



---

**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 EN  
MATERIA DE SECUESTRO**



## PTCCO UEIDMS 2019

CRITERIO	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	8
2. Análisis Cualitativo .....	47
3. Análisis Comparativo .....	49
3.1. Comparación de resultados UEIDMS Vs. FGR .....	53
3.1.1. Comparación Unidades Administrativas UEIDMS .....	54
3.1.2. Resultados PGR 2016 Vs. 2018 .....	55
3.1.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018 .....	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	61
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	61
5.1. Difusión de resultados .....	6
5.2. Factor Liderazgo .....	
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	



## PTCCO UEIDMS 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 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

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 UEIDMS 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 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional





## PTCCO UEIDMS 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 UEIDMS 2019

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

129 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 132, es decir el 97.72 %, 13 puntos porcentuales 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 PGR en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la PGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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 UEIDMS en la ECCO 2018 es el siguiente: **92 $\geq$ ; 82 $\leq$**

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



## PTCCO UEIDMS 2019

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



92 - 94



83-91



65 - 82

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 65 y 82 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 UEIDMS presenta el siguiente plan de:

92≥; 82≤



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIDMS 2019**

# **1. Análisis Cuantitativo**





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UEIDMS 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO UEIDMS 2019



**Sexo**

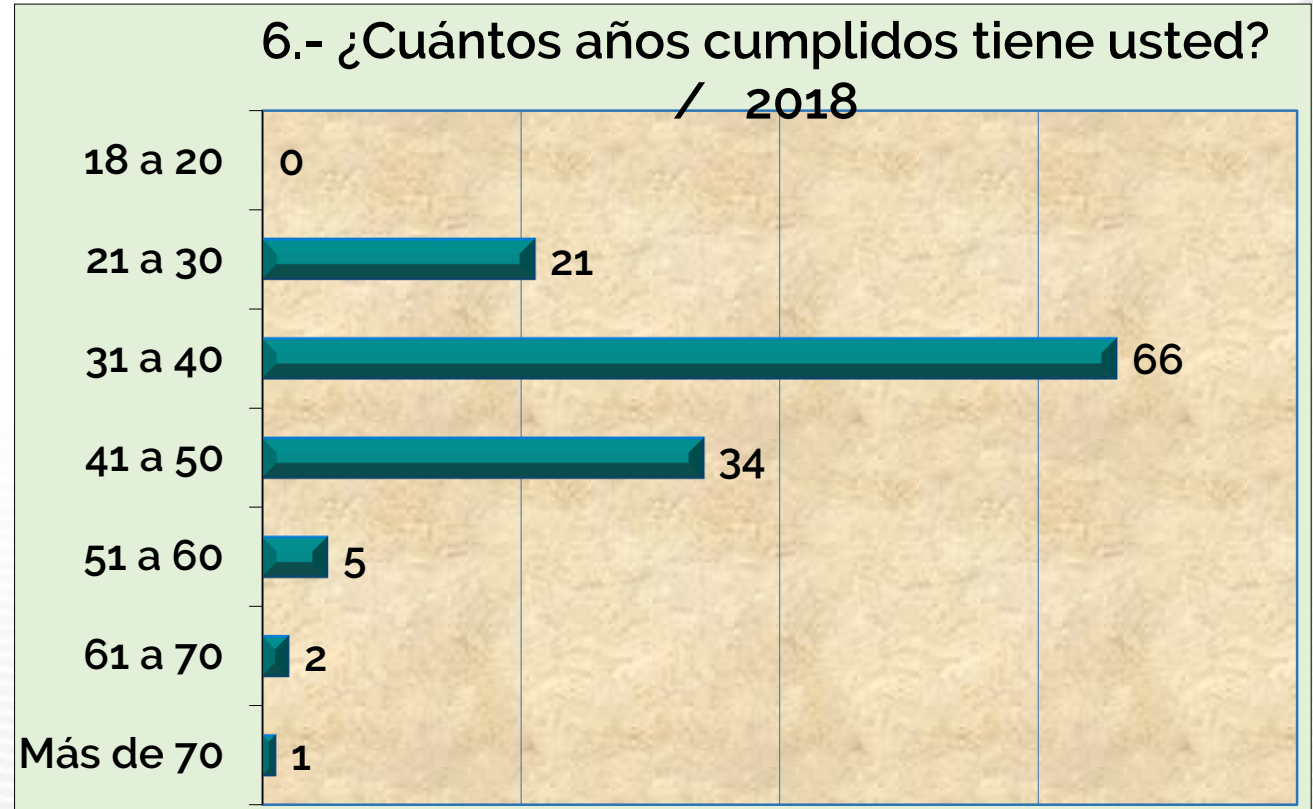
La participación de los hombres fue superior por 12 puntos porcentuales a la de las mujeres.



## PTCCO UEIDMS 2019

**Edad**

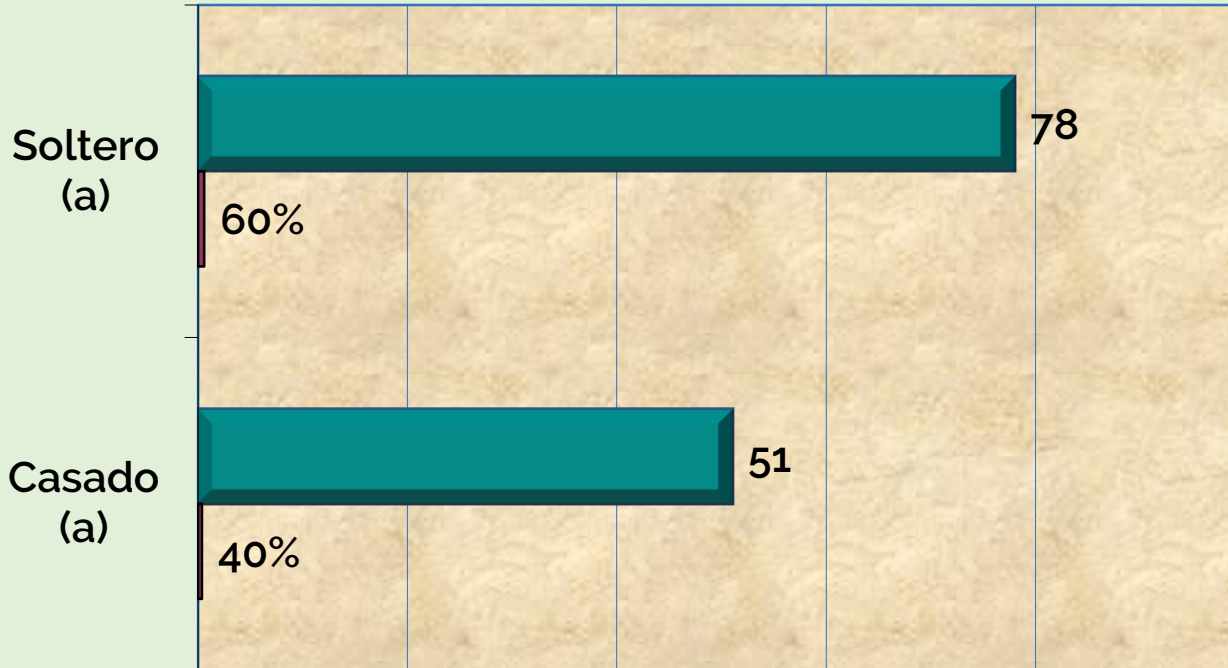
66 (50%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 21 (16%) son de edad mediana y 5 (3.78%) son adultos mayores.





## PTCCO UEIDMS 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



#### Estado Civil

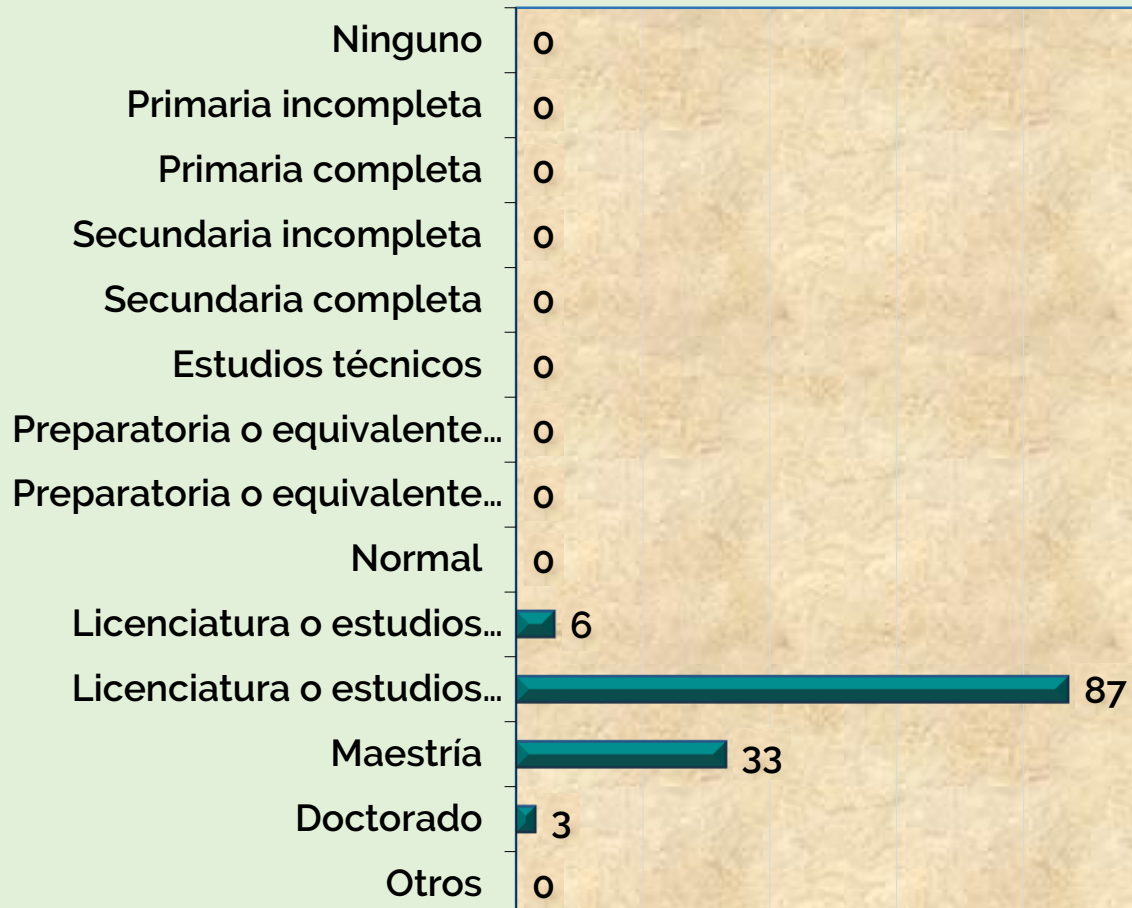
La participación de los solteros fue ligeramente superior en 27 puntos porcentuales a la participación de los casados.





## PTCCO UEIDMS 2019

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



#### Nivel de Estudios

El 66% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 25% ostenta estudios de maestría, mientras que 3% de las personas tienen estudios de doctorado

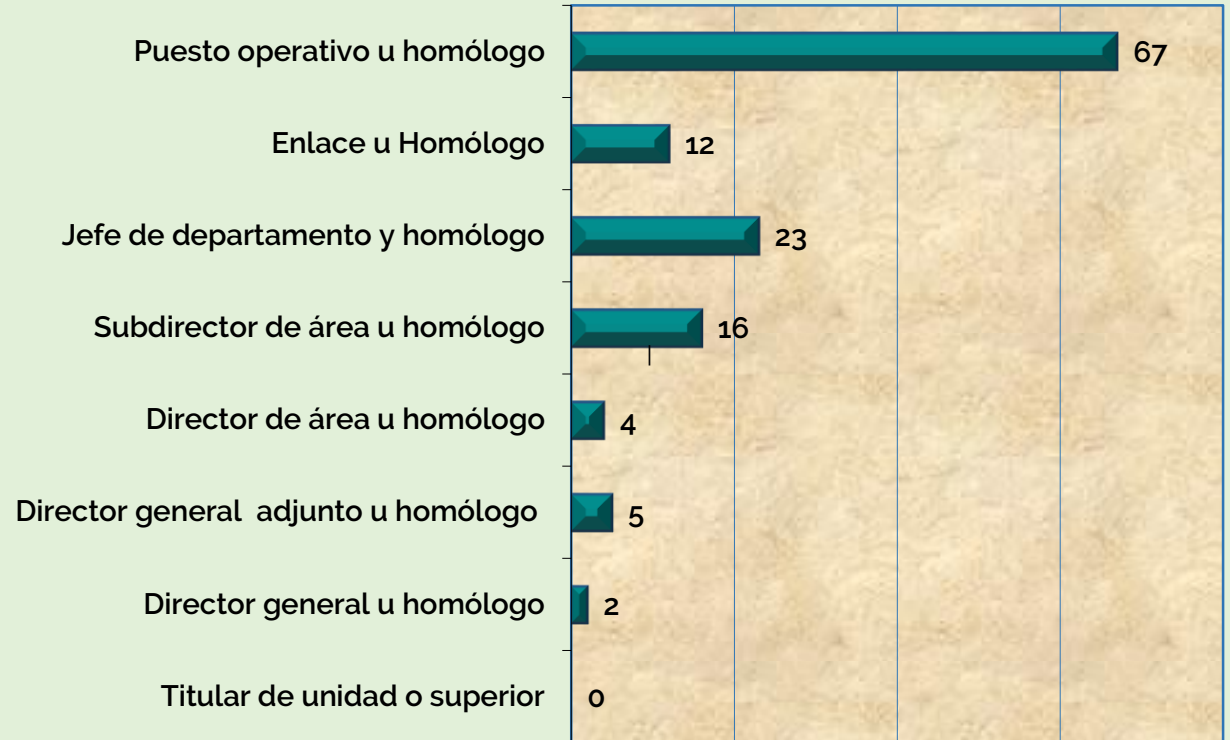


## PTCCO UEIDMS 2019

### Nivel de Puesto

Mas de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 3 personas de 10 son enlaces.

