



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de
Tecnología, Seguridad y Apoyo a
la Investigación en Delincuencia
Organizada**



PTCCO FGR 2019

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo.....	49
3.1. Comparación de resultados.....	53
3.1.1. Comparativo PGR Vs DG TSAIDO.....	54
3.1.2. Comparativo Unidades Administrativas SEIDO..	57
3.1.3. Comparativo Histórico DG TSAIDO.....	58
4. Resultados DG TSAIDO 2016 Vs 2018.....	60
5. Efectividad del PTCCO 2016.....	62
6. Definición de Objetivos Estratégicos.....	65
7. Definición de Prácticas de Transformación.....	65
8. Calendarización de Acciones de Mejora	65



PTCCO DG TSAIDO 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 53 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación la Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada.

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 DG TSAIDO 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 DG TSAIDO 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 DG TSAIDO 2019

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

53 servidoras y servidores públicos de la DG TSAIDO participaron en la ECCO 2018 de un universo de 64, es decir el 82.8125 %, a diferencia del 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 DG TSAIDO en la encuesta fue de **87 puntos**, 4 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 Institución en la DG TSAIDO 2018 es el siguiente:

$$93 \geq; 81 \leq$$

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



PTCCO DG TSAIDO 2019

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



93 - 96



82 - 92



71 - 81

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 71 y 81 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 DG TSAIDO presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FGR 2019

1. Análisis Cuantitativo



Datos Sociodemográficos



PTCCO DG TSAIDO 2019

¿El encuestado es? /

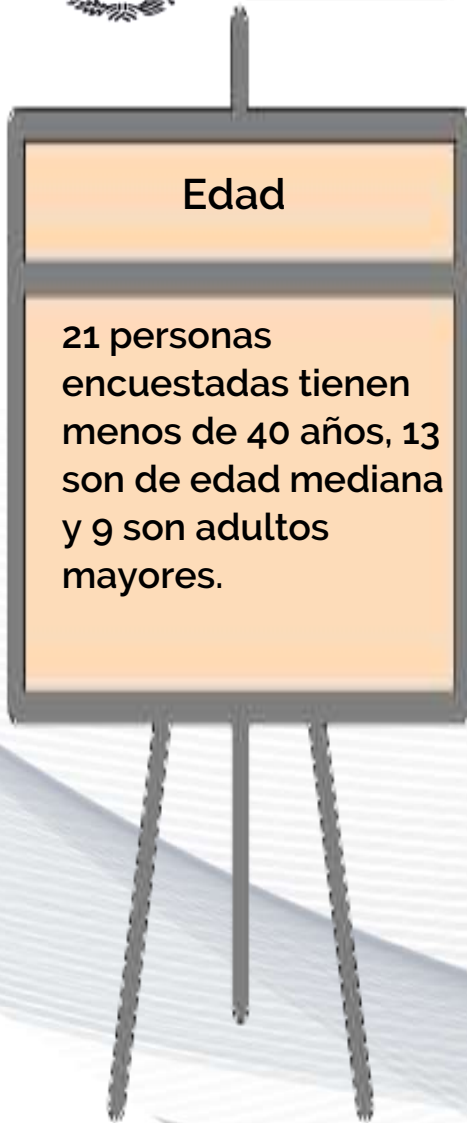


Sexo

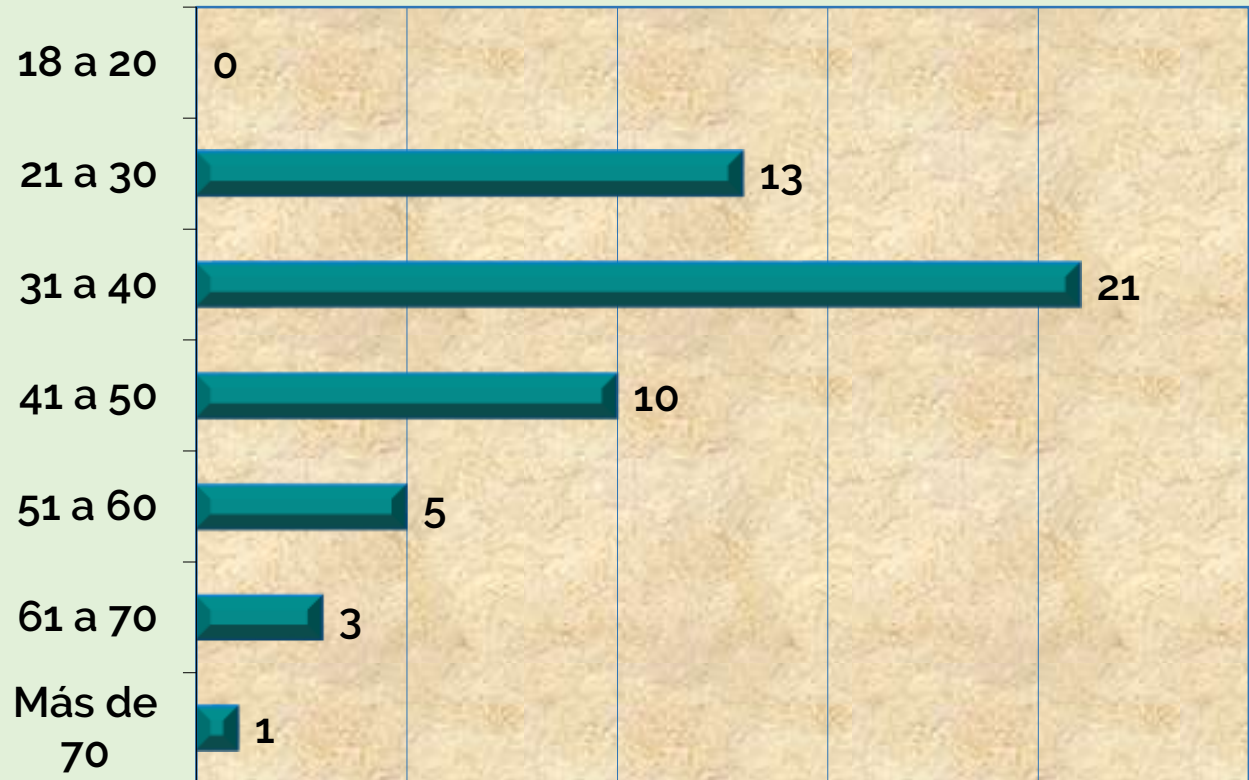
La participación de los hombres fue superior por 5 puntos porcentuales al de las mujeres.



PTCCO DG TSAIDO 2019



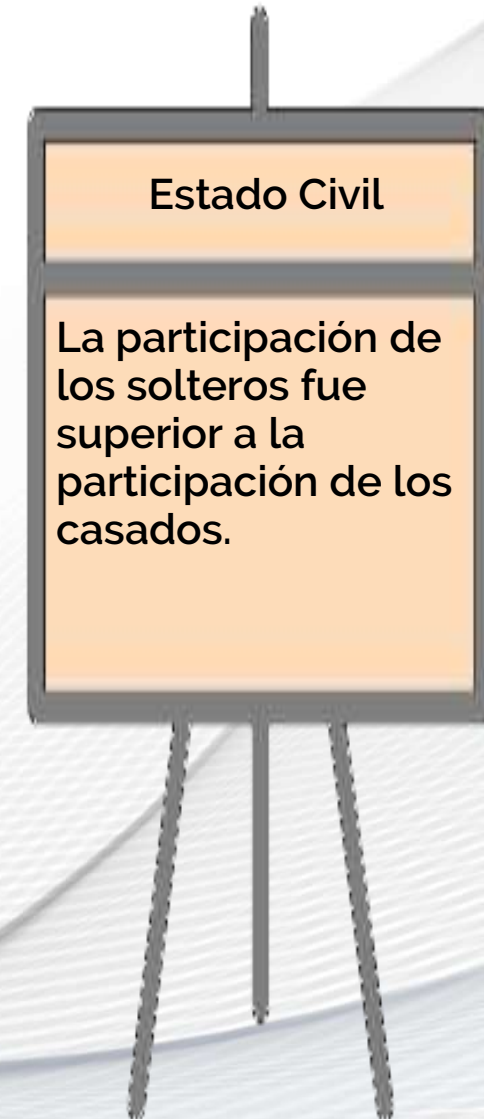
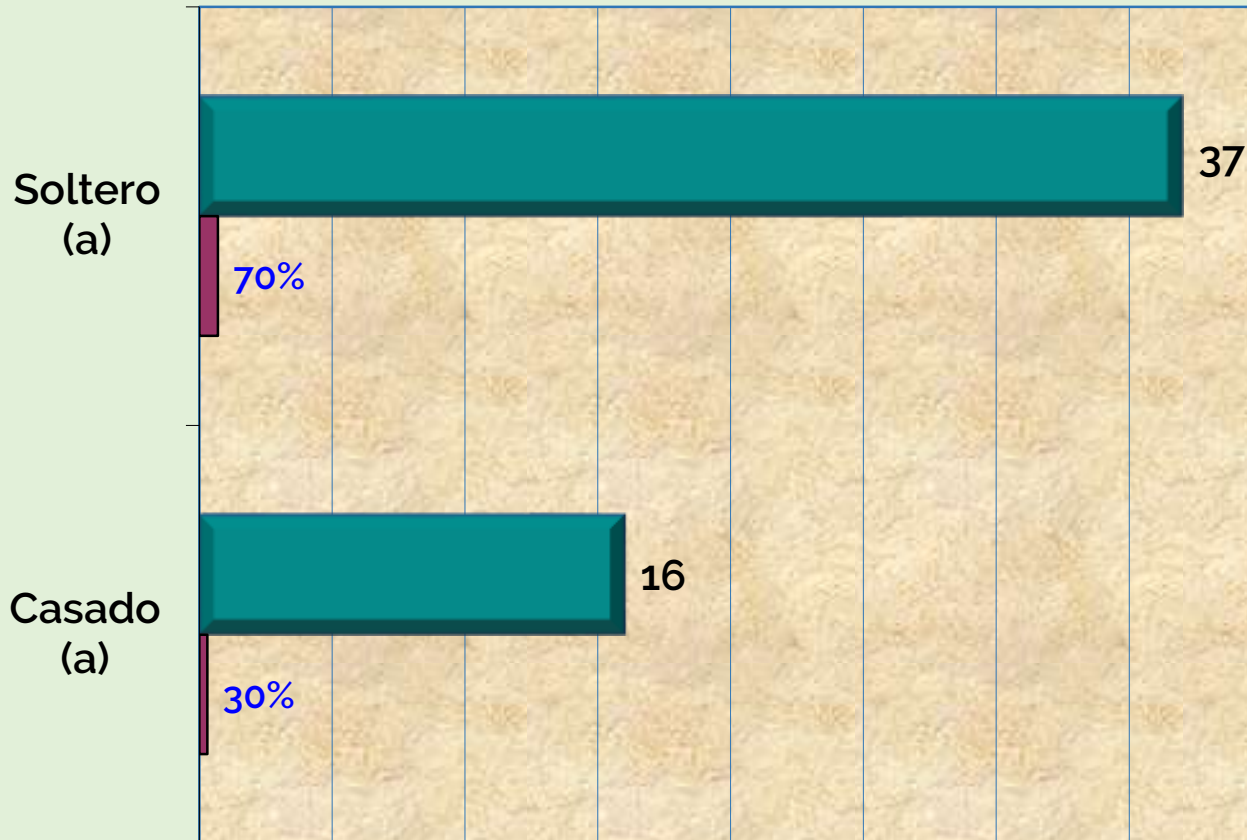
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DG TSAIDO 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018





PTCCO FGR 2019

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



Nivel de Estudios

El 56% del universo total, cuenta con estudios de Licenciatura o Estudios Profesionales completos, asimismo se refleja que el 16% de los participantes cuentan al menos con Maestría y solo se tiene el 2% de nivel primaria.



PTCCO DG TSAIDO 2019

Nivel de Puesto

51 personas que participaron en la ECCO se compone son administrativos, mientras que solo 2 personas cuentan con puesto operativo

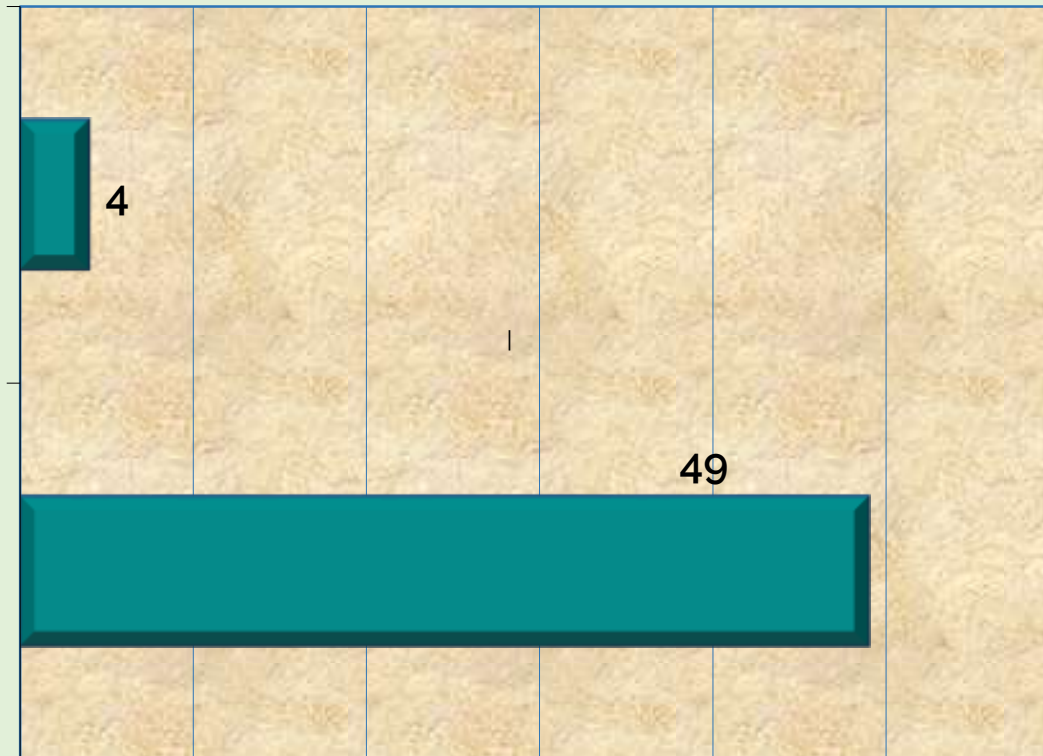
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DG TSAIDO 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.

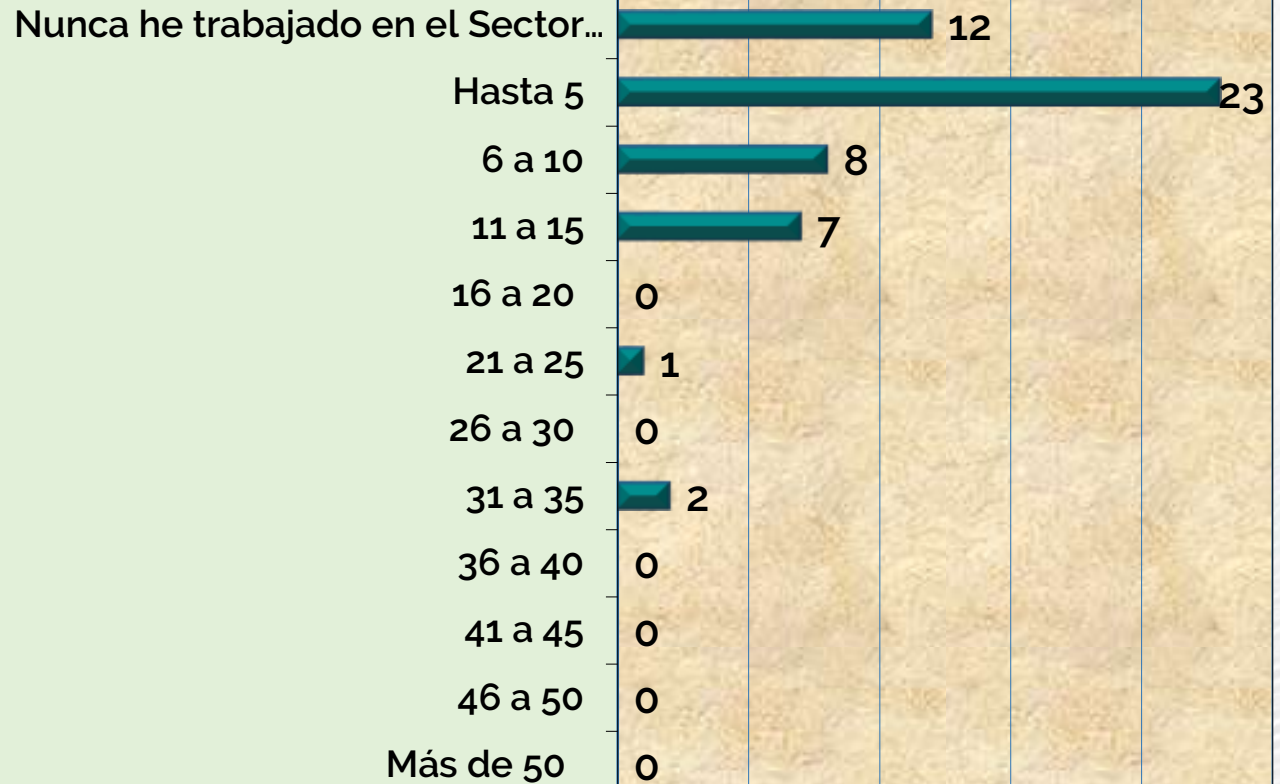


PTCCO DG TSAIDO 2019

Años en el Sector Privado

Casi 6 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

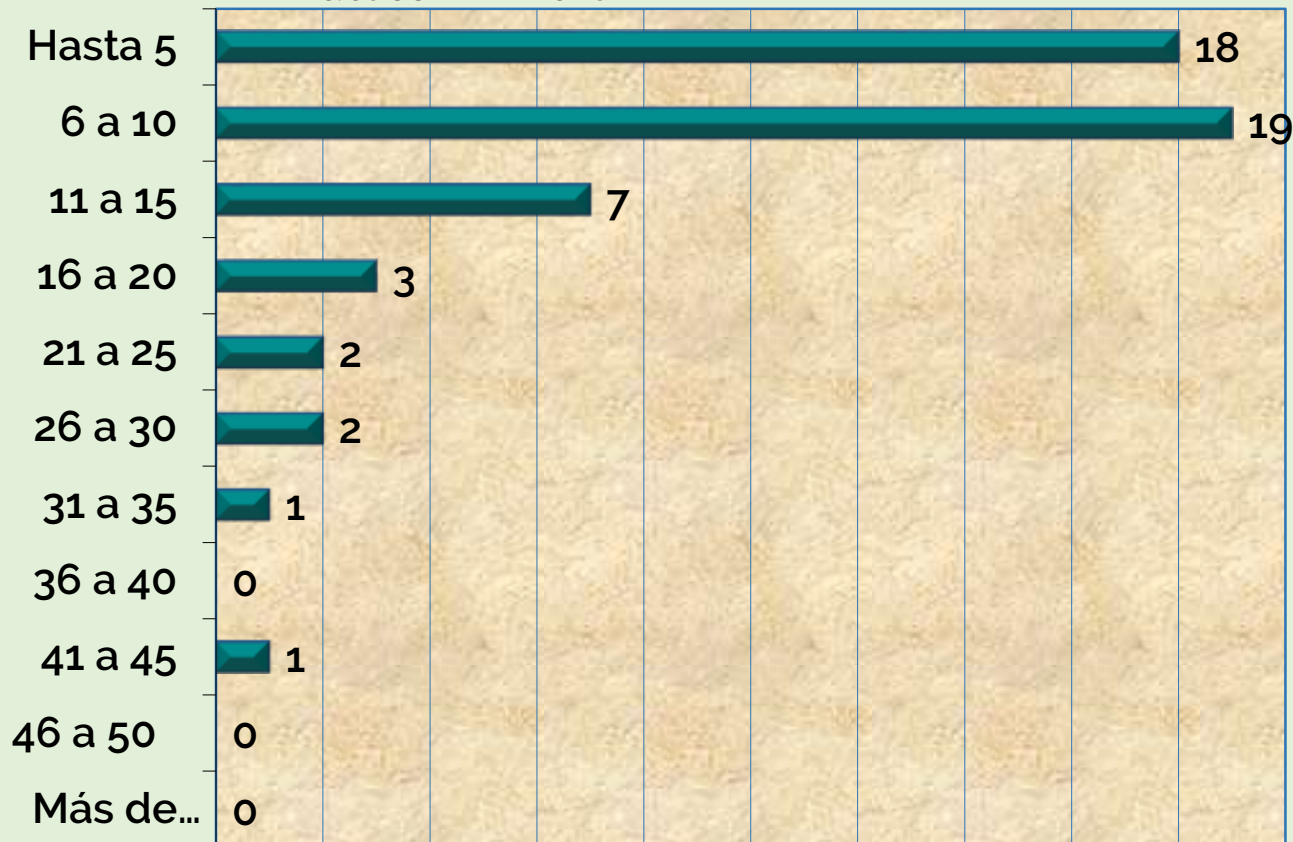
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DG TSAIDO 2019

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



Años en el Sector Público

El 56% de los encuestados, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

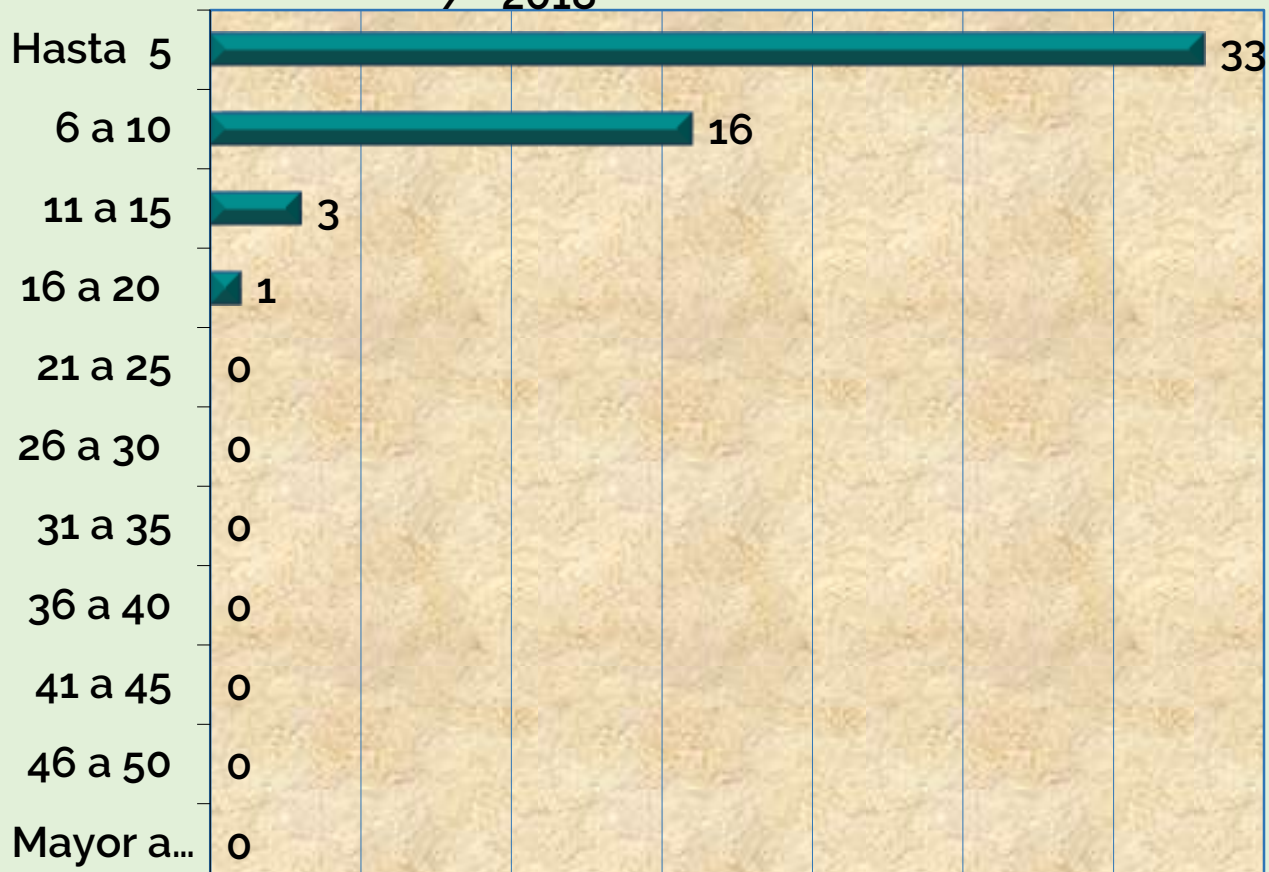


PTCCO DG TSAIDO 2019

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 DG TSAIDO 2019

Estudios actuales

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

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DG TSAIDO 2019

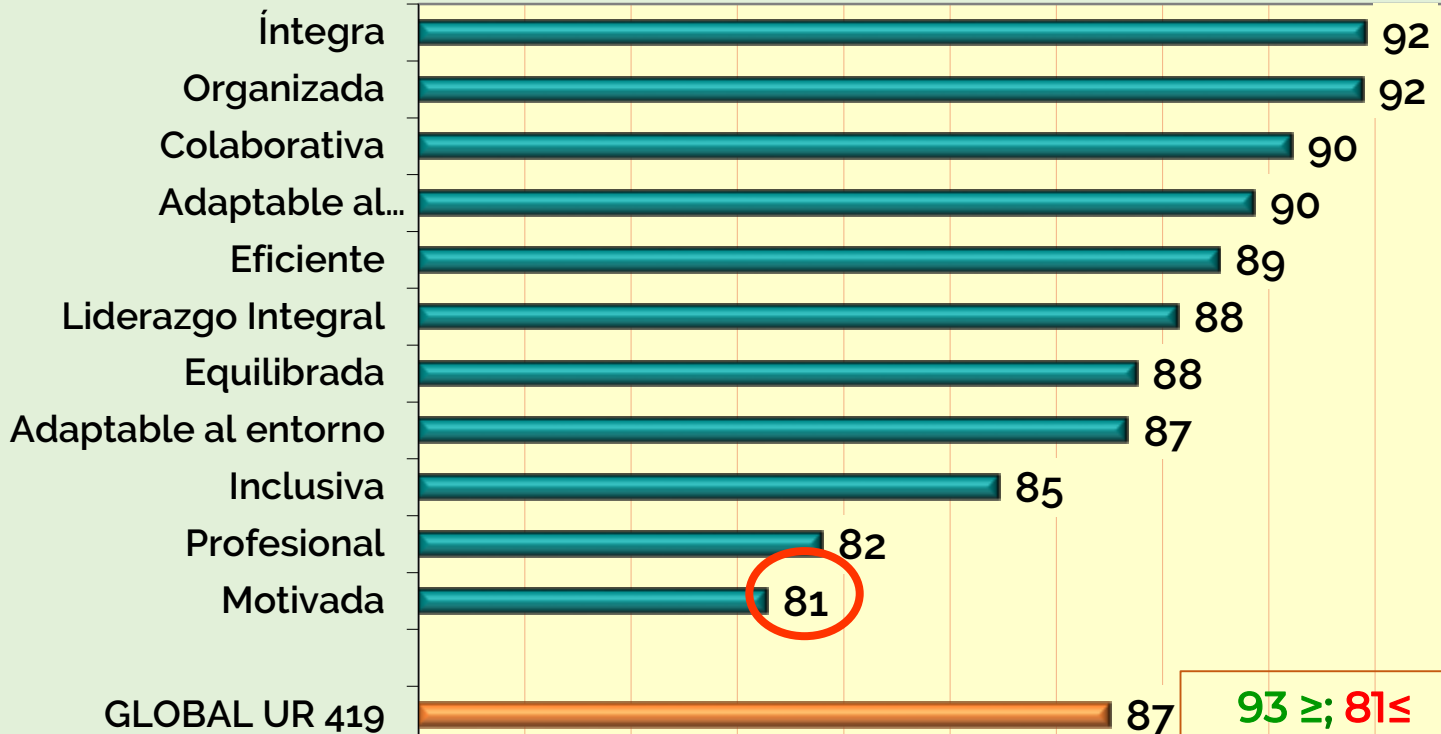
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DG TSAIDO 2019

Cómo es la
UR:419

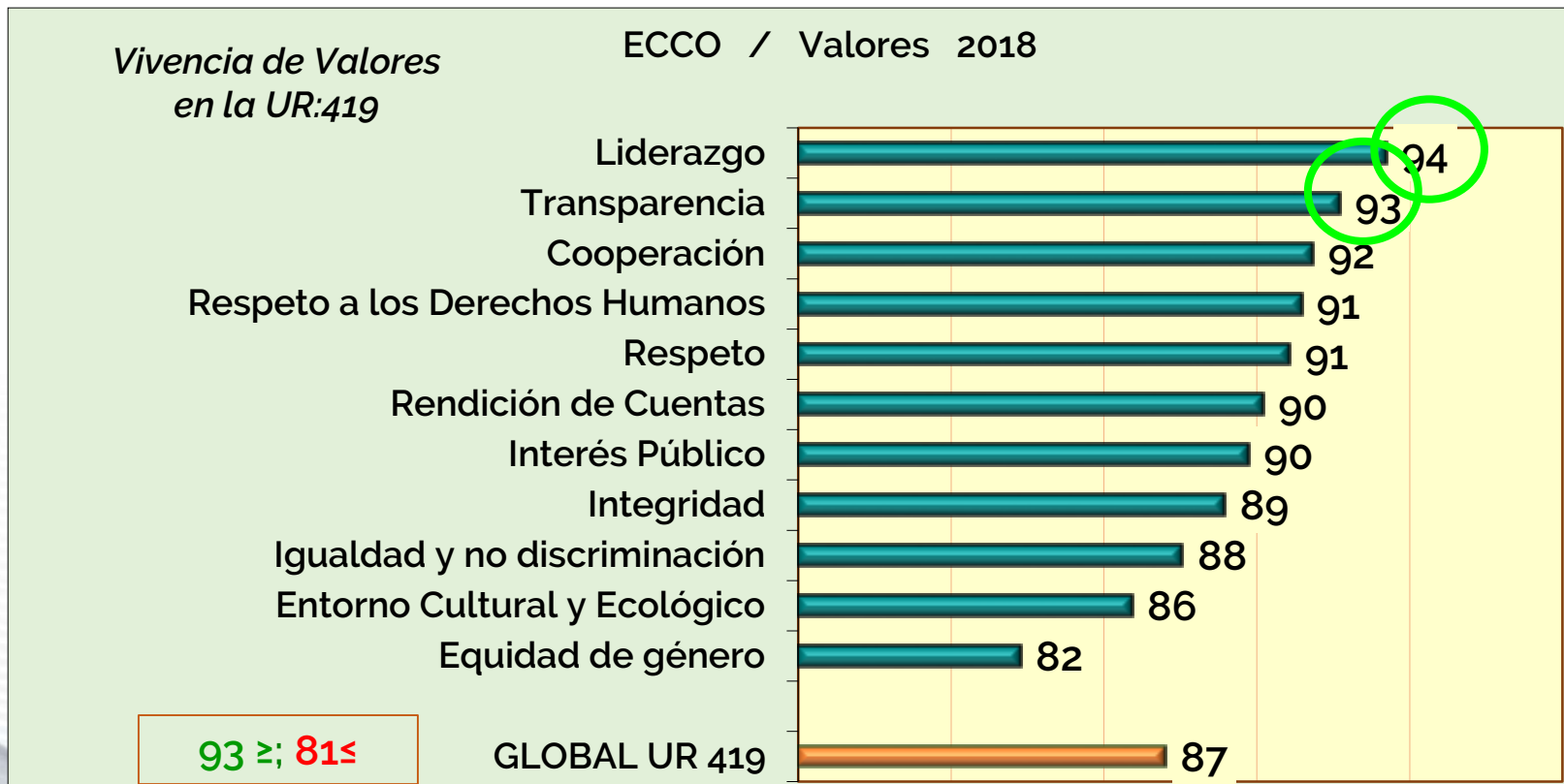
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR 419 / 2018



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



PTCCO DG TSAIDO 2019

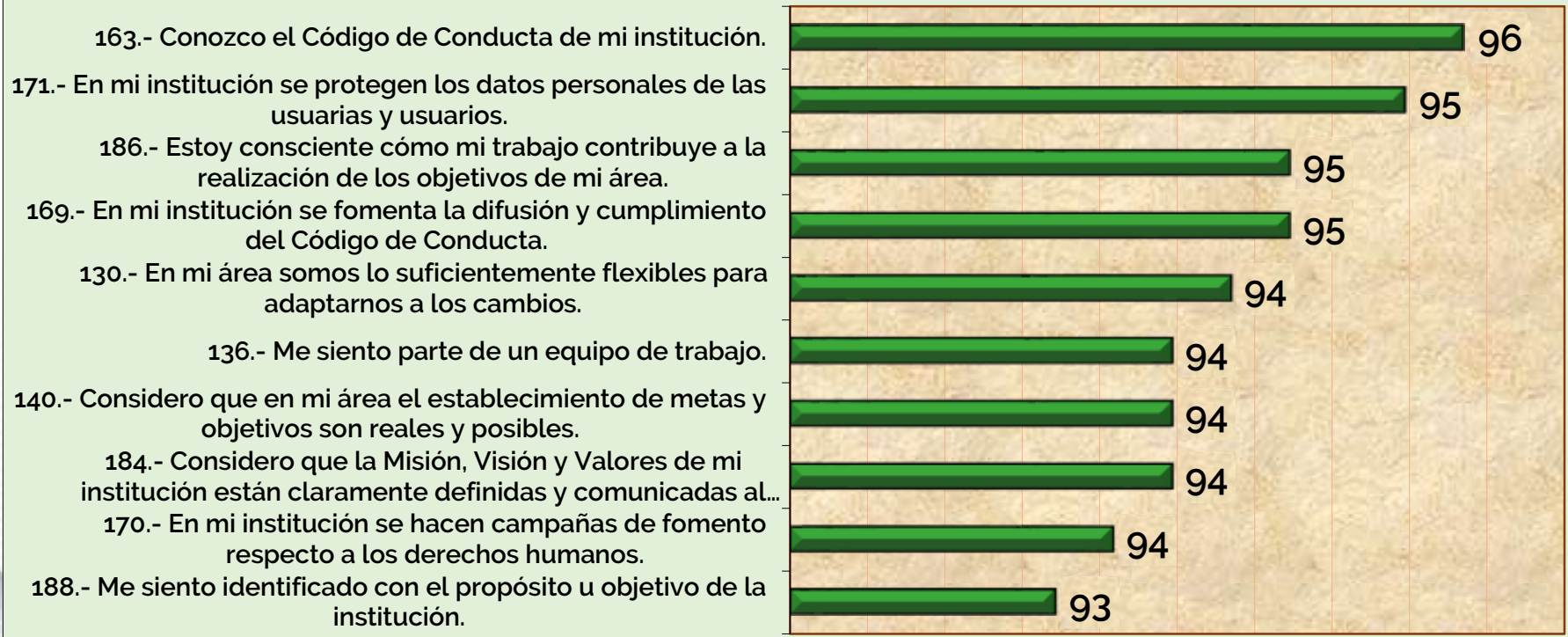


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DG TSAIDO las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico



PTCCO DG TSAIDO 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DG TSAIDO 2018



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



PTCCO DG TSAIDO 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DG TSAIDO / 2018



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

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

PTCCO DG TSAIDO 2019

Factores básicos Índice individual

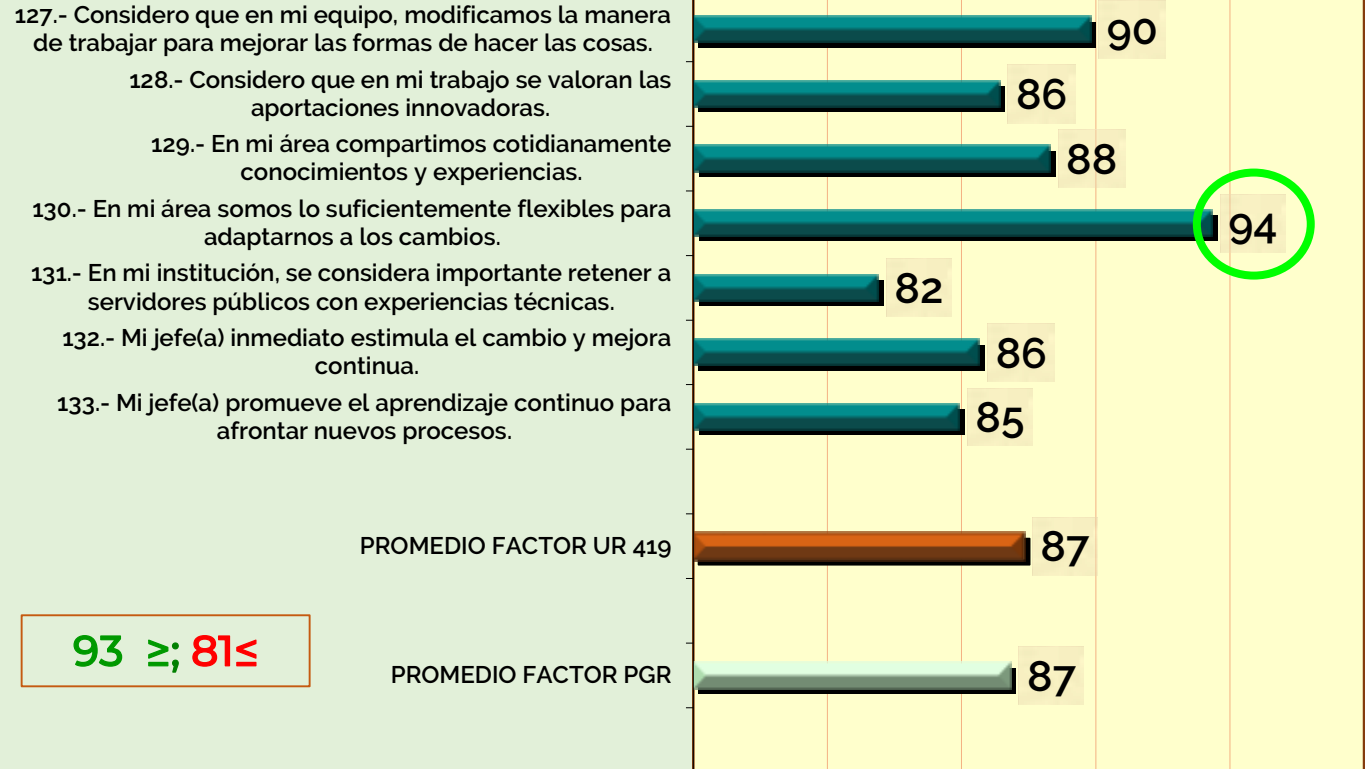


PTCCO DG TSAIDO 2019

La DG TSAIDO es Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

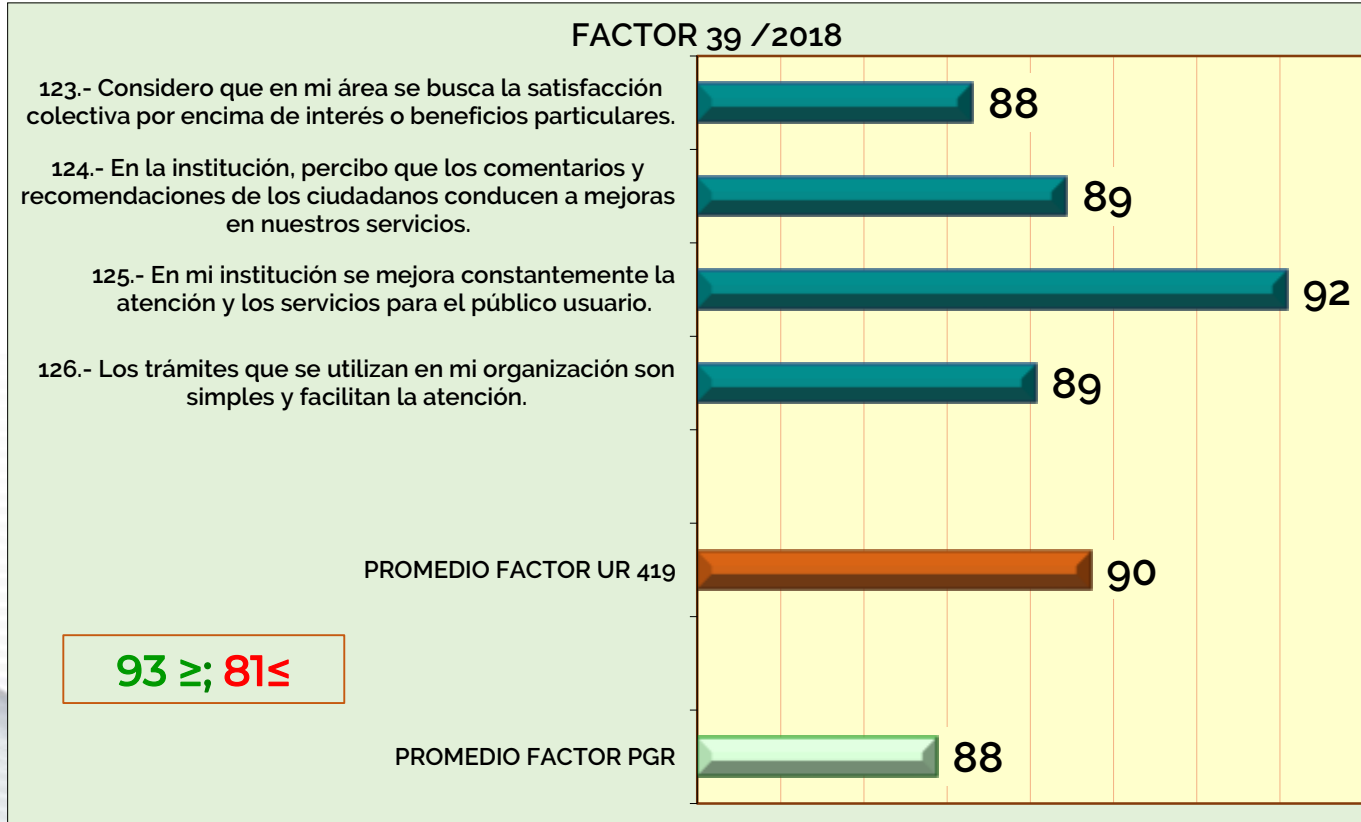


93 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad, no obstante consideran necesario que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas.



PTCCO DG TSAIDO 2019



La DG TSAIDO es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la DG TSAIDO se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

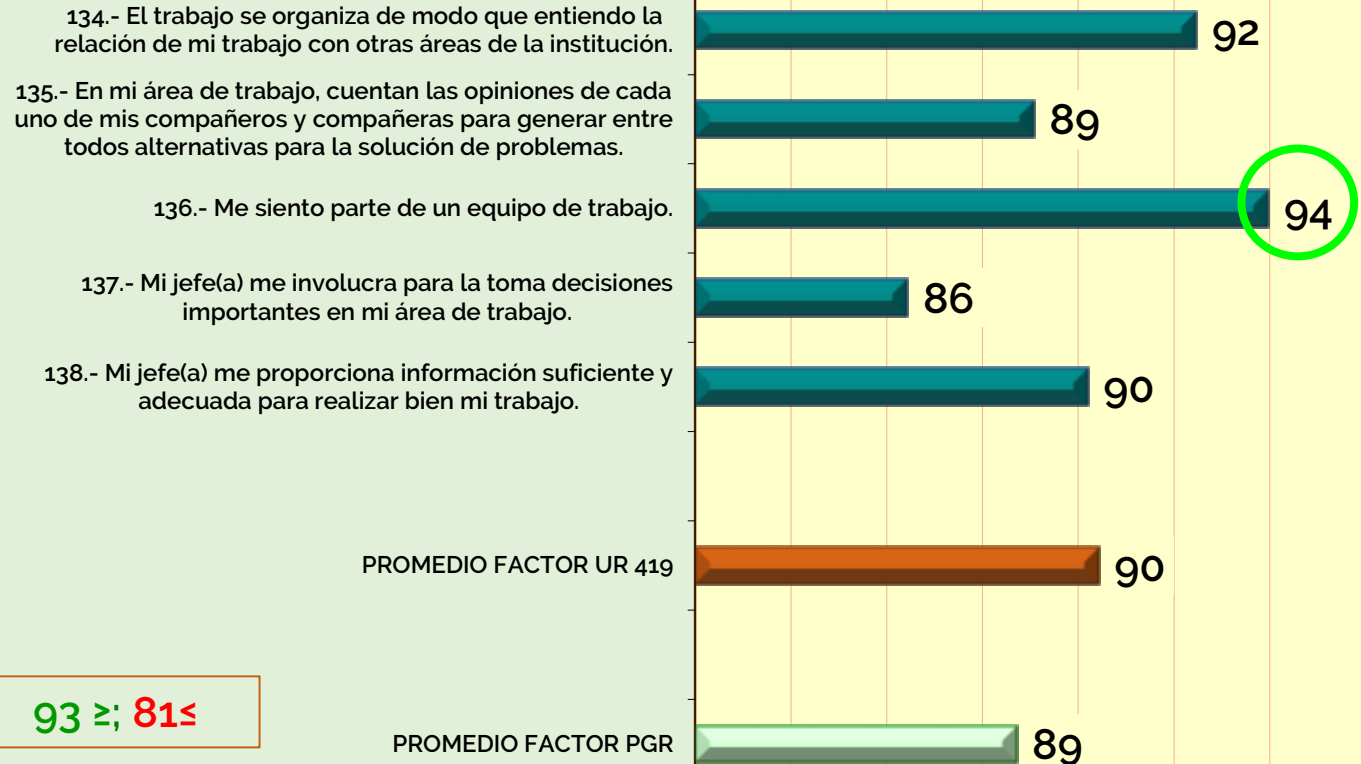


PTCCO DG TSAIDO 2019

La DG TSAIDO es
Colaborativa



FACTOR 40 / 2018

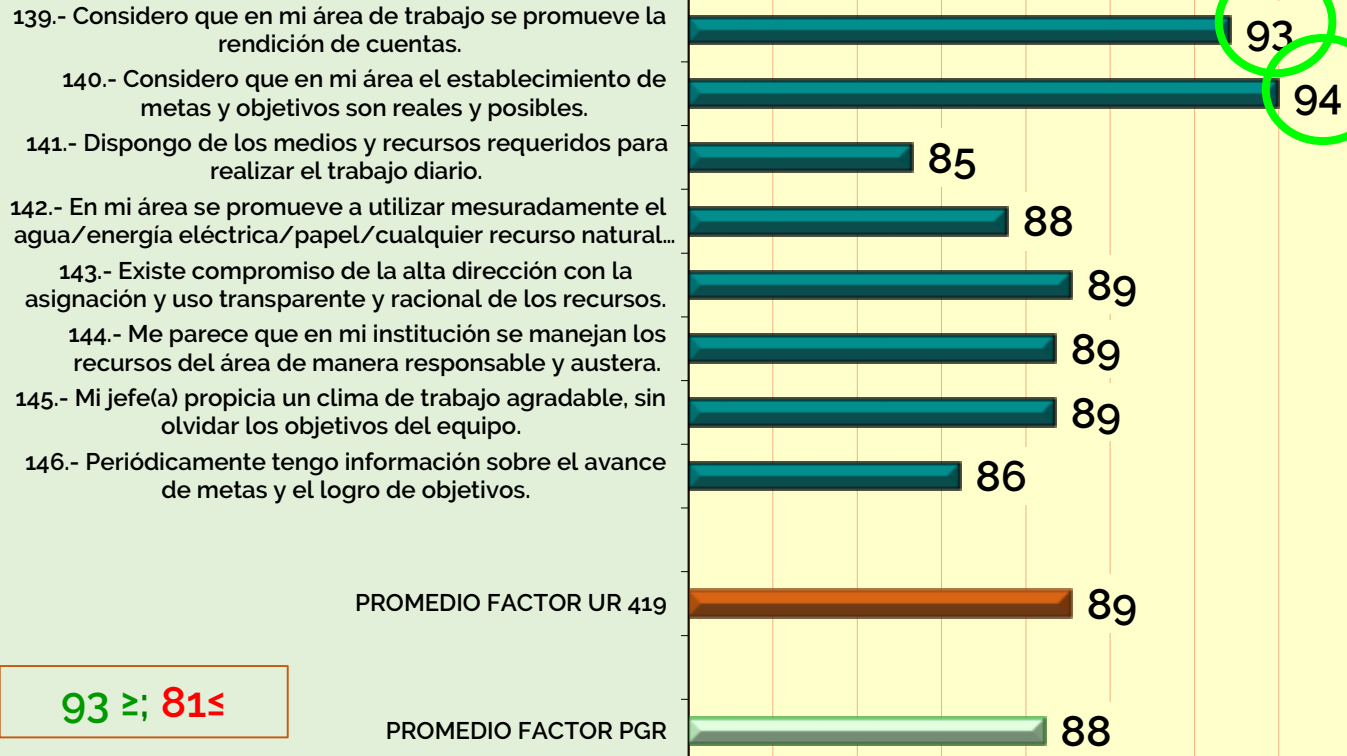


93 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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 DG TSAIDO 2019

FACTOR 41 /2018



La DG TSAIDO es Eficiente



Se considera que la Institución 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.

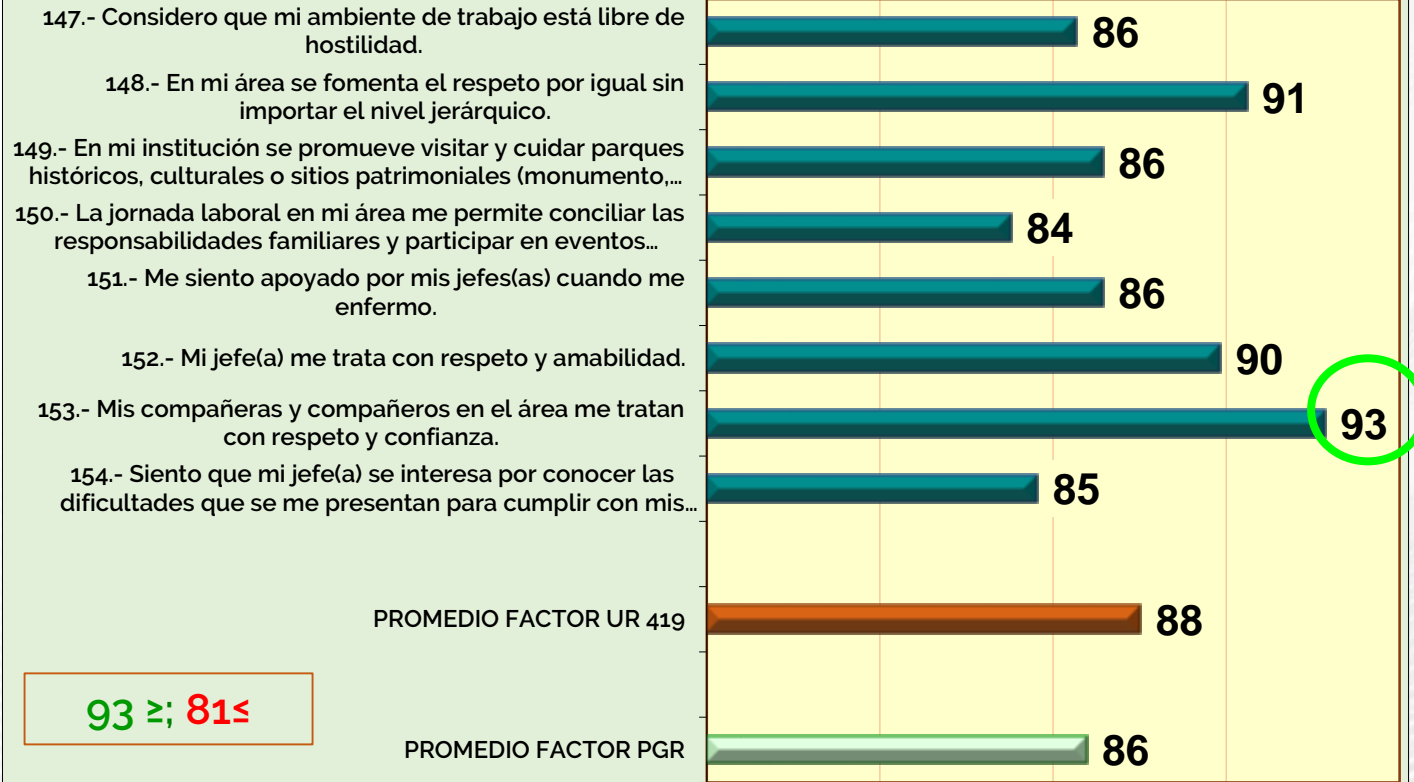


PTCCO DG TSAIDO 2019

La DG TSAIDO es Equilibrada



FACTOR 42 / 2018

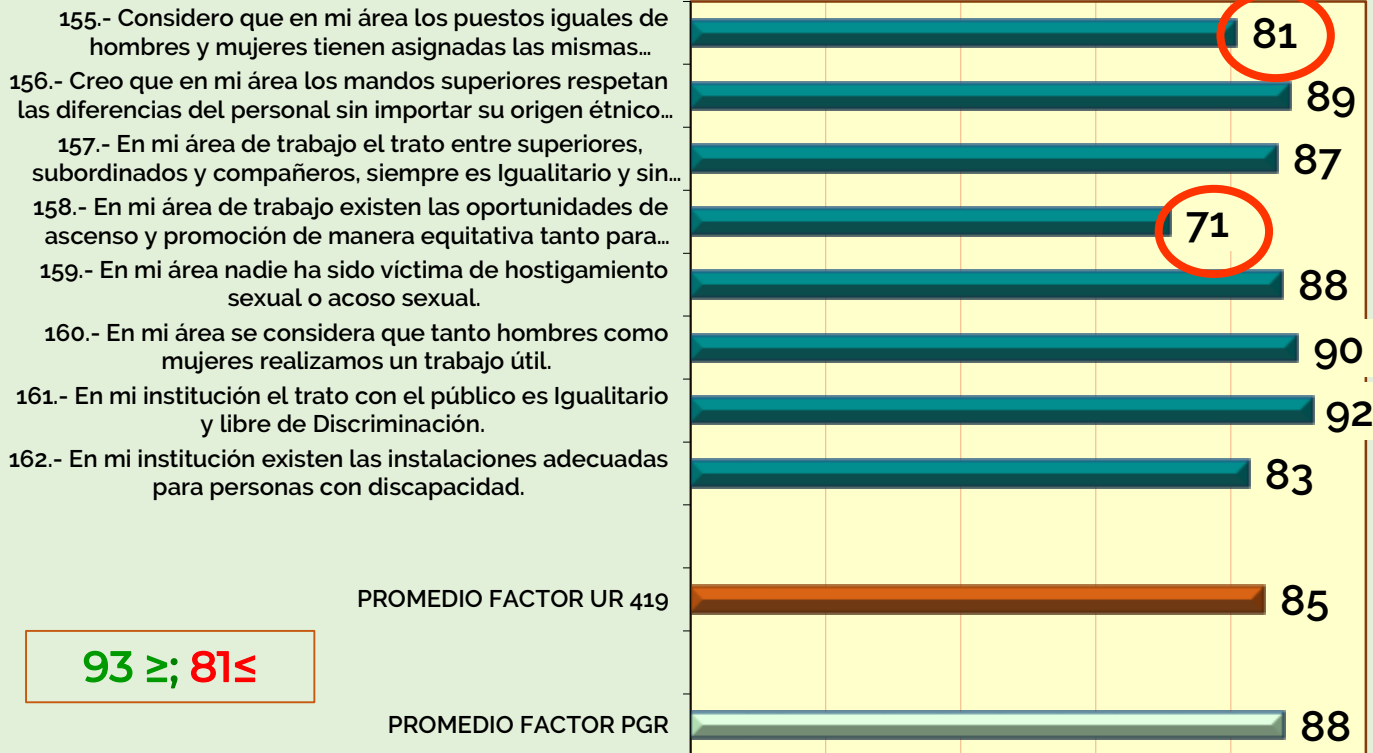


93 ≥; 81 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó, 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 DG TSAIDO 2019

FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 81 ≤

La DG TSAIDO es Inclusiva



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

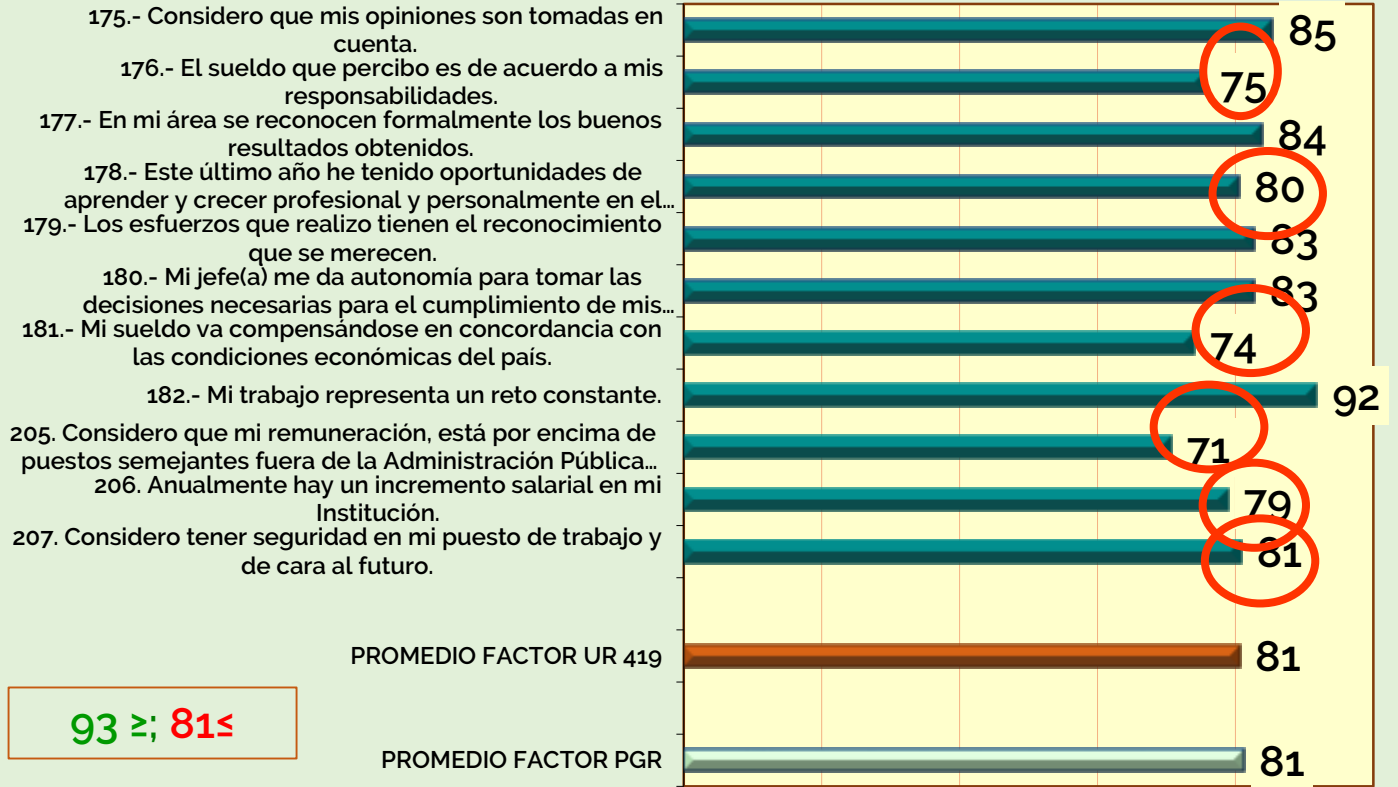


PTCCO DG TSAIDO 2019

La DG TSAIDO es
Motivada



FACTOR 47 / 2018

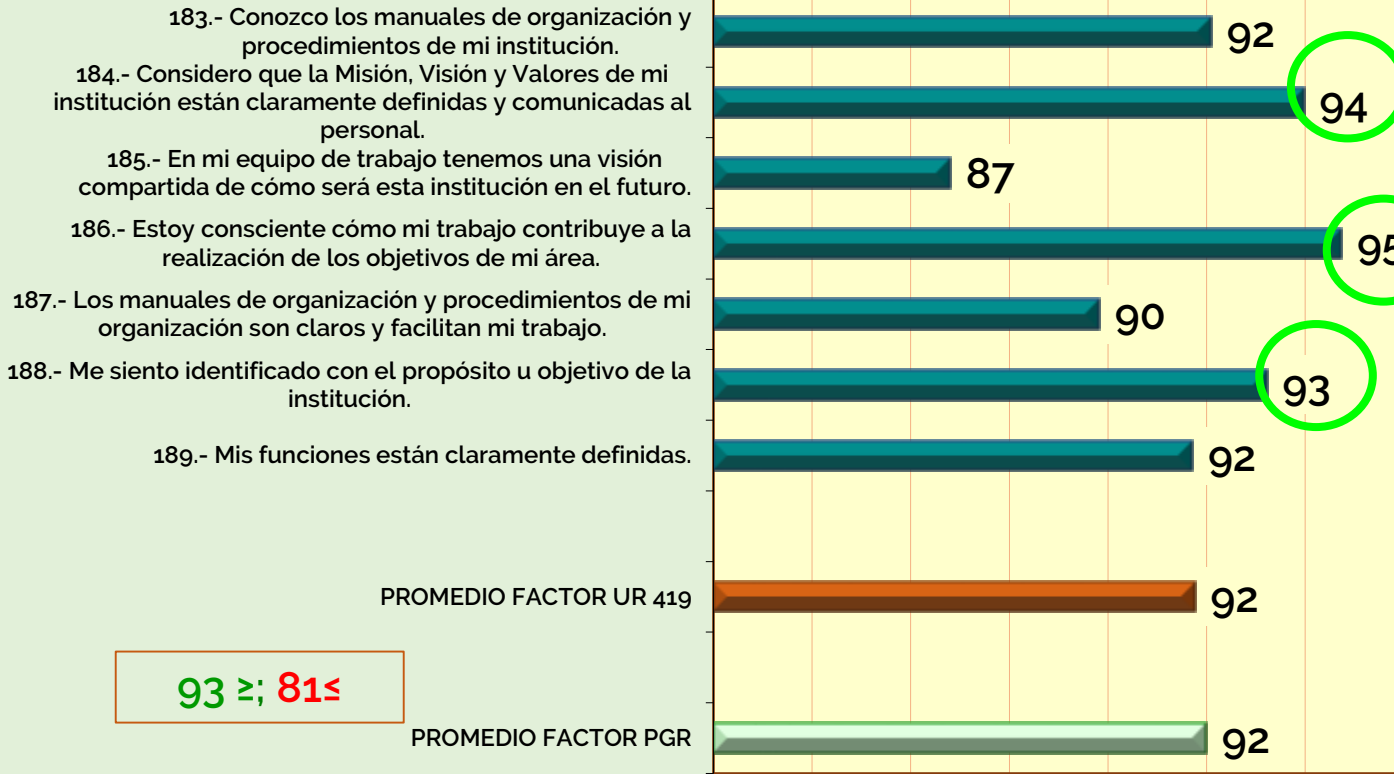


93 ≥; 81 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la DG TSAIDO están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.

PTCCO DG TSAIDO 2019

FACTOR 48 /2018



La DG TSAIDO es Organizada

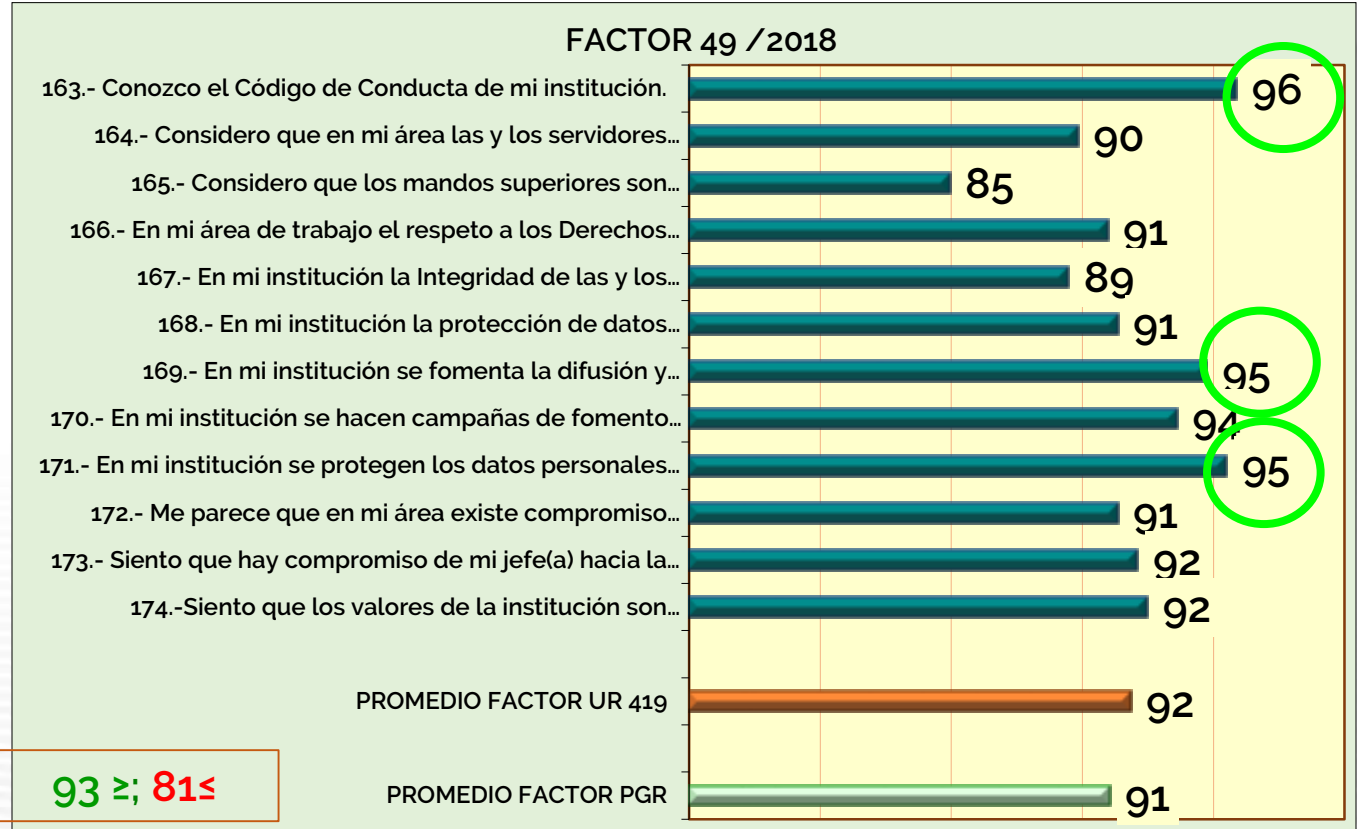


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que el personal esta consiente como su trabajo contribuya la realización de los objetivos del área, asi como la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO DG TSAIDO 2019

La DG TSAIDO es
Íntegra

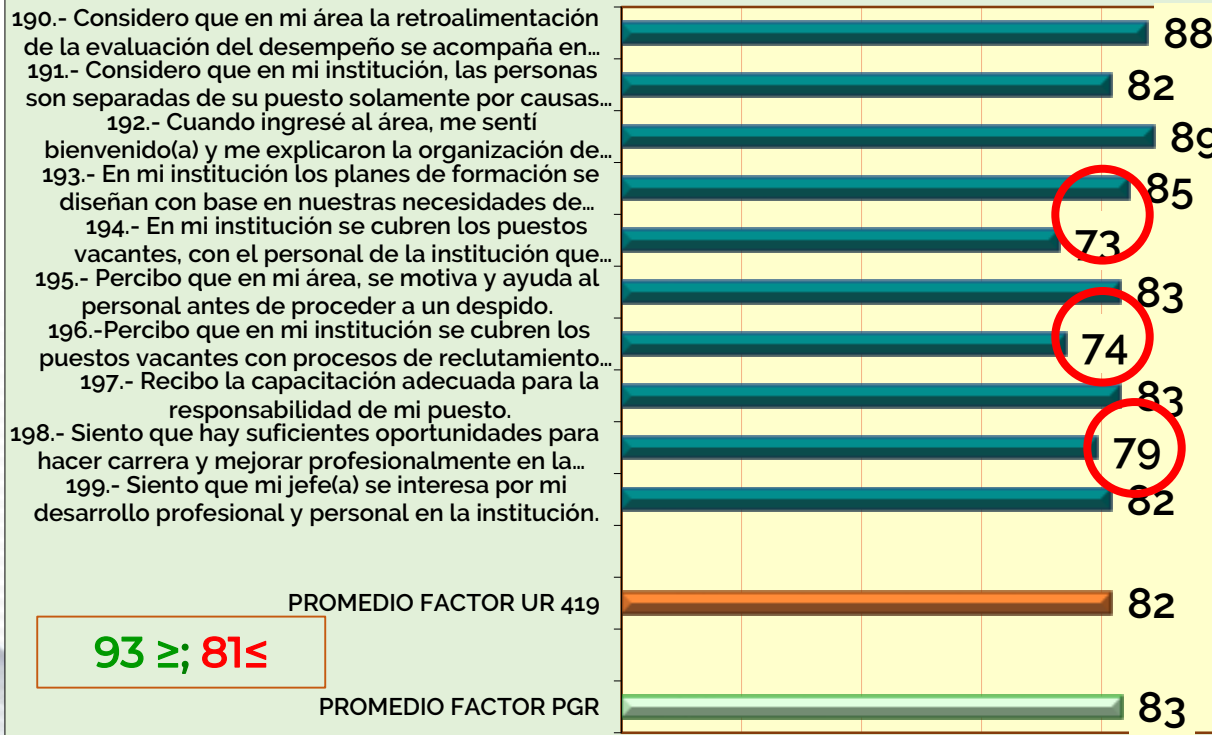


Este resultado muestra que la y el servidor público de la DG TSAIDO antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO DG TSAIDO 2019

La DG TSAIDO es Profesional

FACTOR 50 / 2018



93 ≥; 81 ≤

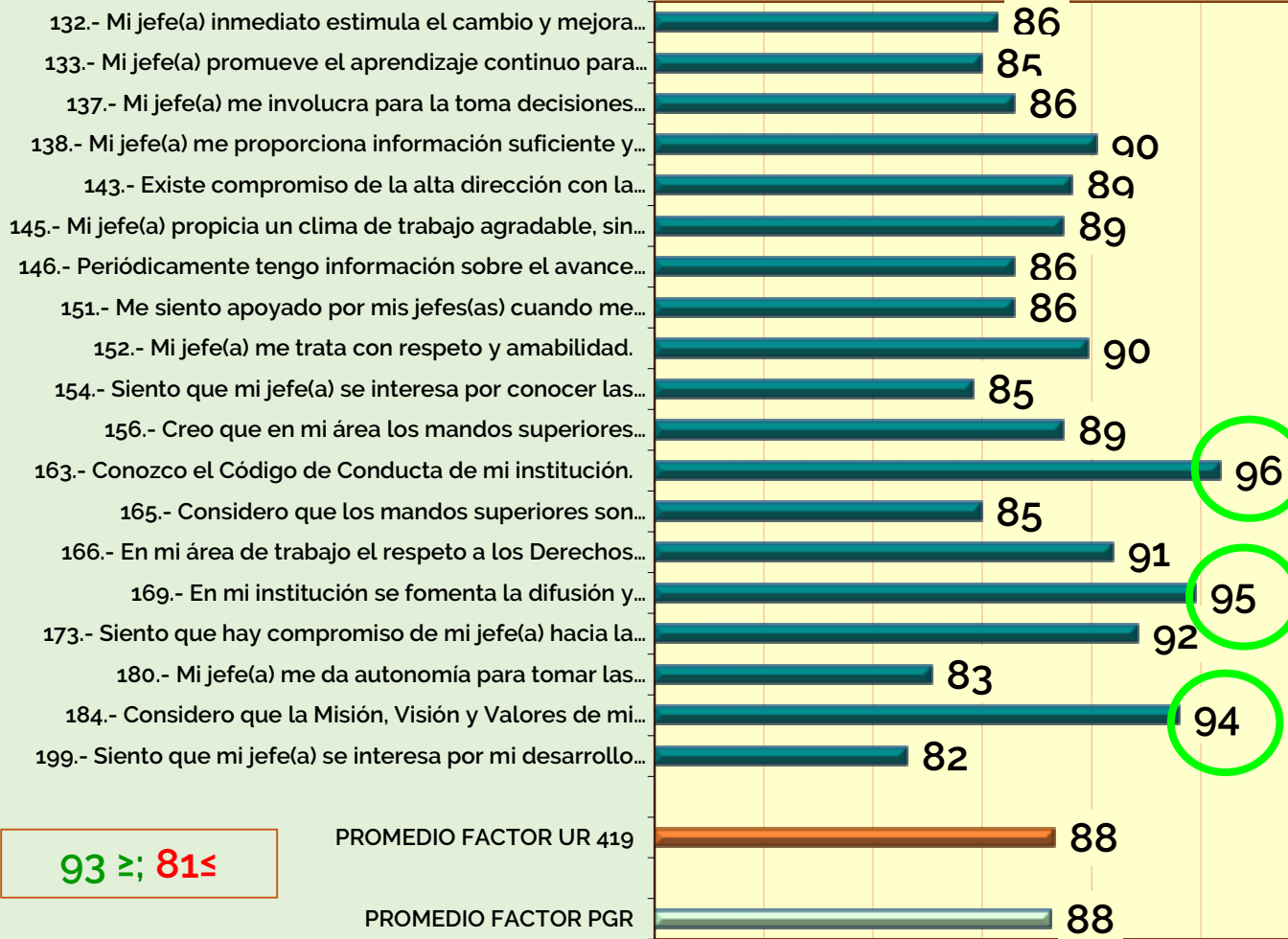


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO DG TSAIDO 2019

FACTOR 52 /2018



93 ≥; 81 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DG TSAIDO 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

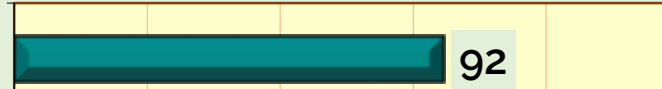
PTCCO DG TSAIDO 2019

Resultado de factores de Valores

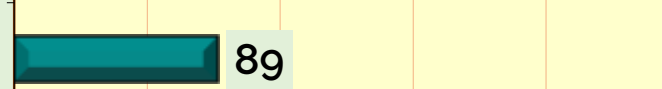
PTCCO DG TSAIDO 2019

FACTOR 53 / 2018

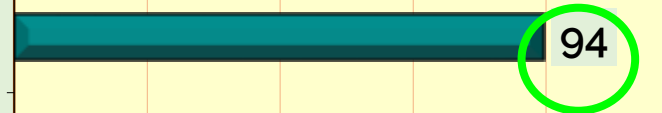
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.



136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 419



93 ≥; 81 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO DG TSAIDO 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.

88

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

86

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

84

PROMEDIO FACTOR UR 419

86

93 ≥; 81 ≤

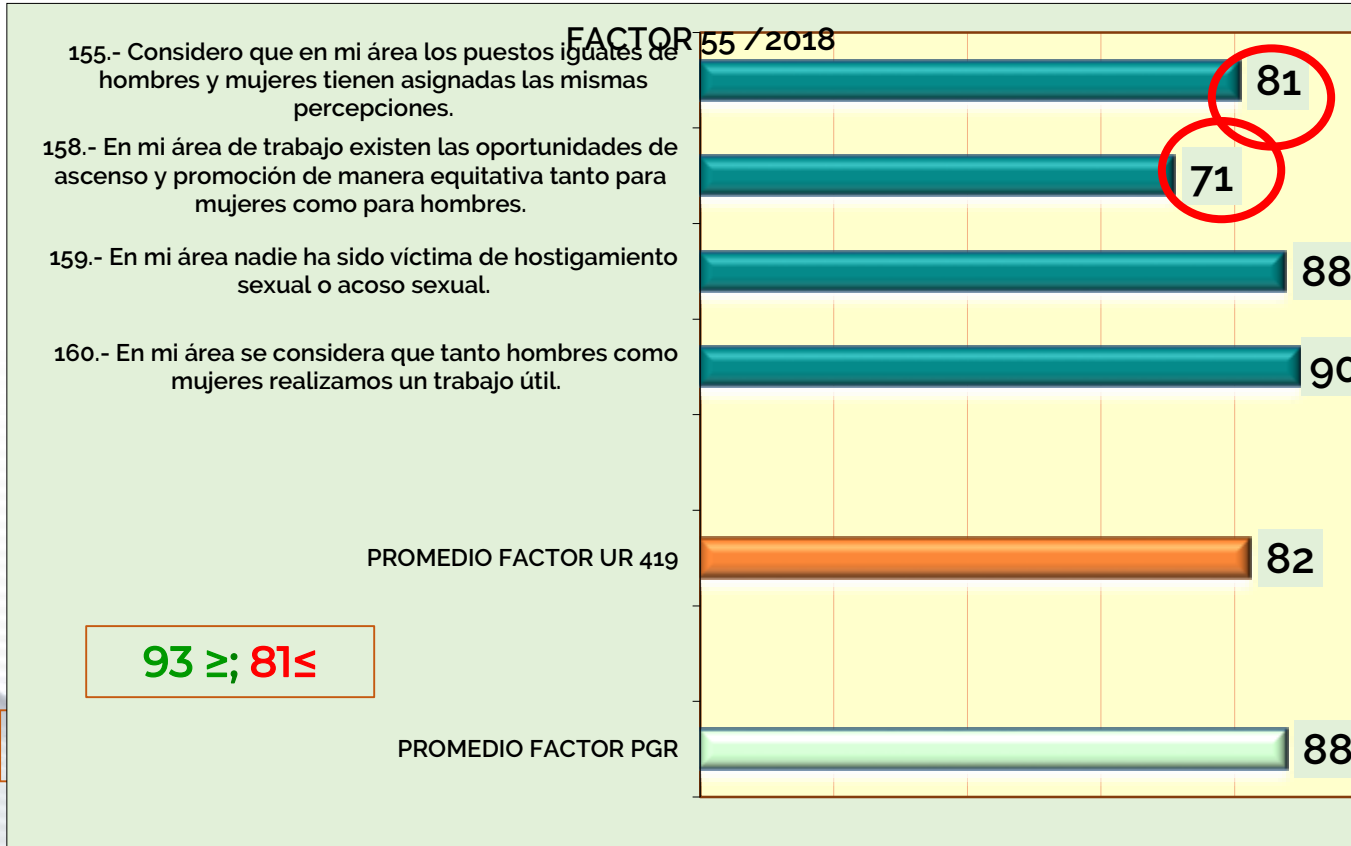
PROMEDIO FACTOR PGR

82

Se puede observar que las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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 DG TSAIDO 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Se percibe que las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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 DG TSAIDO 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



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.

89

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

87

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

92

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

83

PROMEDIO FACTOR UR 419

88

93 ≥; 81 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

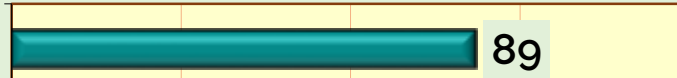
88

Se percibe que las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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.

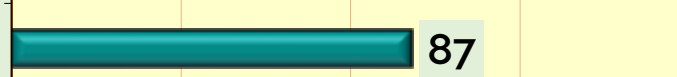


PTCCO DG TSAIDO 2019

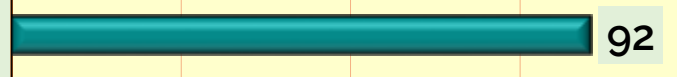
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.



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 419



93 ≥; 81 ≤

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



PTCCO DG TSAIDO 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.

88

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

89

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.

89

PROMEDIO FACTOR UR 419

90

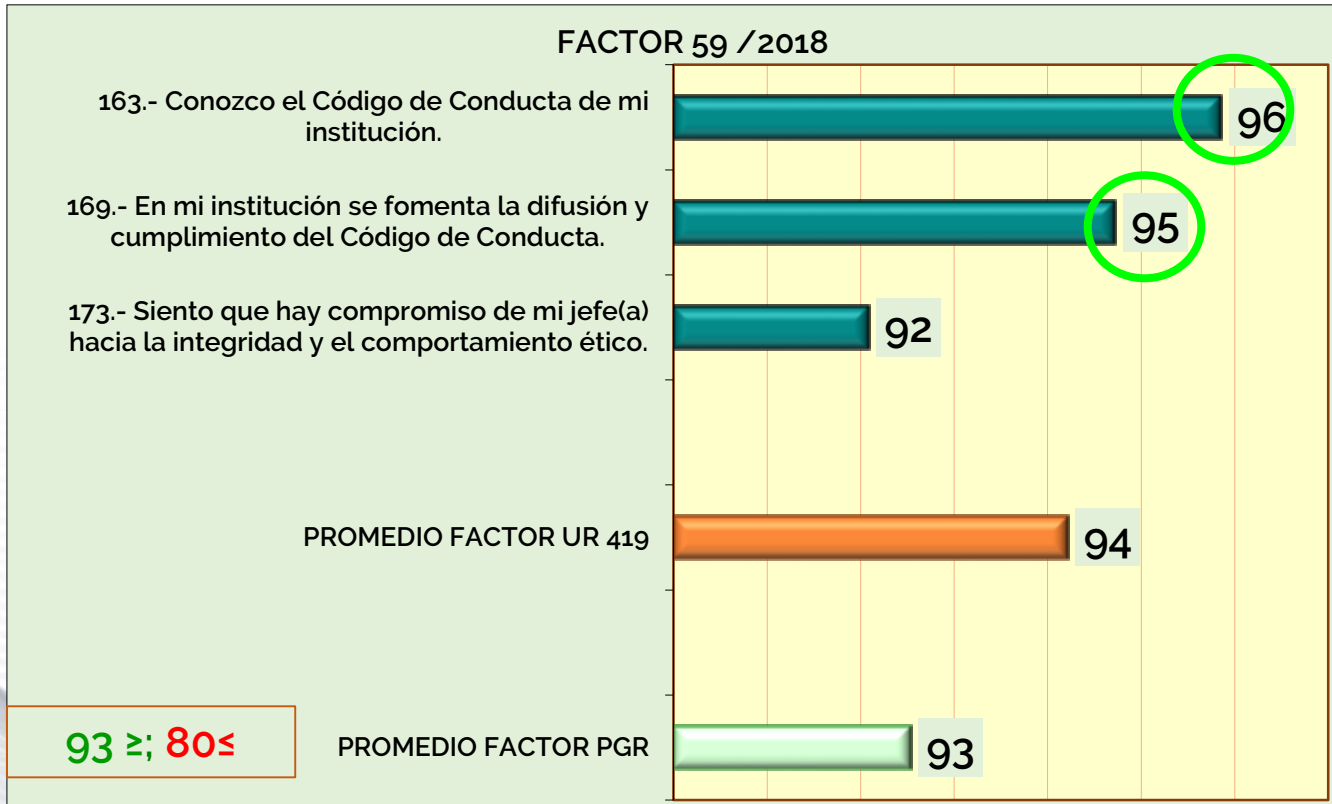
PROMEDIO FACTOR PGR

88

93 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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 sencillos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

PTCCO DG TSAIDO 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 Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

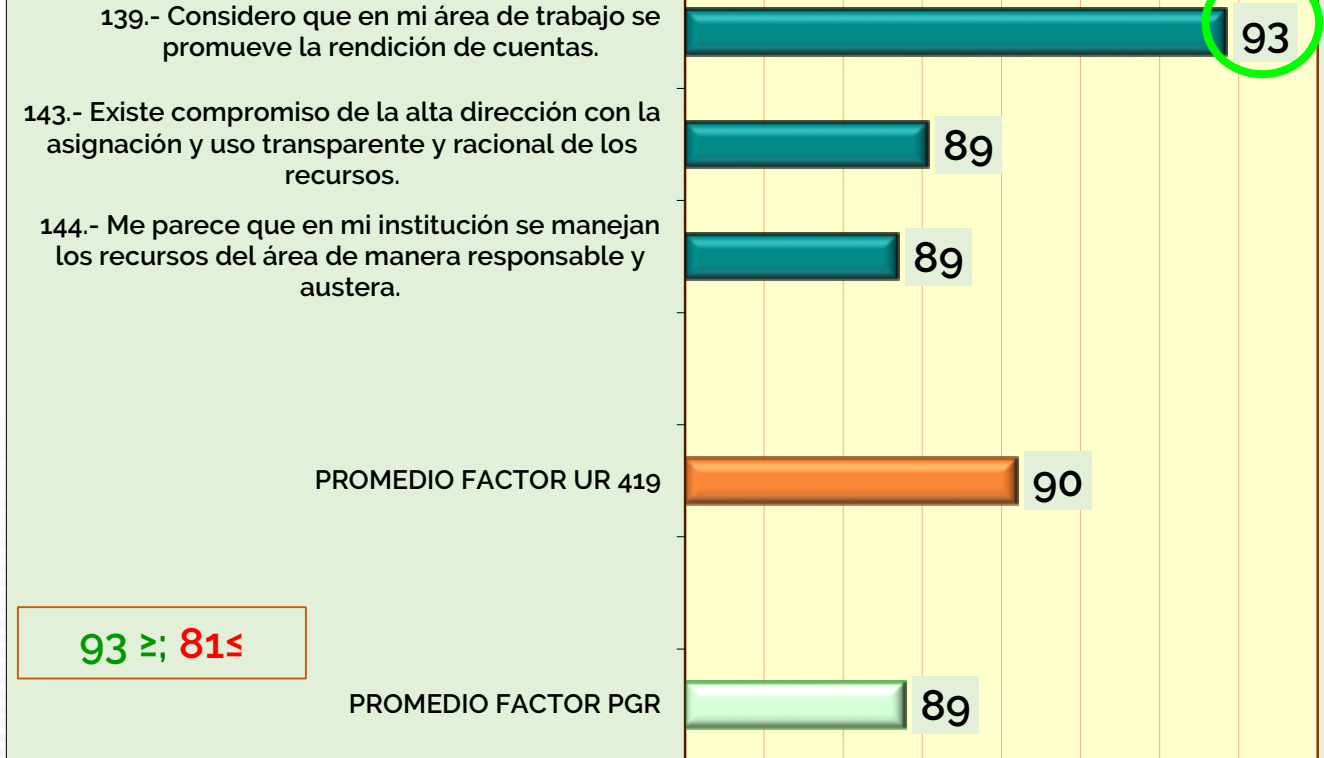


PTCCO DG TSAIDO 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



FACTOR 60 /2018

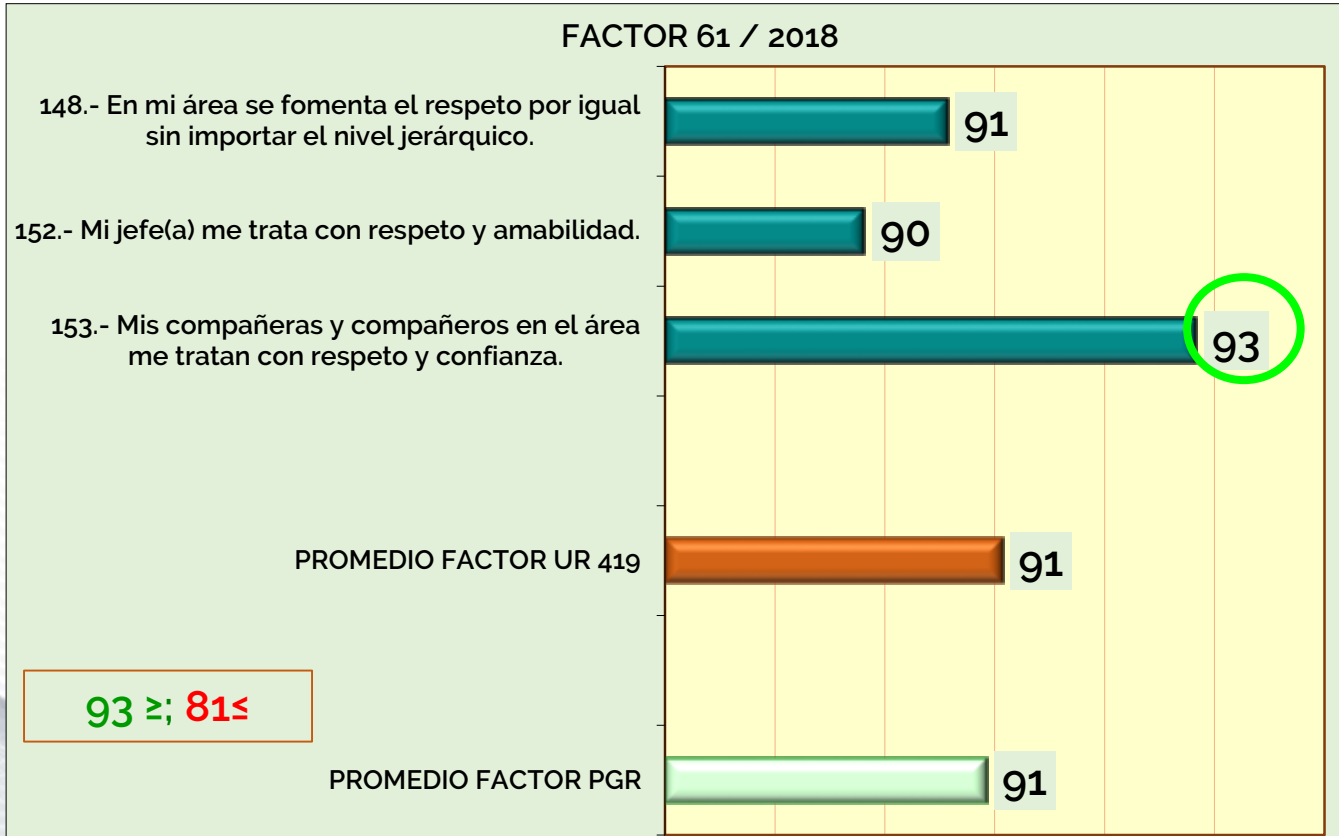


93 ≥; 81 ≤

Se considera que los mandos superiores de la DG TSAIDO 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 DG TSAIDO 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



En las diferentes áreas que conforman la DG TSAIDO, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



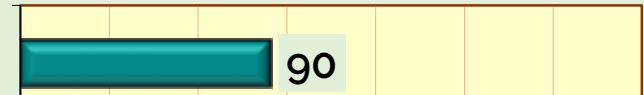
PTCCO DG TSAIDO 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



FACTOR 62 /2018

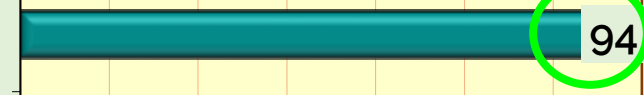
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



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.

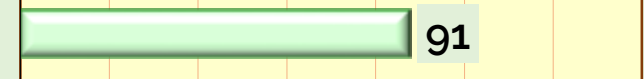


PROMEDIO FACTOR UR 419



93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



La calificación que obtuvo la DG TSAIDO en 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 promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.



PTCCO DG TSAIDO 2019

FACTOR 63 / 2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

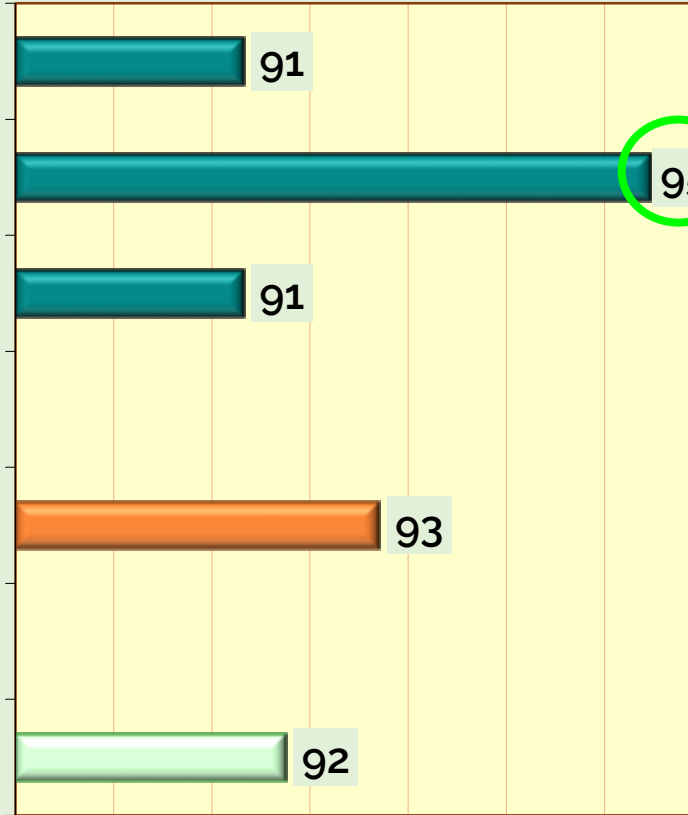
171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

PROMEDIO FACTOR UR 419

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DG TSAIDO 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

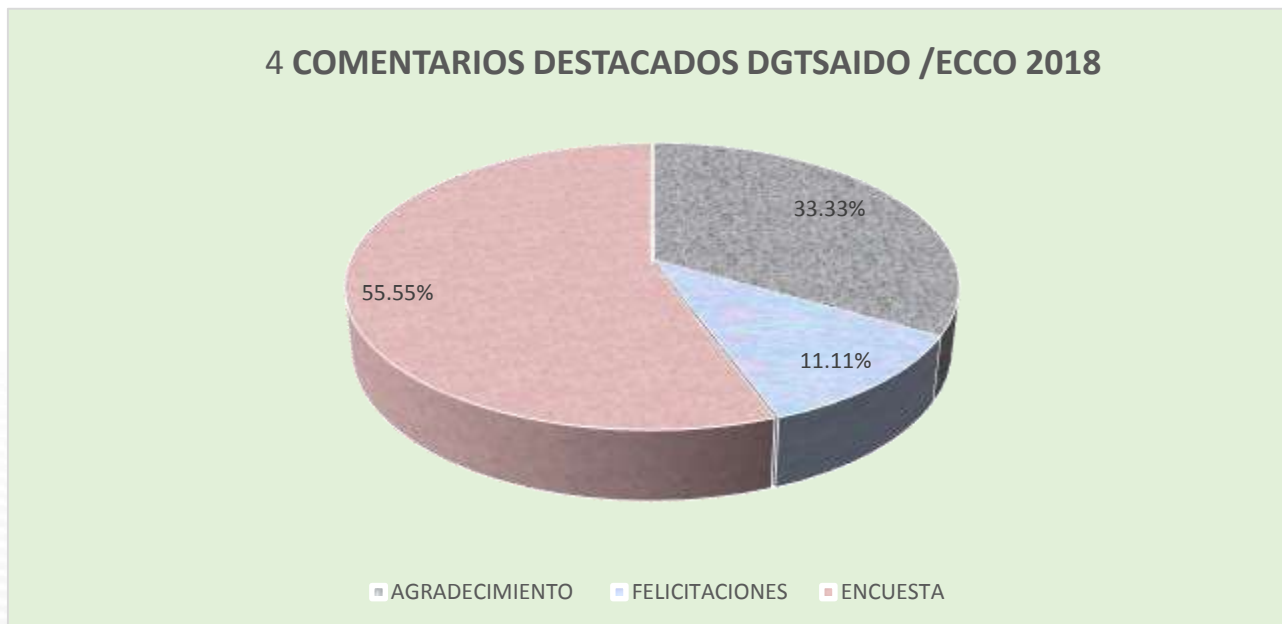
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DG TSAIDO 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DG TSAIDO 2019

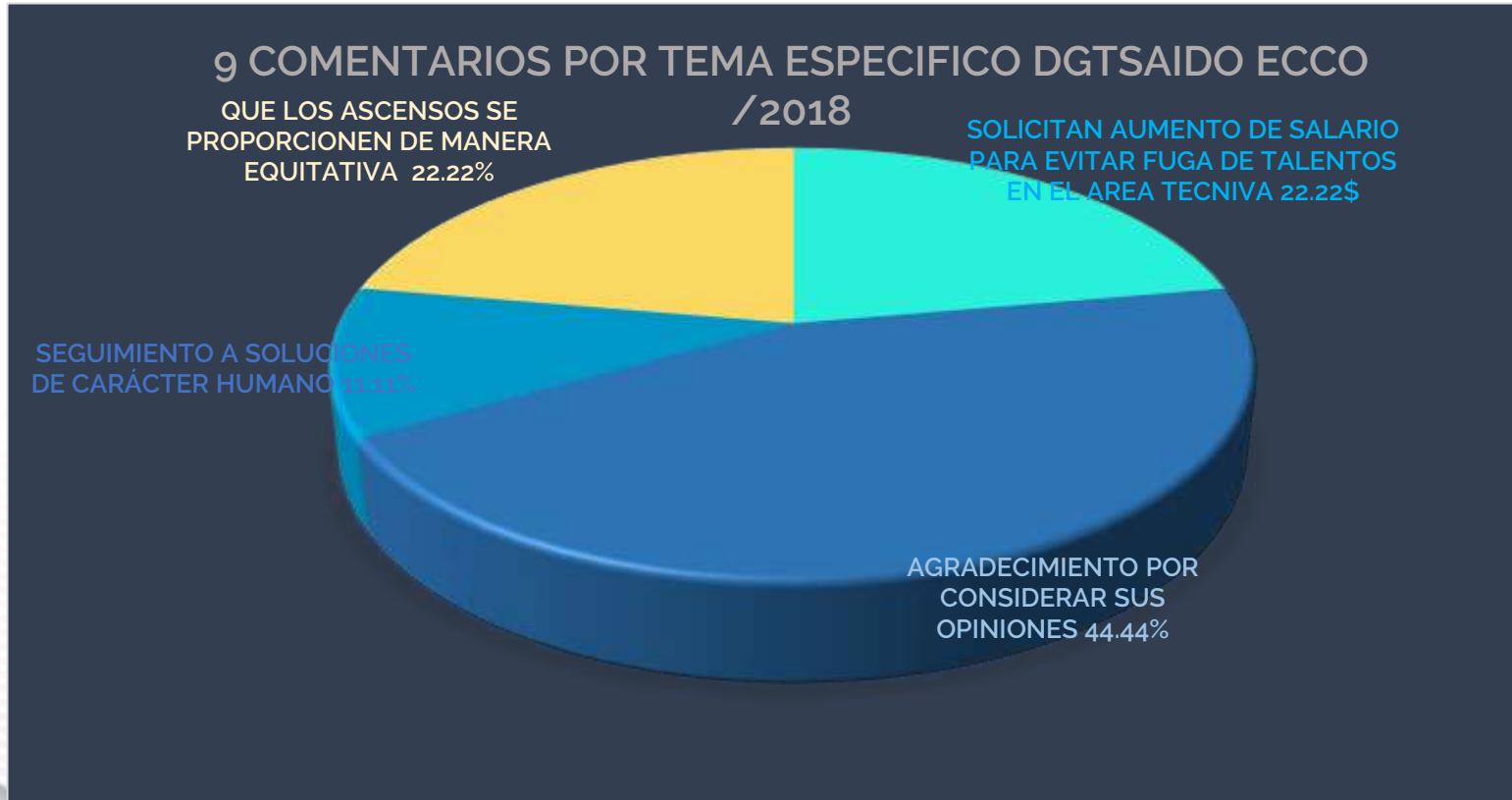


**TOTAL
COMENTARIOS: 9**

De los 9 comentarios expresados, 4 destaca en felicitar y agradecer a la Fiscalía General de la República y a la Dirección General de Tecnología Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada, por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



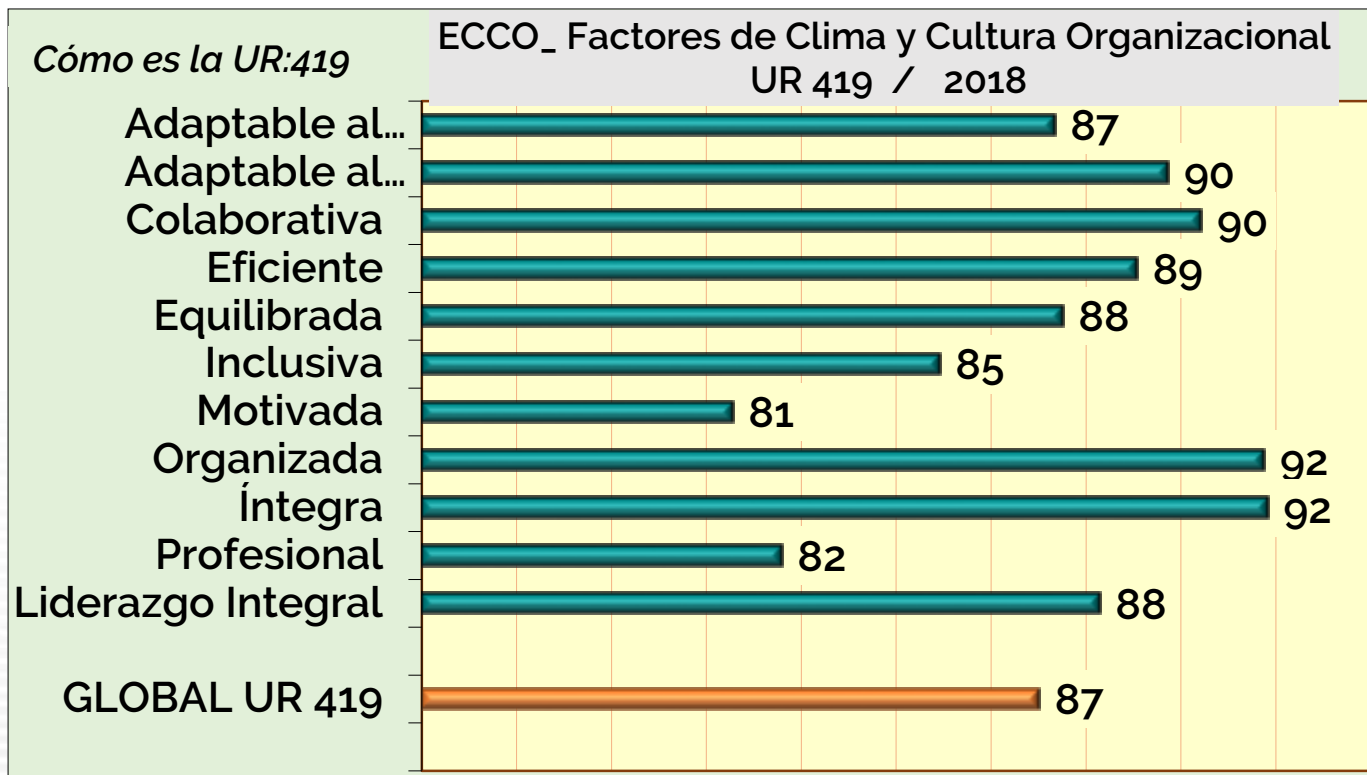
PTCCO DG TSAIDO 2019



Cabe destacar que de los 9 comentarios registrados, 4 servidoras y servidores públicos agradecen sean consideradas sus opiniones; sin embargo, 2 expresaron que valorar y reticular los salarios a fin de evitar la fuga de talentos.



PTCCO DG TSAIDO 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron 11 comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución 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.



PTCCO DG TSAIDO 2019

3. Análisis Comparativo

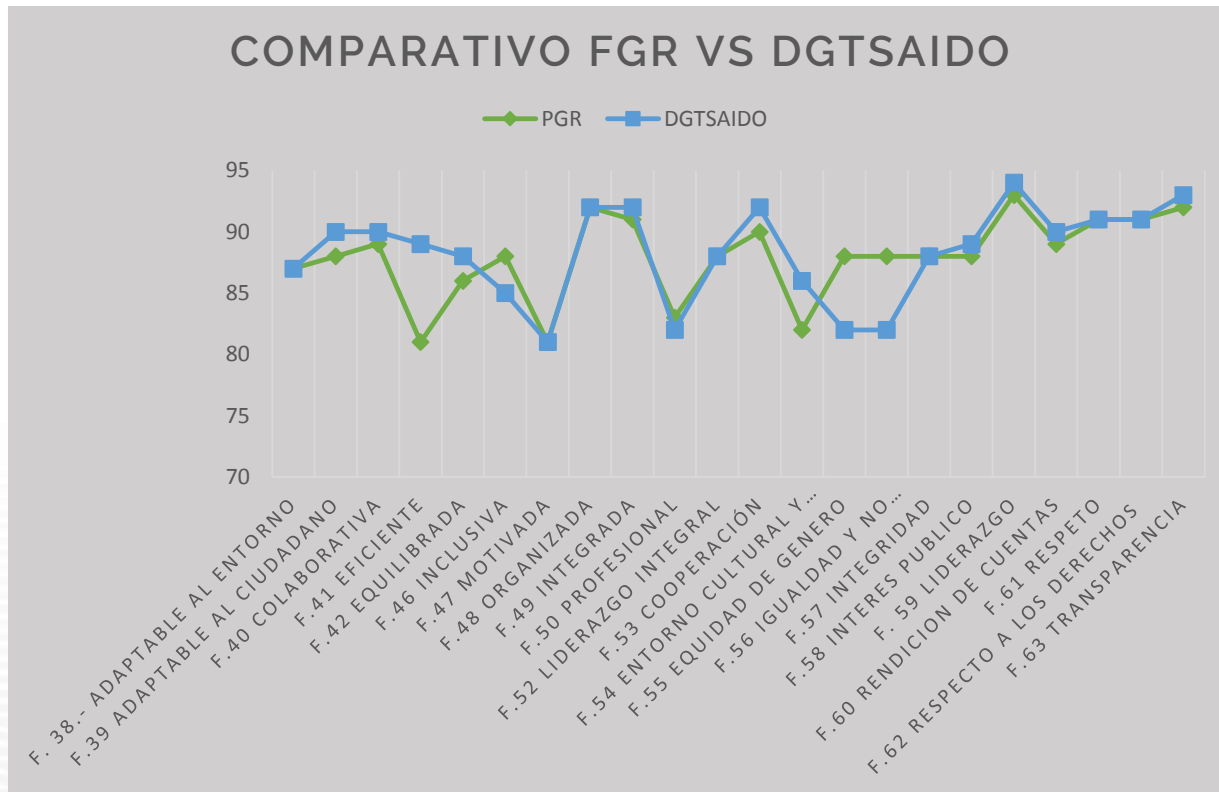


PTCCO DG TSAIDO 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DG TSAIDO 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la DG TSAIDO se encuentra por ligeramente arriba del promedio de la Fiscalía General de la Republica. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó a la par de la en ambas (74), mientras que éste año lo superó en 12 puntos la DG TSAIDO.



PTCCO DG TSAIDO 2019

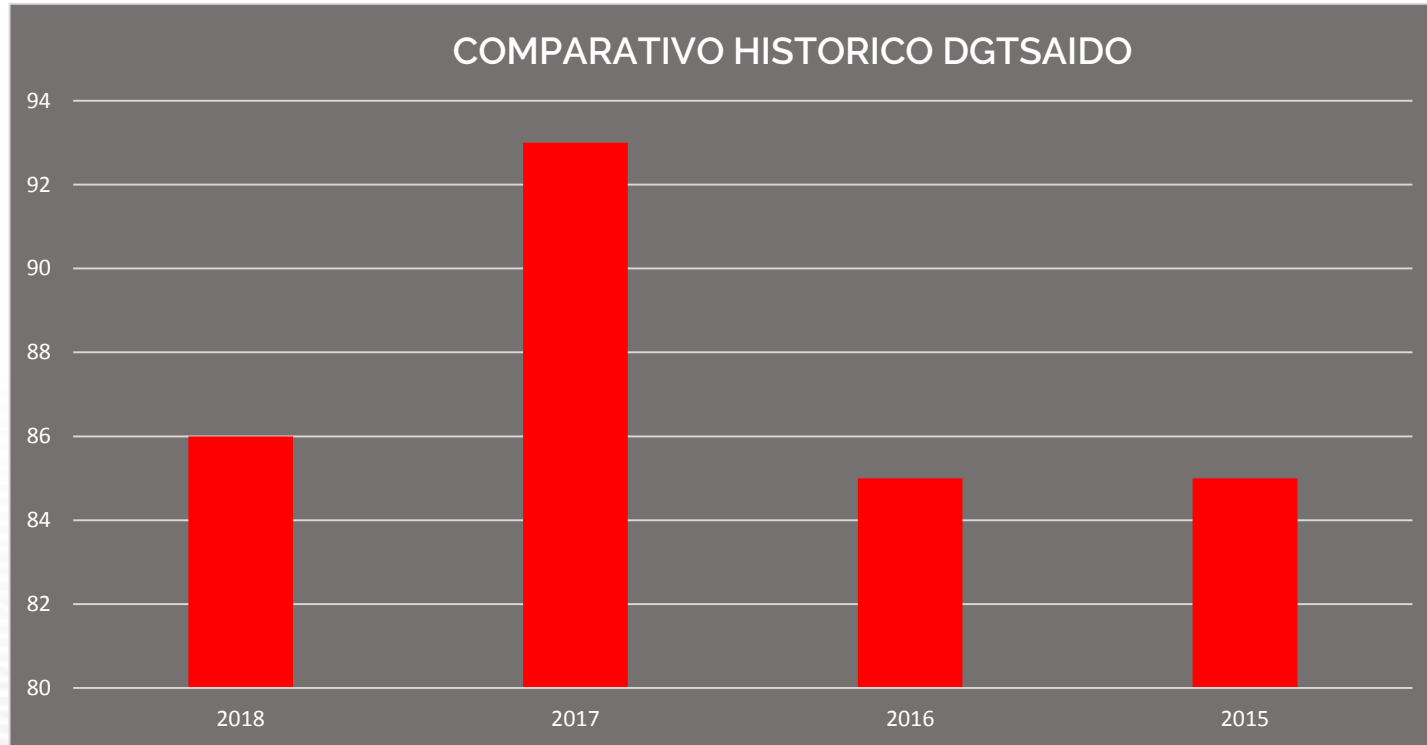
COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



La UEITATA obtiene el 1er. lugar con 92 puntos, así como la UEIARV 91 puntos obteniendo el 2º lugar, mientras que en el 2016 ocupó el 6to. lugar con un puntaje de 86, la UEIDMS bajó su puntuación de 89 a 87 puntos.



PTCCO DG TSAIDO 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

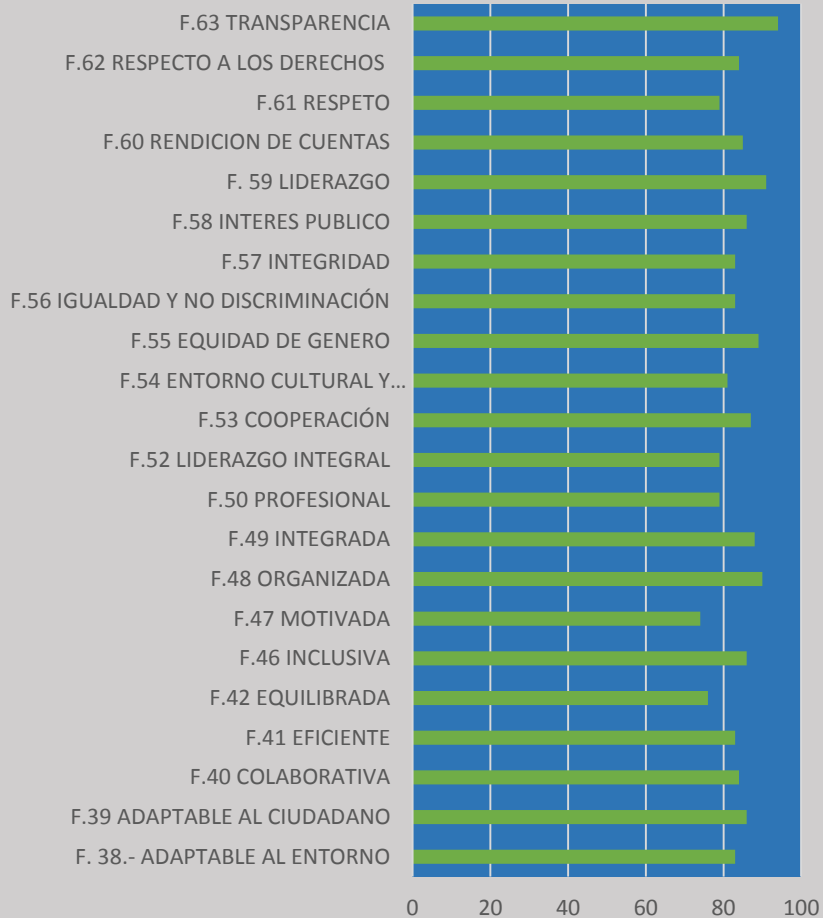
PTCCO DG TSAIDO 2019

3.2. Resultados DG TSAIDO 2016 Vs. 2018

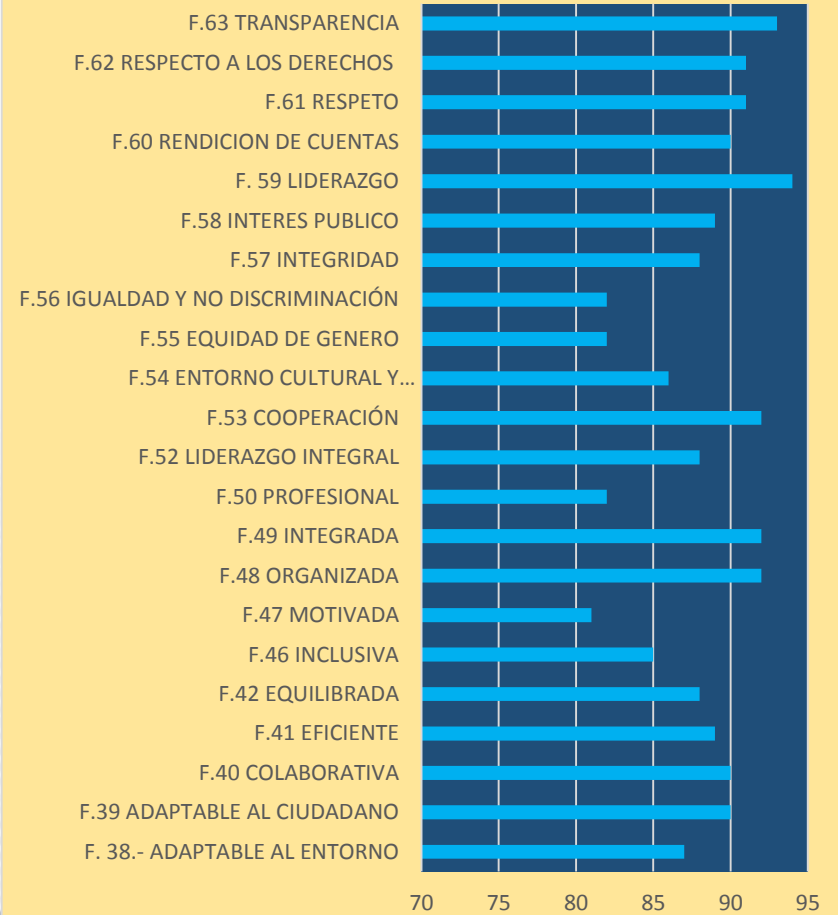


PTCCO DG TSAIDO 2019

RESULTADOS DG TSAIDO /2016



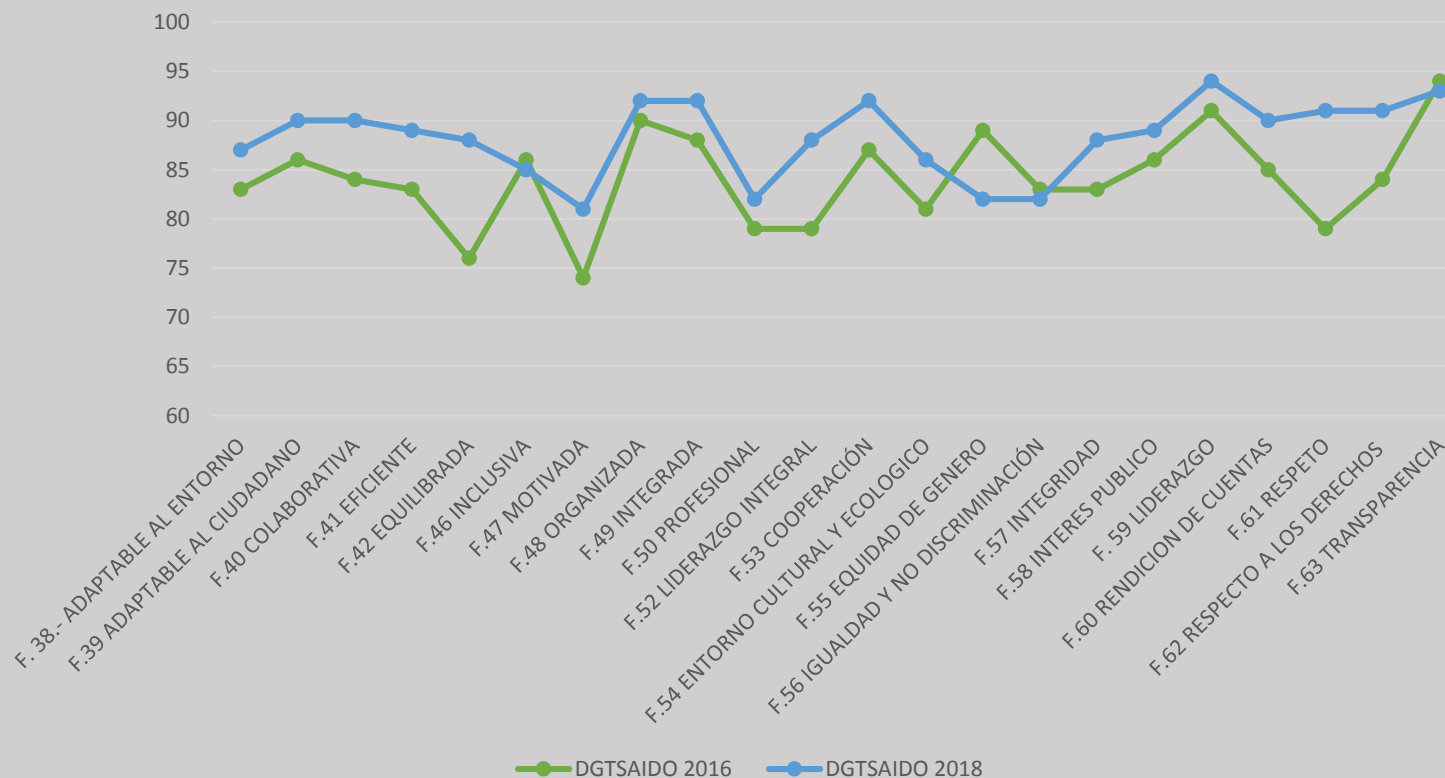
RESULTADOS DG TSAIDO /2018





PTCCO DG TSAIDO 2019

RESULTADOS DG TSAIDO 2016 VS. 2018





PTCCO DG TSAIDO 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DG TSAIDO 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

13 Acciones cumplidas
17 Acciones Programadas **X 100 = 77% de efectividad**

PTCCO DG TSAIDO 2017-2018

11 practicas cumplidas en 2018
15 practicas registradas en 2018

x 100= 73.3% de efectividad



PTCCO DG TSAIDO 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

2 practicas cumplidas en 2018

2 practicas cumplidas en 2018

x 100= 100% de efectividad

Factor IX

Balance trabajo y familia

2 practicas cumplidas en 2018

2 practicas cumplidas en 2018

x 100= 100% de efectividad

Factor XI

Liderazgo y Participación

3. practicas cumplidas en 2018

1 practicas cumplidas en 2018

x 100= 3% de efectividad

Factor XII

Impacto de la Encuesta en la Institución

1 practicas cumplidas en 2018

1 practicas cumplidas en 2018

x 100= 100% de efectividad

Factor V

Equidad y Género

1 practicas cumplidas en 2018

1 practicas cumplidas en 2018

x 100= 100% de efectividad

Factor II

Capacitación Especializada y Desarrollo

3 practicas cumplidas en 2018

3 practicas cumplidas en 2018

x 100= 100% de efectividad

Factor XIV

Enfoque a resultados y productividad

1. practicas cumplidas en 2018

1 practicas cumplidas en 2018

x 100= 100% de efectividad

Factor III

Mejora y cambio

1 practicas cumplidas en 2018

0 practicas cumplidas en 2018

x 100= 1% de efectividad



PTCCO DGTSAIDO 2019

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



PTCCO DG TSAIDO 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

419 DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

30. PROFESIONAL
30A.- En el institución se cubren las vacantes vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
30B.- Perfil que en el institución se cubren las vacantes vacantes con proceso de reclutamiento formal (concurso, listas de trabajo
30C.- Síntesis que hay suficientes oportunidades para hacer crecer y mejorar profesionalmente

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a las y los servidores públicos sobre las convocatorias para que participen en el proceso de reclutamiento

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		
							E	X														
1	Publicar los períodos en el que se realizan los exámenes teóricos-prácticos y de especialización solicitados por el Titular de la DG TSAIDO y por necesidades del servicio al Instituto Nacional de Ciencias Penales (INAOPE), con el propósito de promover al personal de la institución.	DG TSAIDO/CGSA/INAOPE	ORICO/ CORREO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47	46	P												
										R												
2	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional capacitación en materia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de Seguridad de la Información, con la finalidad de fortalecer el desarrollo profesional de la y el servidor público.	DG TSAIDO/CGSA/DGFP	ORICO/ CORREO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47	46	P												
										R												
3					E					P												
										R												

CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA
INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

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



PTCCO DG TSAIDO 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

418 DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN
EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar a las y los servidores públicos, a fin de proporcionar las herramientas necesarias para una estabilidad laboral y crecimiento profesional.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019															
					E	X	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Disfunde el Programa Anual de Capacitación 2019 para el personal administrativo y/o sustantivo proporcionado 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.	AREA/COSA/DCFP	OFICIO/ CORSEO	ANUAL	E	X	SS		P																	
					O		TODO EL PERSONAL		R																	
2					E				P																	
					O				R																	
3					E				P																	
					O				R																	
4					E				P																	
					O				R																	

CONTRALMIIRANTE SACRAMENTO MORALES VÁZQUEZ
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA
INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

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



PTCCO DG TSAIDO 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA
419 DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR
47.- MOTIVADA
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades
181.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo
183.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205.- Considero que mi renovación está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal
206.- Actualmente hay un incremento salarial en mi institución
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mantener informado al personal de la DG TSAIDO respecto del Manual de Organización Específico y el de Procedimientos, así como de los programas de capacitación

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR 47 MOTIVADA		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Dar a conocer a las y los servidores públicos del Área el Manual de Organización Específico y el de Procedimientos, para que tengan una visión de conjunto que permitan desarrollar sus responsabilidades.	DG TSAIDO	OFICIO/ CORREO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	40	55	P													
2	Diseñar el Programa Anual de Capacitación 2019 para el personal administrativo proporcionado 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.	DG TSAIDO/CGIA/DGFP	OFICIO/ CORREO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	40	55	P													
3	Diseñar los requisitos para la solicitud inicial de beca o renovación para el ejercicio fiscal 2019 que proporcione 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.	DG TSAIDO/CGSA	OFICIO/CORREO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	40	55	P													
4	Diseñar e incluir a los Agente del Ministerio Público a la composición del día Recursal del Ministerio Público, para la entrega de dictámenes y resoluciones.	DG TSAIDO/CGSA	OFICIO/CORREO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	40	55	P													
5	Diseñar los requisitos para la solicitud inicial de beca o renovación para el ejercicio fiscal 2019 que proporcione 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.	DG TSAIDO/CGSA	OFICIO/ CORREO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	40	55	P													
6	Diseñar los cursos que formen parte de la "Agenda de Capacitación" que emita la Dirección General de Formación Profesional en materia del Sistema Penal Acusatorio, así como de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de seguridad de la Información para fortalecer las habilidades técnicas de las y los servidores públicos.	DG TSAIDO/DGFP	OFICIO/ CORREO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	40	55	P													

CONTRALMIANTE SACRAMENTO ULMORALES VAZQUEZ
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

Verónica del Valle Ramos
MITAL VERÓNICA DEL VALLE RAMOS
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO



PTCCO DG TSAIDO 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

419 DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

F 63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir a las y los servidores públicos de la Dirección General los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Informar a las y los servidores públicos de la Dirección General los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018.	DG TSAIDO	CORREO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47	55	P														
					O				R															
2					E					P														
					O				R															
3					E					P														
					O				R															

[Signature]
CONTRALMIANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA
INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

[Signature]
MTRA. VERONICA DEL VALLE RAMOS
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO