



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Policía Federal Ministerial



PTCCO PFM 2019

	CRITERIO	Pag.
1.-	Análisis Cuantitativo.....	08
2.-	Análisis Cualitativo.....	49
3.-	Análisis Comparativo.....	53
	3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas.....	54
	3.2. Resultados PFM 2016 Vs 2018.....	58
	3.3. Efectividad de PTCCOs 2017 – 2018.....	60
4.-	Definición de objetivos estratégicos.....	64
5.-	Definición de prácticas de transformación.....	64
6.-	Calendarización de prácticas de transformación.....	64



PTCCO PFM 2019

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 PFM 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 PFM 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 PFM 2019

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

1,768 servidoras y servidores públicos de la Policía Federal Ministerial, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 1,969 es decir el 89.79 %

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 PFM en la encuesta fue de **91 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la PFM obtuvo el Primer Lugar de las Unidades Administrativas Centrales.

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 PFM en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$96 \geq; 86 \leq$$

El umbral superior resulta 2 puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 5 puntos.

PTCCO PFM 2019

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



96 – 97



87 - 95



73 - 86

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 73 y 86 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 PFM 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 PFM 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

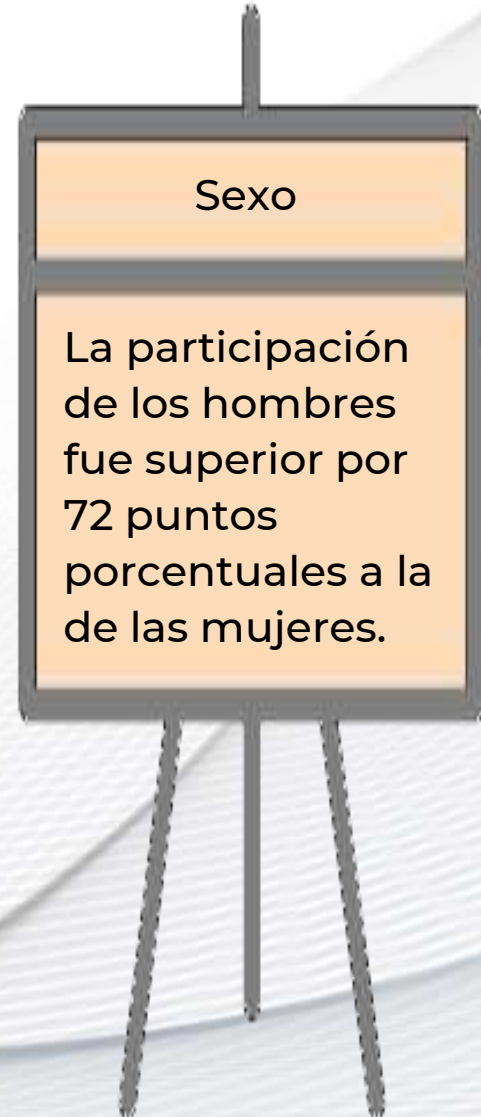
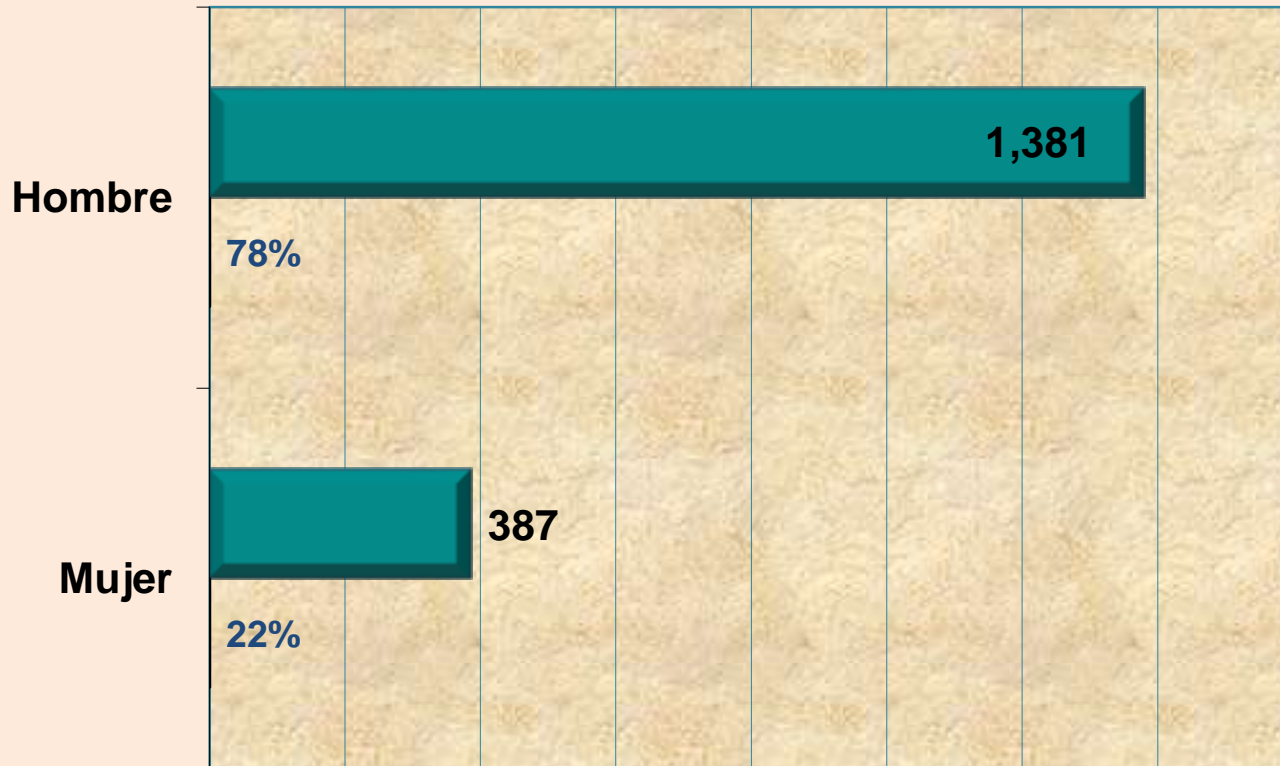
PTCCO PFM 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO PFM 2019

¿El encuestado es? /



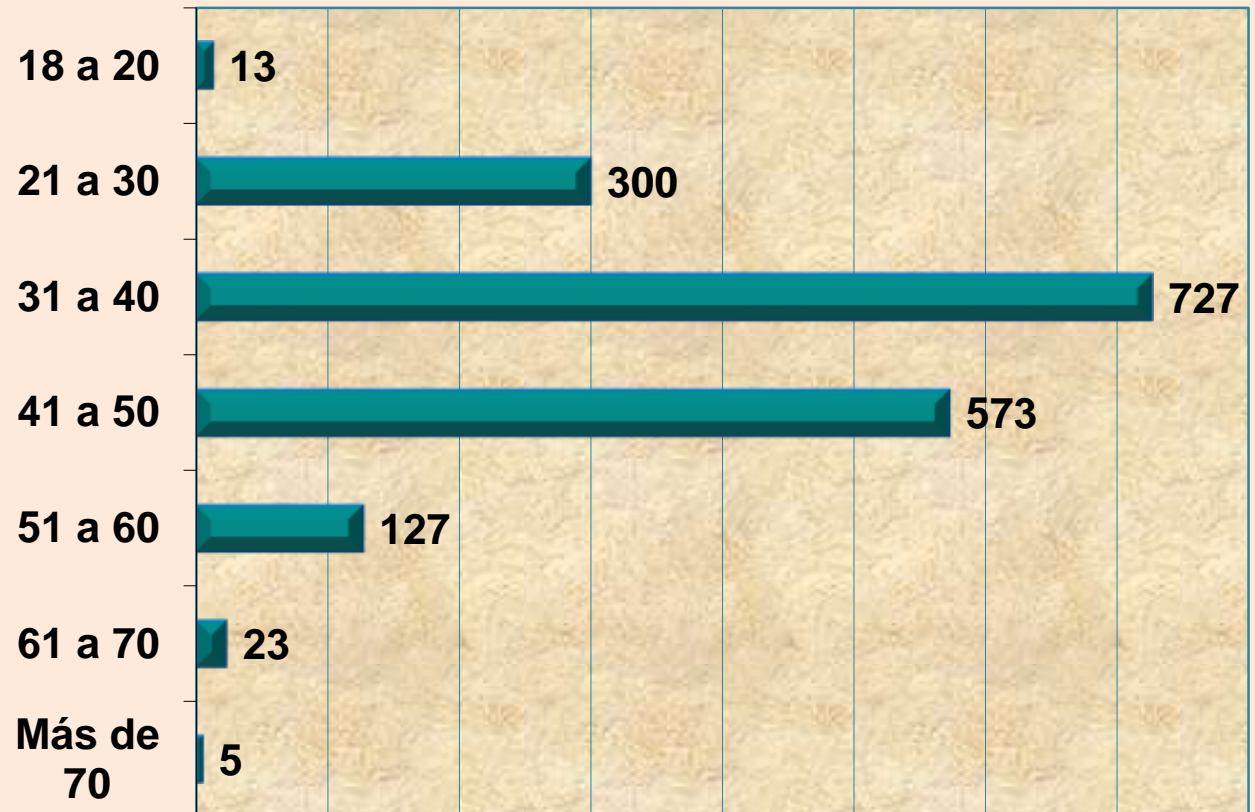


PTCCO PFM 2019

Edad

1040 (59%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 313 (18%) son de edad mediana y 28 (2%) son adultos mayores.

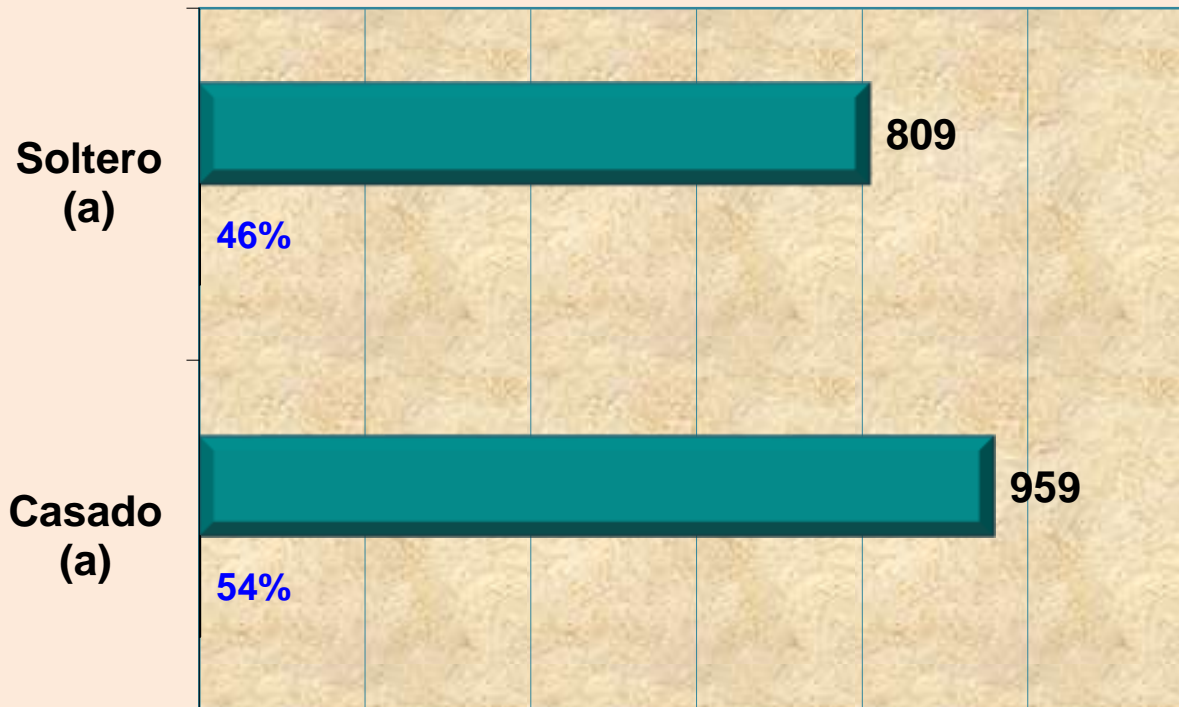
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO PFM 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



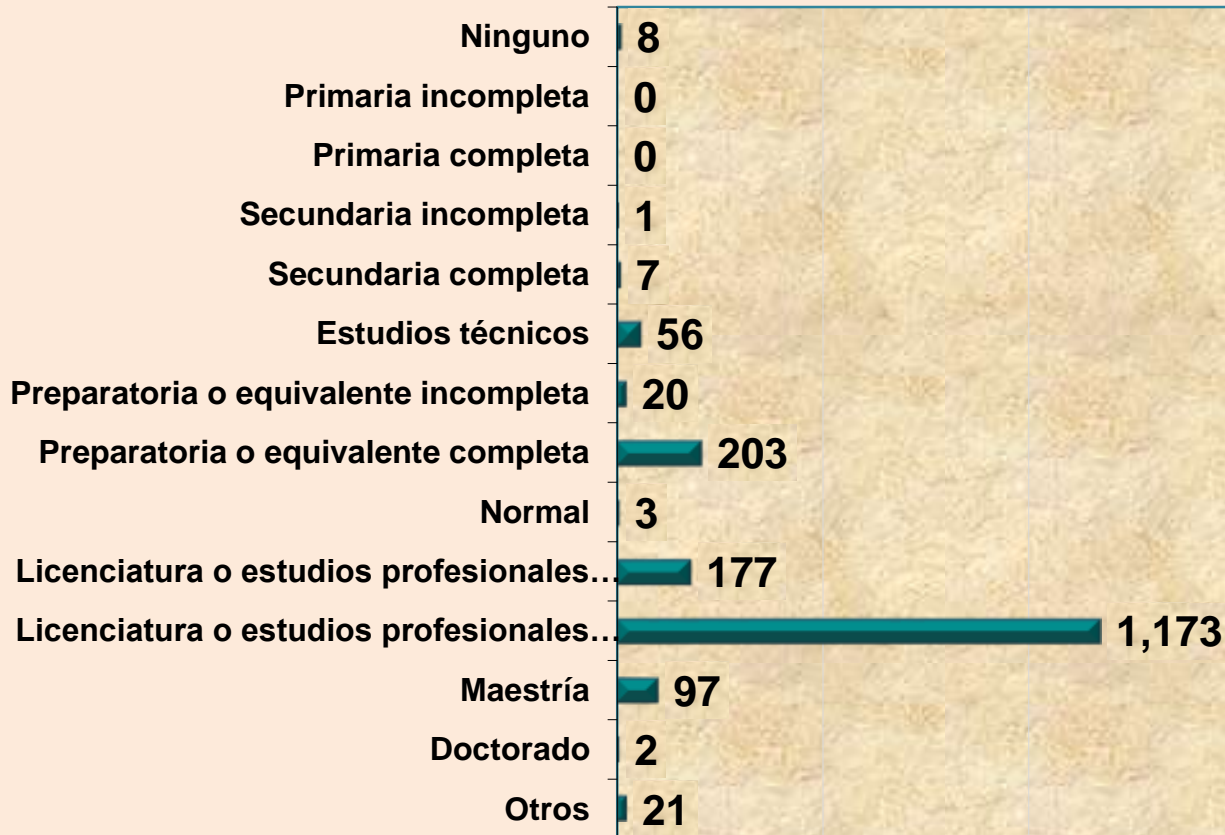
Estado Civil

La participación de los casados fue ligeramente superior en 6 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO PFM 2019

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



Nivel de Estudios

El 66% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 10% ostenta estudios superiores, mientras que 0 personas tienen primaria terminada o incompleta.



PTCCO PFM 2019

Nivel de Puesto

La mayoría de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras 88 personas son enlaces.

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

Puesto operativo u homólogo

1,494

Enlace u Homólogo

88

Jefe de departamento y homólogo

128

Subdirector de área u homólogo

32

Director de área u homólogo

17

Director general adjunto u homólogo

1

Director general u homólogo

3

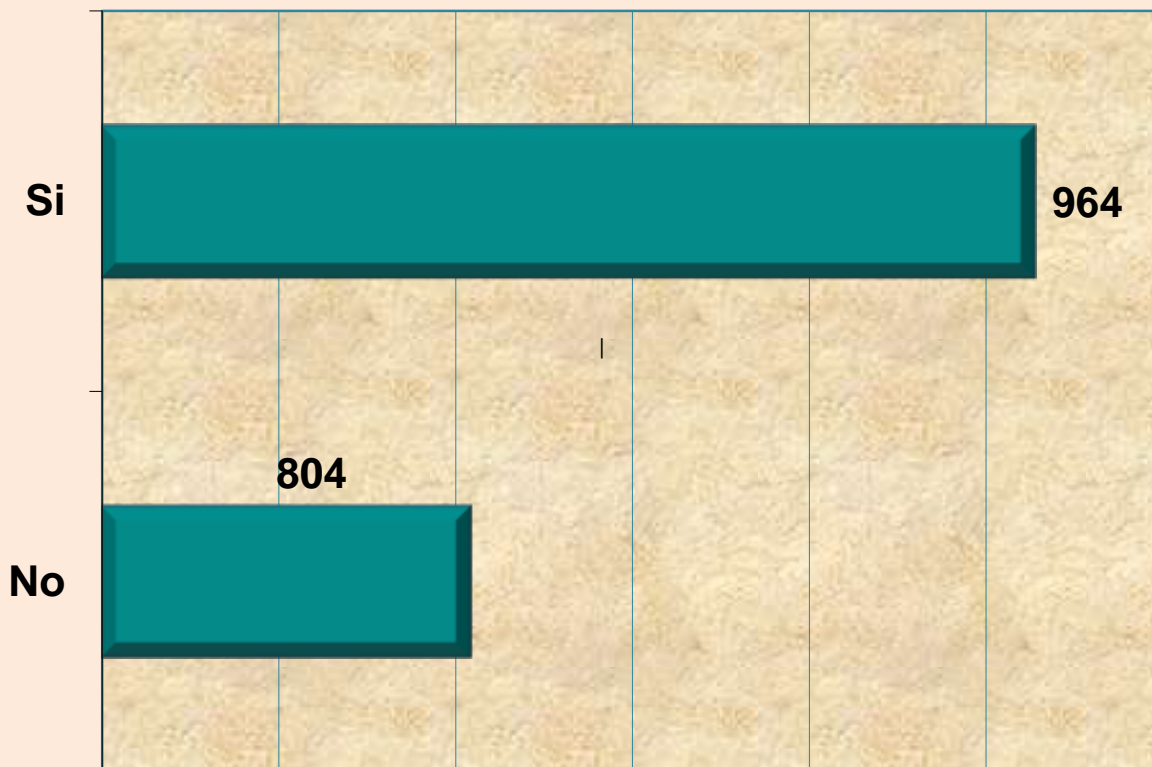
Titular de unidad o superior

5



PTCCO PFM 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 2 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO PFM 2019

Años en el Sector Privado

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

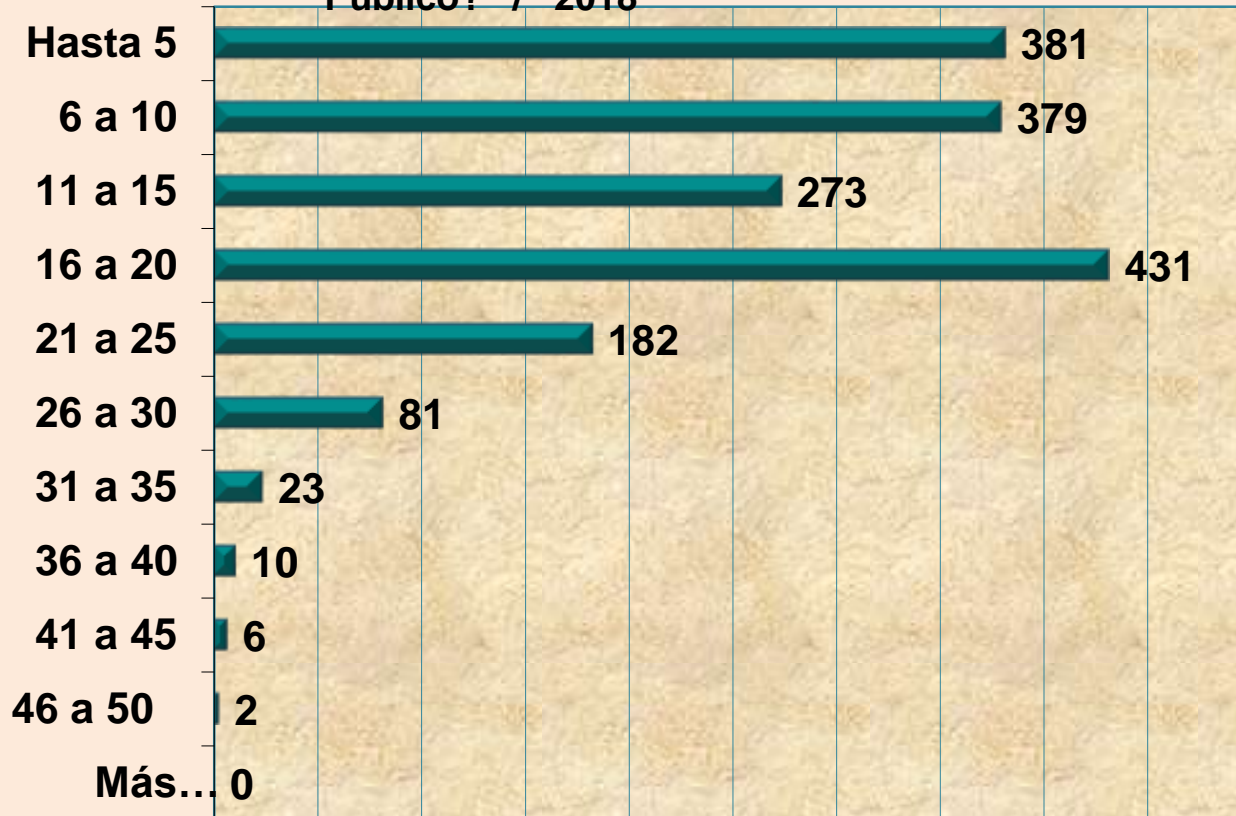
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO PFM 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (8 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

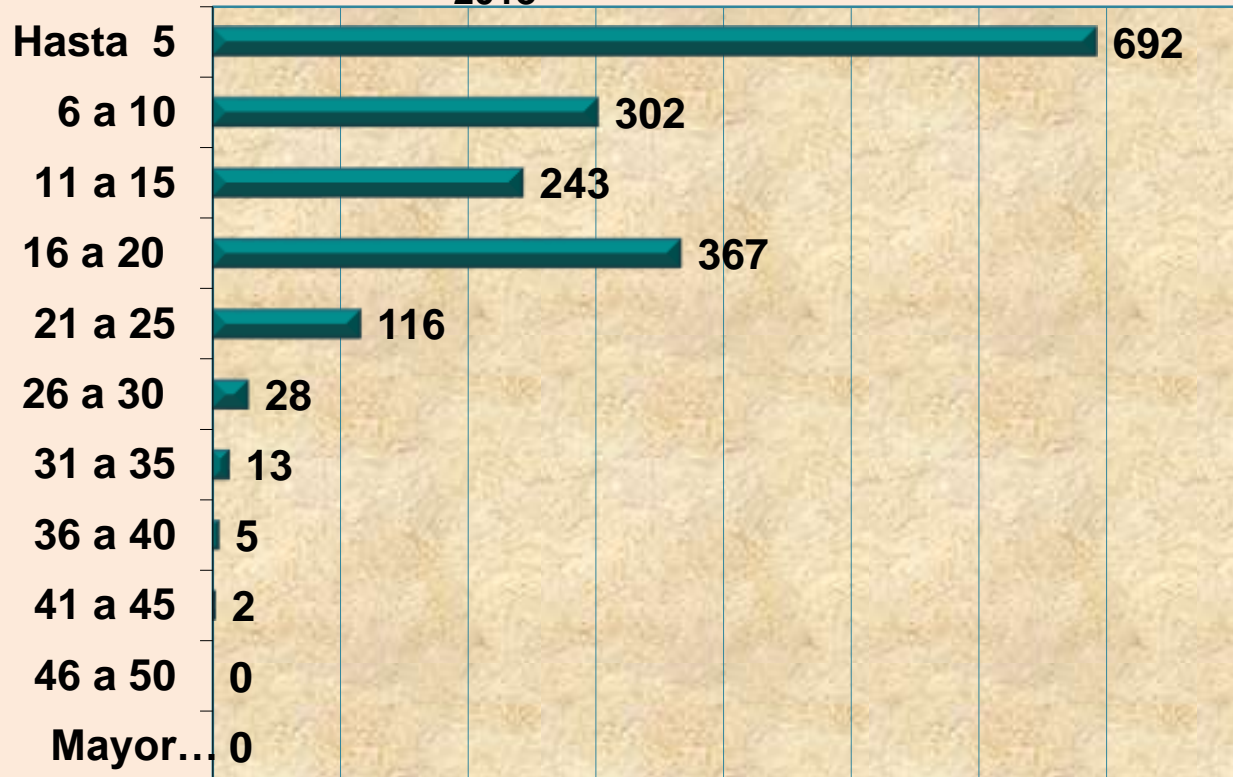


PTCCO PFM 2019

Años en el puesto actual

La mayoría de las 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 PFM 2019

Estudios actuales

La mayoría de las personas 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 PFM 2019

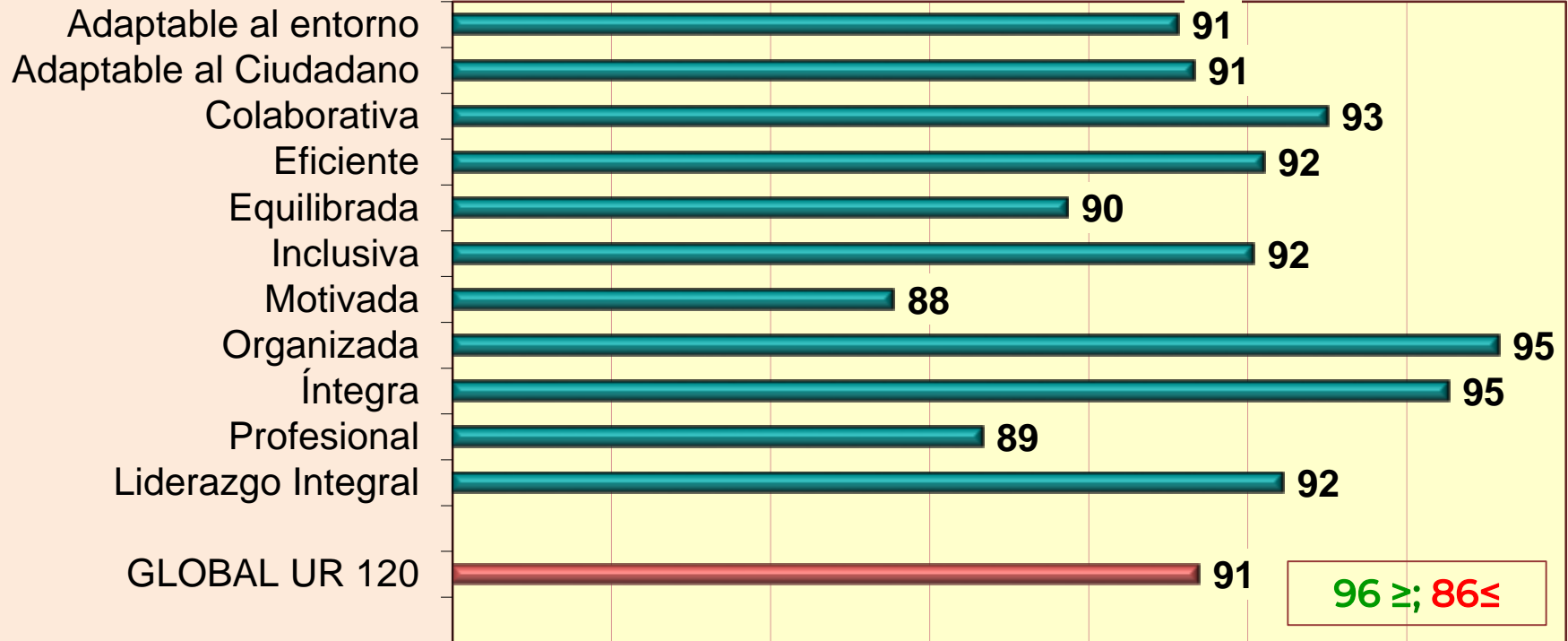
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO PFM 2019

Cómo es la UR:

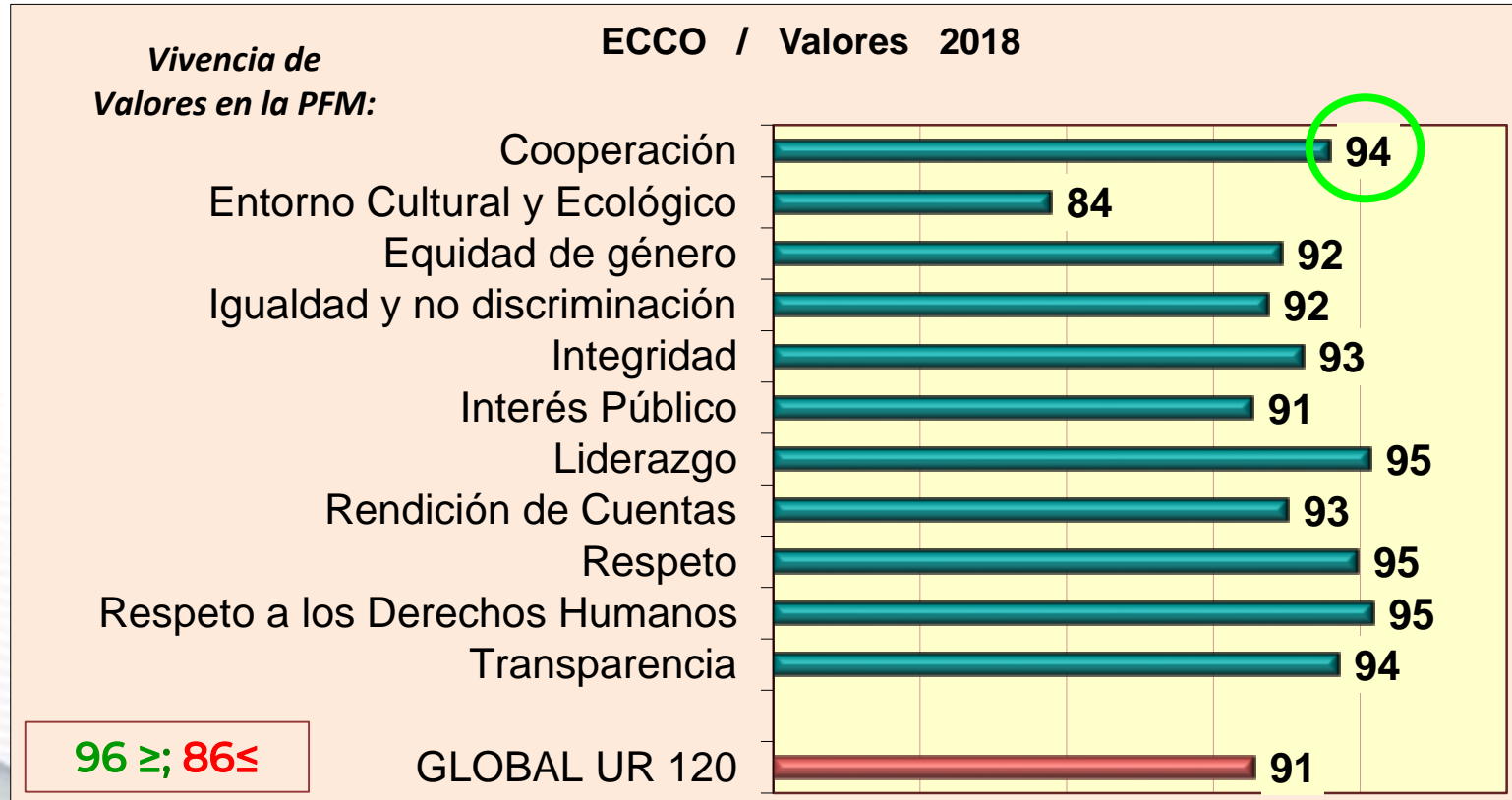
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



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



PTCCO PFM 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la PFM 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 PFM 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA PFM / 2018

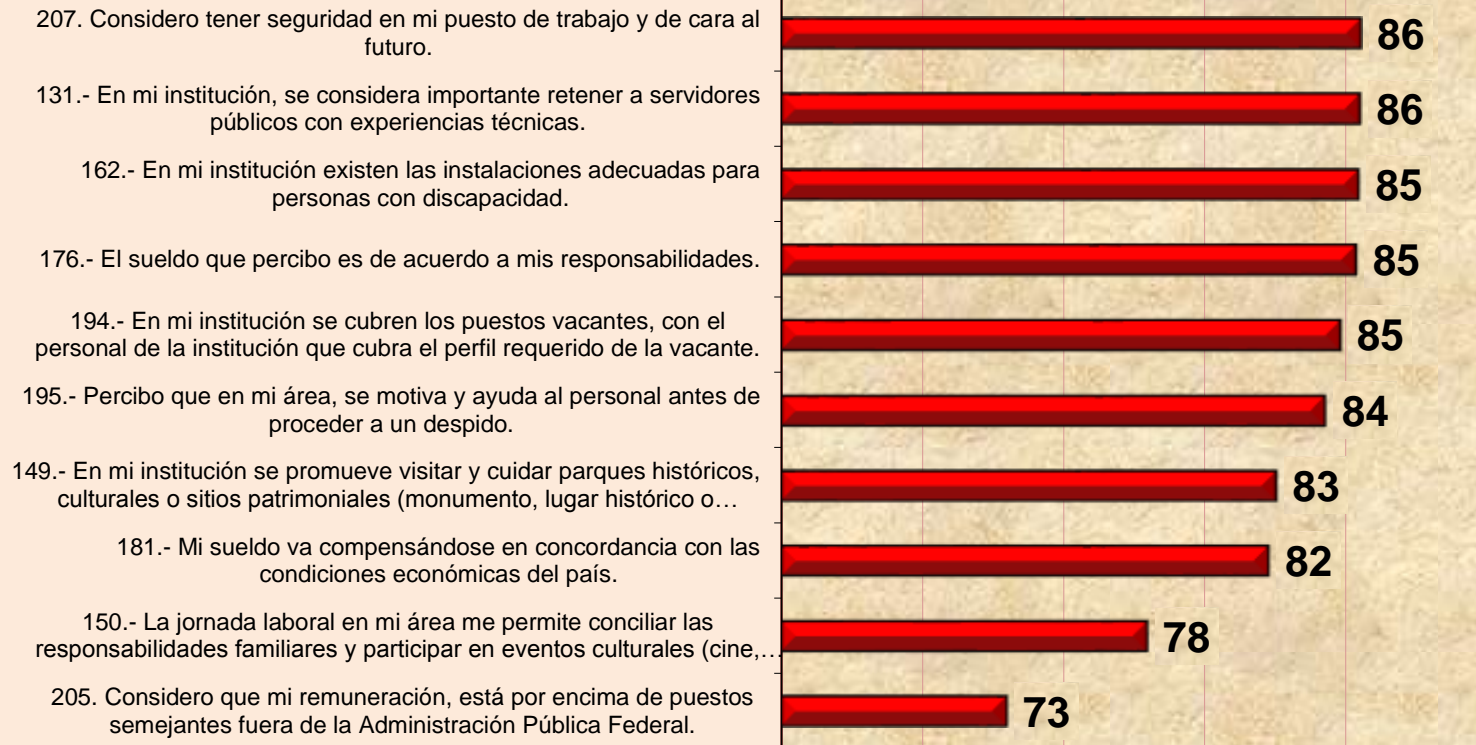


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la PFM está alineada a propósitos u objetivos, se conoce el código de conducta, existe respeto y confianza, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO PFM 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA PFM / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la PFM 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 PFM 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO PFM 2019

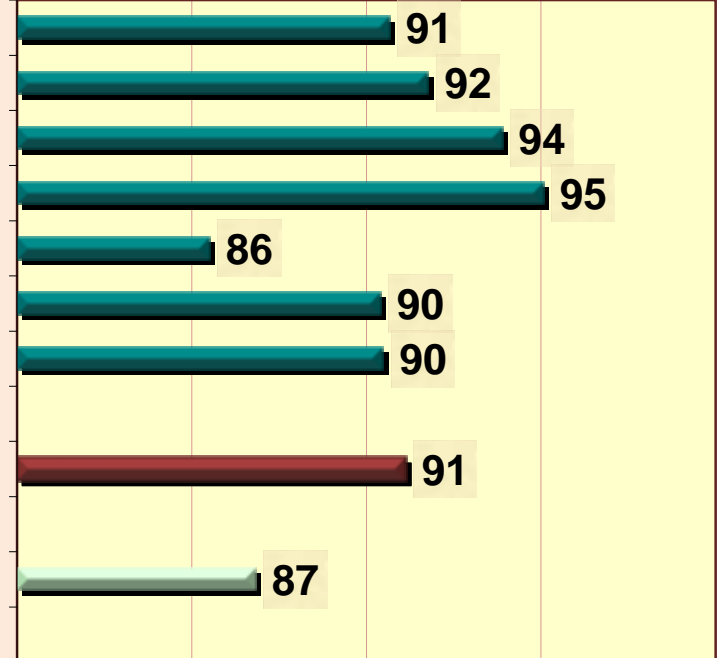
La PFM es Adaptable al entorno

91



FACTOR 38 / 2018

- 127.- Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.
- 128.- Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.
- 129.- En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.
- 130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.
- 131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.
- 132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.
- 133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.



96 ≥ ; 86 ≤

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



PTCCO PFM 2019

FACTOR 39 /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.

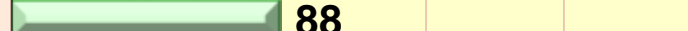


PROMEDIO FACTOR UR 120



96 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



La PFM es Adaptable al ciudadano



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

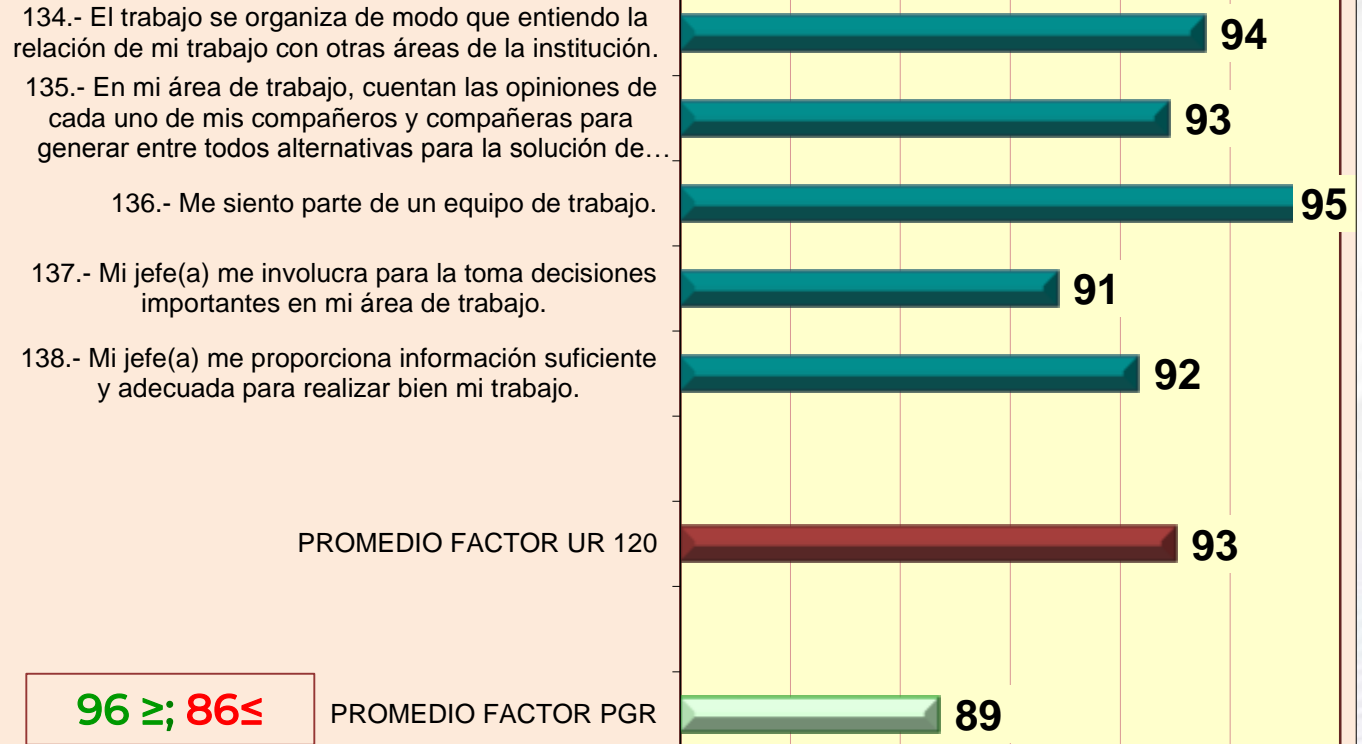


PTCCO PFM 2019

La PFM es parte de un equipo



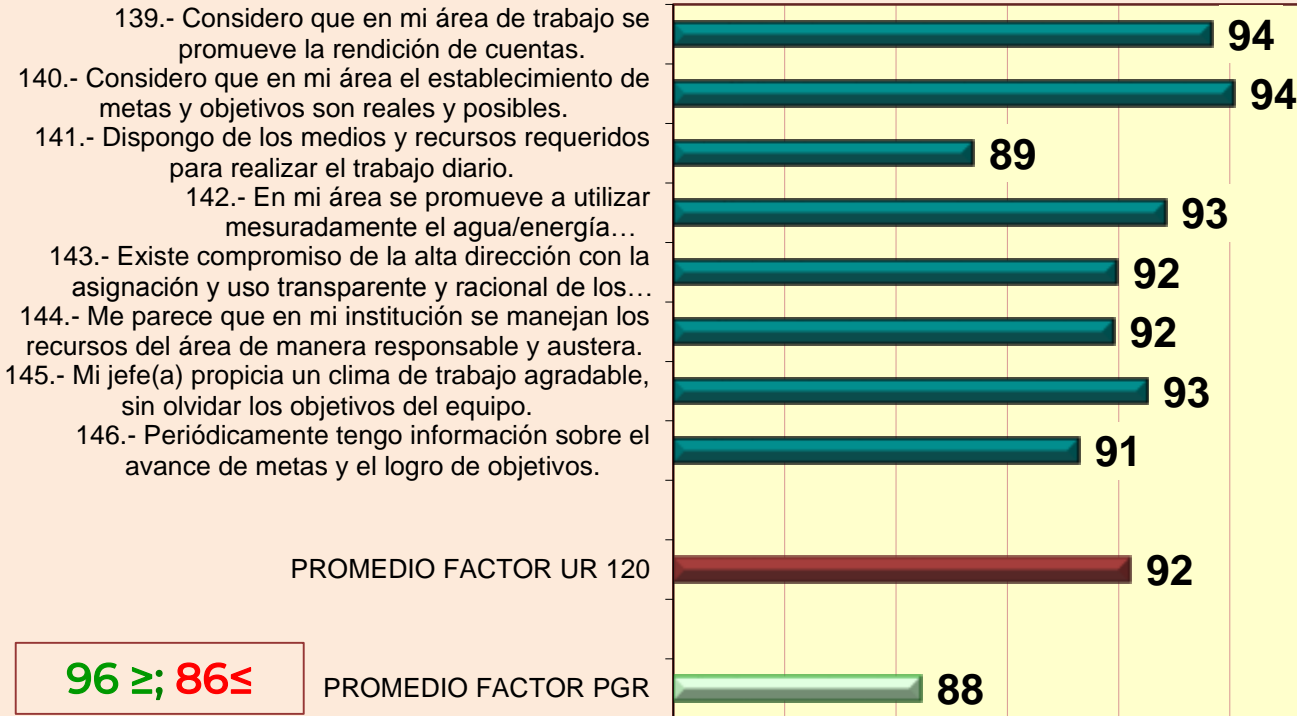
FACTOR 40 /2018



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 PFM 2019

FACTOR 41 /2018



96 ≥; 86 ≤

La PFM es Eficiente



Se considera que la PFM promueve la rendición de cuentas, existe compromiso en la alta dirección. 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.

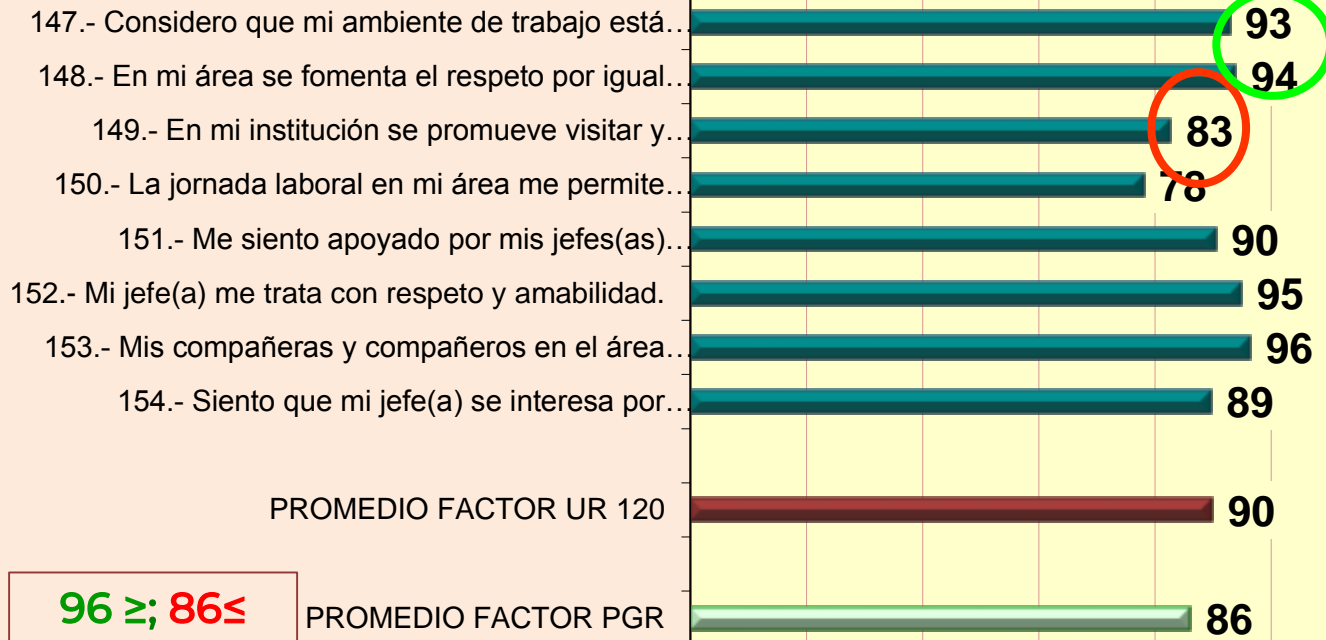


PTCCO PFM 2019

La PFM es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018



96 ≥; 86 ≤

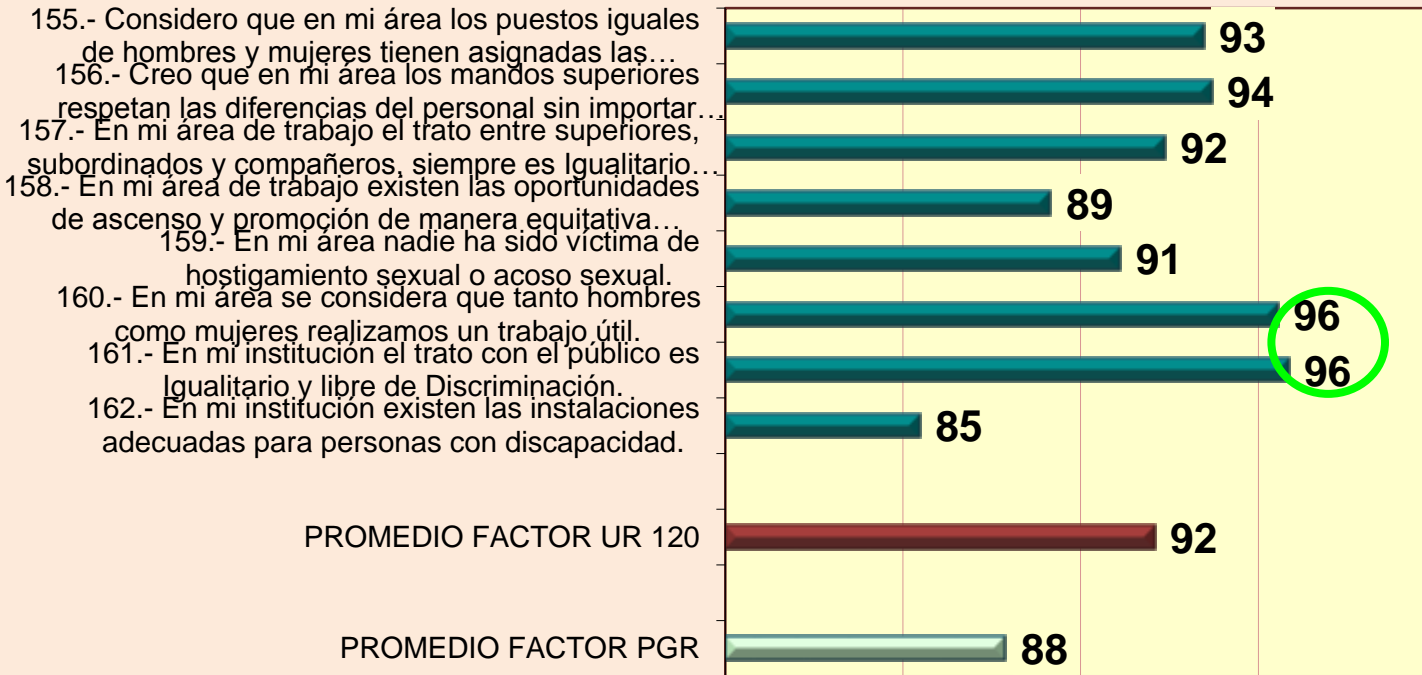
PROMEDIO FACTOR PGR

Éste resultado refleja que el ambiente de trabajo es libre de hostilidad, existe respeto y apoyo por los jefes, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la PFM.



PTCCO PFM 2019

FACTOR 46 / 2018



La PFM es Inclusiva



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

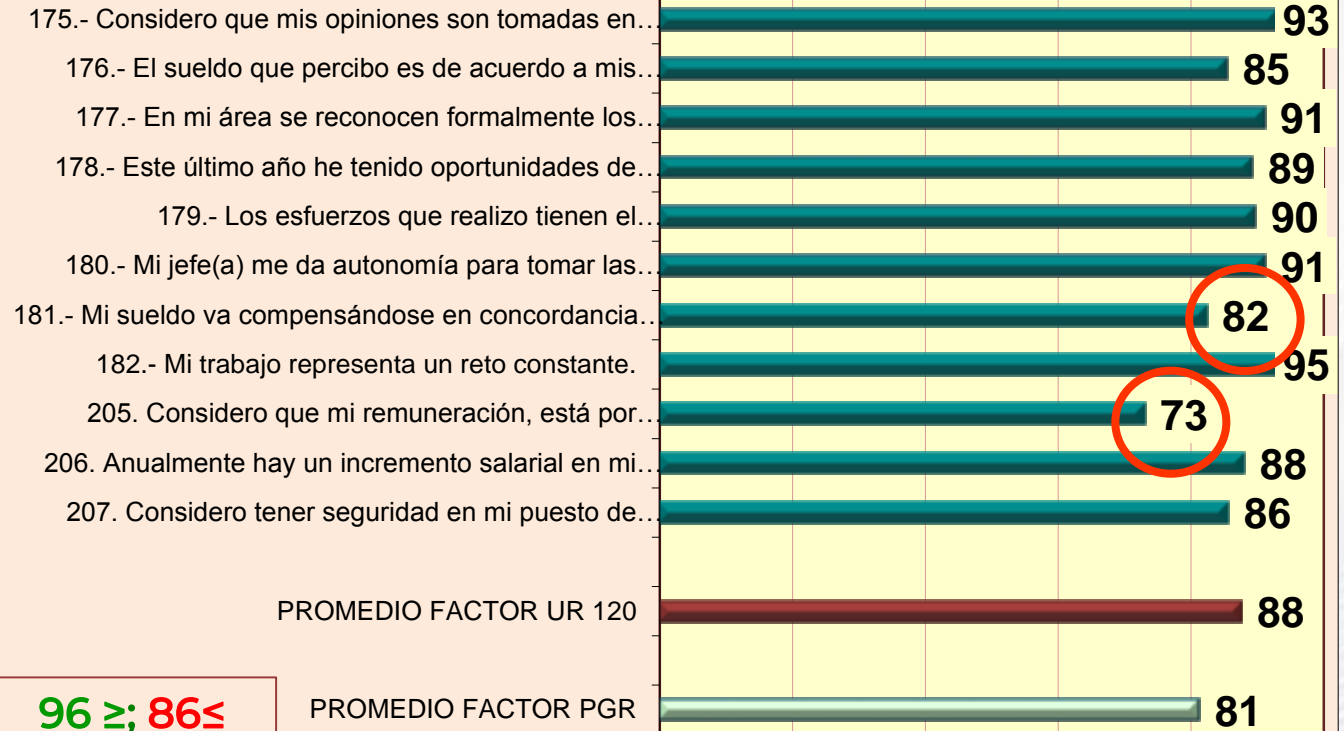


PTCCO PFM 2019

La PFM es
Motivada



FACTOR 47 /2018



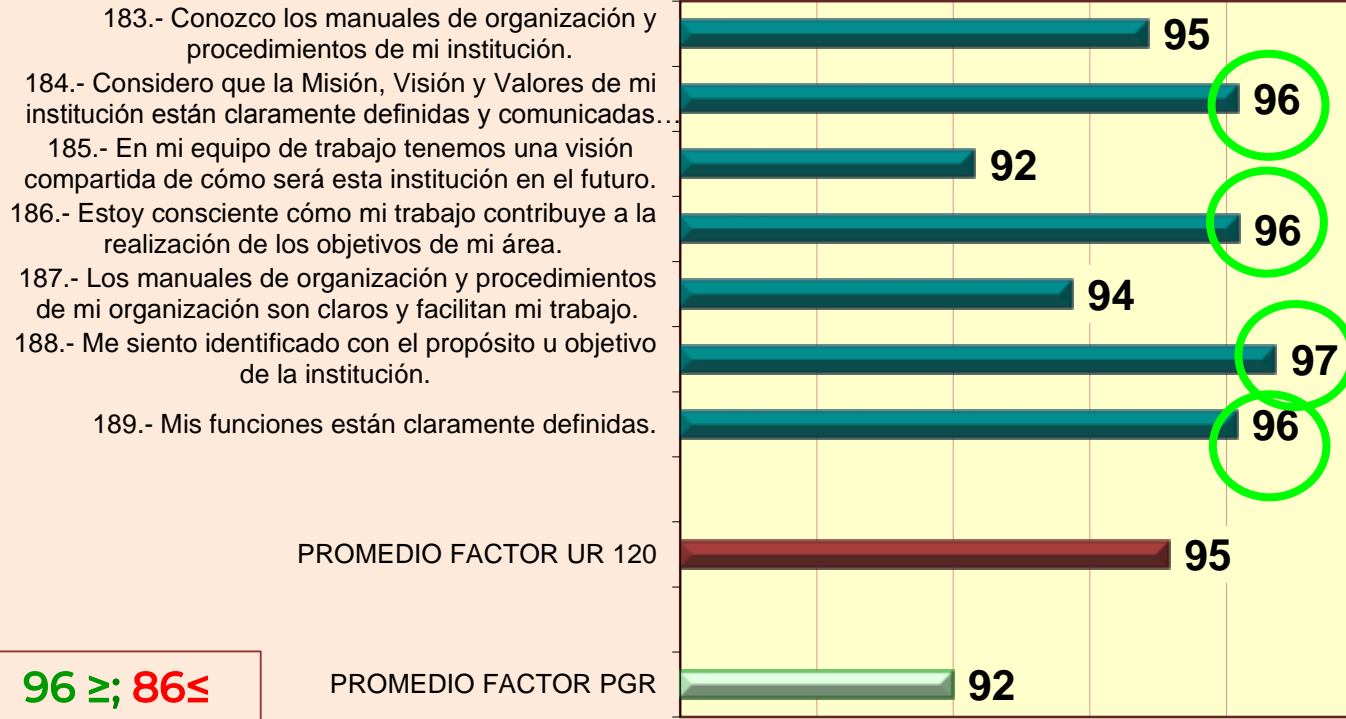
96 ≥; 86 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PFM están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 82% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



PTCCO PFM 2019

FACTOR 48 /2018



96 ≥; 86 ≤



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

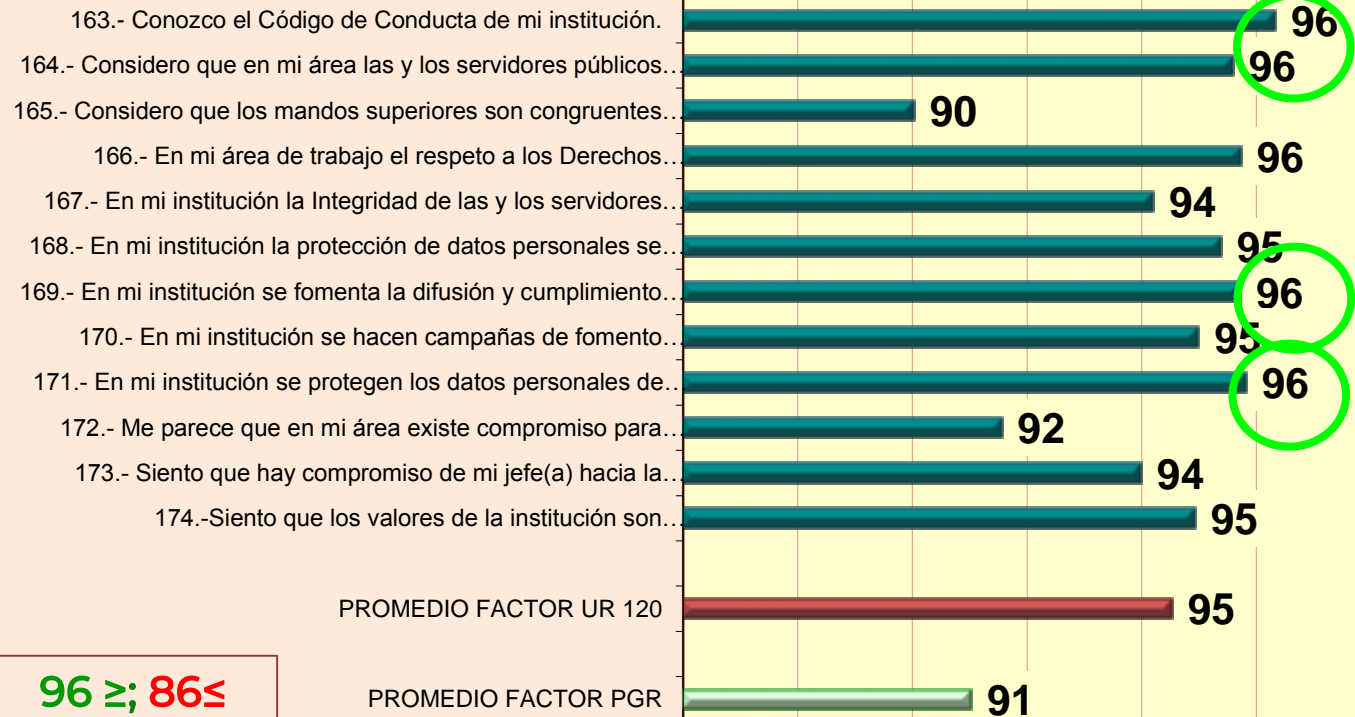


PTCCO PFM 2019

La PFM es
Íntegra



FACTOR 49 /2018



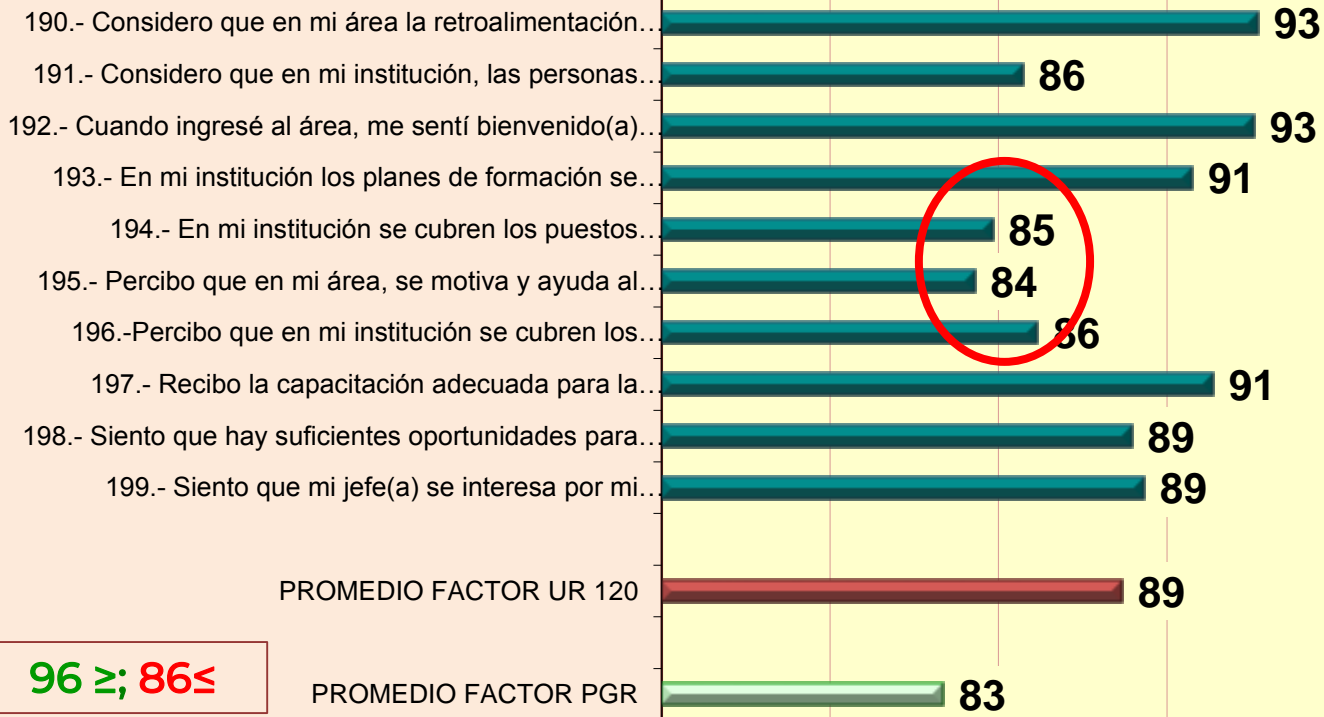
96 ≥; 86 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la PFM 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 PFM 2019

FACTOR 50 / 2018



96 ≥; 86 ≤

La PFM es
Profesional

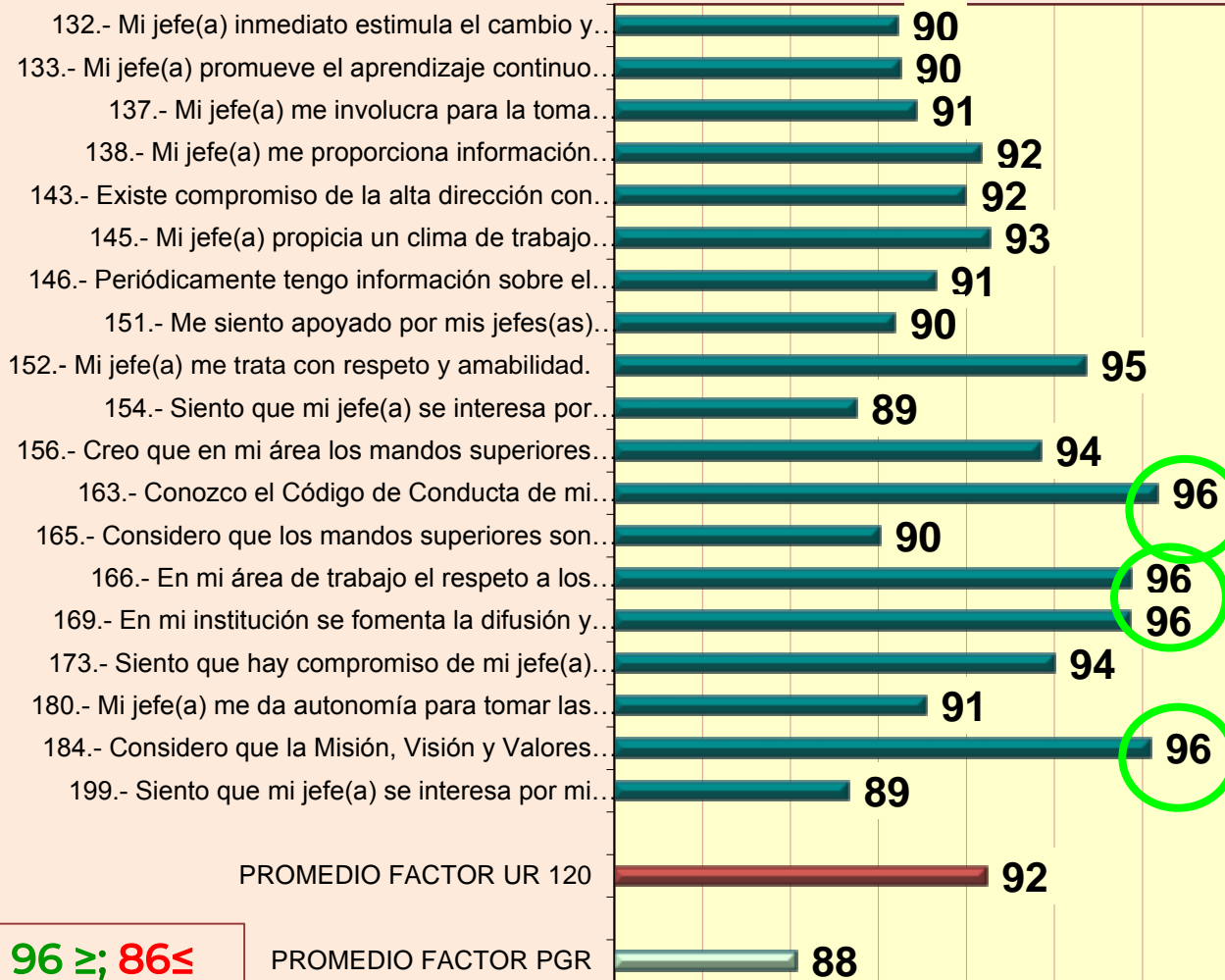
89



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 PFM 2019

FACTOR 52 /2018



96 ≥; 86 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la PFM con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PFM 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO PFM 2019

FACTOR 53 /2018

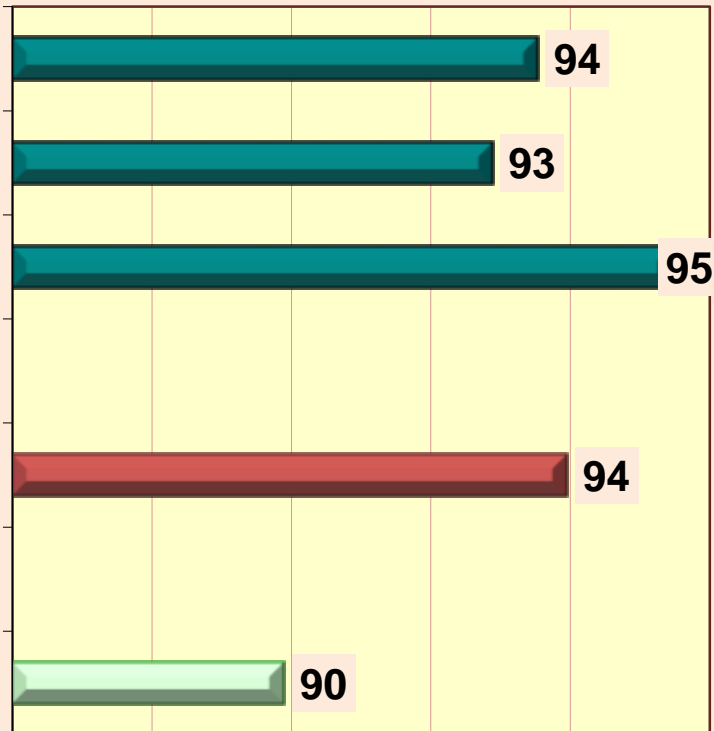
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

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

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

PROMEDIO FACTOR UR 120

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO PFM 2019

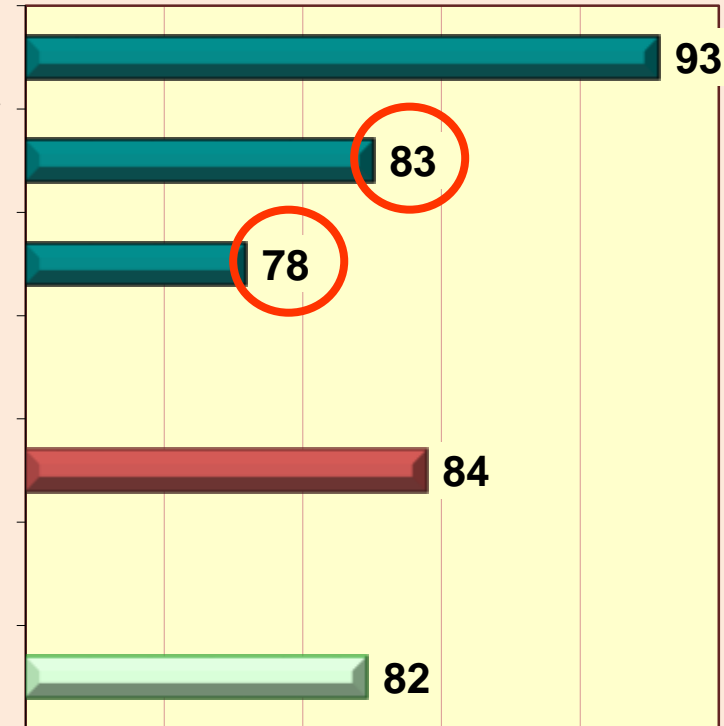
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

84



FACTOR 54 /2018

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



96 ≥; 86 ≤

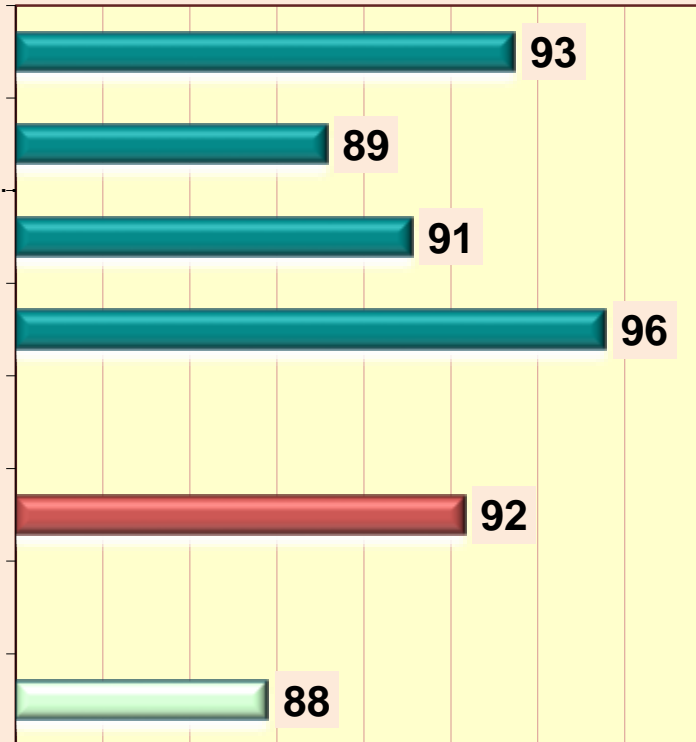
PROMEDIO FACTOR PGR

Se puede observar que las y los servidores públicos de la PFM evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la PFM 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 PFM 2019

FACTOR 55 /2018

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como.
- 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.



96 ≥; 86 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la PFM 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 PFM 2019

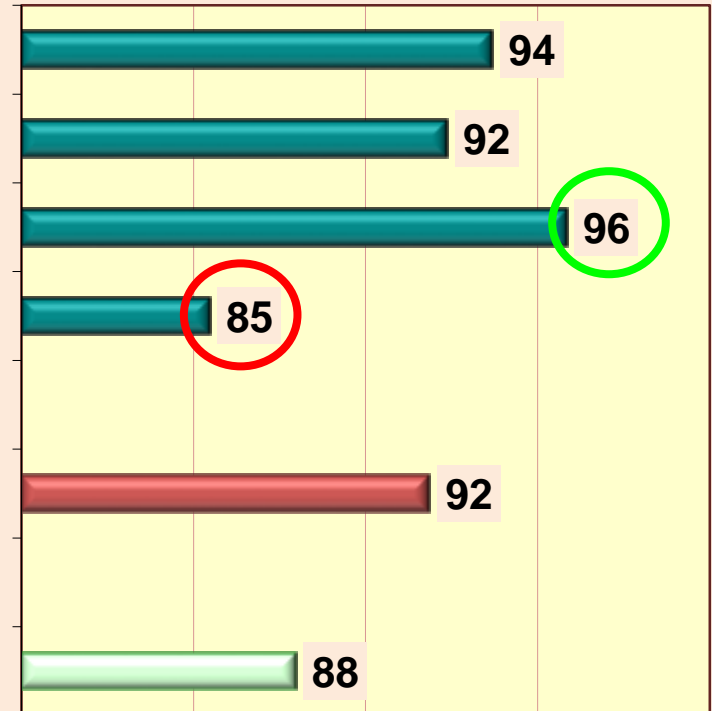
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

92



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,...
- 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.



96 ≥; 86 ≤

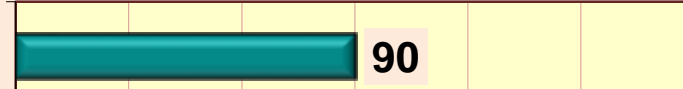
Se percibe que las y los servidores públicos de la PFM prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO PFM 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 120



96 ≥; 86 ≤

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



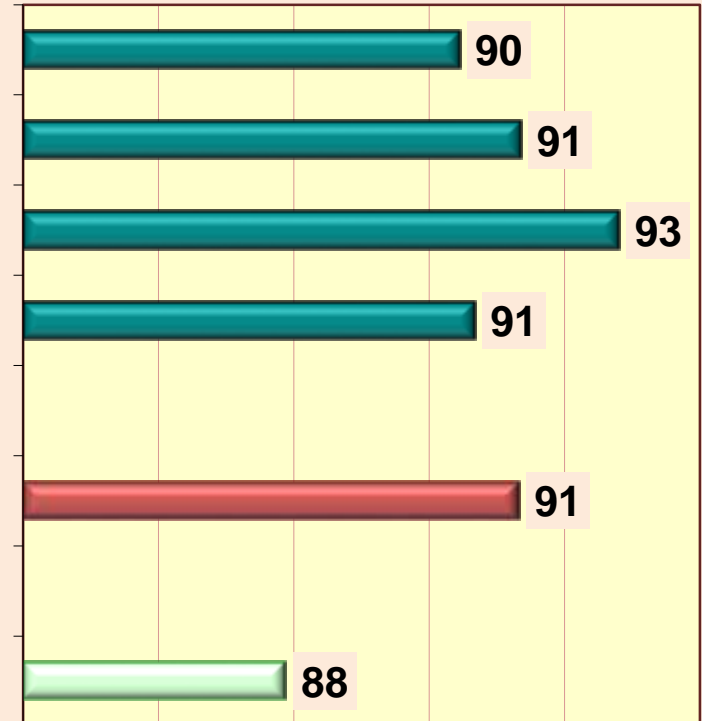
PTCCO PFM 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



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...
- 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.



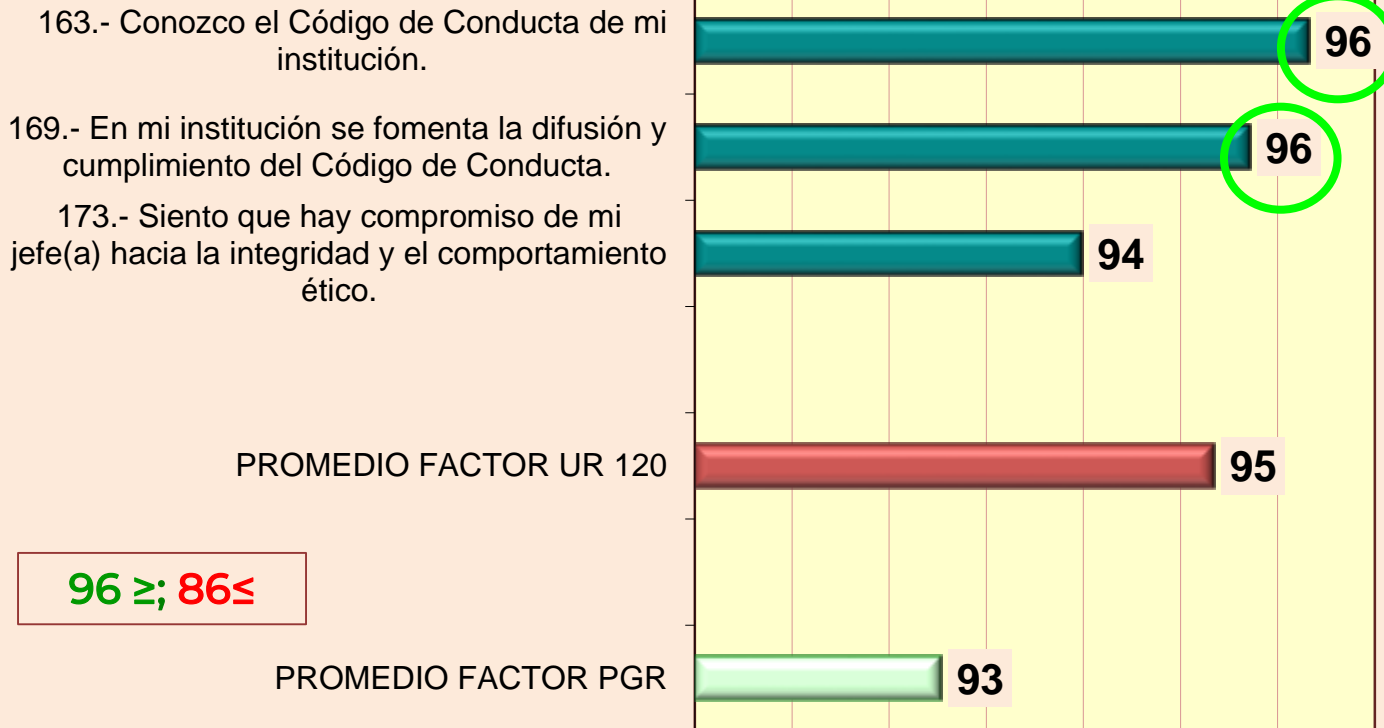
96 ≥; 86 ≤

Las y los servidores públicos de la PFM consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.



PTCCO PFM 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 PFM de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO PFM 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

93



FACTOR 60 /2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

94

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

92

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

92

PROMEDIO FACTOR UR 120

93

96 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

89

Se considera que los mandos superiores de la PFM 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 PFM 2019

FACTOR 61 / 2018

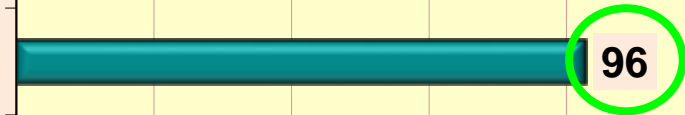
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



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



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

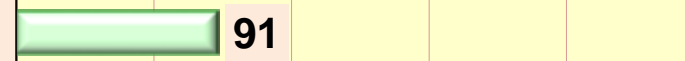


PROMEDIO FACTOR UR 120



96 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



En las diferentes Unidades Administrativas y Delegaciones Estatales que conforman la PFM, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO PFM 2019

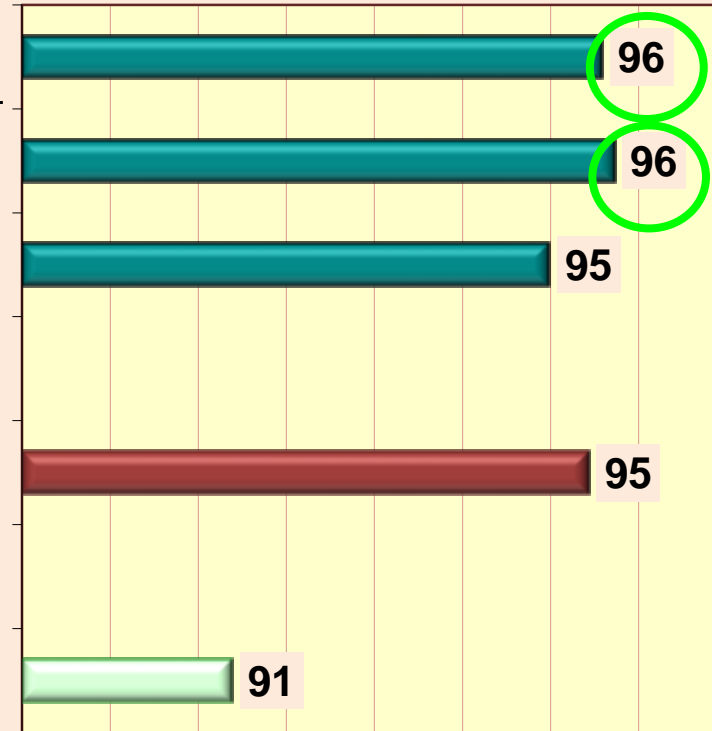
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

95



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...
- 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.



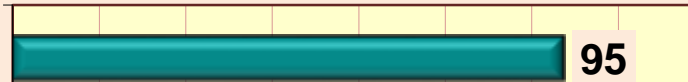
96 ≥; 86 ≤

La calificación que obtuvo la PFM en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO PFM 2019

FACTOR 63 /2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 120



96 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

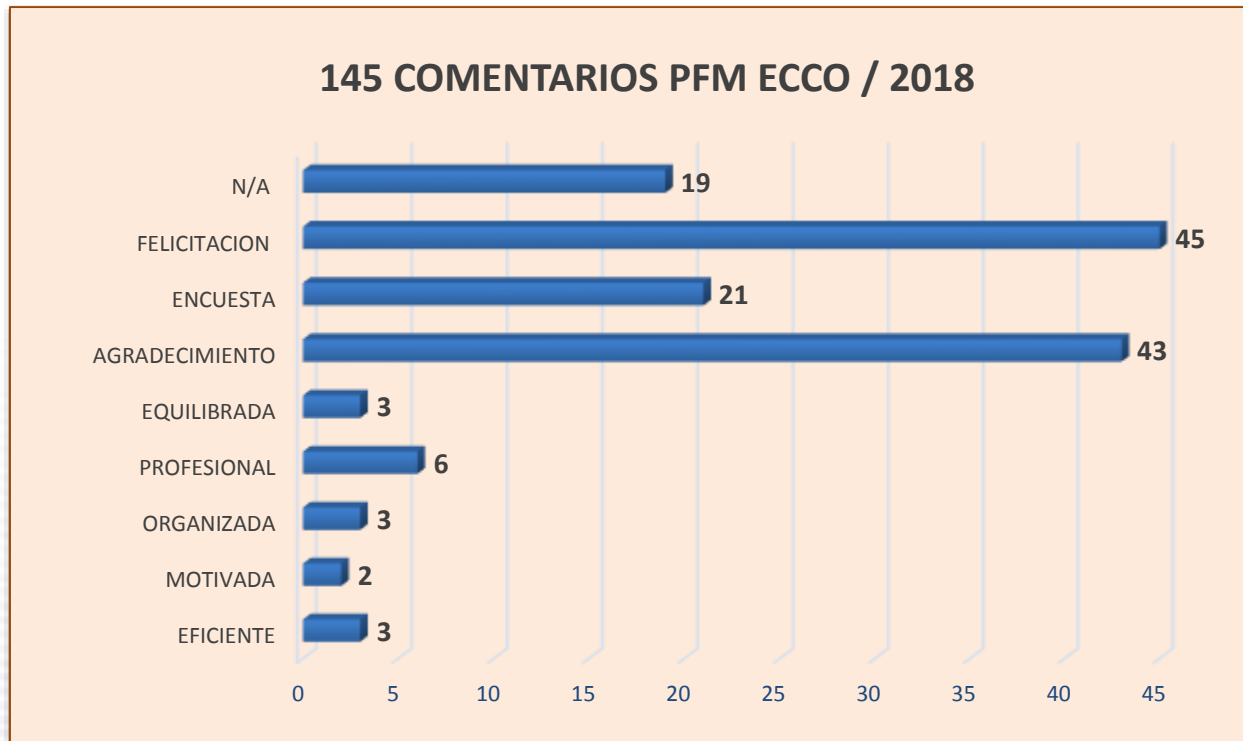
PTCCO PFM 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO PFM 2019

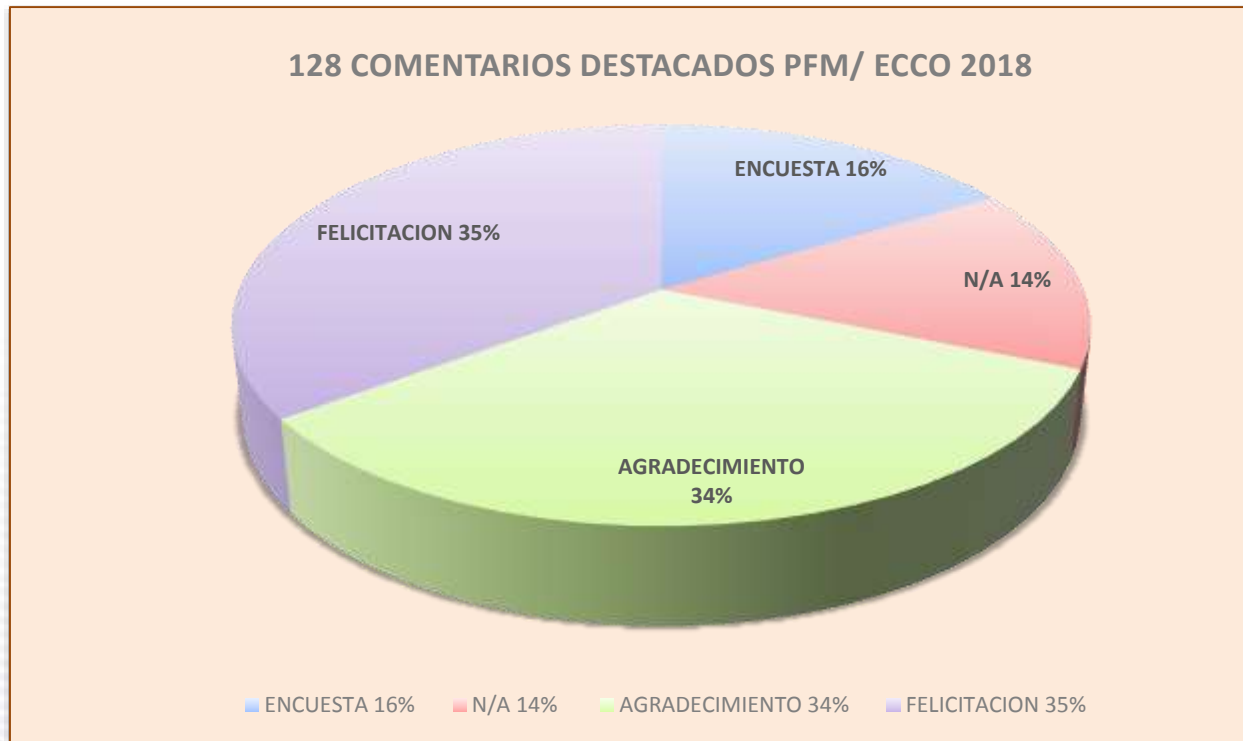
**TOTAL COMENTARIOS: 2,137 ESTA LA HAGO YO
CON LOS DATOS DE LA LIC. NORMA**



Las y los servidores públicos encuestados externaron 145 comentarios, de los cuales 8 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la PFM es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; 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.



PTCCO PFM 2019
TOTAL
COMENTARIOS: 2,137



De los 145 comentarios expresados, 128 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la PFM por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 19 comentarios no aplican ya que se encontraron solo número, espacios o signos sin ningún significado.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PFM 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

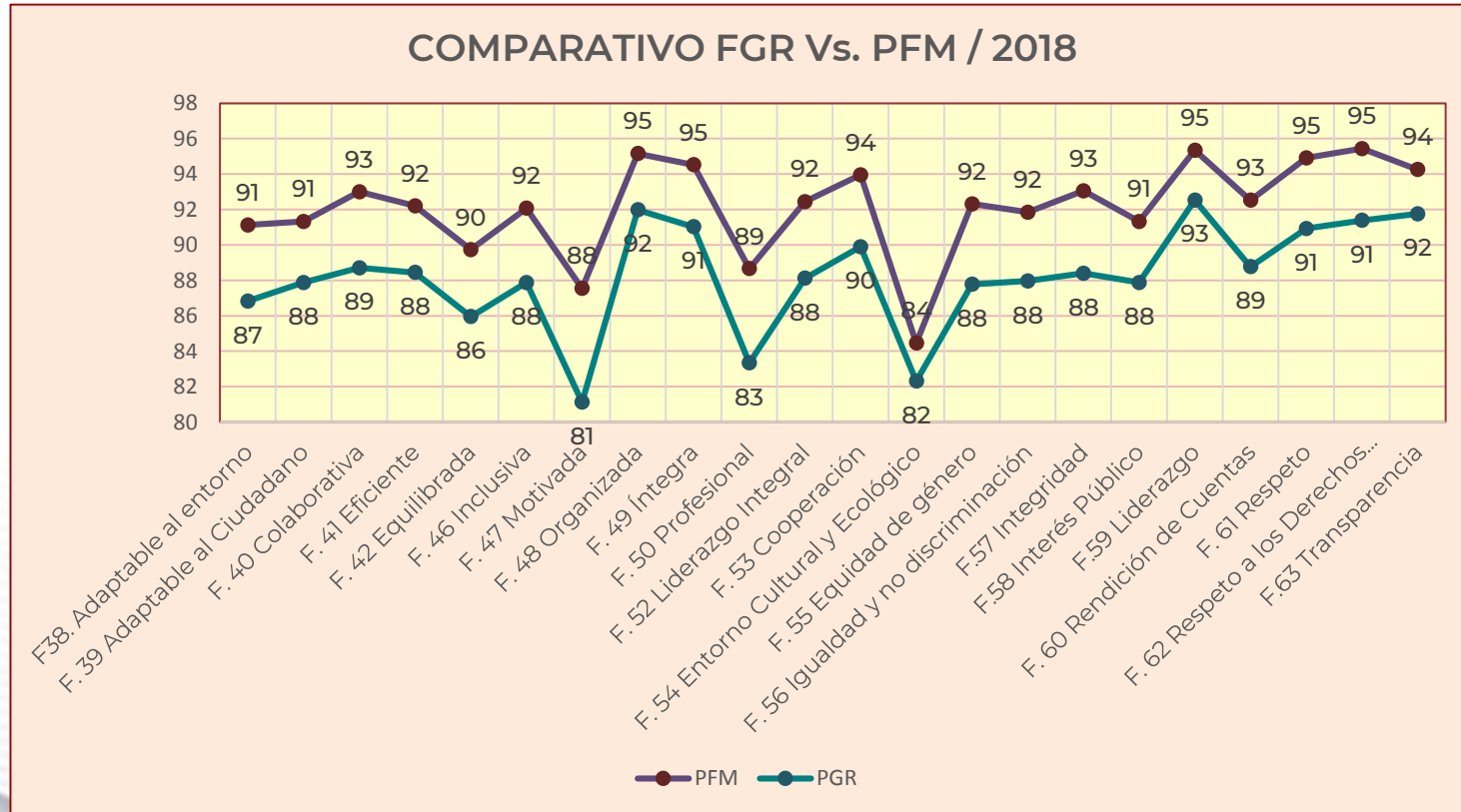
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO PFM 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO PFM 2019

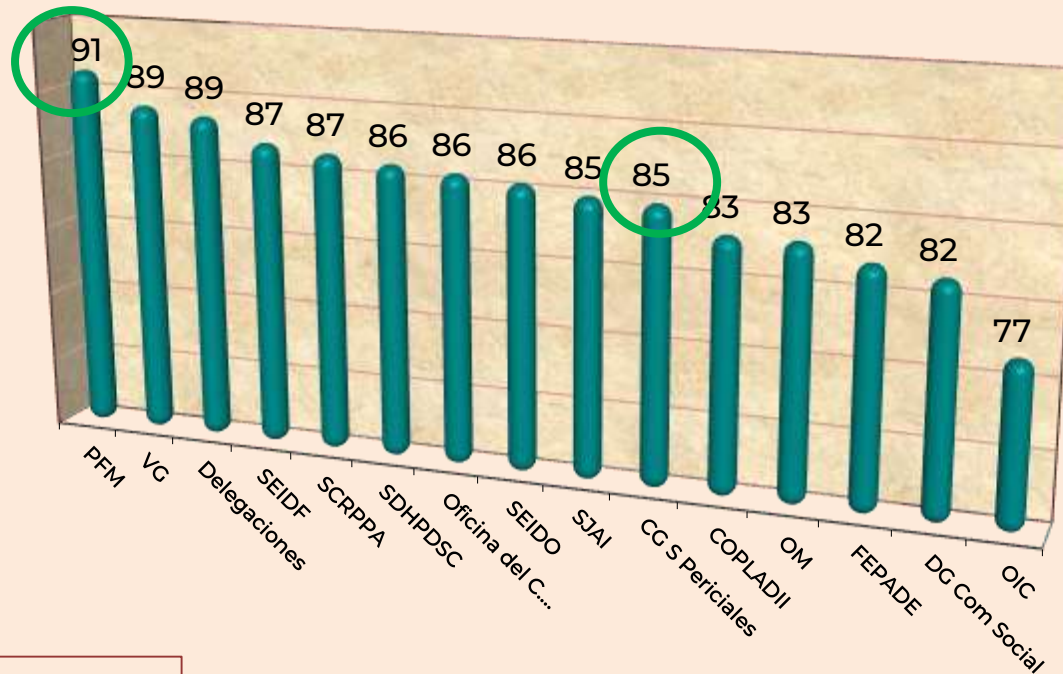


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Policía Federal Ministerial se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la Republica, siendo los Factores 54 Entorno Cultural y Ecológico, 59 Liderazgo y 63 Transparencia los que presentan menor brecha



PTCCO PFM 2019

COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



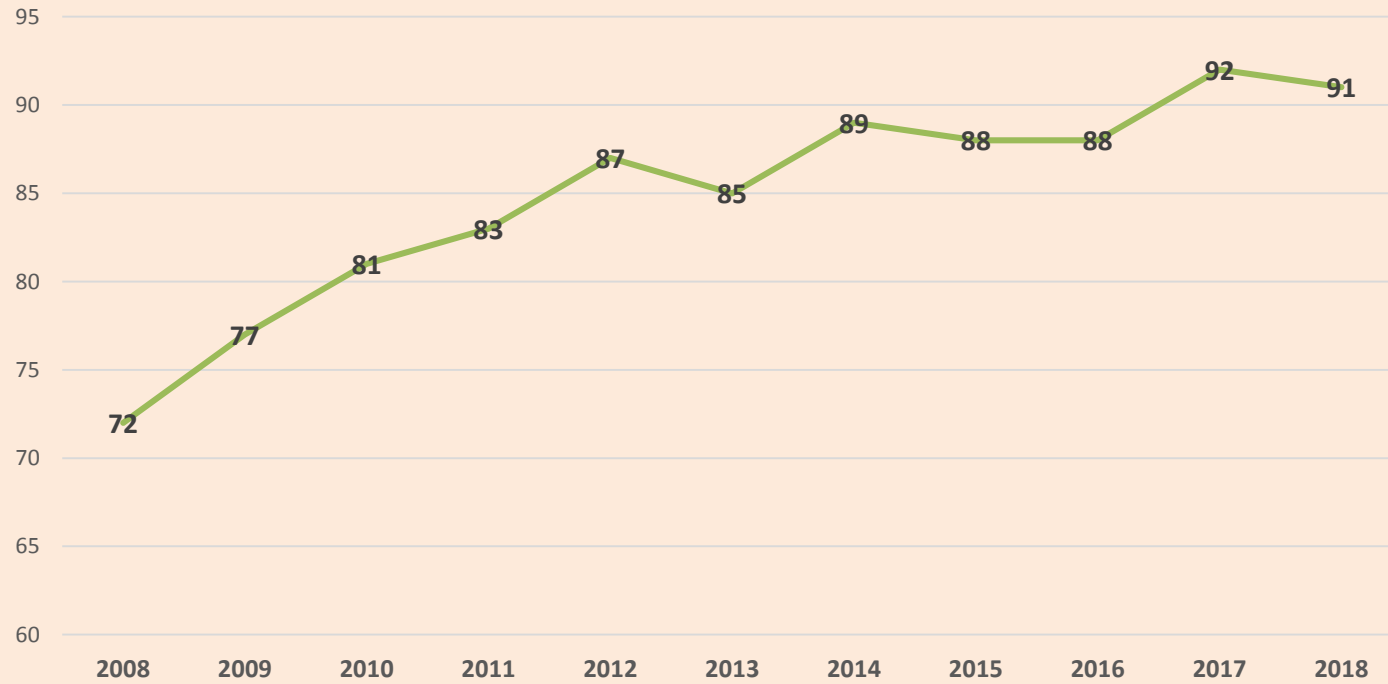
93 ≥; 80 ≤

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 PFM 2019

COMPARATIVO HISTÓRICO ECCO / PFM





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

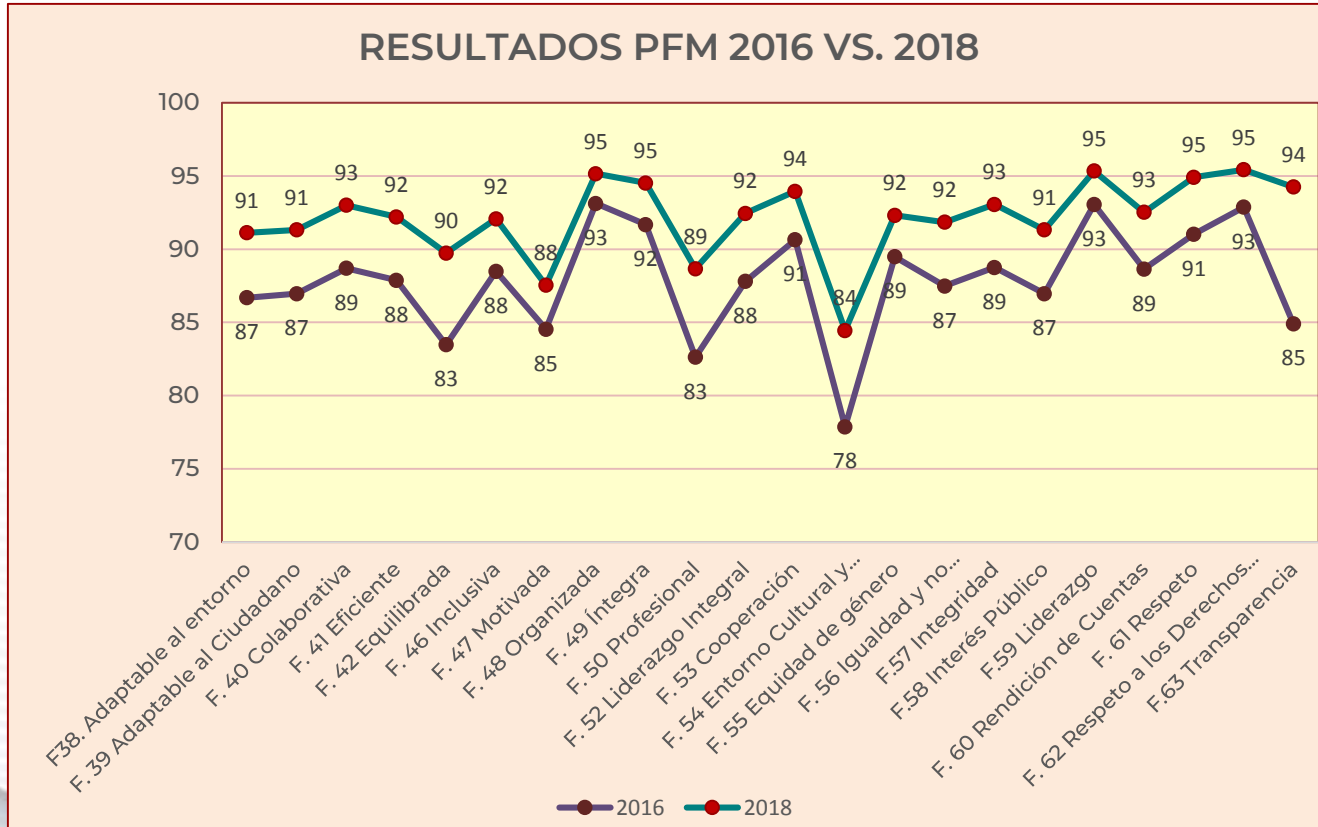
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO PFM 2019

3.2. Resultados PFM 2016 Vs. 2018



PTCCO PFM 2019

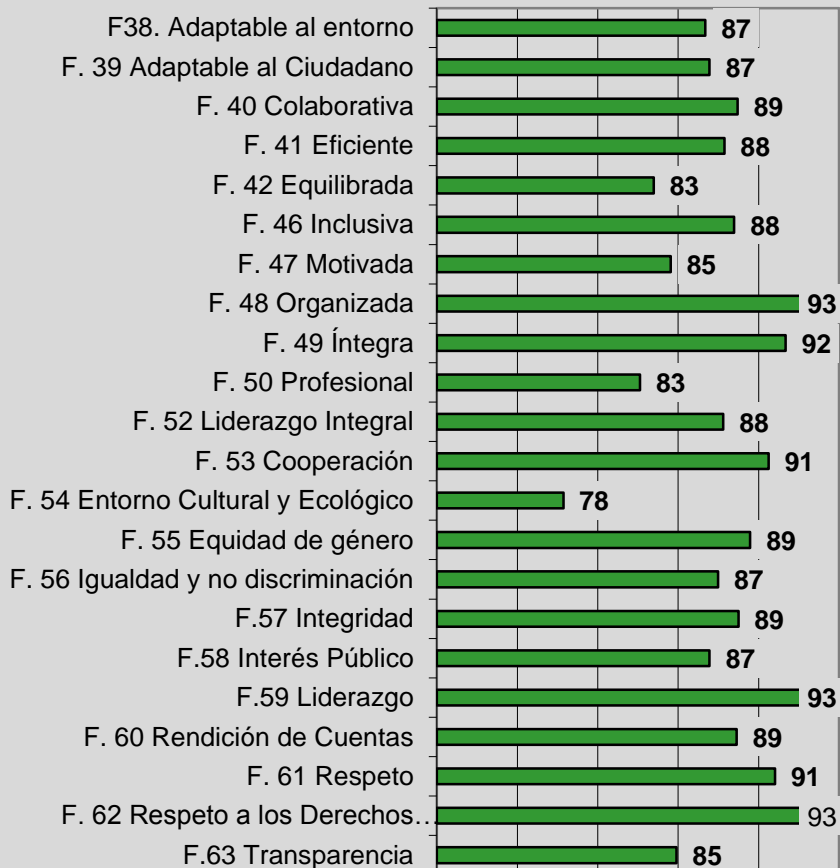




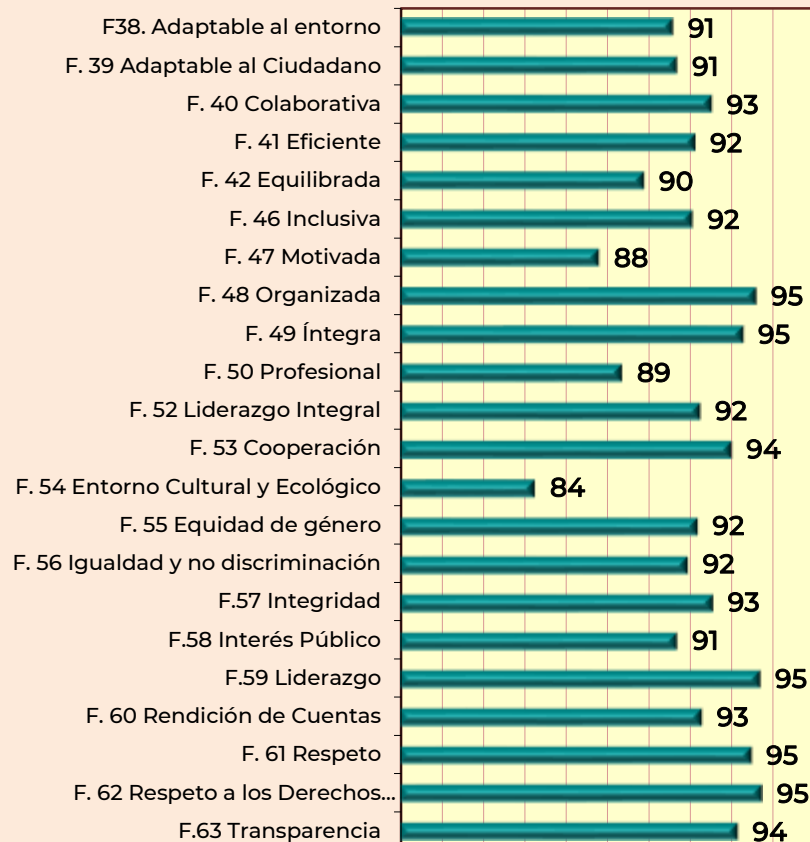
PTCCO PFM 2019

RESULTADOS PFM / 2016

Cómo es la DGRHO:



RESULTADOS PFM / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PFM 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO PFM 2019

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

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

PTCCO PFM 2017-2018

11 Prácticas cumplidas en 2018

16 Prácticas registradas en 2018

$$\frac{11}{16} \times 100 = 69\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO PFM 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV
Aplicar Eficientemente los Recursos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{0} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI
Liderazgo y Participación

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{0} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII
Impacto de la Encuesta de mi Institución

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V
Equidad y Género

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{0} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX
Balance Trabajo - Familia

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{0} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO PFM 2019

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{1}{0} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV

Enfoque a Resultados y Productividad

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor VII

Disponibilidad de Recursos

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO PFM 2019

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



PTCCO PFM 2019

PGR

OFICIALÍA MAYOR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UE 120	POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL
---------------	-----------------------------

FACTOR

SG-PROFESIONAL	
184- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido de la vacante.	195-
Percebo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL USO DE LA NORMATIVIDAD APLICABLE HACIA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA LAS PLAZAS VACANTES, ASÍ COMO LA ORIENTACIÓN HACIA EL PERSONAL EN LA MEJORA DE SU PRODUCTIVIDAD LABORAL.
--

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	DIFUNDIR LOS PERFILES DE PUESTO.	DGADP	CORREO ELECTRÓNICO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		-	P													
					O			R															

LIC. CITLALLI DONAJI MARTÍNEZ BENÍTEZ
RESPONSABLE DEL ÁREA

MTRA. YUBIRIA TORRES PÁEZ
DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PTCCO PFM 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 129	POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL
---------------	------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PFM.
--

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	DIFUNDIR ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA PFM, LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA SEÑALIZACIÓN COLOCADA EN EL EDIFICIO DE LA AIC.	DGADI	DIFUSIÓN DIGITAL / MATERIAL IMPRESO	MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	SE	P																			
					O				R																			

LIC. CITLALLI DONAJI MARTÍNEZ BENÍTEZ
RESPONSABLE DEL ÁREA

MTRA. YURIRIA TORRES PÁEZ
DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PTCCO PFM 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Núm. UA 120	POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL
----------------	-----------------------------

FACTOR

63.-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA PFM LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 Y LAS PTCCO'S 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				
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 DE LA PFM A TODO EL PERSONAL.	DGADI	MEDIOS ELECTRÓNICOS	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

LIC CITLALI DONAJI MARTÍNEZ BENÍTEZ
RESPONSABLE DEL ÁREA

MTRA. YVIRIA TORRES PÁEZ
DIRECTORA GENERAL ADIUNTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



PTCCO PFM 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 120	POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL
---------------	-----------------------------

FACTOR

IS. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA PFM TRABAJE HACIA UNA META EN COMÚN, PARA QUE EL PERSONAL DEL EQUIPO SE SIENTA ACTIVAMENTE INVOLUCRADO, PARTICIPATIVO Y COMPROMETIDO EN TODO EL PROCESO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	DGADI	CORREO ELECTRÓNICO/ OFICIOS	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			N														

LIC. CITLALLI DONAJI MARTÍNEZ BENÍTEZ
RESPONSABLE DEL ÁREA

MTRA. YURIRIA TORRES PÁEZ
DIRECTORA GENERAL ADJUNTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL