



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Fiscalía Especializada en Delitos Electorales



PTCCO FEDE 2019

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	44
3. Análisis Comparativo.....	48
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	56
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	56
6. Calendarización de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2016.....	56



PTCCO FEDE 2019

Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es anónima y es aplicada por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública desde el año 2006, con la finalidad de implementar las acciones de mejora del clima y cultura laboral de la Administración Pública Federal.

En el mes de noviembre del año 2018 se llevó a cabo la encuesta de referencia, durante el mes de febrero de 2018 se remitió a esta Fiscalía los resultados obtenidos con la finalidad de realizar la planeación de las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional** para el año, atendiendo los factores que resultaron con un porcentaje inferior al promedio.

La encuesta pretende identificar la percepción del personal en torno a los siguientes 22 factores:

- I. Adaptable al entorno
- II. Adaptable al ciudadano
- III. Colaborativa
- IV. Eficiente
- V. Equilibrada
- VI. Inclusiva
- VII. Motivada
- VIII. Organizada
- IX. Íntegra
- X. Profesional
- XI. Liderazgo integral
- XII. Cooperación
- XIII. Entorno Cultural y Ecológico
- XIV. Equidad de género
- XV. Igualdad y no discriminación
- XVI. Integridad
- XVII. Interés público
- XVIII. Liderazgo
- XIX. Rendición de cuentas
- XX. Respeto
- XXI. Respeto a los derechos humanos
- XXII. transparencia



PTCCO FEDE 2019

En 2018, participaron en esta encuesta 220 servidoras y servidores públicos adscritos a esta Fiscalía Especializada Para la Atención de Delitos Electorales, obteniendo en la ECCO 2018 de esta Fiscalía, un **82%** de promedio global de los 20 factores evaluados.

Los resultados de la ECCO 2018, arrojaron las siguientes áreas de oportunidad que es necesario fortalecer en esta Fiscalía:

- 1.-Factor I "Adaptable al entorno"
- 2.-Factor III " Colaborativa"
- 3.-Factor IV "Eficiente"
- 4.- Factor V "Equilibrada"
- 5.-Factor VI "Inclusiva"
- 6.- Factor VII "Motivada"
- 7.- Factor XI "Liderazgo integral"
- 8.- Factor XIII "Entorno cultural y ecológico"
- 9.- Factor XV "Igualdad y no discriminación"
- 10.- Factor XVI "Integridad"



PTCCO FEDE 2019

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 **FEDE** en la encuesta fue de **82 puntos**, 9 puntos menos que la calificación obtenida el año anterior; por lo que la Fiscalía debe aumentar los esfuerzos hechos en materia de políticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional.

Los resultados muestran que la FEDE obtuvo un umbral superior de 94 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 57 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en coordinación con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



90-94 Excelente

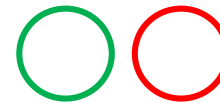


75-89 Suficiente



57-74 Insatisfactorio

$90 \geq$; $74 \leq$





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEDE 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEDE 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO FEDE 2019

GÉNERO

Los datos socio demográficos revelan que de 220 participantes que respondieron la ECCO 2018 en la FEPADE, 115 (52%) son mujeres y 105 (48%) son hombres, a diferencia de 2017 con 55% mujeres y 45 % hombres.

Gráfica 1. Porcentaje de participación por año y género

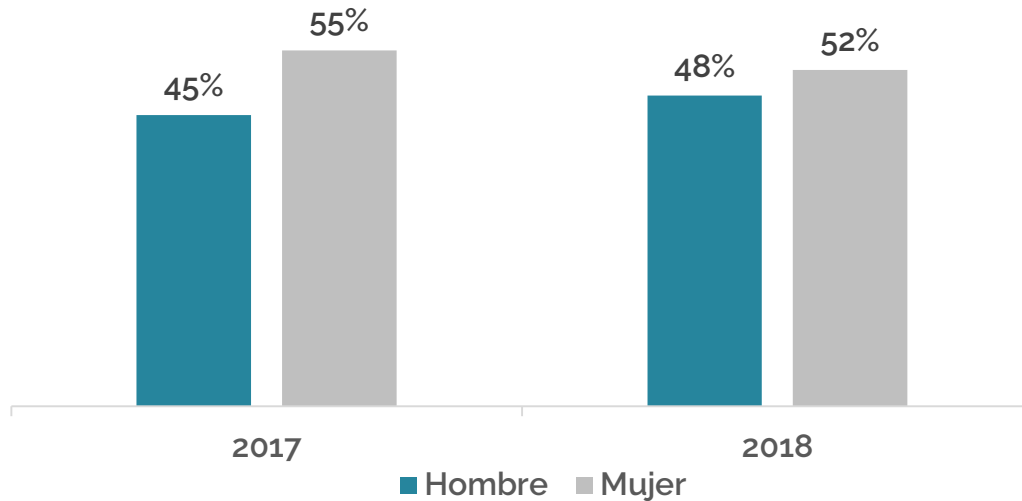
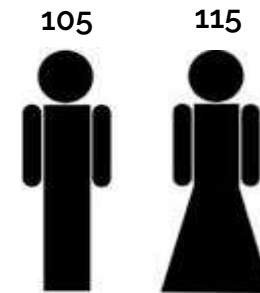


Figura 1. Participación por género 2018





PTCCO FEDE 2019

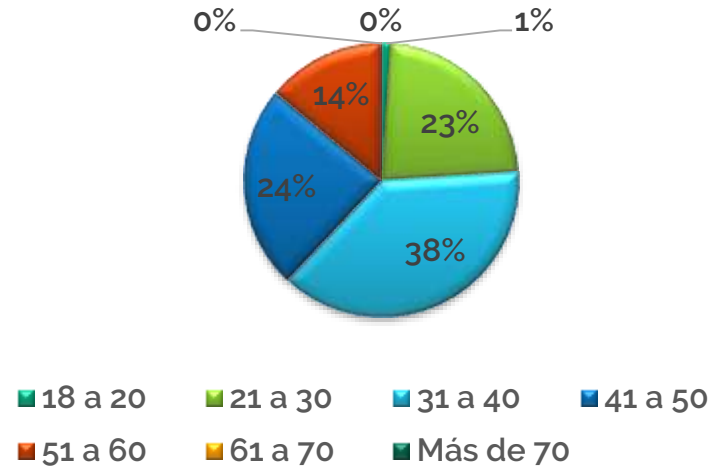
Edad

De los 220 servidoras y servidores públicos que participaron en la ECCO 2018 de esta Fiscalía Especializada, el rango de edad con mayor porcentaje (38%) oscila entre los 31 y 40 años de edad

Tabla 1. Porcentaje por rango de edades

Edad	Personas	%
18 a 20	3	1%
21 a 30	51	23%
31 a 40	83	38%
41 a 50	52	24%
51 a 60	30	14%
61 a 70	1	0%
Más de 70	0	0%
TOTAL	220	100%

Gráfica 2. Porcentaje por rango de edades



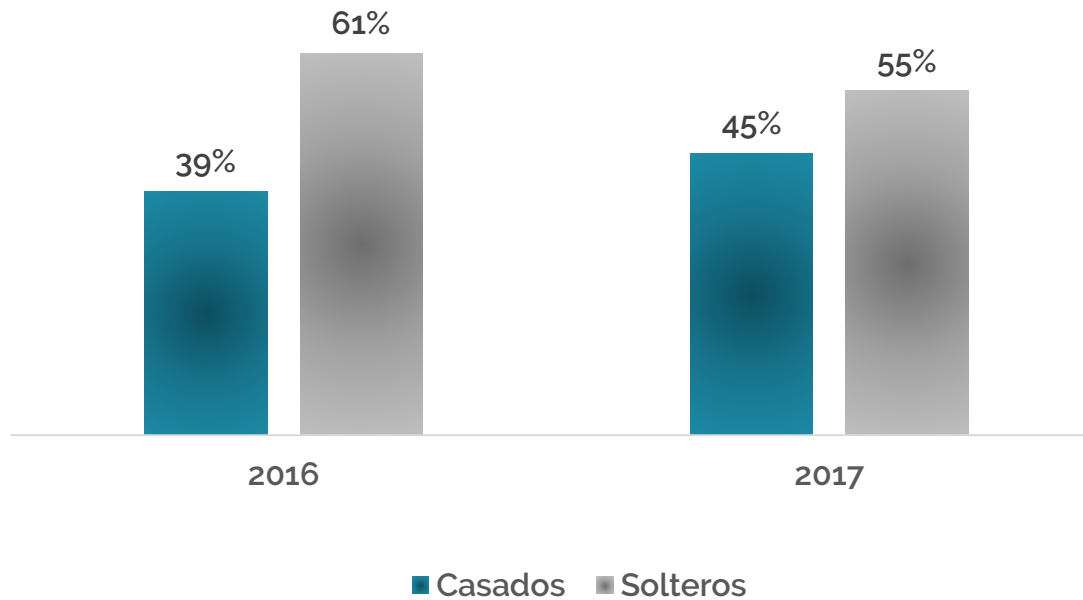


PTCCO FEDE 2019

Estado Civil

De 220 servidoras y servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, 87 manifestaron ser casadas y/o casados mientras que 133 ser solteras y/o solteros, representando un 40 y 60% respectivamente.

Gráfica 3. Comparativo 2016 vs 2017 Edo. Civil





PTCCO FEDE 2019

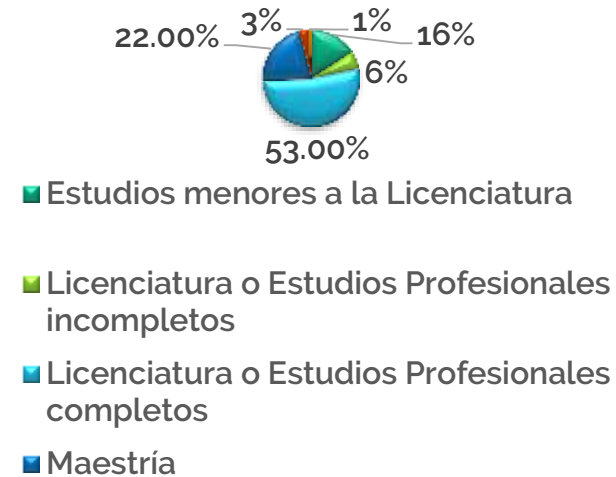
Nivel Escolar

En esta Fiscalía el 22% de servidoras y servidores públicos encuestados cuentan con estudios de maestría, el 53% con licenciatura concluida, el 6% cuenta con estudios profesionales incompletos y el 16% con estudios menores a la licenciatura.

Tabla 2. Nivel Escolar

Nivel Escolar	Personas	%
Estudios menores a la Licenciatura	35	16%
Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos	13	6%
Licenciatura o Estudios Profesionales completos	116	53%
Maestría	49	22%
Doctorado	7	3%
TOTAL	220	100%

Gráfica 4. Nivel Escolar





PTCCO FEDE 2019

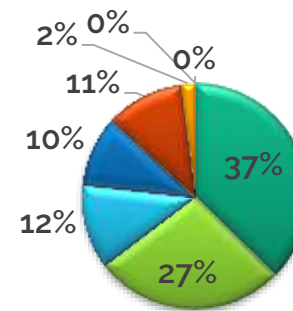
Nivel de Puesto

El mayor número del personal que participó en la ECCO 2016, se encuentran ocupando puestos operativos u homólogos, lo que equivale a un 37%.

Tabla 3. Nivel de puesto

Puesto	Personas	%
Puesto Operativo u Homólogo	82	37%
Enlace u Homólogo	59	27%
Jefe de Departamento u Homólogo	26	12%
Subdirector de Área u Homólogo	23	10%
Director de Área u Homólogo	25	11%
Director General Adjunto u Homólogo	4	2%
Director General u Homólogo	0	0%
Titular de Unidad o Superior	1	0%
Total	220	100%

Gráfica 5. Nivel de puesto



- Puesto Operativo u Homólogo
- Enlace u Homólogo
- Jefe de Departamento u Homólogo
- Subdirector de Área u Homólogo
- Director de Área u Homólogo
- Director General Adjunto u Homólogo
- Director General u Homólogo



PTCCO FEDE 2019

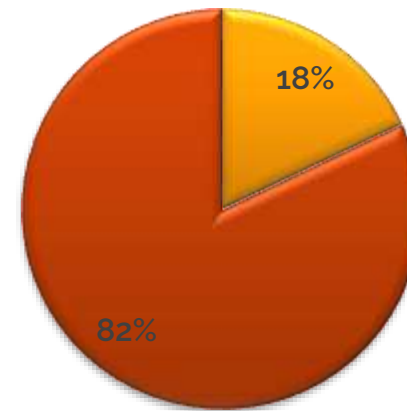
Servicio Profesional de Carrera

El personal adscrito a esta Fiscalía gracias al Servicio Profesional de Carrera representa el 18% del personal total que participo en la encuesta.

Tabla 3. Nivel de puesto

Puesto	Personas	%
Si	40	18%
No	180	82%
Total	220	100%

Gráfica 5. Servicio Profesional de Carrera



■ Si ■ No



PTCCO FEDE 2019

Años de Experiencia en la Iniciativa Privada

El 64% del personal que realizó la encuesta tiene experiencia en trabajar en la Iniciativa Privada (IP), mientras que el 36 % nunca ha trabajado en esa área.

Gráfica 6. Porcentaje de experiencia en IP

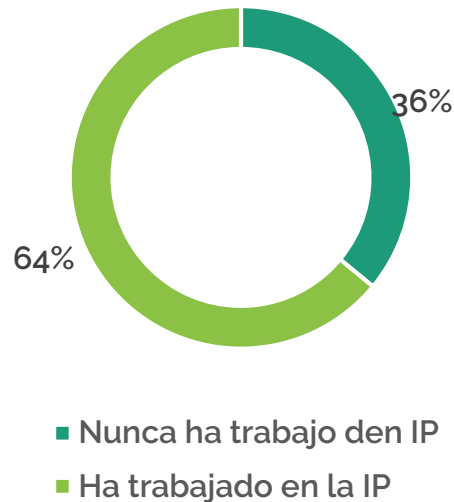


Tabla 4. Experiencia en IP

Años en la IP	Personas	%
Nunca he trabajado en el Sector Privado	79	36%
Hasta 5	90	41%
6 a 10	31	14%
11 a 15	11	5%
16 a 20	4	2%
21 a 25	5	2%
26 a 30	0	0%
26 a 30	0	%
Total	220	100%



PTCCO FEDE 2019

Años de Servicio en la Administración Pública Federal

El 36% del personal tiene menos de 5 años en la Administración Pública Federal (APF) mientras que el 64 % cuenta con una trayectoria laboral de más de 6 años de servicio.

Gráfica 7. Trayectoria en APF

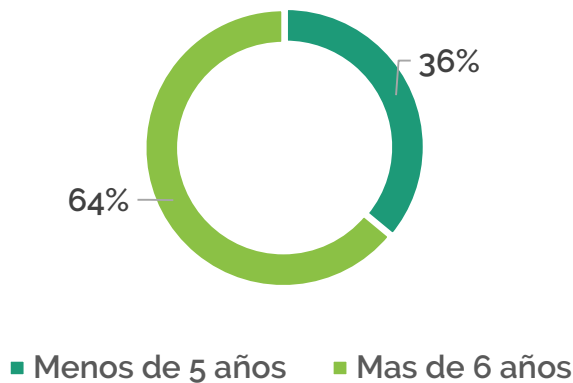


Tabla 5. Trayectoria en APF

Años en la APF	Personas	%
Hasta 5	79	36%
6 a 10	56	25%
11 a 15	21	10%
16 a 20	33	15%
21 a 25	16	7%
26 a 30	8	4%
31 a 35	6	3%
36 a 40	1	0%
Total	220	100.0%

PTCCO FEDE 2019

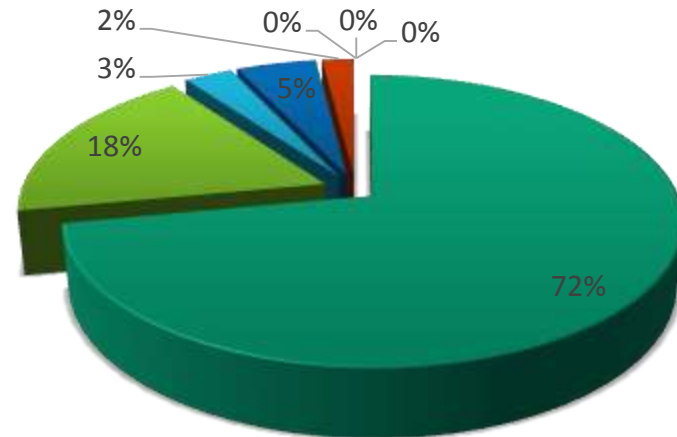
Años en el Puesto Actual

Del análisis realizado a los resultados de la ECCO 2018 se desprende que actualmente el 72% del personal que realizó la encuesta cuenta con una antigüedad de 0 a 5 años.

Tabla 6. Años en el puesto

Años en el puesto	Personas	%
Hasta 5	158	72%
6 a 10	40	18%
11 a 15	6	3%
16 a 20	10	5%
21 a 25	4	2%
26 a 30	1	0%
31 a 35	0	0%
36 a 40	1	0%
TOTAL	220	100%

Gráfica 8. Años en el puesto



■ Hasta 5
 ■ 6 a 10
 ■ 11 a 15
 ■ 16 a 20
■ 21 a 25
 ■ 26 a 30
 ■ 31 a 35
 ■ 36 a 40



PTCCO FEDE 2019

Estudios Actuales

El 35% del personal que realizó la encuesta actualmente esta realizando algún tipo de estudios.

Gráfica 9. Estudios actuales



Tabla 7. Estudios actuales

Estudios Actuales	Personas	%
Secundaria		
Preparatoria o equivalente	5	2%
Licenciatura o Estudios Profesionales	19	9%
Maestría	19	9%
Doctorado	4	2%
Acciones de capacitación	17	8%
Ninguno	145	66%
Otros	10	5%
Total	220	100%



PTCCO FEDE 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO FEDE 2019

Factor I. "Adaptable al entorno"

82%

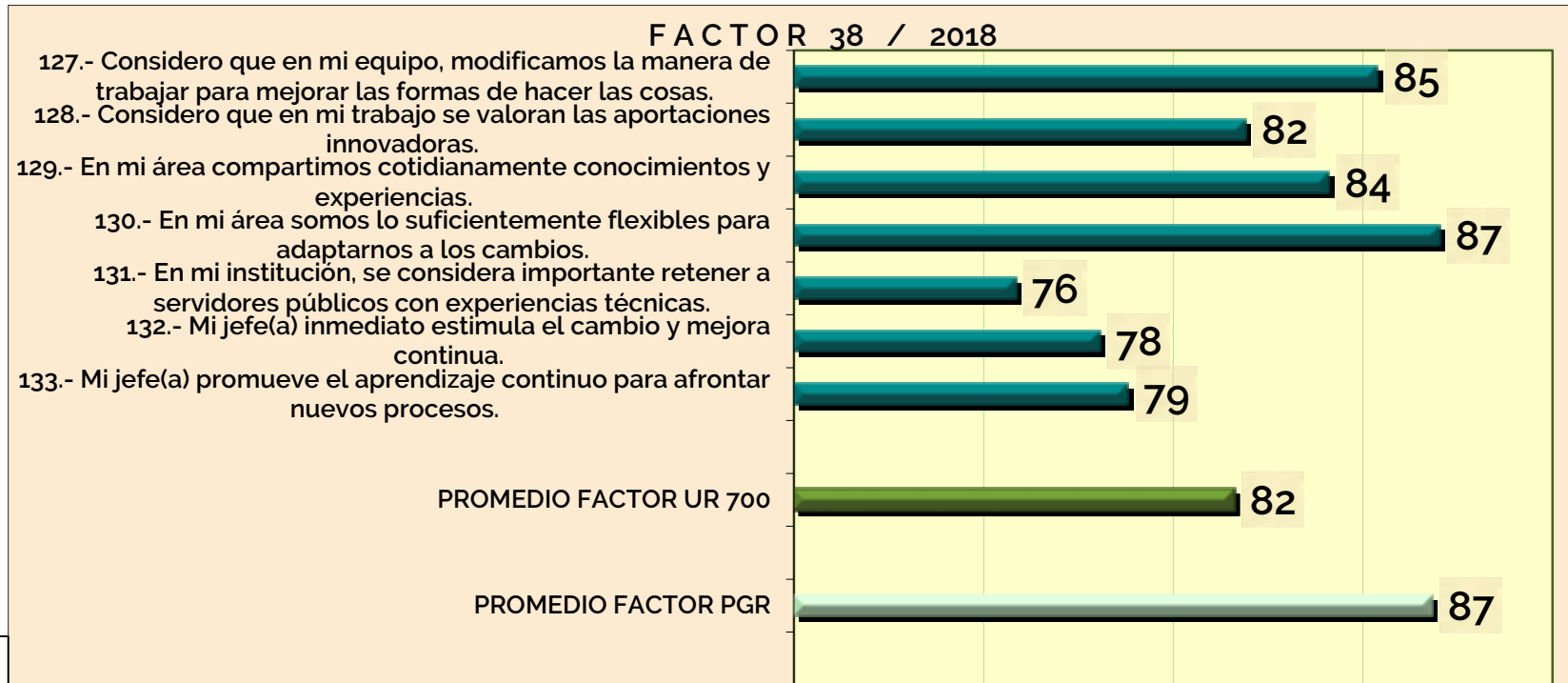
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

90-94

75-89

57-74

Diagnóstico: En este factor la PGR obtuvo 87%; a su vez la FEPADE reflejo un 82 %, esta cifra sitúa a la Fiscalía 5 punto porcentual debajo de la PGR.



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor II. "Adaptable al ciudadano"

85%

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía..

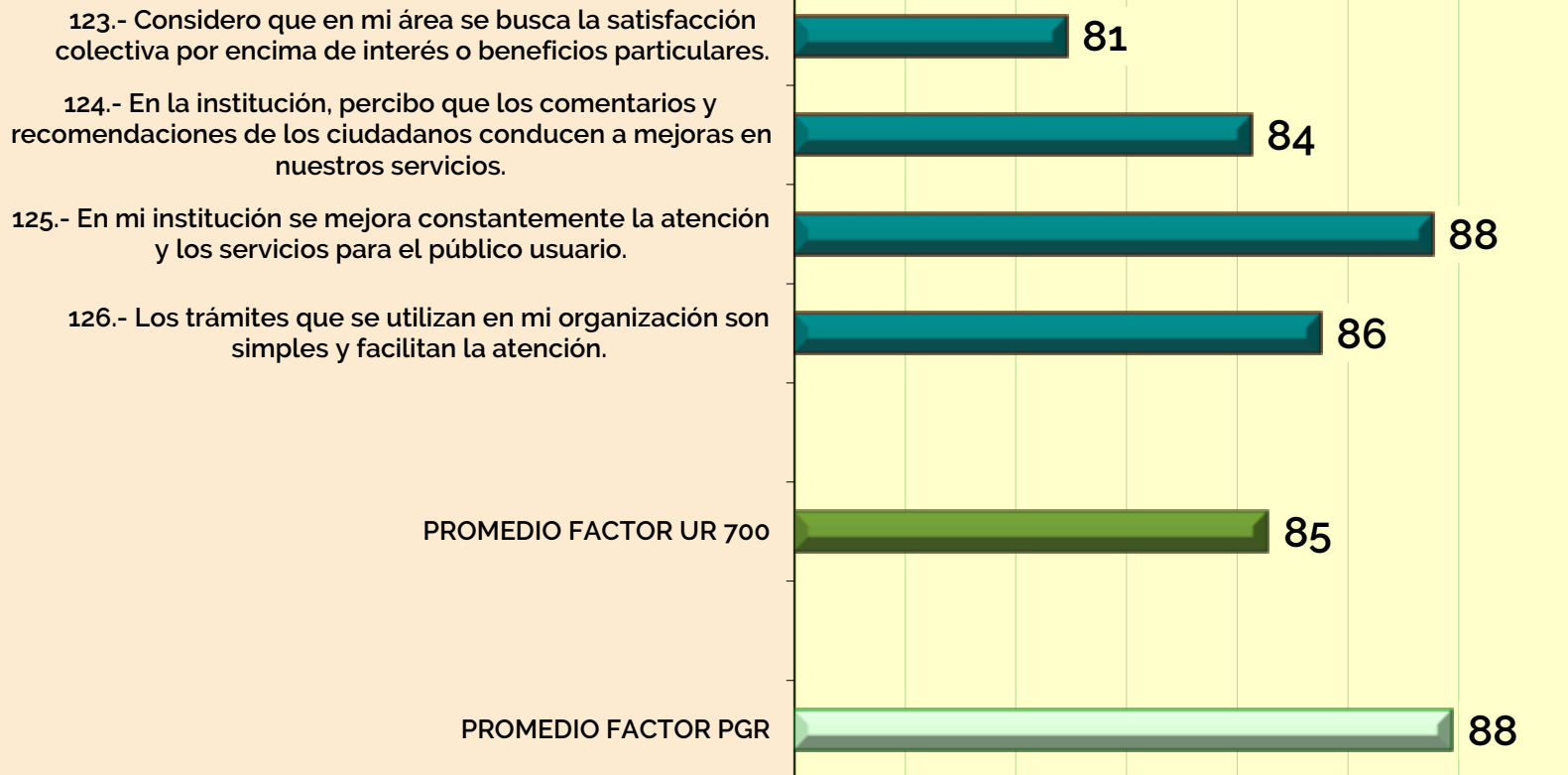


90-94

75-89

57-74

FACTOR 39 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor III. “ Colaborativa ”

83%

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.

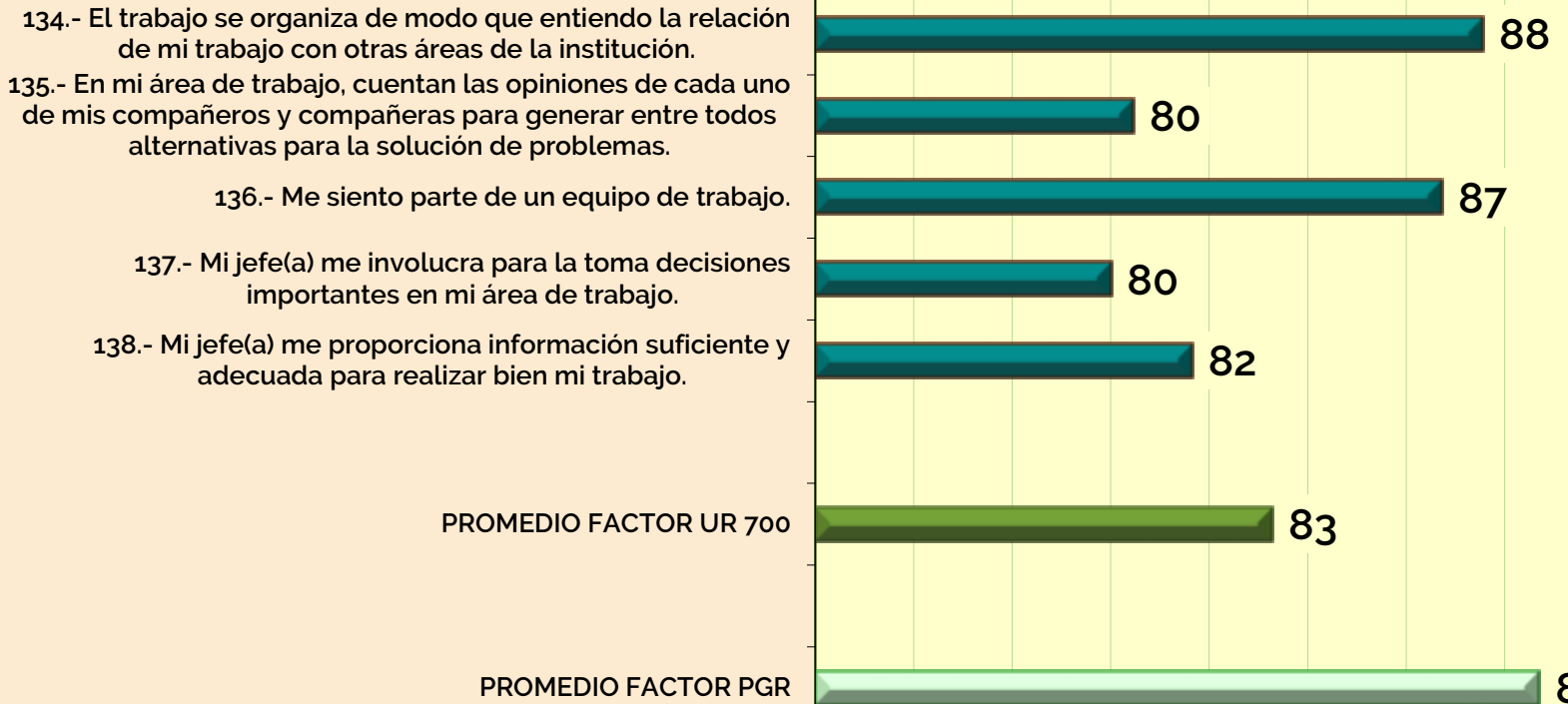


90-94

75-89

57-74

FACTOR 40 / 2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor IV. "Eficiente"

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.

83%

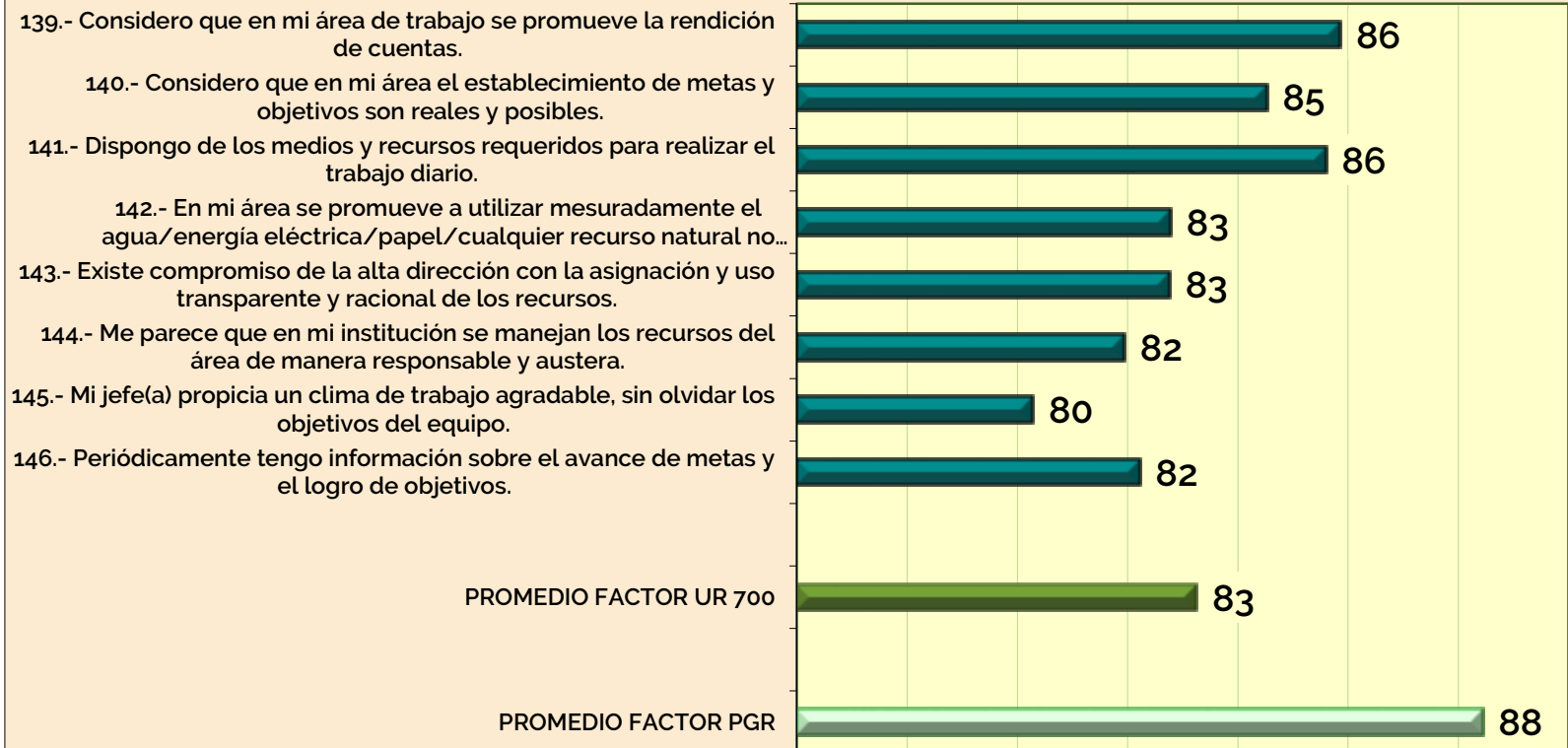


90-94

75-89

57-74

FACTOR 41 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor V. “ Equilibrada”

78%

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

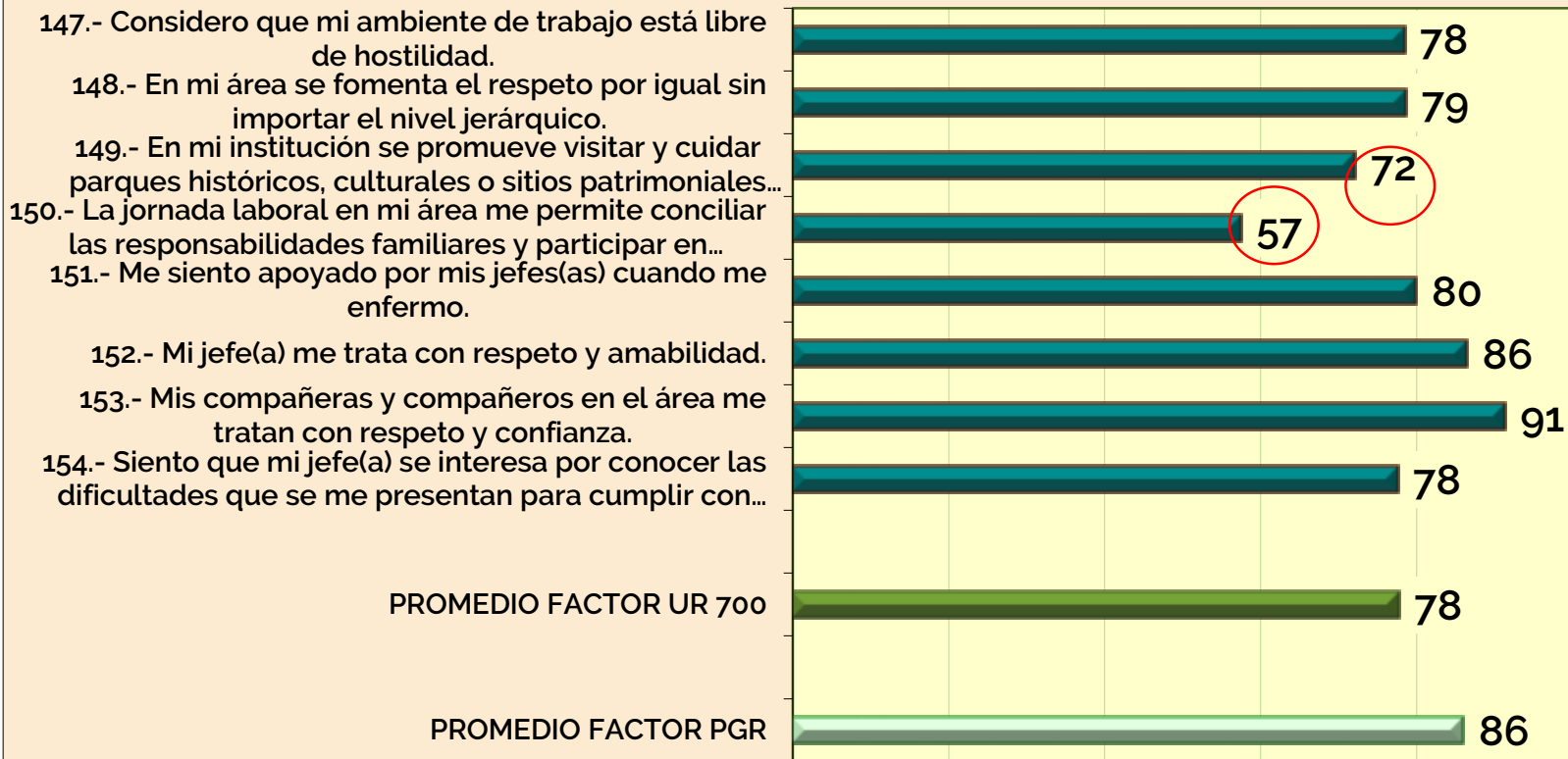


90-94

75-89

57-74

FACTOR 42 / 2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor VI. "Inclusiva"

82%

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.

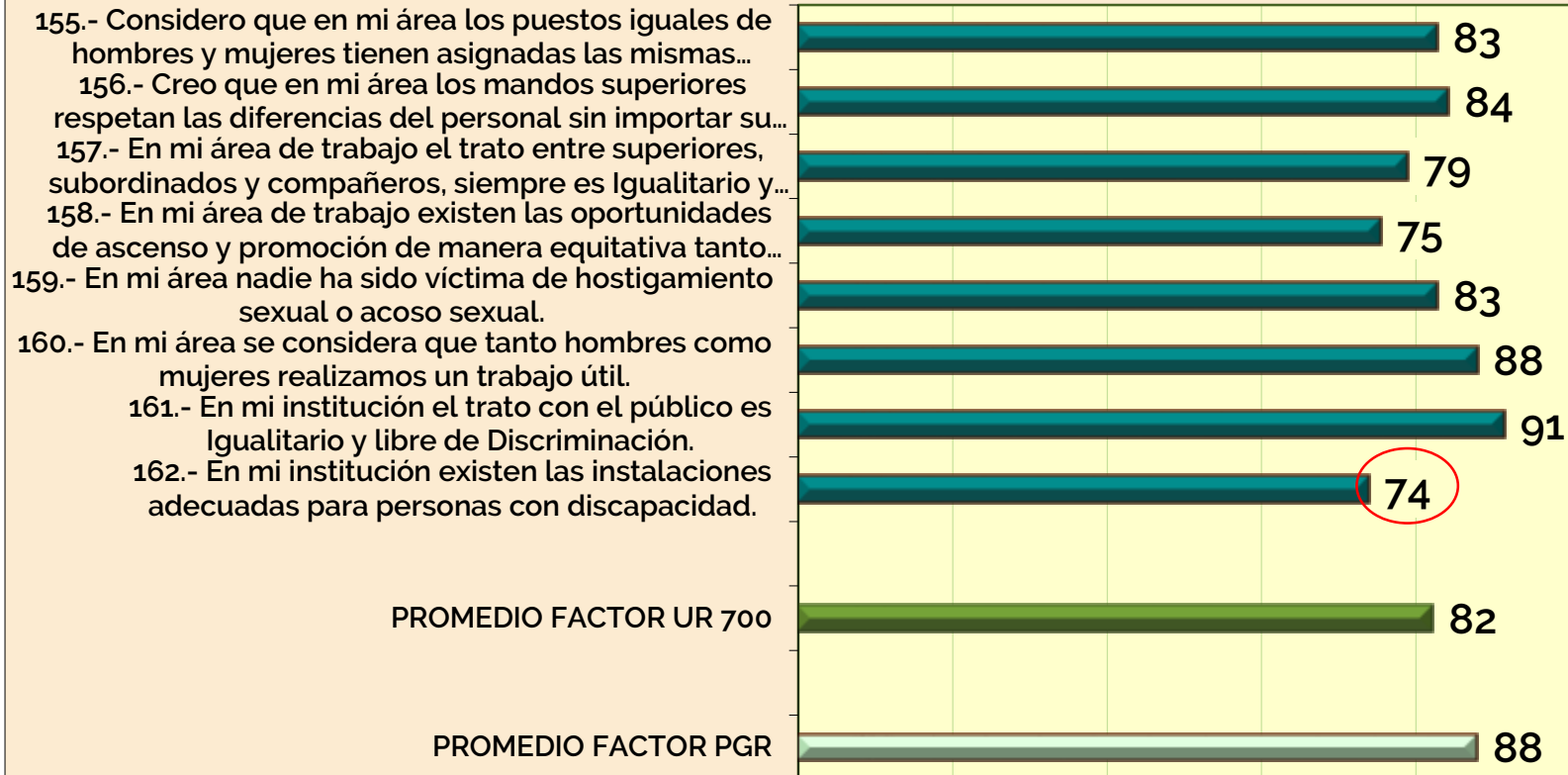


90-94

75-89

57-74

FACTOR 46 / 2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor VII. "Motivada"

77%



90-94



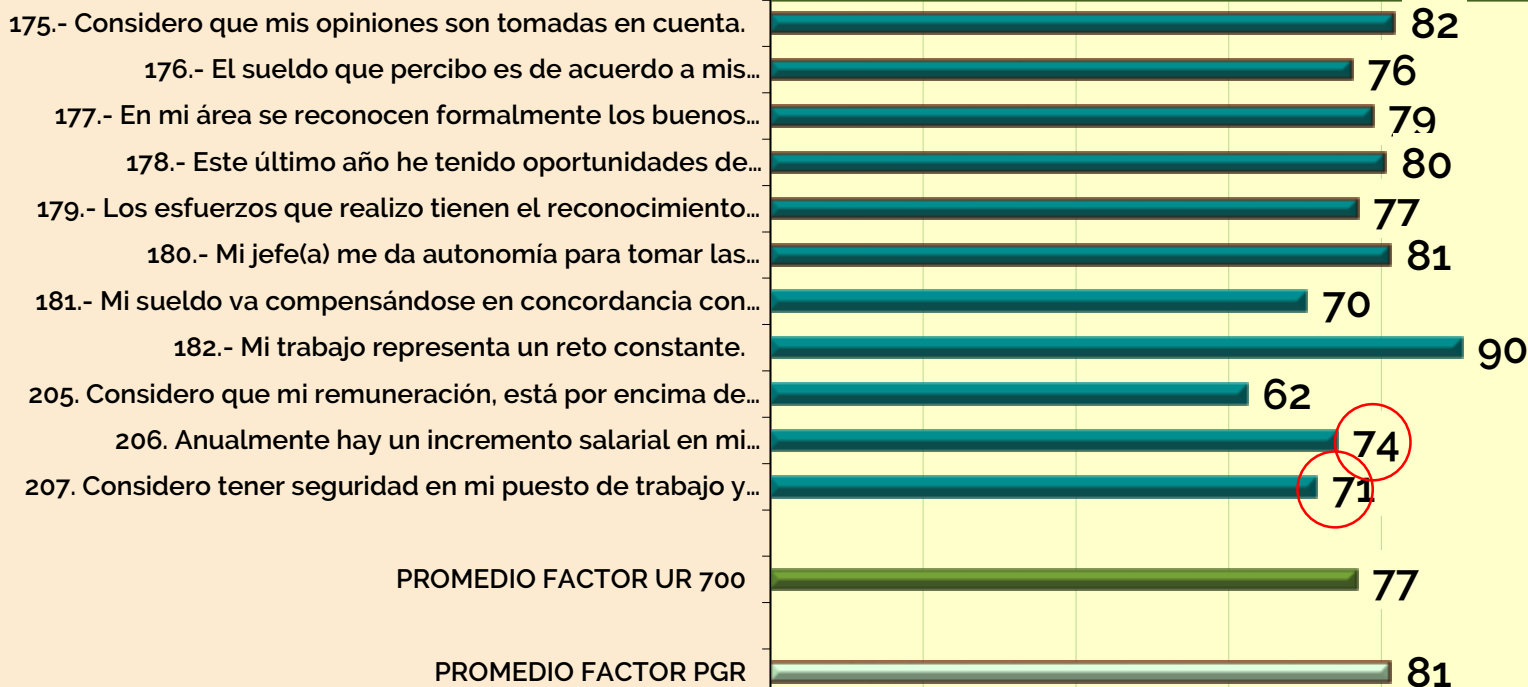
75-89



57-74

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas)..

FACTOR 47 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor VIII. "Organizada"

89%



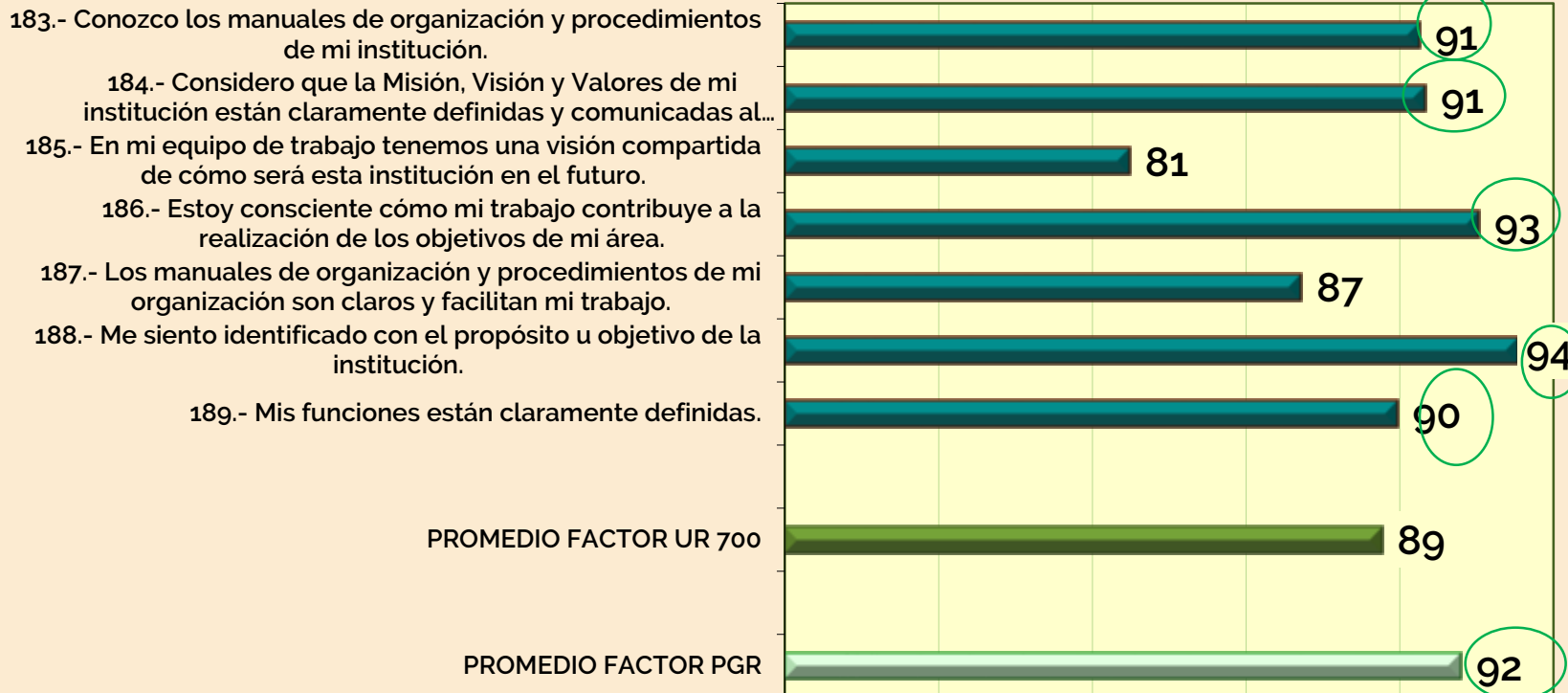
90-94

75-89

57-74

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.

FACTOR 48 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor IX. “ Íntegra ”

87%

Evalúa la percepción que las y los servidores públicos la institución tienen sobre una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.

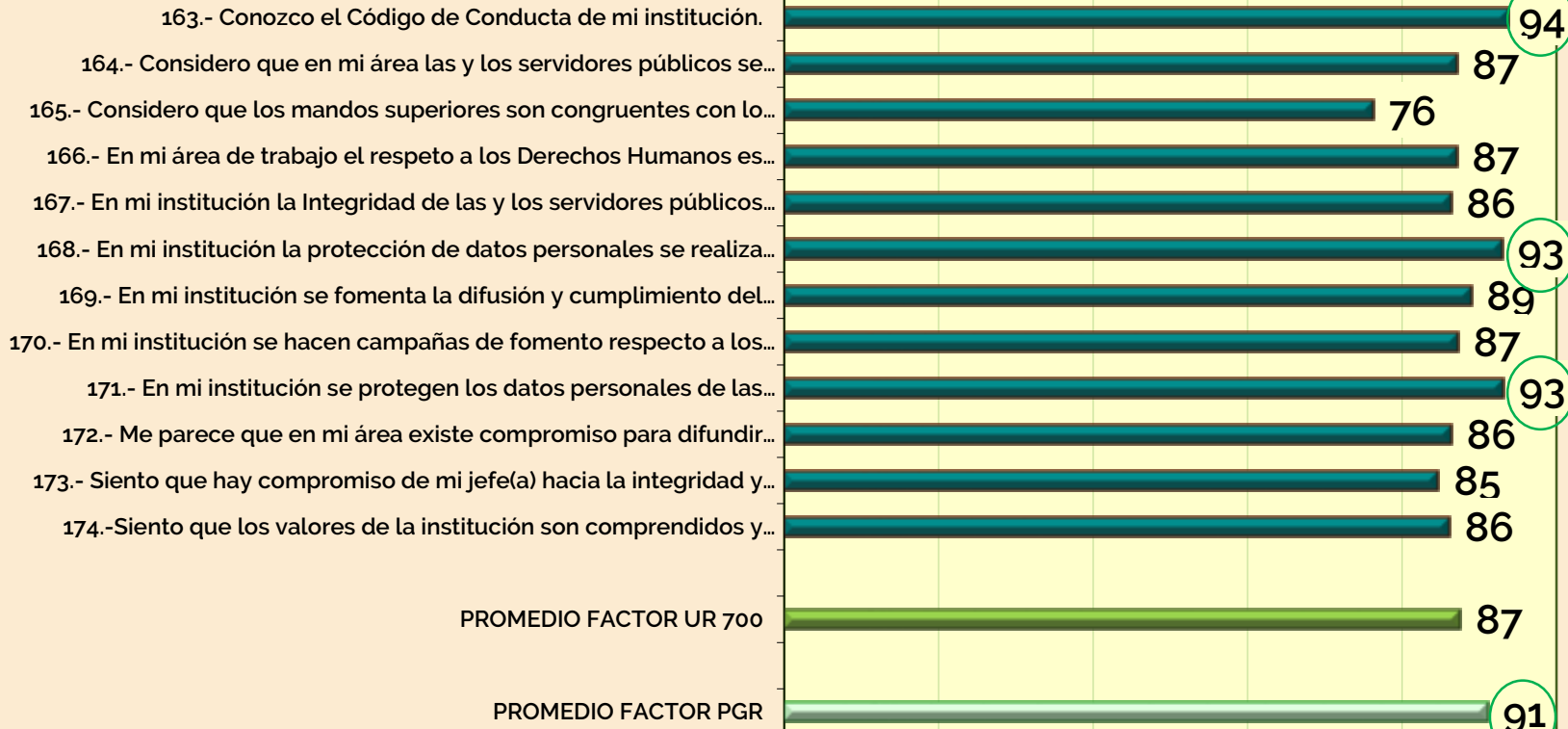


90-94

75-89

57-74

FACTOR 49 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor X. " Profesional "

78%

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública

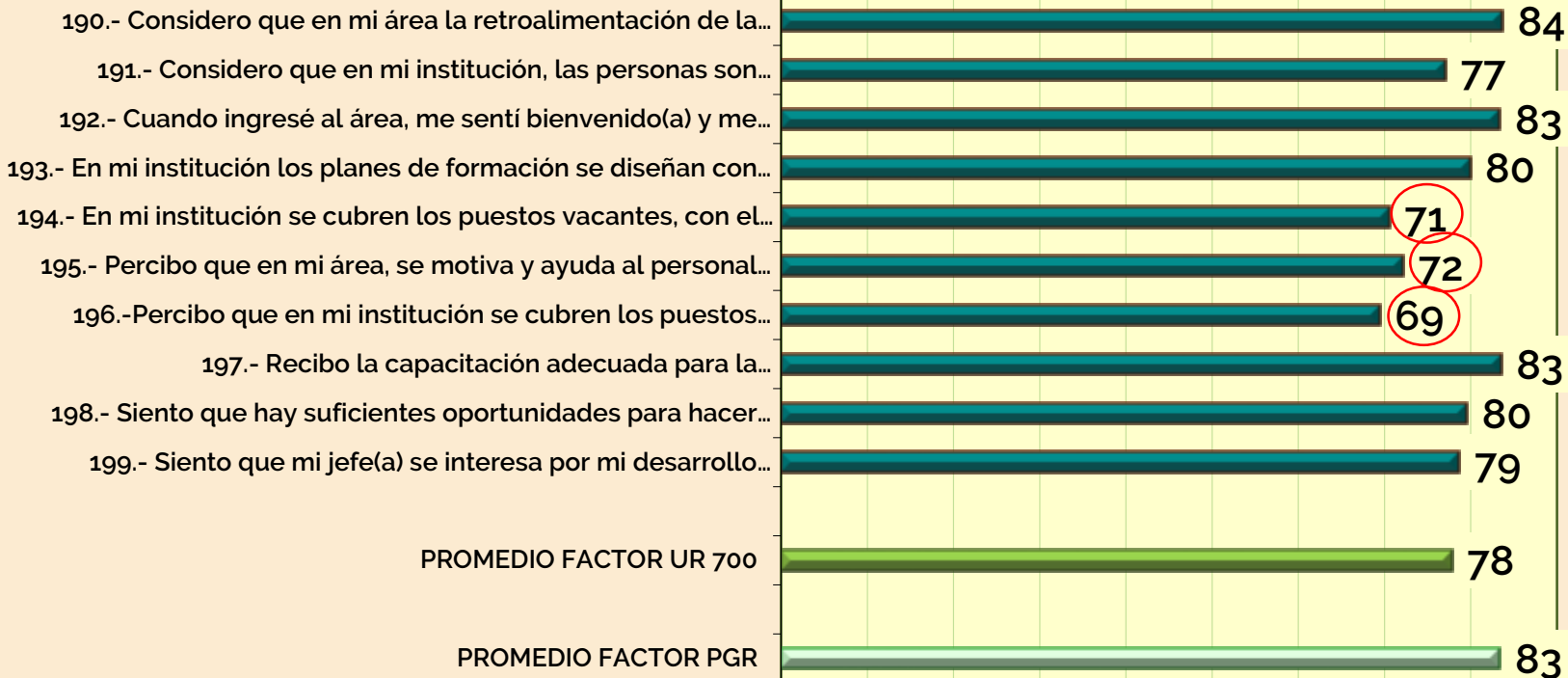


90-94

75-89

57-74

FACTOR 50 / 2018



90 ≥; 74 ≤

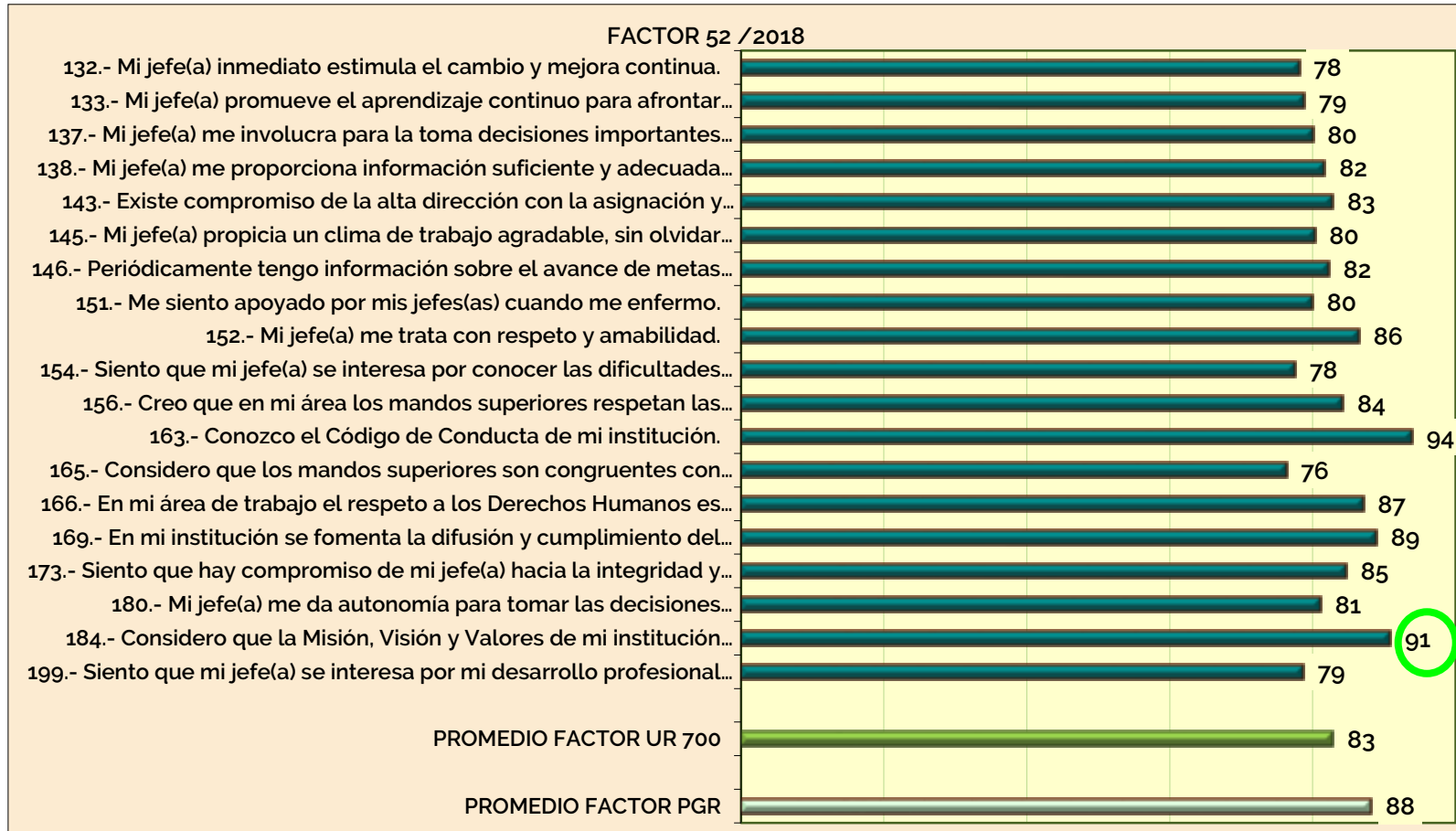


PTCCO FEDE 2019

Factor XI. " Liderazgo integral "

83%

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

RESULTADO DE FACTORES DE VALORES



PTCCO FEDE 2019

Factor XII. "Cooperación"

85%

Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



90-94

75-89

57-74

FACTOR 53 /2018

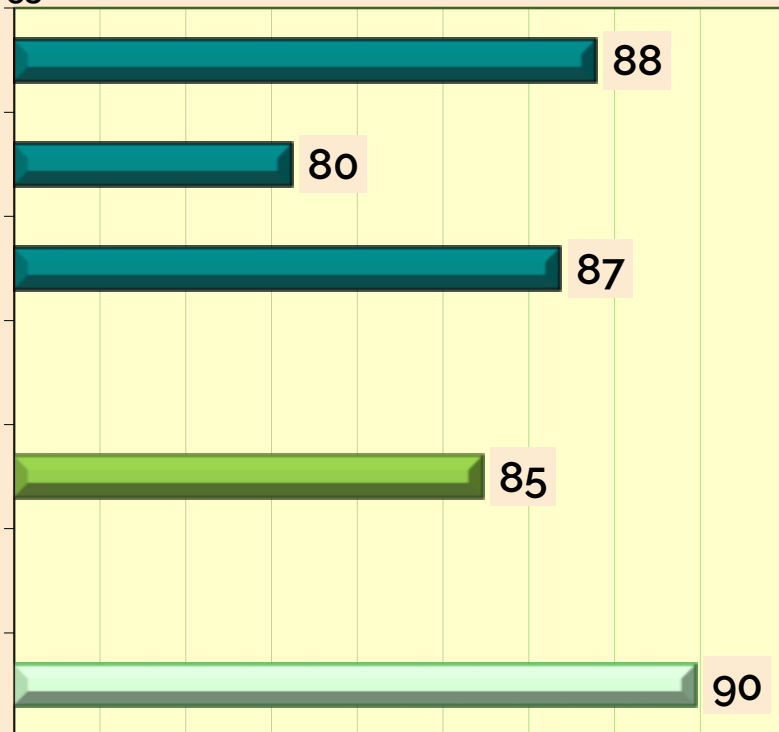
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

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

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

PROMEDIO FACTOR UR 700

PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XIII. “Entorno cultural y ecológico”

71%

Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras..

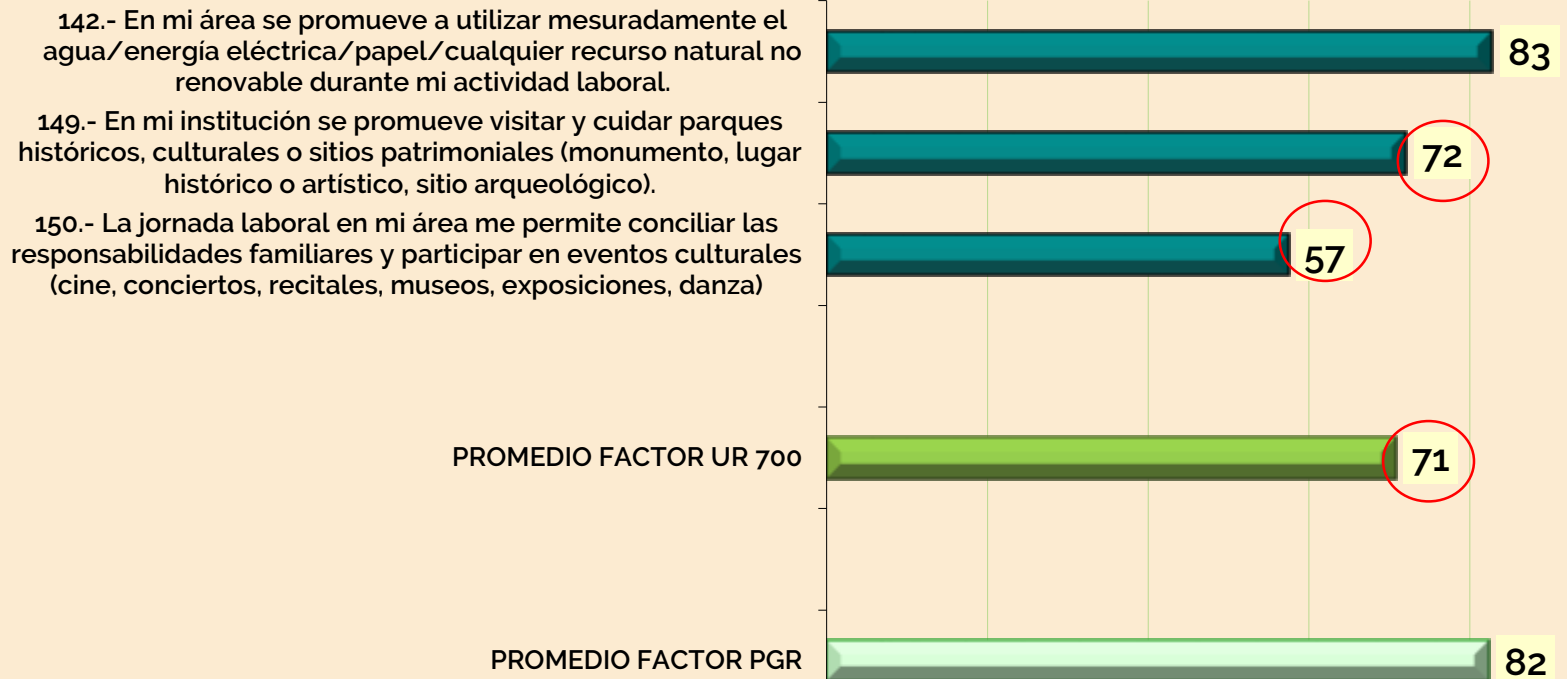


90-94

75-89

57-74

FACTOR 54 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XIV. " Equidad de género "

82%

Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

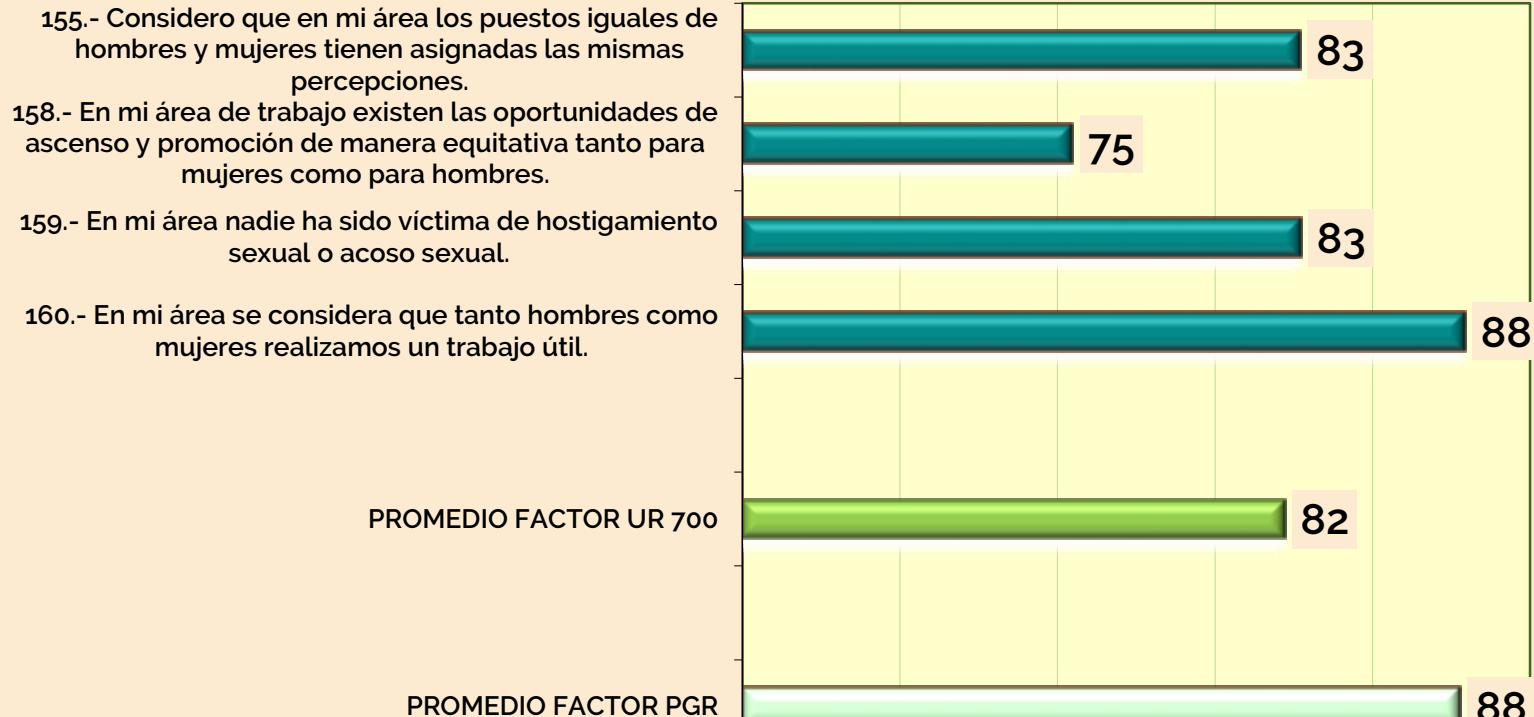


90-94

75-89

57-74

FACTOR 55 / 2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XV. " Igualdad y no discriminación "

82%

Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



90-94

75-89

57-74

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...

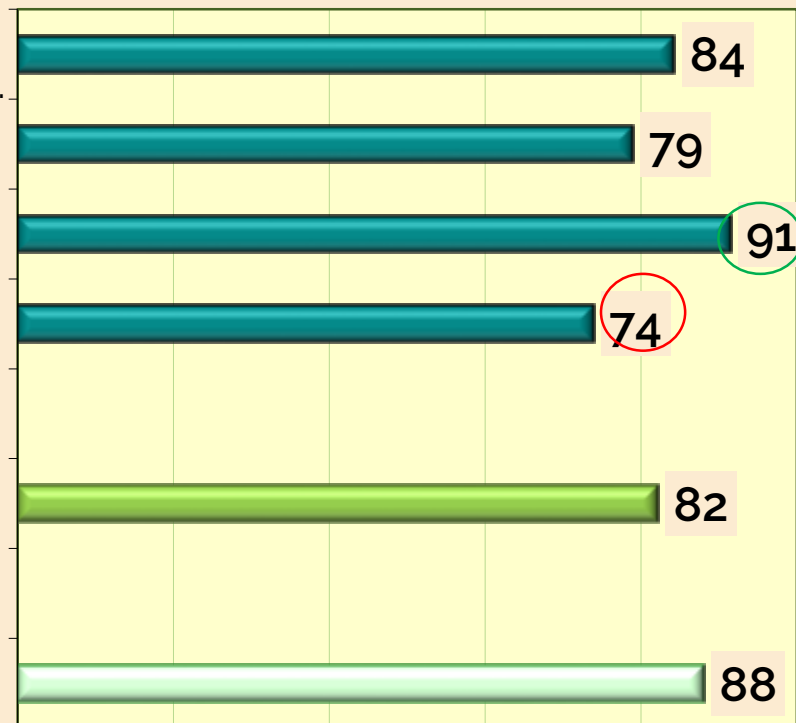
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

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 700

PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XVI. "Integridad"

83%

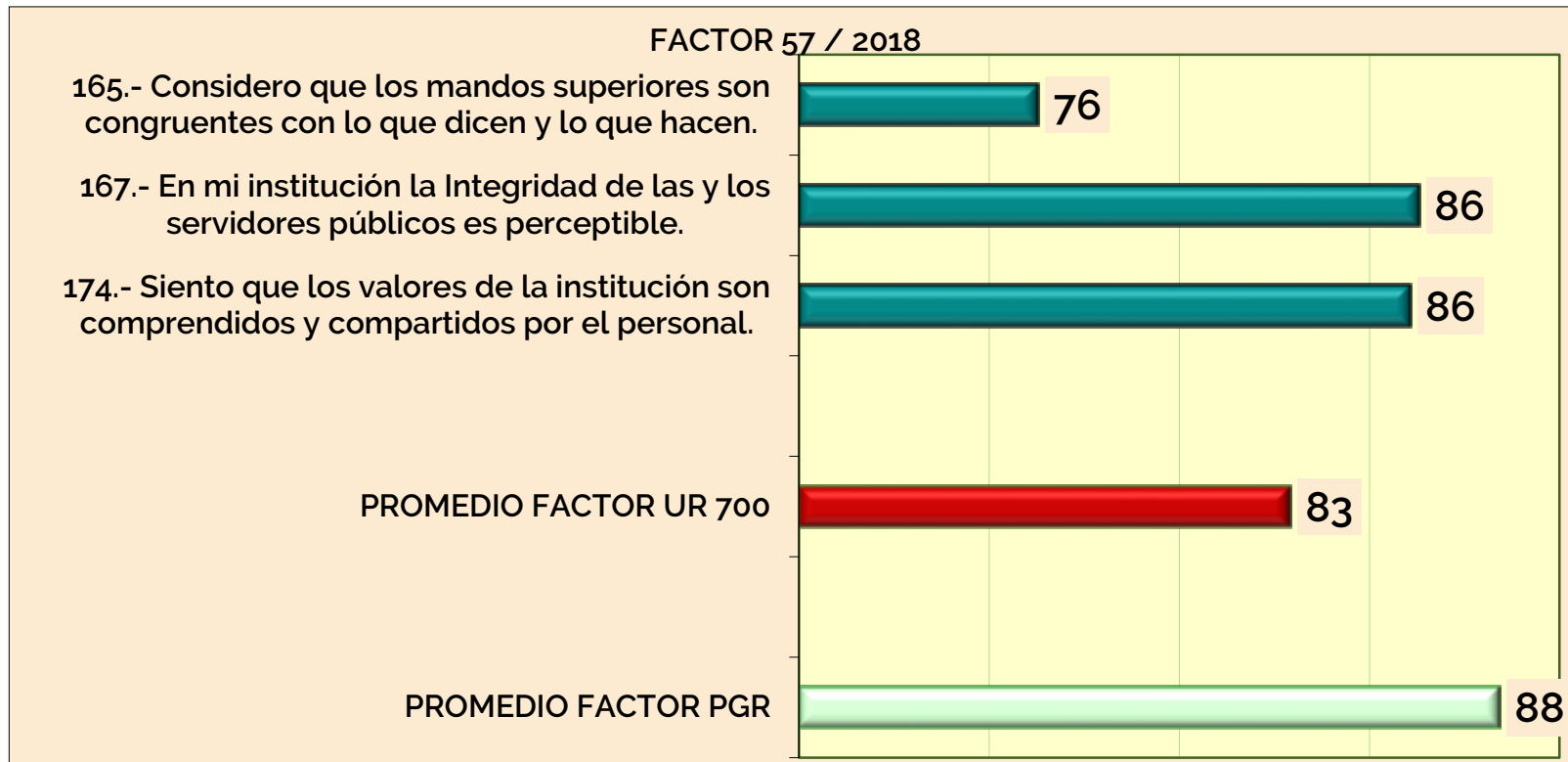
Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.



90-94

75-89

57-74



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XVII. "Interés público"

85%

Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva



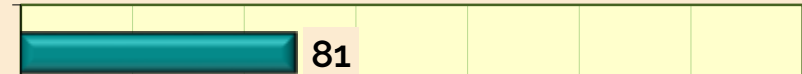
90-94

75-89

57-74

FACTOR 58 / 2018

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



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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 700



PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XVIII. "Liderazgo"

89%

Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

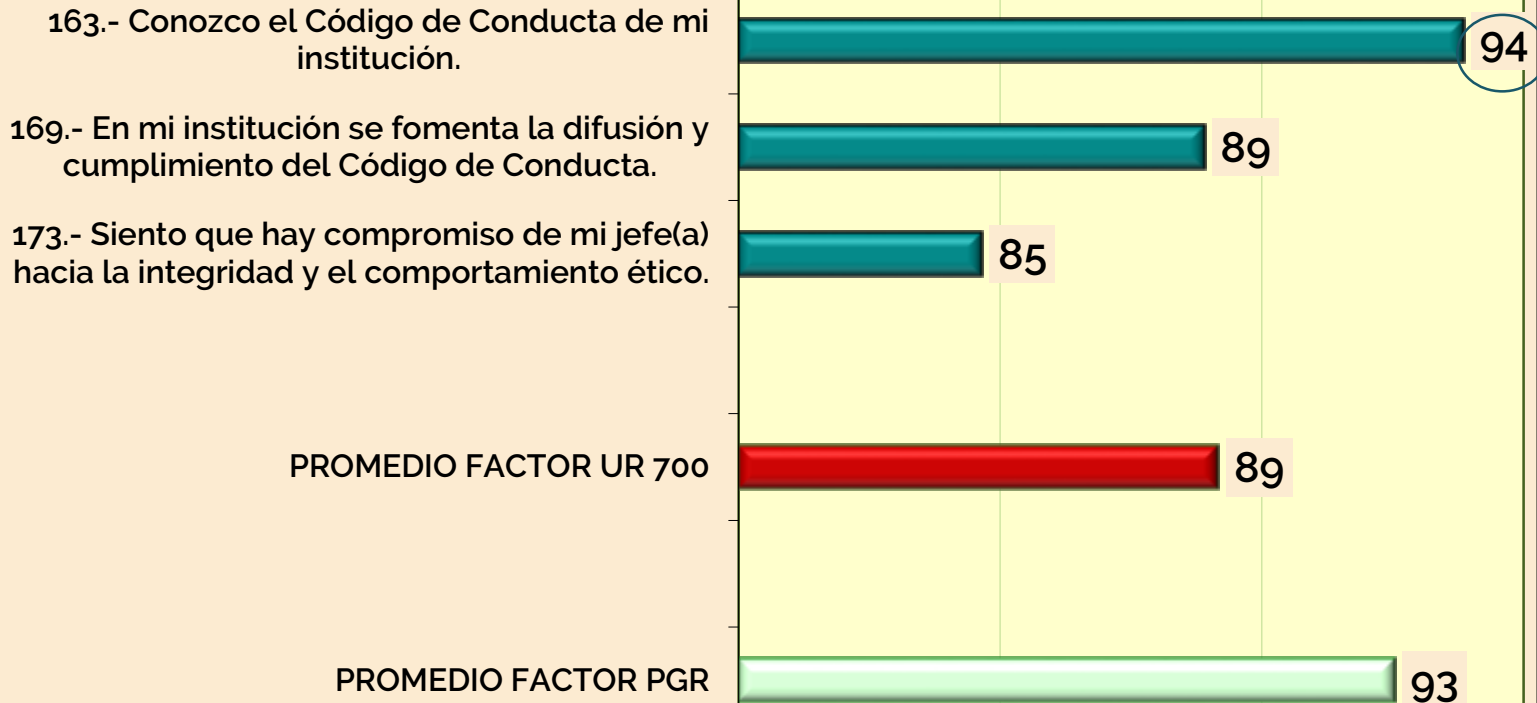


90-94

75-89

57-74

FACTOR 59 / 2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XIX. " Rendición de cuentas "

84%

Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

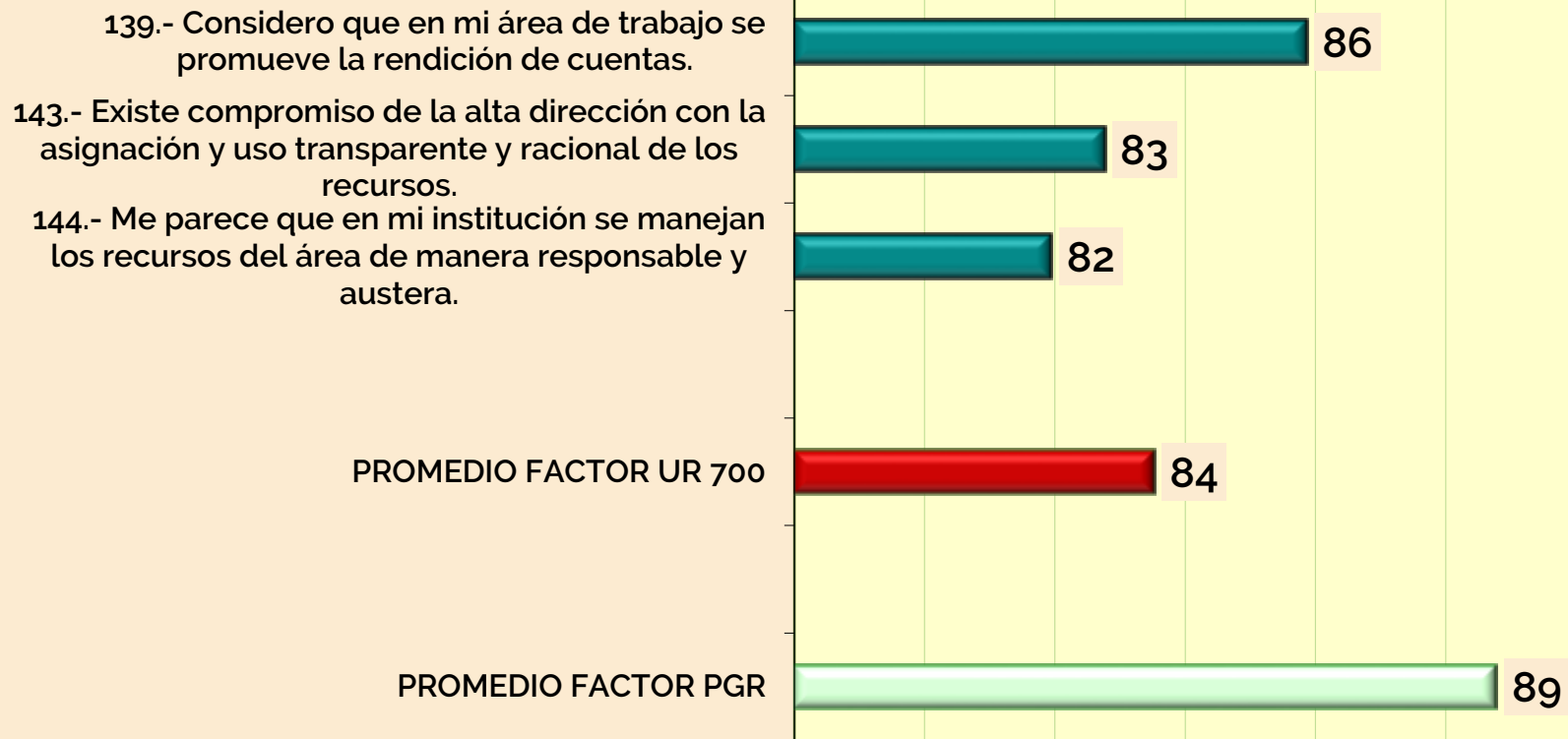


90-94

75-89

57-74

FACTOR 60 /2018



90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XX. "Respeto"

85%

Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



90-94

75-89

57-74

FACTOR 61 / 2018

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

79

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

86

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

91

PROMEDIO FACTOR UR 700

85

PROMEDIO FACTOR PGR

91

90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XXI. "Respeto a los Derechos Humanos"

87%

Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



90-94

75-89

57-74

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.

87

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

87

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

87

PROMEDIO FACTOR UR 700

87

PROMEDIO FACTOR PGR

91

90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Factor XXII. "Transparencia"

91%

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

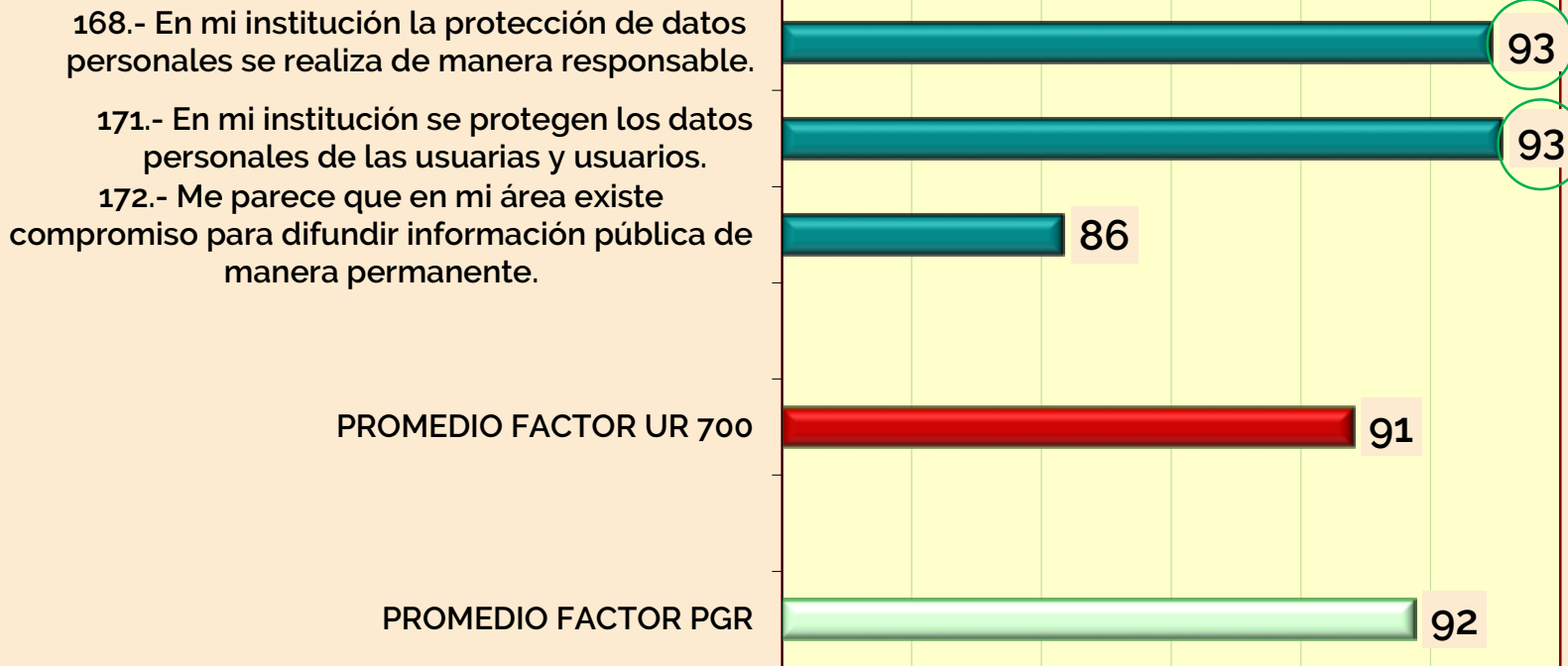


90-94

75-89

57-74

FACTOR 63 /2018



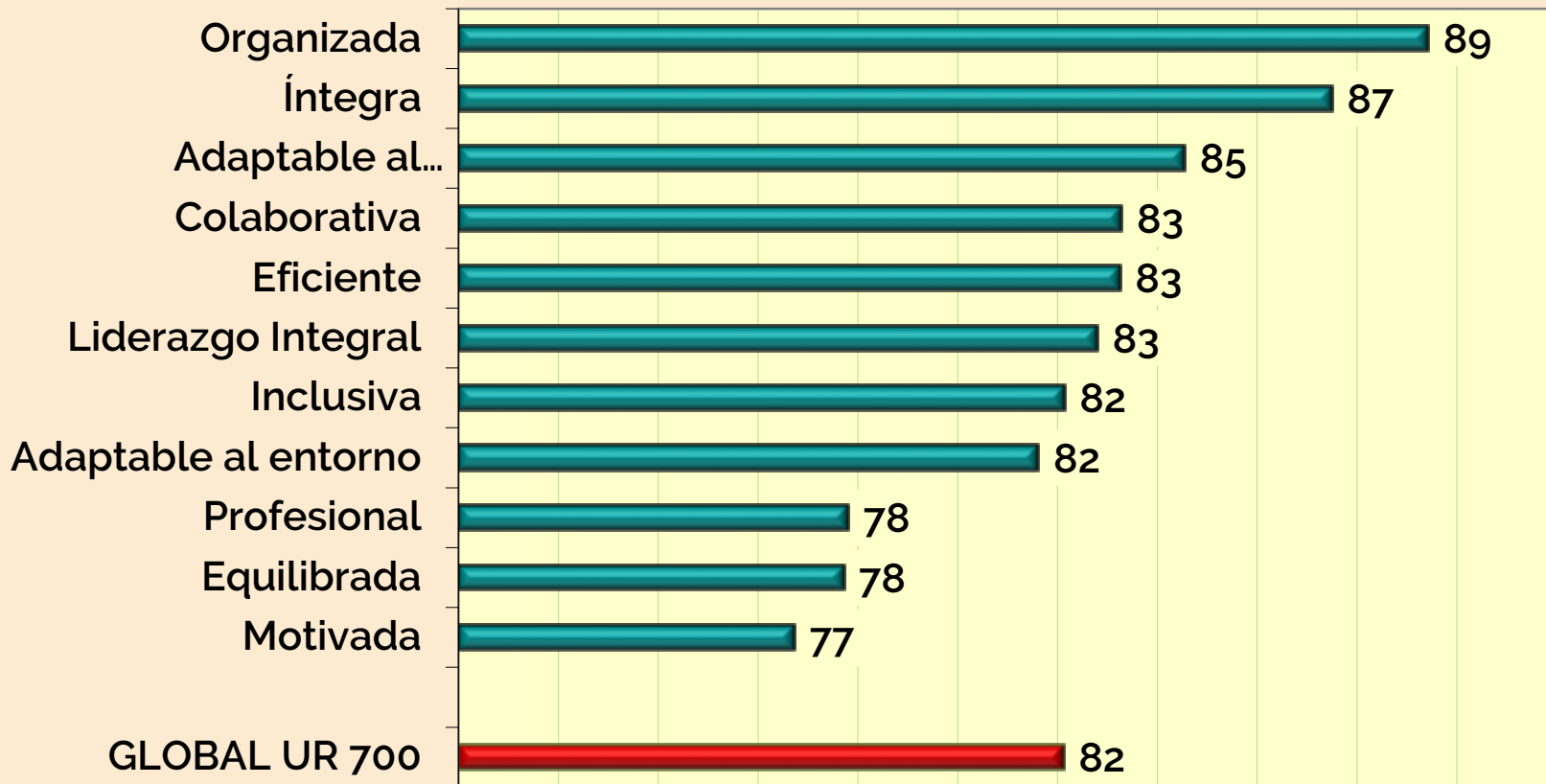
90 ≥; 74 ≤



PTCCO FEDE 2019

Cómo es la UR:

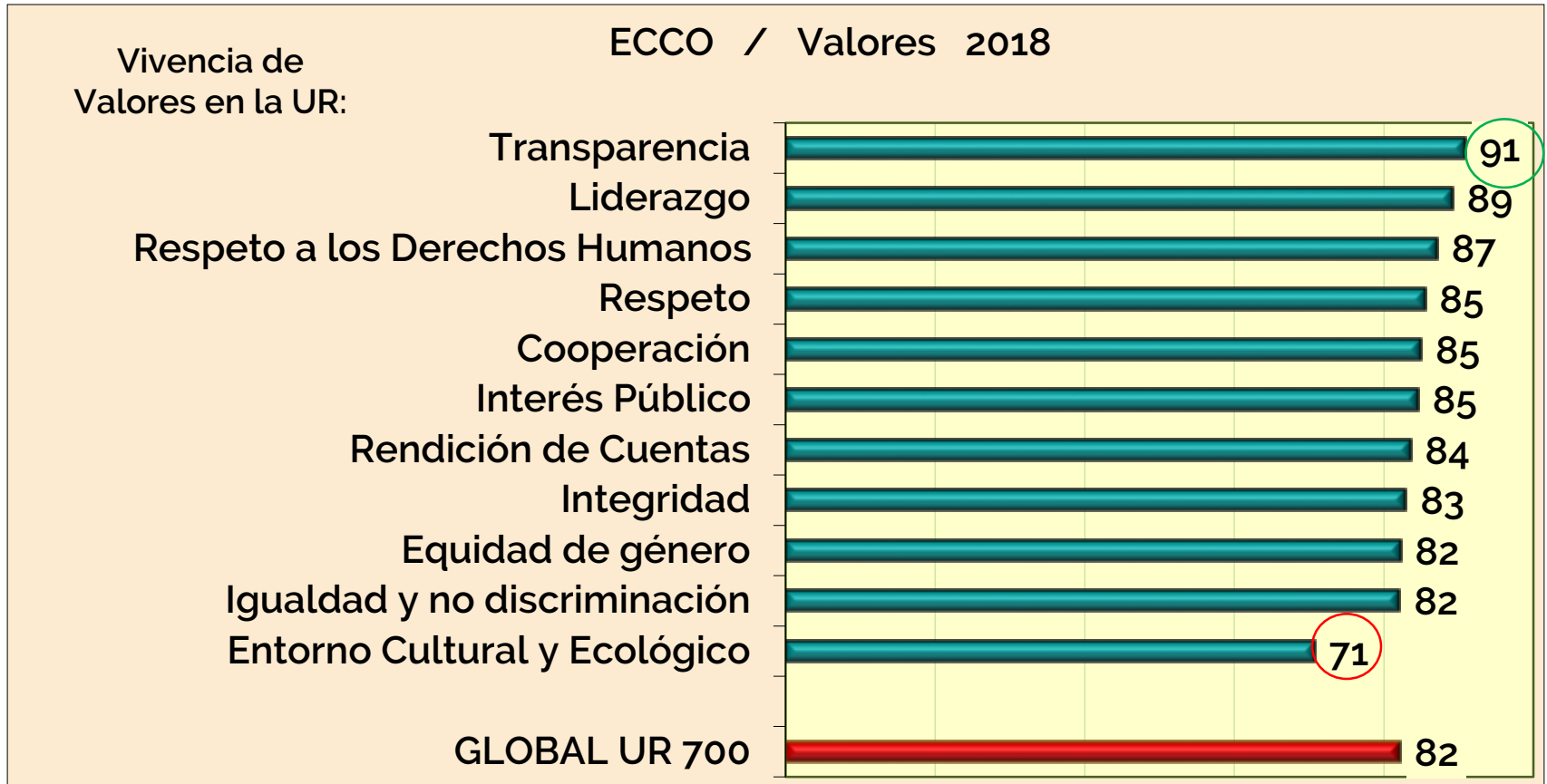
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



La gráfica muestra que factor es con que se siente mas identificados y el factor que mayor impacto negativo tiene.



PTCCO FEDE 2019



En la gráfica se puede apreciar con que valores se siente mayormente identificados los servidores públicos y con cuan menos identificados.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEDE 2019

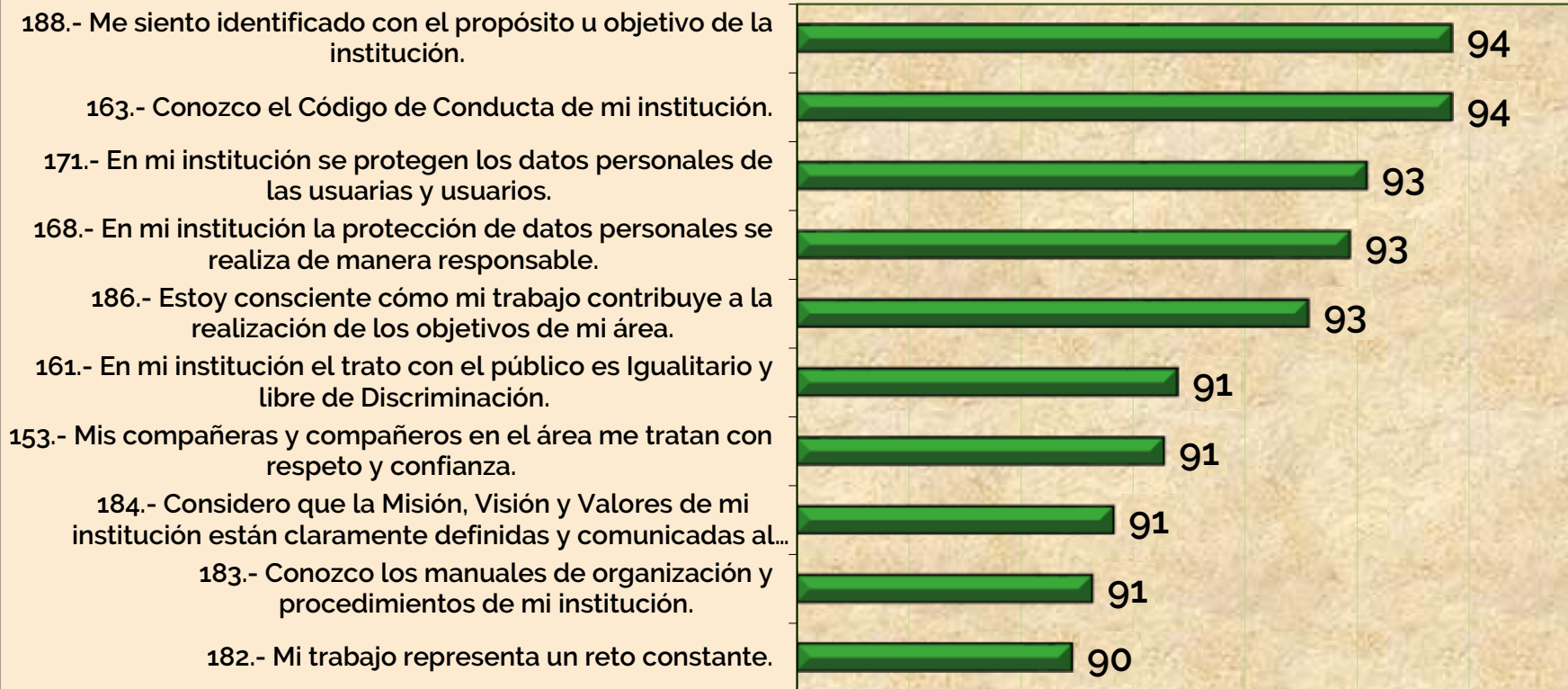
FORTALEZAS Y DEBILIDADES



PTCCO FEDE 2019

Como se puede apreciar en la grafica siguiente, el personal de la FEPADE que participó en la ECCO 2018, mantiene un compromiso con la institución para alcanzar los objetivos esperados, perciben la importancia de ser parte de la Institución y apegarse al Código de Valores y de Conducta, participan eficientemente en la prevención y combate a la corrupción, lo que contribuye al bienestar de la sociedad, manifestando además sentirse felices de formar parte de esta Institución, sin omitir sentirse preparados para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018





PTCCO FEDE 2019

La presente gráfica muestra los 10 reactivos menos calificados, entre los cuales destaca fortalecer acciones respecto de Balance Trabajo-Familia y la información sobre la prestación del servicio de guarderías, el personal encuestado manifiesta que el tiempo de convivencia familiar no es suficiente, así como desconoce la contribución del Servicio de Carrera para que los cambios de administración se den de manera eficiente. Asimismo, existe inconformidad con los salarios y prestaciones adquiridos en la institución.





PTCCO FEDE 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

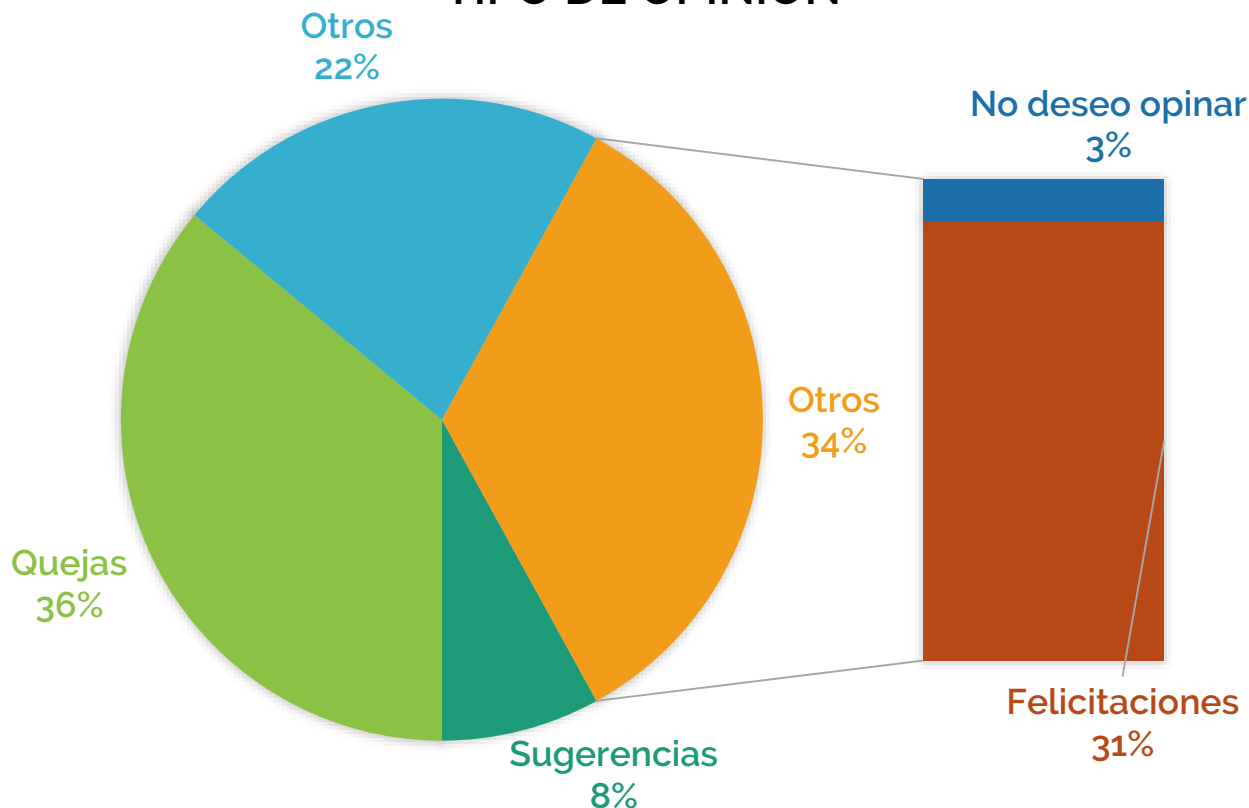
PTCCO FEDE 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO FEDE 2019

COMENTARIOS FEDE TIPO DE OPINIÓN



De acuerdo al análisis con la clasificación "Tipo de Opinión", las y los servidores públicos de la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales expresaron 36 comentarios, de los cuales 11 (31%) se refiere a felicitaciones, 11 (31%) a sugerencias, 13 (36%) a quejas y 8 (22%) a otro tipo de comentario. El 3% (1) de los comentarios expresaron su deseo de no opinar.



PTCCO FEDE 2019

La Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales llevó un análisis de los comentarios y sugerencias del personal que participó en la encuesta de “Clima y Cultura Organizacional 2018”, mismas que se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019, a fin de lograr alcanzar el objetivo estratégico y con ello motivar al personal, para mejorar el ambiente e incrementar la productividad laboral; que nos permitan lograr un balance entre el trabajo y la familia.



PTCCO FEDE 2019

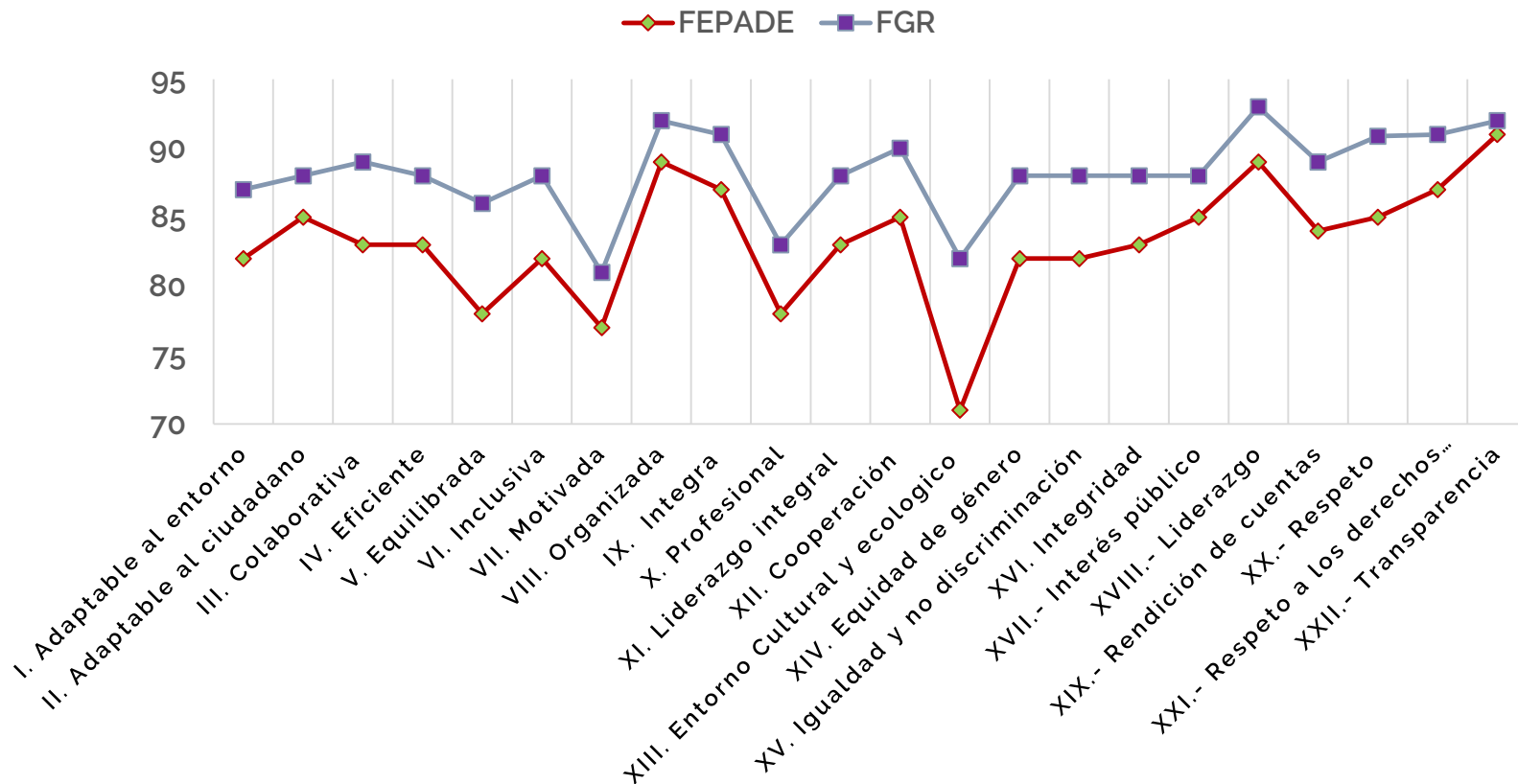
3. Análisis Comparativo



PTCCO FEDE 2019

Resultados ECCO 2018

Comparativo FGR – FEPADE



La gráfica muestra en todos los casos la Fiscalía General de la República tuvo un mejor desempeño que la Fiscalía Especializada Para la Atención de Delitos Electorales; lo que nos obliga como Unidad Administrativa a implementar nuevos y mejores mecanismos en busca de un mejor clima laboral y una cultura organizacional eficiente.

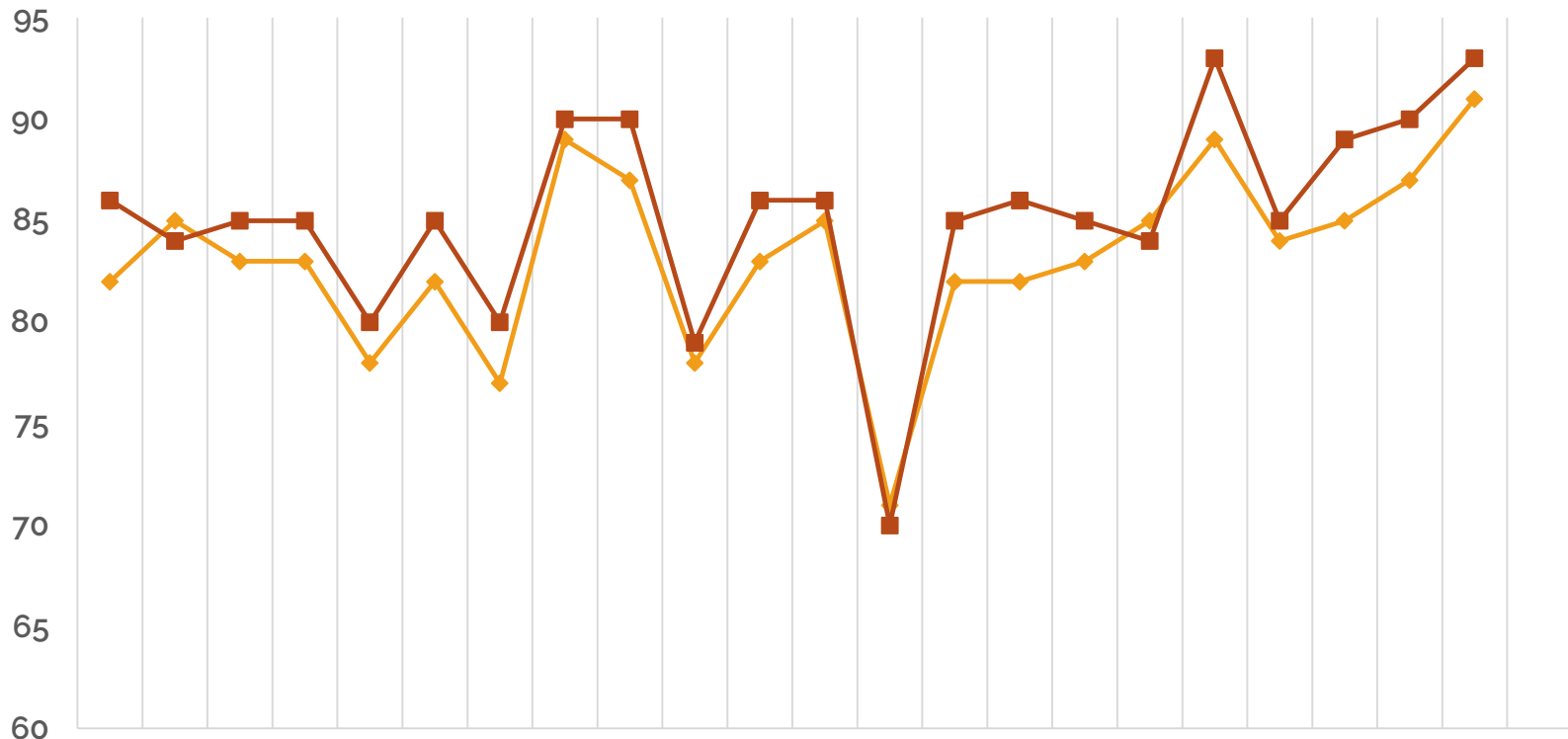


PTCCO FEDE 2019

Resultados ECCO 2018

Comparativo FEPADE 2017 – FEPADE 2018

◆ FEPADE 2018 ■ FEPADE 2016

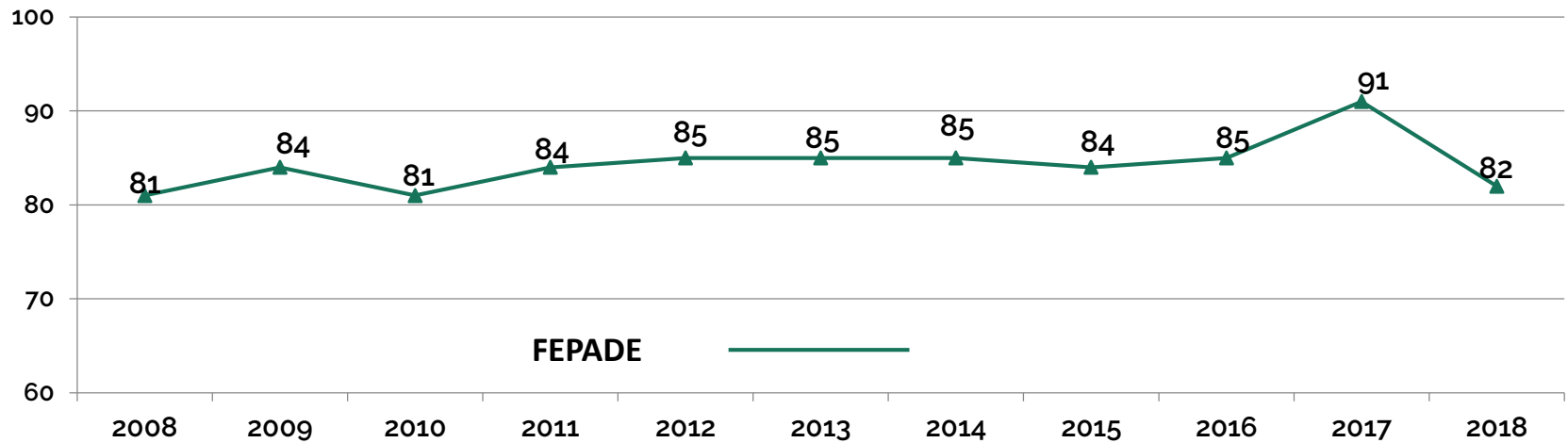


La gráfica muestra una ligera disminución de los valores del 2016 al 2018; por lo que es necesario reforzar las acciones desarrolladas por la Fiscalía para mejorar lo concerniente al Clima Laboral y la Cultura Organizacional dentro de la Fiscalía.



PTCCO FEDE 2019

Resultados ECCO FEPADE Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO FEDE 2019

Efectividad de las prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016



PTCCO FEDE 2019

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2018 es:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{14 \text{ Prácticas cumplidas}}{20 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{70\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO FEDE 2019

Factor I. Reconocimiento laboral

2 cumplidas X 100 = 66% de
3 programadas efectividad

Factor II. Capacitación especializada y desarrollo

1 cumplidas X 100 = 33% de
3 programadas efectividad

Factor V. Equidad de género

2 cumplidas X 100 = 100% de
2 programadas efectividad

Factor IX. Balance trabajo y familia

3 cumplidas X 100 = 75% de
4 programadas efectividad

Factor X. Colaboración y trabajo en equipo

2 cumplidas X 100 = 100% de
2 programadas efectividad

Factor XI. Liderazgo y participación

1 cumplidas X 100 = 33% de
3 programadas efectividad



PTCCO FGR 2019

Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad

1 cumplidas

1 programadas

X 100 = **100 %** de
efectividad

Factor XVII. Impacto de la encuesta

1 cumplidas

1 programadas

X 100 = **100 %**
de efectividad

Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación.

1 cumplidas

1 programadas

X 100 = **100 %** de
efectividad



PTCCO FEDE 2019

**4. DEFINICION DE OBJETIVOS
ESTRATEGICOS**

**5. DEFINICION DE PRÁCTICAS DE
TRANSFORMACION**

**6. CALENDARIZACION DE PRÁCTICAS
DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL**



PTCCO FEDE 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

700	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN DELITOS ELECTORALES
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR CUMPLIMIENTO A LOS PRINCIPIOS, VALORES Y DISPOSICIONES DE LA NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL RESPECTO A LA PRÁCTICA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTI		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	MEJORAR LA INFRAESTRUCTURA DEL EDIFICIO CON LA FINALIDAD DE DAR COMPLETA ACCESIBILIDAD AL PERSONAL CON ALGUNA DISCAPACIDAD, POR MEDIO DE RAMPAS MÓVILES Y SEÑALAMIENTOS DE AYUDA PARA EL PERSONAL QUE LO REQUIERA.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	ÁREA CENTRAL DE RECURSOS MATERIALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PESONAL	56	P														
					O				R														
2					E				P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														


FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO FEDE 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

700	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN DELITOS ELECTORALES
-----	---

FACTOR

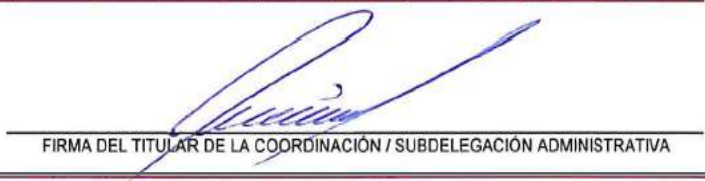
50. PROFESIONAL
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
196.-Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

GENERAR PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE FORMA TRANSPARENTE Y DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTI	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	REVISAR DETALLADAMENTE EL PERFIL DE PUESTO ANTES DE UNA CONTRATACIÓN PARA ASEGURAR QUE QUIEN LO OCUPA CUMPLE CON LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P												
					O				R													
2	SESIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA APOYAR EL CRECIMIENTO Y LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL A SU CARGO.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO/ PÁGINA WEB	PERMANENTE	E		MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P												
					O				R													
3					E					P												
					O			R														
4					E					P												
					O			R														


FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO FEDE 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

700	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN DELITOS ELECTORALES
-----	---

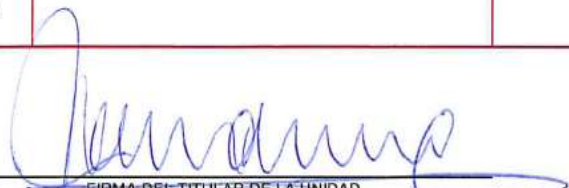
FACTOR

42. EQUILIBRADA
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)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ALENTAR AL PERSONAL ADSCRITO A ESTA UNIDAD A PARTICIPAR EN DIVERSAS ACTIVIDADES CULTURALES.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO ACERCA DEL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN EVENTOS CULTURALES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO/ CORREOS DE DIFUSIÓN	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	54	P														
					O			R															
2	INFORMAR A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DIGITALES ACERCA DE ACTIVIDADES A REALIZAR EN DIVERSOS EVENTOS CULTURALES CON LA FINALIDAD DE QUE EL PERSONAL CONOZCA Y ASISTA A DICHAS ACTIVIDADES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO/ PÁGINA WEB	MENSUAL	E		TODO EL PERSONAL	54	P														
					O			R															
3					E				P														
					O		R																
4					E				P														
					O		R																


FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO FEDE 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

700	FISCALÍA ESPECIALIZADA EN DELITOS ELECTORALES
-----	---

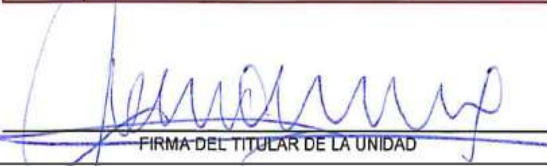
FACTOR

<p>63. TRANSPARENCIA</p> <p>168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.</p> <p>171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.</p> <p>172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

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	EXHORTAR AL PERSONAL QUE TIENE ACCESO A INFORMACIÓN CONFIDENCIAL A RESPETAR LOS DATOS PERSONALES DE ACUERDO A LAS LEYES VIGENTES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREOS DE DIFUSIÓN	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	1	2	P													
					O					R													
2	DAR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 AL PERSONAL ADSCRITO A LA FISCALÍA.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	ENERO Y FEBRERO	E	X	TODO EL PERSONAL	1	2	P													
					O					R													
3					E			1	2	P													
					O					R													
4					E			1	2	P													
					O					R													


FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

Navigation toolbar with icons for zoom (129%), search, and other document controls.


FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

