

# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017**

## **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

### **SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA**

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	63
3.1. Comparación de la SEIDO y la PGR.....	64
3.2. Resultados SEIDO 2015 Vs. 2017 .....	69
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	71
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	74
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	74
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	74

La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada (SEIDO) participó entusiastamente en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó la Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, del 13 al 24 de noviembre de 2017, con el objeto de 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 de la ciudadanía.

En la ECCO 2017 hubo una participación de 184 servidores públicos, que es el 100% del universo, superando con 9 puntos promedio al resultado del 2016 (82).

El resultado fue:



91 puntos



8 puntos más que en el año 2015 (83)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada.

Con base a los 6 criterios establecidos 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 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

**la SEIDO presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018**

- **La ECCO 2017 está conformada por:  
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.- Estrés Laboral

## 7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.- Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

## 1 Factor Específico por Ramo (FER), a la SEIDO le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la SEIDO obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 86 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$96 \geq; 86 \leq$$

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



96 - 98



87 - 95

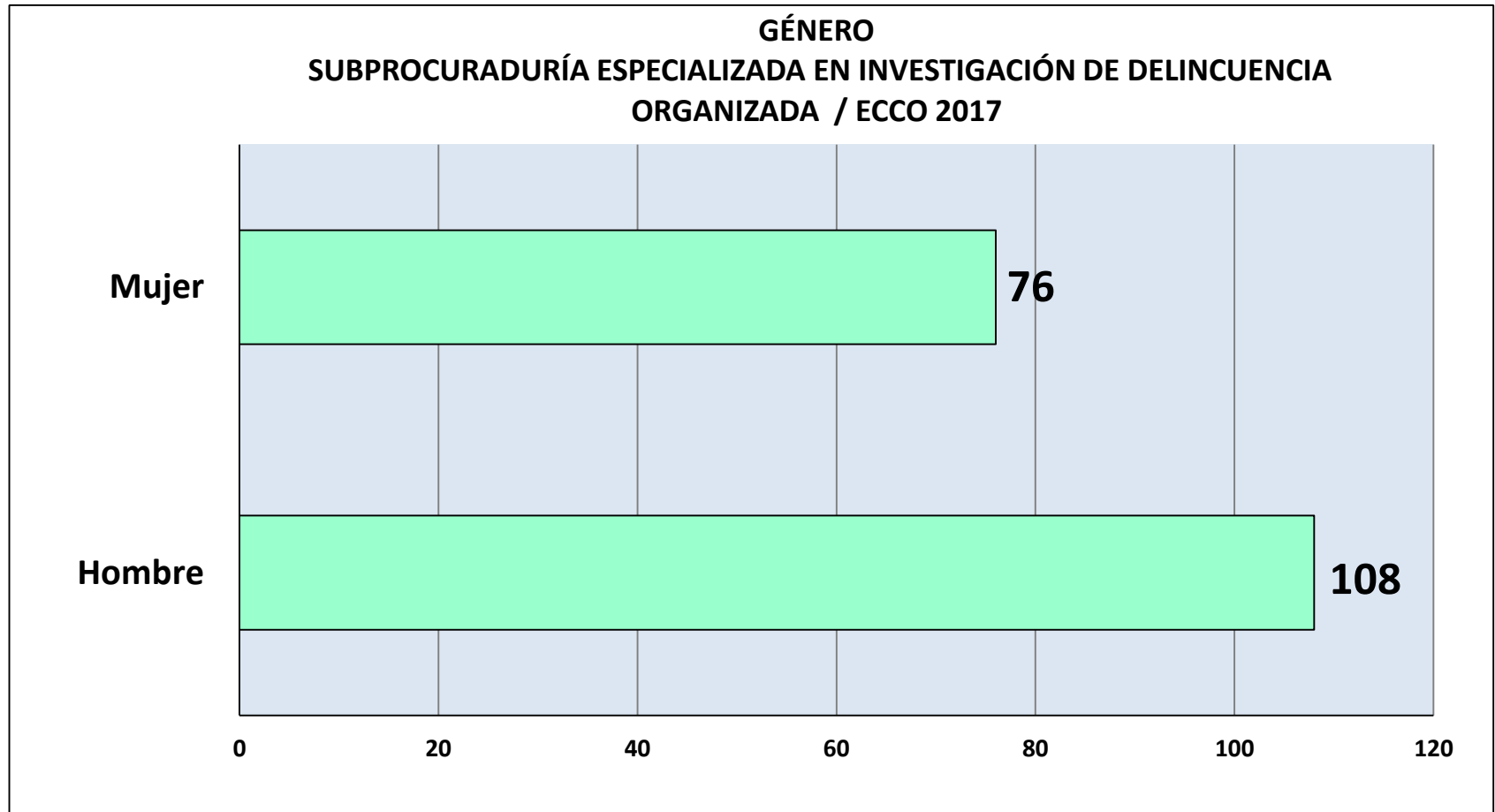


78 - 86

# 1. Análisis Cuantitativo

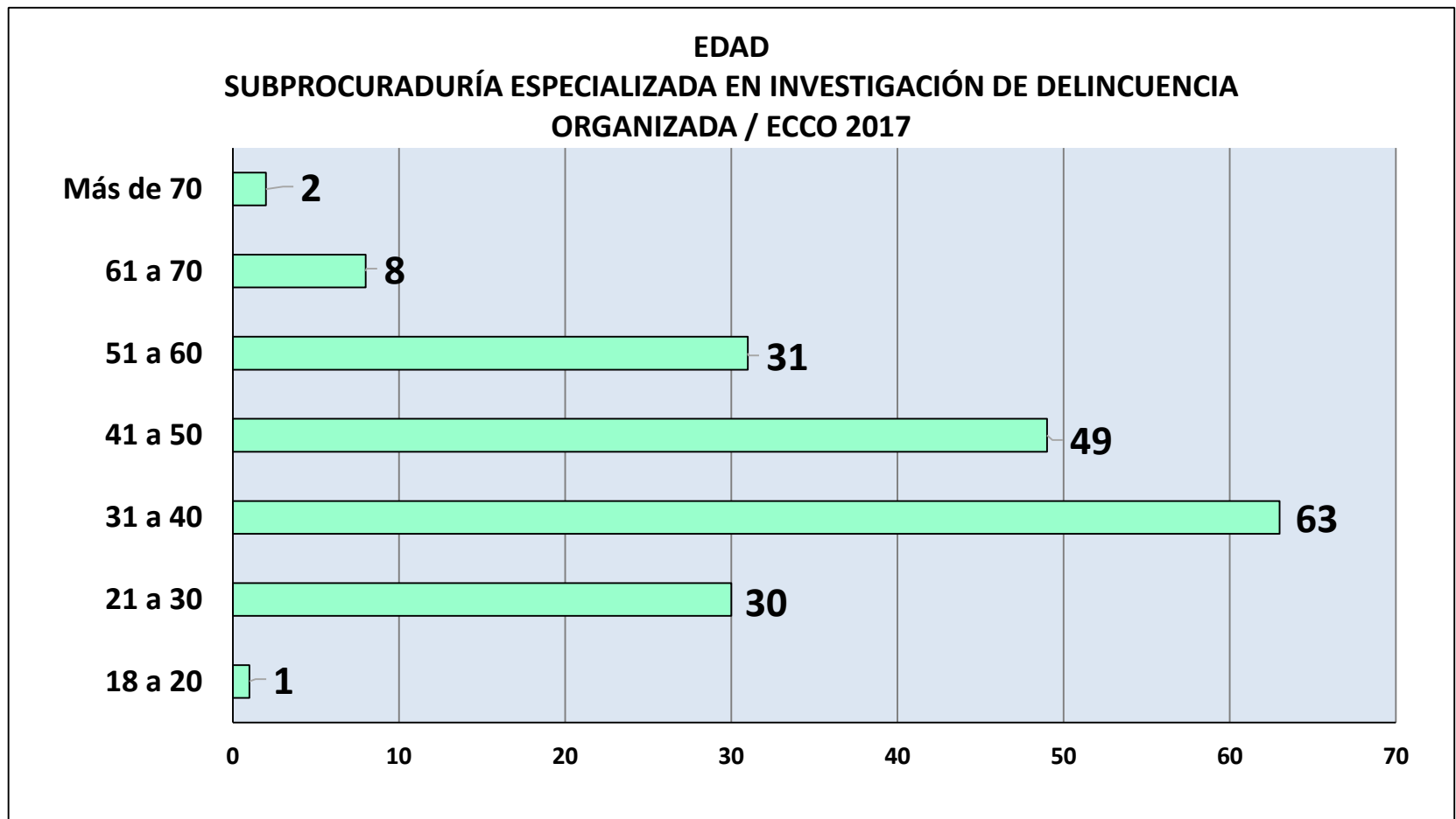


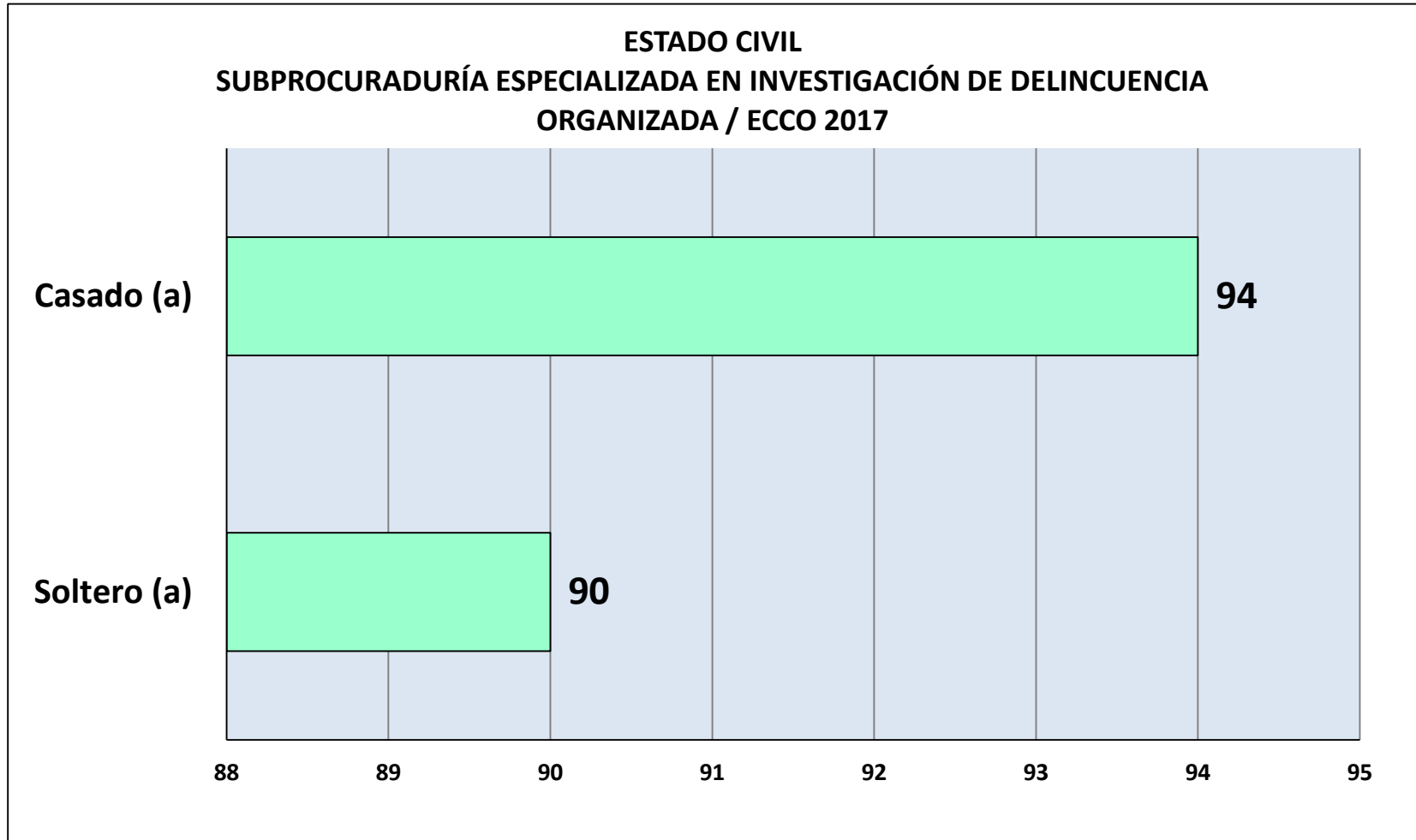
# Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 59% de hombres, respecto a 41% de mujeres. En términos generales se observa que la participación de las y los servidores en la ECCO 2016 fue del 58% de hombres y del 42% de mujeres.

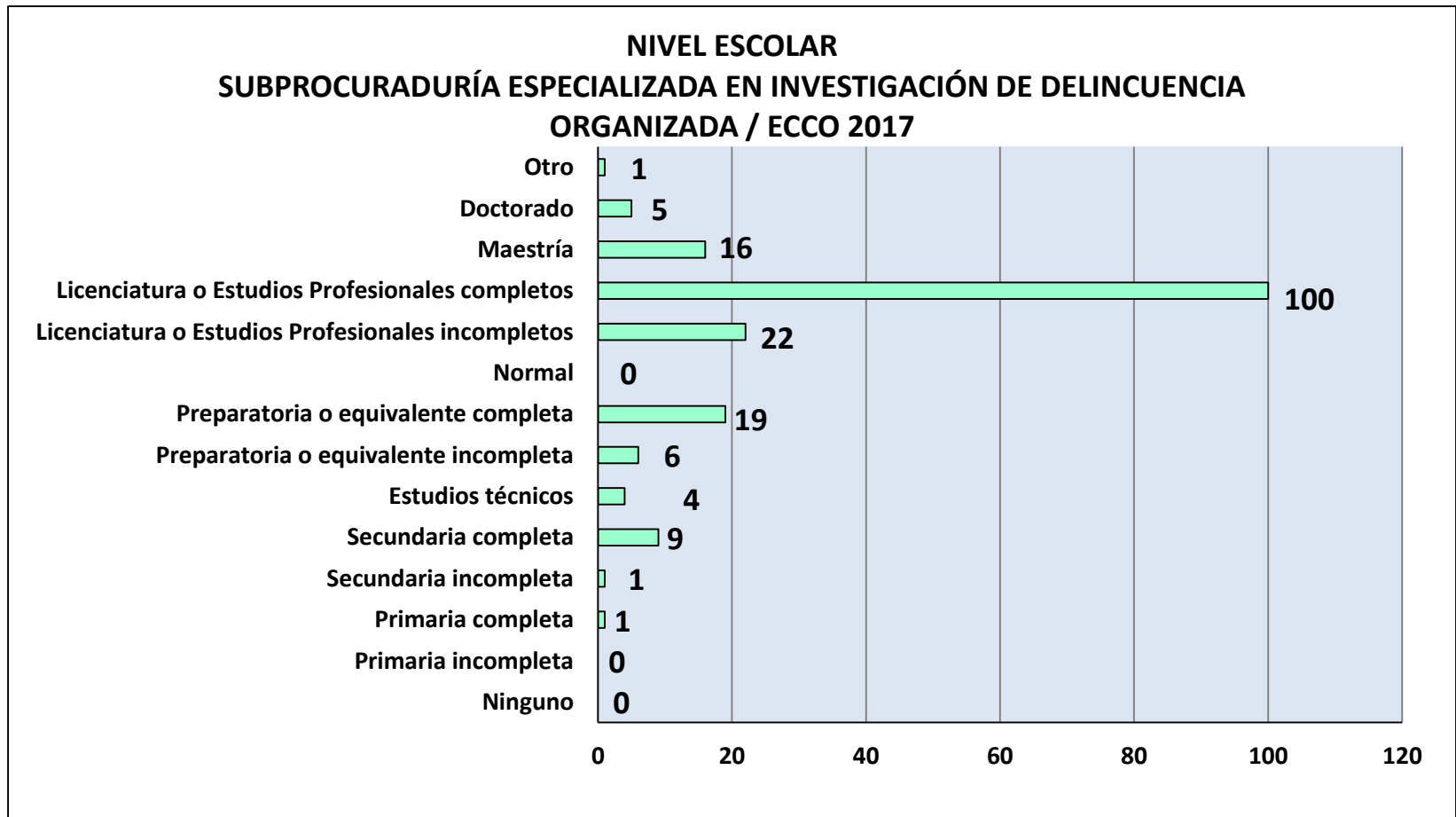
El 46% de las personas participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 44% del universo total.



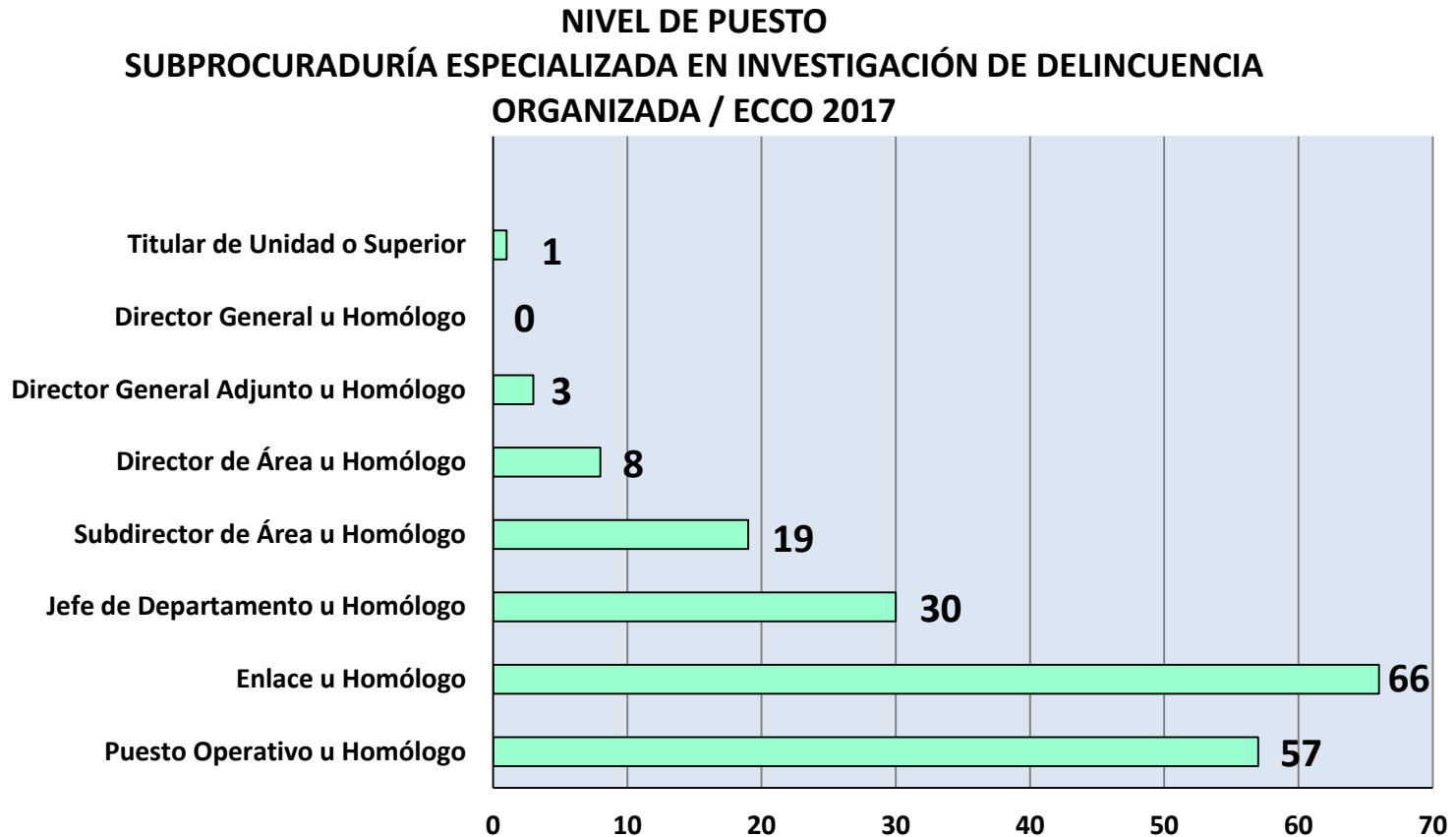


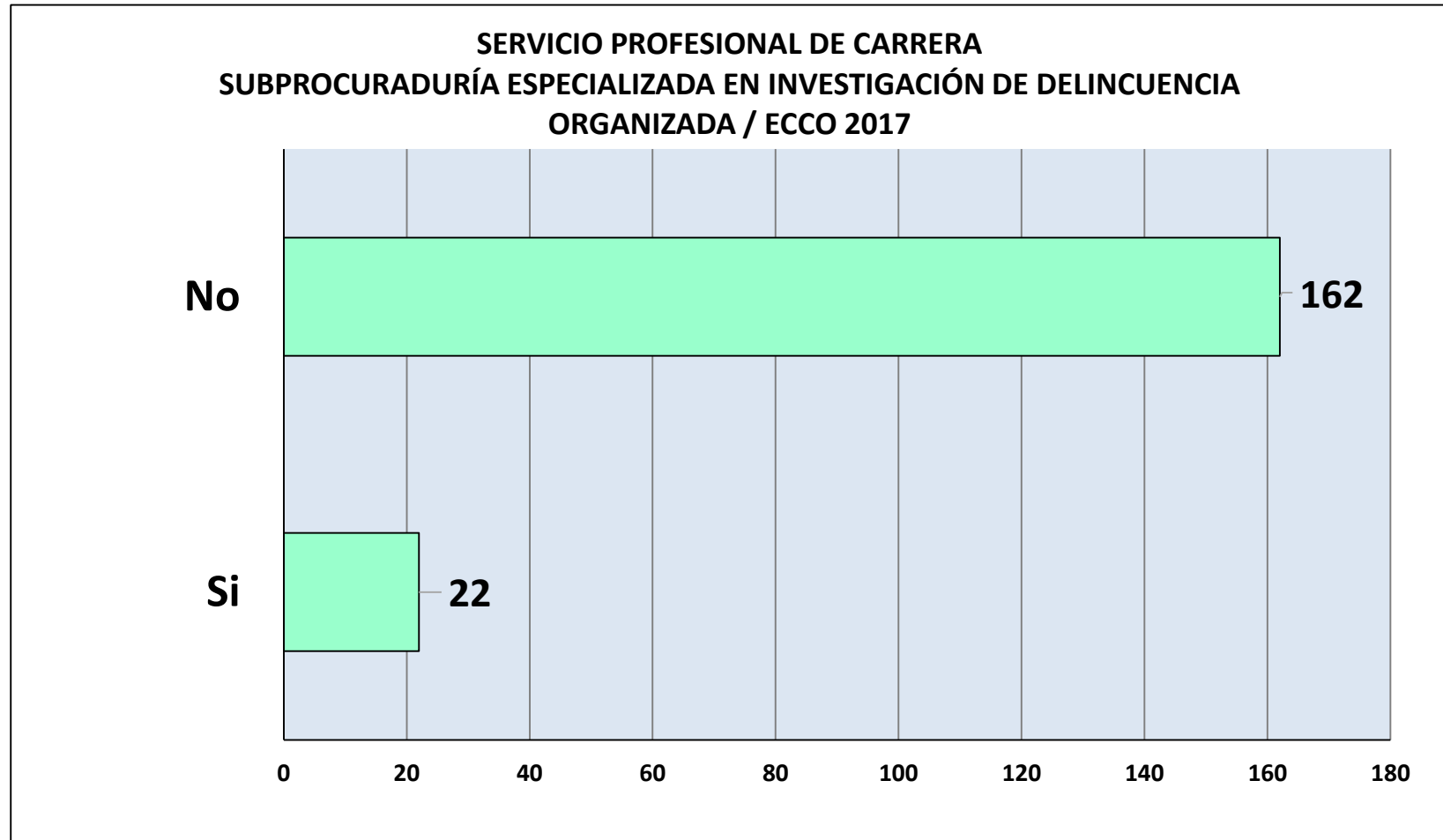
La proporción de participación entre casados (as) 55% y soltero (a) 45% es casi la misma con respecto al total del universo (184), con una variación de 10 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una de cada diez personas presentan estudios incompletos en el mismo nivel.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta refleja que el 66 de los participantes ocupan puestos de enlace u homologo; mientras que 57 servidoras y servidores públicos desempeñan funciones operativas.

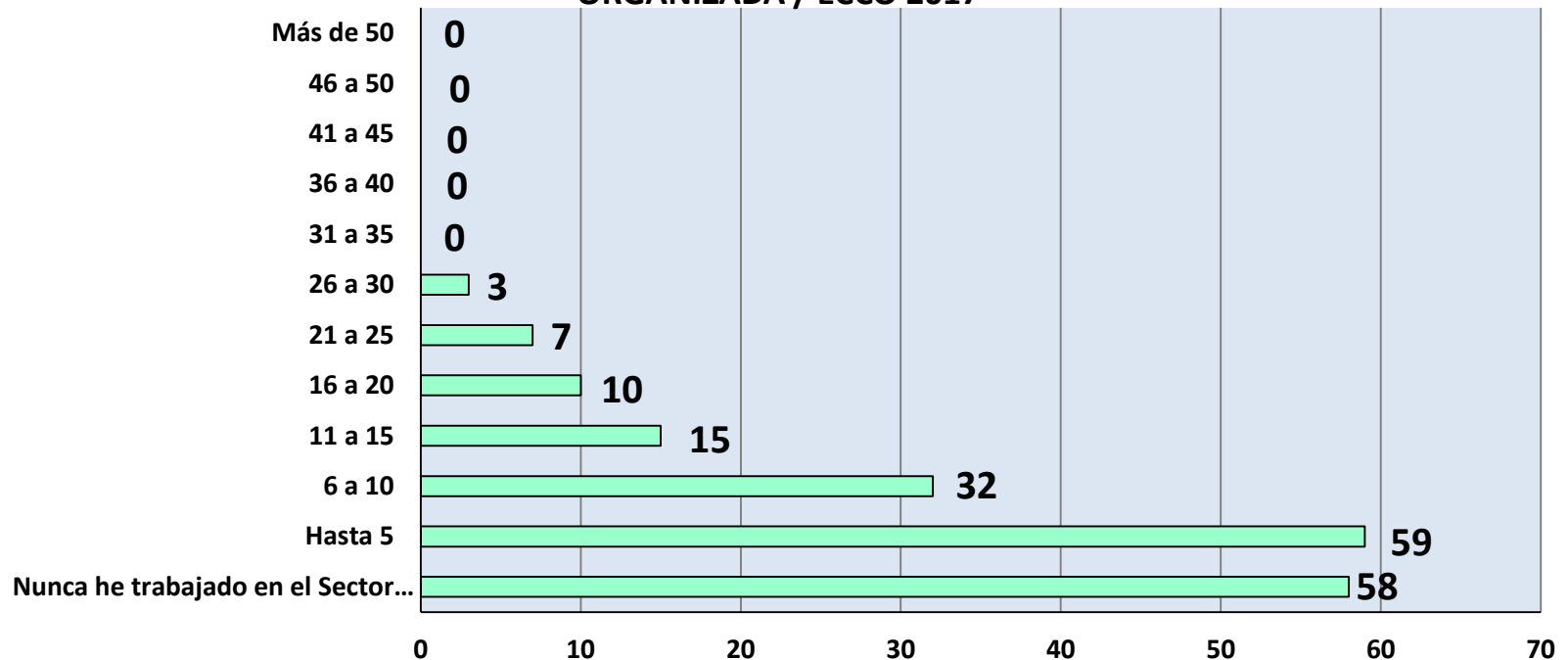




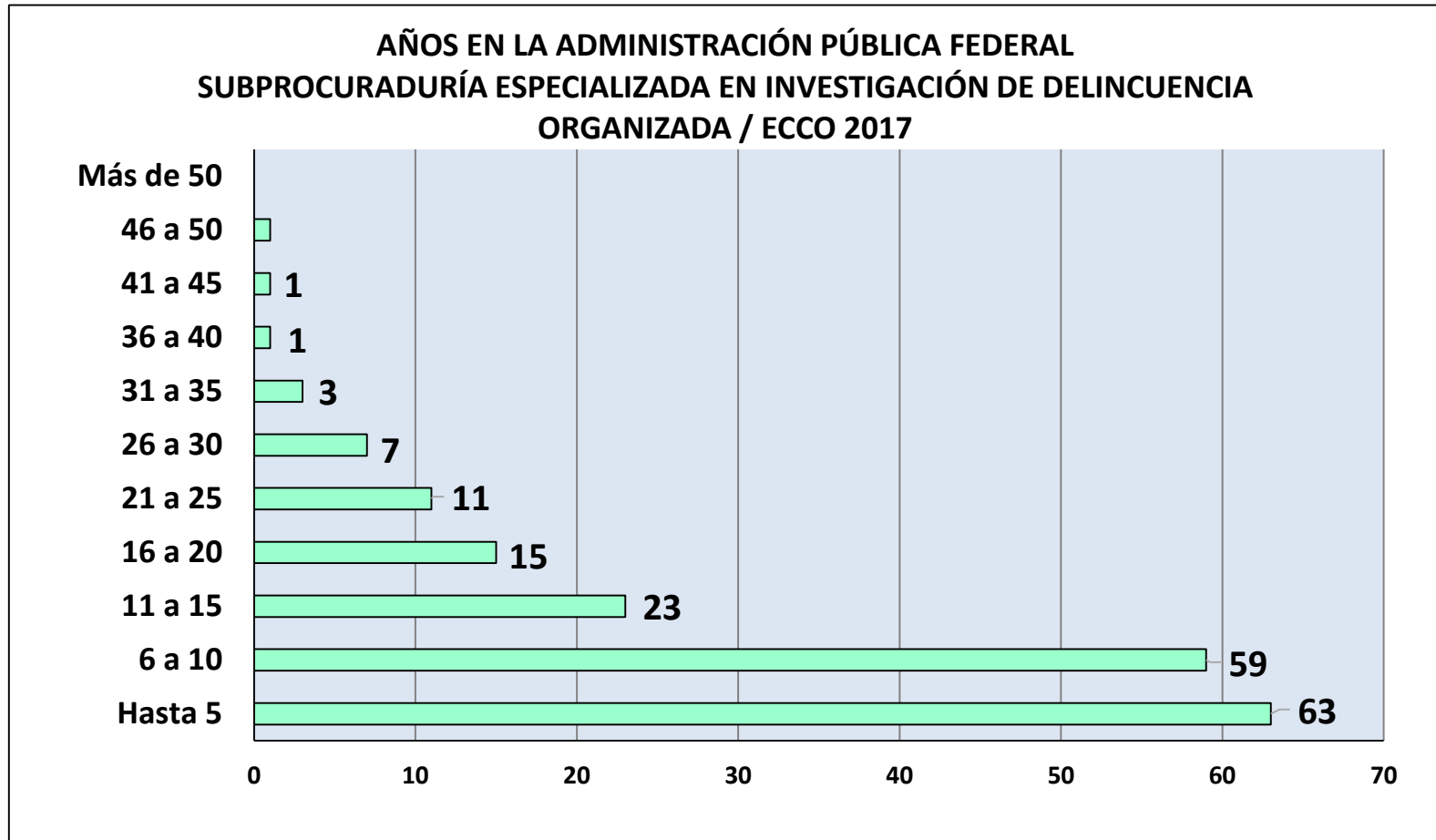
El 82% del personal de la SEIDO que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto no forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

3 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, asimismo se mantiene el resultado de la encuesta anterior, ya que 3 de cada 10 personas que se encuentran laborando en la SEIDO nunca han trabajado en el sector privado.

**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA**  
**ORGANIZADA / ECCO 2017**



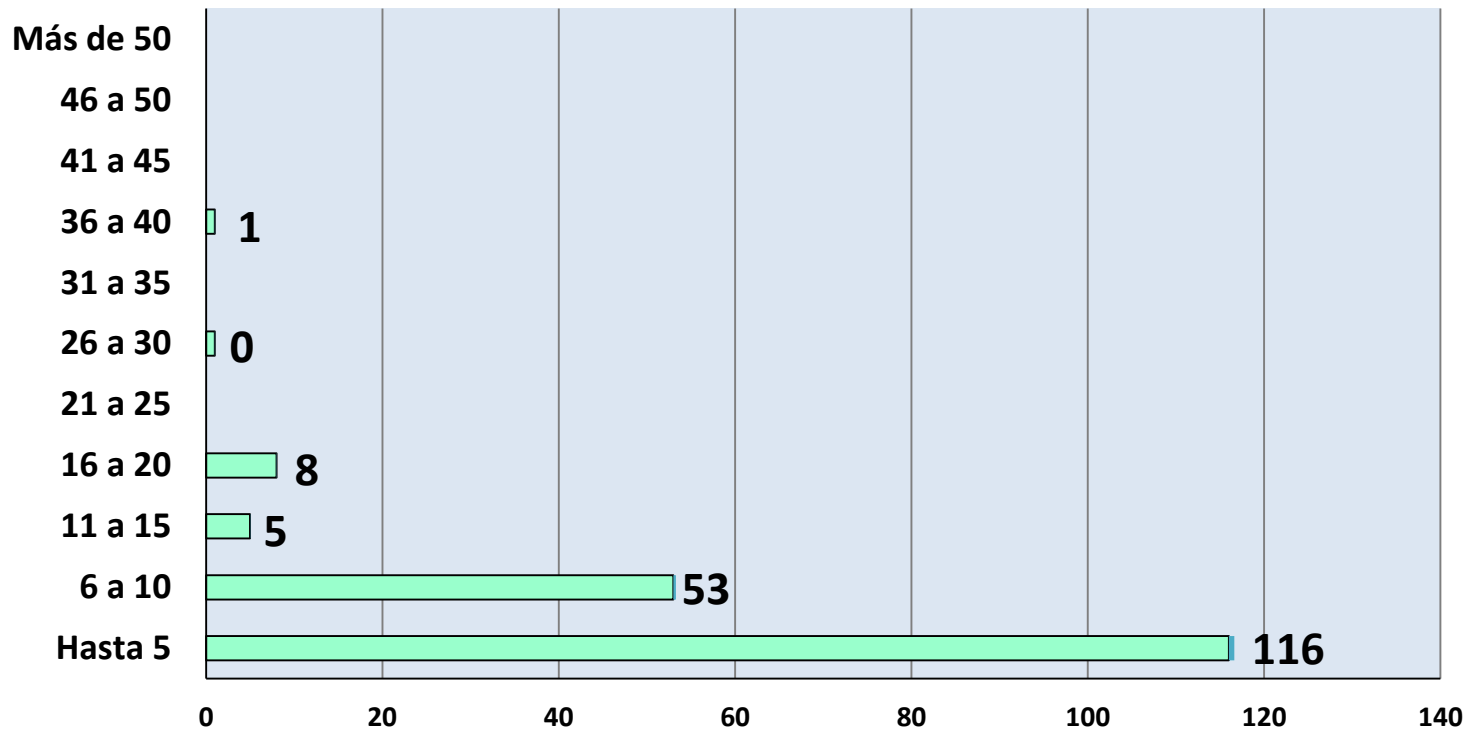




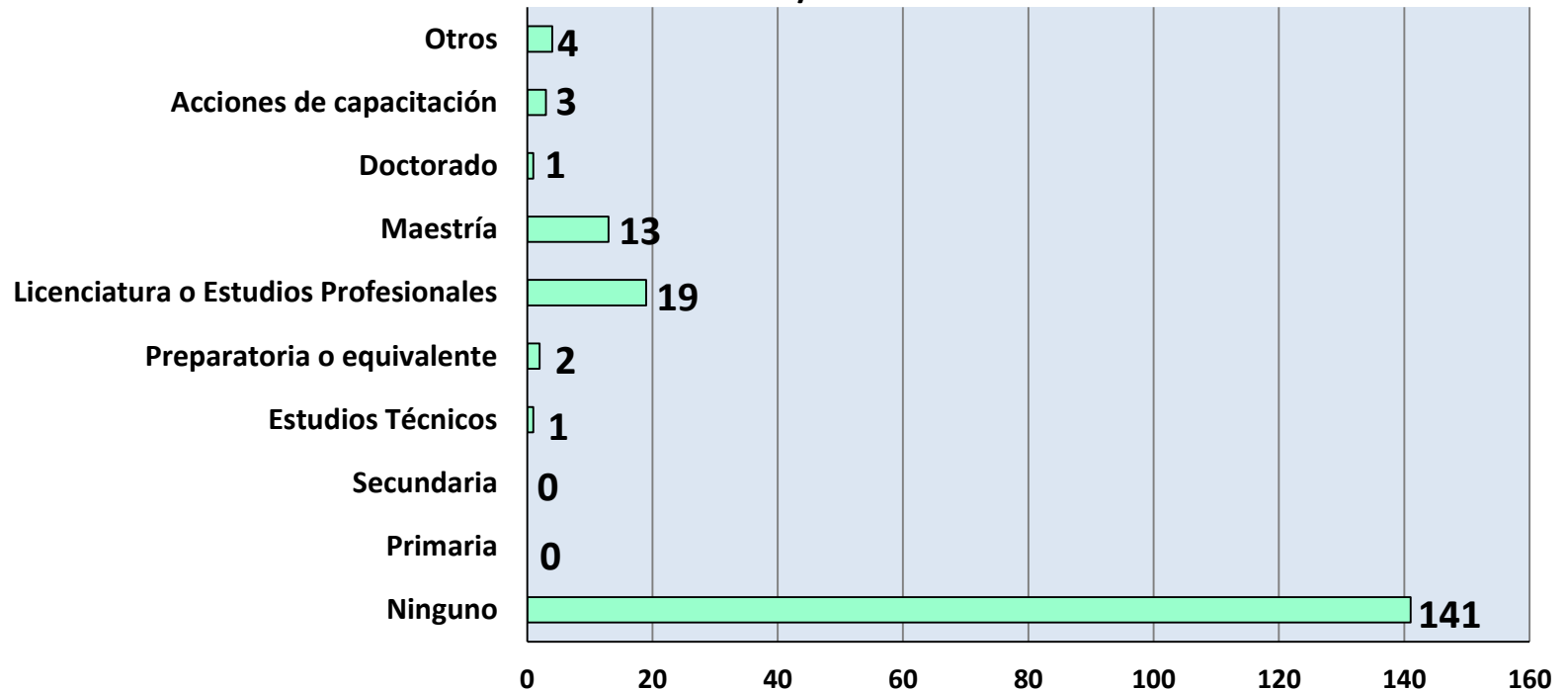
Casi 7 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen experiencia en la APF de entre un y diez años. Superando en el mismo parámetro el resultado de la ECCO 2016 en un punto porcentual. el resultado de la ECCO 2016.

Se puede percibir que 116 servidoras y servidores públicos que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el resto de los encuestados, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

**AÑOS EN EL PUESTO**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA**  
**ORGANIZADA / ECCO 2017**



**ESTUDIOS ACTUALES**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA**  
**ORGANIZADA / ECCO 2017**

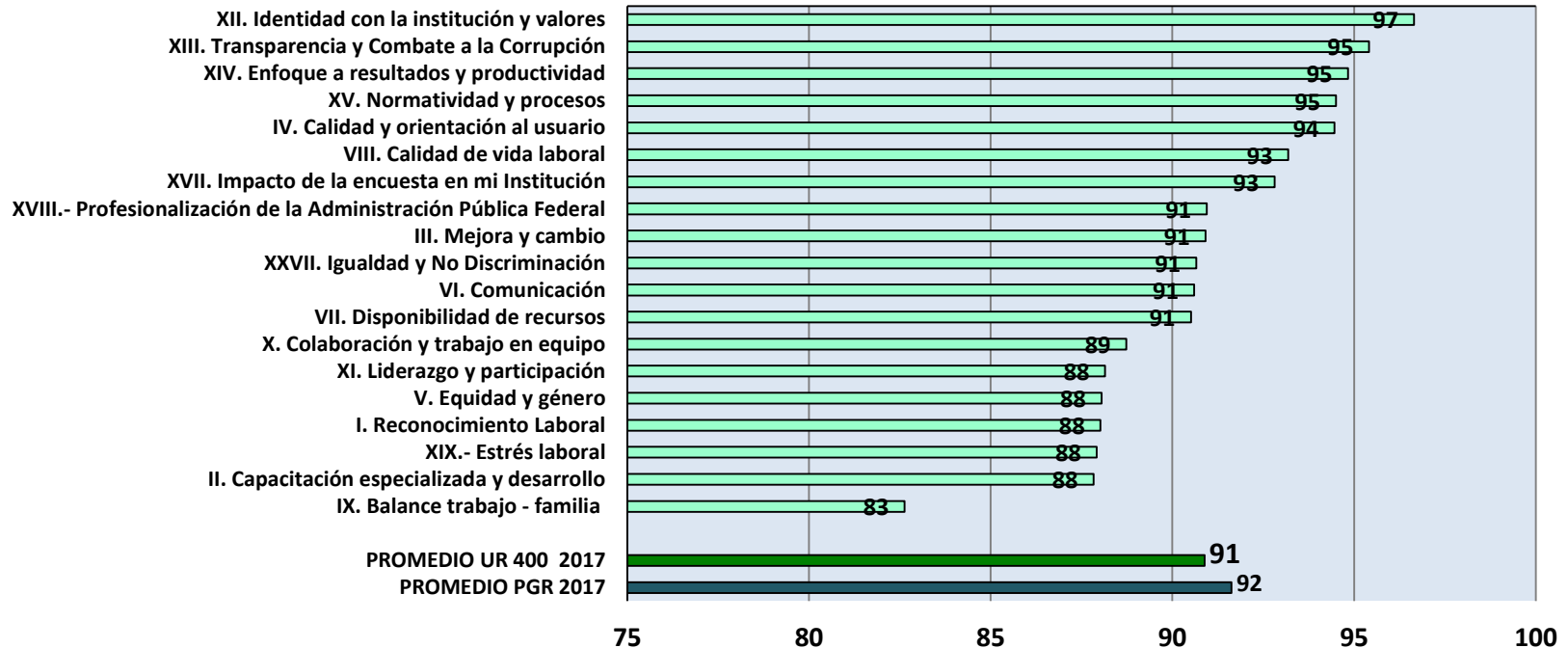


Casi 8 de 10 servidoras y servidores públicos de la SEIDO encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor

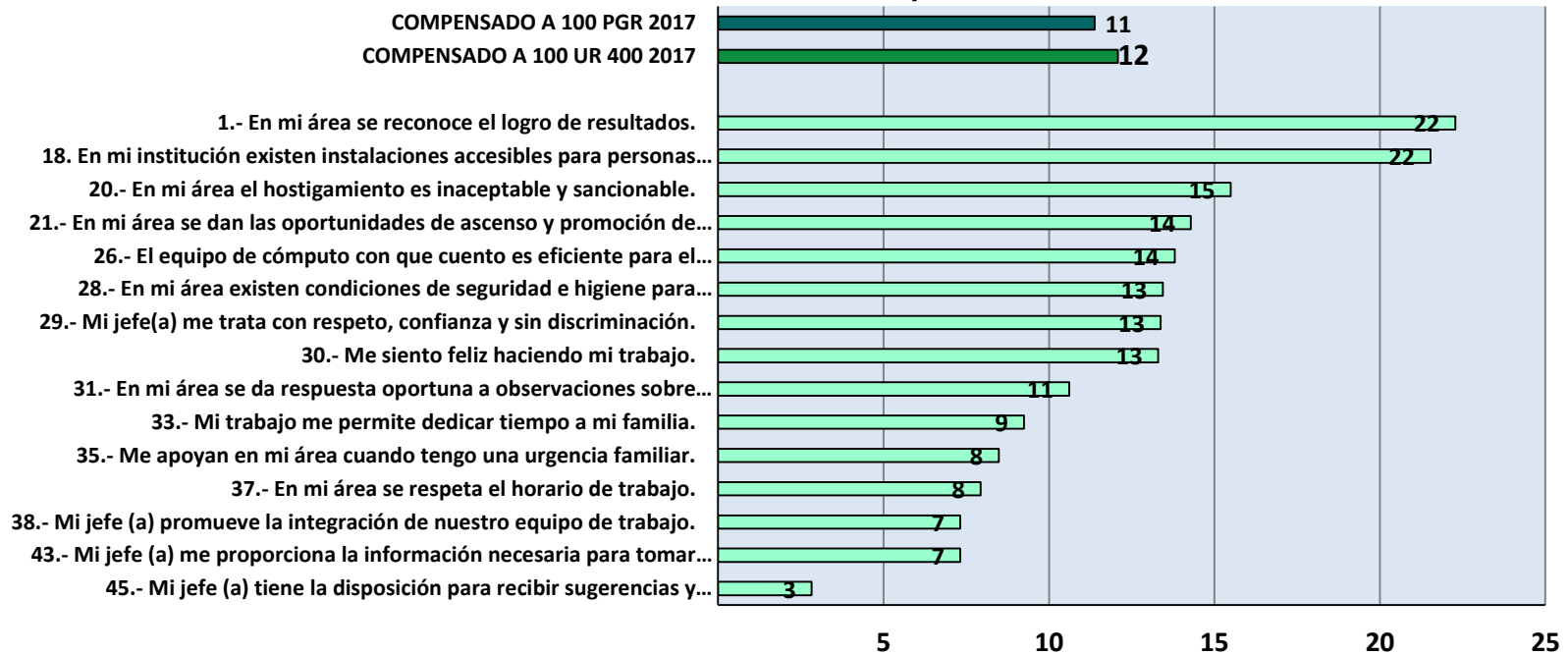
**FACTORES DE MAYOR A MENOR**

**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



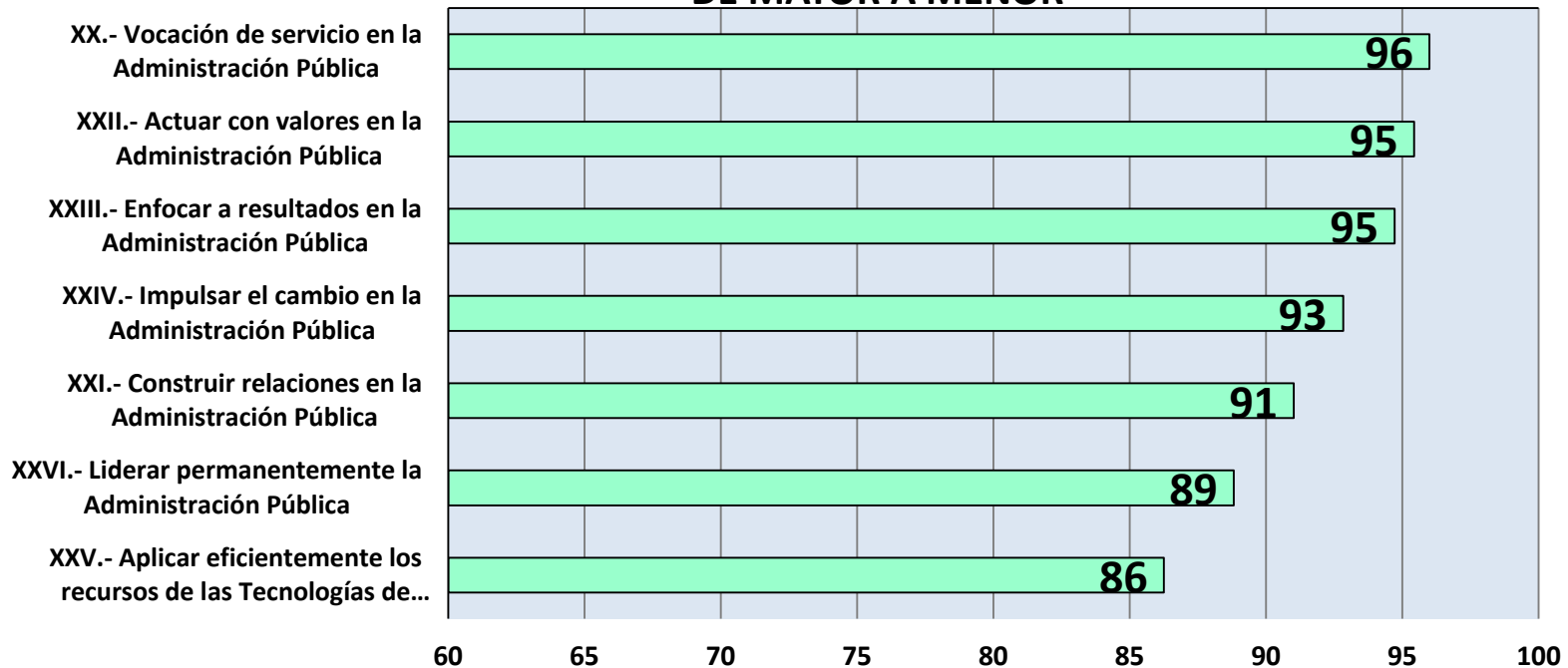
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA**  
**ORGANIZADA / ECCO 2017**



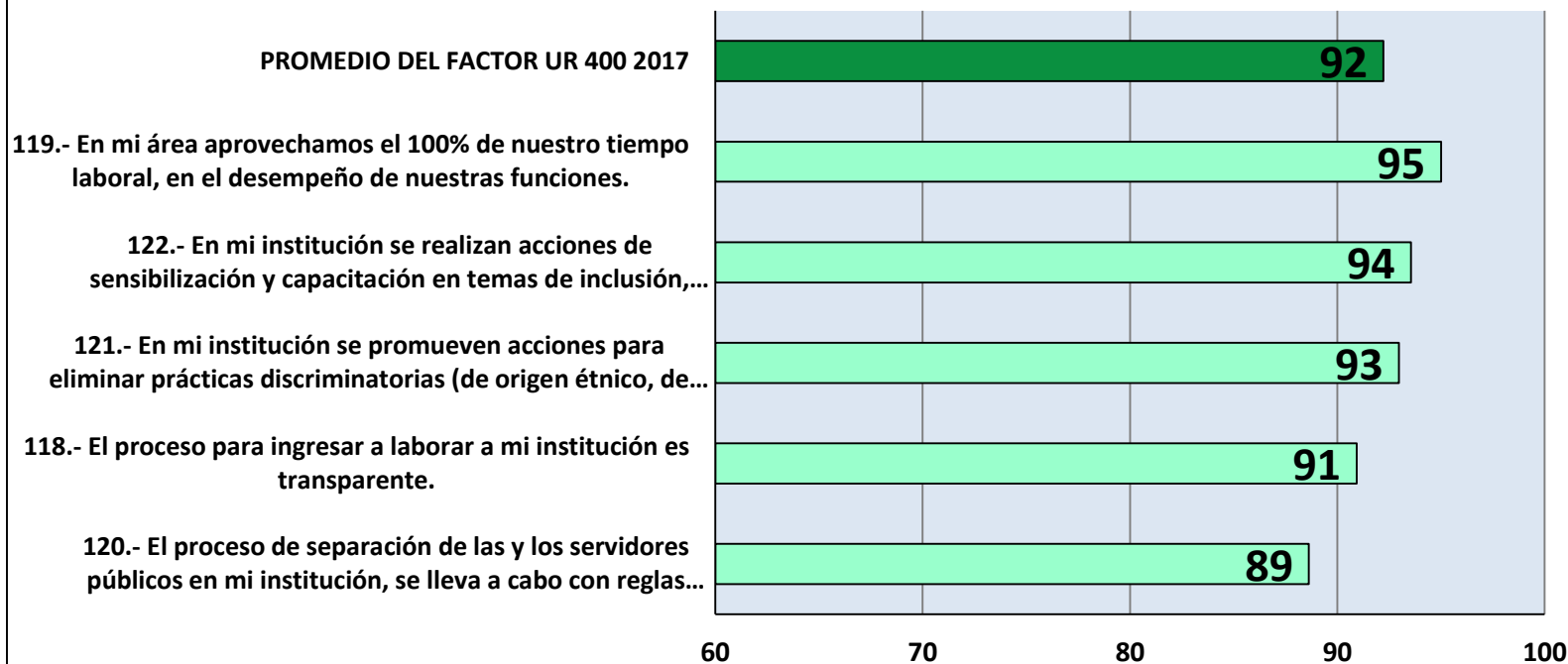
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, se percibe que los mandos poseen liderazgo y participación al tener disposición para recibir sugerencias y comentarios, lo que produce bienestar al realizar el trabajo, lo que indica el nivel más bajo de estrés laboral.

**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DE LA SUBPROCURADURÍA  
ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / 2017  
DE MAYOR A MENOR**



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la SEIDO con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

**ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE  
 DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la SEIDO, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



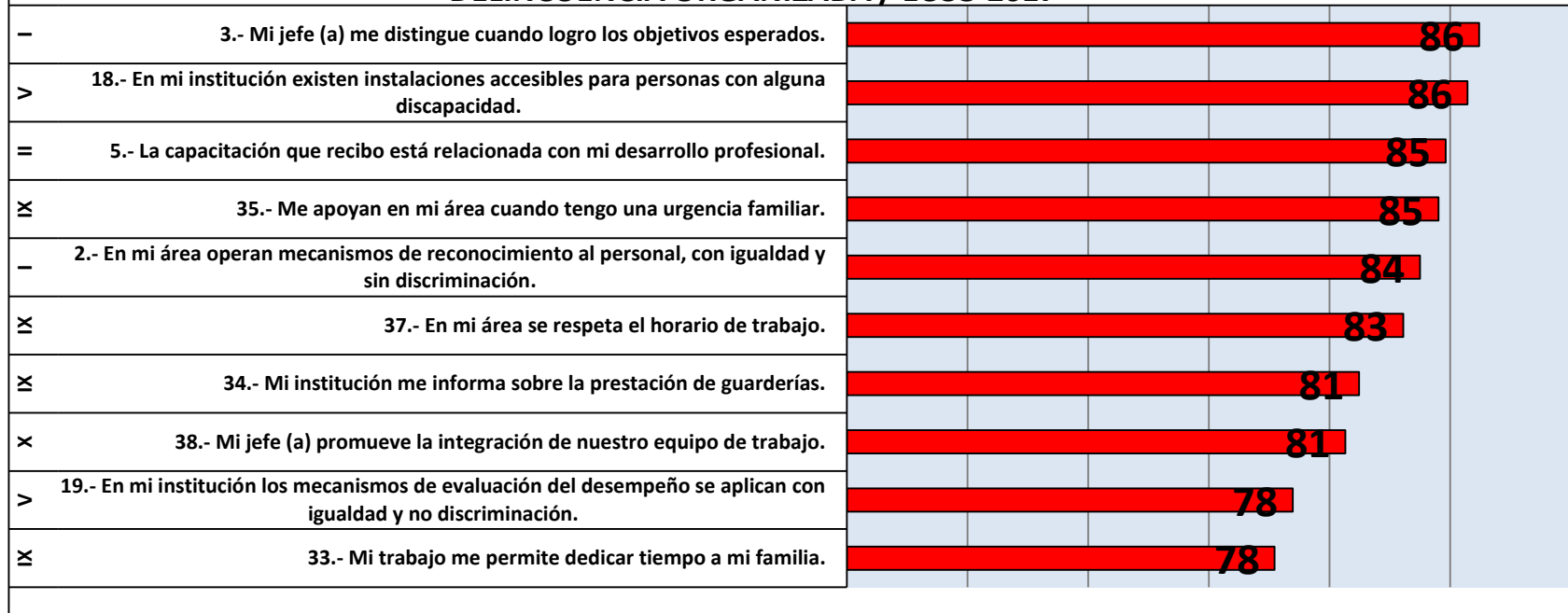
# Fortalezas y Debilidades

**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE  
 DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**

XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	99
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos,...	98
XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
VIII	32. En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros (as) de trabajo.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	97
XIII	53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	97
XV	61.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	96

Las y los servidores públicos de la SEIDO se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la Subprocuraduría Especializada, y se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican el Código de Conducta.

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE  
 DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos perciben que son distinguidos por los mandos cuando se alcanzan los objetivos esperados del área de trabajo, aunque requiere de implementar acciones de mejora continua. Por otro lado, aunque se han implementado practicas de transformación con el fin de que el personal de la SEIDO pueda conciliar las actividades laborales y familiares, todavía sigue siendo un punto de oportunidad para seguir mejorando, cabe señalar que este reactivo (33) ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 27 puntos con respecto a 2015.

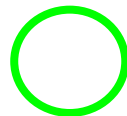
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

88

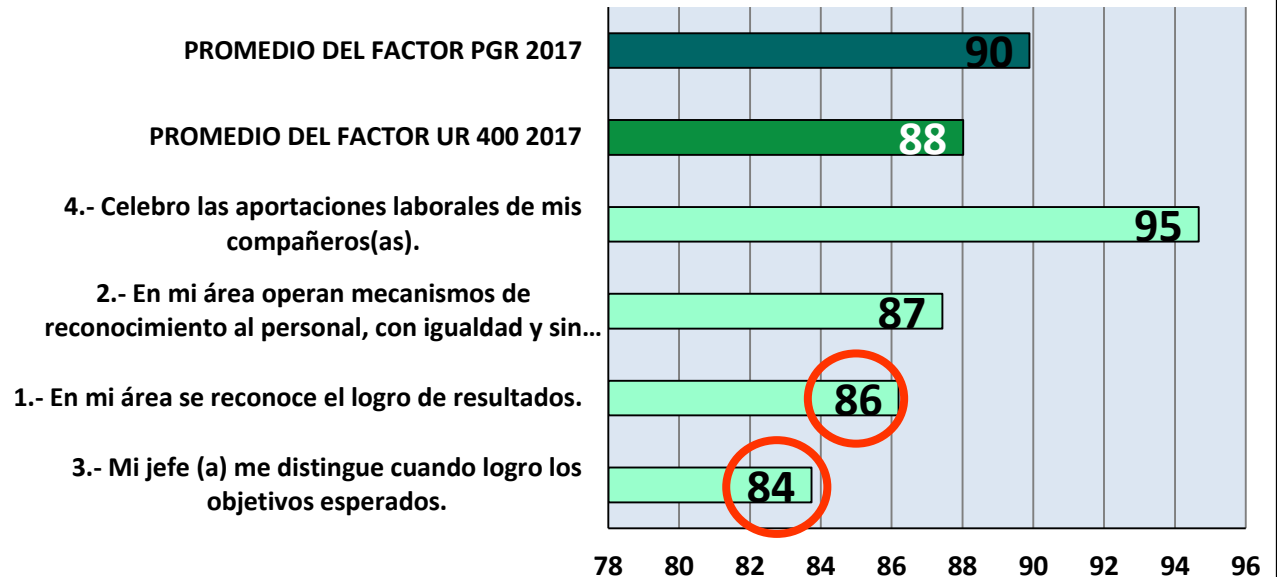


96 ≥; 86 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL

SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017



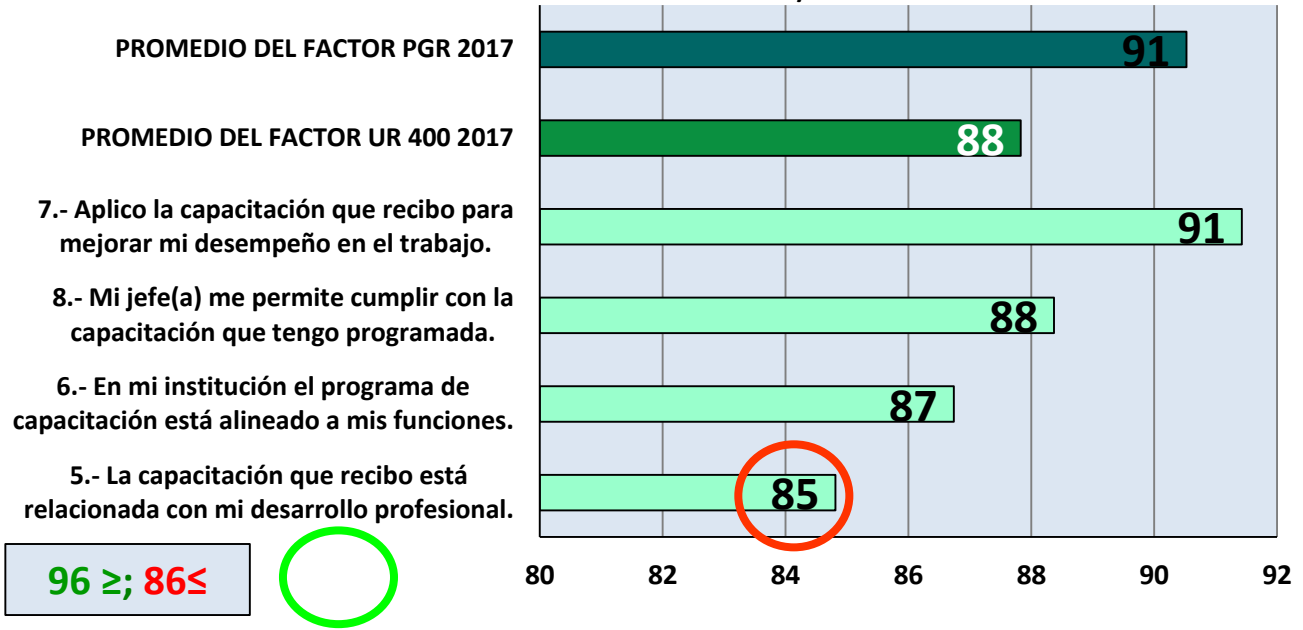
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

88



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017

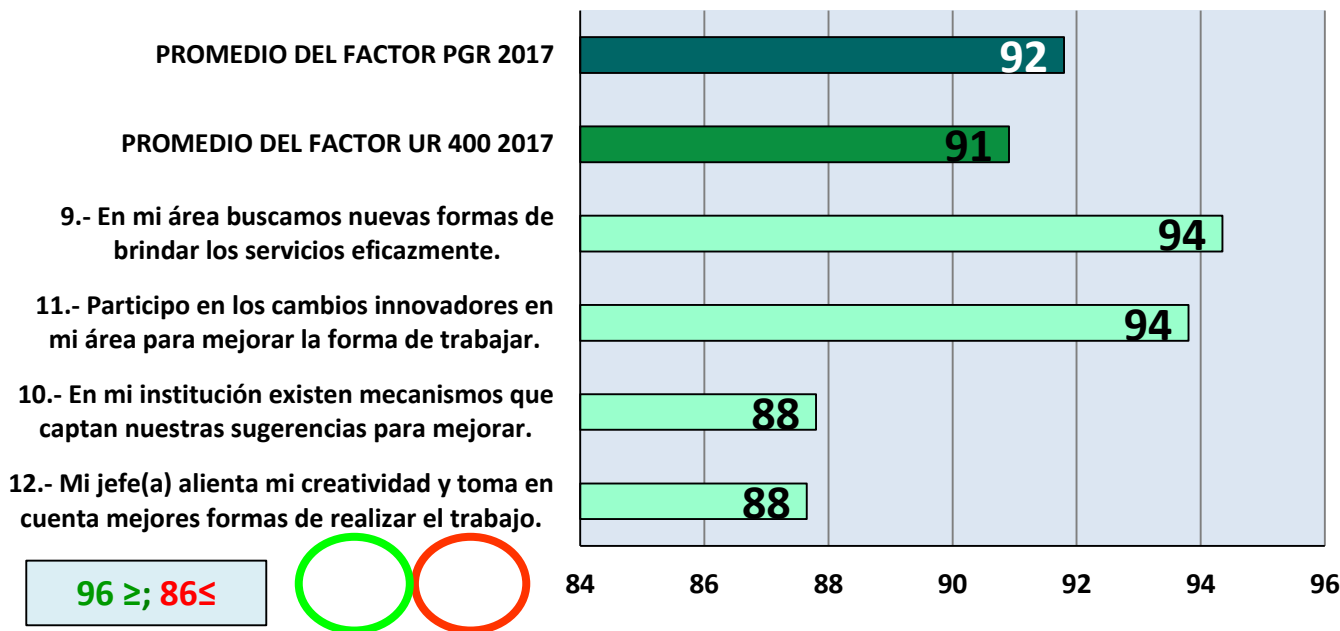


La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

III. MEJORA Y CAMBIO

SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017



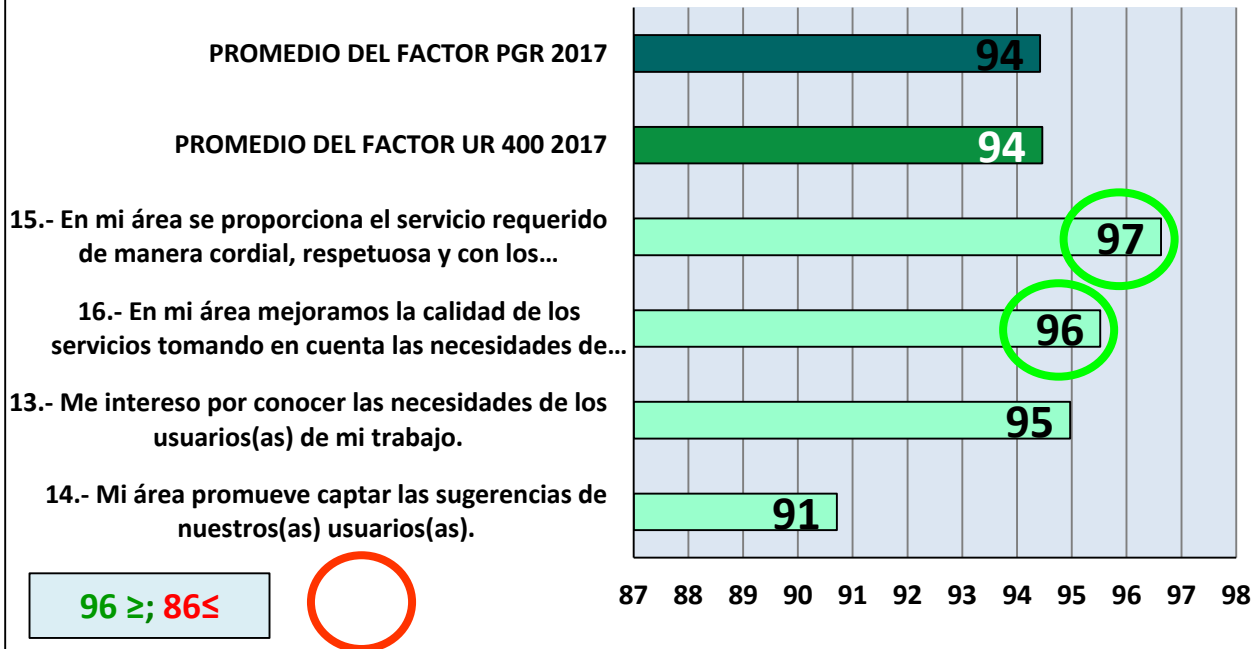
91



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la SEIDO, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA**  
**ORGANIZADA / ECCO 2017**



94

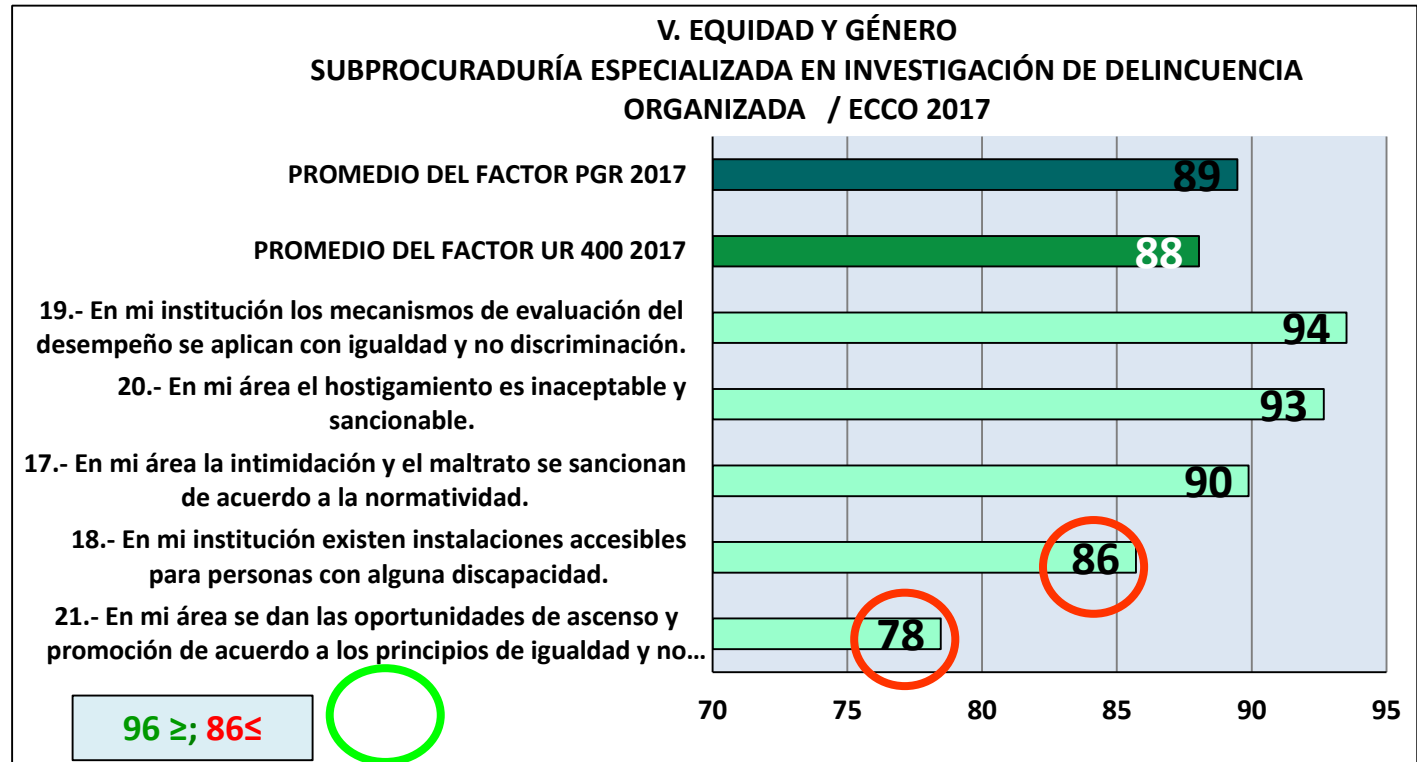


La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la SEIDO en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.



Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

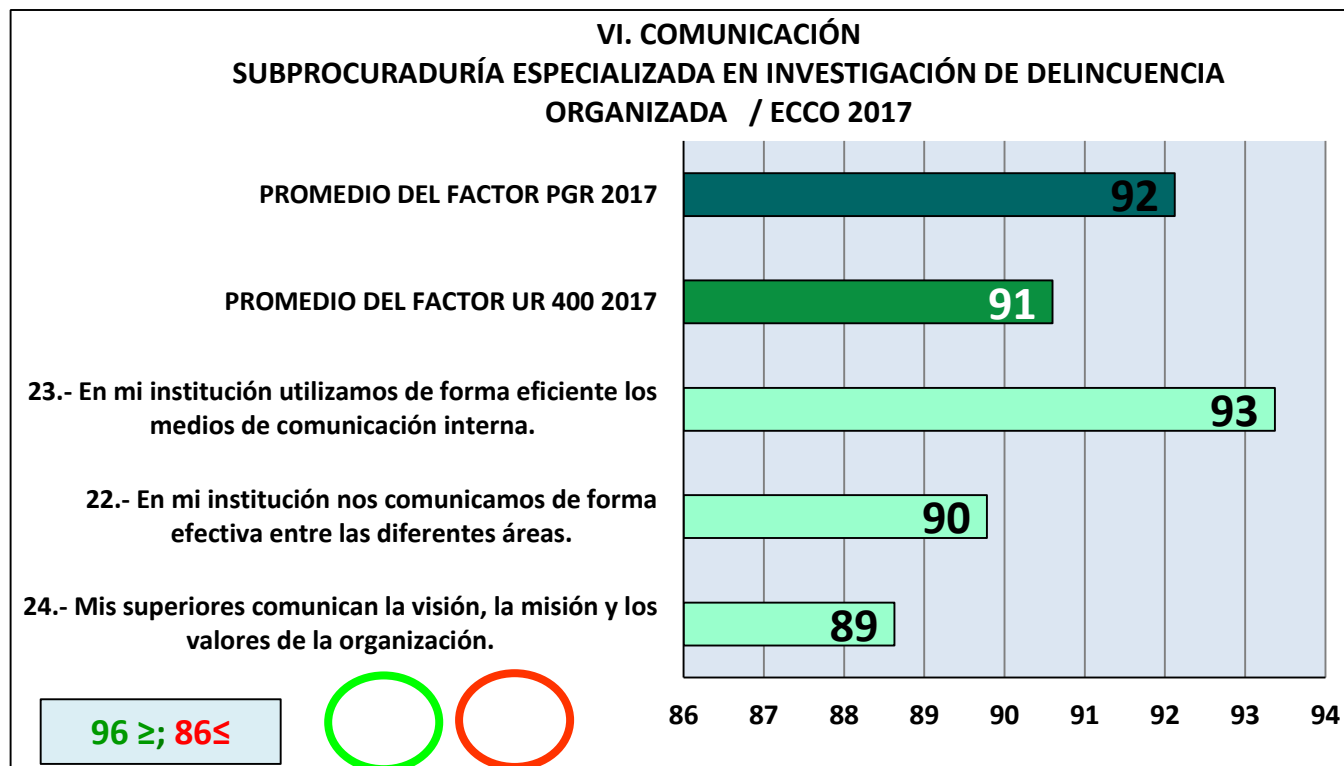
88



En este factor prevalece la importancia que tienen los mecanismos de evaluación del desempeño se apliquen bajo los principios de igualdad y no discriminación. Por otra parte se percibe que falta mejorar las oportunidades de ascenso y promoción de las y los servidores públicos de la Institución, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

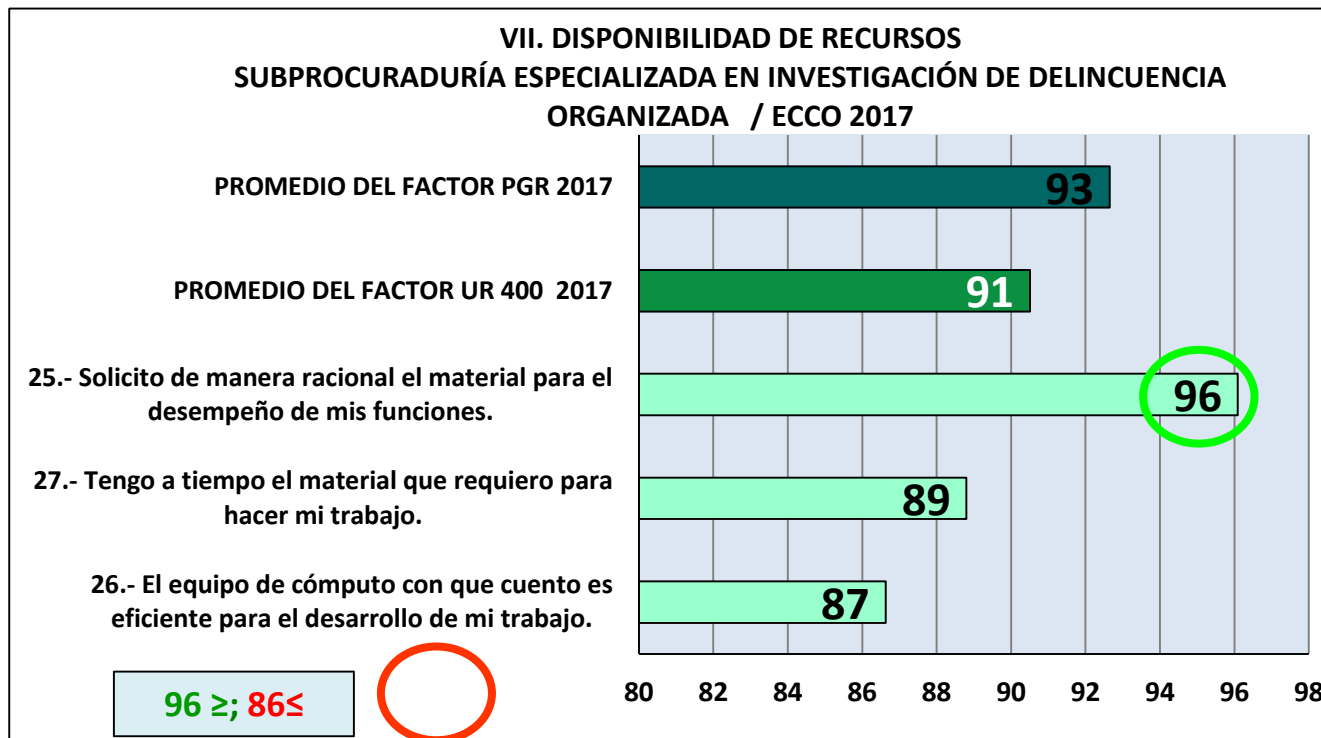
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

91



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la forma en que se utilizan los medios de comunicación digital interna, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. asimismo, refieren que se requiere dar mayor difusión a la visión, misión y valores de la SEIDO.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

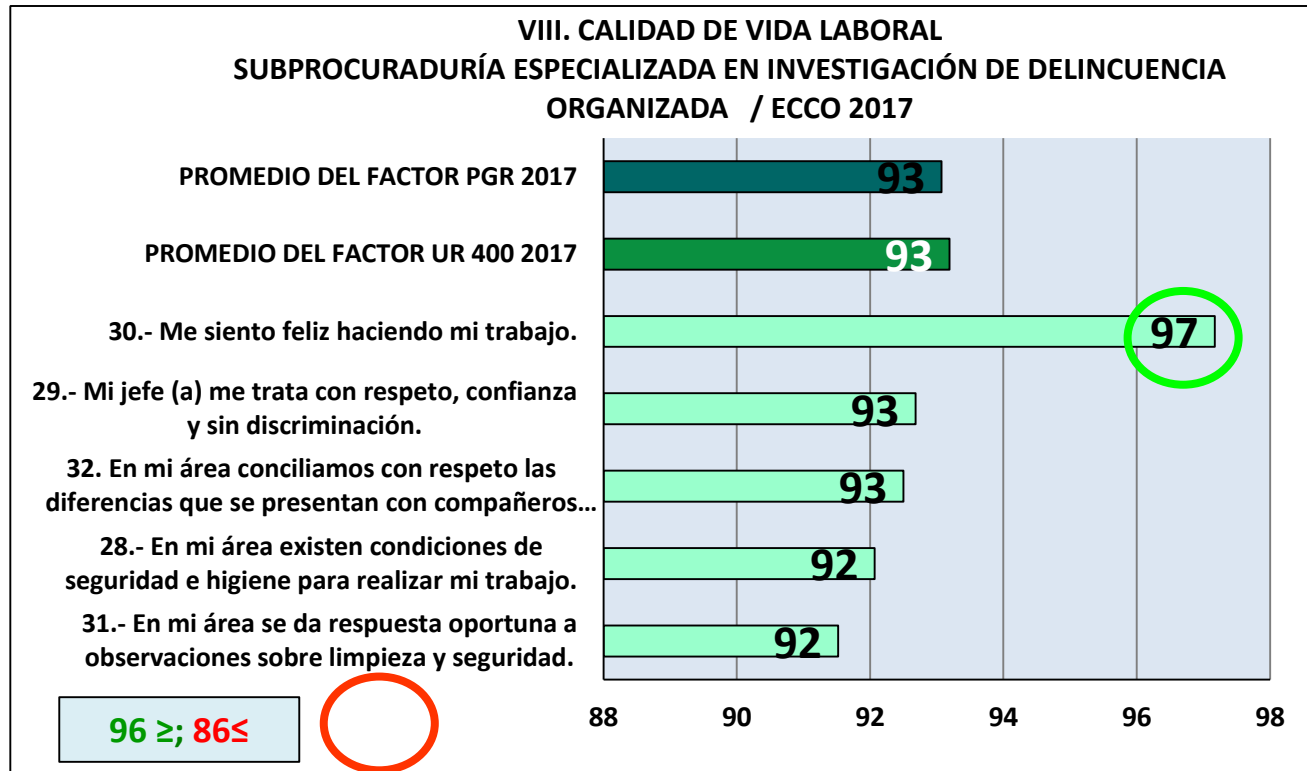


91



Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la SEIDO otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



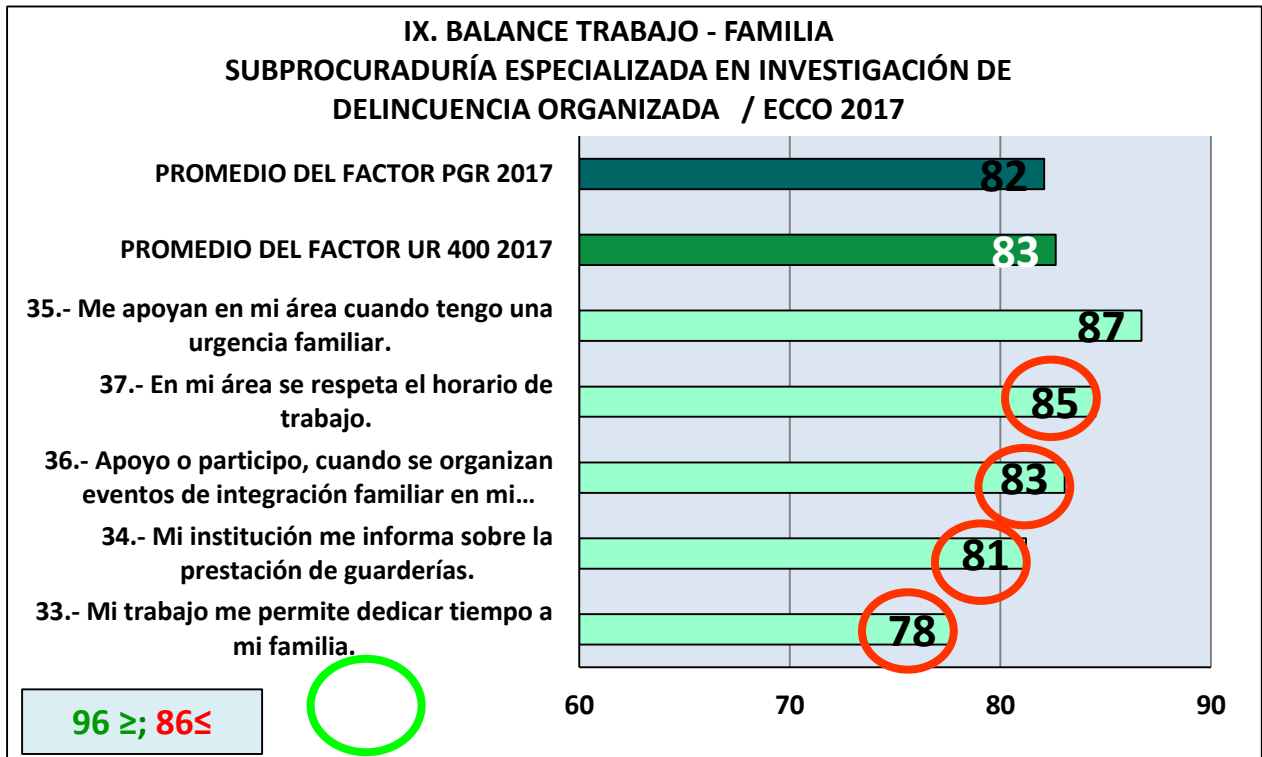
93



La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Asimismo se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

83



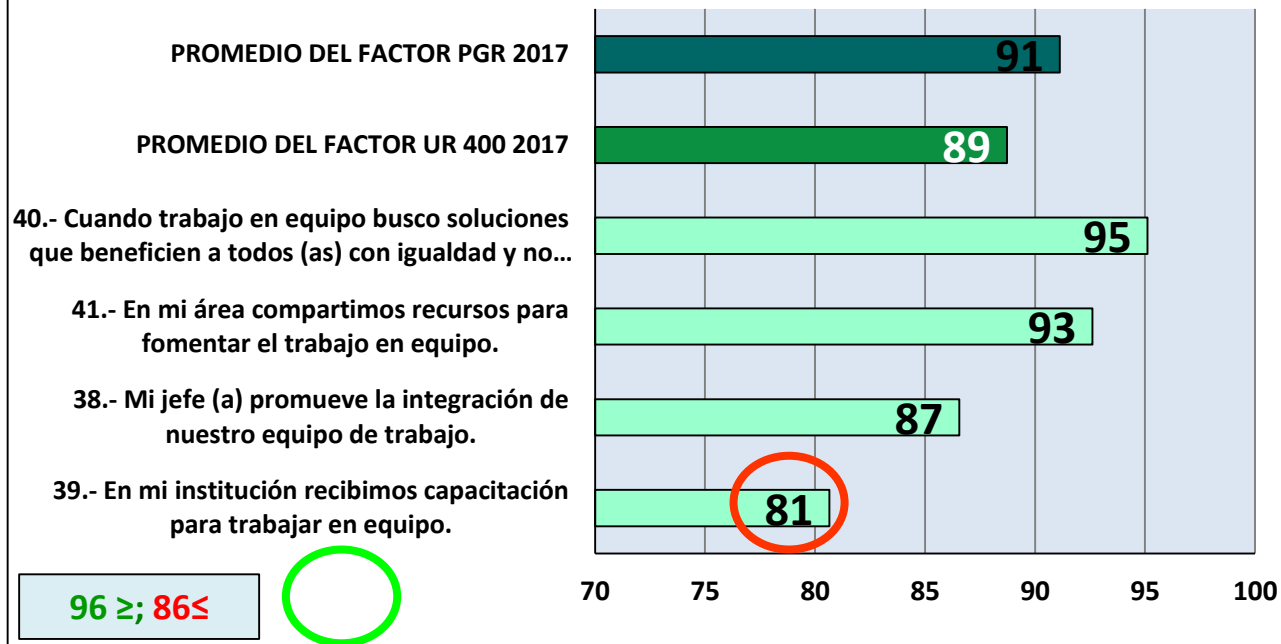
La calificación promedio de este factor en la ECCO 2015 fue de 69 puntos, y en 2017 se incrementa en 18 puntos; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las áreas de trabajo de la SEIDO.

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

89



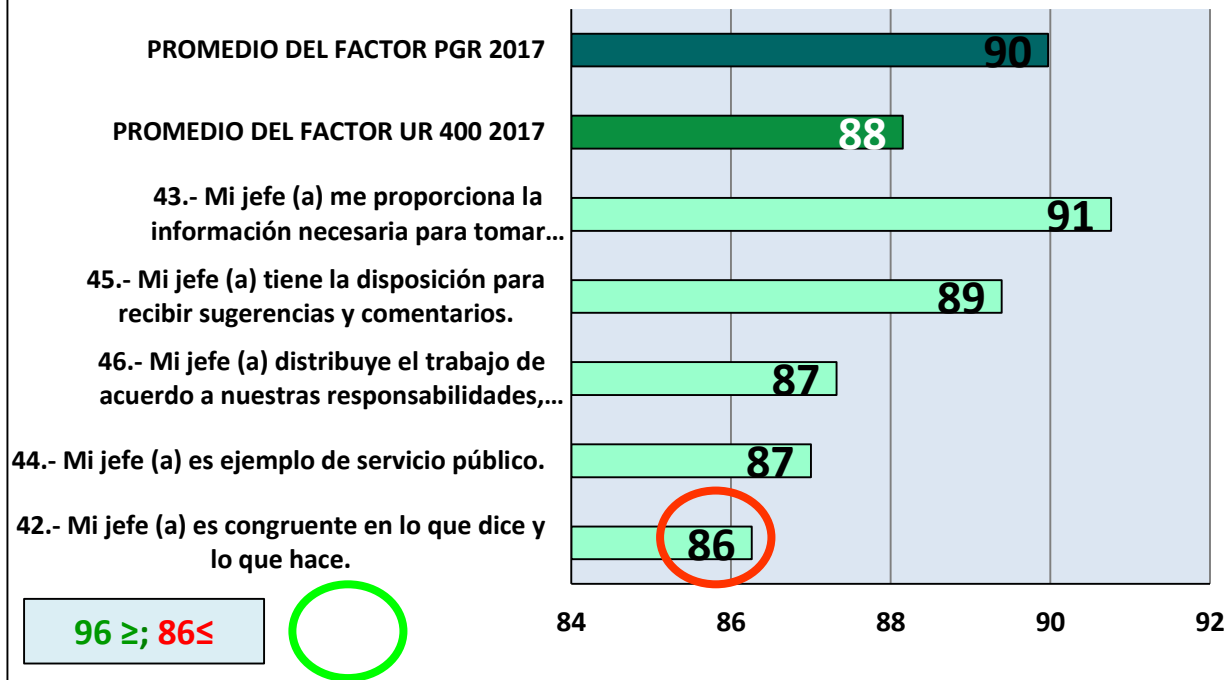
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE**  
**DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



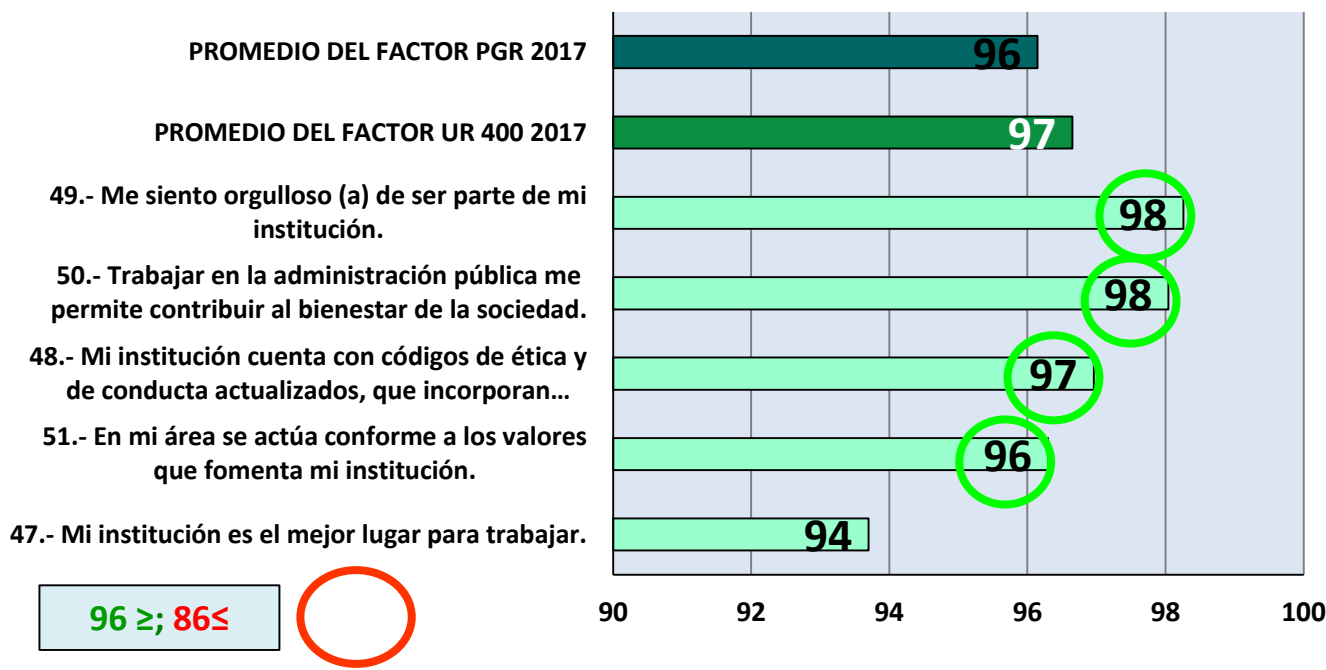
88



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



97



Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la SEIDO la cual cuenta con el Código de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

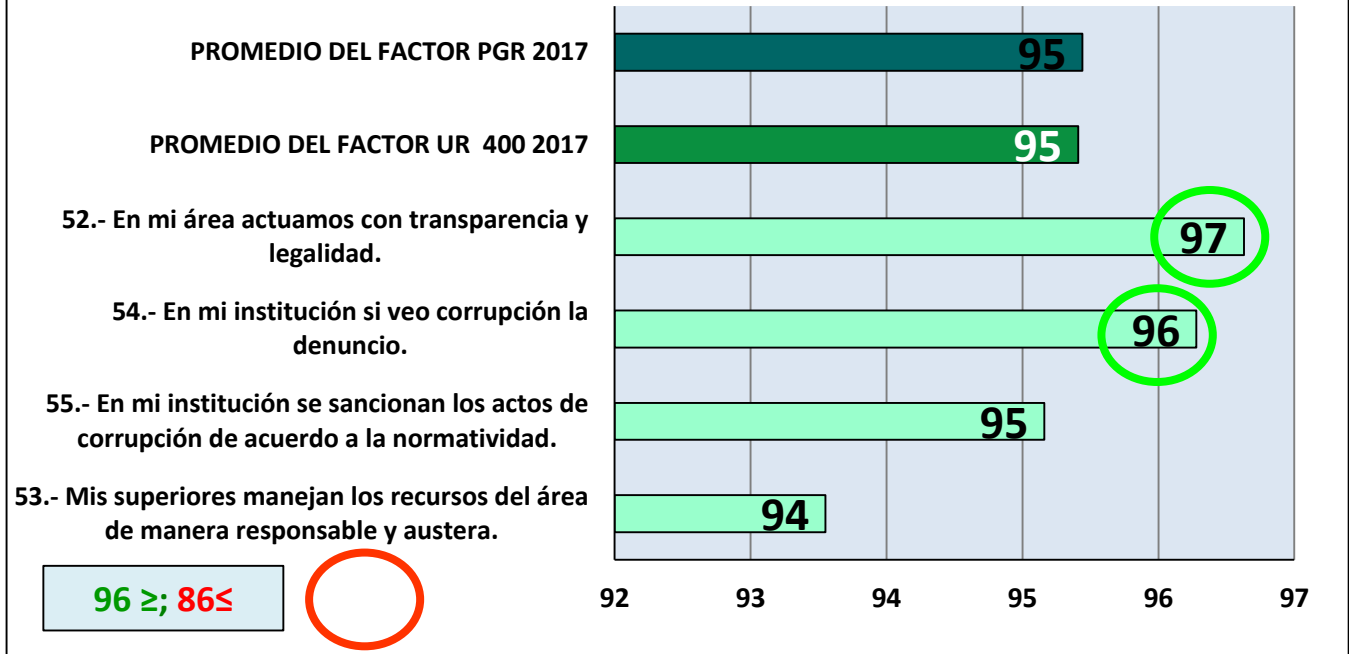


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

95



**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA**  
**ORGANIZADA / ECCO 2017**



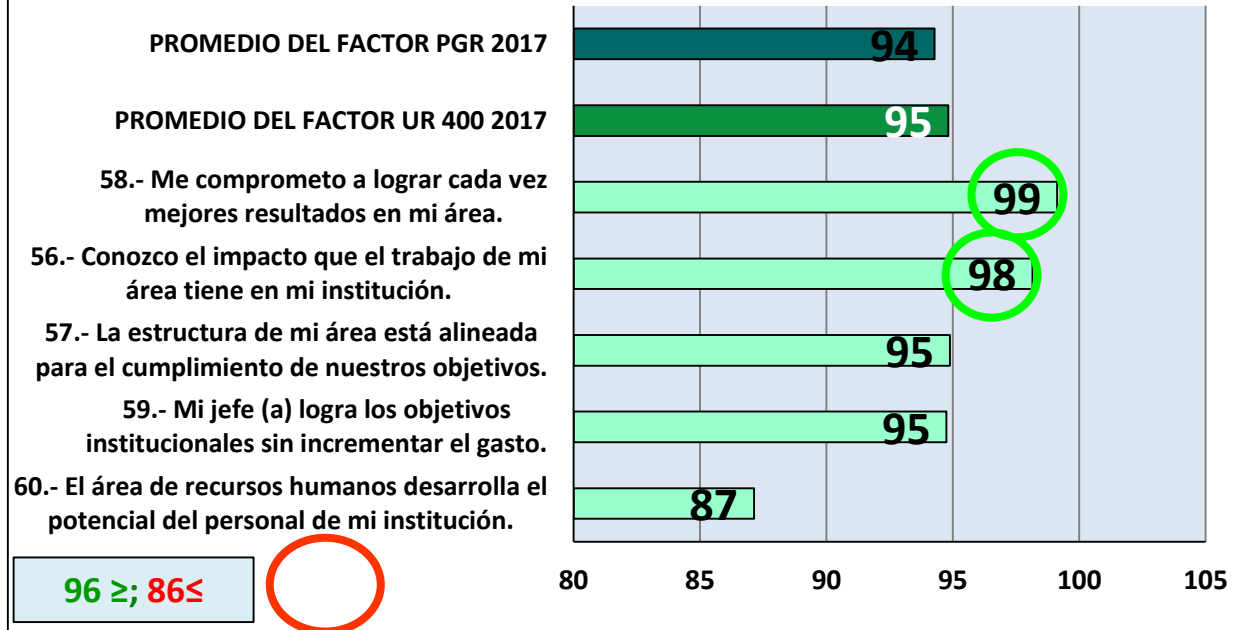
La percepción en este factor es que la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



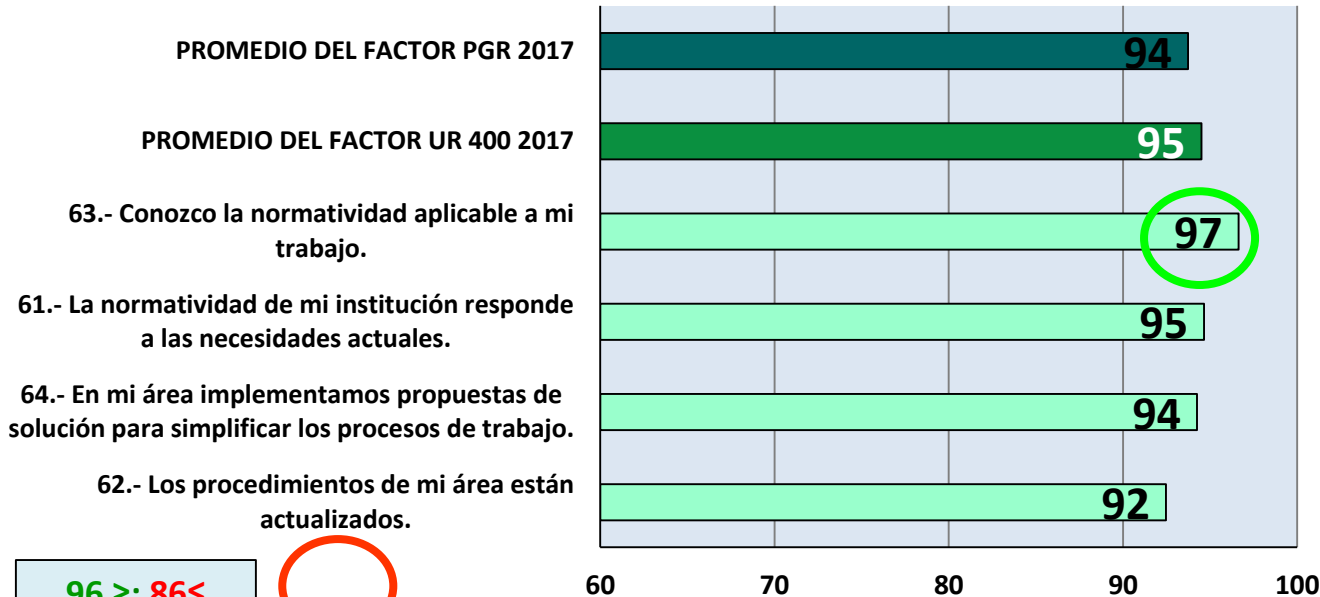
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE  
 DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada para lograr cada vez mejores resultados en el área de trabajo. Por otro lado, se tendrá que poner atención en el área de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS**  
**SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



96 ≥; 86 ≤



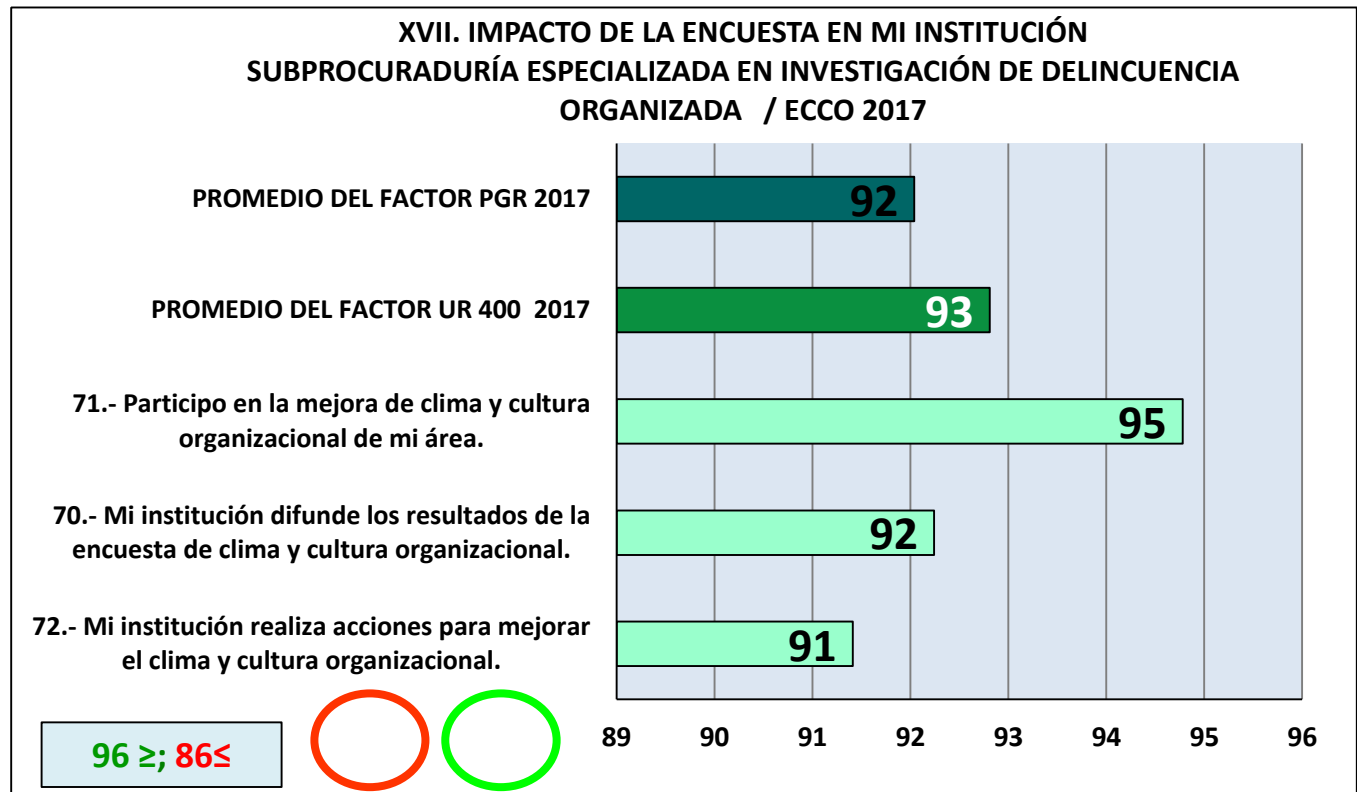
95



Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

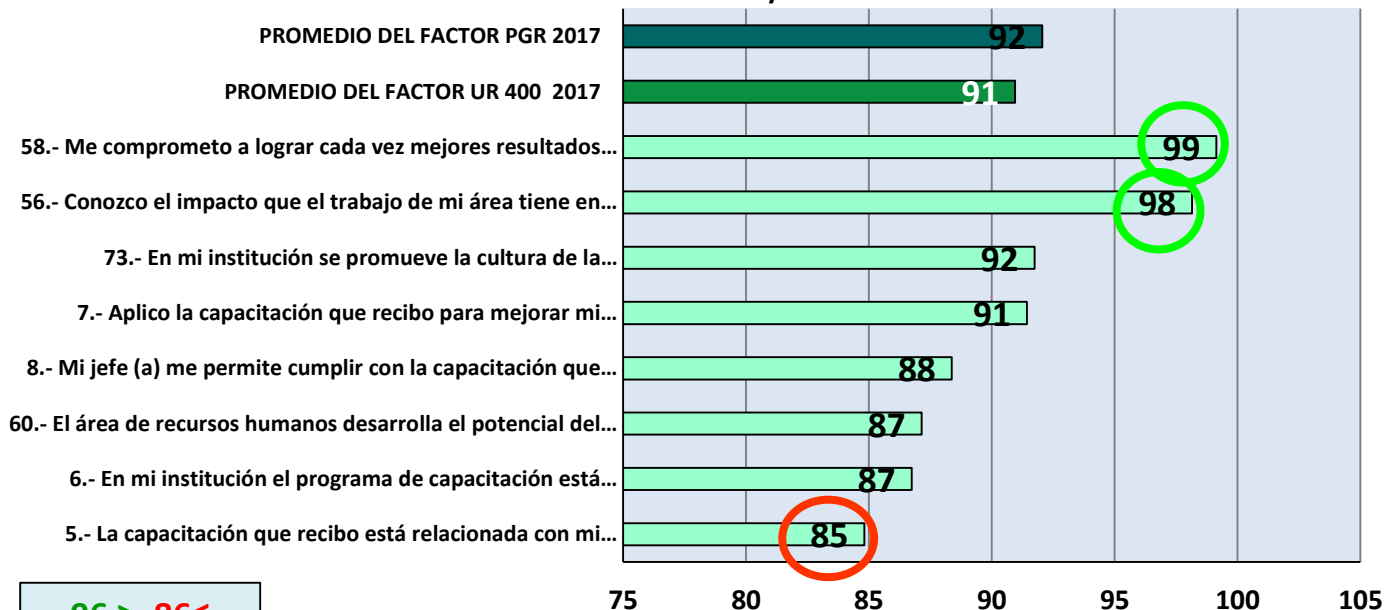
93



Las y los servidores públicos encuestados perciben su participación en la mejora de clima y cultura laboral, sin embargo, se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's al interior de la SEIDO. Asimismo, los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017**



96 ≥; 86 ≤

91



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de mejorar la agenda de capacitación y programar cursos que estén relacionados con las funciones que desempeñan las y los servidores públicos de la SEIDO, y así mejorar el desarrollo potencial de los encuestados, ya que el personal están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

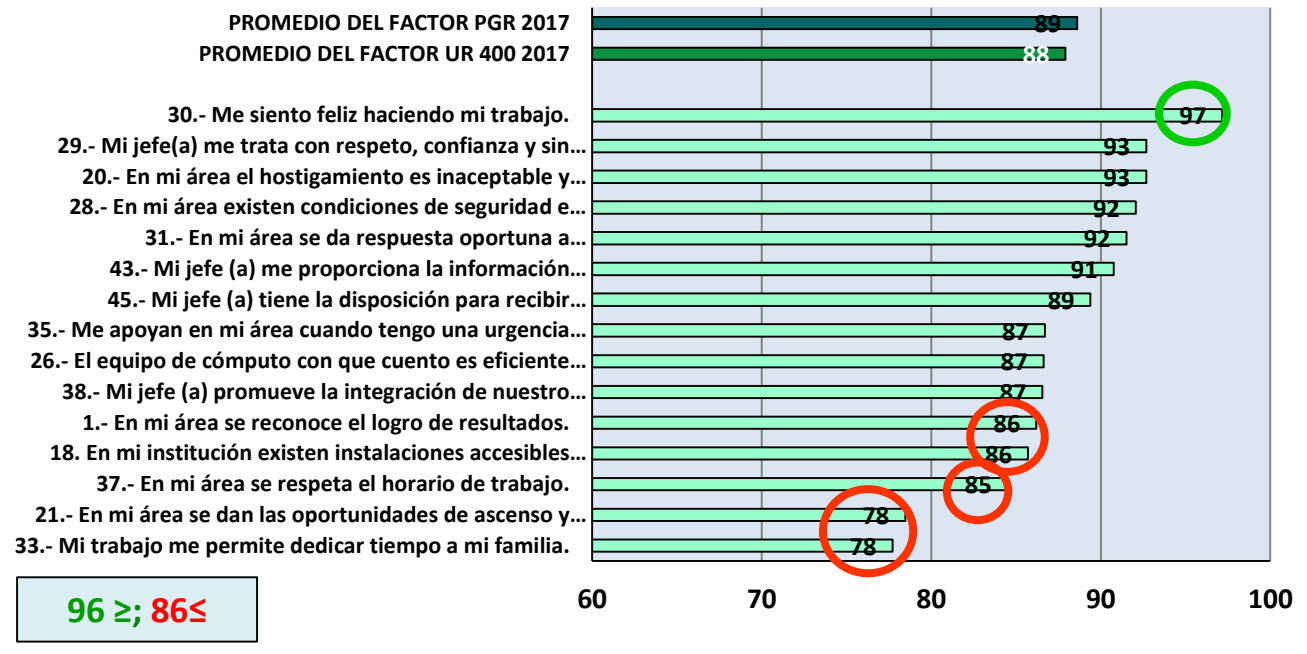
# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

88

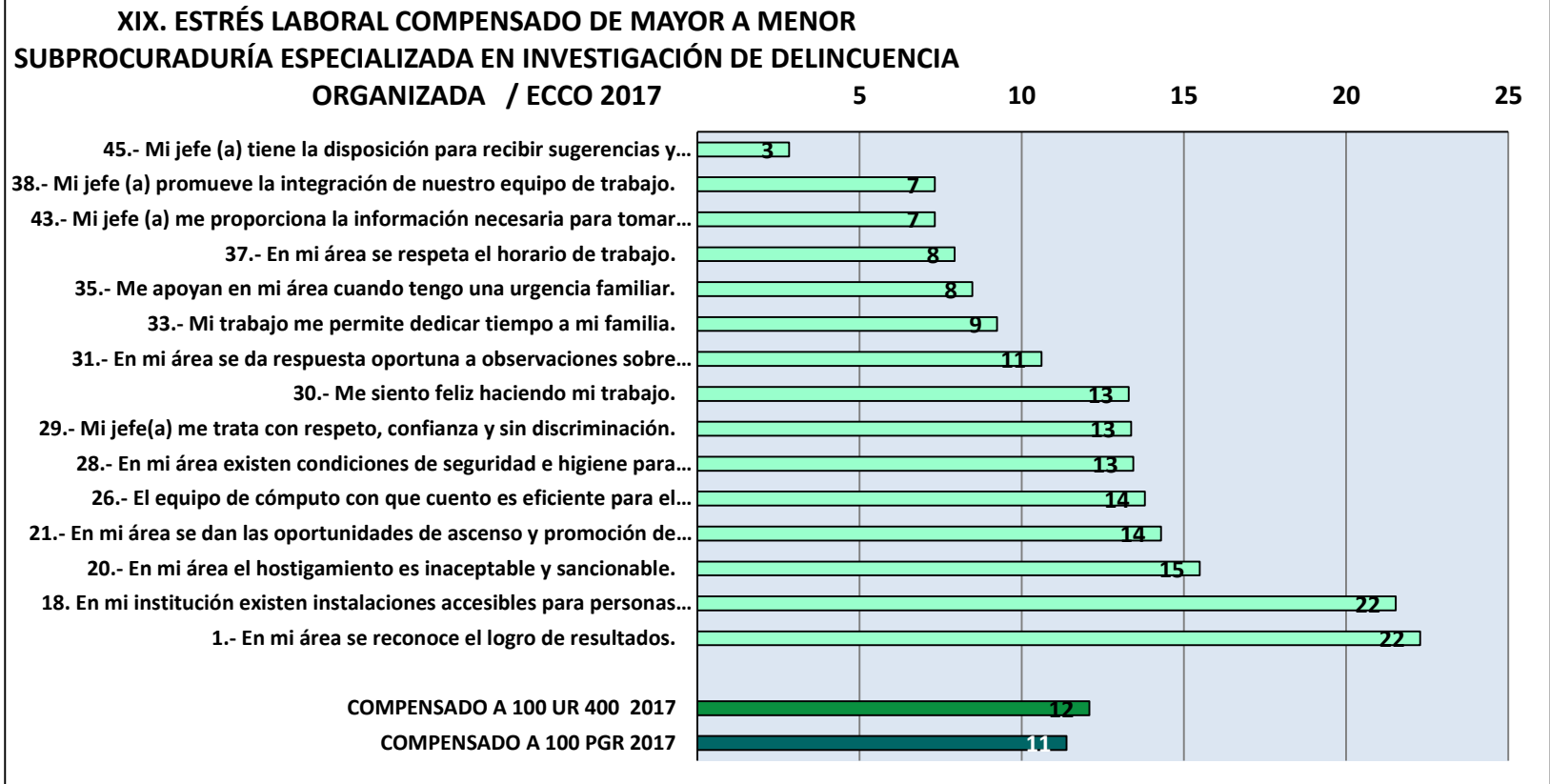


XIX. ESTRÉS LABORAL  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017



La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.



Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados.



# Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

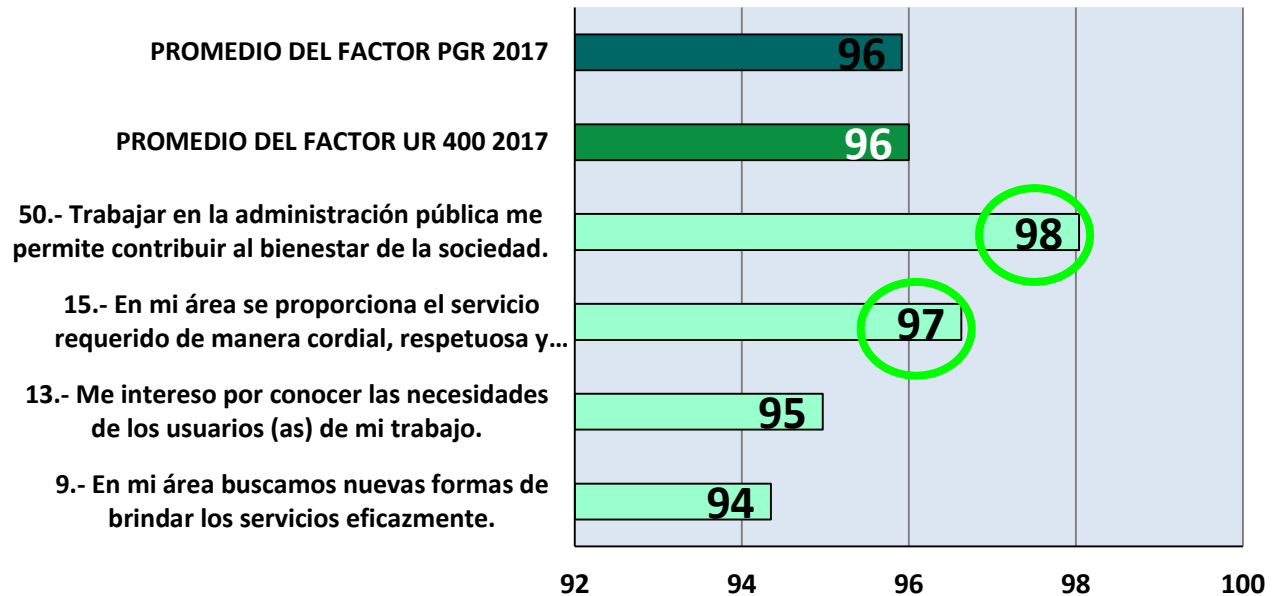
96



96 ≥; 86 ≤



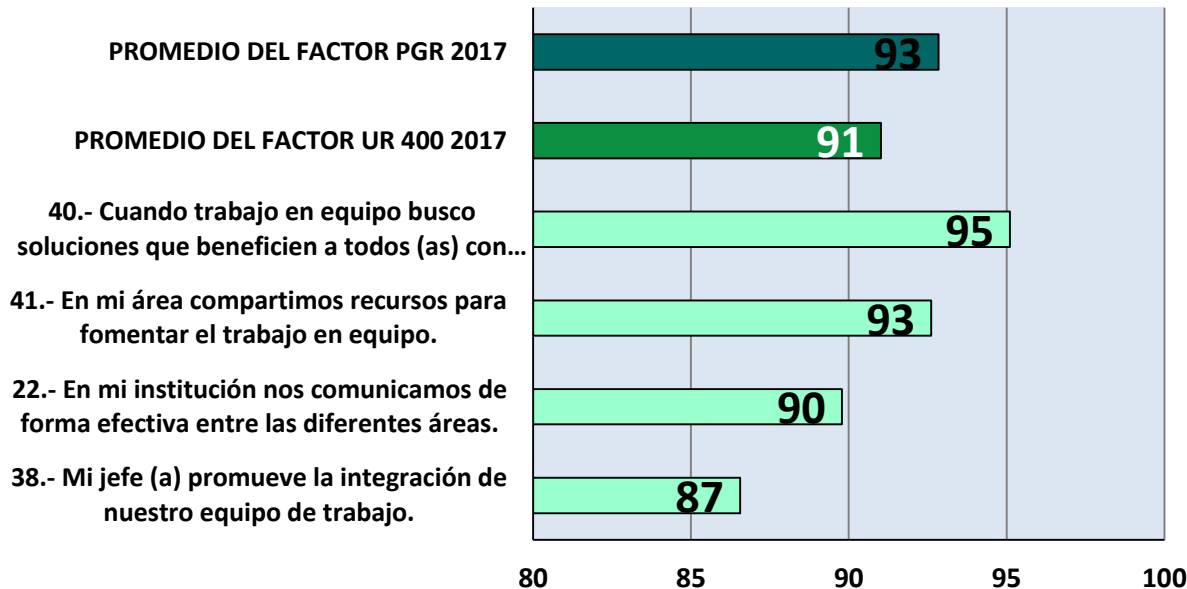
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017



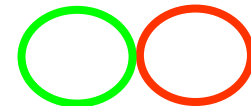
Las y los servidores públicos de la SEIDO que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE  
 DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017**



91



96 ≥; 86 ≤

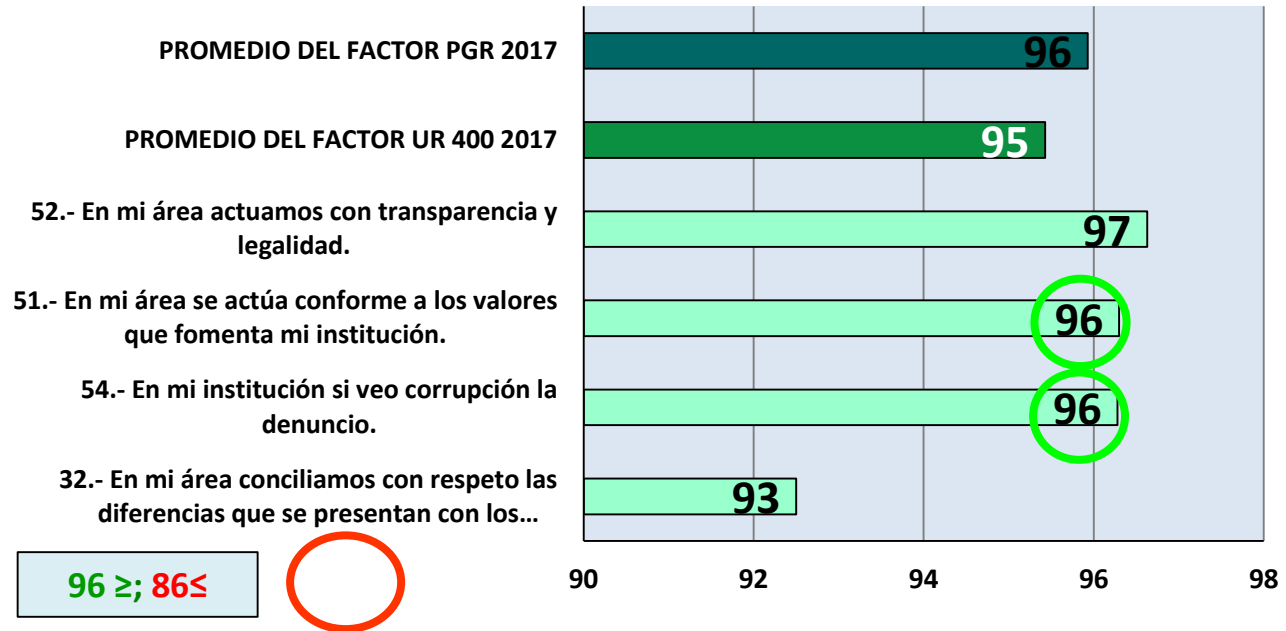
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

95



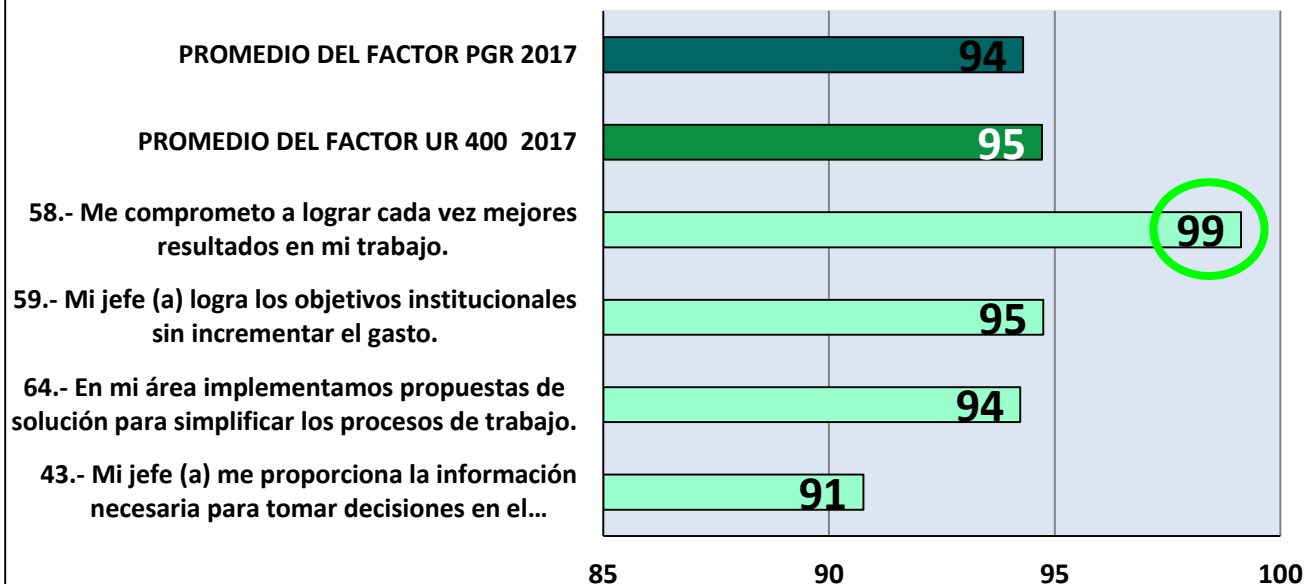
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017**



95



96 ≥; 86 ≤

La SEIDO está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Subprocuraduría.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

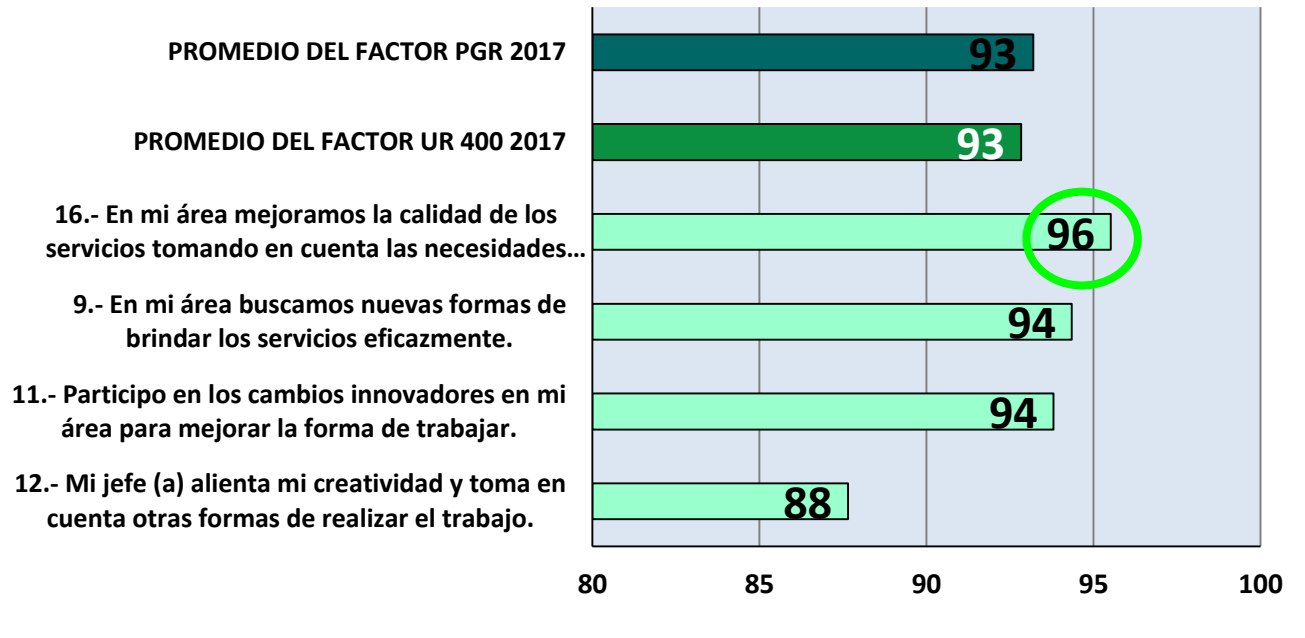
93



96 ≥; 86 ≤



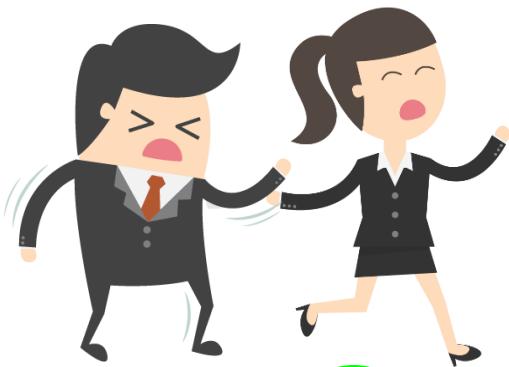
XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017



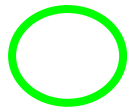
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

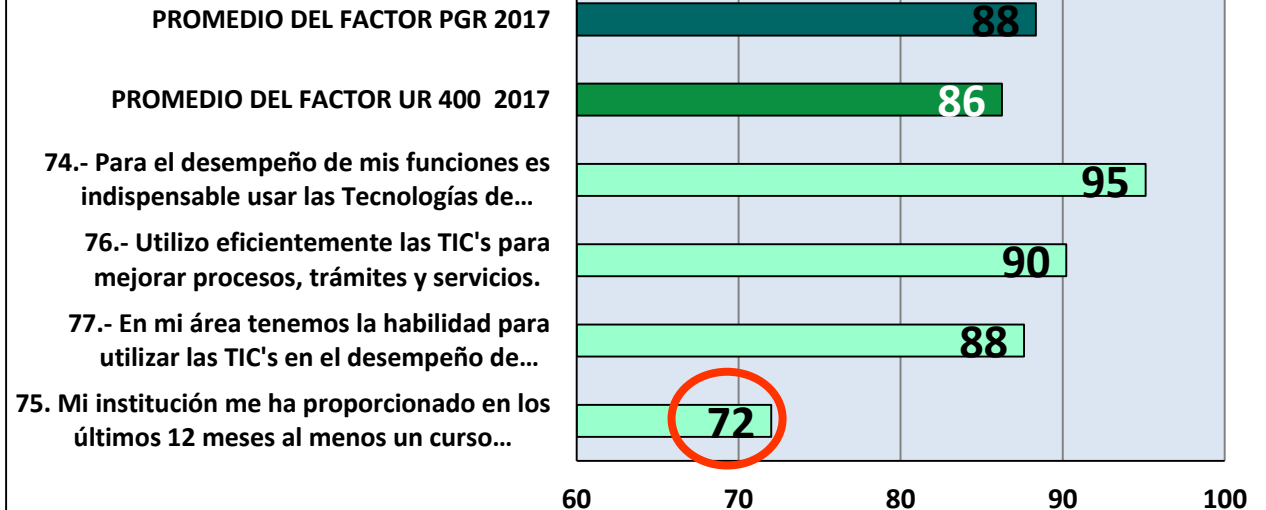
86



96 ≥; 86 ≤



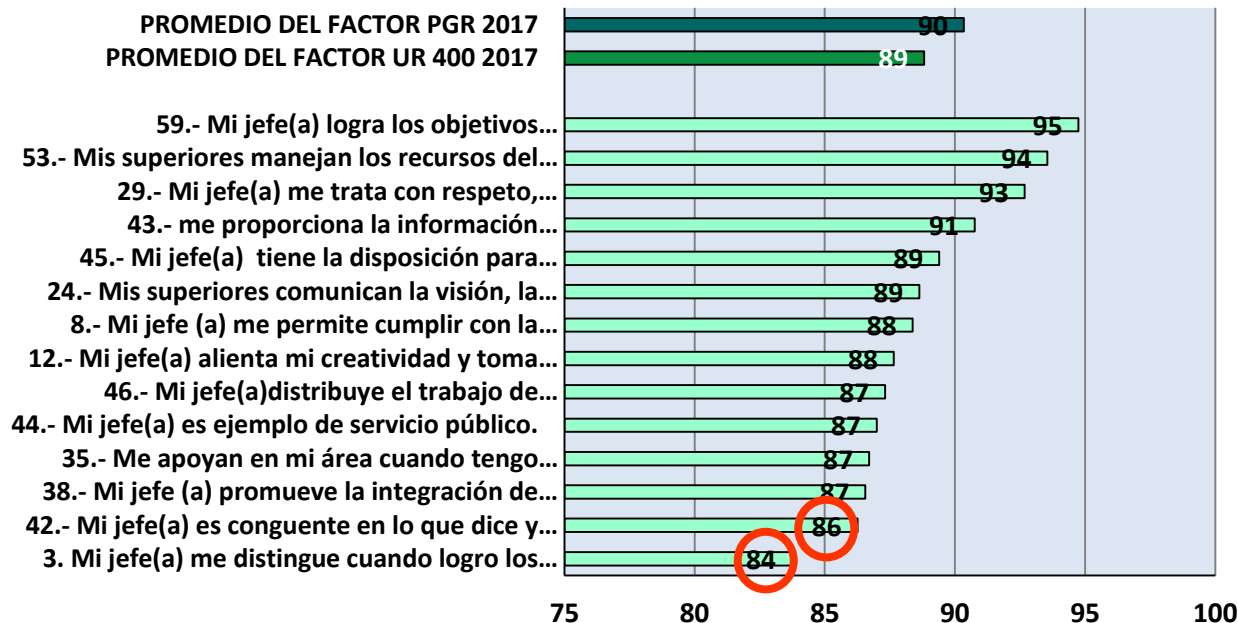
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)  
SEIDO / ECCO 2017



La percepción en este factor fractal es que los encuestados requieren de más y mejores cursos de capacitación relacionados con las TIC's, ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

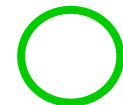
XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017



89



96 ≥; 86 ≤



Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento al personal del área cuando se logran los objetivos encomendados.



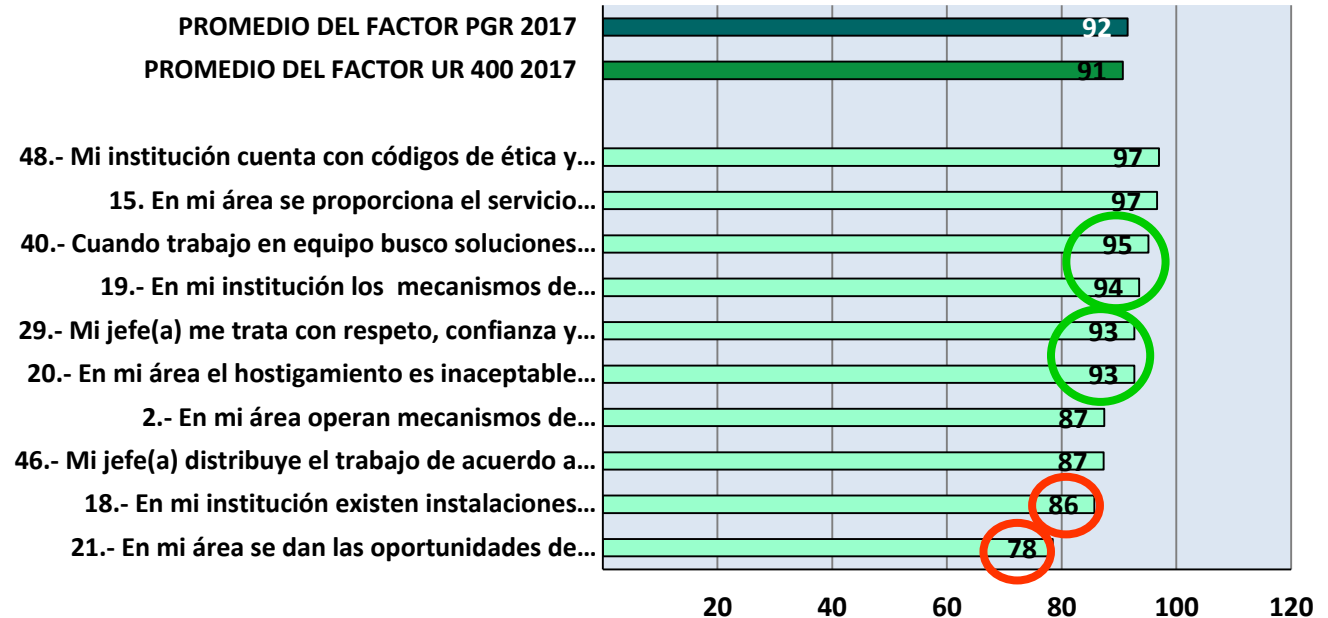
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

91



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA / ECCO 2017



96 ≥; 86 ≤

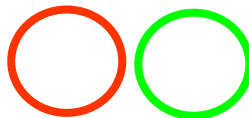
Este factor fractal muestra a la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada como una Unidad Administrativa que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

# Factor Específico por Ramo (FER)

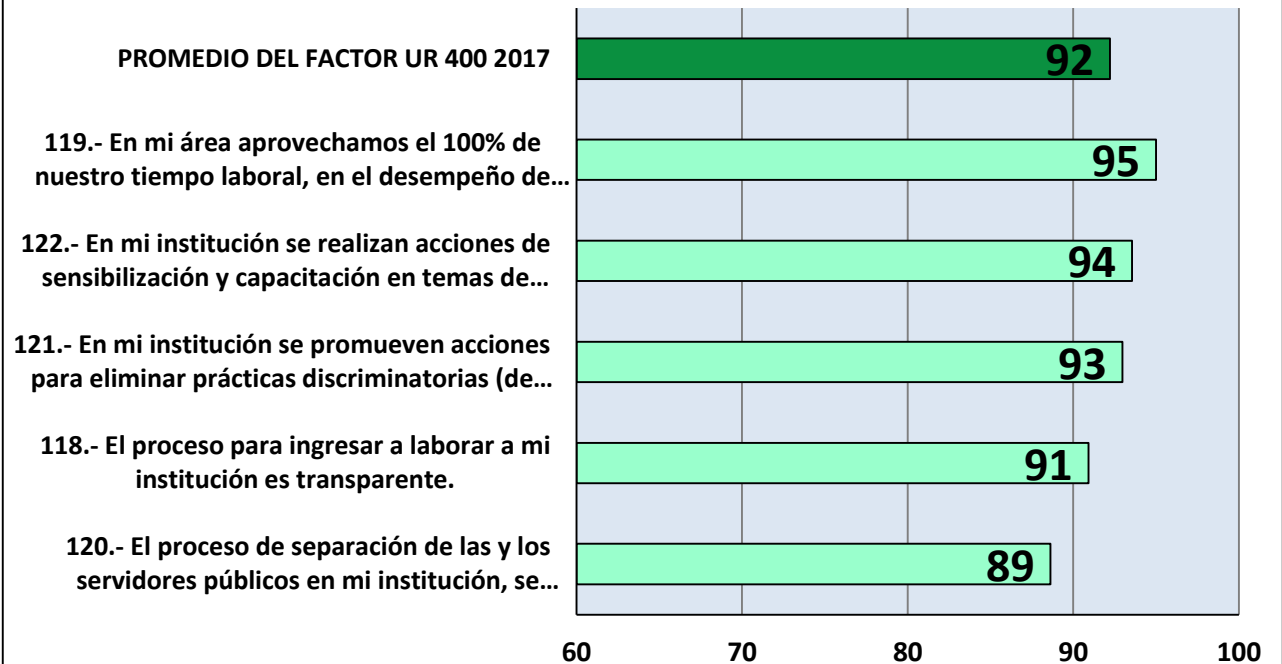
96



96 ≥; 86 ≤



ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA  
 ORGANIZADA / ECCO 2017



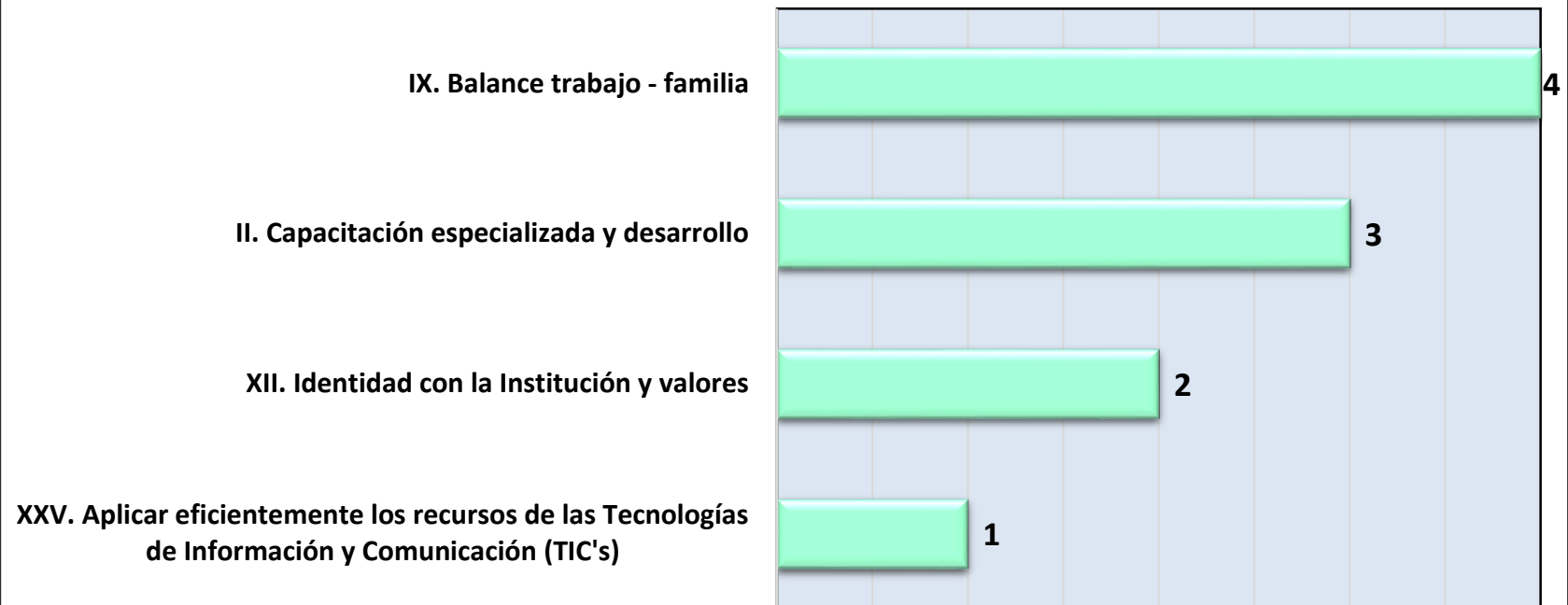
Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la SEIDO debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

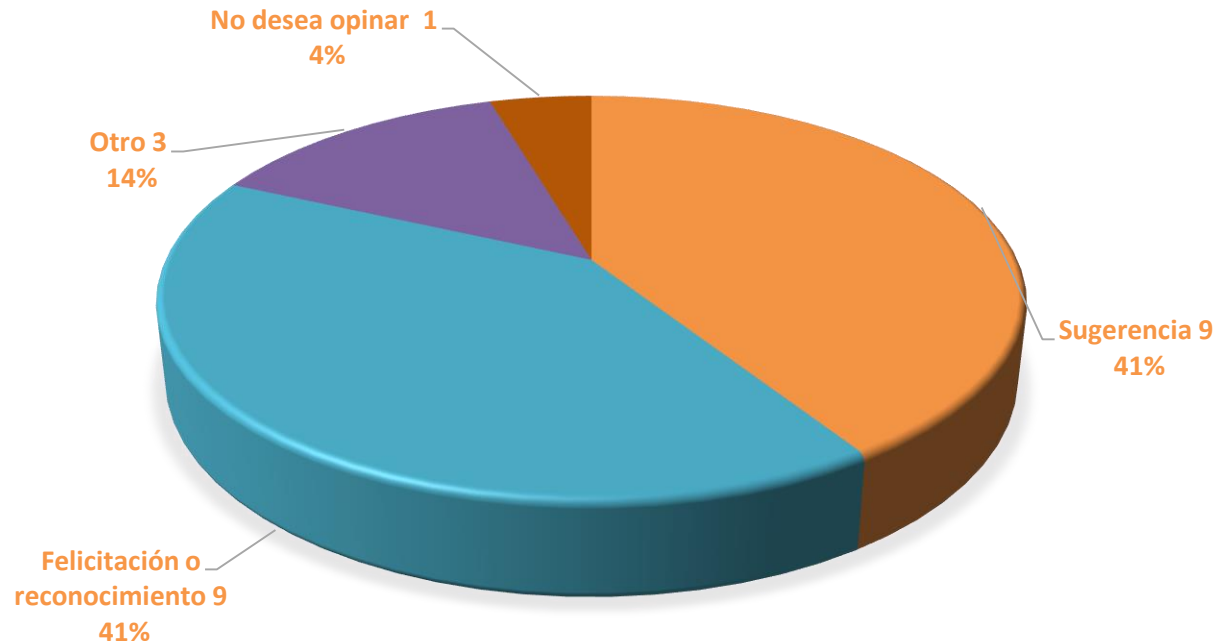
**COMENTARIOS SEIDO ECCO / 2017**

**TOTAL DE COMENTARIOS: 22    FACTORES: 4    DE MAYOR A MENOR**



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada República expresaron fueron **22** en total, de los cuales 10 (45%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS SEIDO / ECCO 2017  
TOTAL DE COMENTARIOS: 22



Por otro lado, de 22 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el (9) 41% sugieren se realicen cursos de capacitación conforme a sus funciones, asimismo externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el (9) 41% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la SEIDO, y agradecen que sea tomada en cuenta su opinión, así como por realizar este tipo de ejercicio, el (3) 14% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su salario y que se debería mejorar el uso de las TIC's y finalmente el (1) 4% no deseo opinar.

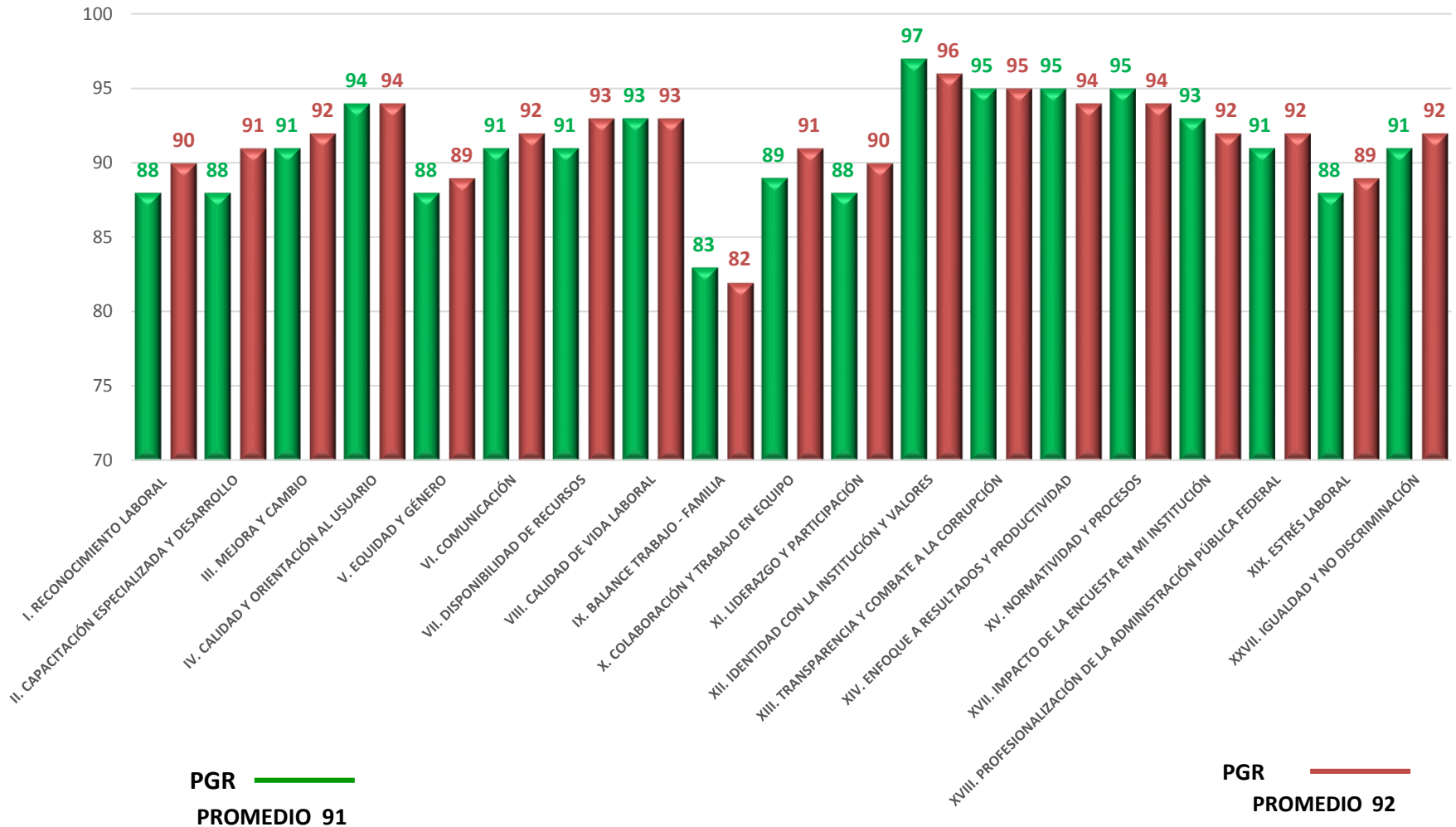


## 3. Análisis Comparativo

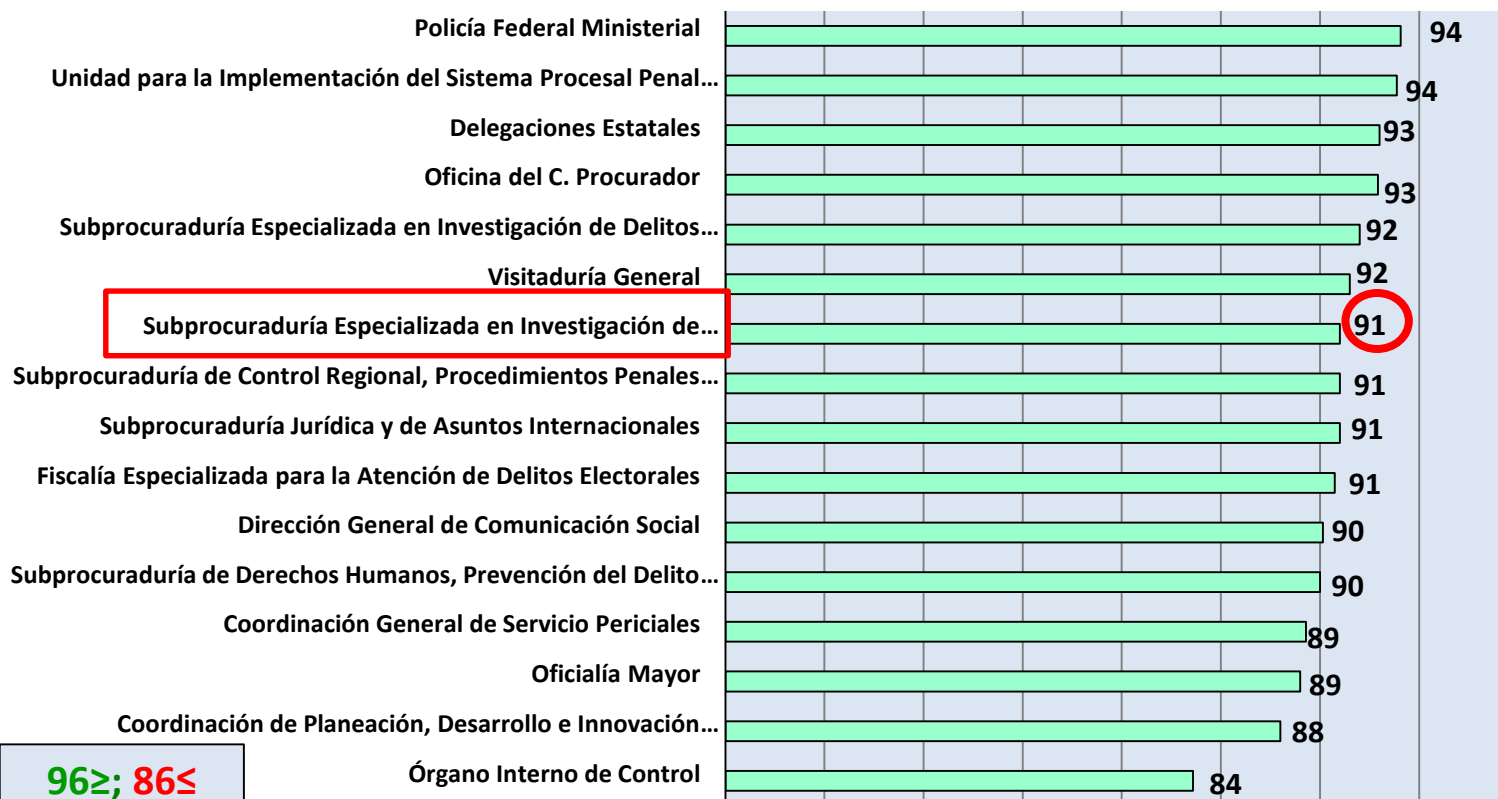
## 3.1. Comparación entre la PGR y la SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo SEIDO - PGR / 2017



### ECCO \_ Índice Promedio SEIDO - PGR / 2017



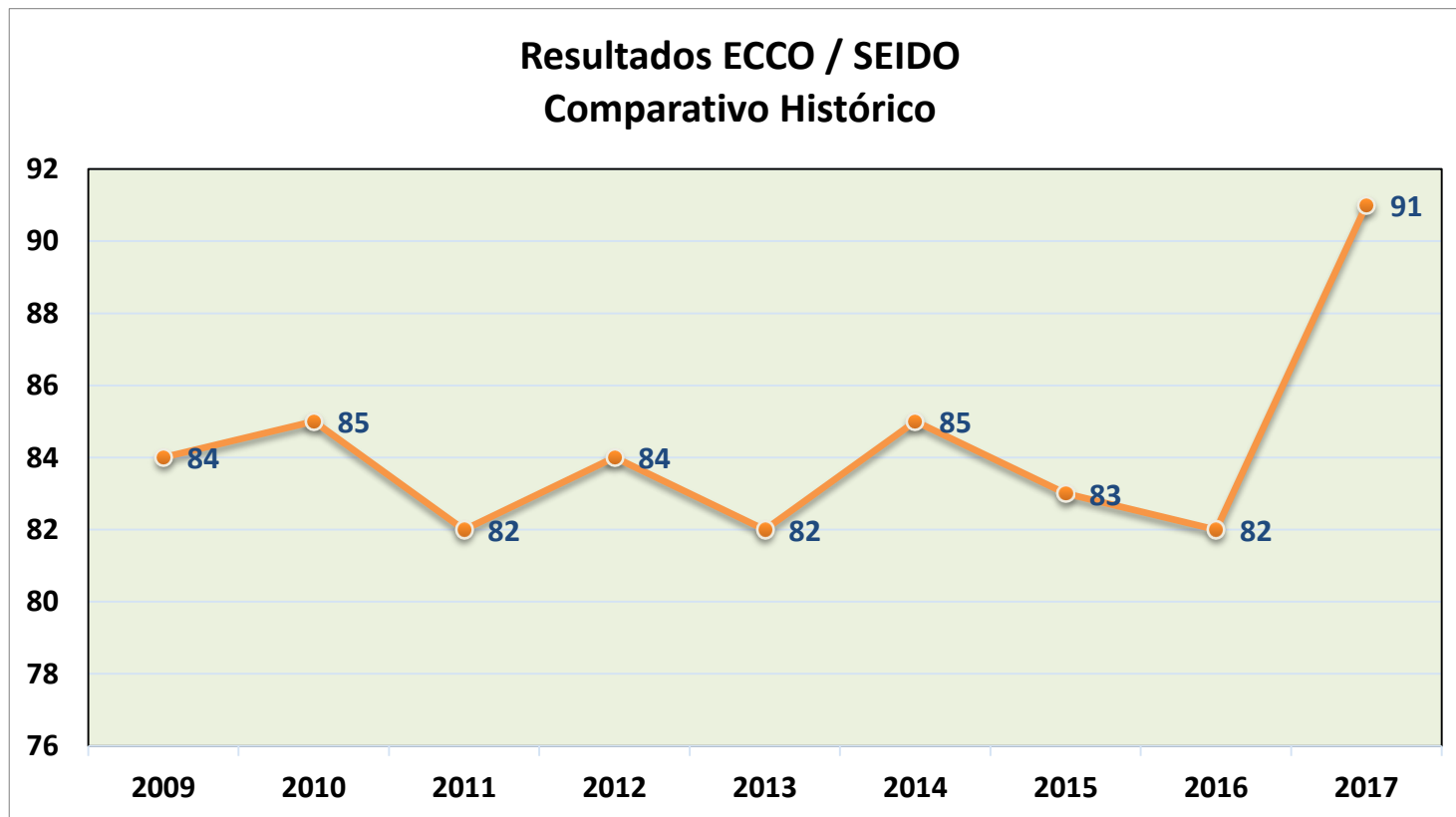
De la gráfica podemos destacar que la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada se encuentra entre las áreas de la PGR mejor calificada con siete puntos mas que en el año anterior , lo que muestra coherencia con la estructura operativa y el deber ser de la Institución.

ECCO\_ Índice Promedio UR's - SEIDO / 2017



96≥; 86≤

La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada se encuentra en el tercer lugar con 10 puntos arriba respecto al año pasado, lo que muestra que las Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional implementadas en la Institución, han logrado cambiar la percepción de las y los servidores públicos del clima laboral.



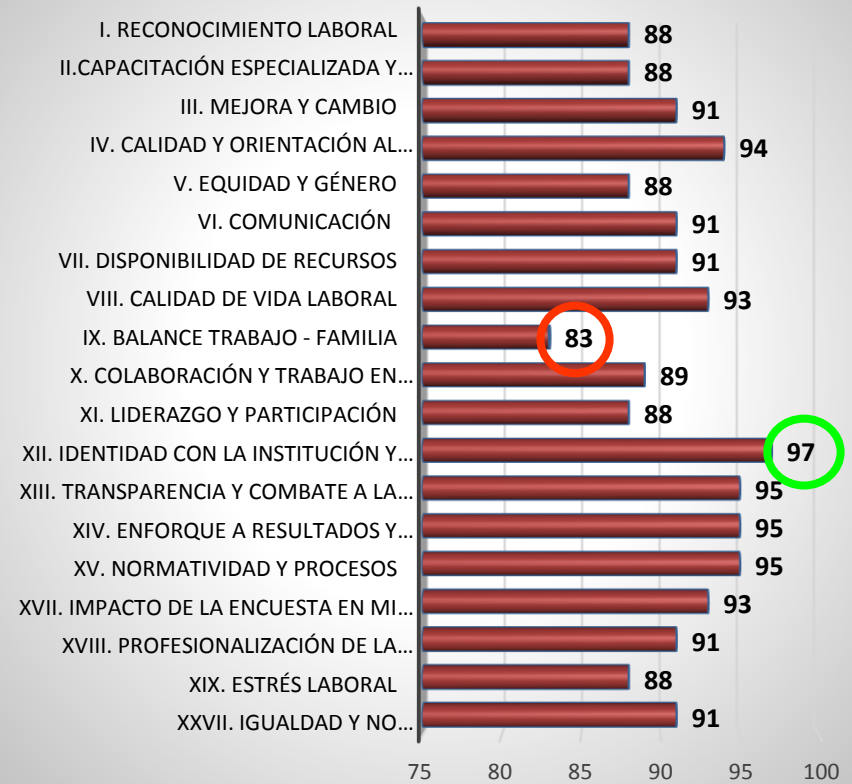
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

## 3.2. Resultados SEIDO 2015 Vs. 2017

RESULTADOS DE FACTORES SEIDO ECCO / 2015



RESULTADO DE FACTORES SEIDO ECCO / 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 14 puntos arriba para 2017.



## 3.3. Efectividad del PTCCO 2017

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{12 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 46. Inclusiva**

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 47. Motivada**

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 50 Profesional**

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 63. Transparencia**

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (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 de la SEIDO, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 86 puntos o menores.

$$96 \geq; 86 \leq$$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



OFICIALÍA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

400 SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

1. RECONOCIMIENTO LABORAL
- 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación
3. Mi jefe (s) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la igualdad y la no discriminación entre el personal de la SEIDO, para mantener el equilibrio laboral, personal y familiar.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Proporcionar a las y los servidores públicos de la SEIDO todas las facilidades para que asistan a los grupos recreativos y de convivencia familiar promovidos por la institución.	SEIDO/CGSA/DRH	Correo Electrónico.	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X						
					O			R														
2	Solicitar capacitación integral para el personal de la SEIDO en temas de igualdad de género y no discriminación.	SEIDO/CGSA/DGFP	Oficio	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X											
					O			R														

*Handwritten initials*

LIC. MATÍAS CUAUHTÉMOC LAZCANO RODRÍGUEZ

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA

COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

FACTOR

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 5. La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SUBPROCURADURIA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar cursos de capacitación sobre temas de interés de las y los servidores públicos, a fin de que el personal de la SEIDO cuente con conocimientos especializados que facilite la realización de sus funciones.	SEIDO/DRH/DGFP	Oficio Correo Institucional	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X											
					O			R													

*Handwritten signature/initials in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*  
 LIC. MATÍAS CUAUHTEMOC AZCANO RODRIGUEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

*Handwritten signature in blue ink.*  
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

FACTOR

<p>V. EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover un ambiente laboral con equidad e igualdad de oportunidades entre las y los servidores públicos de la SEIDO.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O			P	R										
1	Definir entre el personal de la SEIDO, la existencia de las señalizaciones de seguridad de las instalaciones y para personas con discapacidad.	COISA/DIRH/DIAMSQ/DGETENIDO	Oficio Comiso Institucional Fotografías	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P						X					
					O			R											
2	Promover los cursos y acciones que se llevan a cabo en materia de igualdad y no discriminación	COISA/DIRH/OSIP	Oficio Comiso Institucional	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X									
					O			R											

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
 LIC. MATÍAS CUAUHTÉMOC LAZCANO RODRÍGUEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

*Handwritten signature*  
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO





## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018



INSTITUCIÓN

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

FACTOR

<p>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO                  38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR LA INTEGRACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar la impartición de cursos en temas relacionados con el Trabajo en Equipo, para que asista el personal de la SEIDO; así como promover la integración de el equipo de trabajo mediante reuniones mensuales	SEIDO/CGSA/DRH	Oficio Correo Electrónico Fotografías Carteles	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												



  
 LIC. MATÍAS CUAUHTÉMOC LAZCANO RODRÍGUEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ENRIQUE VALSINERÍA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación

OFICIALÍA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018



**INSTITUCIÓN**

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---

**FACTOR**

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Dar a conocer al personal de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017.	SEIDO/CGSA/DASA	Oficio Correo Institucional Cartel de Difusión	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X											
					O			R													



*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
 LIC. MATÍAS CUADHTÉMOC LAZCANO RODRÍGUEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO

\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

**INSTITUCIÓN**

400	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	---


**FACTOR**

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LA TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's
--


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEIDO RELACIONADOS CON LAS TIC'S, A FIN DE FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Promover entre las y los servidores públicos de la SEIDO los cursos relacionados con las tecnologías de la información y comunicación.	SEIDO/ CGA/DNH/DSIP	OIEO Correa Institucional Carril de Difusión	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P				X						X	
					O			R											



\_\_\_\_\_  
 LIC. MATÍAS CUAUHTÉMOC LAZCANO RODRÍGUEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE APOYO Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO



\_\_\_\_\_  
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO