



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Órgano Interno de Control



PTCCO OIC 2019

Criterio	Pág.
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	52
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	53
3.1. Resultados OIC 2016 vs. 2018	57
3.2. Efectividad PTCCO 2017-2018	59
4. Difusión de Resultados	62
5. Definición de Objetivos Estratégicos	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	64



PTCCO OIC 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 factores 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 OIC 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 OIC 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 OIC 2019

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

175 servidoras y servidores públicos del Órgano Interno de Control, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 183 es decir el 95.63%, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 **93.44%**

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 del OIC en la encuesta fue de **77 puntos**, misma calificación obtenida el año 2016. El OIC se colocó 14 puntos por debajo de la Delegación Estatal de Sonora que obtuvo el *Primer Lugar* de la Institución.

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 del OIC en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$85 \geq; 70 \leq$$

El umbral superior resulta cuatro puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 28 puntos.



PTCCO OIC 2019

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



85-90



72-85



54-70

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 54 y 70 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”, el OIC 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 OIC 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

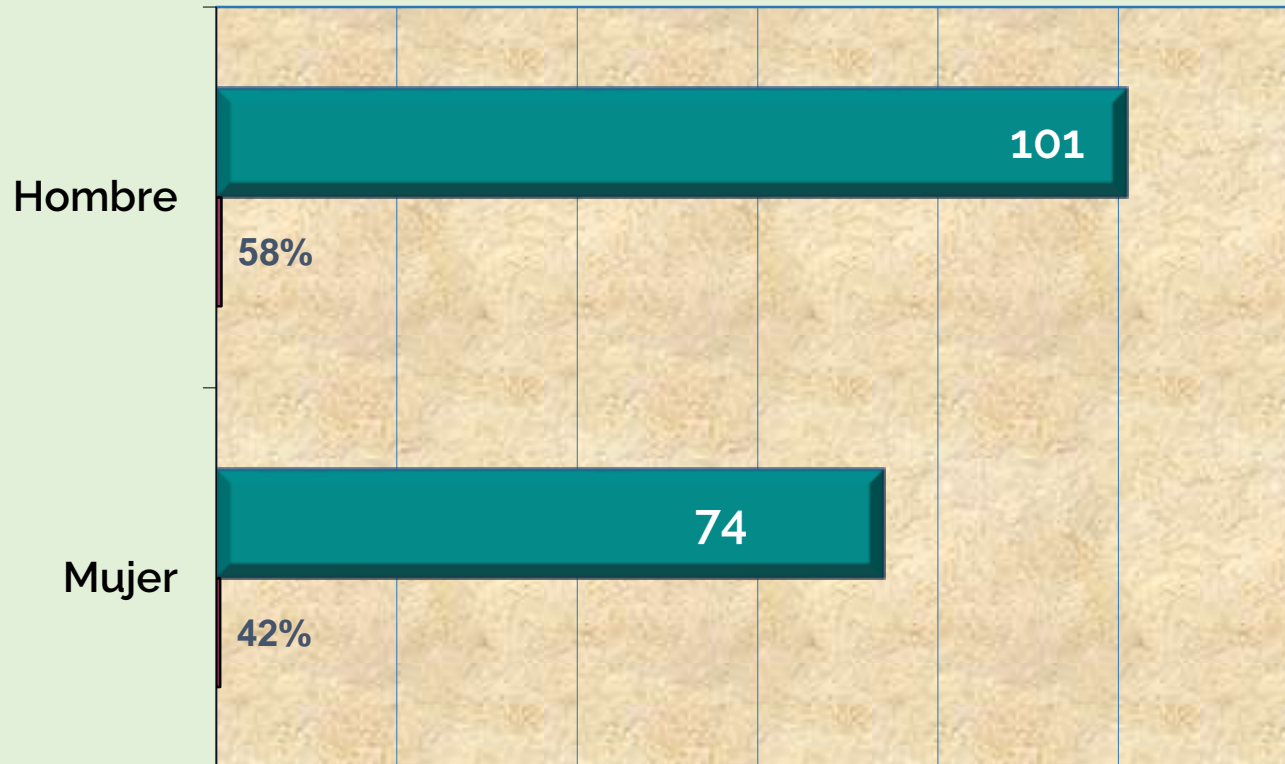
PTCCO OIC 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO OIC 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de los hombres fue superior por 8 puntos porcentuales a la de las mujeres.

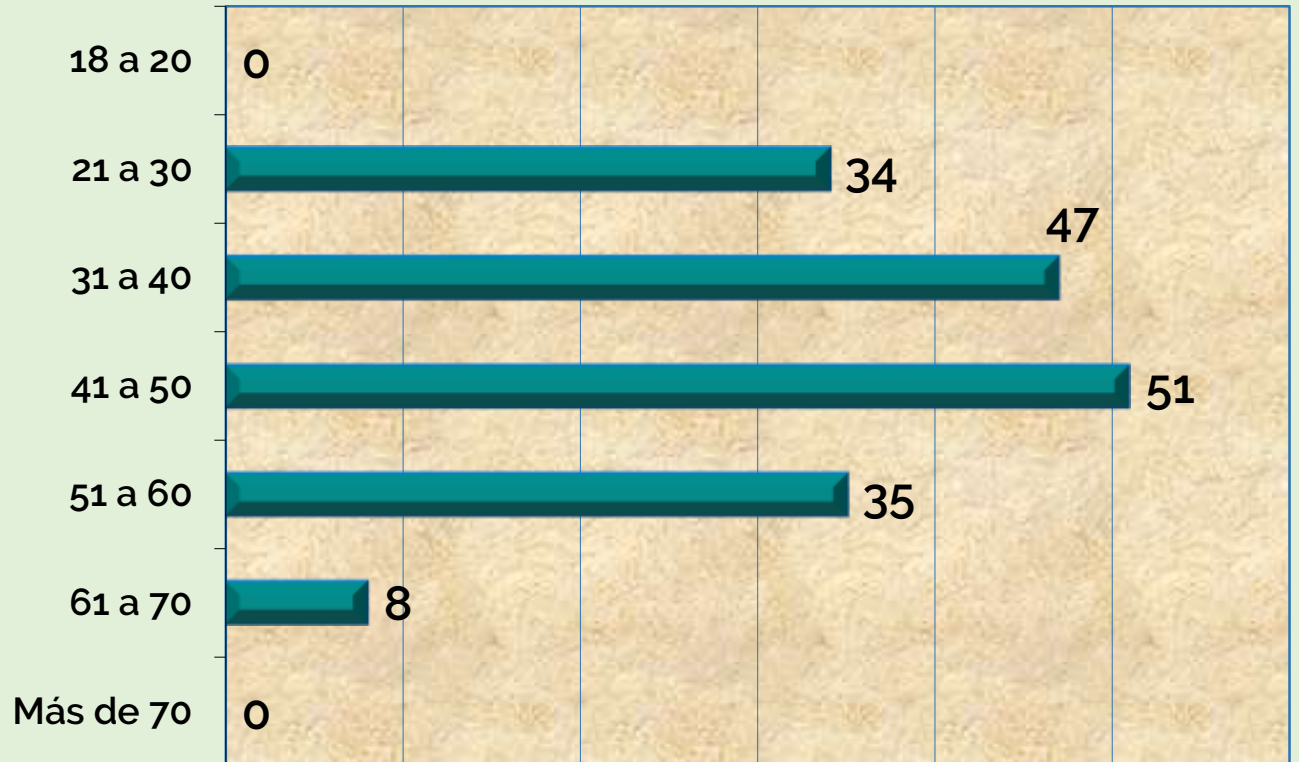


PTCCO OIC 2019

Edad

81 (46.3%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 86 (49.2%) son de edad mediana y 8 (4.5%) son adultos mayores.

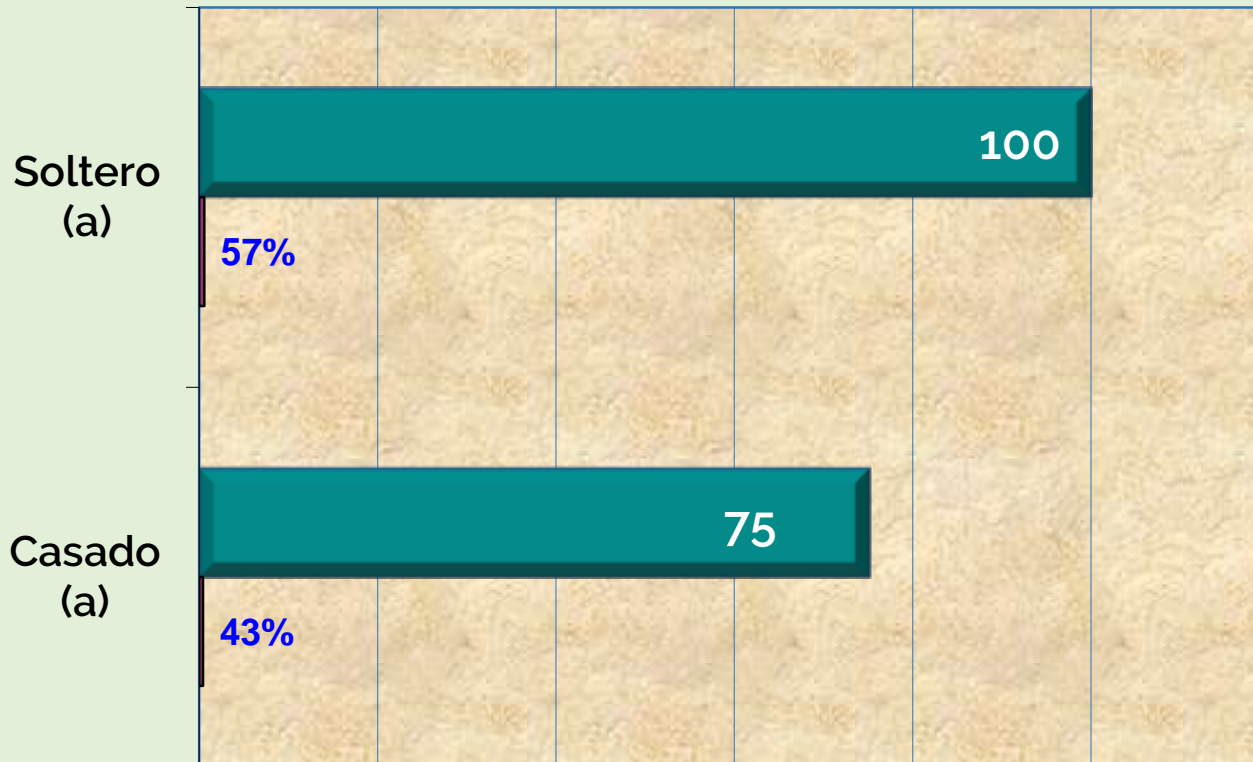
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO OIC 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 14 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO OIC 2019

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



Nivel de Estudios

El 52% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 14.8% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen primaria terminada o incompleta.



PTCCO OIC 2019

Nivel de Puesto

El 7.4% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 4 personas de 10 son enlaces.

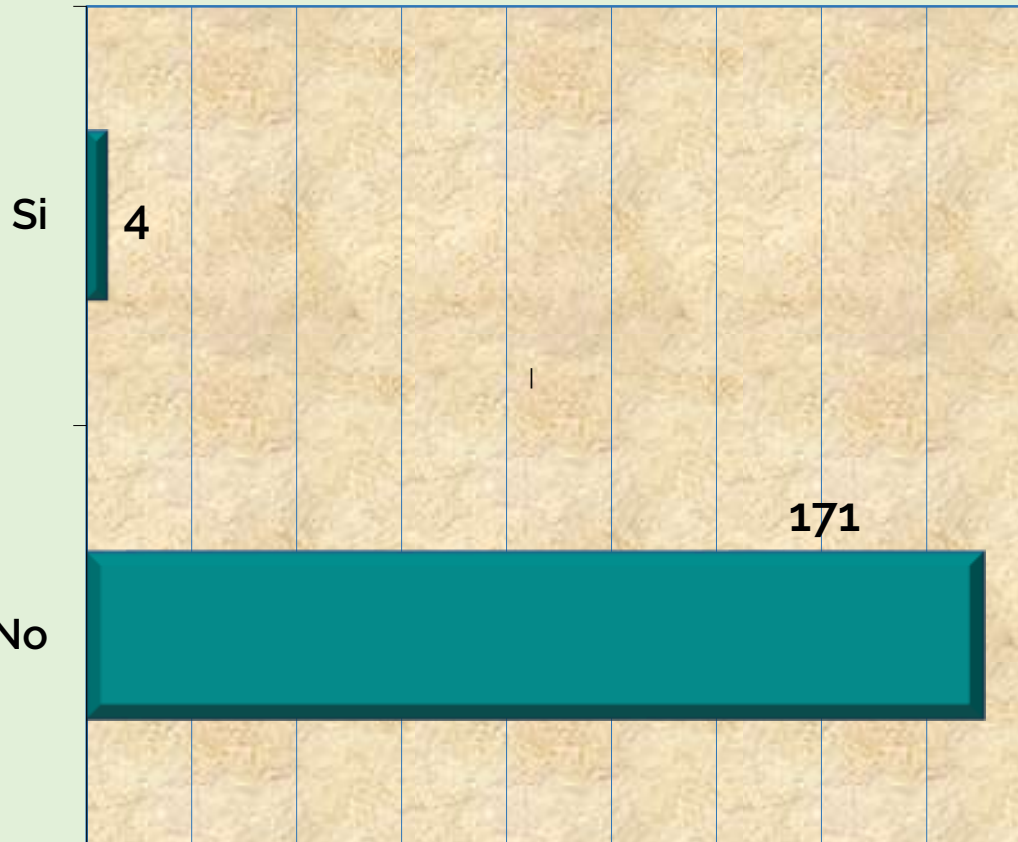
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO OIC 2019

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



Servicio de Carrera

No todo el personal tienen claro que es el SPC, por o que erróneamente manifestaron 4 personas, pertenecer a este.

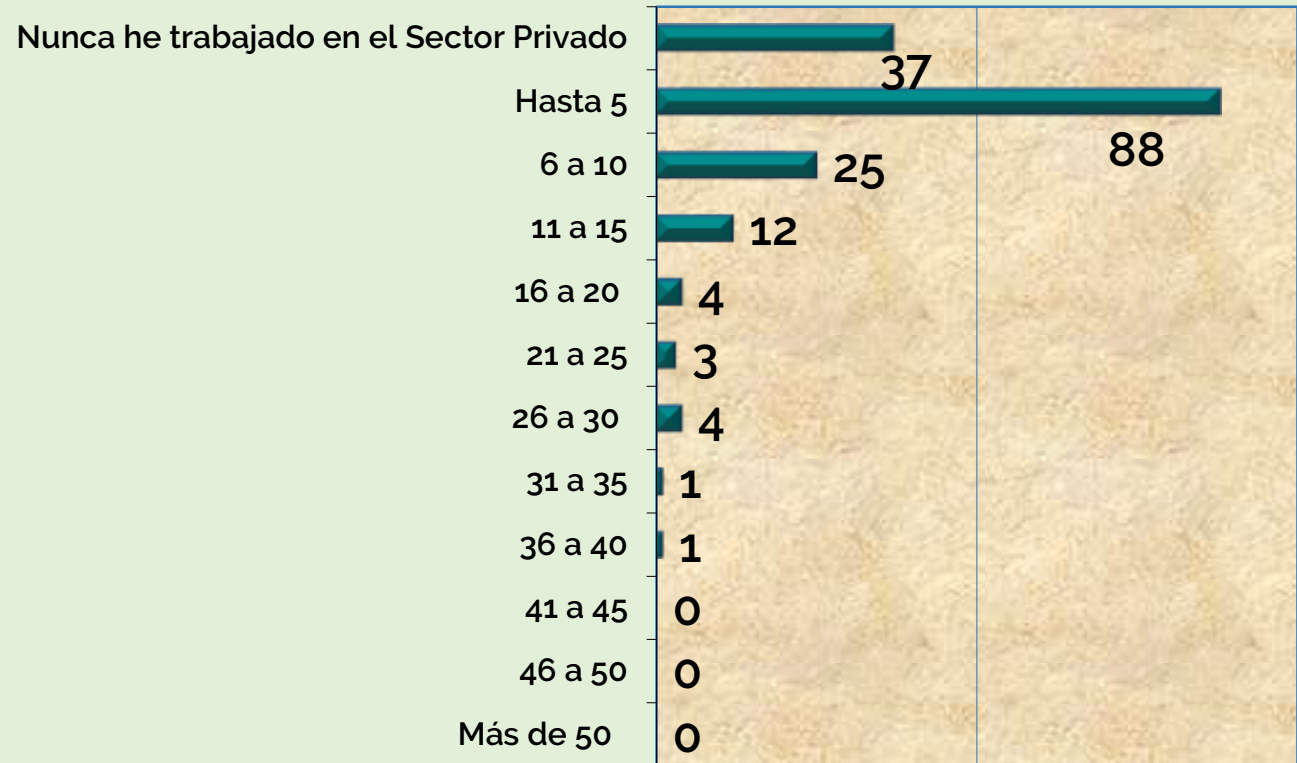


PTCCO OIC 2019

Años en el Sector Privado

Casi 8 personas de cada 10 participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

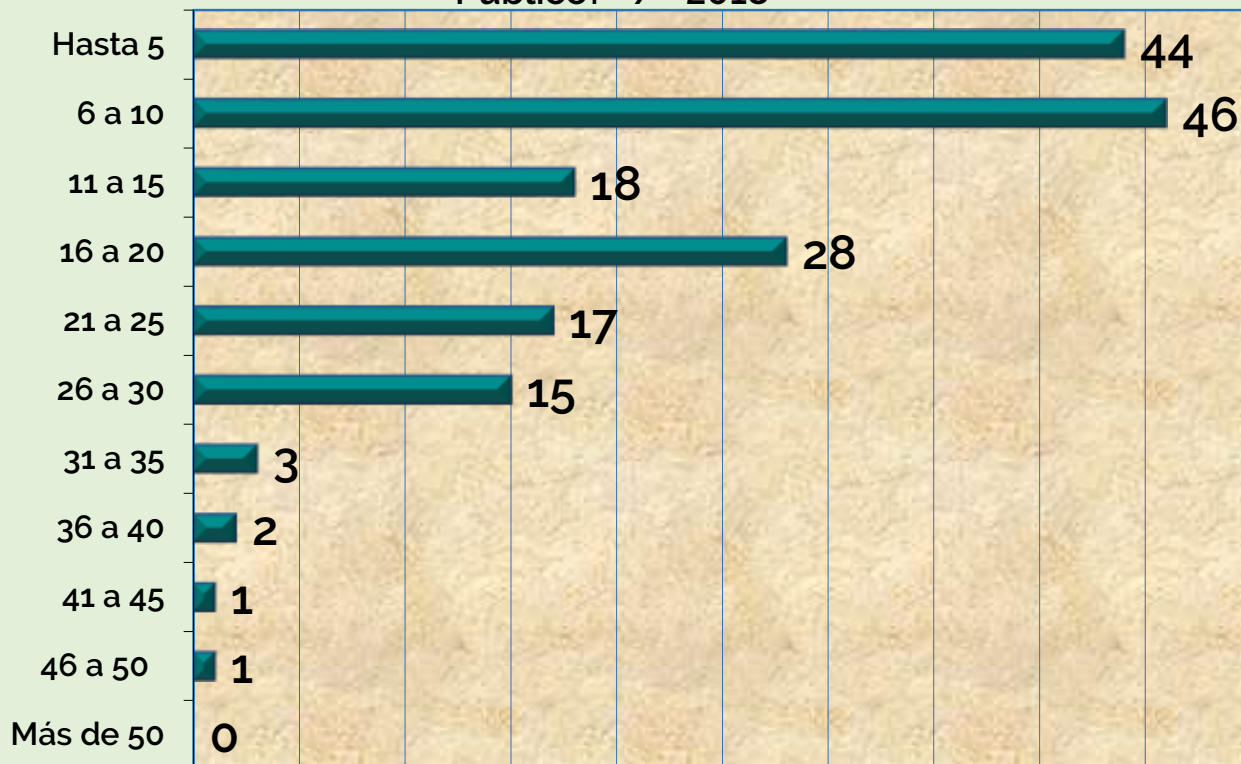
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO OIC 2019

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



Años en el Sector Público

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

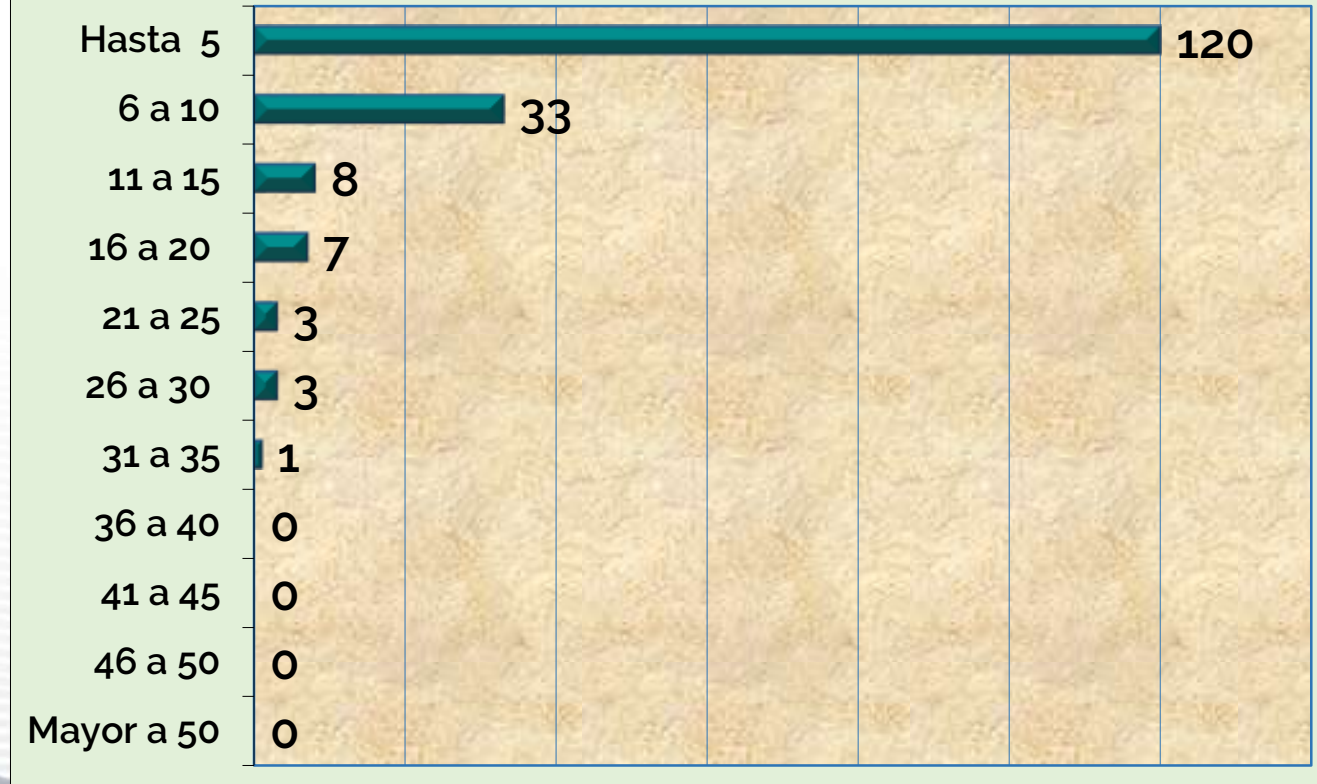


PTCCO OIC 2019

Años en el puesto actual

Una de cada tres personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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





PTCCO OIC 2019

Estudios actuales

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

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

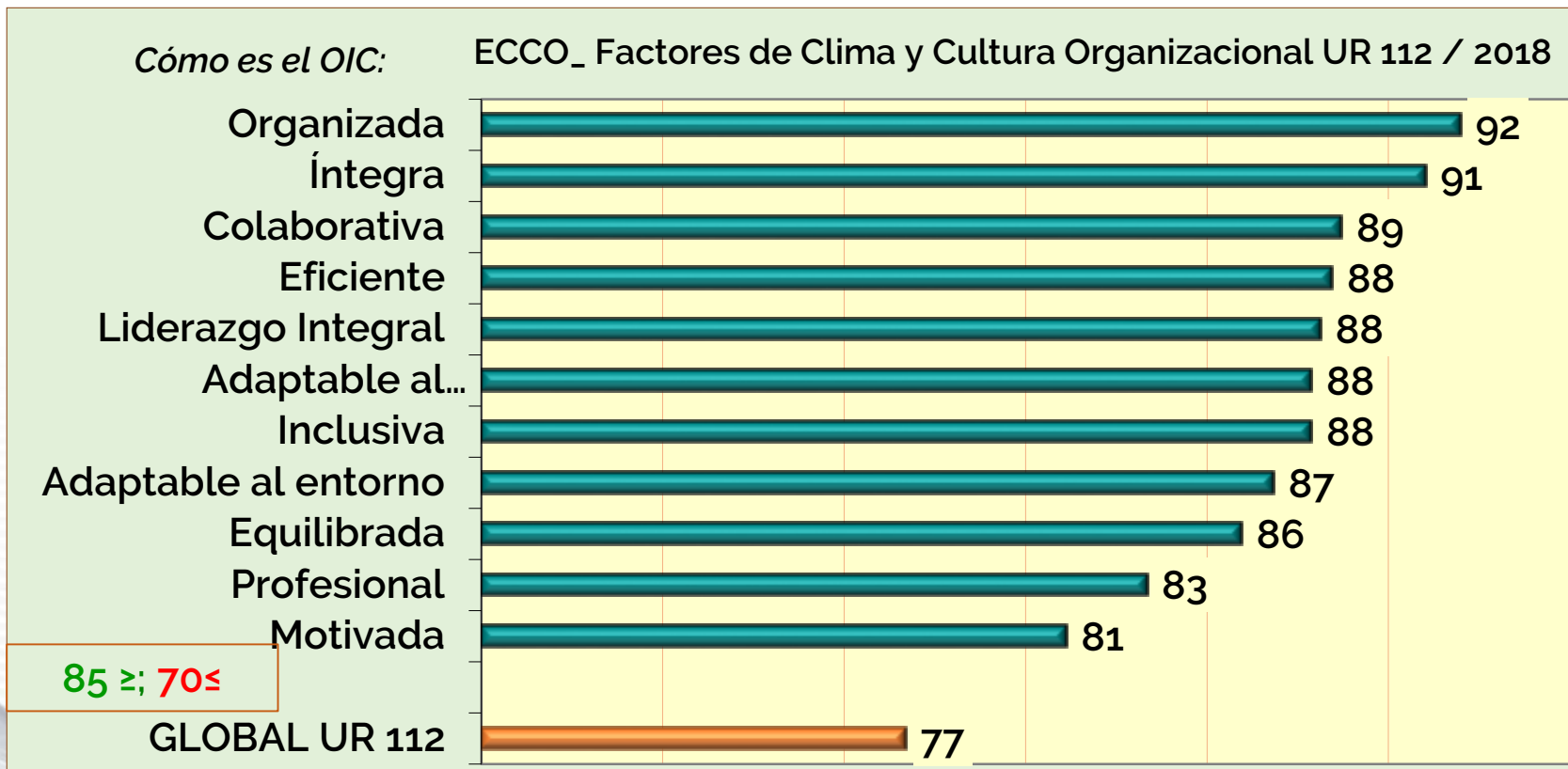
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO OIC 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



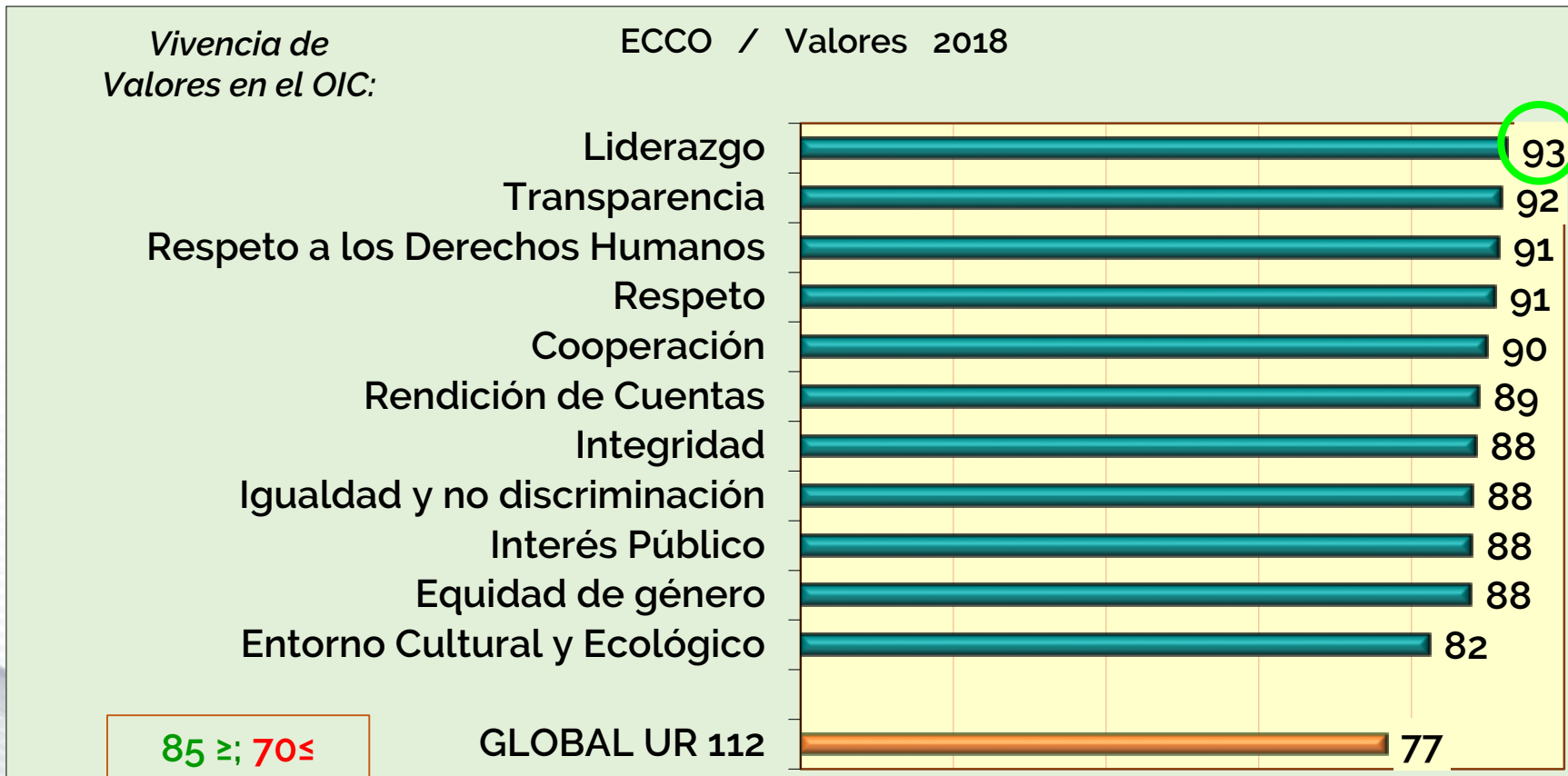
PTCCO OIC 2019



Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como un Órgano organizado e íntegro; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO OIC 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la FGR las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera; por otro lado, se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO OIC 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 112 / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que el OIC es Organizado, Íntegro y Equilibrado, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO OIC 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 112 / 2018



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OIC 2019

Factores básicos Índice individual

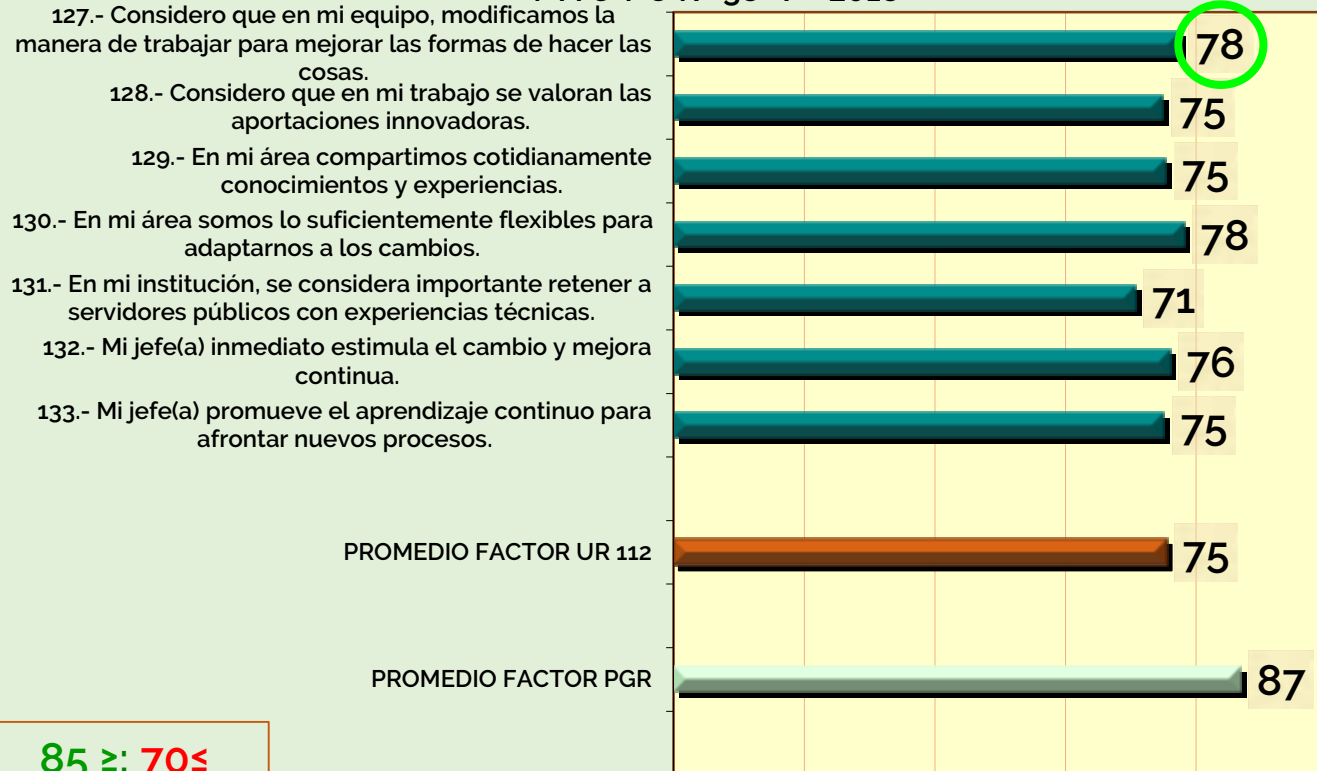
PTCCO OIC 2019

El OIC es Adaptable al entorno

75



FACTOR 38 / 2018



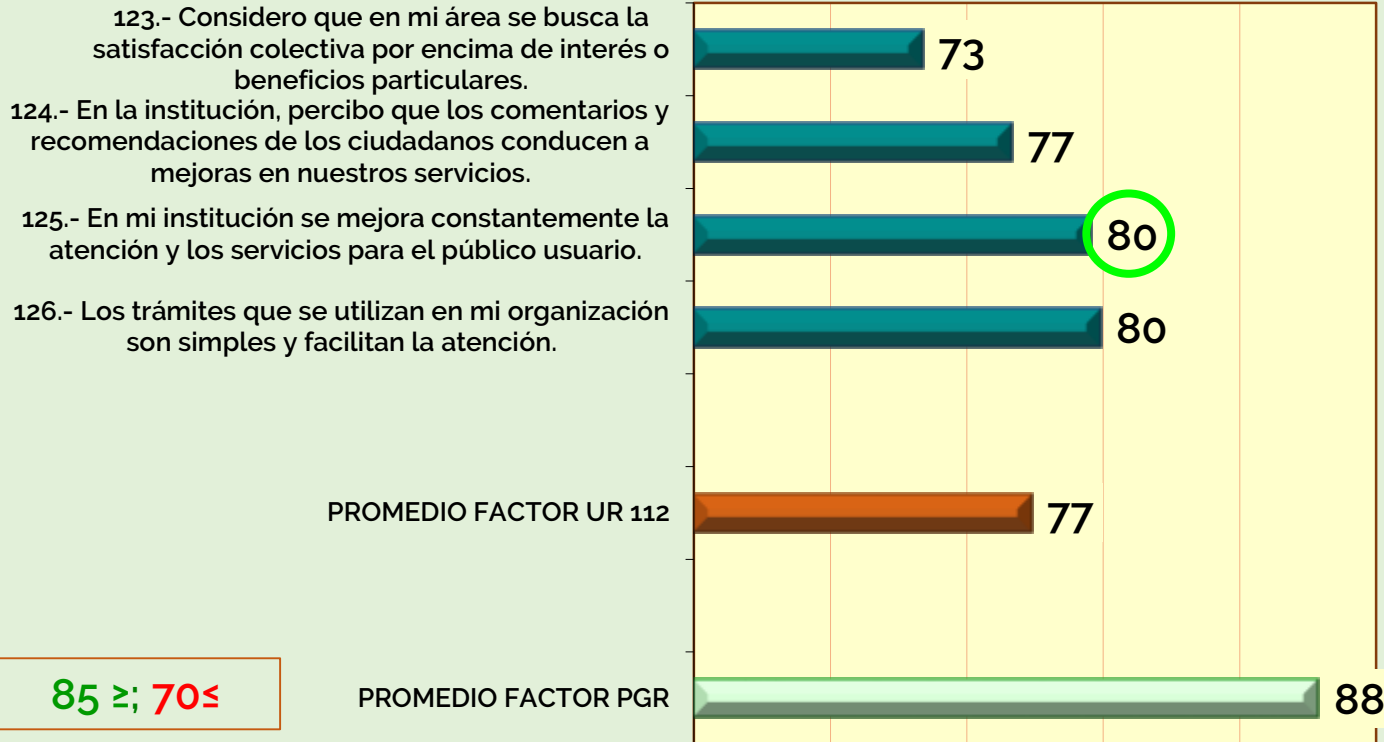
85 ≥; 70 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo perciben que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO OIC 2019

FACTOR 39 /2018



El OIC es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en el Órgano Interno de Control se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



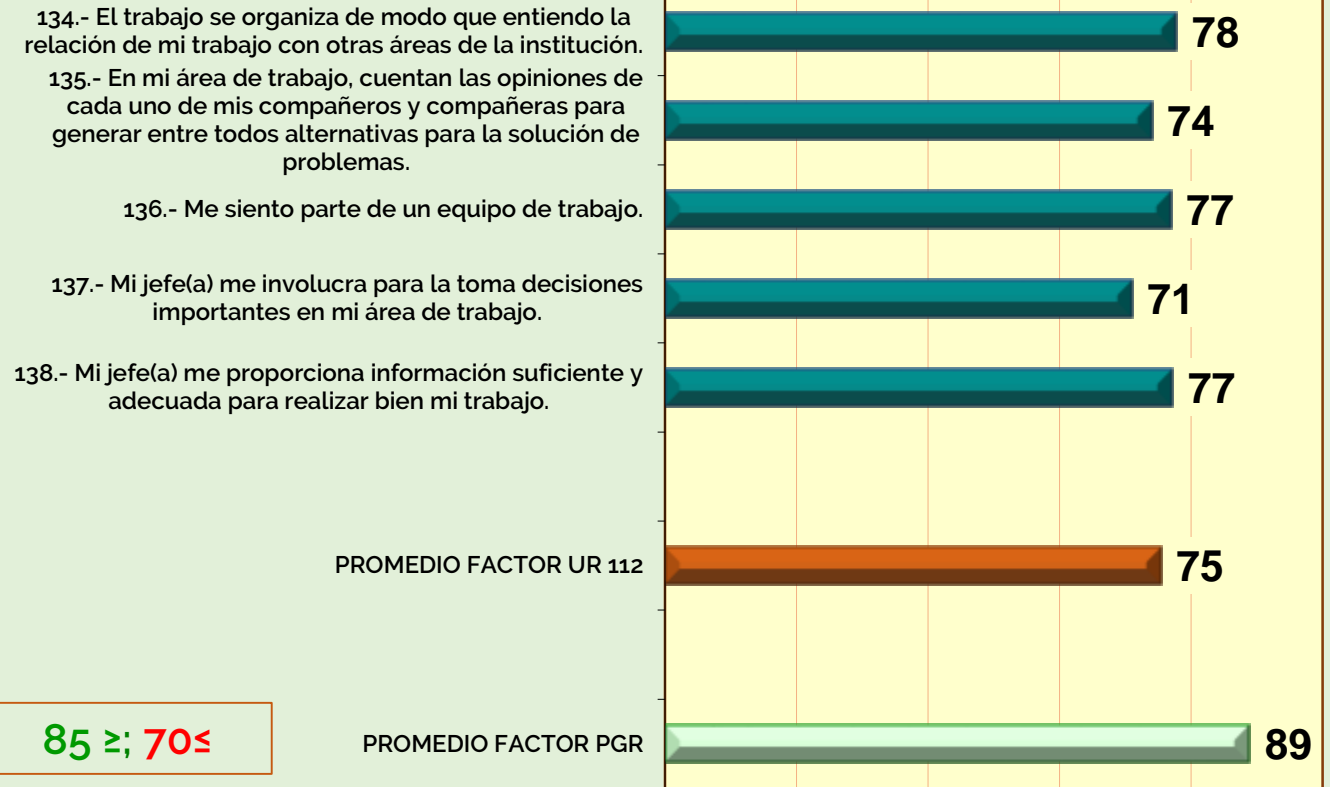
PTCCO OIC 2019

El OIC es
Colaborativo

75



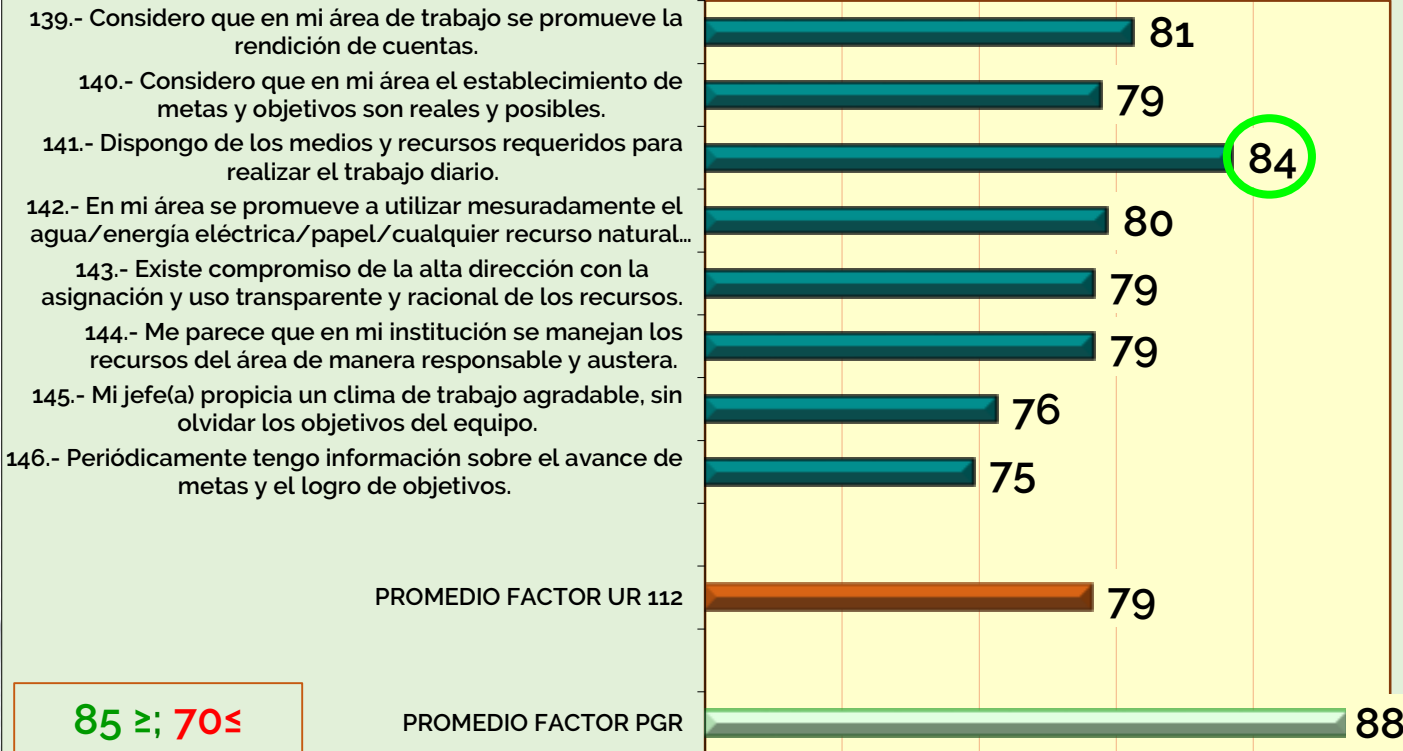
FACTOR 40 /2018



Las y los servidores públicos del OIC 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 OIC 2019

FACTOR 41 /2018



85 ≥; 70 ≤

El OIC es Eficiente



Se considera que en el OIC se promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

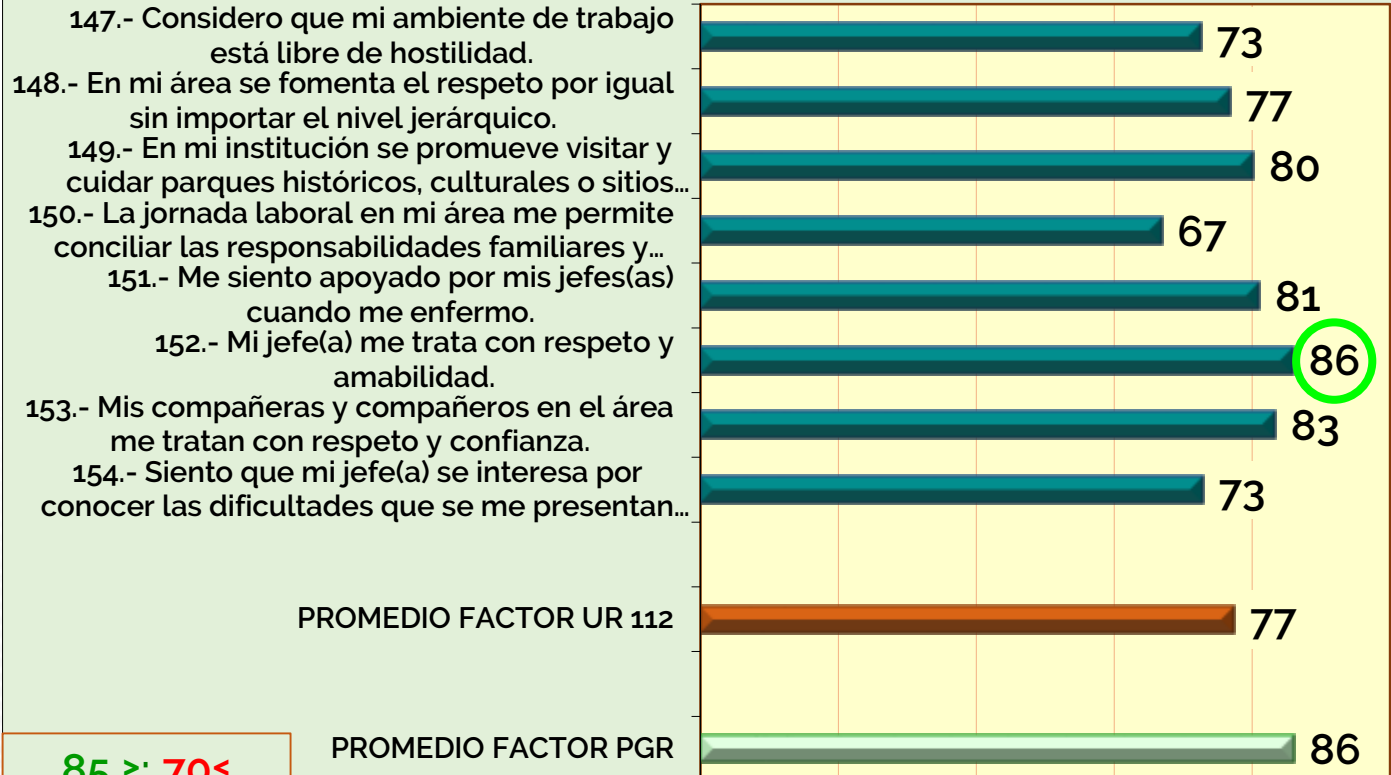


PTCCO OIC 2019

El OIC es Equilibrado



FACTOR 42 /2018



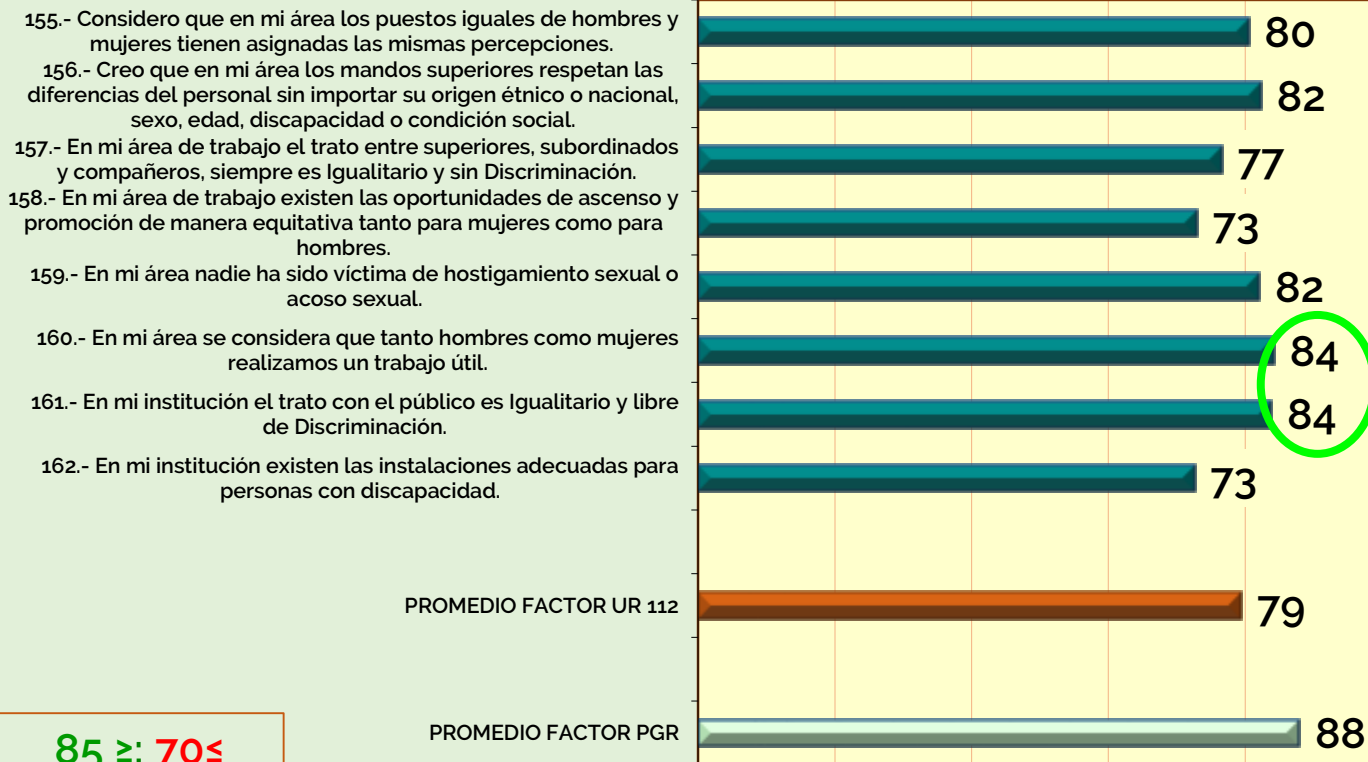
85 ≥; 70 ≤

Una fortaleza que se observa en el OIC es que los (as) servidores(as) públicos(as), expresan que sus jefes inmediatos los tratan con respeto, por lo que el clima de trabajo se encuentra en armonía para el desarrollo de las metas de la Unidad Responsable.



PTCCO OIC 2019

FACTOR 46 / 2018



85 ≥; 70 ≤

El OIC es Inclusivo



Se percibe la igualdad y libre de discriminación con respecto al trato entre hombres y mujeres tanto de la Unidad Administrativa, como de la ciudadanía, considerando el trabajo útil de todos para el beneficio de la Institución.

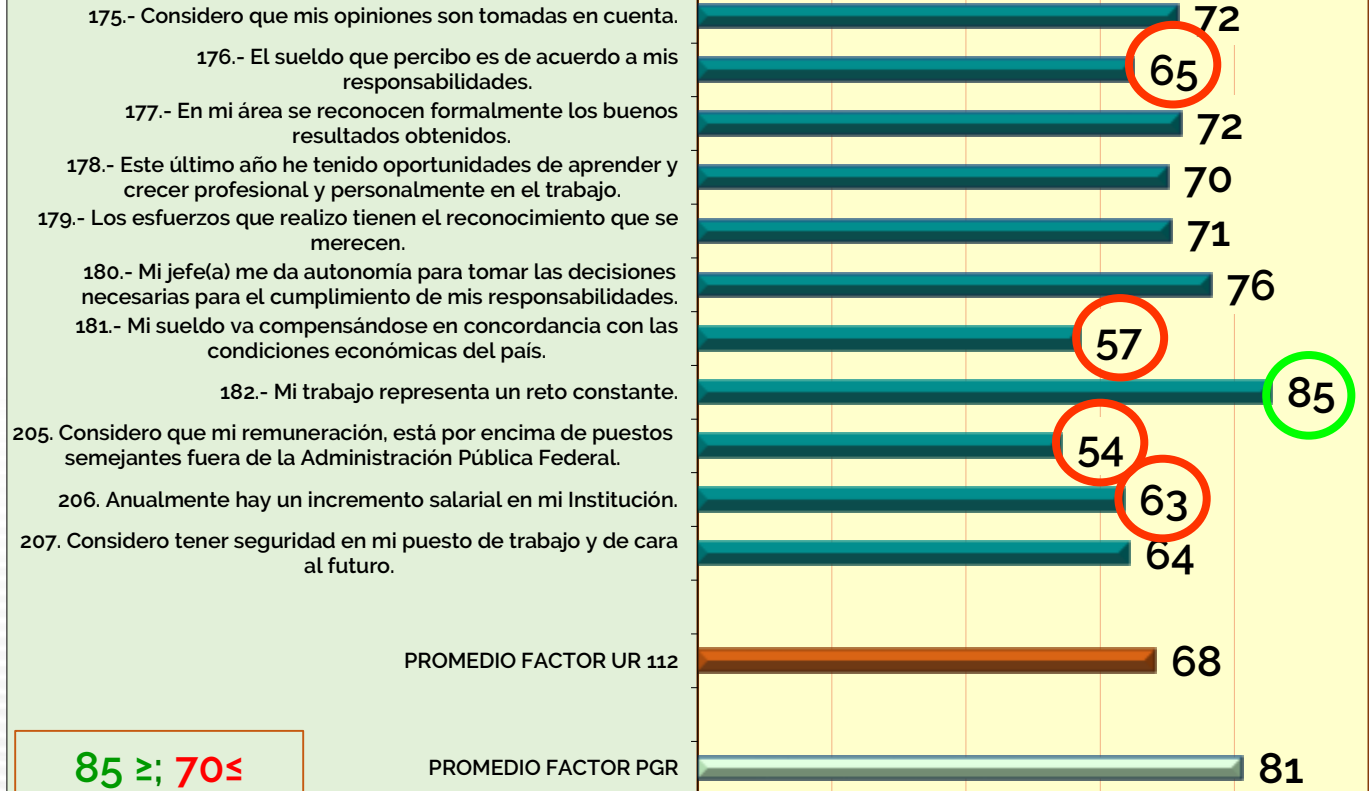


PTCCO OIC 2019

El OIC es Motivado



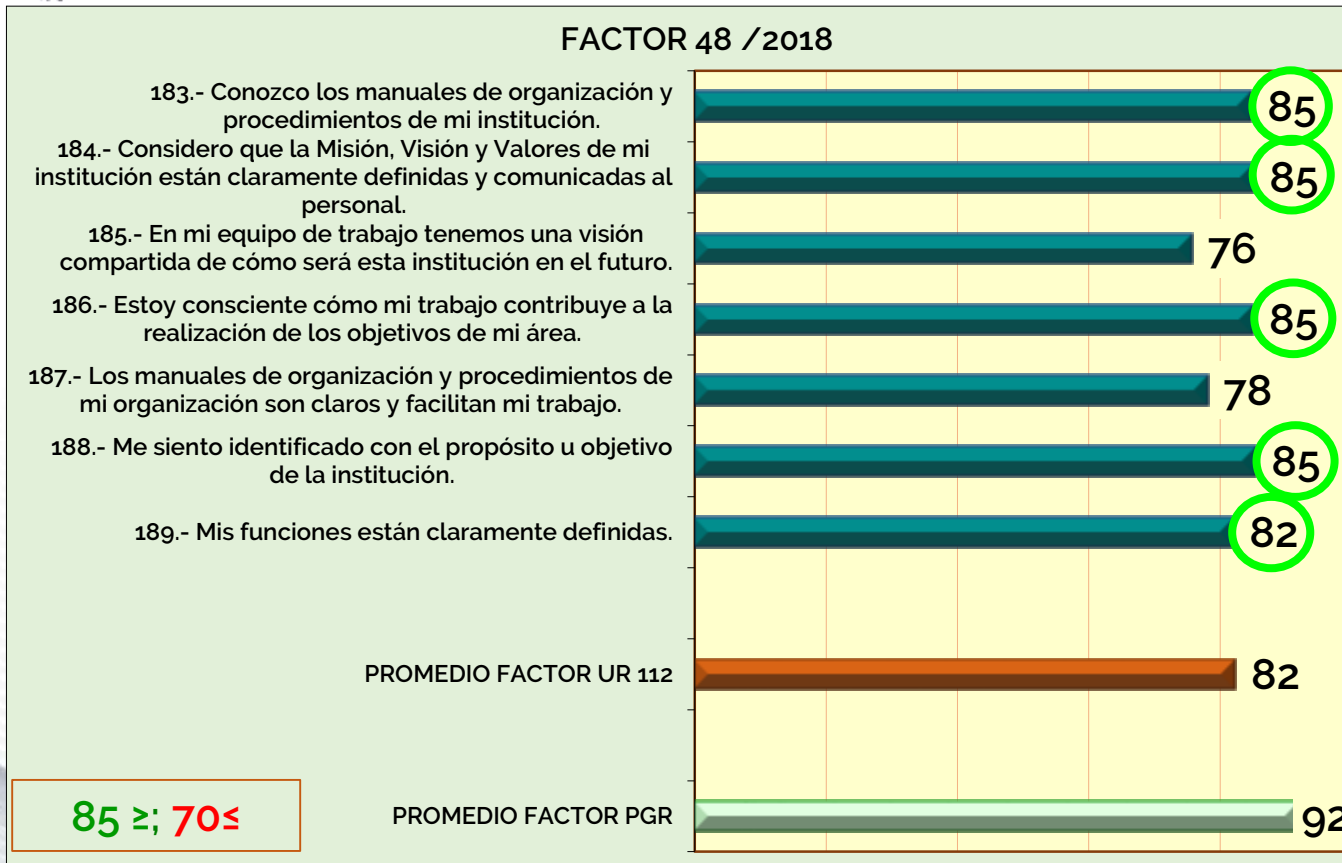
FACTOR 47 / 2018



85 ≥; 70 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de todo el personal están por debajo de la APF. Manifiestan siempre que no hay un incremento salarial, por lo que no existe una compensación con las condiciones económicas del país, por lo que tampoco se percibe estabilidad laboral.

PTCCO OIC 2019



El OIC es Organizado



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que en el OIC se percibe una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el personal se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una identidad institucional muy alta dentro del sector público.

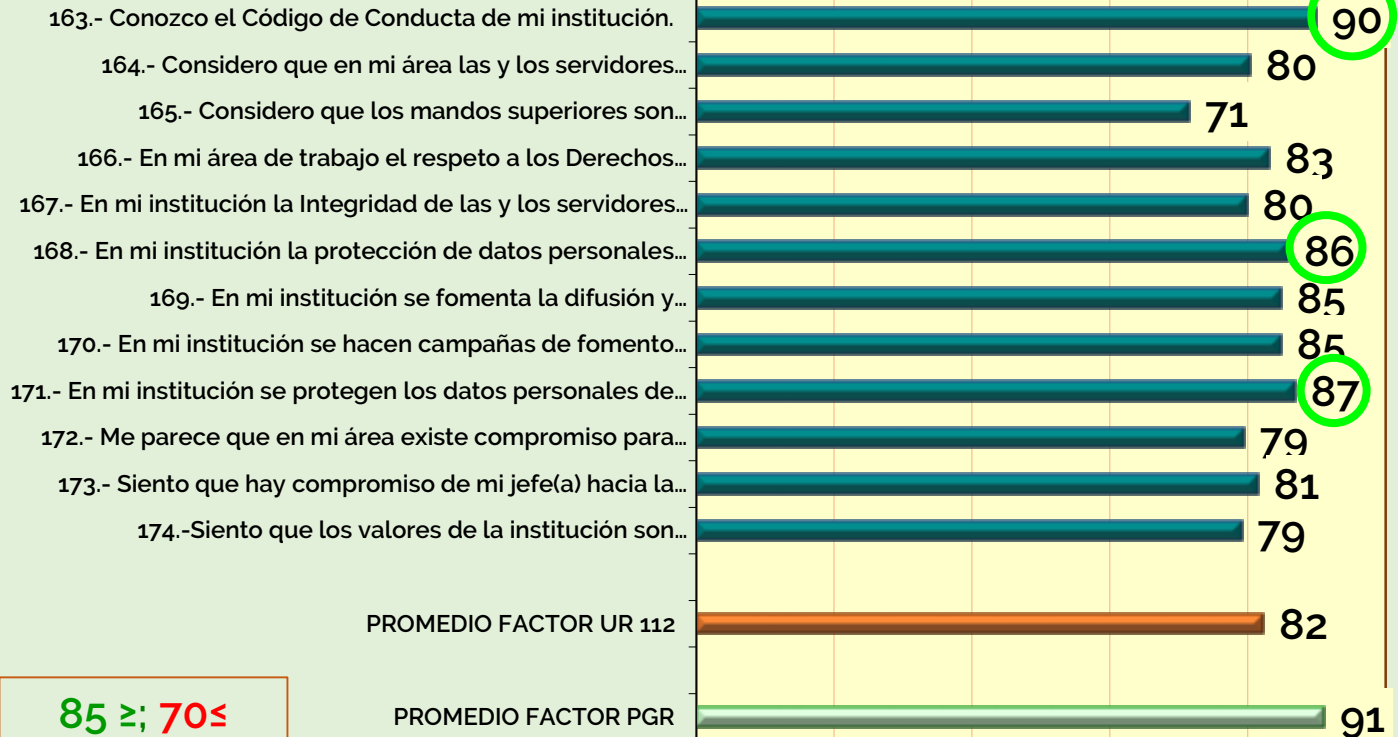


PTCCO OIC 2019

El OIC es
Íntegro



FACTOR 49 /2018

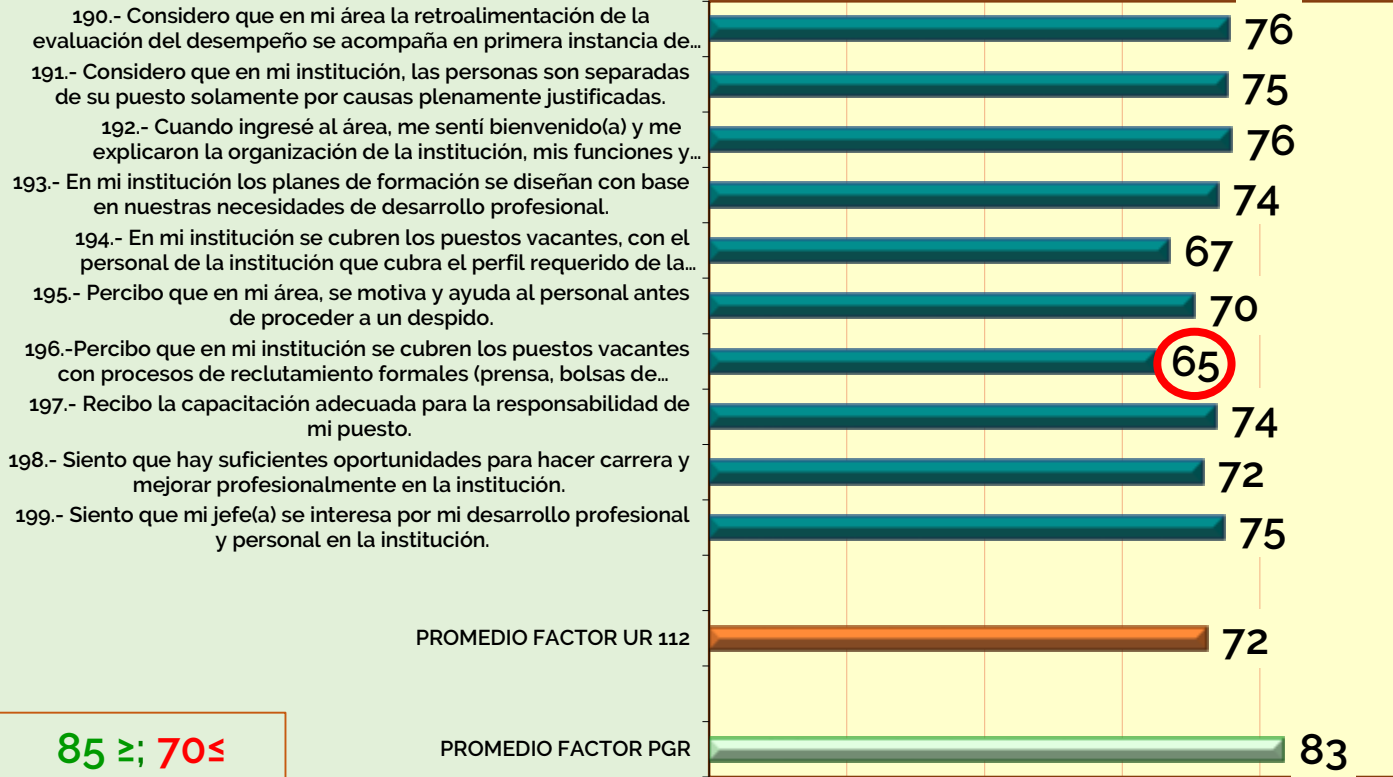


85 ≥; 70 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público del OIC 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.

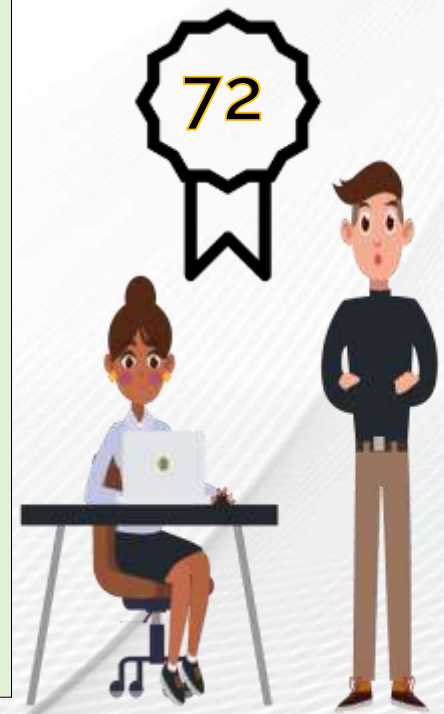
PTCCO OIC 2019

FACTOR 50 / 2018



85 ≥; 70 ≤

El OIC es Profesional

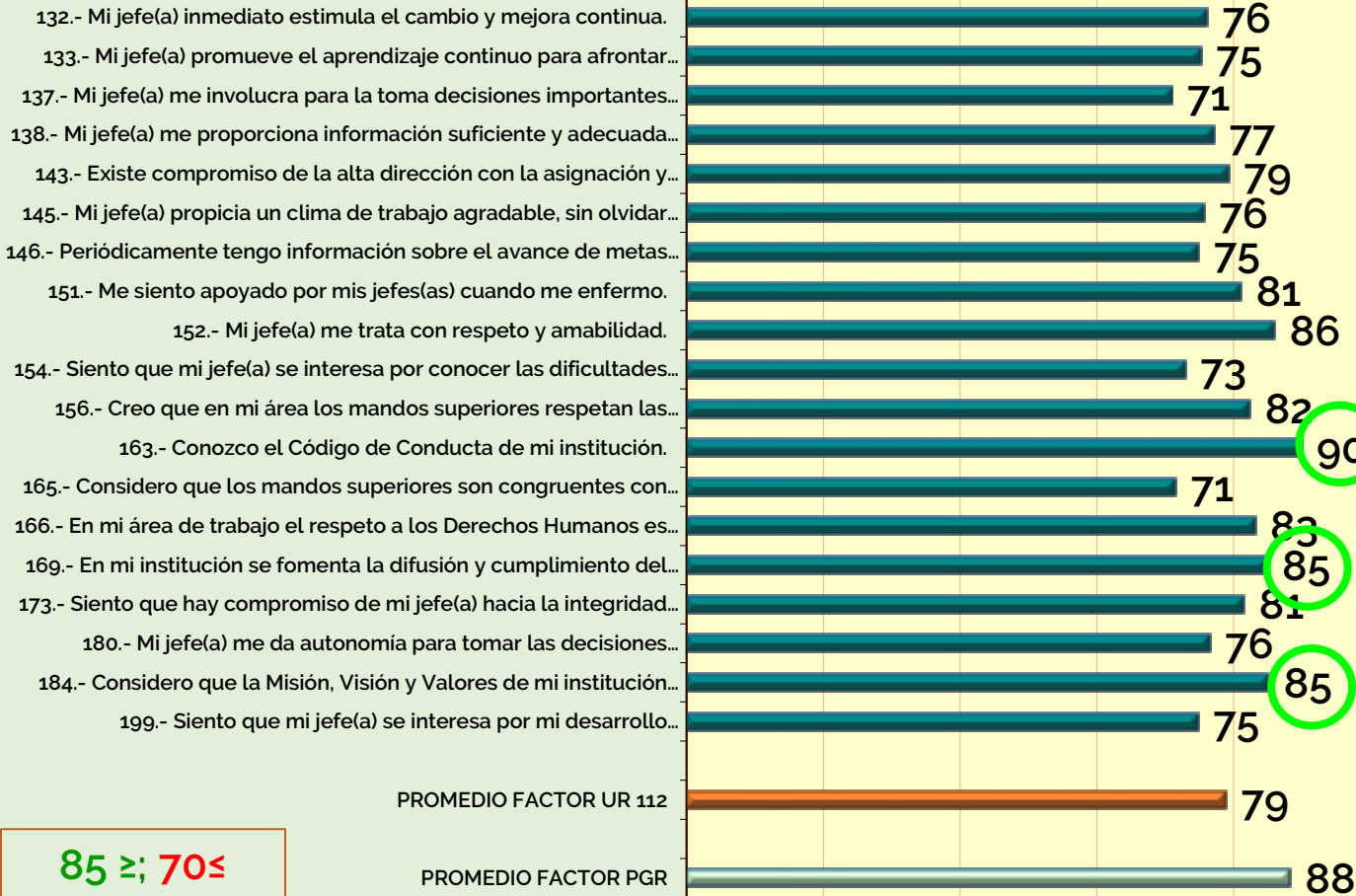


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO OIC 2019

FACTOR 52 /2018



85 ≥; 70 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta al OIC con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua, basado en prácticas apegadas a la normatividad y al Código de Conducta³⁶



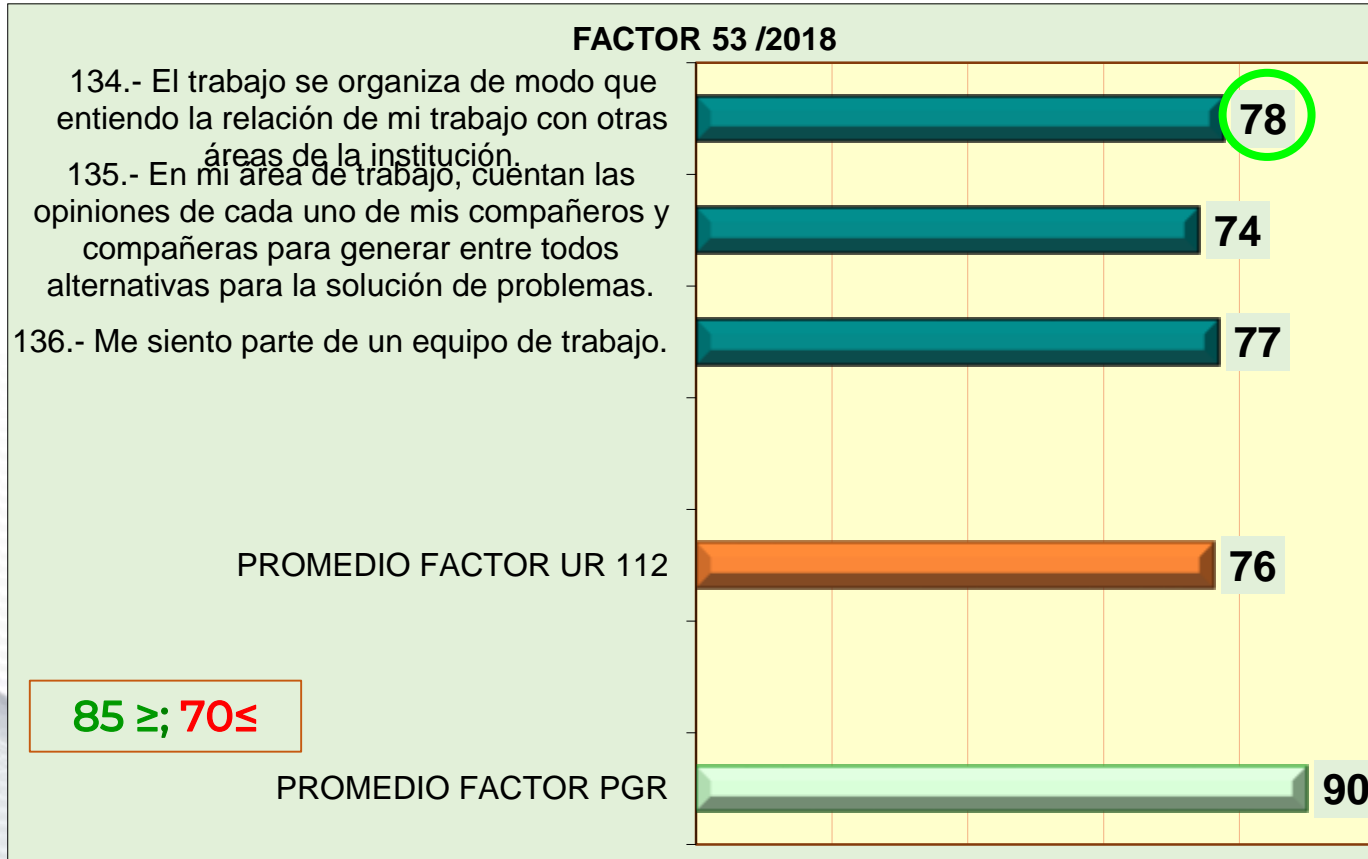
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OIC 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO OIC 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO OIC 2019

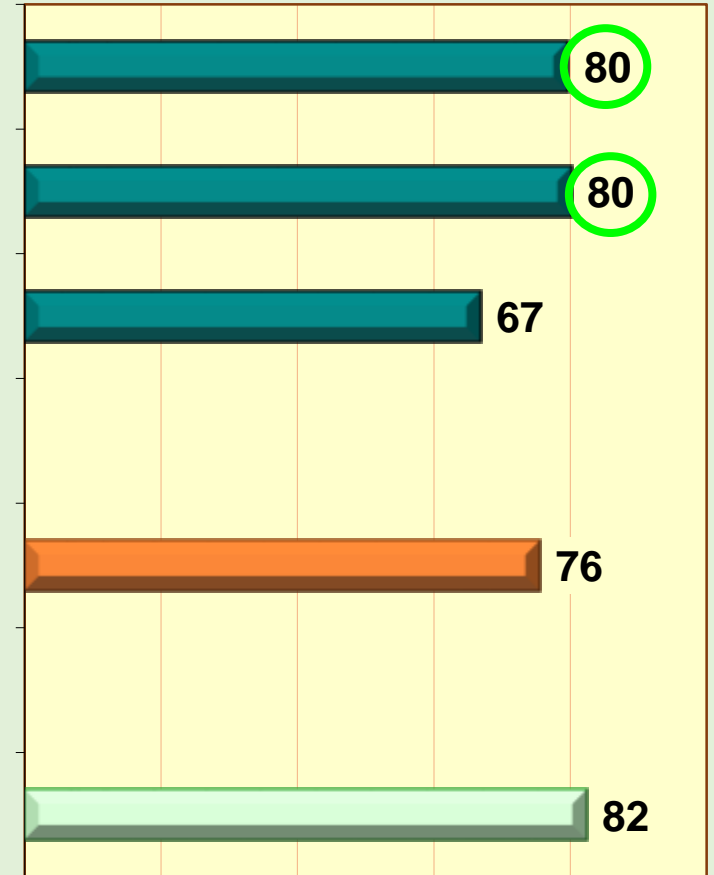
Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

76



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)



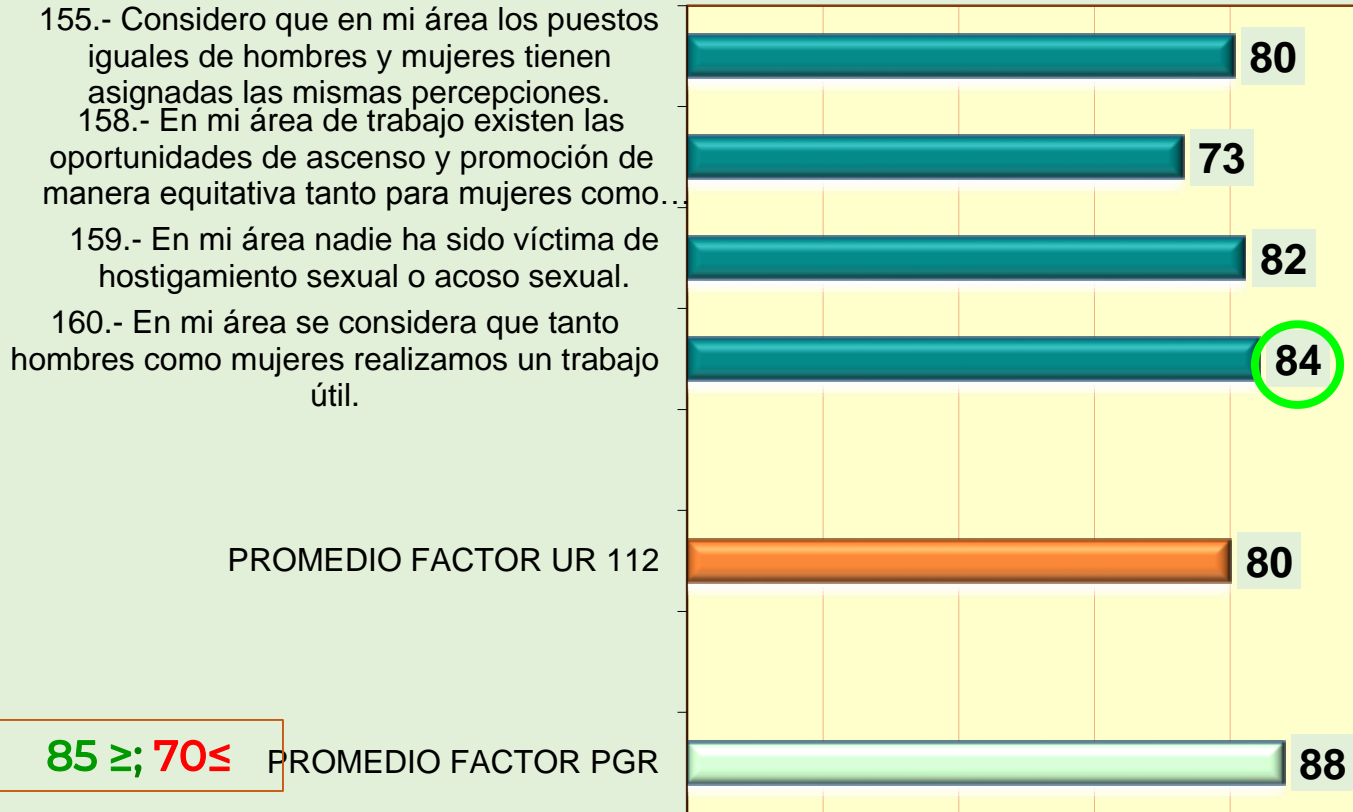
PROMEDIO FACTOR UR 112

PROMEDIO FACTOR PGR

En el OIC como en otras Unidades, los servidores(as) públicos(as) están consientes de cuidar los recursos naturales dentro del ejercicio de sus funciones. Por otro lado, al interior de este Órgano Fiscalizador, se difunden las actividades culturales y recreativas, así como fomentar, de acuerdo a las cargas de trabajo, el equilibrio laboral-familiar.

PTCCO OIC 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos del OIC 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 Institución.



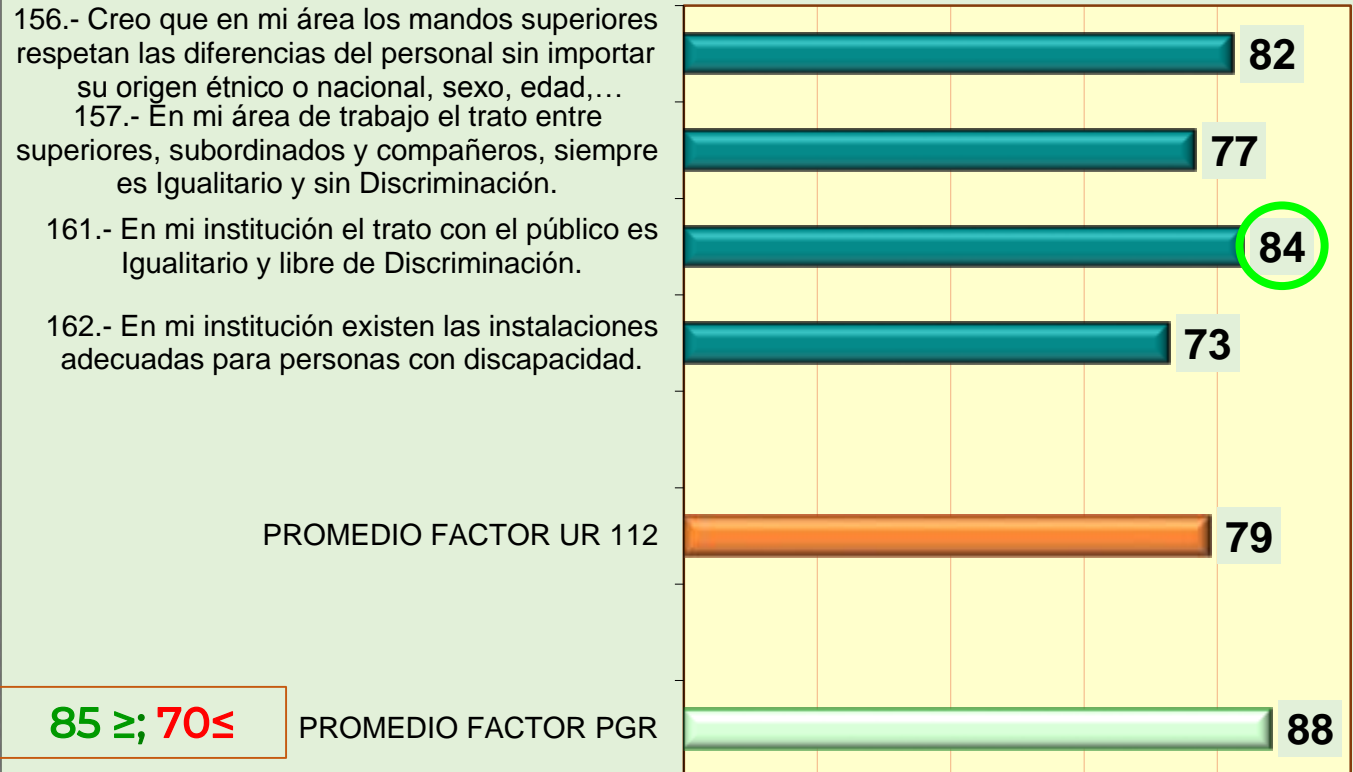
PTCCO OIC 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

79



FACTOR 56 /2018



Se percibe que las y los servidores públicos del OIC 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.



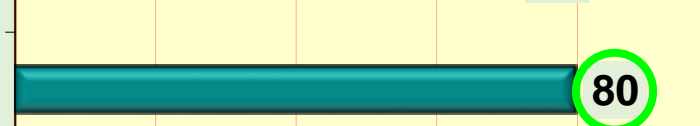
PTCCO OIC 2019

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.

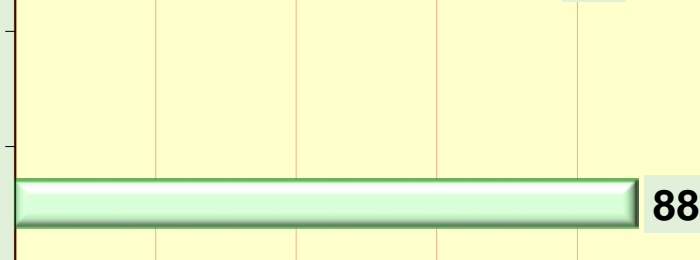


PROMEDIO FACTOR UR 112



85 ≥; 70 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Integridad



Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos del OIC, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



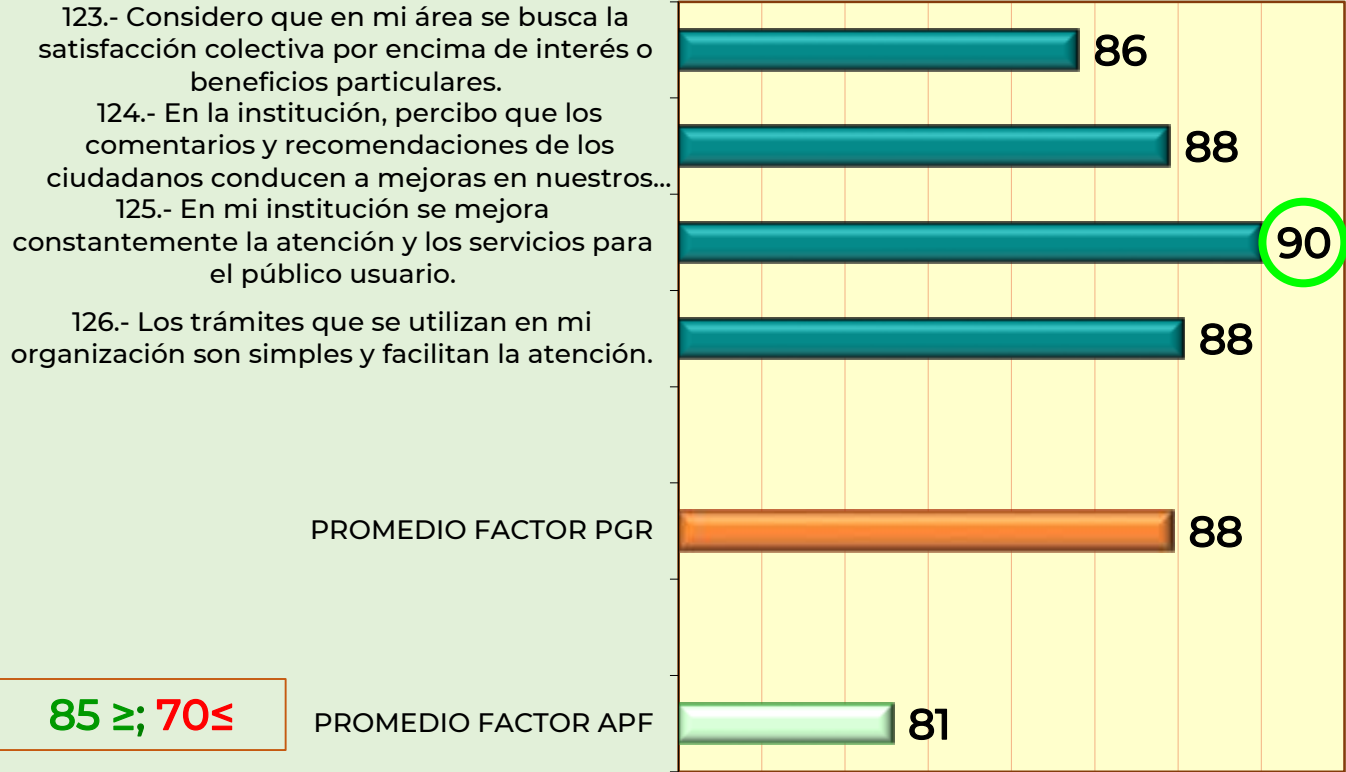
PTCCO OIC 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

88



FACTOR 58 /2018

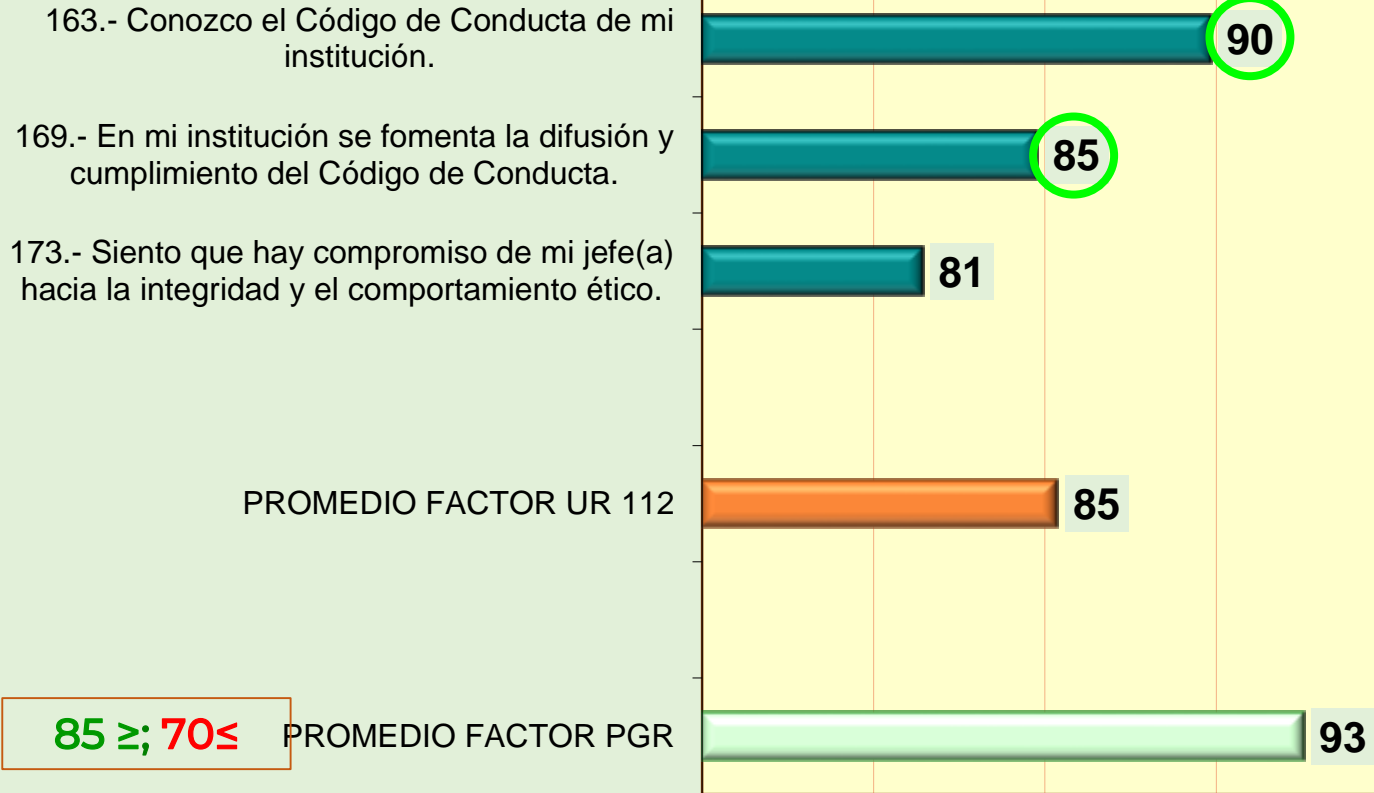


85 ≥; 70 ≤

El personal del OIC percibe que en todo momento, es está mejorando constantemente la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

PTCCO OIC 2019

FACTOR 59 /2018



Vivencia de Valores:
Liderazgo

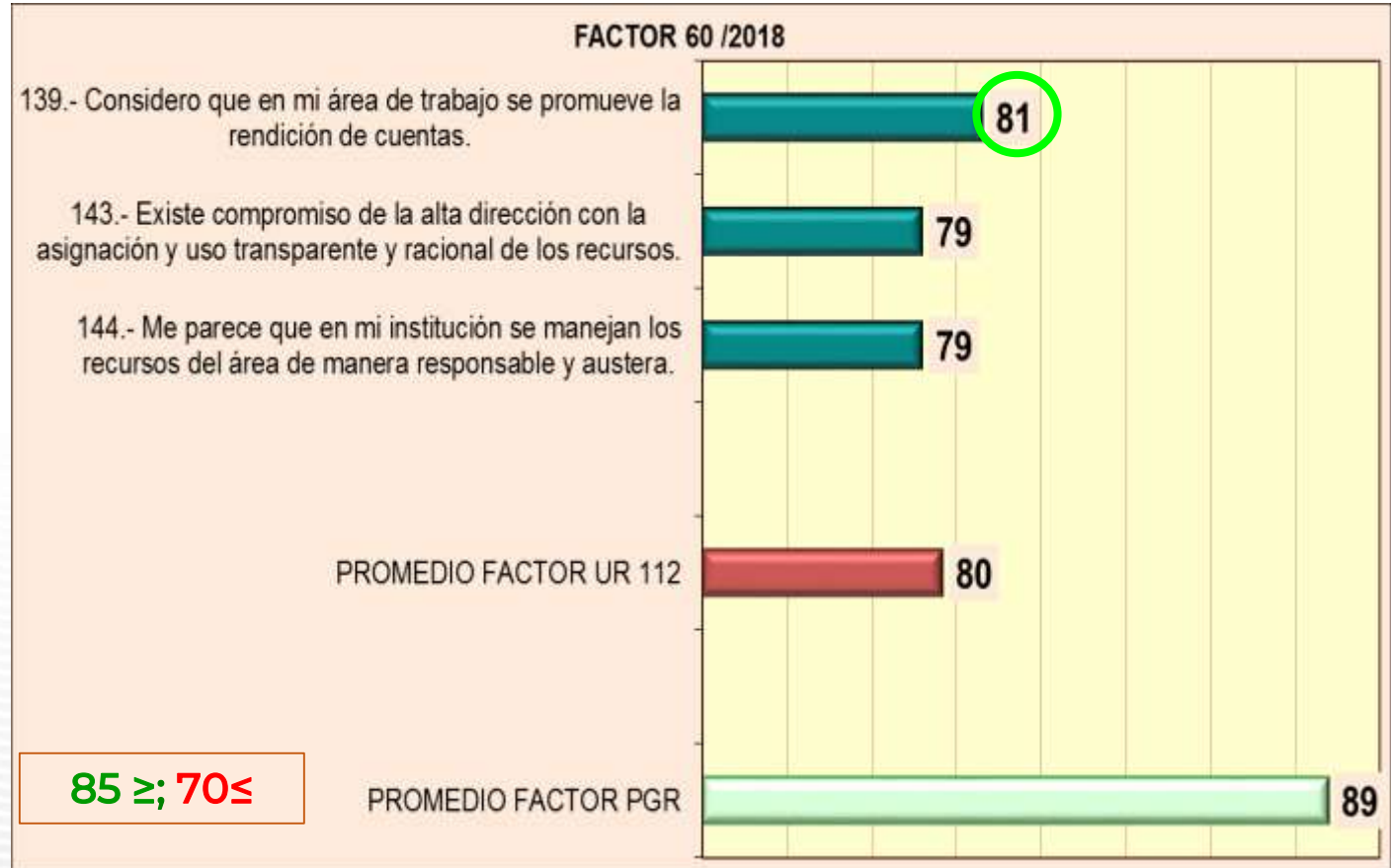


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



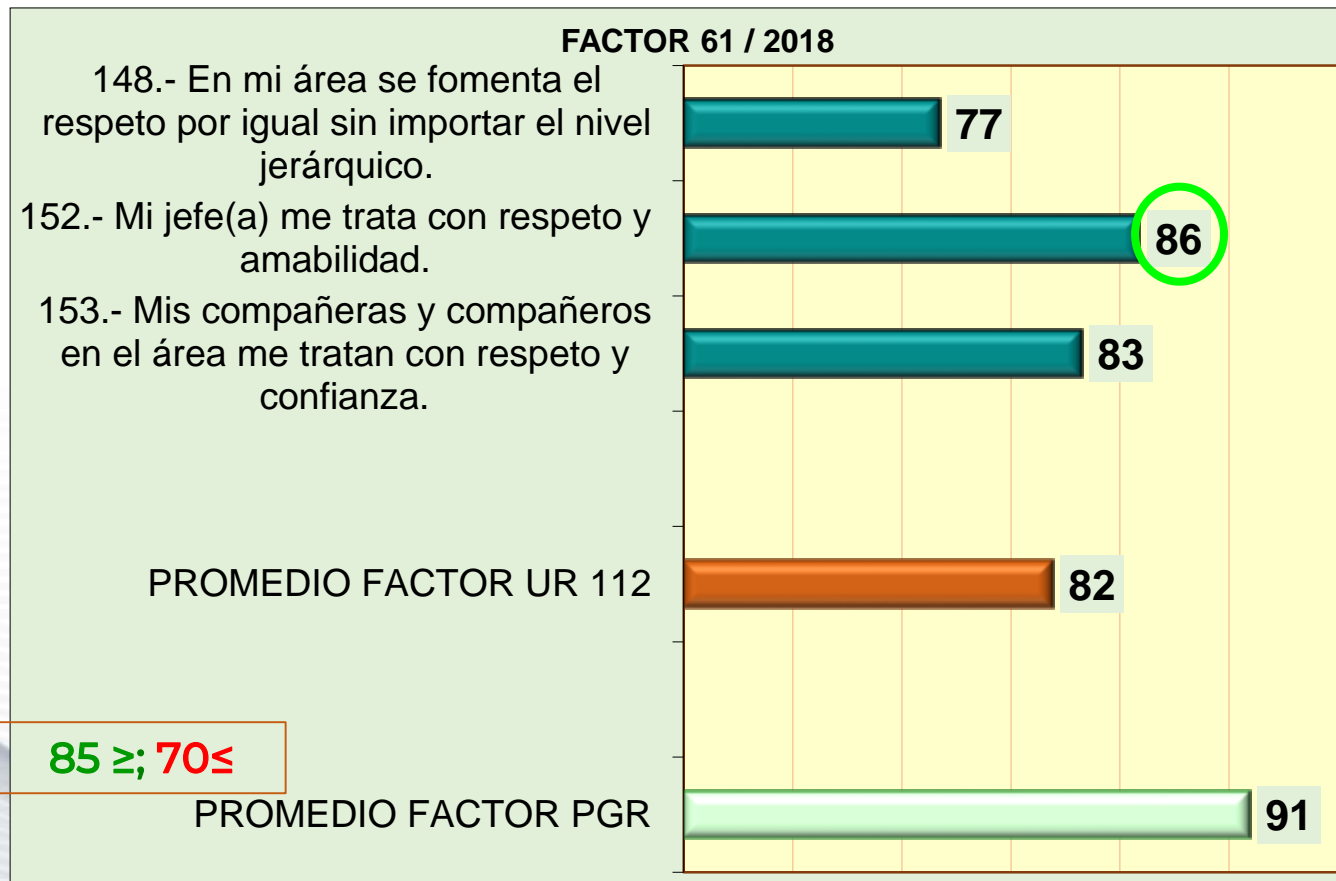
PTCCO OIC 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas



Se considera que los mandos superiores del OIC 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 OIC 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



como puede apreciarse, el personal adscrito al OIC considera que el ambiente laboral es de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO OIC 2019

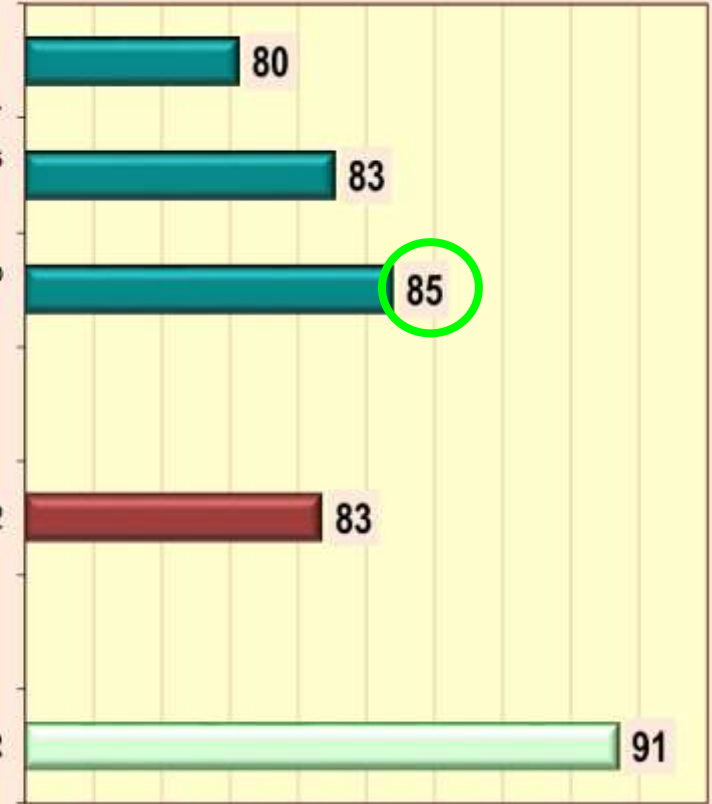
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

83



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.



85 ≥; 70 ≤

La calificación que obtuvo el OIC en este factor, el cual está 7 puntos por abajo del obtenido por la Institución, aunque el resultado positivo, el personal considera que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos la percepción disminuya en cuanto a los resultados a nivel nacional en materia de los derechos humanos.

PTCCO OIC 2019

FACTOR 63 /2018

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

86

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

87

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

79

PROMEDIO FACTOR UR 112

84

85 ≥; 70 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

92

Vivencia de Valores:
Transparencia

84



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos del OIC 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 OIC 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OIC 2019

Comentarios y Sugerencias

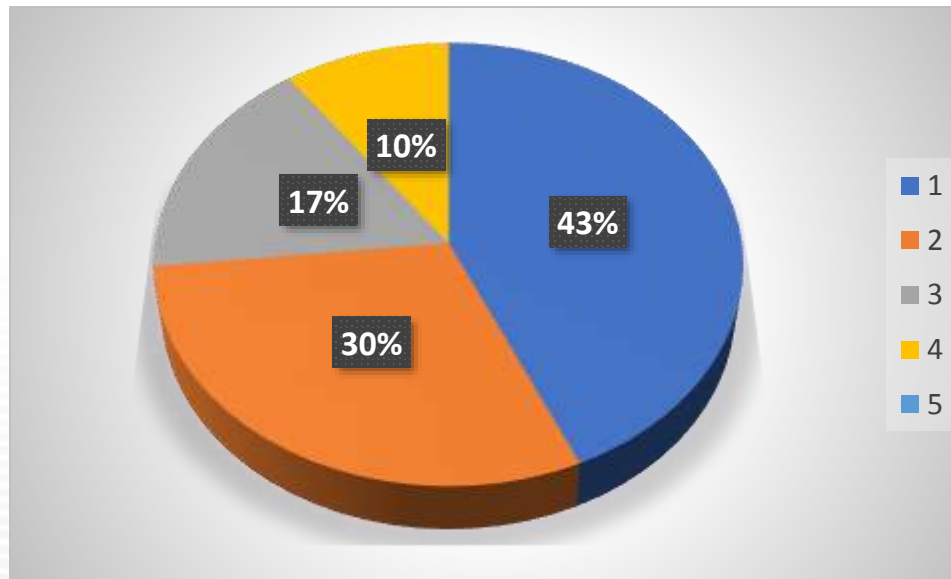


PTCCO OIC 2019

COMENTARIOS
TOTALES : 30

1.- 13 Felicitaciones

3.- 5 Sugerencias



2.- 9 Quejas

4.- 3 comentarios

De los 30 comentarios expresados, 13 son felicitaciones, se presentaron 9 quejas, 5 sugerencias y en el rubro de otros, 3 comentarios.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OIC 2019

3. Análisis Comparativo

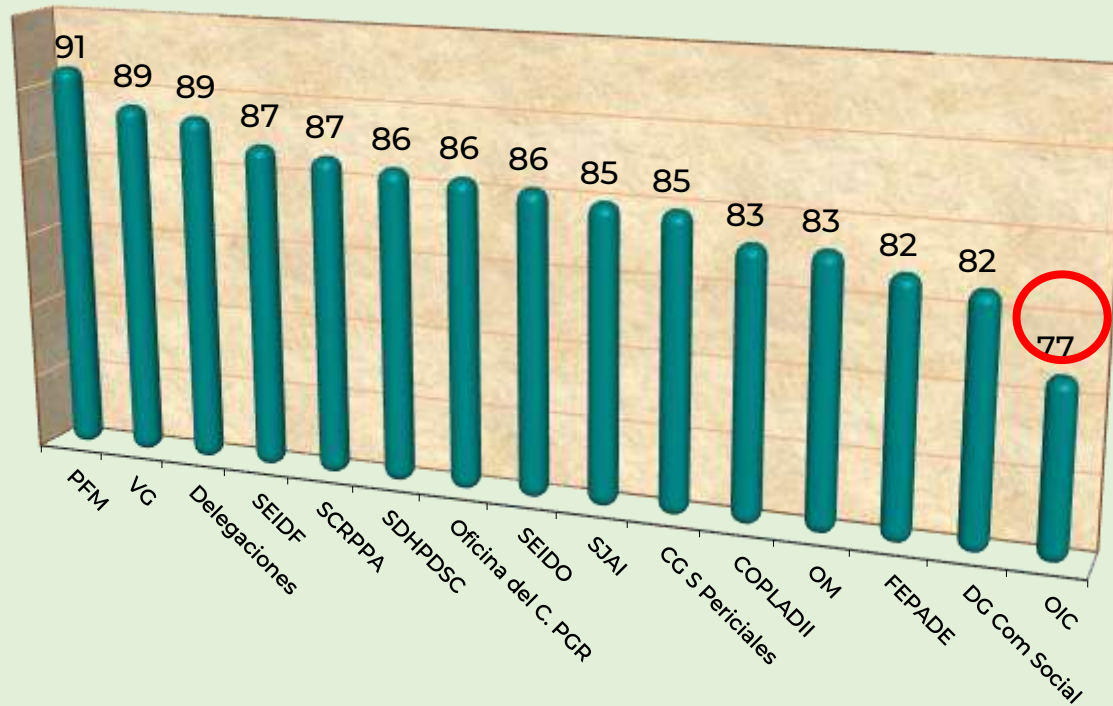


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO OIC 2019

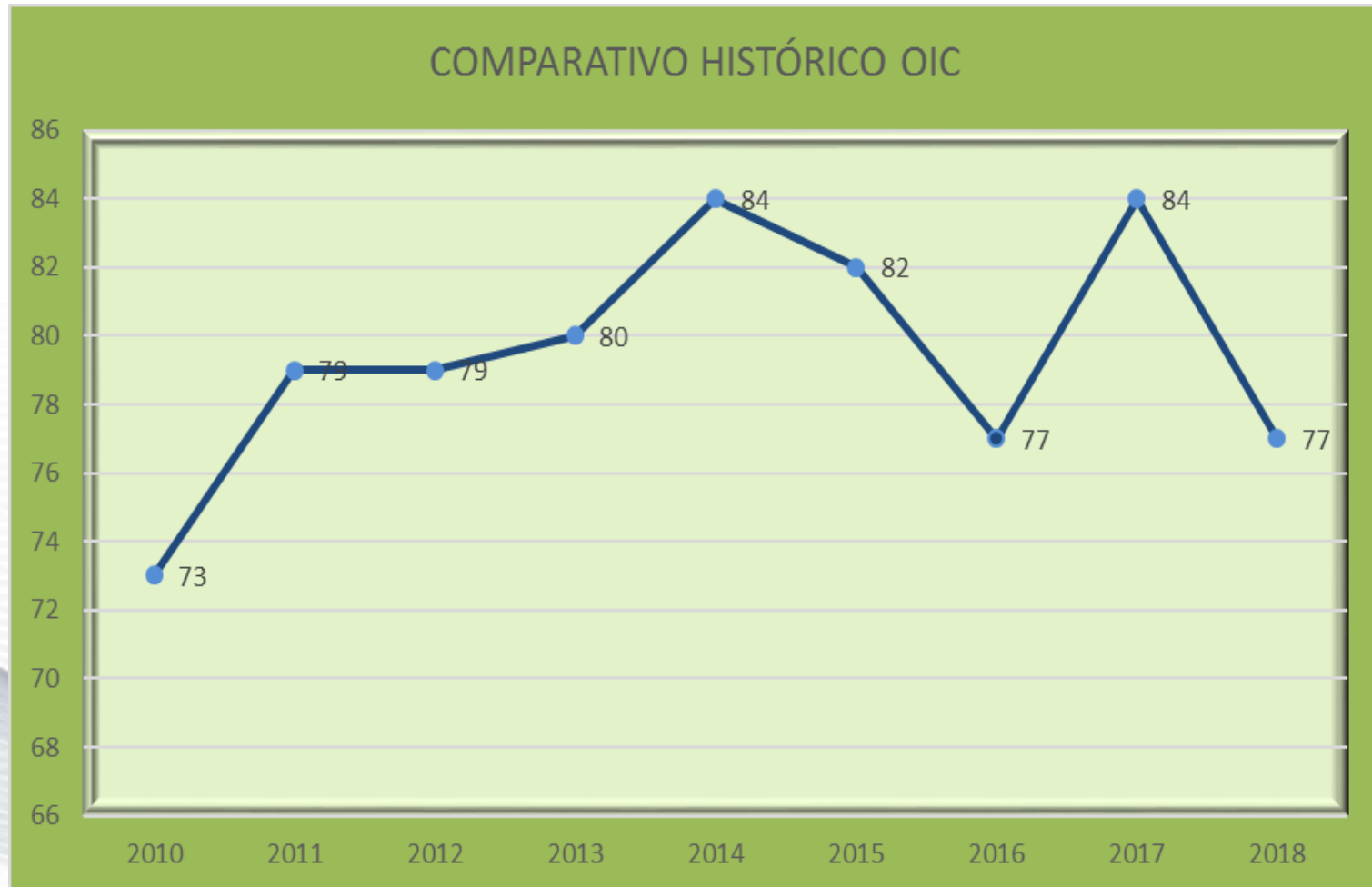
COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



Nuevamente obtiene el 1er. lugar la Policía Federal Ministerial, la Visitaduría General logra el 2do. lugar con 89 puntos mientras que en el 2016 ocupó el 13vo. lugar un puntaje de 81, la SJAI incrementa su puntuación de 82 a 85 puntos; en contraste, el Órgano Interno de Control continúa en el umbral inferior de la Institución.



PTCCO OIC 2019





PTCCO OIC 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio del OIC.

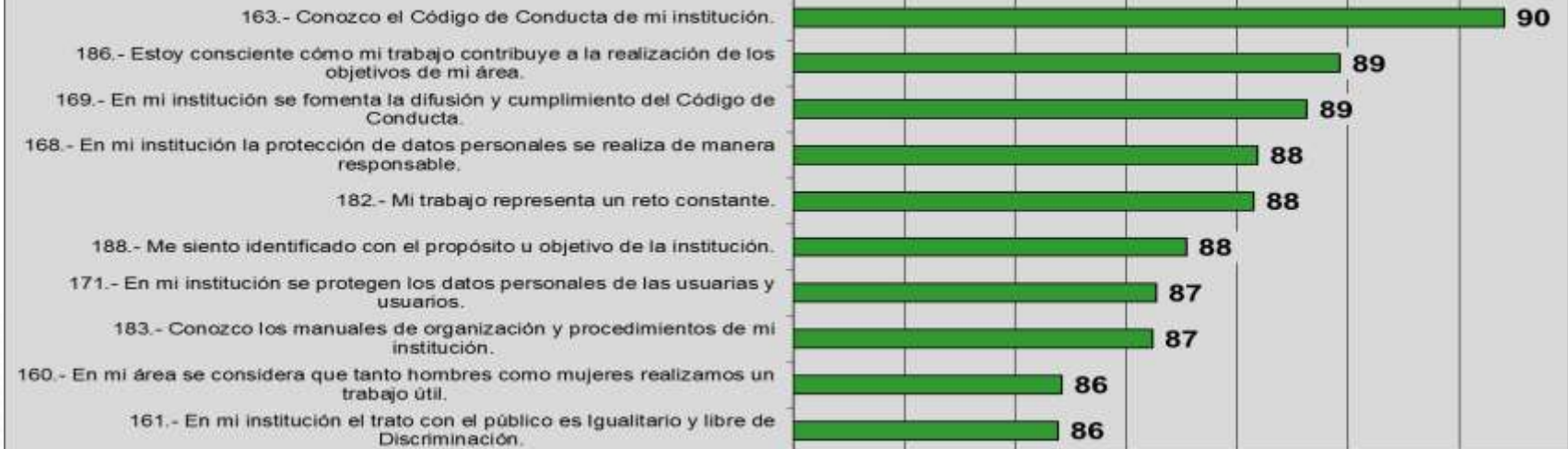


3.2. Resultados OIC 2016 Vs. 2018



PTCCO OIC 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OIC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO OIC 2019

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

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

13 prácticas cumplidas en 2018
13 prácticas registradas en 2018

$$\times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO OIC 2019

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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

Factor XVII

Impacto de la encuesta en mi Institución

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

Factor XI

Liderazgo y Participación

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

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor IX

Balance Trabajo y Familia

4 prácticas cumplidas en 2018
4 prácticas registradas en 2018 X 100 = 100% de efectividad

Factor V

Equidad y Genero

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018 X 100 = 100% de efectividad

Factor III

Mejora y Cambio

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

Factor II

Capacitación Especializada

2 prácticas cumplidas en 2018
2 prácticas registradas en 2018 X 100 = 100% de efectividad



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OIC 2019

4. Difusión de Resultados



PTCCO OIC 2019

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTINUAR CON LA DIFUSIÓN PERMANENTE DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO DEL OIC, PARA INCENTIVAR E IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DECIDIDA DE TODO EL PERSONAL ADSCRITO A ESTE OIC, EN LA MEJORA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE CADA ÁREA QUE LO CONFORMA.

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		
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 ENTRE TODO EL PERSONAL DE ESTE OIC, PARA MOTIVAR LA DECIDIDA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL, EN LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ESTA UNIDAD RESPONSABLE.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	60	57	M													
					O				R														

FIRMA DEL TITULAR DEL ORGANO INTERNO DE CONTROL

FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO OIC 2019

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO OIC 2019

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

112 **ÓRGANO INTERNO DE CONTROL**

FACTOR

42.- EQUILIBRADA
153.- 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

CONTINUAR CON EL FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRACIÓN FAMILIAR, CON ACCIONES QUE NOS PERMITAN MAYOR IDENTIFICACIÓN Y COMPROMISO DEL TRABAJADOR CON LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO CON SU ENTORNO FAMILIAR.

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				
1	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES DE ÁREA PARA QUE SE BRINDE EL APÓYO AL PERSONAL A SU CARGO, A FIN DE ATENDER Y APOYAR EN SUS NECESIDADES PERSONALES, DE SALUD Y FAMILIARES, CONTRIBUYENDO CON ELLO AL MEJORAMIENTO DEL BALANCE TRABAJO-FAMILIA Y POR LO TANTO EN LA MAYORÍA DEL CLIMA LABORAL DE ESTA UNIDAD RESPONSABLE.	TITULARES DE ÁREA	CONFERENCIAS ELECTRONICAS / REUNIONES DE TRABAJO	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	41	P															
					O				R																

FIRMA DEL TITULAR DEL ORGANÓ INTERNO DE CONTROL

FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO OIC 2019

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

FACTOR

47.-MOTIVADA
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
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.
206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LOS MEDIOS DE DIFUSIÓN DE TRÁMITES Y SERVICIOS INSTITUCIONALES, ASÍ COMO CONTINUAR BRINDANDO EL APOYO EN LA GESTIÓN DE ÉSTOS.
--

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				
					D																				
1	CONTINUAR CON LA DIFUSIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA QUE EL PERSONAL DESARROLLE HABILIDADES Y CUENTE CON MEJORES COMPETENCIAS PARA EL ÁMBITO LABORAL	TITULARES DE ÁREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	41	P															
					D					R															

FIRMA DEL TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO OIC 2019

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

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

FORTALECER LOS CURSOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y EDUCACION PARA ADULTOS, FOMENTANDO EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL OIC

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			
1	CONTINUAR LA DIFUSIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL, ASÍ COMO LA DIFUSIÓN PERMANENTE DE LA BOLSA DE TRABAJO INSTITUCIONAL	TITULARES DE AREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	48	32	P														
					O					H														

[Handwritten Signature]
FIRMA DEL TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

[Handwritten Signature]
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO OIC 2019

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

FACTOR

<p>52.- LIDERAZGO INTEGRAL</p> <p>137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.</p> <p>154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.</p> <p>165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>FORTALECER LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA ASÍ COMO INCENTIVAR LAS HABILIDADES DEL PERSONAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EN LA TOMA DE DECISIONES</p>
--

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	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES DE ÁREA PARA QUE TOMEN EN CUENTA LAS APORTACIONES DEL PERSONAL A SU CARGO	TITULARES DE AREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	40	49	P												
					O					R												

FIRMA DEL TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO