



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada



	CRITERIO	Pág
	Introducción	3
1.	Análisis Cuantitativo	8
2.	Análisis Cualitativo	49
3.	Análisis Comparativo	53
	3.1. Comparación de resultados entre la SEIDO y la FGR...	54
	3.2. Resultados SEIDO 2016 Vs. 2018	58
	3.3. Efectividad del PTCCO 2018	61
4.	Definición de Objetivos Estratégicos	65
5.	Definición de Prácticas de Transformación	65
6.	Calendarización de Prácticas de Transformación	65



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 Institución para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

En la ECCO 2018 se registró la participación de 180 servidoras y servidores públicos.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la 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.



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



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



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

La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada participo en la ECCO 2016 con el cien por ciento de las servidoras y servidores públicos que representan 322 encuestas y en la ECCO 2018 se registro una participación de 180 de un universo de 180 servidoras y servidores públicos.

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

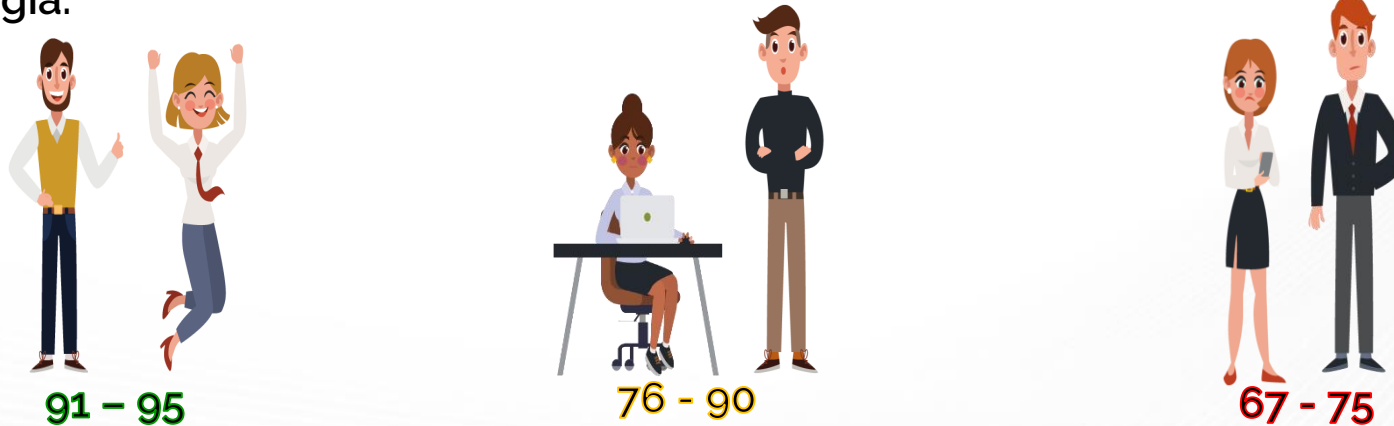
La percepción promedio de los participantes de la SEIDO en la encuesta fue de 82 puntos, 3 puntos menos de la calificación obtenida el año 2016 (85).

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 Institución en la ECCO 2018 es el siguiente:

El umbral superior se mantuvo igual que en el 2016, mientras que el umbral inferior incrementó en 1 punto.



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



Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 75 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 SEIDO presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

1. Análisis Cuantitativo

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

1. Análisis Cuantitativo

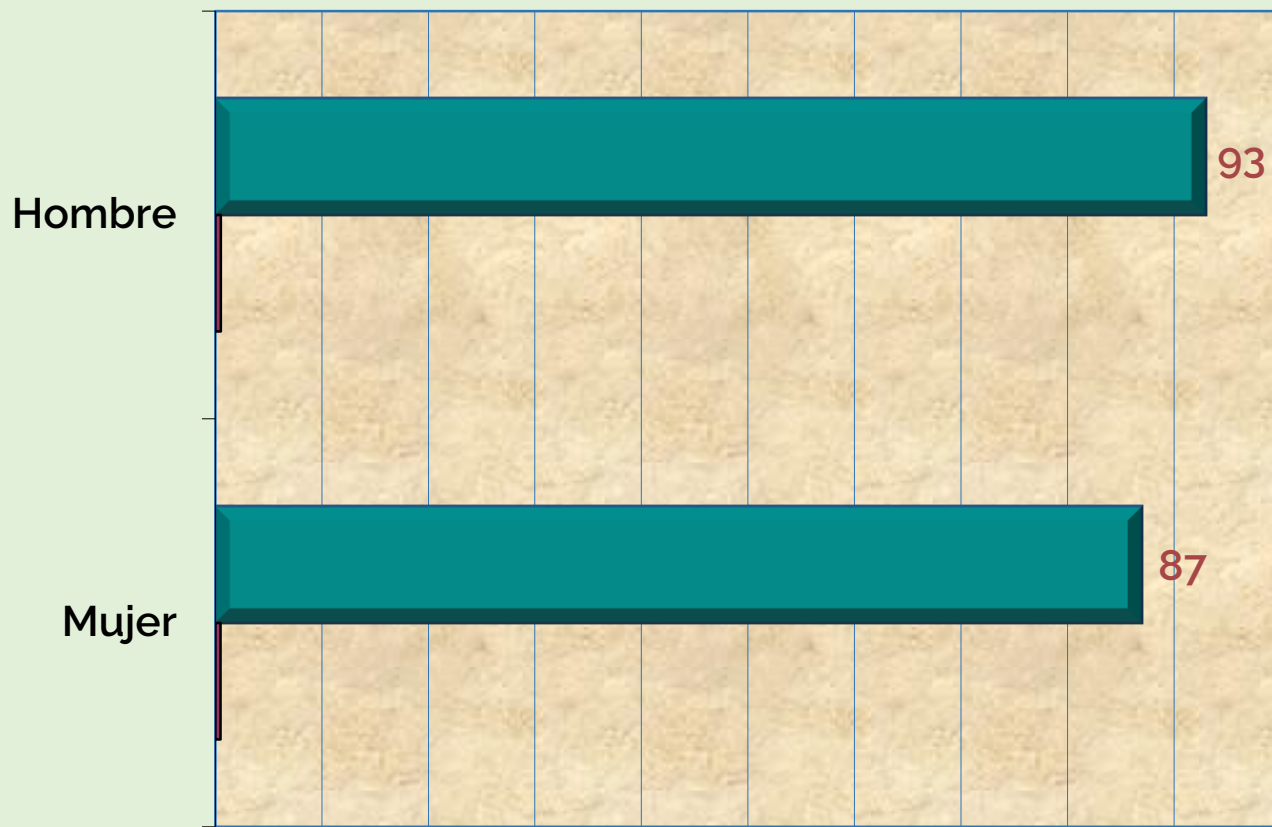
Datos Sociodemográficos



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

¿El encuestado es? UR 400 / 2018



Sexo

La participación de los hombres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de las mujeres.



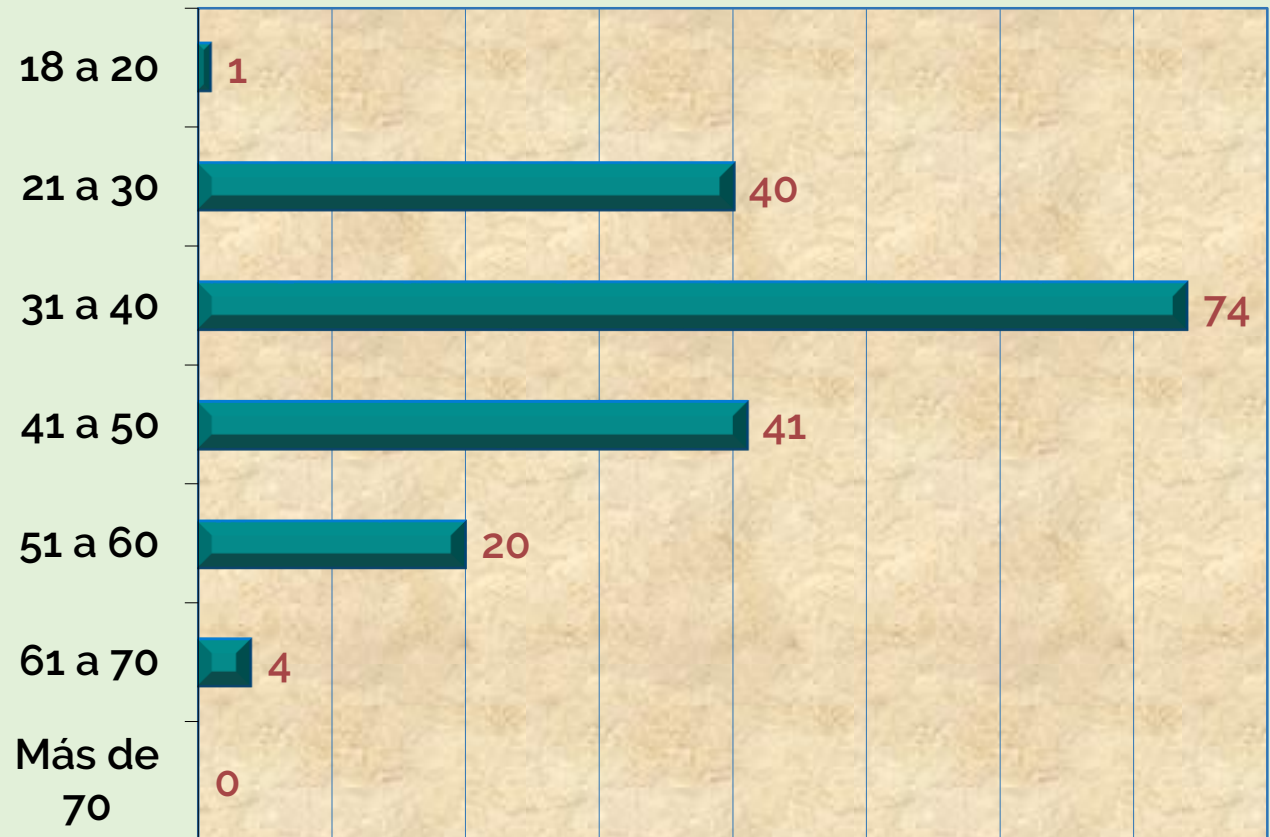
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

Edad

40 (22%) personas encuestadas se encuentran entre los 21 y 30 años, mientras que 74 (41%) son de edad mediana.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? UR 400 / 2018

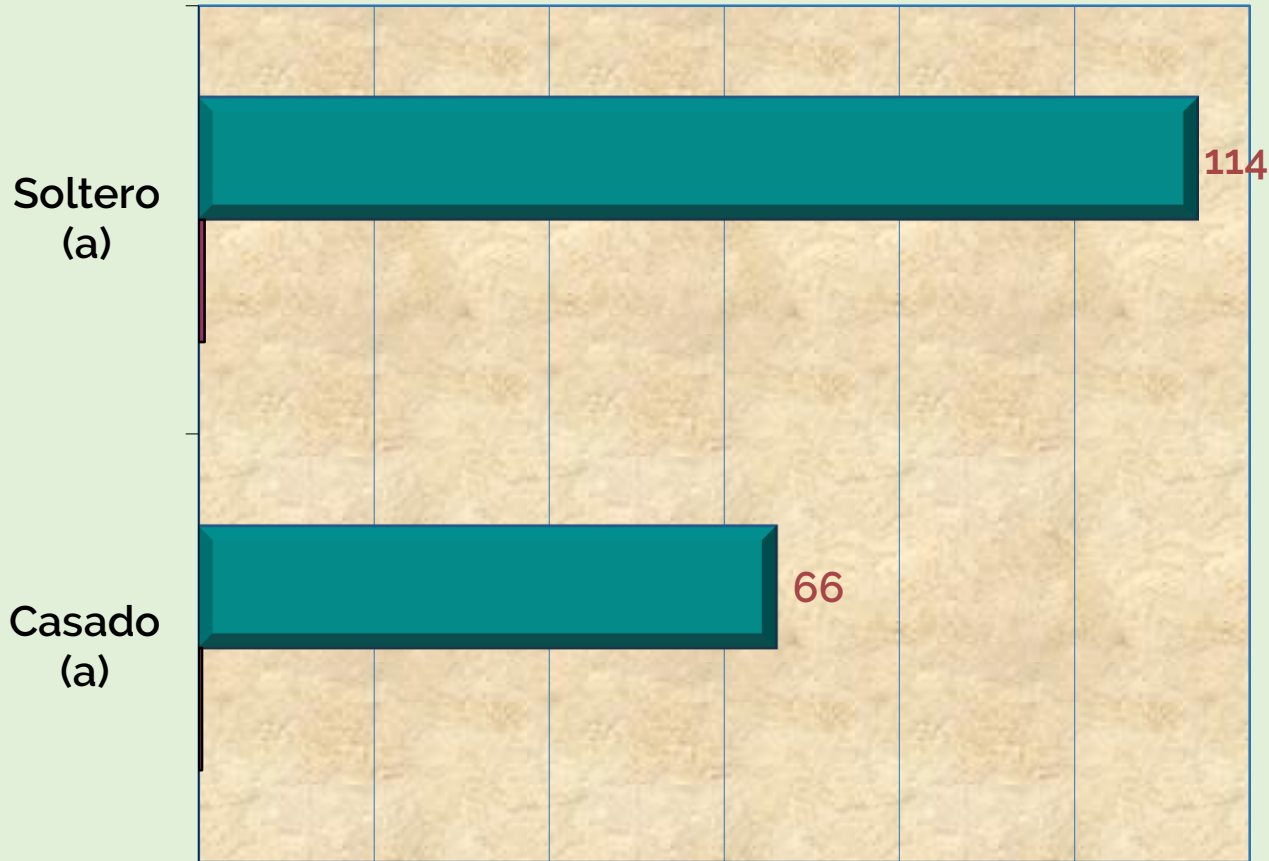




PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

5.- ¿Su estado civil es? UR 400 / 2018



Estado Civil

De la participación registrada se aprecia que el 63% son solteros.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? UR 400 / 2018



Nivel de Estudios

El 61% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 14% ostenta estudios superiores, mientras que 23 personas tienen maestría.



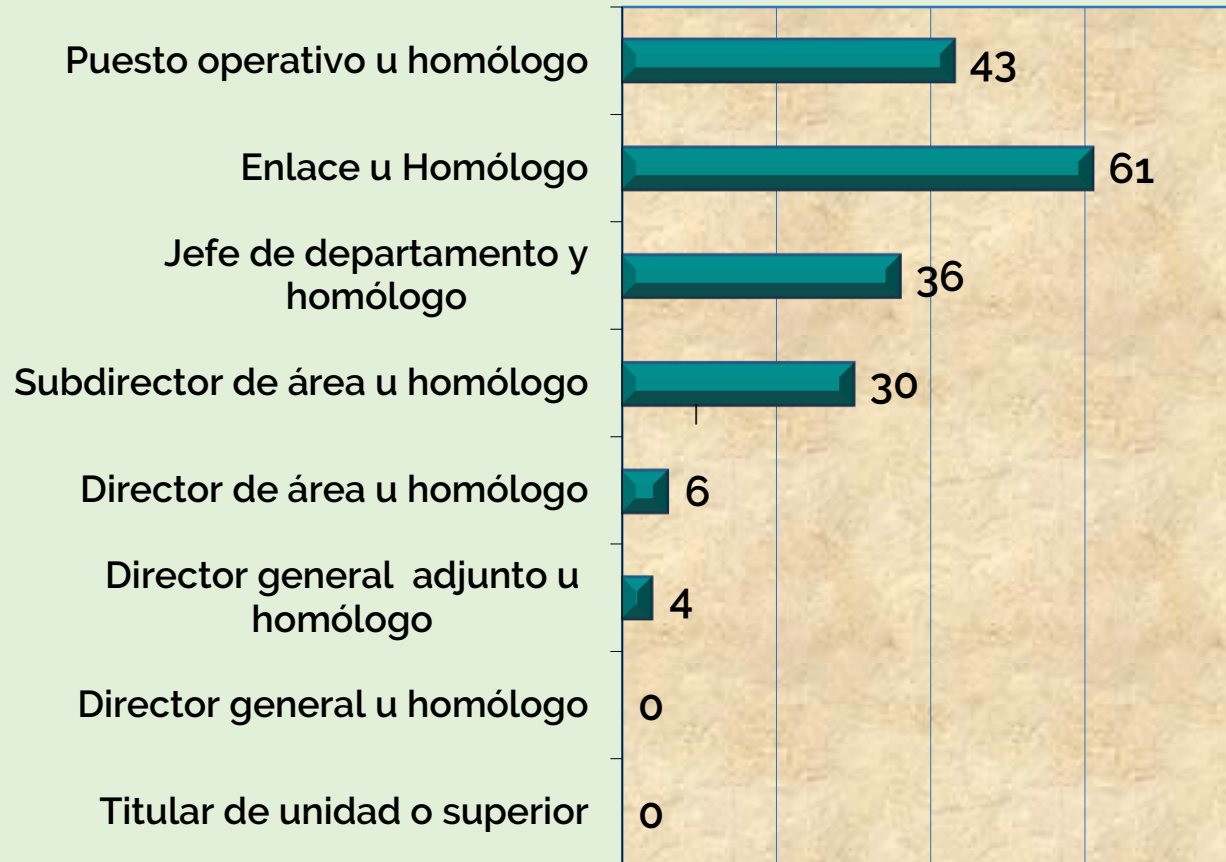
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

Nivel de Puesto

Más de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal de enlace u homólogo, mientras casi 2 personas de 10 son operativos.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? UR 400 / 2018

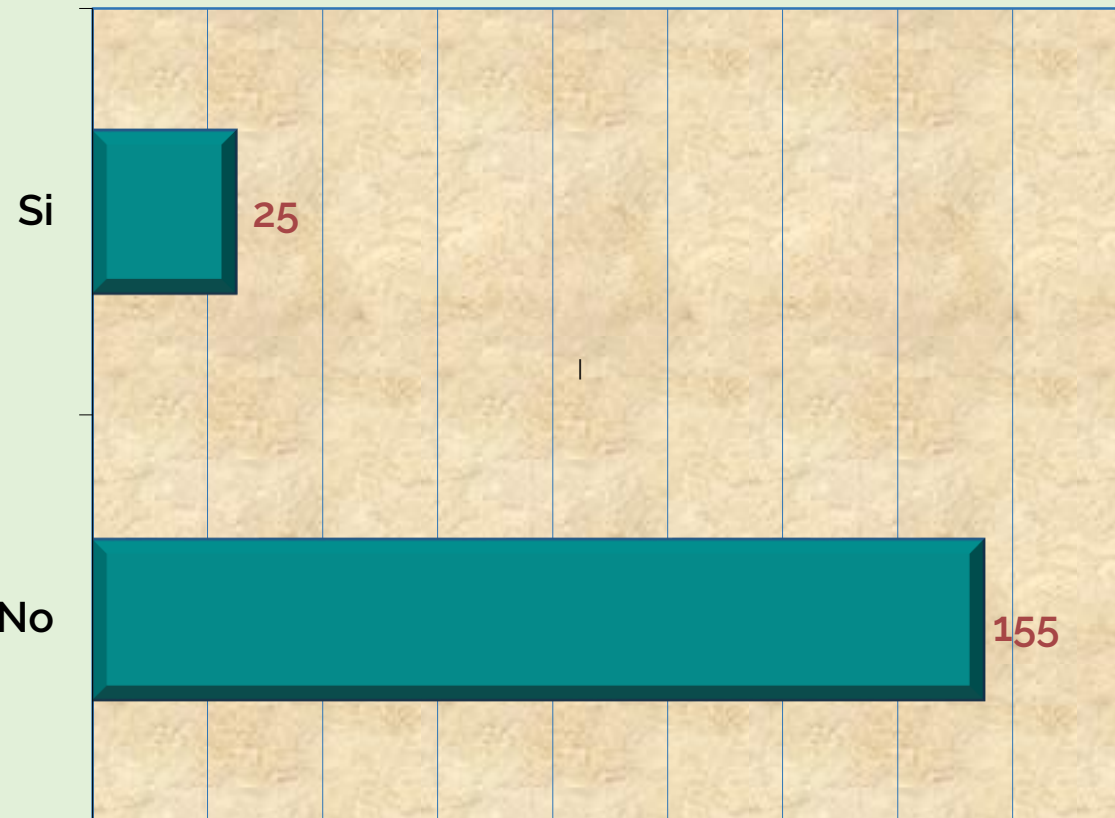




PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? UR 400 / 2018



Servicio de Carrera

Ocho de cada diez participantes de la ECCO, no ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



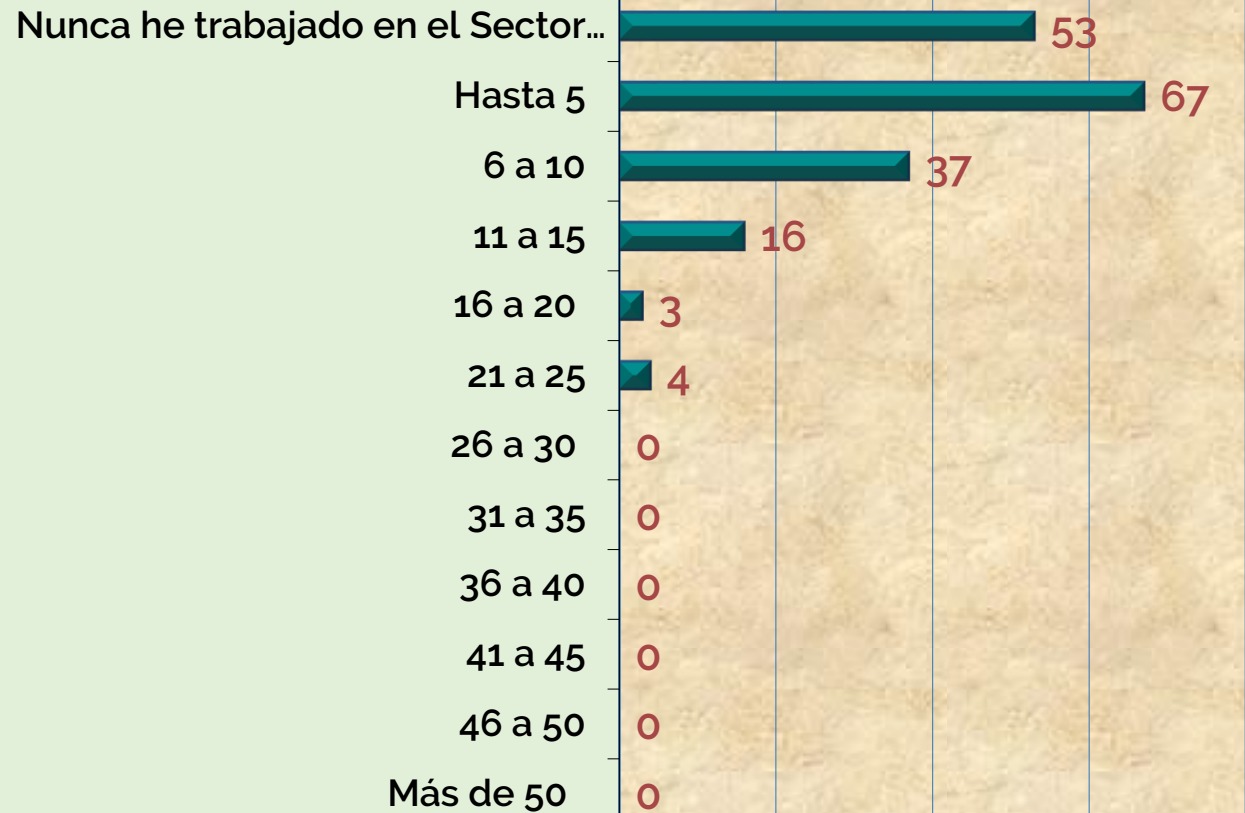
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

Años en el Sector Privado

Casi 4 personas participantes en la ECCO de 10, tienen hasta cinco años de experiencia en el Sector Privado.

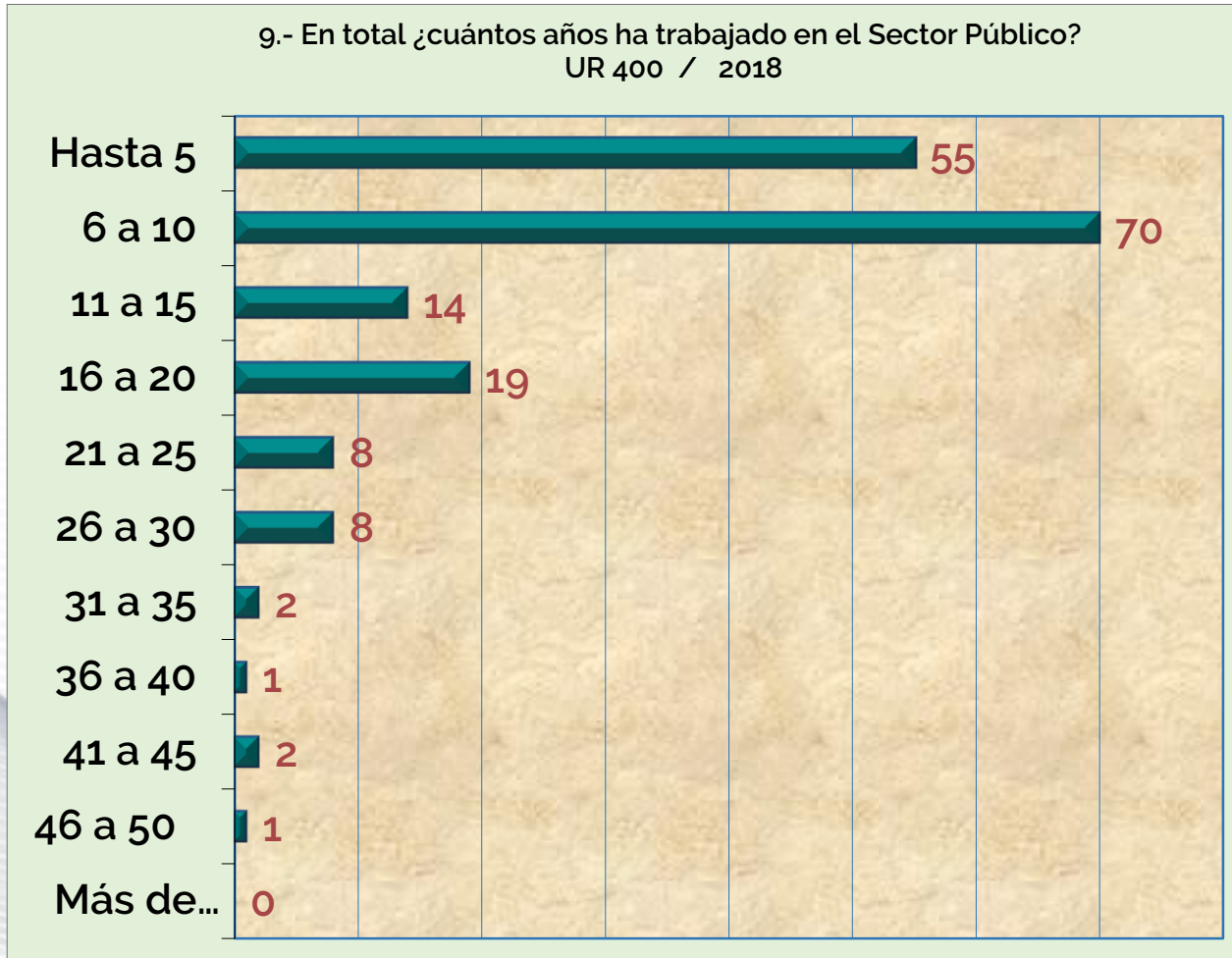
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? UR
400 / 2018





PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (8 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



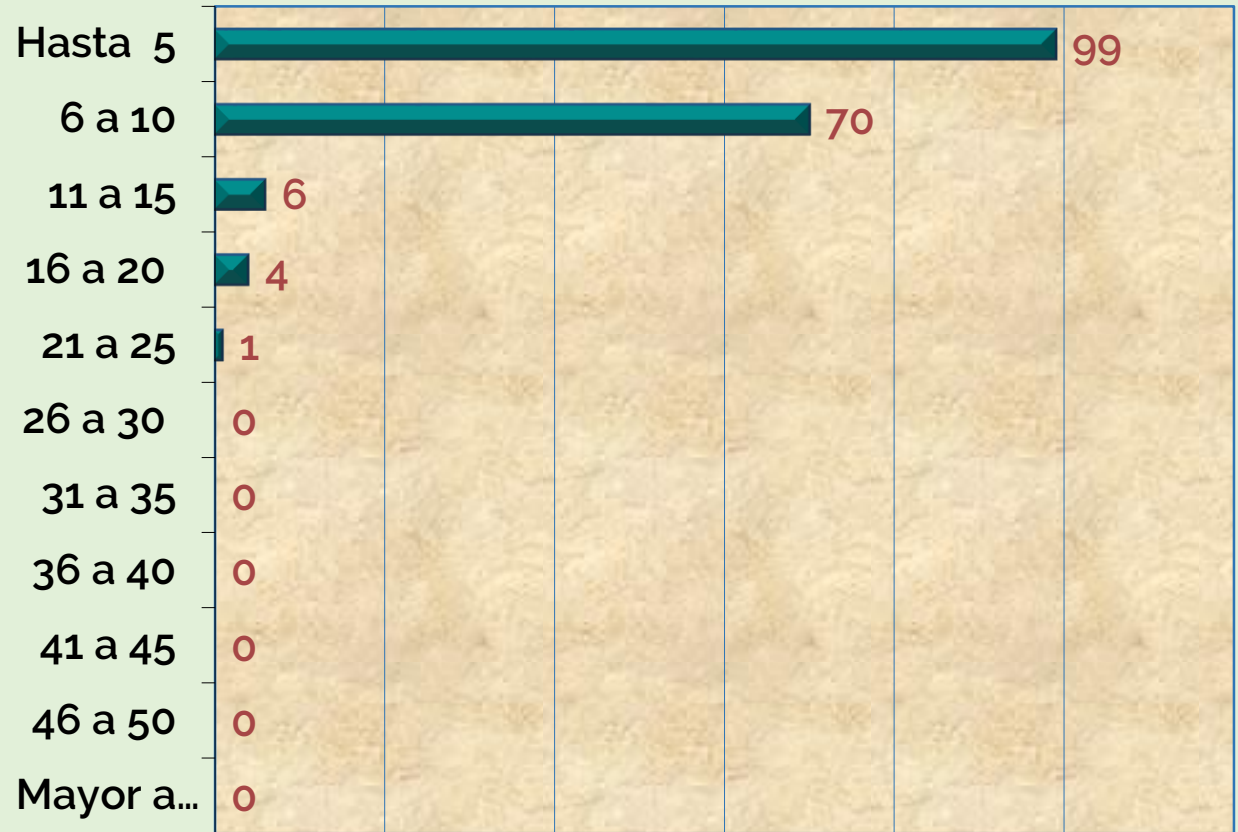
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

Años en el puesto actual

Cuatro de cada diez personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? UR 400 / 2018





PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

Estudios actuales

7 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon que no realizan ningún tipo de estudio.

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

UR 400 / 2018





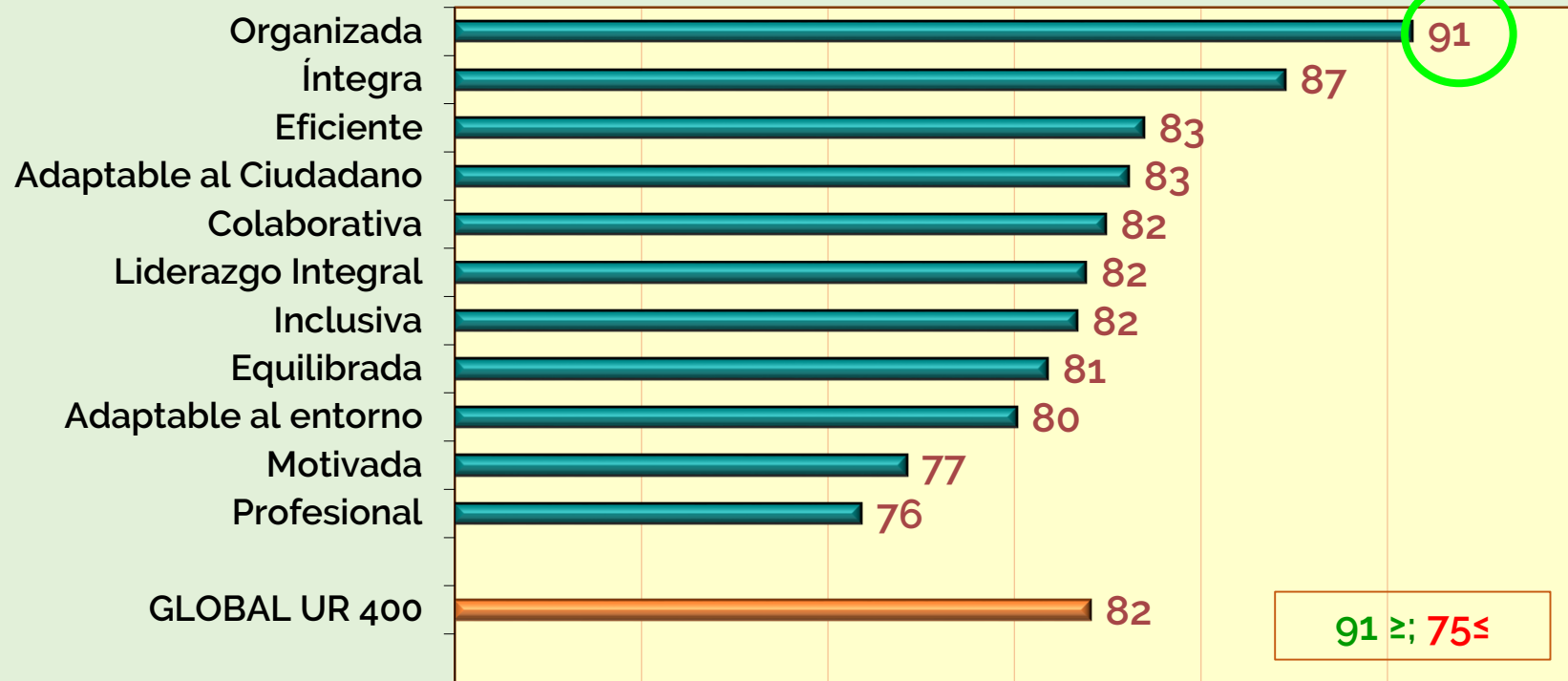
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

Cómo es la SEIDO: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR 400 / 2018

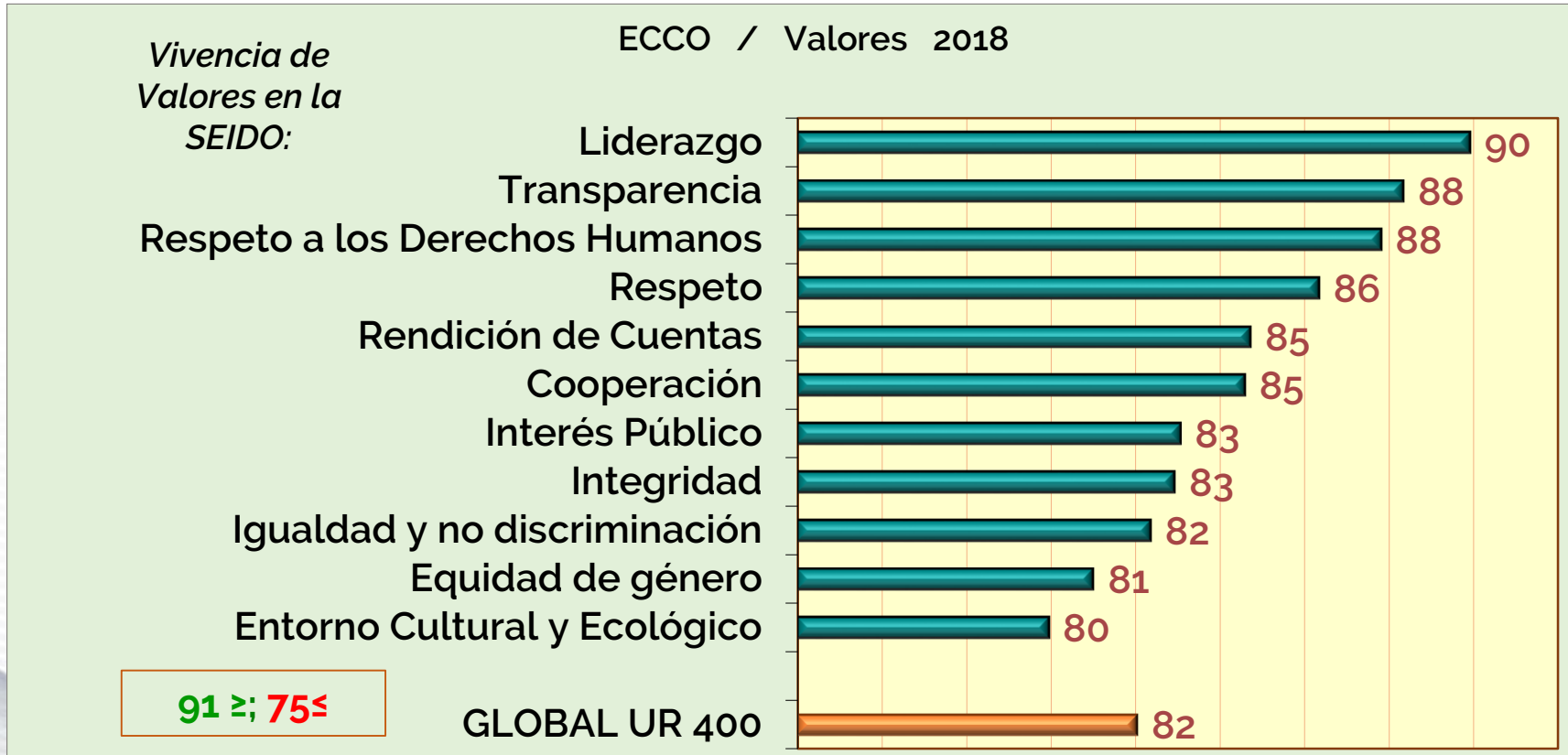


Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



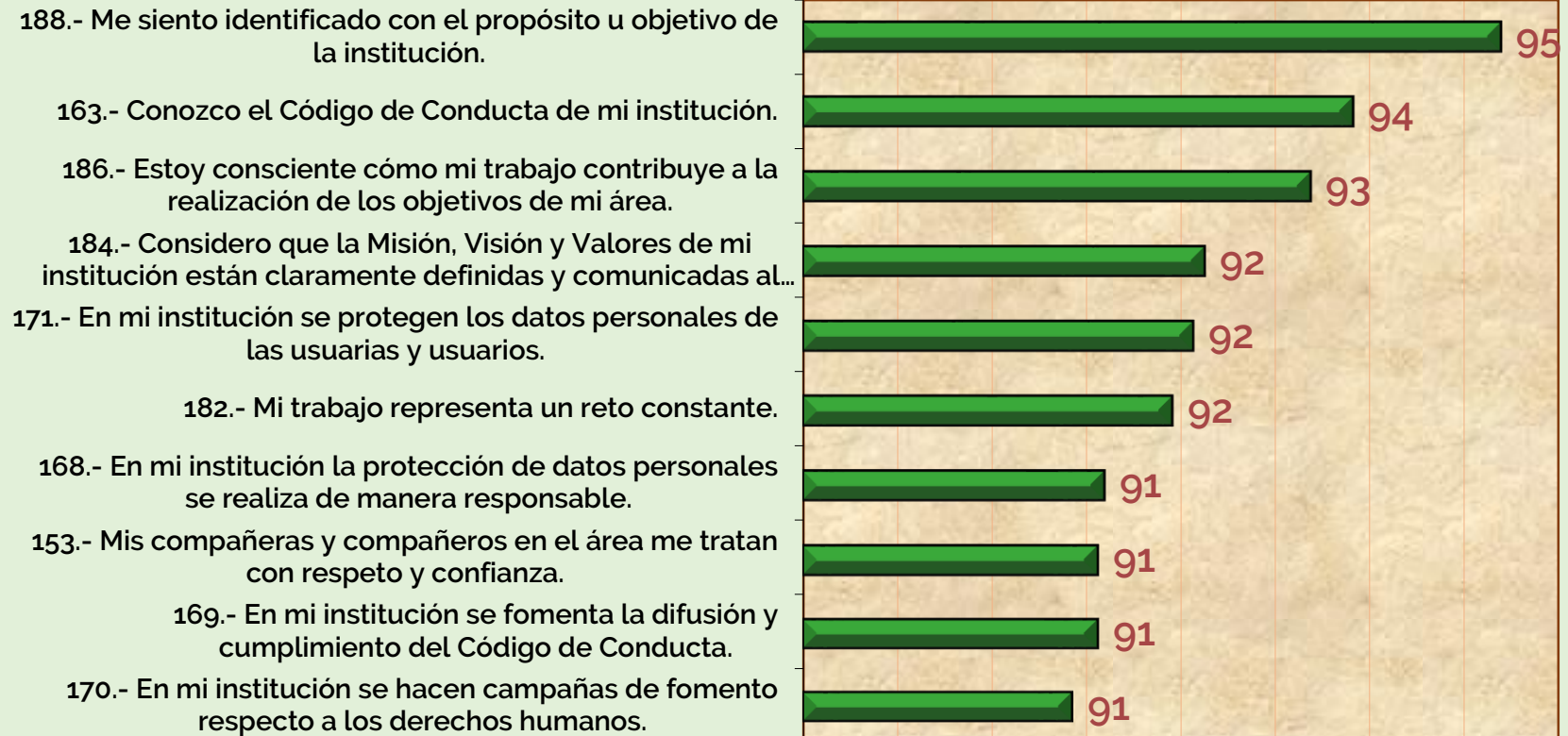
En los factores relacionados con los valores, se puede observar que en la SEIDO las y los servidores públicos los conocen y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 400 / 2018



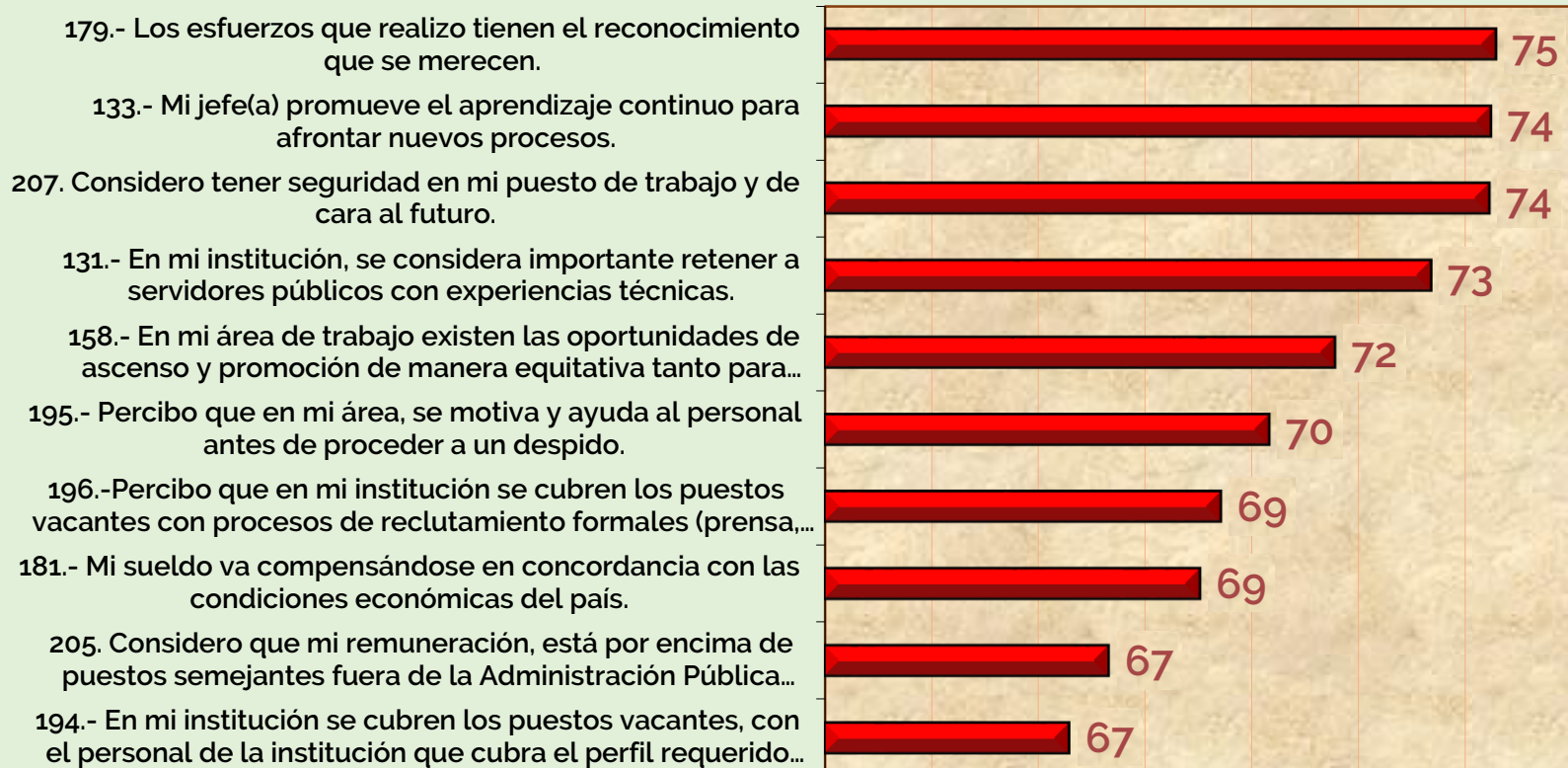
Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la SEIDO es Organizada, Íntegra y Motivada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 400 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Adaptable al Entorno e Inclusiva. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

1. Análisis Cuantitativo

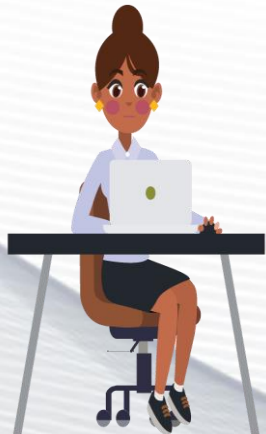
Factores básicos Índice individual



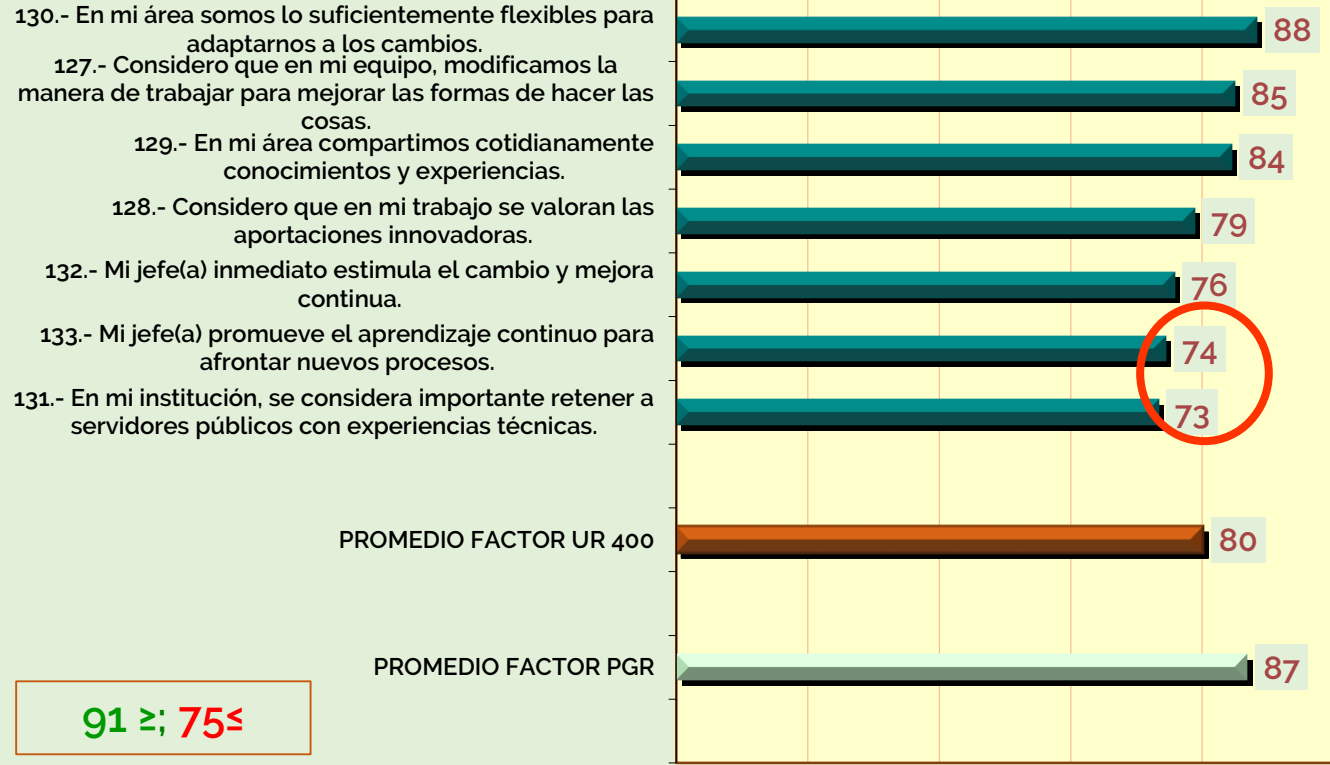
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

La SEIDO es
Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

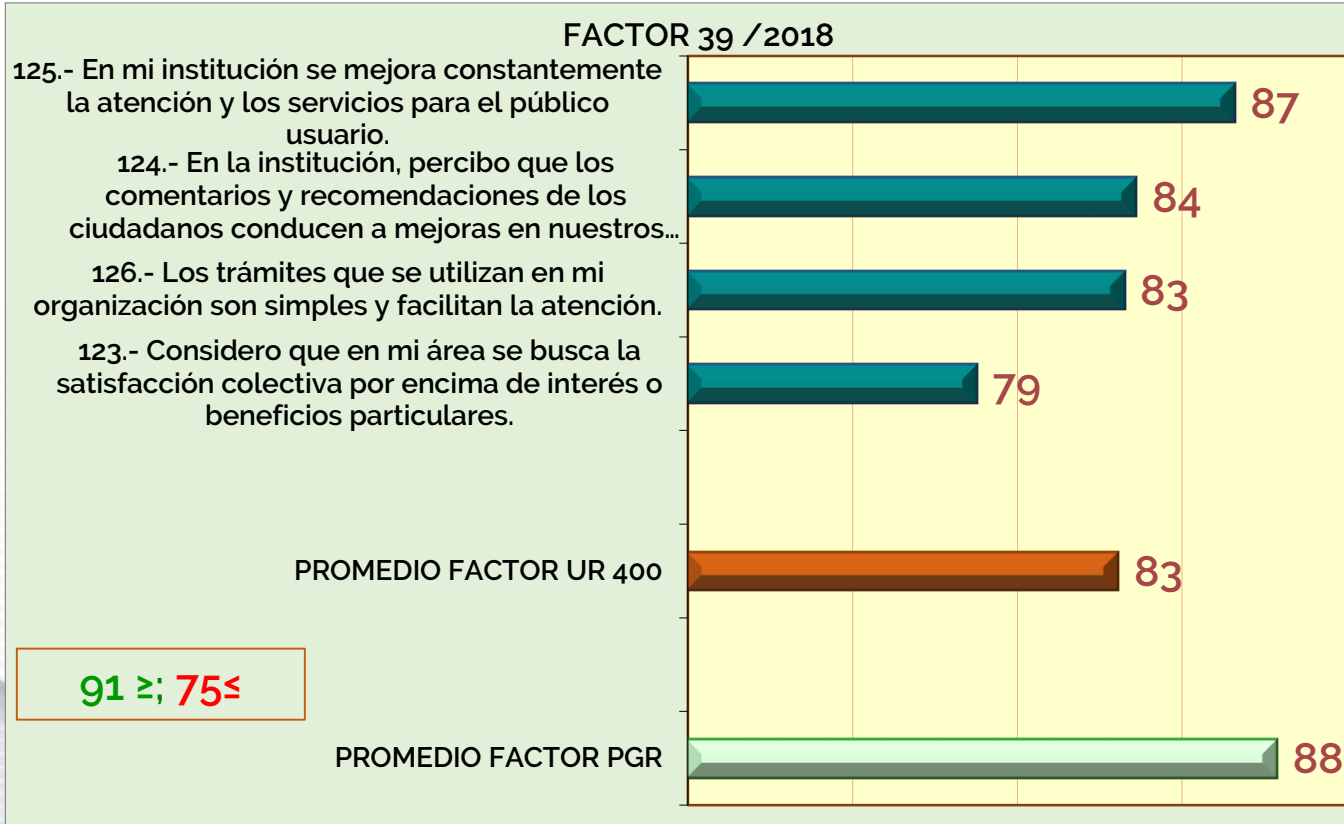


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



La SEIDO es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía, pero la satisfacción colectiva debe estar por encima de intereses particulares.



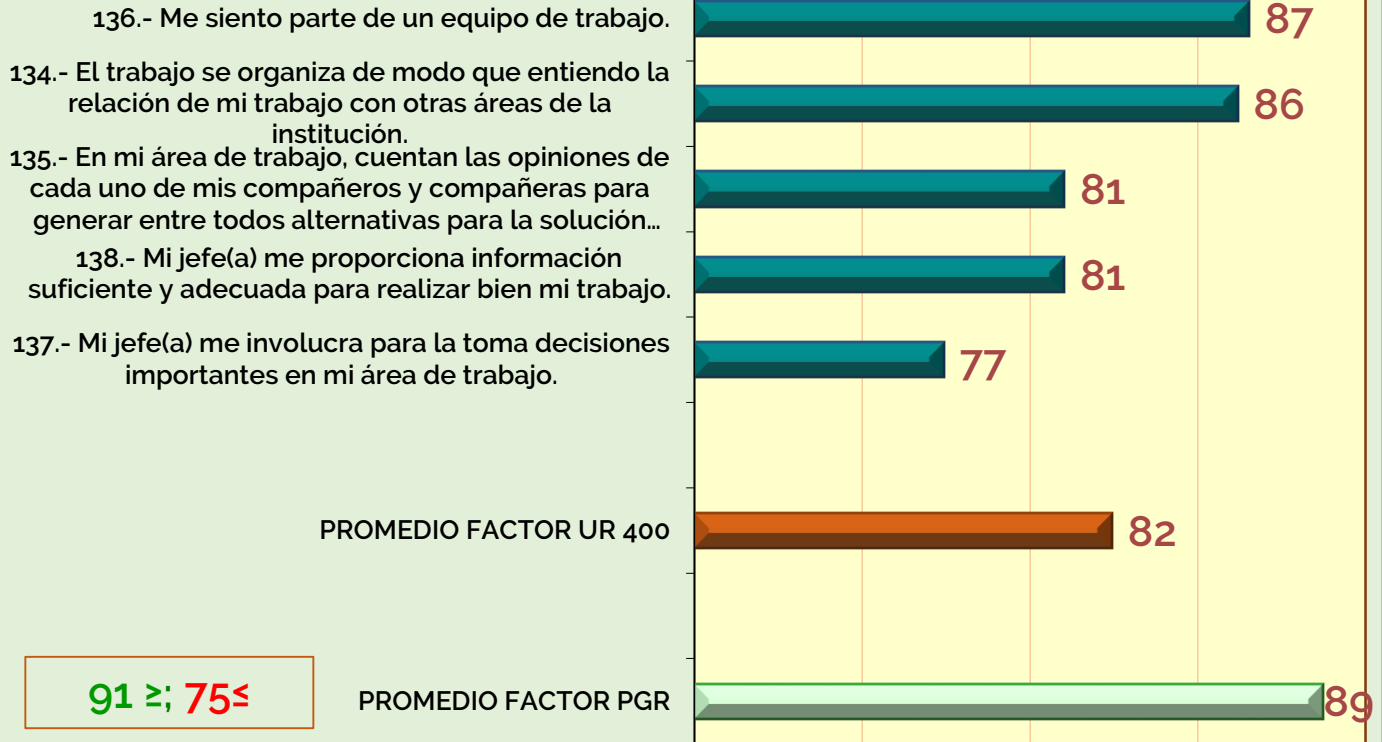
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

La SEIDO es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

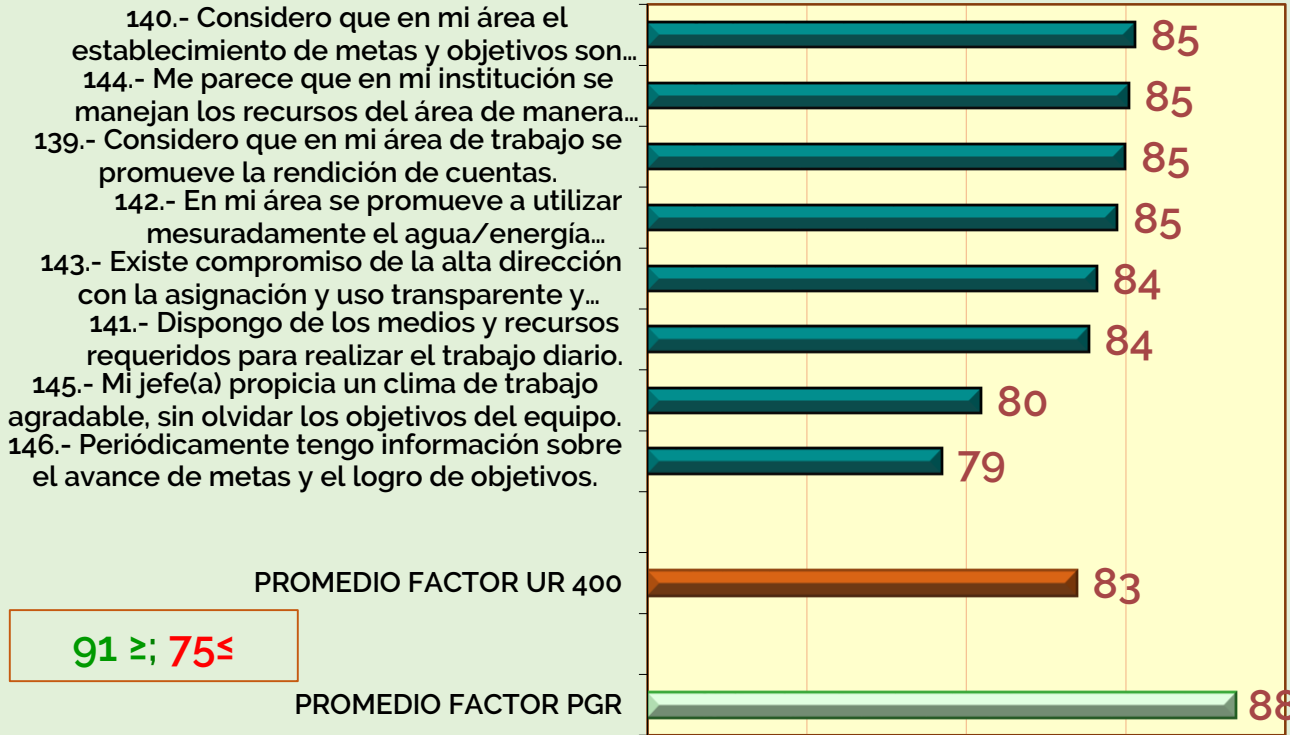


Las y los servidores públicos de la SEIDO se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 41 /2018



La SEIDO es
Eficiente

83



Se considera que la Institución el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles. En contraparte, el personal de mando podría mejorar el clima de trabajo para que fuera agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.



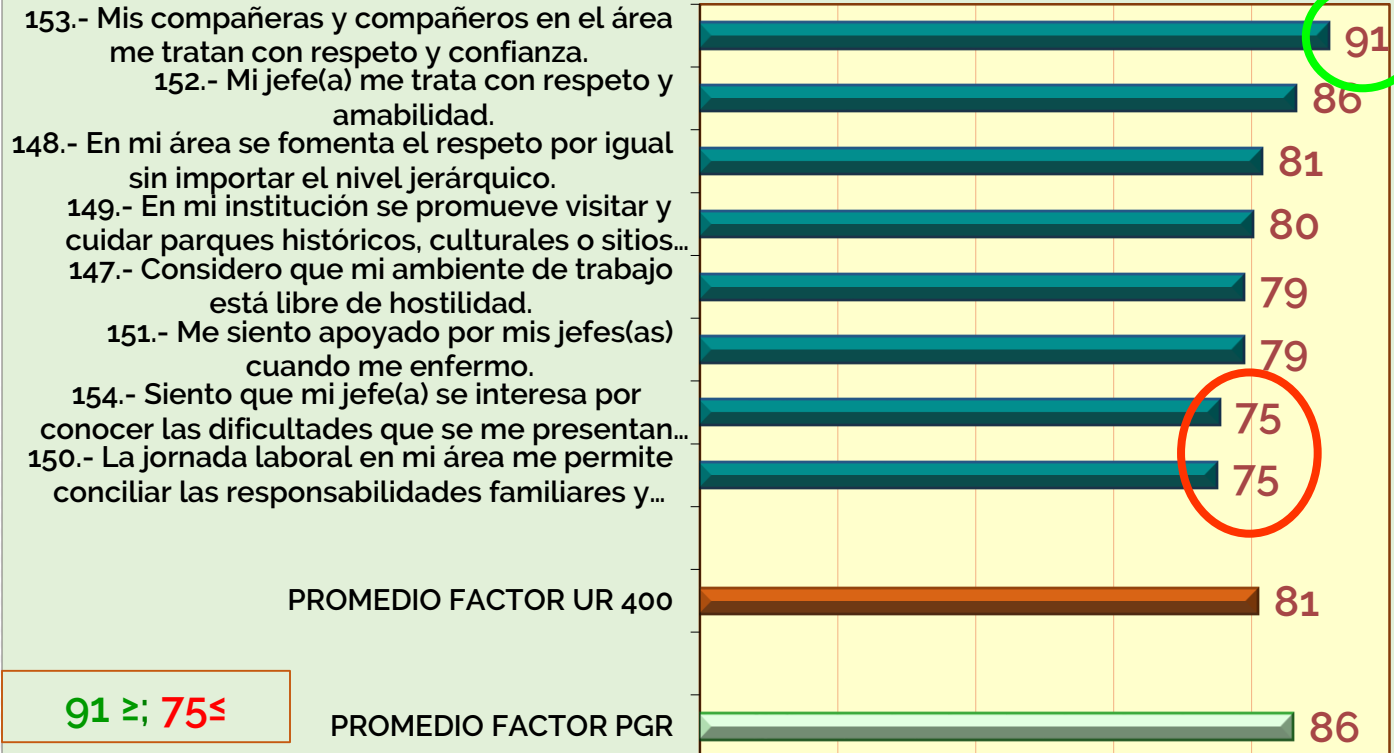
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

La SEIDO es Equilibrada



FACTOR 42 / 2018



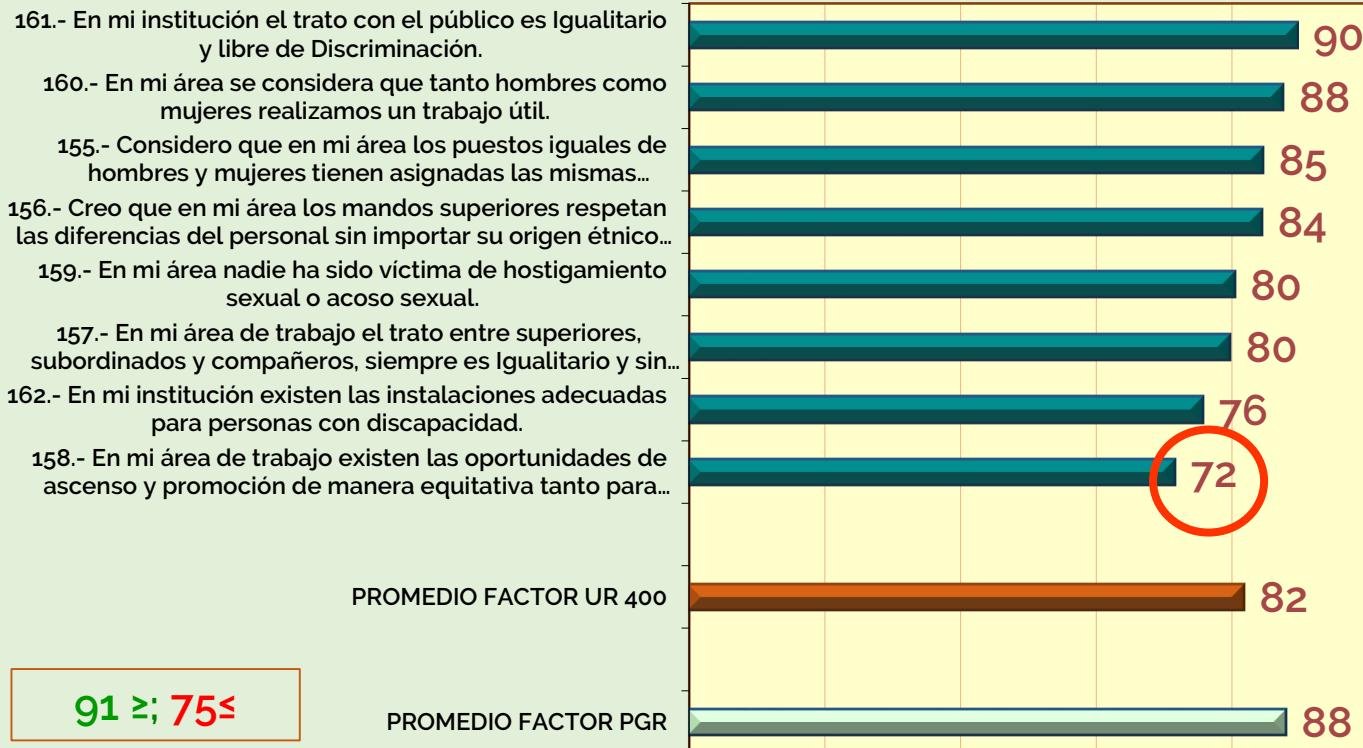
91 ≥; 75 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (55 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la SEIDO.

PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 46 / 2018



91 ≥; 75 ≤

La SEIDO es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la SEIDO (70 puntos en 2016)



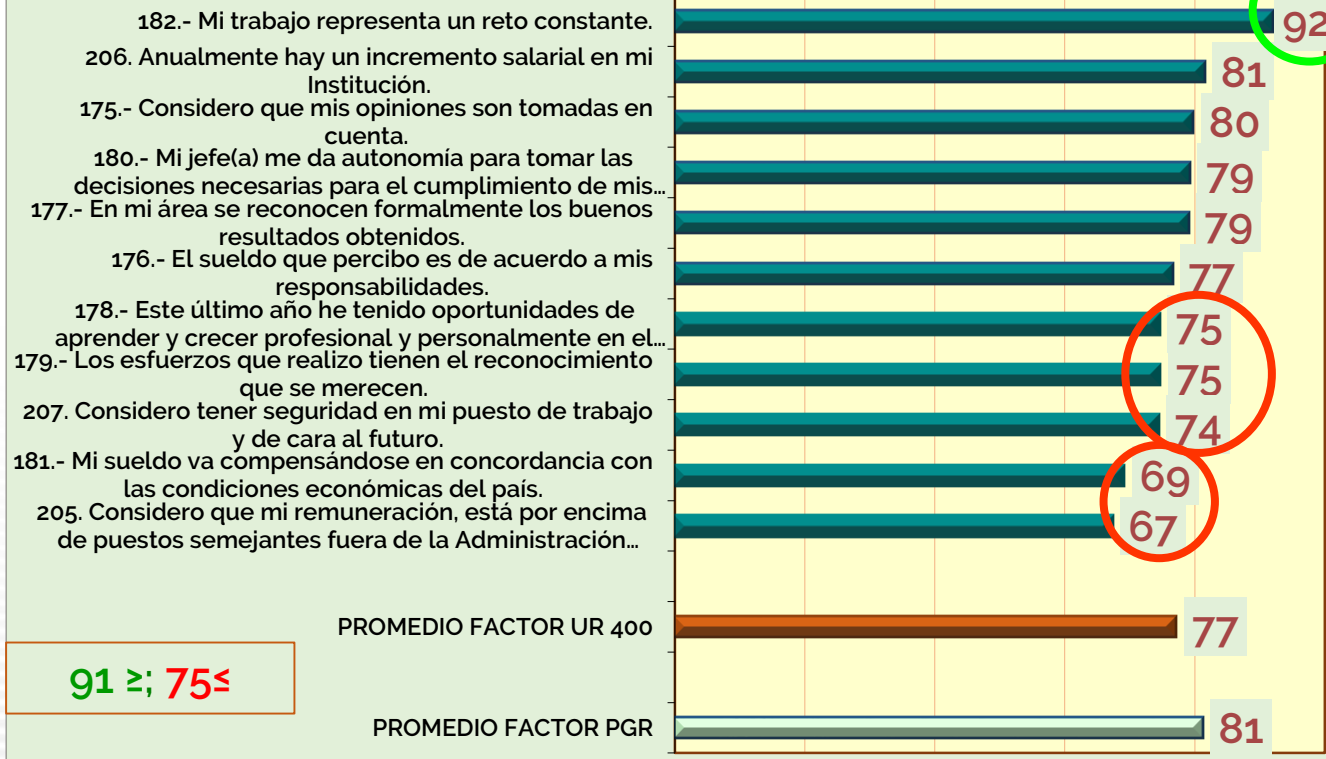
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

La SEIDO es
Motivada



FACTOR 47 /2018



91 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la SEIDO consideran que su trabajo represente un reto constante. Por otra parte prevalece que los sueldos están por debajo de puestos semejantes fuera de la Administración Publica Federal.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 48 /2018



La SEIDO es Organizada



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



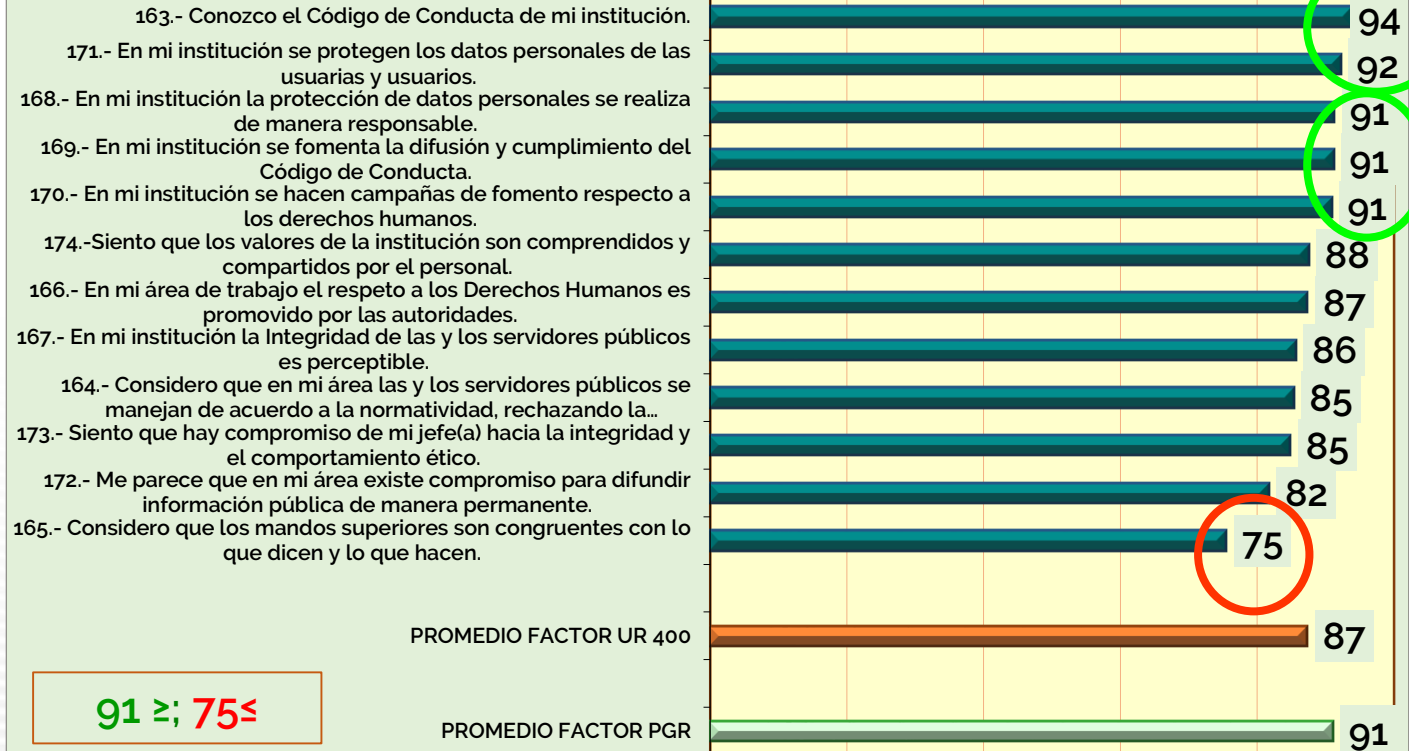
PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

La SEIDO es
Íntegra



FACTOR 49 / 2018

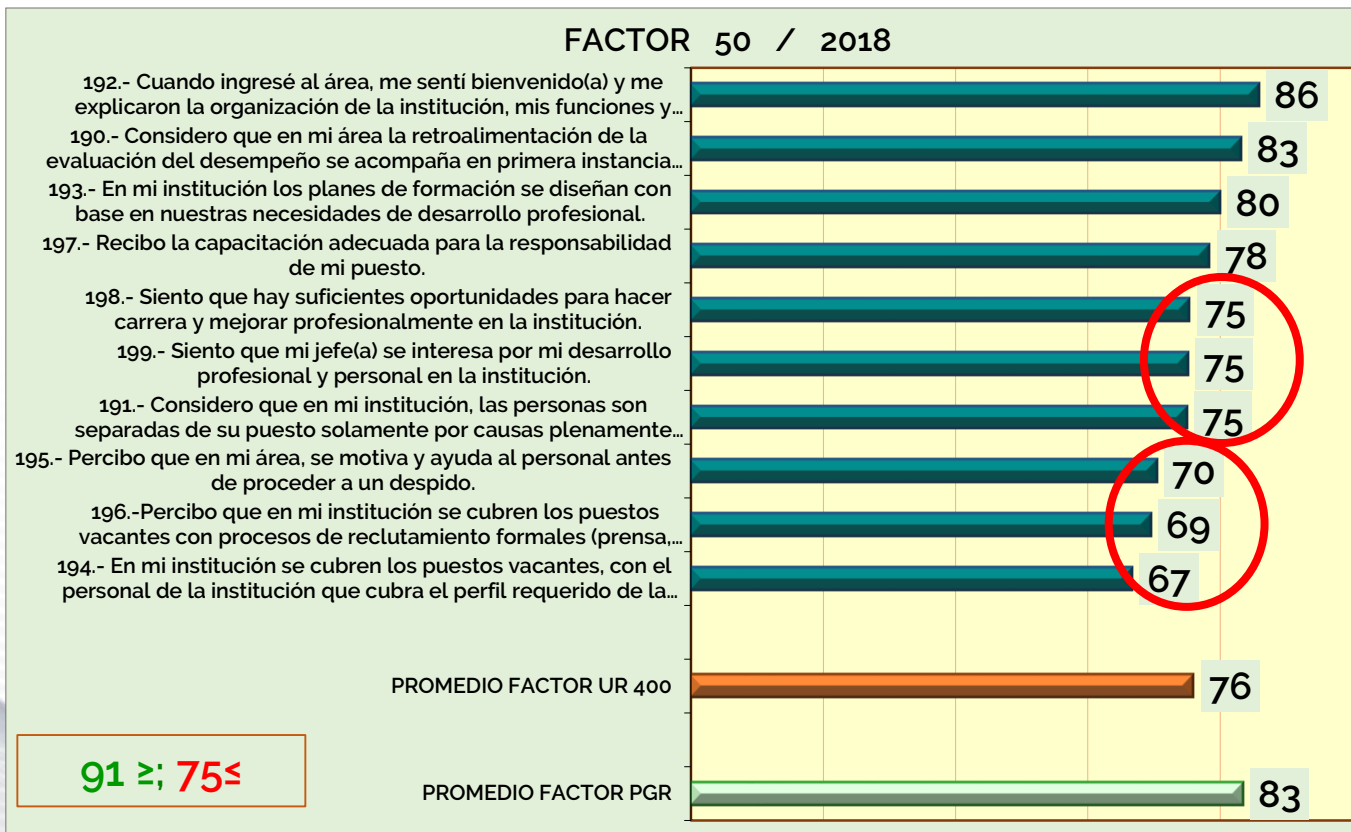


91 ≥; 75 ≤

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

PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

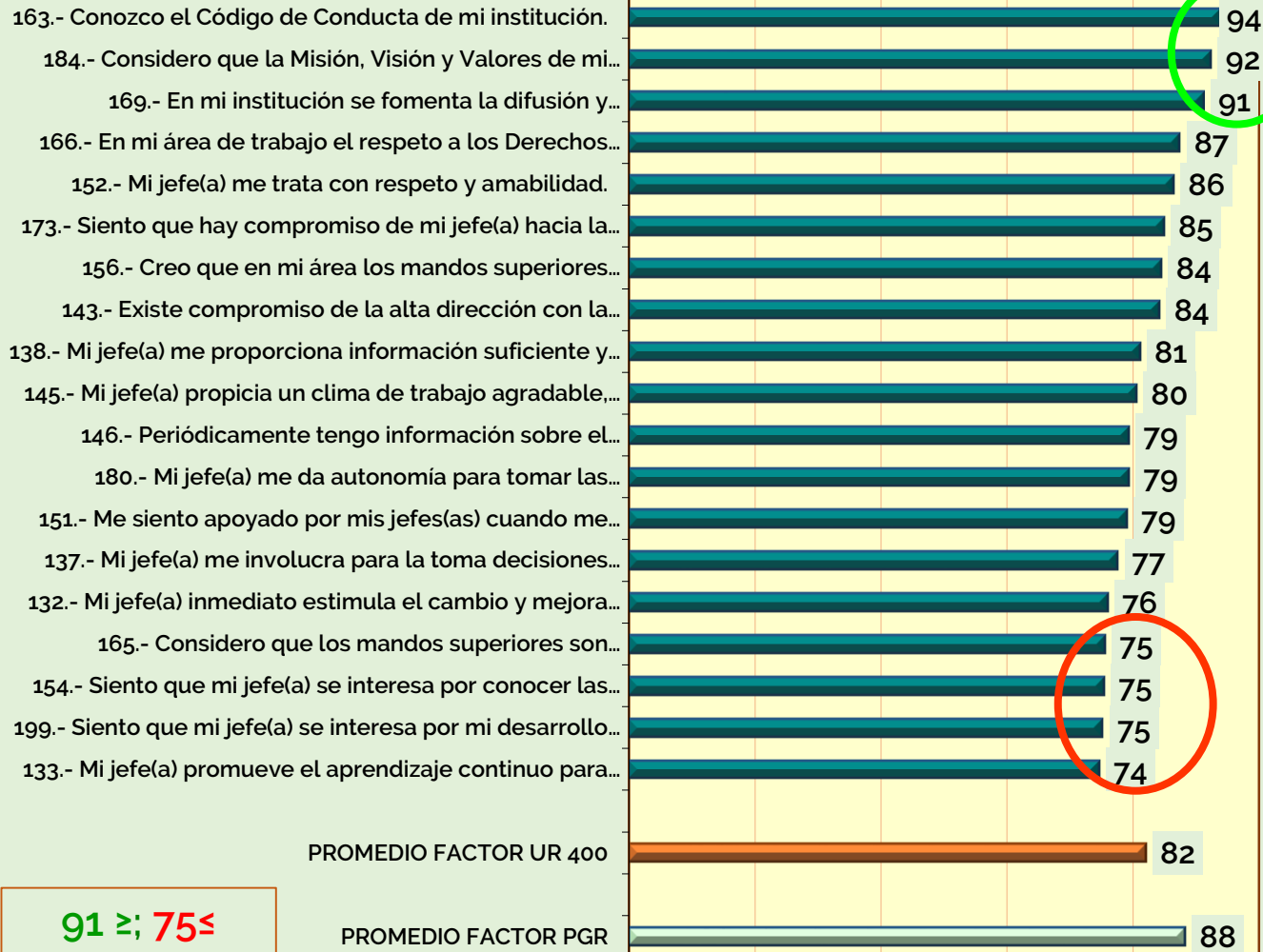


El personal de la SEIDO se siente satisfecho con la bienvenida al ingresar a su área de adscripción en virtud de que se le explicaron claramente la organización de la institución y sus funciones así como sus responsabilidades. Por otra parte perciben que se podría mejorar la difusión del procedimiento de reclutamiento para cubrir los puestos vacantes.

PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 /2018



91 ≥; 75 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la SEIDO con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.

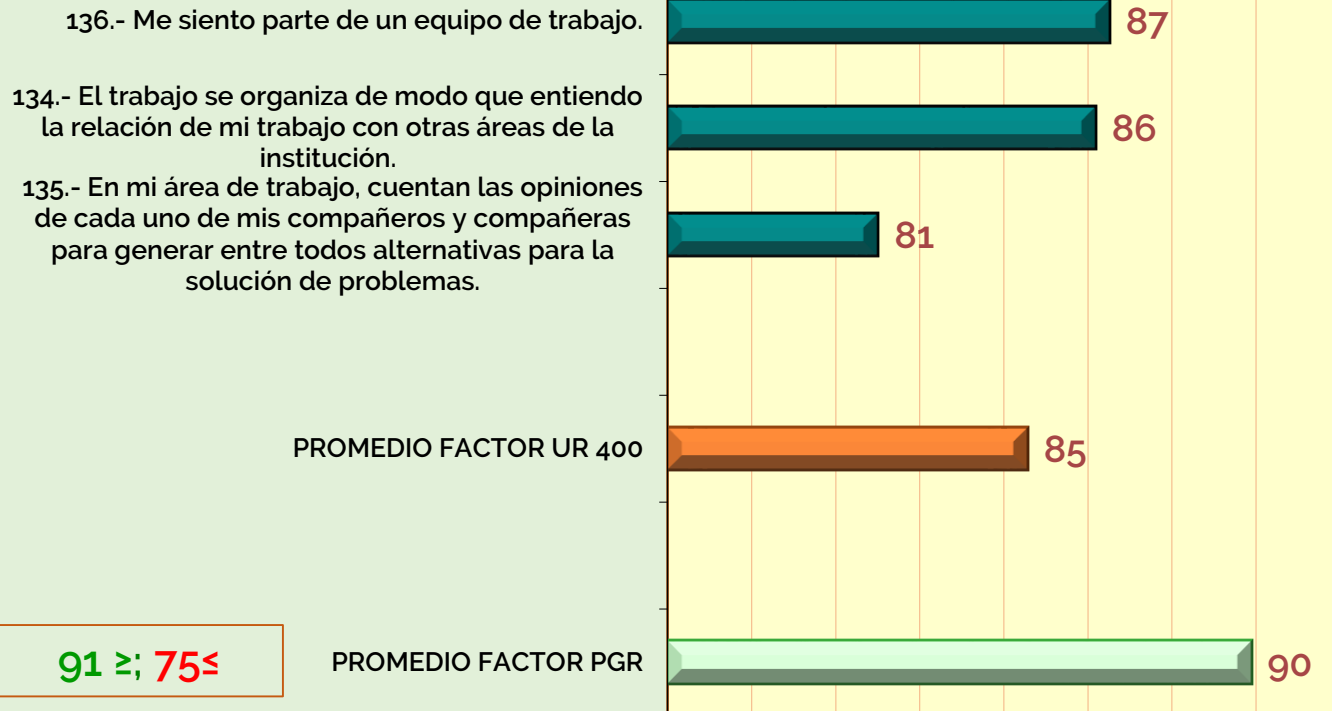


Resultado de factores de Valores

PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

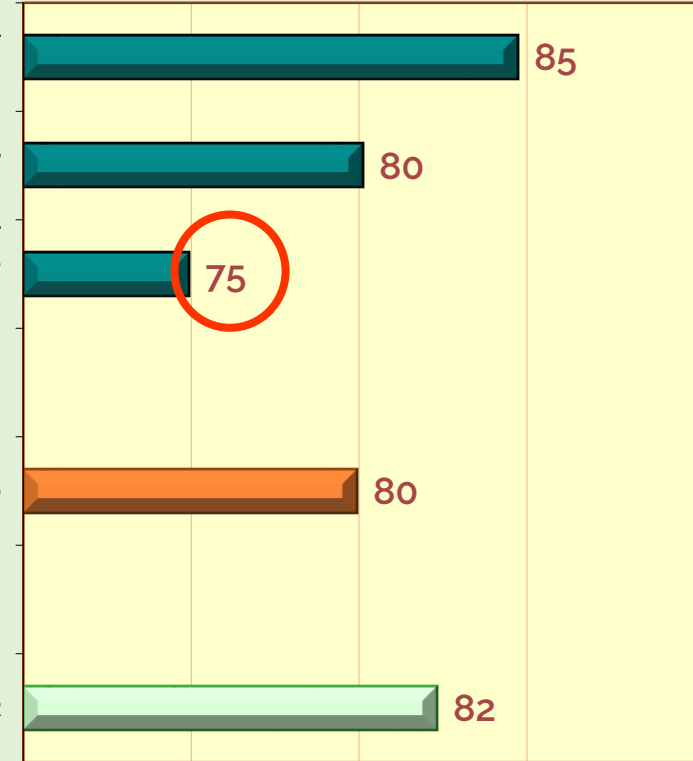
Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

80



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)



91 ≥; 75 ≤

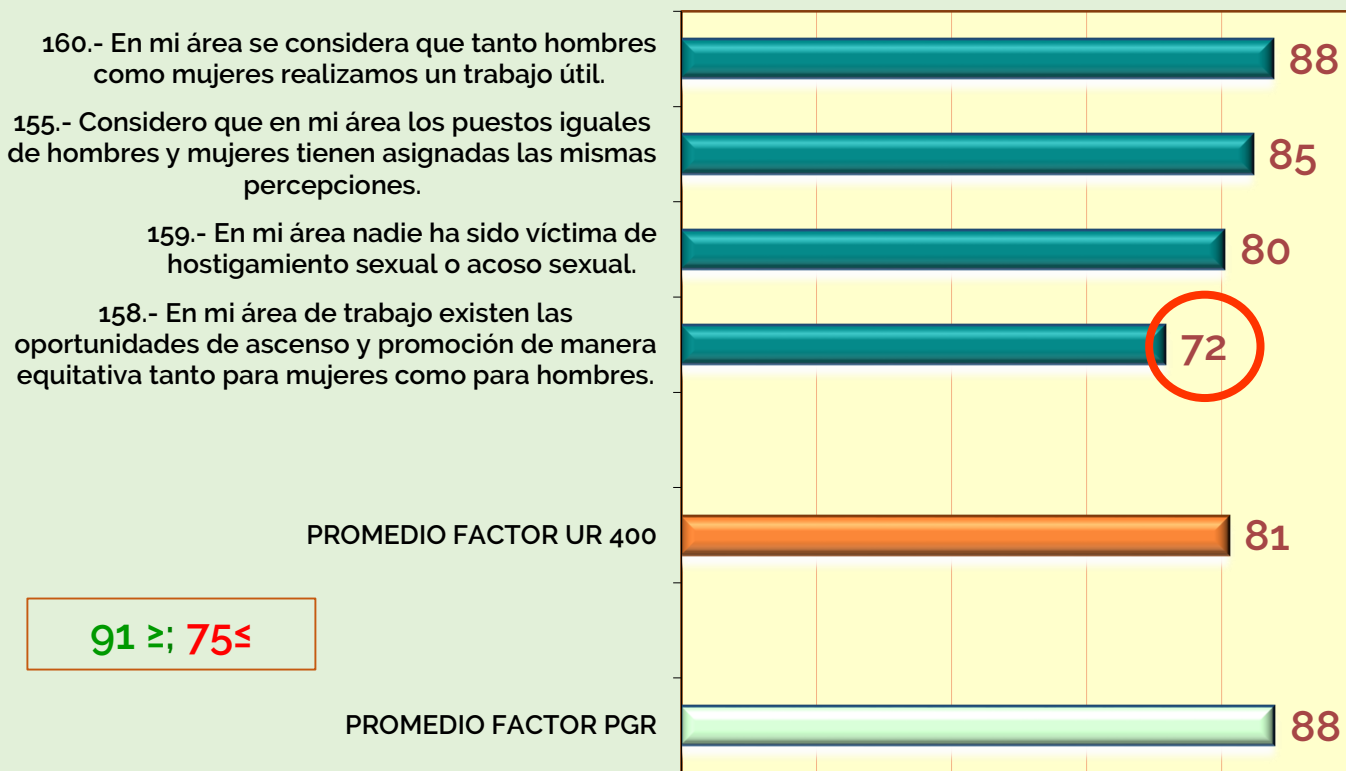
Se puede observar que las y los servidores públicos de la Institución evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la SEIDO se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 55 /2018



91 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



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

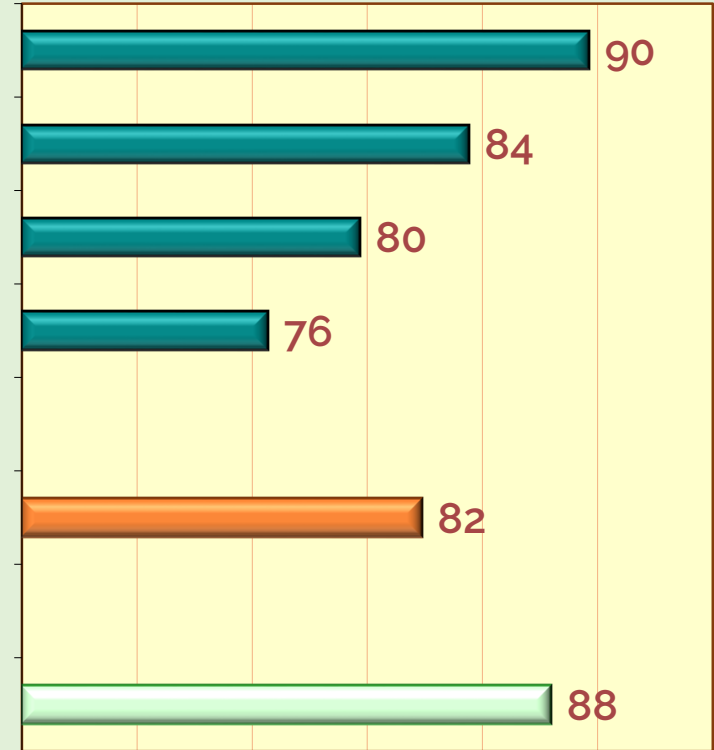


Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



FACTOR 56 / 2018

- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



91 ≥; 75 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la SEIDO 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 SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 57 / 2018

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

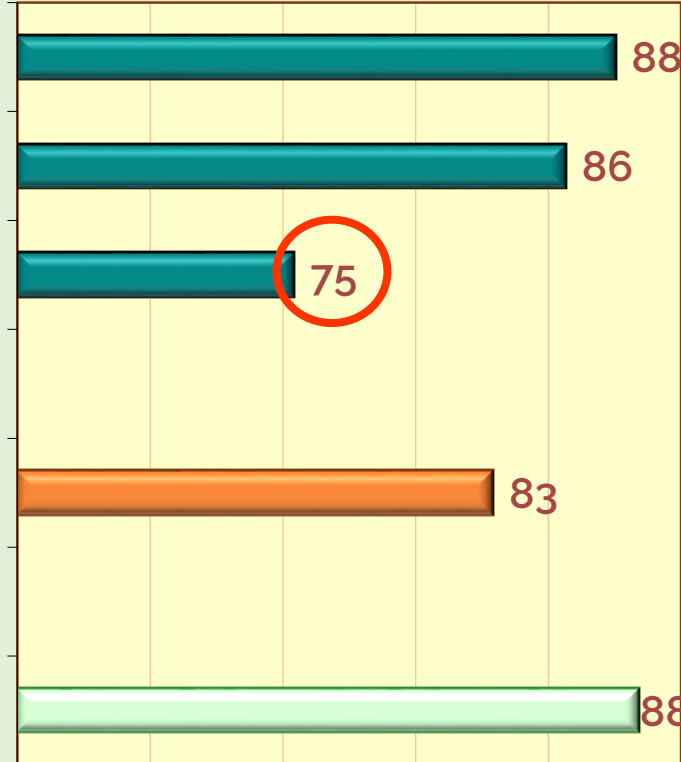
167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

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

PROMEDIO FACTOR UR 400

91 ≥; 75 ≤

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 SEIDO, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

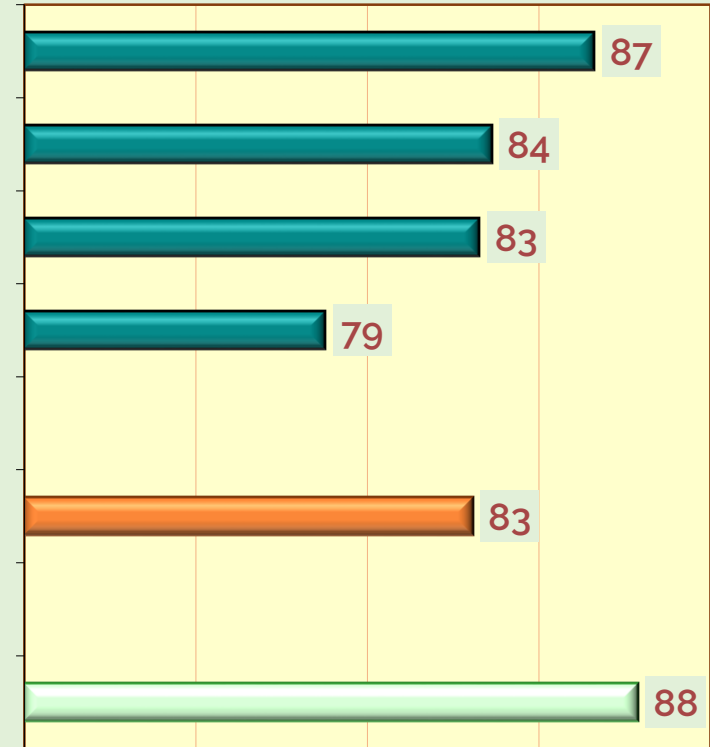
Vivencia de Valores: Interés Público

83



FACTOR 58 / 2018

- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.
- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

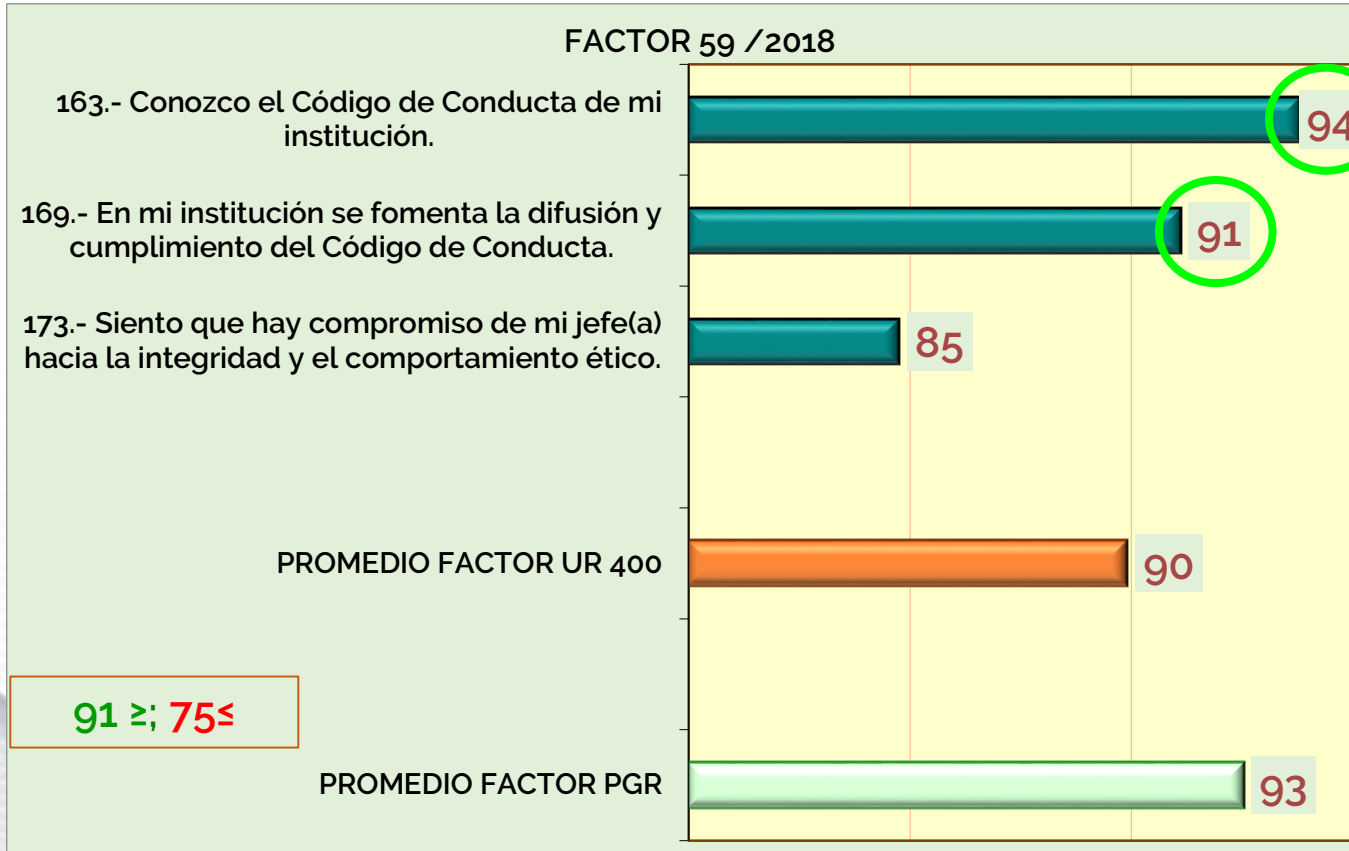


91 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la SEIDO 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 SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



Vivencia de Valores:
Liderazgo



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



PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo

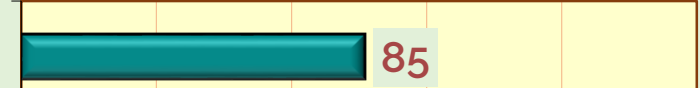
Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

85



FACTOR 60 /2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 400



91 ≥; 75 ≤

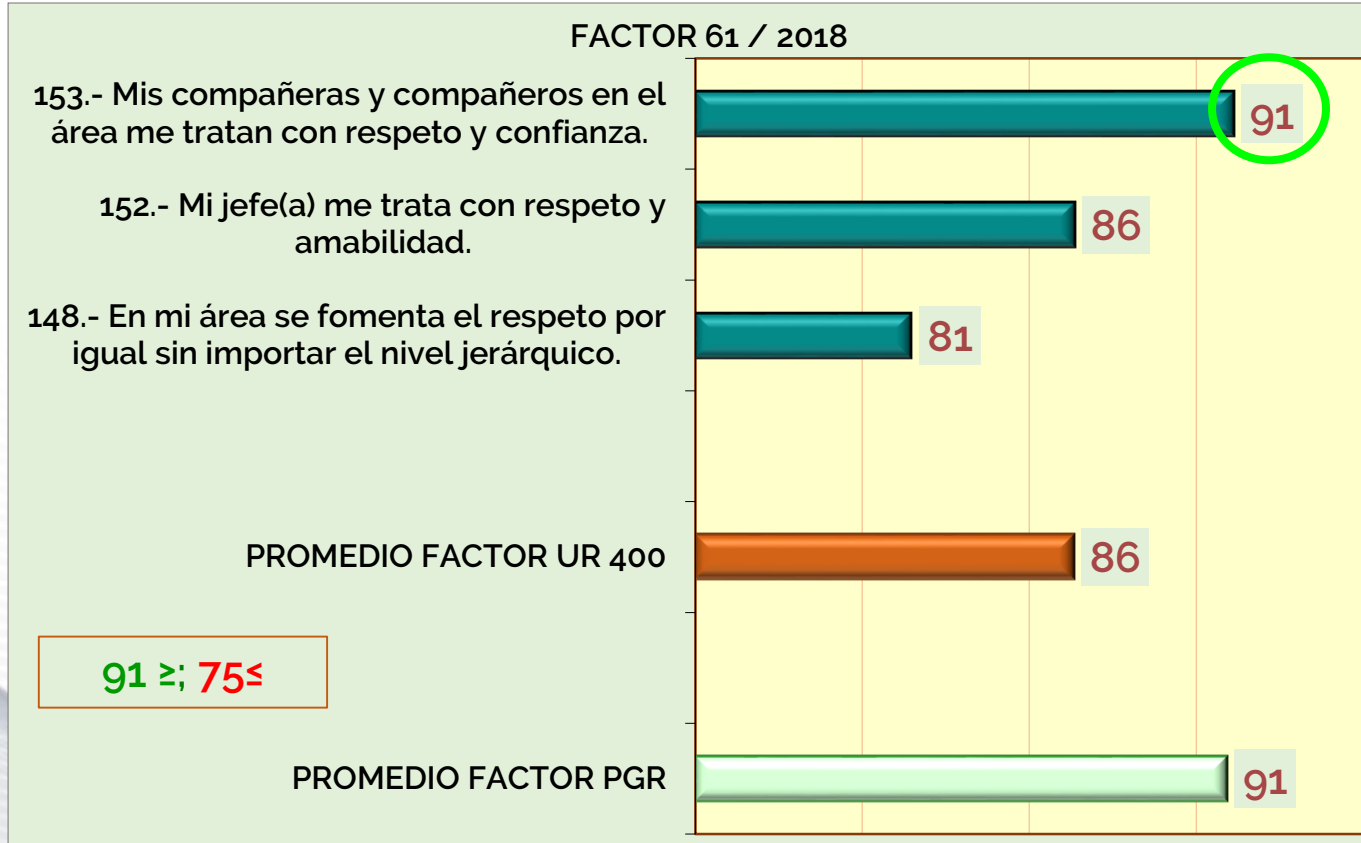
PROMEDIO FACTOR PGR



Se considera que los mandos superiores de la SEIDO 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 SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



Vivencia de Valores:
Respeto



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



PTCCO SEIDO 2019

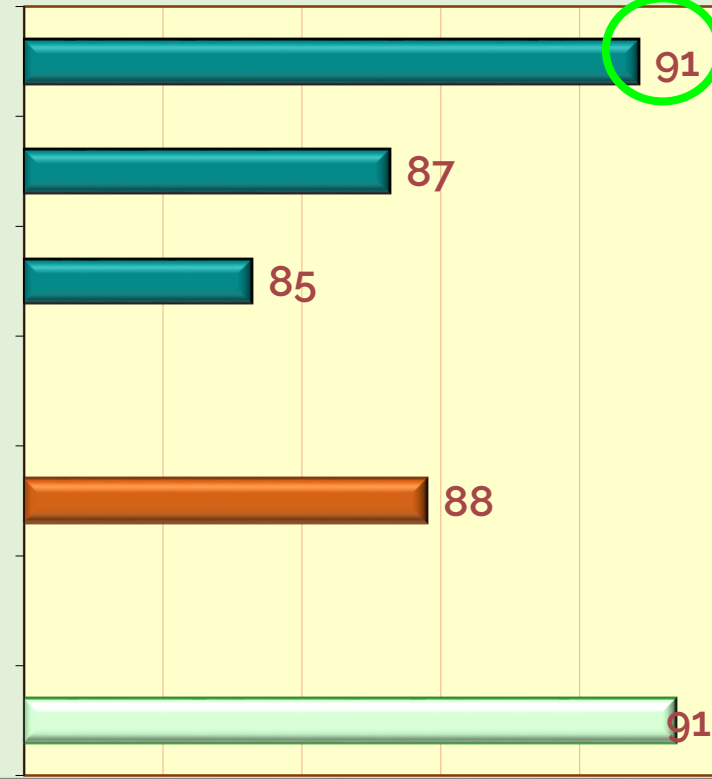
1. Análisis Cuantitativo

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



FACTOR 62 /2018

- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

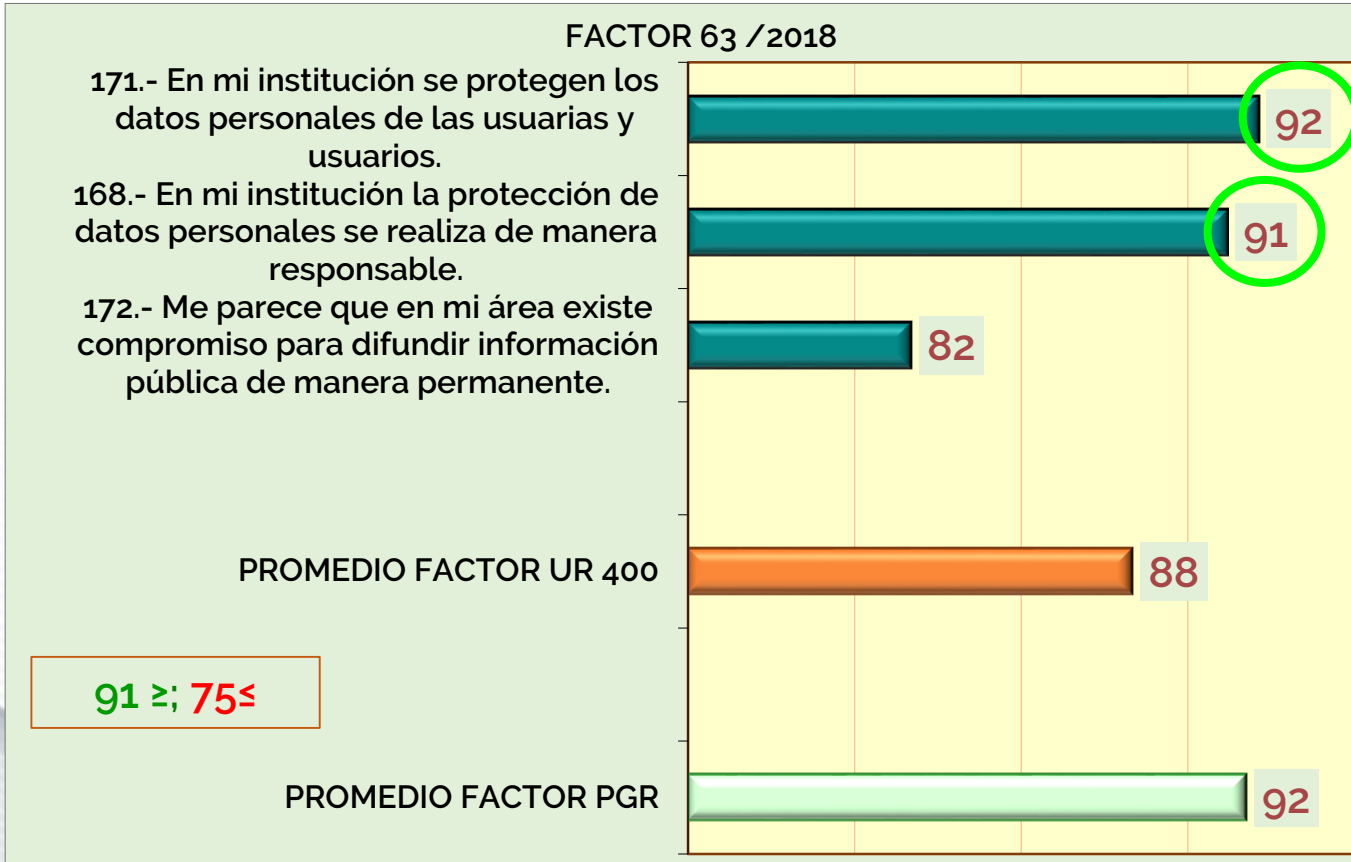


91 ≥; 75 ≤

Las y los encuestados perciben que en la SEIDO se difunden continuamente campañas de fomento a los derechos humanos ya que se promueven, garantizan y son respetados.

PTCCO SEIDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la SEIDO 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

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

2. Análisis Cualitativo

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

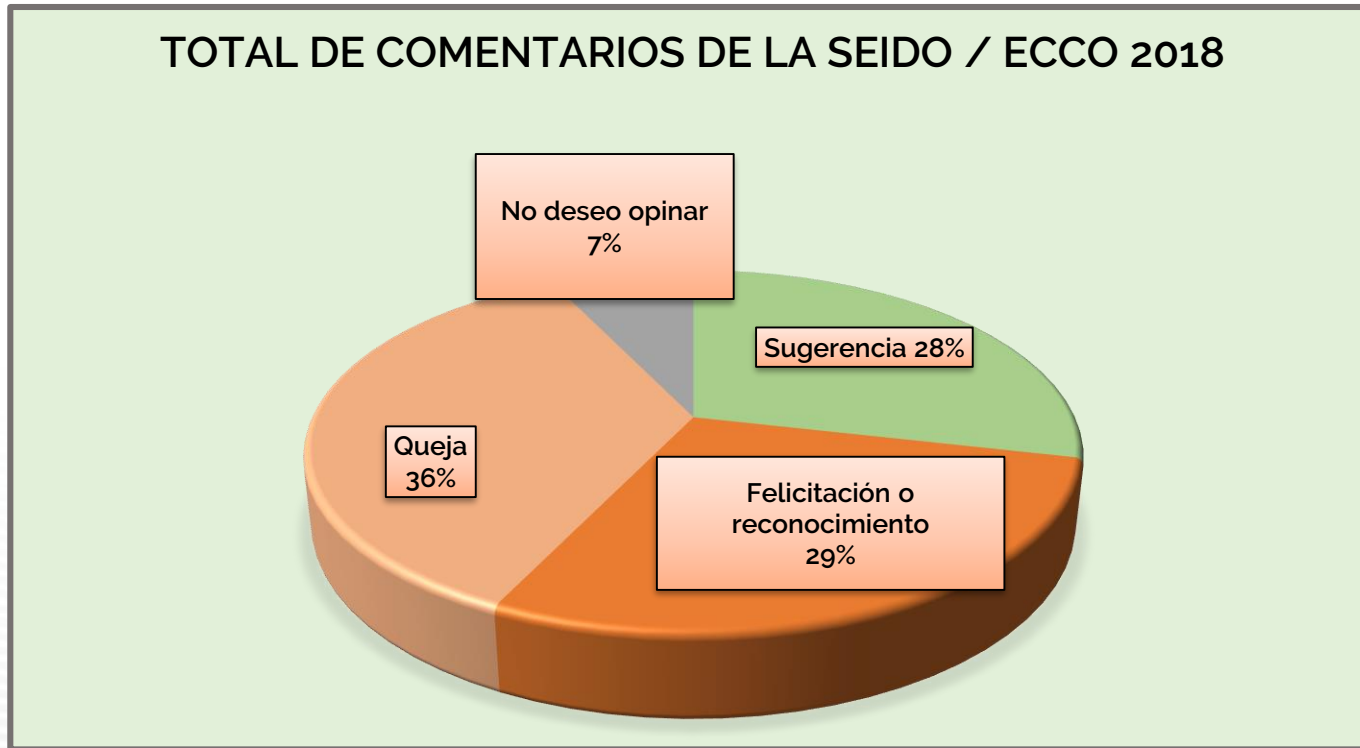
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



PTCO SEIDO 2019

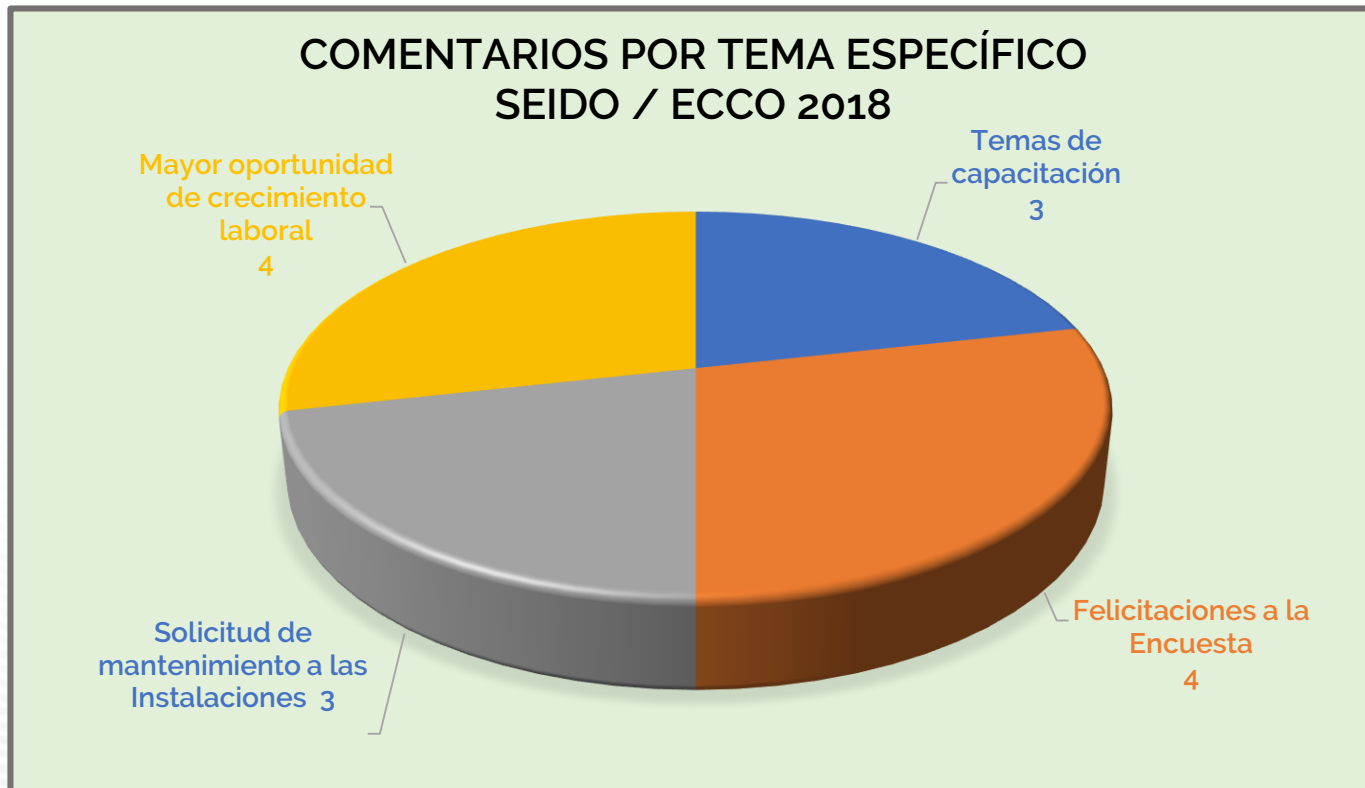
2. Análisis Cualitativo



De los 14 comentarios expresados, 4 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 4 sugieren que se de mayor difusión a la capacitación especializada para reforzar el desempeño de sus funciones. 5 refieren que se debe dar mantenimiento a las instalaciones de la SEIDO, con la finalidad de evitar algún detrimento en la salud del personal.

PTCO SEIDO 2019

2. Análisis Cualitativo



Cabe destacar que de los 14 comentarios registrados, (28.57%) 4 servidoras y servidores públicos agradecieron felicitaron a la encuesta por tomar en cuenta los comentarios, 4 (28.57%) expresan que existe poca oportunidad en el crecimiento laboral, 3 (21.42%) solicitan cursos de capacitación y el resto comenta que falta dar mejor mantenimiento a las instalaciones de la SEIDO.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

3. Análisis Comparativo

3. Análisis Comparativo

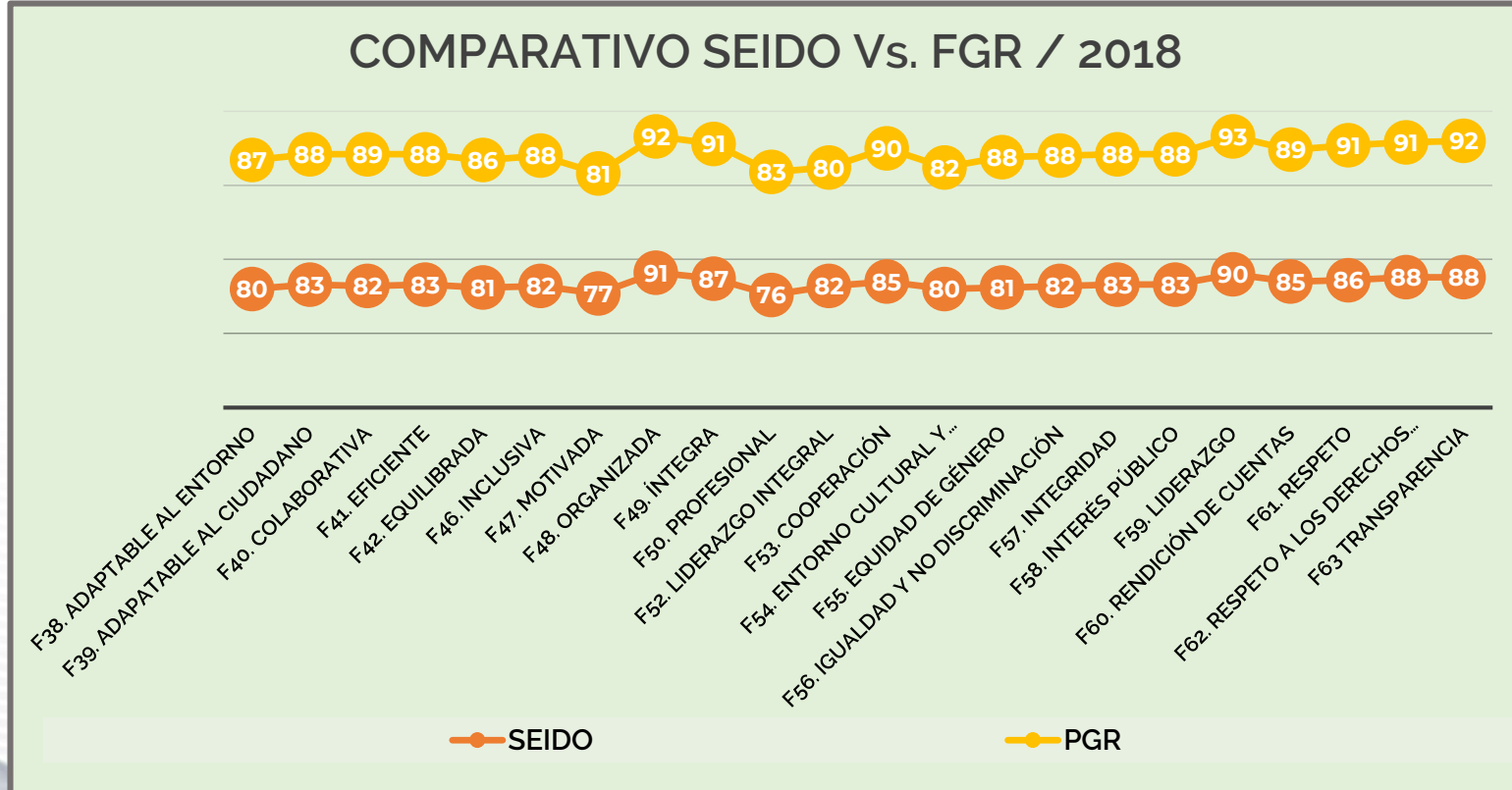


3.1. Comparación de resultados entre las áreas de SEIDO y la FGR



PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

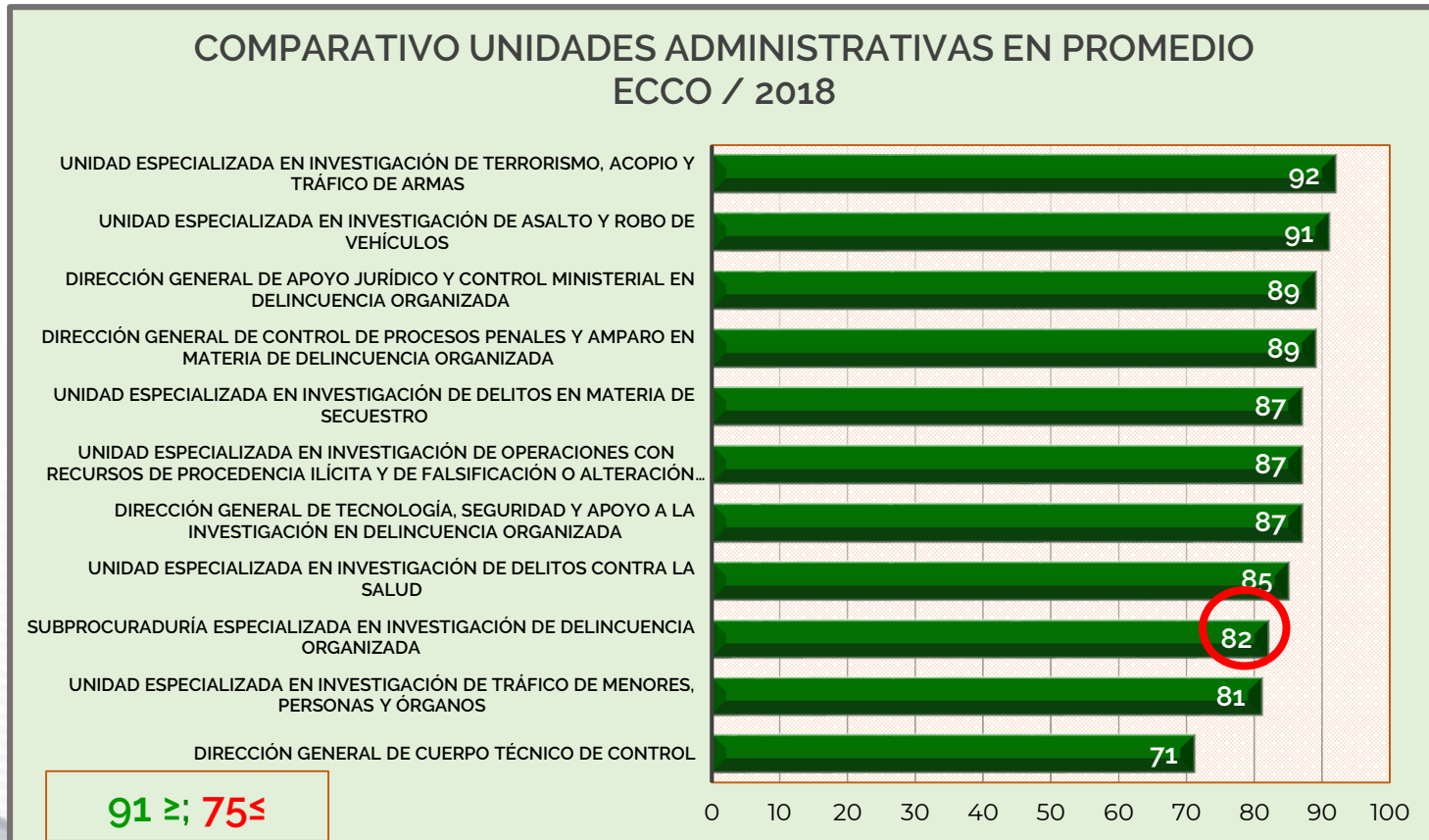


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada ha ido mejorando. Por ejemplo el promedio del Factor 42 Equilibrada en este año aumento 6 puntos con respecto al 2016.



PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo



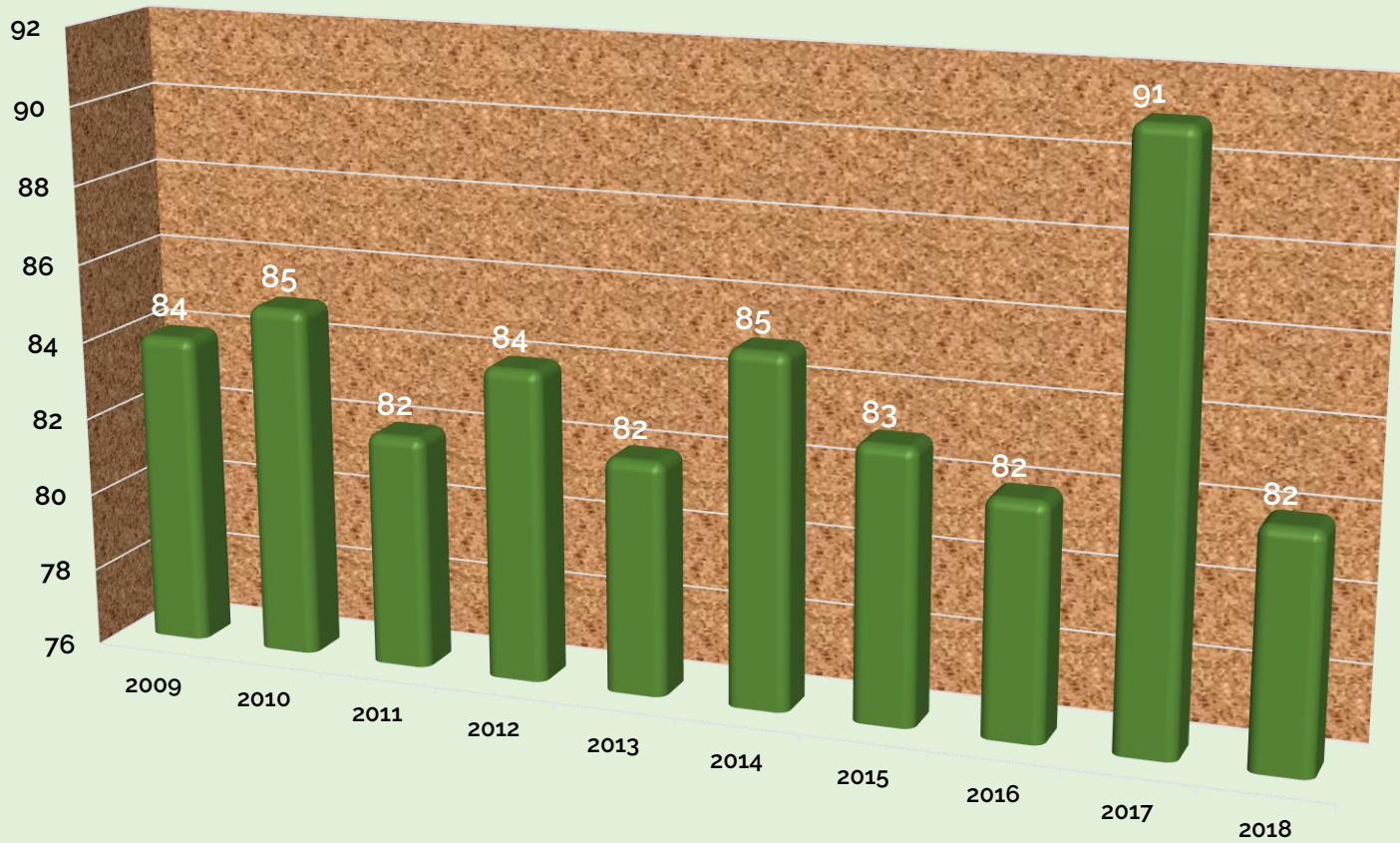
La Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas en la ECCO 2018 avanza un nivel logrando ubicarse en el 1er. lugar, la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos también llega al 2do. lugar avanzado 4 posiciones, y el 3er. lugar lo obtiene la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada; en contraste, la Dirección de Cuerpo Técnico de Control continúa en el umbral inferior de la Institución.



PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

Comparativo Histórico de la SEIDO





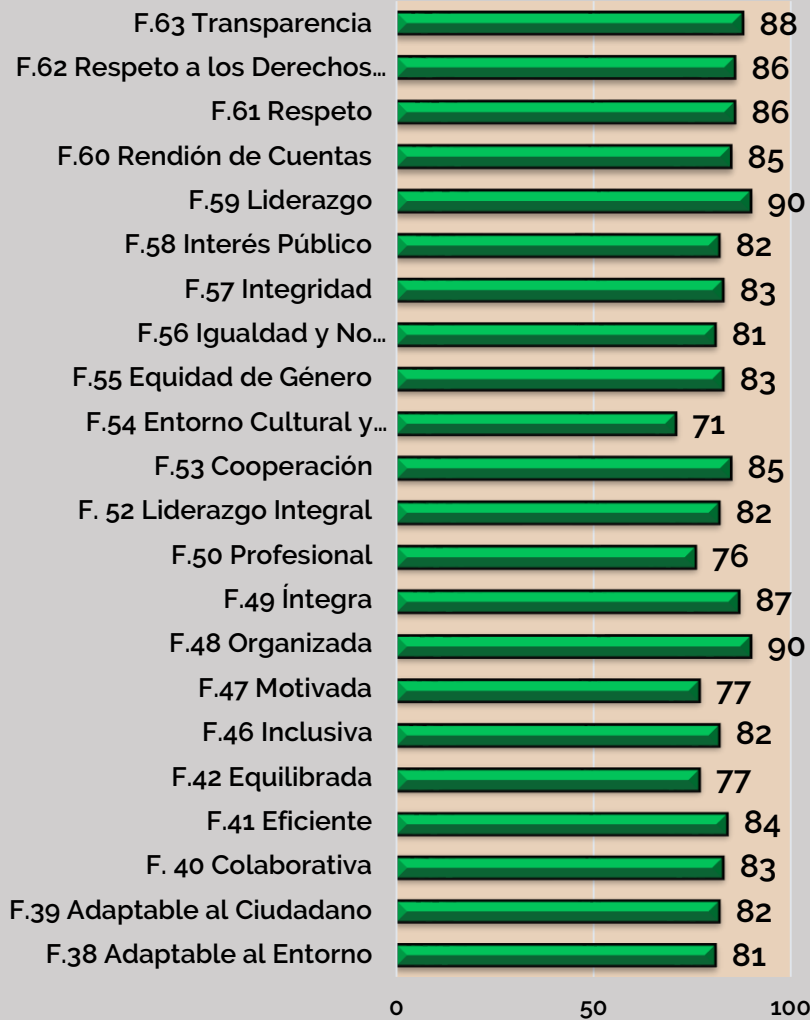
3.2. Resultados SEIDO 2016 Vs. 2018



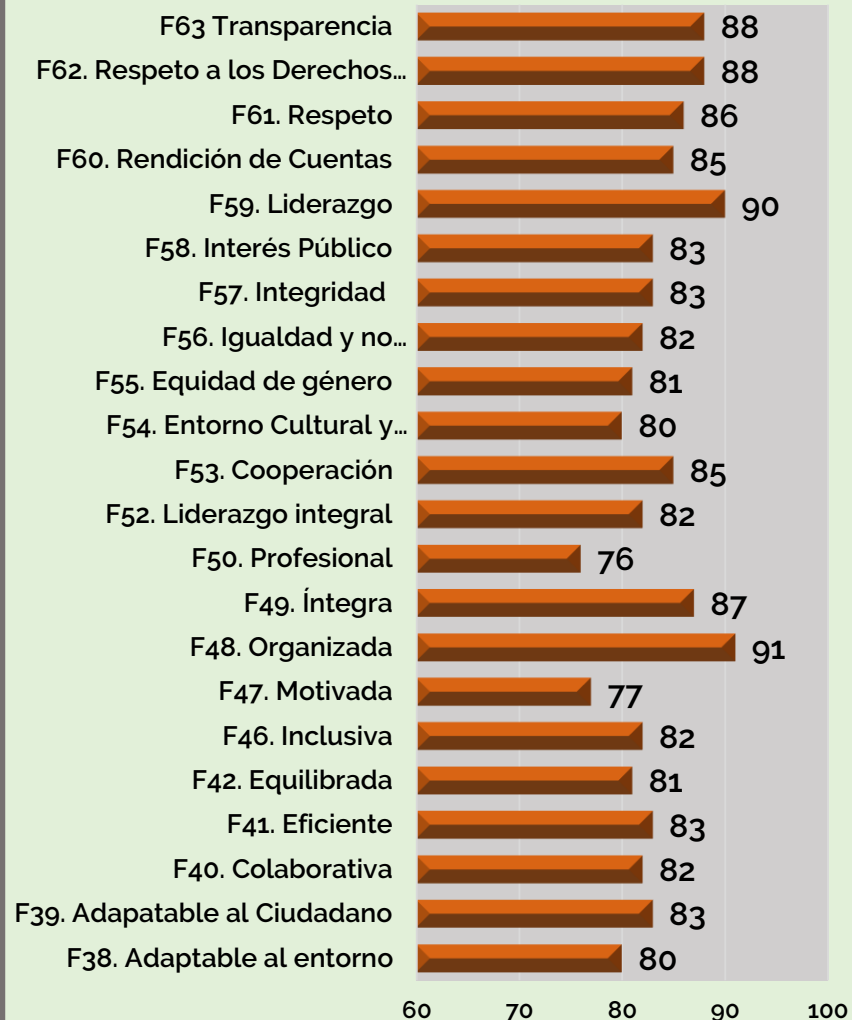
PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

RESULTADOS SEIDO / 2016



RESULTADOS SEIDO / 2018

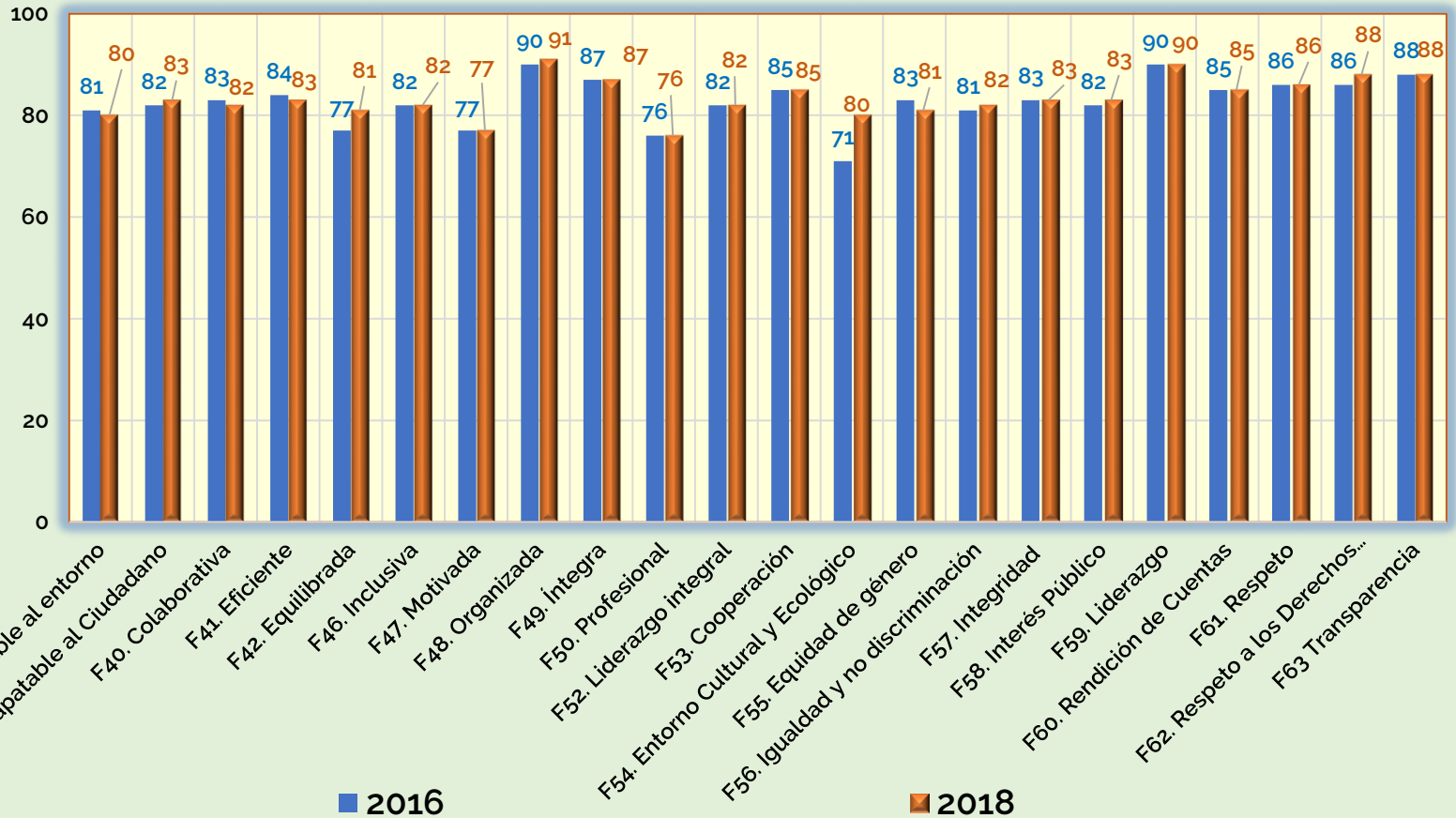




PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

RESULTADOS SEIDO 2016 VS. 2018





3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

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 SEIDO 2017-2018

$$\frac{11 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{13 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 84.61 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

Factor X. Colaboración y Trabajo en Equipo

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

1 prácticas registradas en 2018

Factor XI. Liderazgo y Participación

0 prácticas cumplidas en 2018 **X 100 = 0 % de efectividad**

1 prácticas registradas en 2018

Factor XVII. Impacto de la Encuesta en mi Institución

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

1 prácticas registradas en 2018

Factor XXV. Aplicar eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

0 prácticas cumplidas en 2018 **X 100 = 0 % de efectividad**

1 prácticas registradas en 2018



PTCCO SEIDO 2019

3. Análisis Comparativo

Factor I. Reconocimiento Laboral

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

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 V. Equidad y Género

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

Factor IX. Balance Trabajo - Familia

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




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

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



PTCCO SEIDO 2019

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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400	SUBROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--


FACTOR


38.- ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- En mi institución, se considera importante retener a los servidores públicos con experiencias técnicas. 133.- Mi jefe (a) promueve el parentizaje continuo para aprontar nuevos procesos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover capacitación que permita el mejor desempeño de las y los servidoras/es públicas/os las cuales permitan incrementar el desempeño dentro de la SEIDO.
--

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 al personal de la SEIDO los cursos de preparación para acreditar el nivel medio superior "ACREDITA-BACH 2019" organizado por la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional, con la finalidad de apoyar a las y los servidores públicos en adquirir mayores conocimientos.	CGSA/DRH/COPLADII	Correo electrónico y Oficinas	Anual	E	X	Todo el personal			P														
					O			R																



 C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
 DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO


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



PTCCO SEIDO 2019

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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---


FACTOR

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


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un ambiente laboral con igualdad de oportunidades entre las y los servidores públicos de la SEIDO.

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	Difundir el Programa Anual de Capacitación 2019 para el personal administrativo, emitido por la Dirección General de Formación Profesional, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para generar estabilidad laboral y crecimiento profesional para las y los servidores públicos.	CGSA/DRH/DGFP	Correo electrónico y Oficios	Semestral	E	X	Todo el Personal	55		P													
					O		Todo el Personal			R													



C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO



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



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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400	SUBROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

47.- MOTIVADA
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.
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

Promover capacitación y descuentos en diversas actividades recreativas para las y los servidores públicos.
--

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	Reconocer el esfuerzo realizado de las y los servidores públicos de la SEIDO a través del Premio Nacional de Antigüedad en el Servicio Público que organiza el Consejo de Premiación de la FGR.	CGSA/DRH/DDH	Correo electrónico y Oficinas	Anual	E	X	Todo el Personal																		
					O																				
2	Difundir el Programa Anual de Capacitación 2019 para el personal administrativo que envía la Dirección General de Formación Profesional, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para generar estabilidad laboral y crecimiento profesional para las y los servidores públicos.	CGSA/DRH/DGFP	Correo electrónico y Oficinas	Semestral	E	X	Todo el Personal																		
					O																				
3	Difundir los requisitos para la solicitud inicial de beca o renovación para el ejercicio fiscal 2019 que proporciona la Dirección General de Formación Profesional, con la finalidad de proporcionar a las y los servidores públicos de la SEIDO los medios para iniciar o concluir su formación académica.	CGSA/DRH/DDH	Correo electrónico y Oficinas	Anual	E	X	Todo el Personal																		
					O																				
4	Difundir al personal de la SEIDO los descuentos que ofrece la empresa "Servicios Teatro" en la venta de boletos para eventos recreativos que son desde un 10 hasta un 50%, con la finalidad de apoyar la economía familiar.	CGSA/DRH/DDH	Correo electrónico y Oficinas	Bimestral	E	X	Todo el Personal																		
					O																				
5	Promover la sana convivencia entre compañeros de la SEIDO y sus familiares, a través de eventos deportivos programados por la Dirección de Desarrollo Humano de la FGR.	CGSA/DRH/DDH	Correo electrónico y Oficinas	Trimestral	E	X	Todo el Personal																		
					O																				

EM

C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

Verónica Del Valle Ramos

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



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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

FACTOR

50.- PROFESIONAL
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
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 (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un ambiente laboral con estabilidad y capacitado para cubrir los perfiles requeridos por la SEIDO.

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 la convocatoria publicada por la Dirección General del Servicio de Carrera al personal para ocupar plaza de AMPF 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.	CGSA/DRH/INACIPE	Cartel	Anual	E	X	Todo el Personal		P														
					O				R														
2	Invitar a las y los servidores públicos a participar en los cursos de "Motivación Laboral" y/o "Trabajo en Equipo" para mejorar el interés en el desarrollo profesional y el clima laboral.	CGSA/DRH/DGFP	Correo electrónico y Oficinas	Anual	E	X	Todo el Personal		P														
					O				R														

4/1/19

C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

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



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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL
174.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
199.- Siento que mi jefe (a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.
154.- Siento que mi jefe (a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contar con servidoras y servidores públicos comprometidos con los valores institucionales y comportamientos éticos.

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	Promover con el personal de mando el curso de "Comunicación Asertiva" y/o "Motivación Laboral" con la finalidad de que aporten conocimientos que fomenten el cumplimiento de los objetivos.	CGSA/DRH/DGFP	Correo electrónico y Oficios	Anual	E	X	Todo el Personal	42		P													
					O					R													
2	Difundir el Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.	CGSA/DRH/DDH	Correo electrónico	Semestral	E	X	Todo el Personal	49		P													
					O					R													
3	Invitar al personal de mando a los cursos de Liderazgo impartidos por la Dirección General de Formación Profesional, con la finalidad de que adquieran herramientas que les facilite la toma de decisiones.	CGSA/DRH/DGFP	Correo electrónico y Oficios	Anual	E	X	Mandos Superiores	49		P													
					O					R													

Handwritten initials

C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

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



PTCCO SEIDO 2019

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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400 SUBCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar la difusión de las diferentes actividades culturales y recreativas que la Institución organiza para el personal y sus familias.

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	Promover la sana convivencia entre compañeros de la SEIDO y sus familiares, a través de eventos deportivos programados por la Dirección de Desarrollo Humano de la FGR.	CGSA/DRH/DDH	Correo electrónico y Oficios	Trimestal	E	X	Todo el personal	1	2																
					O																				
								P																	

38

C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

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



PTCCO SEIDO 2019

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



FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr que las y los servidores públicos trabajen en un clima satisfactorio para que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO													
					1	2		2019													
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018.	CGSA	Correo electrónico y Cartel	Anual	E		Todo el personal			P											
					O	X				R											
2	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se realizarán durante el 2019.	CGSA	Correo electrónico y Cartel	Anual	E		Todo el personal			P											
					O	X				R											

PH

C.P. PEDRO LUIS MIRANDA MEDINA
DIRECTOR DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

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