



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Fiscalía General de la República**



## PTCCO FGR 2019

| CRITERIO   | Pág |
|--|-----|
| Introducción .....   | 3   |
| 1. Análisis Cuantitativo .....                                   | 8   |
| 2. Análisis Cualitativo .....                                    | 49  |
| 3. Análisis Comparativo .....                                    | 54  |
| 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas ..... | 55  |
| 3.1.1. Comparación de resultados FGR Vs. APF .....               | 56  |
| 3.1.2. Comparación Sector Central .....                          | 57  |
| 3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia .....          | 58  |
| 3.1.4. Comparación Unidades Administrativas FGR .....            | 59  |
| 3.1.5. Comparativo las 10 Delegaciones mejor calificadas .....   | 60  |
| 3.1.6. Comparativo Delegaciones Estatales FGR .....              | 61  |
| 3.1.7. Comparativo Histórico FGR .....                           | 62  |
| 3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018 .....                          | 63  |
| 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....                        | 66  |
| 4. Definición de Objetivos Estratégicos .....                    | 69  |
| 5. Definición de Prácticas de Transformación .....               | 69  |
| 5.1. Difusión de resultados .....                                | 70  |
| 5.2. Factor Liderazgo .....                                      | 71  |
| 6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....          | 72  |



## PTCCO FGR 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 FGR 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 FGR 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 FGR 2019

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

15,606 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía General de la República, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 16,504, es decir el 94.56 %, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 **81.55%**

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 FGR en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la FGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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 ≥; 80 ≤

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



## PTCCO FGR 2019

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



93 - 94



81 - 92



67 - 80

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 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", la FGR presenta el siguiente plan de:

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



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO FGR 2019**

# **1. Análisis Cuantitativo**



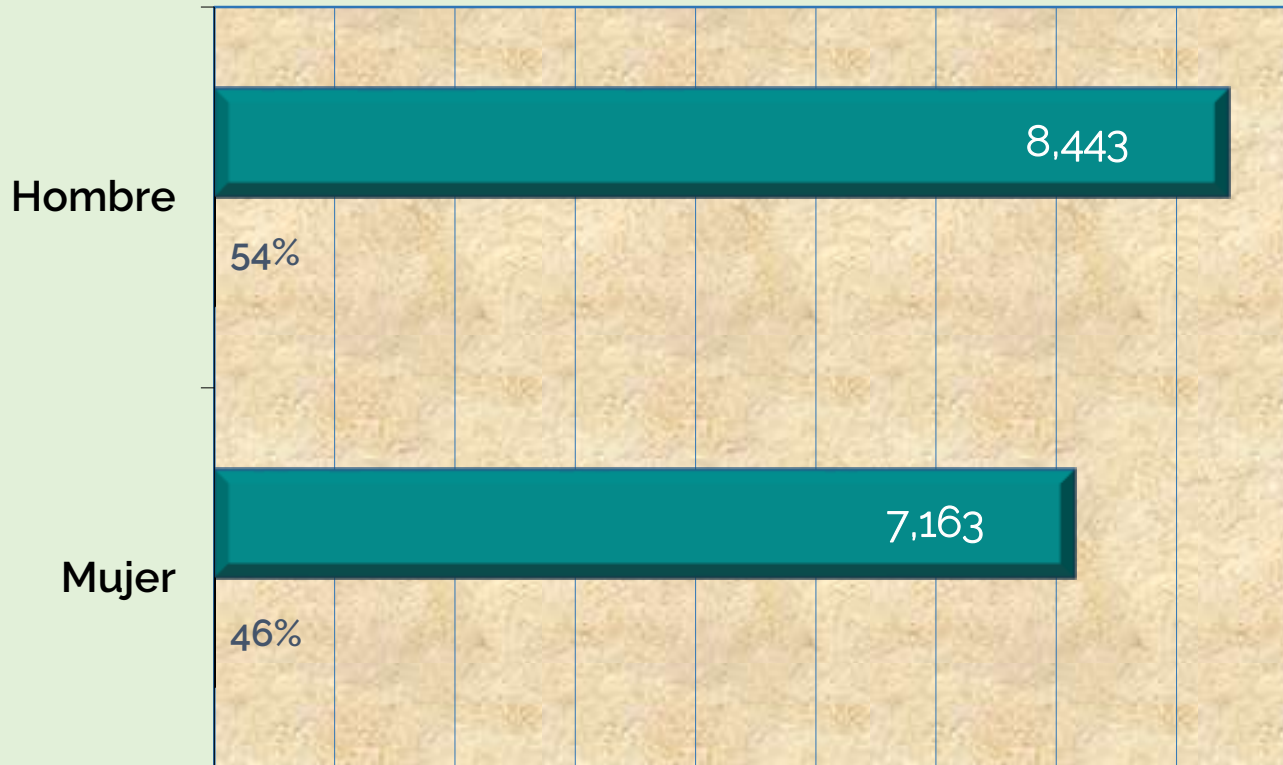


# Datos Sociodemográficos



## PTCCO FGR 2019

¿El encuestado es? / 2018

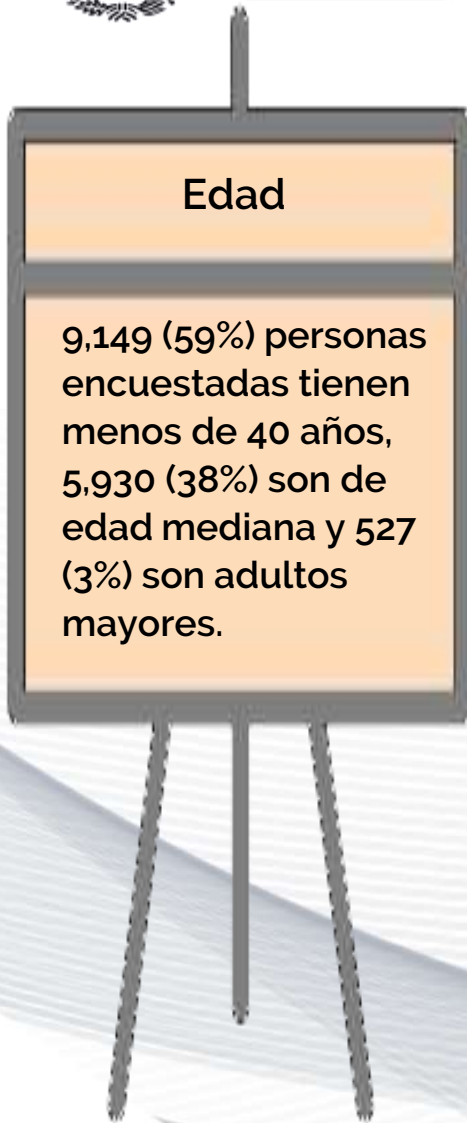


Sexo

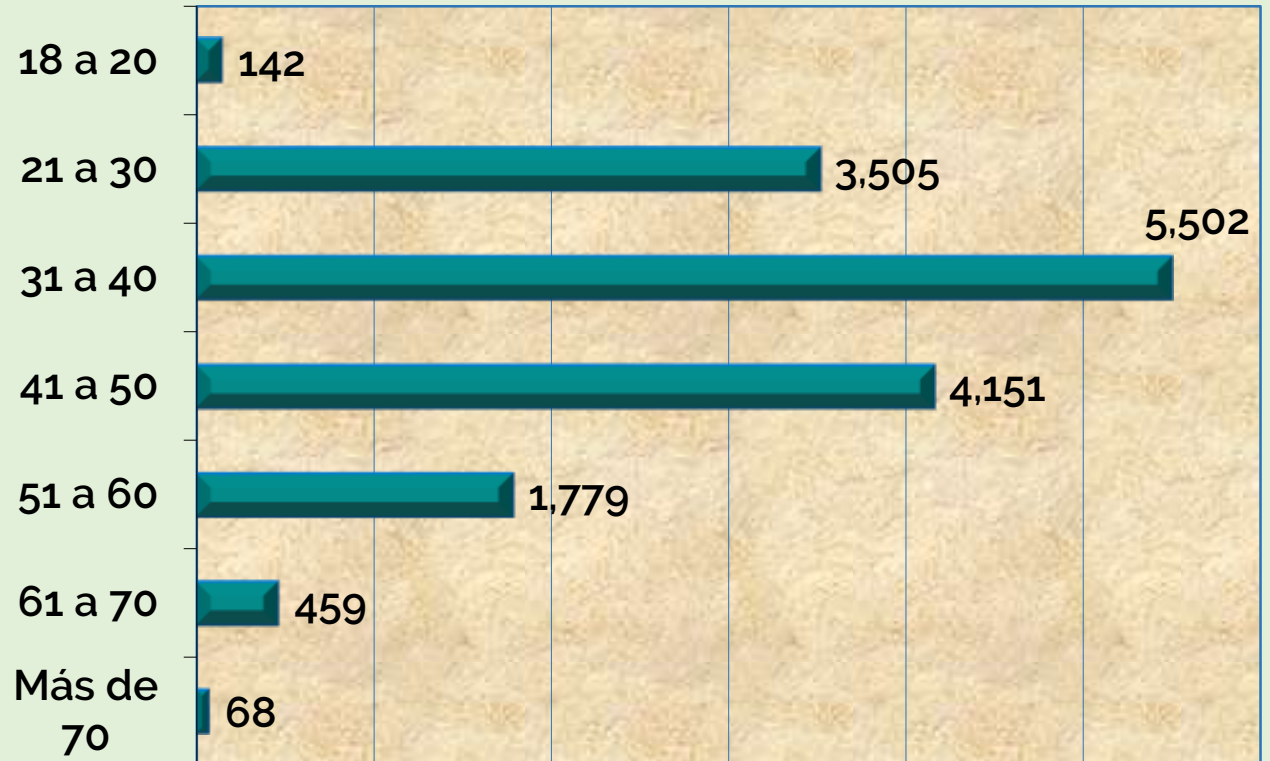
La participación de los hombres fue superior por 8 puntos porcentuales al de las mujeres.



## PTCCO FGR 2019



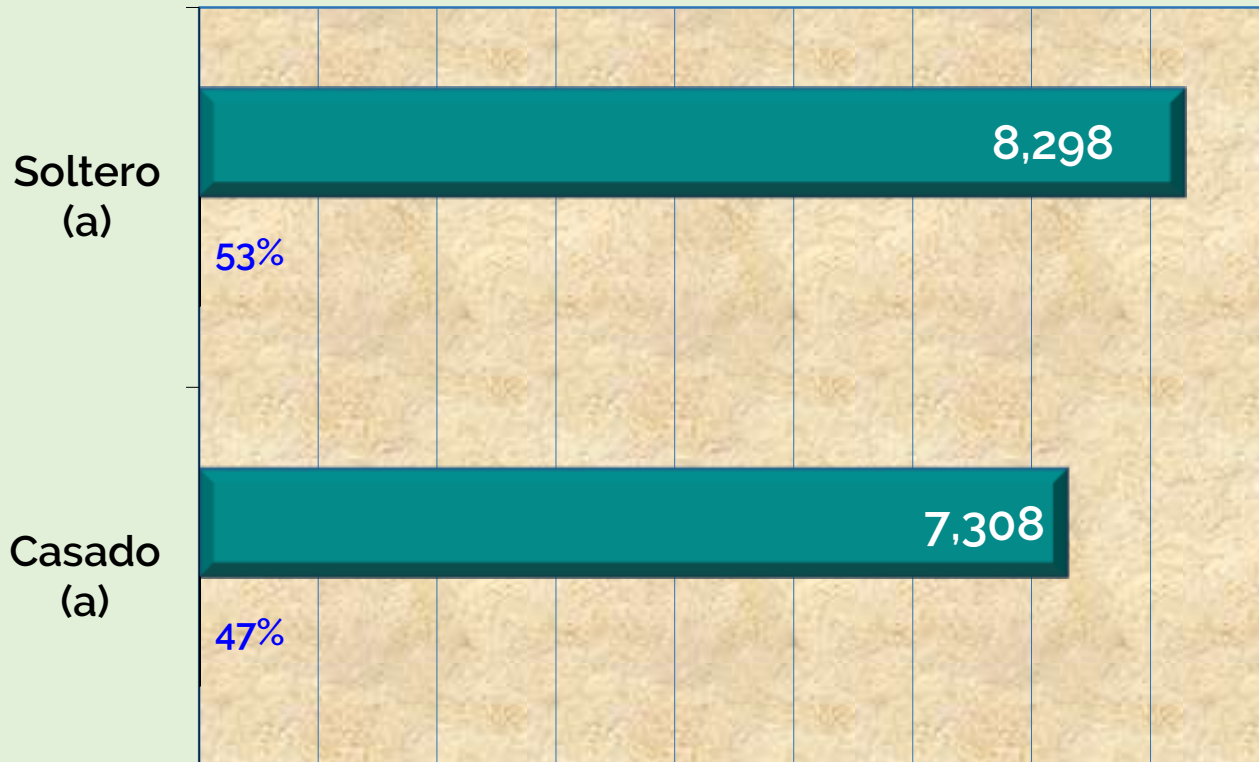
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO FGR 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



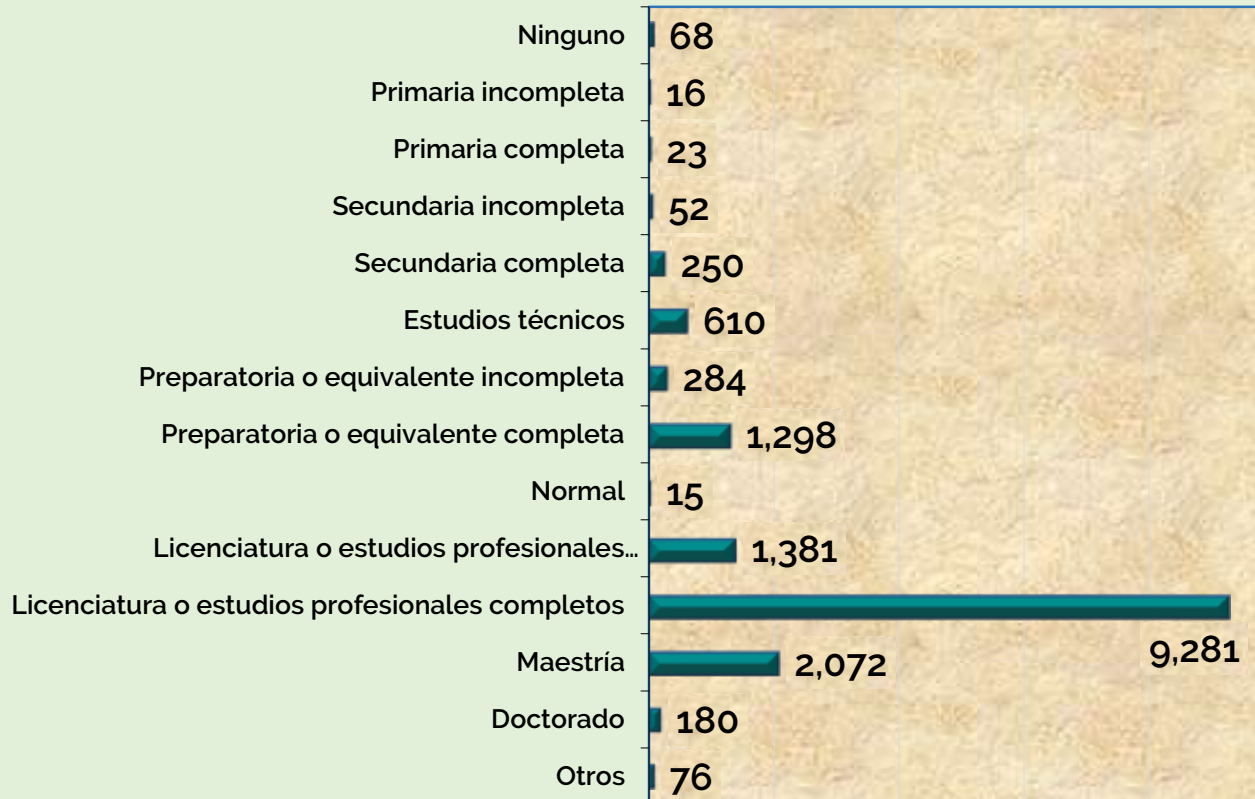
**Estado Civil**

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



## PTCCO FGR 2019

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



### Nivel de Estudios

El 59% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 14% ostenta estudios superiores, mientras que 39 personas tienen primaria terminada o incompleta.

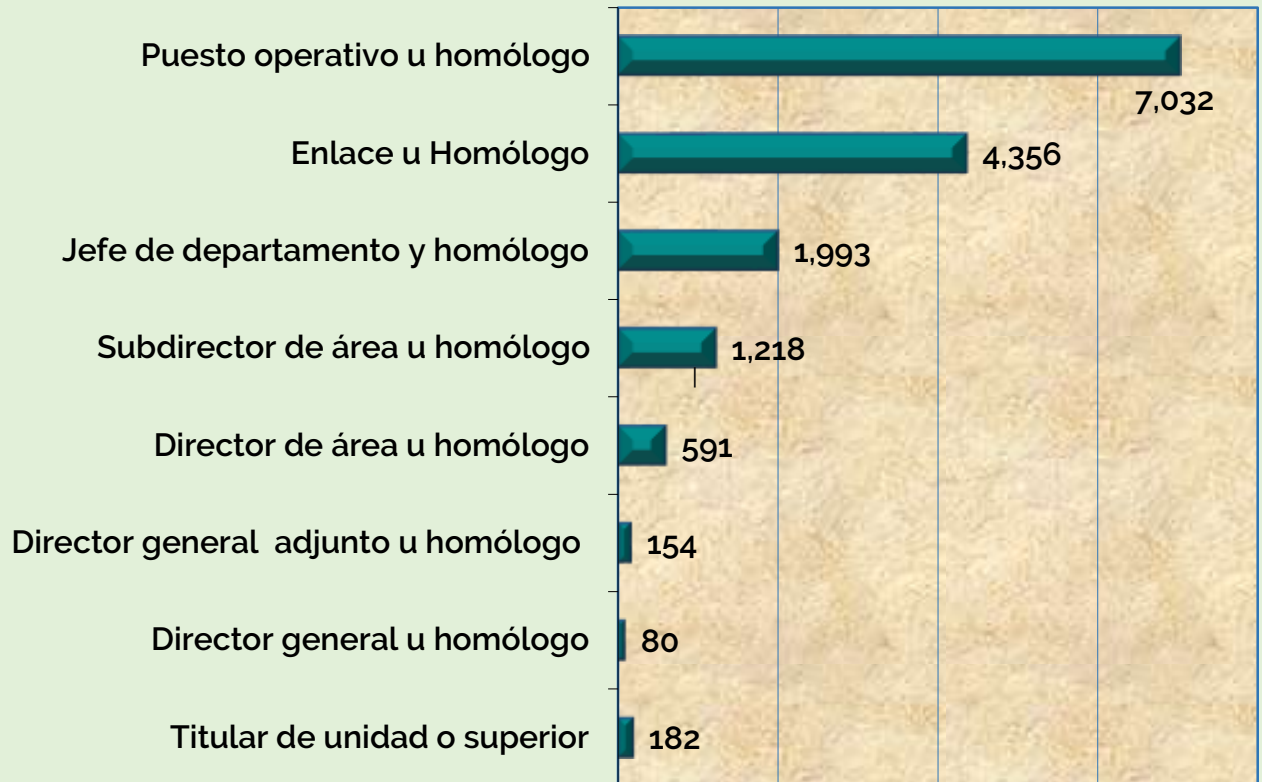


## PTCCO FGR 2019

### Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 3 personas de 10 son enlaces.

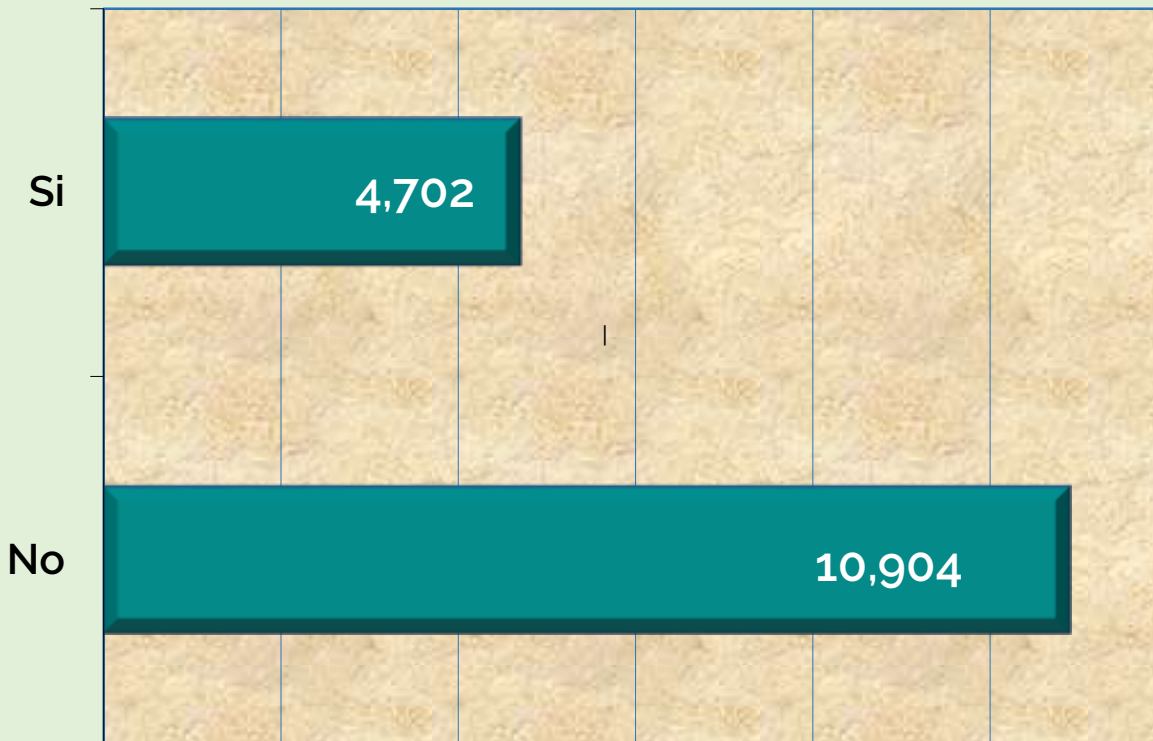
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?  
/ 2018





## PTCCO FGR 2019

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



Servicio de Carrera

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

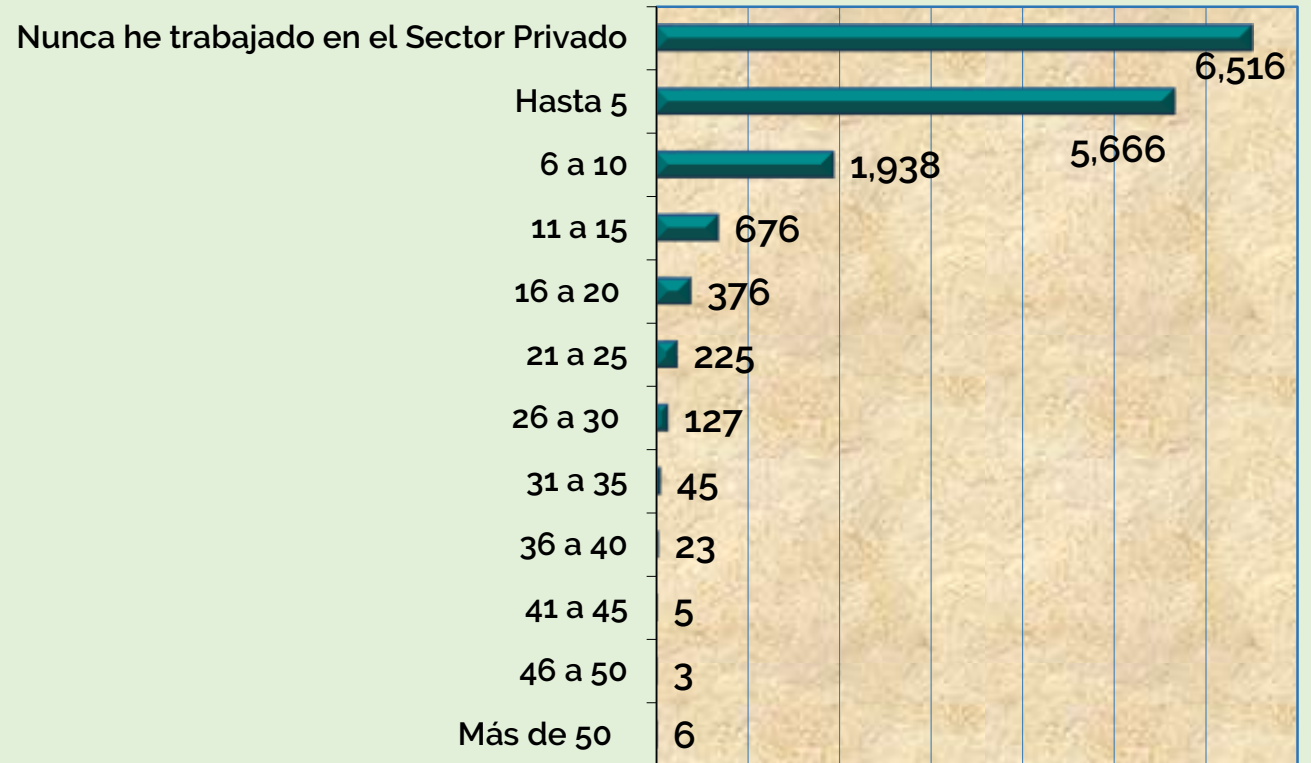


## PTCCO FGR 2019

### Años en el Sector Privado

Casi 6 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

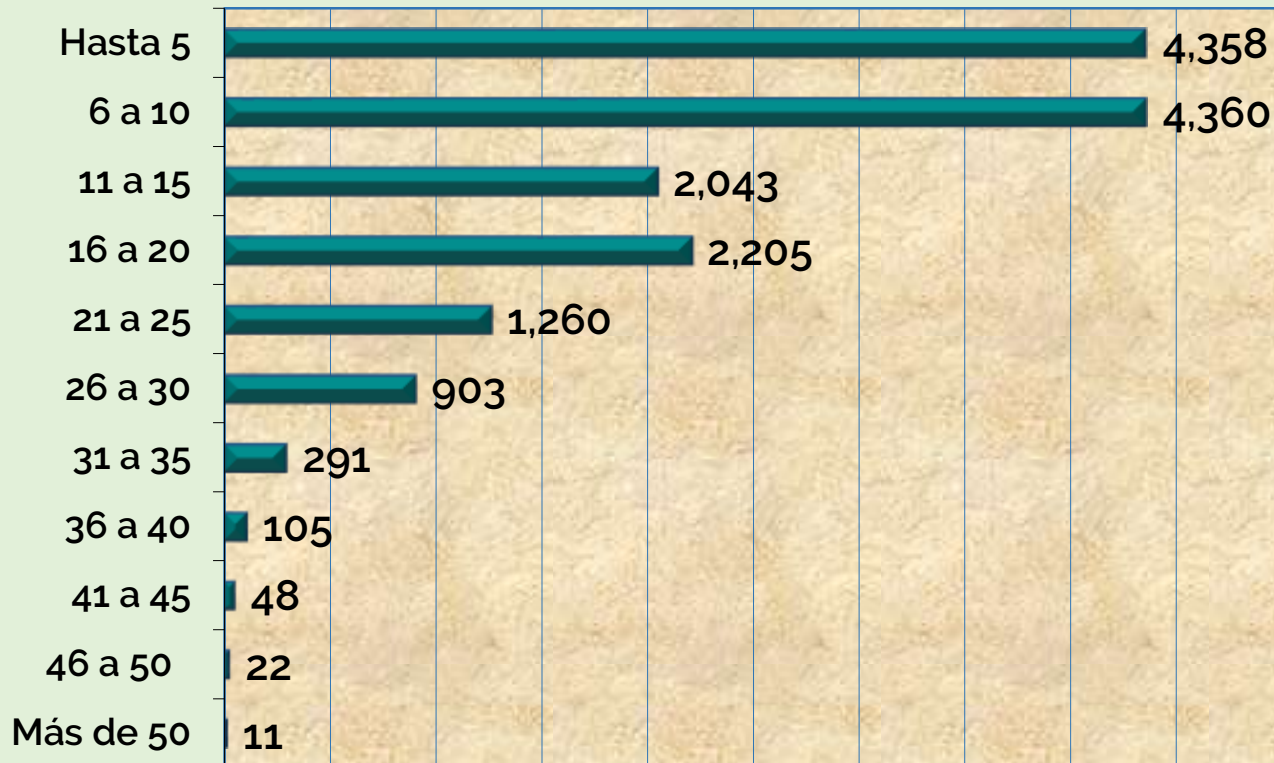






## PTCCO FGR 2019

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



**Años en el Sector Público**

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

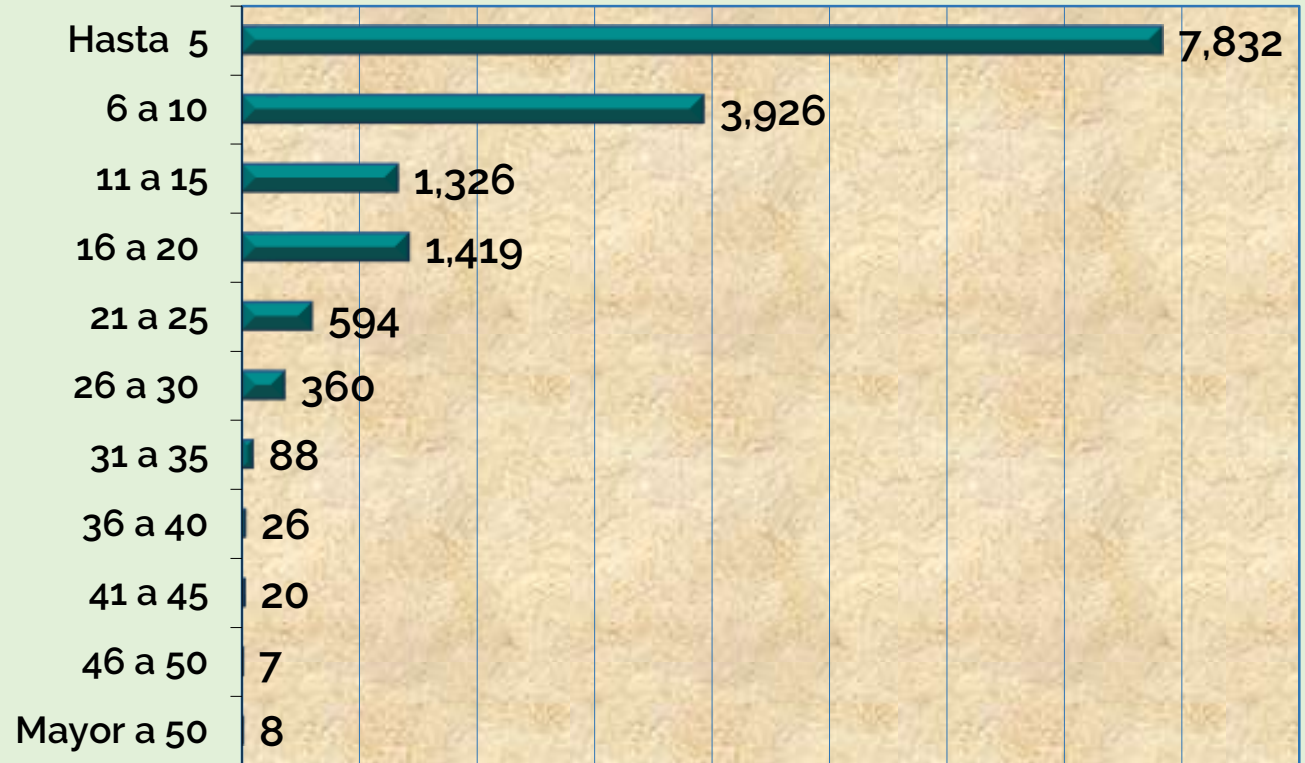


## PTCCO FGR 2019

**Años en el puesto actual**

Una de cada dos 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



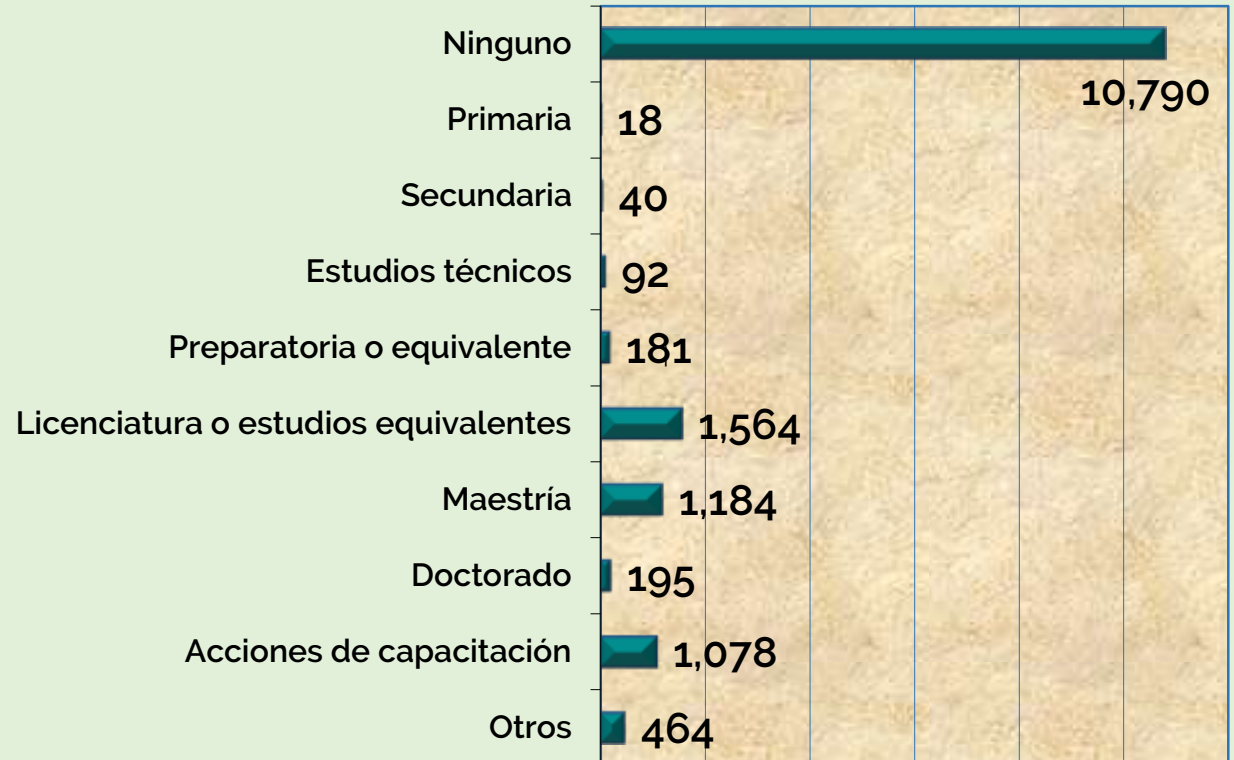


## PTCCO FGR 2019

### Estudios actuales

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

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

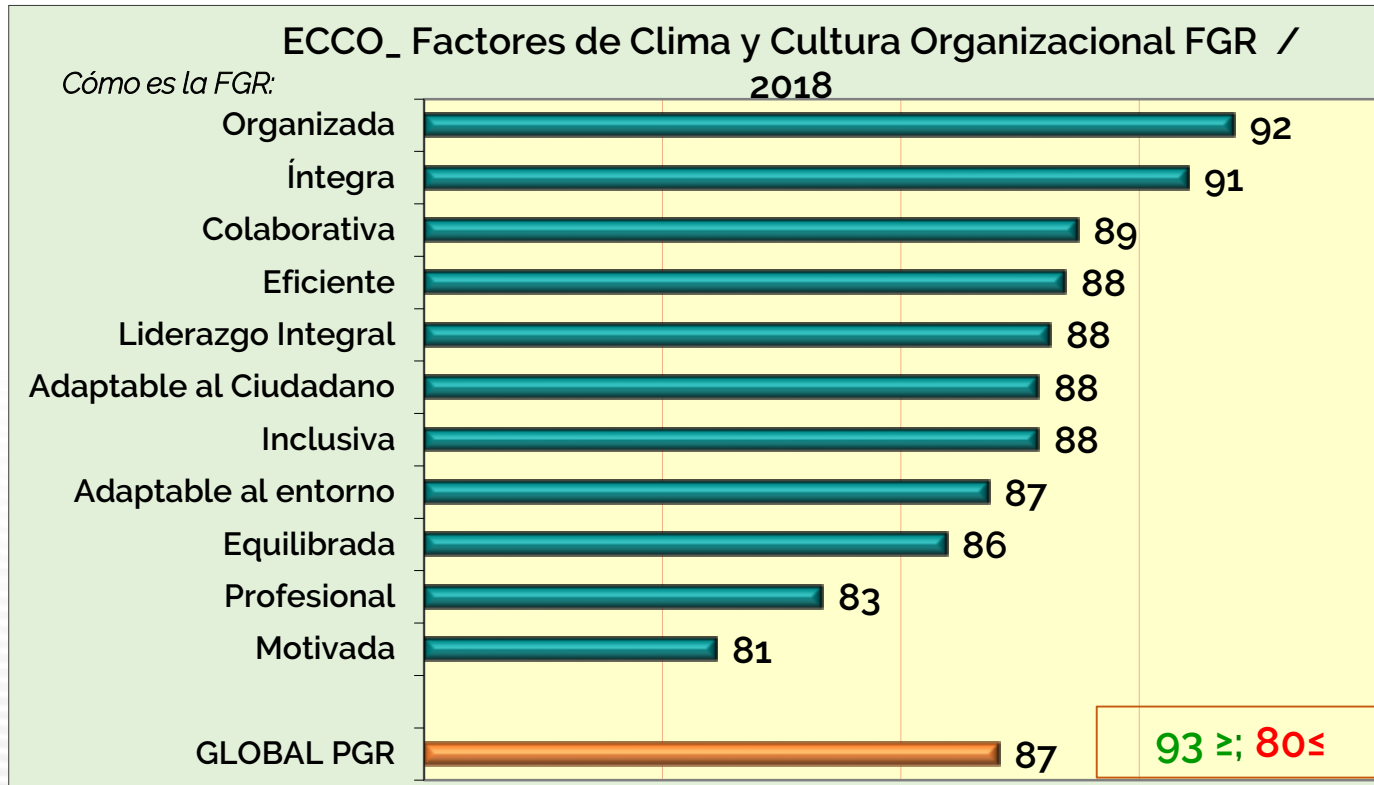
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO FGR 2019**

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



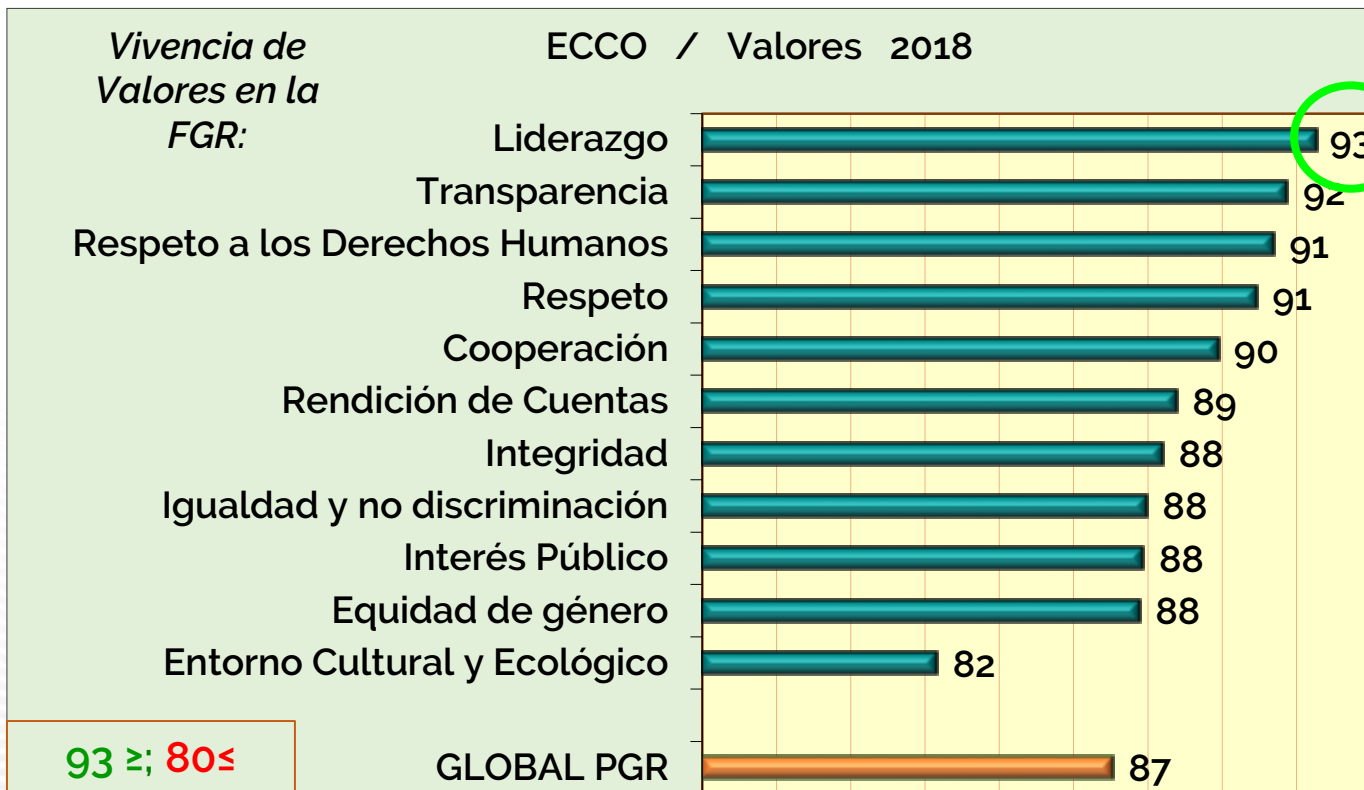
## PTCCO FGR 2019



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



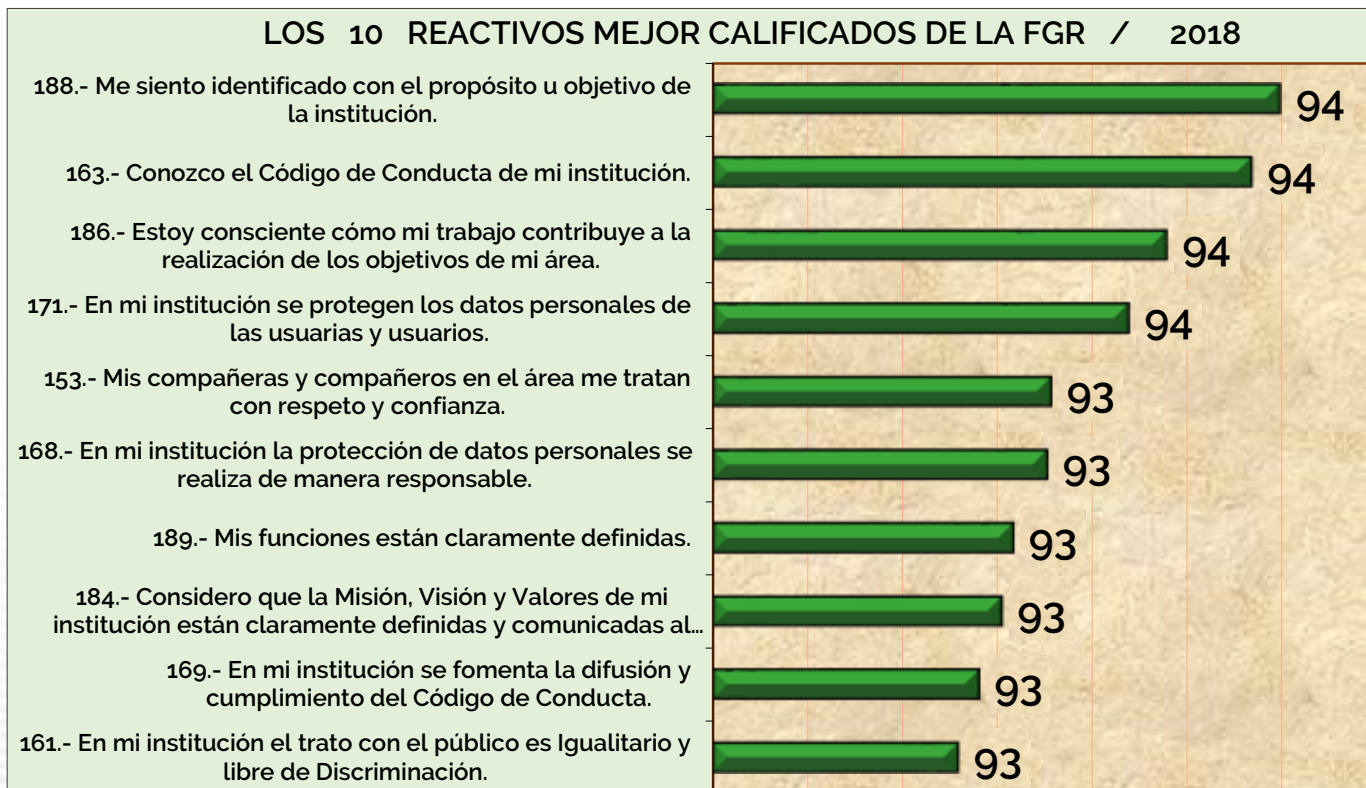
## PTCCO FGR 2019



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



## PTCCO FGR 2019

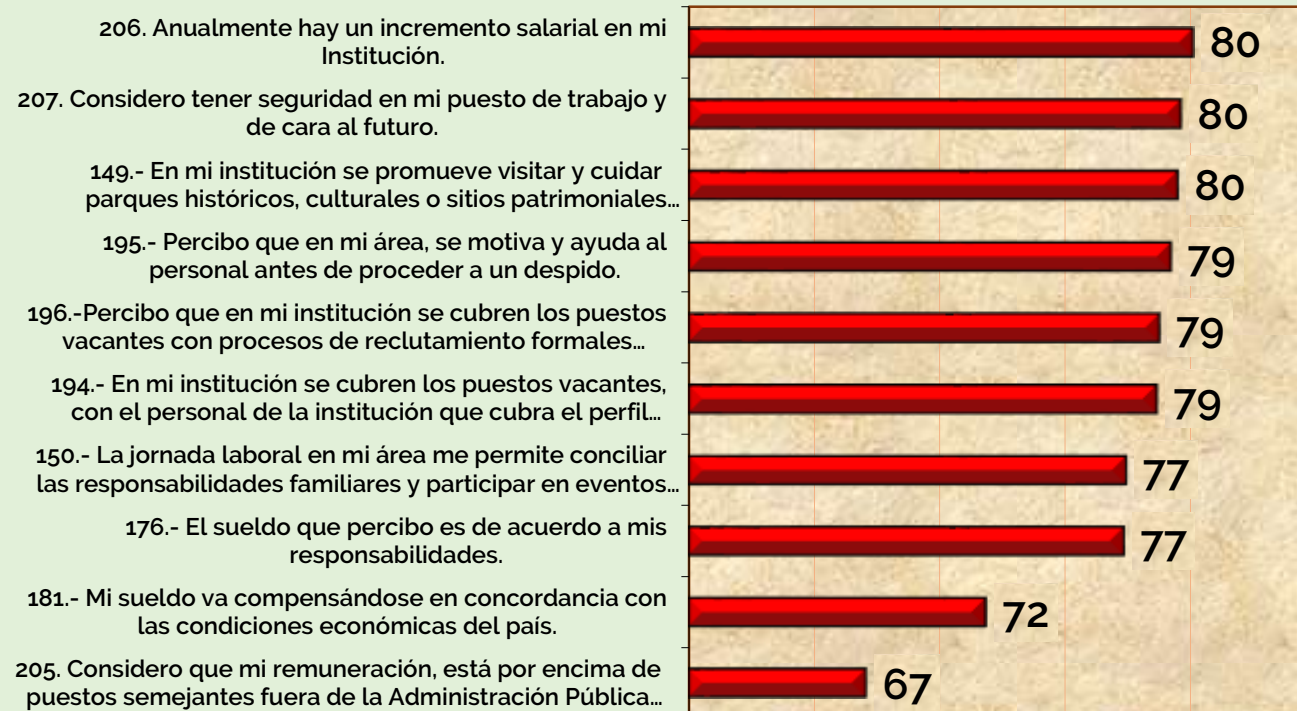


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la FGR es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO FGR 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA FGR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Fiscalía podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de mejorar las remuneraciones.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

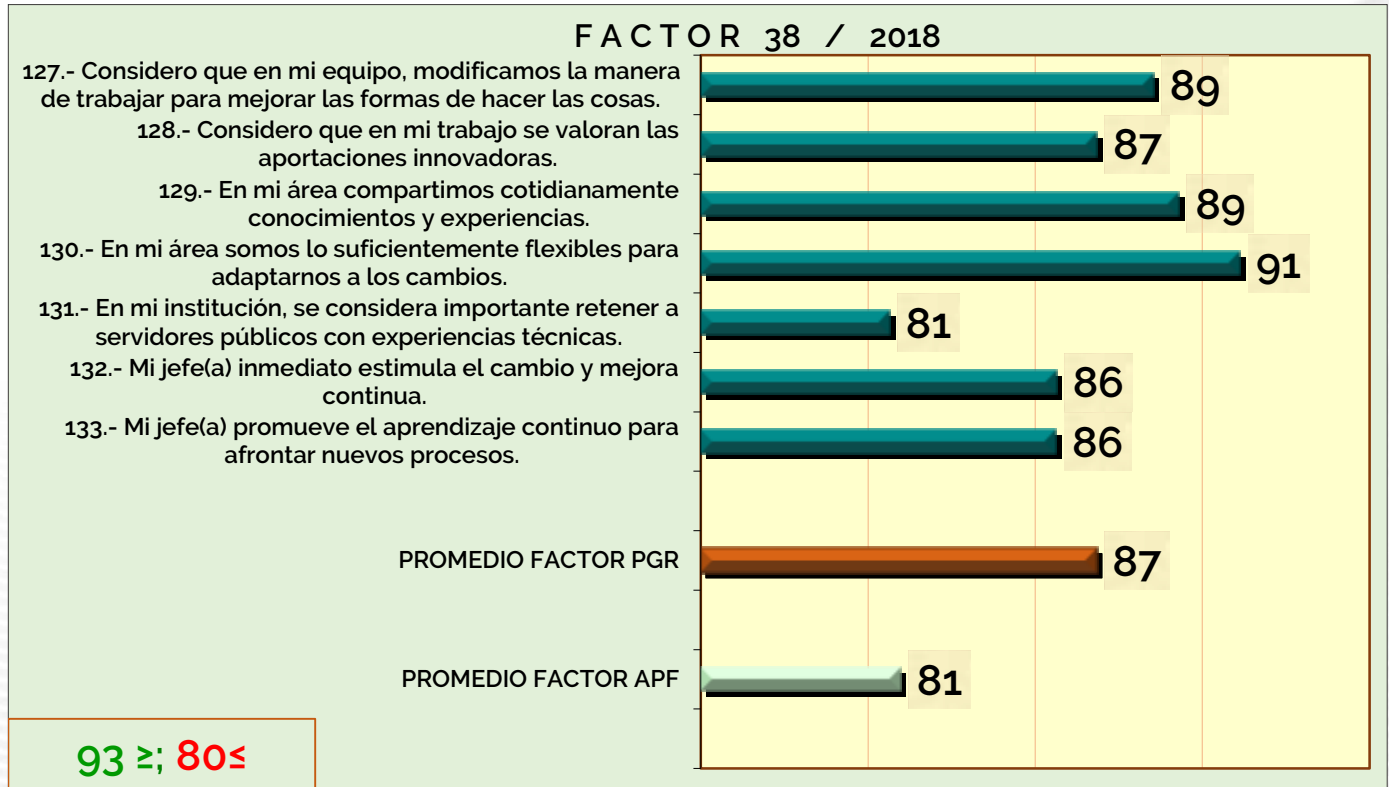
**PTCCO FGR 2019**

# Factores básicos Índice individual



## PTCCO FGR 2019

La FGR es Adaptable  
al entorno

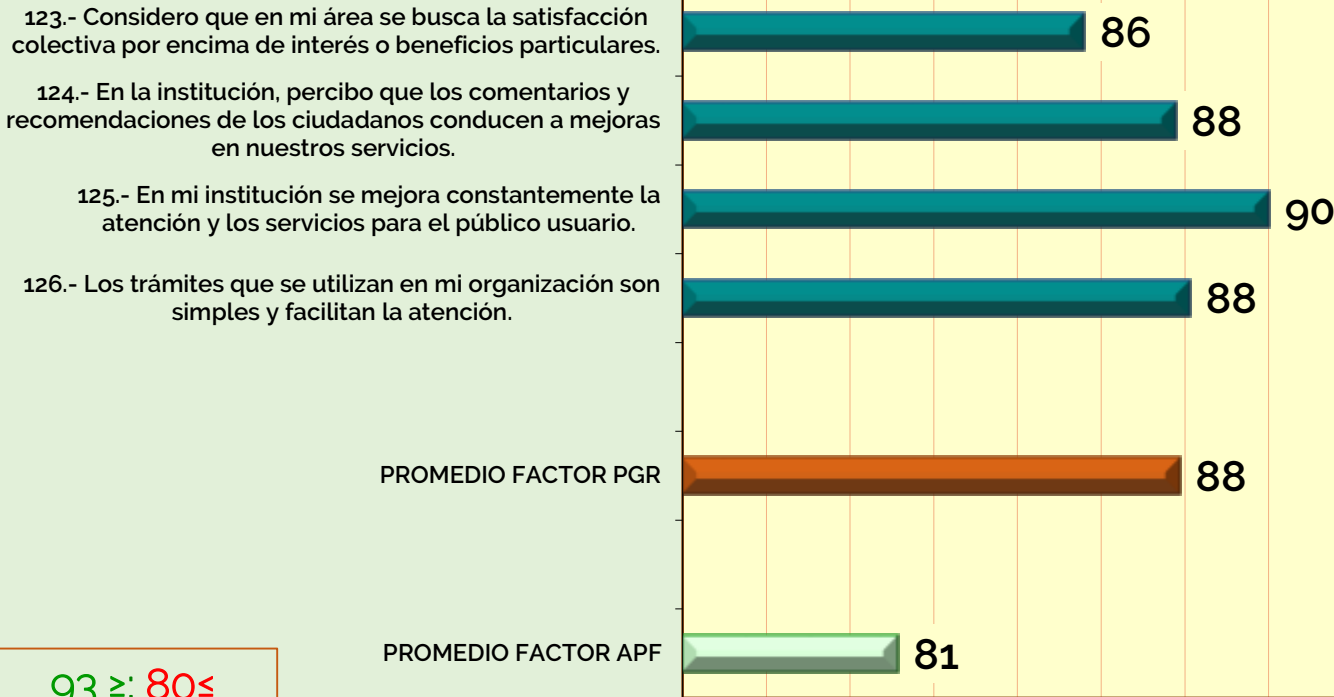


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo perciben que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 39 /2018



93 ≥; 80 ≤

La FGR es adaptable al ciudadano

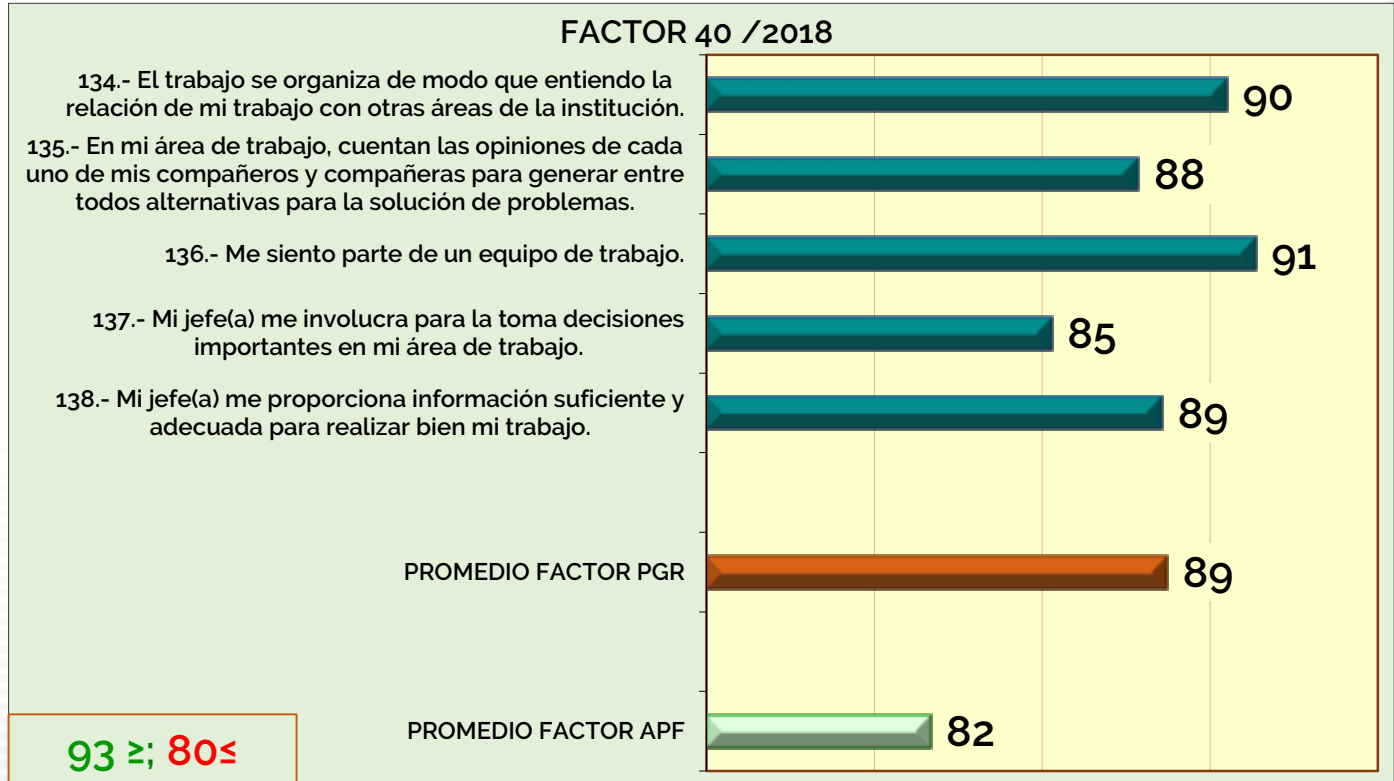


Los resultados muestran que en la Fiscalía General de la República se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



## PTCCO FGR 2019

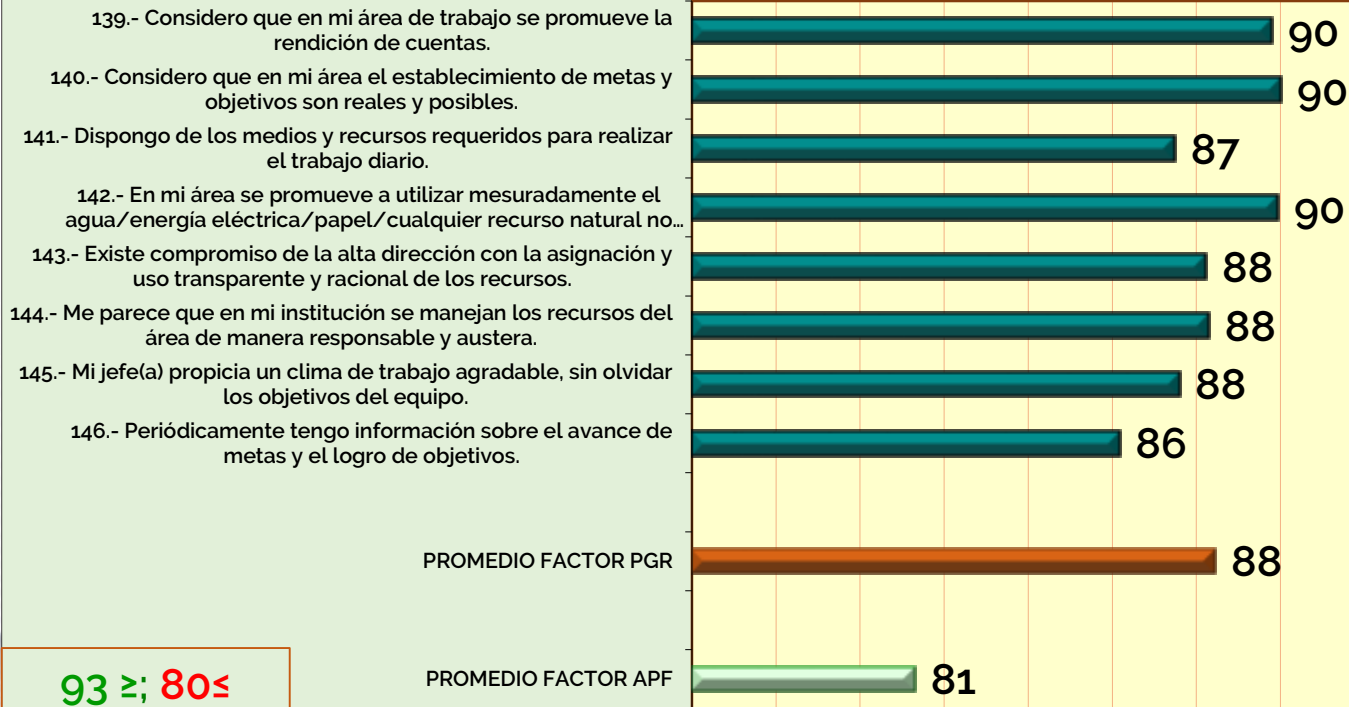
La FGR es  
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Fiscalía 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 FGR 2019

### FACTOR 41 /2018



93 ≥; 80 ≤

La FGR es Eficiente



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



## PTCCO FGR 2019

La FGR es Equilibrada



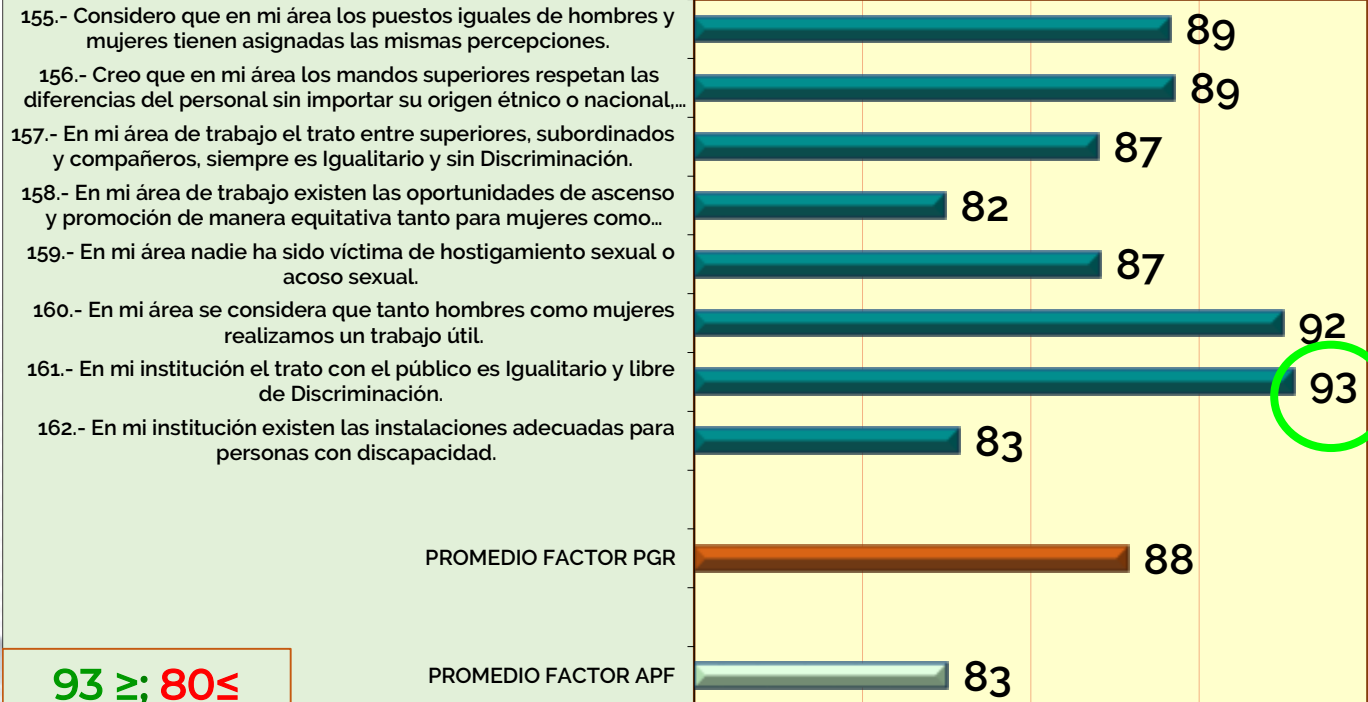
### FACTOR 42 /2018



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (77 puntos en 2018, 61 en 2016); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 80 ≤

La FGR es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la FGR (83 puntos en 2018, 77 en 2016)

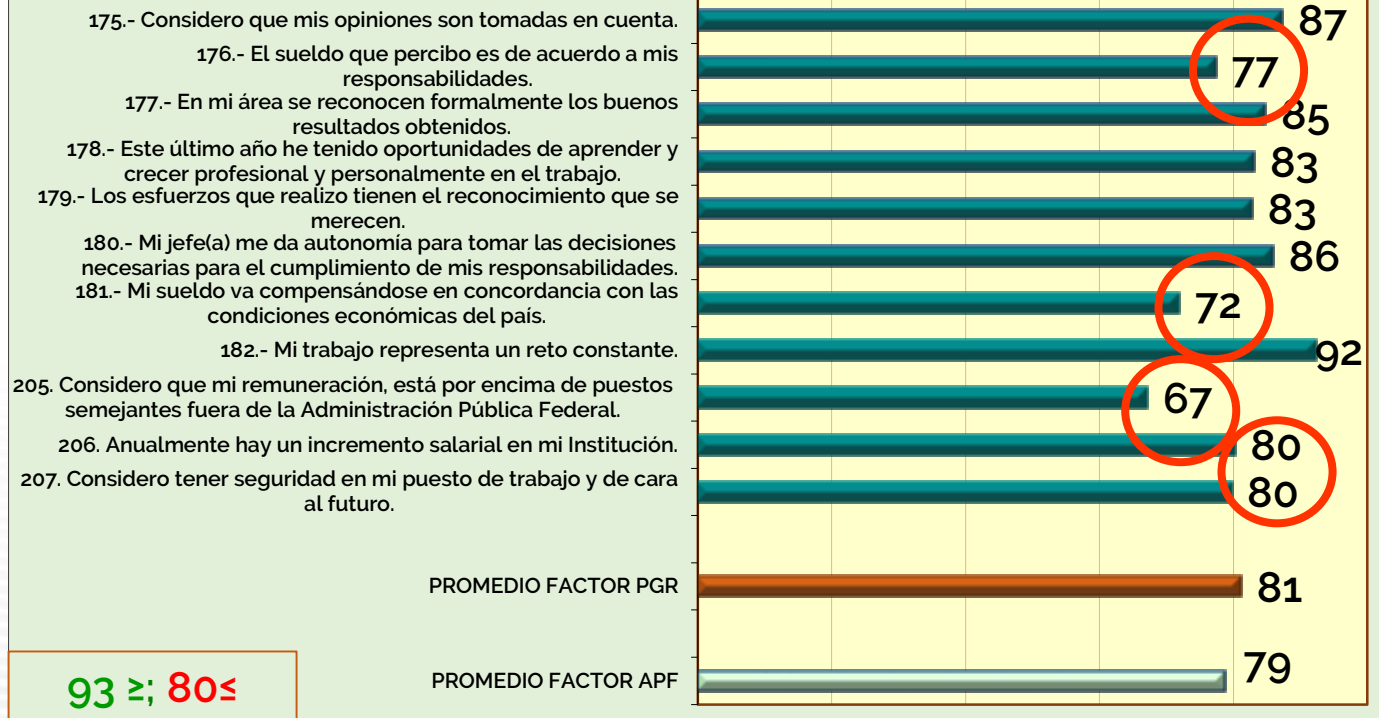


## PTCCO FGR 2019

La FGR es  
Motivada



### FACTOR 47 /2018

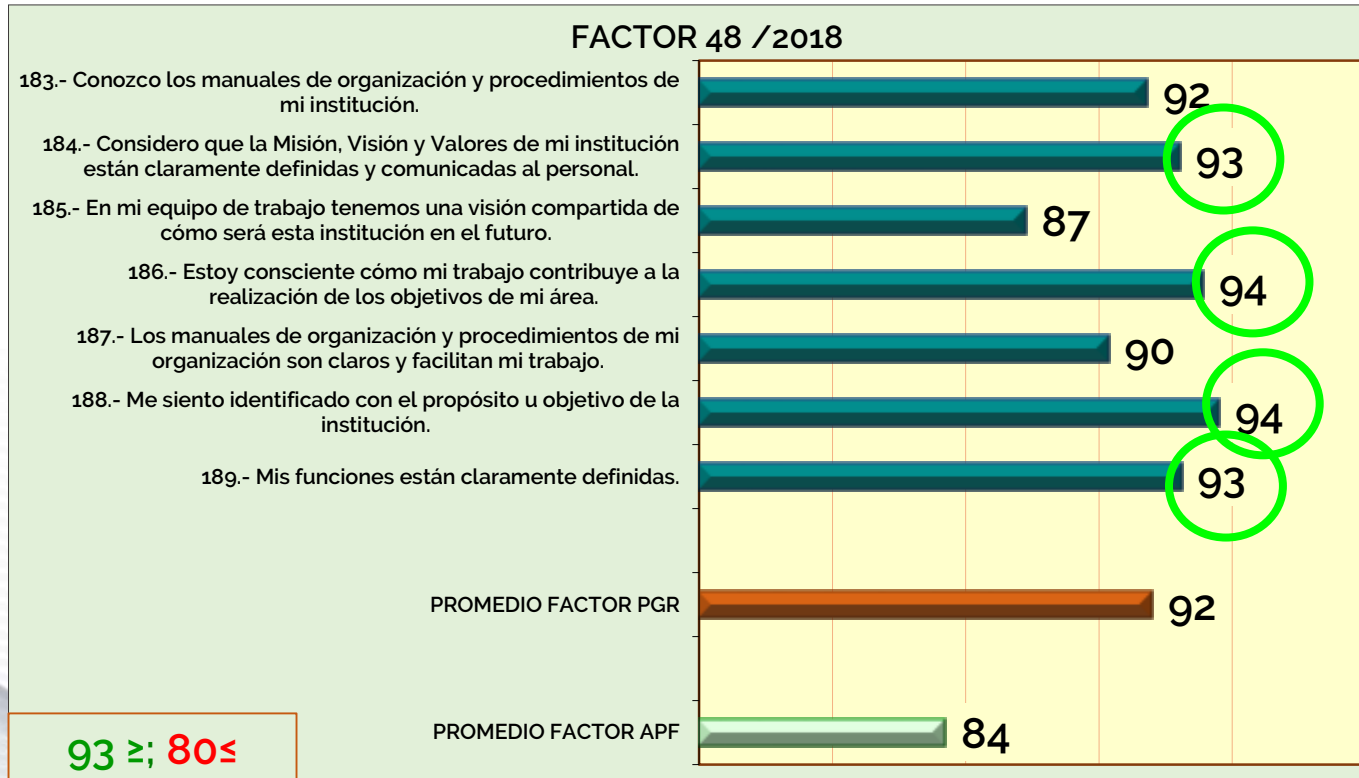


La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.





## PTCCO FGR 2019



La FGR es Organizada

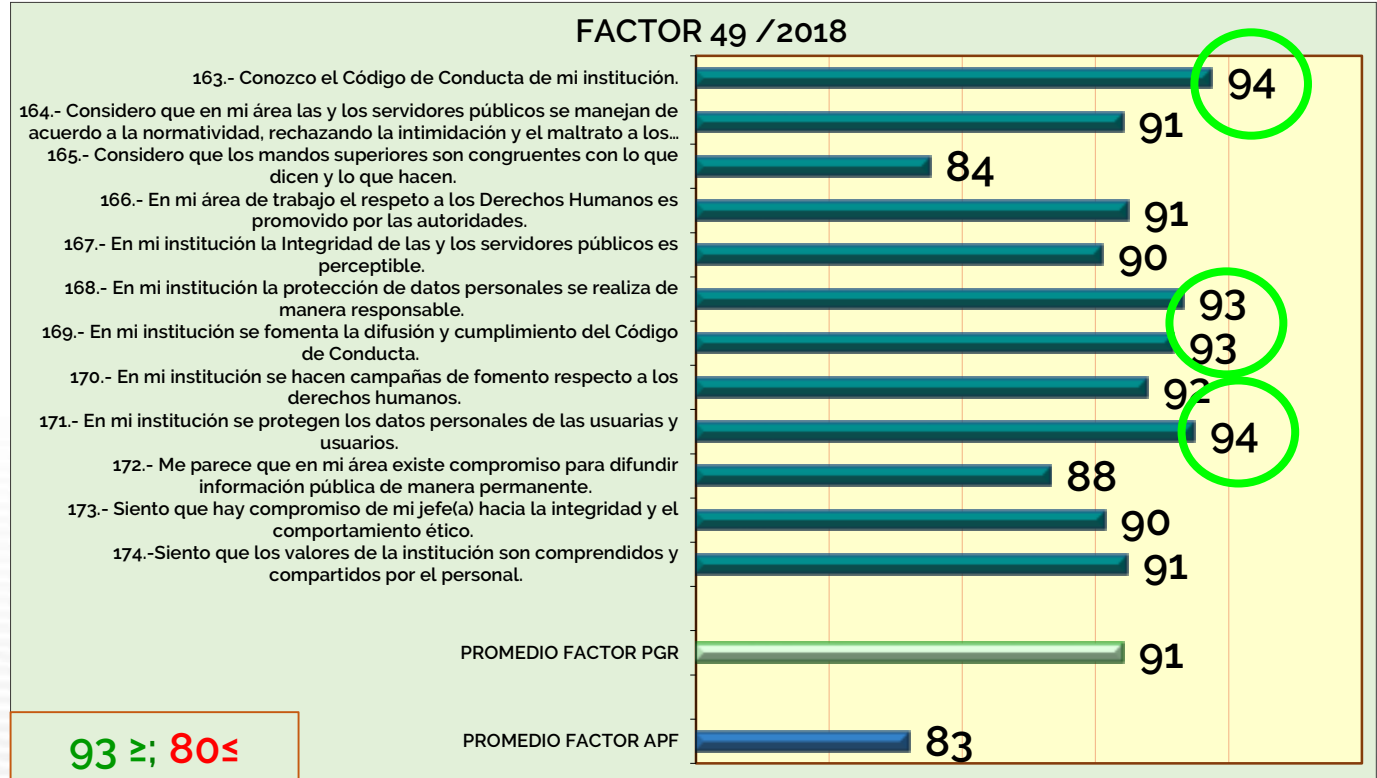


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una evidente definición en sus funciones.



## PTCCO FGR 2019

La FGR es  
Íntegra

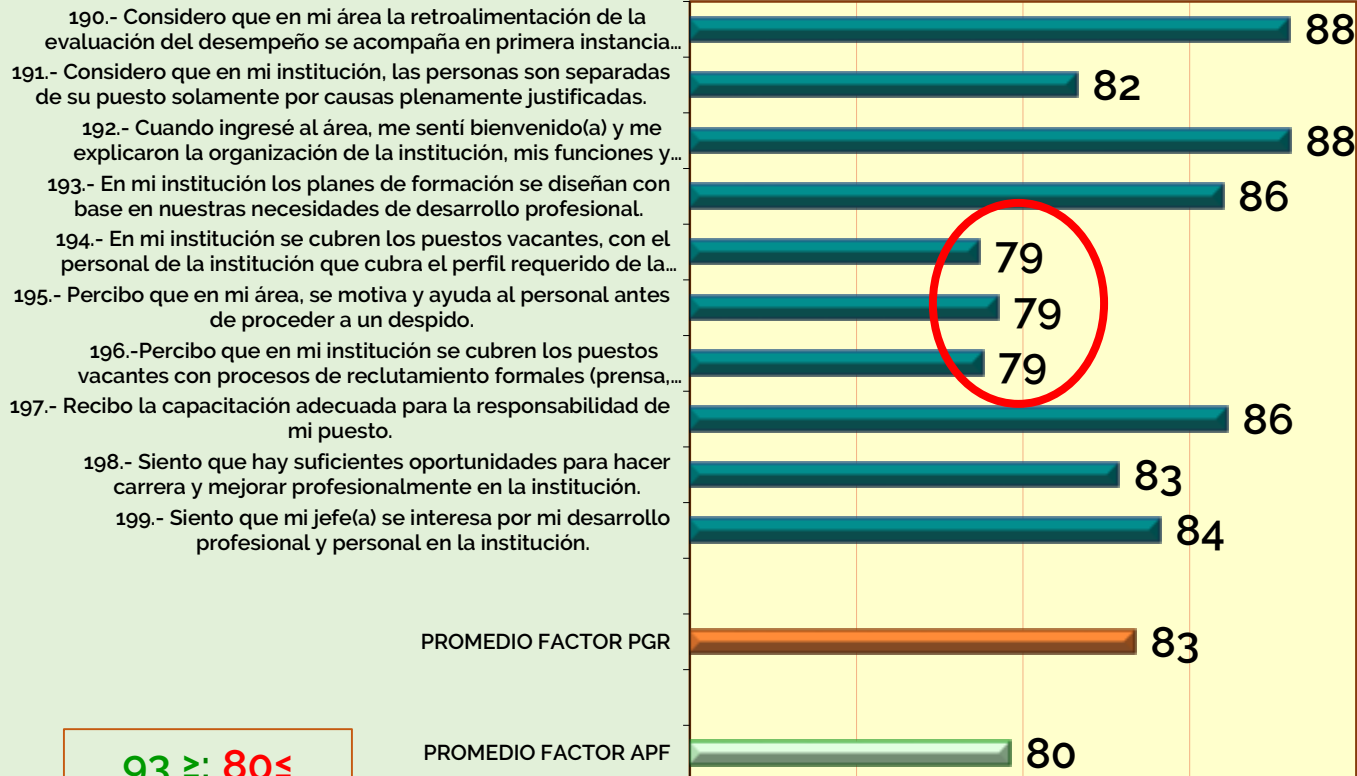


Este resultado muestra que la y el servidor público de la FGR antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.



## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 50 / 2018



93 ≥; 80 ≤

La FGR es Profesional

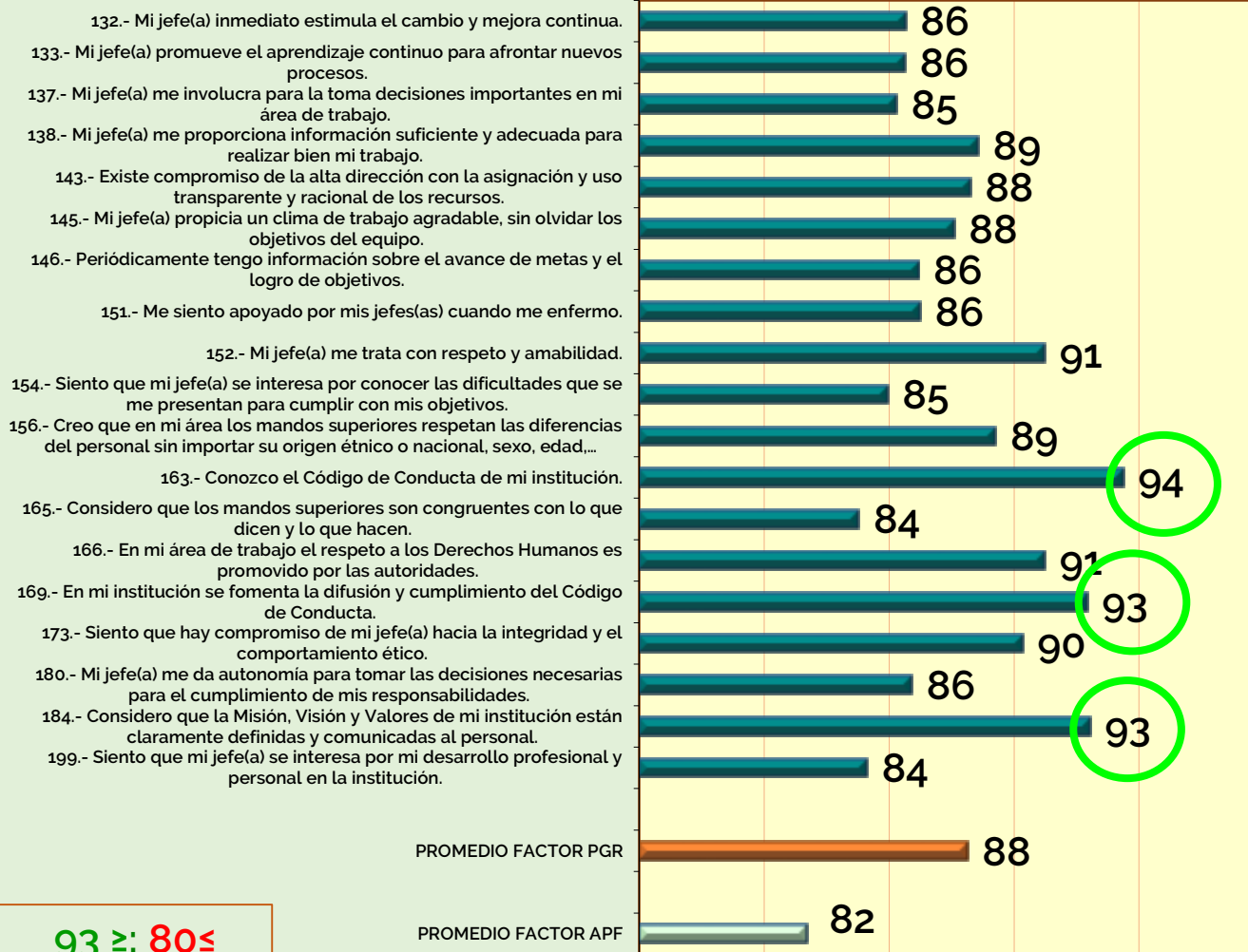


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 52 /2018



93 ≥; 80 ≤

### Liderazgo Integral



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



# Resultado de factores de Valores



## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 53 /2018

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



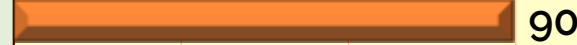
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.



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



PROMEDIO FACTOR PGR



PROMEDIO FACTOR APF



93 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:  
Cooperación



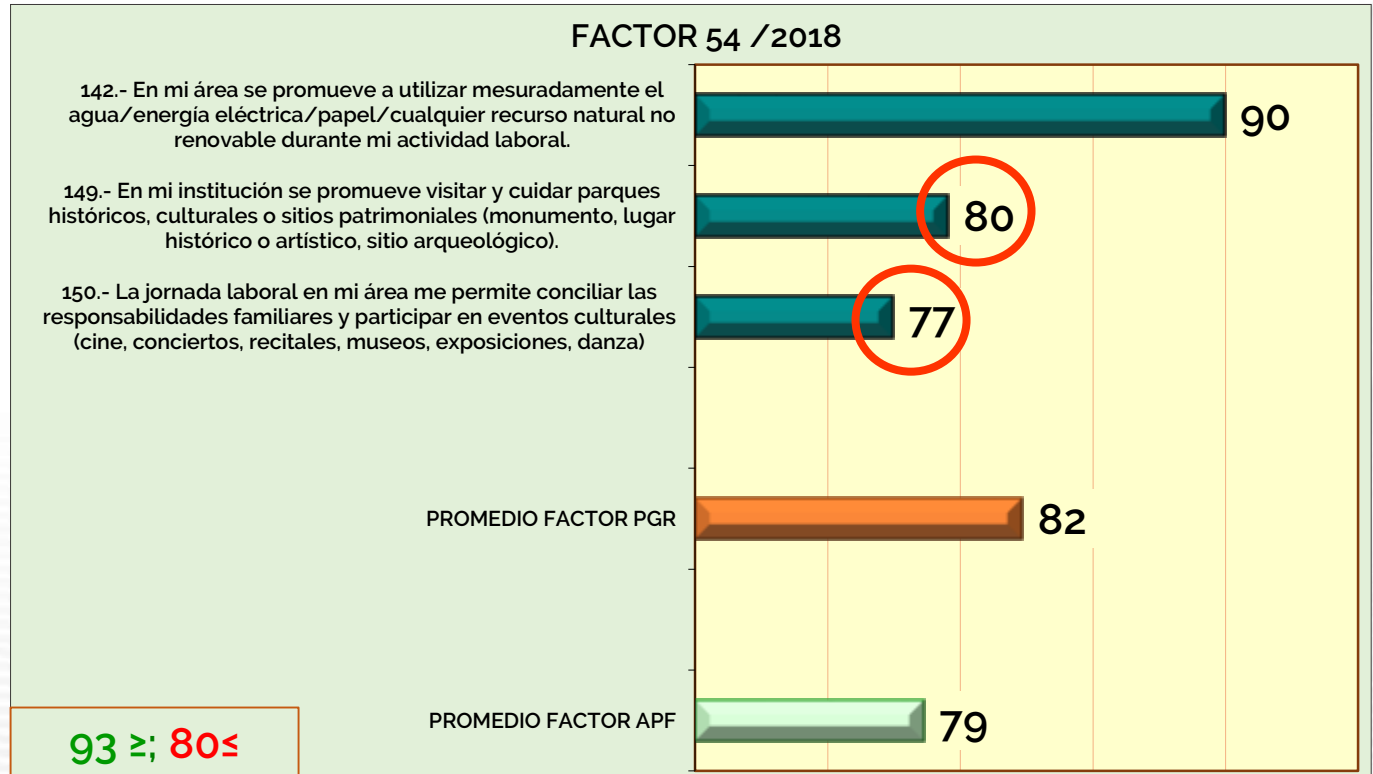
La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



## PTCCO FGR 2019

### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

82

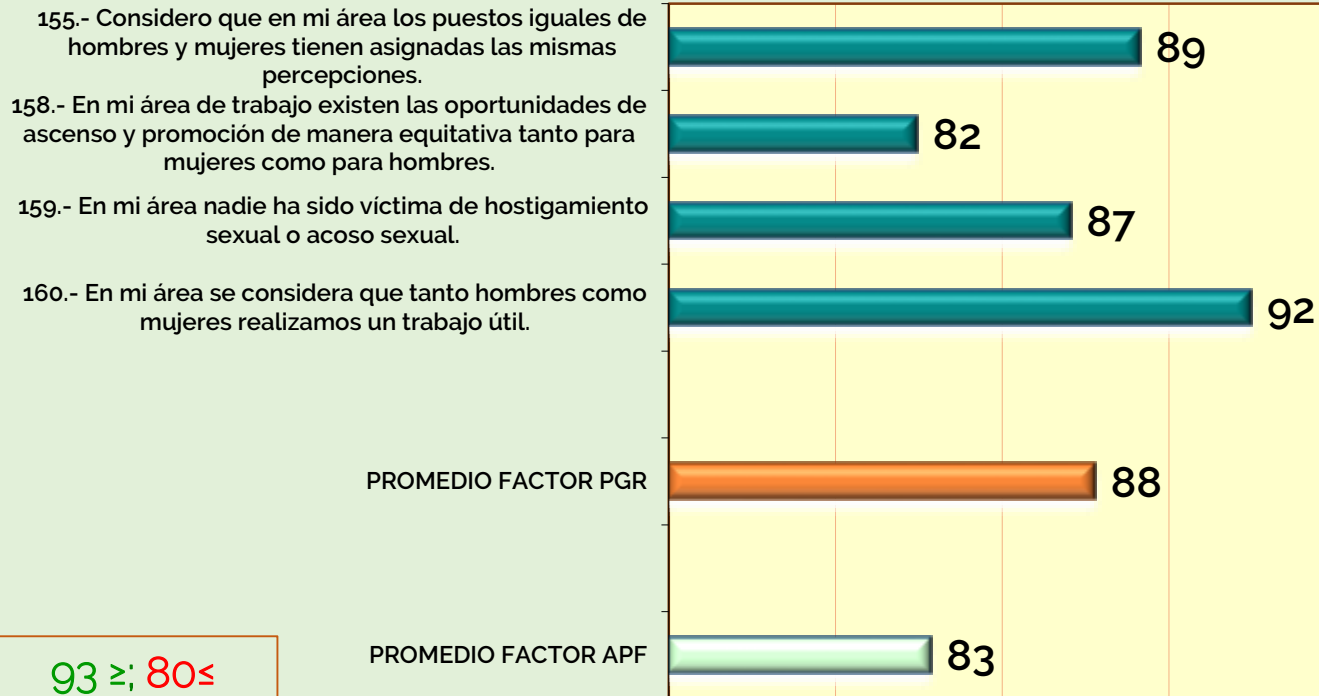


Se puede observar que las y los servidores públicos de la FGR evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



## PTCCO FGR 2019

### FACTOR 55 / 2018



93 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



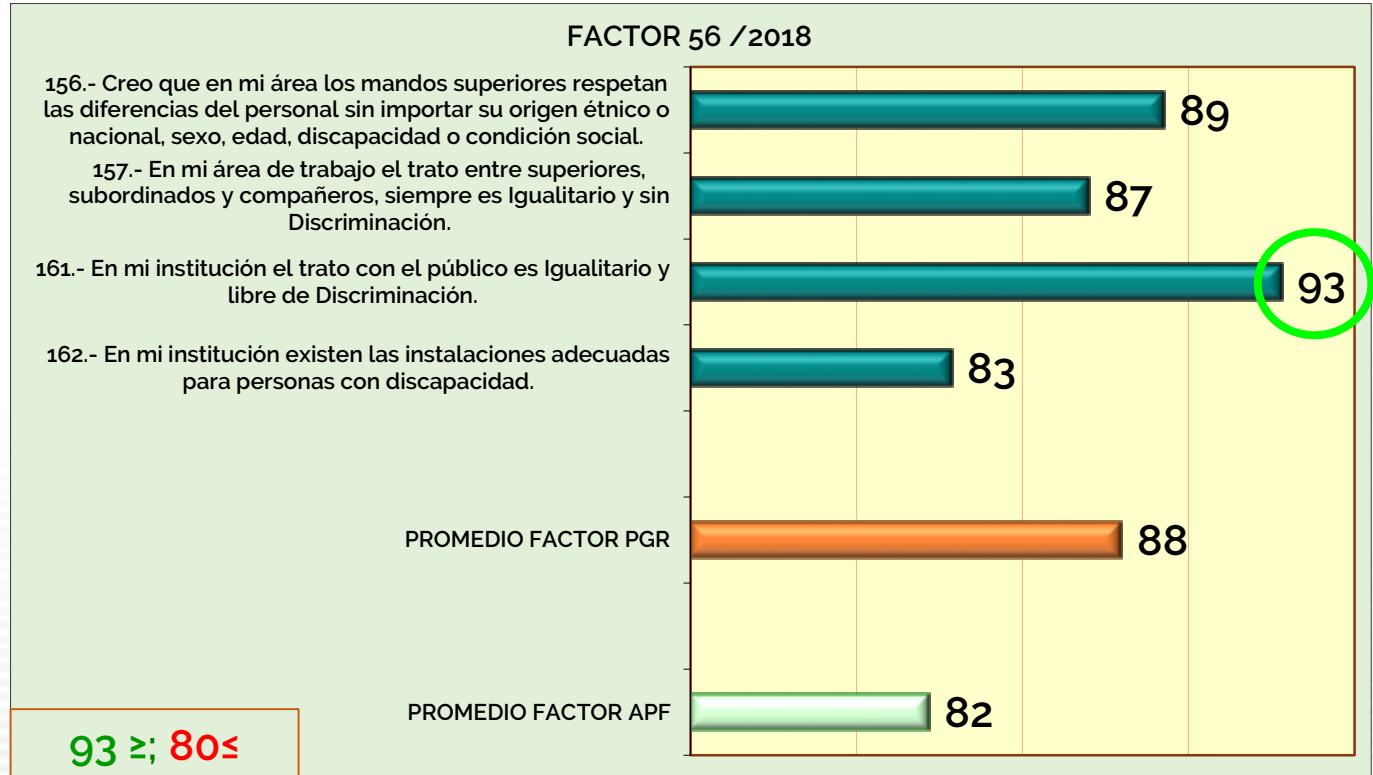
Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la FGR.





## PTCCO FGR 2019

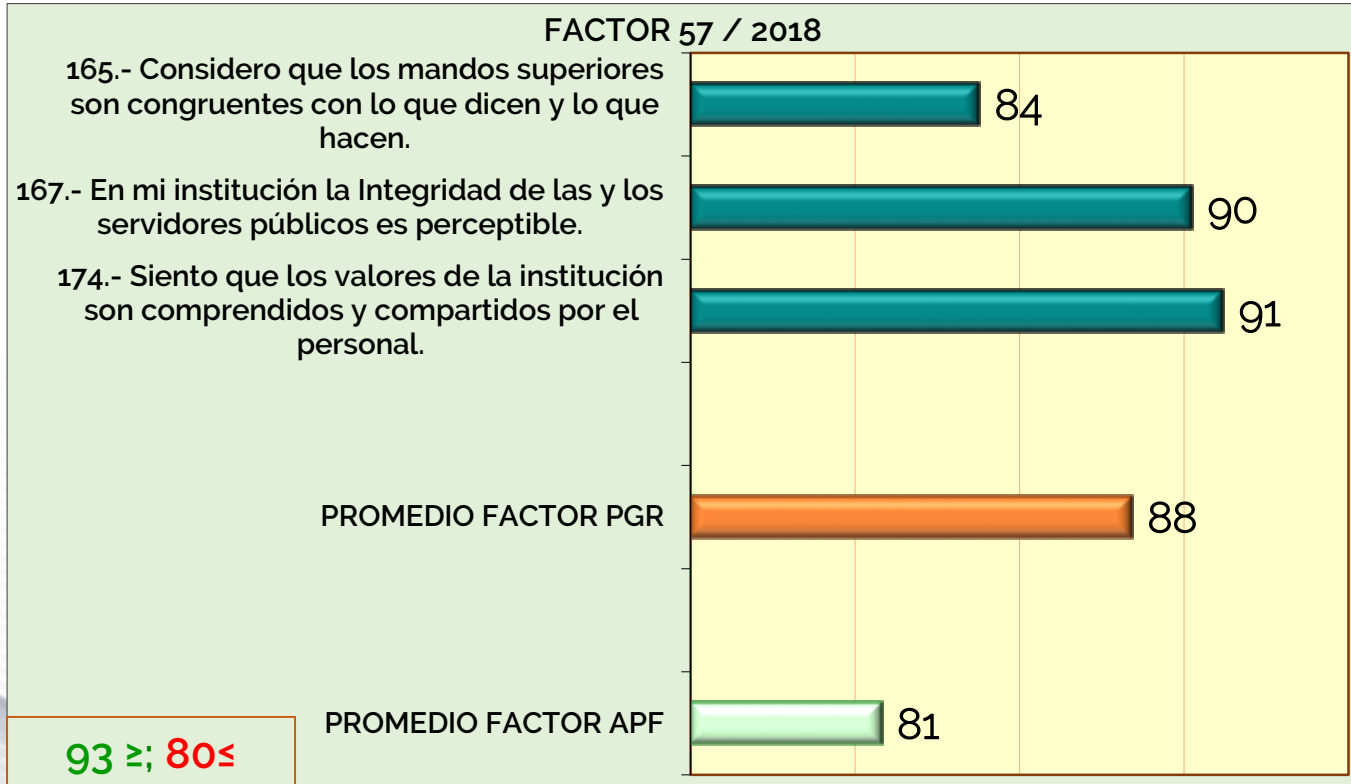
### Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



Se percibe que las y los servidores públicos de la FGR 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 FGR 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 de la FGR, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.

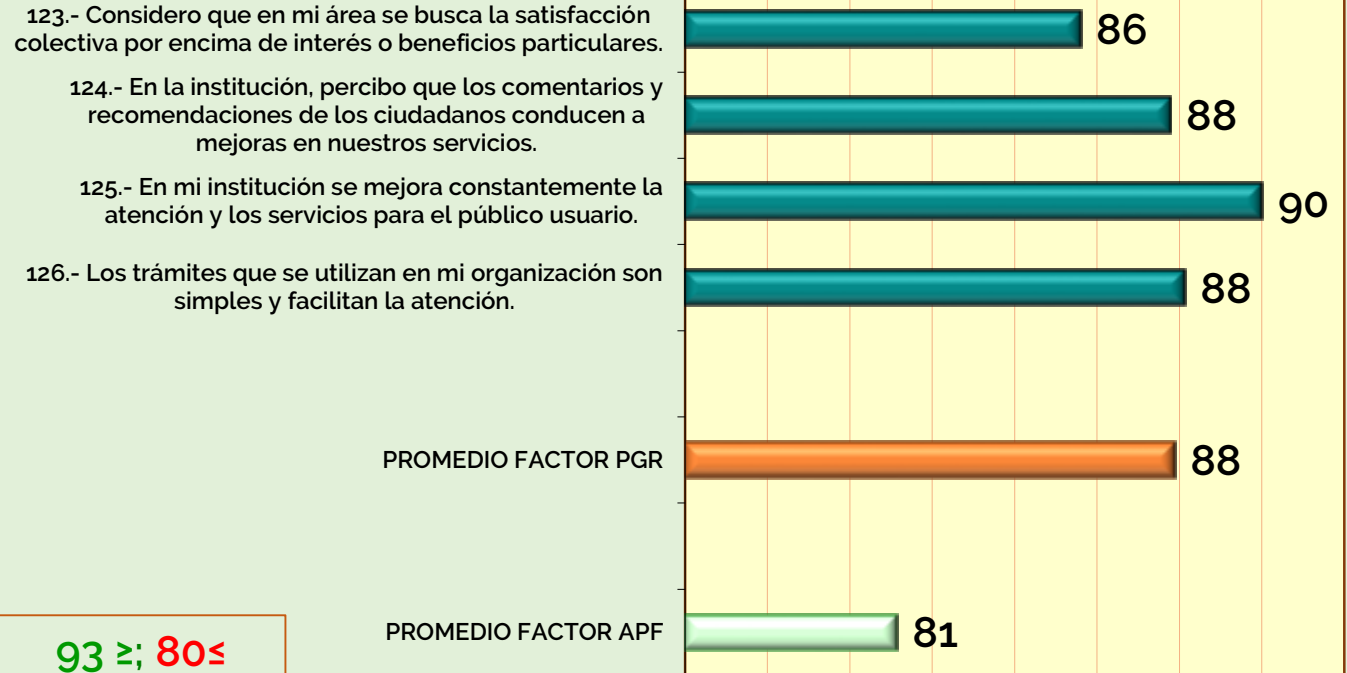


## PTCCO FGR 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público



#### FACTOR 58 /2018

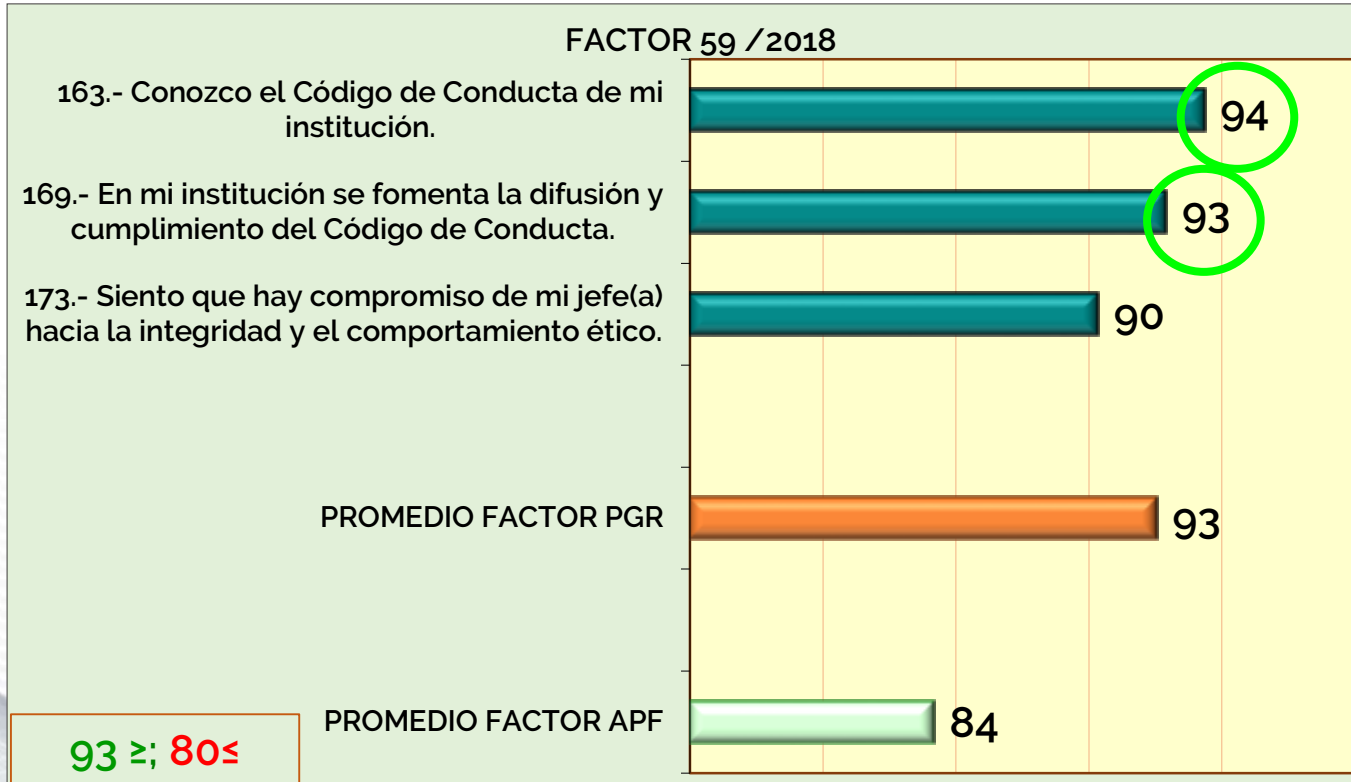


93 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos de la FGR 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 FGR 2019



Vivencia de Valores:  
Liderazgo



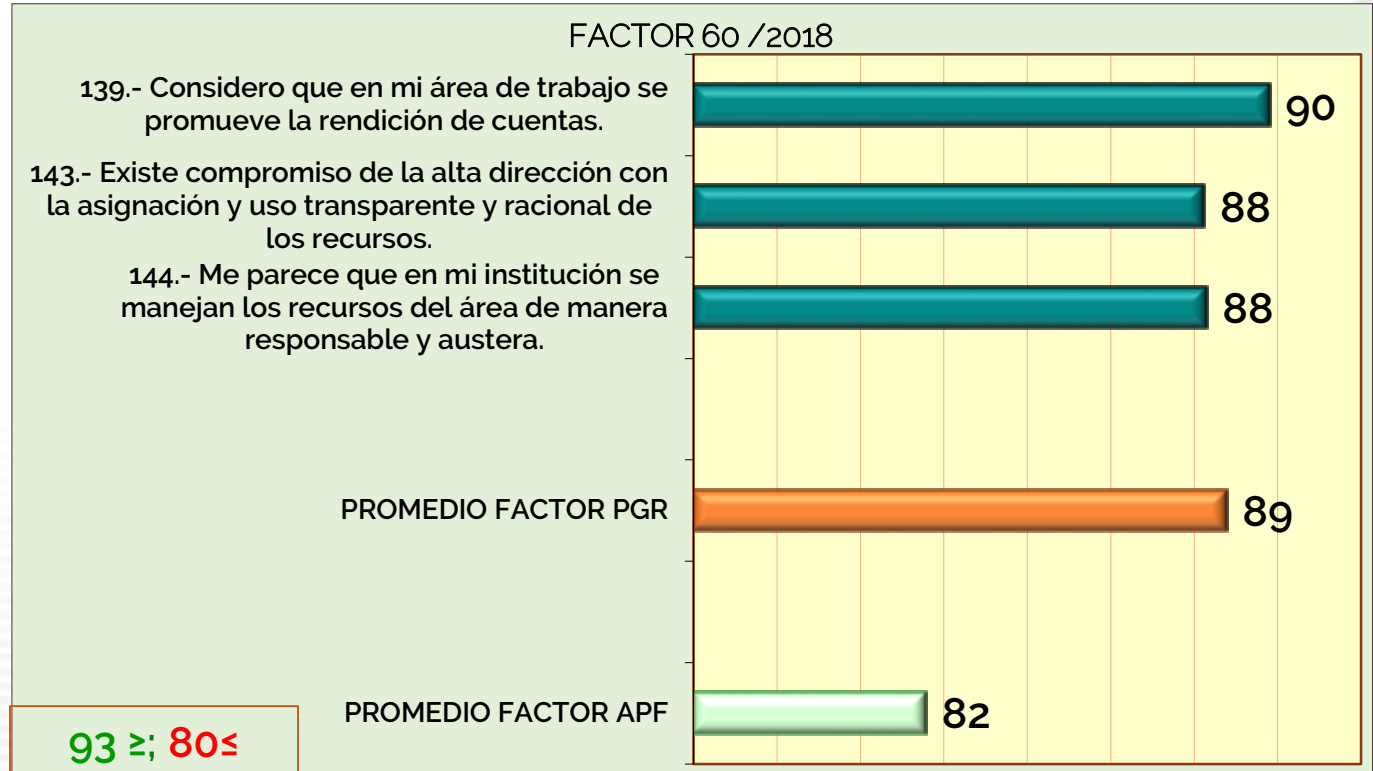
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



## PTCCO FGR 2019

### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

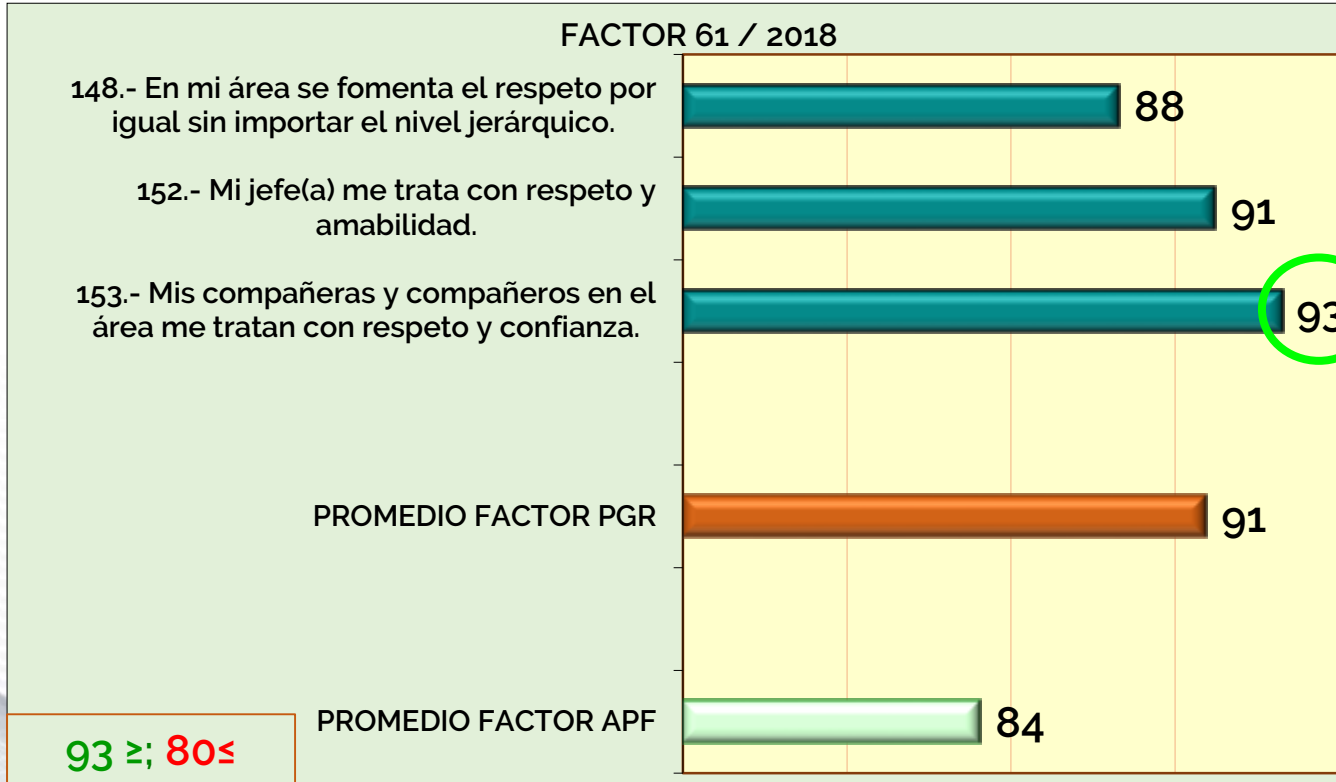
89



Se considera que los mandos superiores de la FGR 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 FGR 2019



Vivencia de Valores:  
Respeto

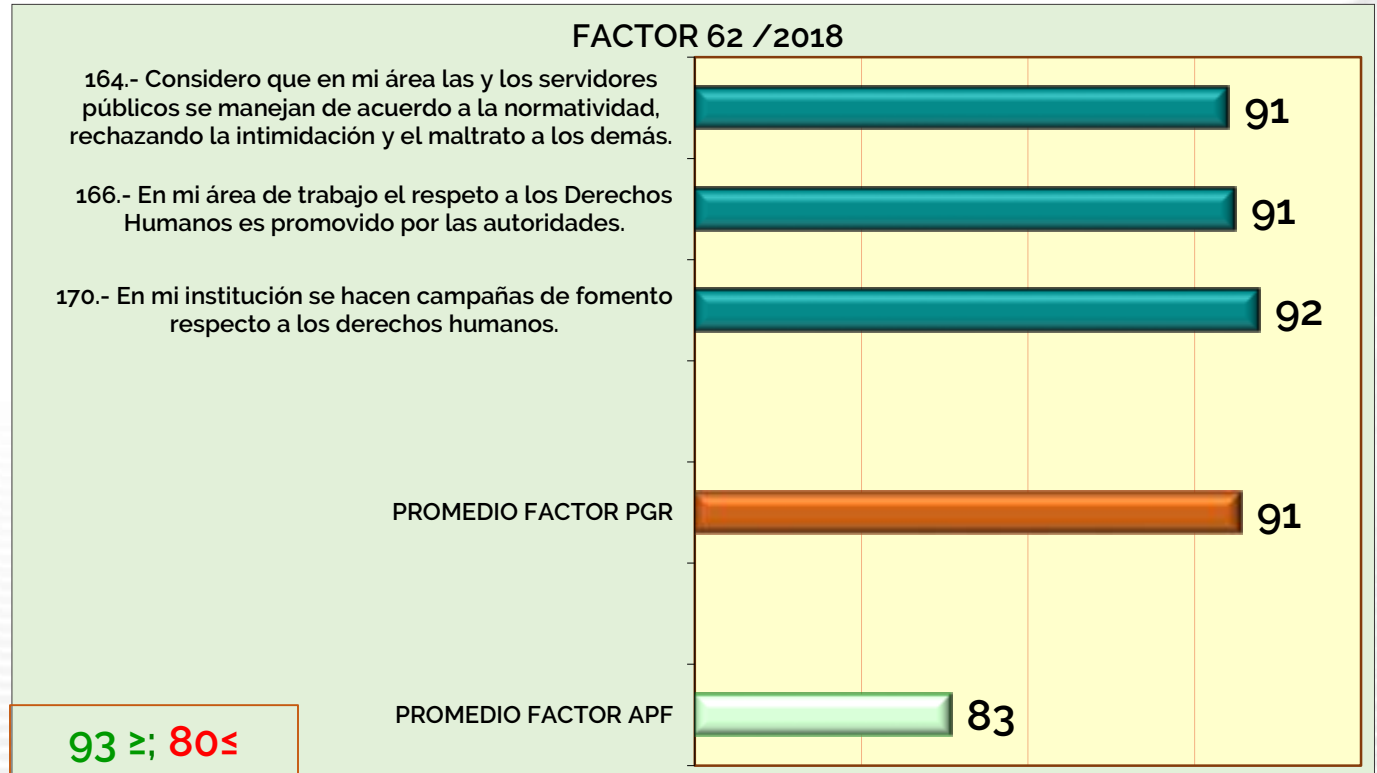


En las diferentes Unidades Administrativas y Delegaciones Estatales que conforman la FGR, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO FGR 2019

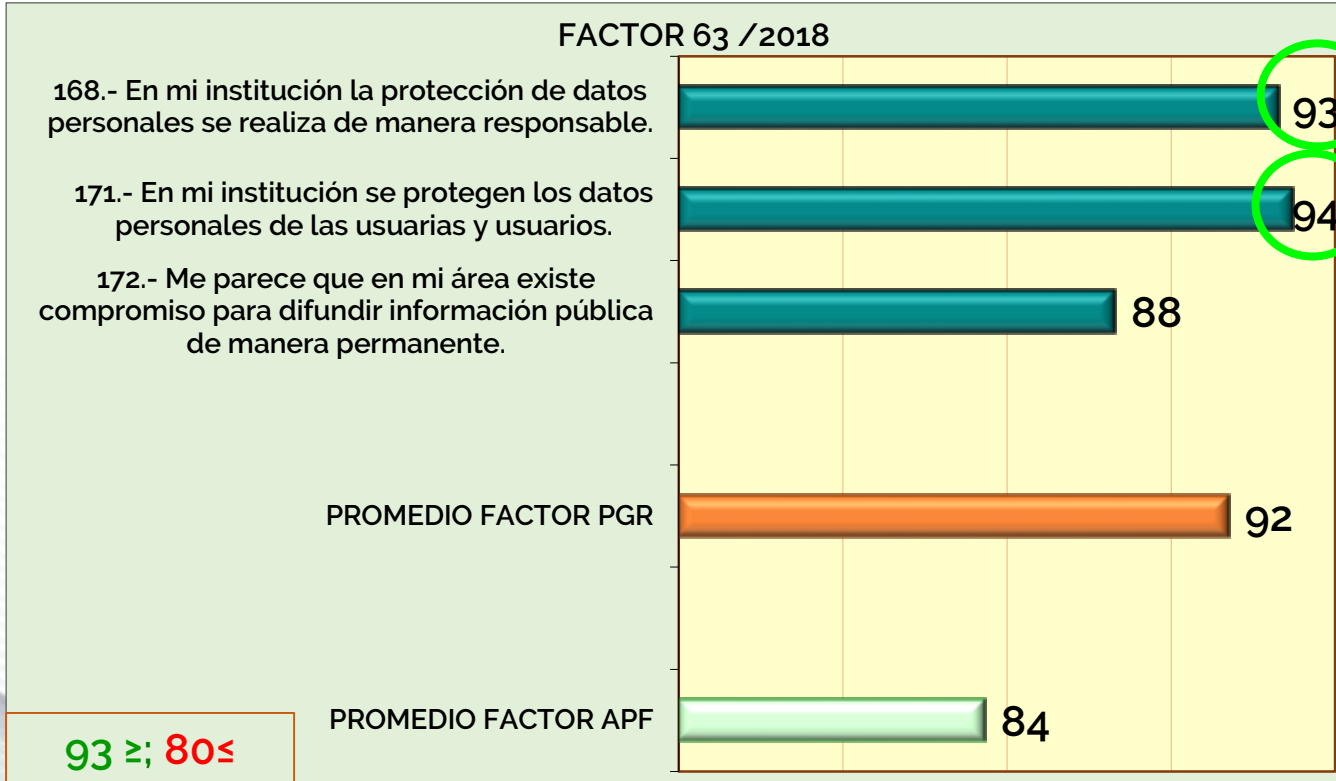
### Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



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



## PTCCO FGR 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la FGR protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO FGR 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

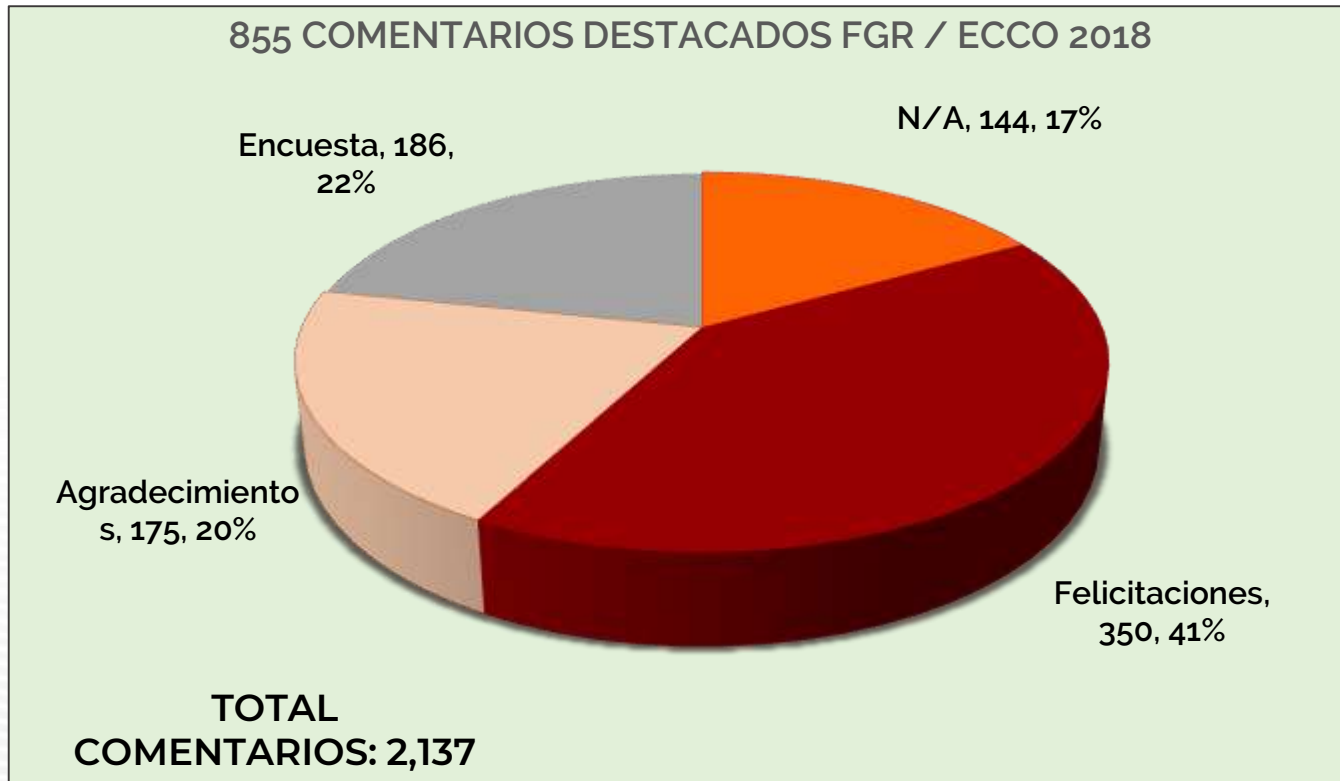
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO FGR 2019**

# Comentarios y Sugerencias



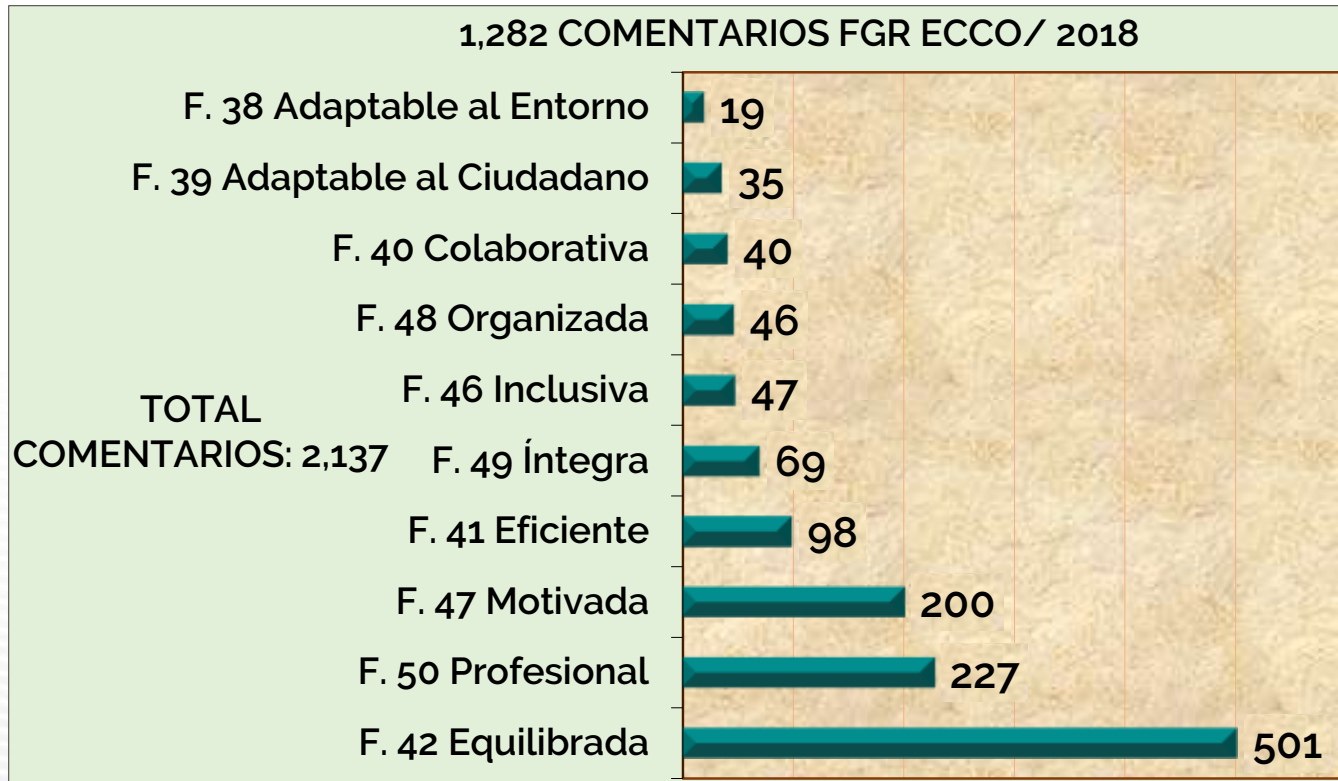
## PTCCO FGR 2019



De los 2,137 comentarios expresados, 855 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 144 comentarios no aplican ya que se encontraron solo números, espacios o signos carentes de significado.



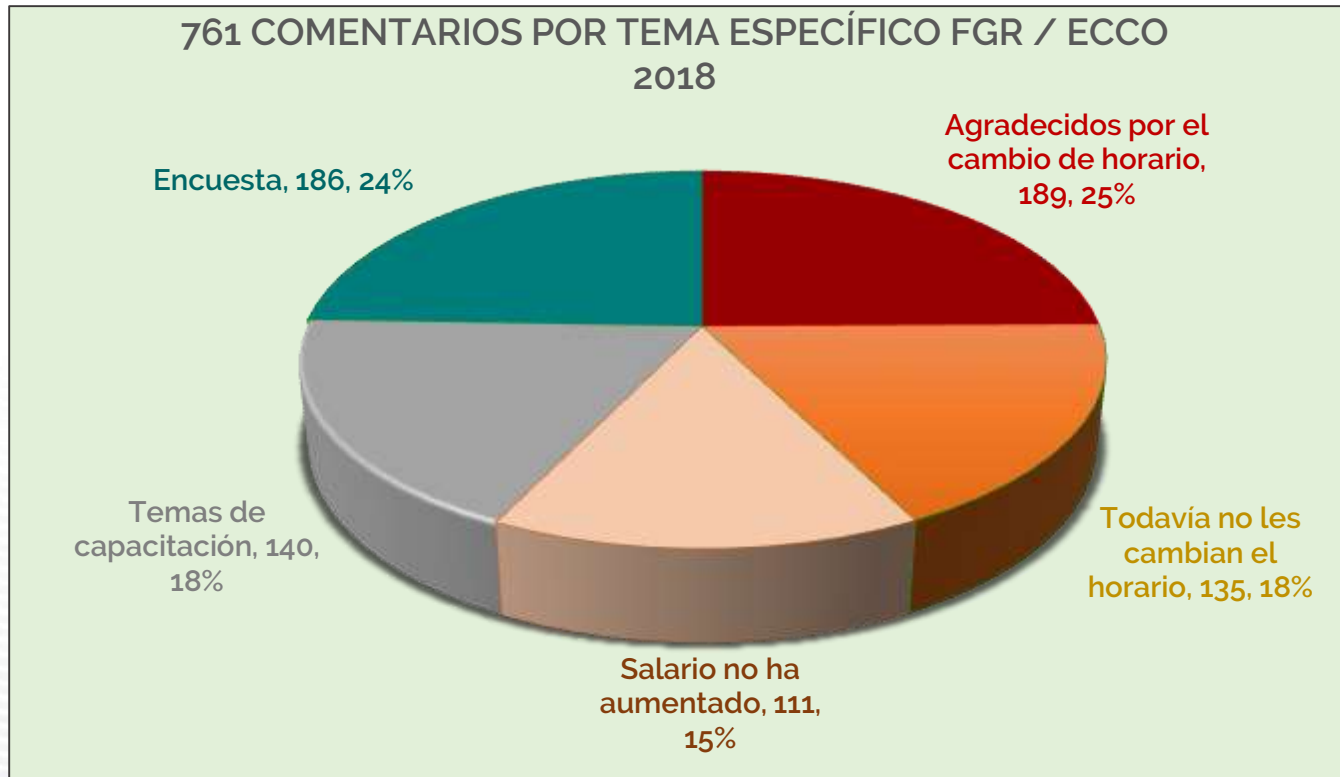
## PTCCO FGR 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron 2,137 comentarios, de los cuales 1,282 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



## PTCCO FGR 2019



Cabe destacar que de los 2,137 comentarios registrados, 189 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales; sin embargo, 135 expresaron que en el momento de contestar la encuesta, no les han compactado el horario.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO FGR 2019**

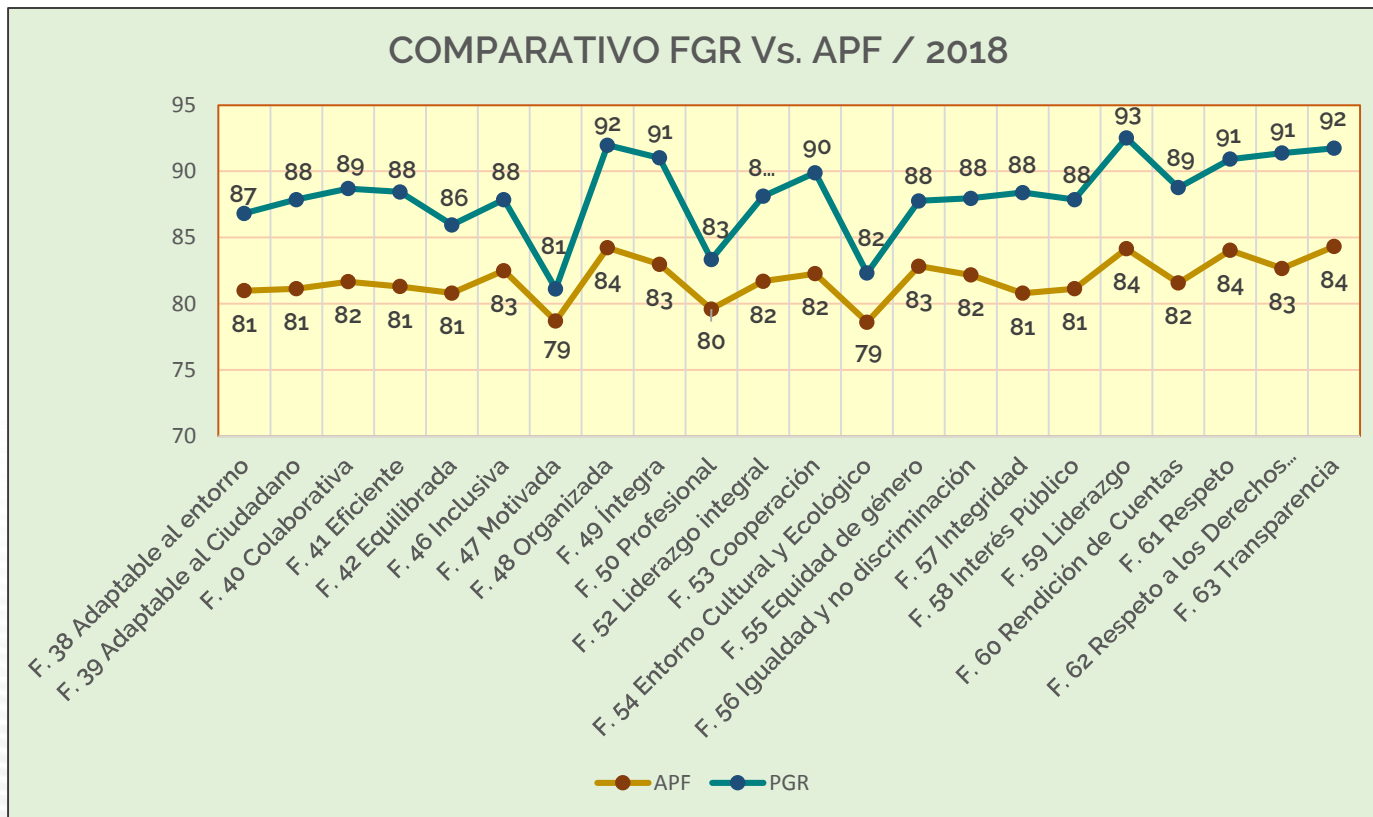
# 3. Análisis Comparativo



# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



## PTCCO FGR 2019

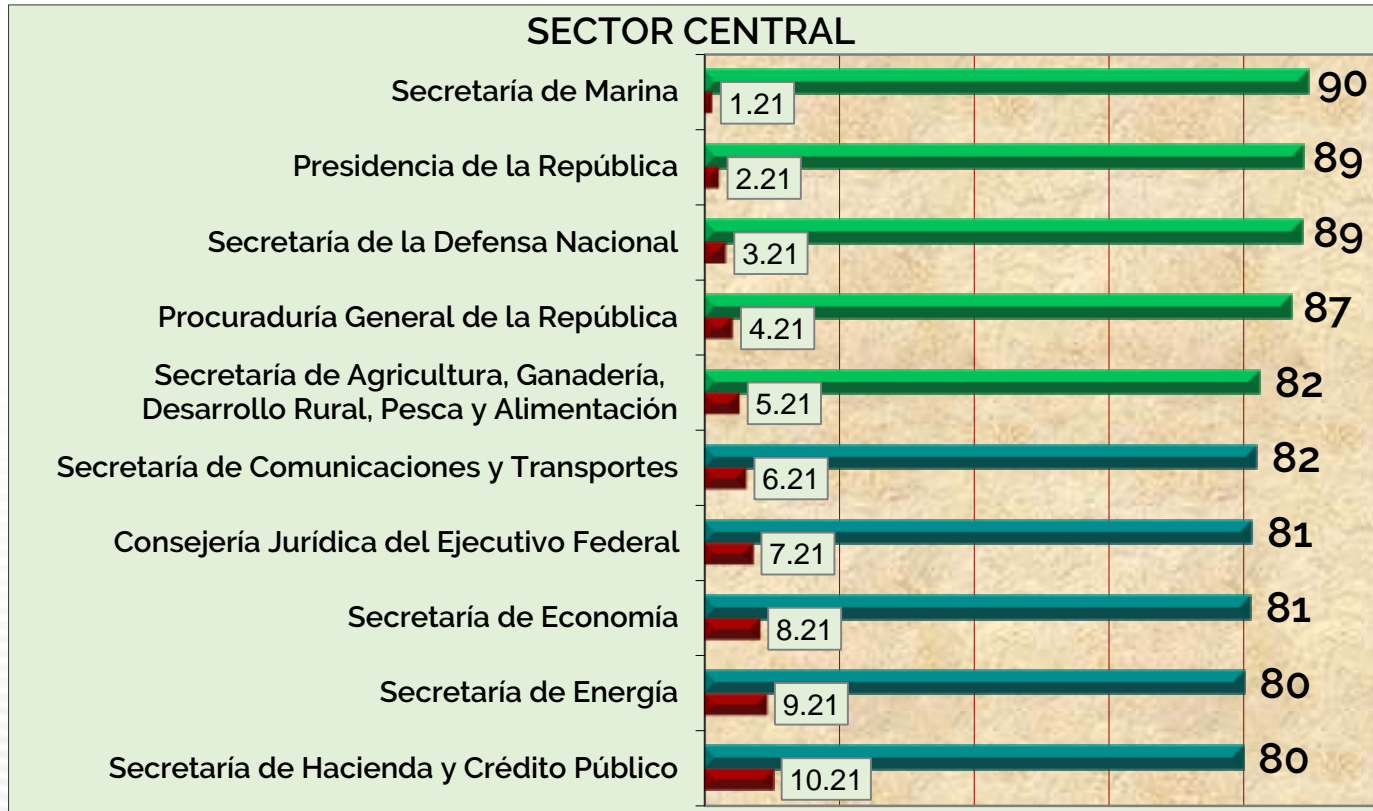


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó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





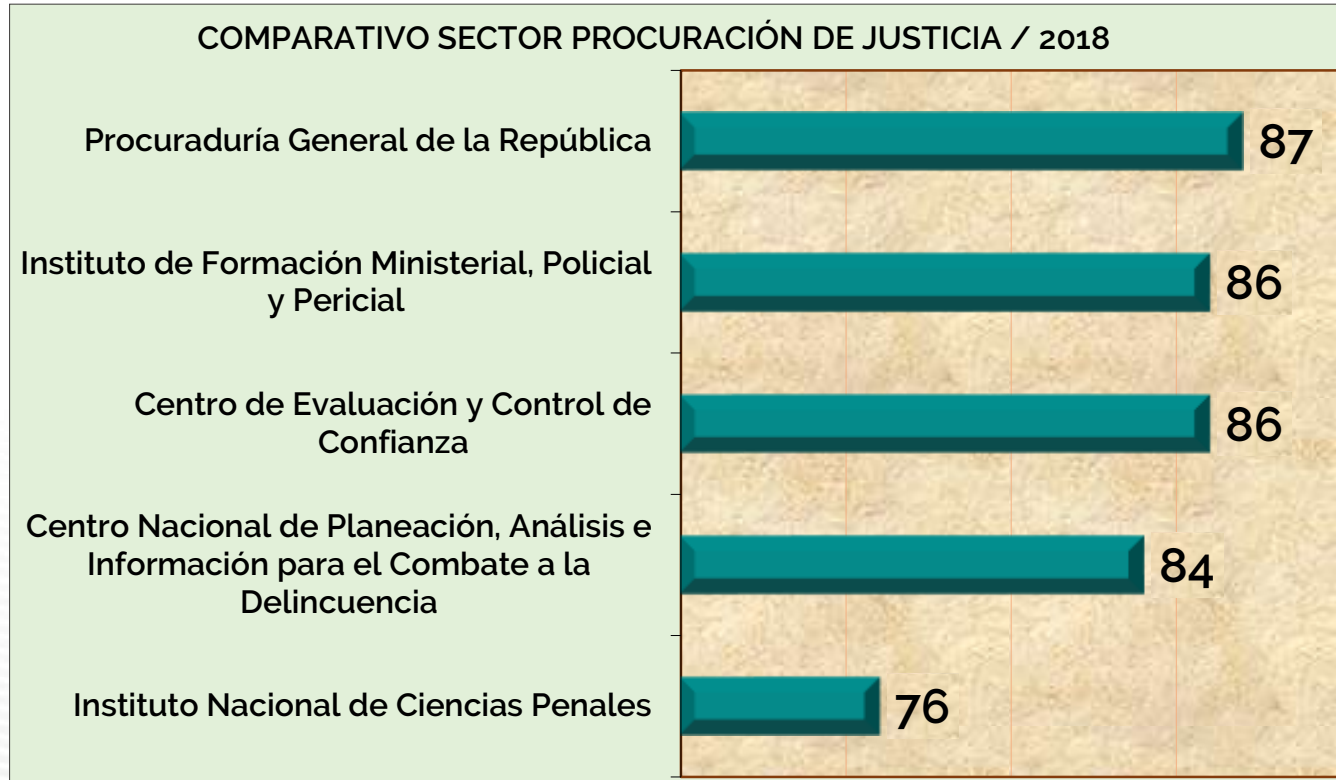
## PTCCO FGR 2019



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 FGR 2019



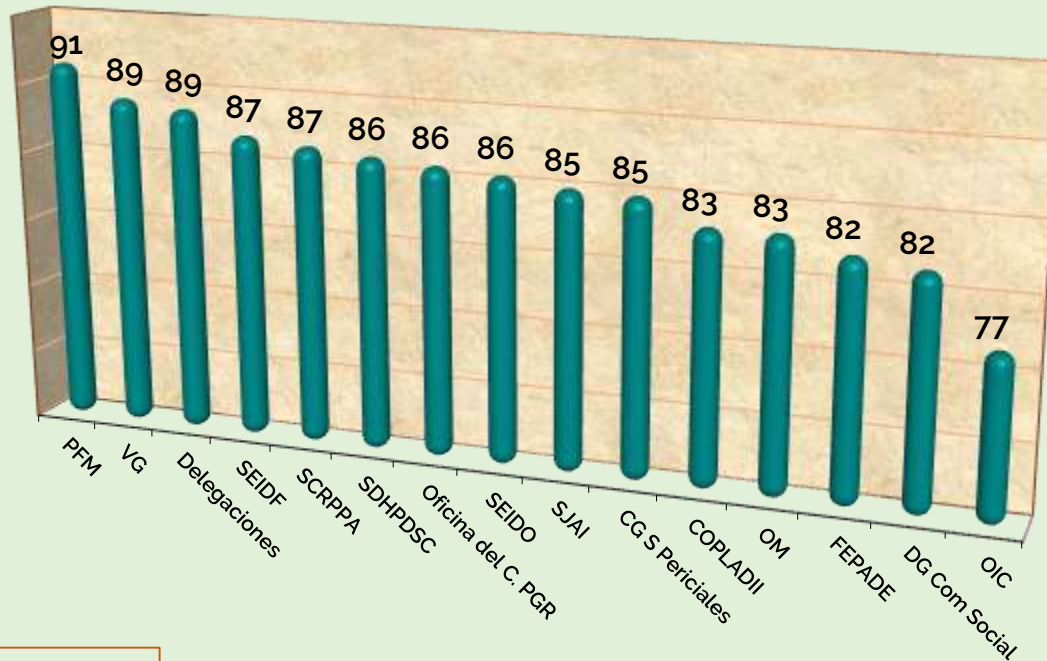
Fuente: Secretaría de la Función Pública

El Centro de Evaluación y Control de Confianza escaló un peldaño con respecto a 2016, superando al CENAPI (81 y 82 respectivamente), la FGR se separa un punto del Instituto de Formación Profesional ya que en 2016 lo superó por decimales. El INACIPE pierde un punto y conserva su lugar.



## PTCCO FGR 2019

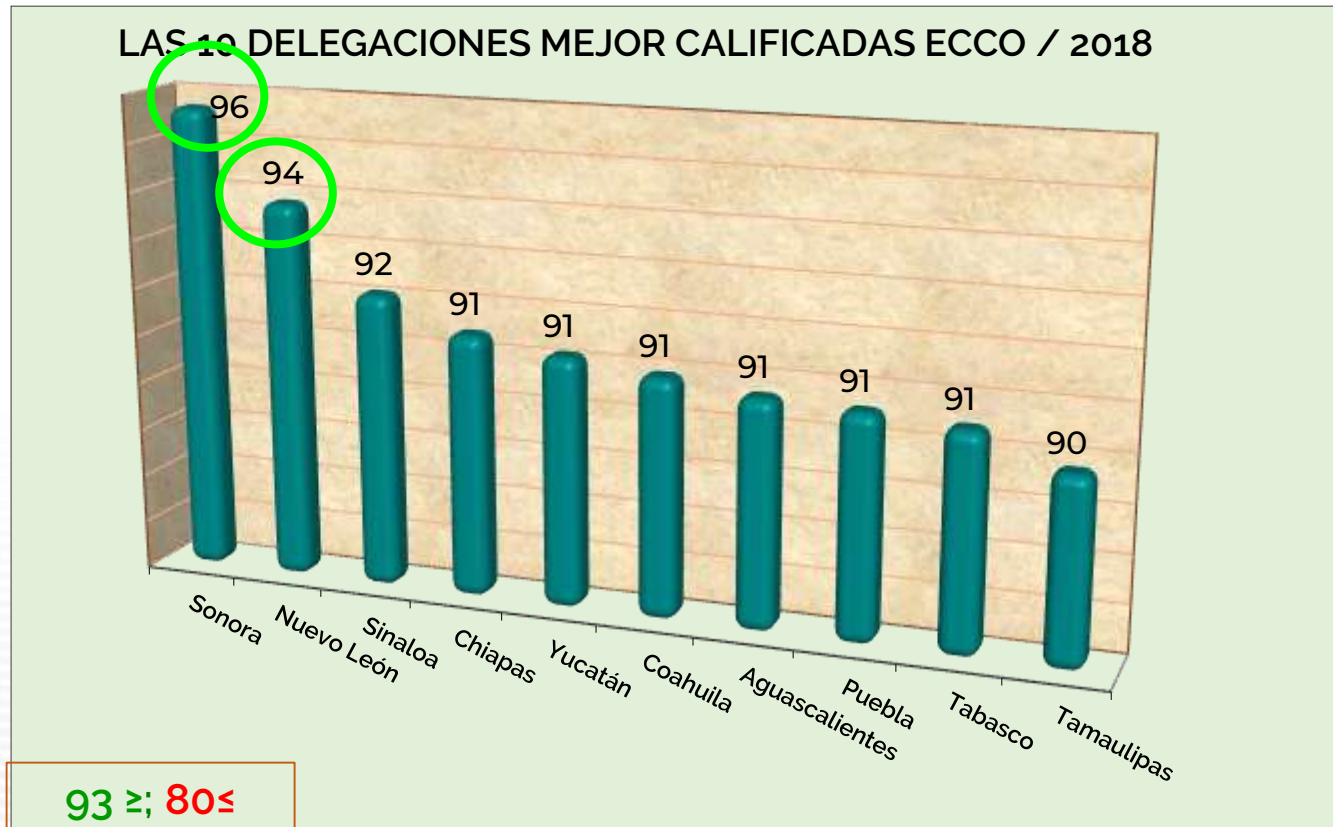
### COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



93 ≥; 80 ≤

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

## PTCCO FGR 2019

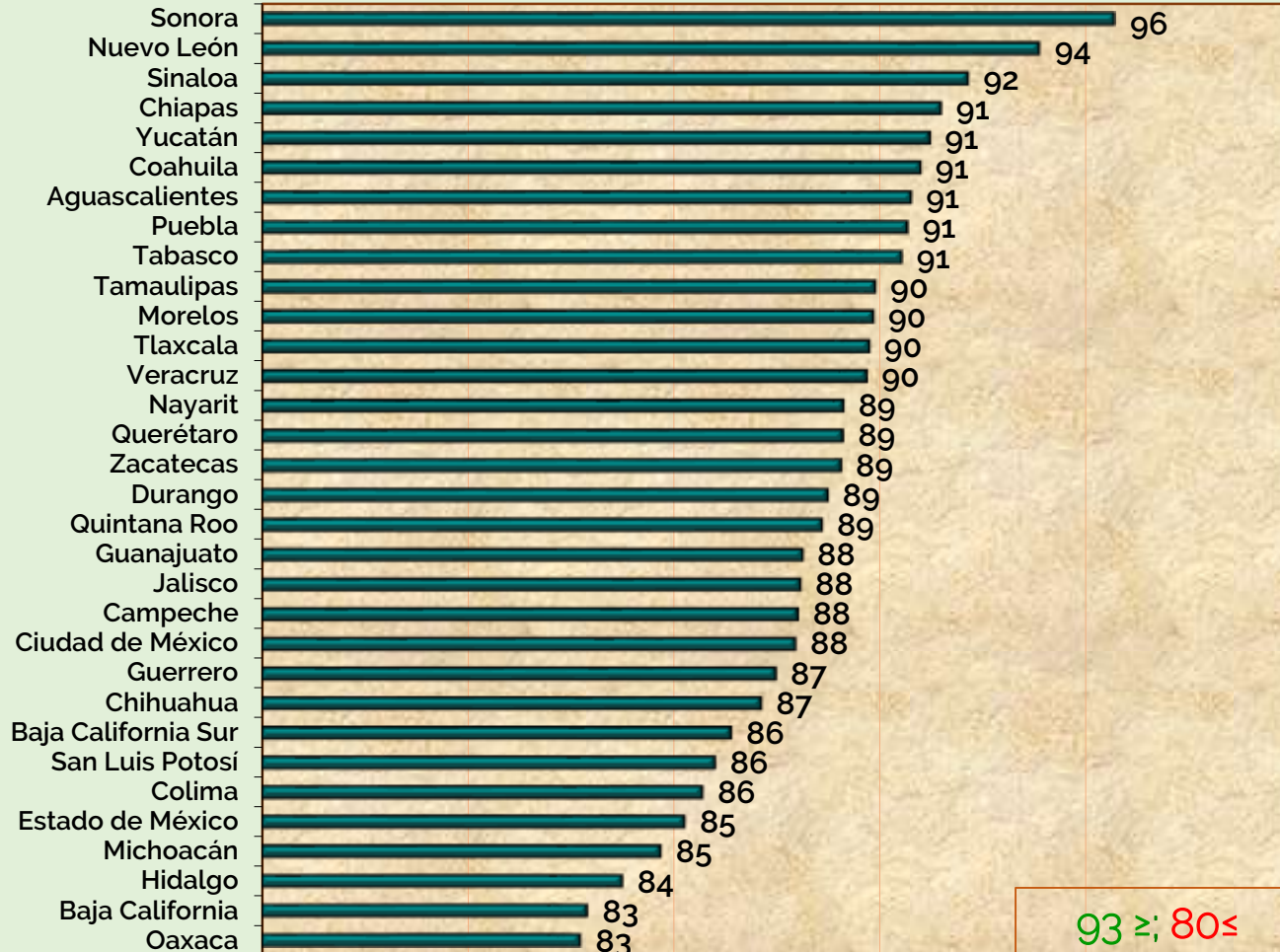


La Delegación Estatal en Sonora es la Unidad Administrativa de la Fiscalía General de la República con la mejor calificación por lo que obtiene el 1er. lugar, tendencia que viene desde hace algunos años; Nuevo León sube del peldaño 10 en 2016 al 2do. Lugar y sorprendentemente Coahuila sube del lugar 21 con 86 puntos al 6° con calificación de 91.



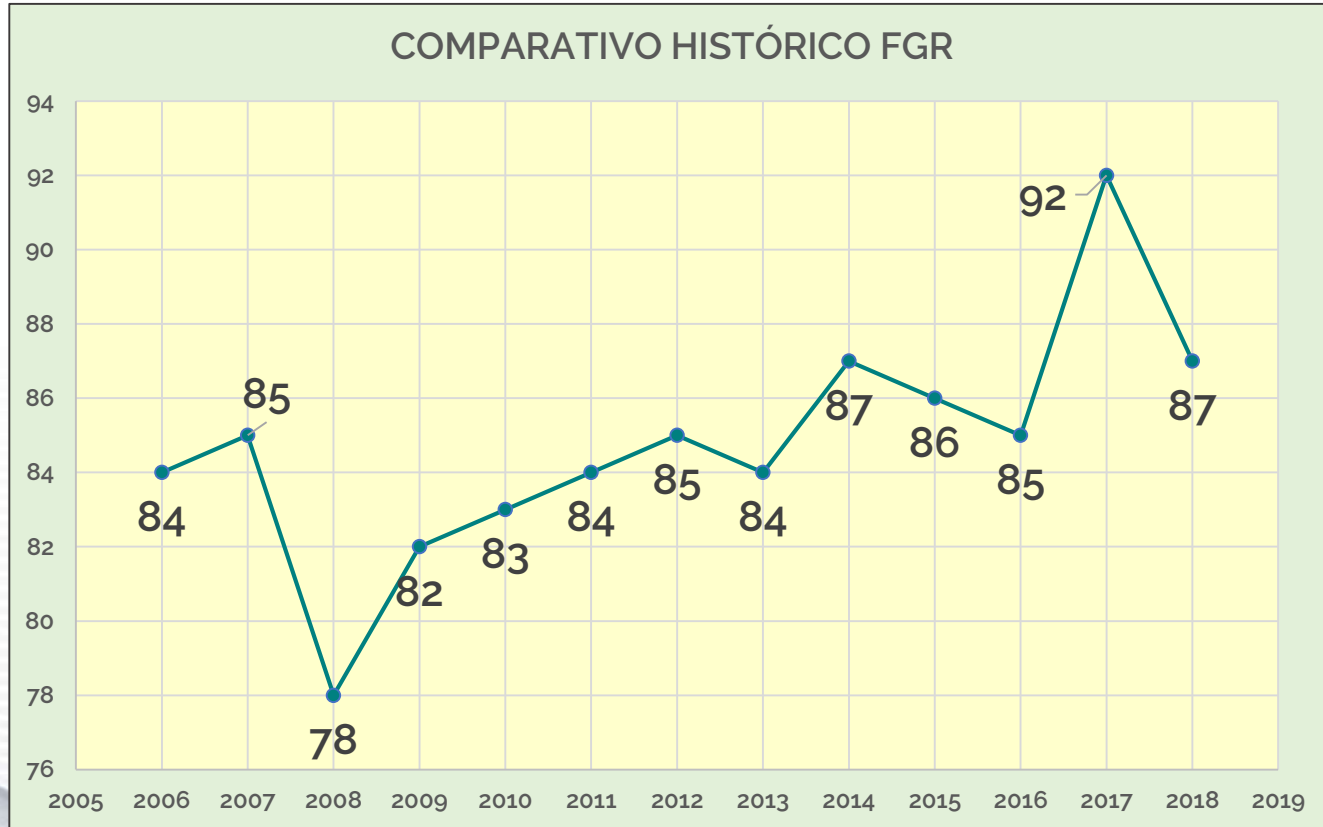
## PTCCO FGR 2019

### COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





## PTCCO FGR 2019



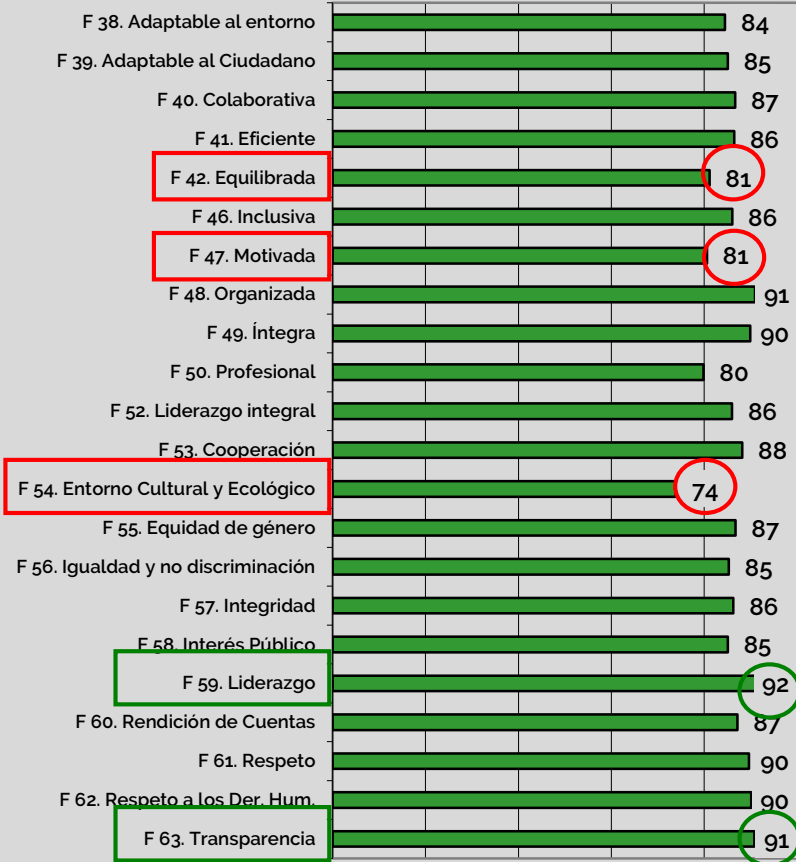


## **3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018**

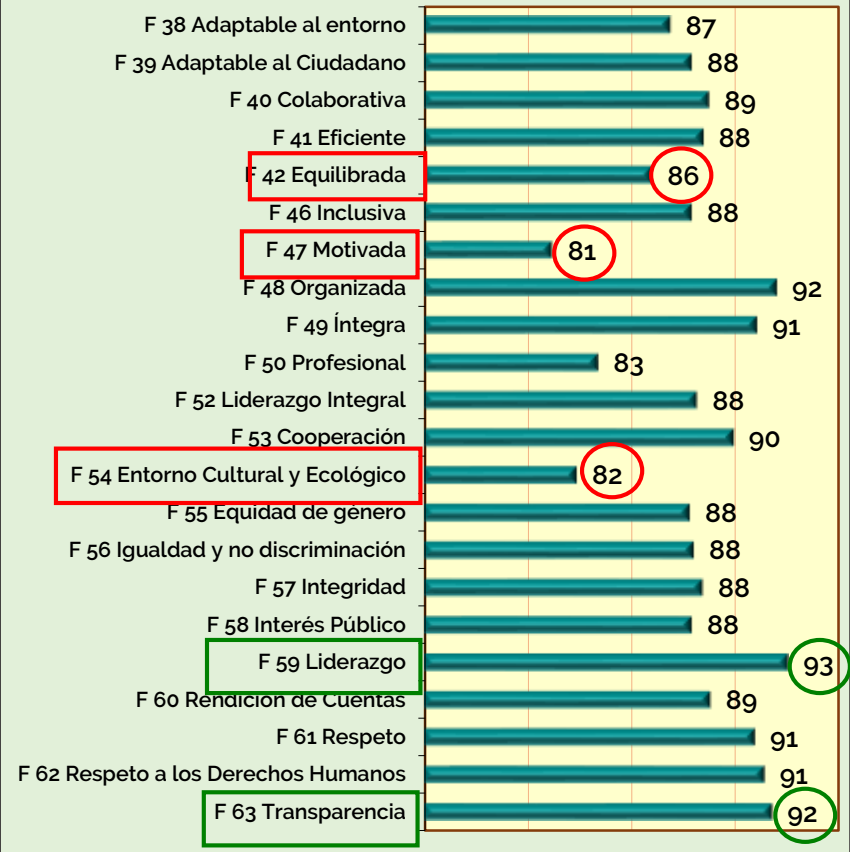


# PTCCO FGR 2019

## RESULTADOS FGR / 2016



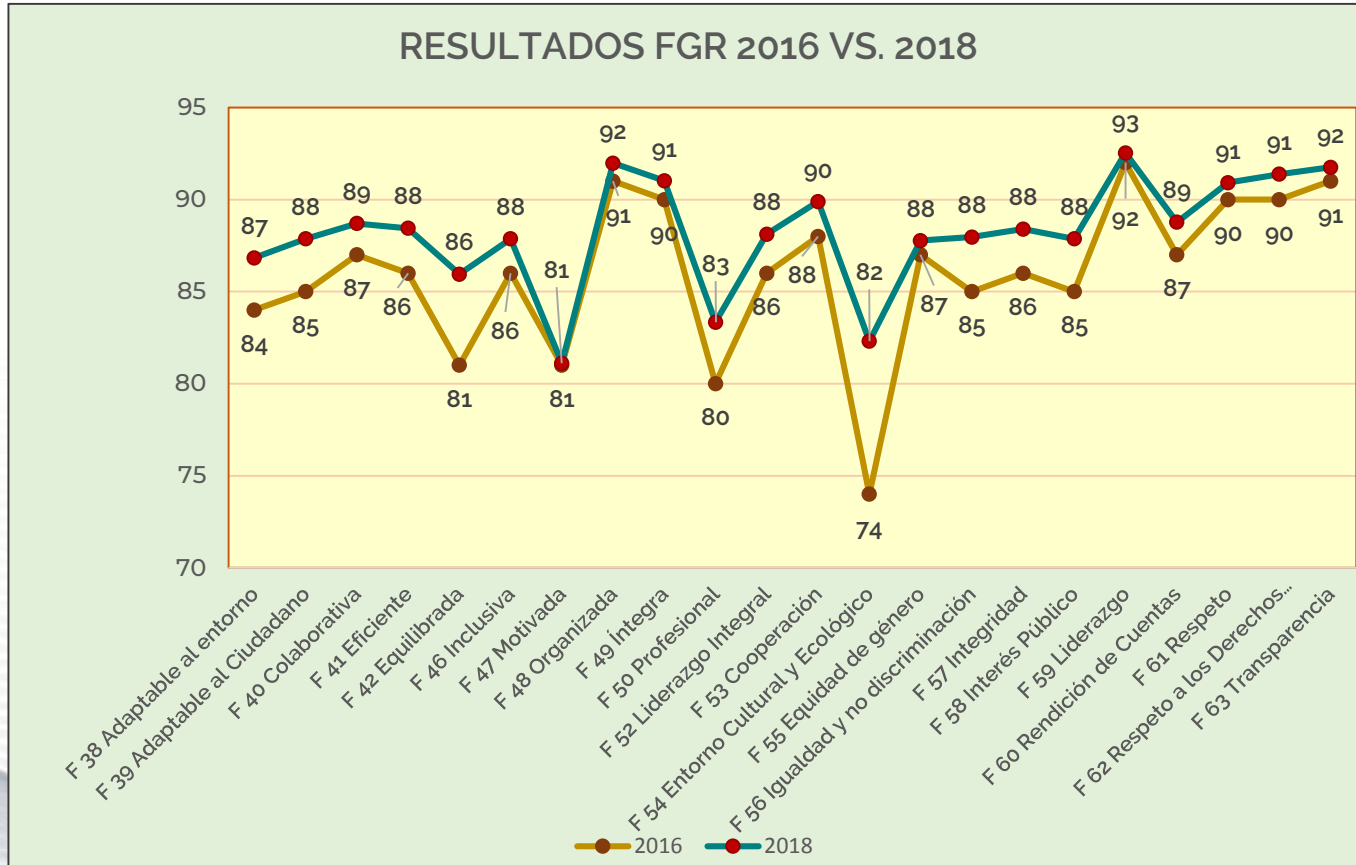
## RESULTADOS FGR / 2018







## PTCCO FGR 2019





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO FGR 2019**

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



## PTCCO FGR 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 FGR 2017-2018

$$\frac{19 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO FGR 2019

**Factor I**  
**Reconocimiento Laboral**

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor IX**  
**Balance Trabajo y Familia**

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor XI**  
**Liderazgo y Participación**

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor XVII**  
**Impacto de la Encuesta en mi Institución**

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor V**  
**Equidad y Género**

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor X**  
**Colaboración y Trabajo en Equipo**

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor XIV**  
**Enfoque a resultados y productividad**

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

**Factor XXV**  
**Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's**

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO FGR 2019

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



# PTCCO FGR 2019

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
|   | Ramo                 | 17 - Procuraduría General de la República                     |
|   | UN Siglas            | 1000  |
|   | UN Nombre            | 000 - Procuraduría General de la República                    |
|   | Códigos de Ramo - UR | 17 - 000  |
| Registro de Prácticas de Transformación de Cultura y Cultura Organizacional (PTCCO) |                      | Encuesta de Cultura y Cultura Organizacional de la APF (ECCO) |
|   |                      | Resorte para firma del Oficial Mayor o Equivalente            |

| Reporte de PTCCO |   |                  |  |                      |                   |                 |              |   |                       |                                   |                       |         |
|------------------|---|------------------|--|----------------------|-------------------|-----------------|--------------|---|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|---------|
| Ménes            | Objetivos estratégicos  | Tipo de práctica | Práctica de transformación   | Personal dirigido    | Fecha de registro | Fecha de inicio | Fecha de fin | Prección  | 1º Factor relacionado | 2º Factor relacionado             | 3º Factor relacionado | Impacto |
| 1                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 1- Estratégica   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO EL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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 3, BASE 13 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR. | 1- Todo el personal  | 06/12/2018        | 01/01/2019      | 31/12/2019   | SE LLEVARÁ A CABO DE FORMA MENSUAL A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS  | 42 - Equilibrada      | 47 - Motivada                     | 41 - Eficiente        | Alto    |
| 2                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 2- Operativa     | SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LOS HIJOS Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.   | 2- Mandos Superiores | 06/12/2018        | 04/02/2019      | 28/02/2019   | SE SOLICITARÁN LOS CURSOS TRIMESTRALMENTE Y SE COORDINARÁN DE ACUERDO A LA PROGRAMACIÓN, PARA LO CUAL SE REQUERIRÁN: INSTRUCTORES, SALAS Y EQUIPO.                  | 42 - Equilibrada      | 50 - Profesional                  | 41 - Eficiente        | Bajo    |
| 3                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 3- Estratégica   | COORDINAR LA LOGÍSTICA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN RELACIONADO CON EL DESARROLLO DE LOS HIJOS Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.  | 3- Mandos Medios     | 04/12/2018        | 03/01/2019      | 13/12/2019   | SE COORDINARÁN LOS CURSOS DE ACUERDO AL CALENDARIO.   | 42 - Equilibrada      | 49 - Colaborativa                 | 48 - Organizada       | Medio   |
| 4                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 3- Estratégica   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO, A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN Y CONTAR CON LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE MANDO.  | 3- Mandos Medios     | 04/12/2018        | 04/02/2019      | 28/11/2019   | SE REALIZARÁ TRIMESTRALMENTE MEDIANTE COMUNICADOS ELECTRÓNICOS Y EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA   | 42 - Equilibrada      | 53 - Cooperación                  | 61 - Respeto          | Medio   |
| 5                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 1- Estratégica   | PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS.  | 1- Todo el personal  | 06/12/2018        | 02/02/2019      | 20/12/2019   | SE LLEVARÁN A CABO DIFERENTES ACTIVIDADES DE FORMA MENSUAL DE ACUERDO AL PROGRAMA. SE REQUERIRÁ TRANSPORTE Y DIFUSIÓN EN EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA         | 42 - Equilibrada      | 54 - Externo Cultural y Ecológico | 67 - Motivada         | Alto    |
| 6                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 3- Estratégica   | PERMEAR A LAS DELEGACIONES ESTATALES LAS ACCIONES QUE SE LLEVARÁN A CABO A NIVEL CENTRAL Y QUE FOMENTAN LA CULTURA Y EL CUIDADO DE PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES.  | 3- Todo el personal  | 06/12/2018        | 02/01/2019      | 14/12/2019   | SE TENDRÁ COMUNICACIÓN PERMANENTE CON LAS DELEGACIONES ESTATALES PARA VERIFICAR QUE TENGAN CONTACTO CON LAS CASAS DE CULTURA DE SU ENTIDAD Y PROGRAMEN ACTIVIDADES. | 42 - Equilibrada      | 54 - Externo Cultural y Ecológico | 67 - Motivada         | Alto    |
| 7                | 1 - REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN 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. | 1- Estratégica   | PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES.  | 1- Todo el personal  | 06/12/2018        | 01/01/2019      | 02/01/2019   | SE REALIZARÁ MENSUALMENTE A TRAVÉS DE DIFERENTES COMUNICADOS ELECTRÓNICOS.  | 42 - Equilibrada      | 54 - Externo Cultural y Ecológico |                       | Alto    |



# PTCCO FGR 2019

|   |                     |   |
|---|---------------------|---|
|   | Nombre              | JD. Procuraduría General de la República            |
|   | UR Stela            | 100   |
|   | UR Nombre           | 000 - Procuraduría General de la República          |
|   | Código de Ramo - UR | 17 - 000  |
| Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la AFP (ECCO) |                     | /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 | Previsión  | 1º Factor relacionado   | 2º Factor relacionado               | 3º Factor relacionado | Impacto |
| 8                | 2 - MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN, POR EL DESEMPEÑO DE LA LABOR QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO, A FIN DE DARLE CONFIANZA PARA PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS | 1- Estratégica   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANEJO 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.                                      | 2- Mandos Medios                               | 06/12/2018        | 04/02/2019      | 30/04/2019   | SE REALIZARÁ DOS VECES AL AÑO, MEDIANTE COMUNICADOS ELECTRONICOS.  | 47 - Motivada           |                                     |                       | Medio   |
| 9                | 2 - MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN, POR EL DESEMPEÑO DE LA LABOR QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO, A FIN DE DARLE CONFIANZA PARA PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS | 1- Estratégica   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANEJO A FIN DE QUE IMPLEMENTEN UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO PARA SU PERSONAL, POR EL LOGRO DE OBJETIVOS Y SU ACTITUD POSITIVA EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.              | 6- Mandos Superiores y Mandos Medios           | 05/12/2018        | 03/02/2019      | 30/08/2019   | SE REALIZARÁ DOS VECES AL AÑO MEDIANTE COMUNICADOS ELECTRONICOS  | 47 - Motivada           |                                     |                       | Medio   |
| 10               | 2 - MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN, POR EL DESEMPEÑO DE LA LABOR QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO, A FIN DE DARLE CONFIANZA PARA PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS | 2- Operativa     | DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA JF, EL TABULADOR OFICIAL DE LA INSTITUCIÓN.   | 1- Todo el personal                            | 06/12/2018        | 01/04/2019      | 30/04/2012   | SE DIFUNDIRÁ POR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA  | 47 - Motivada           |                                     |                       | Medio   |
| 11               | 3 - SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍ DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU ACTUAR DIARIO CON EL PERSONAL A SU CARGO.   | 1- Estratégica   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA INSTITUCIÓN PARA QUE BAJO CAUSA: PLENAMENTE JUSTIFICADAS, EL PERSONAL SEA SEÑALADO Y/O RELEVADO DE SUS FUNCIONES, RESPETANDO EL COMPROMISO 2 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. | 6- Mandos Superiores y Mandos Medios           | 06/12/2018        | 02/01/2019      | 31/12/2019   | SE REALIZARÁ MEDIANTE OFICIO CIRCULAR  | 50 - Profesional        | 62 - Respeto a los Derechos Humanos |                       | Medio   |
| 12               | 3 - SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍ DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU ACTUAR DIARIO CON EL PERSONAL A SU CARGO.   | 2- Operativa     | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE QUE CUALQUIER VACANTE SEA ANUALIZADO EL PERFIL TANTO DEL PERSONAL INTERNO DEL ÁREA, ASÍ COMO DEL PERSONAL EXTERNO   | 9- Mandos Superiores y Mandos Medios           | 06/12/2018        | 01/02/2019      | 28/11/2019   | SE REALIZARÁ TRIMESTRALMENTE MEDIANTE OFICIO.  | 50 - Profesional        |                                     |                       | Bajo    |
| 13               | 1 - SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍ DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU ACTUAR DIARIO CON EL PERSONAL A SU CARGO.   | 1- Estratégica   | DIFUNDIR POR DIFERENTES MEDIOS E COMUNICACIÓN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL SUBSTANTIVO   | 1- Todo el personal                            | 06/12/2018        | 01/02/2019      | 28/11/2019   | SE REALIZARÁ TRIMESTRALMENTE MEDIANTE EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA   | 50 - Profesional        |                                     |                       | Alto    |
| 14               | 1 - SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍ DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU ACTUAR DIARIO CON EL PERSONAL A SU CARGO.   | 1- Estratégica   | DIFUNDIR POR DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN LA EXISTENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO FGR.  | 1- Todo el personal                            | 06/12/2018        | 02/01/2019      | 29/11/2019   | SE REALIZARÁ TRIMESTRALMENTE A TRAVÉS DEL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA  | 50 - Profesional        |                                     |                       | Alto    |
| 15               | 4 - REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO.  | 2- Operativa     | SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO.  | 6- Mandos Superiores y Mandos Medios           | 06/12/2018        | 31/01/2019      | 28/02/2019   | SE SOLICITARÁ LA PROGRAMACIÓN MEDIANTE OFICIO.   | 52 - Liderazgo Integral |                                     |                       | Bajo    |
| 16               | 4 - REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO.  | 2- Operativa     | COORDINAR LA LOGÍSTICA DE LOS TALLERES DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO.   | 6- Mandos Superiores y Mandos Medios           | 06/12/2018        | 31/01/2019      | 31/08/2019   | LOS TALLERES SE LLEVARÁN A CABO DOS VECES AL AÑO SEGÚN LO PROGRAMADO. SE REQUIERE: ALIQUIL, INSTRUCCIONES Y TRANSPORTE.                            | 52 - Liderazgo Integral |                                     |                       | Bajo    |
| 17               | 5 - DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2018  | 1- Estratégica   | CONSEGUIR REUNIONES DE TRABAJO CON LOS INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA DAR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018.   | 12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces | 06/12/2018        | 02/01/2019      | 31/01/2019   | SE TIENEN PROGRAMADAS DOS REUNIONES: UNA CON LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CENTRALES Y LA OTRA, UNA VIDEOCONFERENCIA CON LA DELEGACIONES ESTATALES. | 69 - Transparencia      | 60 - Rendición de Cuentas           | 48 - Integro          | Medio   |
| 18               | 5 - DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2019  | 2- Operativa     | DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE PJR.   | 1- Todo el personal                            | 06/12/2018        | 02/01/2019      | 31/01/2019   | SE DIFUNDIRÁN EN LA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO, MEDIANTE EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA.   | 65 - Transparencia      | 60 - Rendición de Cuentas           | 48 - Integro          | Medio   |
| 19               | 5 - DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2019  | 2- Operativa     | DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA PGR.   | 1- Todo el personal                            | 06/12/2018        | 02/01/2019      | 31/01/2019   | SE DIFUNDIRÁN EN LA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO, MEDIANTE EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA.   | 65 - Transparencia      | 60 - Rendición de Cuentas           | 48 - Integro          | Medio   |



# PTCCO FGR 2019

|   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
|   | Ramo                  | 17- Procuraduría General de la República                    |
|   | UR Siglas             | 000   |
|   | UR Nombre             | 000 - Procuraduría General de la República                  |
|   | Códigos de Ramo - Ull | 17 - 000  |
| Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) |                       | Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APT (ECCO) |
|   |                       | Reporte para firma del Oficial Mayor e Equivalente          |

| Reporte de PTCCO |   |                  |   |                      |                   |                 |              |  |                       |                           |                       |         |
|------------------|---|------------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|--------------|--|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------|
| Número           | Objetivos estratégicos  | Tipo de práctica | Práctica de transformación  | Personal dirigido    | Fecha de registro | Fecha de inicio | Fecha de fin | Práctica   | 1º Factor relacionado | 2º Factor relacionado     | 3º Factor relacionado | Impacto |
| 20               | 5 - DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2019 | 2- Operativa     | SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y DE LAS PTCCO'S EN EL PORTAL DE LA INSTITUCIÓN | 2- Mandos Superiores | 06/12/2018        | 03/03/2019      | 30/03/2019   | SE SOLICITARA EN EL MES DE MARZO PARA SU DIFUSIÓN PERMANENTE EN LA PAGINA WEB DE LA PGR. | 63 - Transparencia    | 60 - Rendición de Cuentas | 45 - Integridad       | Bajo    |

Firma:

Nombre de Oficial Mayor:

EN SUPLENENCIA POR AUSENCIA DEL OFICIAL MAYOR DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 31, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 12, FRACCIÓN XV, 127, TERCER PÁRRAFO DE SU REGLAMENTO, FIRMA EL C. LDO. FRANCISCO SANTIAGO SÁENZ DE CÁRDENAS AGUIRRE, DIRECTOR GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO.

Fecha: 6 de Diciembre de 2018