



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Unidad Especializada en
Investigación de Asalto y Robo
de Vehículos.**



PTCCO UEIARV 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.1. Comparación de resultados UEIARV Vs. FGR	53
3.1.1. Comparación Unidades Administrativas UEIARV	54
3.1.2. Resultados UEIARV 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	61
5.2. Factor Liderazgo	61
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	61



PTCCO UEIARV 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 65 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 65 servidores públicos de la UEIARV.

Es conveniente recordar que desde 2016, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica dos tipos de encuestas:

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

Tipo "B", 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 UEIARV 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 UEIARV 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 UEIARV 2019

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

65 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 65, es decir el 100 %, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 100%

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 UEIARV se colocó 7 puntos sobre el promedio de la UR'S que fue de 80, y obtuvo el Segundo 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 UEIARV, en la ECCO 2018 es el siguiente:

95 ≥; 88 ≤

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



PTCCO UEIARV 2019

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



95 - 96



89 - 94



76 - 88

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 76 y 88 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 UEIARV presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de Asalto y
Robo de Vehículos

PTCCO UEIARV 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

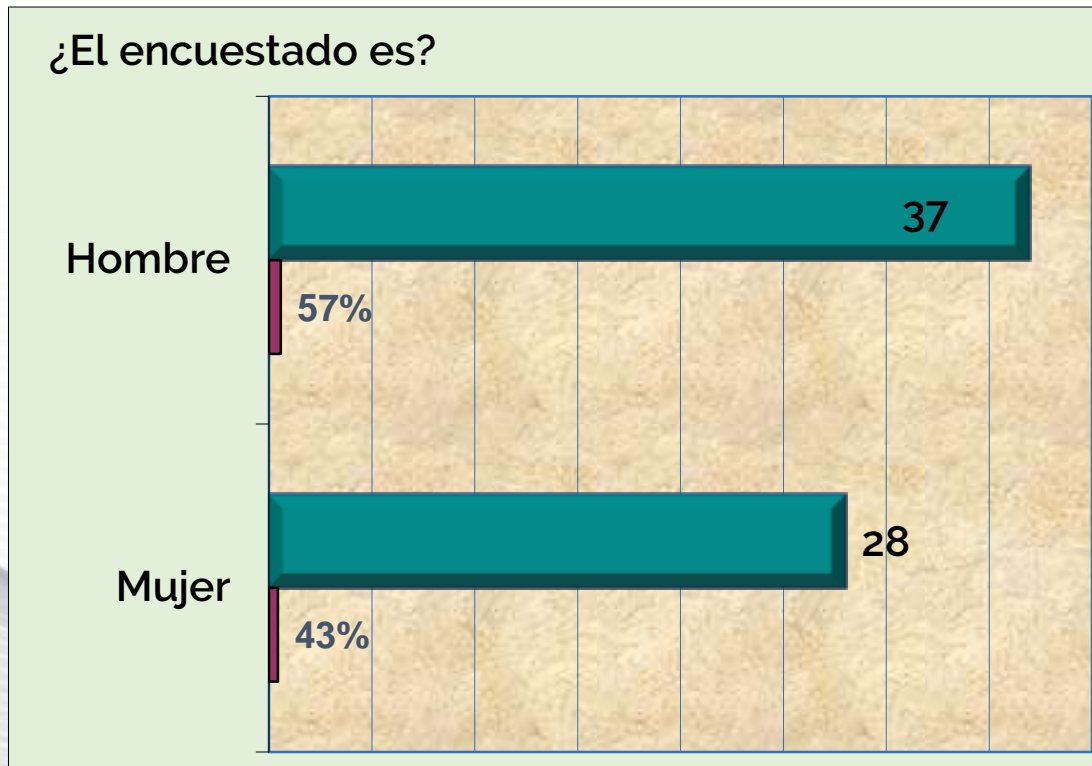
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y
Robo de Vehículos

PTCCO UEIARV 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO UEIARV 2019



Sexo

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



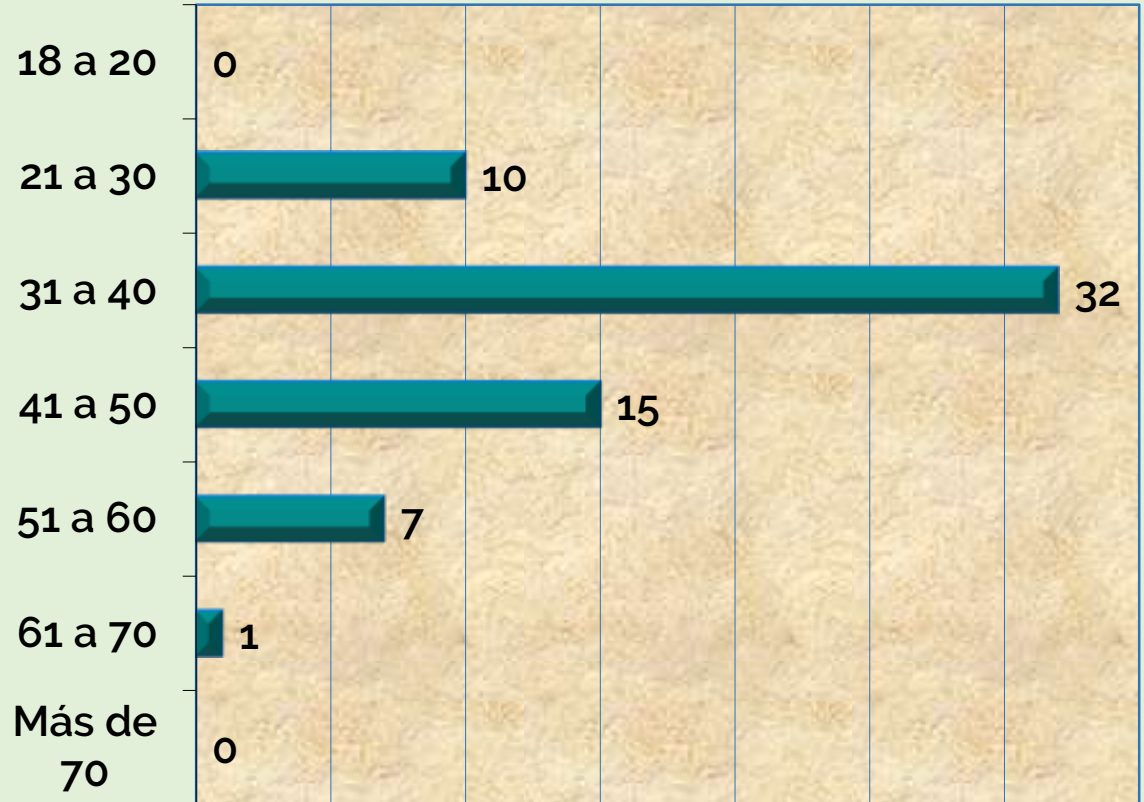
PTCCO UEIARV 2019

Edad

9,149 (59%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 5,930 (38%) son de edad mediana y 527 (3%) son adultos mayores.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /

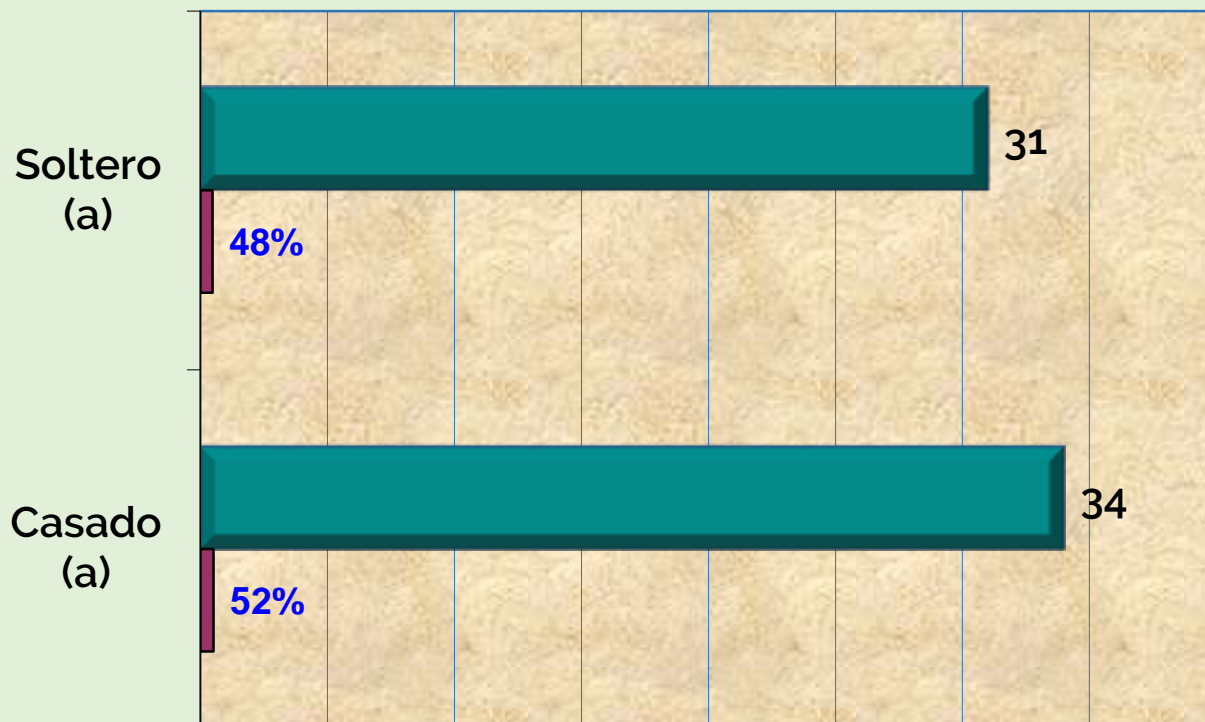
2018





PTCCO UEIARV 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



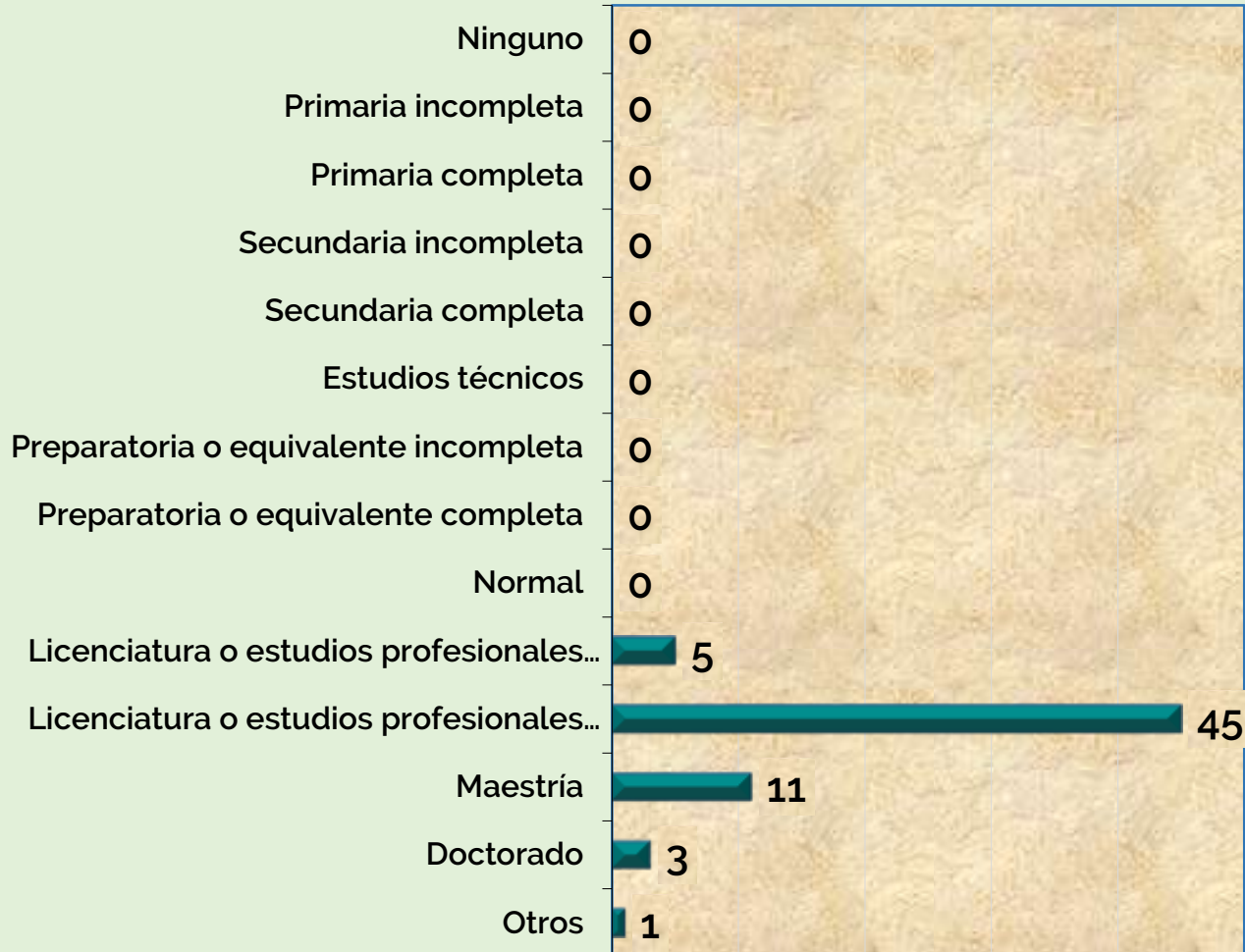
Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente inferior en 3 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO UEIARV 2019

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



Nivel de Estudios

El 69% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 23% ostenta estudios superiores, mientras que 8% y en el nivel de licenciatura cuentan con estudios incompletos.



PTCCO UEIARV 2019

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

Puesto operativo u homólogo

36

Enlace u Homólogo

20

Jefe de departamento y
homólogo

0

Subdirector de área u
homólogo

4

Director de área u homólogo

2

Director general adjunto u
homólogo

2

Director general u homólogo

0

Titular de unidad o superior

1

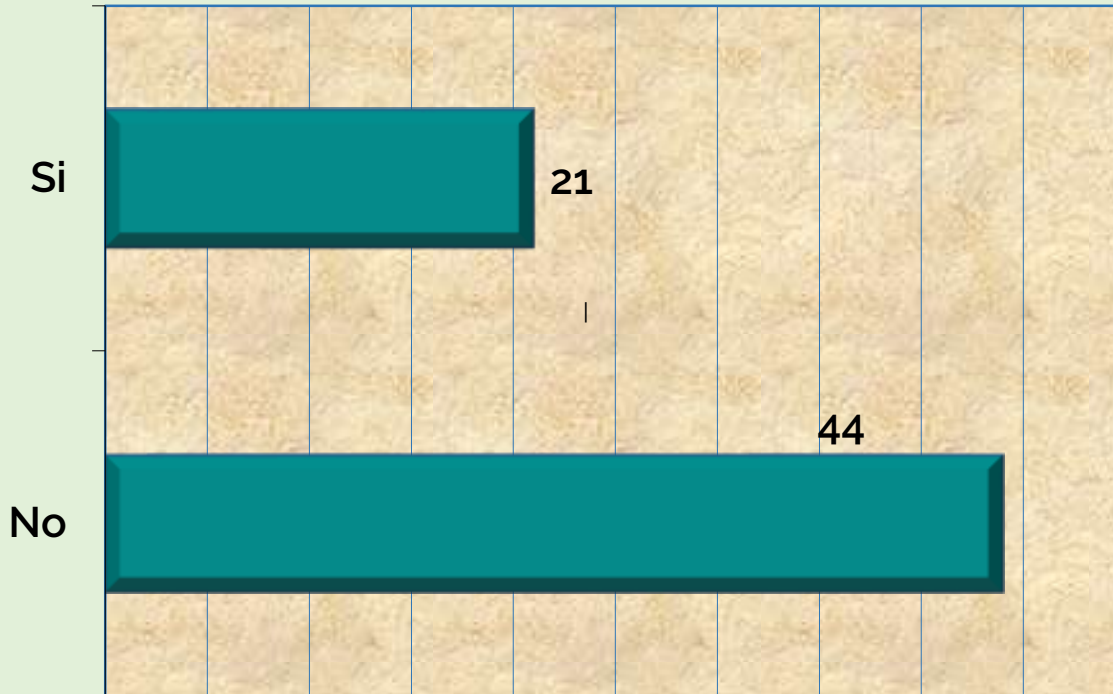
Nivel de Puesto

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



PTCCO UEIARV 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 UEIARV 2019

Años en el Sector Privado

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

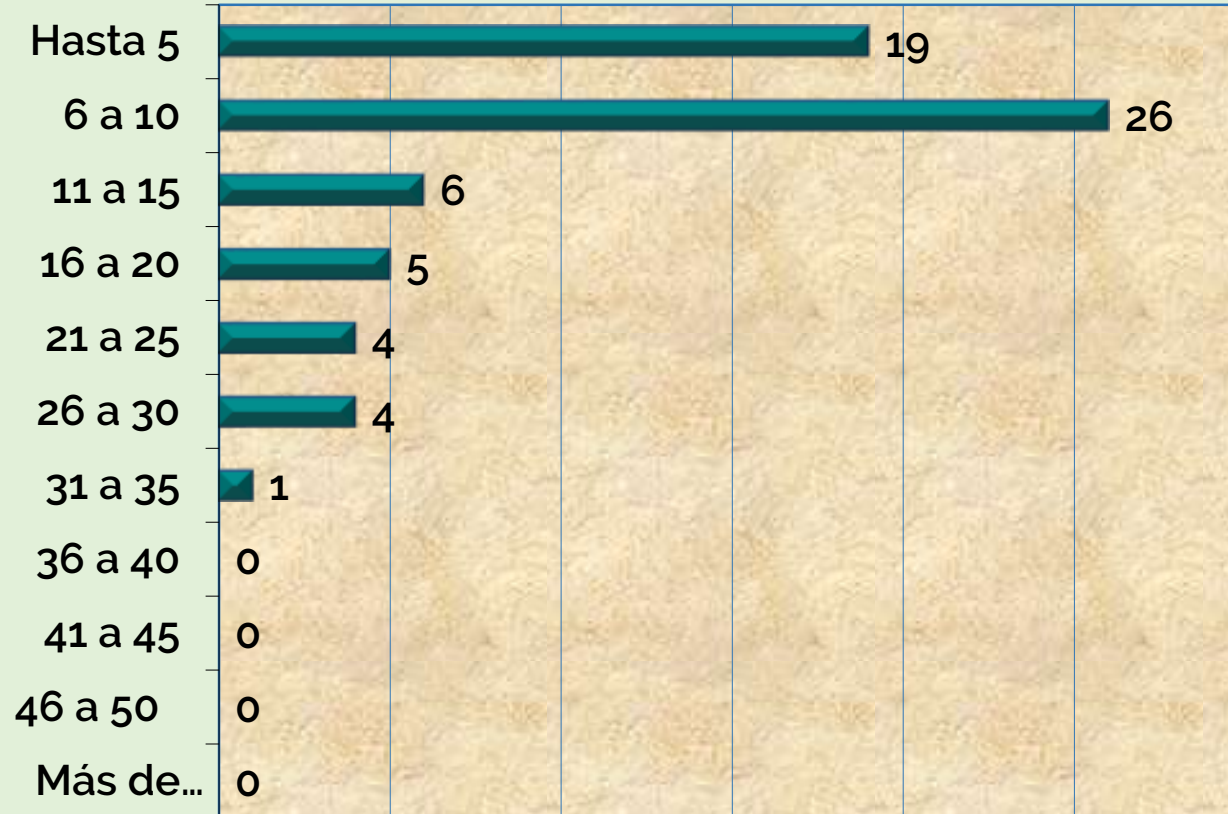
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO UEIARV 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (6 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

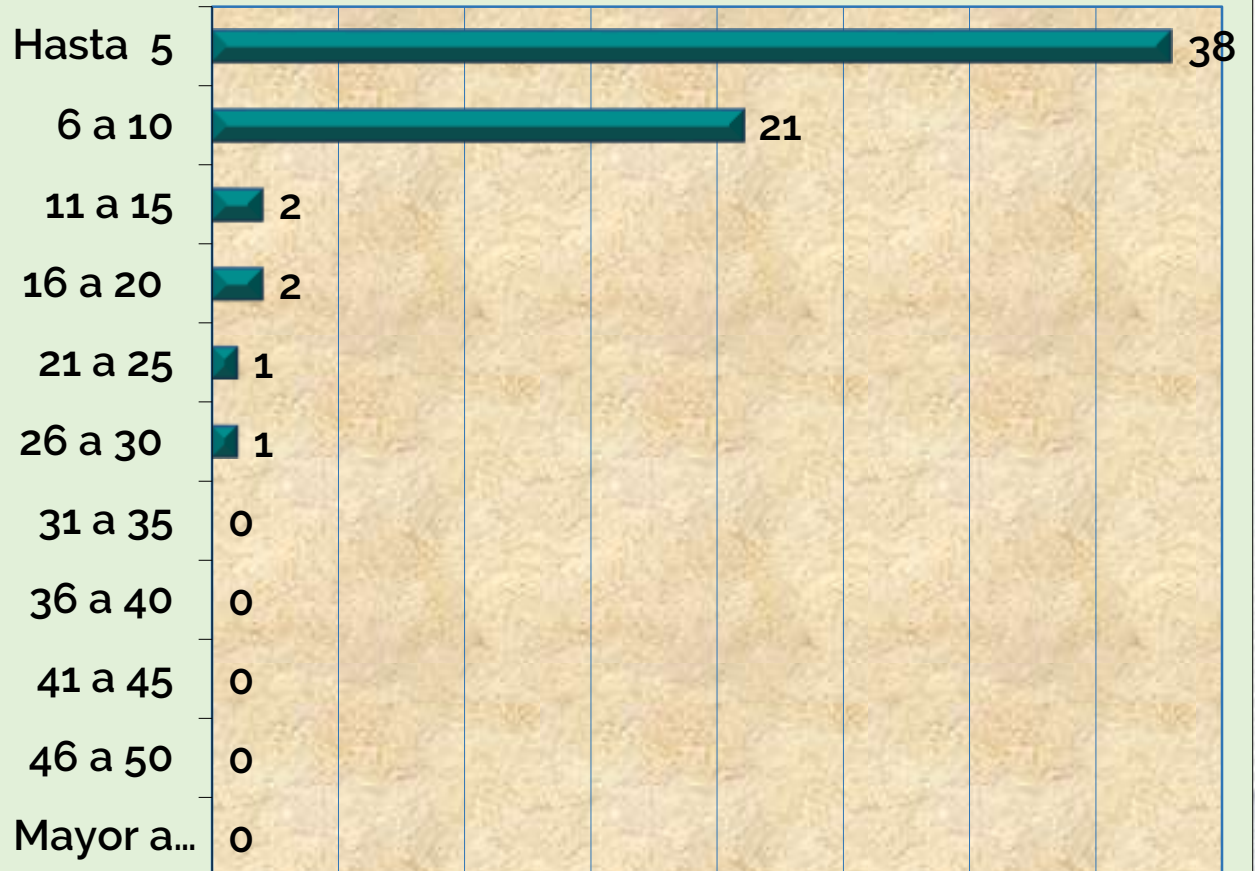


PTCCO UEIARV 2019

Años en el puesto actual

Cuatro 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 UEIARV 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



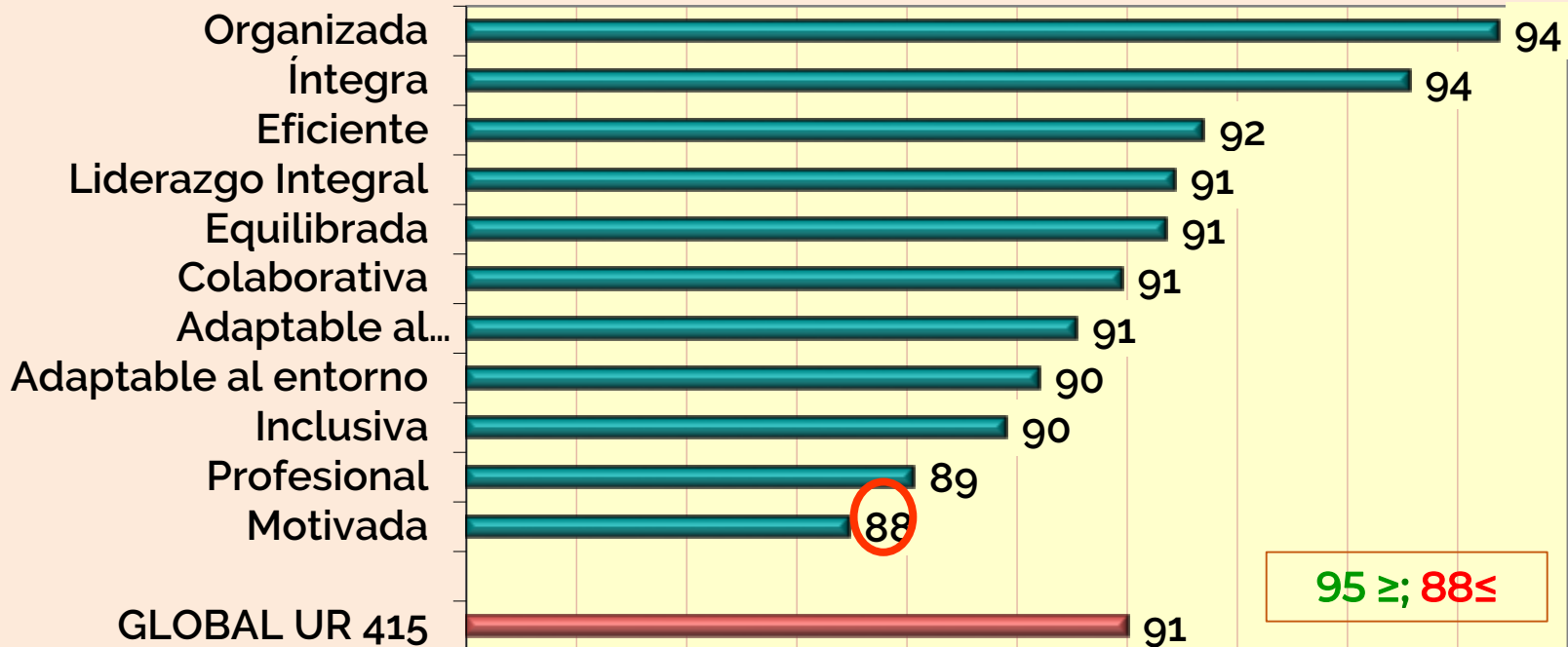


Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO UEIARV 2019

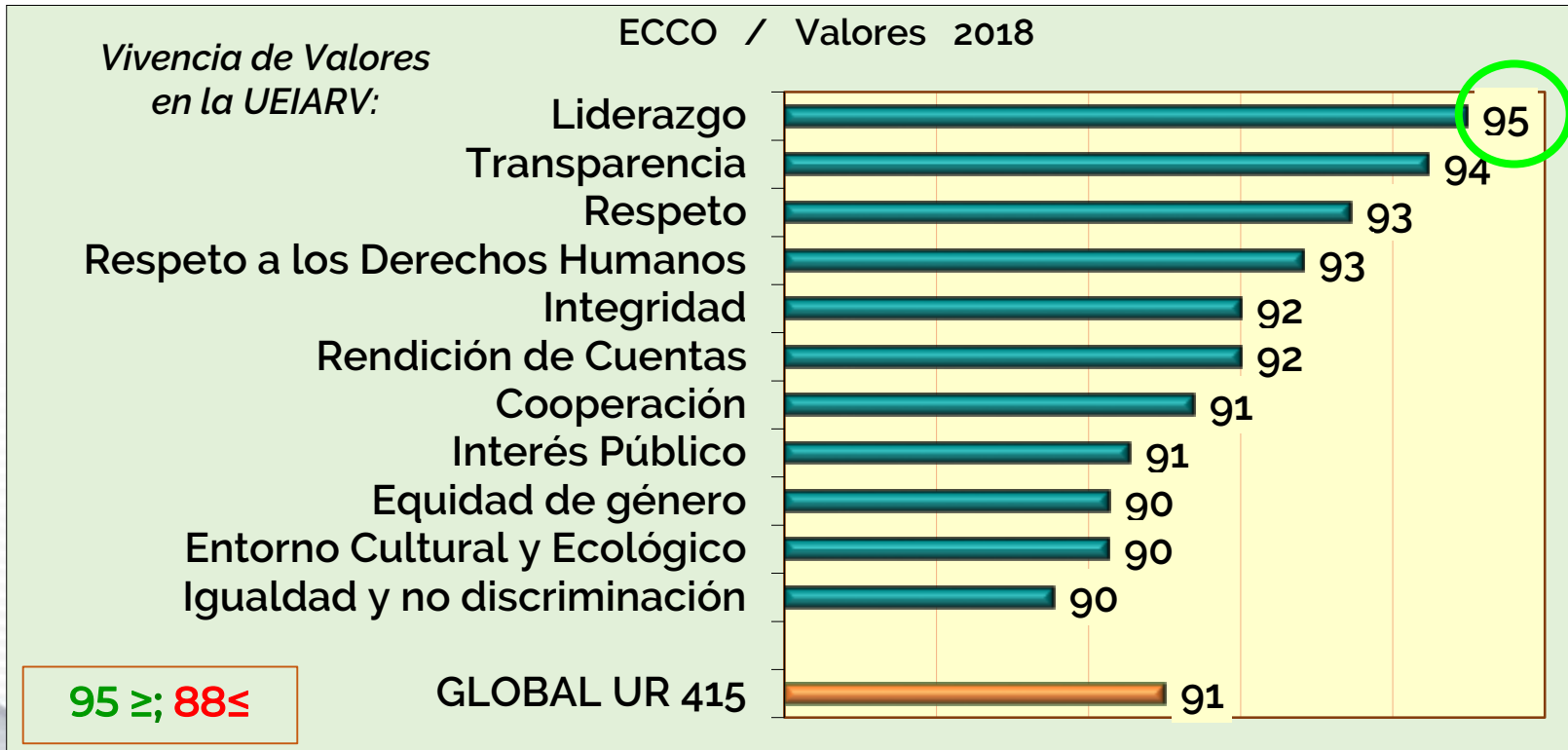
Cómo es la UEIARV : ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UEIARV / 2018



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



PTCCO UEIARV 2019

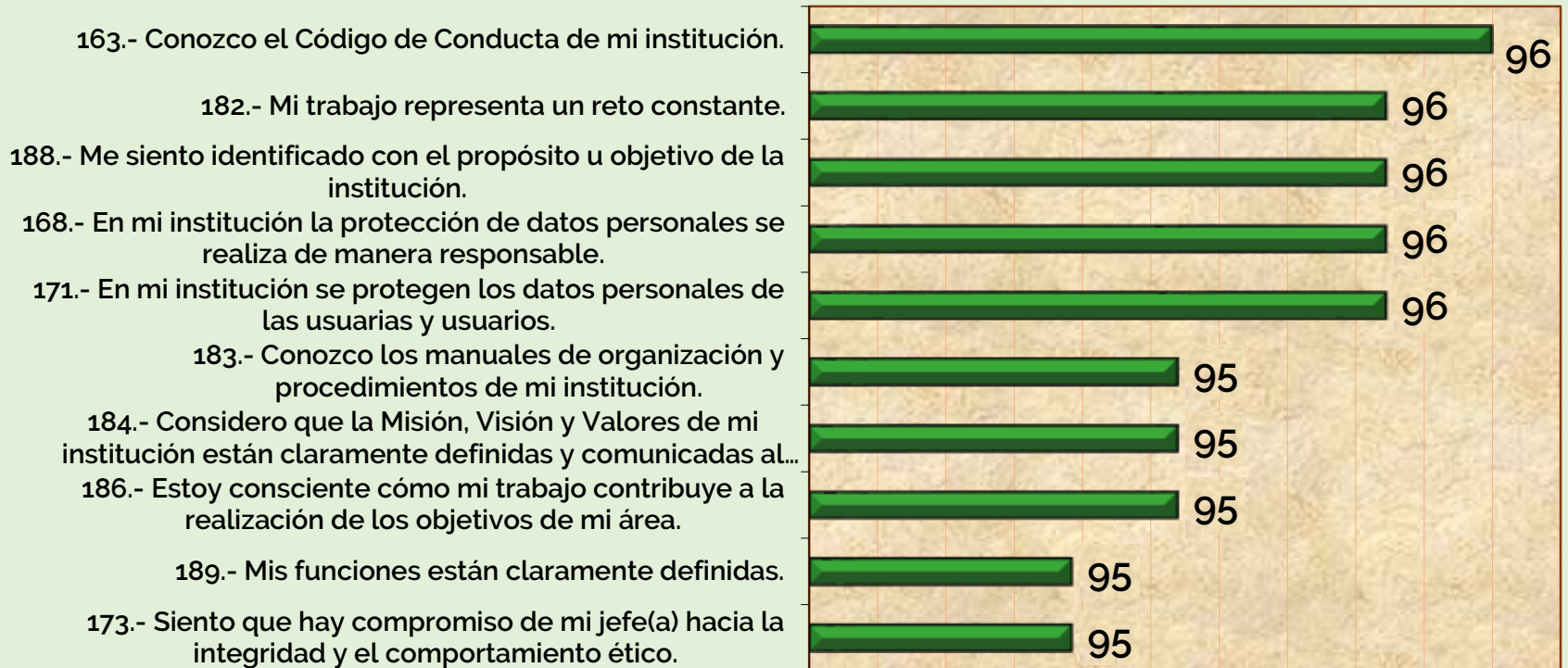


En los factores de la UEIARV, se puede observar que las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico



PTCCO UEIARV 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UEIARV / 2018



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



PTCCO UEIARV 2019



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución 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

Unidad Especializada en Investigación de Asalto y
Robo de Vehículos

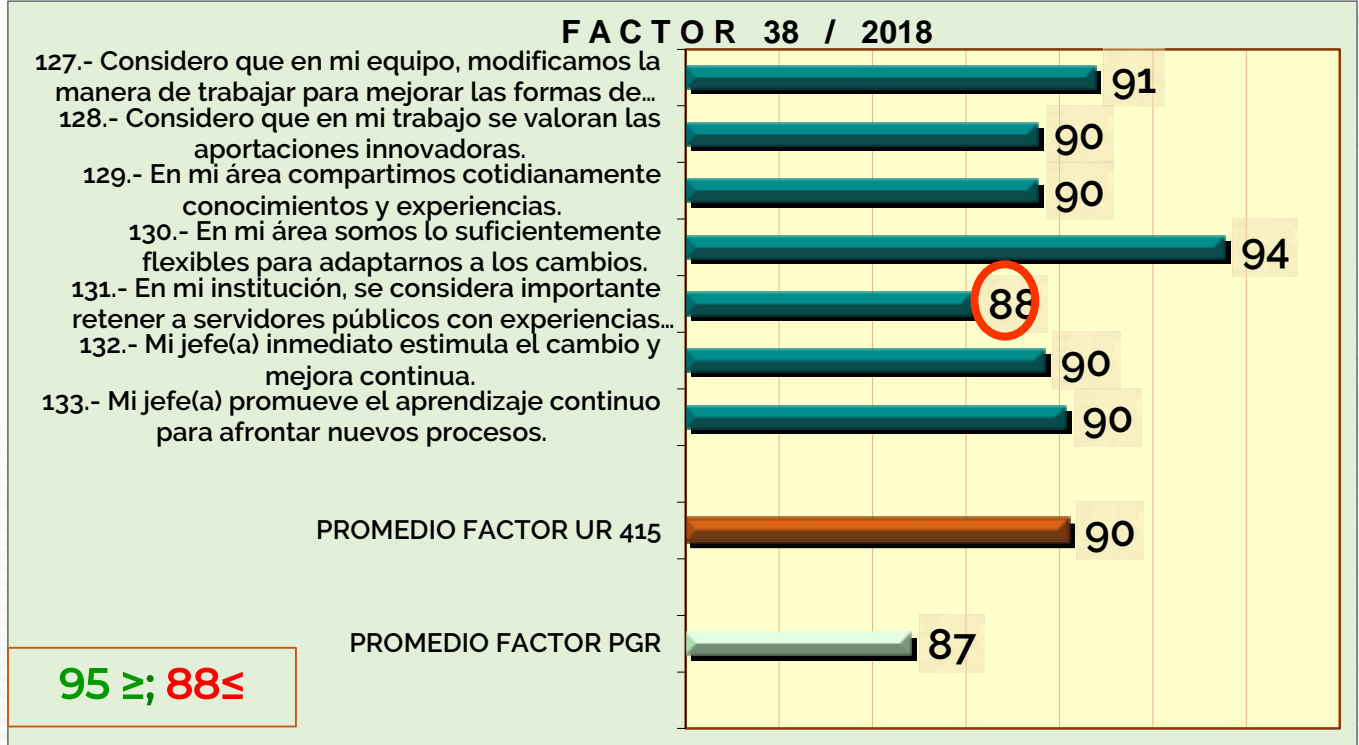
PTCCO UEIARV 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO UEIARV 2019

La UEIARV es Adaptable al entorno

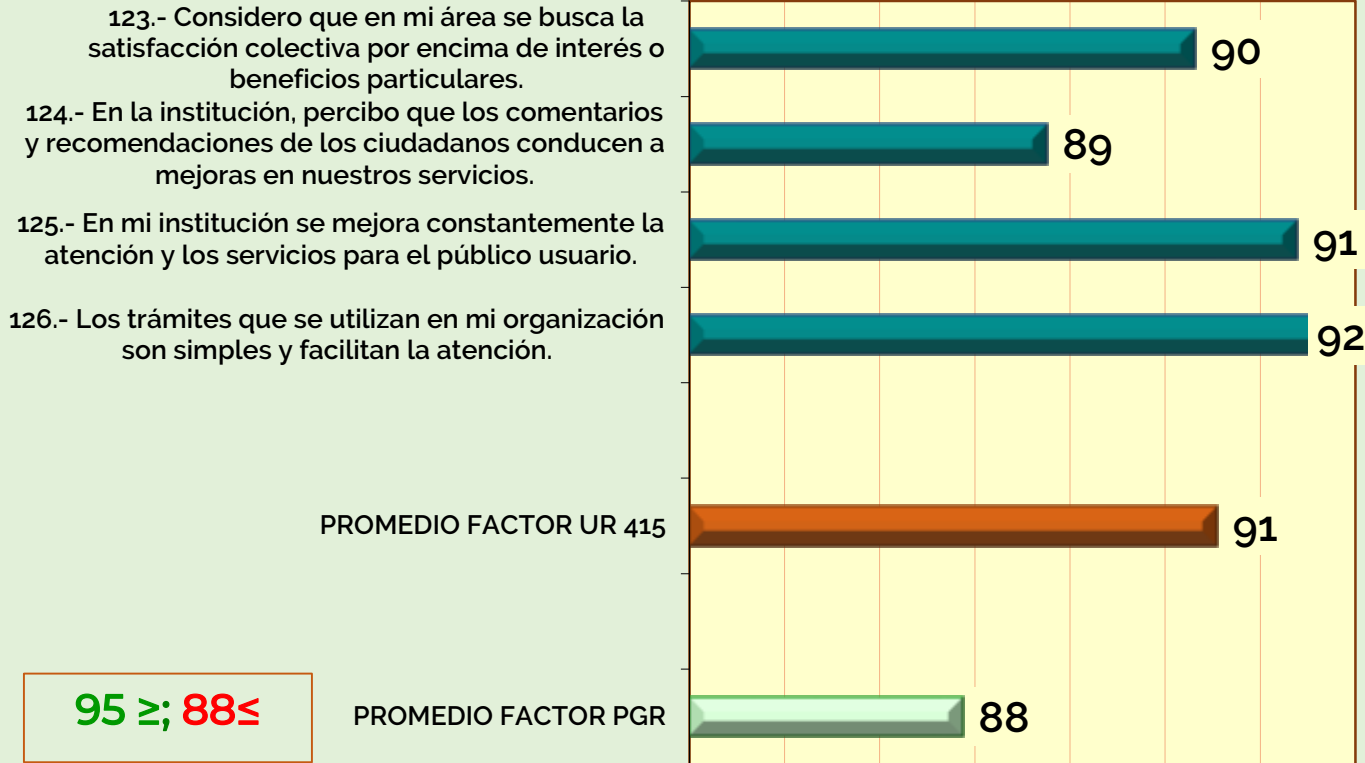


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 39 / 2018



La UEIARV es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares

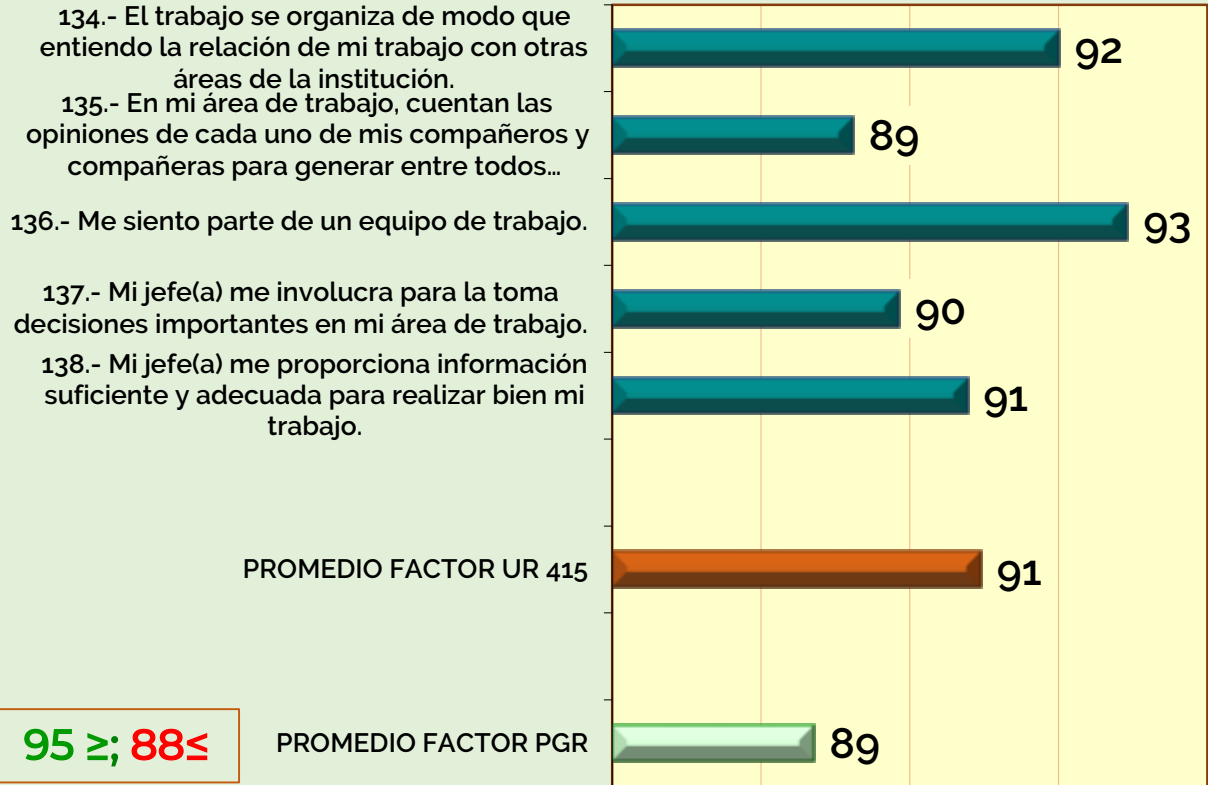


PTCCO UEIARV 2019

La UEIARV es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

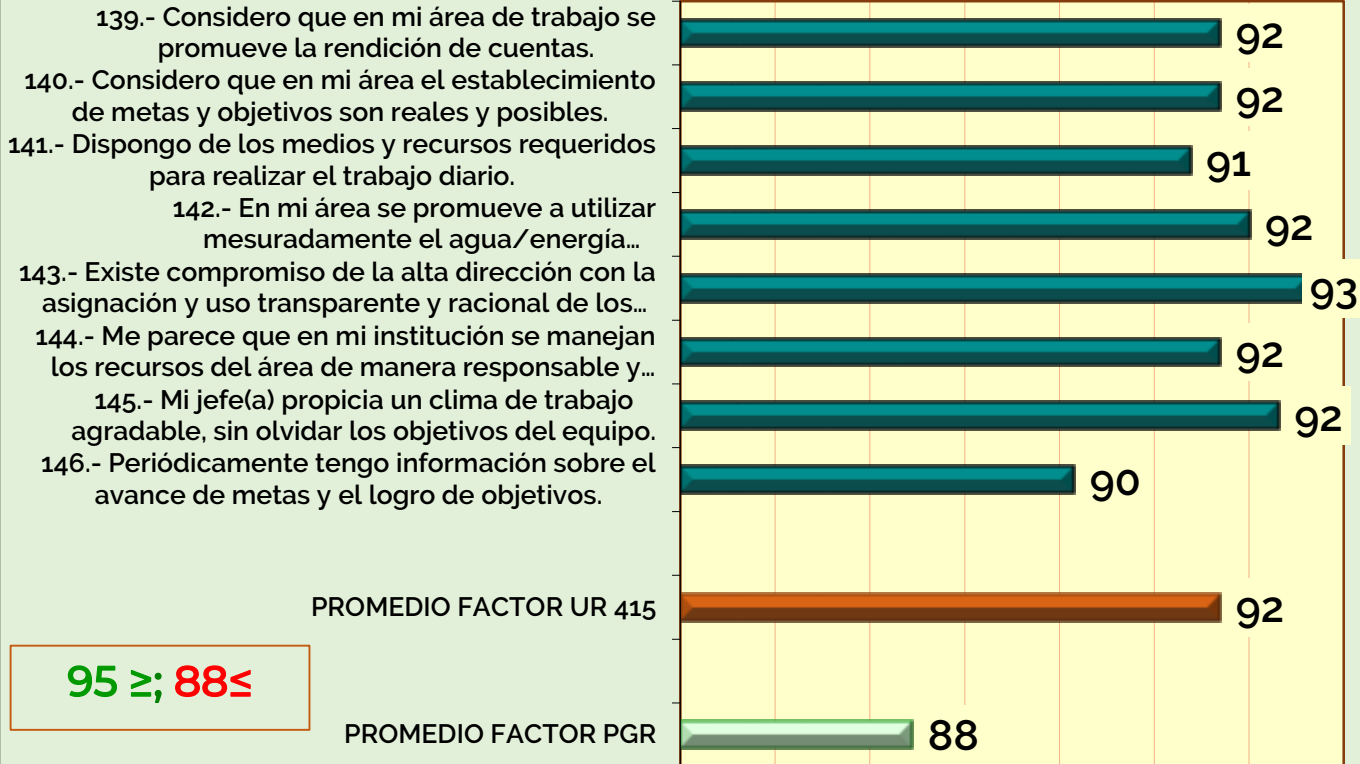


Las y los servidores públicos de la UEIARV, se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 41 /2018



Se considera que la UEIARV, 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

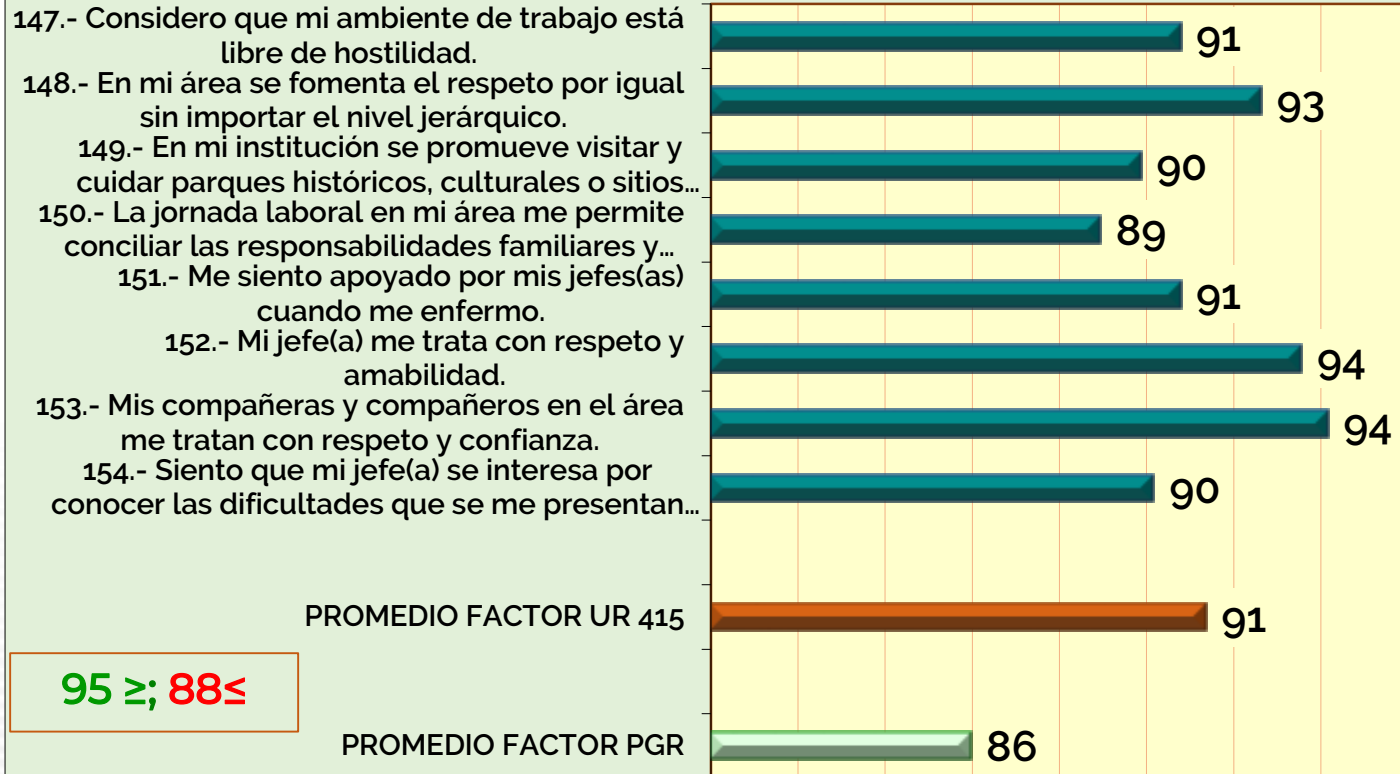


PTCCO UEIARV 2019

La UEIARV es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018

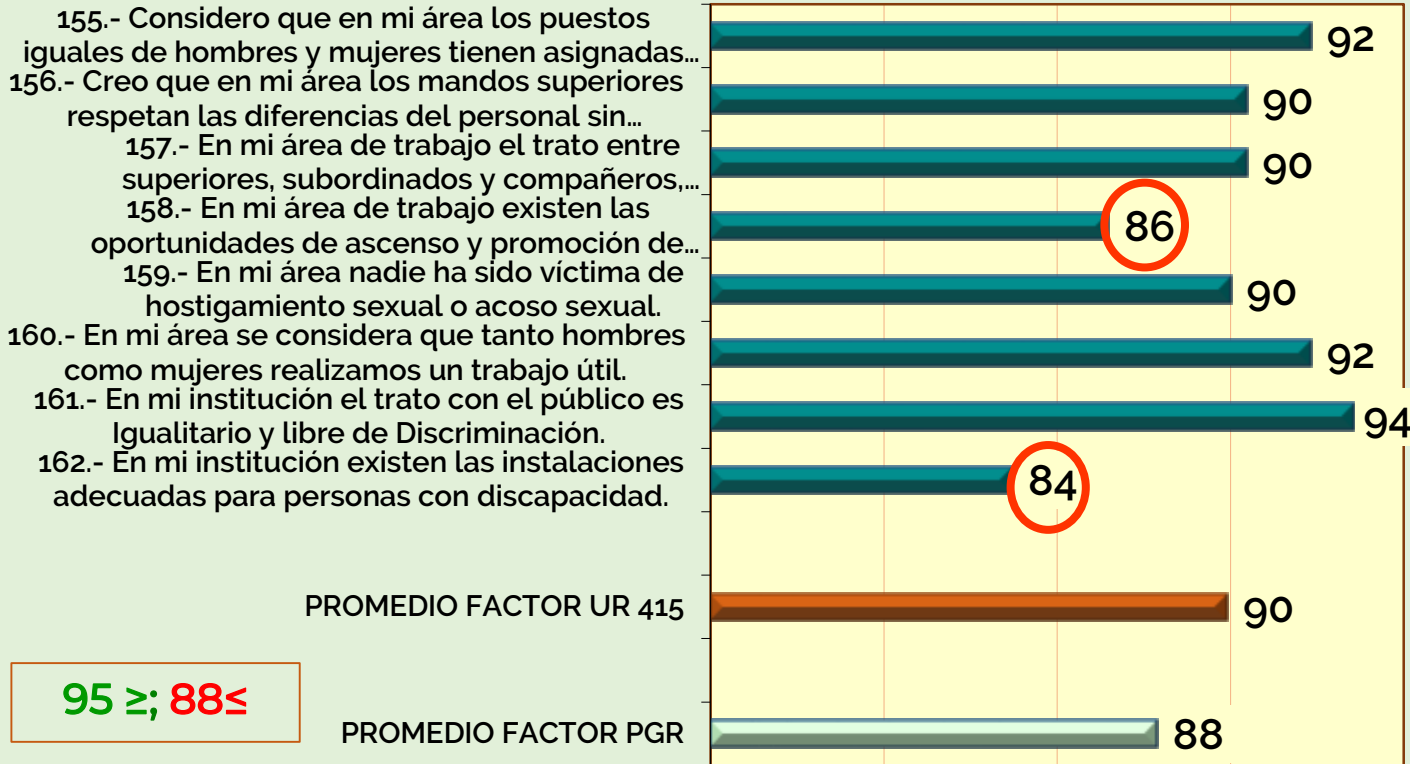


95 ≥; 88 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 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 UEIARV.

PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 46 / 2018



95 ≥; 88 ≤

La UEIARV es Inclusiva



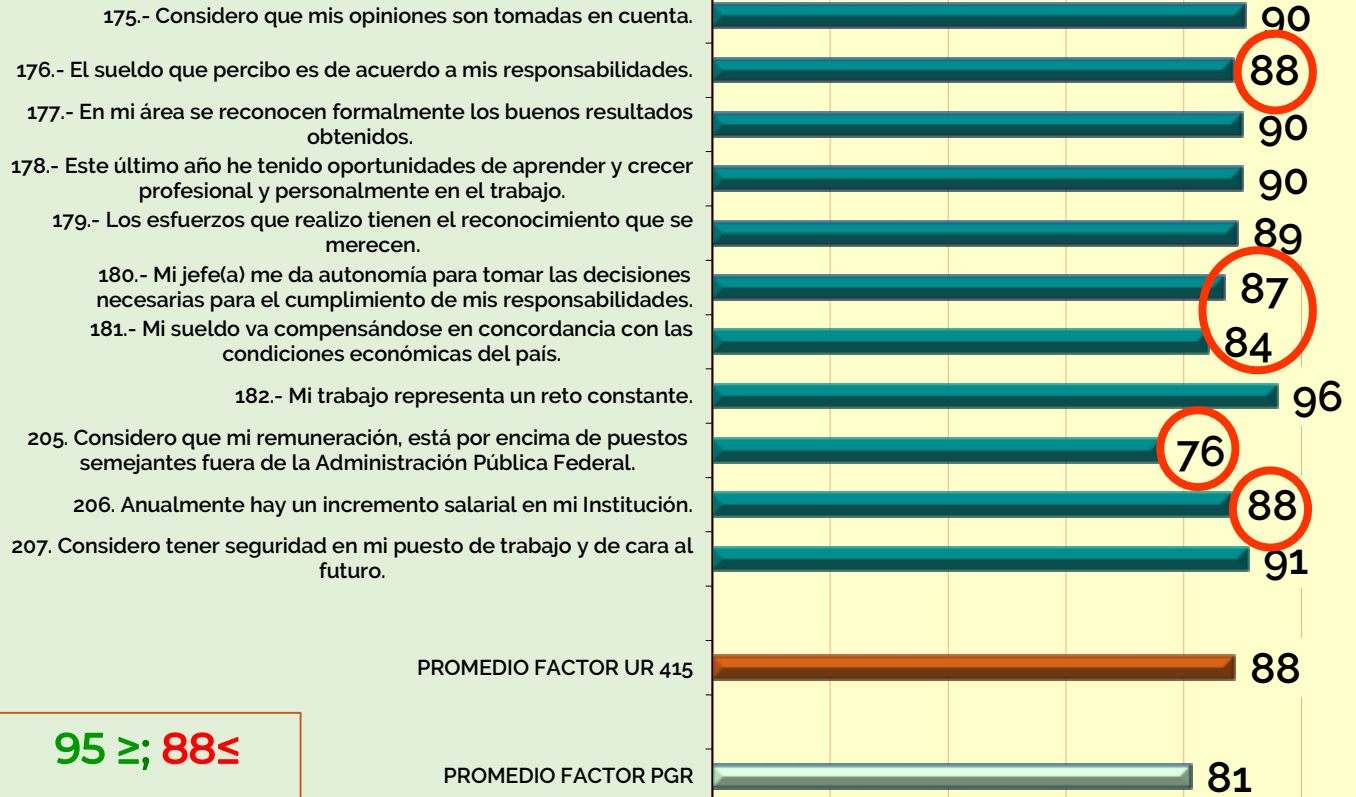
Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la UEIARV como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la UEIARV (84 puntos en 2016)



PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 47 / 2018

La UEIARV es
Motivada

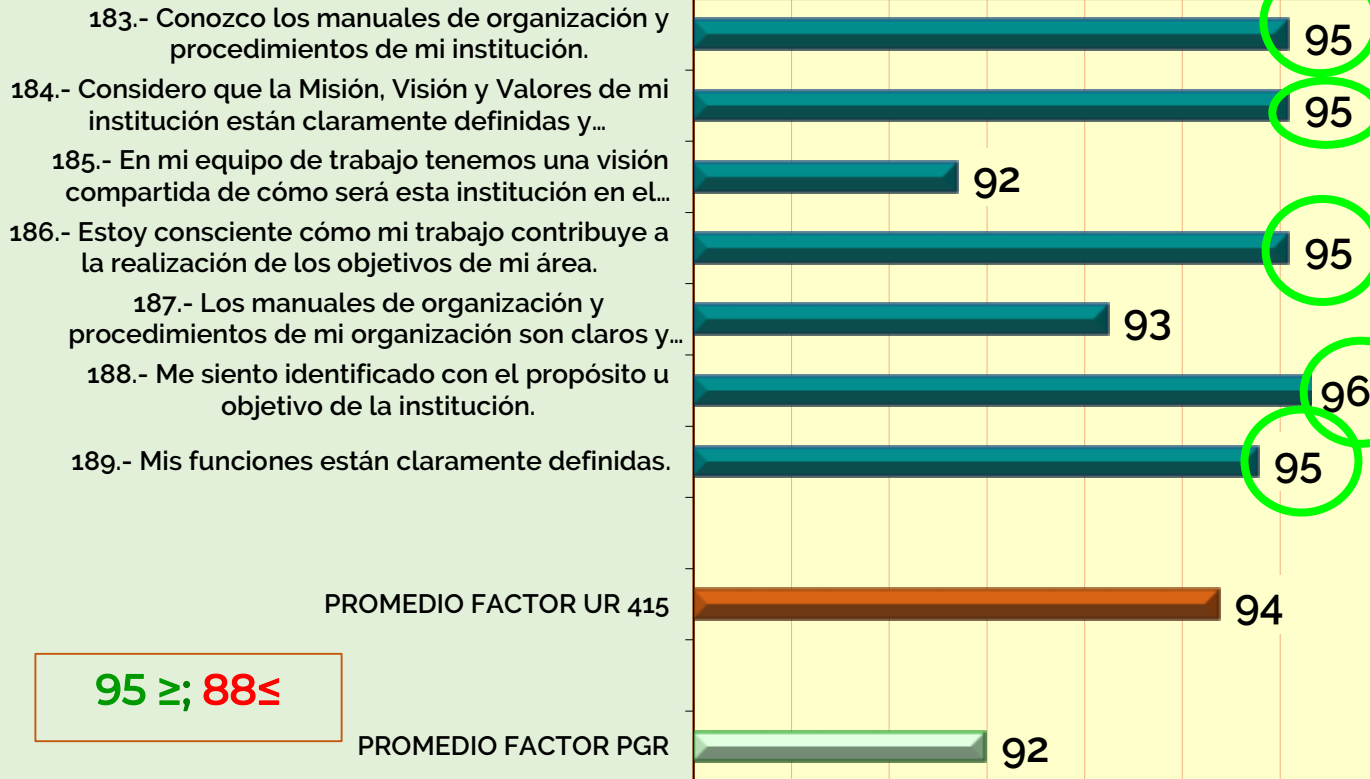


95 ≥; 88 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la UEIARV están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 9% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial

PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 48 /2018



95 ≥; 88 ≤

La UEIARV es Organizada



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

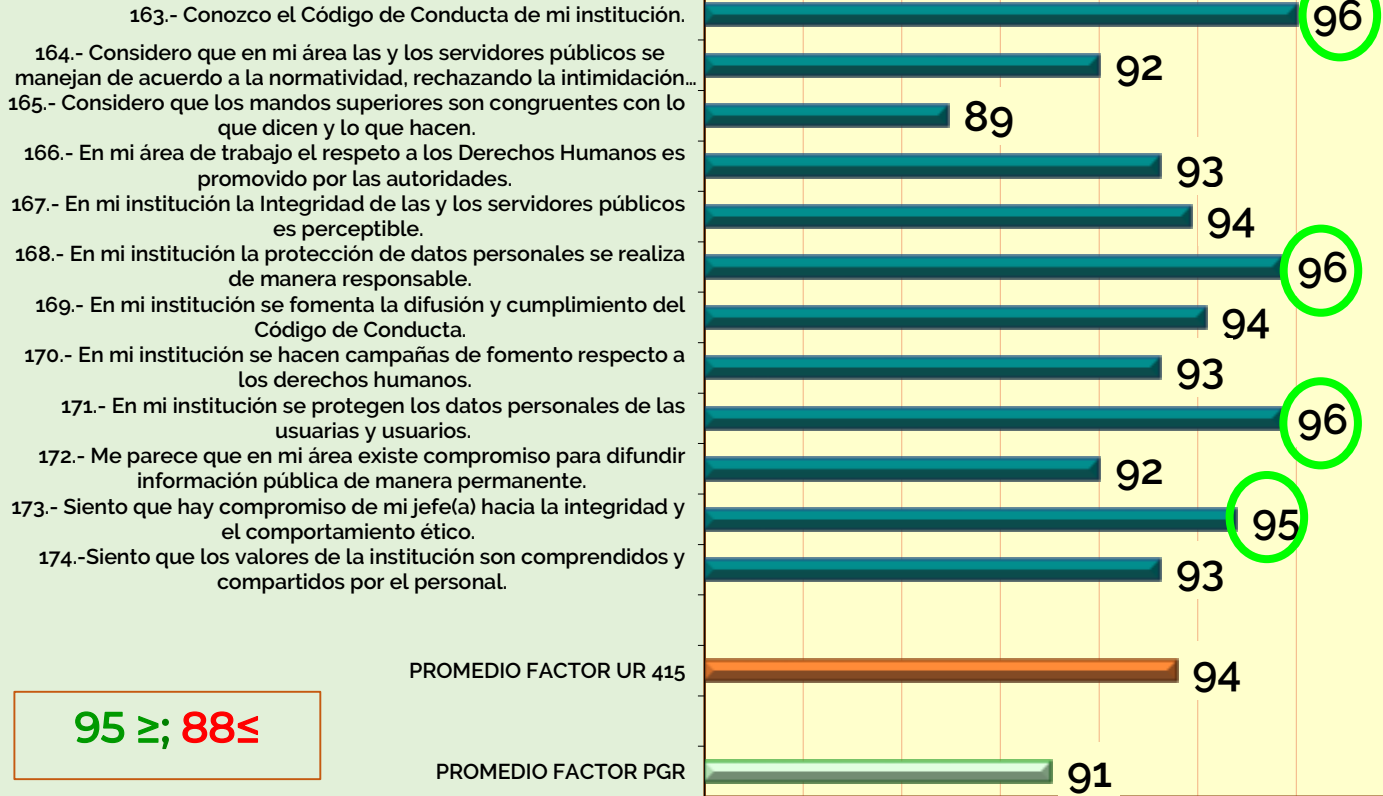


PTCCO UEIARV 2019

La UEIARV es
Íntegra



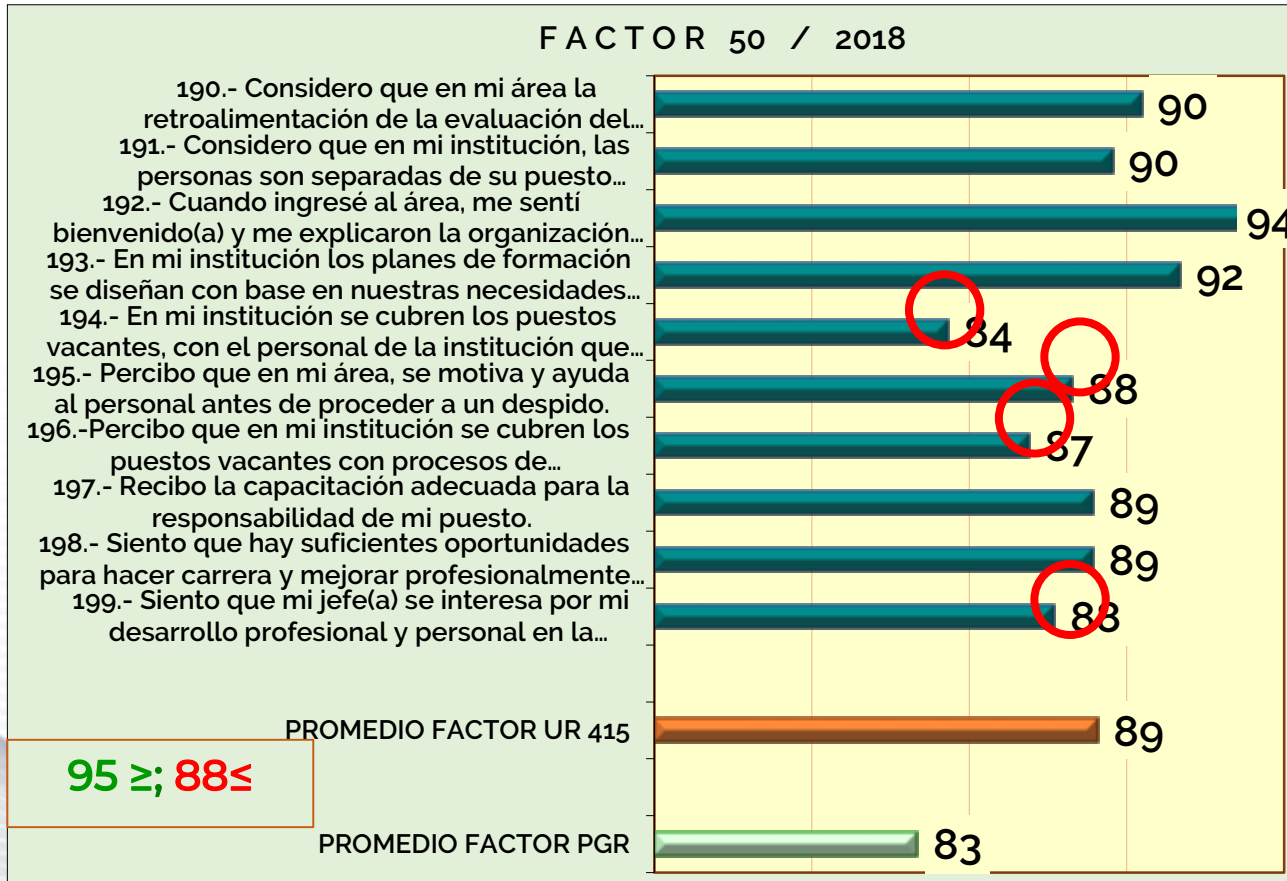
FACTOR 49 / 2018



95 ≥; 88 ≤

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



La UEIARV es Profesional

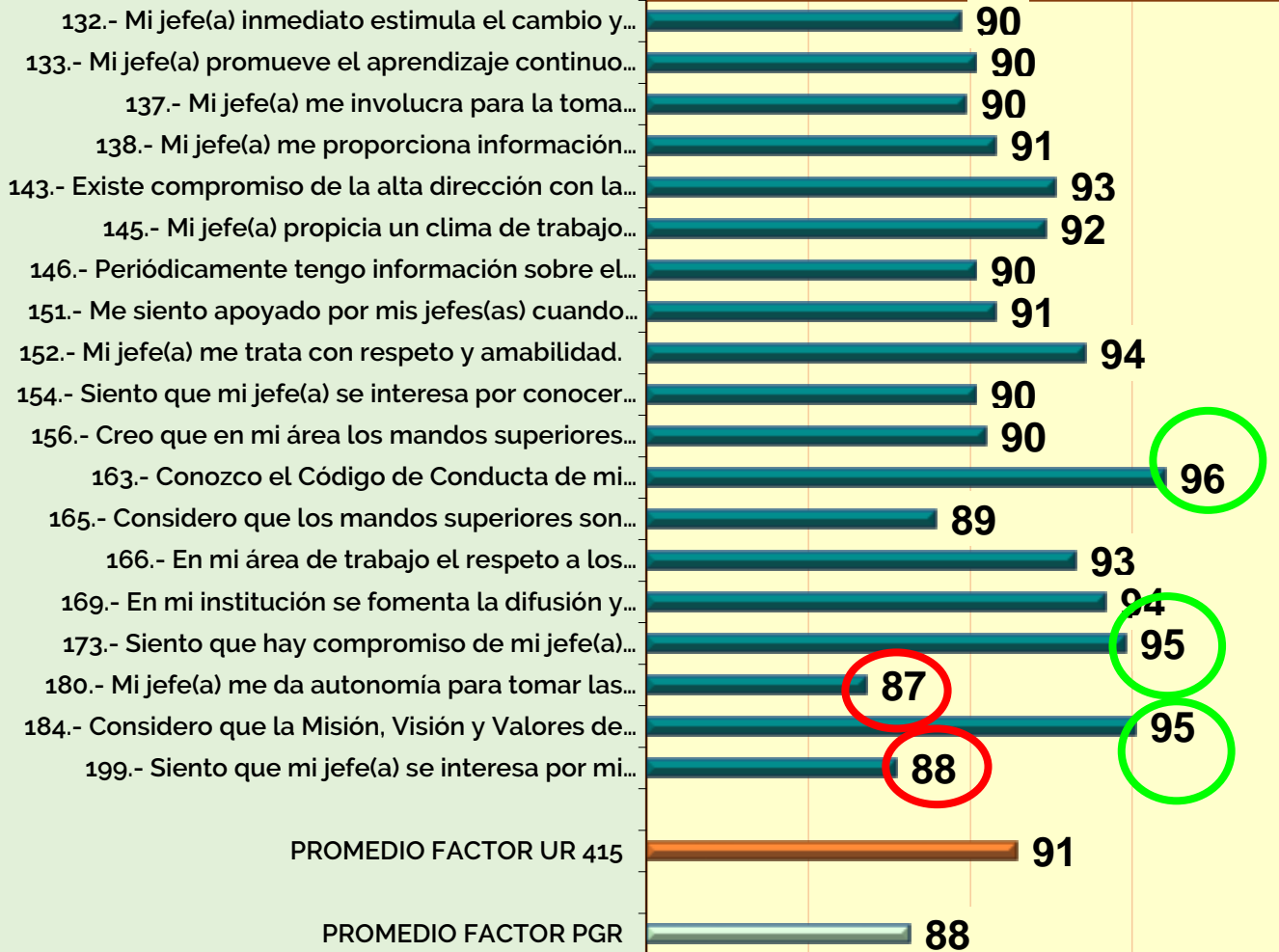


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo
Integral



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

puntos.

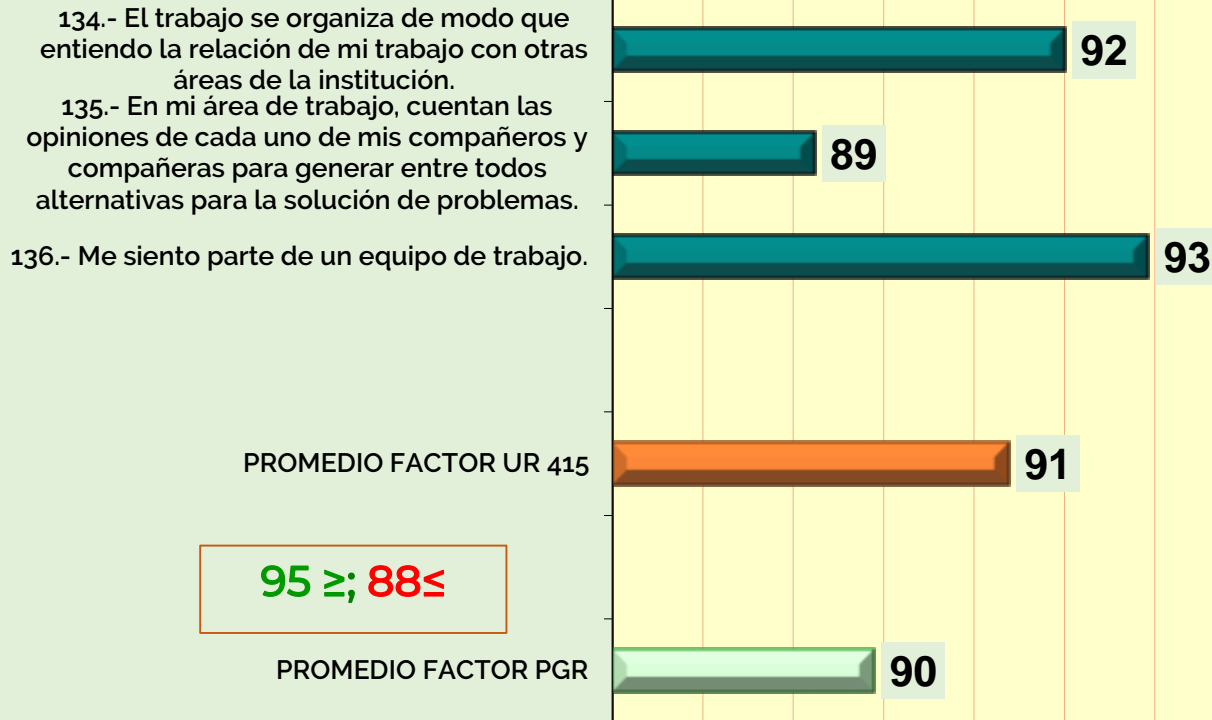
95 ≥; 88 ≤



Resultado de factores de Valores

PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:
Cooperación



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

PTCCO UEIARV 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.

92

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

90

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

89

PROMEDIO FACTOR UR 415

90

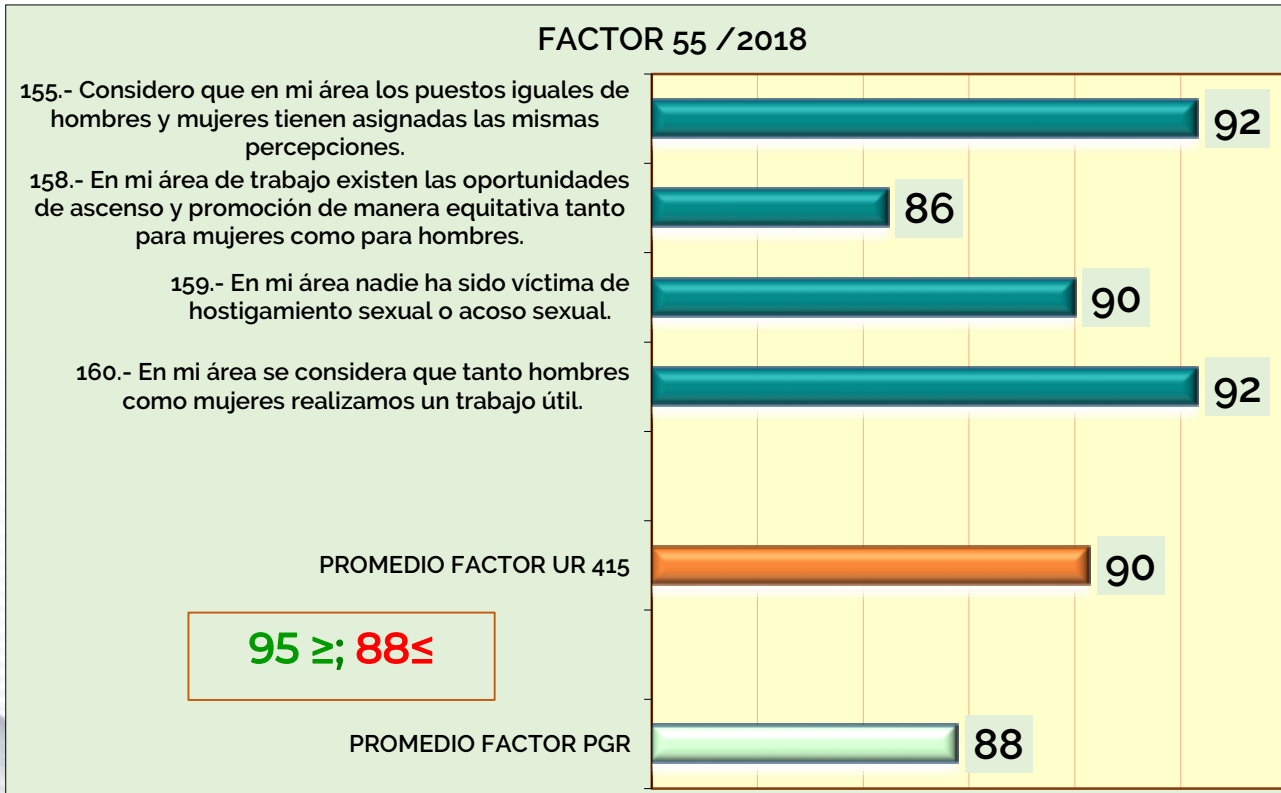
95 ≥; 88 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

82

Se puede observar que las y los servidores públicos de la UEIARV, 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 UEIARV 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la UEIARV, 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 UEIARV

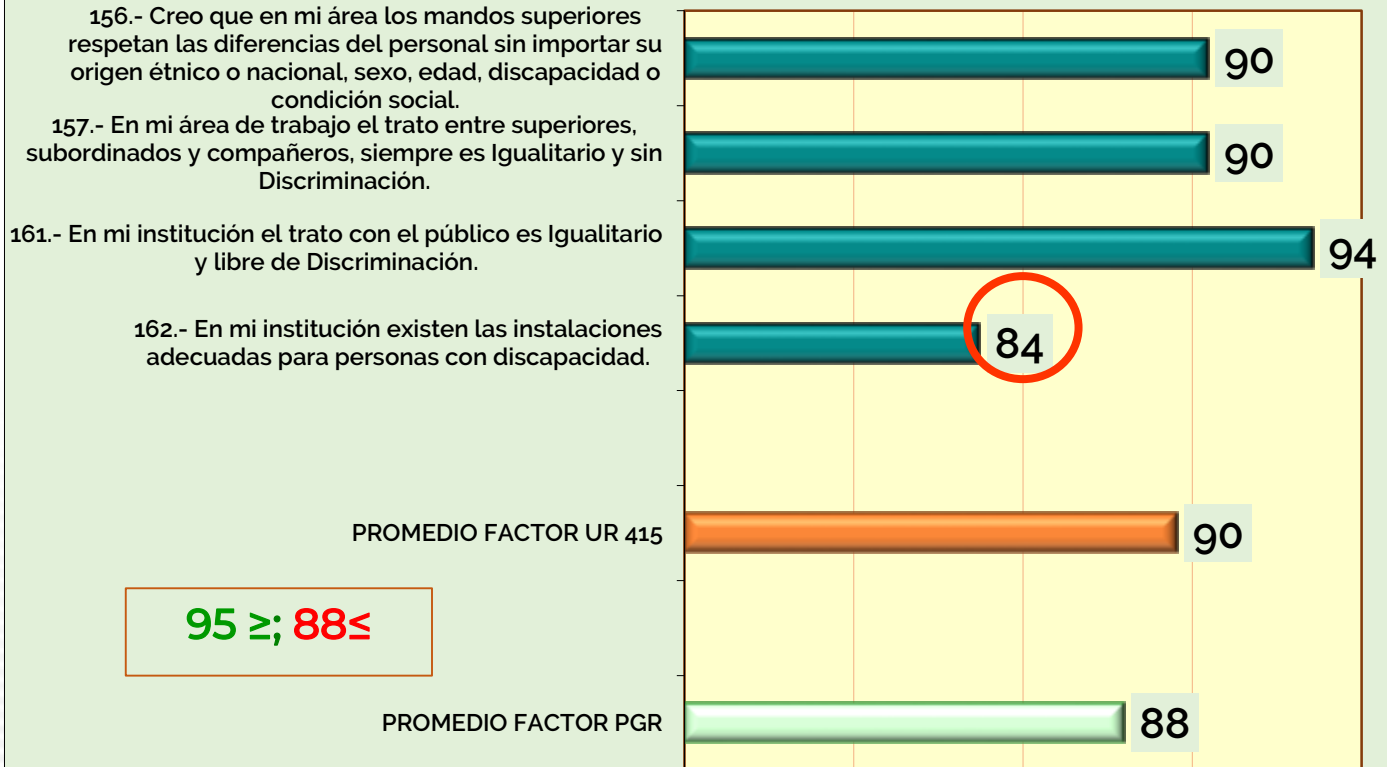


PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 56 / 2018

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

88

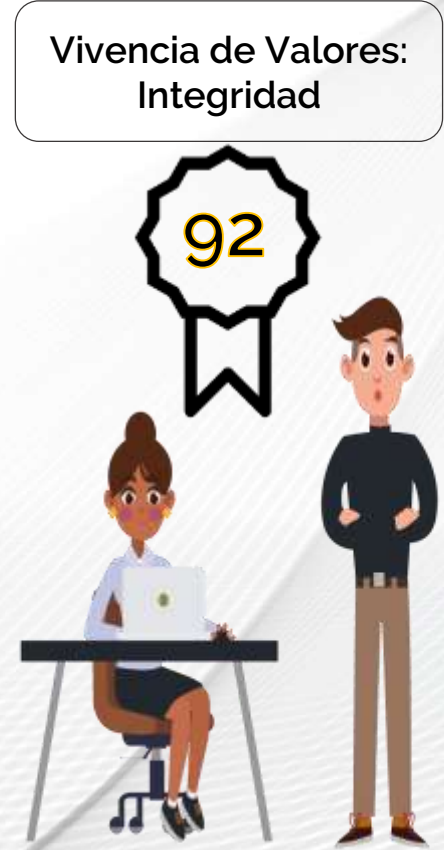
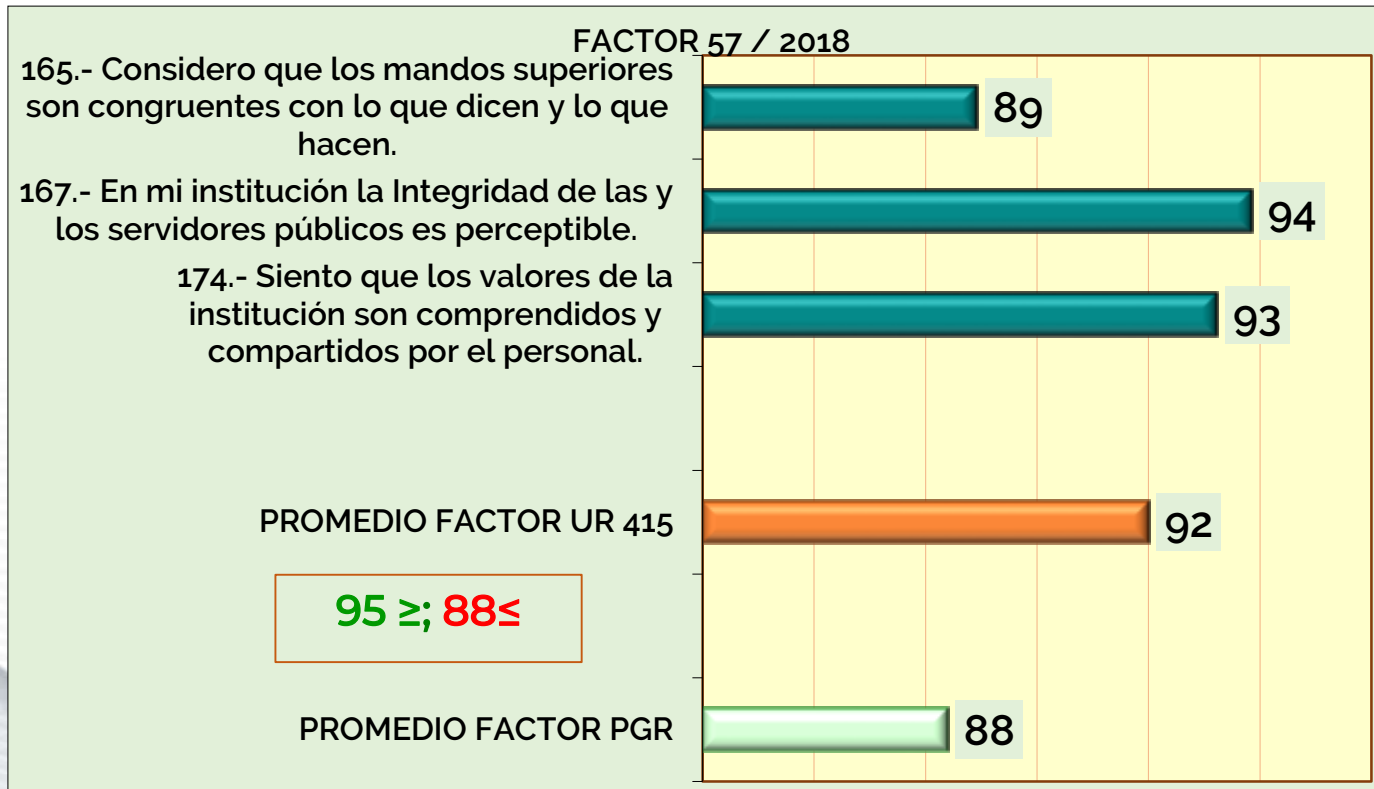


95 ≥; 88 ≤

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



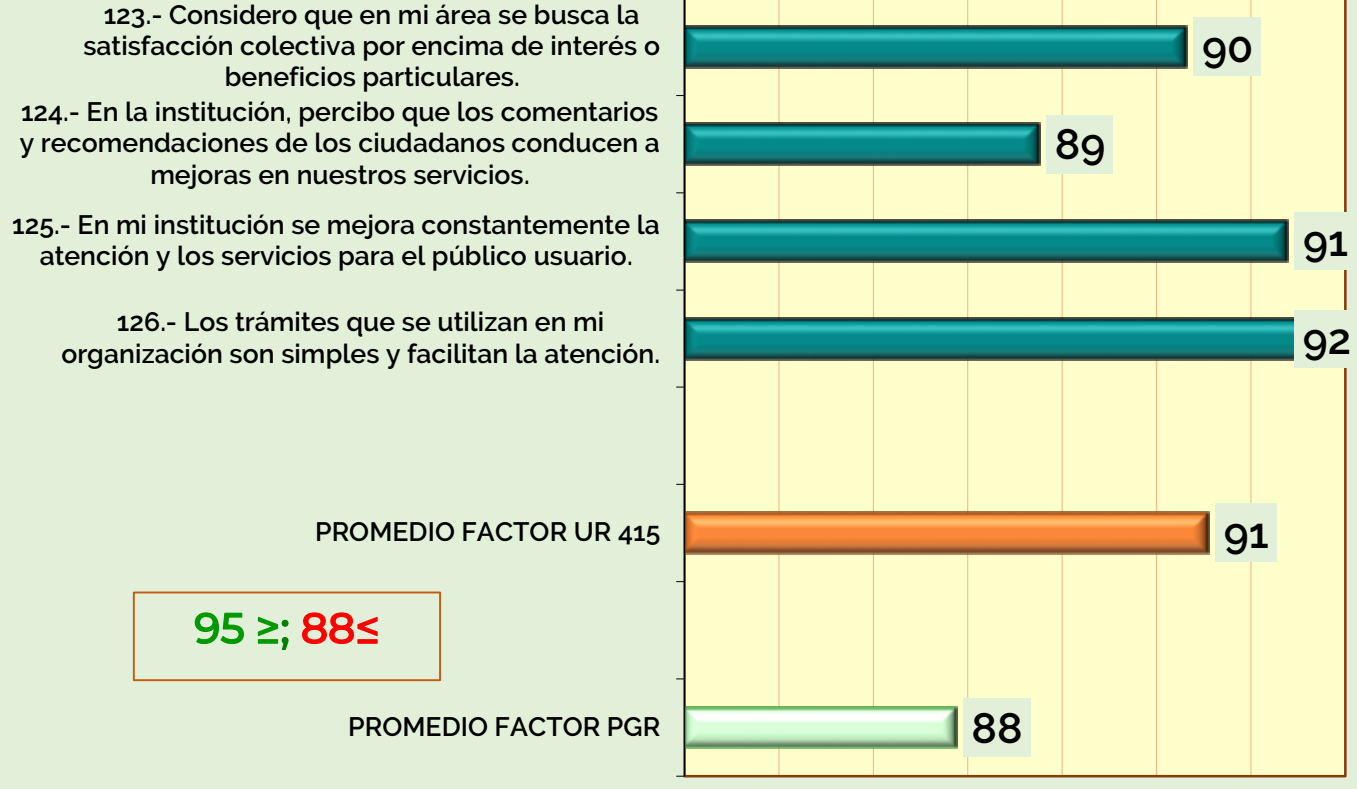
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la UEIARV, por lo cual se considera que la UEIARV está conformada por personas íntegras en su actuar



PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 58 /2018

Vivencia de Valores:
Interés Público



95 ≥; 88 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIARV 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 UEIARV 2019

FACTOR 59 /2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

96

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

94

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

95

PROMEDIO FACTOR UR 415

95

95 ≥ ; 88 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

93

Vivencia de Valores:
Liderazgo

95

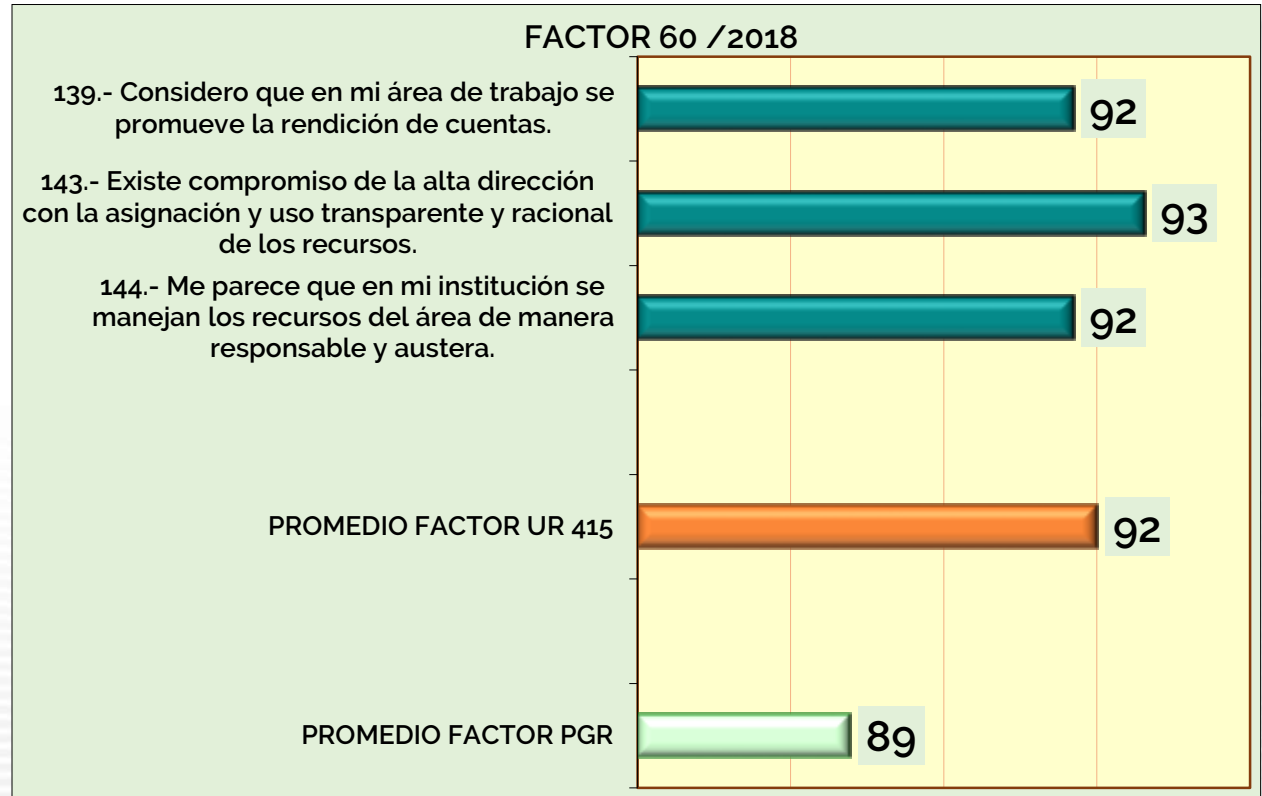


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la UEIARV de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO UEIARV 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

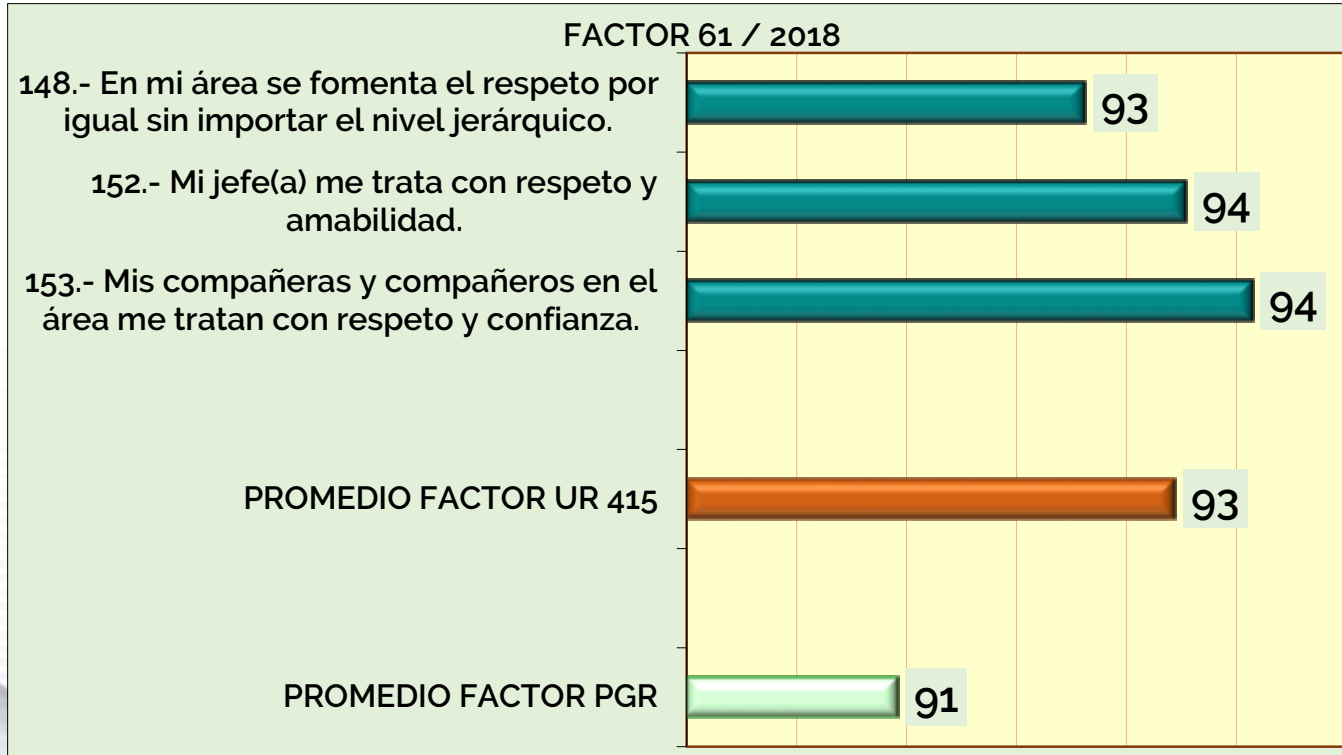


Se considera que los mandos superiores de la UEIARV, asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones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

95 ≥; 88 ≤



PTCCO UEIARV 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



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

95 ≥; 88 ≤



PTCCO UEIARV 2019

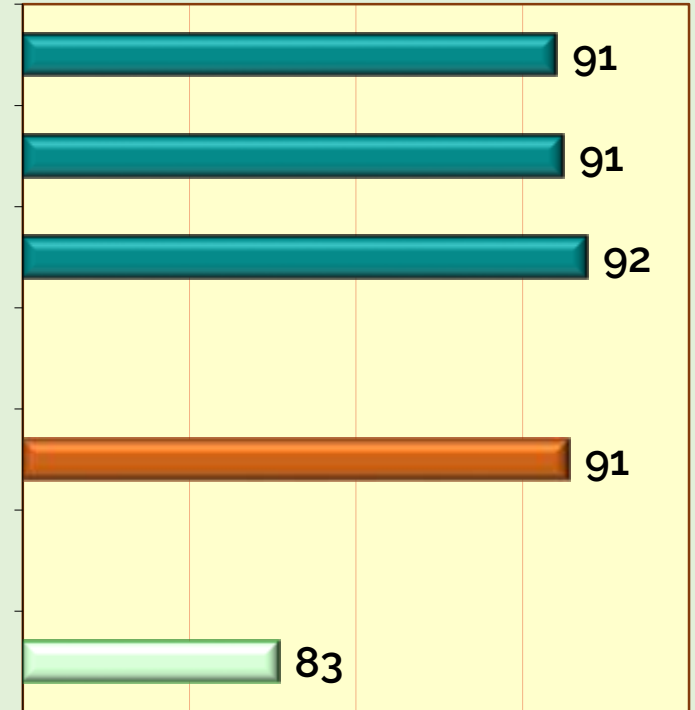
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

93



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.

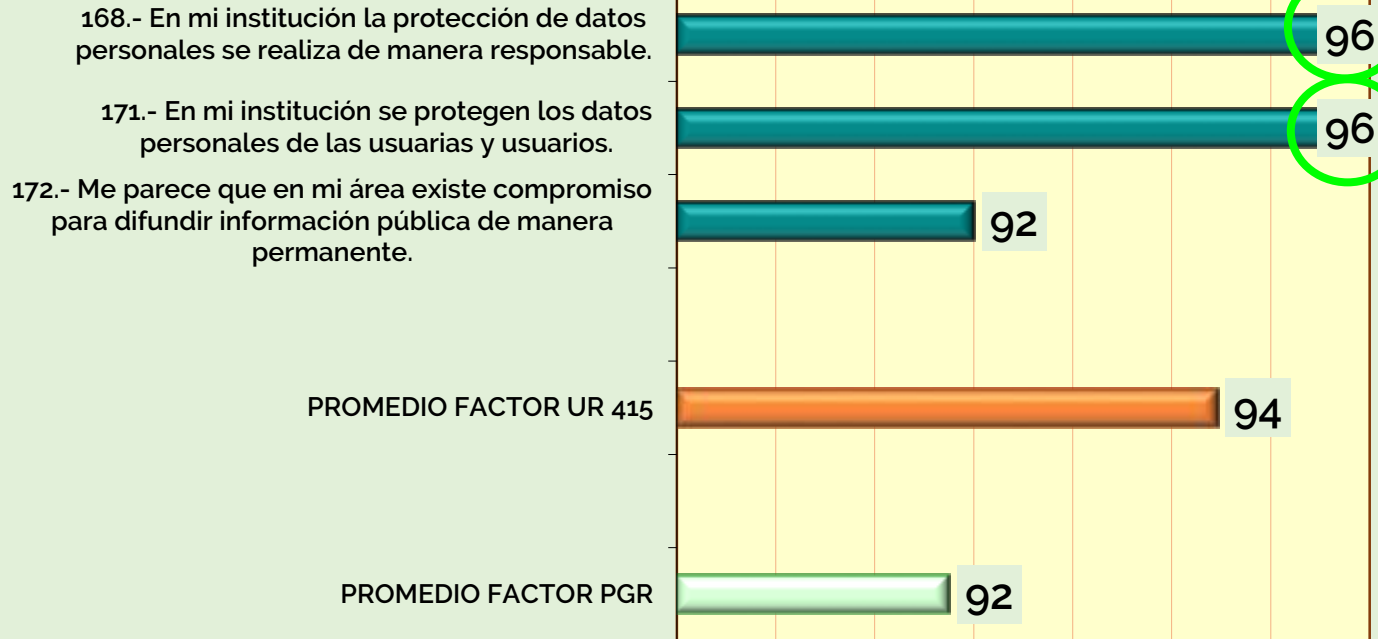


La calificación que obtuvo la UEIARV, en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan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

95 ≥; 88 ≤

PTCCO UEIARV 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

95 ≥; 88 ≤



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de Asalto y
Robo de Vehículos

PTCCO UEIARV 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de Asalto y
Robo de Vehículos

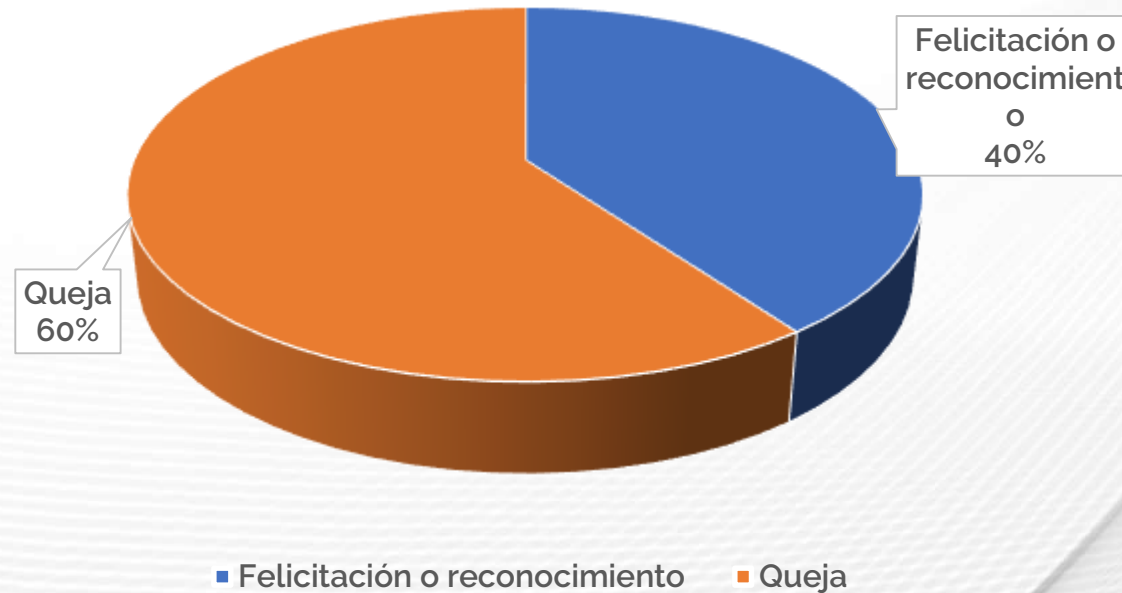
PTCCO UEIARV 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO UEIARV 2019

COMENTARIOS

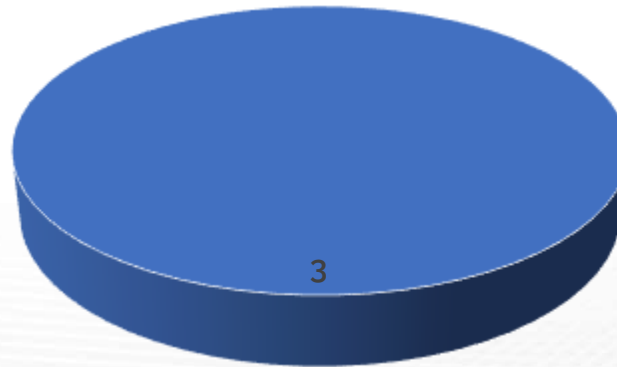


De los 5 comentarios expresados, 2 destacan en felicitar y agradecer por hacer este tipo de encuestas a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo y 3 comentarios por quejas.



PTCCO UEIARV 2019

3 UEIARV/ECCO 2018



■ Profesional ■ ■ ■

Cabe destacar que de los 3 comentarios registrados expresaron que todavía no brindan facilidades para un cambio de adscripción.



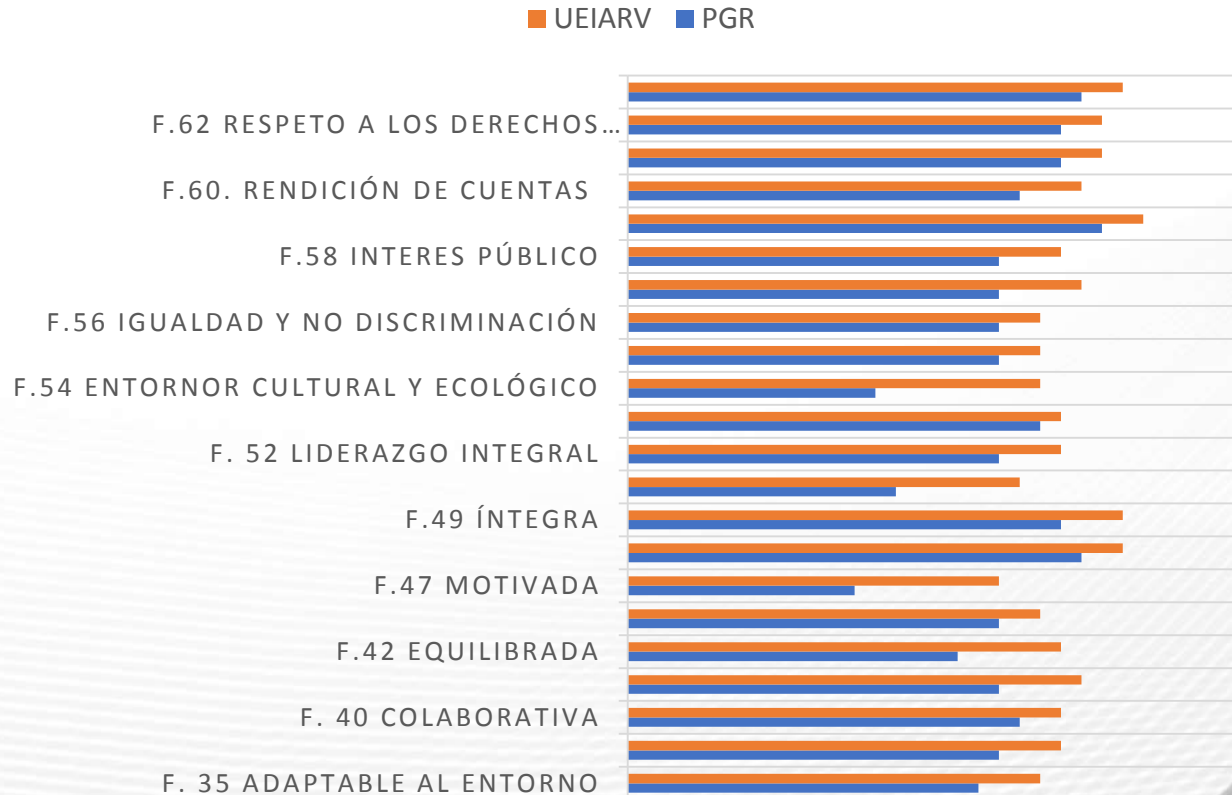
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO UEIARV 2019

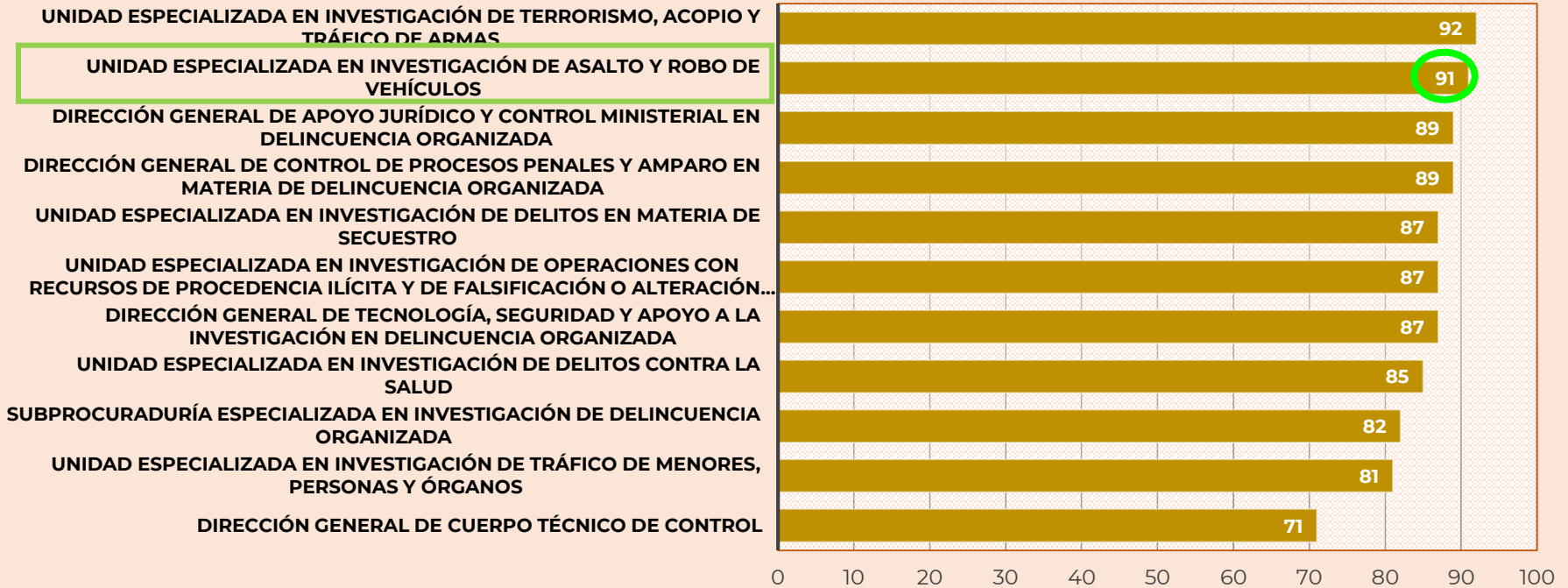


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, se encuentra por arriba del promedio de la UIEARV.



PTCCO UEIARV 2019

COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018

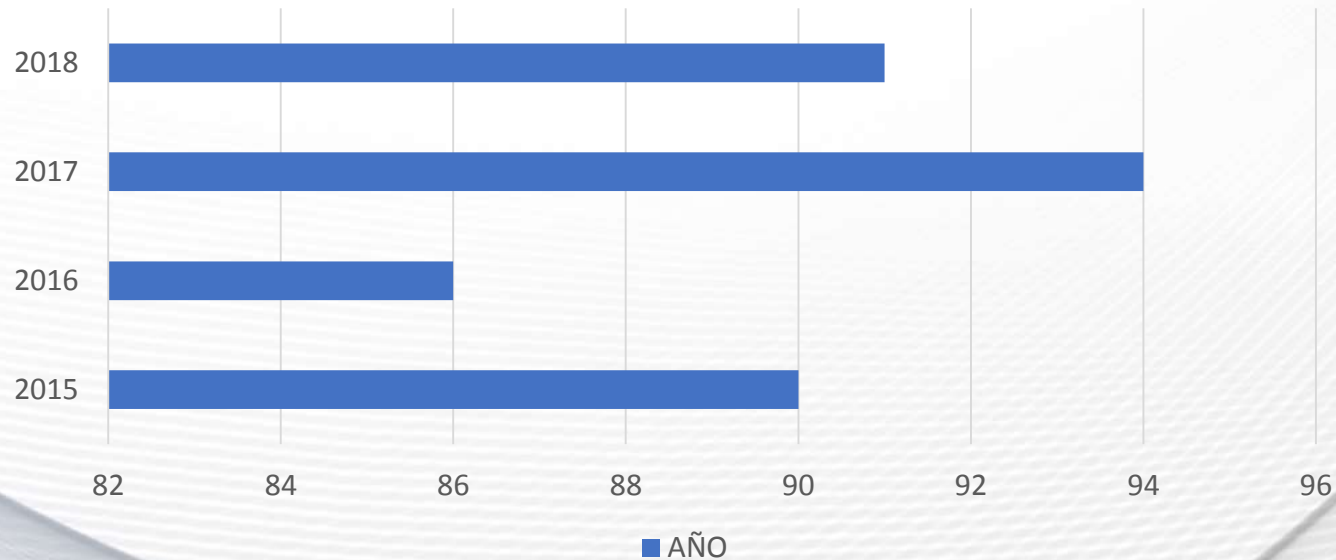


La UEIARV, refrenda el segundo lugar ya con la UEITATA, son la Unidades mejor calificadas.



PTCCO UEIARV 2019

COMPARATIVO HISTÓRICO UEIARV





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de Asalto y
Robo de Vehículos

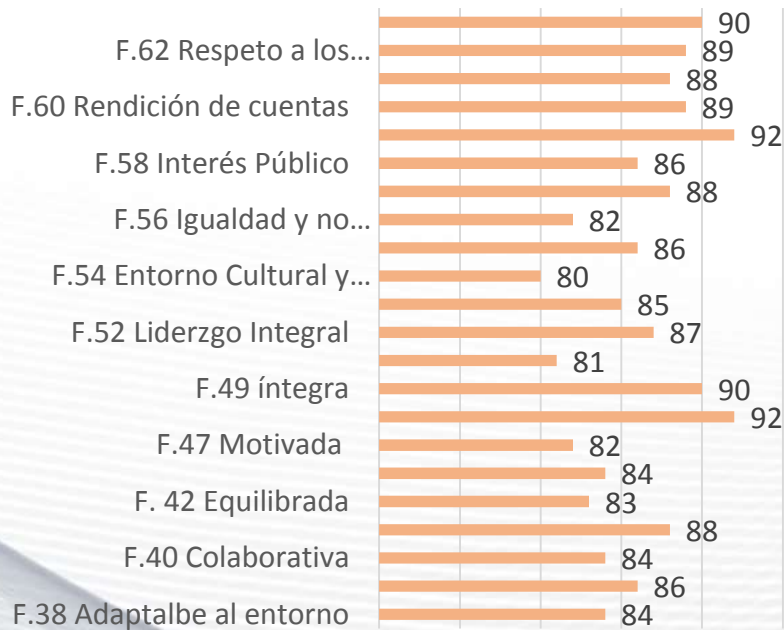
PTCCO UEIARV 2019

3.2. Resultados UEIARV 2016 Vs. 2018



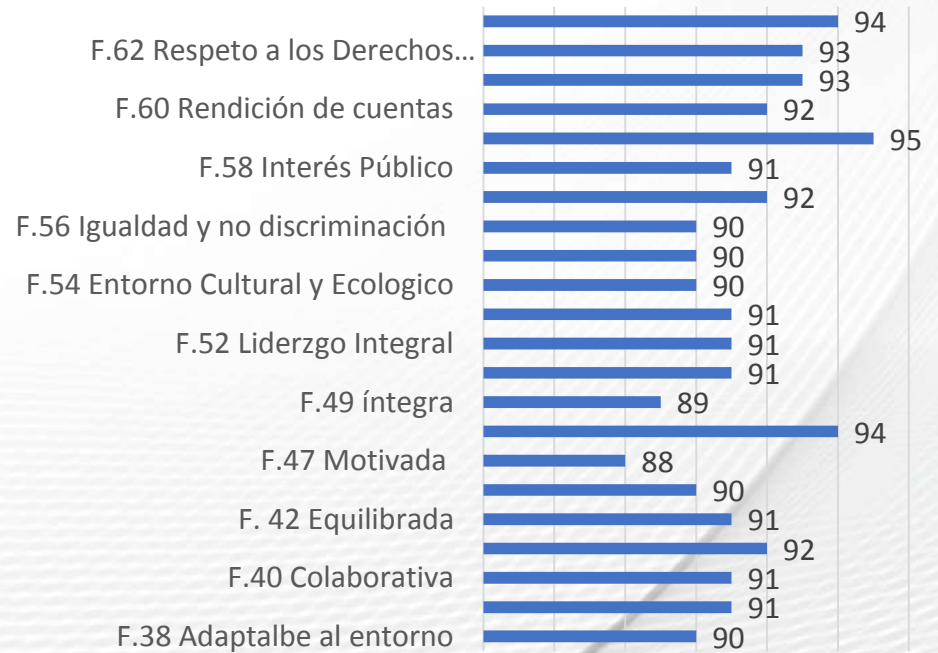
PTCCO UEIARV 2019

2016



2016

2018



2018



PTCCO UEIARV 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO UEIARV 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 UEIARV 2017-2018

$$\frac{15 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{15 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO UEIARV 2019

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 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

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

Factor XVII

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

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

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

Factor XIV

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

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's



PTCCO UEIARV 2019

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



PTCCO UEIARV 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---


FACTOR

63.- TRANSPARENCIA


OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

NO.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		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 Asalto y Robo de Vehículos obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como las Prácticas de Transformación 2019	UEIARV	Correo electrónico- Cartel	Anual	E O	X 			P															
						Todo Personal			R															




MTR. MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS



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



PTCCO UEIARV 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---


FACTOR

52. Liderazgo Integral


OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	M		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 UEIARV.	UEIARV/CGSA/DCFP	Correo electrónico Oficio	Anual	E	M	Mandos Superiores y Mandos Medios			P														
					D					R														



MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS



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



PTCCO UEIARV 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---

FACTOR

50. PROFESIONAL

794.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.


796.- 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.)

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


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un ambiente laboral con estabilidad y capacitación para cubrir los perfiles requeridos por la Unidad Especializada.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							I	II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir la convocatoria publicada por la Dirección General del Servicio de Carrera al personal para ocupar plaza de AMPF cubriendo los requisitos indispensables y tomando en cuenta que se encuentra sujeta a la disponibilidad presupuestal por lo que no existe una periodicidad regular para la implementación de los procesos de ingreso.	UEIARV/CGSA/INACIPE	Correo electrónico oficina	Anual	E	X	Todo Personal			P														
					O			R																
2	Invitar a los mandos superiores y medios a los cursos de "Motivación Laboral" y "Planeación Estratégica" que imparte la Dirección General de Formación Profesional, para que cuenten con las herramientas que les permitan otorgar las facilidades al personal adscrito para que pueda capacitarse.	UEIARV/CGSA/DCFP	Correo electrónico Oficina	Anual	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	52		P														
					O			R																



MTR. MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS



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



• PTCCO UEIARV 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---

FACTOR

50. PROFESIONAL

794.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.


796.- 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.).

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


OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

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	DEC			
1	Difundir la convocatoria publicada por la Dirección General del Servicio de Carrera al personal para ocupar plaza de AMPF cubriendo los requisitos indispensables y tomando en cuenta que se encuentre sujeta a la disponibilidad presupuestal por lo que no existe una periodicidad regular para la implementación de los procesos de ingreso.	UEIARV/CGSA/INACIDE	Correo electrónico oficina	Anual	E X	Todo Personal		P															
					O			R															
2	Invitar a los mandos superiores y medios a los cursos de "Motivación Laboral" y "Planeación Estratégica" que imparte la Dirección General de Formación Profesional, para que cuenten con las herramientas que les permitan otorgar las facilidades al personal adscrito para que pueda capacitarse.	UEIARV/CGSA/NDGP	Correo electrónico Oficina	Anual	E X	Mandos Superiores y Mandos Medios	52	P															
					O			R															



MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS



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



• PTCCO UEIARV 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	--


FACTOR

46. INCLUSIVA
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2018															
					E	X		1	3	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Ofundir el Programa Anual de Capacitación 2019 para el personal administrativo y/o sustituirlo emitido por la Dirección General de Formación Profesional, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para generar estabilidad laboral y crecimiento profesional para las y los servidores públicos.	UEIARV/CGSA/DCFP	Correo electrónico Oficio	Anual	E	X	Todo Personal	55		P															
					O					R															
2	Definir al personal de la UEIARV, los equipos y acciones que tiene asignado para las personas con discapacidad, con la finalidad de conocer y hagan uso de ellas.	UEIARV/CGSA/DRMSC	Correo electrónico Oficio	Semanal	E	X	Todo Personal	95		P															
					O					R															




MTRD. MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS



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



• **PTCCO UEIARV 2019**


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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	--

FACTOR

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


OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

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	Difunde 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.	UEIARV/DGFP	Correo electrónico Catal Oficios	Anual	E X D	Todo Personal			D														



MTR. MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS



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