



---

**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 contra el Ambiente y Previstos en  
Leyes Especiales**



## PTCCO UEIDAPLE 2019

CRITERIO	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	8
2. Análisis Cualitativo .....	49
3. Análisis Comparativo .....	54
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	55
3.2. Resultados <u>UR 512</u> 2016 Vs. 2018 .....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	63
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	63



## PTCCO UEIDAPLE 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 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 UEIDAPLE 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 UEIDAPLE 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 UEIDAPLE 2019

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

64 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 84, es decir el 76.19%, 9 puntos por porcentuales por debajo, respecto a la 2016 85.71%

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 UR 512 UEIDAPLE en la encuesta fue de 82, 10 puntos menos que la calificación obtenida en el año 2016. La UEIDAPLE se colocó 4 puntos porcentuales por debajo del promedio de la SEIDF que fue de 87, y obtuvo el **Octavo Lugar** de la Subprocuraduría.

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 UR 512 en la ECCO 2018 es el siguiente:

**92 ≥; 75 ≤**

El umbral superior resulta cuatro puntos por abajo de 2016, mientras que el umbral inferior disminuyó en ocho puntos.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

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



92 - 95



76 - 91



64 - 75

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 80 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 UEIDAPLE 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 UEIDAPLE 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

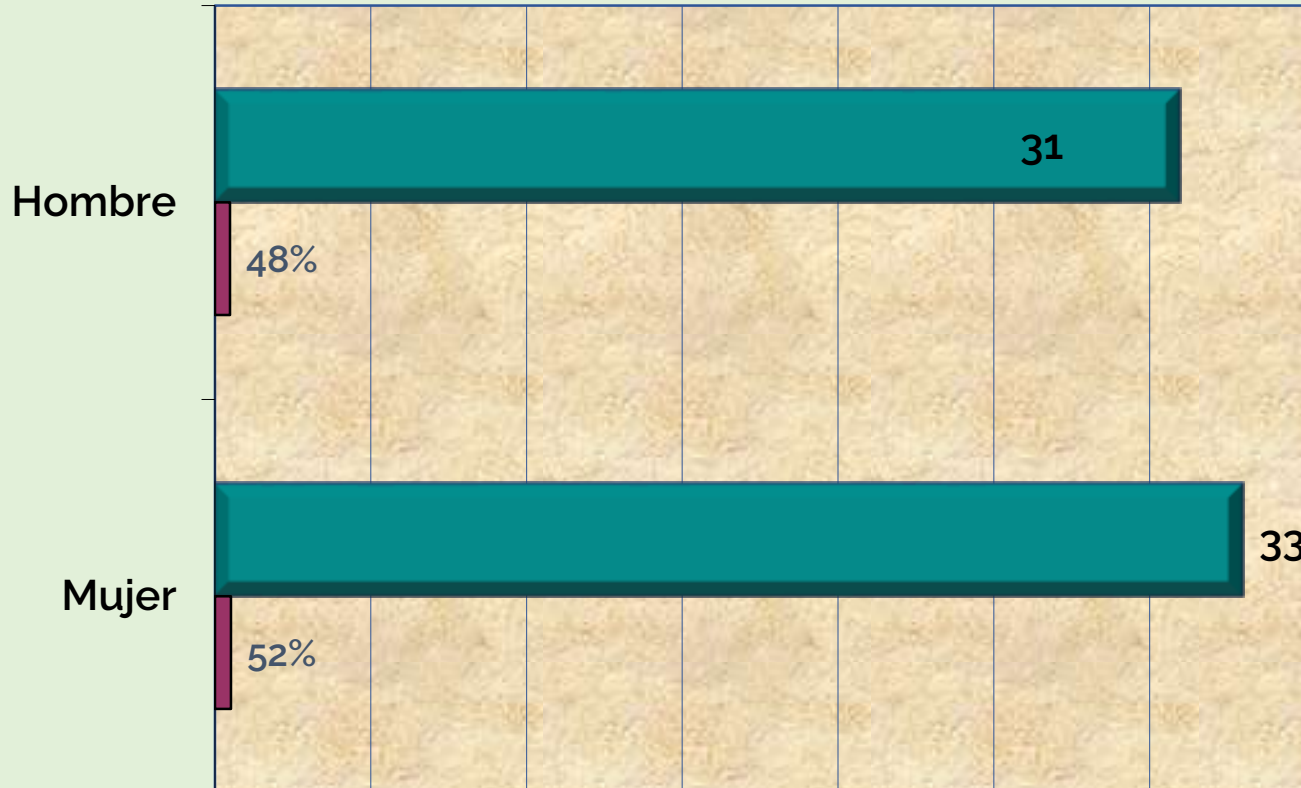
PTCCO UEIDAPLE 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO UEIDAPLE 2019

¿El encuestado es? / 2018



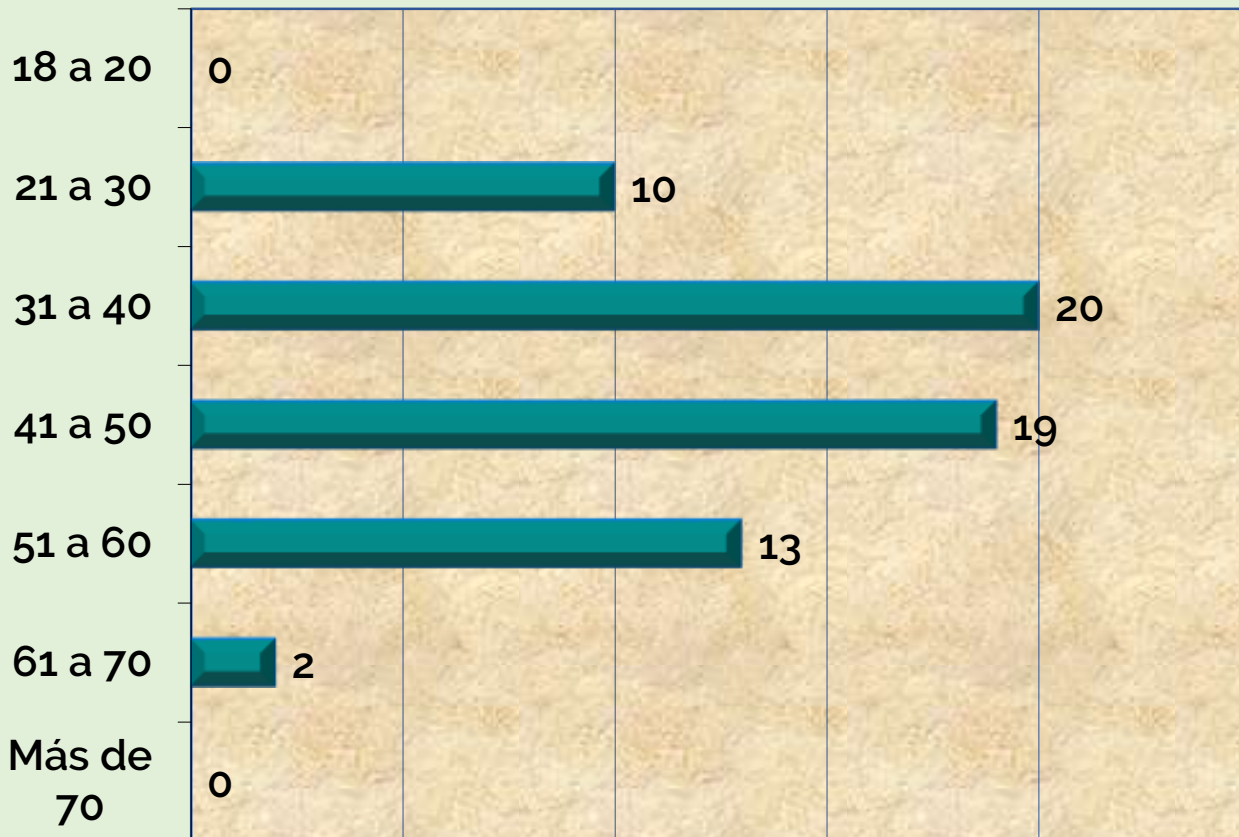
Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 4 puntos porcentuales a la de los hombres.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

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



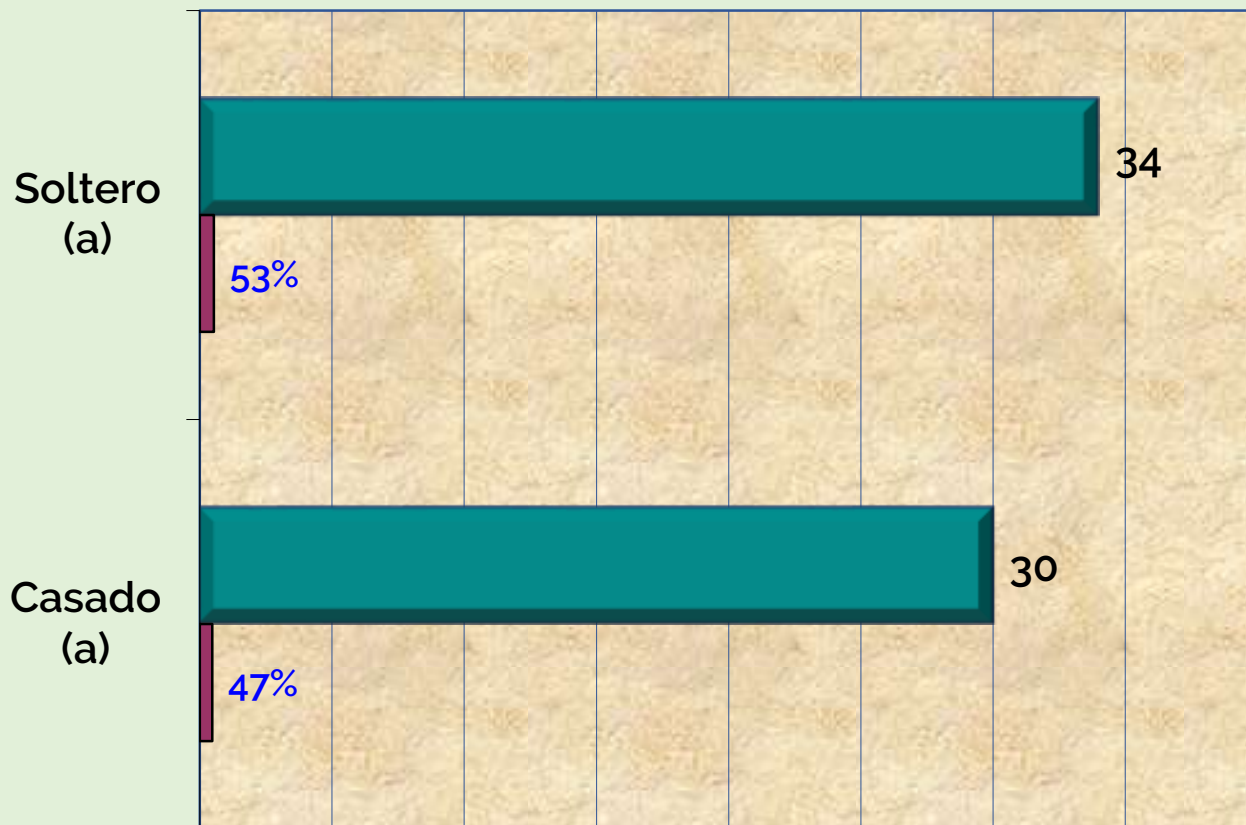
#### Edad

30 (46.87%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 32(50%) son de edad mediana y 2 (3.1%) son adultos mayores.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



### Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 6 puntos porcentuales a la participación de los casados.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

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

2018



### Nivel de Estudios

El 50% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 23.4% ostenta estudios superiores, mientras que 0 personas tienen primaria terminada o incompleta.

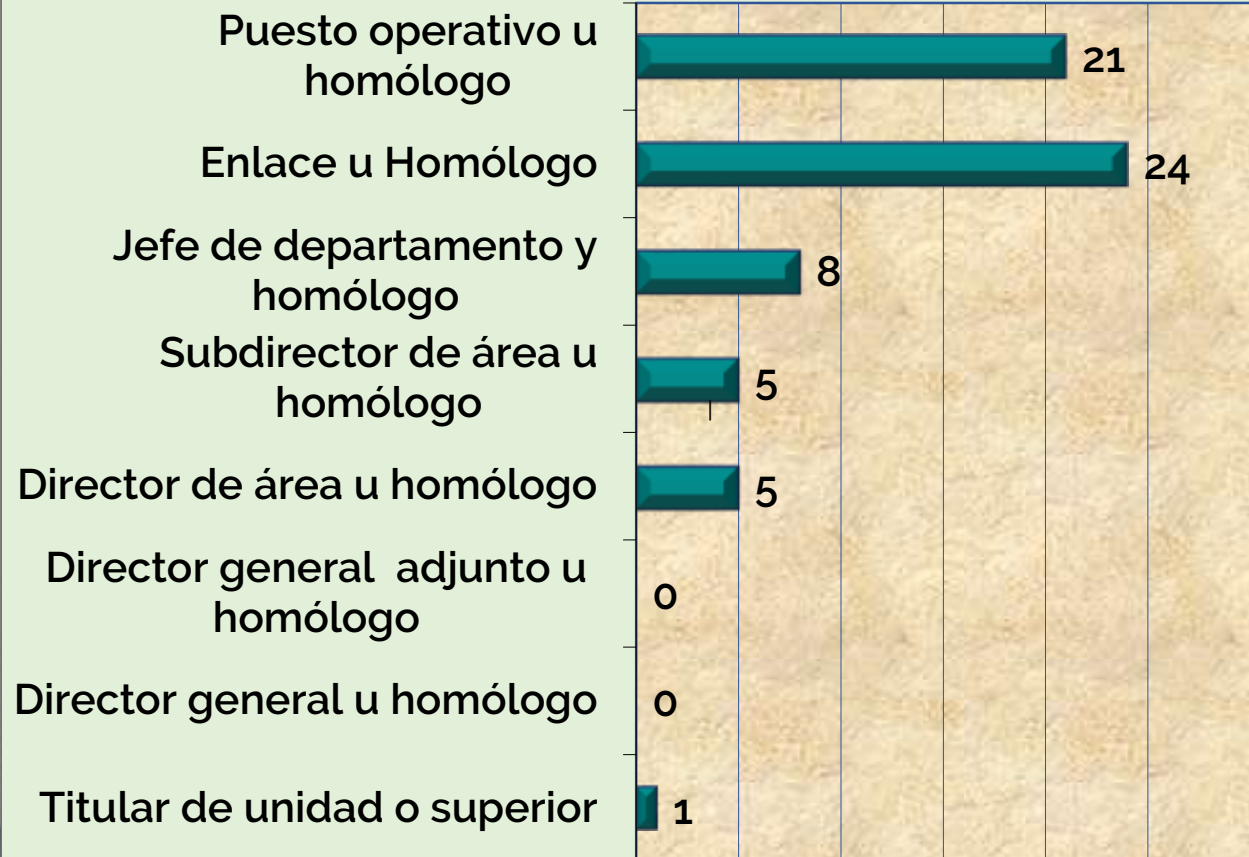


## PTCCO UEIDAPLE 2019

### Nivel de Puesto

El 33% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 4 de personas de cada 10 son enlaces.

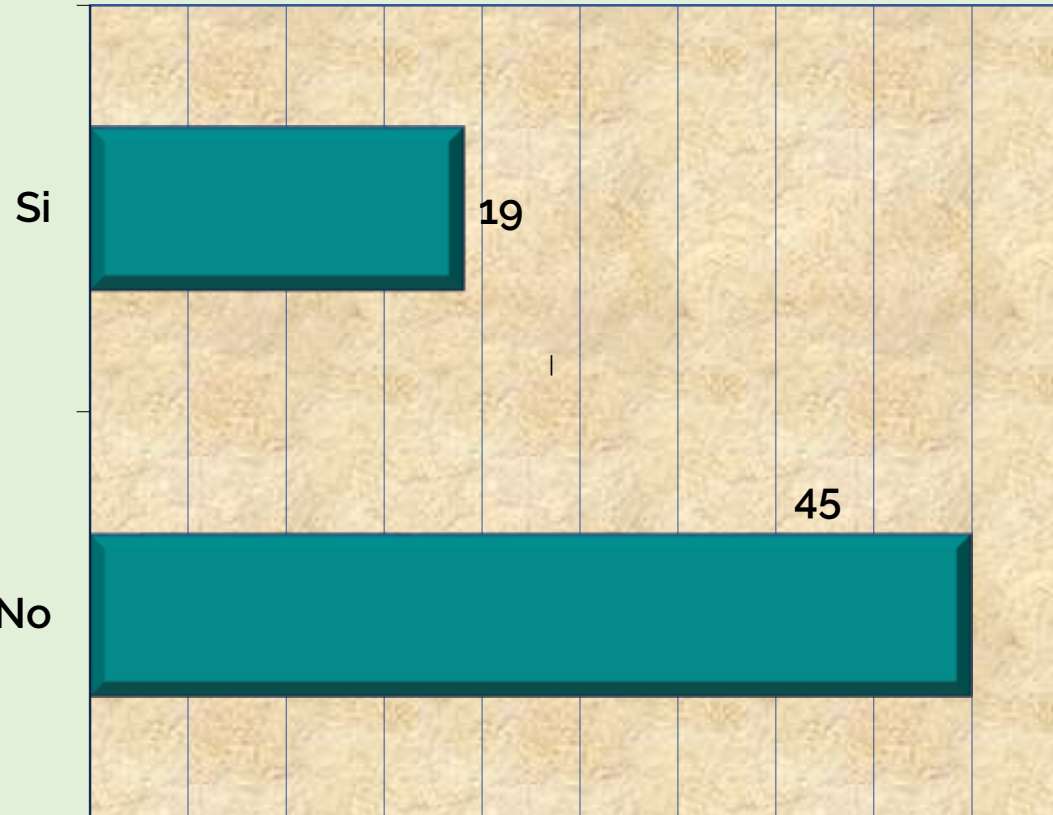
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





## PTCCO UEIDAPLE 2019

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



**Servicio de Carrera**

Tres de cada 10 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



## PTCCO UEIDAPLE 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

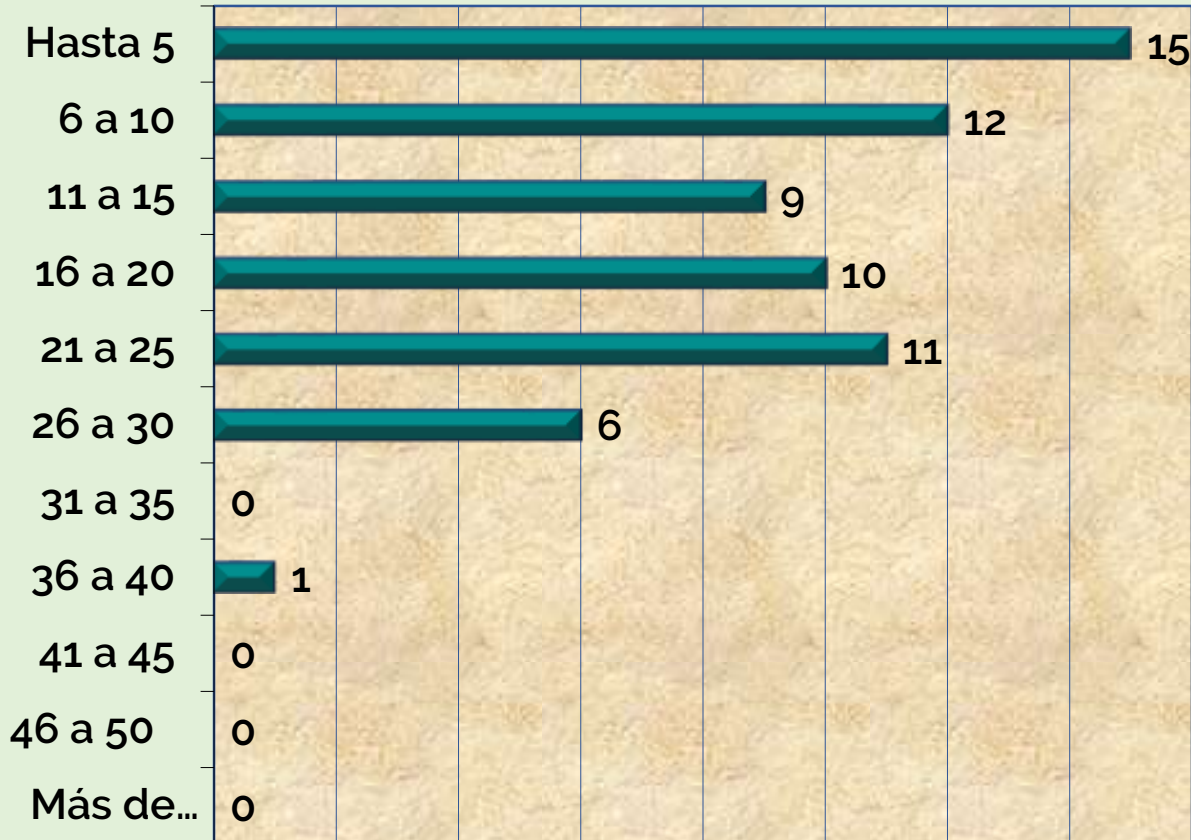






## PTCCO UEIDAPLE 2019

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



**Años en el Sector Público**

La mayoría del personal encuestado (8 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

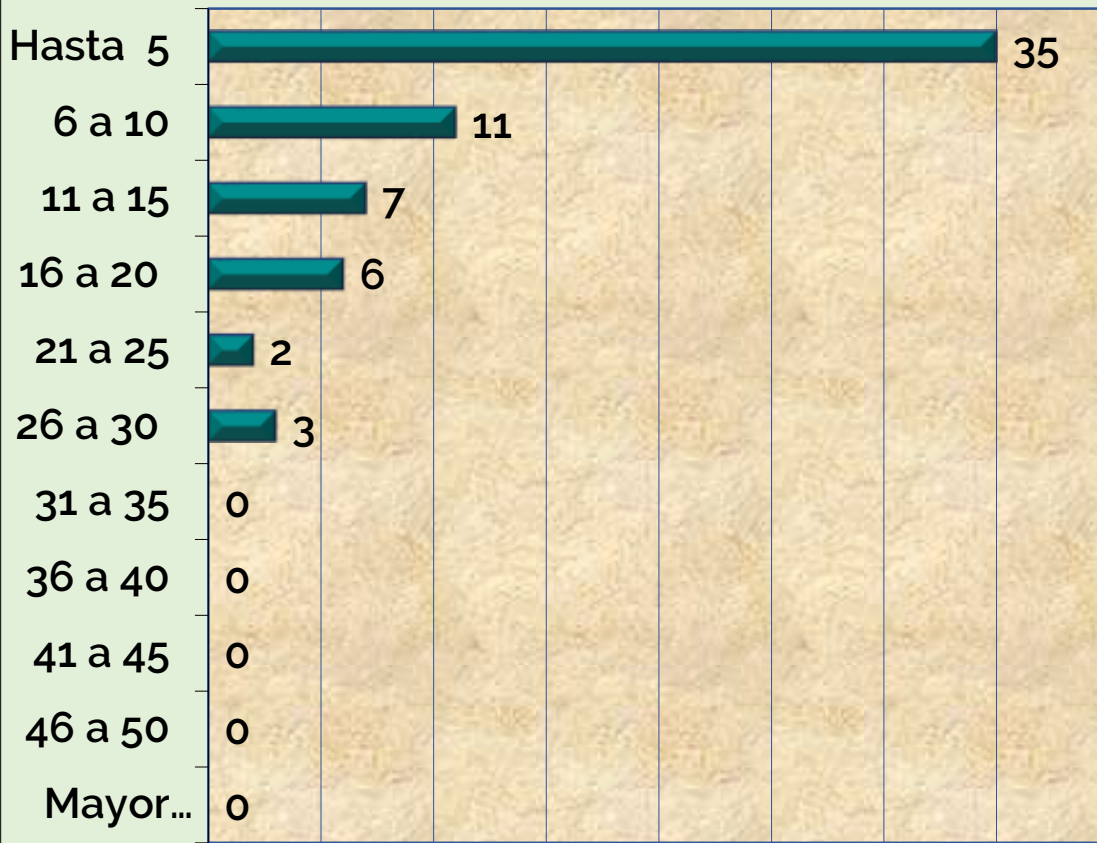


## PTCCO UEIDAPLE 2019

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 UEIDAPLE 2019

### Estudios actuales

El 66% del personal encuestado, 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

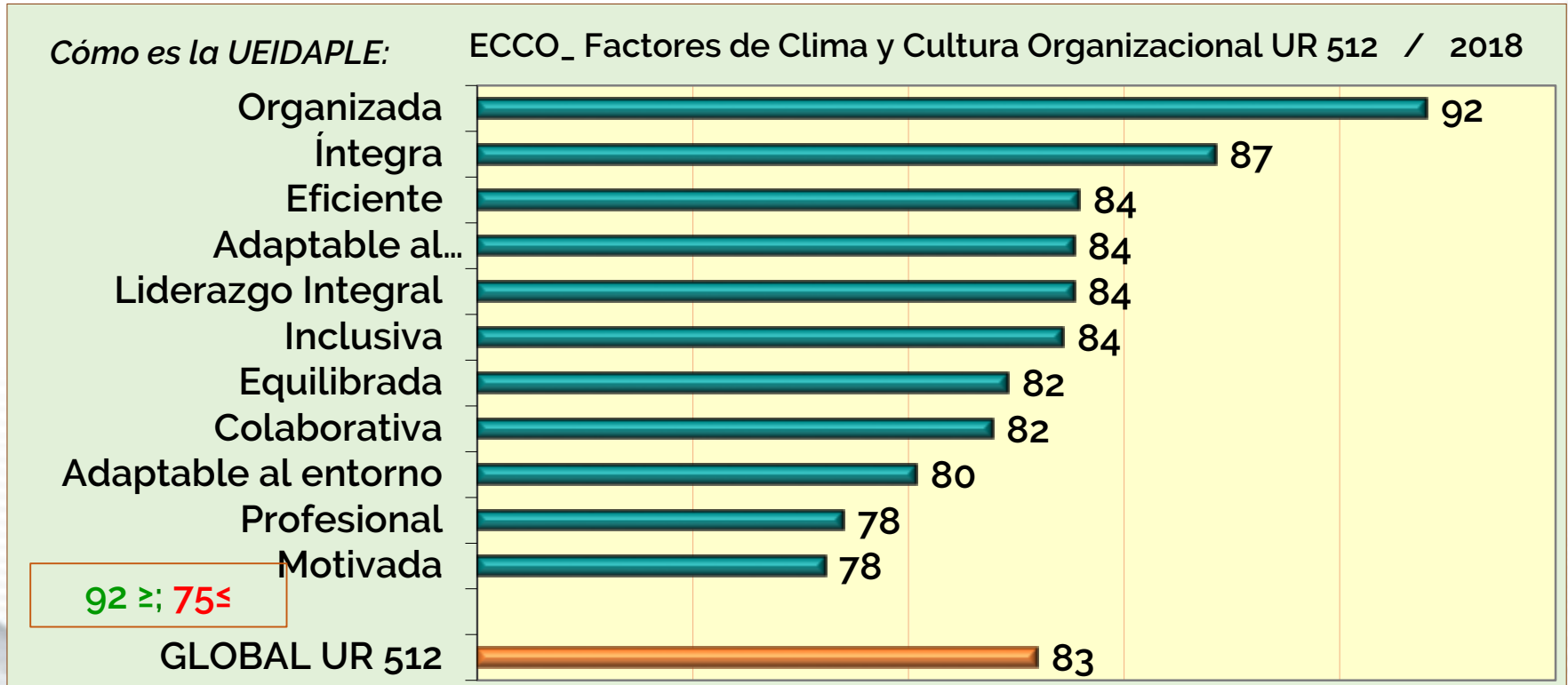
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO UEIDAPLE 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



## PTCCO UEIDAPLE 2019



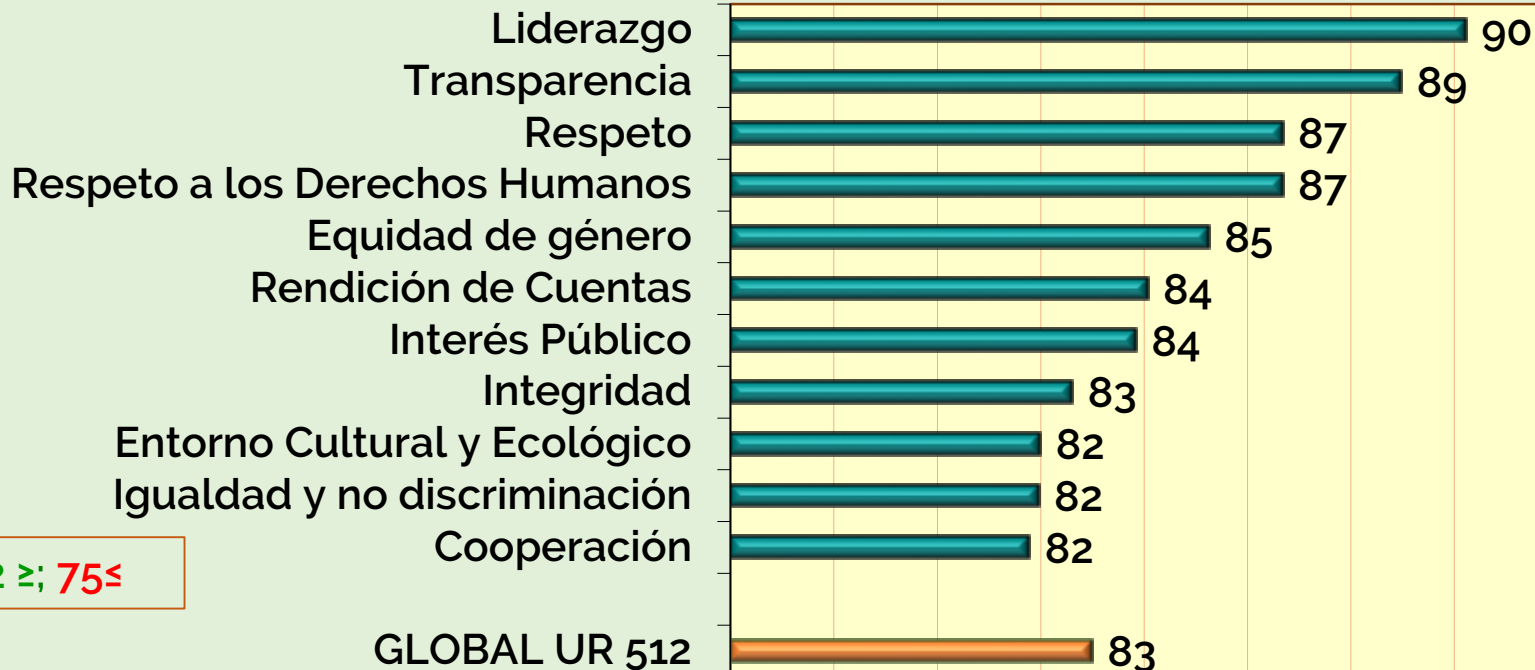
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Unidad altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

Vivencia de Valores en  
la UEIDAPLE:

ECCO / Valores 2018



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la UR 512 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 UEIDAPLE 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 512 / VALORES / 2018

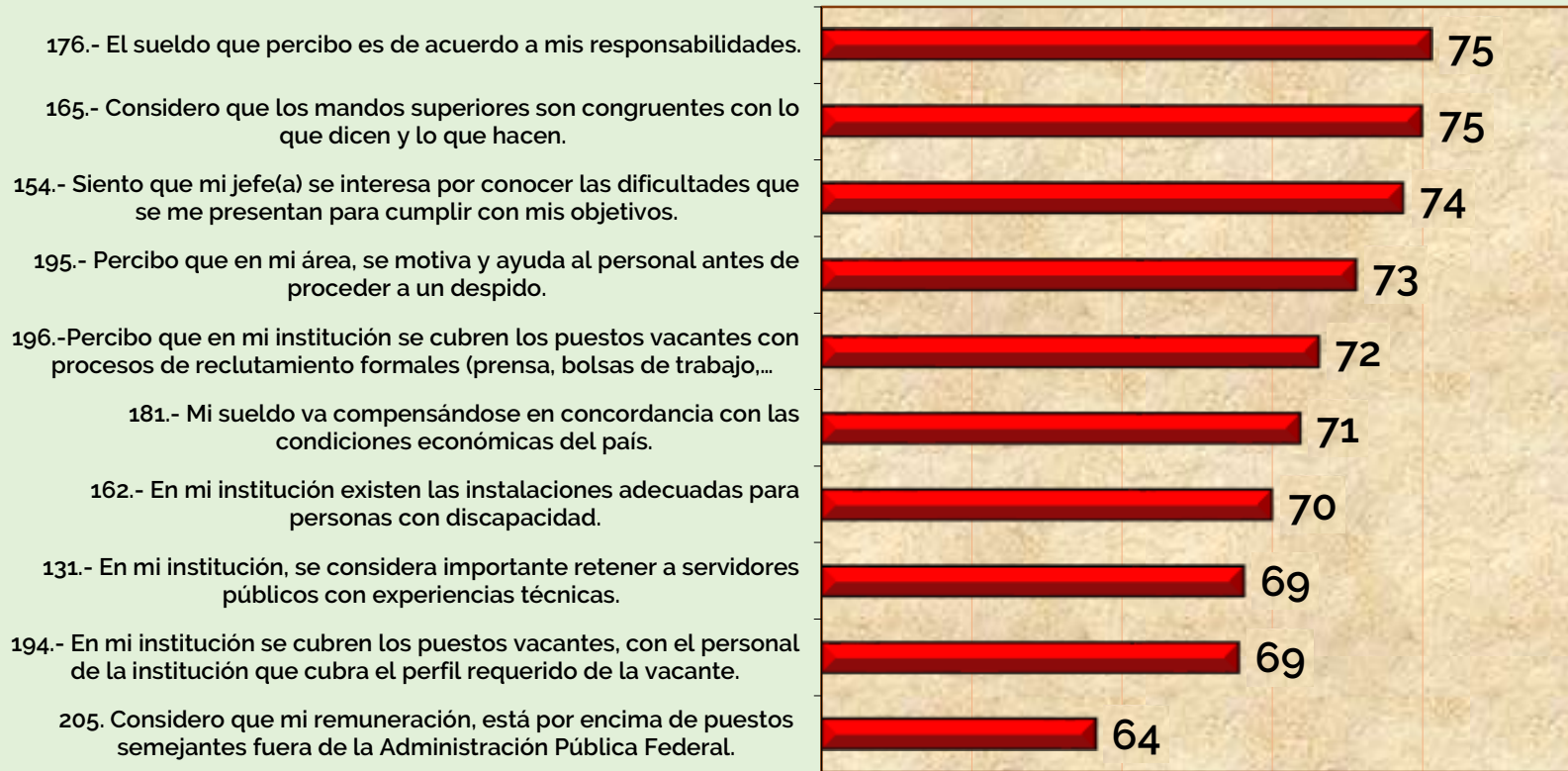


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la UR 512 es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 512 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la UR 512 podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de instalación adecuadas para personas con discapacidad.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UEIDAPLE 2019

# Factores básicos Índice individual



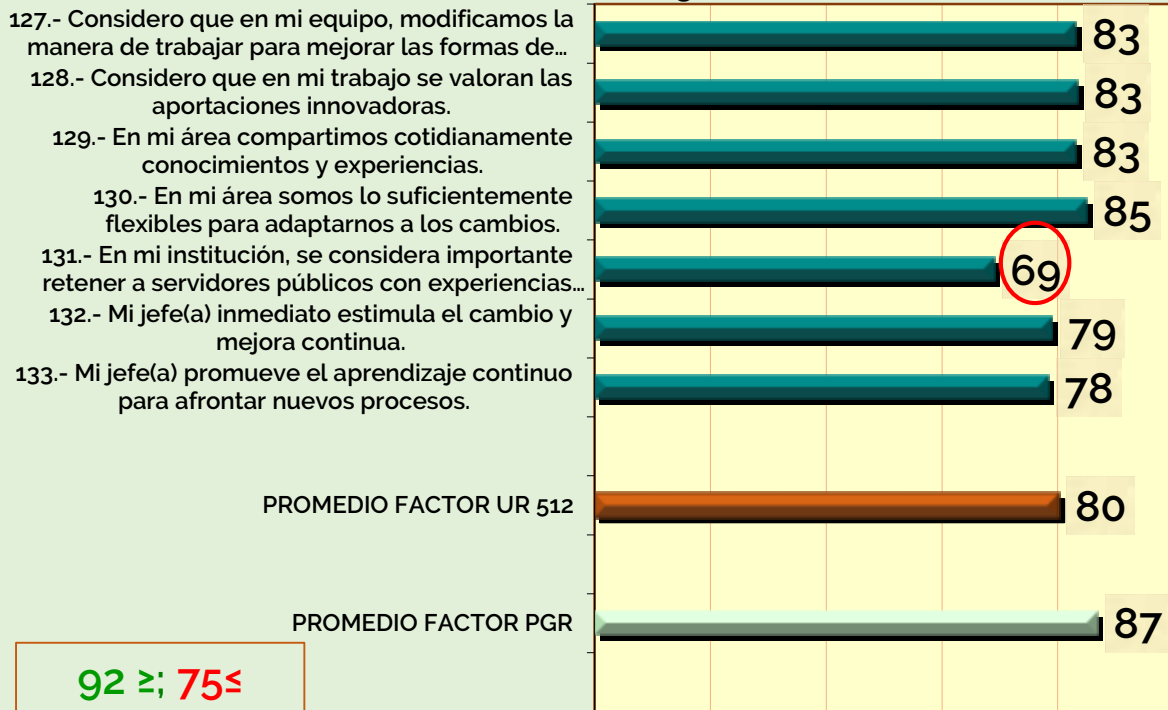
## PTCCO UEIDAPLE 2019

La UR 512 es  
Adaptable al entorno

80

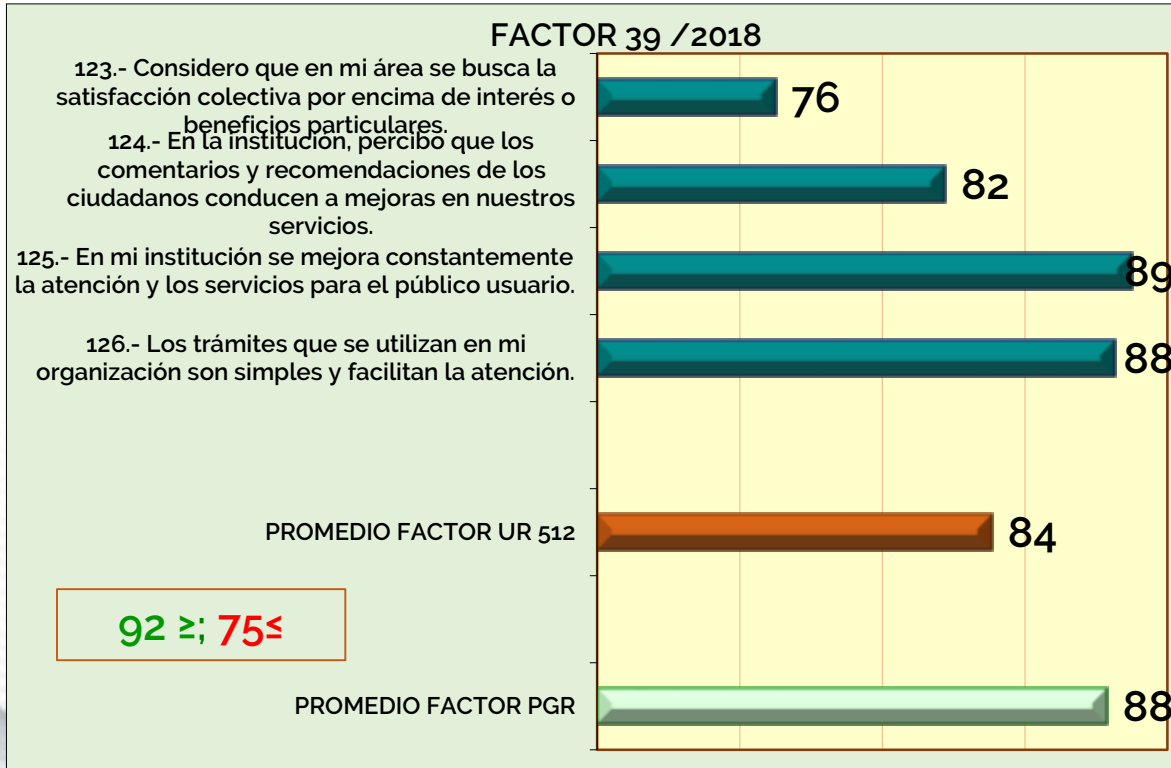


### FACTOR 38 / 2018



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 UEIDAPLE 2019



Los resultados muestran que en la UEIDAPLE se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

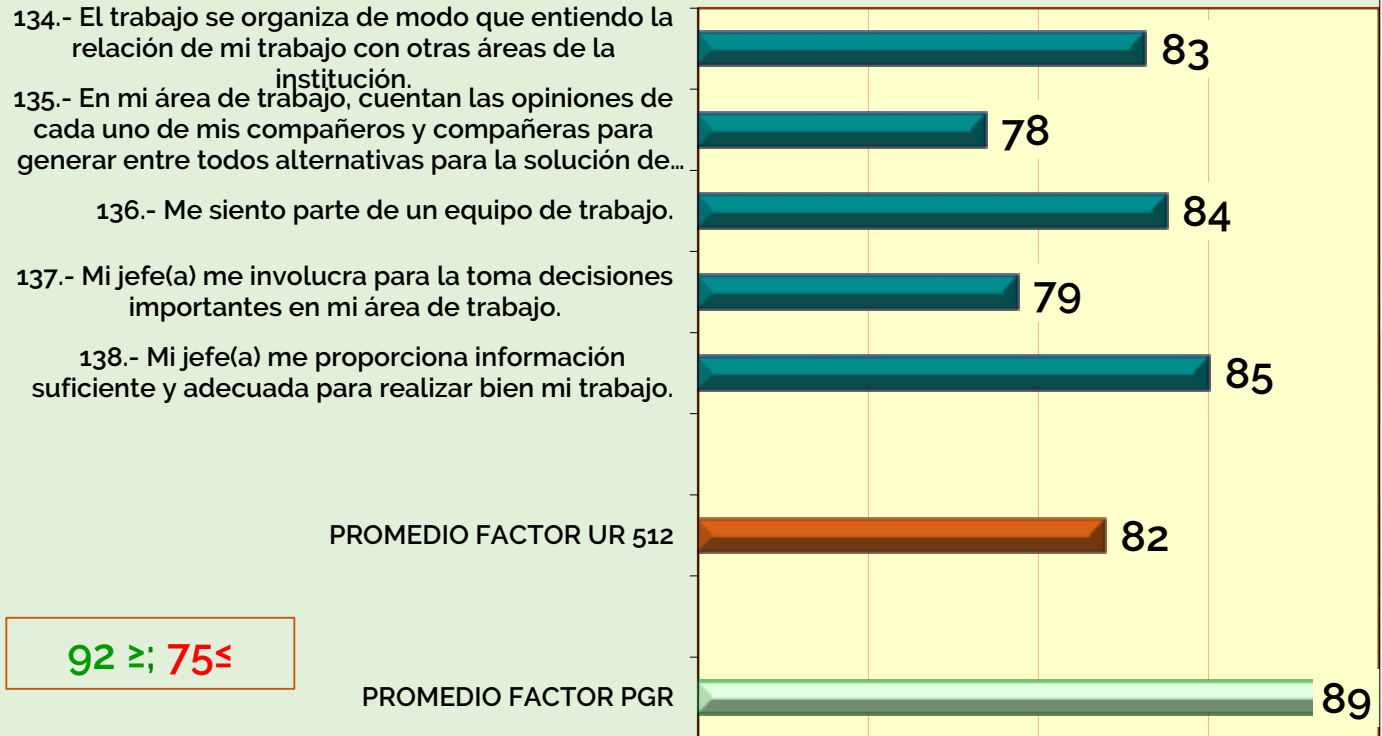


## PTCCO UEIDAPLE 2019

La UR 512 es  
Colaborativa



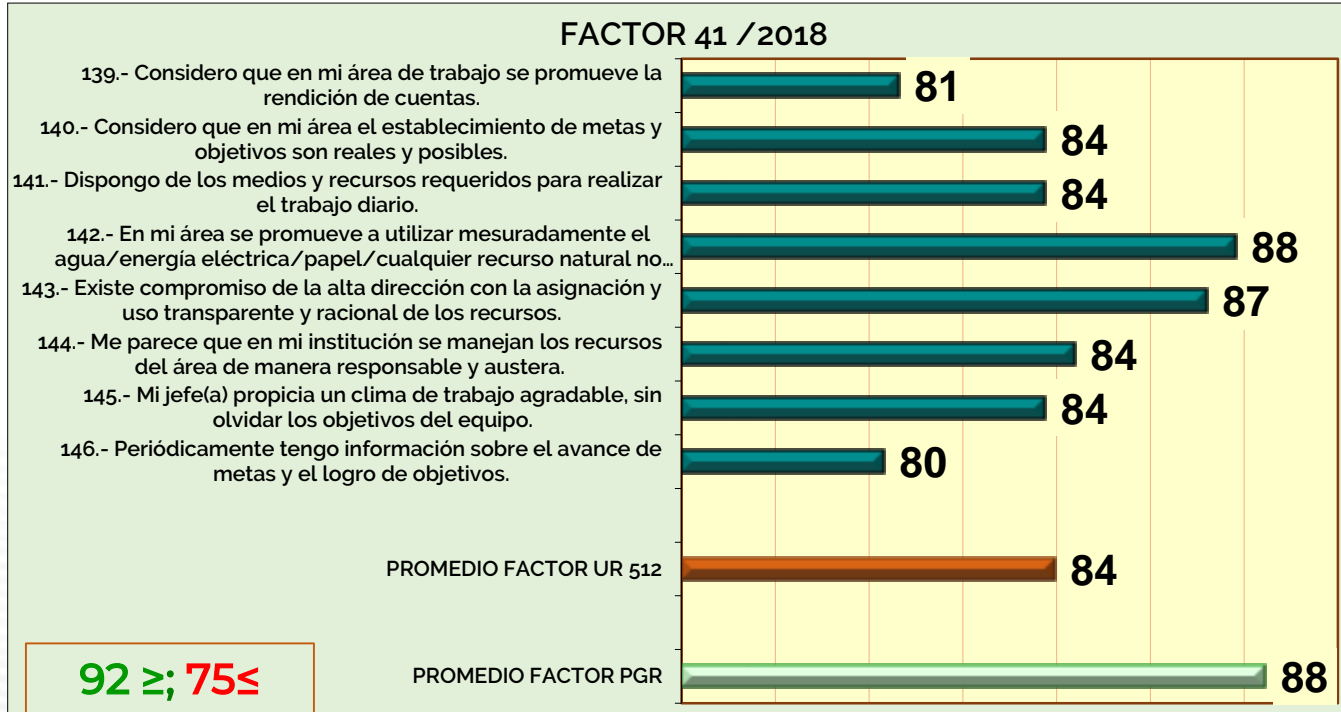
### FACTOR 40 /2018



92 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIDAPLE 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 UEIDAPLE 2019



La UR 512 es Eficiente



Se considera que la UEIDAPLE 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.

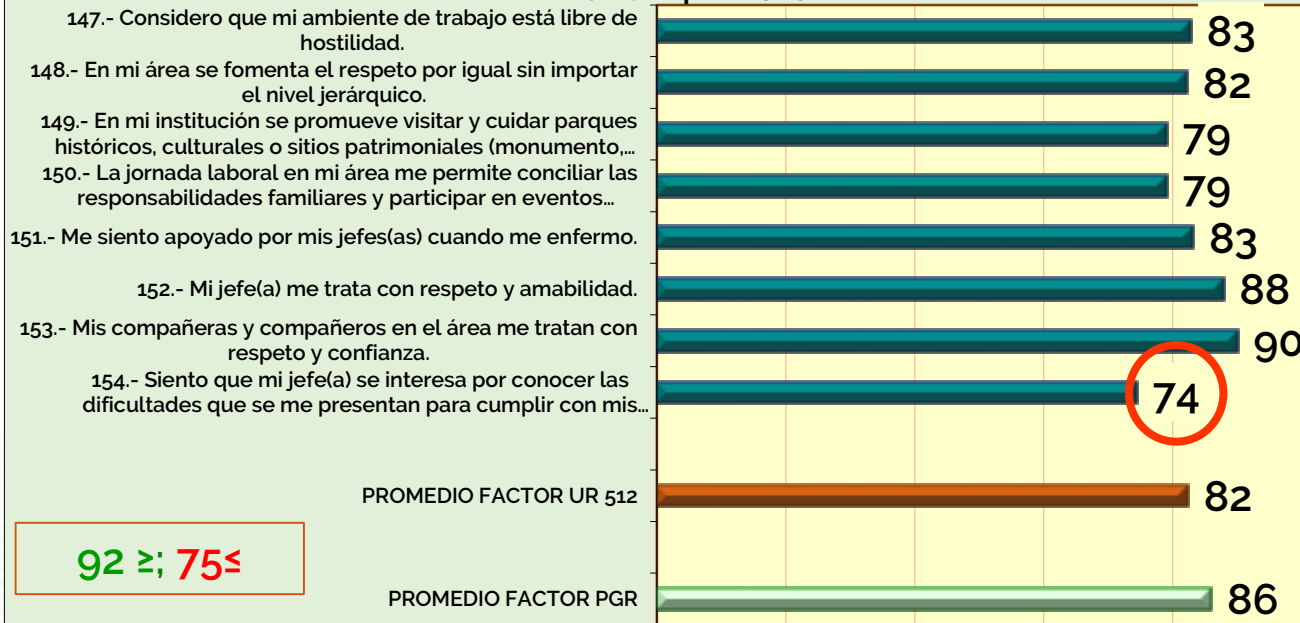


## PTCCO UEIDAPLE 2019

La UR 512 es  
Equilibrada



### FACTOR 42 /2018



92 ≥; 75 ≤

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 UEIDAPLE 2019

### FACTOR 46 / 2018



La UR 512 es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la UEIDAPLE como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. No se incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la UR 512 (77 puntos en 2016)



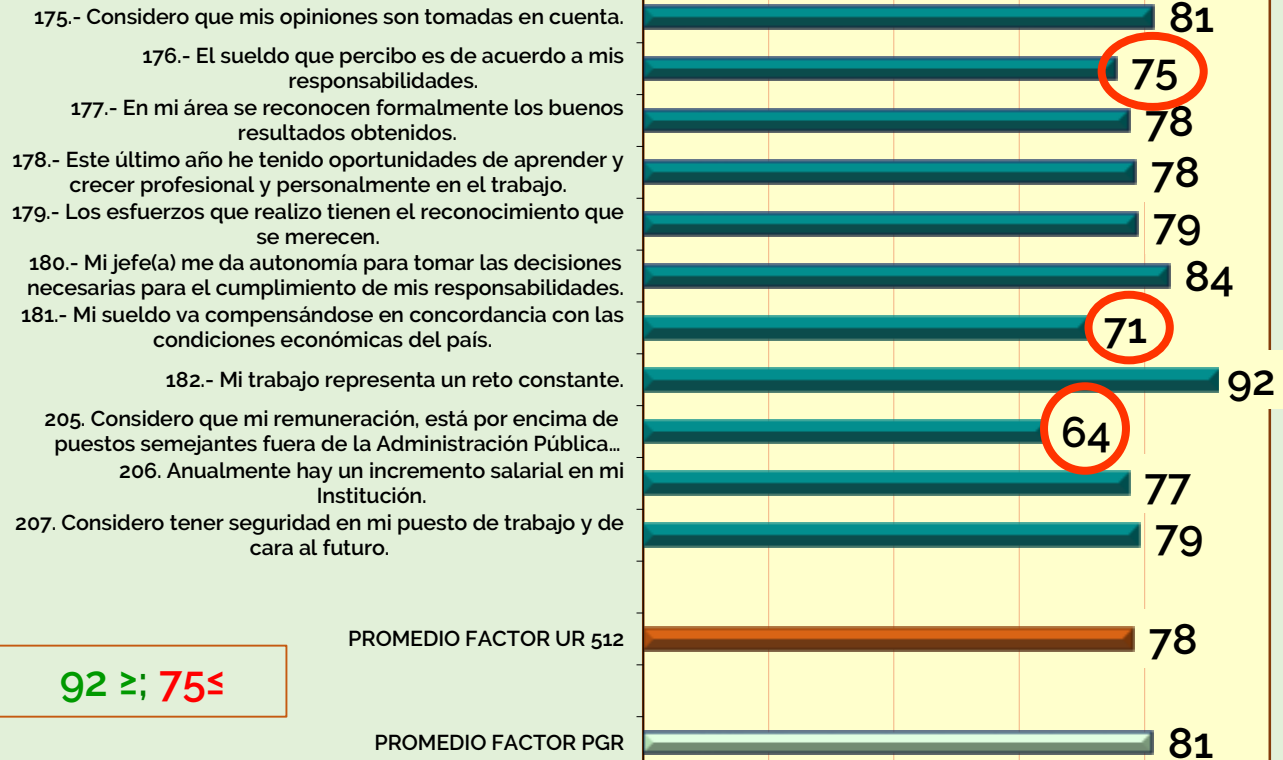
## PTCCO UEIDAPLE 2019

La UR 512 es  
Motivada

78



### FACTOR 47 / 2018



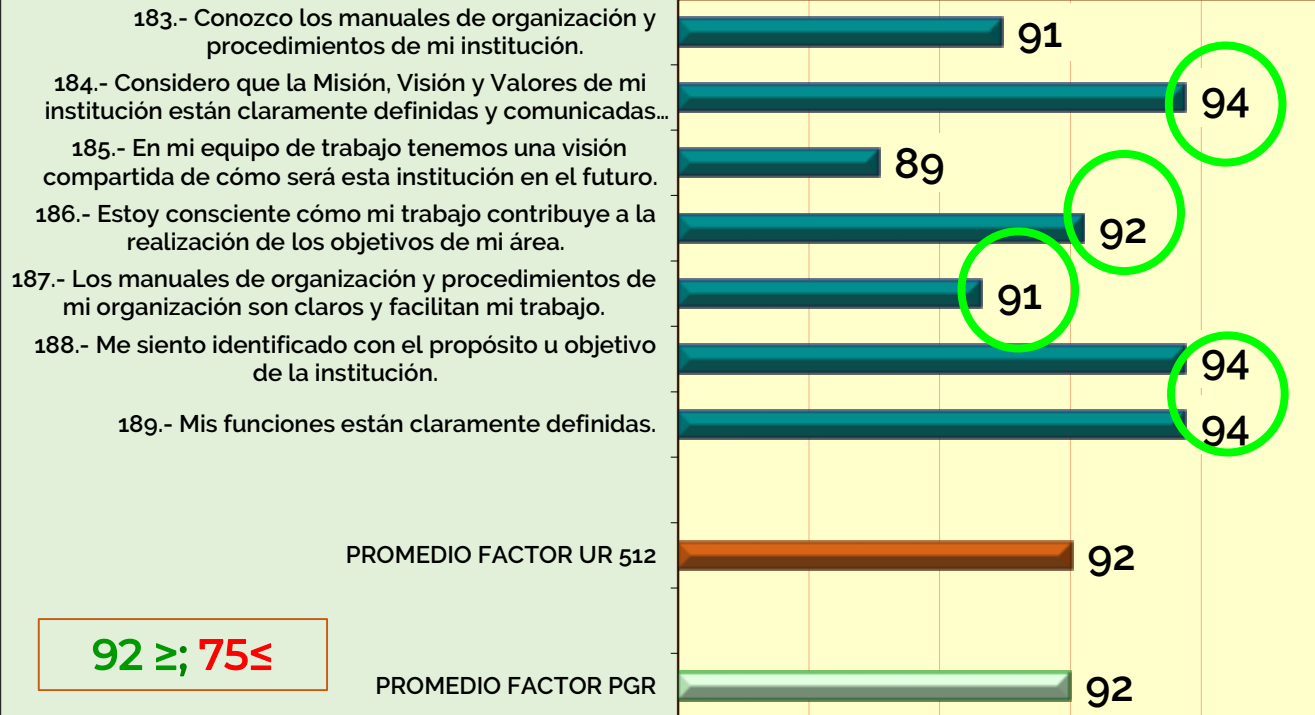
92 ≥; 75 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la UEIDAPLE están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 33% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

### FACTOR 48 / 2018



**92 ≥; 75 ≤**

La UR 512 es Organizada

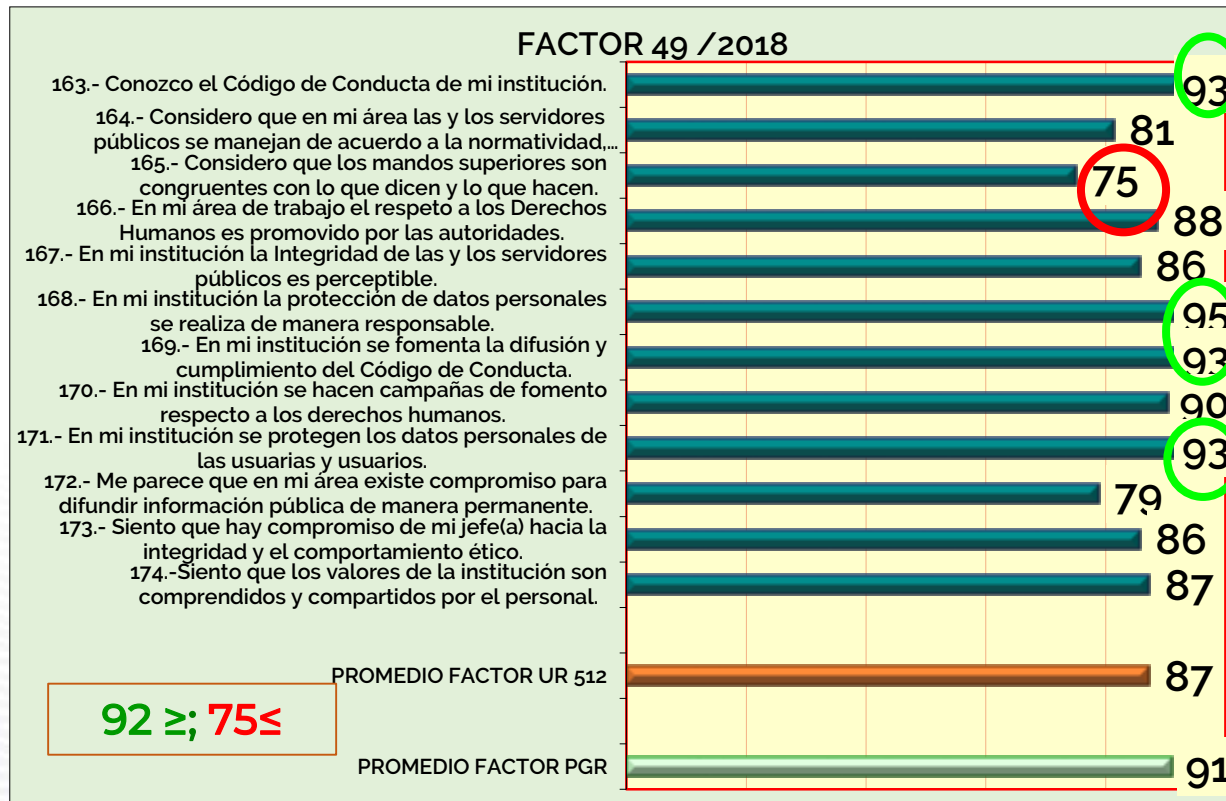


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la UEIDAPLE presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

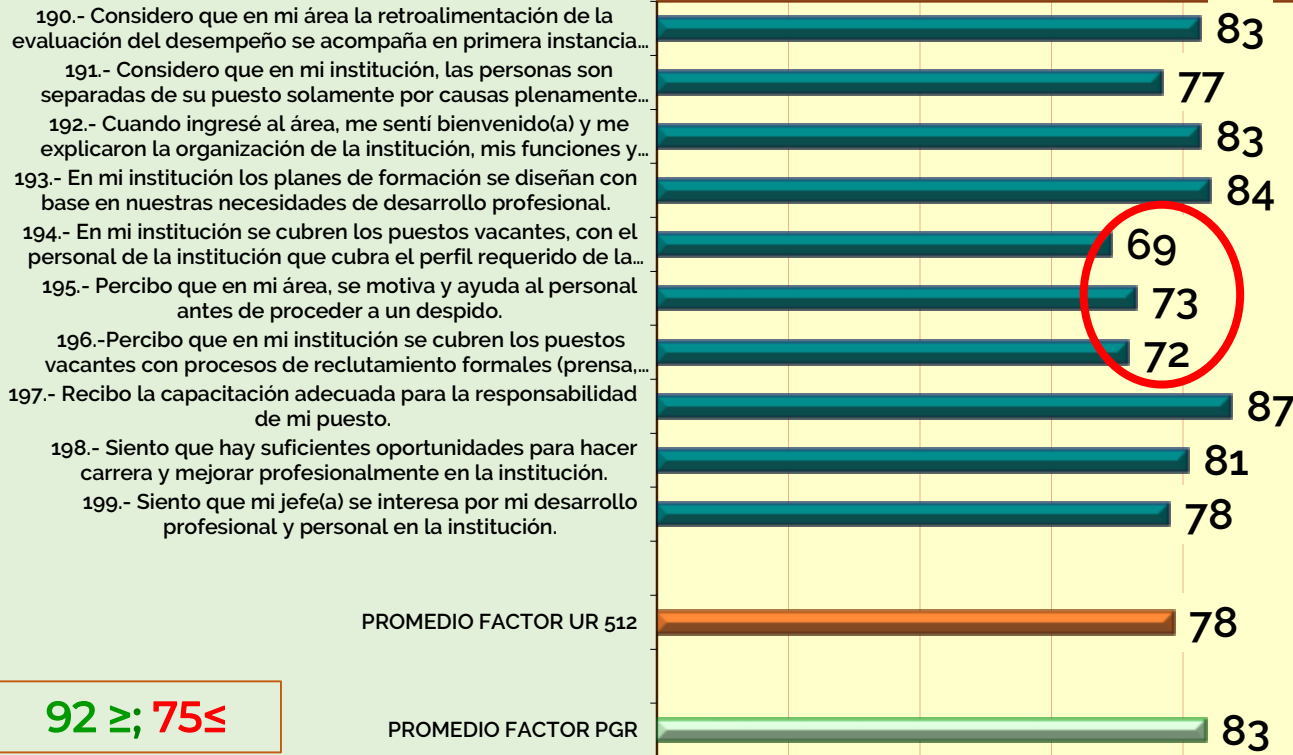
La UR 512 es  
Íntegra



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

### FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 75 ≤

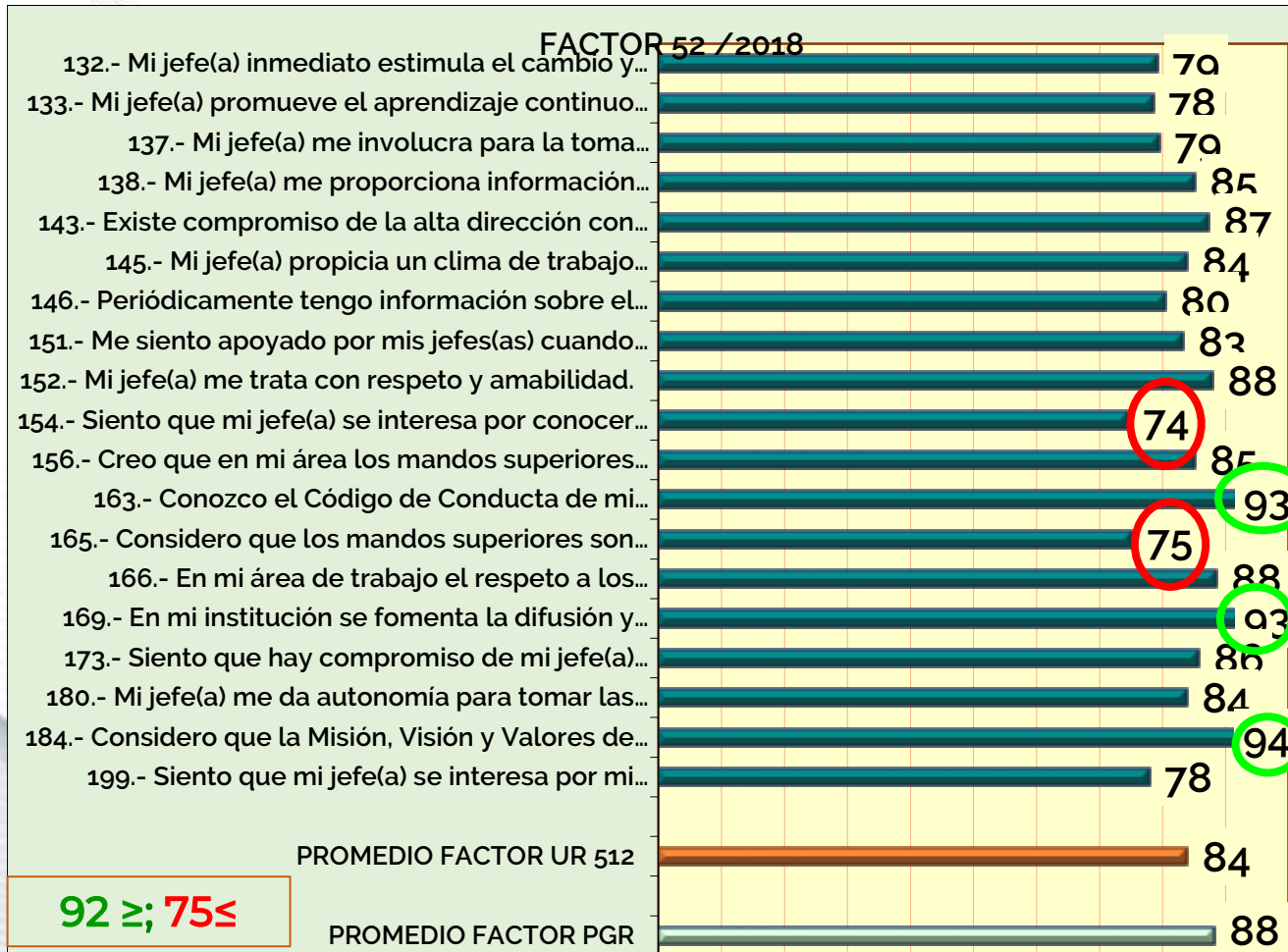
La UR 512 es Profesional



En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales se recibe la capacitación adecuada para la responsabilidad del puesto y los planes de formación se diseñan con base a sus necesidades.



## PTCCO UEIDAPLE 2019



Liderazgo  
Integral



Esta gráfica presenta a la UEIDAPLE con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.



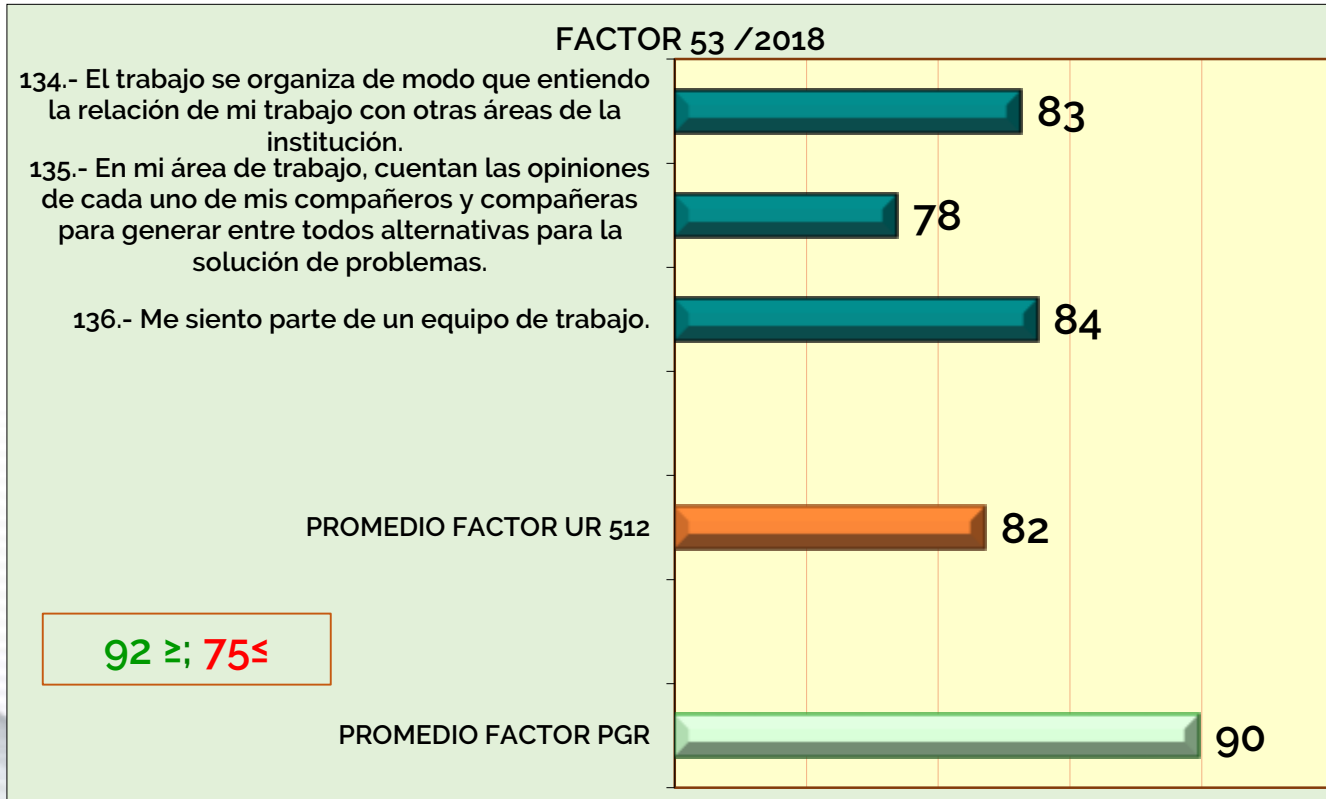
**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UEIDAPLE 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO UEIDAPLE 2019



Vivencia de Valores:  
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la UEIDAPLE el trabajo se organiza de modo que entiendo la relación del trabajo con otras áreas de la UR.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

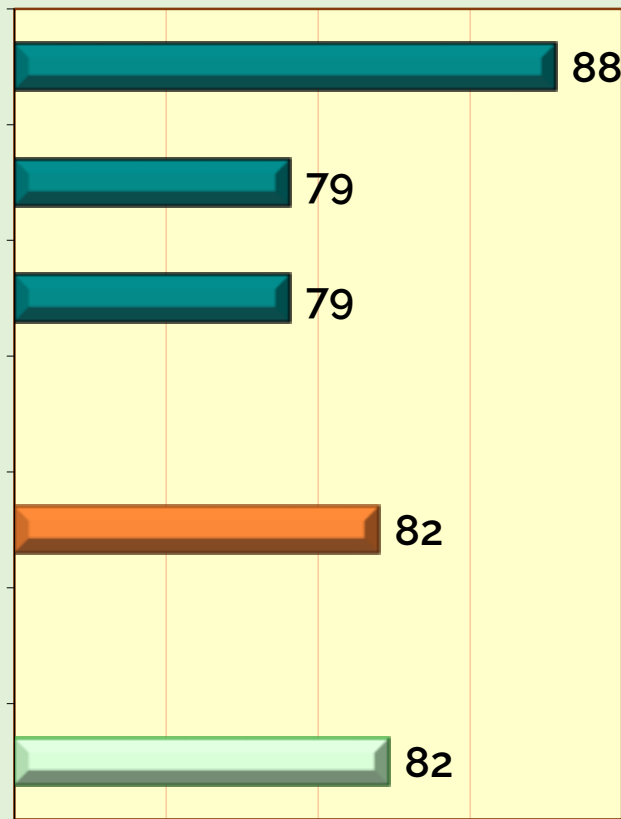
### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

82



### FACTOR 54 / 2018

- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 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)



92 ≥; 75 ≤

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

### FACTOR 55 /2018

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.



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



159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



PROMEDIO FACTOR UR 512



92 ≥; 75 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Institución 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 UEIDAPLE.





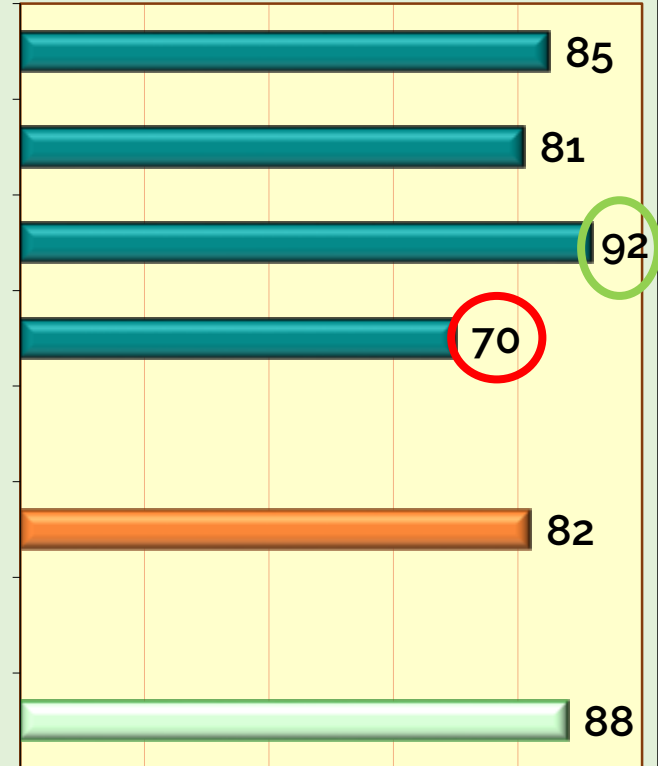
# PTCCO UEIDAPLE 2019

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.



92 ≥; 75 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la UEIDAPLE los mandos superiores respetan la diferencias del personal sin importar su origen étnico, en la UR el trato con el público es igualitario y sin discriminación.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

FACTOR 57 / 2018

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

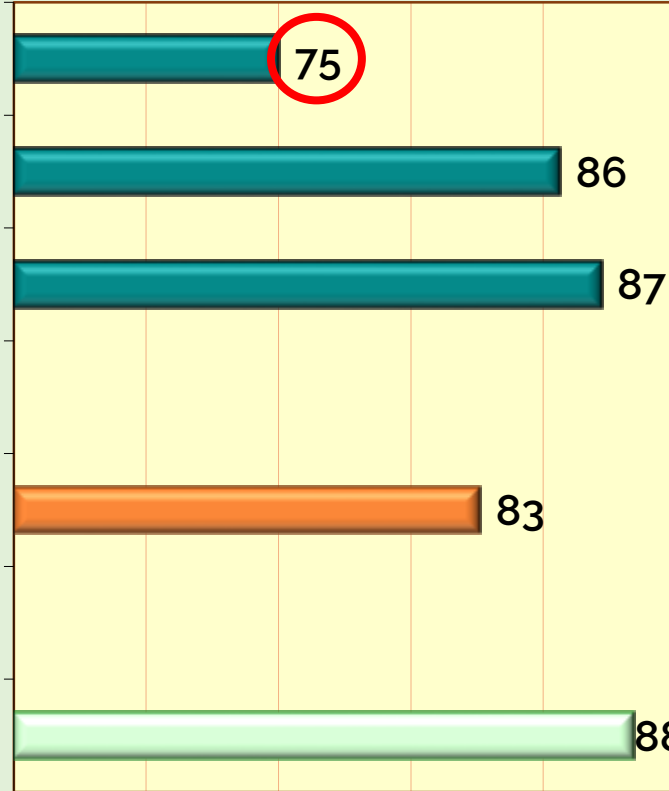
167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

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

PROMEDIO FACTOR UR 512

92 ≥; 75 ≤

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

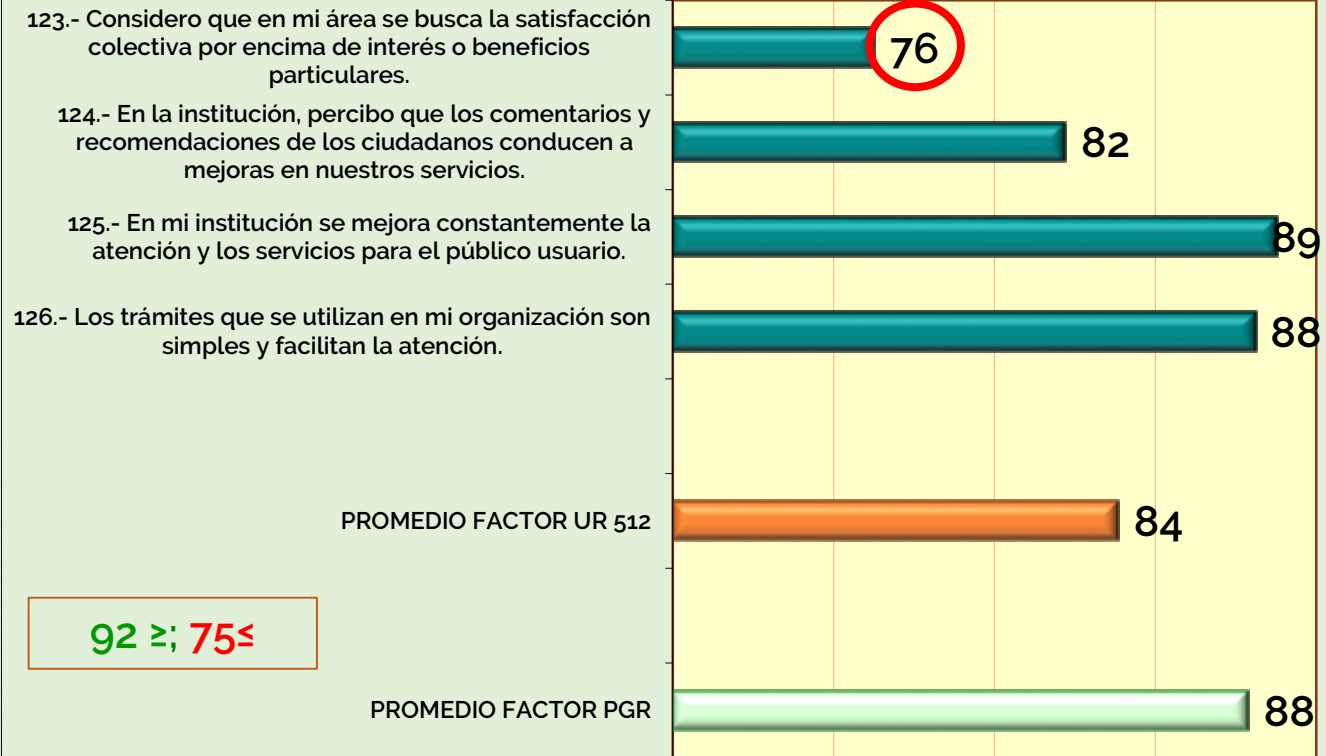


# PTCCO UEIDAPLE 2019

## Vivencia de Valores: Interés Público



### FACTOR 58 /2018



92 ≥; 75 ≤

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

## PTCCO UEIDAPLE 2019

### FACTOR 59 /2018

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



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



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

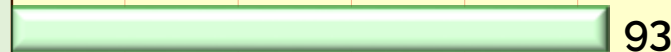


PROMEDIO FACTOR UR 512



92 ≥; 75 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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



## PTCCO UEIDAPLE 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas

84



### FACTOR 60 /2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

81

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

87

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

84

PROMEDIO FACTOR UR 512

84

92 ≥; 75 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

89

Se considera que los mandos superiores de la UEIDAPLE 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.



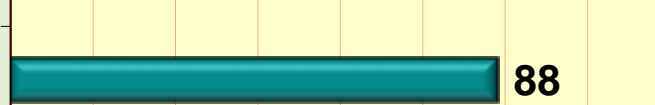
## PTCCO UEIDAPLE 2019

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.

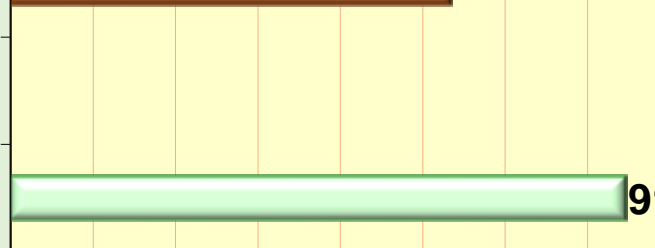


PROMEDIO FACTOR UR 512



92 ≥; 75 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:  
Respeto



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



## PTCCO UEIDAPLE 2019

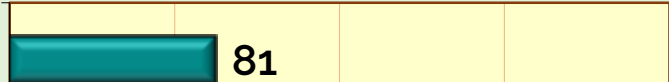
Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

87



### 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 512



92 ≥; 75 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



La calificación que obtuvo la UEIDAPLE el respeto al factor a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades, en la UR 512 hacen campañas de fomento a los derechos humanos.

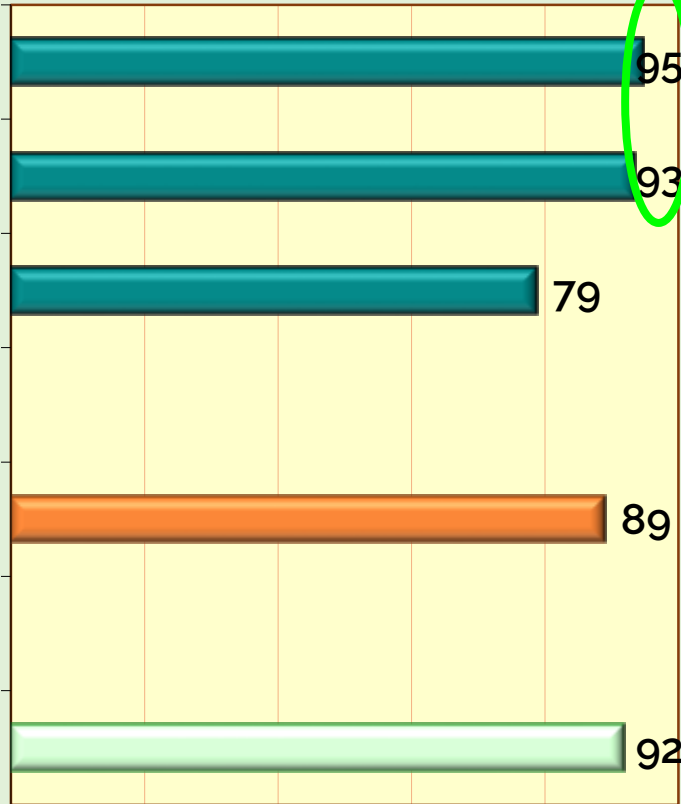
## PTCCO UEIDAPLE 2019

### 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.



92 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:  
Transparencia



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

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO UEIDAPLE 2019**

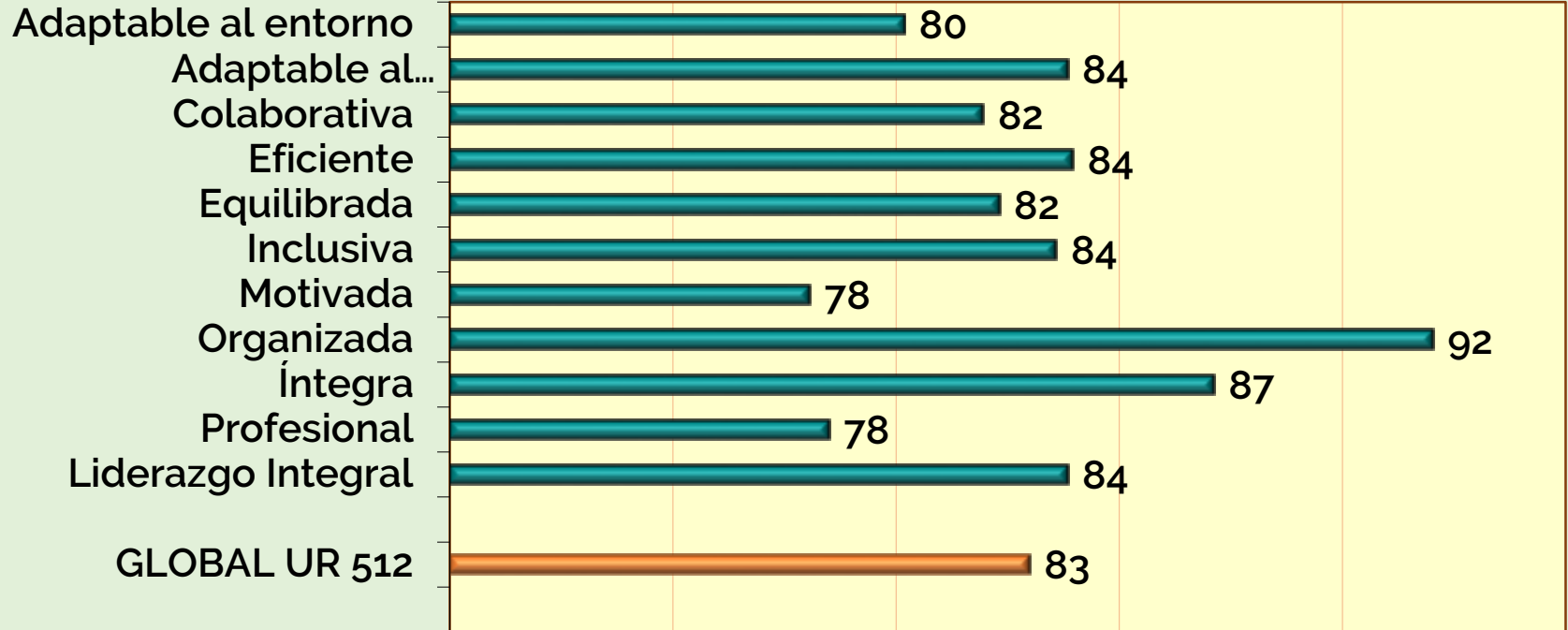
# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO UEIDAPLE 2019

*Cómo es la UR:*

ECCO\_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR 512/ 2018

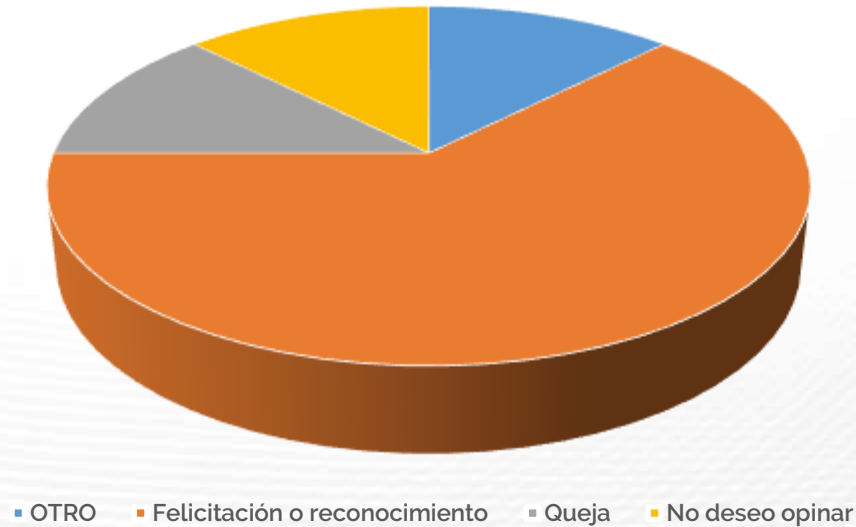


Las y los servidores públicos encuestados externaron comentarios, de los cuales 22 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



## PTCCO UEIDAPLE 2019 TOTAL COMENTARIOS: 8

Título del gráfico

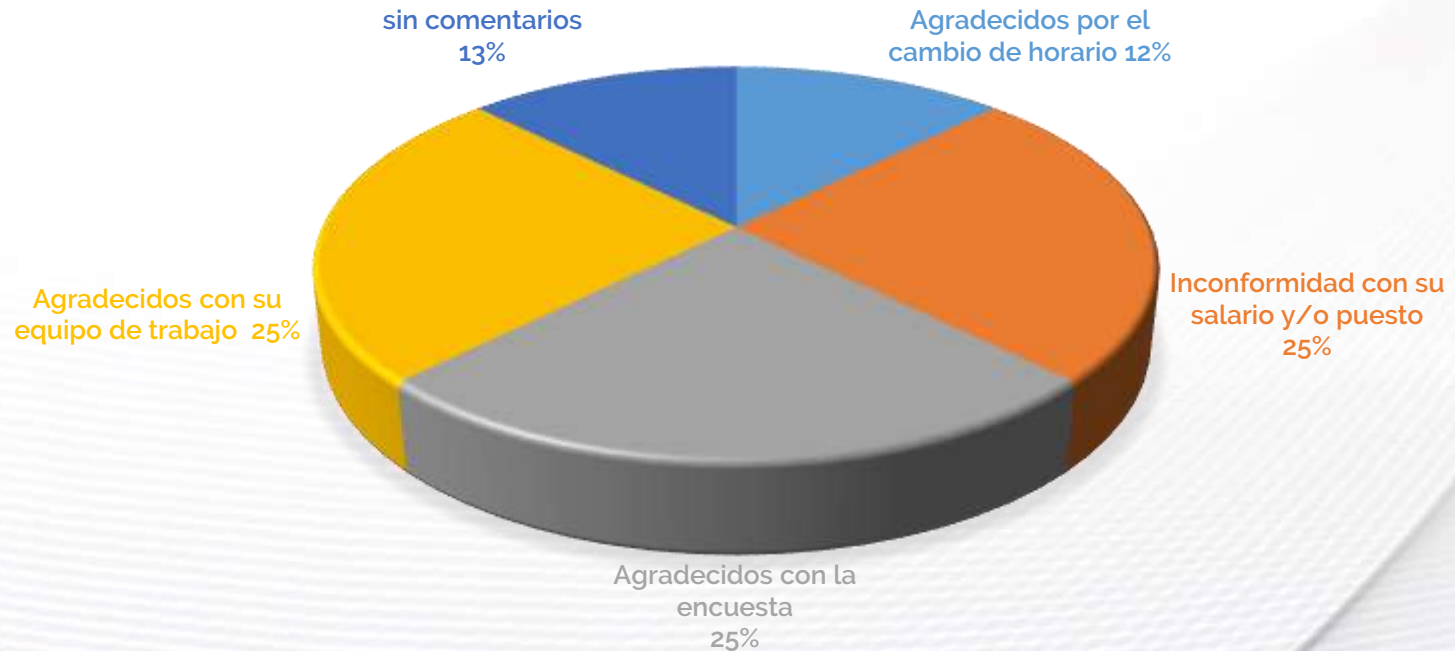


De los 8 comentarios expresados, 5 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la UEIDAPLE por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 56 comentarios no aplican ya que se encontraron solo número, espacios o signos sin ningún significado.



## PTCCO UEIDAPLE 2019

### COMENTARIOS ESPECIFICOS UEIDAPLE 2018



Cabe destacar que de los 8 comentarios registrados, dos están agradecidos con la encuesta por que toman en cuenta su opinión.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UEIDAPLE 2019

# 3. Análisis Comparativo

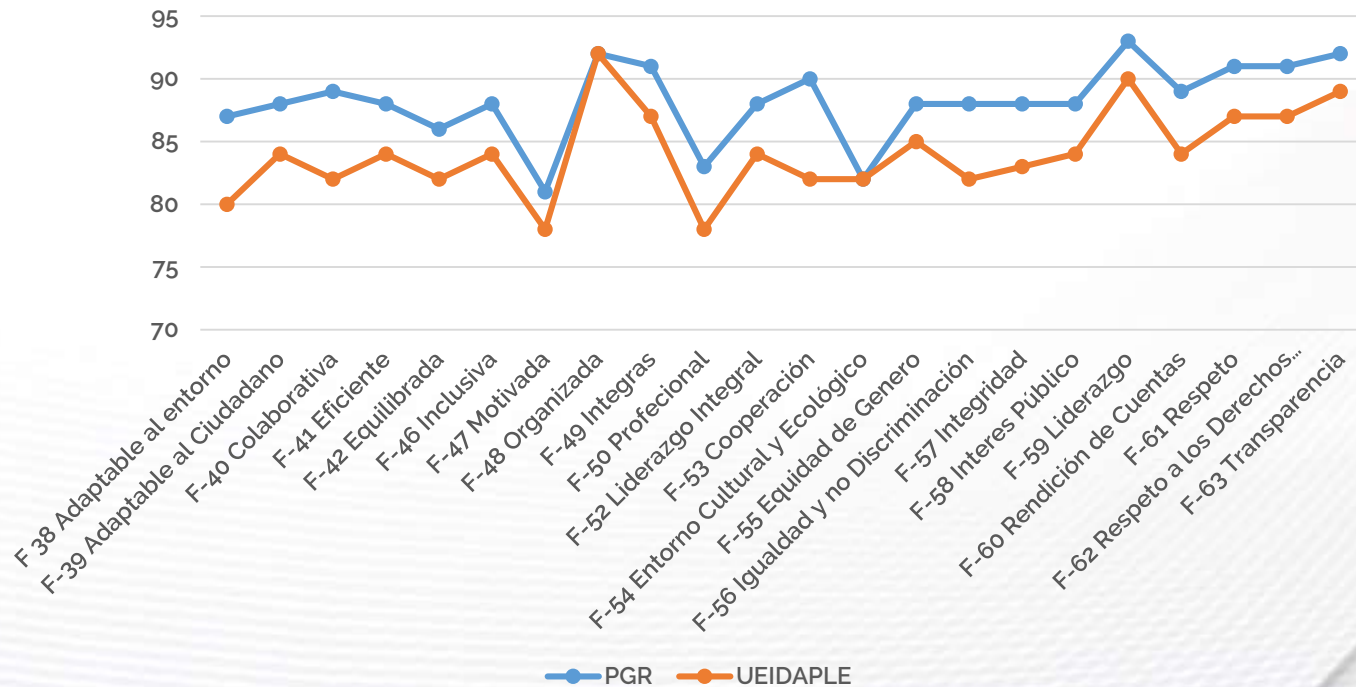


# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



## PTCCO UEIDAPLE 2019

COMPARATIVO FGR Vs UEIDAPLE 2018



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la UEIDAPLE. En 2017, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la PGR (74), mientras que éste año lo igualo.





## PTCCO UEIDAPLE 2019

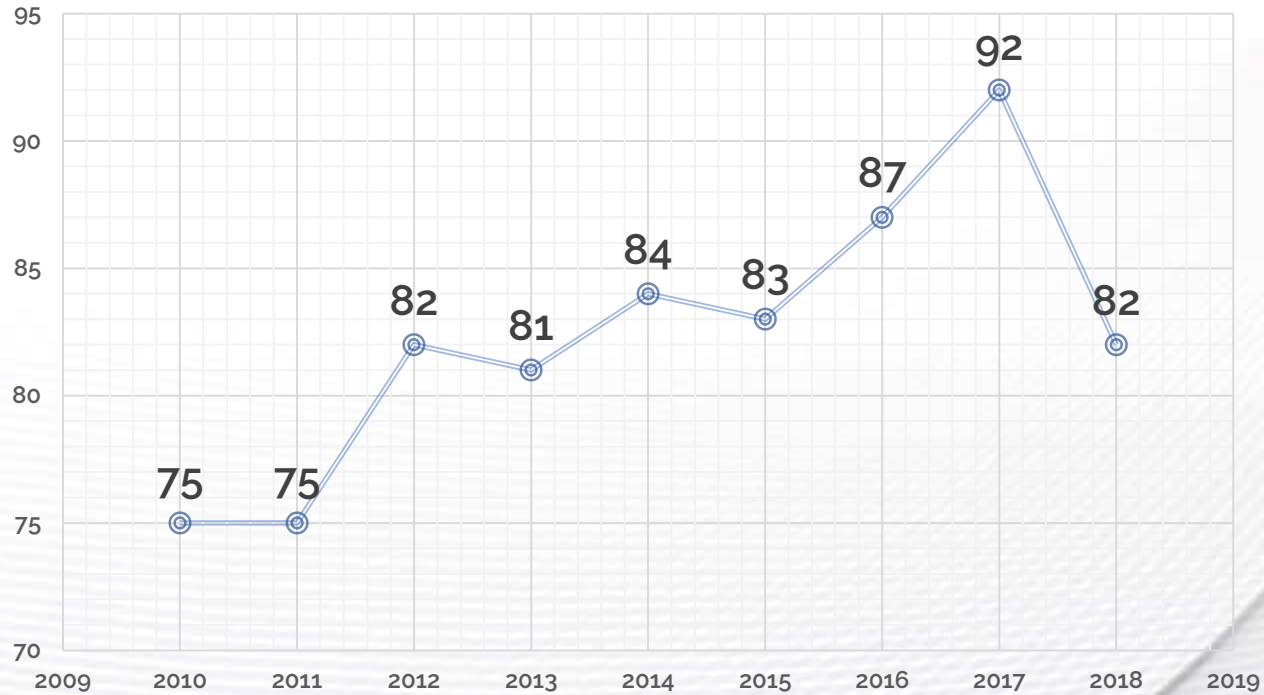
### COMPARATIVO SEIDF / ECCO / 2018





## PTCCO UEIDAPLE 2019

### UEIDAPLE HISTÓRICO





## PTCCO UEIDAPLE 2019

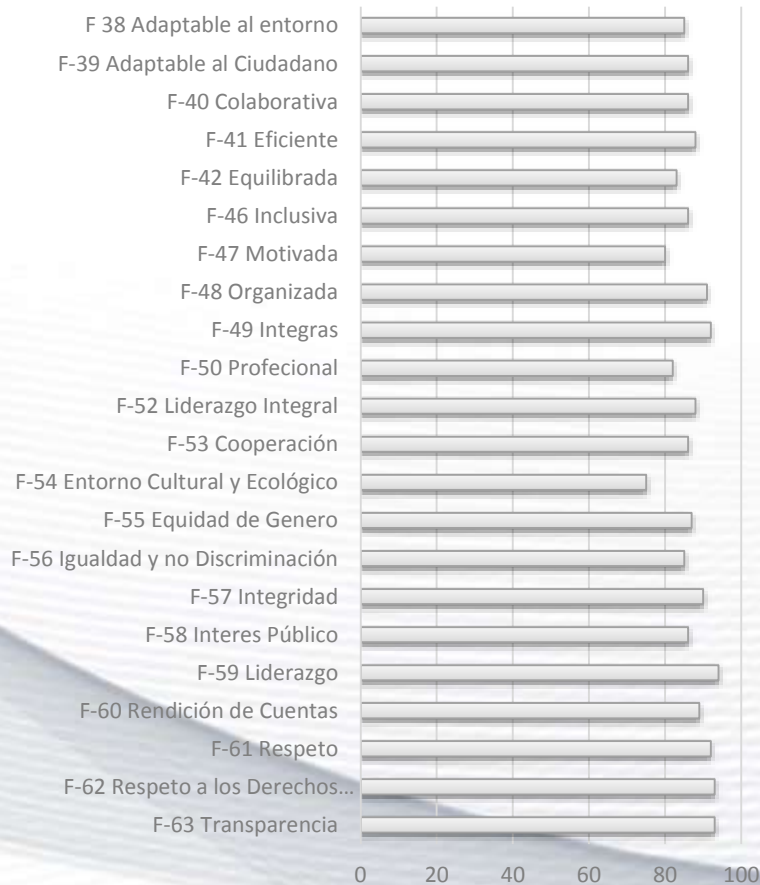
### 3.2. Resultados Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales 2016 Vs. 2018



## PTCCO UEIDAPLE 2019

### Resultados 2016 VS 2018 UEIDAPLE

UEIDAPLE 2016



UEIDAPLE 2018

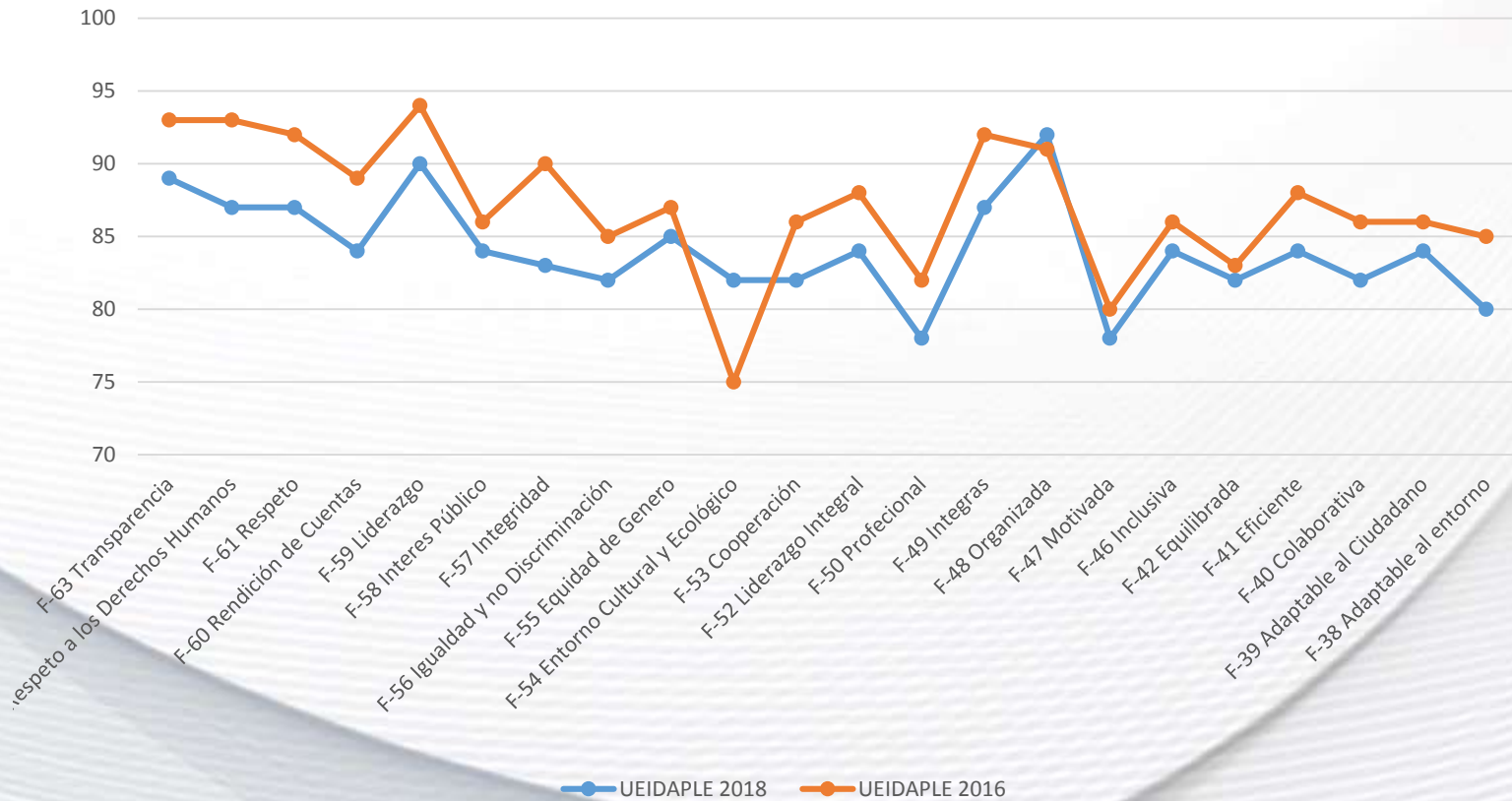




# PTCCO UEIDAPLE 2019

## Resultados 2016 VS 2018 UEIDAPLE

Título del gráfico





## PTCCO UEIDAPLE 2019

# 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018 NO SE CUENTA CON EVIDENCIAS DEL PTCCO 2017-2018



## PTCCO UEIDAPLE 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 PGR 2017-2018

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO UEIDAPLE 2019

### Factor II

#### Capacitación Especializada y Desarrollo

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor IX

#### Balance Trabajo y Familia

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor XI

#### Liderazgo y Participación

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor XVII

#### Impacto de la Encuesta en mi Institución

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor V

#### Equidad y Género

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor X

#### Colaboración y Trabajo en Equipo

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor XIV

#### Enfoque a resultados y productividad

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

### Factor XXV

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

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$





## PTCCO UEIDAPLE 2019

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



# PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

**FACTOR**

88 Adaptable al entorno  
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.  
135.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDAPLE

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTIC		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL PERSONAL DE UEIDAPLE	ENLACE ADMINISTRATIVO UEIDAPLE	INSTRUCTOR, AULAS, SALAS	SEMESTRAL	E	X	Monjes Superiores y Mandos Medios	52	P														
					O				R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORQUE PERMISO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A CURSOS DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL.	ENLACE ADMINISTRATIVO UEIDAPLE	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	BISESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														

UE. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZÁLEZ CASTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



# PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

**FACTOR**

39 Adaptable al ciudadano  
123.- Considero que en mi área se buscó la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTIC		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 PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	TITULAR DE LA UNIDAD ENLACE ADMINISTRATIVO	INSTRUCTOR, AULAS, SALAS	SEMESTRAL	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios		P														
					O				R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES PARA QUE ASISTAN A LOS CURSOS DE LIDERAZGO	TITULAR DE LA UNIDAD ENLACE ADMINISTRATIVO	PLATICAS CORREOS ELECTRONICOS	CUATRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														

LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZÁLEZ CANTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



# PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

**FACTOR**

40 Colaborativa  
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.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PERSONAL DE MANDO, ESTRATEGIAS PARA INTEGRAR EN EQUIPO A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS A SU CARGO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																	
					E	X		I	II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	SENALIZAR AL PERSONAL DE MANDO, PARA QUE TOMEN EN CUENTA LA OPINION Y/O ESTRATEGIAS QUE LE PUEDA BRINDAR SU PERSONAL A CARGO	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIOS Y CORREO ELECTRONICO	SEMESTRAL	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	SI	P																		
					O				R																		

LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO BARRÉZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZÁLEZ CASTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



# PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502	Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales
-----	--

**FACTOR**

42 Equilibrado	154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
----------------	--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LA EMPATÍA DEL PERSONAL DE MANDO, REFERENTE A LOS INCÓVENIENTES QUE PUEDE TENER LA O EL SERVIDOR PÚBLICO PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL BENEFICIARIO	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 SEA EMPÁTICO CON LAS DIFICULTADES DE EL LOGRO DE OBJETIVOS	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	BIMESTRAL	E X O	Superiores y Mandos Medios	52	P								

UC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZALEZ CASTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



# PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**  
502 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**  
PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDAPLE

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTIC	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEDF, LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UEIDAPLE	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CARTEL, FOTOGRAFÍAS, PLÁTICAS	1 AL AÑO	E X O	TODO EL PERSONAL	58	55	P													
2	DAR SEGUIMIENTO Y MANTENIMIENTO A LAS CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UEIDAPLE	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	RECORRIDOS	PERMANENTE	E X O	TODO EL PERSONAL			P													
3	PROMOVER A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UEIDAPLE QUE POR SU TRABAJO Y COMPETITIVIDAD MEREZCAN EL ASCENSO, CON IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	ANÁLISIS DE LOGROS Y CAPACIDADES	PERMANENTE	E X O	TODO EL PERSONAL			P													

UC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

DR. ARTURO GÓNEZ GONZÁLEZ CASTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



## PTCCO UEIDAPLE 2019

PGR

PROCESAL A LA UNIDAD  
DE INVESTIGACIÓN



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

**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. Considere que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR AL PERSONAL PARA QUE DE ESTA MANERA, SE SIENTAN A GUSTO EN SU ESTANCIA LABORAL Y ASÍ OBTENER MEJORES RESULTADOS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONAD		2019															
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	CONDICIONAR AL PERSONAL DE MANDO, PARA QUE LES ASIGNE FUNCIONES DE ACUERDO A LA PLAZA QUE ESTA OCUPANDO LA O EL SERVIDOR PÚBLICO.	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	BIMESTRAL	E	X	Niveles Superiores y Mandos Medios		P																
2	SOLICITAR CURSOS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL PARA QUE PUEDA OBTENER UNA PLAZA CON MEJOR REMUNERACIÓN ECONOMICA	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODOS EL PERSONAL		P																
					O				R																

LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMIREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZALEZ CANTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



## PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**

PROCESOS Y SERVICIOS  
DE INFORMACIÓN



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502	Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales
-----	--

**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. Considere que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR AL PERSONAL PARA QUE DE ESTA MANERA, SE SIENTAN A GUSTO EN SU ESTANCIA LABORAL Y ASÍ OBTENER MEJORES RESULTADOS
---

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	CONDICIONAR AL PERSONAL DE MANDO, PARA QUE LES ASIGNE FUNCIONES DE ACUERDO A LA PLAZA QUE ESTA OCUPANDO LA O EL SERVIDOR PÚBLICO.	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	BIMESTRAL	E	X	Niveles Superiores y Mandos Medios		P																															
2	SOLICITAR CURSOS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL PARA QUE PUEDA OBTENER UNA PLAZA CON MEJOR REMUNERACIÓN ECONOMICA	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL		P																															
					O				R																															


LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMIREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZALEZ CANTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO





# PTCCO UEIDAPLE 2019



**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502	Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales
-----	--

**FACTOR**

49 Intégra	<p>165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.</p> <p>172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.</p>
------------	---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DAR A CONOCER AL PERSONAL DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA, LOS FINES DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTIC	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	CONCIENTIZAR A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS SOBRE, LA TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN CON LA QUE CUENTA LA UNIDAD ESPECIALIZADA	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	CADA MES	E	X TODO EL PERSONAL	52	57	P														
					O		63	R															

\_\_\_\_\_  
LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UNIDAD

\_\_\_\_\_  
CP. ARTURO GONZÁLEZ CASTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



## PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

502 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

**FACTOR**

63 Transparencia  
172.- No parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DAR A CONOCER AL PERSONAL DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA, LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTIC		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 EOCO 2018 A TODO EL PERSONAL DE LA UEIDAPLE	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	1 VEZ AL AÑO	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	40	P														
					O				R														
2	DIFUNDIR EL PTCCO 2019 A TODO EL PERSONAL DE LA UEIDAPLE	TITULAR ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														

LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZÁLEZ CANTELLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO



# PTCCO UEIDAPLE 2019

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

902 Unidad Especializada en la Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en leyes especiales

FACTOR

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.  
169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.  
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR Y PROMOVER EL CODIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN ASÍ COMO SU CUMPLIMIENTO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTIC		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																		
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
1	DIFUNDIR EL CODIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN, Y FOMENTAR EL CUMPLIMIENTO DEL MISMO	TITULAR DE LA UNIDAD ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO CARTELES	MENSUAL	E	X	Niveles Superiores y Niveles Medios	39	P																			
					D		Medios		R																			

LIC. ROBERTO CLAUDIO CASTILLO RAMÍREZ  
TITULAR DE LA UEIDAPLE

CP. ARTURO GONZÁLEZ CANTILLANO  
ENLACE ADMINISTRATIVO