



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Fiscalía Especial para los Delitos de
Violencia contra las Mujeres y Trata de
Personas**



PTCCO FEVIMTRA 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo.....	47
3. Análisis Comparativo.....	52
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas.....	53
3.1.1 Comparación de resultados PGR Vs. FEVIMTRA - 2018.....	54
3.1.2 Comparativo Histórico de FEVIMTRA.....	55
3.1.3 Comparación de Unidades de la SDHPDSC-2018.....	56
3.1.4 Comparativo de la SDHPDSC 2018/2016.....	57
3.2 Resultados FEVIMTRA 2016 Vs. 2018.....	58
3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	60
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	60
5.1 Factor Liderazgo.....	62
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	65



PTCCO FEVIMTRA 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 FEVIMTRA 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 FEVIMTRA 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 FEVIMTRA 2019

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

106 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 153, es decir el 69 %.

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 PGR en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la PGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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 FEVIMTRA en la ECCO 2018 es el siguiente: **94 ≥; 81 ≤**

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.



PTCCO FEVIMTRA 2019

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



94 - 96



82 - 93



56 - 81

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 56 y 81 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 Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres 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 FEVIMTRA 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

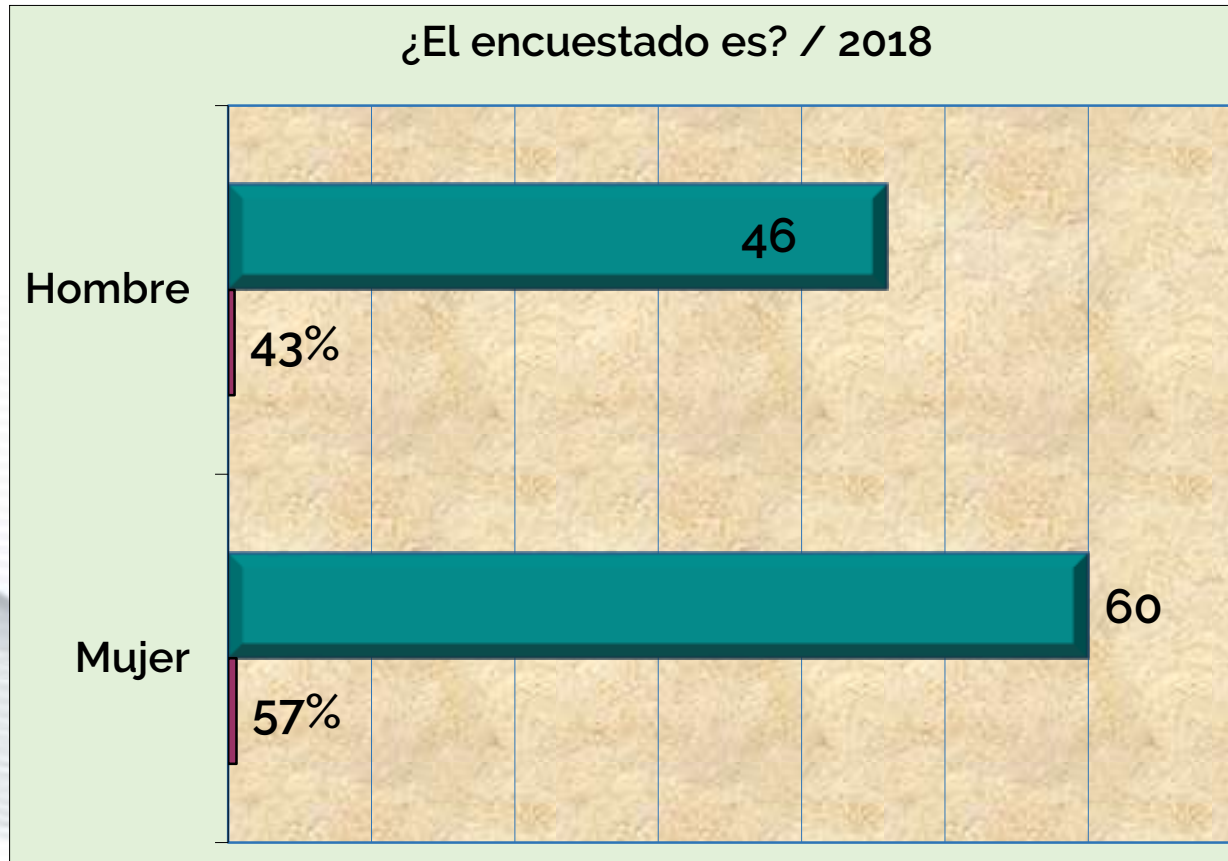
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO FEVIMTRA 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO FEVIMTRA 2019

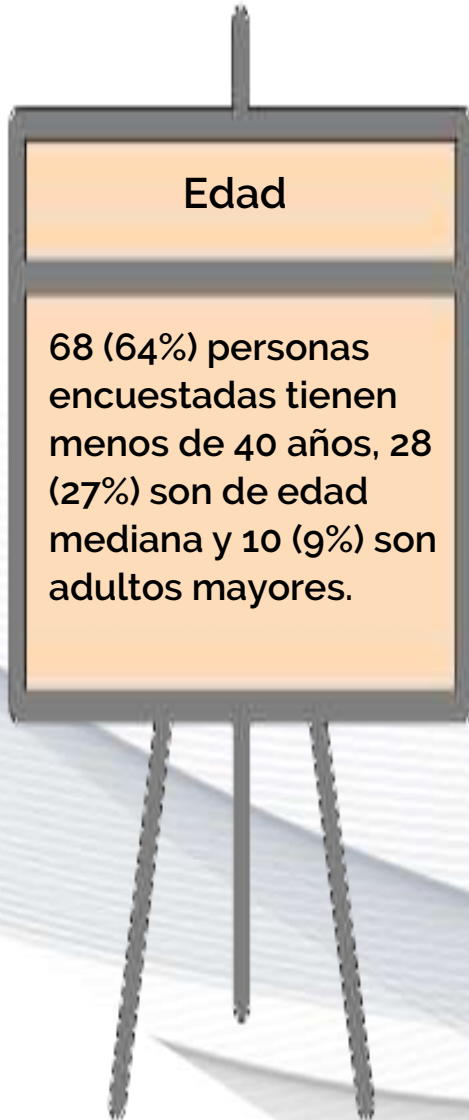


Sexo

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



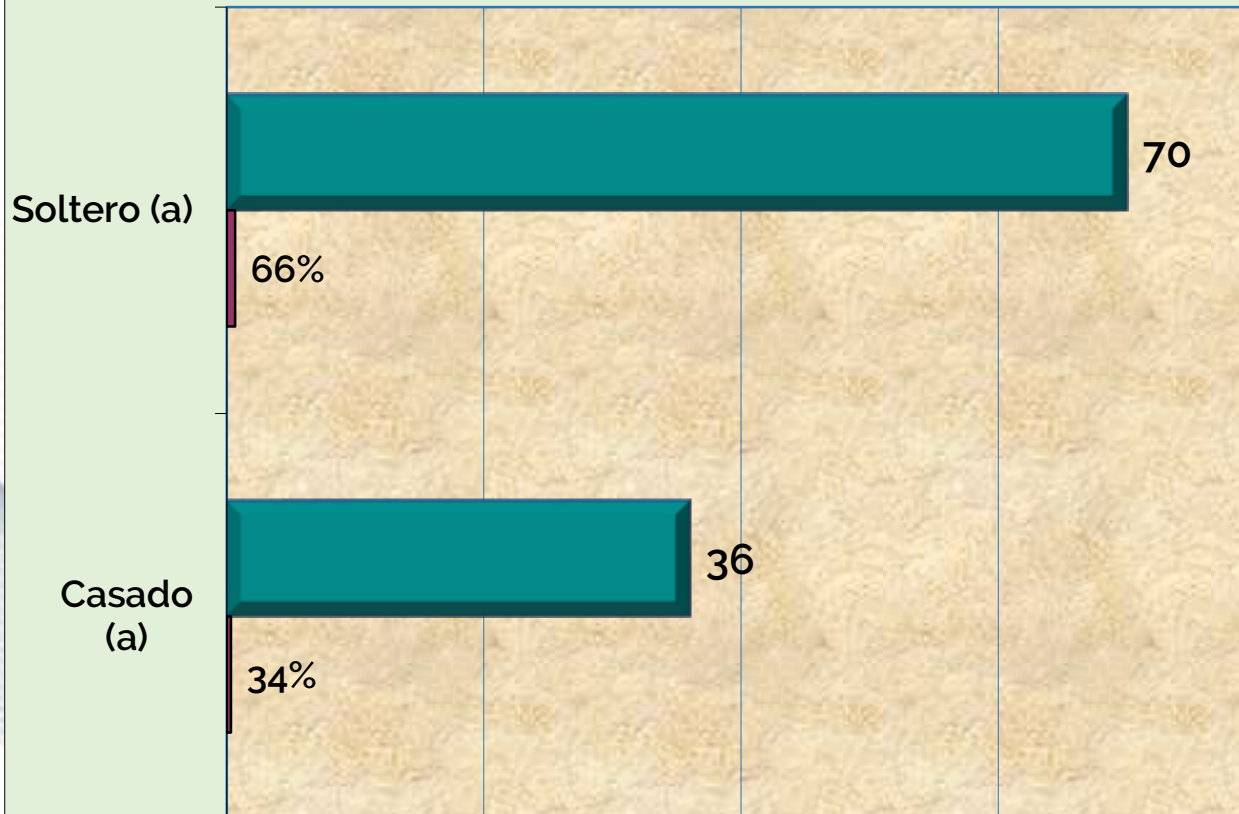
PTCCO FEVIMTRA 2019





PTCCO FEVIMTRA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



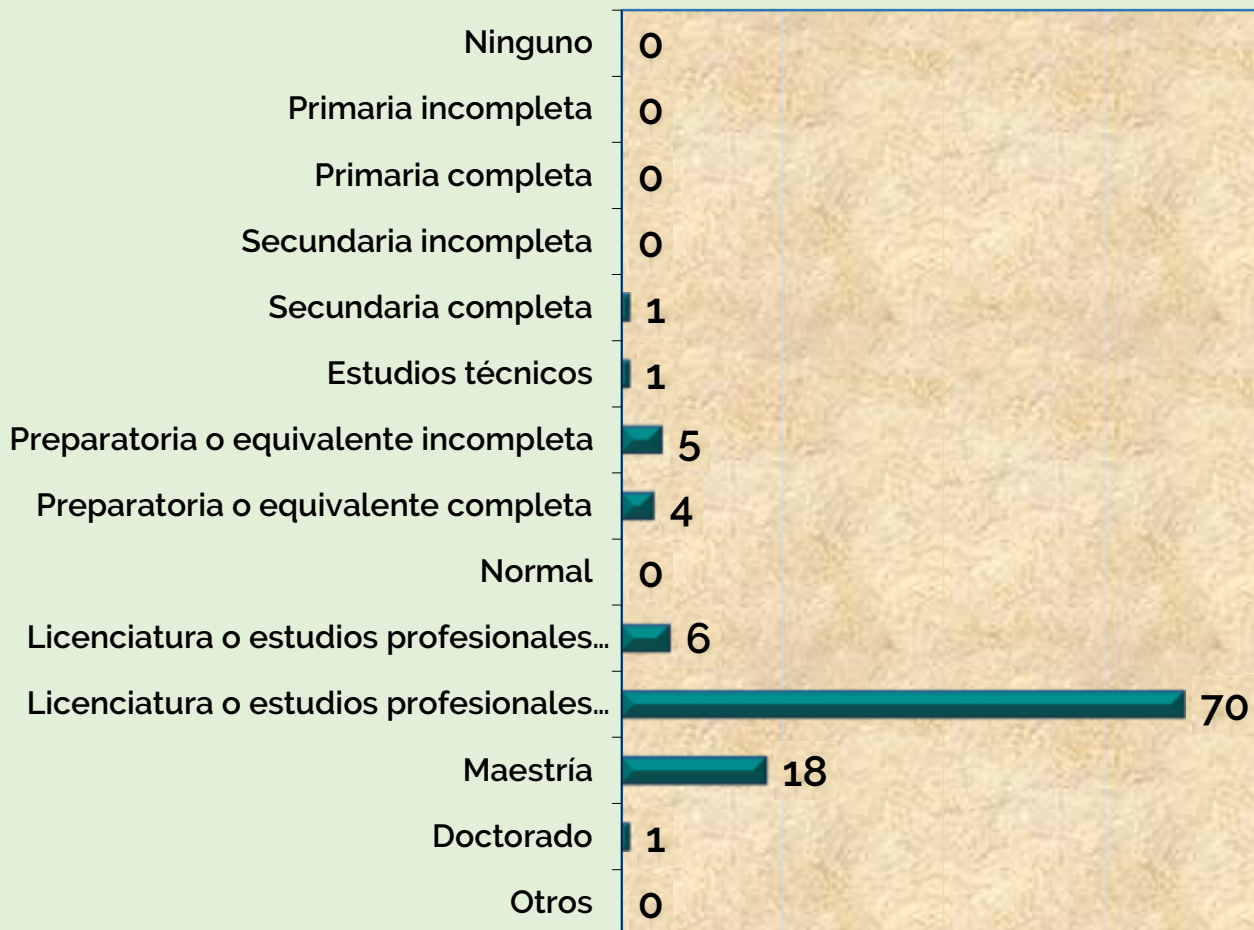
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 32 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO FEVIMTRA 2019

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



Nivel de Estudios

El 66% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 18% ostenta estudios superiores, mientras 9 personas tienen la preparatoria terminada o incompleta.



PTCCO FEVIMTRA 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal de Enlace u Homólogo, mientras casi la otra mitad es personal de Mando medio superior.

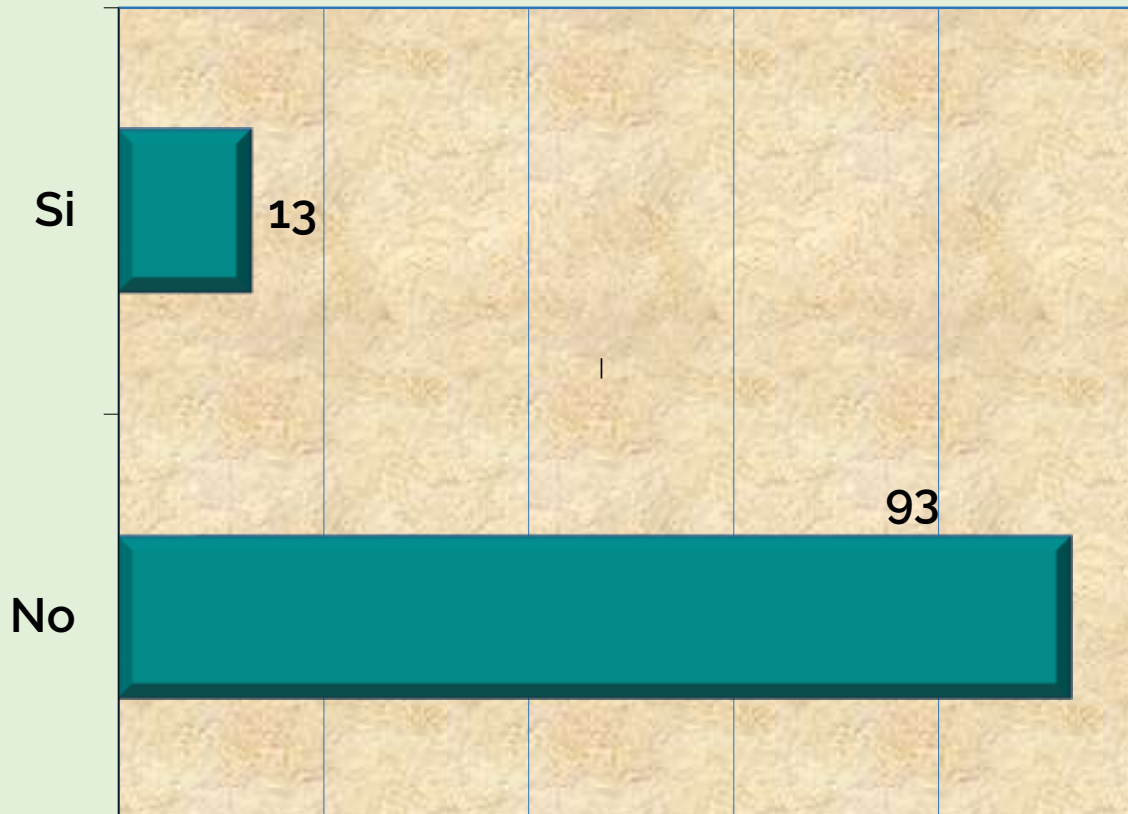
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO FEVIMTRA 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 8 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO FEVIMTRA 2019

Años en el Sector Privado

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

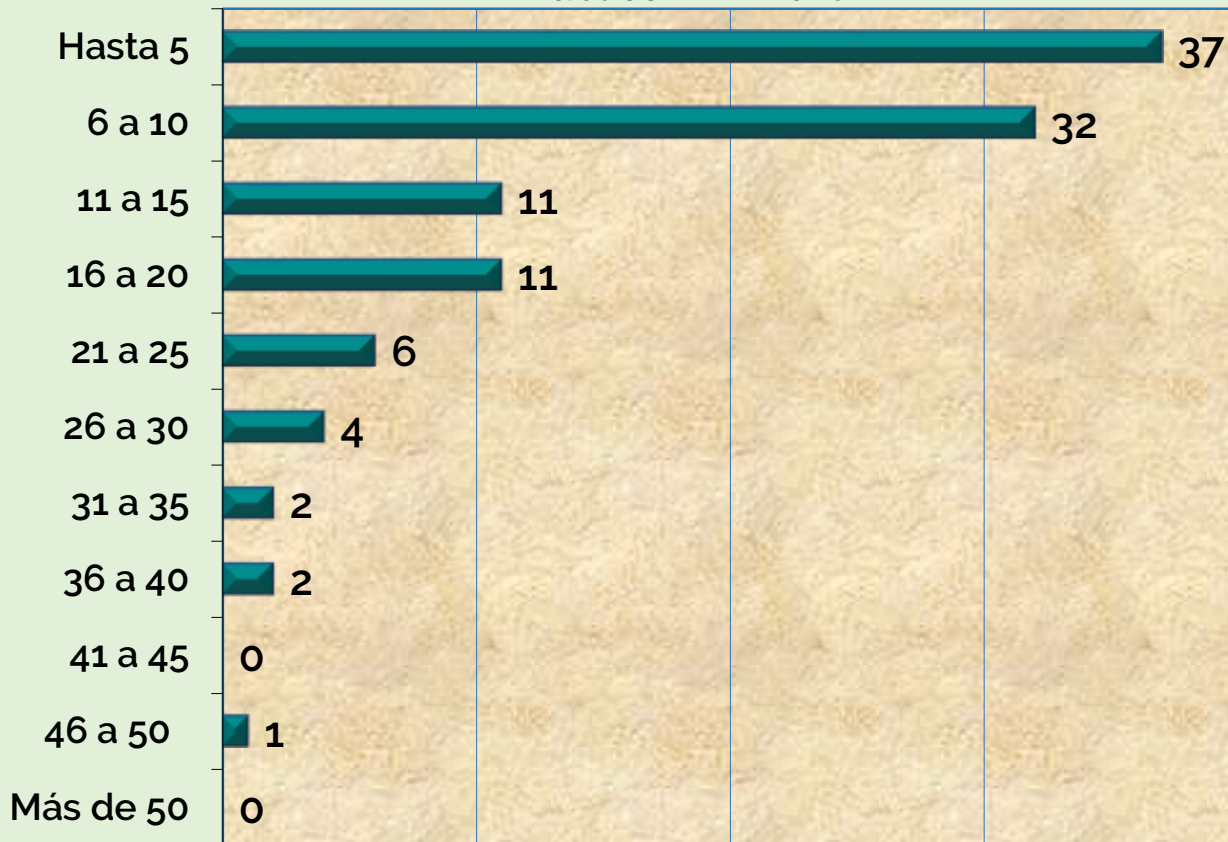
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO FEVIMTRA 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (6 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

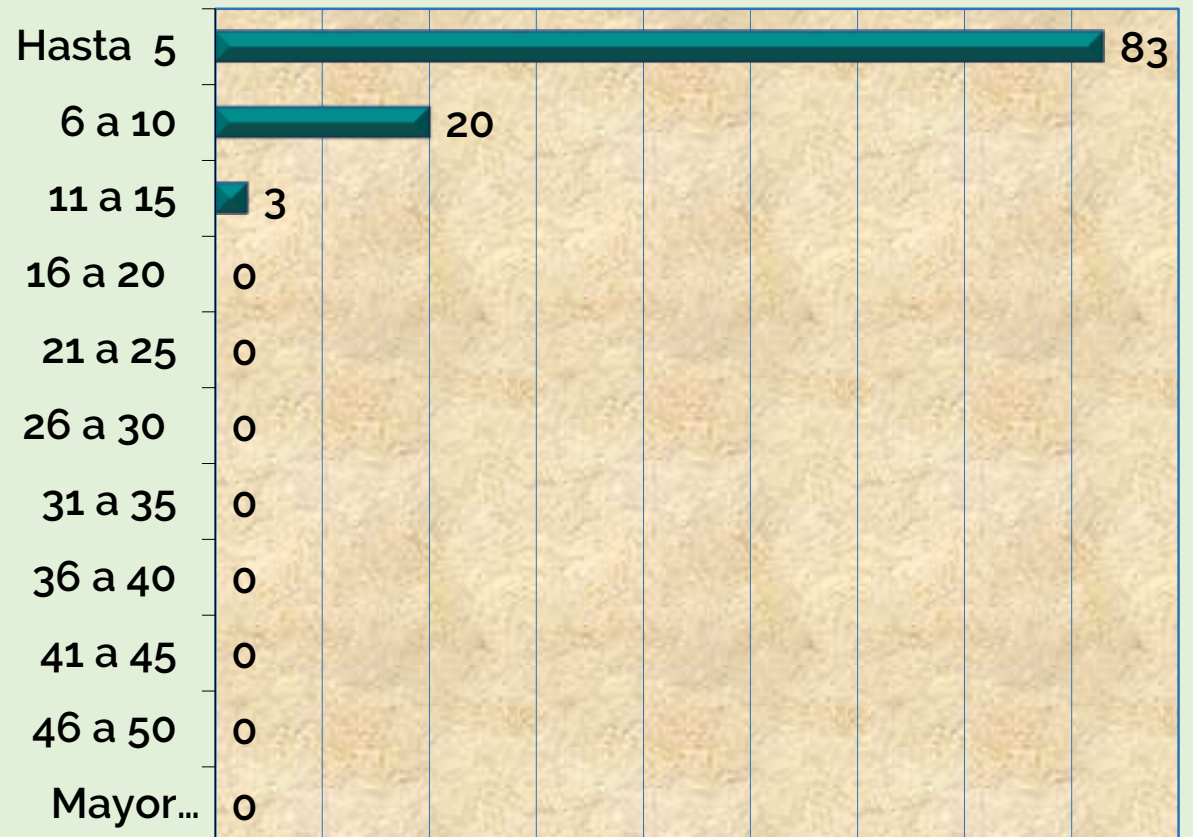


PTCCO FEVIMTRA 2019

Años en el puesto actual

El 75 % del personal de la FEVIMTRA encuestada, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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



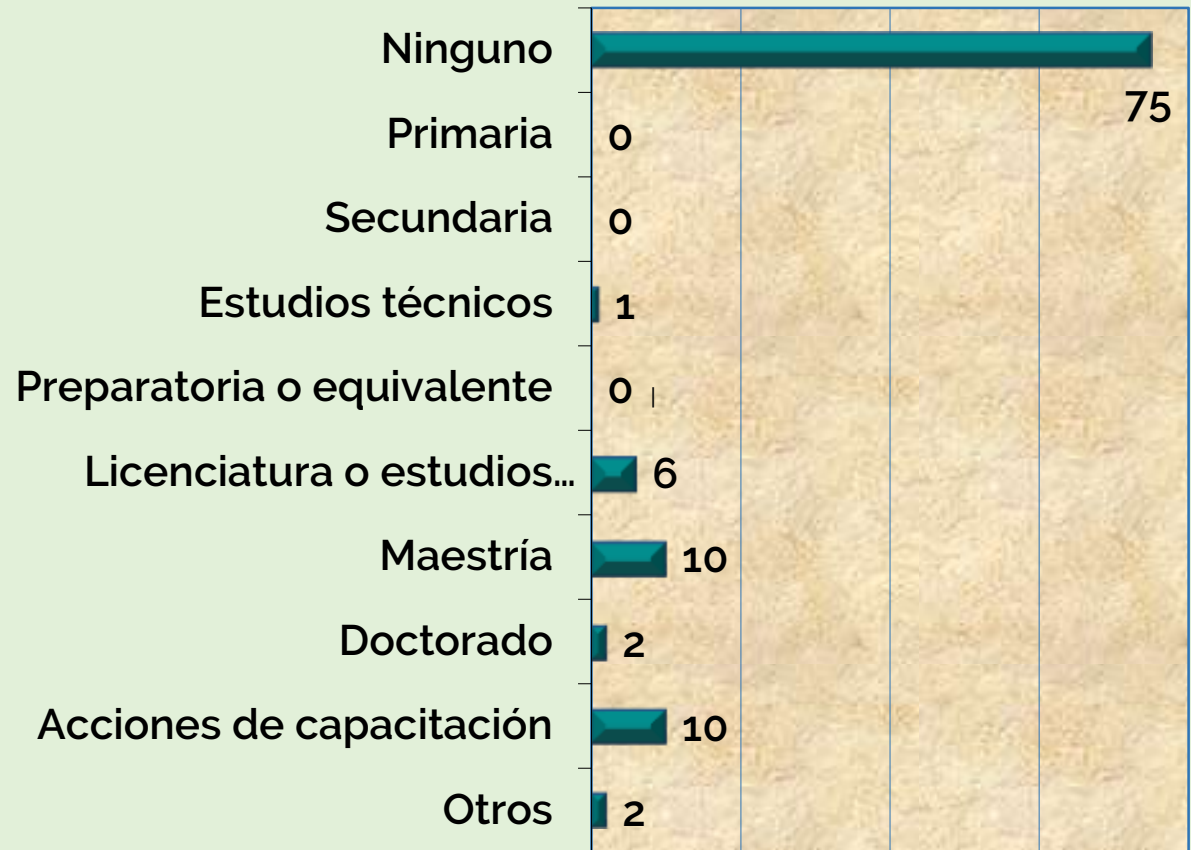


PTCCO FEVIMTRA 2019

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

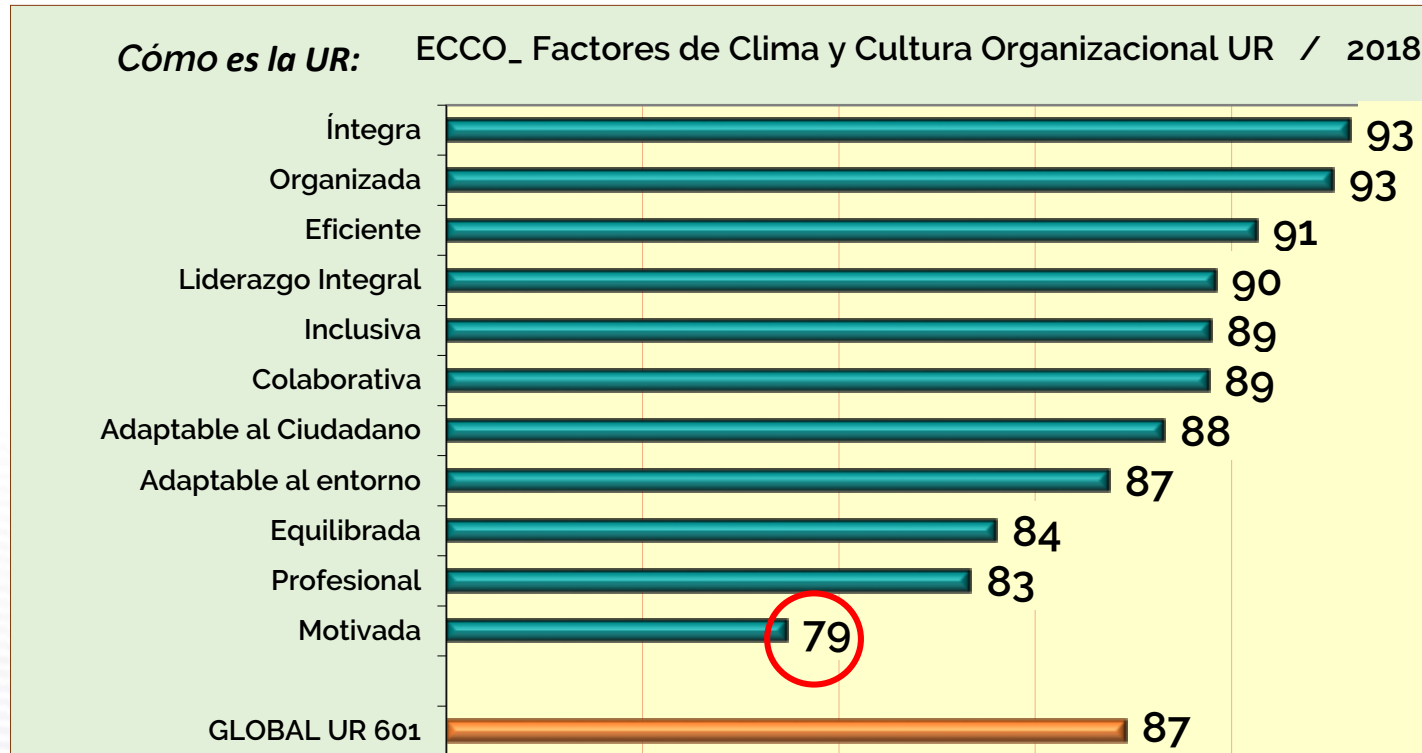


PTCCO FEVIMTRA 2019
PTCCO FEVIMTRA 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO FEVIMTRA 2019

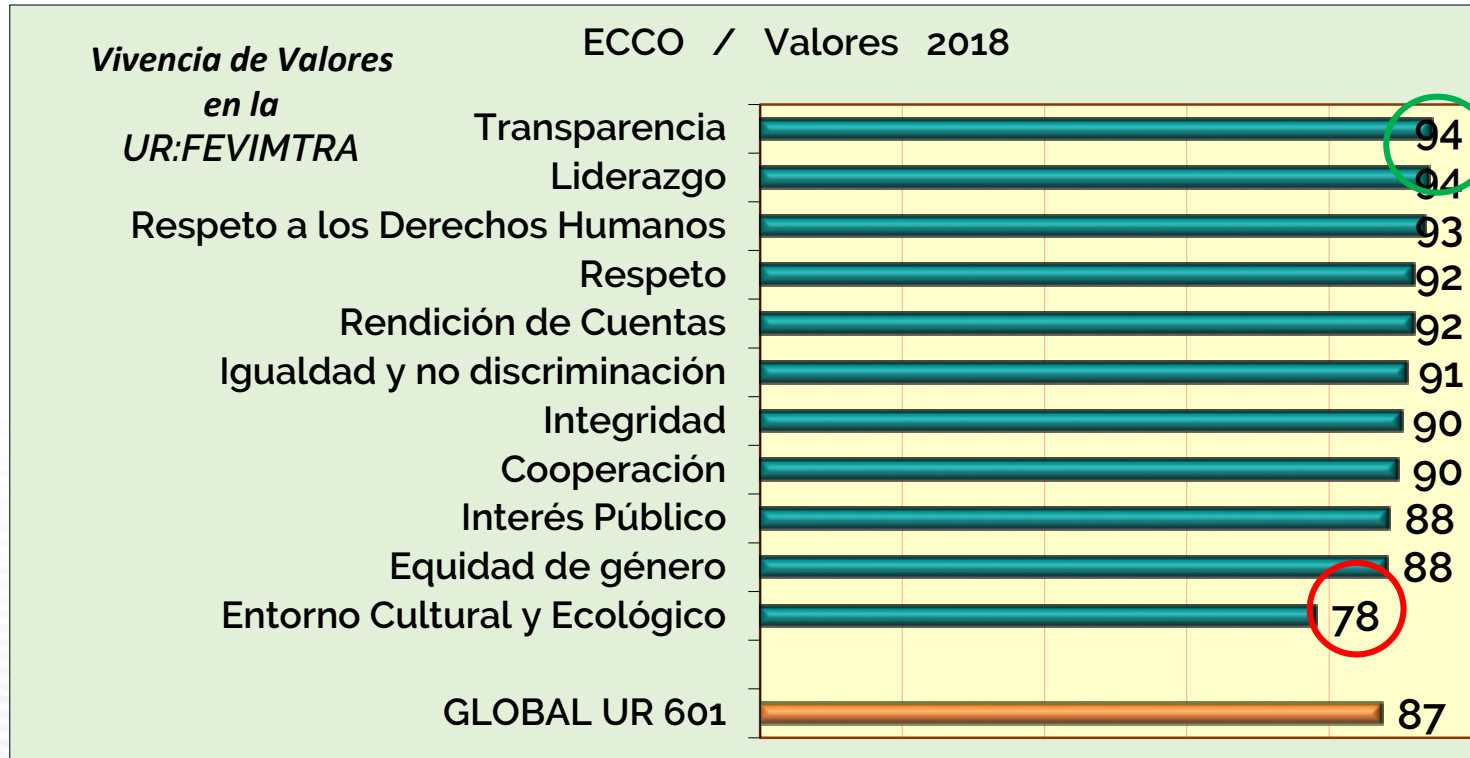


94 ≥; 81 ≤

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



PTCCO FEVIMTRA 2019



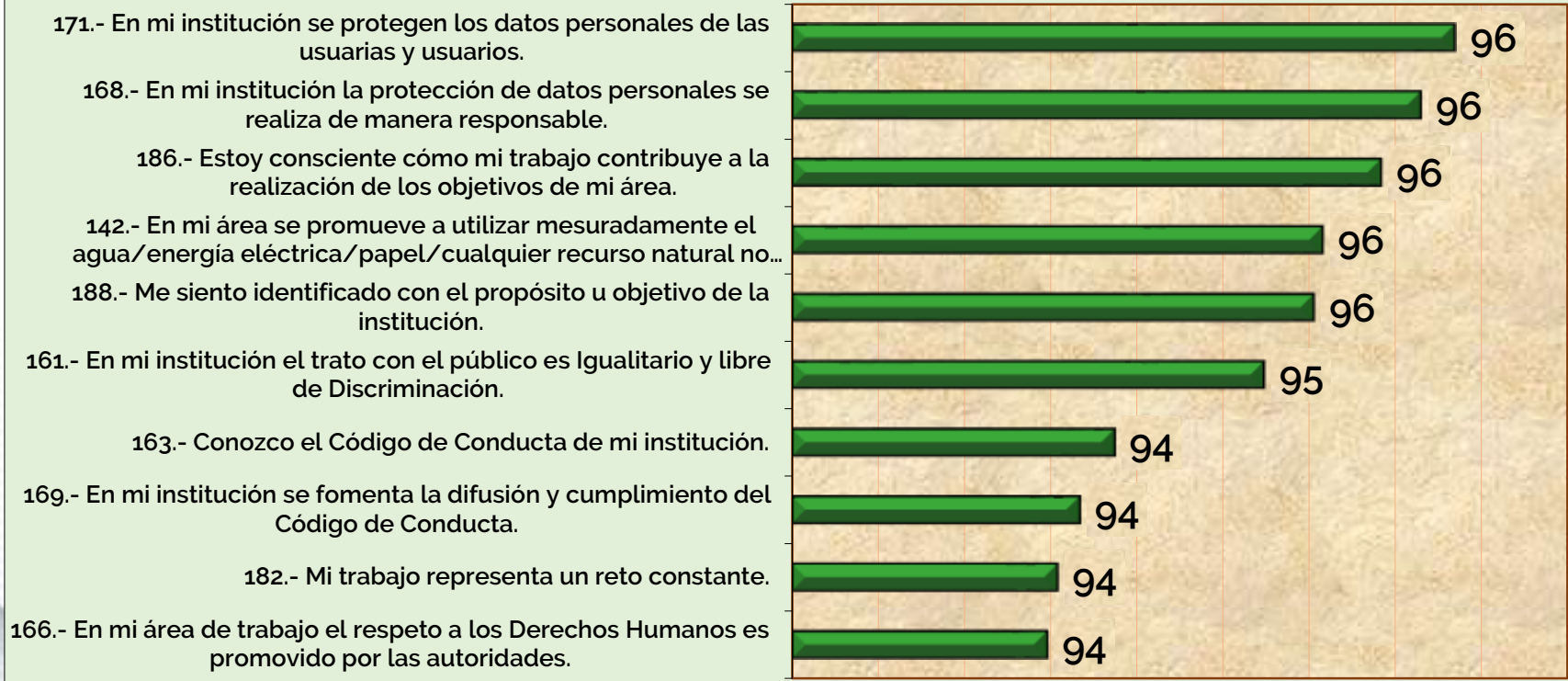
94 ≥; 81 ≤

En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la FEVIMTRA las y los servidores públicos están consientes de la transparencia de sus labores, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO FEVIMTRA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

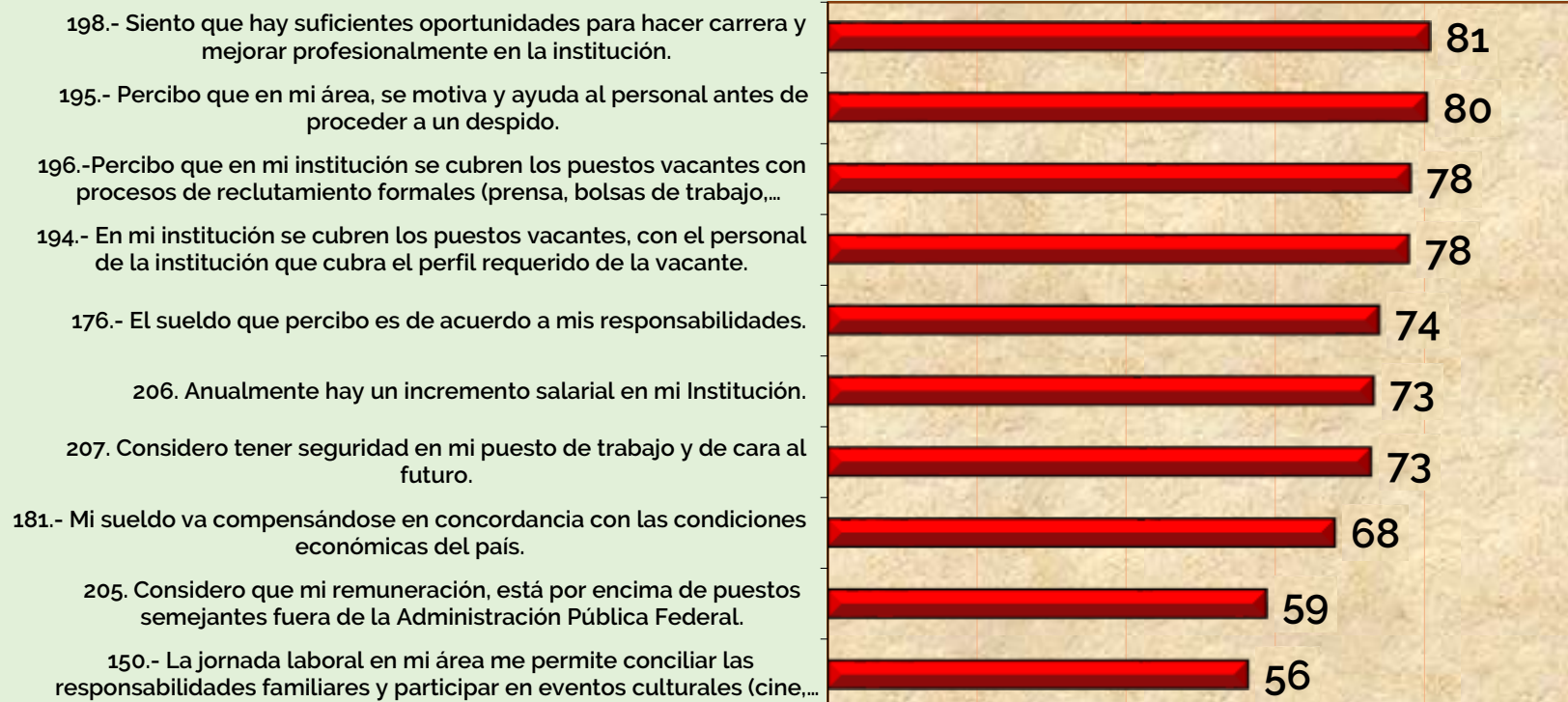


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la FEVIMTRA esta comprometida con la transparencia, el cumplimiento del Código de Ética de conducta mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto a los Derechos Humanos.



PTCCO FEVIMTRA 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibradamente . Por otro lado, se puede observar la necesidad de generar mayor productividad en menor tiempo a fin de recortar los horarios.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

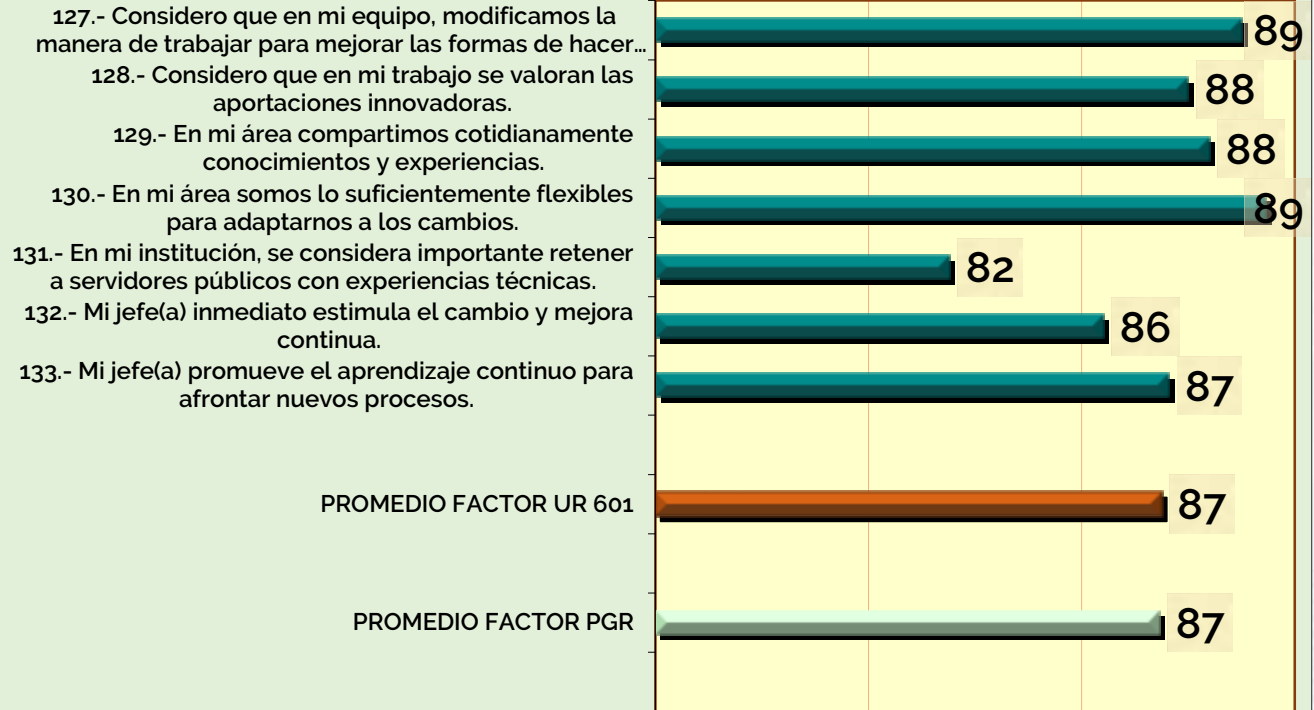
PTCCO FEVIMTRA 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO FEVIMTRA 2019

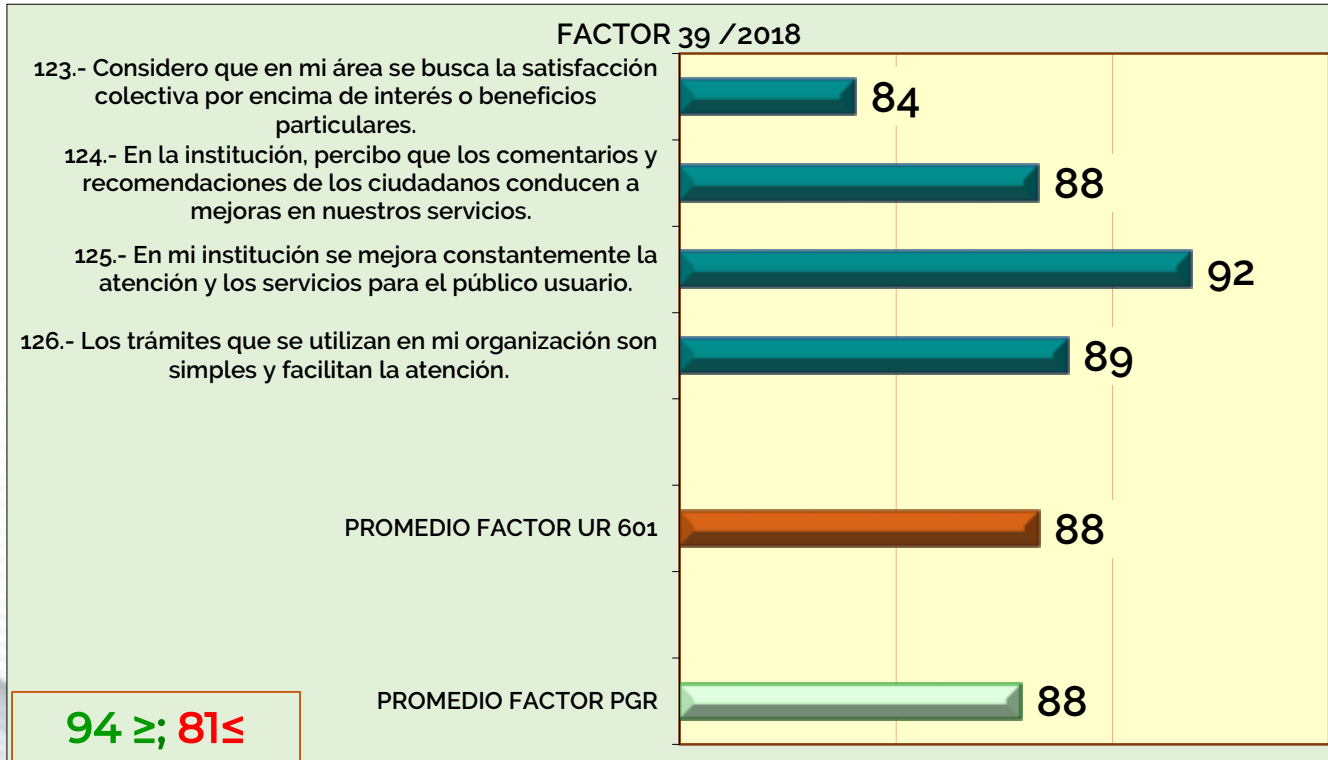
FACTOR 38 / 2018



94 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran se valoran las aportaciones innovadoras. Asimismo consideran que debe existir mayor estimulación y mejoras continuas.

PTCCO FEVIMTRA 2019



La FEVIMTRA es Adaptable al ciudadano



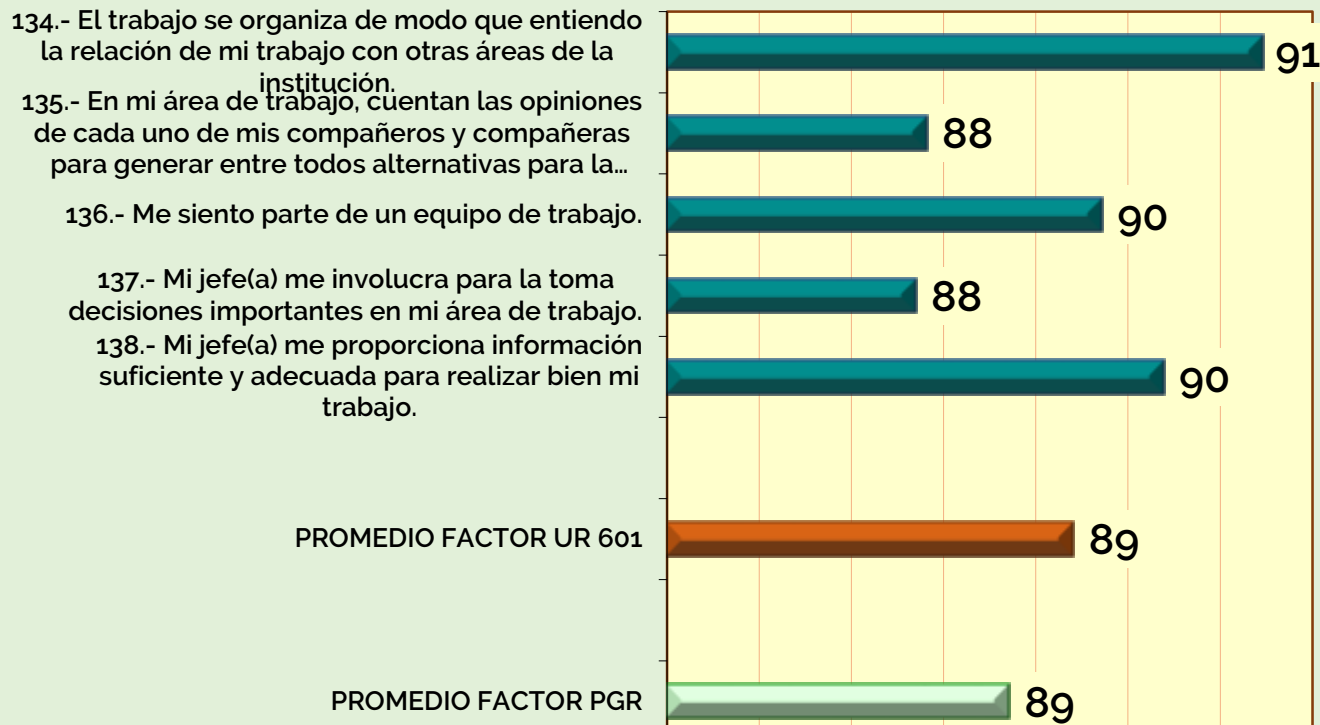
Los resultados muestran que en la FEVIMTRA se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario mas los tramites son simples y facilitan la atención.

PTCCO FEVIMTRA 2019

La FEVIMTRA es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

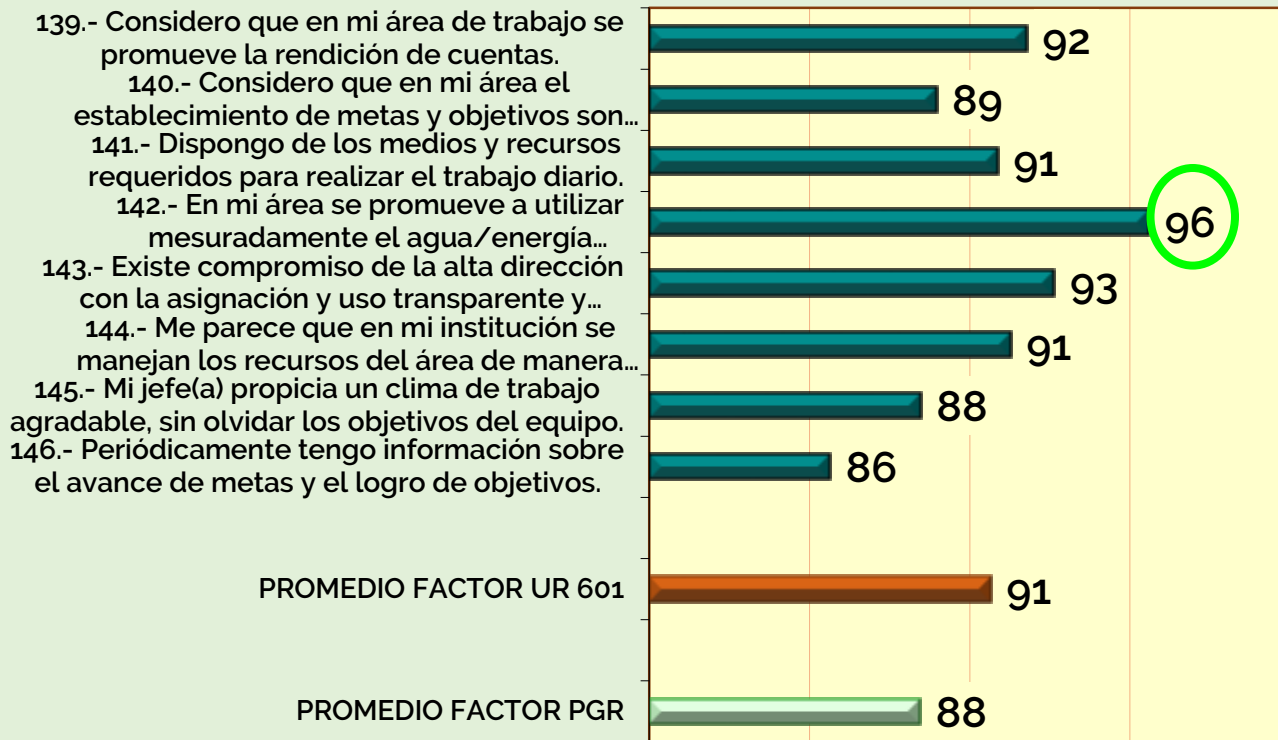


94 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos de la FEVIMTRA sienten que el trabajo se organiza de manera que entiendo la relación del trabajo con otras áreas de la institución; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando se involucra en la toma de decisiones.

PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 41 /2018



La FEVIMTRA es Eficiente



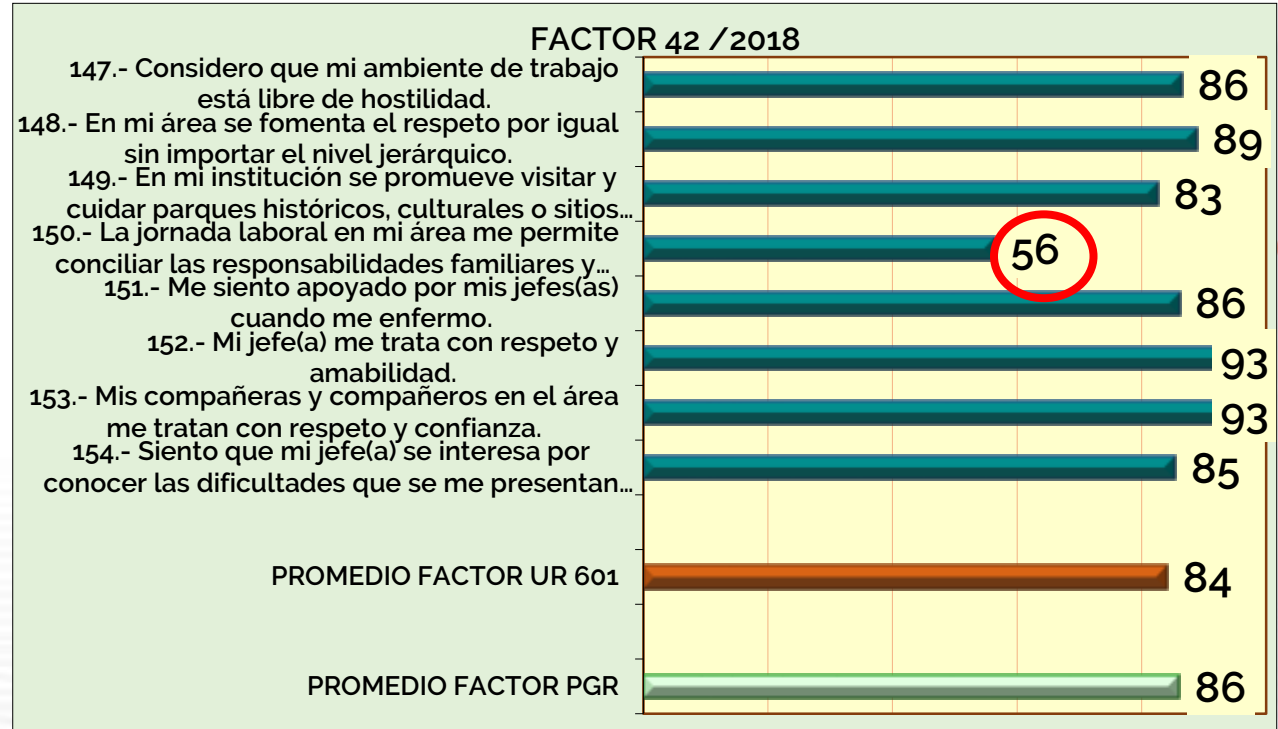
94 ≥; 81 ≤

Se considera que en la FEVIMTRA se promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, el uso transparente y racional de los recursos. Aunado a lo anterior, se promueve la rendición de cuentas. En contraparte, podrían mejorar el tener periódicamente la información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



PTCCO FEVIMTRA 2019

84

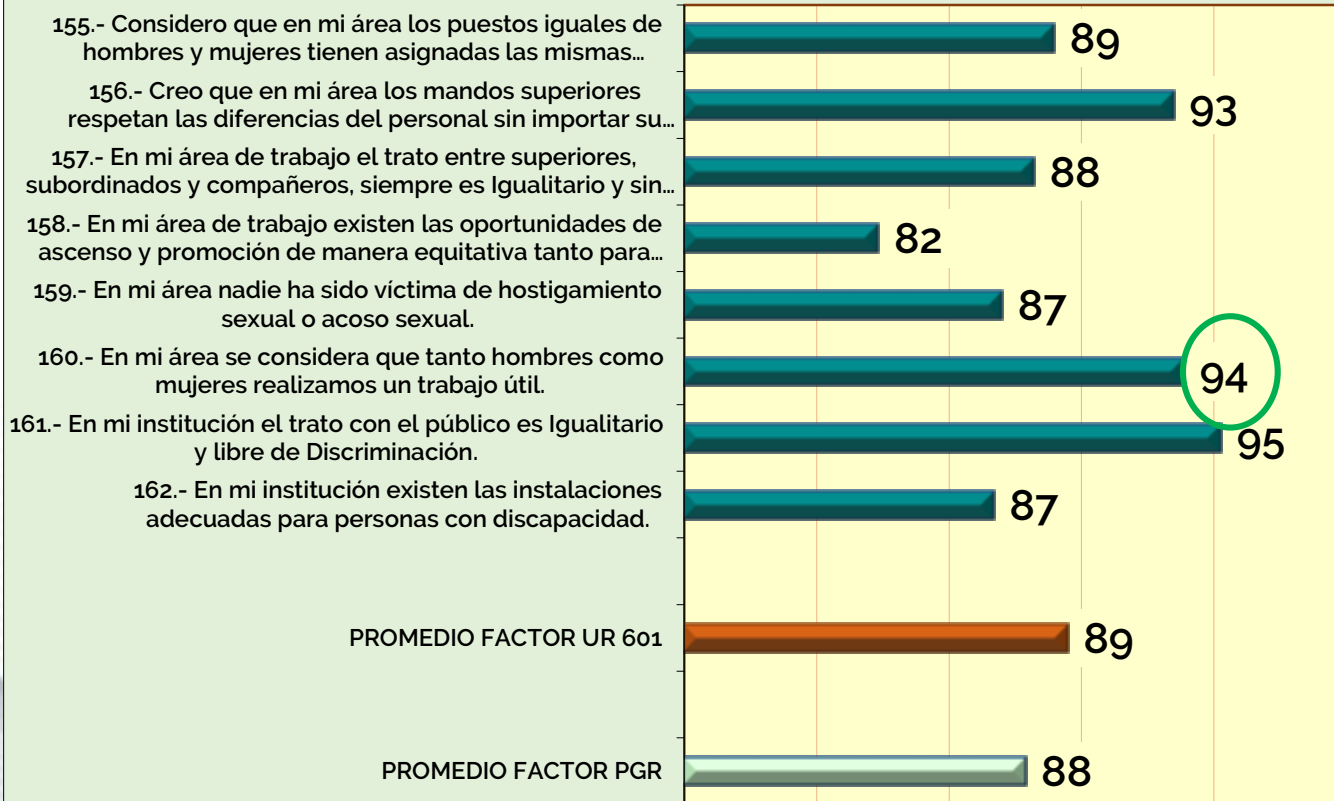


94 ≥; 81 ≤

La jornada laboral que permite conciliar responsabilidades familiares disminuyó debido a las cargas de trabajo y a las plazas comisionadas a otras áreas de la Subprocuraduría sin ser estas sustituidas mas se analizarán estrategias que permitan que las y los trabajadores de la FEVIMTRA puedan tener un mayor tiempo de convivencia familiar.

PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 46 / 2018



La FEVIMTRA es
Inclusiva



94 ≥; 81 ≤

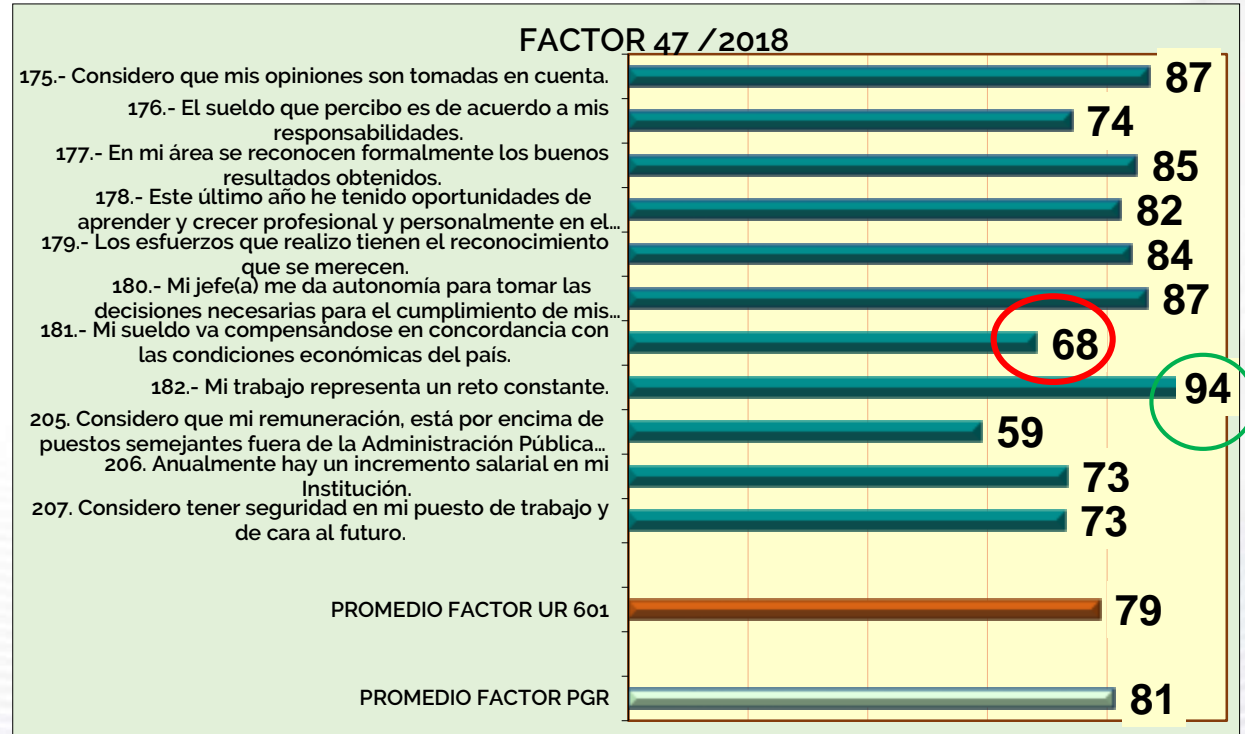
Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto en la FEVIMTRA como con la ciudadanía.



PTCCO FEVIMTRA 2019

La FEVIMTRA es
Motivada

79

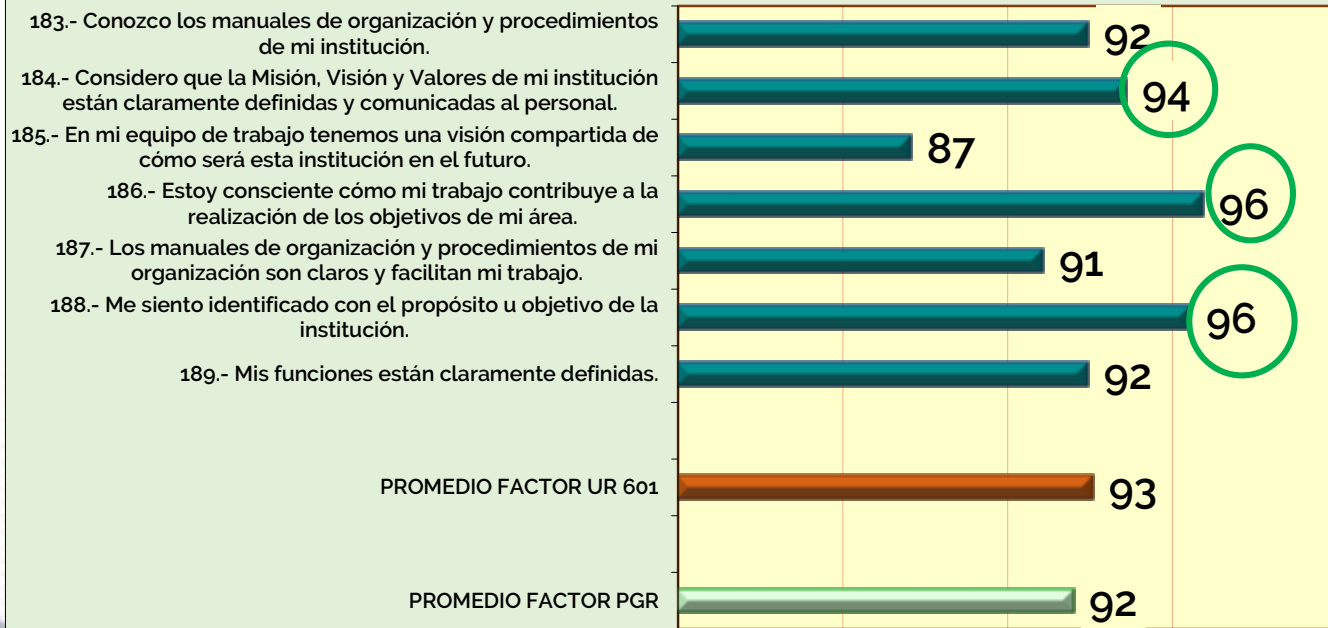


94 ≥; 81 ≤

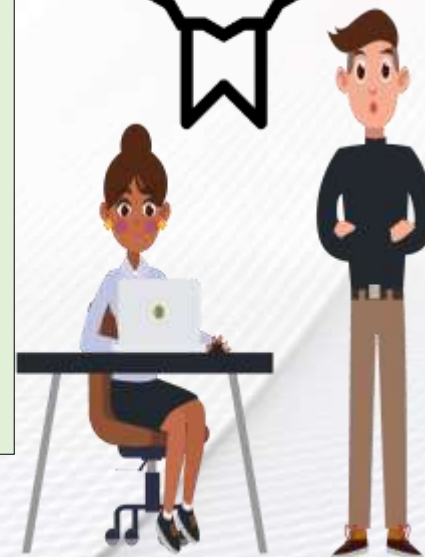
La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FEVIMTRA están por encima de puestos semejantes fuera de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Mas el personal se encuentra altamente motivado ya que su trabajo representa un reto constante.

PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 48 /2018



La FEVIMTRA es Organizada



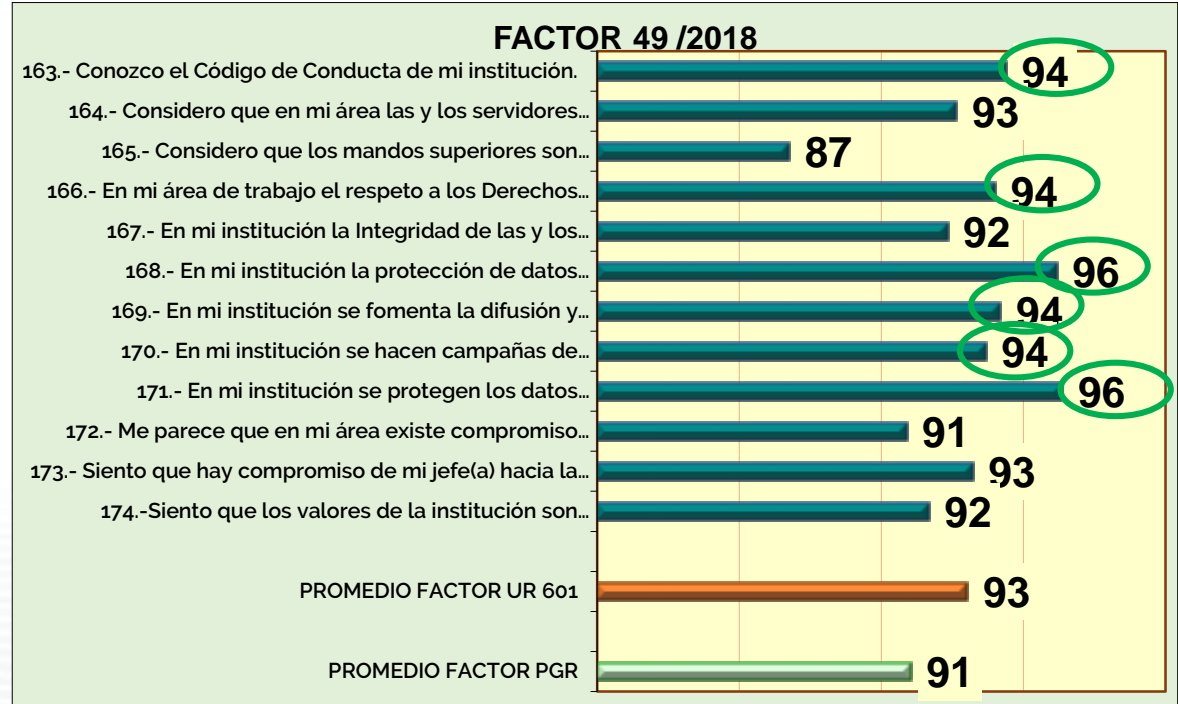
94 ≥; 81 ≤

El mejor resultado obtenido en la FEVIMTRA, es el puntaje de este factor, debido a 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 FEVIMTRA 2019

La FEVIMTRA es
Íntegra

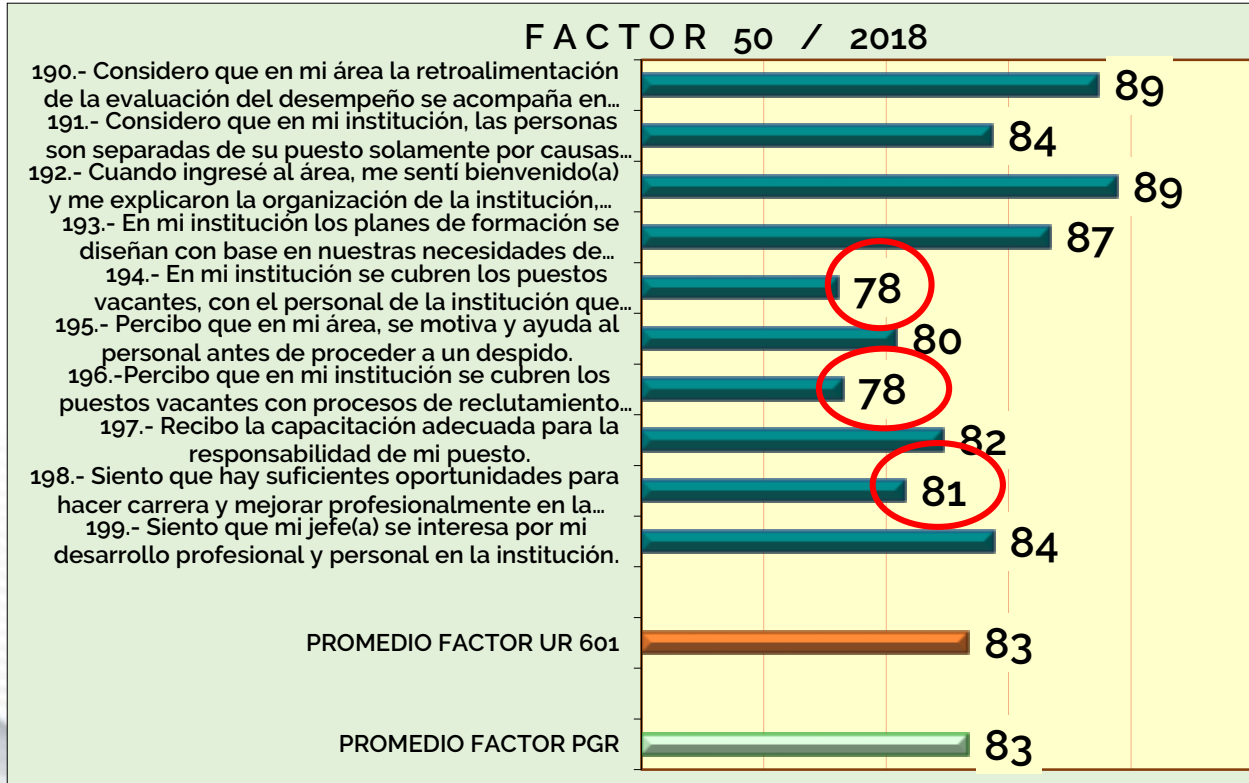
93



94 ≥; 81 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la FEVIMTRA antepone la protección de los datos personales de la ciudadanía y se hacen responsables de su custodia.

PTCCO FEVIMTRA 2019



La FEVIMTRA es Profesional

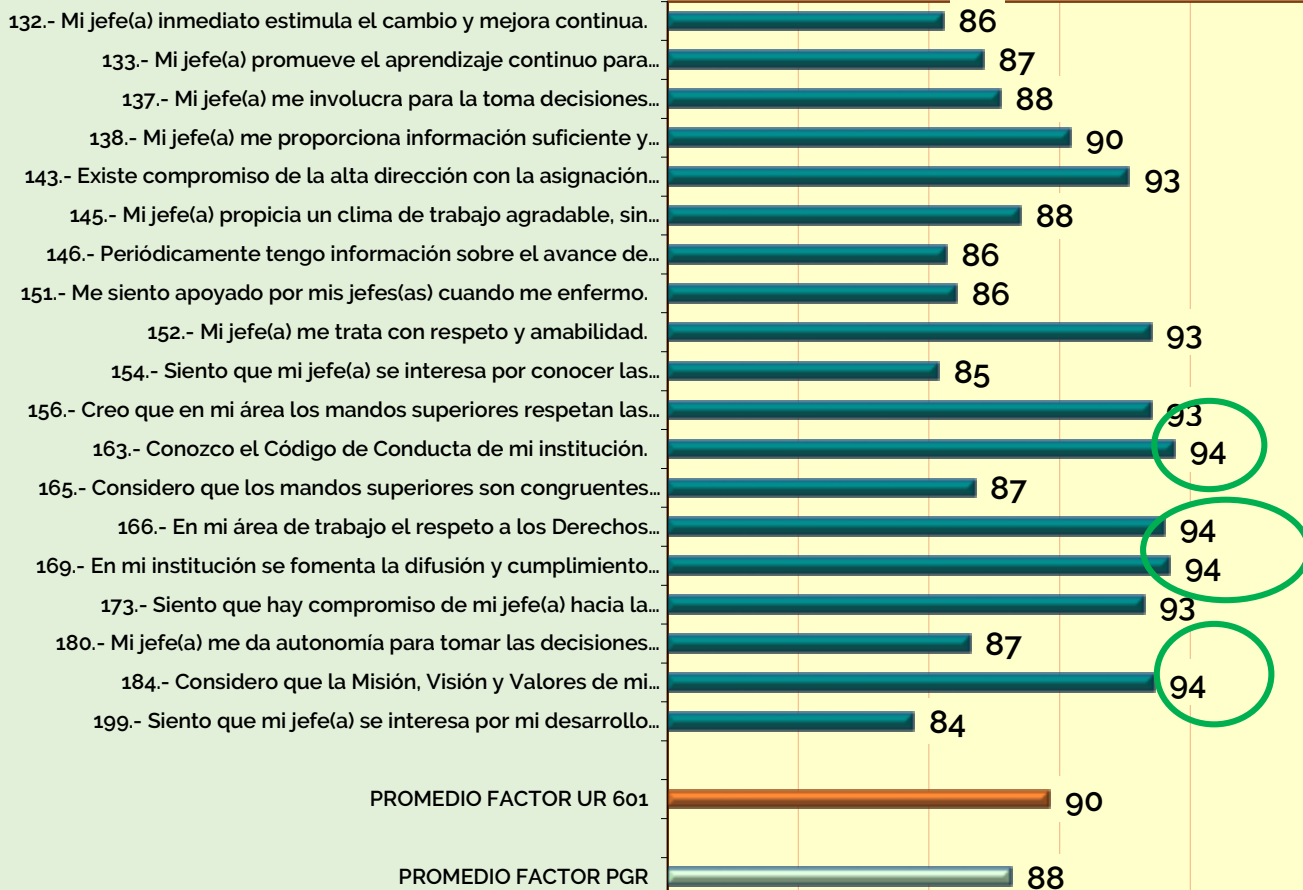


94 ≥; 81 ≤

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

PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la FEVIMTRA con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. No se puede dar una opinión en relación al año 2016, ya que la FEVIMTRA participó integralmente con la SDHPDSC

94 ≥; 81 ≤



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEVIMTRA 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 53 /2018

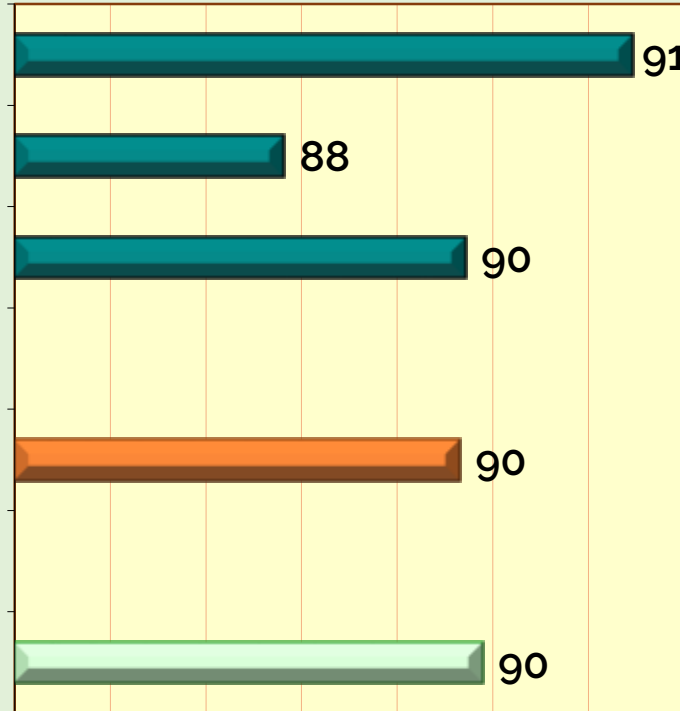
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

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 601

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Cooperación



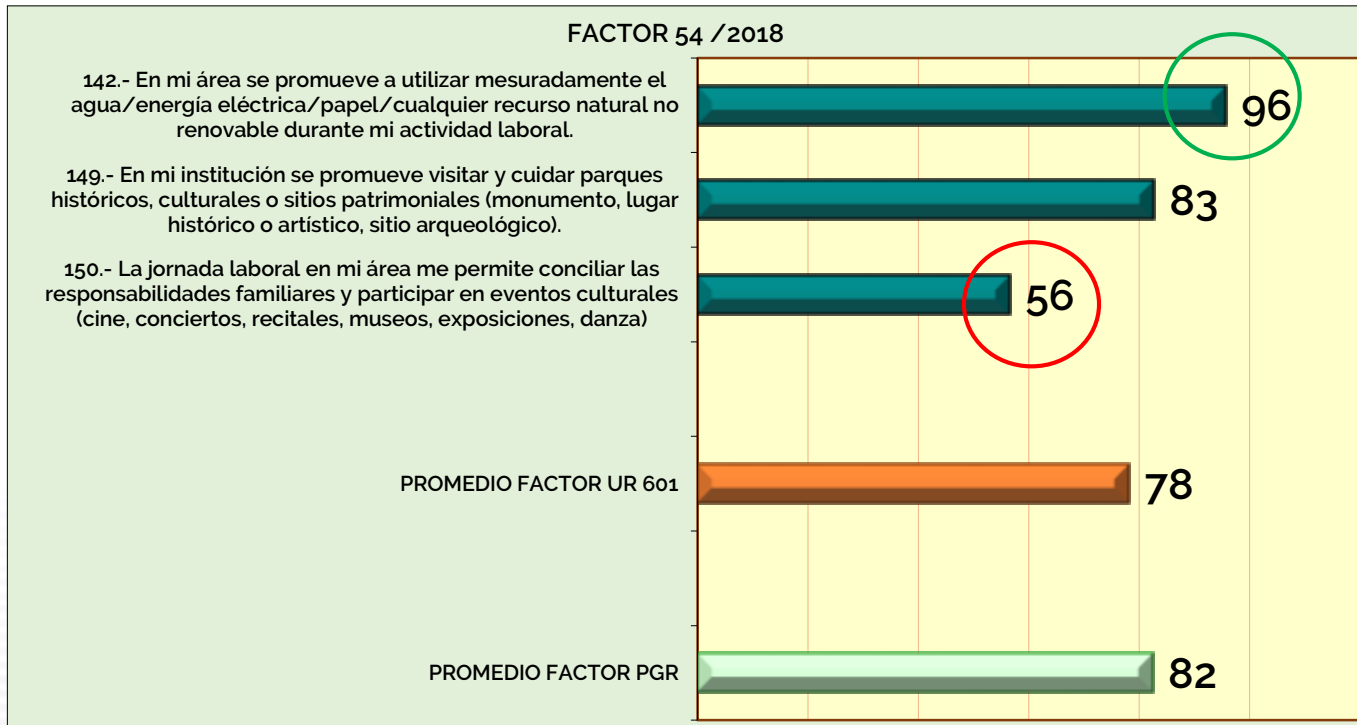
94 ≥; 81 ≤

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

PTCCO FEVIMTRA 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

78



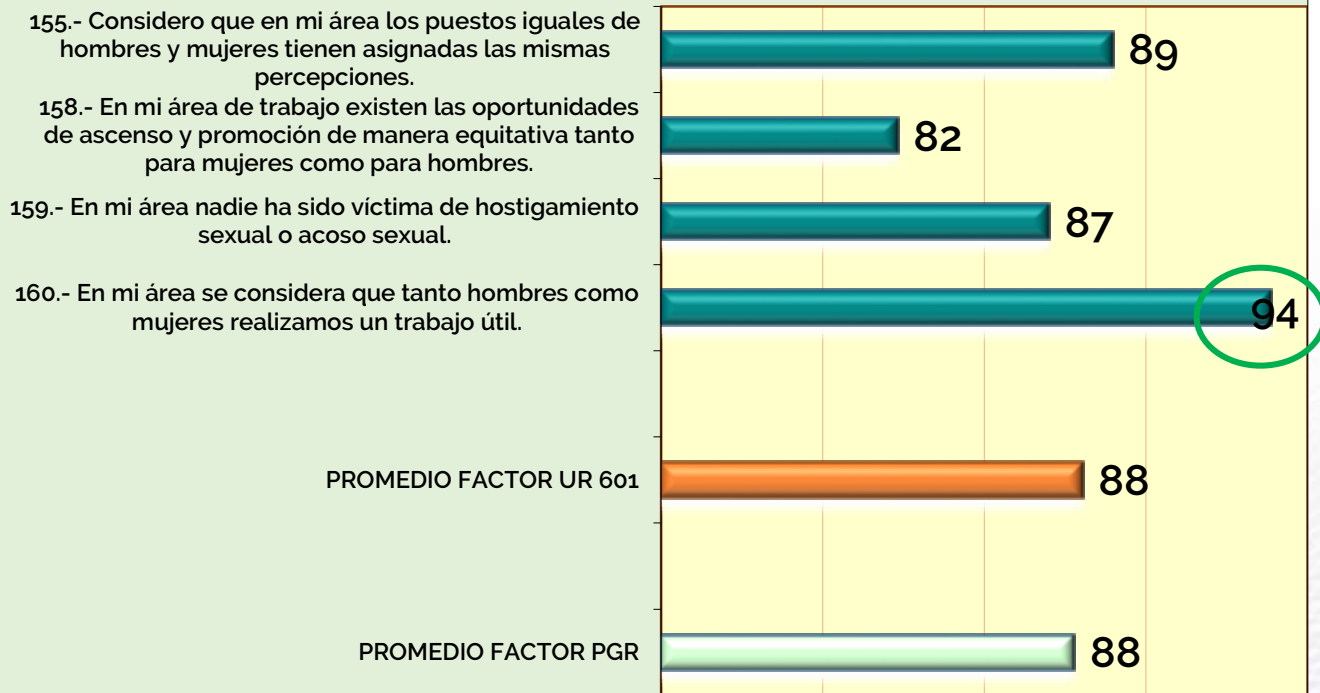
94 ≥; 81 ≤

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

FACTOR 55 / 2018



94 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la FEVIMTRA.



PTCCO FEVIMTRA 2019

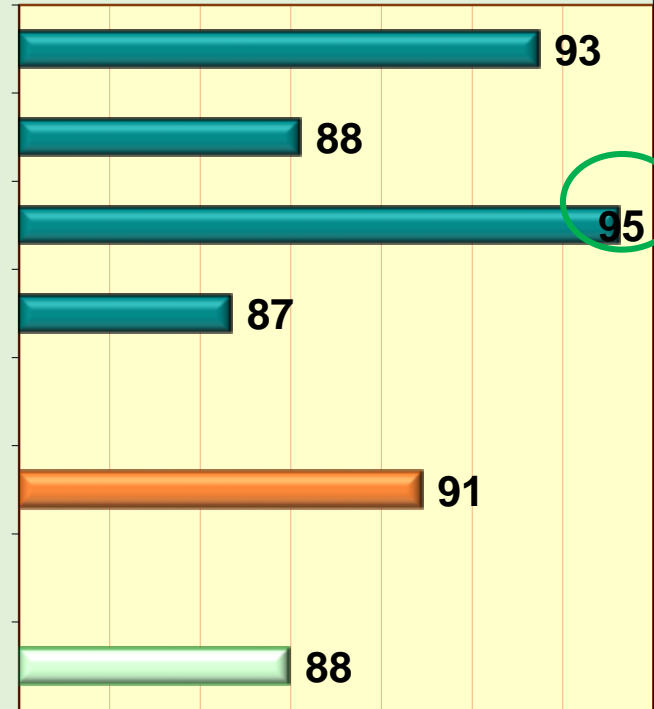
FACTOR 56 /2018

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

91



- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



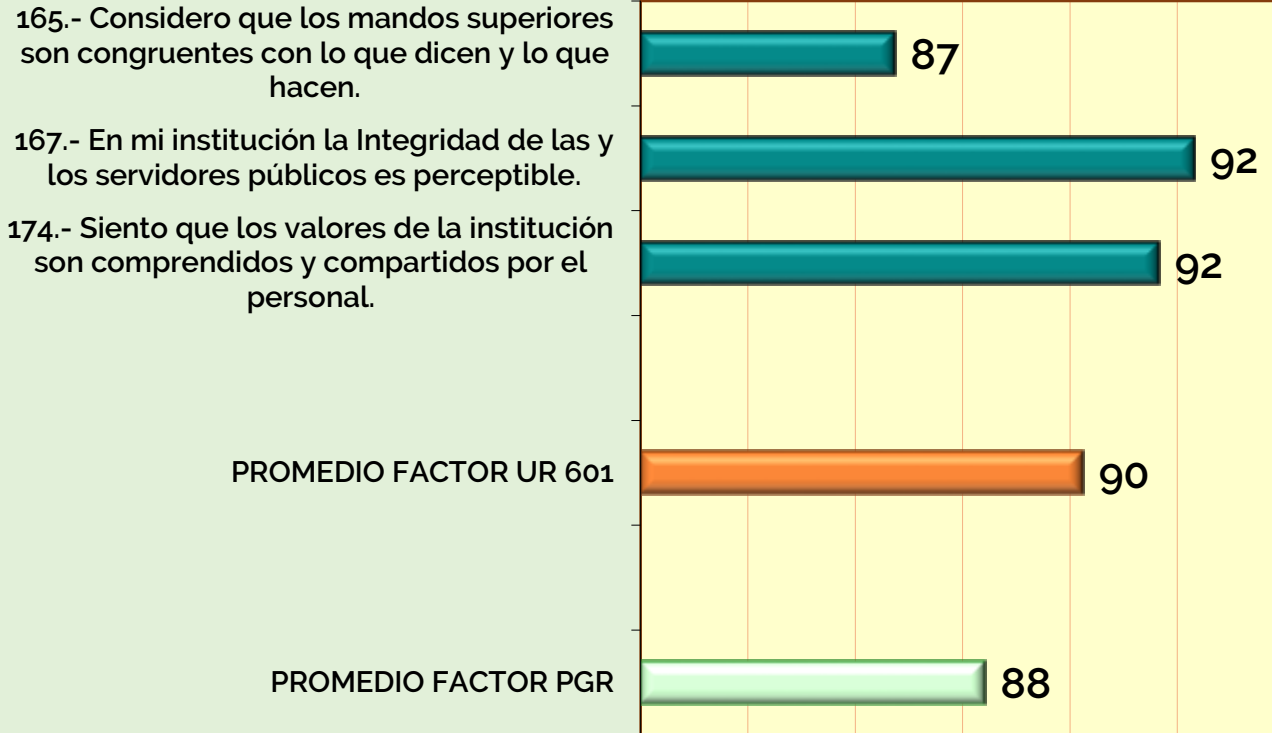
94 ≥; 81 ≤

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



PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:
Integridad



94 ≥; 81 ≤

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

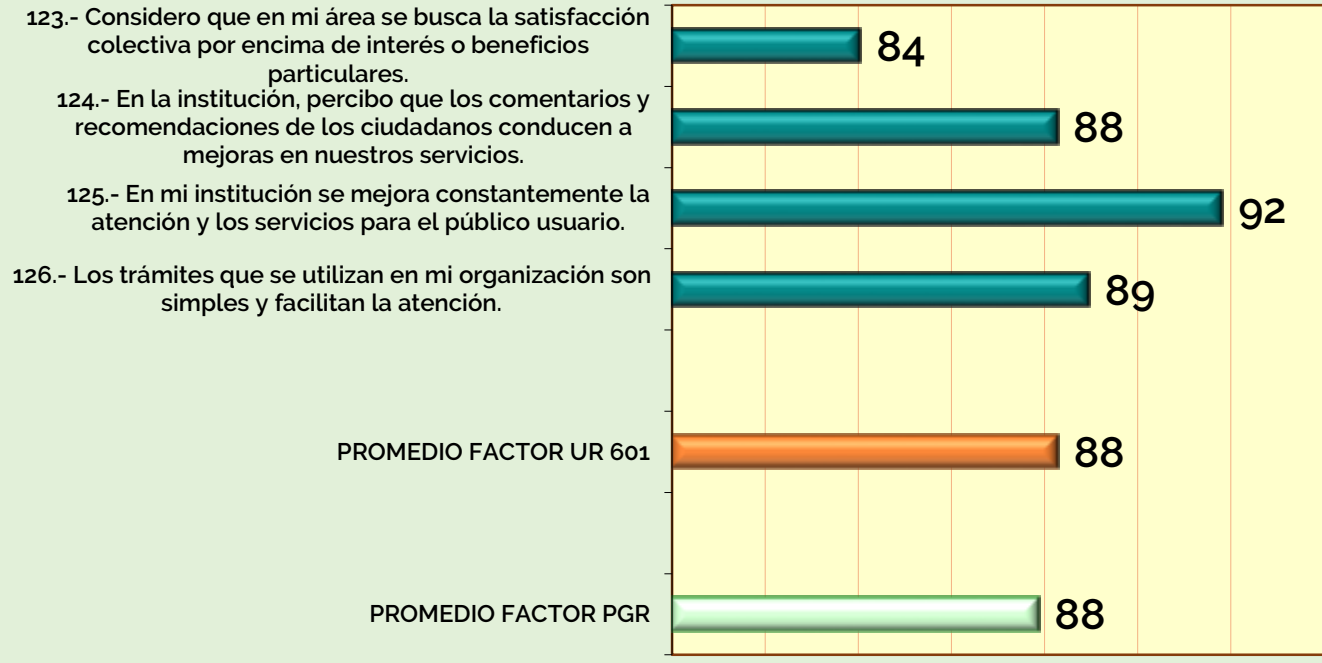


PTCCO FEVIMTRA 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



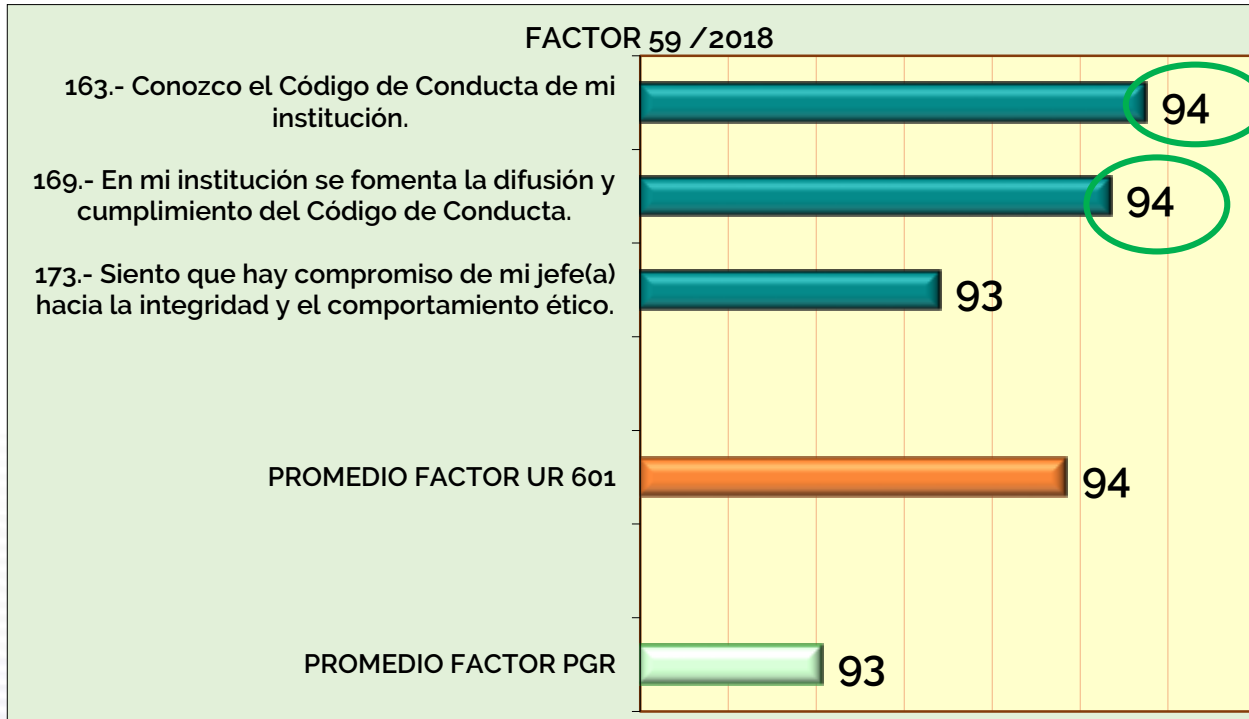
FACTOR 58 /2018



94 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos de la FEVIMTRA 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 FEVIMTRA 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



94 ≥; 81 ≤

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.



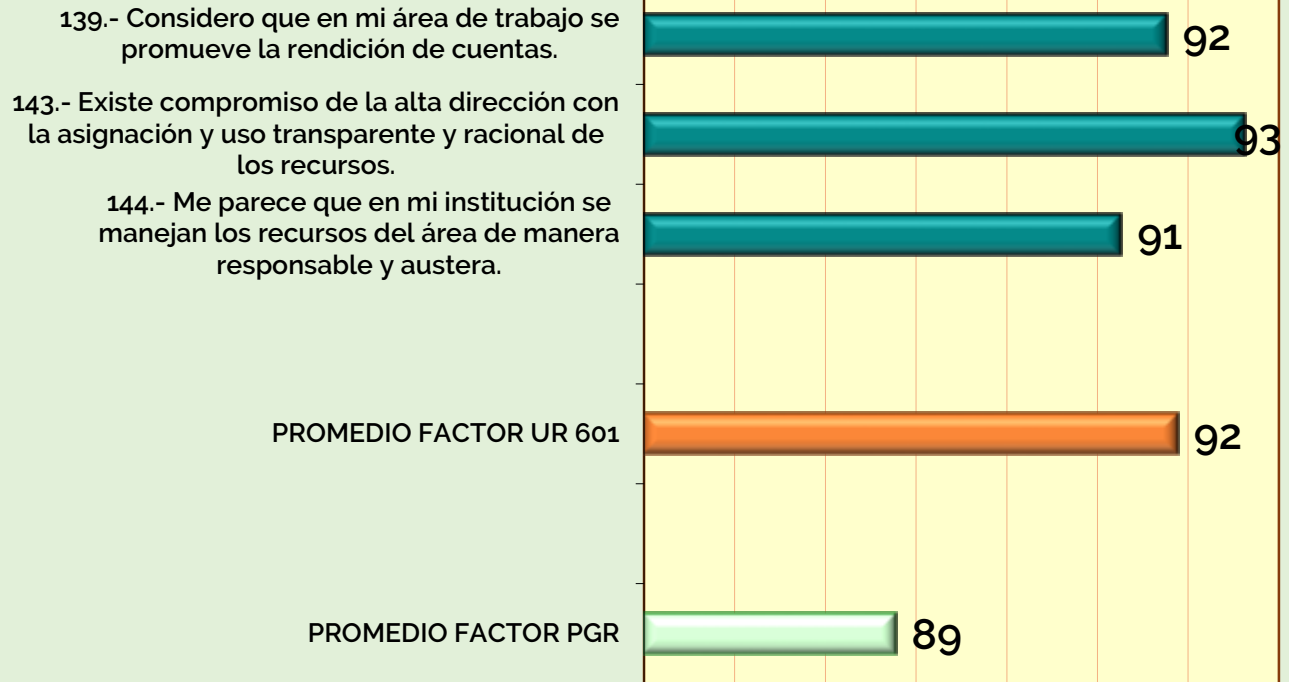
PTCCO FEVIMTRA 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

92



FACTOR 60 /2018



94 ≥; 81 ≤

Se considera que los mandos superiores de la FEVIMTRA 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 FEVIMTRA 2019

FACTOR 61 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 601



PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



94 ≥; 81 ≤

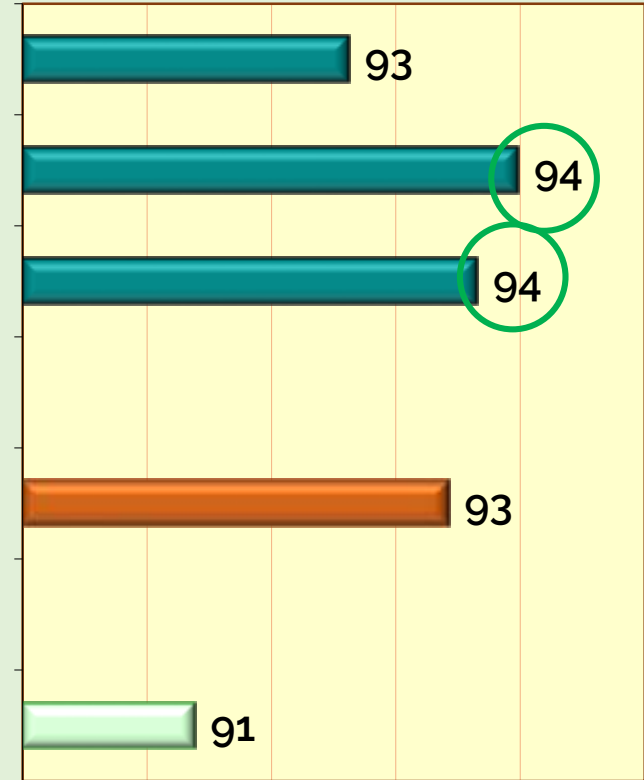
En las diferentes áreas que conforman la FEVIMTRA, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO FEVIMTRA 2019

FACTOR 62 /2018

- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



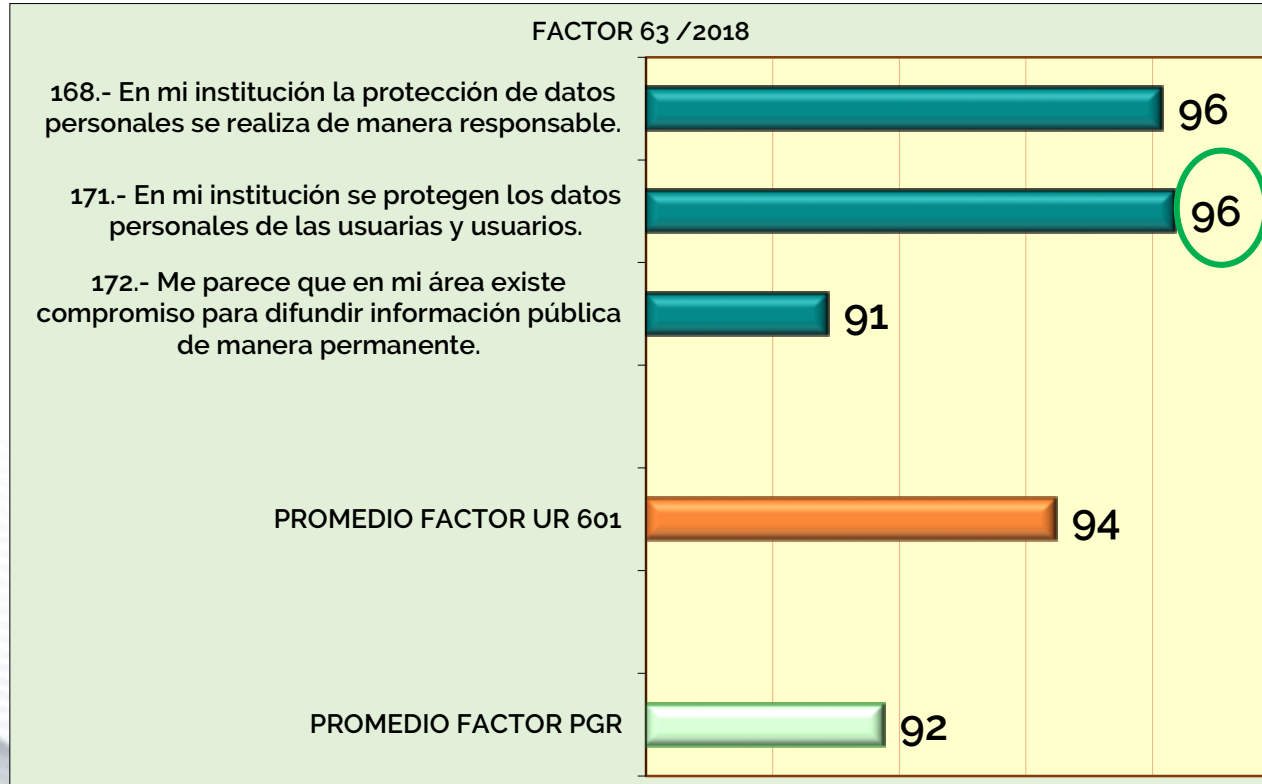
PROMEDIO FACTOR UR 601

PROMEDIO FACTOR PGR

94 ≥; 81 ≤

La calificación que obtuvo la FEVIMTRA, 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 FEVIMTRA 2019



94 ≥; 81 ≤



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

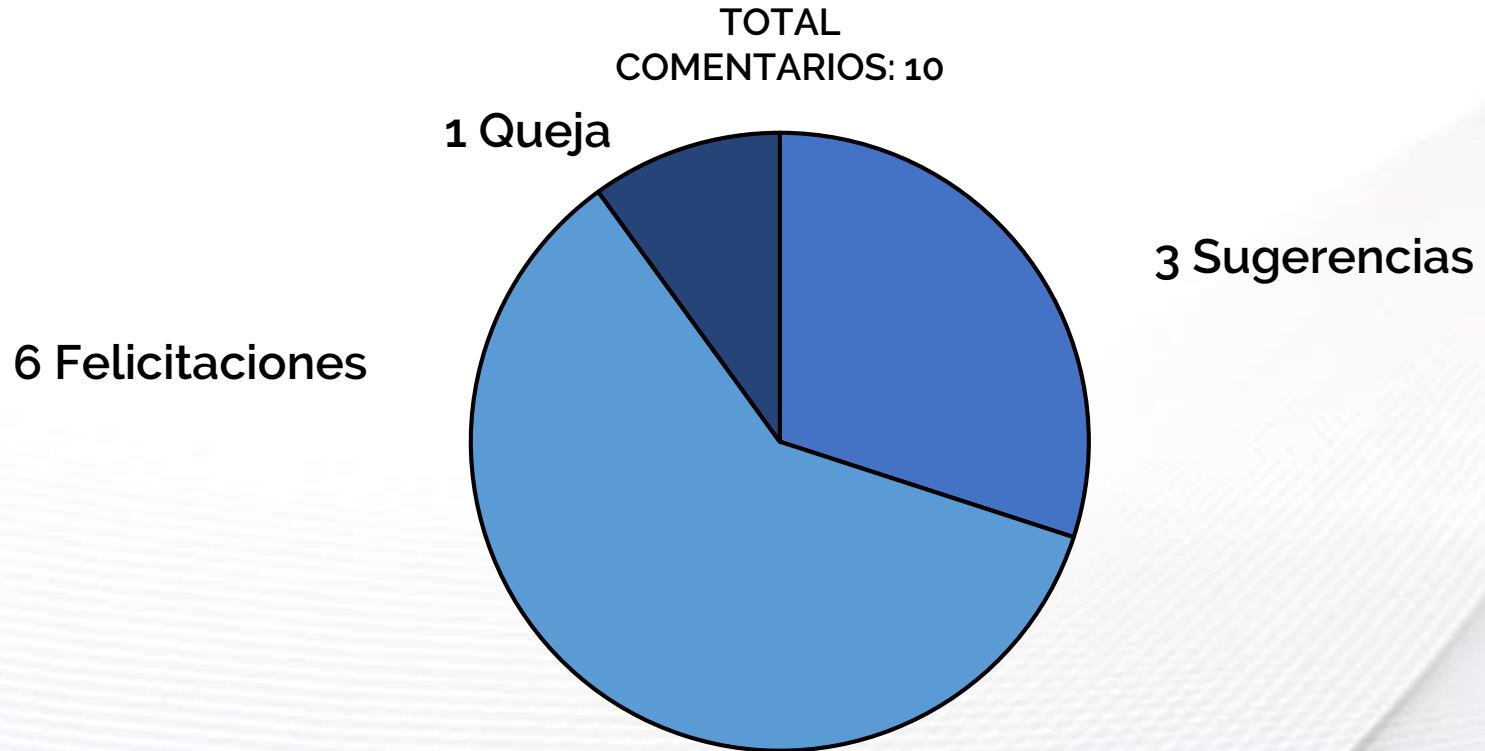
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO FEVIMTRA 2019

Comentarios y Sugerencias



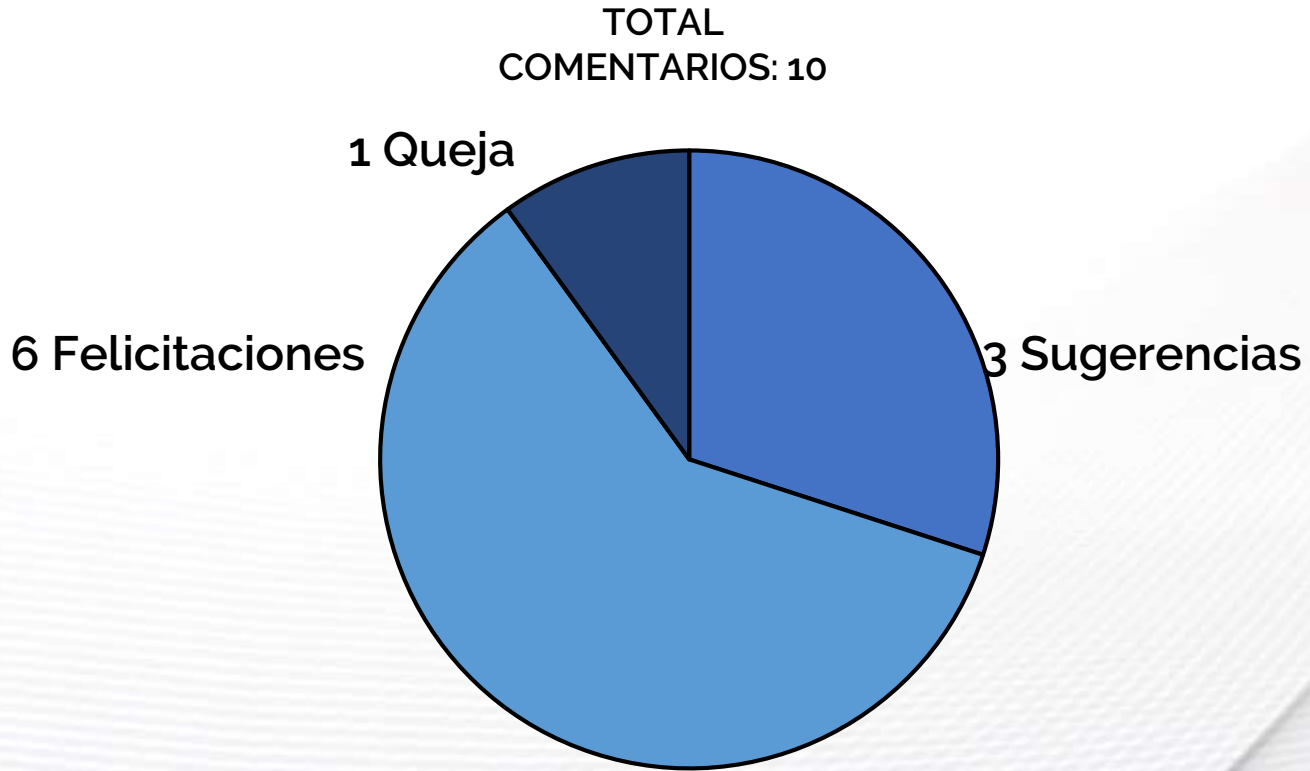
PTCCO FEVIMTRA 2019



De los 10 comentarios expresados, 6 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



PTCCO FEVIMTRA 2019

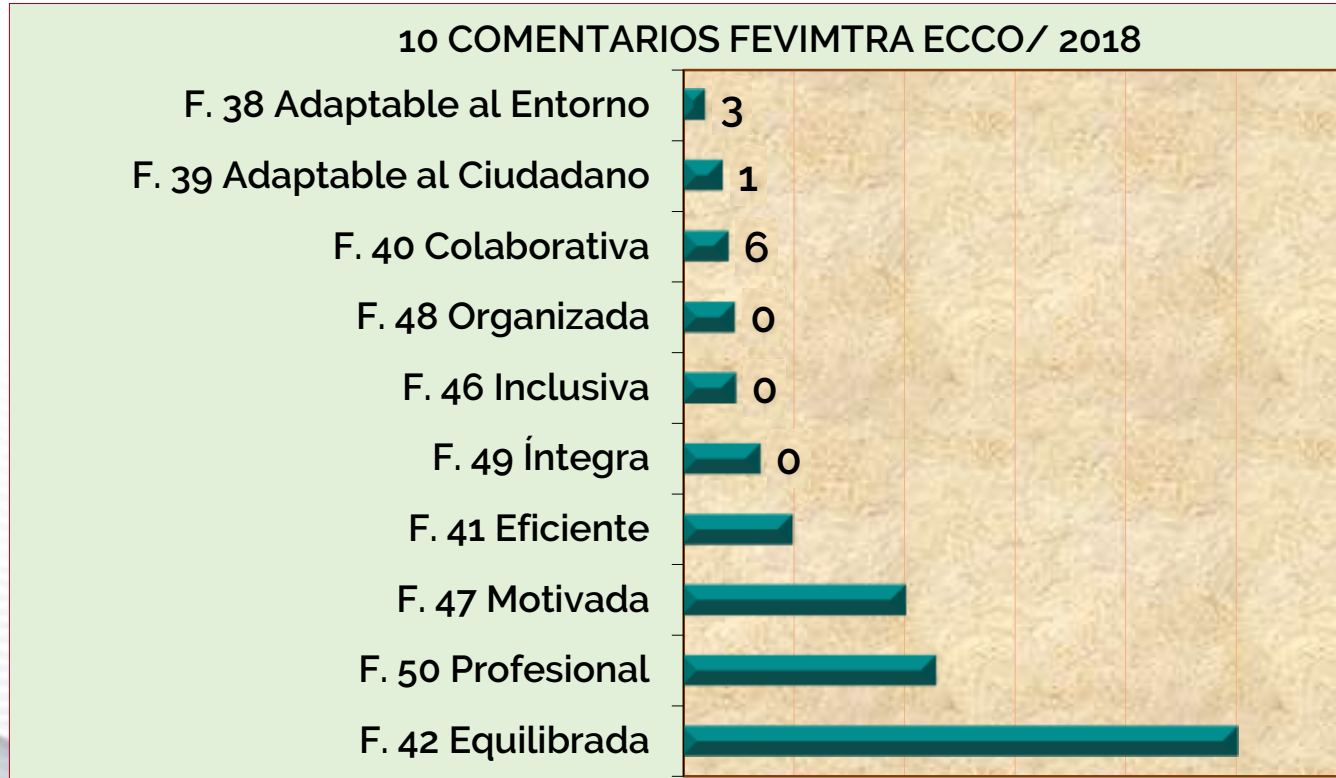


Cabe destacar que de los 10 comentarios registrados, 5 felicitan y agradecen la realización de la encuesta . sin embargo, 1 no esta de acuerdo al horario de trabajo



PTCCO FEVIMTRA 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 10



Las y los servidores públicos encuestados externaron 10 comentarios, de los cuales 3 son sugerencias estableciendo como seguimiento e impulso a las acciones para conciliar la vida laboral, personal y familiar con base en la perspectiva de género, ya que la jornada de trabajo se ha ido extendiendo con el tiempo. 6 Felicitaciones y agradecimiento por manifestarse y 1 Queja por los horarios establecidos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEVIMTRA 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

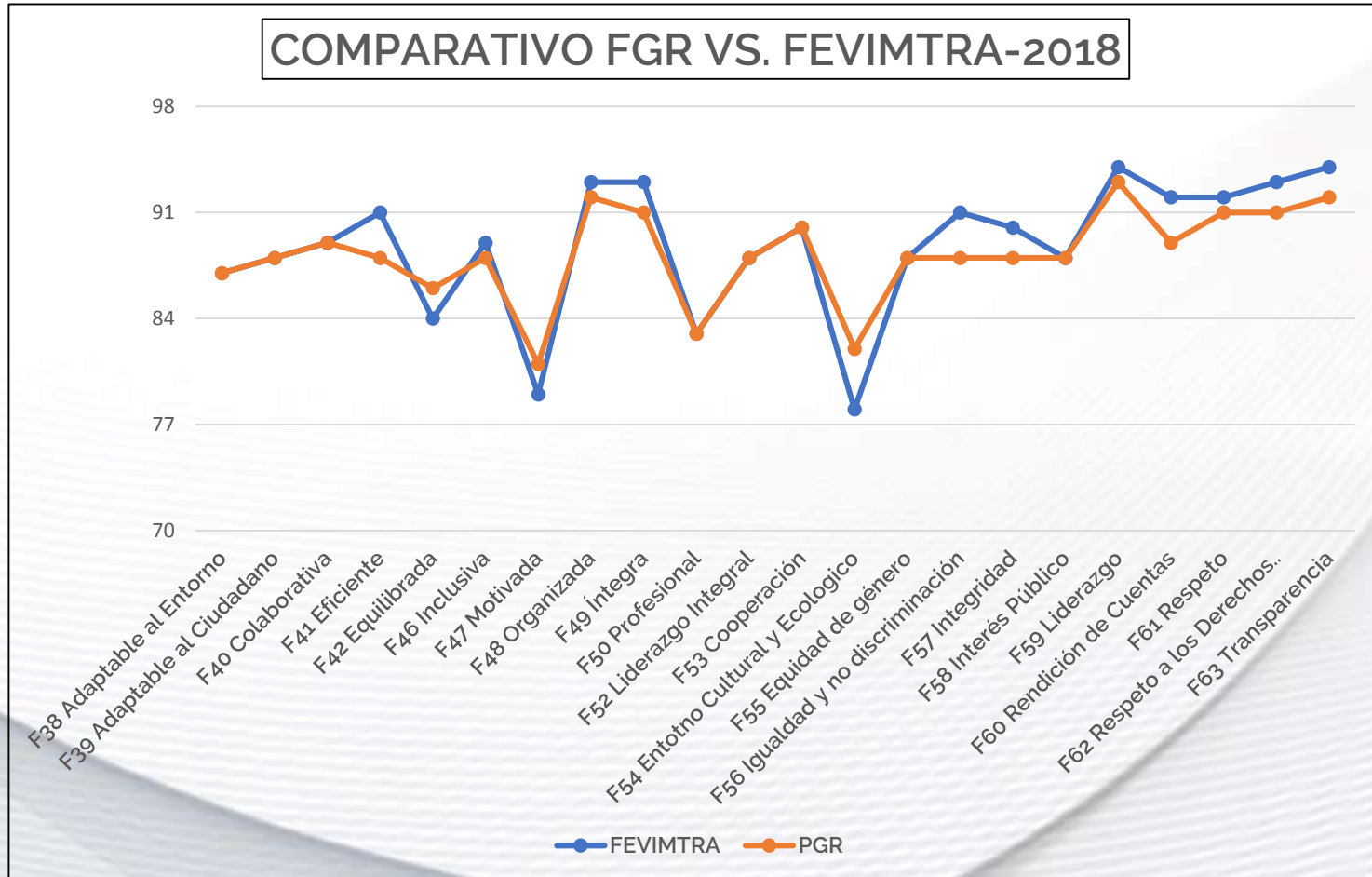
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO FEVIMTRA 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO FEVIMTRA 2019





Comparativo Histórico

NOTA: Es la primera vez que la FEVIMTRA participa en la ECCO como Unidad independiente a la SDHPDSC

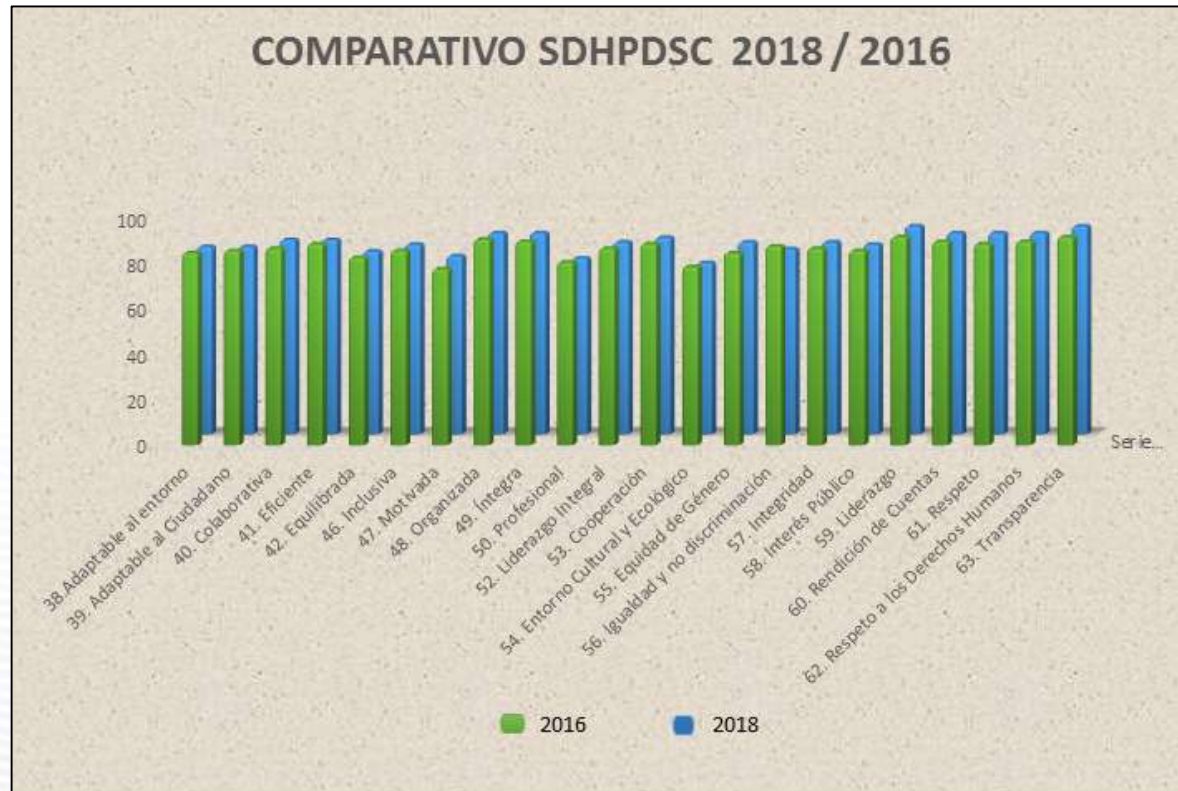


PTCCO FEVIMTRA 2019





PTCCO FEVIMTRA 2019





PTCCO FEVIMTRA 2019

3.2. Resultados FEVIMTRA 2016 Vs. 2018

Nota: Es la primera vez que la FEVIMTRA participa en la ECCO como Unidad independiente a la SDHPDSC



PTCCO FEVIMTRA 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018

Nota: Es la primera vez que la FEVIMTRA participa en la ECCO como Unidad independiente a la SDHPDSC



PTCCO FEVIMTRA 2019

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



PTCCO FEVIMTRA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

601 FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

FACTOR

63-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR ENTRE LOS MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS EL COMPROMISO DE DIFUNDIR LA INFORMACIÓN PÚBLICA DE MANERA PERMANENTE A FIN DE OBTENER UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA CON TODO EL PERSONAL DE LA FISCALÍA ESPECIAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	DIFUNDIR AL PERSONAL LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	A TODO EL PERSONAL			P																
					O					R																
2	HACER DEL CONOCIMIENTO DEL PERSONAL LOS LOGROS OBTENIDOS POR LA FISCALÍA	TITULARES DE ÁREA CON ENFÁSIS OFICINA DE LA FISCAL ESPECIAL	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS			P																
					O					R																
3					E					P																
					O					R																
4					E					P																
					O					R																

M. EN C.P. JUAN MANUEL ZAVALA EVANGELISTA

COORDINADOR GENERAL TÉCNICO, ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

LIC. NORMA MATAGOTIA PADILLA

DIRECTORA GENERAL ADJUNTA, ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

PO DE PRÁCTICA
ESTRATÉGICO
OPERATIVO
PROGRAMADO
REALIZADO



PTCCO FEVIMTRA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

GO1 FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

FACTOR

47.- LA FEVIMTRA ES MOTIVADA
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
206.- Asumiría hoy un incremento salarial en mi institución.
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo de cara al futuro.
281.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR EN LOS MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS DE LA FEVIMTRA, LA CREACIÓN DE MECANISMOS PARA INCENTIVAR Y BRINDAR RECONOCIMIENTOS DE LOS LOGROS AL PERSONAL DE LA FISCALÍA ESPECIAL.

FACTOR RELACIONADO	2019											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1												
2												

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACION	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 A LOS MANDOS PARA LA CREACIÓN DE MECANISMOS DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL POR LOS LOGROS OBTENIDOS	TITULARES DE ÁREAS CON ENFÁSIS COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	CORREOS ELECTRÓNICOS, RECONOCIMIENTOS, REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS			P																
					O				R																
2	REARRANJAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES LA EFICIENCIA DEL TIEMPO LABORAL, PARA RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SAÑO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.	TITULARES DE ÁREAS	MINUTAS DE TRABAJO, CORREOS ELECTRÓNICOS.	TRIMESTRAL	E X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS			P																
					O				R																
3					E				P																
					O				R																
4					E				P																
					O				R																

[Signature]
M. EN C.P. JUAN MANUEL ZAVALA EVANGELISTA
COORDINADOR GENERAL TÉCNICO, ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

[Signature]
LIC. NORMA MAYA BOITTA PADILLA
DIRECTORA GENERAL ADJUNTA, ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

TIPO DE PRÁCTICA
E= ESTRATÉGICO
O= OPERATIVO
P= PROGRAMADO
R= REALIZADO



PTCCO FEVIMTRA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

601 FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

FACTOR

50.-LA FEVIMTRA ES PROFESIONAL:

- 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.
- 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
- 196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (pruebas, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).
- 194.- En mi institución se ocupan los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER AL PERSONAL ACTIVO PARA LA OCUPACIÓN DE PLAZAS VACANTES, CONFORME AL PERFIL DE PUESTOS AUTORIZADO, ASÍ COMO LA DIFUSIÓN DE LA CAPACITACIÓN, PARA LA EVOLUCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL ADSCRITO Y COMISIONADO A LA FISCALÍA ESPECIAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO														
					E	O		2019														
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PARTICIPAR EN REUNIONES DE TRABAJO QUE PERMITAN PROPONER AL PERSONAL A CARGO, PARA OCUPAR ALGUNA PLAZA VACANTE CON MAYOR REMUNERACIÓN DE ACUERDO AL PERFIL DEL PUESTO.	TITULARES DE ÁREAS	MINUTAS	TRIMESTRAL EN CASO DE QUE OCURRA	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS															
2	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN LOS EJERCICIOS DE CAPACITACIÓN QUE FORTALEZCAN LAS FUNCIONES A CARGO DE LA FEVIMTRA.	TITULARES DE ÁREAS CON ÉNFASIS COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS	DORREOS ELECTRÓNICOS, LISTADOS DE PARTICIPACIÓN	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS															
3					E																	
4					O																	

M. EN C.P. JUAN MANUEL ZAVALA EVANGELISTA

COORDINADOR GENERAL TÉCNICO, ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

LIC. NORMA MAYAGOITIA PADILLA

DIRECTORA GENERAL ADJUNTA, ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

TIPO DE PRÁCTICA
E= ESTRATÉGICO
O= OPERATIVO
P= PROGRAMADO
X= REALIZADO



PTCCO FEVIMTRA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

601 FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

FACTOR

42.- LA FEVIMTRA ES EQUILIBRADA
350.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA FEVIMTRA, LA EFICIENCIA DEL TIEMPO LABORAL PARA RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

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																						
							E	X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	54	P																															
O				R																																						
E	X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	54	P																																						
O				R																																						
E																																										
O																																										

M. EN C.P. JUAN MANUEL ZAVALA EVANGELISTA

COORDINADOR GENERAL TÉCNICO, ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA FISCALÍA ESPECIAL PARA LOS DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y TRATA DE PERSONAS

LIC. NORMA MAYAGOTTA PADILLA

DIRECTORA GENERAL ADJUNTA, ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

TIPO DE PRÁCTICA
E= ESTRATÉGICO
O= OPERATIVO
P= PROGRAMADO
R= REALIZADO