

# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017**

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

### **FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA**

- **La ECCO 2017 está conformada por:  
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

## 7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

## 1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la FEIDT obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq$ ;  $88 \leq$

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



**97 - 99**



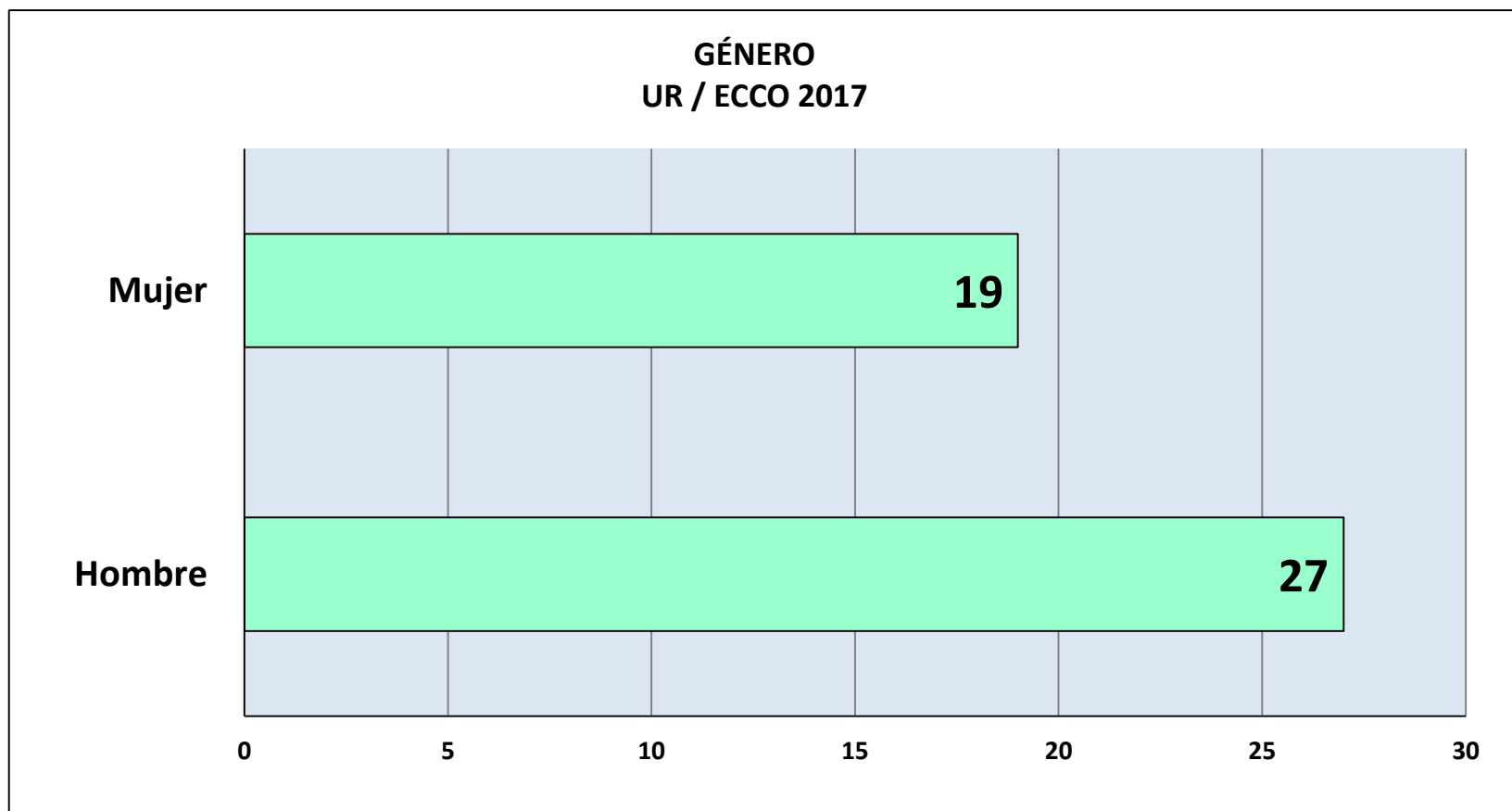
**89 - 96**



**79 - 88**

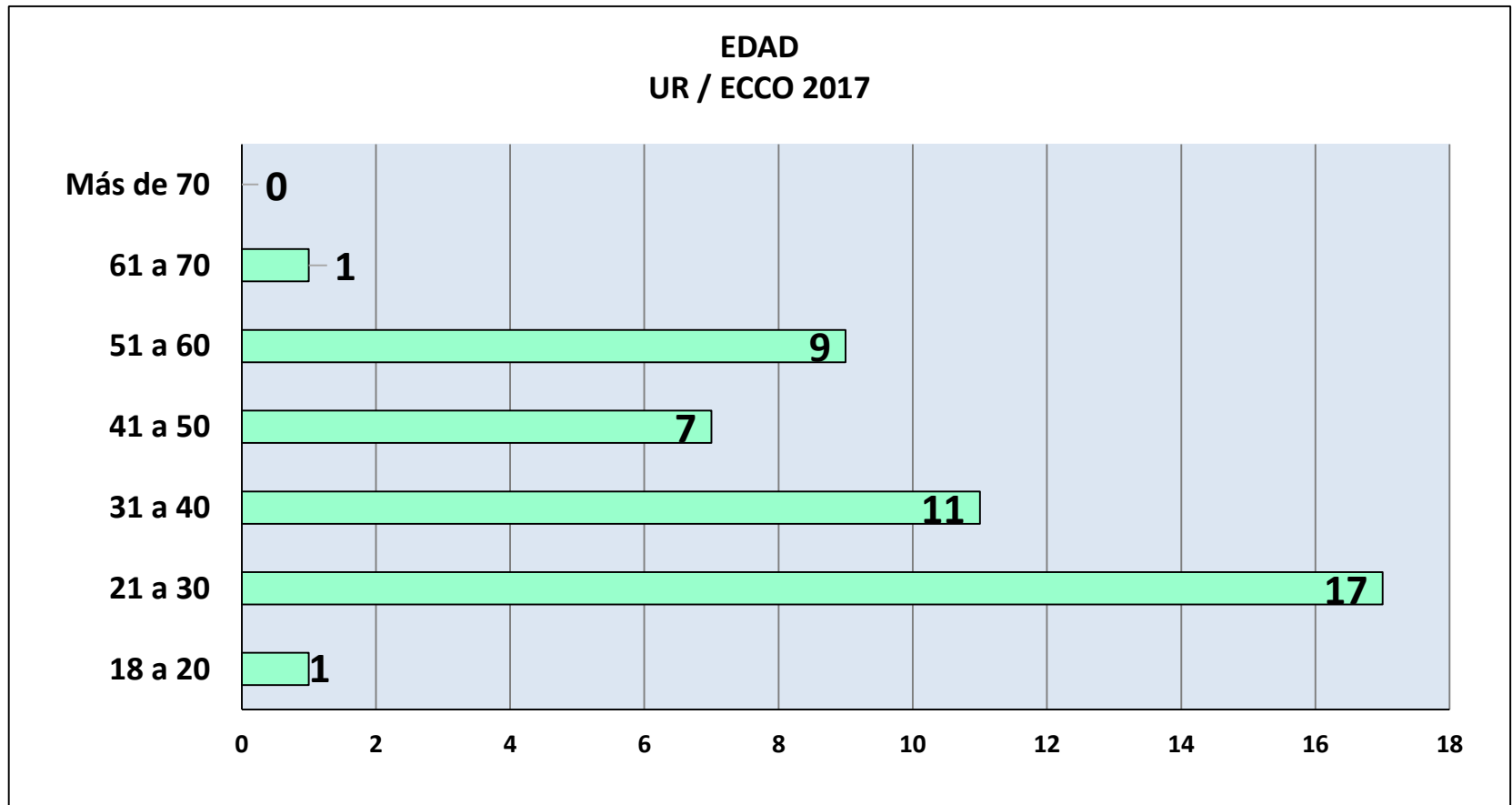
# 1. Análisis Cuantitativo

# Datos Sociodemográficos

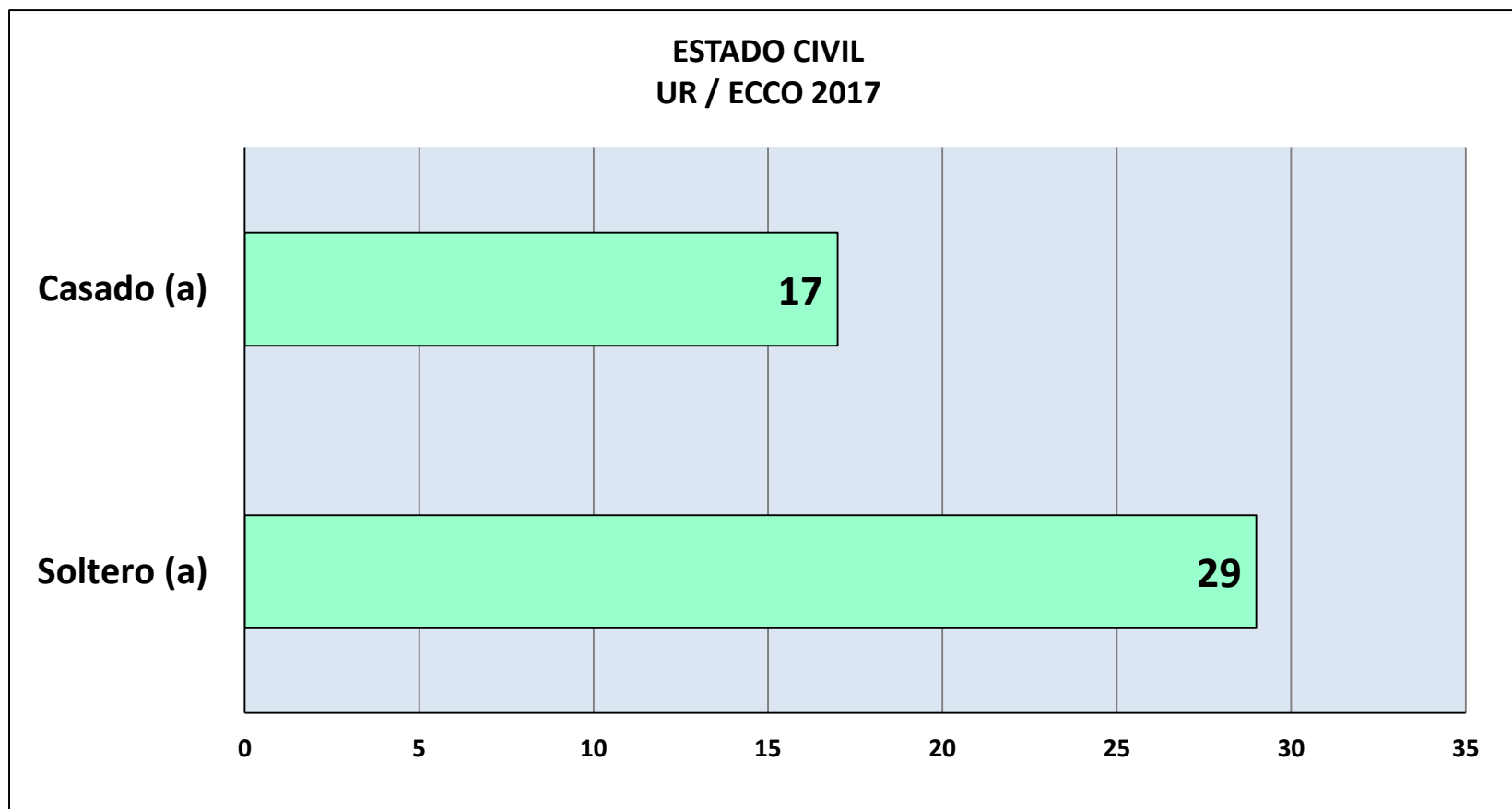


En FEIDT, la participación de los hombres fue mayor (58%) al de las mujeres (42%)

29 personas en la encuesta (60%) se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 40% del universo total.

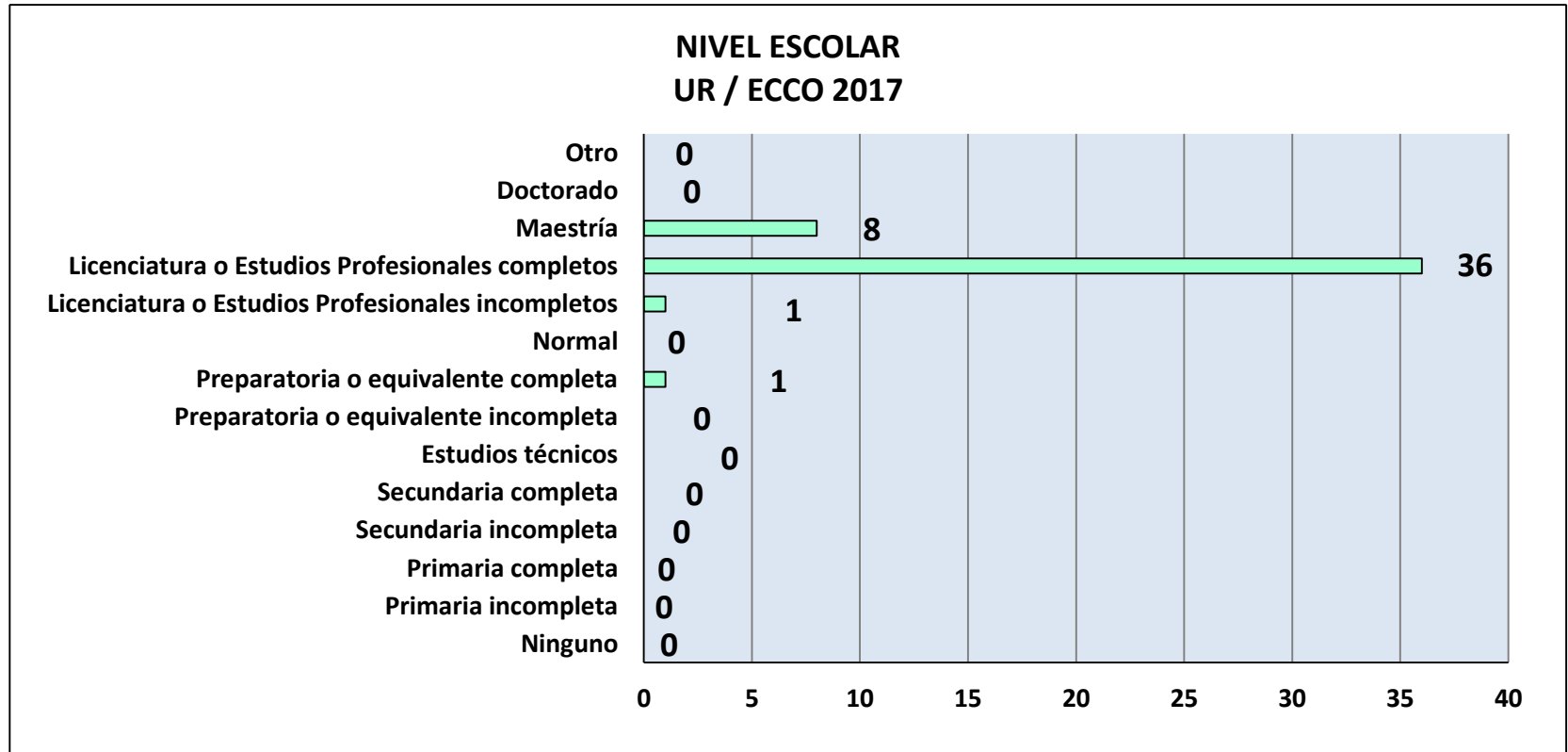




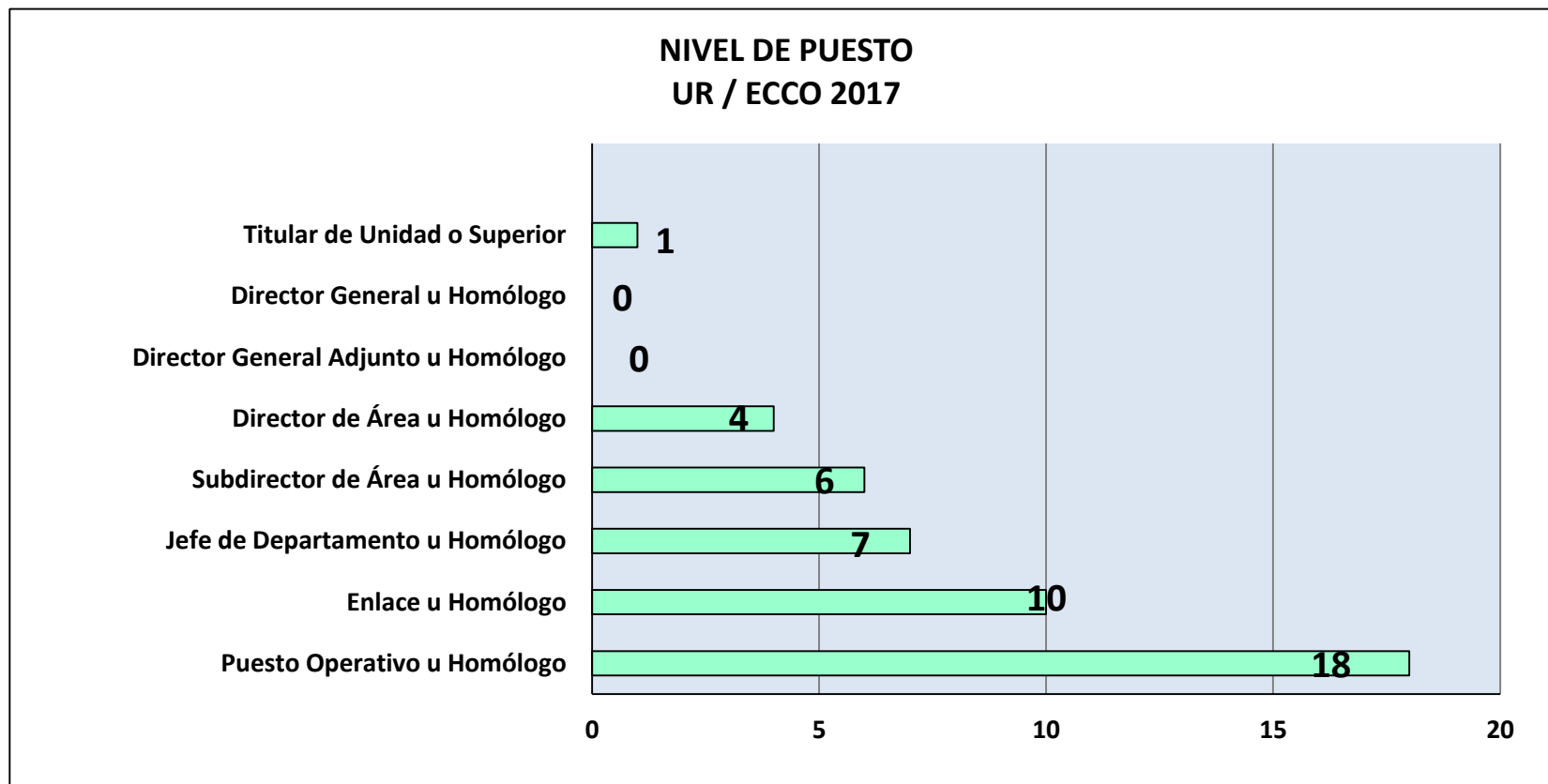


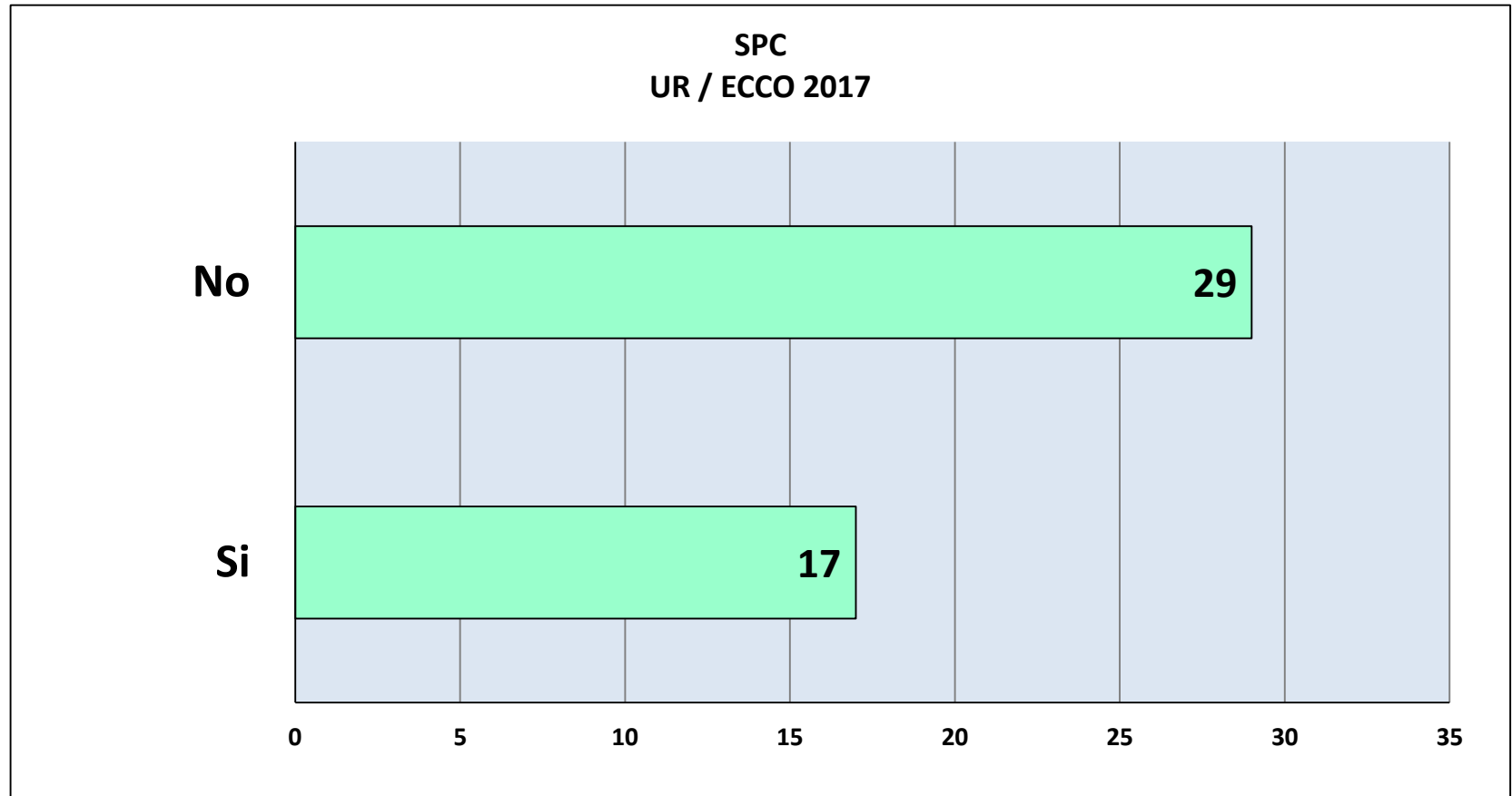
En este rubro es mayor la proporción de servidores públicos solteros (60%), contra 40% casados.

Es importante señalar que en este rubro el 99% de los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura y algunos con maestría, mientras que solo el 1% presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



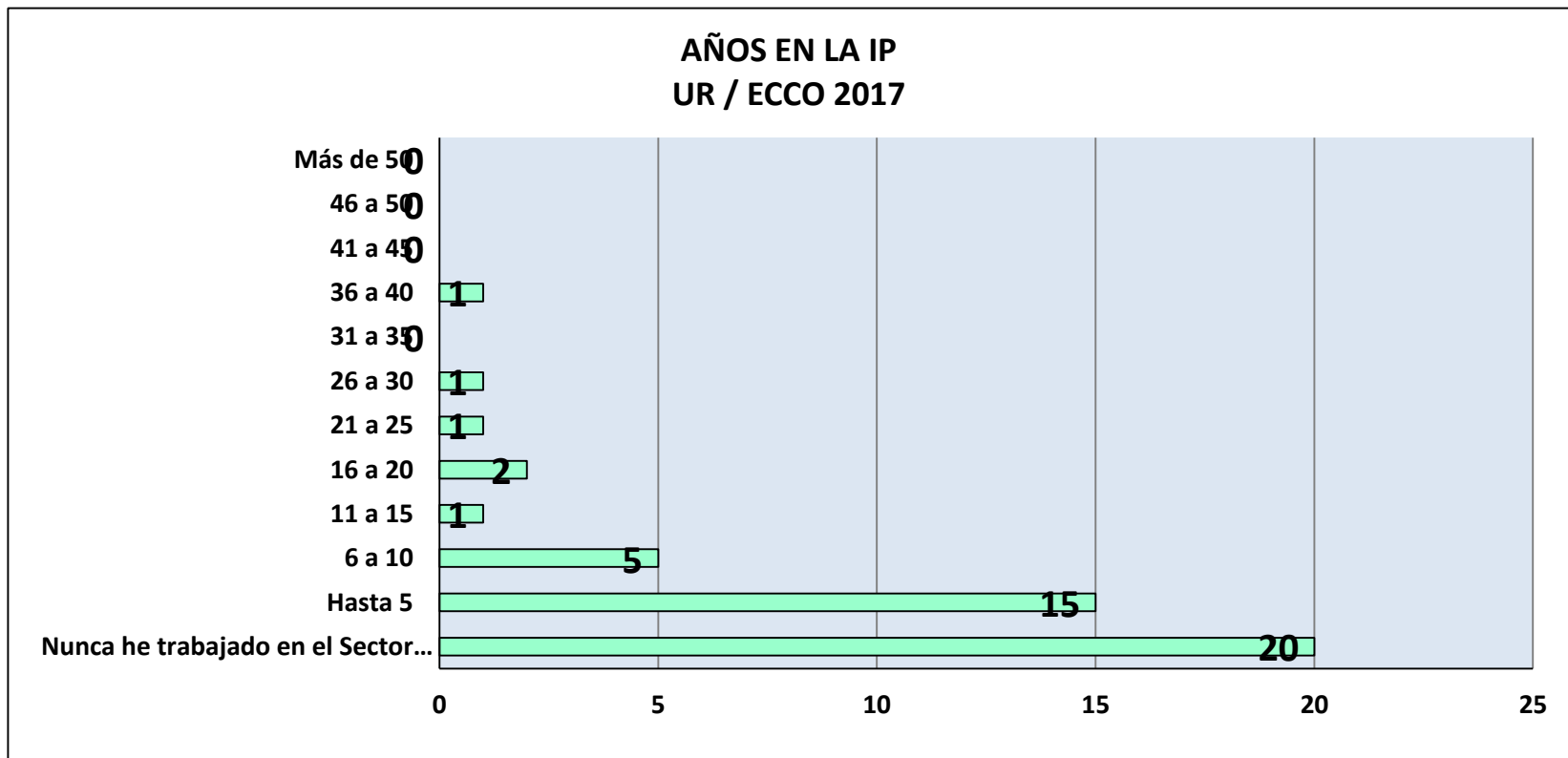
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 59% de servidores públicos, que ocupan puestos de enlace y operativos; y un 41% de servidores públicos que ocupan cargos de mando en FEIDT.

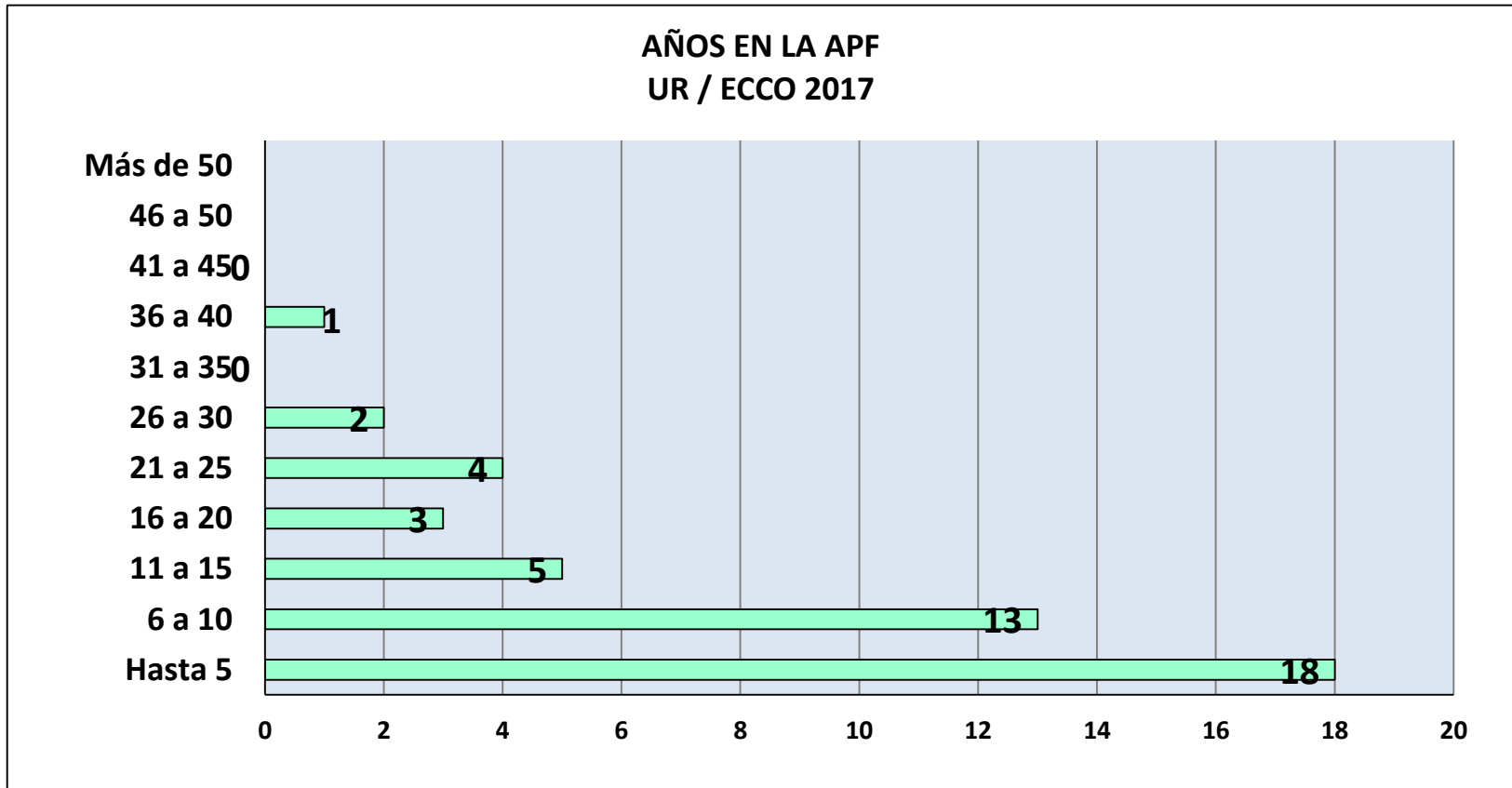




El 40% del personal de FEIDT que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

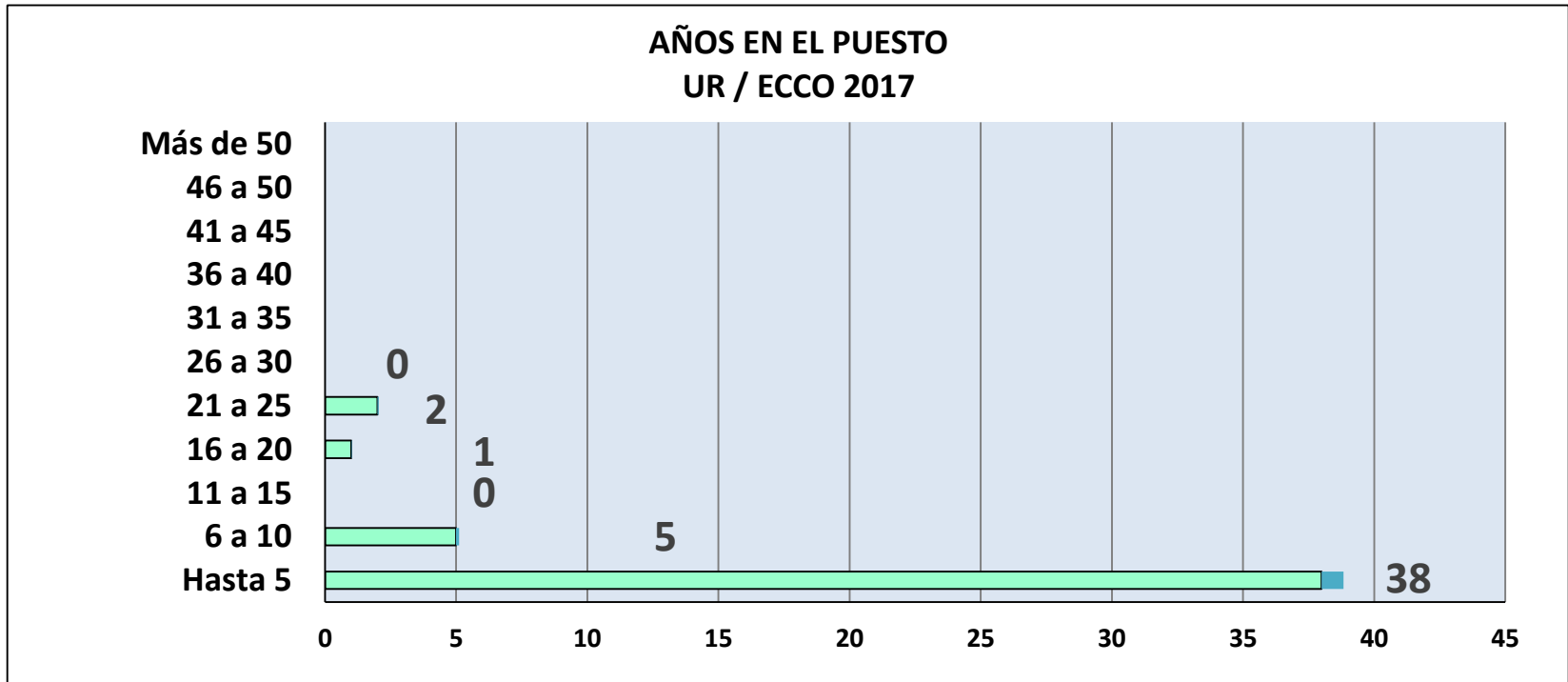
El 45% de los participantes en la ECCO 2017 no tienen experiencia en el sector público, mientras que FEIDT tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que el 55% de los encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

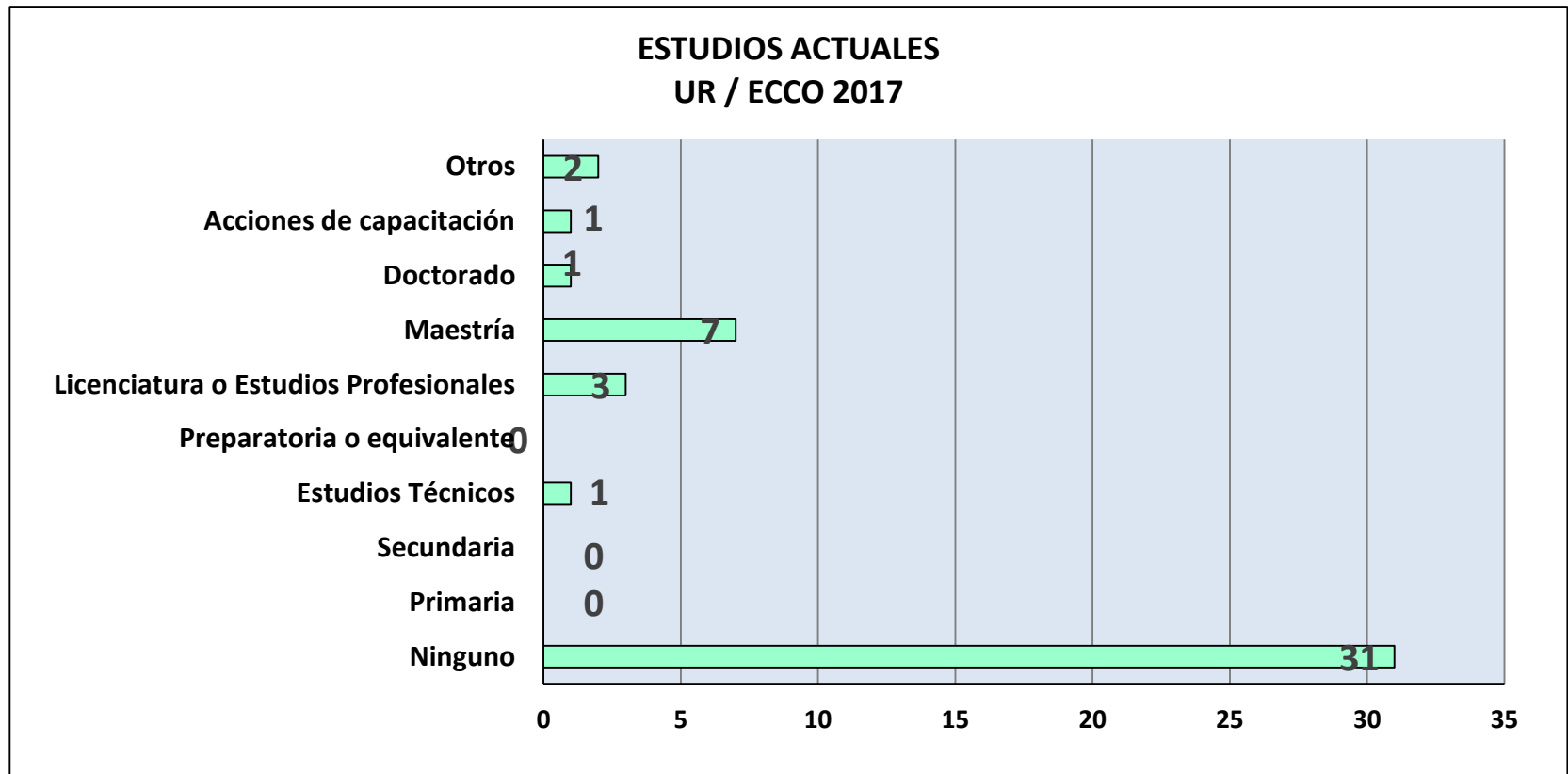




El 33 % de los servidores públicos que participaron en la encuesta, tienen hasta 5 años de experiencia en la Administración Pública Federal, mientras que en el 67% de las personas que laboran en FEIDT han laborado en el sector público mas de 5 y hasta 50 años.

38 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, lo que representa un 83% de las personas encuestadas, mientras que el 17% restante tienen hasta 21 años en su puesto actual.



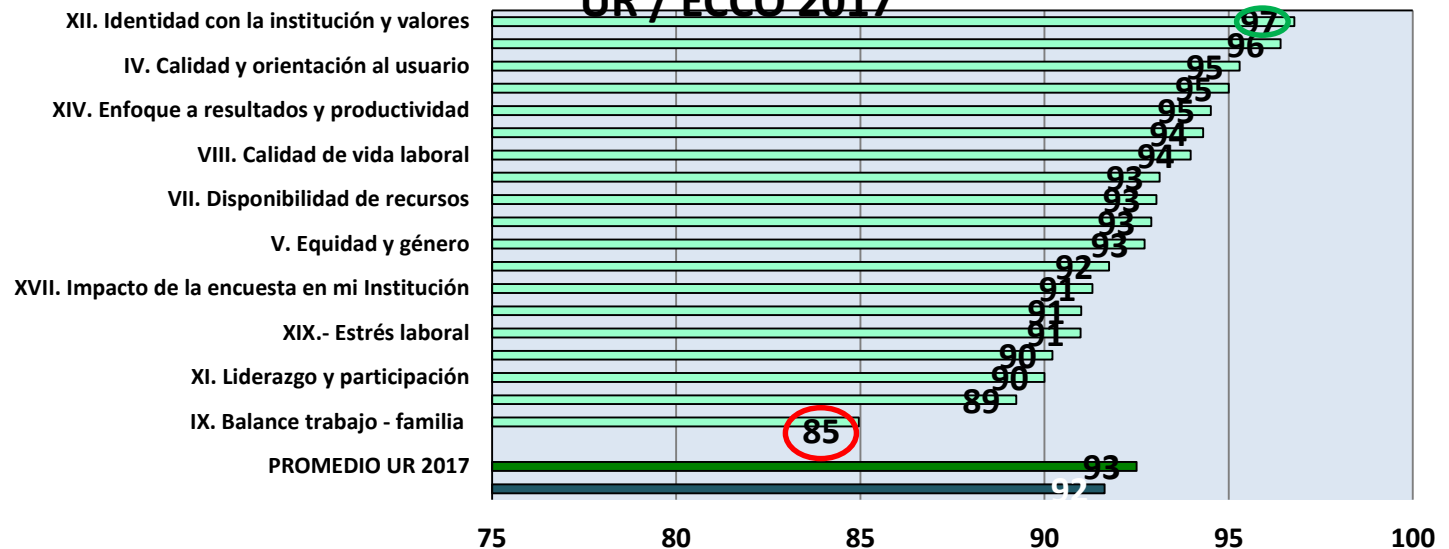


El 80% de las servidoras y servidores públicos de FEIDT encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento.



## Resultado por Factores de mayor a menor

### FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



97 ≥ ; 88 ≤

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

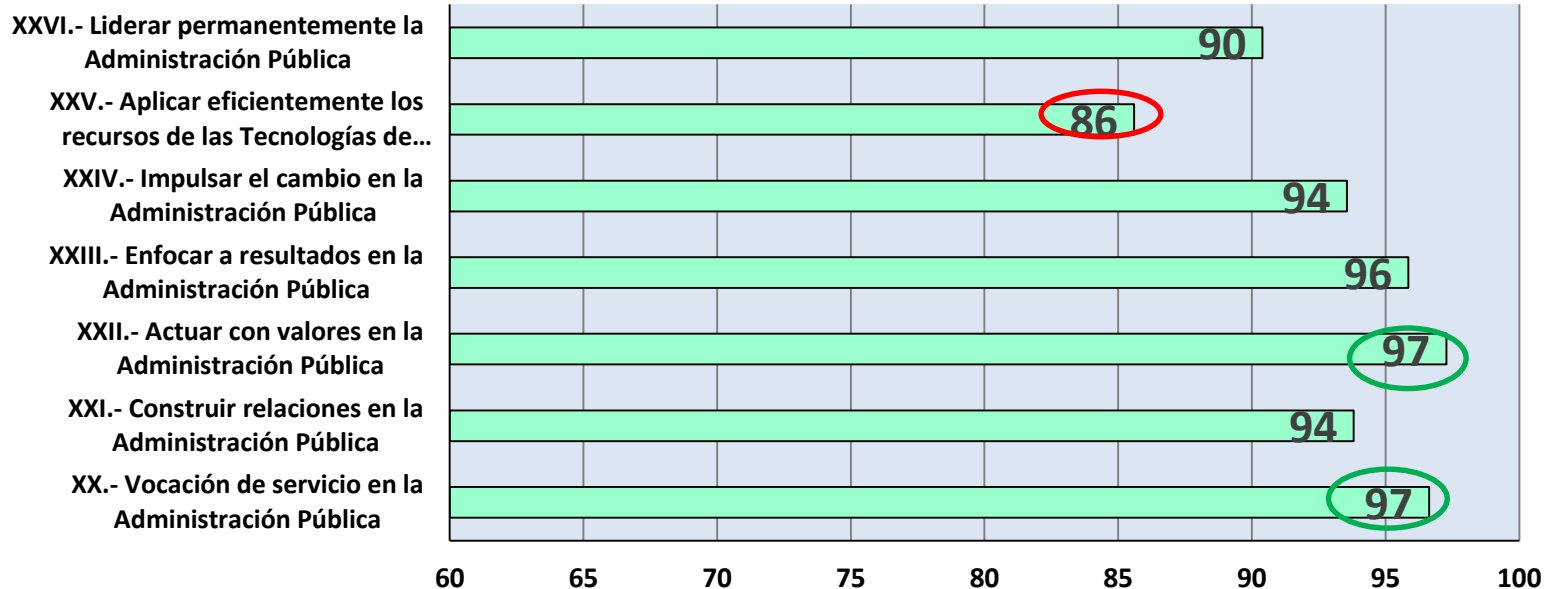
UR / ECCO 2017      10      15      20      25



97≥; 88≤

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

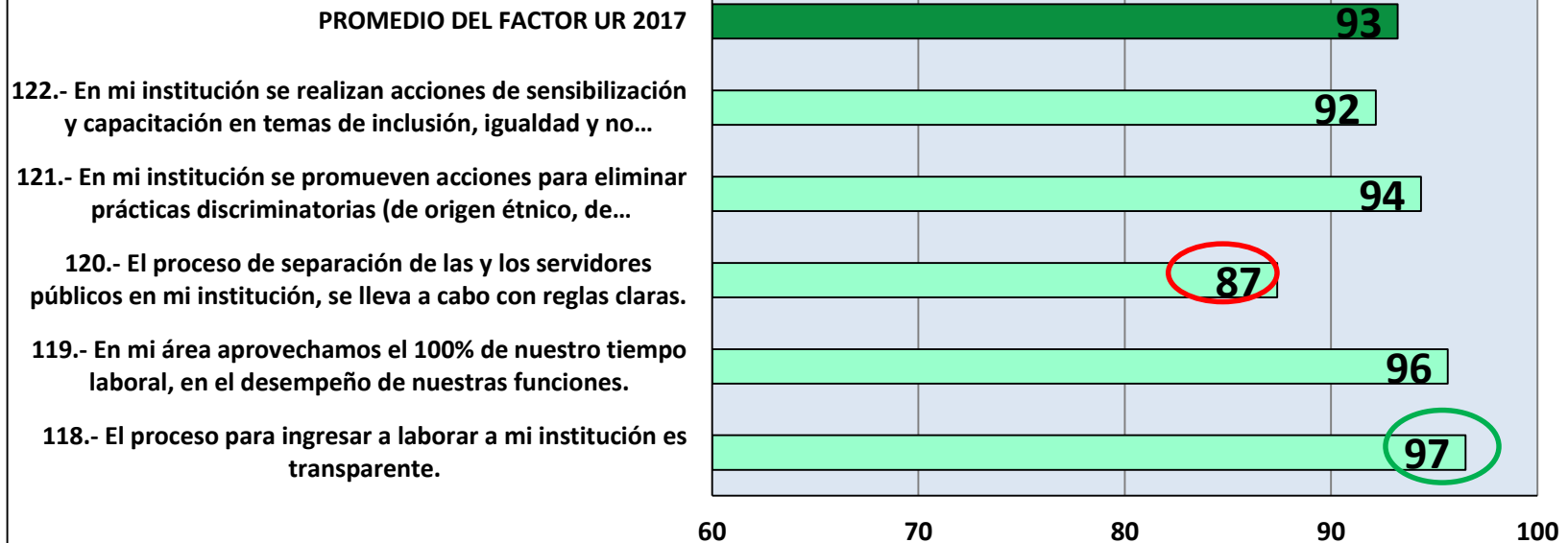
**PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS  
 UR / ECCO 2017**



97 ≥; 88 ≤

En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la FEIDT con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

### ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR / ECCO 2017



97≥; 88≤

El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada institución

# Fortalezas y Debilidades

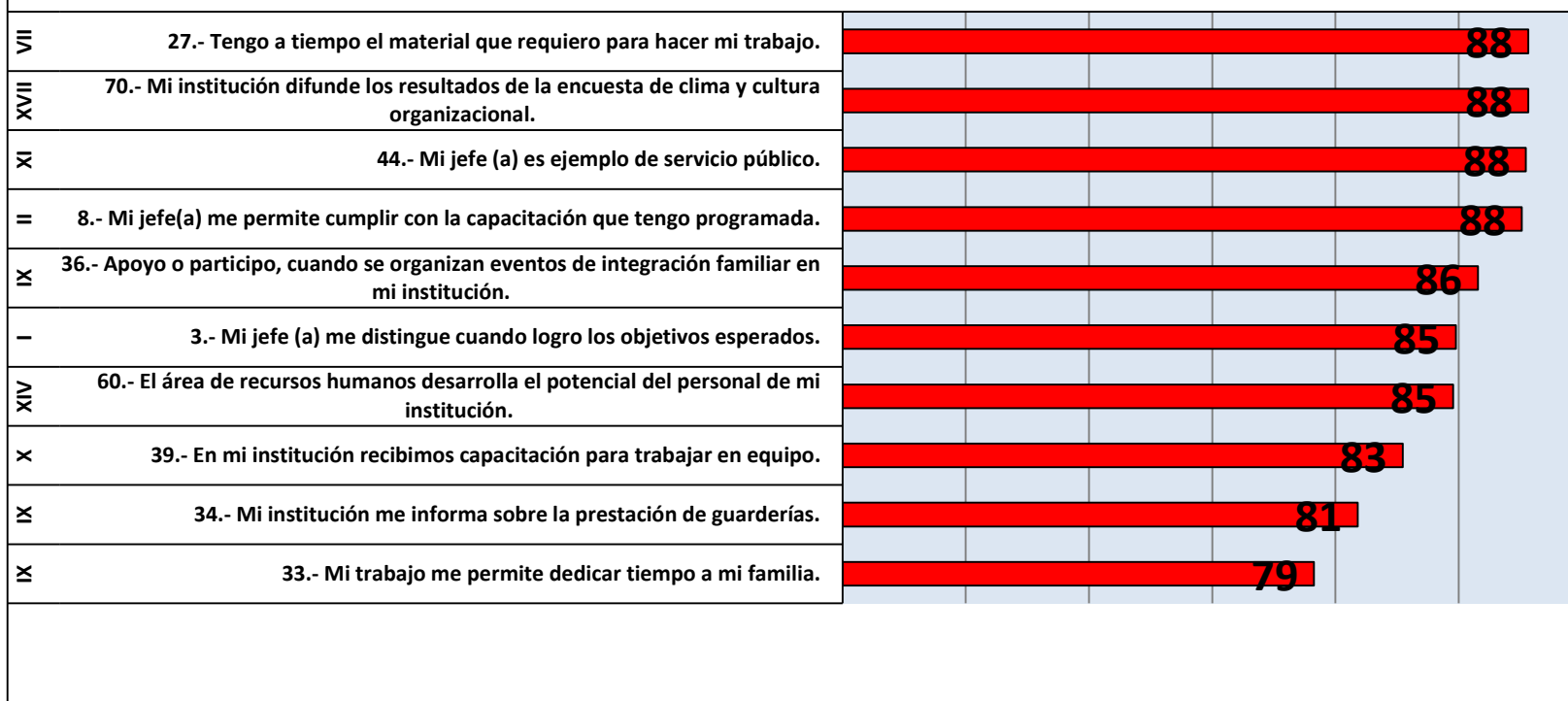
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	98
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	97
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97

Las y los servidores públicos de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura, se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS  
 UR / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años.



# Factores de Clima y Cultura Organizacional

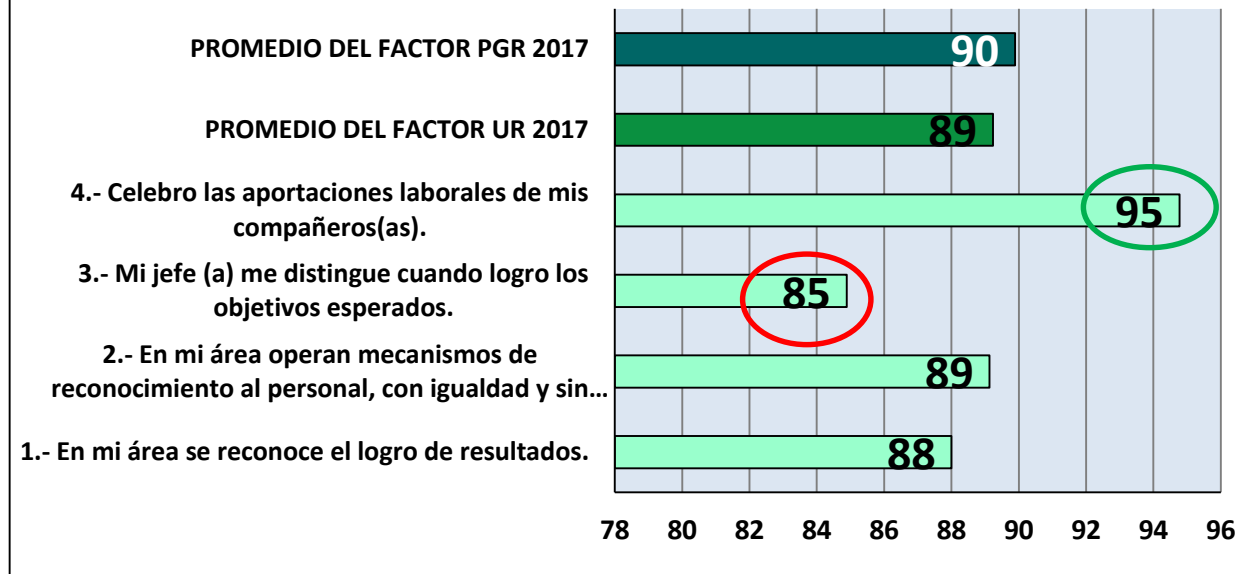
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

89



97≥; 88≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

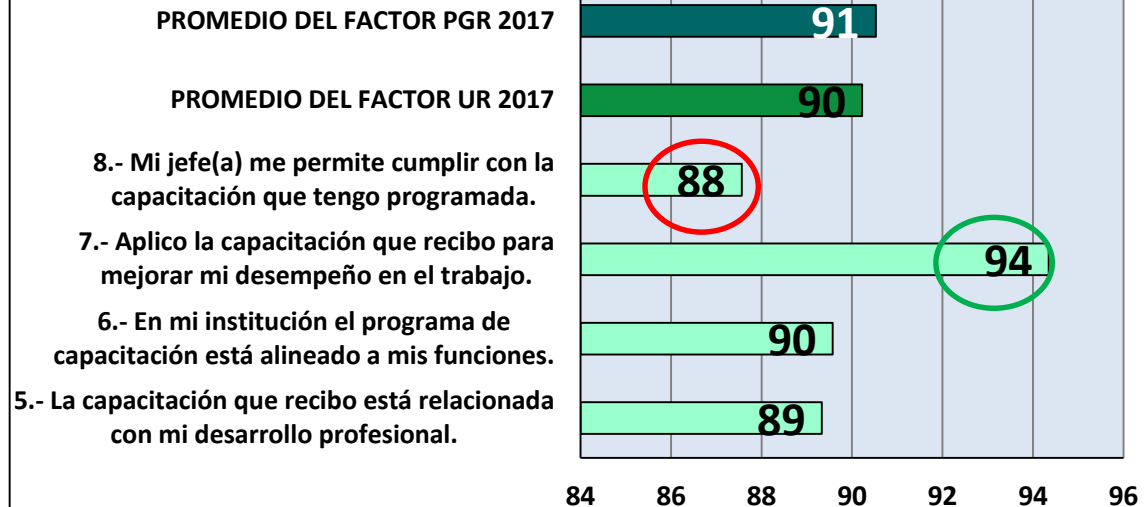
90



97≥; 88≤

## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

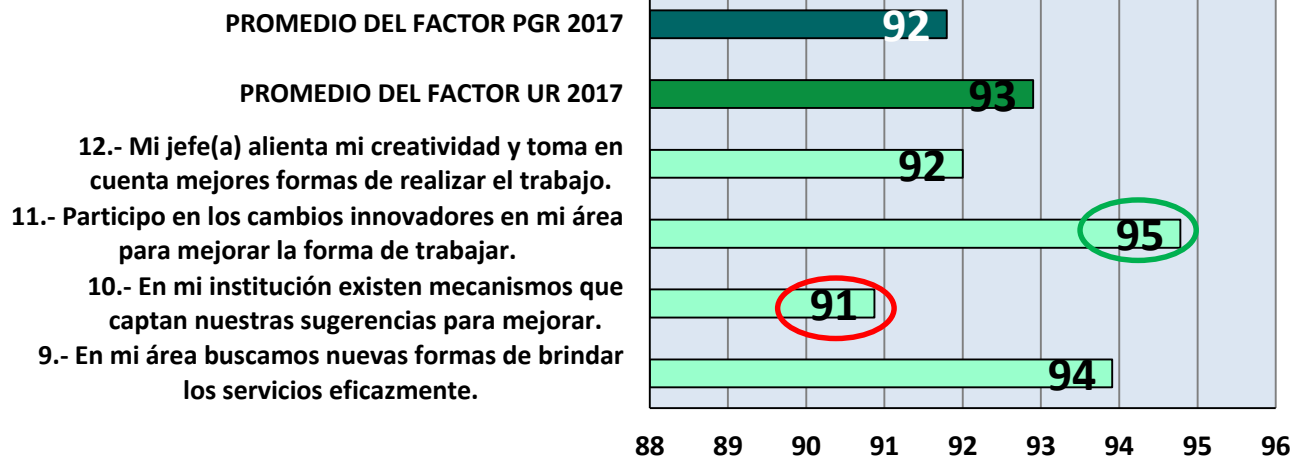
UR / ECCO 2017



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

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

III. MEJORA Y CAMBIO  
UR / ECCO 2017



93

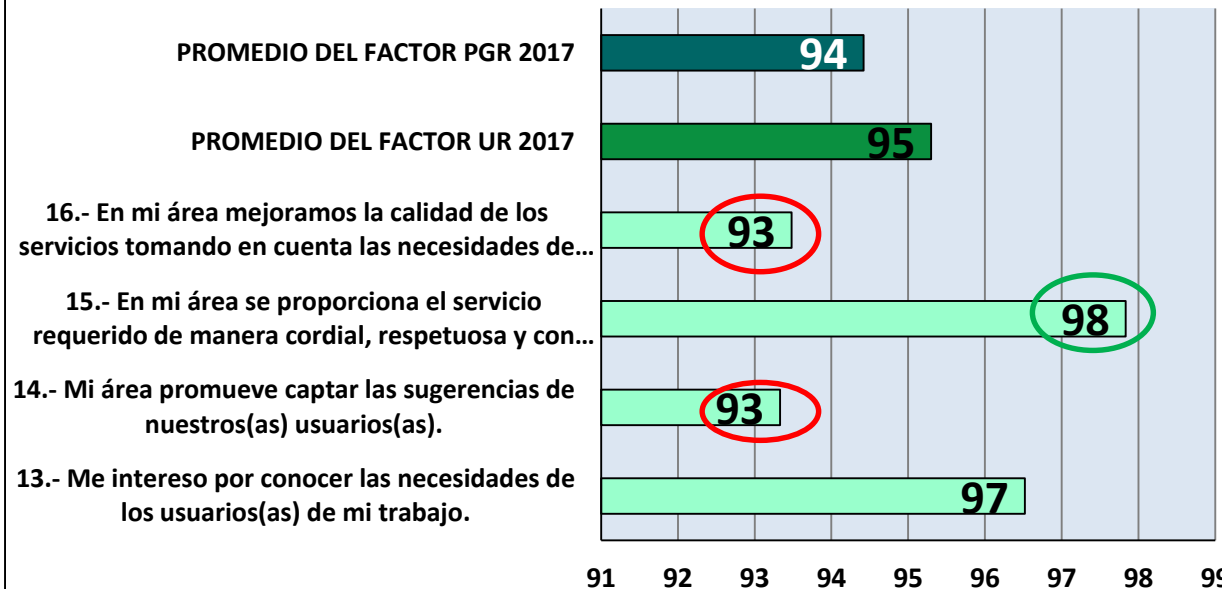


97≥; 88≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, y es menor la percepción en la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar, aunque la calificación es aceptable.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO  
 UR / ECCO 2017



95



97≥; 88≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la FEIDT proporcionar el servicio de manera cordial y respetando las garantía individuales, tratando de conocer las necesidades de los usuarios.

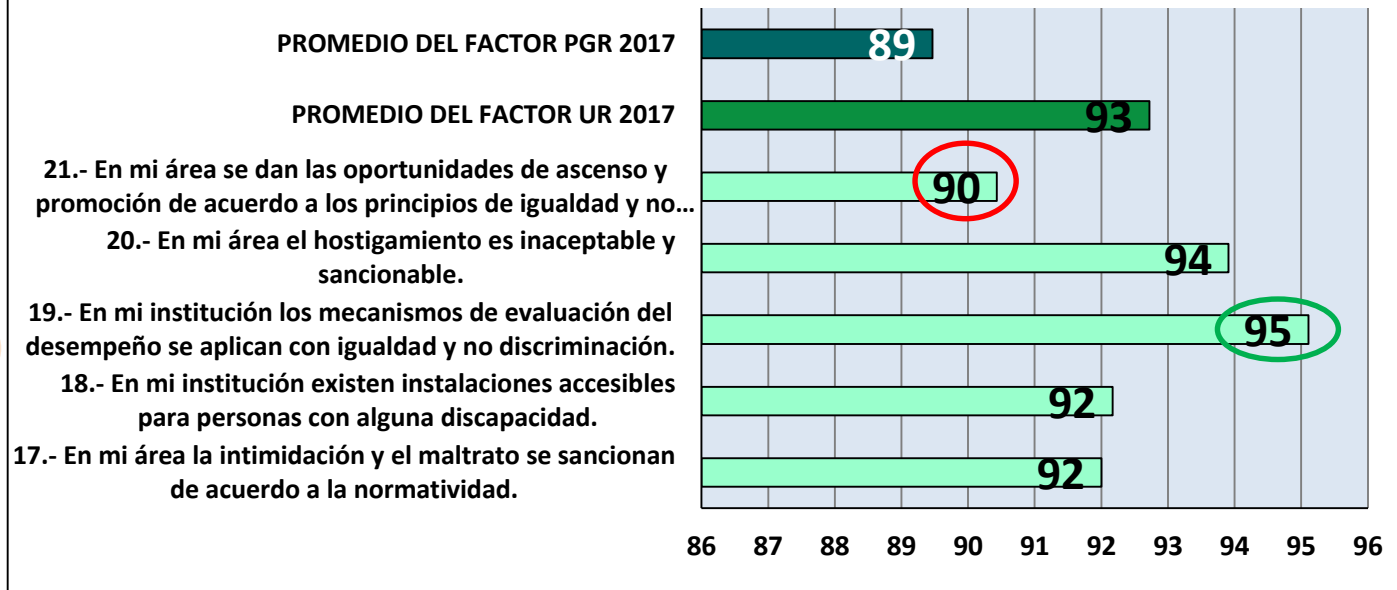
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

93



97≥; 88≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UR / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, siendo inaceptable y sancionable el hostigamiento.

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

94



97 ≥ ; 88 ≤

VI. COMUNICACIÓN  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR., así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas..

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

UR / ECCO 2017



93



97 ≥; 88 ≤

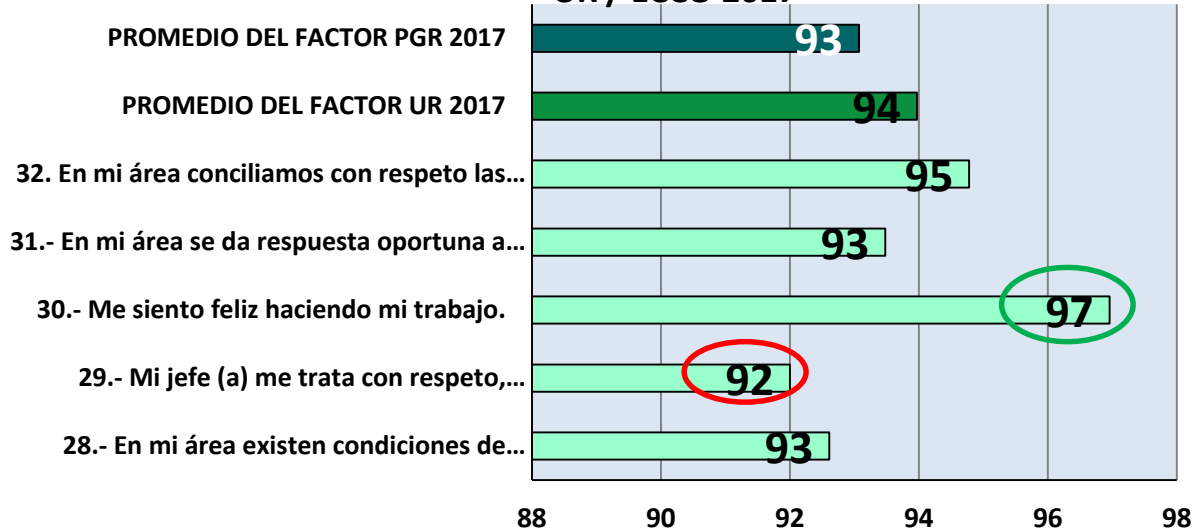
Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el equipo de computo que se otorga pudiendo ser más eficiente.



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

UR / ECCO 2017



94



97 ≥ ; 88 ≤

La Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura, cuenta con Servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar el trato del jefe directo.

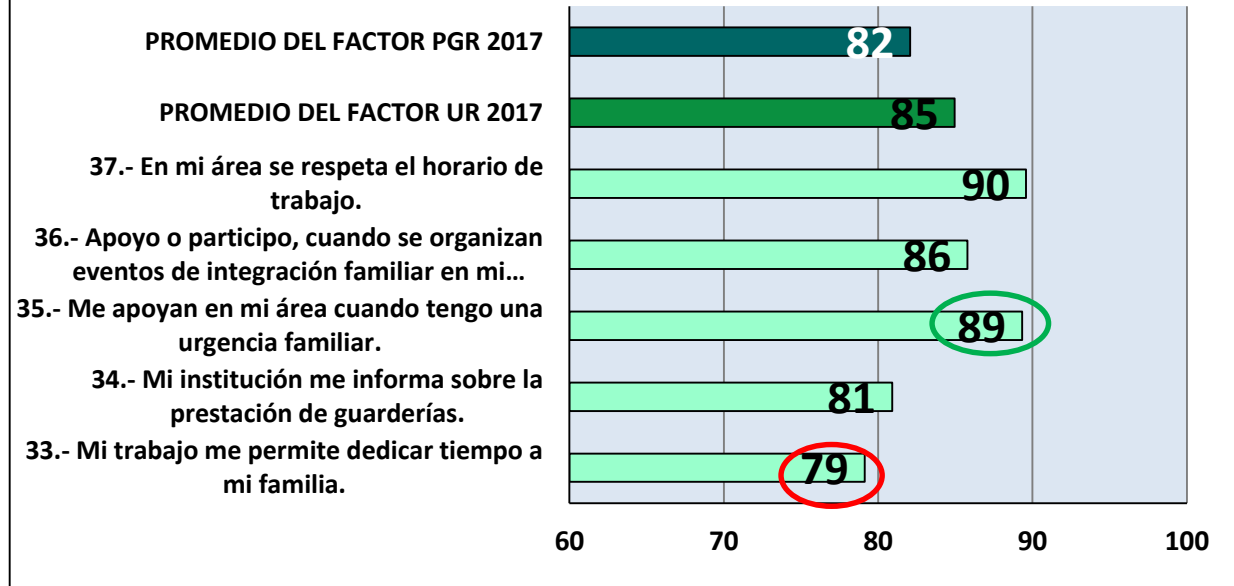
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

85



97 ≥ ; 88 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UR / ECCO 2017



Como se puede observar este factor obtiene una calificación extremadamente baja en todas las preguntas, debido al desequilibrio familiar que el trabajador tiene en sus asuntos personales, debido a los horarios y cargas laborales que existen en la institución.

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

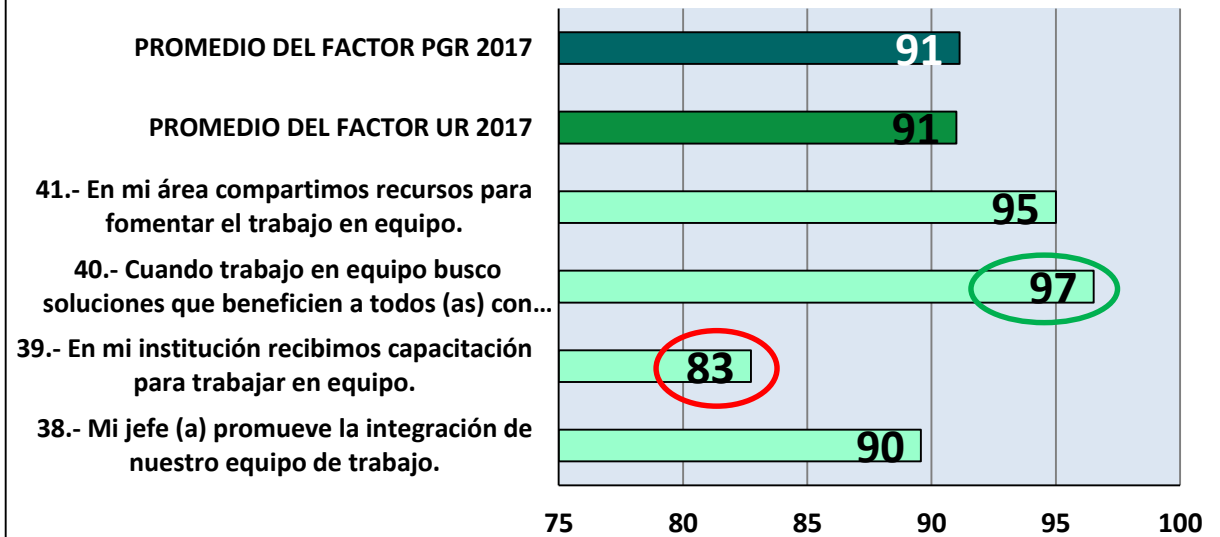
91



97 ≥; 88 ≤

### X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

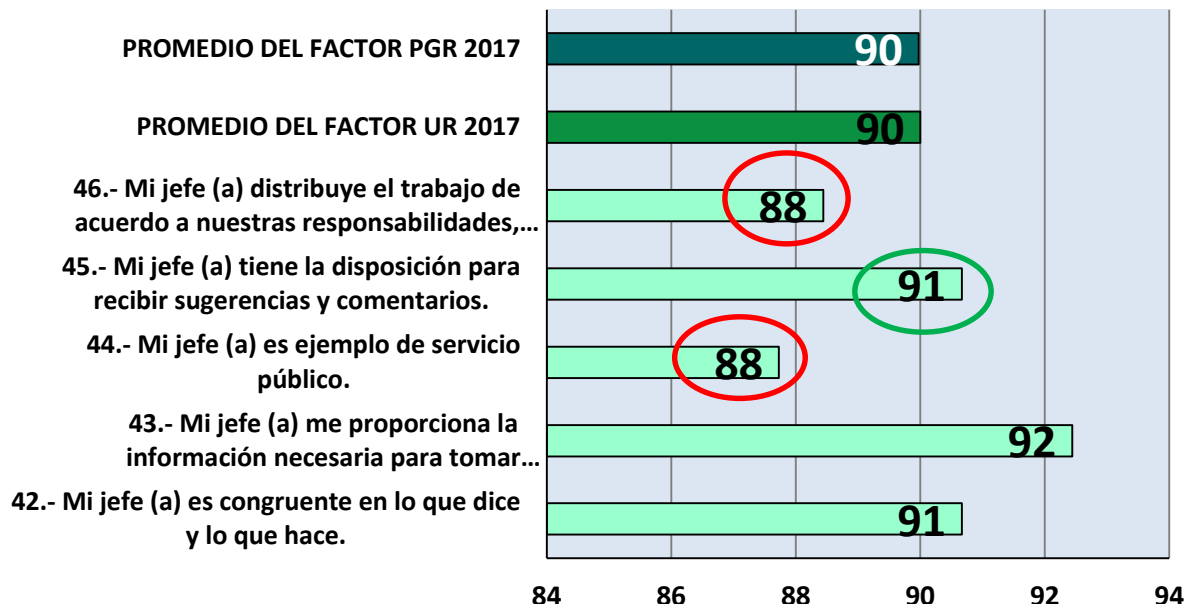
UR / ECCO 2017



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

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**  
**UR / ECCO 2017**



90

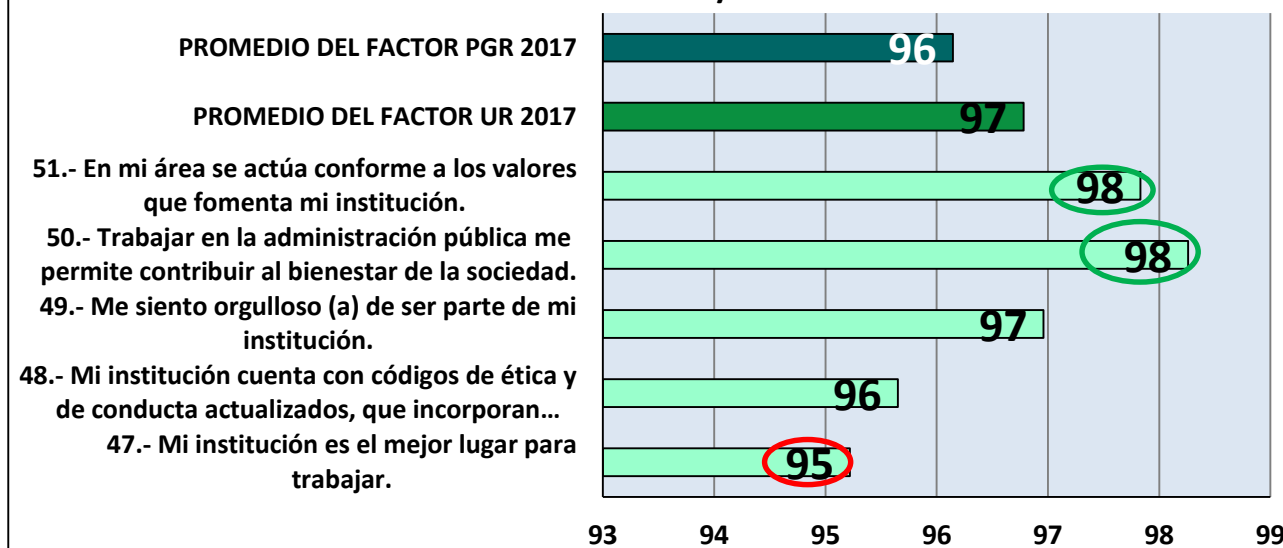


97≥; 88≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias, además de no tener una buena imagen del superior como servidor público.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

### XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES UR / ECCO 2017



97



97 ≥ ; 88 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en FEIDT; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

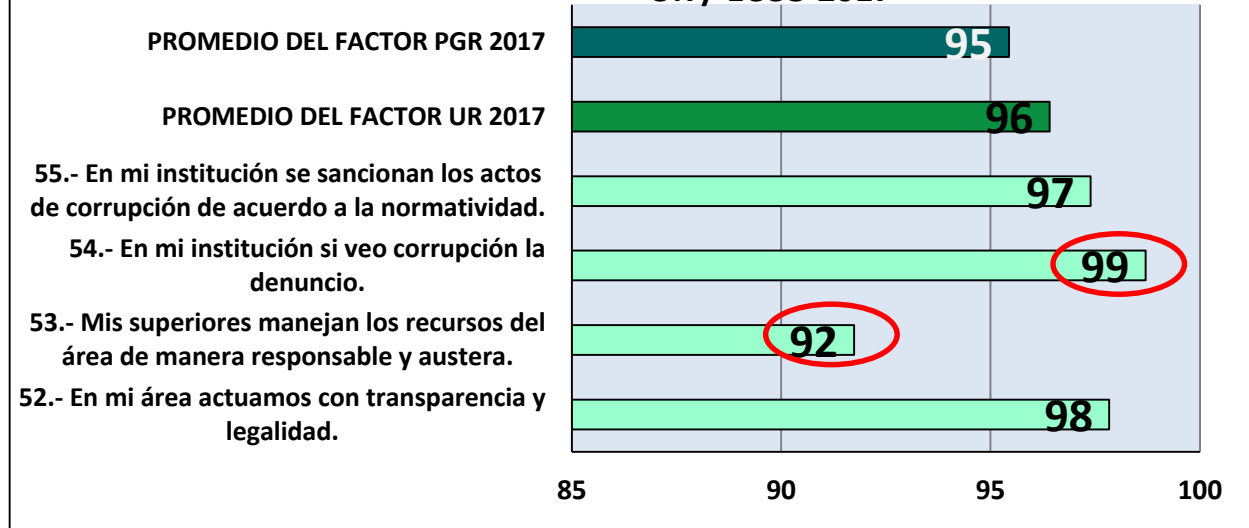
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



97 ≥ ; 88 ≤

**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
 UR / ECCO 2017**



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

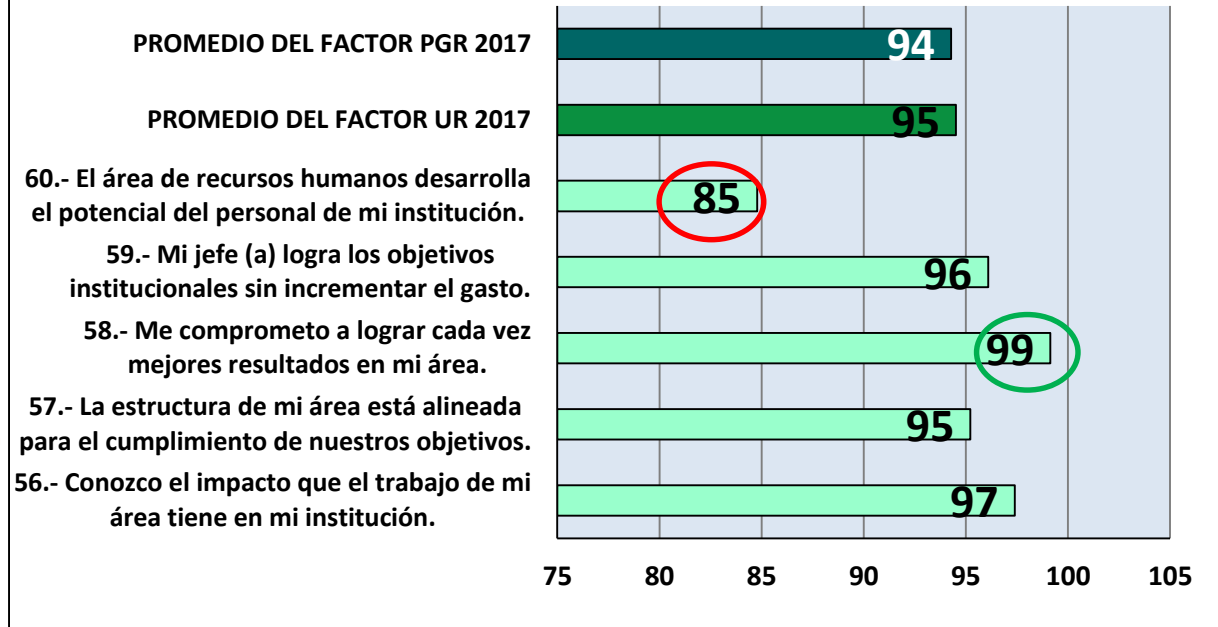
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



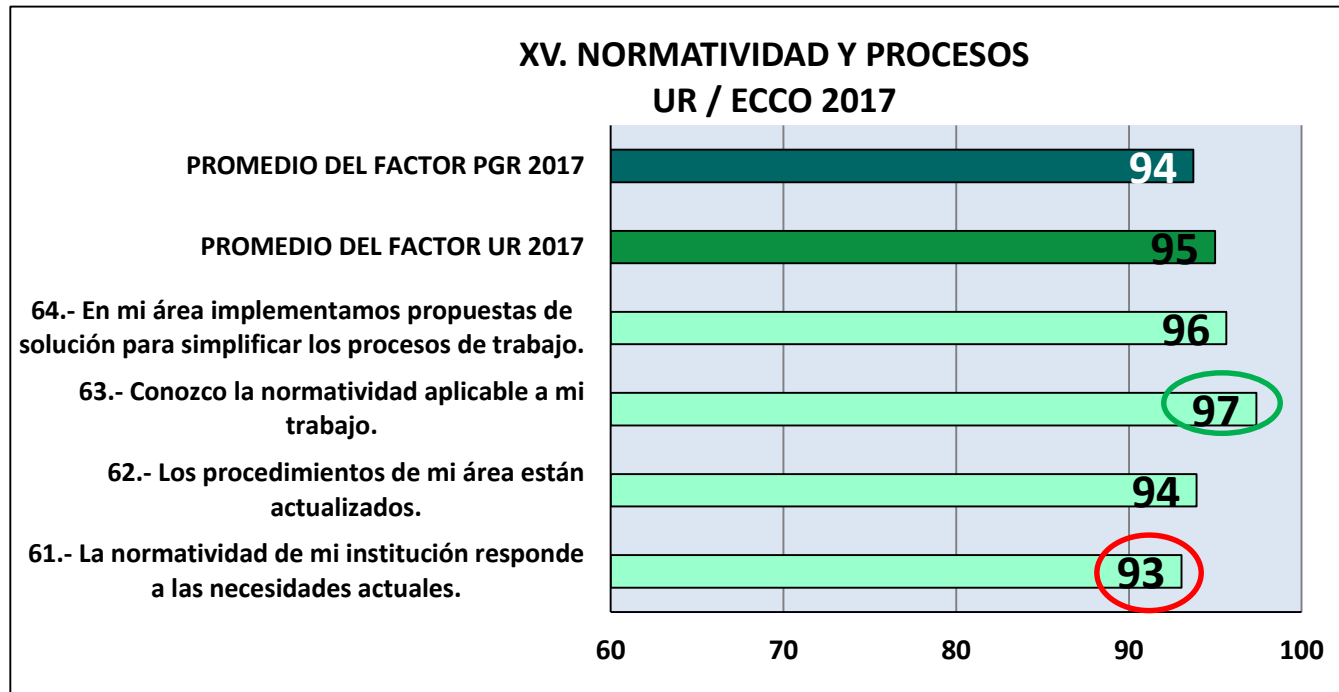
97 ≥ ; 88 ≤

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UR / ECCO 2017



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

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



95



97≥; 88≤

Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están al 100% actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.



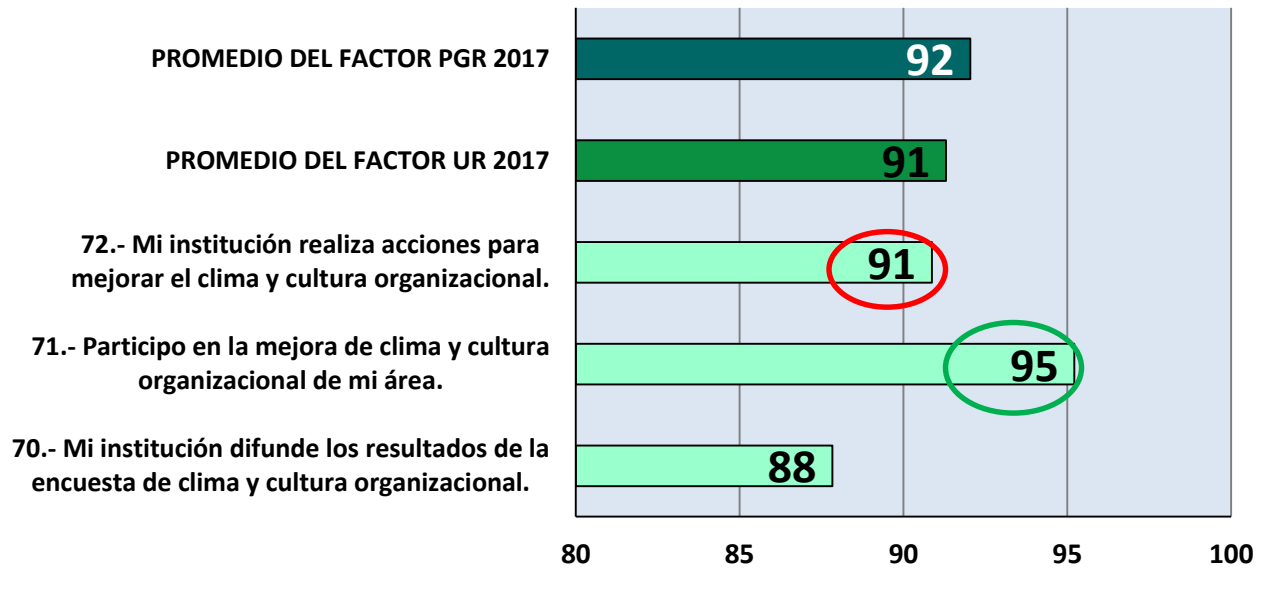
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

91



97≥; 88≤

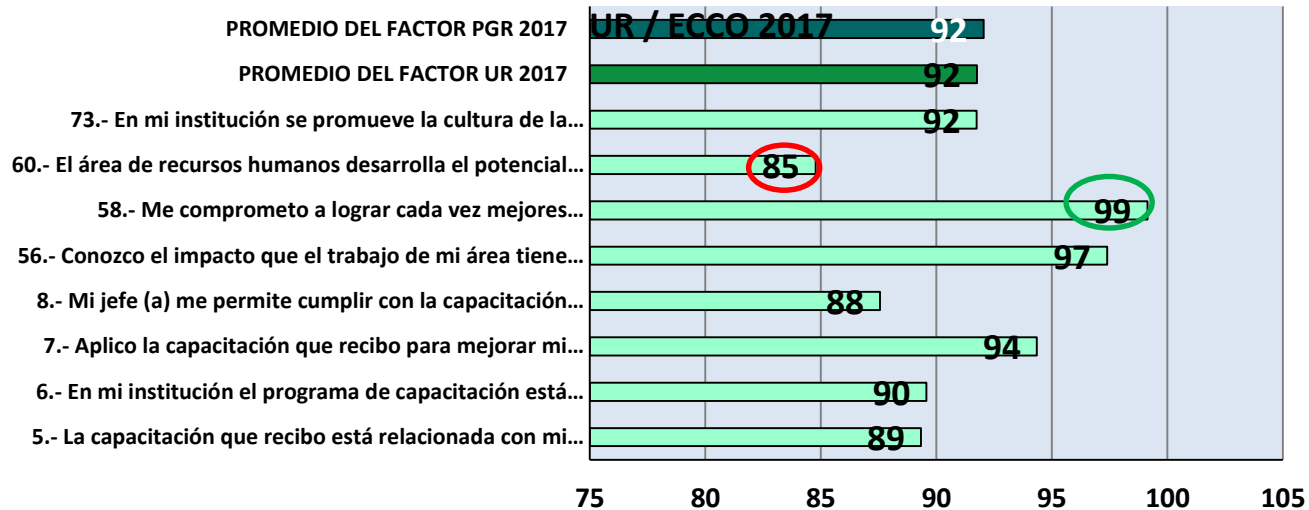
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UR / ECCO 2017**



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional, así mismo no esta de acuerdo en la forma en la que la Institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**



92



97 ≥ ; 88 ≤

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

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

90



97 ≥; 88 ≤

### XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



El Personal que labora en FEIDT, comenta que no tiene tiempo para dedicar a su familia y a sus cuestiones personales, así mismo siente que no se reconoce debidamente el logro de resultados..

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

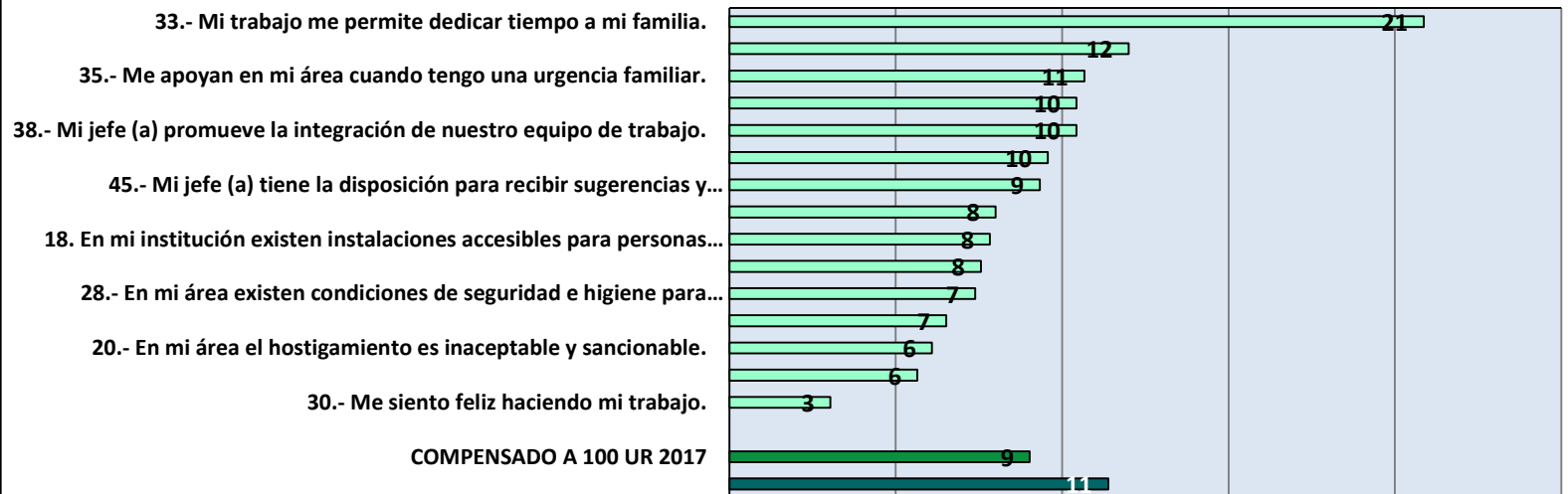
UR / ECCO 2017

10

15

20

25



97≥; 88≤

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

# Factores Fractales de Competencias

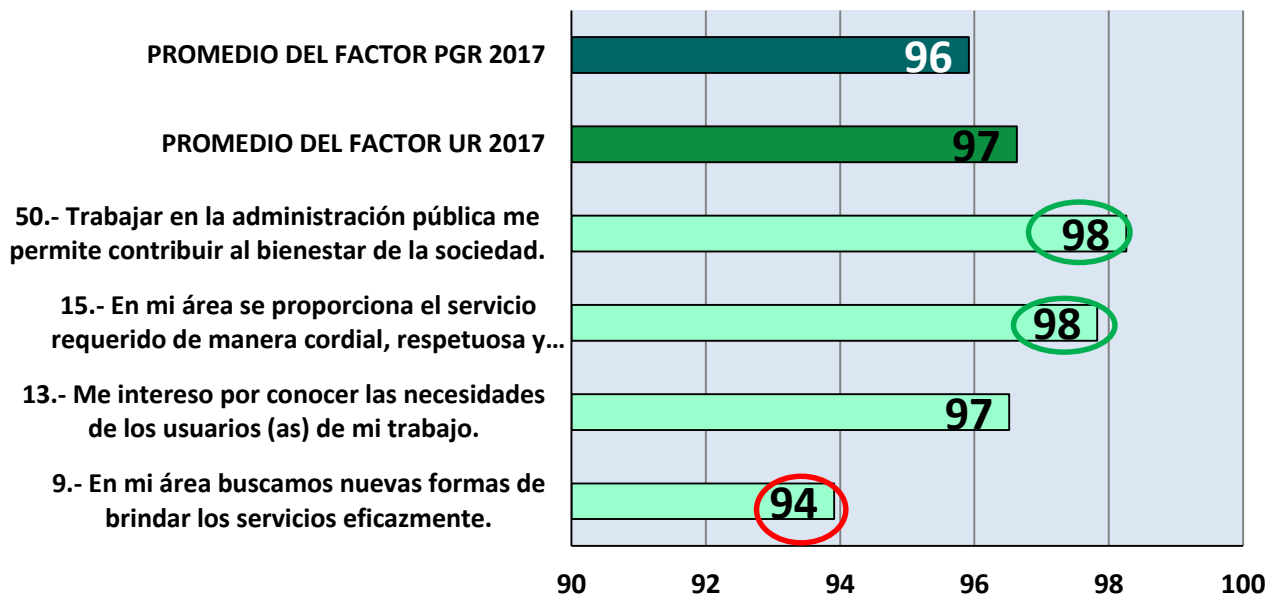
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



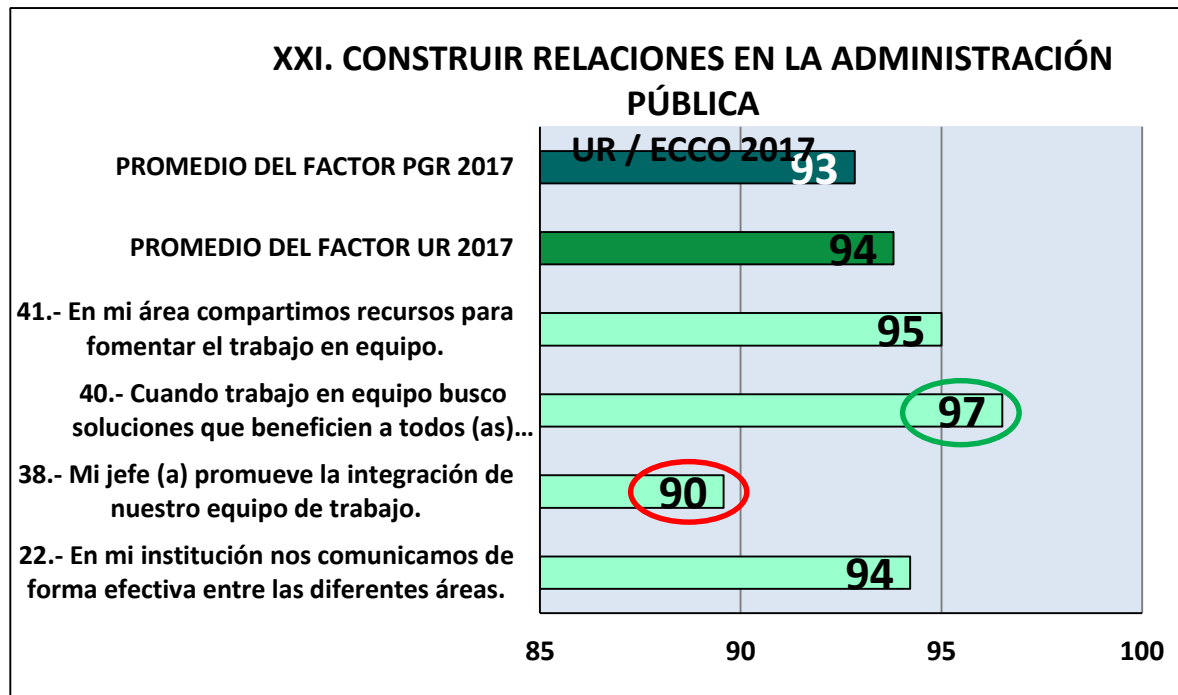
97 ≥ ; 88 ≤

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



Las y los servidores públicos adscritos a la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas, así mismo cree firmemente que contribuye al bienestar de la sociedad.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



94



97 ≥; 88 ≤

La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura, con igualdad y no discriminación.



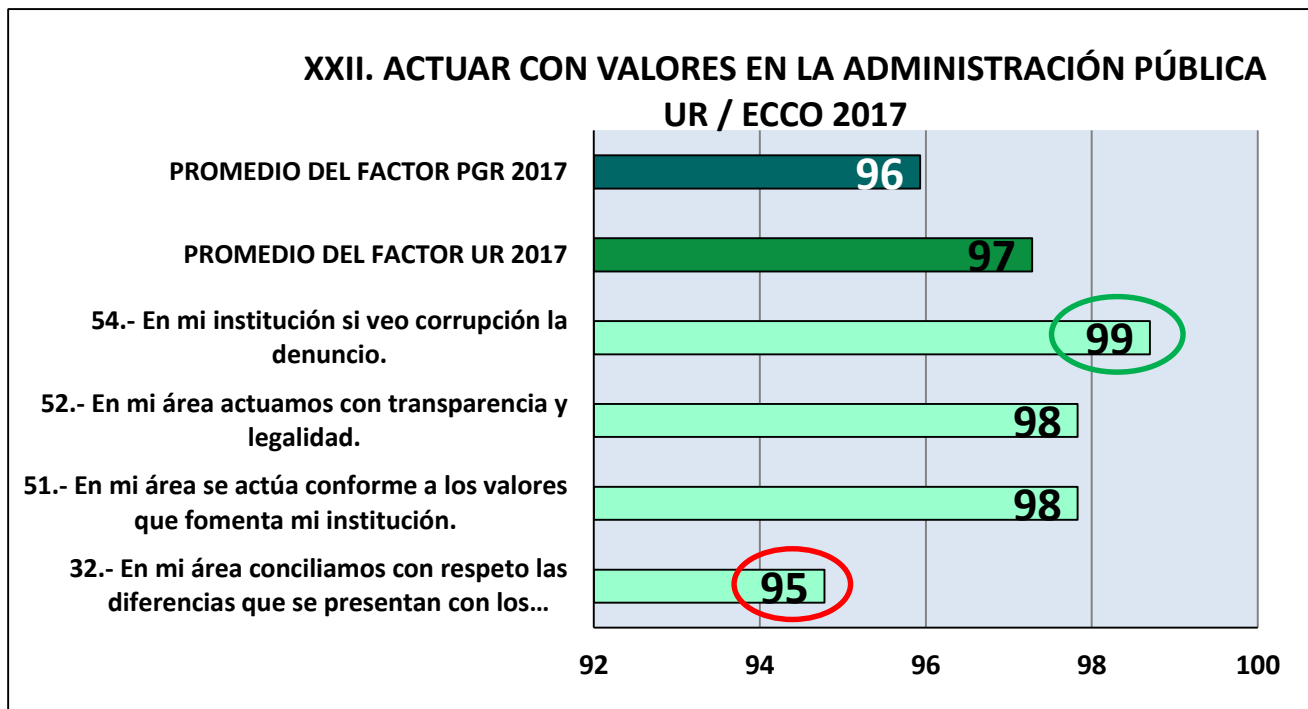
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



97 ≥; 88 ≤

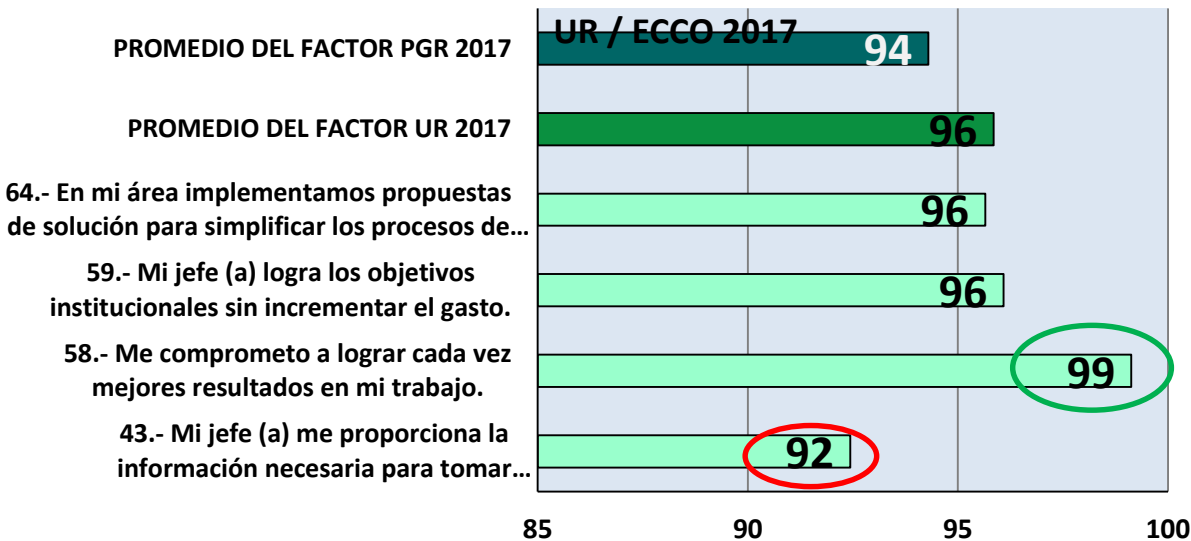
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Fiscalía Especial en Investigación del delito de Tortura , perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



96



97≥; 88≤

EN FEIDT existen servidoras y servidores públicos comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos, sin embargo, piensan que la aportación y participación e información que proporciona el jefe debe de ser mayor para obtener mejores resultados.

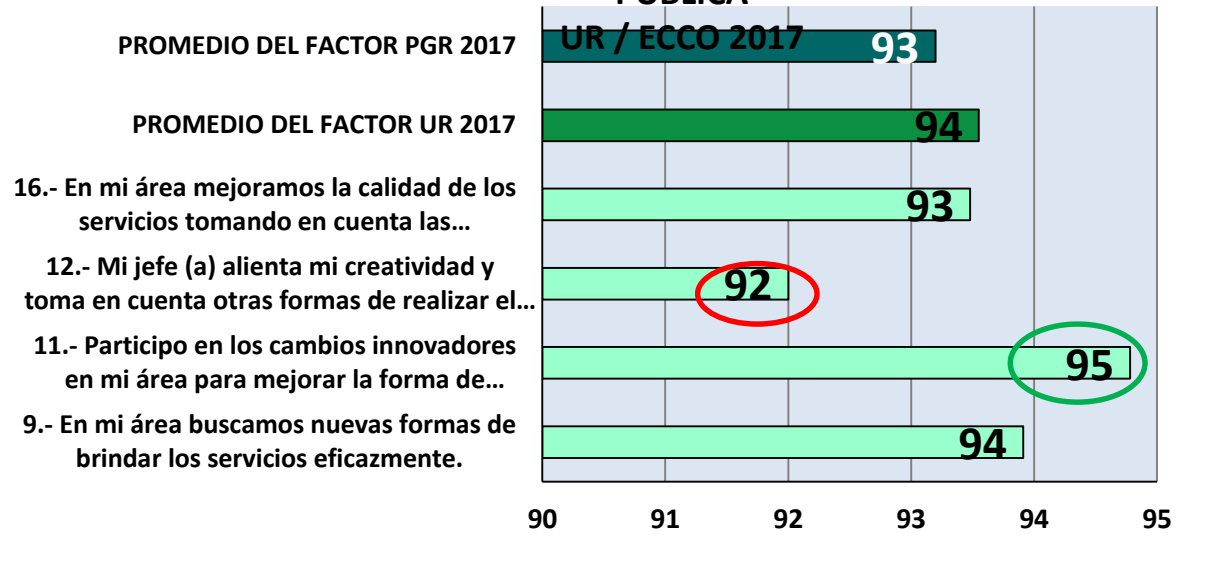
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

94



97≥; 88≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación, fundamentos que las y los servidores públicos adscritos a FEIDT, consideran que el jefe debería adoptar.

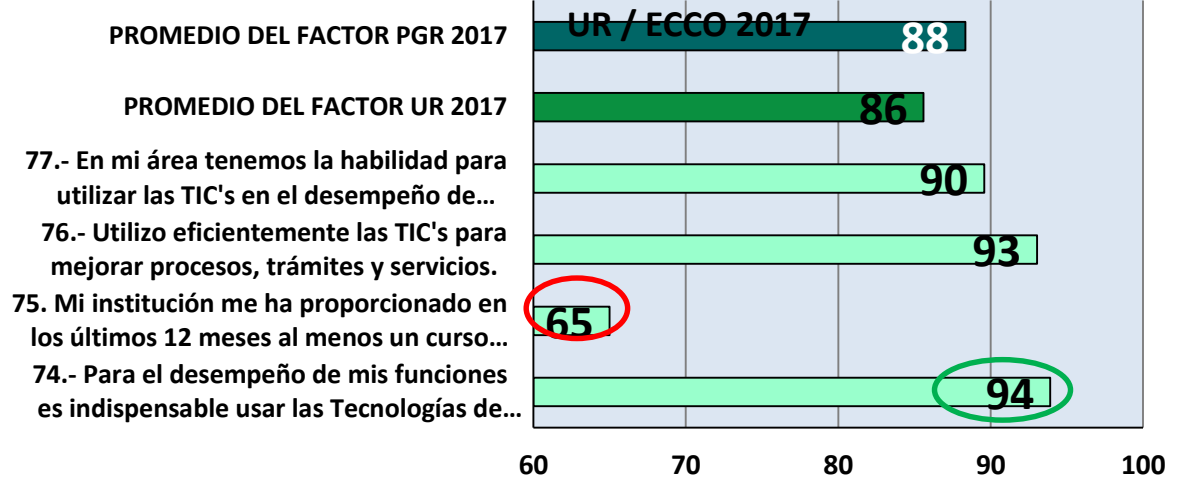
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

86



97 ≥; 88 ≤

**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)**



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

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

UR / ECCO 2017



90



97 ≥; 88 ≤

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

# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

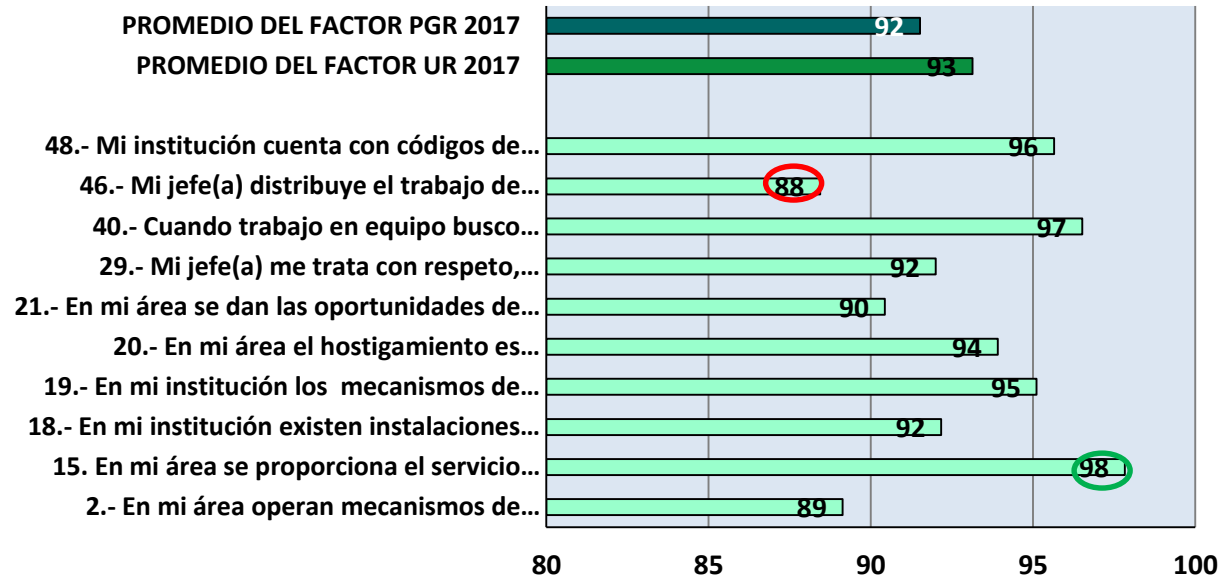
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



97≥; 88≤

### XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR / ECCO 2017



Este factor fractal muestra que se da cumplimiento a los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, se tiene que mejorar las oportunidades de ascenso y en la distribución equitativa de trabajo.

# Factor Específico por Ramo (FER)



92



97≥; 88≤

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

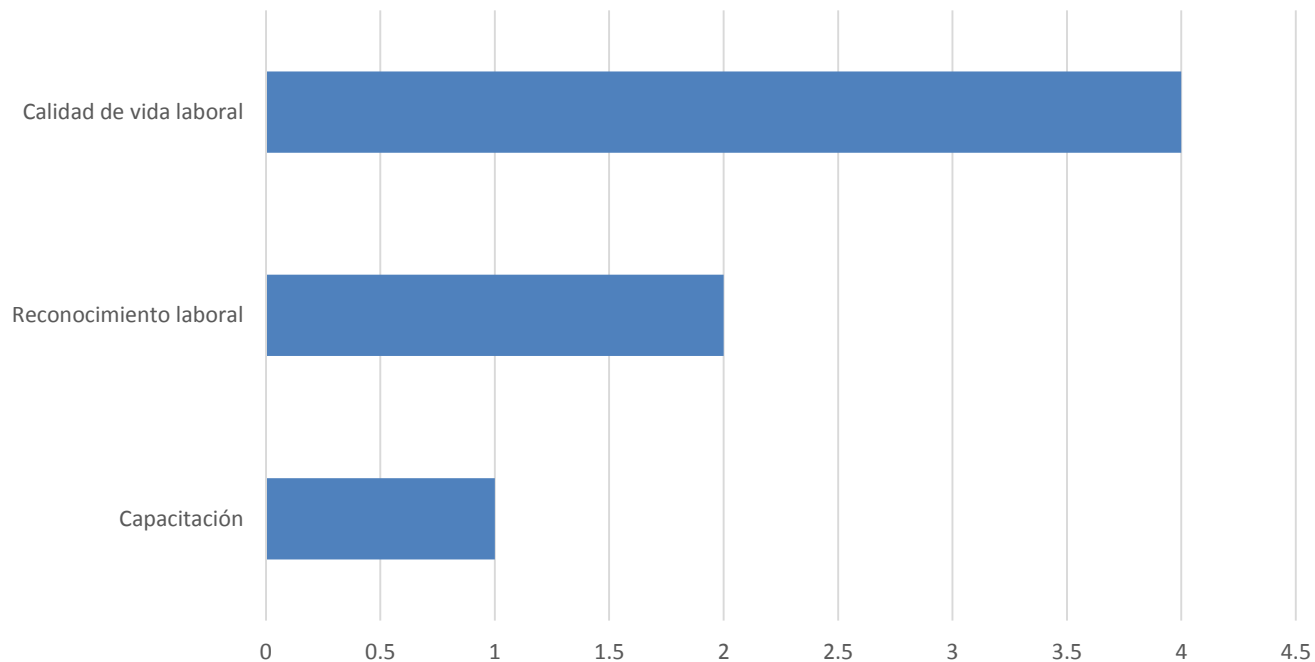


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

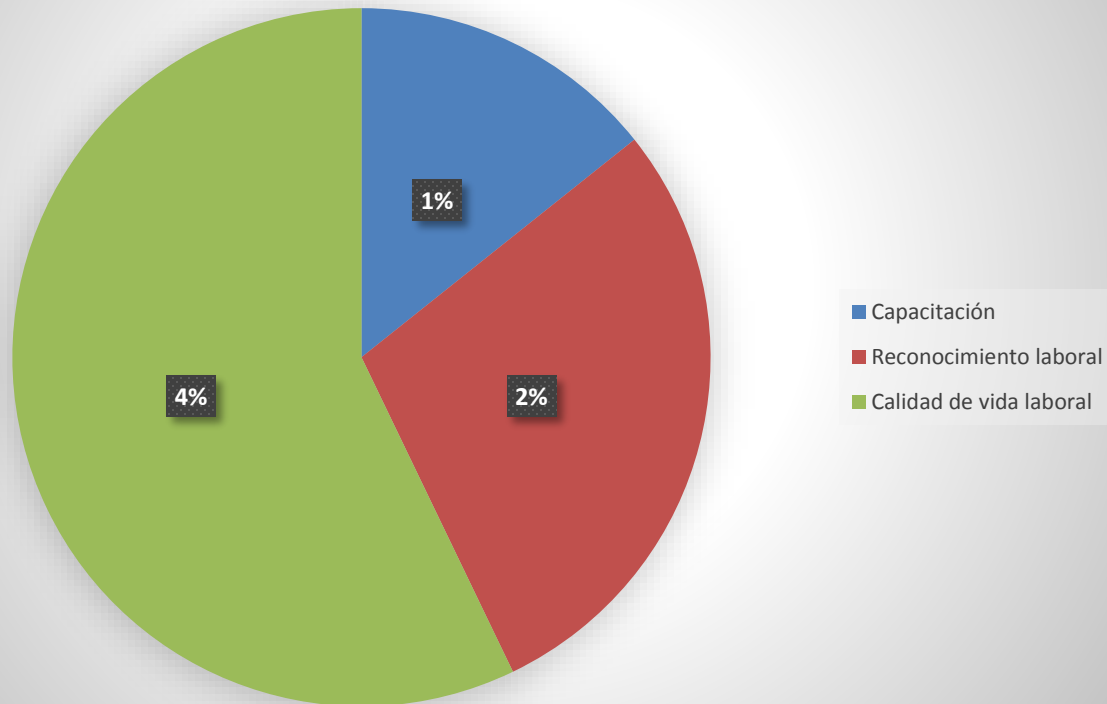
# Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS FEIDT ECCO / 2017  
TOTAL DE COMENTARIOS 7 DE MAYOR A MENOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura fueron **7** en total, de los cuales 4 (85%) se refieren directamente a la calidad e vida laboral.

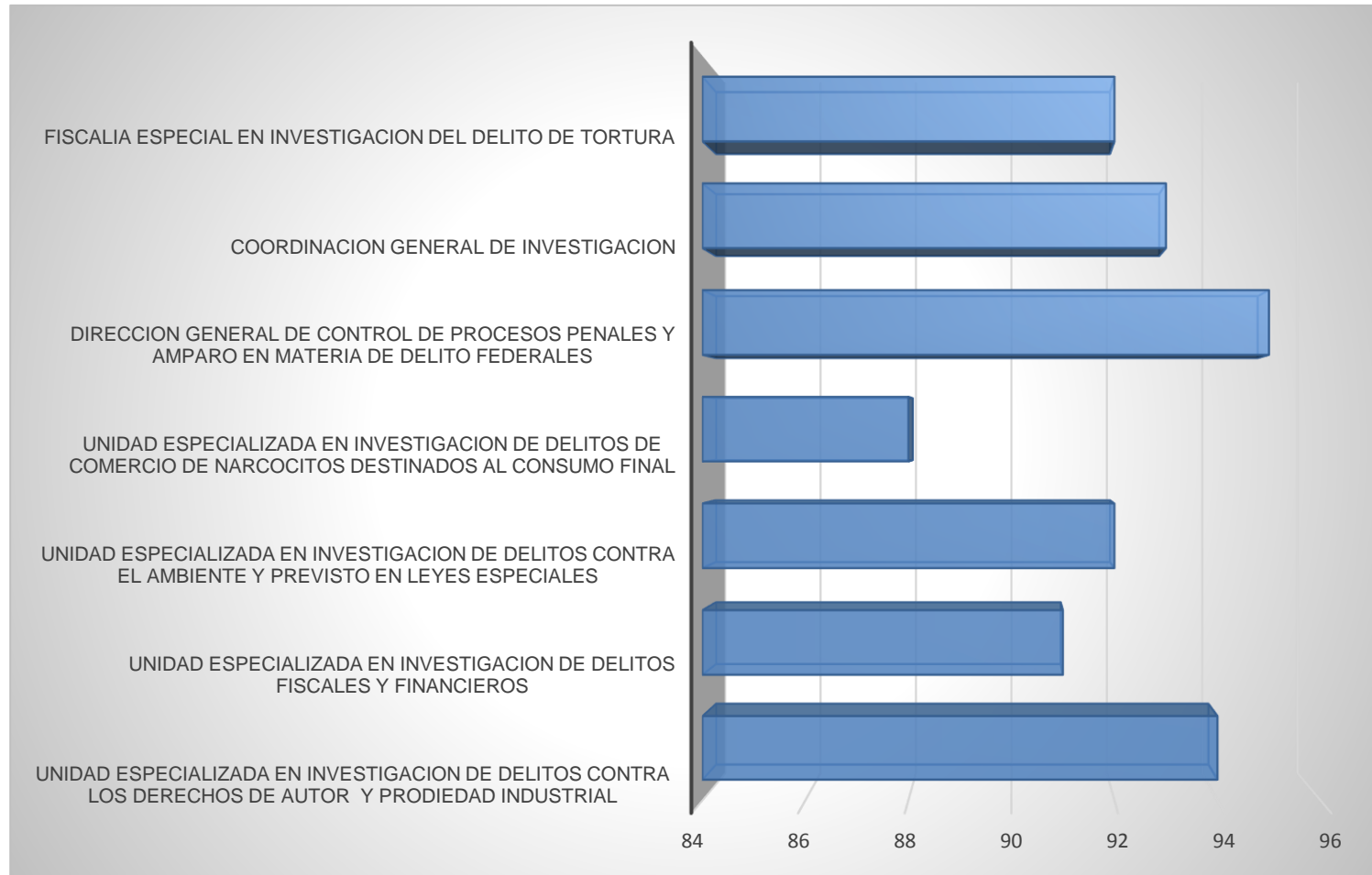
### COMENTARIOS FEIDT ECCO / 2017 TOTAL DE COMENTARIOS 7



Como se puede observar los comentarios de las y los servidores públicos de FEIDT, son enfocadas a quejas relacionada e la calidad de vida laboral que tienen dentro de la Unidad.

## 3. Análisis Comparativo

## COMPARATIVO FEIDT CON OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA SEIDF



## 3.3. Efectividad del PTCCO 2016



**AL RESPECTO SE INFORMA QUE LA FISCALÍA ESPECIAL EN  
INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA NO LLEVO A CABO EL  
PTCCO EN EL EJERCICIO FISCAL 2017.**

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


Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la FEIDT, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.


$97 \geq$ ;  $88 \leq$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	---


**FACTOR**

I. RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi Jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de SEIDF.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	PERSONAL DE MANDO	TODO EL PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	REALIZAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SEIDF POR EL LOGRO DE RESULTADOS.	SEIDF/DGVPIA	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	UN MES	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO LABORAL.	SEIDF/DGVPIA	RECONOCIMIENTO	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															




\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGA ALCARAZ  
 EBCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 MTRD. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS, TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	---


**FACTOR**

II.- CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 8.- MI JEFE ME PERMITE CUMPLIR CON LA CAPACITACIÓN QUE TENGO PROGRAMADA
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

LOGRAR QUE EL PERSONAL ADSCRITO A LA FEIDT CUMPLA CON LA CAPACITACIÓN PROGRAMADA
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	INSTRUIR A LOS MANDOS, PARA QUE AUTORICEN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS A SU CARGO ASISTIR A LAS CAPACITACIONES QUE TENGAN PROGRAMADAS.	FEIDT	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	PERMANENTE		X	TODO EL PERSONAL	P														
					O																	




\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGA ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 MTRO. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	---


**FACTOR**

VII.- DISPONIBILIDAD DE RECURSOS 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
---

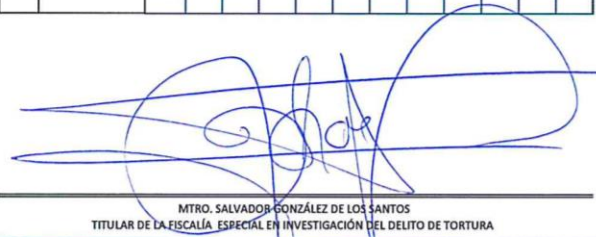
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN QUE EL PERSONAL DE LA FEIDT CUMPLA SIN CONTRATIEMPOS CON SUS RESPONSABILIDADES.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	INSTRUIR LOS DIRECTORES Y ENLACE ADMINISTRATIVO PARA QUE EL PERSONAL ADSCRITO A FEIDT, CUENTE CON LO NECESARIO PARA LA REALIZACIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES. DE ACUERDO A LOS MANUELES Y DISPOSICION DE RECURSOS.	FEIDT	OFICIO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														




\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGA ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 MTR. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	--


**FACTOR**

XXXVII.- FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO 120.- EL proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución se lleva a cabo con reglas claras.
---

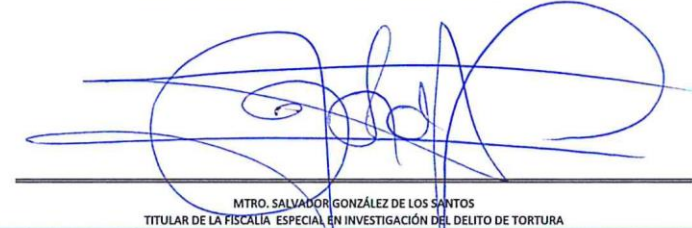
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Informar oportunamente a las y los servidores públicos de FEIDT, cuando los resultados por parte del CECC resulten ser NO APTOS, originando en consecuencia la baja del trabajador en la Institución	FEIDT/RHSEIDF		PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														
2	Informar oportunamente a las y los servidores públicos adscritos a FEIDT, la terminación de la vigencia del Formato Único de Personal (FUP).	FEIDT/RHSEIDF		PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGA ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 MTRD. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	--

**FACTOR**

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 36.- Apoyo o participación, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--

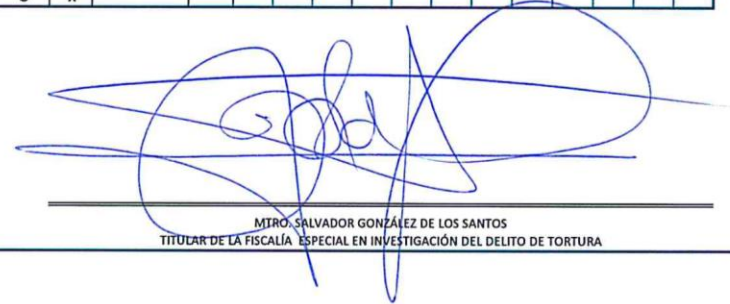
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

EFICIENTAR ESQUEMAS Y MECANISMOS REFERENTES A LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN LO QUE SE REFIERE A LA IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y AL PUNTO 5.3.3.5.1.1.3	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P														
					O																	
2	INFORMARI A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LAS PRESTACIONES Y EVENTOS A LAS QUE PUEDEN ACCEDER.	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	CARTEL, CORREOS.	PERMANENTE	E	X	MANDOS	R														
					O	X																



\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGON ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 MTR. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

**UNIDAD RESPONSABLE**

517 FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

**FACTOR**

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

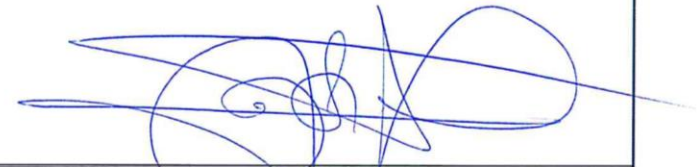
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE FEIDT, PARA GENERAR COMUNIÓN Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	P	R	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL PERSONAL DE LA SEIDF	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	UN DÍA / 2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN PERMISO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LOS CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO.	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															





LIC. ENRIQUE ORTEGA ALCÁRAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



MTR. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	--


**FACTOR**

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 44.- Mi jefe es ejemplo de servicio público
---

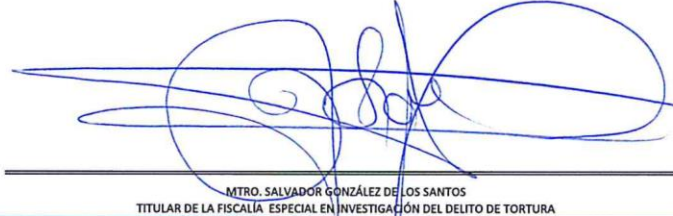
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER QUE EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA FEIDT TRABAJE HACIA UNA CULTURA DE RESPONSABILIDAD Y APEGADO A LAS NORMAS Y METAS EN COMÚN.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR POR MEDIO DE OFICIO Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIOR, A FIN DE QUE ADOPTEN CONDUCTAS DE EJEMPLO EN SU CONDUCTA Y Y FORMA DE LABORAR PARA CON SU PERSONAL.	FEIDT	OFICIO/SUPERVISIÓN	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														




\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE ORTEGA ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 MTR. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	--


**FACTOR**

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA FEIDT LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 Y LAS PTCCO'S 2018
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 DE LA SEIDF A TODO EL PERSONAL.	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	PARA TI / PORTAL PGR/ SCINET	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P													
					O			R													
2	DIFUNDIR EL PPTCCO 2018 DE LA SEIDF A TODO EL PERSONAL.	FEIDT/SEIDF/DGVPIA, COMUNICACIÓN SOCIAL	PARA TI / PORTAL PGR/SCINET	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													



\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGA ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 Mtro. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR

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

PGR  
 PROCURADURÍA GENERAL  
 DE LA REPÚBLICA



UNIDAD RESPONSABLE

517	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	---

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Brindar	mejor capacitación al personal de FEIDT para facilitar y	perfeccionar el uso de	las TICS.
---------	--	------------------------	-----------


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018															
							FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EFICIENTAR EL MANEJO DE LAS TIC'S.	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	INSTRUCTORES / AULAS / SALAS / OFICIOS / CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														

  
 LIC. ENRIQUE T. ORTEGA ALVARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO

  
 MTRO. SALVADOR GONZÁLEZ DE LOS SANTOS  
 TITULAR DE LA FISCALÍA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**UNIDAD RESPONSABLE**

517	FISCALIA ESPECIAL EN INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE TORTURA
-----	--


**FACTOR**

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El Área de Recursos Humanos desarrolla el potencial personal de mi Institución
--

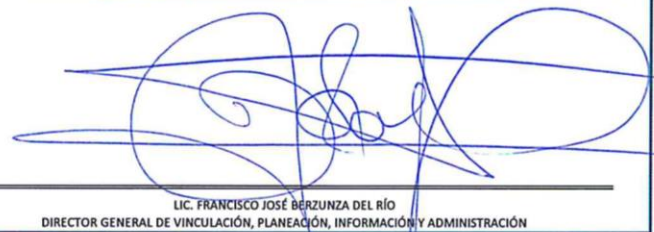
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

EFICIENTAR ESQUEMAS Y MECANISMOS REFERENTES AL ÁREA .
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL DESARROLLO DE POTENCIAL EN LA FISCALÍA, A TRAVÉS DE CURSOS Y CAPACITACIONES.	FEIDT/SEIDF/DGVPIA	Cursos/talleres/ ejercicios	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P															
					O																		
							R																



\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE ORTEGA ALCARAZ  
 ENCARGADO DEL DESPACHO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO  
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN