



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

### **Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes**



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

CRITERIO	Pág
Introducción .....	3
1.Análisis Cuantitativo .....	8
2. Análisis Cualitativo .....	49
3.Análisis Comparativo .....	52
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	55
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. U.I.D.P.M. ....	56
3.2. Resultados U.I.D.P.M. ....	58
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	60
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	60
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	60



## PTCCO U.I.D.P.M. 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 U.I.D.P.M. 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 U.I.D.P.M. 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 U.I.D.P.M. 2019

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

40 servidoras y servidores públicos de la UIDPM, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 39, es decir el 98.9 %, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 **98.55%**

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 UIDPM en la encuesta fue de **90 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la U.I.D.P.M. en la ECCO 2018 es el siguiente:

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



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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



94 - 97



84 - 93



67 - 83

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 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 U.I.D.P.M. 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 U.I.D.P.M. 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

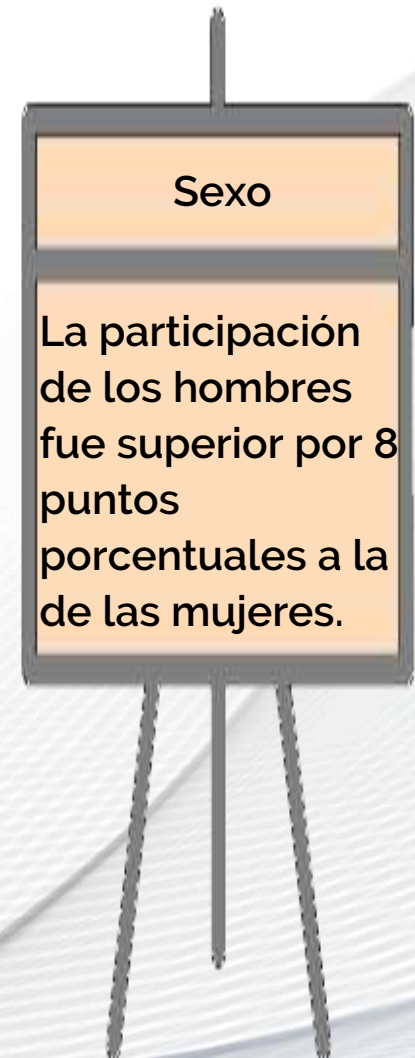
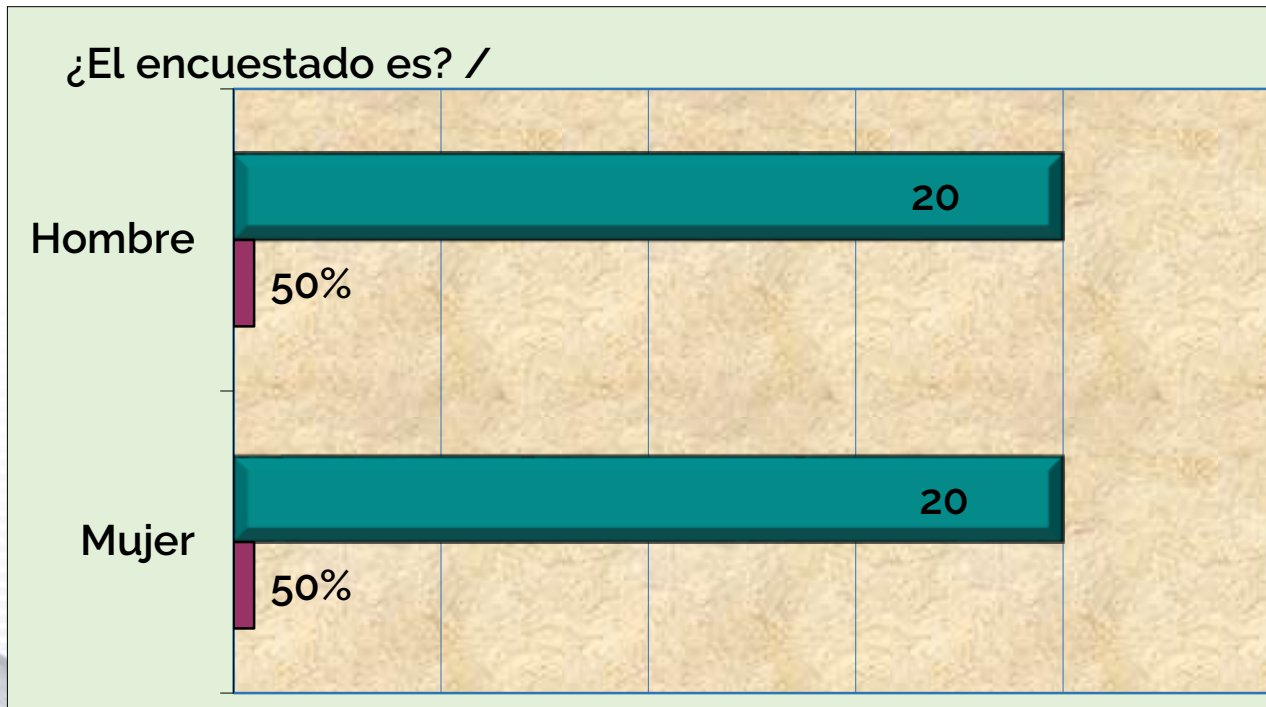
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y  
Organización

PTCCO U.I.D.P.M. 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



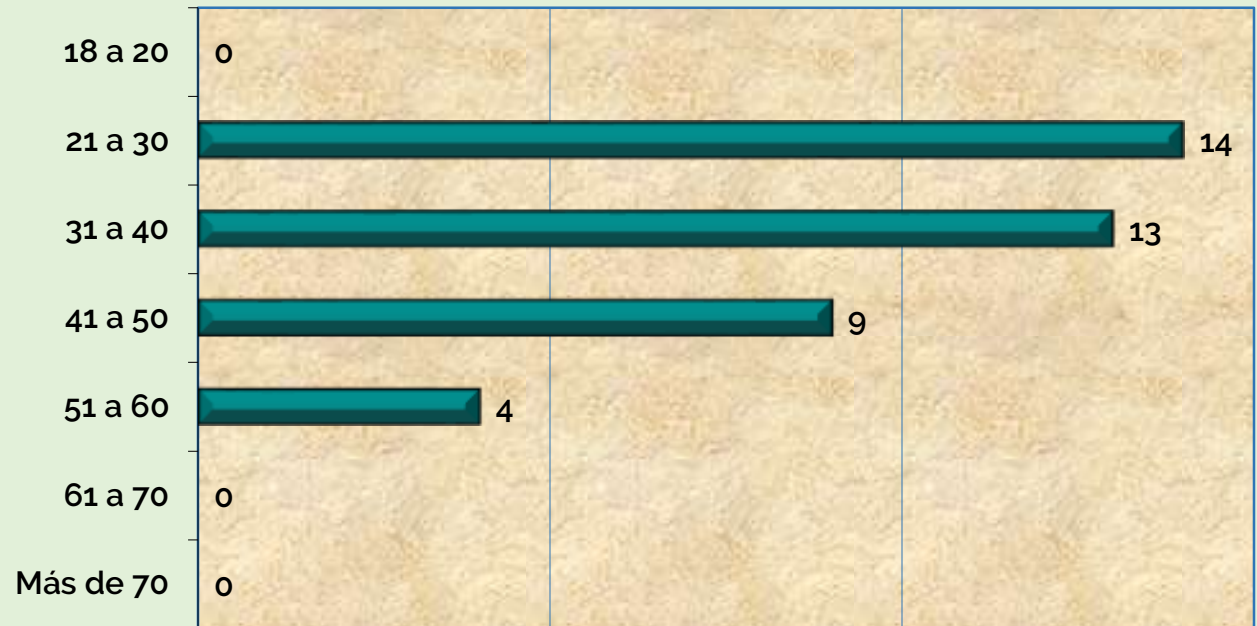


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### Edad

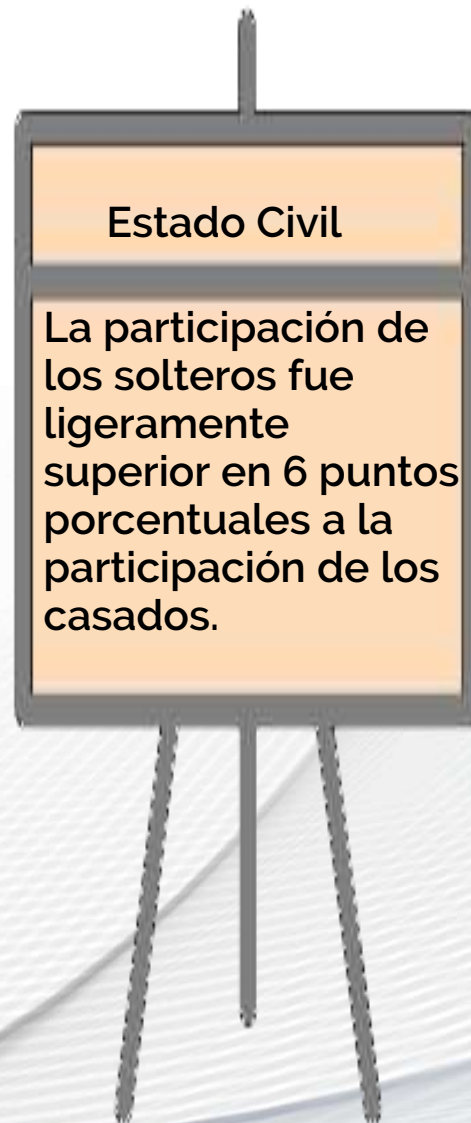
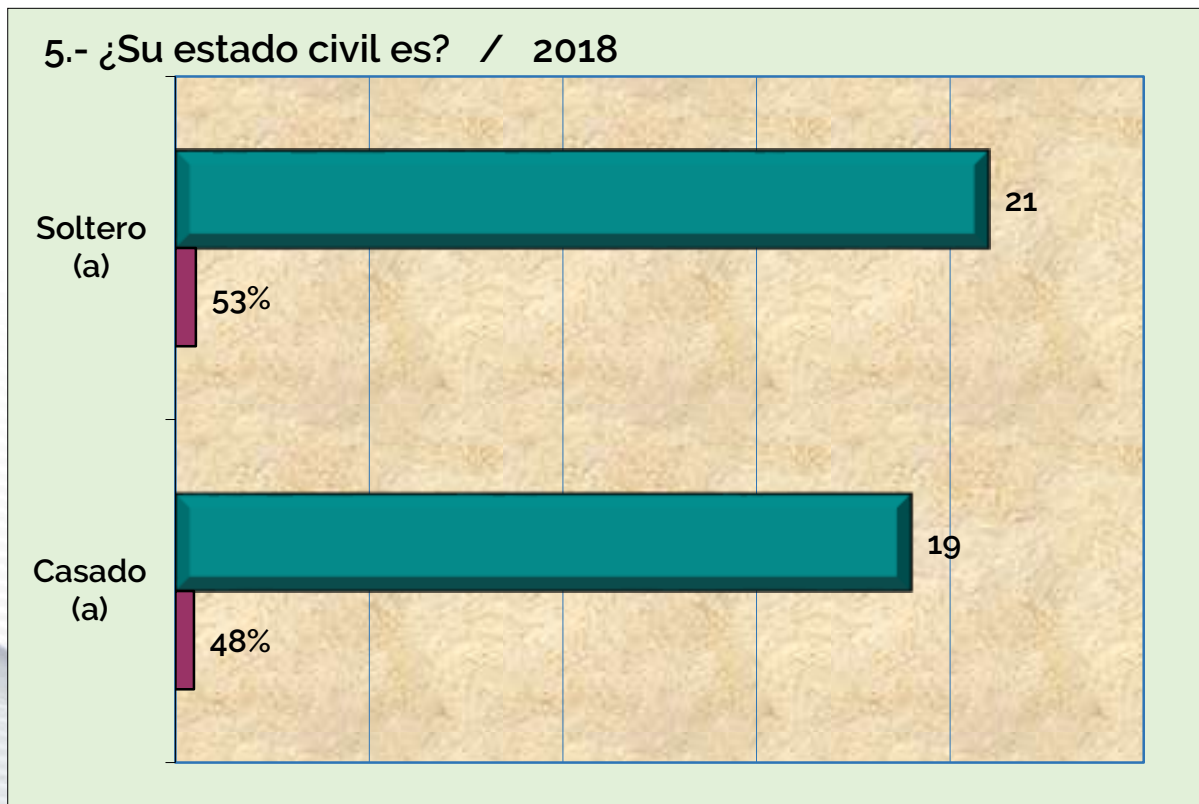
14 (46%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 13 (42%) son de edad mediana, 13 (12%) son adultos.

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





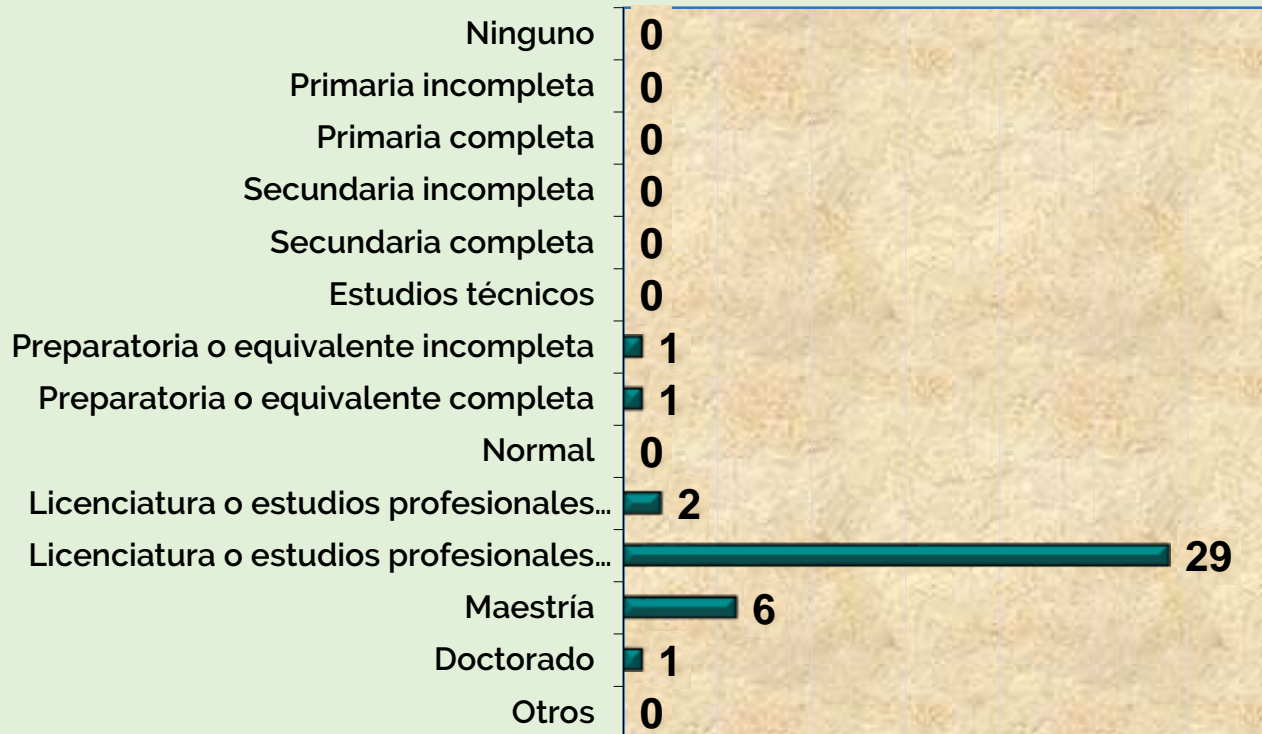
## PTCCO U.I.D.P.M. 2019





## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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



### Nivel de Estudios

El 02% tiene doctorado, el 16% de los encuestados tienen maestría, el 79% tiene estudios de licenciatura concluida, mientras que 1.5% personas tienen preparatoria quivalente concluida y el último 1.5% tiene preparatoria incompleta

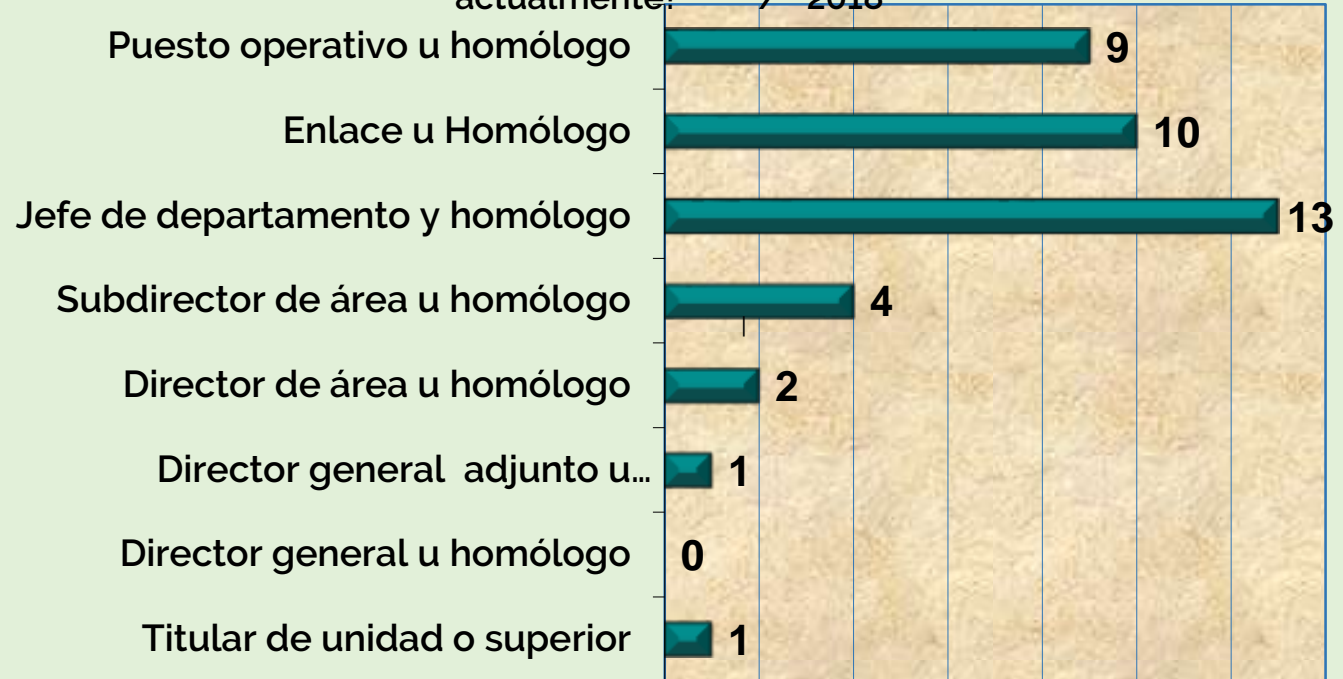


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### Nivel de Puesto

Las personas que participaron el casi 45% jefe de departamento y homólogo, el 35% enlaces u homólogo, el resto son altos mandos.

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





## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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



Servicio de Carrera

Tan solo el 12% ocupa un puesto relacionado con servicio profesional de carrera.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### Años en el Sector Privado

Casi más del 55% de las 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

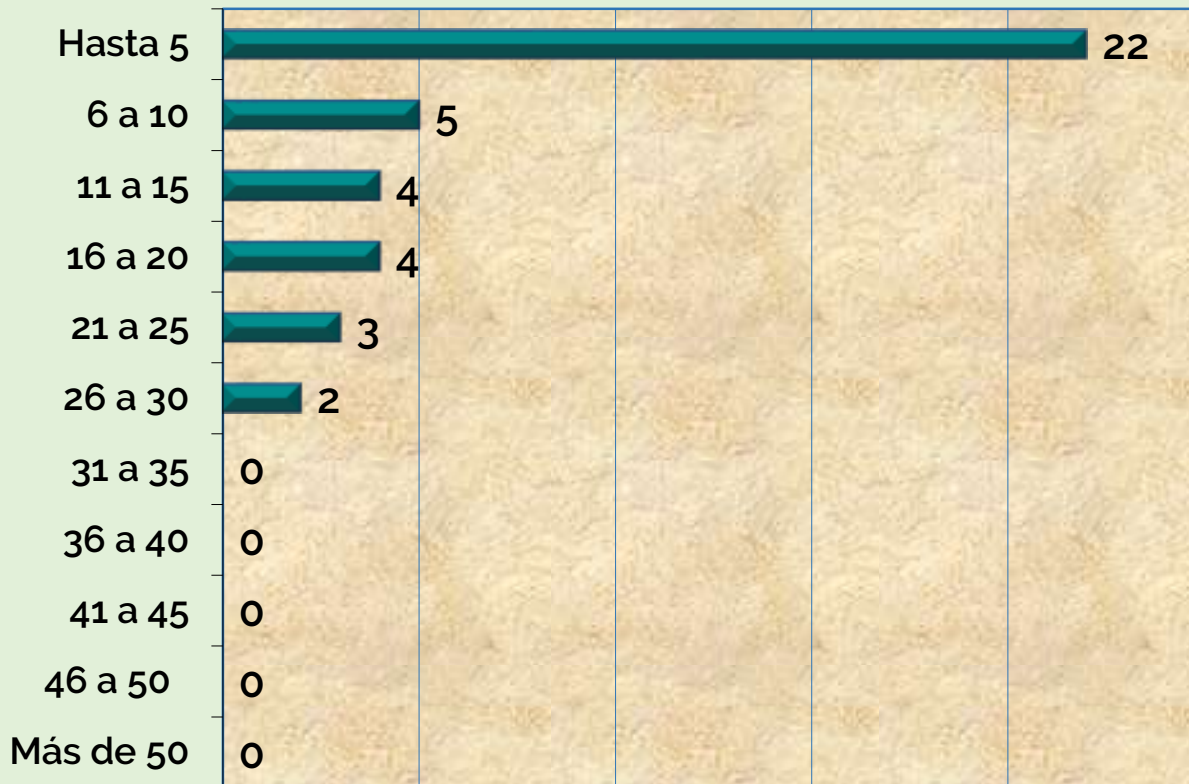






## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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 joven versado en el Sector Público.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### Años en el puesto actual

La mayoría de las personas encuestadas, está debajo de los 03 años ya que la unidad tiene poco menos de 3 años de ser creada.

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





## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### Estudios actuales

El 70% de las personas comentaron que actualmente no están realizando ningún estudio.

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

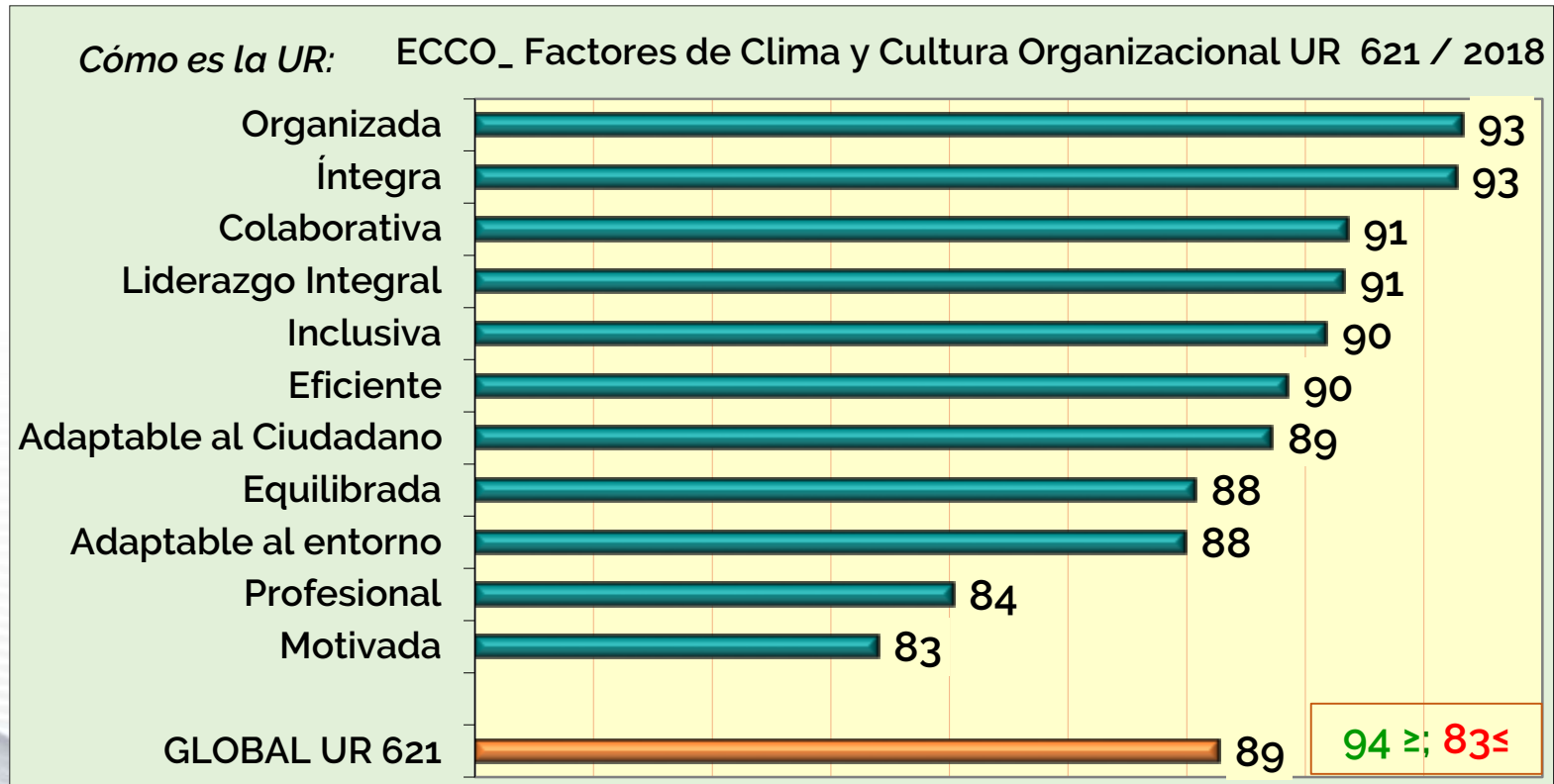
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO U.I.D.P.M. 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



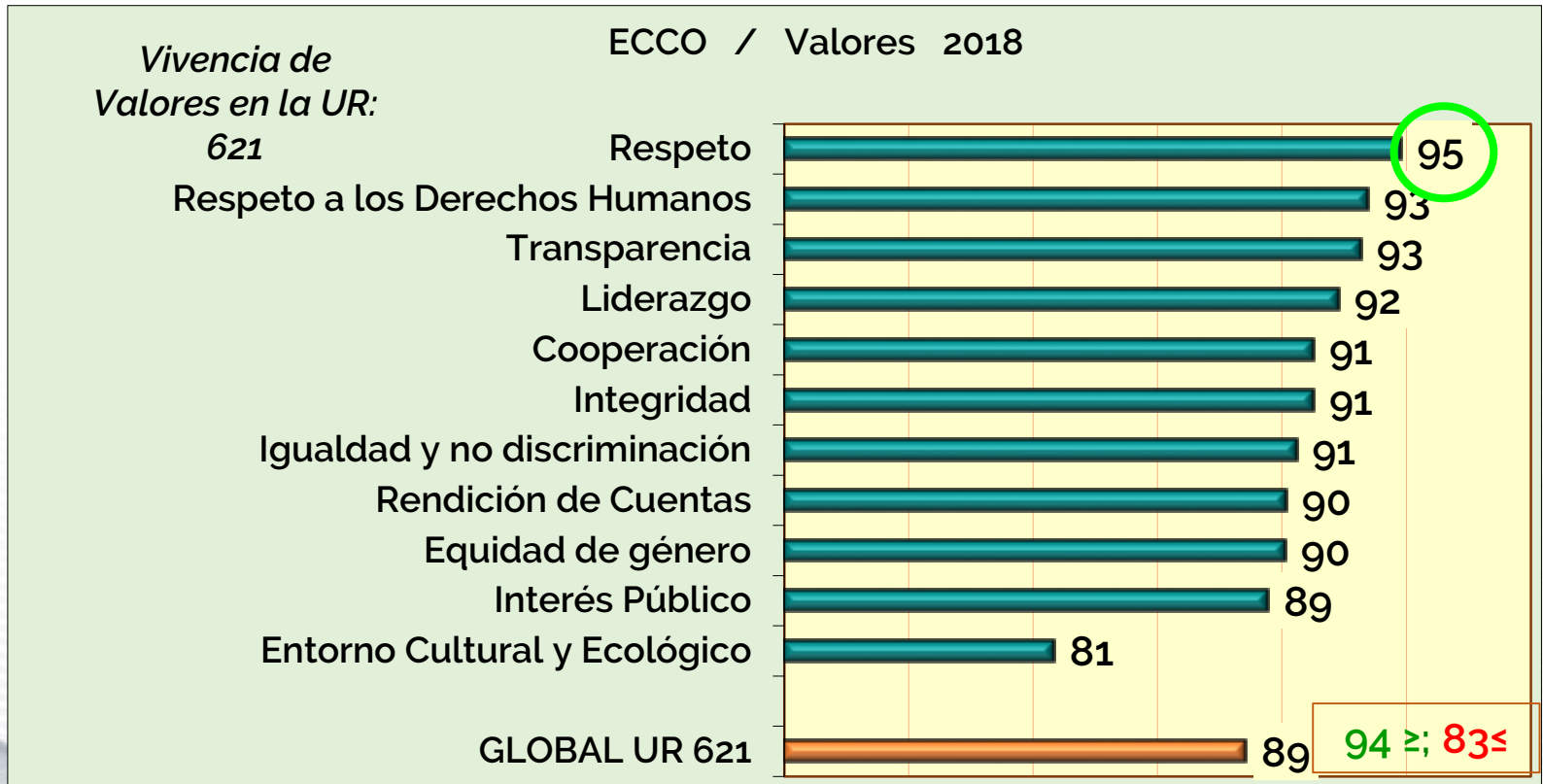
## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



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



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la U.I.D.P.M. las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR: 621 / 2018

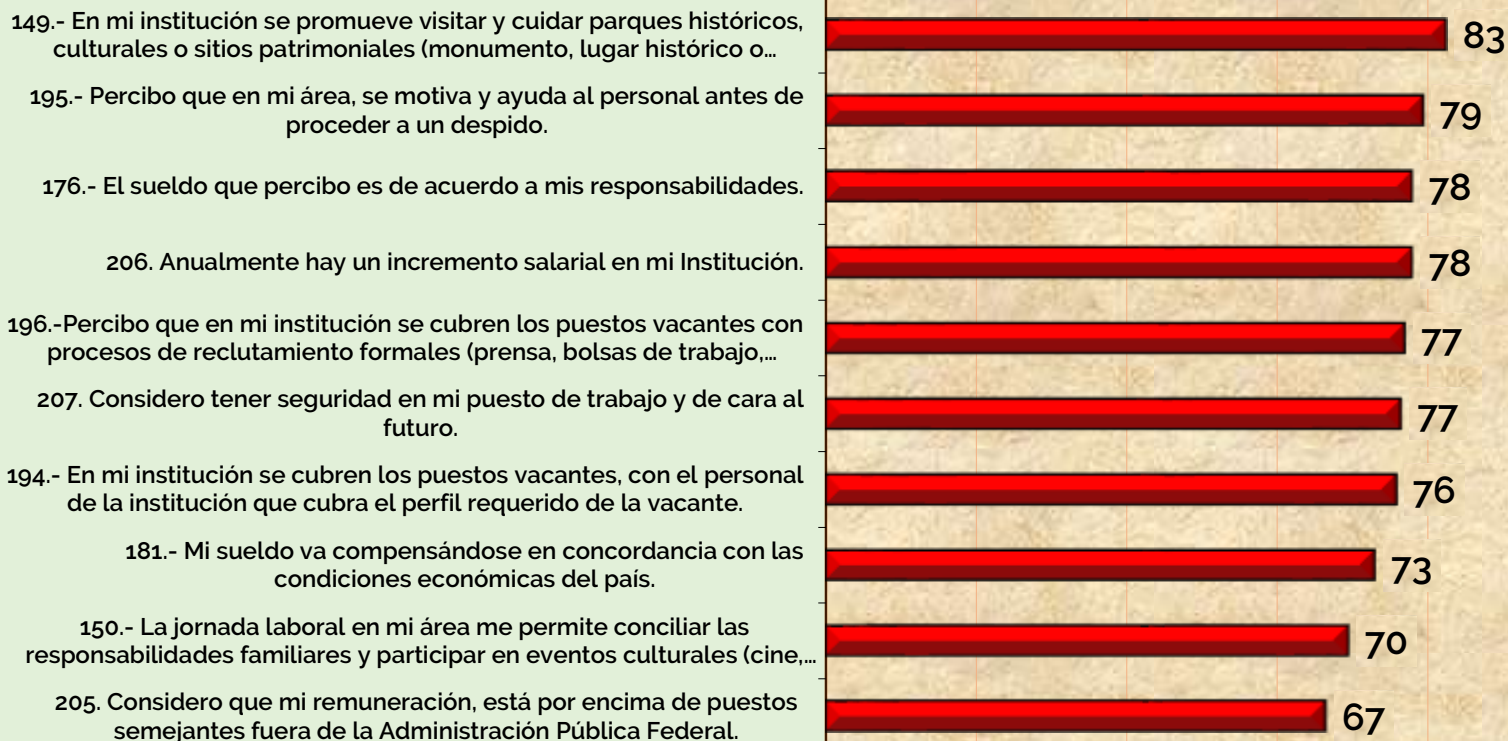


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la U.I.D.P.M. es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR: 621 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Unidad podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos y disminuir la jornada de trabajo.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO U.I.D.P.M. 2019**

# Factores básicos Índice individual



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Adaptable al entorno



### FACTOR 38 / 2018



Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos. Asimismo se comparten cotidianamente conocimientos y experiencias.



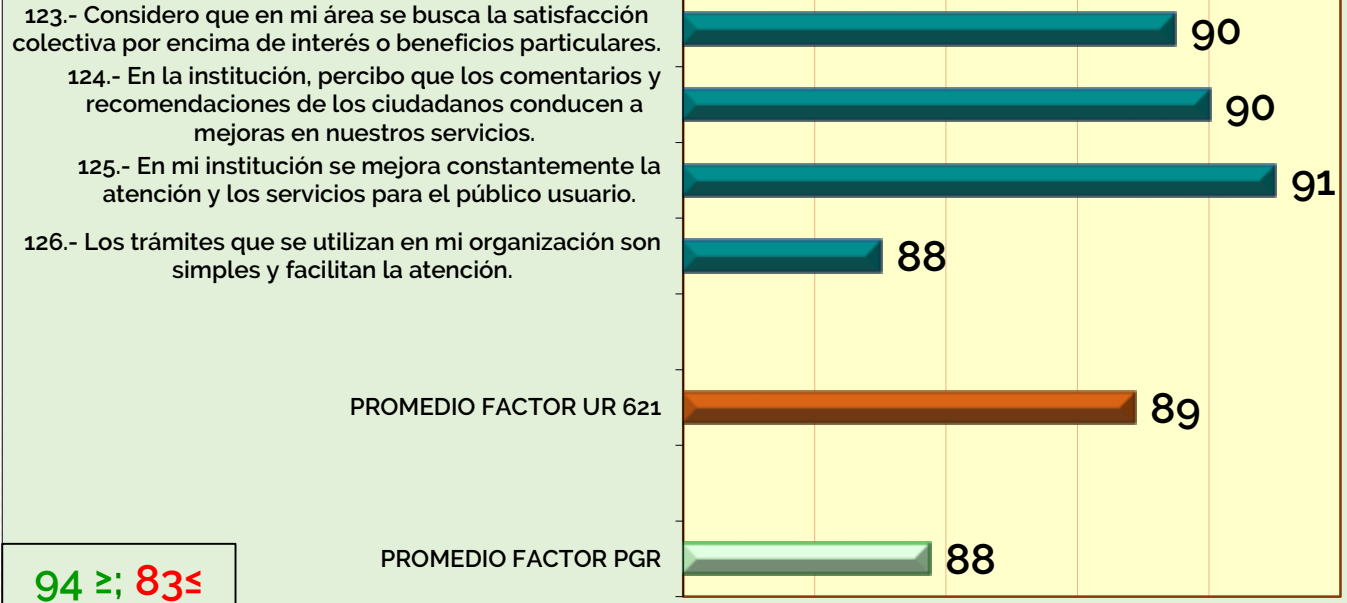
## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Adaptable al  
ciudadano

89



### FACTOR 39 / 2018



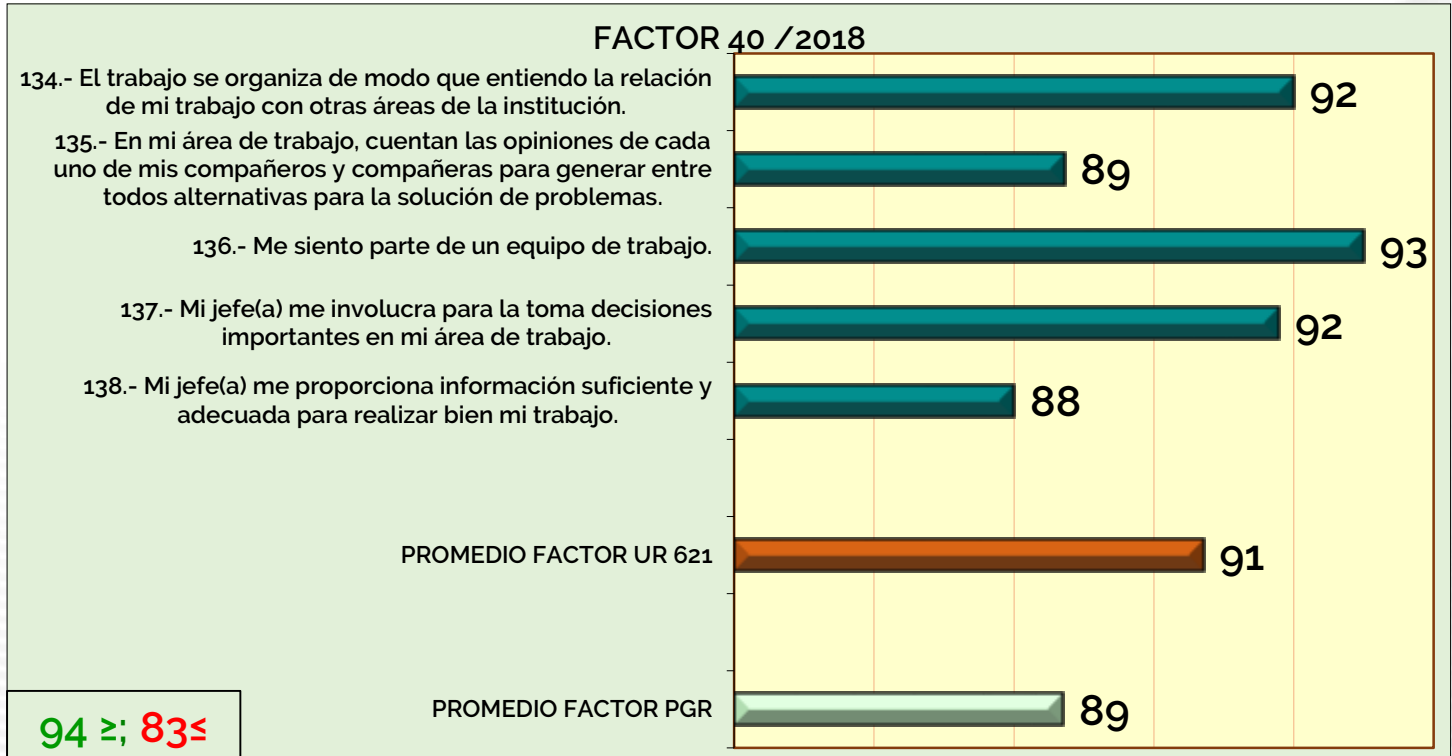
94 ≥; 83 ≤

Los resultados muestran que en la Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La UIDPM es  
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

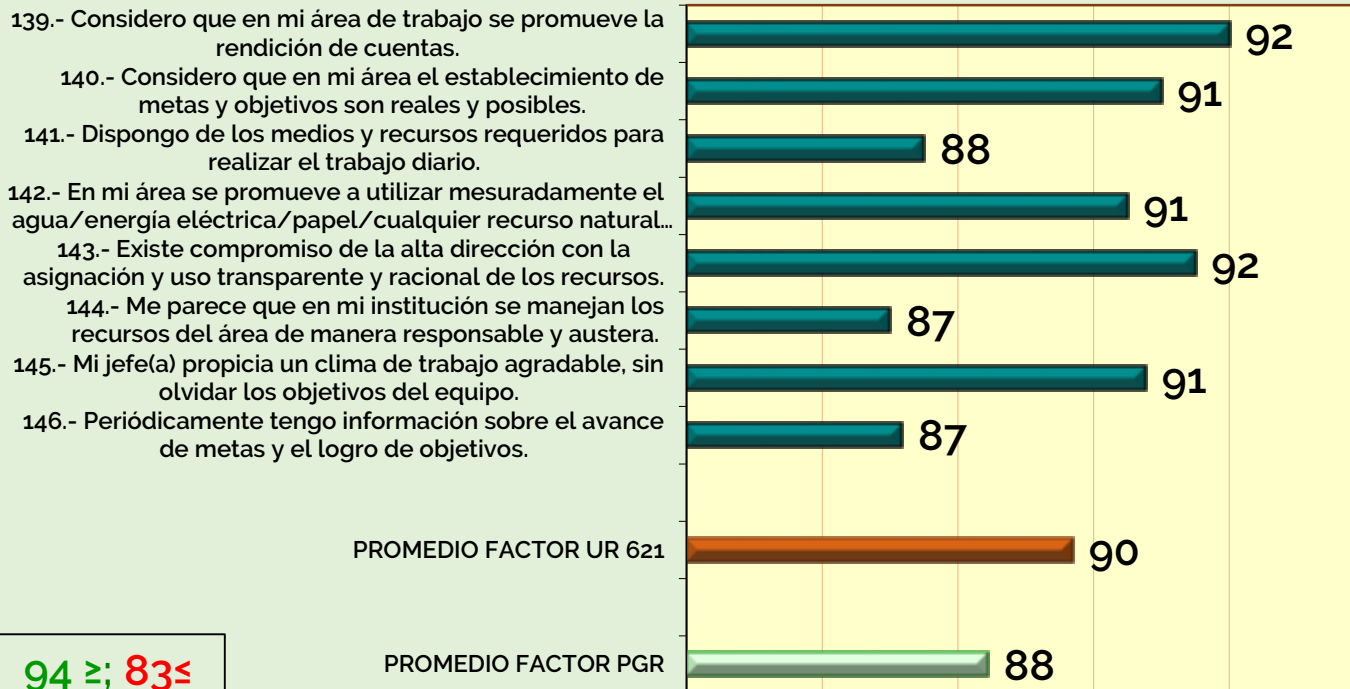


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Eficiente



### FACTOR 41 /2018



94 ≥; 83 ≤

Se considera que la unidad existe un compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente racional de los recursos.

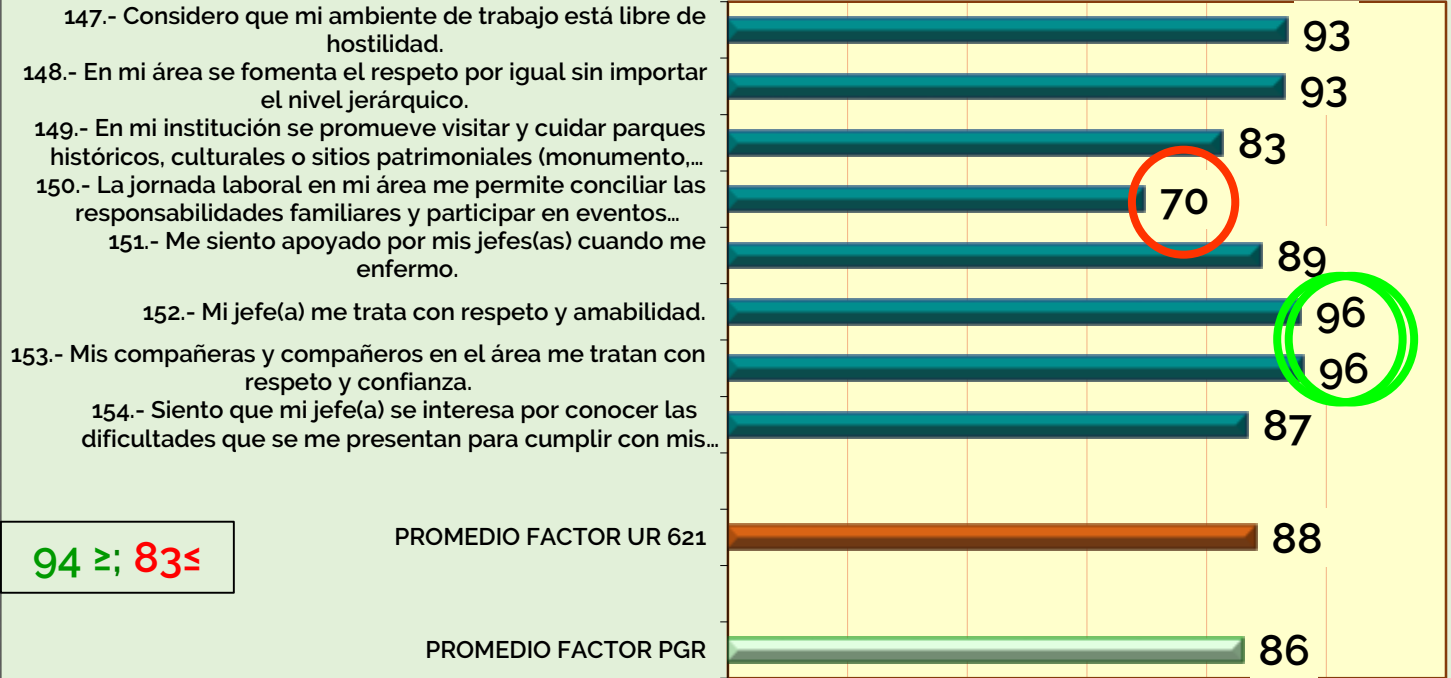


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es Equilibrada



### FACTOR 42 /2018



94 ≥; 83 ≤

La mayoría de las respuestas refieren al trato con respeto y amabilidad, de parte del jefe hacia sus subordinados.

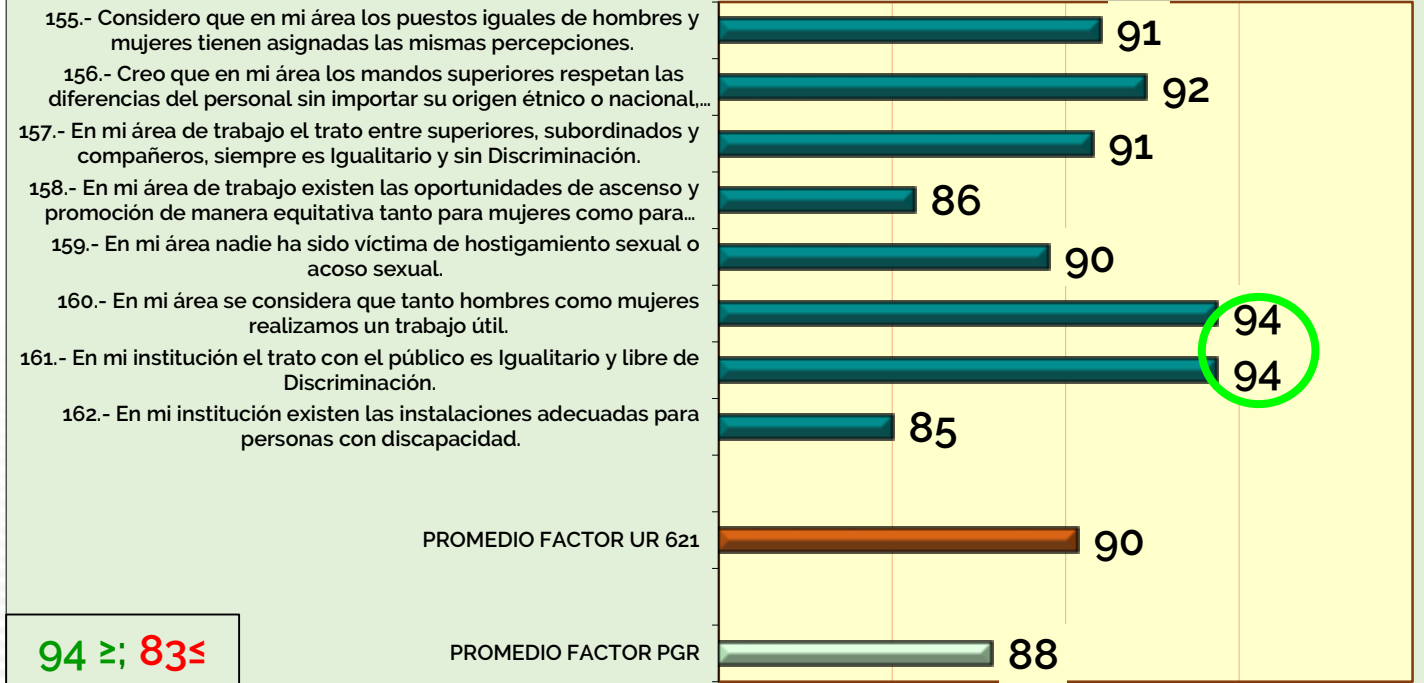


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Inclusiva



### FACTOR 46 / 2018

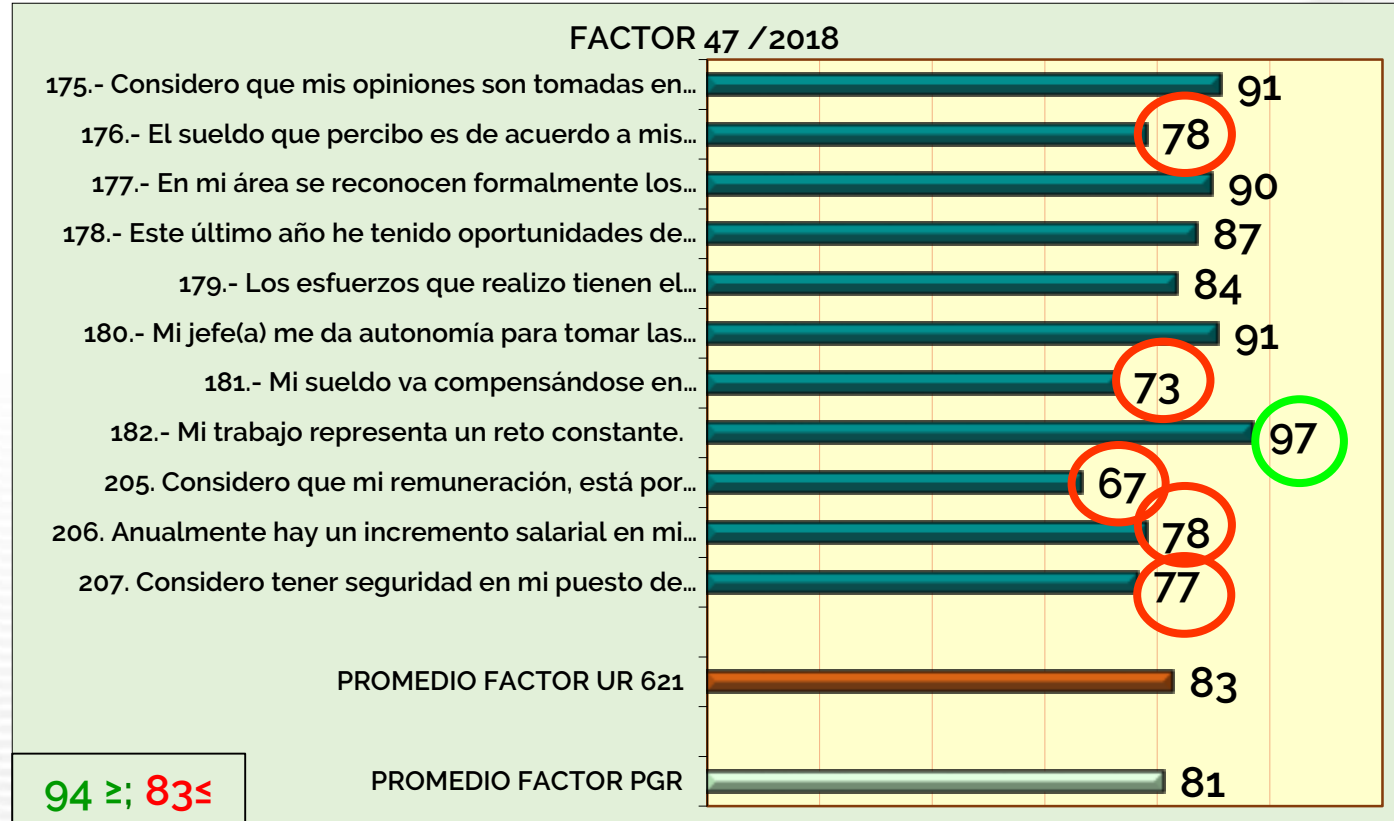


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Motivada



La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la U.I.D.P.M. están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



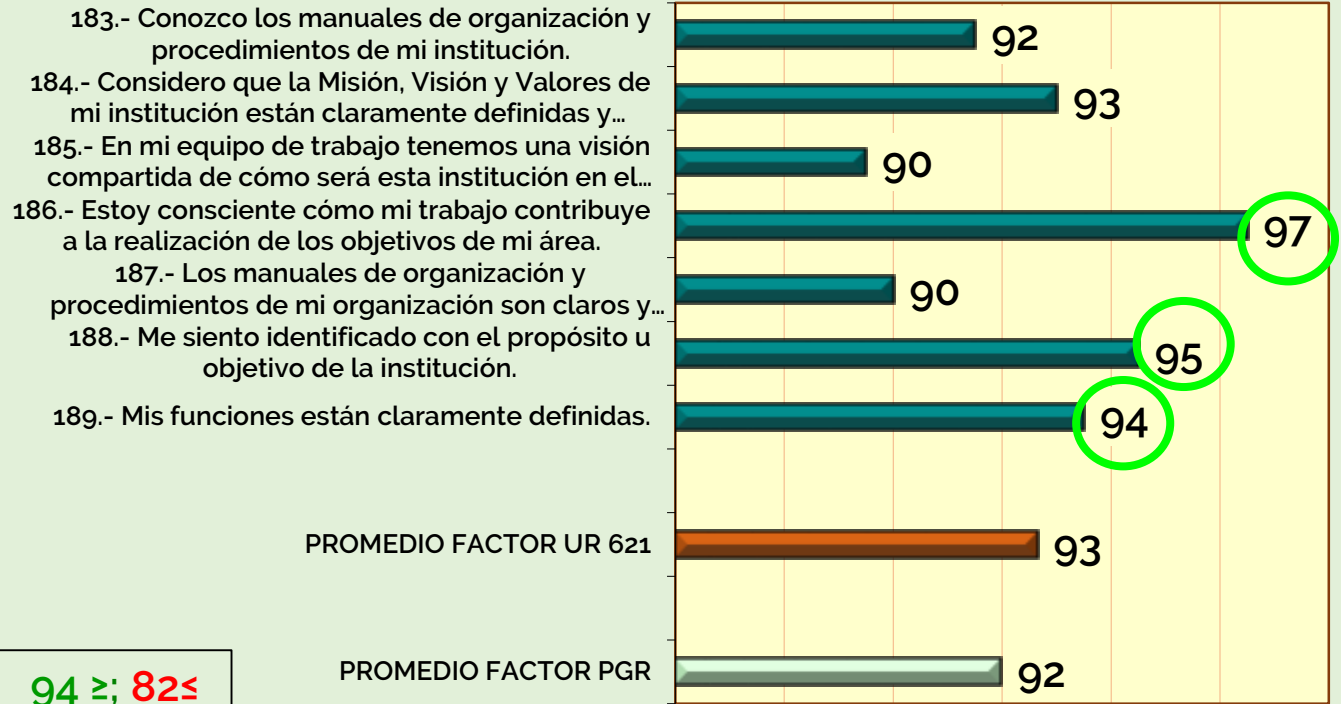


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Organizada



### FACTOR 48 / 2018



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la unidad 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.

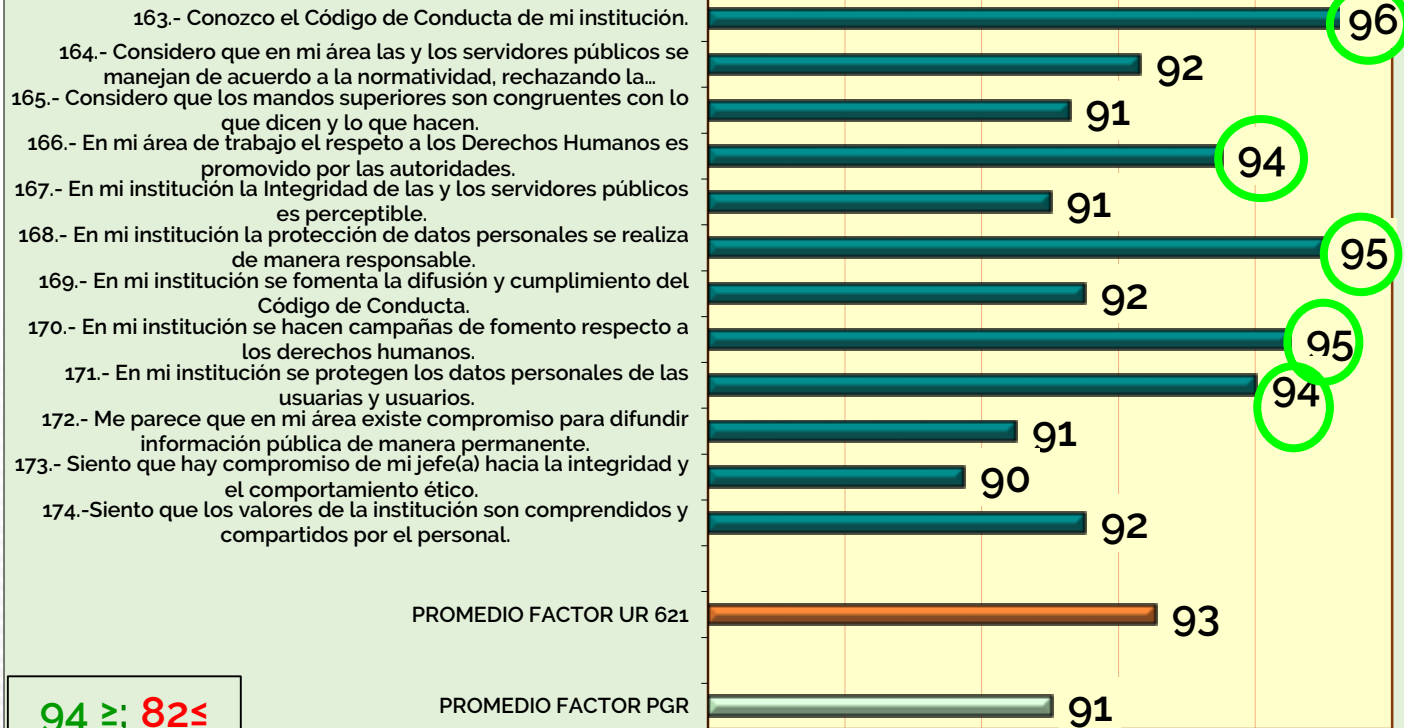


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
Íntegra



### FACTOR 49 /2018

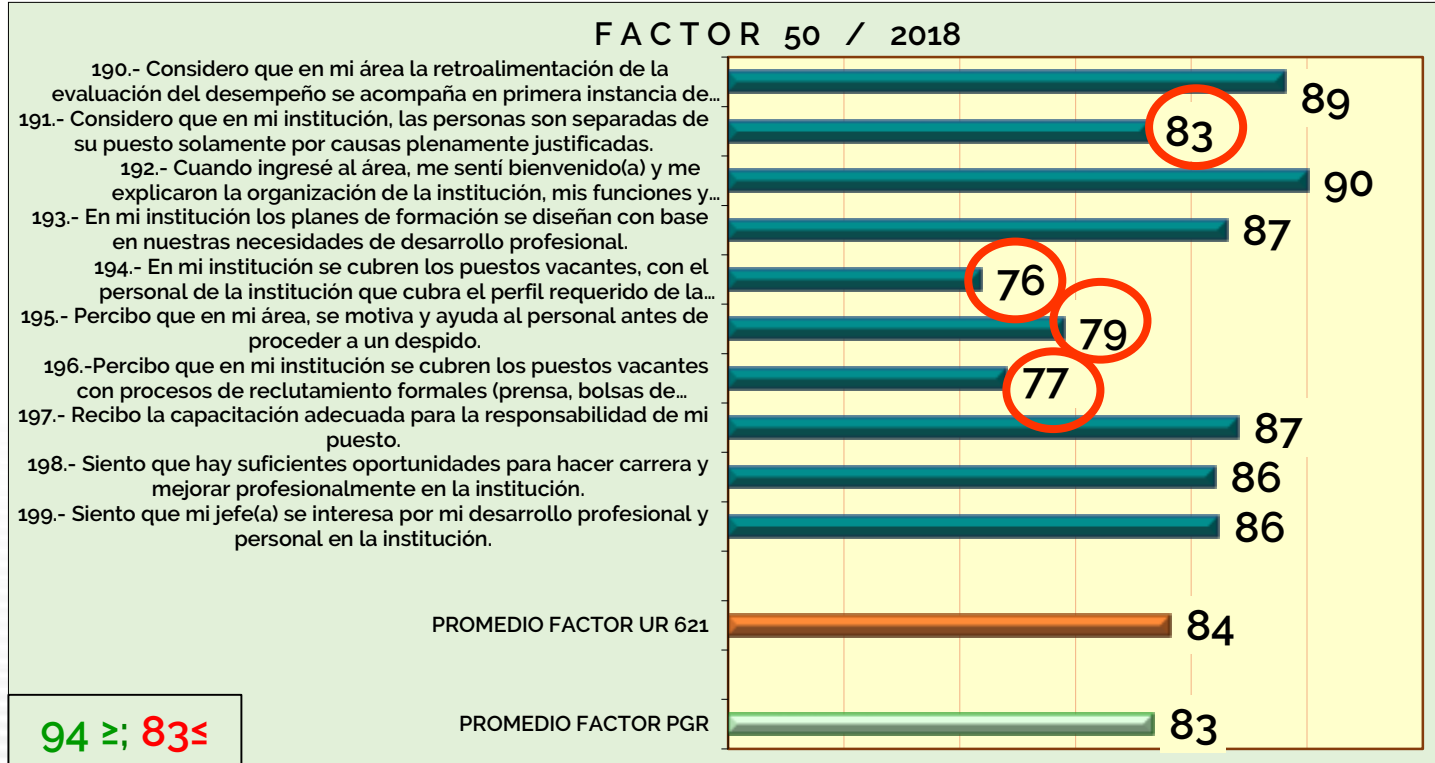


Este resultado muestra que la y el servidor público de la U.I.D.P.M. antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.



# PTCCO U.I.D.P.M. 2019

La U.I.D.P.M. es  
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 las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

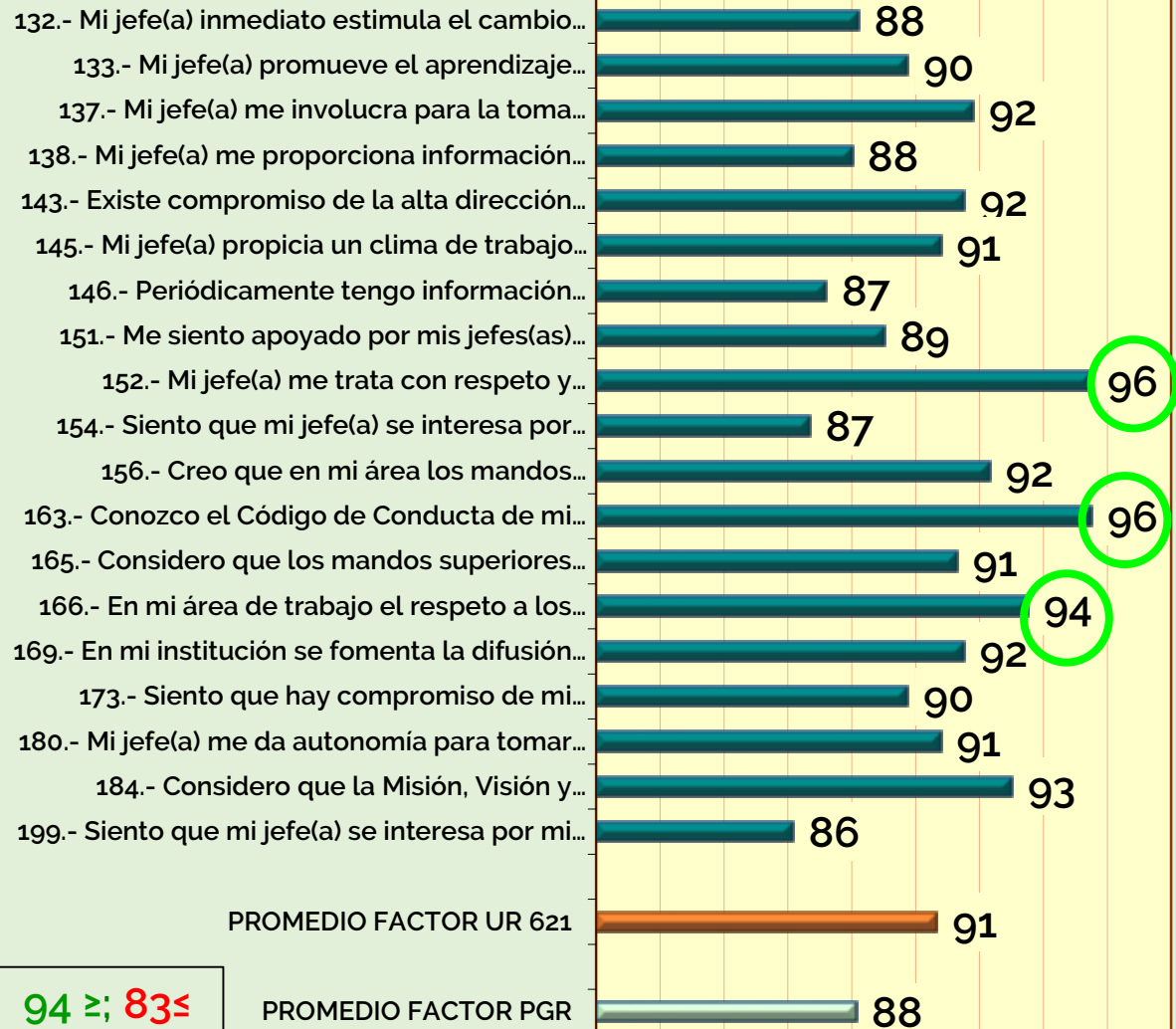
Liderazgo  
Integral

91



Esta gráfica presenta a la U.I.D.P.M. con un buen trato de su jefe(a), se tiene el conocimiento en proceso de mejora continua.

### FACTOR 52 / 2018



94 ≥; 83 ≤



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO U.I.D.P.M. 2019**

# Resultado de factores de Valores



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:  
Cooperación



### FACTOR 53 /2018

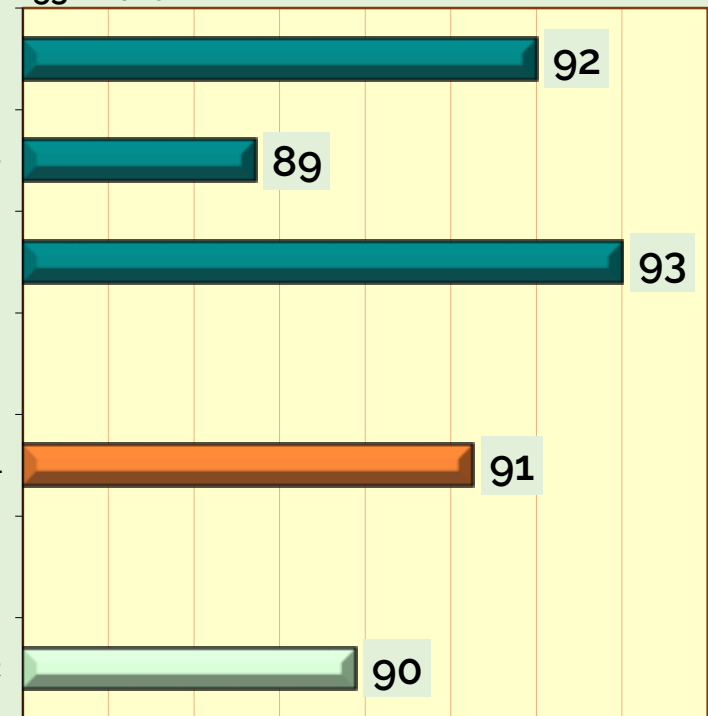
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

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 621

PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

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



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



#### 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.

91

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

83

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

70

PROMEDIO FACTOR UR 621

81

PROMEDIO FACTOR PGR

82

94 ≥; 83 ≤

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 unidad 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 U.I.D.P.M. 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.



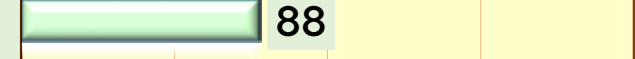
160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



PROMEDIO FACTOR UR 621



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

Las y los servidores públicos de la unidad 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 U.I.D.P.M.





## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:

Igualdad y No  
Discriminación



### 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.

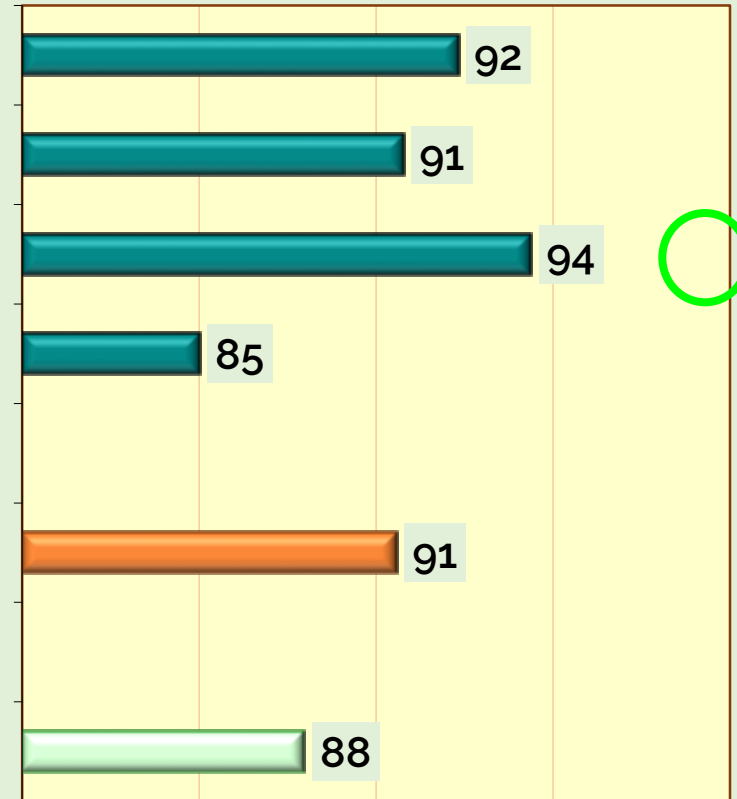
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

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.

PROMEDIO FACTOR UR 621

PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la U.I.D.P.M. 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.



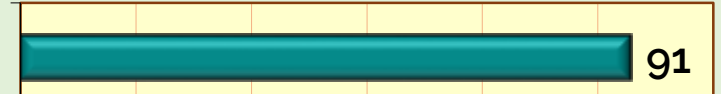
## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de  
Valores:  
Integridad



FACTOR 57 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 621



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 83 ≤

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 U.I.D.P.M., por lo cual se considera que la Unidad está conformada por personas íntegras en su actuar.

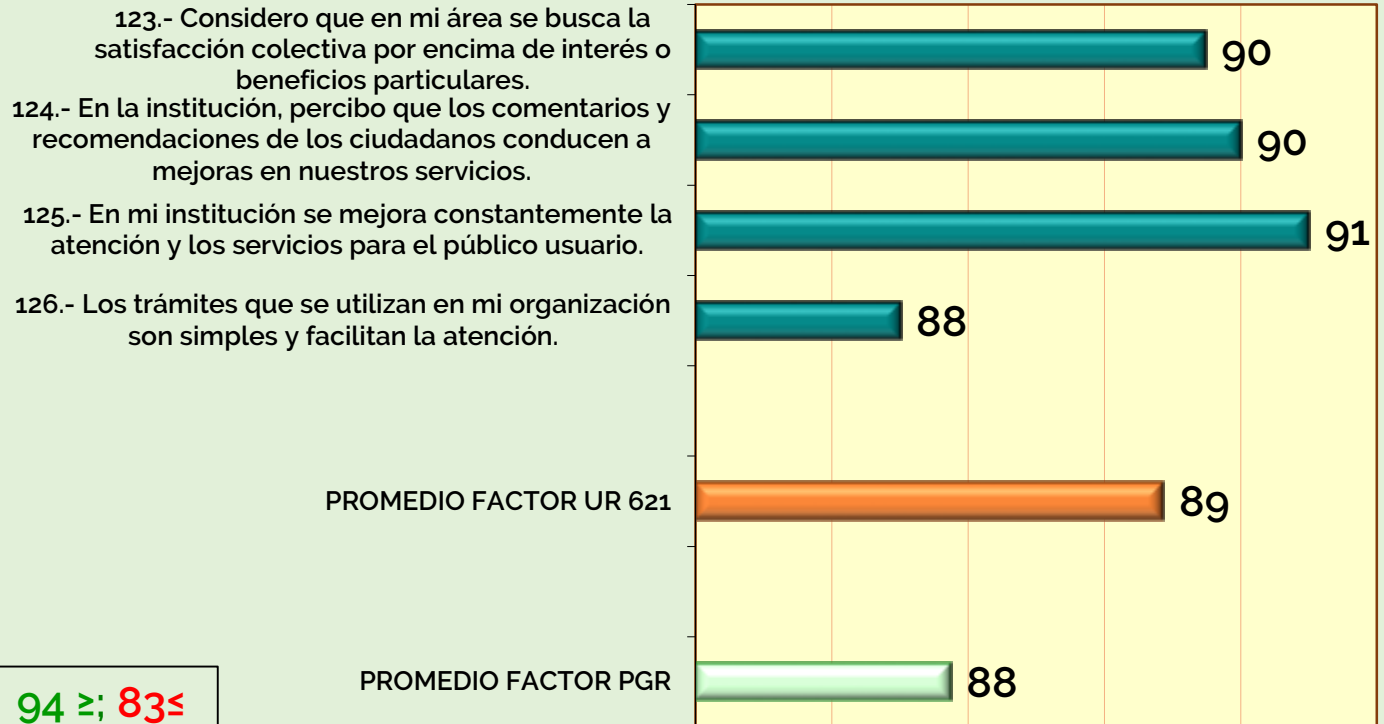


## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de  
Valores:  
Interés Público



### FACTOR 58 /2018



Las y los servidores públicos de la U.I.D.P.M. consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público.



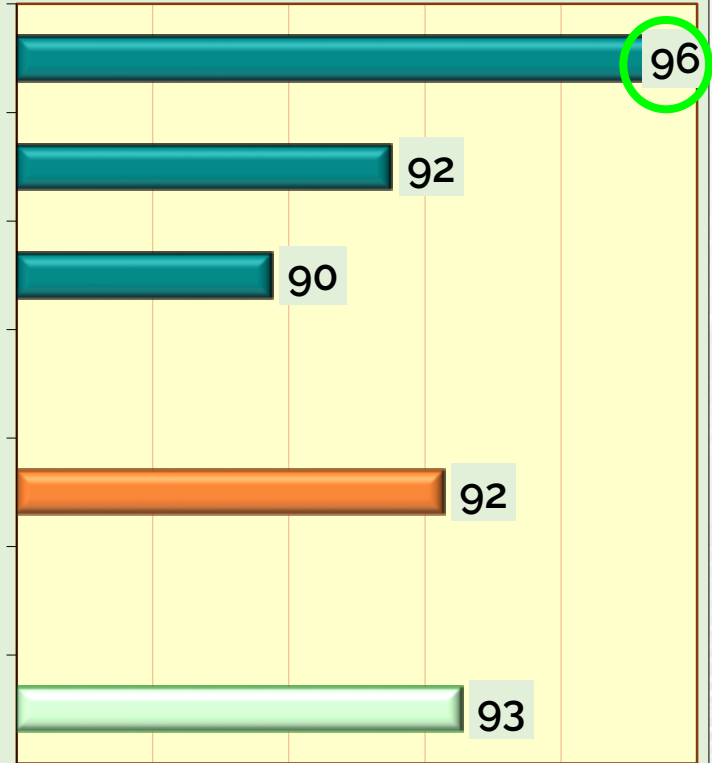
## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:  
Liderazgo



FACTOR 59 /2018

- 163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.
- 169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.
- 173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.



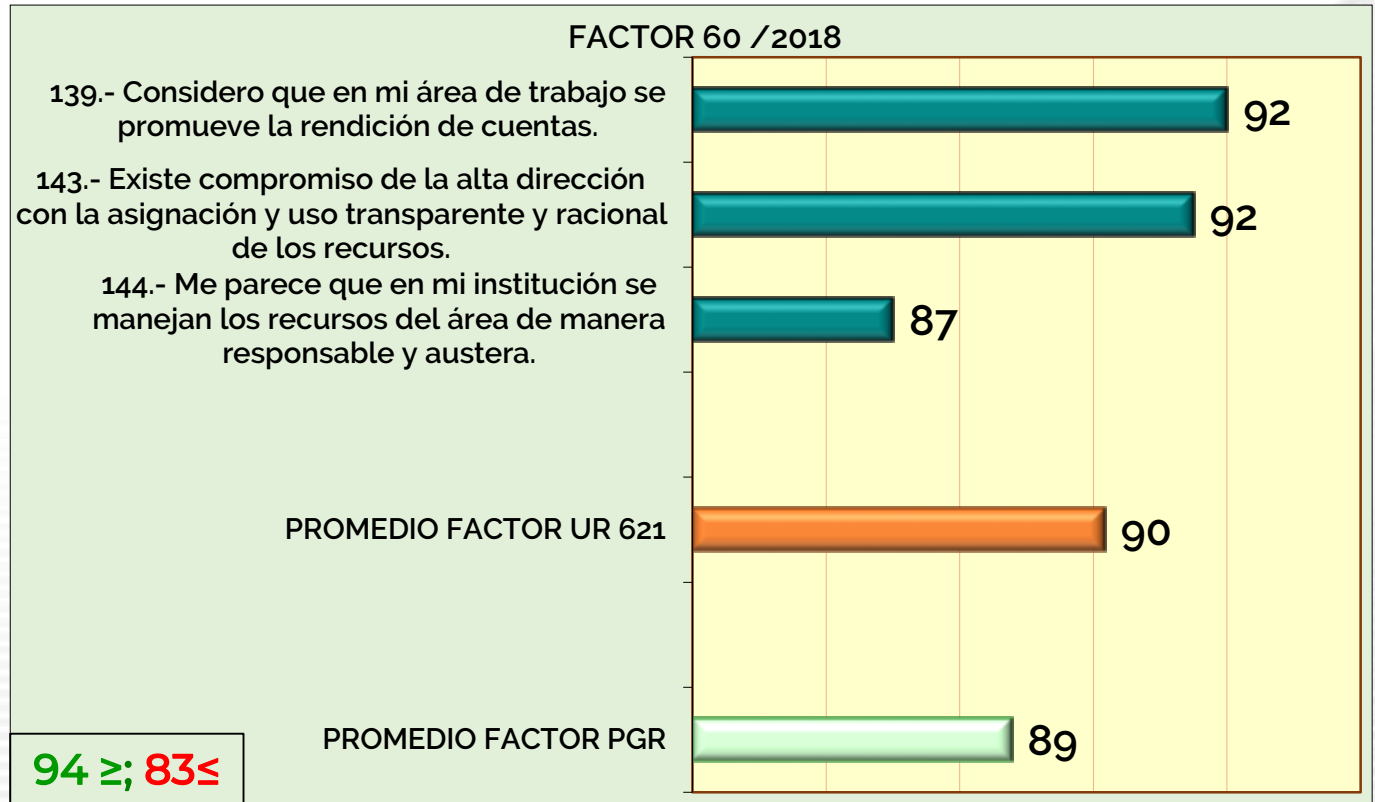
94 ≥; 83 ≤

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 U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas

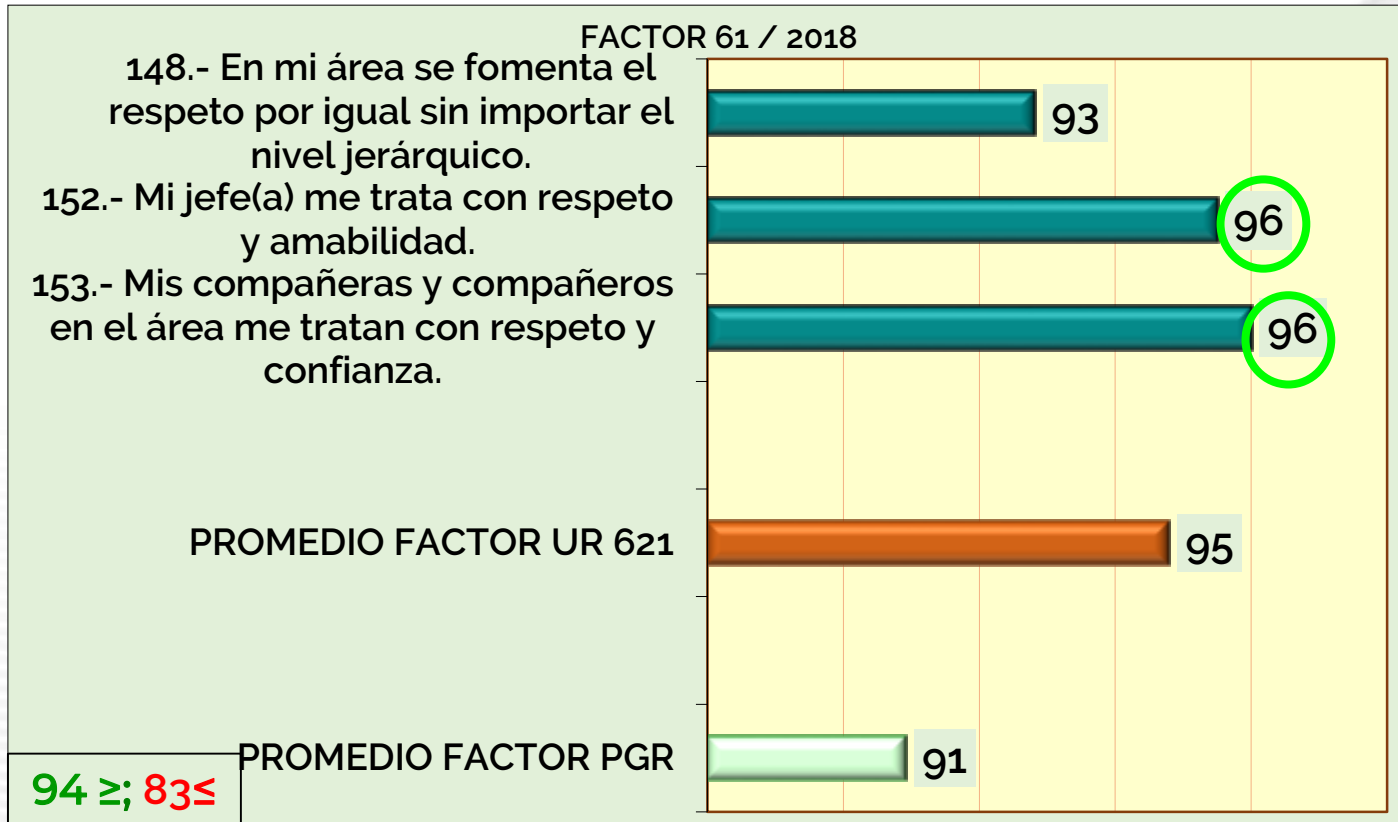


Se considera que los mandos superiores de la U.I.D.P.M. asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto



En la Unidad U.I.D.P.M., se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

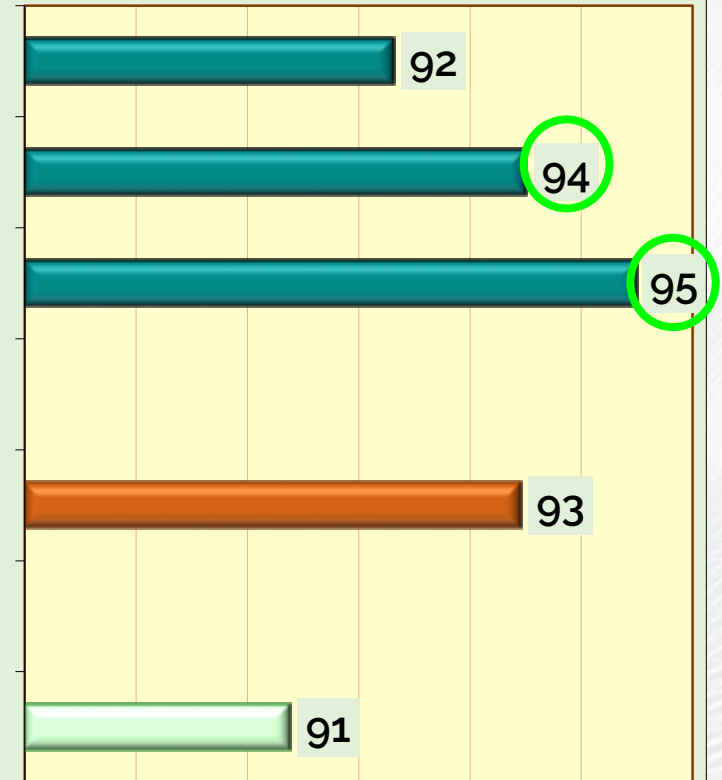


**FACTOR 62 /2018**

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.



94 ≥; 83 ≤

Aquí se observa que en la institución se fomentan los Derechos Humanos y también en el área de trabajo el respeto de los derechos Humanos es promovida por las autoridades.



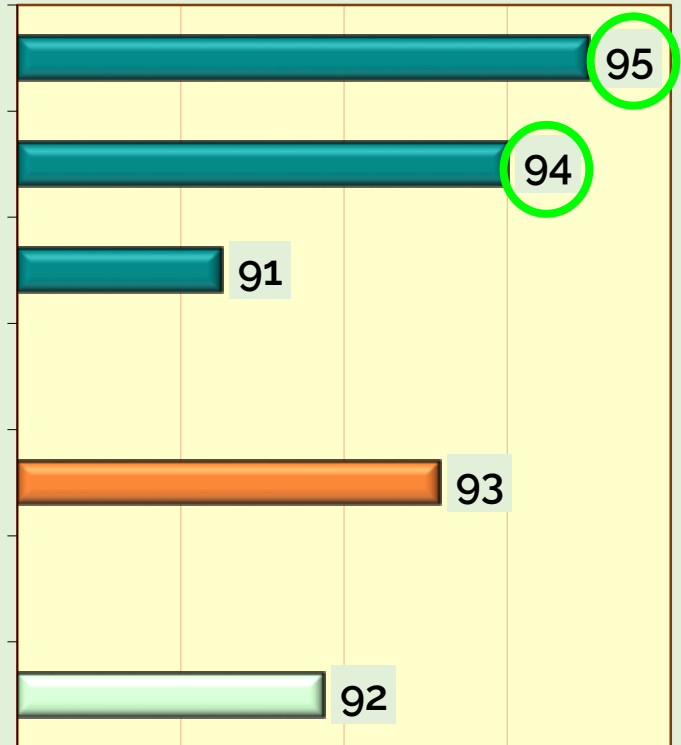
## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

Vivencia de Valores:  
Transparencia



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.



94 ≥; 83 ≤

La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la institución y de la U.I.D.P.M. 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 U.I.D.P.M. 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

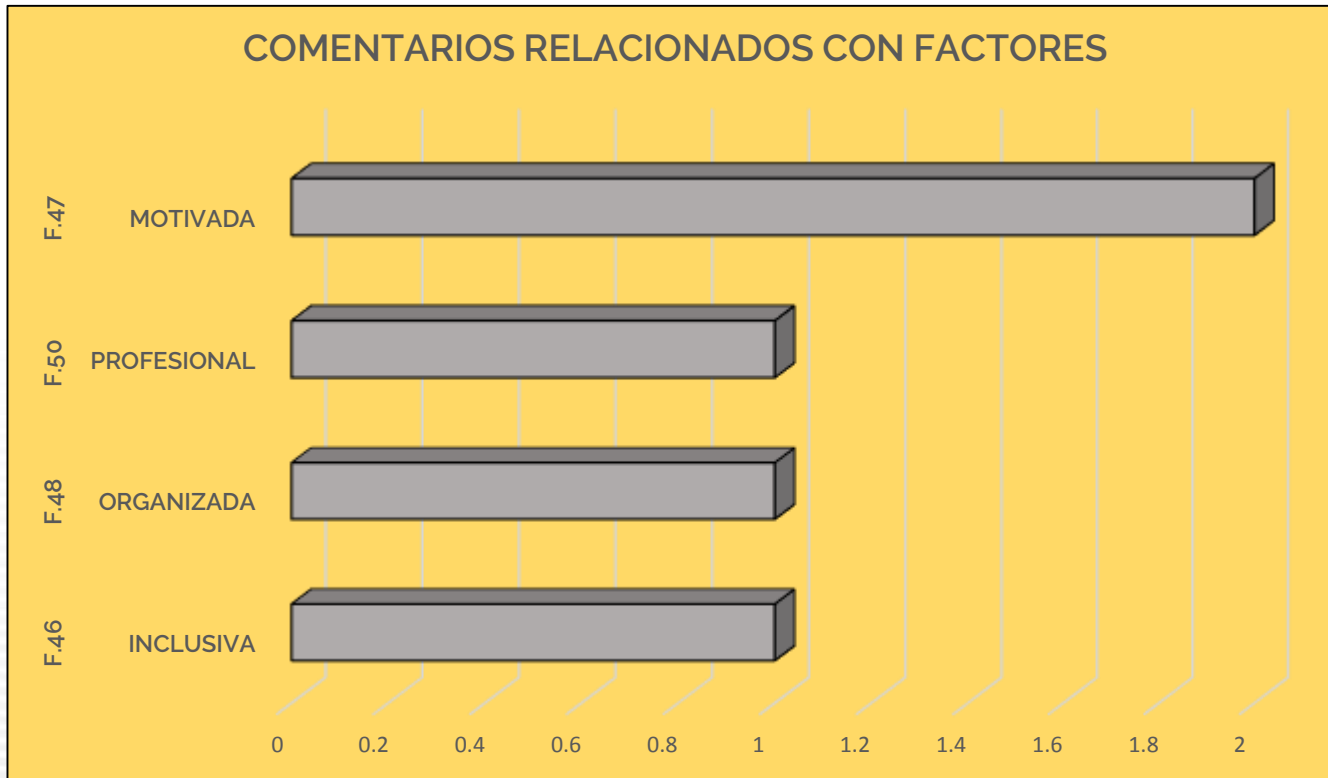
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO U.I.D.P.M. 2019**

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es motivante laborar en ella ya; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

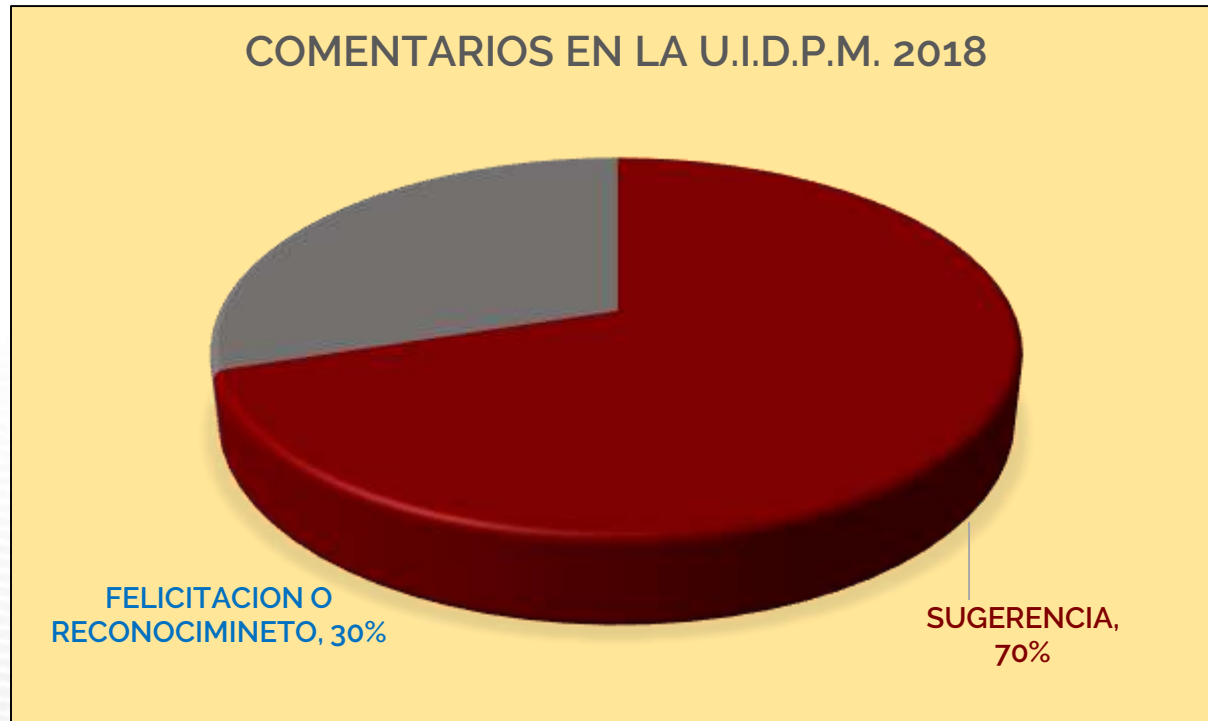
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO U.I.D.P.M. 2019**

# 3. Análisis Comparativo



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



De los 6 comentarios expresados destacan 2 felicitaciones y 4 sugerencias a la U.I.D.P.M. por sentirse orgullosos de la institución y el resto son sugerencias.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



De los 6 comentarios recibidos aprox. El 67 % expresaron sugerencias varias. El 33% felicitaciones y agradecimientos.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO U.I.D.P.M. 2019

# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

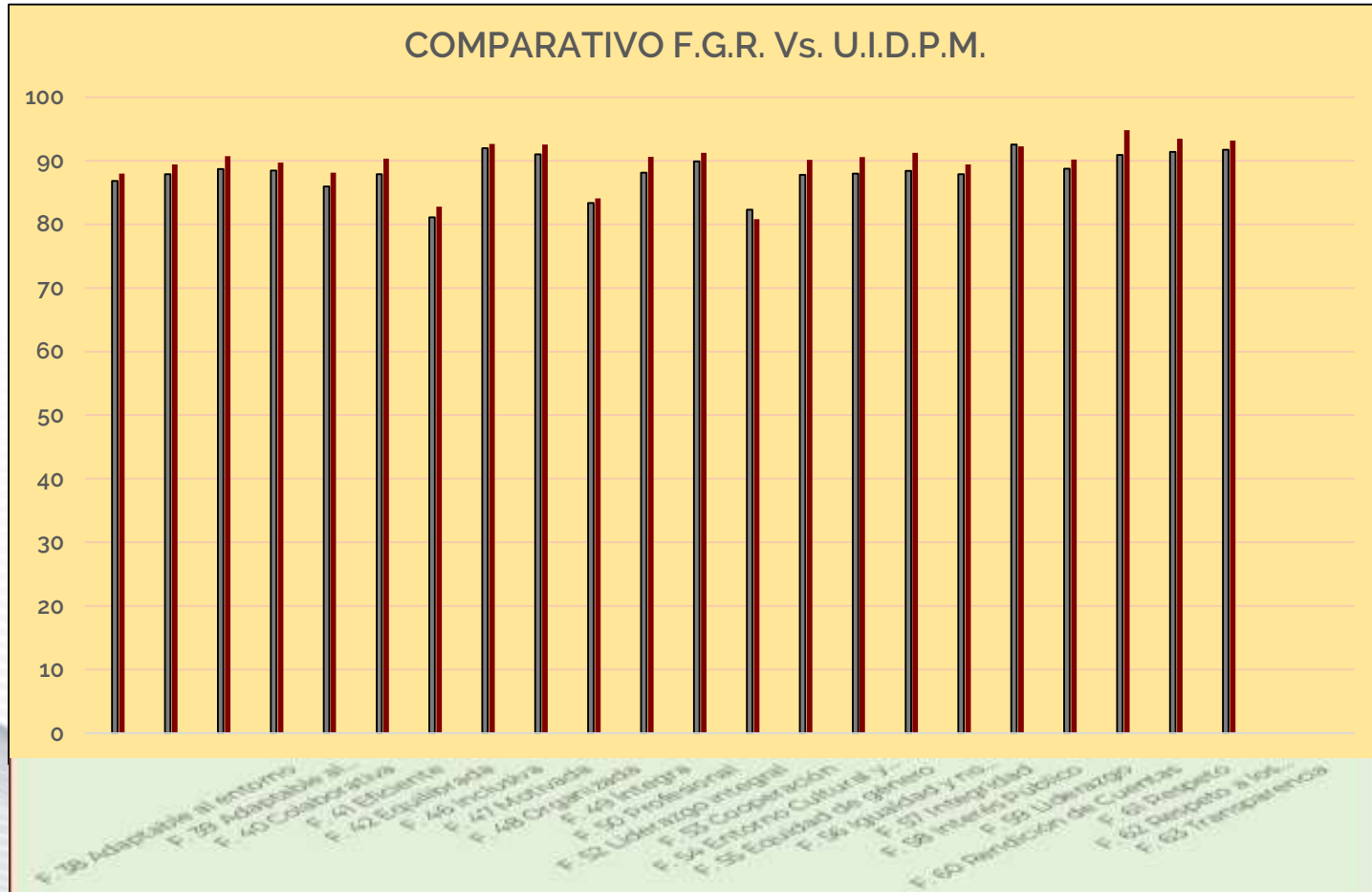
**PTCCO U.I.D.P.M. 2019**

# **3.1.1 Comparación de resultados F.G.R. Vs. U.I.D.P.M.**





## PTCCO U.I.D.P.M. 2019



F.G.R.

U.I.D.P.M.

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 U.I.D.P.M. en algunos factores coincidieron como son: F. 48 organizada y F. 61 respeto



## **3.2. Resultados U.I.D.P.M. 2016 Vs. 2018**

**NO SE CUENTA CON LA INFORMACIÓN SOLICITADA, YA QUE  
ES LA PRIMERA VEZ QUE PARTICIPA LA UNIDAD EN FORMA  
INDEPENDIENTE.**



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

### 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018

Es la primera vez que la unidad U.I.D.P.M participa, por lo tanto, no se puede analizar la efectividad del PTCCO 2018.



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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



## PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

421	UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS PARA PERSONAS MIGRANTES
-----	--

FACTOR

42-EQUILIBRIO
148.- En el institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
159.- La jornada laboral en el área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, canciones, recitales, museos, exposiciones, danza).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA (U.I.D.P.M.) SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE IDÓNEO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SAÑO 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
1	DEFINIR LAS ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y REFORMATIVAS QUE DA A CONOCER LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN A TODO EL PERSONAL.	DIRIGO / CA	CORREOS ELECTRÓNICOS	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	S4	P												
					O				X	R										
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA OTORGAR LAS FACILIDADES AL PERSONAL A CARGO PARA LA ASISTENCIA DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS, ASÍ COMO RESPETAR LOS HORARIOS PARA PERMITIR UN SAÑO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.	RESPONSABLE UNIDAD M.U.I.F.M.	CORREOS ELECTRÓNICOS	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E	TODO EL PERSONAL	S4	P												
					O					R										

MAESTRO JUAN CARLOS DÍAZ DURÓN  
DIRECTOR GENERAL EN LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (U.I.D.P.M.)

LICENCIADO SUS GUADARRAMA FLORES  
ENCARGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

021	UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS PARA PERSONAS MIGRANTES
-----	--

FACTOR

59.-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 las vacantes con procesos de reclutamiento formales (pruebas, balizas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR AL PERSONAL A TRAVÉS DE DE LA CAPACITACIÓN Y OBTENER UN SISTEMA DE RECONOCIMIENTO QUE LOS IMPULSE A SUPERARSE DÍA A DÍA.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	II		I	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	EXHORTAR AL PERSONAL DE MANEJO MEDIO PARA PERMITIR AL PERSONAL A SU CARGO LA PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE SU INTERÉS.	RESPONSABLE UNIDAD U.I.D.P.M.	CORREOS ELECTRÓNICOS	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E	II	MANDOS SUPERIORES Y MANEJO MEDIO		P														
2	DIFFUNDIR ENTRE EL PERSONAL INFORMACIÓN RESPECTO A LA EXISTENCIA DE LA BOLSA DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN.	RESPONSABLE UNIDAD U.I.D.P.M.	CORREOS ELECTRÓNICOS	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E	II	TODO EL PERSONAL		P														
									II														

MAESTRO JAVIER PÉREZ DURÓN  
DIRECTOR GENERAL EN LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (U.I.D.P.M.)

LICENCIADO JESÚS GUILLERMO FLORES  
ENLACE ADMINISTRATIVO



# PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

021	UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS PARA PERSONAS MIGRANTES
-----	--

FACTOR

<p>47.- MOTIVADA (ESTRATÉGICO)</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.</p> <p>207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p> <p>181.- Mi sueldo va acorde a las condiciones económicas del país.</p> <p>205.- Considero que mi remuneración está por encima de puestos similares fuera de la Administración Pública Federal.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES DE LA U.I.D.P.M., FORTALECIENDO EL APOYO Y LA COLABORACIÓN EN EL TRABAJO, A TRAVÉS DEL RECONOCIMIENTO DE SU LABOR.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					E	D		X		P	R												
1	INFUNDIR AL PERSONAL LOS CONVENIOS QUE TIENE LA INSTITUCIÓN CON DIFERENTES EMPRESAS PARA OBTENER BENEFICIOS ECONÓMICOS EN LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y/O SERVICIOS.	RESPONSABLE UNIDAD U.I.D.P.M.	CORREOS ELECTRÓNICOS	CUATRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P													
					D	X				R													
2	INFORMAR AL PERSONAL LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS A LAS QUE TIENE DERECHO.	RESPONSABLE UNIDAD U.I.D.P.M.	CORREOS ELECTRÓNICOS	CUATRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P													
					D	X				R													

MAESTRO JUAN PÉREZ DURÓN  
DIRECTOR GENERAL EN LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (U.I.D.P.M.)

LICENCIADA GUADARRAMA FLORES  
ENCARGE ADMINISTRATIVO







# PTCCO U.I.D.P.M. 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

851	UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS PARA PERSONAS MIGRANTES
-----	--

FACTOR

03.- 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				
					E	X																	
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA U.I.D.P.M. A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	RESPONSABLE UNIDAD U.I.D.P.M.	CORREOS ELECTRÓNICOS	UNA SEMANA	E	X	TODO EL PERSONAL	1															
					O																		
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA U.I.D.P.M.	RESPONSABLE UNIDAD U.I.D.P.M.	RECONOCIMIENTO	UNA SEMANA	E	X	MANDOS MEDIOS	1															
					O																		

MAESTRO JAVIER PÉREZ DURÓN  
DIRECTOR GENERAL EN LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (U.I.D.P.M.)

LICENCIADO CARLOS GUADARRAMA FLORES  
EJECUTIVO ADMINISTRATIVO