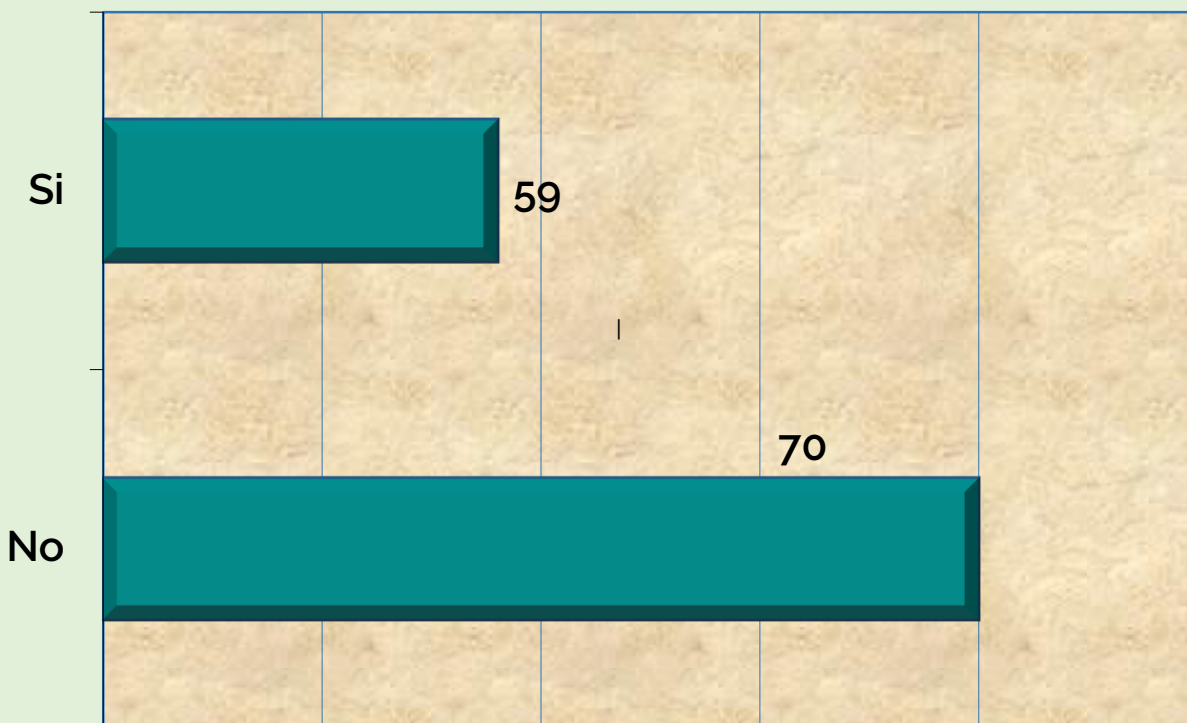
### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?/2018





## PTCCO UEIDMS 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.

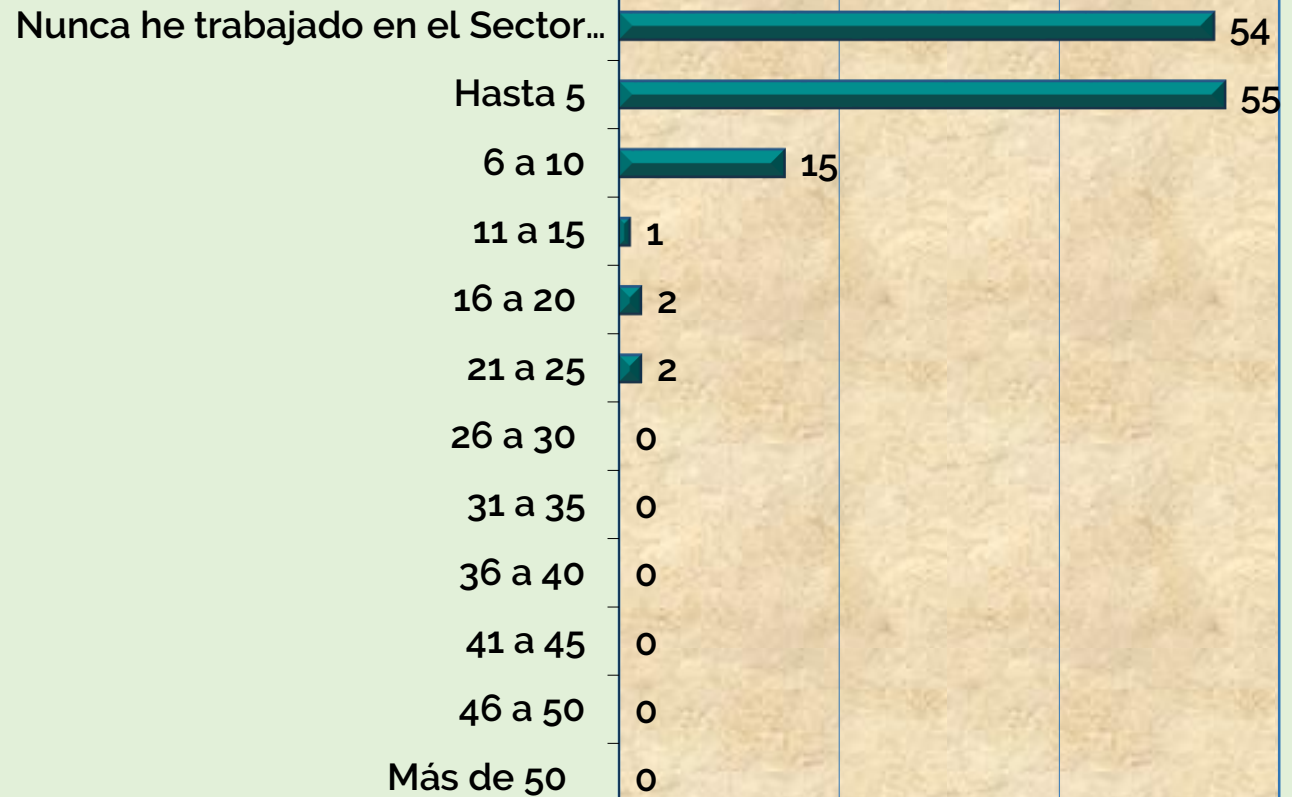


## PTCCO UEIDMS 2019

**Años en el Sector Privado**

Casi 6 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

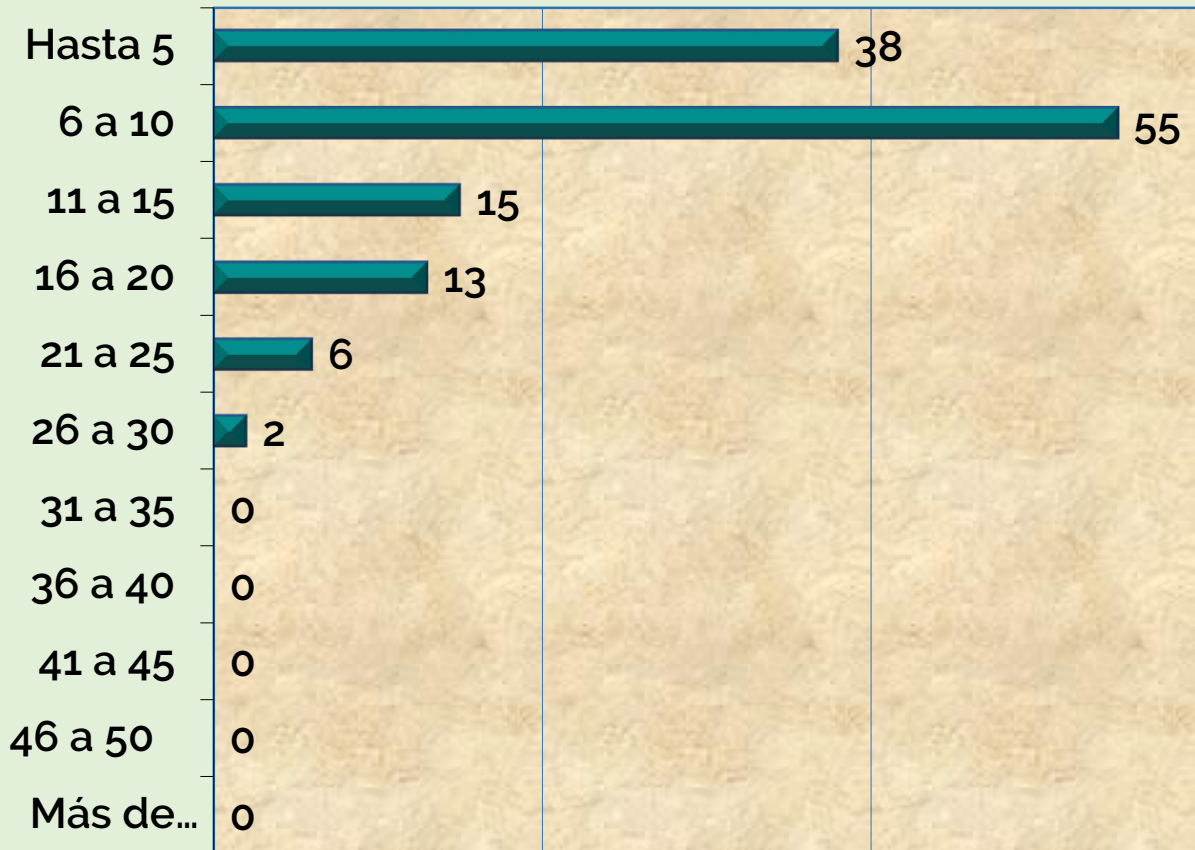






## PTCCO UEIDMS 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

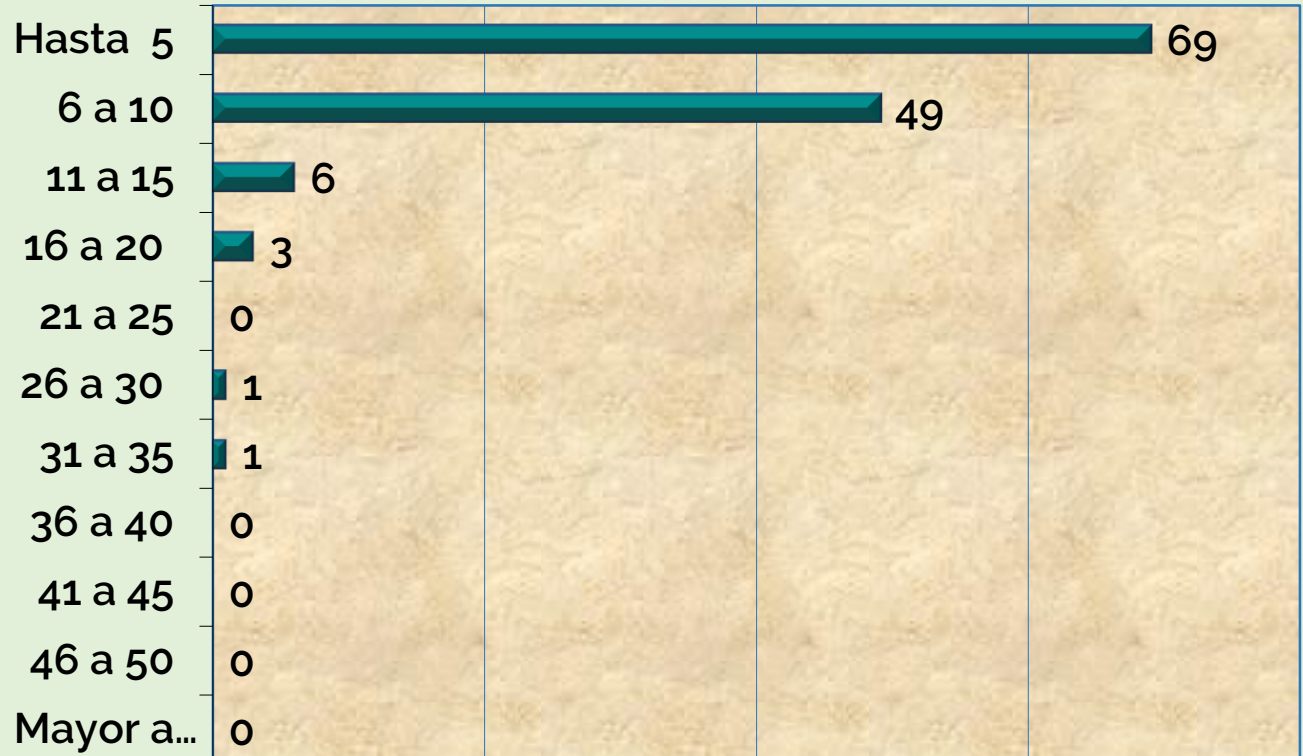


## PTCCO UEIDMS 2019

**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



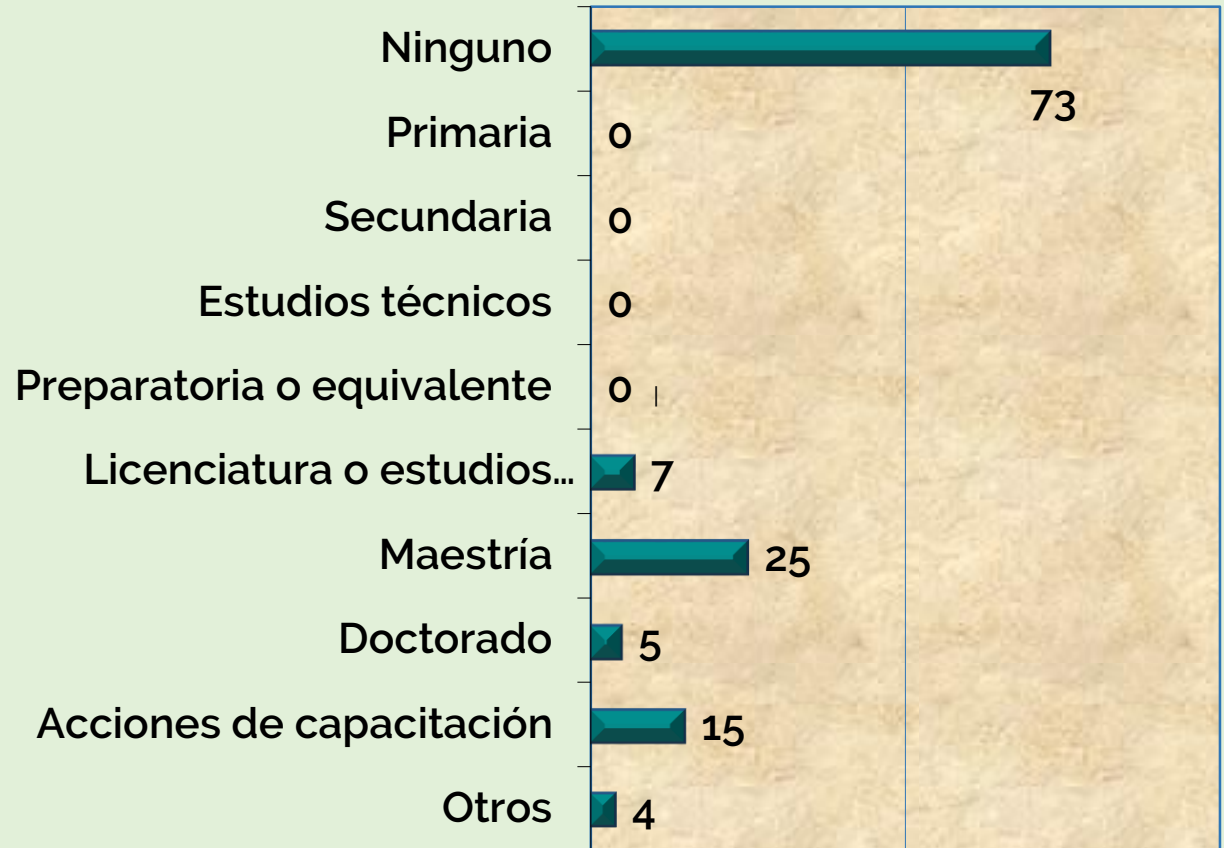


## PTCCO UEIDMS 2019

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

### Estudios actuales

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

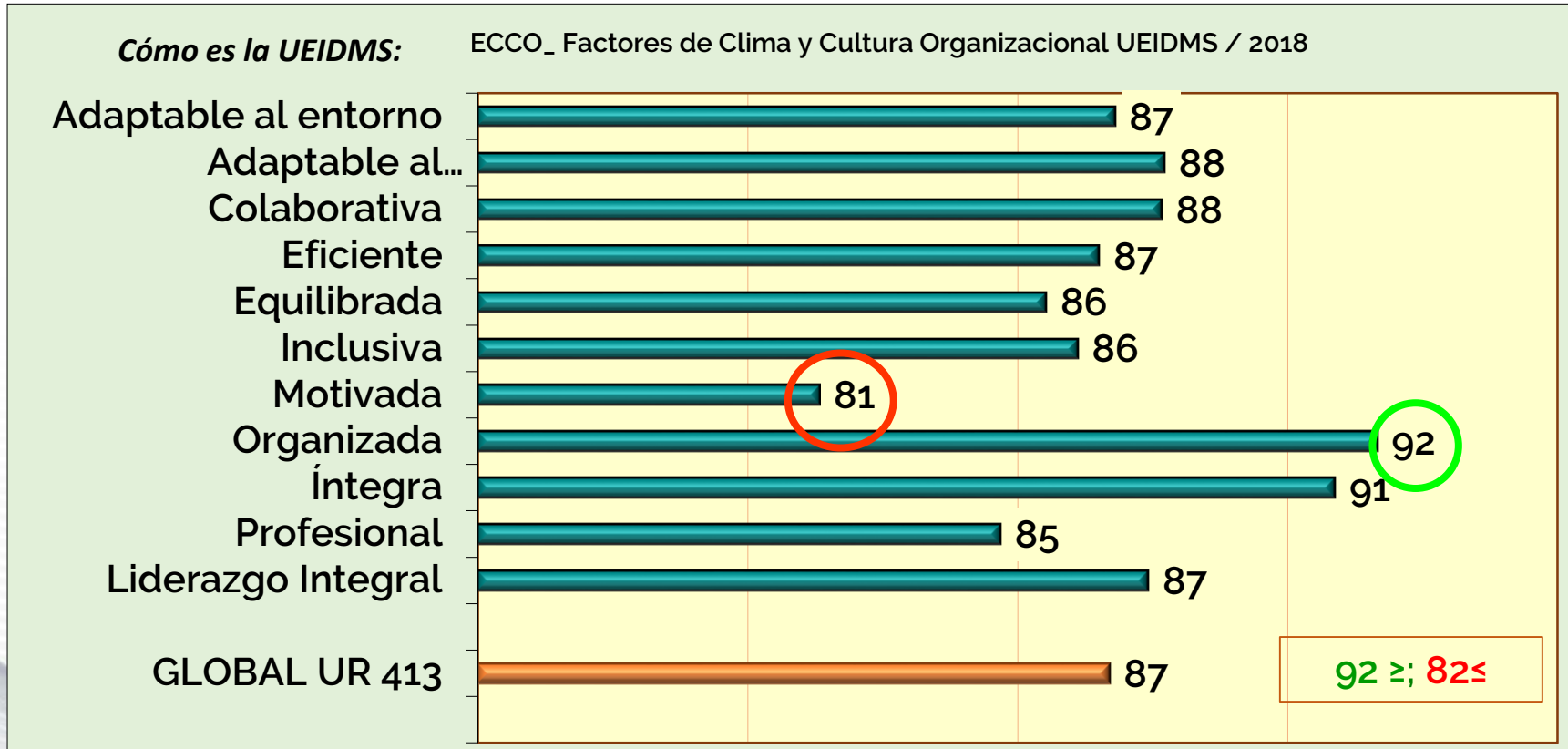
**PTCCO UEIDMS 2019**

# Resultado por Factores de Mayor a Menor





## PTCCO UEIDMS 2019



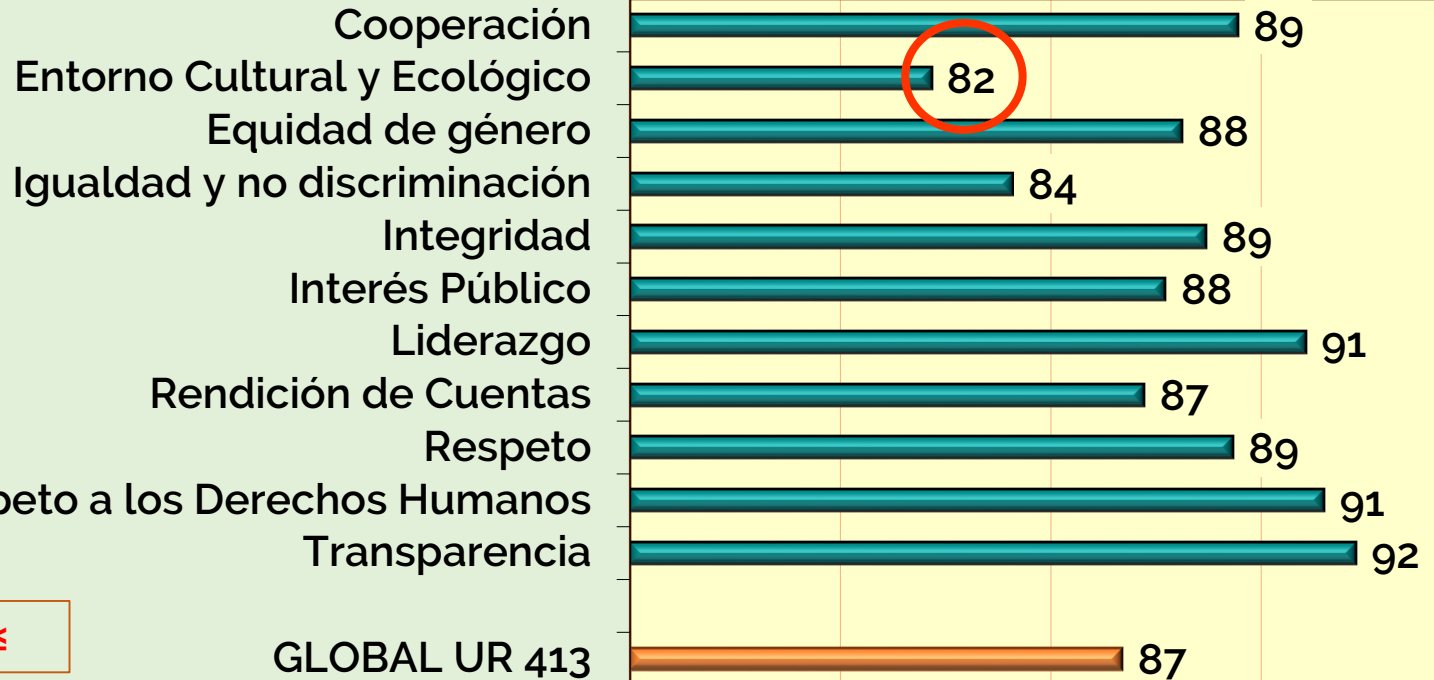
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Unidad Especializada altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



## PTCCO UEIDMS 2019

*Vivencia de Valores  
en la UEIDMS:*

**ECCO / Valores 2018**

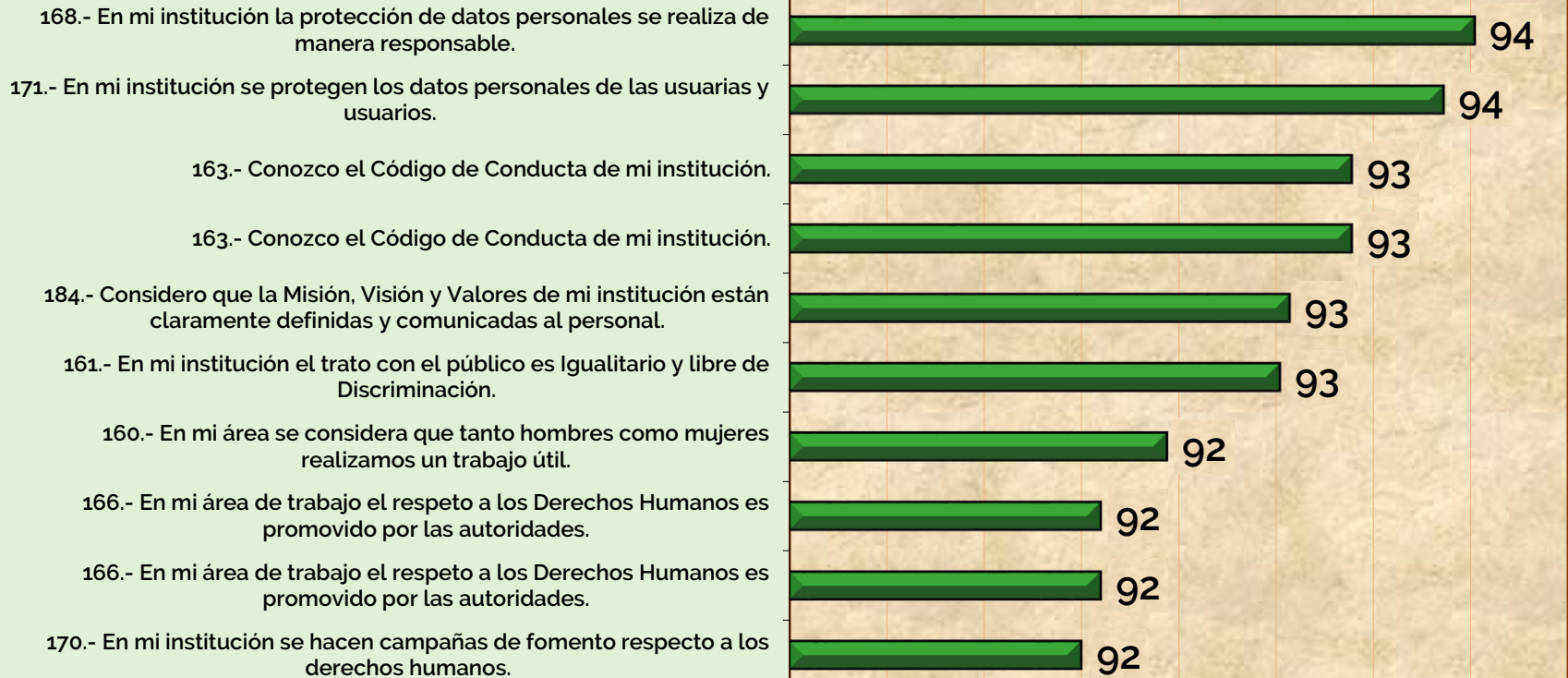


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la UEIDMS las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



## PTCCO UEIDMS 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UEIDMS / VALORES / 2018

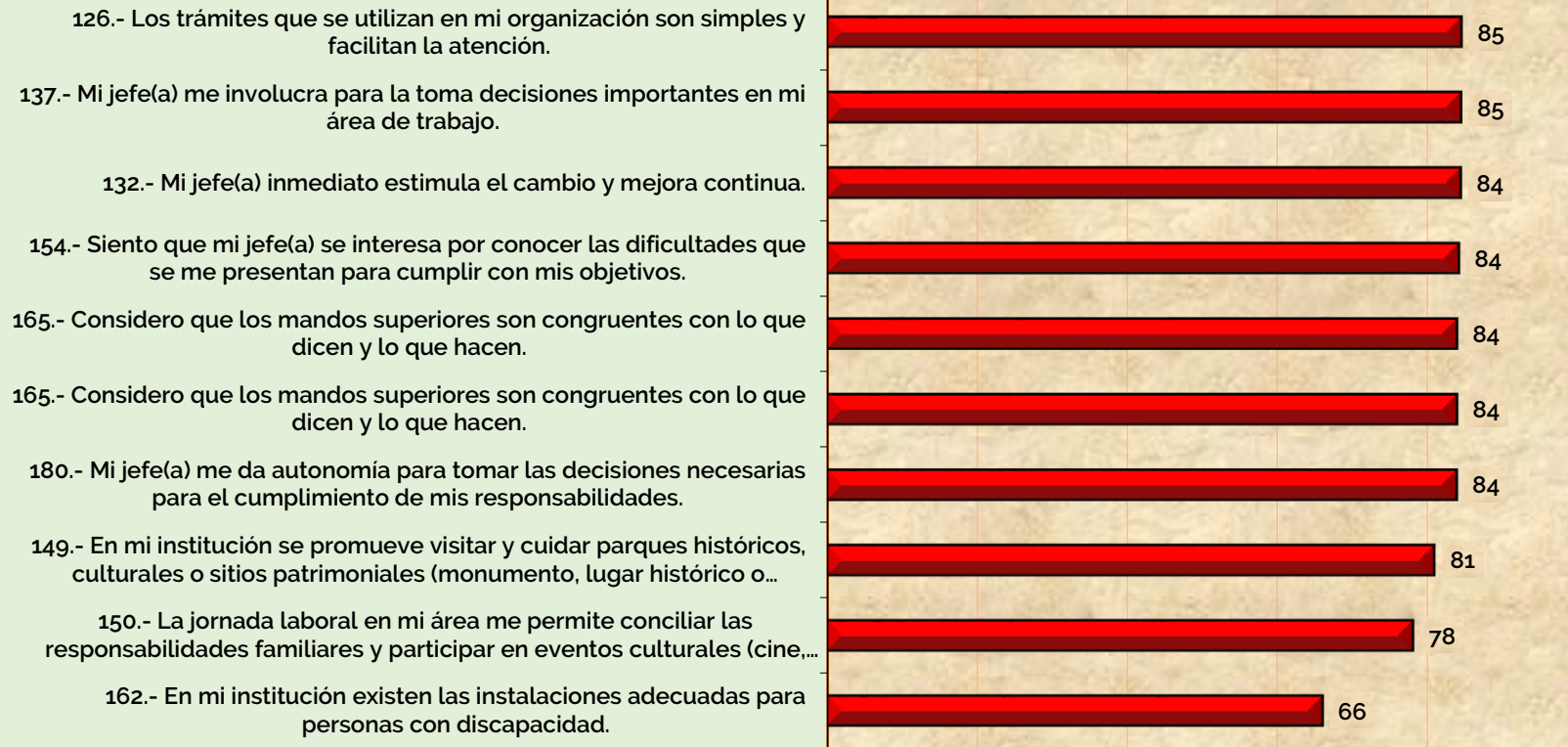


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la UEIDMS es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO UEIDMS 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UEIDMS / VALORES / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la UEIDMS podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. 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

**PTCCO UEIDMS 2019**

# Factores básicos Índice individual

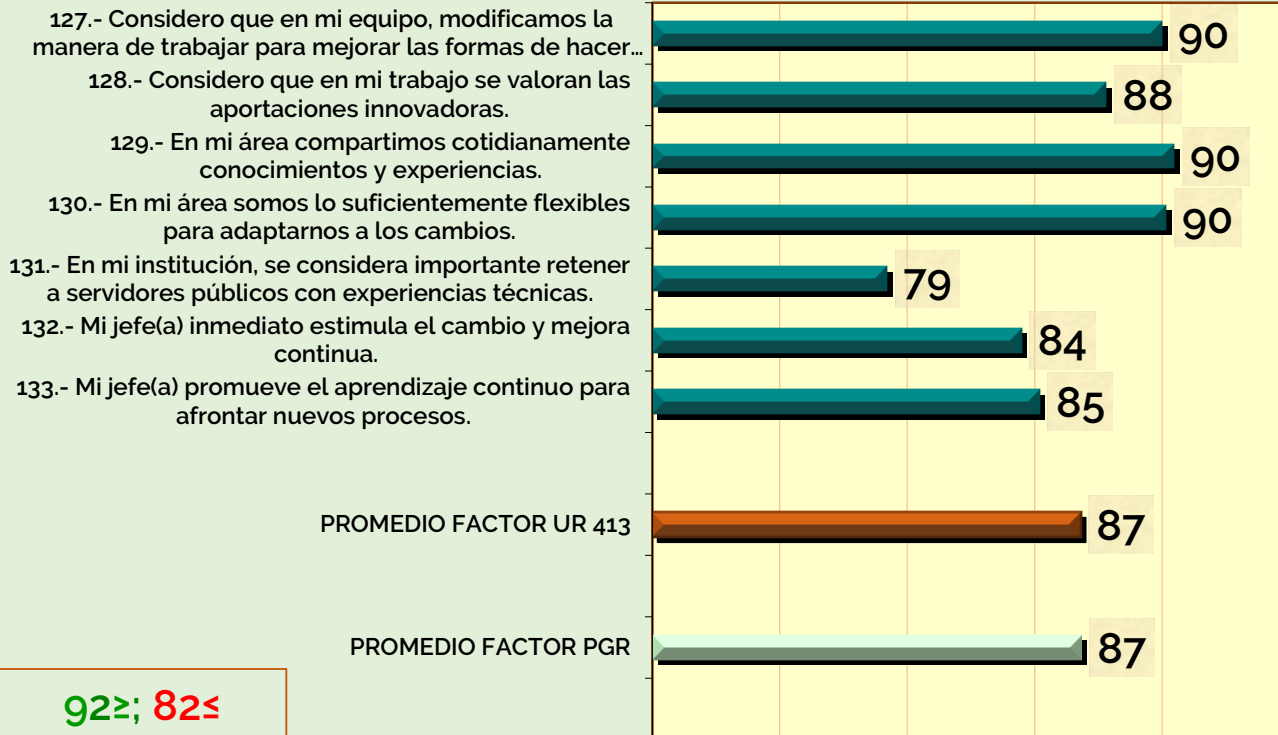
## PTCCO UEIDMS 2019

La UEIDMS es Adaptable  
al entorno

87



### FACTOR 38 / 2018

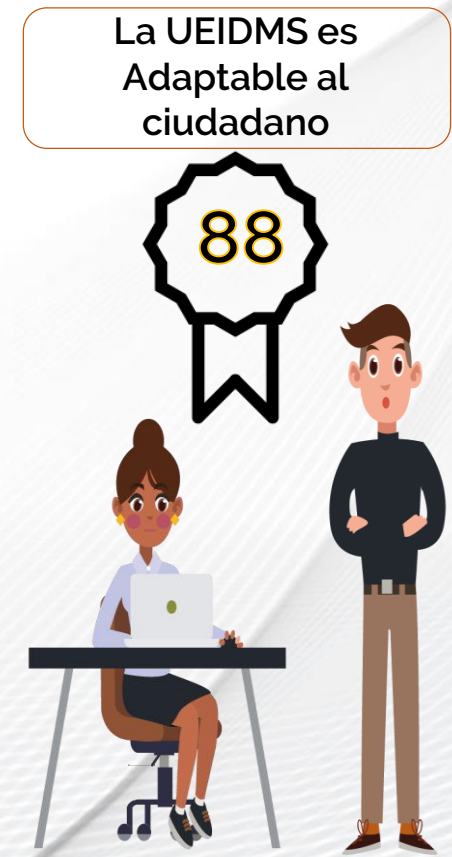
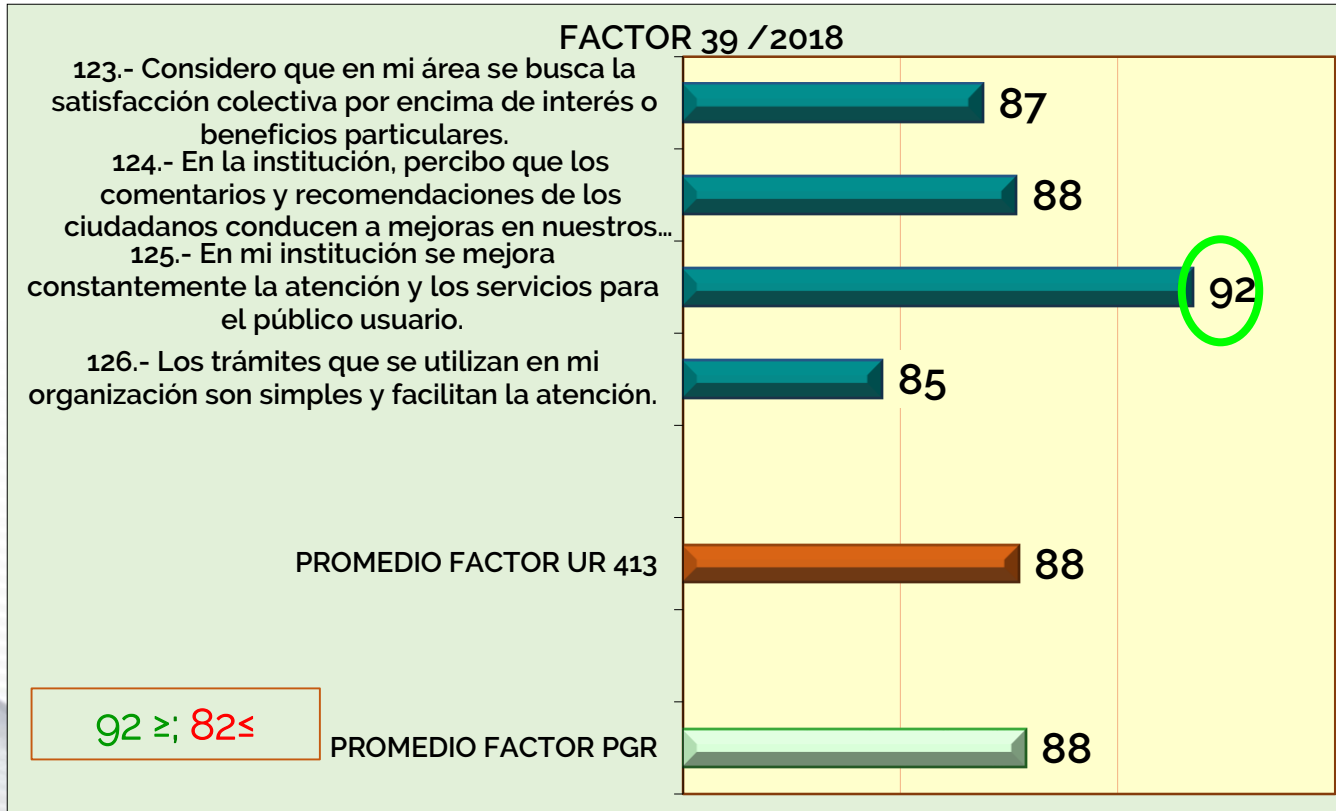


92≥; 82≤

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 UEIDMS 2019

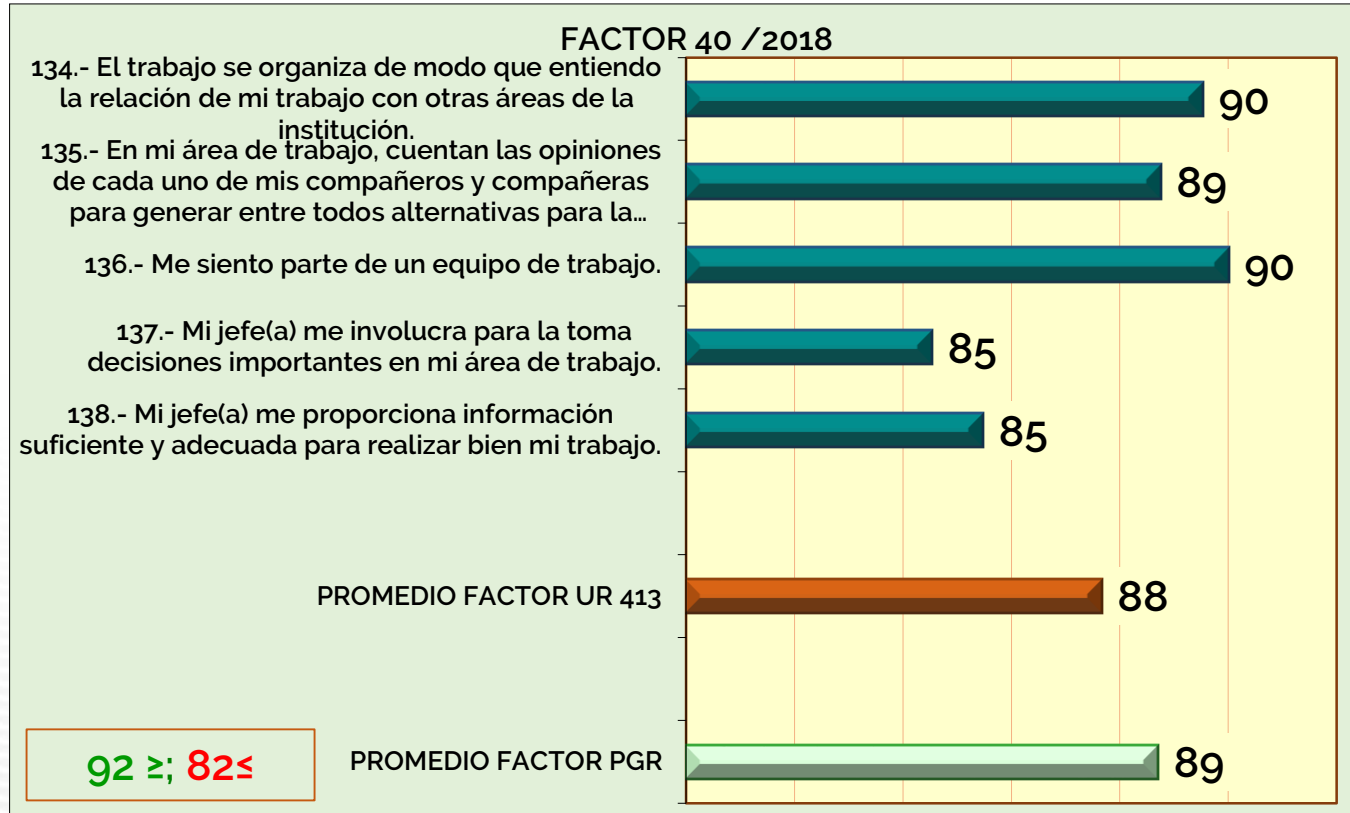
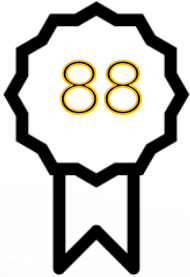


Los resultados muestran que en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



## PTCCO UEIDMS 2019

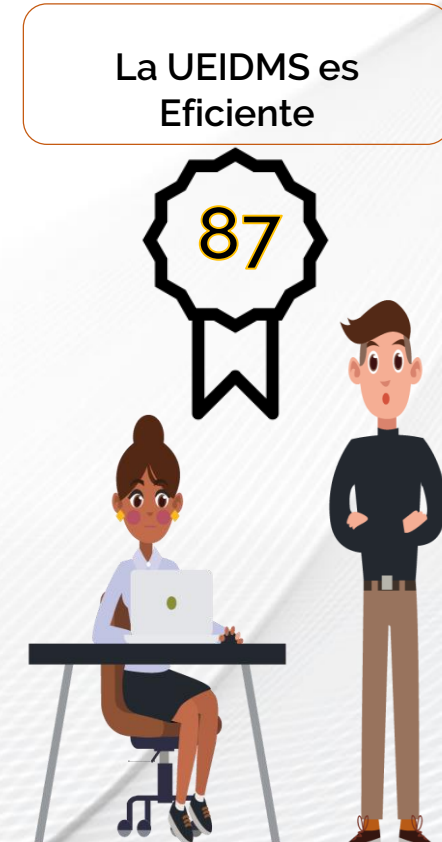
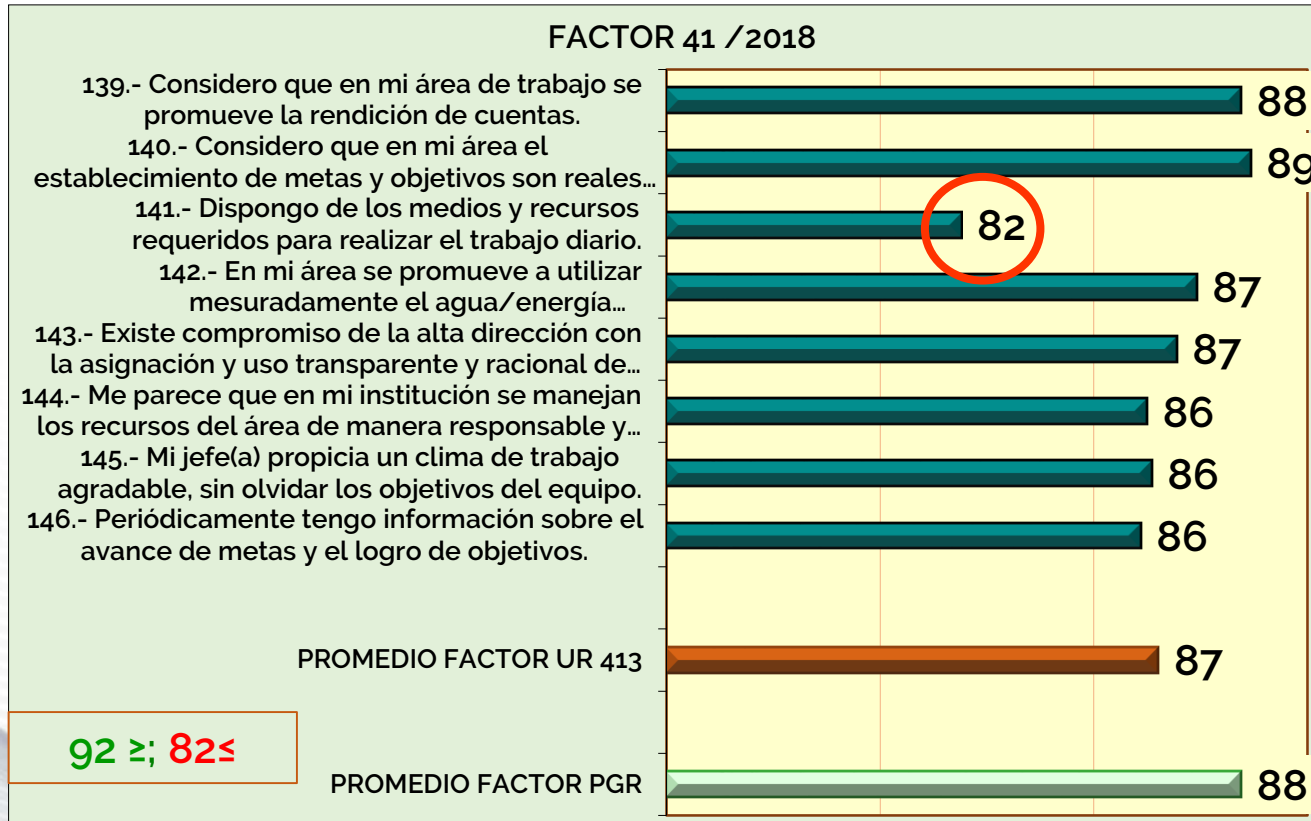
La UEIDMS es  
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la UEIDMS 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 UEIDMS 2019



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

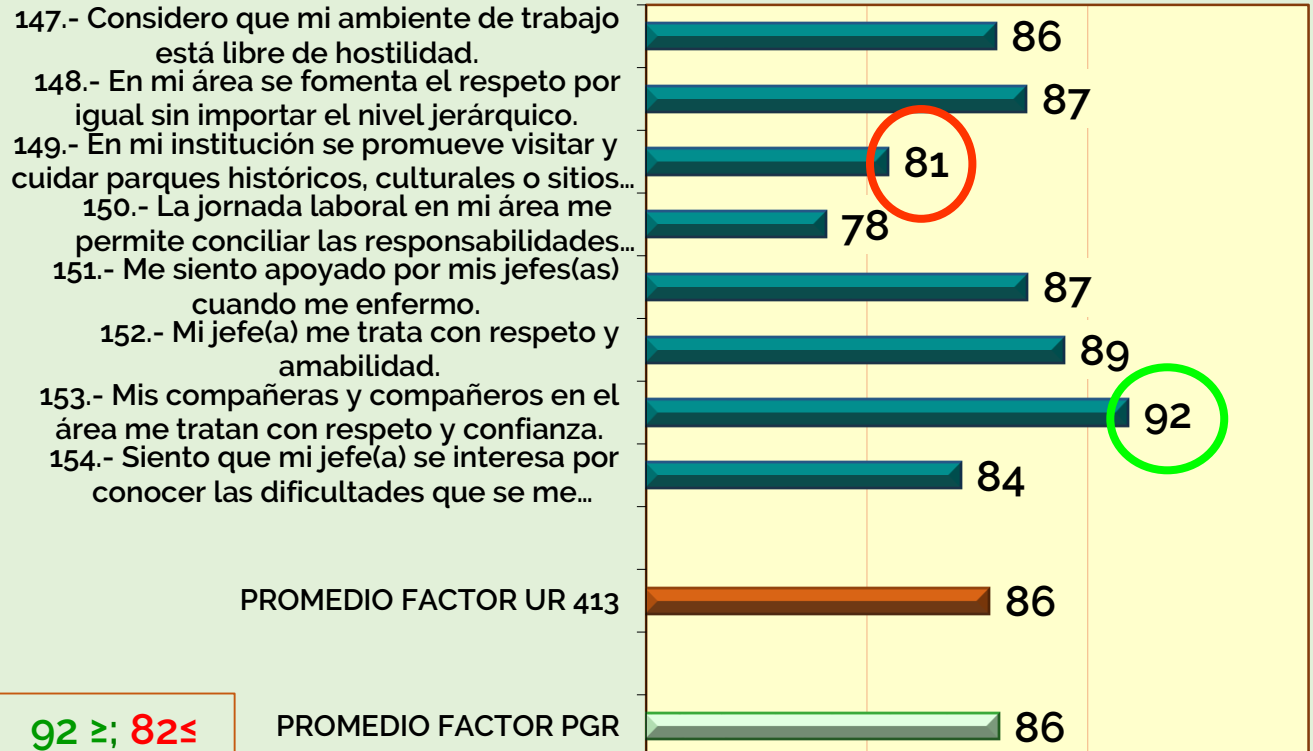


## PTCCO UEIDMS 2019

La UEIDMS es  
Equilibrada



### FACTOR 42 /2018



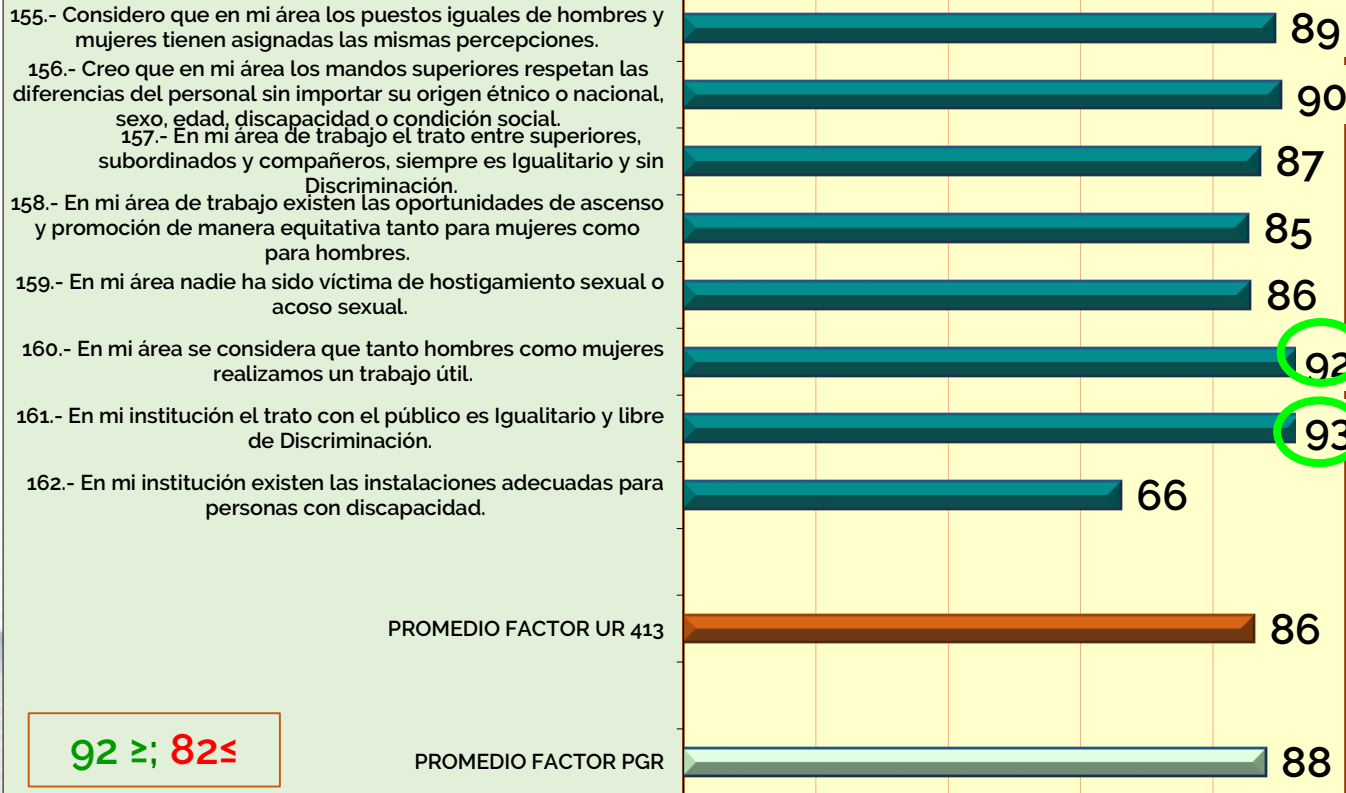
92 ≥; 82 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 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 Institución.



## PTCCO UEIDMS 2019

FACTOR 46 / 2018



92 ≥; 82 ≤

La UEIDMS es Inclusiva

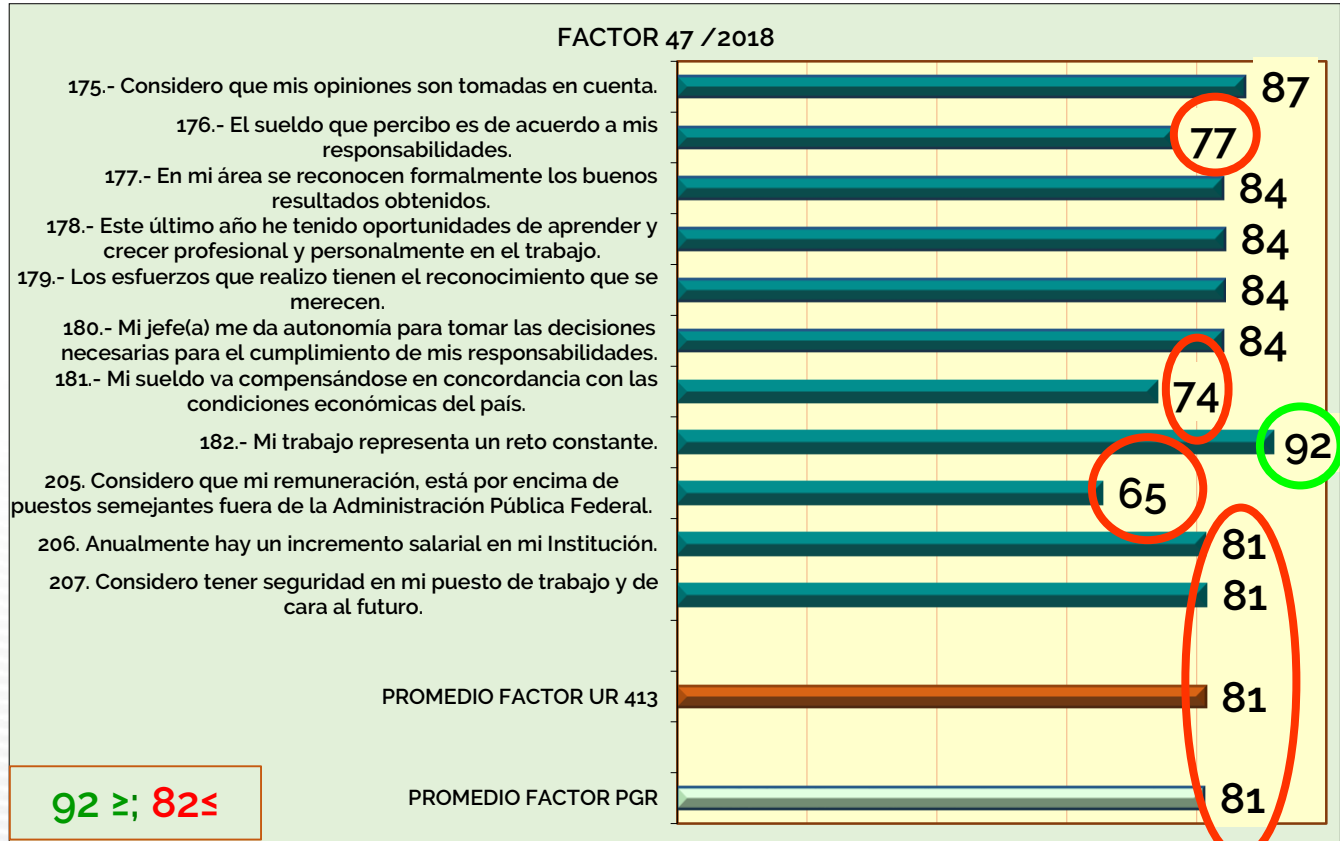


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la UEIDMS como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la PGR (77 puntos en 2016)



## PTCCO UEIDMS 2019

La UEIDMS es  
Motivada



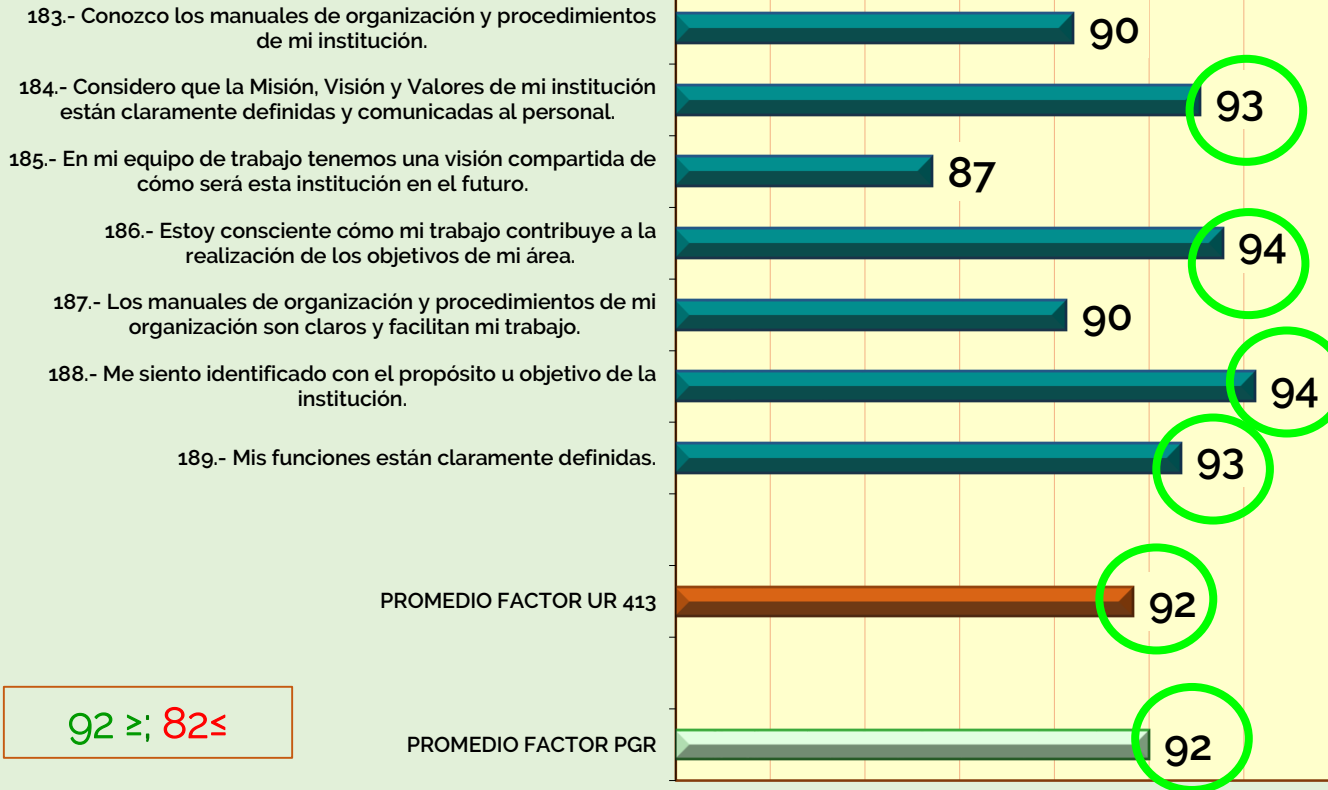
La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto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





## PTCCO UEIDMS 2019

### FACTOR 48 / 2018



92 ≥; 82 ≤



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.

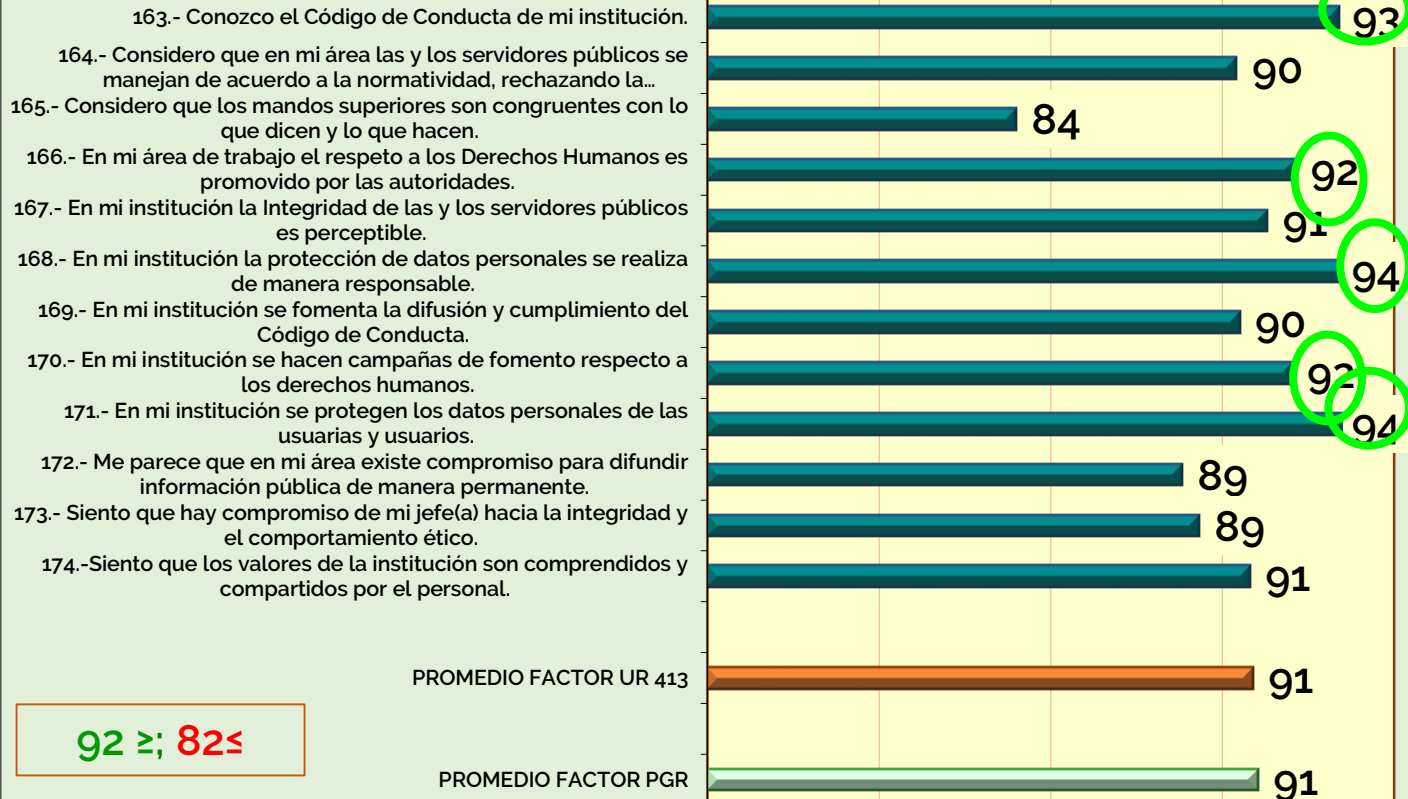


## PTCCO UEIDMS 2019

La UEIDMS es  
Íntegra



### FACTOR 49 /2018



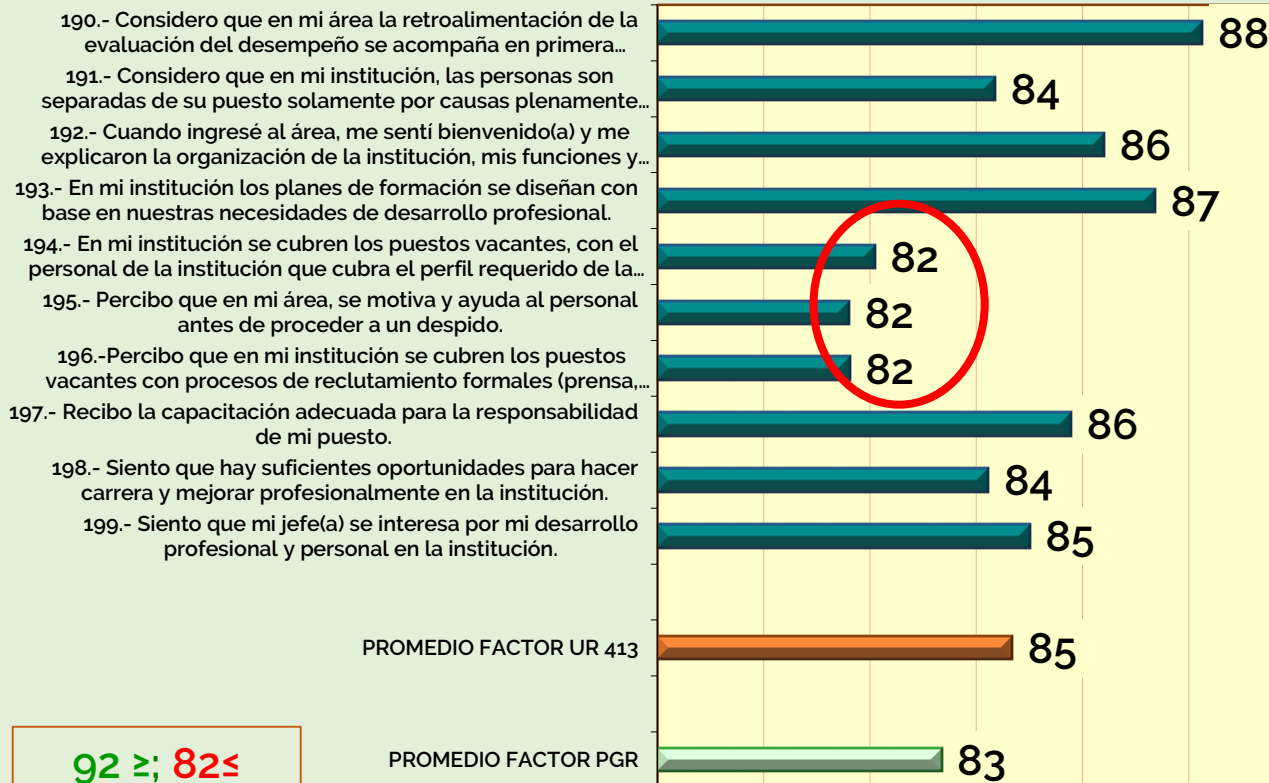
92 ≥; 82 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la UEIDMS 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.



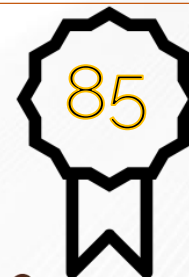
## PTCCO UEIDMS 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 82 ≤

La UEIDMS es Profesional

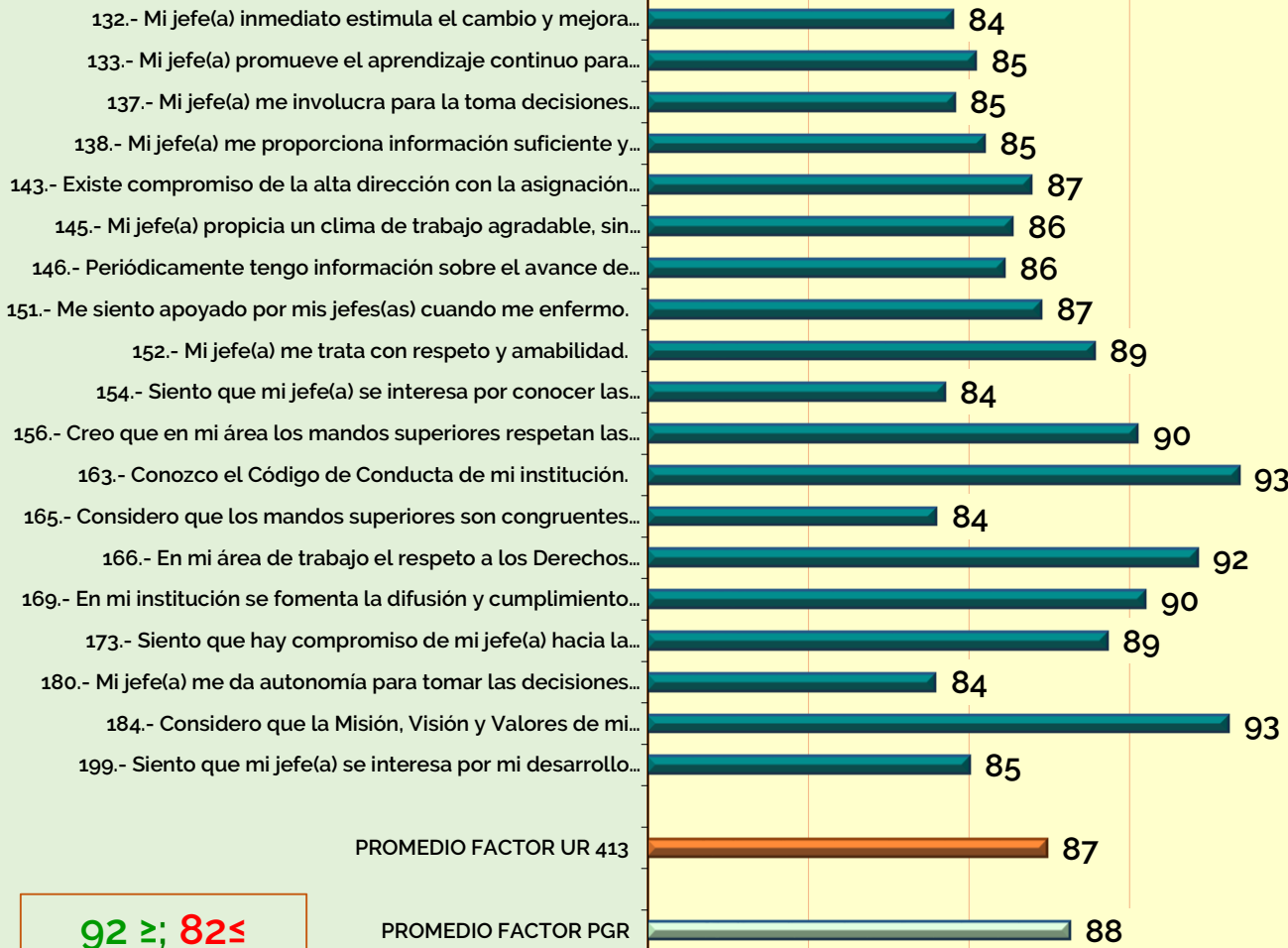


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



## PTCCO UEIDMS 2019

### FACTOR 52 /2018



Liderazgo  
Integral



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





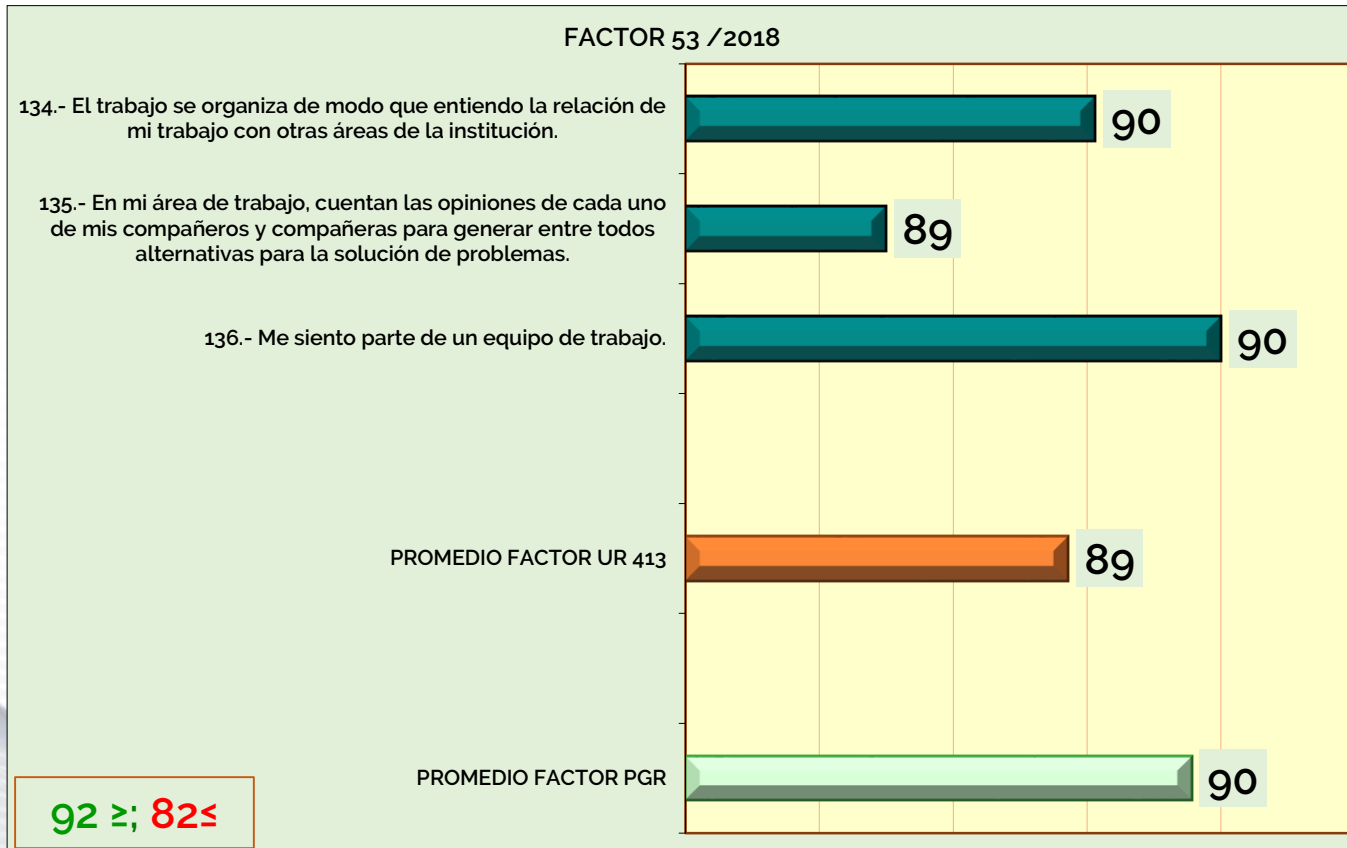
**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIDMS2019**

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO UEIDMS 2019



Vivencia de Valores:  
Cooperación



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



## PTCCO UEIDMS 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.

87

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

81

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

78

PROMEDIO FACTOR UR 413

82

92 ≥; 82 ≤

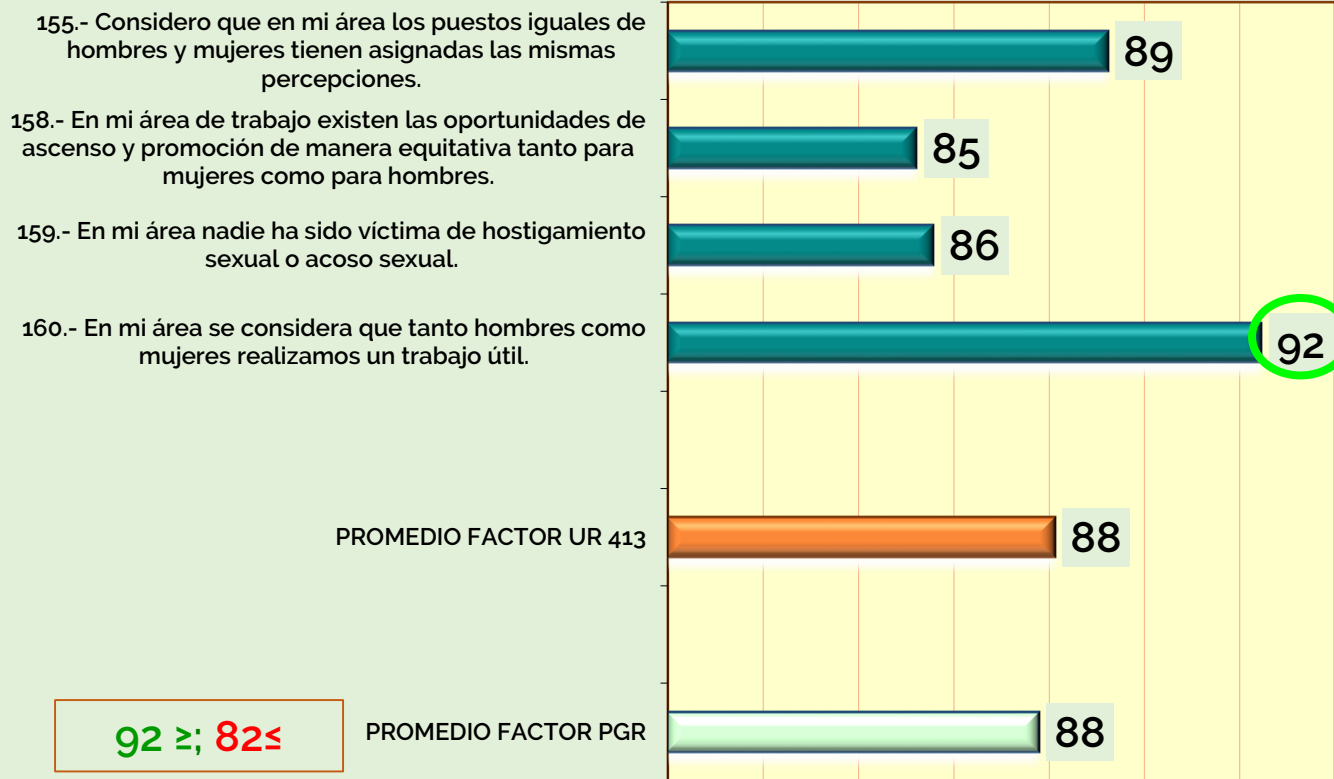
PROMEDIO FACTOR PGR

82

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

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la UEIDMS 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 PGR.





# PTCCO UEIDMS 2019

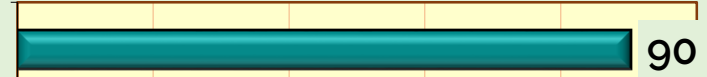
## Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

84



FACTOR 56 / 2018

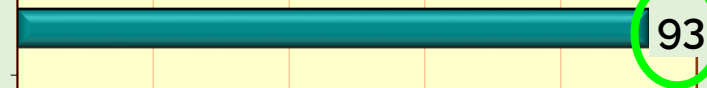
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.



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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 413



92 ≥; 82 ≤

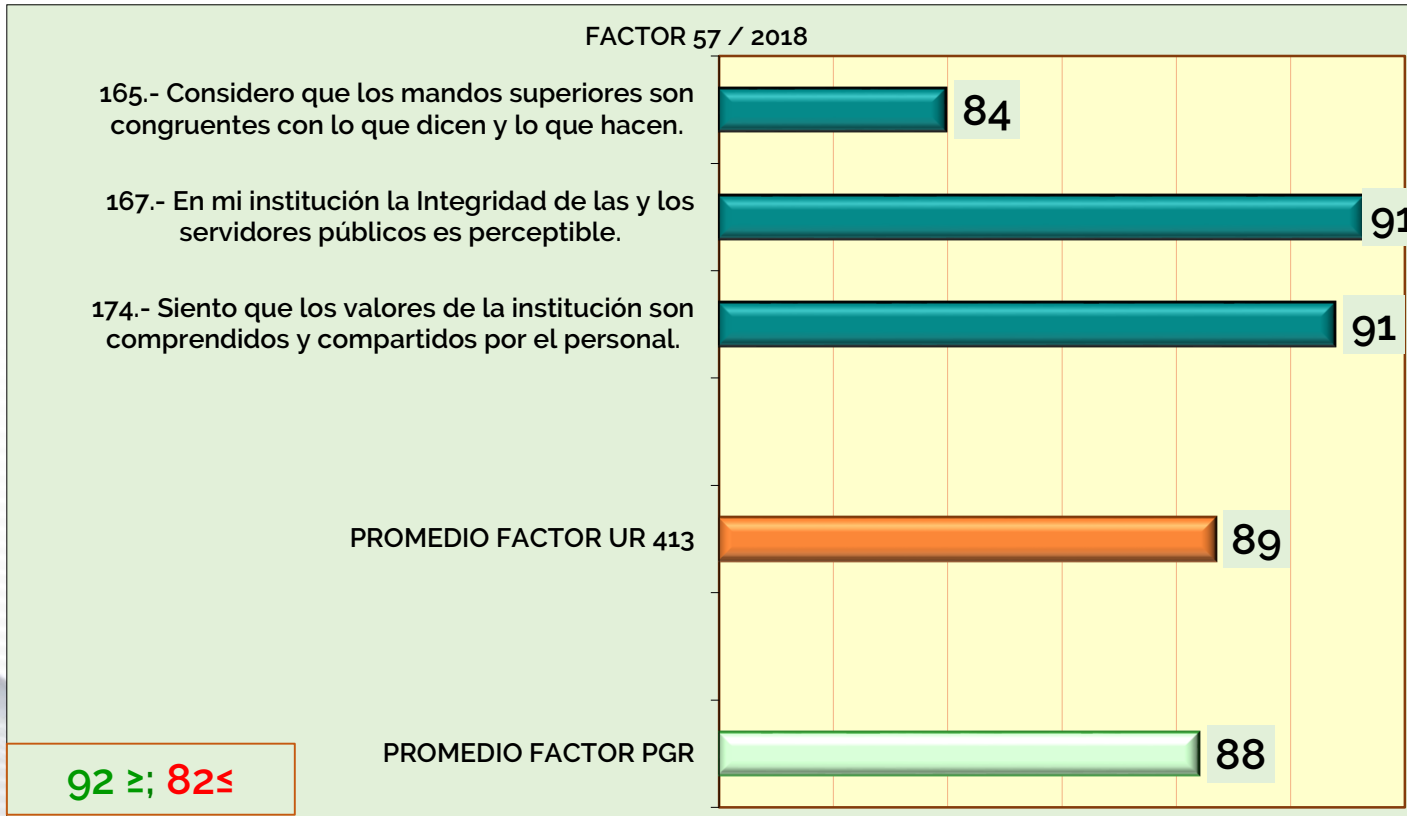
PROMEDIO FACTOR PGR



Se percibe que las y los servidores públicos de la UEIDMS 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 UEIDMS 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 UEIDMS, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



## PTCCO UEIDMS 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 /2018

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

87

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

88

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

92

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

85

PROMEDIO FACTOR UR 413

88

PROMEDIO FACTOR PGR

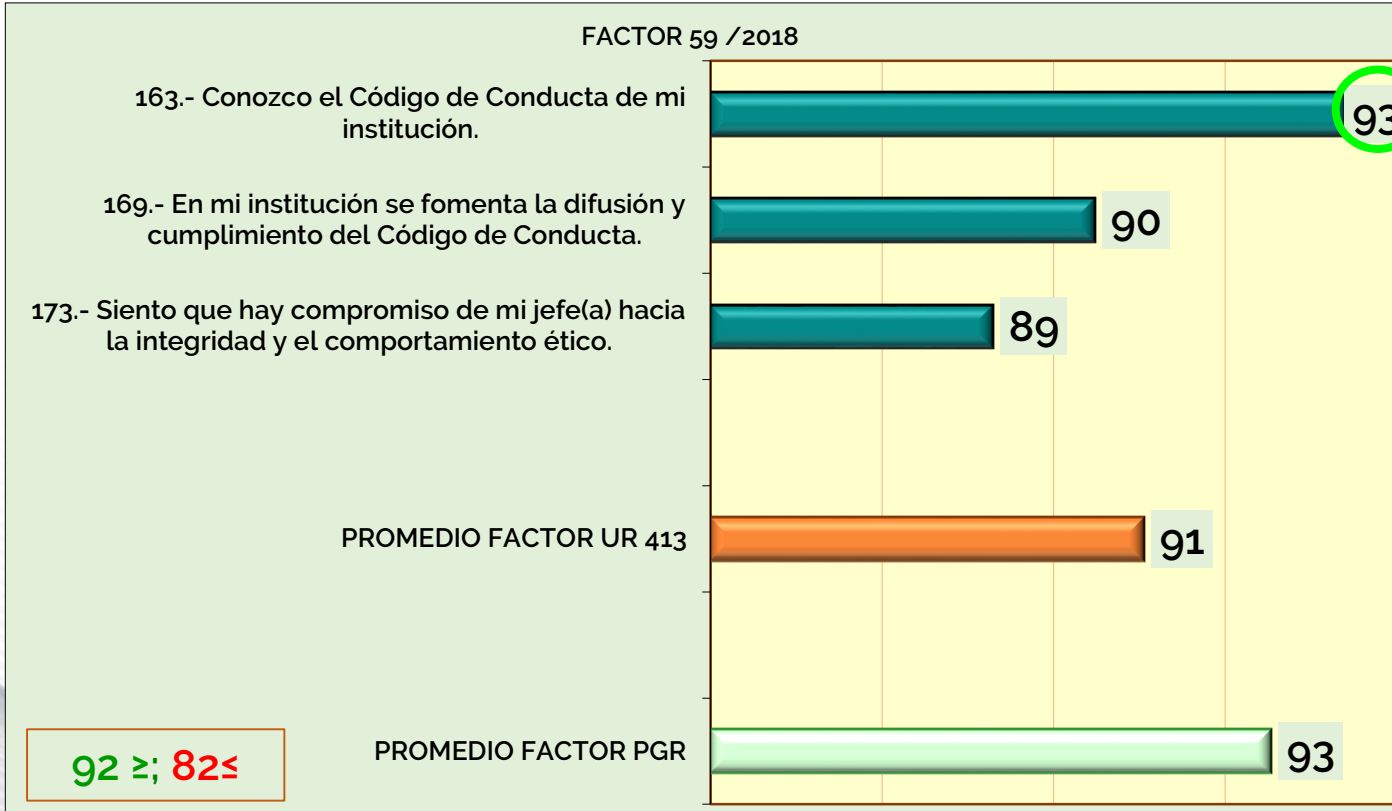
88

92 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIDMS 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 UEIDMS 2019



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 UEIDMS de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.





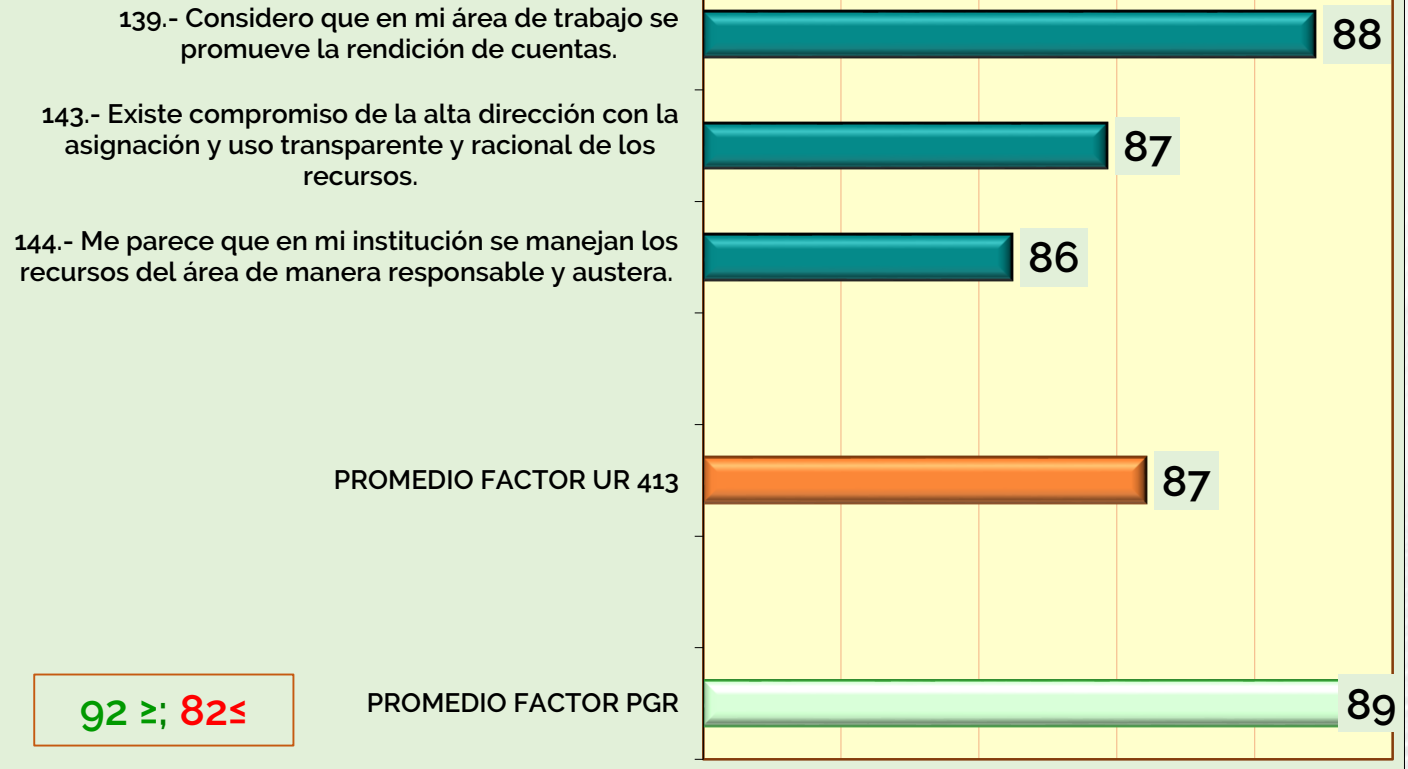
## PTCCO UEIDMS 2019

### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

87

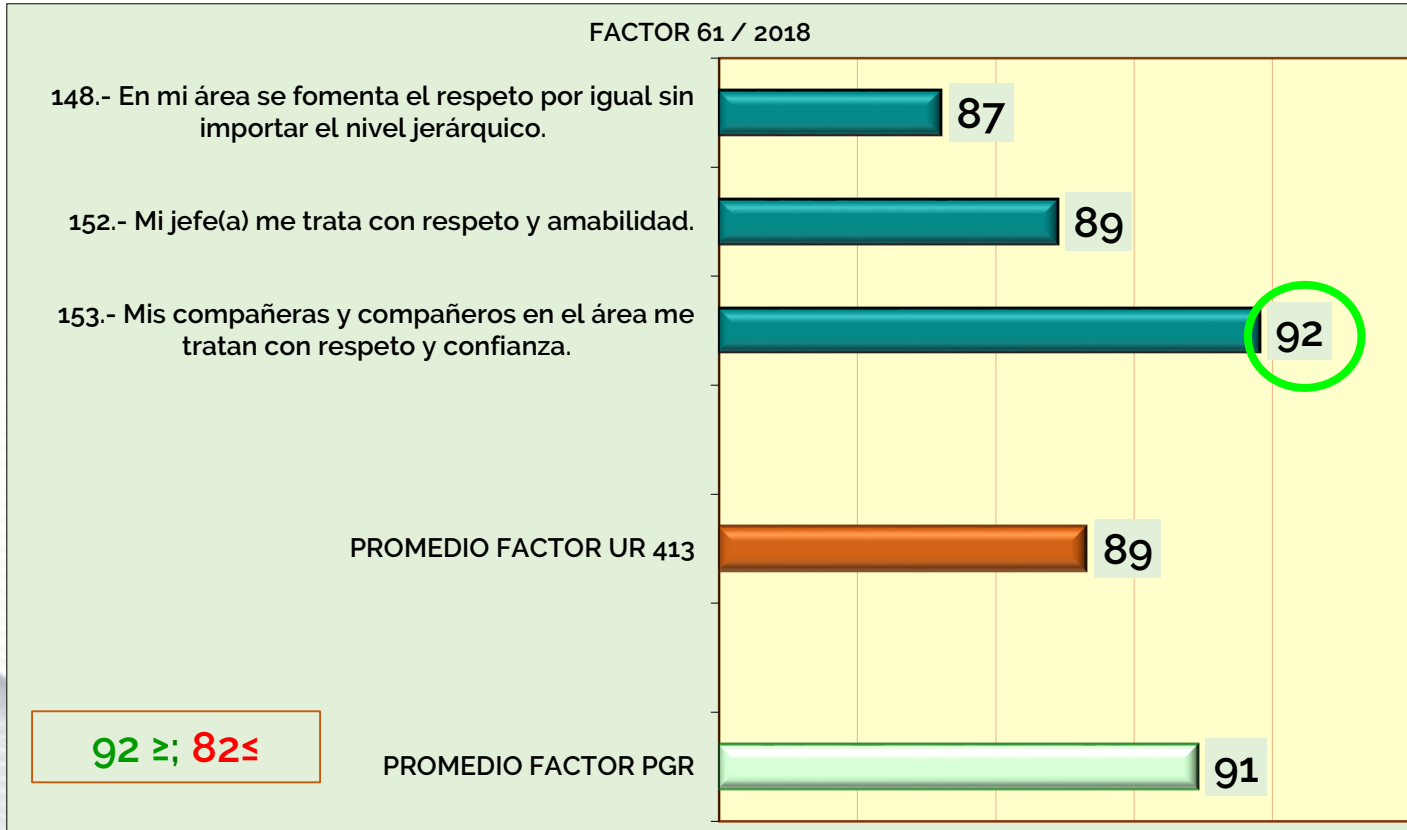


FACTOR 60 /2018



Se considera que los mandos superiores de la UEIDMS 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 UEIDMS 2019



Vivencia de Valores:  
Respeto



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



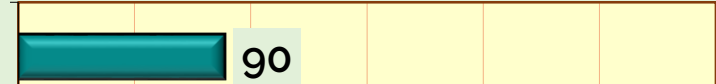
## PTCCO UEIDMS 2019

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

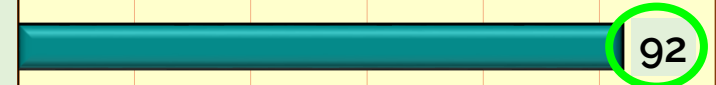


FACTOR 62 /2018

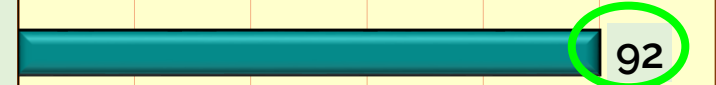
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



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



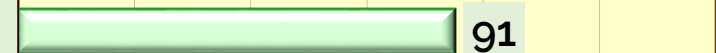
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO FACTOR UR 413



PROMEDIO FACTOR PGR

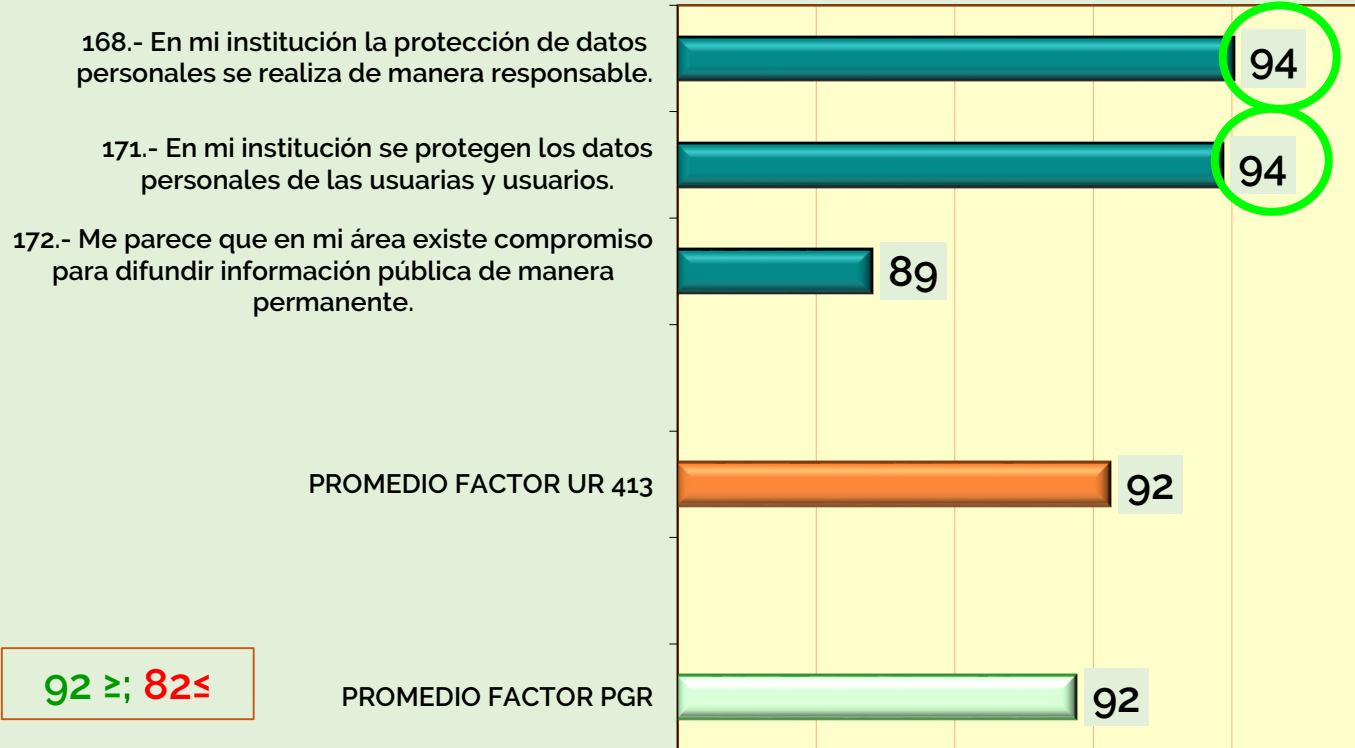


La calificación que obtuvo la UEIDMS en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan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



## PTCCO UEIDMS 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:  
Transparencia



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





## PTCCO UEIDMS 2019

# 2. Análisis Cualitativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIDMS 2019**

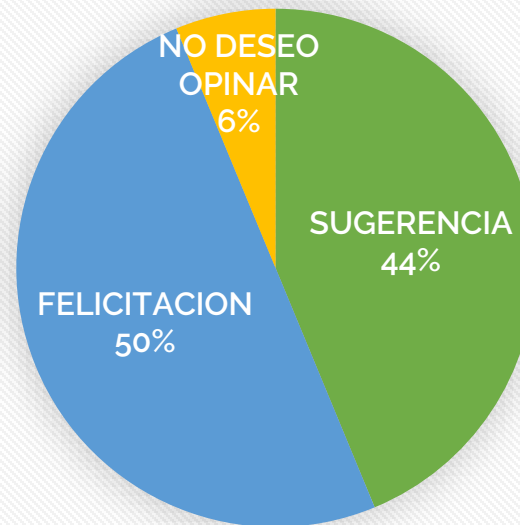
# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO UEIDMS 2019

TOTAL  
COMENTARIOS: 16

### 16 COMENTARIOS DESTACADOS UEIDMS/ECO 2018



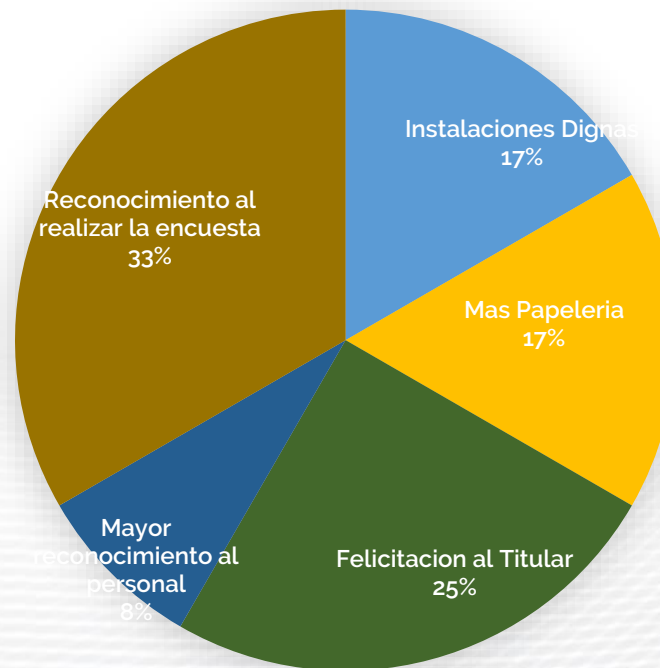
■ SUGERENCIA ■ FELICITACION ■ NO DESEO OPINAR

De los 16 comentarios expresados, 08 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. 7 comentarios son sugerencias de mejora en el trabajo.



## PTCCO UEIDMS 2019

### COMENTARIOS POR TEMAS ESPECIFICOS UEIDMS/ECO 2018



Cabe destacar que de los 16 comentarios registrados, 02 servidoras y servidores públicos solicitan un espacio digno para realizar sus actividades laborales, ya que al ser mucho personal las instalaciones no son las adecuadas.





# 3. Análisis Comparativo

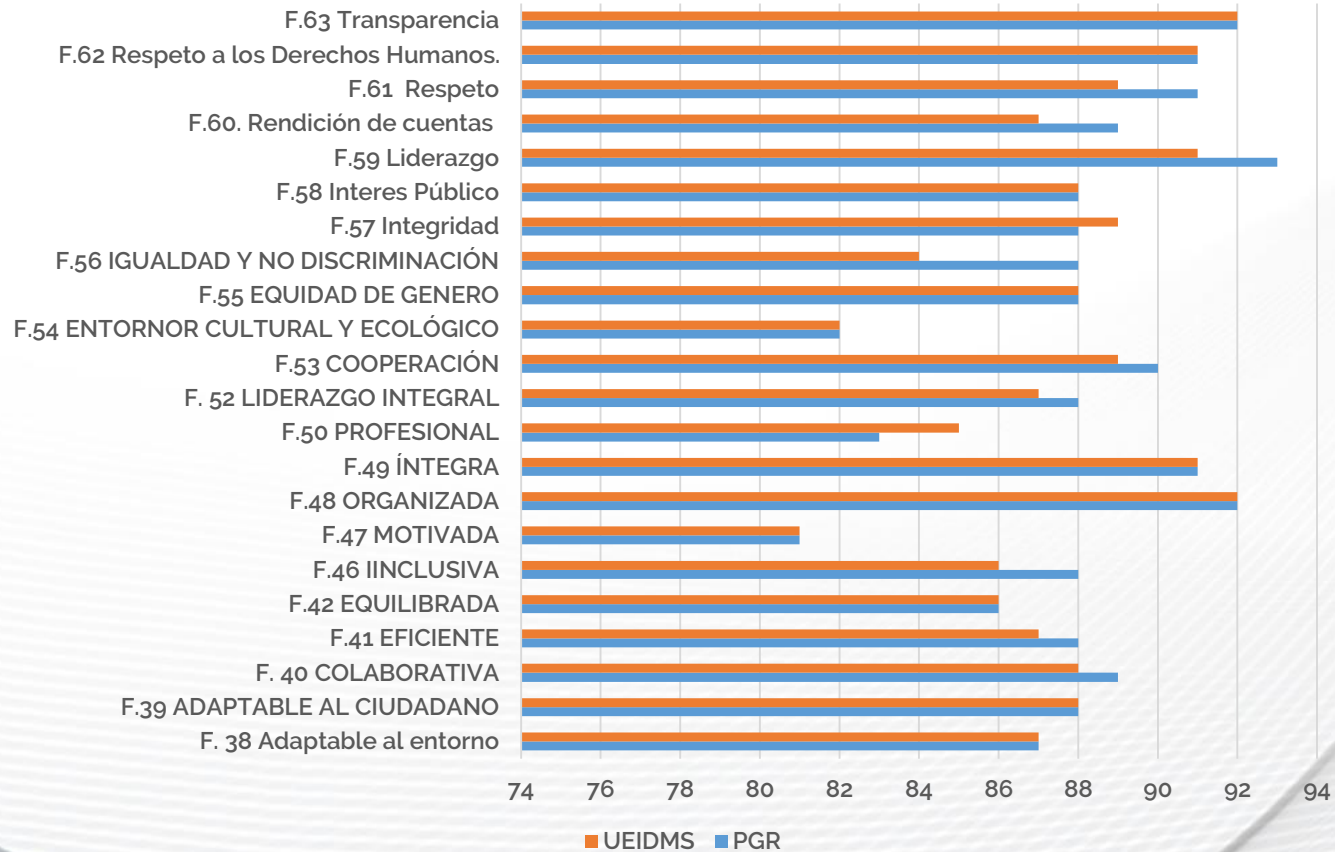


## PTCCO UEIDMS 2019

# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



## PTCCO UEIDMS 2019



**El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, se encuentra por arriba del promedio de la PGR.**



## PTCCO UEIDMS 2019

### COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



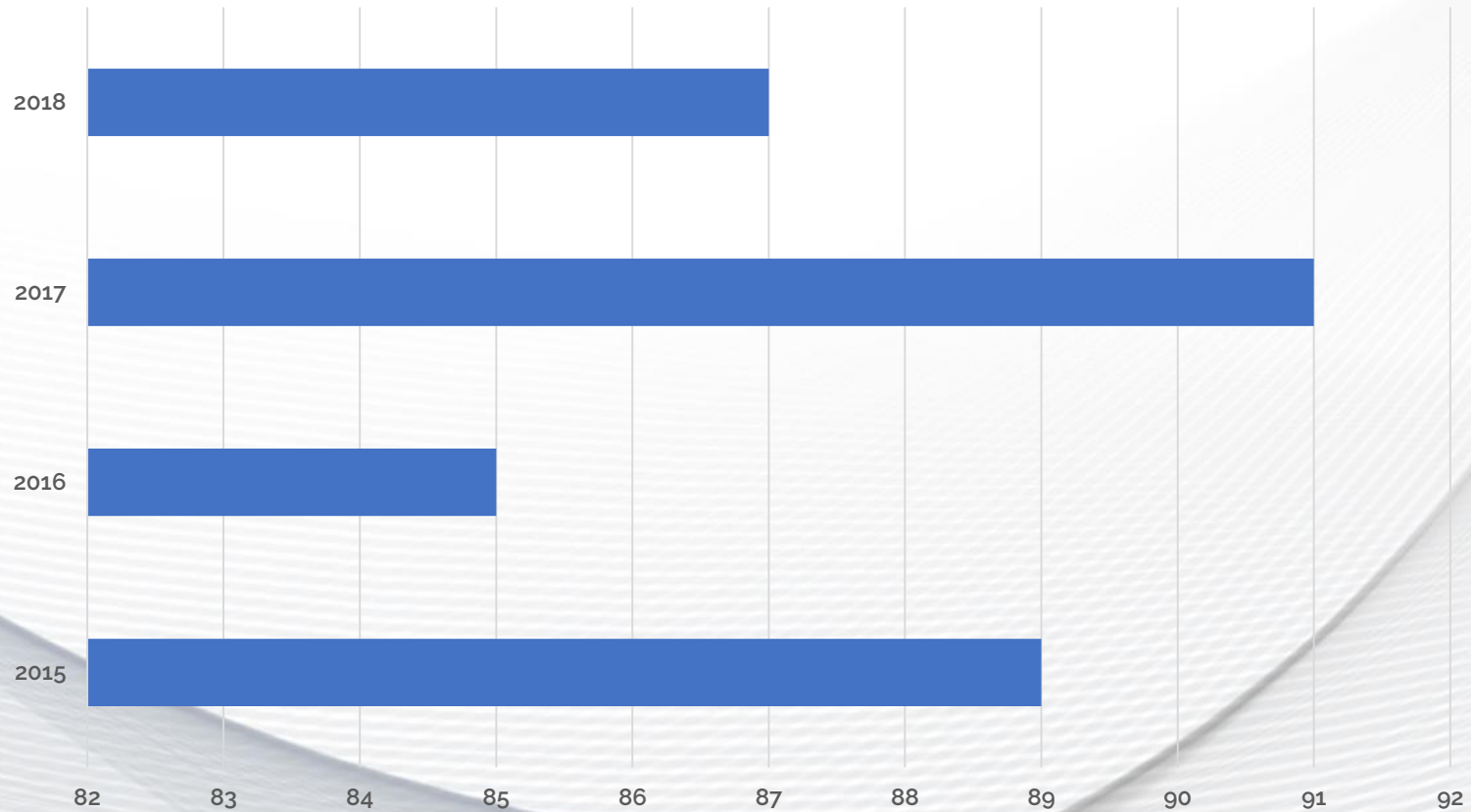
La Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, obtuvo el quinto lugar, por tal situación se reitera el compromiso para cambiar la perspectiva de los servidores públicos que aquí laboran.





## PTCCO UEIDMS 2019

### COMPARATIVO HISTÓRICO UEIDMS



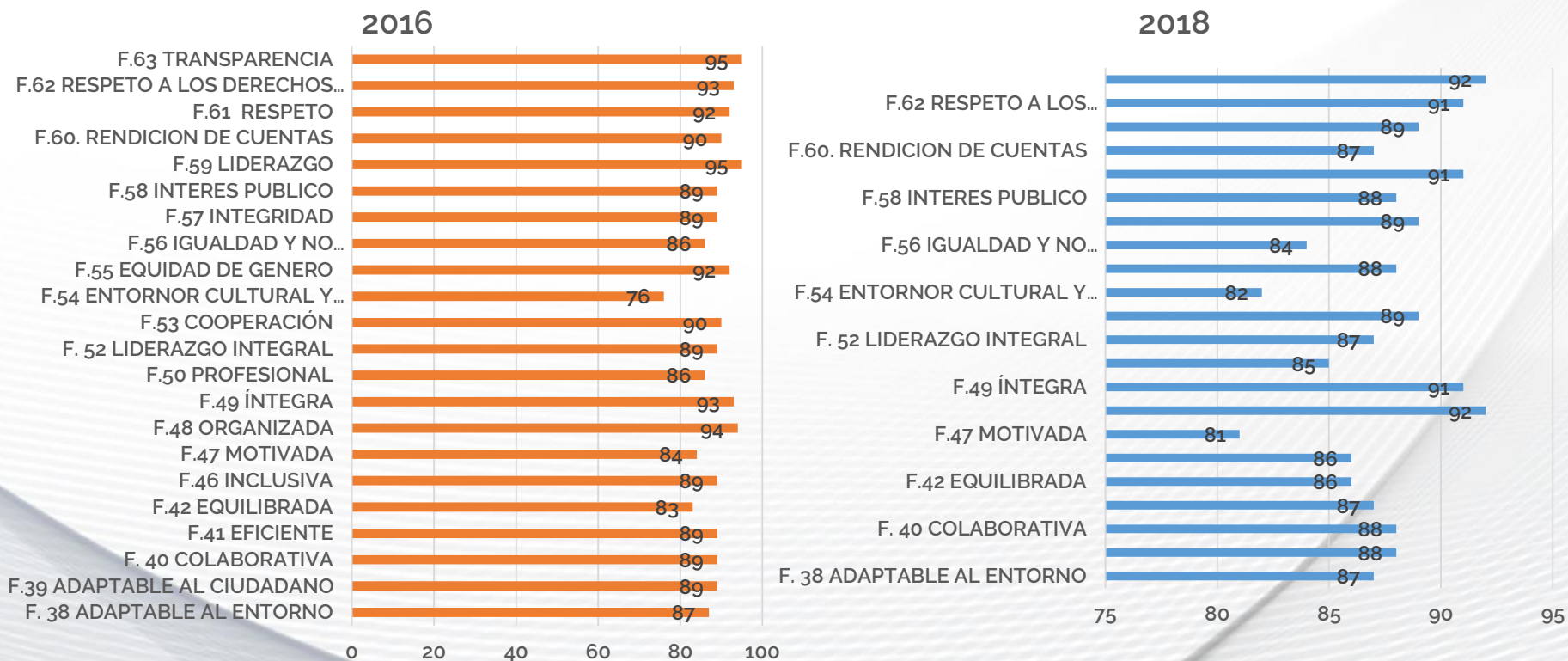


## PTCCO UEIDMS 2019

# 3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018



## PTCCO UEIDMS 2019





## PTCCO UEIDMS 2019

### 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018





## PTCCO UEIDMS 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 UEIDMS 2017-2018

$$\frac{9 \text{ prácticas cumplidas}}{12 \text{ prácticas registradas}} \times 100 \% = 75 \% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO UEIDMS 2019

### Factor V Equidad y género

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% efectividad  
1 práctica registrada en 2018

### Factor VIII Calidad de vida laboral

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

### Factor X Colaboración y trabajo en equipo

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% efectividad  
1 práctica registrada en 2018

### Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi institución

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% efectividad  
1 práctica registrada en 2018

### Factor VII Disponibilidad de Recursos

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 50% efectividad  
2 prácticas registradas en 2018

### Factor IX Balance trabajo-familia

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

### Factor XI Liderazgo y participación

1 práctica no cumplida en 2018 X 100 = 0% efectividad  
1 práctica registrada en 2018

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

1 práctica no cumplida en 2018 X 100 = 0% efectividad  
1 práctica registrada en 2018



## PTCCO UEIDMS 2019

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







# PTCCO UEIDMS 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 413 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO

**FACTOR**

42.- EQUILIBRADA  
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)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Difundir las actividades de fin de semana de los correos "Para Ti" a fin de promover la convivencia familiar de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Secuestro.

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 las visitas guiadas a diferentes destinos recreativos y culturales o sitios patrimoniales organizados por la Dirección de Desarrollo Humano, con la finalidad de aprovechar la convivencia familiar.	UEIDMS/DDH	Correos electrónicos y "Para Ti"	Mensual	E X	Todo Personal		P															
					O			R															
2	Invitar al personal de mando a los cursos de "Liderazgo" que programa la Dirección General de Formación Profesional, con la finalidad de sensibilizar a los Jefes para que se respeten los horarios para conciliar las responsabilidades familiares.	UEIDMS/DGEP	Oficios, Correos electrónicos y "Para Ti"	Anual	E X	Mandos Superiores y Mandos Medios		P															
					O			R															

LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO

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













# PTCCO UEIDMS 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO
------------	--

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fortalecer la Cultura Organizacional y el liderazgo Integral, para generar mayor armonía en el clima laboral de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLES	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar la impartición de cursos referentes al "Trabajo en Equipo y Liderazgo" para el personal adscrito a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro.	UEIDMS/DRH	Correos electrónicos	Anual	E	X	Todo el Personal			P														
					O			R																

*[Handwritten signature]*

LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ

TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO

*[Handwritten signature]*

MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS

ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO



# PTCCO UEIDMS 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO
------------	--

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Difundir entre las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Publicar los resultados de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro obtenidos en la ECCO 2018 y de las PTCCO 2019	UEIDMS	Correos electrónicos "Para Tí"	Anual	E x	Todo Personal			P															
					O				R															

LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO

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