



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada



PTCCO FEIDDF 2019

ÍNDICE

	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.1. Comparación de resultados entre PGR y la FEIDDF.....	53
3.2. Resultados SDHPDS 2016-2018	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	63
5. Definición de Prácticas de Transformación	63



PTCCO FEIDDF 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 FEIDDF 2019

En 2018, nuevamente aplicó la encuesta **Tipo “B”**, 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 FEIDDF 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 FEIDDF 2019

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

84 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada (FEIDDF), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 90 participantes, es decir el 93.33%, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 cuya participación fue de 81.55%.

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 FEIDDF en la encuesta fue de 84 puntos, situándose el **Séptimo Lugar** de la SDHPDSC, a 5 puntos del promedio de la Unidad puntera de ésta Subprocuraduría.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior.

92 ≥; 75 ≤



PTCCO FEIDDF 2019

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



92-95



76-91



58-75

Los reactivos que se encuentran en una calificación entre 58 y 75 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", la FEIDDF 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 FEIDDF
2019**

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

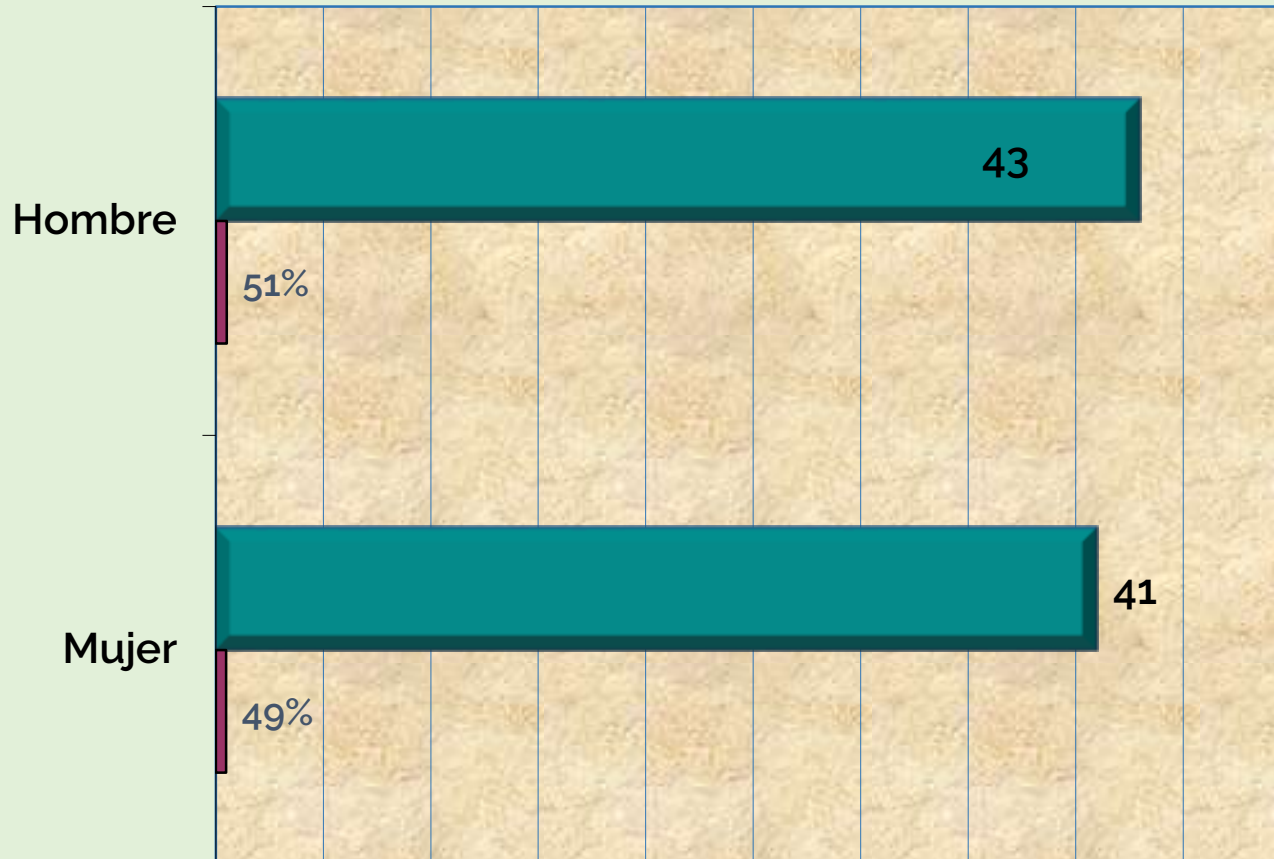
**PTCCO FEIDDF
2019**

Datos Sociodemográficos



PTCCO FEIDDF 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

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

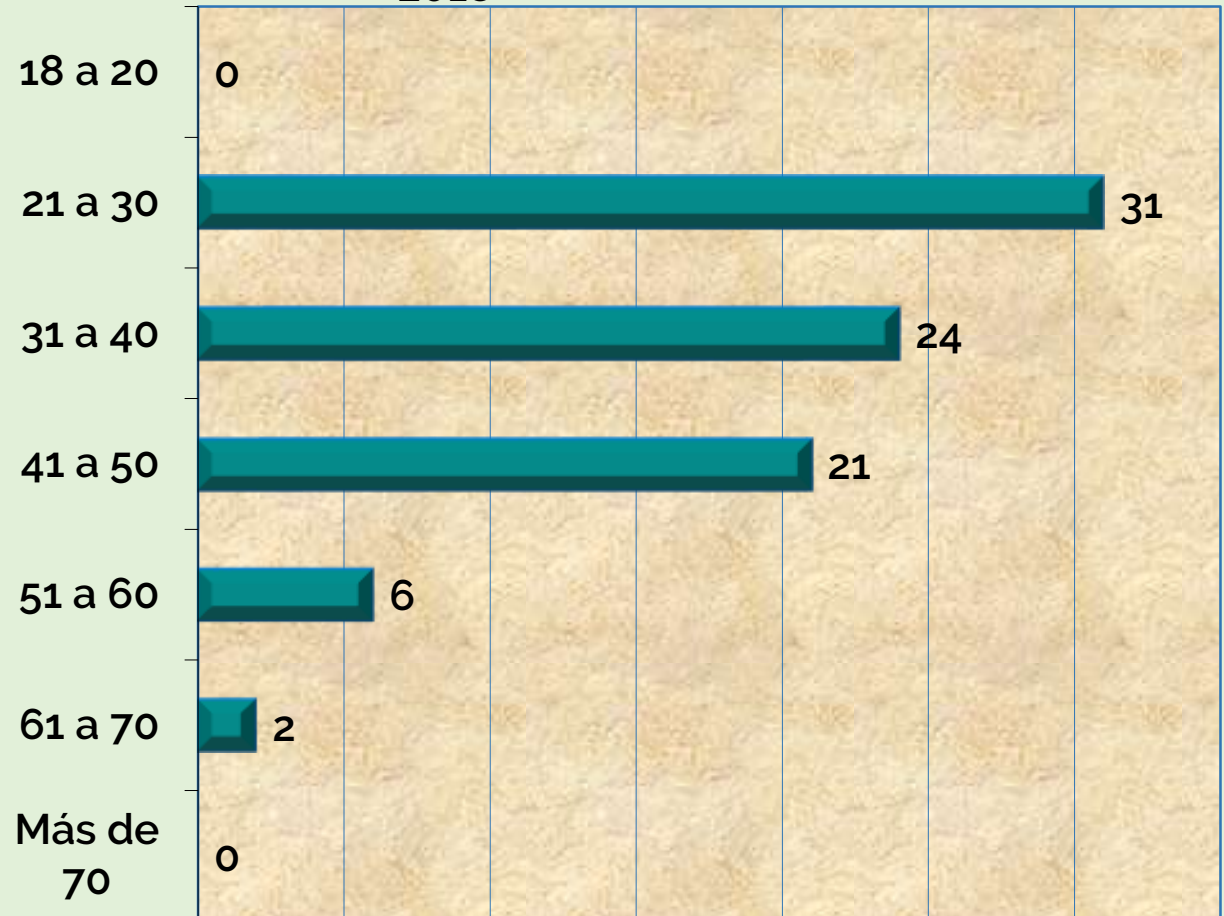


PTCCO FEIDDF 2019

Edad

55 (66%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 27 (32%) son de edad mediana y 2 (2%) son adultos mayores.

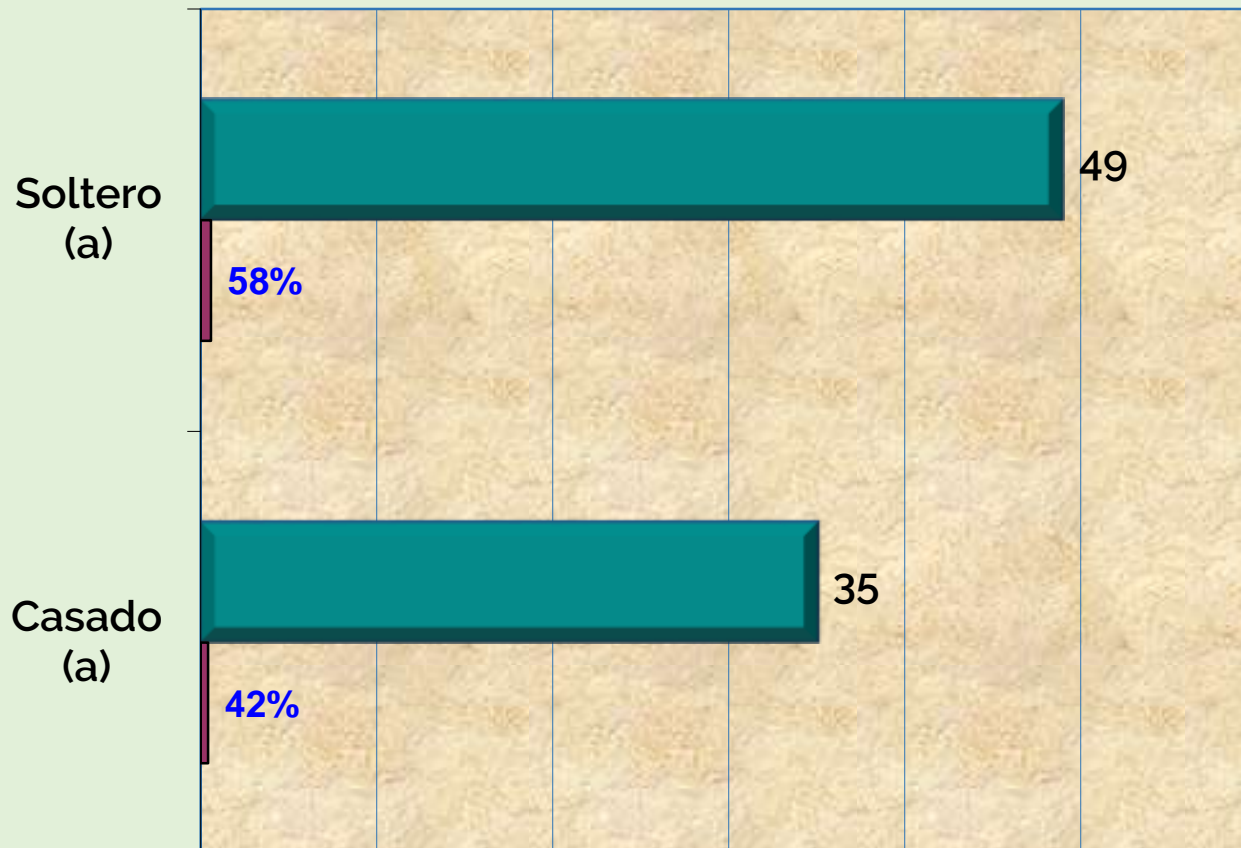
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO FEIDDF 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



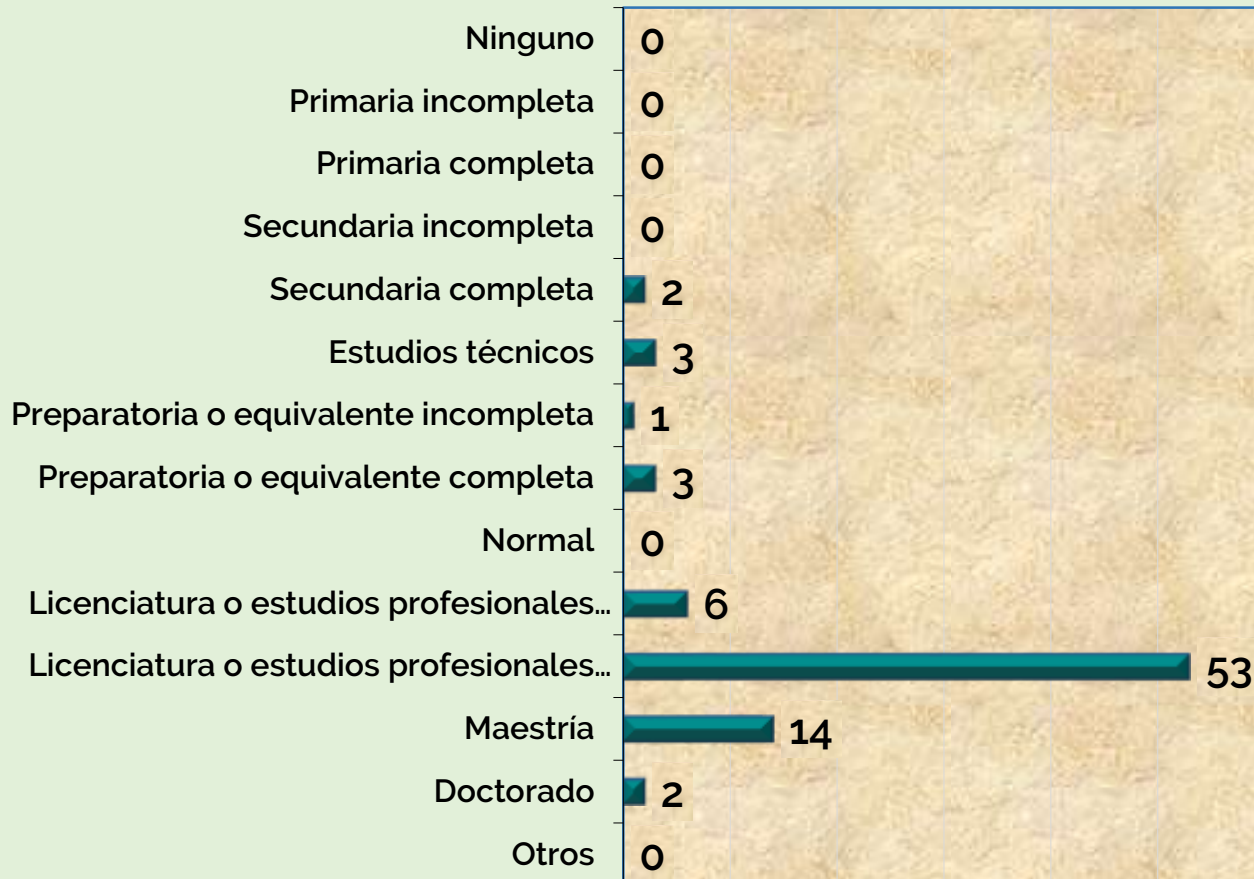
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior con el 58% a comparación de la participación de los casados con 42%



PTCCO FEIDDF 2019

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



Nivel de Estudios

El 63% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 19% cuentan con Maestría y Doctorado, mientras que el nivel mas bajo de estudios tiene la secundaria con un 2%.



PTCCO FEIDDF 2019

Nivel de Puesto

42 % de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo u homologo.

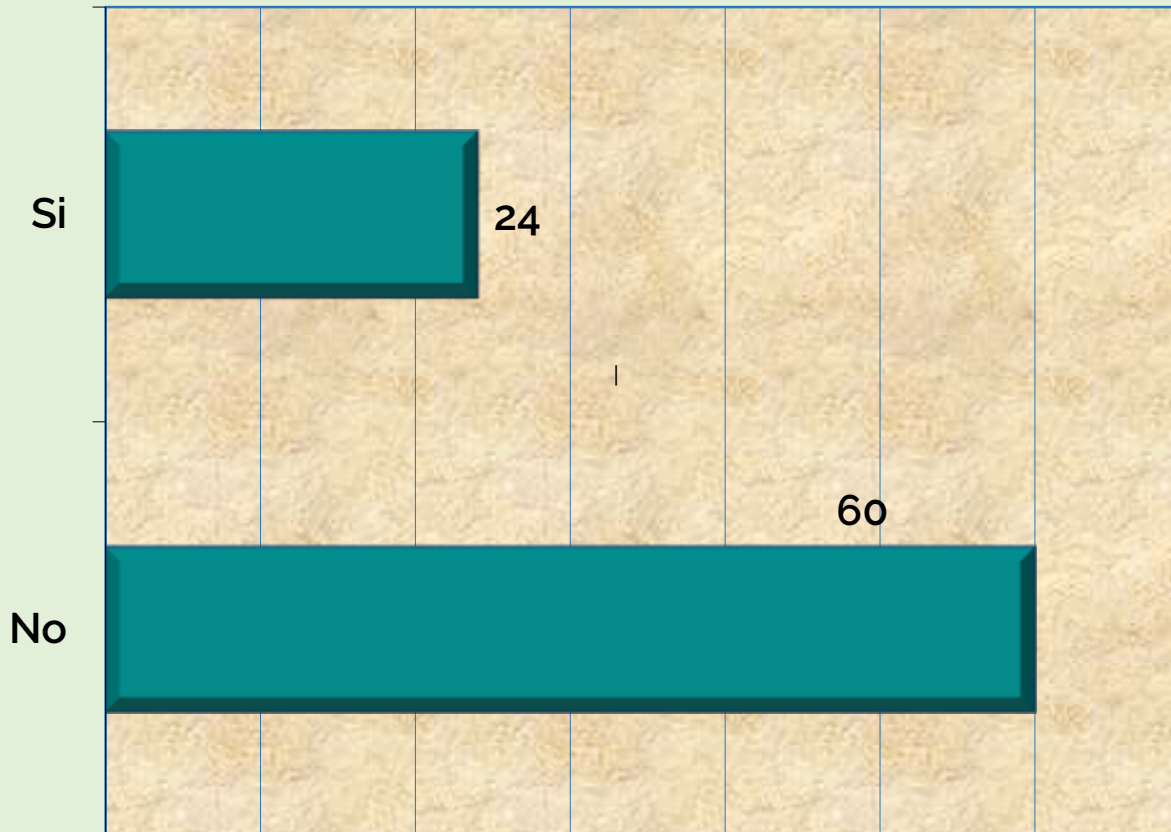
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO FEIDDF 2019

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



Servicio de Carrera

La encuesta refleja que el 71% de los encuestados **NO** ocupa algún puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.



PTCCO FEIDDF 2019

Años en el Sector Privado

La grafica refleja que el 49% de los encuestados a trabajado máximo 5 años en Sector Privado, mientras el 32% nunca a trabajado en el Sector Privado.

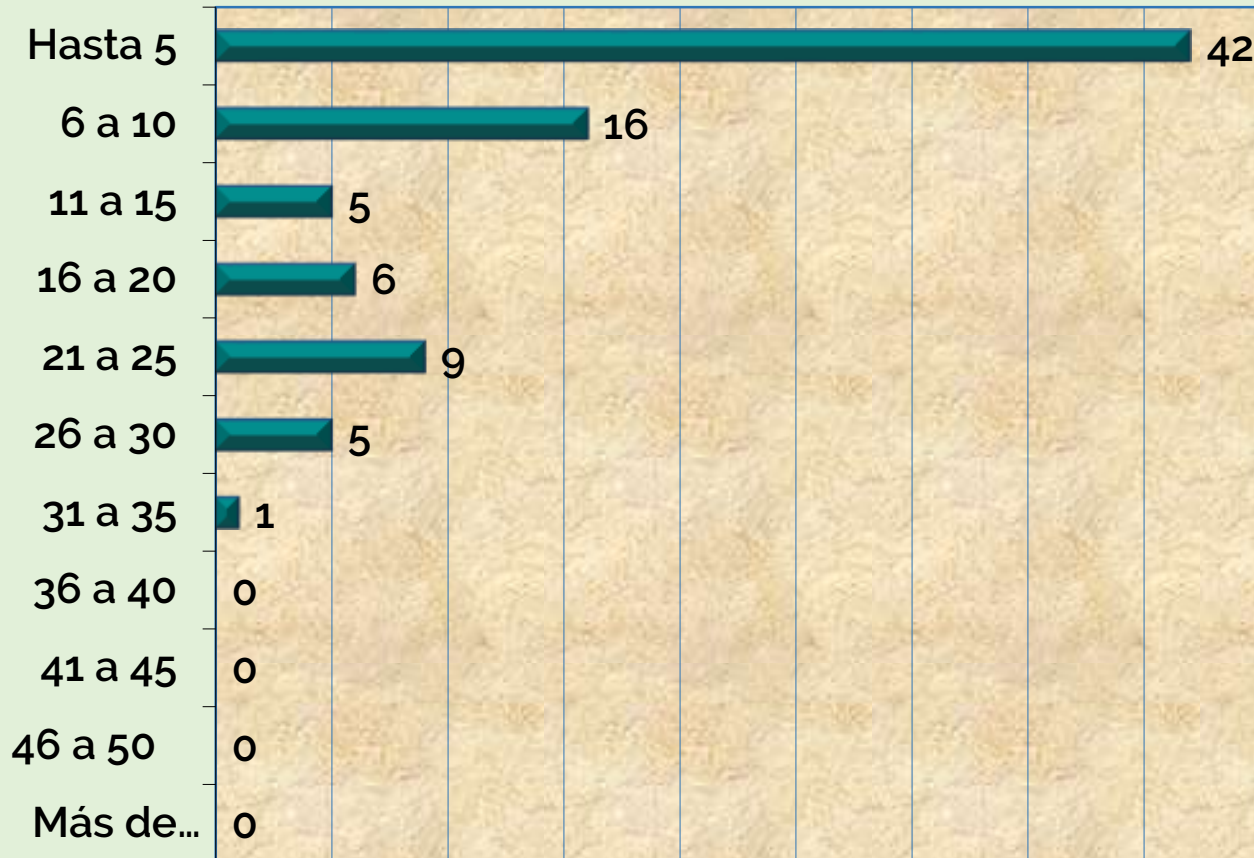
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO FEIDDF 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado a trabajado en el Sector Público hasta 5 años esto equivale a un 50% aproximadamente, como se refleja en la grafica.

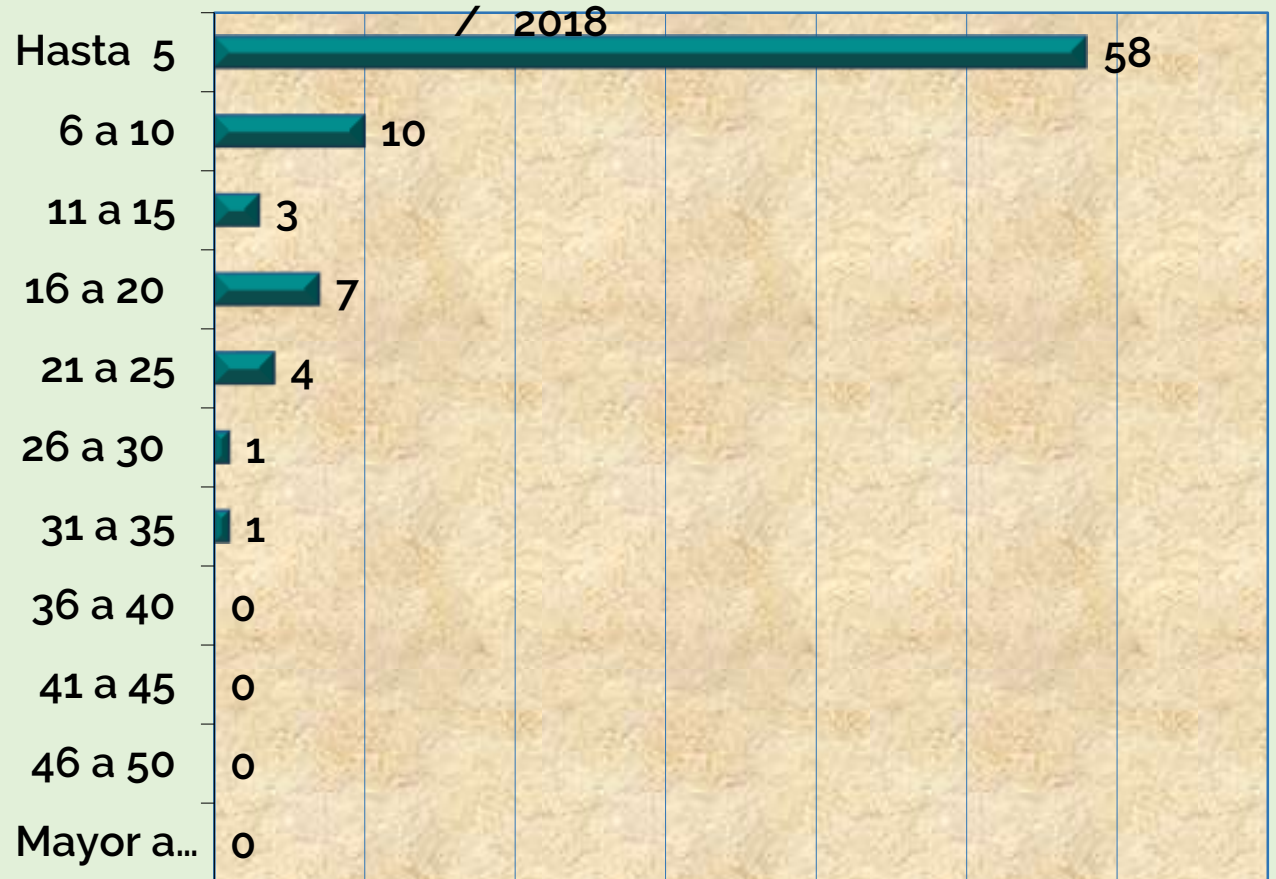


PTCCO FEIDDF 2019

Años en el puesto actual

Las personas encuestadas están especializadas en su puesto ya que tienen mas de 5 años, esto equivale 58 (69% aprox.), como se muestra en la grafica.

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





PTCCO FEIDDF 2019

Estudios actuales

Según la encuesta los niveles de Licenciatura, Maestría y Doctorado refleja que el 14 (17%) estudian actualmente, mientras 43 (51%) no realiza ningún tipo de estudio actualmente.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO FEIDDF
2019**

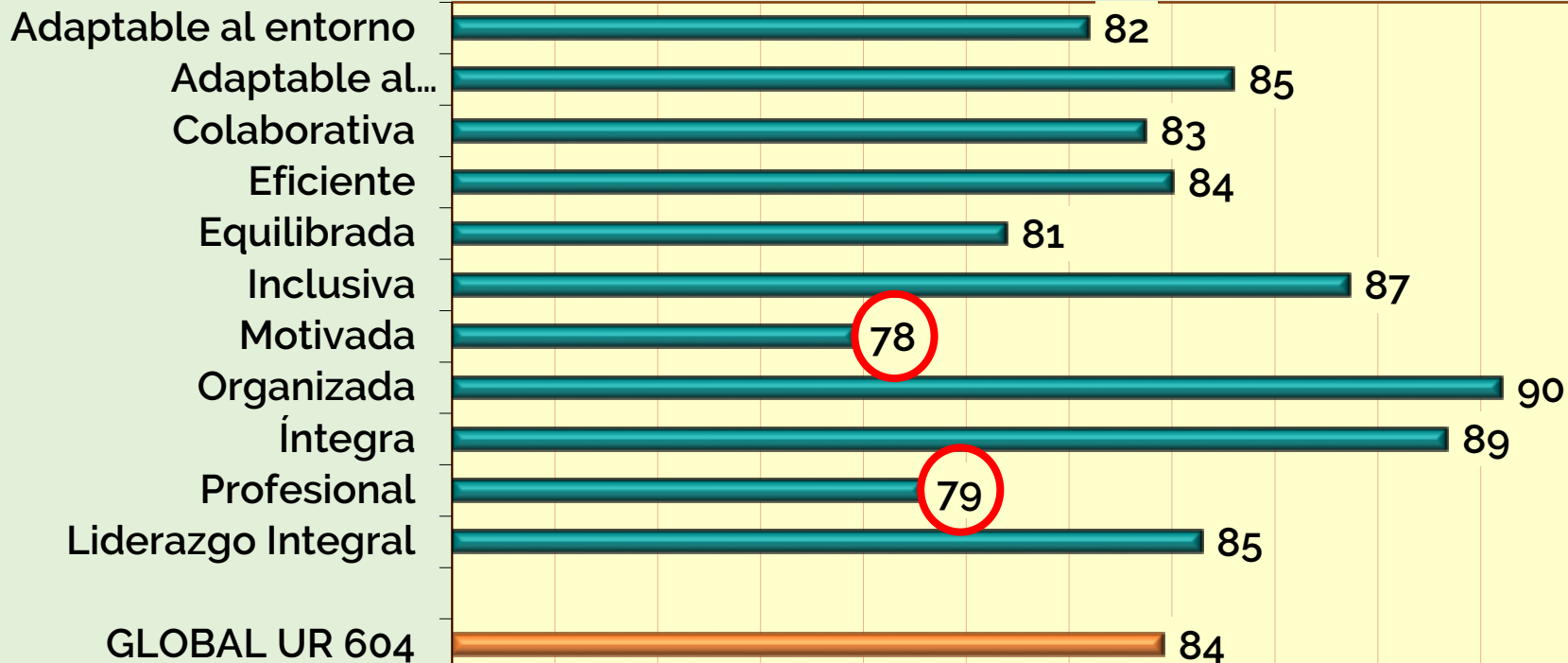
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO FEIDDF 2019

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



92 ≥; 75 ≤

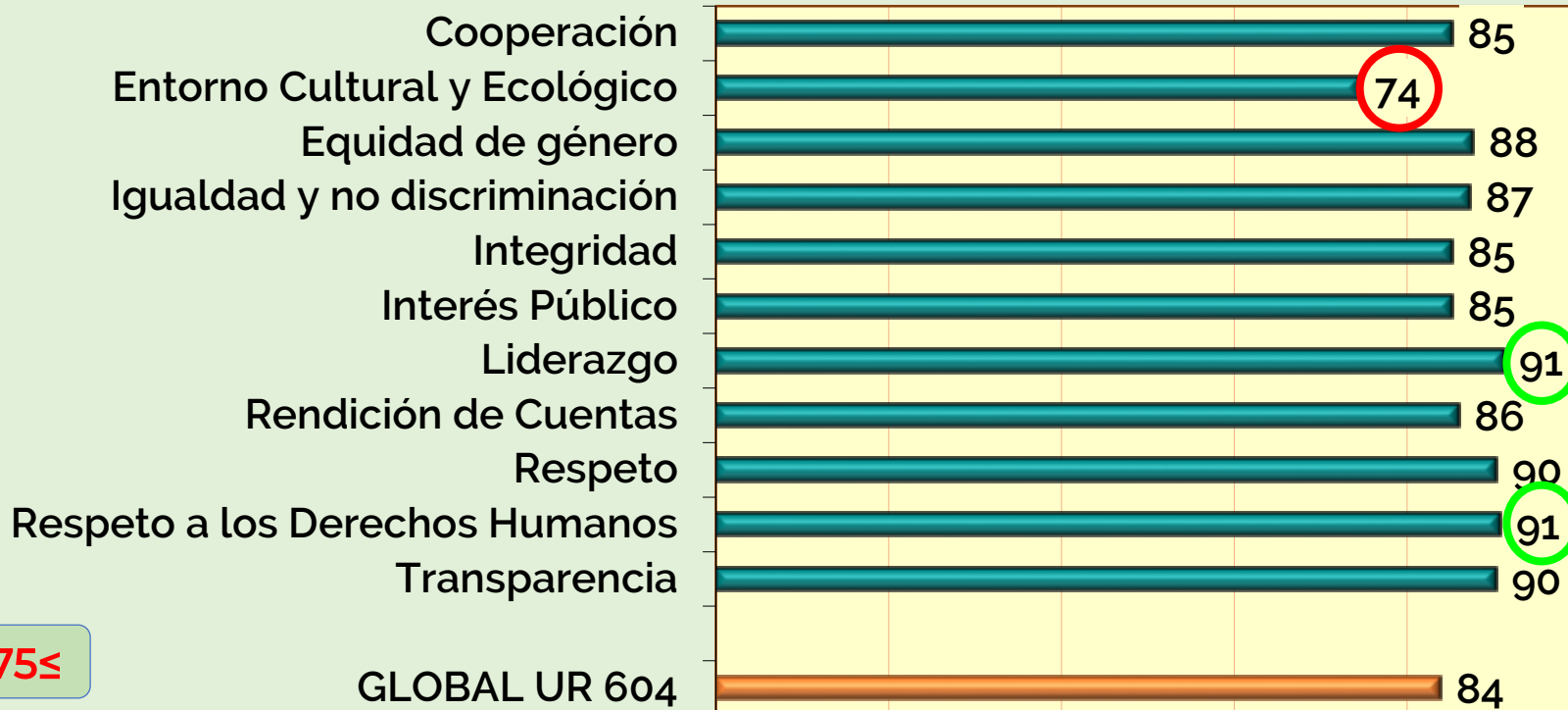
En esta grafica se puede apreciar que las y los servidores públicos de esta Institución están altamente organizados e integrados, sin embargo, se podrían obtener mejores resultados si se motivara y profesionalizara al personal.



PTCCO FEIDDF 2019

ECCO / Valores 2018

*Vivencia de Valores
en la UR:*



92 ≥; 75 ≤

En la presente grafica del Código de Ética de la APF, se observa que en la PGR las y los servidores públicos conocen los valores y los aplican en la vida diaria, aunque se puede mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO FEIDDF 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA FEIDDF / 2018



La gráfica señala que los reactivos mejor calificados en cuanto a los factores son la Motivación, Integración y la Organización de los Servidores Públicos; los cuales al mismo tiempo se relacionan con los factores de Liderazgo y Transparencia.



PTCCO FEIDDF 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA FEIDDF / 2018



La grafica nos muestra los reactivos menos calificados en cuanto a los factores que requieren una mayor atención, los cuales son la motivación, la profesionalización y la Adaptación al Entorno. el Entorno cultural y ecológico del personal de la Institución. Al mismo tiempo se hace mención incremento de los sueldos a los servidores públicos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEIDDF
2019

Factores básicos Índice individual

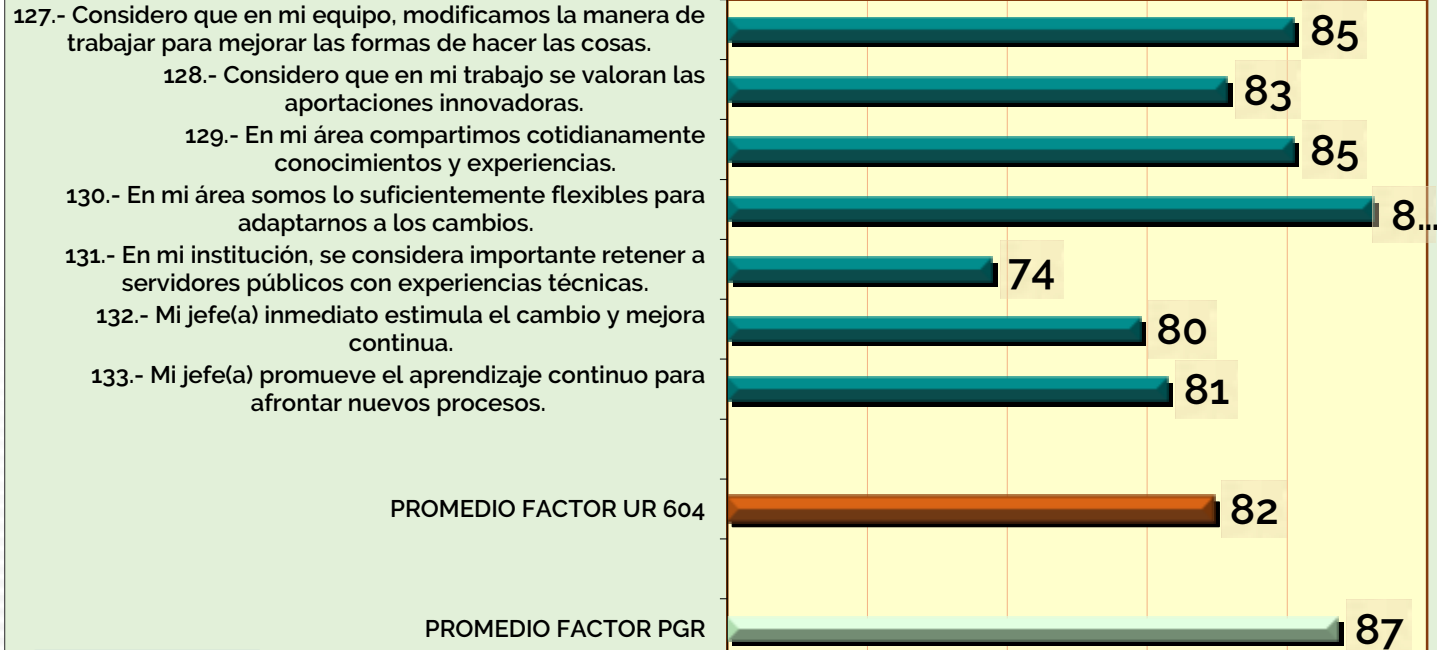
PTCCO FEIDDF 2019

La FEIDDF es Adaptable
al entorno

82



FACTOR 38 / 2018

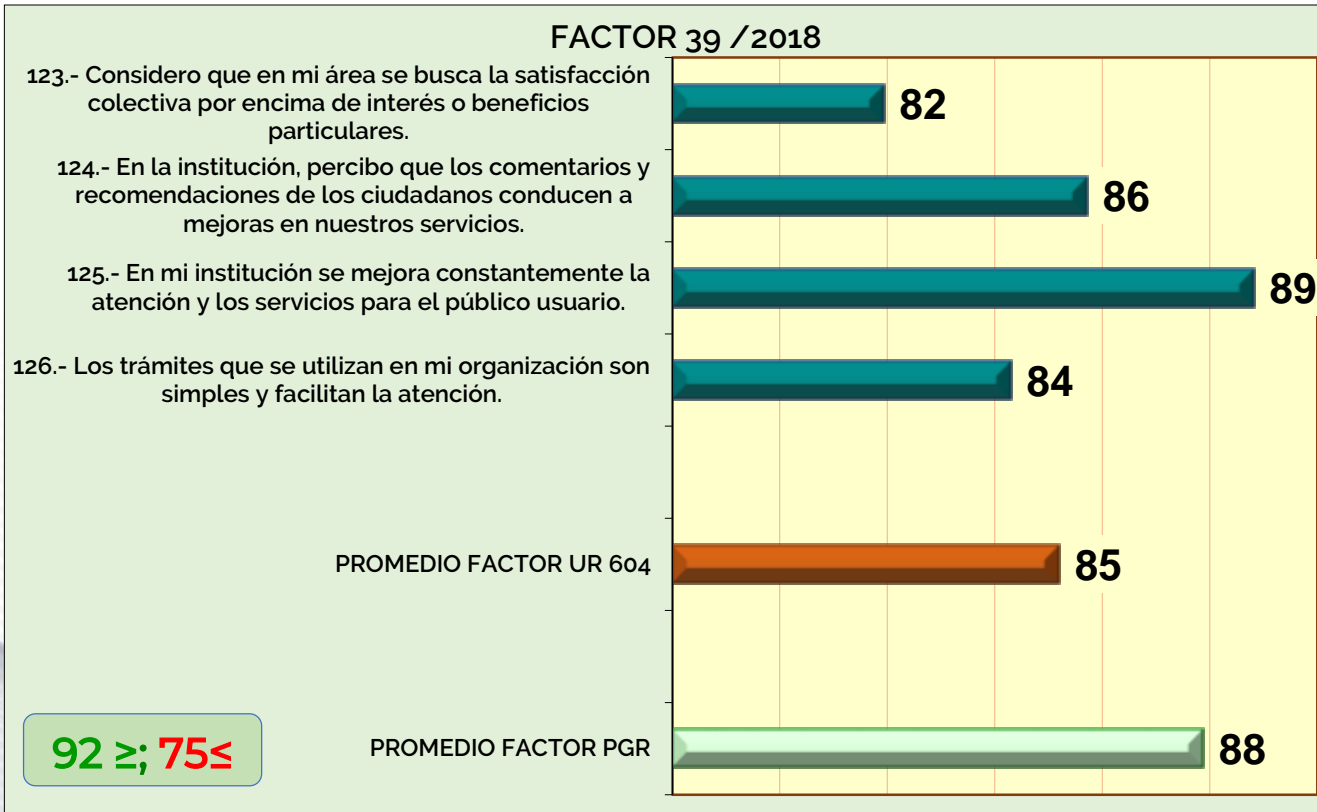


92 ≥; 75 ≤

Esta gráfica nos muestra que las y los servidores públicos encuestados consideran que es de suma importancia retener al personal con experiencias técnicas. Considerando que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO FEIDDF 2019



La FEIDDF es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la FEIDDF mejora constantemente en la atención y los servicios que se proporcionan a la ciudadanía, obteniendo satisfacción colectiva y estar por encima de intereses particulares.

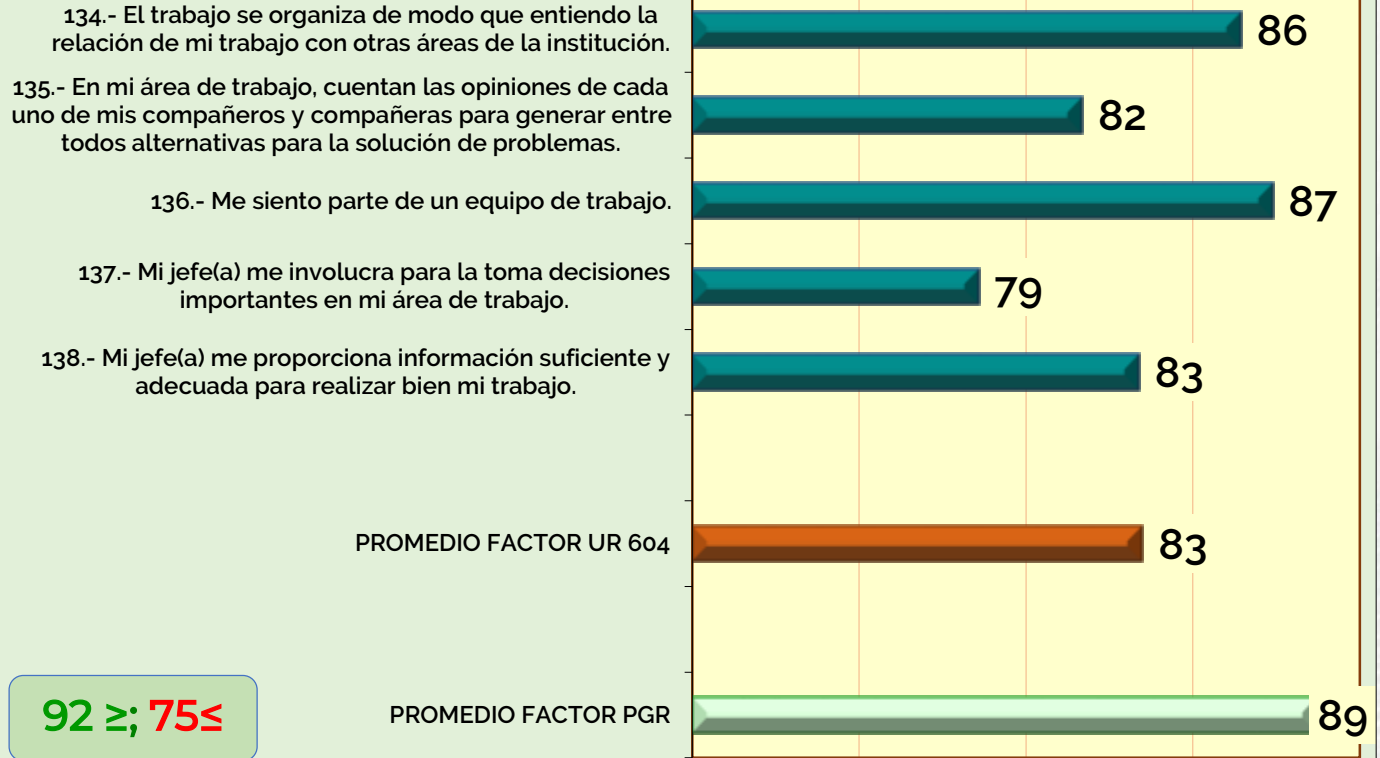


PTCCO FEIDDF 2019

La FEIDDF es
Colaborativa



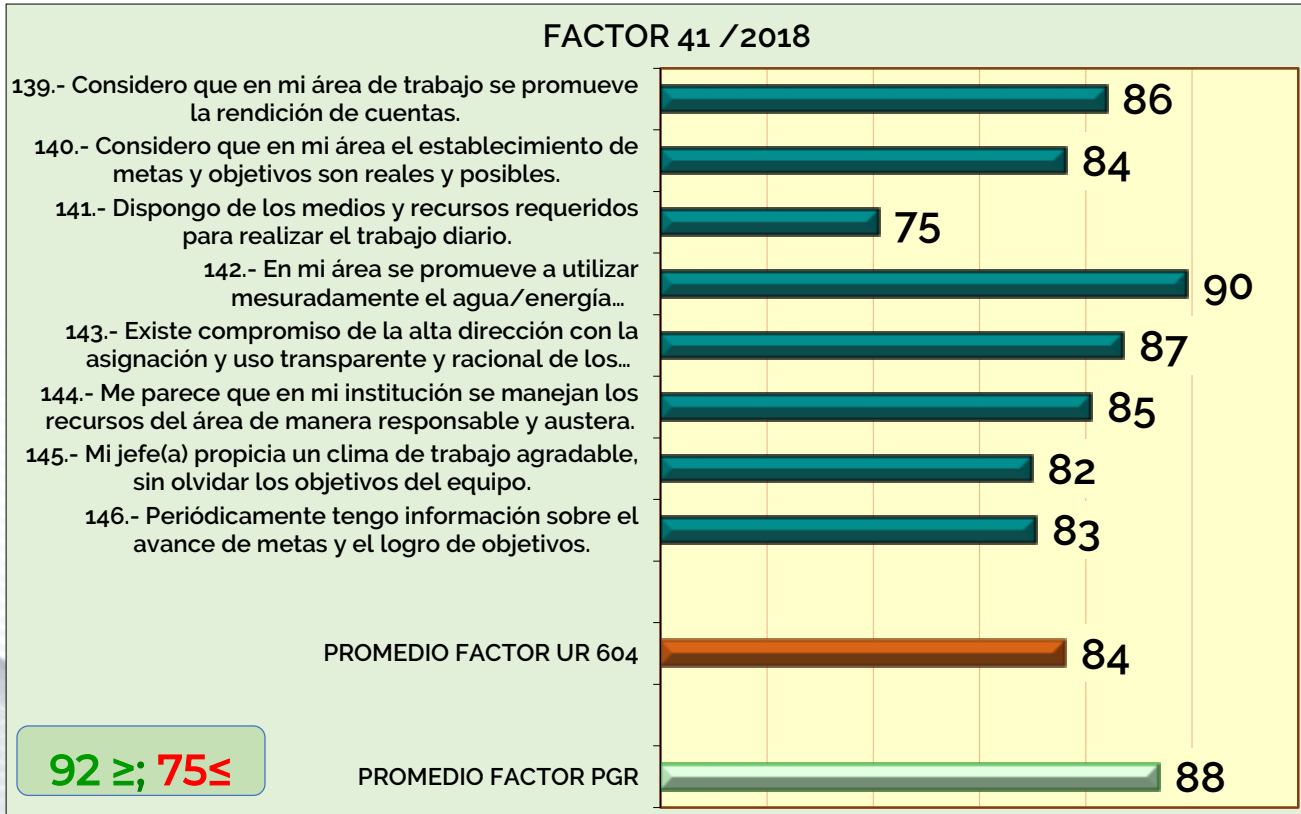
FACTOR 40 /2018



92 ≥; 75 ≤

En La FEIDDF las y los servidores públicos se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podrían mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

PTCCO FEIDDF 2019



La FEIDDF es Eficiente



La Institución promueve utilizar y aprovechar moderadamente los recursos naturales. (agua y energía); Por otro lado es de suma importancia disponer de los medios y recursos para realizar el trabajo diario y de esa manera cumplir con las metas programadas en tiempo y forma.

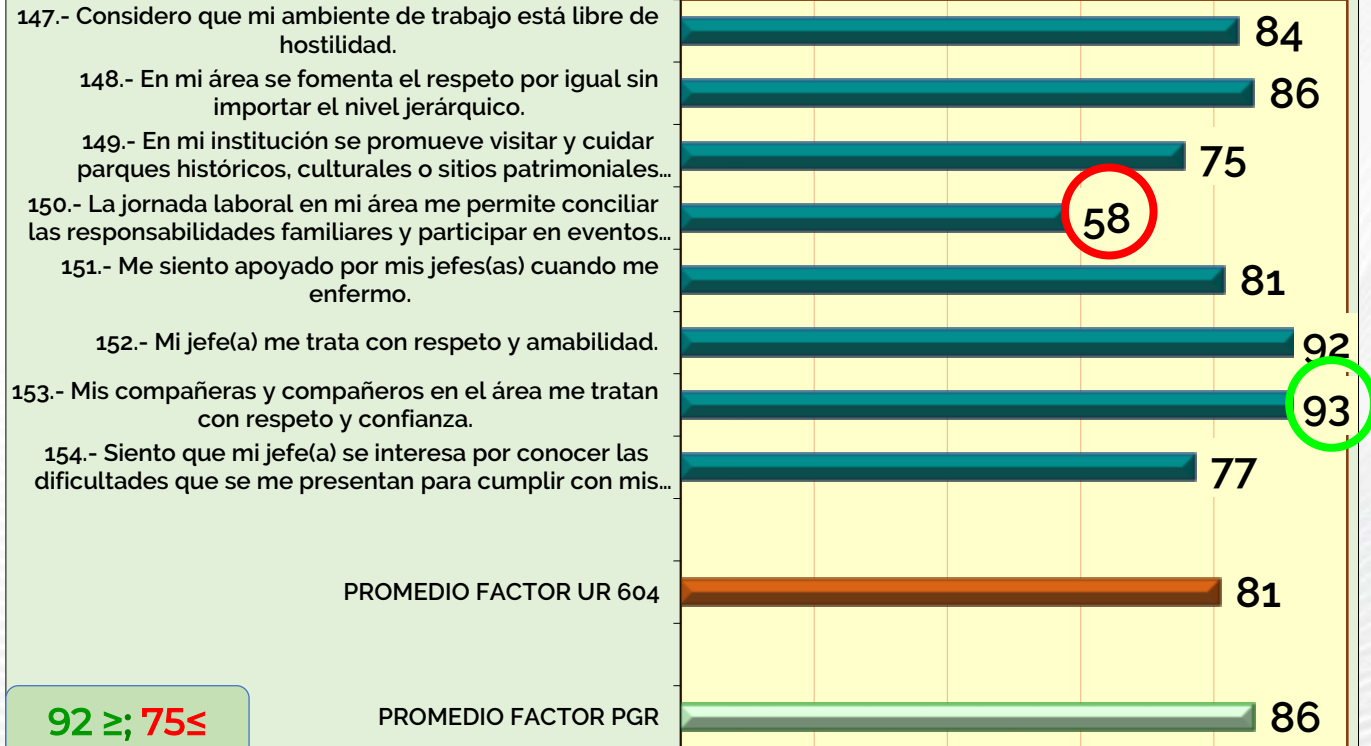


PTCCO FEIDDF 2019

La FEIDDF es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018



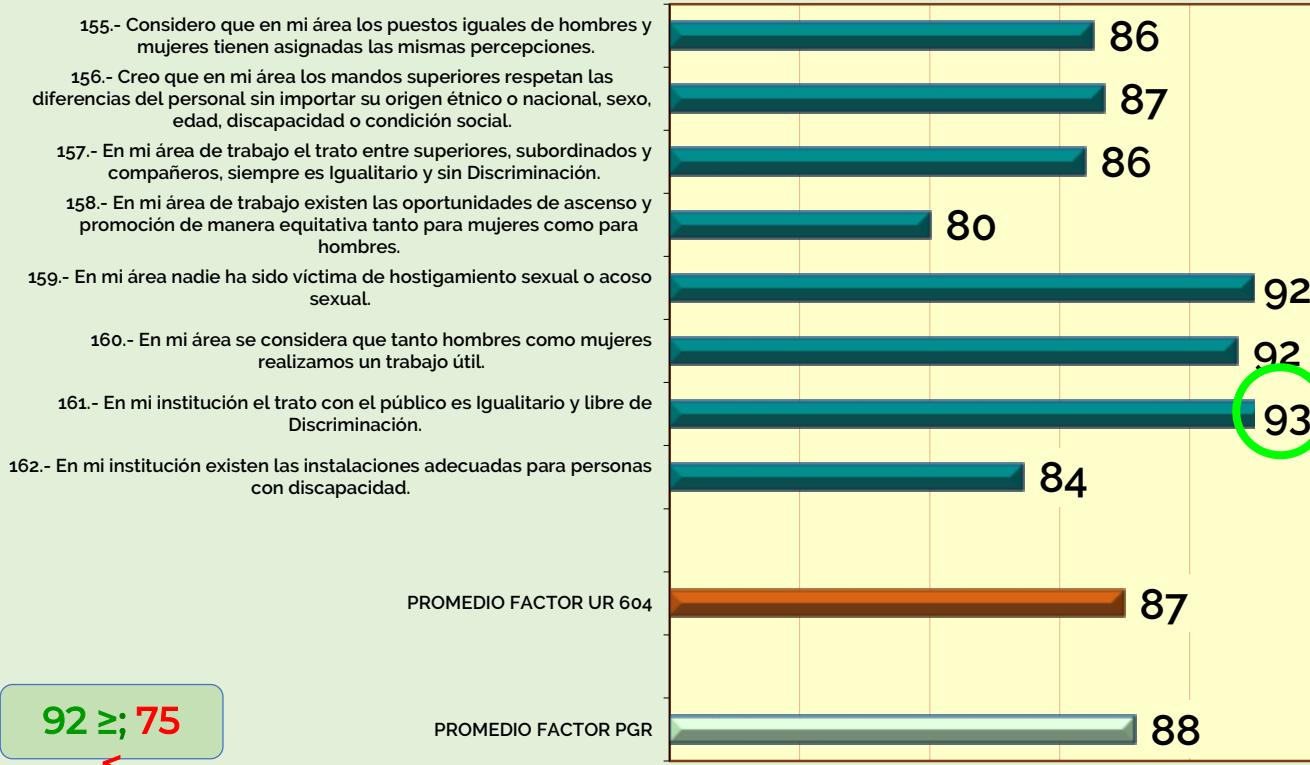
92 ≥; 75 ≤

La grafica refleja que el ambiente laboral, las compañeras y compañeros es de cordialidad, respeto y confianza; al mismo tiempo se observa que la jornada laboral se incremento levemente con respecto a 2017 (55 puntos); ya que el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.



PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 46 / 2018



La FEIDDF es Inclusiva



En la grafica se puede apreciar que en esta área el trato al público es igualitario y libre de discriminación . En cuanto oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto hombres como mujeres podemos observar aun diferencias en la actualidad.

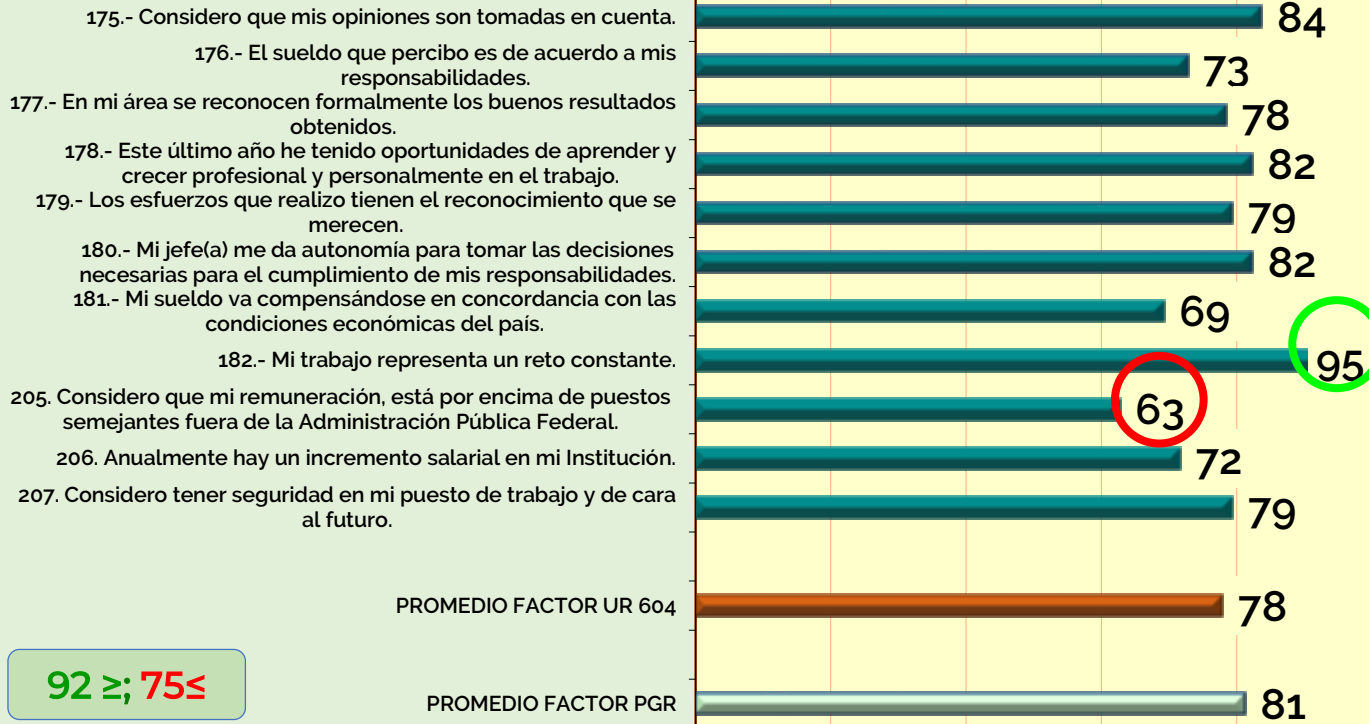


PTCCO FEIDDF 2019

La FEIDDF es
Motivada



FACTOR 47 /2018

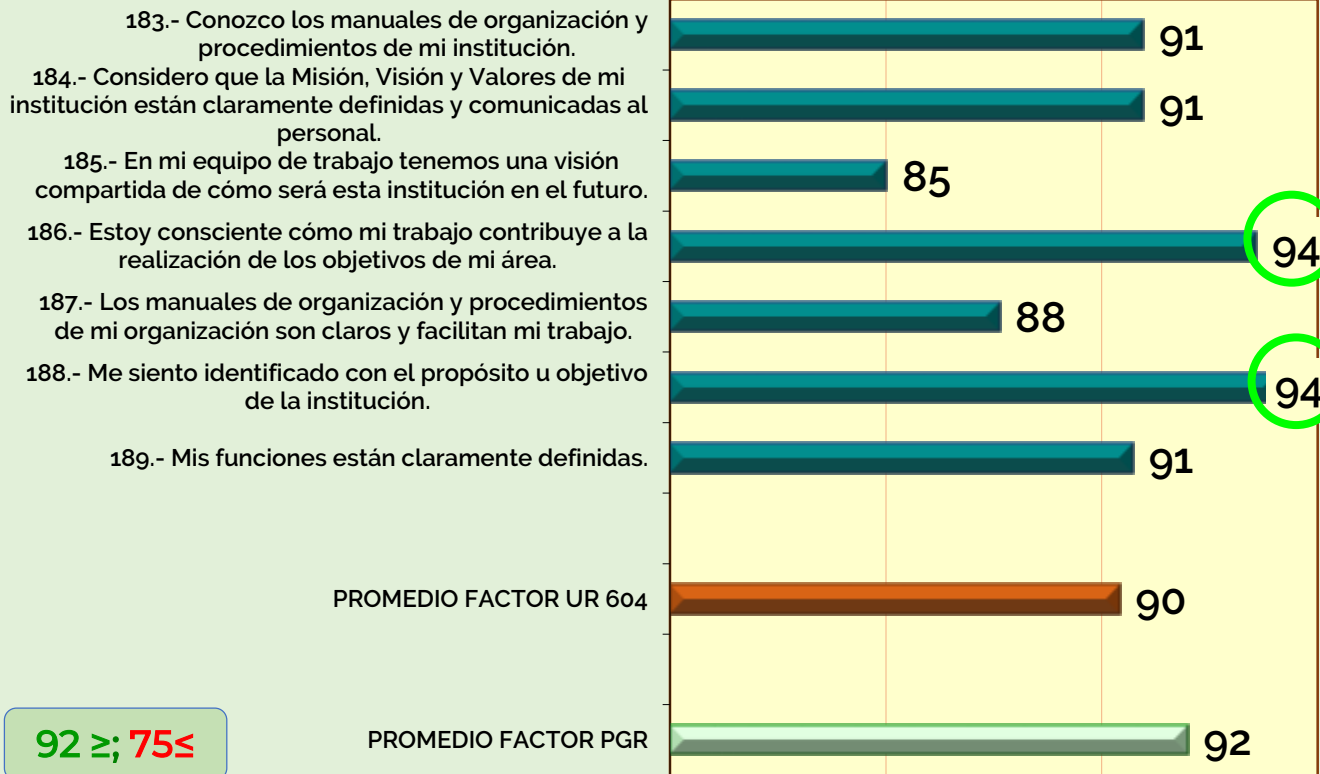


92 ≥; 75 ≤

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. La mayoría de las personas encuestadas consideran su trabajo como un reto.

PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 48 / 2018



92 ≥; 75 ≤



Los mayores resultados que se observan en la grafica muestra que las y los servidores públicos están consientes de que su trabajo contribuye para alcanzar metas y objetivos encomendados; mientras que con menor resultados se percibe que los equipos de trabajo tienen una visión compartida de como será esta Institución en un futuro.

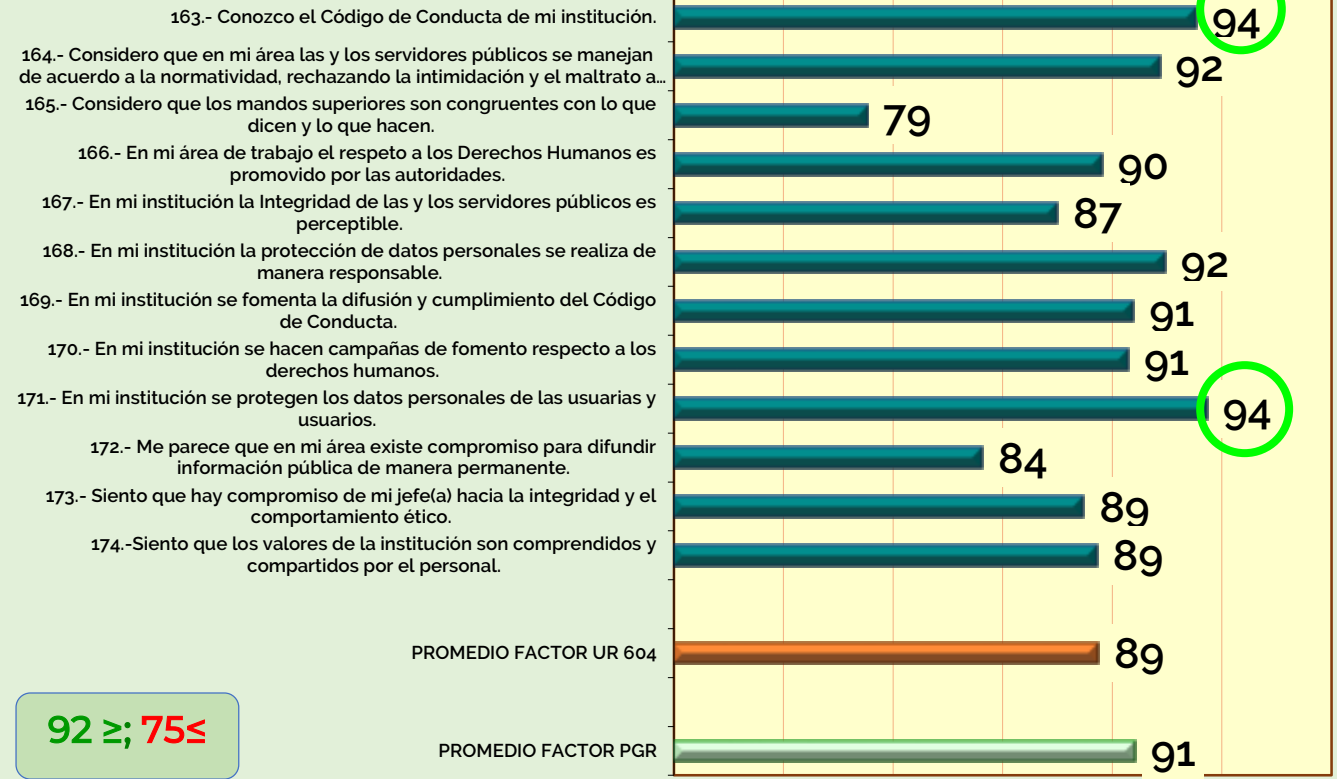


PTCCO FEIDDF 2019

La FEIDDF es
Íntegra



FACTOR 49 / 2018

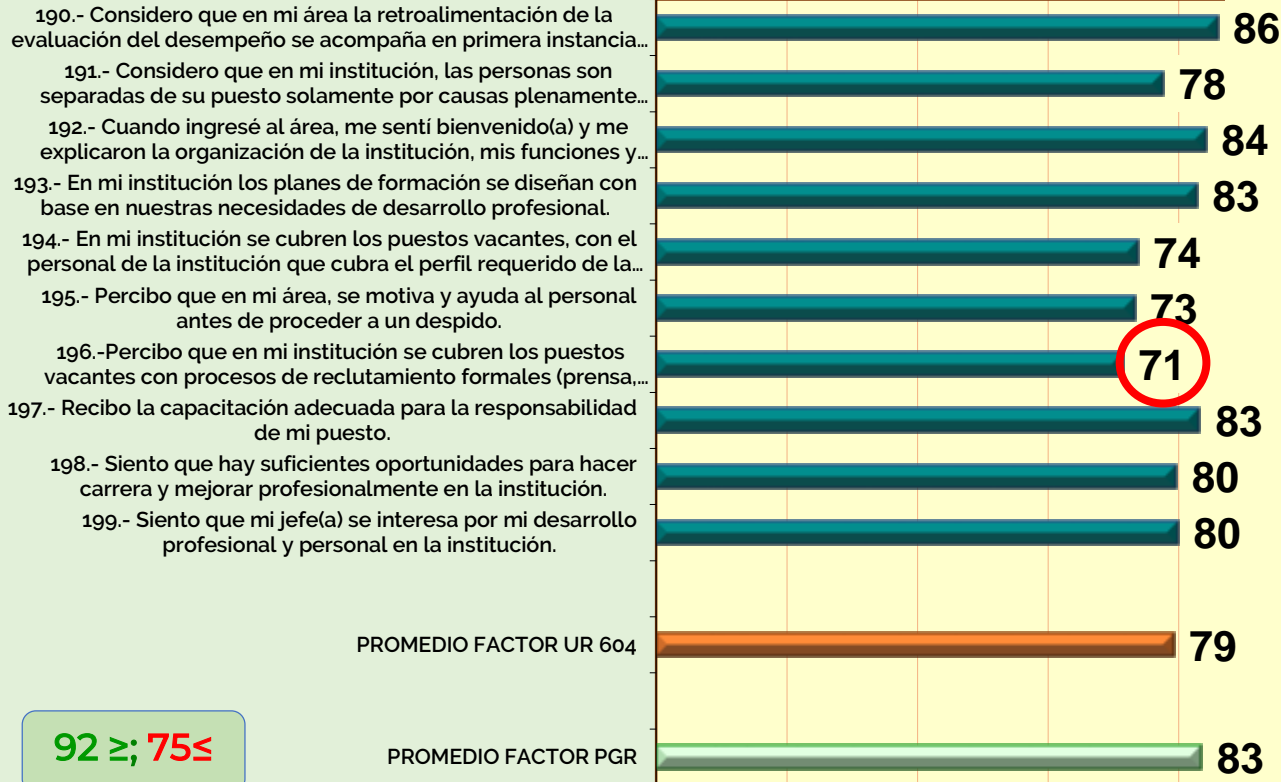


Este resultado muestra que la y el servidor público de la FEIDDF antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.



PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 75 ≤

La FEIDDF es Profesional



La Institución ha realizado acciones para mejorar el proceso de ingreso del personal a la FEIDDF tomando en cuenta los perfiles para realizar las actividades encomendadas y propiciando un buen ambiente de trabajo; por otro lado mediante la evaluación del desempeño se detecta el tipo de capacitación que requiere el servidor público para su buen desempeño.



PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 52 / 2018



92 ≥; 75

La FEIDDF tiene Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la FEIDDF con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2017 en 3 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

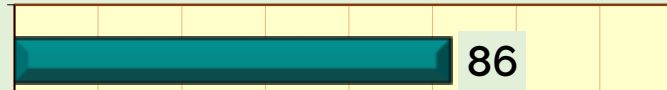
**PTCCO FEIDDF
2019**

Resultado de factores de Valores

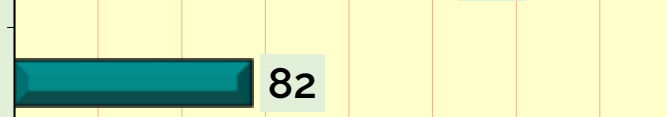
PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 53 /2018

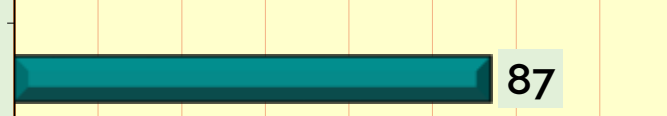
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



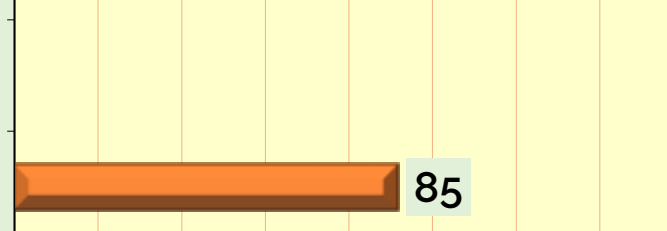
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.



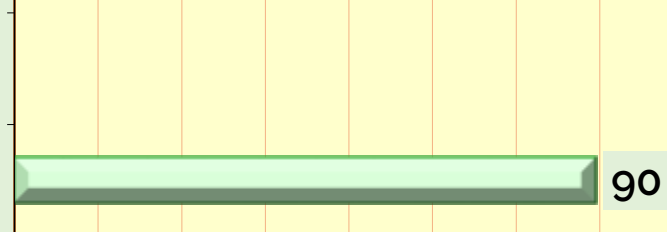
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 604



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 75

Vivencia de Valores:
Cooperación



Los resultados muestran que el trabajo en equipo de las y los servidores públicos permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la FEIDDF.



PTCCO FEIDDF 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

74



FACTOR 54 /2018

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



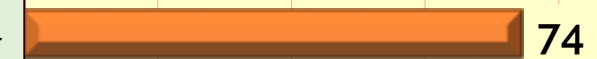
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).



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

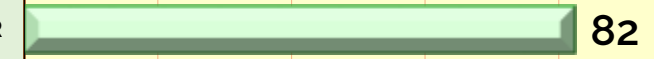


PROMEDIO FACTOR UR 604



92 ≥; 75

PROMEDIO FACTOR PGR

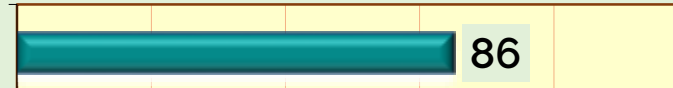


Los servidores públicos encuestados perciben que es adecuado divulgar el ahorro de energía eléctrica, de agua, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otra parte la Dirección General de Recursos Humanos y Organización ofrece eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias.

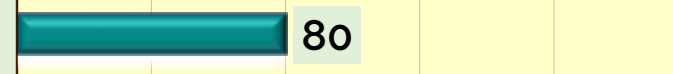
PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 55 /2018

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



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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 604



92 ≥; 75

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la FEIDDF perciben que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, sin embargo les parece que no hay las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades para un ascenso y promoción.

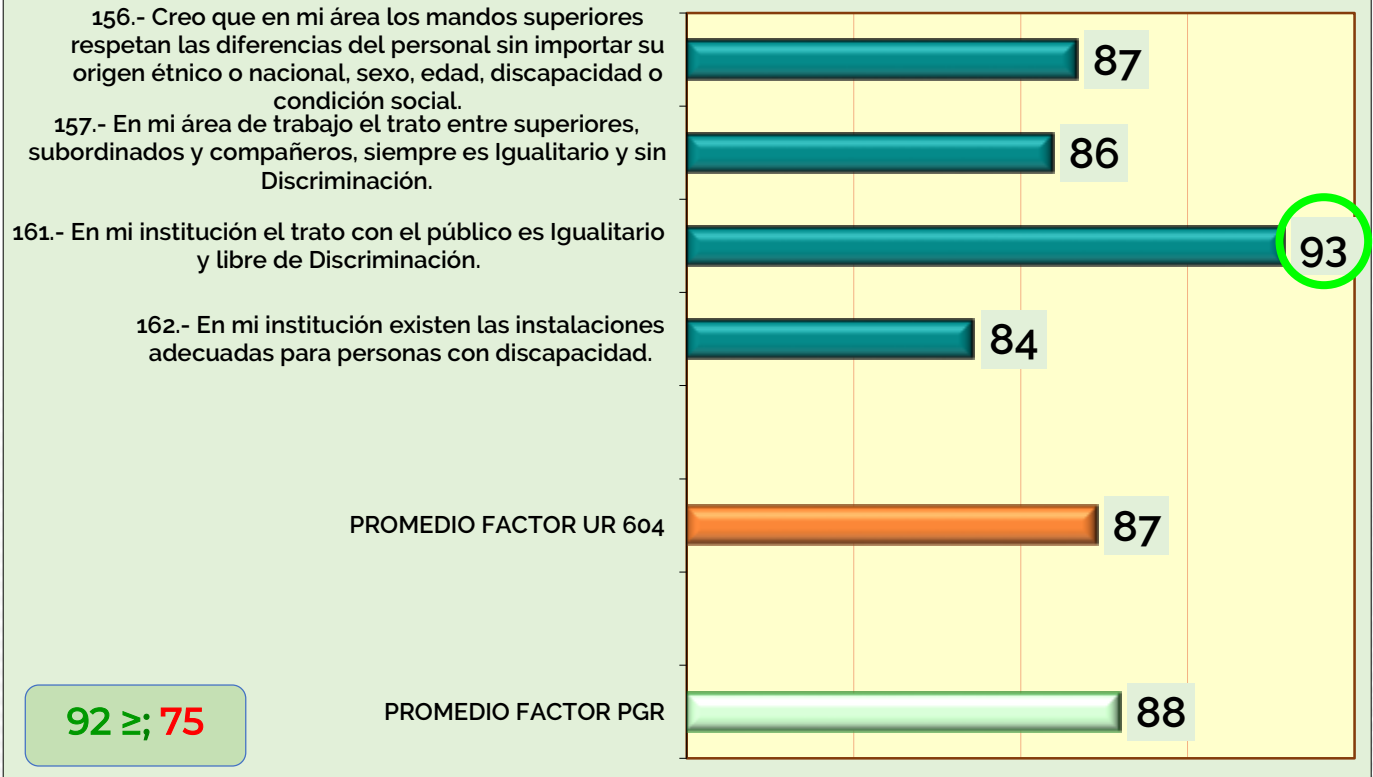


PTCCO FEIDDF 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



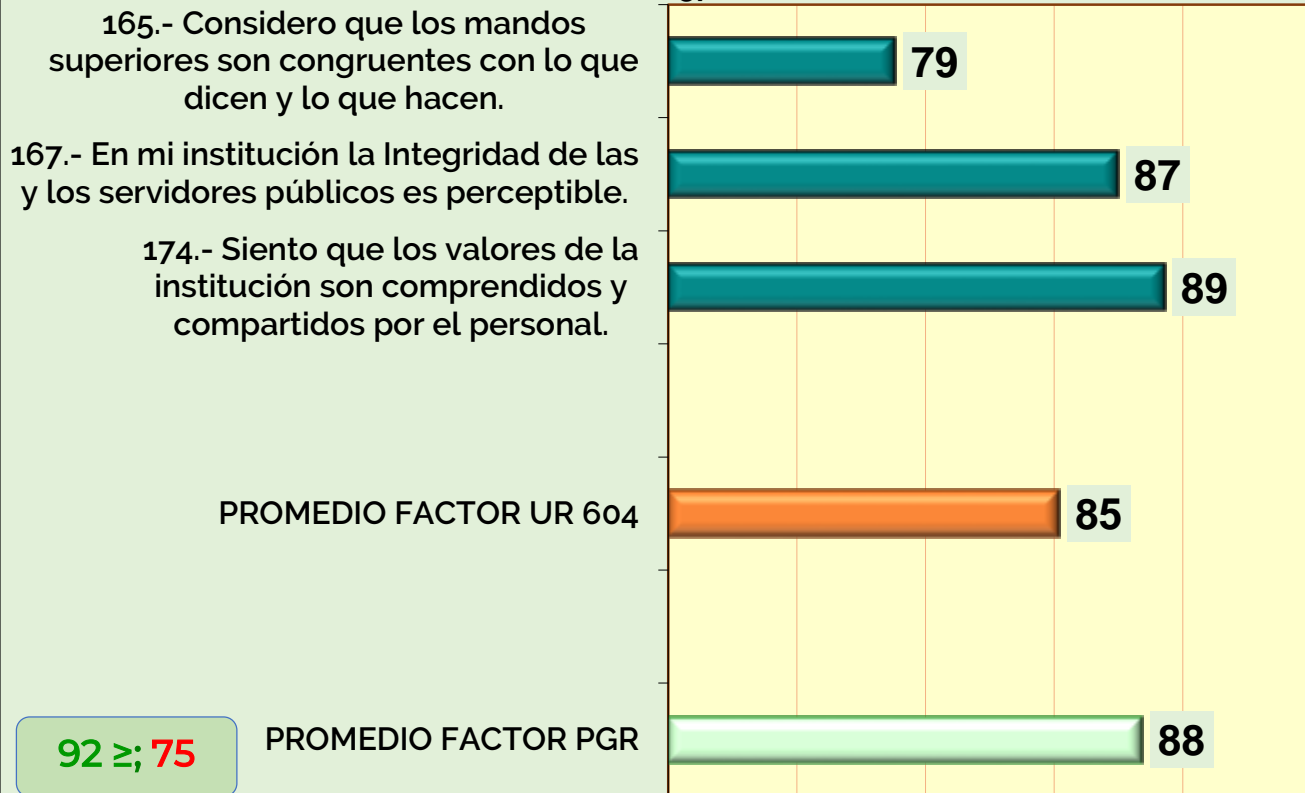
FACTOR 56 /2018



Se percibe que las y los servidores públicos de la FEIDDF 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 FEIDDF 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:
Integridad



Las y los servidores públicos de la FEIDDF perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la FEIDDF son comprendidos y compartidos por el personal.

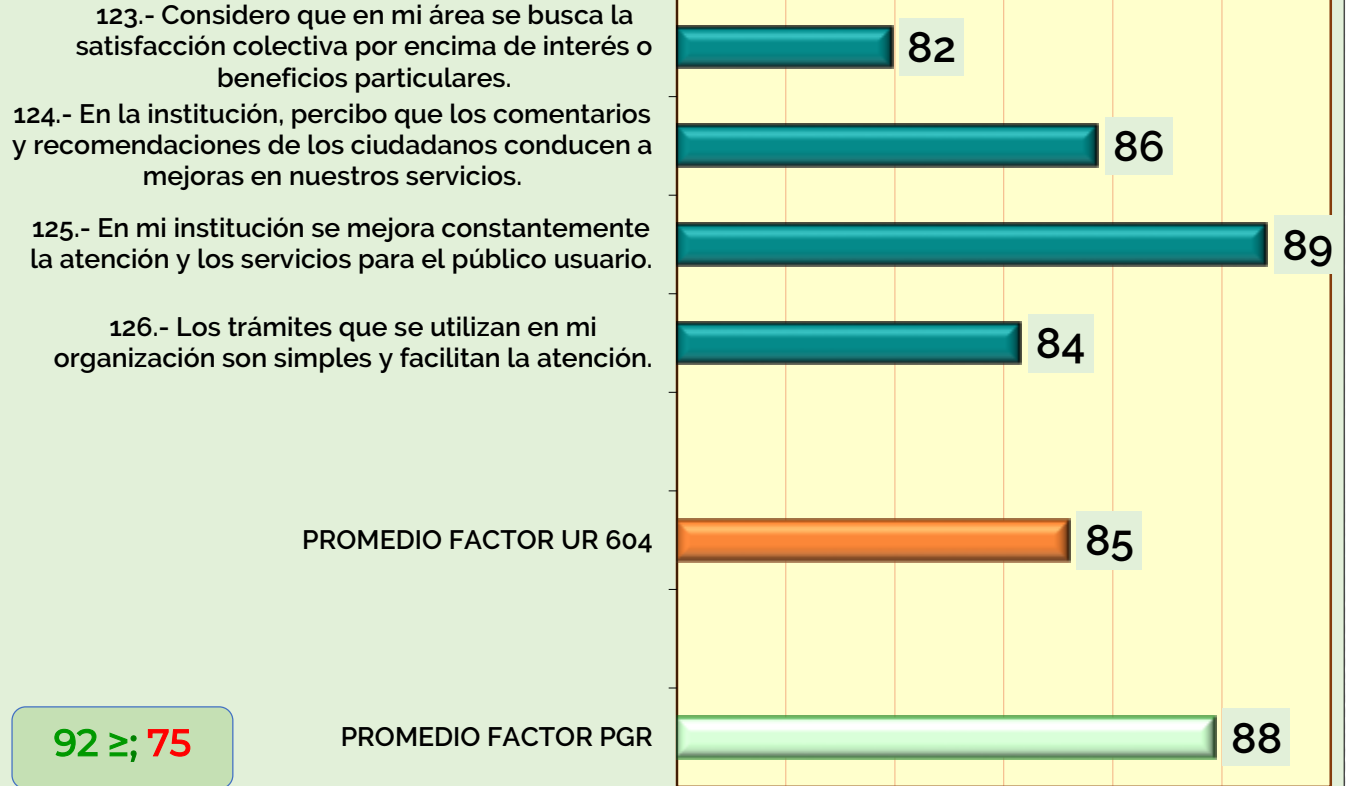


PTCCO FEIDDF 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público



FACTOR 58 /2018



92 ≥; 75

Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la FEIDDF está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.



PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 59 /2018

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

94

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

91

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

89

PROMEDIO FACTOR UR 604

91

92 ≥; 75

PROMEDIO FACTOR PGR

93

Vivencia de Valores:
Liderazgo

91

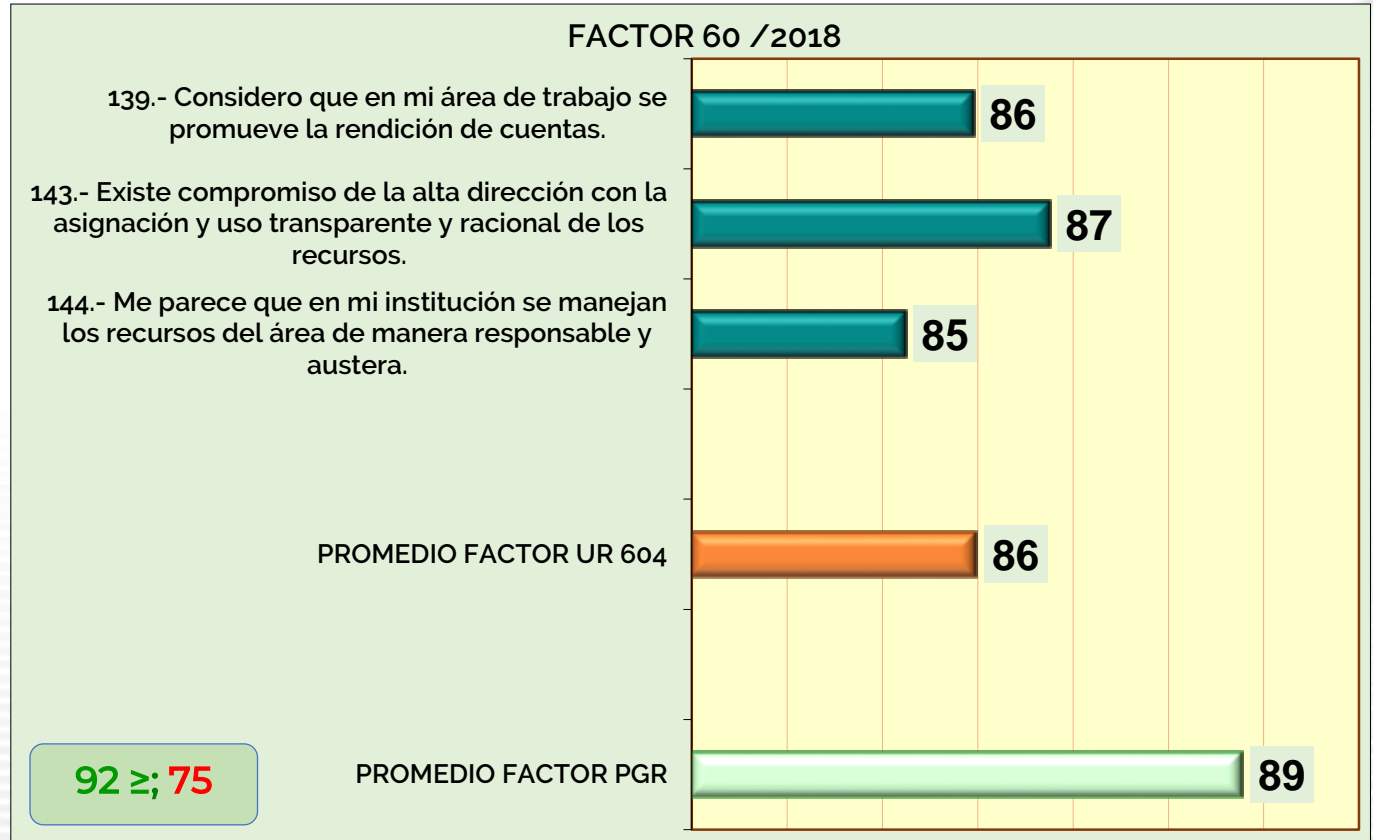


La difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la FEIDDF de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO FEIDDF 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



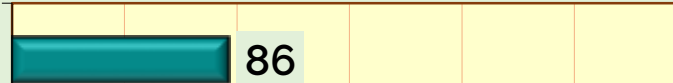
En esta grafica se observar que existen compromisos de los mandos superiores para el uso transparente y racional de los recursos, considerando la rendición de cuentas; esto tiene como resultado que los recursos de la FEIDDF se manejen de manera responsable y austera.



PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 61 / 2018

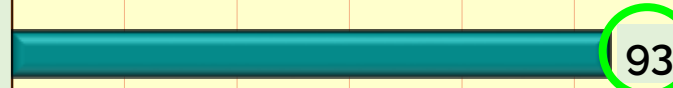
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



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



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

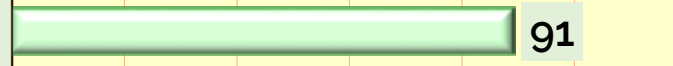


PROMEDIO FACTOR UR 604



92 ≥; 75

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



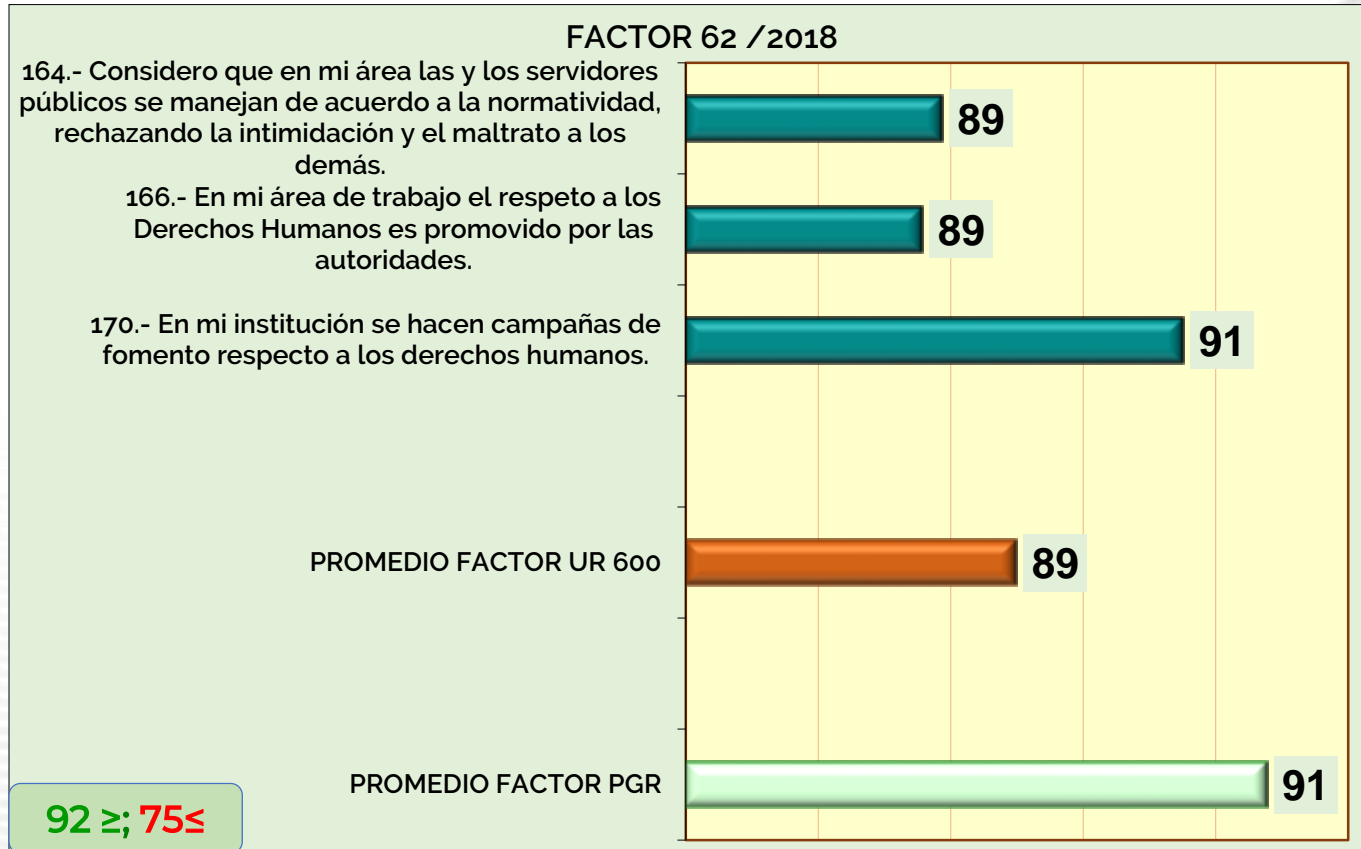
En la FEIDDF, se vive un ambiente de respeto, amabilidad y confianza entre compañeros y compañeras, sin importar el nivel jerárquico.



PTCCO FEIDDF 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

89



Se considera que en esta Unidad se fomenta el respeto a los Derechos Humanos; las y los servidores públicos se manejan conforme a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

PTCCO FEIDDF 2019

FACTOR 63 /2018

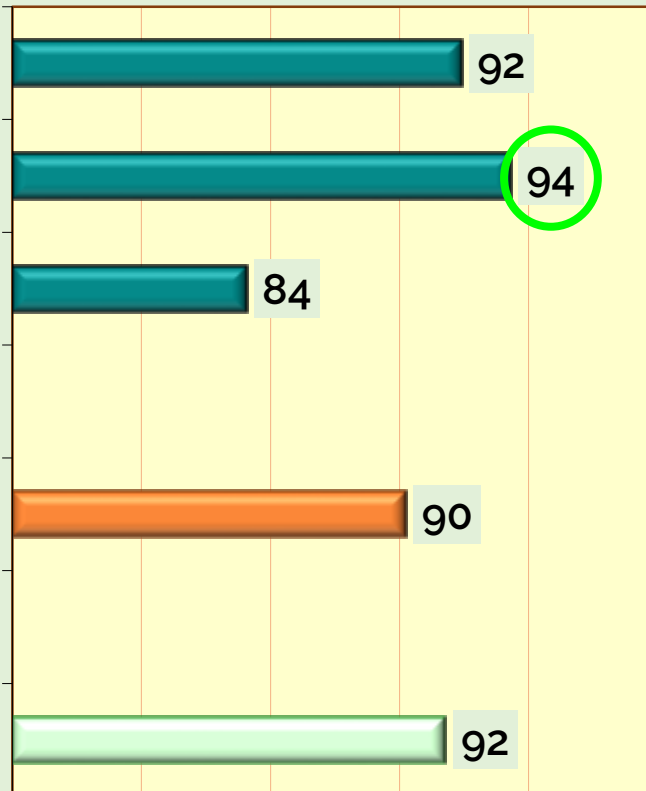
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

PROMEDIO FACTOR UR 604

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

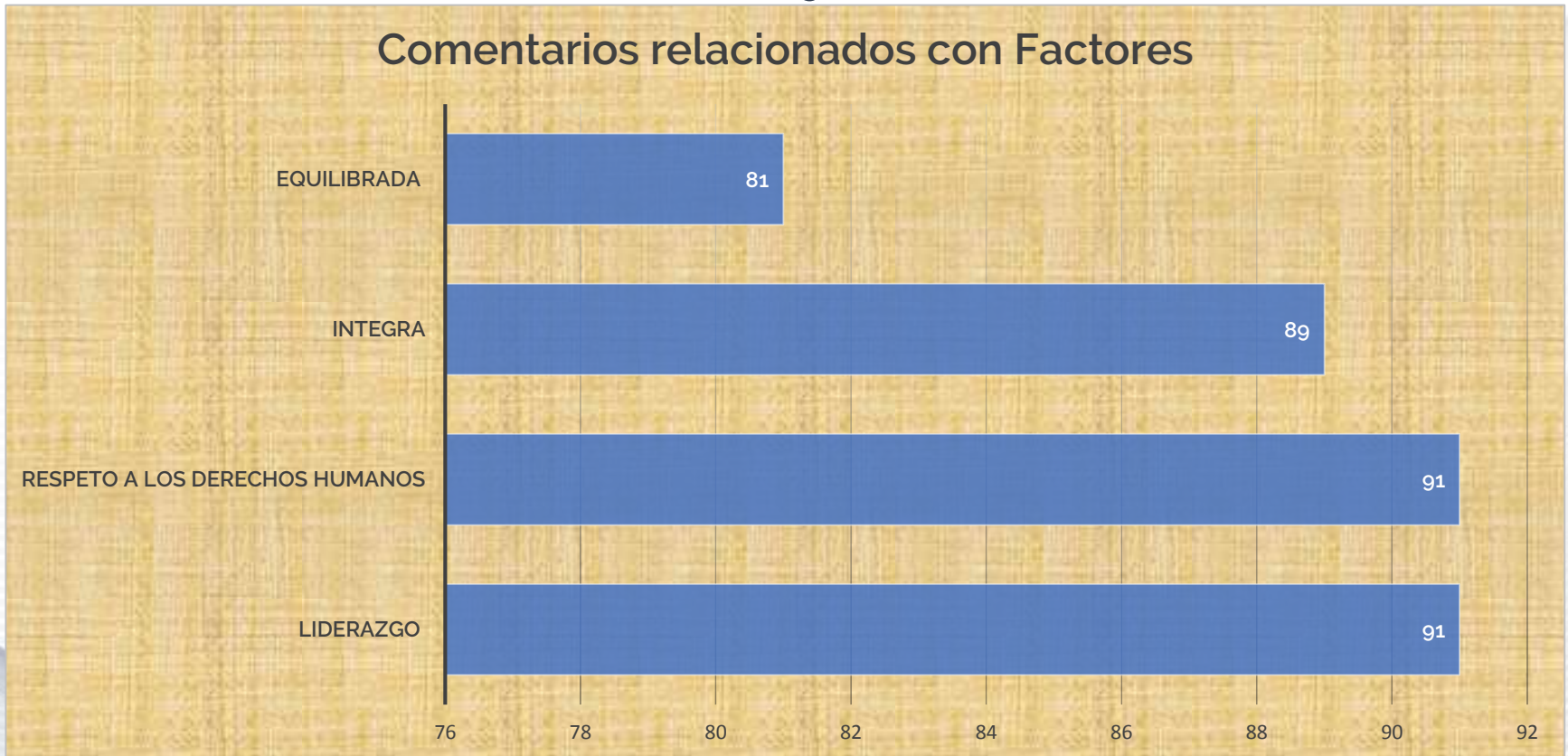
**PTCCO FEIDDF
2019**

Comentarios y Sugerencias



PTCCO FEIDDF 2019

Comentarios relacionados con Factores

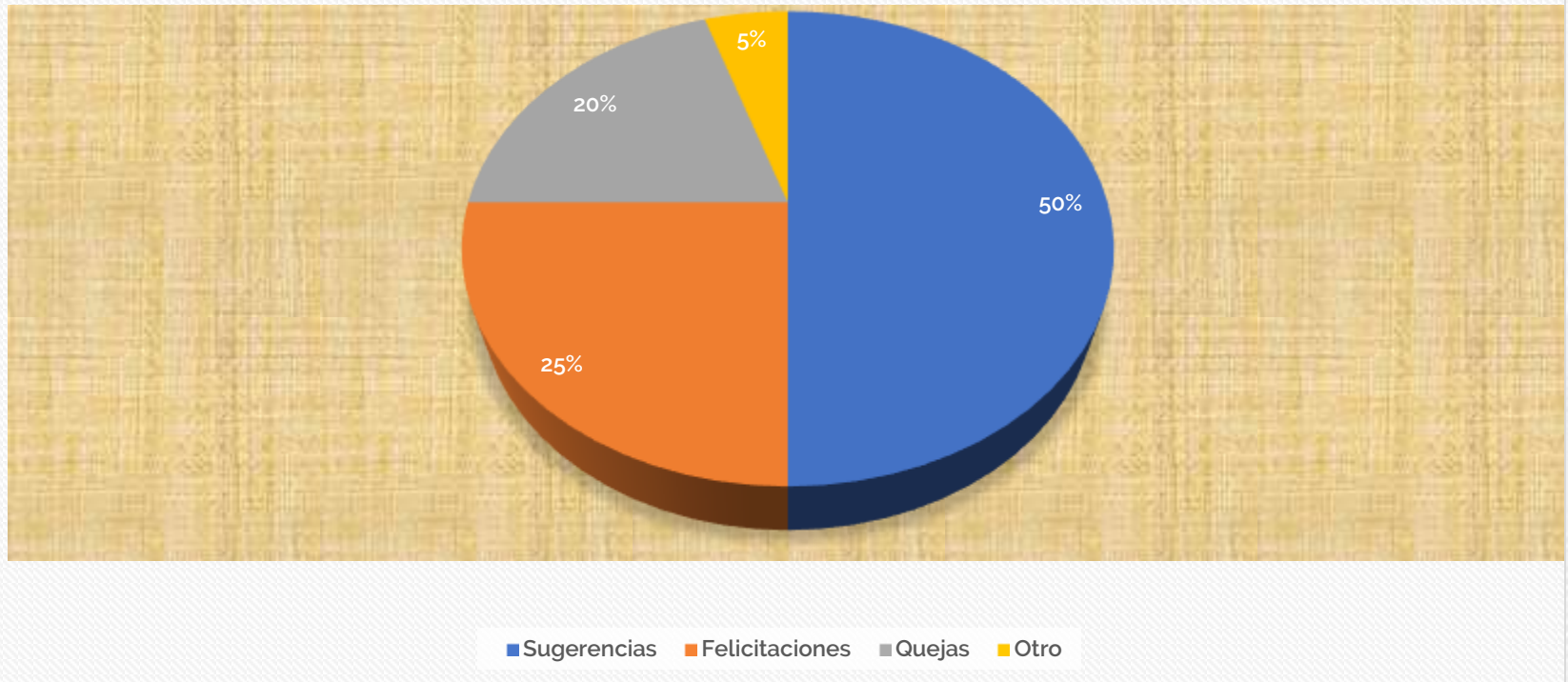


De los 11 comentarios que realizaron las y los servidores públicos encuestados externaron principalmente la compactación del horario. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO FEIDDF 2019

Comentarios en la FEIDDF/2018

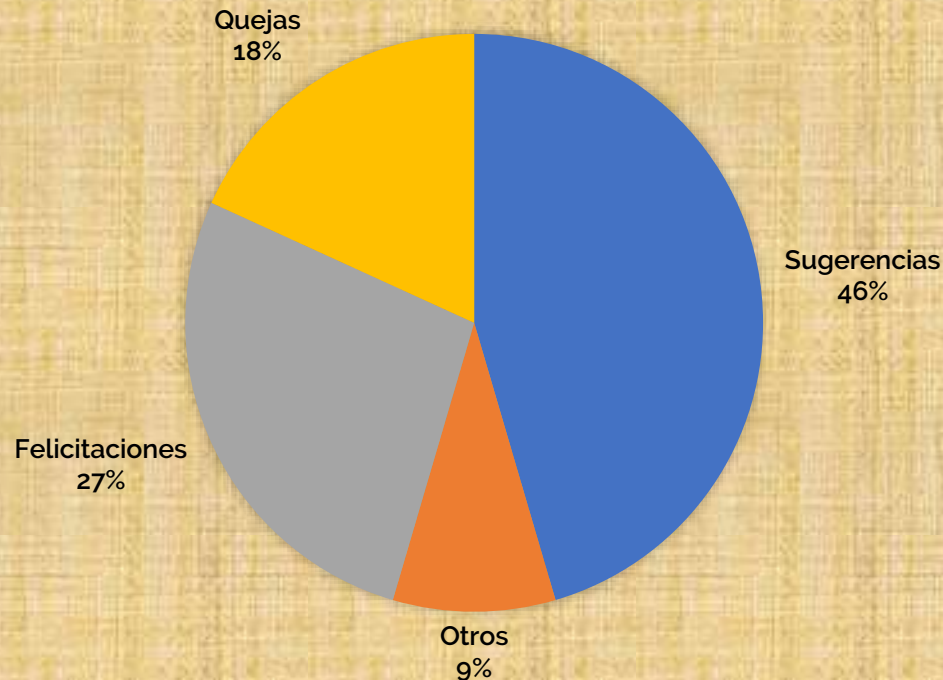


De los 11 comentarios expresados destacan 5 sugerencias a la FEIDDF; así como también 3 felicitaciones las cuales serán tomadas en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. Las sugerencias y algunas quejas son básicamente relacionadas con el horario.



PTCCO FEIDDF 2019

TEMA DE COMENTARIOS EMITIDOS



De los 11 comentarios recibidos aprox. El 46 % expresaron que todavía no les han compactado el horario. No obstante existen felicitaciones y agradecimientos, así como comentarios positivos respecto a las acciones que muestran interés por el personal y la apertura para escuchar sus sugerencias.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO FEIDDF
2019**

3. Análisis Comparativo



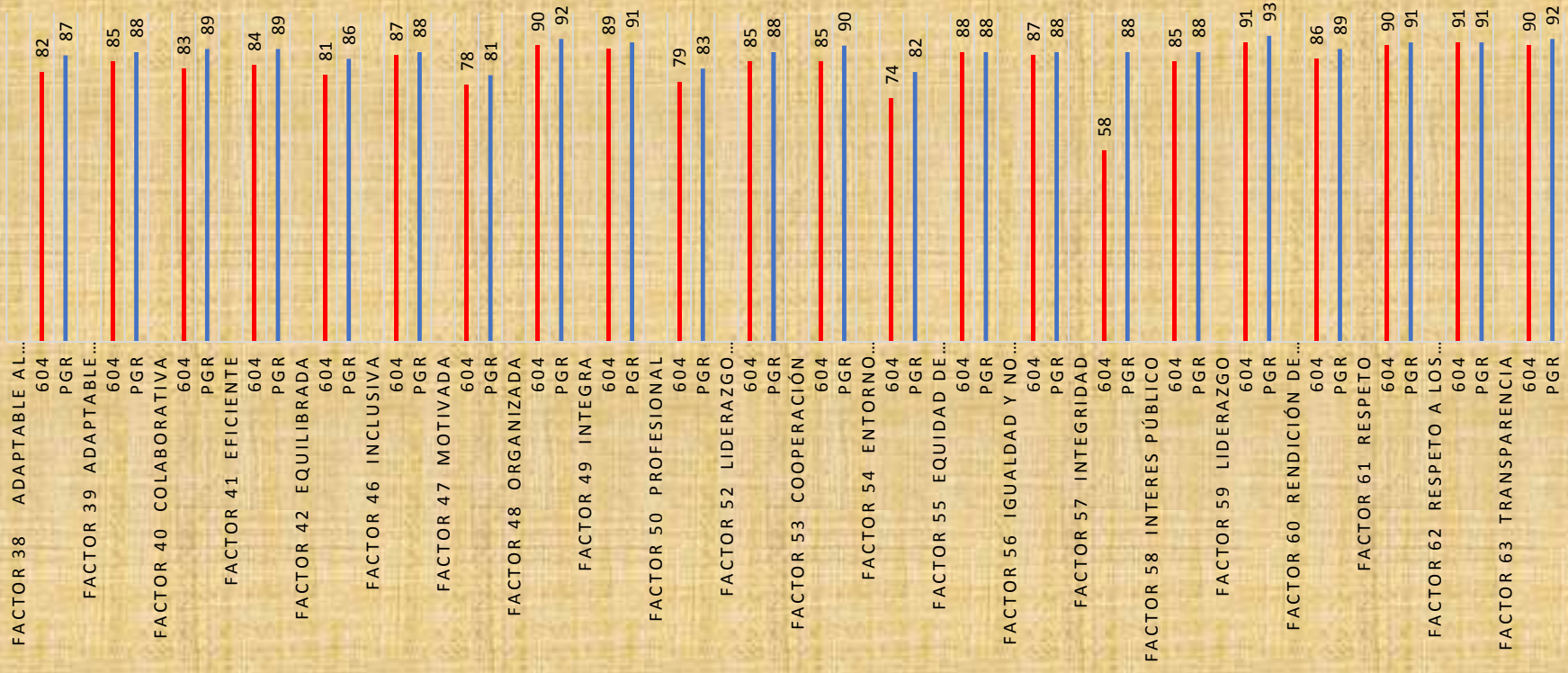
**PTCCO FEIDDF
2019**

3.1. Comparación de resultados entre FGR y la FEIDDF



PTCCO FEIDDF 2019

COMPARATIVO FEIDDF/FGR 2018



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la FEIDDF con una diferencia máxima de 3 y 2 puntos en algunos factores. Coincidiendo en el factor 61. Respeto y 55. Equidad de Género.



PTCCO FEIDDF 2019

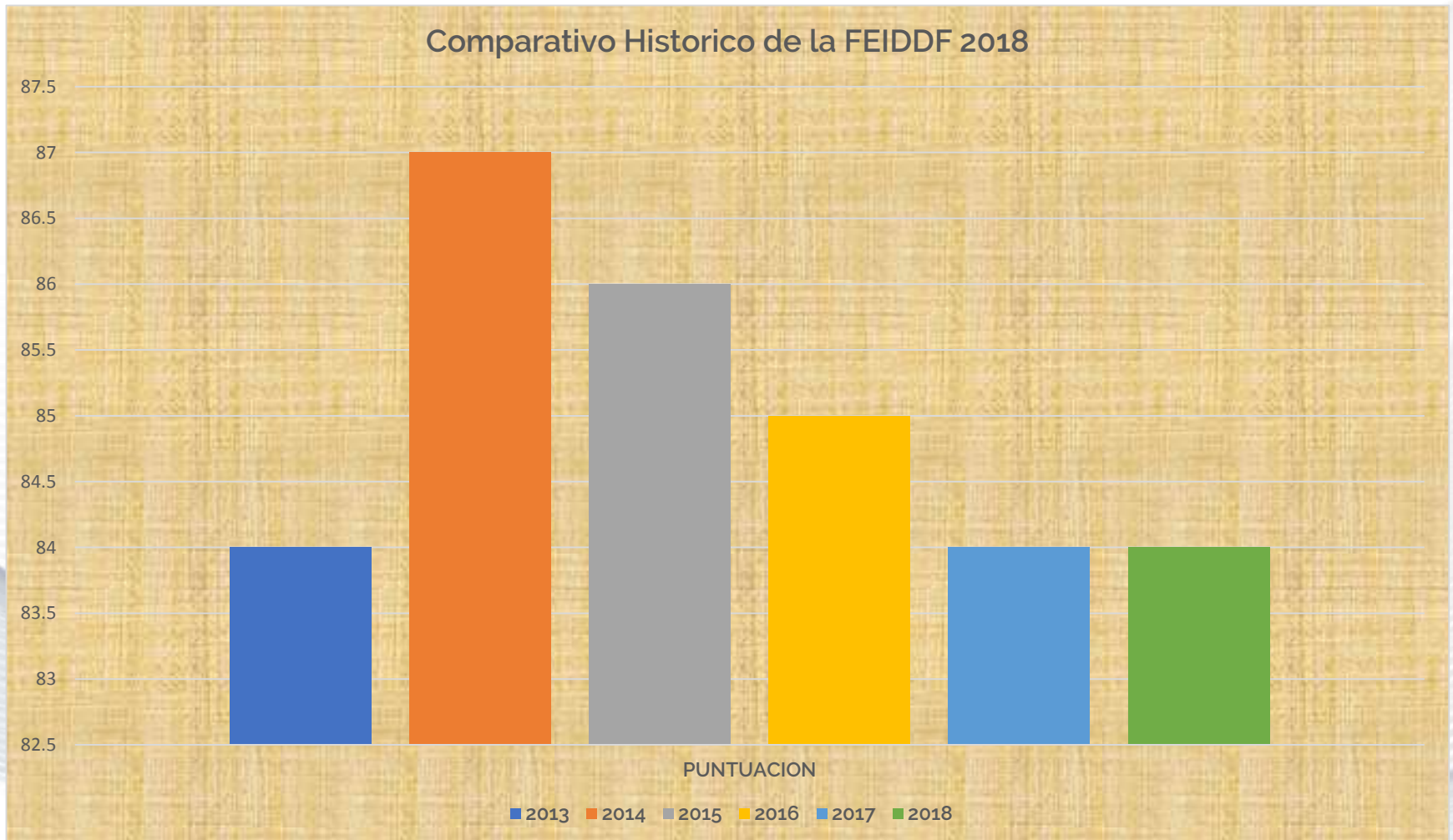
COMPARATIVO UNIDADES DE LA SDHPDSC 2018



La FEIDDF mantiene la calificación igualitaria con la SDHPDSC y DGPCDHQI con 84 puntos.



PTCCO FEIDDF 2019





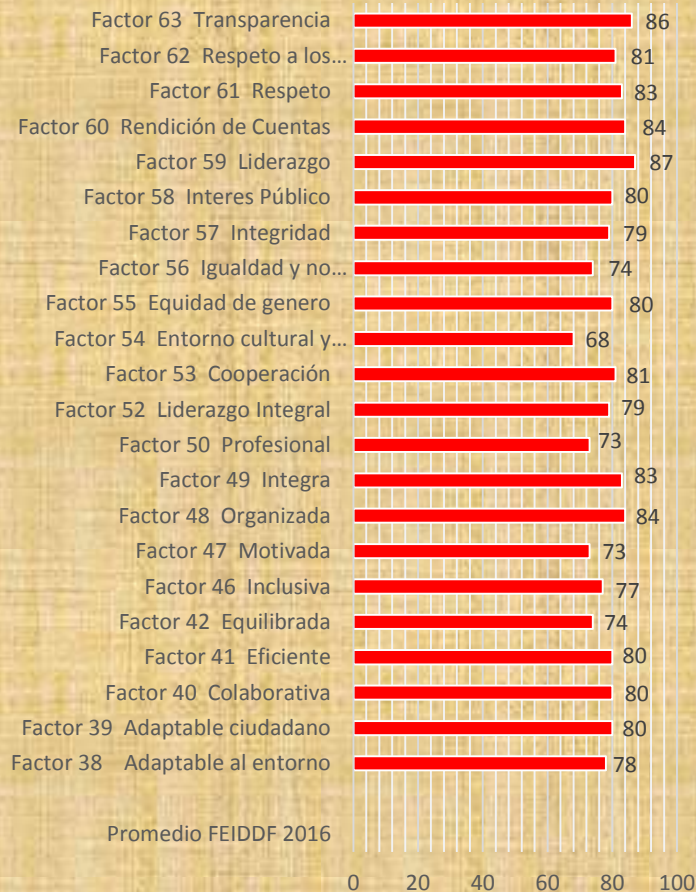
**PTCCO FEIDDF
2019**

3.2. Resultados FEIDDF 2016 Vs. 2018

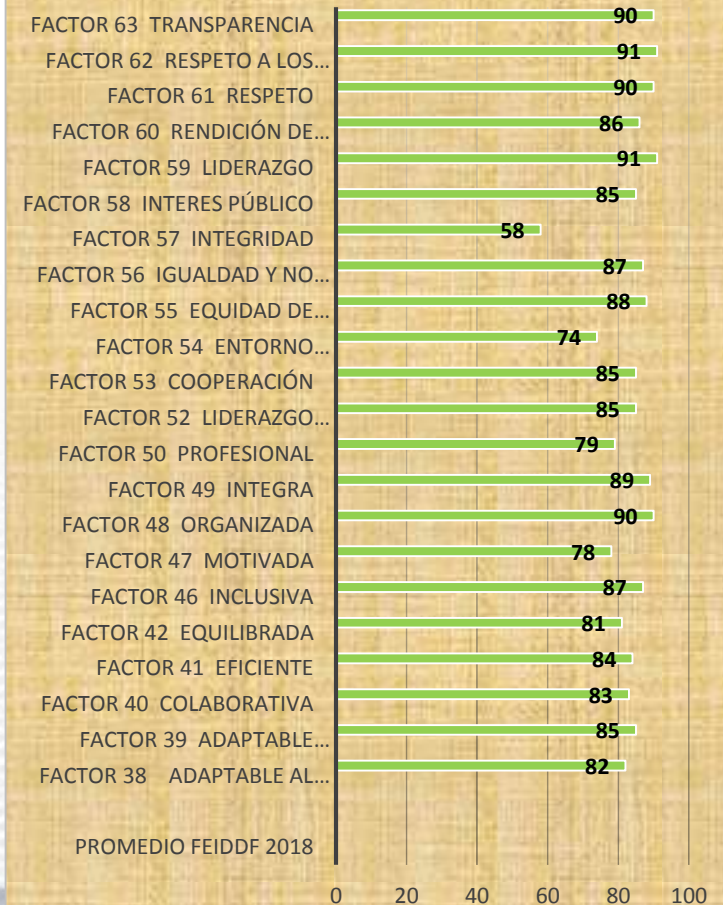


PTCCO FEIDDF 2019

Resultados FEIDDF 2016

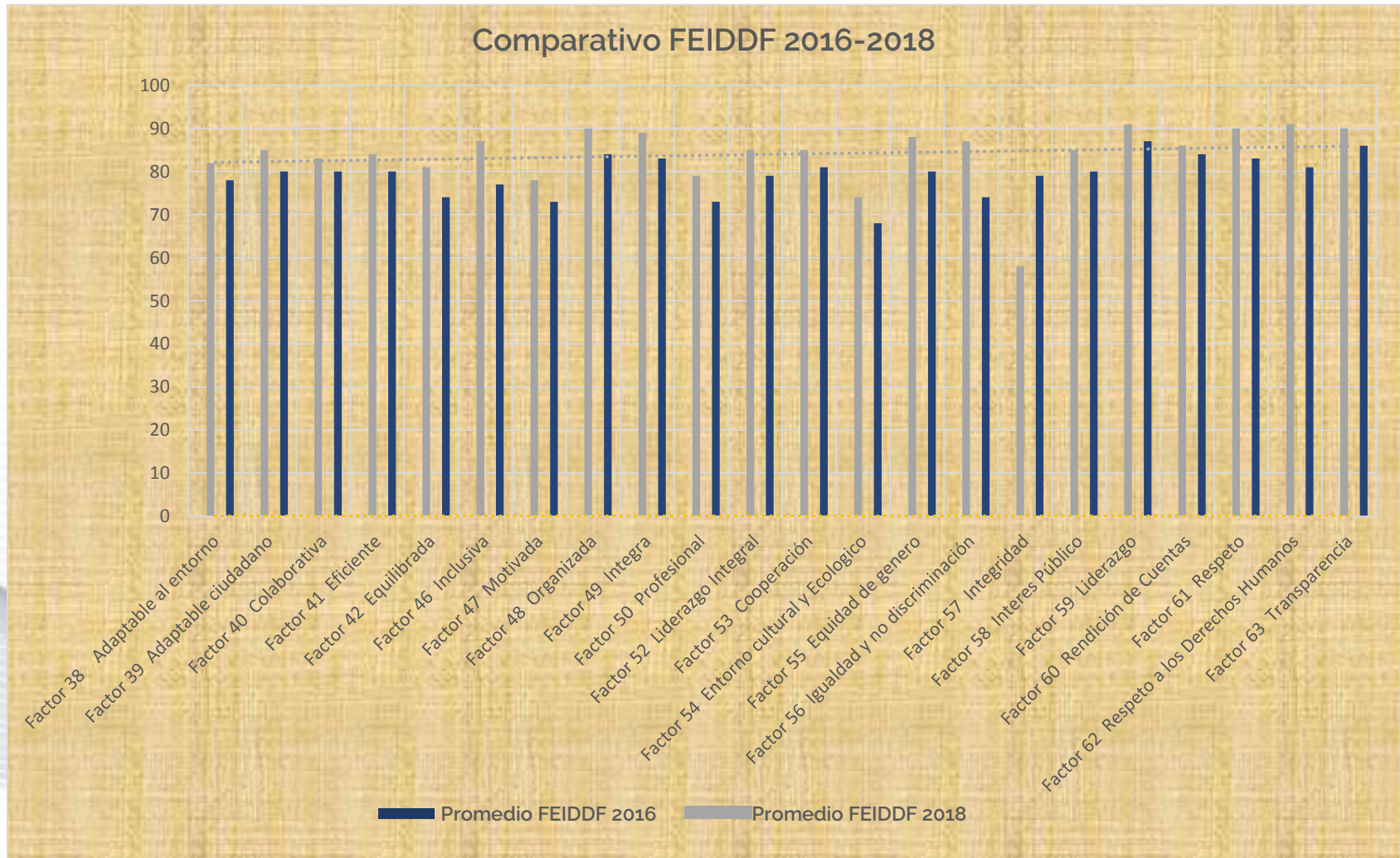


Resultados FEIDDF 2018





PTCCO FEIDDF 2019





**PTCCO FEIDDF
2019**

**3.3. Efectividad del PTCCO
2017-2018**



PTCCO FEIDDF 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

Prácticas Cumplidas en 2018

X 100 = % de efectividad

Prácticas Registradas en 2018

PTCCO FEIDFF 2017-2018

11 Prácticas Cumplidas en 2018

X 91.66 = % de efectividad

12 Prácticas Registradas en 2018



PTCCO FEIDDF 2019

Factor II. Capacitación Especializada y Desarrollo

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor VII. Disponibilidad de Recursos

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor X. Colaboración

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad
1 práctica cumplida en 2018

Factor V. Equidad de Género

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor IX. Balance Familia

4 práctica cumplida en 2018 x 100 = 80% de efectividad
5 práctica registrada en 2018

Factor XI. Liderazgo y Participación

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018



PTCCO FEIDDF 2019

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



PTCCO FEIDDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604 FISCALIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESPARICION FORZADA

FACTOR

Factor 38.- ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reafirmar el conocimiento y aplicación del Código de Conducta en el personal de la FEIDDF, para mejorar constantemente la atención de los servidores públicos al público usuario


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	Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos para el mejorar la atención al público usuario.	FEIDDF	Código de Conducta de la F.G.R.	Semestral	E	X	Todo el personal	52		P															
										R															
2	Dar conocer al programa para el Servicio Profesional de Carrera.	FEIDDF	Oficinas Código de Conducta de la F.G.R. "Para TI"	Trimestralmente	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	52		P															
										R															

Mtro. Abraham Galardo
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

C.P. María de Lourdes Atzela Bohigas
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO FEIDDF 2019



PGR
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESPARICION FORZADA
-----	---

FACTOR

Factor 41.- EFICIENTE 141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Calcular la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos.
--

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	Promover periodicamente la rendición de cuentas para la transparencia de los recursos .	FEIDDF	Correo Electronico	Semestral	E	X	Todo el personal	54	60	P														
					O				R															
2	Informar frecuentemente el avance de metas y objetivos programados	FEIDDF	Correo Electronico	Mensualmente	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	52		P														
					O				R															

Mtro. Abel Gallego Gallardo
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

C.P. María de Lourdes Arúba Bohigas
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO FEIDDF 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604	FISCALIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESAPARICION FORZADA
-----	--

FACTOR

Factor 42.- EQUILBRADA
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Respetar los horarios del personal a cargo, así como promover un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades encomendadas que lleven a un sano equilibrio entre trabajo y 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				
								1	Solicitar a la DGRHO, eventos como conferencias y actividades que fomenten la sana convivencia familiar	DGRHO	Correo Electrónico "Para ti"	SEMESTRAL	E	X	Todo el personal	54	P								
2	Fomentar un ambiente cordial para el desarrollo de actividades que permitan un equilibrio entre trabajo y vida personal.	DGRHO	Código de Conducta de la P.G.R.	MENSUALMENTE	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	54	P																
3	Promover a través de la DGRHO convenios con empresas para el fácil acceso a espectáculos de convivencia familiar.	DGRHO	Correo Electrónico "Para ti"	MENSUALMENTE	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	54	P																

Firma del Titular de la Unidad

Firma del Titular de la Coordinación / Subdelegación Administrativa



PTCCO FEIDDF 2019



PGR
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604	FISCALIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESPARICION FORZADA
-----	---

FACTOR

<p>Factor 47.- MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 206. Actualmente hay un incremento salarial en mi institución. 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.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar a las y los servidores públicos de la Fiscalía su participación y colaboración en el trabajo para el logro de metas.

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 formación profesional de temas de integración, fomento de equipos de trabajo y liderazgo.	FEIDDF	Internet	Semestralmente	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	S2	P														
					O				R														
2	Solicitar la motivación a través de frases filosóficas que estimulan a las y los servidores públicos.	FEIDDF	"Para ti"	Mensualmente	E	X	Todo el personal	S2	P														
					O				R														


Mtro. Abel Galván Galindo
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

C.P. María de Lourdes Azuela Bohigas
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

69



PTCCO FEIDDF 2019



PGR
PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604	FISCALIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESPARICION FORZADA
-----	---

FACTOR

Factor 50.- PROFESIONAL

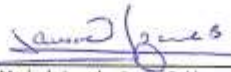
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a las y los servidores públicos de la Fiscalía sobre el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.


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 a través de los medios de comunicación el proceso de contratación del personal.	FEIDDF	Oficios Correo Electrónico "Para ti"	Anual	E	X	Todo el personal	52		P														
2	Difundir el Manual de Procedimientos y Organización de la FEIDDF	FEIDDF	Oficios Correos "Para ti"	Semestralmente	E	X	Personal Sustantivo	52		P														
3	Difusión de mejoras como parte de la estimulación en las actividades y selección de personal.	FEIDDF	Correo Electrónico	Semestralmente	E	X	Todo el personal	52		P														
					O					R														

Mtro. Gabriel Galvan Gallardo
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


C.P. Maria de Lourdes Azuela Bohigas
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO FEIDDF 2019


PROCESOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604	FISCALIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESPARICION FORZADA
-----	---

FACTOR

Factor 52.- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

El jefe (a) debe responder a las necesidades del personal a su cargo reforzando y promoviendo las conductas y valores de la cultura organizacional de manera constante en las actividades del día a día del personal.

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	Mostrar un compromiso por parte de la FEIDDF para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en los y los servidores públicos para alcanzar objetivos y metas programadas.	FEIDDF	Codigo de Conducta de la P.G.R.	Mensualmente	E	X	Mandos Superiores Mandos Medios Medios Enlaces	52	P														
					O					R													
2	Conocer ampliamente cada uno de los compromisos del Código de Conducta de la P.G.R. el cual tiene objetivo el resultado de un importante esfuerzo conducido por la Unidad de Ética y Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad,	FEIDDF	Codigo de Conducta de la P.G.R.	Mensualmente	E	X	A TODO EL PERSONAL	59	P														
					O					R													


Mtro. Abel Galvan Gallardo
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

C.P. Maria de Lourdes Azuela Bohigas
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

71



PTCCO FEIDDF 2019



PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

604	FISCALIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACION DE LOS DELITOS DE DESAPARICION FORZADA
-----	--

FACTOR

Factor 63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar los resultados obtenidos de metas y objetivos programados en el ECCO 2018, así como en 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		
								E	X														
1	Coordinar reuniones con los integrantes del grupo de trabajo del Clima y Cultura Organizacional para dar a conocer los resultados de la encuesta 2018.	DGTIC DGRH DGCS	Carteles Comunicados Trípticos	Semestral	E	X	Mandos Superiores	45	P														
							Mandos Medios Empleados		R														
2	Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la FEIDDF a todas y todos los servidores públicos.	DGTIC DGRH DGCS	Correo Electronico	Anualmente	E	X	A TODO EL PERSONAL	45	P														
									R														
3	Difundir las practicas de transformación de Clima Y Cultura Organizacional 2018 de la PGR	DGTIC DGRH DGRMSG	PTCCO 2018 Carteles Comunicados MEDIOS ELECTRONICOS	Anualmente	E	X	A TODO EL PERSONAL	45	P														
									R														

Mtro. Amador Galindo
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

[Signature]
C.P. Maria de Lourdes Azuela Bohigas
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA