



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

## **Resultados ECCO 2018**

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

**UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA.**



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Análisis Cuantitativo .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Análisis Cualitativo .....</b>	<b>47</b>
<b>3. Análisis Comparativo .....</b>	<b>49</b>
<b>3.1. Comparación de resultados entre la UEIORPIFAM y la PGR.....</b>	<b>52</b>
<b>3.2. Resultados UEIORPIFAM 2016 Vs. 2018 .....</b>	<b>56</b>
<b>3.3. Efectividad del PTCCO 2018 .....</b>	<b>59</b>
<b>4. Definición de Objetivos Estratégicos .....</b>	<b>63</b>
<b>5. Definición de Prácticas de Transformación .....</b>	<b>63</b>
<b>6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....</b>	<b>63</b>



## PTCCO UEIORPIFAM 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 103 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.



## PTCCO UEIORPIFAM 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 UEIORPIFAM 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



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

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

La Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda, participo en la ECCO 2018 con el cien por ciento de las servidoras y servidores públicos que representan 103 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 UEIORPIFAM en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

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 UEIORPIFAM en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$94 \geq; 82 \leq$$

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.

## PTCCO UEIORPIFAM 2019

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



94 - 97



83 - 93



73 - 82

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 80 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 UEIORPIFAM presenta el siguiente plan de:

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



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

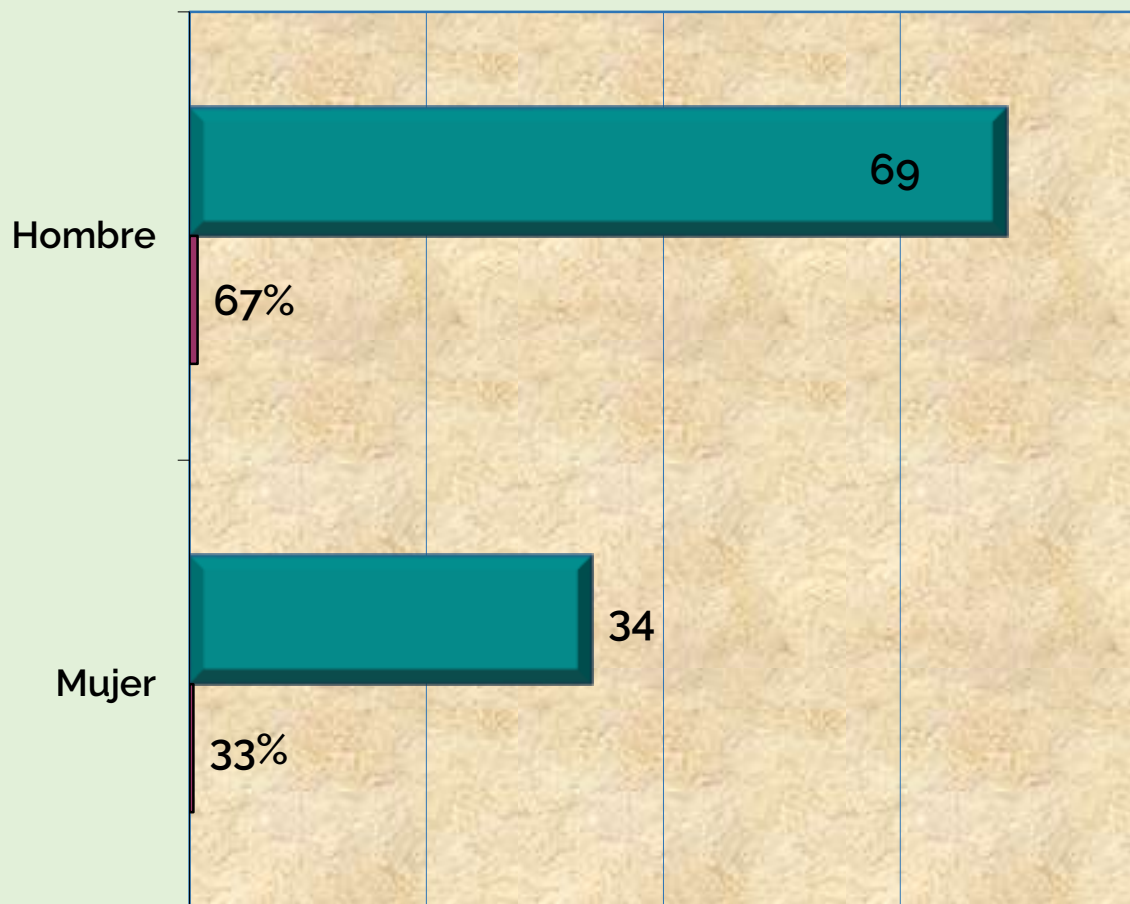
**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

¿El encuestado es? UR 412/ 2018

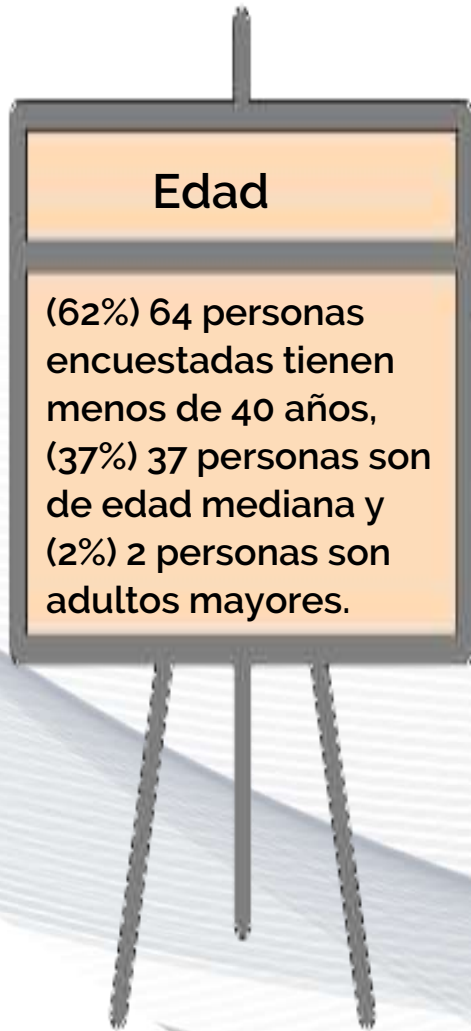


### Sexo

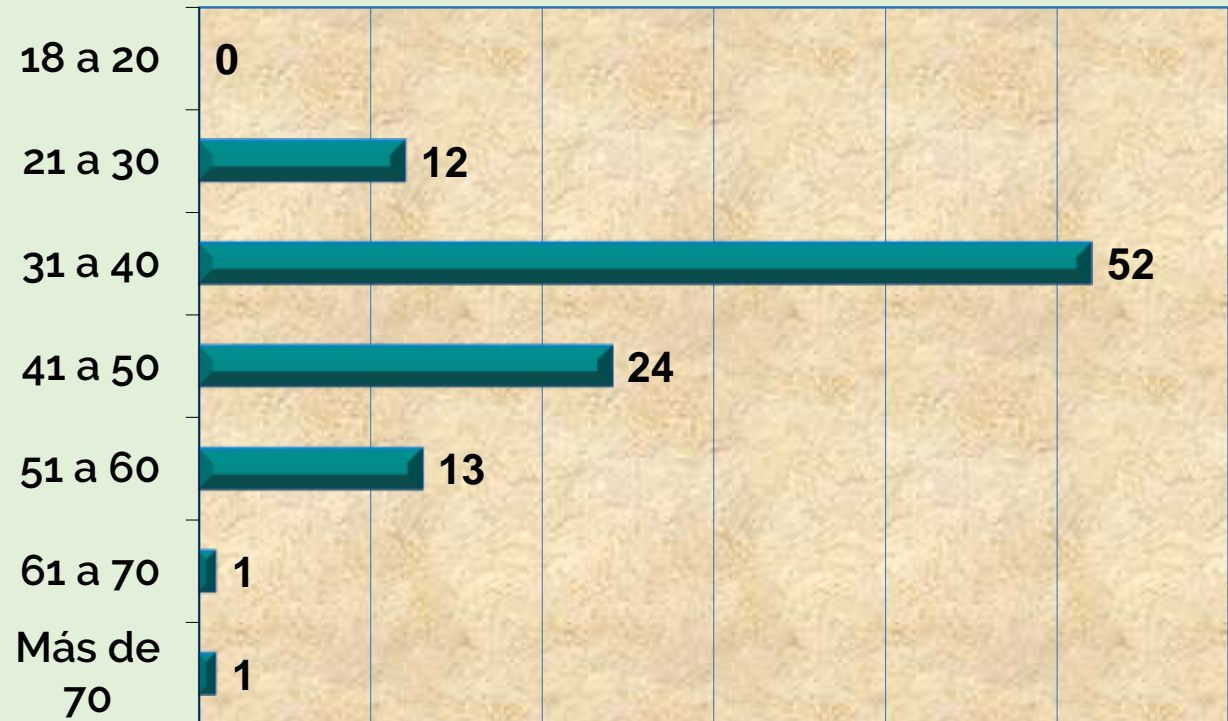
La participación de los hombres fue superior por más del doble de puntos porcentuales al de las mujeres.



## PTCCO UEIORPIFAM 2019



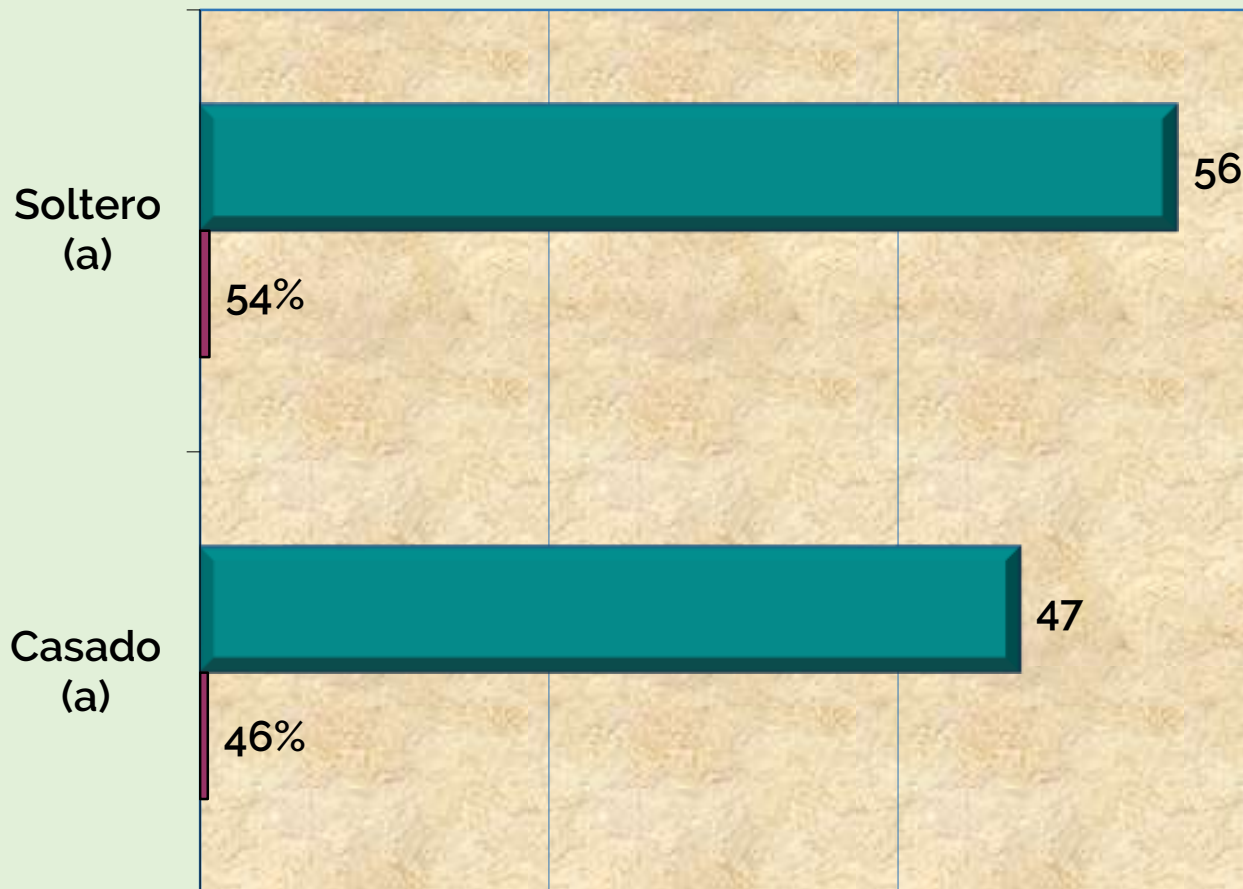
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? UR 412 / 2018





## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? UR 412 / 2018



#### Estado Civil

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



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? UR 412 / 2018



### Nivel de Estudios

El 61% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 29% ostenta estudios superiores, mientras que 4% tienen estudios técnicos, primaria terminada o incompleta.

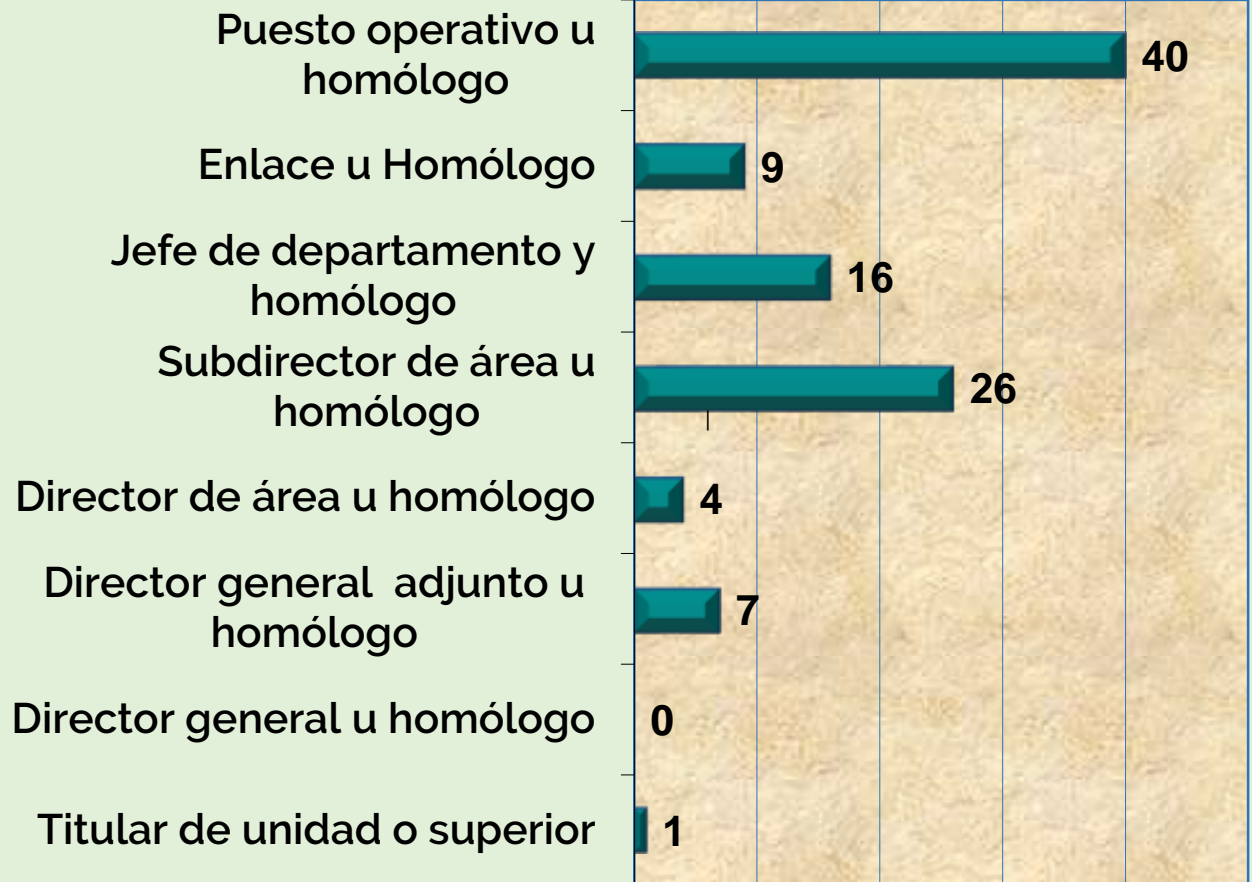


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### Nivel de Puesto

El 41% del personal que participa en la ECCO se compone de personal operativo, mientras el 9% del personal son enlaces.

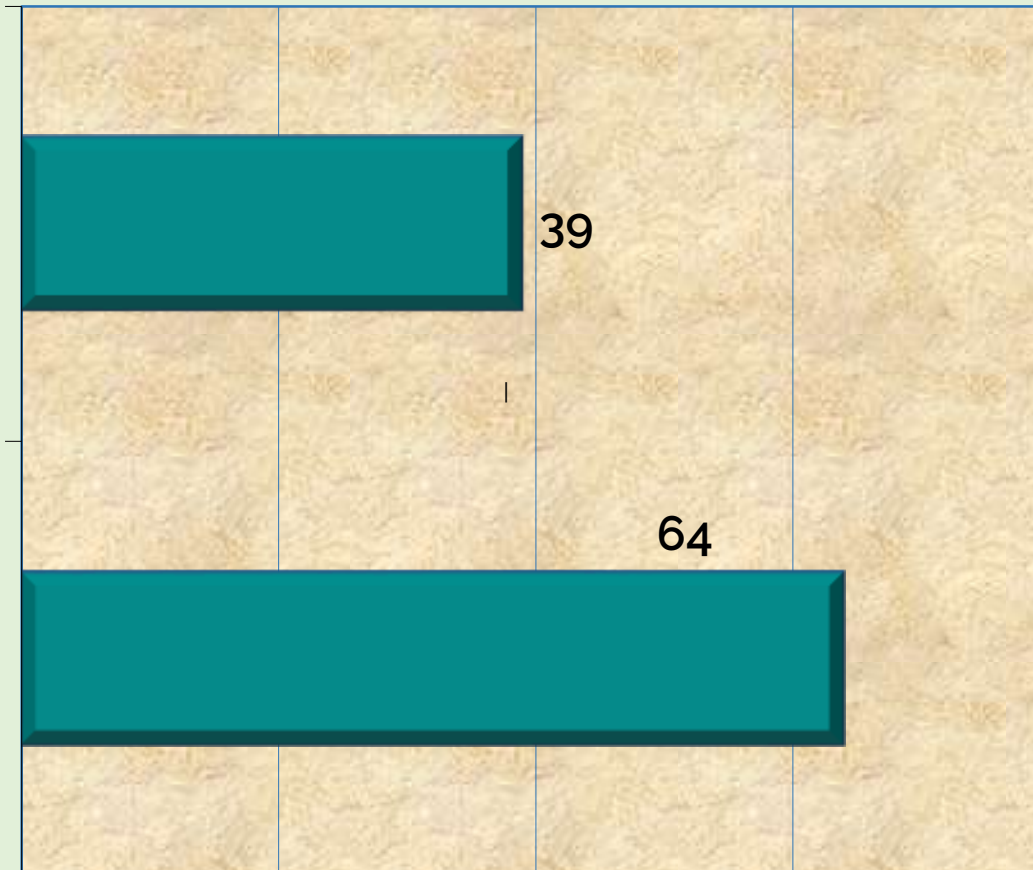
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? UR 412 / 2018





## PTCCO UEIORPIFAM 2019

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? UR 412 /2018



### Servicio de Carrera

El 38% de los participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



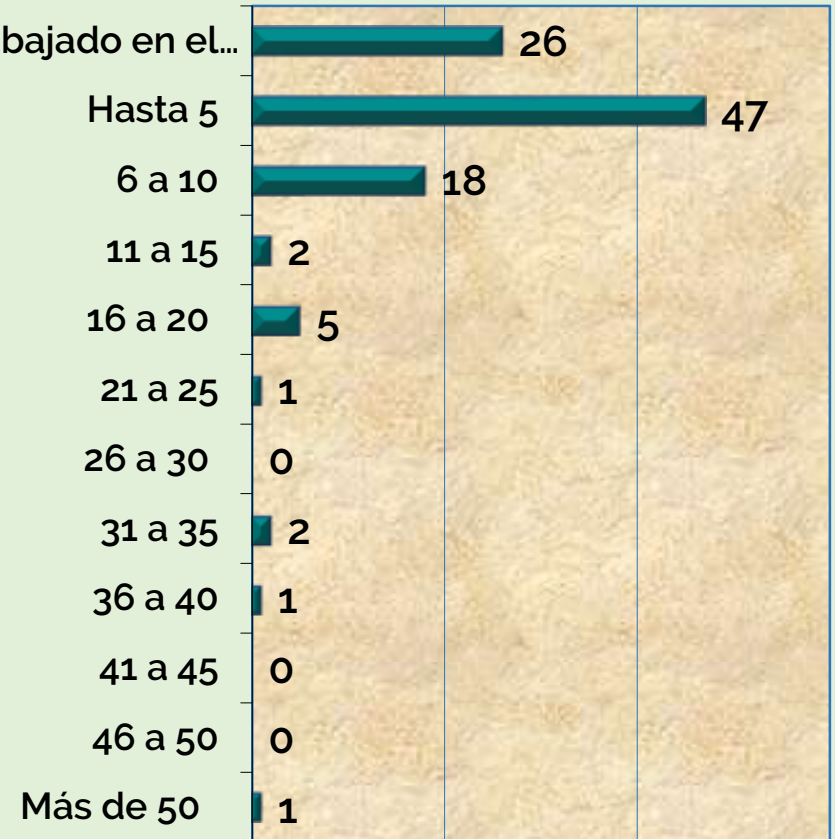
## PTCCO UEIORPIFAM 2019

**Años en el Sector Privado**

Casi 5 personas participantes en la ECCO de cada 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? UR 412 / 2018

Nunca he trabajado en el...

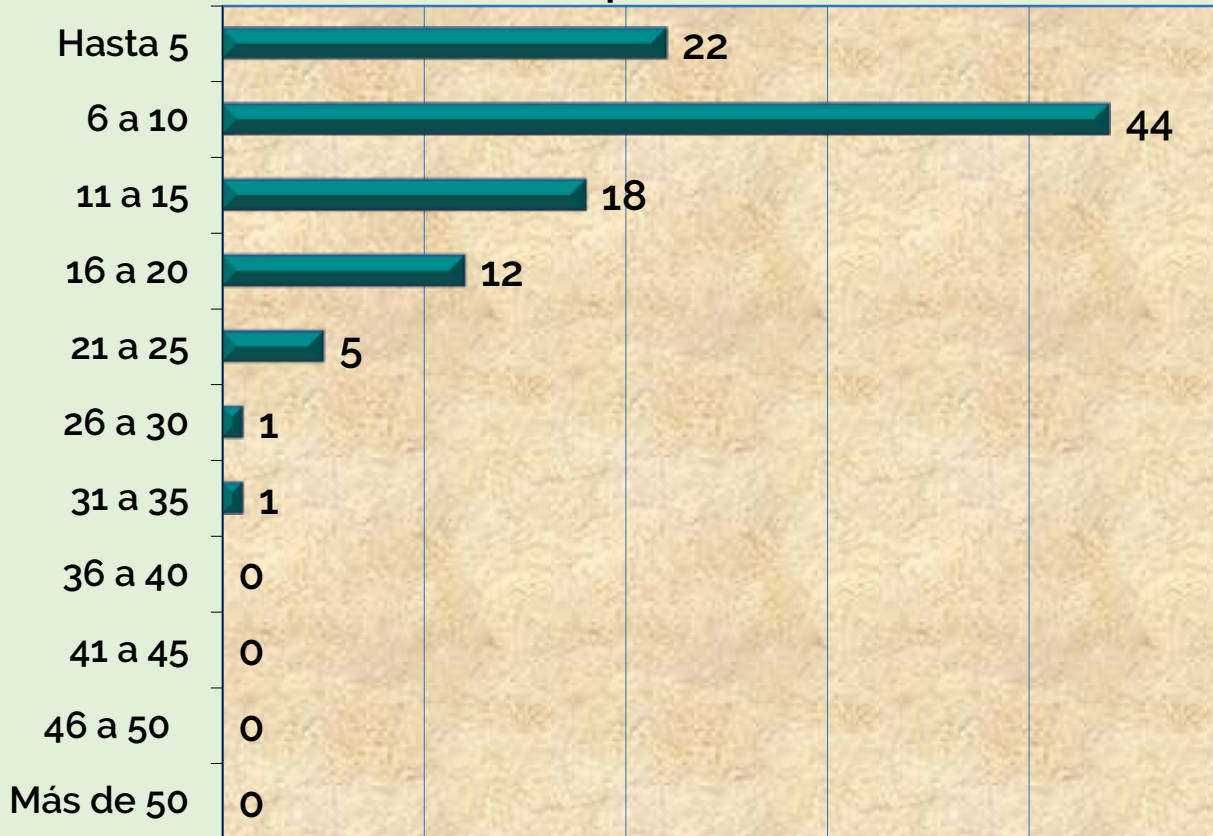






## PTCCO UEIORPIFAM 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? UR 412 / 2018



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (4 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

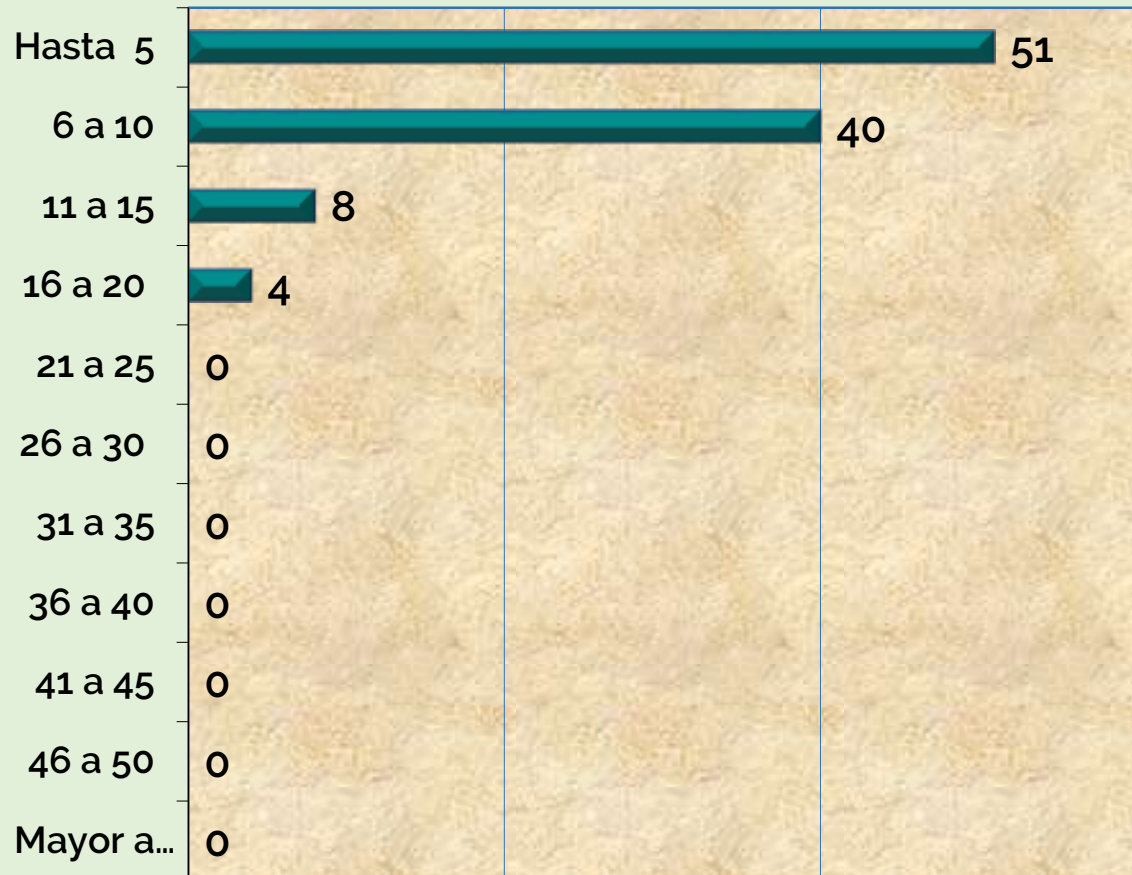


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

**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?  
UR 412 / 2018



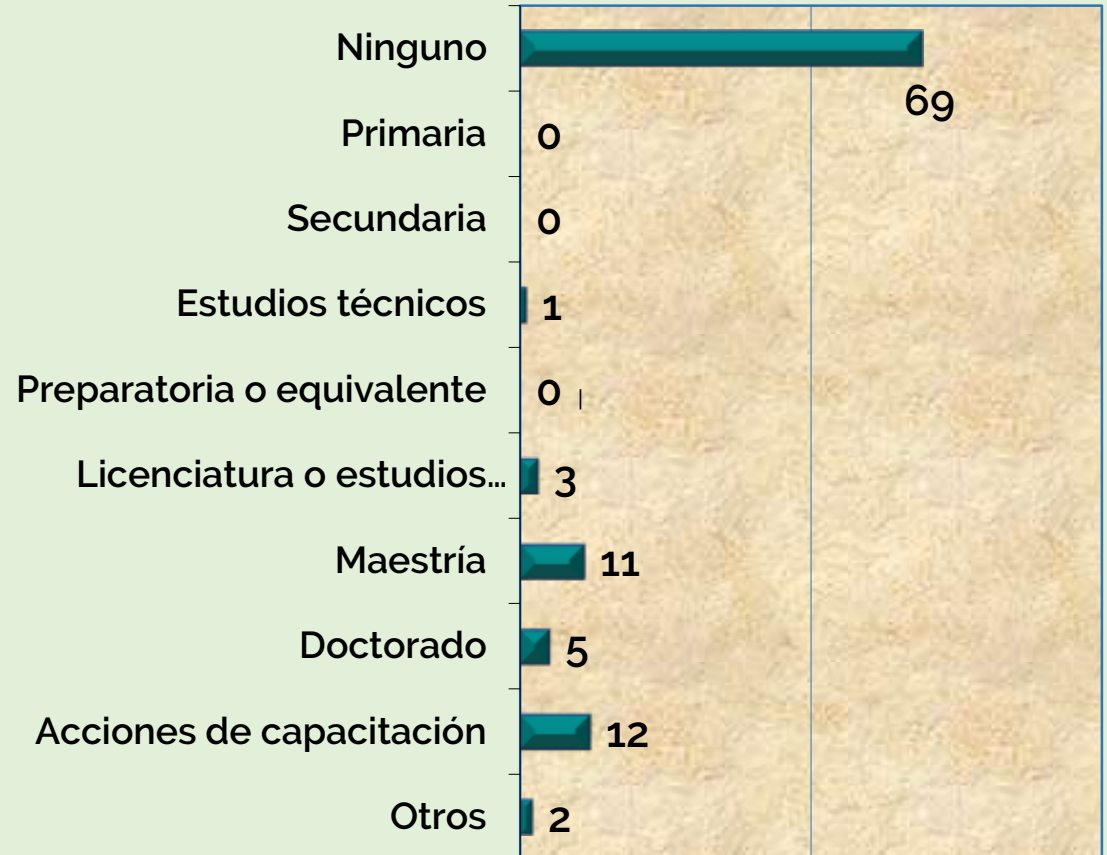


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### Estudios actuales

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

### 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? UR 412 / 2018





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

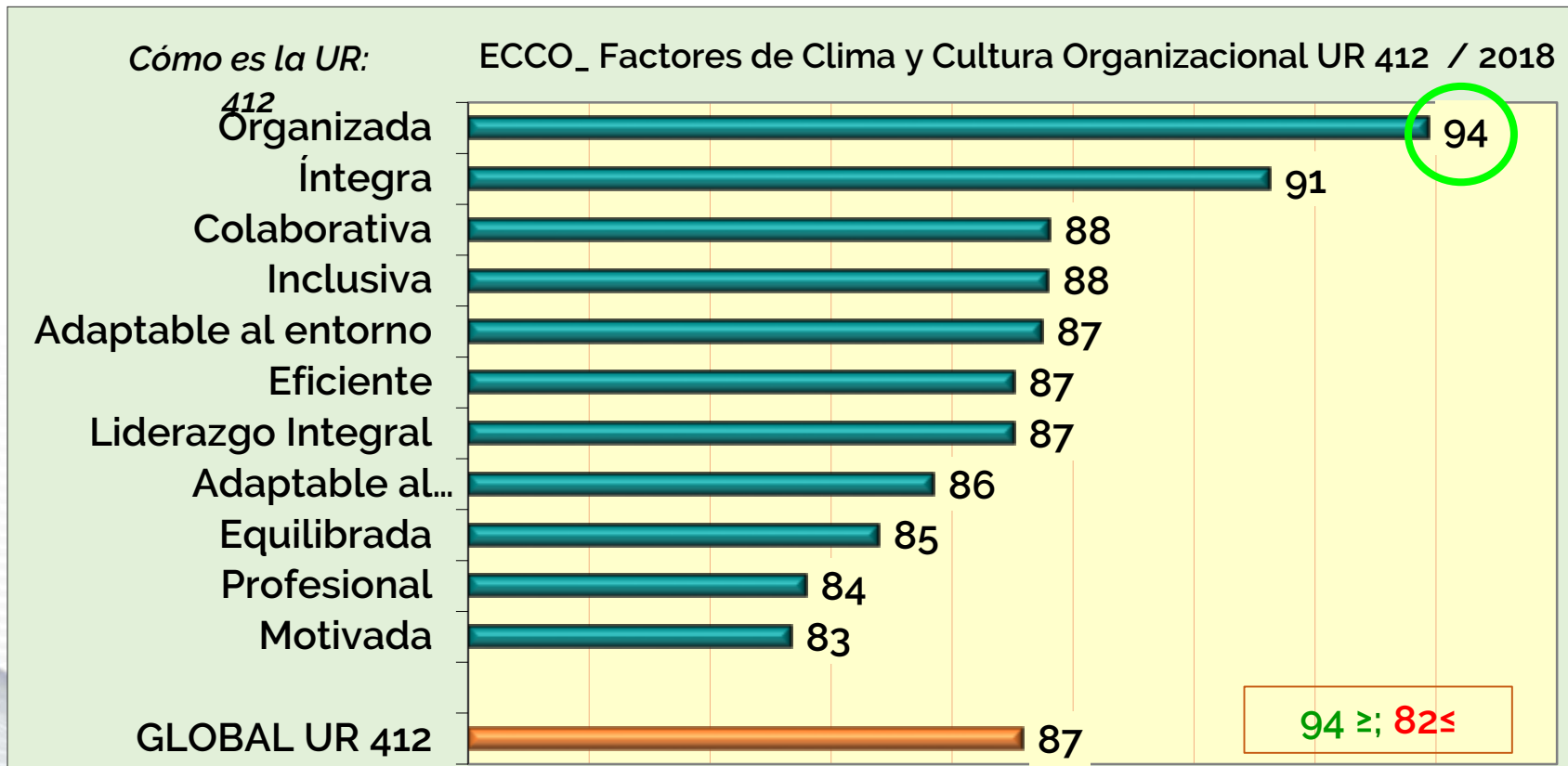
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



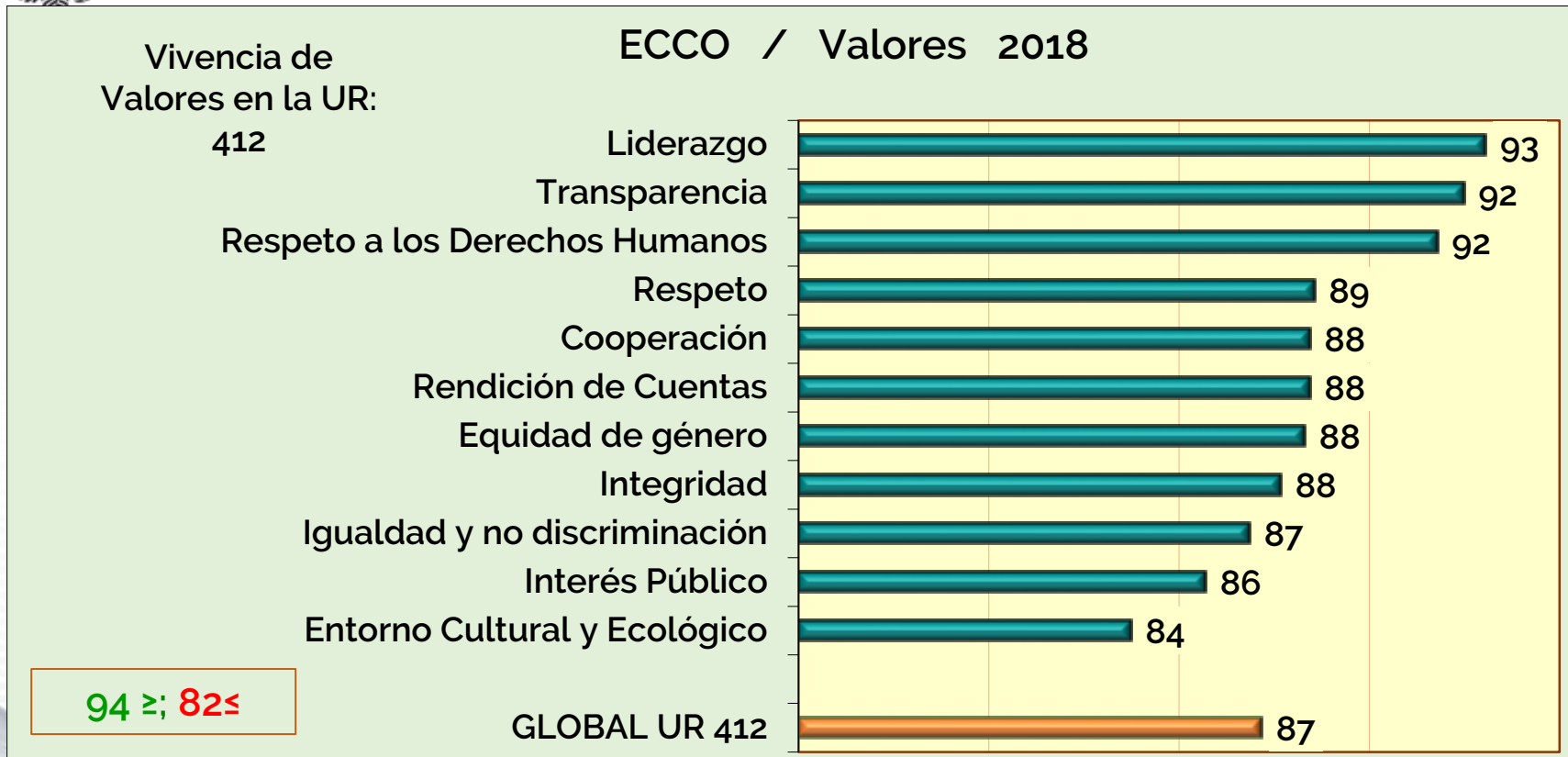
## PTCCO UEIORPIFAM 2019



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



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

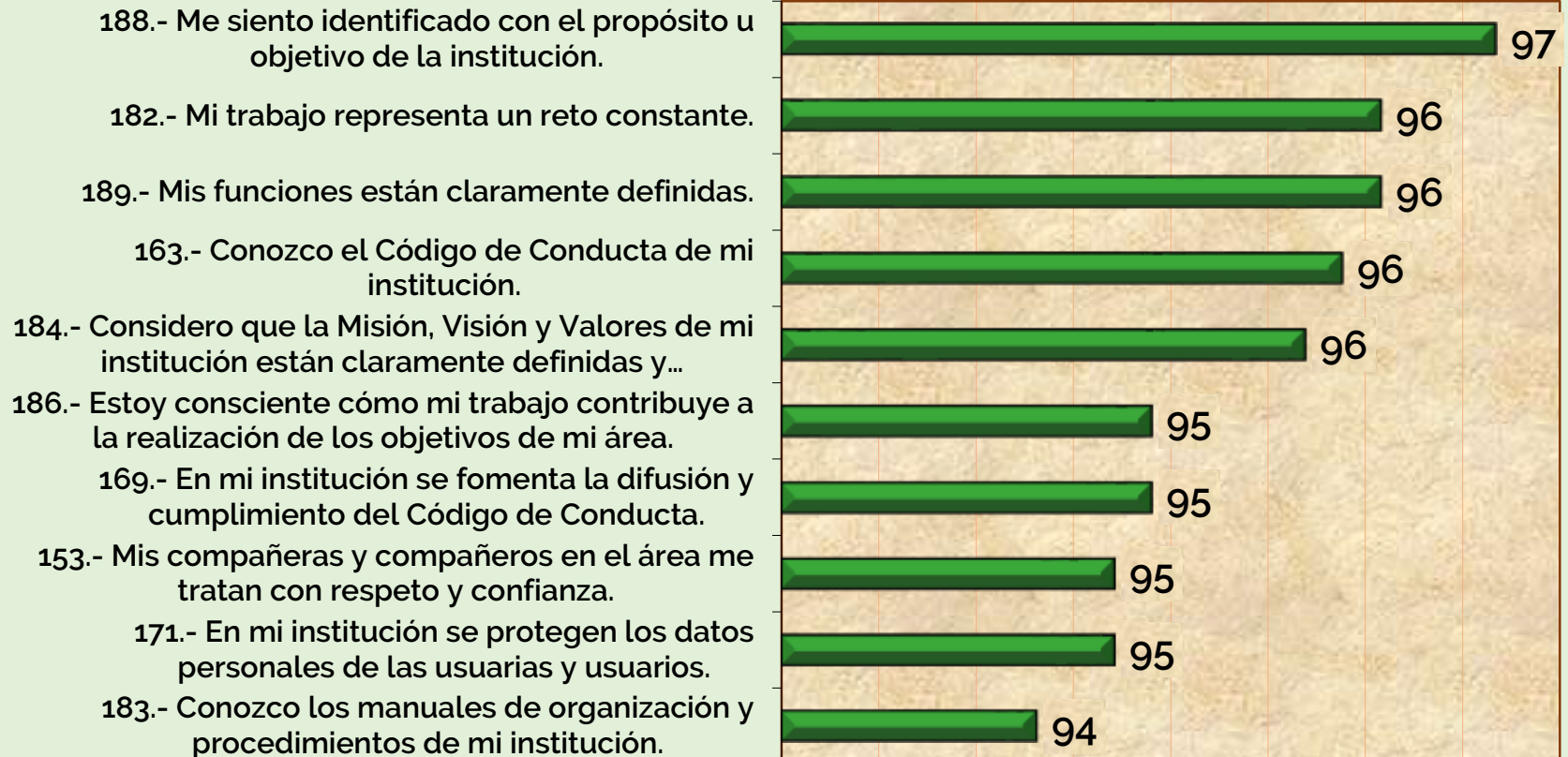


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la UEIORPIFAM las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera con transparencia y respeto, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



## PTCCO UEIORPIFAM

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 412 /2018

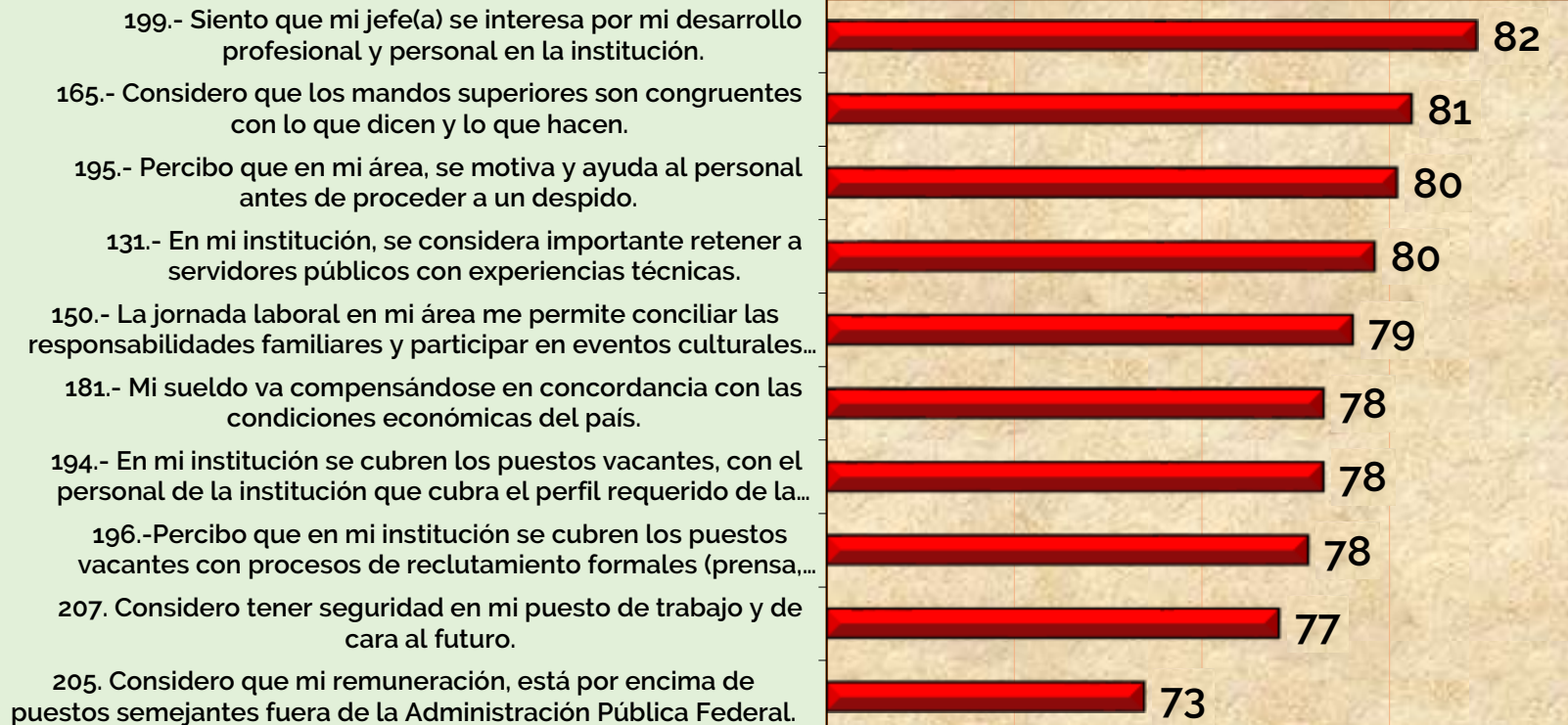


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la UEIORPIFAM es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 412 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que el jefe muestre más interés en el desarrollo profesional del personal y por otro lado, se puede observar que la remuneración podría ser mejor que en otras Administraciones Públicas Federales.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

# Factores básicos Índice individual

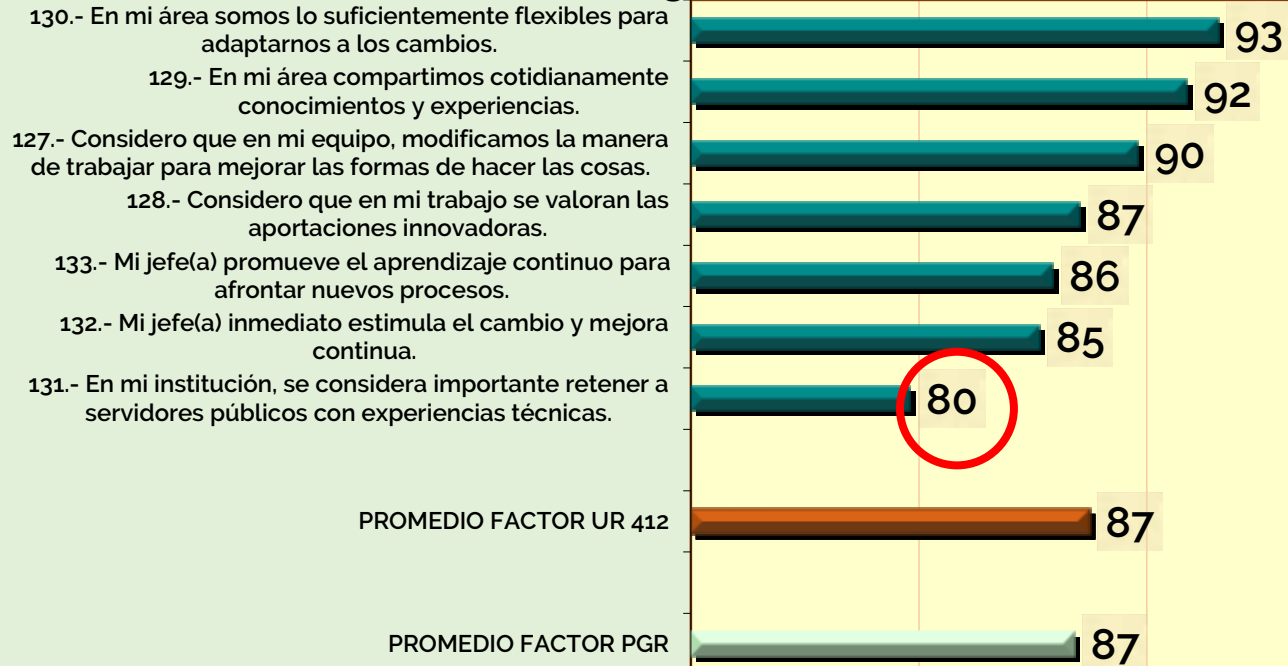


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

La UEIORPIFAM es Adaptable al entorno



### FACTOR 38 / 2018



94 ≥; 82 ≤

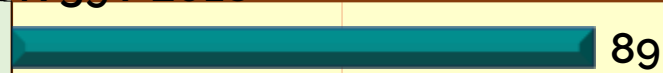
Las y los servidores públicos encuestados consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad. Asimismo consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas.



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 39 /2018

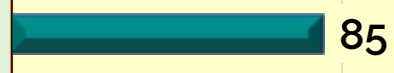
125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.



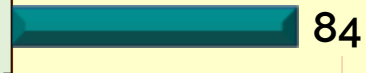
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



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



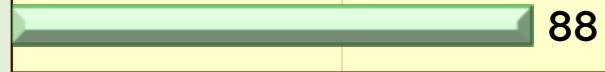
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



PROMEDIO FACTOR UR 412



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 82 ≤

La UEIORPIFAM es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la UEIORPIFAM se mejora constantemente la atención y los servicios para a ciudadanía y que se pueden mejorar y agilizar los tramites internos.

