



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura



PTCCO FEIDT 2019

Introducción.....	3
1.-Análisis Cuantitativo.....	8
1.1-Datos sociodemográficos.....	9
1.2-Resultado por Factores de Mayor a menor.....	20
1.3-Factores básicos Índice Individual.....	25
1.4-Resultado de factores de valores.....	37
2.-Análisis Cualitativo.....	49
2.1-Comentarios y sugerencias.....	51
3.-Análisis Comparativo.....	52
3.1-Comparación de resultados entre unidades.....	54
3.2-Resultados FEIDT 2017-2018.....	58
3.3-Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	60
4.-Definición de Objetivos Estratégicos.....	63
5.-Definición de prácticas de transformación.....	63
6.-Calendarización de Prácticas de Transformación.....	63



PTCCO FEIDT 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 59 servidoras y servidores públicos encuestados en la FEIDT.

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 FEIDT 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 FEIDT 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 FEIDT 2019

Es conveniente recordar que desde 2017, la FEIDT participa en la ECCO.

Por lo anterior, para el análisis de resultados se tomara como referencia la ECCO 2017 por ser similar, y único punto de partida.

59 servidoras y servidores públicos de la FEIDT, participaron en la ECCO 2018, 13 mas con respecto a 2017, 46.

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 FEIDT en la encuesta fue de **84 puntos**.



PTCCO FEIDT 2019

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



91 - 94



81 - 90



63-80

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 63 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 FEIDT 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 FEIDT 2019

1. Análisis Cuantitativo

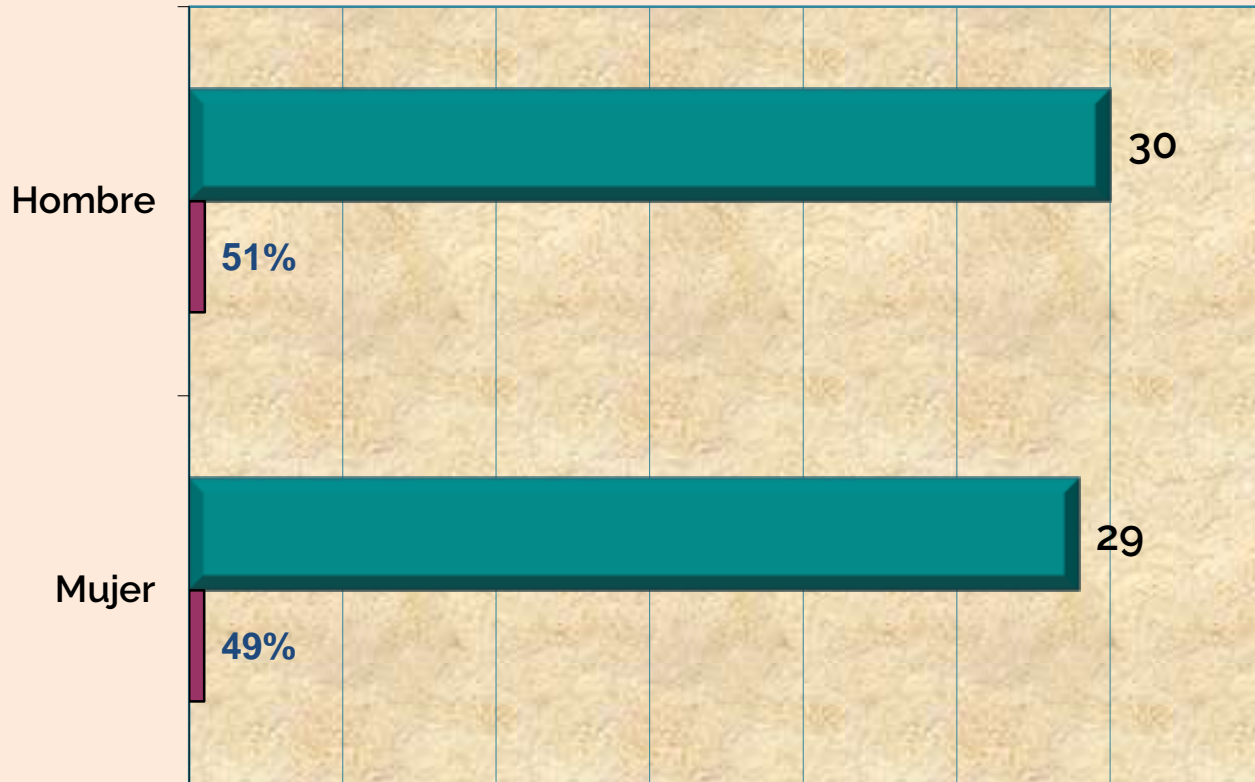


1.1 Datos Sociodemográficos



PTCCO FEIDT 2019

¿El encuestado es? / 2018



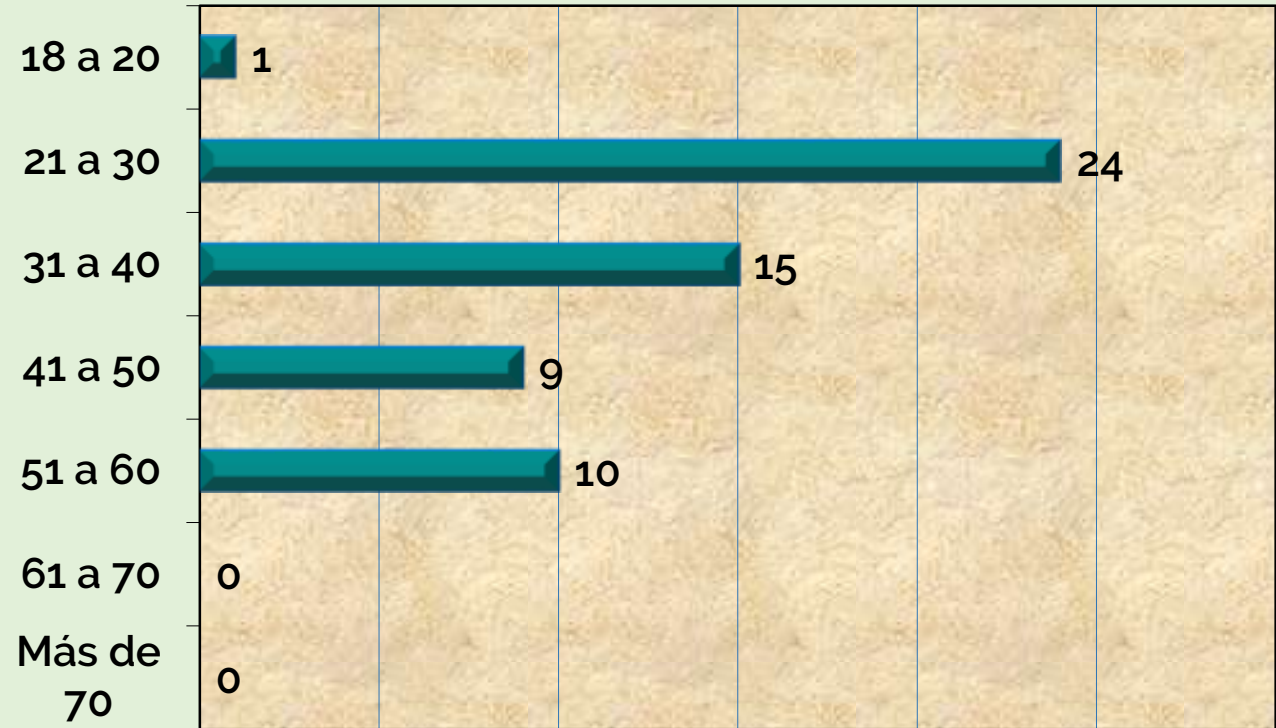
Sexo

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



PTCCO FEIDT 2019

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



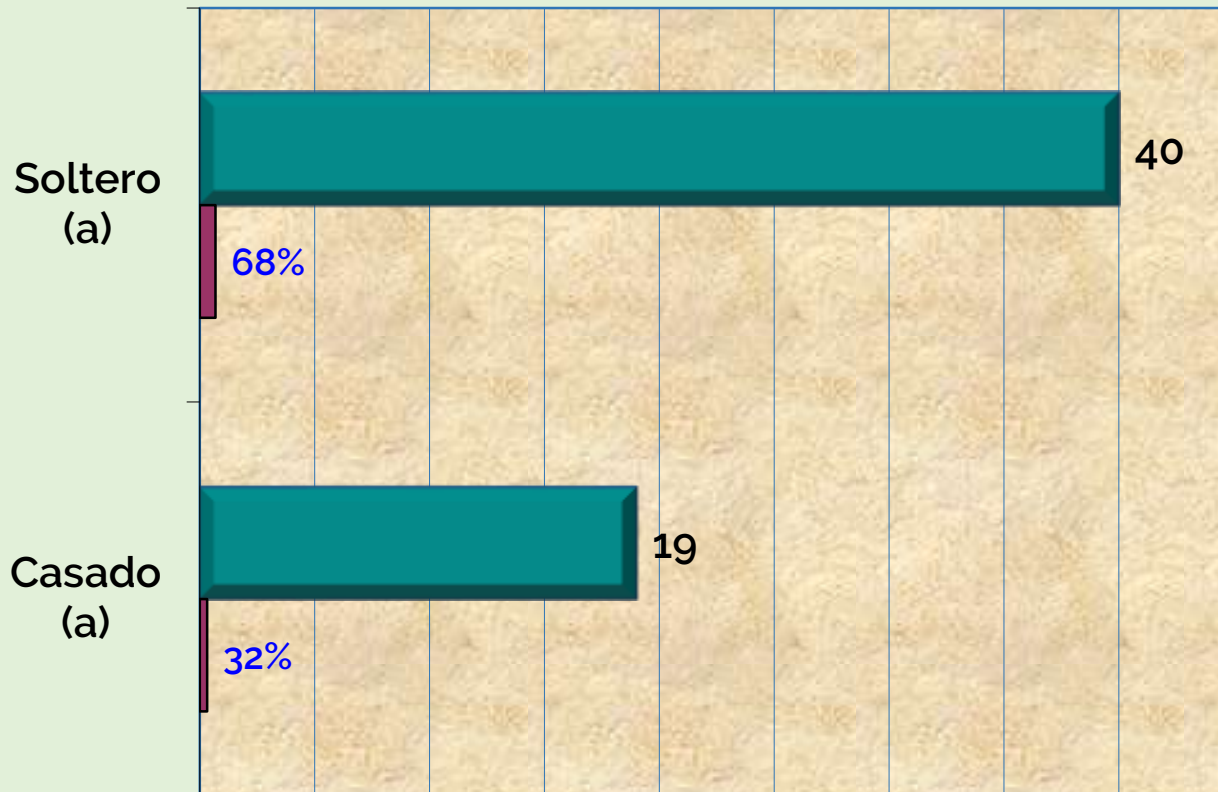
Edad

25 (43%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 24 (40%) son de edad mediana y 10 (17%) son adultos mayores.



PTCCO FEIDT 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue considerablemente superior en 36 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO FEIDT 2019

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



Nivel de Estudios

El 68% de los encuestados tienen Licenciatura completa, de ellos el 3% tienen Licenciatura incompleta, mientras que 5% tienen estudios técnicos o preparatoria terminada y solo el 3% tiene preparatoria incompleta, el 17% cuenta con Maestría y un 3% con Doctorado



PTCCO FEIDT 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, un 22% son Enlaces, mientras que un 26% son jefes de departamentos, homólogos y subdirectores de área, y el 4% cuenta con un cargo directivo o titular de unidad o superior

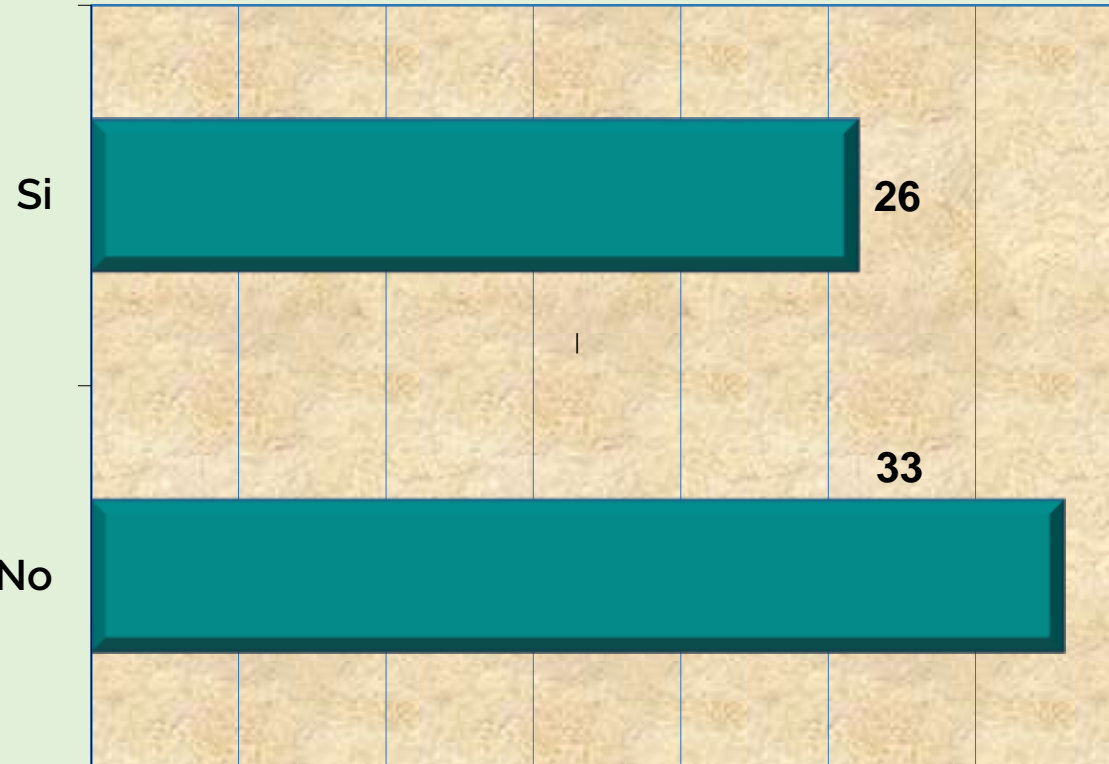
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?
/ 2018





PTCCO FEIDT 2019

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



Servicio de Carrera

1 de cada 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

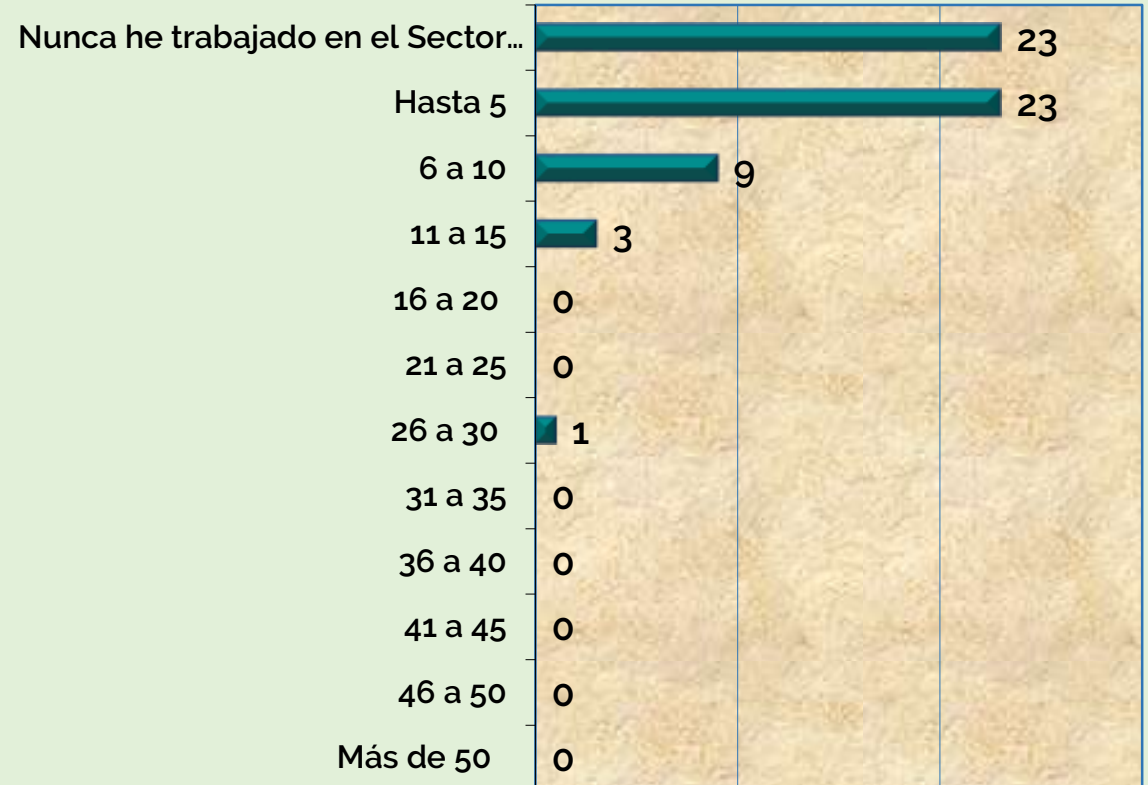


PTCCO FEIDT 2019

Años en el Sector Privado

Casi 4 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

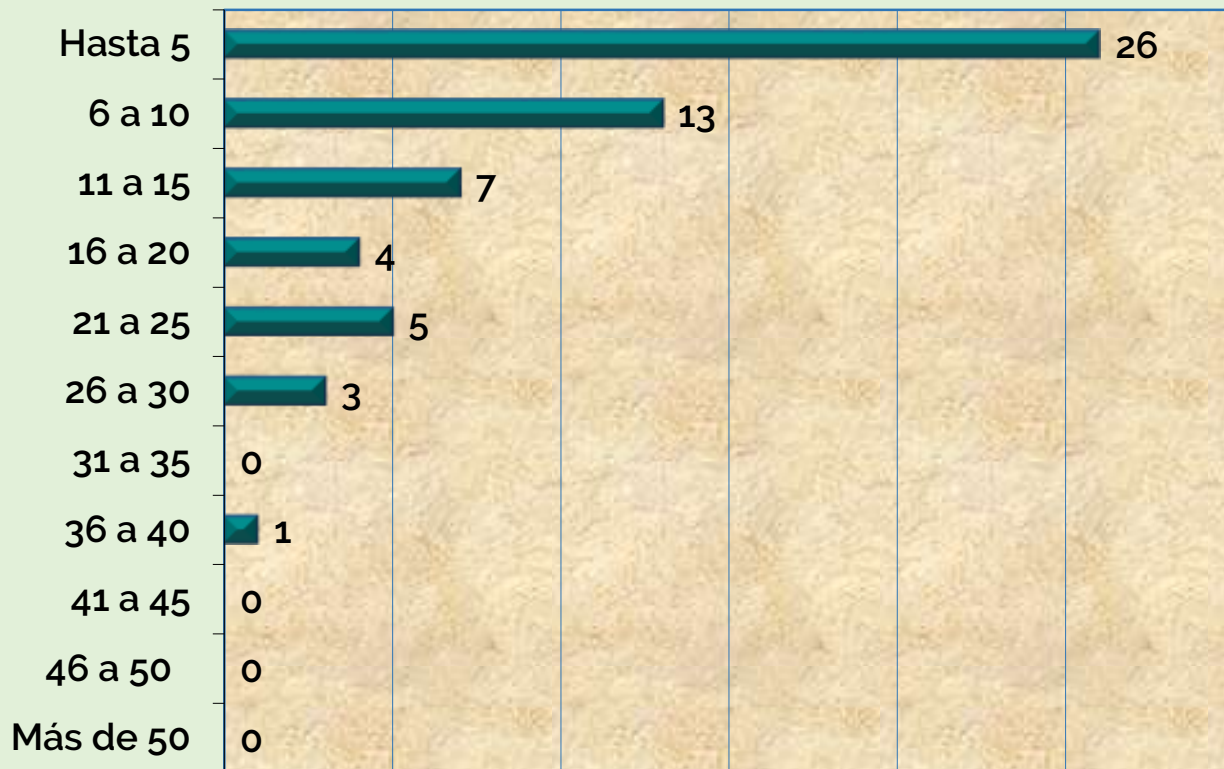
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO FEIDT 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector.

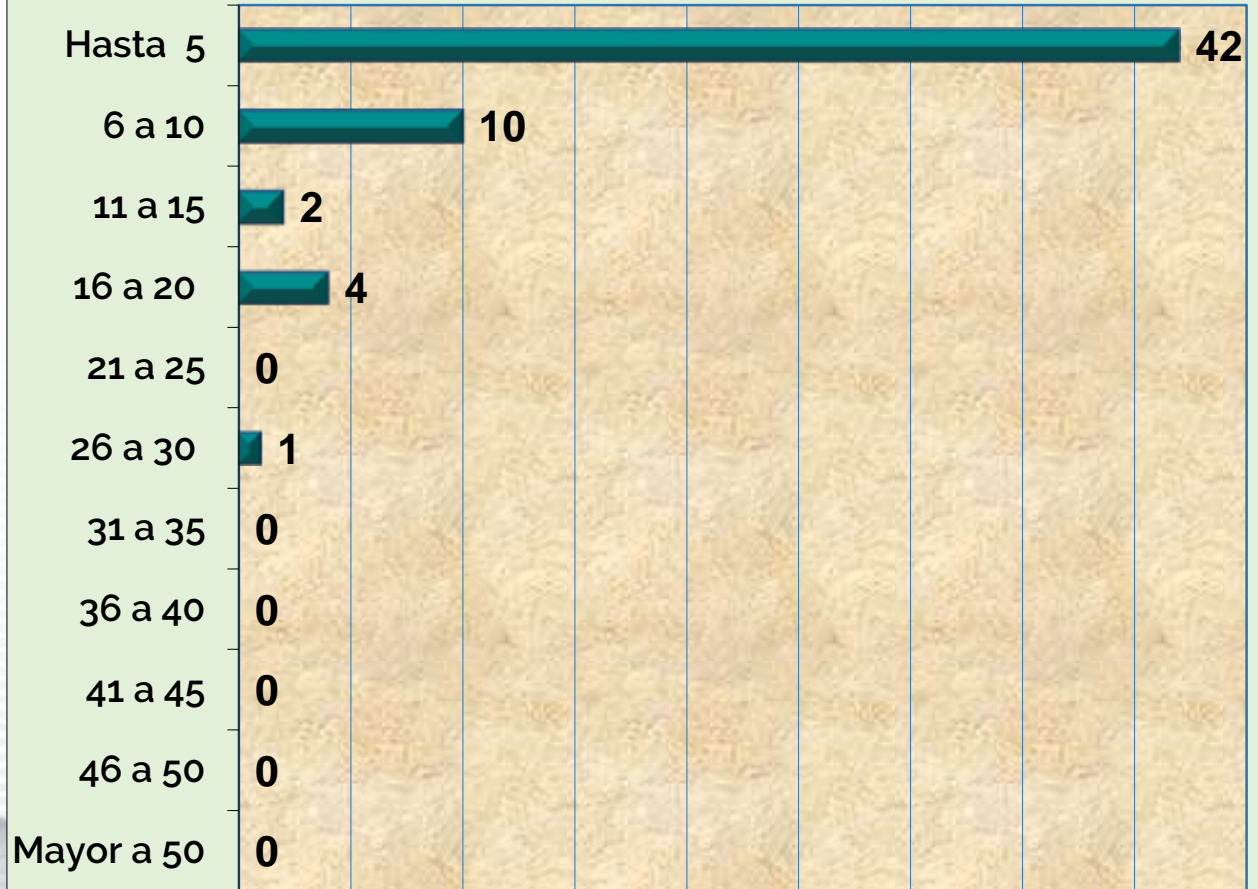


PTCCO FEIDT 2019

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 FEIDT 2019

Estudios actuales

7 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018



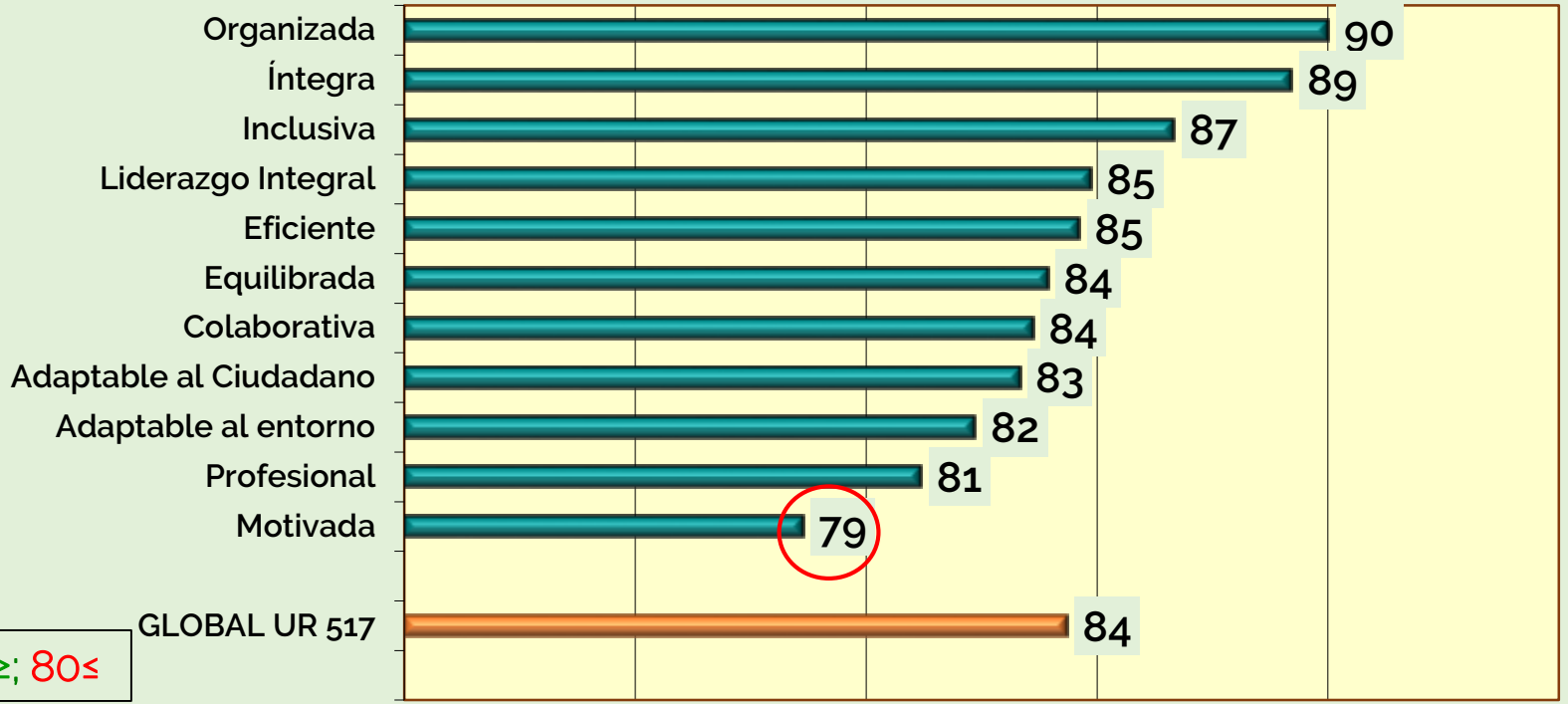


1.2 Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO FEIDT 2019

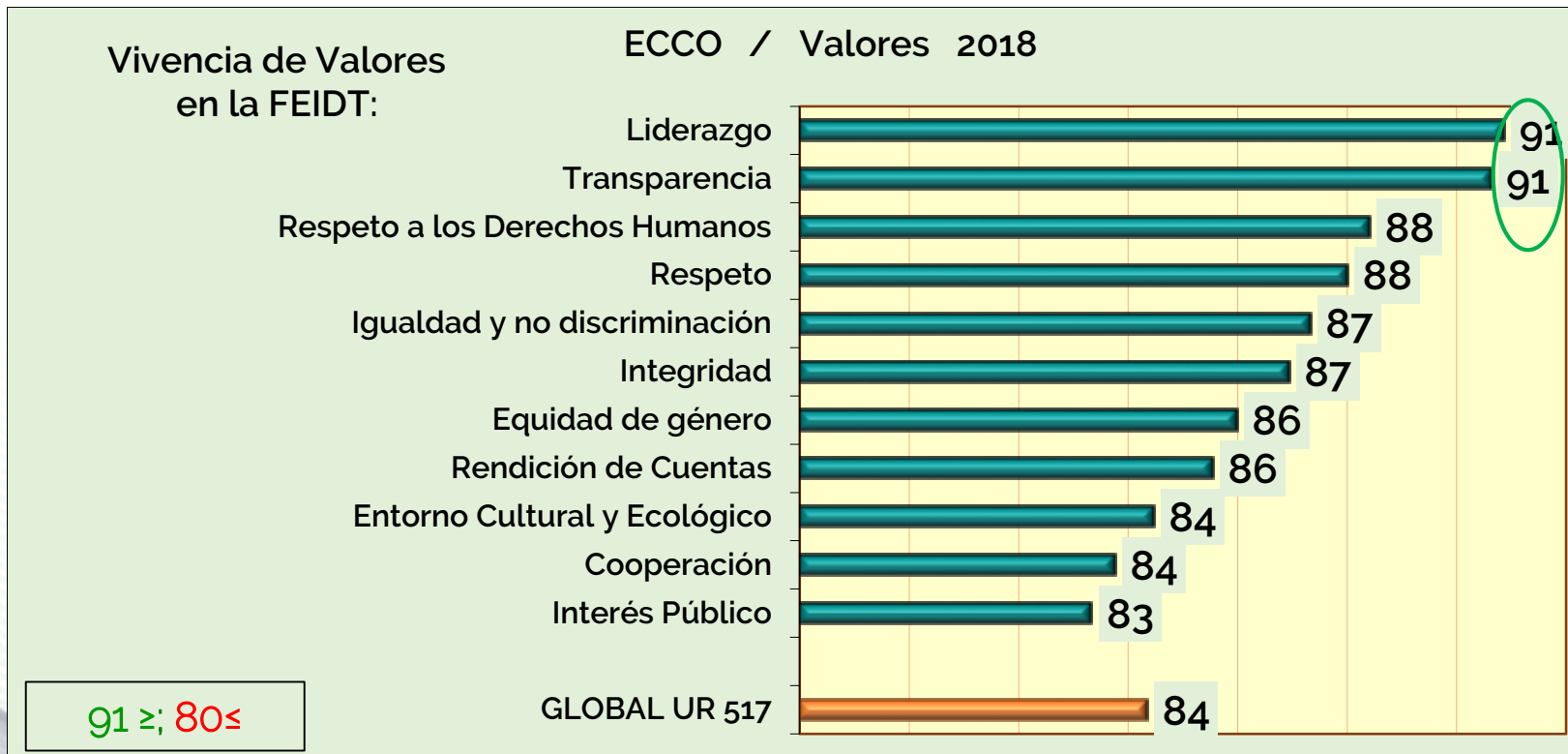
Cómo es la FEIDT: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional FEIDT / 2018



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 FEIDT 2019

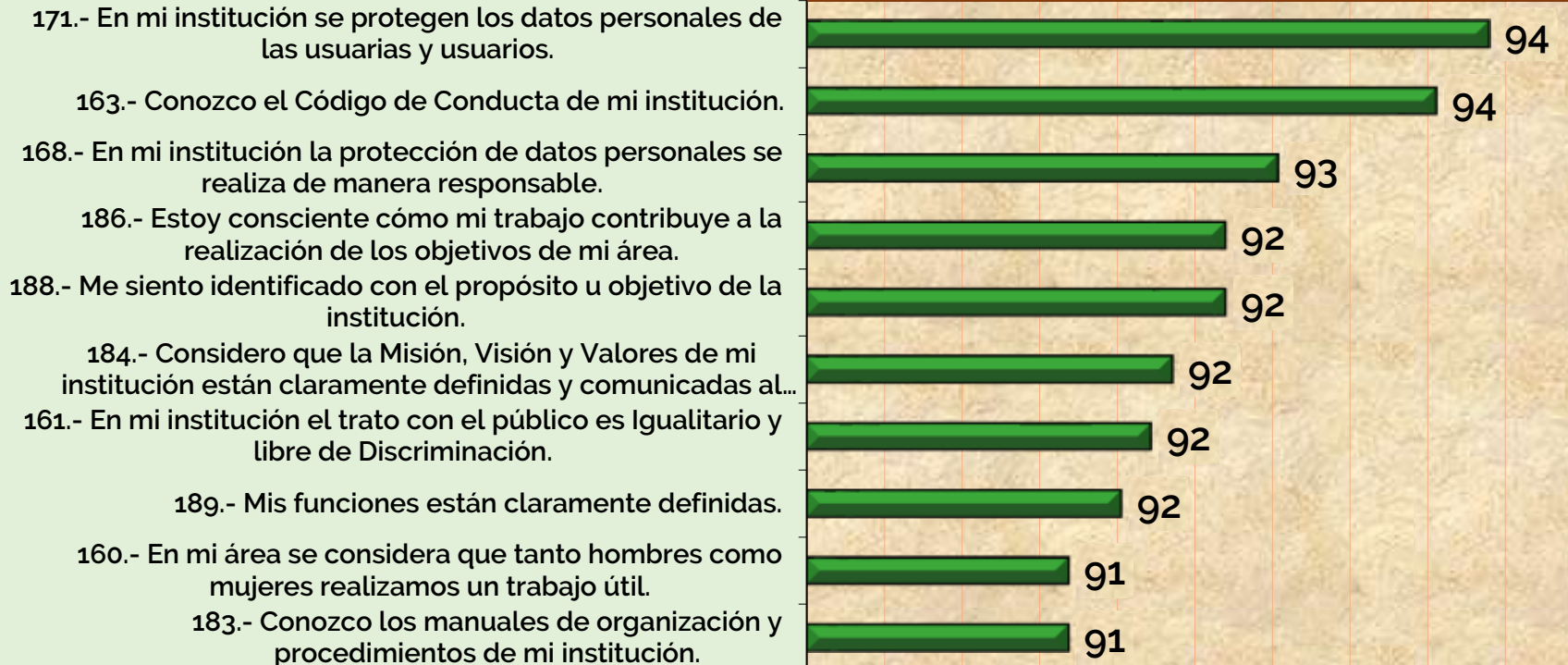


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la FEIDT las y los servidores públicos mantienen un liderazgo y conocen los valores apegados a la transparencia, aunque se podría mejorar en la motivación hacia la cooperación e interés público.



PTCCO FEIDT 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA FEIDT / 2018

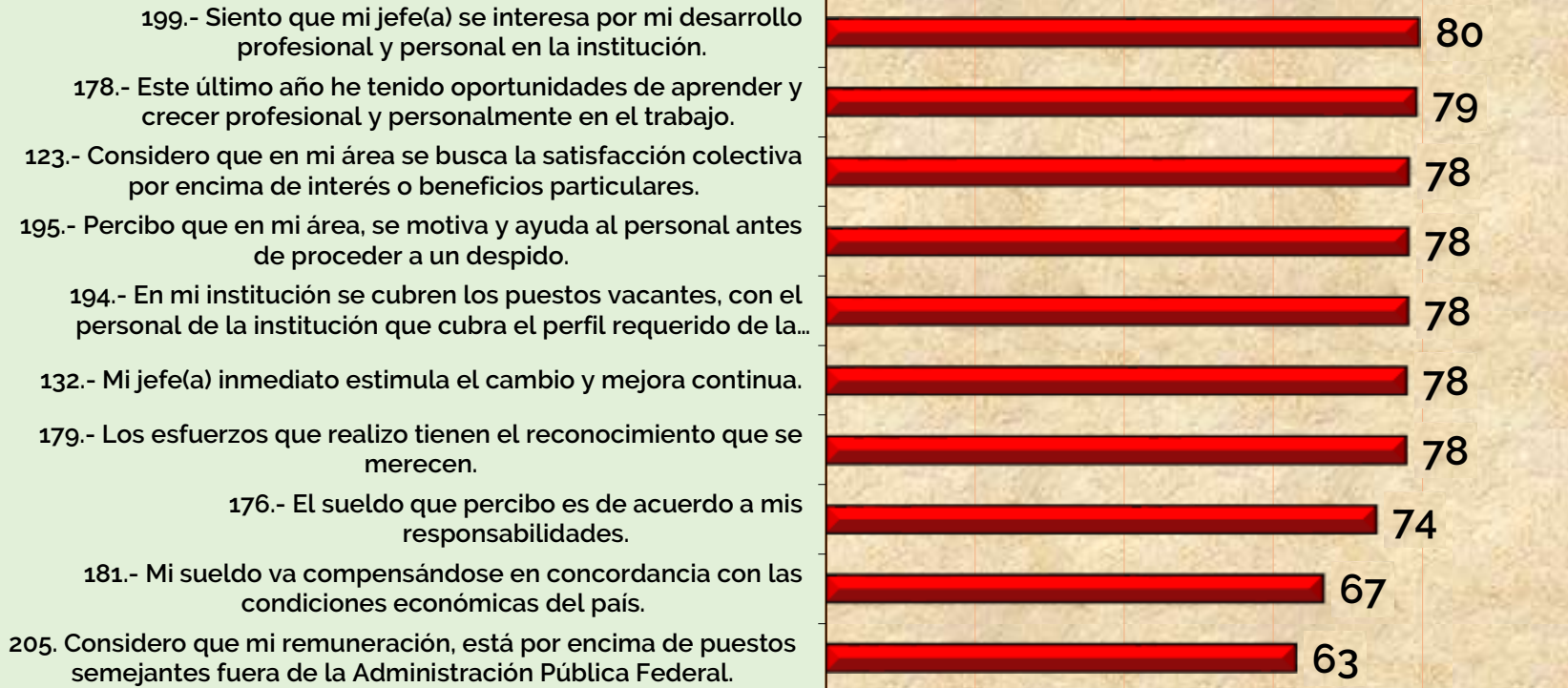


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción de que en la FEIDT se protegen los datos personales de manera responsable, así mismo consideran el código de conducta de la institución como la igualdad de género identificándose con el propósito de la institución.



PTCCO FEIDT 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA FEIDT / 2018



En los reactivos menos calificados se encuentra una área de oportunidad en cuanto al desarrollo profesional y personal que les permita aprender y crecer profesionalmente estimulándolos hacia una mejora continua. Se puede observar la necesidad de considerar la percepción de los reconocimientos y compensaciones económicas.



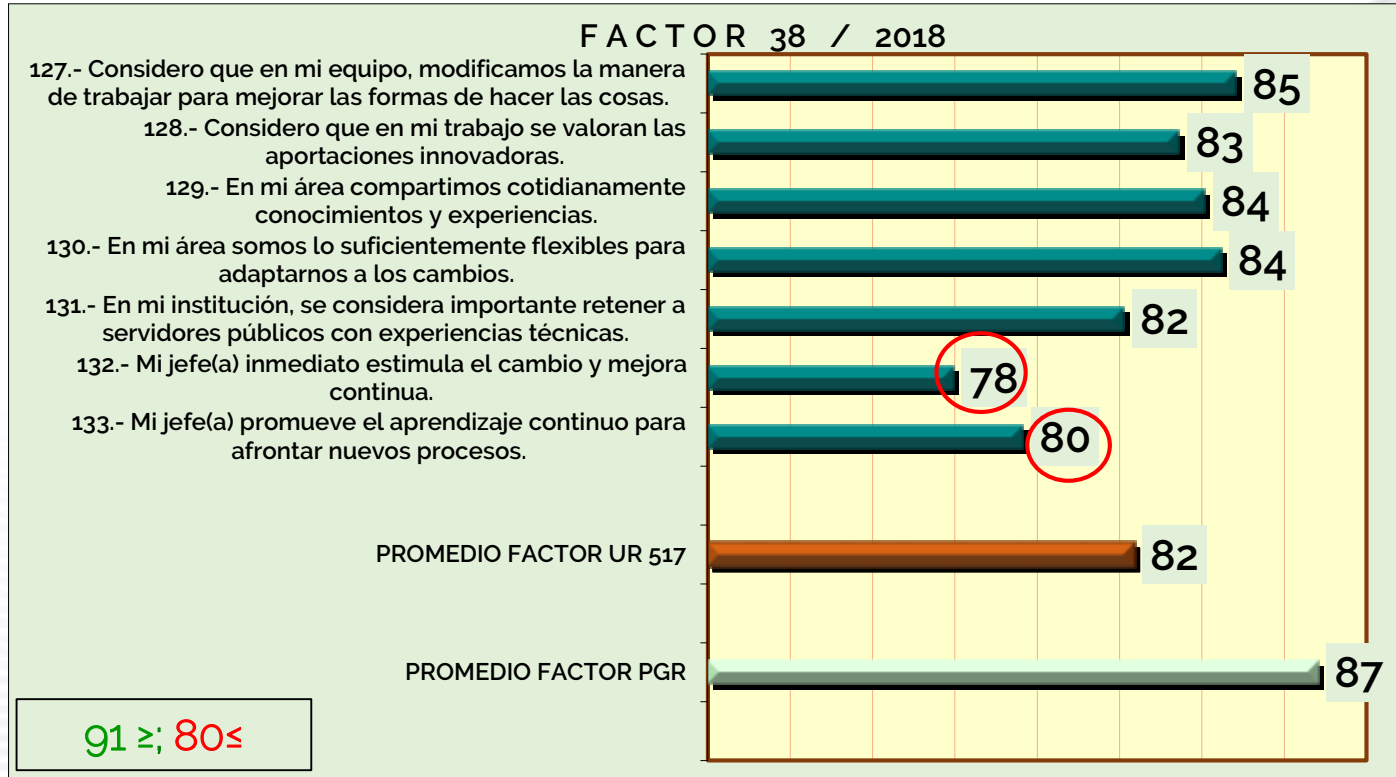
1.3 Factores básicos

Índice individual

PTCCO FEIDT 2019

En la FEIDT mejoramos las formas de hacer las cosas

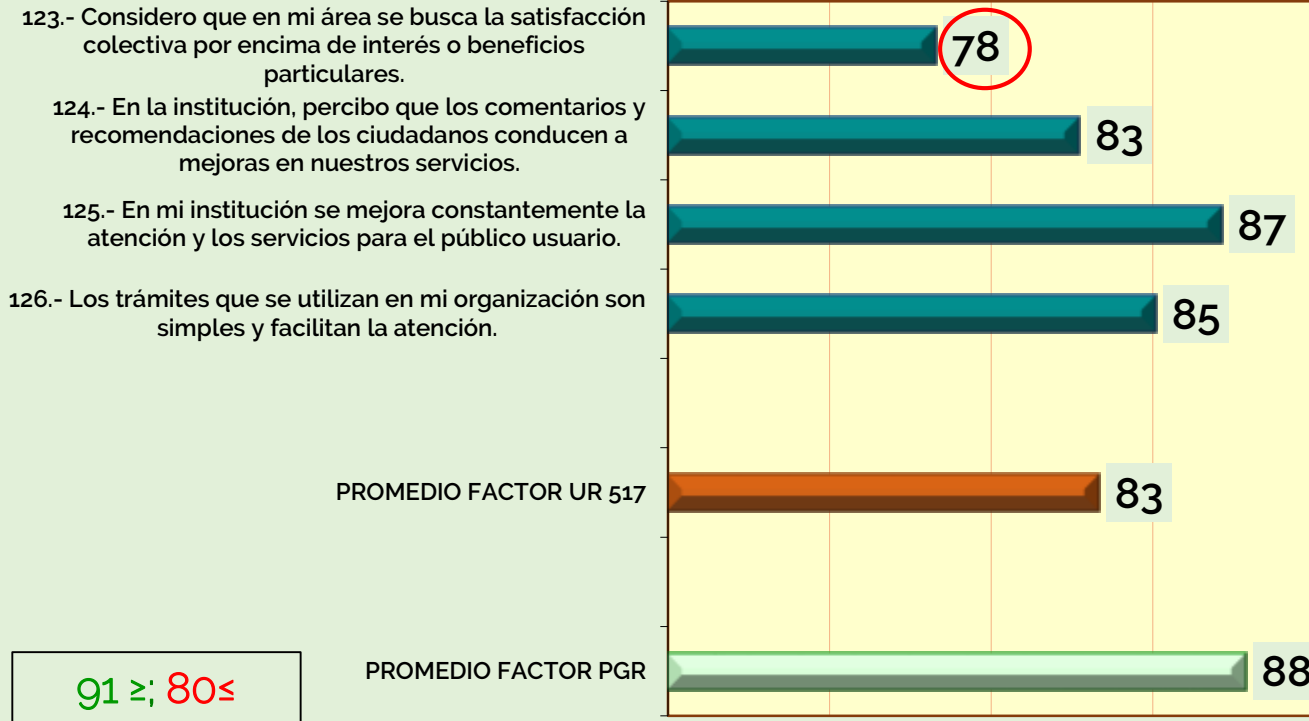
82



La mayoría de los servidores públicos encuestados consideran que son participes del mejoramiento en la forma de realizar su trabajo, así como aportan y promueven con ideas innovadoras siendo lo suficientemente flexibles para adaptarse al cambio, aunque se debe considerar la participación del estímulo del jefe inmediato.

PTCCO FEIDT 2019

FACTOR 39 /2018



En la FEIDT se busca mejorar la atención a la ciudadanía.



Los resultados muestran que en la FEIDT se mejora constantemente la atención y los servicios al público considerando las recomendaciones de la ciudadanía para mejorar nuestros servicios de atención, a través de la factibilidad en la realización de tramites. Por otra parte como área de oportunidad se debe buscar la participación colectiva.



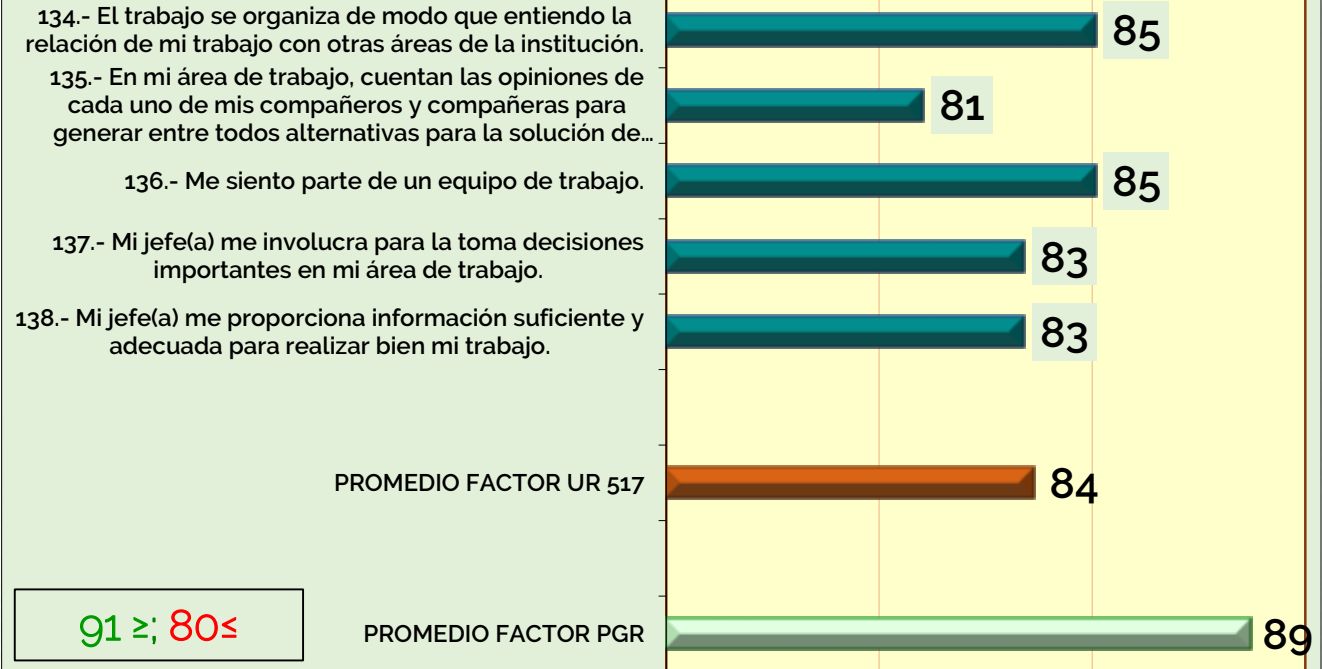
PTCCO FEIDT 2019

La FEIDT es
colaborativa con otras
áreas

84



FACTOR 40 /2018

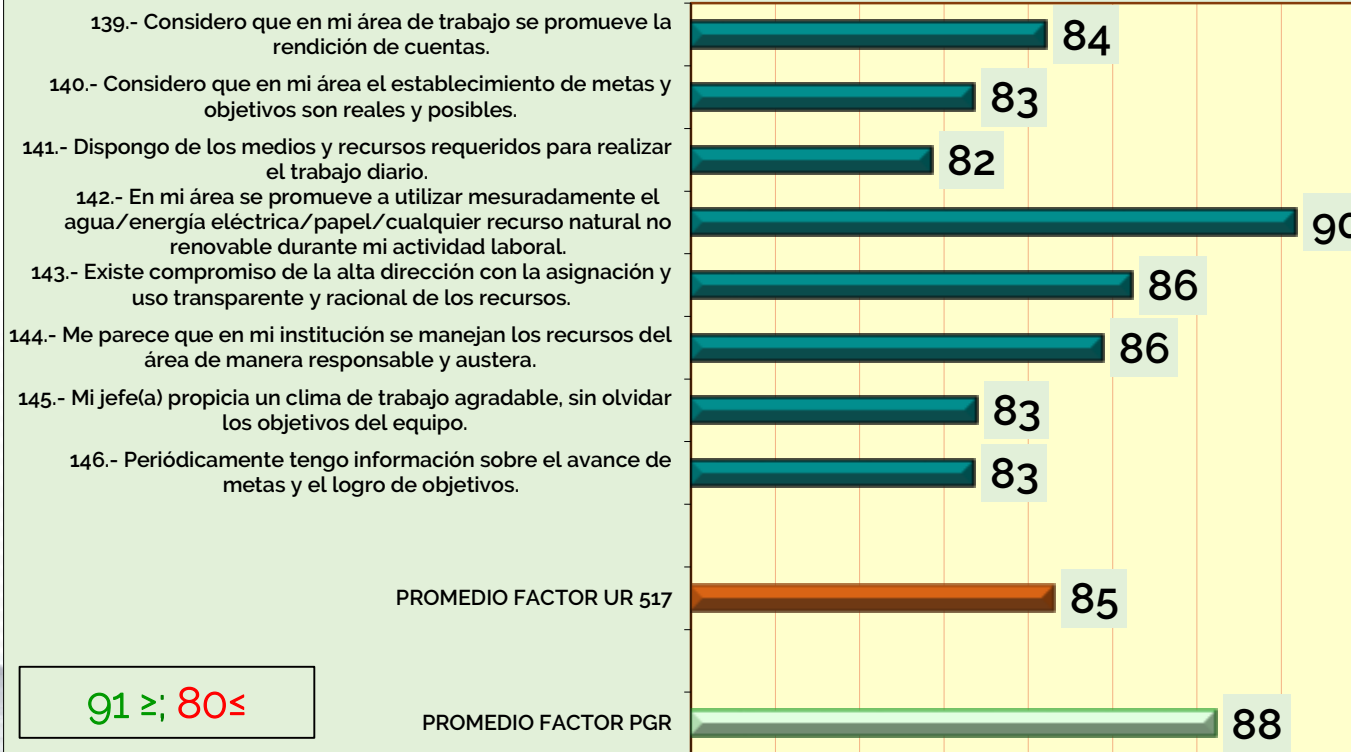


91 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos se sienten en una institución organizada, lo que les permite la relación de con otras áreas de la misma, sintiéndose parte de un equipo y observan que la participación del jefe es necesaria para el logro de resultados. Como ventana de mejora se debe considerar las opiniones de todos y todas como alternativa para la resolución de problemas

PTCCO FEIDT 2019

FACTOR 41 / 2018



En la FEIDT se tiene un alto grado de compromiso para el uso de recursos naturales



En la FEIDT existe la importancia del uso de los recursos naturales promoviendo el compromiso, la asignación y uso transparente de ellos, manteniendo un alto grado de compromiso. En contra parte se podría mejorar la disposición de los medios y recursos para realizar el trabajo diario.

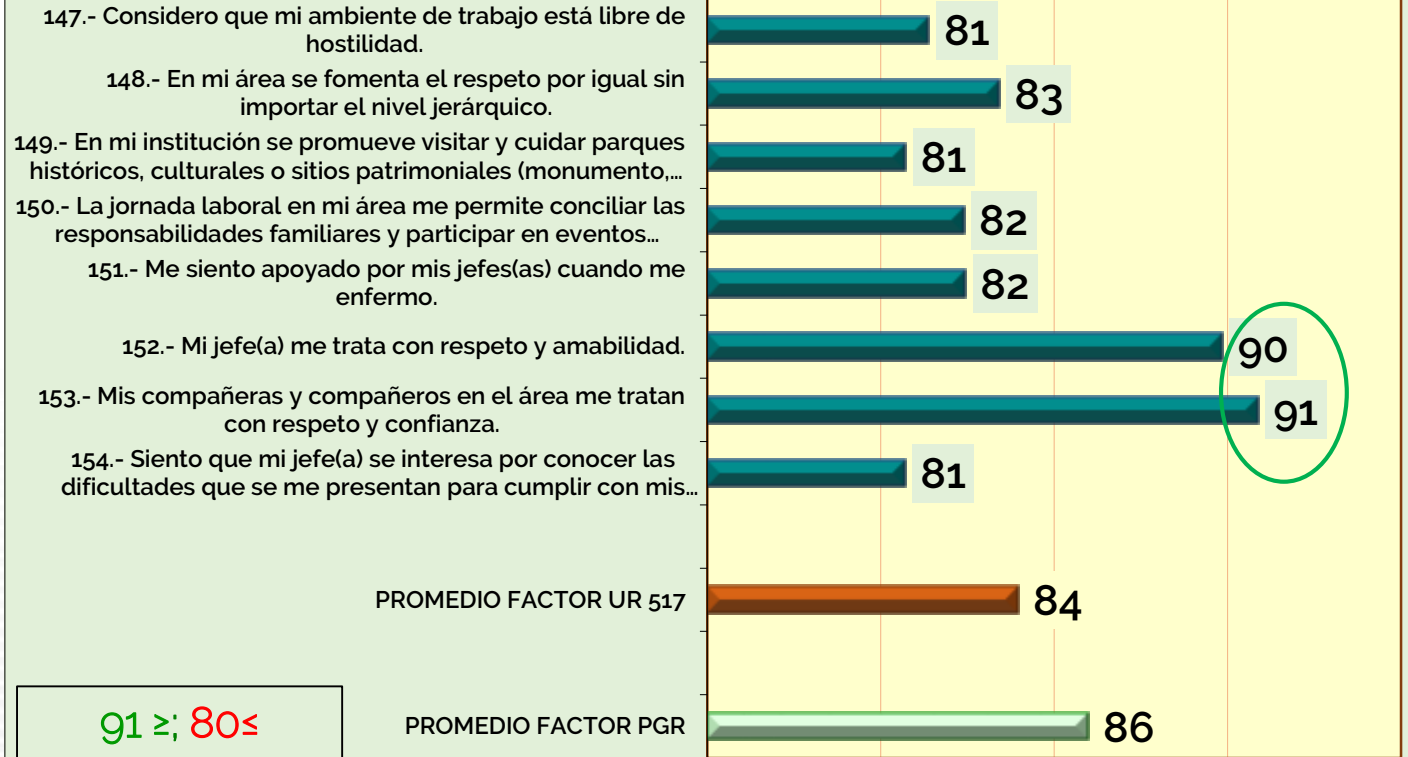
PTCCO FEIDT 2019

En la FEIDT se crea un ambiente de respeto y apoyo jefe-empleado

84

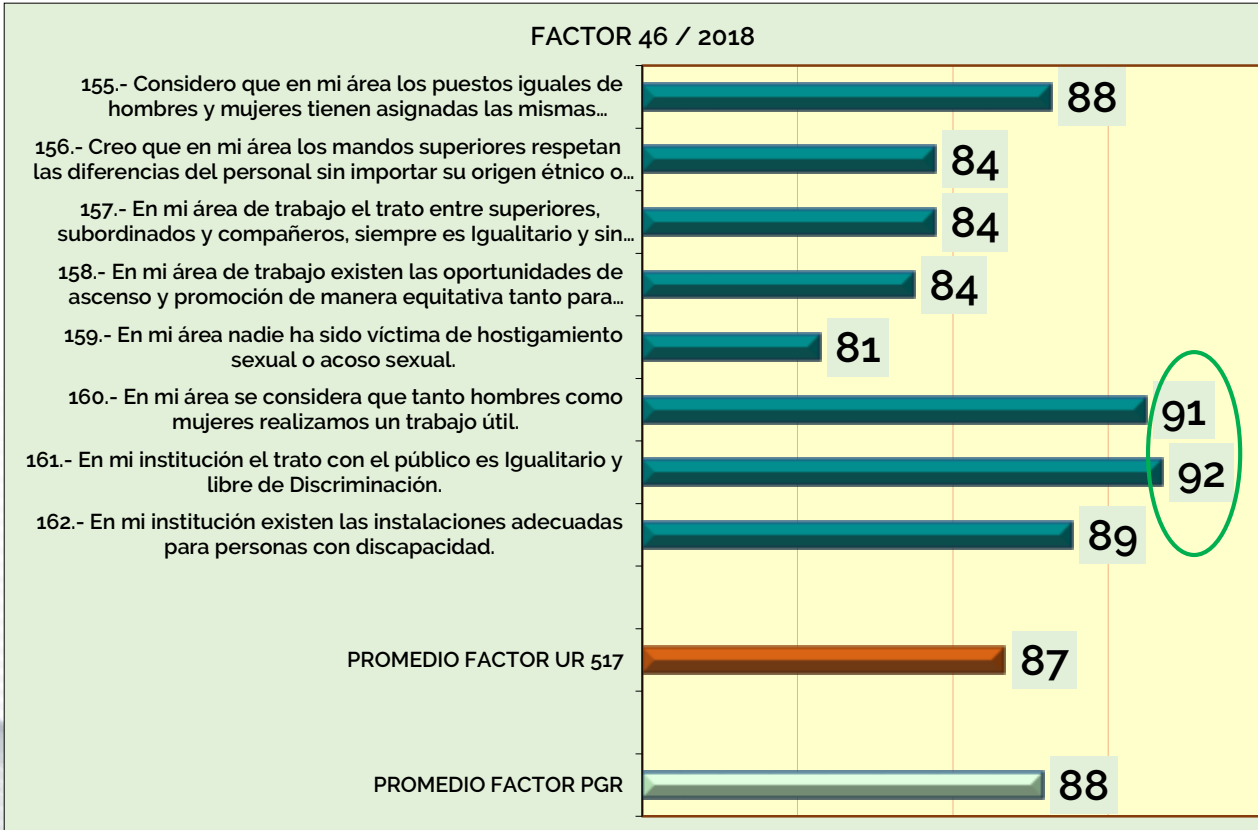


FACTOR 42 /2018



Las y los servidores públicos consideran que existe un ambiente de respeto y confianza con los superiores lo que ha permitido conciliar el apoyo de los jefes cuando existe un percance por motivos de salud.

PTCCO FEIDT 2019



En la FEIDT existe un ambiente de libre discriminación



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



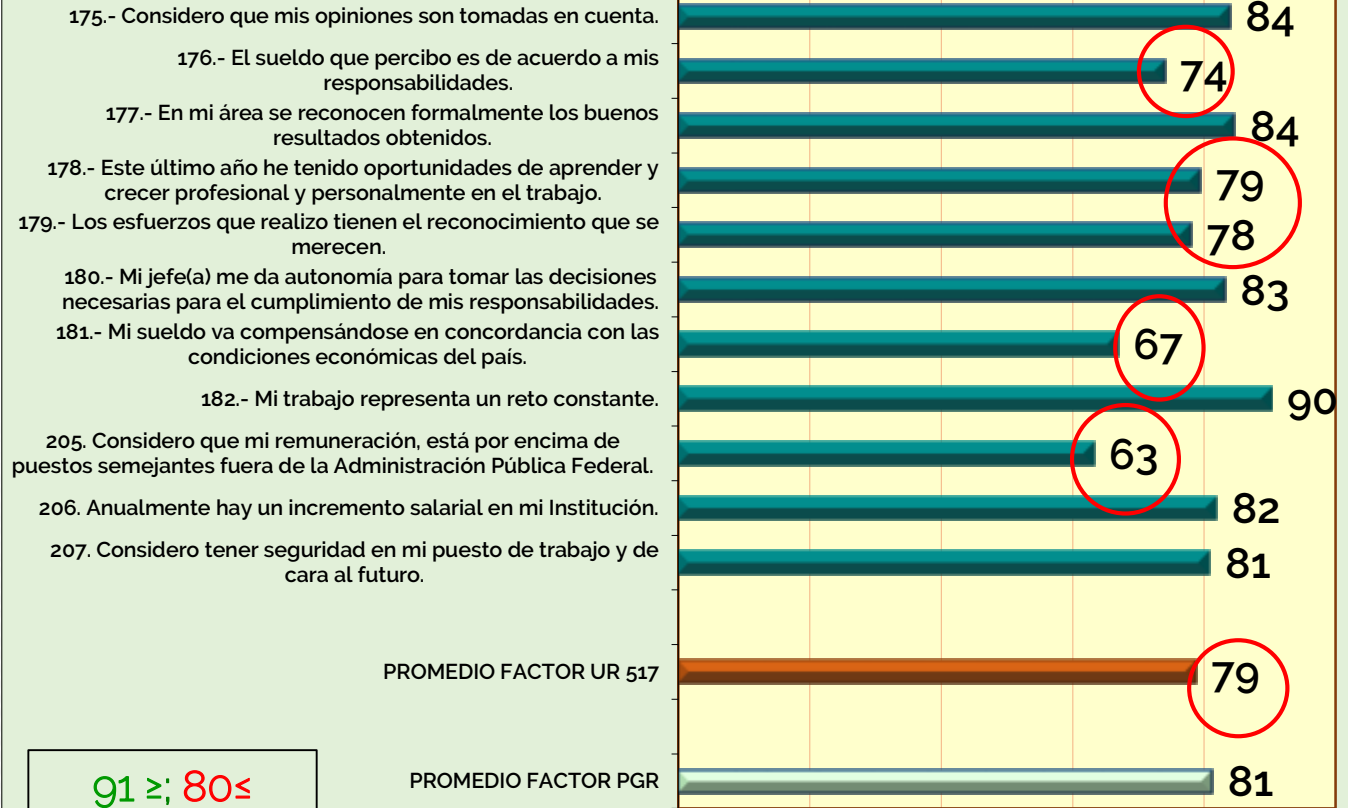
PTCCO FEIDT 2019

En la FEIDT el trabajo de las y los servidores públicos representa un reto constante

79



FACTOR 47 / 2018



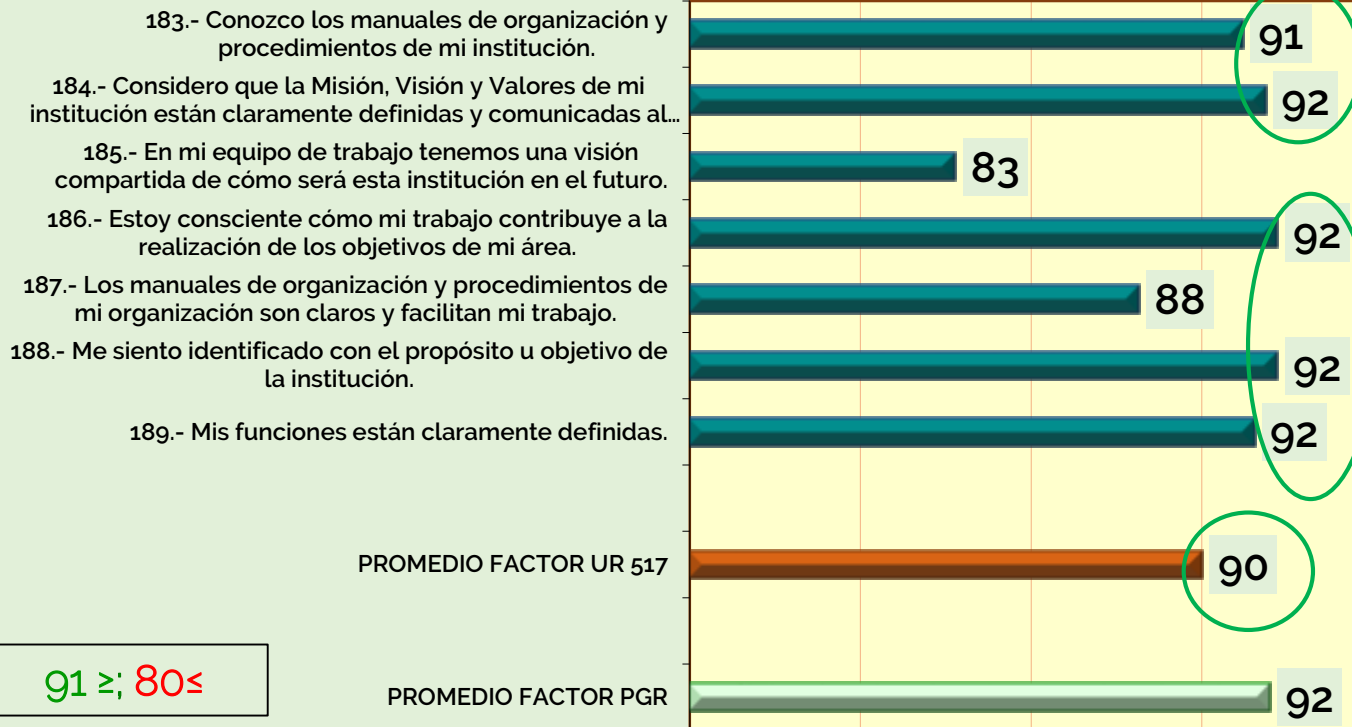
91 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos creen que su trabajo representa un reto constante lo cuales se reflejan en los resultados obtenidos y que a su vez son reconocidos, sin embargo, la condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FEIDT están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.



PTCCO FEIDT 2019

FACTOR 48 /2018



La FEIDT se identifica con los objetivos institucionales



El mejor resultado obtenido refleja que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones

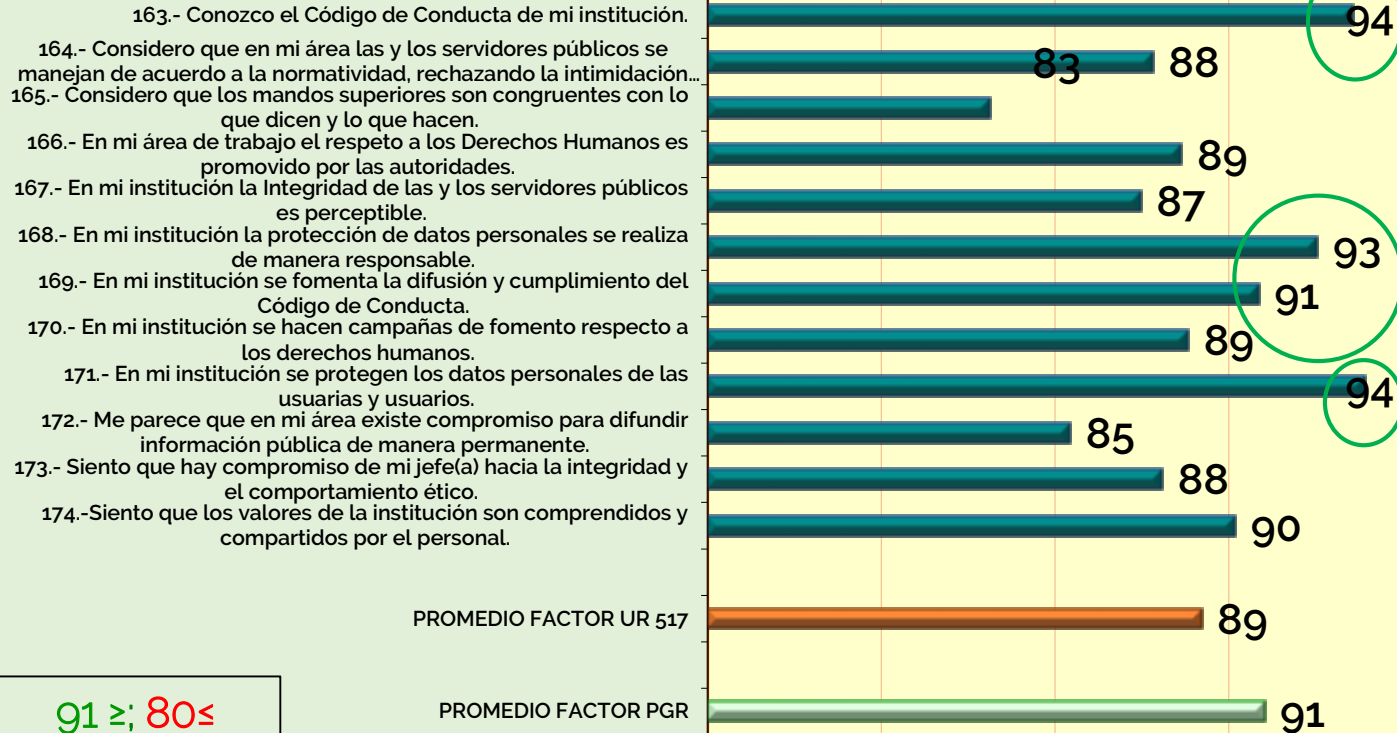
PTCCO FEIDT 2019

La FEIDT es íntegra
apegada al código de
ética institucional

89



FACTOR 49 /2018

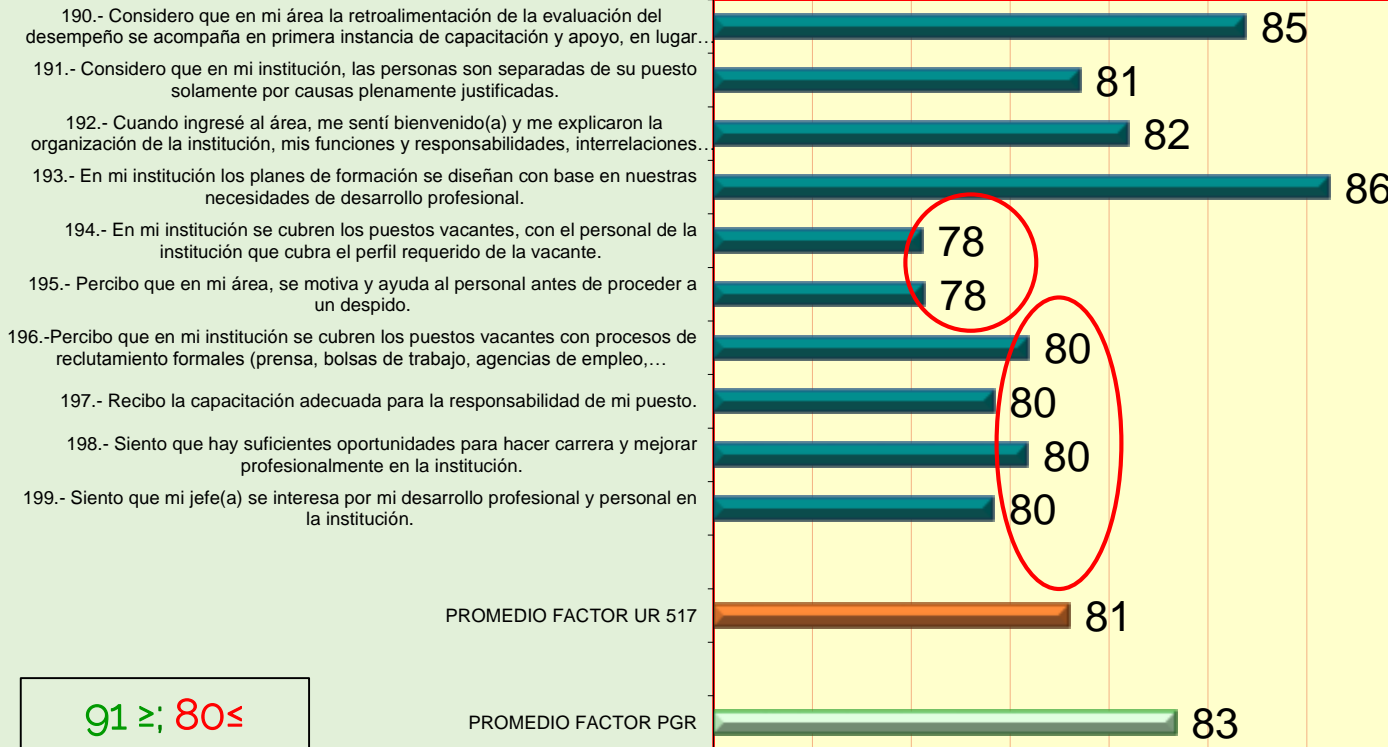


91 ≥; 80 ≤

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

FACTOR 50 / 2018



91 ≥; 80 ≤

En la FEIDT existe el desarrollo Profesional

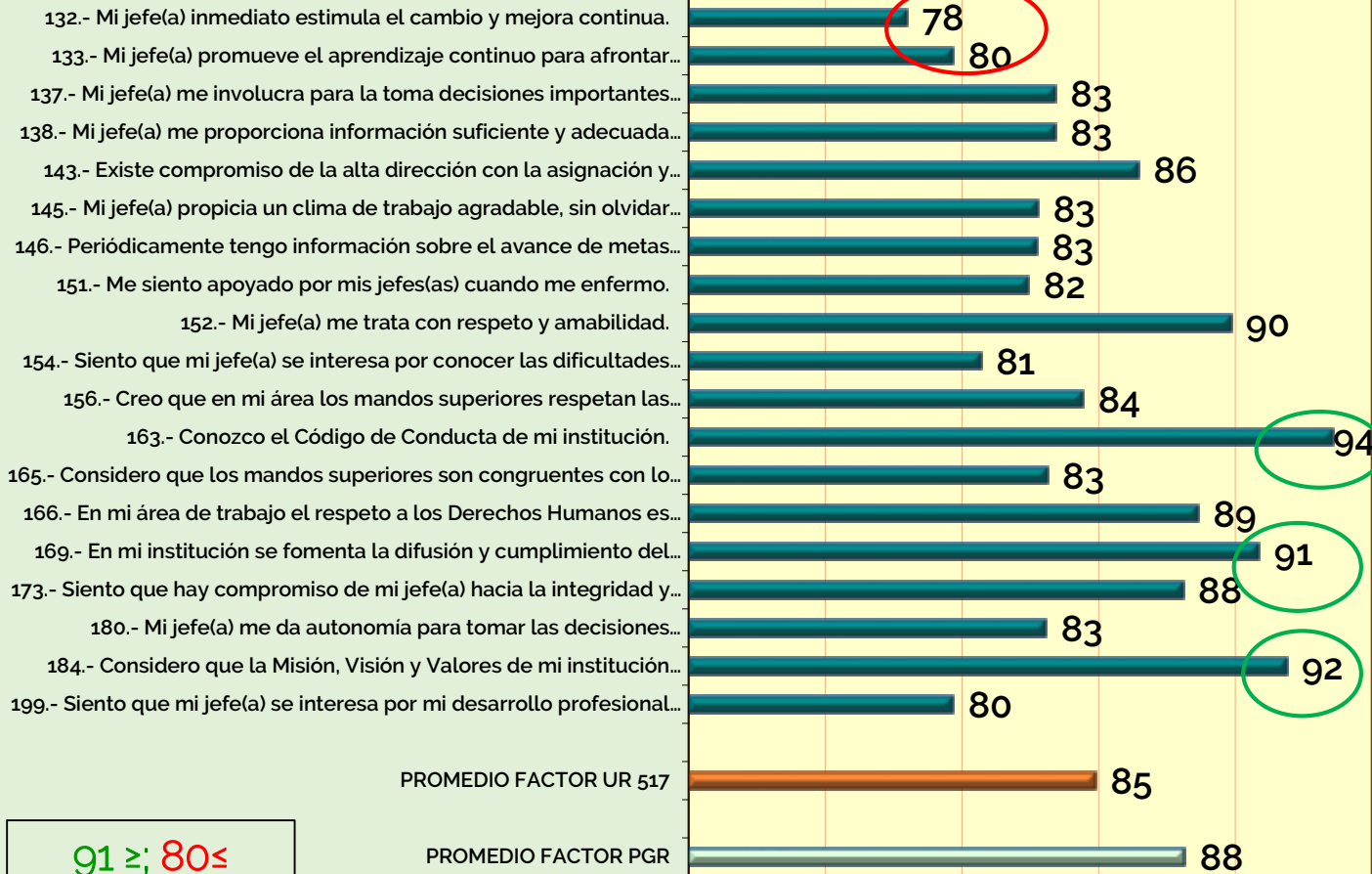


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa el desarrollo personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

PTCCO FEIDT 2019

En la FEIDT se ejerce con integridad

FACTOR 52 /2018



91 ≥; 80 ≤



En la FEIDT se maneja un ambiente de respeto, debido a que se tiene un amplio conocimiento del código de ética institucional.



1.4 Resultado de factores de Valores

PTCCO FEIDT 2019

FACTOR 53 /2018

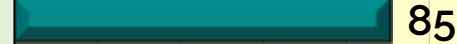
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



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



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

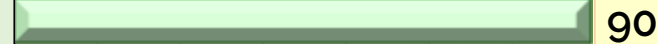


PROMEDIO FACTOR UR 517



91 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.

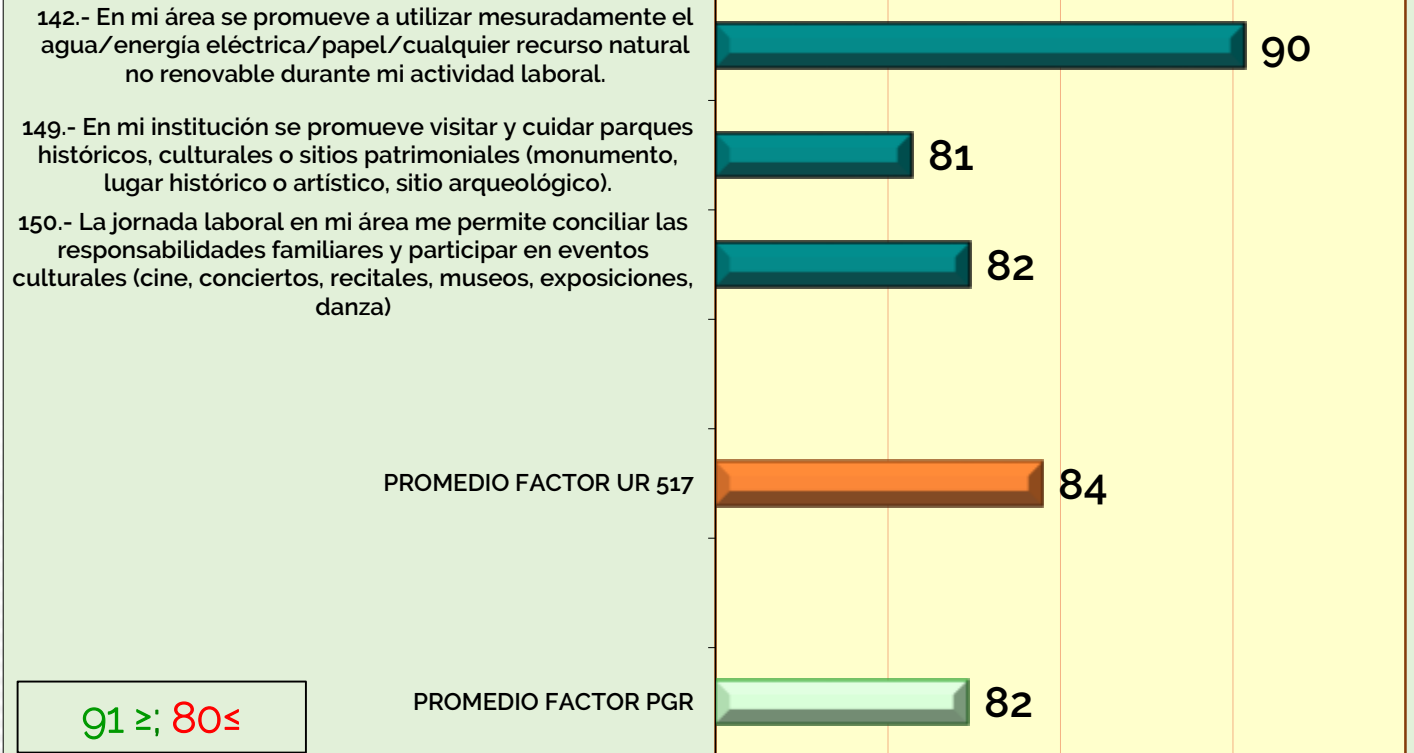
PTCCO FEIDT 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

84



FACTOR 54 /2018



91 ≥; 80 ≤

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

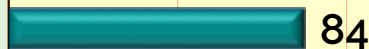
Vivencia de Valores:
Equidad de Género

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 517



93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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 FEIDT.

PTCCO FEIDT 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

87



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.

84

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

84

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

92

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

89

PROMEDIO FACTOR UR 517

87

PROMEDIO FACTOR PGR

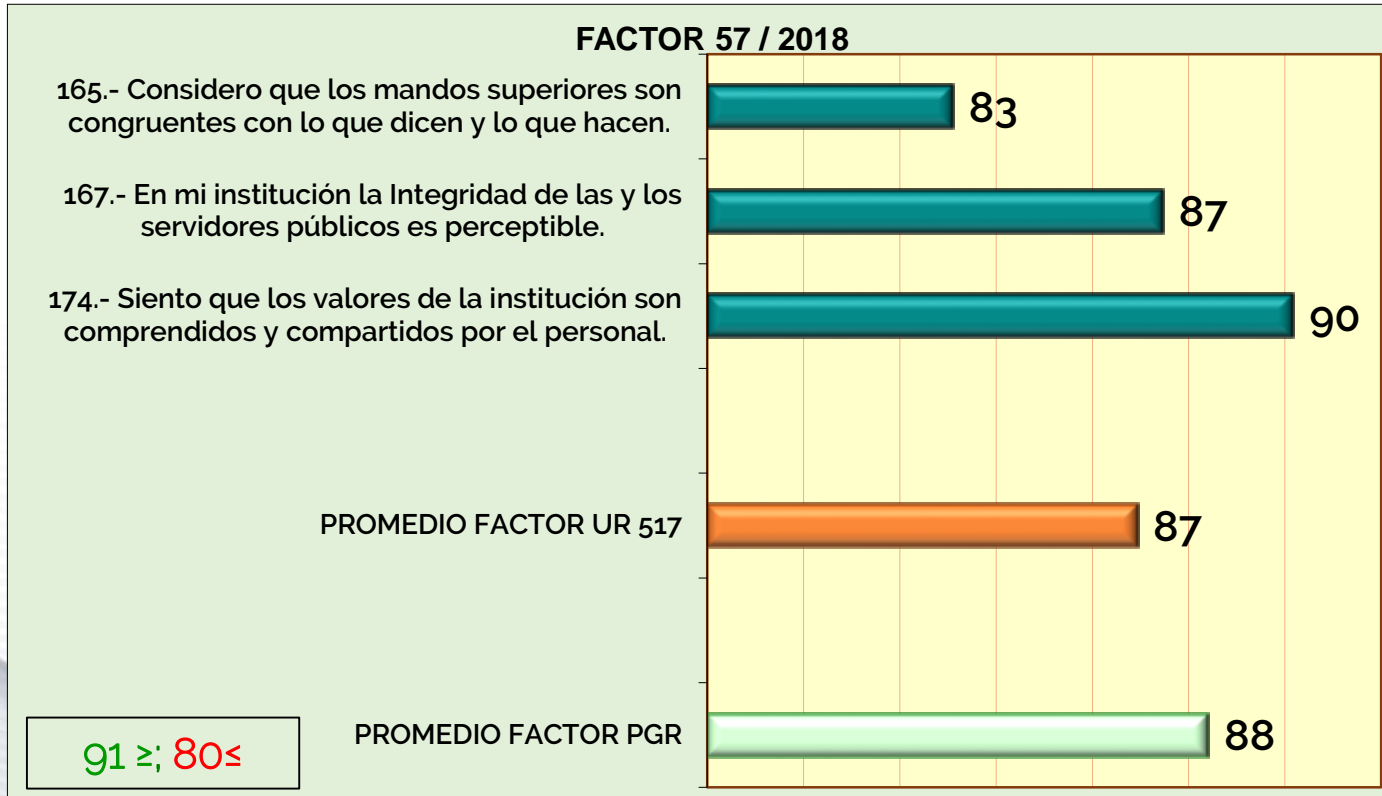
88

91 ≥; 80 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la FEIDT prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO FEIDT 2019



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



PTCCO FEIDT 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

83



FACTOR 58 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

78

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

83

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

87

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

85

PROMEDIO FACTOR UR 517

83

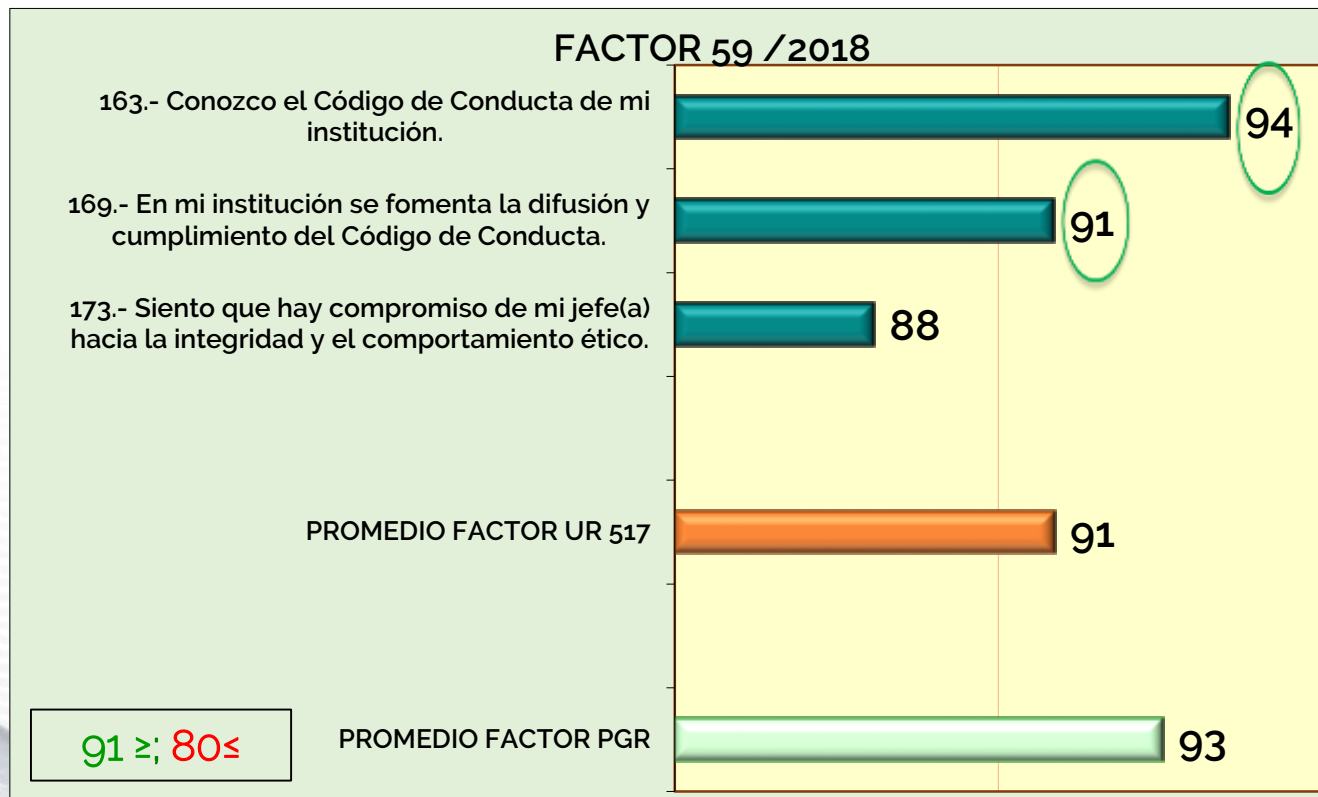
91 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Las y los servidores públicos de la FEIDT 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 de la sociedad.

PTCCO FEIDT 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



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 el cumplimiento de objetivos. Se observa la importancia de la participación y compromiso de los jefes para mejorar resultados.

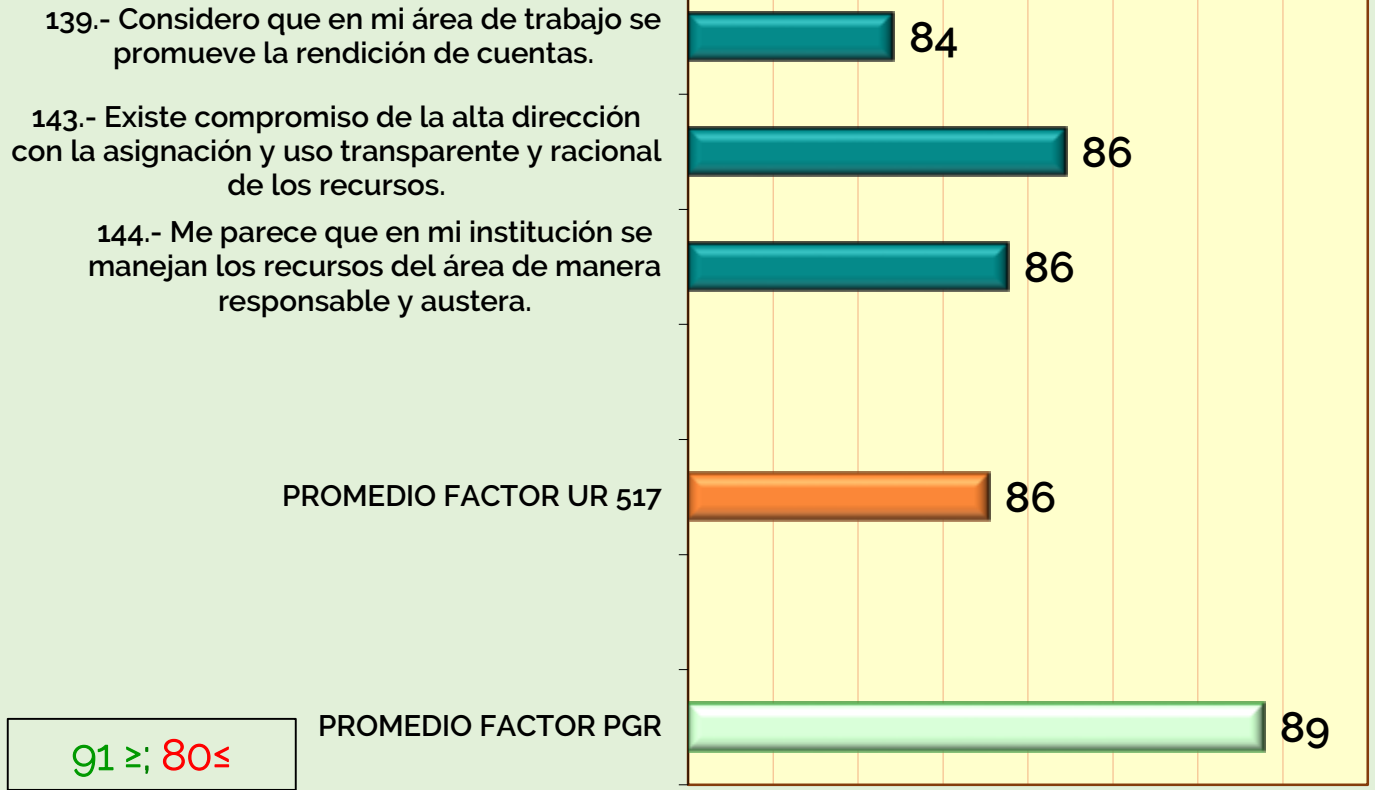


PTCCO FEIDT 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas



FACTOR 60 /2018



91 ≥; 80 ≤

Se considera que los mandos superiores de la FEIDT 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 FEIDT 2019

FACTOR 61 / 2018



91 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:
Respeto

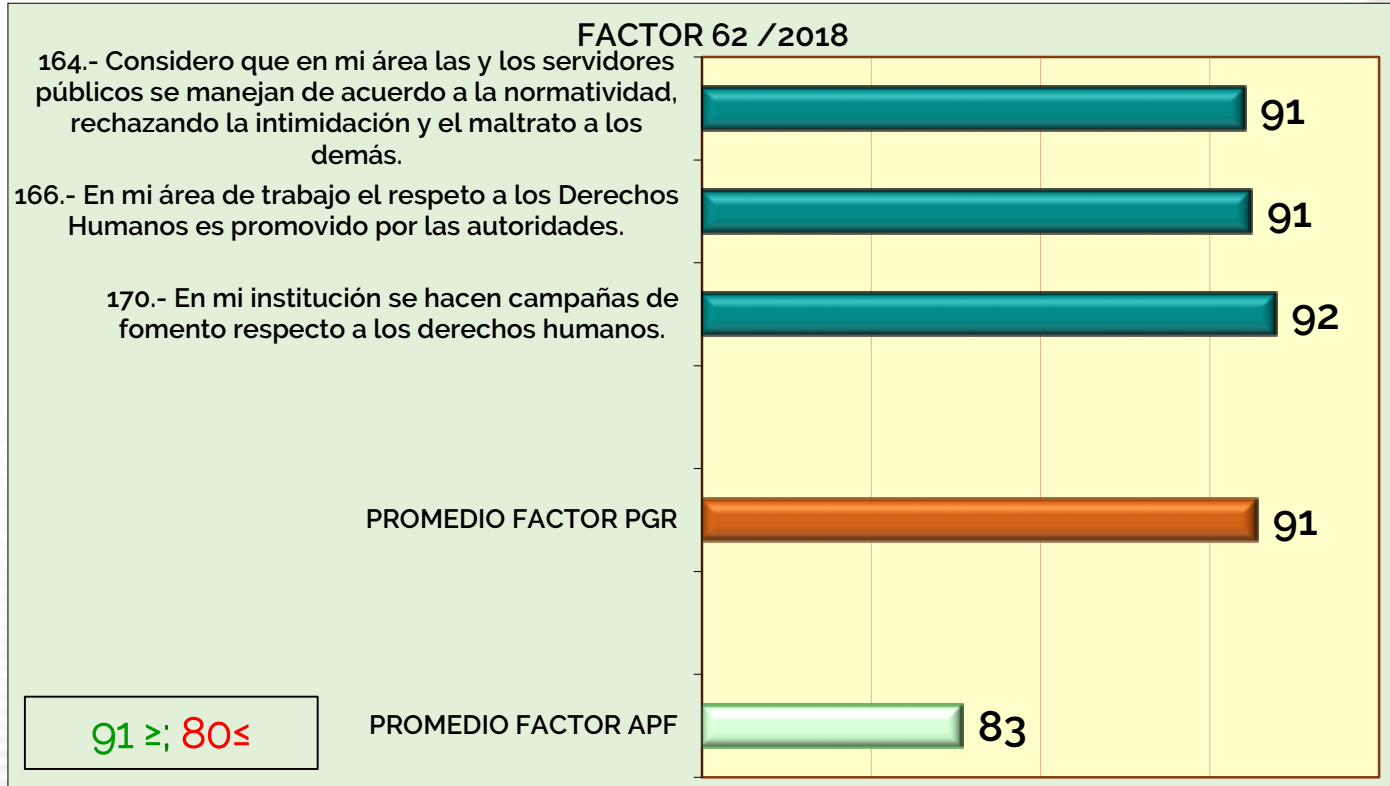


En las diferentes Unidades Administrativas y Delegaciones Estatales que conforman la FEIDT, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



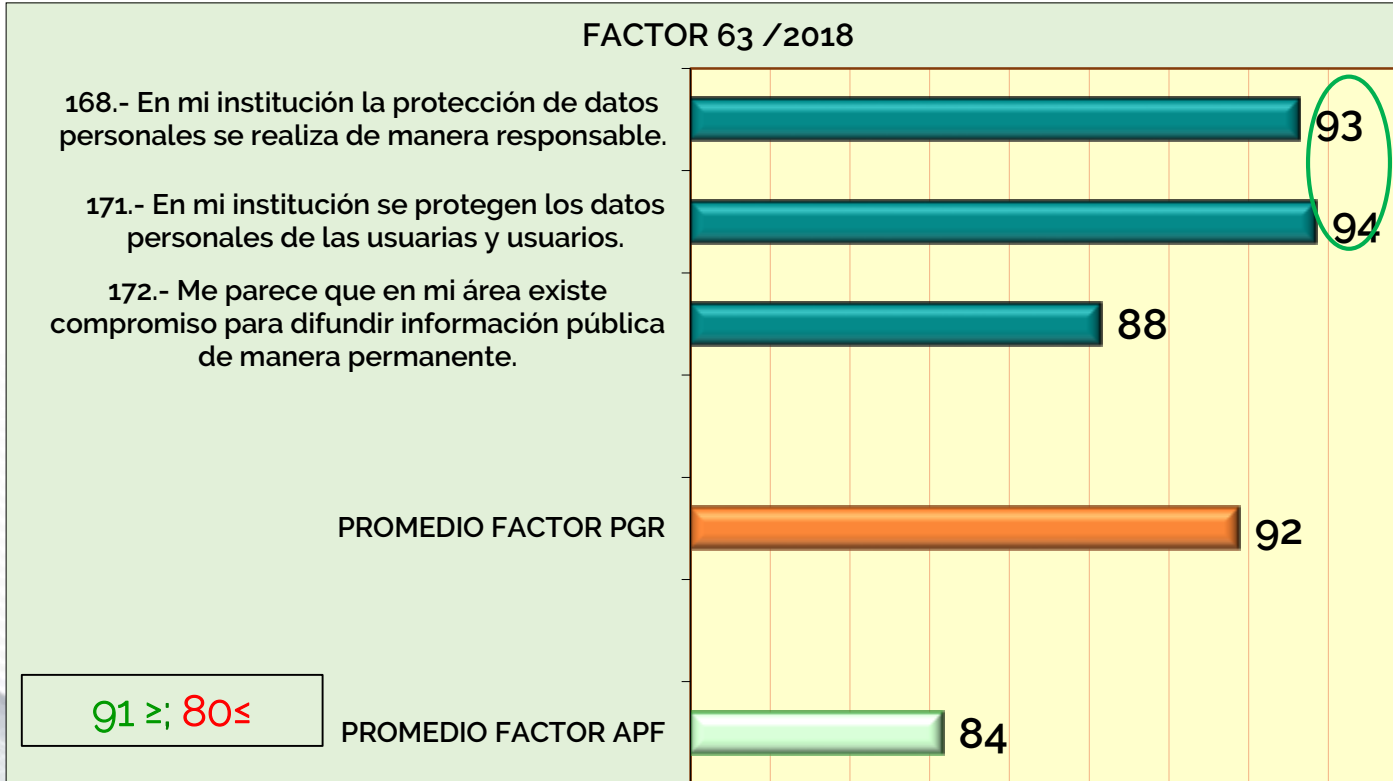
PTCCO FEIDT 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



La calificación que obtuvo la FGR en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO FEIDT 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEIDT 2019

2.1 Comentarios y Sugerencias



PTCCO FEIDT 2019

17 COMENTARIOS DESTACADOS FEIDT ECCO /2018



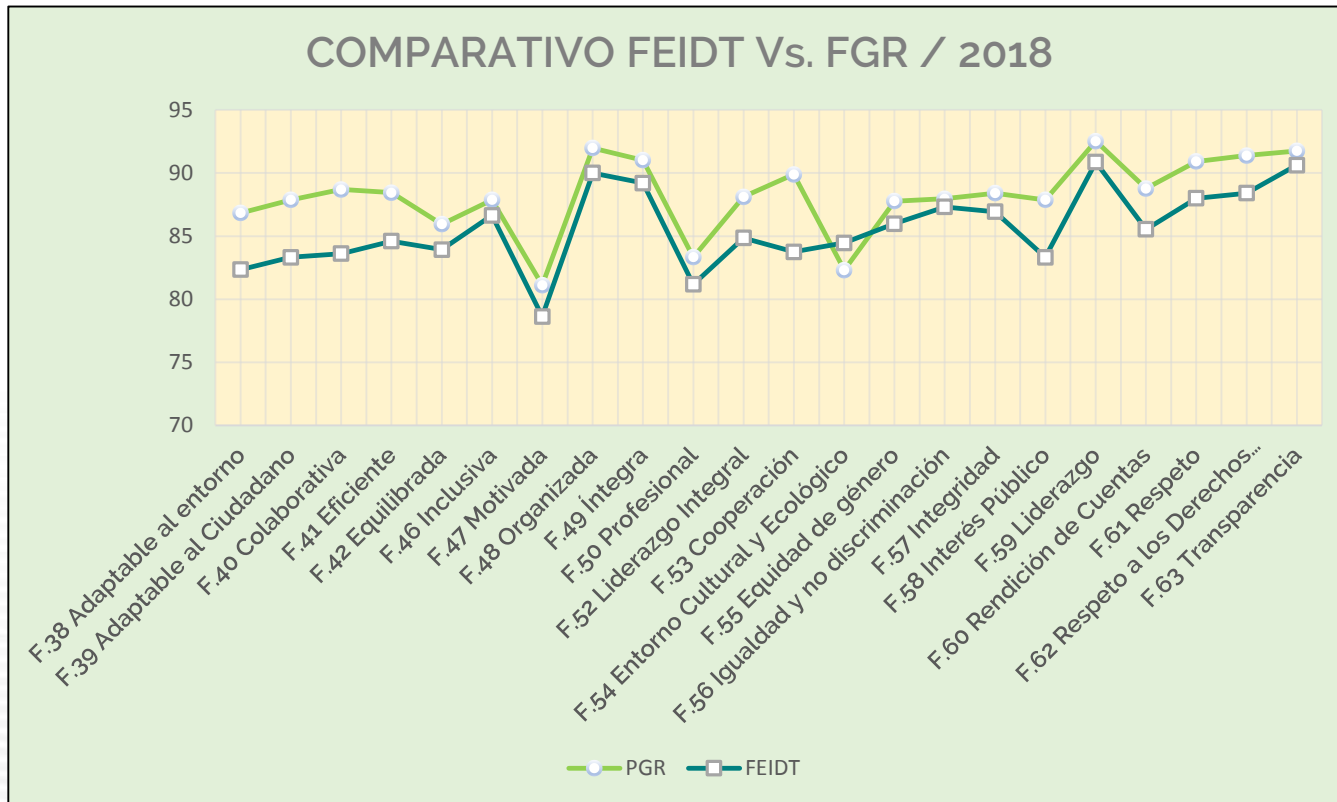
De los 17 comentarios registrados se encuentra que las y los servidores públicos considera como ventana de oportunidad la inclusión del jefe motivándolos al desarrollo de sus funciones. Por otra parte destacan la importancia del desarrollo del trabajo colaborativo que encamine a la eficiencia aunados a la integridad y equilibrio de la institución

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre unidades



PTCCO FEIDT 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía Especial de Investigación en Delito de Tortura se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2018, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por arriba de la PGR (82).

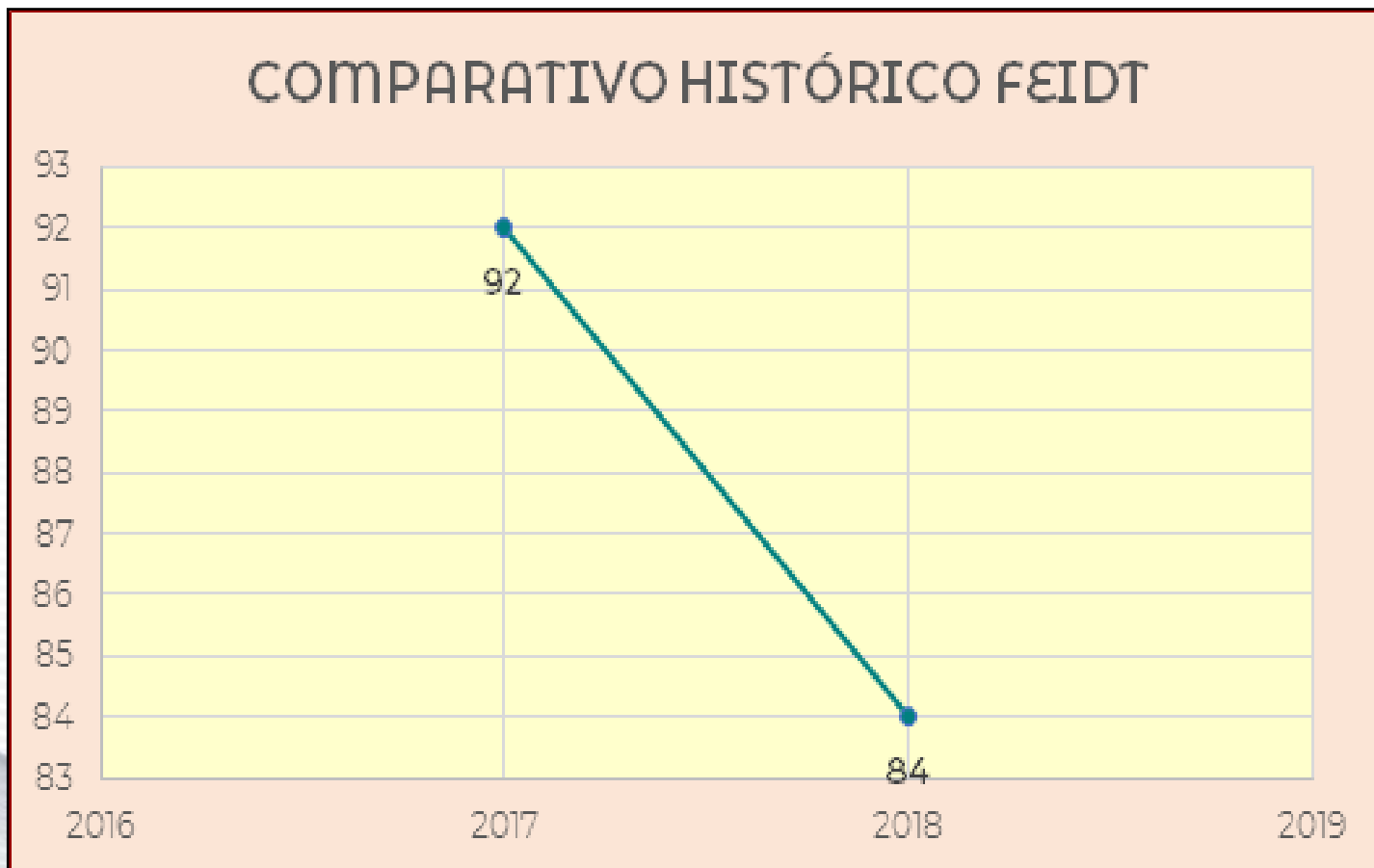


PTCCO FEIDT 2019





PTCCO FEIDT 2019





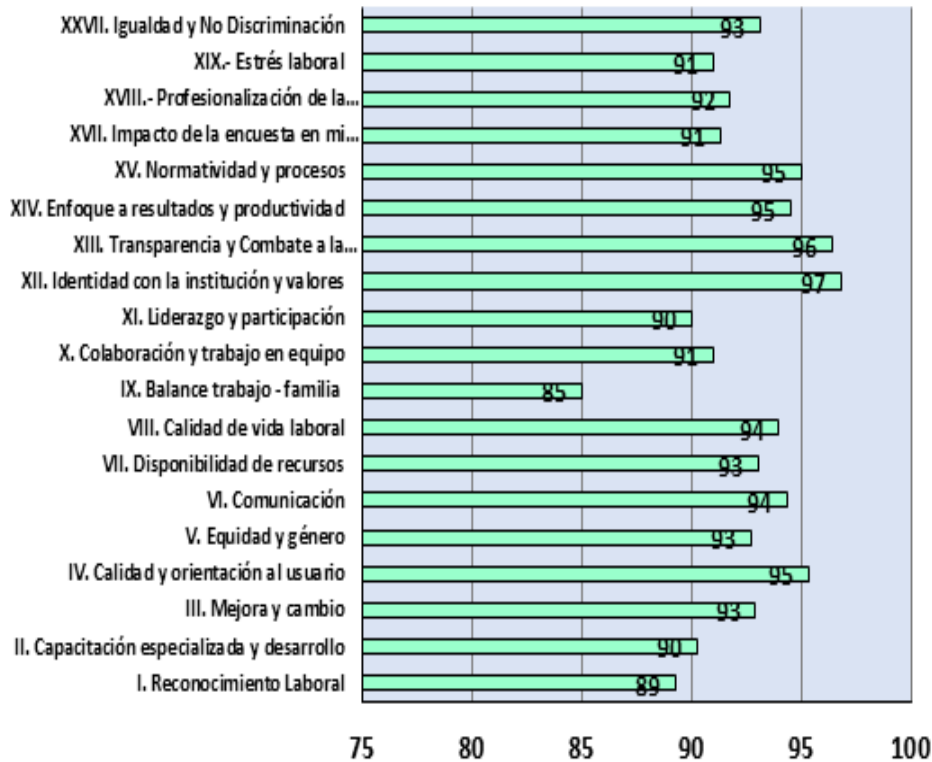
PTCCO FEIDT 2019

3.2. Resultados FEIDT 2017 Vs. 2018

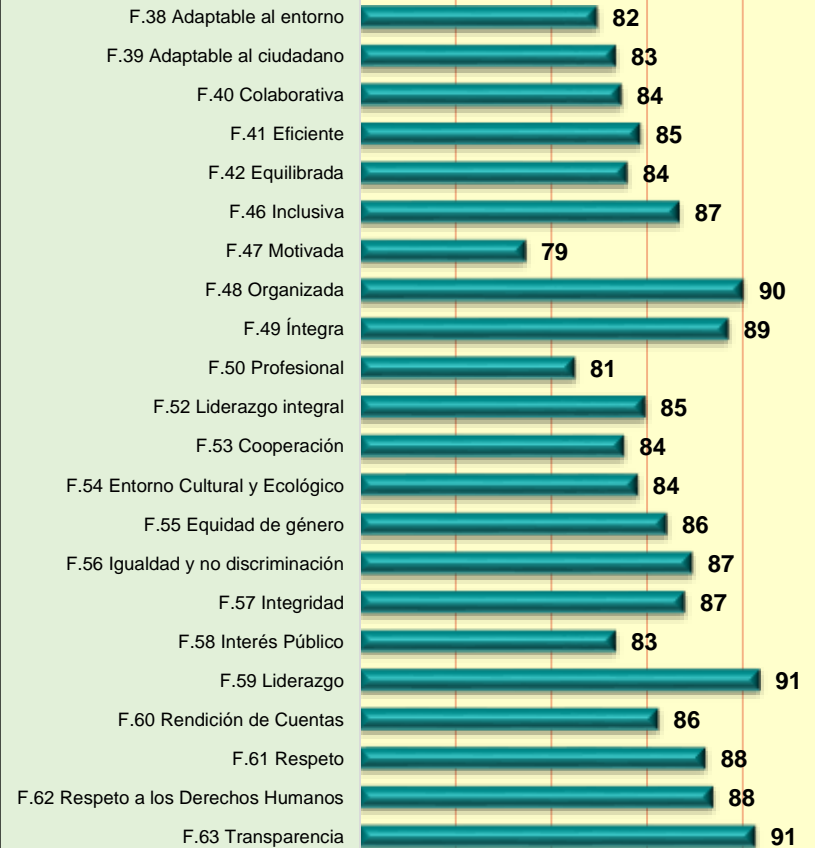


PTCCO FEIDT 2019

FACTORES FEIDT / ECCO 2017



RESULTADOS FEIDT / 2018



*Se usa como referencia la ECCO 2017, derivado de que la FEIDT participo a partir de ese año.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEIDT 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO FEIDT 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 FEIDT 2017-2018

$$\frac{10 \text{ practicas cumplidas en 2018}}{15 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 66.66\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO FEIDT 2019

FACTOR I

Reconocimiento laboral

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

FACTOR II

Capacitación especializada y desarrollo

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

FACTOR VII

Disponibilidad de recursos

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

FACTOR IX

Balance trabajo- familia

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

FACTOR X

Colaboración y trabajo en equipo

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

FACTOR XI

Liderazgo y participación

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

FACTOR XIV

Enfoque a resultados y productividad

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

FACTOR XVII

Impacto de la encuesta en mi institución

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

FACTOR XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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

FACTOR XXXVII

Factor especifico por ramo

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



PTCCO FEIDT 2019

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



PTCCO FEIDT 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 517	Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura
---------------	--

FACTOR

3E-ADAPTABLE AL ENTORNO 132.- Mi jefe(s) inmediato estimula el cambio y mejora continua.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INCLUSIÓN DEL PERSONAL EN LA PARTICIPACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN HACIA UNA MEJORA 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	INVITAR A LOS MANDOS A LA CREACIÓN Y REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES INCLUSIVAS QUE PERMITAN AL PERSONAL INTERACTUAR PROMOVRIENDO LA COOPERACIÓN PARA LA MEJORA DE SUS FUNCIONES	FEIDT/SUOR/DGMPA	CORREO ELECTRONICO/OFIOS	PERMANENTE	E	MANDOS MEDIOS Y MANDOS SUPERIORES	52	P																
					O																			

Lic. Luis Eduardo Poletti Vega
"Encargado del Despacho de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1.3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."

L.C. Karina Guadalupe Pulido Vazquez
"Encargada de Enlace Administrativo de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1.3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."



PTCCO FEIDT 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 517 Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura

FACTOR

35-ADAPTABLE AL CIUDADANO
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DEL TRABAJO EN EQUIPO, FOCALIZÁNDOSE EN UN SENTIDO DE ESFUERZO Y COOPERACIÓN, QUE DERIVE DE ESTE UNA MEJORA 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	PLANTEAR UN MECANISMO DE ACTIVIDADES QUE SENSIBILICE AL PERSONAL A COLABORAR CON LOS DEMÁS.	FEIDT/SEIDF/DONIA	CORREO ELECTRONICO/OFIICIOS	TRIMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL	SE		P															
					O			R																

Lic. Luis Eduardo Poletti Vega

"Encargado del Despacho de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1.3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."

L.C. Karina Guadalupe Pulido Verquez

"Encargada de Enlace Administrativo de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1.3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."



PTCCO FEIDT 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 557	Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura
---------------	--

FACTOR

<p>47.- MOTIVADA</p> <p>178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.</p> <p>179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONSIDERAR EL ESFUERZO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, MOTIVANDOLOS A UN CRECIMIENTO PROFESIONAL Y EN EL CUAL TAMBIÉN SE REFLEJE EL COMPROMISO DE LOS ALTOS MANDOS EN APOYAR LAS FUNCIONES DEL PERSONAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAA	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	INFORMAR OPORTUNAMENTE AL PERSONAL DE MANDO EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE CURSOS Y CAPACITACIONES EN LOS QUE PUEDE PARTICIPAR EL PERSONAL A SU MANDO Y ESTE PUEDA GESTIONAR SUS ACTIVIDADES.	FEIDT/SEIOF/DGVPFA	CORREO ELECTRONICO/OFCIO	PERMANENTE	E	MANDOS SUPERIORES Y		P														
						MANDOS MEDIOS		R														
2	INVITAR AL PERSONAL DE MANDO A REALIZAR UNA CALENDARIZACIÓN PARA LA ASISTENCIA A LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN, DE MANERA QUE TODO EL PERSONAL TENGA LA MISMA OPORTUNIDAD DE ASISTIR A ELLOS.	FEIDT/SEIOF/DGVPFA	CORREO ELECTRONICO/OFCIO	PERMANENTE	E	MANDOS		P														
						MEDIOS Y MANDOS SUPERIORES		R														

Lic. Luis Eduardo Poletti Vega
"Encargado del Despacho de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1,3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."

L.C. Karina Guadalupe Pulido Vacquet
"Encargada de Enlace Administrativo de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1,3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."



PTCCO FEIDT 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR SE7	Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura
---------------	--

FACTOR

90.- PROFESIONAL 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución. 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER LAS LABORES DE SUS EMPLEADOS PUNTUALIZANDO SU DESARROLLO HABILIDADES Y CAPACIDADES DE MANERA QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEAN COMPETENTES AL REALIZAR SUS FUNCIONES.
--

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	SENTIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO A LA CREACIÓN DE UN MECANISMO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL A SU MANDO.	FEIDT/SEIDF/DGVPFA	CORREO ELECTRONICO/OFIOS	PERMANENTE	E O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P R								
2	MOTIVAR AL PERSONAL PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL INFORMANDOLES SOBRE LOS CURSOS Y CAPACITACIONES EXISTENTES EN TIEMPO Y FORMA.	FEIDT/SEIDF/DGVPFA	CORREO ELECTRONICO/OFIOS	PERMANENTE	E O	TODO EL PERSONAL	S2	P R															

Lic. Luis Eduardo Poletti Vega

"Encargado del Despacho de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo Transitorio, Fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1,3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."

Lic. Karina Guadalupe Pulido Vazquez

"Encargada de Enlace Administrativo de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1,3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."



PTCCO FEIDT 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 517	Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura
------------	--

FACTOR

59. LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DEL RECONOCIMIENTO AL DESARROLLO PROFESIONAL INTEGRANDO UNA MOTIVACIÓN AL PERSONAL DE MANERA QUE SE REFLEJE EN LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES.

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	REALIZAR ACTIVIDADES QUE INTEGRAN A LOS MANDOS CON EL PERSONAL ATENDIENDO SUS NECESIDADES	FEIDT/SEIDF/DGVPIA		PERMANENTE	E O	TODO EL PERSONAL		P R								

Lic. Luis Eduardo Poletti Vega

"Encargado del Despacho de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1,3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."

L.C. Karina Guadalupe Pulido Vazquez

"Encargada de Enlace Administrativo de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1,3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."



PTCCO FEIDT 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 517	Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura
------------	--

FACTOR

ES-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018

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 OBTENIDOS EN LA ECCO 2018	FEIDT/MEID/DONPIA	COBROO ELECTRÓNICO	ANUAL	E D	TOD EL PERSONAL			P														

Lic. Luis Eduardo Poletti Vega

"Encargado del Despacho de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1.3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."

Lic. Karina Guadalupe Pulido Varquez

"Encargada de Enlace Administrativo de la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura en términos de lo dispuesto en el artículo Décimo Segundo transitorio, fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado el 14 de diciembre de 2018 en el Diario Oficial de la Federación y 1.3, inciso A), fracción IV, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, así como el Acuerdo A/006/18."