



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Instituto de Formación
Ministerial, Policial y Pericial**



PTCCO IFMPP 2019

CRITERIO

1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	52
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	53
3.1.1. Comparación de resultados APF e IFMPP	54
3.1.2. Comparación Sector Desconectado	55
3.1.3 Comparación Sector Procuración de Justicia	56
3.1.4. Comparativo Histórico IFMPP	57
3.2. Resultado 2016 Vs. 2018	58
3.3. Efectividad del PTCCO 2018	61
4. Definición de Objetivos Estratégicos	64
5. Definición de Prácticas de Transformación	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	64



PTCCO IFMPP 2019

Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



PTCCO IFMPP 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 77 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 IFMPP 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



PTCCO IFMPP 2019

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

73 servidoras y servidores públicos adscritos y/o comisionados al Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 73, es decir el 100 %.

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 IFMPP en la encuesta fue de **86 puntos**, 1 punto más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que el IFMPP se colocó 6 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo un **Quinto Lugar** a nivel Sector Desconcentrado.

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 Instituto en la ECCO 2018 es el siguiente:

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior es de 80 puntos al igual que en 2016.



PTCCO IFMPP 2019

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



91 - 100



81 - 90



65 - 80

Los factores que se encuentran con una calificación entre 65 y 80 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", el IFMPP presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

PTCCO IFMPP 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

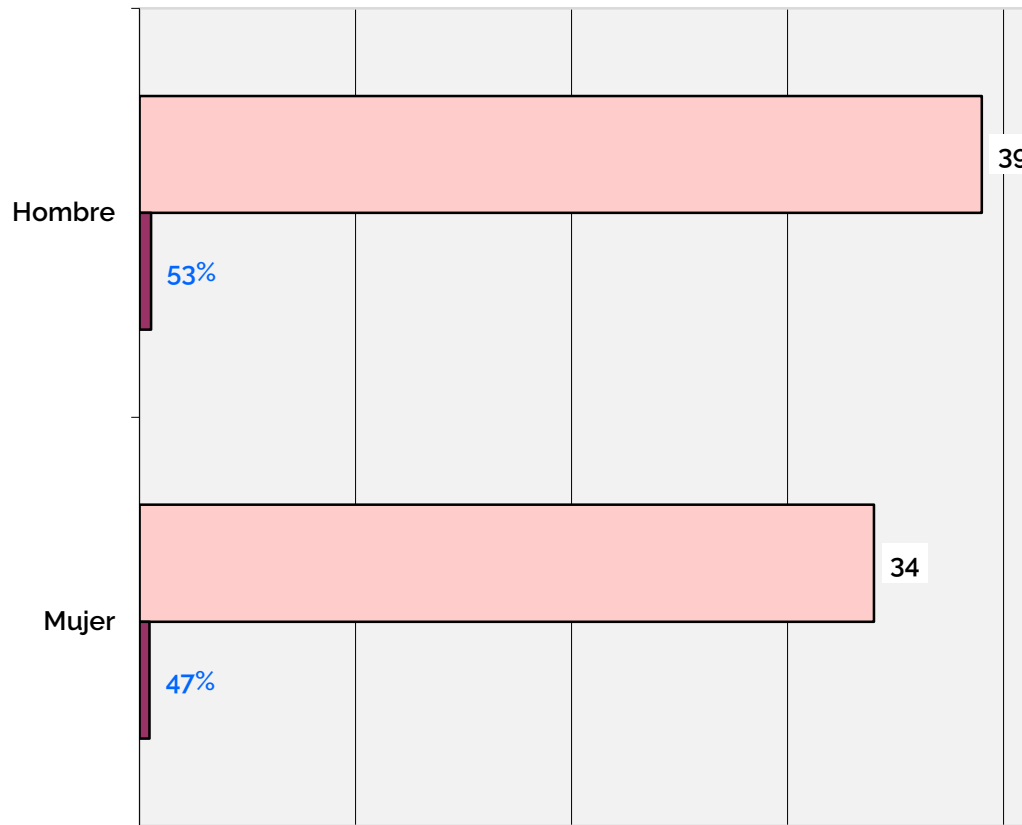
PTCCO IFMPP 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO IFMPP 2019

4.- ¿El entrevistado es? / ECCO - 2018



Sexo

La participación de los hombres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de las mujeres.

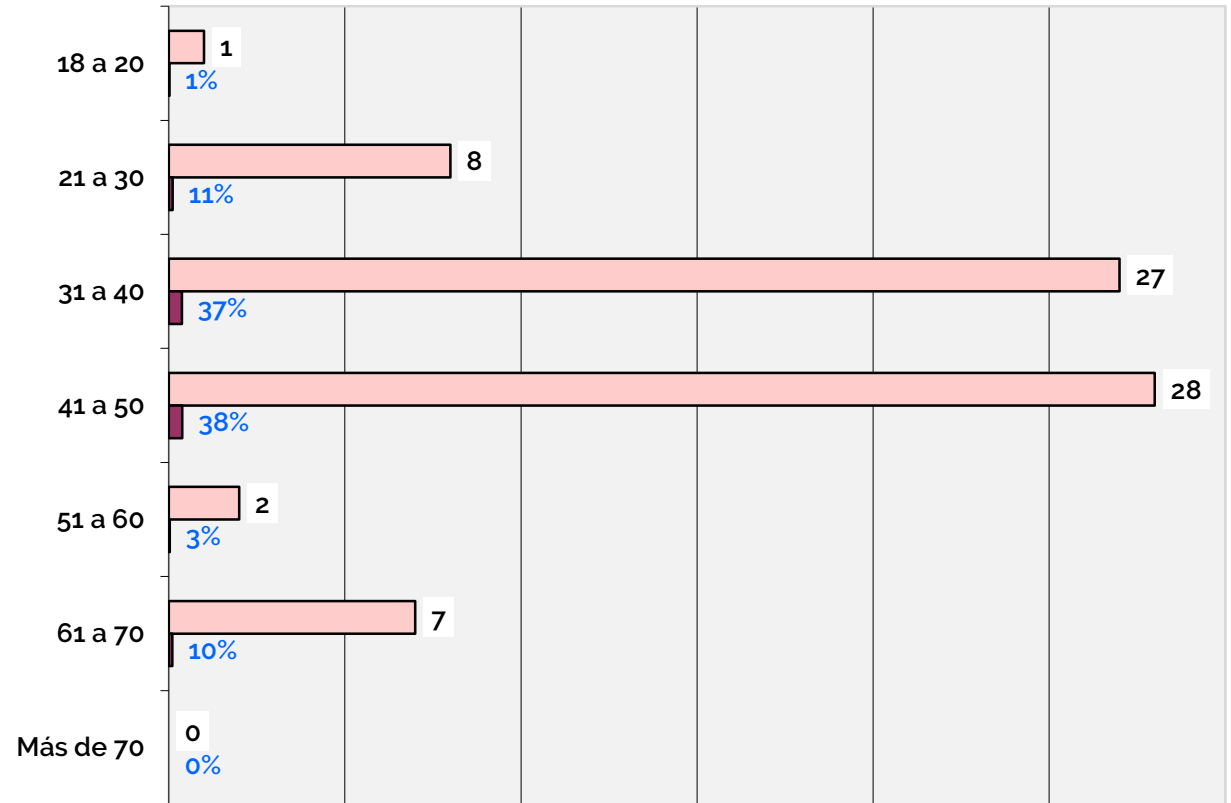


PTCCO IFMPP 2019

Edad

El 75% de las y los servidores públicos encuestados/as (s.p.e.), se encuentran entre los 31 y los 50 años.

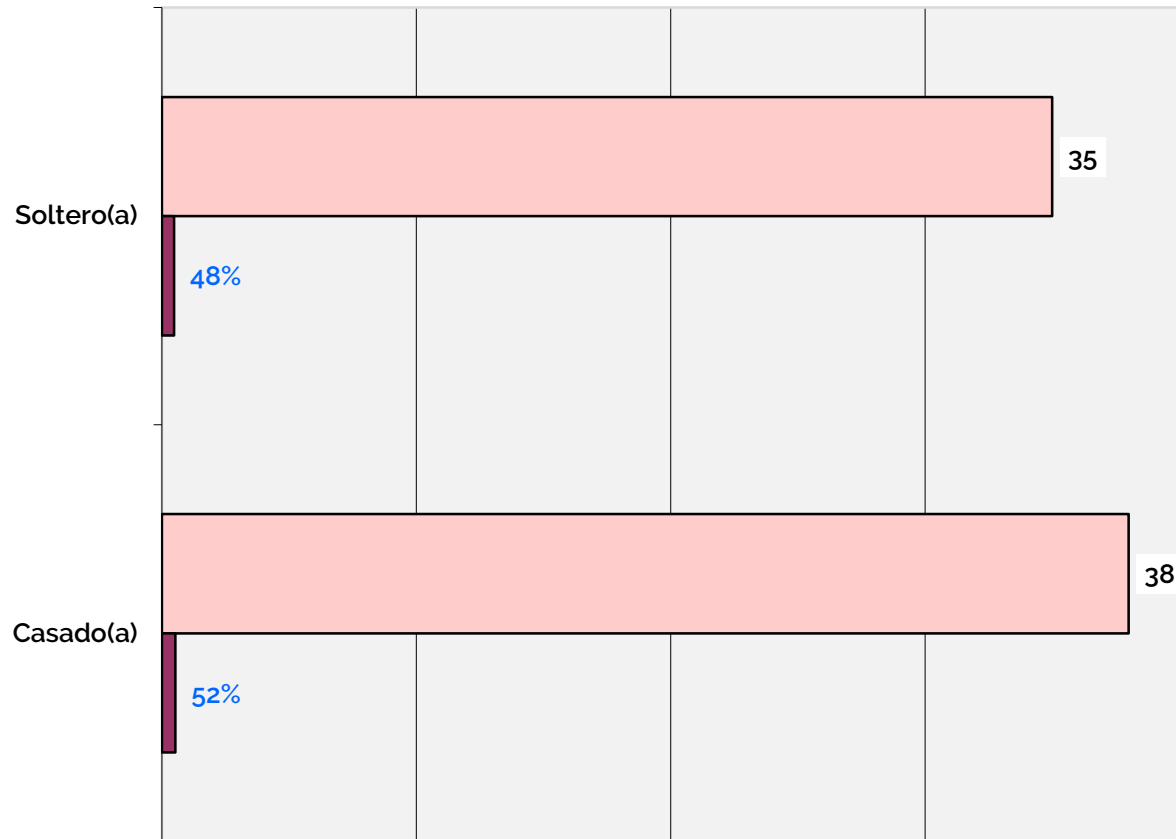
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / ECCO - 2018





PTCCO IFMPP 2019

5.- ¿Su estado civil es? / ECCO - 2018



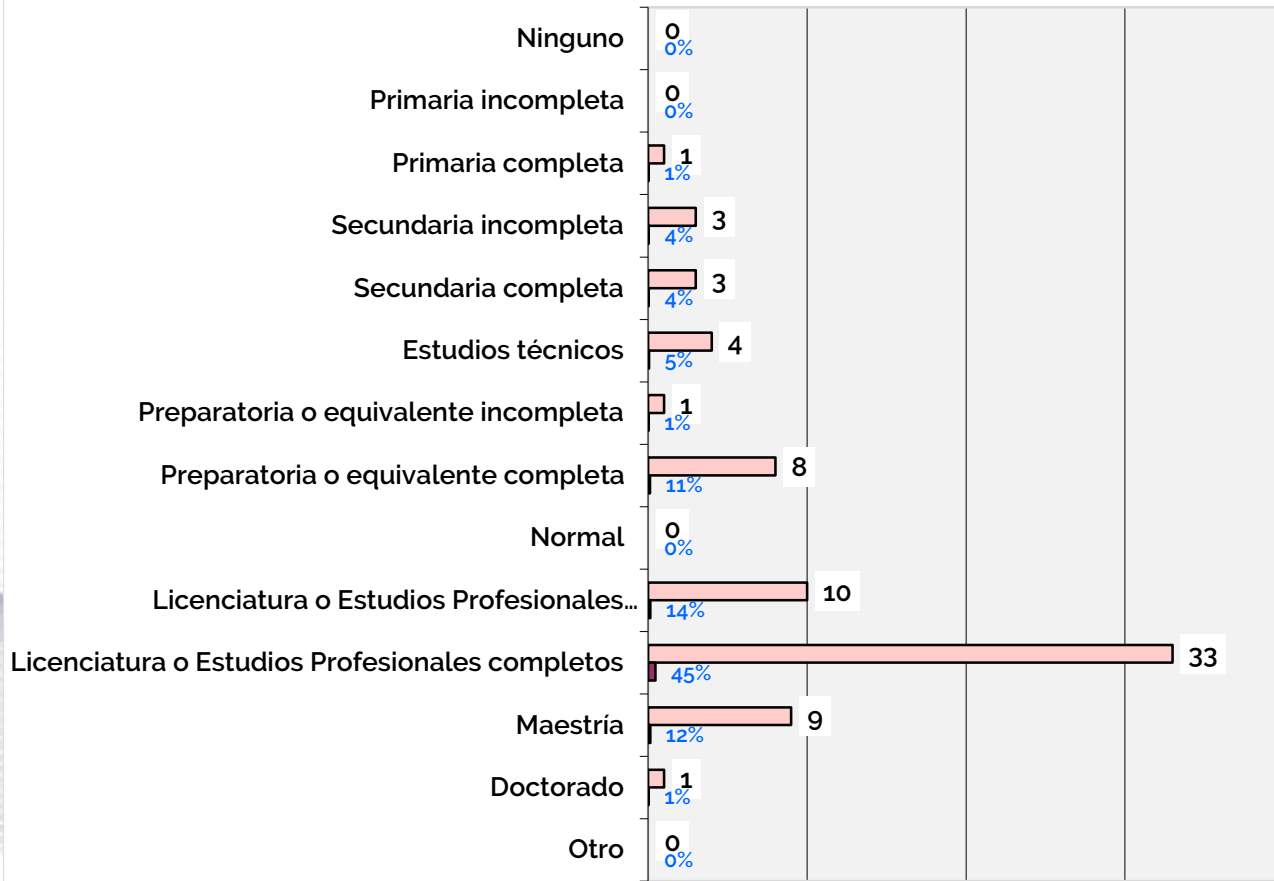
Estado Civil

La participación de los casados fue ligeramente superior en 4 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO IFMPP 2019

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



Nivel de Estudios

El 45% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 13% ostenta estudios superiores, mientras que 1 persona tiene primaria terminada.

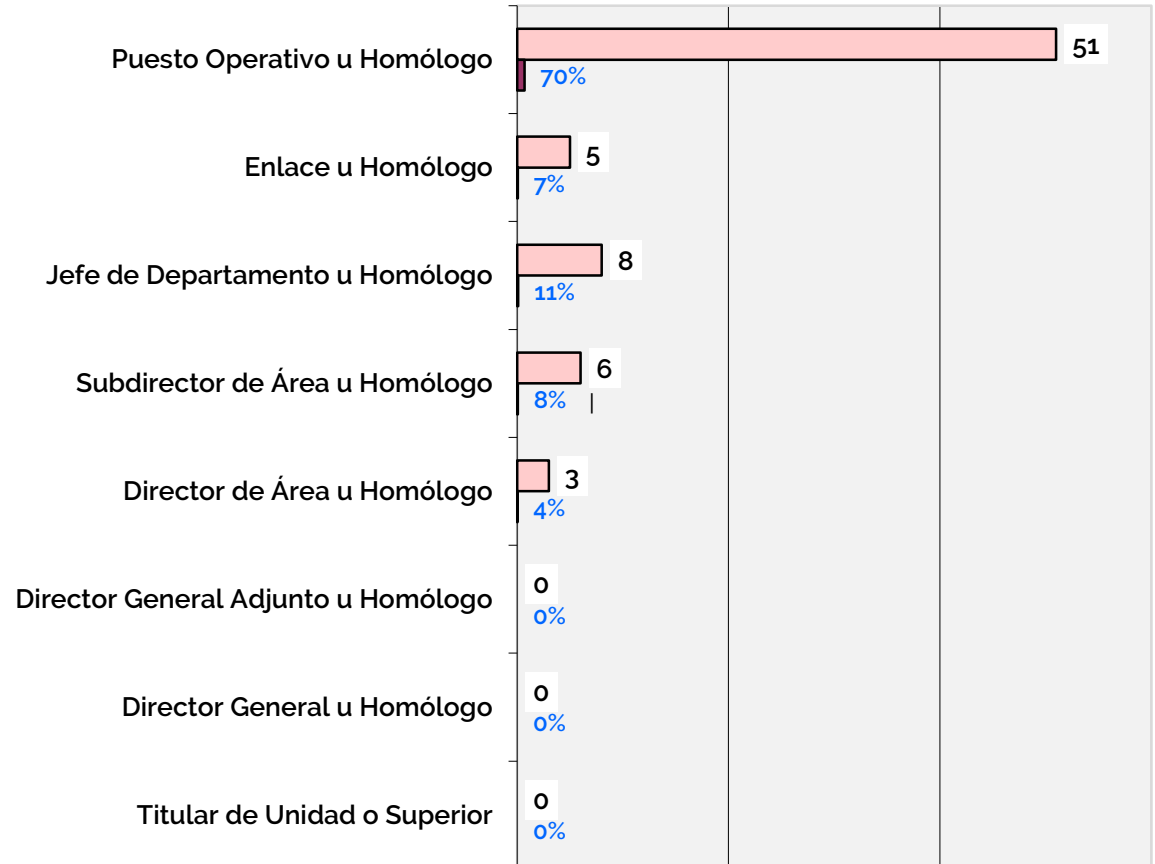


PTCCO IFMPP 2019

Nivel de Puesto

El 70% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, el 7% es personal de enlace y el 23% es personal de mando medio.

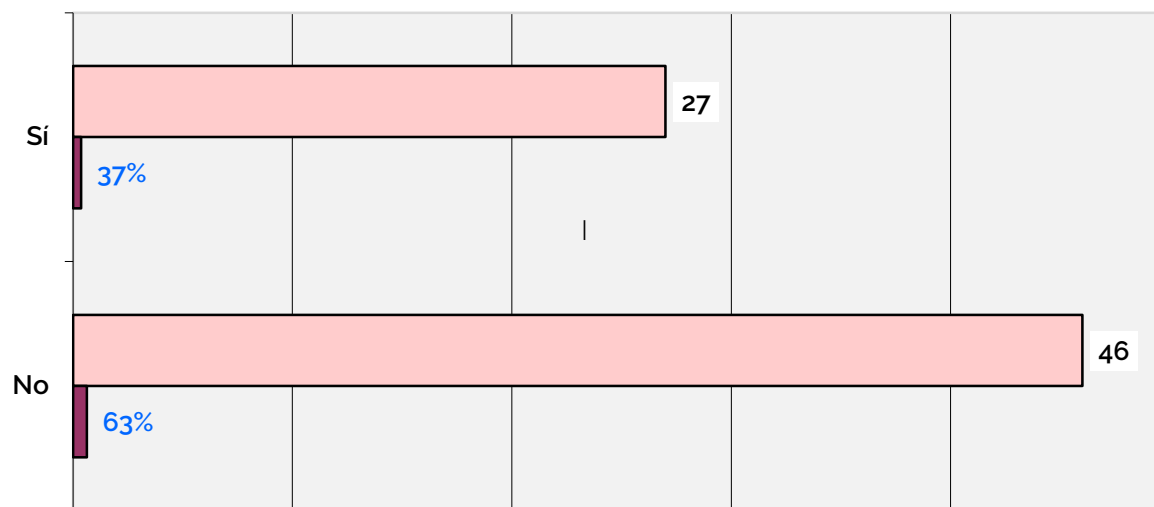
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / ECCO - 2018





PTCCO IFMPP 2019

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



Servicio de Carrera

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

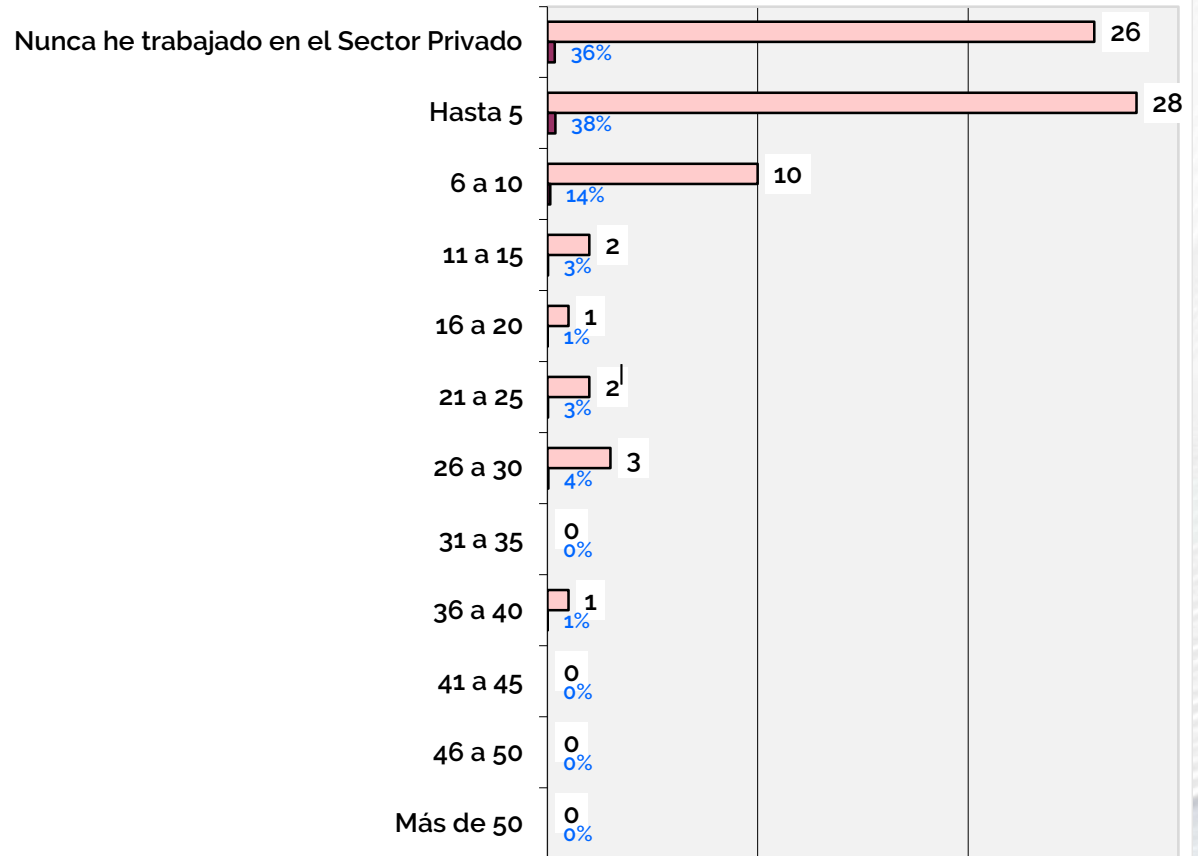


PTCCO IFMPP 2019

Años en el Sector Privado

En 36% de los s.p.e. no cuenta con experiencia en el sector privado, por lo que se deduce que el IFMPP cuenta con una plantilla de personal que tiene una amplia experiencia en la administración pública.

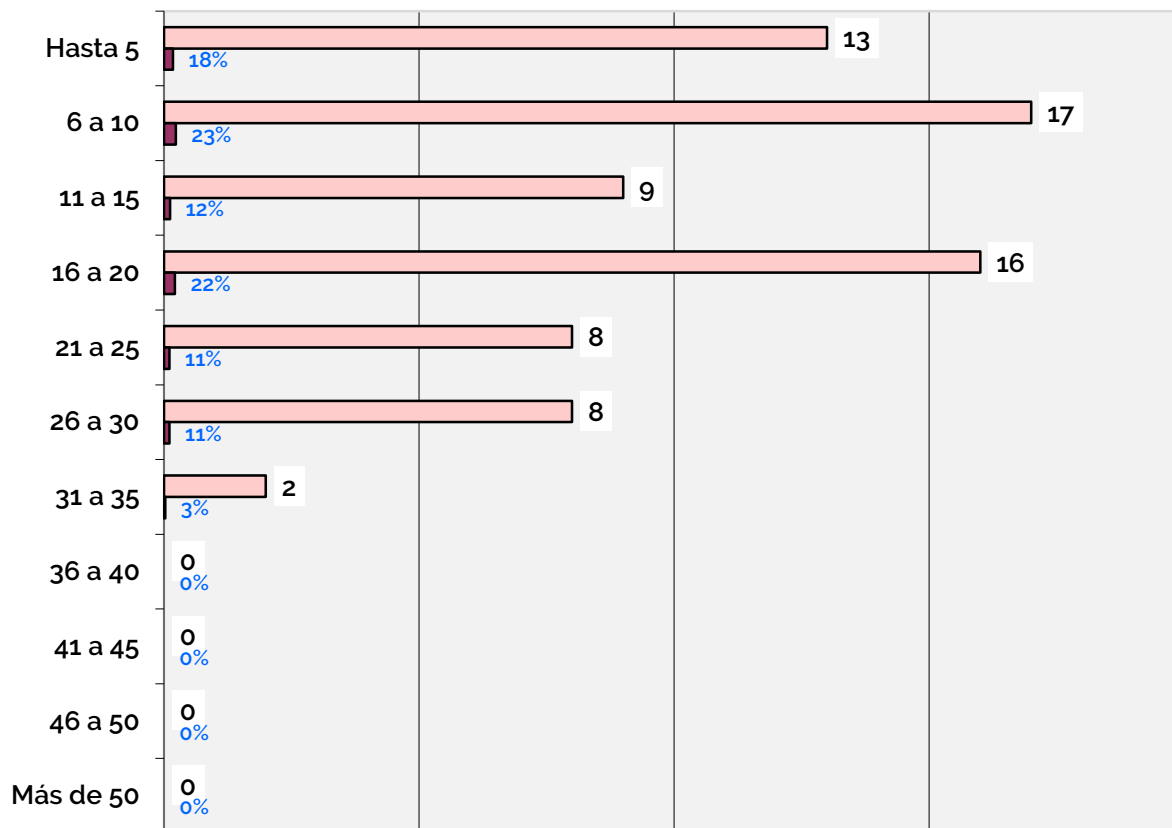
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / ECCO - 2018





PTCCO IFMPP 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado, son servidores públicos expertos y versados en el Sector Público.

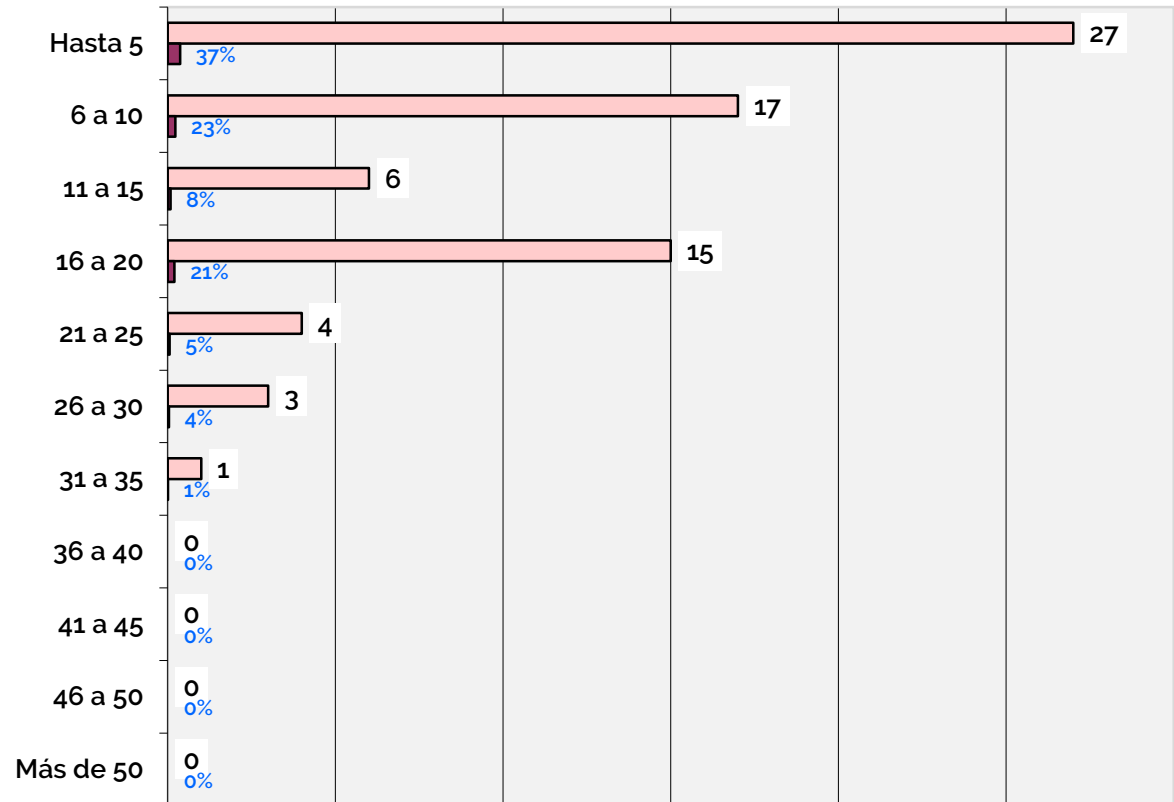


PTCCO IFMPP 2019

Años en el puesto actual

El 63% del personal que participó en la encuesta, tiene más de 6 años de experiencia en la Administración Pública Federal.

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





PTCCO IFMPP 2019

Estudios actuales

49 personas al momento de contestar la encuesta estipularon no realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

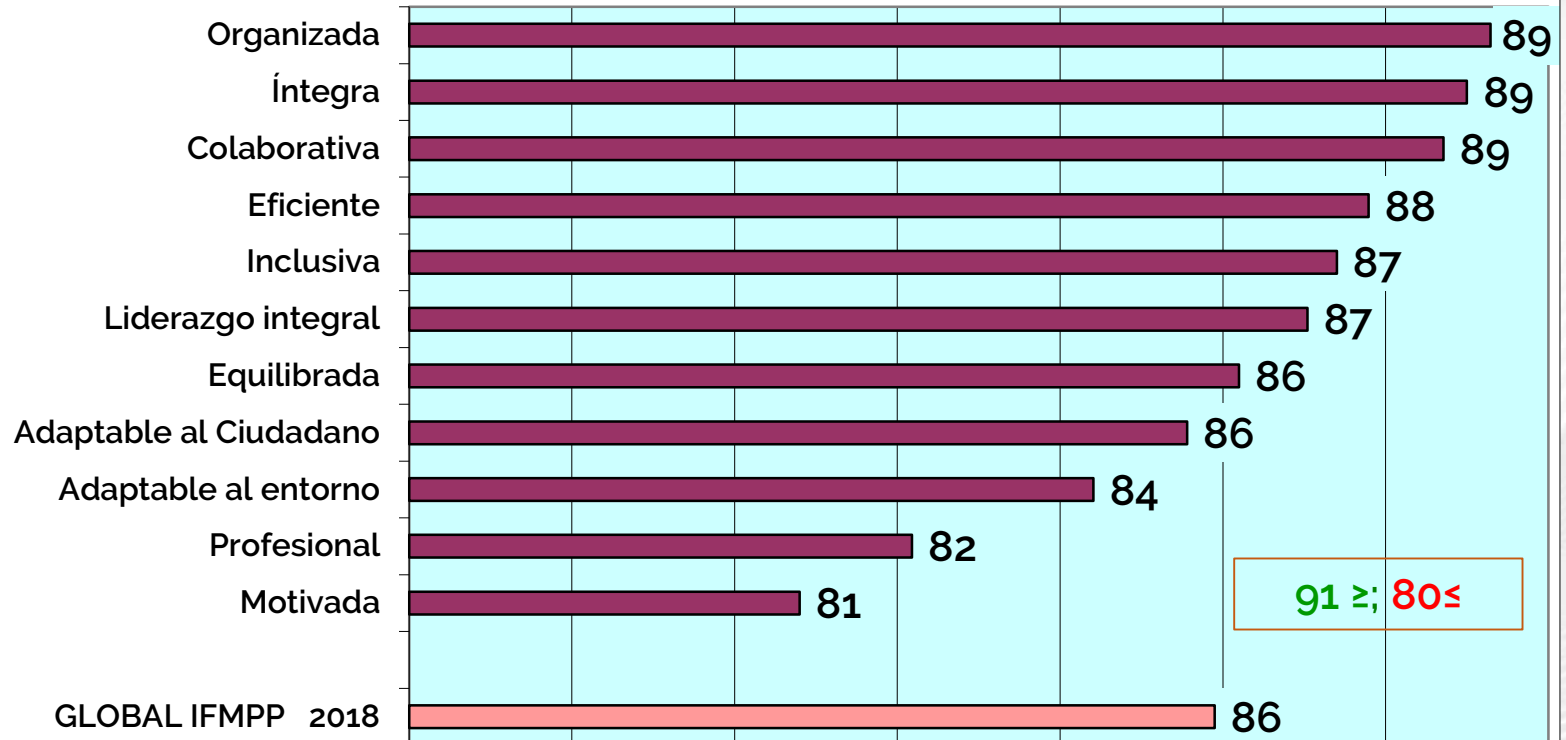
PTCCO IFMPP 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO IFMPP 2019

Cómo es el IFMPP:



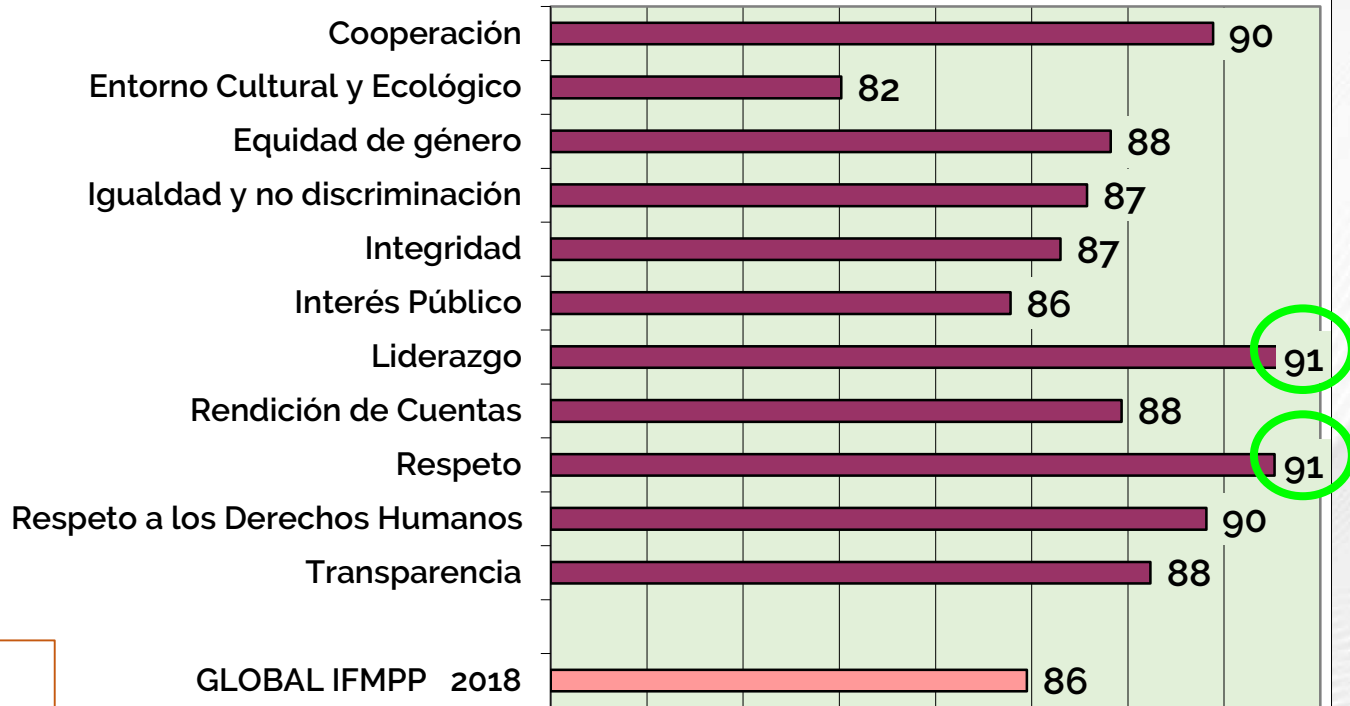
Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como un Órgano Desconcentrado altamente organizado, íntegro y colaborativo; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO IFMPP 2019

*Vivencia de
Valores en el
IFMPP:*

ECCO / Valores 2018



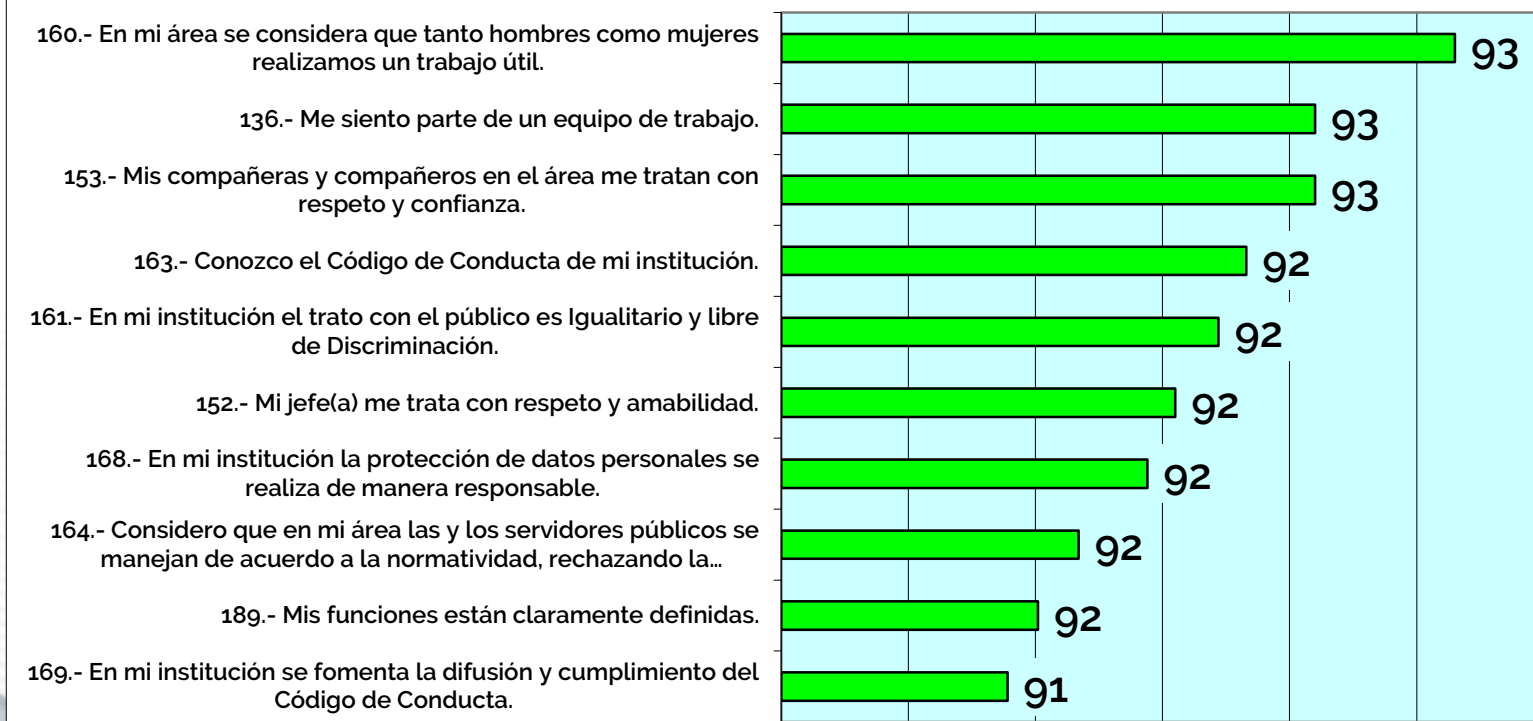
91 ≥; 80 ≤

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

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DEL IFMPP / 2018

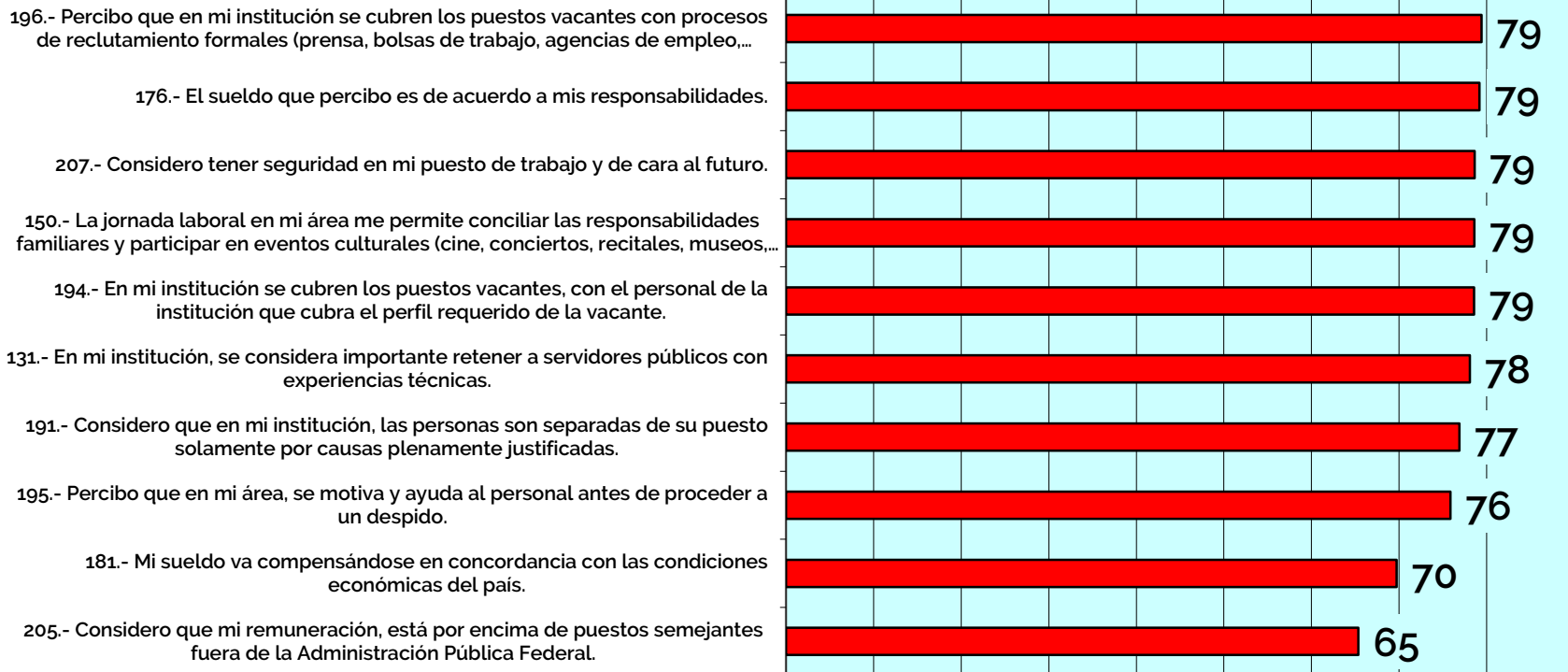


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que el IFMPP es Organizado, Íntegro y Equilibrado, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO IFMPP 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DEL IFMPP / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que el IFMPP ser mejor Motivado, Profesional y Equilibrado. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

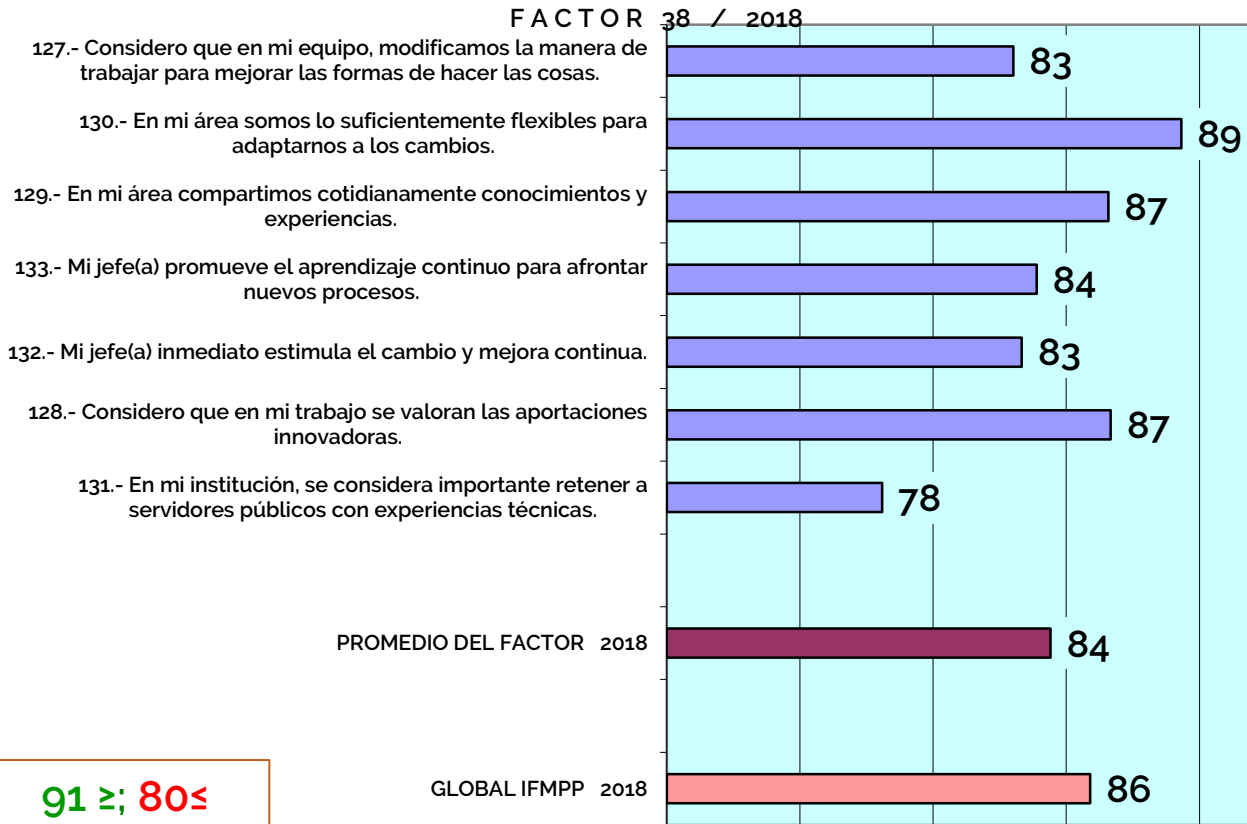
PTCCO IFMPP 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO IFMPP 2019

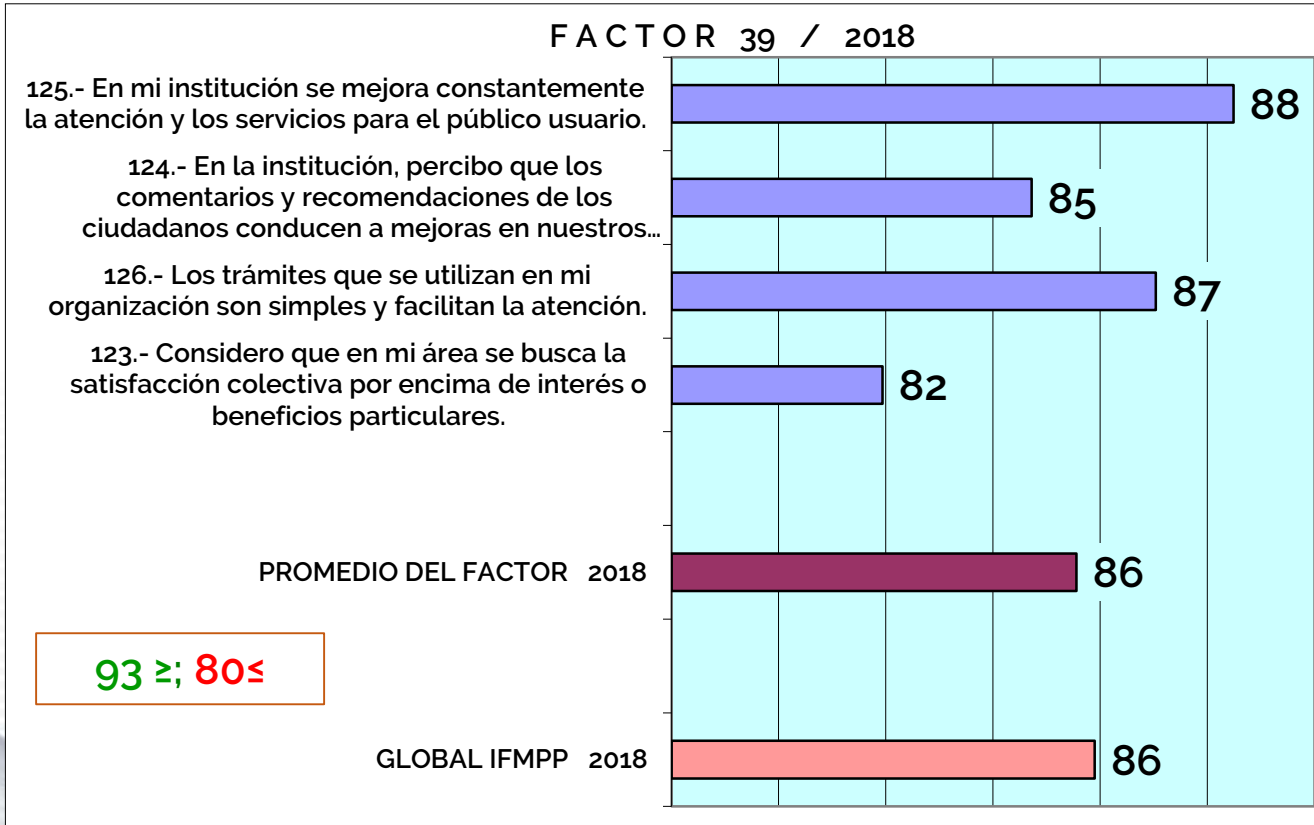
El IFMPP es Adaptable al entorno



91 ≥; 80 ≤

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 IFMPP 2019



El IFMPP es Adaptable al ciudadano

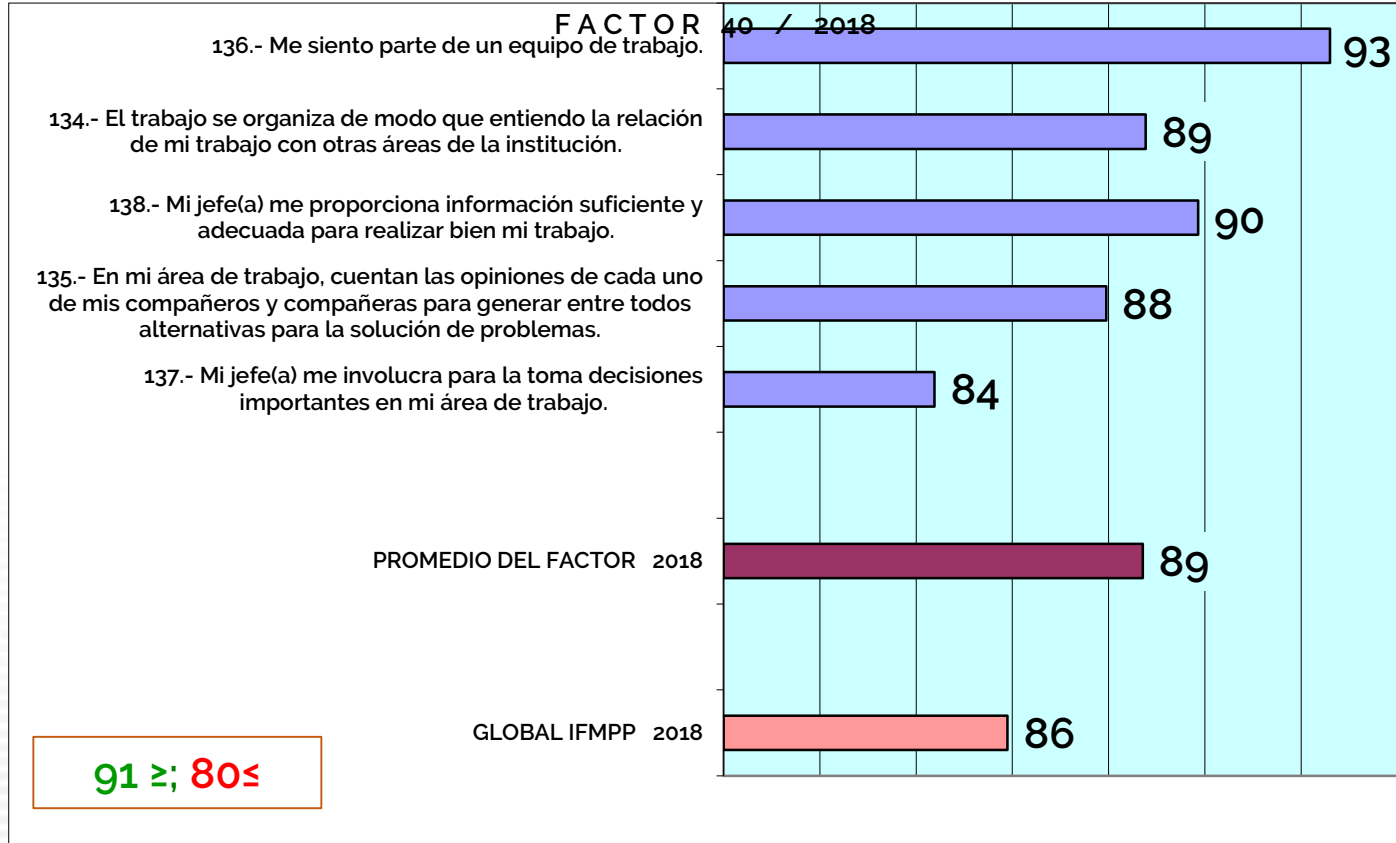


Los resultados muestran que en el IFMPP se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía, así como que los trámites que se realizan son simples y facilitan la atención.



PTCCO IFMPP 2019

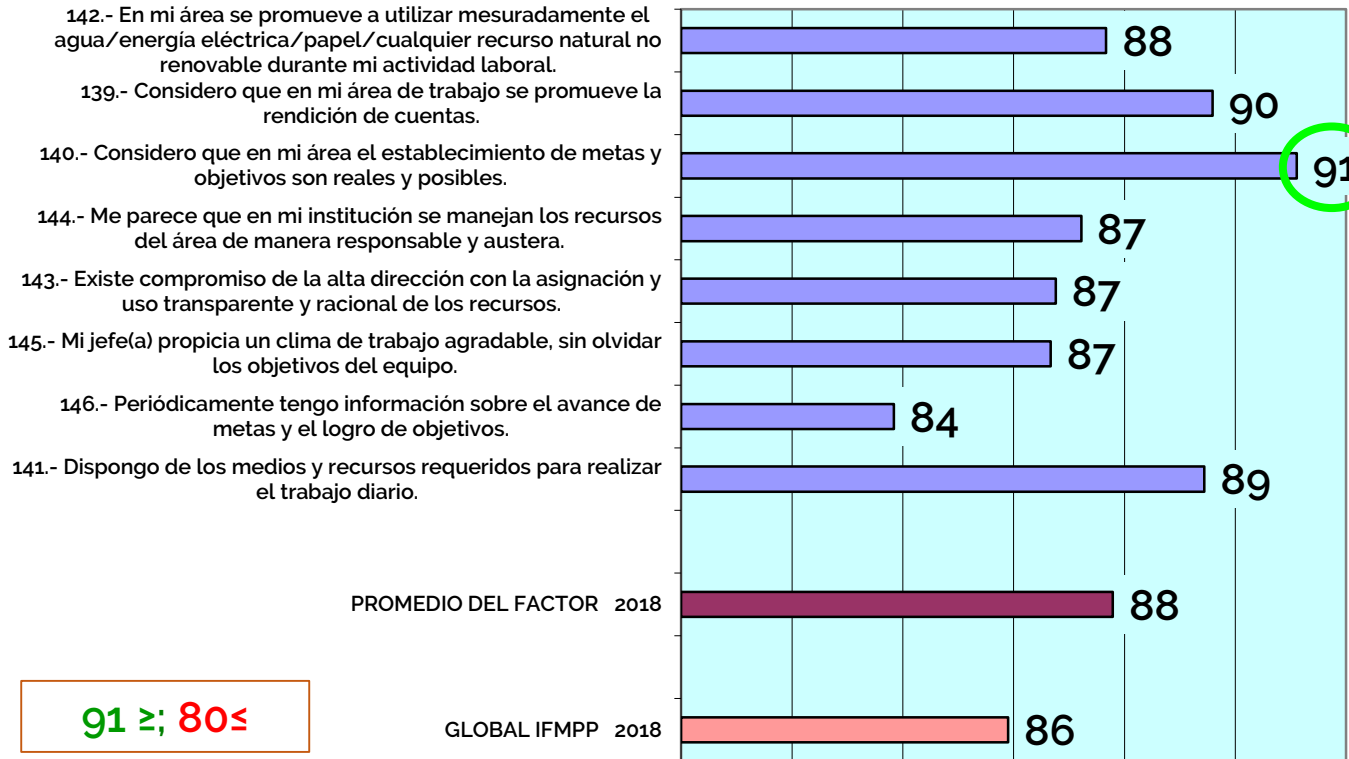
EL IFMPP es Colaborativo



Las y los servidores públicos del IFMPP 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 IFMPP 2019

FACTOR 41 / 2018



91 ≥; 80 ≤

El IFMPP es Eficiente

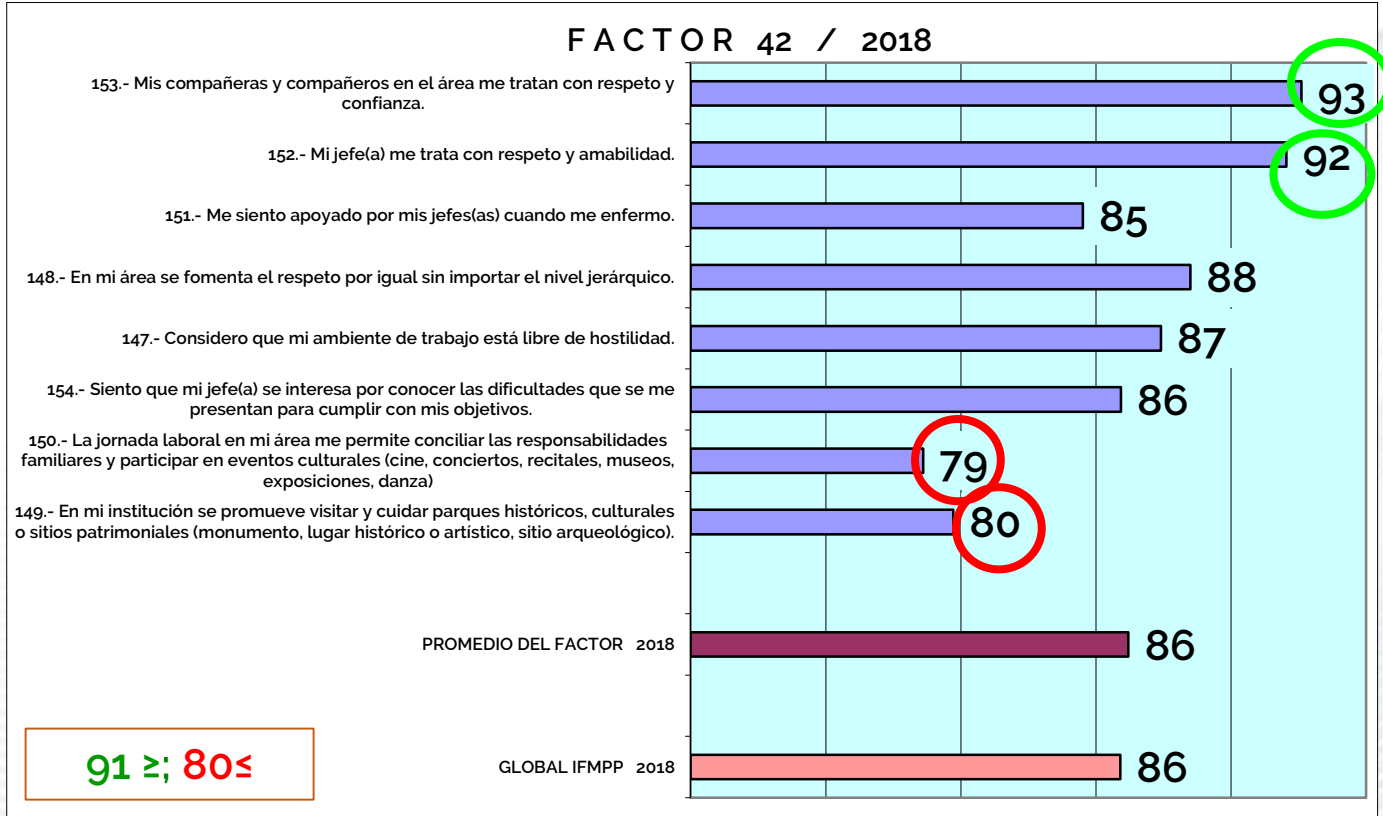


Se considera que en el IFMPP el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles, aunado a que se promueve la rendición de cuentas. En contraparte, se puede mejorar que periódicamente se proporcione información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



PTCCO IFMPP 2019

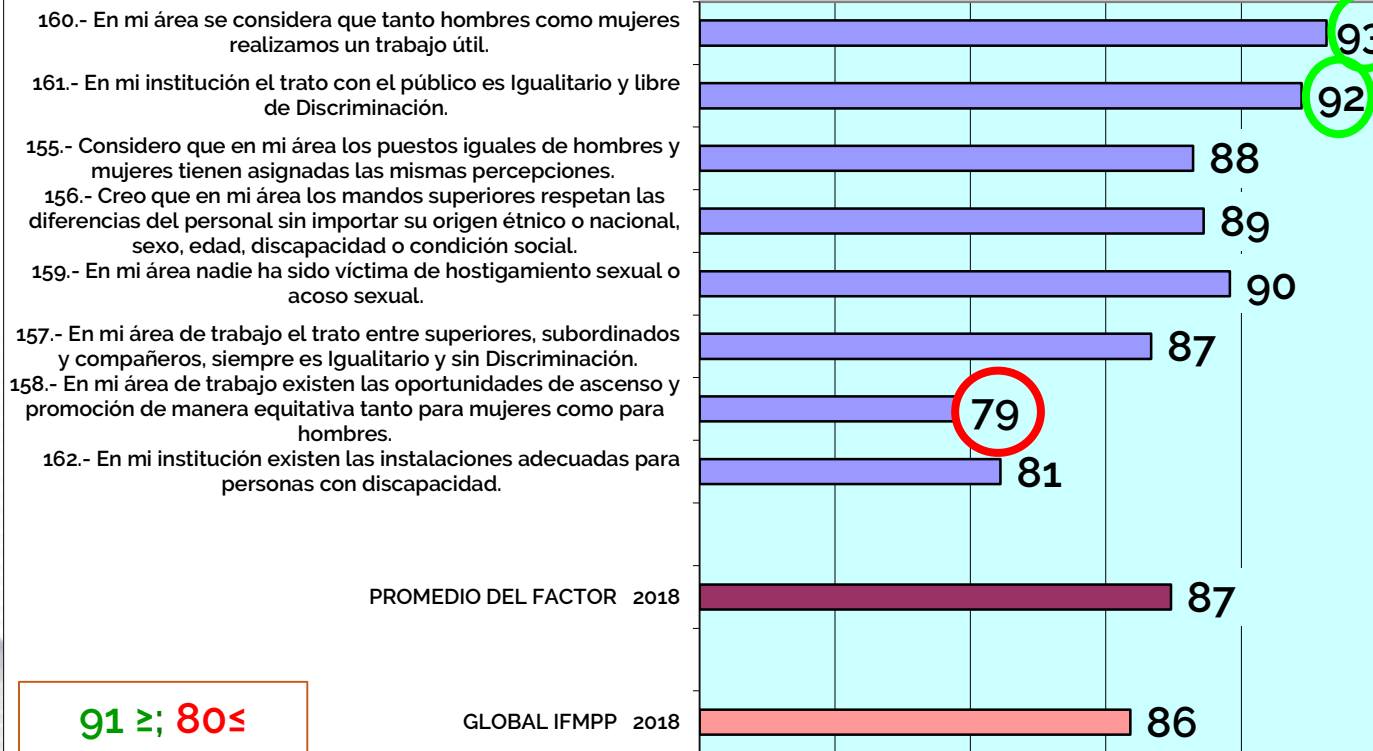
El IFMPP es
Equilibrado



La percepción de las personas que laboran en el IFMPP es que se les trata con respeto y confianza. Asimismo, consideran que la jornada laboral no les permitir conciliar con las responsabilidades familiares y culturales, no obstante, la puntuación es este último factor se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (69 puntos).

PTCCO IFMPP 2019

FACTOR 46 / 2018



El IFMPP es Inclusivo



La percepción que tienen las y los servidores públicos del IFMPP, es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Institución. Aunque consideran que no existen oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa para mujeres y hombres (factor que se incrementó en punto con relación al 2016 que fue de 78 puntos).

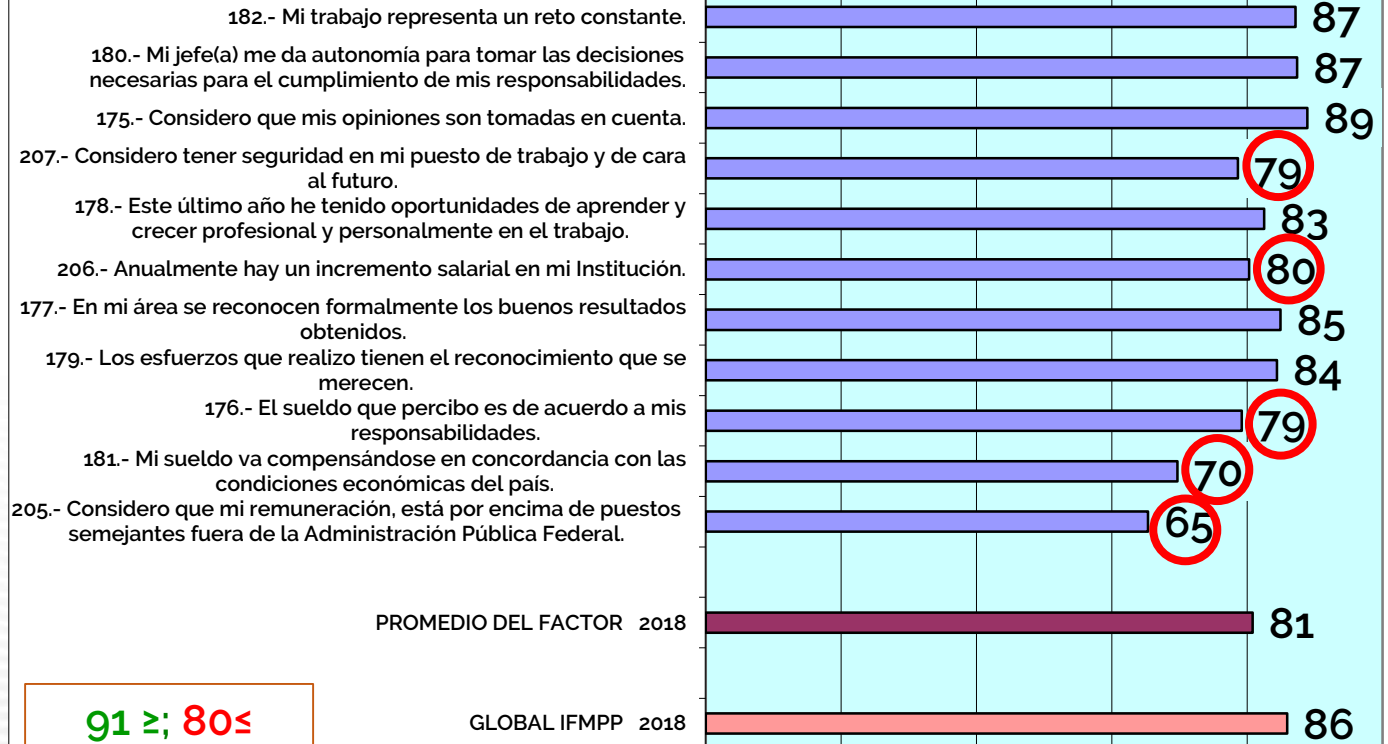


PTCCO IFMPP 2019

EL IFMPP es
Motivado



FACTOR 47 / 2018



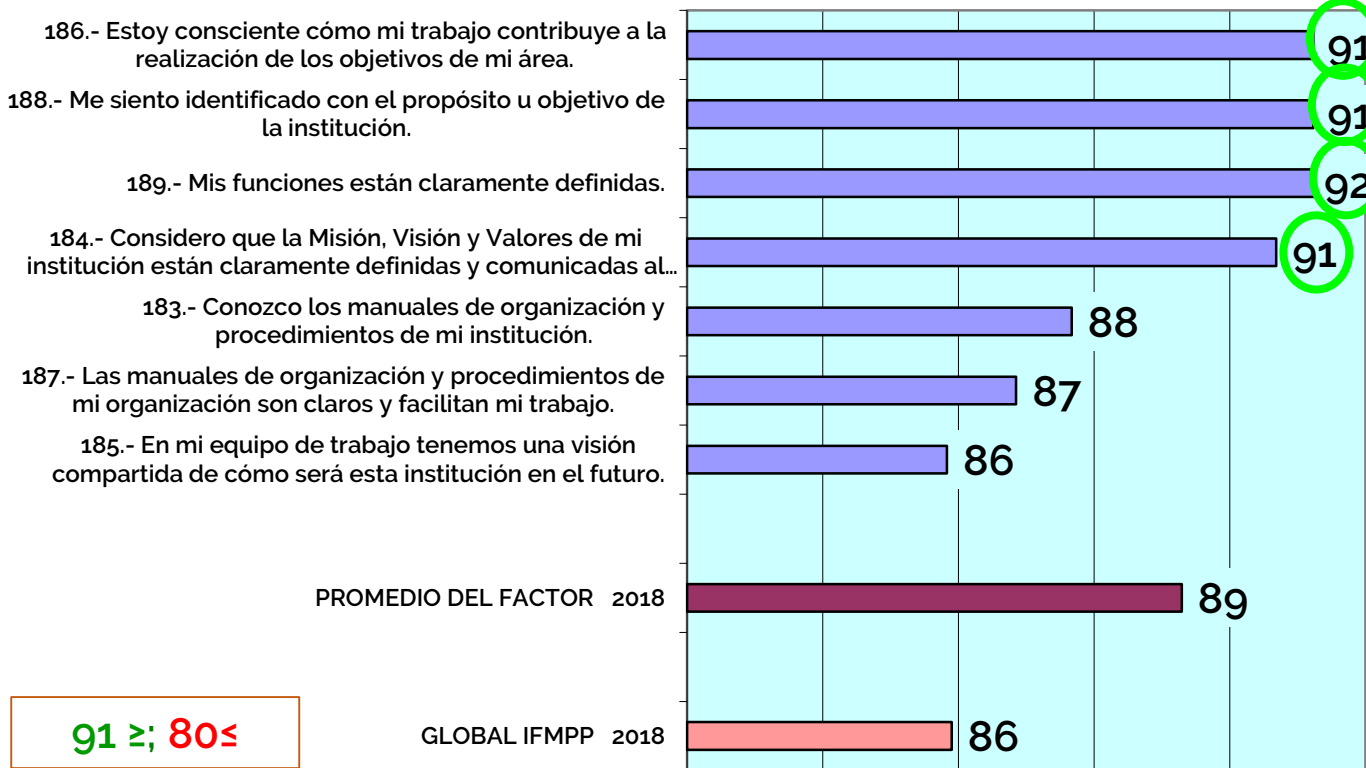
91 ≥; 80 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos en el IFMPP están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.



PTCCO IFMPP 2019

FACTOR 48 / 2018



EL IFMPP es Organizado



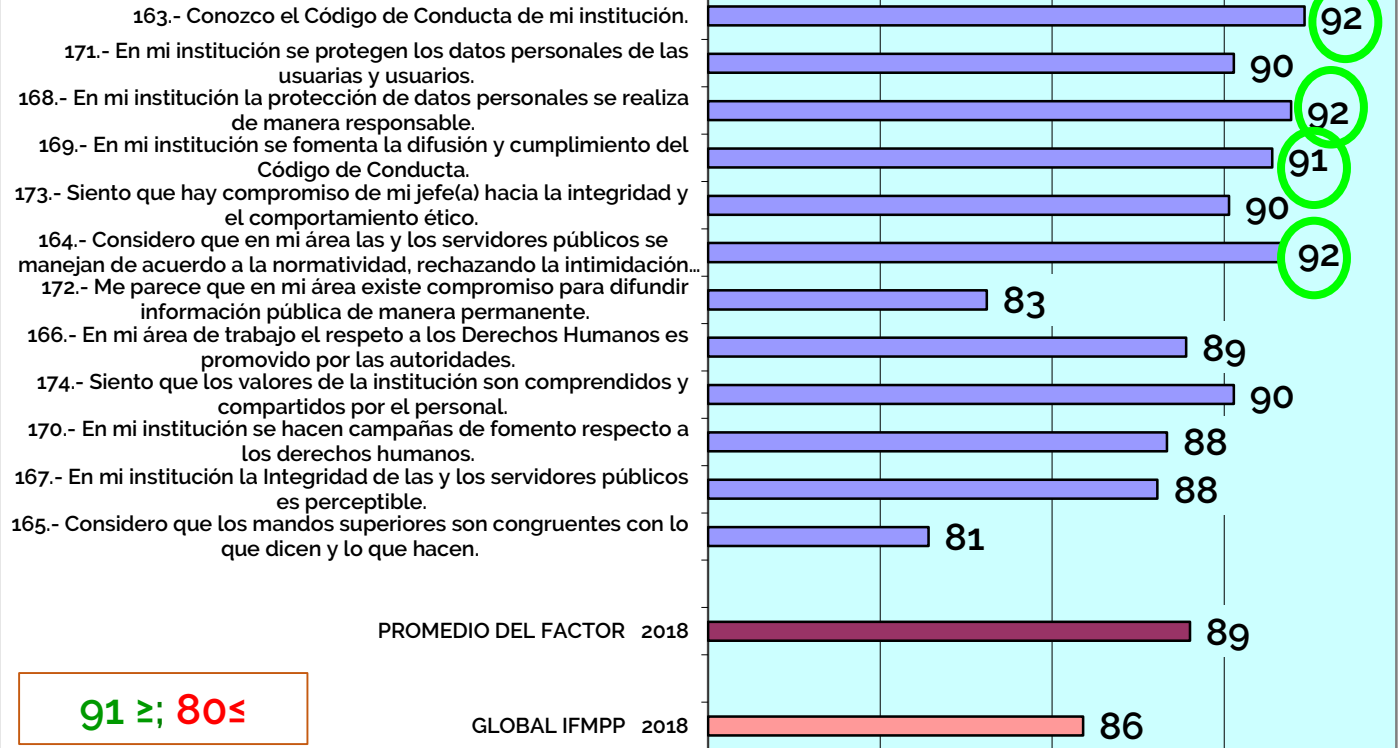
El personal encuestado manifiesta que sus funciones están claramente definidas. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por la transición de la PGR a la Fiscalía General de la República.

PTCCO IFMPP 2019

EL IFMPP es
Íntegro



FACTOR 49 / 2018

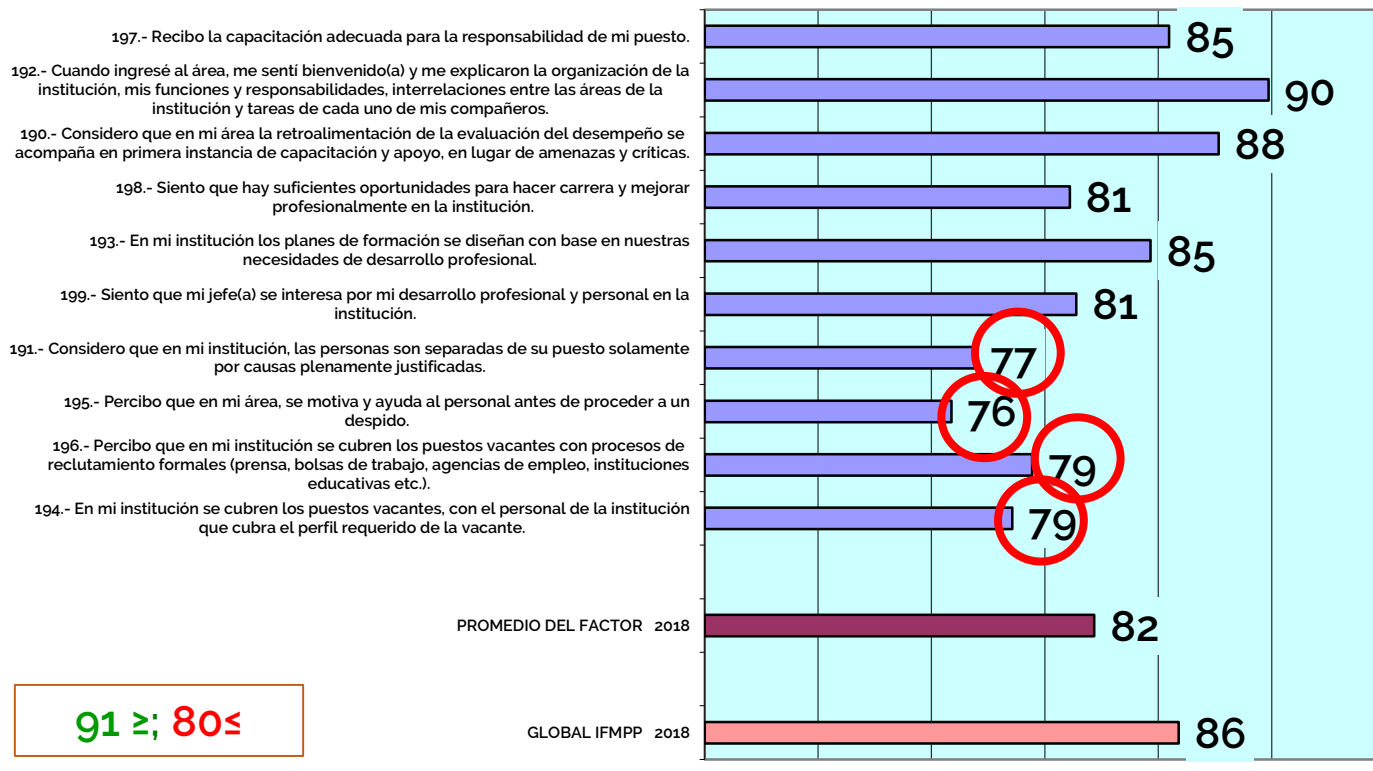


91 ≥; 80 ≤

Este resultado muestra que el personal 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.

PTCCO IFMPP 2019

FACTOR 50 / 2018



91 >=; 80 <=

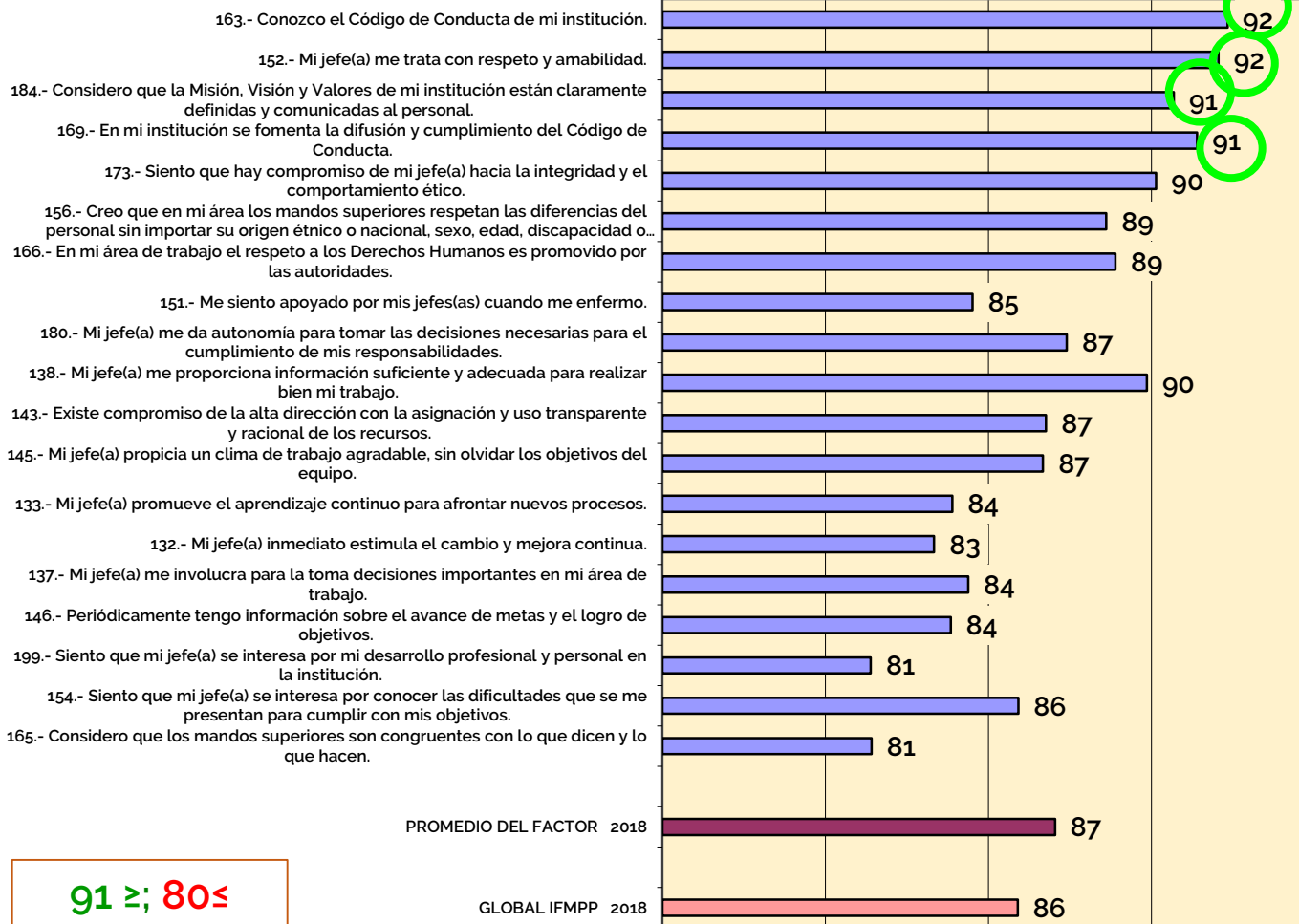
EL IFMPP es Profesional



Las y los servidores públicos encuestados perciben que no se motiva y ayuda al personal antes de proceder a su despido, que sus jefes/as no se interesan por su desarrollo profesional y personal, así como que las vacantes no se cubren con el perfil requerido.

PTCCO IFMPP 2019

FACTOR 52 / 2018



91 ≥; 80 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta al IFMPP con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación en este factor con respecto a 2016 en 3 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

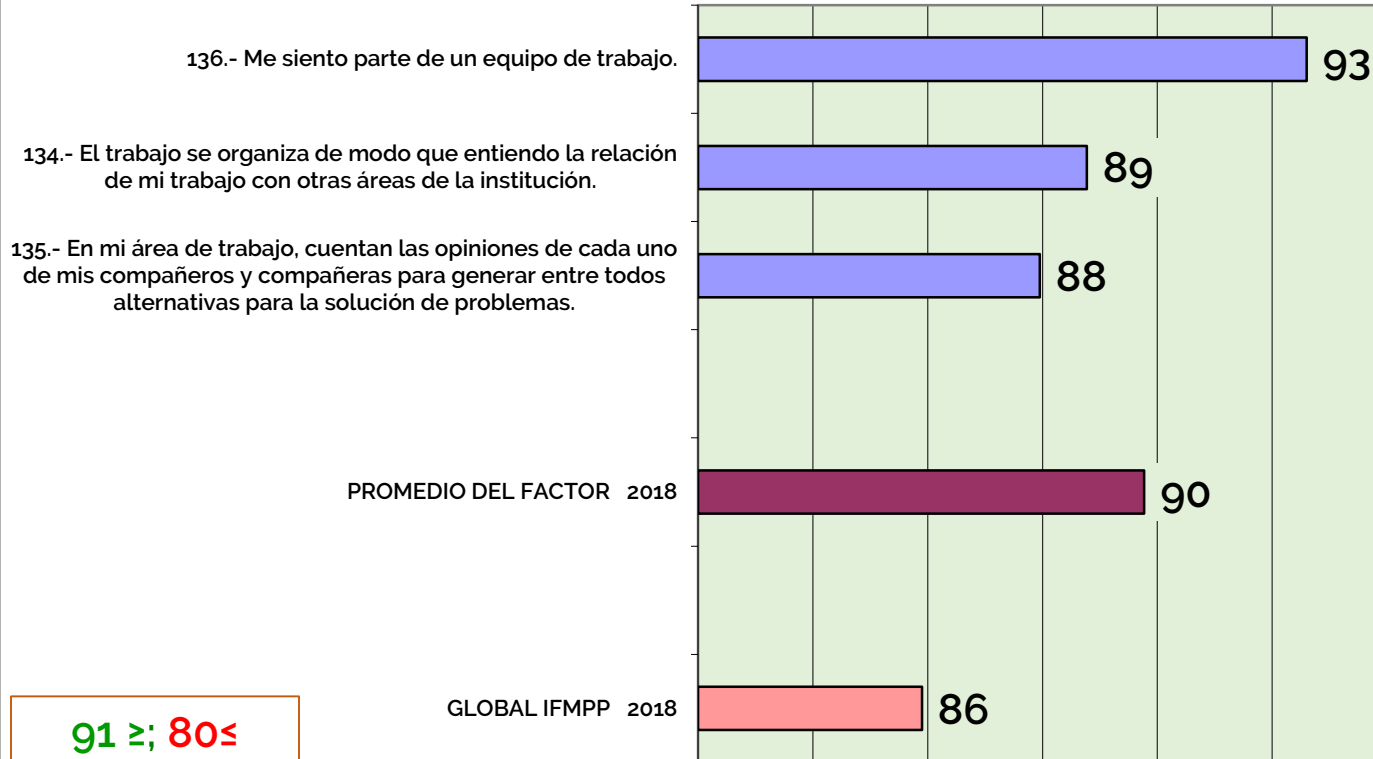
Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

PTCCO IFMPP 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO IFMPP 2019

FACTOR 53 / 2018



91 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO IFMPP 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

82



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.

88

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

79

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

80

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

82

91 ≥; 80 ≤

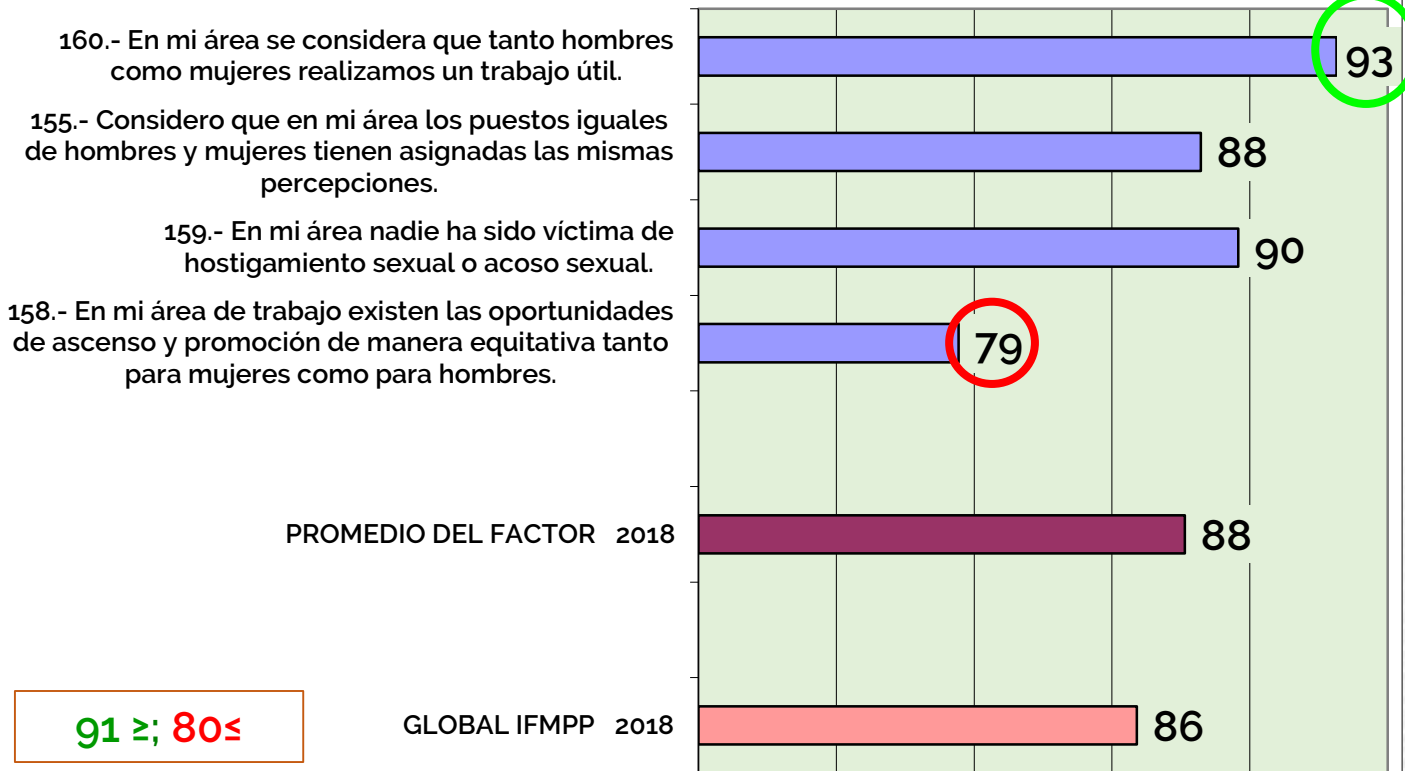
GLOBAL IFMPP 2018

86

La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización mesurada del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la PGR ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente.

PTCCO IFMPP 2019

FACTOR 55 / 2018



91 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las mujeres y hombres encuestados, perciben que realizan un trabajo útil en el Instituto, que tienen asignadas las mismas percepciones para puestos iguales, sin embargo, perciben que no existen las mismas oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



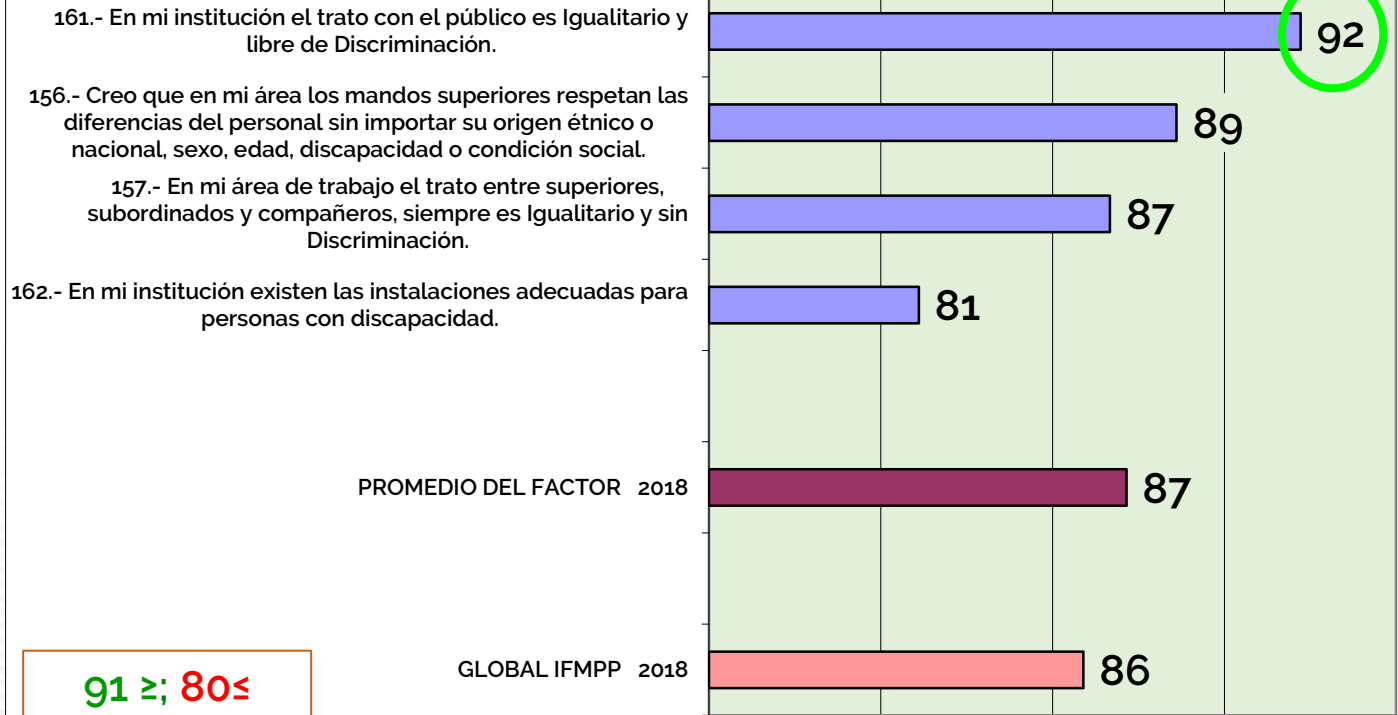
PTCCO IFMPP 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

87



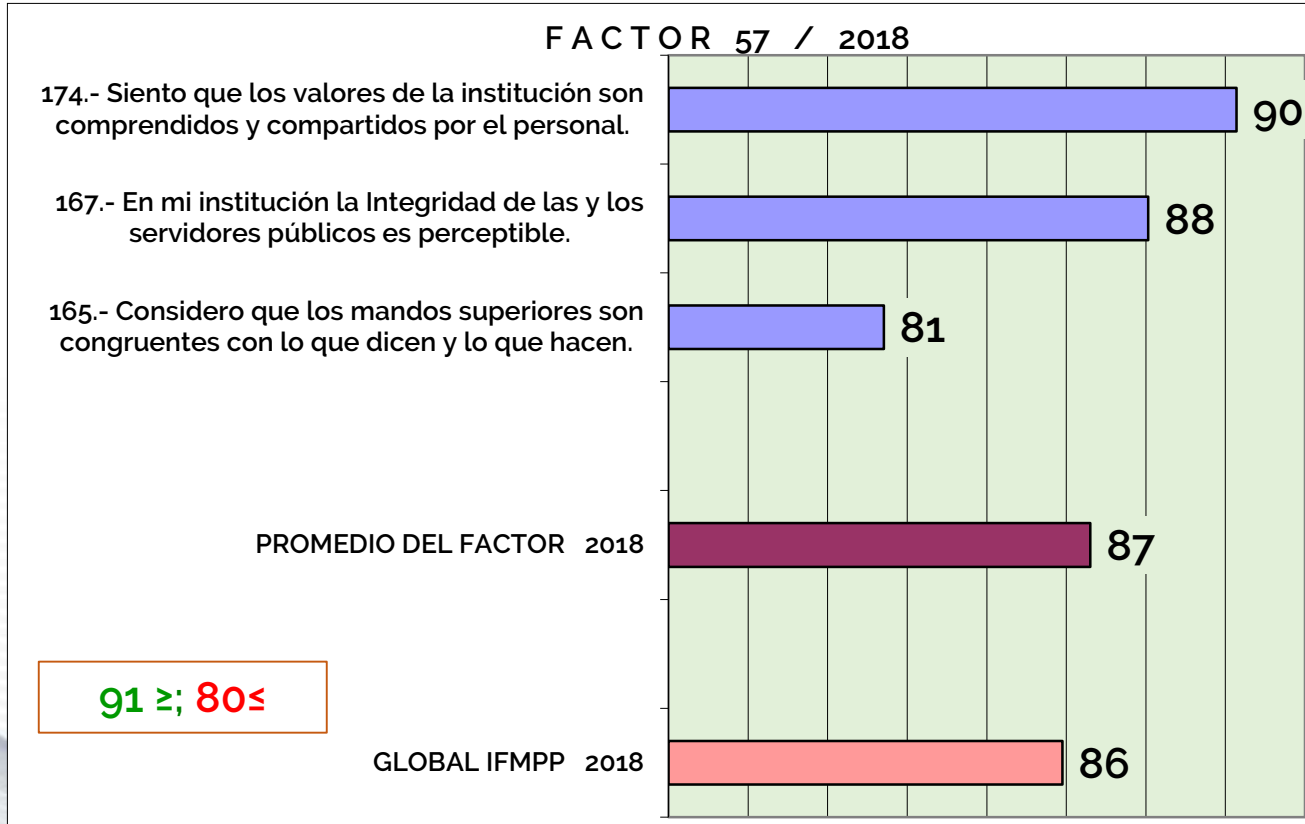
FACTOR 56 / 2018



91 ≥; 80 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos del IFMPP 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 IFMPP 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, por lo cual se considera que el Instituto está conformado por personas íntegras en su actuar.

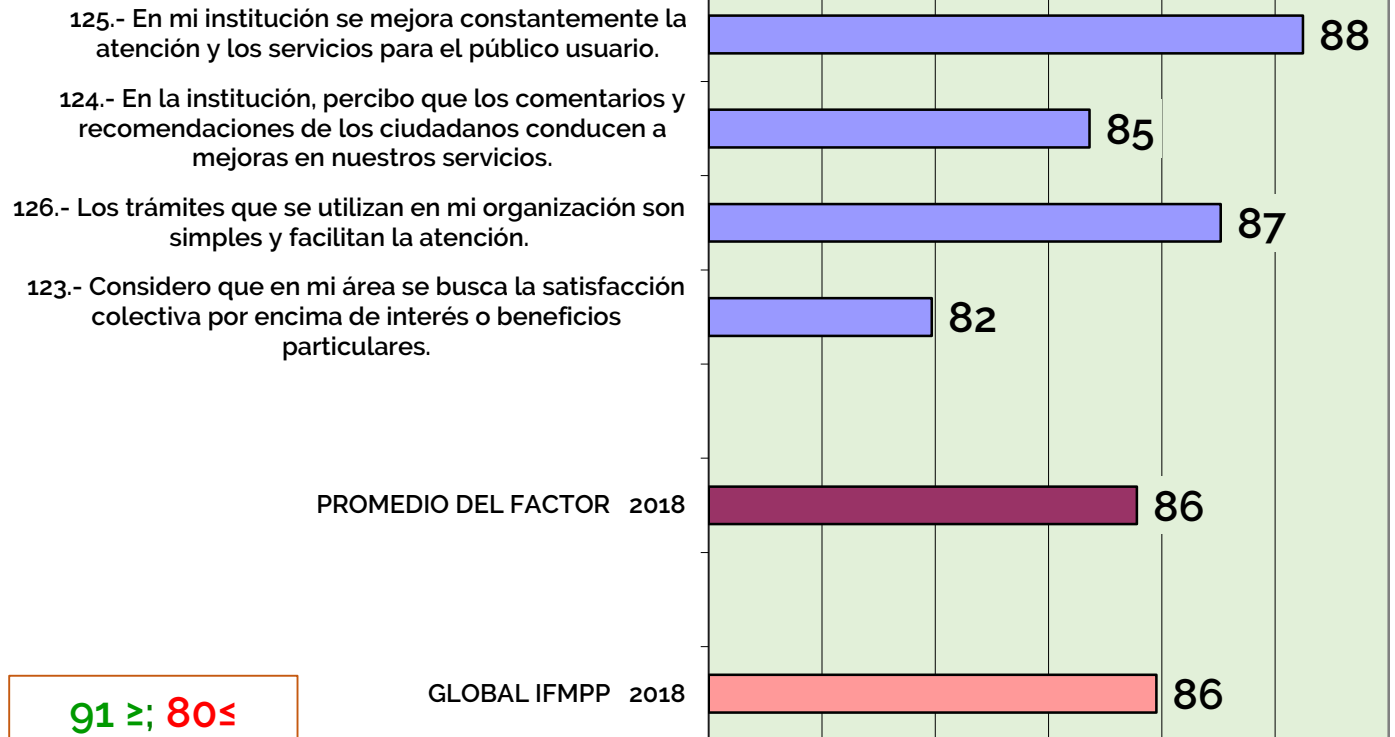
PTCCO IFMPP 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

86



FACTOR 58 / 2018

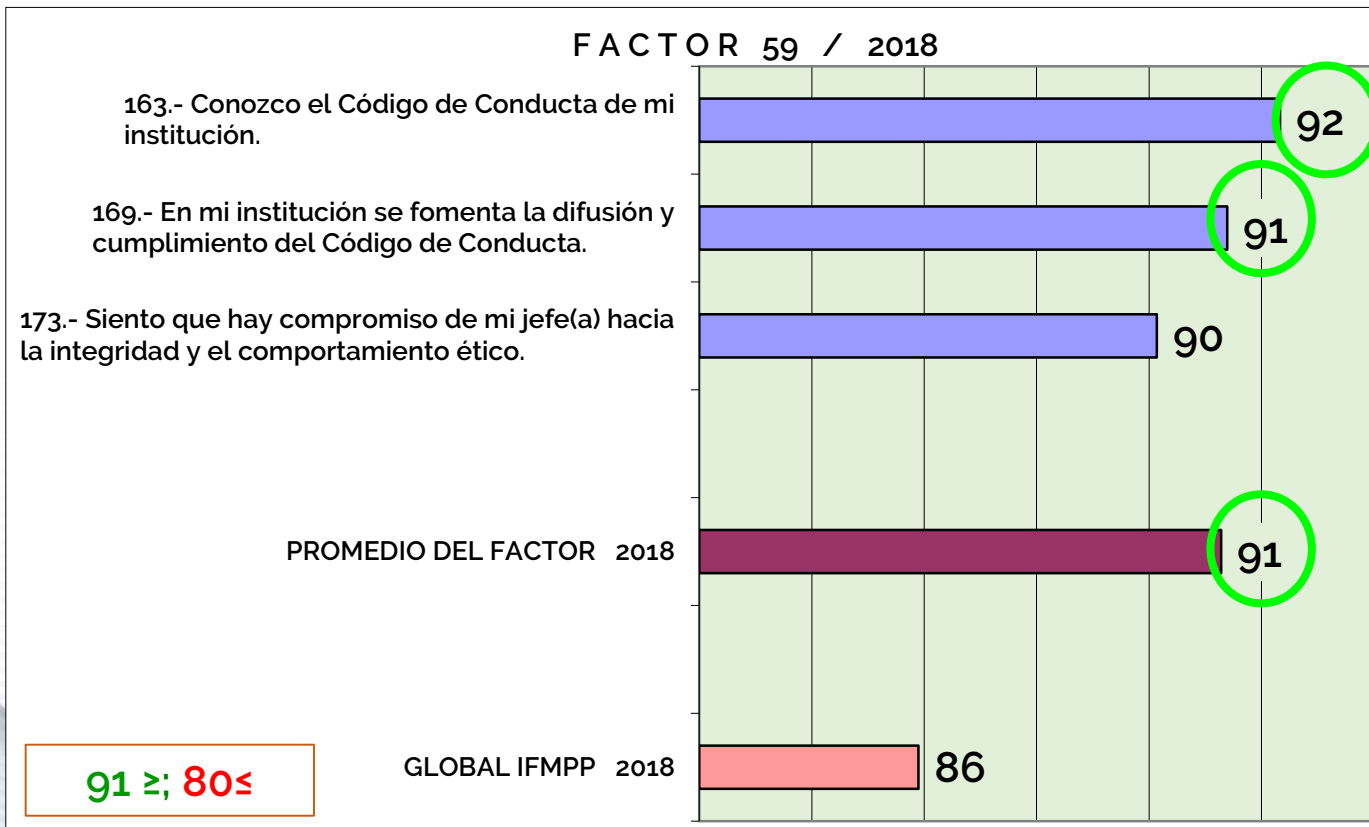


91 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos encuestados 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 IFMPP 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



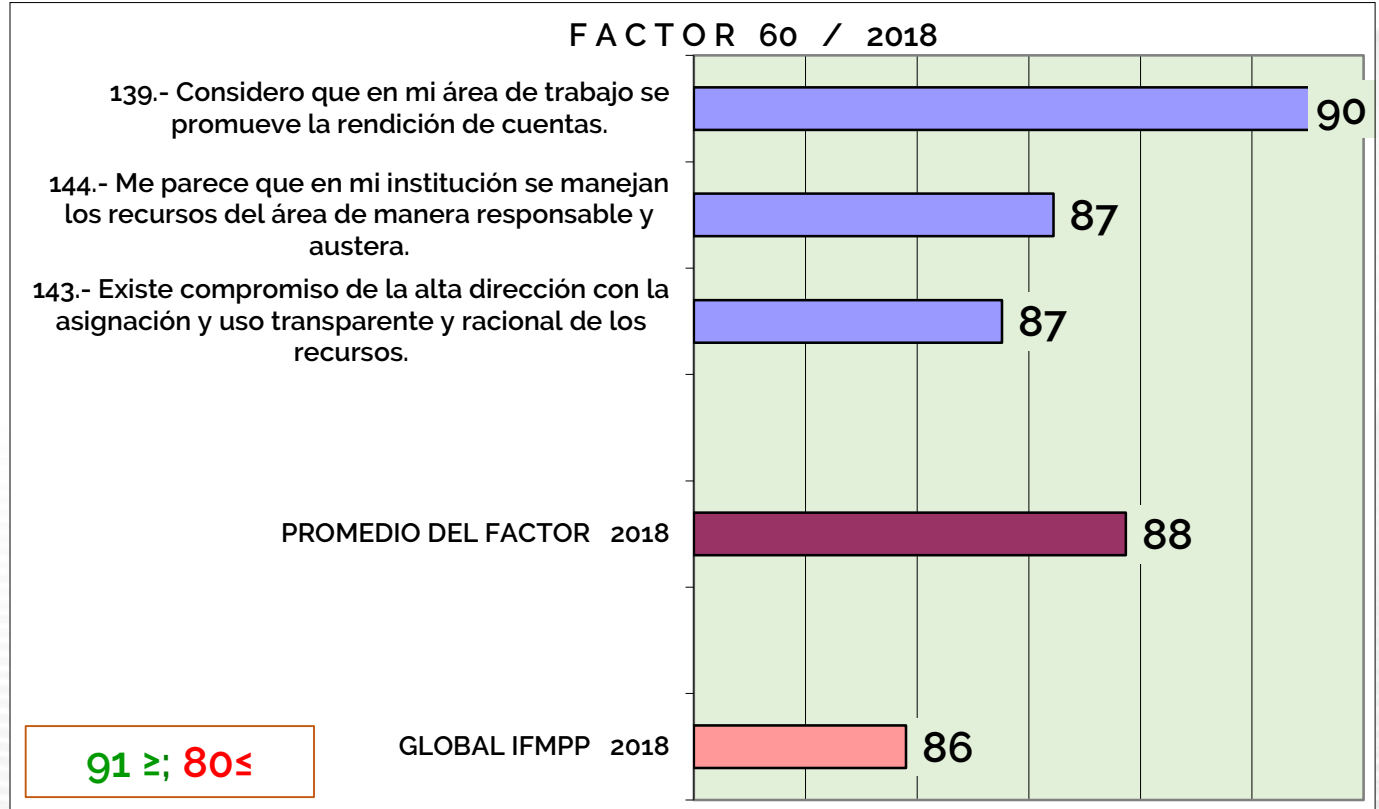
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos del IFMPP de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO IFMPP 2019

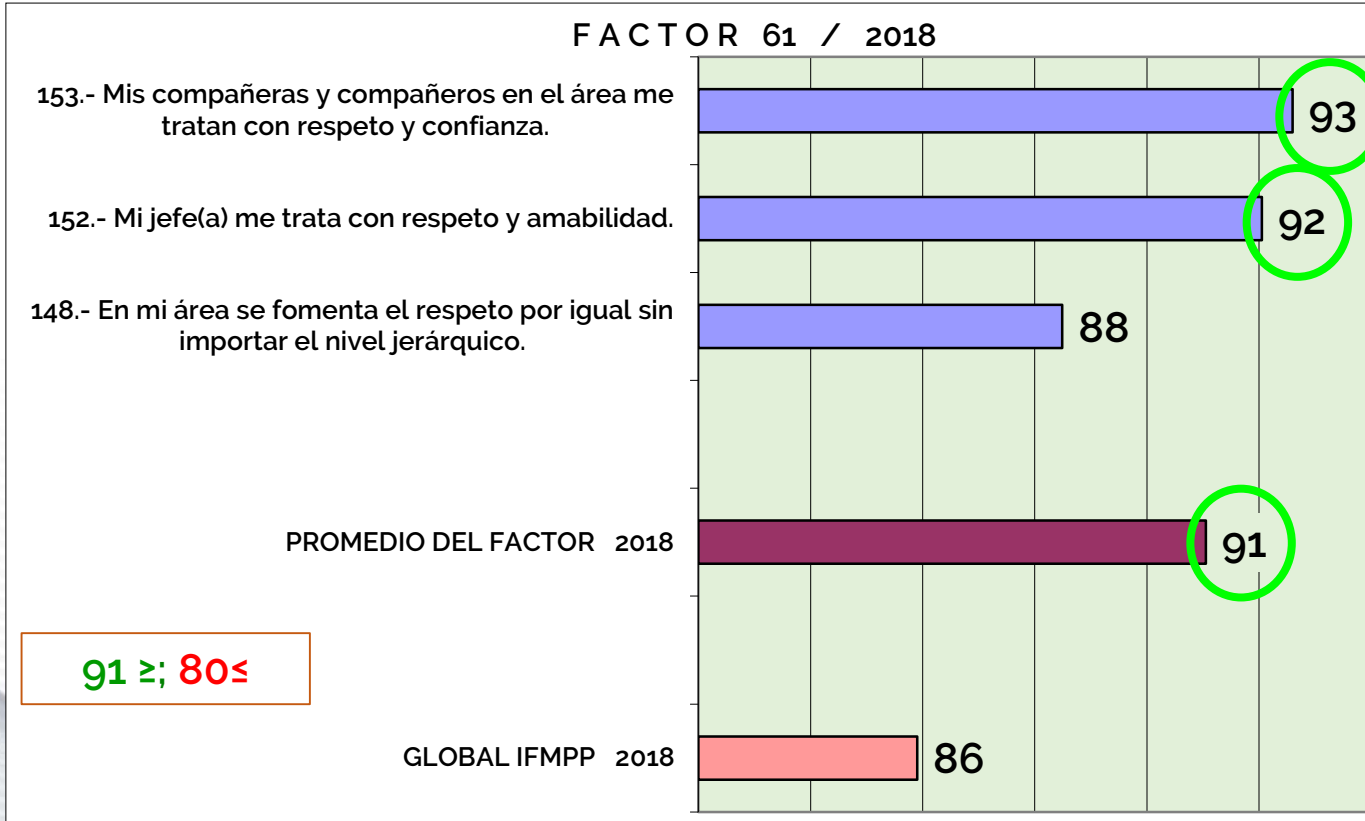
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

88



Al respecto es preciso mencionar que las y los servidores públicos encuestados perciben que en el Instituto se promueve la rendición de cuentas. El resultado de este factor se incrementó en 2 puntos con relación al año 2016.

PTCCO IFMPP 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



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

PTCCO IFMPP 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



FACTOR 62 / 2018

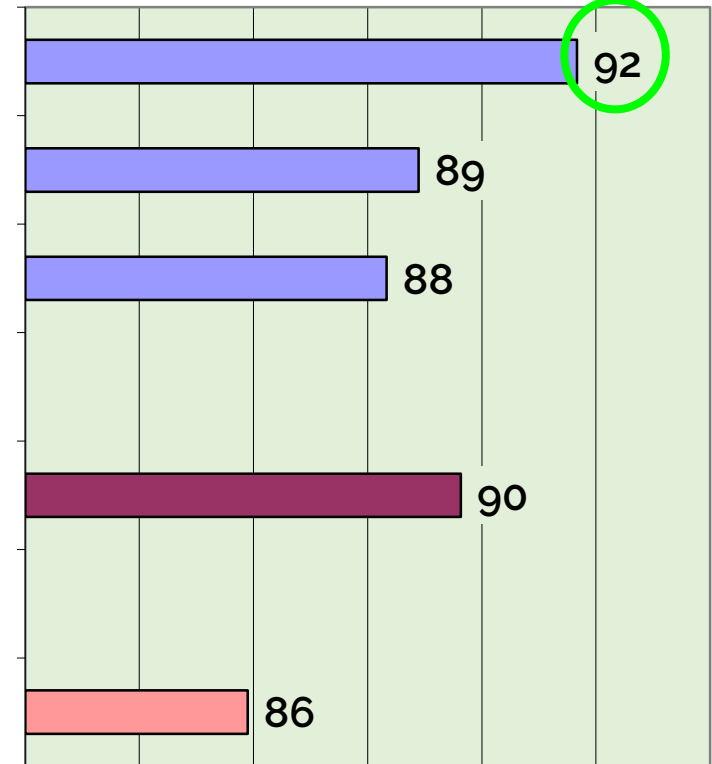
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

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

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

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

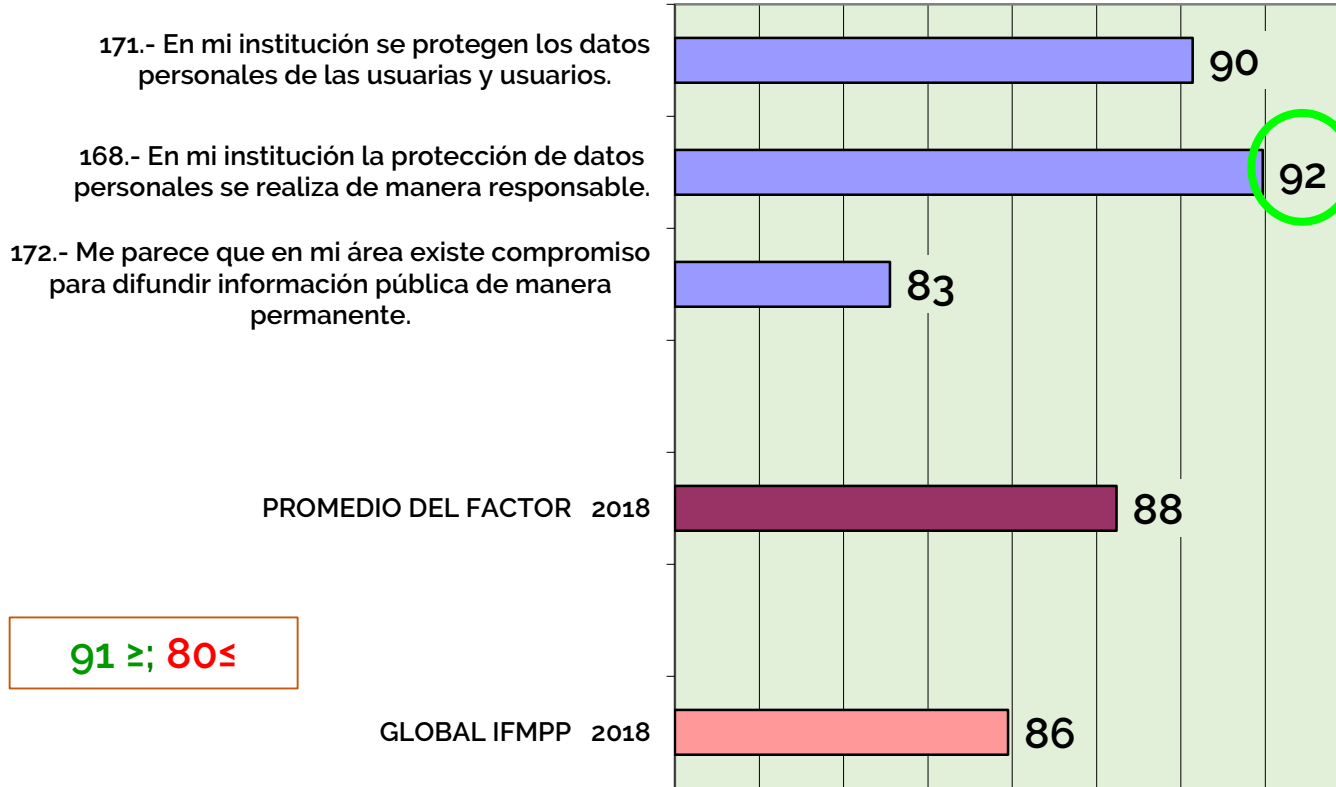
PROMEDIO DEL FACTOR 2016



La calificación que obtuvo el IFMPP en este factor, el cual está 7 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 IFMPP 2019

FACTOR 63 / 2018



91 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia



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

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

PTCCO IFMPP 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

PTCCO IFMPP 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO IFMPP 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 8

TIPO DE OPINIÓN



De acuerdo al análisis con la clasificación "Tipo de Opinión", las y los servidores públicos del Instituto expresaron sólo 8 comentarios, de los cuales 6 (75%) se refieren a felicitaciones y 2 (25%) a sugerencias.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

PTCCO IFMPP 2019

3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO IFMPP 2019

Resultados ECCO 2018
Comparativo APF - IFMPPP

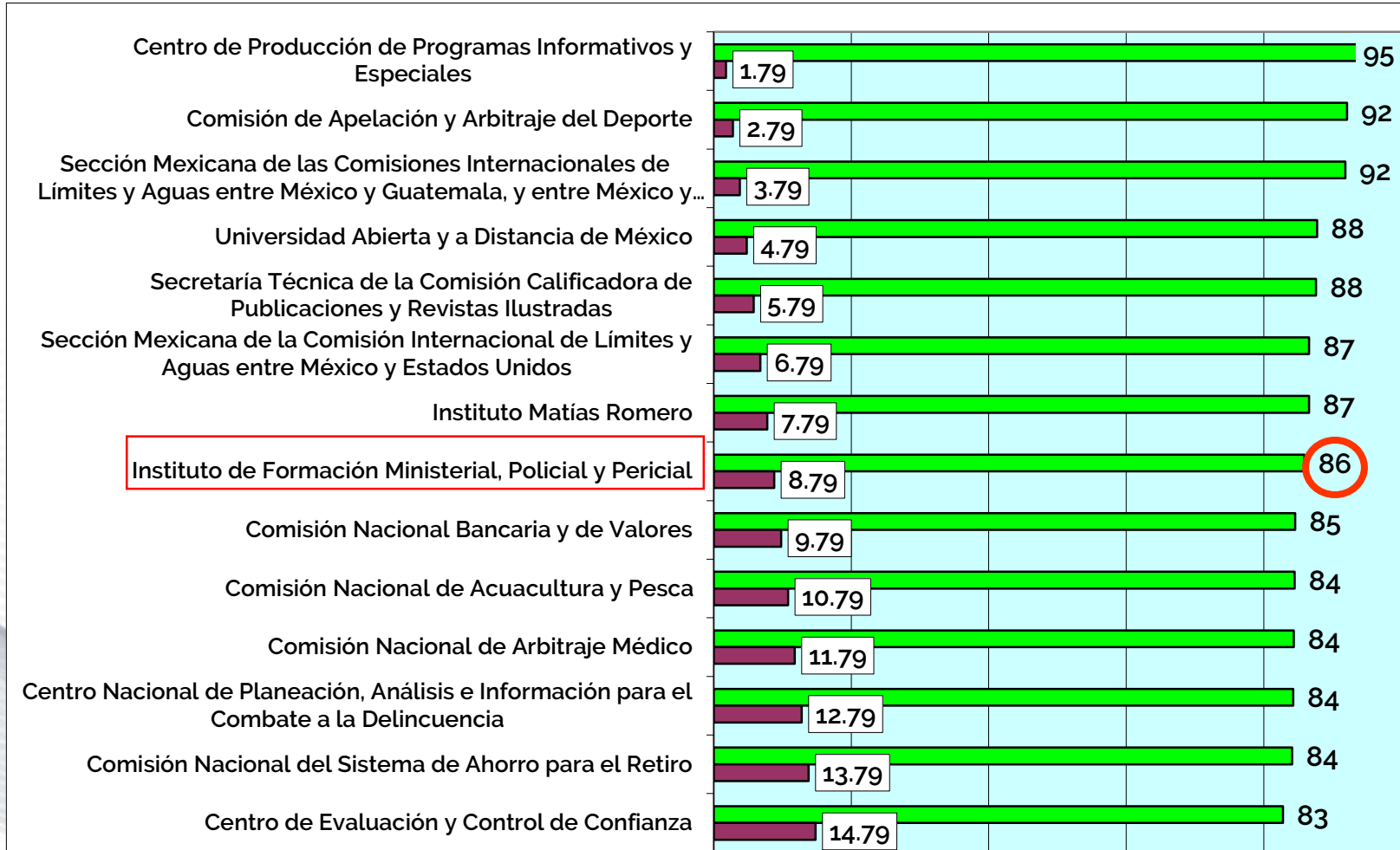


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por el IFMPPP se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal.



PTCCO IFMPP 2019

Comparativo Sector Desconcentrado / 2018

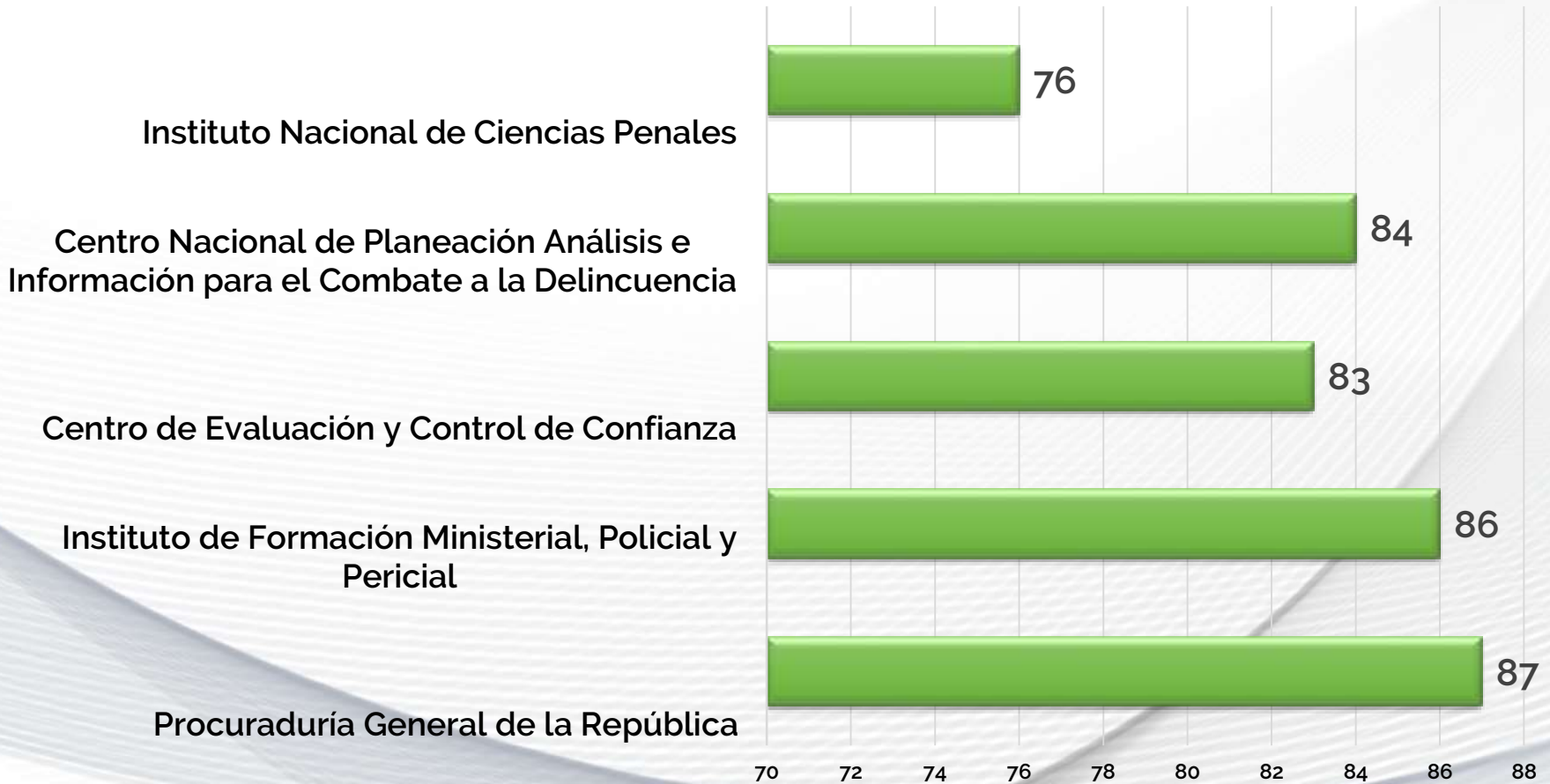


Fuente: Secretaría de la Función Pública



PTCCO IFMPP 2019

Comparativo Sector Procuración de Justicia /2018

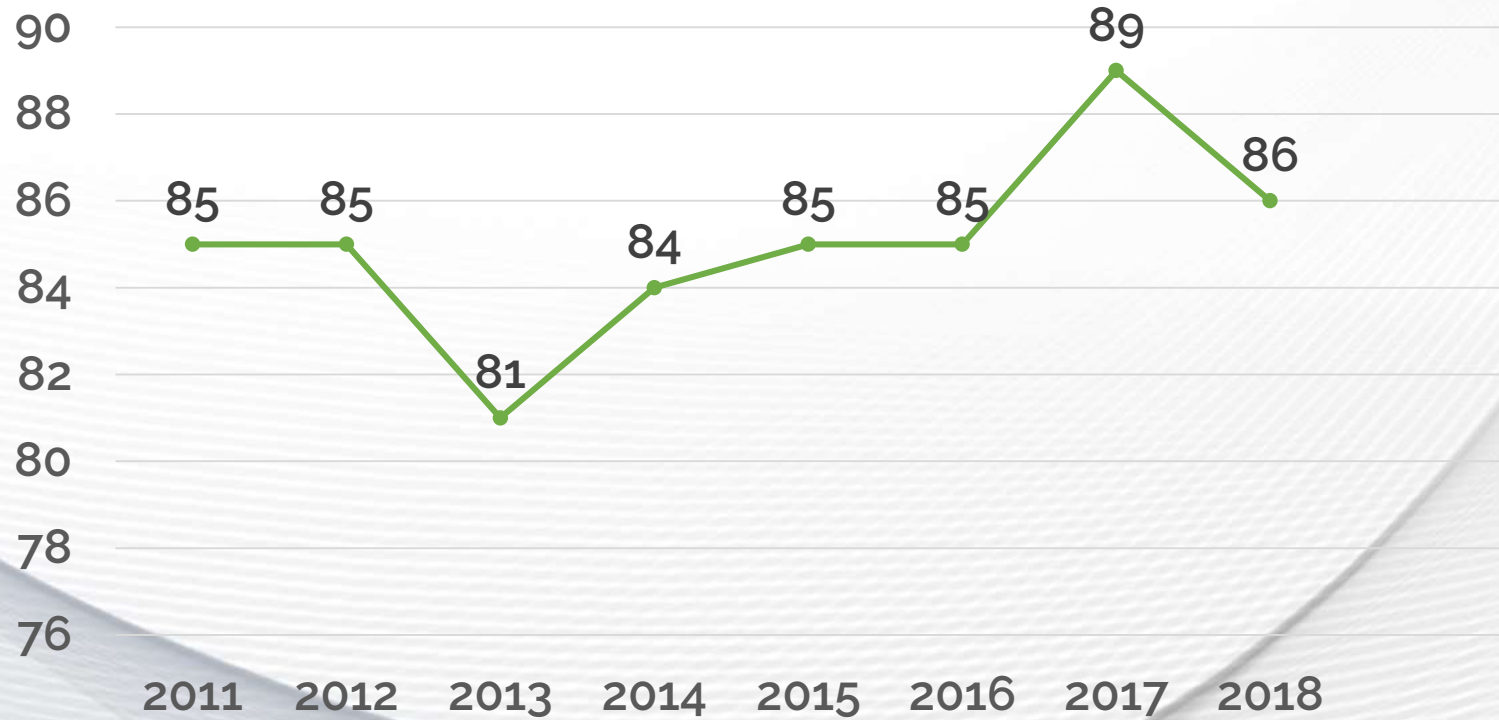


Fuente: Secretaría de la Función Pública



PTCCO IFMPP 2019

Resultados ECCO IFMPP Comparativo Histórico





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

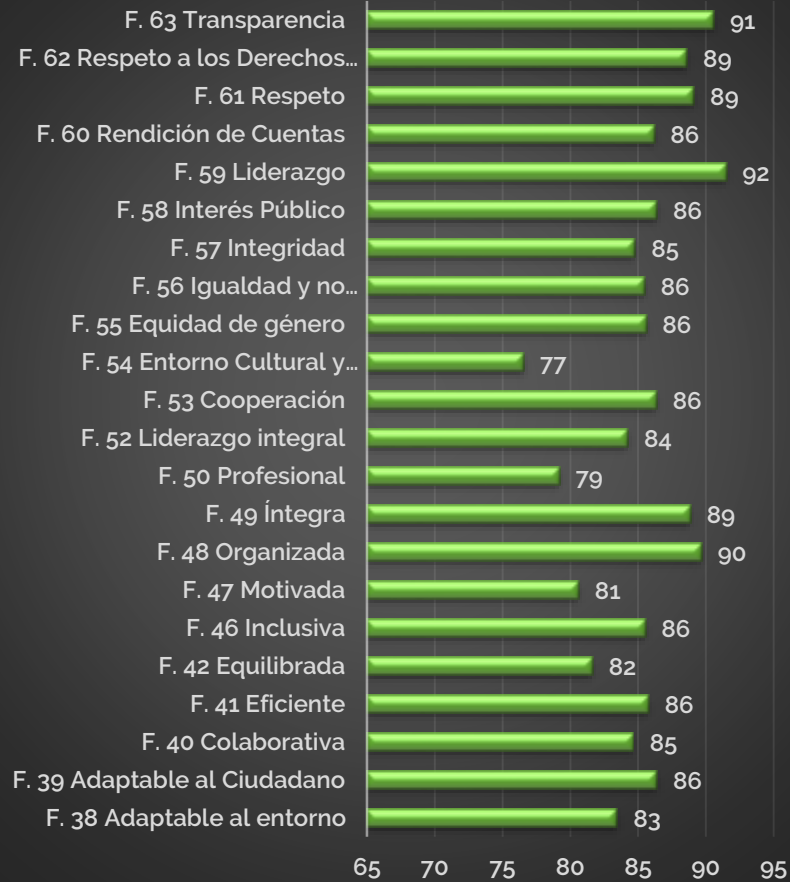
PTCCO IFMPP 2019

3.2. Resultados IFMPP 2016 Vs. 2018

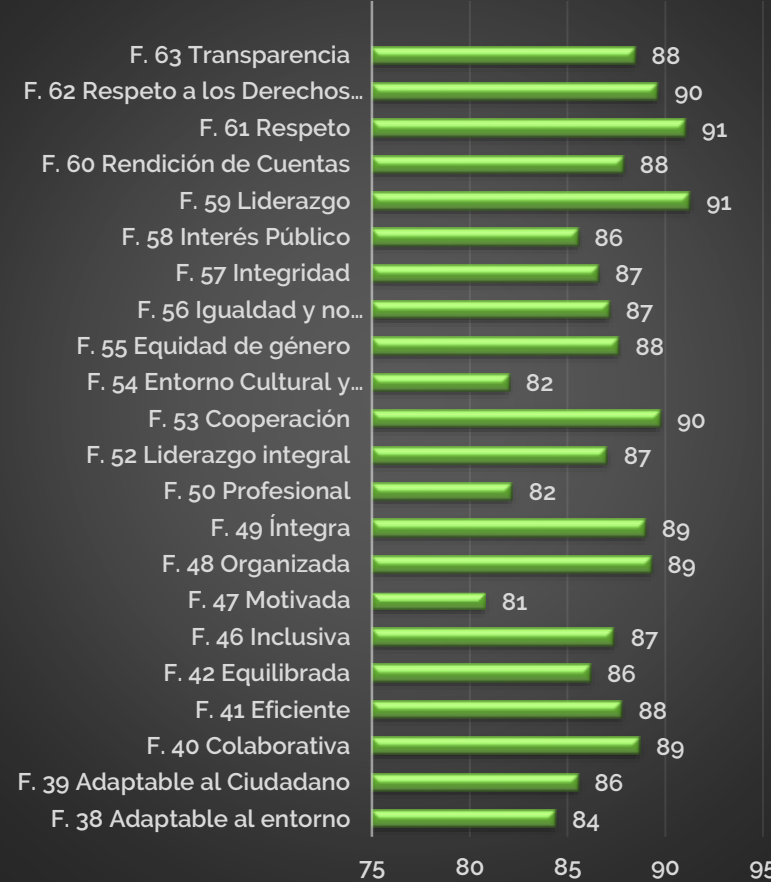


PTCCO IFMPP 2019

Resultados IFMPP 2016



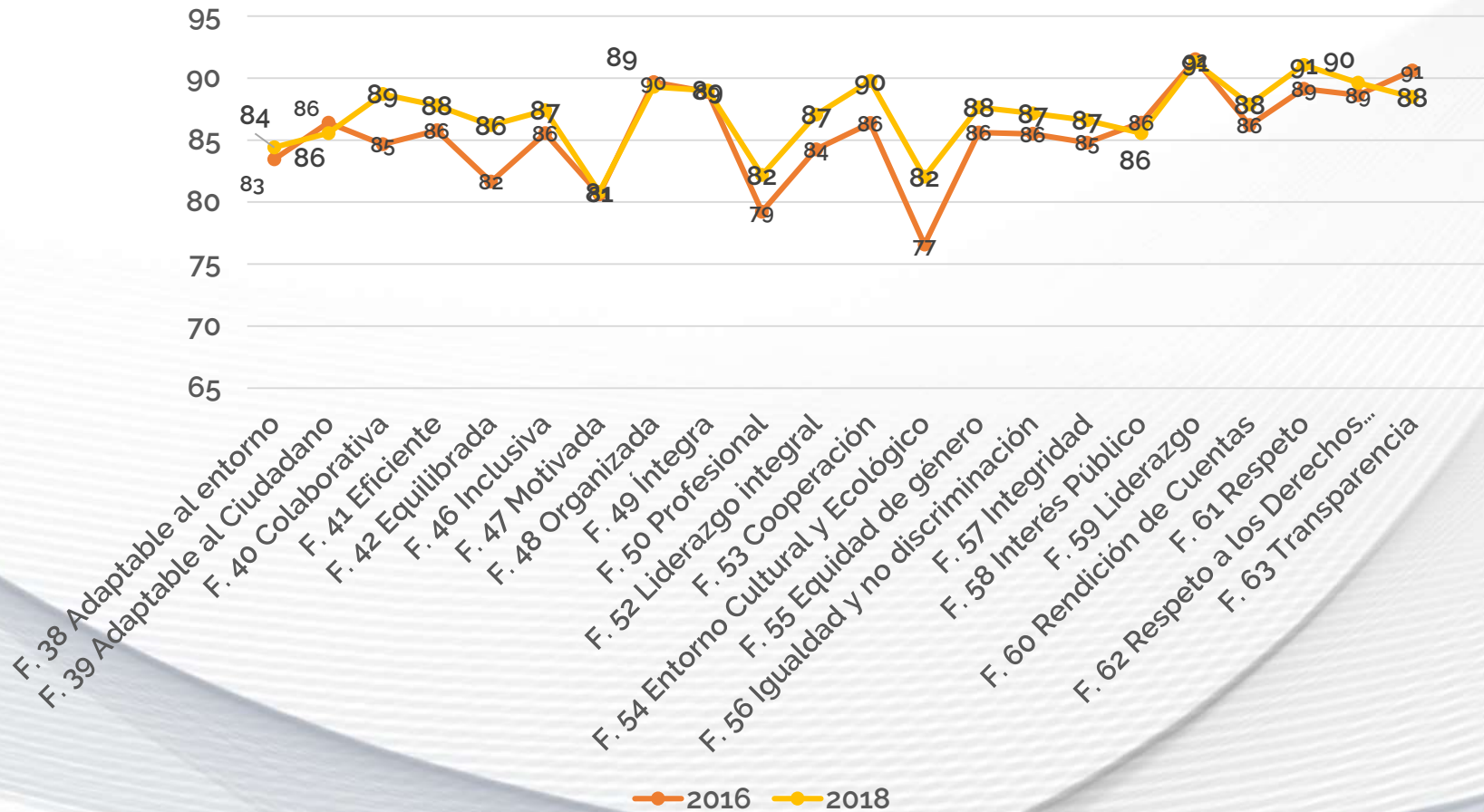
Resultados IFMPP 2018





PTCCO IFMPP 2019

Resultados IFMPP 2016 vs 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial

PTCCO IFMPP 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2018



PTCCO IFMPP 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 IFMPP 2018

$$\frac{5 \text{ prácticas cumplidas}}{6 \text{ prácticas registradas}} \times 100 = \underline{83.33\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO IFMPP 2019

Factor 1. Reconocimiento laboral

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

Factor 5. Equidad y género

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

Factor 18. Profesionalización de la APF

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

Factor 17. Impacto de la encuesta en mi institución

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

Factor 25. Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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

Factor 11. Liderazgo y participación

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



PTCCO IFMPP 2019

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




PTCCO IFMPP 2019

Ramo	17- Procuraduría General de la República
UR Siglas	BDD
UR Nombre	BDD - Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial
Códigos de Ramo - UR	17 - BDD
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)	
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019.	1- Estratégica	Difundir el resultado de la ECCO 2018, así como el PTCCO 2019, a efecto de que el personal cososca y participe en la implementación de las prácticas de transformación y el logro de los resultados.	1- Todo el personal	17/01/2019	02/01/2019	31/01/2019	Difundir e más tarde el día 31 de enero de 2019 a través de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	66 - Inclusiva	63 - Transparencia	47 - Motivada	Alto
2	2 - Reafirmar en el personal de mando medio y superior el deber de respetar los horarios de las y los servidores públicos a su cargo, así como promover un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	1- Estratégica	Sensibilizar al personal de mando medio y superior el deber de respetar los horarios de las y los servidores públicos a su cargo, así como promover un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	17/01/2019	02/01/2019	31/12/2019	Informar a través de herramientas electrónicas de difusión.	42 - Equilibrada	47 - Motivada	41 - Eficiente	Medio
3	3 - Promover la integración entre las y los servidores a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo, así como reconocerles su trabajo.	1- Estratégica	Estimular al personal a participar en talleres y cursos que fomenten el trabajo en equipo y el liderazgo estratégico.	1- Todo el personal	17/01/2019	31/01/2019	31/12/2019	Difundir mediante medios electrónicos la impartición de talleres y cursos de trabajo en equipo y de liderazgo estratégico.	40 - Colaborativa	47 - Motivada	53 - Cooperación	Alto
4	4 - Promover la cultura del reconocimiento a la antigüedad en el puesto, cumplimiento al deber y logros extraordinarios en el desempeño laboral, para fomentar el sentido de pertenencia institucional.	1- Estratégica	Difundir los reconocimientos oficiales de reconocimiento al personal por antigüedad, logro de metas y objetivos institucionales.	1- Todo el personal	17/01/2019	21/01/2019	15/11/2019	Difundir a través de circulares y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	56 - Adaptable al entorno	47 - Motivada	50 - Profesional	Alto
5	5 - Promover utilizar masivamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral, para efficientar los recursos.	1- Estratégica	Difundir los beneficios de utilizar el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral.	1- Todo el personal	17/01/2019	31/01/2019	15/12/2019	Difundir a través de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	Alto

Firma: 
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: LCDA. ADRIANA ESPINOSA LÓPEZ
Fecha : 17 de Enero de 2019