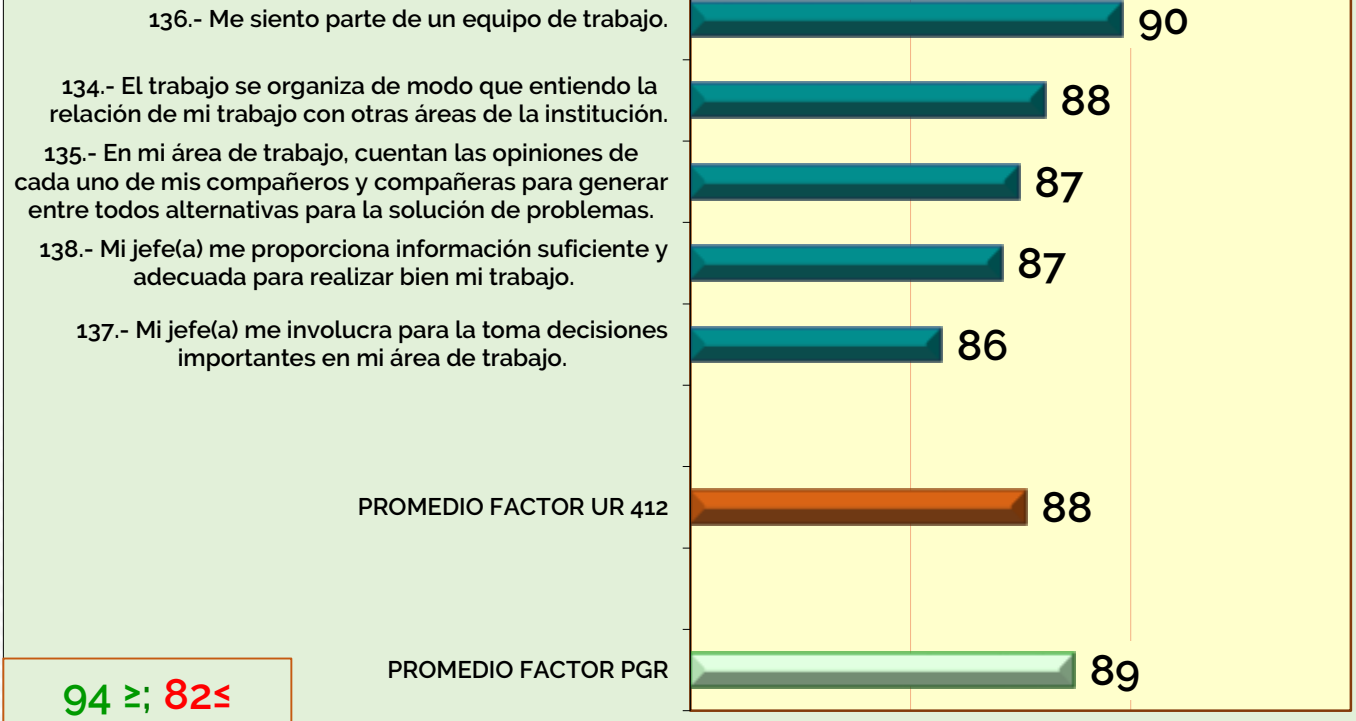


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

La UEIORPIFAM es  
Colaborativa



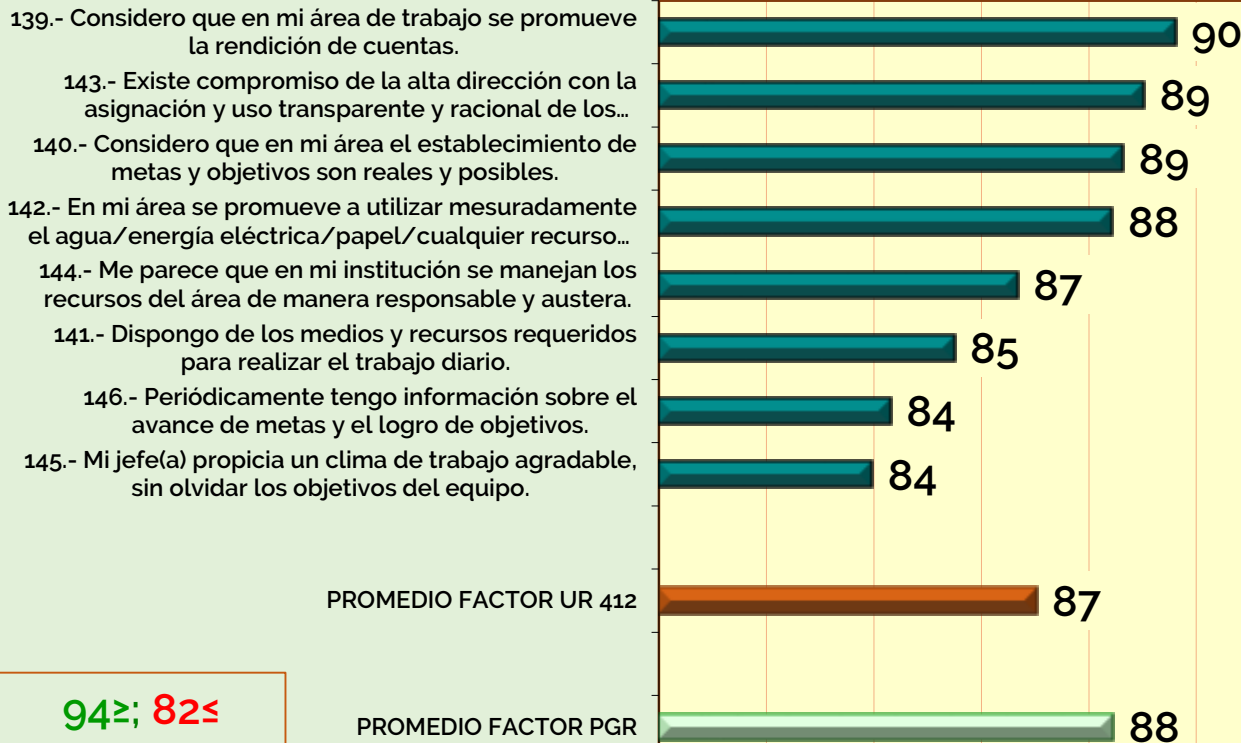
### FACTOR 40 / 2018



Las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM 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 UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 41 / 2018



94 ≥; 82 ≤

La UEIORPIFAM es  
Eficiente



Se considera que en la UEIORPIFAM se promueve la rendición de cuentas, y subsecuentemente a utilizar los recursos en forma racional. En contraparte, se podría mejorar el clima y ambiente de trabajo.

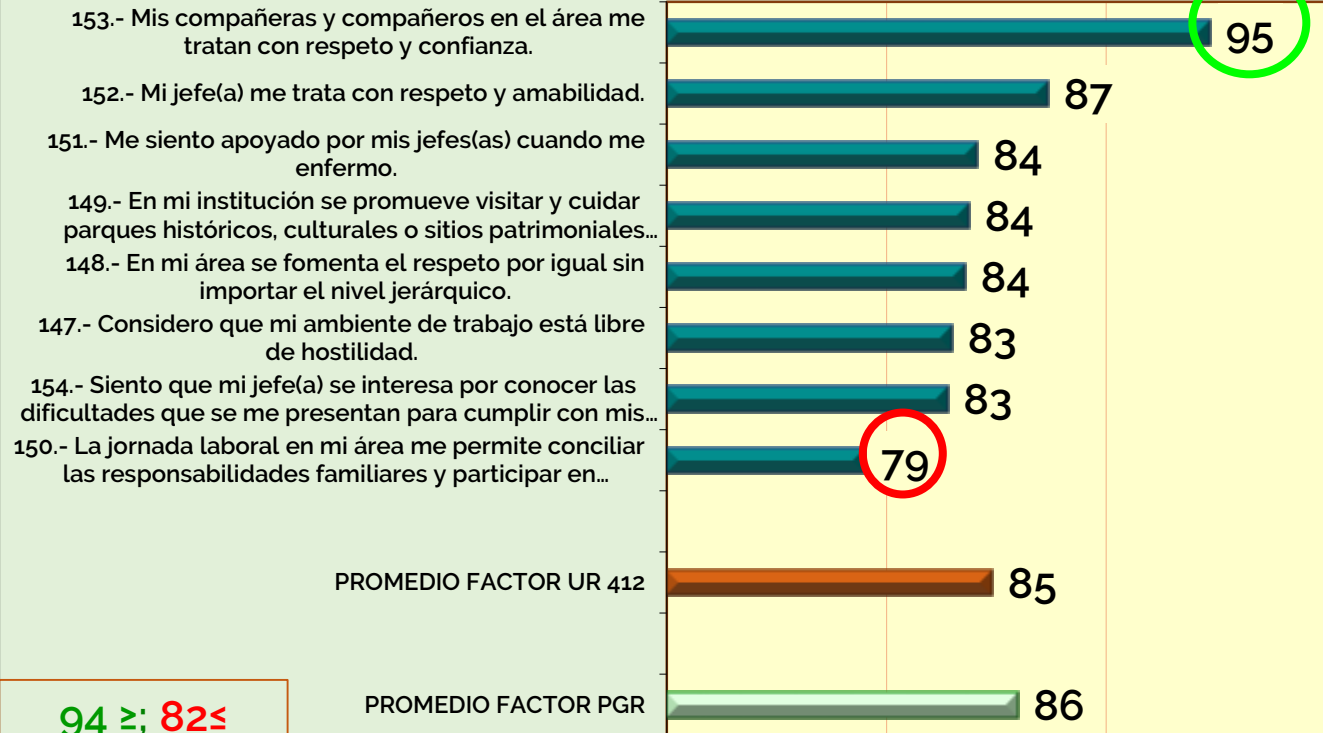


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

La UEIORPIFAM es  
Equilibrada



### FACTOR 42 / 2018

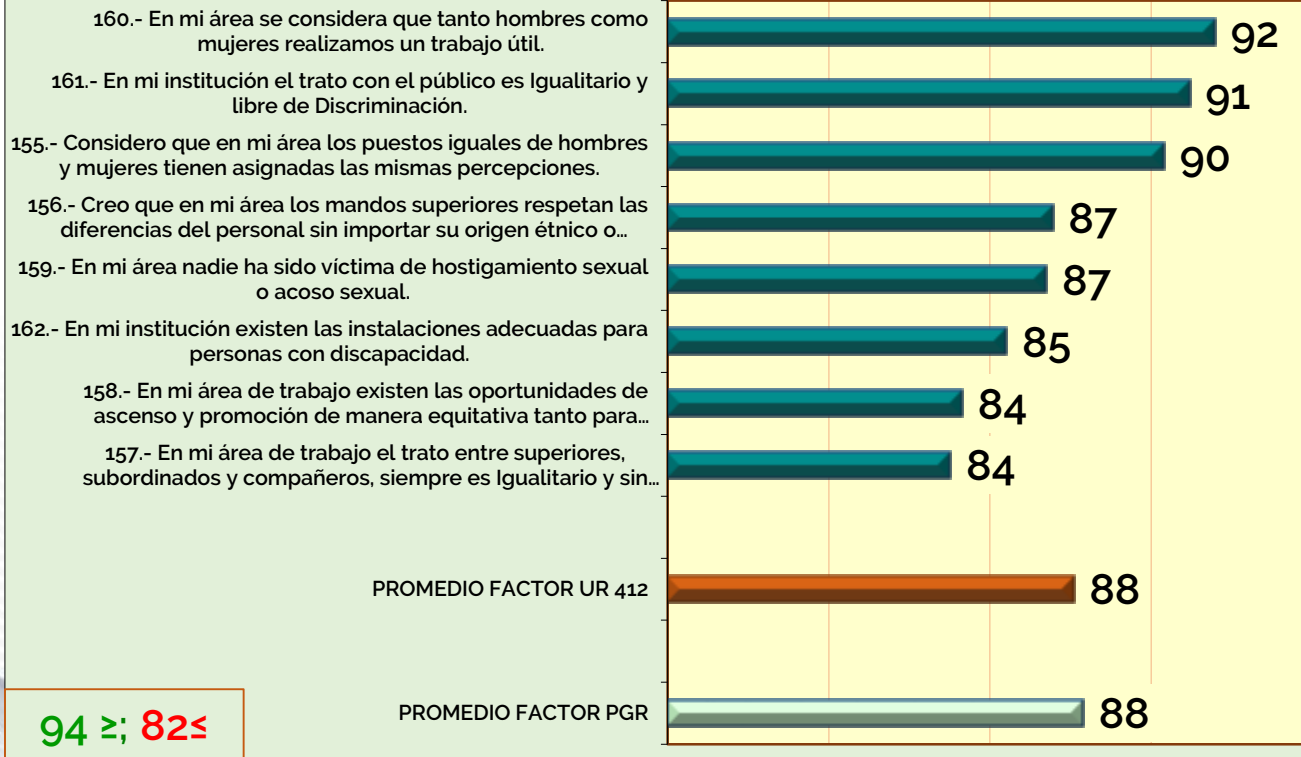


94 ≥; 82 ≤

La percepción de respeto y confianza en la unidad es mucho mas estable y proporciona un ambiente saludable laboral, por otro lado se nota la mejora del bienestar de las y los servidores públicos con la compactación de los horarios.

## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 46 / 2018



La UEIORPIFAM es Inclusiva



Se percibe la igualdad y respecto al trato entre hombres y mujeres en la Unidad para la realización de trabajo útil. Se observa un incremento en la percepción del trato igualitario y sin discriminación entre los superiores, subordinados y compañeros.

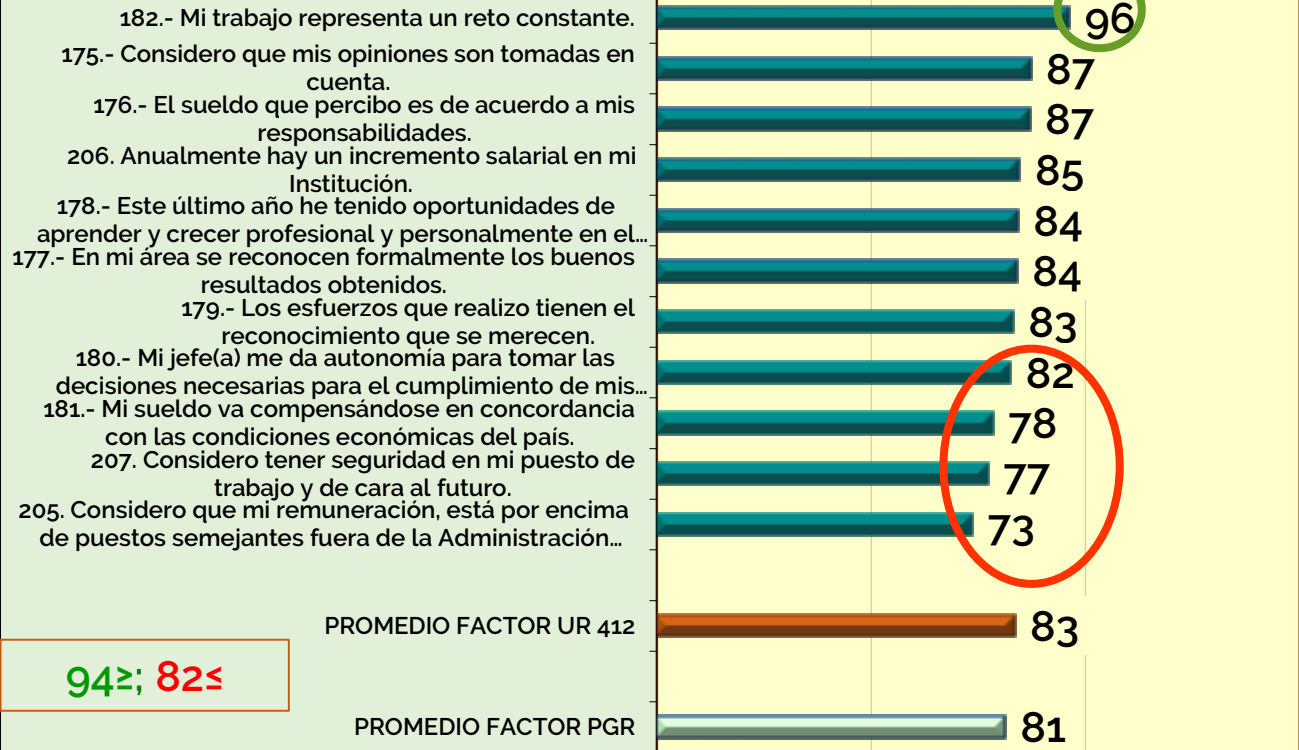


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

La UEIORPIFAM es  
Motivada



### FACTOR 47 / 2018

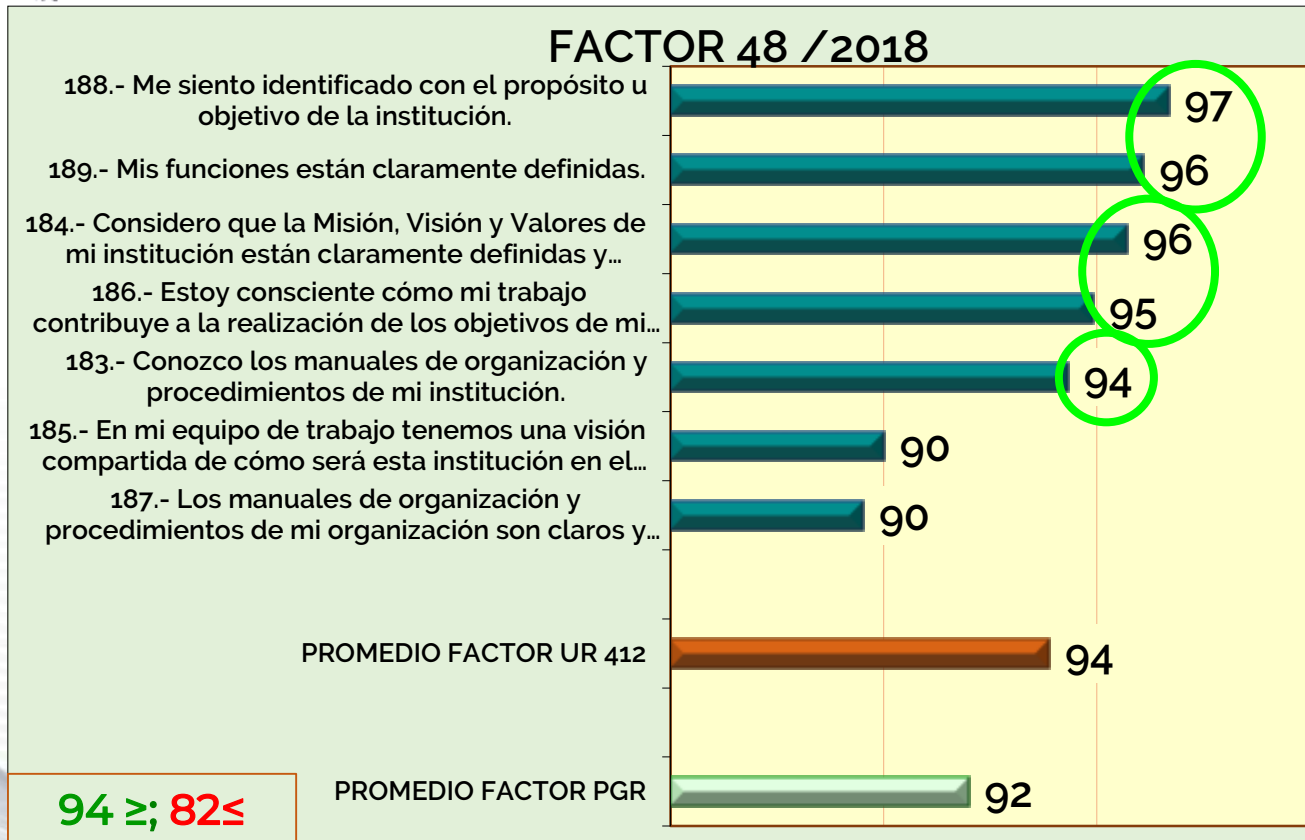


94 ≥; 82 ≤

La condición que prevalece en este factor es el reto constante por el trabajo, por otro lado se percibe que la percepción de que los sueldos en la UEIORPIFAM están por debajo de la APF y la incertidumbre de tener continuidad laboral.



## PTCCO UEIORPIFAM 2019



La UEIORPIFAM es Organizada



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la UEIORPIFAM 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.

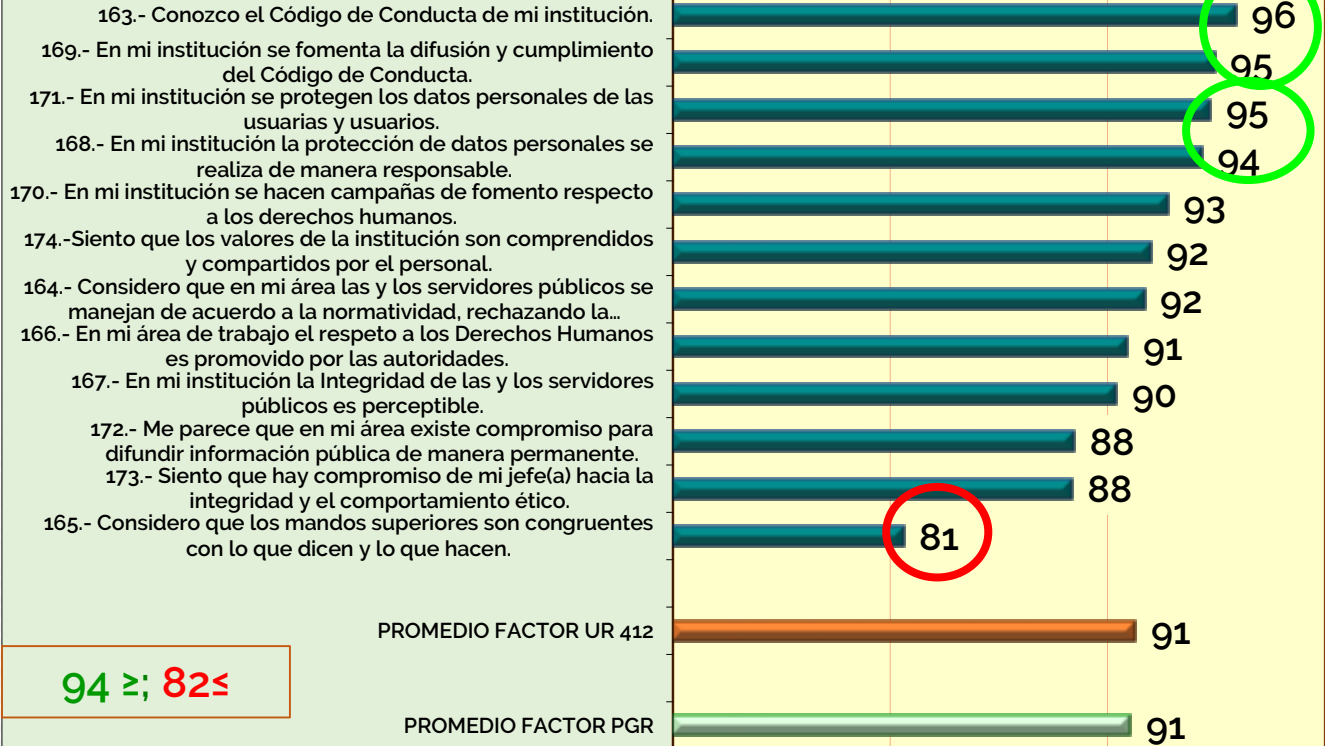


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

La UEIORPIFAM es  
Íntegra



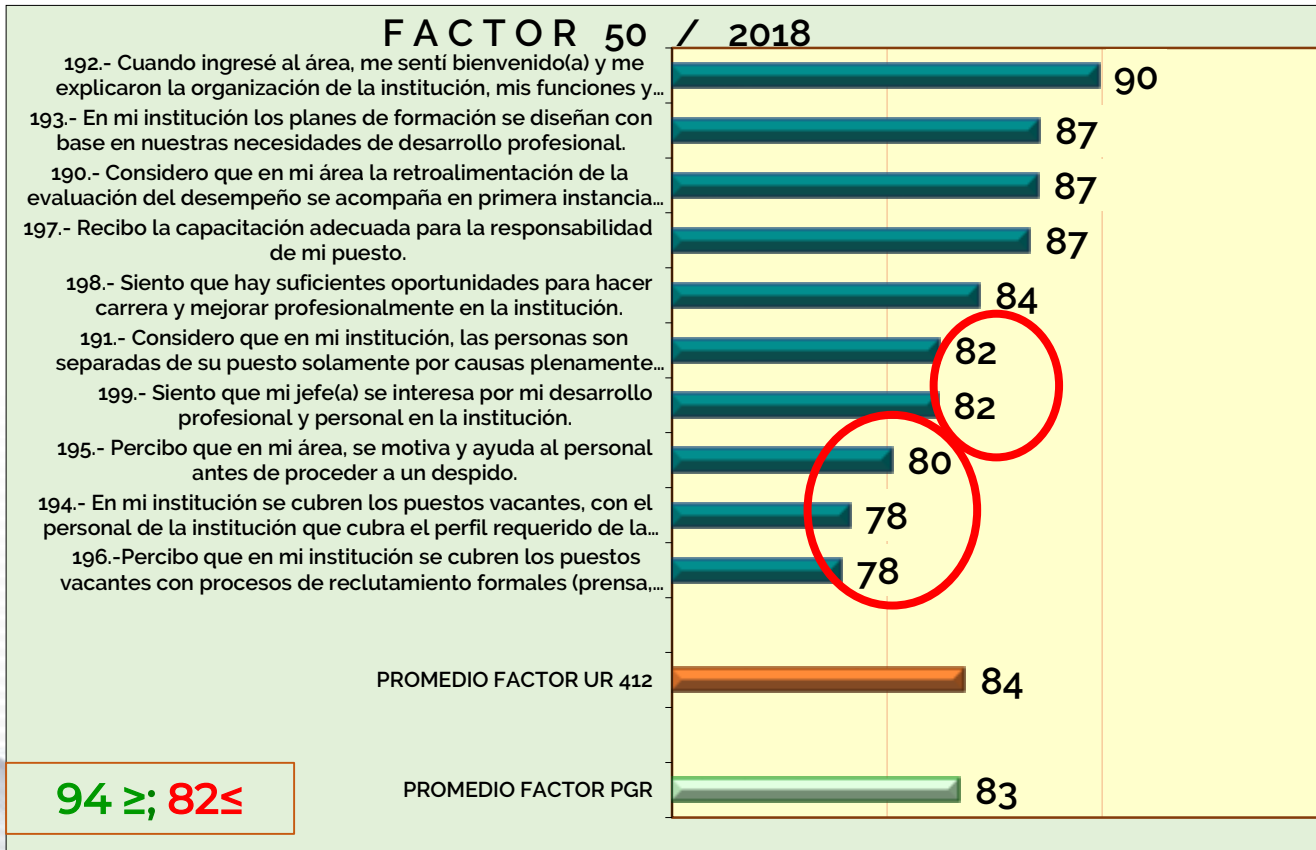
### FACTOR 49 / 2018



94 ≥; 82 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la UEIORPIFAM 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, por otro lado se trabaja en la congruencia de las propuestas y hechos de los mandos superiores.

## PTCCO UEIORPIFAM 2019



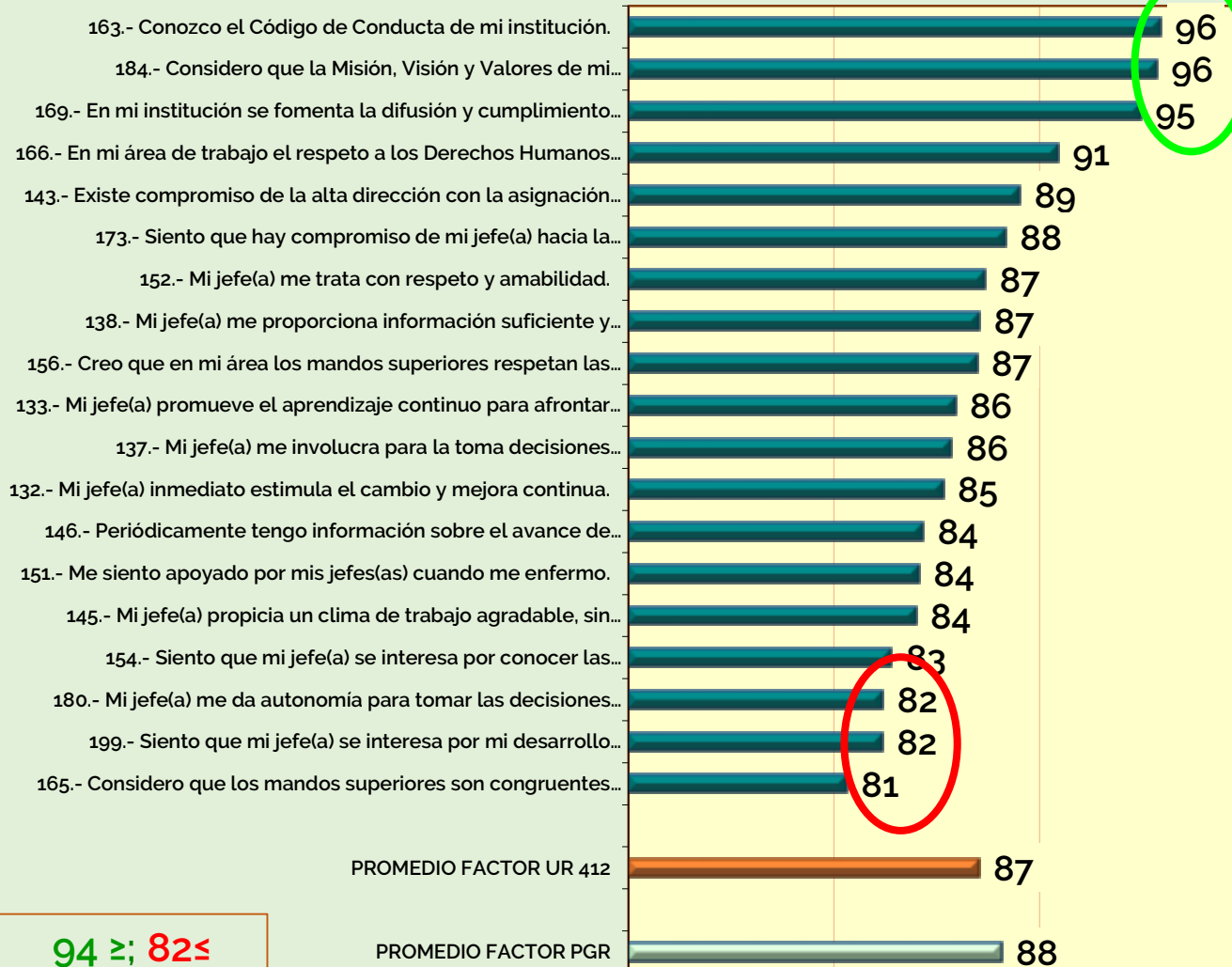
La UEIORPIFAM es Profesional



Se resalta la práctica de cordialidad y orientación laboral para potencializar la capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como primera instancia de capacitación y apoyo, se trabaja en la transformación de la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo.

## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 52 / 2018



94 ≥; 82 ≤

Liderazgo  
Integral



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



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

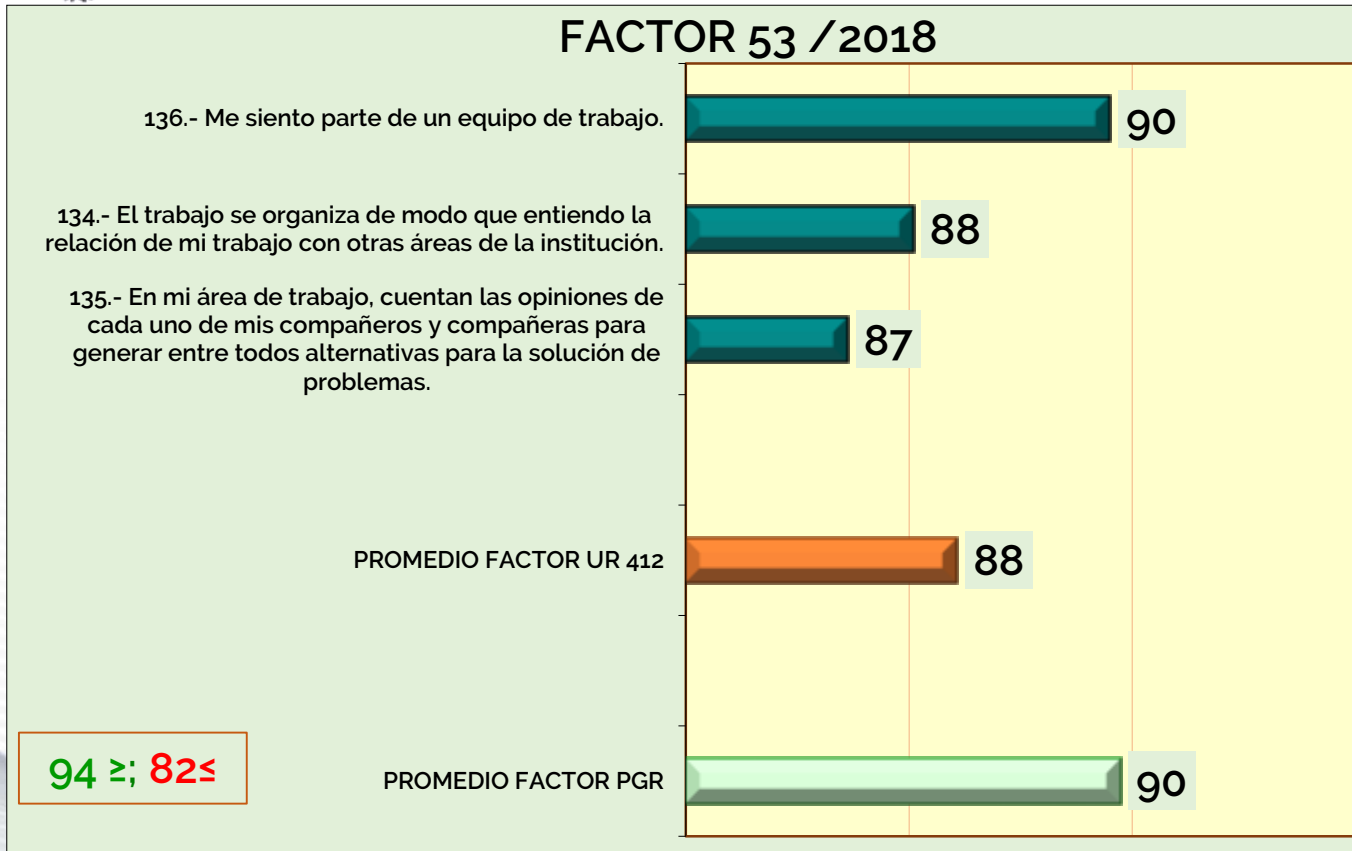
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 53 / 2018



Vivencia de Valores:  
Cooperación



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



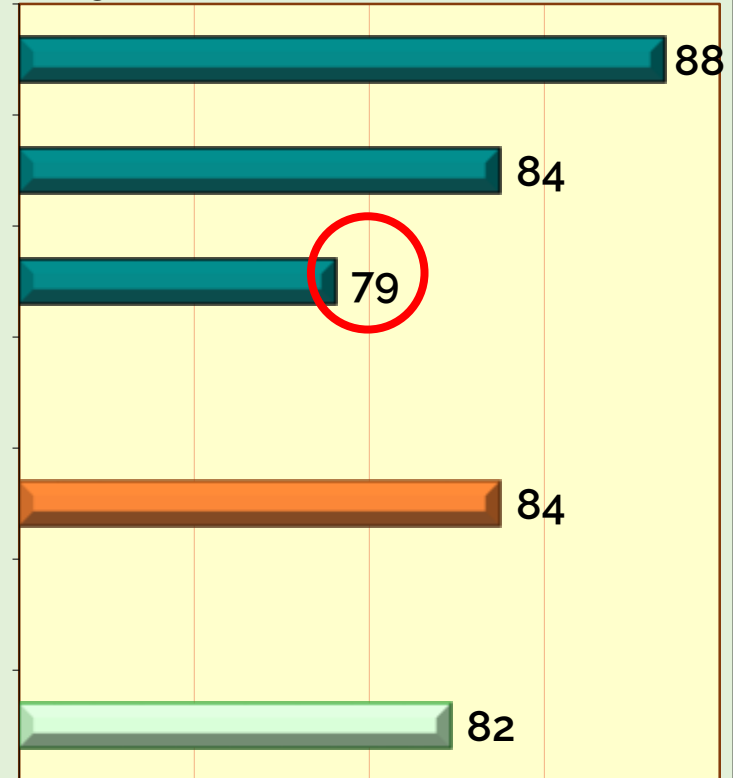
## PTCCO UEIORPIFAM 2019

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)

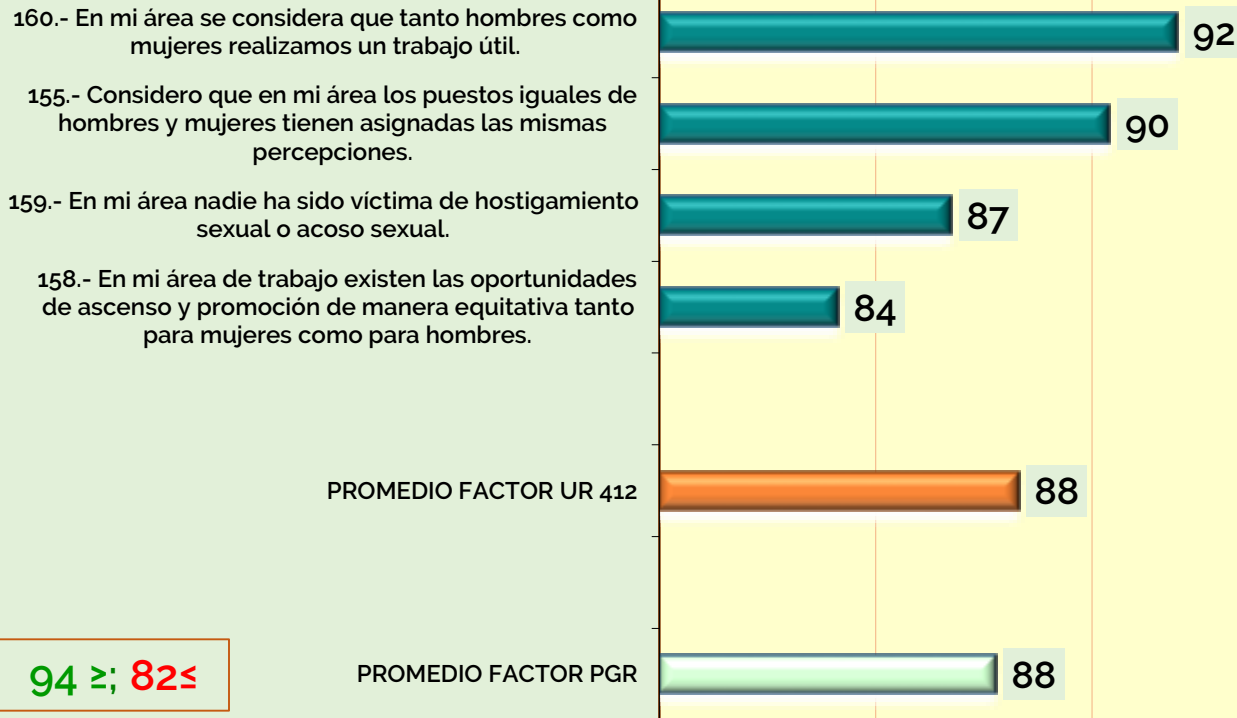


94 ≥; 82 ≤

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

### FACTOR 55 / 2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM 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 Unidad.



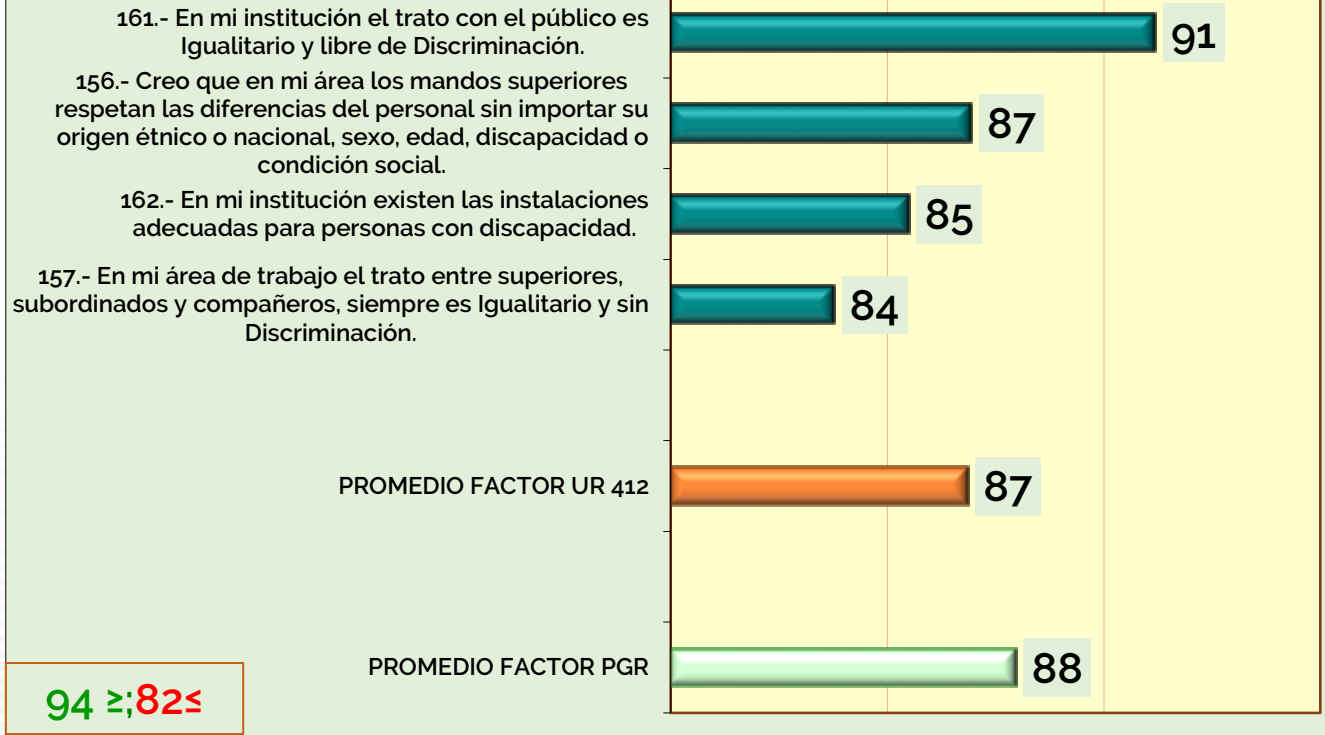


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación



### FACTOR 56 /2018



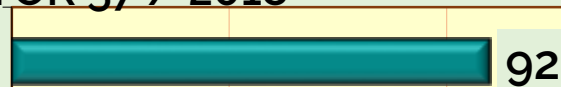
94 ≥; 82 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM 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.

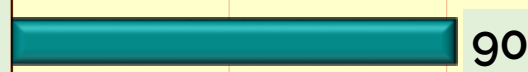
## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 57 / 2018

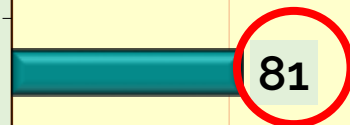
174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



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



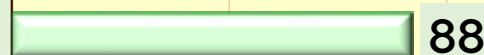
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



PROMEDIO FACTOR UR 412



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 UEIORPIFAM, por lo cual se considera que en la Unidad esta trabajando con personas íntegras en su actuar.



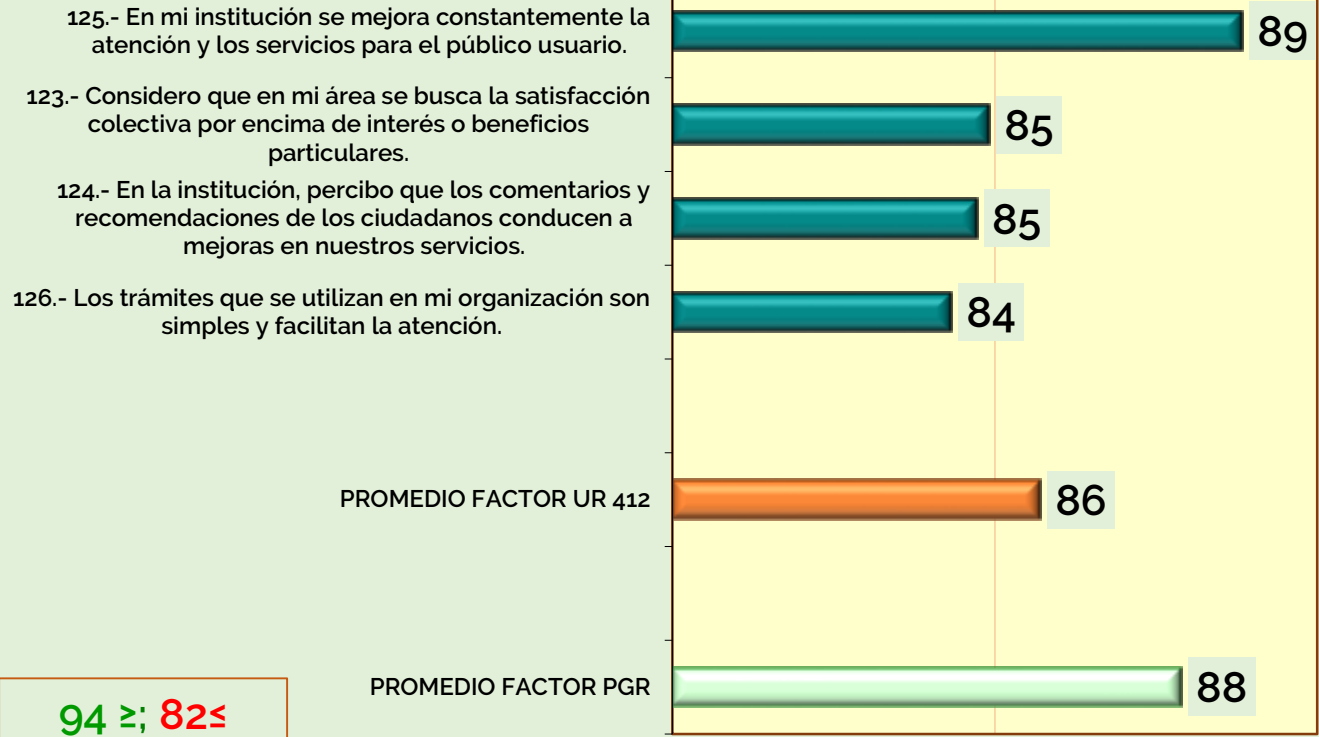
## PTCCO UEIORPIFAM 2019

Vivencia de Valores:  
Interés Público

86



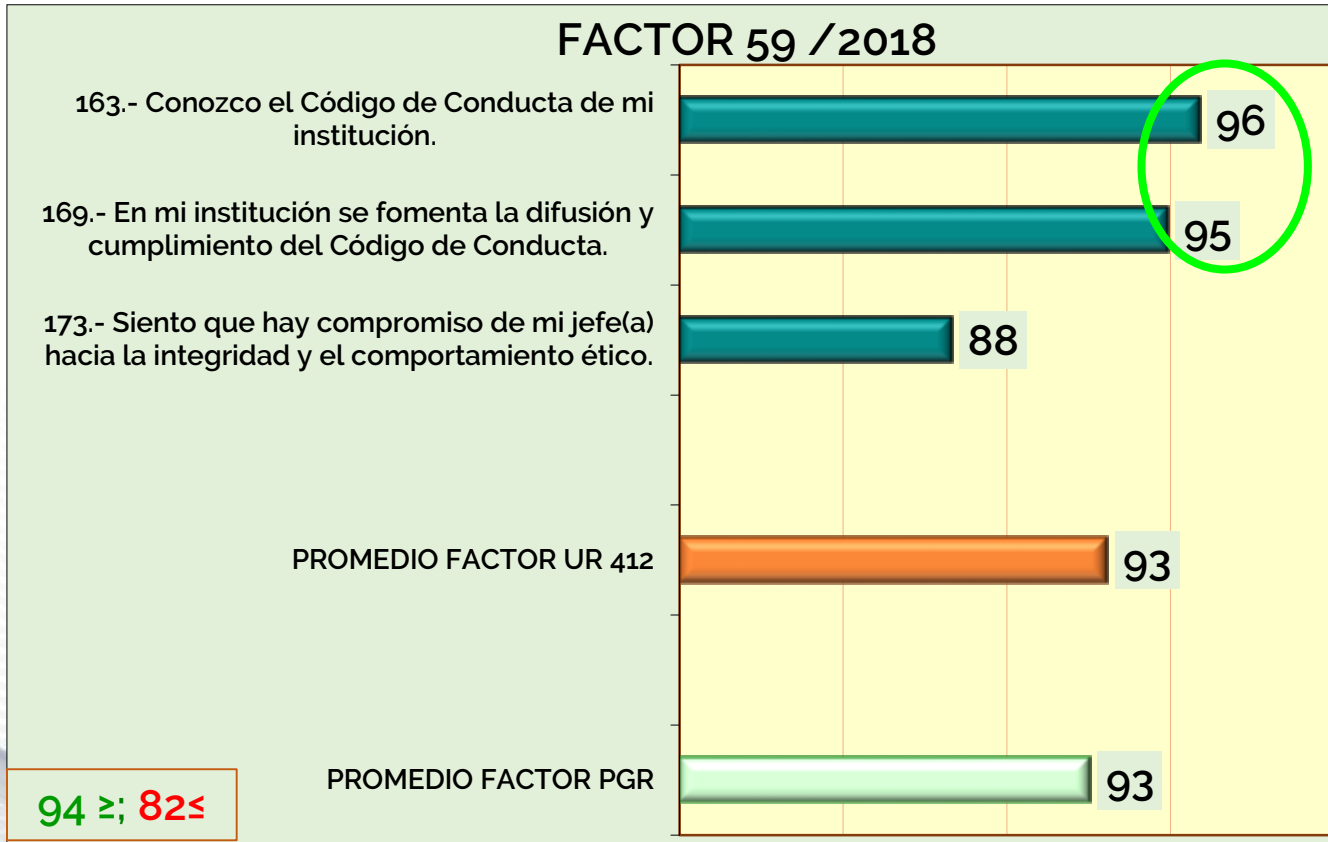
### FACTOR 58 / 2018



Las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM buscan en todo momento mejorar 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 UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 59 / 2018



Vivencia de Valores:  
Liderazgo



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



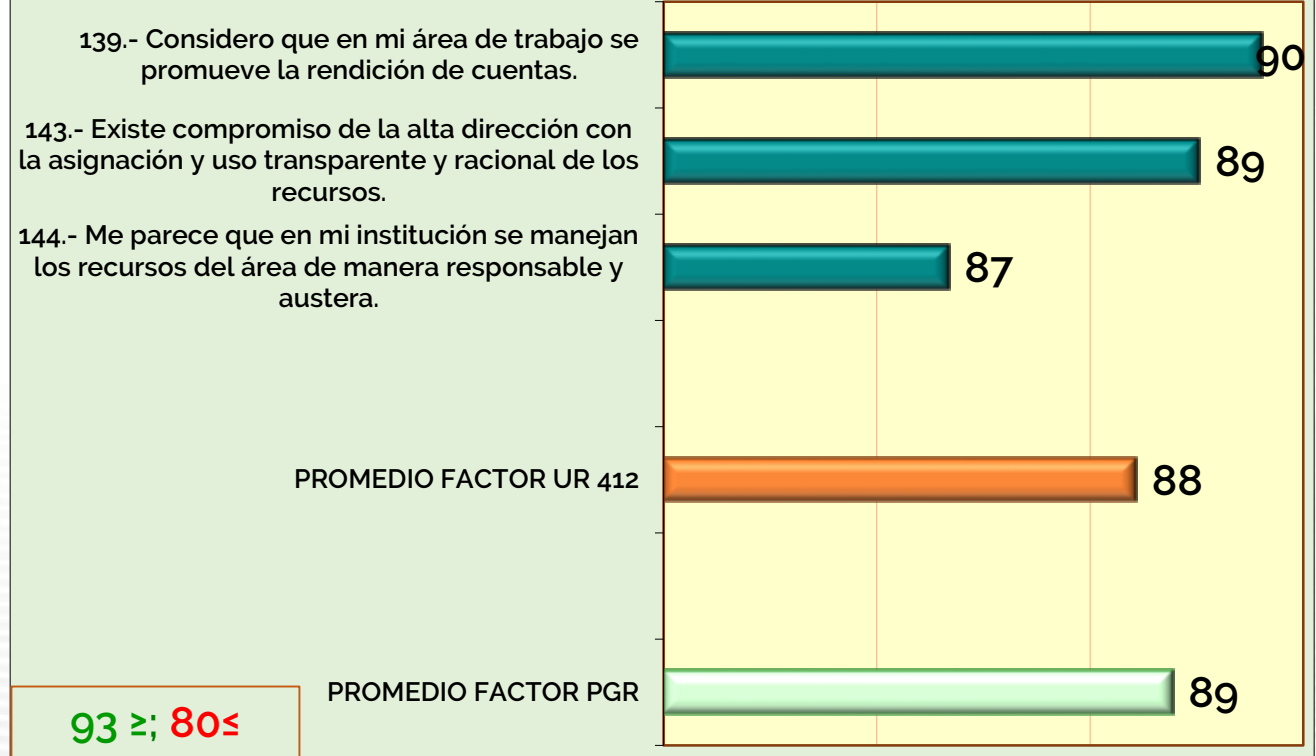
## PTCCO UEIORPIFAM 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas

88



### FACTOR 60 /2018



93 ≥; 80 ≤

Se percibe que se asume plenamente ante las autoridades la responsabilidad de explicar y justificar las decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas. Por otro lado los mandos superiores de la UEIORPIFAM asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera.

## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 61 / 2018

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

95

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

87

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

84

PROMEDIO FACTOR UR 412

89

94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

91

Vivencia de  
Valores:  
Respeto

89



En la UEIORPIFAM se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

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.

93

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.

92

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

91

PROMEDIO FACTOR UR 412

92

PROMEDIO FACTOR PGR

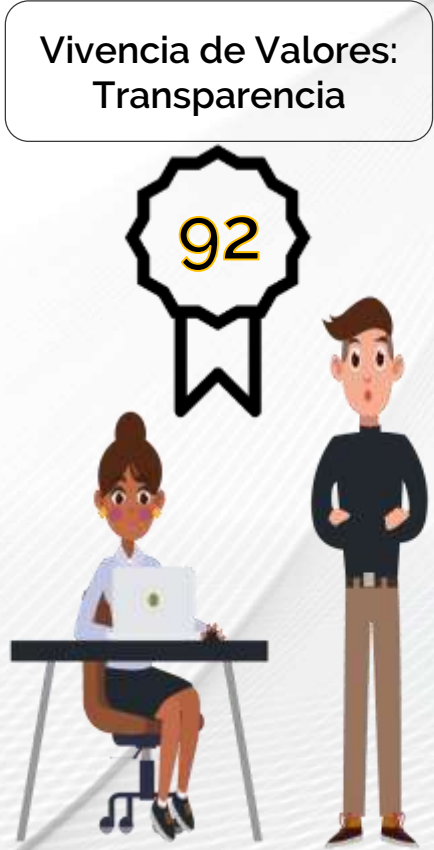
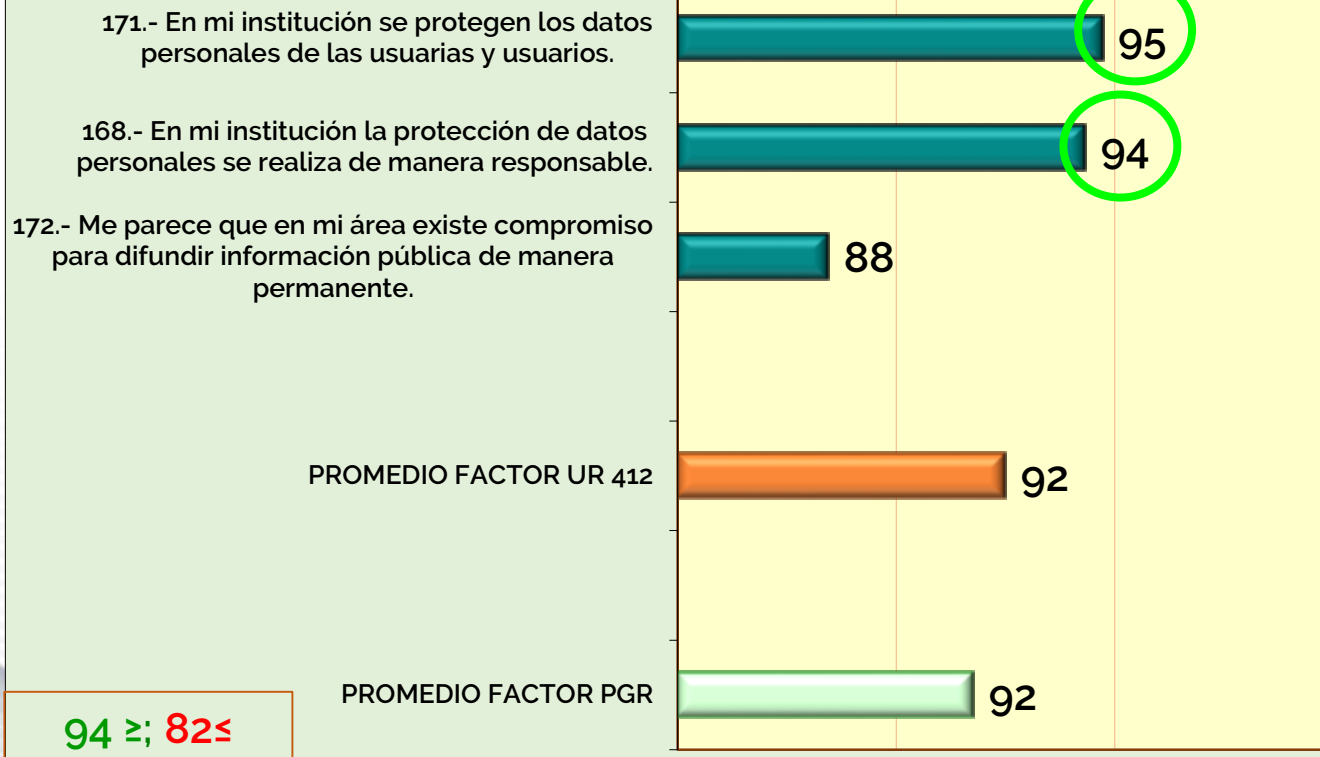
91

94 ≥; 82 ≤

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 se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### FACTOR 63 / 2018



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM protegen los datos personales que están bajo su custodia de manera permanente.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

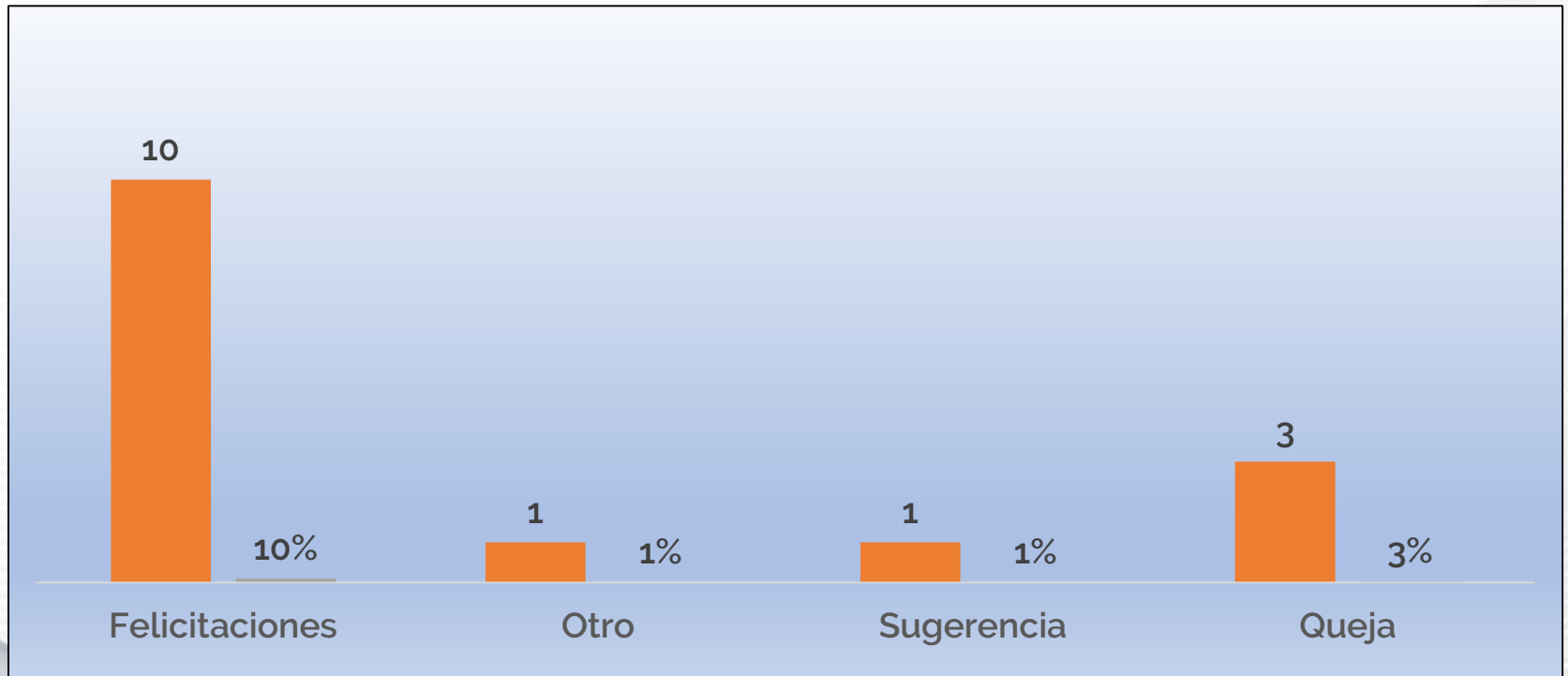
**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

TOTAL COMENTARIOS DESTACADOS: 15

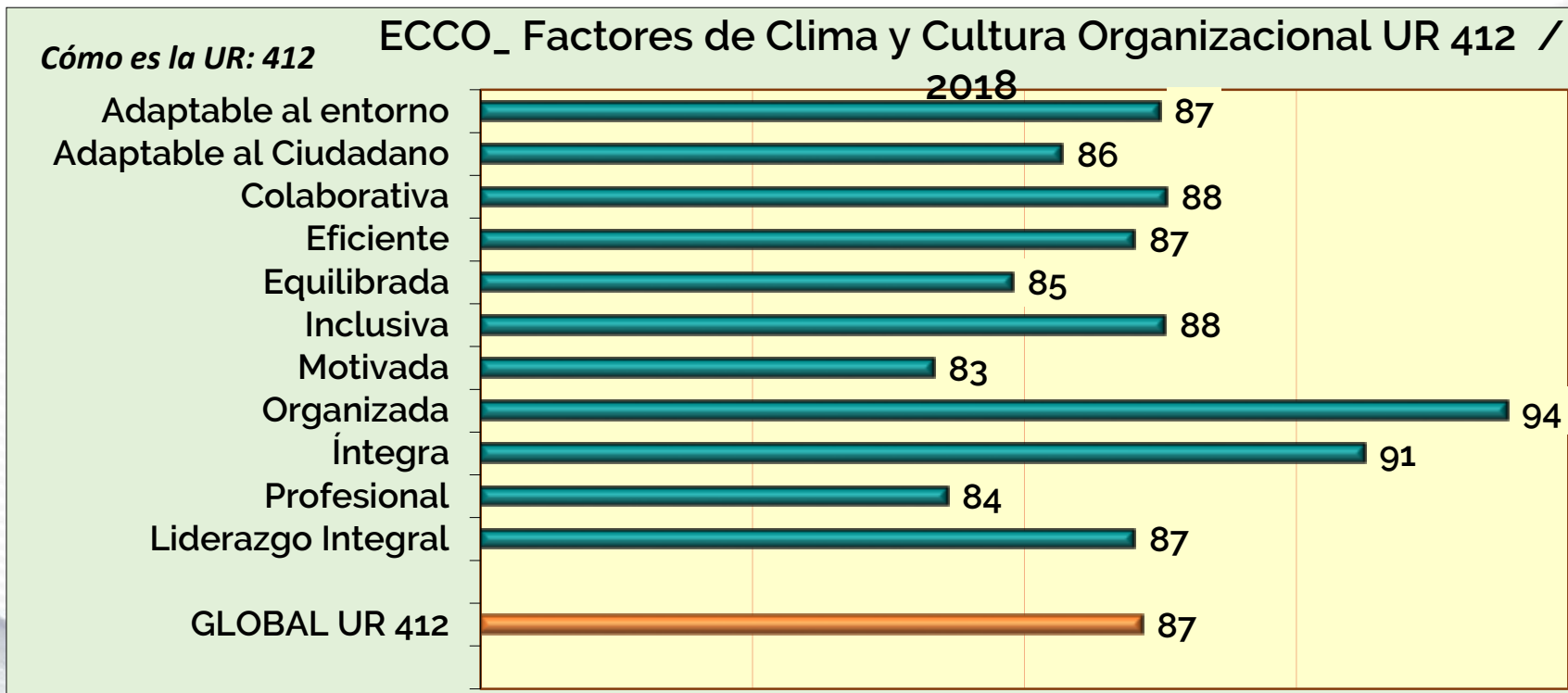


De los 15 comentarios expresados, 10 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 1 comentario sobre la disposición de los vehículos, 1 comentario sobre curso para los jefes y 3 comentarios sobre la edad para mandos superiores y respecto al horario laboral.



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

TOTAL  
COMENTARIOS: 103



Las y los servidores públicos encuestados externaron 103 comentarios, que se refieren a diferentes factores, principalmente a que la UEIORPIFAM es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

# 3. Análisis Comparativo

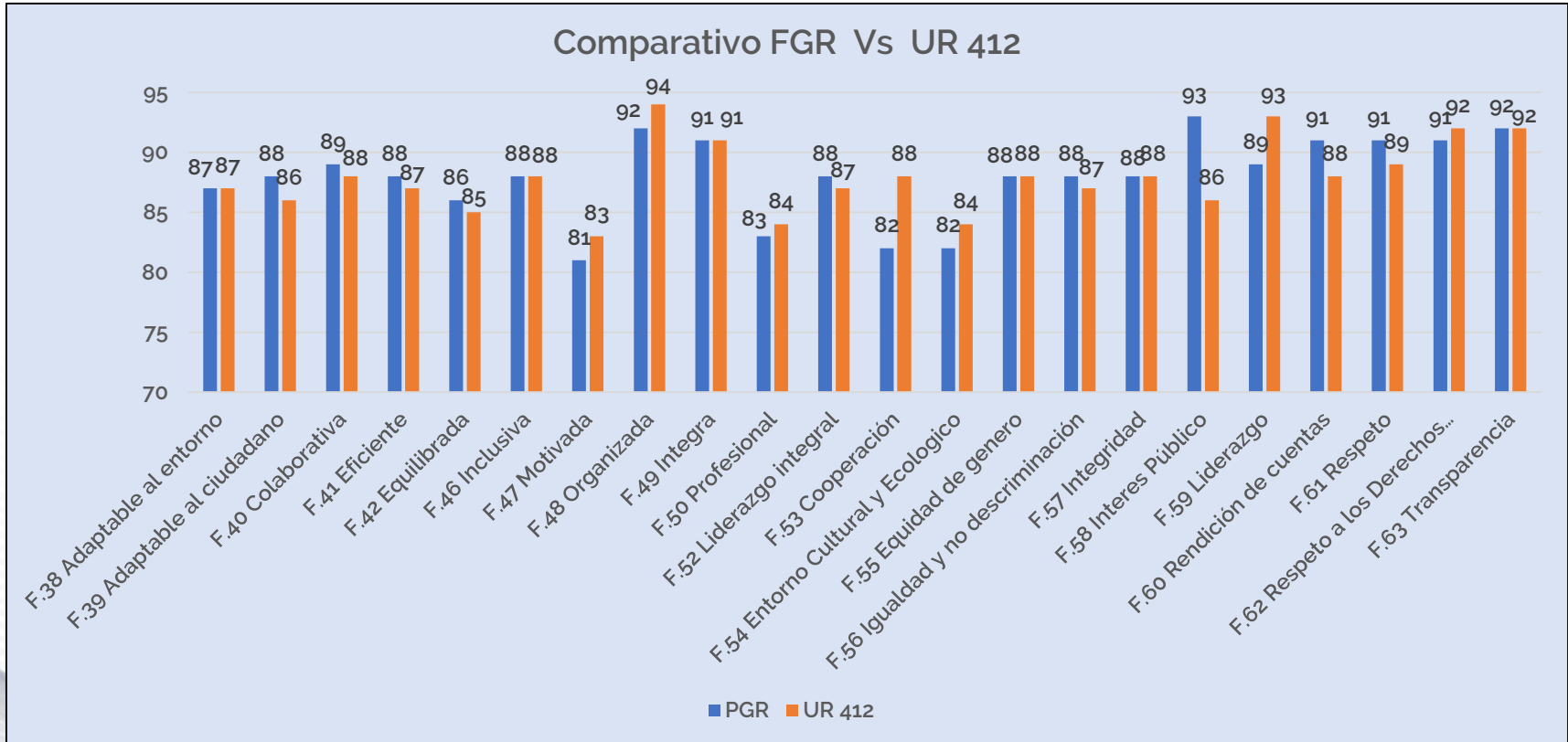


## PTCCO UEIORPIFAM 2019

# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



## PTCCO UEIORPIFAM 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la UEIORPIFAM ha ido mejorando, por ejemplo el Factor 48 "Organizada" en este año aumento 2 puntos con respecto al 2016.



# PTCCO UEIORPIFAM 2019

## COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018

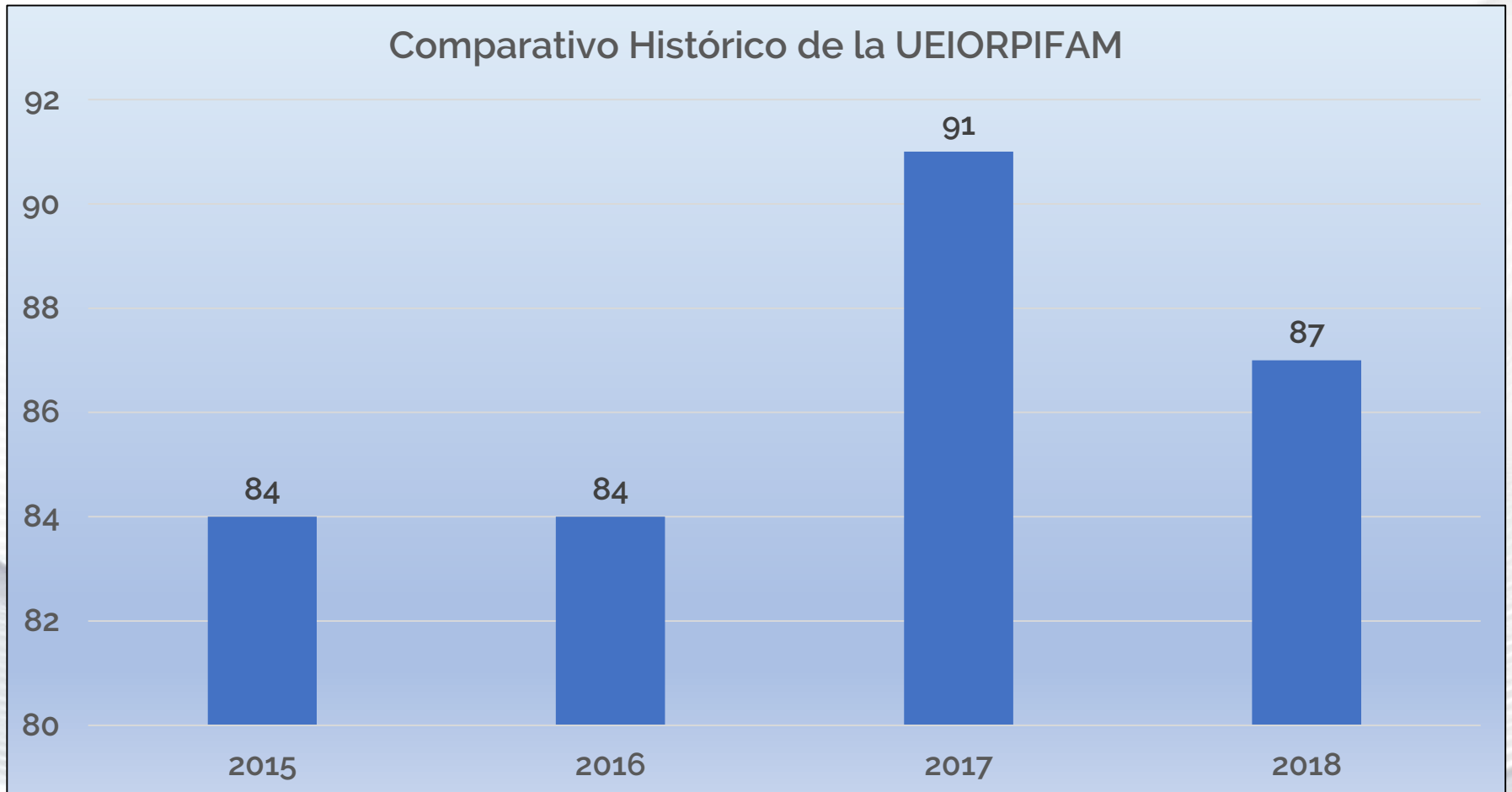


El 1er. lugar lo obtiene la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas, mientras que la Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda obtiene el 6° lugar.





## PTCCO UEIORPIFAM 2019





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

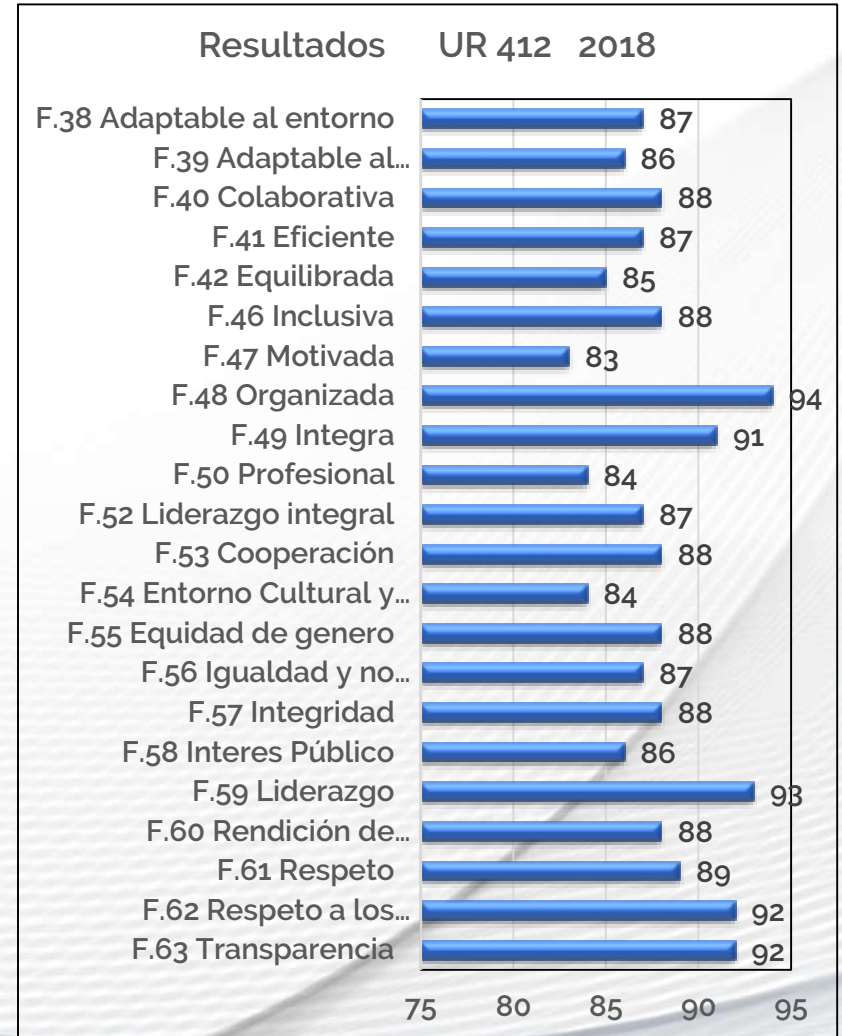
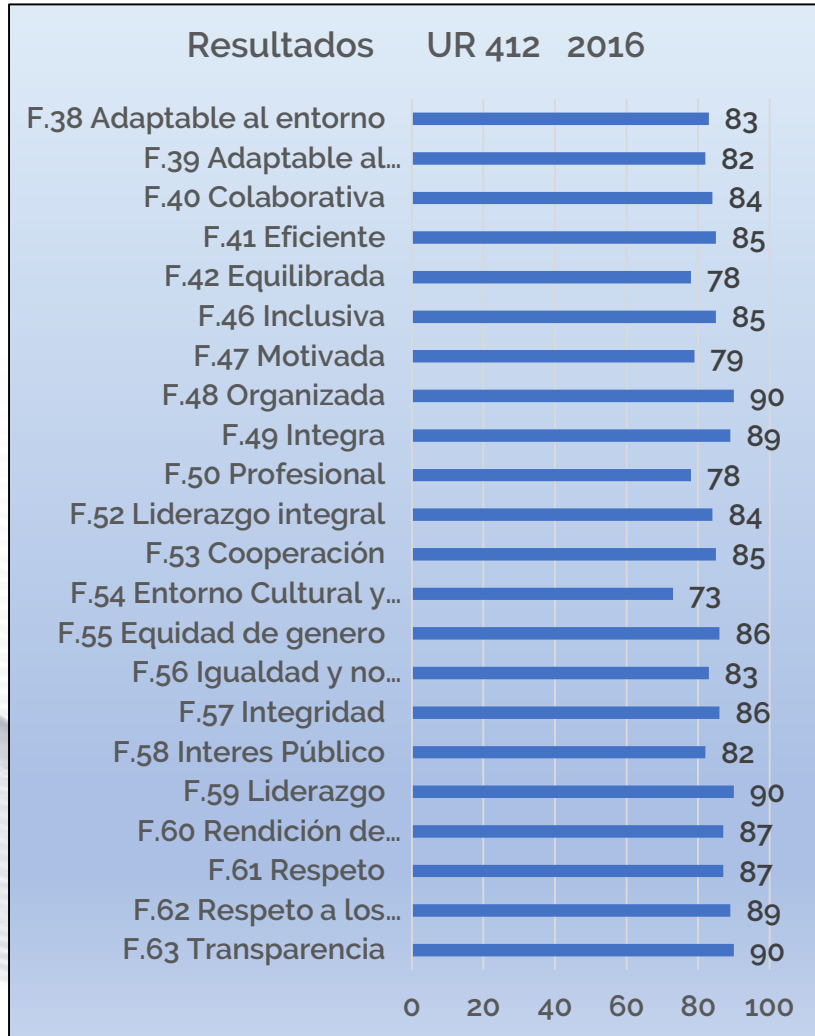
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO UEIORPIFAM 2019**

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



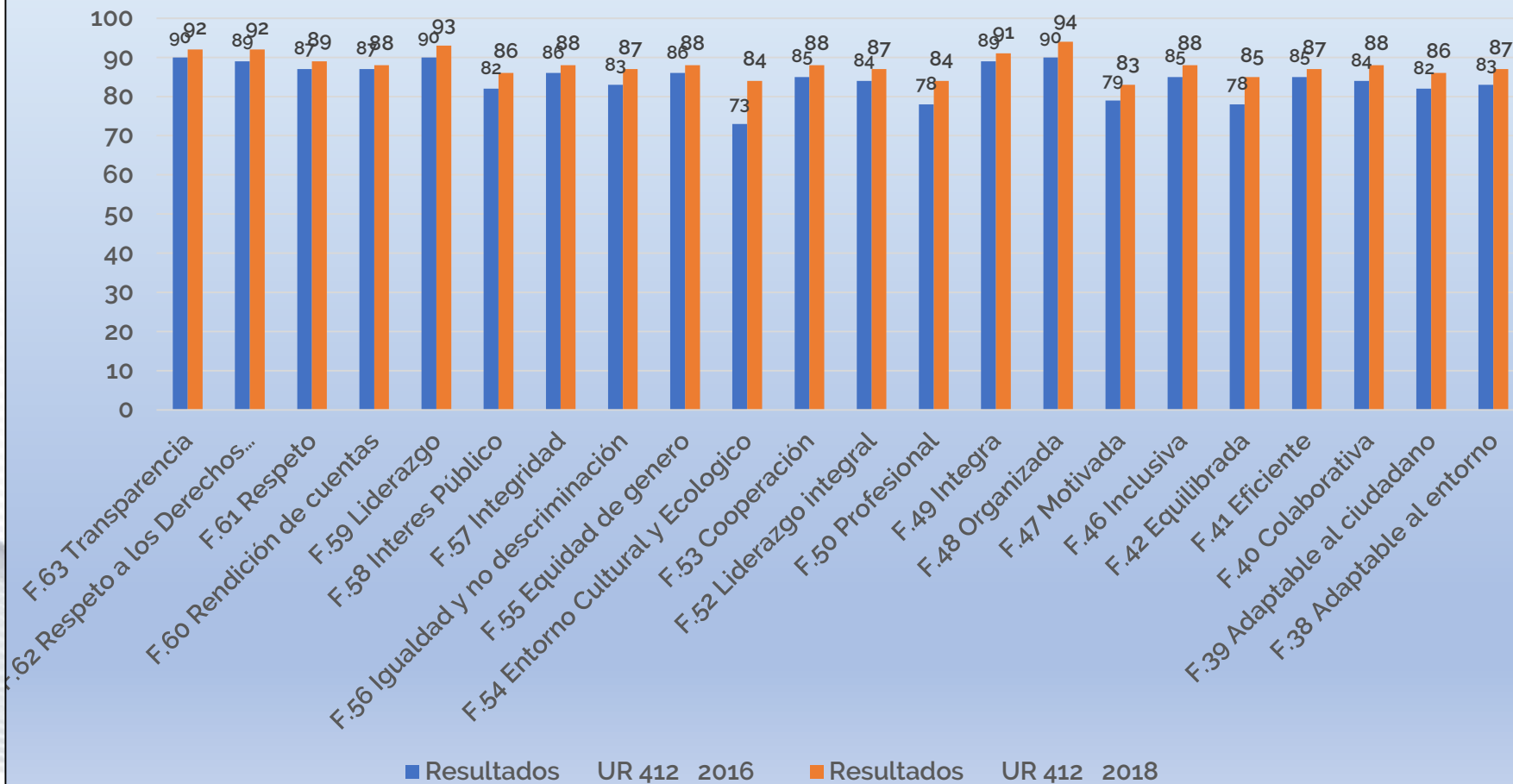
## PTCCO UEIORPIFAM 2019





## PTCCO UEIORPIFAM 2019

Resultados UEIORPIFAM 2016 Vs 2018





## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



## PTCCO UEIORPIFAM 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 UEIORPIFAM 2017-2018

$$\frac{15 \text{ Acciones cumplidas}}{15 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### Factor II

Capacitación especializada y desarrollo

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

### Factor VII

Disponibilidad de Recursos

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

### Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

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

### Factor 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

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

### Factor XI

Liderazgo y Participación

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



## PTCCO UEIORPIFAM 2019

### Factor XIV

Enfoque a Resultados y Productividad

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

### Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Unidad.

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

### Factor XXV

Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

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





## PTCCO UEIORPIFAM 2019

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







# PTCCO UEIORPIFAM 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA  
412 Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda.

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO  
QUE EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA UNIDAD ESPECIALIZADA MANTENGA COMUNICACIÓN CONSTANTE CON EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, CON LA FINALIDAD DE QUE SE ENCUENTRE INFORMADO.

No.	PRÁCTICA PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	INDICADOR		TIPO DE PERSONAL	PERIODO														
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFFUNDIR LOS REQUISITOS PARA LA SOLICITUD INICIAL DE RECA 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.	UEIORPIFAM/ CGSA	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	X														
					O																	
2	DIFFUNDIR LOS CURSOS QUE FORMAN PARTE DE LA "AGENDA DE CARACTERIZACIÓN" 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.	UEIORPIFAM/ DGFP	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	X														
					O																	
3	DIFFUNDIR 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.	UEIORPIFAM/ CGSA	OFICIOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	X														
					O																	

  
MR. ROBERTO JOSÉ AMADOR CERVANTES  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA.

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



# PTCCO UEIORPIFAM 2019

FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

412 Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda.

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MANTENER UN AMBIENTE DE TRABAJO RESPETUOSO Y COLABORATIVO, CONTRIBUYENDO A QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PRESERVEN EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO JURÍDICO VICENTE QUE NOS RIGE, TENIENDO UNA PROCURACIÓN EFICAZ Y EFICIENTE.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	FIN DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO 37 Y 48.		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	INVITAR AL PERSONAL 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.	UEIORPIFAM/ DGFP	CORREO ELÉCTRONICO/ OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

  
MTR. ROBERTO JOSÉ AMARO CERVANTES  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA.

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



# PTCCO UEIORPIFAM 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

412	<b>Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda.</b>
-----	---

**FACTOR**

**SO. 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.- Perdido que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.


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

199.- Siento que mi jefe (a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR AL PERSONAL ADSCRITO A ESTA UNIDAD ESPECIALIZADA, PARA QUE SE DESARROLLE PROFESIONALMENTE EN SU ÁREA DE TRABAJO DE MANERA SATISFACTORIA

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	SECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA DE														
					E	R		2019														
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DEC			
1	SOLICITAR CAPACITACION PARA TODO EL PERSONAL DE ACUERDO A SUS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA.	UEIORPIFAM/ DCAJCMDO	CORREOS ELECTRONICOS/ OFICIOS	ANUAL	E	R	TODO EL PERSONAL															
2	INVITAR A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS A PARTICIPAR EN LOS CURSOS DE "MOTIVACION LABORAL" Y/O "TRABAJO EN EQUIPO" PARA MEJORAR EL INTERÉS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y EL CLIMA LABORAL	UEIORPIFAM/COISA/D GFP	CORREOS ELECTRONICOS Y OFICIOS	ANUAL	E	R	TODO EL PERSONAL															
3	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 ÉSTA SE ENCUENTRA SUJETA A LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL POR LO QUE NO EXISTE UNA PERIODICIDAD REGULAR	UEIORPIFAM/ COISA/INACIPE	CORREOS ELECTRONICOS Y OFICIOS	ANUAL	E	R	TODO EL PERSONAL															
4	SOLICITAR CURSOS RELACIONADOS CON EL SISTEMA PENAL ACUSATORIO PARA QUE EL PERSONAL ESTE ACTUALIZADO	UEIORPIFAM/ DCAJCMDO	CORREOS ELECTRONICOS Y OFICIOS	ANUAL	E	R	TODO EL PERSONAL															



Mtro. ROBERTO JOSÉ AMARO CERVANTES  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA.




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



# PTCCO UEIORPIFAM 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**


412 **Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda.**

**FACTOR**


**52. LIDERAZGO INTEGRAL**  
190. Mi jefe (a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**  
MOTIVAR AL PERSONAL PARA LA TOMA DE DECISIONES, ESTO DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LEGALIDAD, LEALTAD Y EFICIENCIA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	MODALIDAD		TIPO DE PERSONAL	FACTOR REQUERIDO													
					E	X		2019													
								E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO	UEIORPIFAM/ COSA	CORREO ELECTRÓNICO/ OFICIOS	ANUAL	E	X	MANDOS Y PERSONAL SUSTANTIVO														
					O																



MRO. ROBERTO JOSÉ AMARO CERVANTES  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA.



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



# PTCCO UEIORPIFAM 2019

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

412	Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda.
-----	--


**FACTOR**

63. TRANSPARENCIA
-------------------


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FACILITAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL ACCESO A LA INFORMACIÓN, CON RELACIÓN A LOS RESULTADOS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PERSONAL		PERIODO RELACIONADO																
							2019																
							E	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR AL PERSONAL LOS RESULTADOS QUE LA UEIORPIFAM OBTUVO EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018.	UEIORPIFAM	CORREO ELECTRÓNICO Y CARTEL	ANUAL	E	X			P														
					O		R																
2	DIFUNDIR AL PERSONAL LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019.	UEIORPIFAM	CORREO ELECTRÓNICO Y CARTEL	ANUAL	E	X			P														
					O		R																



MTR. ROBERTO JOSÉ AMARO CERVANTES  
ENCARGADO DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA.



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