



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio



PTCCO FGR 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	54
3.1 Comparación de resultados PGR 2016 Vs 2018	55
3.2 Efectividad del PTCCO 2017-2018	56
4. Definición de Practicas de Transformación	57
4.1 Objetivos	58
4.2 Factor	59
4.3 Calendario	60



PTCCO UISPPA 2019

Introducción

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

La ECCO 2018 registró 67 servidoras y servidores públicos encuestados en la Unidad.

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



PTCCO UISPPA 2019

En 2018, la SFP aplicó la encuesta Tipo "B".

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 UISPPA 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 UISPPA 2019

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

En la ECCO 2016, la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio (UISPPA) contribuyó al 100%, con la participación de 69 servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el 35% del total de la población registrada en la PGR.

Los resultados mostraron que la Oficina del C. Procurador obtuvo una calificación de 86 puntos, con un umbral máximo de 94 y un inferior de 66 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.



PTCCO UISPPA 2019

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.

Mientras que en la encuesta del 2018, la UISPPA dio los siguientes resultados:

La percepción promedio de los participantes de la UISPPA en la encuesta fue de 86 puntos, 1 punto más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la UISPPA obtuvo el Séptimo Lugar de la Institución.

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 UISPPA en la ECCO 2018 es el siguiente:

92 ≥; 78 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 1 punto.

Cabe señalar que la UISPPA hasta 2017 aparece en el catálogo de unidades adscritas a la PGR como unidad adscrita a la Oficina del C. Procurador, antes de este año se realizaba la encuesta como oficina del procurador.



PTCCO UISPPA 2019

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



93 - 94



81 - 92



67 - 80

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 65 y 78 puntos... puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", la UISPPA presenta el siguiente plan de:



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Oficina del C. Fiscal
Unidad para la Implementación del Sistema
Procesal Penal Acusatorio

**PTCCO UISPPA
2019**

1. Análisis Cuantitativo



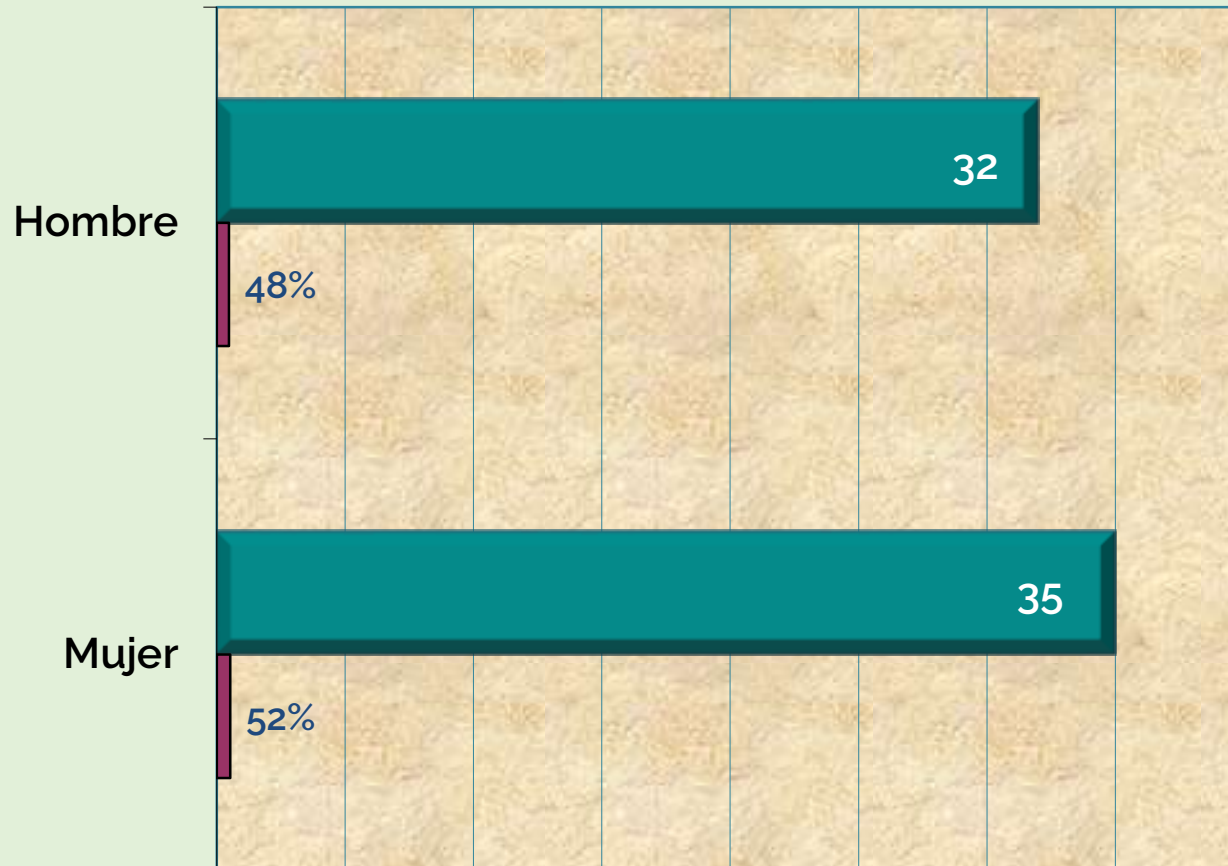
**PTCCO UISPPA
2019**

Datos Sociodemográficos



PTCCO UISPPA 2019

¿El encuestado es? / 2018

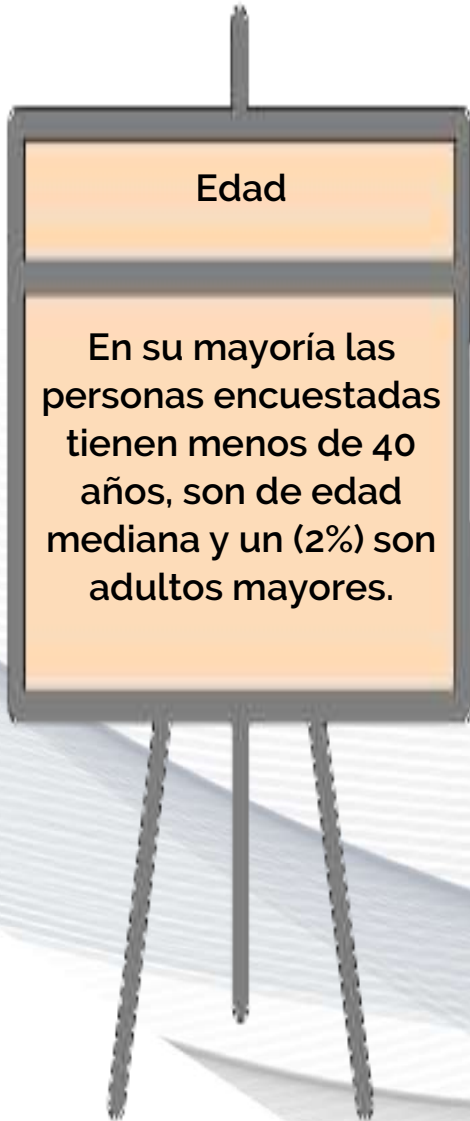


Sexo

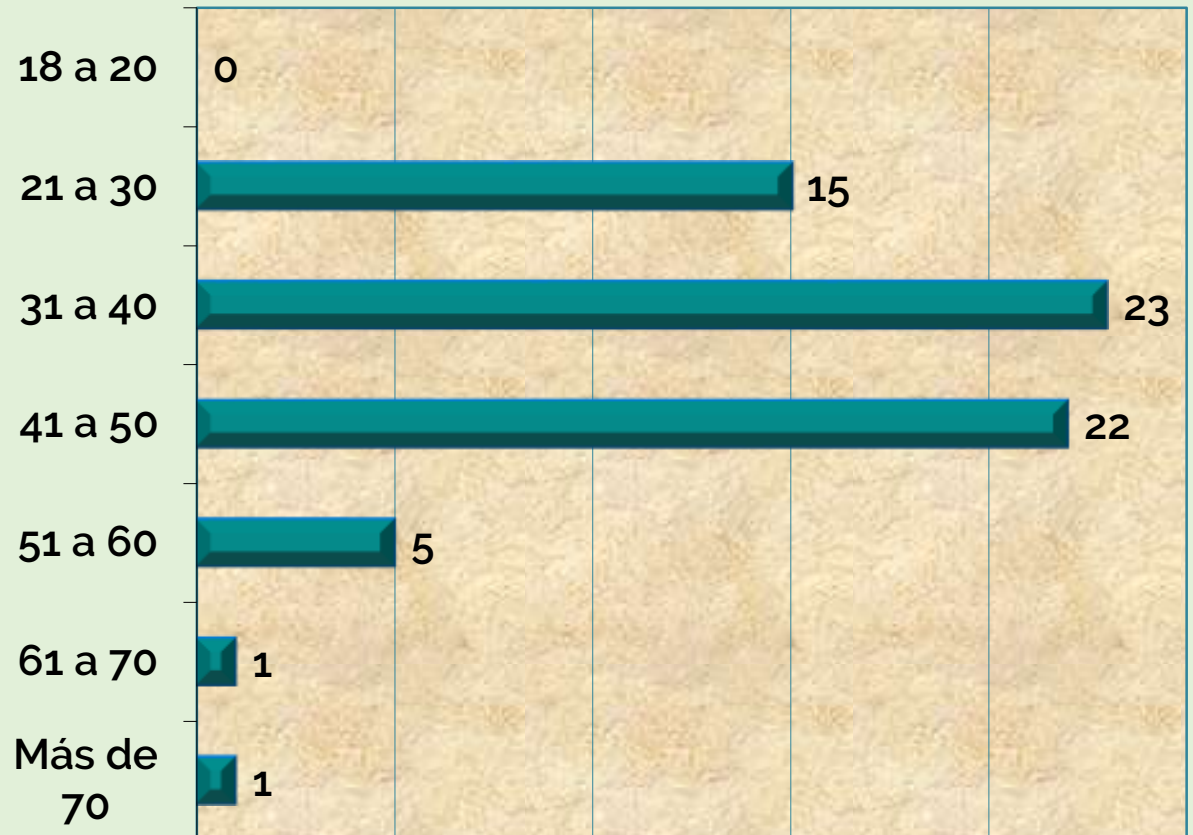
La participación de las mujeres fue mayor generando un 52%, ya que por 4 puntos porcentuales dejó abajo a los hombres.



PTCCO UISPPA 2019



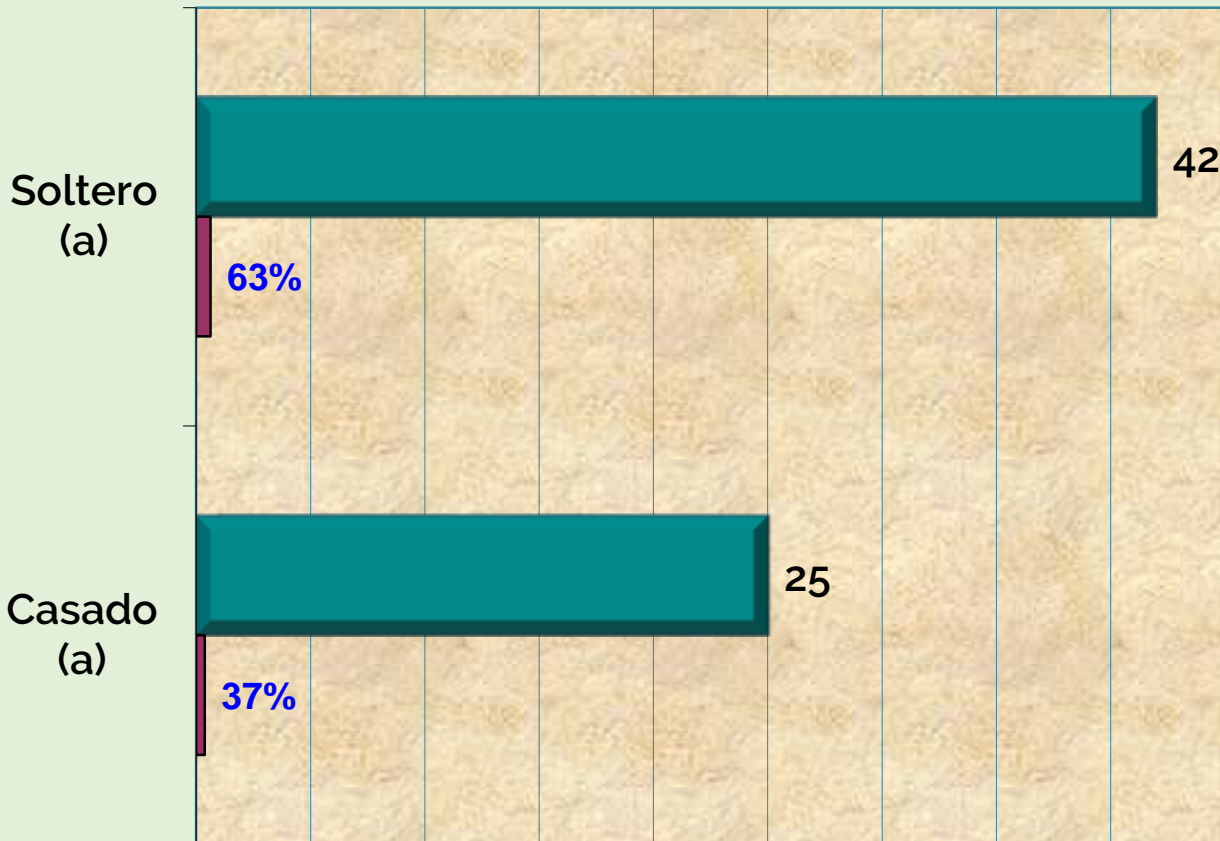
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO UISPPA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



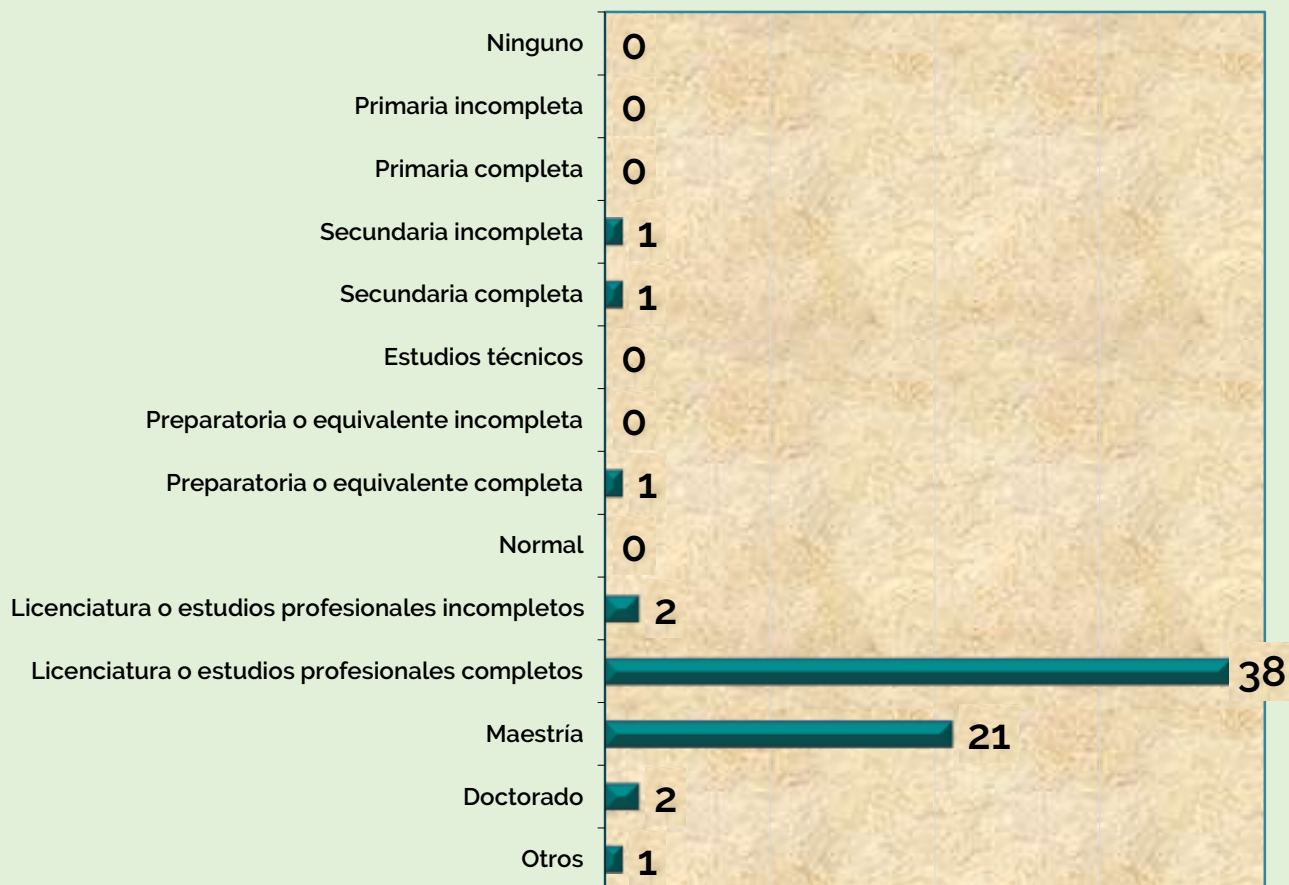
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 63 puntos porcentuales a la participación de los casados que tan solo se quedo con un 37%.



PTCCO UISPPA 2019

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



Nivel de Estudios

El 57% de los encuestados tienen licenciatura completa, y 3% cuenta con estudios incompletos a nivel licenciatura mientras que tan solo 4% tienen secundaria terminada o incompleta, mientras que el 36% cuentan con maestría, doctorado y otros



PTCCO UISPPA 2019

Nivel de Puesto

El 27% de personas que participaron en la ECCO se compone de subdirectores de área, mientras que 25% más como jefe de departamento, 18% personas son enlaces, el 12% son operativo, 14% son directores de área y 3% Directores Generales Adjuntos

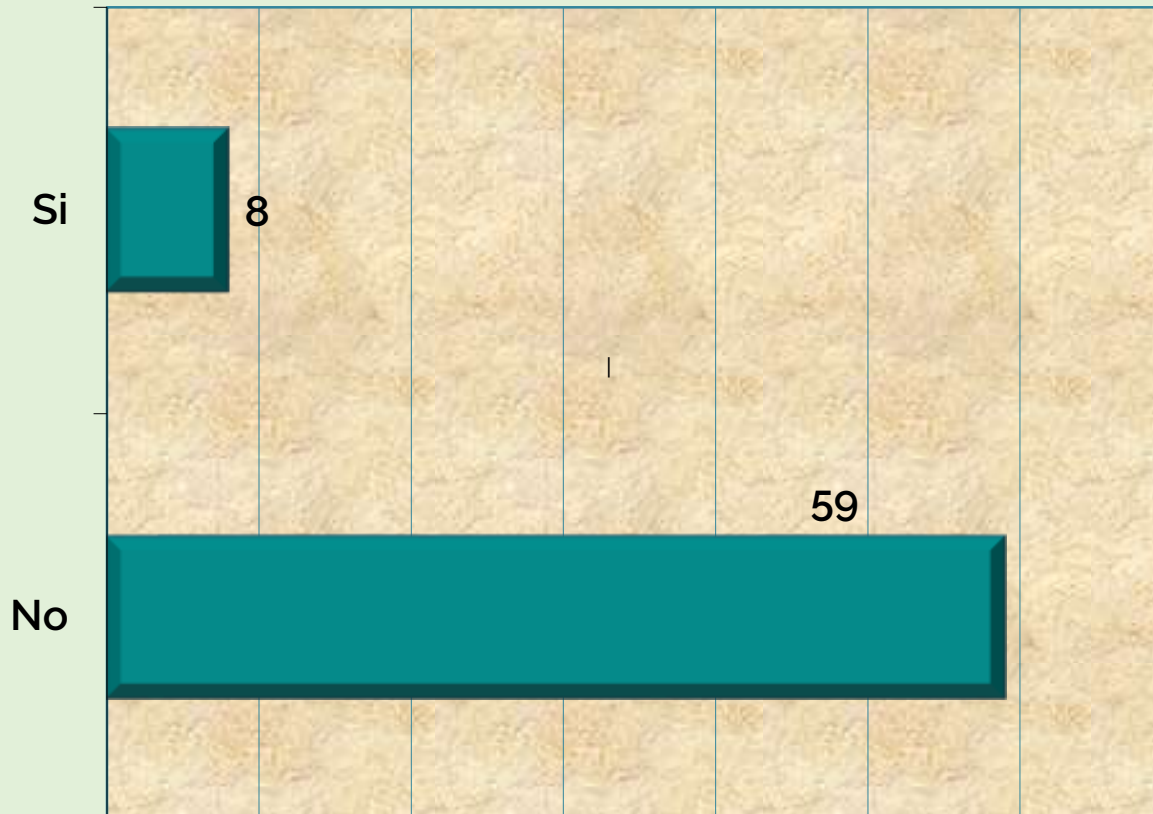
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO UISPPA 2019

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



Servicio de Carrera

Ocho de 67
participantes de la
ECCO, ocupan
algún puesto
relacionado al
servicio profesional
de carrera.

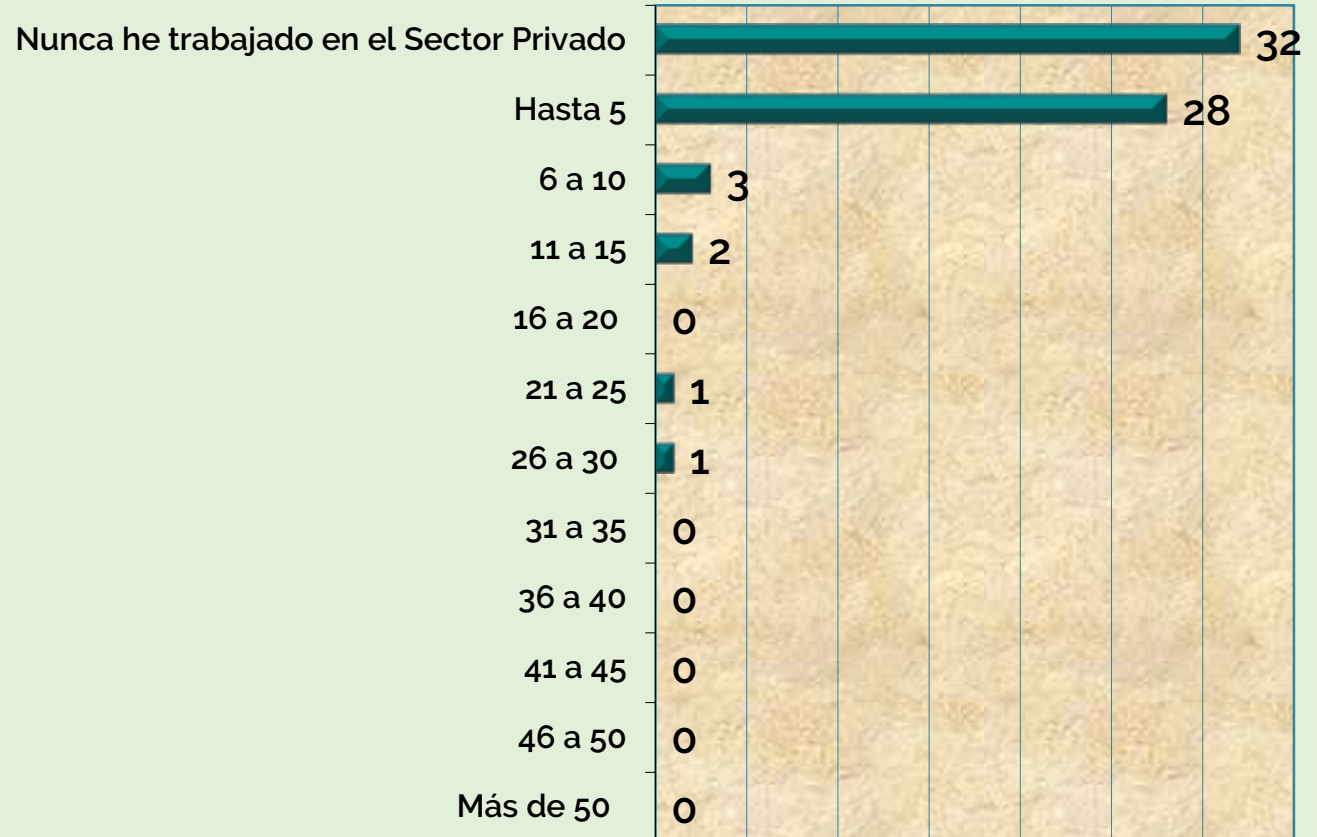


PTCCO UISPPA 2019

Años en el Sector Privado

El 48% de las personas que participaron en la ECCO no han trabajado en sector privado, de 67 encuestados.

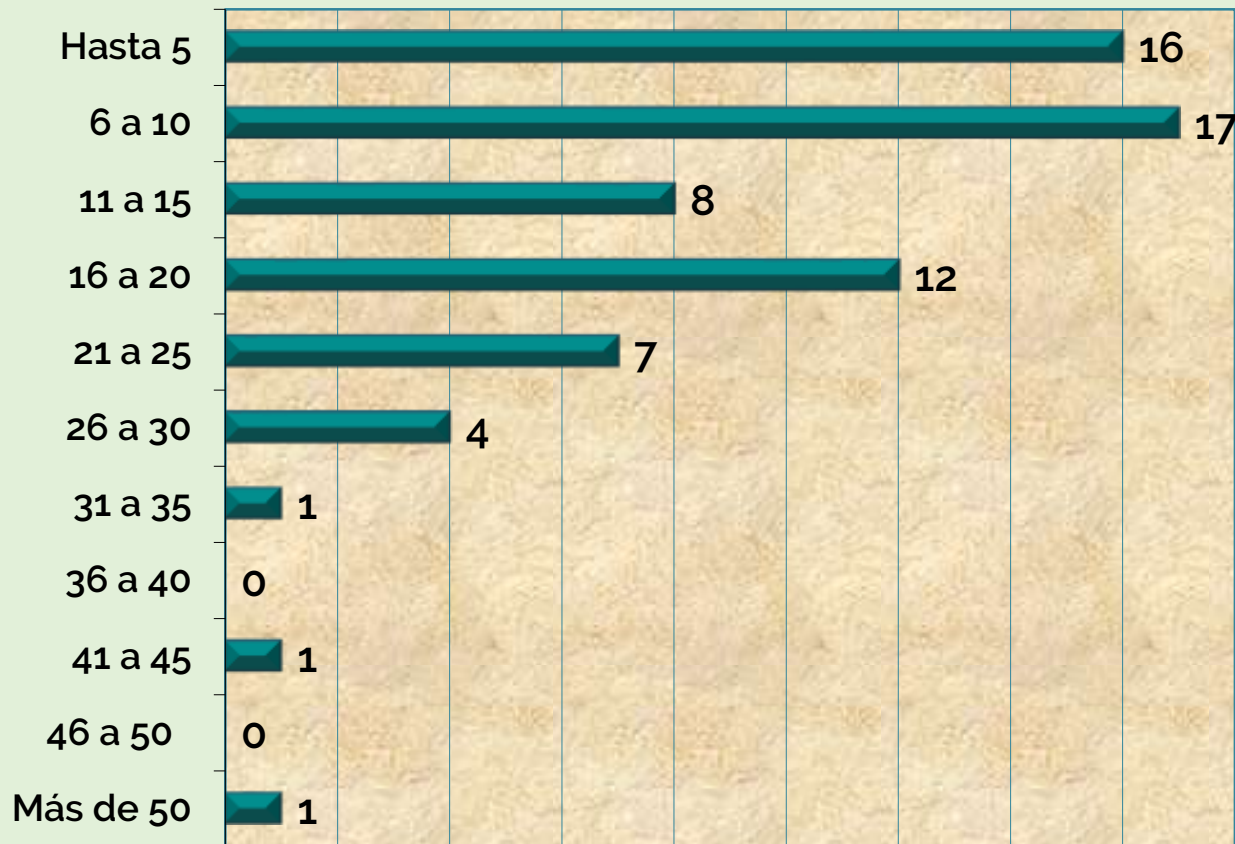
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO UISPPA 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.

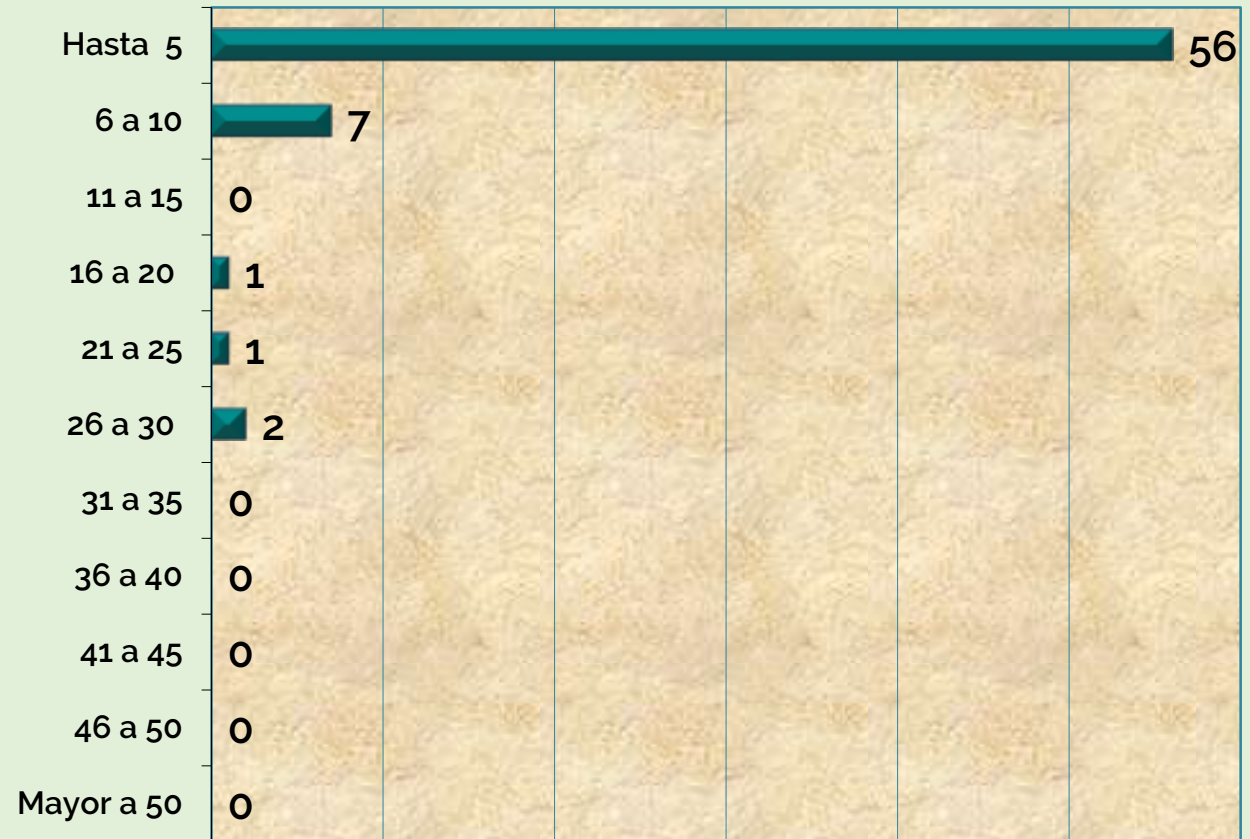


PTCCO UISPPA 2019

Años en el puesto actual

El 84% de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años de practica en él.

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





PTCCO UISPPA 2019

Estudios actuales

El 38% personas en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar alguna maestría, doctorado, capacitación o algún otro.

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



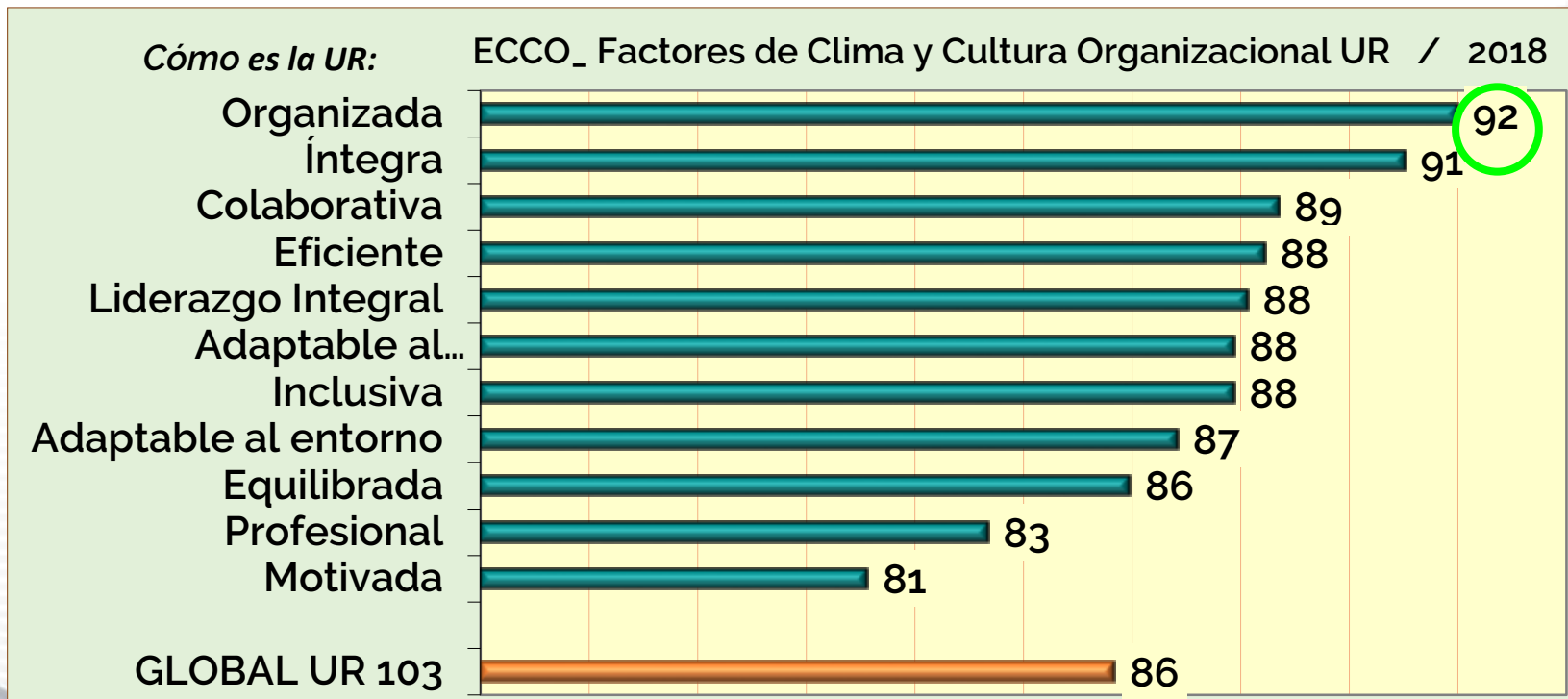


**PTCCO UISPPA
2019**

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO UISPPA 2019

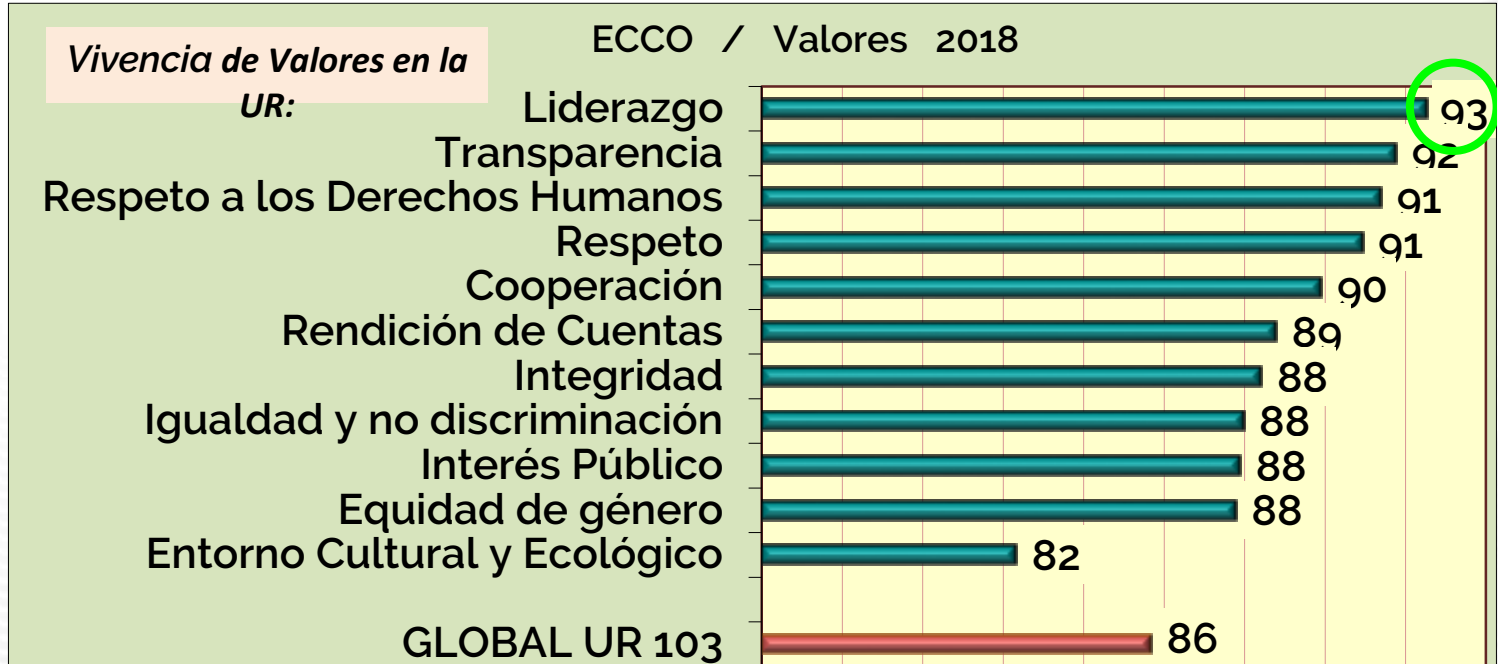


92 ≥; 78 ≤

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



PTCCO UISPPA 2019



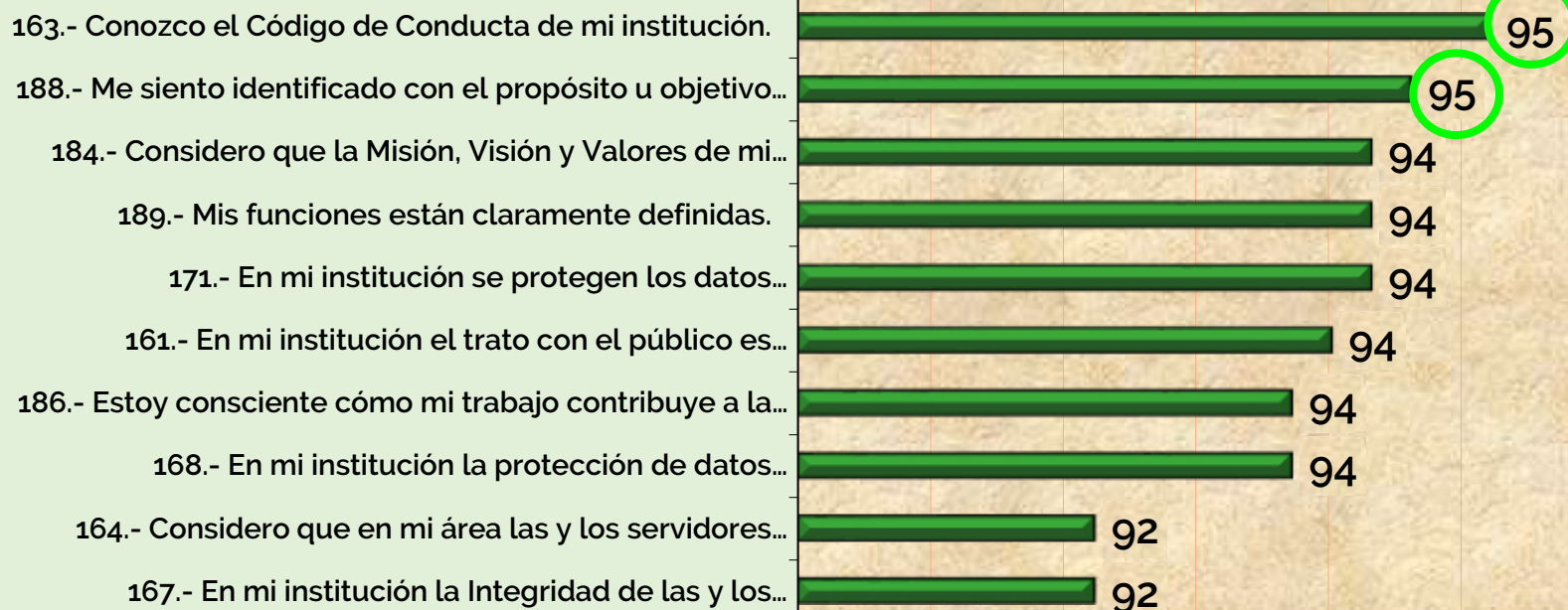
92 ≥; 78 ≤

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



PTCCO UISPPA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

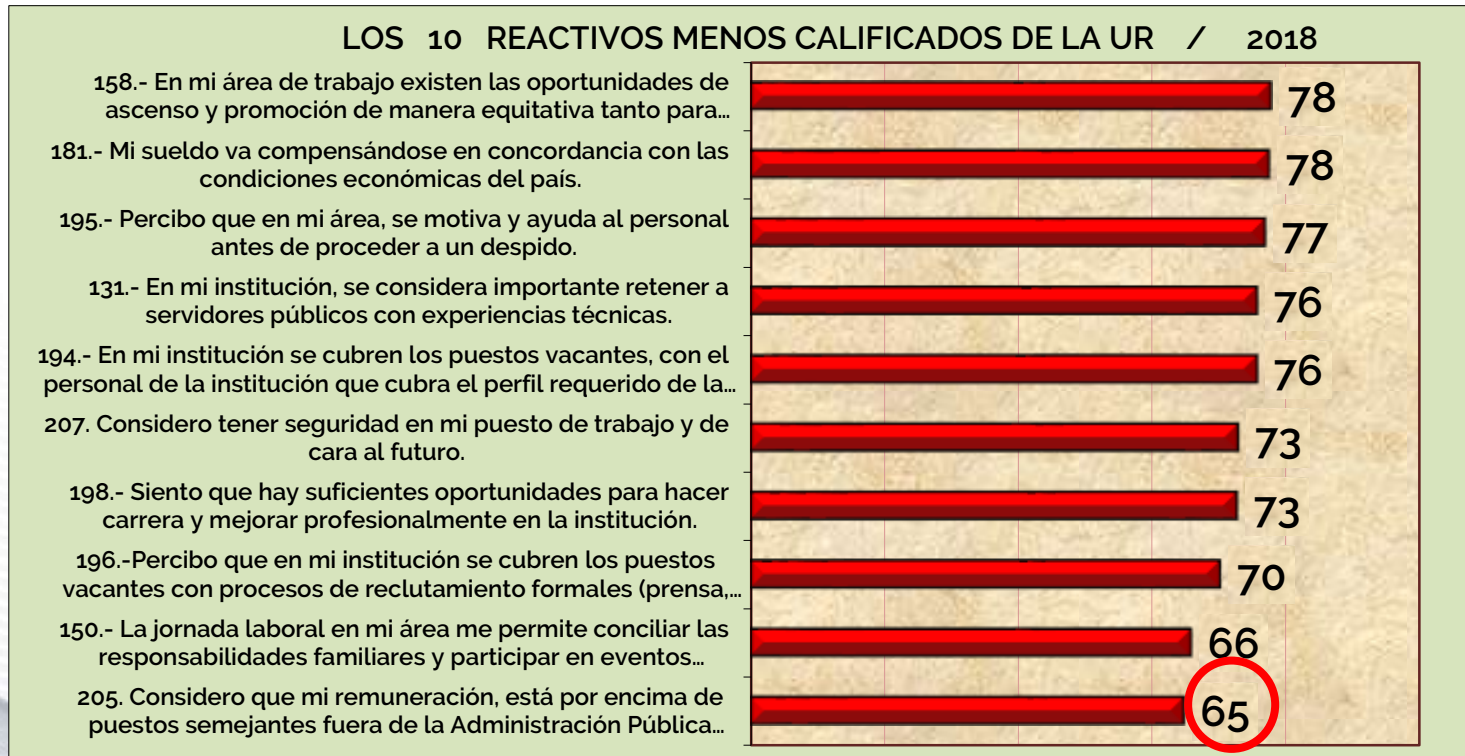


92 ≥; 78 ≤

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



PTCCO UISPPA 2019



92 ≥; 78 ≤

Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la UISPPA podría ser mejor Motivada y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



PTCCO UISPPA 2019

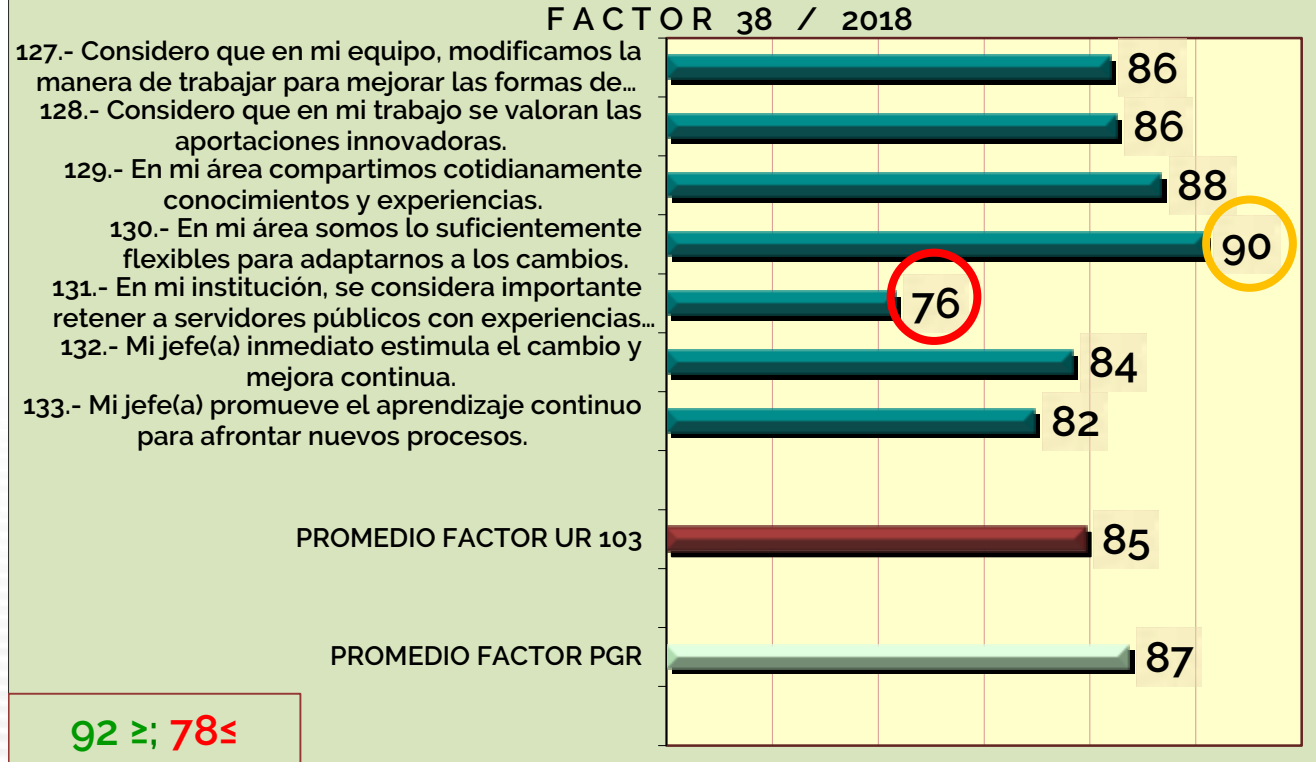
Factores básicos Índice individual



PTCCO UISPPA 2019

La UISPPA es Adaptable
al entorno

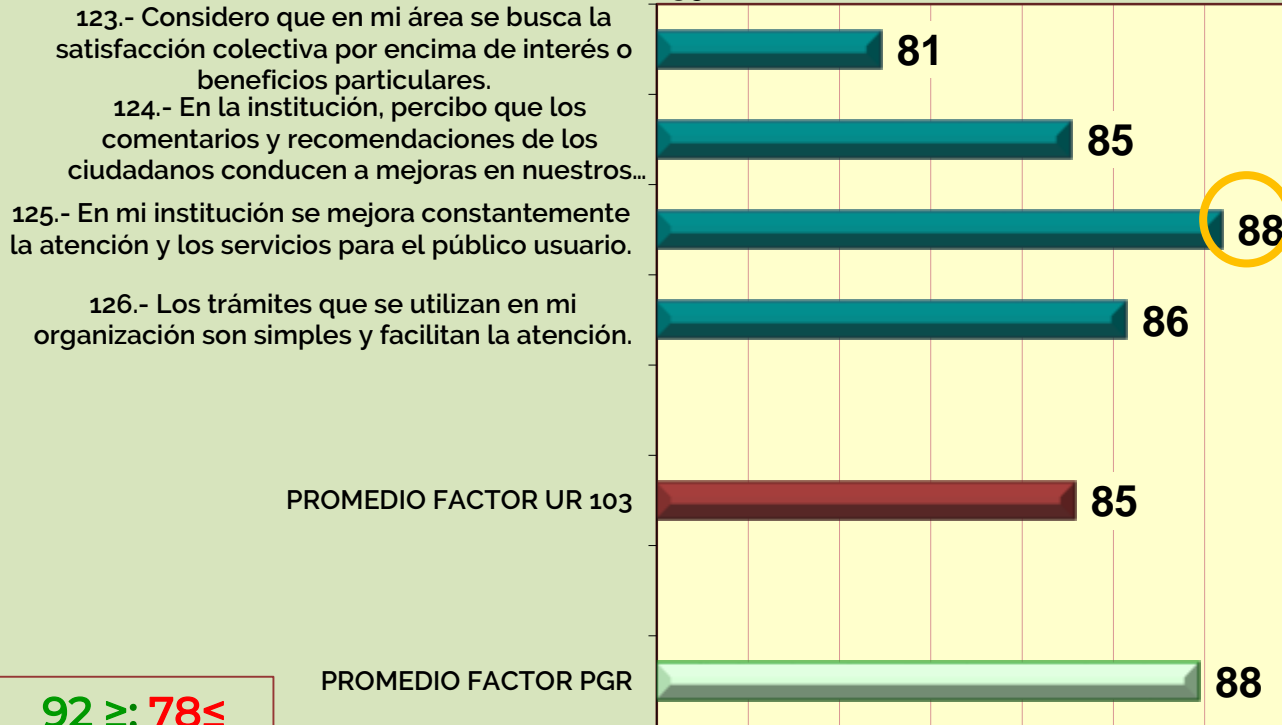
85



Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

PTCCO UISPPA 2019

FACTOR 39 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La UISPPA es Adaptable al ciudadano

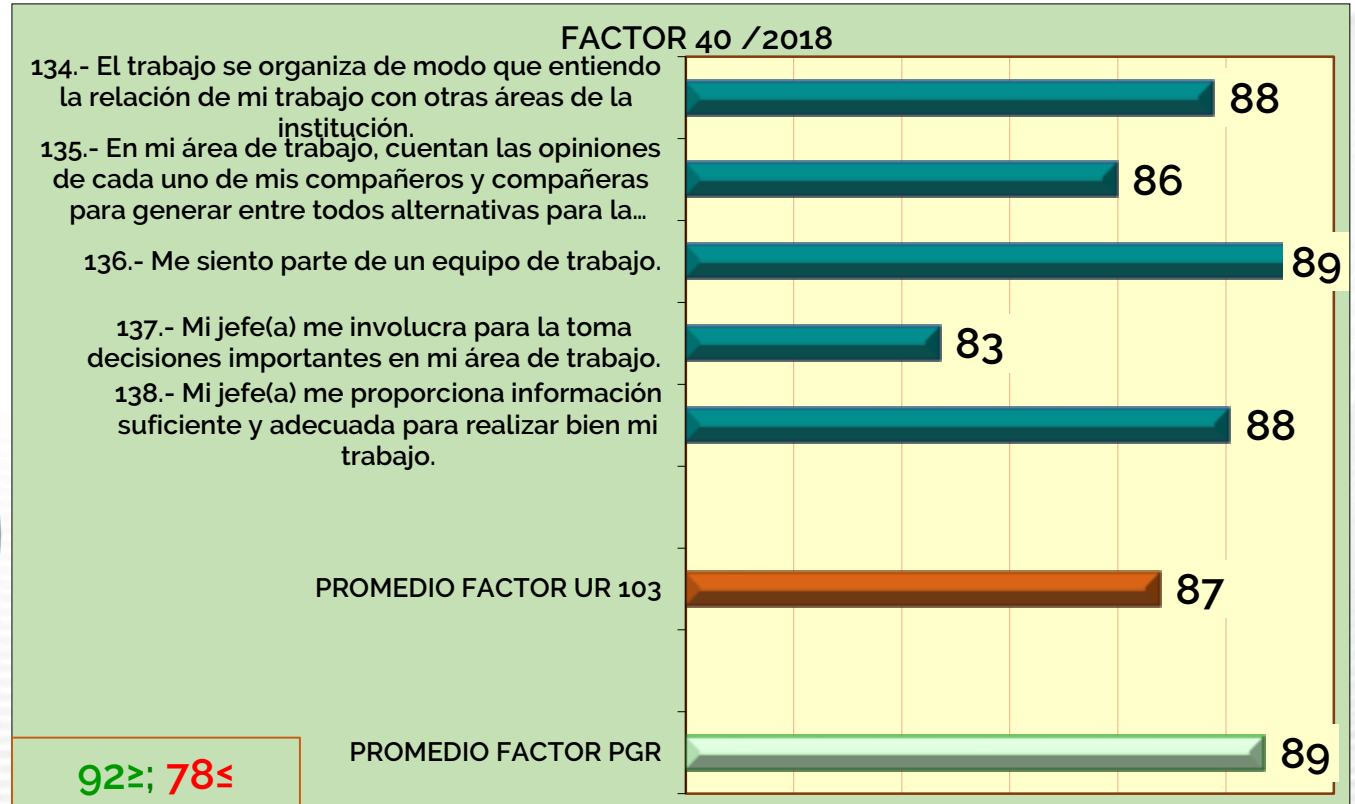


Los resultados muestran que en la Unidad se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



PTCCO UISPPA 2019

La UISPPA es
Colaborativa

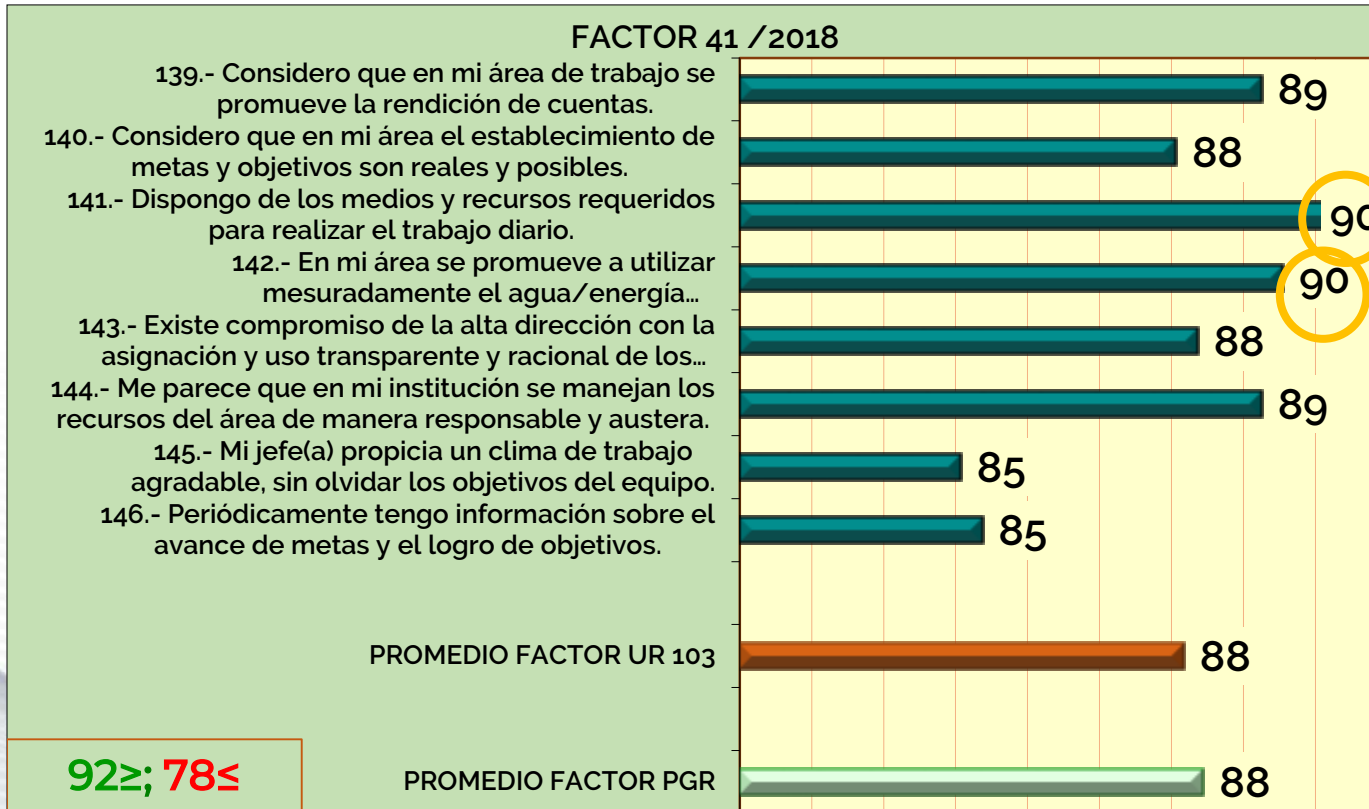


Las y los servidores públicos de la UISPPA se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO UISPPA 2019

La UISPPA es Eficiente



Se considera que la Unidad promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles.

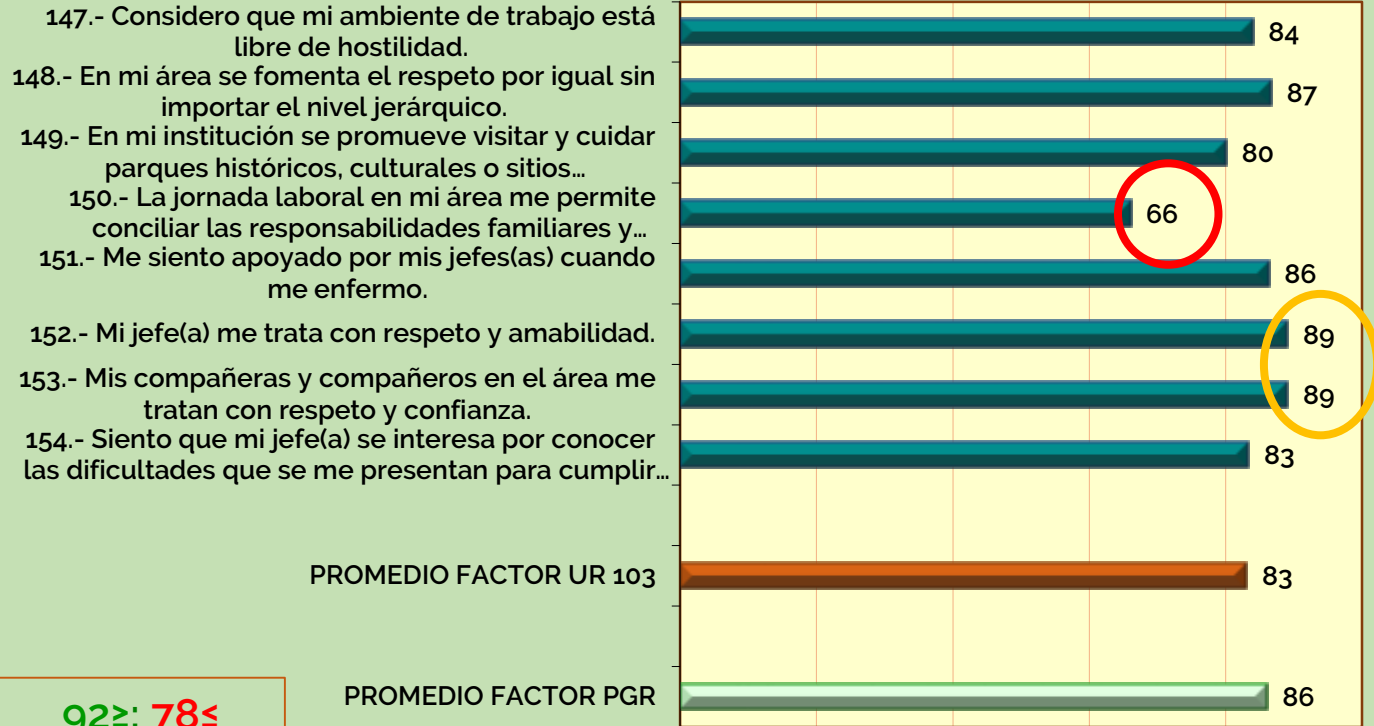


PTCCO UISPPA 2019

La UISPPA es
Equilibrada



FACTOR 42 / 2018



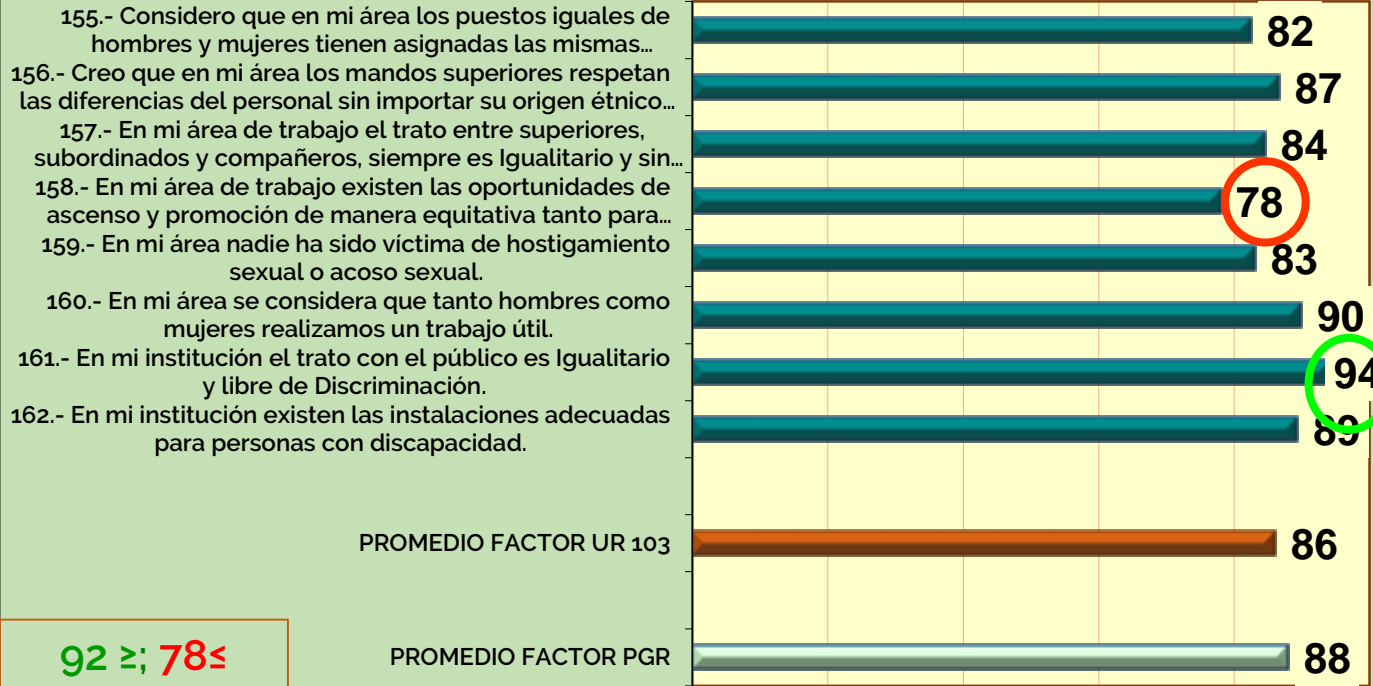
92≥; 78≤

*Las y los servidores públicos consideras que en la Unidad se sientes serviciales tanto en el entorno donde desempeñan su labor como con su jefe.

*De lo contrario tienen la percepción de que los horarios deberían mejorar para el bienestar del personal de la UISPPA.

PTCCO UISPPA 2019

FACTOR 46 / 2018



92 ≥; 78 ≤

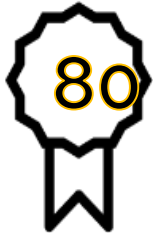
La UISPPA es Inclusiva



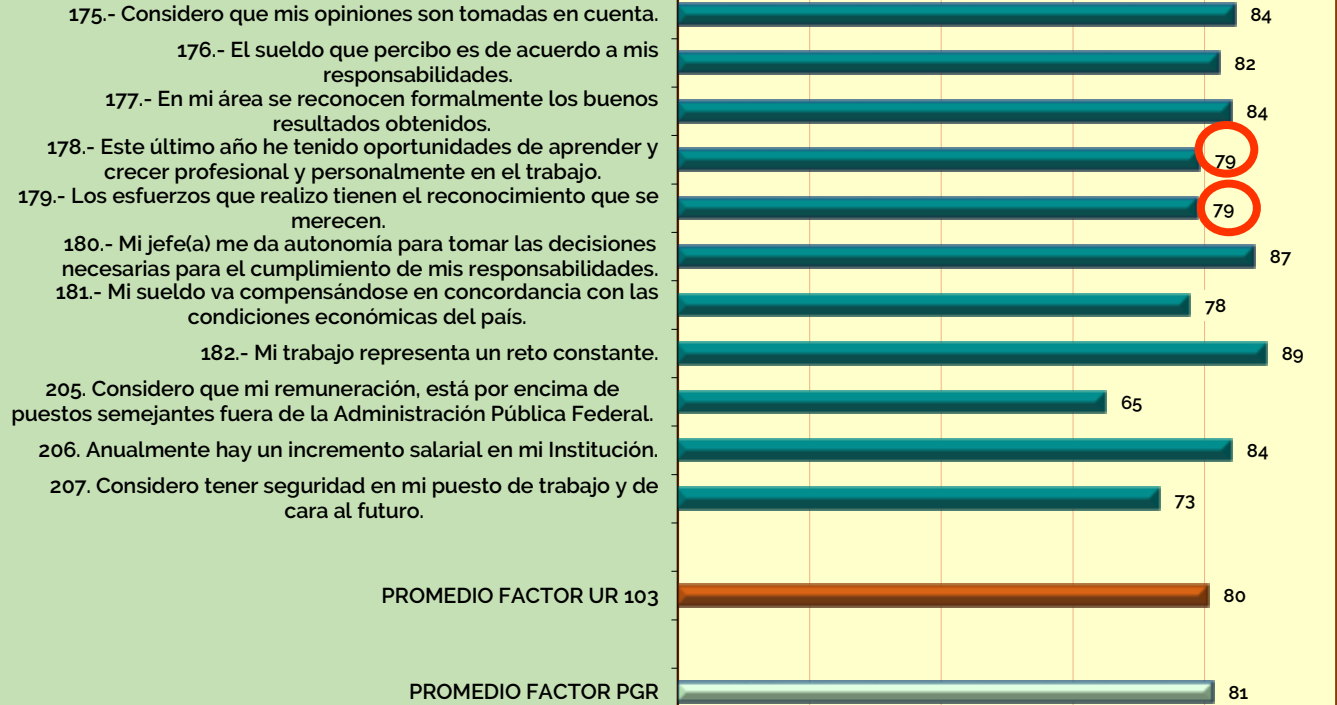
El personal percibe la igualdad, discriminación y equilibrio con respecto a las oportunidades entre hombres y mujeres tanto dentro de la Unidad como en la ciudadanía, así como trabajo útil y percepciones. Aportaron que el trato al público es igualitario y libre de discriminación.

PTCCO UISPPA 2019

La UISPPA es
Motivada



FACTOR 47 /2018



*La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la UISPPA están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.

*El personal de la UISPPA manifiesta que sus esfuerzos que realizó no cuentan en su mayoría los reconocimientos que se merecen.

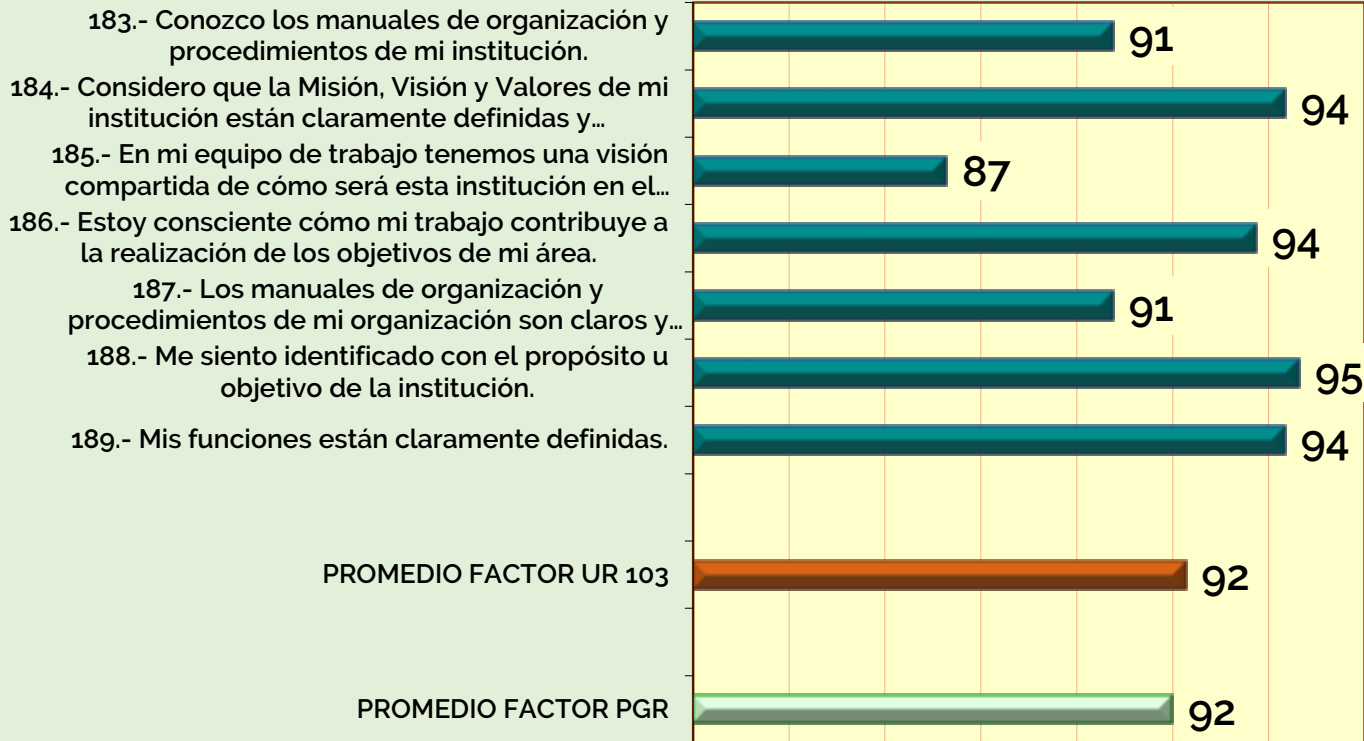
* El personal no cuentan con oportunidades de aprender, crecer profesional y personalmente en el trabajo, así mismo no se siente seguro en el puesto de trabajo y cara al futuro.



PTCCO UISPPA 2019

La UISPPA es
Organizada

FACTOR 48 /2018

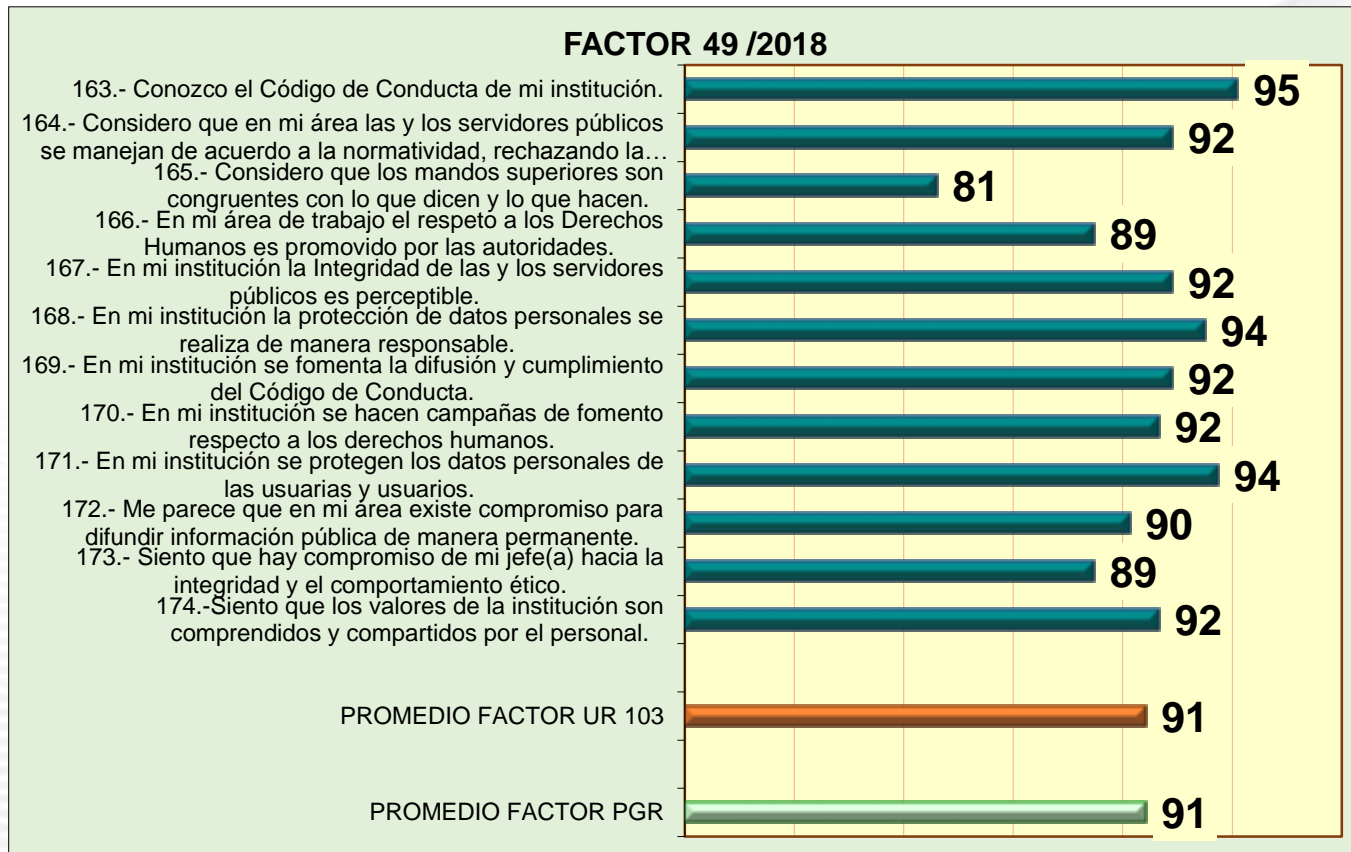


Es uno de los mejores resultados obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Unidad presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO UISPPA 2019

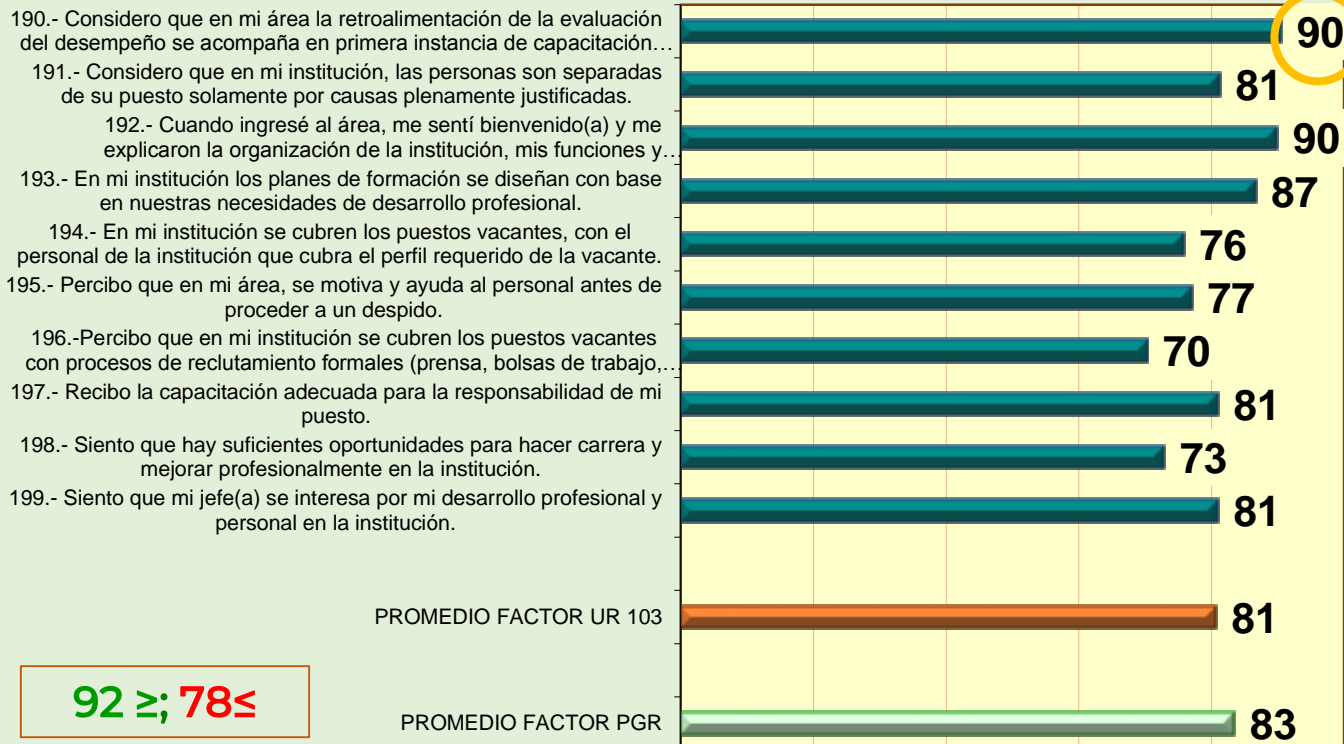
La UISPPA es
Íntegra



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

PTCCO UISPPA 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La UISPPA es Profesional



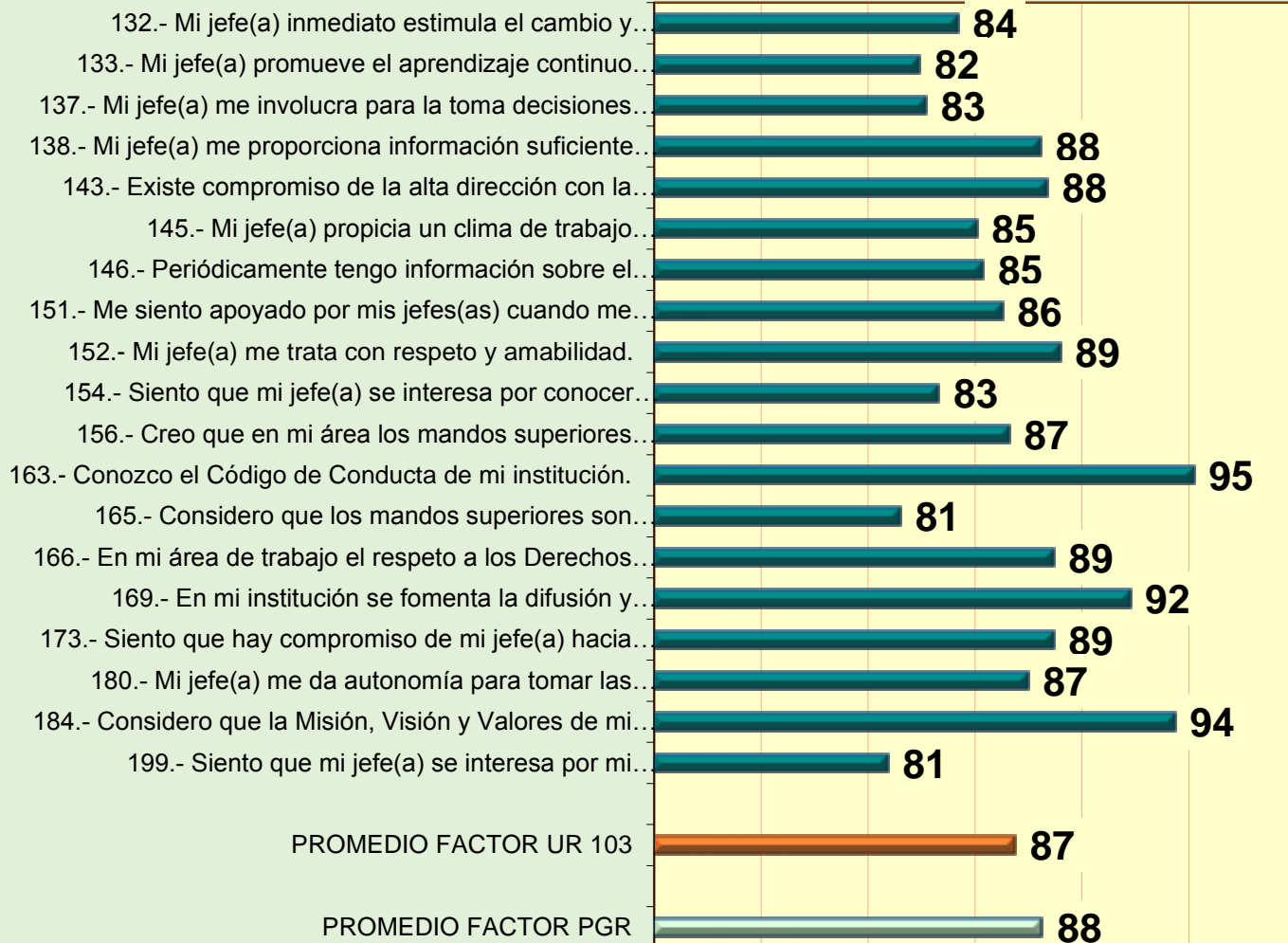
*Se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

*El personal no percibe que en la UISPPA cubra los puestos vacantes con el mismo personal adscrito, pudiendo generar un servicio de carrera interno o bien un reconocimiento del personal susceptible de aumentar su plaza por méritos laborables.

PTCCO UISPPA 2019

Liderazgo Integral

FACTOR 52 /2018



Esta gráfica presenta a la UISPPA con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



PTCCO UISPPA 2019

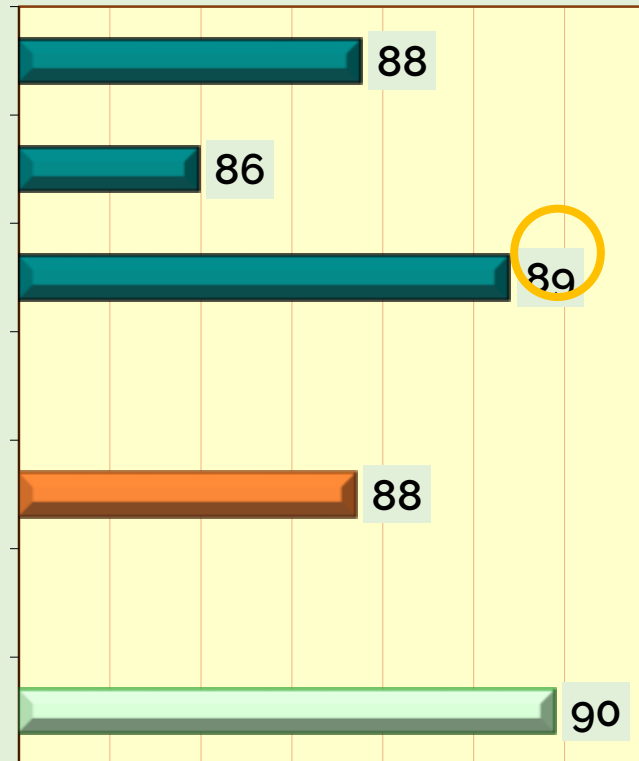
Resultado de factores de Valores



PTCCO UISPPA 2019

FACTOR 53 /2018

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



92 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



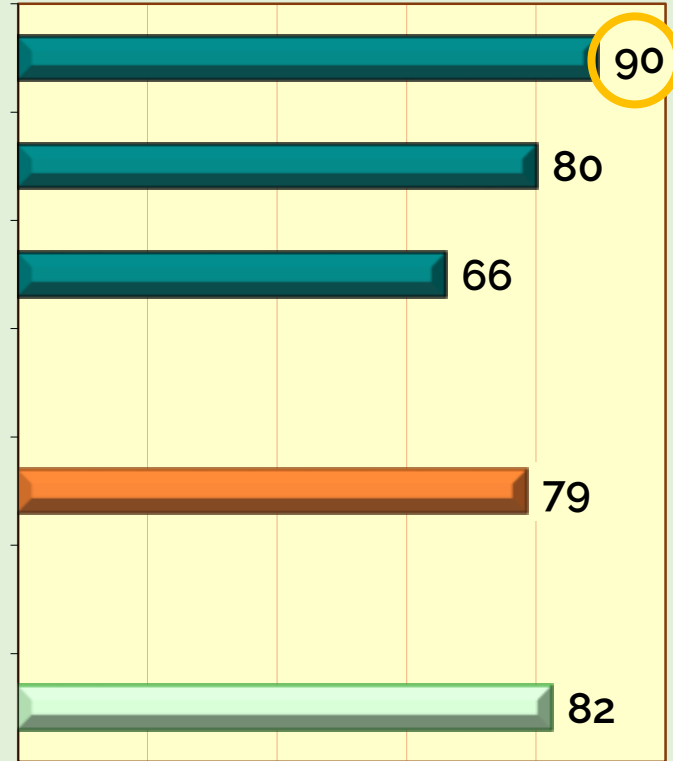
PTCCO UISPPA 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



FACTOR 54 /2018

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



92 ≥; 78 ≤

La jornada laboral de la UISPPA no permite que el servidor público concilie responsabilidades familiares y así mismo de poder participar en eventos culturales .



PTCCO UISPPA 2019

FACTOR 55 /2018

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

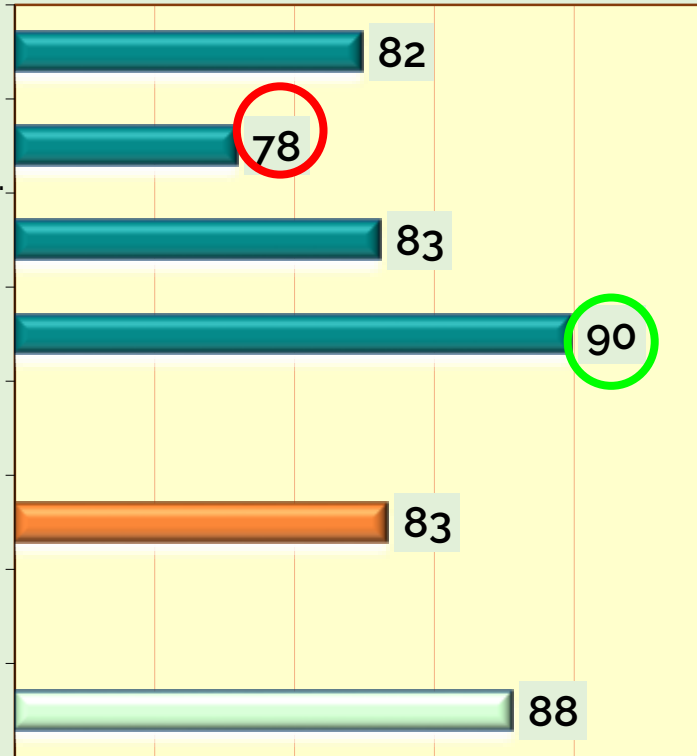
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como...

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

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

PROMEDIO FACTOR UR 103

PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Unidad perciben que tanto hombres como mujeres acceden a un trabajo útil y de trato con las mismas condiciones y percepciones para la UISPPA; consideran sensato la igualdad en posibilidades y oportunidades en ascenso y promoción.

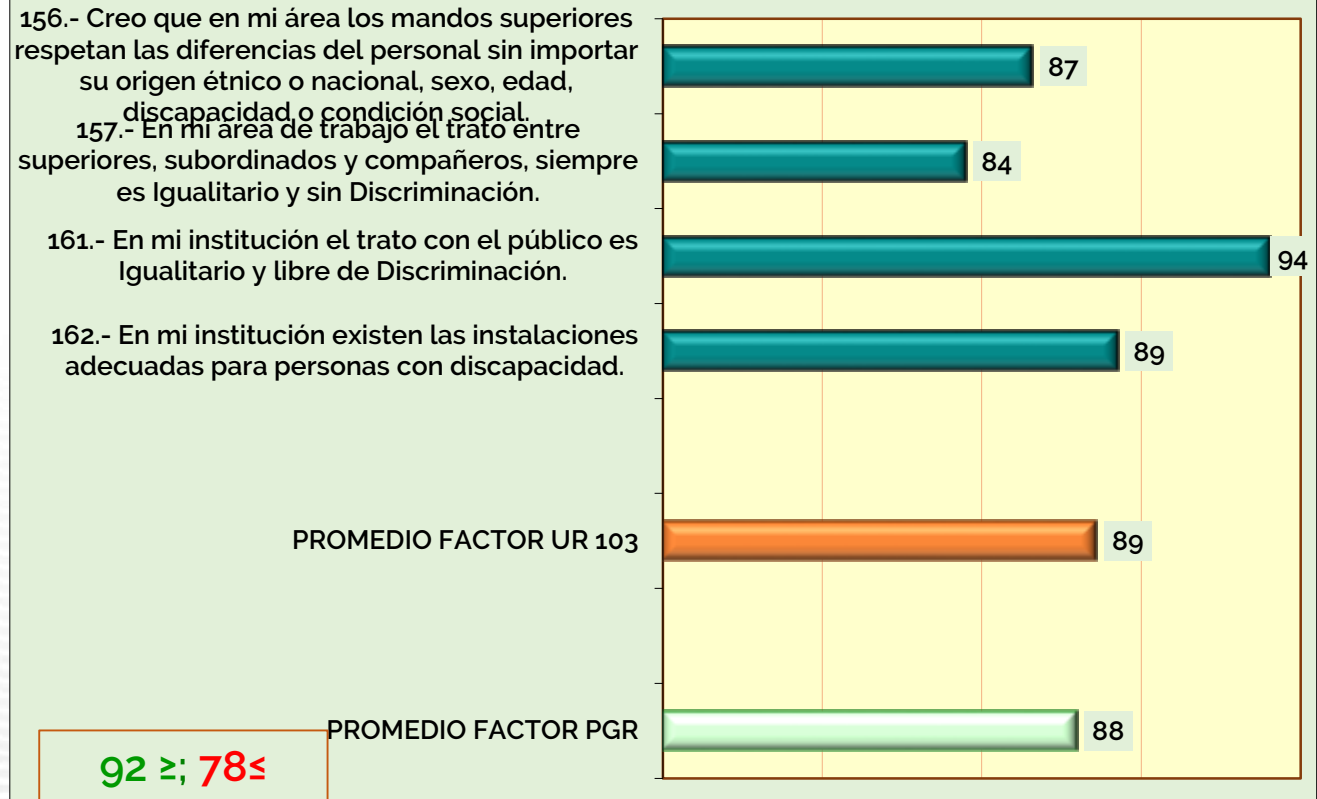
PTCCO UISPPA 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

89



FACTOR 56 /2018



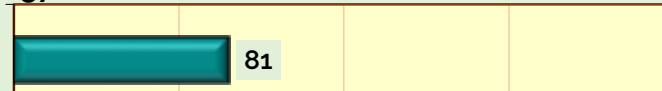
Se percibe que las y los servidores públicos de la UISPPA prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



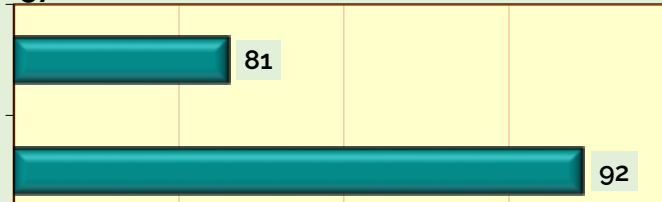
PTCCO UISPPA 2019

FACTOR 57 / 2018

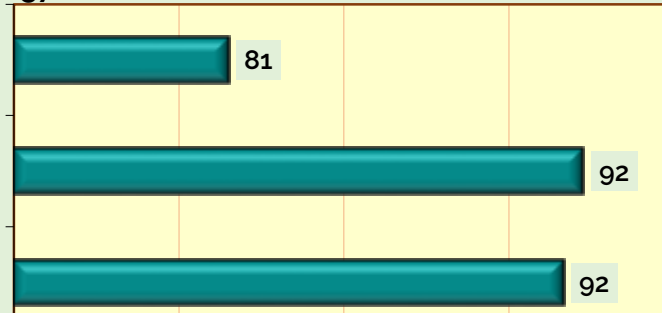
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 103



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Integridad



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



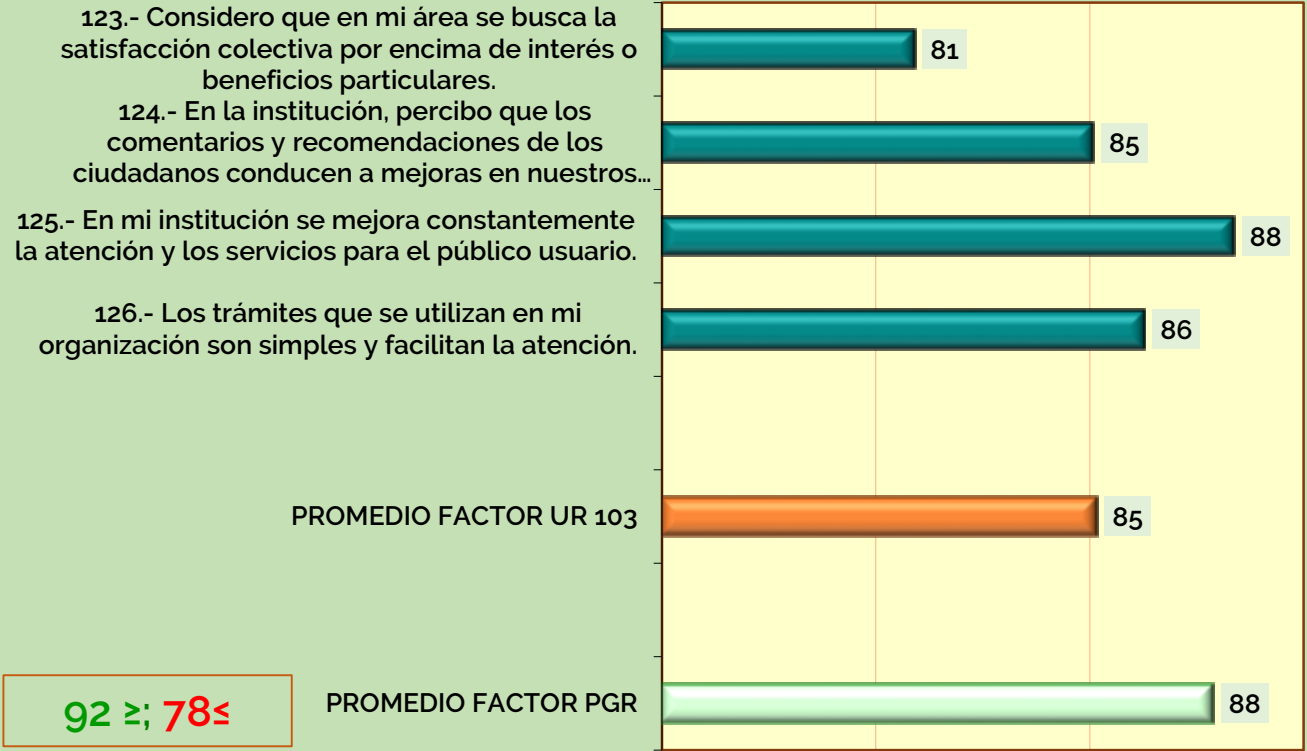
PTCCO UISPPA 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

85



FACTOR 58 /2018



92 ≥; 78 ≤

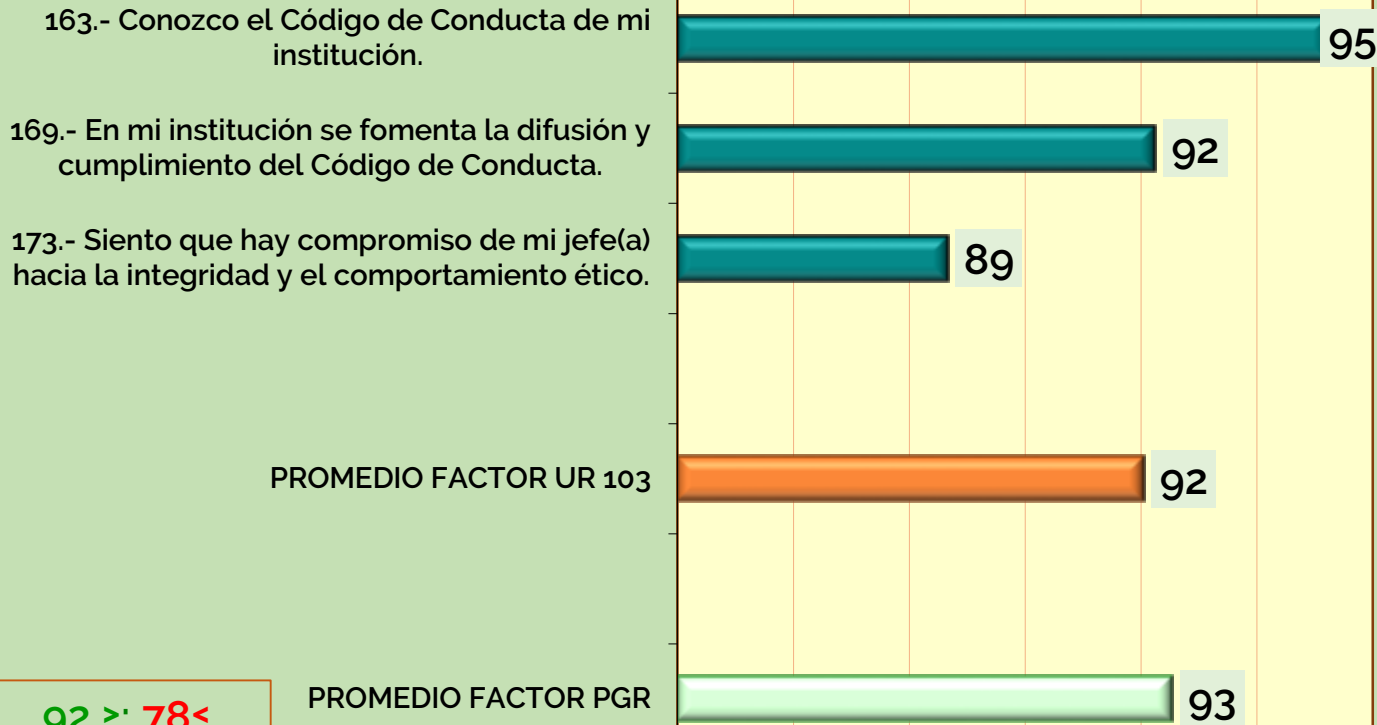
Las y los servidores públicos de la UISPPA consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la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



PTCCO UISPPA 2019

Vivencia de Valores:
Liderazgo

FACTOR 59 /2018

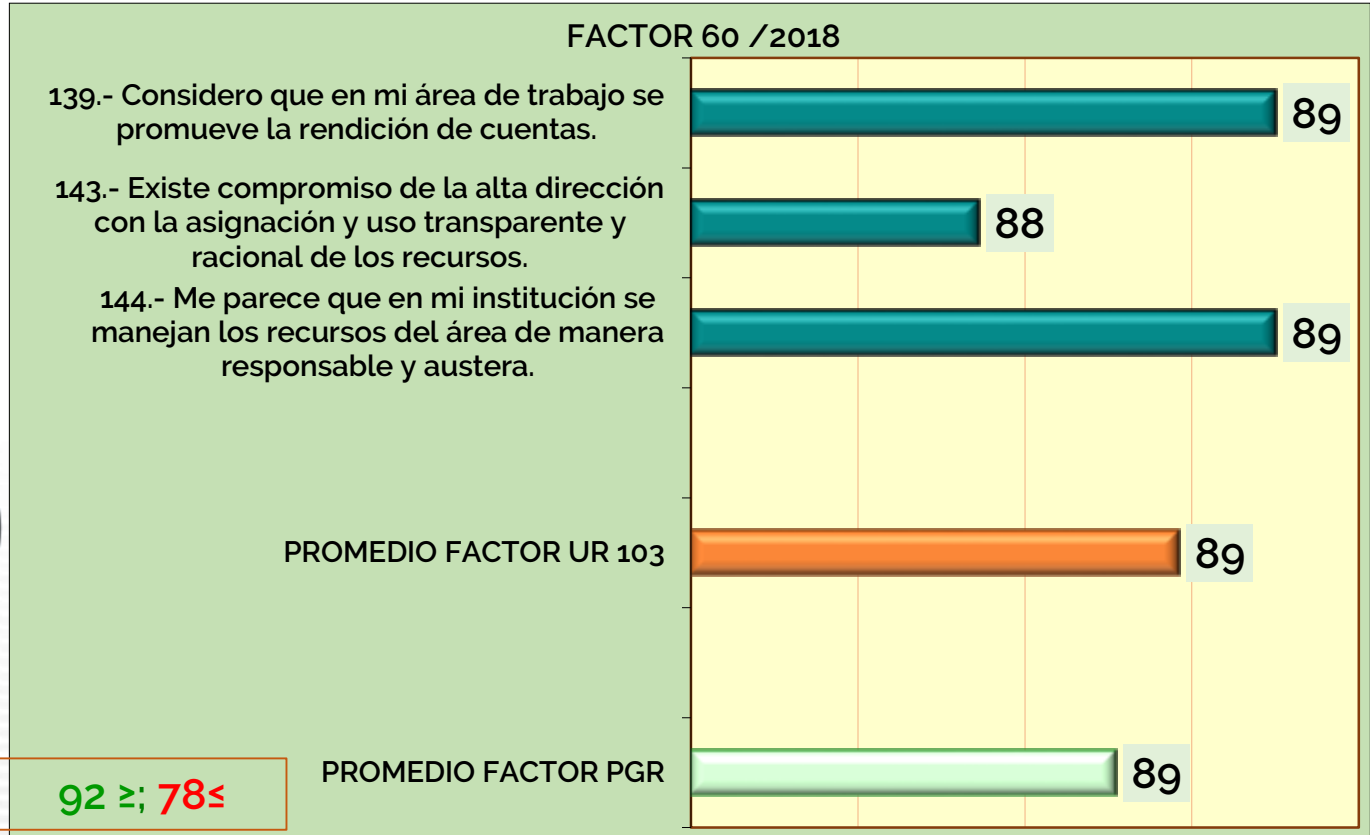


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la UISPPA de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO UISPPA 2019

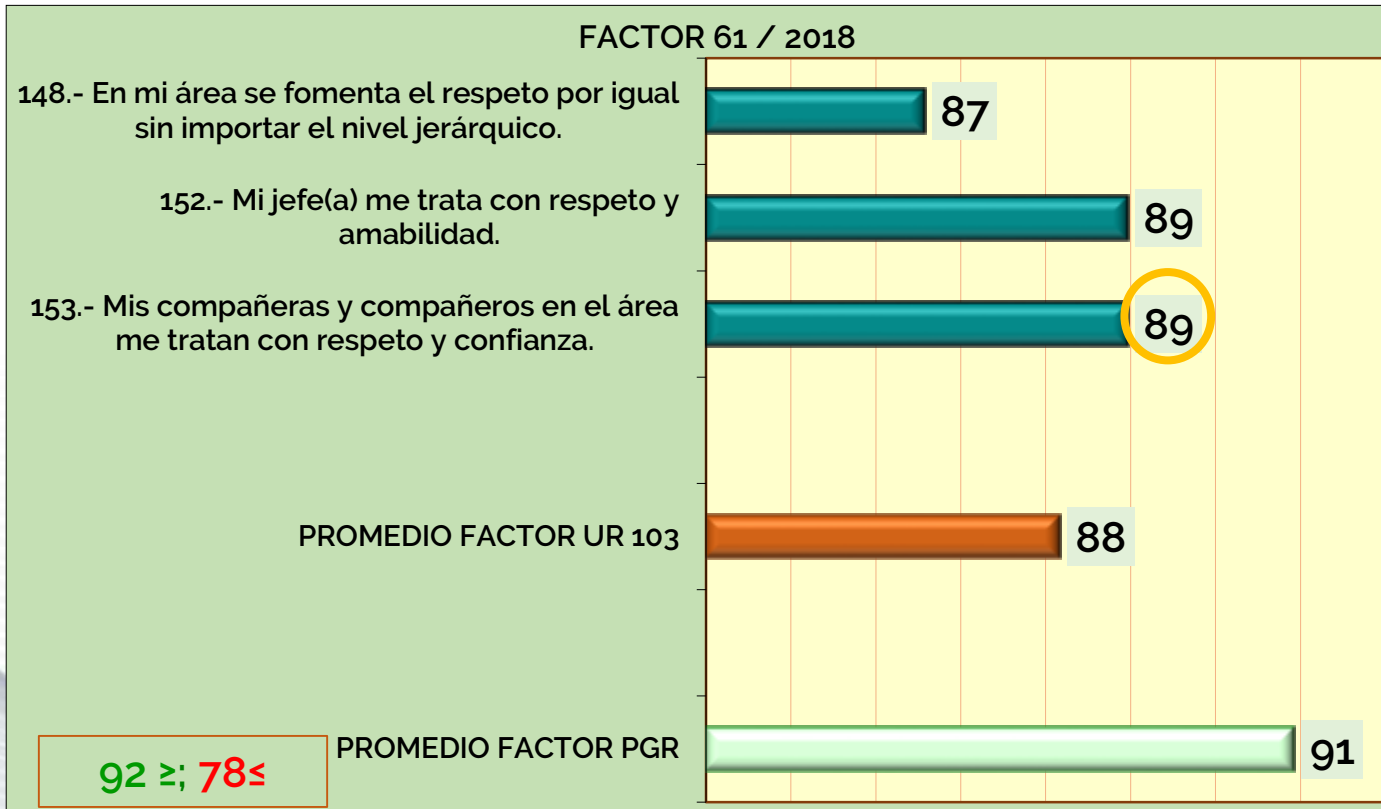
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



Se considera que los mandos superiores de la Unidad asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.



PTCCO UISPPA 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



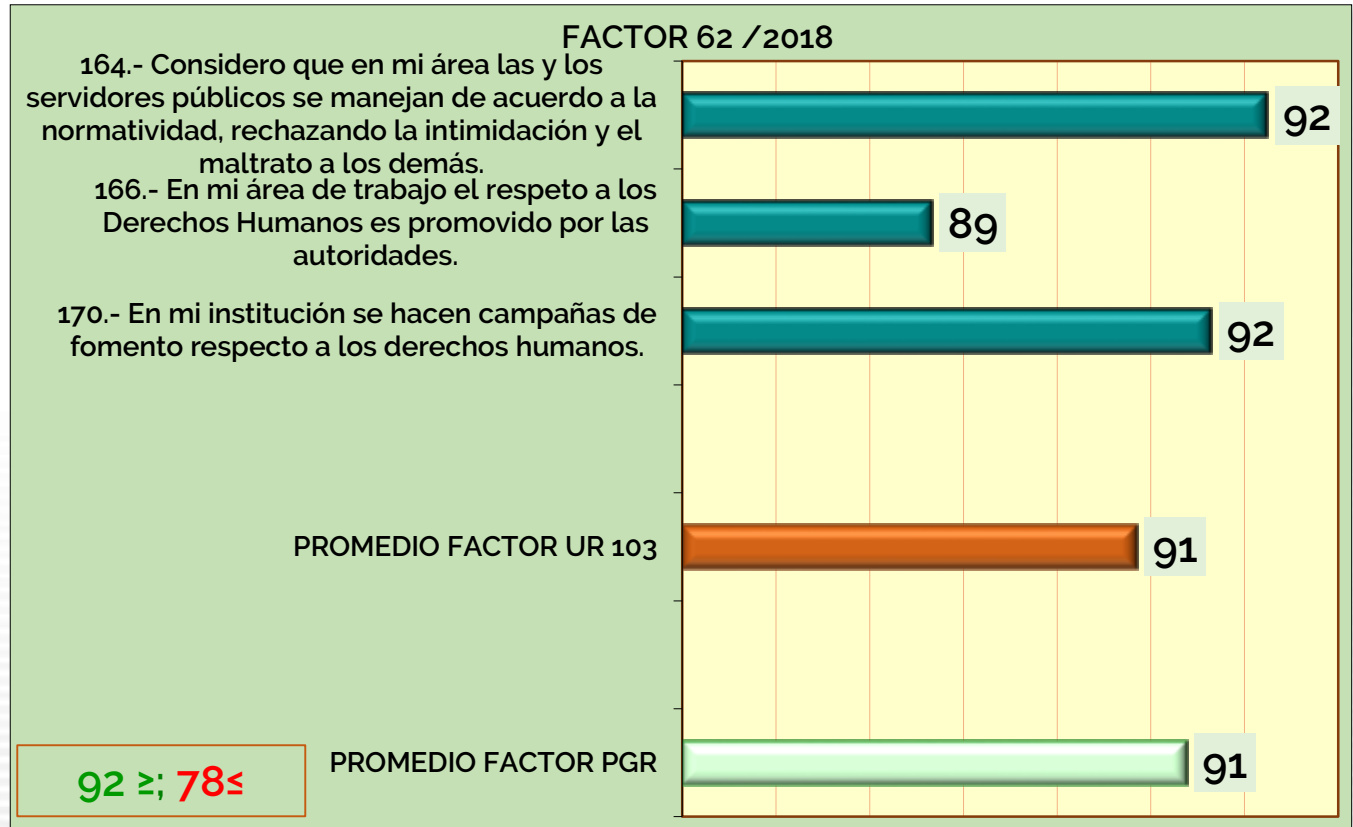
En las diferentes Unidades Administrativas y Delegaciones Estatales que conforman a la UISPPA, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO UISPPA 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

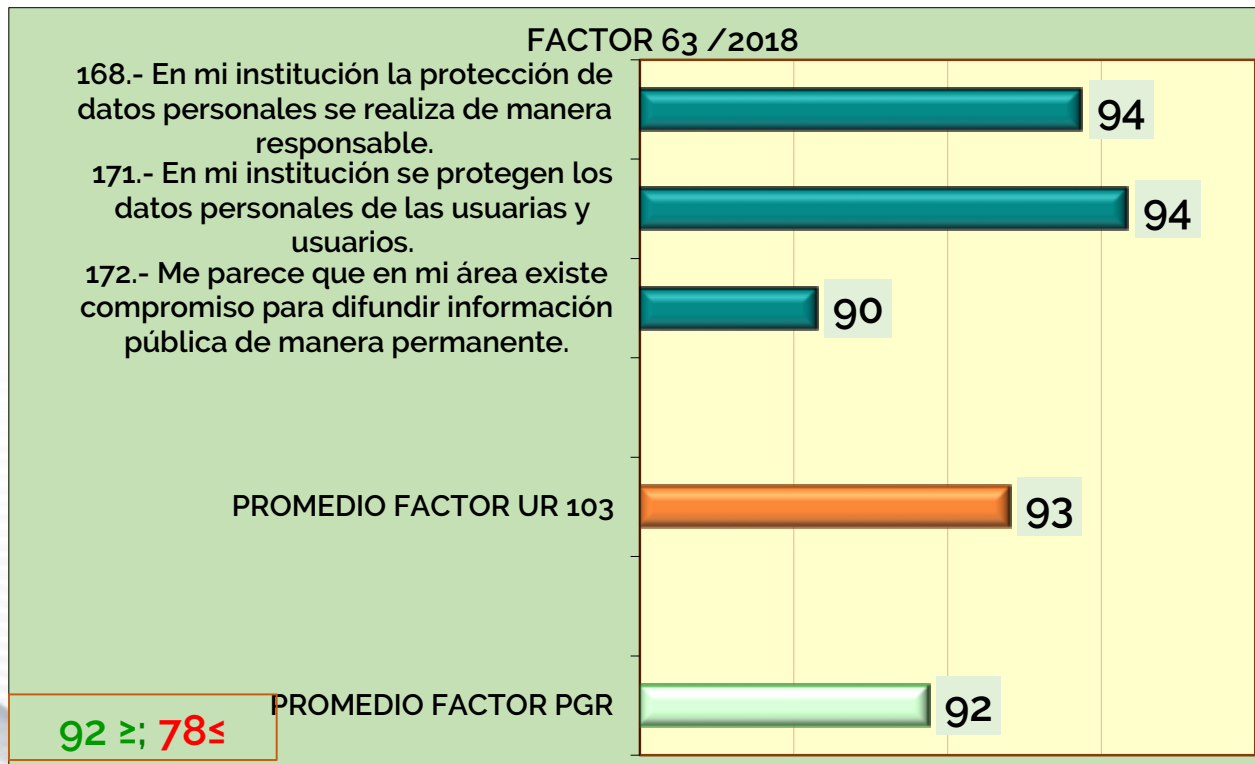
91



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

PTCCO UISPPA 2019

Vivencia de Valores:
Transparencia



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Oficina del C. Fiscal
Unidad para la Implementación del Sistema
Procesal Penal Acusatorio

PTCCO UISPPA 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Oficina del C. Fiscal
Unidad para la Implementación del Sistema
Procesal Penal Acusatorio

PTCCO UISPPA 2019

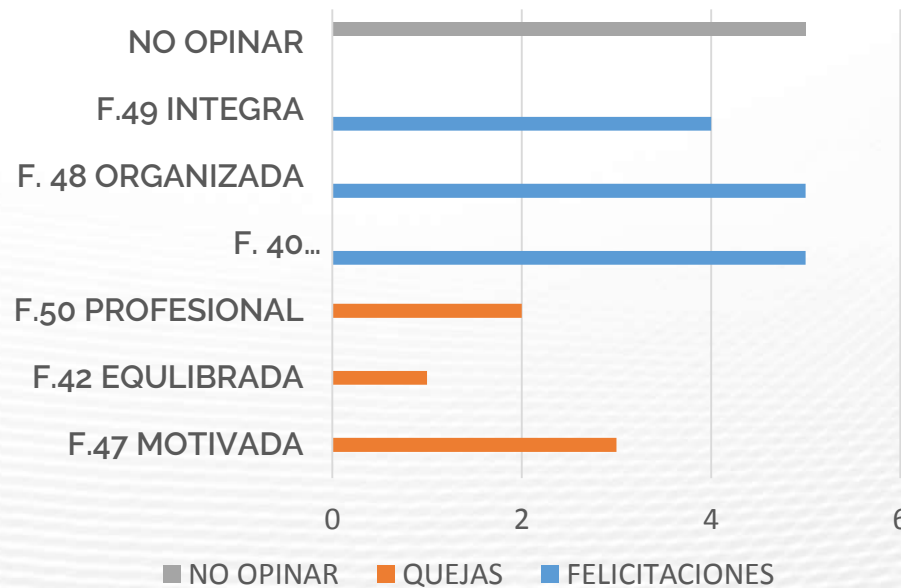
Comentarios y Sugerencias



PTCCO UISPPA 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 25

COMENTARIOS UR ECOO/2018



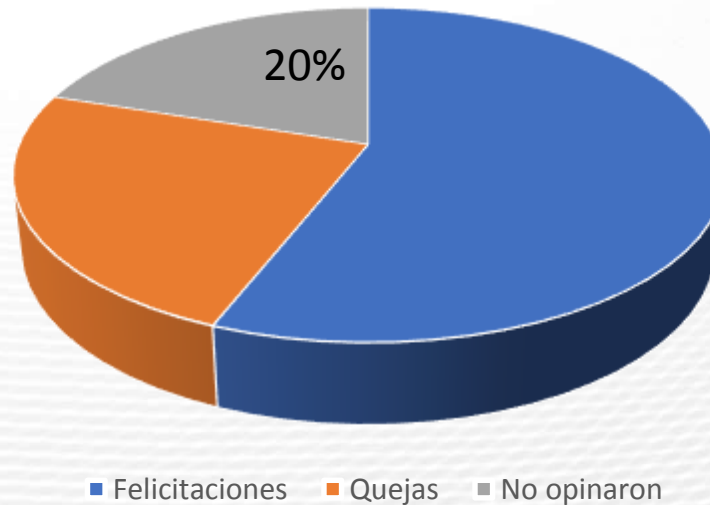
Las y los servidores públicos encuestados externaron 25 comentarios, de los cuales 14 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Unidad es colaborativa, organizada e integral. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO UISPPA 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 25

COMENTARIOS UR
ECCO/2018



De los 25 comentarios expresados, 14 destacan en felicitar a la UISPPA por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



PTCCO UISPPA 2019

3. Análisis Comparativo

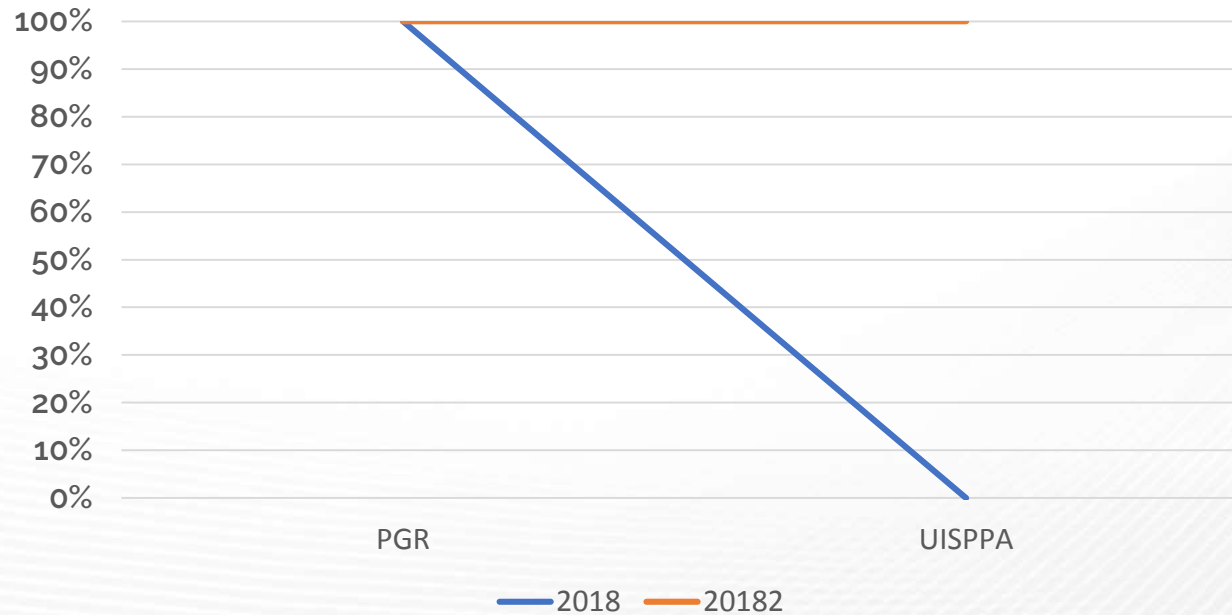


PTCCO UISPPA 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO UISPPA 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido en la UISPPA se encuentra casi igual al promedio de la FGR.



PTCCO UISPPA 2019



La UISPPA obtuvo el 7mo. lugar de la PGR con un puntaje de 86, mientras que en 2016 obtuvo el mismo lugar con 85 puntos



PTCCO UISPPA 2019





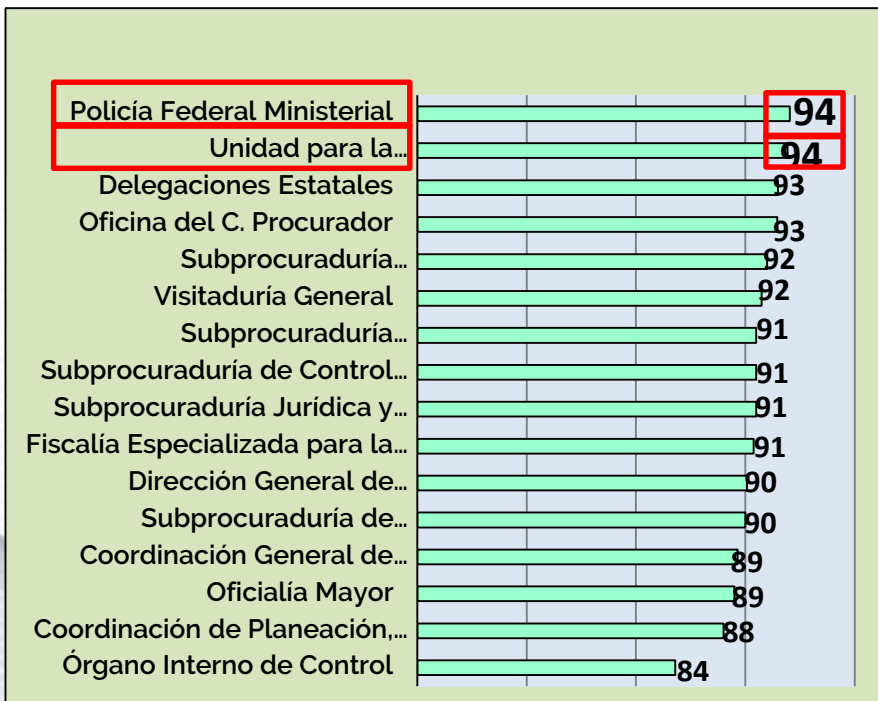
PTCCO UISPPA 2019

3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018



PTCCO UISPPA 2019

NO EXISTE PUNTO DE COMPARACIÓN TODA VEZ QUE LA UISPPA APARECIÓ EN EL CATÁLOGO DE UNIDADES DE LA FGR HASTA 2017. SE ANEXA RESULTADOS 2017





3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO UISPPA 2019

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

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

PTCCO PGR 2017-2018

$$\frac{19 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO UISPPA 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor IX

Balance Familiar

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor XI

Liderazgo y Participación

1 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
1 prácticas registradas en 2018

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi institución

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor V

Equidad y Género

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor X

Colaboración y trabajo en equipo

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor

Calidad de vida laboral

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor xxv

Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018



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



PTCCO UISPPA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

103	UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO
-----	---

FACTOR

<p>38.- Adaptable al Entorno</p> <p>131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.</p> <p>132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.</p> <p>133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2019.
--

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 LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	UISPPA	OFICIO CORREO ELECTRÓNICO	PERIODICO	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	41	P												
					O				R													
2	DIFUNDIR LOS PTCCOOS 2018.	UISPPA	OFICIO CORREO ELECTRÓNICO	PERIODICO	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O				R													

LIC. HERMINIA MONTES SOTELO
SUBDIRECTORA DE ÁREA

LIC. ELOY BARRAGAN MORENO
DIRECTOR DE ÁREA



PTCCO UISPPA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

103	UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO
-----	---

FACTOR

46.- Inclusiva
<p>155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.</p> <p>157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es igualitario y sin Discriminación.</p> <p>158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover y difundir la cultura de Equidad de Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la FGR, así como los procedimientos para obtener orientación y asesoría especializada en los temas.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género.	UISPPA	OFICIO CORREO ELECTRÓNICO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P													
O																							
	Continuar con la sensibilización y capacitación en Equidad e Igualdad de Género.	UISPPA	OFICIO CORREO ELECTRÓNICO	PERIÓDICO	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
O																							

LIC. HERMINIA MONTES SOTELO
SUBDIRECTORA DE ÁREA

LIC. EDDY BARRAGAN MORENO
DIRECTOR DE ÁREA



PTCCO UISPPA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

109	UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO
-----	---

FACTOR

36- Profesional
321.- Condições que em mi instituição, as pessoas são responsáveis de su posto e/ou entre por causas planejadas justificadas.
324.- Se mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido de la vacante.
325.- Permite que en mi área, se motiva y ayude al personal antes de proceder a un despido.
326.- Permite que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento flexibles (perma, becas de trabajo, agencias de empleos, instituciones educativas etc.).
327.- Revive la capacitación avanzada para la responsabilidad de mi puesto.
328.- Siendo que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.
329.- Siendo que mi gestión se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
	Gestionar cursos con la temática de autonomía e iniciativa personal, desarrollo de proyectos, equipo de trabajo, habilidades interpersonales, técnicas de expresión, técnicas de comunicación asertiva, y resolución de conflictos.	UISPPA	OFICIO CORREO ELECTRÓNICO	PERIÓDICA	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	52	P													
					O				R														
	Continuar con los reconocimientos al desempeño de los labores del personal de la UISPPA.	UISPPA	OFICIO CORREO ELECTRÓNICO	PERIÓDICA	E	X	TODO EL PERSONAL	47	52	P													
					O				R														
	Realizar reuniones laborales con el personal a efecto de intercambio de opiniones y/o experiencias a efecto de encontrar áreas de oportunidad, asegurando así el logro de objetivos.	UISPPA	Minutas Acuerdos	Mensuales	E	X	TODO EL PERSONAL	47	52	P													
					O				R														

LIC. HERMINIA MONTES SOTELO
SUBDIRECTORA DE ÁREA

LIC. LIDIA BARRAGAN MORENO
DIRECTOR DE ÁREA



PTCCO UISPPA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

103	UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO
-----	---

FACTOR

- 132.- Liderazgo integral
- 133.- Mi jefe(a) inmediatamente revisa el correo y responde con tiempo.
- 134.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para el mejoramiento personal.
- 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.
- 145.- Mi jefe(a) promueve un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.
- 150.- Cuando necesito tengo información sobre el avance de mi trabajo y el logro de objetivos.
- 154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
- 163.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
- 169.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de cultura organizacional, de manera continua, en las actividades cotidianas que se desarrollan en el trabajo.

Reafirmar en los mandos medios y superiores, la generación de un ambiente adecuado, para el desarrollo de actividades.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar la programación del taller de Liderazgo.	UISPPA	Oficio Correo electrónico	Trimestral	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	58	57	P													
					O				R														
2	Gestionar la impartición de talleres y cursos con temas que fomenten la motivación del personal para participar en la innovación y apliquen dicho conocimiento en sus labores.	UISPPA	Oficio Correo electrónico	Trimestral	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	50	P													
					O				R														
3	Sensibilizar a los mandos, a fin de dar oportunidad a que los servidores públicos asistan a la capacitación y contar con la participación de ambos.	UISPPA	Oficio Correo electrónico	Trimestral	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	50	P													
					O				R														
4	Realizar reuniones laborales con el personal a efecto de intercambio de opiniones y/o experiencias a efecto de encontrar áreas de oportunidad, asegurando así el logro de objetivos.	UISPPA	Minutas Acuerdos	Mensuales	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	58	40	P													
					O				R														

LIC. HERMINIA MONTES SOTELO
SUBDIRECTORA DE ÁREA

LIC. EDDY BARRAGAN MORENO
DIRECTOR DE ÁREA



PTCCO UISPPA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

303	UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO
-----	---

FACTOR

55.- Equidad de Género

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de Equidad e Igualdad de Género entre el personal de la FGR, así como los procedimientos para obtener orientación y asesoría especializada en los temas.

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	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género.	UISPPA	Oficios Correos Electrónicos Sistema de Comunicación Interna del PARA TI	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	56	52	P														
					O				R															
2	Continuar con la sensibilización y capacitación en Equidad e Igualdad de Género.	UISPPA	Oficios Correos Electrónicos Comunicación Interna del PARA TI	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	56	52	P														
					O				R															
3	Capacitar al todo el personal en HAS.	UISPPA	Oficios Correos Electrónicos	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	56	52	P														
					O				R															
4	Establecer mecanismos de identificación de hostigamiento y acoso laboral.	UISPPA	Oficios Correos Electrónicos Buzón de quejas Correo Institucional de HAS para UISPPA	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	56	52	P														
					O				R															

LIC. HERMINIA MONTES SOTELO
SUBDIRECTORA DE ÁREA

LIC. EDDY BARRAGAN MORENO
DIRECTOR DE ÁREA



PTCCO UISPPA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

103	UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

El personal de mando superior, de a conocer a su personal las funciones que deberán desarrollar, mediante la identificación de atribuciones, las cuales deberán estar alineadas a los objetivos de la Unidad y a los de la FGR.

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		
					O																		
1	Establecer una organización y clasificación de funciones con el personal adscrito.	UISPPA	Oficio Minutas Correos Electrónicos	Un mes (Ya fue atendida con la alta del nuevo Taular)	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	SR	S2	P													
					O					R													
2	Realizar reuniones laborales con el personal a efecto de intercambio de opiniones y/o experiencias a efecto de encontrar áreas de oportunidad, asegurando así el logro de objetivos.	UISPPA	Minutas Acuerdos	Mensuales	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	SR	S2	P													
					O					R													
3	Gestionar con la Dirección General de Formación Profesional, capacitación para mandos de comunicación asertiva.	UISPPA	Oficio Correos Electrónicos	Semestral	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	SR	S2	P													
					O					R													

LIC. HERMINIA MONTES SOTELO
SUBDIRECTORA DE ÁREA

LIC. EDDY BARRAGAN MORENO
DIRECTOR DE ÁREA

