



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

# **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019**

**UNIDAD ESPECIALIZADA EN  
INVESTIGACIÓN DE DELITOS  
CONTRA LA SALUD**



## PTCCO UEIDCS 2019

CRITERIO	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	8
2. Análisis Cualitativo .....	47
3. Análisis Comparativo .....	49
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	53
3.1.1. Comparación de resultados FGR Vs UEIDCS .....	54
3.1.2. Comparación Unidades Administrativas FGR .....	55
3.1.3. Comparativo Histórico UEIDCS .....	56
3.2. Resultados UEIDCS 2016 Vs. 2018 .....	61
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	64
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	67
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	72
5.1. Difusión de resultados .....	72
5.2. Factor Liderazgo .....	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	74



## PTCCO UEIDCS 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 105 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud. .

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.



## PTCCO UEIDCS 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

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 UEIDCS 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 UEIDCS 2019

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

105 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 177, es decir el 59.33, 12 puntos menos con respecto a 2016 **81.55%**

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 UEIDCS en la encuesta fue de **85 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la UEIDCS se colocó 5 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Octavo Lugar** con respecto a las otras áreas de la SEIDO.

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 Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud en la ECCO 2018 es el siguiente:

93 ≥; 77 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 7 puntos.



## PTCCO UEIDCS 2019

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



**93 - 95**



**78 - 94**



**65 - 77**

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 65 y 77 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 UEIDCS 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

PTCCO UEIDCS 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

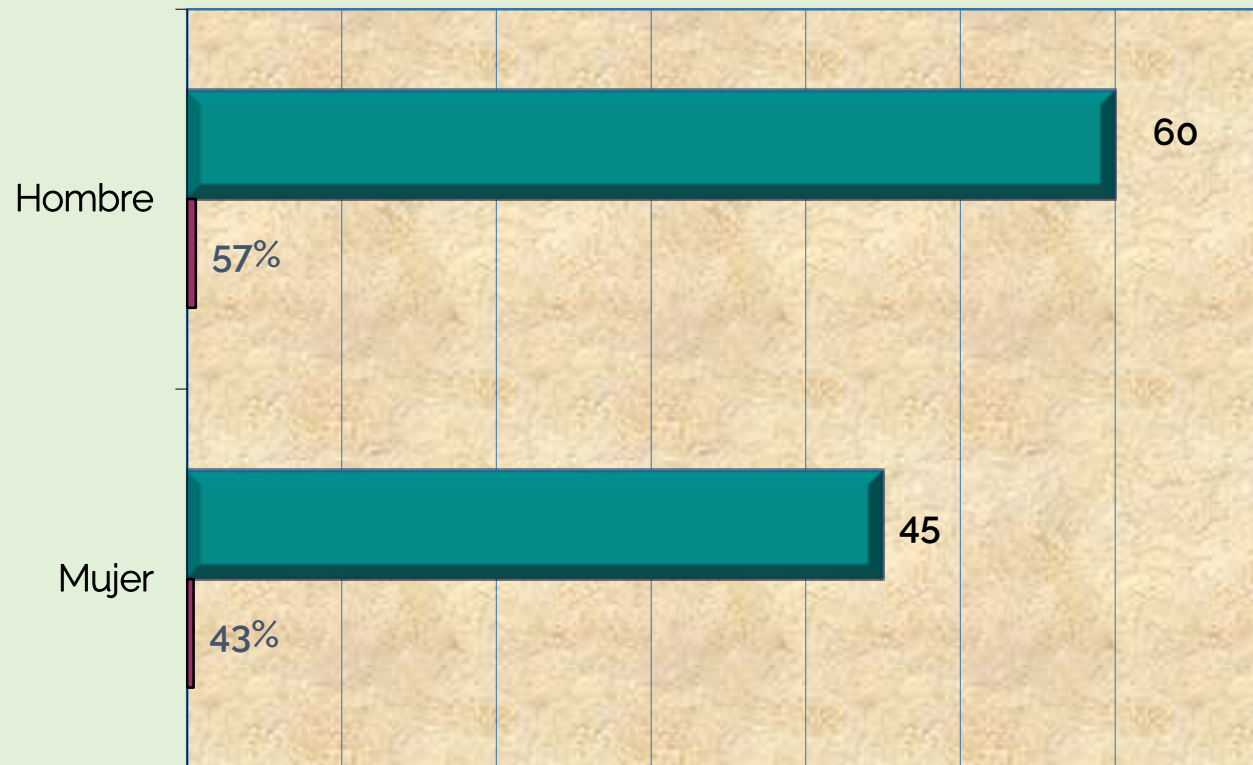
PTCCO UEIDCS 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO UEIDCS 2019

¿El encuestado es? / 2018

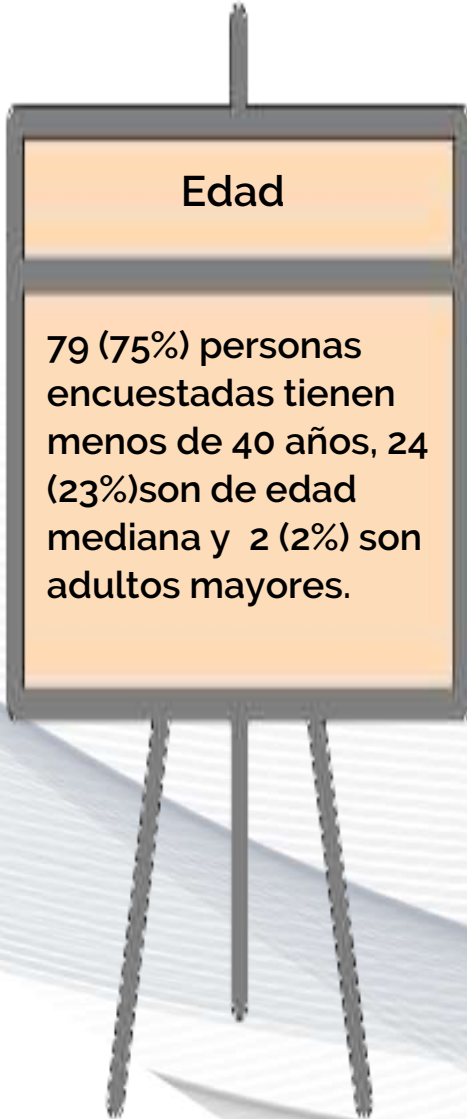


**Sexo**

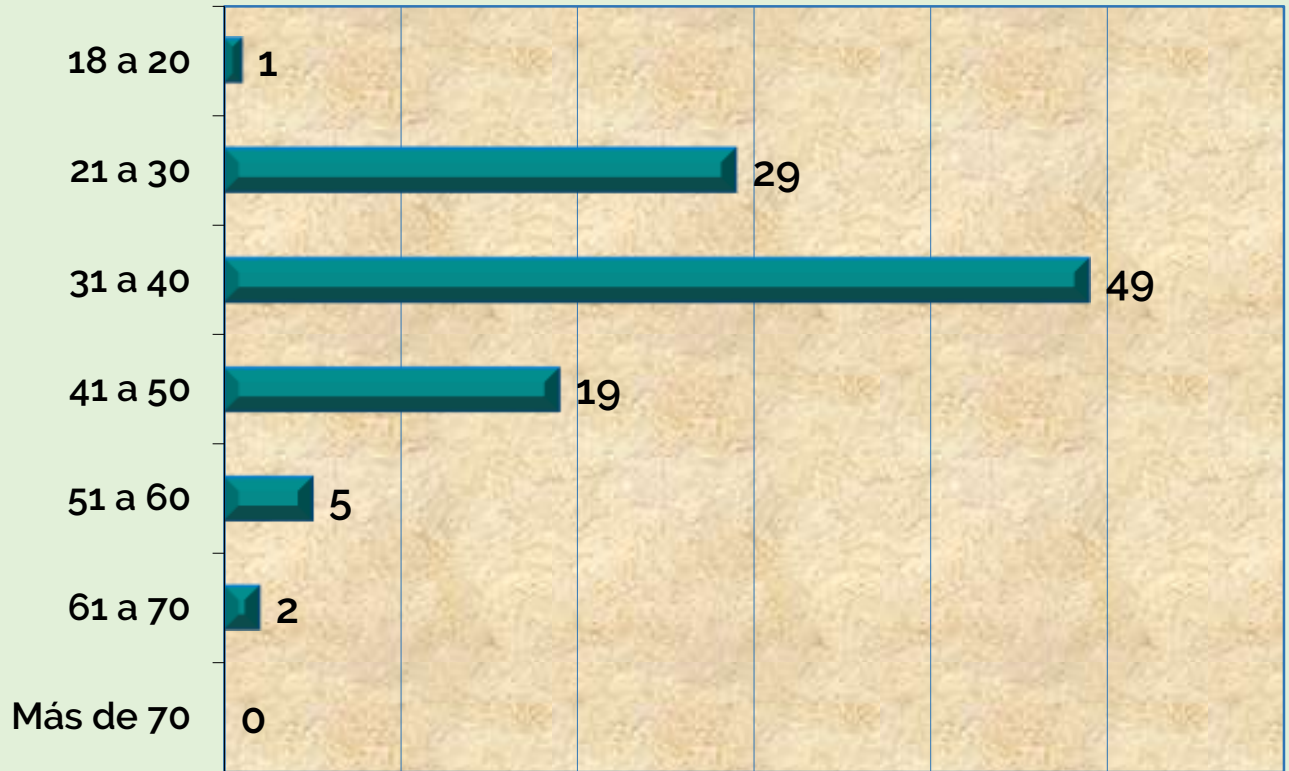
La participación de los hombres fue superior por 14 puntos porcentuales a la de las mujeres.



## PTCCO UEIDCS 2019



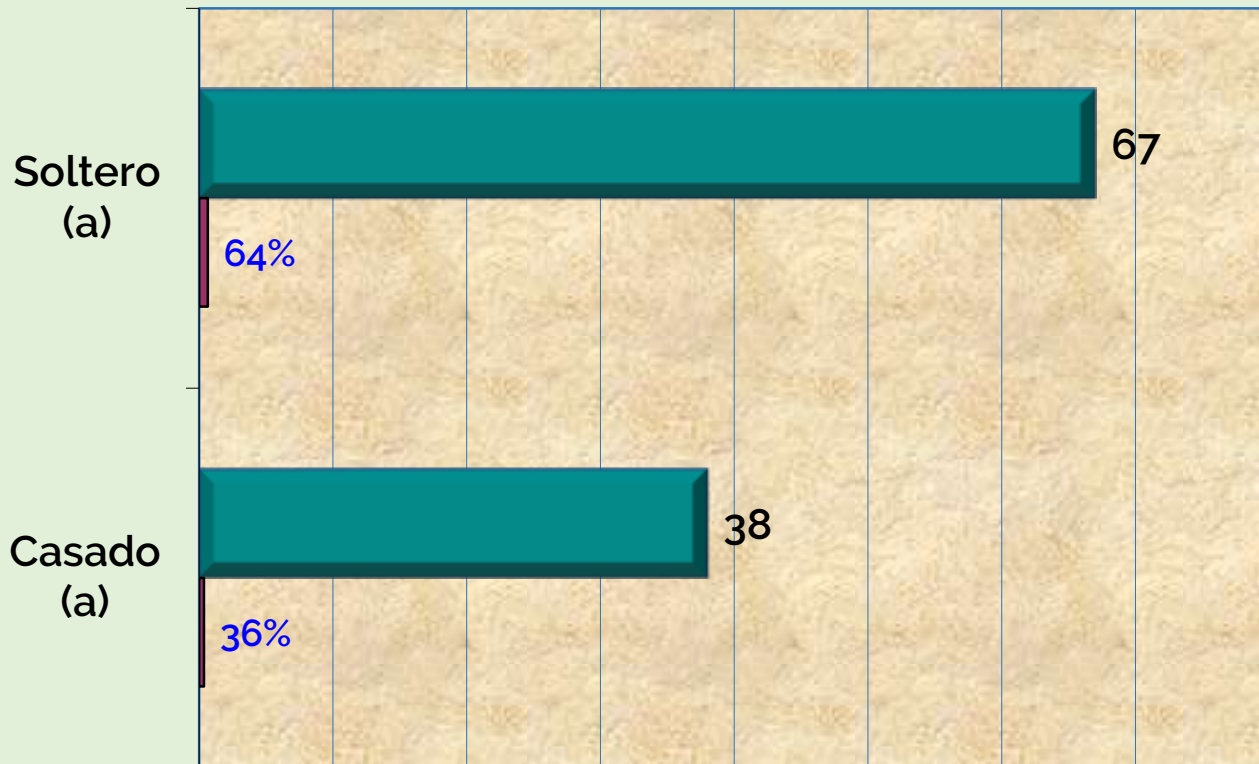
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO UEIDCS 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



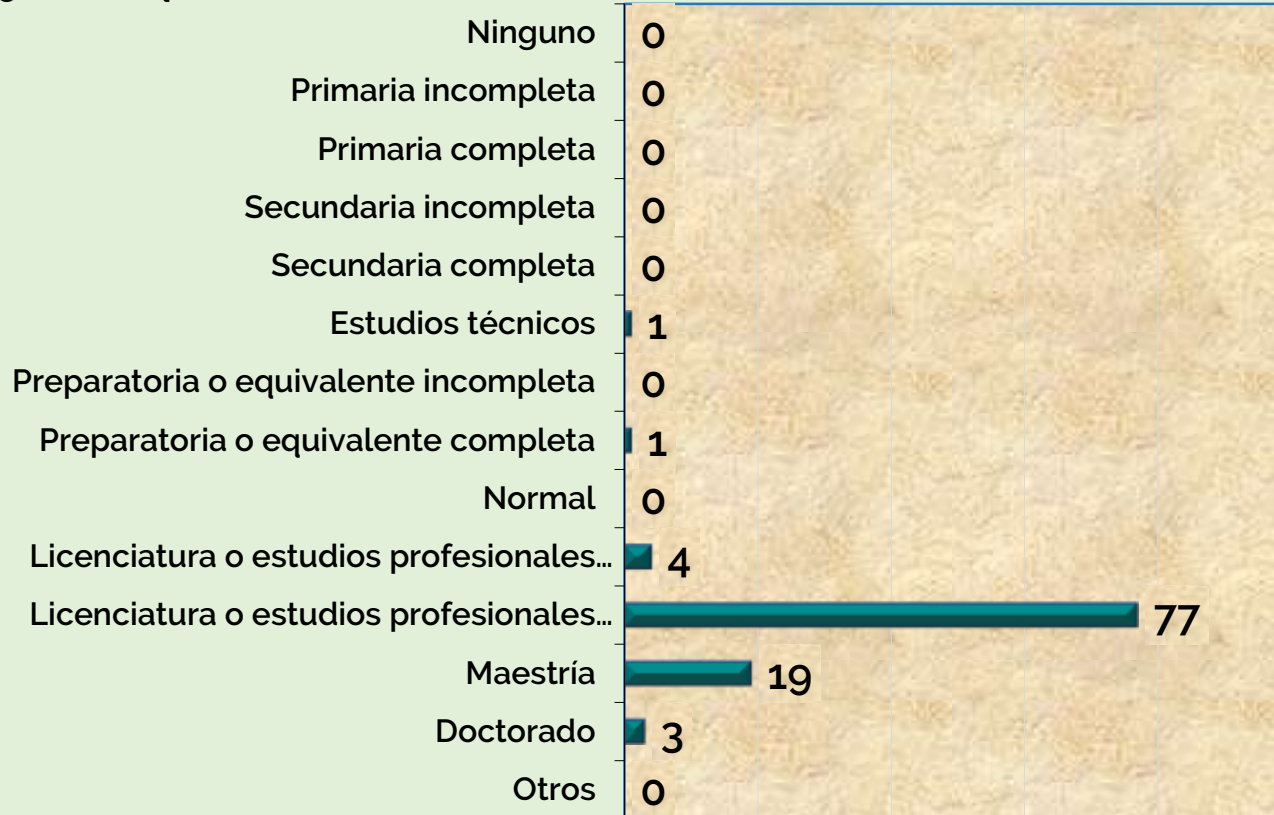
### Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 28 puntos porcentuales a la participación de los casados.



## PTCCO UEIDCS 2019

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



### Nivel de Estudios

El 77% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 22% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen preparatoria terminada o estudios técnicos.



## PTCCO UEIDCS 2019

### Nivel de Puesto

Más la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 18 personas son enlaces.

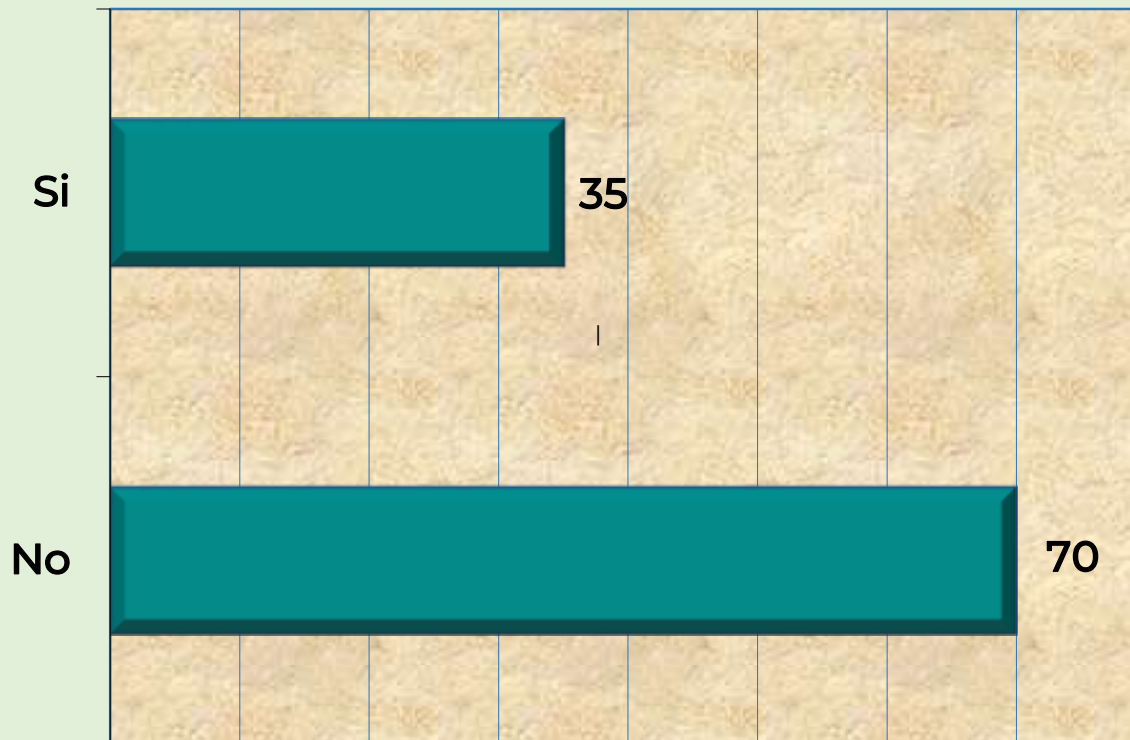
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?  
/ 2018





## PTCCO UEIDCS 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



## PTCCO UEIDCS 2019

### Años en el Sector Privado

3 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

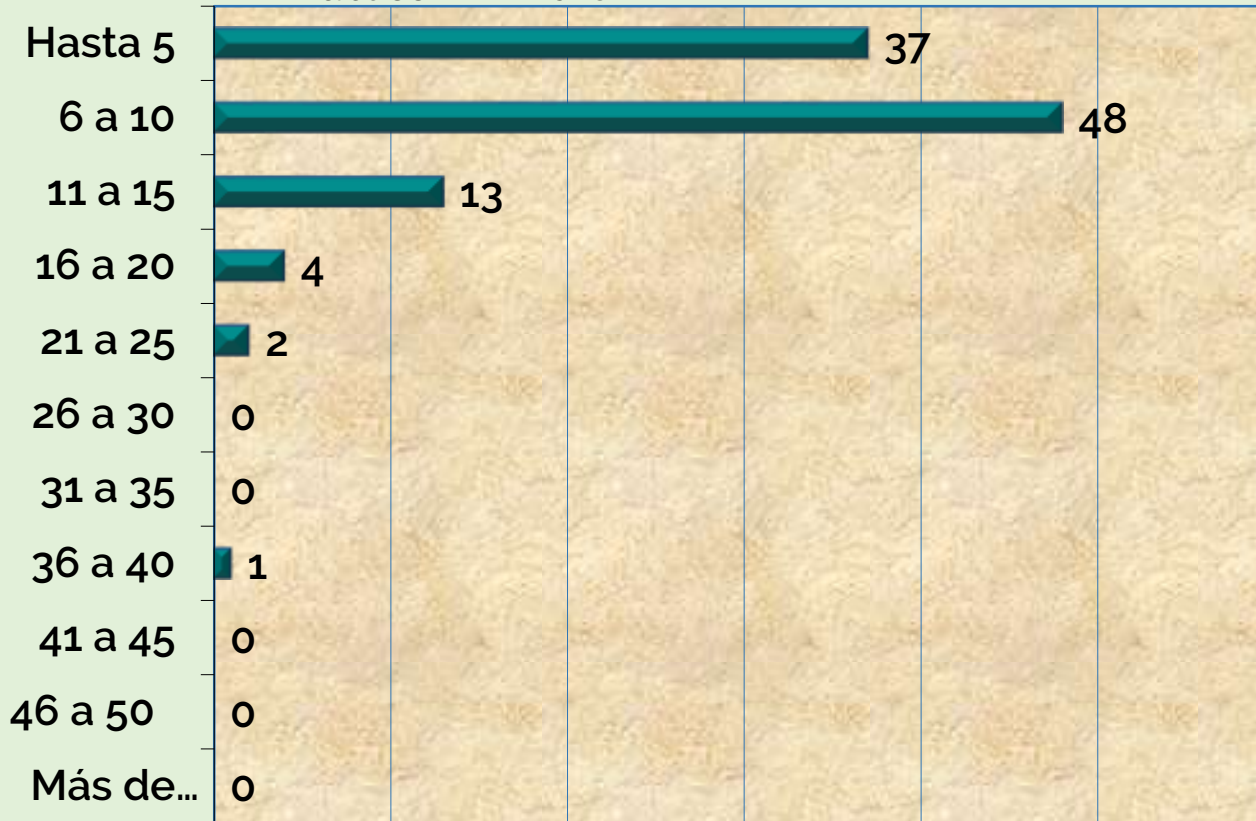






## PTCCO UEIDCS 2019

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.

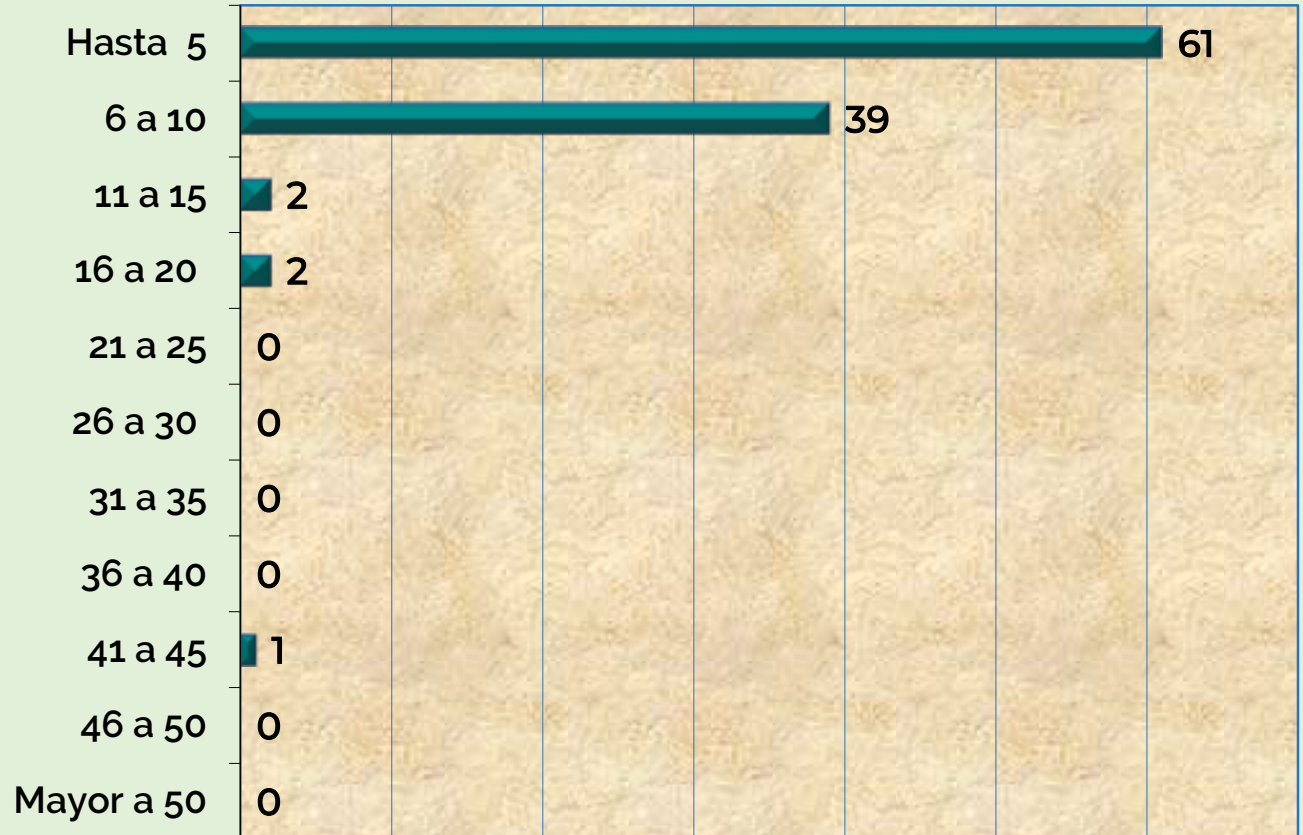


## PTCCO UEIDCS 2019

**Años en el puesto actual**

Una de cada dos 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? /  
2018





## PTCCO UEIDCS 2019

### Estudios actuales

7 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

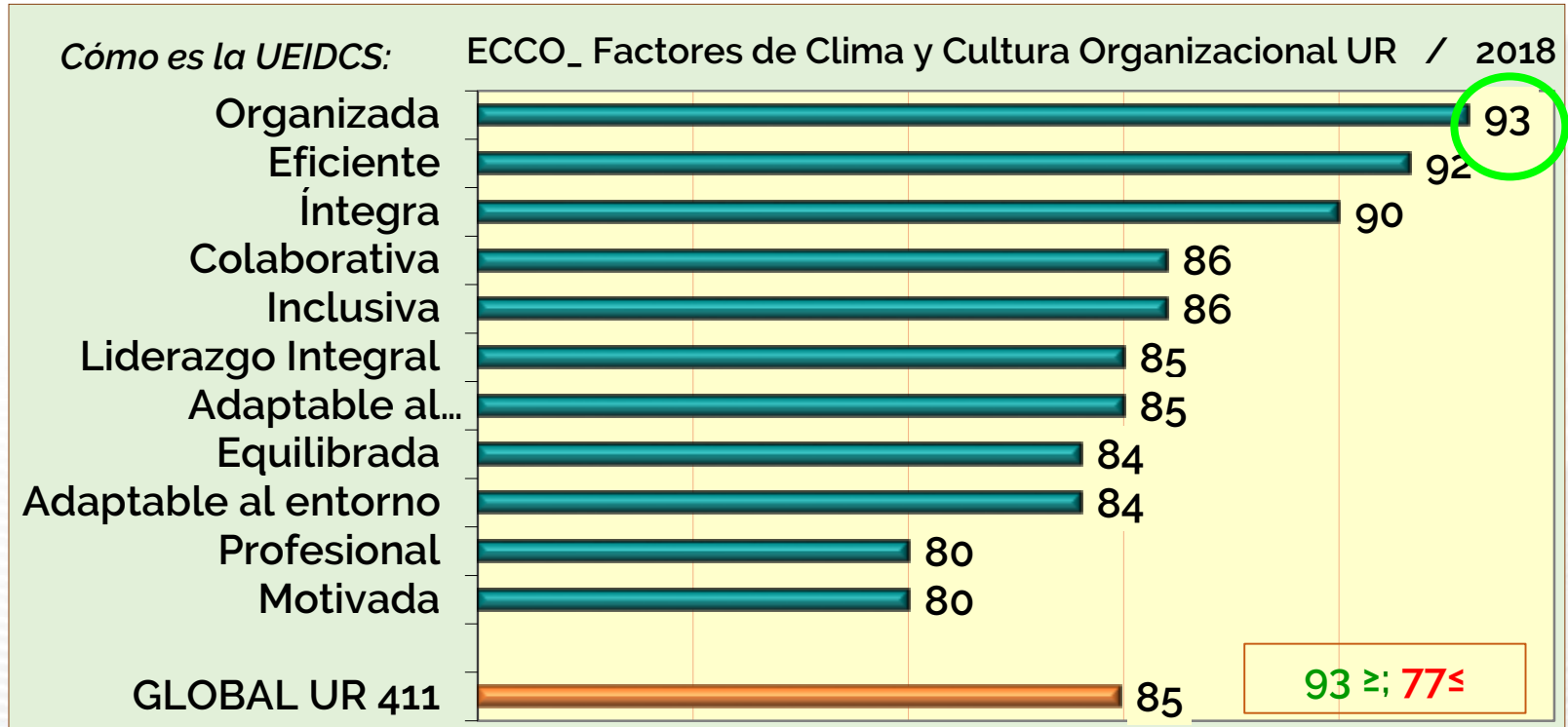
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO UEIDCS  
2019**

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



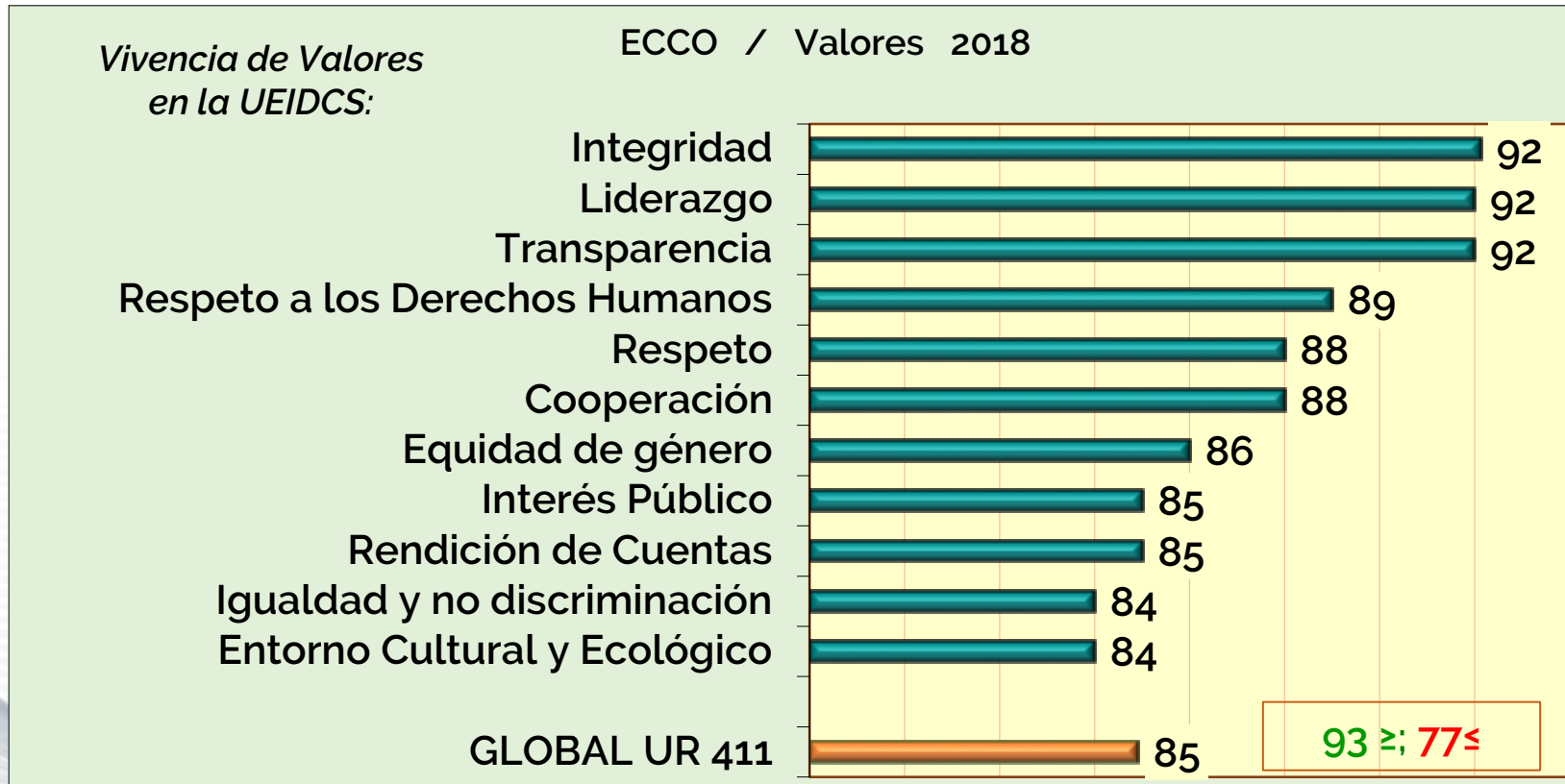
## PTCCO UEIDCS 2019



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



## PTCCO UEIDCS 2019

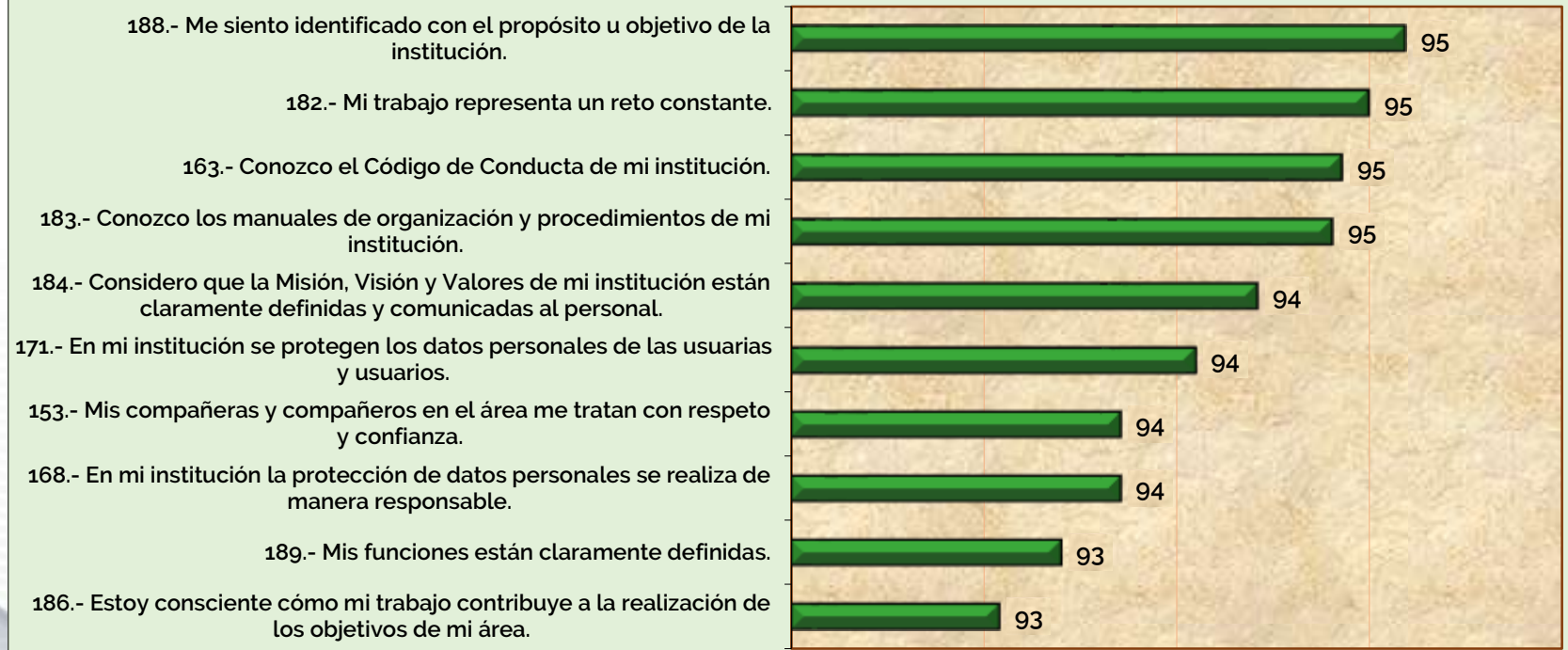


Se puede observar que en la UEIDCS las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



## PTCCO UEIDCS 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 411 / 2018

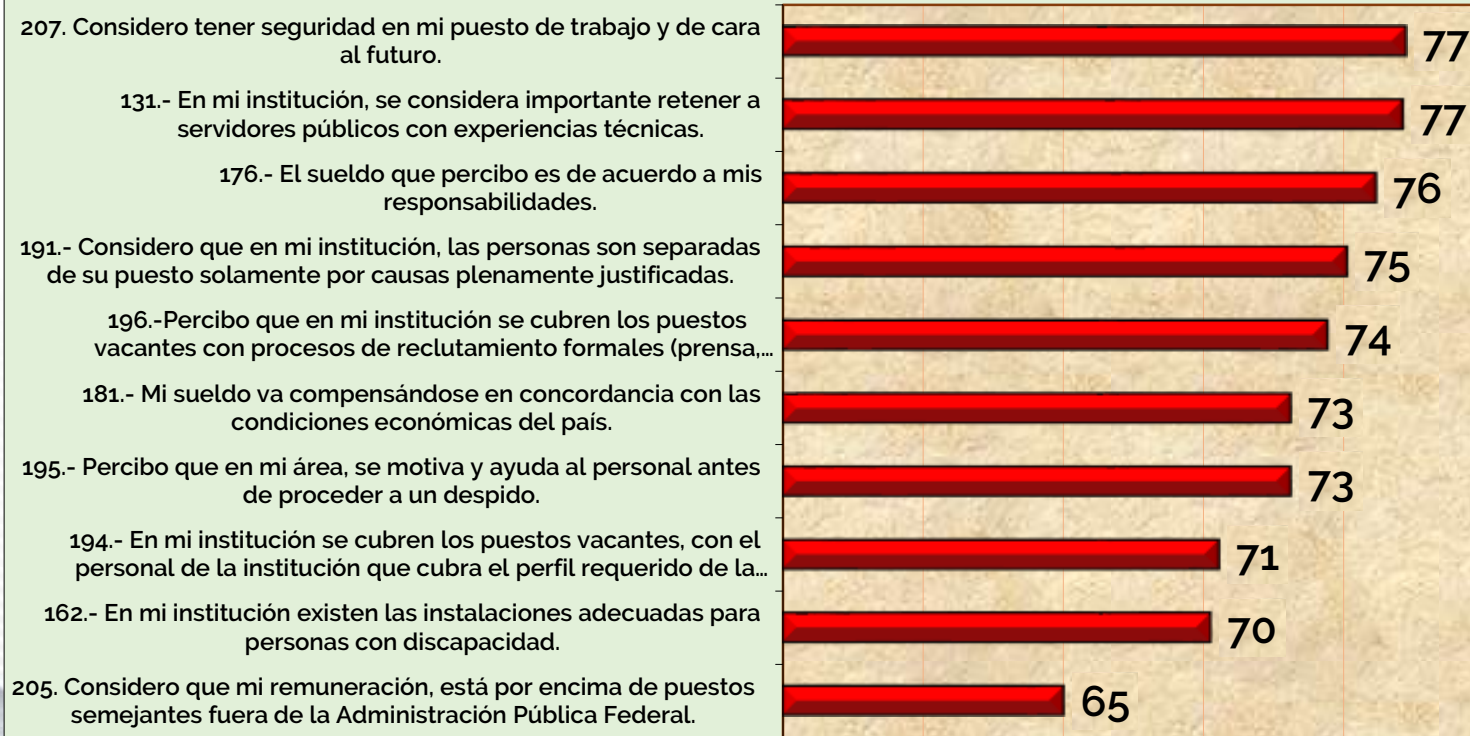


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la UEIDCS es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO UEIDCS 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 411 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la UEIDCS podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de mejorar las remuneraciones.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

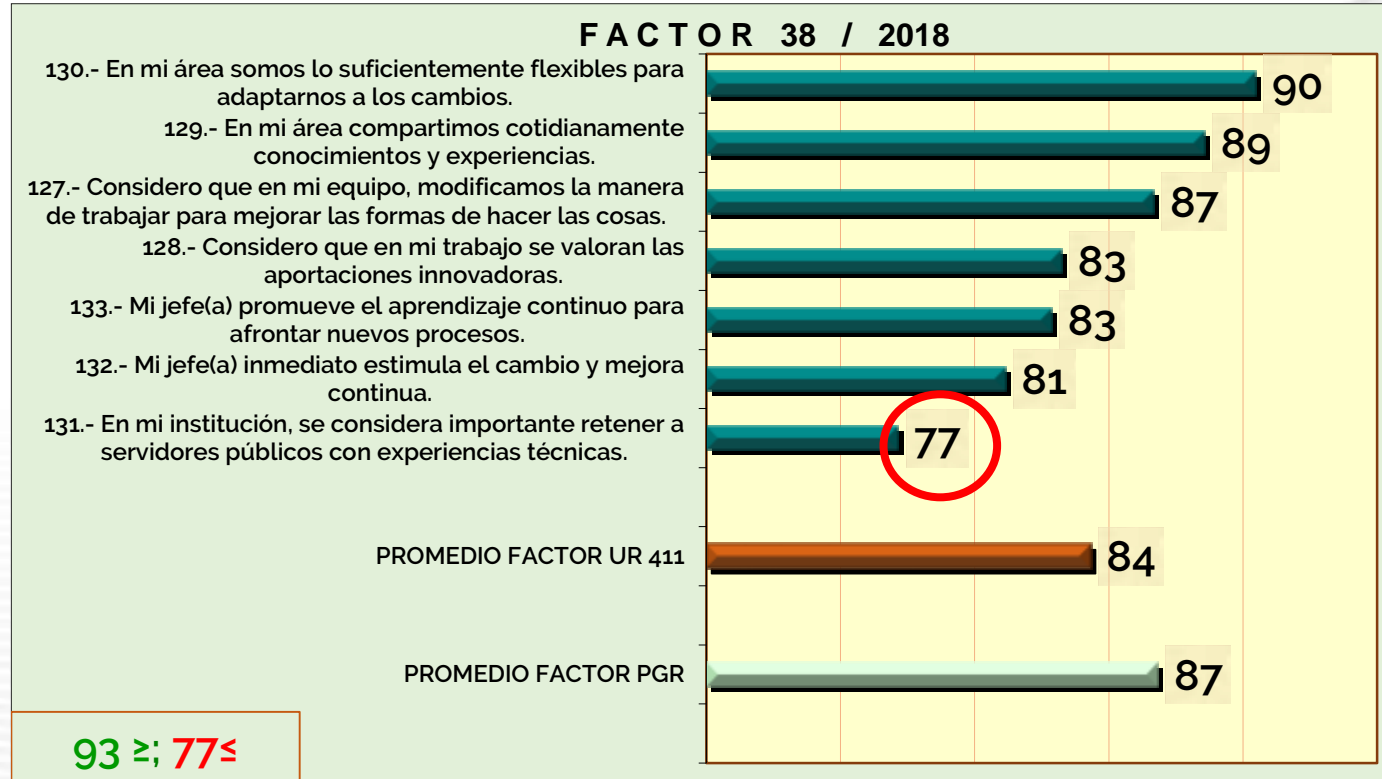
**PTCCO UEIDCS  
2019**

# Factores básicos Índice individual



## PTCCO UEIDCS 2019

La UEIDCS es  
Adaptable al entorno

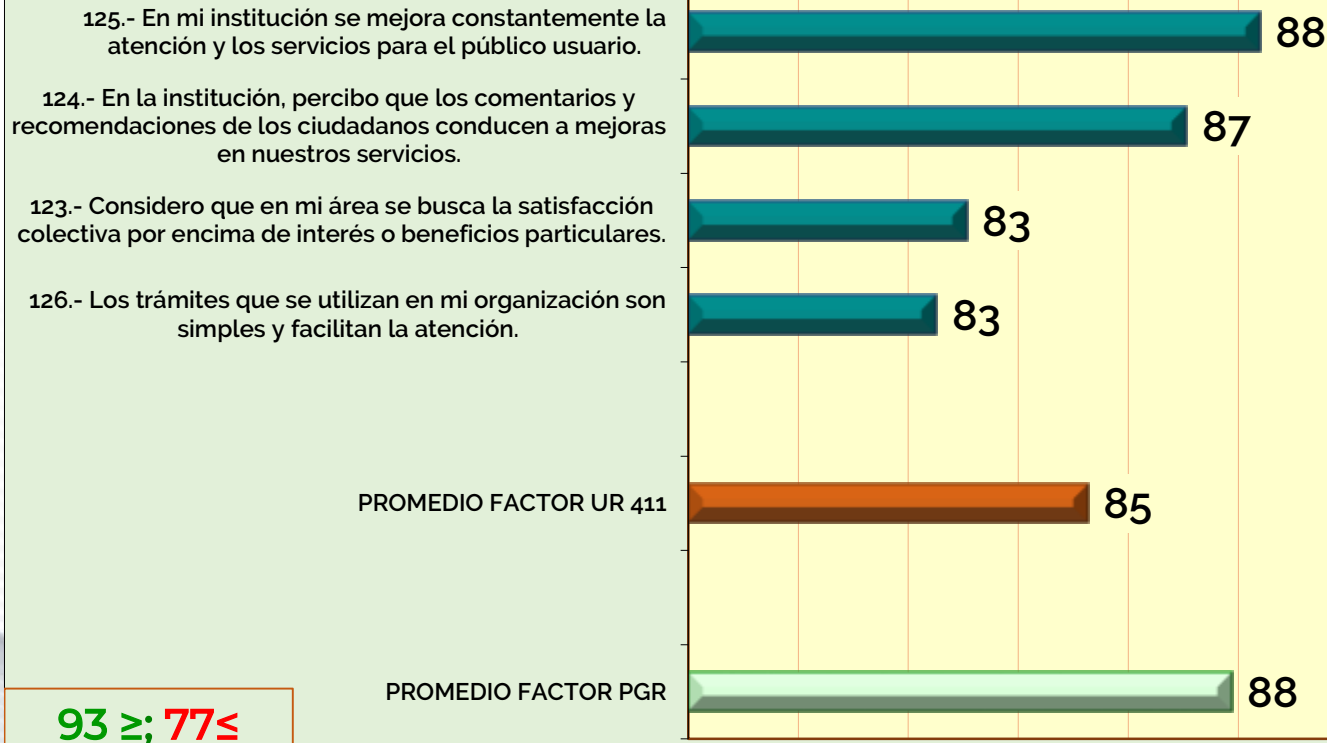


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo perciben que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



## PTCCO UEIDCS 2019

### FACTOR 39 /2018



La UEIDCS es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

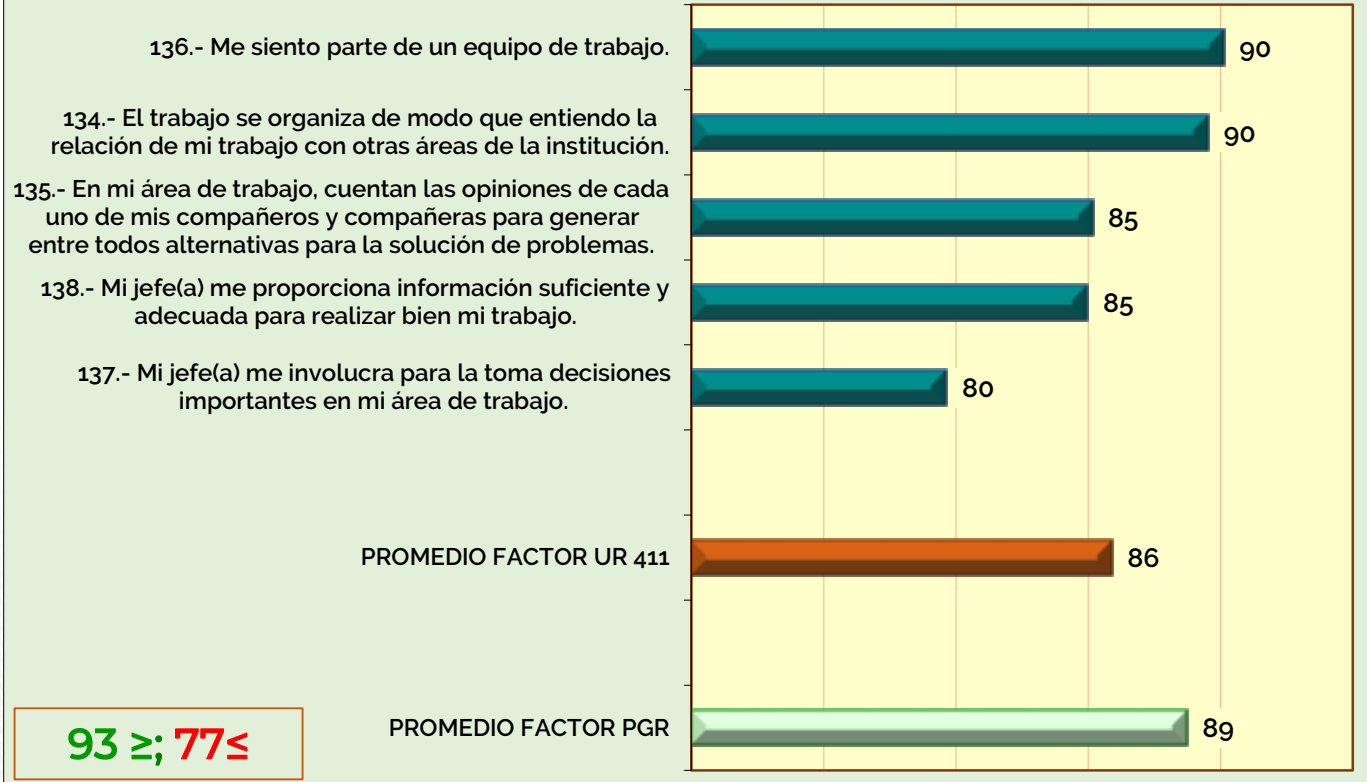


# PTCCO UEIDCS 2019

La UEIDCS es  
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

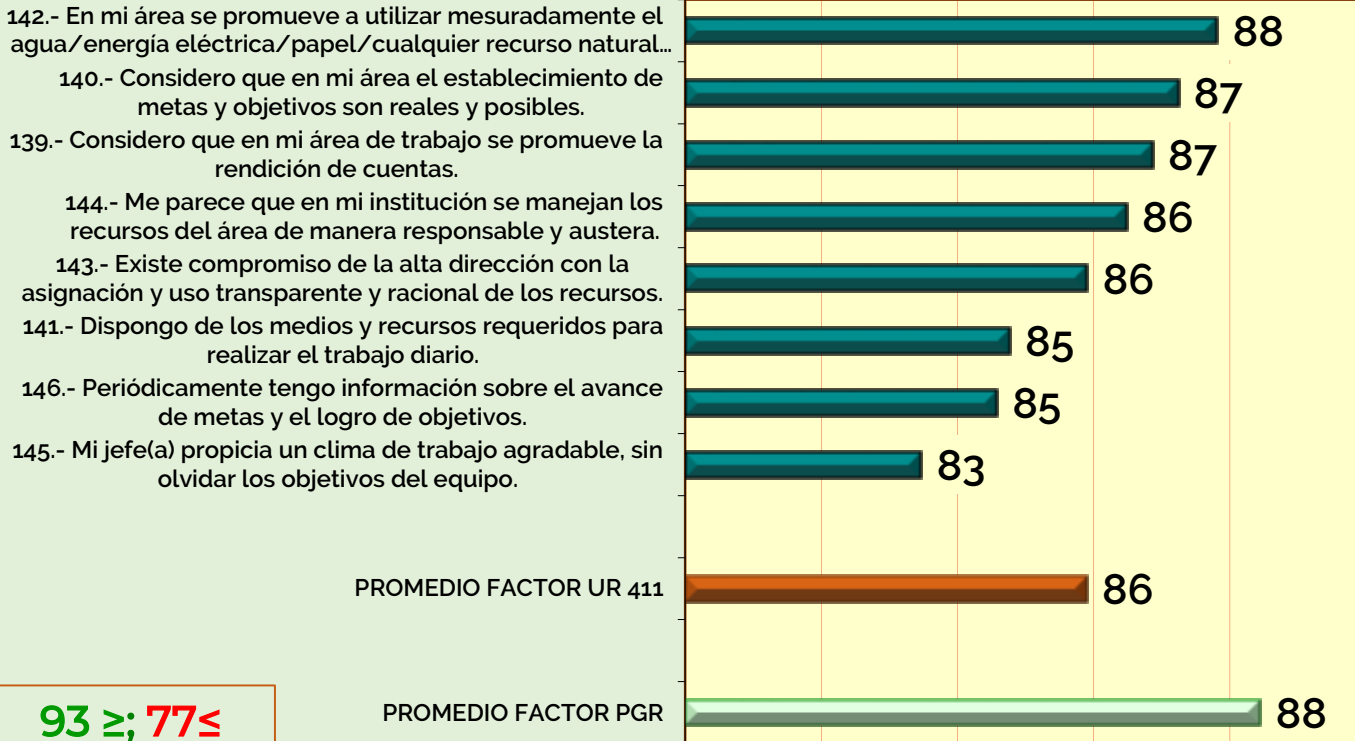


93 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIDCS 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 FGR 2019

### FACTOR 41 /2018



La UEIDCS es Eficiente



Se considera que la UEIDCS promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

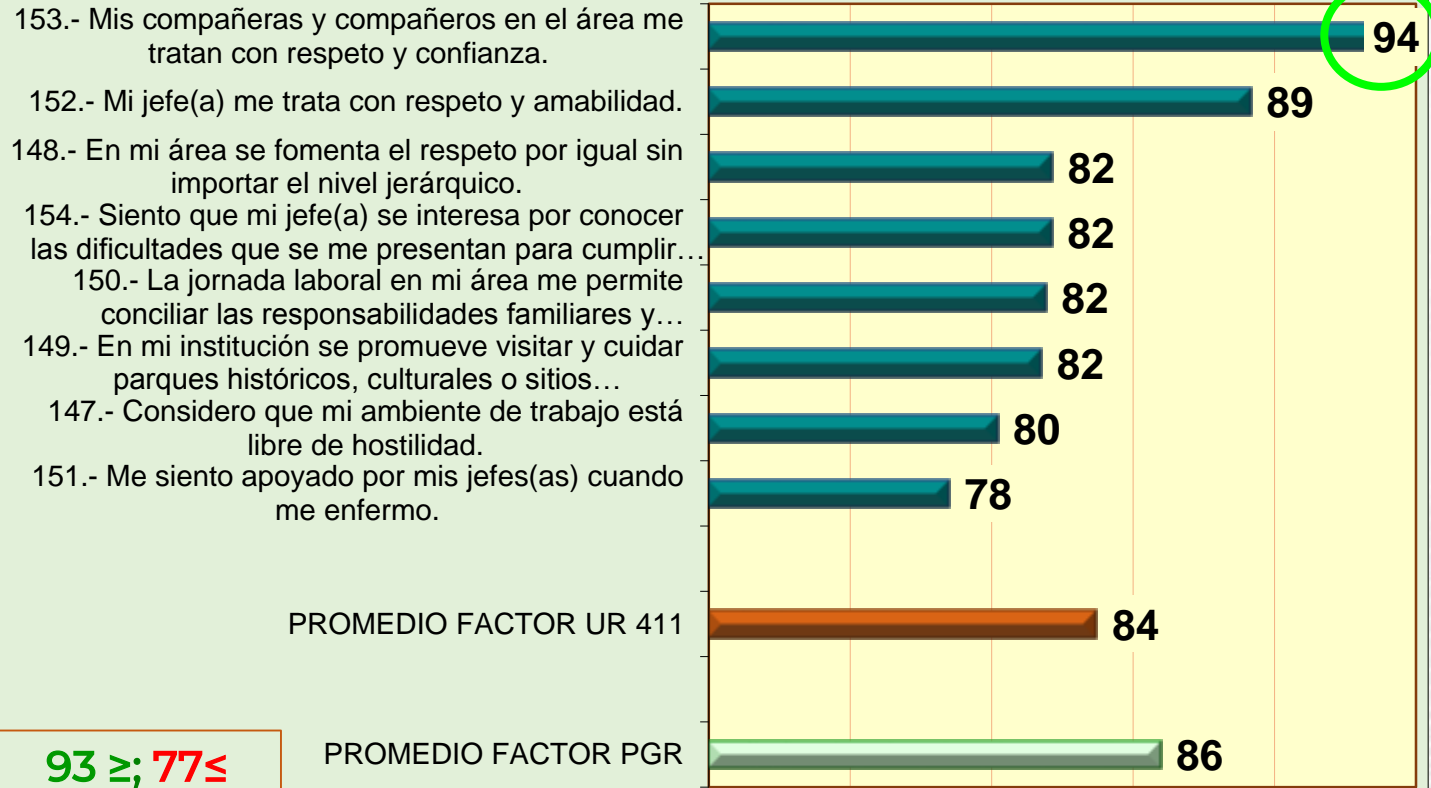


## PTCCO UEIDCS 2019

La UEIDCS es Equilibrada



### FACTOR 42 /2018

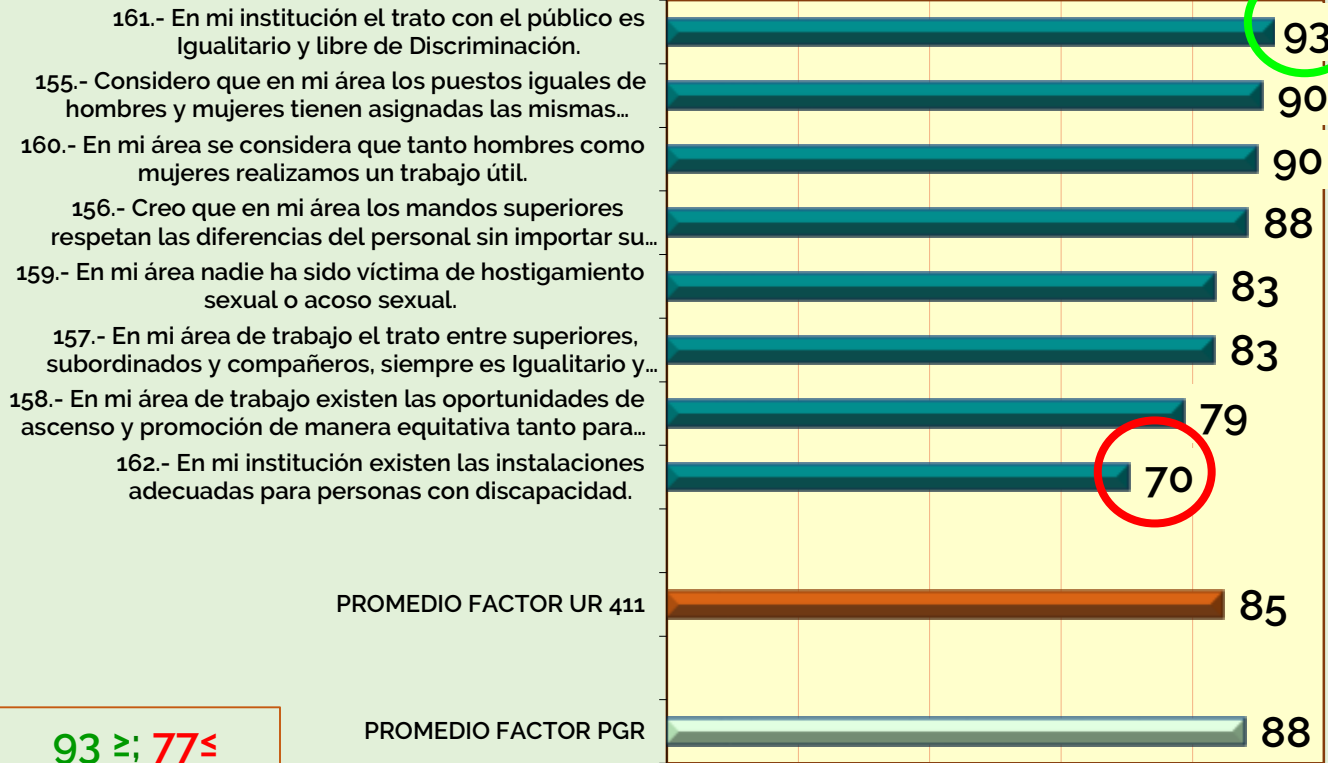


93 ≥; 77 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (84 puntos en 2018, 56 en 2016); 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 UEIDCS.

# PTCCO UEIDCS 2019

## FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 77 ≤

La UEIDCS es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la UEIDCS 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 UEIDCS (70 puntos en 2018, 56 en 2016)

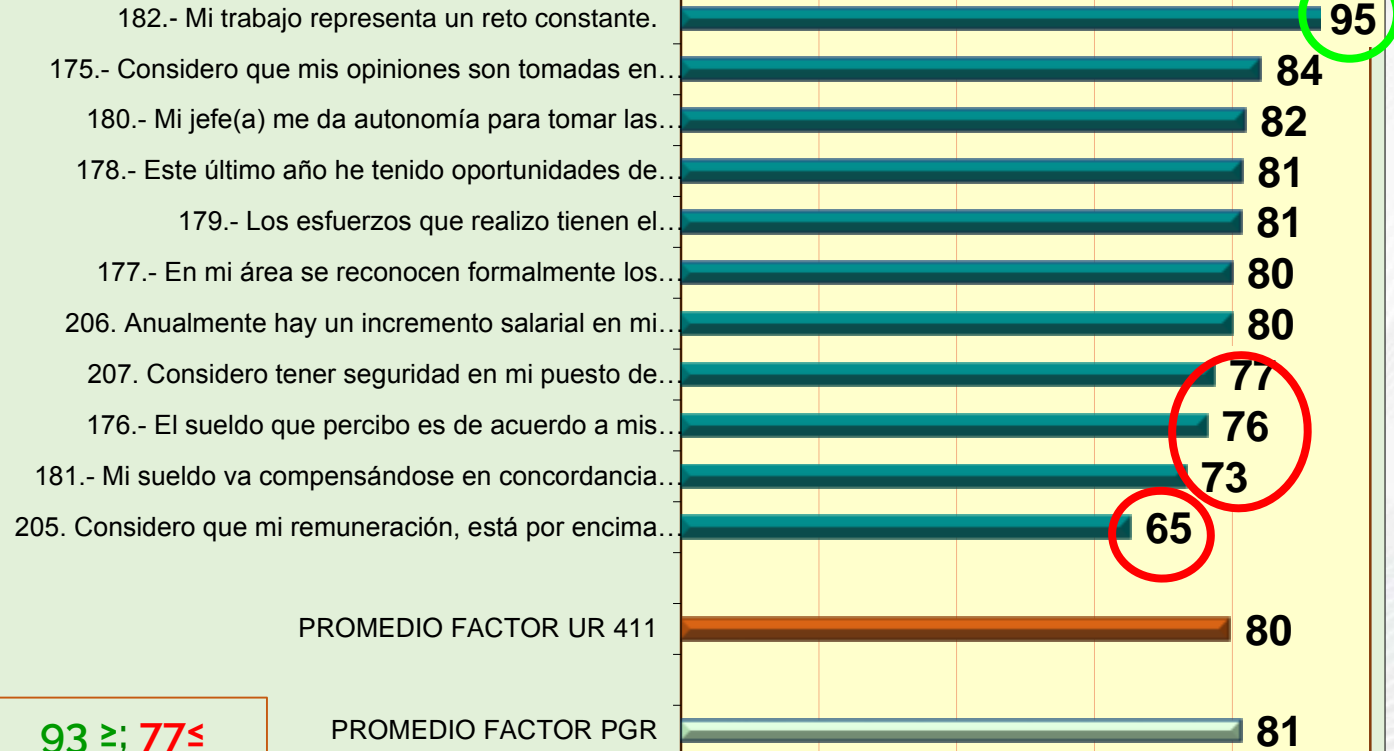


## PTCCO UEIDCS 2019

La UEIDCS es  
Motivada



### FACTOR 47 /2018



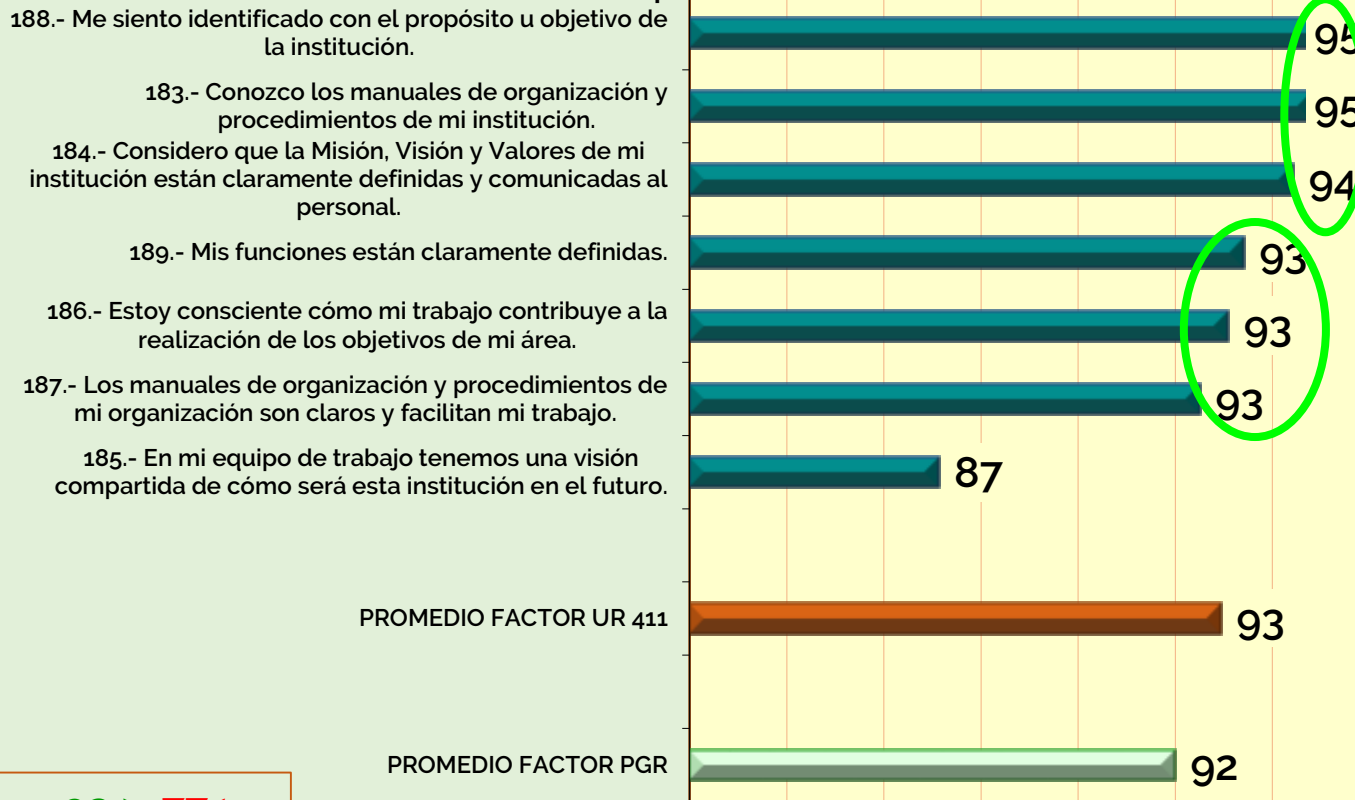
93 ≥; 77 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la UEIDCS están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 48 /2018



93 ≥; 77 ≤

La UEIDCS 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 evidente definición en sus funciones.

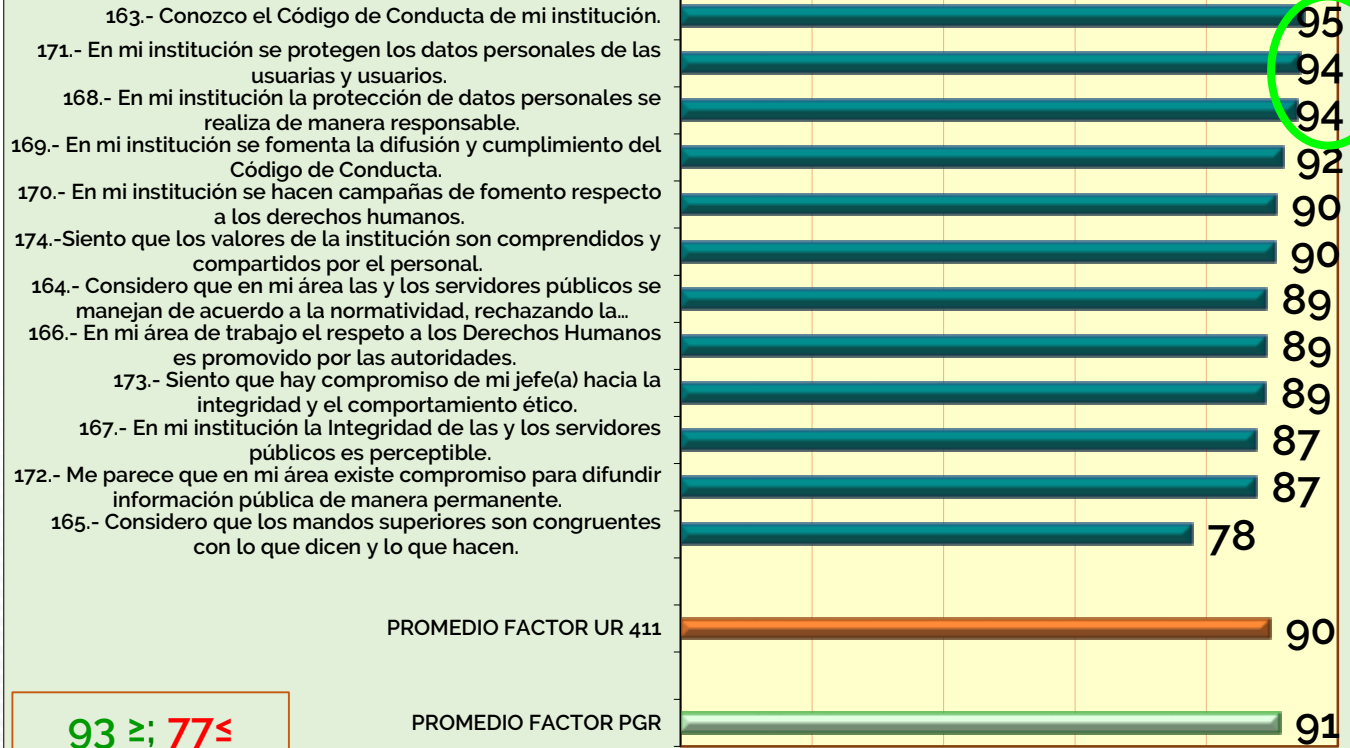


# PTCCO UEIDCS 2019

La UEIDCS es  
Íntegra



## FACTOR 49 /2018



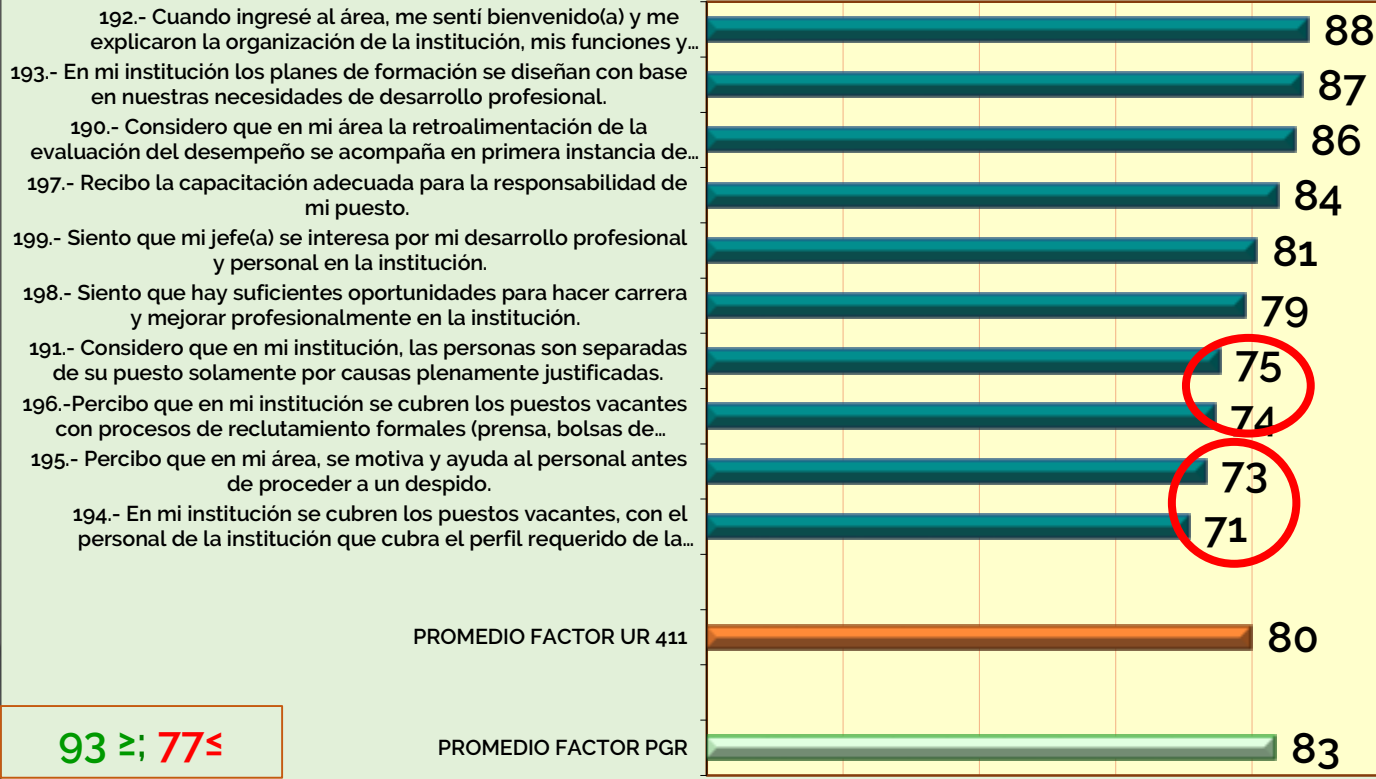
93 ≥; 77 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la UEIDCS 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 UEIDCS 2019

FACTOR 50 / 2018



La UEIDCS es  
Profesional

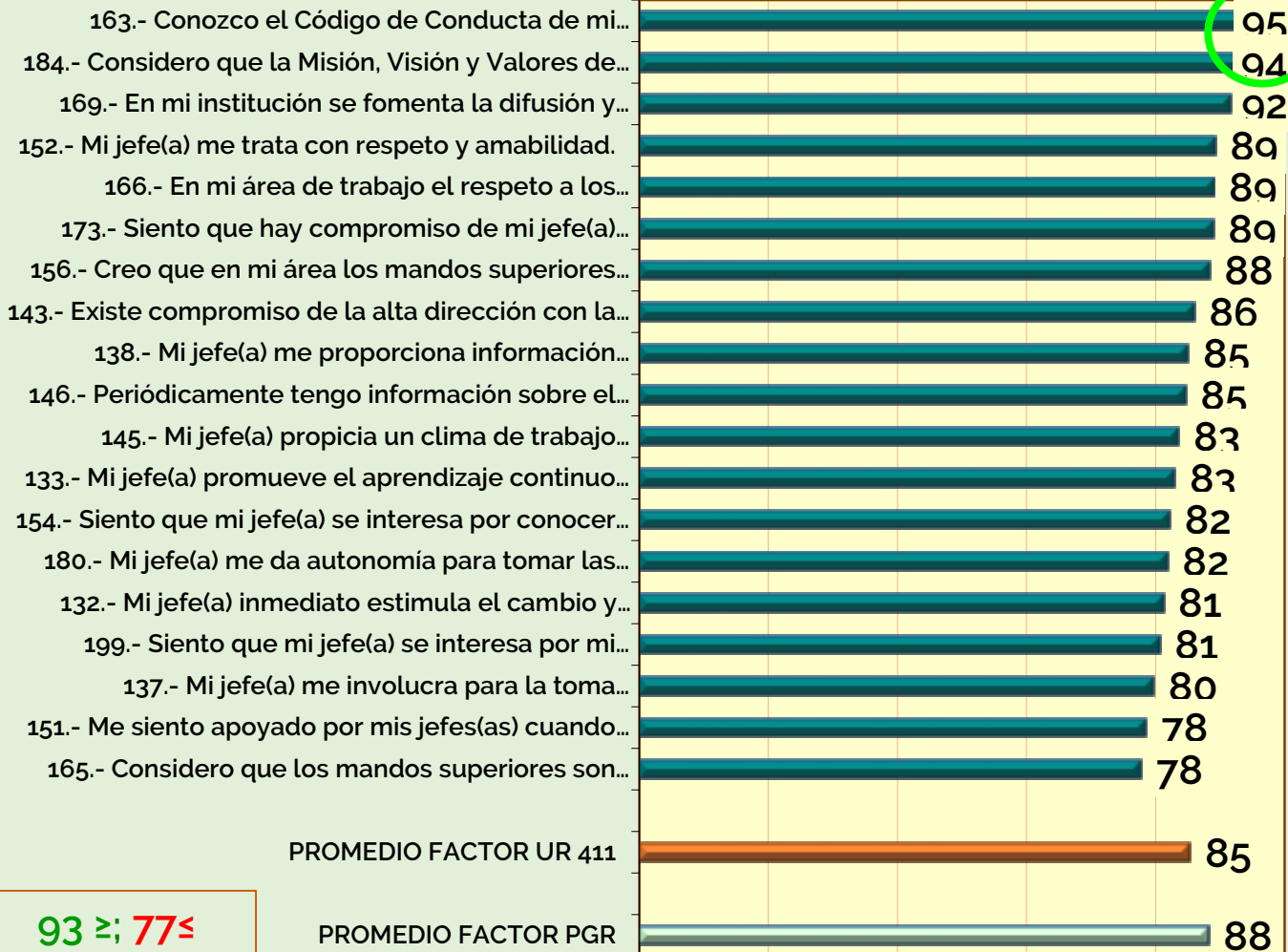


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



# PTCCO UEIDCS 2019

## FACTOR 52 /2018



Liderazgo  
Integral



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

puntos.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

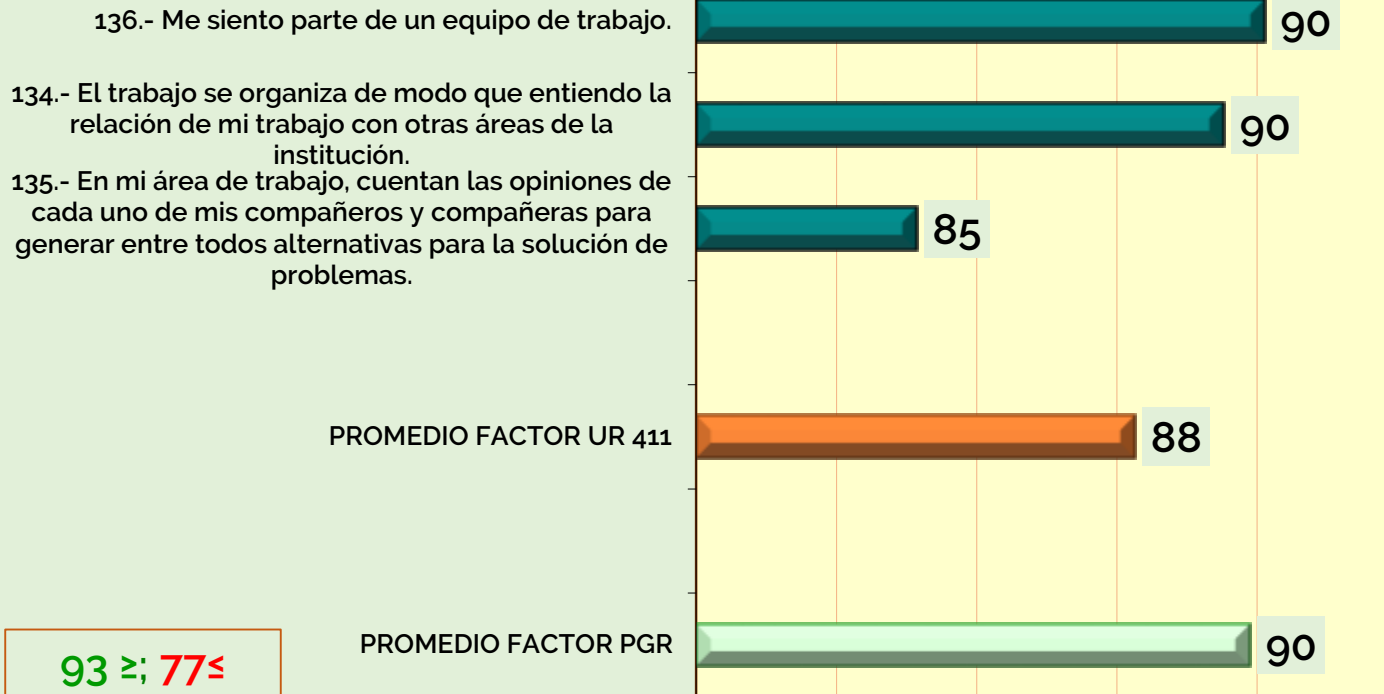
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO UEIDCS 2019**

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO UEIDCS 2019

### FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:  
Cooperación



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



## PTCCO UEIDCS 2019

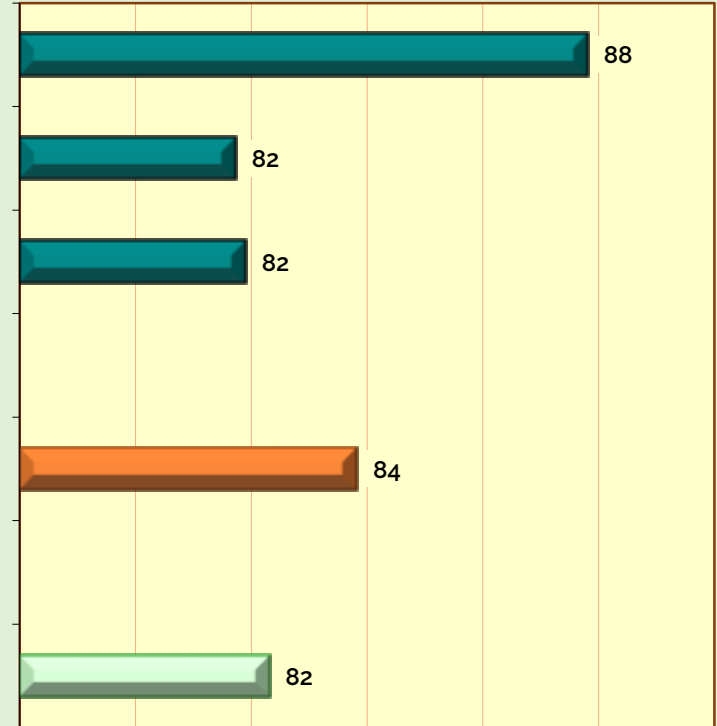
### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

82



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)

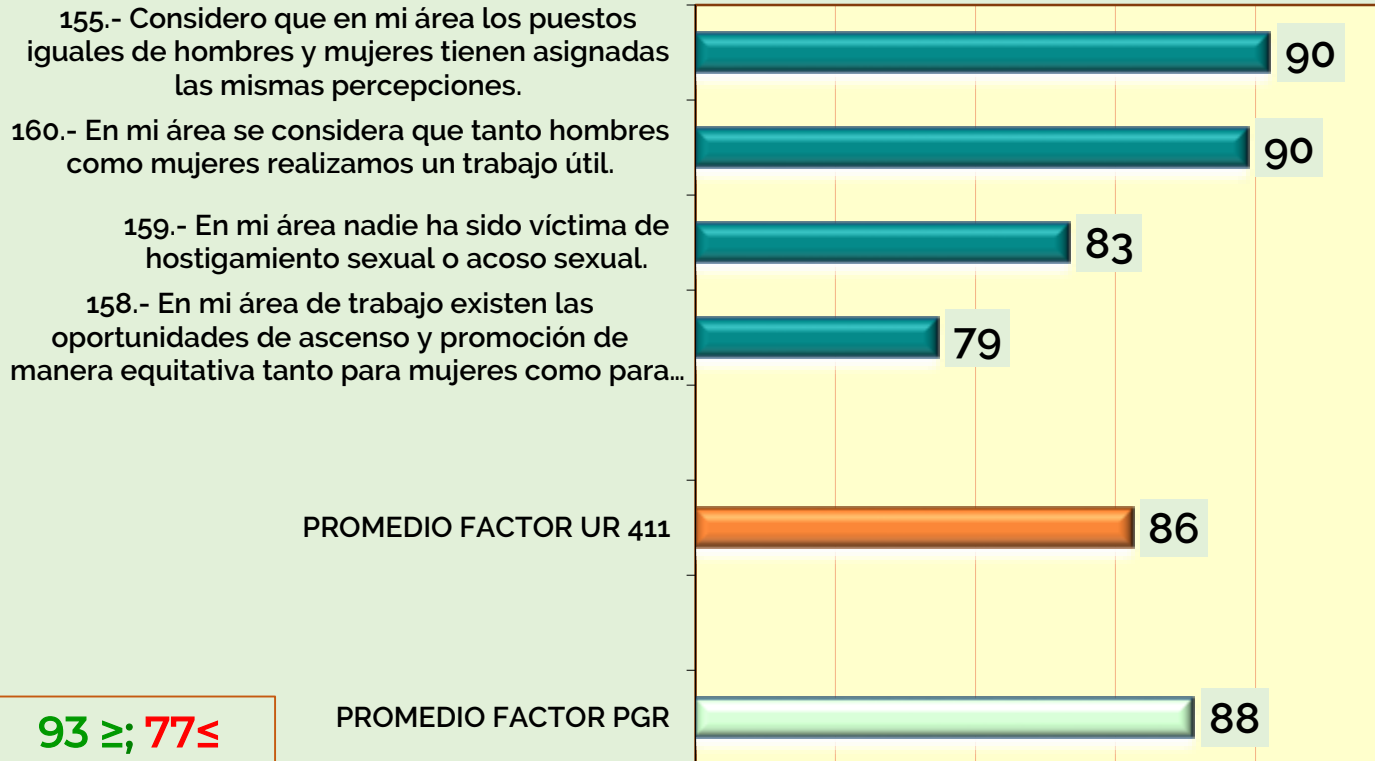


93 ≥; 77 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la UEIDCS evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la UEIDCS 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 UEIDCS 2019

### FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la UEIDCS 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 UEIDCS.





## PTCCO UEIDCS 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación

84



### FACTOR 56 /2018

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

93

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

88

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

83

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

70

PROMEDIO FACTOR UR 411

84

PROMEDIO FACTOR PGR

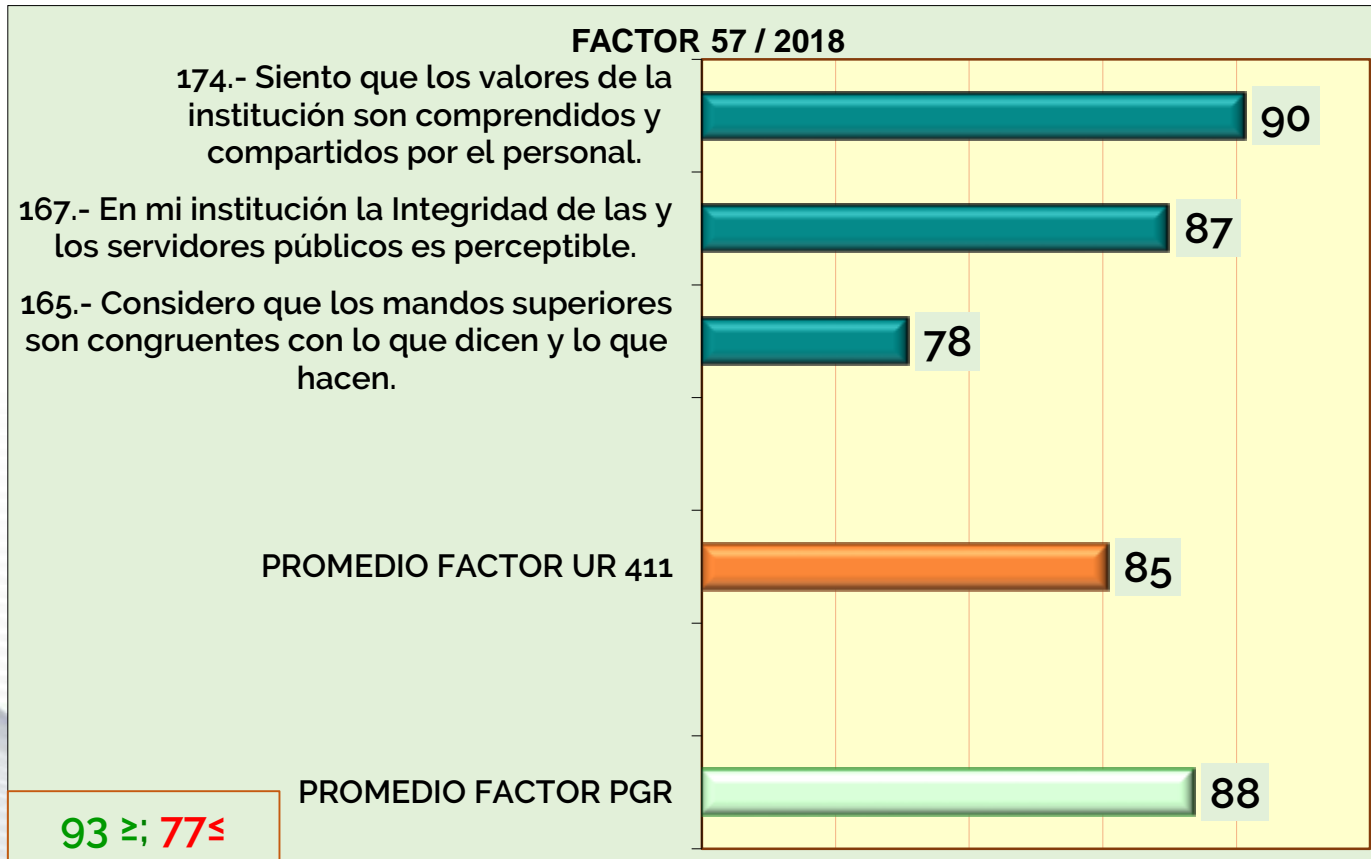
88

93 ≥; 77 ≤

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



Vivencia de Valores:  
Integridad



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



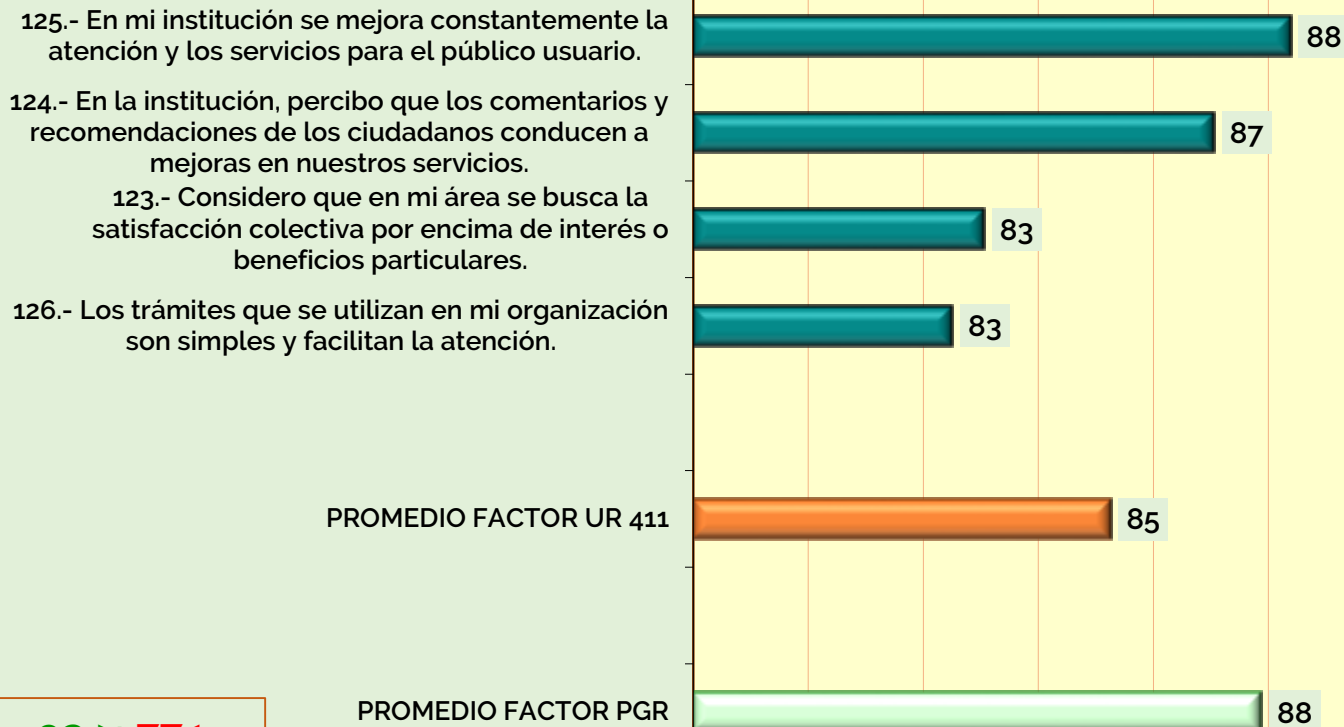
## PTCCO UEIDCS 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público

85



FACTOR 58 /2018



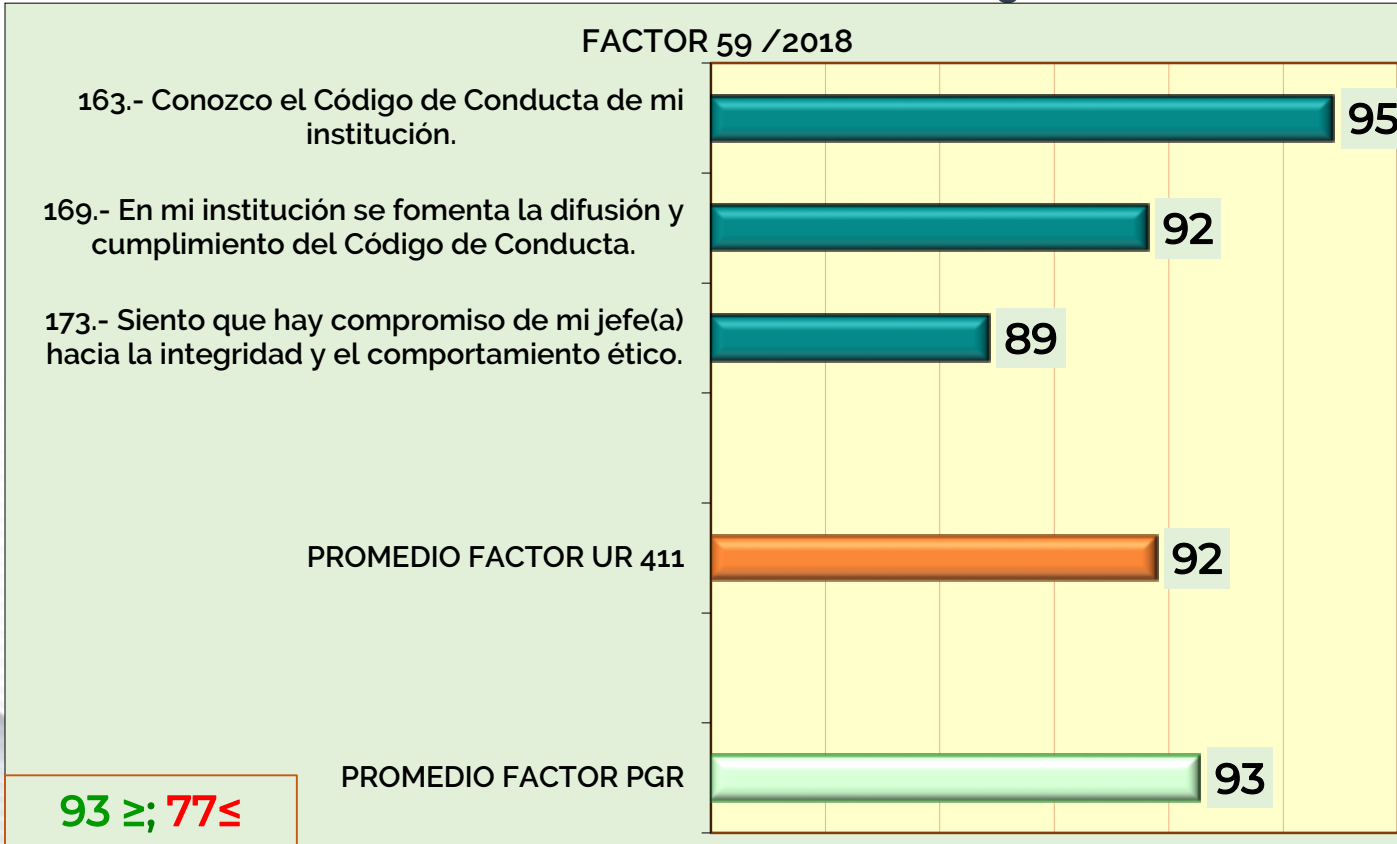
93 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIDCS 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 UEIDCS 2019

FACTOR 59 /2018



93 ≥; 77 ≤

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.



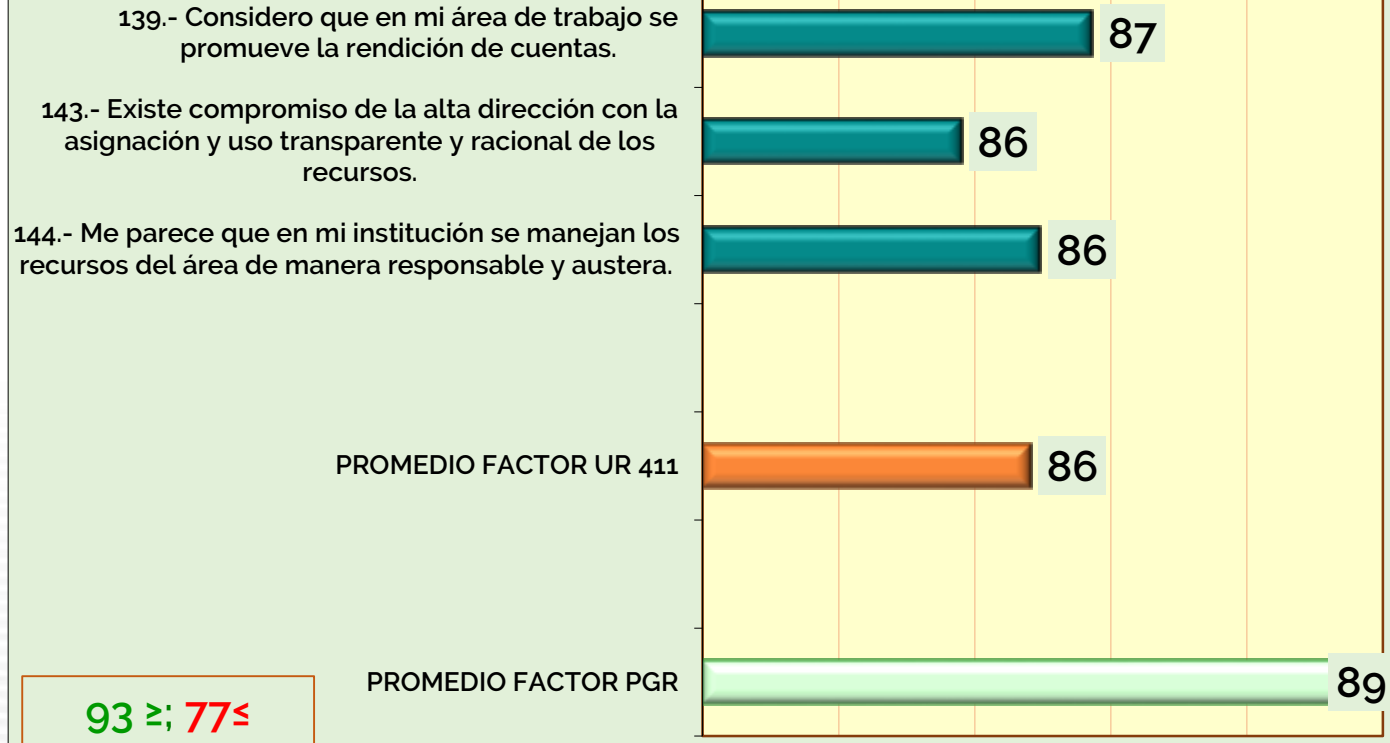
## PTCCO UEIDCS 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas

86



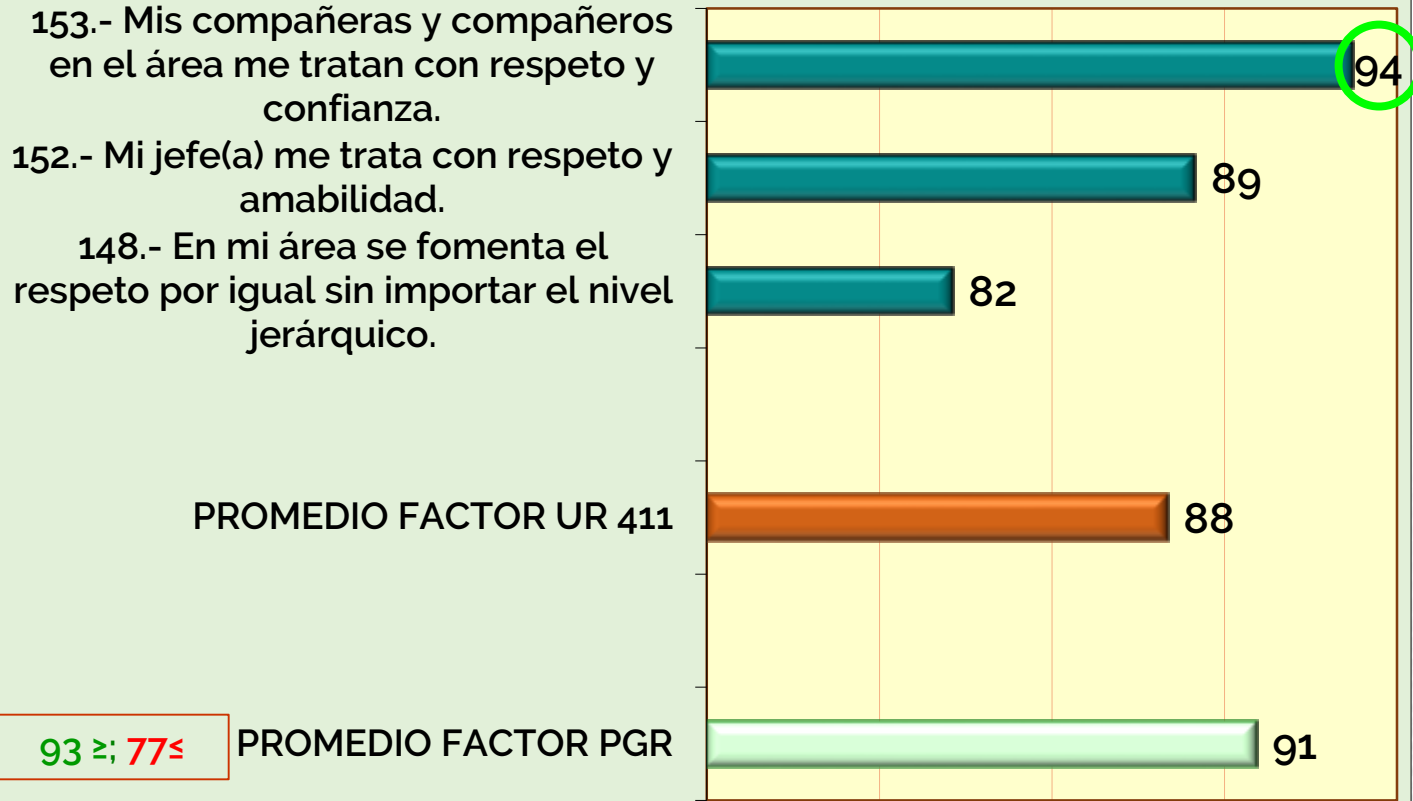
### FACTOR 60 /2018



Se considera que los mandos superiores de la UEIDCS 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.



FACTOR 61 / 2018



Vivencia de Valores:  
Respeto



93 ≥; 77 ≤

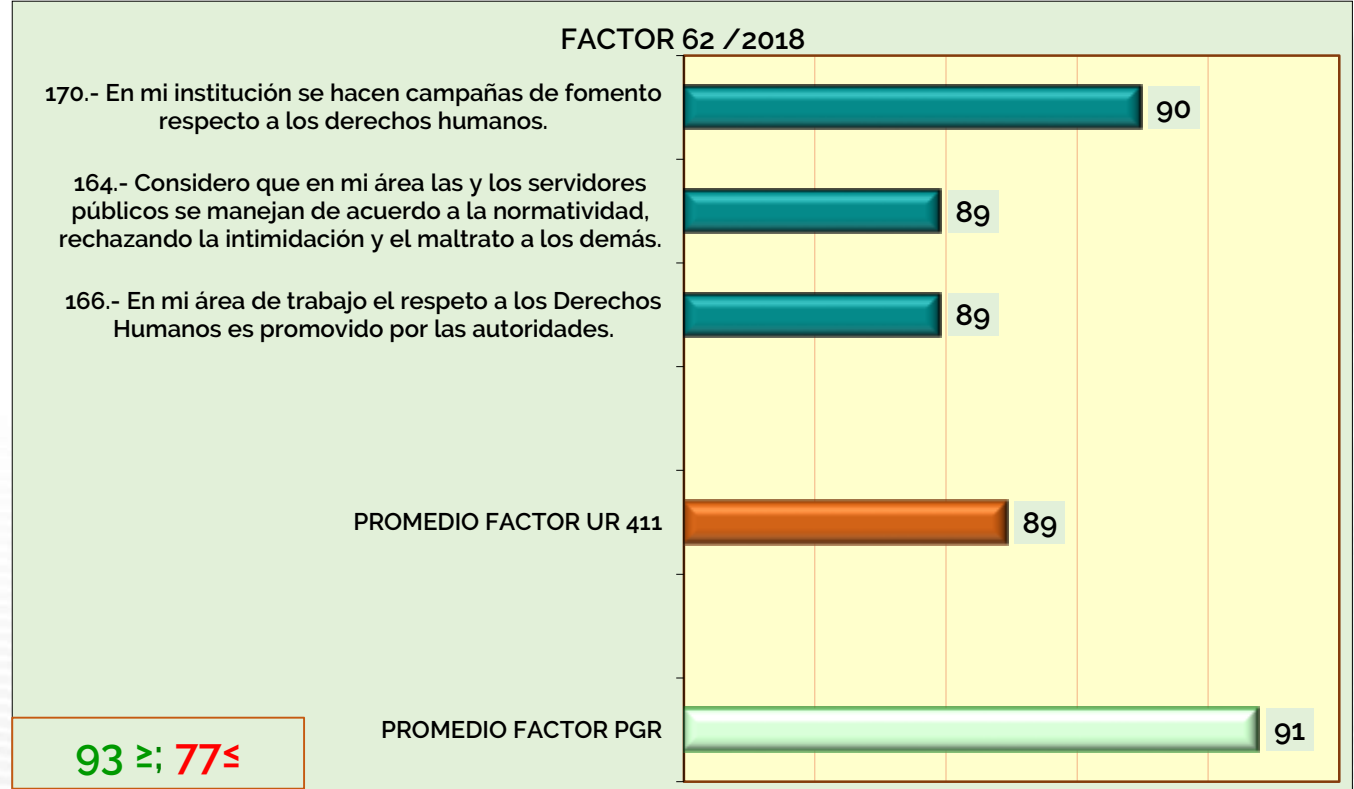
En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO UEIDCS 2019

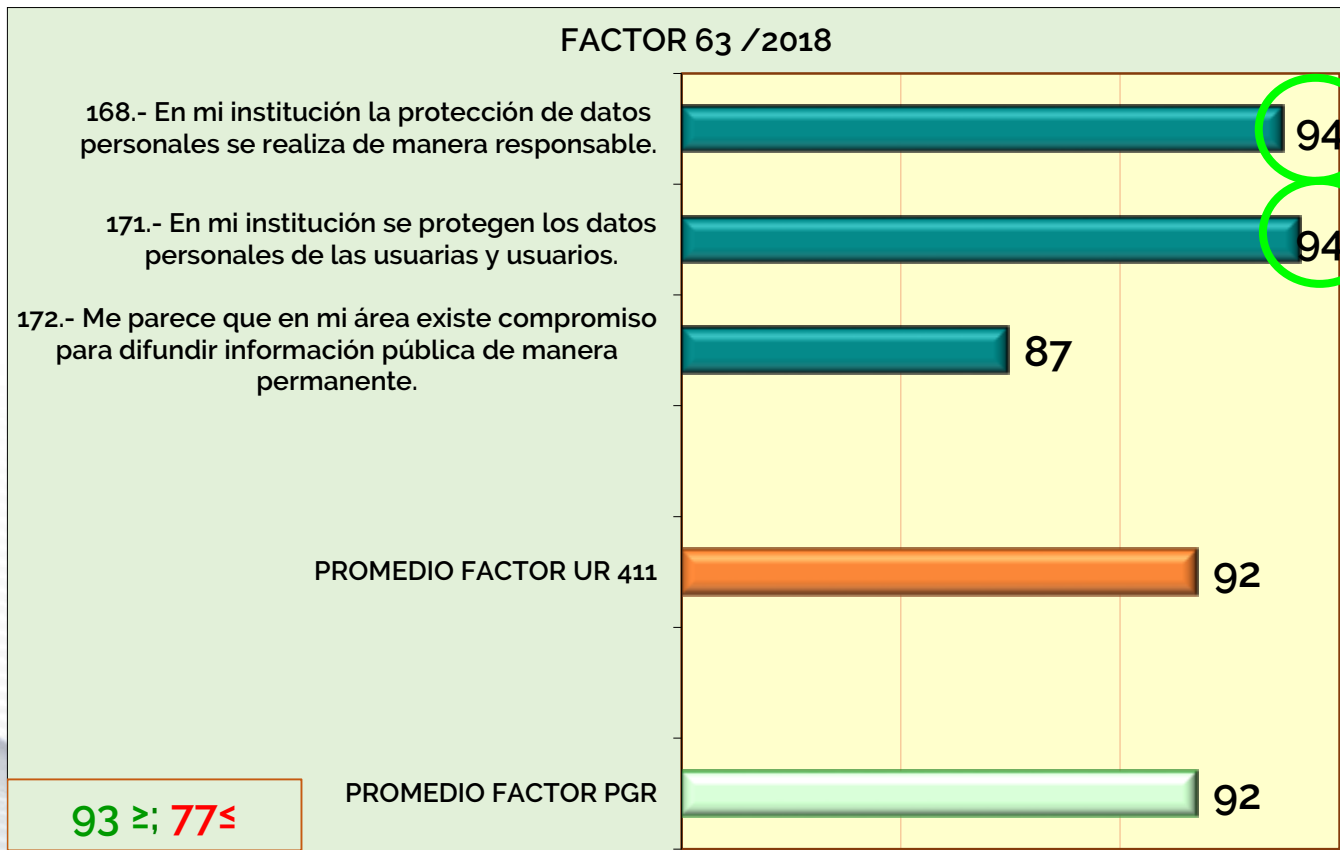
### Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

89



La calificación que obtuvo la UEIDCS en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

## PTCCO UEIDCS 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



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

**PTCCO UEIDCS 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

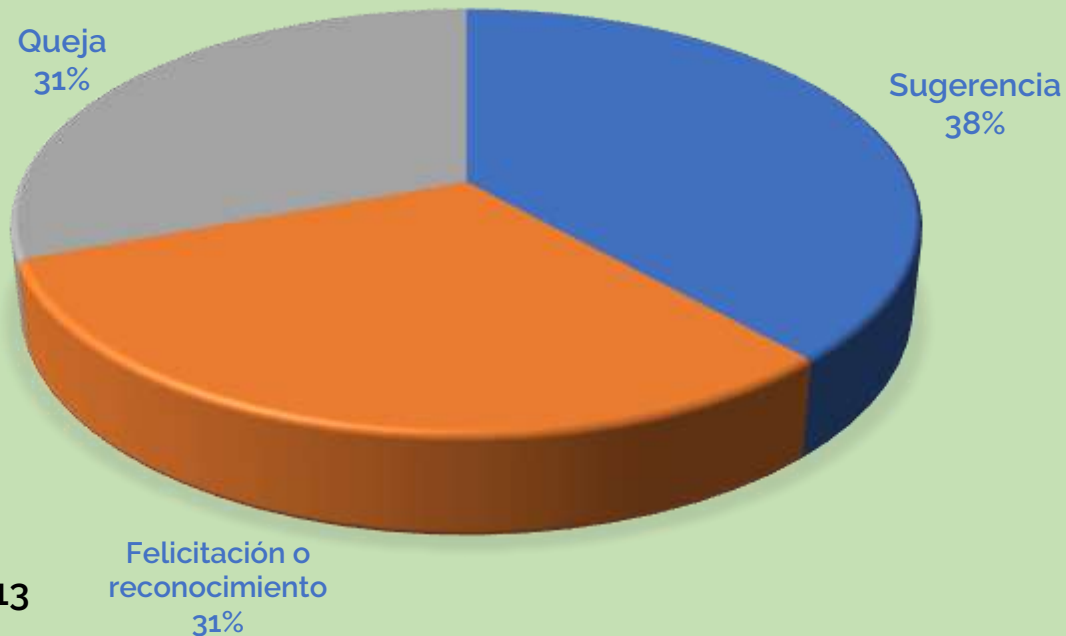
**PTCCO UEIDCS 2019**

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO UEIDCS 2019

### 13 COMENTARIOS DESTACADOS UEIDCS /ECCO 2018

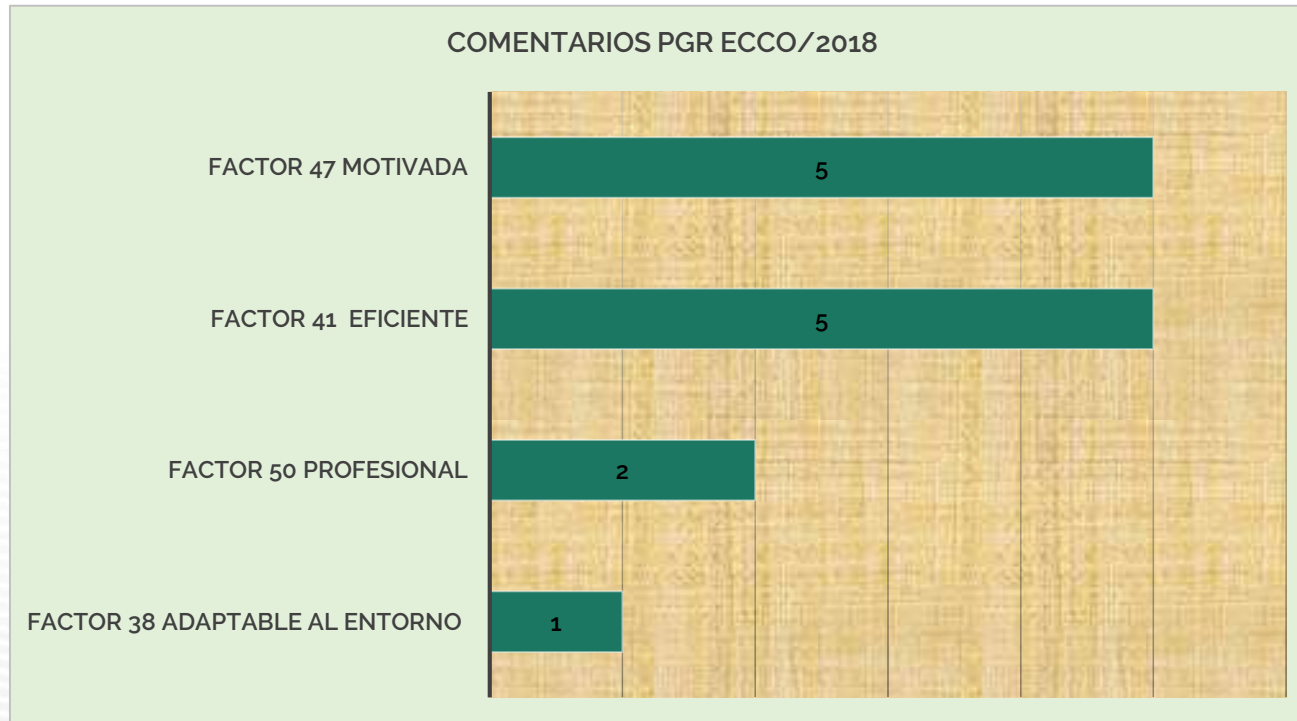


TOTAL  
COMENTARIOS: 13

De los 13 comentarios expresados, 5 destacan en felicitar y agradecer a la a la Institución por ser tomados en cuenta para externan sus opiniones en este tipo de encuesta.



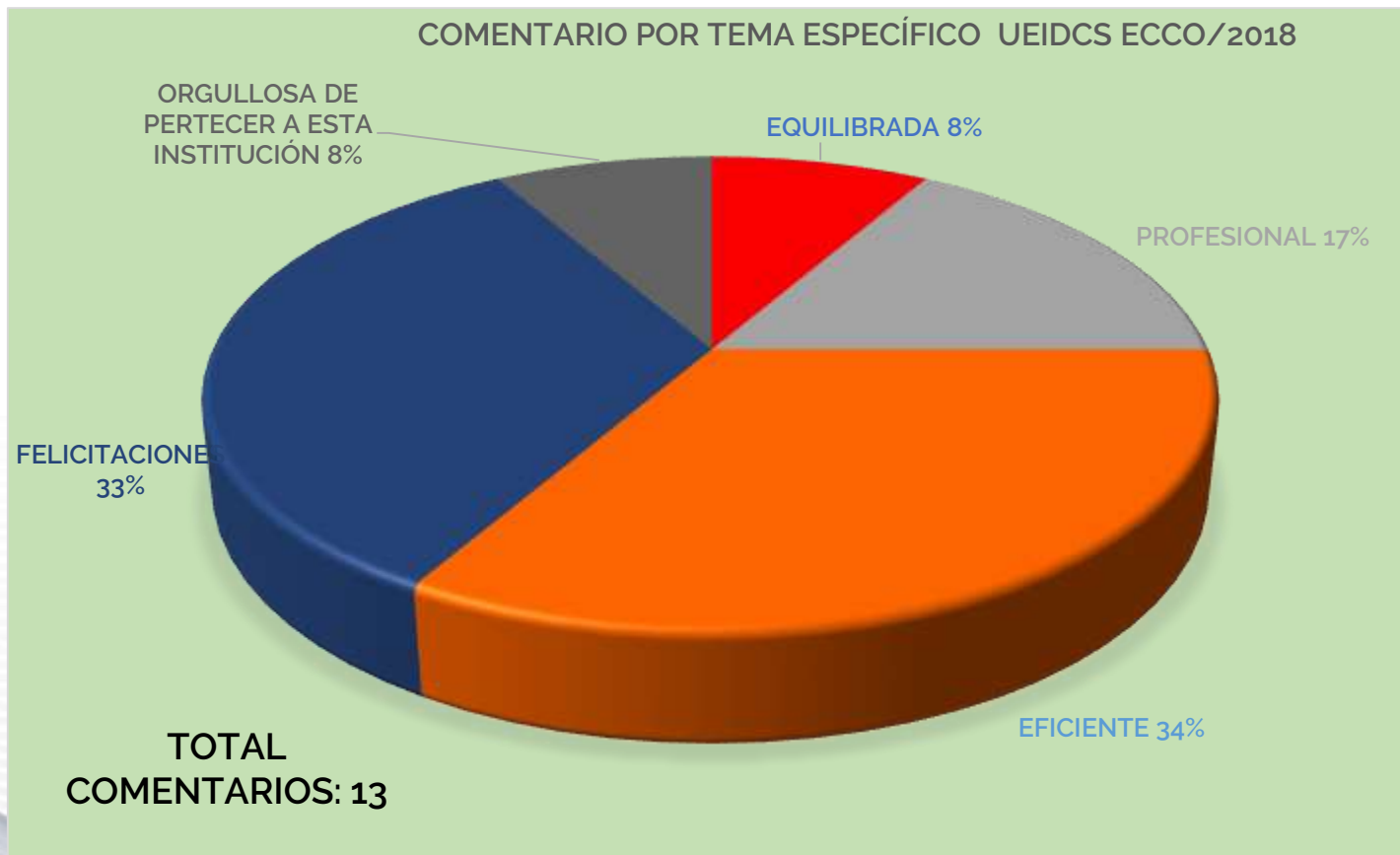
## PTCCO UEIDCS 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron 13 comentarios, de los cuales 5 fueron felicitaciones en cuanto a la realización de la encuesta y a la satisfacción que es pertenecer a la UEIDCS, por otro lado mencionan que se deben de realizar mayor cantidad de cursos de capacitación.



## PTCCO UEIDCS 2019



Cabe destacar que de los 13 comentarios registrados, 5 servidoras y servidores públicos felicitan el que se hagan este tipo de encuestas para la mejora continua, 2 sugieren mayor capacitación para una mejor profesionalización y desarrollo personal.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIDCS  
2019**

# 3. Análisis Comparativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

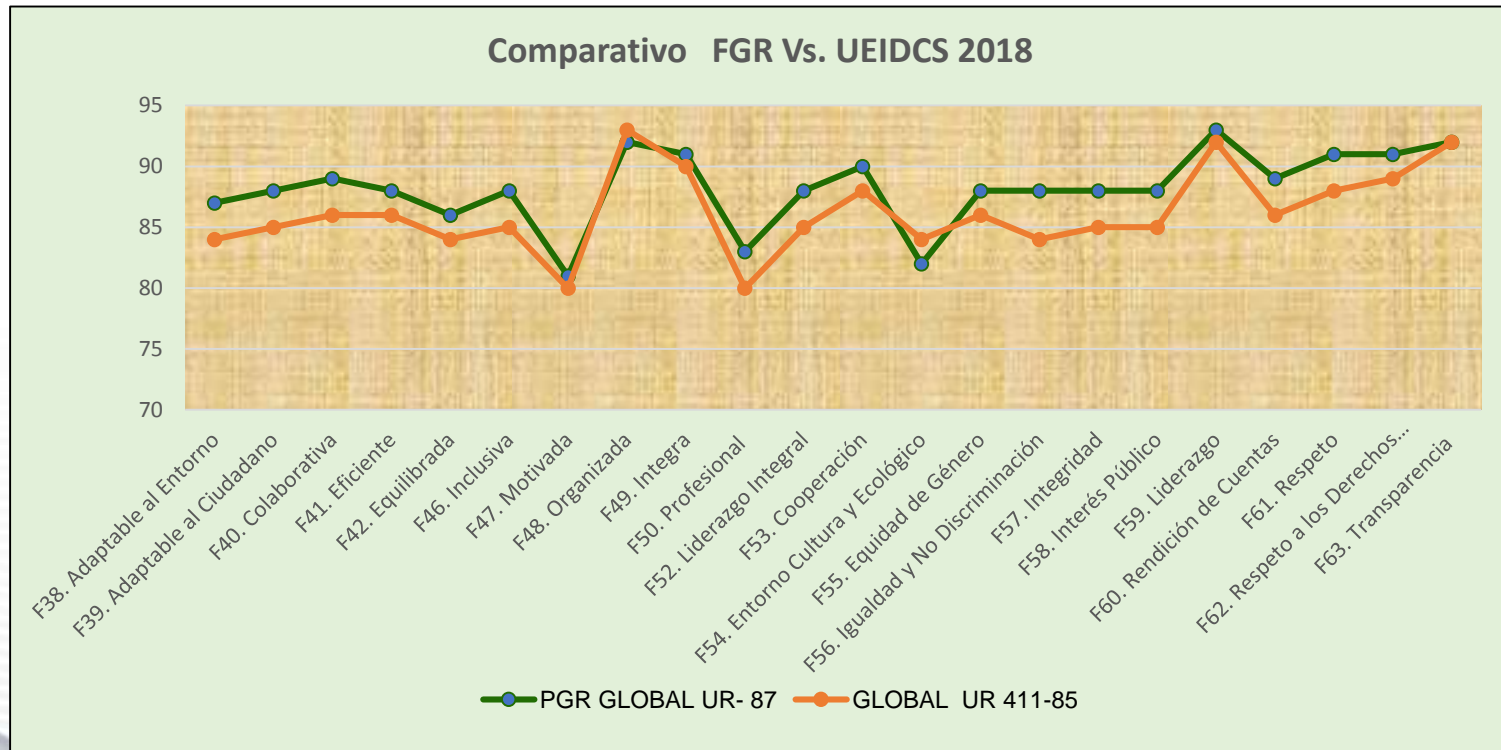
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO UEIDCS  
2019**

# **3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas**



## PTCCO UEIDCS 2019

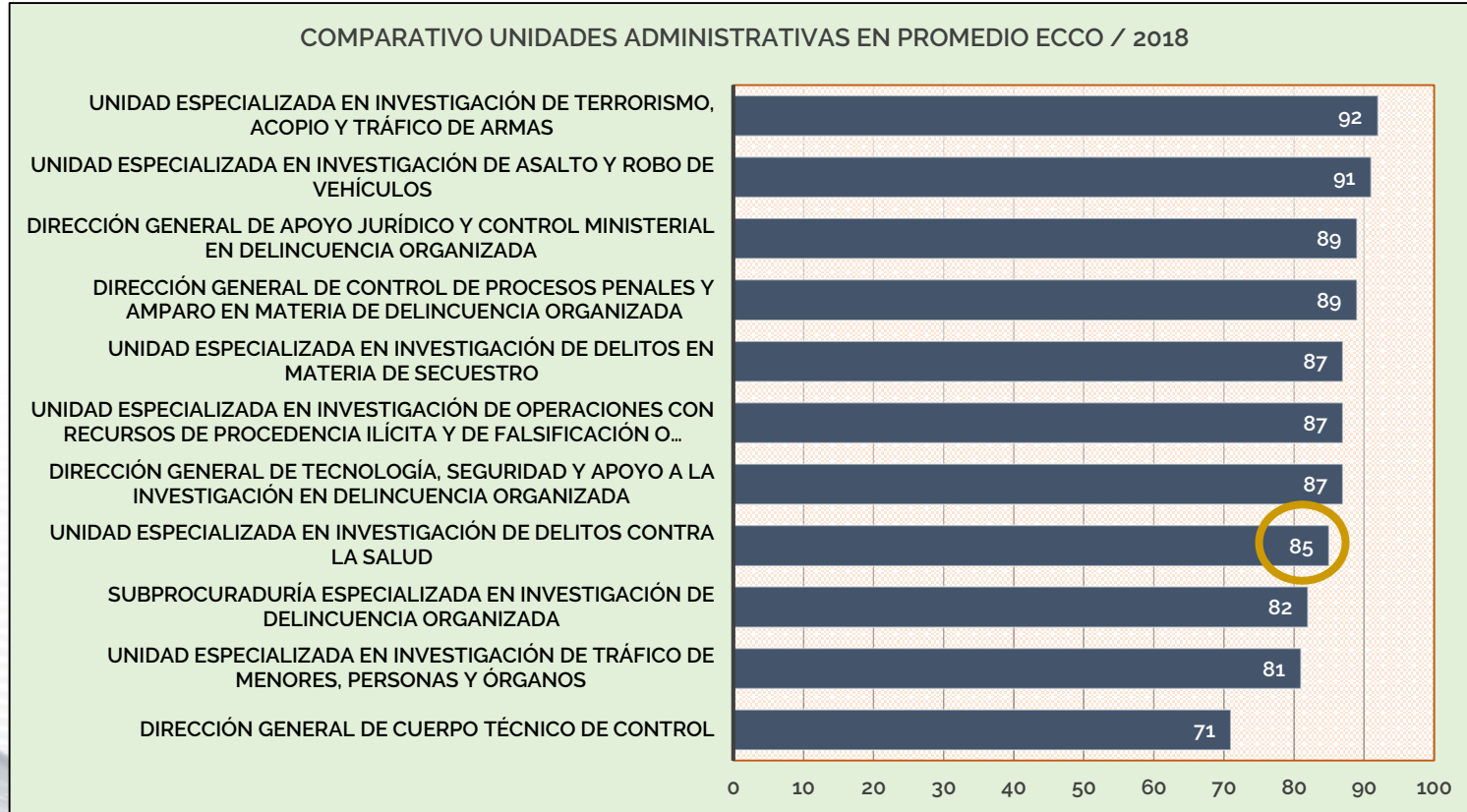


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la UEIDCS se encuentra en 85, se observa que por dos puntos arriba que la FGR las y los servidores públicos de la UEIDS perciben una Unida Especializada organizada con un Entorno Cultural y Ecológico optimo.





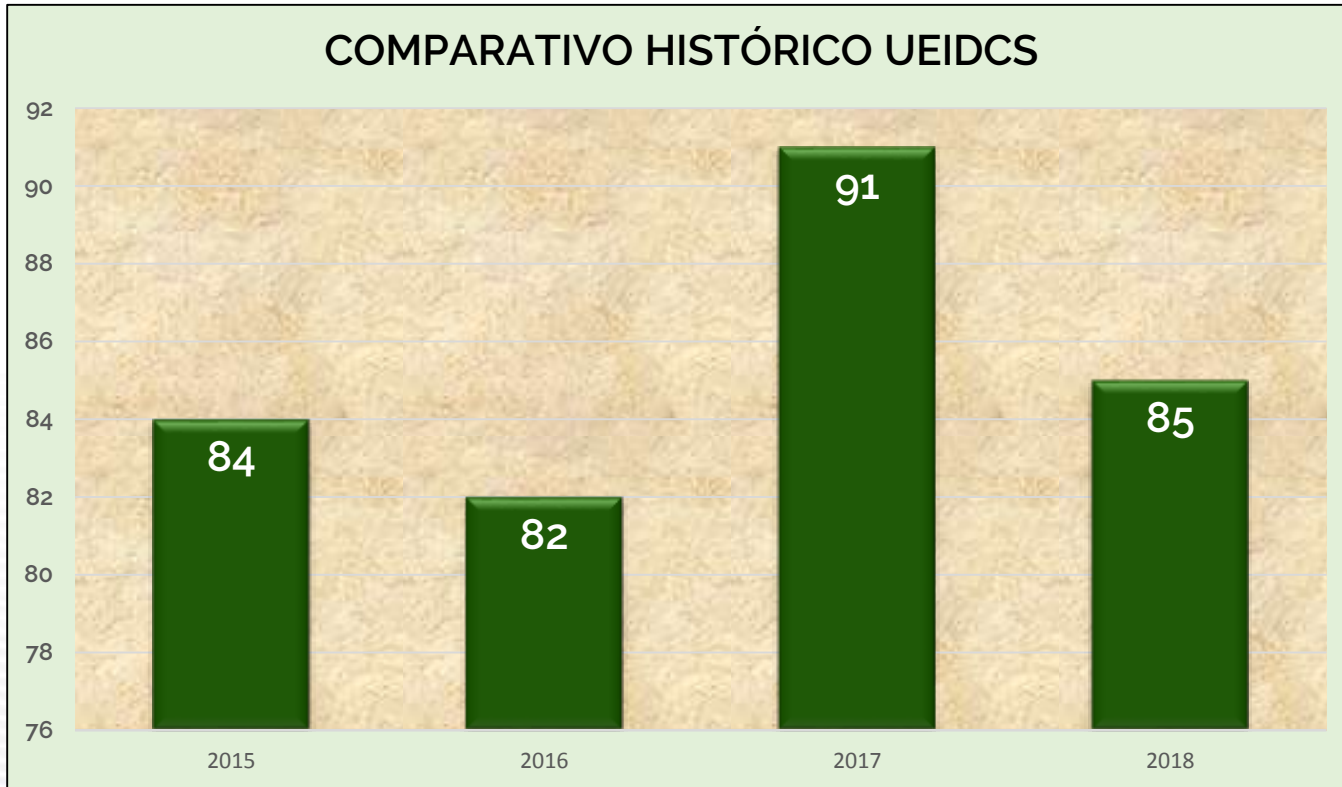
## PTCCO UEIDCS 2019



La Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo y Acopio de Armas se encuentra como la mejor califica UEIDCS subió dos posiciones en comparación con el 2016 con 82 puntos en promedio mientras que en este 2018 se colocó en el 8vo lugar con 85.



## PTCCO UEIDCS 2019





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

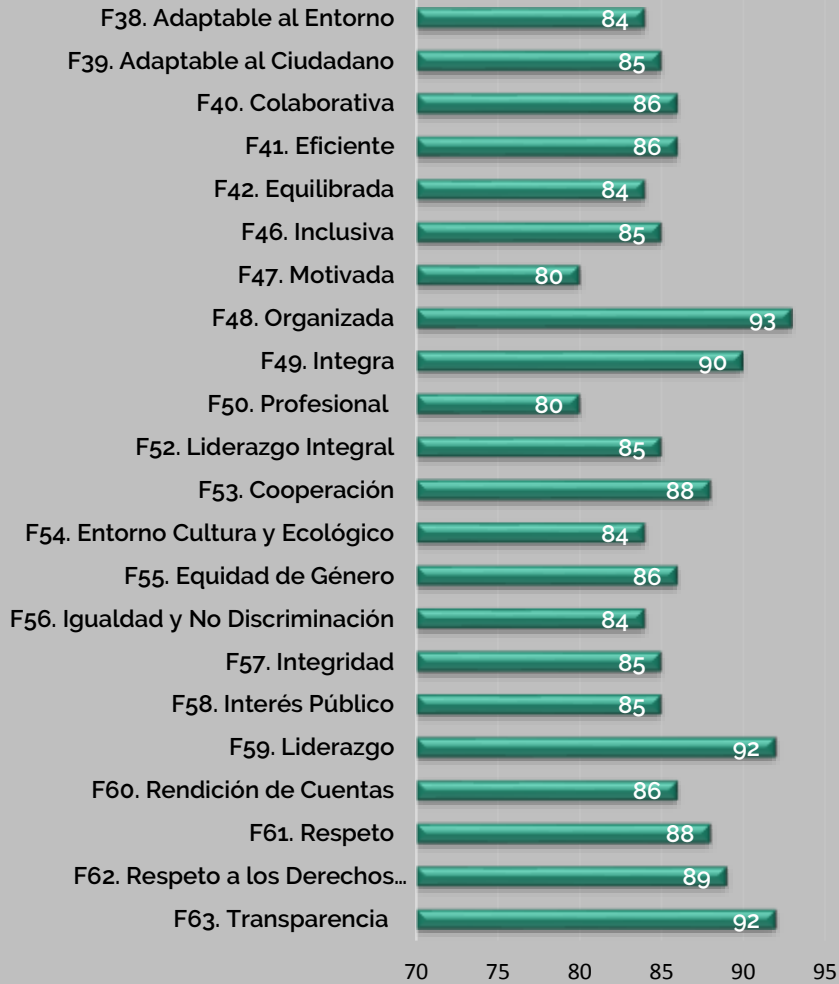
**PTCCO UEIDCS  
2019**

## **3.2. Resultados UEIDCS 2016 Vs. 2018**

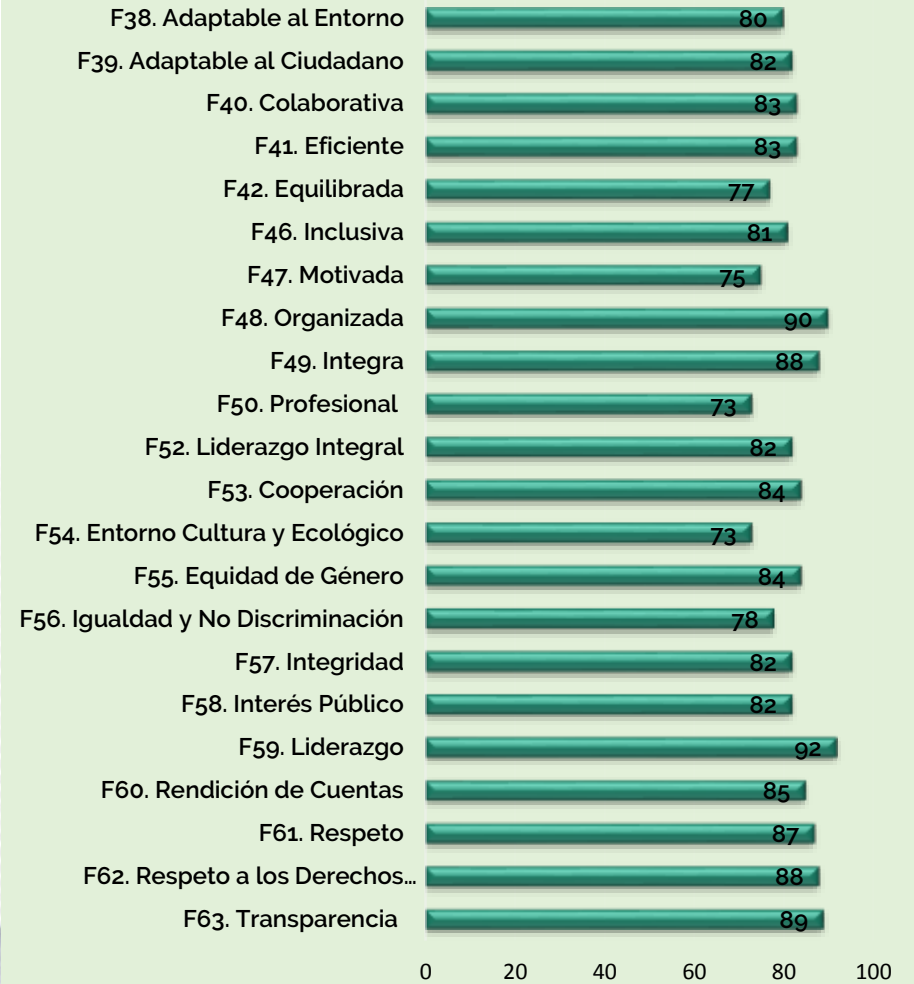


## PTCCO UEIDCS 2019

### RESULTADOS UEIDCS 2018



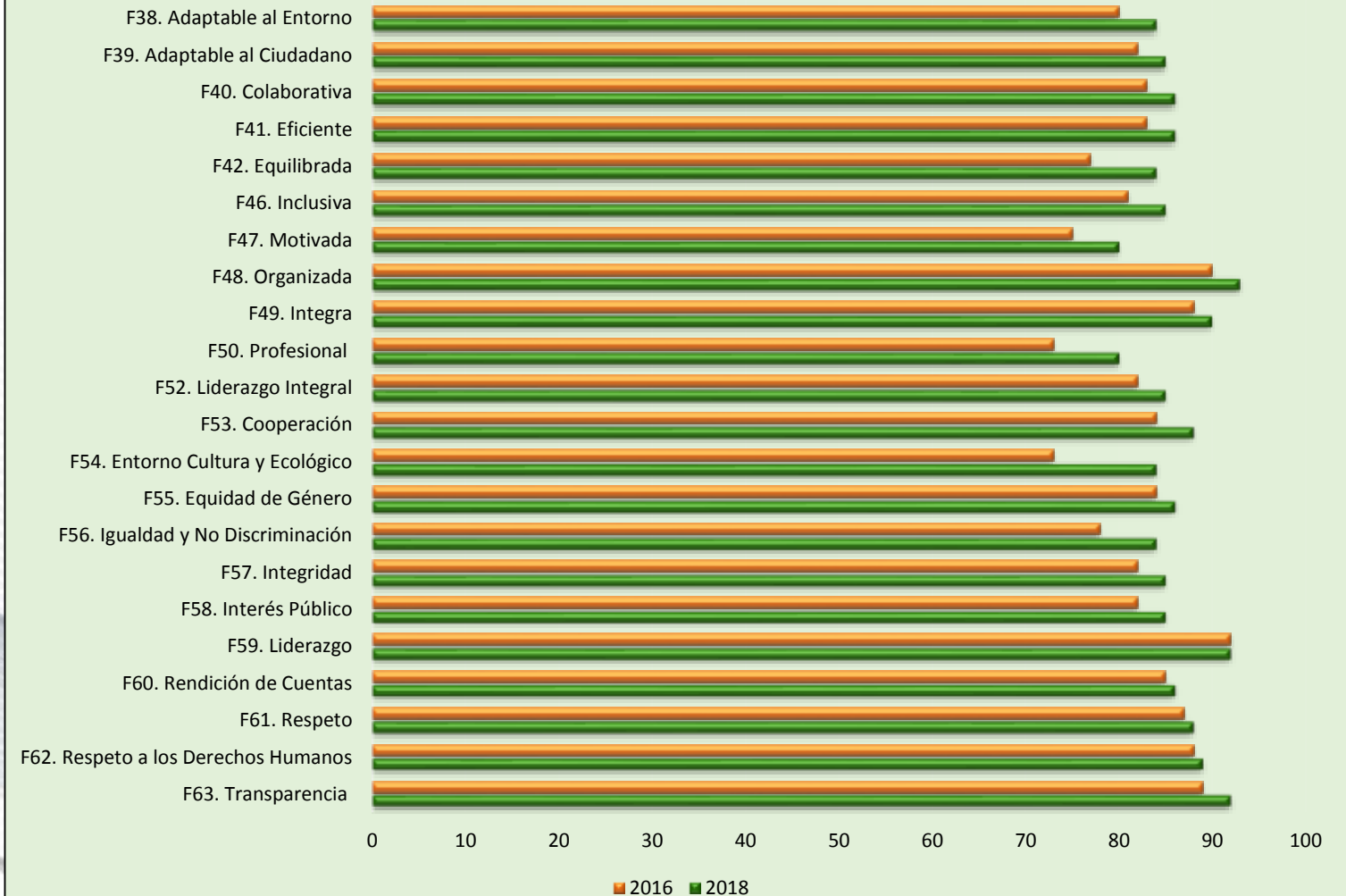
### RESULTADOS UEIDCS 2016





## PTCCO UEIDCS 2019

### Resultados UEIDCS 2016 vs 2018





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIDCS  
2019**

## **3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018**



## PTCCO UEIDCS 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 UEIDCS 2017-2018

$$\frac{12 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{12 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO UEIDCS 2019

### Factor I Reconocimiento Laboral

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

### Factor VII Disponibilidad de Recursos

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

### Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

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

### Factor XI Liderazgo y Participación

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

### Factor V Equidad y Género

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

### Factor IX Balance Trabajo y Familia

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

### Factor XI Liderazgo y Participación

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






## PTCCO UEIDCS 2019

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



# PTCCO UEIDCS 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

**FACTOR**

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

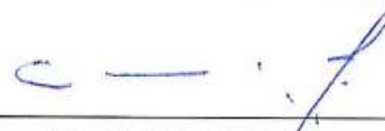
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover cursos de acreditación media superior que permita el mejor desempeño de las y los servidoras/es públicas/os
--


  

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																		
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
					1	Difundir los cursos que forman parte de la "Agenda de Capacitación" que emite la Dirección General de Formación Profesional en materia del Sistema Penal Acusatorio, para fortalecer las habilidades técnicas de las y los servidores públicos.		UEIDCS/CGSA/DGFP	Correo electrónico y Oficios	Anual	E	X	Todo el personal		P							X						
					O			R																				



MTRO. ANTONIO POMPA DORADO  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD



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





# PTCCO UEIDCS 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover capacitación y descuentos en diversas actividades recreativas para las y los servidores públicos con la finalidad de proporcionar herramientas para su crecimiento personal e integración familiar
---


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 cursos que forman parte de la "Agenda de Capacitación" que emite la Dirección General de Formación Profesional en materia del Sistema Penal Acusatorio, para fortalecer las habilidades técnicas de las y los servidores públicos.	UEICDS/CGSA/DGFP	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el Personal		P														
					O			R															
2	Dar a conocer a las y los servidores públicos del área el Manual de Organización Específico y el de Procedimientos, para que tengan una visión de conjunto que permitan delimitar sus responsabilidades.	UEICDS	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el Personal		P					X									
					O			R															
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.	UEICDS/CGSA	Correo electrónico y Oficinas	Anual	E	X	Todo el Personal		P													X	
					O			R															
4	Difundir e invitar a las y los Agentes del Ministerio Público a la conmemoración del día Nacional del Ministerio Público, para la entrega de distintivos y obsequios.	UEICDS/CGSA	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el Personal		P													X	
					O			R															

MTRO. ANTONIO POMPA DORADO  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD

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



**PTCCO UEIDCS  
2019**



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

411	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD</b>
-----	---

**FACTOR**


50.- PROFESIONAL

191. Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.  
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).  
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.  
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover un ambiente laboral con estabilidad y capacitado

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 a Dirección General de Formación Profesional capacitación en temas de delitos contra la salud, para fortalecer el desarrollo profesional de la y el servidor público.	UEIDCS/CGSA/DGFP	Correo electrónico y Oficio	Bimestral	E X D	Todo el Personal			P			X			X			X					X
2	Publicar los periodos en el que se realizan los exámenes técnicos-prácticos y de especialización solicitados por el Titular de la Unidad Especializada por necesidades del servicio al Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) con el propósito de promover al personal de la UEIDCS.	UEIDCS/CGSA/INACIPE	Correo electrónico y Oficio	Anual	E X O	Todo el Personal			P														X
3	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.	UEIDCS/CGSA/DGFP	Correo electrónico y Oficio	Anual	E X O	Todo el Personal			P				X										
4	Publicar los periodos en el que se realizan los exámenes técnicos-prácticos y de especialización solicitados por el Titular de la Unidad Especializada por necesidades del servicio al Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) con el propósito de promover al personal de la UEIDCS.	UEIDCS/CGSA/INACIPE	Correo electrónico	Anual	E X O	Todo el Personal			P				X										X

  
MTRO. ANTONIO POMPA DORADO  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD

93

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



# PTCCO UEIDCS 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

**FACTOR**

52.- LIDERAZGO INTEGRAL
-------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fortalecer la Cultura Organizacional y el Liderazgo Integral para generar mayor armonía entre las y los servidores públicos de la UEIDCS.
---

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	Solicitar la Dirección General de Formación Profesional, cursos de capacitación de Liderazgo Integral para mandos superiores.	UEIDCS/DGFP	Correo electrónico, Cursos	Anual		X	Mandos Superiores		P				X										
					O				R														

MTR. ANTONIO POMPA DORADO  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE

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



# PTCCO UEIDCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

FACTOR

63- TRANSPARENCIA
-------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr que las y los servidores públicos trabajen en un clima satisfactorio 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		2019												
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Publicar los resultados de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud de la ECCO 2018.	UEIDCS	Correo electrónico	Anual	E		Todo el Personal	P	R	X												
					O	X																
2	Publicar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se llevarán a cabo durante el 2019.	UEIDCS	Correo electrónico	Anual	E		Todo el Personal	P	R			X										
					O	X																

MTRO. ANTONIO POMPA DORADO

ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE  
DELITOS CONTRA LA SALUD

MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS

ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO