



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de Apoyo Jurídico y Control
Ministerial en Delincuencia Organizada**



PTCCO DGAJCMDO 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	53
3.1. Comparación de resultados entre PGR vs DGCAJCMDO	54
3.2. Resultados DGAJCMDO 2016 Vs. 2018	59
3.3. Efectividad del PTCCO 2018	62
4. Definición de Objetivos Estratégicos	66
5. Definición de Prácticas de Transformación	66
5.1. Difusión de resultados	66
5.2. Factor Liderazgo	66
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	66



PTCCO DGAJCMDO 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 89 servidoras y servidores públicos encuestados en la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada.

Se considera 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 DGAJCMDO 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 DGAJCMDO 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 DGAJCMDO 2019

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

Por parte de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada participaron 63 servidoras y servidores públicos en la ECCO 2018 de un universo de 79, es decir el 79.74%, 12 puntos porcentuales arriba, con respecto a 2016, en la que únicamente participó el **76% (56 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 DGAJCMDO en la encuesta fue de 89 puntos, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016 (87 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 Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada en la ECCO 2018, es el siguiente:

95 ≥; 85 ≤

El umbral superior incremento un punto con relación al de 2016 (94), mientras que el umbral inferior se incrementó en 7 puntos (78).



PTCCO DGAJCMDO 2019

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



95 - 97



86 - 94



71- 85

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 71 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 DGAJCMDO presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

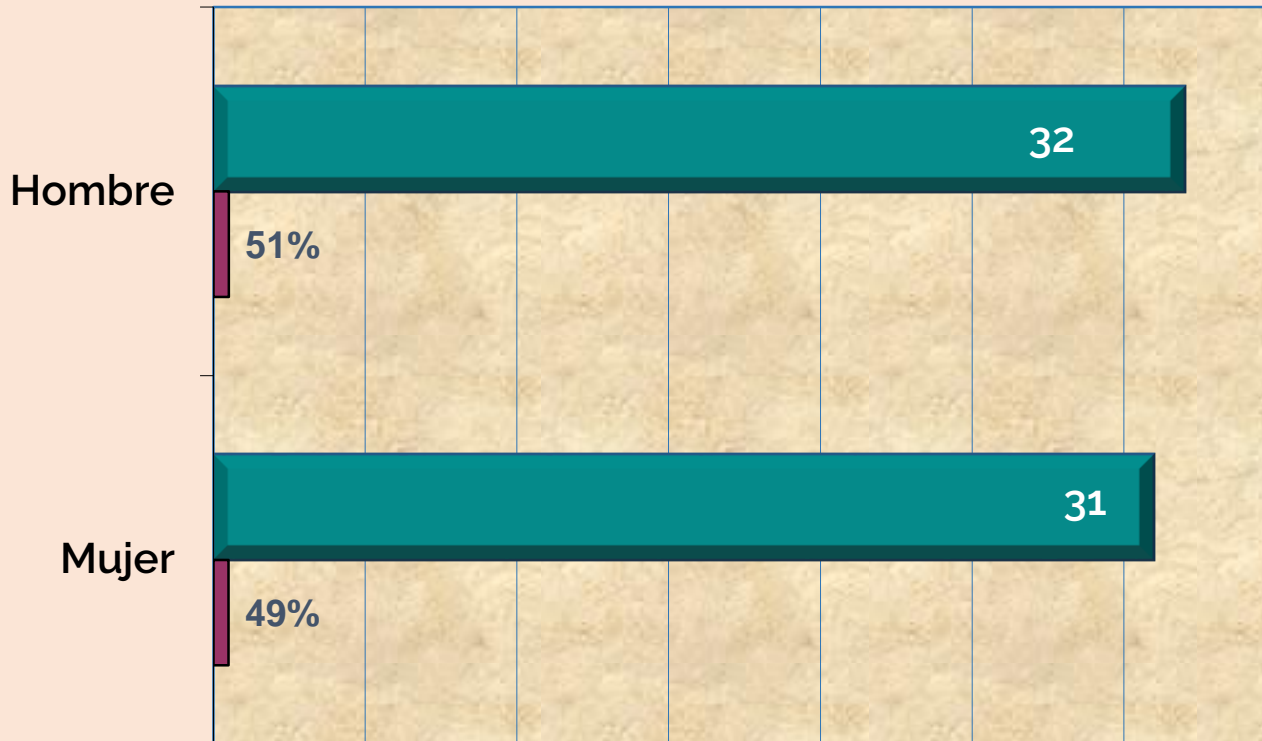
PTCCO DGAJCMDO 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGAJCMDO 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

Se puede observar que la participación fue equitativa.

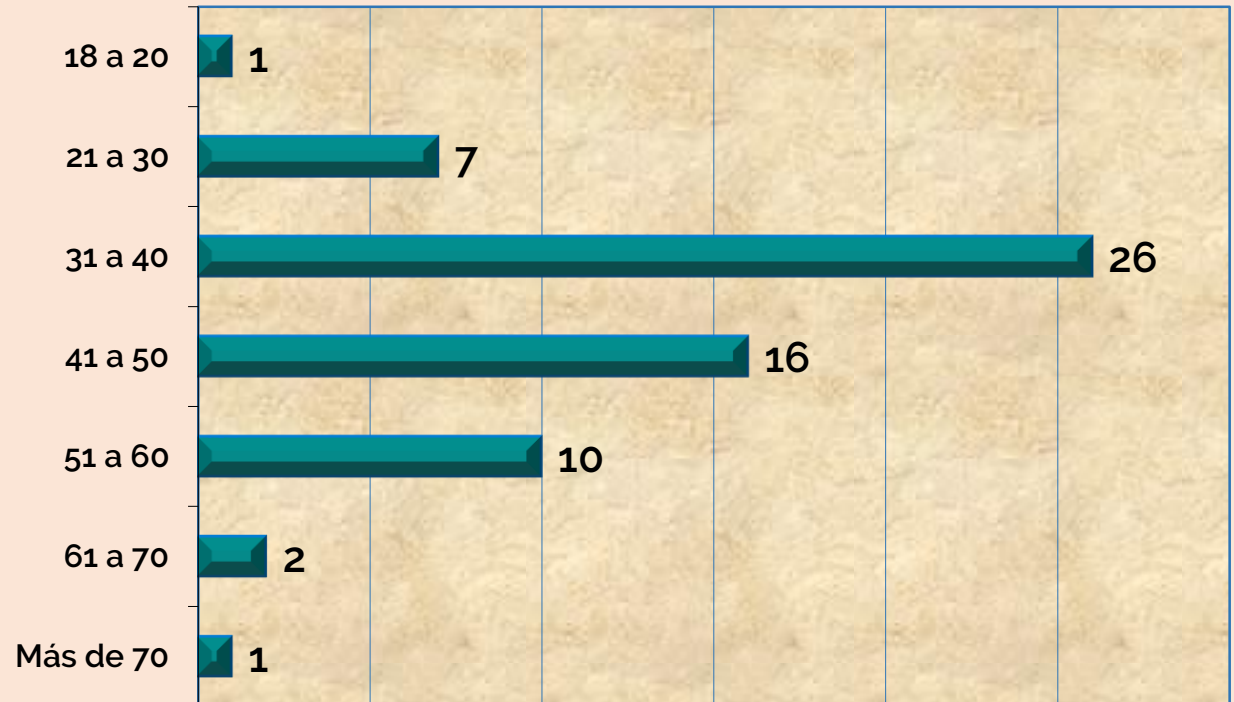


PTCCO DGAJCMDO 2019

Edad

34 (54%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 26 personas (41%) son de edad mediana y 3 (5%) son adultos mayores.

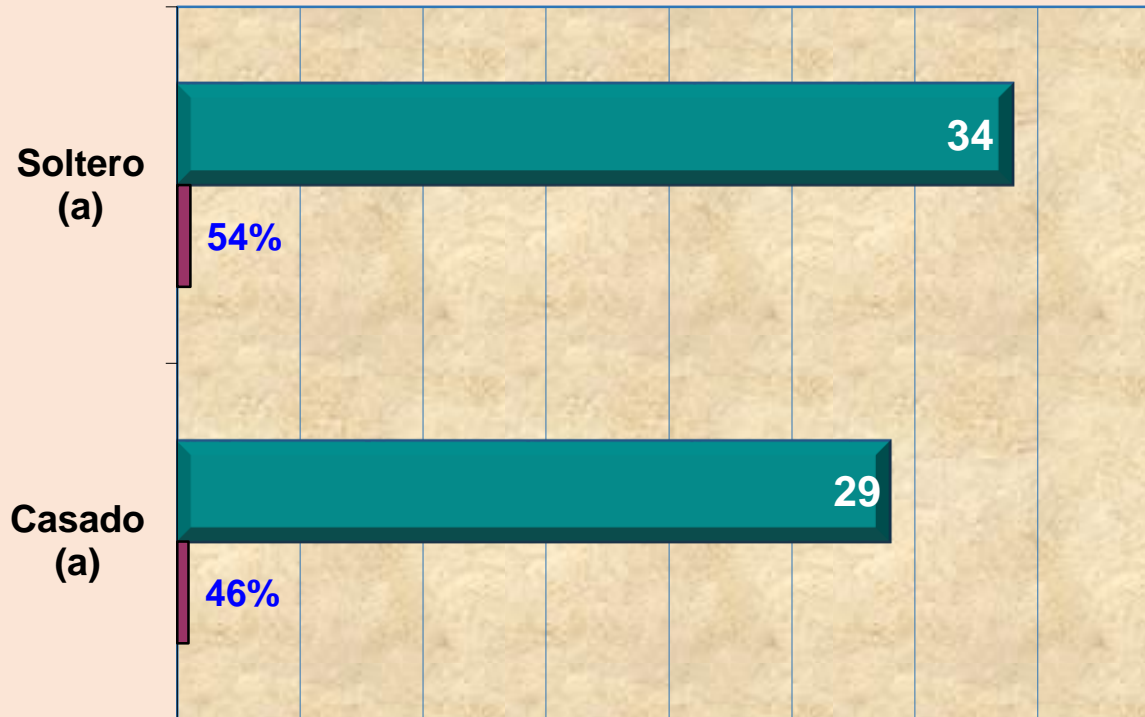
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGAJCMDO 2019

5.- ¿Su estado civil es? /2018



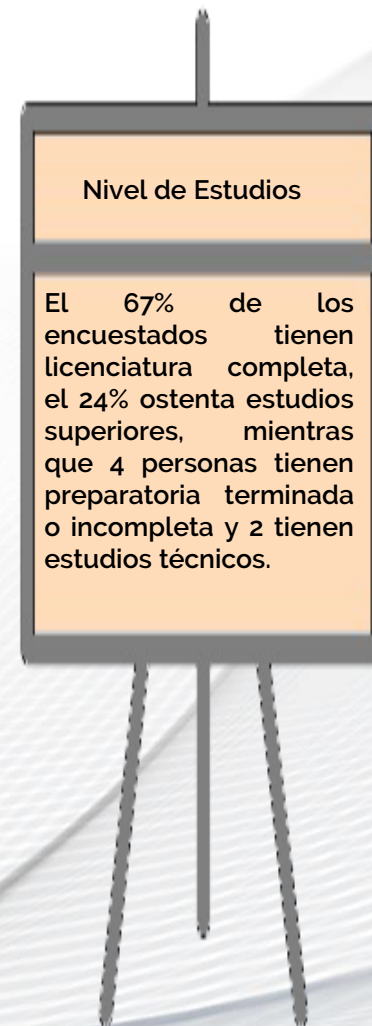
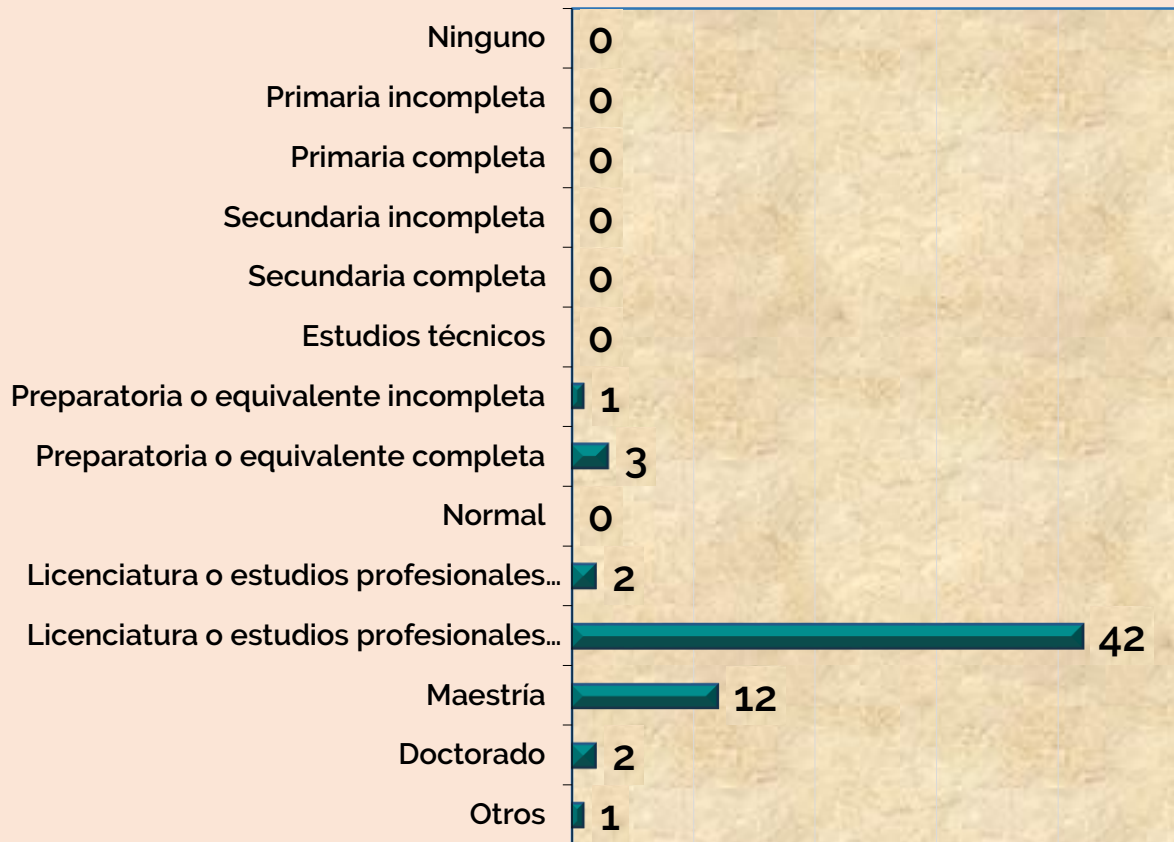
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 8 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGAJCMDO 2019

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



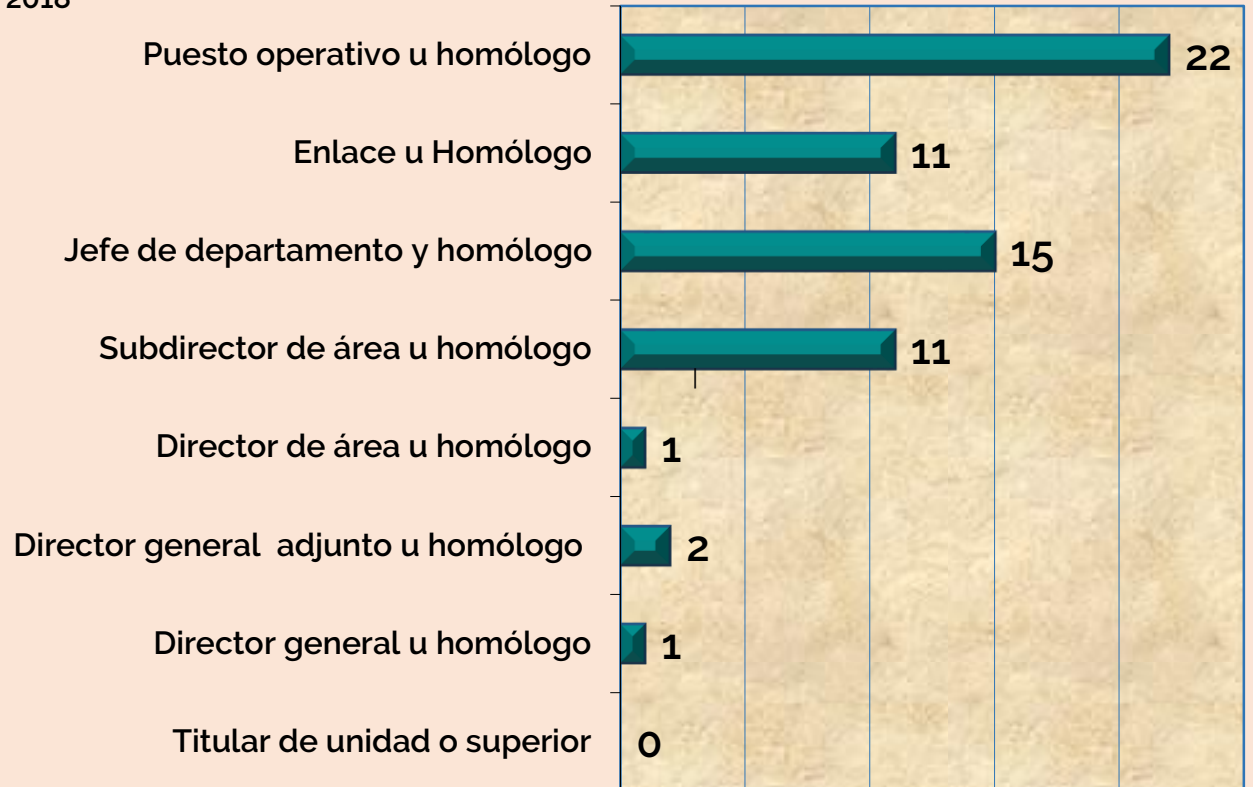


PTCCO DGAJCMDO 2019

Nivel de Puesto

El 35% del personal que participó en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 17% son enlaces; y el 48% son mandos superiores.

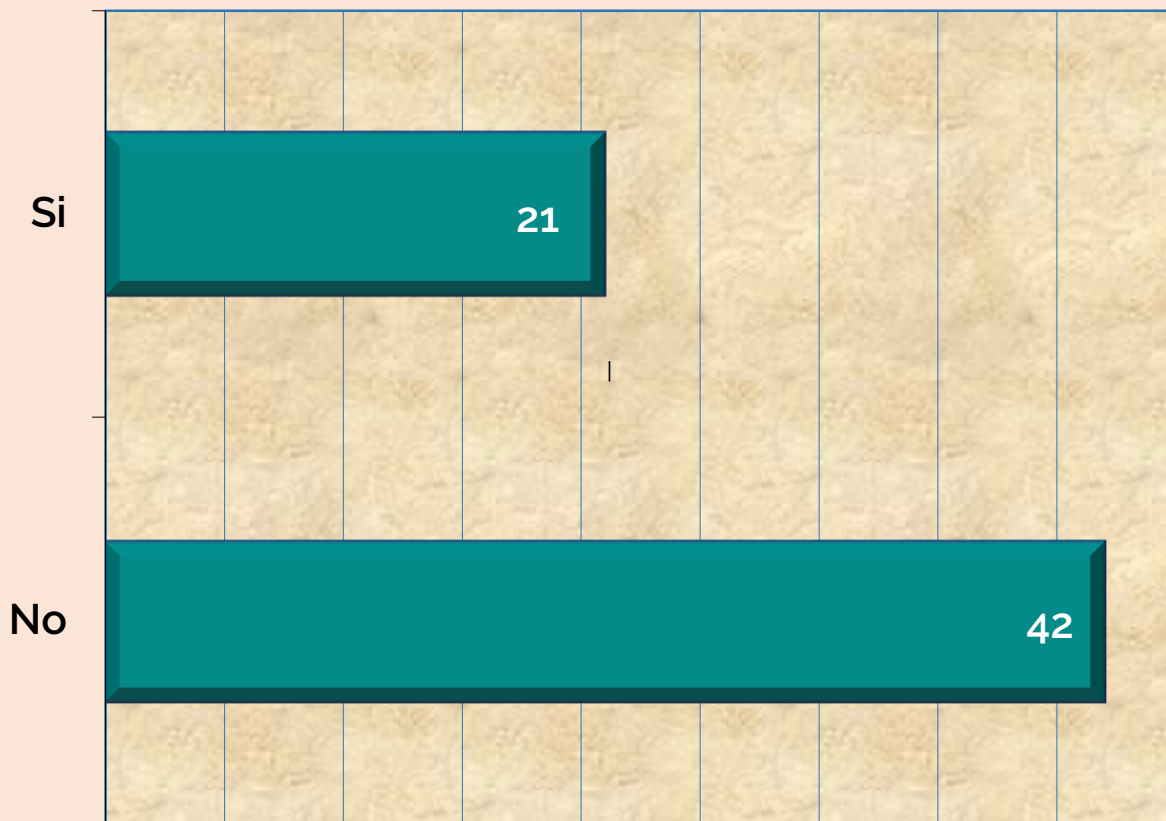
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGAJCMDO 2019

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



Servicio de Carrera

Del universo de las 63 personas que participaron en la ECCO, 21 ocupan algún puesto relacionado con el servicio profesional de carrera, esto es, el 33%.



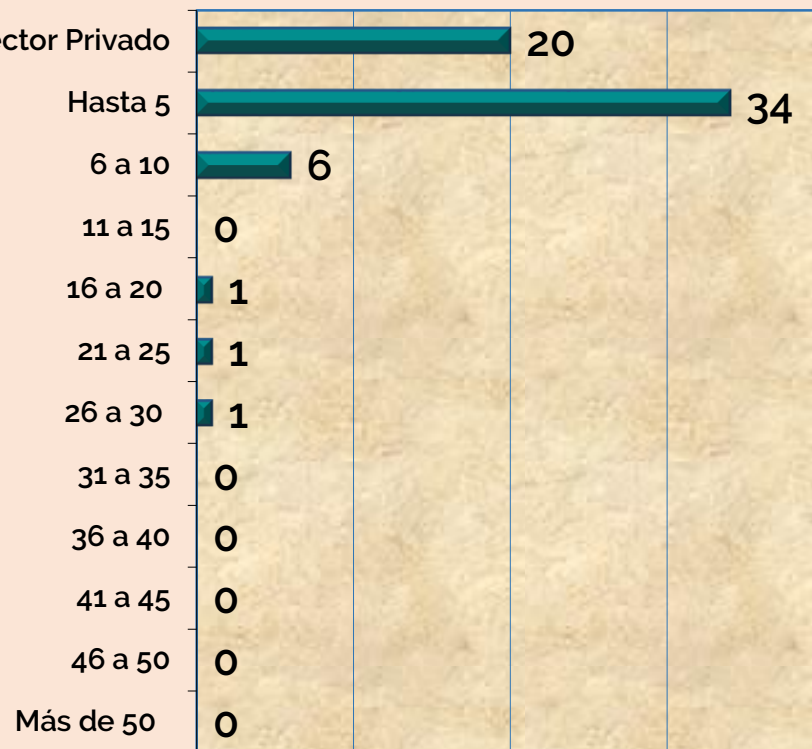
PTCCO DGAJCMDO 2019

Años en el Sector Privado

Del total de las personas que participaron en la ECCO, el 68%, tienen experiencia en el Sector Privado, lo que equivale a 43 personas de las cuales 34 laboraron hasta por 5 años; 6 trabajaron de 6 a 10 años; 1 de 16 a 20 años; 1 de 21 a 25 años y 1 de 26 a 30 años.

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

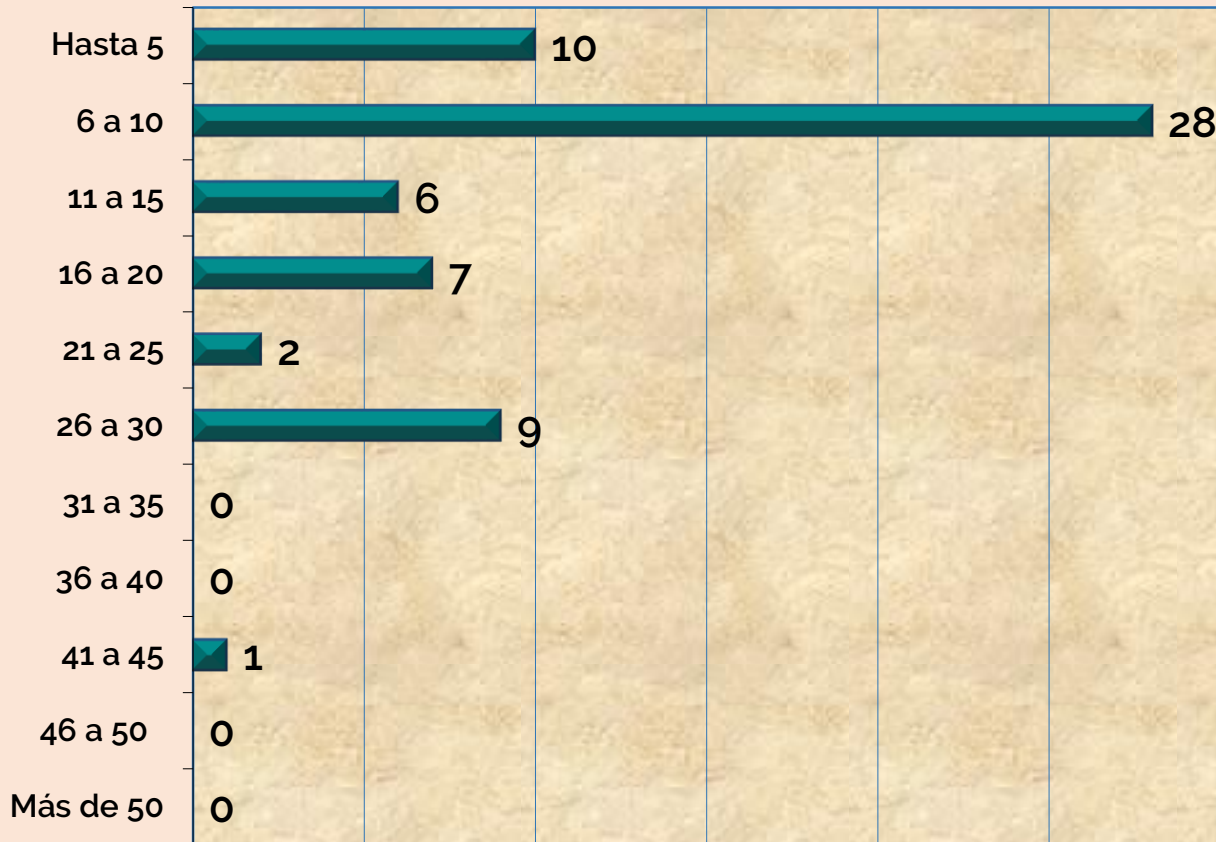
Nunca he trabajado en el Sector Privado





PTCCO DGAJCMDO 2019

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



Años en el Sector Público

Del personal encuestado 52 personas (83%), son servidores/as públicos/as expertos con una experiencia de 6 a 30 años en el Sector Público.

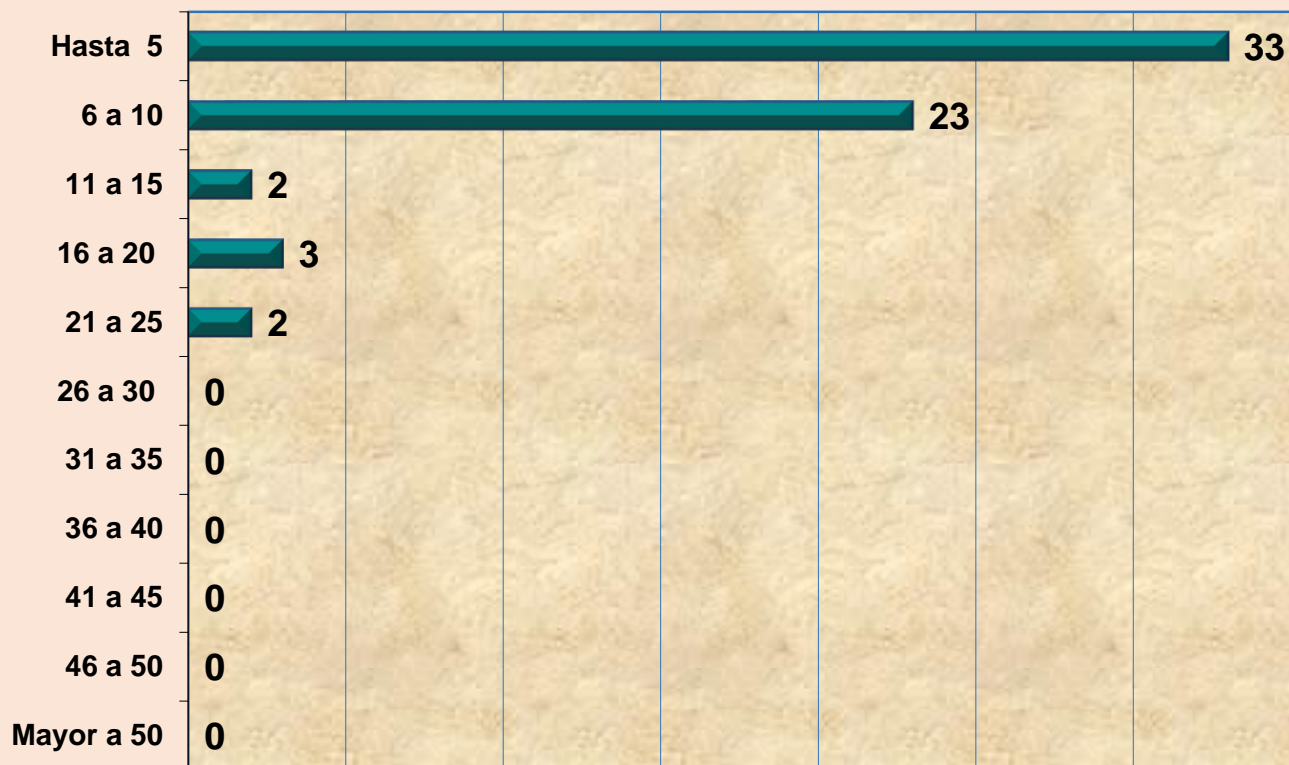


PTCCO DGAJCMDO 2019

Años en el puesto actual

Del total de personal encuestado 30 (48%), están especializadas en su puesto actual, ya que tienen más de 5 años en él y 33 personas (52%) tienen hasta 5 años en el puesto.

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



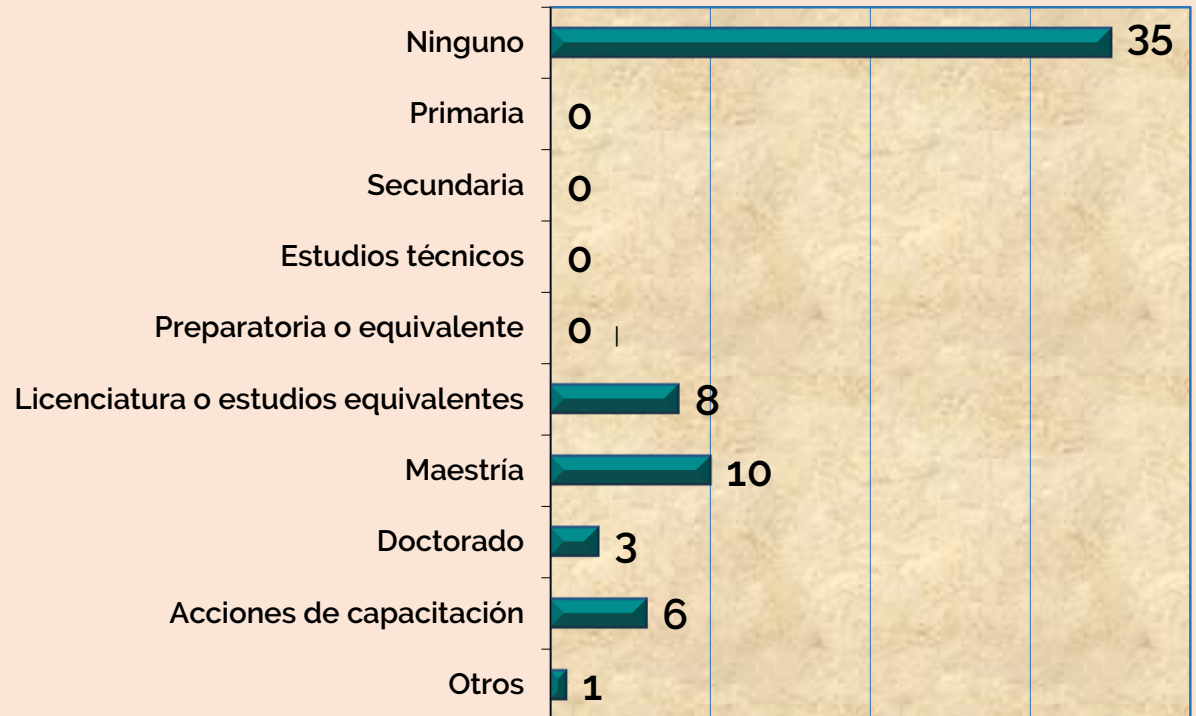


PTCCO DGAJCMDO 2019

Estudios actuales

35 personas al momento de contestar la encuesta manifestaron que no realizan ningún tipo de estudio, lo que representa el 55%, mientras que 28 personas (45%) están realizando diversos estudios o acciones de capacitación.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

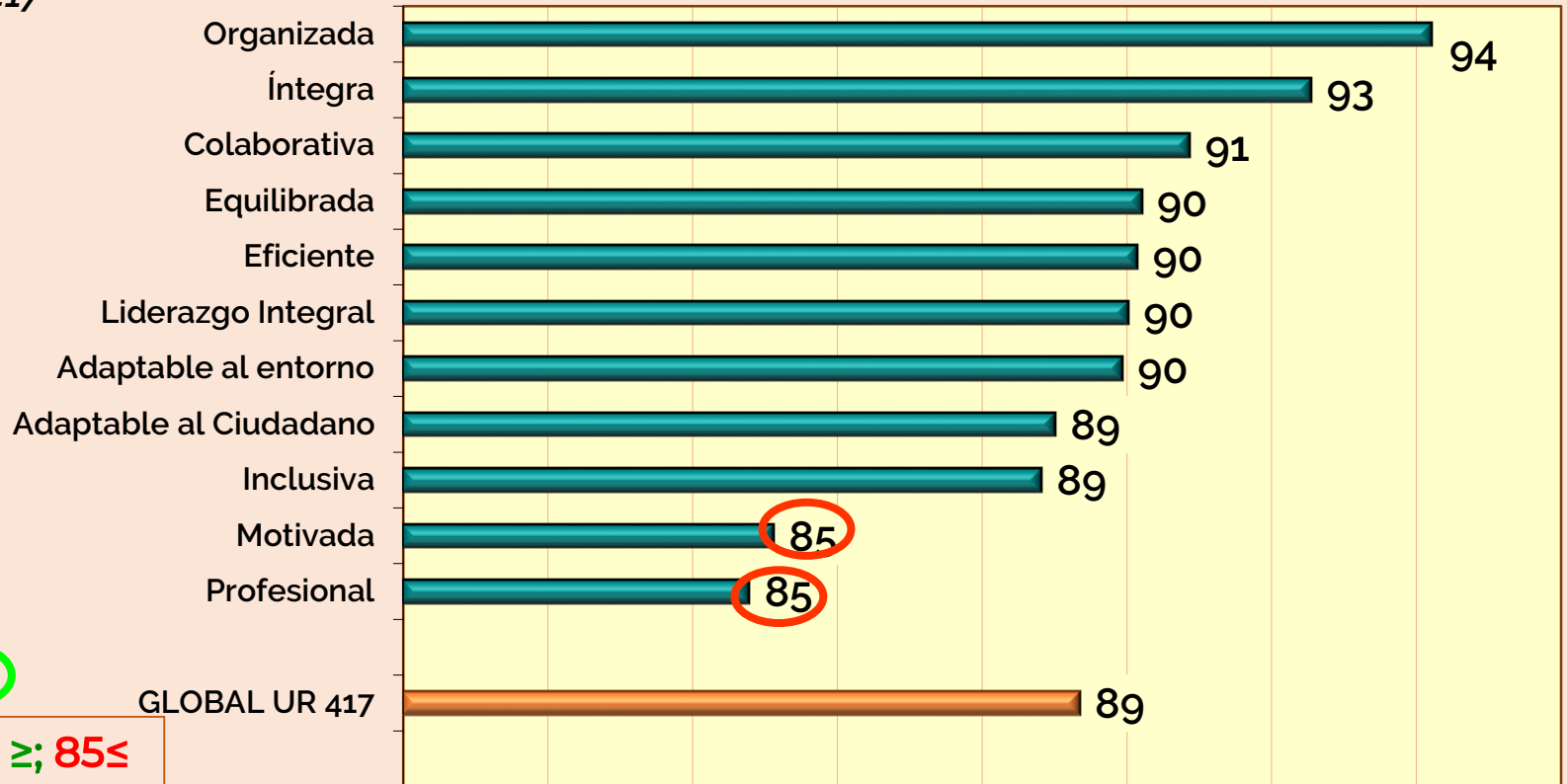
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGAJCMDO 2019

Cómo es la
UR:417

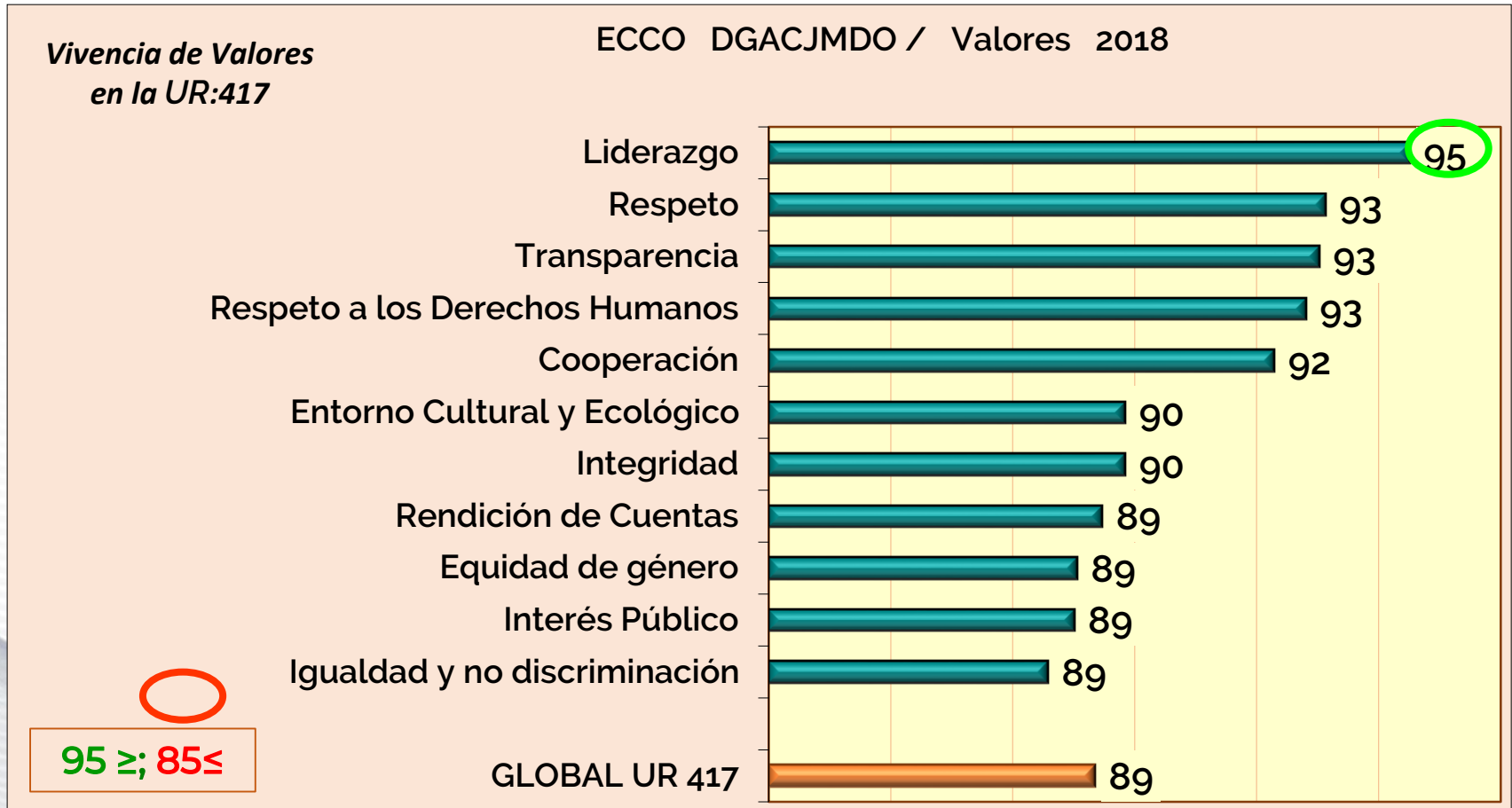
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional / 2018



Como se puede observar, la percepción de las servidoras y los servidores públicos adscritos a la DGAJCMDO; es que, consideran que el área es altamente organizada e íntegra; sin embargo se podría mejorar la forma de motivar y profesionalizar al personal adscrito.



PTCCO DGAJCMDO 2019

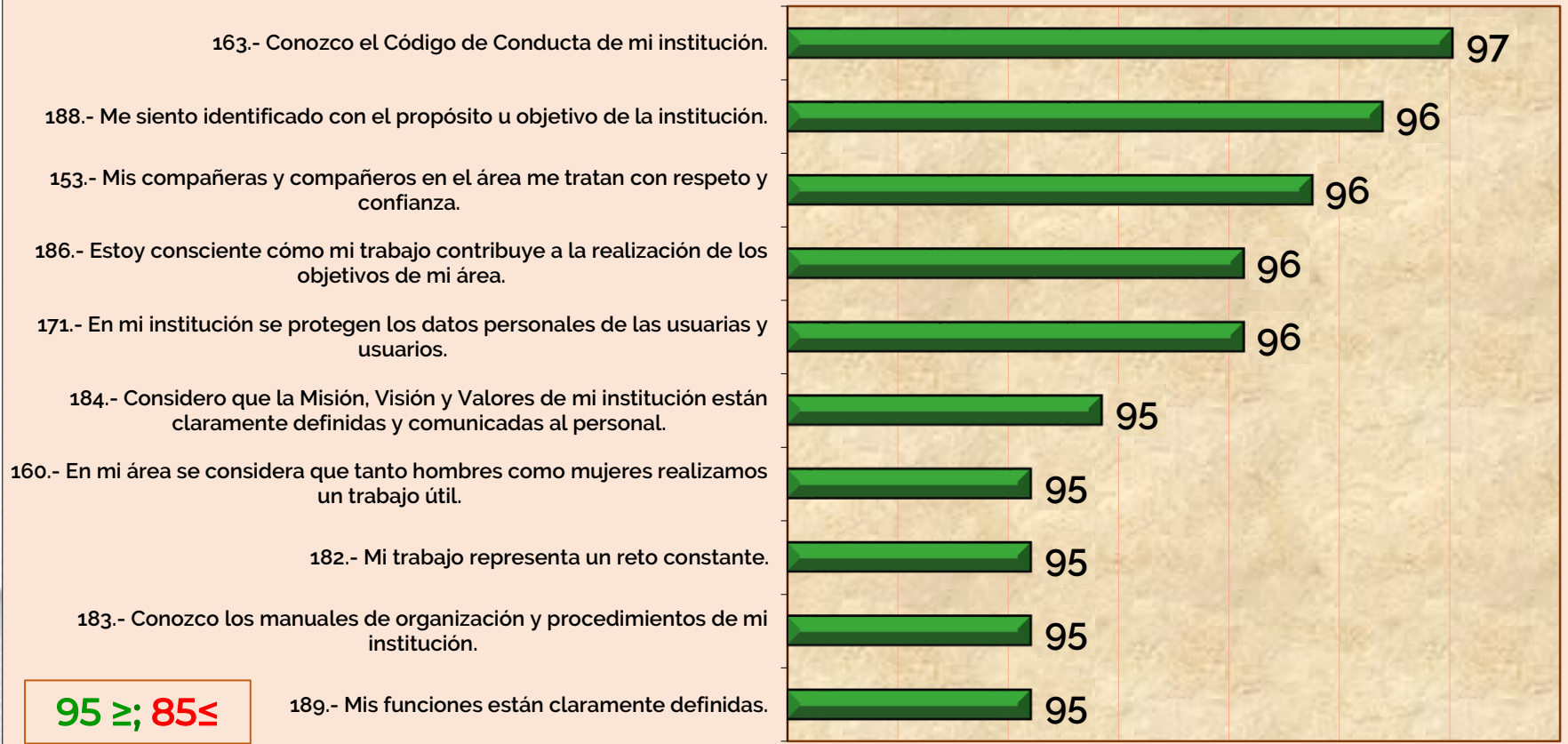


En los factores relacionados al Código de Ética de la Institución, se puede observar que en la DGAJCMDO, las servidoras y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podrían mejorar los relacionados con Entorno Cultural y Ecológico, así como Equidad de Género.



PTCCO DGAJCMDO 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

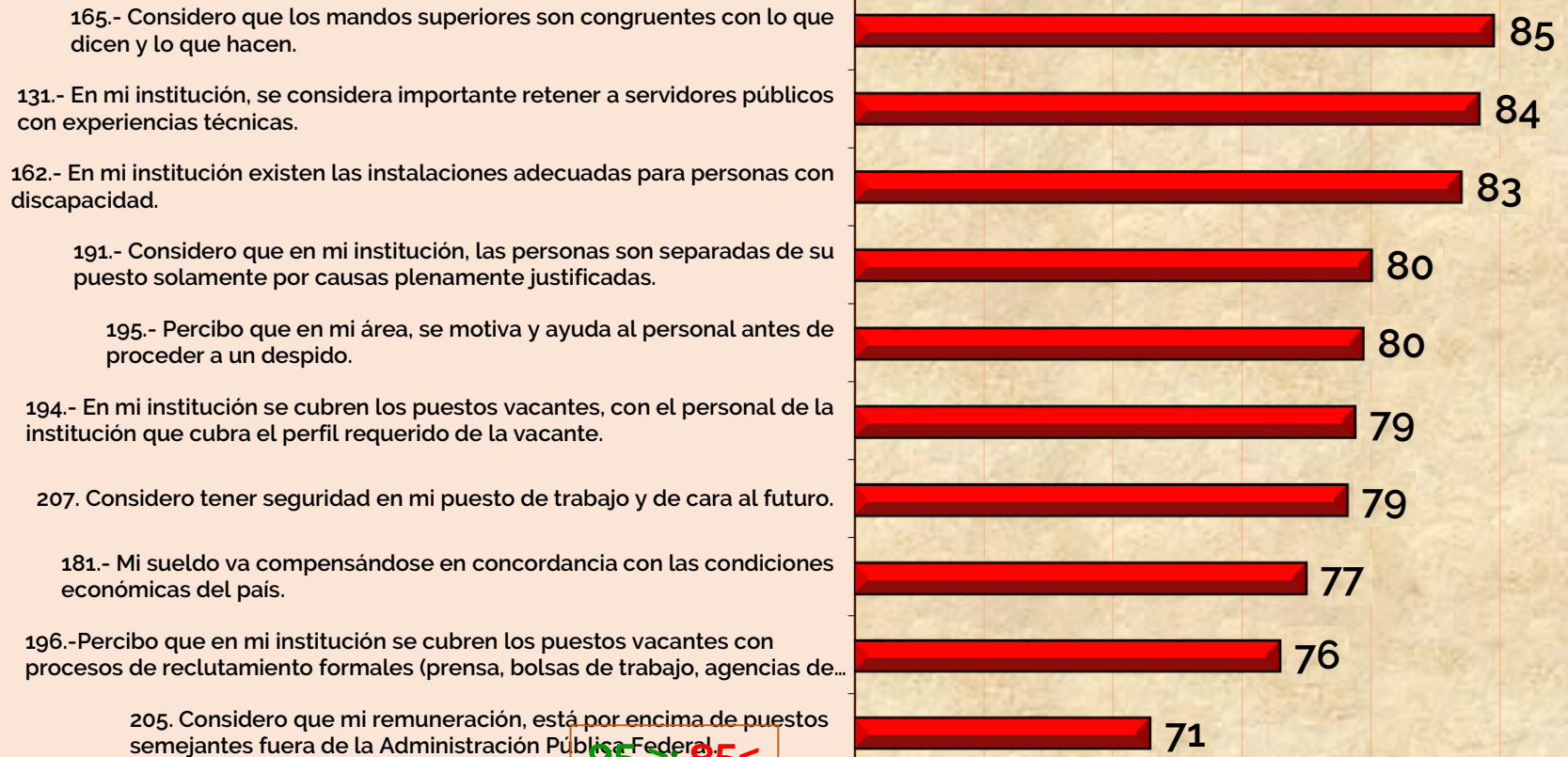


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGAJCMDO, es un área Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGAJCMDO 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



95 ≥, 85 ≤

Los reactivos menos calificados muestran las áreas de oportunidad de la DGAJCMDO, 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.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

Factores básicos Índice individual

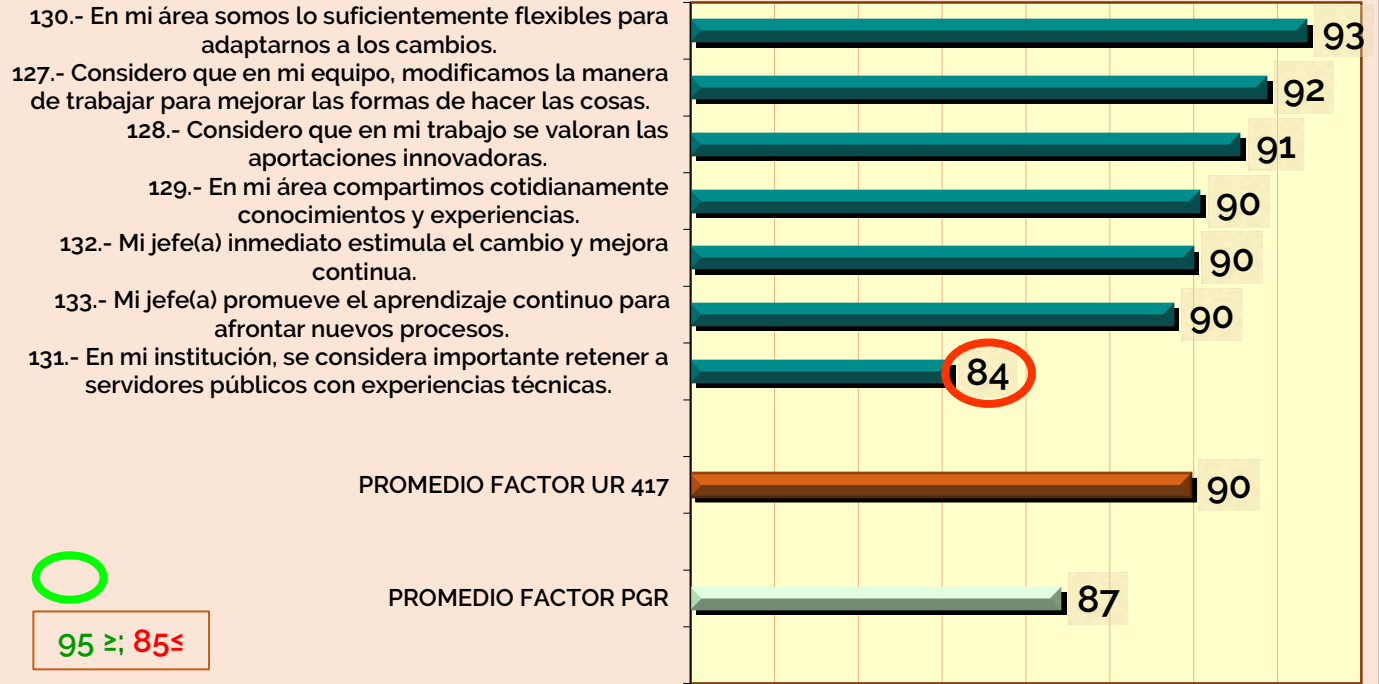


PTCCO DGAJCMDO 2019

La DGAJCMDO es
Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

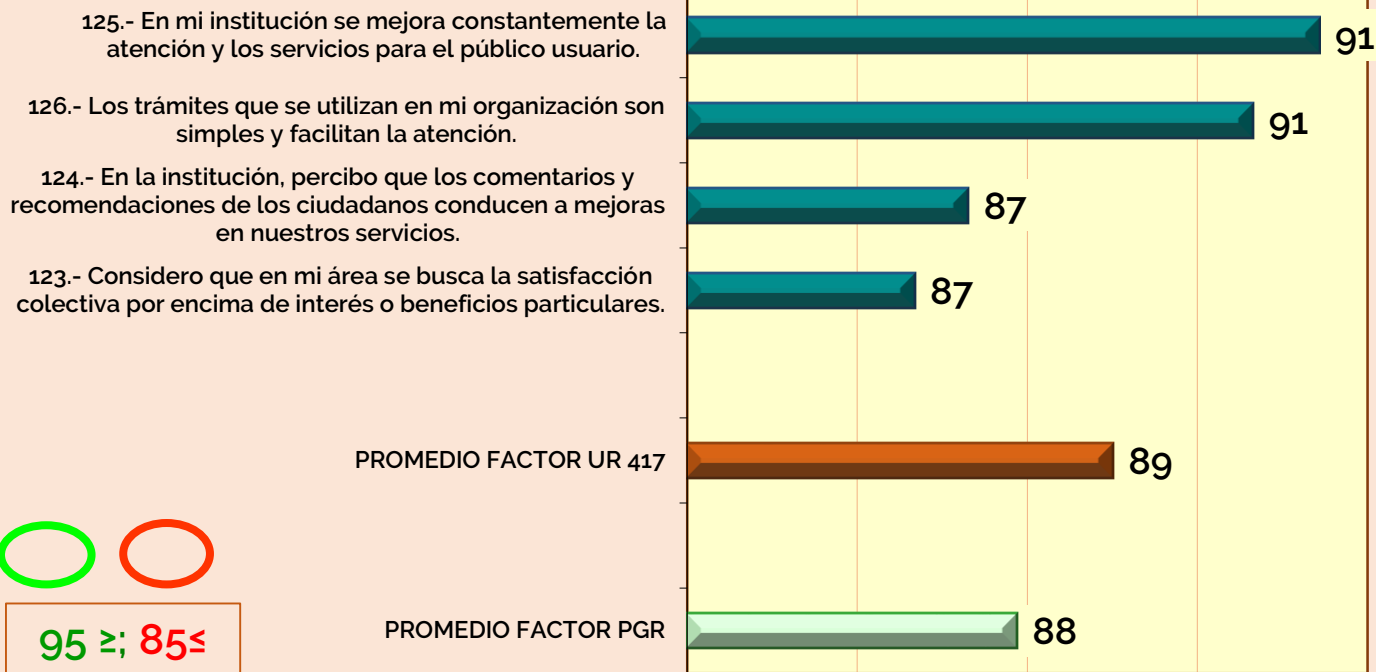


Las servidoras y los servidores públicos encuestados en la DGAJCMDO, consideran que existe suficiente flexibilidad para adaptación a los cambios, aunado a que de forma cotidiana se comparten conocimientos y experiencias; sin embargo debería darse mayor importancia al hecho de retener al personal con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



PTCCO DGAJCMDO 2019

FACTOR 39 /2018



La DGAJCMDO es
Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la DGAJCMDO, 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.



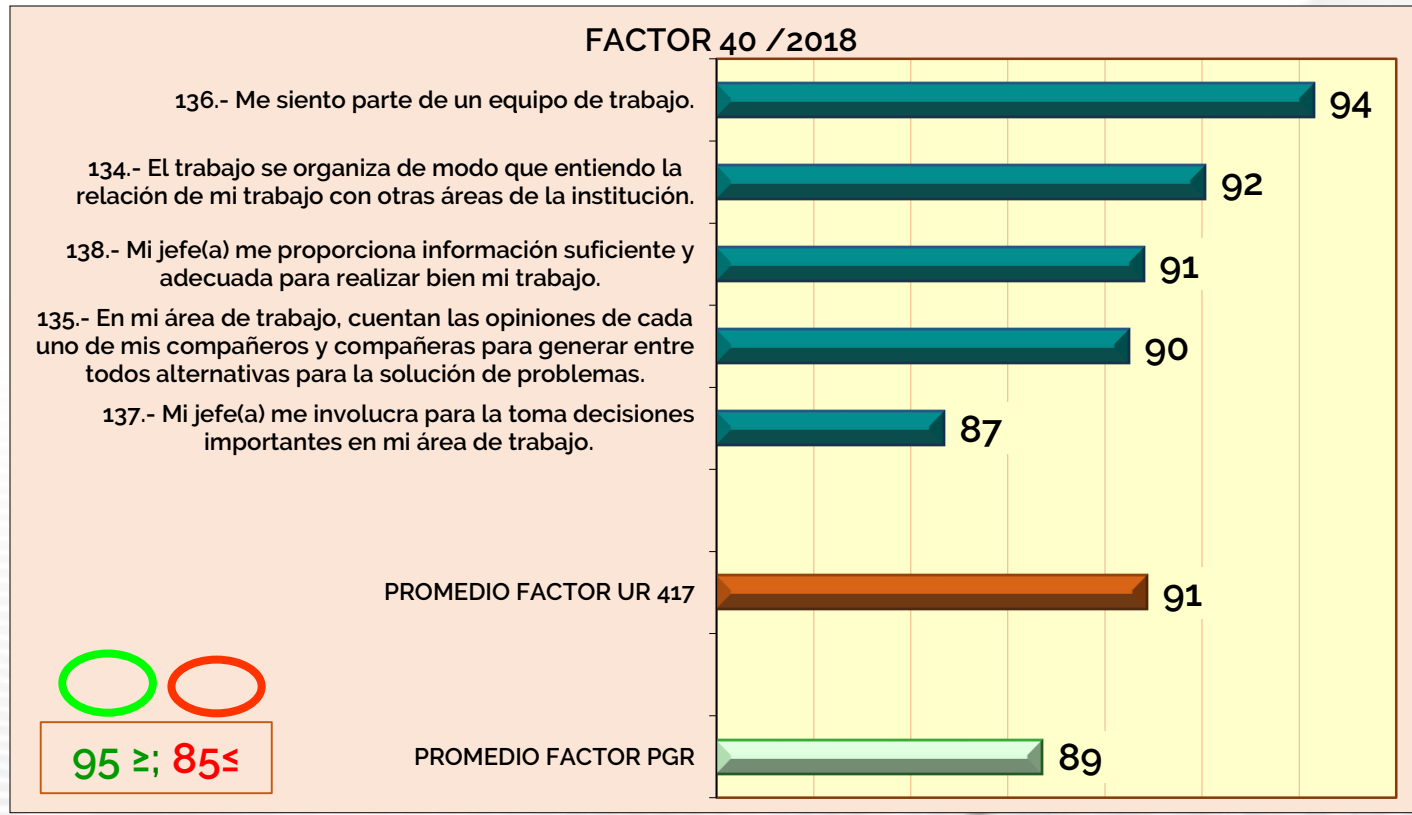
PTCCO DGAJCMDO 2019

La DGAJCMDO es
Colaborativa

91



FACTOR 40 /2018



95 ≥; 85 ≤

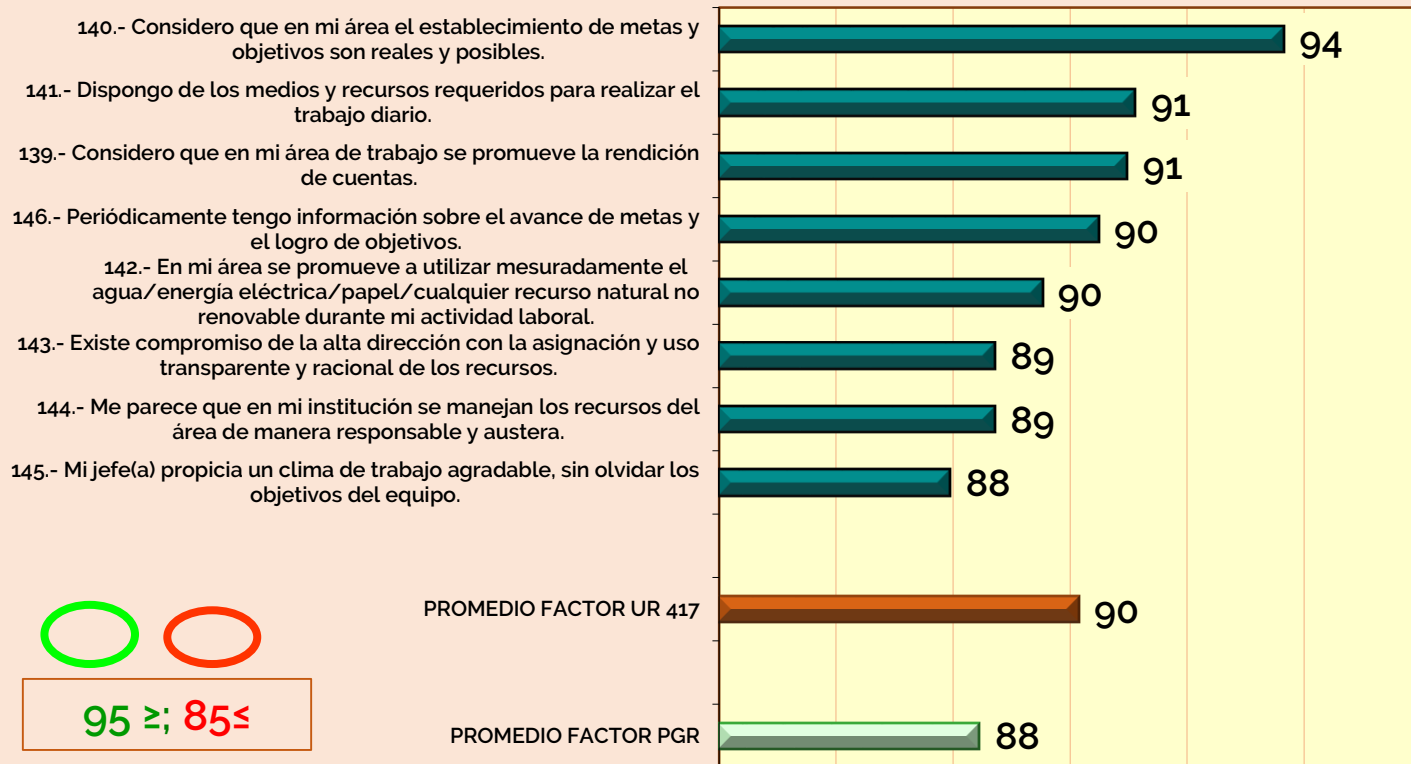
Las servidoras y los servidores públicos de la DGAJCMDO se sienten parte de un equipo de trabajo, entendiendo la relación laboral de su área de adscripción con otras áreas de la institución; sin embargo, el resultado de las encuestas refleja que no se sienten tan involucrados en la toma de decisiones 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 DGAJCMDO 2019

La DGAJCMDO es
Eficiente

FACTOR 41 / 2018



El personal considera que las metas y objetivos son congruentes al ser reales y alcanzables; promoviendo 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.

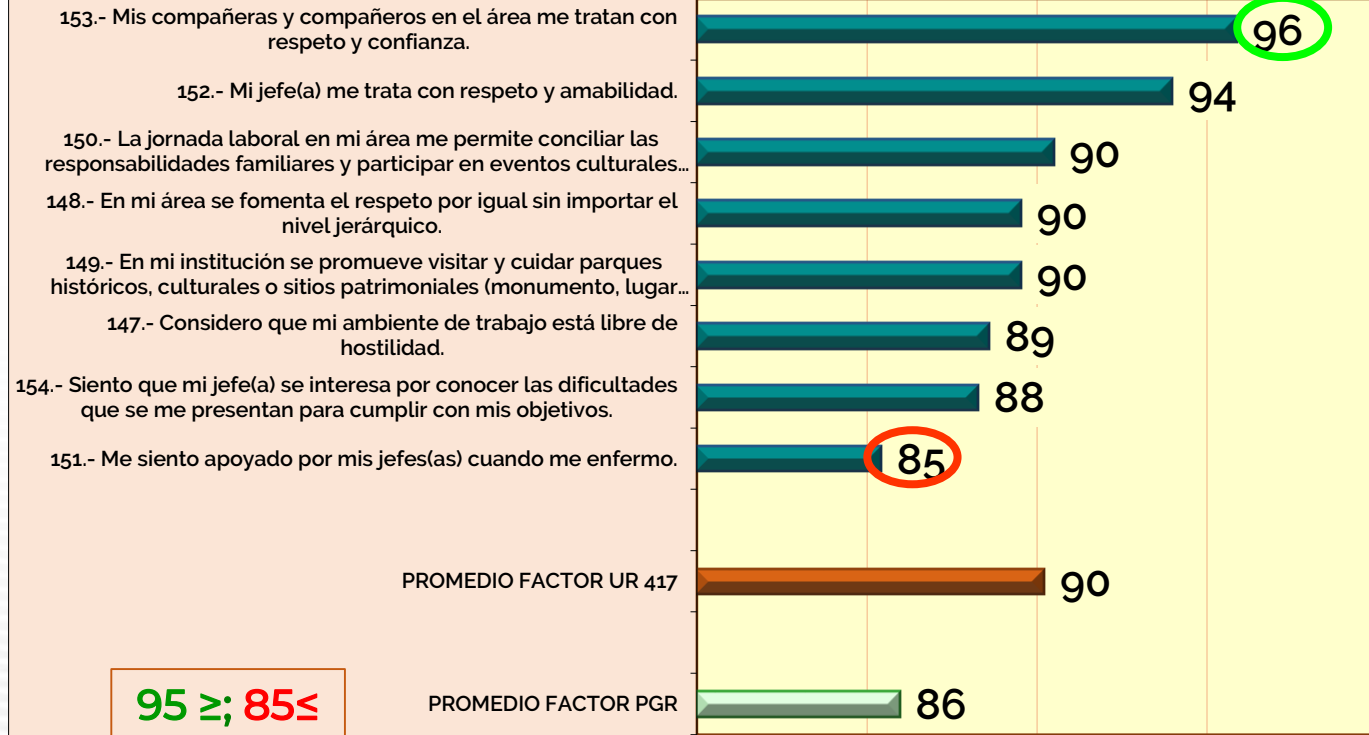


PTCCO DGAJCMDO 2019

La DGAJCMDO es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018



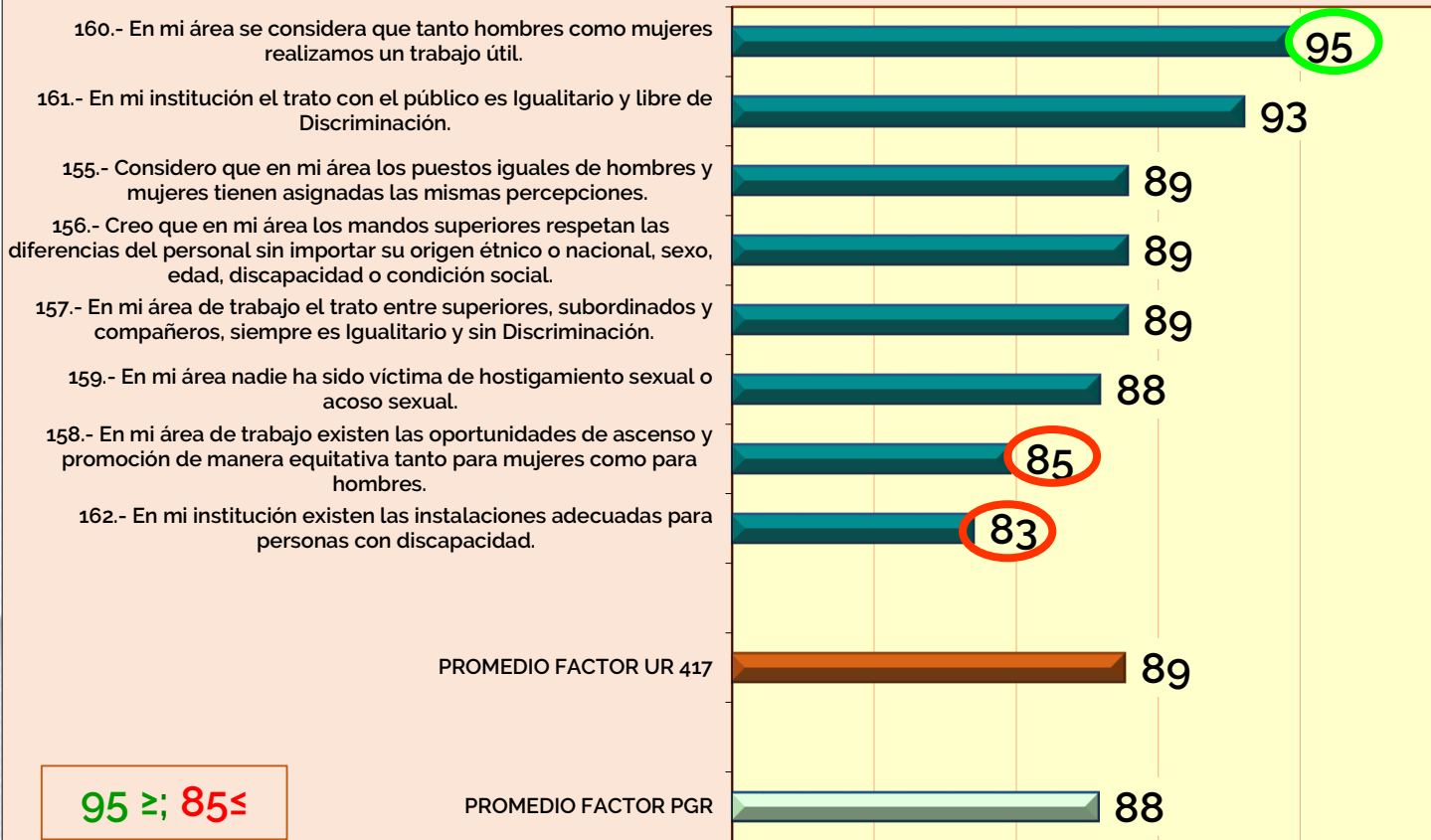
95 ≥; 85 ≤

Las servidoras y los servidores públicos en la DGAJCMDO, 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 (35 puntos); sin embargo aunque aumentó 1 punto, 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 DGAJCMDO 2019

FACTOR 46 / 2018



95 ≥; 85 ≤

La DGAJCMDO es
Inclusiva



Respecto a la Inclusión en la DGAJCMDO, 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.

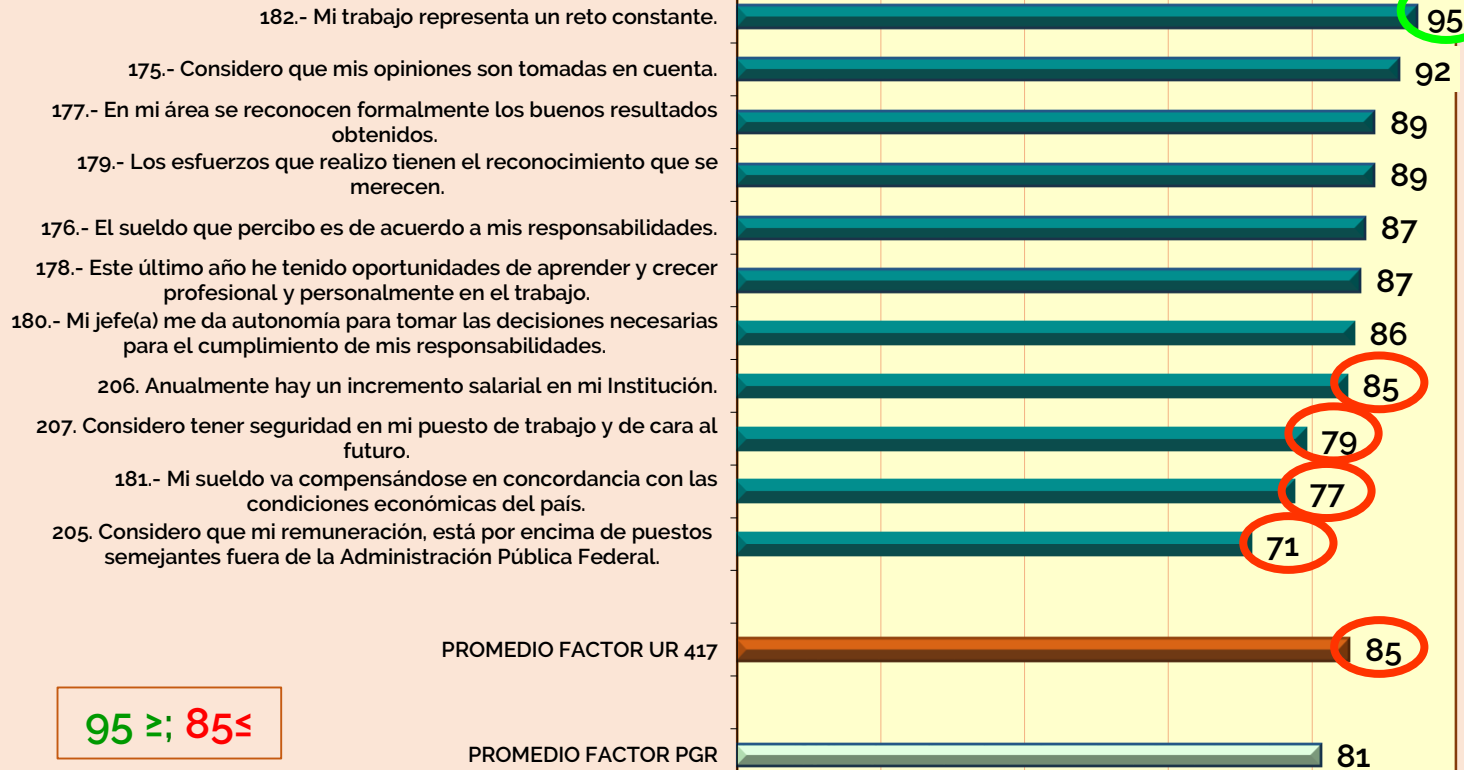


PTCCO DGAJCMDO 2019

La DGAJCMDO es
Motivada



FACTOR 47 /2018



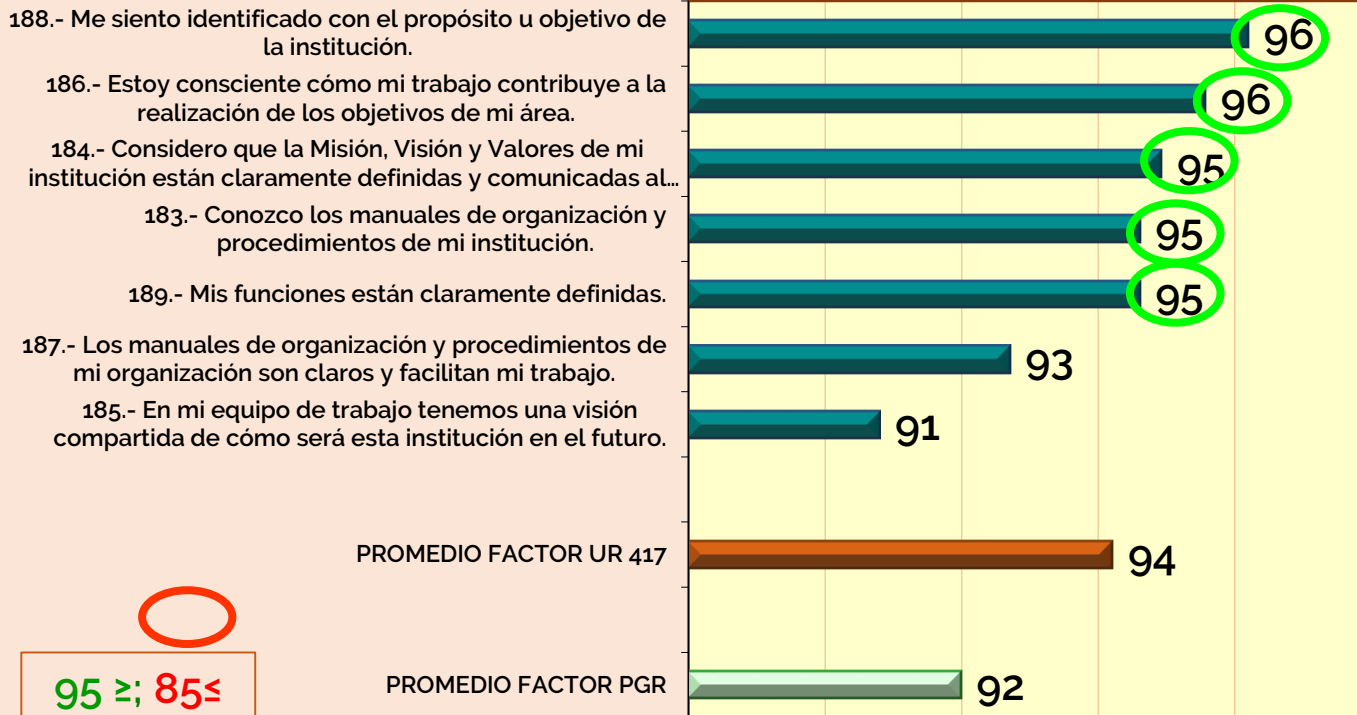
95 ≥; 85 ≤

En este factor prevalece la alta percepción de que el trabajo que se realiza en la DGAJCMDO, representa un reto constante y los logros obtenidos son reconocidos formalmente y al igual que son tomadas en cuenta sus opiniones, 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.



PTCCO DGAJCMDO 2019

FACTOR 48 /2018



La DGAJCMDO es Organizada



El puntaje de este factor es debido a que la DGAJCMDO presenta una clara comunicación y difusión en la Misión, Visión, Valores y en lo relativo a su Manual de Organización Especifico 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 DGAJCMDO.



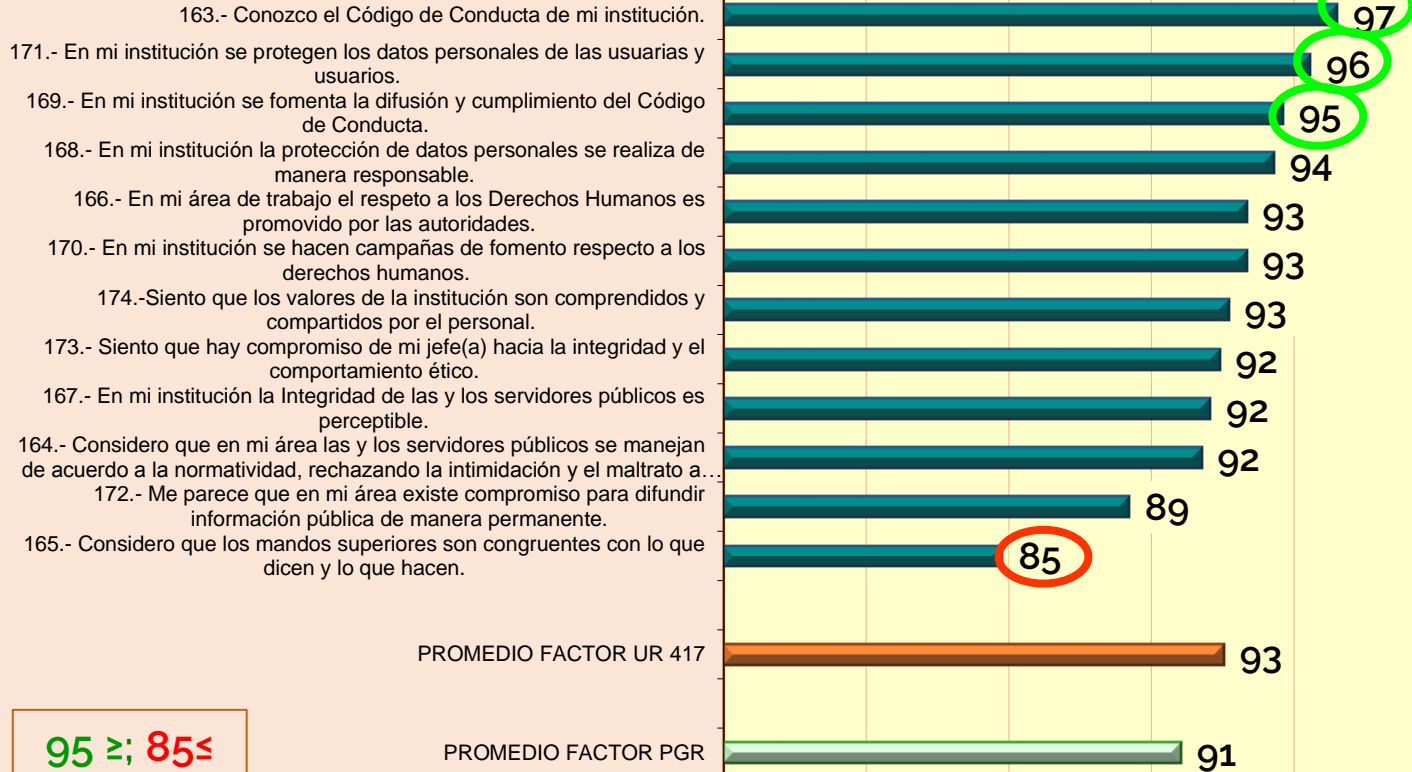
PTCCO DGAJCMDO 2019

La DGAJCMDO es
Íntegra

93



FACTOR 49 /2018



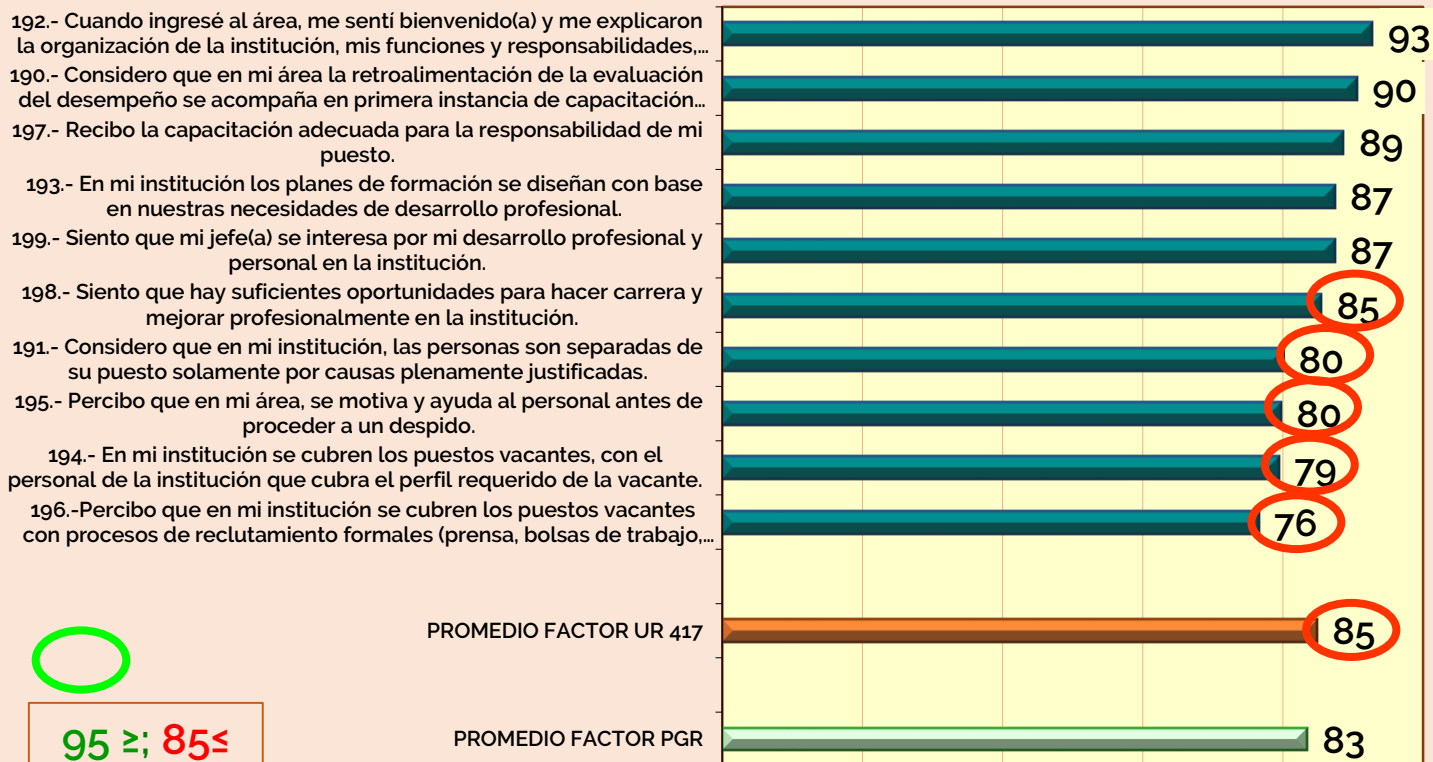
95 ≥; 85 ≤

Este resultado muestra que las servidoras y los servidores públicos de la DGAJCMDO anteponen 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 DGAJCMDO 2019

FACTOR 50 / 2018



La DGAJCMDO es
Profesional



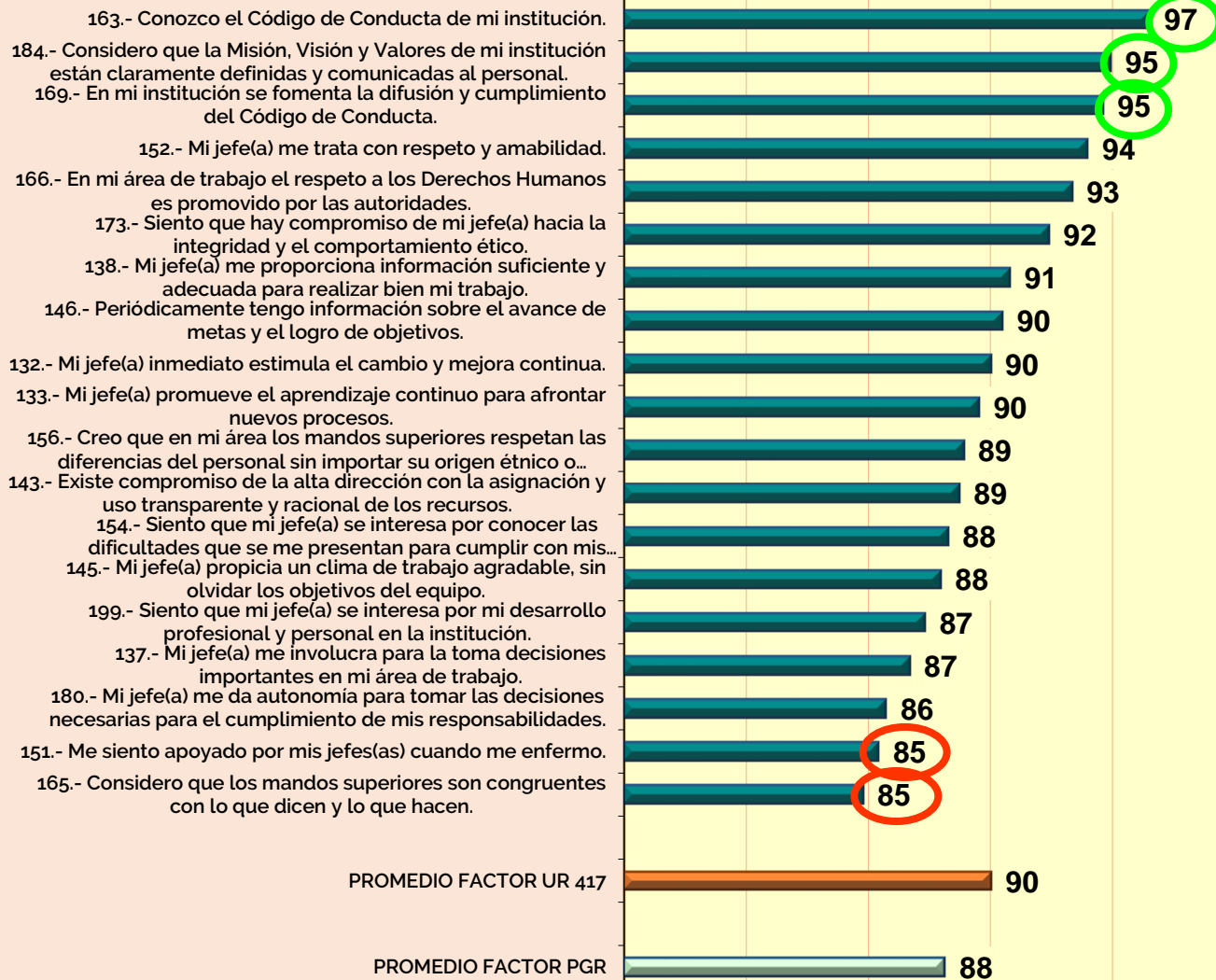
Se presenta un área de oportunidad en lo relacionado con los procesos de reclutamiento para cubrir los puestos vacantes y las oportunidades que se dan al personal de la institución para cubrirlos, siempre que cubran el perfil; sin embargo, es importante señalar que hubo un incremento de la percepción en este reactivo (194 - 10 puntos) y en el 196, cinco puntos más 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 DGAJCMDO 2019

Liderazgo Integral



FACTOR 52 /2018



Esta gráfica presenta a la DGAJCMDO 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 180, 151 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 DGAJCMDO.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

Resultado de factores de Valores

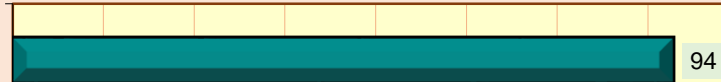


PTCCO DGAJCMDO 2019

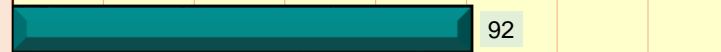
Vivencia de Valores:
Cooperación

FACTOR 53 /2018

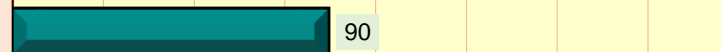
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



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



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.



PROMEDIO FACTOR UR 417



PROMEDIO FACTOR PGR



95 ≥; 85 ≤



En la DGAJCMDO, la percepción de las servidoras y los servidores públicos es que se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo el personal conoce la relación de sus actividades con las del resto de la institución, ya que son tomadas en cuenta sus opiniones.



PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

90



FACTOR 54 /2018

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

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

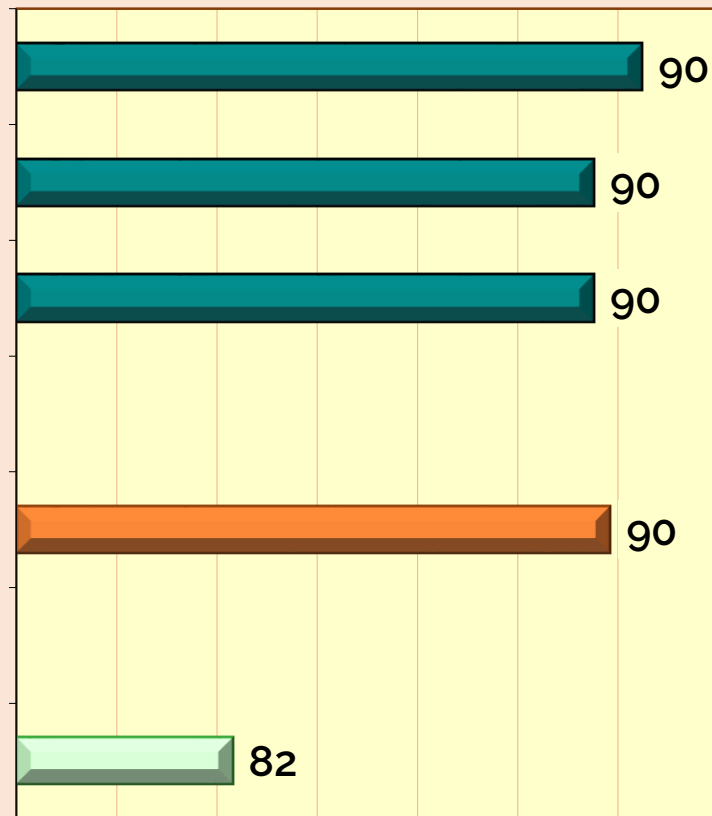
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

PROMEDIO FACTOR UR 417



95 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



El personal de la DGAJCMDO, percibe que se promueve el uso mesurado de recursos naturales no renovables durante sus actividades laborales. Por otro lado la DGAJCMDO 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; por lo que se considera importante se continúe con esta actividad, que les presente diversas opciones.

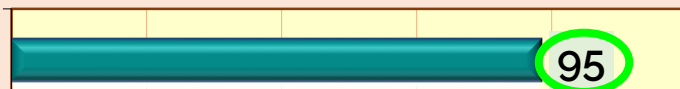


PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores:
Equidad de Género

FACTOR 55 /2018

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.



159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



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

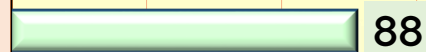


PROMEDIO FACTOR UR 417



95 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Las mujeres y hombres encuestados, perciben que realizan un trabajo útil en la DGAJCMDO , que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que se percibe que en la Dirección, sin embargo es necesario fortalecer la percepción de igualdad para que tanto las mujeres como a los hombres se les presenten las mismas oportunidades de ascenso y promoción.



PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

89



FACTOR 56 /2018

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

93

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.

89

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

89

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

83

PROMEDIO FACTOR UR 417

89



95 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Las y los servidores públicos que trabajan en la DGAJCMDO, dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Dirección, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole; sin embargo, consideran que faltan mejores instalaciones para personas con discapacidad.



PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de
Valores:
Integridad

FACTOR 57 / 2018

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.



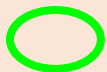
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



PROMEDIO FACTOR UR 417



PROMEDIO FACTOR PGR



95 ≥; 85 ≤



Gracias a la difusión de los valores y del Código de Conducta de la Institución se percibe una mayor comprensión por las y los servidores públicos de la DGAJCMDO, por lo que se considera que el área está conformada por personas íntegras en su actuar, sin embargo se debe de mejorar la percepción de que existe congruencia entre lo que dicen y hacen los mandos superiores directos.



PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

89



FACTOR 58 /2018

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

91

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

91

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

87

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

87

PROMEDIO FACTOR UR 417

89



95 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

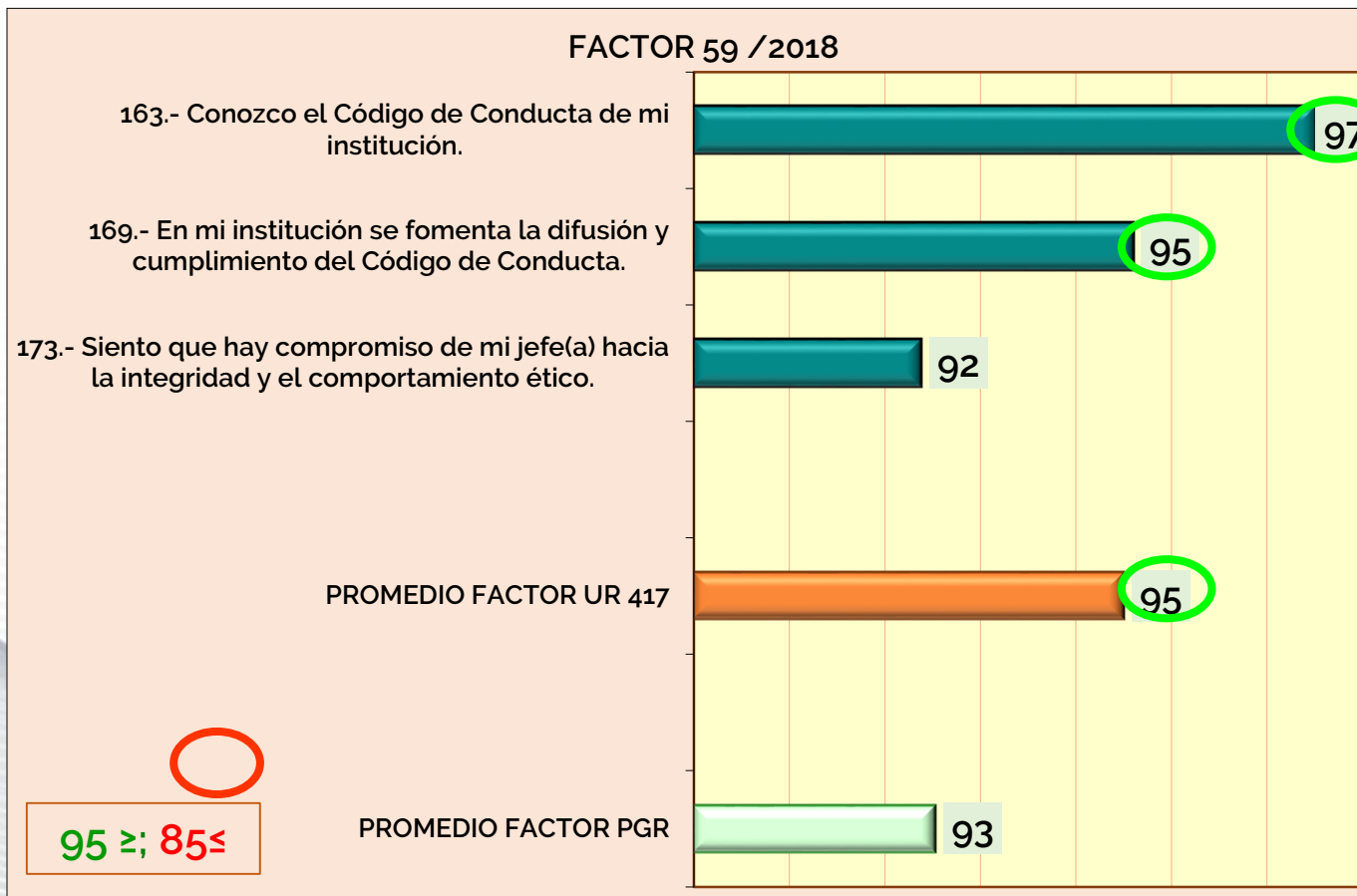
88

Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la DGAJCMDO está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.



PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores:
Liderazgo

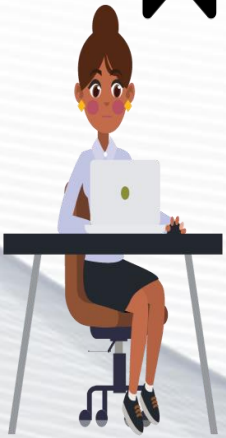


Se puede observar que los trabajos al interior de la DGAJCMDO, con relación a la Difusión y el fomento del Código de Conducta, han dado frutos, dado que las y los servidores públicos de la Dirección lo conocen y participan en su cumplimiento.

PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

89



FACTOR 60 /2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

91

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

89

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

89

PROMEDIO FACTOR UR 417

89



95 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

89

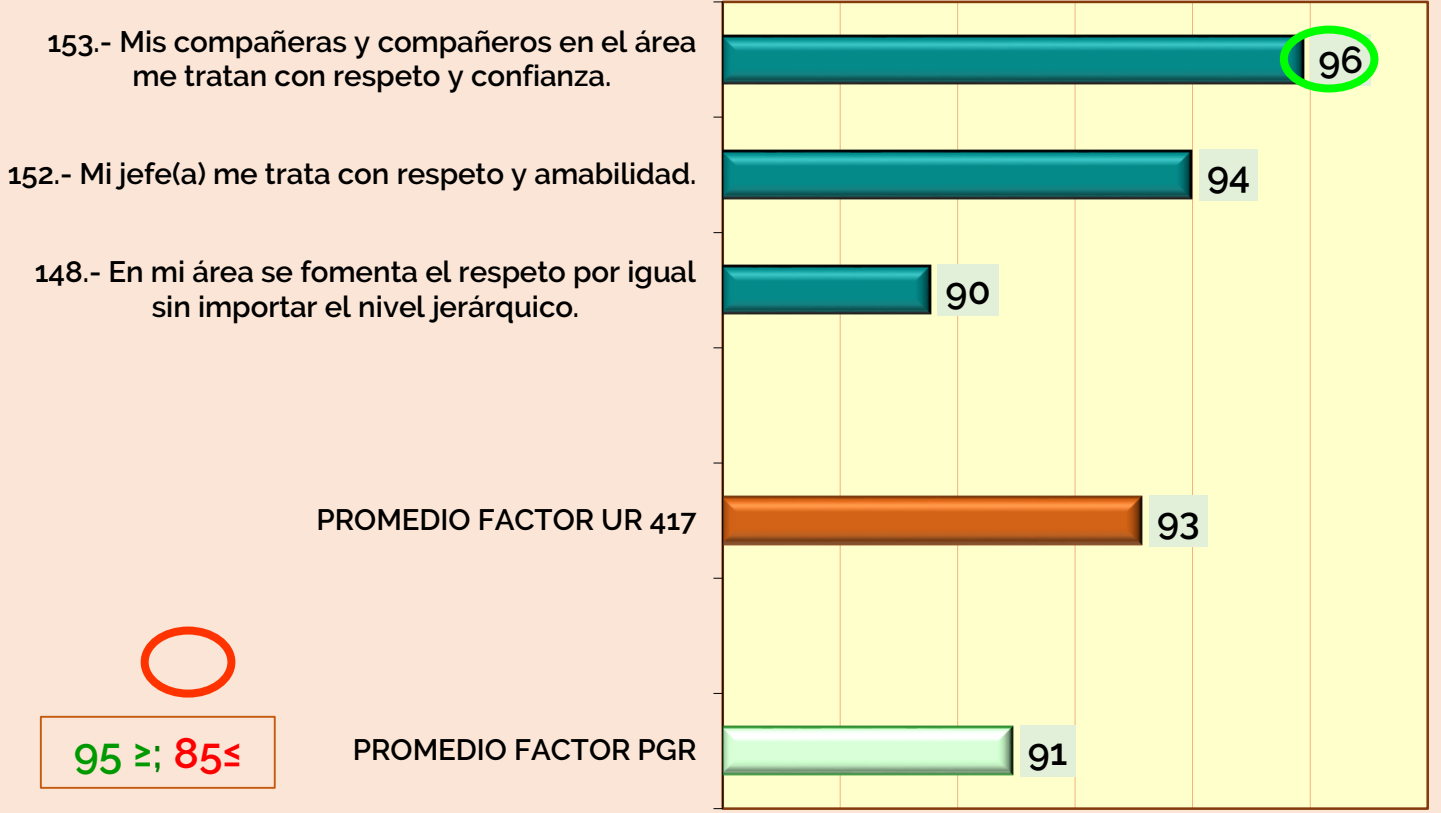
La percepción de las y los servidores públicos de la DGAJCMDO, es que la Dirección cumple con lo referente al acceso a la información y a la rendición de cuentas; aunque se considera puede haber mayor difusión de los resultados y las acciones emprendidas por la Dirección, con relación a una debida rendición de cuentas y al uso racional de los recursos.



PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores:
Respeto

FACTOR 61 / 2018



95 ≥; 85 ≤

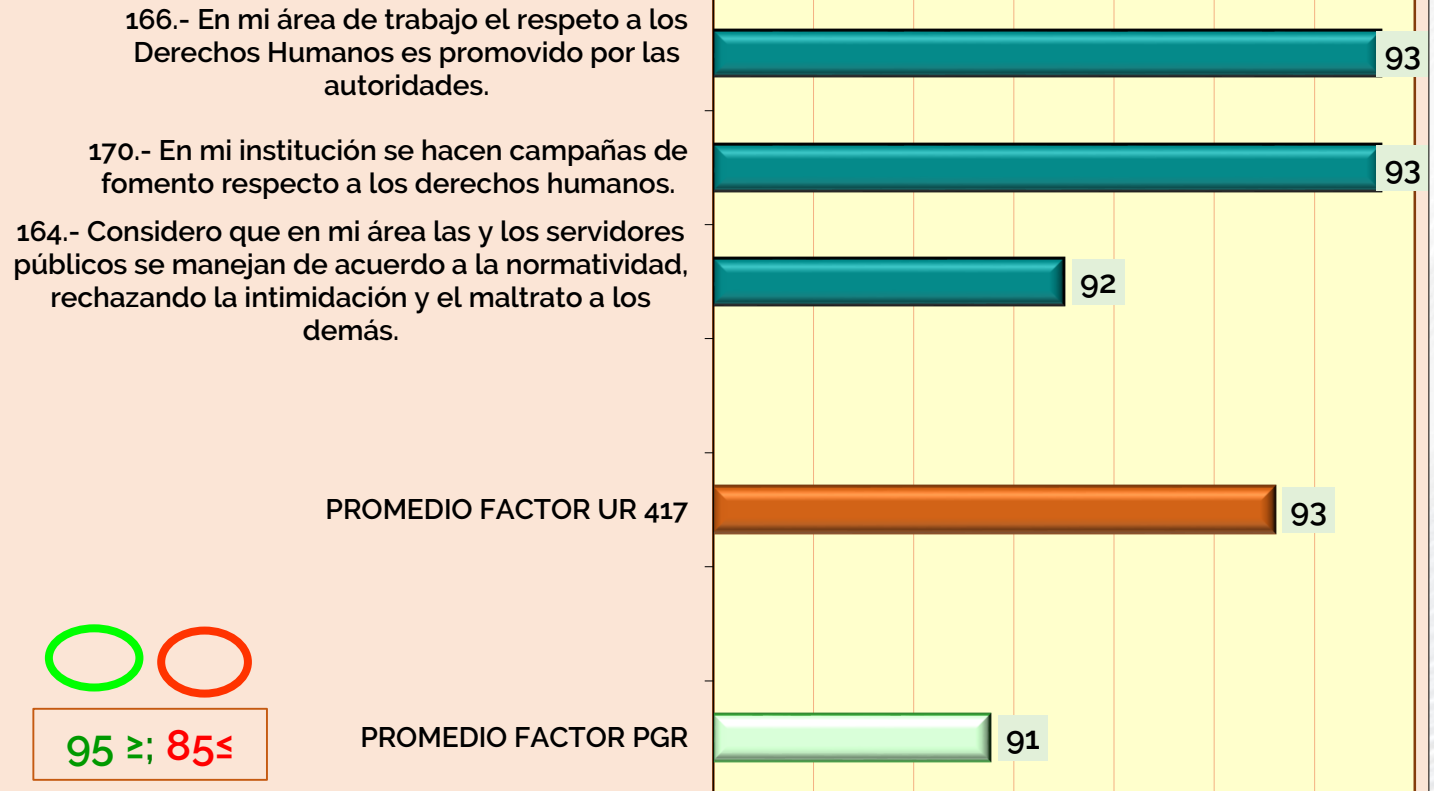
Se observa que las y los servidores públicos de la DGAJCMDO tienen disposición y vocación de servicio, ya que se sienten respetados tanto por sus jefes o jefas; así como el que ofrecen respeto y confianza a sus compañeros y compañeras.

PTCCO DGAJCMDO 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



FACTOR 62 /2018

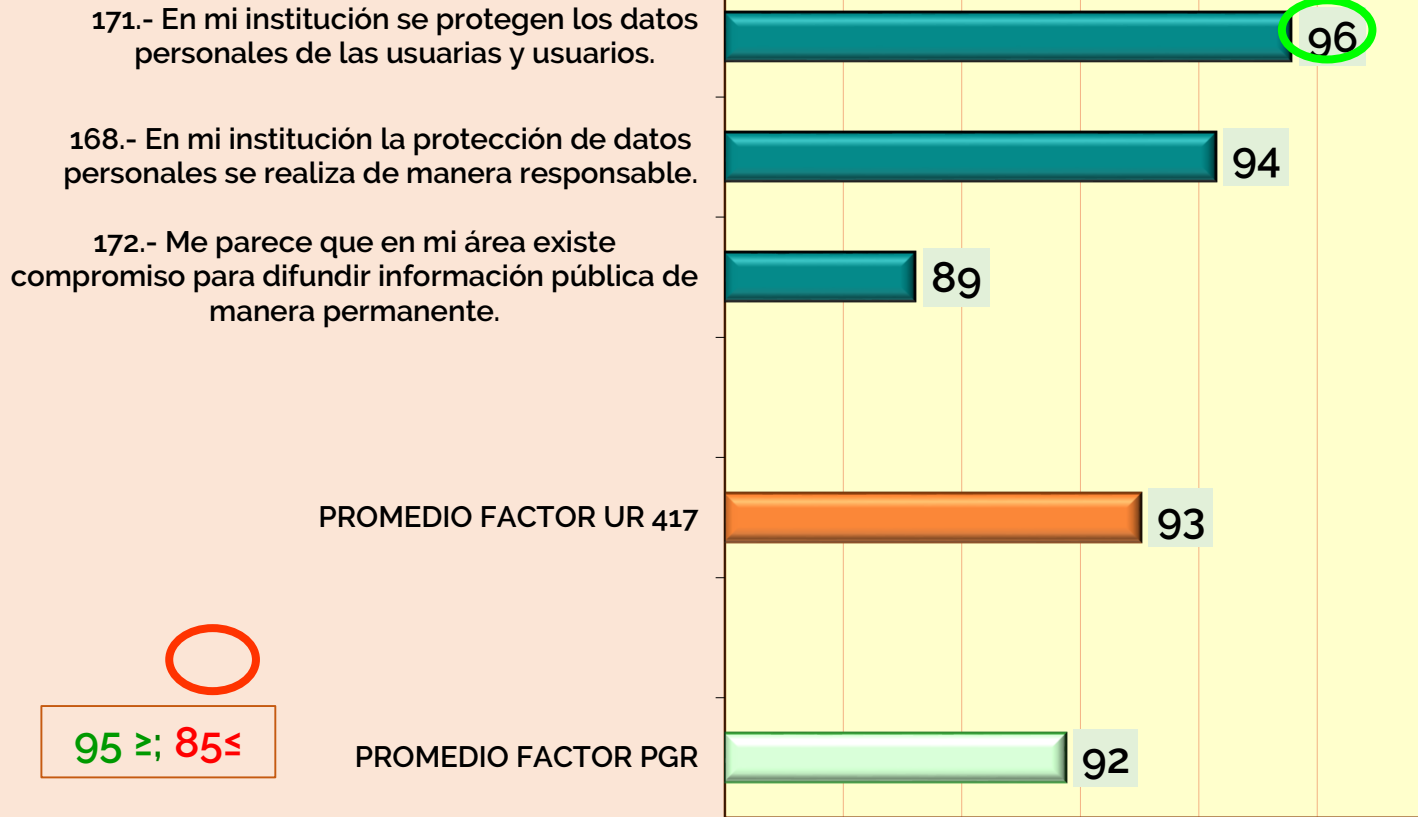


Se observa que las y los servidores públicos de la DGAJCMDO, están comprometidos con el respeto a los Derechos Humanos y al cumplimiento de la normatividad. Sin embargo se considera que se debe hacer mayor promoción y fomentos por parte de las autoridades de la Dirección.



PTCCO DGAJCMDO 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la DGAJCMDO están comprometidos para actuar conforme a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

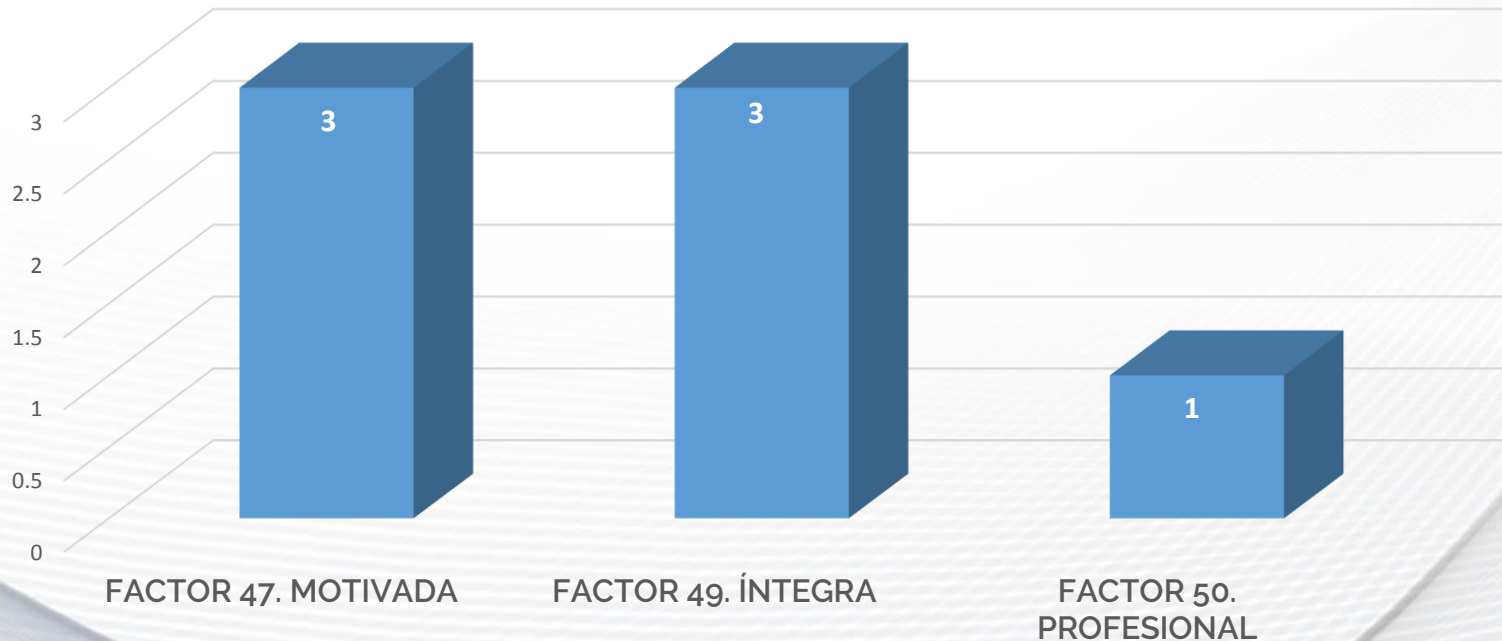
Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGAJCMDO 2019

TOTAL DE COMENTARIOS: 7

DGAJCMDO/ECCO 2018



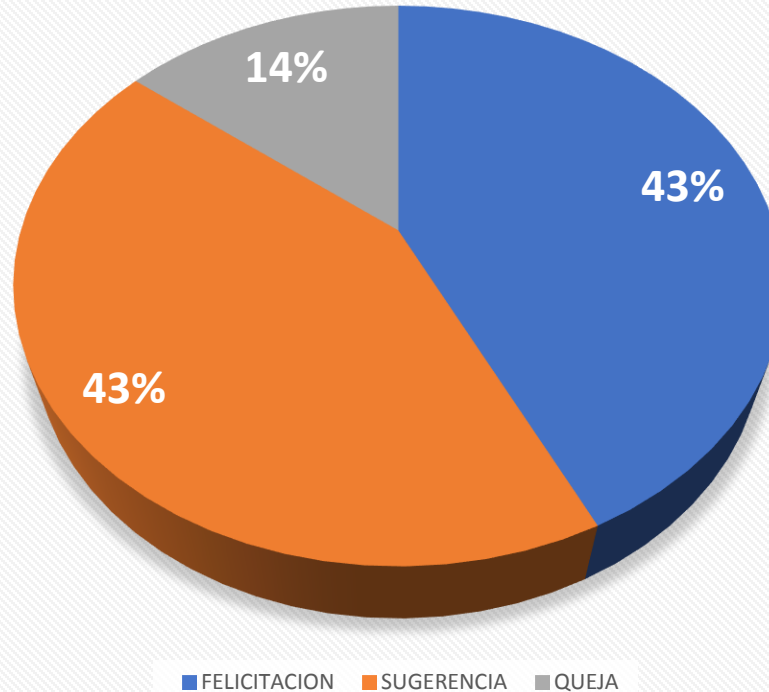
Las y los servidores públicos encuestados externaron 7 comentarios, los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que el clima laboral en la DGAJCMDO es Íntegra, aunado a que los mandos permiten que se genera la motivación. Todos los comentarios se tomarán en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO DGAJCMDO 2019

DGAJCMDO/ECCO 2018

TOTAL COMENTARIOS: 7



Las y los servidores públicos de la DGAJCMDO General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada expresaron 7 comentarios, de los cuales 3 (43%) se refiere a felicitaciones, 3 (43%) a sugerencias y 1 (14%) a quejas. Por lo que se puede apreciar, que la percepción del personal en general es de satisfacción.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

3. Análisis Comparativo

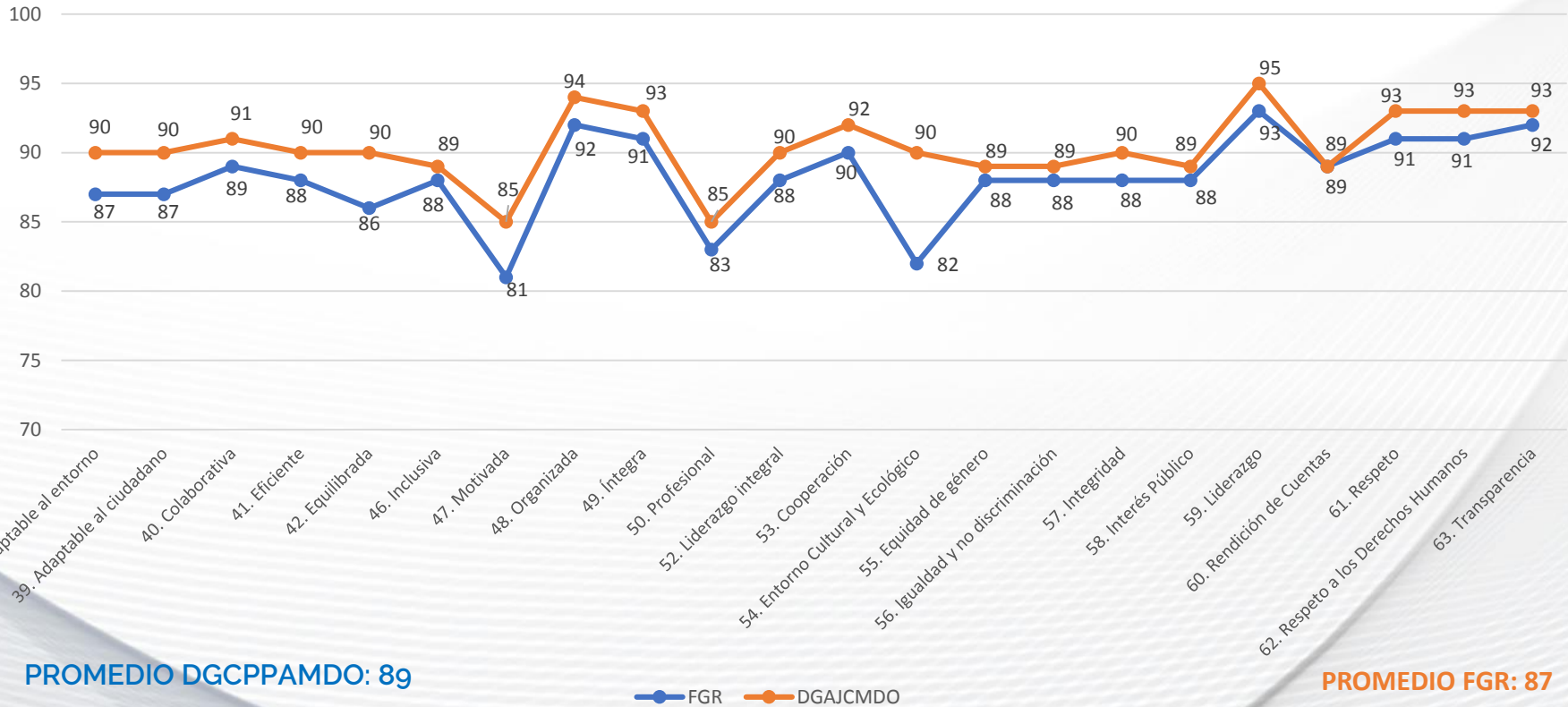


3.1. Comparación de resultados entre la Fiscalía General de la República y la DGAJCMDO



PTCCO DGAJCMDO 2019

COMPARATIVO FGR Vs. DGAJCMDO / 2018

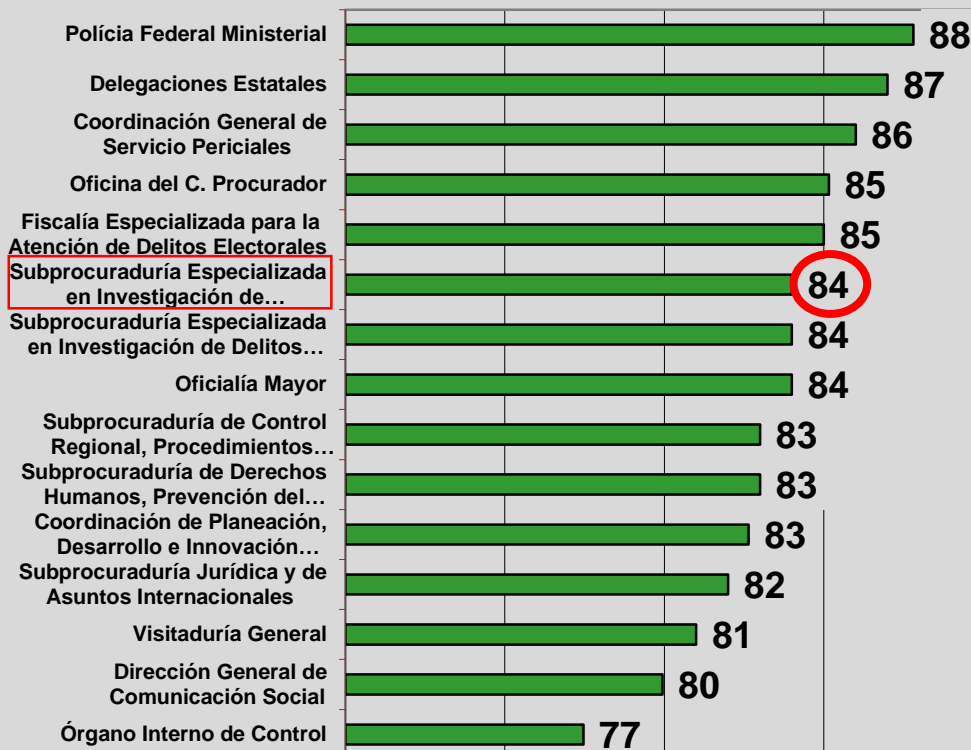


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República.

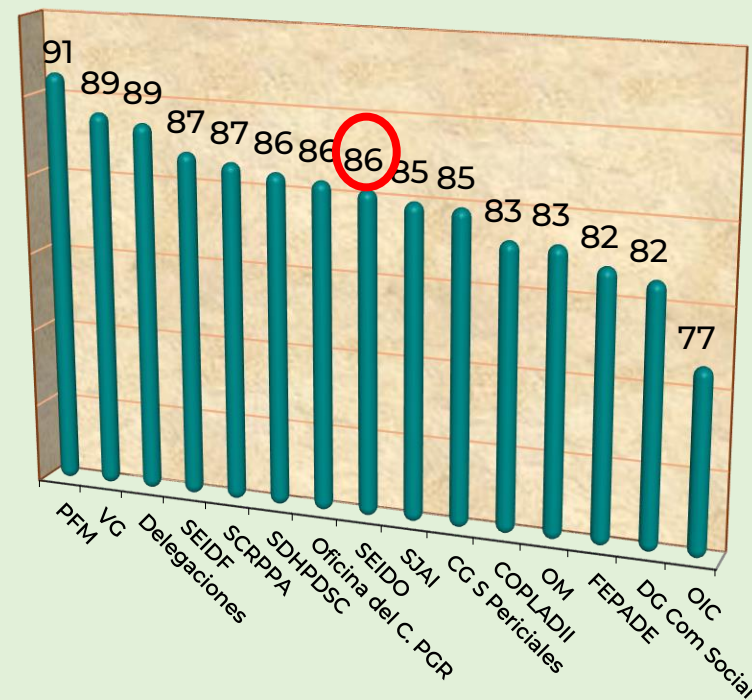


PTCCO DGAJCMDO 2019

3.1.3. Índice Promedio SEIDO - PGR / ECCO 2016



COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO SEIDO-FGR/ECCO 2018

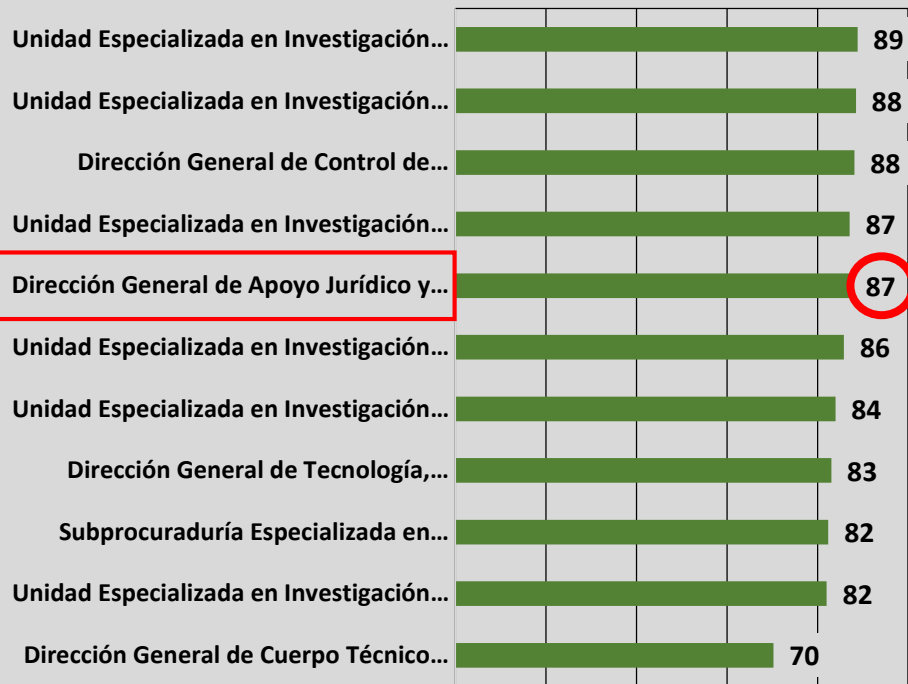


En las gráficas se observa que en el 2016, la SEIDO ocupó el sexto lugar dentro de la Institución y si bien es cierto que en el 2018 mejoró su puntuación, también otras Unidades Administrativas mejoraron notablemente y por tal motivo para el 2018, quedó en octavo lugar, es decir seis lugares debajo del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



PTCCO DGAJCMDO 2019

3.1.2. Los mejores calificados de la SEIDO / 2016



COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018

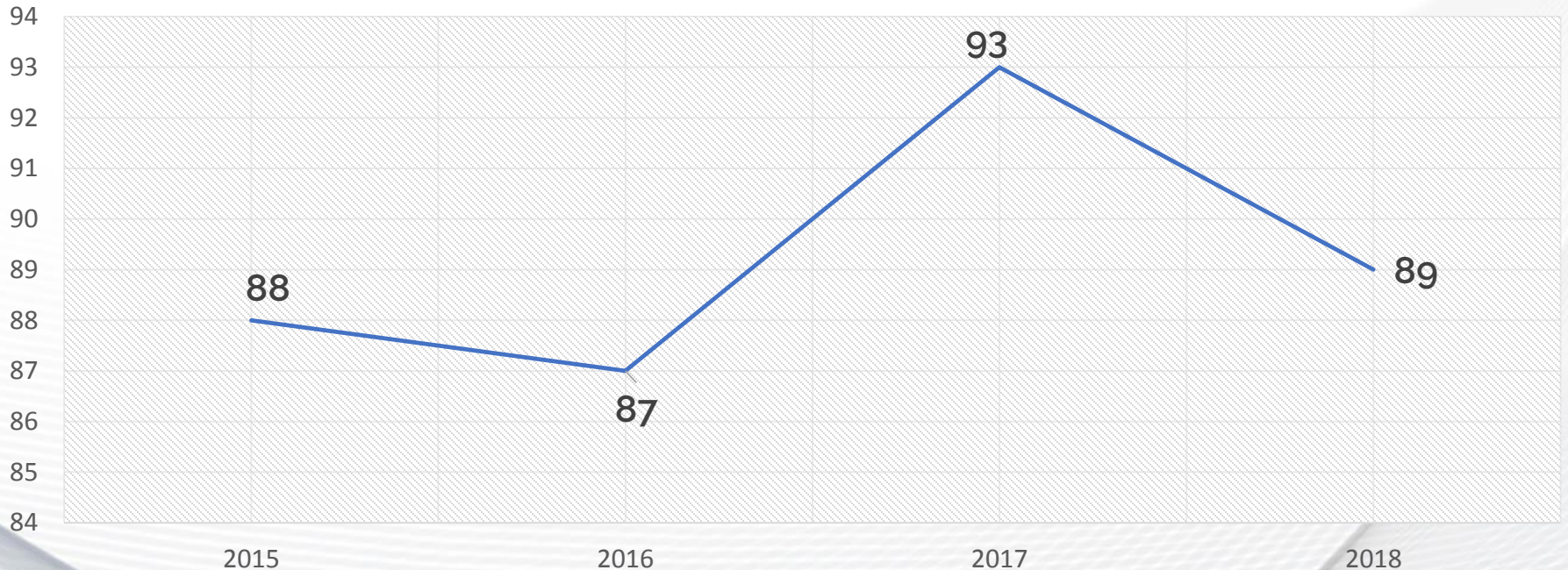


Se puede observar que en la ECCO de 2016, la DGAJCMDO obtuvo el mismo puntaje que la Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos (UEITMPO), quedando ambas áreas con 87 puntos, en 4° y 5° lugar a nivel Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, mientras que en la ECCO de 2018, quedó a la par de la DGCPPAMDO con 89 puntos, ocupando el tercer lugar a nivel SEIDO.



PTCCO DGAJCMDO 2019

COMPARATIVO HISTÓRICO - DGAJCMDO



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del 2015 al 2018, quedando de manifiesto que en el último año bajó cinco puntos en su índice promedio, no obstante obtuvo el tercer lugar de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría Especializada en Investigación
de Delincuencia Organizada

PTCCO DGAJCMDO 2019

3.2. Resultados DGCPPAMDO 2016 Vs. 2018

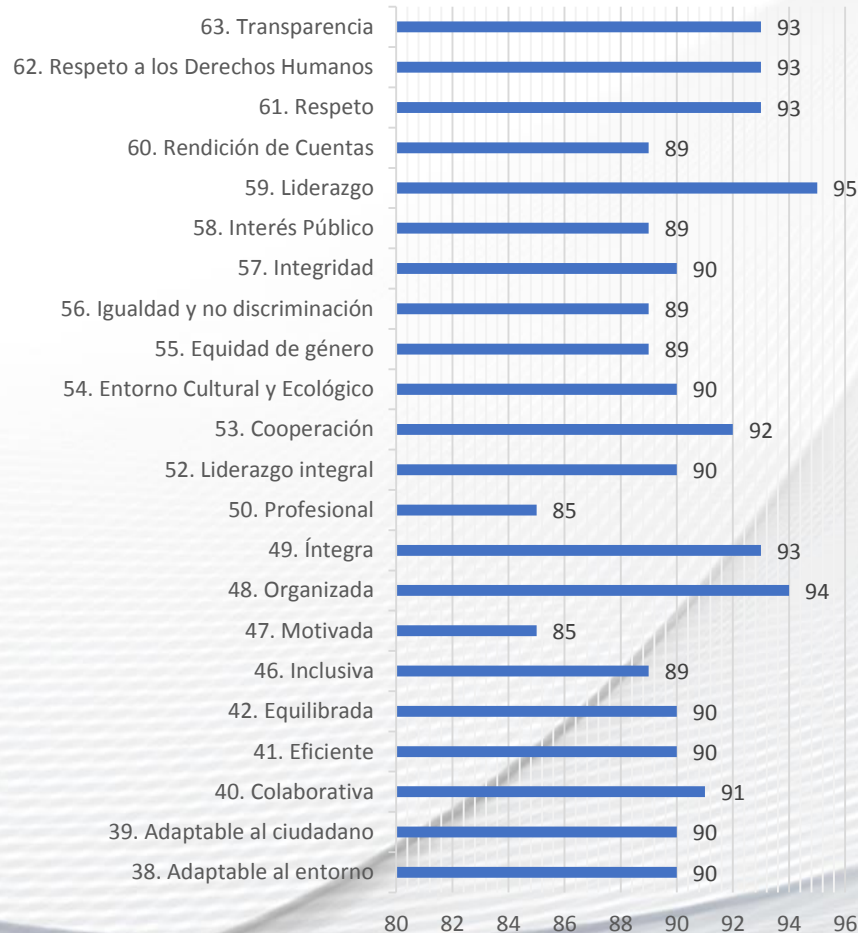


PTCCO DGAJCMDO 2019

Resultados DGAJCMDO -2016



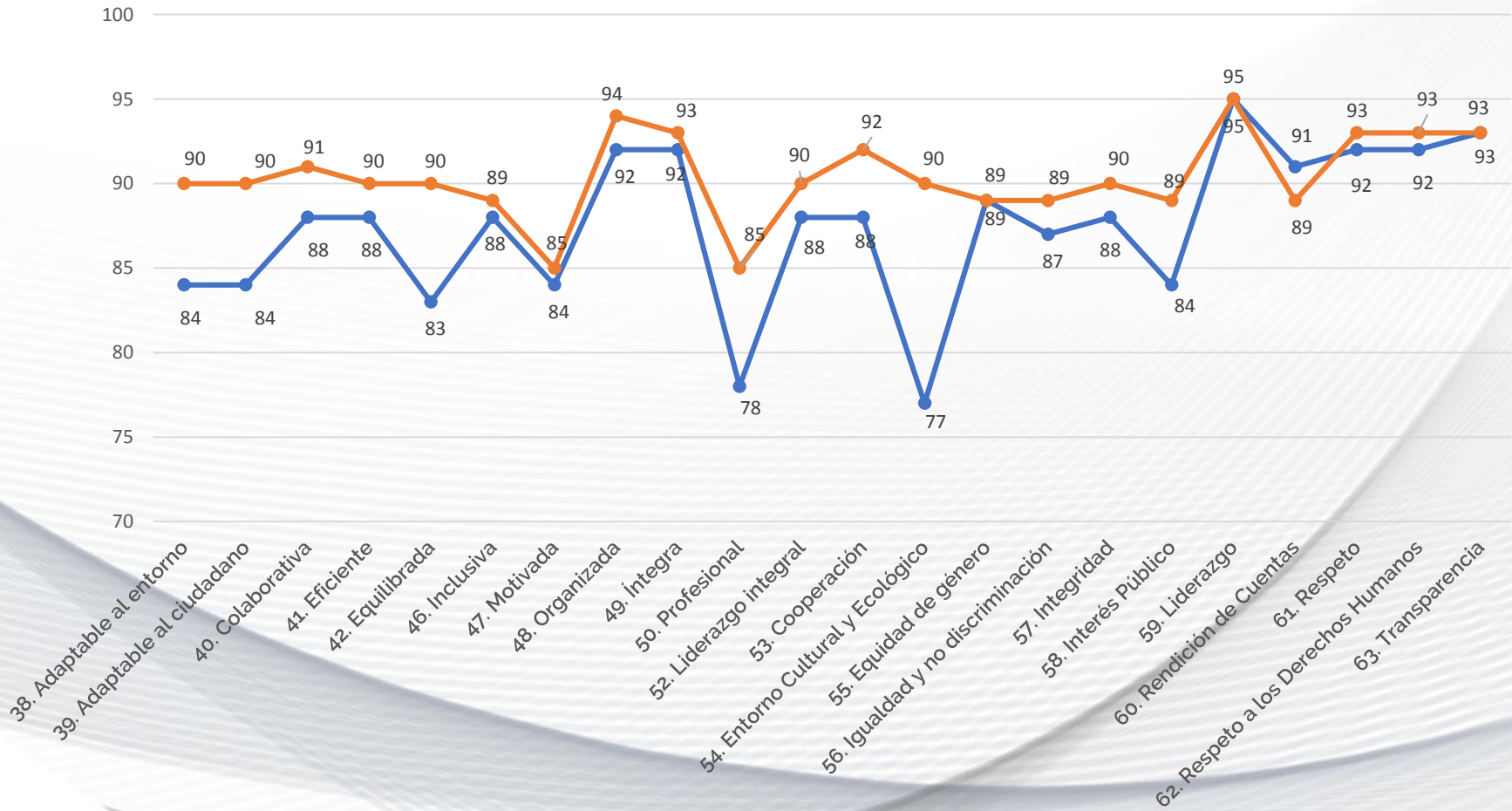
Resultados DGAJCMDO -2018





PTCCO DGAJCMDO 2019

RESULTADOS DGAJCMDO 2016 VS. 2018





3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGAJCMDO 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 DGAJCMDO 2017-2018

$$\frac{15 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{15 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGAJCMDO 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V

Equidad y Género

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

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 XIV

Enfoque a Resultados y Productividad

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor II

Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX

Balance Trabajo-Familia

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

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 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 DGAJCMDO 2019

Factor XXV

Aplicar Eficientemente los Recursos de las
Tecnologías de Información y Comunicación

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

37.

Factor Específico por Ramo/(APF)/2017

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGAJCMDO 2019

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



PTCCO DGAJCMDO 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 DGAJCMDO, 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.



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr que las servidoras y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, tengan la capacidad de adoptar y asimilar los cambios, realizar acciones de mejora continua a fin de revalorar los procesos internos de la institución, incentivar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

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 CURSOS QUE FORMAN PARTE DE LA "AGENDA DE CAPACITACIÓN" QUE EMITE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN MATERIA DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO, PARA FORTALICER LAS HABILIDADES TÉCNICAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	DIRECTOR GENERAL	CORRED ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	50	P				X				X								
					O				R																

Ángel Eduardo Robles García

LIC. ÁNGEL EDUARDO ROBLES GARCÍA,
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y
CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA,
MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/156R/2018

Verónica del Valle Ramos

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



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Realizar acciones relacionadas con los temas de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo, para lograr una mayor sensibilidad en las y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en 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	DIFUNDIR AL PERSONAL DE LA SEIDO, LOS EQUIPOS Y ACCESOS QUE TIENE EL INMUEBLE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CON LA FINALIDAD DE CONOZCAN Y HAGAN USOS DE ELLAS.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	56	P									X										X	
					O				R																				

Ángel Eduardo Robles García
LIC. ÁNGEL EDUARDO ROBLES GARCÍA.

ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA, MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/1568/2018

Verónica del Valle Ramos

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



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

47.- MOTIVADA
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Realizar acciones que motiven a las servidoras y los servidores públicos en la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial 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.

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	DIFUNDIR A TRAVÉS DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO, LAS POLÍTICAS RELATIVAS A LA LEY DE REMUNERACIONES DEL GOBIERNO FEDERAL.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	35		P		X					X					
					O			R														
2	DIFUNDIR A TRAVÉS DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO, LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD DEL GOBIERNO FEDERAL.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P		X					X					
					O			R														
3	DIFUNDIR A TRAVÉS DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO, LOS REQUISITOS DE PERMANENCIA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN (CvCC).	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P		X					X					
					O			R														

Robles García

LIC. ÁNGEL EDUARDO ROBLES GARCÍA,
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA, MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/1568/2018

Verónica del Valle Ramos

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



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

49.-INTEGRA
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr que las servidoras y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, através de los jefes logren la congruencia entre su actuar y los objetivos planteados.

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	SEÑALAR AL PERSONAL DE MANDO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CONGRUENCIA DENTRO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO, EL MANEJO DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES LABORALES.	DIRECTOR GENERAL/ DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS/DIRECTORES DE ÁREA	CORREO ELECTRÓNICO/ REUNIÓN DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	57	P		X					X				
					O				R											

Ángel Eduardo Robles García
LIC. ÁNGEL EDUARDO ROBLES GARCÍA,
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA, MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/1568/2018

Verónica del Valle Ramos
MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS,
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

50.- PROFESIONAL

191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (procesos, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar y brindar capacitación a los servidores y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, considerando las atribuciones y competencias bajo las de cada persona, con la finalidad de contar con servidores y servidores públicos competentes, altamente responsables y que potencian sus capacidades para el desempeño de sus funciones y otras de diversa 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	ENTORNO RELACIONADO													
					1	2		2019													
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR A TRAVÉS DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO LAS CAUSAS DE SEPARACIÓN DEL PUESTO.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	38		P							X				
					O			R													
2	DIFUNDIR A TRAVÉS DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, LA CONVOCATORIA PUBLICADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA AL PERSONAL PARA OCUPAR PLAZA DE AMFF CUBRIENDO LOS REQUISITOS INDISPENSABLES Y TOMANDO EN CUENTA QUE ESTA CONVOCATORIA SE ENCUENTRA SUJETA A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL POR LO QUE NO EXISTE UNA PERIODICIDAD REGULAR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROCESOS DE INGRESO.	DIRECTOR GENERAL / CGSA	CORREO ELECTRÓNICO / REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P		X					X				
					O			R													
3	SE REASIGNARA AL PERSONAL, A ÁREAS EN LAS QUE PUEDA APROVECHAR SU EXPERIENCIA.	DIRECTOR GENERAL / CGSA	REUNIONES DE TRABAJO/OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P		X					X				
					O			R													
4	DIFUNDIR A TRAVÉS DEL ÁREA CORRESPONDIENTE, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO, LAS CONVOCATORIAS INSTITUCIONALES PARA RECLUTAMIENTO.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P		X					X				
					O			R													

Robles García
LIC. ANGELO EDUARDO ROBLES GARCÍA

ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA, MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/1568/2018

Verónica Valle Ramos
MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS

ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

52.-LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		FACTOR RELACIONADO															
					E	X	2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR LOS CURSOS Y/O TALLERES EN TEMAS RELATIVOS A LIDERAZGO, ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, TOMA DE DECISIONES; ASÍ COMO TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X			P		X					X						
							O		R													

Robles García

LIC. ÁNGEL EDUARDO ROBLES GARCÍA,
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA,
MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/1568/2018

Verónica del Valle Ramos

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



PTCCO DGAJCMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

63-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2018, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2019

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	PUBLICAR LOS RESULTADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA OBTENIDOS EN LA ECCO 2017 Y LAS PTCCO 2018.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	ÚNICO	E	X	TODO EL PERSONAL			P			X										
					D				R														
2	DIFUNDIR LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, CON LA FINALIDAD DE QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL CONOZCAN LA LEY Y LO APLICABLE COMO SERVIDORES PÚBLICOS.	DIRECTOR GENERAL	CORREOS ELECTRÓNICOS	ÚNICO	E	X	TODO EL PERSONAL			P			X										
					D				R														

Ángel Eduardo Robles García

LIC. ÁNGEL EDUARDO ROBLES GARCÍA.
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA, MEDIANTE OFICIO PGR/SEIDO/1568/2018

Verónica del Valle Ramos

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