



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 Cometidos por Servidores
Públicos y contra la Administración de
Justicia**



PTCCO UR 513 2019

	CRITERIO	Pág.
	Introducción	1
1.	Análisis Cuantitativo.....	8
2.	Análisis Cualitativo.....	47
3.	Análisis Comparativo.....	49
3.1.	Comparación de resultados entre instituciones y áreas.....	53
3.1.1.	Comparación de resultados PGR vs UEIDCSPCAJ.....	54
3.2.	Resultados de la UEIDCSPCAJ 2016 vs 2018.....	58
3.3.	Efectividad del PTCCO 2017 – 2018.....	61
4.	Definición de Objetivos Estratégicos.....	64
5.	Definición de Practicas de Transformación.....	64
6.	Calendarización de Prácticas de Transformación.....	64



PTCCO UR 513 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 UR 513 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 UR 513 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 UR 513 2019

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

70 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada de Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 88, es decir el 79.56%, un porcentaje muy similar con respecto a 2016 **80%**

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 UEIDCSPCAJ en la encuesta fue de **82 puntos**, calificación igual que 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 UEIDCSPCAJ en la ECCO 2018 es el siguiente:



PTCCO UR 513 2019

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



90 - 93



76 - 89



62 - 75

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 62 y 75 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 UEIDCSPCAJ 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 UR 513 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

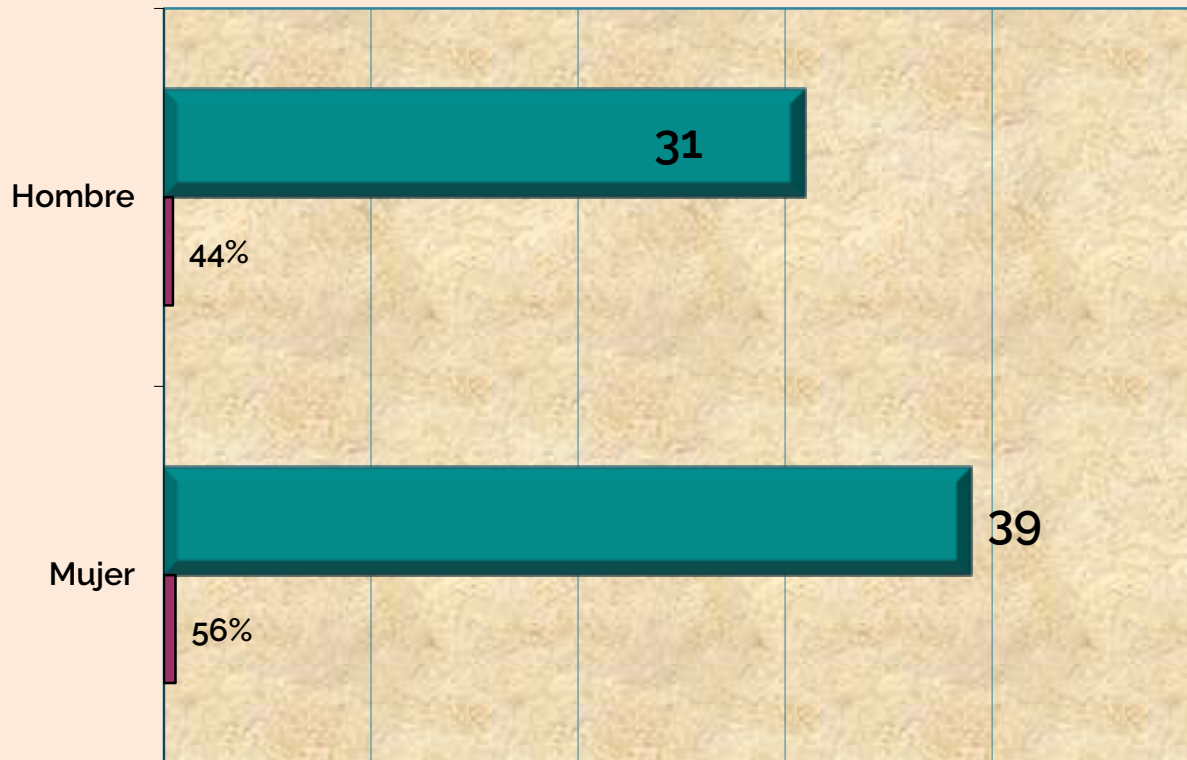
PTCCO UR 513 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO UR 513 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 8 puntos porcentuales al de los hombres.

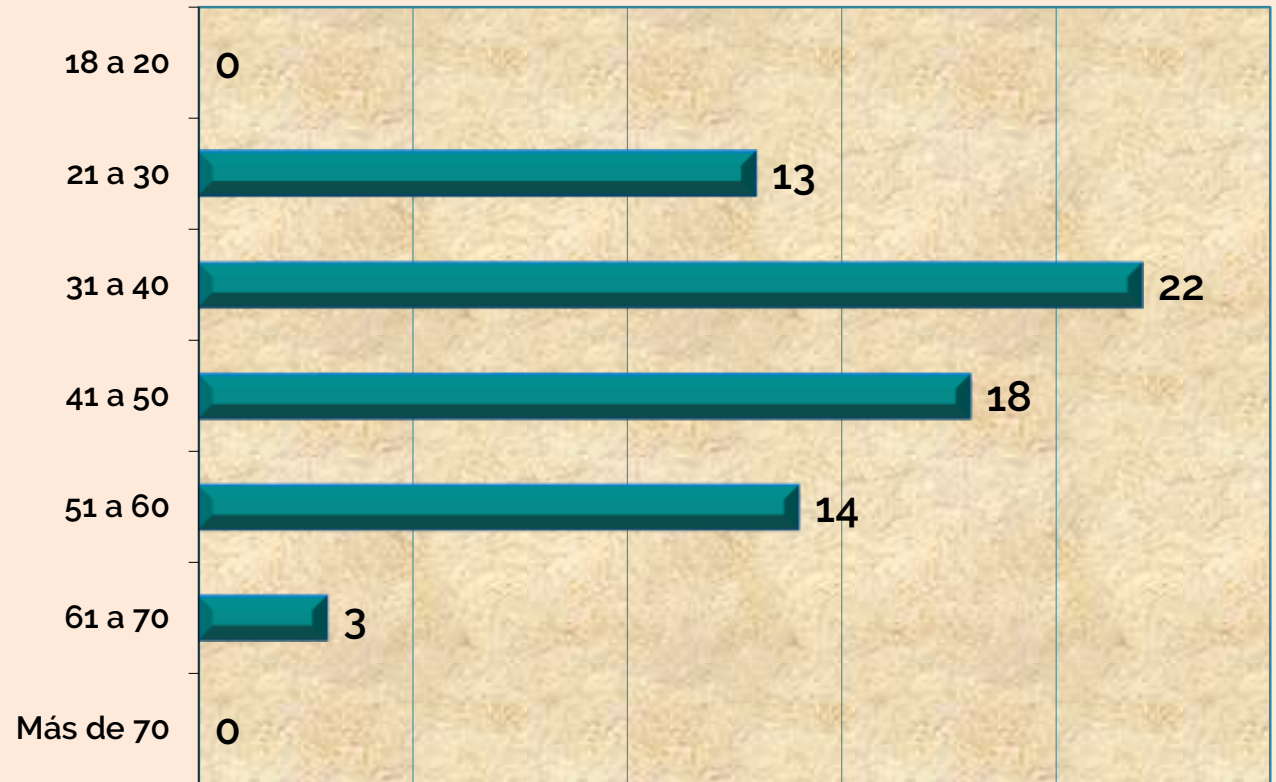


PTCCO UR 513 2019

Edad

35 (50%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 22 (46%) son de edad mediana y 3 (4%) son adultos mayores.

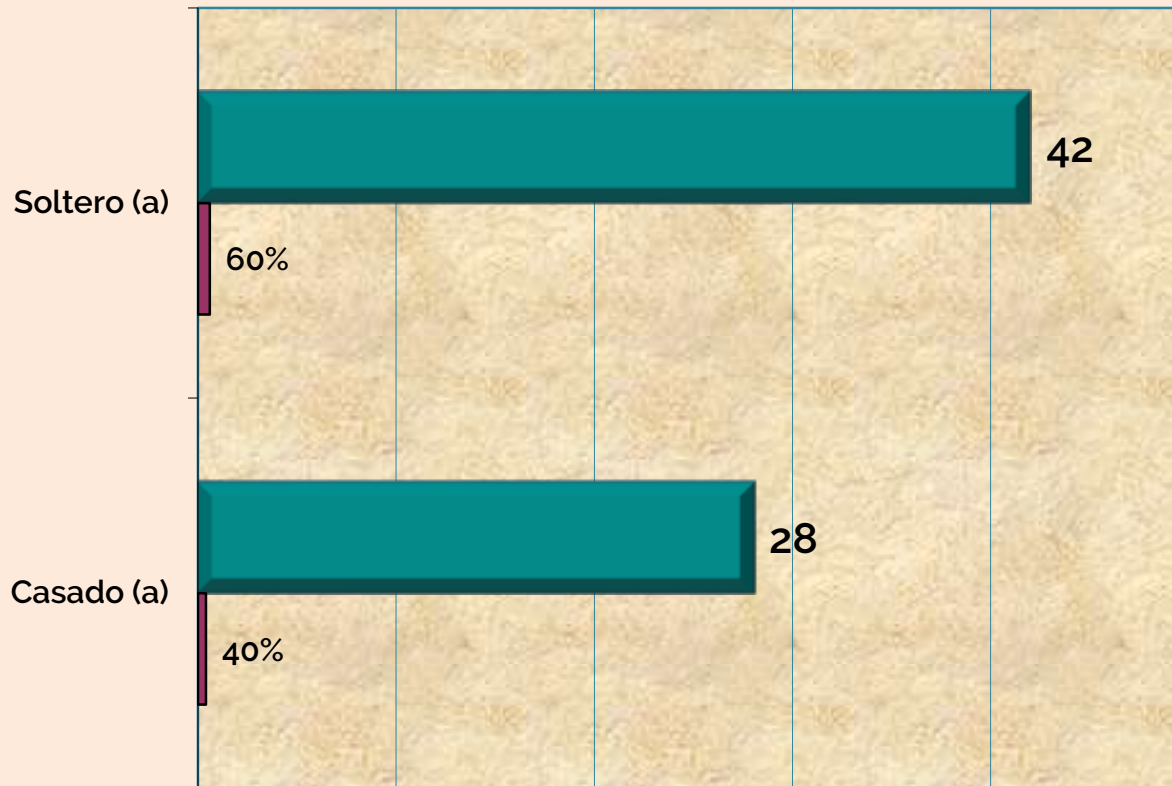
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO UR 513 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 20 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO UR 513 2019

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



Nivel de Estudios

El 56% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 18% ostenta estudios de maestría, mientras que 2 personas tienen secundaria completa



PTCCO UR 513 2019

Nivel de Puesto

Mas de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo y enlace.

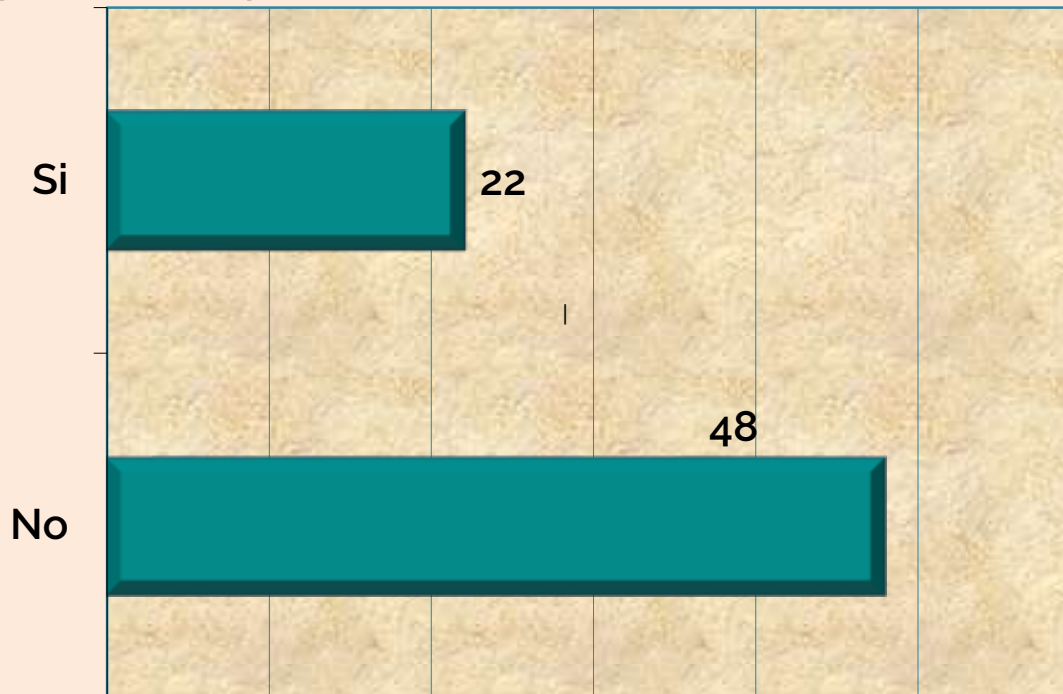
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO UR 513 2019

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



Servicio de Carrera

Más de la mitad de los participantes de la ECCO, no ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

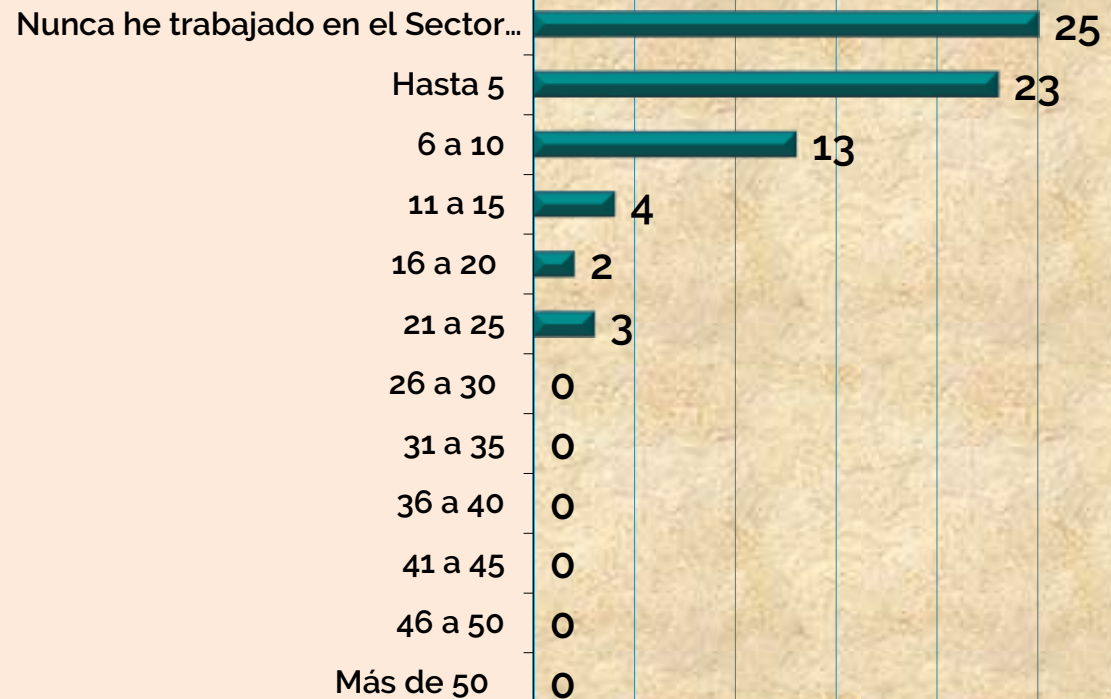


PTCCO UR 513 2019

Años en el Sector Privado

Casi la mitad de las personas participantes en la ECCO no tienen experiencia en el Sector Privado.

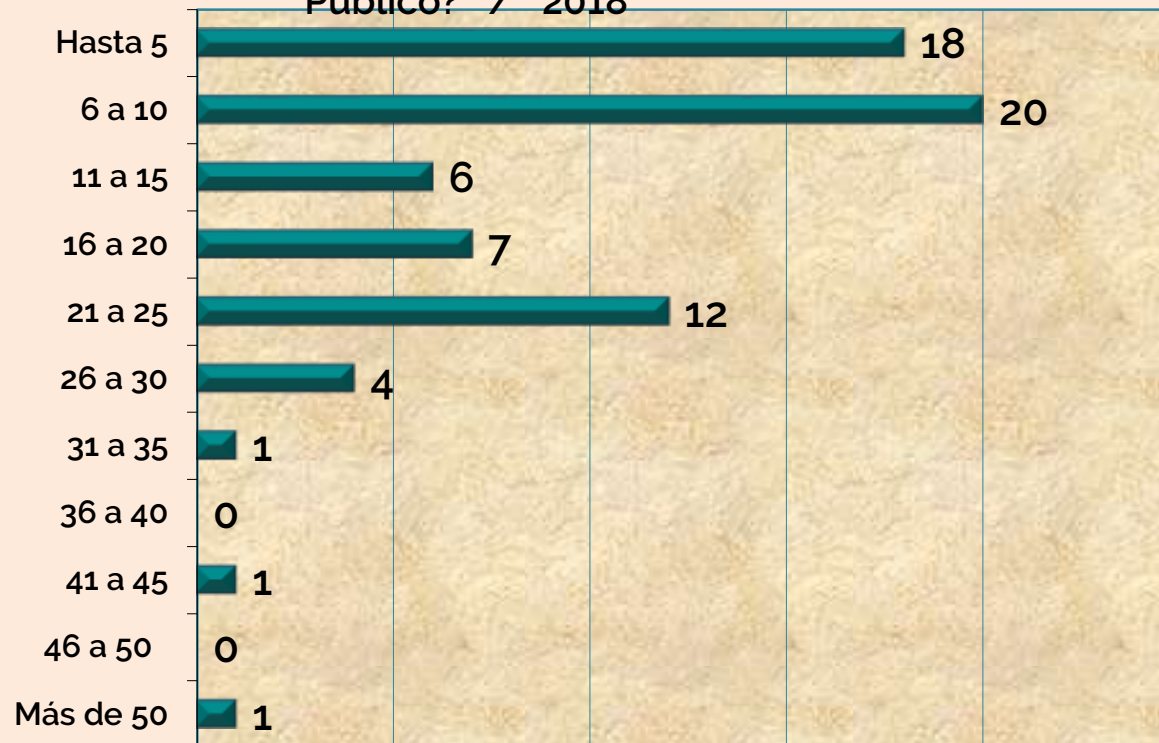
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO UR 513 2019

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



Años en el Sector Público

El 74% del personal participante de la ECCO tiene una experiencia mayor a 5 años en el servicio público.

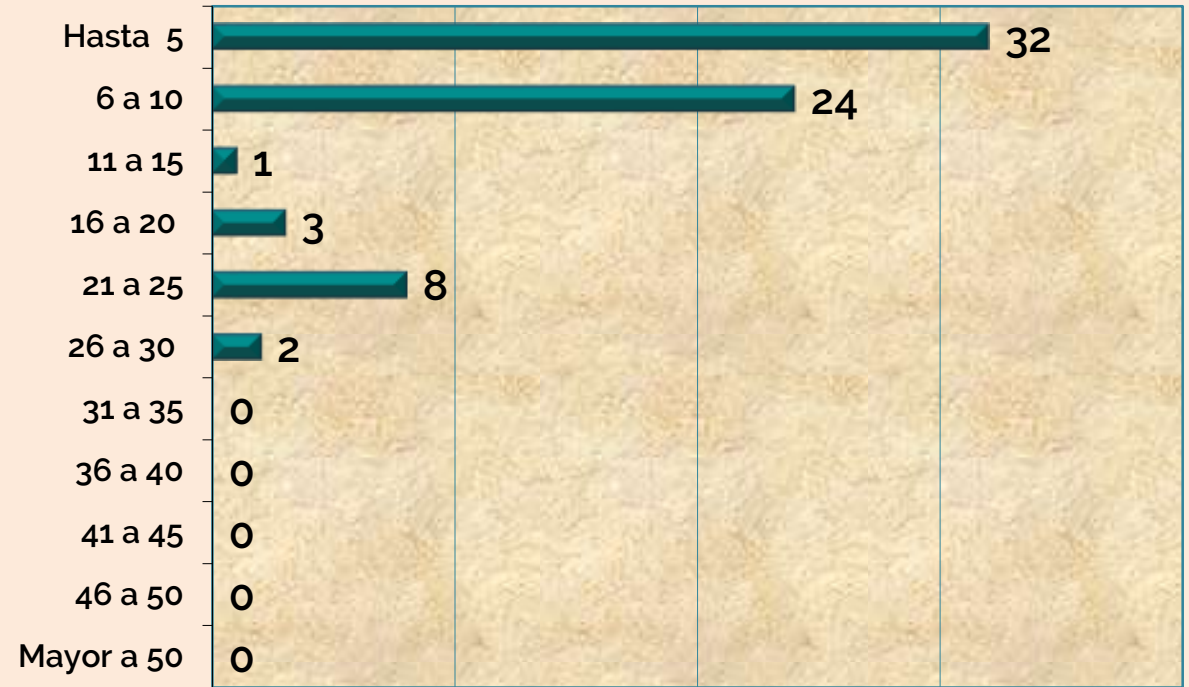


PTCCO UR 513 2019

Años en el puesto actual

Casi la mitad de las personas encuestadas no tienen mas de 5 años en su puesto actual.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?
/ 2018





PTCCO UR 513 2019

Estudios actuales

El 60% de los encuestados no realizan ningún estudio actualmente.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

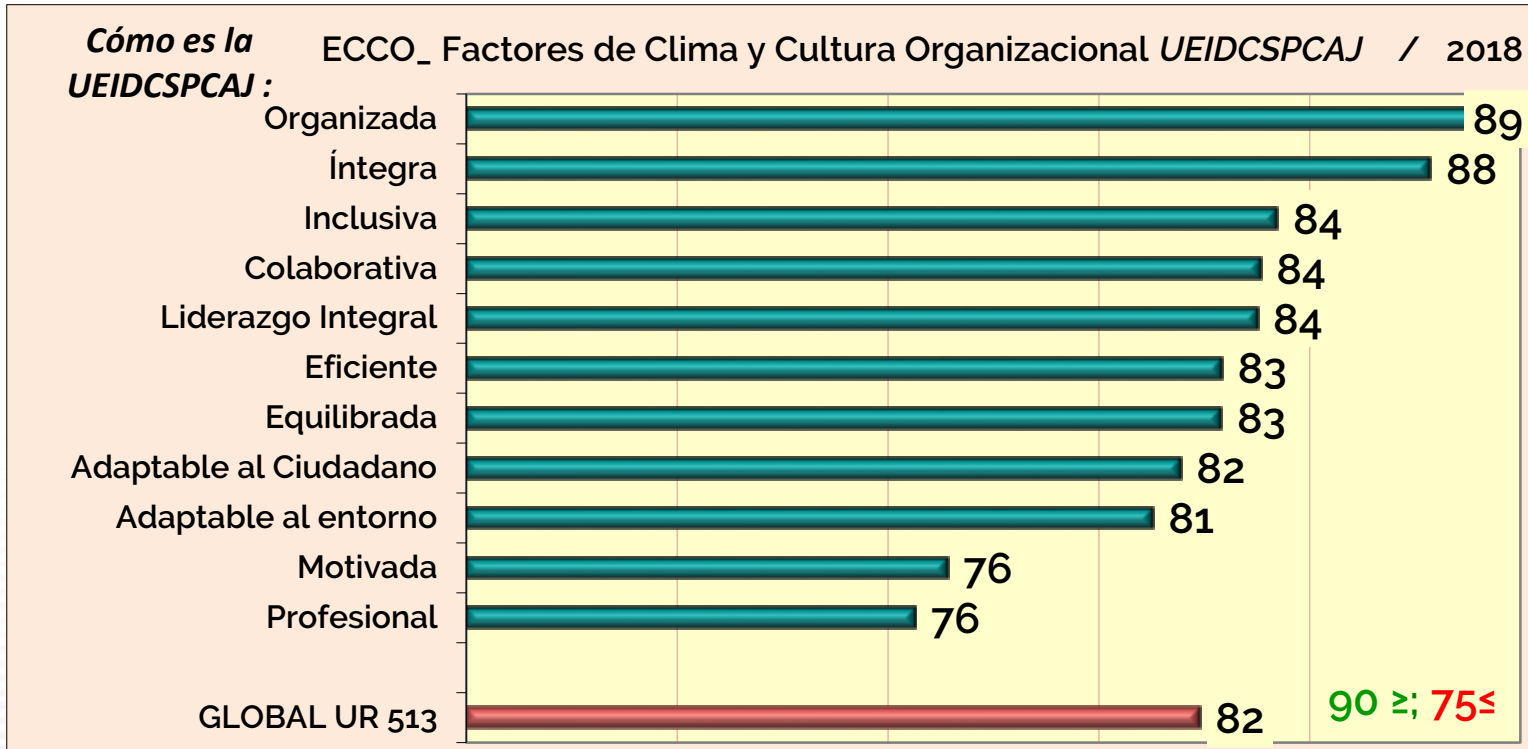
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO UR 513 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO UR 513 2019



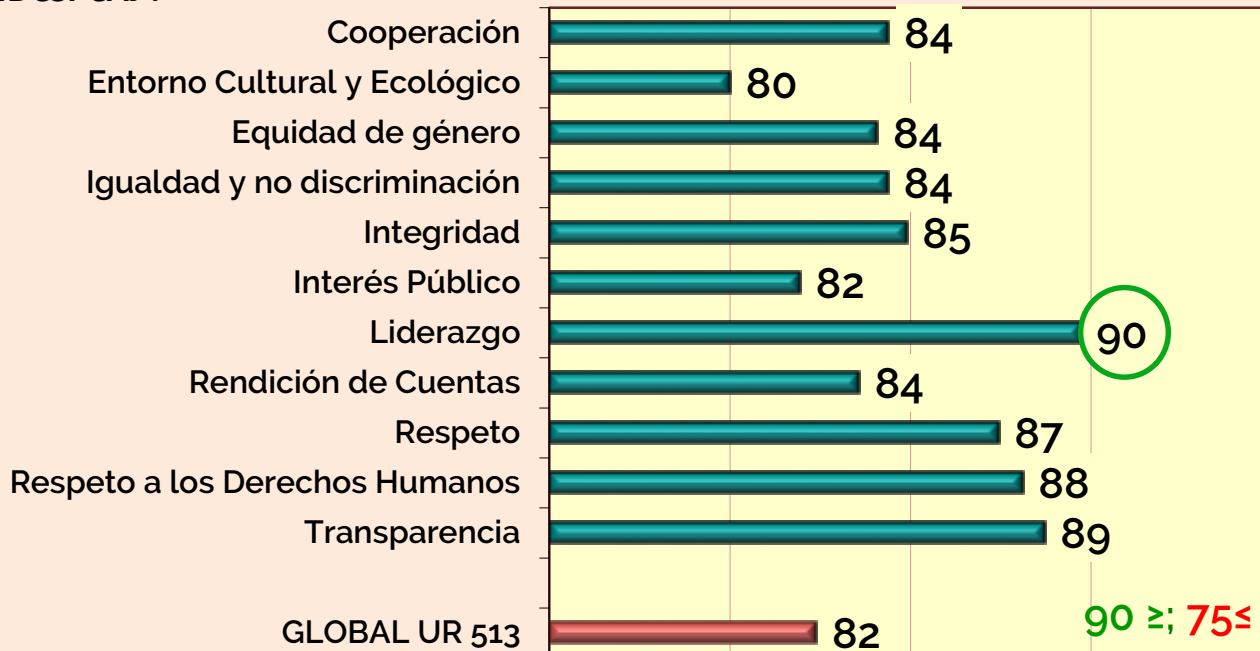
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO UR 513 2019

**Vivencia de Valores en
UEIDCSPCAJ :**

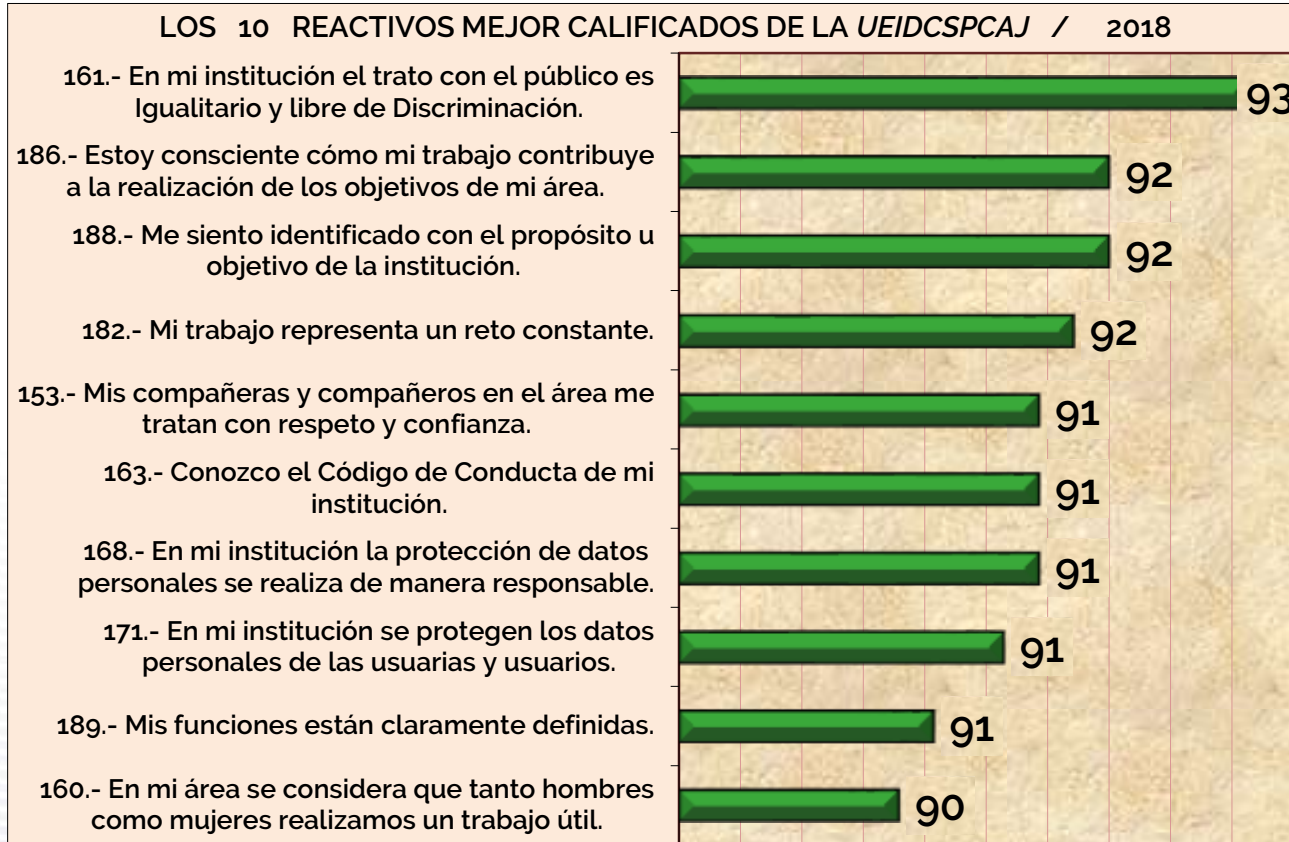
ECCO / Valores 2018



Las y los servidores públicos que trabajan en la institución conocen los valores, aunque se podría mejorar el Interés Público y Ecológico.



PTCCO UR 513 2019

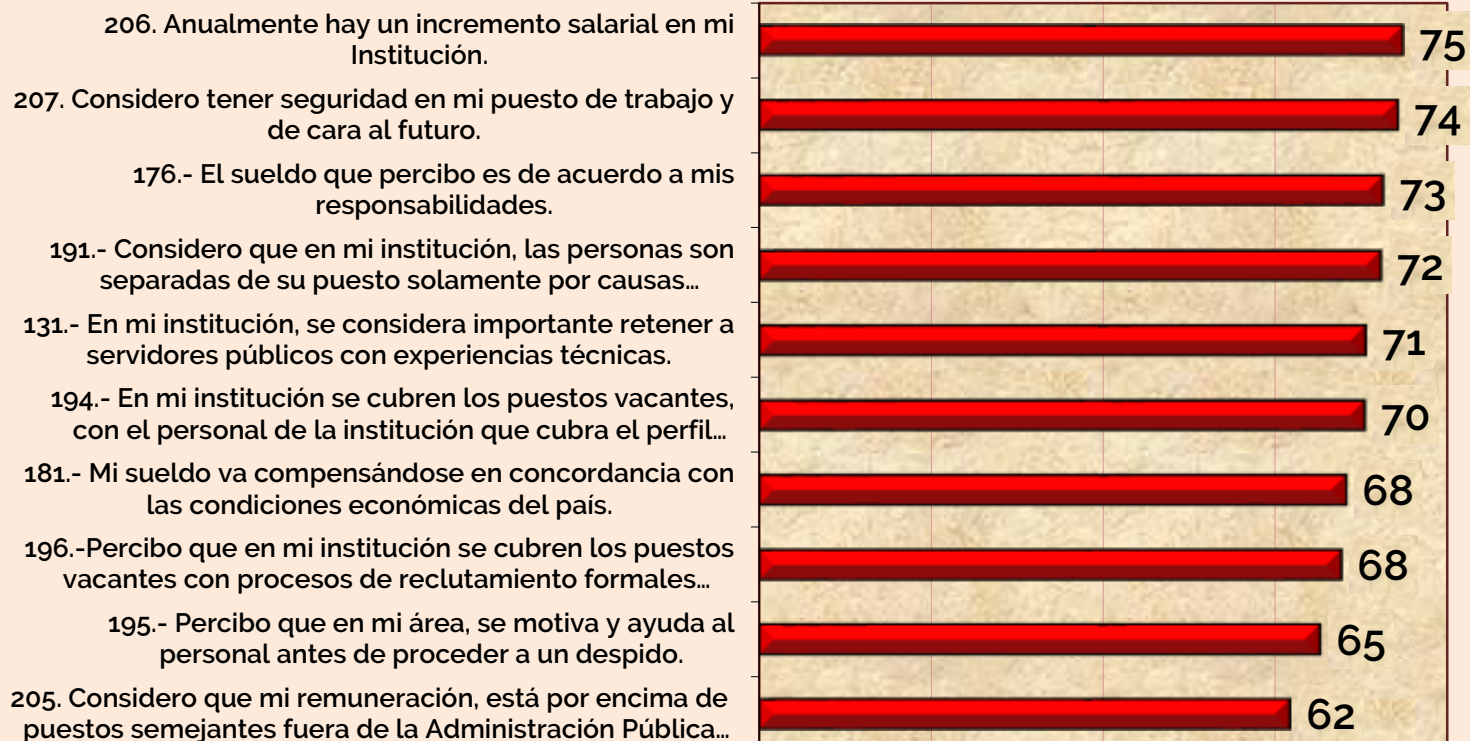


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la igualdad y libre discriminación y que el personal conoce los objetivos y propósitos comunes de la institución.



PTCCO UR 513 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UEIDCSPCAJ / 2018



Los reactivos menos calificados muestran la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos. Y existe una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor al retener a servidores públicos con experiencias técnicas y cubrir puestos con personas que cubran el perfil requerido.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UR 513 2019

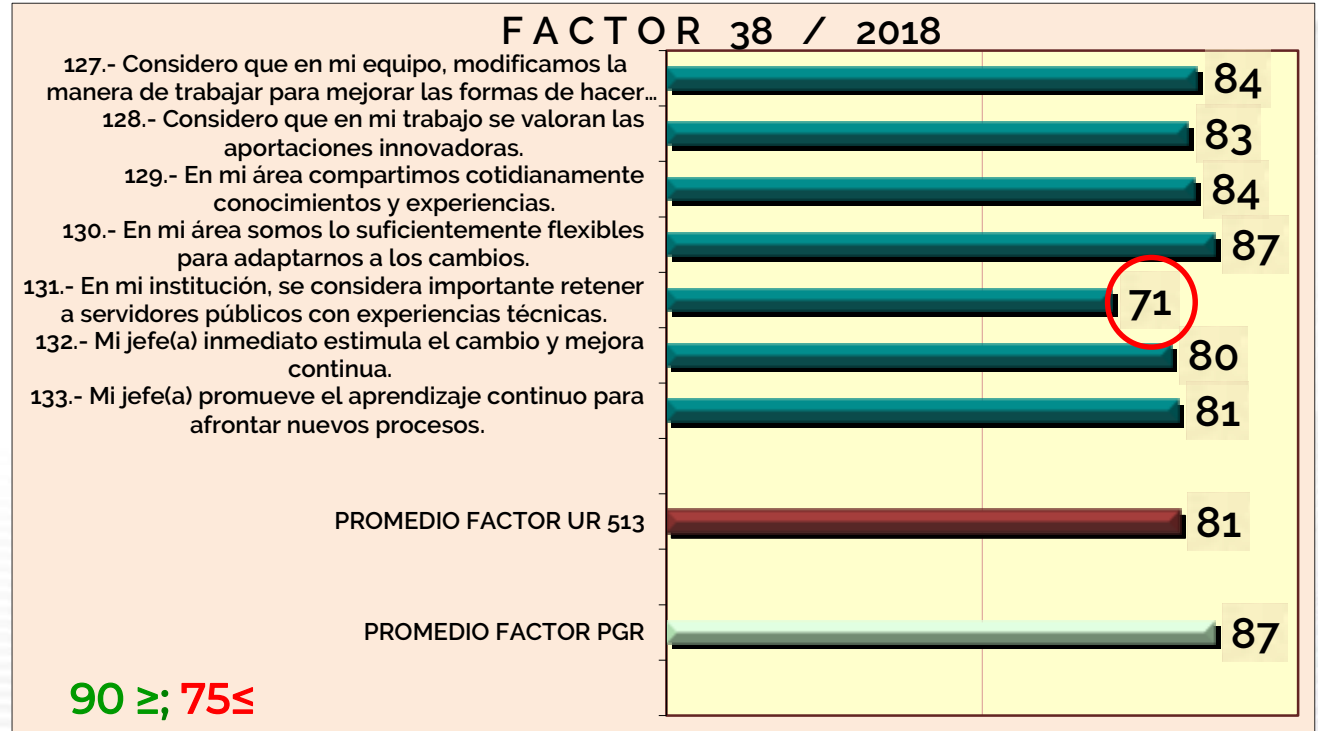
Factores básicos Índice individual



PTCCO UR 513 2019

La UEIDCSPCAJ es
Adaptable al
entorno

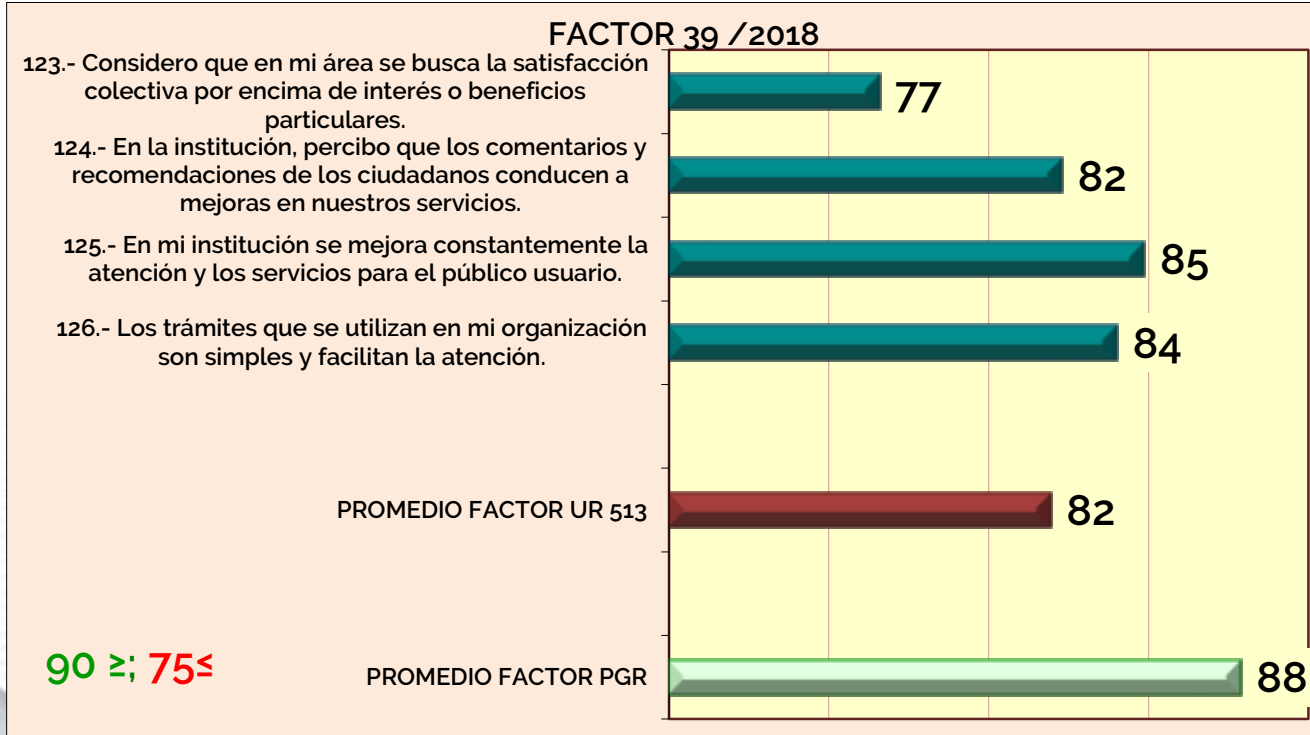
81



Las y los servidores públicos encuestados consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad y considera que se debería retener a servidores públicos con experiencias técnicas.



PTCCO UR 513 2019



La UEIDCSPCAJ es Adaptable al ciudadano



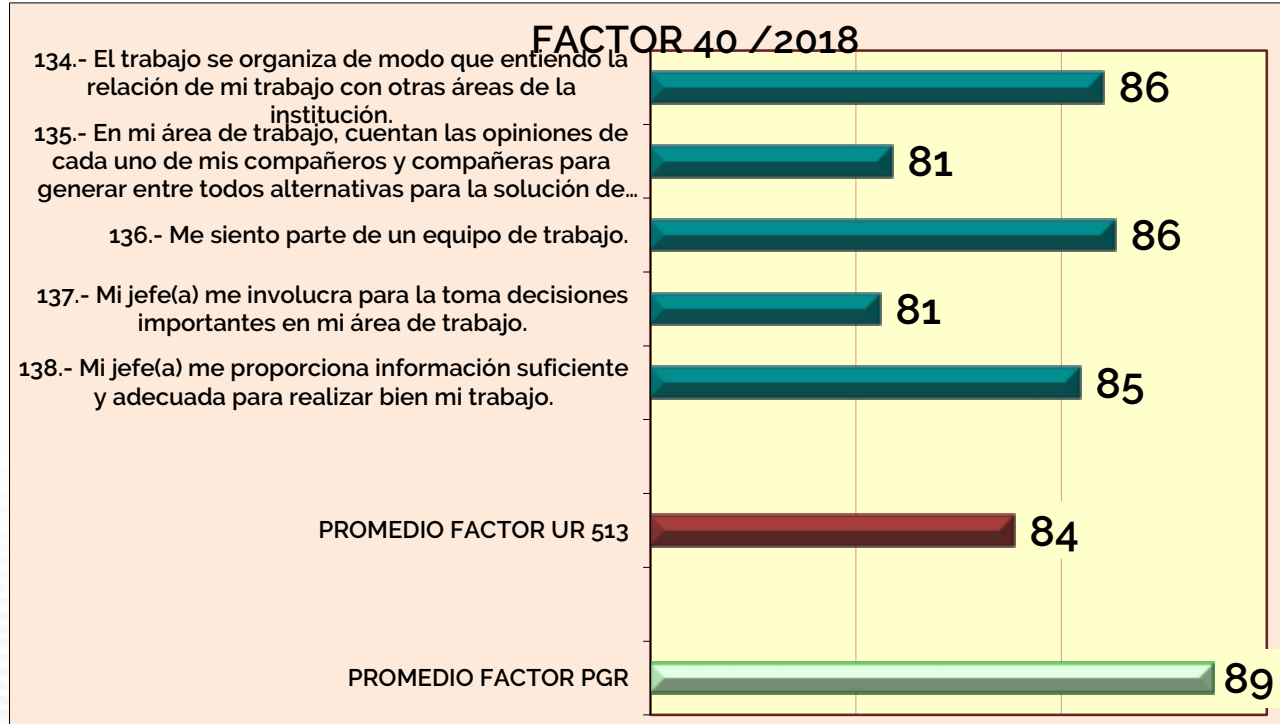
Los resultados muestran que en la UEIDCSPCAJ se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que deberá de considerar que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



PTCCO UR 513 2019

La UEIDCSPCAJ es
Colaborativa

84



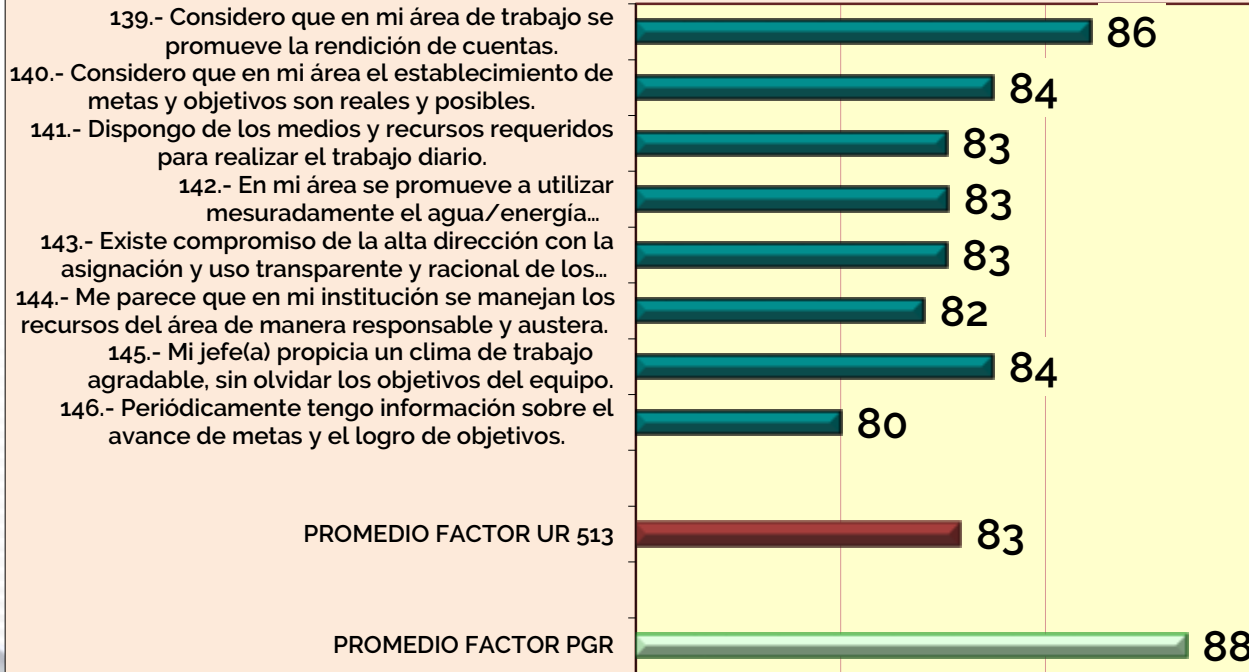
90 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la UEIDCSPCAJ 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 UR 513 2019

FACTOR 41 /2018



90≥; 75≤

La UEIDCSPCAJ es
Eficiente

83

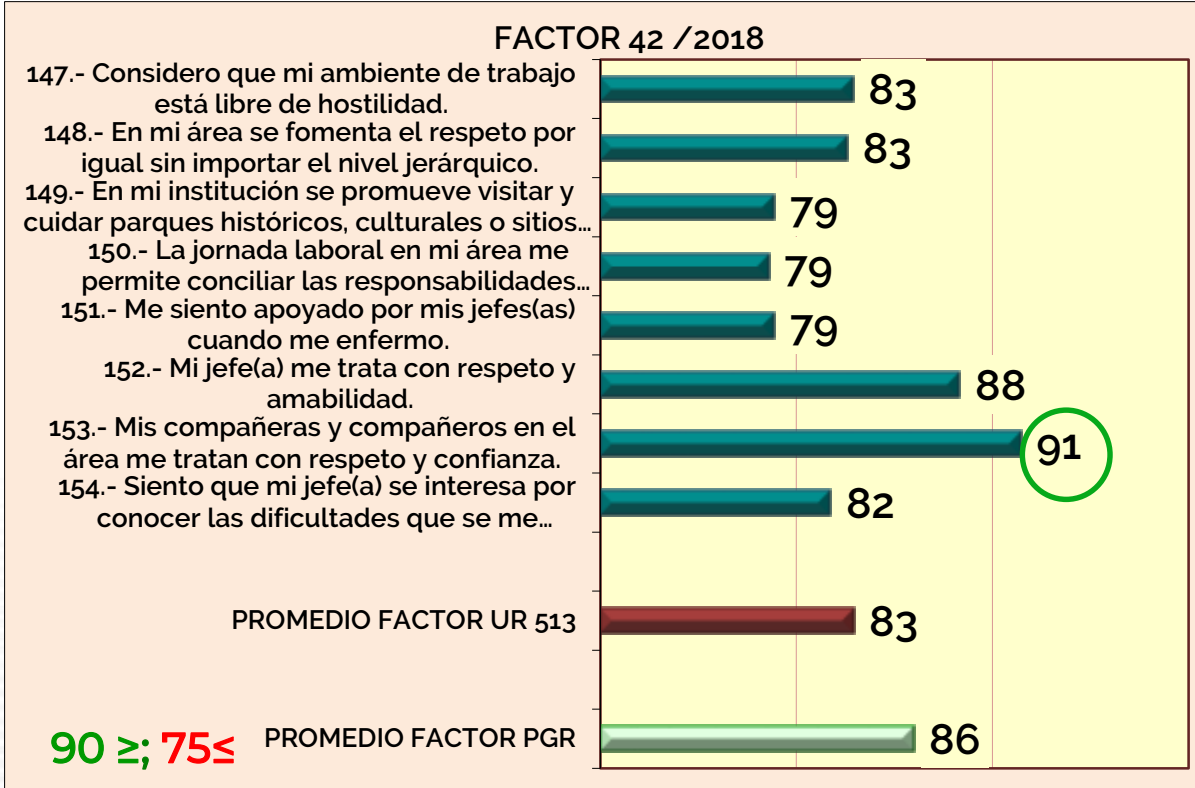


El personal de la UEIDCSPCAJ desearía que periódicamente tenga información sobre avance de metas y el logro de objetivos, a pesar que consideran que se promueve la rendición de cuentas.



PTCCO UR 513 2019

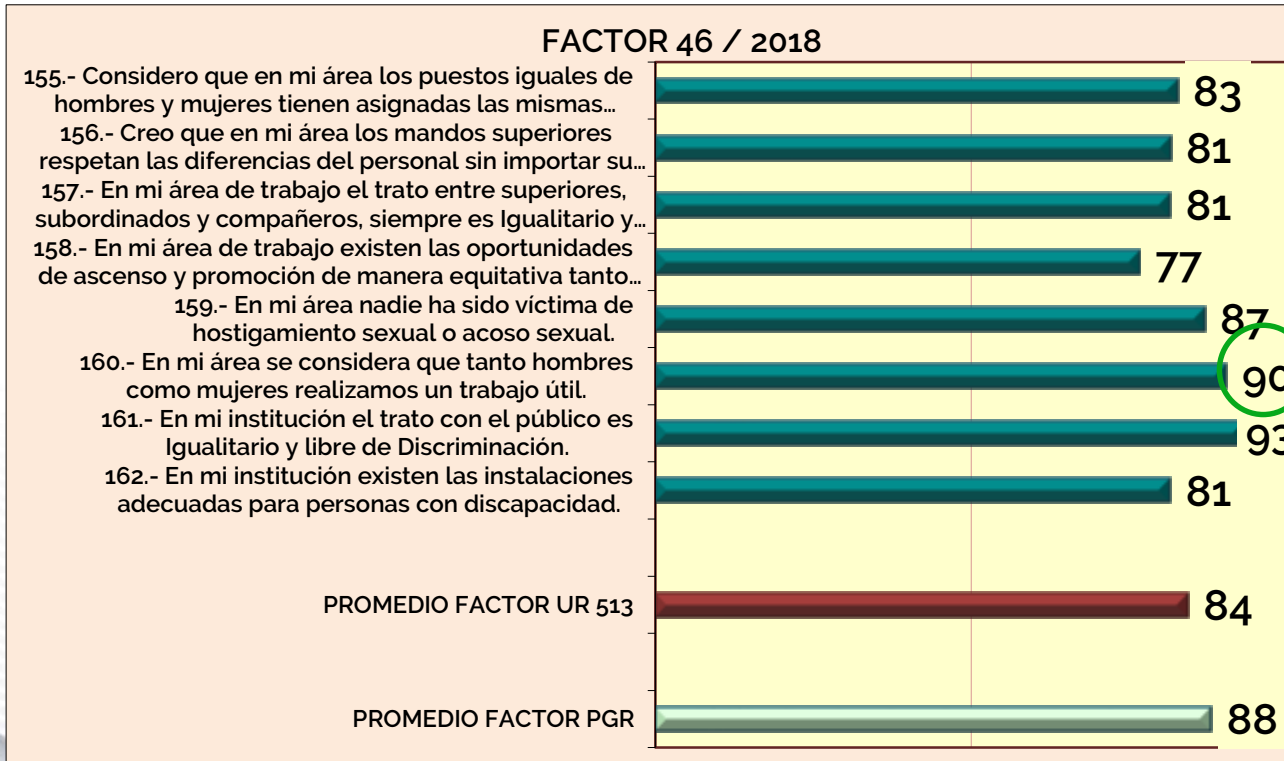
La UEIDCSPCAJ es Equilibrada



El personal encuestado considera que se tratan con respeto y confianza entre el personal, por otra parte opinan que sus superiores no los apoyan cuando están enfermos.



PTCCO UR 513 2019



La UEIDCSPCAJ es Inclusiva



90 ≥; 75 ≤

La UEIDCSPCAJ creé que la institución tiene un trato igualitario y libre discriminación con el publico, así mismo consideran que el ascenso o promociones no se realizan de manera equitativa.

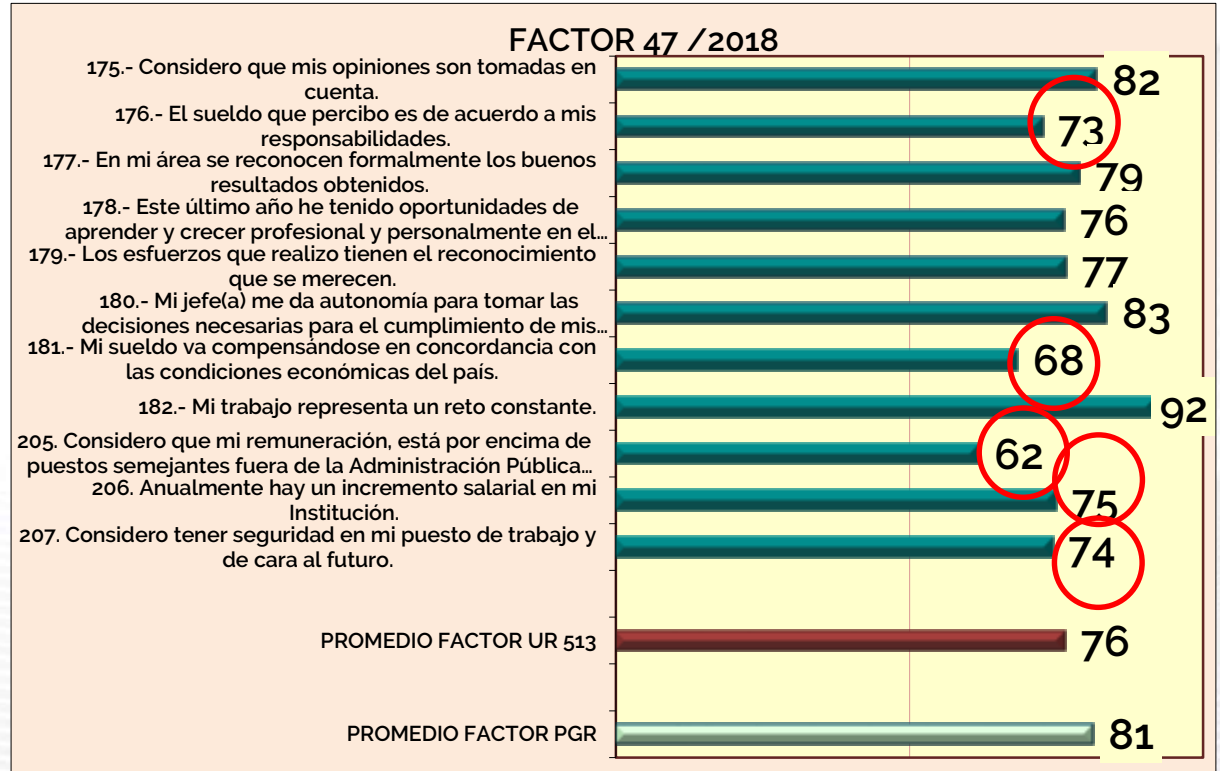


PTCCO UR 513 2019

La UEIDCSPCAJ es
Motivada



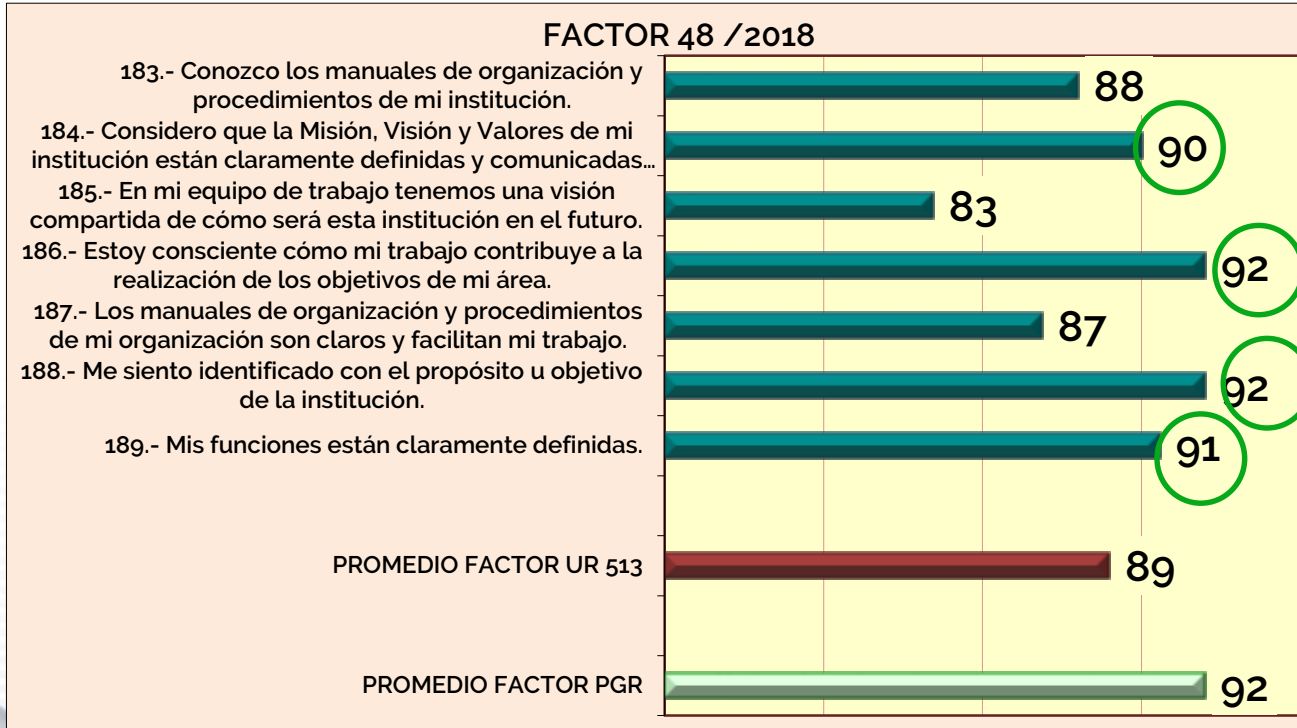
90 ≥; 75 ≤



El personal de la UEIDCSPCAJ piensa que su trabajo es un reto constante, aunque estiman que su remuneración no esta por encima de puestos similares fuera de la Administración Pública



PTCCO UR 513 2019



La UEIDCSPCAJ es Organizada



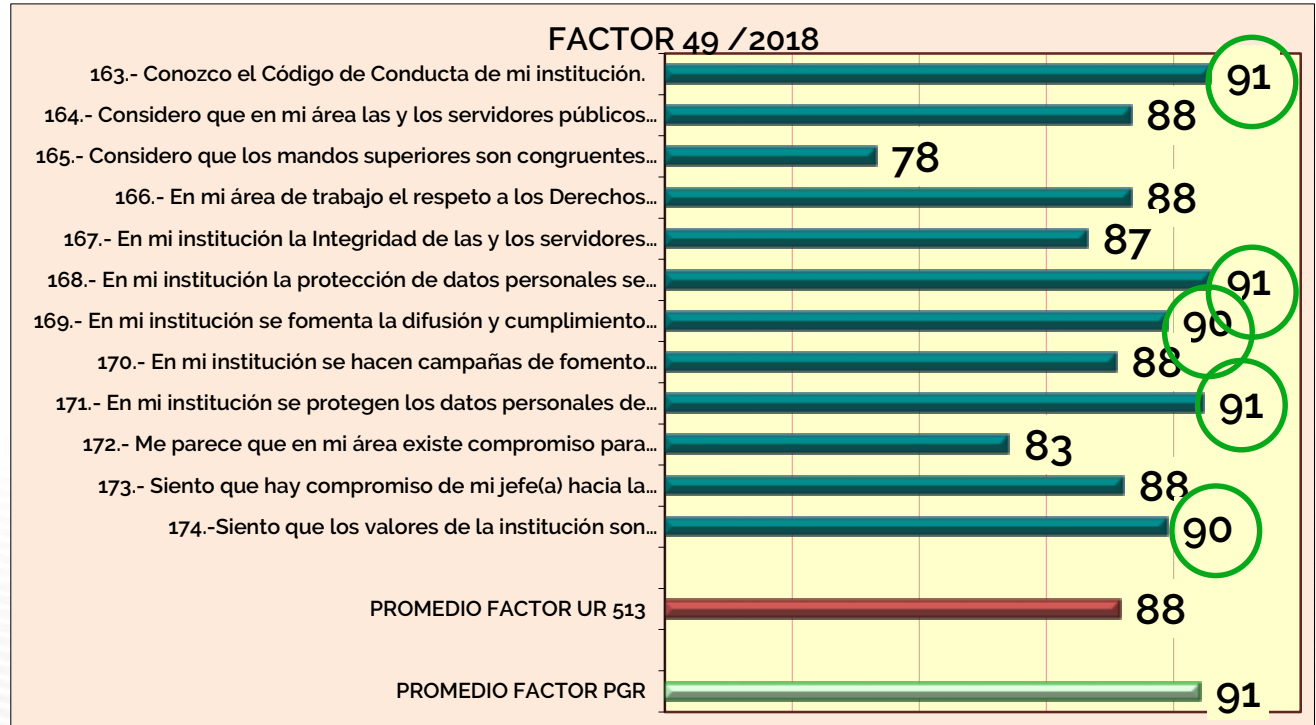
90 ≥; 75 ≤

Por la transición de gobierno se ve reflejado en que no saben como será la institución en un futuro, pero aun a si se sienten identificados con el propósito u objetivo de la institución.



PTCCO UR 513 2019

La UEIDCSPCAJ es
Íntegra

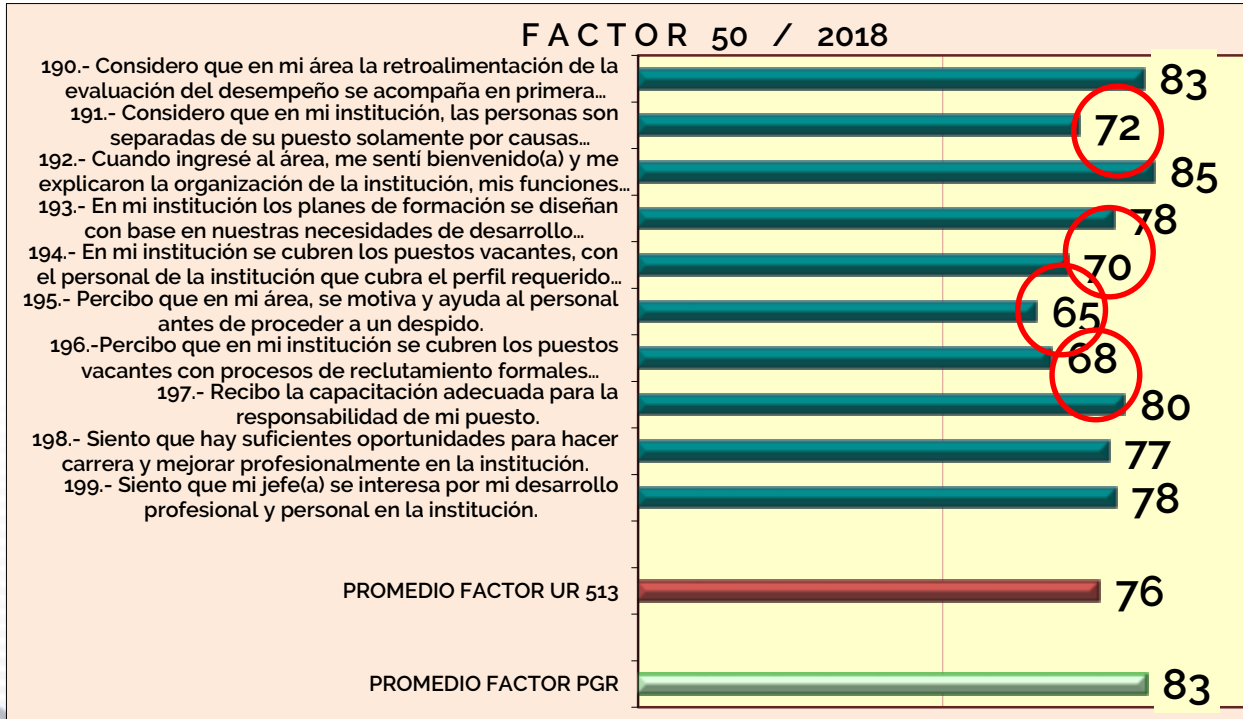


90 ≥; 75 ≤

Los Servidores Públicos de la UEIDCSPCAJ creen que se hace un buen uso y protección de los datos personales, de igual manera creen que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y con lo que hacen.



PTCCO UR 513 2019



La UEIDCSPCAJ es Profesional

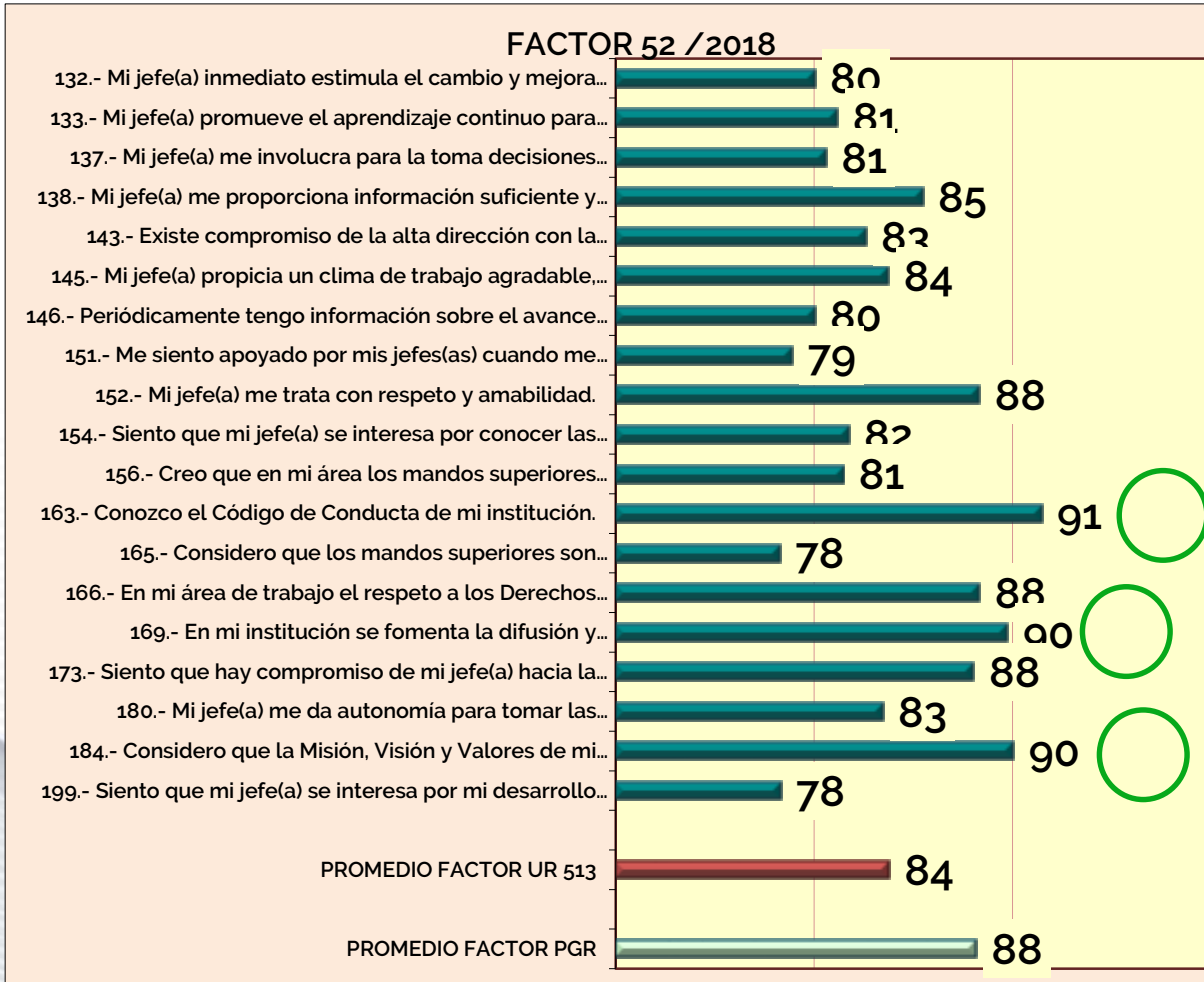


90 ≥; 75 ≤

Consideran que ante el despido, el personal no se motiva y ni se ayuda y de forma contraria cuando el personal ingresa alguna área de la UEIDCSPCAJ se sienten bienvenidos.



PTCCO UR 513 2019



Liderazgo
Integral



90 ≥; 75 ≤



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

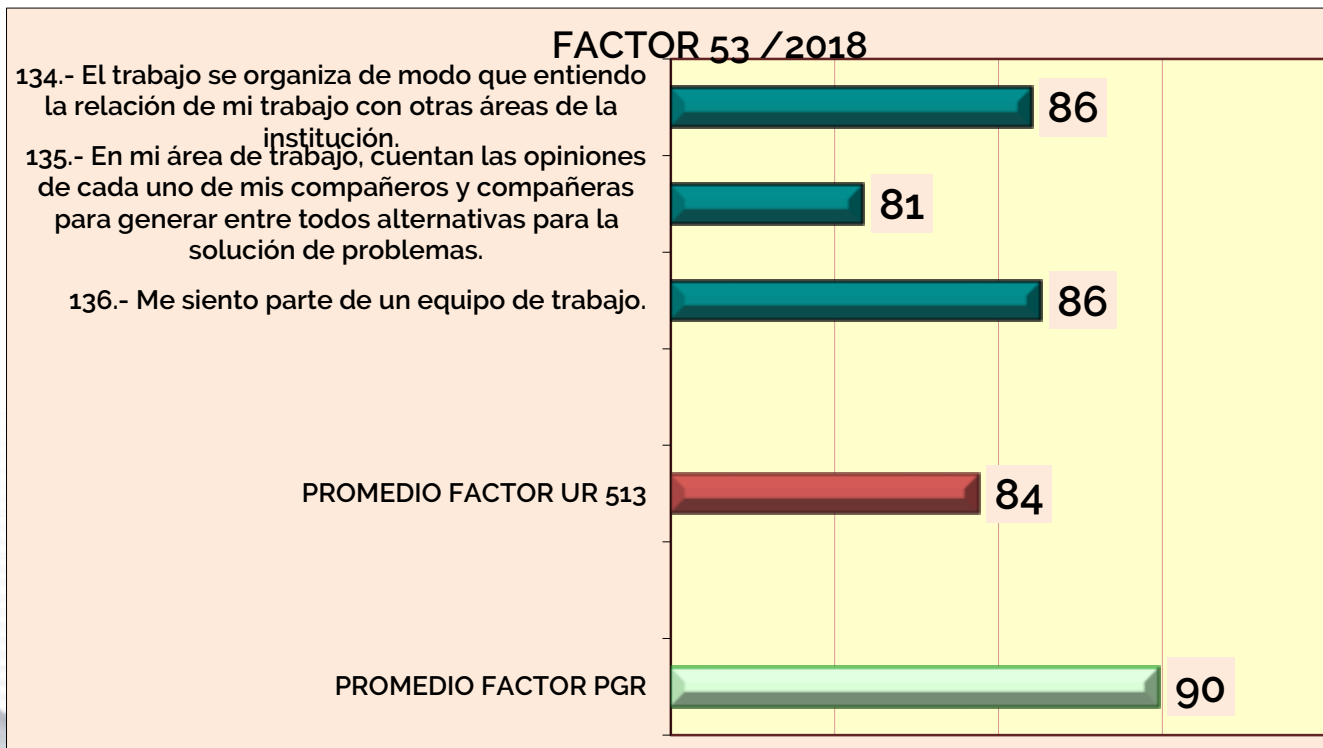
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO UR 513 2019

Resultado de factores de Valores



PTCCO UR 513 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



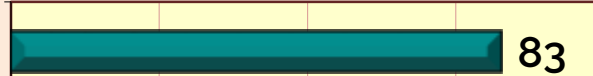
Las y los servidores públicos se sienten parte de un equipo de trabajo y entienden la relación de su trabajo con las otras áreas de trabajo de la institución.



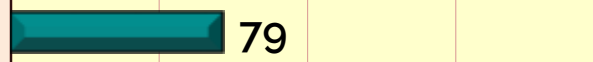
PTCCO UR 513 2019

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)



PROMEDIO FACTOR UR 513 80

90 ≥; 75 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR 82

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

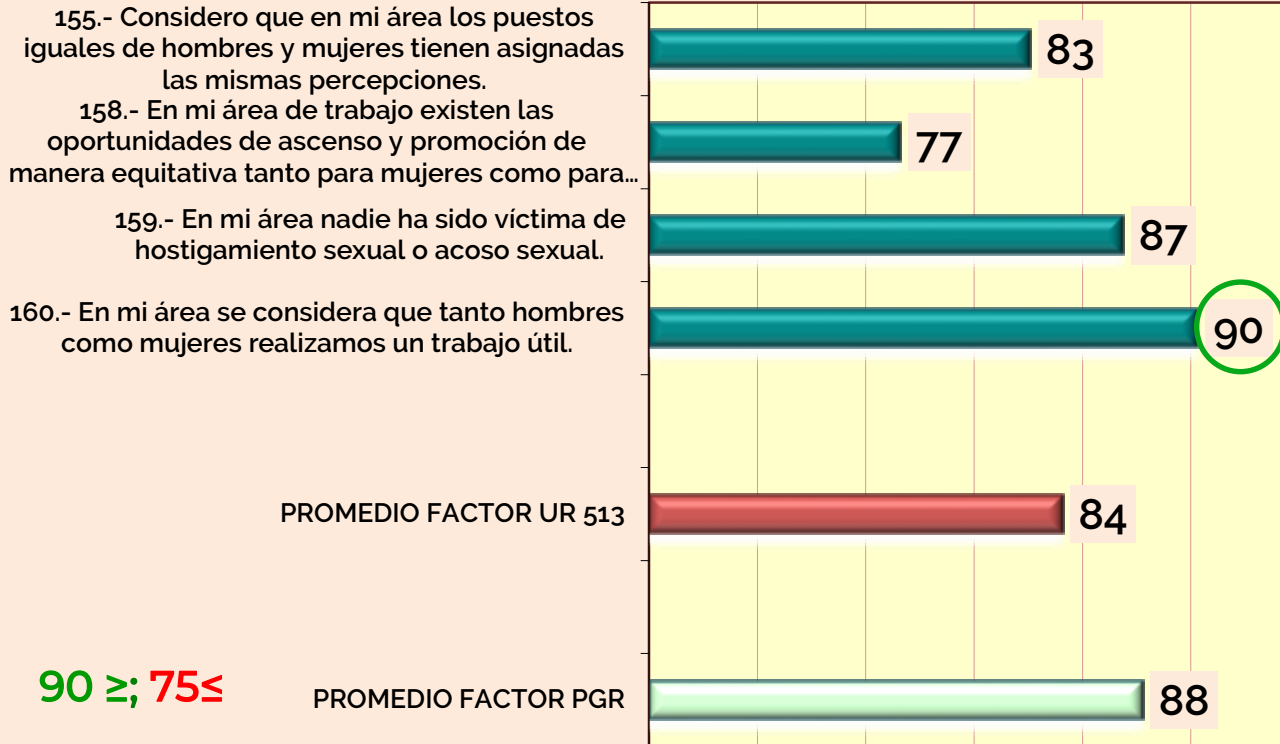


Se incremento la satisfacción de percepción de la jornada laboral y la conciliación de responsabilidades familiares, de igual forma la UEIDCSPCAJ usa de manera responsable el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.



PTCCO UR 513 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



El personal considera que tanto los hombres y mujeres realizan trabajos útiles, de igual forma perciben que las oportunidades de ascensos y promociones no se realiza de manera equitativa entre hombres y mujeres.



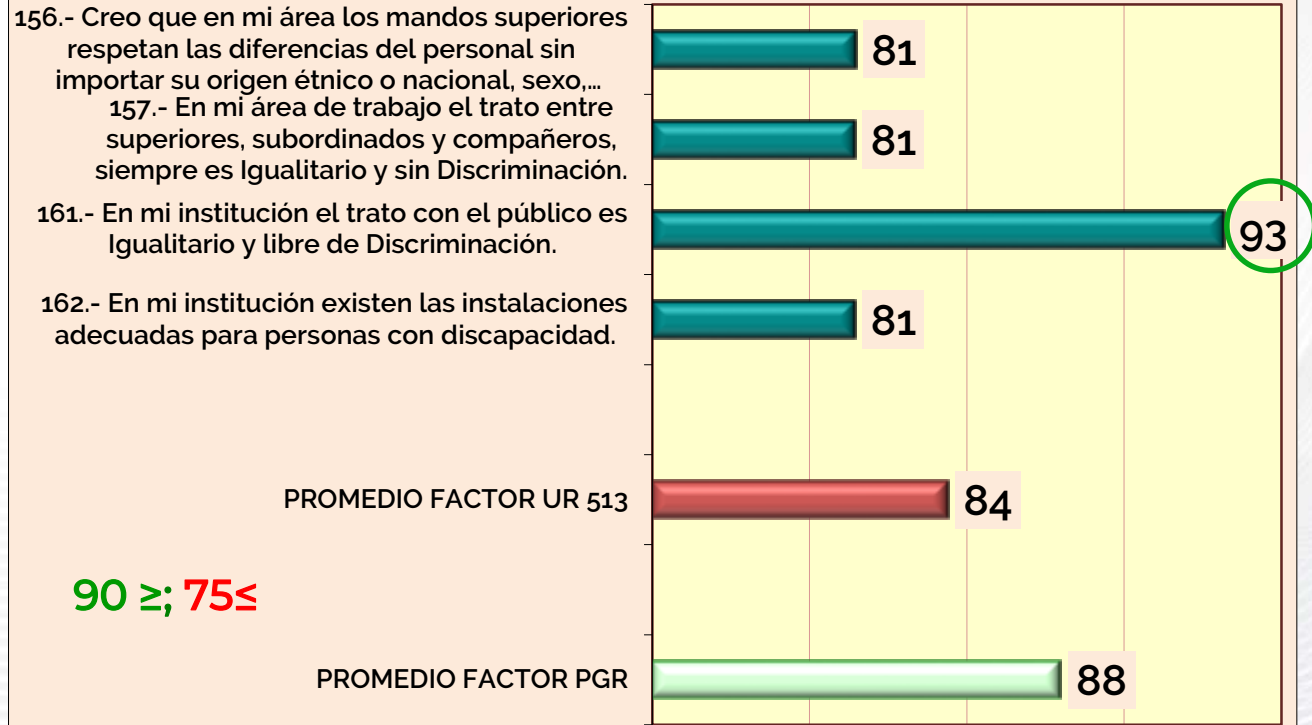
PTCCO UR 513 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

84



FACTOR 56 /2018

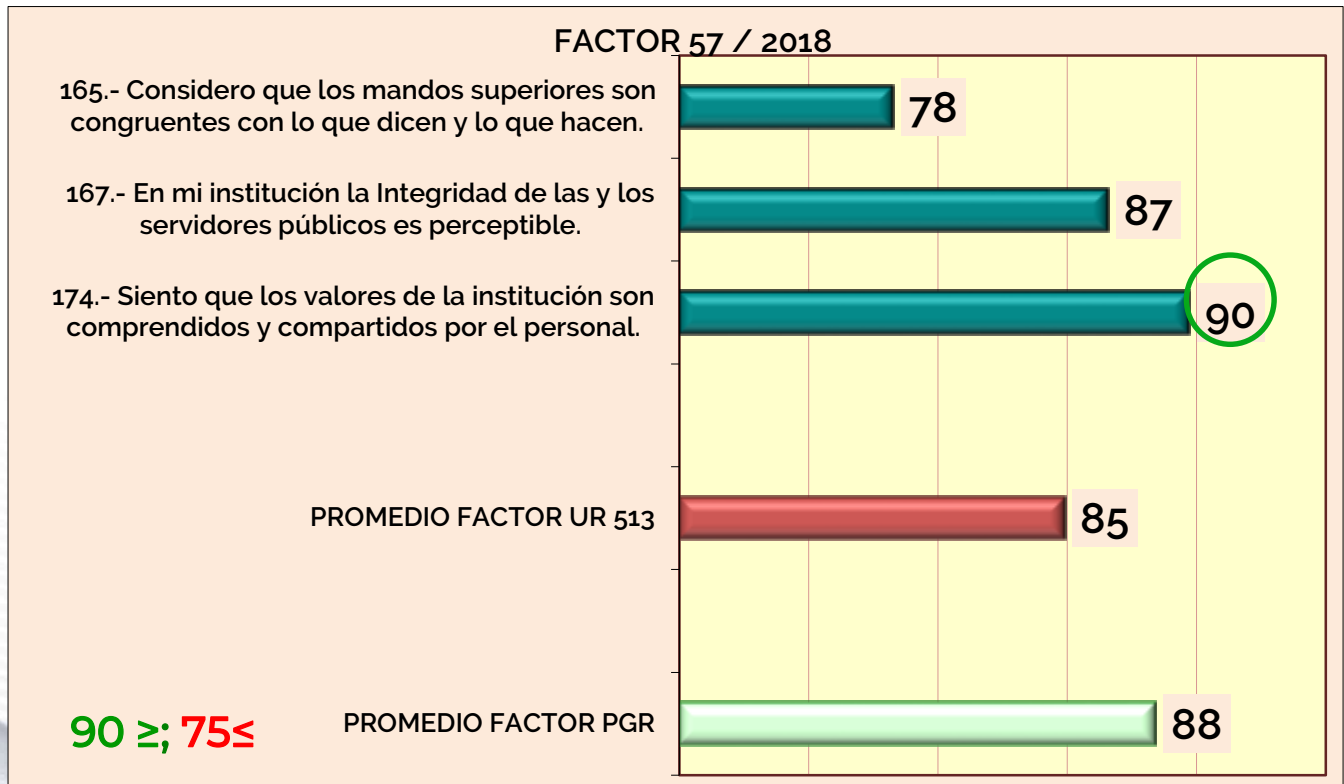


90 ≥; 75 ≤

Los funcionarios públicos que se encuentran adscritos a la UEIDCSPCAJ percibe que prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el perciben que las instalaciones en su totalidad no son las adecuadas para personas con discapacidad.



PTCCO UR 513 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



Se considera que los mandos superiores no son sensatos con lo que dicen y lo que hacen, a si mismo los valores de la Institución son entendibles y compartidos en la UEIDCSPCAJ



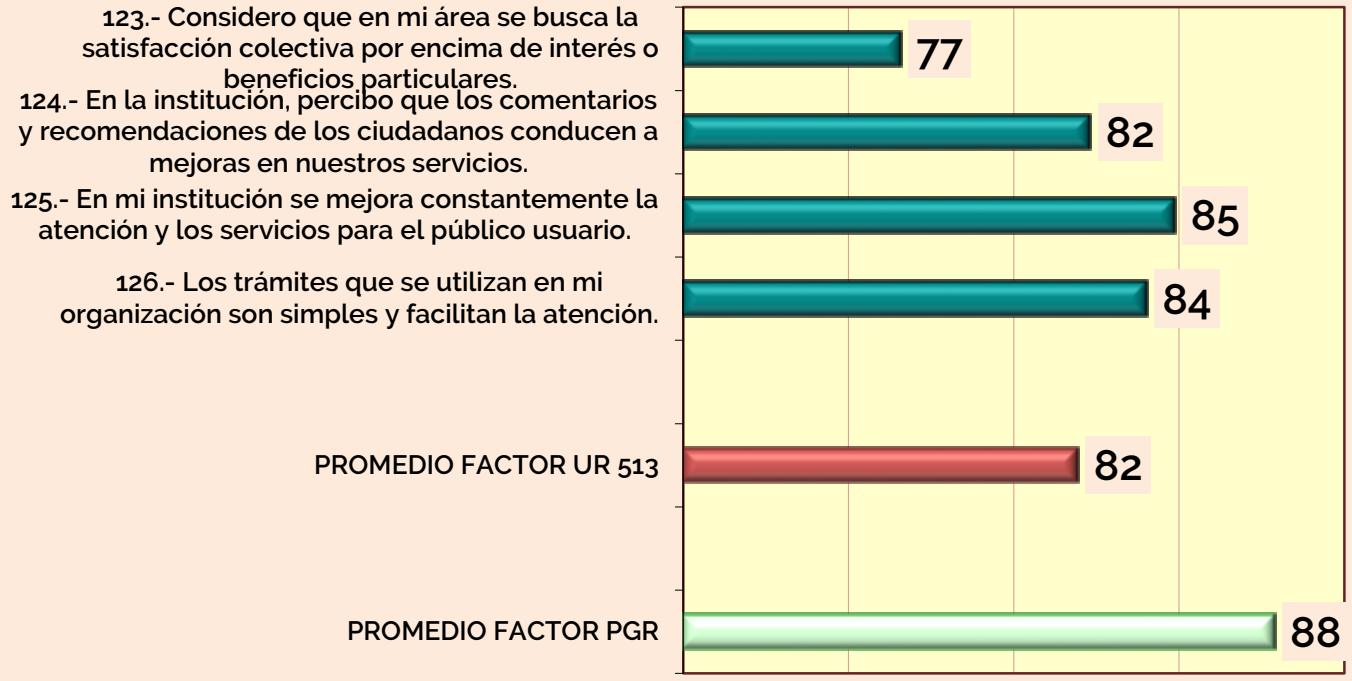
PTCCO UR 513 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

82



FACTOR 58 /2018

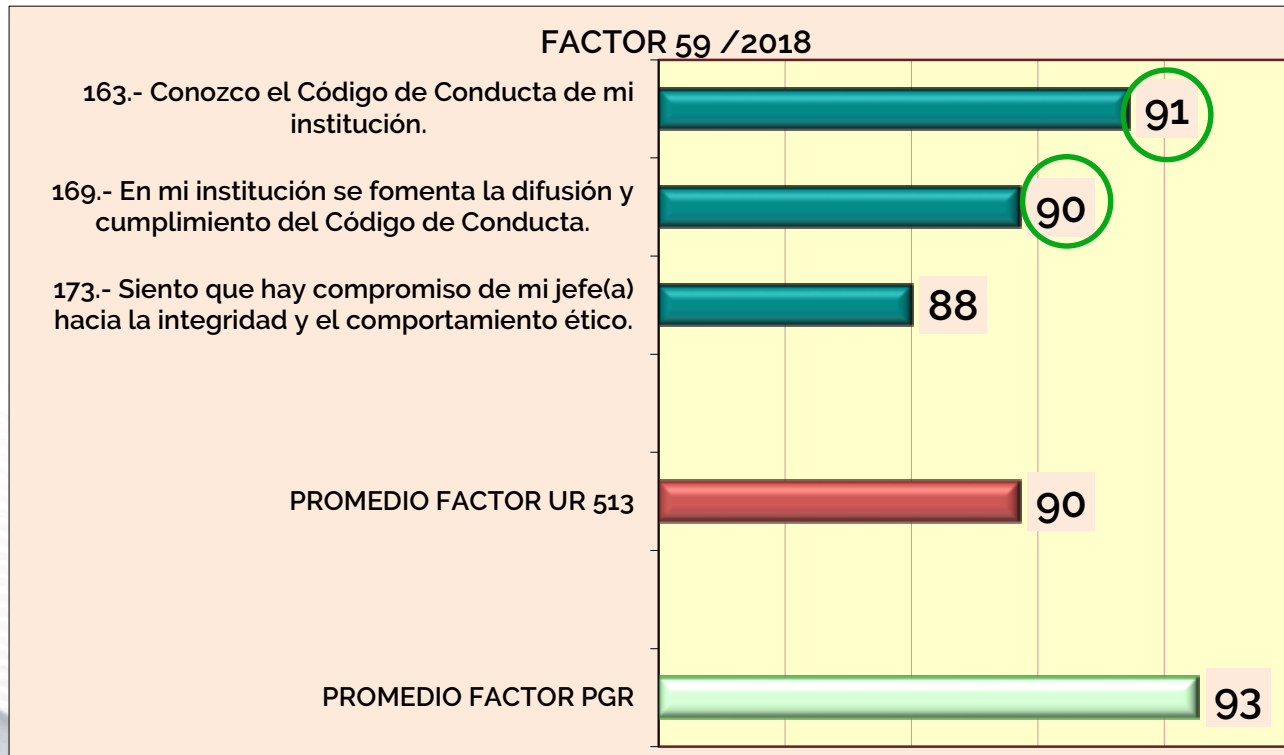


90 ≥; 75 ≤

Las y los trabajadores de la UEIDCSPCAJ 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.

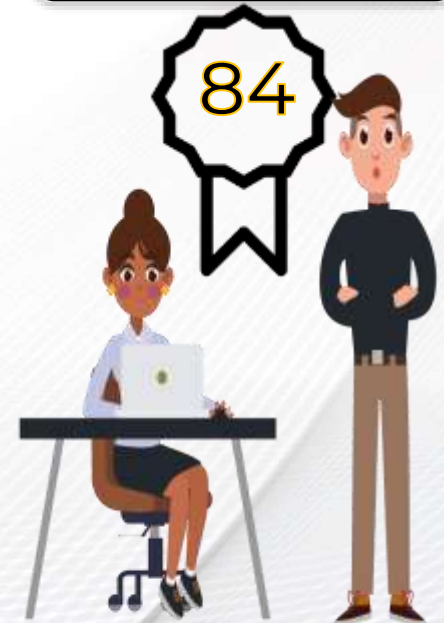


PTCCO UR 513 2019



90 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo



El personal adscrito a la UEIDCSPCAJ conoce el código de conducta de la institución y se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.



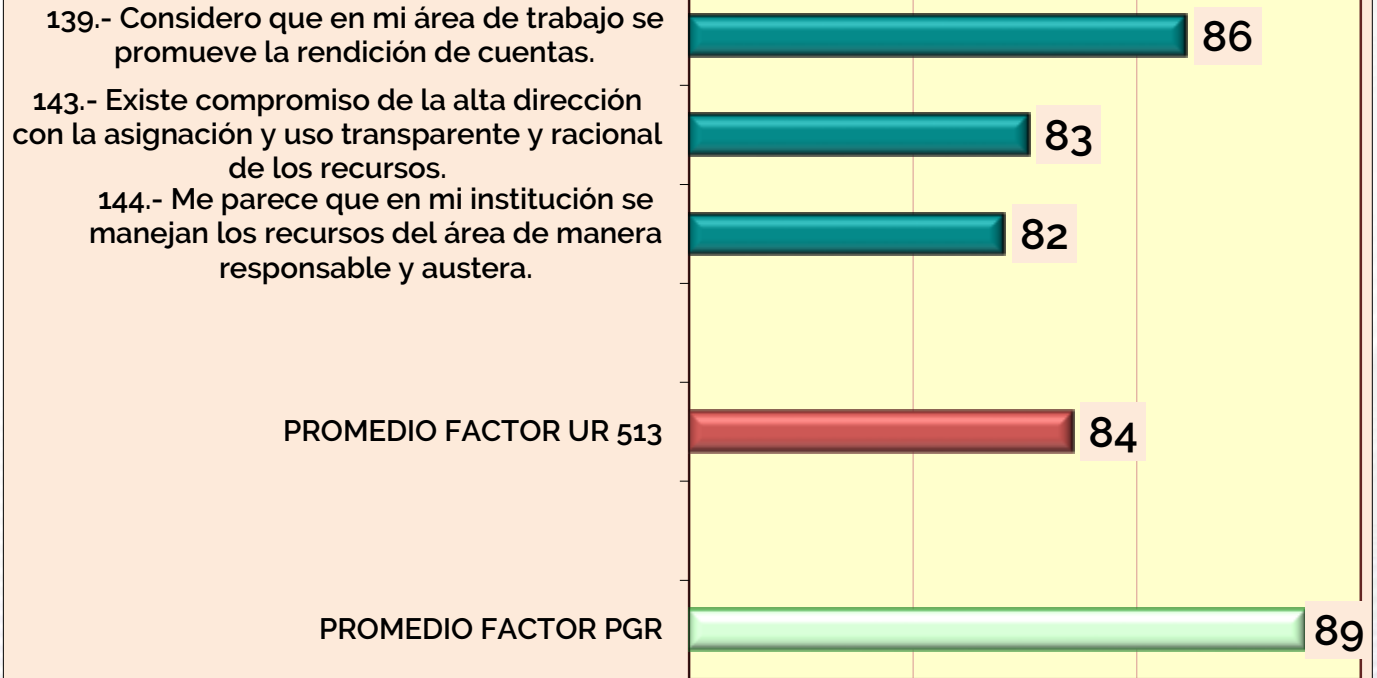
PTCCO UR 513 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de
Cuentas

84



FACTOR 60 /2018

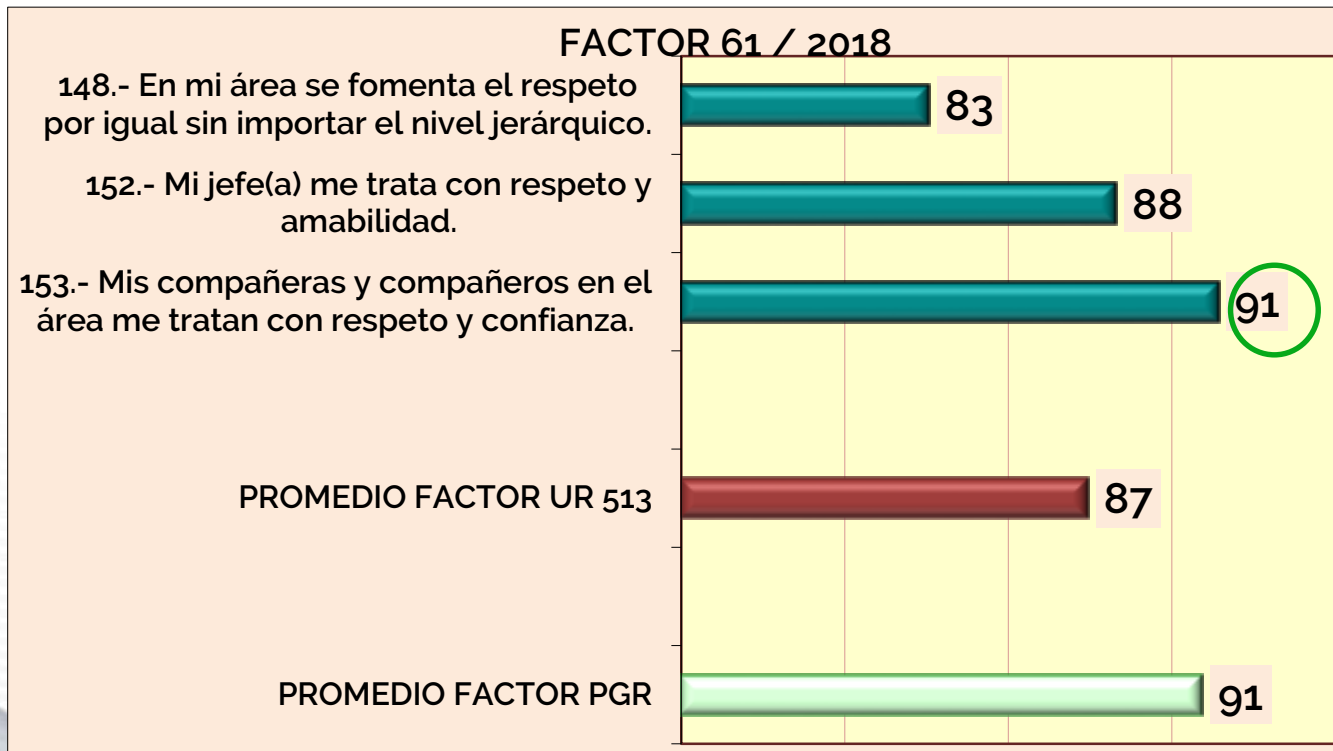


90 ≥; 75 ≤

En la UEIDCSPCAJ se promueve la rendición de cuentas, aunque perciben los encuestados que se puede mejorar el manejo de los recursos de manera mas responsable y austera.



PTCCO UR 513 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



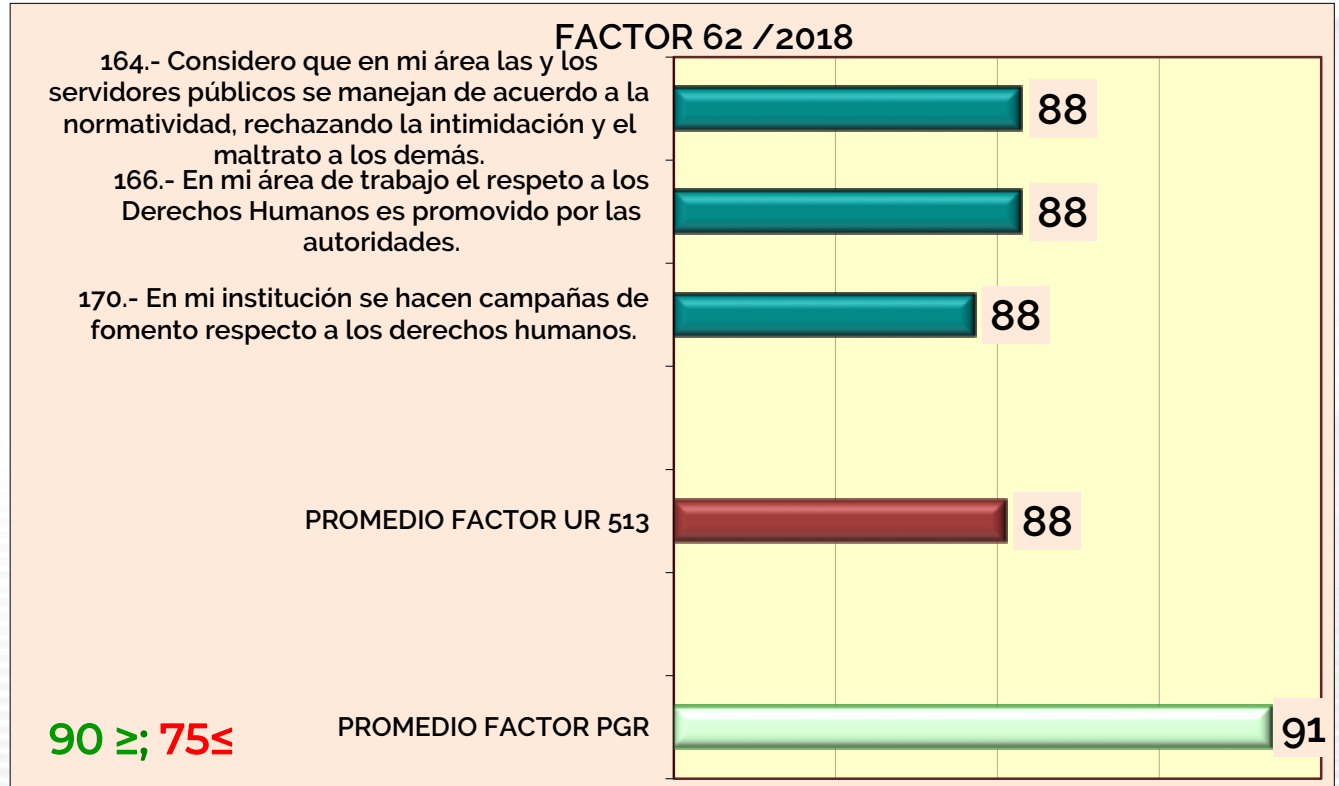
90 ≥; 75 ≤

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



PTCCO UR 513 2019

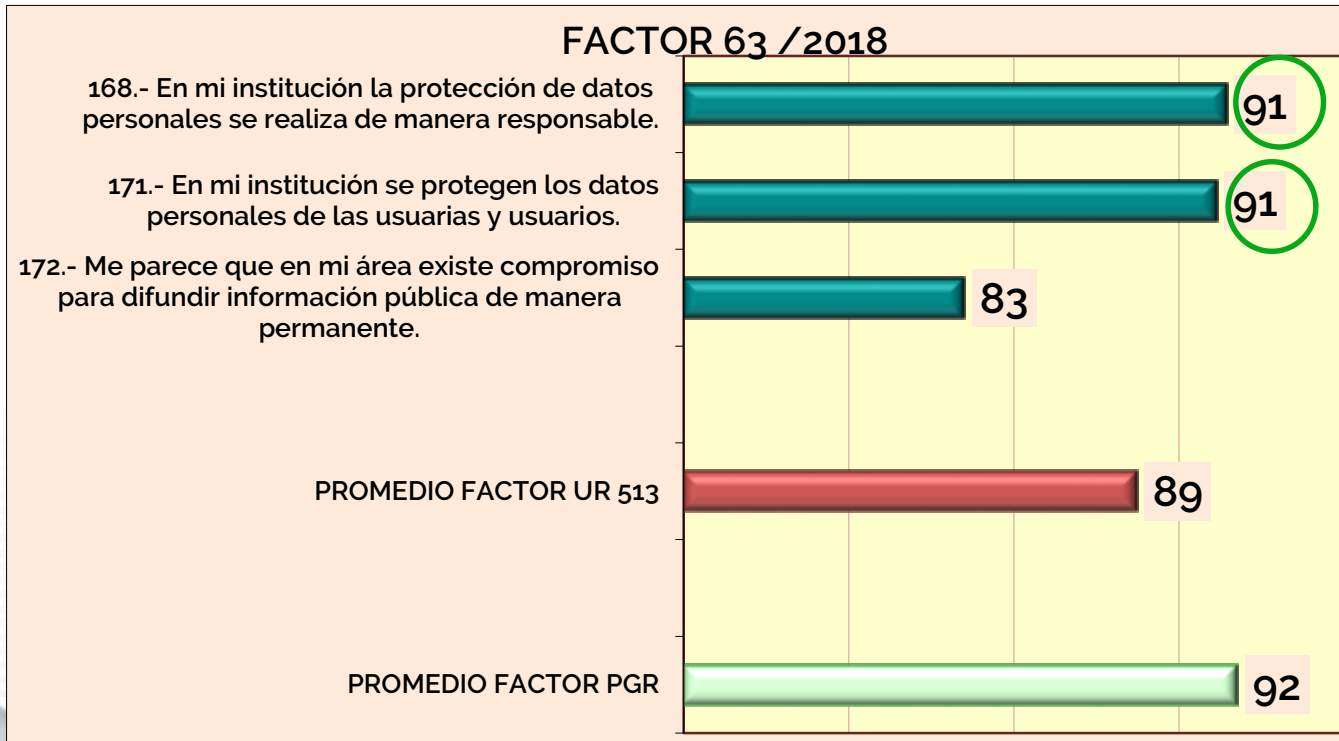
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



Consideran los encuestados de la UEIDCSPCAJ que la Fiscalía General de la República realiza campañas de fomento y promoción respecto a los Derechos Humanos



PTCCO UR 513 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



90 ≥; 75 ≤

La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la UEIDCSPCAJ protegen los datos personales que están bajo su custodia y



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UR 513 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

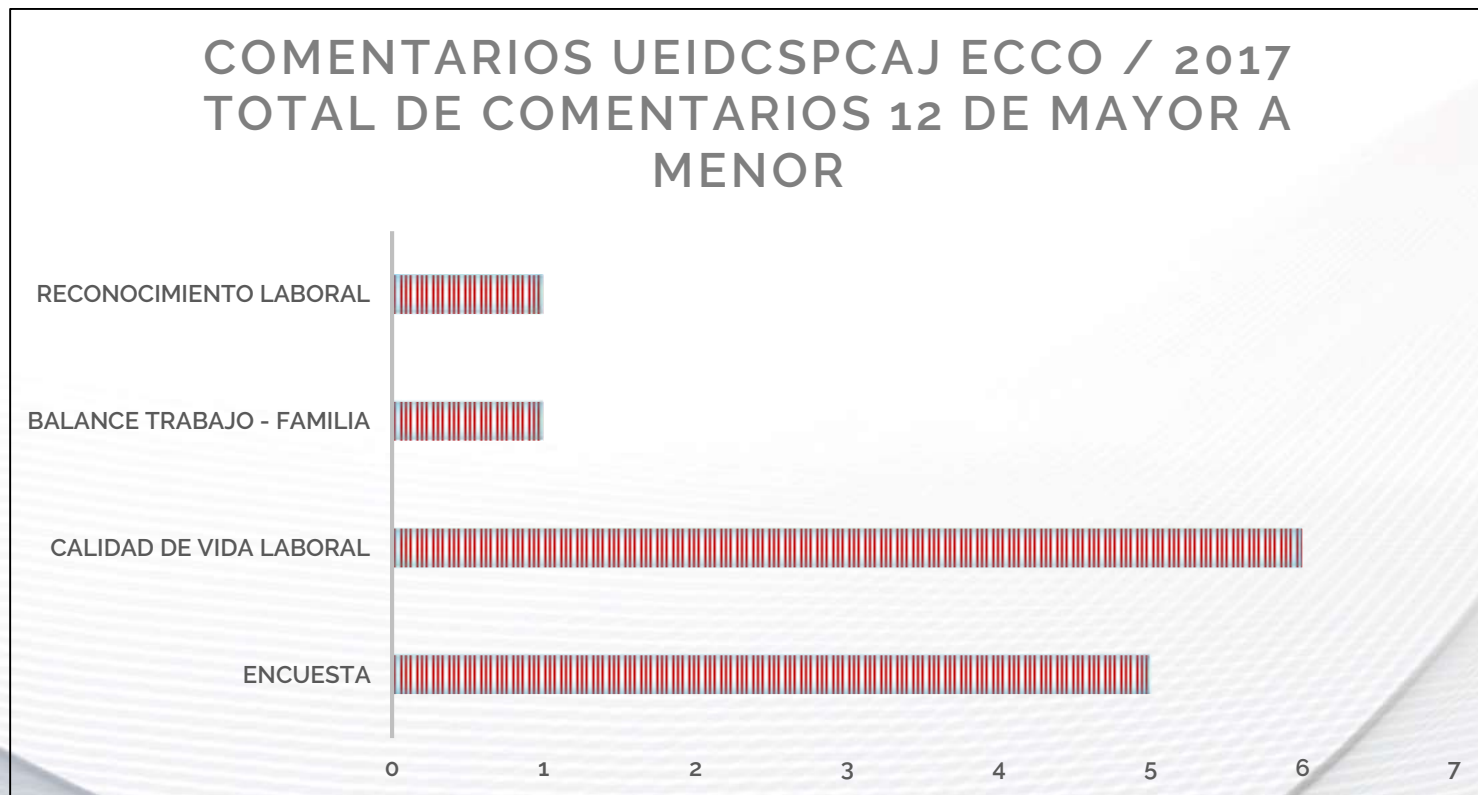
PTCCO UR 513 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO UR 513 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 13



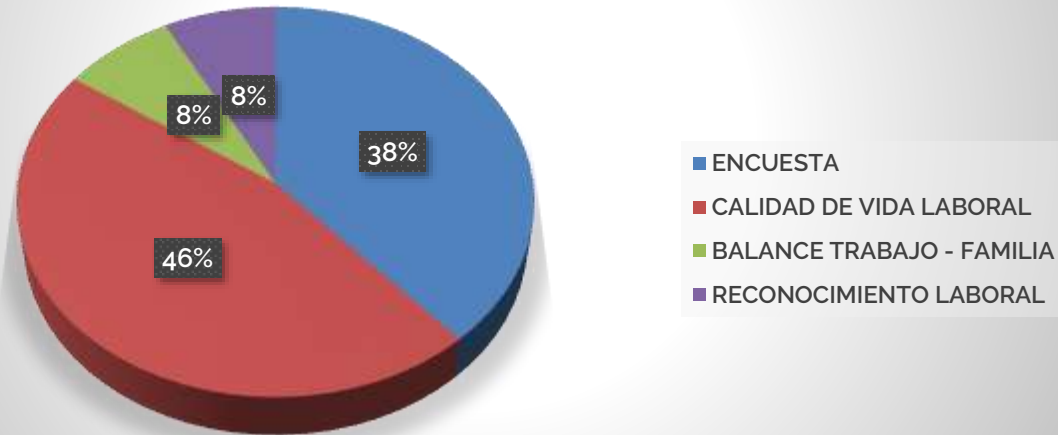
Las y los servidores públicos encuestados externaron 13, de los cuales agradecen este tipo de encuestas para mejorar la cultura y clima dentro de ámbito laboral, además de agradecer y el 46 % refieren a la calidad de vida laboral.



PTCCO UR 513 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 13

COMENTARIOS DE LA UEIDCSPCAJ ECCO / 2018 TOTAL DE COMENTARIOS 12



Como se puede observar los comentarios de las y los servidores públicos de UEIDCSPCAJ, son para reconocer el trabajo de la encuesta, reconocer el cariño por la Institución y el Área de trabajo y de al horario laboral, a fin de que tienen mas tiempo familiar. agradecimiento por las adecuaciones



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UR 513 2019

3. Análisis Comparativo

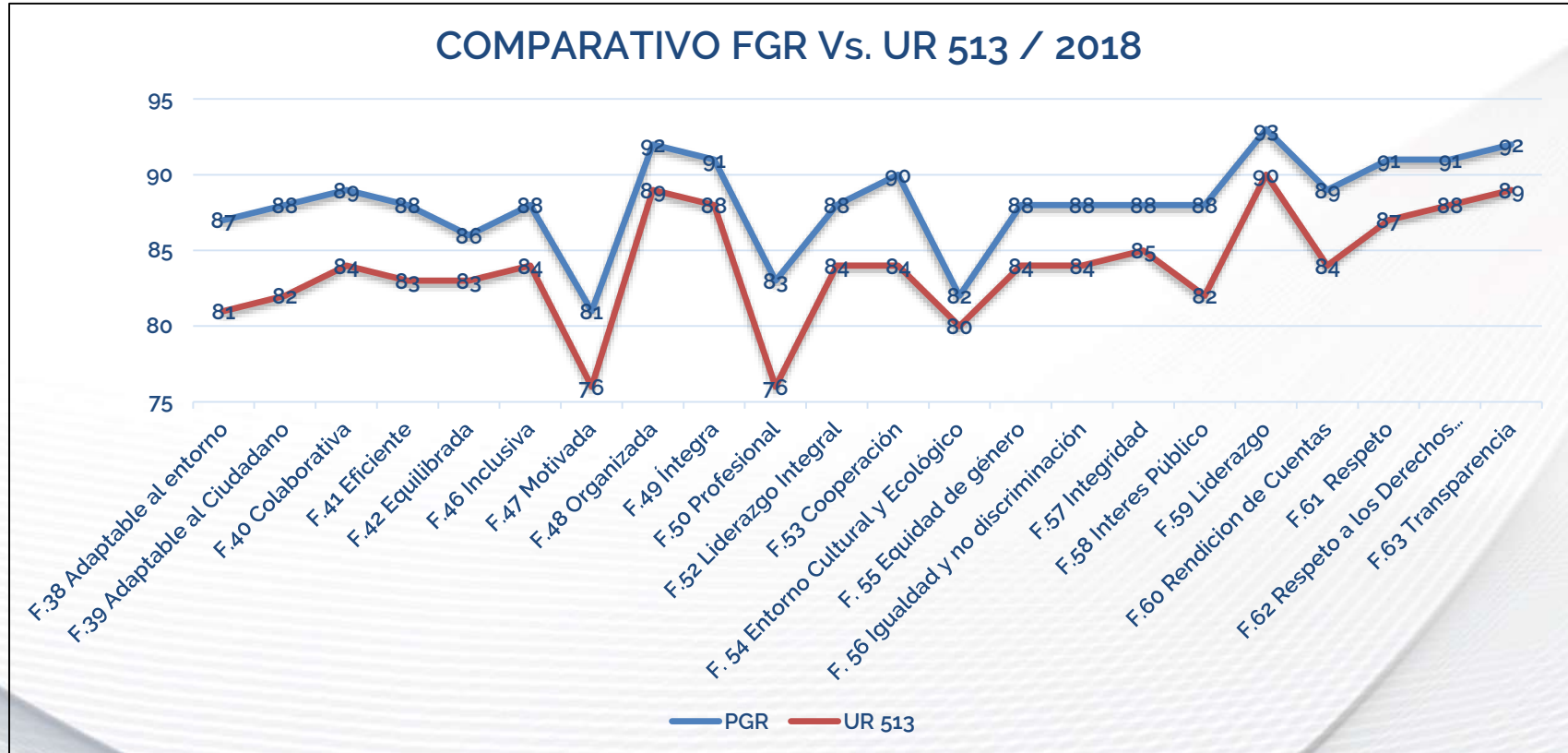


PTCCO UR 513 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



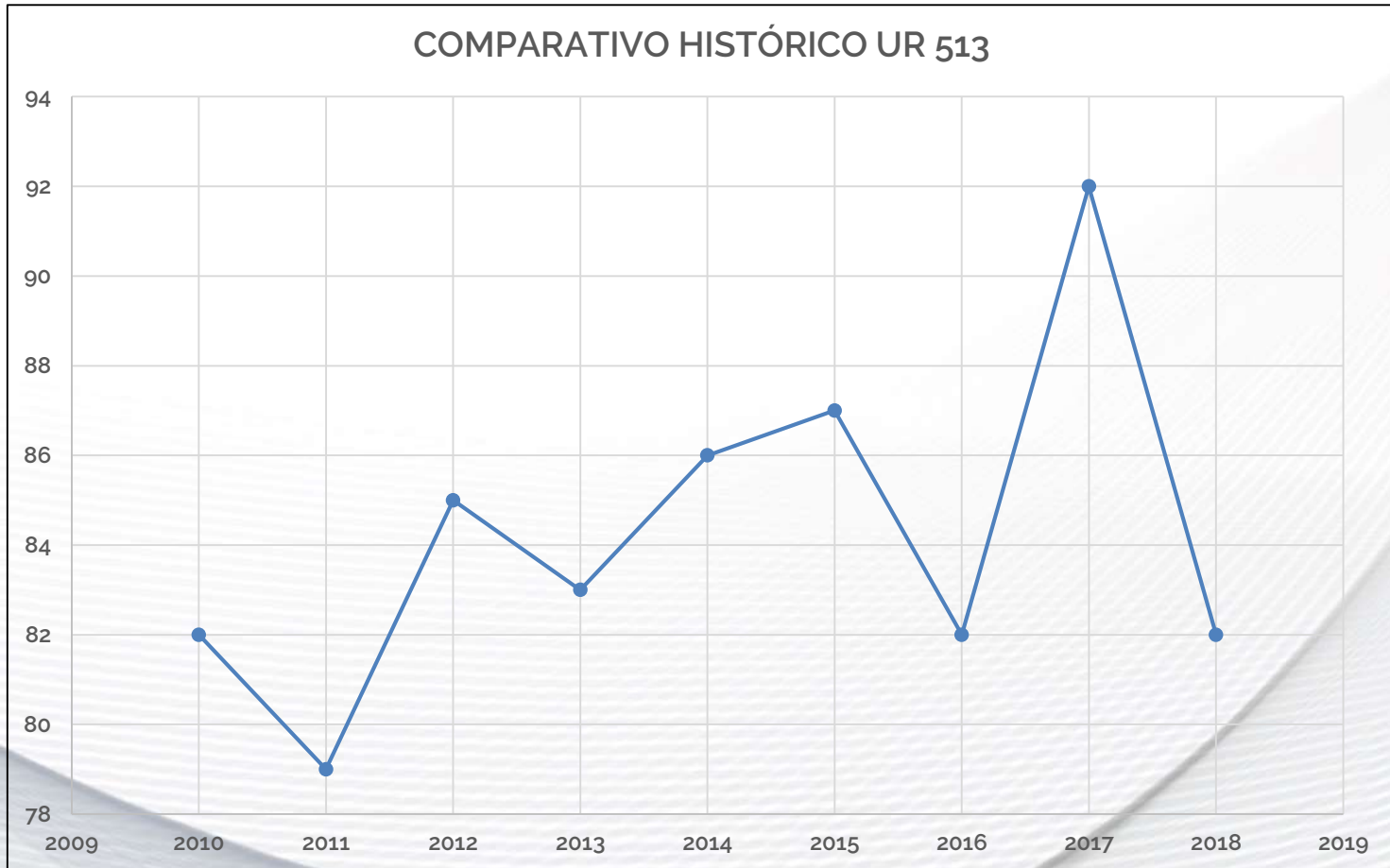
PTCCO UR 513 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó en 3 puntos.



PTCCO UR 513 2019





PTCCO UR 513 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

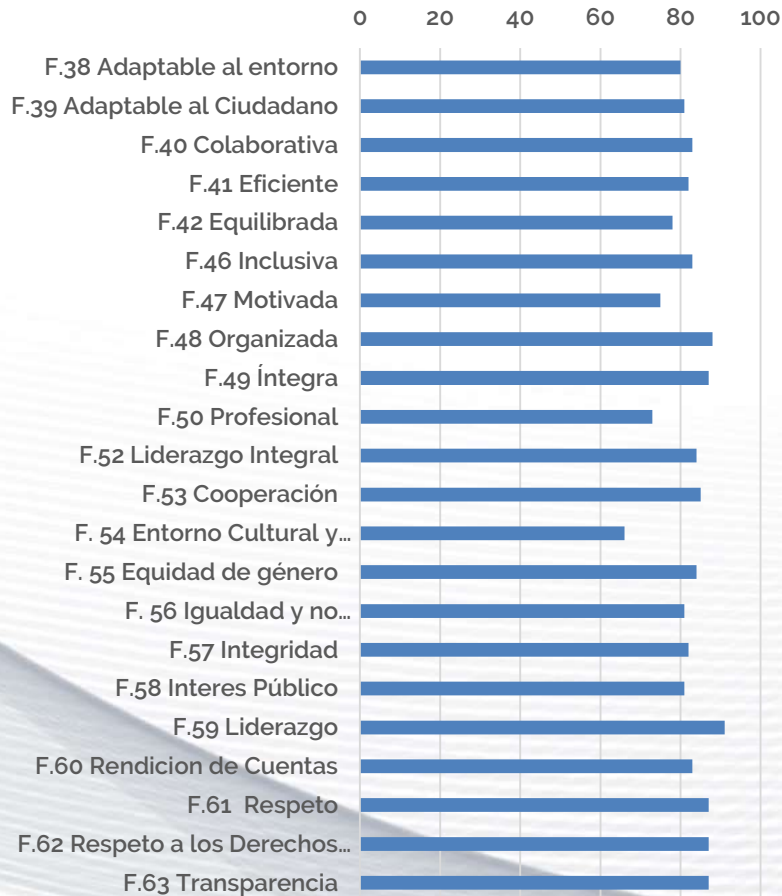
PTCCO UR 513 2019

3.2. Resultados UEIDCSPCAJ 2016 Vs. 2018

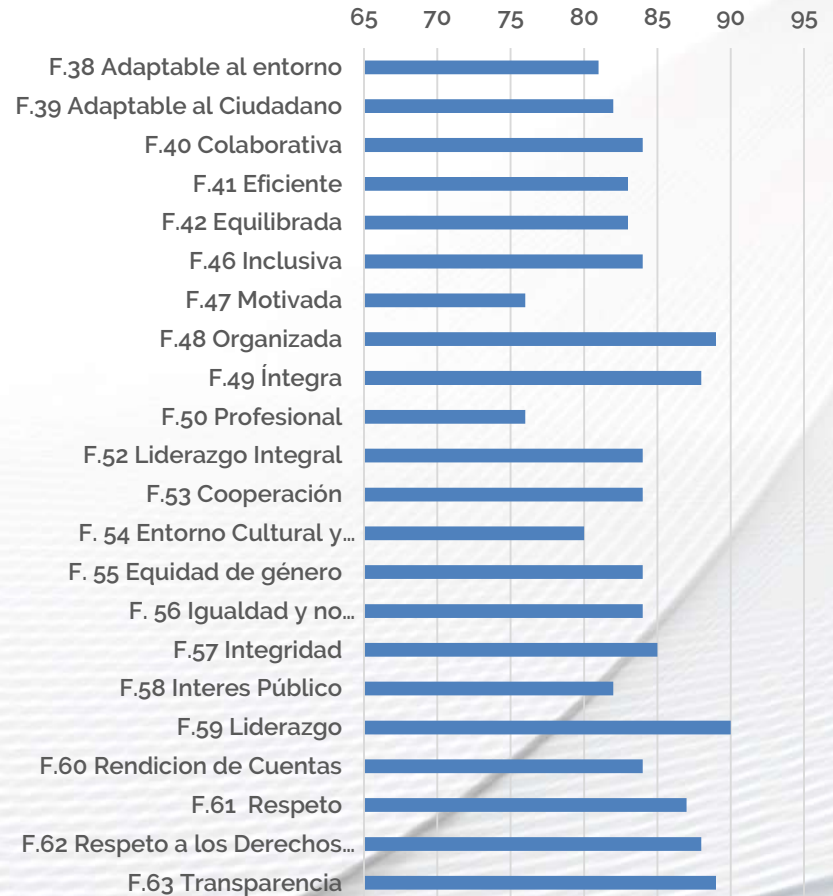


PTCCO UR 513 2019

RESULTADOS UR 513 / 2016

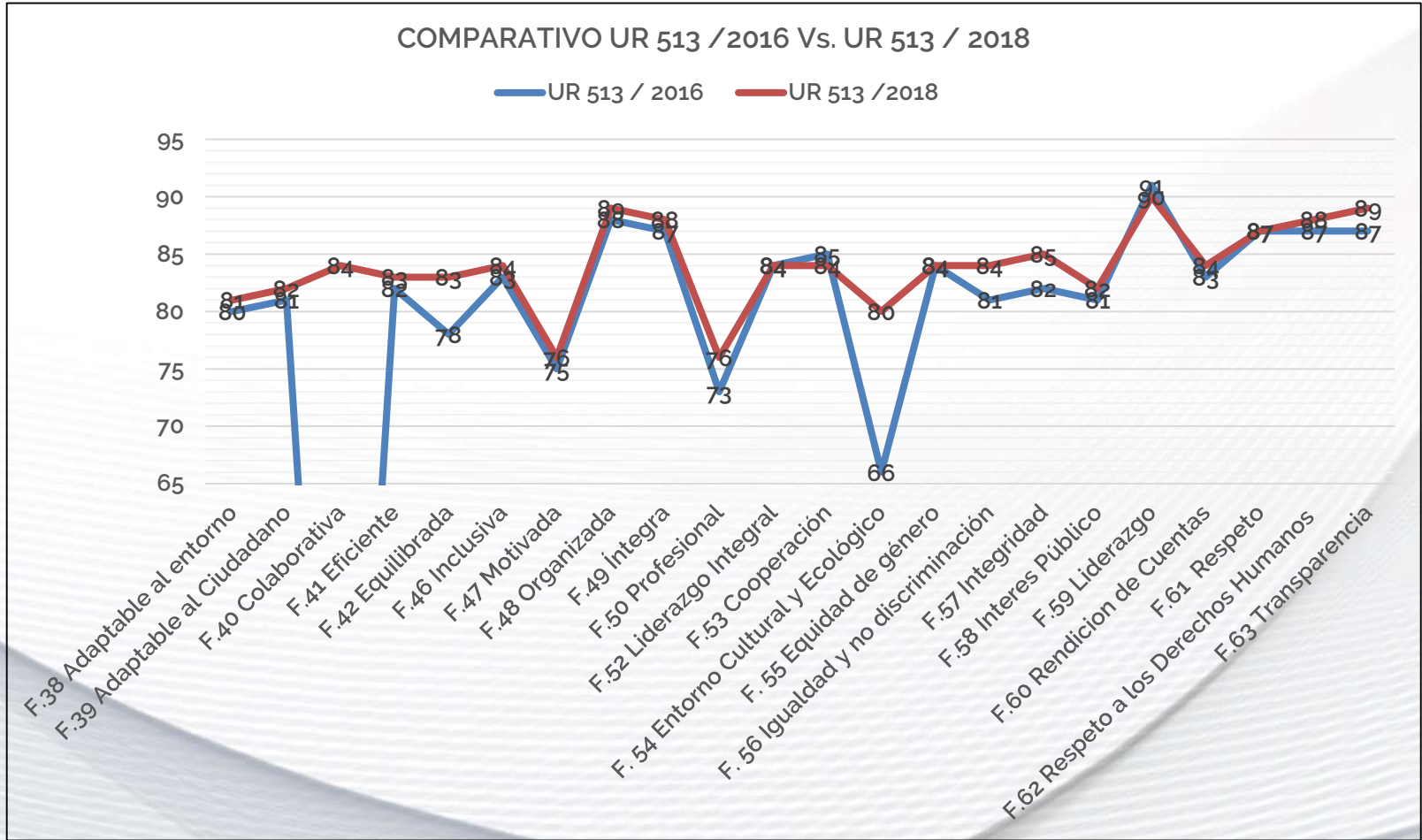


RESULTADOS UR 513 / 2018





PTCCO UR 513 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO UR 513 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO UR 513 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 UEIDCSPCAJ 2017-2018

$$\frac{14 \text{ practica cumplida 2018}}{16 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 87.5 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO UR 513 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ practica cumplida 2018}}{2 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 50 \% \text{ de efectividad}$$

Factor V

Equidad y Género

$$\frac{3 \text{ practica cumplida 2018}}{3 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor IX

Balance Trabajo Familia

$$\frac{2 \text{ practica cumplida 2018}}{2 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor X

Colaboración en y Trabajo en Equipo

$$\frac{2 \text{ practica cumplida 2018}}{2 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor XI

Liderazgo y Participación

$$\frac{2 \text{ practica cumplida 2018}}{2 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV

Enfoque a Resultados y Productividad

$$\frac{1 \text{ practica cumplida 2018}}{1 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{2 \text{ practica cumplida 2018}}{2 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV

Aplicar Eficiente los Recursos de Tecnología de la Información y Comunicación

$$\frac{1 \text{ practica cumplida 2018}}{2 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 50 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO UR 513 2019

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



PTCCO UR 513 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

513 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS/LAS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UENDCSPA

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	X	MANEJOS SUPERIORES Y MANEJOS MEDIOS		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROMOVER A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UENDCSPA QUE POR SU TRABAJO Y COMPETITIVIDAD SEAN RETENIDOS COMO TRABAJADORES, CON EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	SEEP/ UENDCSPA	MANTENIMIENTO DE LOGROS Y CAPACIDADES	PERMANENTE	E	X	MANEJOS SUPERIORES Y MANEJOS MEDIOS			#															
					O					8															

C.P. IGNACIO ROMERO SÁNCHEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO

LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
TITULAR DE LA OFICINA



PTCCO UR 513 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

113 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar y Recensar al personal de UEDICSPCA/ el desempeño de la labor que realiza en su área de trabajo, a fin de darle confianza, por participar en la toma de decisiones y en la solución del problema

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 SEA ACORDE AL PUESTO QUE OCUPA	SEID/UREDCSPCM	OFICIOS, CORREOS ELECTRONICOS	UN DIA/ 2 VECES AL AÑO	E	X	MANDOS SUPERIORES Y																
					O		MANDOS MEDIOS																
2	DEFINIR ENTRE EL PERSONAL DE LA UEDICSPCA EL TABULADOR OFICIAL DE LA INSTITUCIÓN	SEID/UREDCSPCAI	OFICIOS, CORREOS ELECTRONICOS	UN DIA/ 2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		

[Signature]

C.P. IGNACIO HOMERO SANCHEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO

[Signature]

LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
TITULAR DE LA UEDICSPCAI



PTCCO UR 513 2019

PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

513 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

FACTOR

SO.-PROFESIONAL
185.- Considero que en mi institución, los personal son separados de su puesto solamente por causas plenas y justificadas.
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (proceso, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).
199.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sensibilizar y reafirmar al personal de moral, 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	SENBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA UEDJCSJ PARA QUE BAJO CAUSA, PLENAMENTE JUSTIFICADA EL PERSONAL SEA SEPARADO Y/O BAJADO DE SUS FUNCIONES RESPECTANDO EL COMPROMISO 2 DEL CODIGO DE CONDUCTA	SEDEF/UEJCSJCAJ	OFICIO CIRCULAR	UN DIA/3 VECES AL AÑO	E			F								
2	SENBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE QUE CUALQUIER VACANTE SEA ANALIZADO EL PERFIL TANTO DEL PERSONAL INTERNO DEL AREA COMO DEL PERSONAL EXTERNO	SEDEF/UEJCSJCAJ	OFICIO CIRCULAR	UN DIA/2 VECES AL AÑO	E			F															
3	EFFLUOR PARA DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL SUBJANTIVO	SEDEF/UEJCSJCAJ	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA	UN DIA/1 VEZ AL AÑO	E			F															
					O			E															

C. P. ROMELIO ROMERO SANCHEZ
ENCARGADO DEL AREA ADMINISTRATIVO

LIE. ALBERTO LOS JAMOS
TITULAR DE LA UEDJCSJCAJ



PTCCO UR 513 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	--

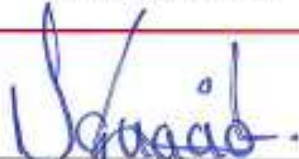
FACTOR

52. LIBERAZGO INTEGRAL


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover que el personal de niveles medios y superiores de la UE DCS/CAJ trabaje hacia una meta en común, para que todo el personal del equipo se sienta altamente 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													
							I	II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL CURSOS DE LIBERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	SR/DI/UE DCS/CAJ	INSTRUCTOR/MJLAS/ SALAS	UN DIA/ DOS VECES AL AÑO	E	MANDOS SUPERIORES/		P														
					D	MANDOS MEDIOS		E														
2	SEMBRAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIORES PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE LIBERAZGO	SR/DI/UE DCS/CAJ	PLATICAS/CORREOS ELECTRONICOS	2 VECES AL AÑO	E	MANDOS SUPERIORES/		P														
					D	MANDOS MEDIOS		E														



C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
ENCARGADO DEL UNIDAD ADMINISTRATIVA



LIC. ANTONIO RAMOS RAMOS
TITULAR DE LA UE DCS/CAJ



PTCCO UR 513 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

FACTOR

EL TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar a toda persona, el acceso a la información que genera y posee la URDCSPCA, de conformidad con lo establecido por la normatividad en la materia.

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 EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PGR	SEID/FUE/DCSPCA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA	UN DIA/ UNA VEZ AL AÑO	E O	TODO DEL PERSONAL			P														
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACION ED CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PGR	SEID/FUE/DCSPCA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA	UN DIA/ UNA VEZ AL AÑO	E O	TODO DEL PERSONAL			P														

C. P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO

LIC. ALBERTO RAMOS
TITULAR DE LA URDCSPCA