



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 de
Comercio de Narcóticos
destinados al Consumo Final**



UEIDCNCF 2019

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



PTCCO UEIDCNCF 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 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.



UEIDCNCF 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



UEIDCNCF 2019

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público



PTCCO UEIDCNCF 2019

Debido a que la Unidad es el segundo año que participa independiente a la SEIDF, la comparación se llevará a cabo con 2017.

30 servidoras y servidores públicos de la **Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final**, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 30, es decir el 100 %, la misma participación que en 2017.

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 UEIDCNDCF en la encuesta fue de **88 puntos**, la misma calificación obtenida el año 2017. Es importante destacar que la UEIDCNDCF se colocó 1 punto por arriba del promedio de la Procuraduría General de la República que fue de 87, y obtuvo el **Quinto Lugar en la SEIDF**.

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 UEIDCNDCF en la ECCO 2018 es el siguiente:

94 ≥; 82 ≤

El umbral superior resulta 2 puntos por debajo que en 2017, mientras que el umbral inferior se incrementó en 1 punto.



PTCCO UEIDCNCF 2019

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



94 - 99



83 - 93



68 - 82

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 y 82 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 UEIDCNCDF 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 UEIDCNCNCF 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

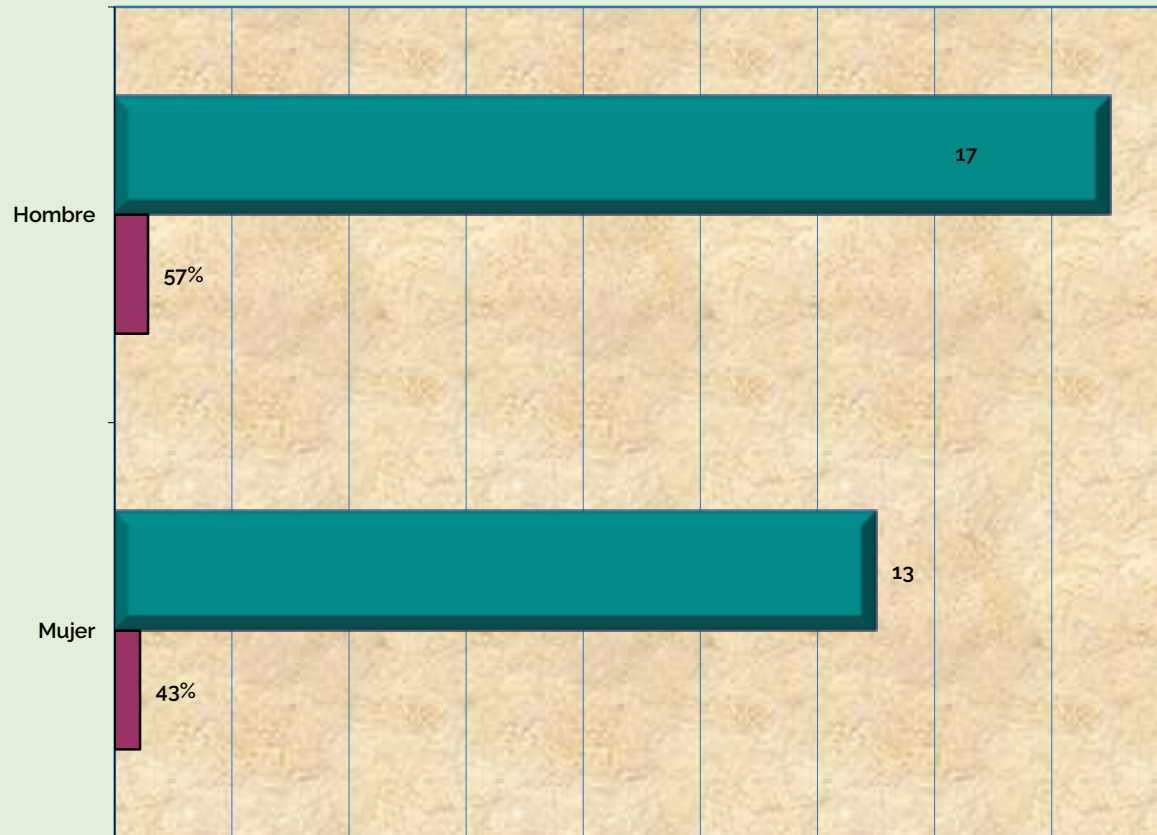
PTCCO UEIDCNCF 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO UEIDCNCF 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de las mujeres fue inferior por 14 puntos porcentuales a la de los hombres.

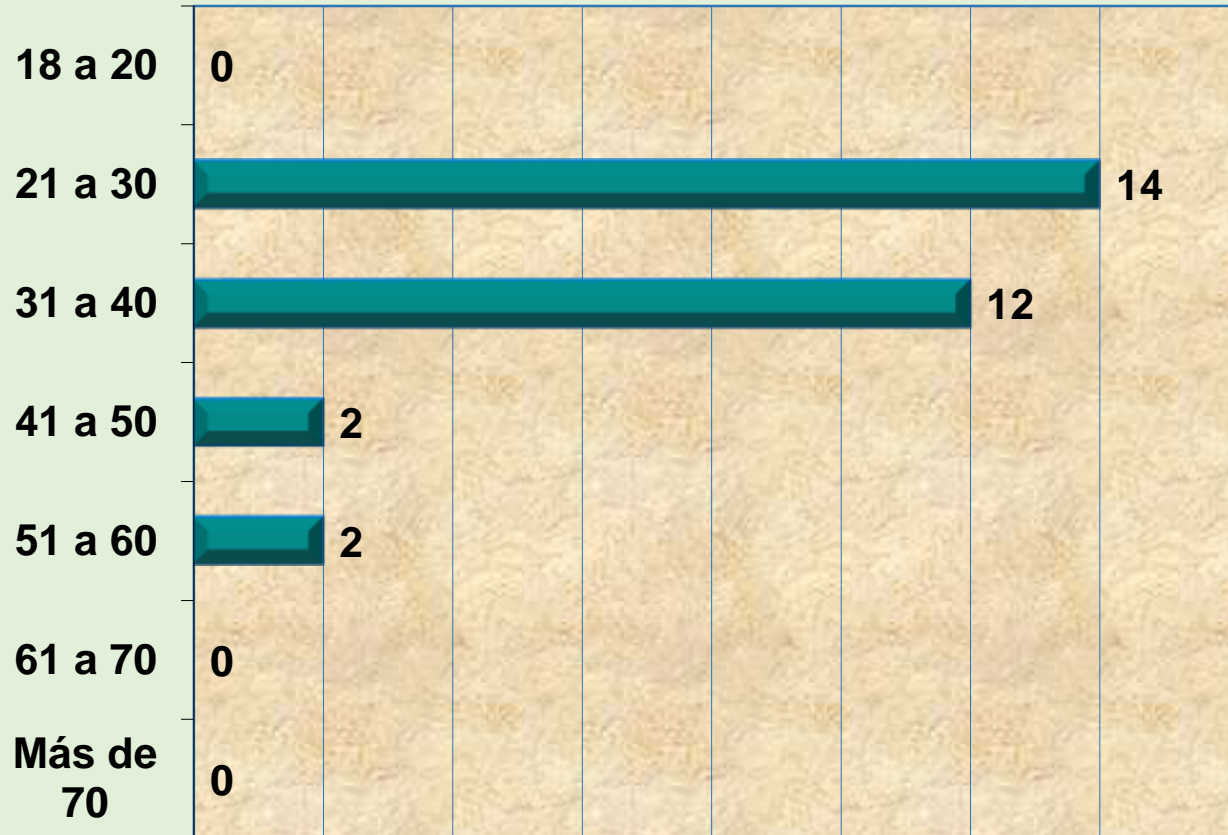


PTCCO UEIDCNCF 2019

Edad

26 (86%) personas encuestadas en la UEIDCND CF, tienen menos de 40 años, 4 (14%) son de edad mediana.

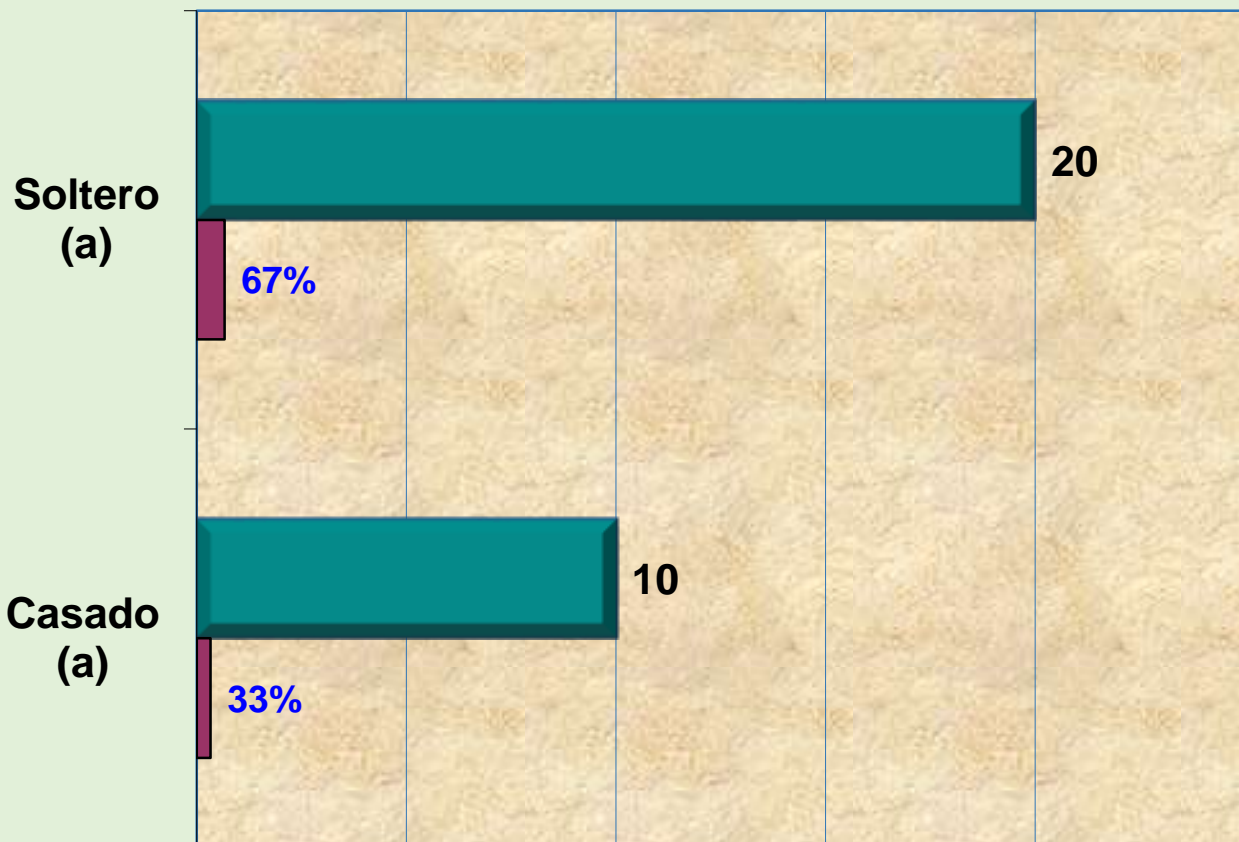
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO UEIDCNCF 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros en la UEIDCND CF fue superior en 34 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO UEIDCNCF 2019

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



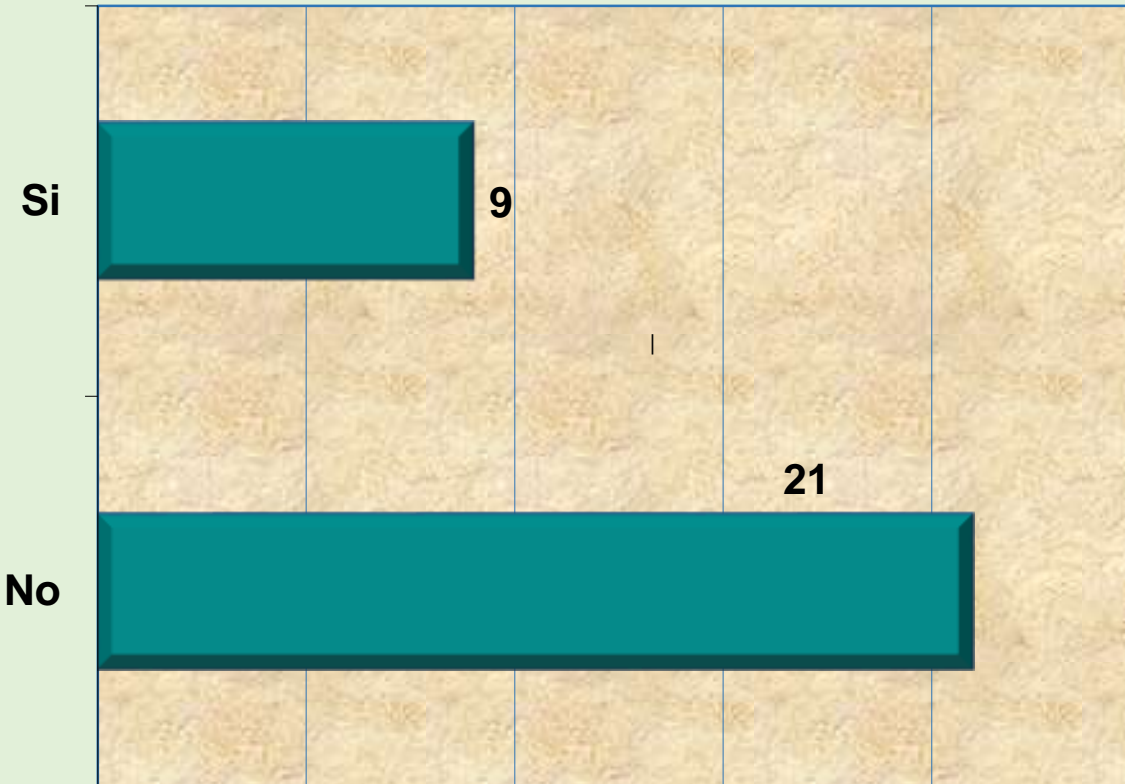
Nivel de Estudios

El 80% de los encuestados en la UEIDCND CF tienen licenciatura completa, el 3% ostenta estudios superiores, mientras que 1 personas tienen preparatoria incompleta.



PTCCO UEIDCNCF 2019

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



Servicio de Carrera

1 de cada 3 personas encuestadas de la UEIDCND CF percibe que ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO UEIDCNF 2019

Estudios actuales

8 personas de la UEIDCNDCF 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





PTCCO FGR 2019

Nivel de Puesto

Dos persona de la UEIDCND CF de 3 que participaron en la ECCO se compone de personal operativo y de enlace, 1 de cada 3 es mando medio y una persona mando superior.

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





PTCCO UEIDCNCF 2019

Años en el Sector Privado

60% de los participantes de la UEIDCNCDF en la ECCO tienen experiencia en el sector privado, mientras que el 40% nunca ha trabajado en este sector.

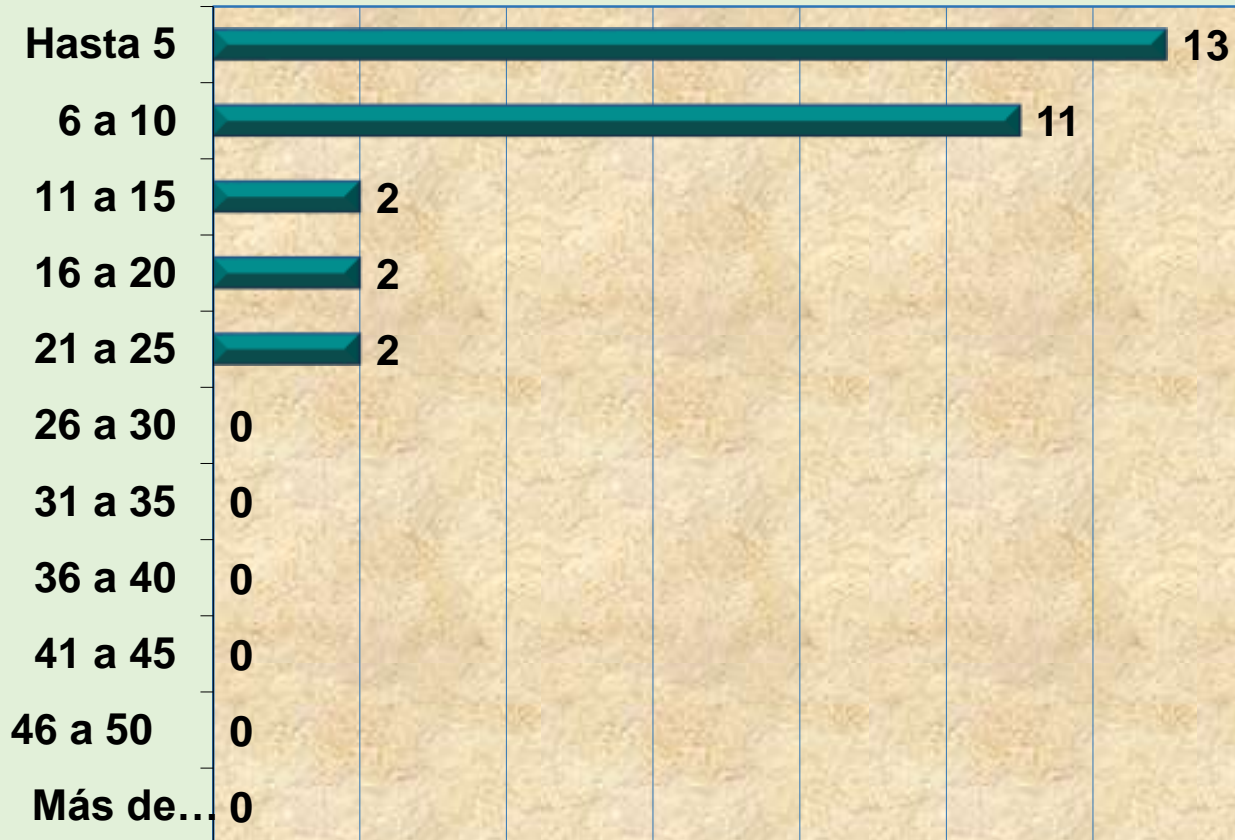
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO UEIDCNCF 2019

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



Años en el Sector Público

Casi 6 de cada 10 personas encuestadas de la UEIDCNDCE (56%), es experto y versado en el Sector Público.

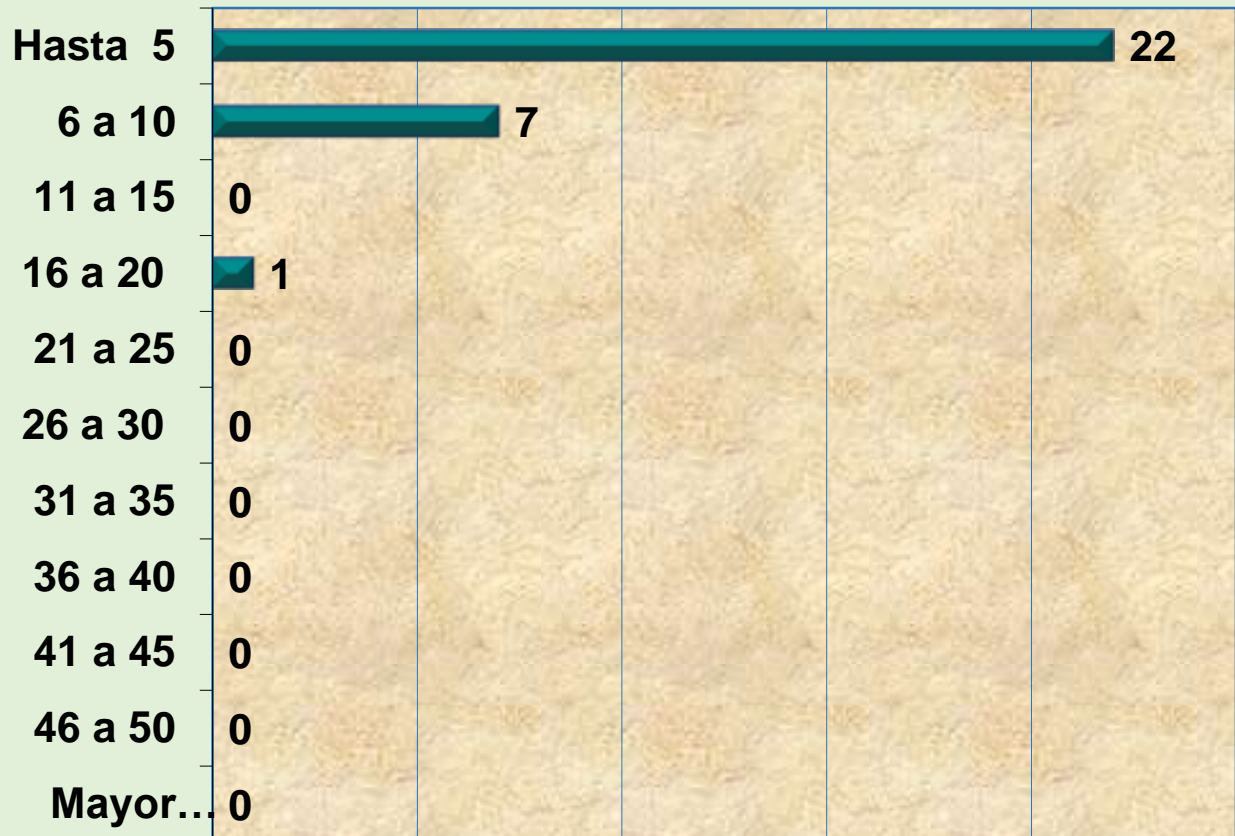


PTCCO UEIDCNCF 2019

Años en el puesto actual

7 de cada 10 personas encuestadas de la UEIDCNCF, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

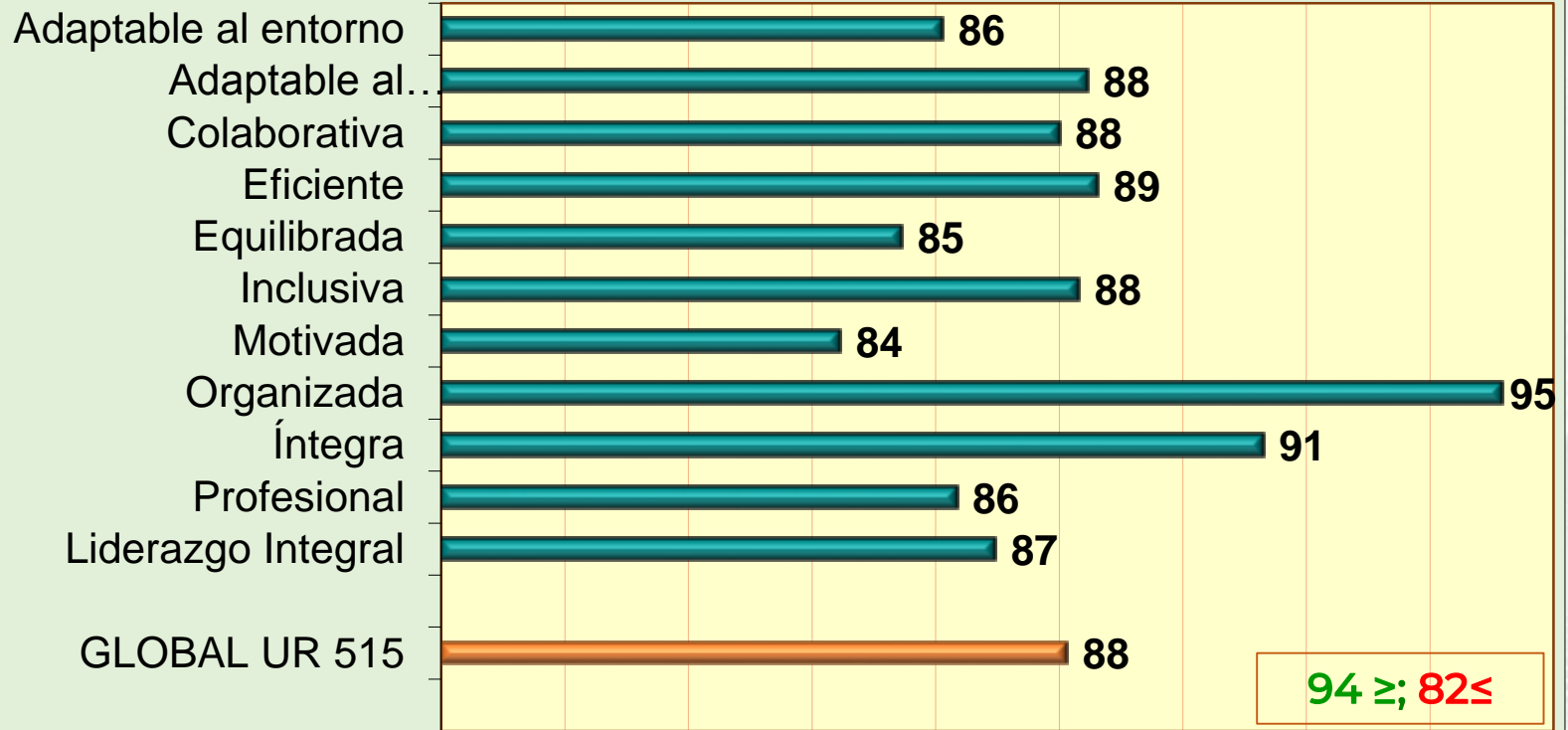
PTCCO UEIDCNCF 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO UEIDCNCF 2019

Cómo es la UEIDCNCDF: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional / 2018



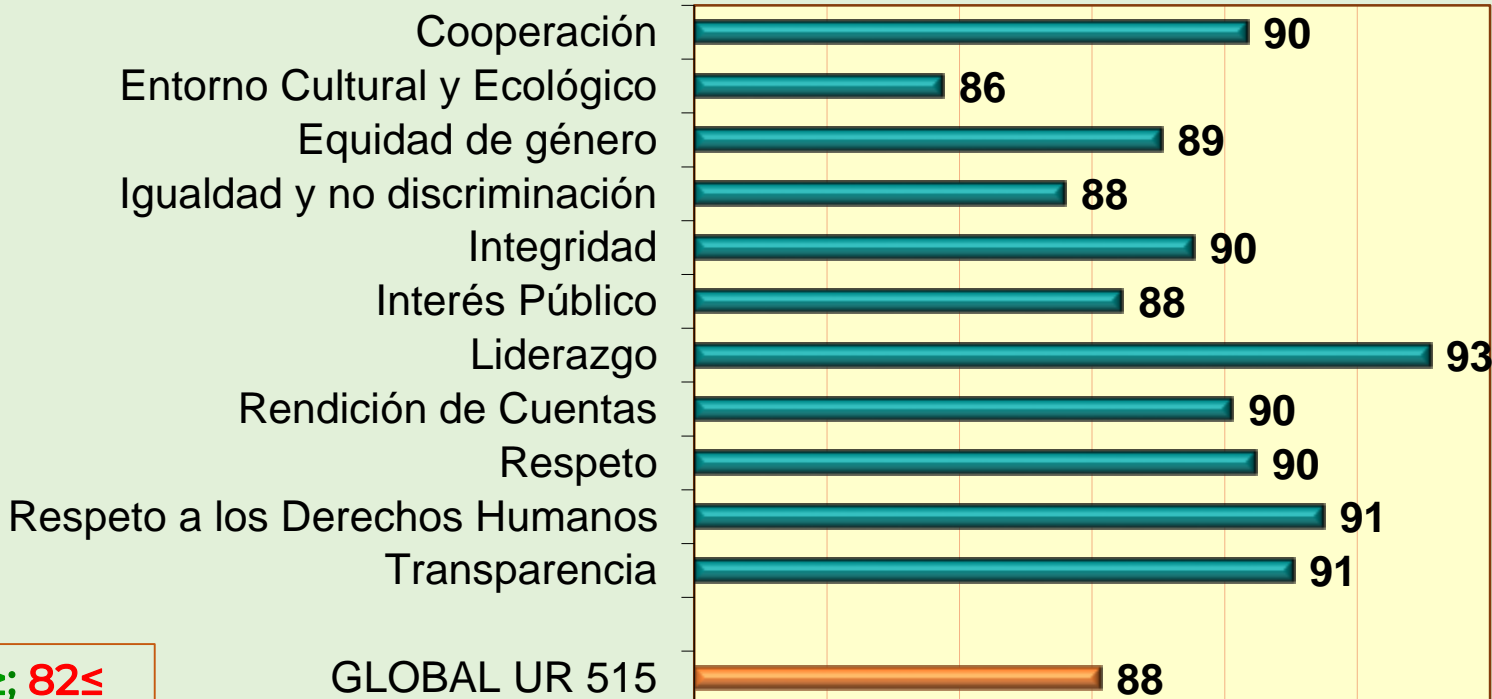
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Unidad Especializada organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y equilibrar al personal de la UEIDCNCDF.



PTCCO UEIDCNCF 2019

*Vivencia de Valores
en la UEIDCNCDF :*

ECCO / Valores 2018

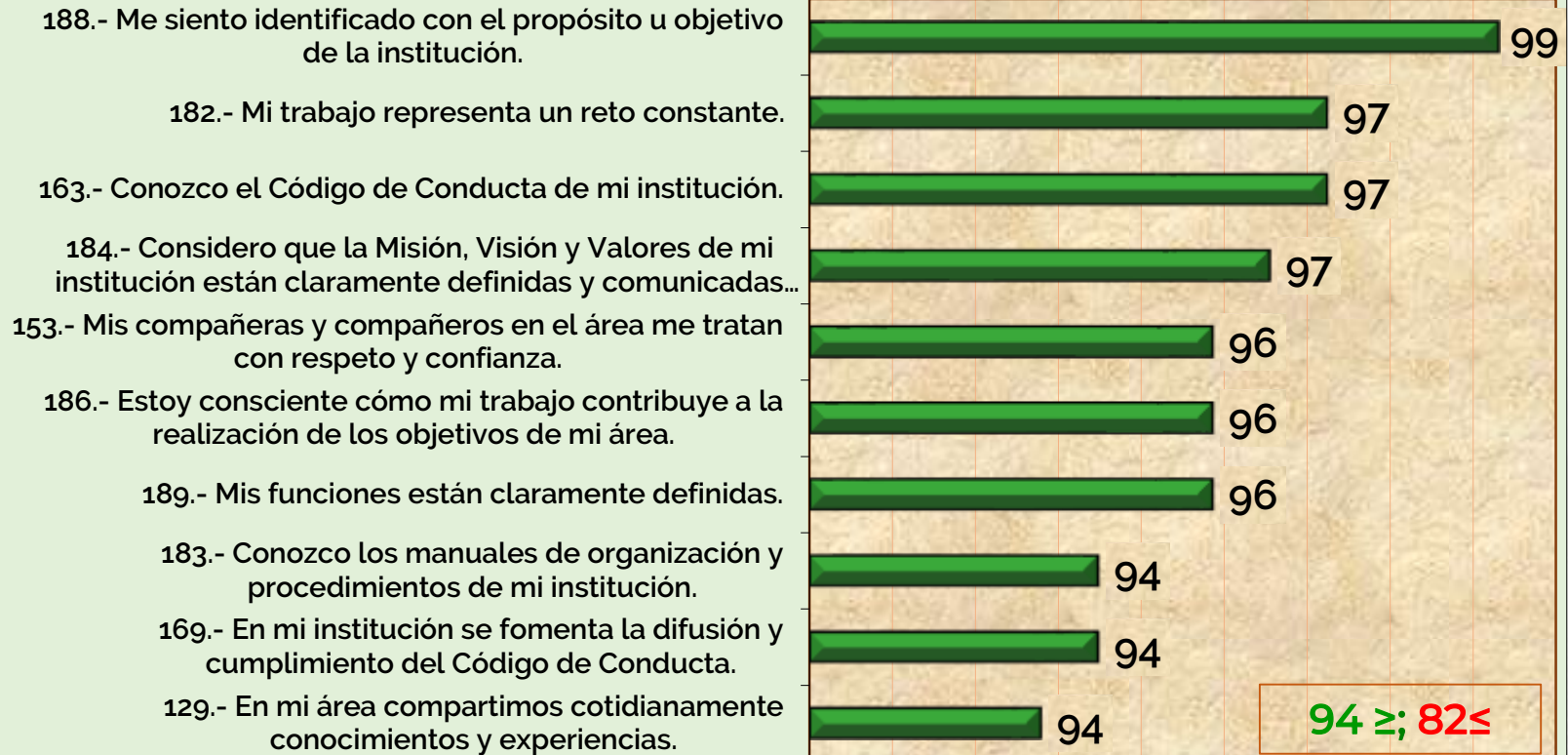


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la UEIDCNCDF las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar la percepción del Entorno Cultural y Ecológico y el Interés Público.



PTCCO UEIDCNCF 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UEIDCNCDF / 2018



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



PTCCO UEIDCNCF 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UEIDCNCF / 2018



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

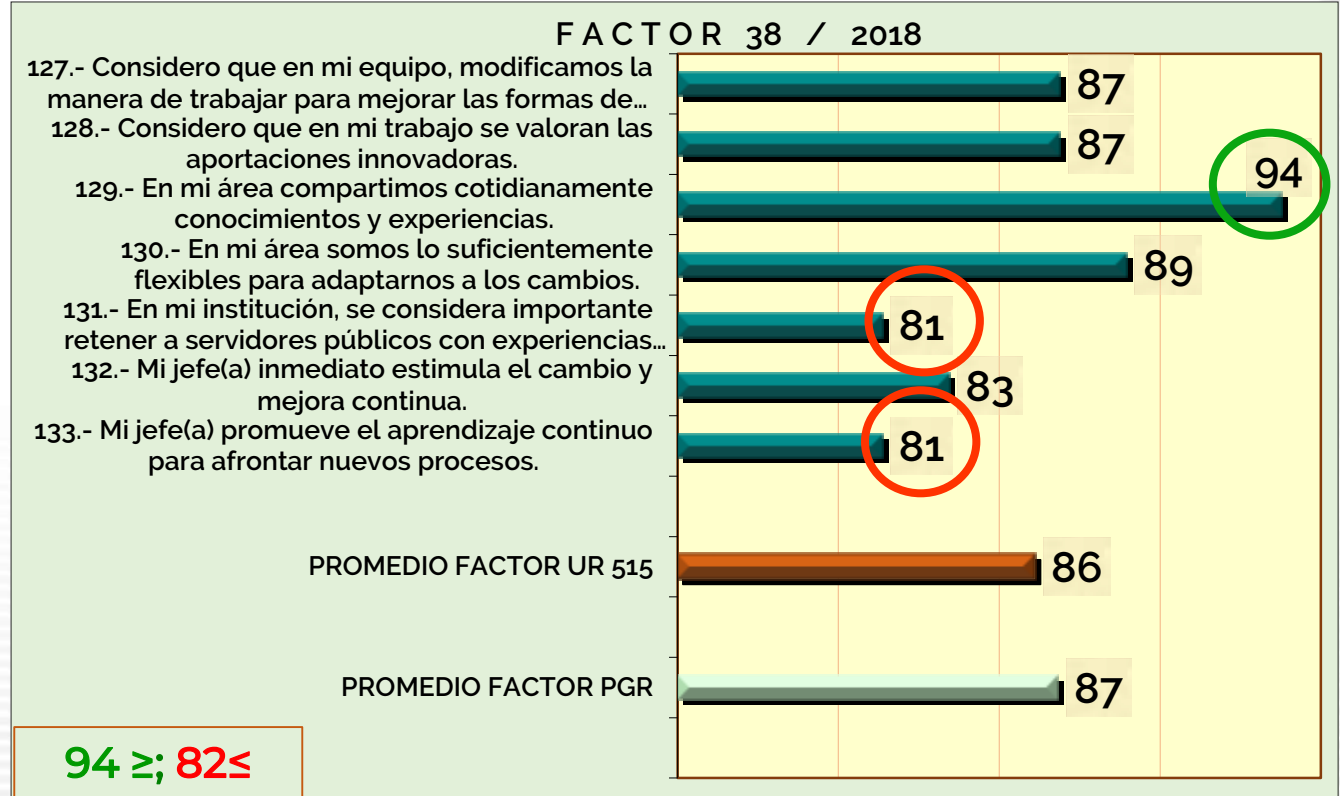
PTCCO UEIDCNCF 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO UEIDCNCF 2019

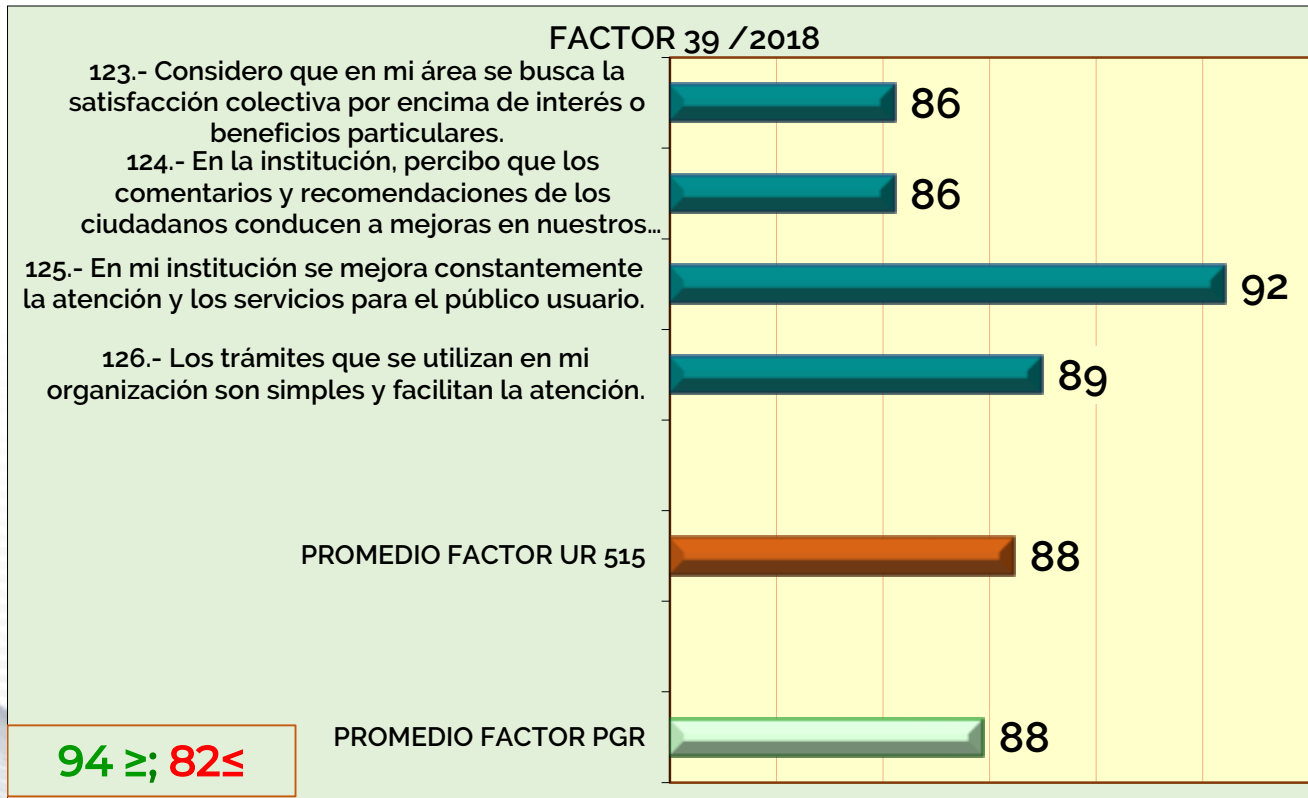
La UEIDCNDCF es Adaptable al entorno



Las y los servidores públicos encuestados de la UEIDCNDCF consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que comparten cotidianamente conocimientos y experiencias.



PTCCO UEIDCNCF 2019



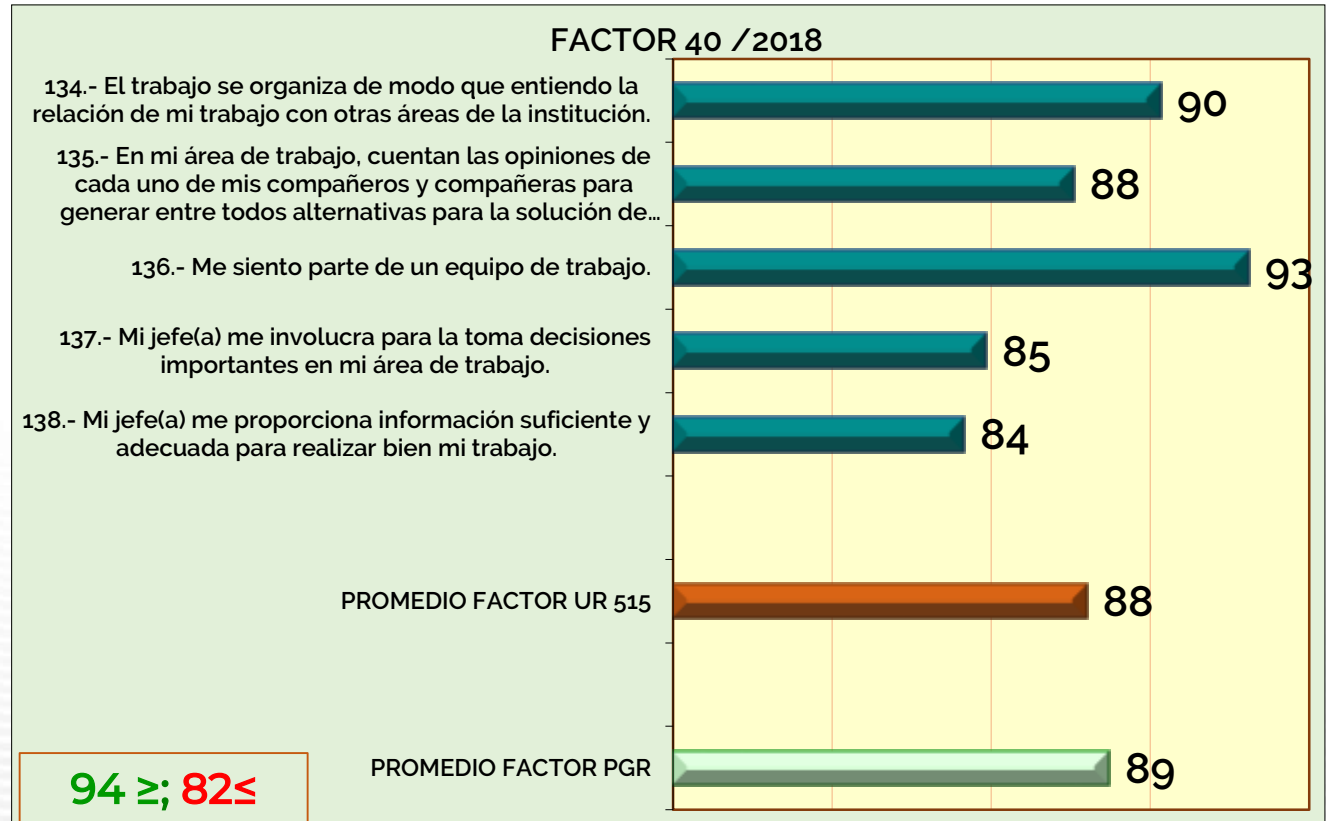
La UEIDCNCDF es Adaptable al ciudadano



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

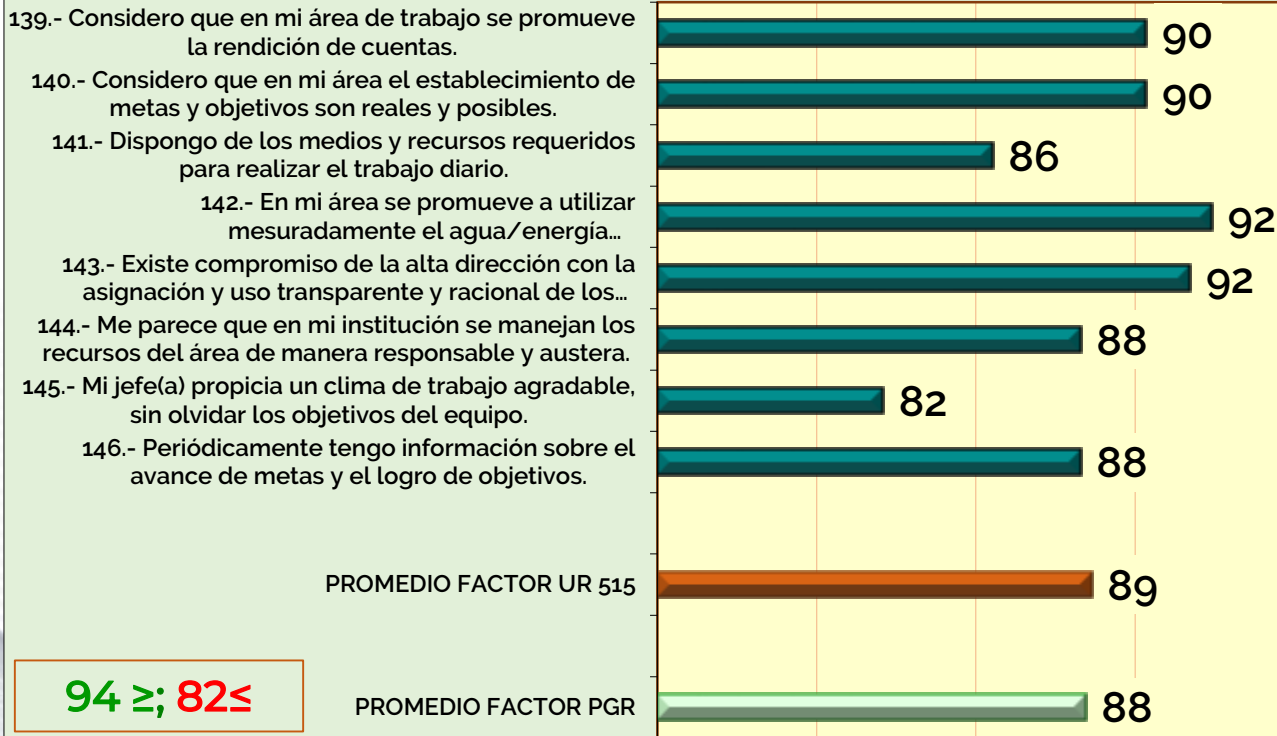
PTCCO UEIDCNCF 2019

La UEIDCNCF es
Colaborativa



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

FACTOR 41 / 2018



La UEIDCNDCF es Eficiente



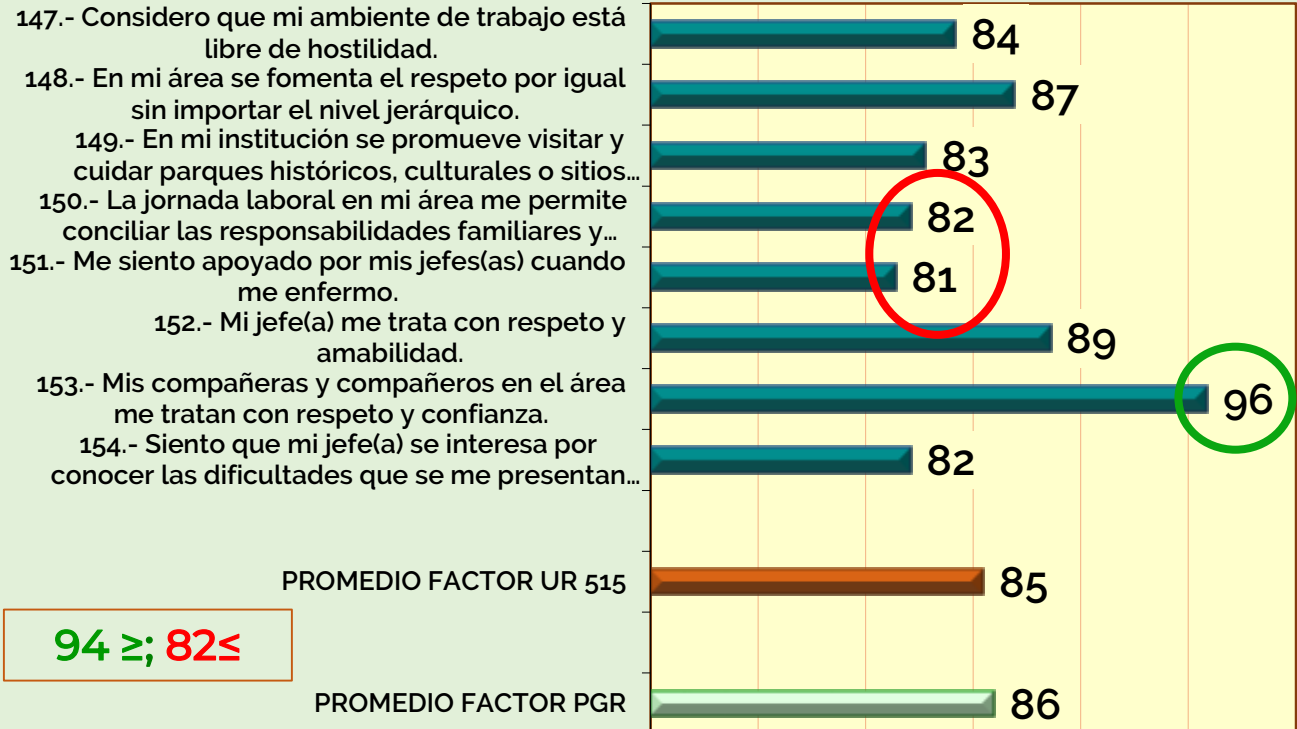
Se considera que la UEIDCNDCF promueve utilizar los recursos en forma transparente y racional, así como la rendición de cuentas. En contraparte, los mandos podrían propiciar un mejor clima de trabajo, sin olvidar los objetivos del equipo.

PTCCO UEIDCNCF 2019

La UEIDCNCF es Equilibrada



FACTOR 42 /2018

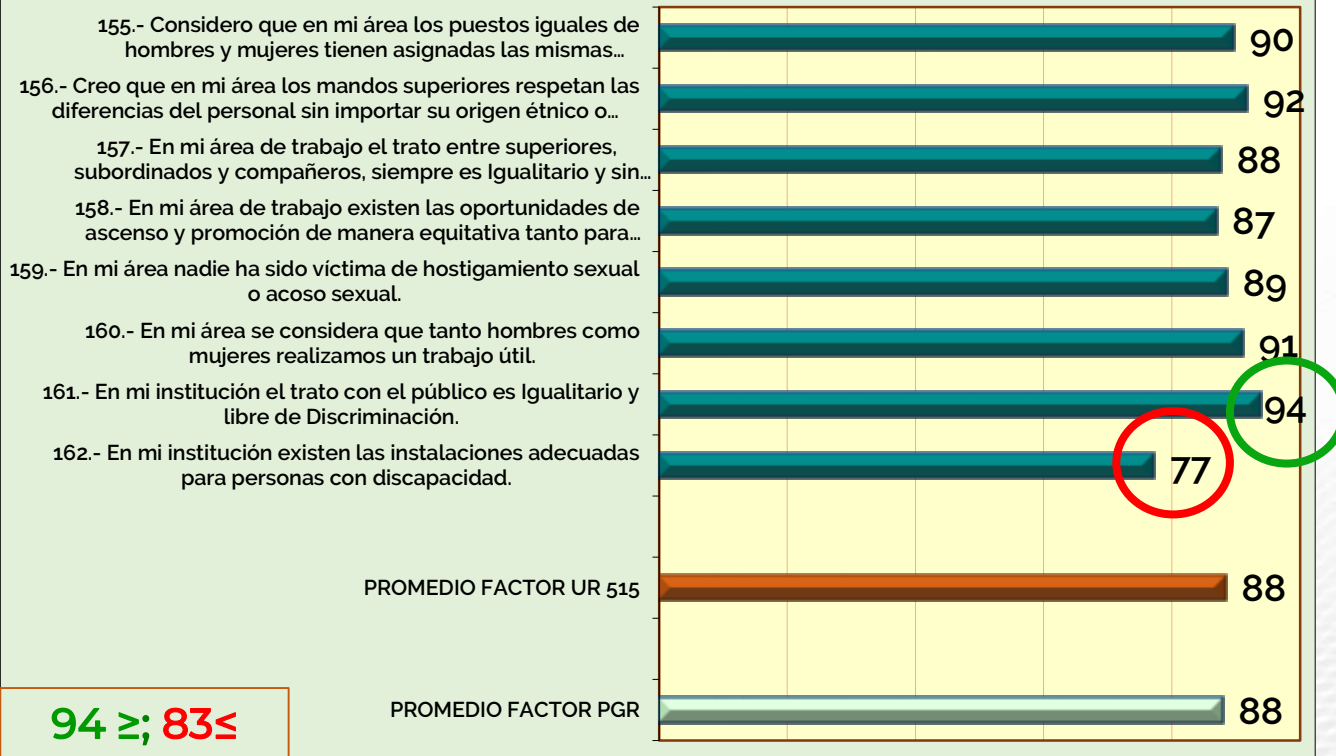


94 ≥; 82 ≤

Las personas encuestadas de la UEIDCNCF consideran que tanto los jefes y los compañeros, se tratan con respeto, confianza y amabilidad, por otro lado, se podría mejorar el apoyo que los jefes dan a sus subordinados cuando se enferman.



FACTOR 46 / 2018



La UEIDCNDCF es Inclusiva



Se percibe que el trato de la UEIDCNDCF al público es igualitario y libre de discriminación; asimismo, se considera que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil. Se observa que se podrían mejorar las instalaciones para personas con discapacidad



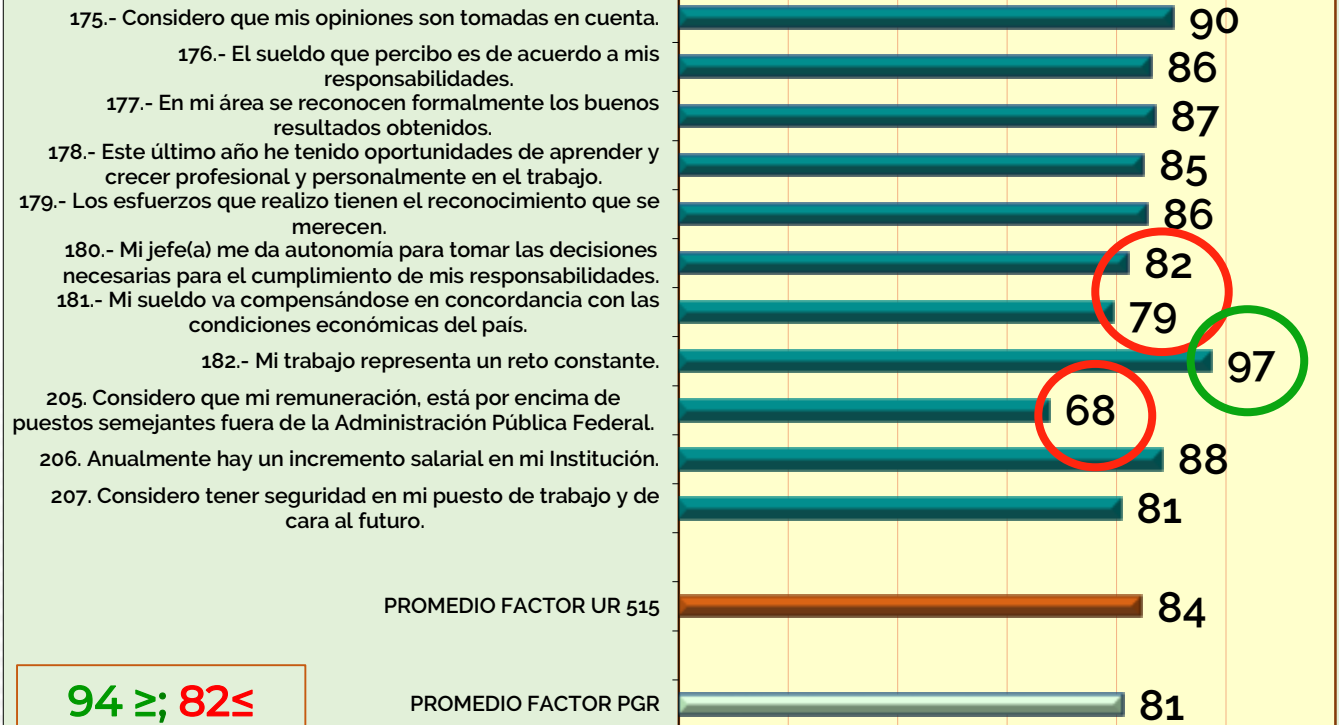
PTCCO UEIDCNCF 2019

La UEIDCNCDF es
Motivada

84



FACTOR 47 /2018

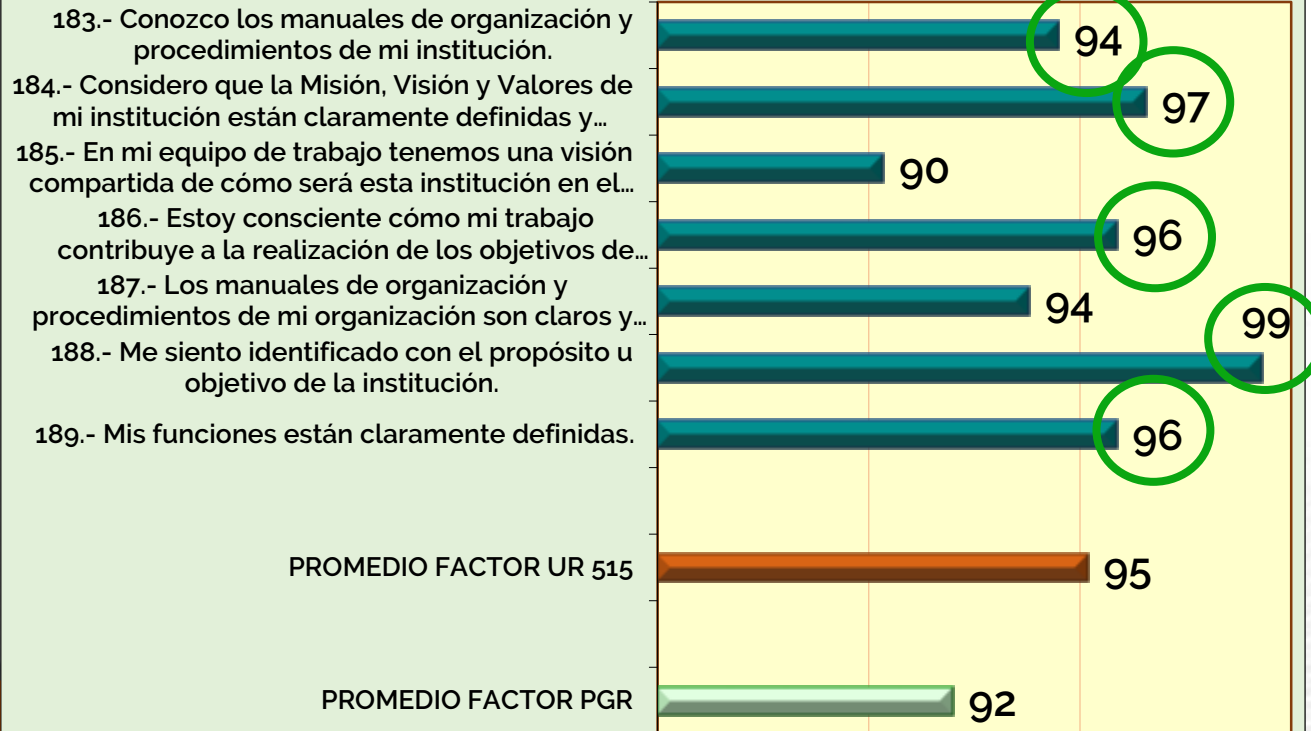


94 ≥; 82 ≤

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. Por otro lado, se percibe que el trabajo en la UEIDCNCDF representa un reto constante.

PTCCO UEIDCNCF 2019

FACTOR 48 /2018



La UEIDCNCDF es Organizada

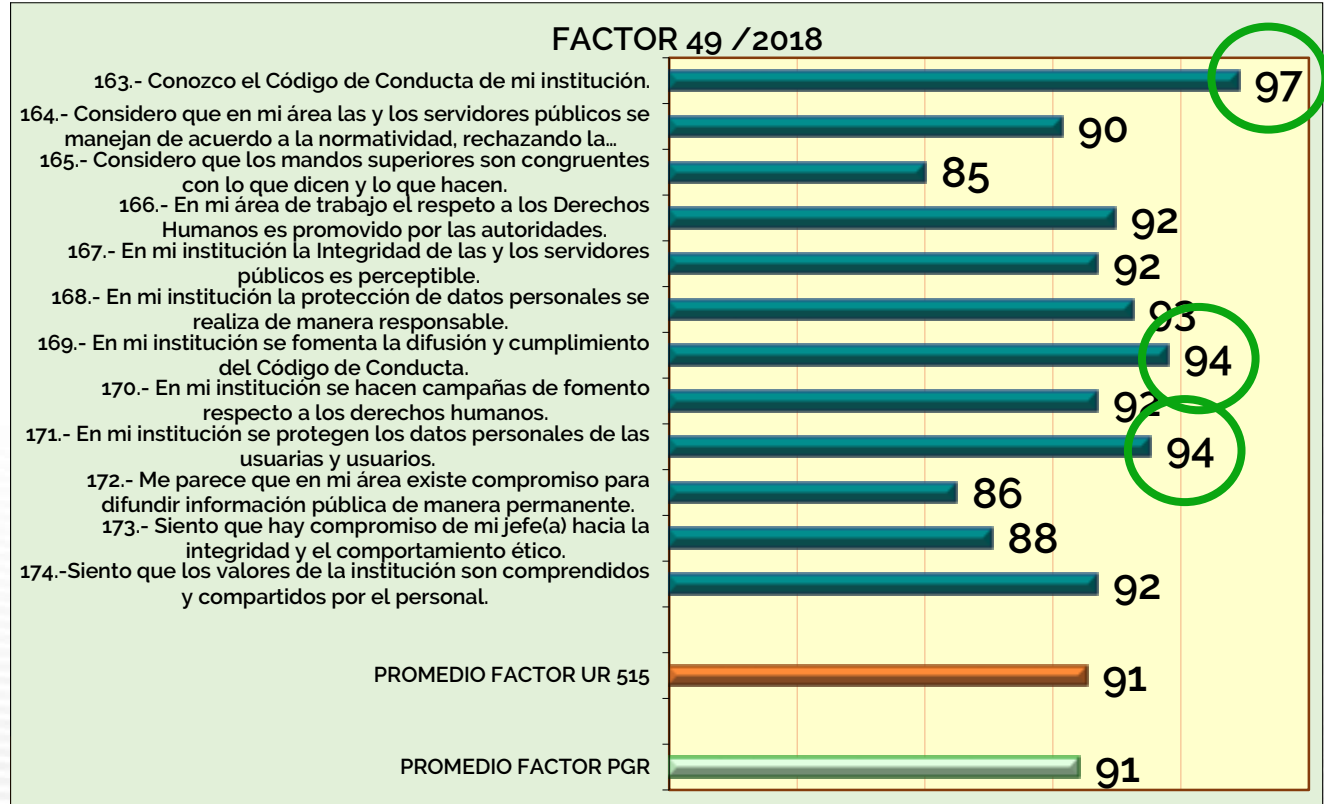


Las y los servidores públicos de la SEIDF se sienten identificados con sus objetivos y cómo su trabajo contribuye a realizarlos; asimismo, manifiesta una clara definición en sus funciones y en la Misión, Visión y Valores de la Institución. Por otra parte, en el momento de aplicar la encuesta, se siente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



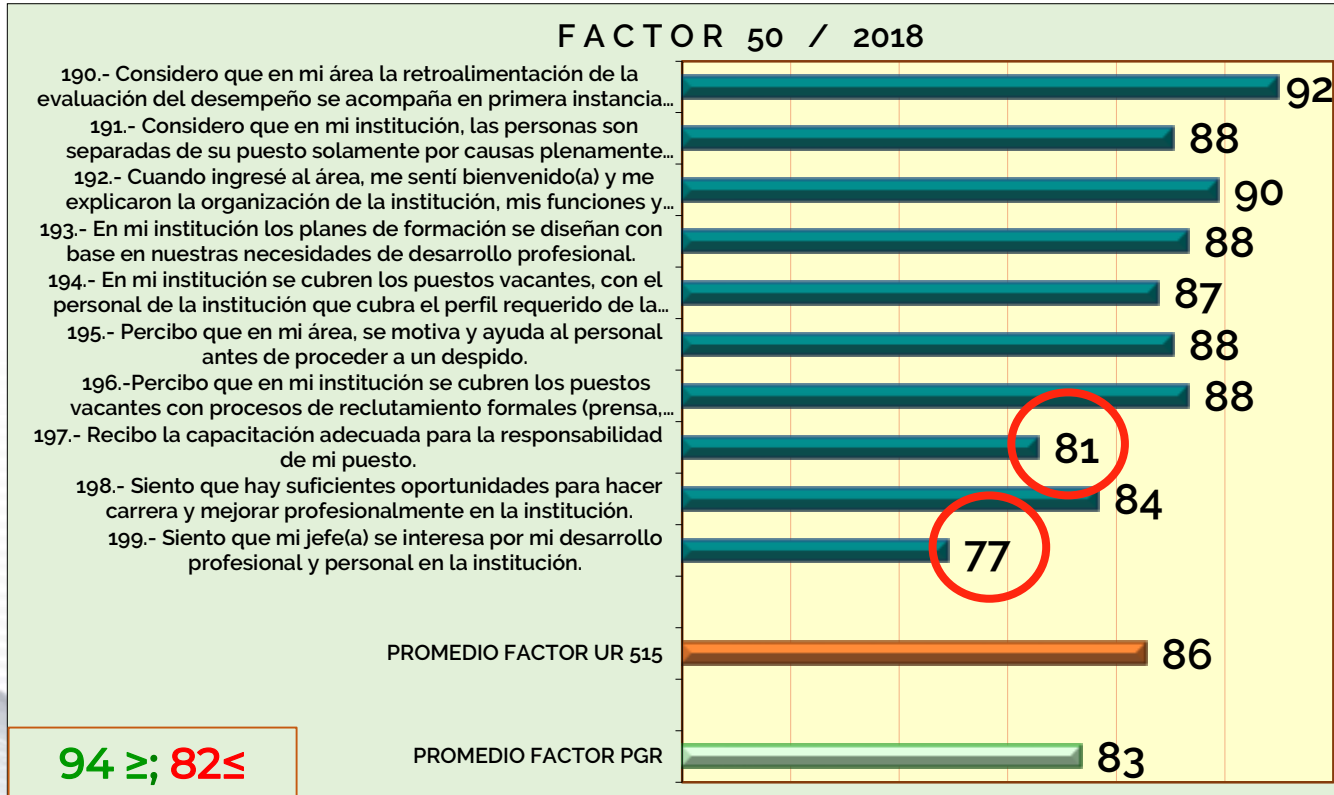
PTCCO UEIDCNCF 2019

La UEIDCNCF es
Íntegra



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

PTCCO UEIDCNCF 2019



La UEIDCNCDF es Profesional

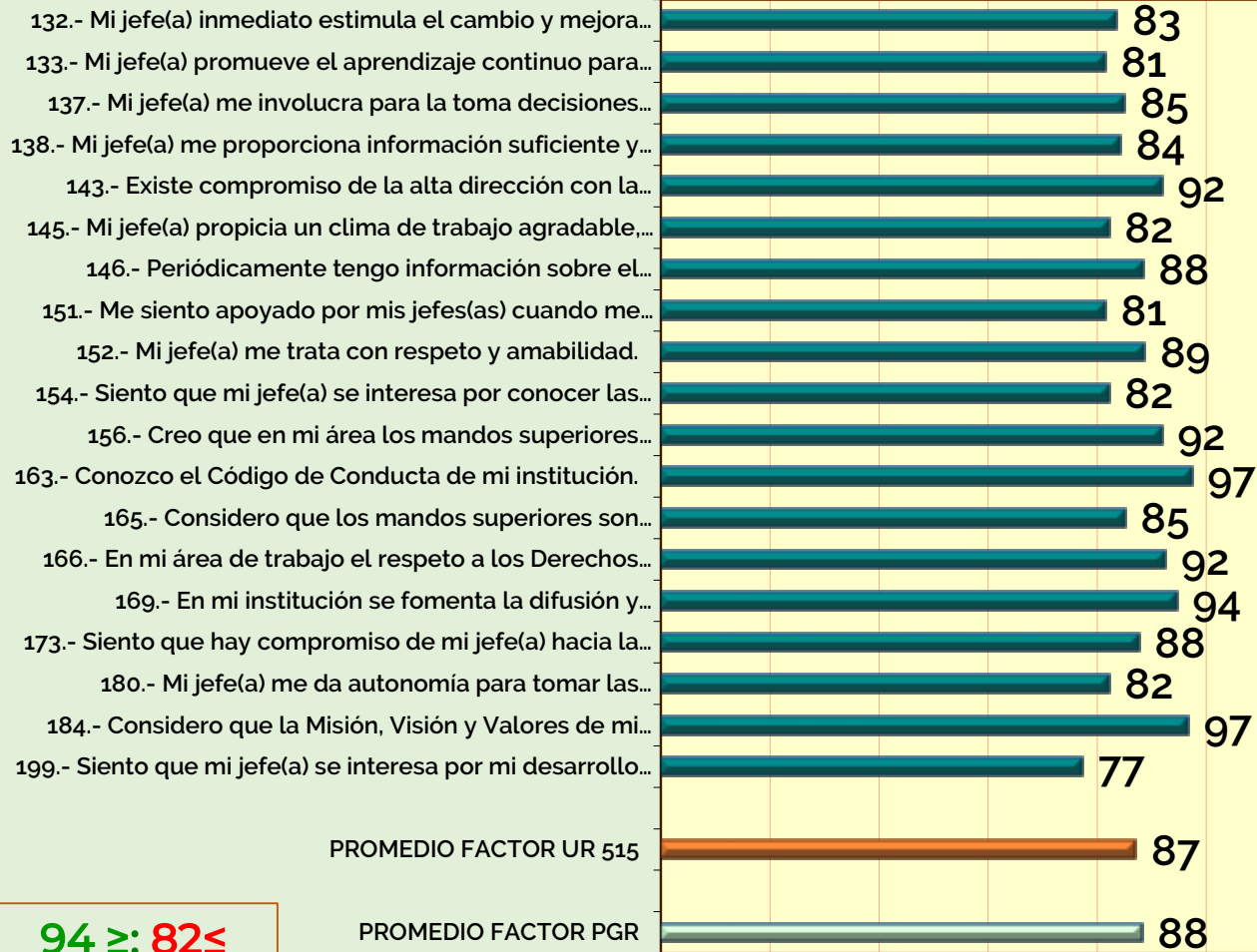


Se percibe que los jefes de la UEIDCNCDF podrían motivar a los subordinados a asistir a la capacitación enfocada a la responsabilidad de cada puesto y de ésta forma, mostrar un mayor interés por su desarrollo profesional y personal en la Institución.



PTCCO UEIDCNCF 2019

FACTOR 52 /2018



94 ≥; 82 ≤

Liderazgo
Integral

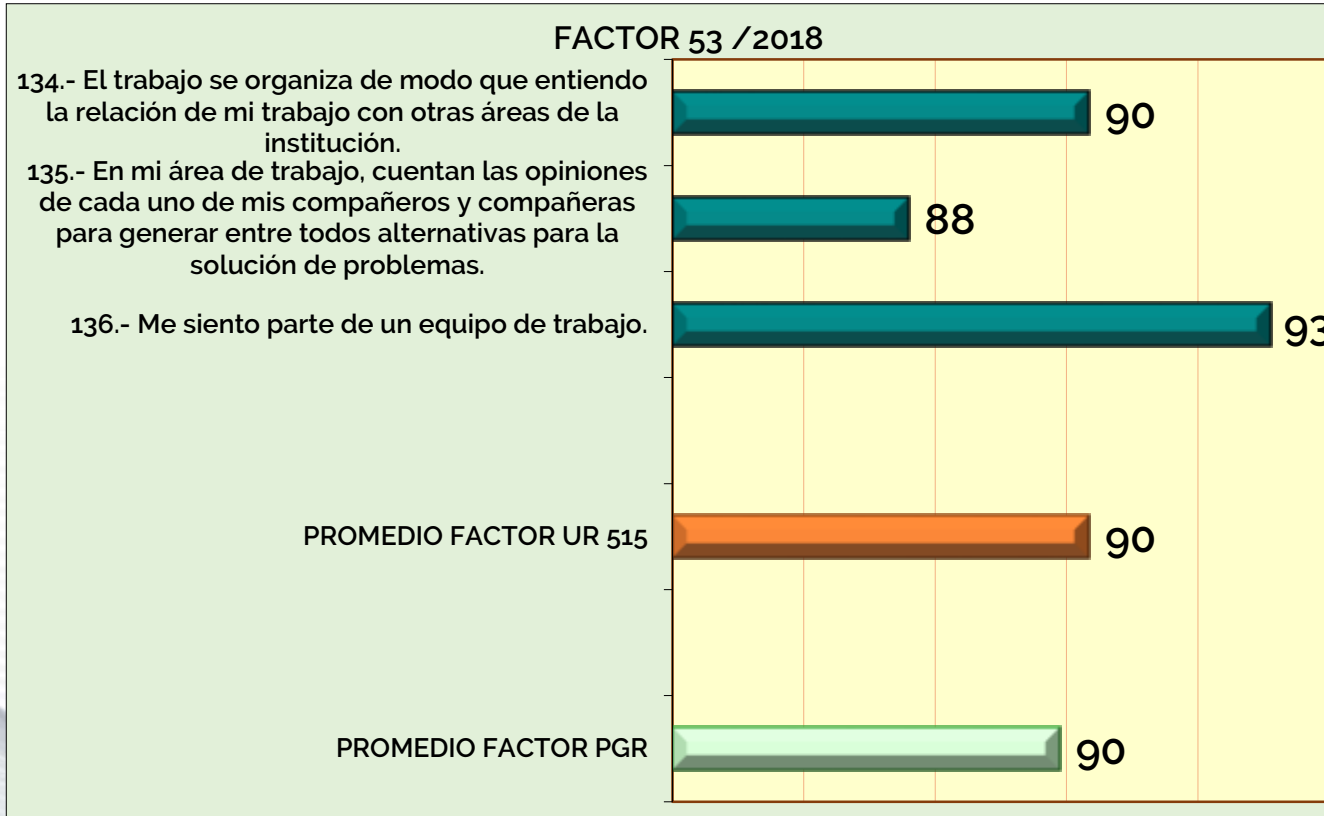


Esta gráfica presenta a la UEIDCND CF con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se tendrá que enfatizar en el desarrollo profesional.



Resultado de factores de Valores

PTCCO UEIDCNCF 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



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

PTCCO UEIDCNCF 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

86



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.

92

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

83

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

82

PROMEDIO FACTOR UR 515

86

PROMEDIO FACTOR PGR

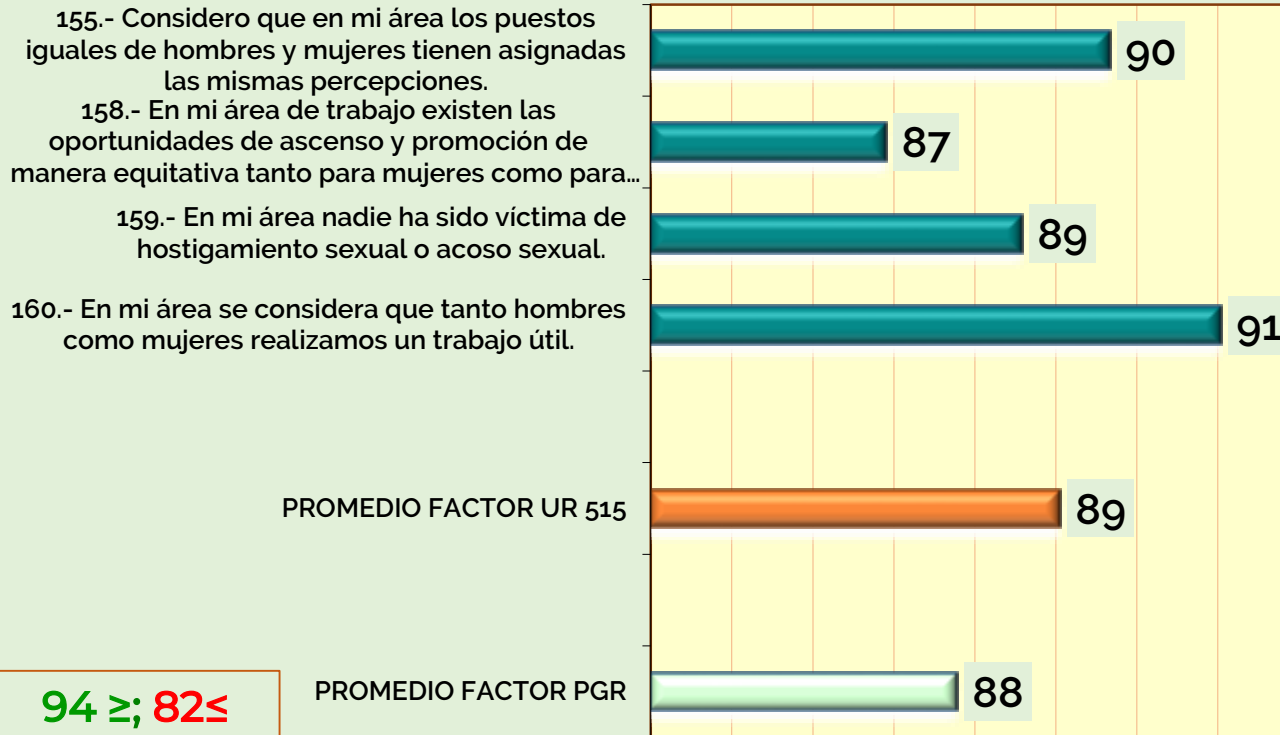
82

94 ≥; 82 ≤

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

PTCCO UEIDCNCF 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



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



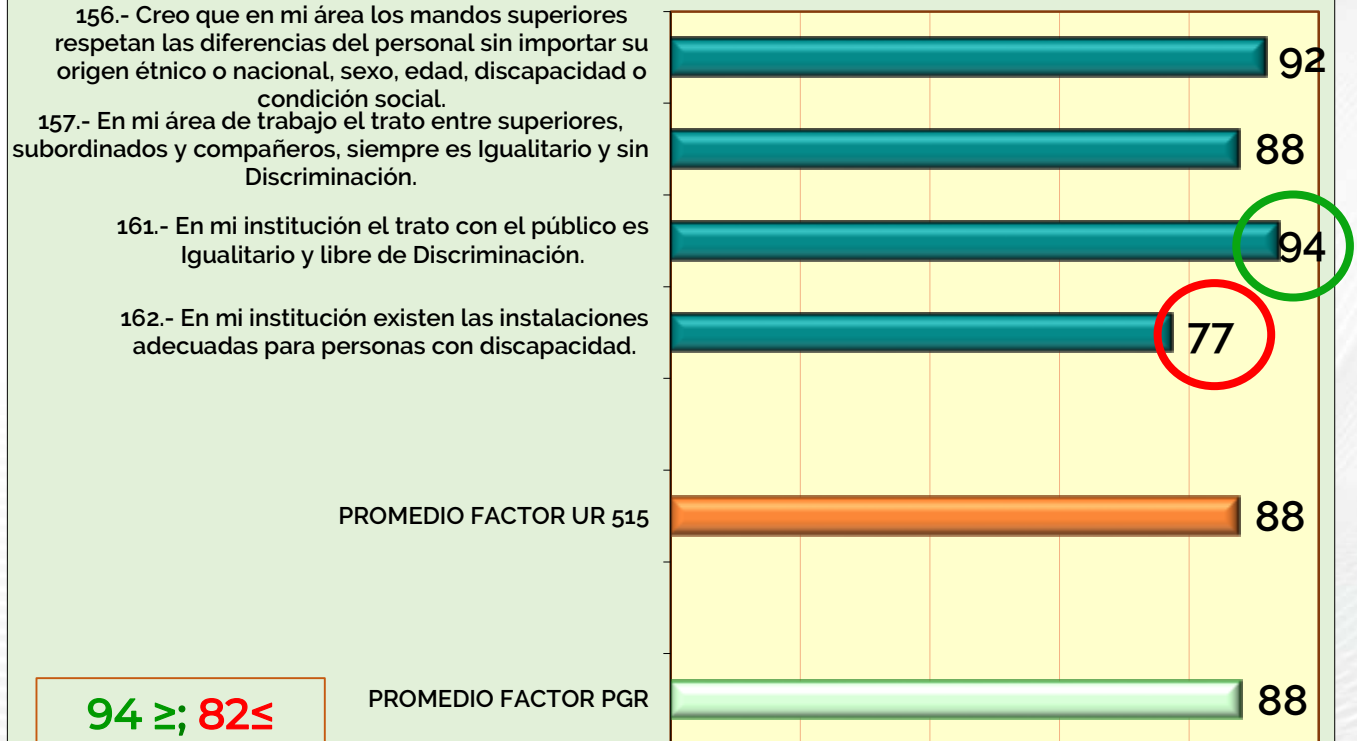
PTCCO UEIDCNCF 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

91



FACTOR 56 / 2018



94 ≥; 82 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de UEIDCND CF prestan sus servicios al público en general de una forma igualitaria y libre de discriminación. Por otro lado, perciben que las instalaciones para personas con discapacidad en el inmueble de la Unidad podrían mejorar.

PTCCO UEIDCNCF 2019

FACTOR 57 / 2018

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

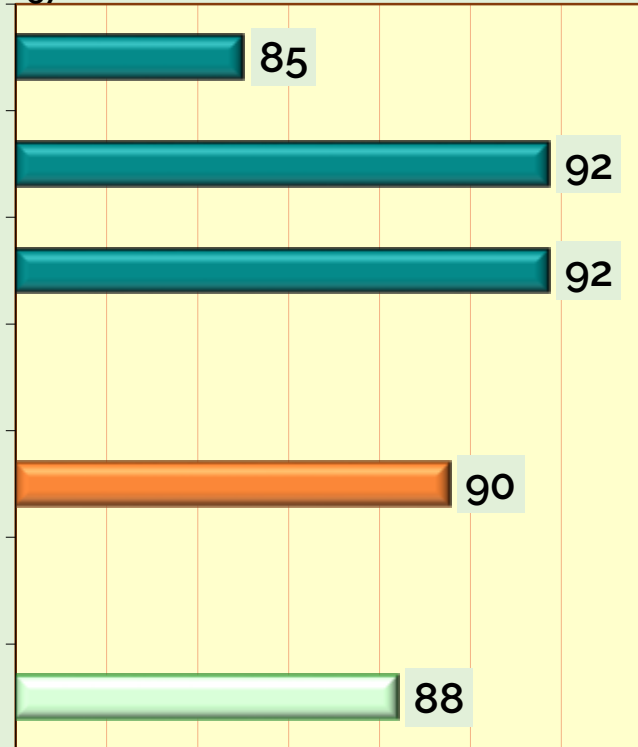
167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

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

PROMEDIO FACTOR UR 515

94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Integridad



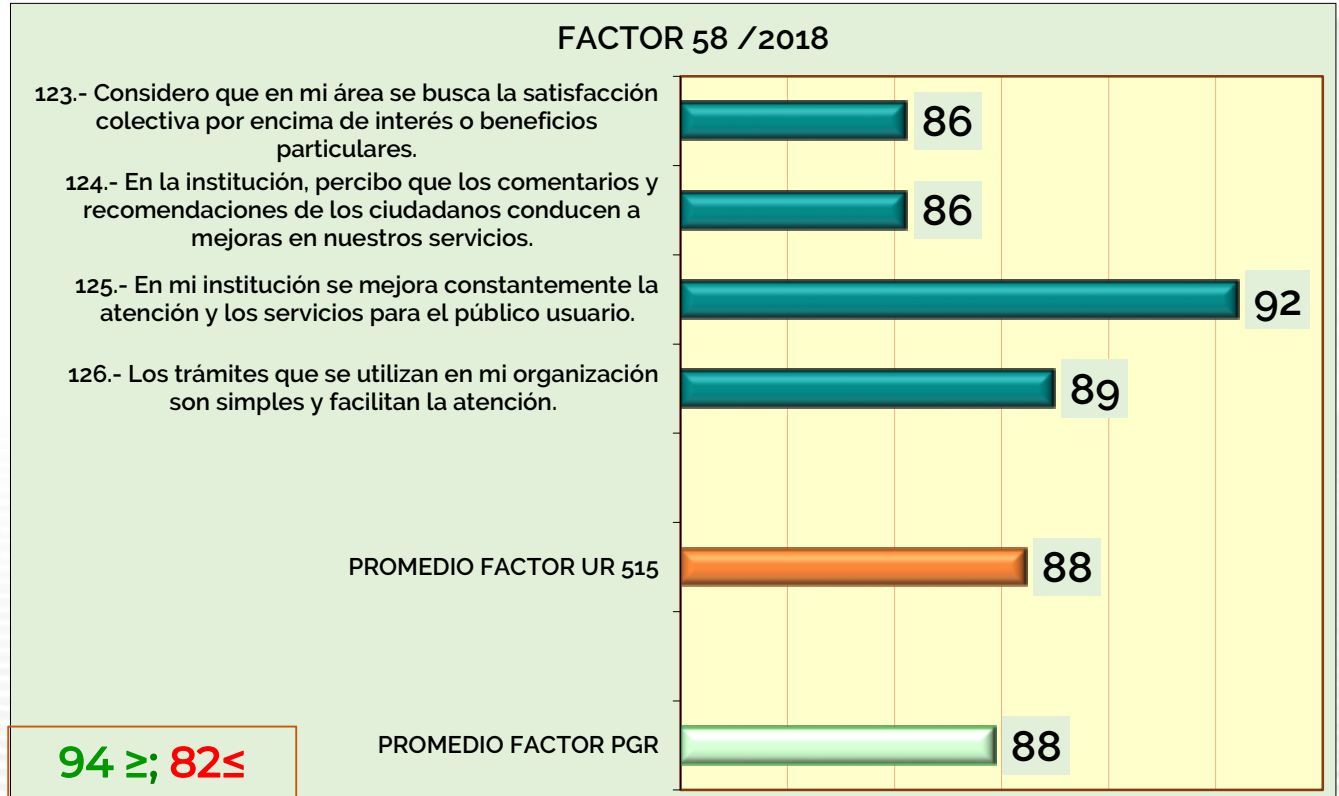
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la UEIDCNDCE, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO UEIDCNCF 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

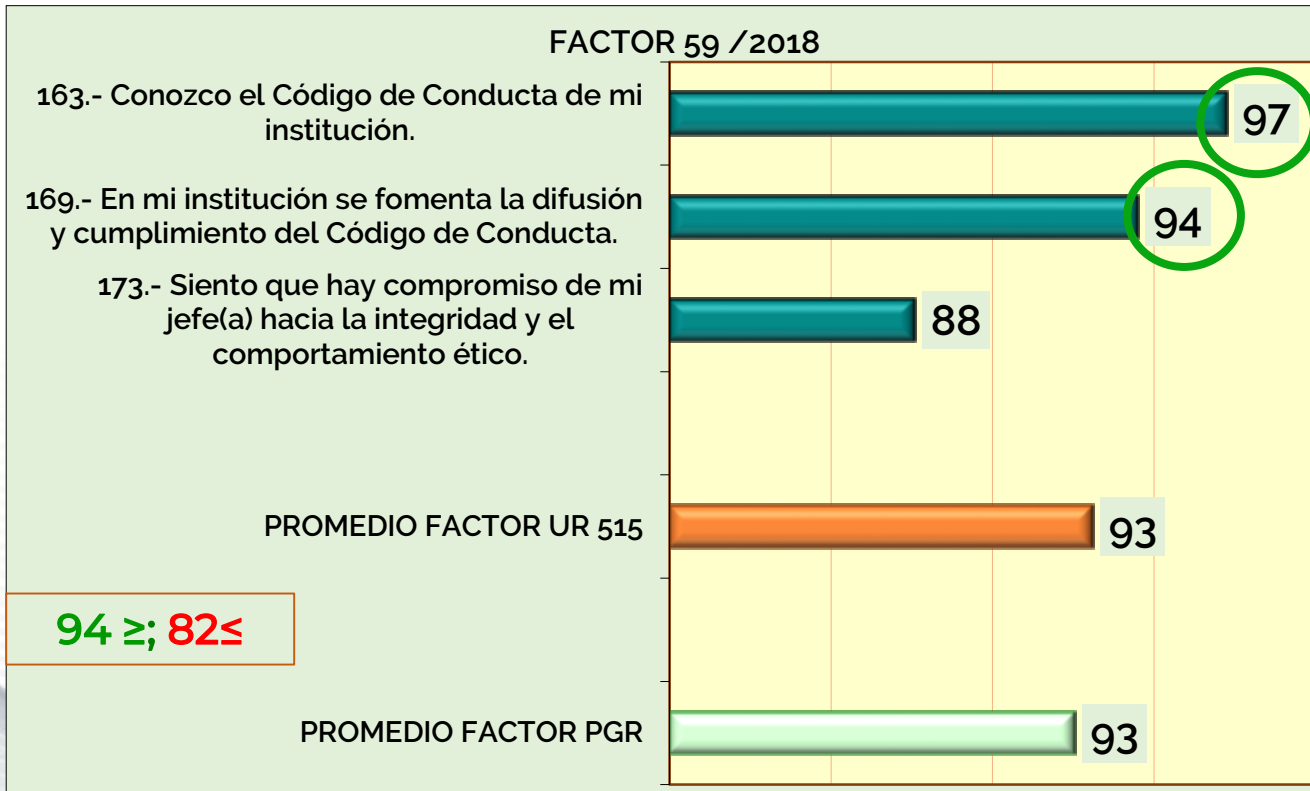
88



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



PTCCO UEIDCNCF 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo

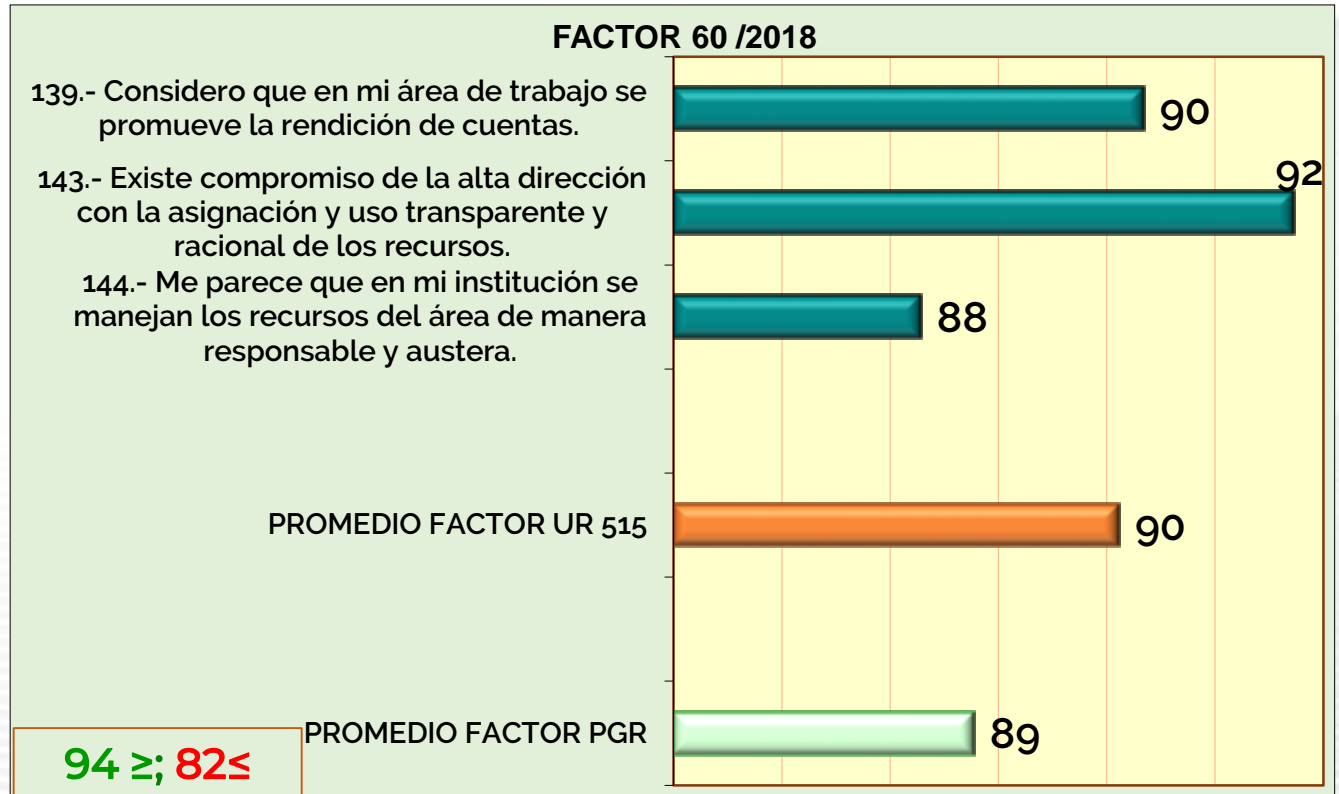


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO UEIDCNCF2019

Vivencia de Valores:
Rendición de
Cuentas



Se considera que los mandos superiores de la UEIDCNCDF asignan los recursos de una forma transparente y racional. 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 UEIDCNCF 2019

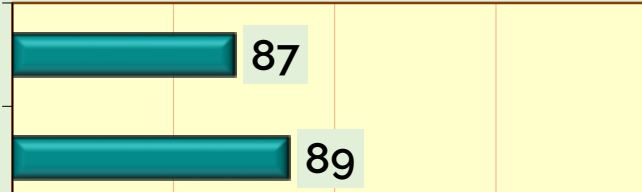
FACTOR 61 / 2018

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



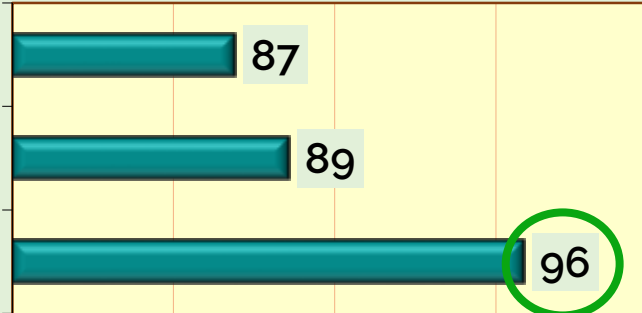
87

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



89

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



96

PROMEDIO FACTOR UR 515



90

94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



91

Vivencia de Valores:
Respeto

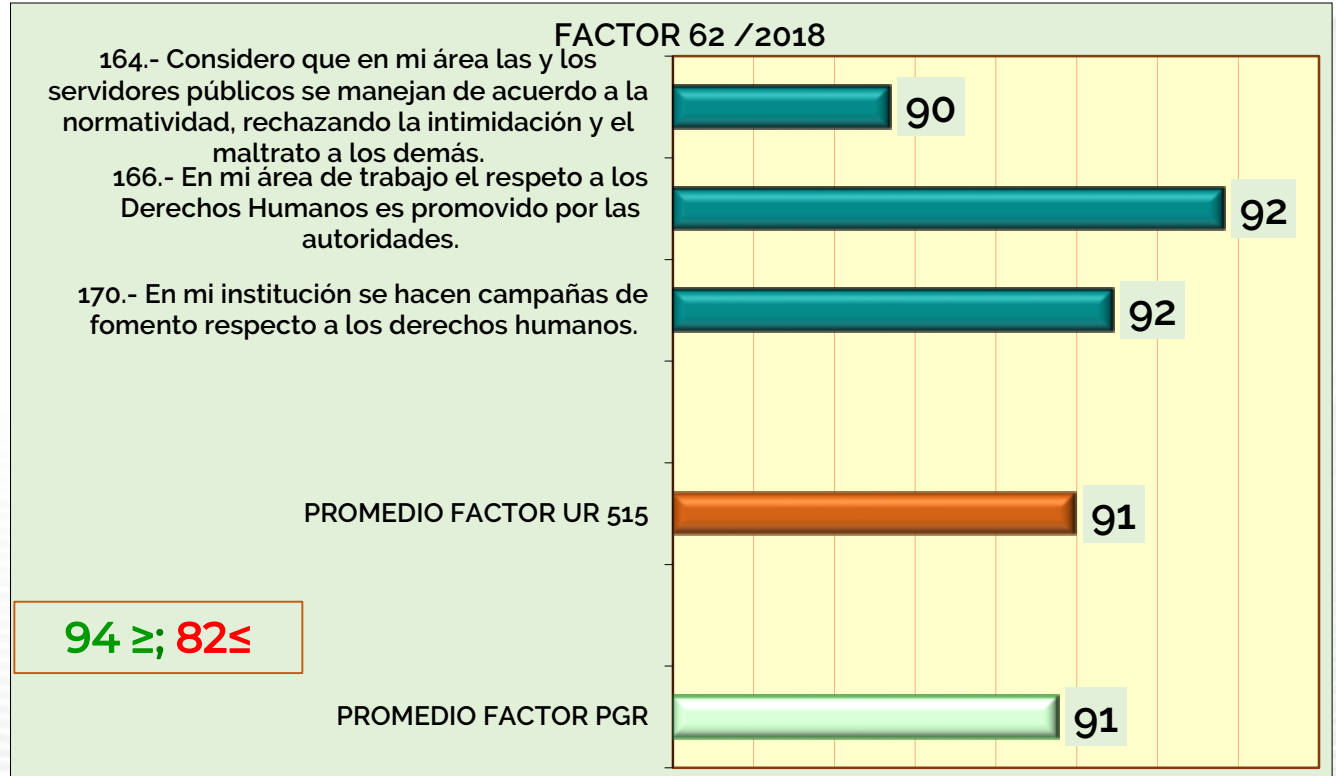


En las diferentes áreas que conforman la UEIDCNCDF, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO UEIDCNCF 2019

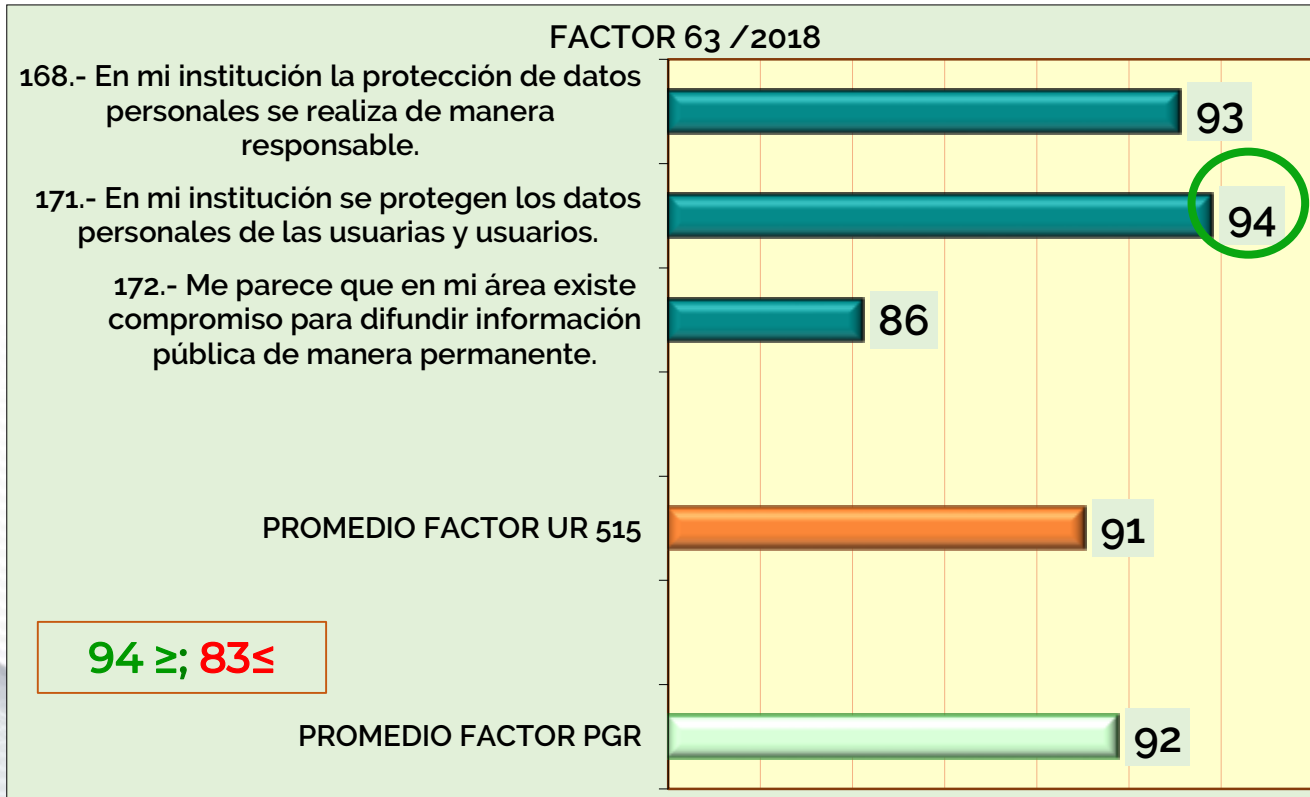
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



La calificación de este factor se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.



PTCCO UEIDCNCF 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la UEIDCND CF protegen de manera responsable, 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 UEIDCNCF 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

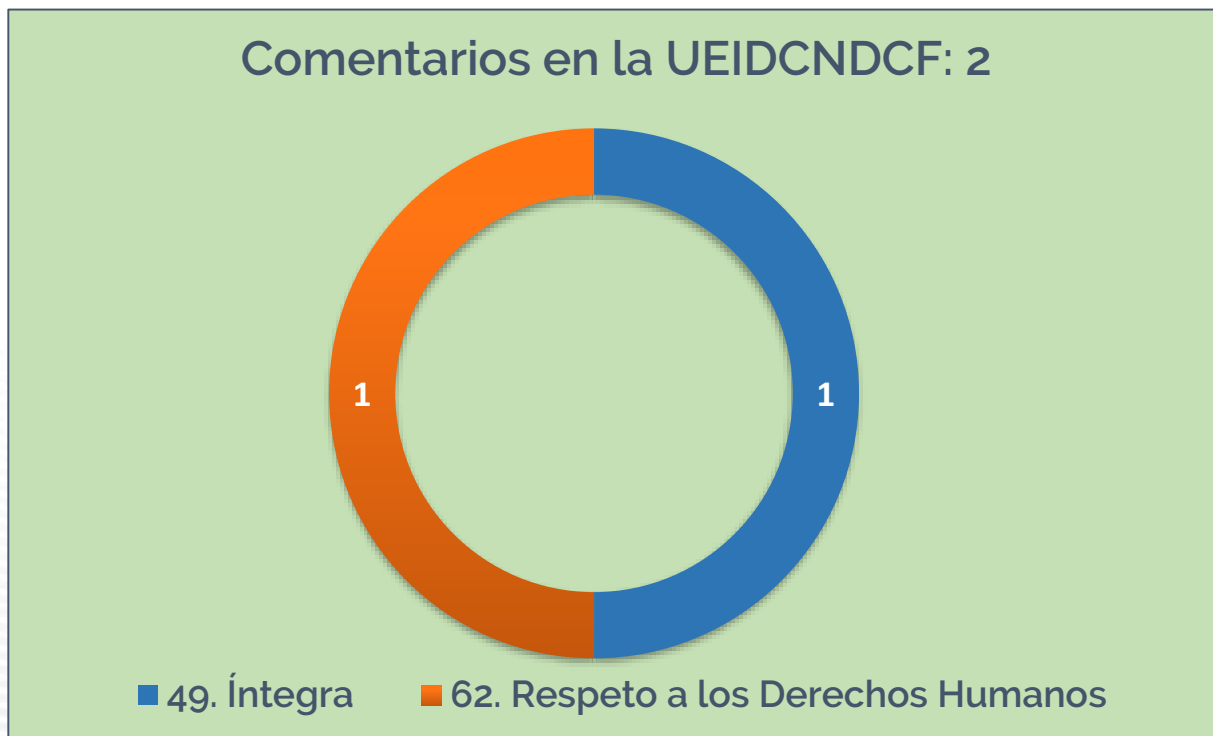
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO UEIDCNCF 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO UEIDCNCF 2019



Las y los servidores públicos de la UEIDCNDCF registraron 2 comentarios de los cuales se pueden clasificar dentro del reactivo 164 de la encuesta el cual dice: "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". Reactivo relacionado con los Factores 49. Íntegra y 62- Respeto a los Derechos Humanos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

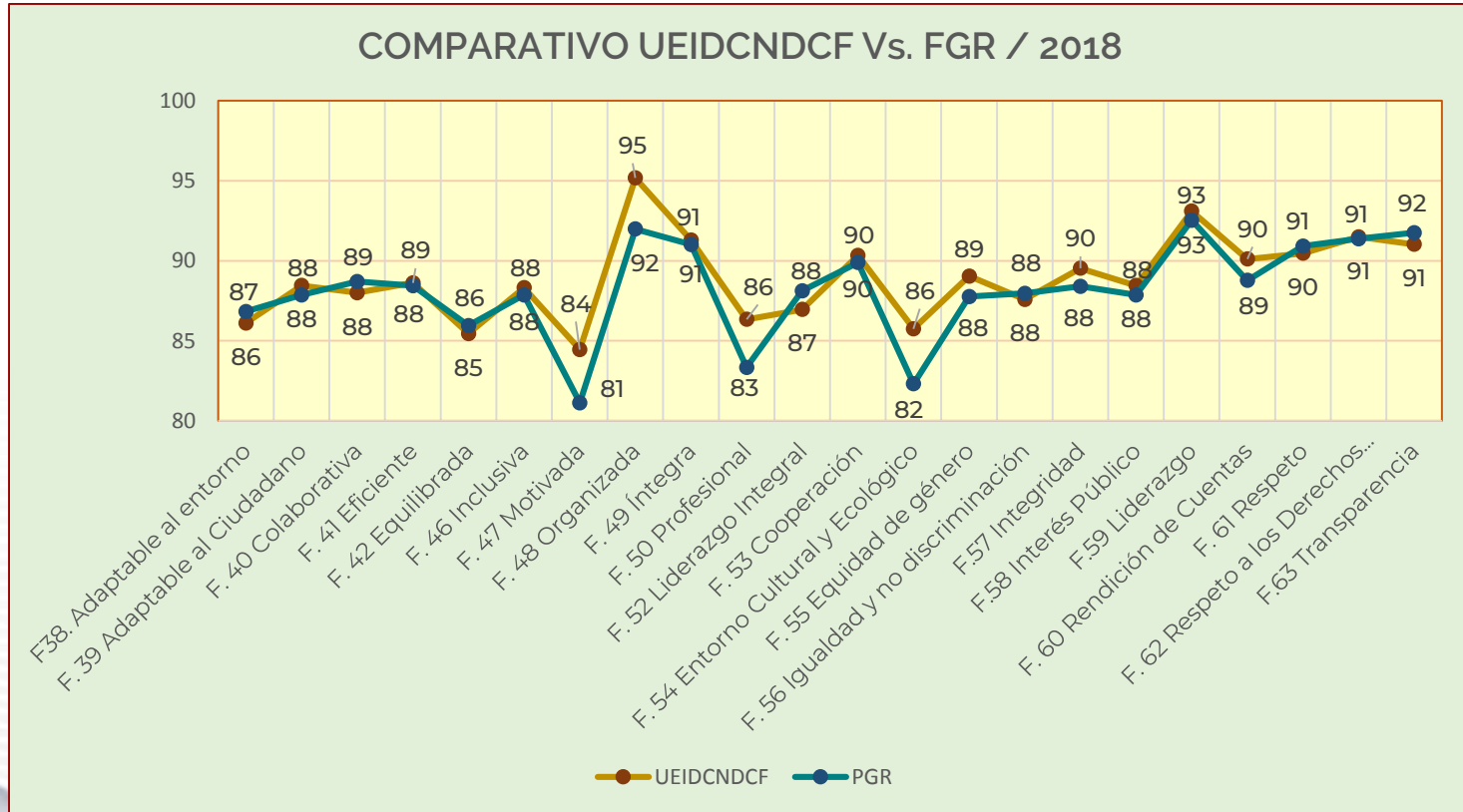
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO UEIDCNCF 2019

3. Análisis Comparativo



3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Unidad Especializada de Investigación en Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final, se encuentra por arriba del promedio de la Procuraduría General de la República, con excepción del F. 52 Liderazgo Integral y del F. 61 Respeto (1 punto por debajo respectivamente)



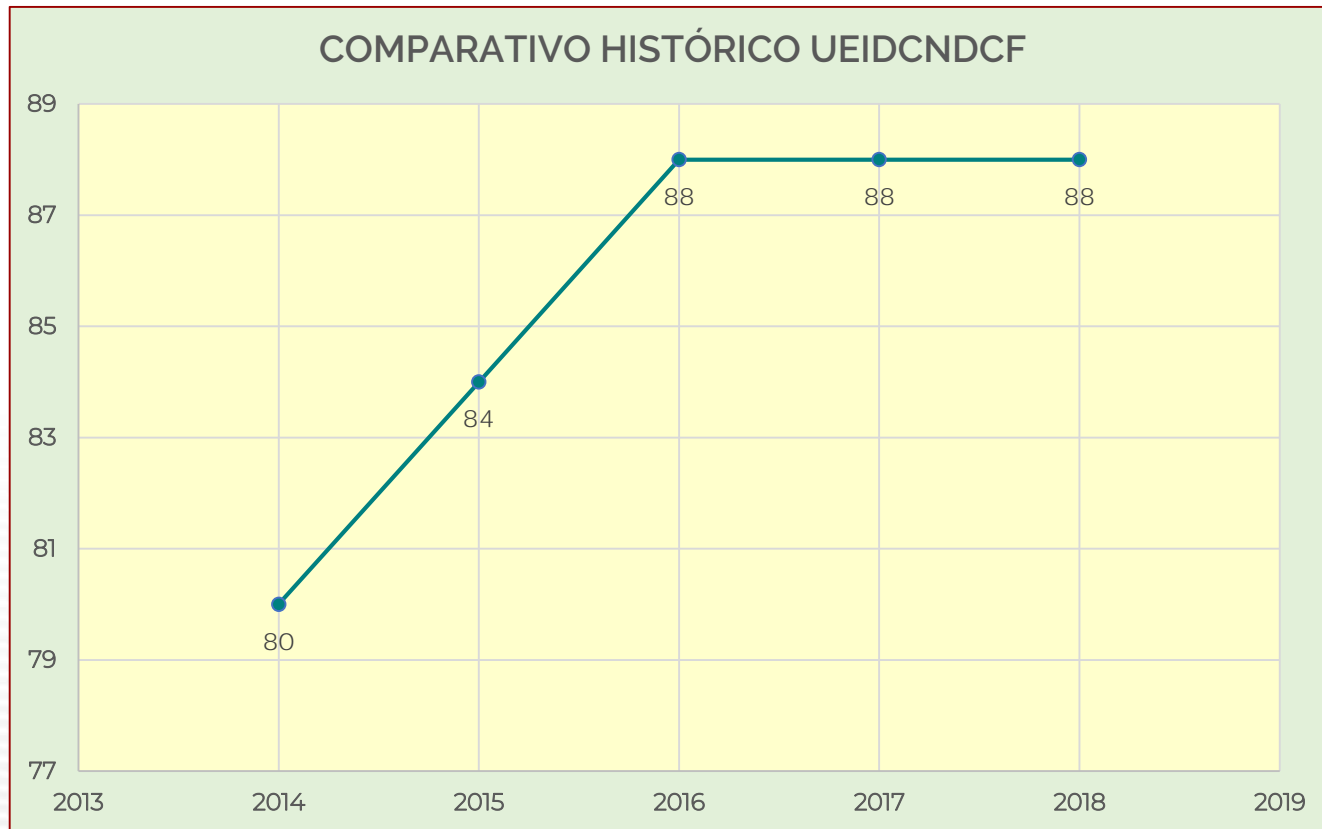
PTCCO UEIDCNCF 2019



La Unidad Especializada en Investigación de Delitos de comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final obtuvo el 5to. Lugar de 9 Unidades Administrativas de la SEIDF que participaron en la ECCO 2018, a 3 puntos por debajo de la Unidad puntera: Coordinación General Investigación.



PTCCO UEIDCNCF 2019



Se puede observar el comportamiento de la calificación promedio que ha obtenido la UEIDCNDCF en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional desde el primer año que participó en 2014.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

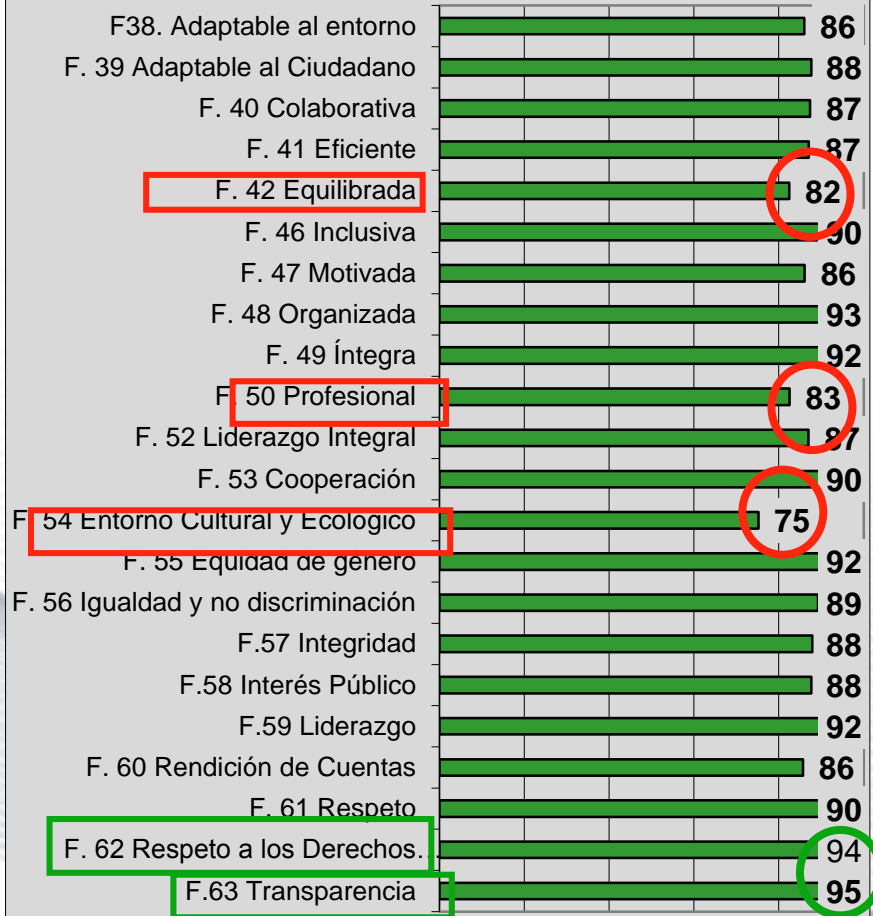
PTCCO UEIDCNCF 2019

3.2. Resultados SEIDF 2016 Vs. 2018

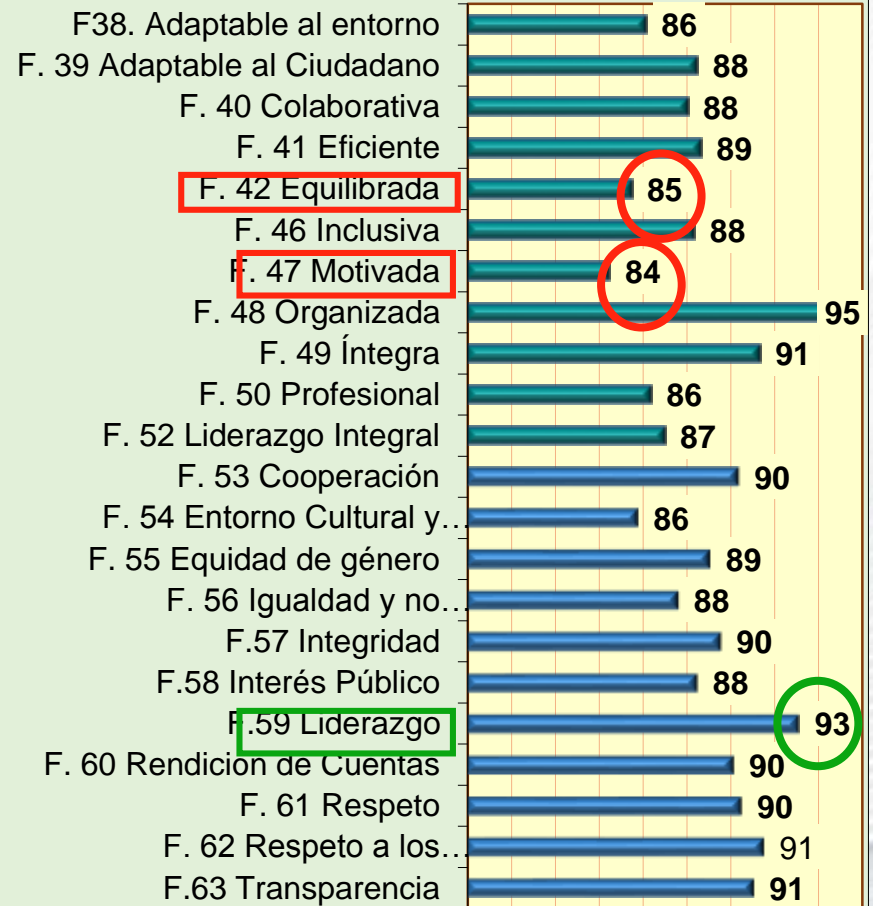


PTCCO UEIDCNCF 2019

RESULTADOS UEIDCNDCF / 2016

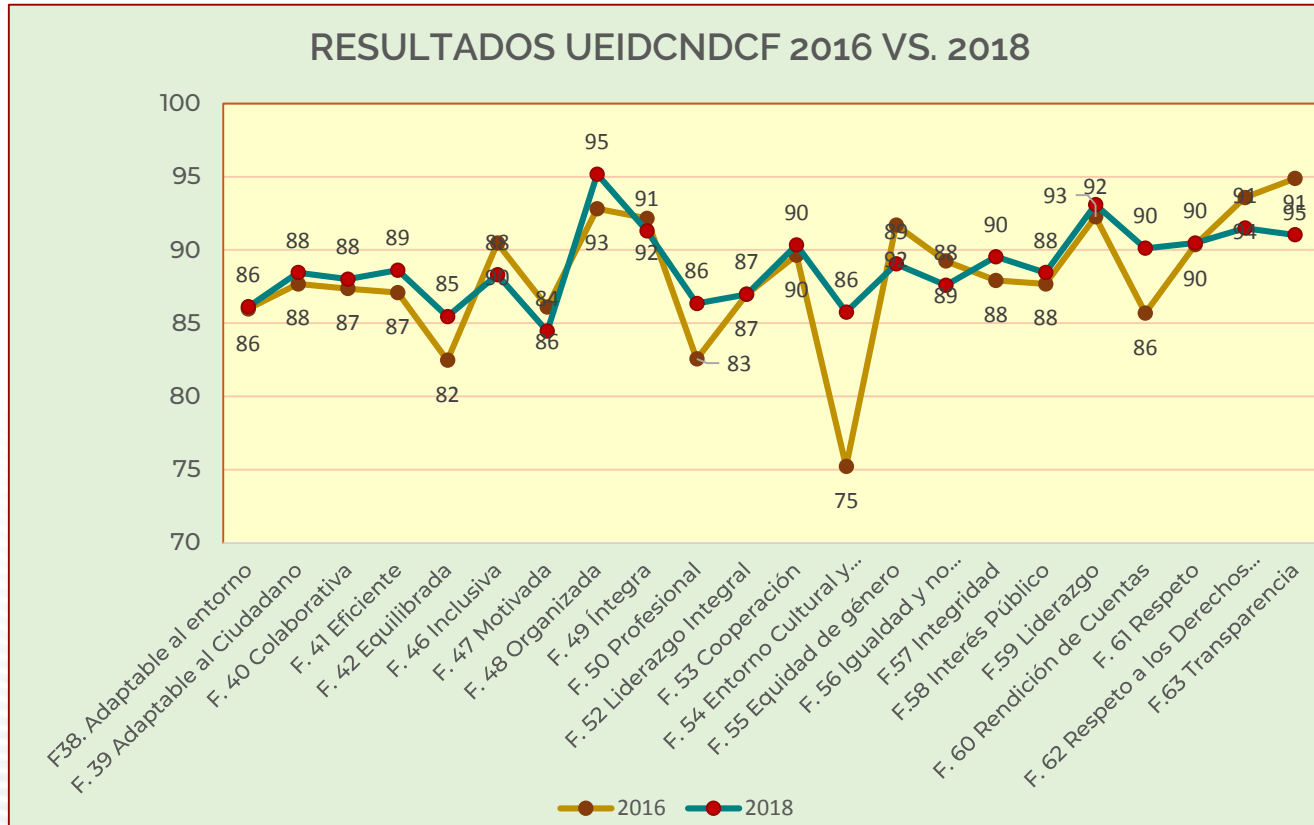


RESULTADOS UEIDCNDCF / 2018





PTCCO UEIDCNCF 2019



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



PTCCO UEIDCNCF 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO UEIDCNCF 2019

AL RESPECTO SE INFORMA QUE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE COMERCIO DE NARCÓTICOS DESTINADOS AL CONSUMO FINAL NO LLEVO A CABO EL PTCCO EN EL EJERCICIO FISCAL 2018



PTCCO UEIDCNCF 2019

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



PTCCO UEIDCNCF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

515	Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final
------------	---

FACTOR

47. MOTIVADA
160.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Sensibilizar al personal de mando a fin de que se lleve a cabo una revisión para que las responsabilidades del personal a su cargo sean acorde al puesto que ocupa.	UEIDCNCF	CORREO ELECTRONICO	1 DIA DOS VECES AL AÑO	E	X	MANDOS			P													
					O				R														
2	Difusión del tabulador actualizado de la institución entre el personal de la UEIDCNCF	UEIDCNCF	CORREO ELECTRONICO	1 DIA DOS VECES AL AÑO	E	X	MANDOS			P													
					O				R														


LIC. JESÚS NELSON RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE LA UEIDCNCF


LIC. MARCOS ANTONIO CERVERA RODRÍGUEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



PTCCO UEIDCNCF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

515	Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final
-----	--


FACTOR


38. ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Propiciar que el personal capacitado permanezca en la institución, así como promover la capacitación continua

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difusión de capacitación entre todos los servidores públicos	UEIDCNCF	CORREO ELECTRONICO	TODO EL AÑO	E				P														
					O	X			R														
2	Promover el acceso a asistir a los diversos programas de capacitación	UEIDCNCF	CORREO ELECTRONICO	TODO EL AÑO	E				P														
					O	X			R														


LIC. JESÚS-NELSON RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE LA UEIDCNCF


LIC. MARCO ANTONIO CABALLERO RODRÍGUEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



PTCCO UEIDCNCF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

515 Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final

FACTOR

42. EQUILIBRADA
151- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.

OBJETIVO ESTRATEGICO

Sensibilizar al personal de mando con sus subordinados, fomentando de esta manera la apertura en las líneas de comunicación

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	Abriendo líneas de comunicación en confianza y respeto	UEIDCNCF	PRESENCIAL Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	TODO EL AÑO	E	MANDOS			P														
					O		X			R													
2	Promover la capacitación y/o talleres de liderazgo y trabajo en equipo	UEIDCNCF	CORREO ELECTRONICO	TODO EL AÑO	E	MANDOS			P														
					O		X			R													

LIC. JESÚS NELSON RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE LA UEIDCNCF

LIC. MARCO ANTONIO CABALLERO RODRÍGUEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



PTCCO UEIDCNCF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

515	Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Inclusión de personas con discapacidades en las actividades para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difusión de capacitación entre todos los servidores públicos	UEIDCNCF	CORREO ELECTRÓNICO	TODO EL AÑO	E	MANDOS MEDIOS			P														
					O		X	R															


LIC. JESÚS NELSON RODRÍGUEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE LA UEIDCNCF


LIC. MARIO ANTONIO CABELLO RODRÍGUEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



PTCCO UEIDCNCF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

515	Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final
-----	--

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.		INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	DÍA / 2 VECES AL	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O			R															
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIOR PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE LIDERAZGO.		PLÁTICAS / CORREOS ELECTRÓNICOS	2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O			R															

LIC. JESUS NELSON RODRIGUEZ GARCIA
DIRECTOR GENERAL UEIDCNCF

LIC. MARCO ANTONIO CABALLERO RODRIGUEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO



PTCCO UEIDCNCF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

515 Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL DE LA UEIDCNCF LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 Y EL PTCCO 2019.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCNCF.				O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E					R													
3	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCNCF.				O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E					R													


LIC. JESUS NELSON RODRIGUEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL UEIDCNCF


LIC. MARCO ANTONIO CABANERO RODRIGUEZ
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO