



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Centro de Evaluación y Confianza**



## PTCCO CECC 2019

Tema	Página
Introducción	3
<b>1. Análisis Cuantitativo</b>	<b>6</b>
1.1. Resultados por factores	17
1.2. Fortalezas y debilidades	20
1.3. Factores básicos	23
1.4. Factores Compuestos. Valores, Código de ética	35
<b>2. Análisis Cualitativo</b>	<b>47</b>
<b>3. Análisis Comparativo</b>	<b>50</b>
3.1. Comparación de resultados entre instituciones	52
3.2. Comparación de resultados	54
3.3. Efectividad del último PTCCO	56
<b>4. Definición de Objetivos Estratégicos</b>	<b>58</b>
<b>5. Definición de Prácticas de Transformación</b>	<b>58</b>
<b>6. Calendarización de Prácticas de Transformación</b>	<b>58</b>



## PTCCO CECC 2019

### Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal, se realiza bajo la coordinación de la Secretaría de la Función Pública (SFP) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal, con el objetivo de conocer el sentir de las y los servidores públicos, la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado a la y el servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2018 consideró 77 reactivos que permitieron obtener 10 factores los cuales brindan un índice acerca de como es la cultura de la Institución, que tanto es:

- ✓ Adaptable al Ciudadano
- ✓ Adaptable al entorno
- ✓ Colaborativa
- ✓ Eficiente
- ✓ Equilibrada
- ✓ Incluyente
- ✓ Íntegra
- ✓ Motivada
- ✓ Organizada
- ✓ Profesional



## PTCCO CECC 2019

De los básicos, surgen factores compuestos, que se integran de la combinación de distintos reactivos:

Por un lado un factor que identifica el Liderazgo integral, ya que este es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones.

- **1 factor de liderazgo integral: 19 reactivos**

Por otro lado, factores relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal, 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**



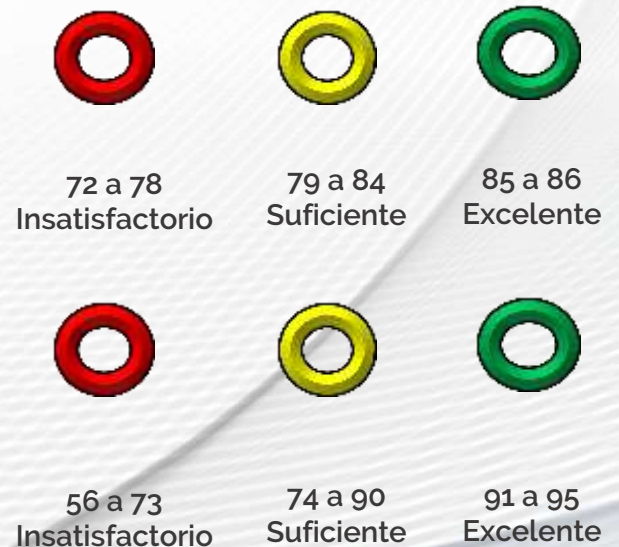
## PTCCO CECC 2019

En el Centro de Evaluación y Control de Confianza participaron en la ECCO 2018 **258** funcionarias y funcionarios públicos de un universo de **280**, lo que representa el **92%** de participación.

La **percepción promedio** de las y los funcionarios del CECC que participaron en la encuesta fue de **83 puntos**, el promedio general de la Procuraduría General de la República fue de **87 puntos**, mientras que el de la Administración Pública fue de **80 puntos**.

Para realizar este análisis, se toma en cuenta el umbral establecido por la SFP de **78 puntos** para el nivel inferior, así como de **85** para el superior, quedando la clasificación de las calificaciones de la siguiente manera:

Mientras que en el Centro de Evaluación y Control de Confianza los rangos son:





# **1.-Análisis Cuantitativo**

(Resultados Estadísticos)

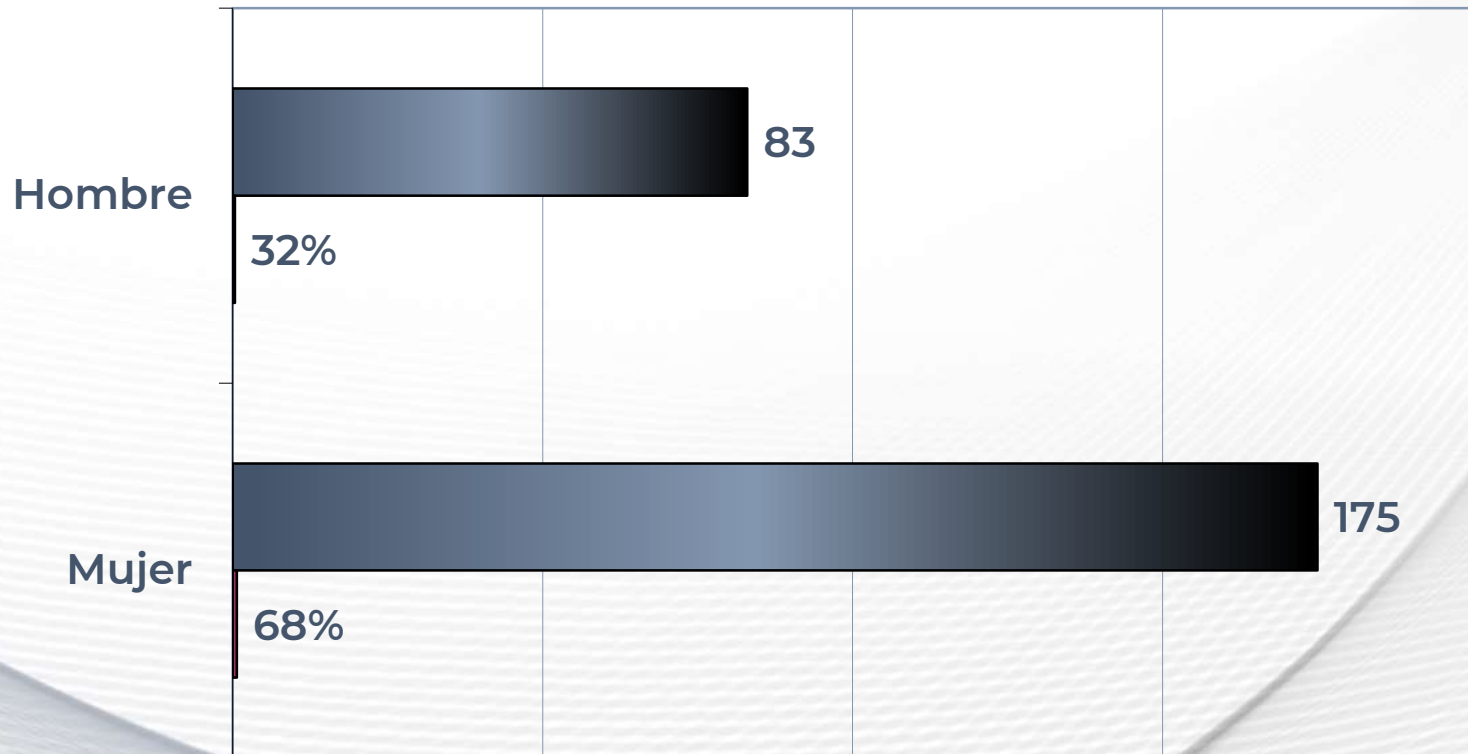
**Datos Sociodemográficos**

(Resultados Estadísticos)



## PTCCO CECC 2019

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

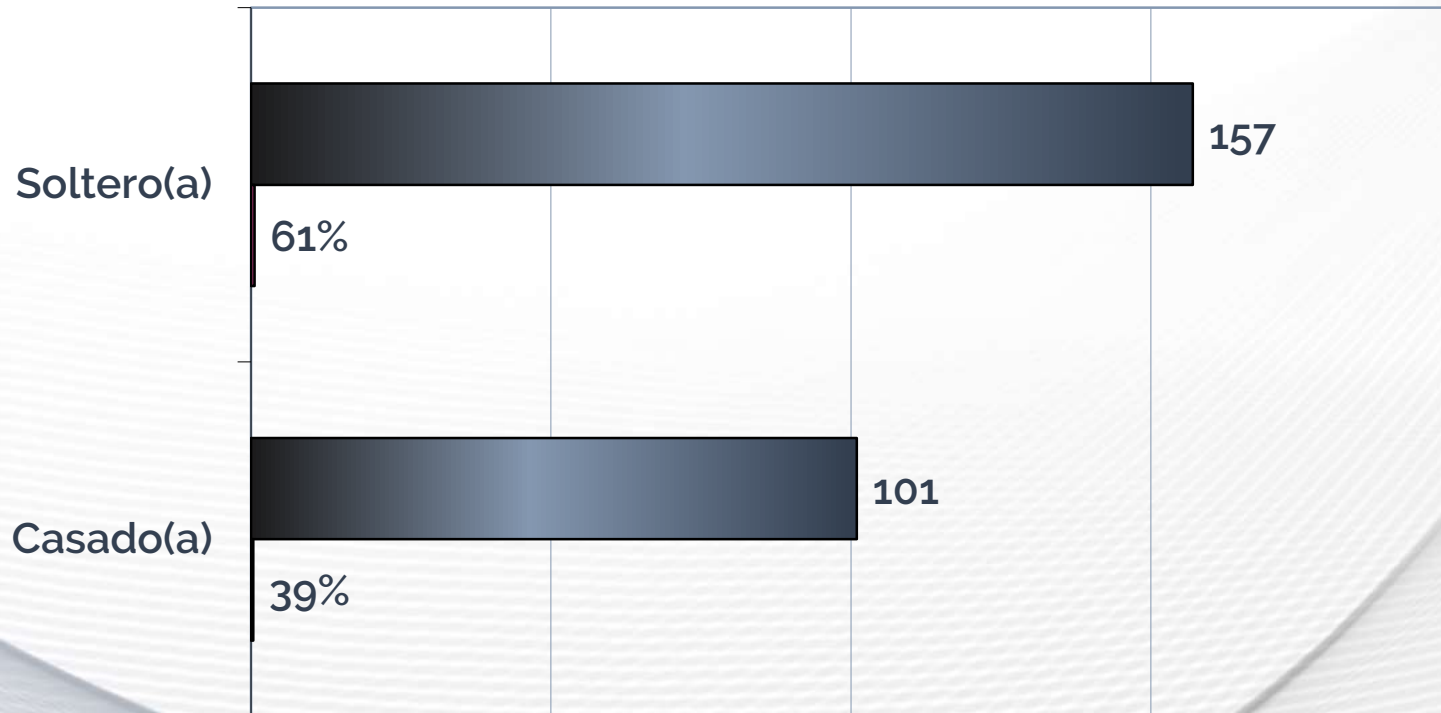


En concordancia con la plantilla de este Órgano Desconcentrado, la participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, con dos tercios del total del género femenino.



## PTCCO CECC 2019

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



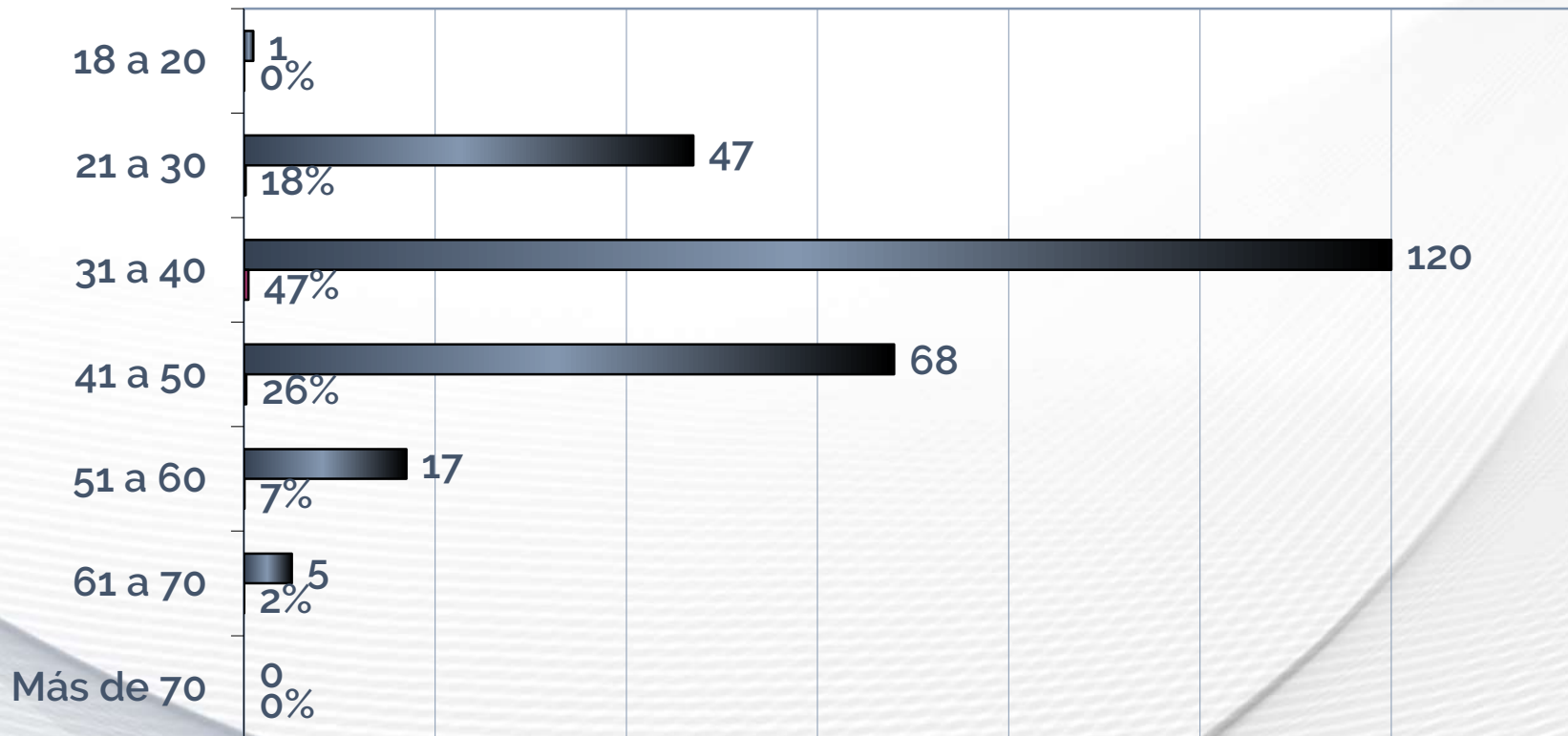
Con relación al estado civil 6 de cada 10 de las y los servidores públicos son solteras/os, además de ser una población de gente joven, conforme a la gráfica correspondiente.





## PTCCO CECC 2019

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

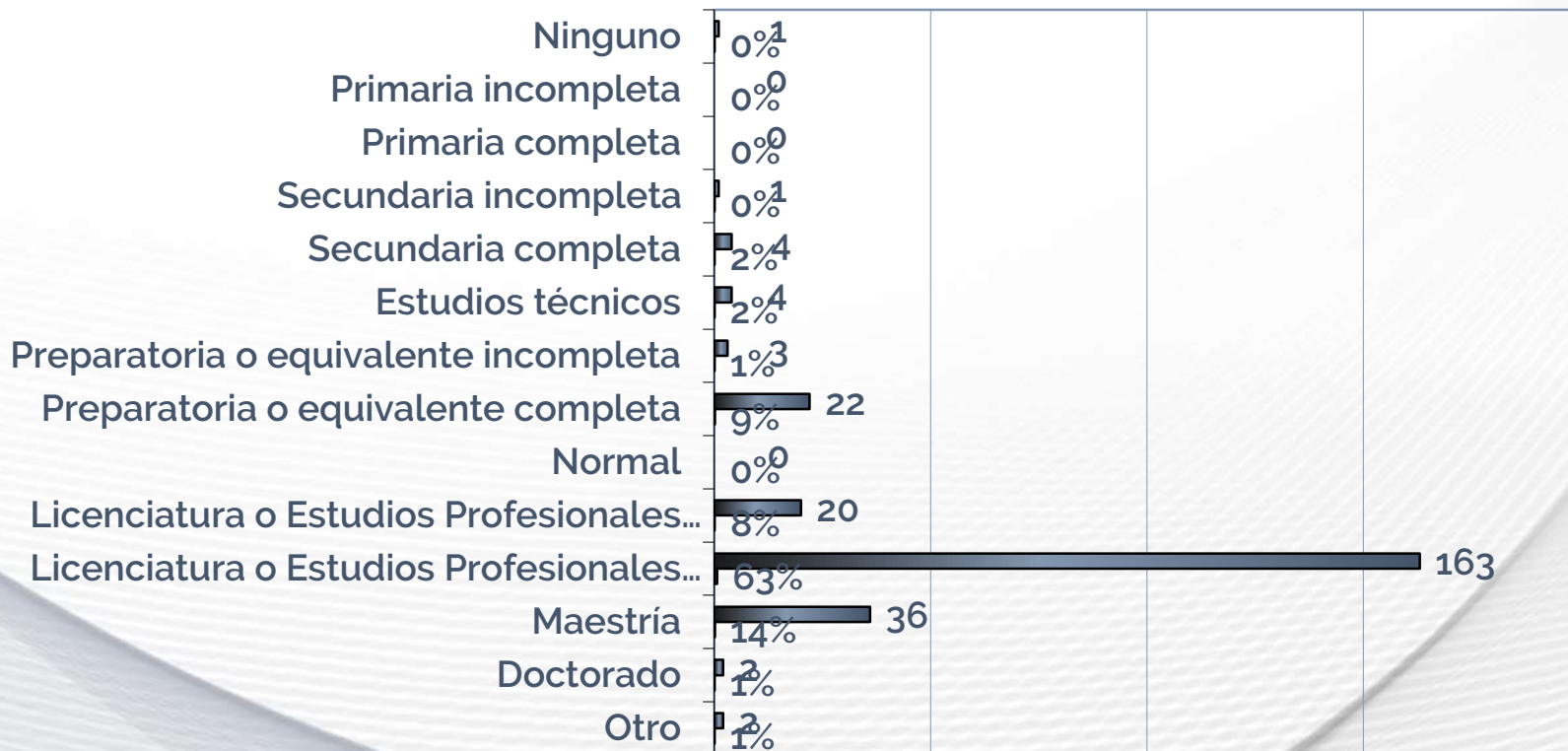


La mayoría de las y los funcionarios del CECC *que* participaron en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 40 años (66 %), condición que muestra un bono demográfico favorable al contar con personal joven en la Institución.



## PTCCO CECC 2019

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

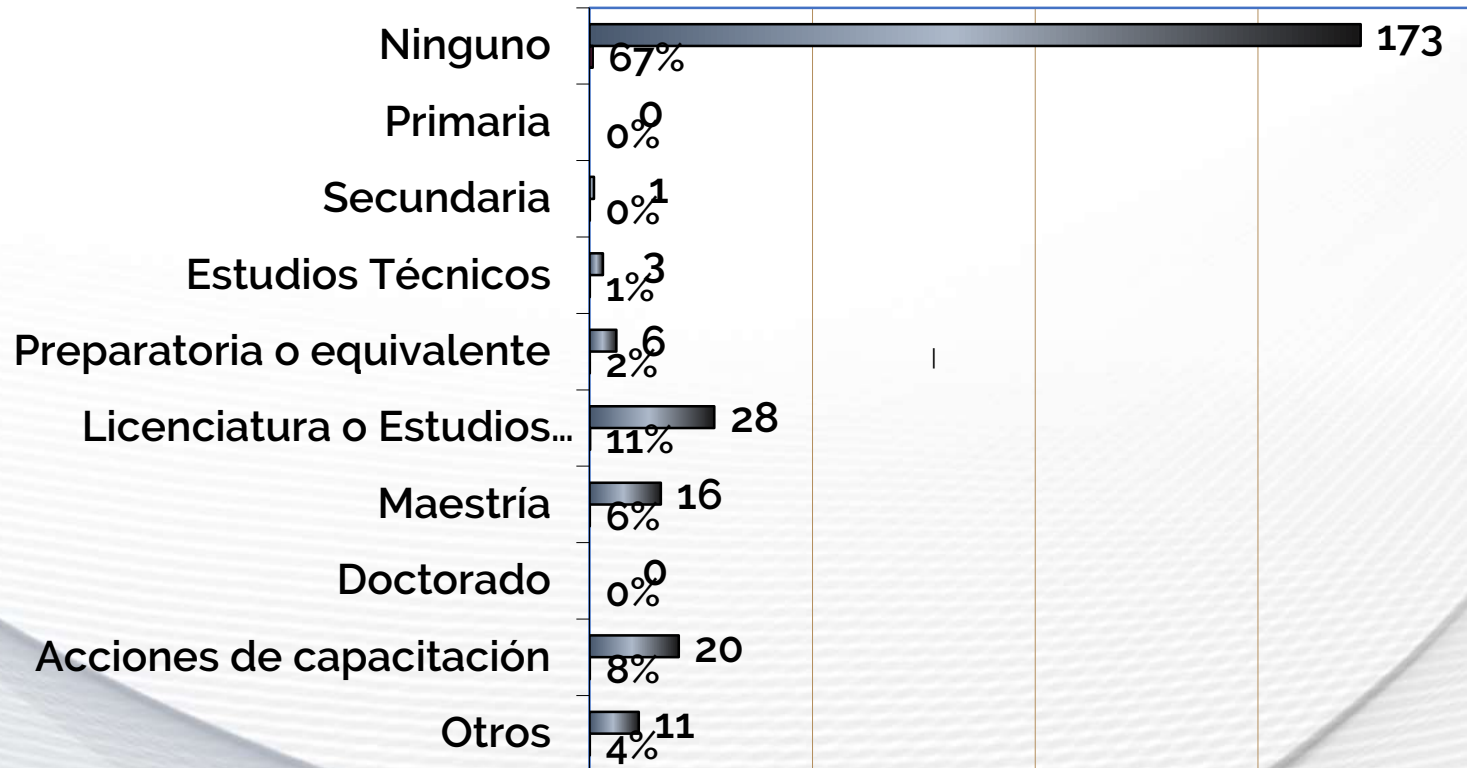


En promedio, dos terceras partes de las y los funcionarios públicos que respondieron la encuesta cuenta con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que el porcentaje con estudios de Maestría se incrementó con relación al año inmediato anterior.



## PTCCO CECC 2019

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

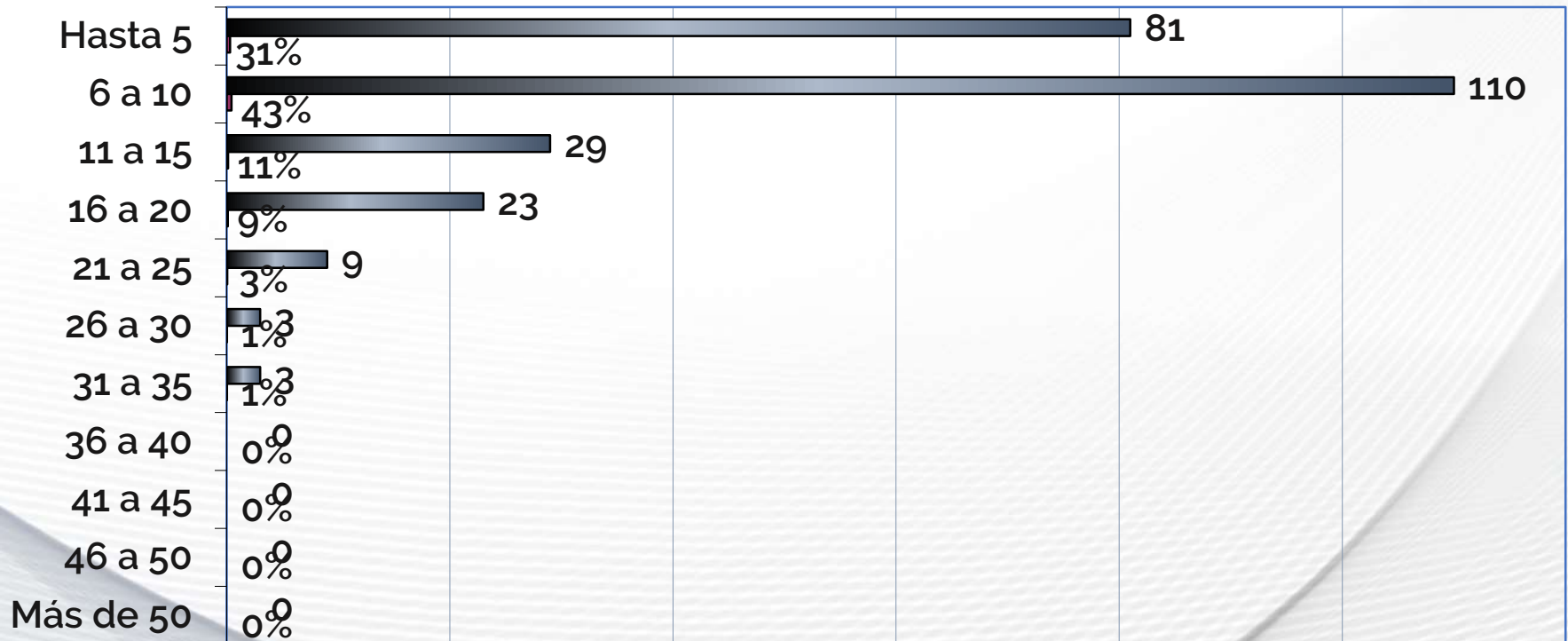


1 de cada 10 servidoras y servidores públicos del CECC encuestados, se encuentran realizando algún tipo de estudio. Sobresale el número para el nivel de Licenciatura o Estudios Profesionales, seguido del nivel de Maestría.



## PTCCO CECC 2019

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

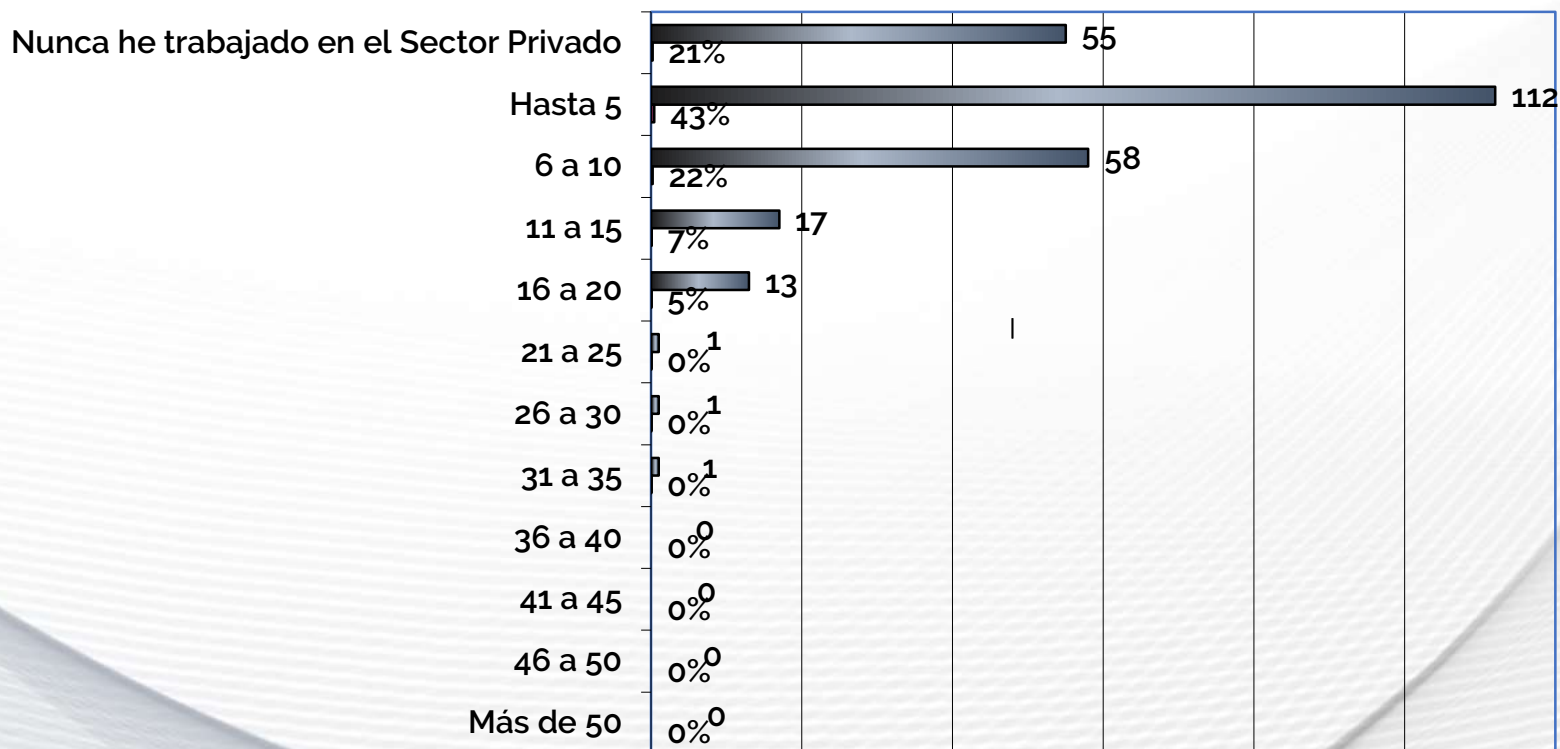


Más del 60% de las y los funcionarios públicos cuenta con una experiencia laboral en la institución de más de 6 años, condición que muestra experiencia en el sector.



## PTCCO CECC 2019

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

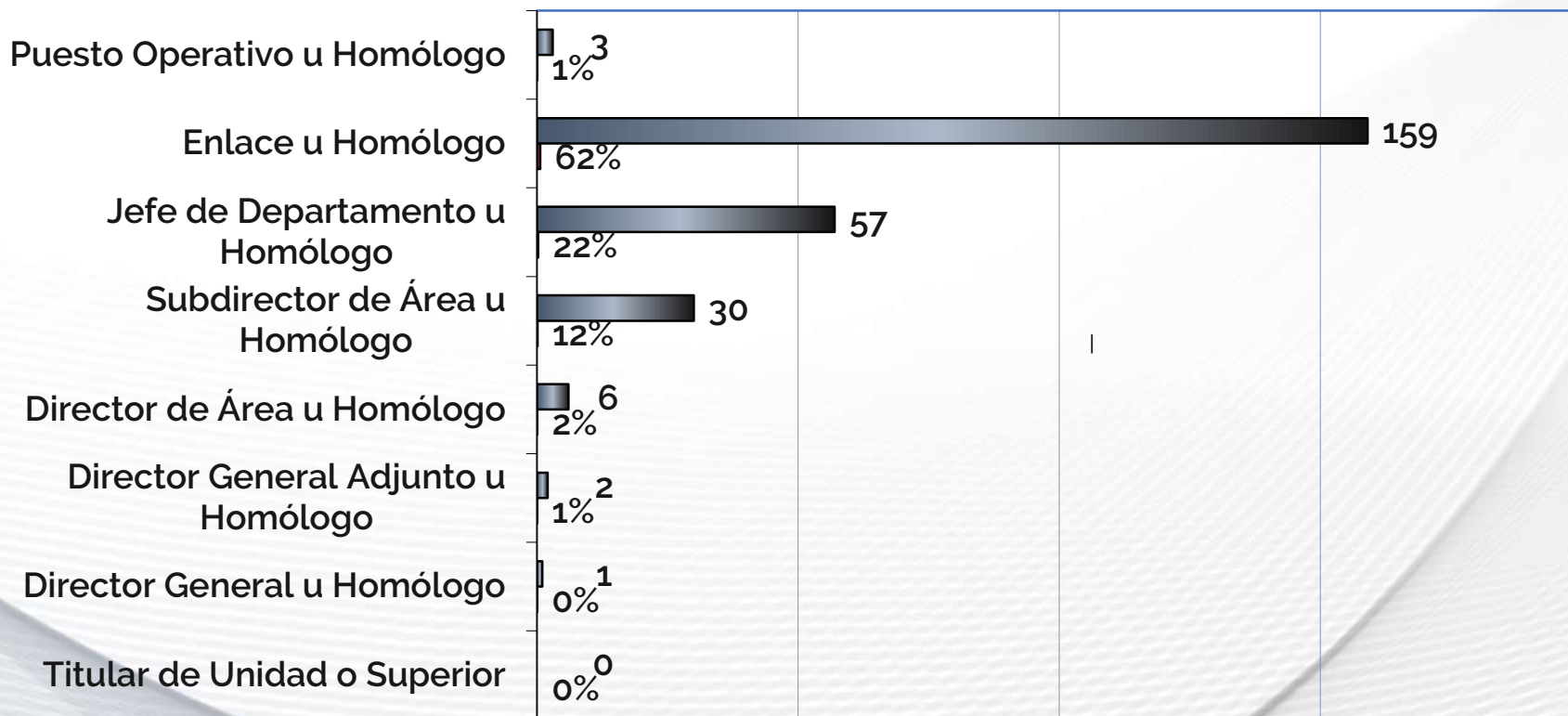


8 de cada 10 funcionarias y funcionarios del CECC cuenta con experiencia en el sector privado, con lo que se puede considerar que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada.



## PTCCO CECC 2019

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

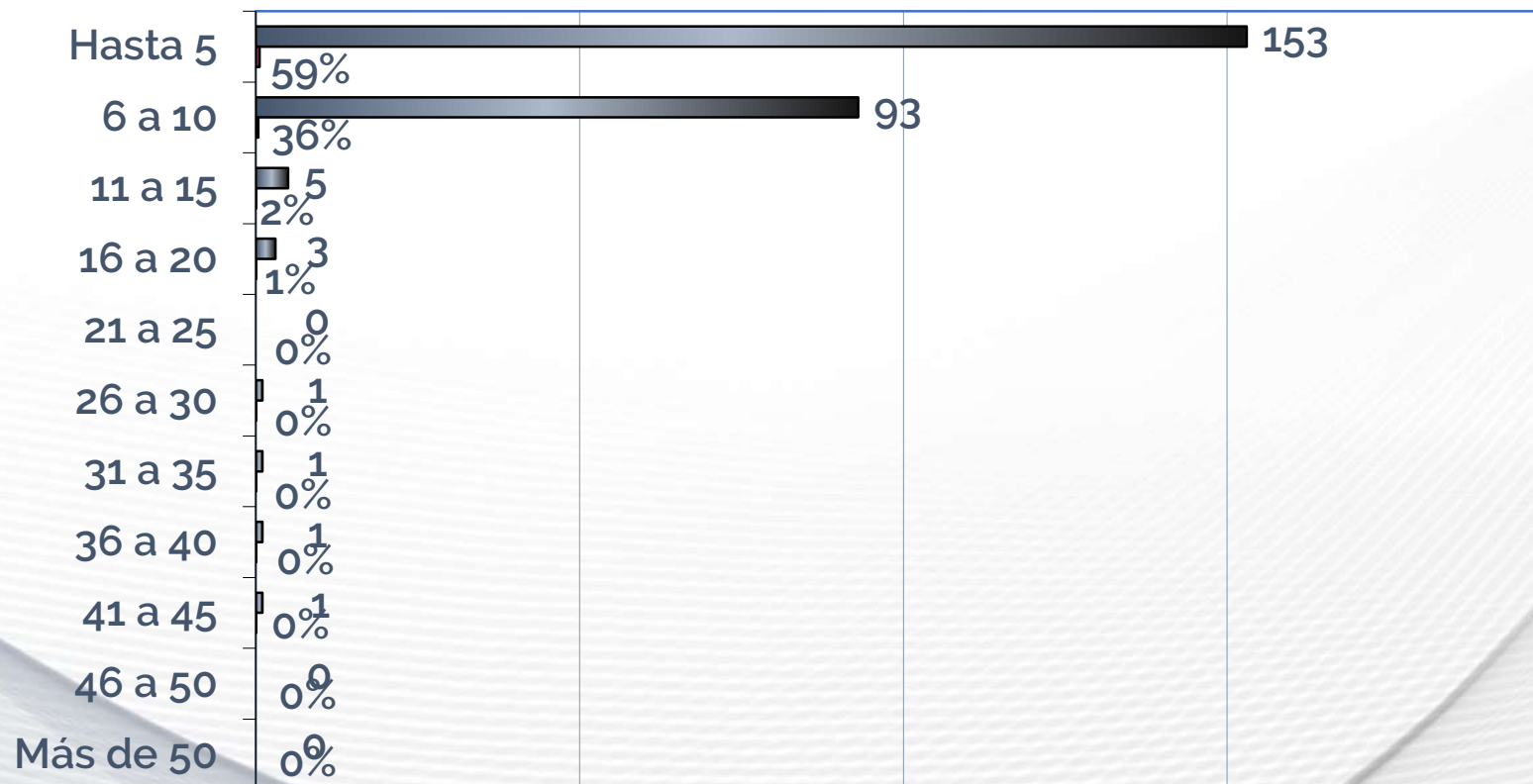


En promedio, 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos del CECC que participaron en la encuesta ostenta puesto de Enlace u Homólogo, lo anterior muestra una estructura coherente con las facultades y atribuciones de la Institución.



## PTCCO CECC 2019

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



Las y los funcionarios públicos del CECC han permanecido en su puesto hasta por cinco años o más, lo que muestra que tienen estabilidad laboral, pese a los cambios de administración no se genera una alta rotación de personal.



## PTCCO CECC 2019

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



El 96% de funcionarias y funcionarios públicos del CECC manifestaron que no ocupan un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Centro de Evaluación y Confianza de Confianza

**PTCCO CECC 2019**

# Resultado por Factores de Mayor a Menor

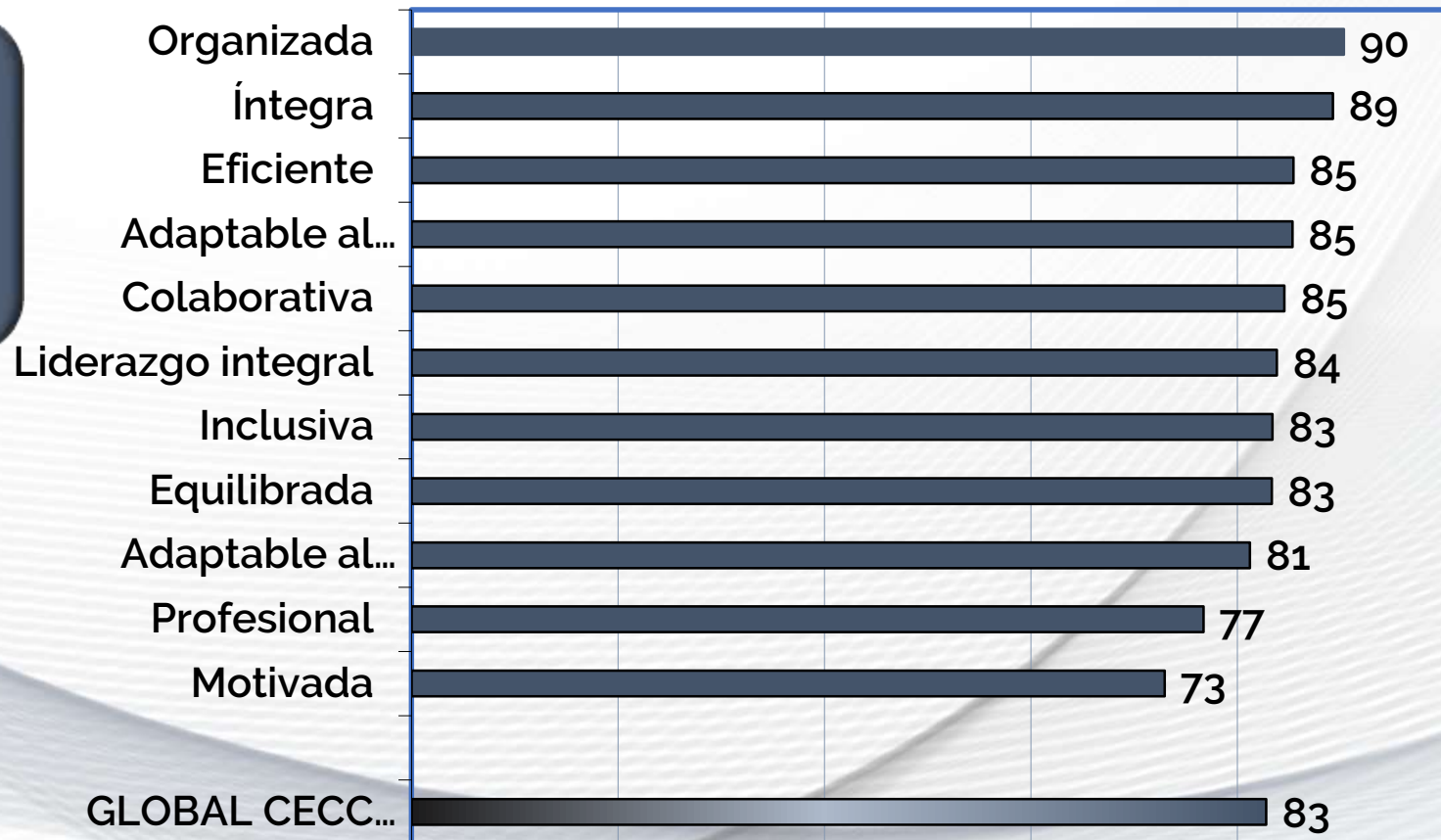


## PTCCO CECC 2019

### FACTORES DE MAYOR A MENOR CECC ECCO 2018

*Cómo es el CECC:* ECCO\_ Factores de Clima y Cultura Organizacional / 2018

La percepción del personal del CECC indica que su centro de trabajo es antes que nada organizado e íntegro, lo cual es favorable y congruente con el sector al que se pertenece.





## PTCCO CECC 2019

### VALORES DE MAYOR A MENOR CECC ECCO 2018

*Vivencia de  
Valores en el  
CECC:*

### ECCO / Valores 2018



La percepción del personal del CECC indica que su centro de trabajo es antes que nada organizado e íntegro, lo cual es favorable congruente con el sector al que se pertenece.



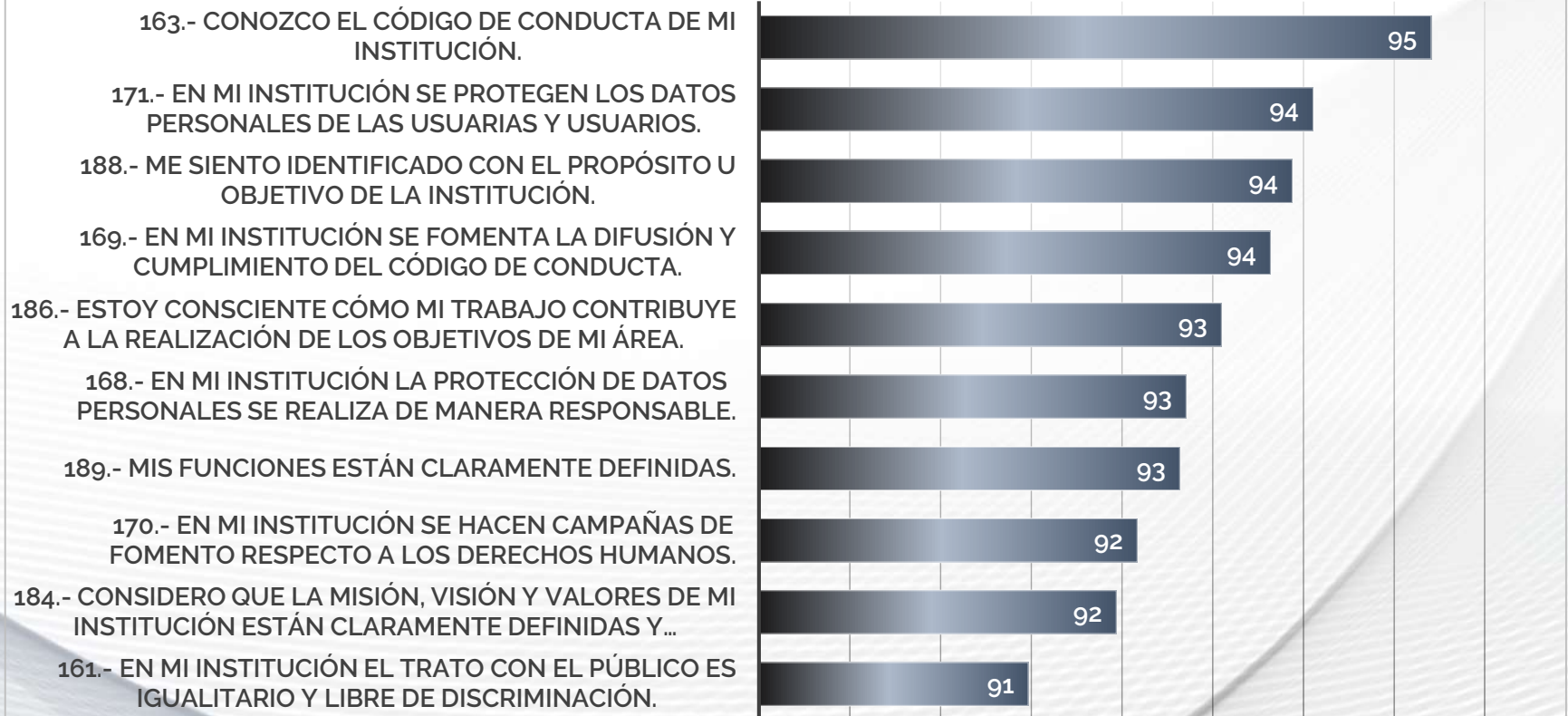
# **1.2. Fortalezas y Debilidades**

(Resultados Estadísticos)



## PTCCO CECC 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DEL CECC / 2018



De manera general, sobresalen claramente los temas de transparencia, ética e identidad institucional.



## PTCCO CECC 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DEL CECC / 2018



Las remuneraciones y compensaciones económicas se ubican como áreas de oportunidad que califican por debajo del rango deseable.



## 1.3. Factores Básicos

¿Cómo es mi Institución?

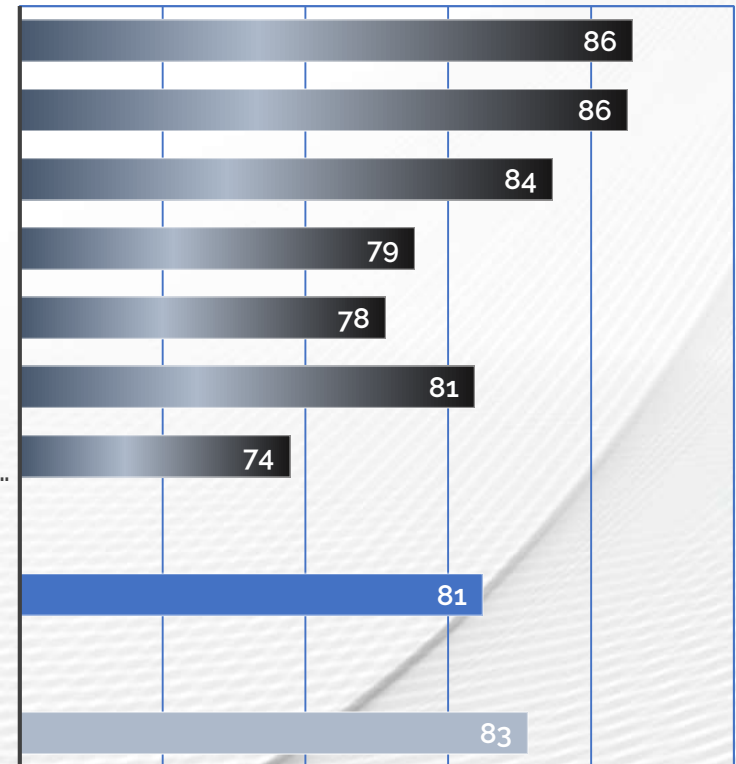


## PTCCO CECC 2019

### 38. Adaptable al entorno

FACTOR 38 /2018

- 127.- CONSIDERO QUE EN MI EQUIPO, MODIFICAMOS LA MANERA DE TRABAJAR PARA MEJORAR LAS...
- 130.- EN MI ÁREA SOMOS LO SUFICIENTEMENTE FLEXIBLES PARA ADAPTARNOS A LOS CAMBIOS.
- 129.- EN MI ÁREA COMPARTIMOS COTIDIANAMENTE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.
- 133.- MI JEFE(A) PROMUEVE EL APRENDIZAJE CONTINUO PARA AFRONTAR NUEVOS PROCESOS.
- 132.- MI JEFE(A) INMEDIATO ESTIMULA EL CAMBIO Y MEJORA CONTINUA.
- 128.- CONSIDERO QUE EN MI TRABAJO SE VALORAN LAS APORTACIONES INNOVADORAS.
- 131.- EN MI INSTITUCIÓN, SE CONSIDERA IMPORTANTE RETENER A SERVIDORES PÚBLICOS...



Sobresalen el trabajo en equipo y la flexibilidad, mientras que la retención del talento se ubica como área de oportunidad.



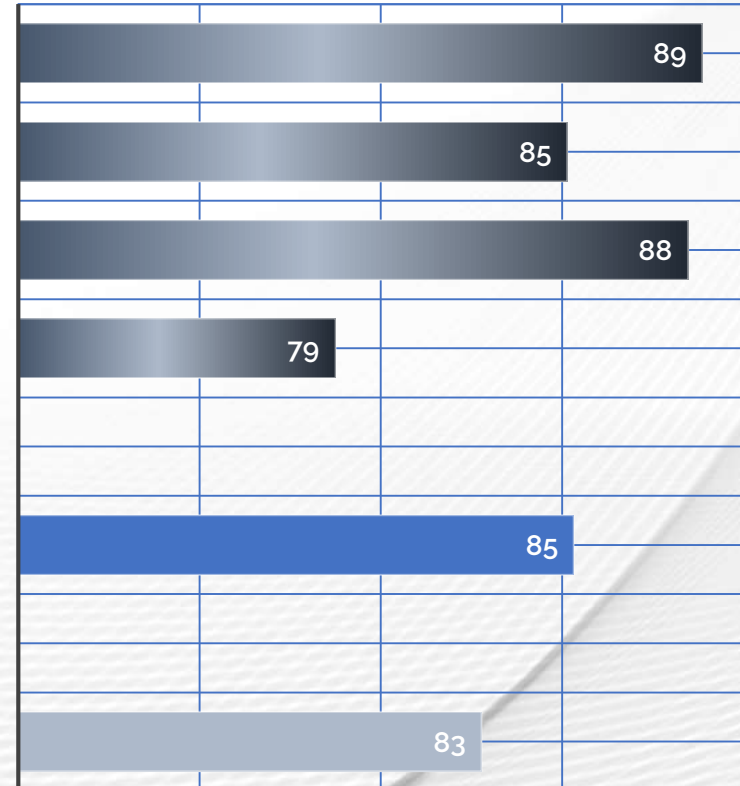


## PTCCO CECC 2019

### 39. Adaptable al ciudadano

FACTOR 39 / 2018

- 125.- EN MI INSTITUCIÓN SE MEJORA CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS PARA EL PÚBLICO USUARIO.
- 124.- EN LA INSTITUCIÓN, PERCIBO QUE LOS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES DE LOS CIUDADANOS CONDUCEN A MEJORAS EN...
- 126.- LOS TRÁMITES QUE SE UTILIZAN EN MI ORGANIZACIÓN SON SIMPLES Y FACILITAN LA ATENCIÓN.
- 123.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA SE BUSCA LA SATISFACCIÓN COLECTIVA POR ENCIMA DE INTERÉS O BENEFICIOS PARTICULARES.



Este factor se califico en su mayoría de manera satisfactoria, con un aspecto a mejorar en cuanto la satisfacción colectiva por encima de la particular.

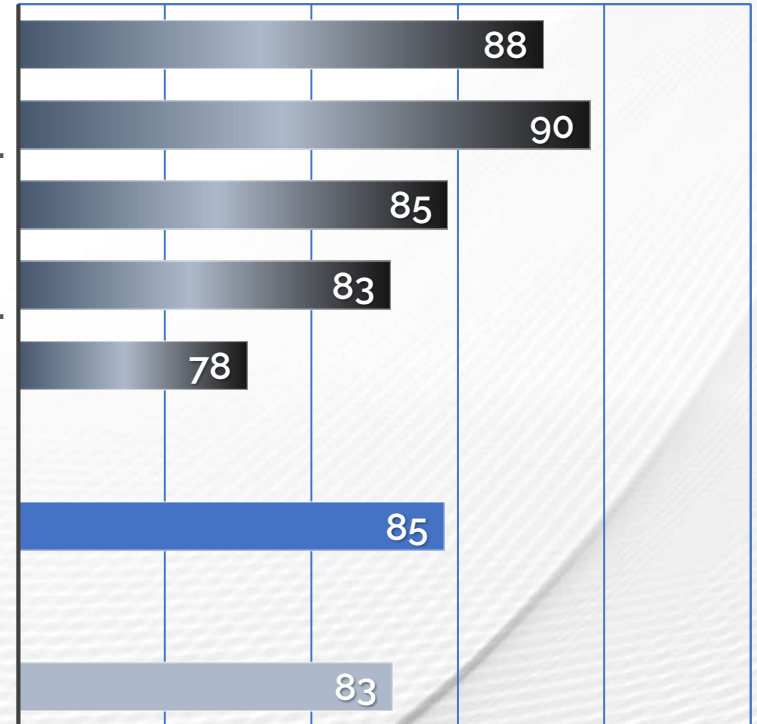


## PTCCO CECC 2019

### 40. Colaborativa

#### FACTOR 40 / 2018

- 136.- ME SIENTO PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO.
- 134.- EL TRABAJO SE ORGANIZA DE MODO QUE ENTIENDO LA RELACIÓN...
- 138.- MI JEFE(A) ME PROPORCIONA INFORMACIÓN SUFICIENTE Y...
- 135.- EN MI ÁREA DE TRABAJO, CUENTAN LAS OPINIONES DE CADA...
- 137.- MI JEFE(A) ME INVOLUCRA PARA LA TOMA DECISIONES IMPORTANTES...



Este factor se califica de manera satisfactoria, destacando nuevamente la parte de la organización y comunicación.

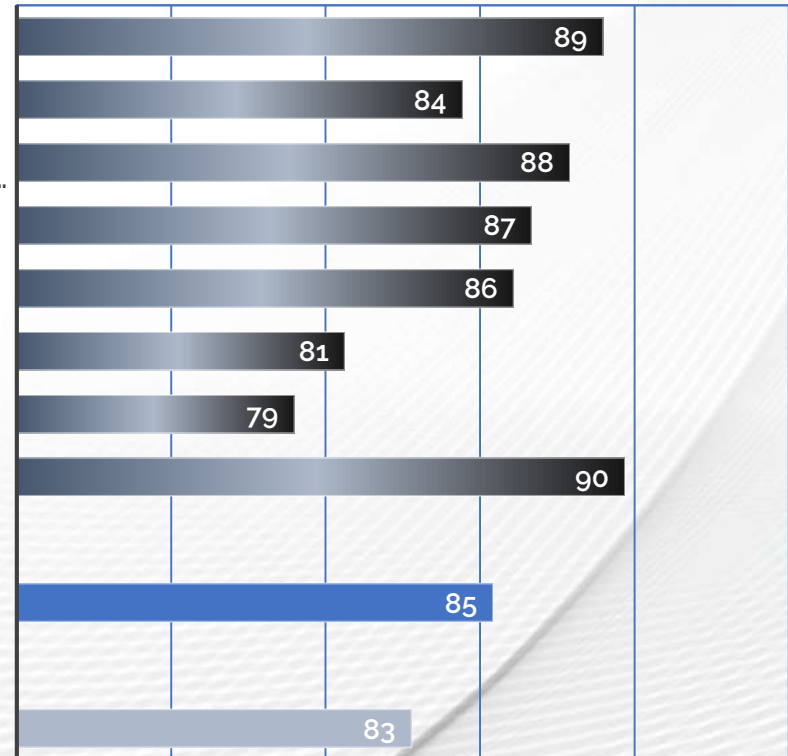


## PTCCO CECC 2019

### 41. Eficiente

FACTOR 41 / 2018

- 142.- EN MI ÁREA SE PROMUEVE A UTILIZAR MESURADAMENTE EL AGUA/ENERGÍA...
- 139.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA DE TRABAJO SE PROMUEVE LA RENDICIÓN DE CUENTAS.
- 140.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA EL ESTABLECIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS SON...
- 144.- ME PARECE QUE EN MI INSTITUCIÓN SE MANEJAN LOS RECURSOS DEL ÁREA DE MANERA RESPONSABLE...
- 143.- EXISTE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA ASIGNACIÓN Y USO TRANSPARENTE Y RACIONAL...
- 145.- MI JEFE(A) PROPICIA UN CLIMA DE TRABAJO AGRADABLE, SIN OLVIDAR LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO.
- 146.- PERIÓDICAMENTE TENGO INFORMACIÓN SOBRE EL AVANCE DE METAS Y EL LOGRO DE OBJETIVOS.
- 141.- DISPONGO DE LOS MEDIOS Y RECURSOS REQUERIDOS PARA REALIZAR EL TRABAJO DIARIO.



PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL CECC 2018

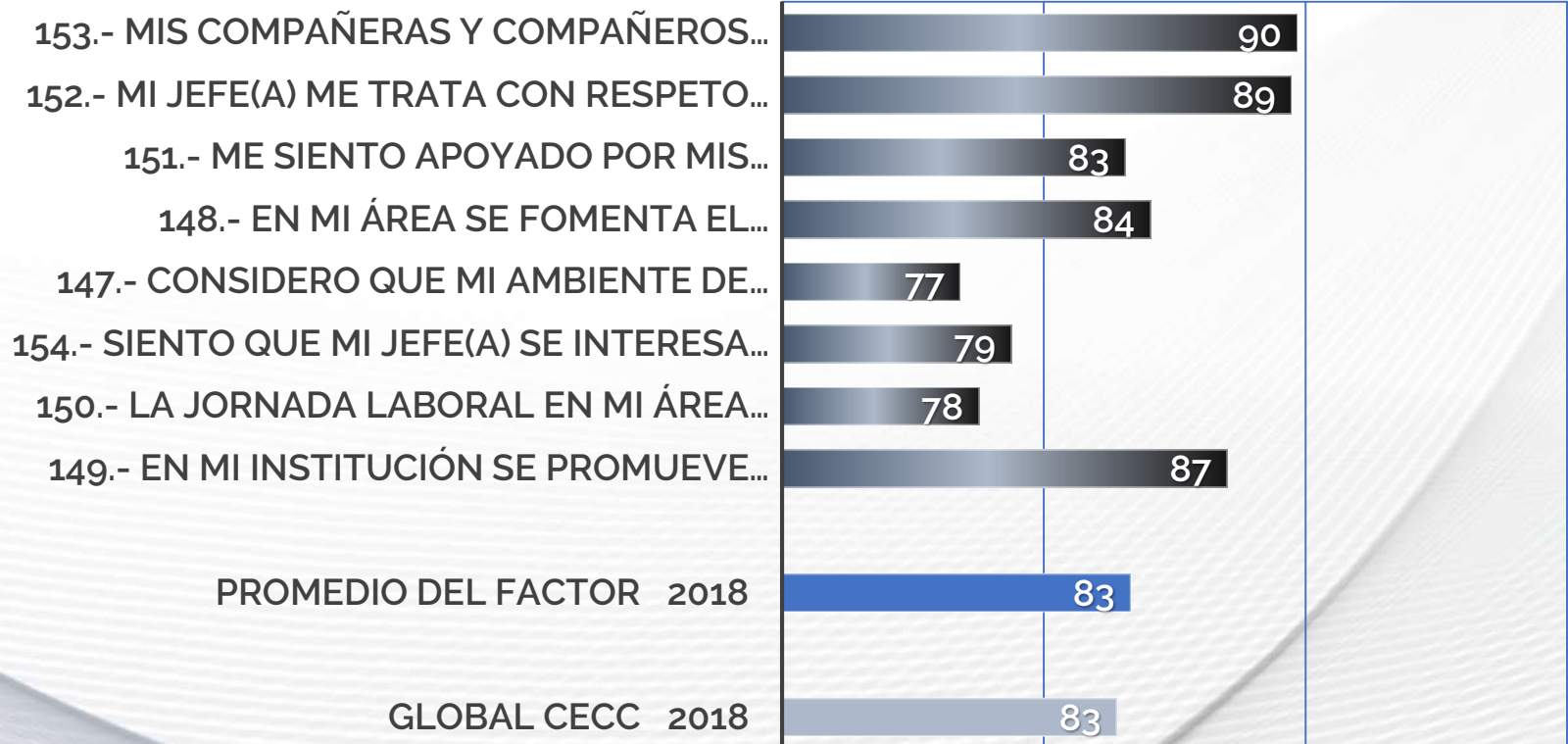
Este factor sobresale en la racionalidad y aprovechamiento de los recursos.



## PTCCO CECC 2019

### 42. Equilibrada

#### FACTOR 42/ 018



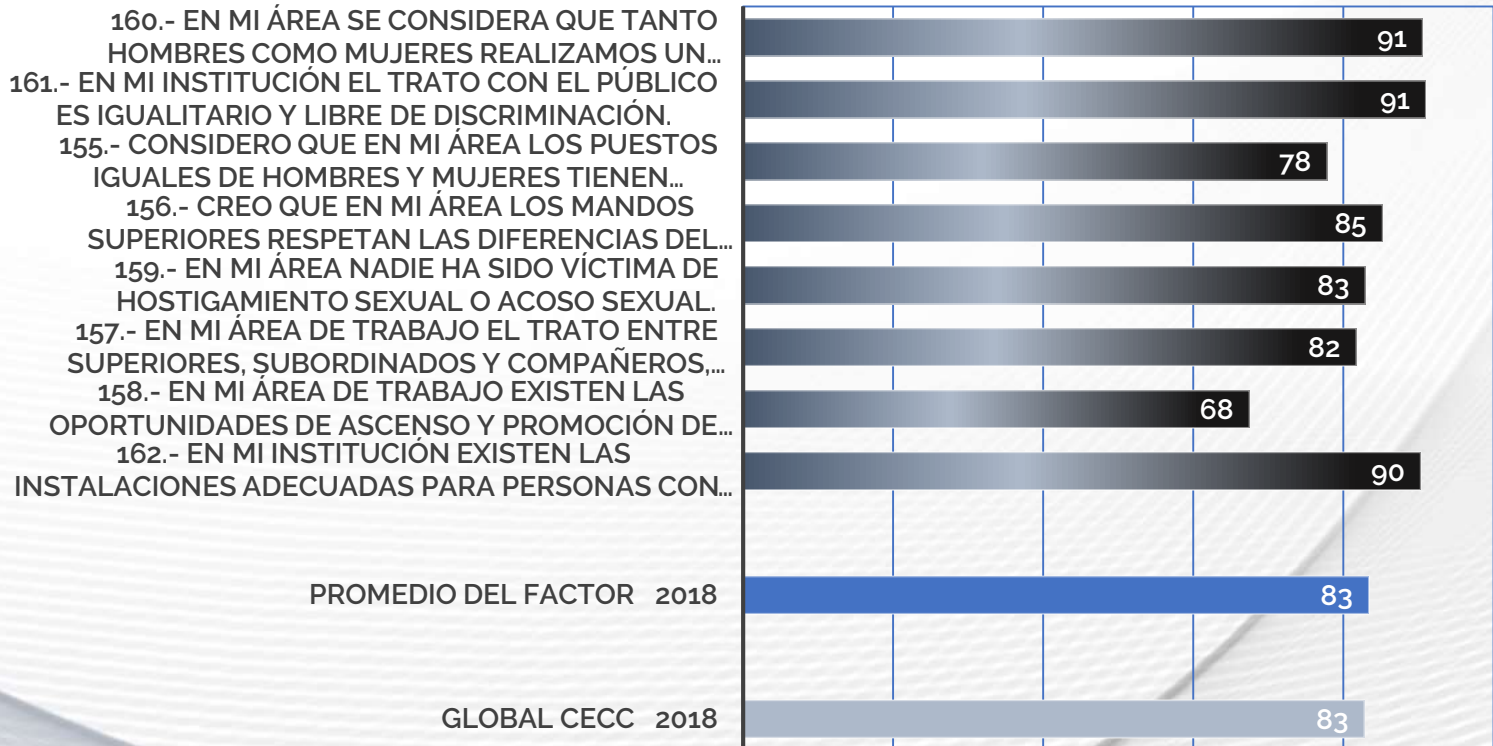
Destacan como áreas de oportunidad la percepción del ambiente de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la familiar.



## PTCCO CECC 2019

### 46. Inclusiva

FACTOR 46 / 2018



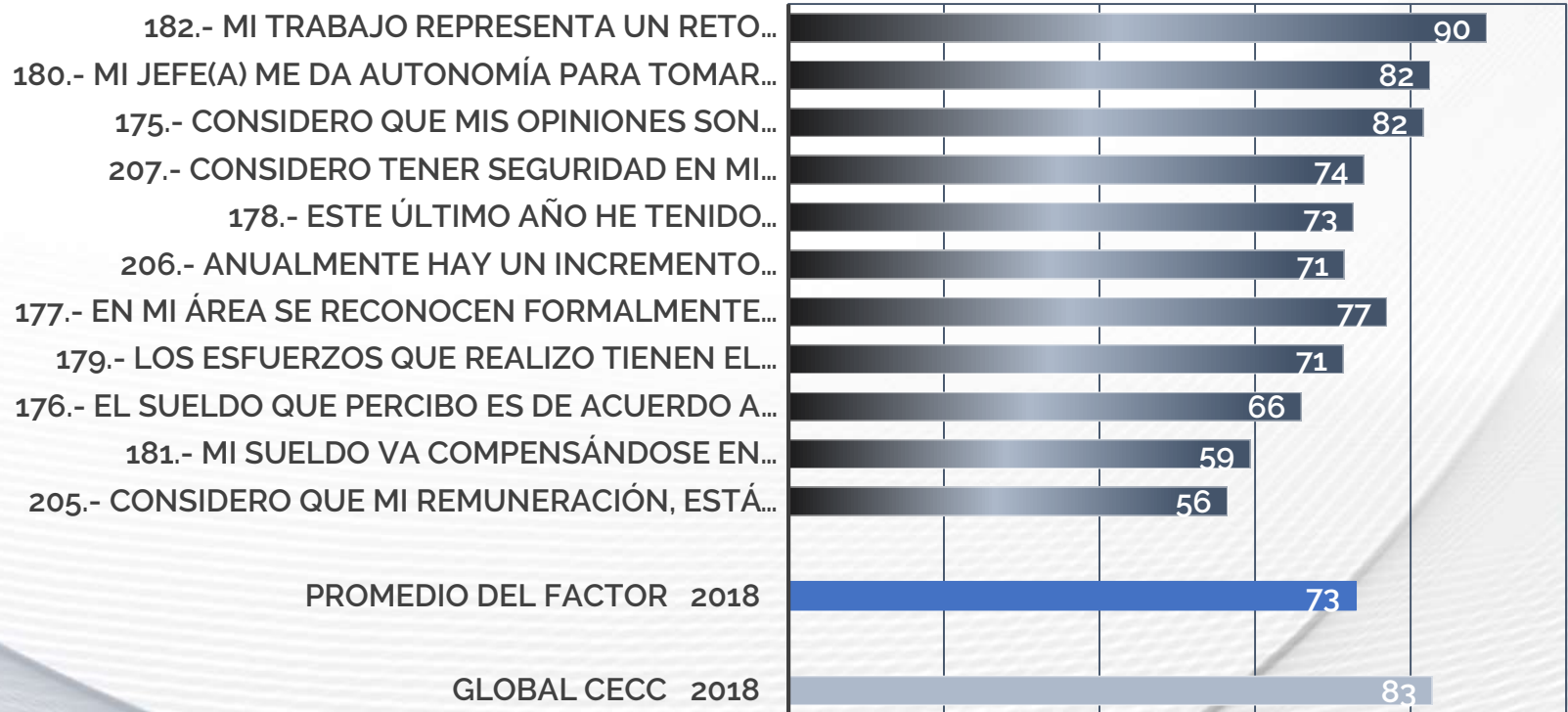
Este factor se calificó de forma satisfactoria, con necesidad de enfocar el esfuerzo por mejorar la percepción de igualdad de oportunidades laborales.



## PTCCO CECC 2019

### 47. Motivada

#### FACTOR 47/2018



Este factor se ubica como crítico, debido entre otros, a los reactivos que miden la percepción de los salarios y compensaciones económicas, así como el crecimiento profesional.

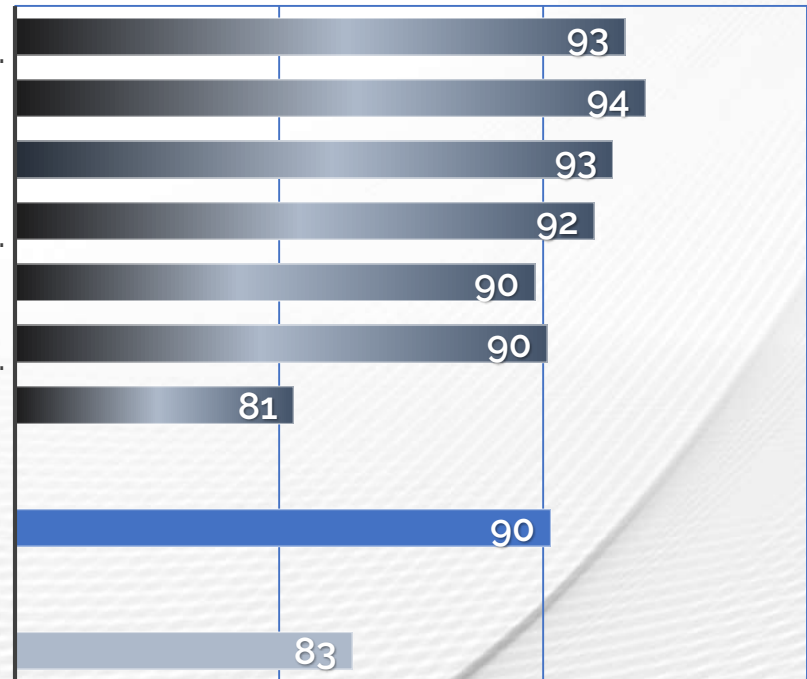


# PTCCO CECC 2019

## 48. Organizada

### FACTOR 48 / 2018

- 186.- ESTOY CONSCIENTE CÓMO MI TRABAJO CONTRIBUYE A LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS...
- 188.- ME SIENTO IDENTIFICADO CON EL PROPOSITO U OBJETIVO DE LA INSTITUCIÓN.
- 189.- MIS FUNCIONES ESTÁN CLARAMENTE DEFINIDAS.
- 184.- CONSIDERO QUE LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE MI INSTITUCIÓN ESTÁN CLARAMENTE DEFINIDAS Y...
- 183.- CONOZCO LOS MANUALES DE ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE MI INSTITUCIÓN.
- 187.- LAS MANUALES DE ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE MI ORGANIZACIÓN SON...
- 185.- EN MI EQUIPO DE TRABAJO TENEMOS UNA VISIÓN COMPARTIDA DE CÓMO SERÁ ESTA INSTITUCIÓN EN...



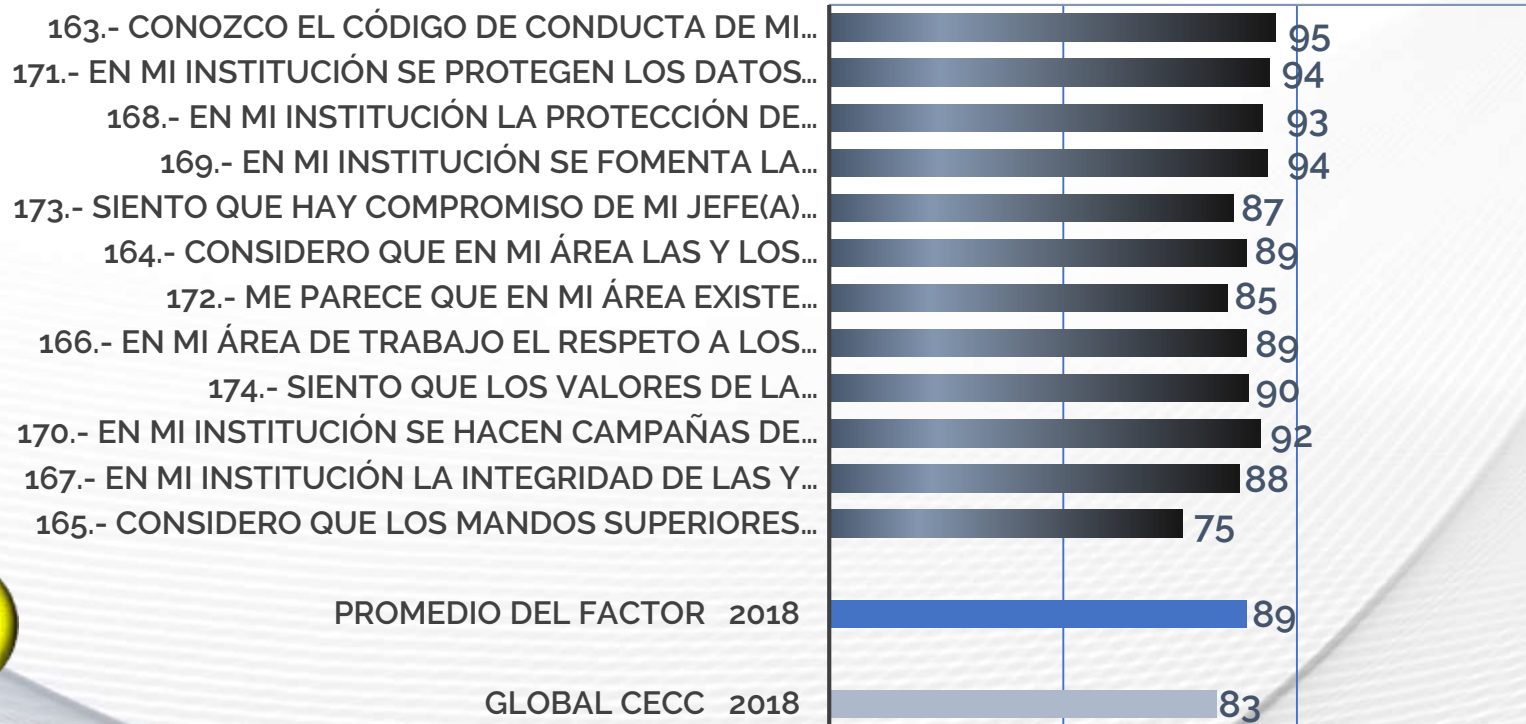
Este factor califica cercano a la excelencia, con reactivos bien calificados en cuestiones institucionales estratégicas y administrativas bien organizadas.



## PTCCO CECC 2019

### 49. Íntegra

#### FACTOR 49/2018



Este factor califica alto, con particular énfasis en el cumplimiento de los valores institucionales.

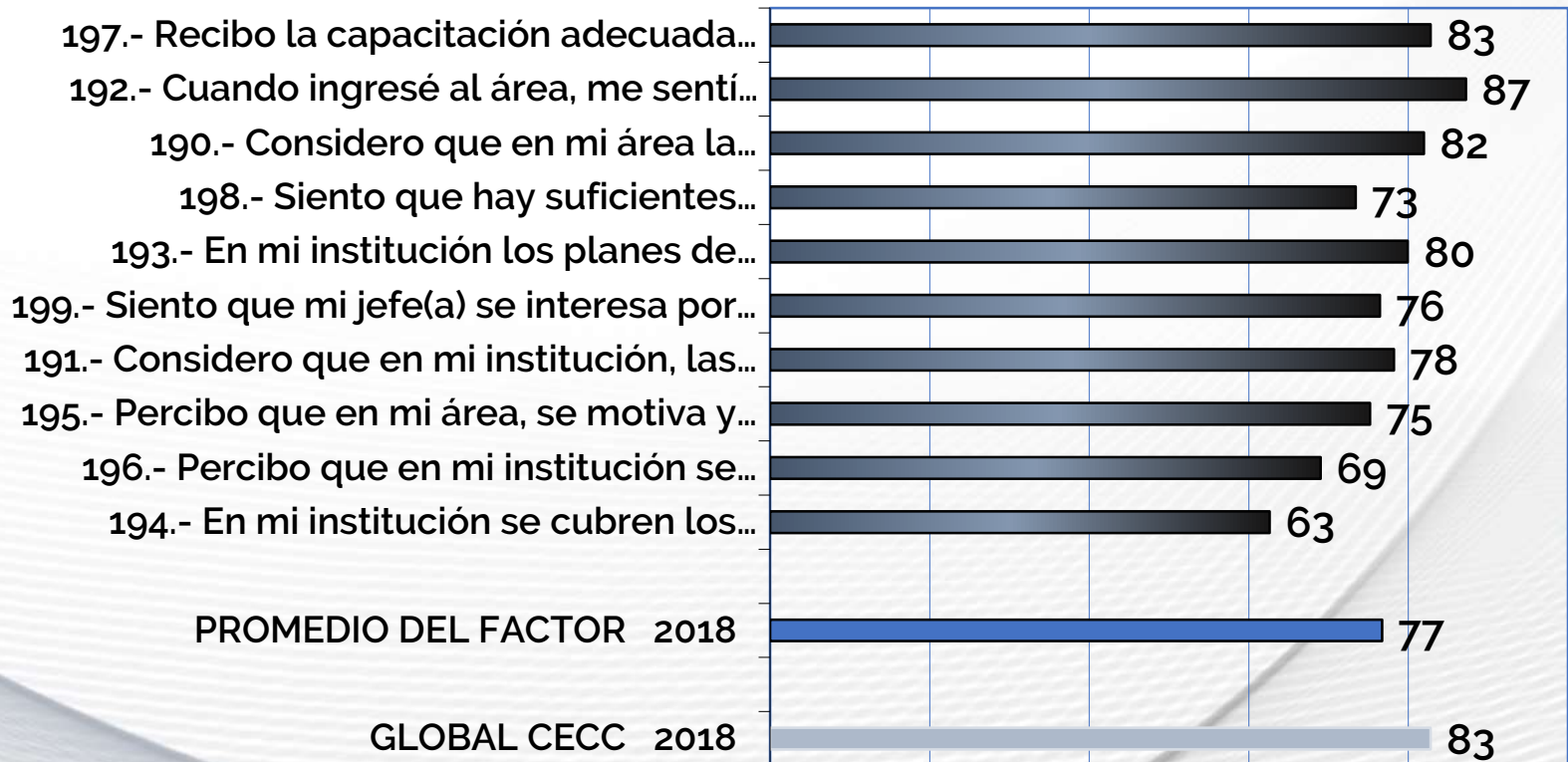




## PTCCO CECC 2019

### 50. Profesional

#### FACTOR 50 / 2018



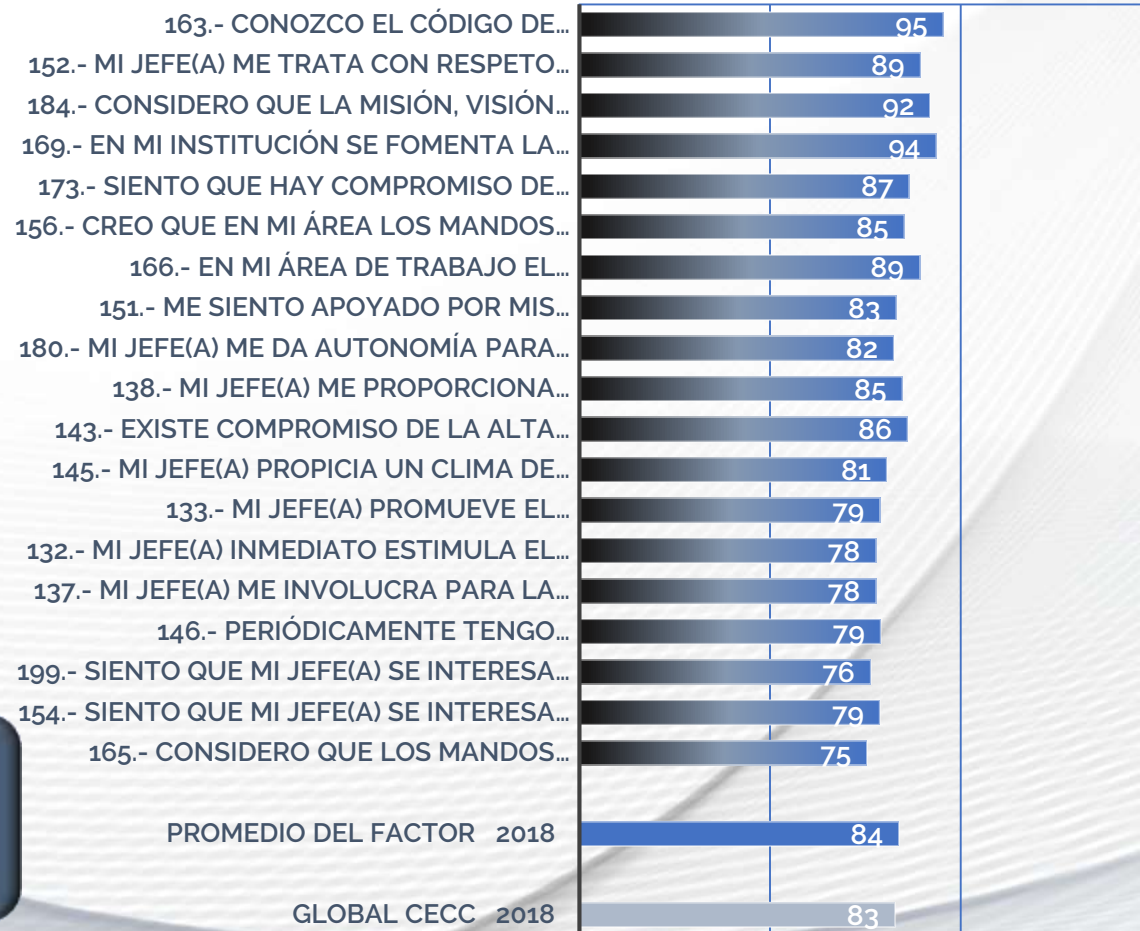
Este factor muestra áreas de oportunidad en temas de igualdad de oportunidades y transparencia en la separación del cargo.



## PTCCO CECC 2019

### 52. Liderazgo Integral

FACTOR 52 / 2018



Este factor combinado por reactivos analizados previamente, dando por resultado un promedio adecuado



# 1.4. Factores compuestos Valores- Código de Ética

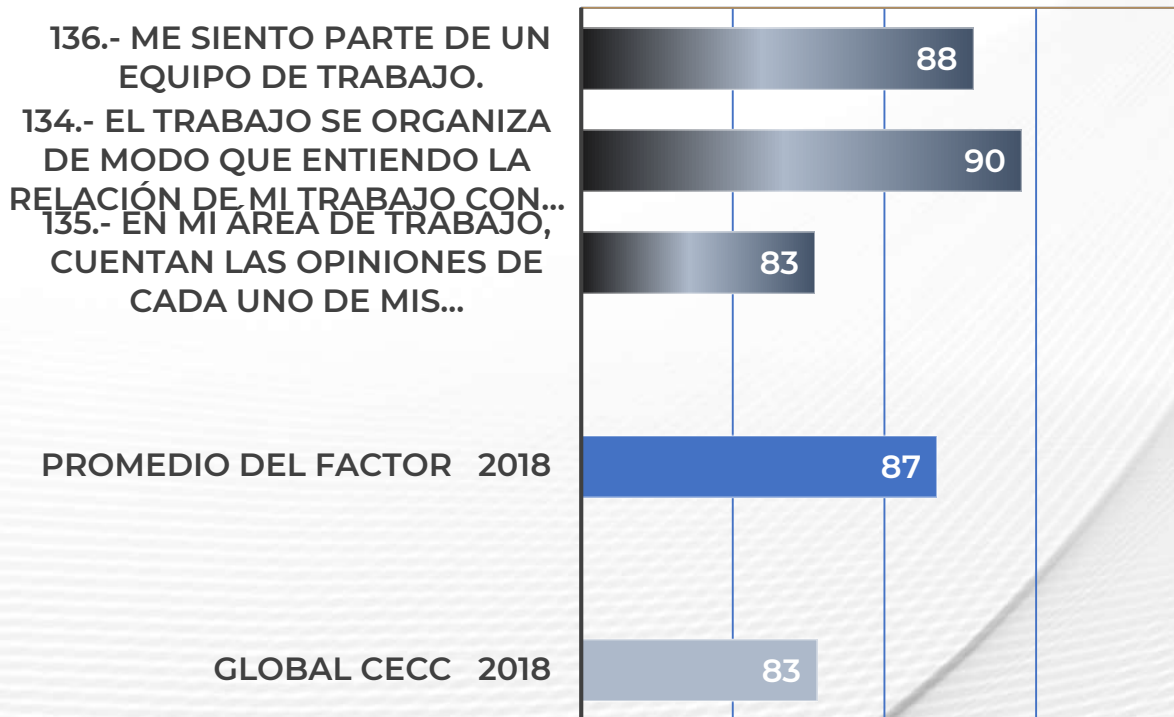
¿Cómo se viven los valores?



## PTCCO CECC 2019

### 53. Cooperación

#### FACTOR 53 / 2018



Este factor tiene resultados satisfactorios para el desarrollo del potencial de las y los servidores públicos.

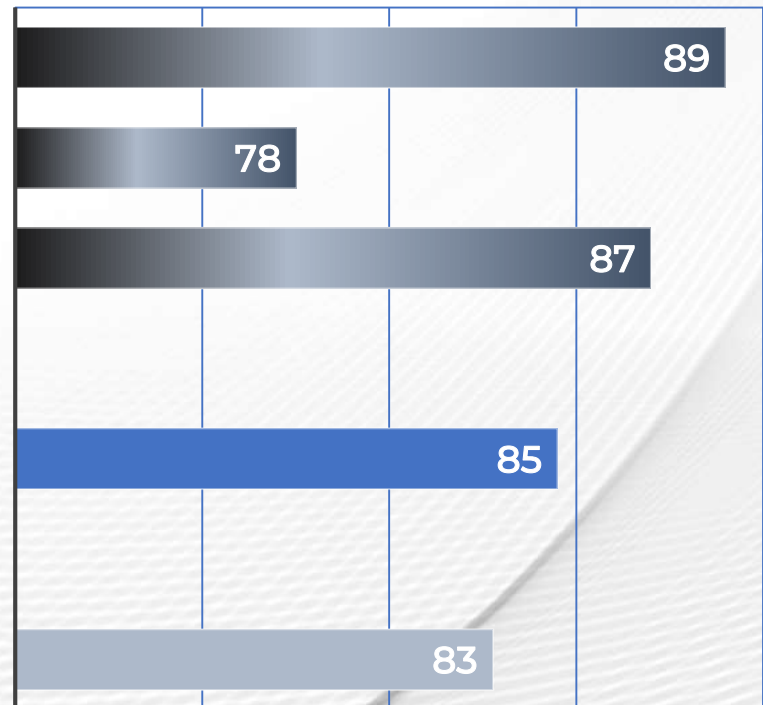


## PTCCO CECC 2019

### 54. Entorno Cultural y Ecológico

#### FACTOR 54 / 2018

- 142.- EN MI ÁREA SE PROMUEVE A UTILIZAR MESURADAMENTE EL AGUA/ENERGÍA ELÉCTRICA/PAPEL/CUALQUIER RECURSO...
- 150.- LA JORNADA LABORAL EN MI ÁREA ME PERMITE CONCILIAR LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PARTICIPAR EN EVENTOS...
- 149.- EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE VISITAR Y CUIDAR PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES (MONUMENTO,...



PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL CECC 2018

En este factor se ubica la necesidad de contar con una jornada laboral adecuada para aprovechar las oportunidades de esparcimiento y culturales.

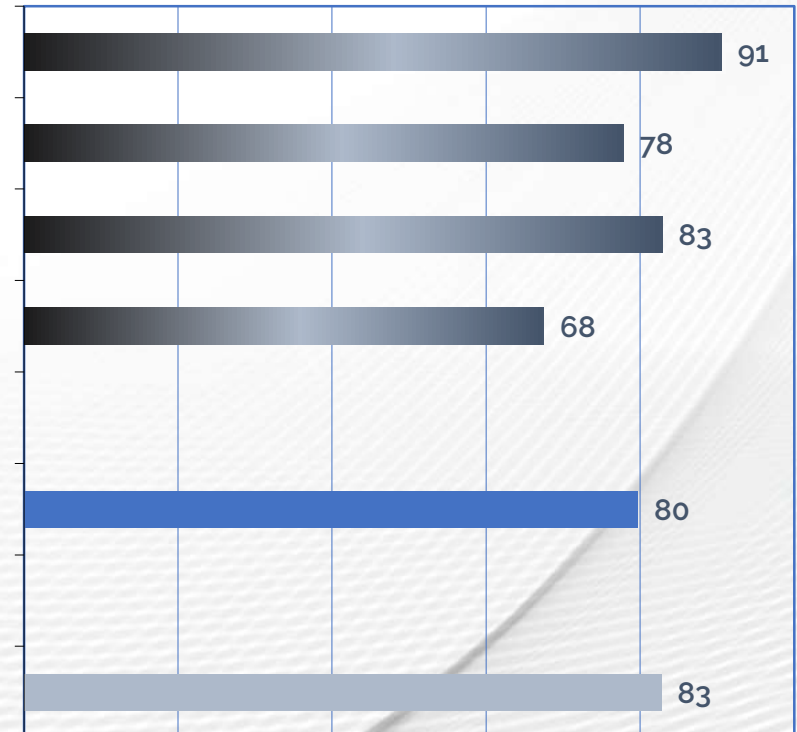


## PTCCO CECC 2019

### 55. Equidad de Género

FACTOR 55 / 2018

- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.
- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



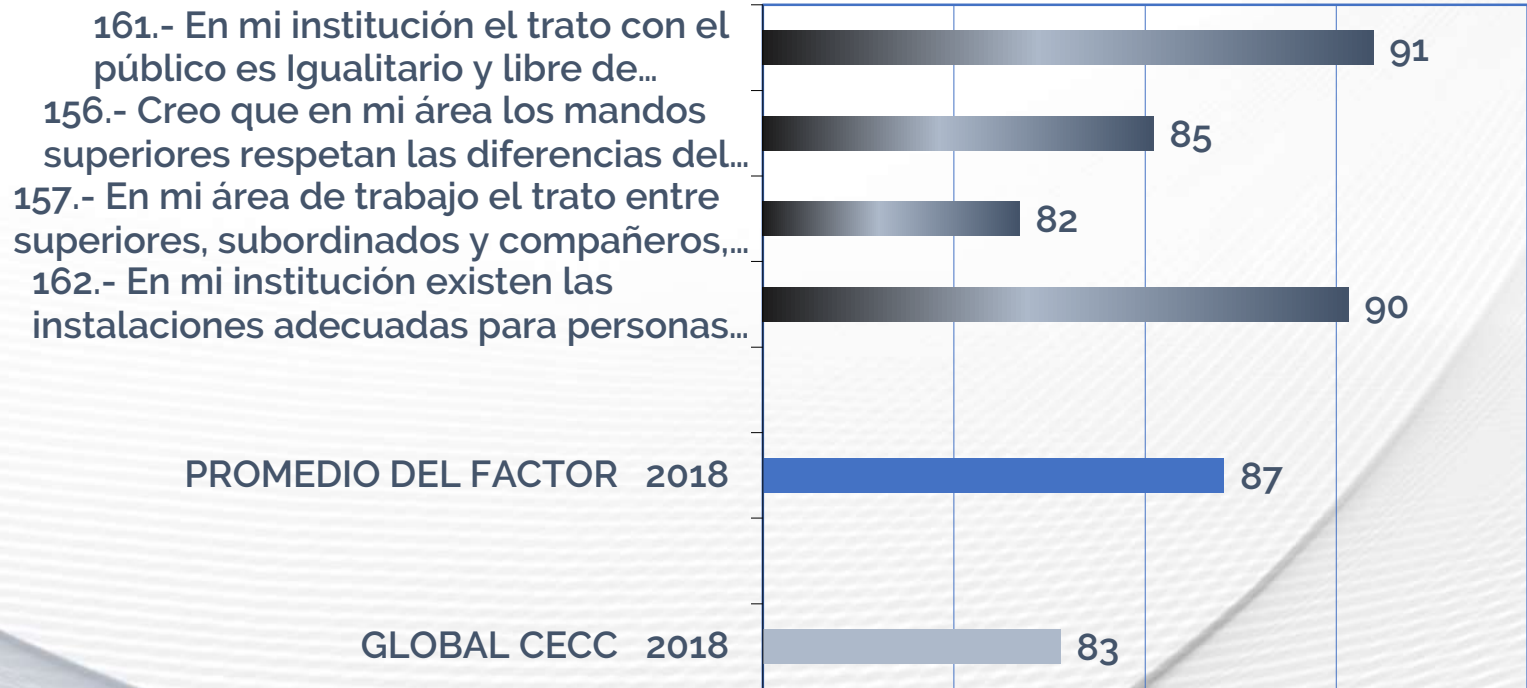
Este factor contiene áreas de oportunidad con relación a la igualdad laboral entre hombres y mujeres.



## PTCCO CECC 2019

### 56. Igualdad y no discriminación

#### FACTOR 56 / 2018



Sobresale este factor con calificaciones positivas y acordes con las necesidades institucionales en la materia.

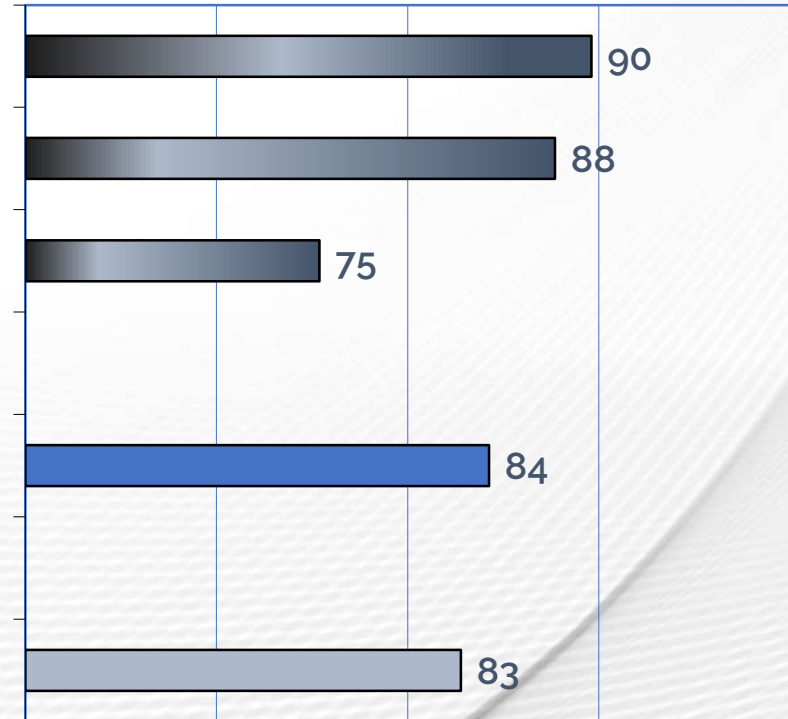


## PTCCO CECC 2019

### 57. Integridad

#### FACTOR 57 / 2018

- 174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.
- 167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.
- 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



Este factor muestra sólo un área de oportunidad con relación a la percepción del actuar de los mandos.



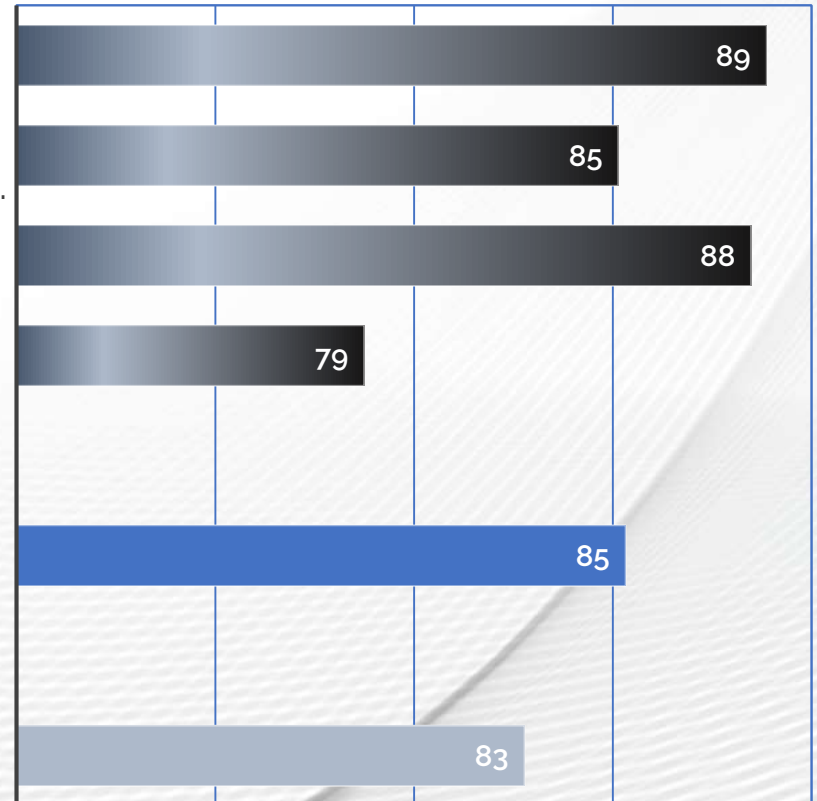


## PTCCO CECC 2019

### 58. Interés Público

FACTOR 58 / 2018

- 125.- EN MI INSTITUCIÓN SE MEJORA CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS PARA EL PÚBLICO USUARIO.
- 124.- EN LA INSTITUCIÓN, PERCIBO QUE LOS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES DE LOS CIUDADANOS CONDUCEN A MEJORAS EN NUESTROS...
- 126.- LOS TRÁMITES QUE SE UTILIZAN EN MI ORGANIZACIÓN SON SIMPLES Y FACILITAN LA ATENCIÓN.
- 123.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA SE BUSCA LA SATISFACCIÓN COLECTIVA POR ENCIMA DE INTERÉS O BENEFICIOS PARTICULARES.



PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL CECC 2018

Este factor en lo general cumple con las expectativas, necesarias en relación al servicio que se brinda en este Centro.

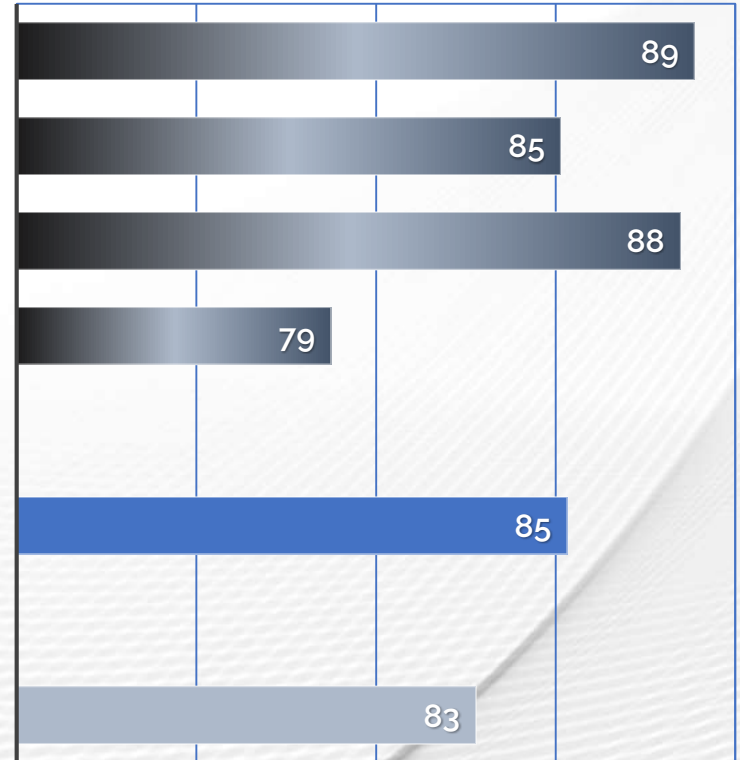


# PTCCO CECC 2019

## 58. Interés Público

FACTOR 58 / 2018

- 125.- EN MI INSTITUCIÓN SE MEJORA CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS PARA EL PÚBLICO USUARIO.
- 124.- EN LA INSTITUCIÓN, PERCIBO QUE LOS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES DE LOS CIUDADANOS CONDUCEN A MEJORAS EN...
- 126.- LOS TRÁMITES QUE SE UTILIZAN EN MI ORGANIZACIÓN SON SIMPLES Y FACILITAN LA ATENCIÓN.
- 123.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA SE BUSCA LA SATISFACCIÓN COLECTIVA POR ENCIMA DE INTERÉS O BENEFICIOS PARTICULARES.



PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL CECC 2018

Este factor en lo general cumple con las expectativas, necesarias en relación al servicio que se brinda en este Centro.

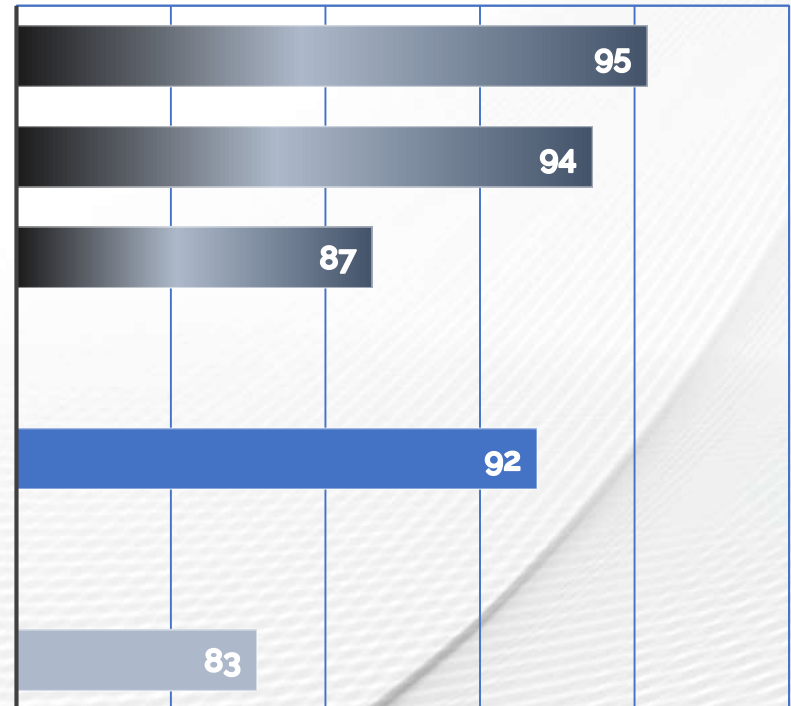


## PTCCO CECC 2019

### 59. Liderazgo

#### FACTOR 59 / 2018

- 163.- CONOZCO EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE MI INSTITUCIÓN.
- 169.- EN MI INSTITUCIÓN SE FOMENTA LA DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.
- 173.- SIENTO QUE HAY COMPROMISO DE MI JEFE(A) HACIA LA INTEGRIDAD Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO.



Este factor califica como excelente, con reactivos básicos de acuerdo a lo que se espera de la Institución en la materia.

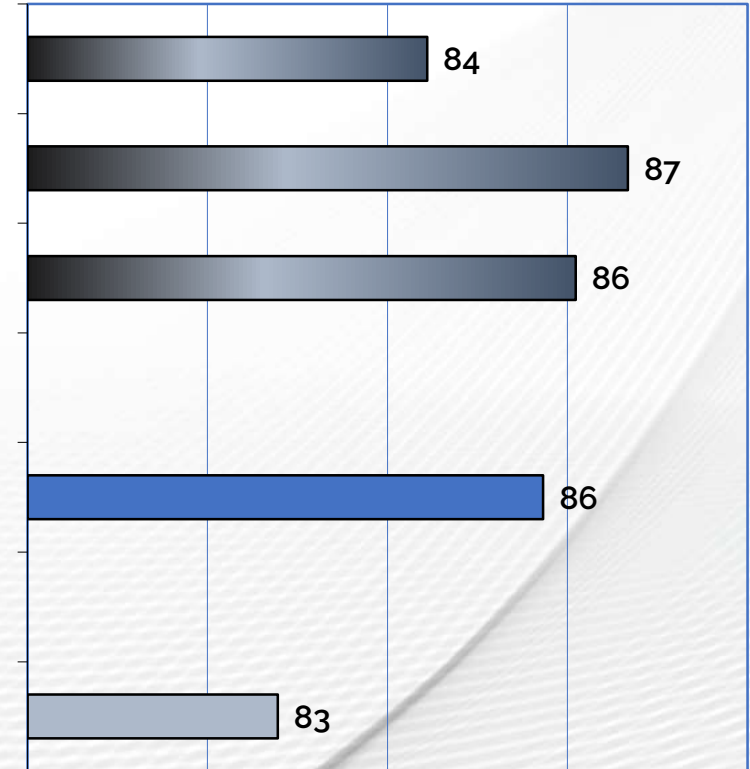


## PTCCO CECC 2019

### 60. Rendición de Cuentas

FACTOR 60 / 2018

- 139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
- 144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



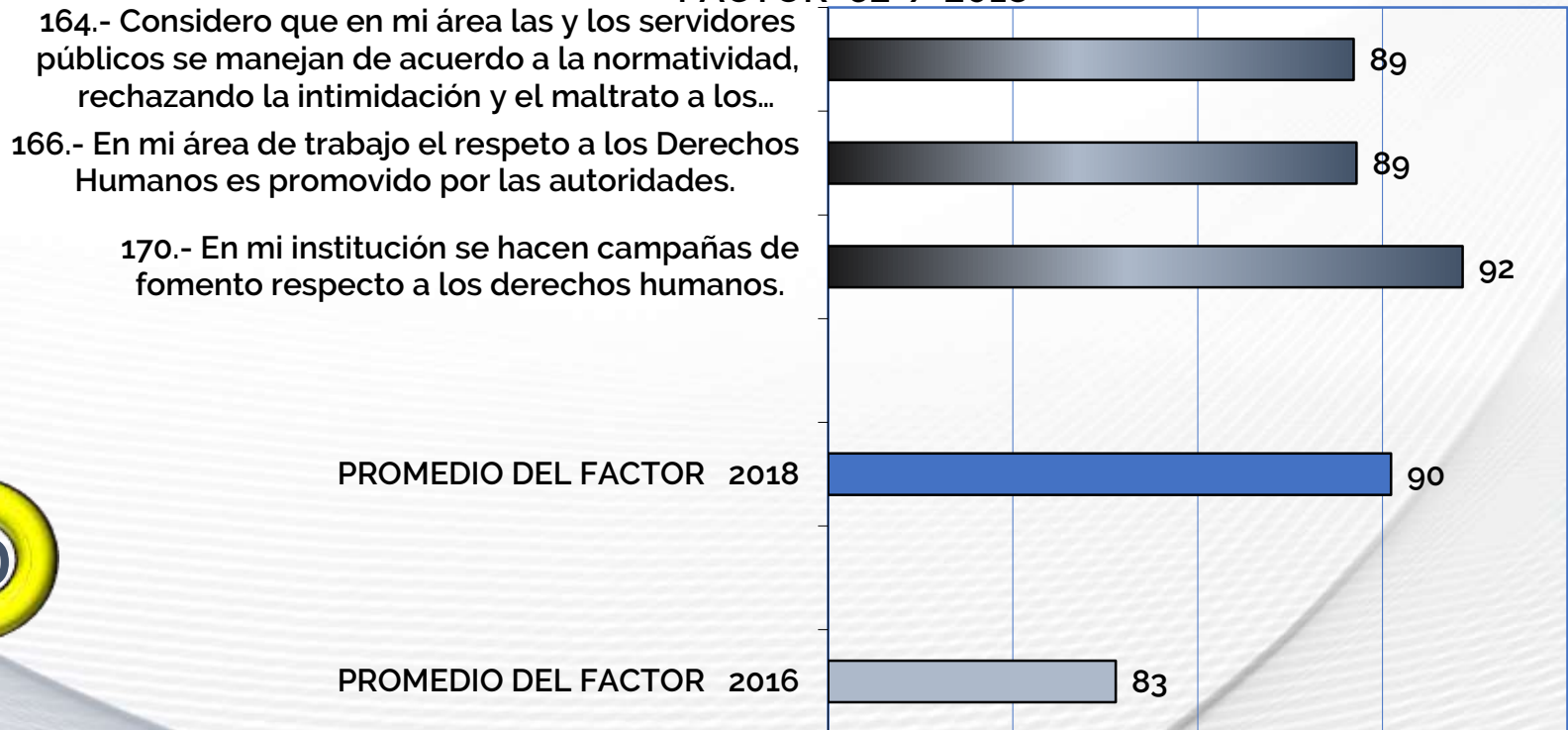
Este factor se calificó de manera sobresaliente, lo cual es congruente por tratarse de un año de transición sexenal, en el cual se requiere una rendición de cuentas total.



## PTCCO CECC 2019

### 62. Respeto a los derechos humanos

FACTOR 62 / 2018



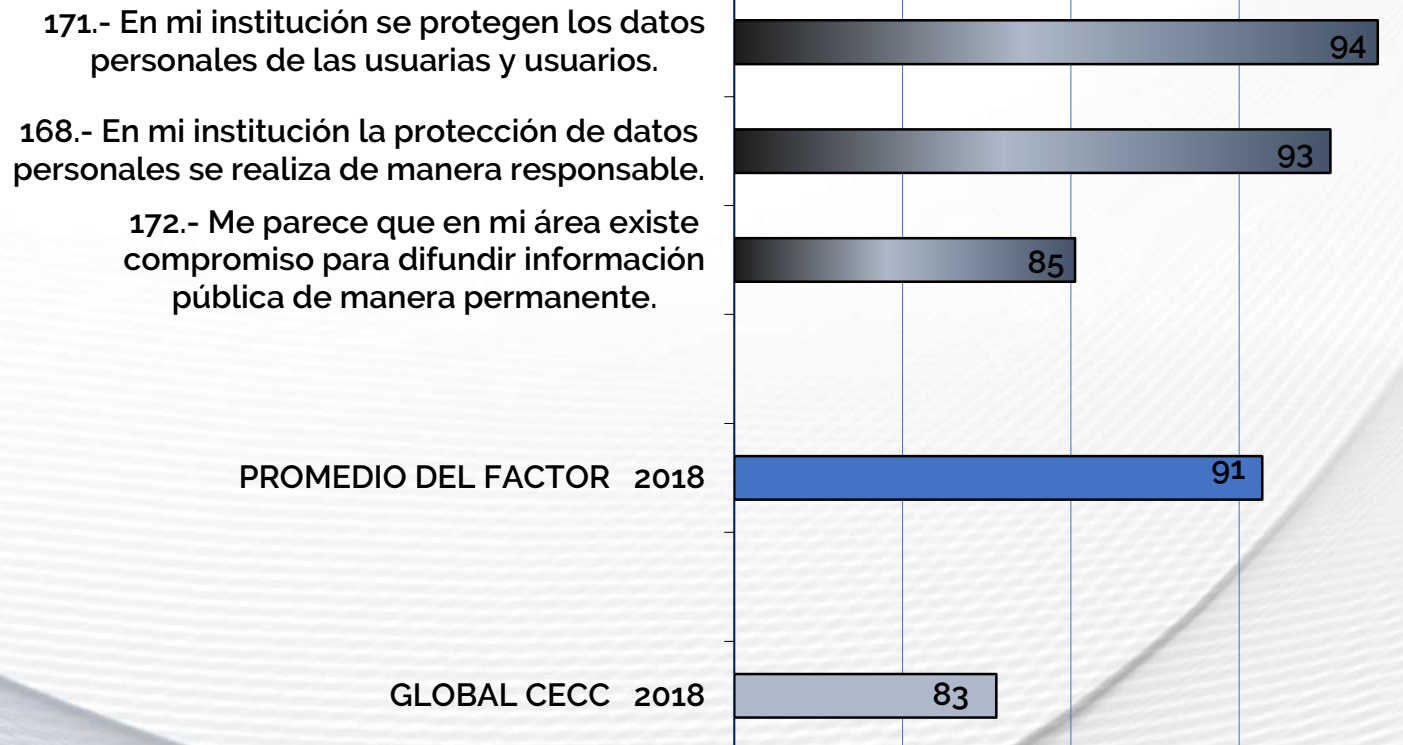
Al igual que el factor anterior, resulta de suma importancia mantener una percepción altamente positiva en éste, como es el caso de este año.



## PTCCO FGR 2019

### 63. Transparencia

#### FACTOR 63 / 2018



Esta factor se ubica en la excelencia, lo cual concuerda con los compromisos institucionales en la materia,



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Centro de Evaluación y Confianza de Confianza

**PTCCO CECC 2019**

## **2. ANÁLISIS CUALITATIVO**

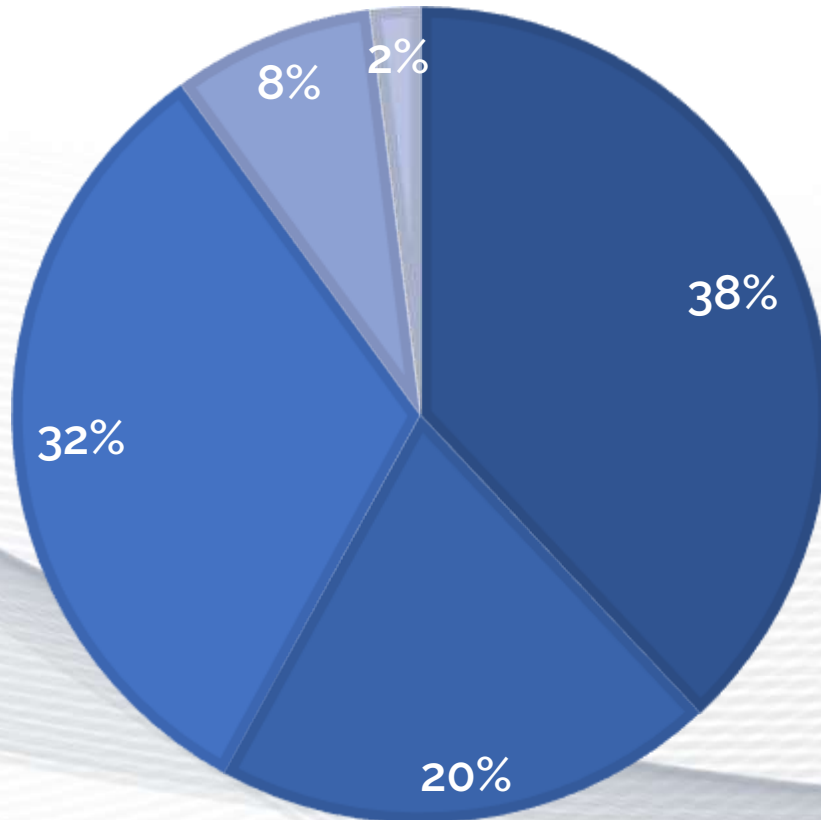
(Comentarios y Sugerencias)



## PTCCO CECC 2019

### COMENTARIOS 2018

■ Sugerencia ■ Queja ■ Felicitación ■ Otro ■ No deseo opinar



Sugerencia	19
Queja	10
Felicitación	16
Otro	4
No deseo opinar	1

Del análisis a la encuesta se desprendieron 61 comentarios, de los cuales el 38% se refieren a felicitaciones, el 42% a sugerencias para mejorar, el 15% a áreas de oportunidad para los diferentes factores y un 3% a otros aspectos.

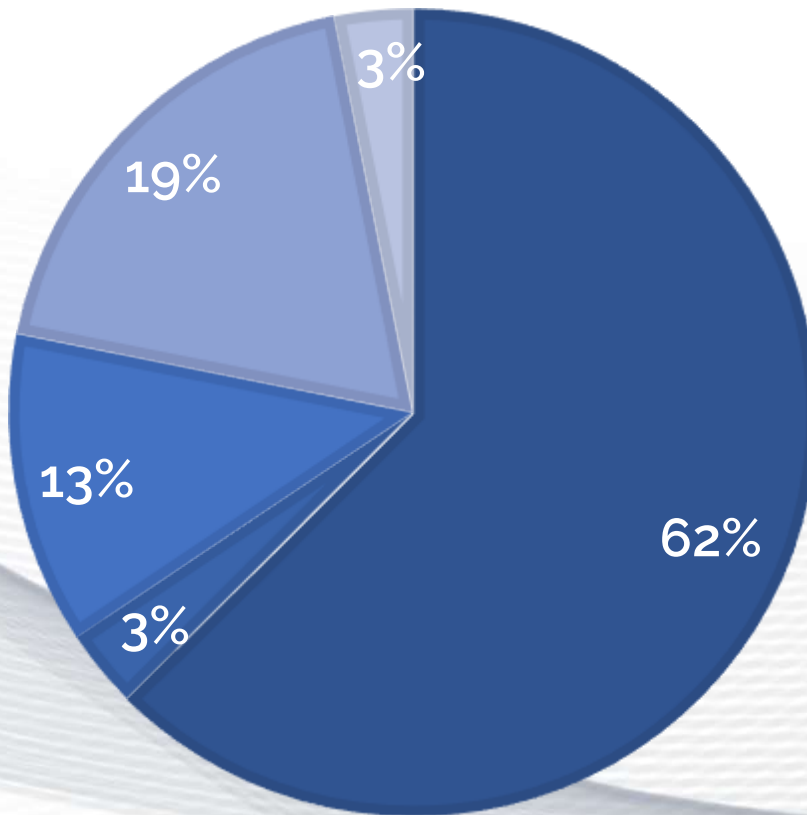




## PTCCO CECC 2019

### COMENTARIOS POR FACTOR 2018

- Inclusiva
- Adaptable al entorno
- Profesional
- Motivada



Inclusiva	20
Adaptable al entorno	1
Profesional	4
Motivada	6
Equilibrada	1

Los comentarios se enfocan de forma primordial en el factor de institución inclusiva, relativos a la igualdad de oportunidades de crecimiento laboral.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

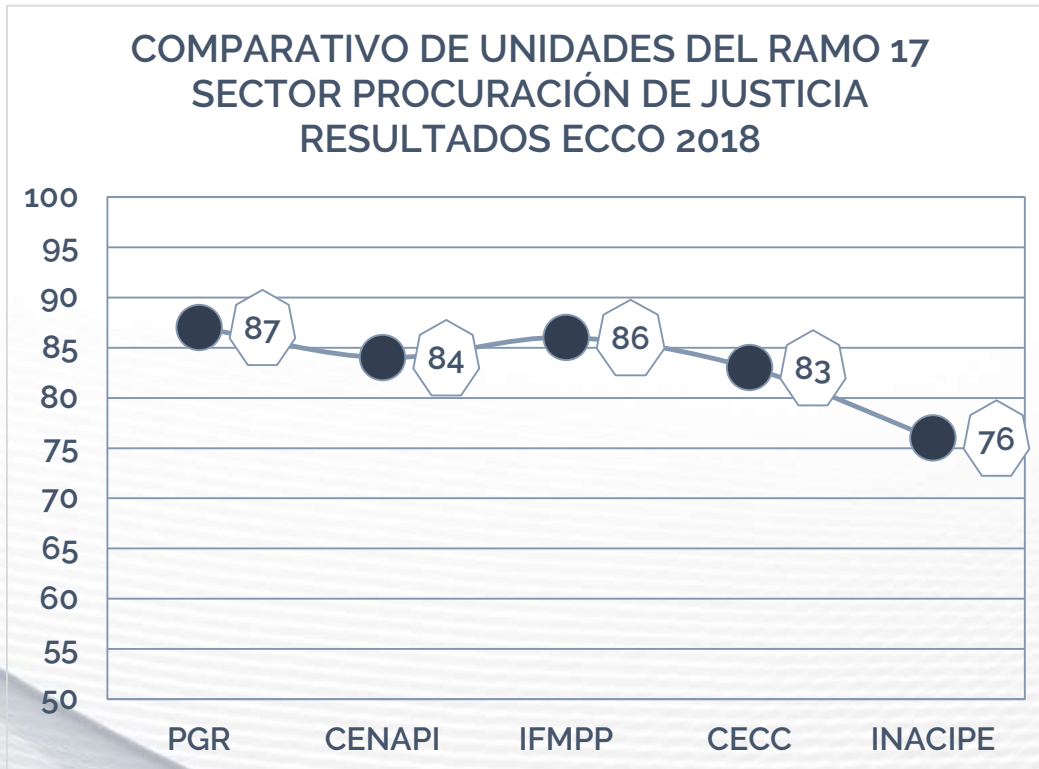
Coordinación de Planeación y Administración  
Centro de Evaluación y Confianza de Confianza

**PTCCO CECC 2019**

# 3. Análisis Comparativo



## PTCCO CECC 2019



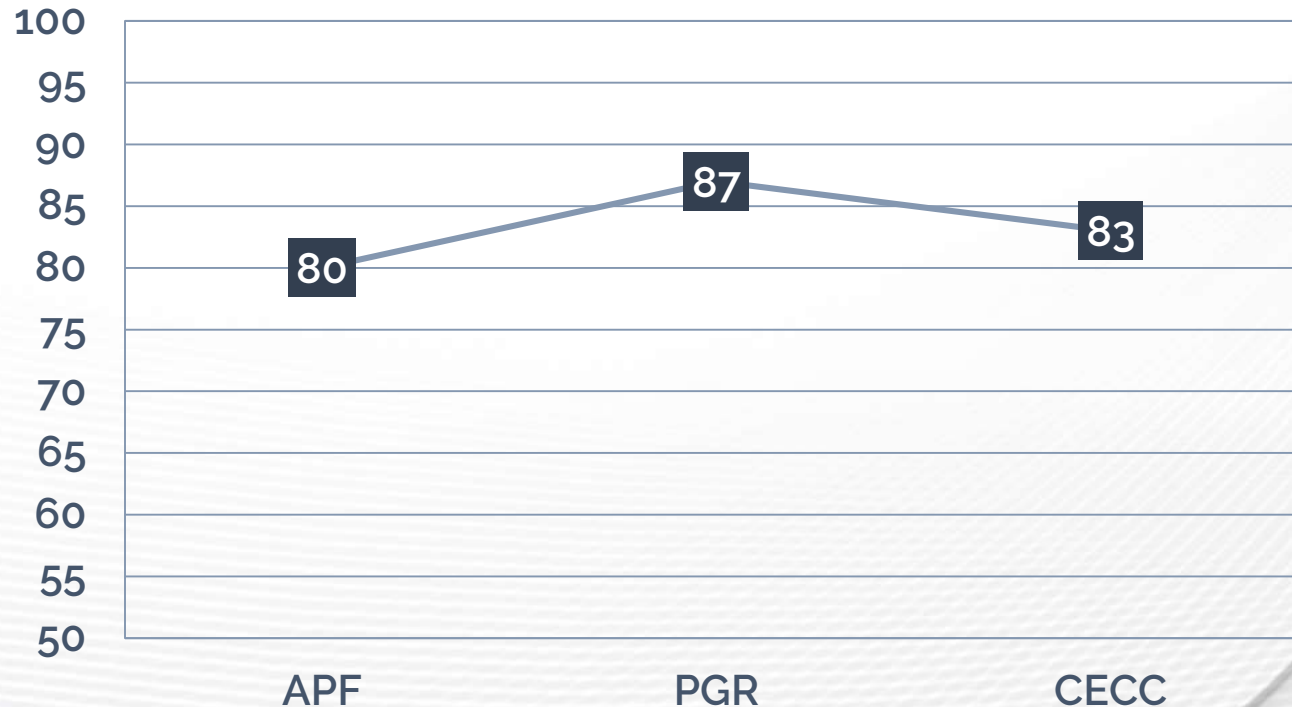
- FGR Fiscalía General de la República
- CENAPI Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia
- IFMPP Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial
- CECC Centro de Evaluación y Control de Confianza
- INACIPE Instituto Nacional de Ciencias Penales

El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó en 3 puntos.



## PTCCO CECC 2019

### COMPARATIVO APF, FGR Y CECC 2018

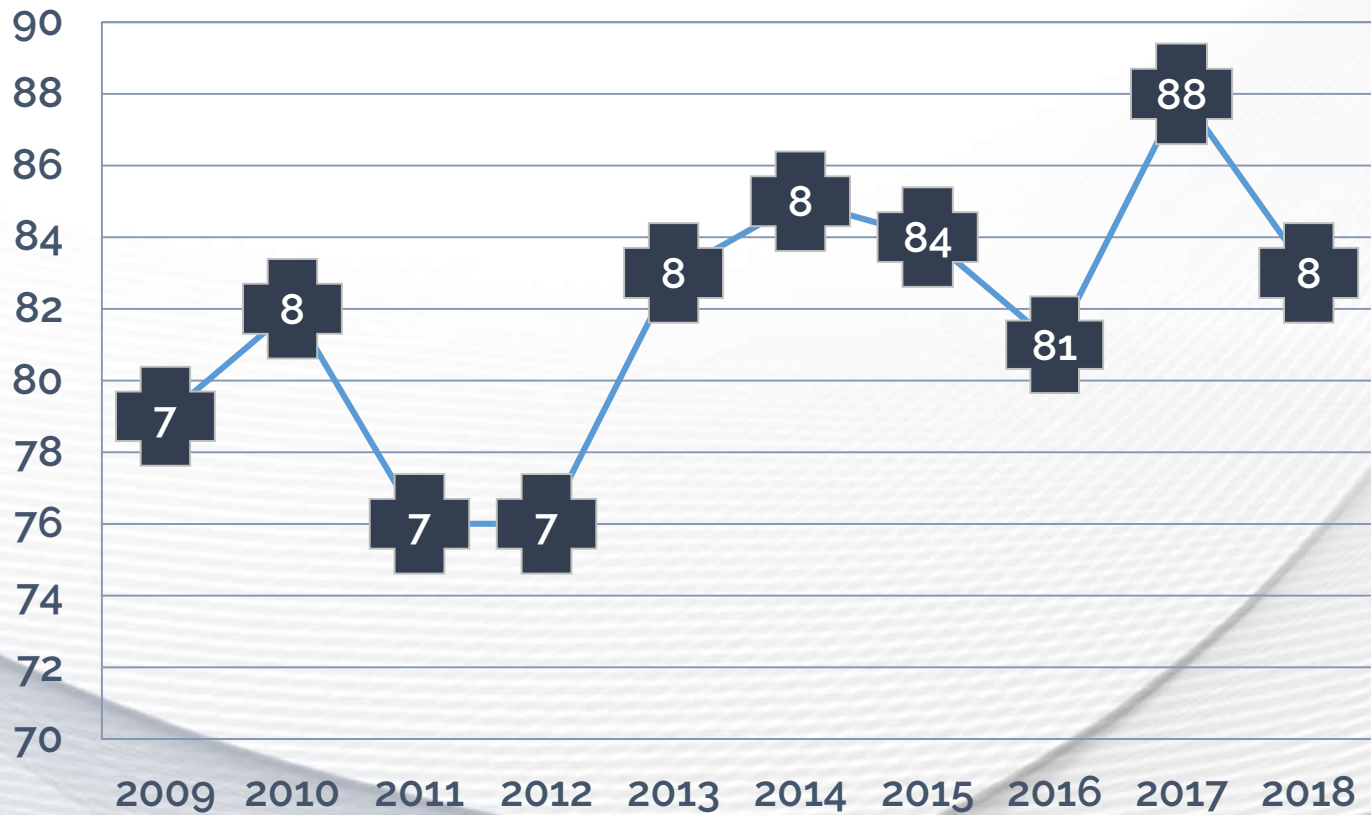


La Fiscalía General de la República obtuvo el 4to. lugar de la APF con un puntaje de 87, mientras que en 2016 obtuvo el mismo lugar con 85 puntos, la Secretaría de la Marina ascendió del 3er. peldaño al 1er. lugar, la Defensa Nacional descendió del 1er. lugar en 2016 al 3ro.; por otro lado, la Presidencia de la República conservó el 2do. lugar.



## PTCCO CECC 2019

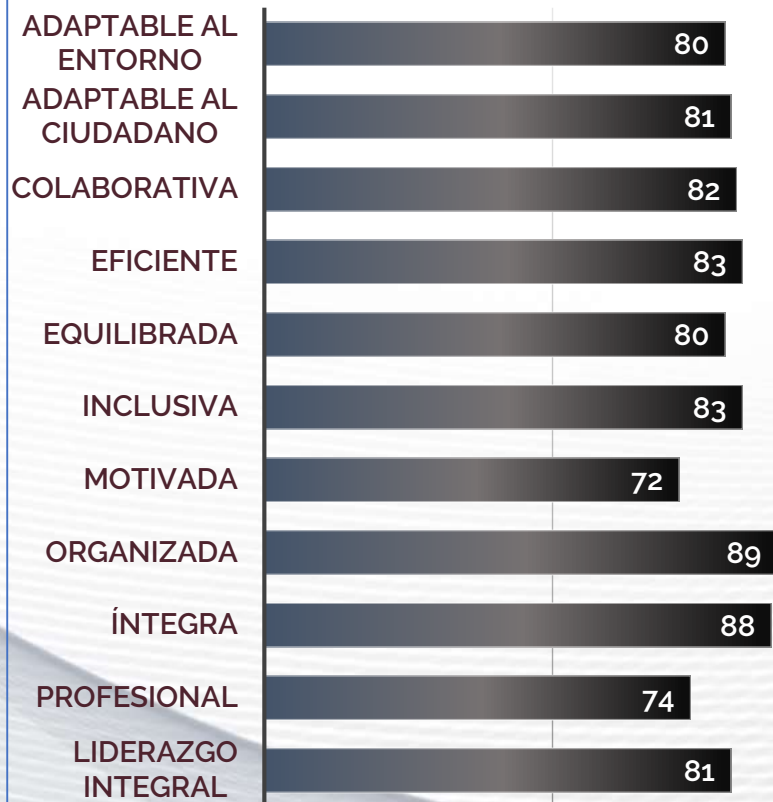
### COMPARATIVO HISTÓRICO CECC 2009-2018





## PTCCO CECC 2019

### RESULTADOS CECC / 2016



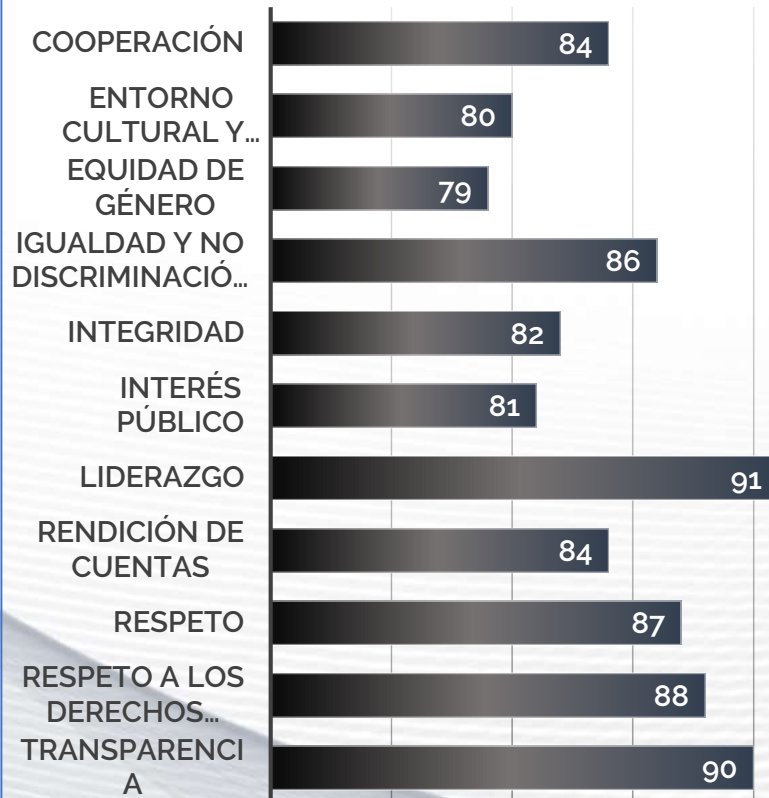
### RESULTADOS CECC / 2018



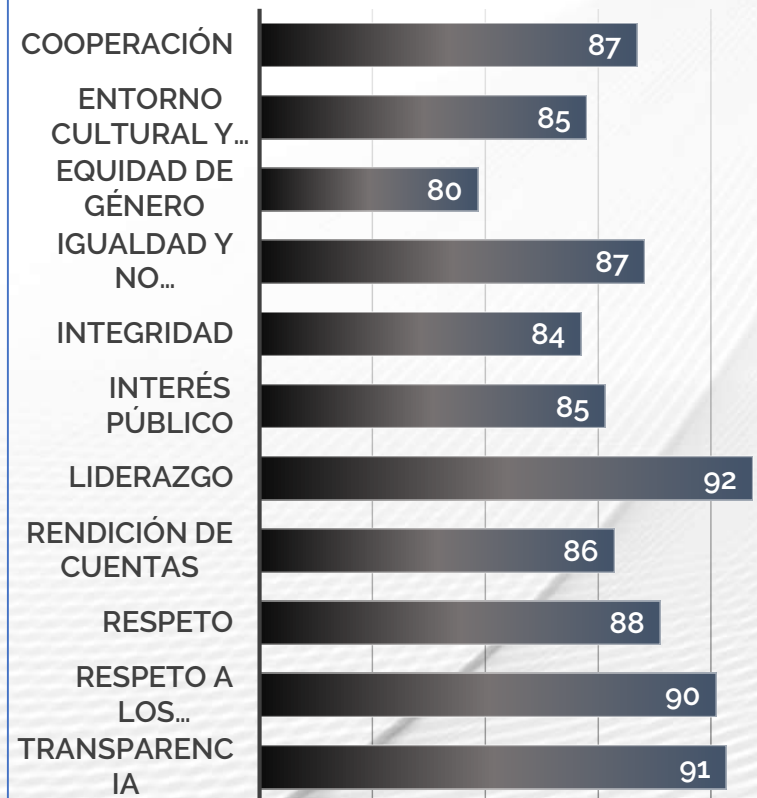


## PTCCO CECC 2019

### RESULTADOS CECC / 2016



### RESULTADOS CECC / 2018





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Centro de Evaluación y Confianza de Confianza

**PTCCO CECC 2019**

## **3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018**





## PTCCO CECC 2019

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

Acciones Cumplidas

Acciones Programadas

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

9 Acciones cumplidas

9 Acciones Programadas

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



## PTCCO CECC 2019

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



## PTCCO CECC 2019

**Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional del CECC, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2018.**



## PTCCO CECC 2019

**Para calendarizar las prácticas de transformación se tomó en cuenta el tiempo de su duración, con el objetivo de darle seguimiento en tiempo real y monitorear su grado de cumplimiento y de ser necesario aplicar las medidas correctivas que amerite el caso.**



**PTCCO CECC 2019**

Ramo	17- Procuraduría General de la República
LIR Siglas	CECC
LIR Nombre	Centro de Evaluación y Control de Confianza
Código de Ramo - UR	17 - COE
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 2019**

**A qué Factor contribuye cada PTCCO:  
Selección de 1 a 3 Factores**

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Reafirmar en el personal de mando medio y superior su deber de respetar los horarios del personal que tengan a cargo, así como fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Sensibilizar al personal de mando al deber que tiene de respetar los horarios del personal a su cargo, así como fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal, compromiso con base en el código de conducta.	Estratégica	Mandos Medios	02/01/2019	31/12/2019	Mensual a través de medios electrónicos	47. Motivada	42. Equilibrada	41. Eficiente
2	Reafirmar en el personal de mando medio y superior su deber de respetar los horarios del personal que tengan a cargo, así como fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la impartición de talleres y cursos con temas relacionados con el desarrollo de los hijos y convivencia familiar	Operativa	Todo el personal	04/02/2019	28/11/2019	Trimestral	50. Profesional	43. Equilibrada	41. Eficiente
3	Reafirmar en el personal de mando medio y superior su deber de respetar los horarios del personal que tengan a cargo, así como fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal	Promover e invitar al personal de la Institución a actividades culturales y recreativas.	Estratégica	Todo el personal	02/01/2019	20/12/2019	Mensual a través de medios electrónicos	47. Motivada	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico
4	Motivar y reconocer al personal de la Institución por el desempeño de la labor que realizan en su área de trabajo, a fin de darle confianza para participar en la toma de decisiones y la solución de los problemas	Sensibilizar al personal de mando medio a fin de que lleven a cabo una revisión para que las responsabilidades del personal a su cargo sea acorde al puesto que ocupa	Estratégica	Mandos Medios	01/02/2019	31/08/2019	Semestral (Febrero y Agosto) mediante comunicados electrónicos	47. Motivada	55. Equidad de género	
5	Motivar y reconocer al personal de la Institución por el desempeño de la labor que realizan en su área de trabajo, a fin de darle confianza para participar en la toma de decisiones y la solución de los problemas	Sensibilizar al personal de mando a fin de que implemente un mecanismo de reconocimiento para su personal, por el logro de objetivos y su actitud positiva en el desarrollo de sus funciones.	Estratégica	Mandos Medios	01/02/2019	31/08/2019	Semestral (Febrero y Agosto) mediante comunicados electrónicos	47. Motivada	55. Equidad de género	




## PTCCO CECC 2019

Ramo	17- Procuraduría General de la República
UR Siglas	CECC
UR Nombre	Centro de Evaluación y Control de Confianza
Códigos de Ramo - UR	17 - CDD
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 2019

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selección de 1 a 3 Factores		
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
6	Motivar y reconocer al personal de la Institución por el desempeño de la labor que realizan en su área de trabajo, a fin de darle confianza para participar en la toma de decisiones y la solución de los problemas	Difundir al personal el tabulador oficial de la Institución	Operativa	Todo el personal	01/04/2019	30/04/2019	Se difundirá mediante comunicado electrónico	47. Motivada		
7	Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de la cultura organizacional de manera continua en las actividades cotidianas del trabajo	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la programación de talleres de liderazgo estratégico	Operativa	Mandos Medios	04/02/2019	28/11/2019	Trimestral	52. Liderazgo integral		
8	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018, así como el PTCCO 2019	Difundir los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional de la Institución al personal	Operativa	Todo el personal	02/01/2019	31/01/2019	Se difundirá mediante comunicado electrónico	63. Transparencia	60. Rendición de Cuentas	49. Íntegra
9	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018, así como el PTCCO 2019	Difundir las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2019 del Centro	Operativa	Todo el personal	02/01/2019	28/02/2019	Se difundirá mediante comunicado electrónico	63. Transparencia	60. Rendición de Cuentas	49. Íntegra

Firma:

  
Mtro. José Enrique Sánchez Ylancz  
Director General Adjunto de Desarrollo Humano