



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Subprocuraduría Especializada en  
Investigación de Delitos Federales**



## PTCCO SEIDF 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	47
3. Análisis Comparativo .....	50
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	51
3.1.1. Comparación de resultados SEIDF Vs. FGR .....	52
3.1.2. Comparativo SEIDF .....	53
3.1.4 Comparativo histórico .....	54
3.2. Resultados SEIDF 2016 Vs. 2018 .....	55
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018 .....	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	62
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	62
5.1. Difusión de resultados .....	65
5.2 Factor Liderazgo .....	66
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	62



## PTCCO SEIDF 2019

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 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 SEIDF 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 SEIDF 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 SEIDF 2019

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

120 servidoras y servidores públicos de la **Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales**, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 120, es decir el 100 %, en 2016 participaron 174 personas.

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 SEIDF en la encuesta fue de **90 puntos**, 8 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la SEIDF se colocó 3 puntos por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República que fue de 87, y obtuvo el **Cuarto Lugar en la Institución**.

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 SEIDF en la ECCO 2018 es el siguiente:

**94 ≥; 83 ≤**

El umbral superior resulta 4 puntos arriba que en 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 9 puntos.



## PTCCO SEIDF 2019

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



94 - 97



84 -93



66 - 83

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 y 83 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 SEIDF 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 SEIDF 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

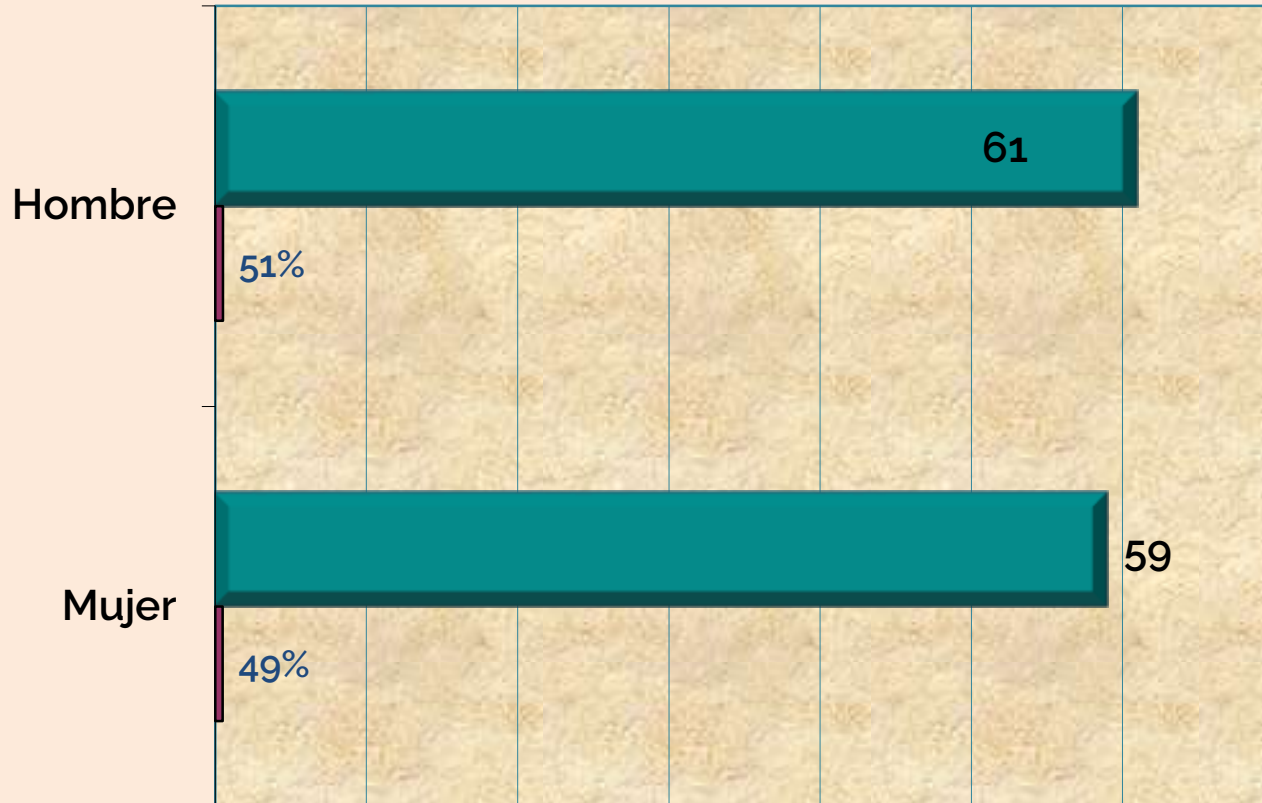
PTCCO SEIDF 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO SEIDF 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de las mujeres fue inferior solamente por 2 puntos porcentuales a la de los hombres.

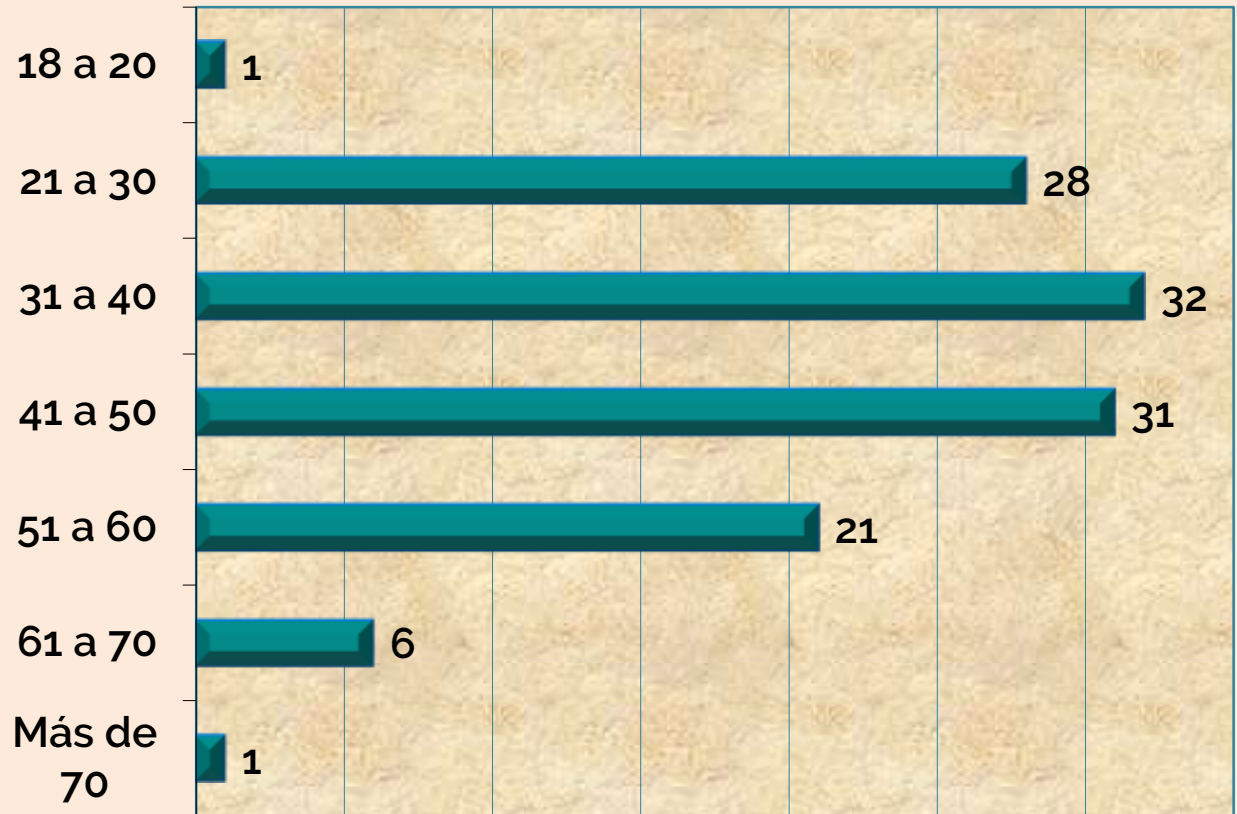


## PTCCO SEIDF 2019

**Edad**

61 (51%) personas encuestadas en la SEIDF, tienen menos de 40 años, 52 (43%) son de edad mediana y 7 (6%) son adultos mayores.

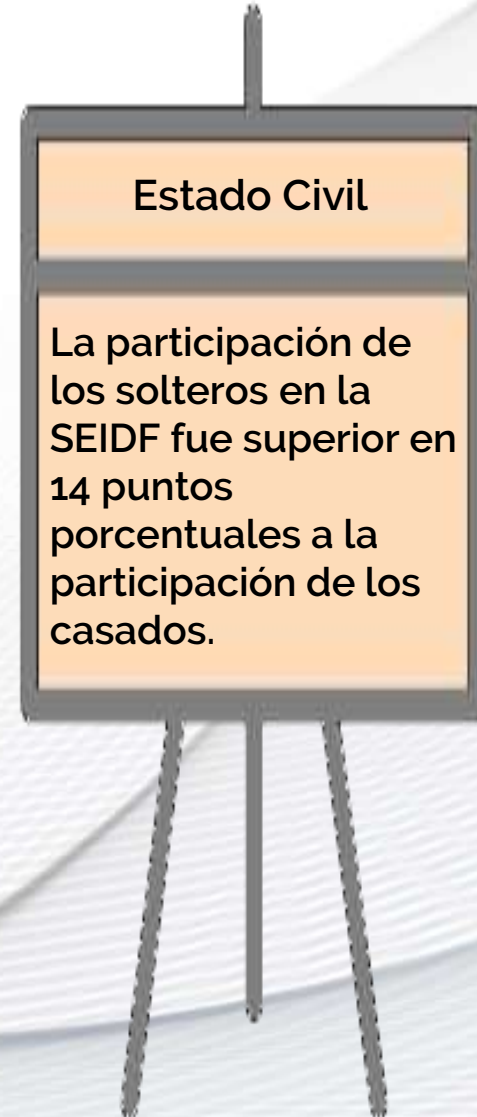
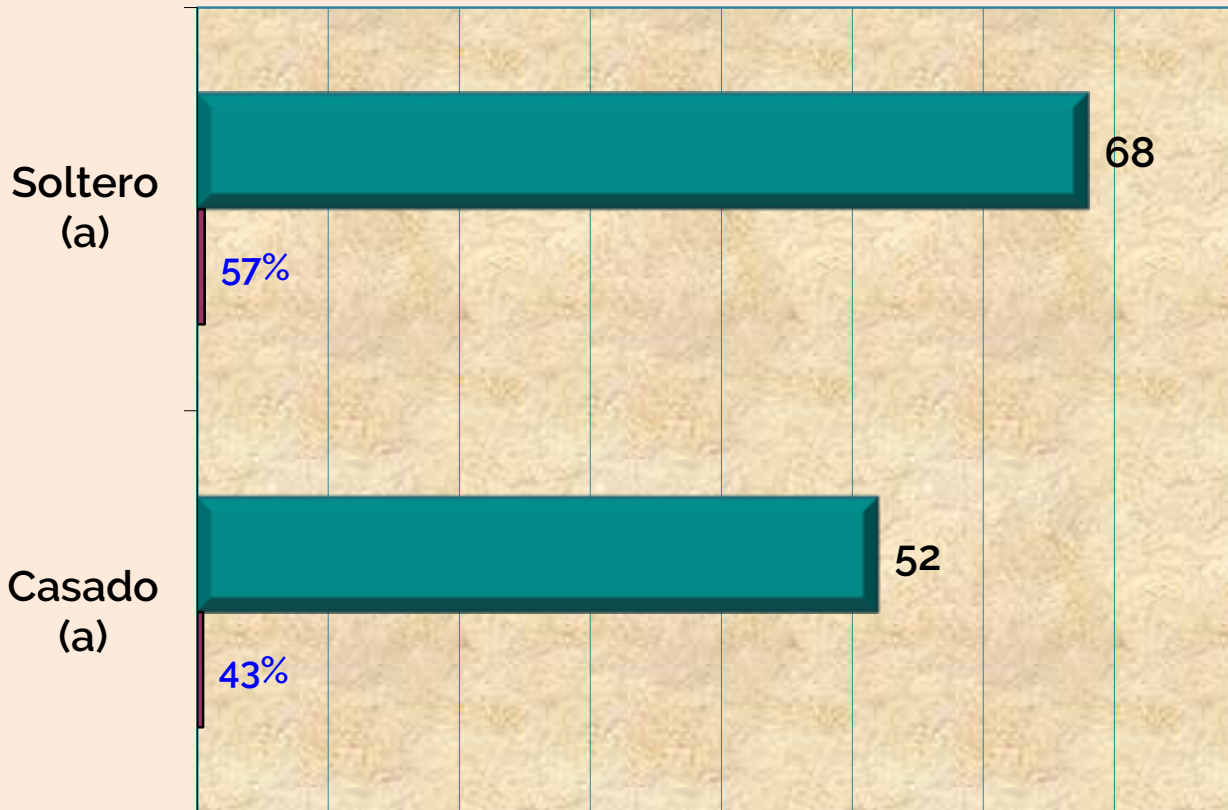
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO SEIDF 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018





## PTCCO SEIDF 2019

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



### Nivel de Estudios

El 55% de los encuestados en la SEIDF tienen licenciatura completa, el 23% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen secundaria incompleta.



## PTCCO SEIDF 2019

### Nivel de Puesto

Una persona de la SEIDF de 2 que participaron en la ECCO se compone de personal operativo y de enlace, mientras que 2 persona de 5 tiene un puesto de mando medio.

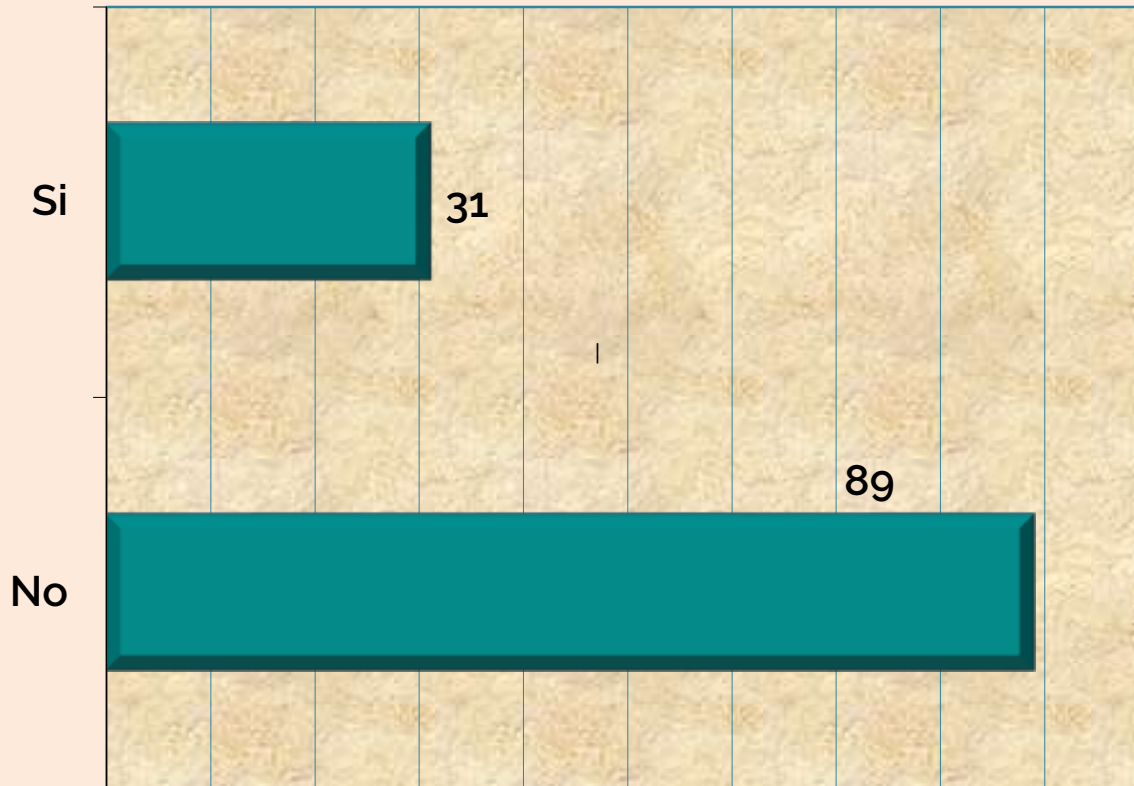
### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





## PTCCO SEIDF 2019

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



### Servicio de Carrera

1 de cada 4 personas encuestadas de la SEIDF percibe que ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

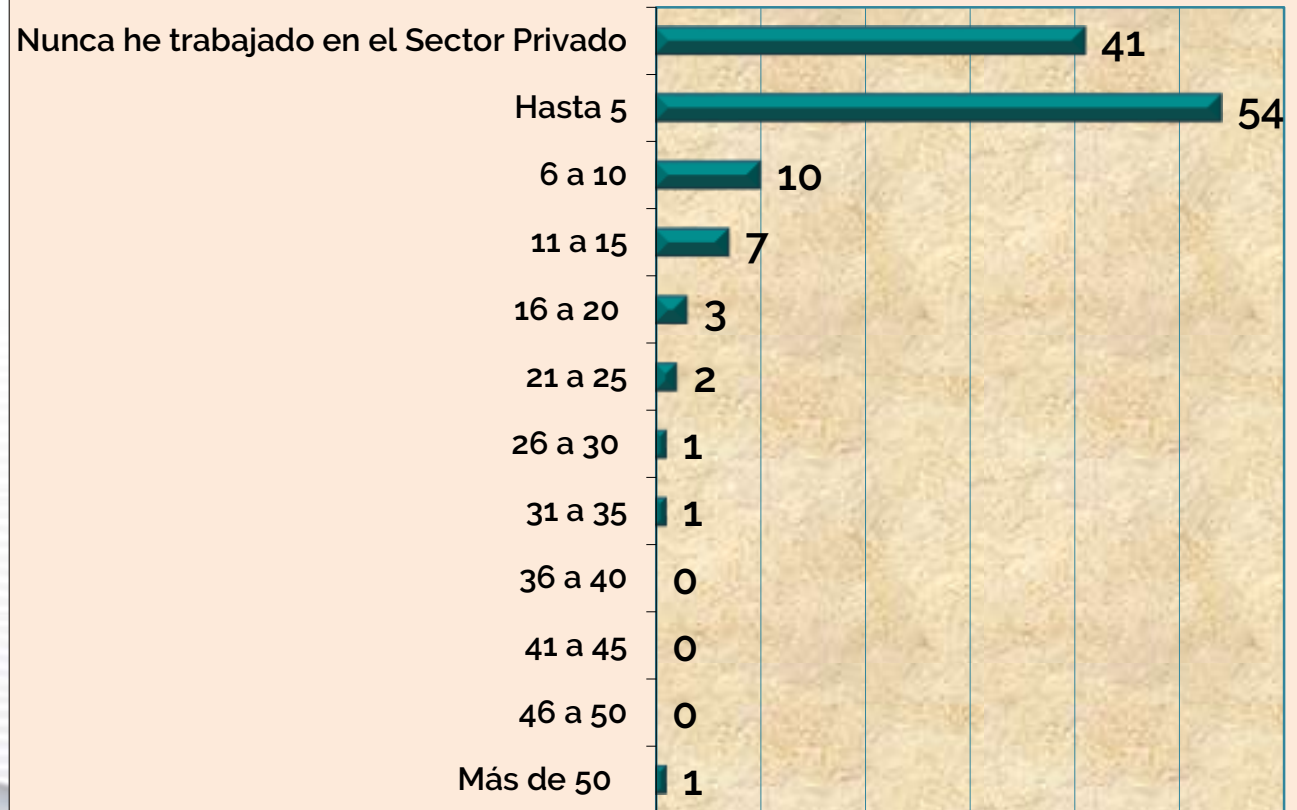


## PTCCO SEIDF 2019

### Años en el Sector Privado

66% de los participantes de la SEIDF en la ECCO tienen experiencia en el sector privado, mientras que el 34% nunca ha trabajado en este sector.

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

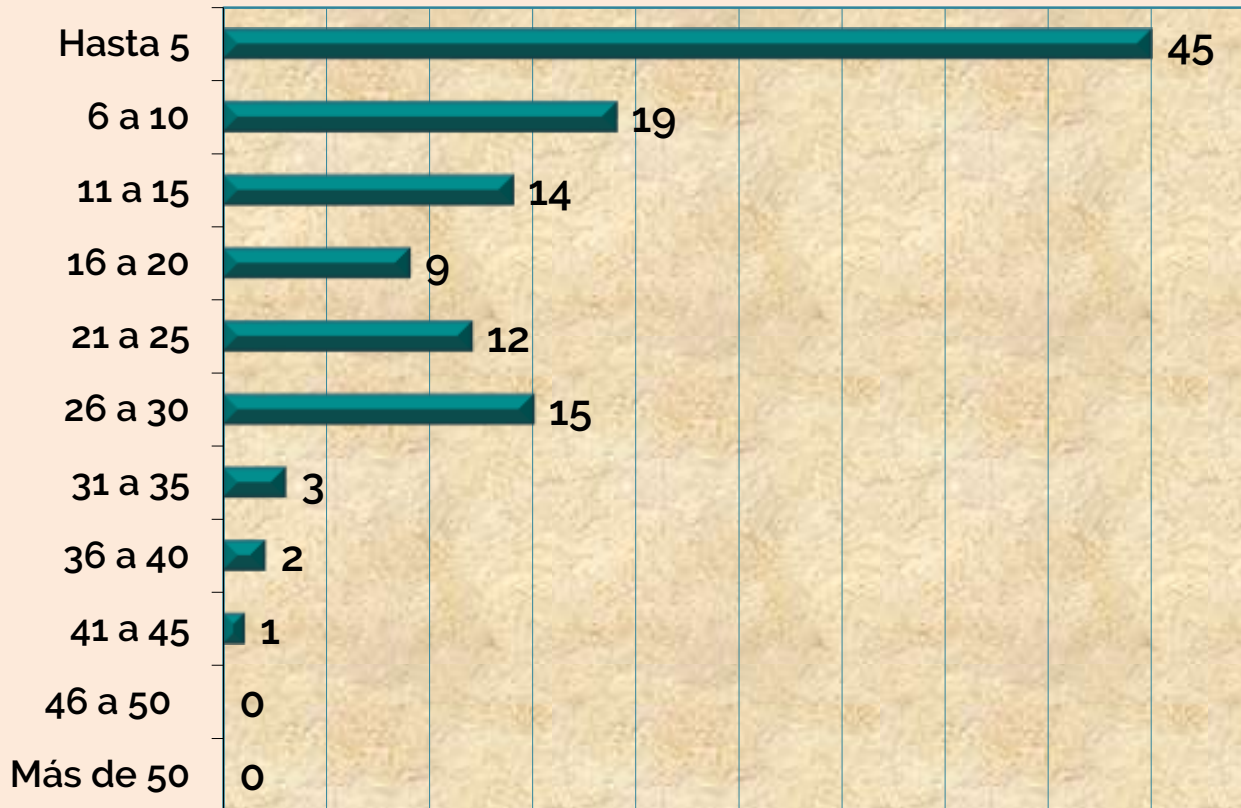






## PTCCO SEIDF 2019

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



**Años en el Sector Público**

6 de cada 10 personas encuestadas de la SEIDF (62%), es experto y versado en el Sector Público.

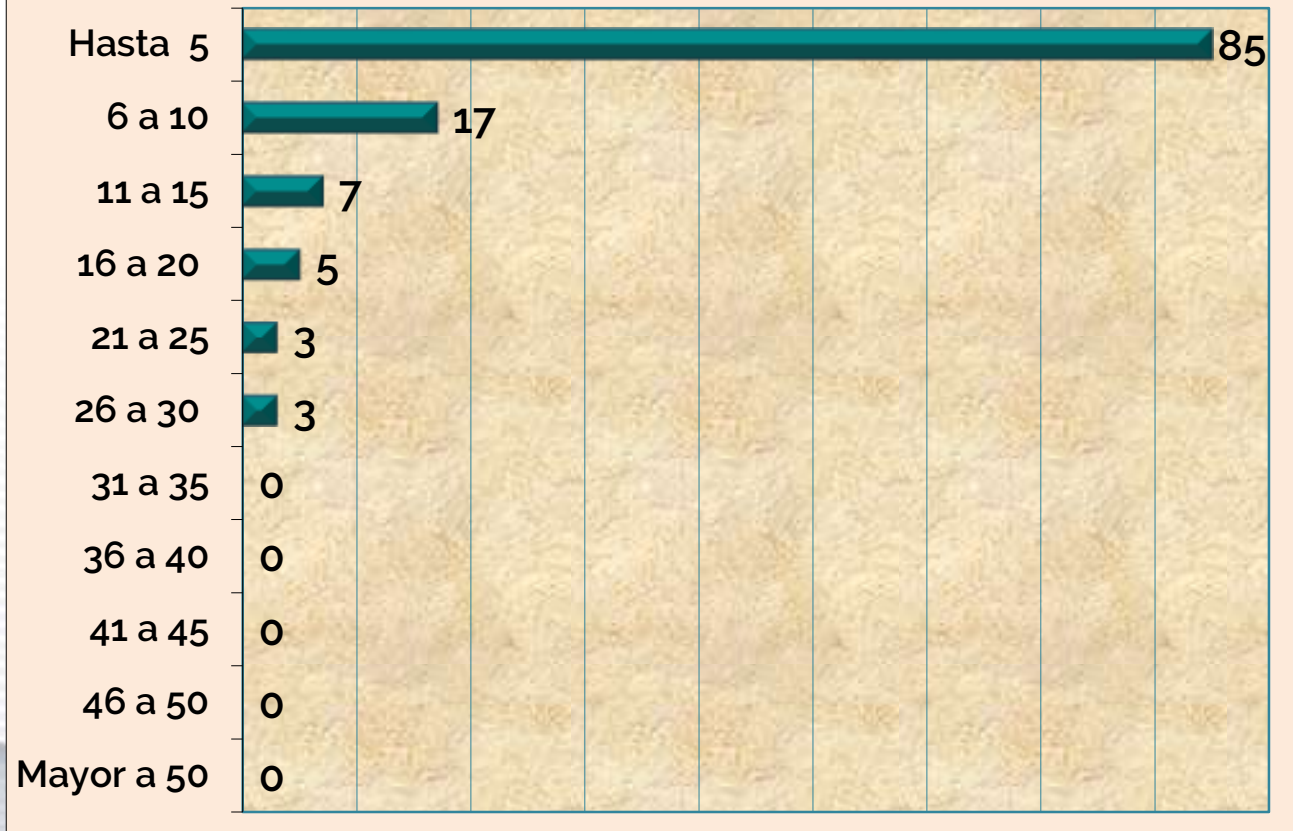


## PTCCO SEIDF 2019

**Años en el puesto actual**

1 de cada 3 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 SEIDF 2019

### Estudios actuales

7 personas de la SEIDF 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

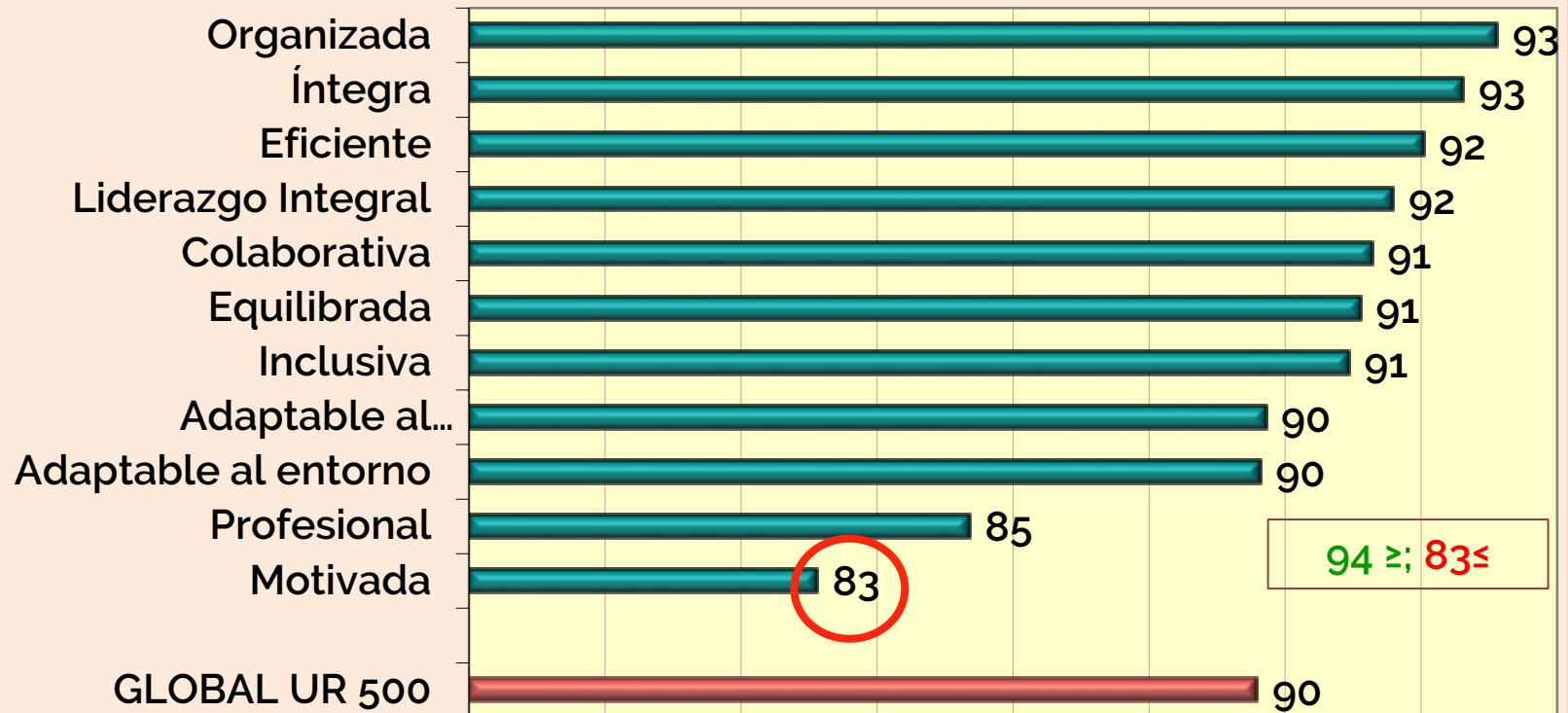
PTCCO SEIDF 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



## PTCCO SEIDF 2019

Cómo es la SEIDF: ECCO\_ Factores de Clima y Cultura Organizacional SEIDF / 2018



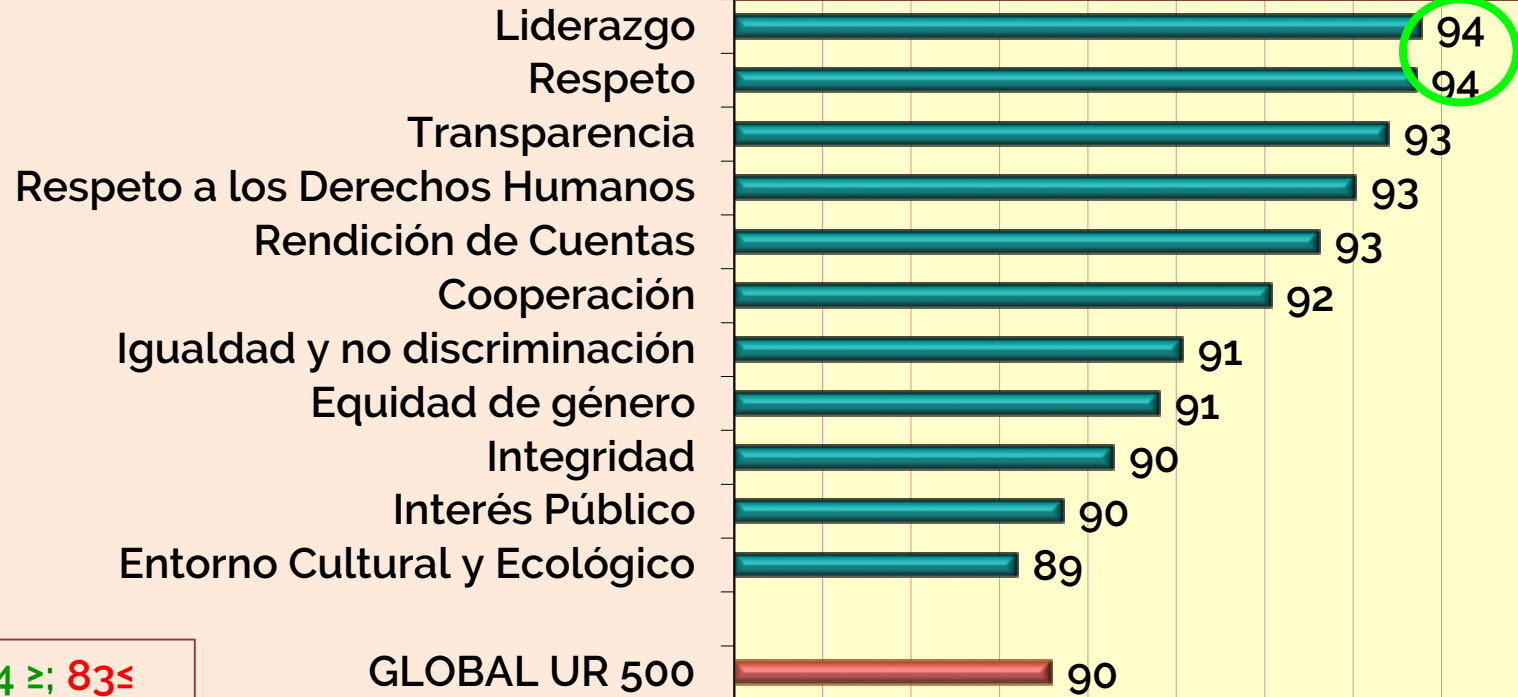
Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Subprocuraduría organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal de la SEIDF.



## PTCCO SEIDF 2019

*Vivencia de Valores en  
la SEIDF:*

ECCO / Valores 2018

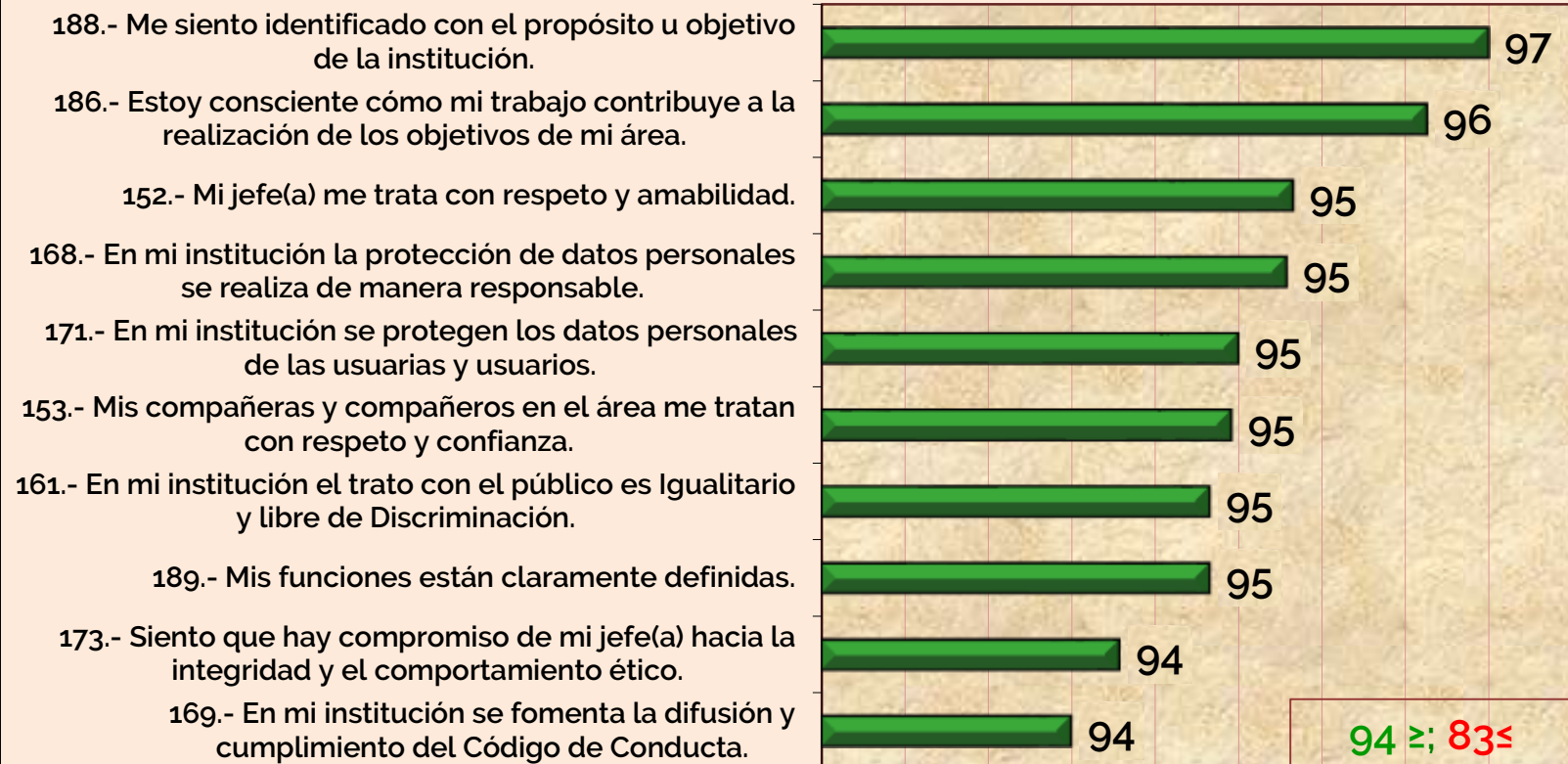


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la SEIDF las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar la percepción del Entorno Cultural y Ecológico y el Interés Público.



## PTCCO SEIDF 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA SEIDF / 2018

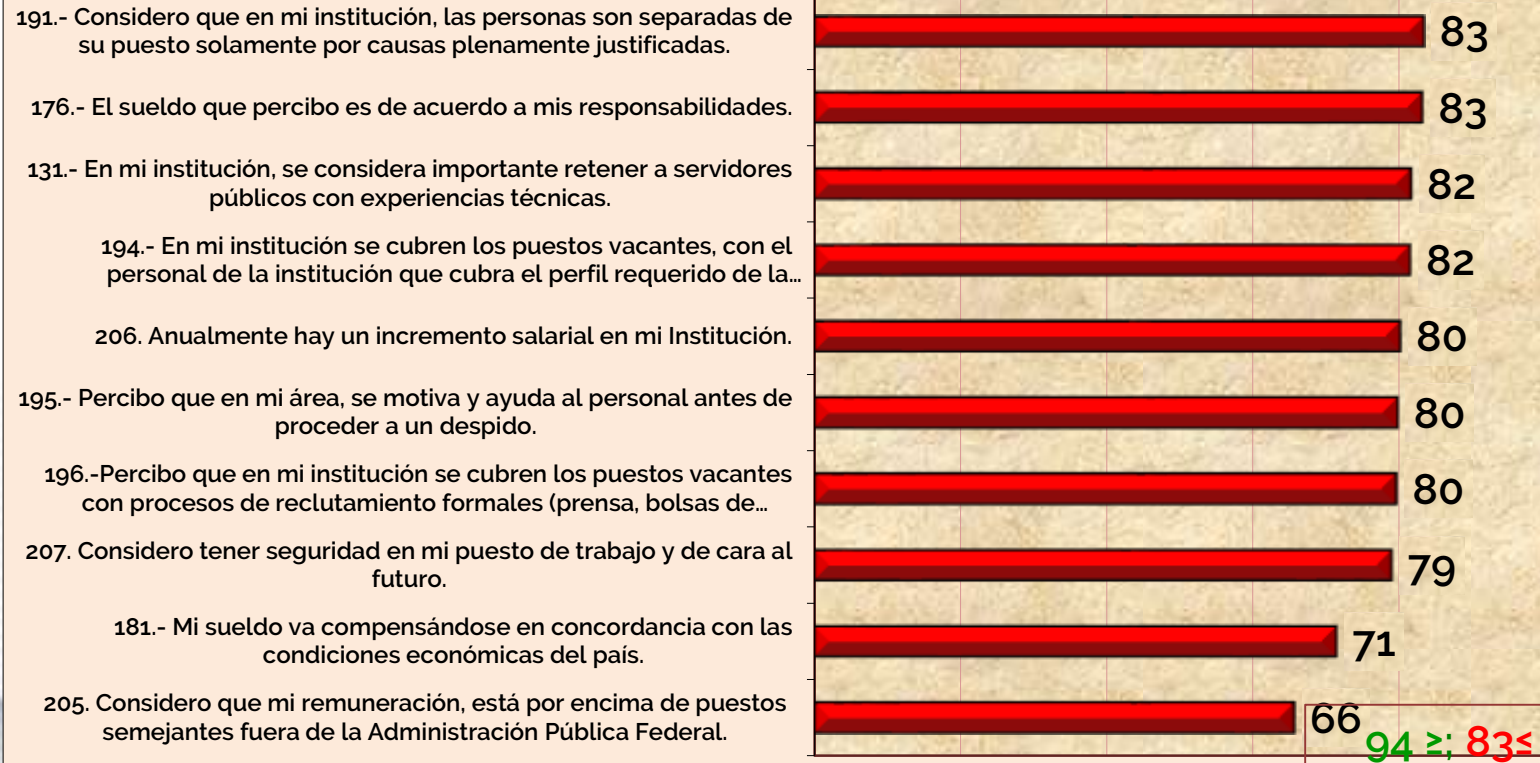


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la SEIDF es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO SEIDF 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA SEIDF / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la SEIDF mejorará los siguientes factores: Motivada, Profesional y Adaptable al Entorno.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SEIDF **1. ANÁLISIS CUANTITATIVO**

# Factores básicos Índice individual

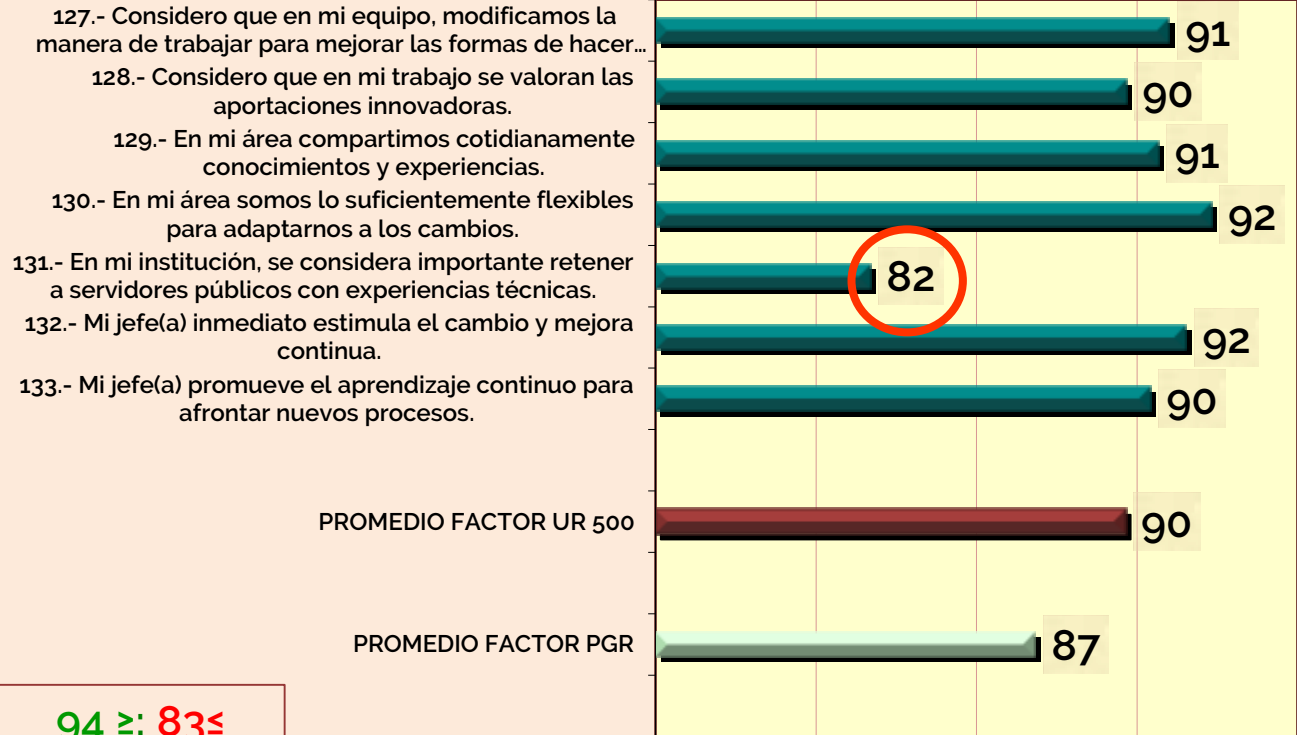


## PTCCO SEIDF 2019

La SEIDF es Adaptable al entorno



### FACTOR 38 / 2018

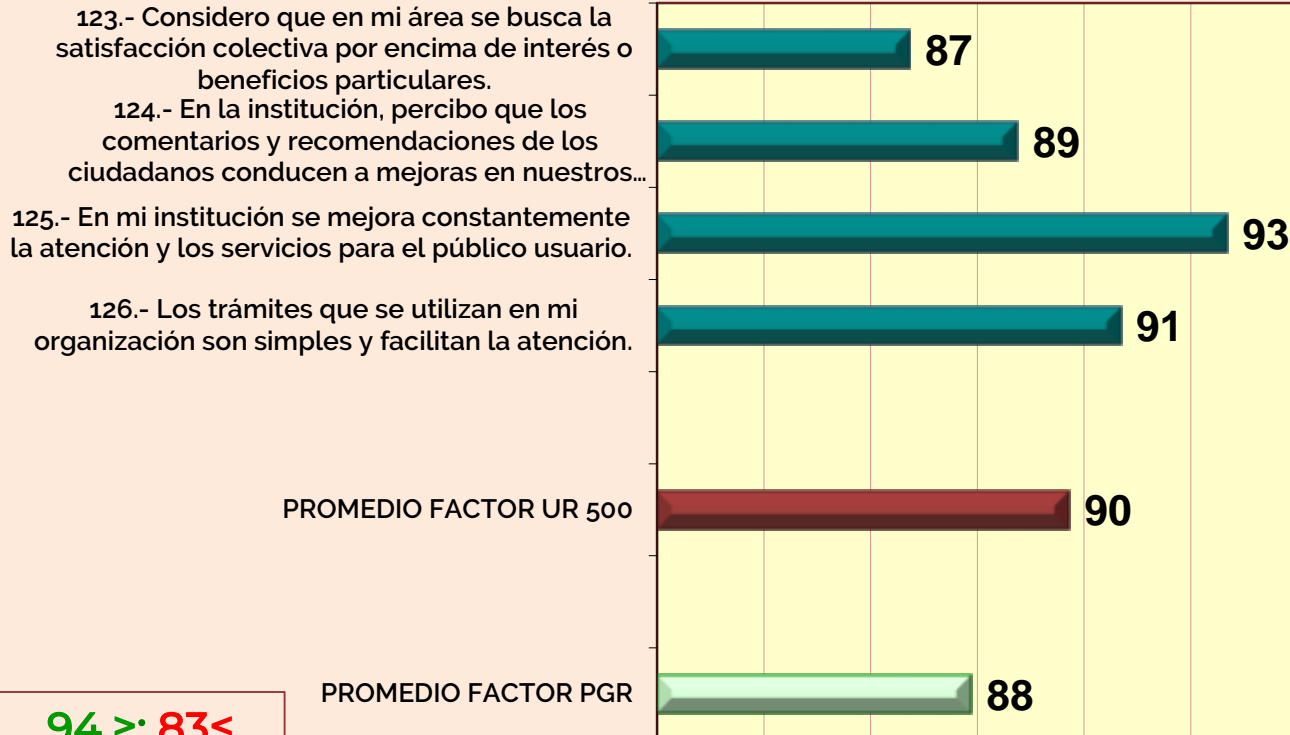


94 ≥; 83 ≤

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

## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 39 /2018



94 ≥; 83 ≤

La SEIDF es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la SEIDF se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que los trámites son simples y facilitan la atención.

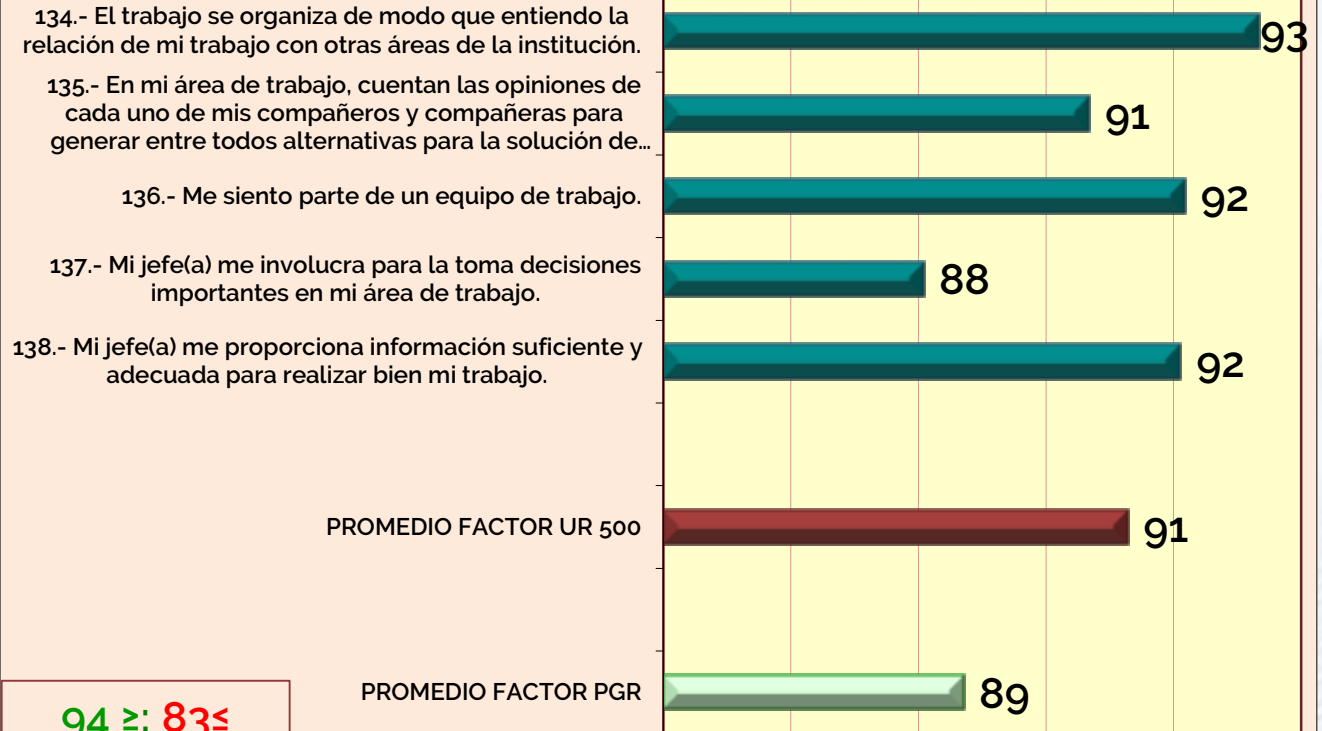


## PTCCO SEIDF 2019

La SEIDF es  
Colaborativa



### FACTOR 40 /2018

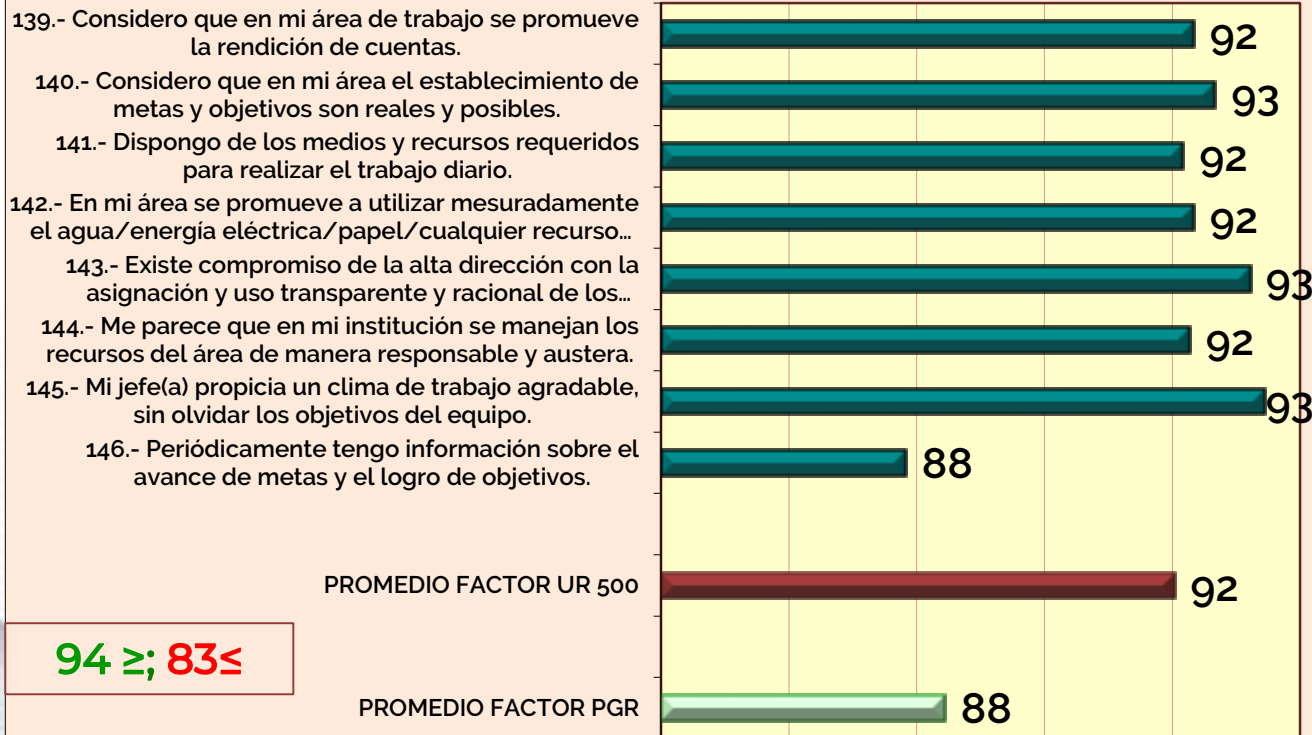


94 ≥; 83 ≤

El personal de la SEIDF participante en la encuesta entienden la organización de su trabajo con otras áreas de la Institución; por otro lado, los jefes podrían involucrar un poco más a su personal para la toma de decisiones importantes.

## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 41 /2018



94 ≥; 83 ≤

La SEIDF es Eficiente



Se considera que la SEIDF promueve utilizar los en forma transparente y racional. Aunado a lo anterior; asimismo, los jefes propician un clima de trabajo agradable. En contraparte, se podría mejorar la comunicación sobre el avance de metas y el logro de objetivos.

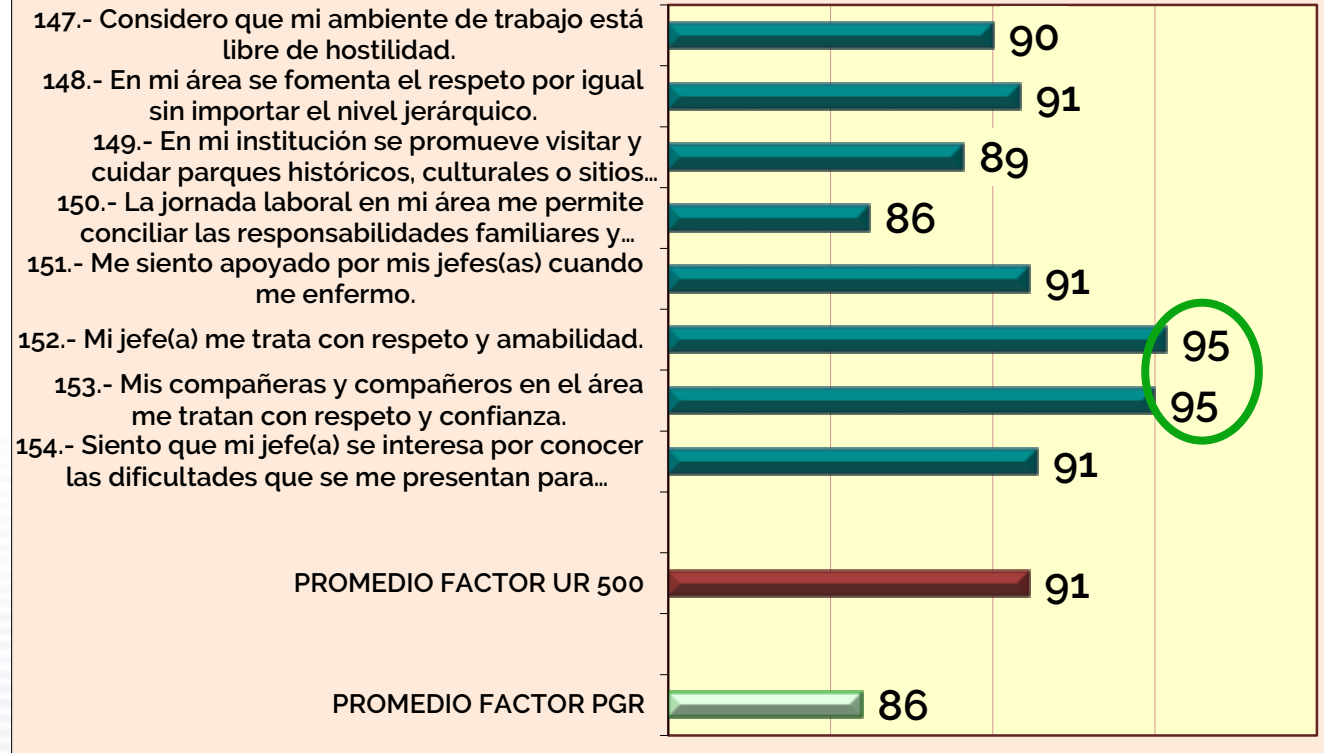


## PTCCO SEIDF 2019

La SEIDF es Equilibrada



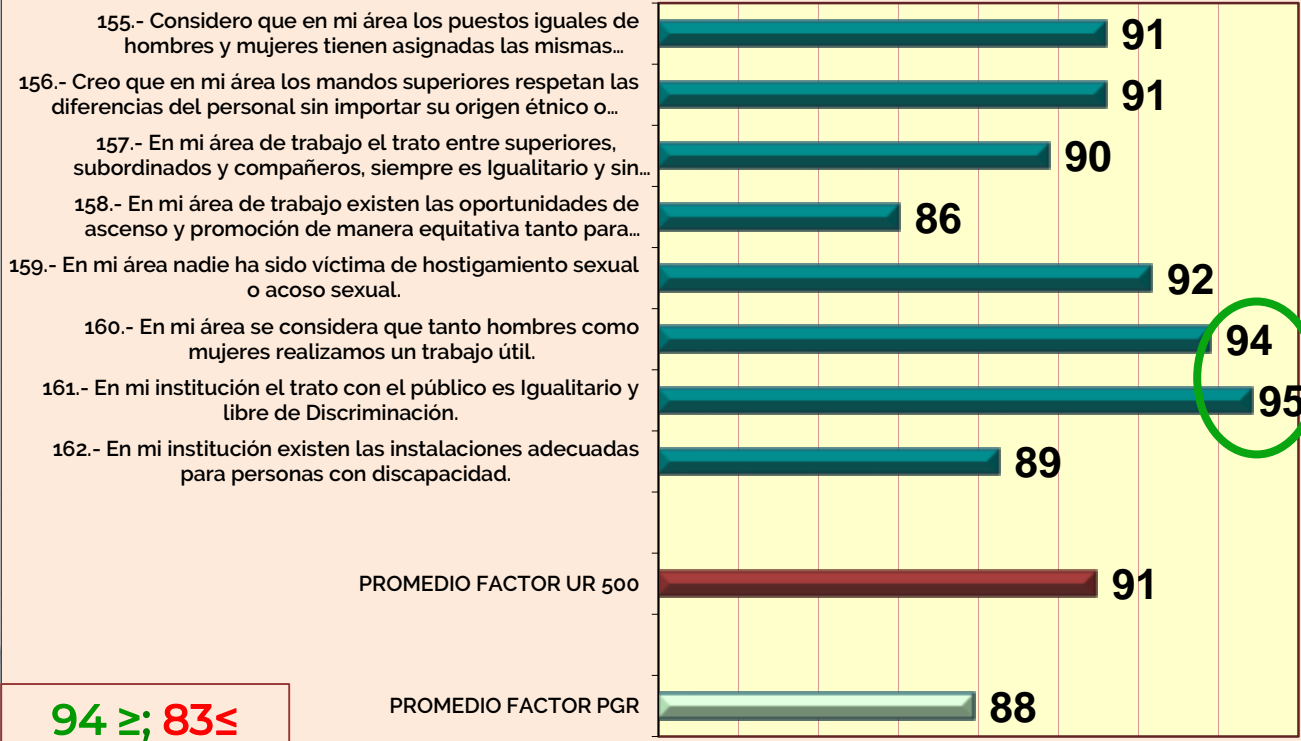
### FACTOR 42 /2018



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (55 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 SEIDF.

## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 46 / 2018



La SEIDF es Inclusiva



Se percibe que tanto hombres y mujeres de la SEIDF realizan un trabajo útil. Asimismo, el trato de la SEIDF al público es igualitario y libre de discriminación. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa entre las mujeres y los hombres de esta Subprocuraduría (75 puntos en 2016).



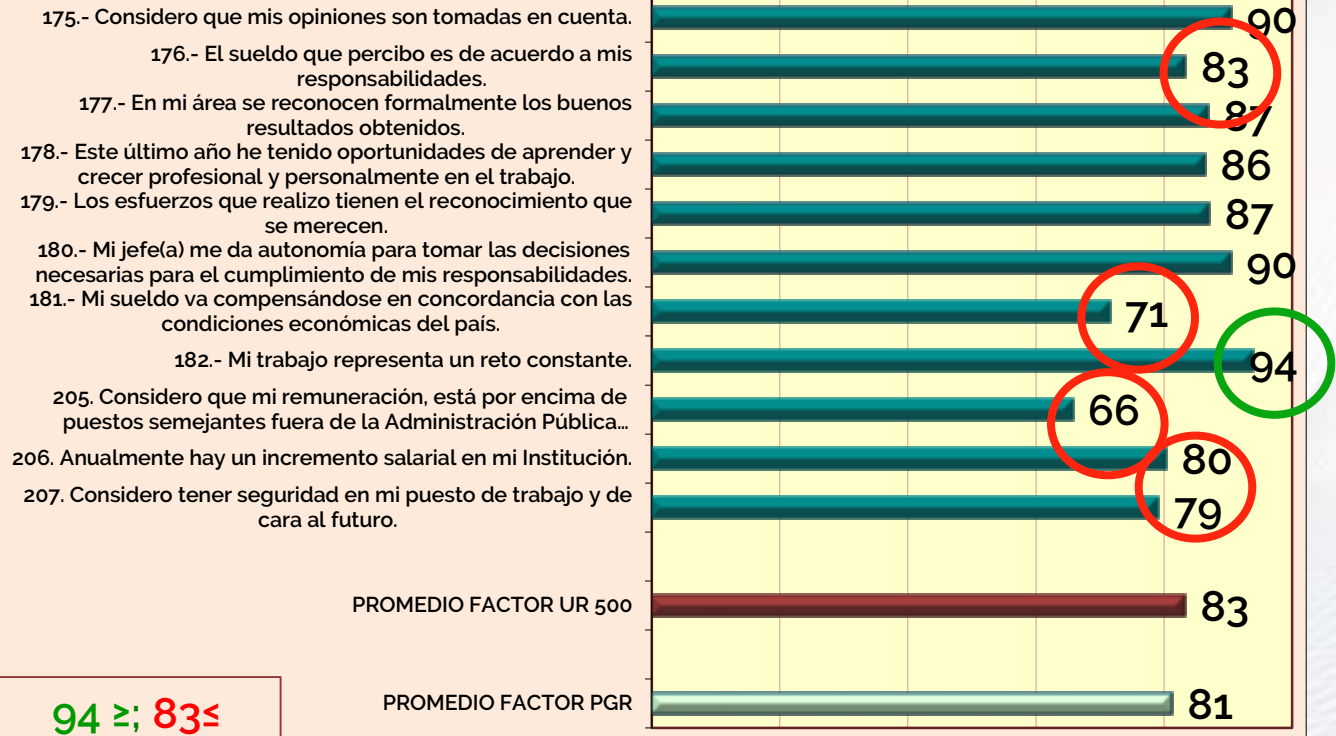
## PTCCO SEIDF 2019

La SEIDF es  
Motivada

83



### FACTOR 47 /2018



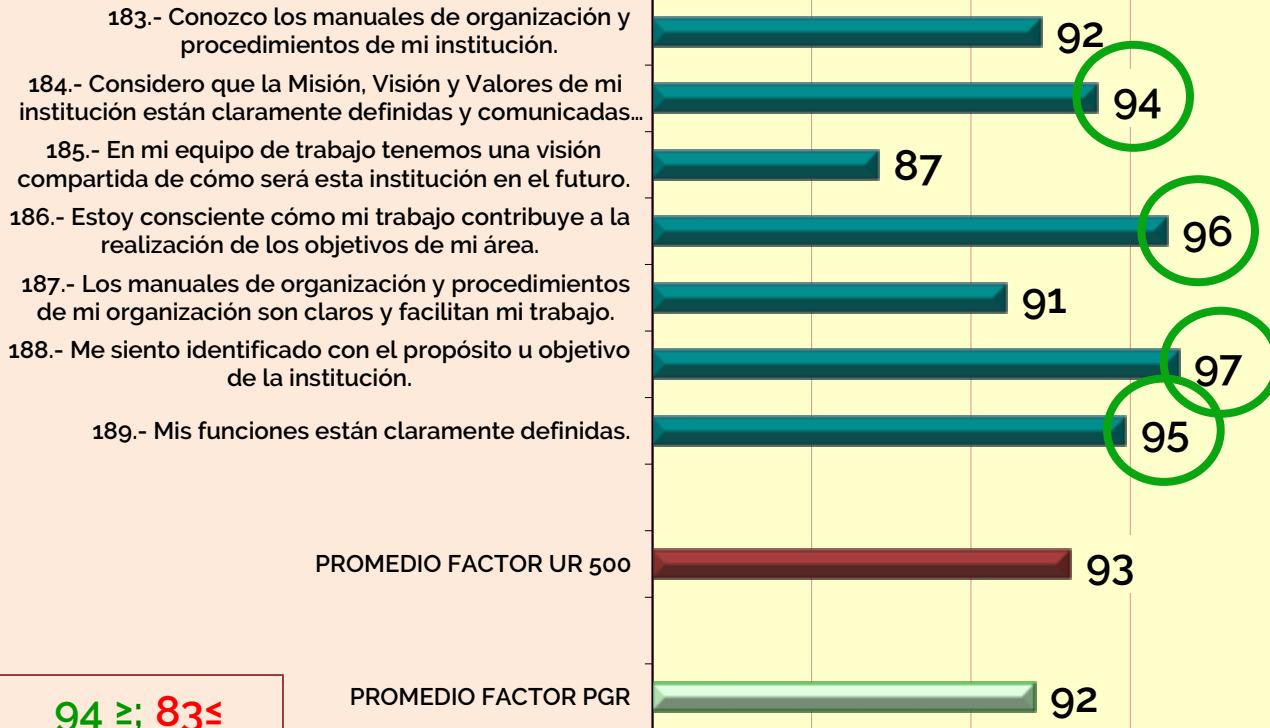
94 ≥; 83 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Por otro lado, se percibe que el trabajo en la SEIDF representa un reto constante.



## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 48 /2018



La SEIDF es Organizada



Las y los servidores públicos de la SEIDF se sienten identificados con sus objetivos y cómo su trabajo contribuye a realizarlos; asimismo, manifiesta una clara definición en sus funciones y en la Misión, Visión y Valores de la Institución. Por otra parte, en el momento de aplicar la encuesta, se siente un poco incierto el futuro de la Institución.

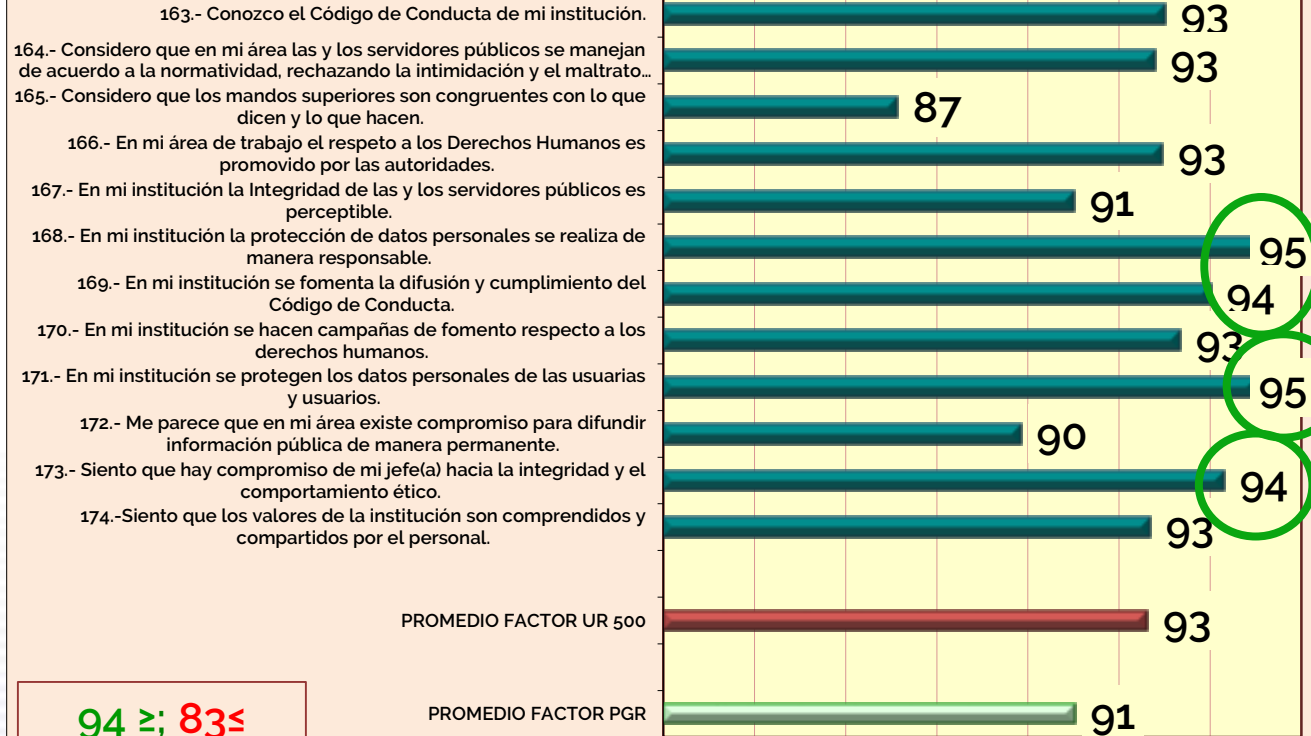


## PTCCO SEIDF 2019

La SEIDF es  
Íntegra



### FACTOR 49 /2018

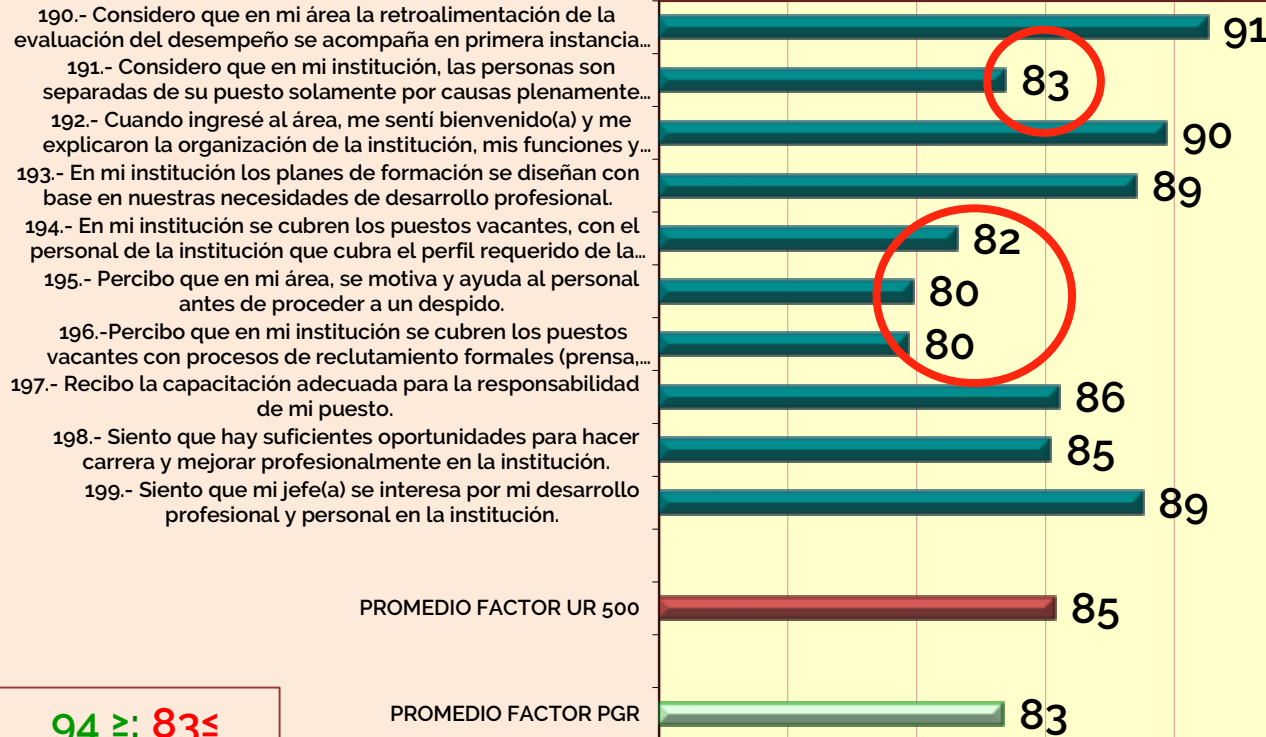


94 ≥; 83 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la SEIDF antepone la protección de datos personales de las y los usuarios de una forma responsable, además de que refleja comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 50 / 2018



94 ≥; 83 ≤

La SEIDF es Profesional

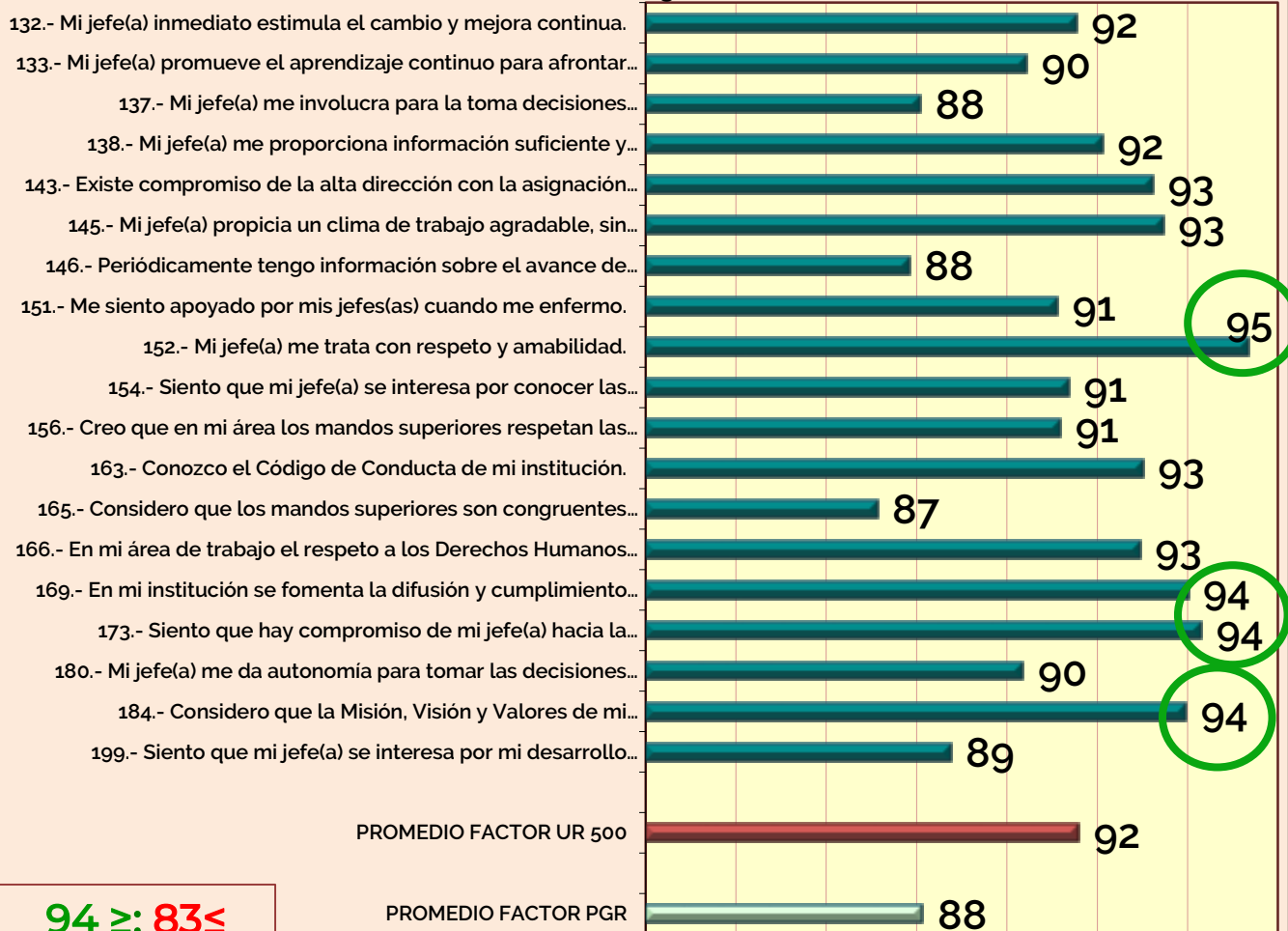


La Institución presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 52 /2018



94 ≥; 83 ≤

Liderazgo  
Integral

82



Esta gráfica presenta a la SEIDF con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 9 puntos.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

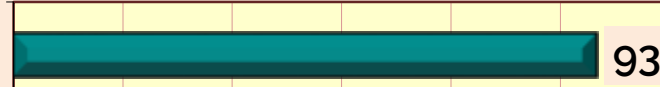
PTCCO SEIDF 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 53 /2018

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



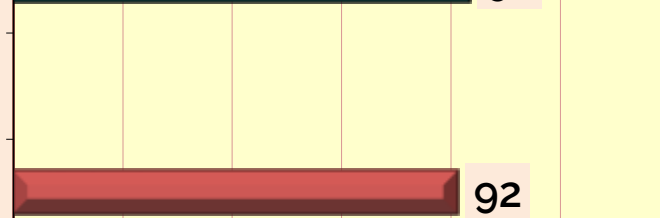
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.



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



PROMEDIO FACTOR UR 500



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

Vivencia de Valores:  
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la SEIDF colaboran entre sí, entres las diferentes áreas de la SEIDF y de la Institución, además de que se sienten parte del equipo de trabajo.



## PTCCO SEIDF 2019

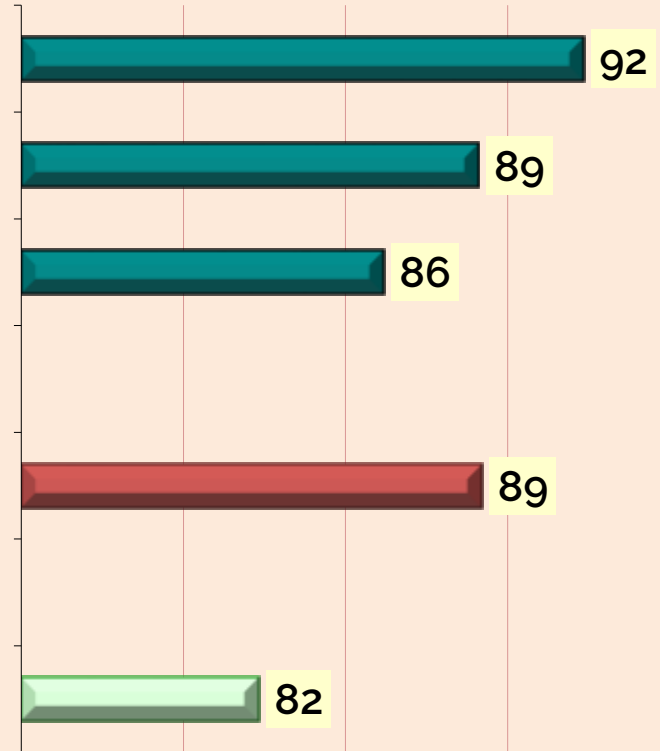
### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

89



#### FACTOR 54 /2018

- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

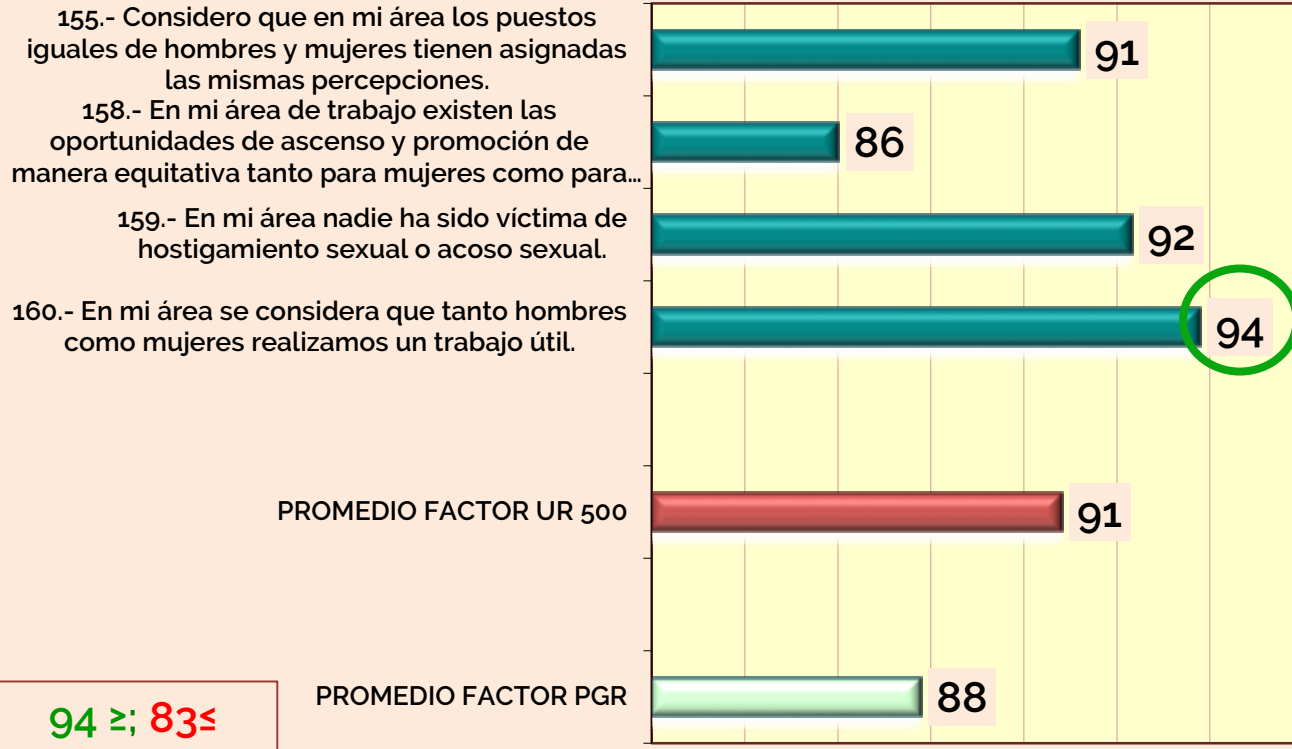


94 ≥; 83 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la SEIDF evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución promueve visitar y cuidar parques históricos o sitios patrimoniales y organiza eventos culturales

## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la SEIDF perciben que su trabajo es útil en beneficio de la misma Subprocuraduría y por ende de la Institución, libre de hostigamiento y acoso sexual. Por otro lado se podría mejorar la forma equitativa para obtener oportunidades en percepciones, ascenso y promociones.





## PTCCO SEIDF 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación

91



### FACTOR 56 /2018

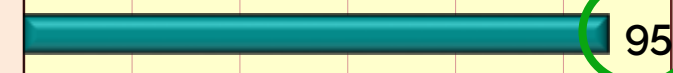
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad,...



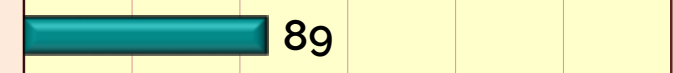
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.



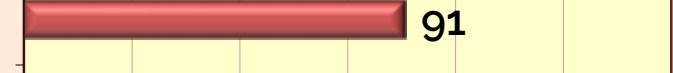
161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.



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



PROMEDIO FACTOR UR 500



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

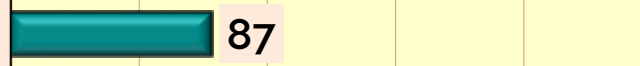
Se percibe que las y los servidores públicos de SEIDF prestan sus servicios al público en general de una forma igualitaria y libre de discriminación. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



## PTCCO SEIDF 2019

FACTOR 57 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 500



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

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

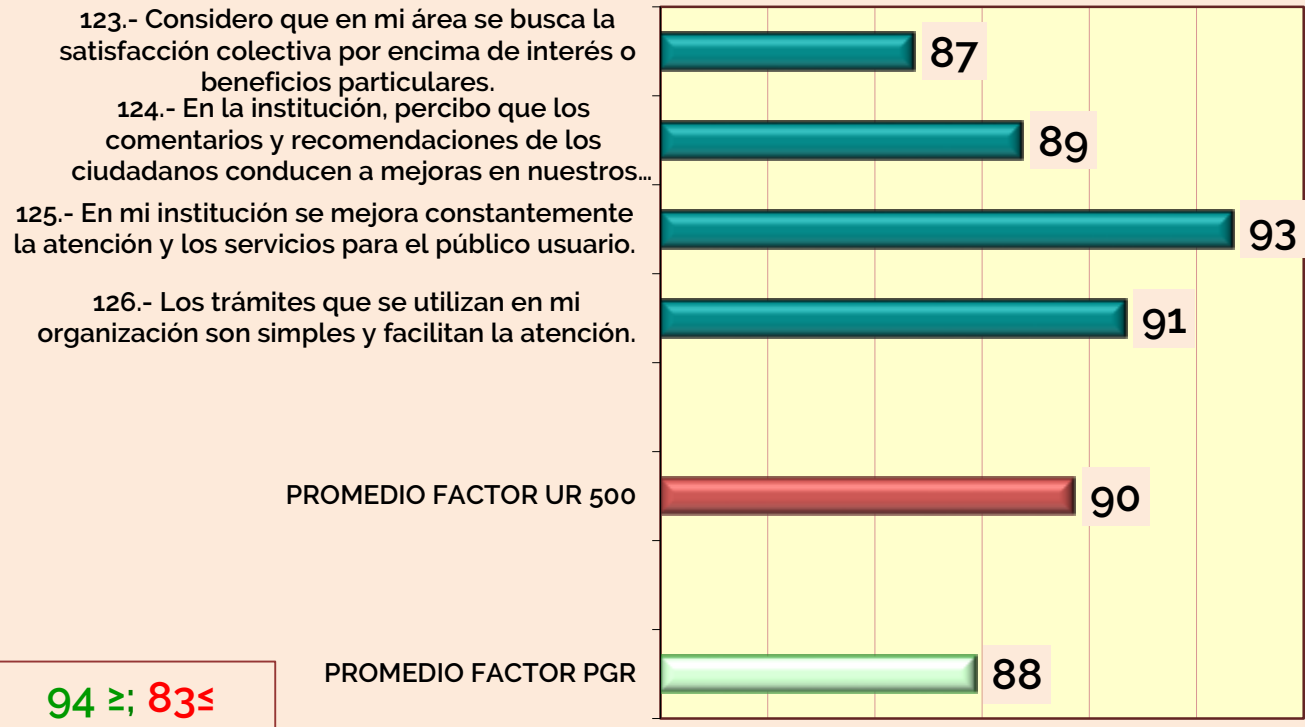


## PTCCO SEIDF 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público



#### FACTOR 58 /2018

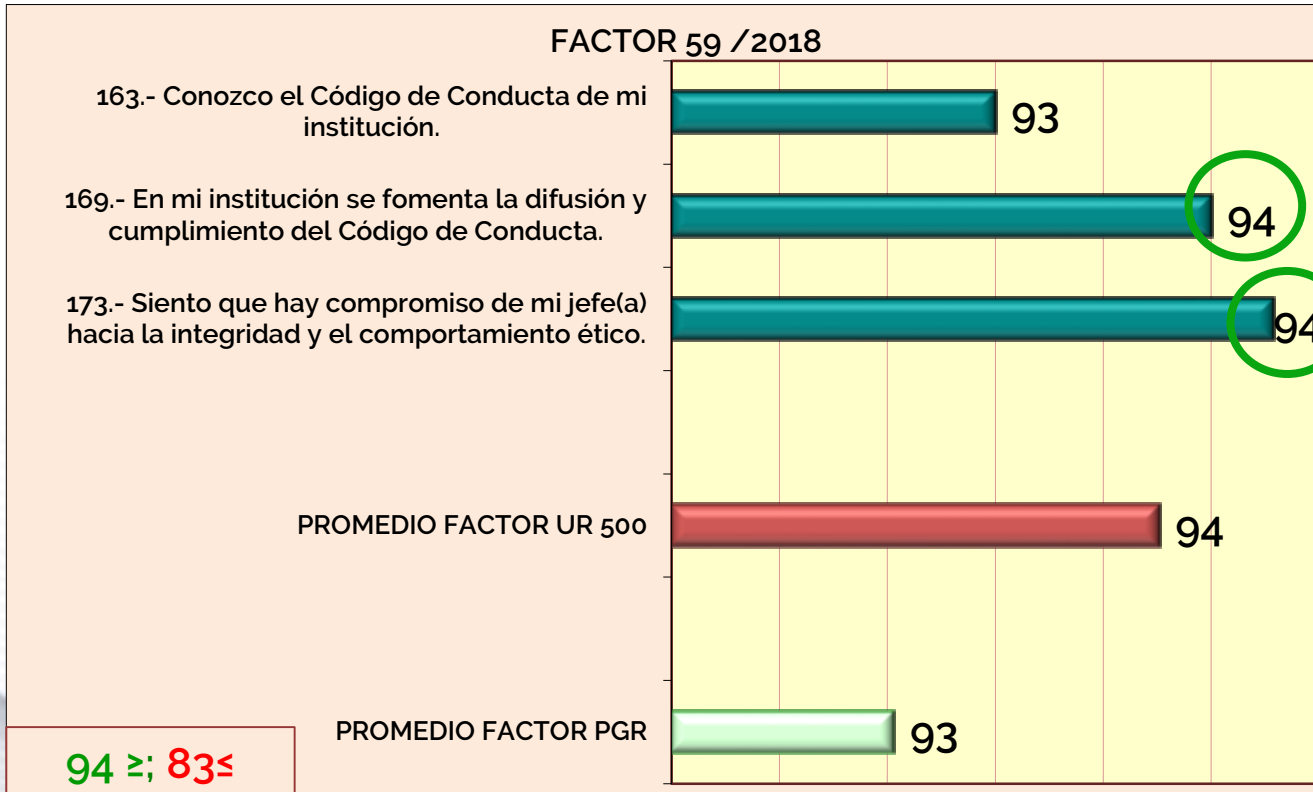


Las y los servidores públicos de la SEIDF consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.



## PTCCO SEIDF 2019

### FACTOR 59 /2018



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.



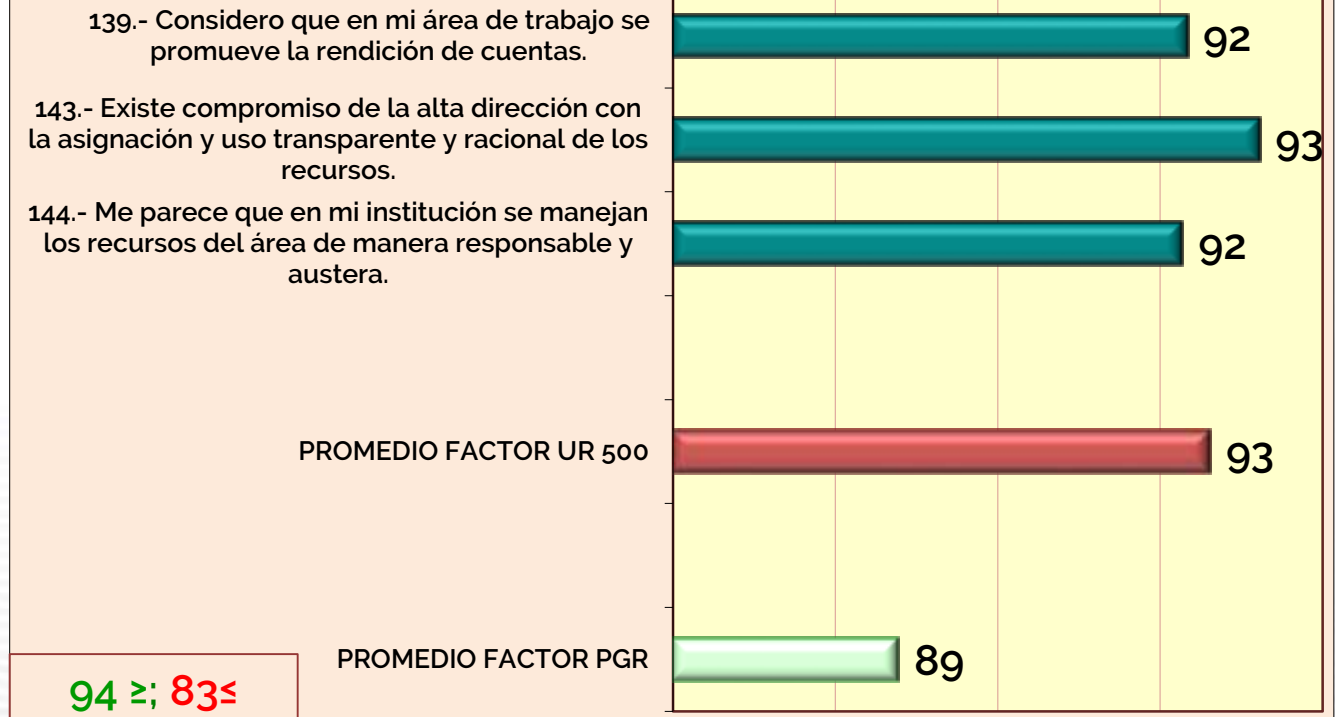
## PTCCO SEIDF 2019

### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

85



#### FACTOR 60 /2018



Se considera que los mandos superiores de la SEIDF 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 SEIDF 2019

FACTOR 61 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 500



94 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:  
Respeto



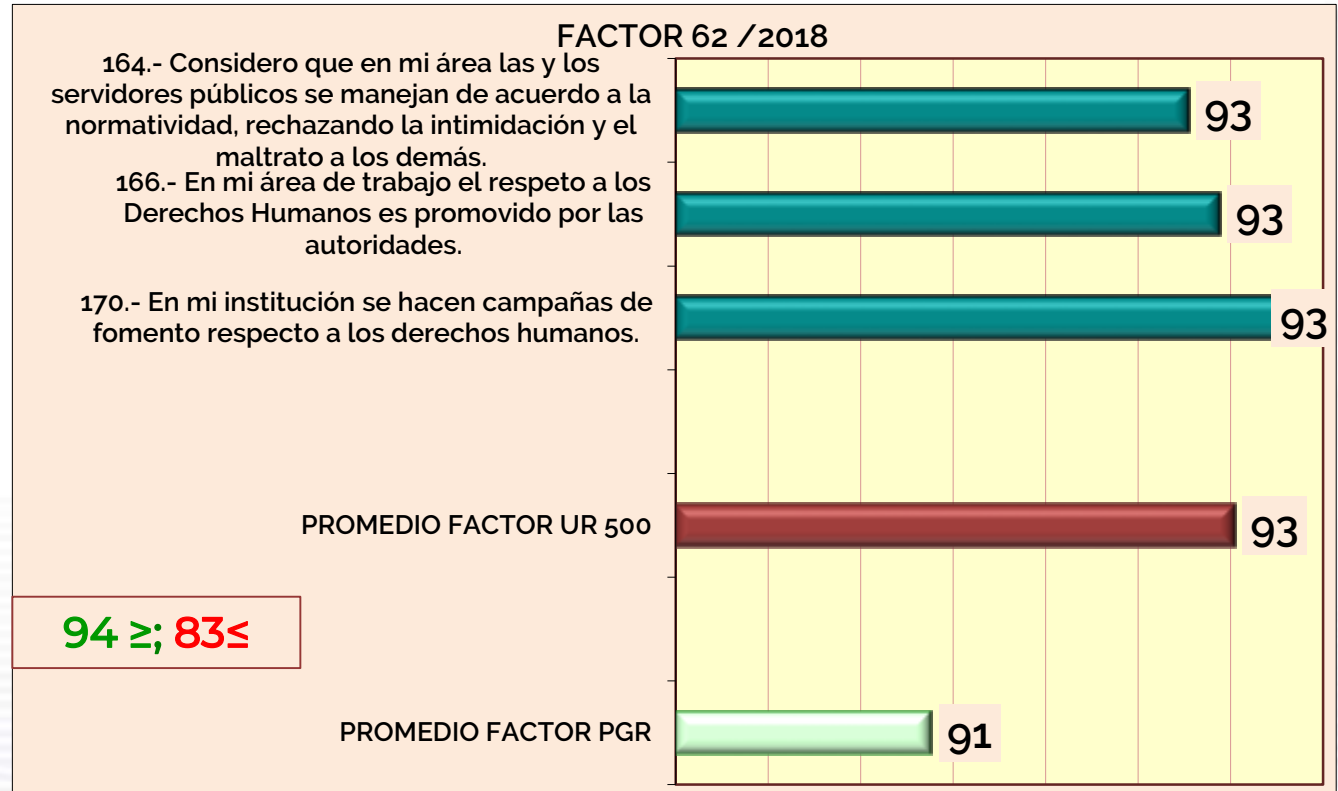
En las diferentes áreas que conforman la SEIDF, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO SEIDF 2019

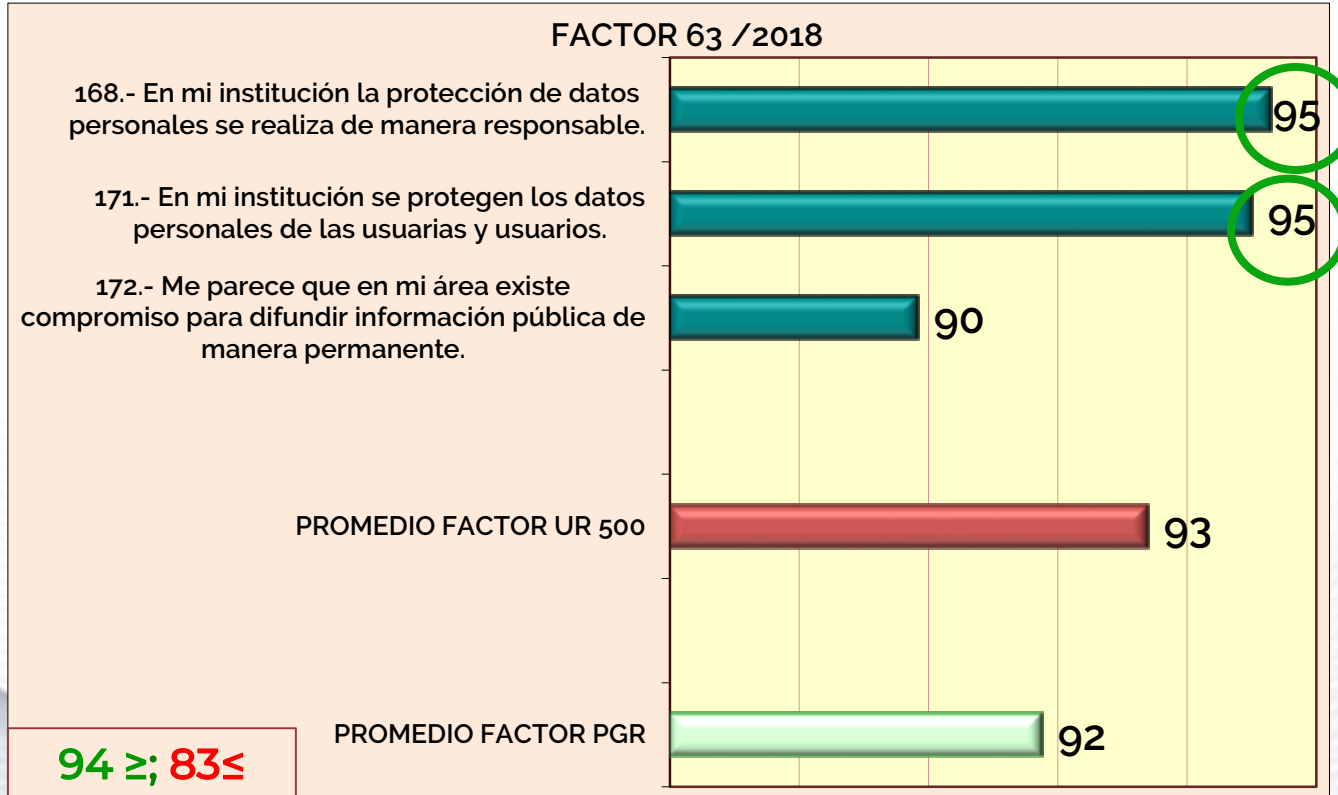
### Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

93



La calificación de 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 SEIDF 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la SEIDF 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 SEIDF 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

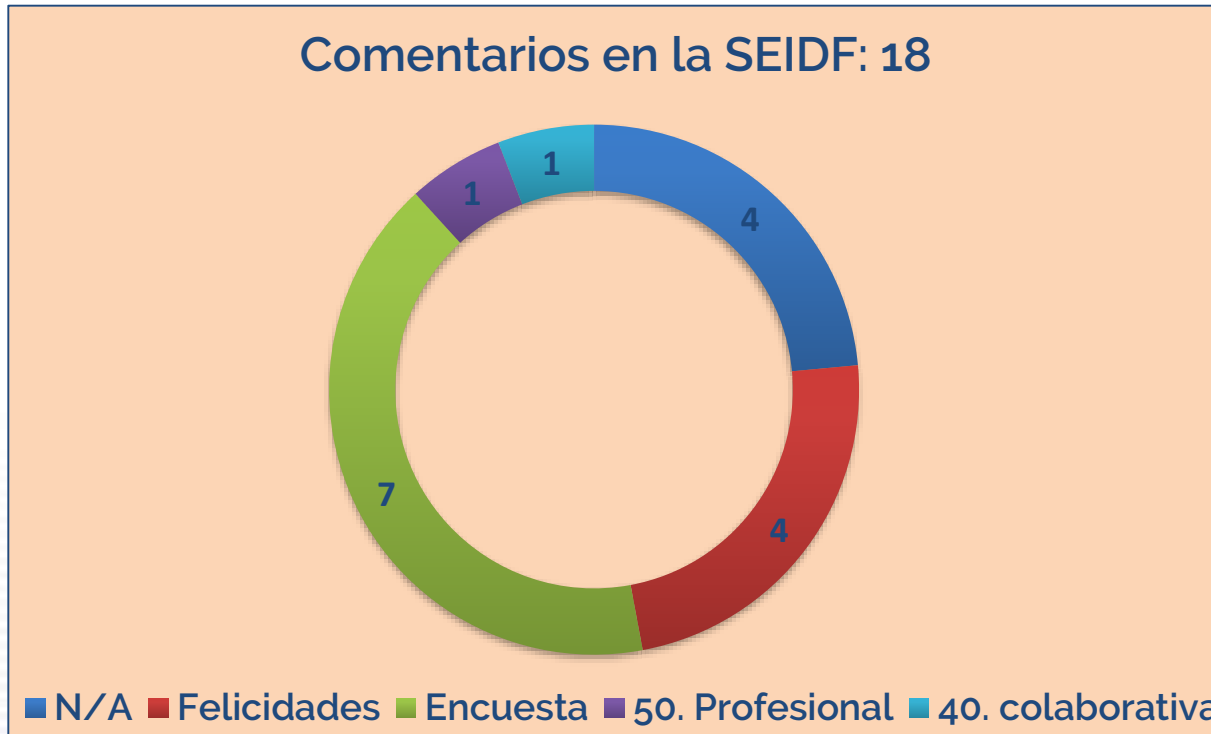
PTCCO SEIDF 2019

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO SEIDF 2019

### Comentarios en la SEIDF: 18



Las y los servidores públicos de la SEIDF registraron 18 comentarios de los cuales 7 se refieren a comentarios propios de la encuesta, 4 a felicitaciones aplicar éste tipo de herramientas, 4 No Aplica ya que se registraron números o signos, 1 comentario dirigido al Facto. 50 Profesional y otro al Factor 40. Colaborativa.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SEIDF 2019

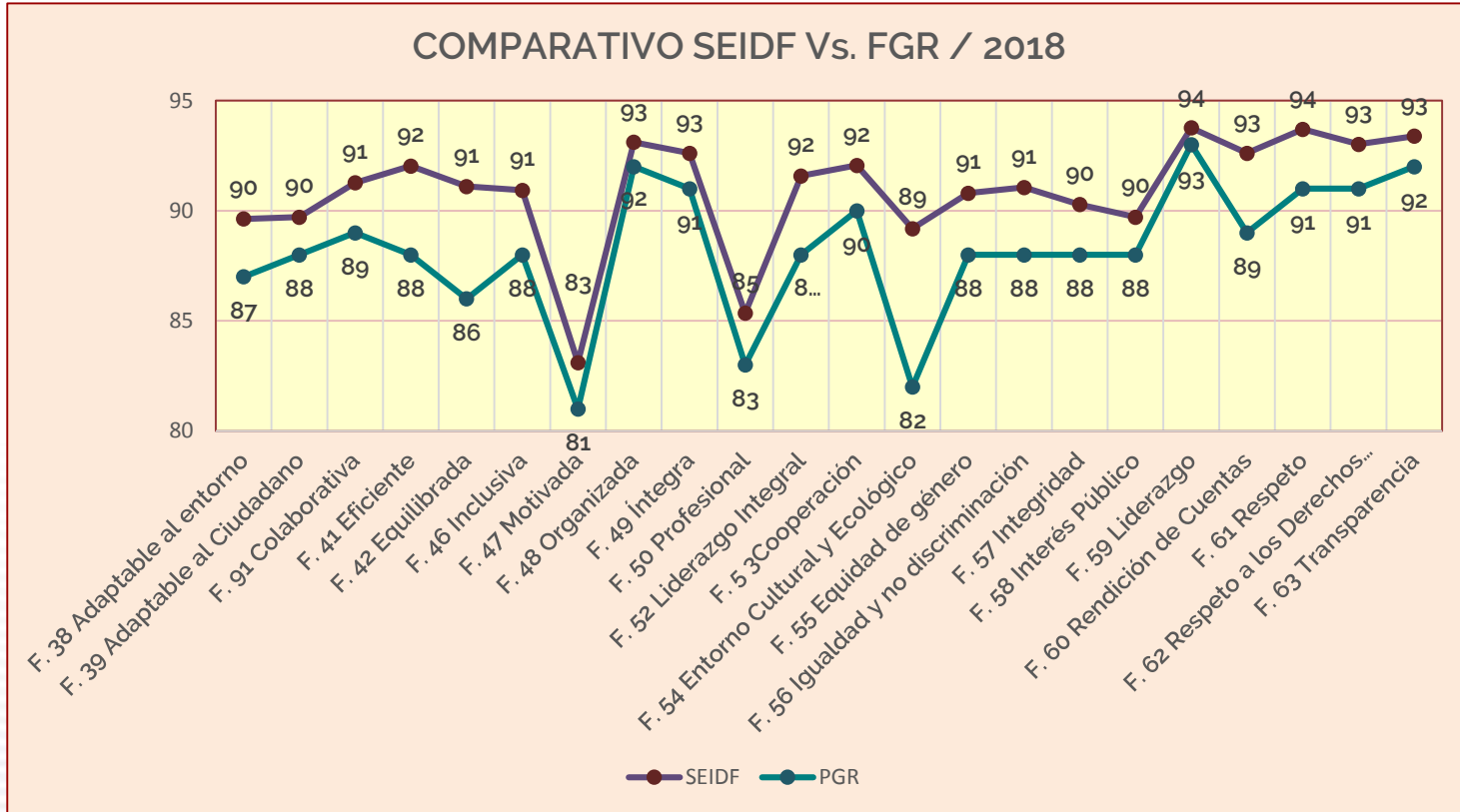
# 3. Análisis Comparativo



# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



## PTCCO SEIDF 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales, se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República.



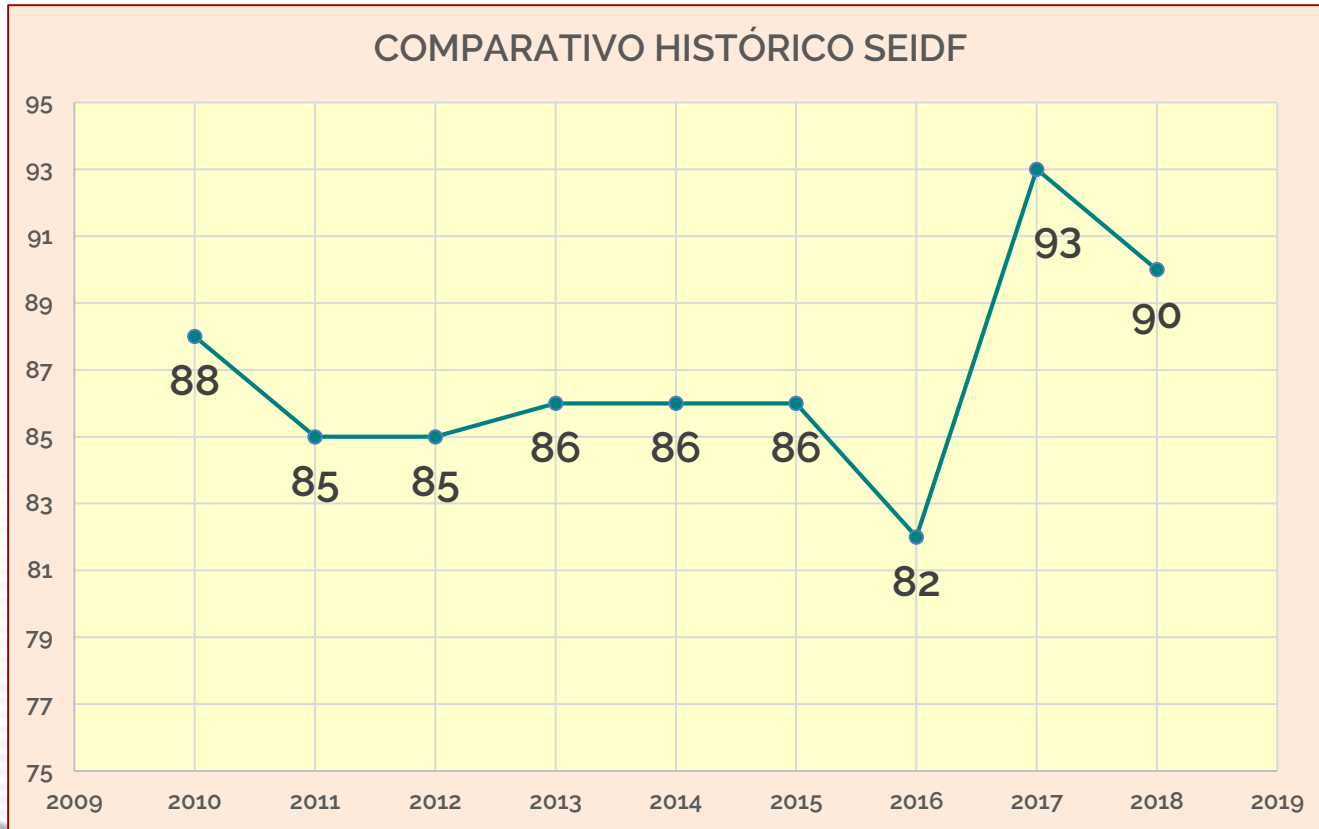
## PTCCO SEIDF 2019



Se muestra una gráfica comparativa de las Unidades Administrativas adscritas a la Subprocuraduría Especializada en Delitos Federales, en donde se puede observar que la SEIDF se coloca en el 3er. lugar con 1 punto por debajo de la Unidad puntera.



## PTCCO SEIDF 2019



Se puede observar el comportamiento de la calificación promedio que ha obtenido la SEIDF en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional a través del tiempo.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

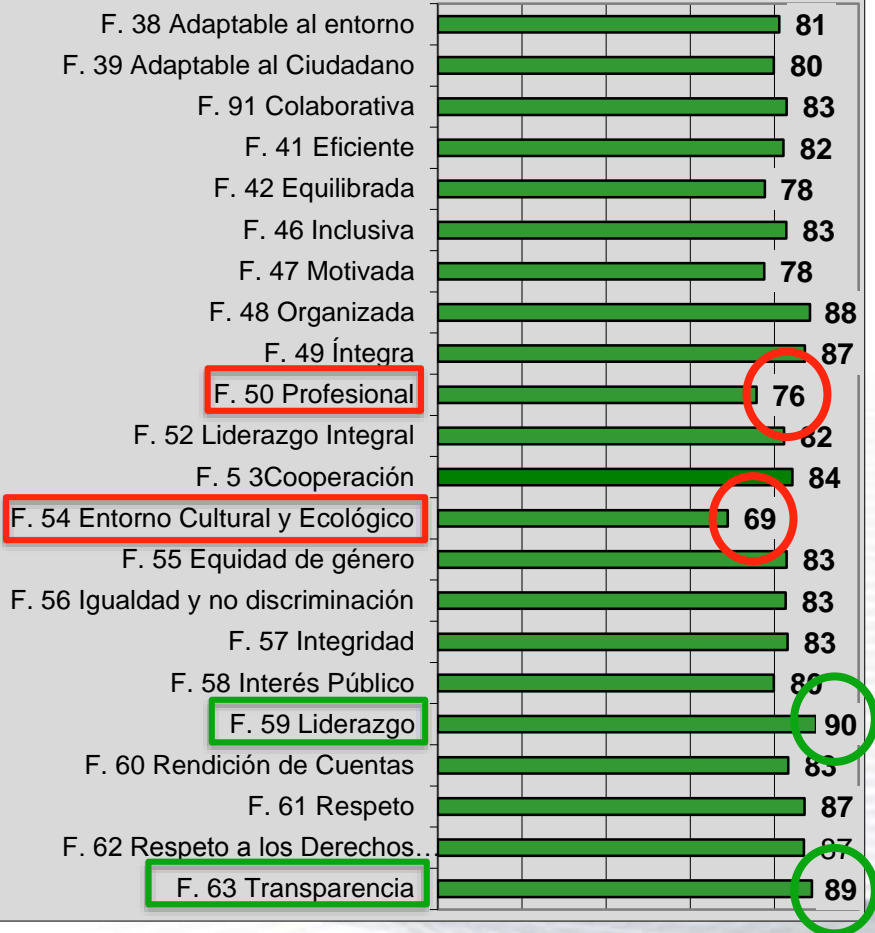
PTCCO SEIDF 2019

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

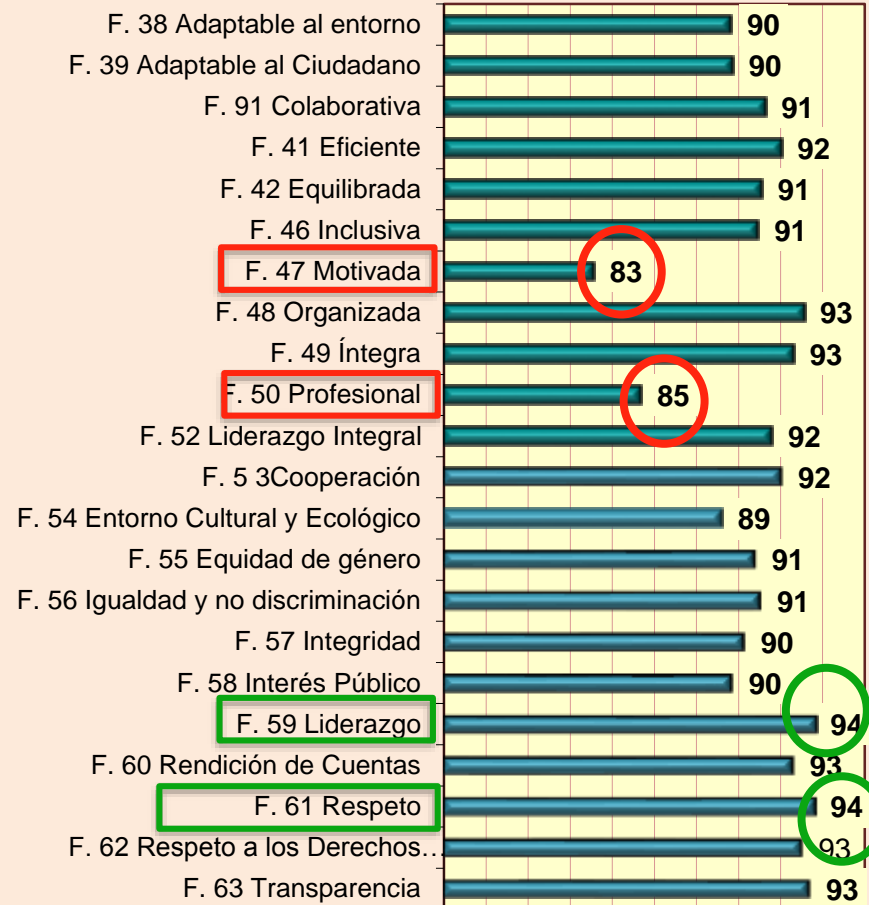


## PTCCO SEIDF 2019

### Cómo es la SEIDF: RESULTADOS SEIDF 2016

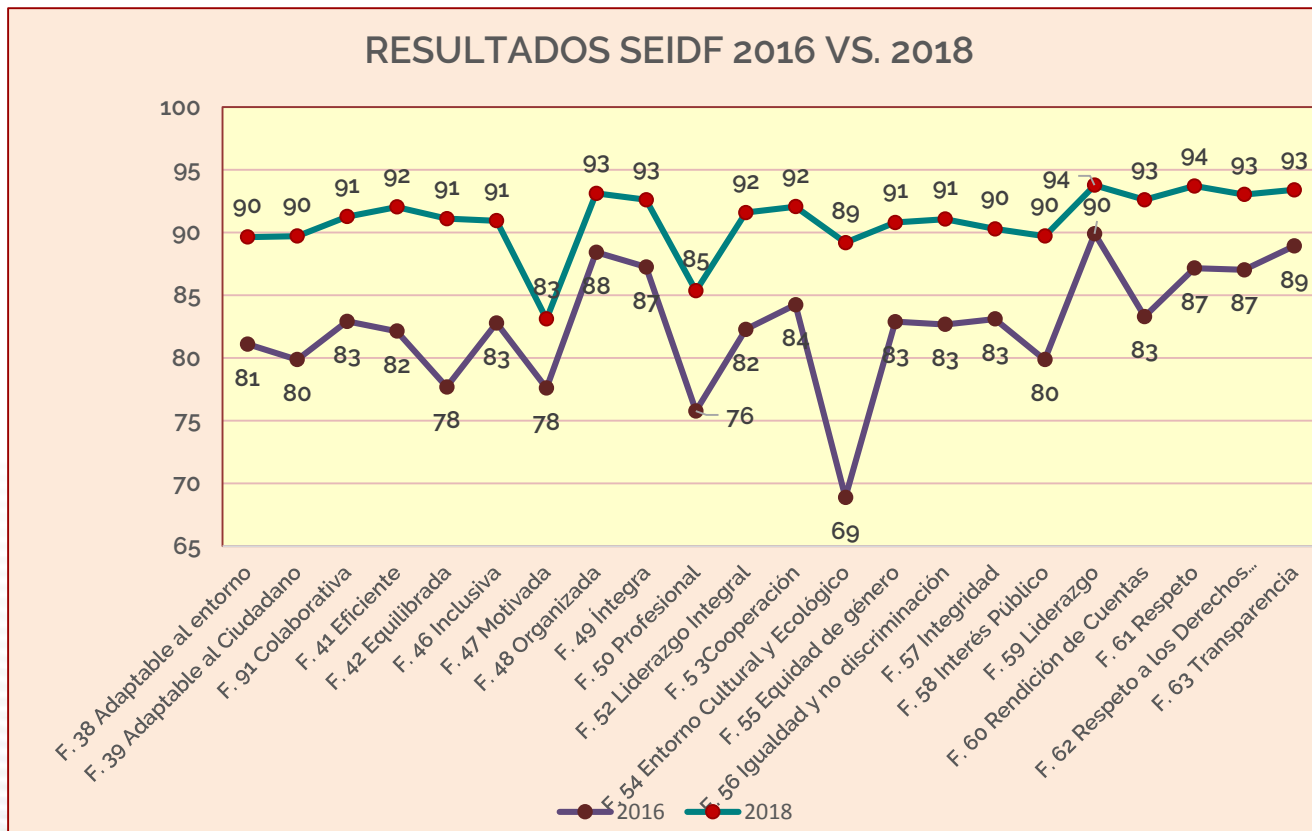


### Cómo es la SEIDF: RESULTADOS SEIDF 2018





## PTCCO SEIDF 2019



Se puede observar que las Prácticas de Transformación fueron efectivas ya que todos los Factores incrementaron su puntaje en 2018. El F. 54 Entorno Cultural y Ecológico fue el que presentó mayor incremento (20 puntos).



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SEIDF 2019

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



## PTCCO SEIDF 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 SEIDF 2017-2018

$$\frac{18 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{18 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO SEIDF 2019

### Factor I Reconocimiento Laboral

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

### Factor V Equidad y Género

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

### Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

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

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

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

### Factor III Mejora y Cambio

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

### Factor IX Balance Trabajo y Familia

2 prácticas cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad  
2 prácticas registrada en 2018

### Factor XI Liderazgo y Participación

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

### Factor XXXVII Factor específico por ramo

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

### Factor XXV Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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



## PTCCO SEIDF 2019

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



# PTCCO SEIDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

500 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Propiciar que el personal capacitado permanezca en la Institución.

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	Difusión de programas de capacitación entre todos los servidores públicos.	SEIDF	SCINET Y/O CORREO ELECTRÓNICO	TODO EL AÑO	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												
2	Promover el acceso a asistir a los diversos programas de capacitación.	SEIDF	SCINET Y/O CORREO ELECTRÓNICO	TODO EL AÑO	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												

  
IXCHEL CRISTINA HERNÁNDEZ MONTEL  
JEFA DE DEPARTAMENTO

  
MTRO. RAÚL CASTILLO JAIMES  
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS





# PTCCO SEIDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

**500** SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

FACTOR

**47. MOTIVADA**

- 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
- 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
- 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
- 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.
- 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar al personal de la SEIDF a desempeñar sus funciones en su área de trabajo, dando confianza para que participen en la toma de decisiones y en la solución de problemas.

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	Sensibilizar al personal de mando a fin de que se lleve a cabo una revisión para que las responsabilidades del personal a su cargo, sean acorde al puesto que ocupa.	SEIDF	CORREO ELECTRÓNICO	1 DÍA 2 VECES AL AÑO	E	X	MANDOS			P														
					O					R														
2	Difusión del tabulador actualizado de la Institución entre el personal de la SEIDF.	SEIDF	CORREO ELECTRÓNICO	1 DÍA 2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														

IXCHEL CRISTINA HERNÁNDEZ MONTIEL  
JEFA DE DEPARTAMENTO

MTRO. RAÚL CASTILLO JAIMES  
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



# PTCCO SEIDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

**500 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES**

FACTOR

**50. PROFESIONAL**  
191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.  
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.  
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.  
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sensibilizar y reafirmar en el personal de mando, el conocimiento, respeto y garantías a los derechos humanos en su actuar diario con el personal a su cargo.

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	Sensibilizar al personal de mando para que bajo causa plenamente justificada, el personal sea separado y/o relevado de sus funciones respetando el compromiso del código de conducta.	SEIDF	SCINET	1 DÍA 2 VECES AL AÑO	E	X	MANDOS MEDIOS	55	P													
					O					R												
2	Sensibilizar al personal de mando para realizar un análisis de los perfiles de las vacantes y se elijan candidatos adecuados al mismo.	SEIDF	SCINET	1 DÍA 2 VECES AL AÑO	E	X	MANDOS MEDIOS	55	P													
					O					R												
3	Difusión de los procesos de contratación de personal sustantivo.	SEIDF	SCINET	1 DÍA 2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	55	P													
					O					R												

  
IXCHEL CRISTINA HERNÁNDEZ MONTEL  
JEFA DE DEPARTAMENTO

  
MTRO. RAÚL CASTILLO JAIMÉS  
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



# PTCCO SEIDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL DE LA SEIDF LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 Y EL PTCCO 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	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEIDF.				O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E																		
3	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEIDF.				O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E																		

IXCHEL CRISTINA HERNÁNDEZ MONTIEL  
JEFA DE DEPARTAMENTO

MTR. RAÚL CASTILLO JAIMES  
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



# PTCCO SEIDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

500 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA SEIDF TRABAJE HACIA UNA META EN COMÚN, PARA QUE EL PERSONAL DEL EQUIPO SE SIENTA ACTIVAMENTE INVOLUCRADO, PARTICIPATIVO Y COMPROMETIDO EN TODO EL PROCESO.

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		
					O																		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	SEIDF/DCVPIA	INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	DÍA / 2 VECES AL	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O					R													
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIOR PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE LIDERAZGO.	SEIDF/DCVPIA	PLÁTICAS / CORREOS ELECTRÓNICOS	2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O					R													

IXCHEL CRISTINA HERNÁNDEZ MONTEL  
JEFA DE DEPARTAMENTO

MTRO. RAÚL CASTILLO JAIMES  
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS