



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Unidad Especializada en Investigación  
de Delitos Fiscales y Financieros**



## PTCCO UEIDFF 2019

### CRITERIO

Introducción.....	página 01
1. Análisis Cuantitativo.....	página 06
2. Análisis Cualitativo.....	página 47
3. Análisis Comparativo.....	página 49
a. Comparación de resultados entre PGR y UEIDFF.....	página 50
b. Comparativo histórico de la UEIDFF.....	página 52
c. Comparativo de resultados UEIDFF 2016 vs 2018.....	página 54
4. Efectividad PTCCO 2017-2018.....	página 56
5. Definición de Objetivos estratégicos.....	página 59
6. Definición de Prácticas de Transformación.....	página 59
7. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	página 59
8. Difusión de resultados y Prácticas de Transformación.....	página 64



## PTCCO UEIDFF 2019

### Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

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

**Tipo "B"**, se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



## PTCCO UEIDFF 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 UEIDFF 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 UEIDFF 2019

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

**107** servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros (UEIDFF), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 123, es decir el **86.9 %**, 11 puntos porcentuales con respecto a 2016 (**75.4%**).

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 UEIDFF en la encuesta fue de **88 puntos**, 6 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 ECCO 2018 es el siguiente:

93 ≥; 83 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 11 puntos.



## PTCCO UEIDFF 2019

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



93 - 95



84 - 92



74 - 83

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 74 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 UEIDFF 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  
Delitos Fiscales y Financieros

**PTCCO UEIDFF 2019**

# **1. Análisis Cuantitativo**





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

PTCCO UEIDFF 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO UEIDFF 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

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

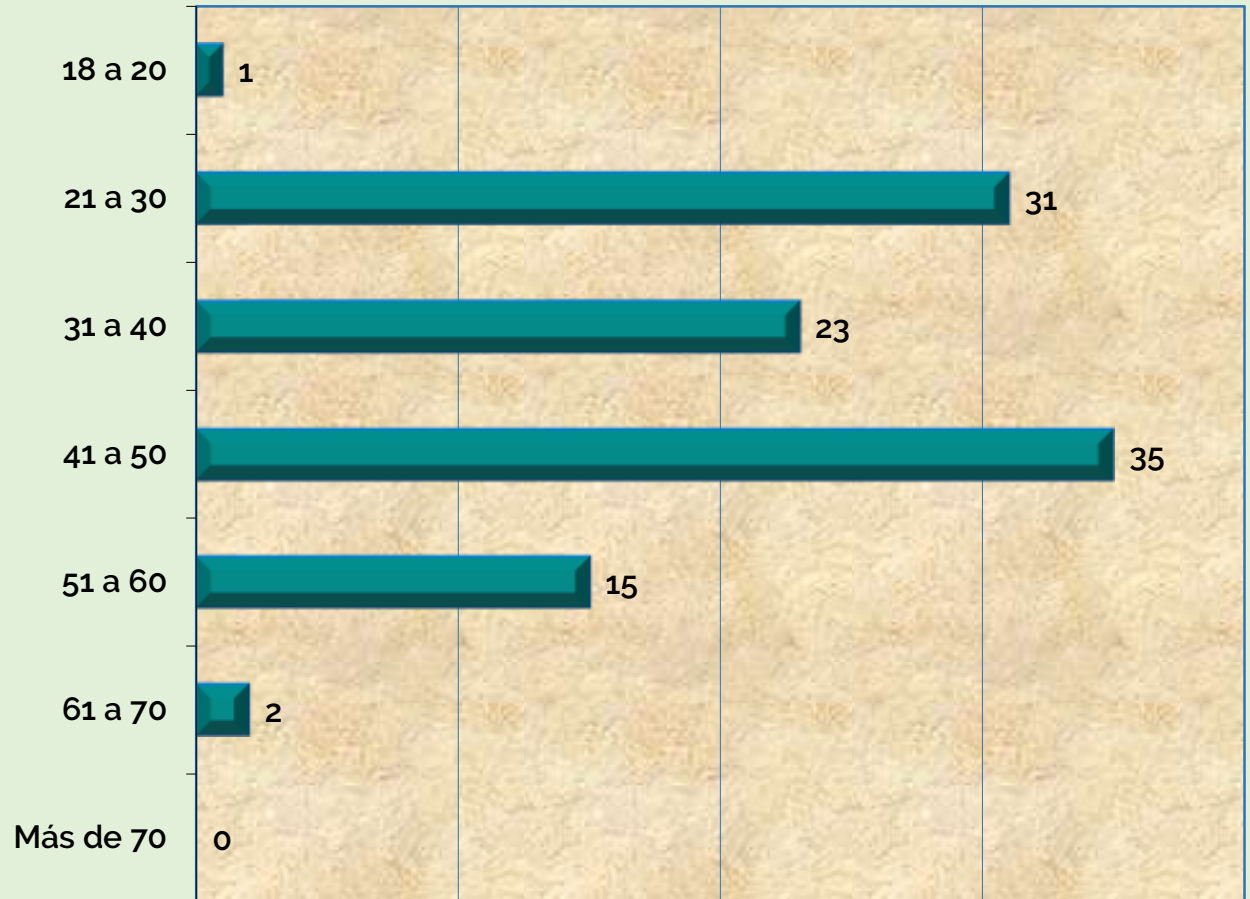


## PTCCO UEIDFF 2019

**Edad**

55 (51.40%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 35 (32.71%) son de edad mediana y 17 (15.88%) son adultos mayores.

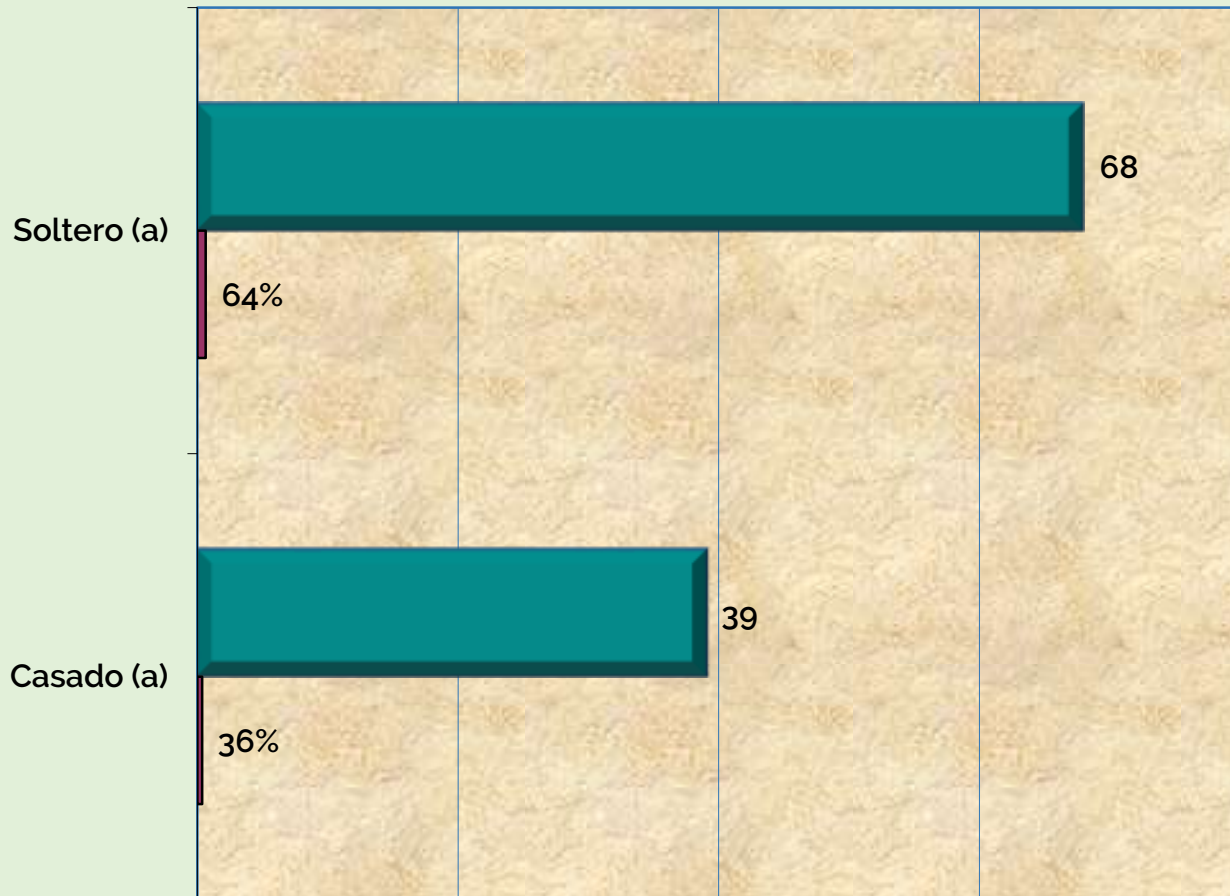
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO UEIDFF 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



### Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 28 puntos porcentuales a la participación de los casados.





## PTCCO UEIDFF 2019

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



### Nivel de Estudios

El 58.87% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 9.34% ostenta estudios superiores, mientras que 4 personas tienen únicamente secundaria completa.



## PTCCO UEIDFF 2019

### Nivel de Puesto

36.48% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 34.57 pertenece a la categoría de mando medio u homólogo.

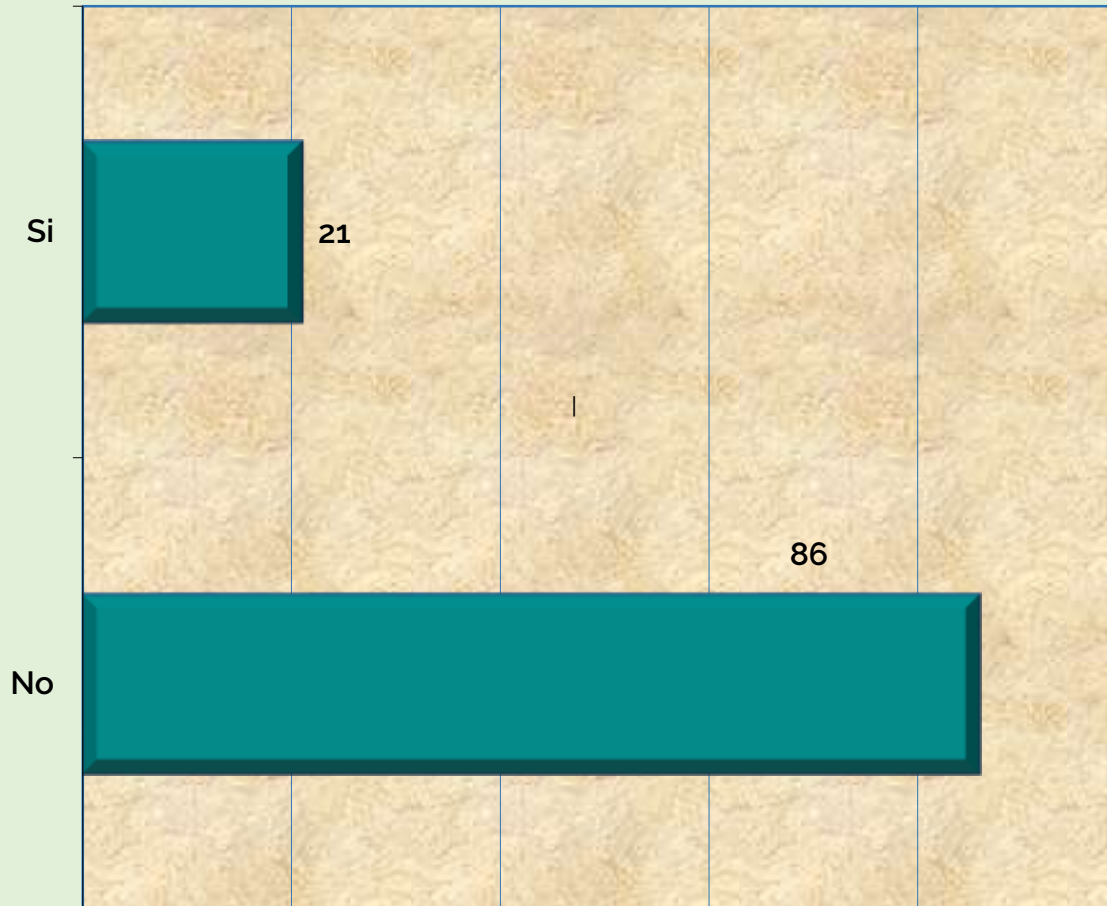
### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





## PTCCO UEIDFF 2019

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



**Servicio de Carrera**

Dos de cada diez participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

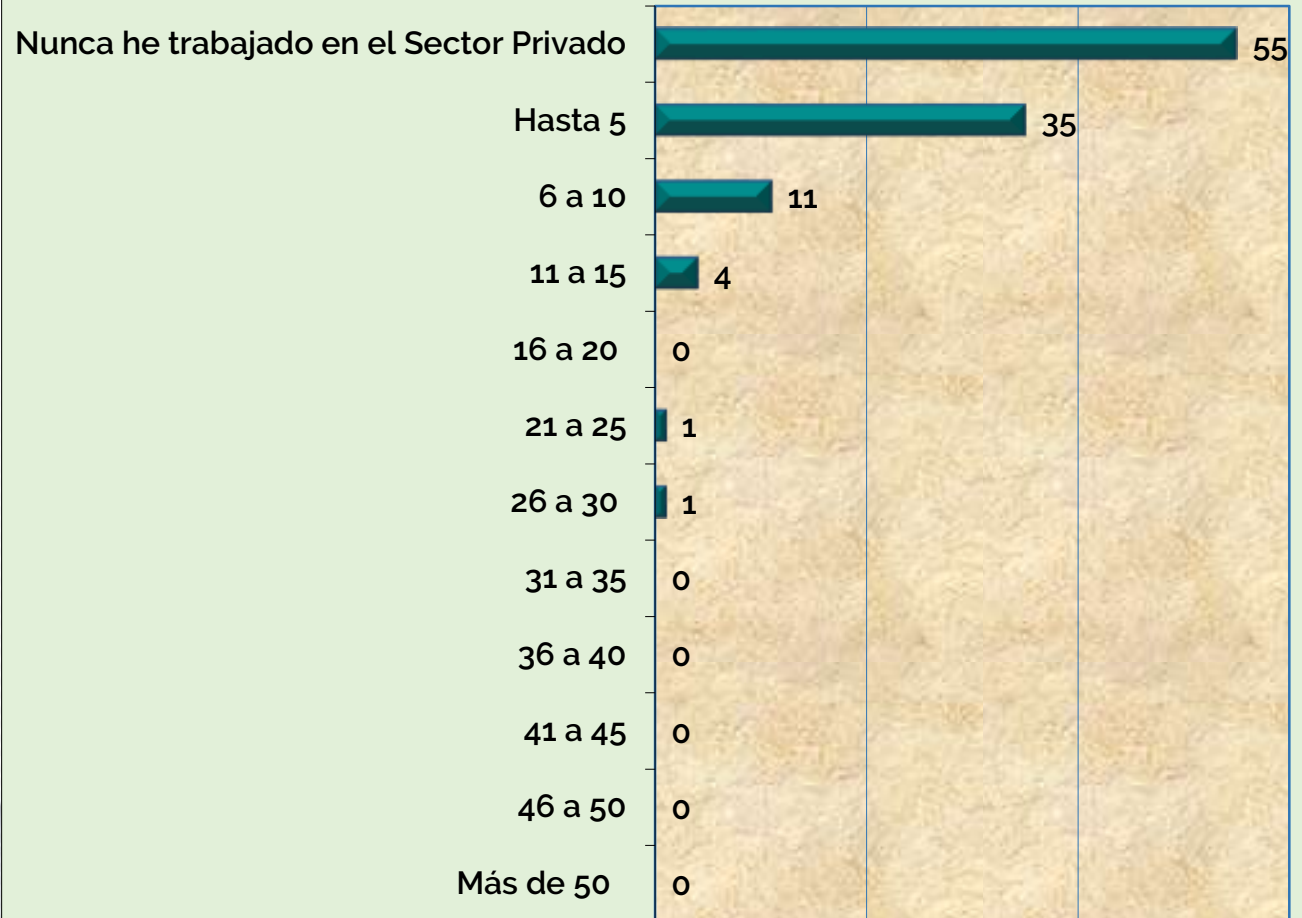


## PTCCO UEIDFF 2019

### Años en el Sector Privado

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

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

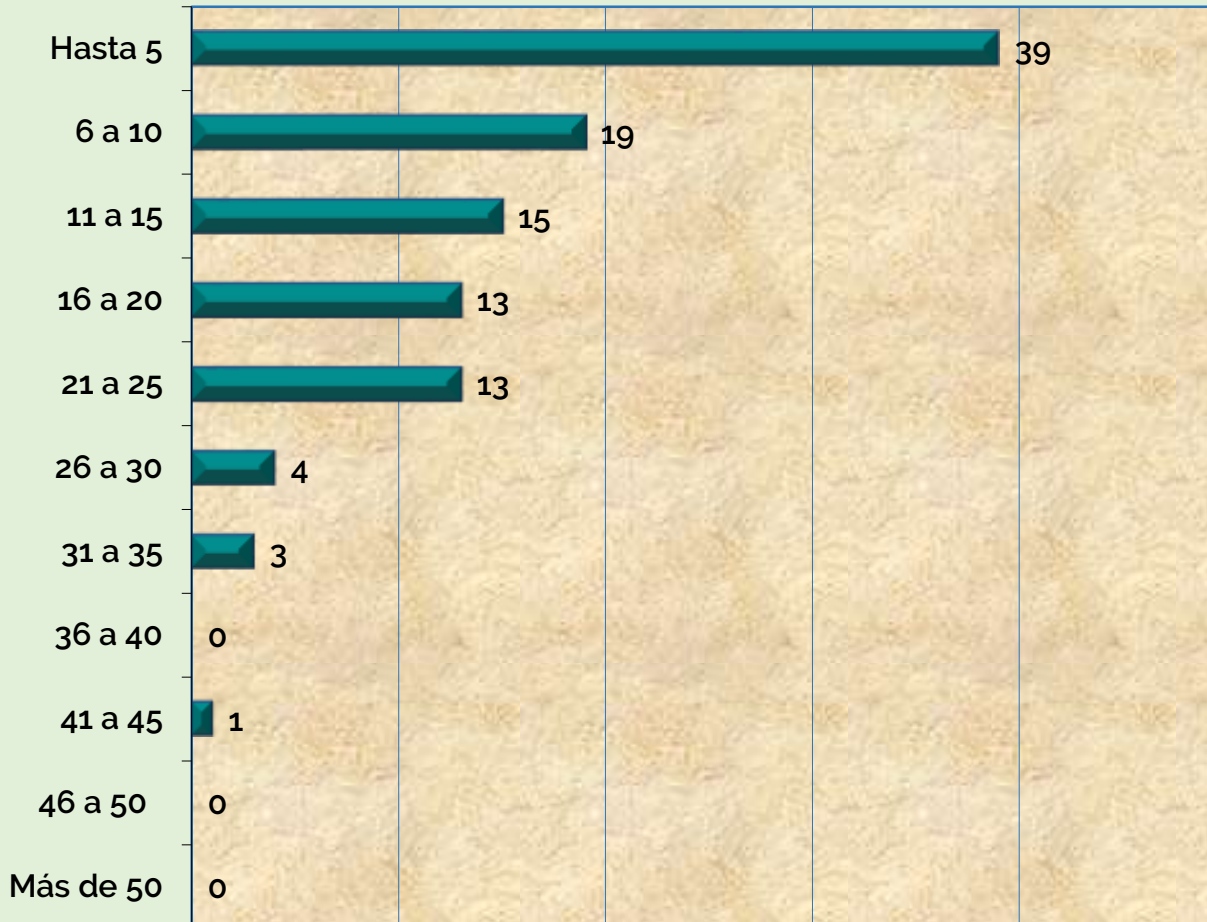






## PTCCO UEIDFF 2019

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



**Años en el Sector Público**

La mayoría del personal encuestado (3 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

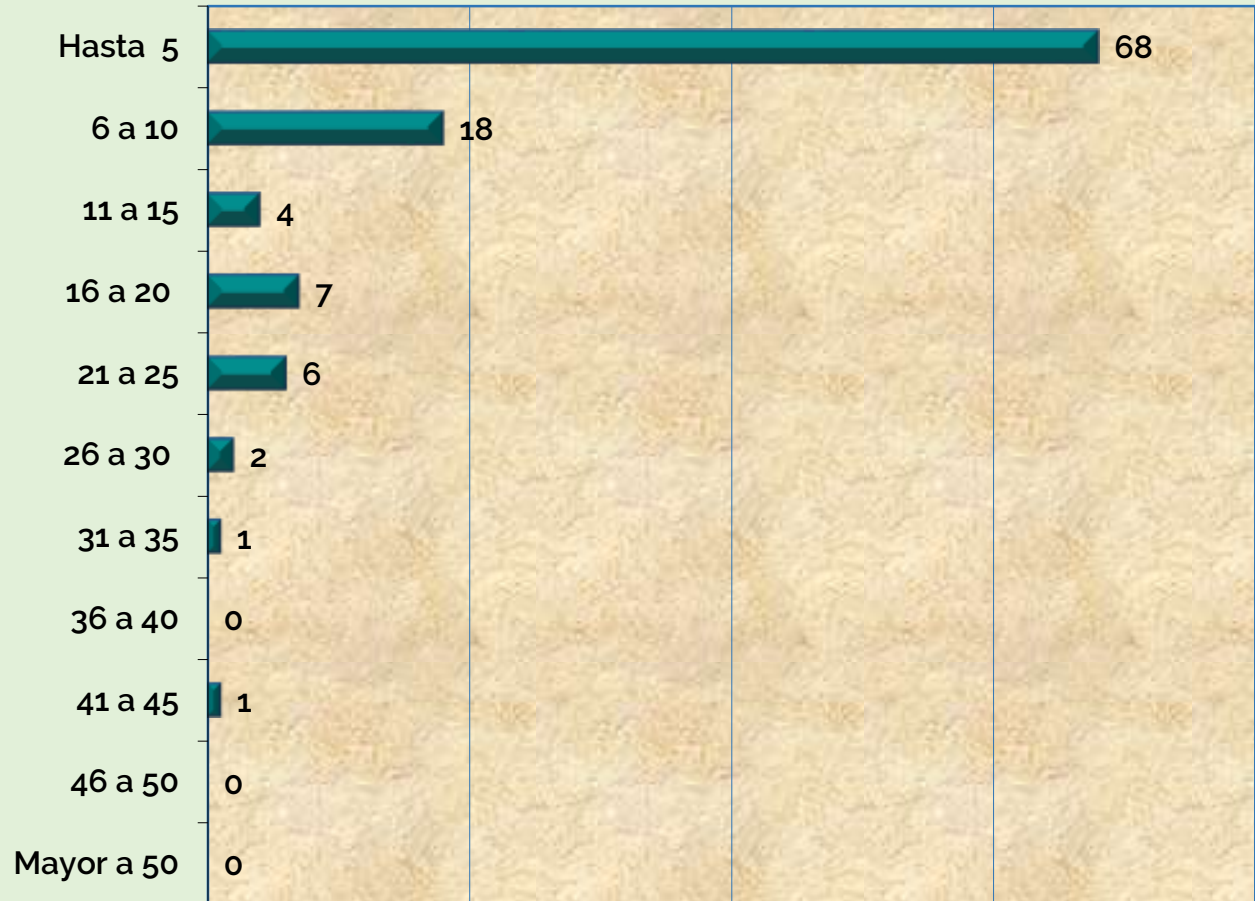


## PTCCO UEIDFF 2019

**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 UEIDFF 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

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

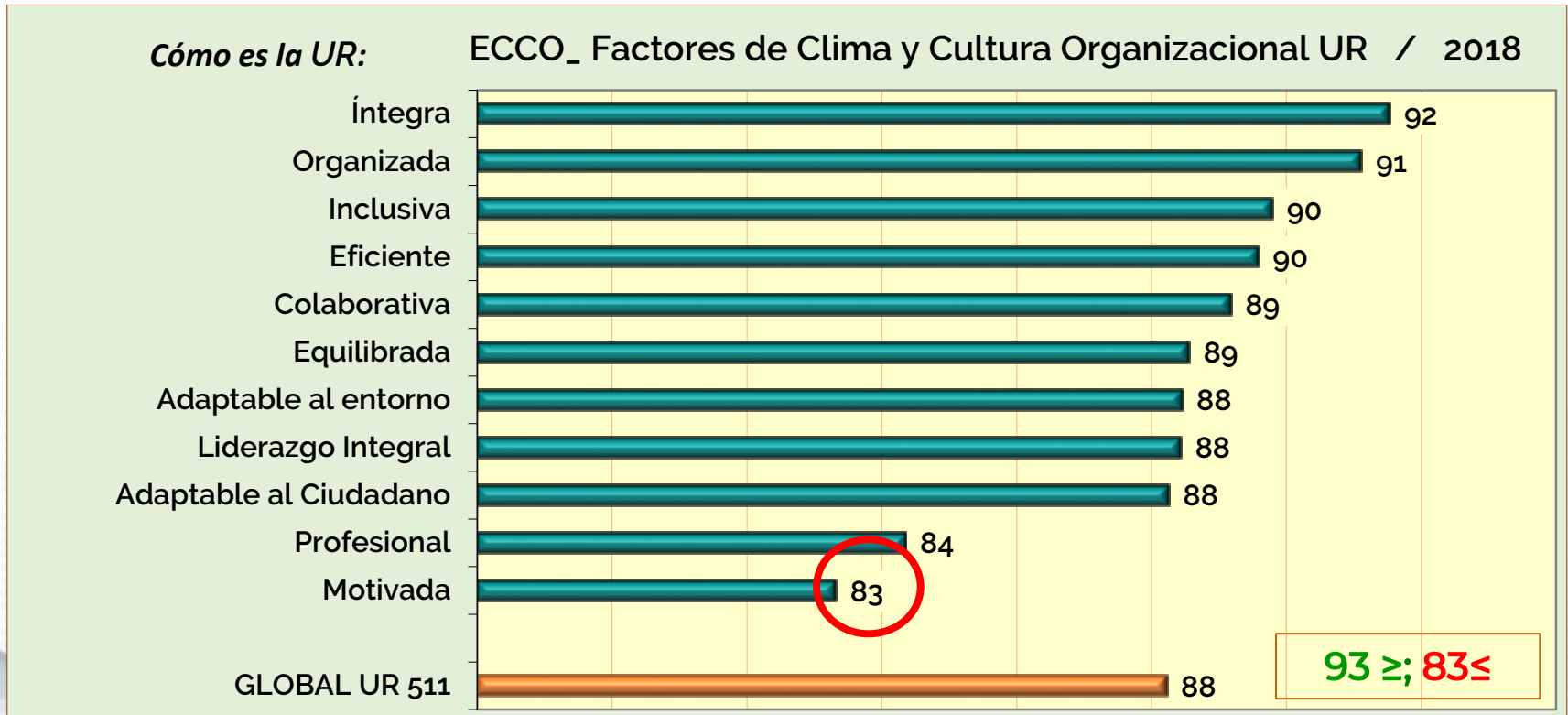
PTCCO UEIDFF 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor





## PTCCO UEIDFF 2019



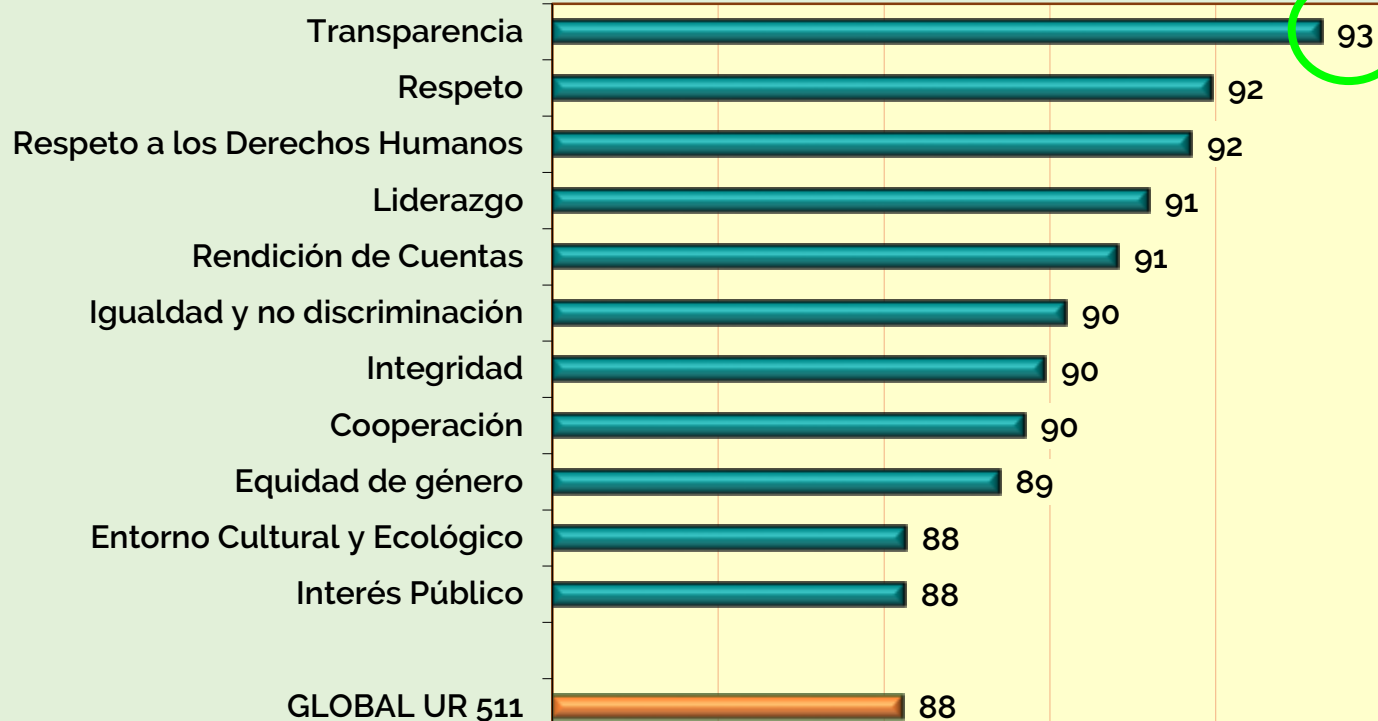
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



## PTCCO UEIDFF 2019

*Vivencia de  
Valores en la UR:*

ECCO / Valores 2018



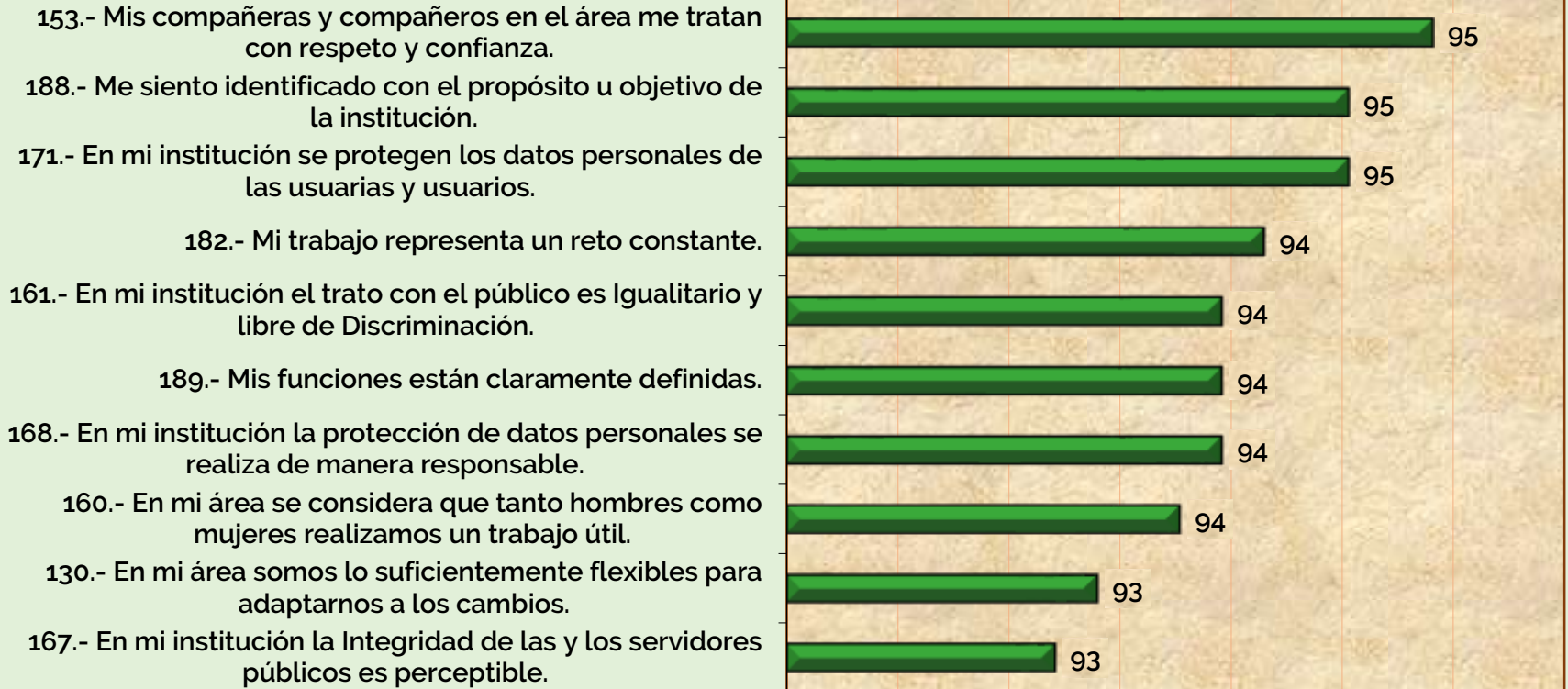
93 ≥; 83 ≤

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



## PTCCO UEIDFF 2019

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

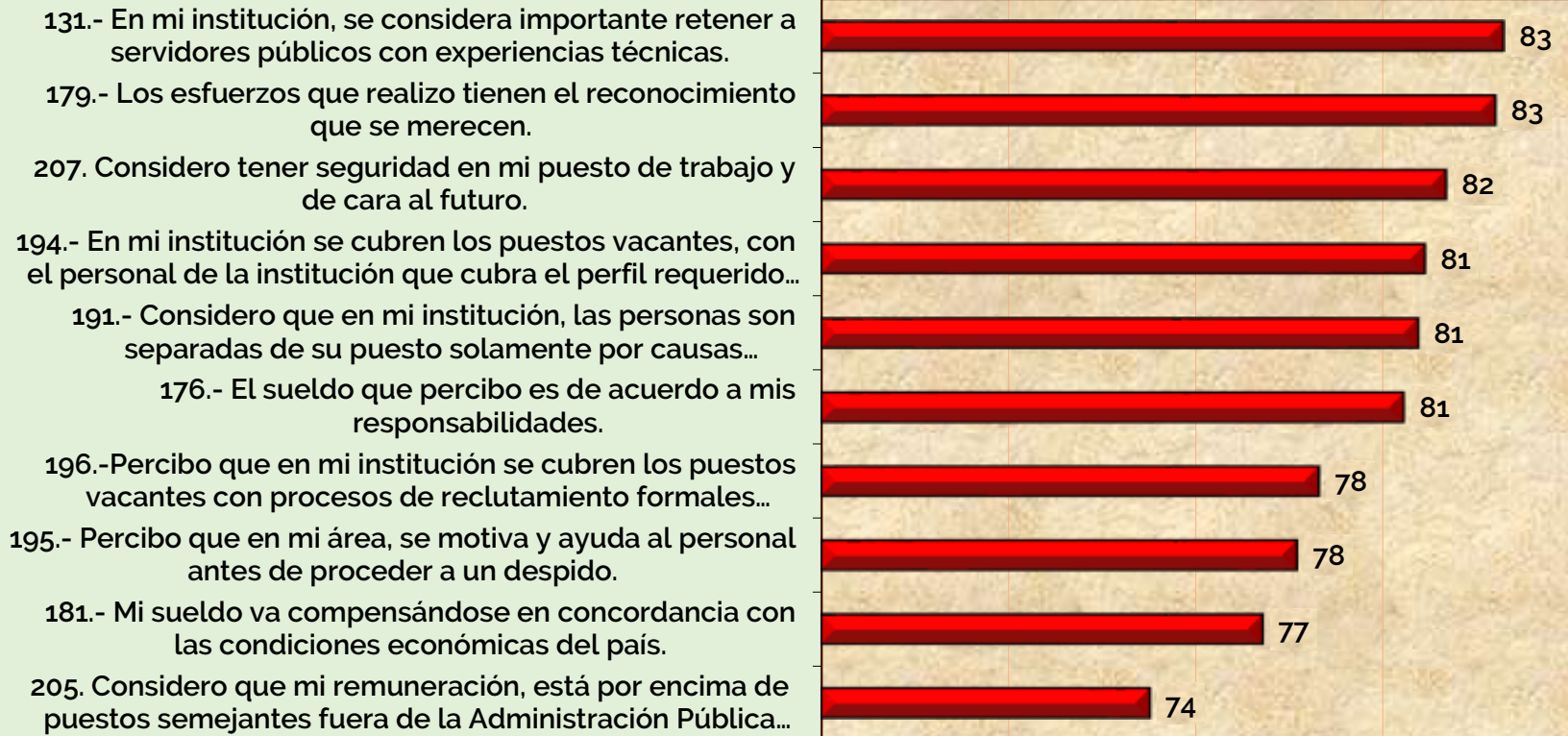


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la UEIDFF es Organizada, Íntegra e Inclusiva, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO UEIDFF 2019

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



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Unidad Especializada 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  
Delitos Fiscales y Financieros

PTCCO UEIDFF 2019

# Factores básicos Índice individual

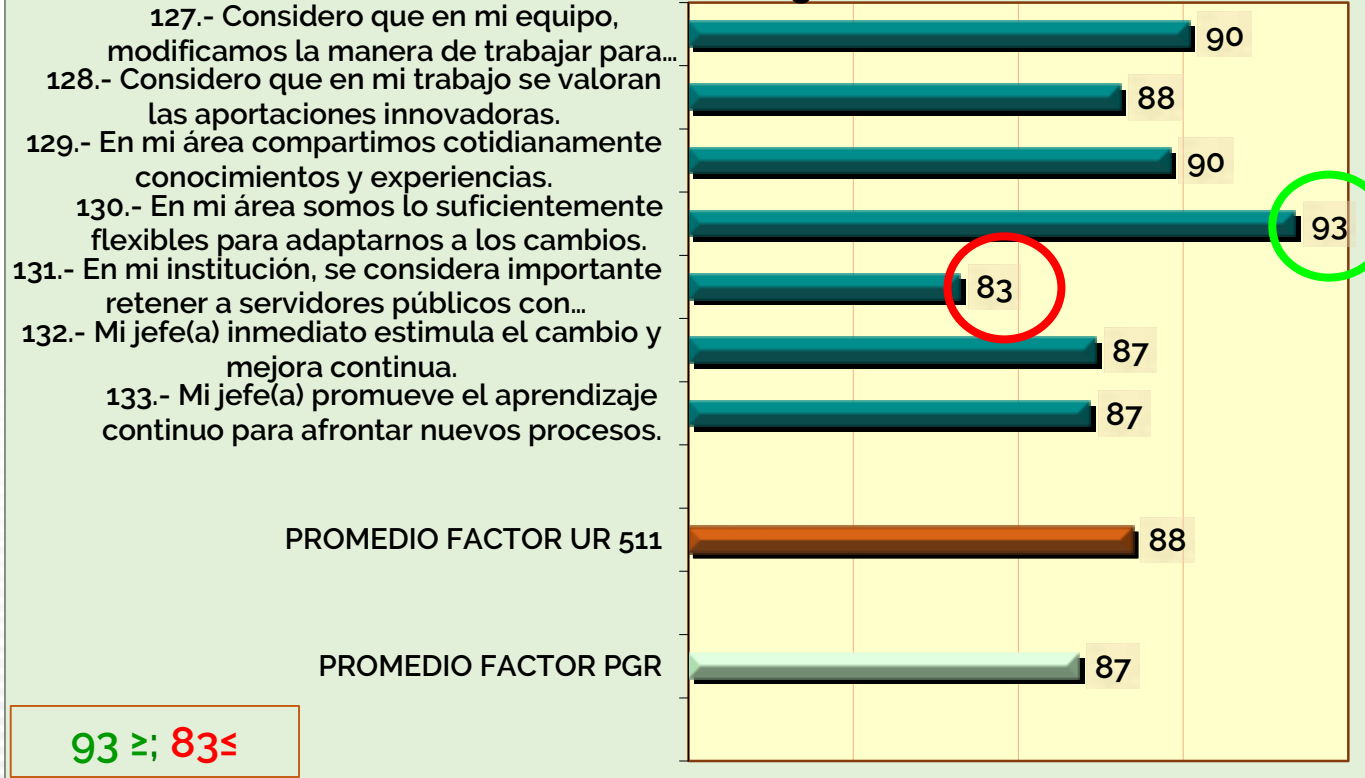


# PTCCO UEIDFF 2019

La UEIDFF es  
Adaptable al entorno



## FACTOR 38 / 2018

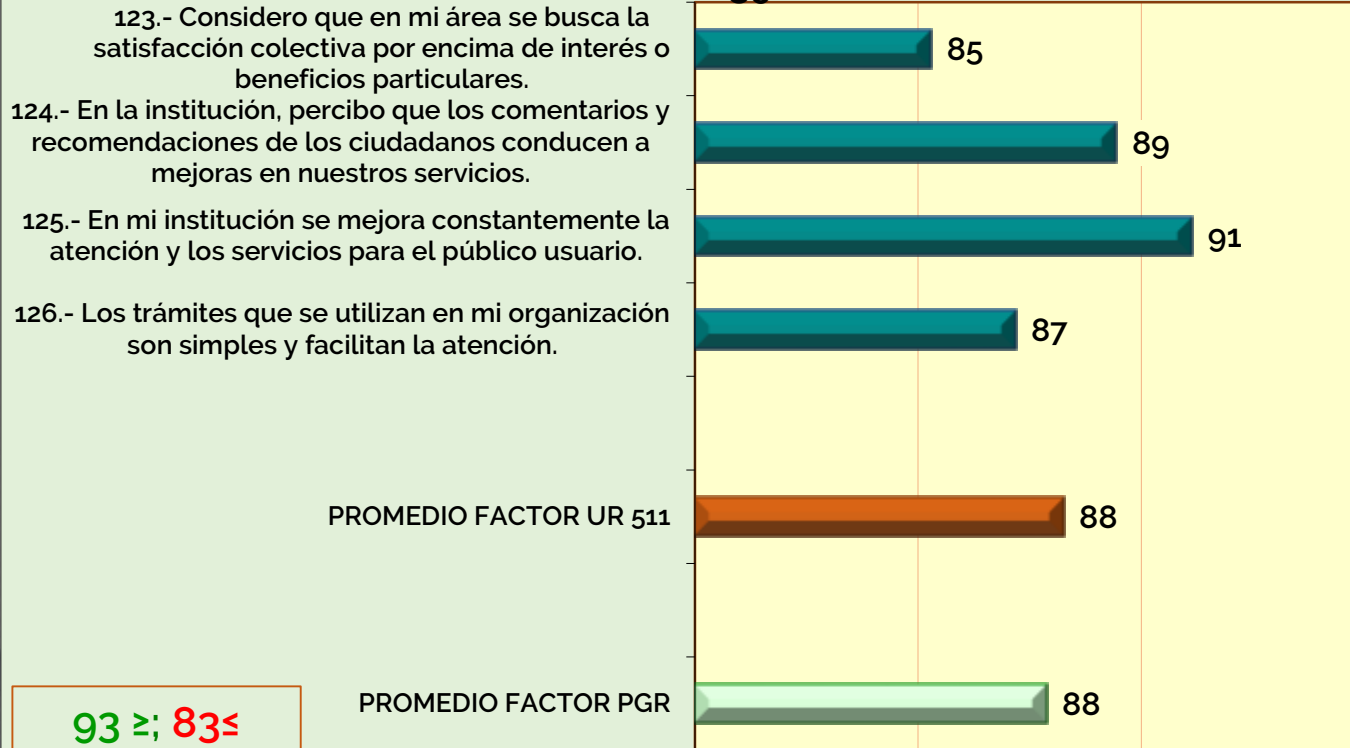


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

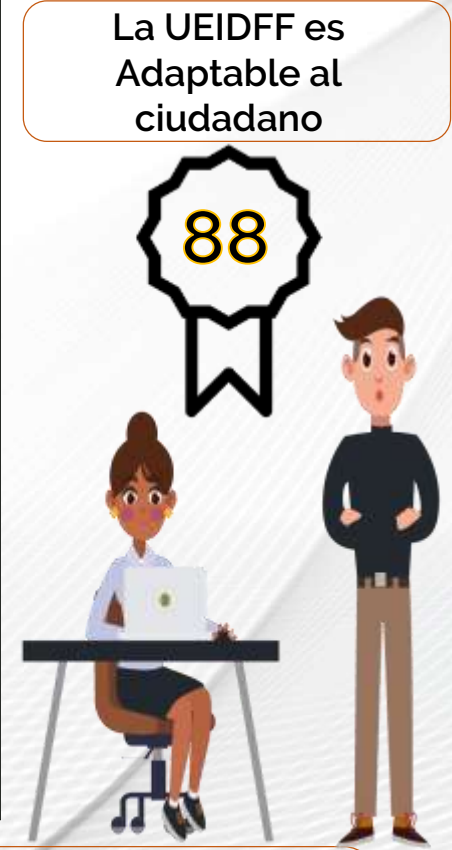


## PTCCO UEIDFF 2019

### FACTOR 39 / 2018



93 ≥; 83 ≤



La UEIDFF es  
Adaptable al  
ciudadano



Los resultados muestran que en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que las recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejorar el servicio.

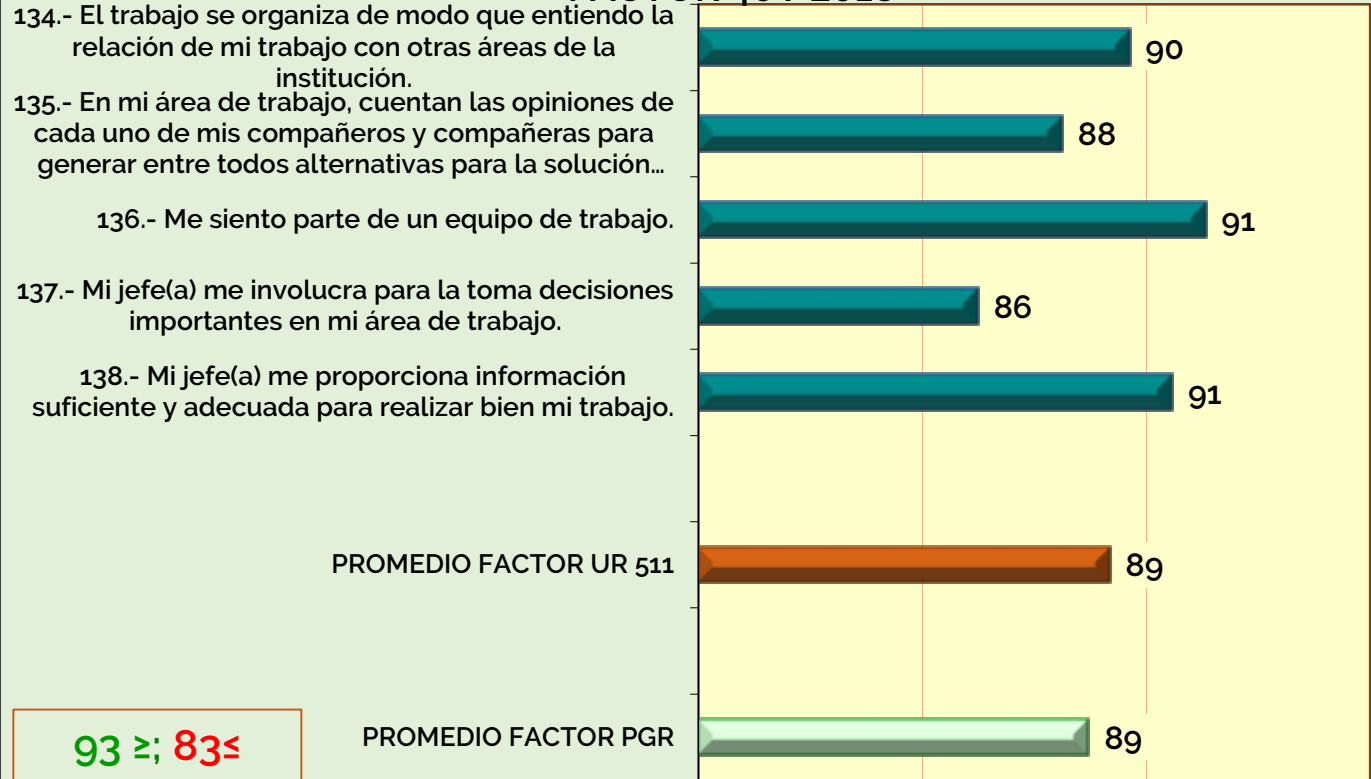


## PTCCO UEIDFF 2019

La UEIDFF es  
Colaborativa



### FACTOR 40 / 2018



93 ≥; 83 ≤

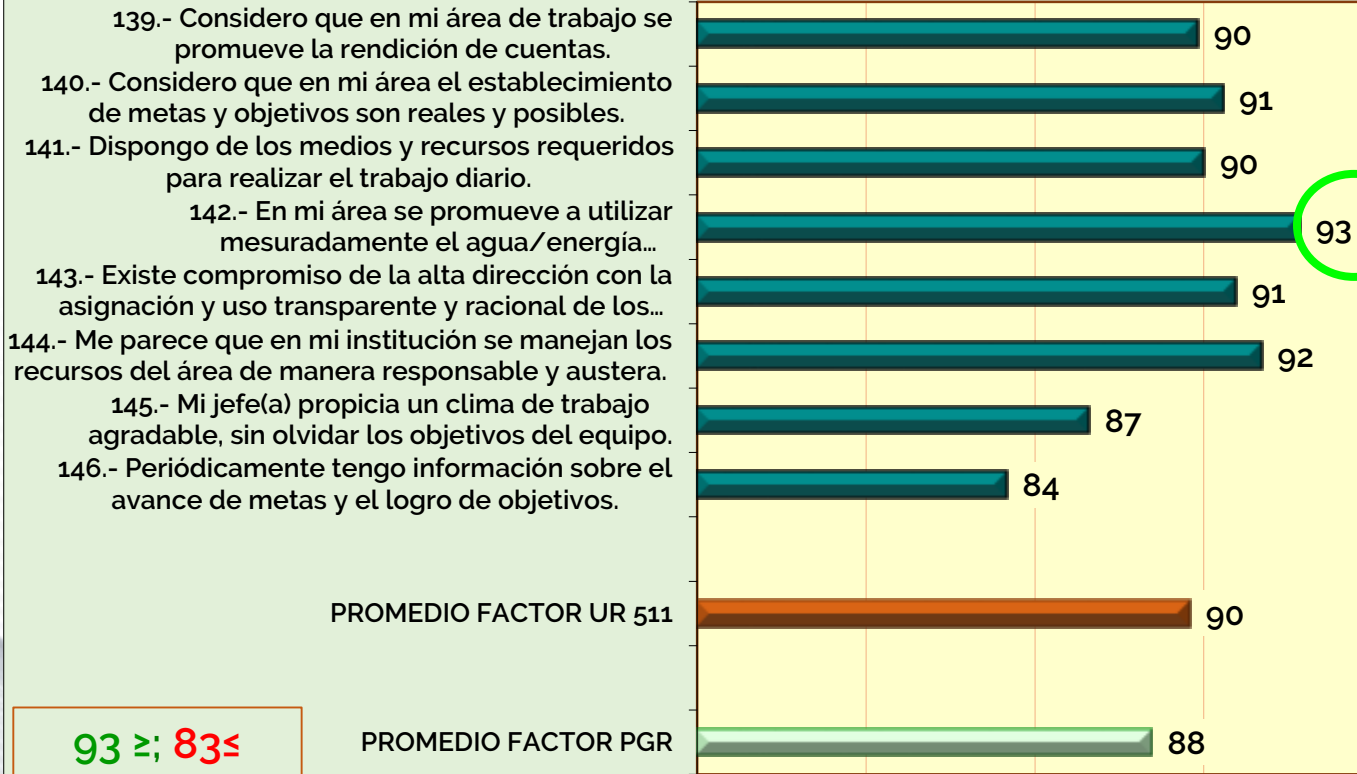
Las y los servidores públicos de la UEIDFF se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.





## PTCCO UEIDFF 2019

### FACTOR 41 / 2018



93 ≥; 83 ≤

La UEIDFF es Eficiente



Se considera que la Unidad Especializada promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente así como el manejo responsable y austero de los recursos asignados al área. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la información sobre el avance de metas y logro de objetivos.

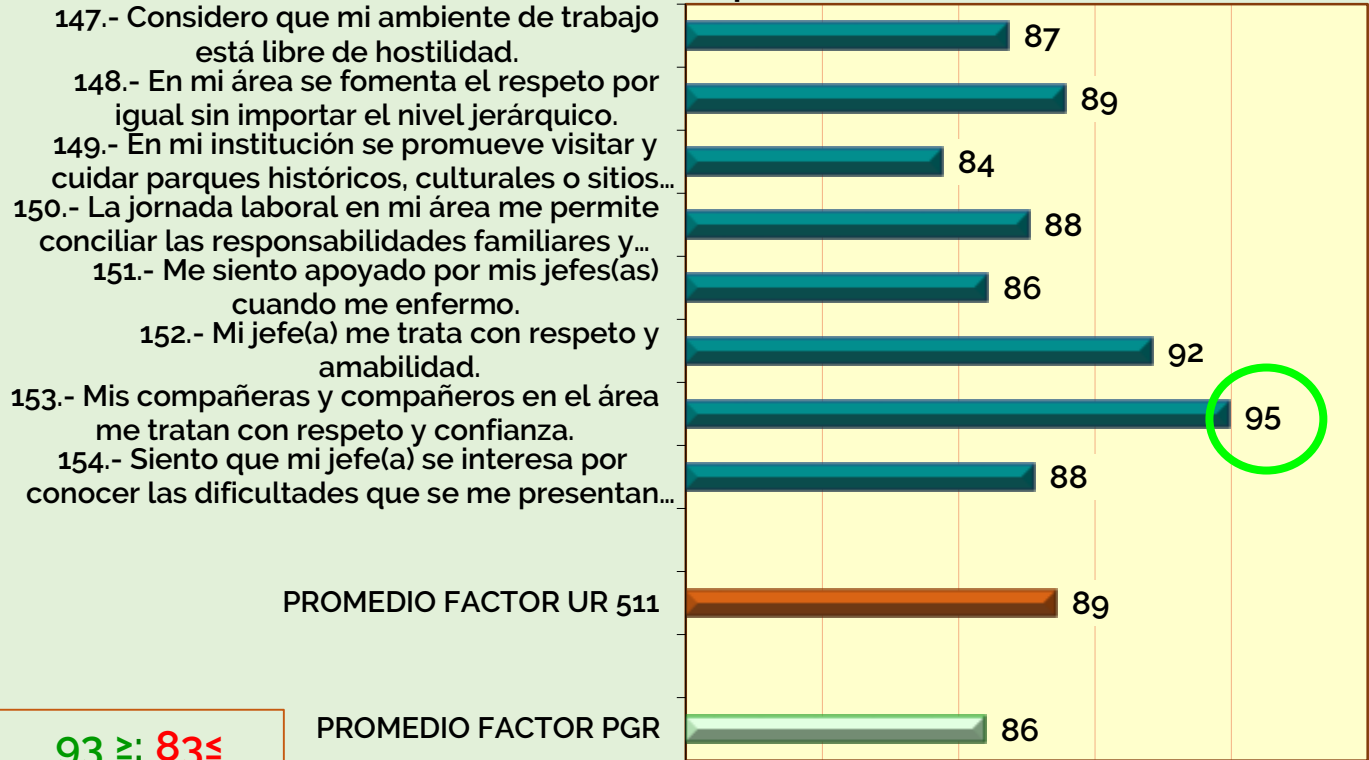


## PTCCO UEIDFF 2019

La UEIDFF es  
Equilibrada



### FACTOR 42 / 2018

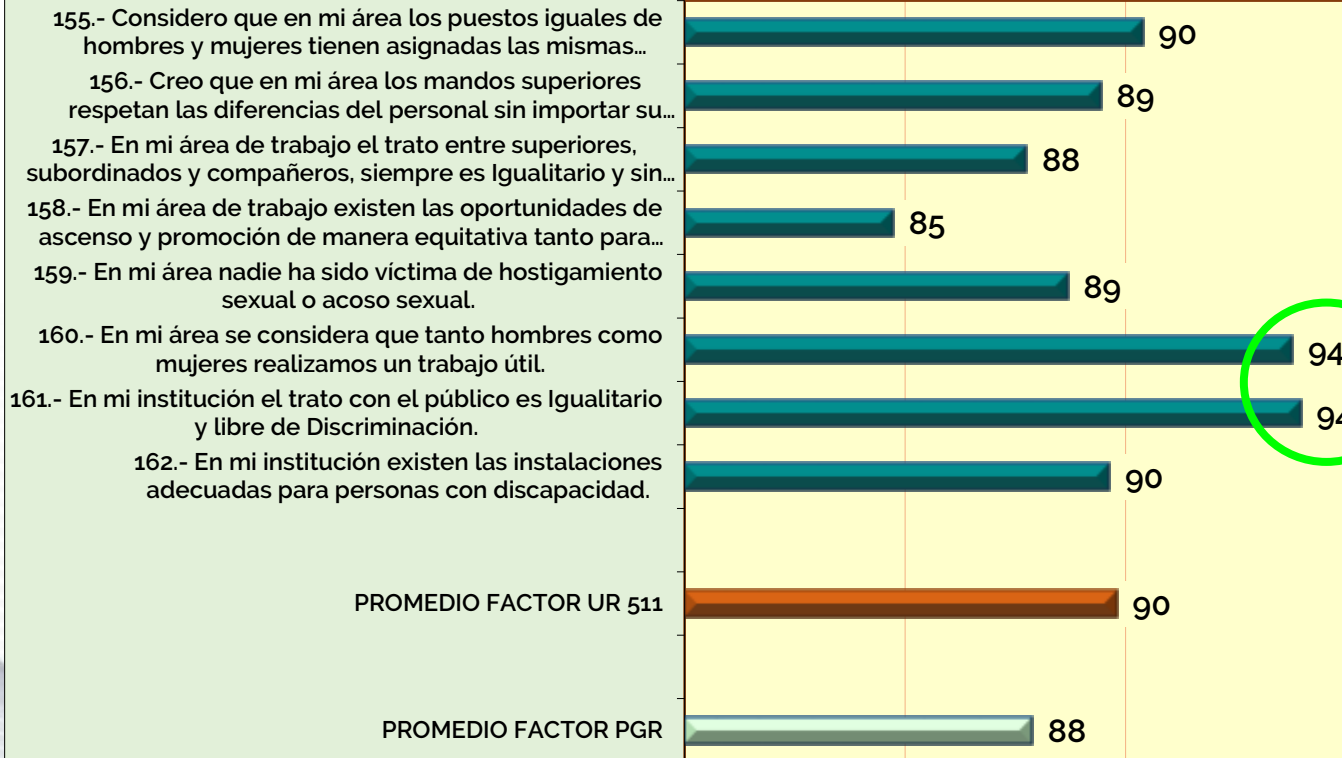


93 ≥; 83 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

## PTCCO UEIDFF 2019

### FACTOR 46 / 2018



La UEIDFF es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Unidad Especializada 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 (66 puntos en 2016)

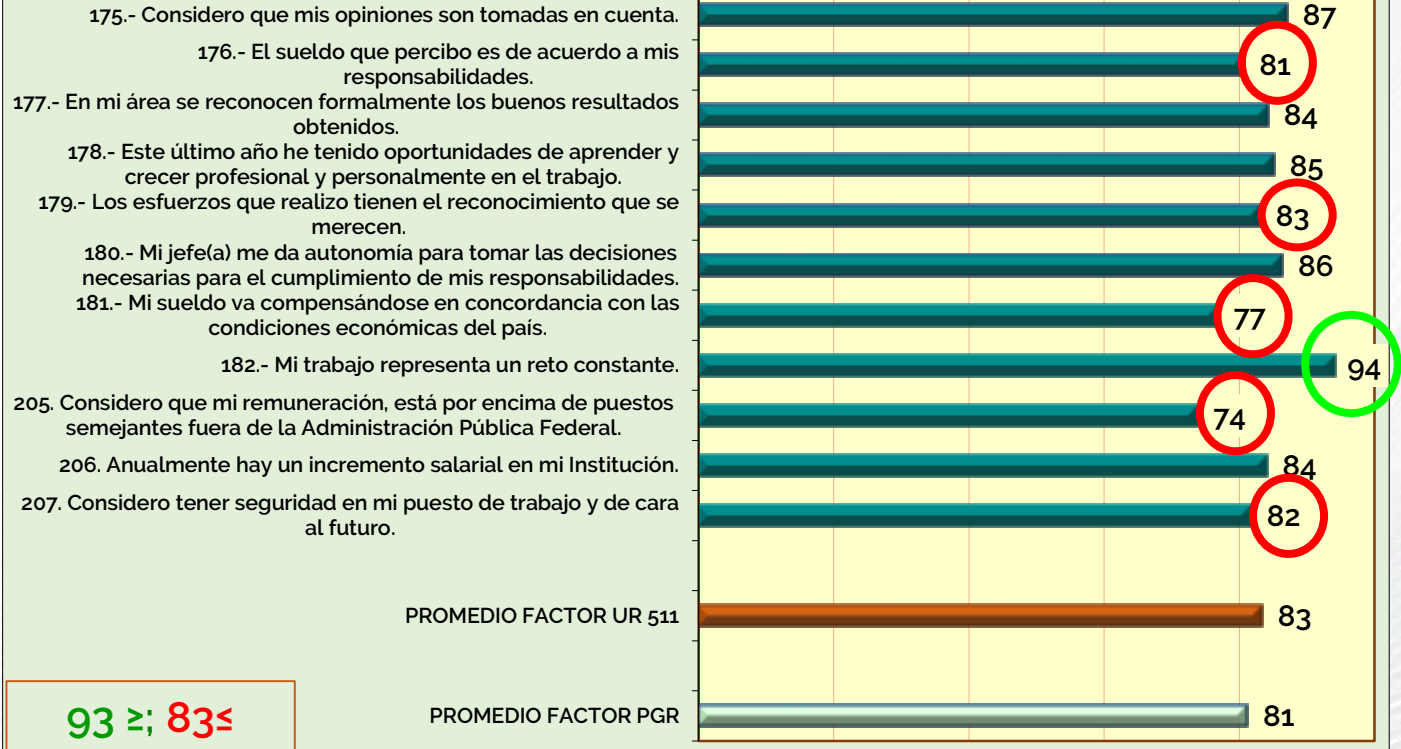


## PTCCO UEIDFF 2019

La UIEDFF es  
Motivada



### FACTOR 47 /2018



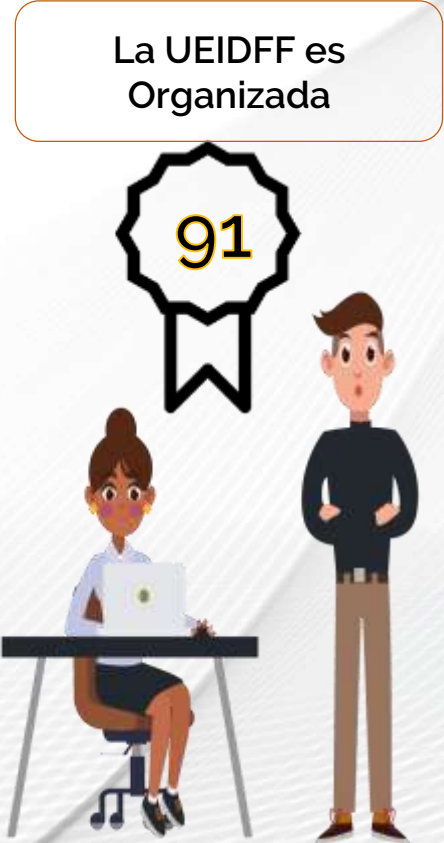
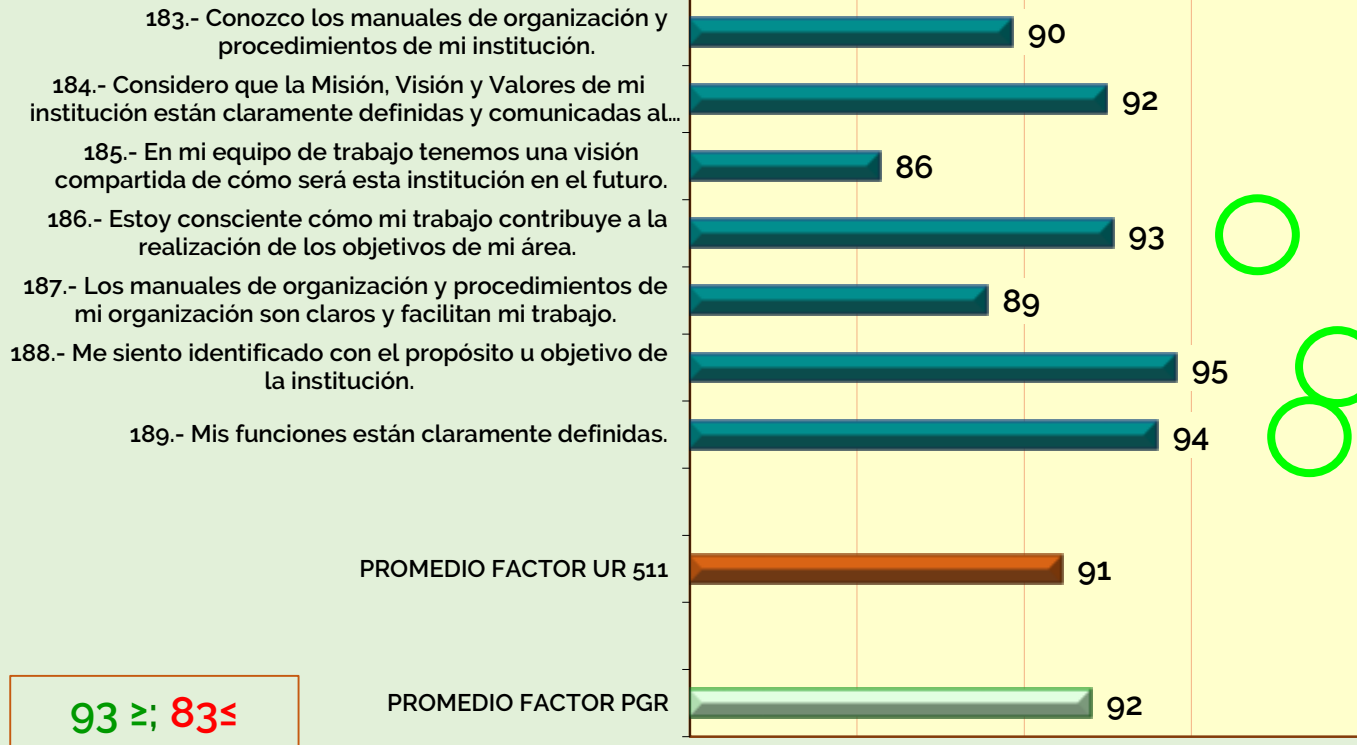
93 ≥; 83 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 36.44% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



## PTCCO UEIDFF 2019

### FACTOR 48 /2018



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.

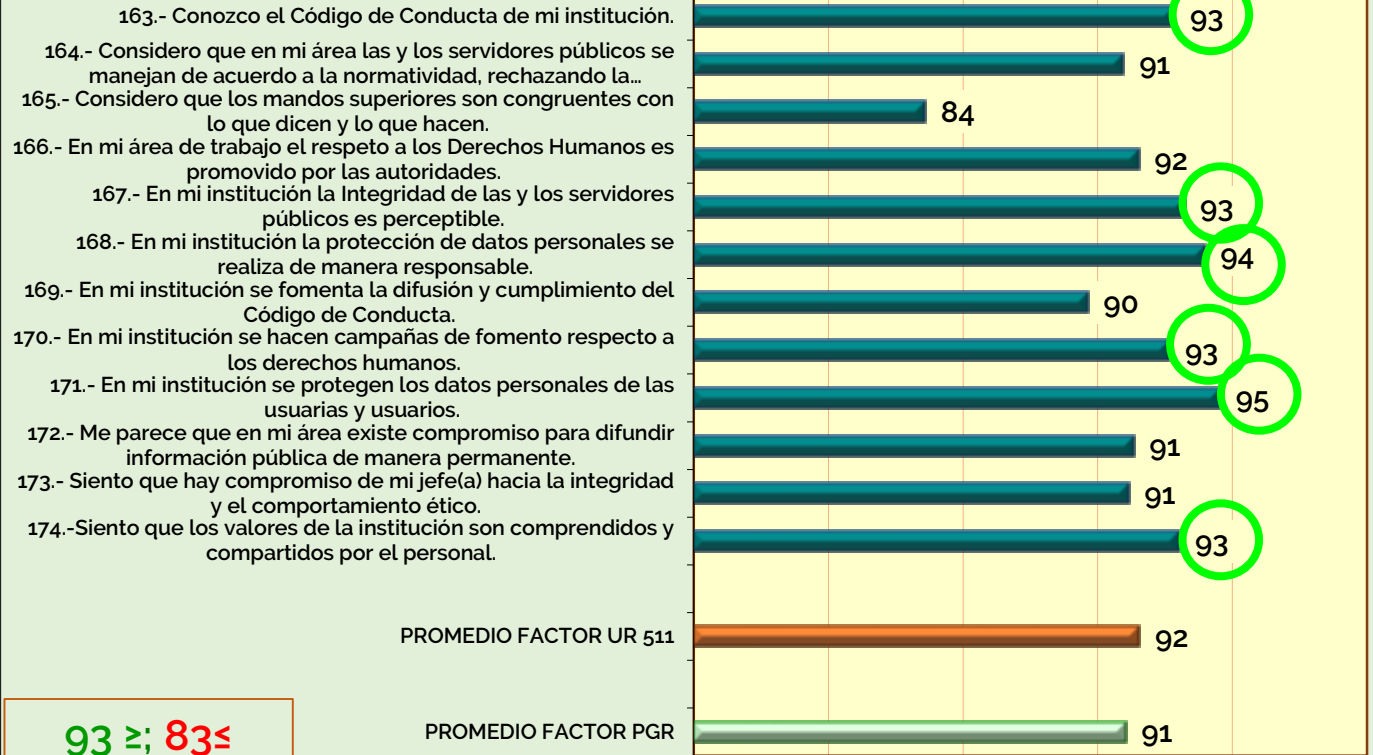


## PTCCO UEIDFF 2019

La UEIDFF es  
Íntegra



### FACTOR 49 /2018

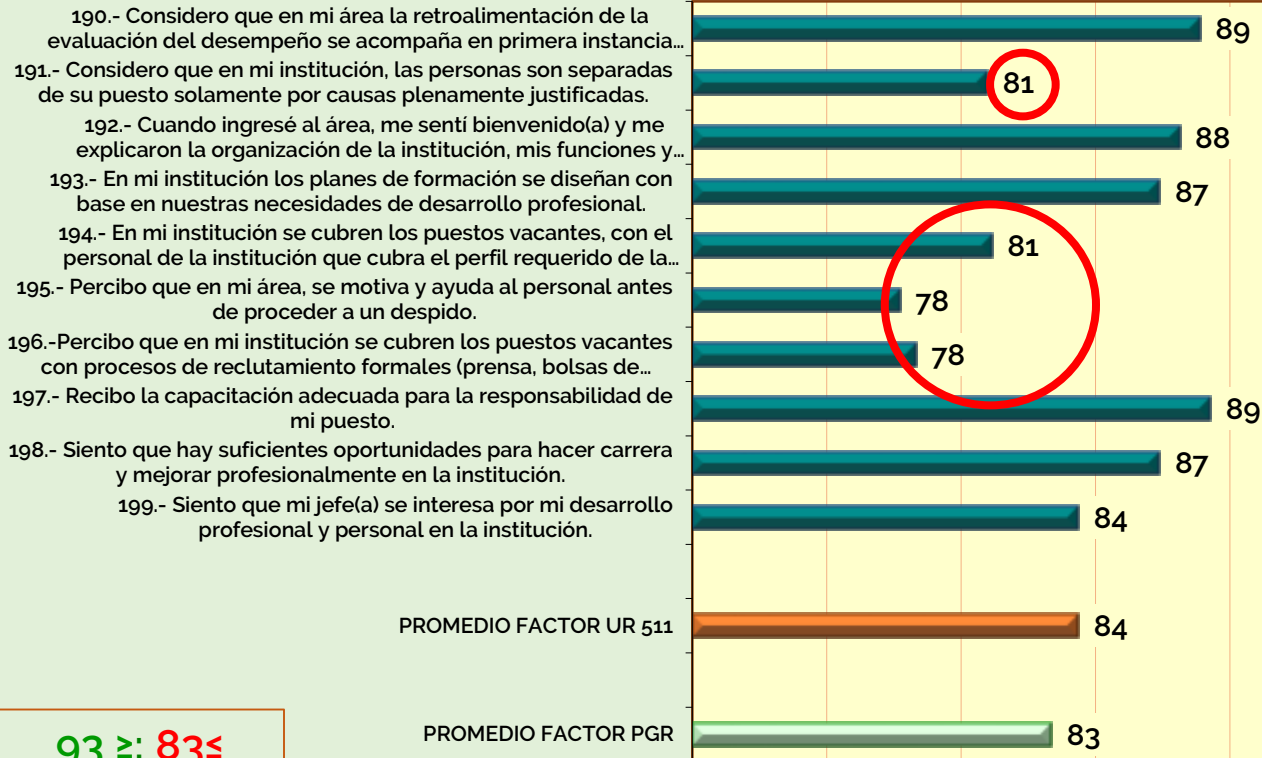


93 ≥; 83 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Unidad Especializada 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 UEIDFF 2019

### FACTOR 50 / 2018



93 ≥; 83 ≤

La UEIDFF es  
Profesional

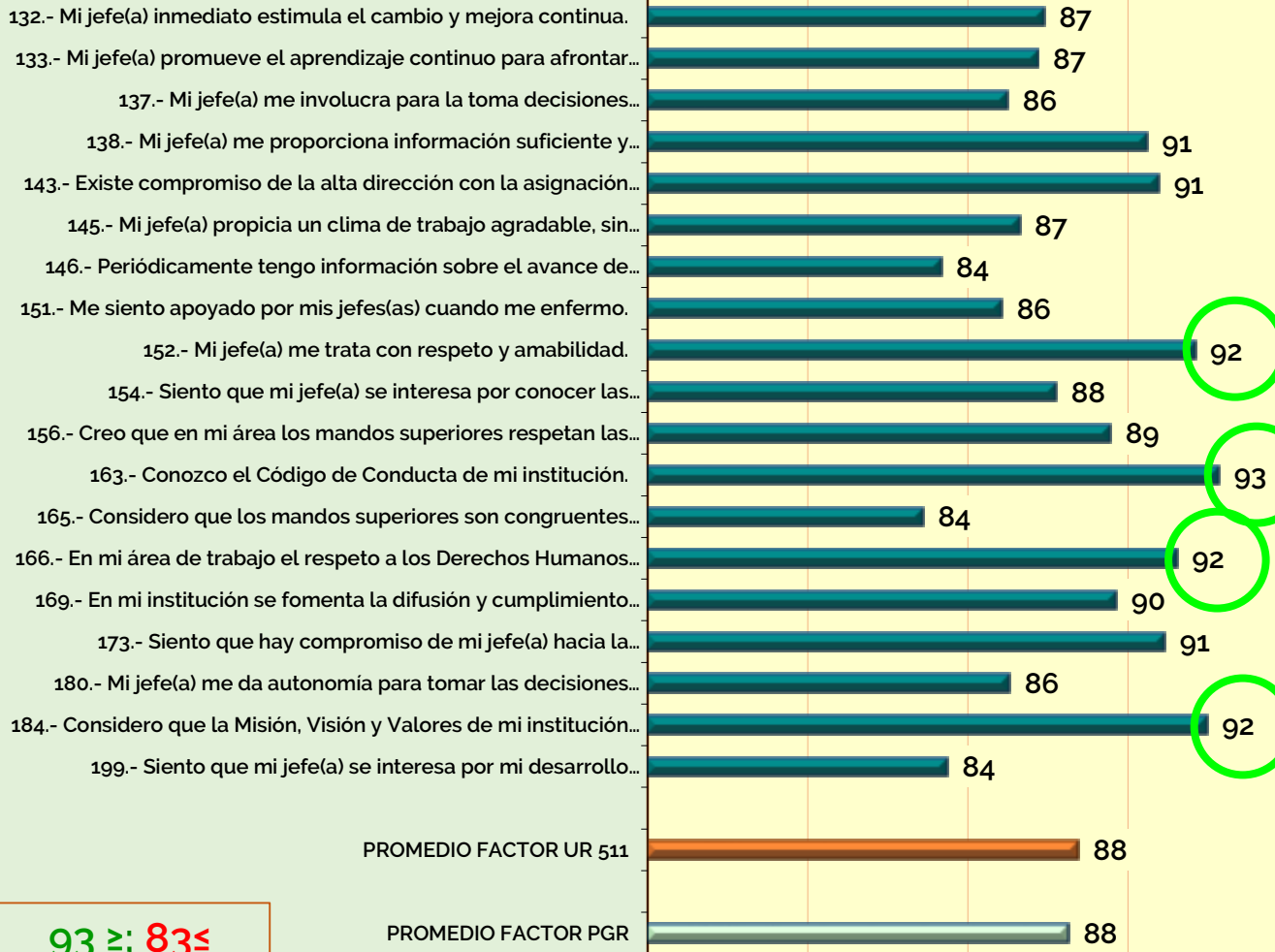


El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones.



## PTCCO UEIDFF 2019

### FACTOR 52 /2018



93 ≥; 83 ≤

Liderazgo  
Integral



Esta gráfica presenta a la UEIDFF con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 6 puntos.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

PTCCO UEIDFF 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO UEIDFF 2019

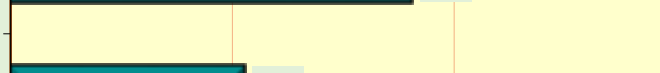
### FACTOR 53 / 2018

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



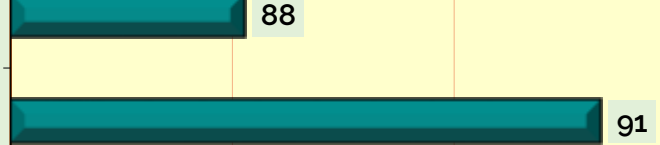
90

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.



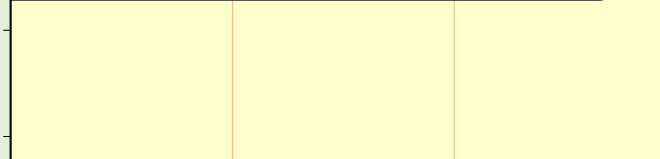
88

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



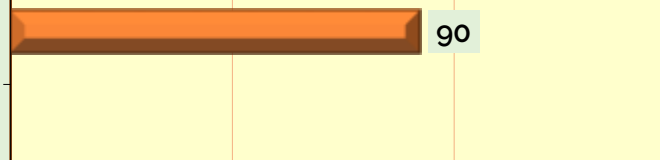
91

PROMEDIO FACTOR UR 511



90

PROMEDIO FACTOR PGR



90

93 ≥; 83 ≤

Vivencia de Valores:  
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo.



## PTCCO UEIDFF 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.

93

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

84

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

88

PROMEDIO FACTOR UR 511

88

PROMEDIO FACTOR PGR

82

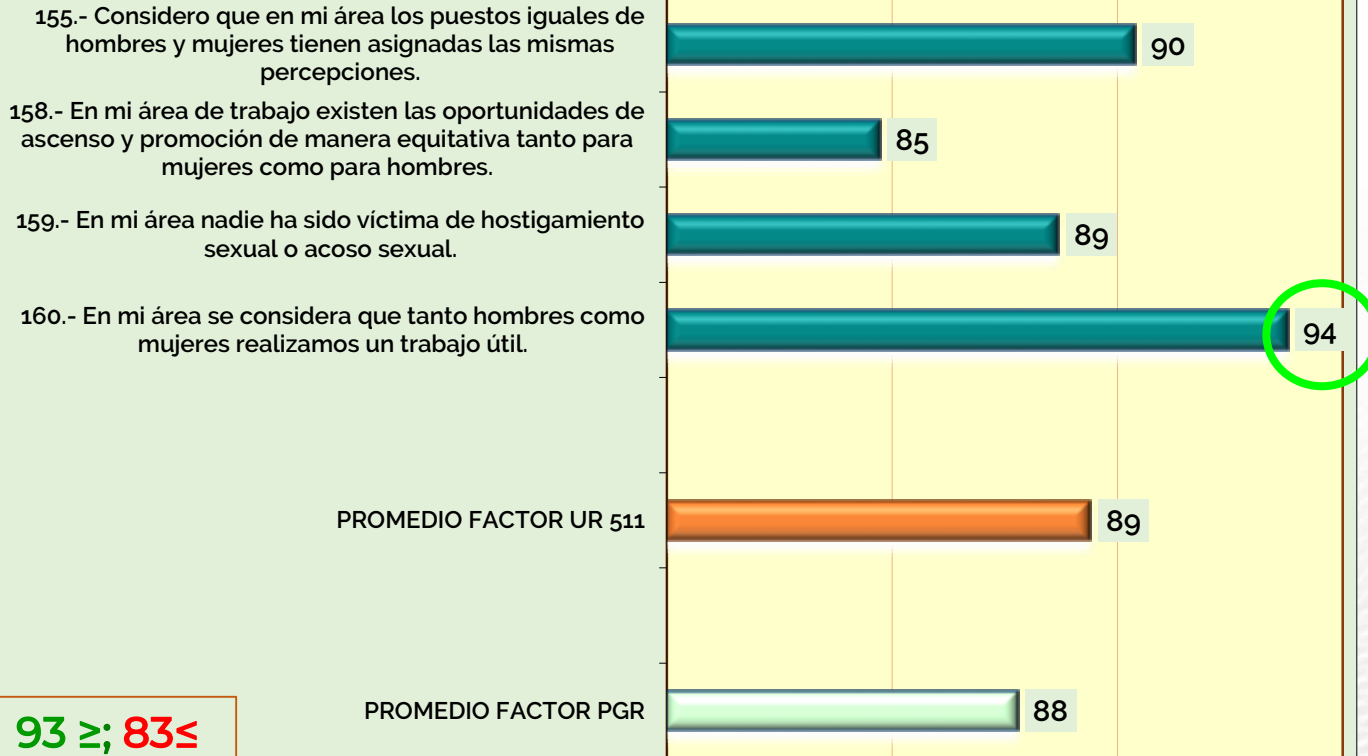
93 ≥; 83 ≤

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

### FACTOR 55 /2018



93 ≥; 83 ≤

Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la UEIDFF perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la PGR.





## PTCCO UEIDFF 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación

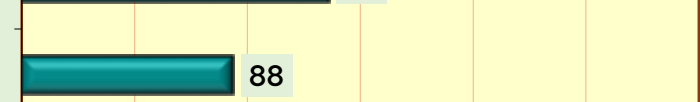


### FACTOR 56 / 2018

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.



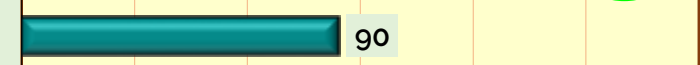
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.



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



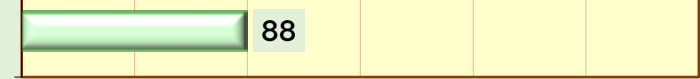
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



PROMEDIO FACTOR UR 511



PROMEDIO FACTOR PGR



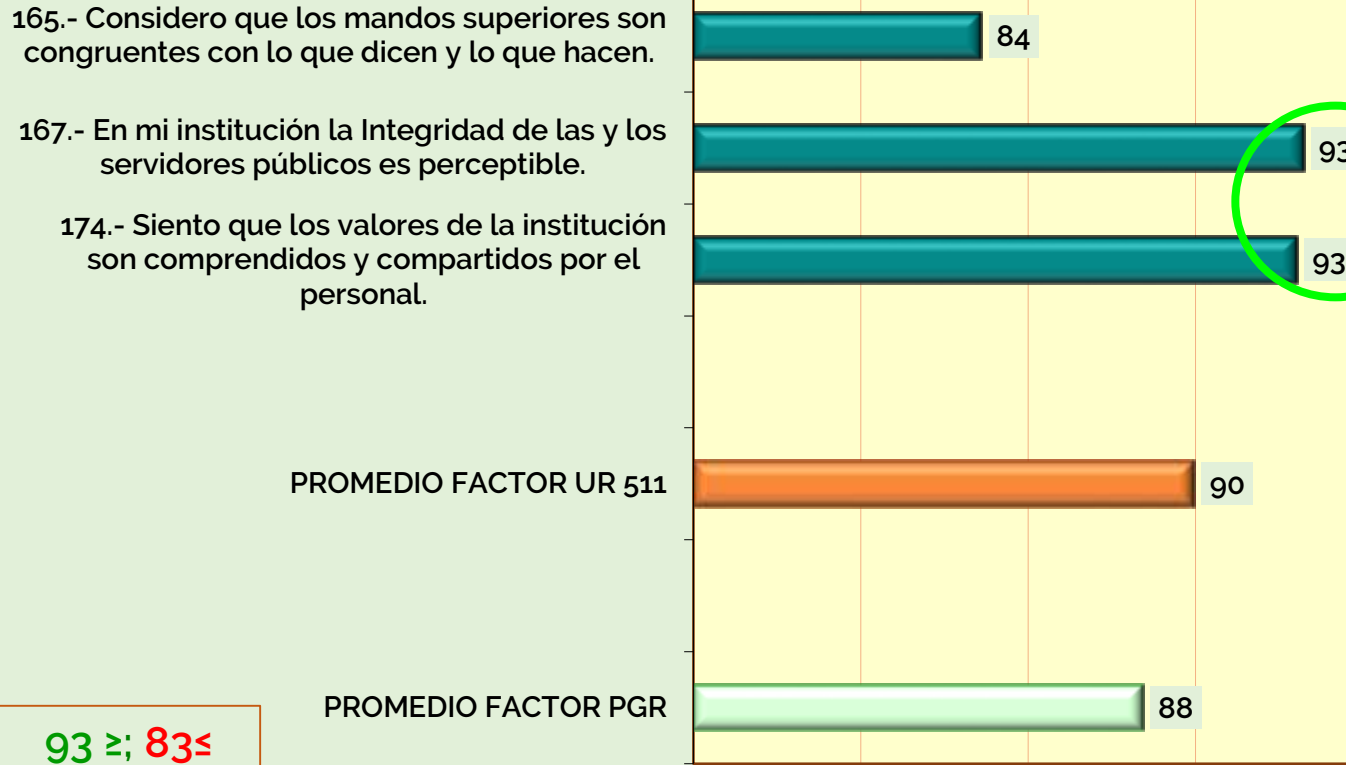
93 ≥; 83 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la UIEDFF 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 UEIDFF 2019

### FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:  
Integridad



93 ≥; 83 ≤

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 Unidad Especializada, por lo cual se considera que la UEIDFF está conformada por personas íntegras en su actuar.



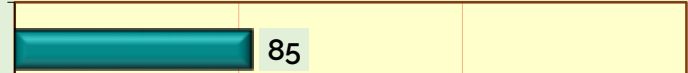
## PTCCO UEIDFF 2019

### 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.



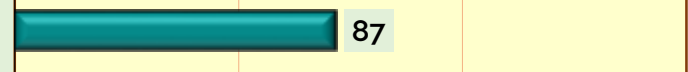
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 511



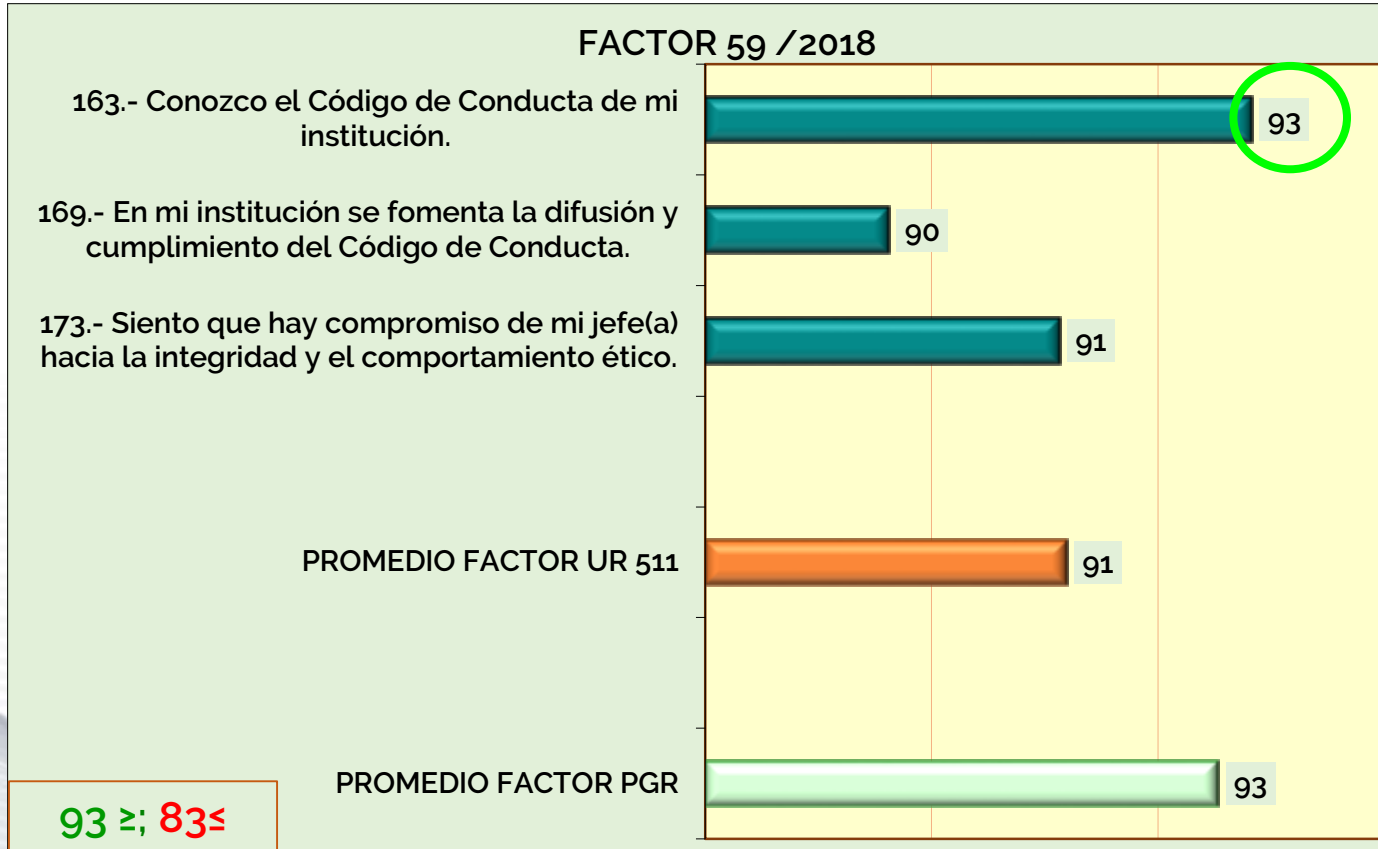
PROMEDIO FACTOR PGR



93 ≥; 83 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIDFF consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público, y las recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en el servicio; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

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





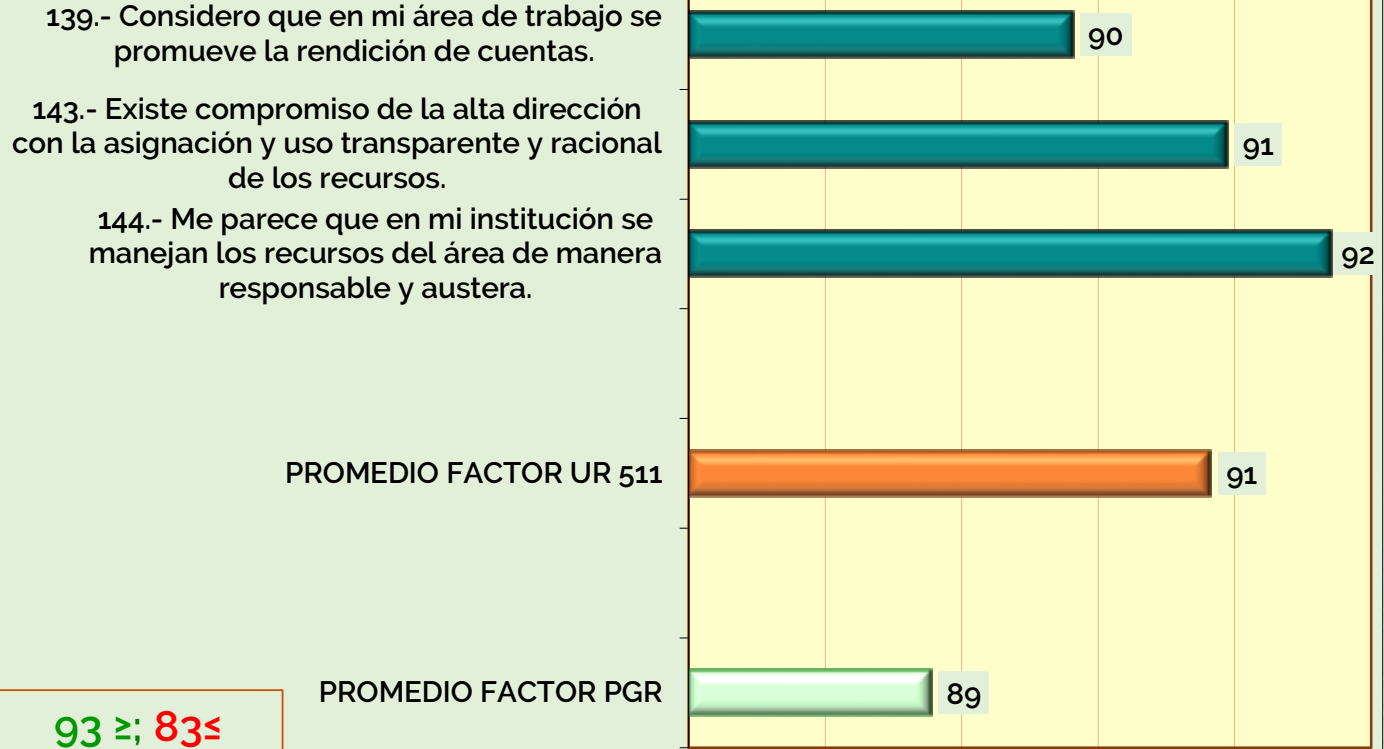
## PTCCO UEIDFF 2019

### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

**91**



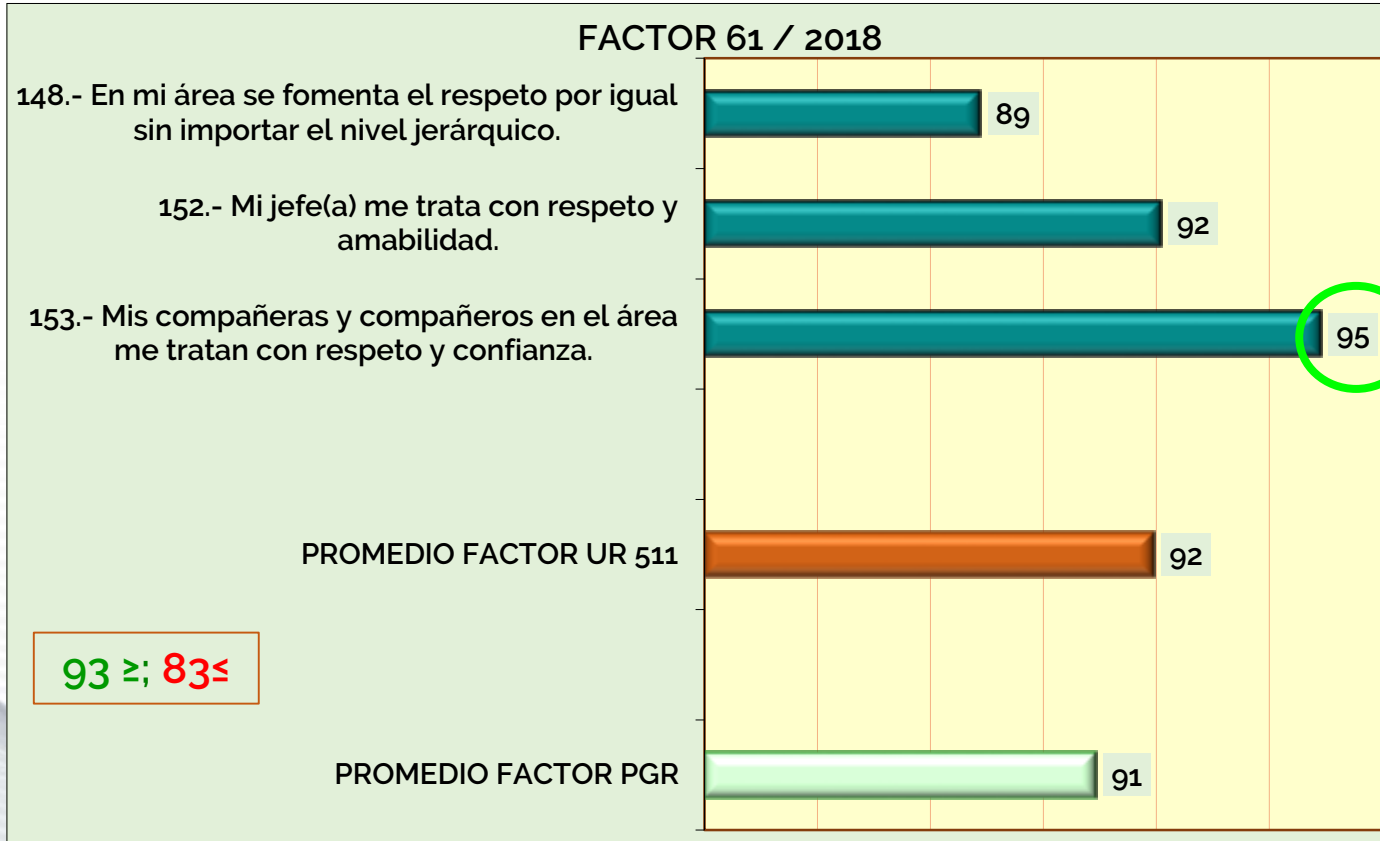
#### FACTOR 60 /2018



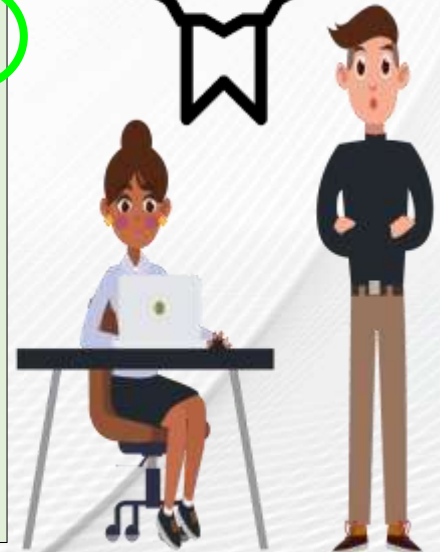
Se considera que los mandos superiores de la UEIDFF asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones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



## PTCCO UEIDFF 2019



Vivencia de Valores:  
Respeto



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



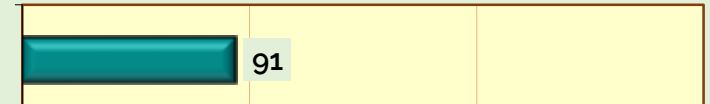
## PTCCO UEIDFF 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

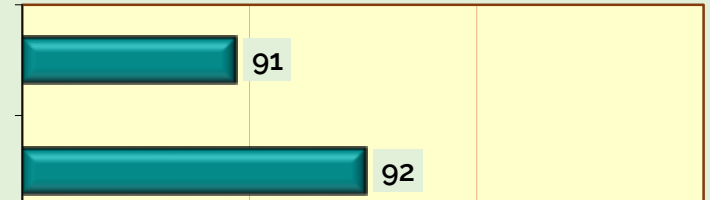


### FACTOR 62 /2018

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.



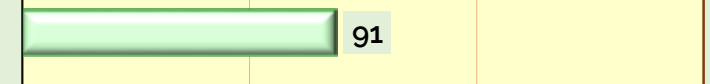
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO FACTOR UR 511



PROMEDIO FACTOR PGR

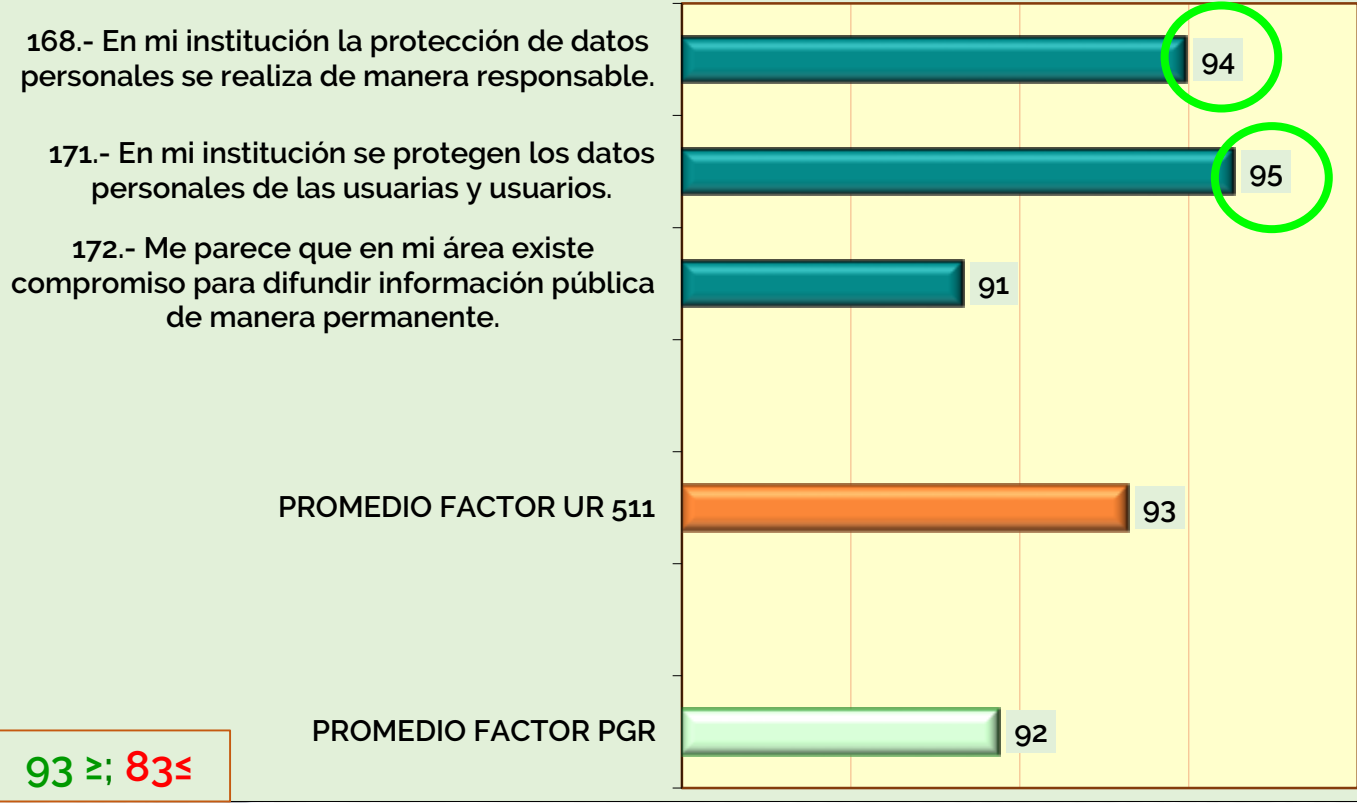


93 ≥; 83 ≤

La calificación que obtuvo la UEIDFF 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 UEIDFF 2019

### FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:  
Transparencia



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





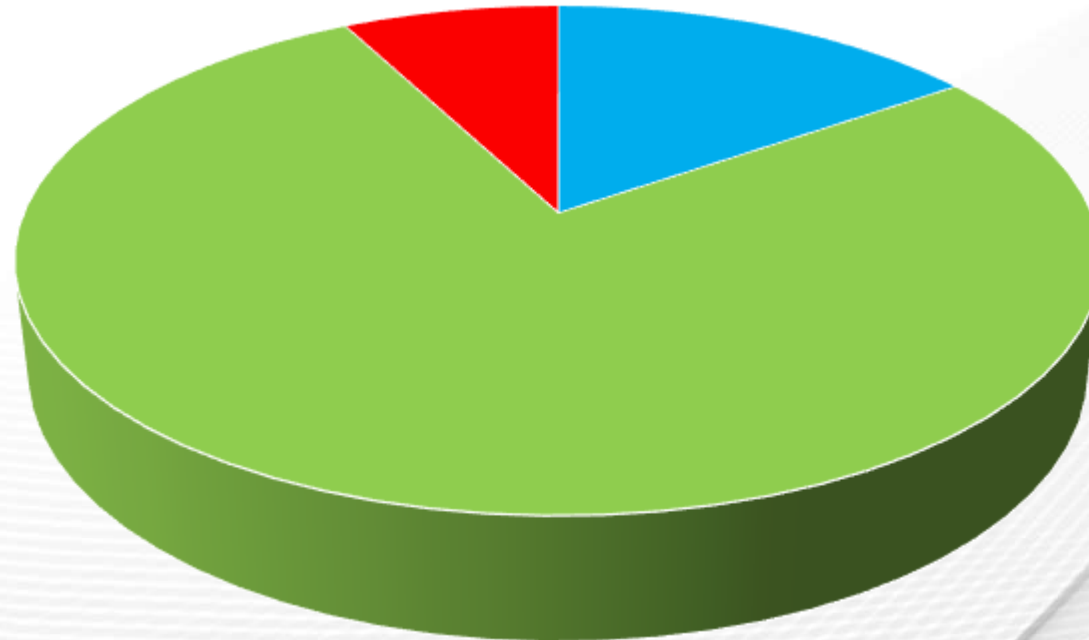
## 2. Análisis Cualitativo



## PTCCO UEIDFF 2019

### COMENTARIOS

- Sugerencia
- Felicitación o Reconocimiento
- Queja



76.92% de los comentarios recibidos en las encuestas son felicitaciones por los siguientes motivos: reducción de horario laboral, realización de la encuesta y por trabajar en una gran Institución.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

PTCCO UEIDFF 2019

# 3. Análisis Comparativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

PTCCO UEIDFF 2019

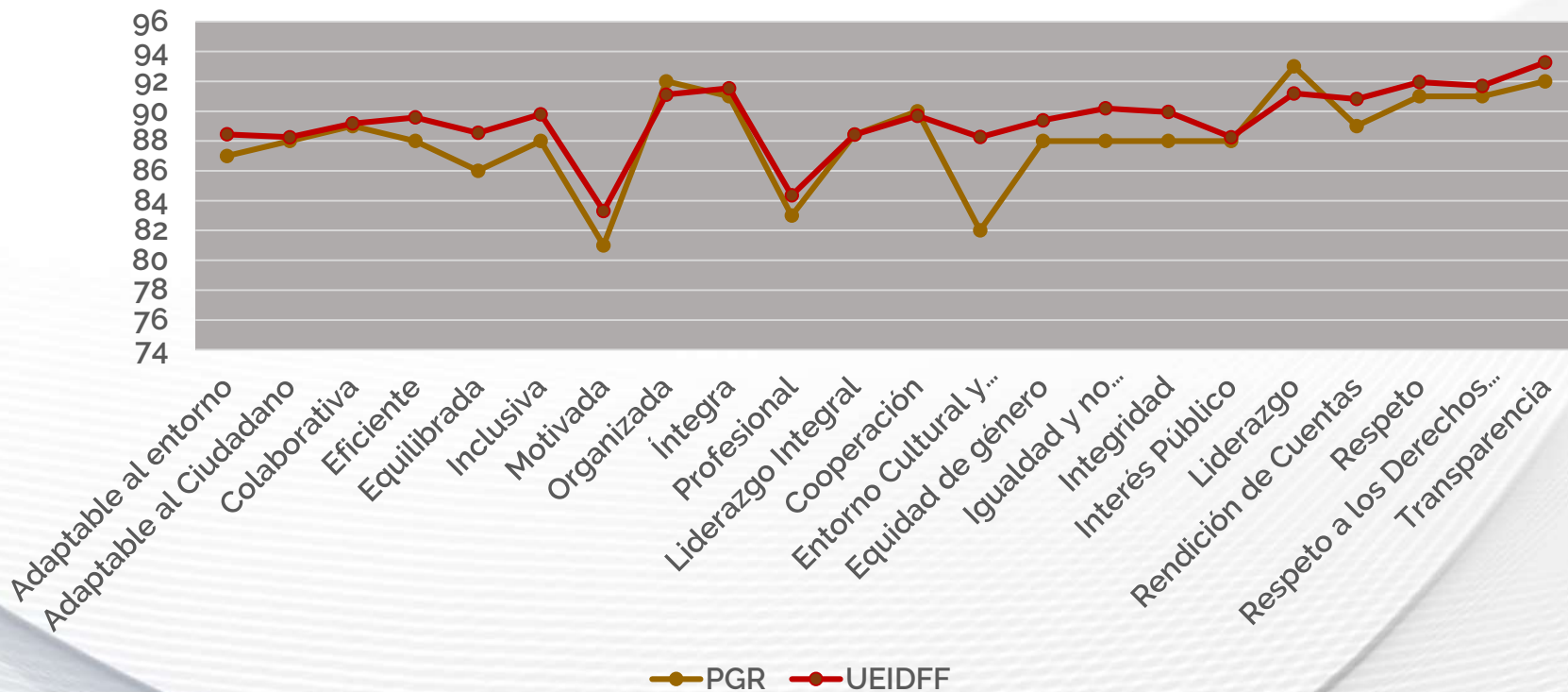
# 3.a. Comparación de resultados entre FGR y UEIDFF





# PTCCO UEIDFF 2019

## Comparativo PGR vs UEIDFF 2018



El puntaje promedio de la mayoría de los factores obtenido por la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, se encuentra por arriba del promedio de la Procuraduría General de la República.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

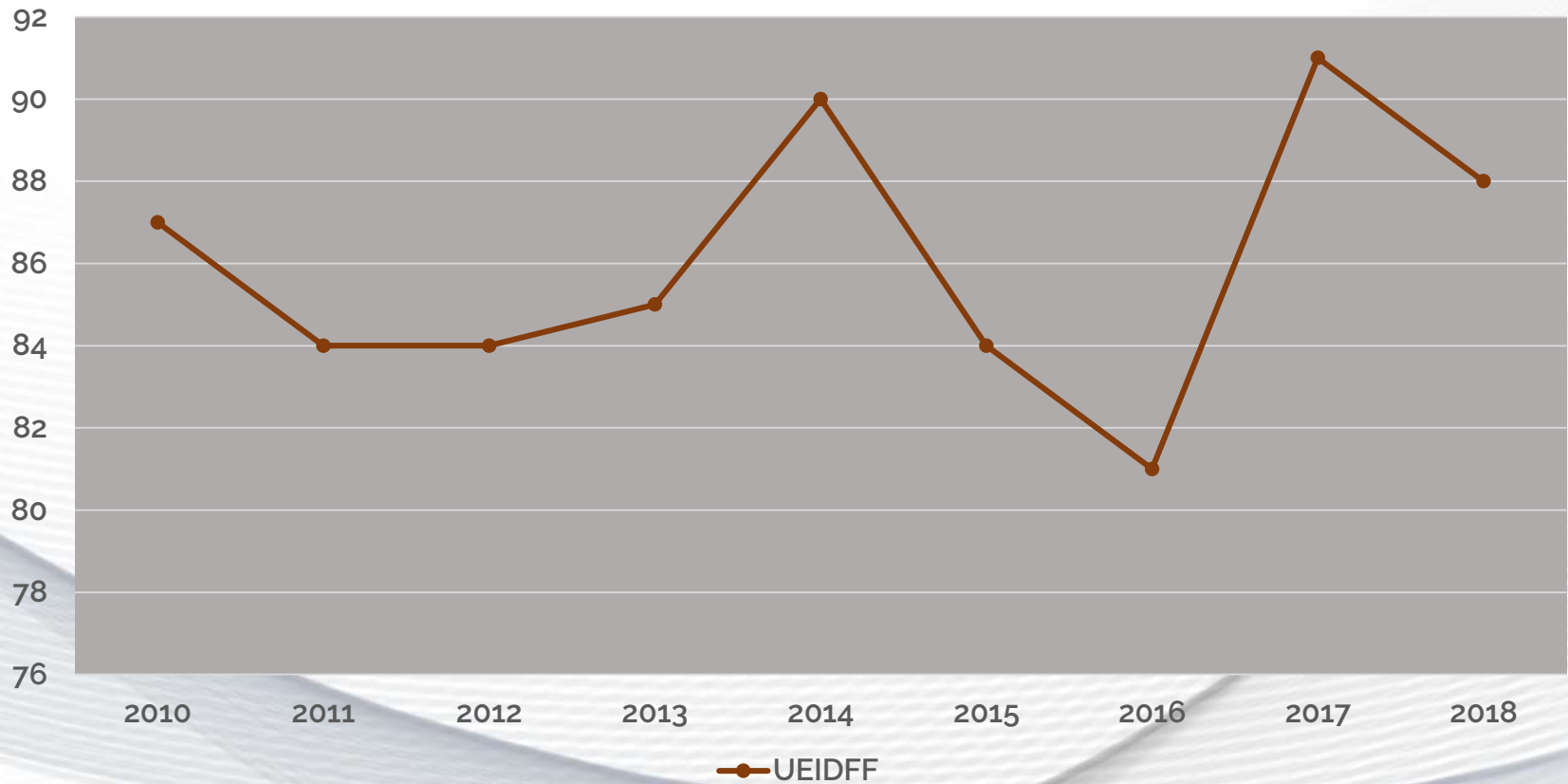
**PTCCO UEIDFF 2019**

## **3.b. Comparativo histórico de la UEIDFF**



## PTCCO UEIDFF 2019

### COMPARATIVO HISTÓRICO UEIDFF





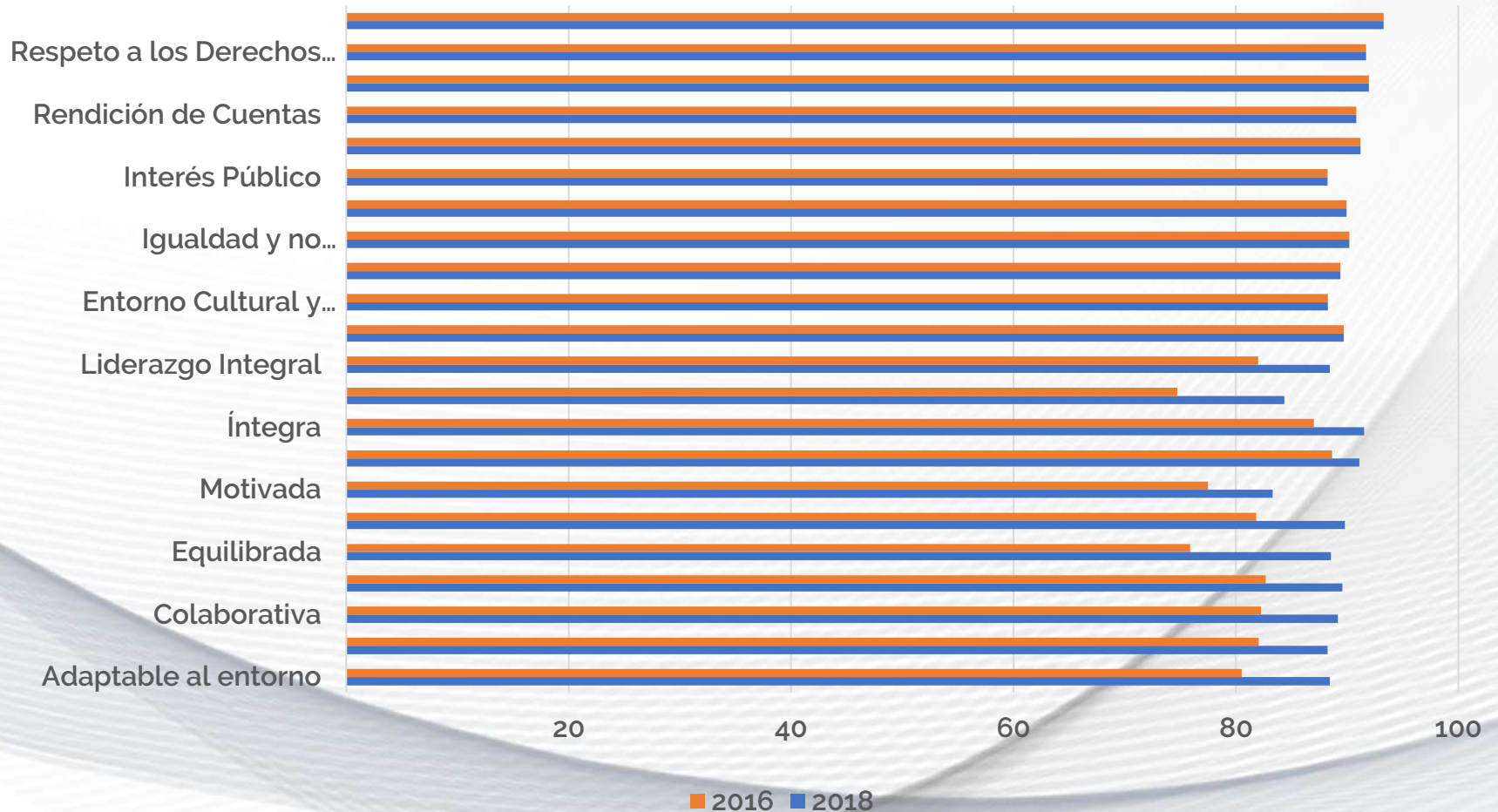
## **3.c. Comparativo de resultados UEIDFF 2016 vs 2018**





## PTCCO UEIDFF 2019

### Comparativo UEIDFF 2016 vs 2018





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos Fiscales y Financieros

**PTCCO UEIDFF 2019**

## **4. Efectividad PTCCO 2017-2018**



## PTCCO UEIDFF 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 UEIDFF 2017-2018

$$\frac{19 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO UEIDFF 2019

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  
Impacto de la Encuesta en mi Institución

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

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 II  
Capacitación Especializada

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

Factor XXV  
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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





## PTCCO UEIDFF 2019

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



# PTCCO UEIDFF 2019



**FGR**

FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR: **571 - UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS**

**FACTOR**

**FACTOR 38. ADAPTABLE AL ENTORNO**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Sensibilizar y reafirmar en el personal de mando, el reconocimiento, respeto y garantía de 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	131 - En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas. Sensibilizar al personal de mando de que cualquier vacante sea analizado el perfil, tanto del personal interno del área, como del personal externo.	SECRETARÍA TÉCNICA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES	50		P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

MTRD. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA  
TITULAR DE LA U.E.I.D.F.F.

LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO  
ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA U.E.I.D.F.F.



# PTCCO UEIDFF 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	571 - UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
--------	---

FACTOR

FACTOR 47. MOTIVADA
---------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar y reconocer al personal de la Unidad Especializada, por el desempeño a la labor que realiza en el área de trabajo, a fin de darle confianza para participar 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													
					E	D		I	Z	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. <b>Sensibilizar al personal de mando a fin de que lleve a cabo una revisión para que las responsabilidades del personal a su cargo sea acorde al puesto que ocupa.</b>	SECRETARÍA TÉCNICA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES			P													
					D			R															
2	179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen. <b>Sensibilizar al personal de mando, a fin de que implemente un mecanismo de reconocimiento para su personal por el logro de objetivos y su actitud positiva en el desarrollo de sus funciones.</b>	SECRETARÍA TÉCNICA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES			P													
					D			R															
3	181.- Mi sueldo se compensa con las condiciones económicas del país. <b>Difundir entre el personal de la Unidad el tabulador de la institución.</b>	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P													
					D	X		R															
4	205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro. <b>Sensibilizar al personal de mando para que, bajo causas plenamente justificadas, el personal sea separado y/o relevado de sus funciones, respetando el compromiso número 2 del Código de Conducta.</b>	SECRETARÍA TÉCNICA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES			P													
					D			R															

MIBO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA  
TITULAR DE LA U.E.I.D.F.F.

LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO  
ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA U.E.I.D.F.F.



**PTCCO UEIDFF 2019**



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR: **S11 - UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS**

FACTOR

**FACTOR 50. PROFESIONAL**

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sensibilizar y reafirmar en el personal de mando, el reconocimiento, respeto y garantía de 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														
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. <b>Sensibilizar al personal de mando de que cualquier vacante sea analizado el perfil, tanto del personal interno del área, como del personal externo.</b>	SECRETARÍA TÉCNICA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES	30		P														
					O			R																
2	195.- 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). <b>Difundir la existencia y funcionamiento de la bolsa de trabajo PGR.</b>	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E		MANDO MEDIOS Y SUPERIORES			P														
					O	X		R																
3	191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. <b>Sensibilizar al personal de mando para que, bajo causas plenamente justificadas, el personal sea separado y/o relevado de sus funciones, respetando el capítulo número 2 del Código de Conducta.</b>	SECRETARÍA TÉCNICA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES	47		P														
					O			R																

**MTRO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA**  
TITULAR DE LA U.E.I.D.F.F.

**LCDA. ANGÉLICA ÁRANGO OSORIO**  
ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA U.E.I.D.F.F.





# PTCCO UEIDFF 2019



**FGR**

FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR	511 - UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
--------	---

**FACTOR**

FACTOR 59. LIDERAZGO.
-----------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de la cultura organizacional de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.


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	Inscribir al personal de mando en cursos de capacitación sobre liderazgo, desarrollo organizacional, respeto a los derechos humanos, manejo y control del estrés, entre otros.	SECRETARÍA TÉCNICA	FORMATO DE INSCRIPCIÓN, OFICIOS Y/O CORREO ELECTRÓNICO	DE ACUERDO A LOS PROGRAMAS	E	X	MANDO MEDIOS Y SUPERIORES		P														
					O				R														
2					E				P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														

MRO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA  
TITULAR DE LA U.E.I.D.F.F.

L.CDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO  
ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA U.E.I.D.F.F.



# PTCCO UEIDFF 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR	SII - UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
--------	---


**FACTOR**

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


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Dar a conocer las áreas de oportunidad y mejora.
--

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 entre el personal adscrito a la Unidad Especializada, los resultados obtenidos en la ECCO 2018, así como la Prácticas de Transformación que se implementarán para el ejercicio 2019.	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	UN MES	E O X	TODO EL PERSONAL			P														
2					E O				P														
3					E O				P														
4					E O				P														



MRO. GUSTAVO PIEDRA BUENDÍA  
TITULAR DE LA JEIDFF



LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO  
ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA JEIDFF