



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018**

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

**Fiscalía Especial para la Atención de  
Delitos cometidos contra la Libertad de  
Expresión**



## PTCCO FEADLE 2019

Índice	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	47
3. Análisis Comparativo .....	52
3.1. Comparación de resultados entre FEADLE y PGR .....	53
3.1.1. Comparativo Histórico FEADLE .....	55
3.2. Resultados FEADLE 2016 Vs. 2018 .....	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	61
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	61
5.1. Difusión de resultados .....	61
5.2. Factor Liderazgo .....	61
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	61



## PTCCO FEADLE 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 FEADLE 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 FEADLE 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 FEADLE 2019

55 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía Especial para la Atención de Delitos cometidos contra la Libertad de Expresión (FEADLE), participaron en la ECCO 2018.

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 FEADLE en la encuesta fue de **87 puntos**.

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 Institución en la ECCO 2018 es el siguiente: **93 ≥; 83 ≤**

## PTCCO FEADLE 2019

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



93 - 96



84 - 92



51- 83

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 51 y 83 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 FEADLE presenta el siguiente plan de:

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

PTCCO FEADLE 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

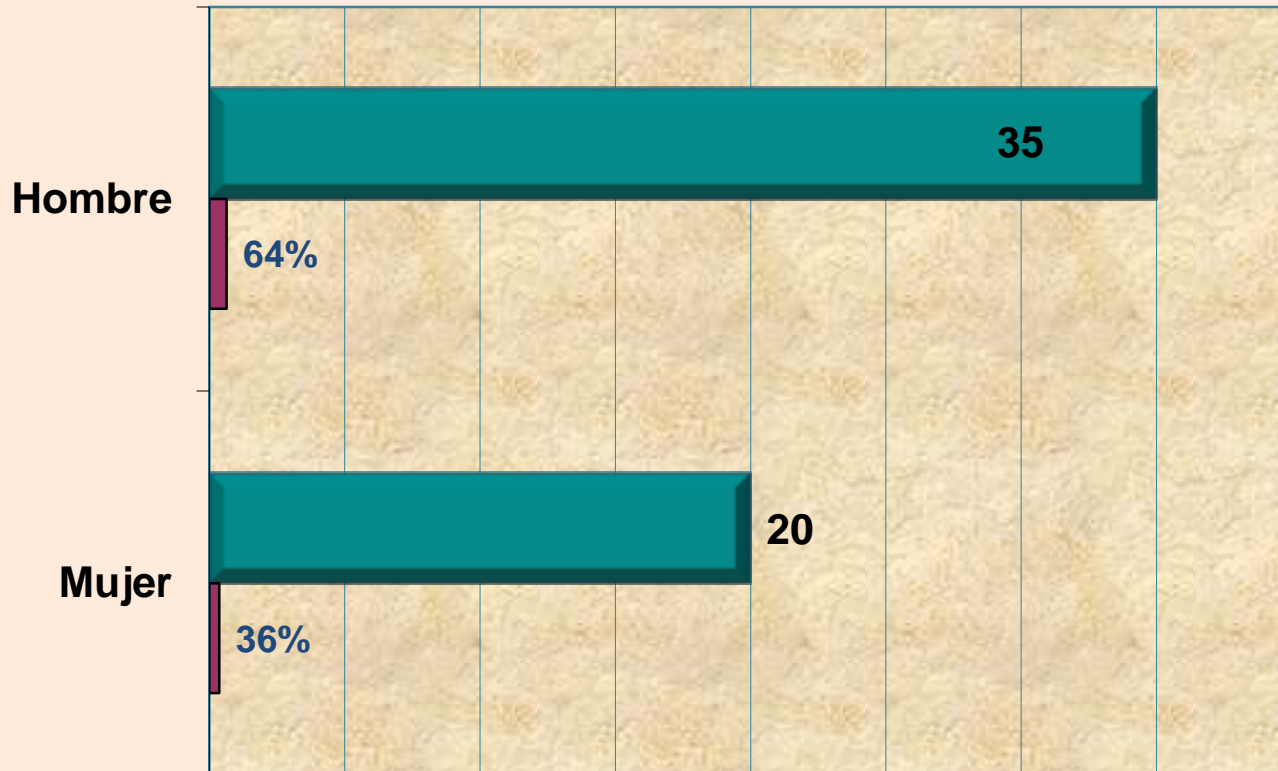
PTCCO FEADLE 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO FEADLE 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de los hombres fue superior por 28 puntos porcentuales a la de las mujeres.

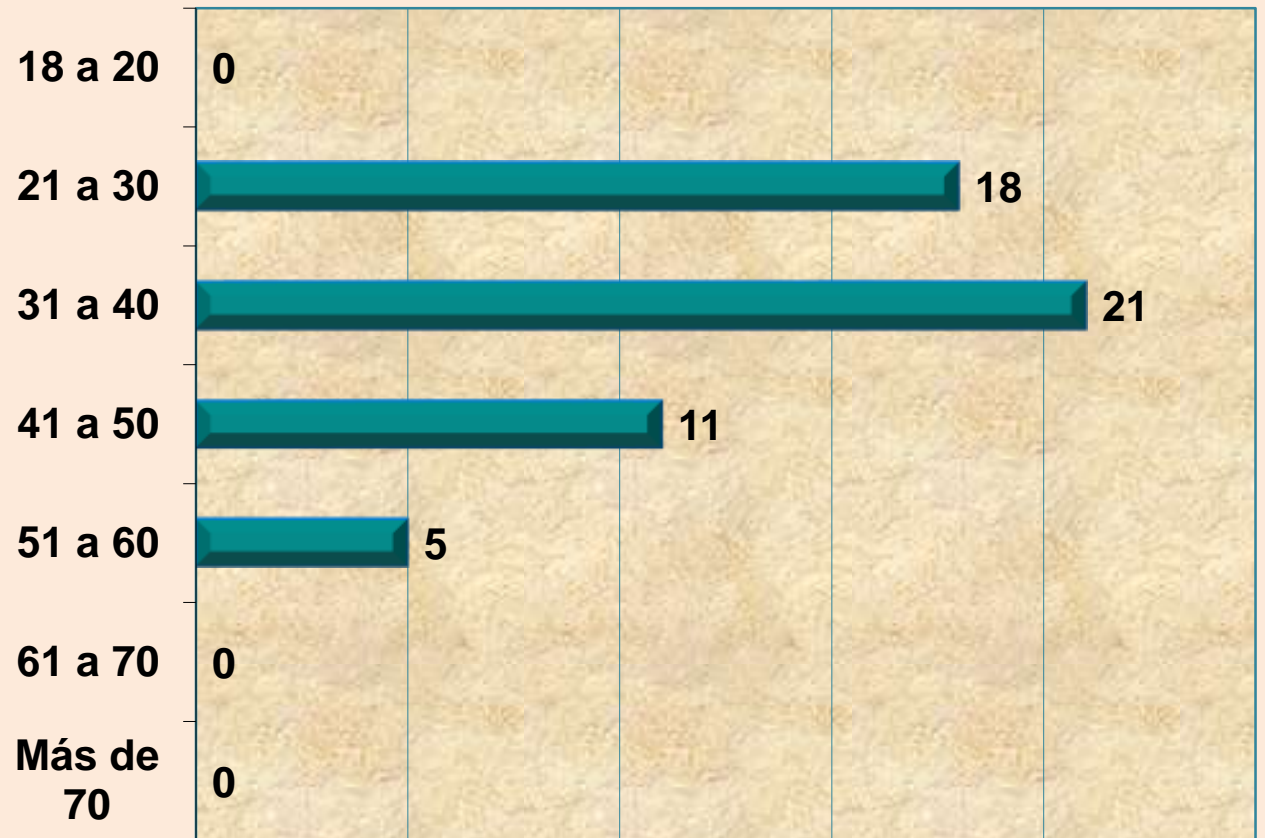


## PTCCO FEADLE 2019

### Edad

39 (71%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, y 16 (29%) son de edad mediana; adultos mayores no hay.

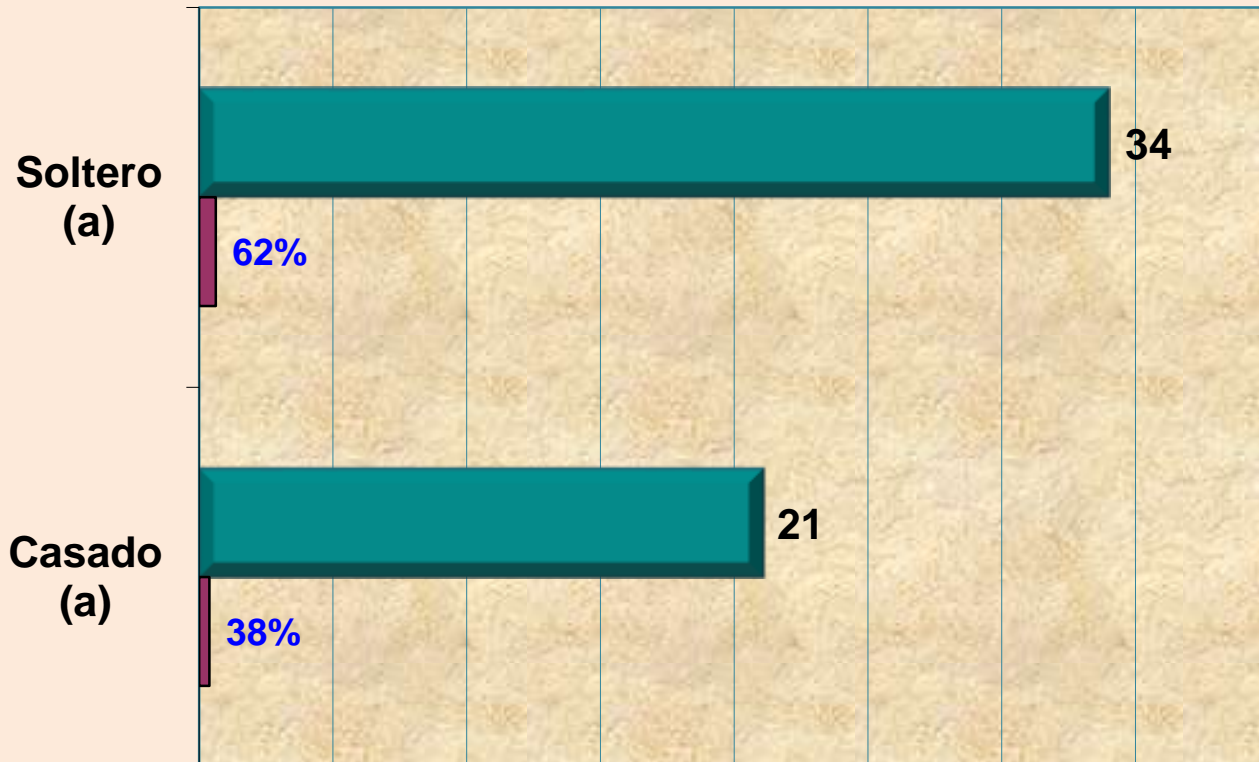
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO FEADLE 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



#### Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 24 puntos porcentuales a la participación de los casados.





## PTCCO FEADLE 2019

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



### Nivel de Estudios

El 58% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 22% ostenta estudios superiores, mientras que el 11% tienen estudios inferiores a los profesionales.



## PTCCO FEADLE 2019

### Nivel de Puesto

El 40% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 27% son enlaces.

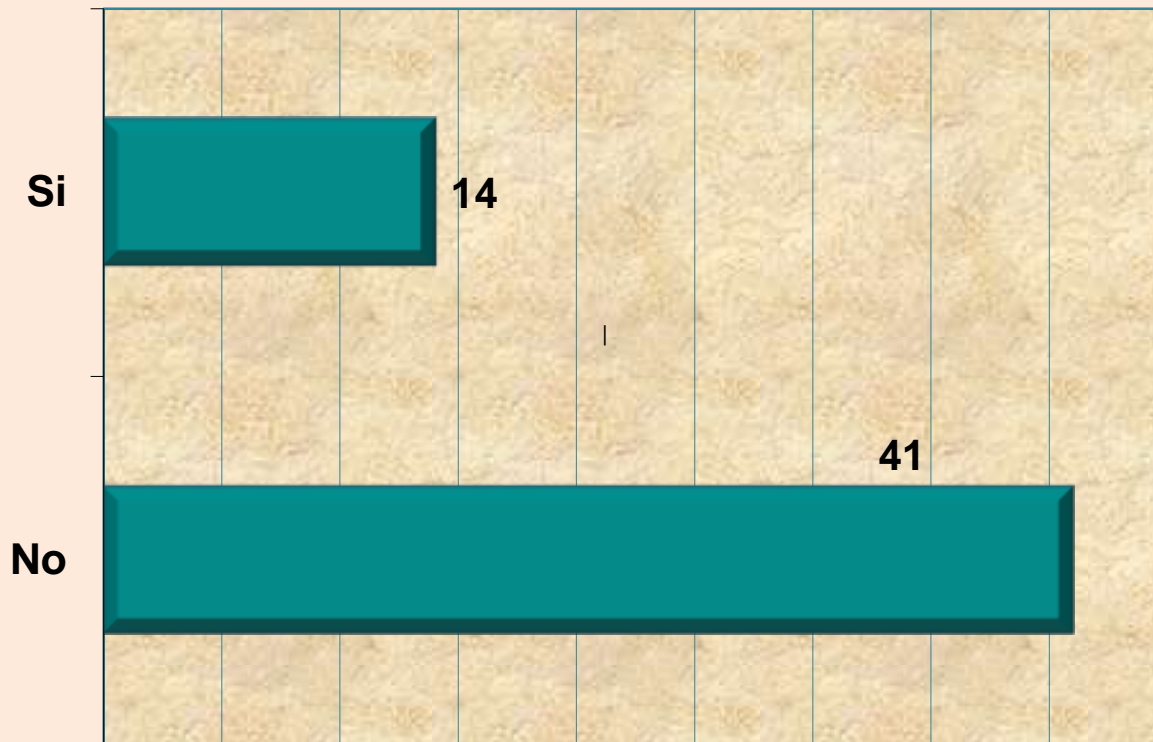
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?  
/ 2018





## PTCCO FEADLE 2019

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



Servicio de Carrera

1 de cada 3  
participantes de la  
ECCO, ocupan  
algún puesto  
relacionado al  
servicio profesional  
de carrera.



## PTCCO FEADLE 2019

### Años en el Sector Privado

62% de personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

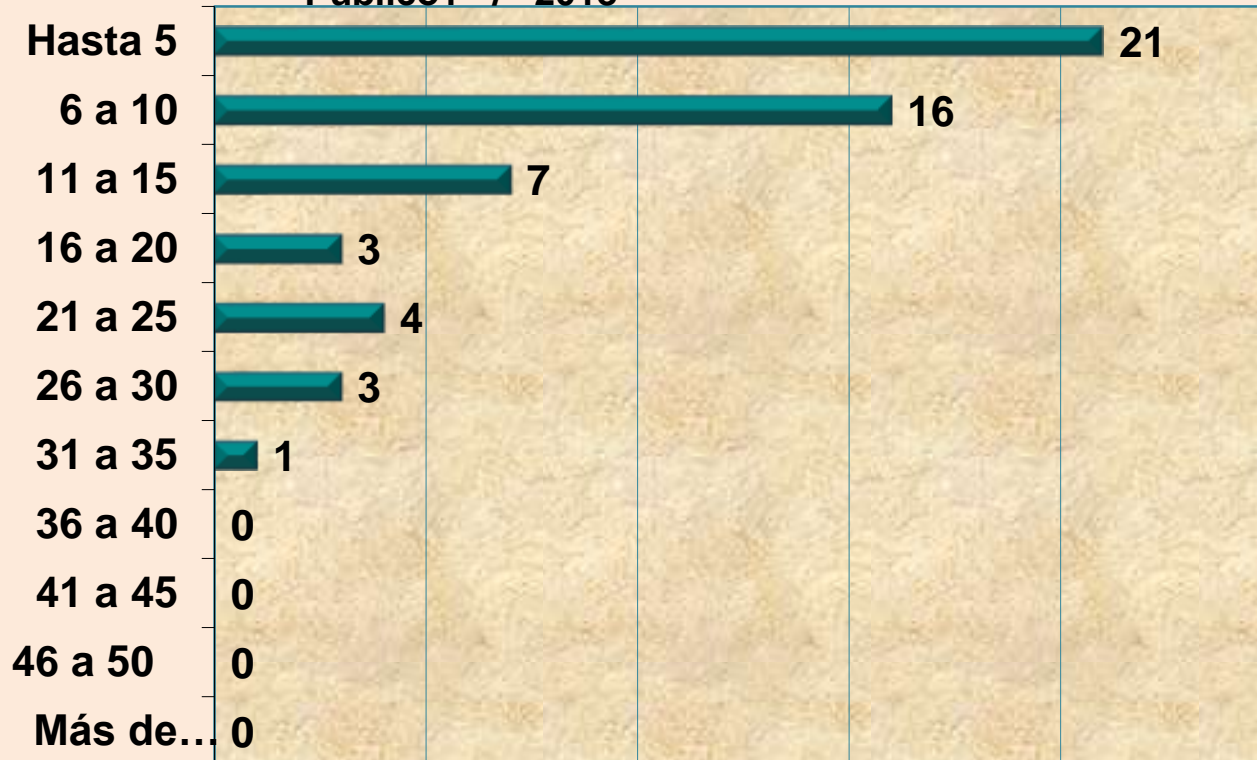






## PTCCO FEADLE 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (62%), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



## PTCCO FEADLE 2019

**Años en el puesto actual**

Una de cada seis 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 FEADLE 2019

### Estudios actuales

El 63% en el momento de contestar la encuesta, estipularon que no realizan ningún tipo de estudio.

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

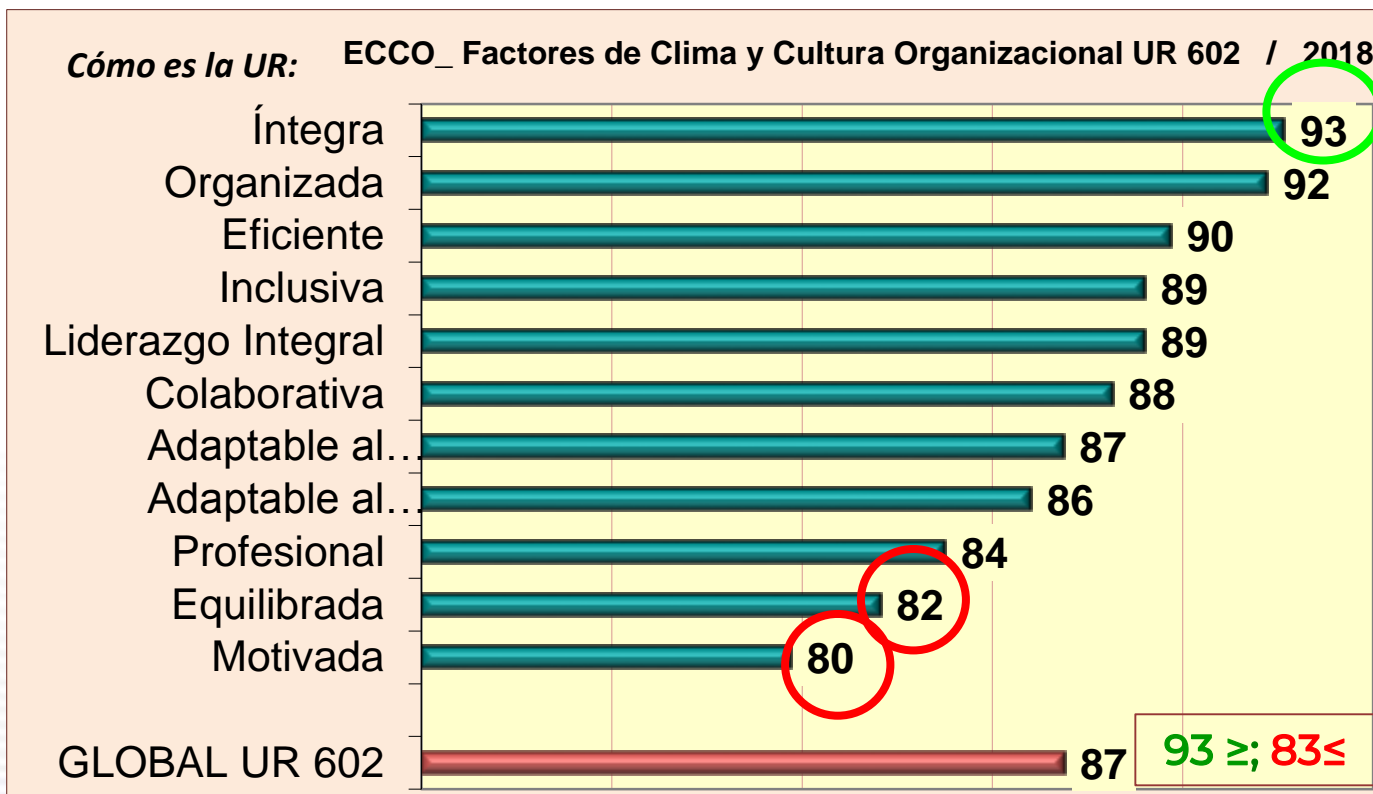
PTCCO FEADLE 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor





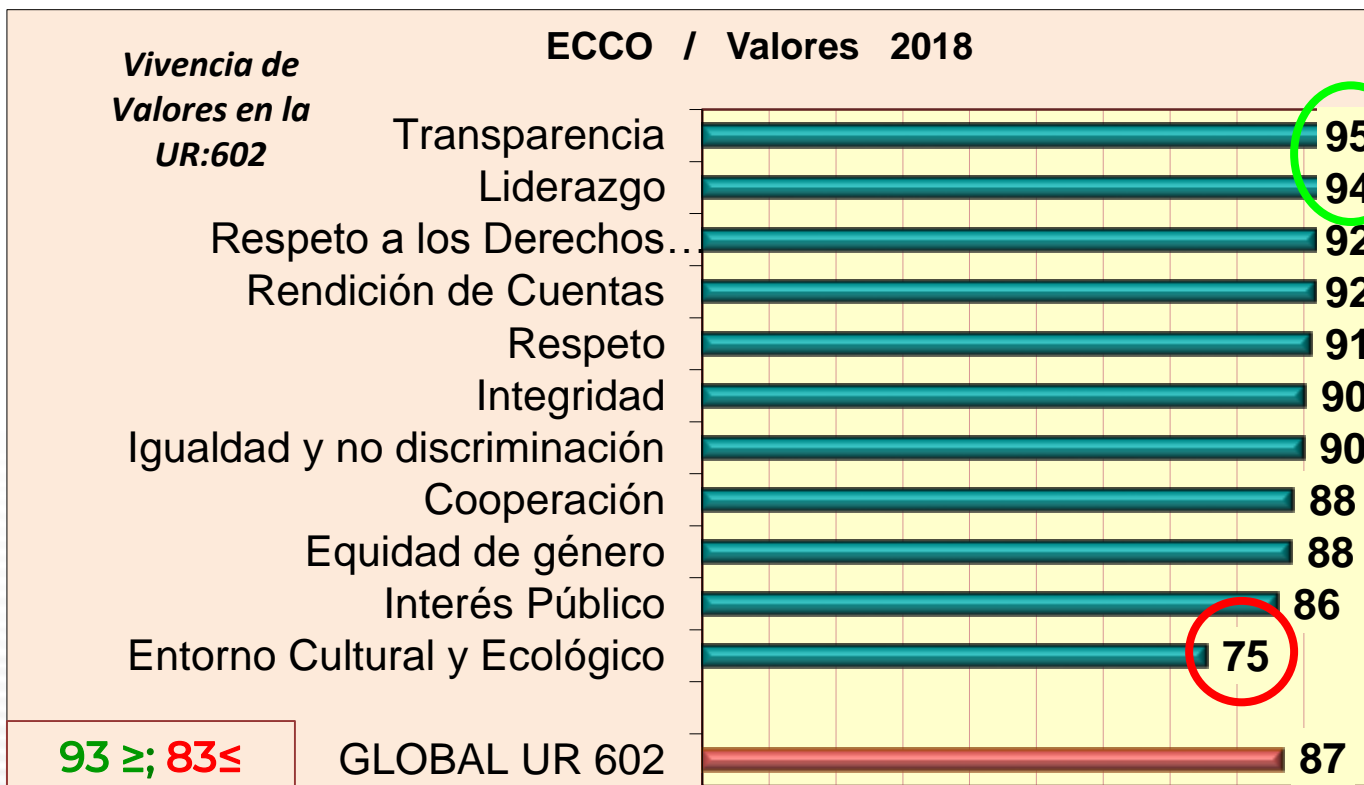
## PTCCO FEADLE 2019



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



## PTCCO FEADLE 2019

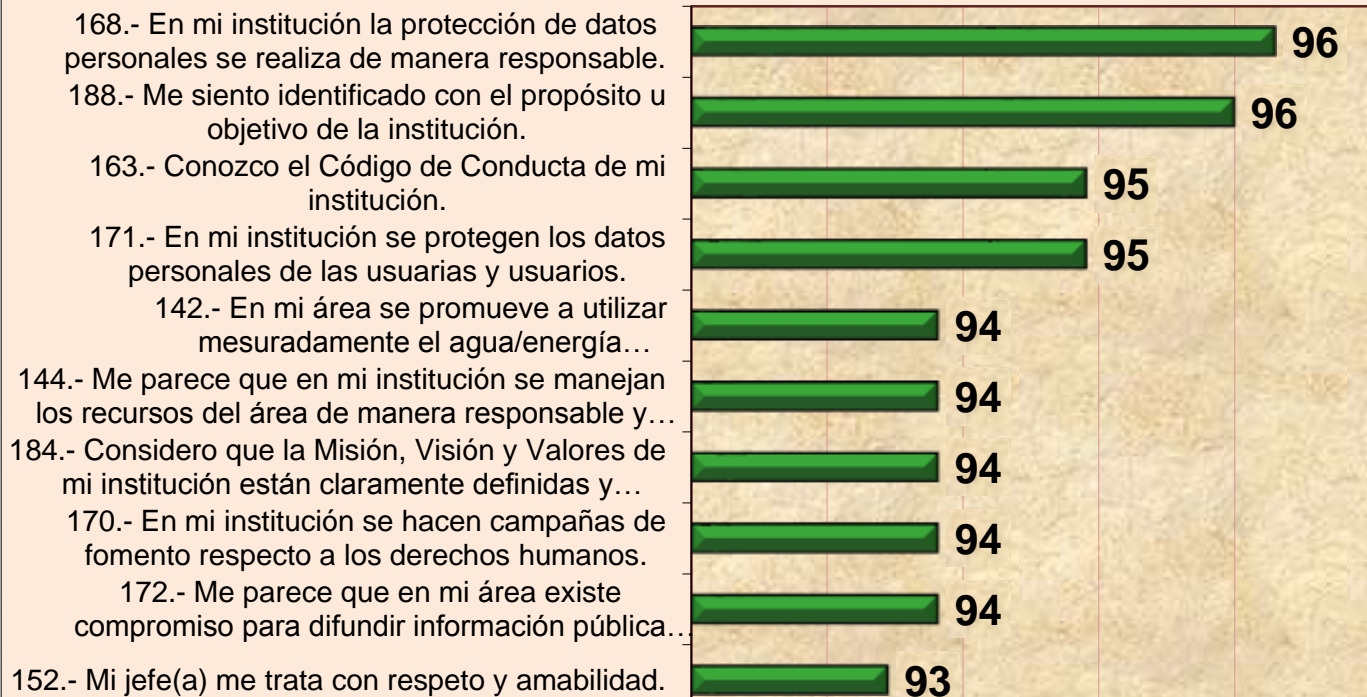


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la unidad las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



## PTCCO FEADLE 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 602/ 2018

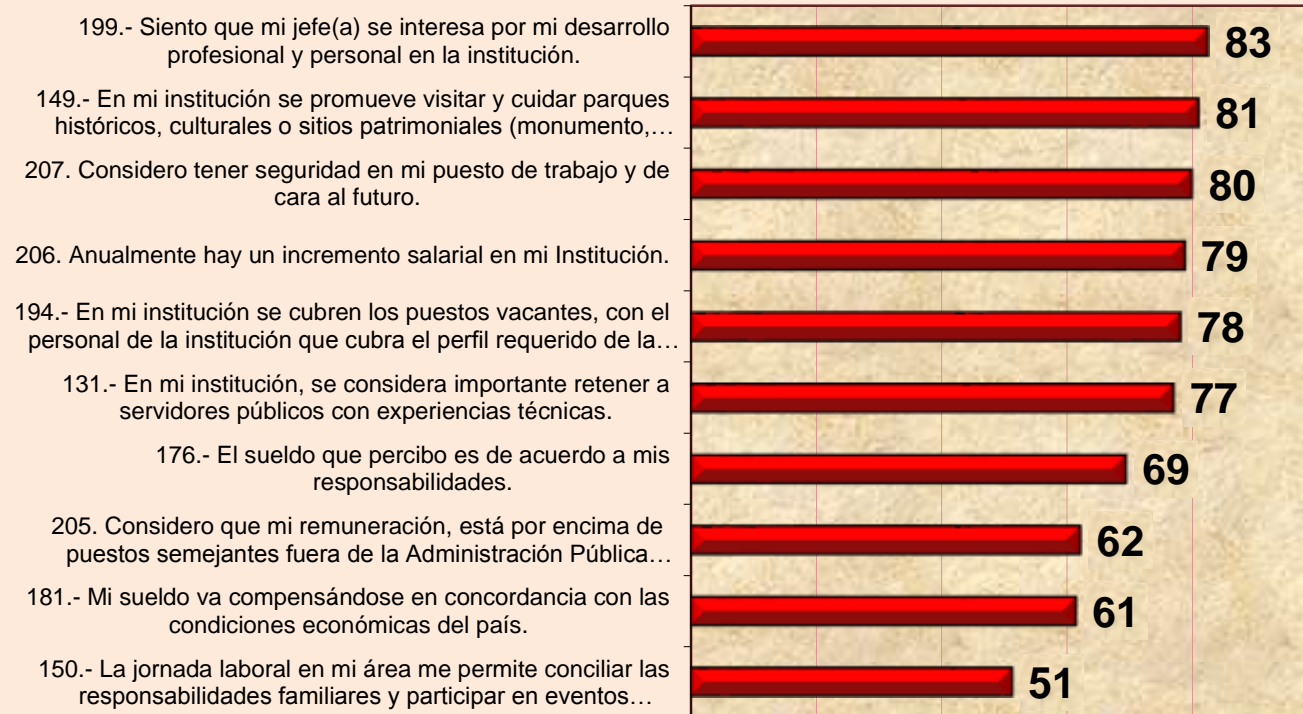


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la unidad es responsable, se siente identificada y conocen el código de conducta, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO FEADLE 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 602 / 2018



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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

PTCCO FEADLE 2019

# Factores básicos Índice individual



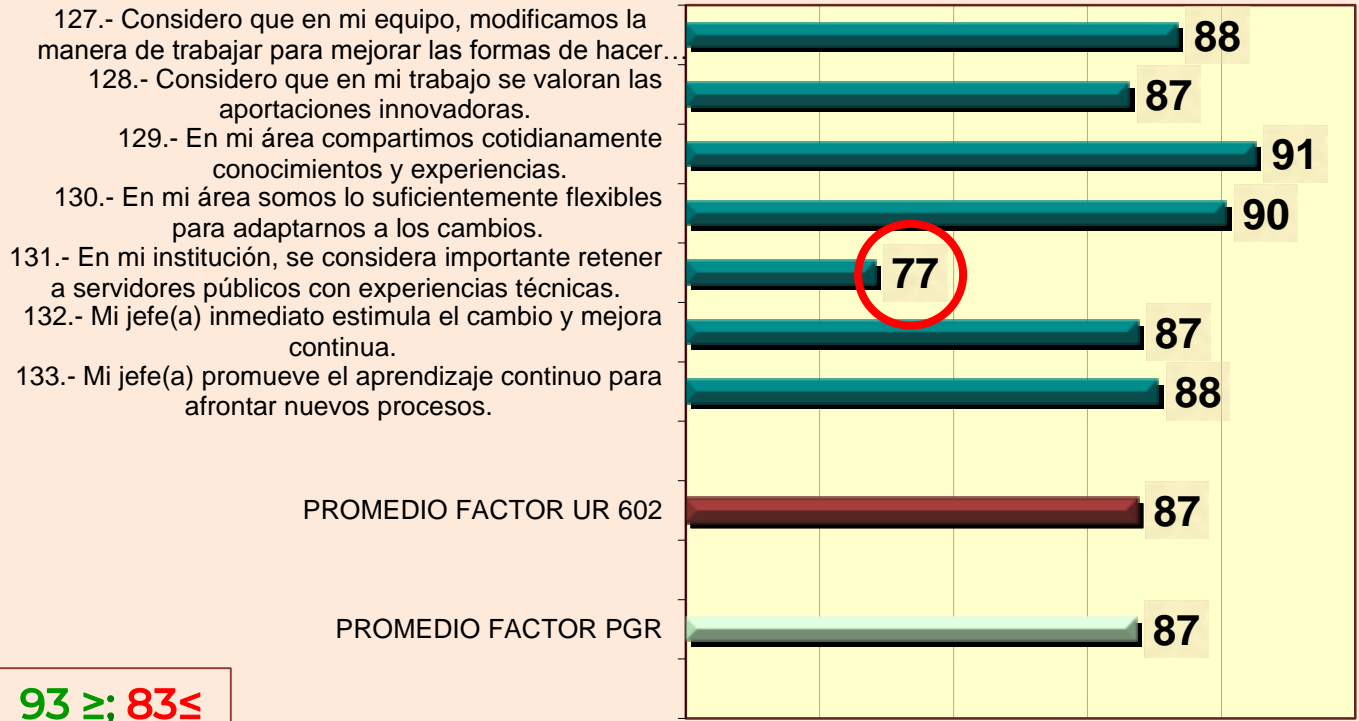
## PTCCO FEADLE 2019

La FEADLE es  
Adaptable al entorno

87



### FACTOR 38 / 2018

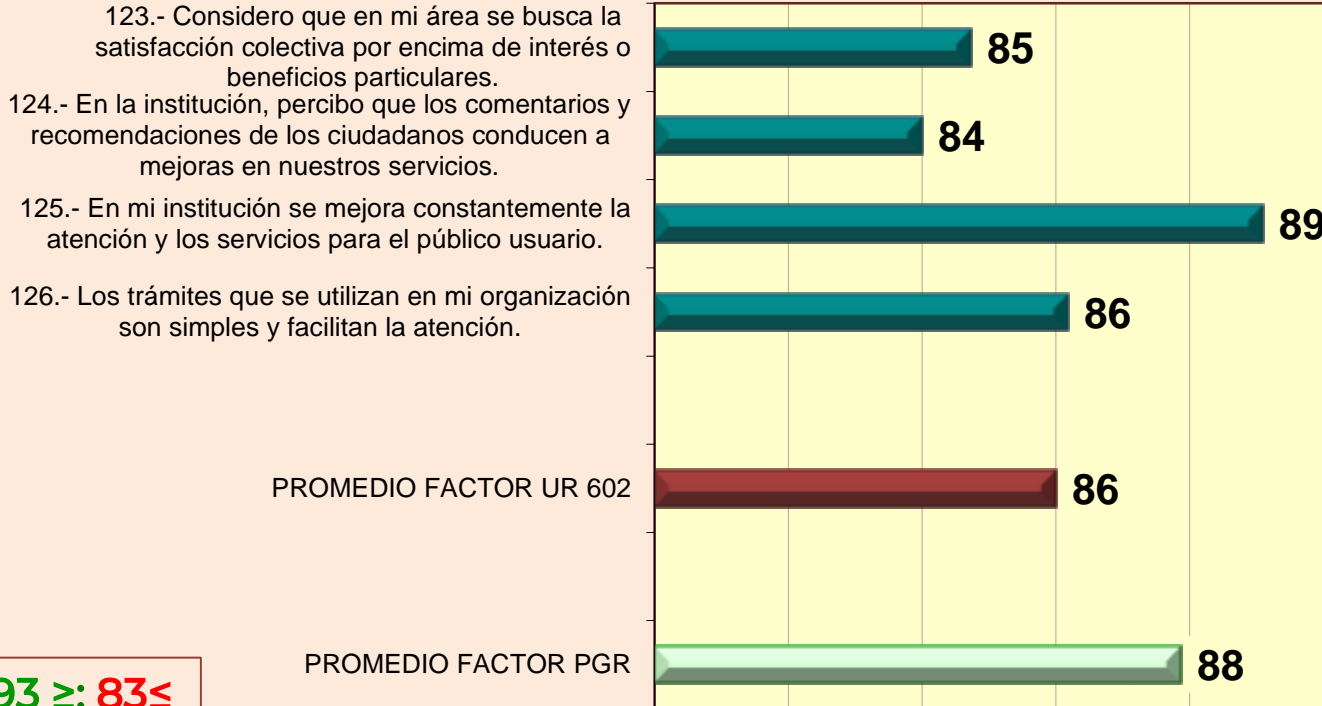


93 ≥; 83 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que en el área comparten cotidianamente conocimientos y experiencias.

## PTCCO FEADLE 2019

### FACTOR 39 /2018



93 ≥; 83 ≤

La FEADLE es  
Adaptable al  
ciudadano



Los resultados muestran que en la FEADLE se mejora constantemente la atención y que los trámites que se utilizan son simples y facilitan la atención.

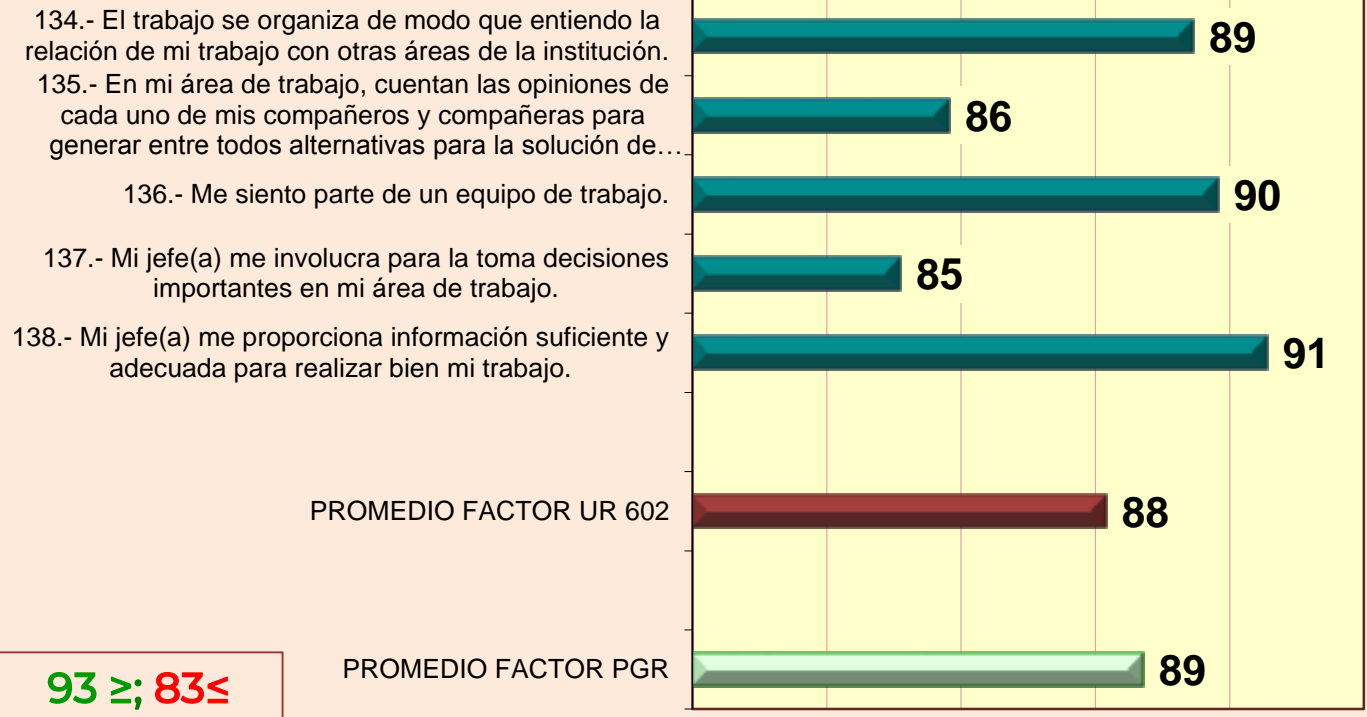
## PTCCO FEADLE 2019

La FEADLE es  
Colaborativa

88



### FACTOR 40 /2018

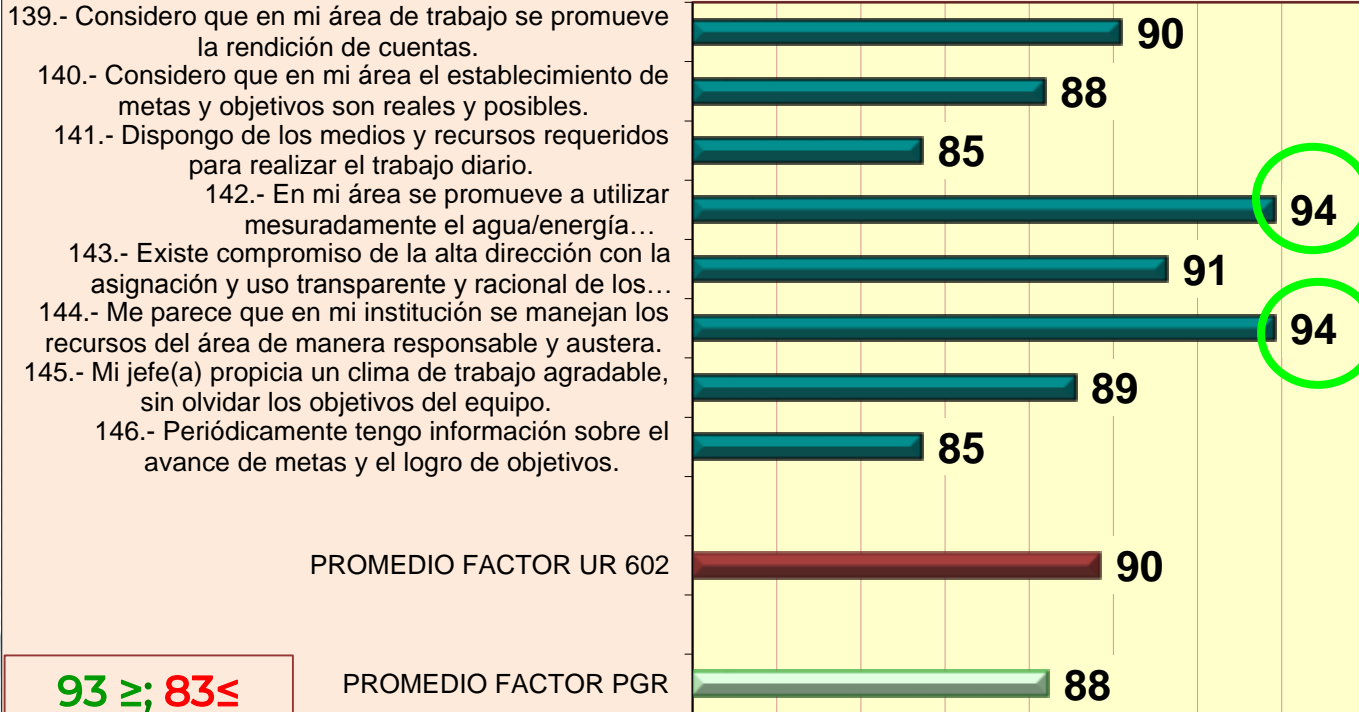


93 ≥; 83 ≤

Las y los servidores públicos del área sienten que su jefe(a) les proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien su trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

## PTCCO FEADLE 2019

### FACTOR 41 /2018



La FEADLE es Eficiente



93 ≥; 83 ≤

Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, que se manejan los recursos del área de manera responsable y austera. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.





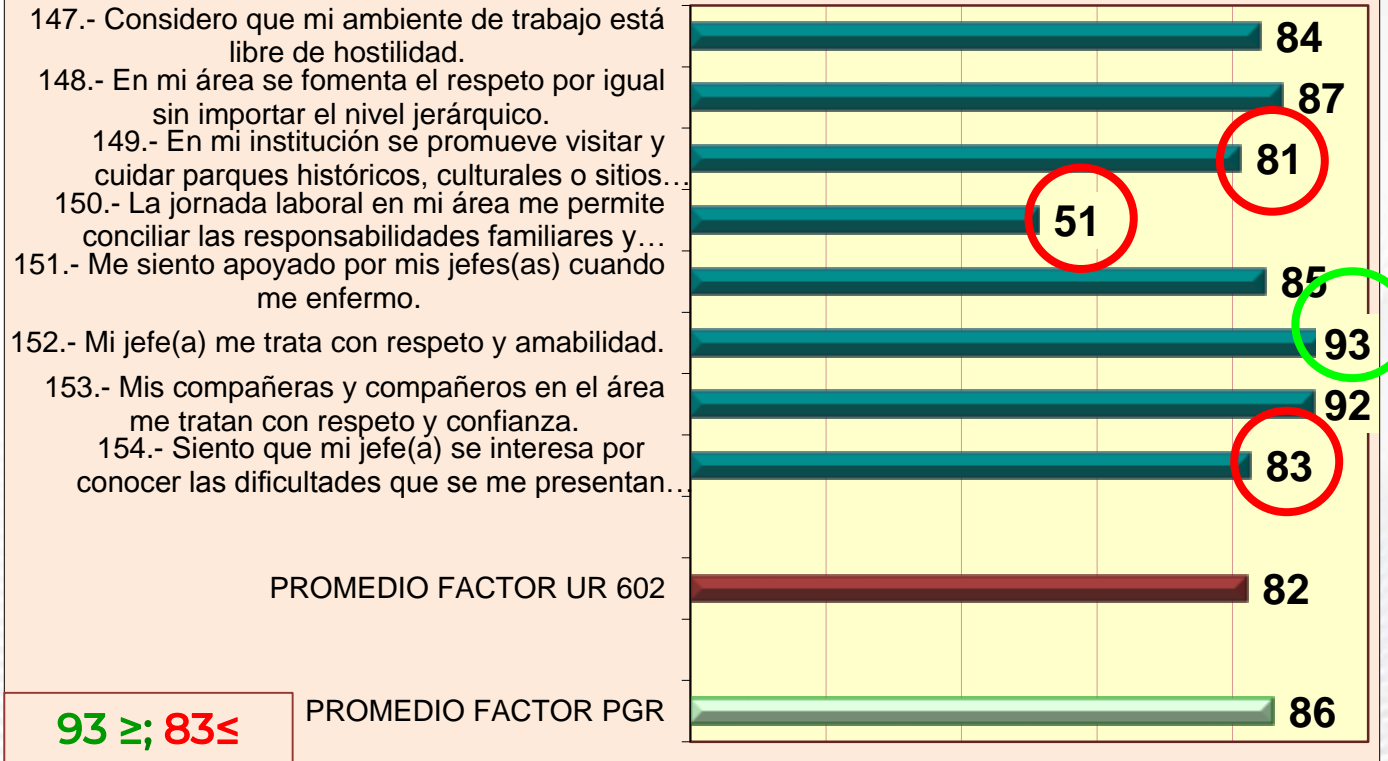
## PTCCO FEADLE 2019

La FEADLE es Equilibrada

82



### FACTOR 42 /2018

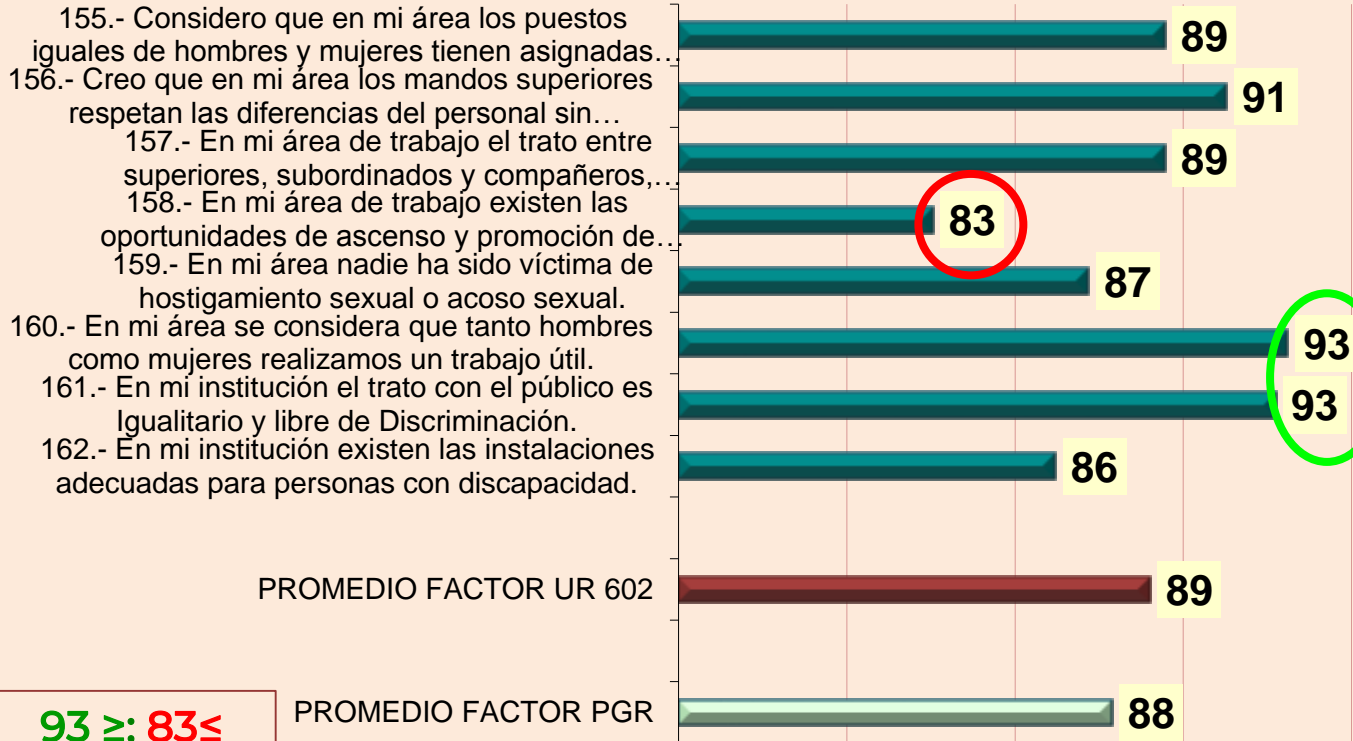


Se tiene una percepción de respeto y amabilidad con el personal; en cambio los horarios de la jornada laboral tiene el mayor impacto negativo dentro de las calificaciones.



## PTCCO FEADLE 2019

### FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 83 ≤

La FEADLE es Inclusiva

89



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía. Sin embargo, no se tiene buena percepción de las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres

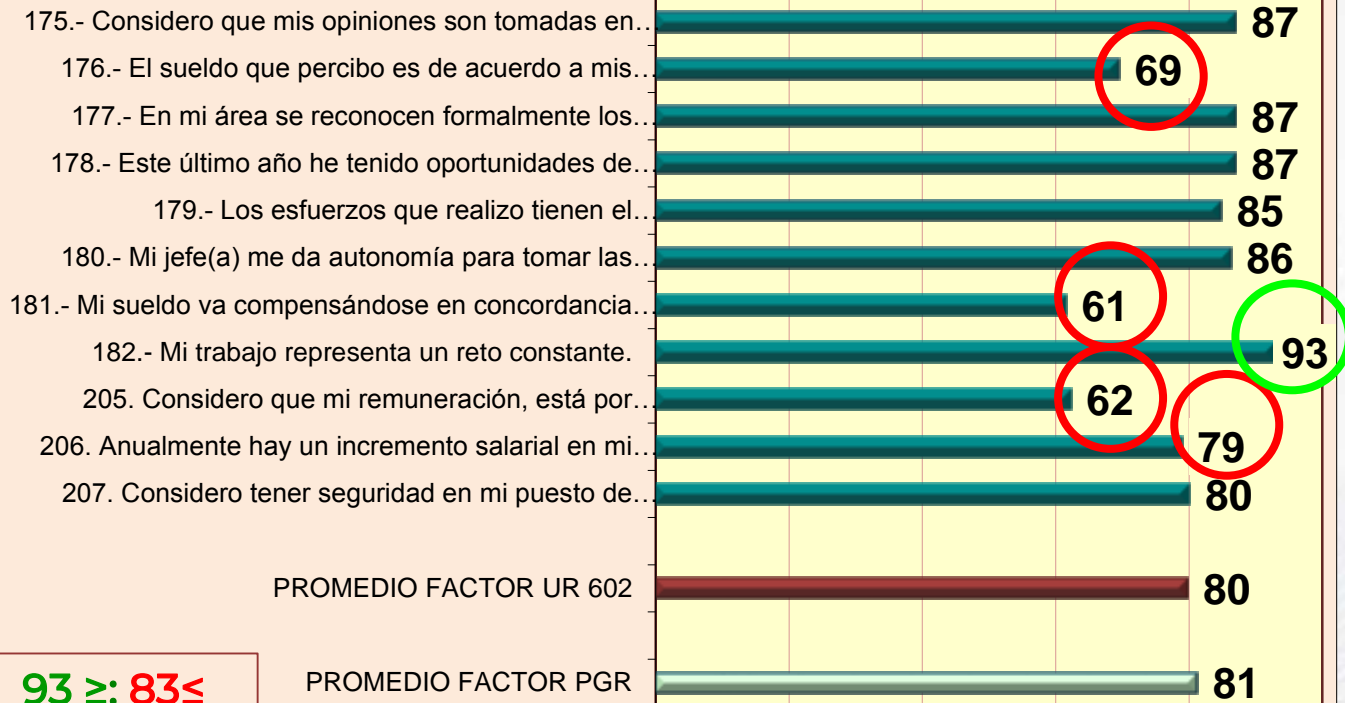


## PTCCO FEADLE 2019

La FEADLE es  
Motivada



### FACTOR 47 /2018

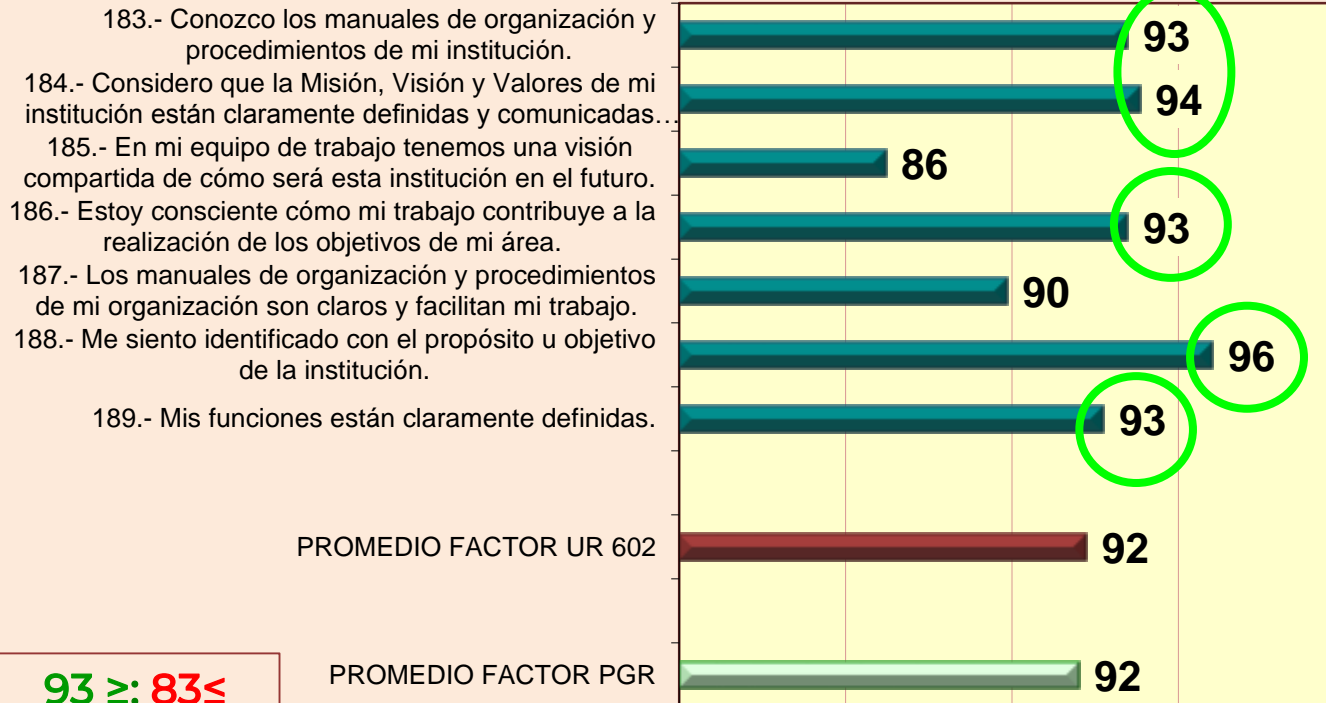


93 ≥; 83 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Mi trabajo representa un reto constante. En contraste, se tiene que el trabajo representa un reto constante.

## PTCCO FEADLE 2019

### FACTOR 48 /2018



93 ≥; 83 ≤



El área 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.

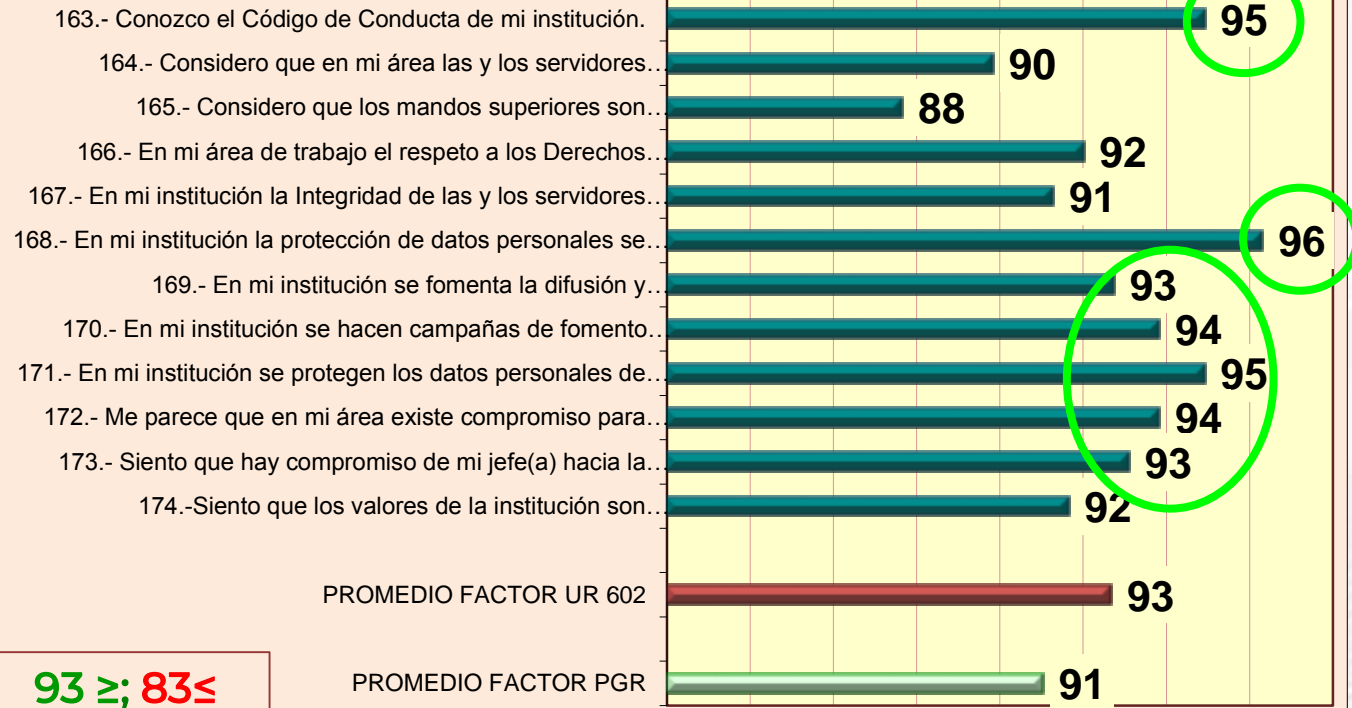
## PTCCO FEADLE 2019

La FEADLE es  
Íntegra

**93**



### FACTOR 49 /2018



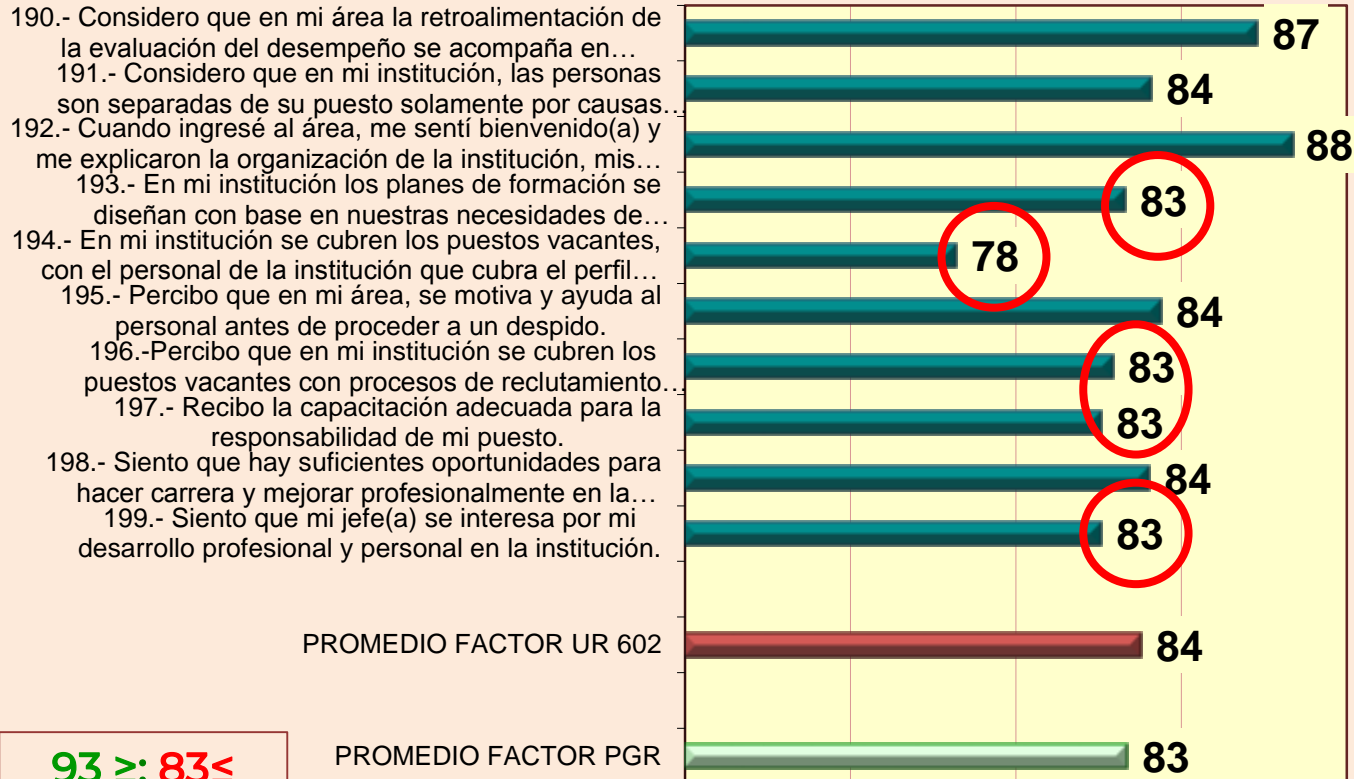
**93 ≥; 83 ≤**

Este resultado muestra el área 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 FEADLE 2019

### FACTOR 50 / 2018



93 ≥; 83 ≤

FEADLE es Profesional

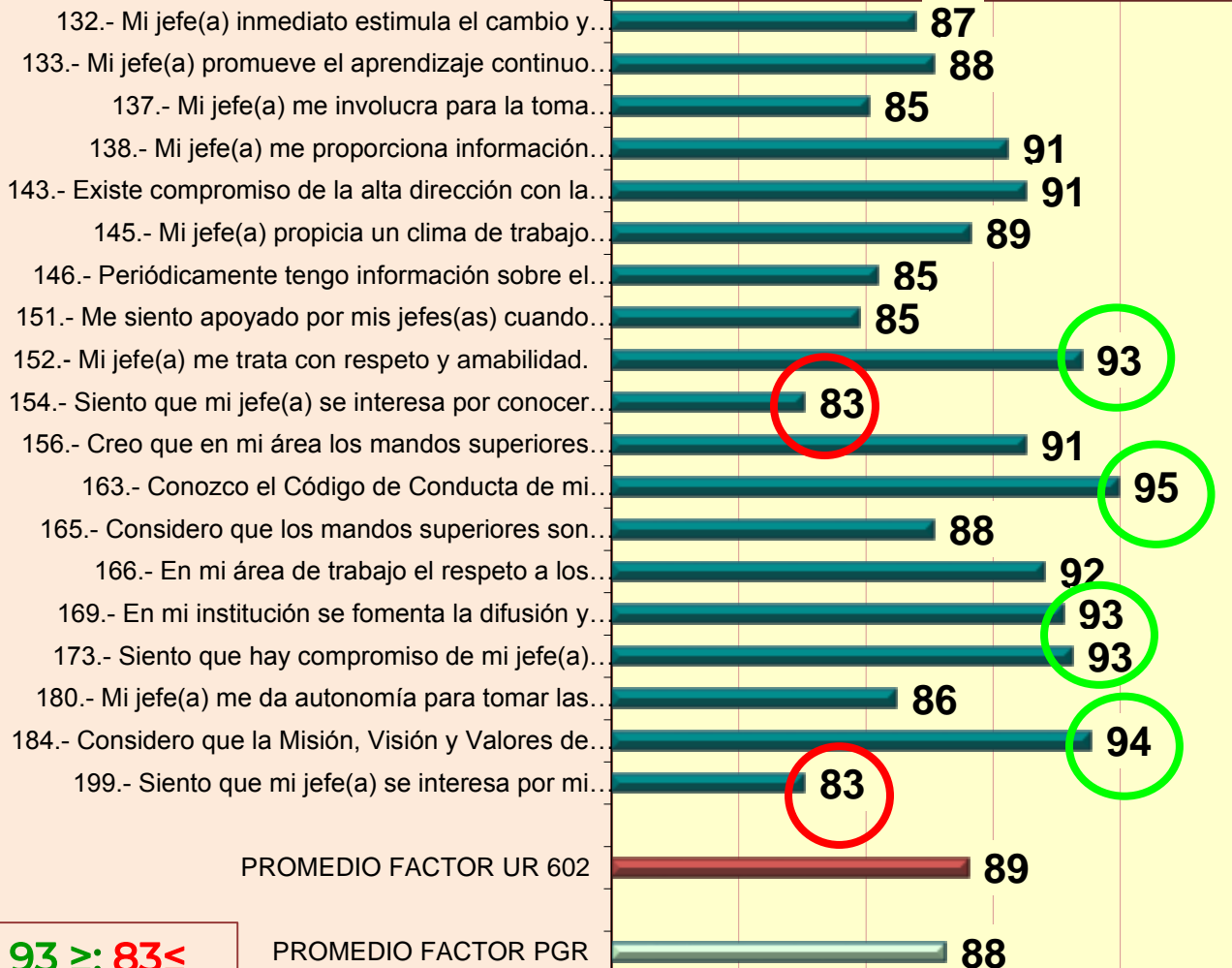


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



## PTCCO FEADLE 2019

### FACTOR 52 /2018



93 ≥; 83 ≤

Liderazgo  
Integral



Esta gráfica presenta al área con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

PTCCO FEADLE 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO FEADLE 2019

### FACTOR 53 /2018

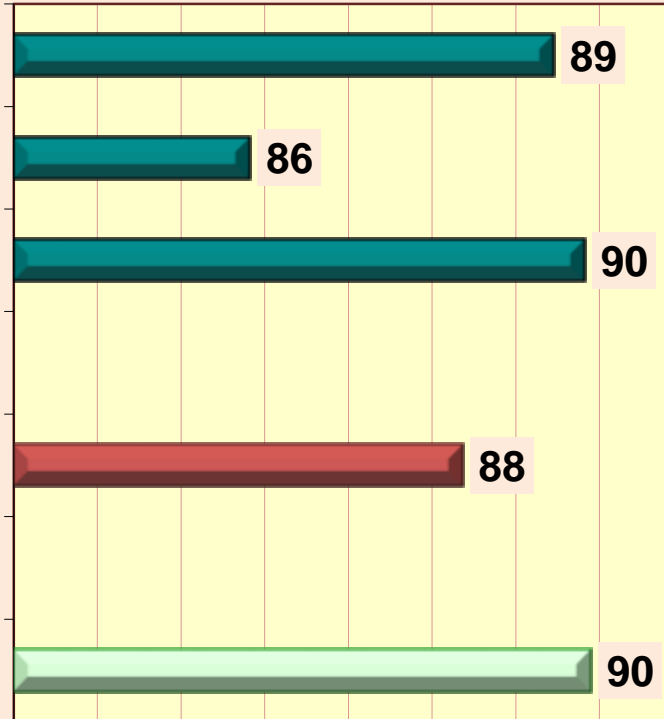
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

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 602

PROMEDIO FACTOR PGR



93 ≥; 83 ≤

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.



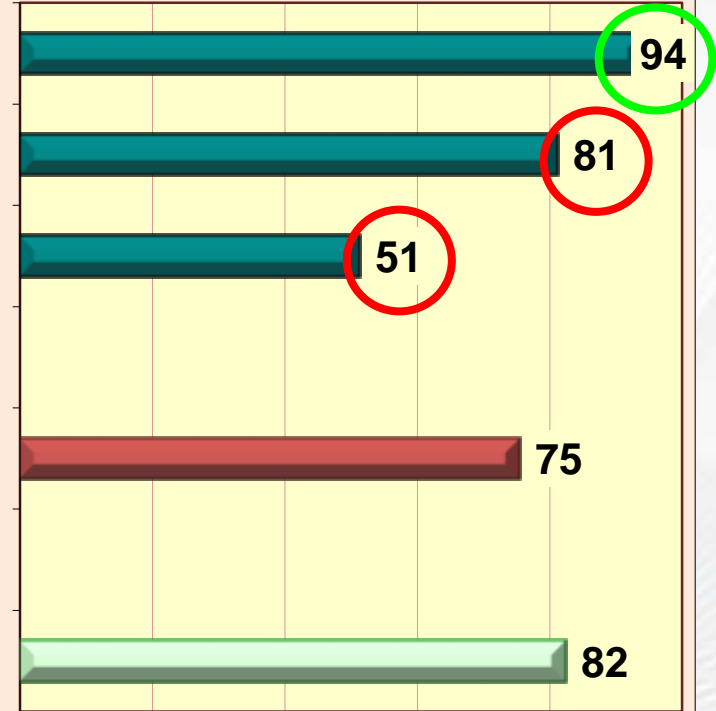
## PTCCO FEADLE 2019

Vivencia de Valores:  
Entorno Cultural y  
Ecológico



### FACTOR 54 /2018

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

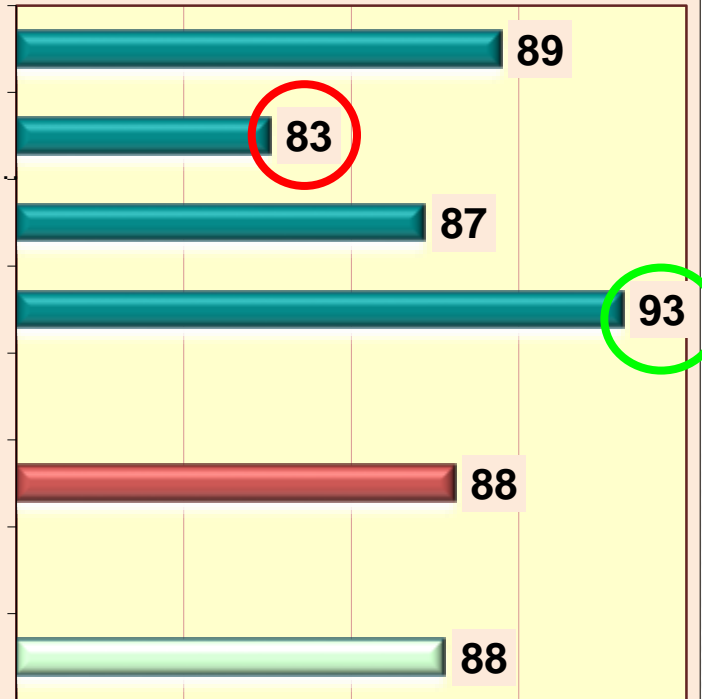


Se puede observar que las y los servidores públicos de la Institución evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas.

## PTCCO FEADLE 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.



93 ≥; 83 ≤

Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos del área 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.

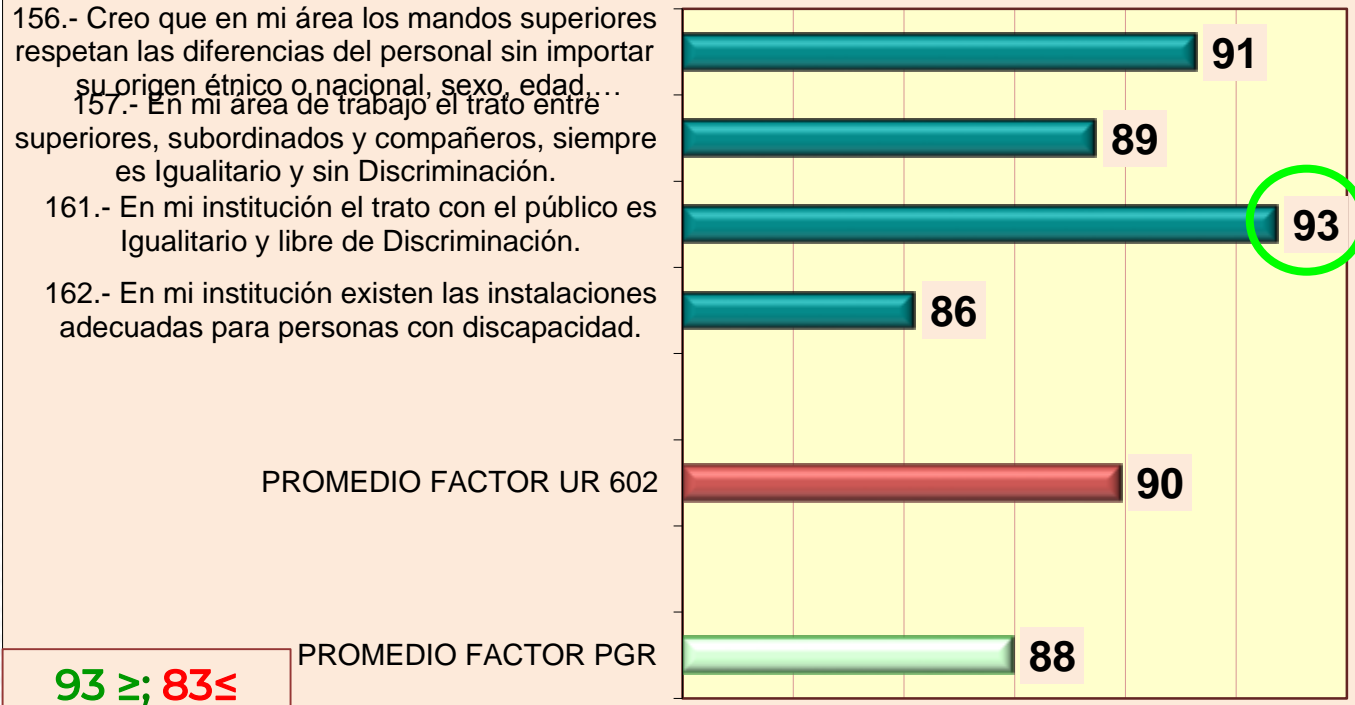


## PTCCO FEADLE 2019

### Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



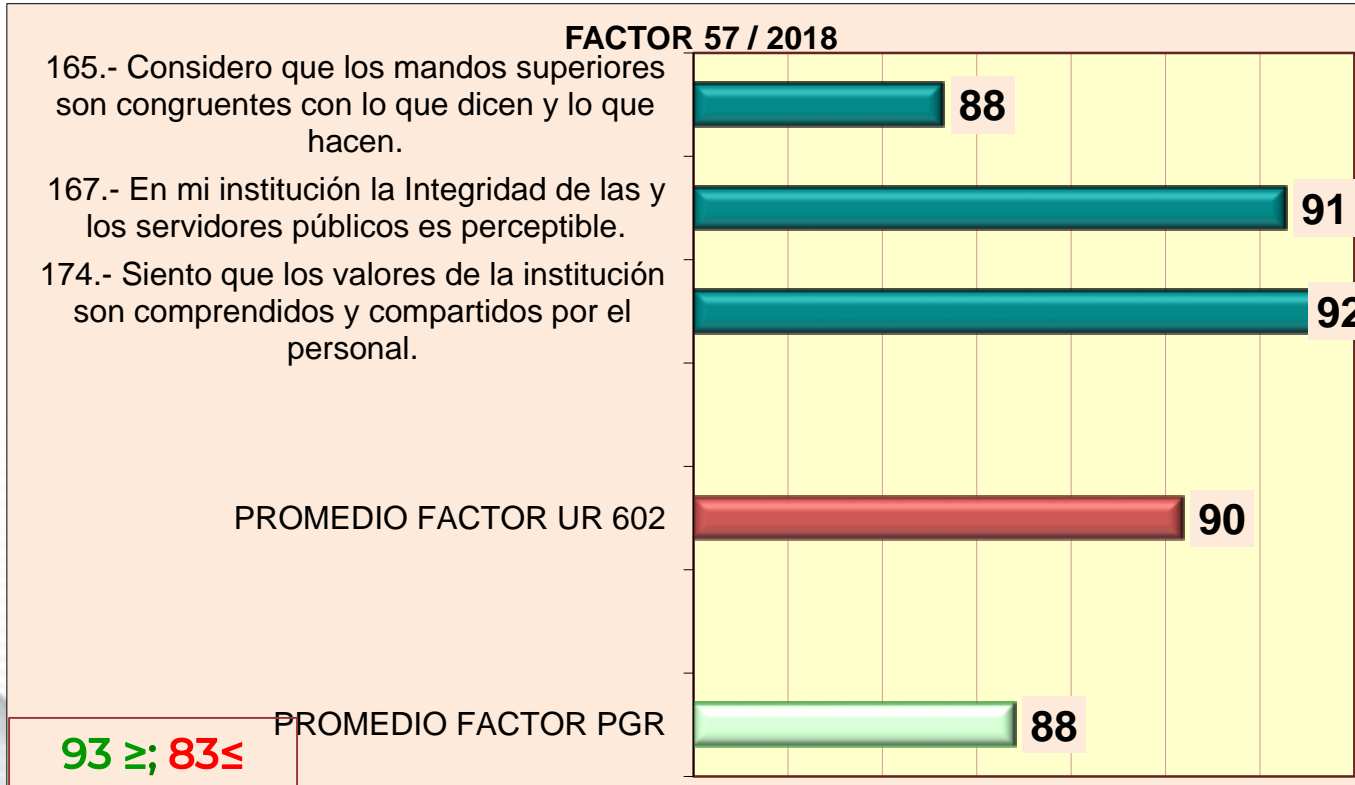
#### FACTOR 56 /2018



93 ≥; 83 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos del área 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 FEADLE 2019



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 área, por lo cual se considera que el área está conformada por personas íntegras en su actuar.



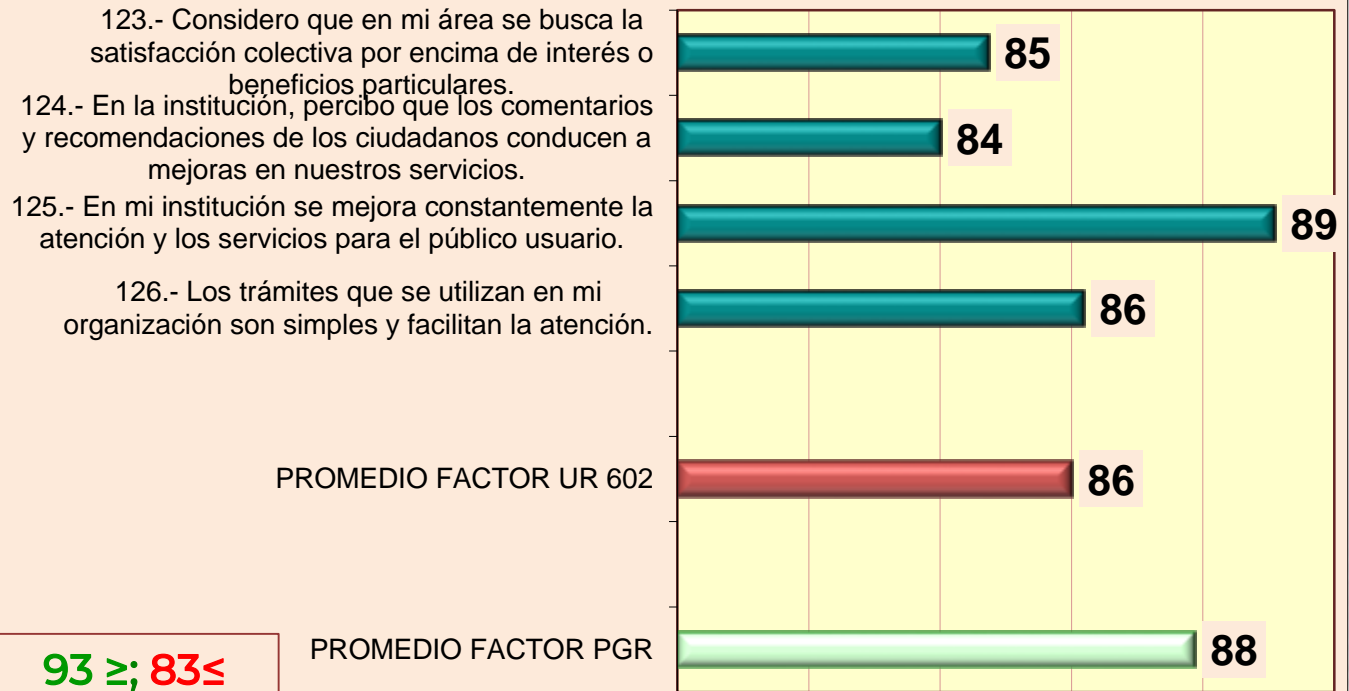
## PTCCO FEADLE 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público

86



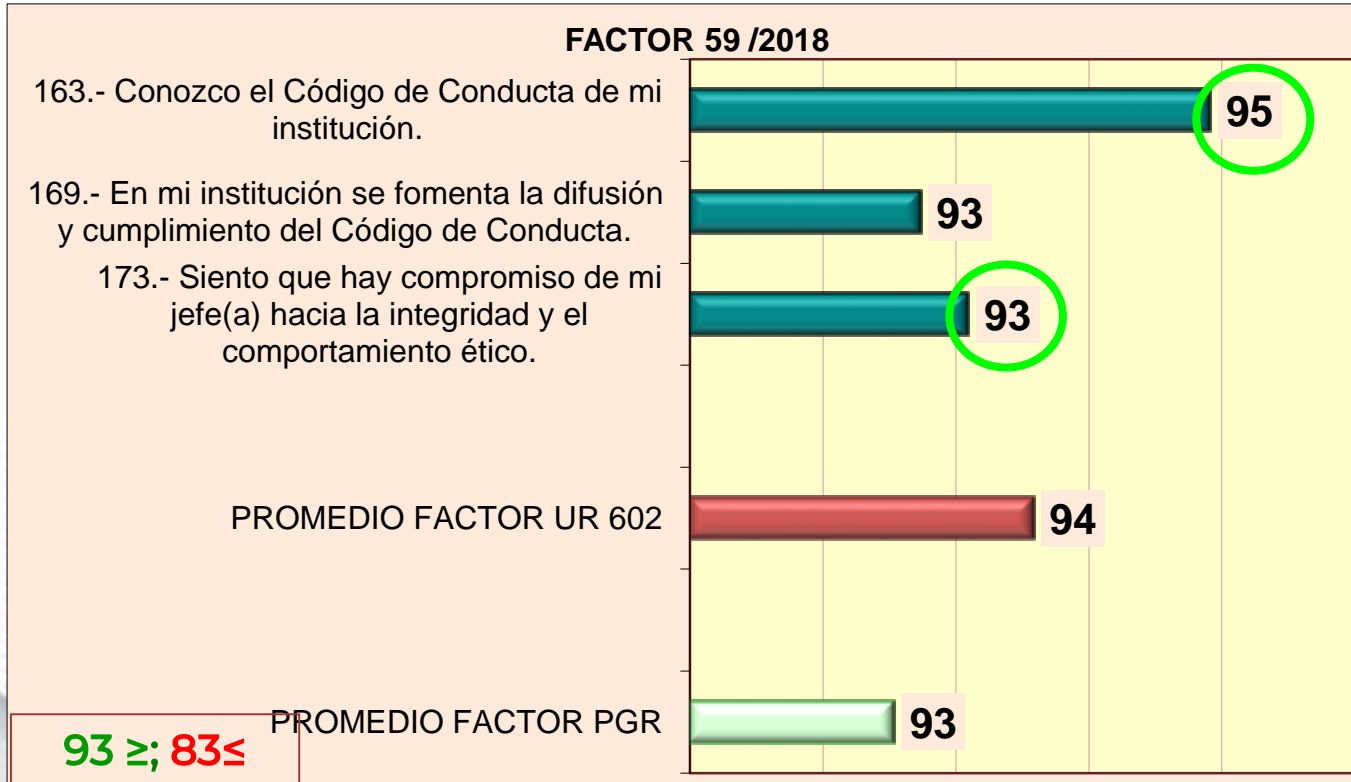
#### FACTOR 58 /2018



93 ≥; 83 ≤

Las y los servidores públicos del área 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 FEADLE 2019



Vivencia de Valores:  
Liderazgo



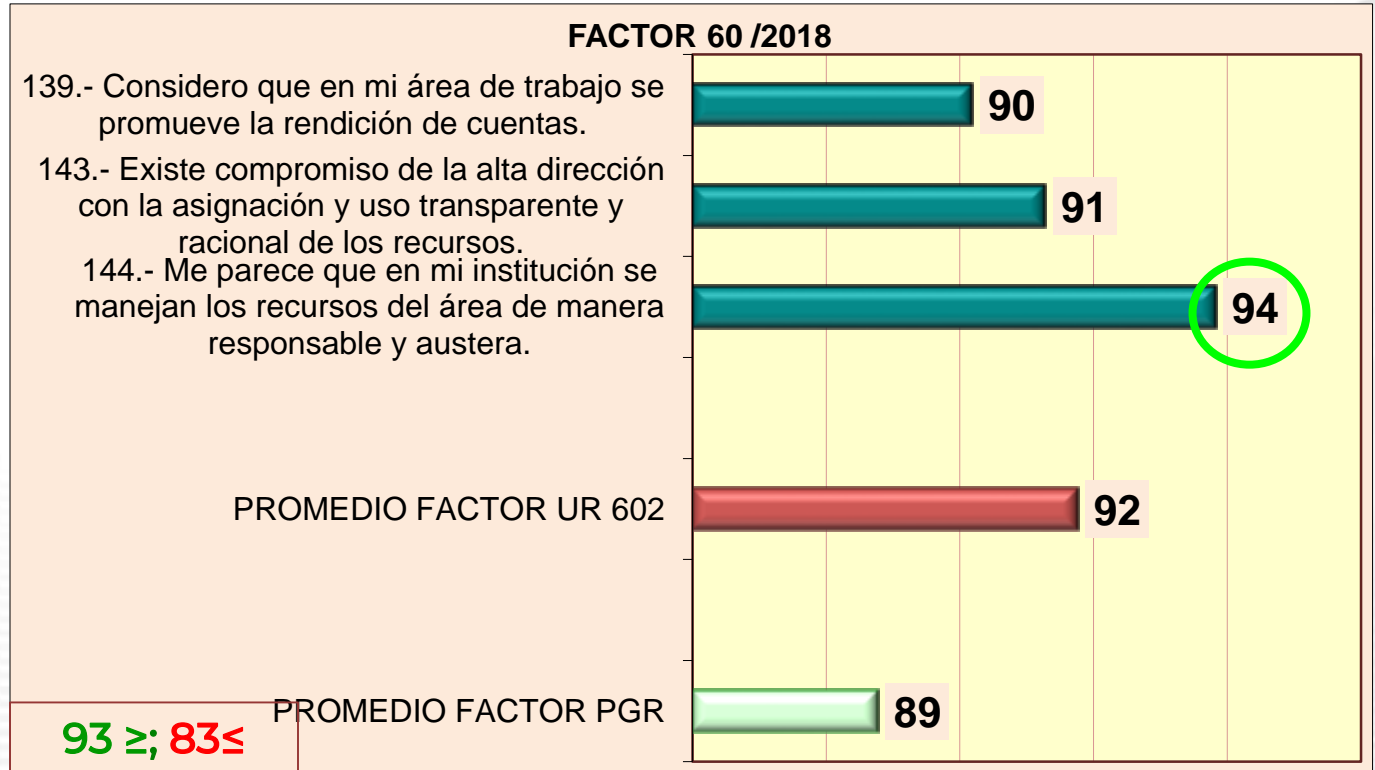
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos del área de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



## PTCCO FEADLE 2019

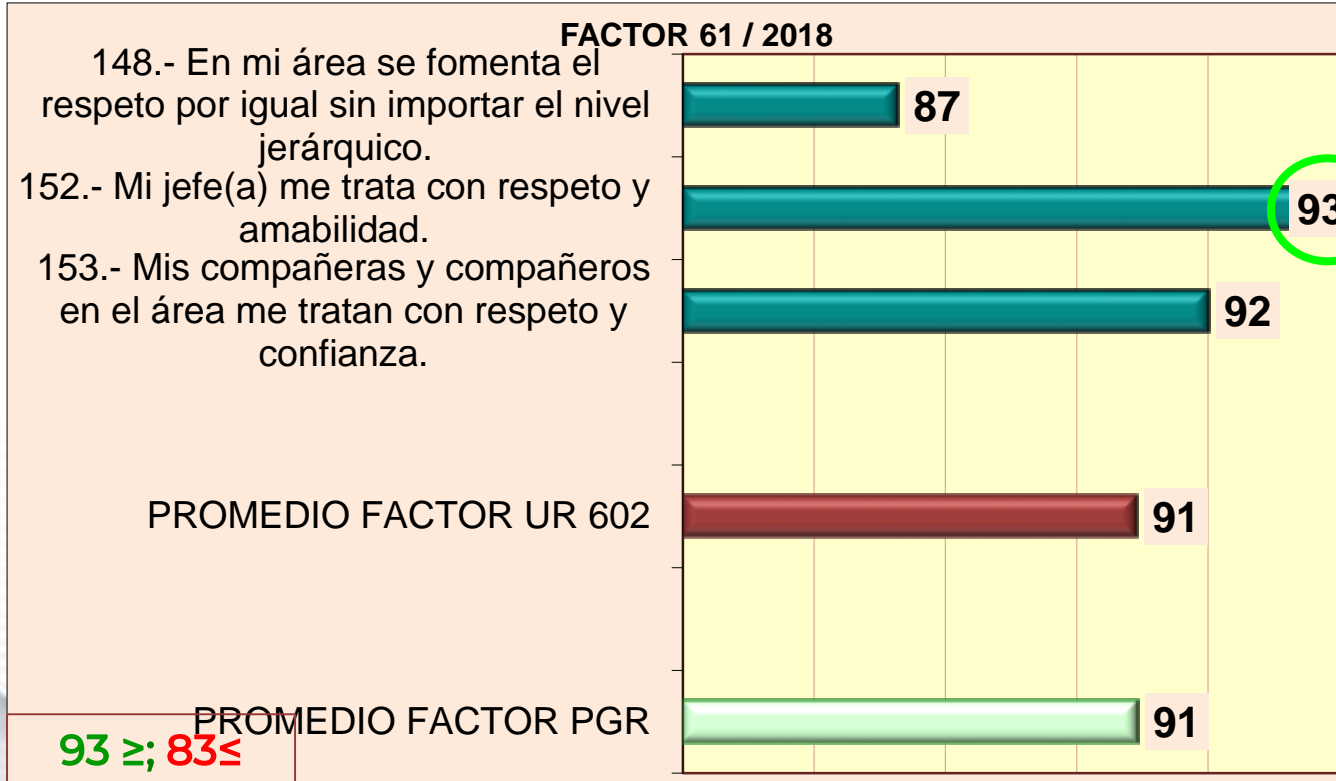
### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

92



Se considera que los mandos del área 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 FEADLE 2019



En las diferentes áreas de la FEADLE, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.

## PTCCO FEADLE 2019

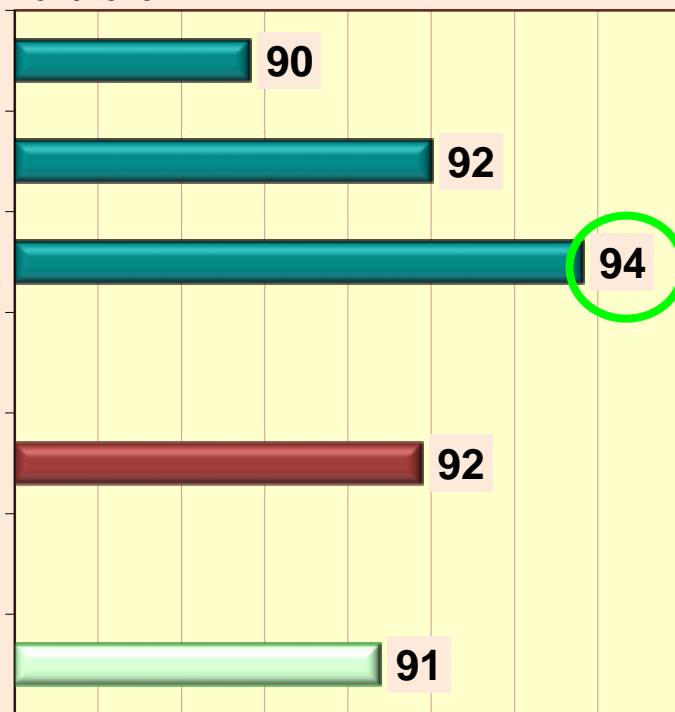
Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

92



### FACTOR 62 /2018

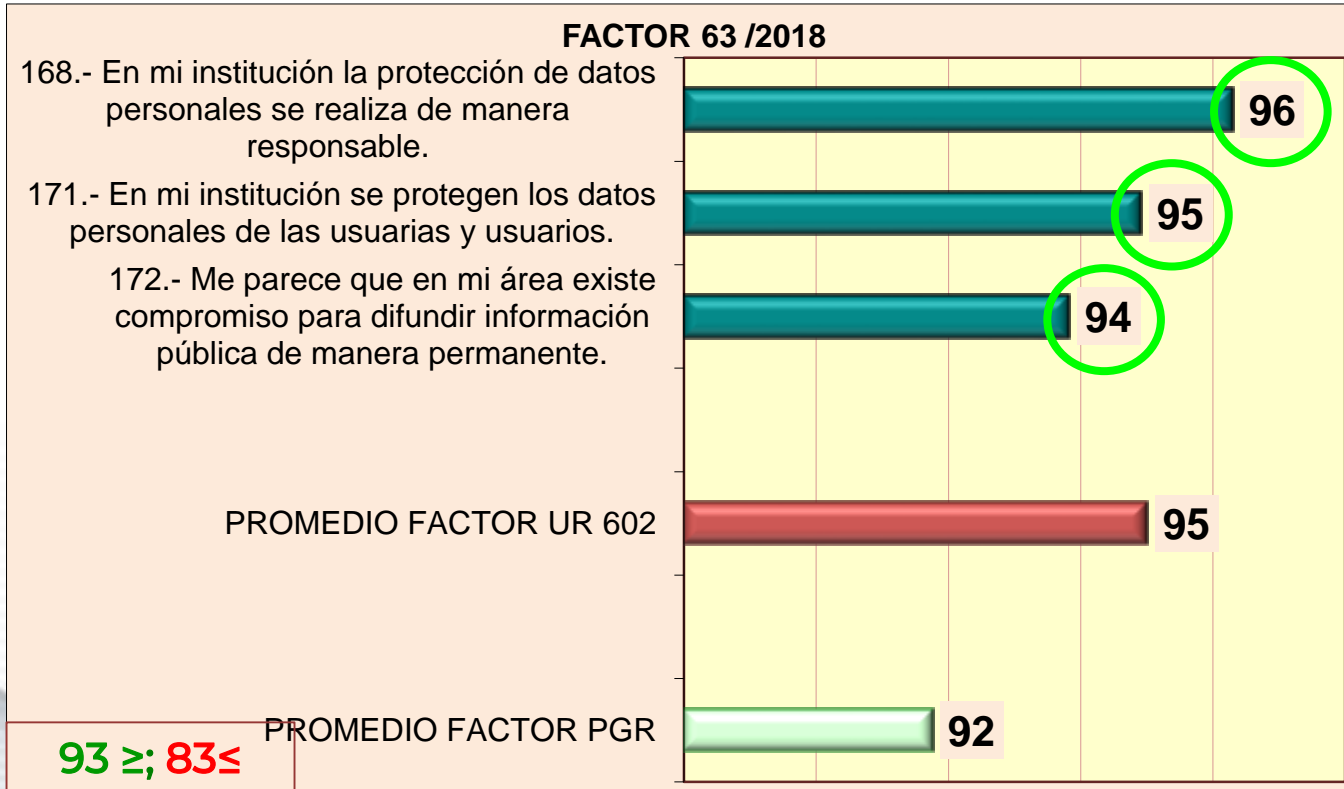
- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación...
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



93 ≥; 83 ≤

La calificación que obtuvo el área en este factor, el cual está 1 punto por arriba del obtenido por el promedio de la FGR, 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 FEADLE 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



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

PTCCO FEADLE 2019

## 2. Análisis Cualitativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

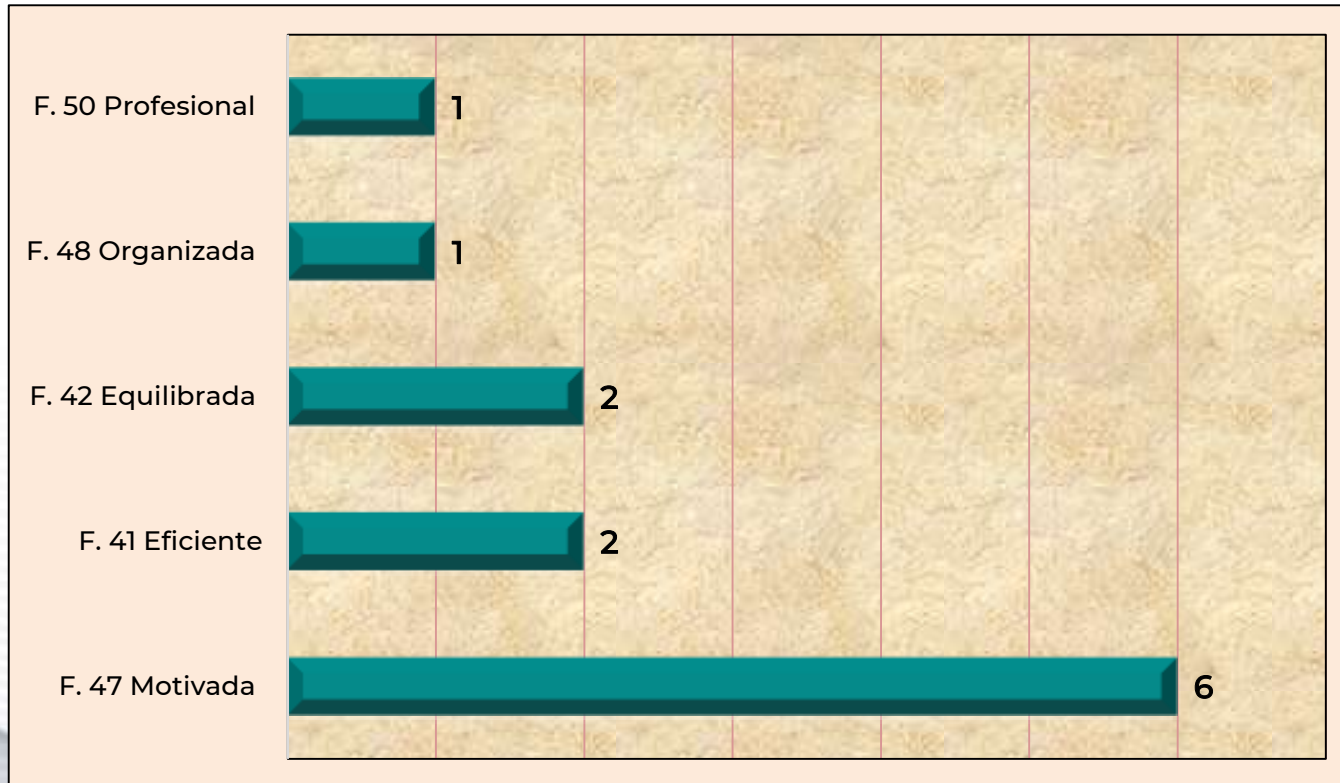
PTCCO FEADLE 2019

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO FEADLE 2019

TOTAL  
COMENTARIOS: 12

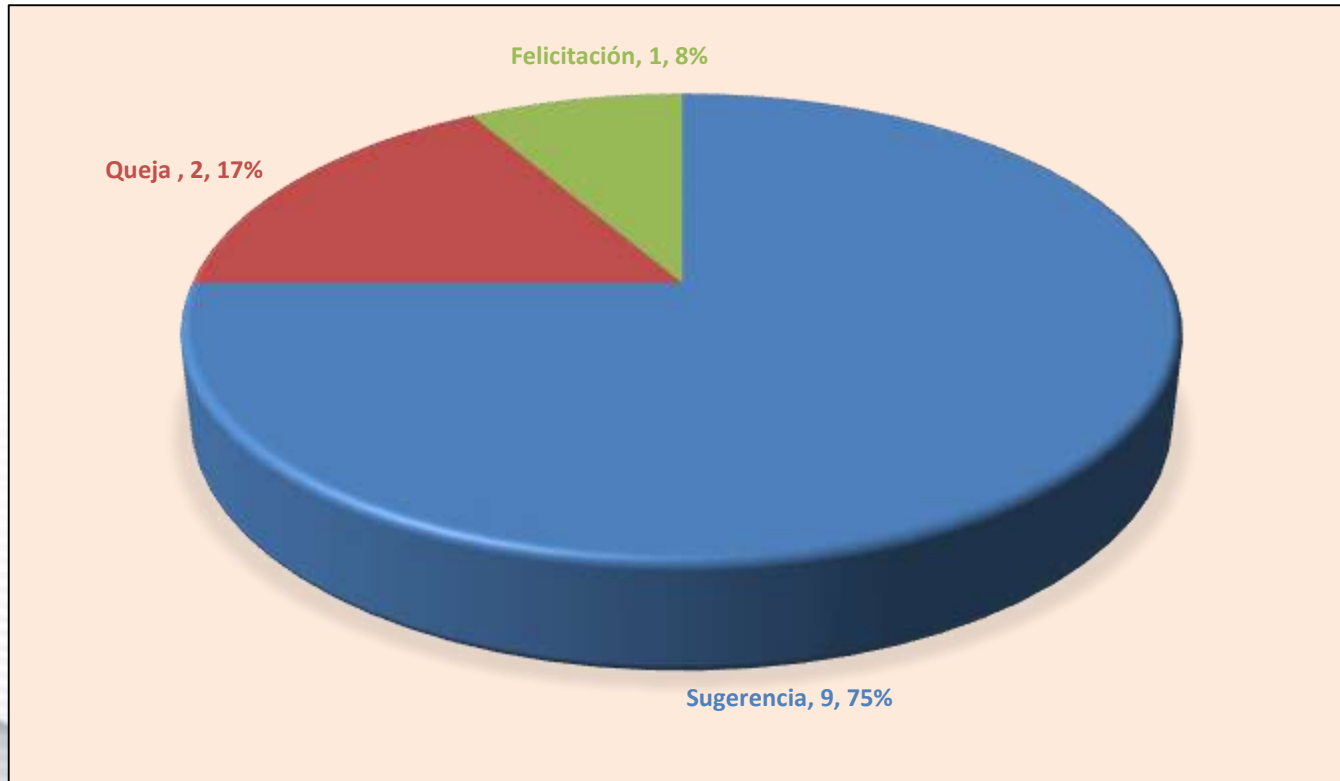


Las y los servidores públicos encuestados externaron 12 comentarios, de los cuales 6 se refieren al factor de equilibrio ya que sugieren la compactación del horario; 3 felicitan al ejercicio de la ECCO, 2 se refieren al sueldo y 1 a la preparación de los funcionarios.



## PTCCO FEADLE 2019

TOTAL  
COMENTARIOS: 12

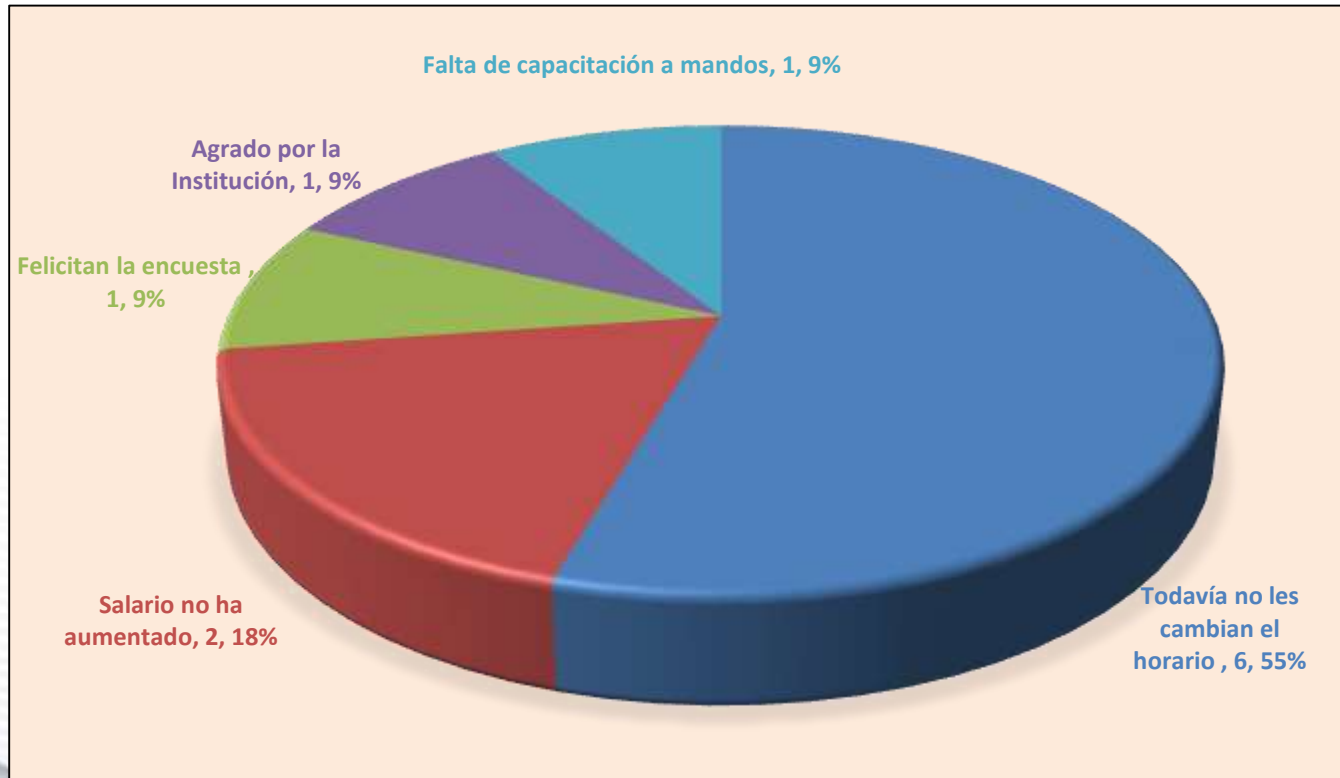


De los 12 comentarios expresados, 9 son sugerencias 2 son quejas y 1 felicitan por este tipo de ejercicios.





## PTCCO FEADLE 2019



Cabe destacar que de los 12 comentarios registrados, 6 servidoras y servidores públicos sugieren el cambio de horario ya que les permitiría convivir con su familia o realizar actividades personales.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

PTCCO FEADLE 2019

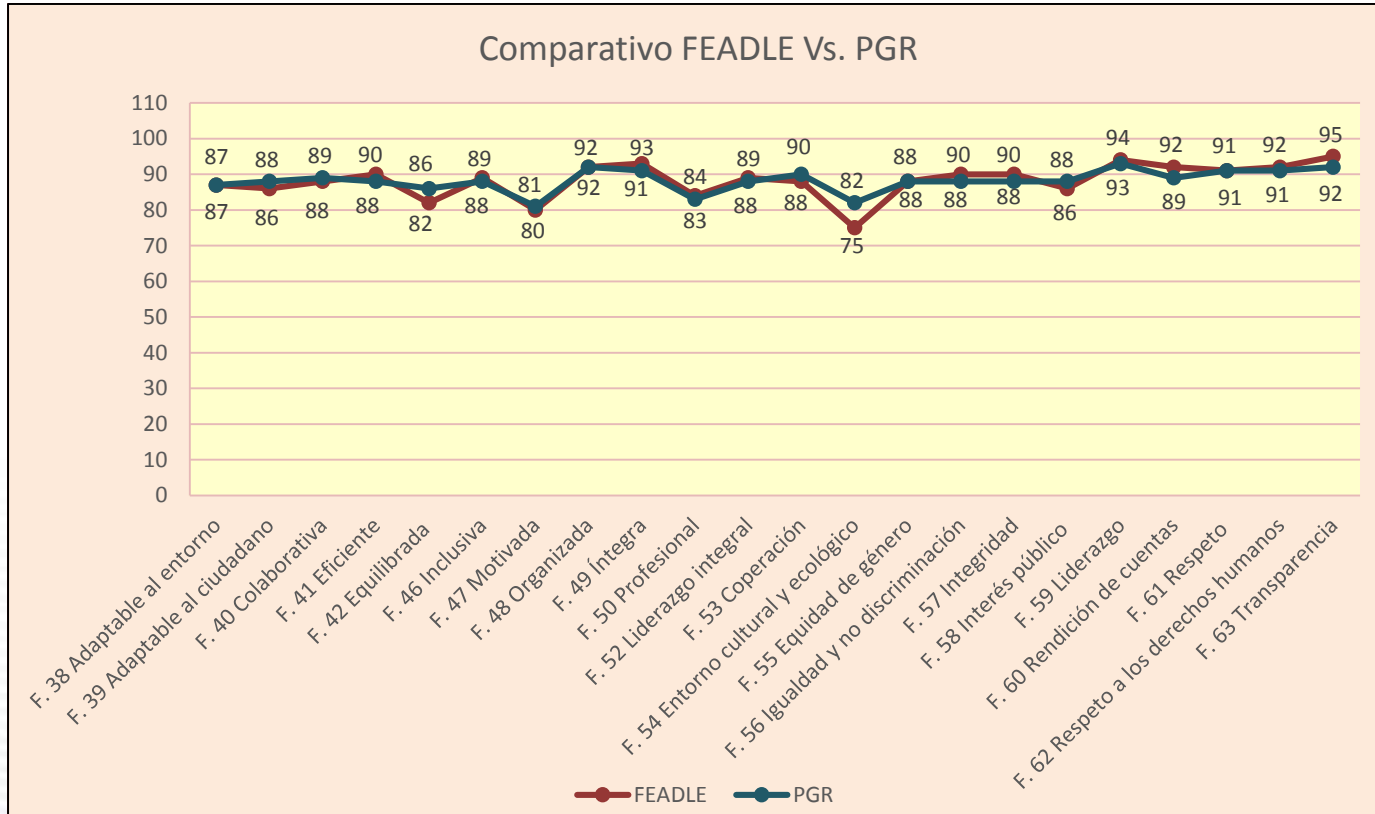
# 3. Análisis Comparativo



# 3.1. Comparación de resultados entre FEADLE y FGR



## PTCCO FEADLE 2019

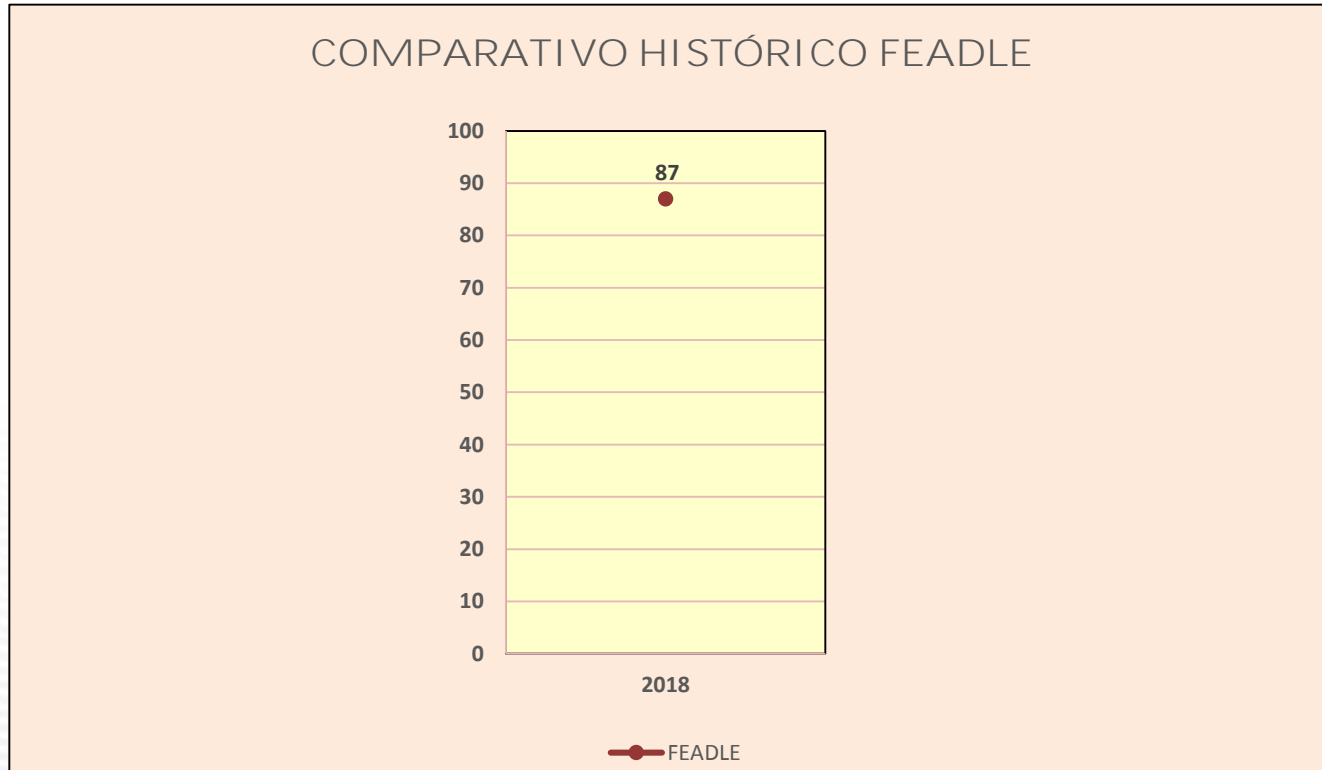


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la FEADLE es casi el mismo que el de la Fiscalía General de la República; en cambio, la FEADLE en transparencia se encuentra 3 puntos arriba de FGR, y en eficiente 2 puntos arriba.





## PTCCO FEADLE 2019



Cabe señalar, que para el 2018 es la primera vez que los resultados de la FEADLE se presentan independientemente de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad; por lo que no se cuenta con datos históricos

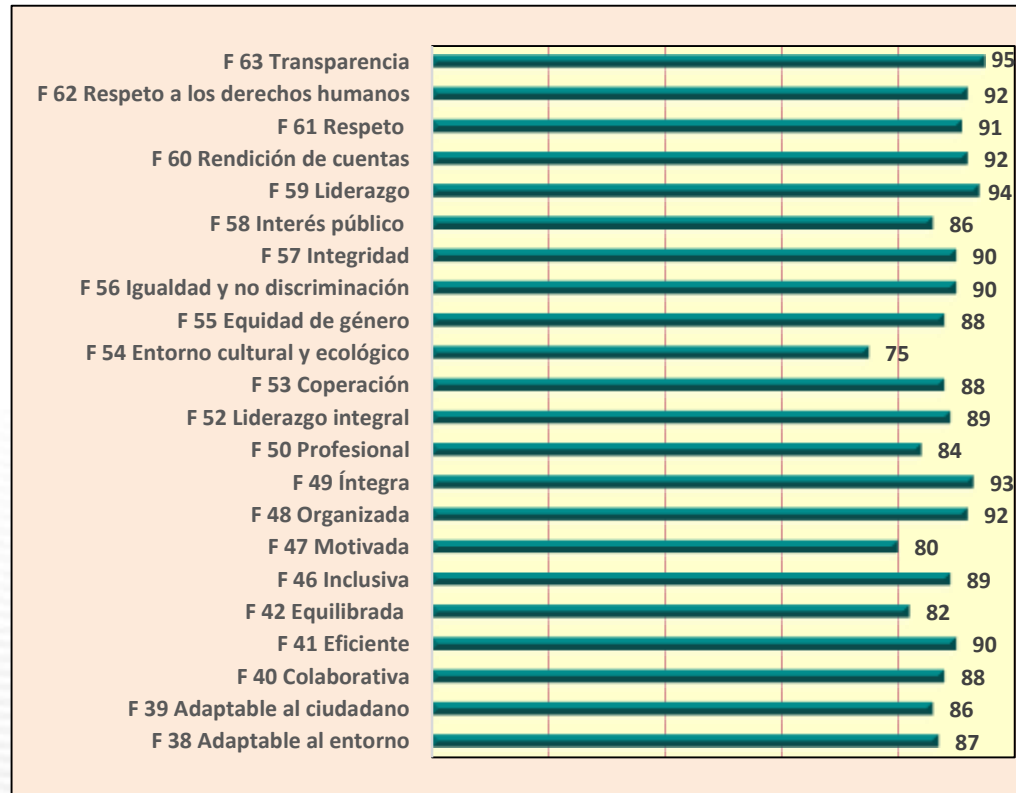


## 3.2. Resultados FEADLE 2016 Vs. 2018



## PTCCO FEADLE 2019

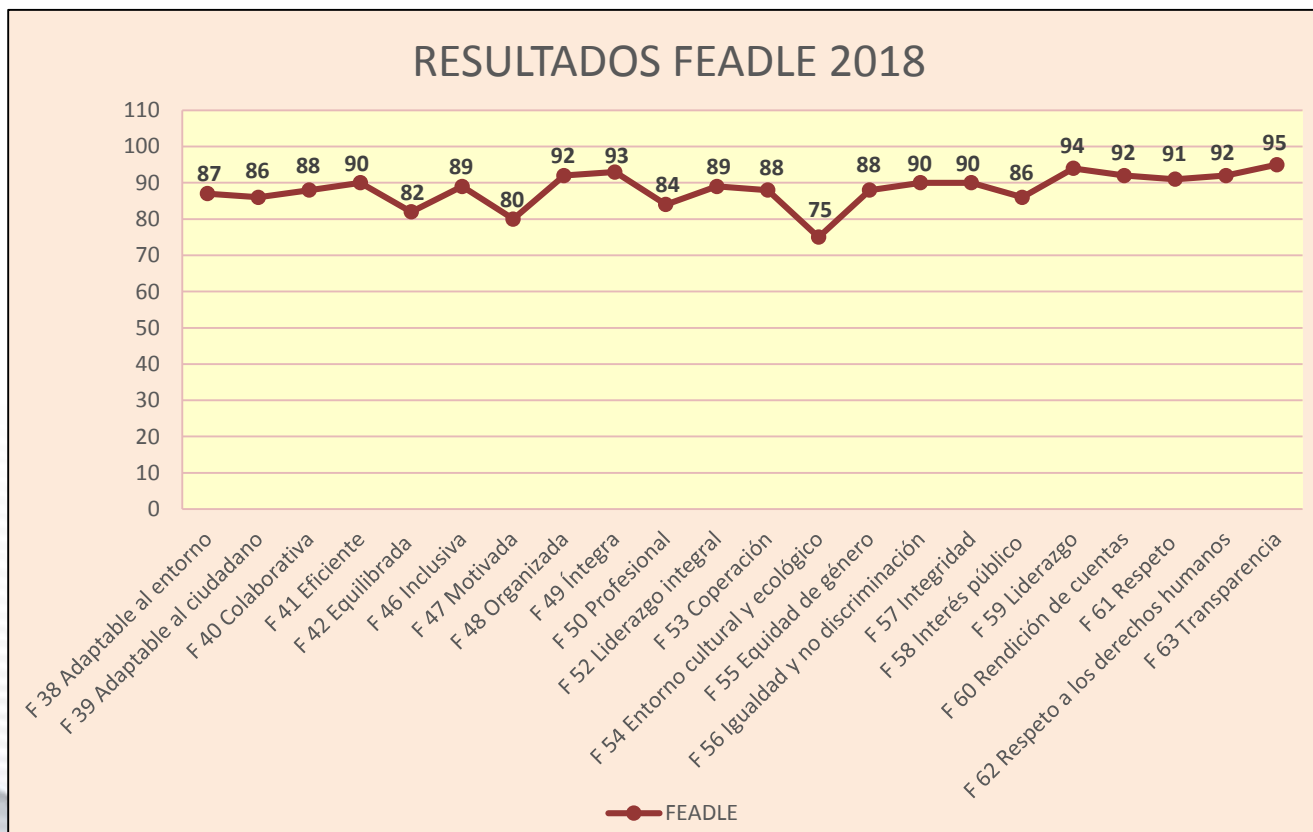
### RESULTADOS FEADLE 2018



Cabe señalar, que para el 2018 es la primera vez que los resultados de la FEADLE se presentan independientemente de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad; por lo que no se cuenta con datos del año anterior, con los cuales contrastar.



## PTCCO FEADLE 2019



Cabe señalar, que para el 2018 es la primera vez que los resultados de la FEADLE se presentan independientemente de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad; por lo que no se cuenta con datos del año anterior, con los cuales contrastar.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

PTCCO FEADLE 2019

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018





## PTCCO FEADLE 2019

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

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

Cabe señalar, que para el 2018 es la primera vez que los resultados de la FEADLE se presentan independientemente de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad; por lo que no se plantearon prácticas específicas para el año de análisis.



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





# PTCCO FEADLE 2019

**PGR**

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 602	Fiscalía Especial para la Atención de Delitos cometidos contra la Libertad de Expresión
---------------	---

**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**

Concientizar al nivel directivo y al personal de la FEADLE, de su responsabilidad de respetar los horarios de la jornada de trabajo; asimismo, fomentar la asistencia del personal a las visitas que promueve la institución.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
						X																	
1	A través de comunicados, concientizar al personal para que respeten los horarios de trabajo establecidos para cumplir con sus responsabilidades de perseguir los delitos contra la libertad de expresión en pro de la ciudadanía.	Dirección General de Supervisión de la FEADLE	Correo electrónico	Permanente	E		Todo el personal	54		P													
					O	X				R													
2	Sensibilizar al nivel directivo para que otorgue las facilidades al personal a su mando, para poder asistir a las actividades culturales, deportivas o recreativas que difunde la DGRHO.	Dirección General de Supervisión de la FEADLE	Correo electrónico	Permanente	E		Todo el personal	54		P													
					O	X				R													

MTRG. RICARDO SÁNCHEZ PÉREZ DEL POZO

LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



# PTCCO FEADLE 2019

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 602	Fiscalía Especial para la Atención de Delitos cometidos contra la Libertad de Expresión
---------------	---

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Hecer del conocimiento los convenios institucionales con las empresas, para beneficio económico del personal.</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		
					O																		
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa, difunda al personal de la FEADLE los convenios que tiene la Institución con diferentes empresas, para que obtengan beneficios económicos en la adquisición de bienes y servicios.	Dirección General Adjunta de Delitos contra la Libertad de Expresión	Oficio	1 día	E	X	Mandos Medios			P													
					O																		
2	La Coordinación Administrativa difundirá entre el personal de la FEADLE los convenios que tiene la Institución con diferentes empresas, para que obtengan beneficios económicos en la adquisición de bienes y servicios.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Periódico	E		Todo el personal			P													
					O	X																	

MFRD. RICARDO SÁNCHEZ PÉREZ DEL POZO

LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS







# PTCCO FEADLE 2019

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 602	Fiscalía Especial para la Atención de Delitos cometidos contra la Libertad de Expresión
---------------	---

**FACTOR**

52. Liderazgo
---------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Hacer del conocimiento del personal los avances en los resultados que tiene la FEADLE
---

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	Hacer del conocimiento del personal, que dentro del micrositio de la FEADLE, se publican mensualmente los avances en los resultados que se obtienen por parte de la FEADLE	DEME	correo electrónico	Por evento durante el año	E	Todo el personal			P														
					D		X			R													
2	Promover entre el personal de mando medio y superior, la realización de reuniones informativas con su personal, para informar los logros y avances de los resultados de la FEADLE	Dirección General de Supervisión de la FEADLE	correo electrónico	Por evento durante el año	E	Todo el personal			P														
					D		X			R													

MR. RICARDO SÁNCHEZ PÉREZ DEL POZO

LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



# PTCCO FEADLE 2019

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UE	602	Fiscalía Especial para la Atención de Delitos cometidos contra la Libertad de Expresión
--------	-----	---

FACTOR

53. Transparencia
-------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018; así como el PTCCO 2019
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la FEADLE a las y los servidores públicos	DEME	correo electrónico	1 día	E	Todo el personal			P														
					O		X			R													
2	Difundir las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional de 2018 a las y los servidores públicos de la FEADLE	DEME	correo electrónico	1 día	E	Todo el personal			P														
					O		X			R													

MTRO. RICARDO SÁNCHEZ PÉREZ DEL POZO

LIC. MARÍA DE LOURDES ÁZUELA BOHIGAS