

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

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

### **UNIDAD ESPECIALIZADA EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS**

<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 Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas (UEITATA) 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 53 servidores públicos, que representa el 100% del universo de servidoras y servidores públicos, lo que influyo para poder superar con diez puntos más el resultado obtenido en el 2016 (88).

El resultado fue:



14 puntos más que en el año 2015 (84)

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 UEITATA 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 UEITATA 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.

$97 \geq$ ;  $94 \leq$

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



**97 - 100**



**77 - 95**

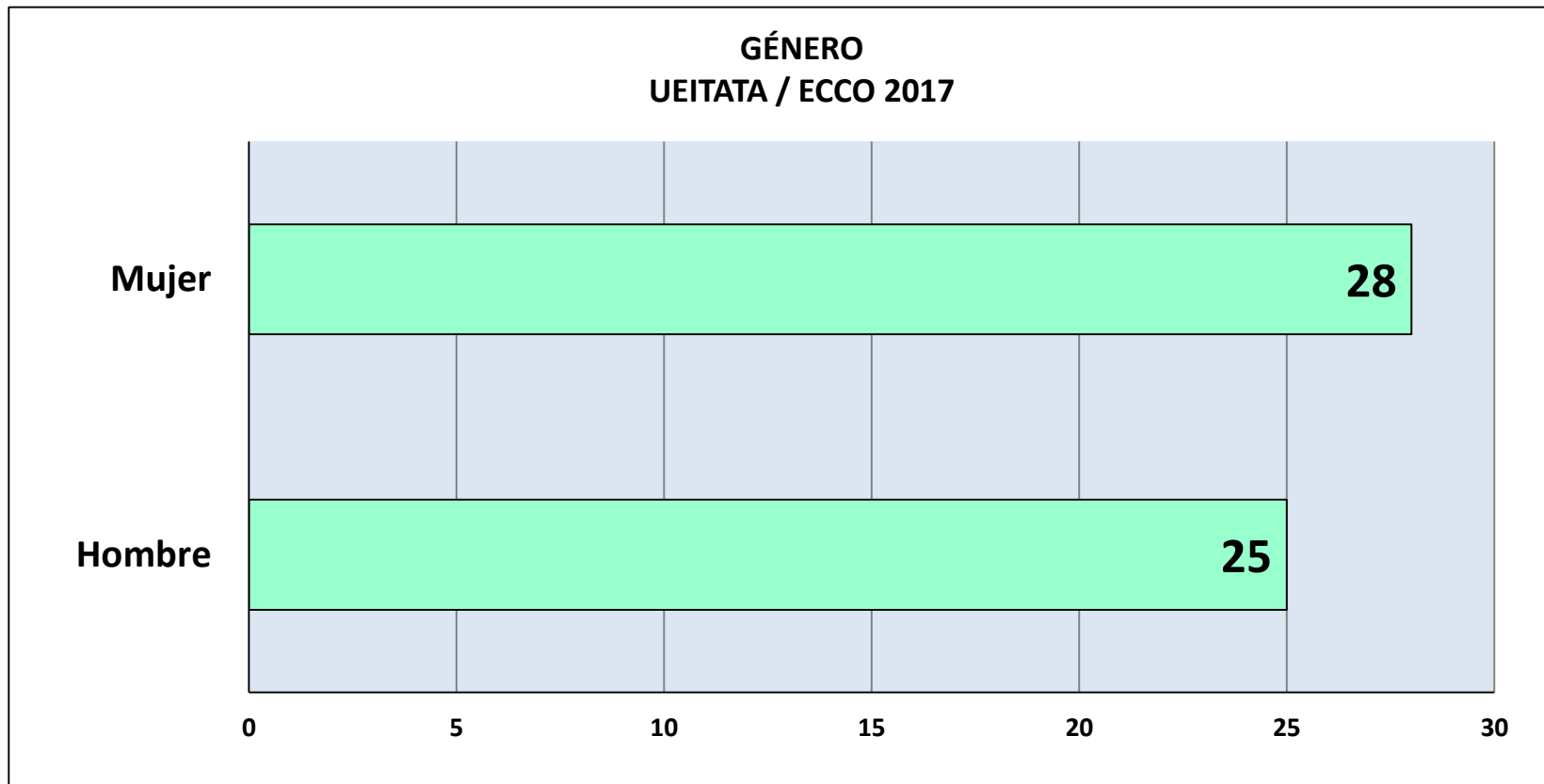


**78 - 94**

# 1. Análisis Cuantitativo

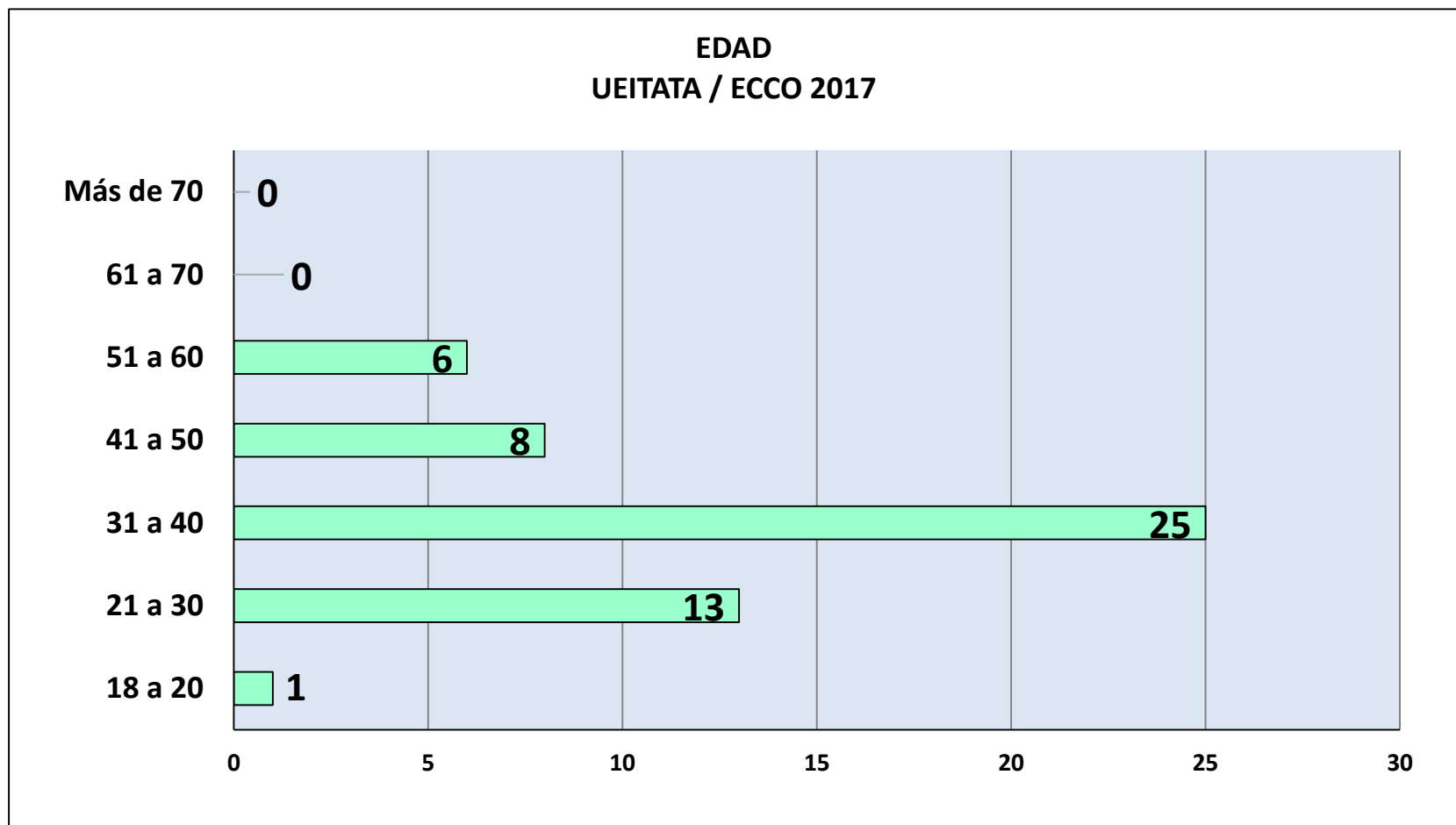


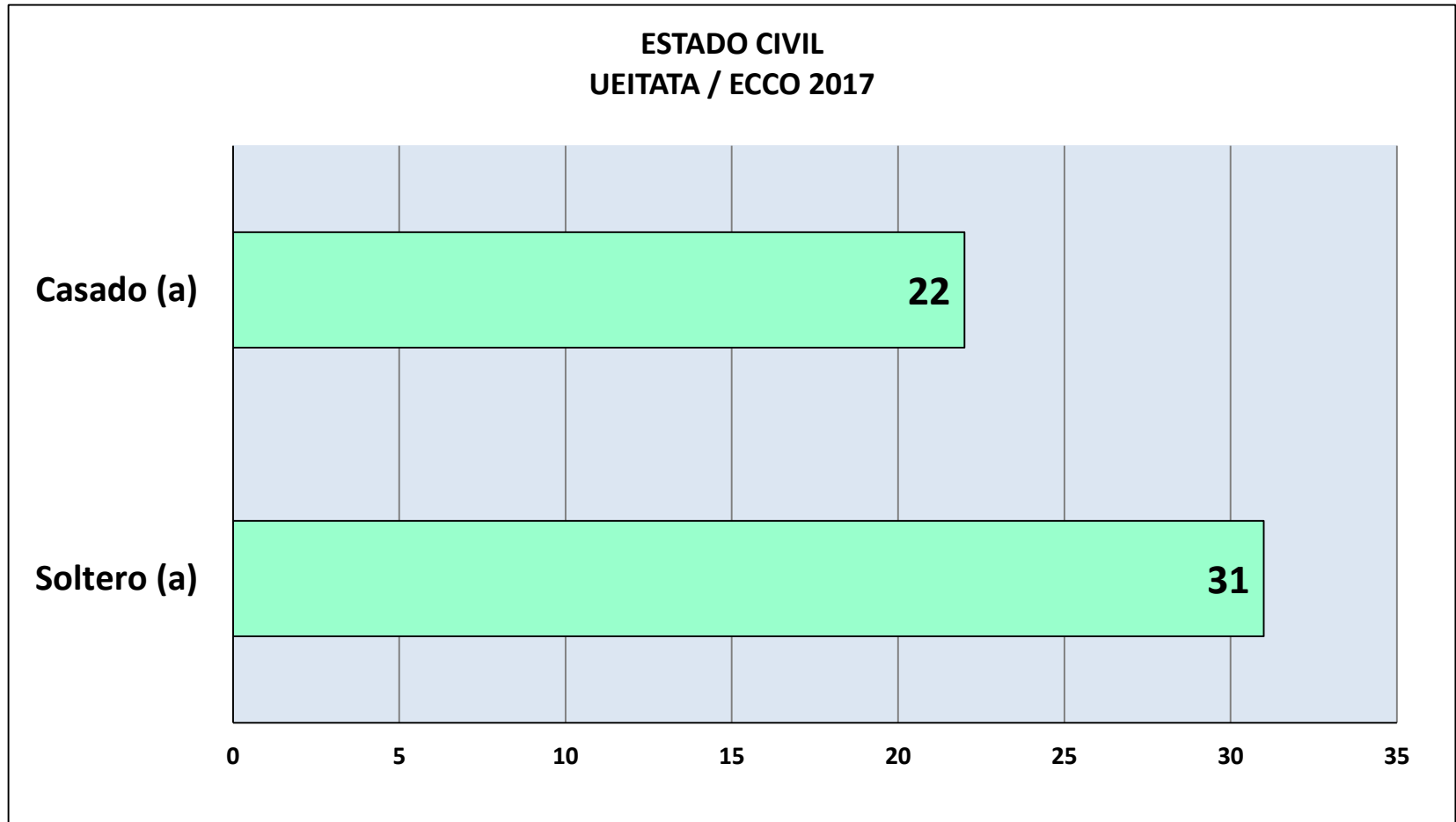
# Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, en términos generales se observa que la participación de las y los servidores en la ECCO 2017 fue del 53% de mujeres y del 47% de hombres.

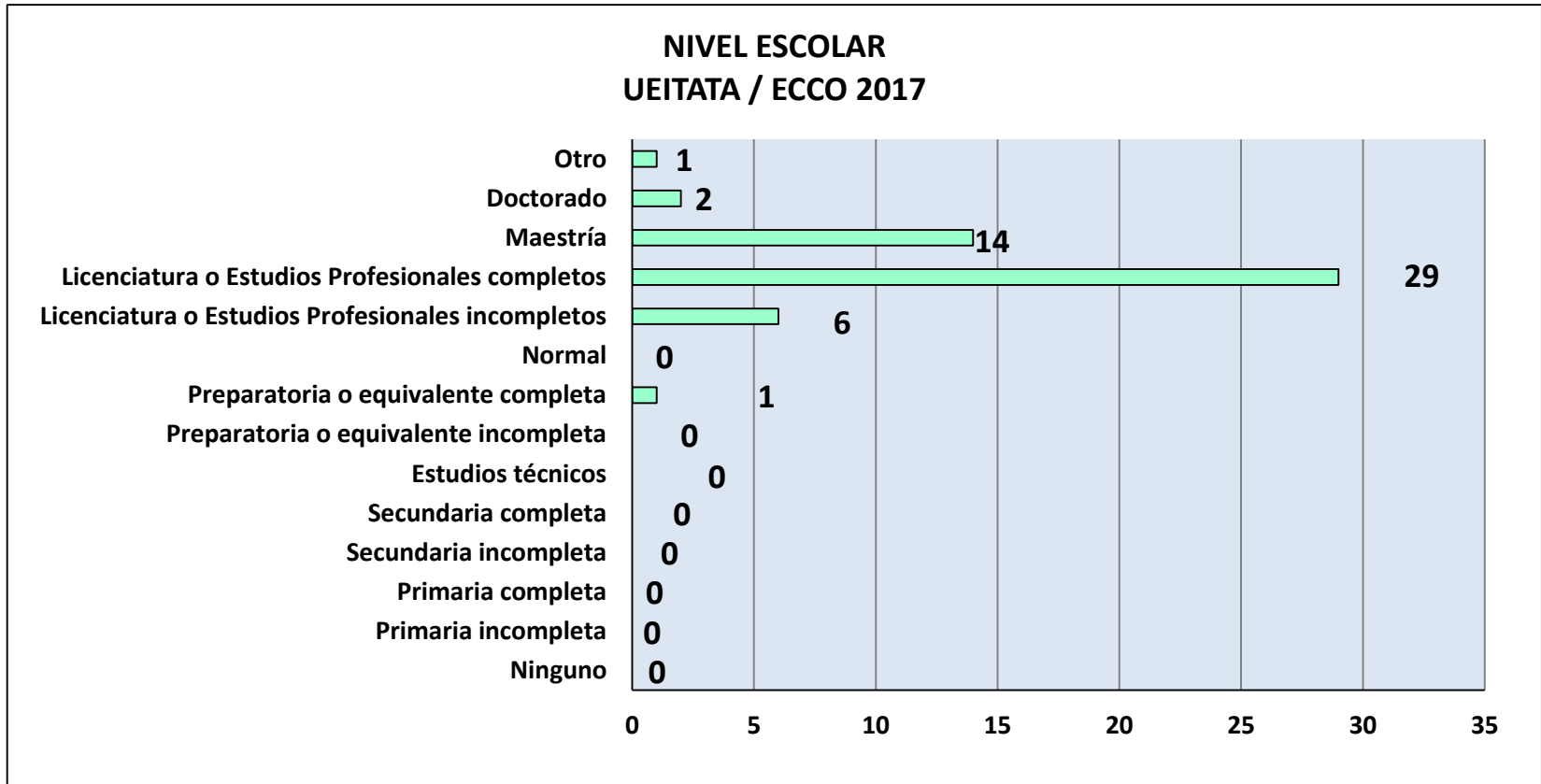
El 87% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la UEITATA al contar con personal que tiene más experiencia y mayores posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.





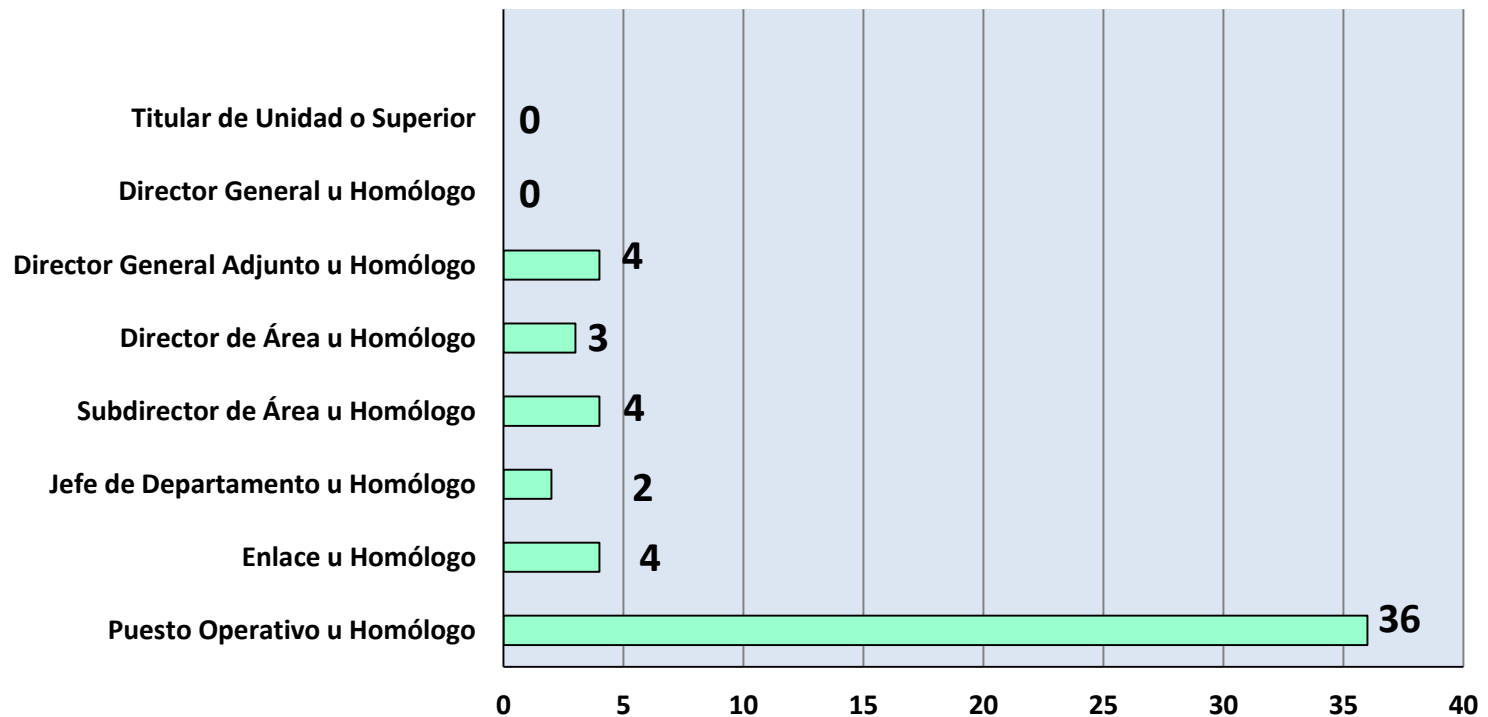
El estado civil de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas que participaron en la ECCO 2017, fue del 55% de solteros y un 45% de casados.

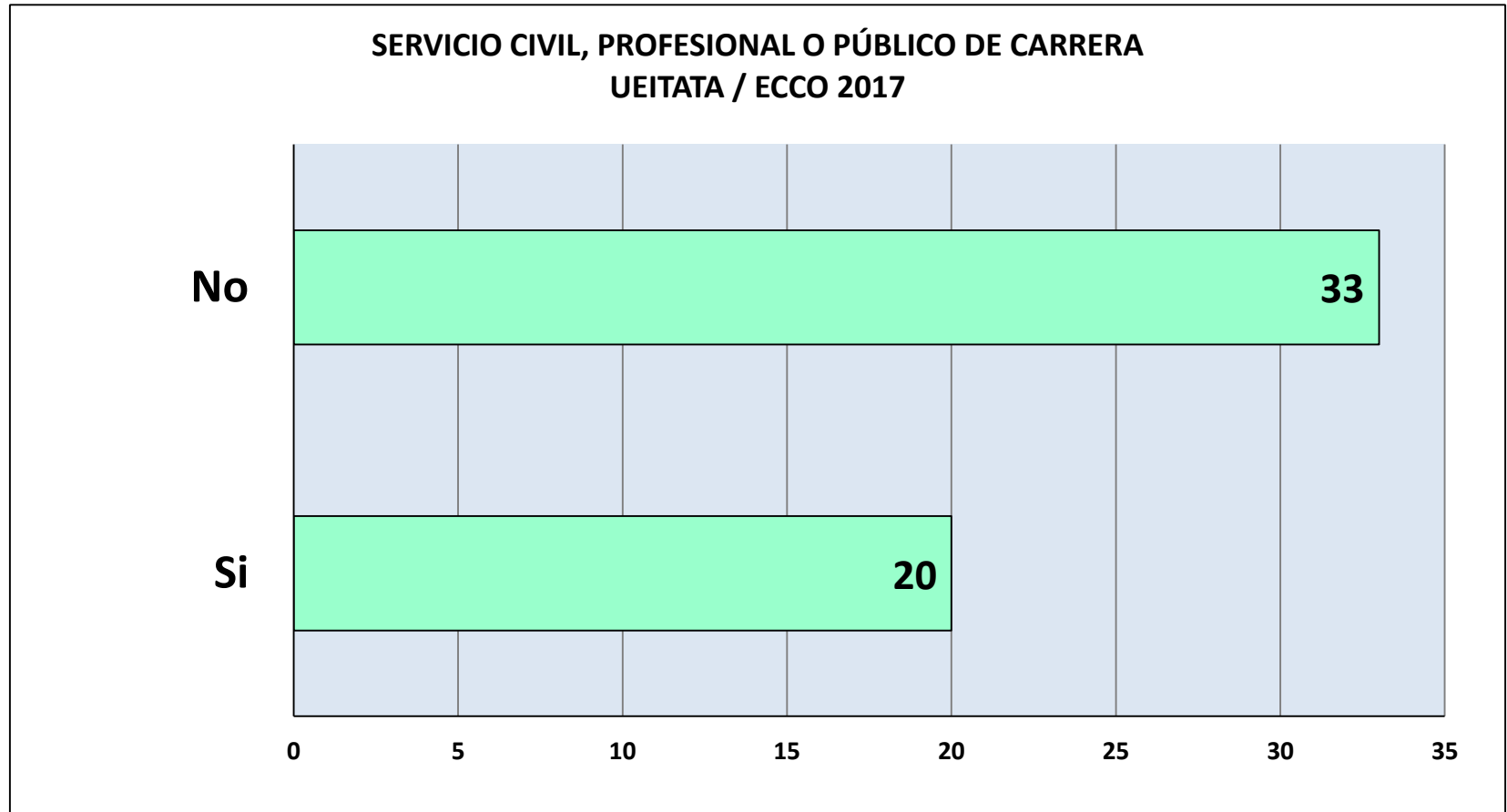
Se ha presentado una constante 29 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que 6 personas presentan estudios incompletos en el mismo nivel.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta refleja que solo 4 participantes ocupan puestos de enlace u homólogo; mientras que 36 servidoras y servidores públicos desempeñan funciones operativas.

NIVEL DE PUESTO  
UEITATA / ECCO 2017

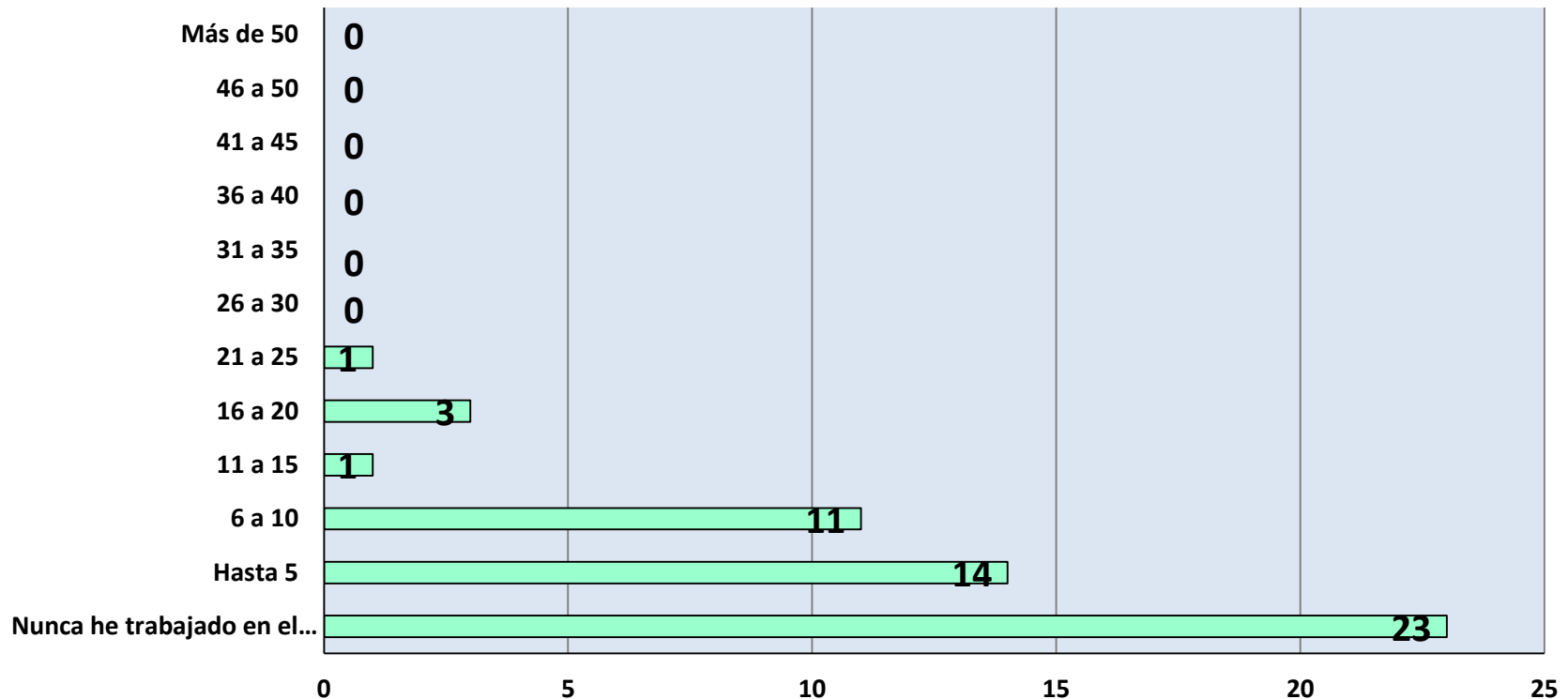




El 82% del personal de la UEITATA que participó en la ECCO 2017, considera que su puesto no forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

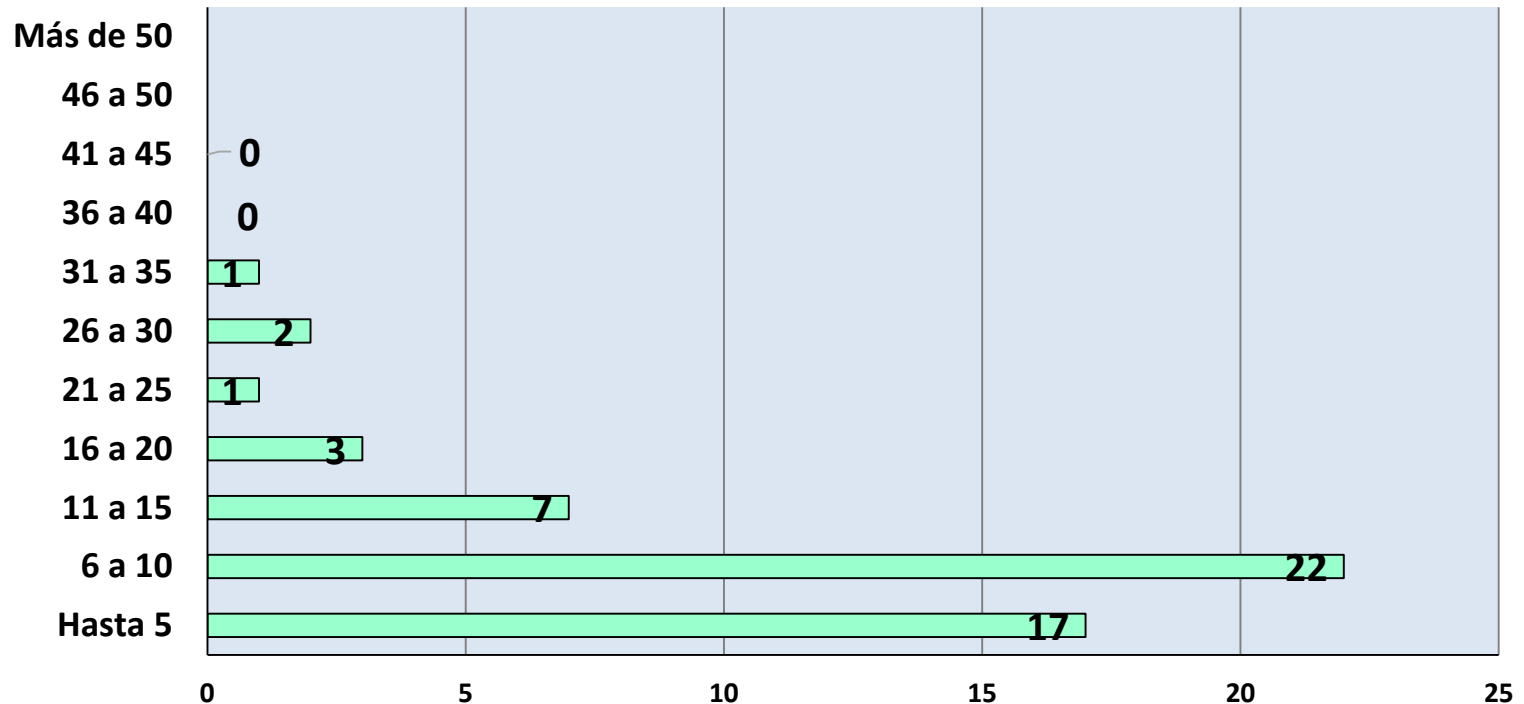
Cabe señalar que 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentan gran experiencia en el sector público, por otra parte solo 4 encuestados nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada, por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA  
UEITATA / ECCO 2017**



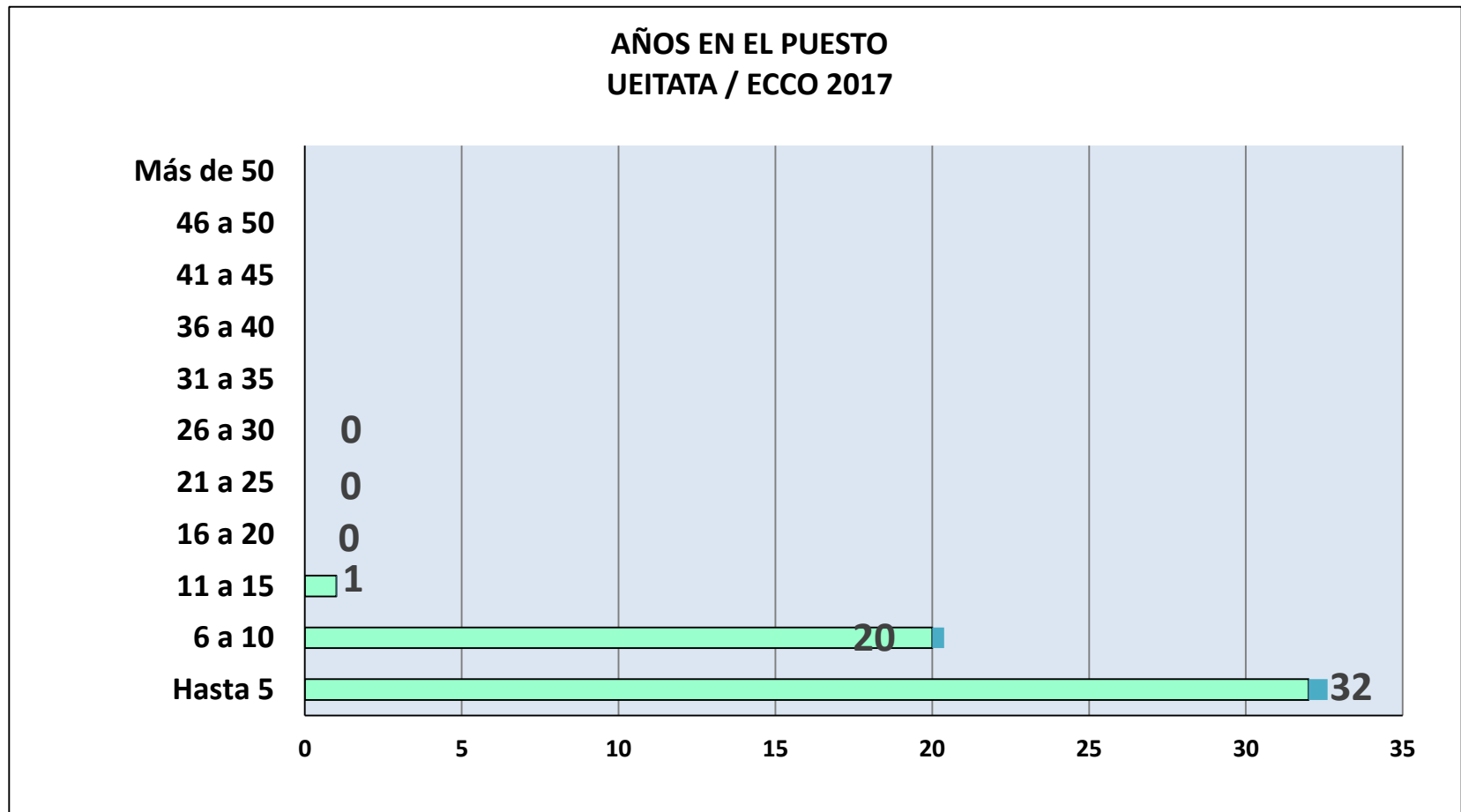


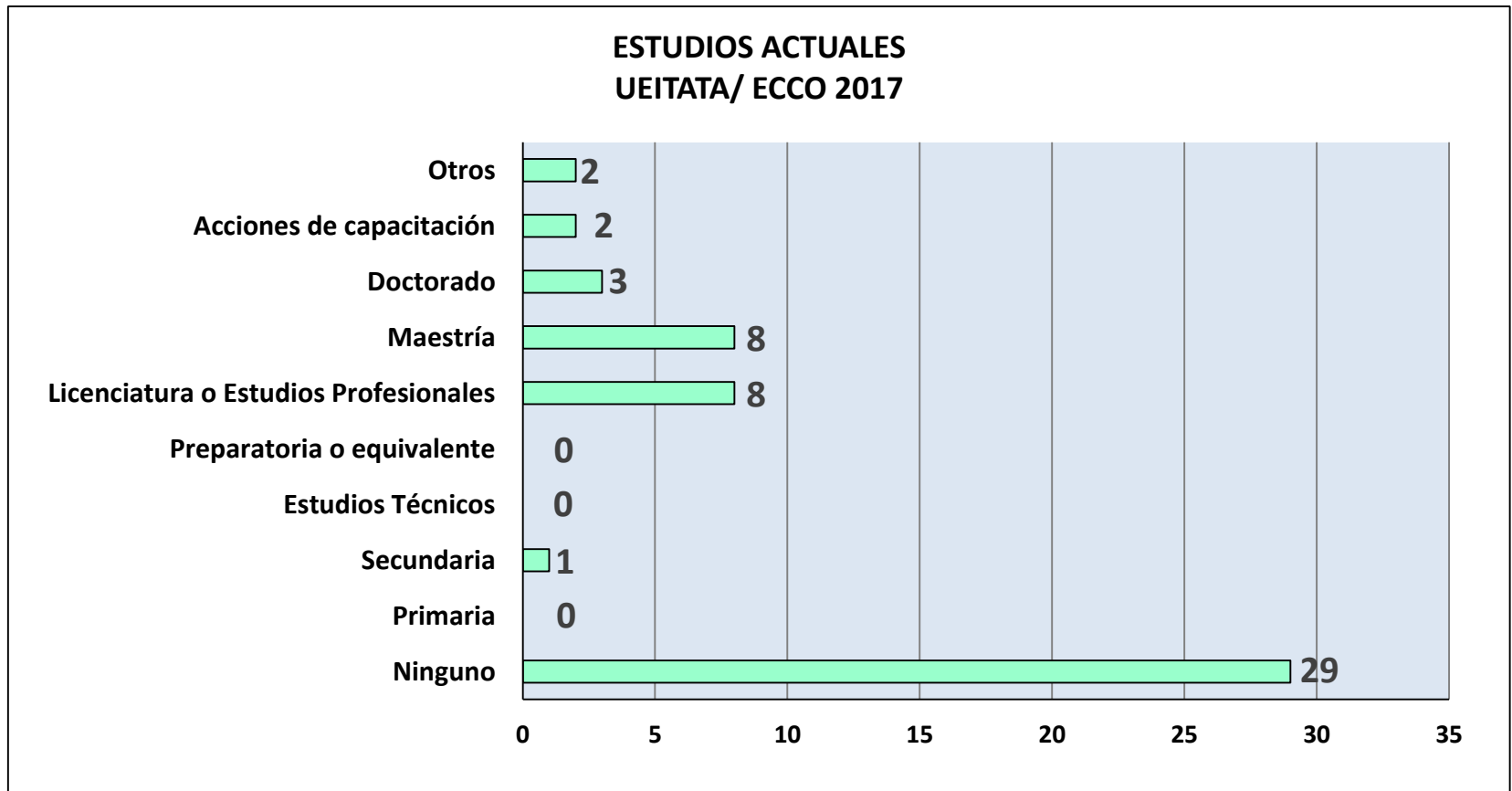
### AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UEITATA / ECCO 2017



El 69% del personal de la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas que participo en la ECCO 2017 cuenta con amplia experiencia en la Administración Publica Federal, mientras que el 32% solo tiene experiencia hasta cinco años.

Se puede percibir que 32 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.

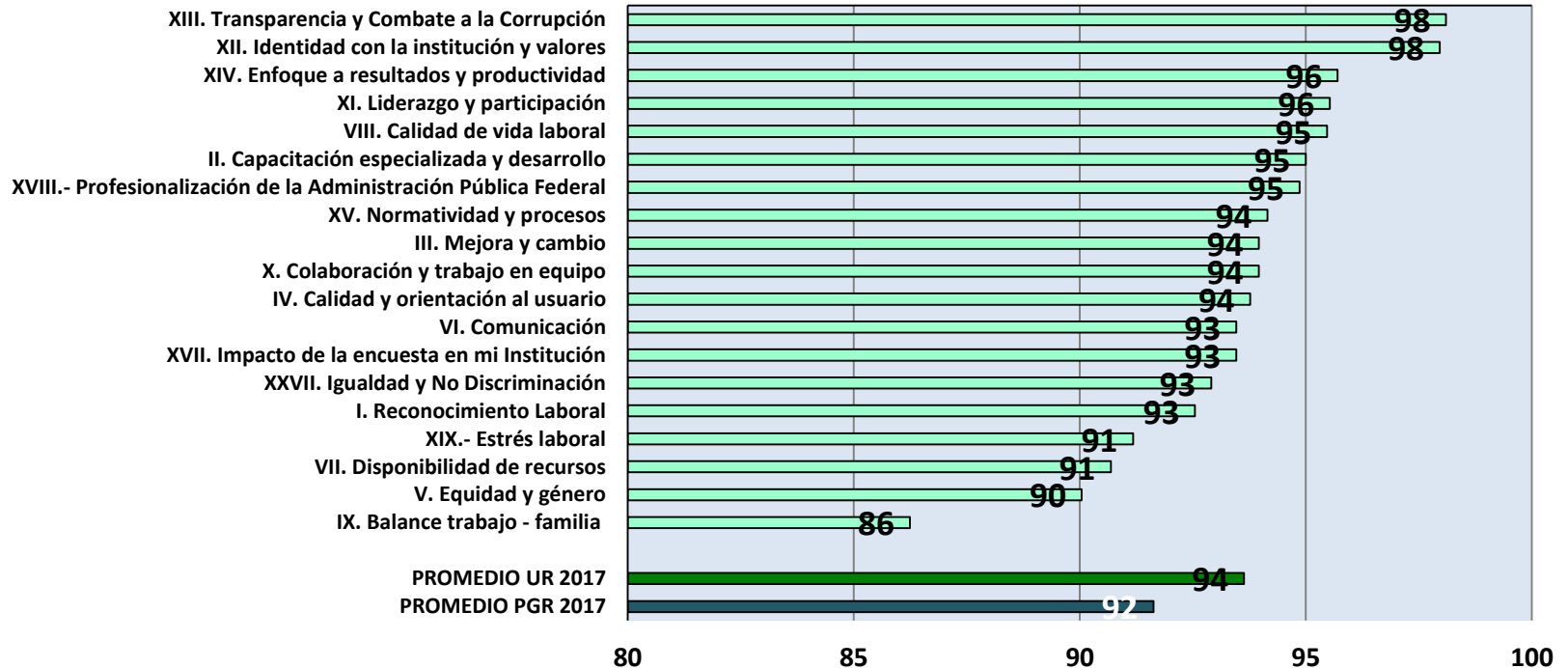




El 55% de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

# Resultado por Factores de mayor a menor

### FACTORES DE MAYOR A MENOR UEITATA / ECCO 2017



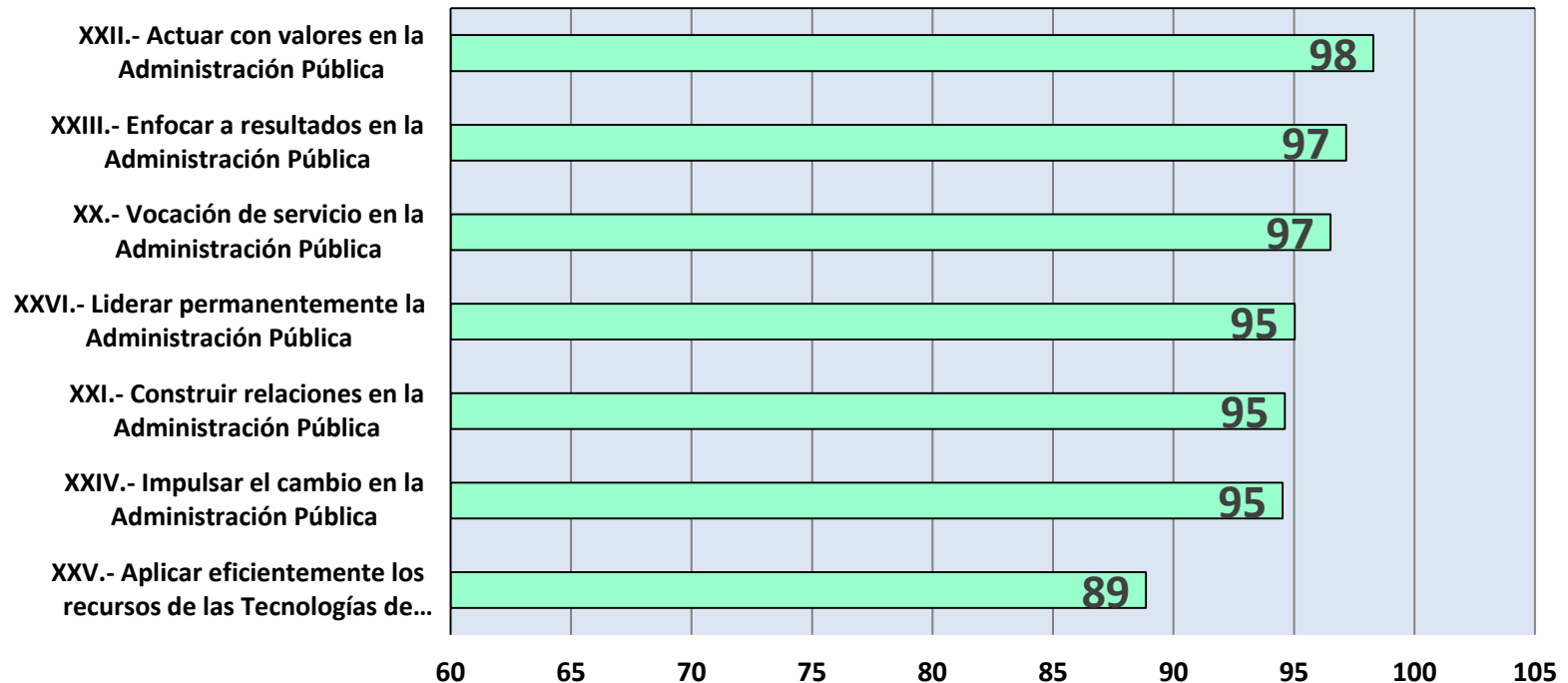
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los 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  
 UEITATA / ECCO 2017**



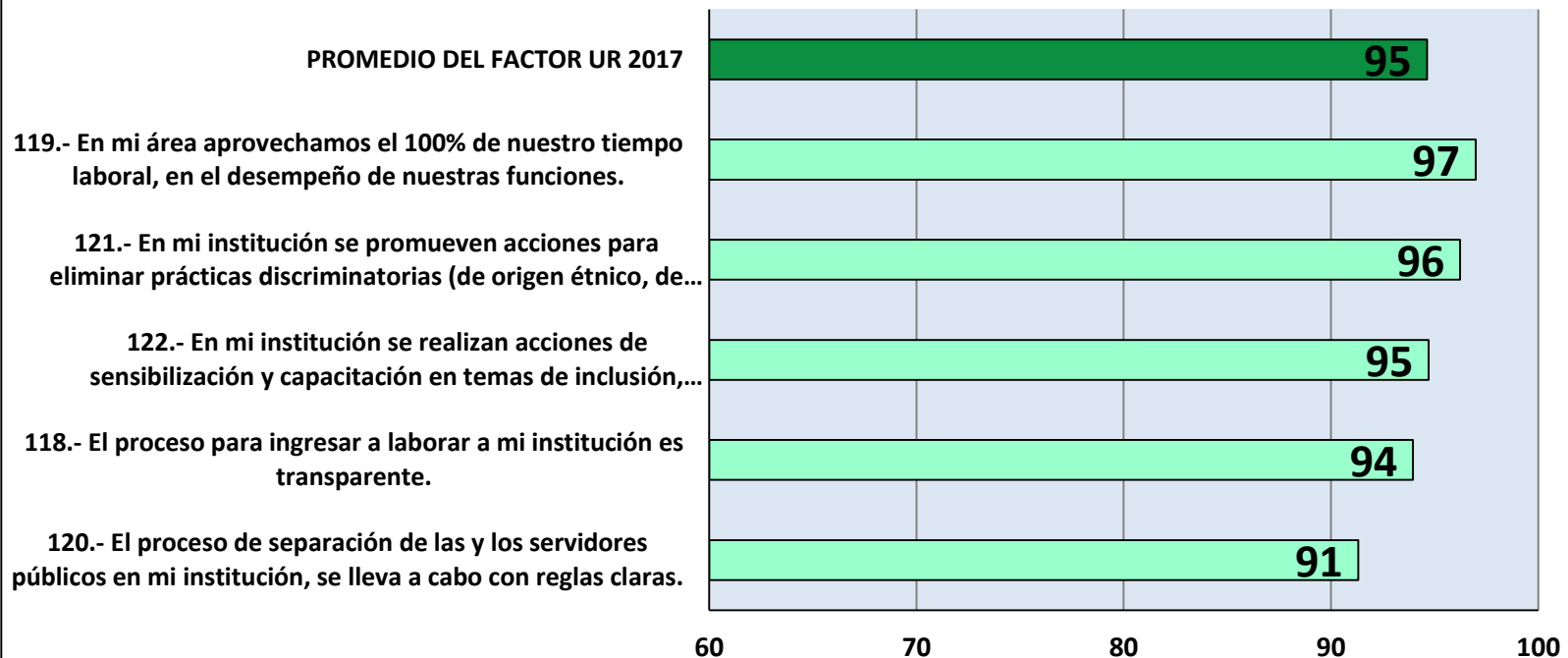
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, se perciben felices realizando su trabajo bajo un trato de respeto, confianza y sin discriminación por parte de los mandos, lo que produce bienestar al realizar el trabajo.

### ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UEITATA / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la UEITATA 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 UR UEITATA / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la UEITATA, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se aprovecha al máximo el tiempo en el desempeño de las funciones encomendadas, mientras que las y los servidores públicos no tienen claro cual es el proceso de separación en la SEIDO.



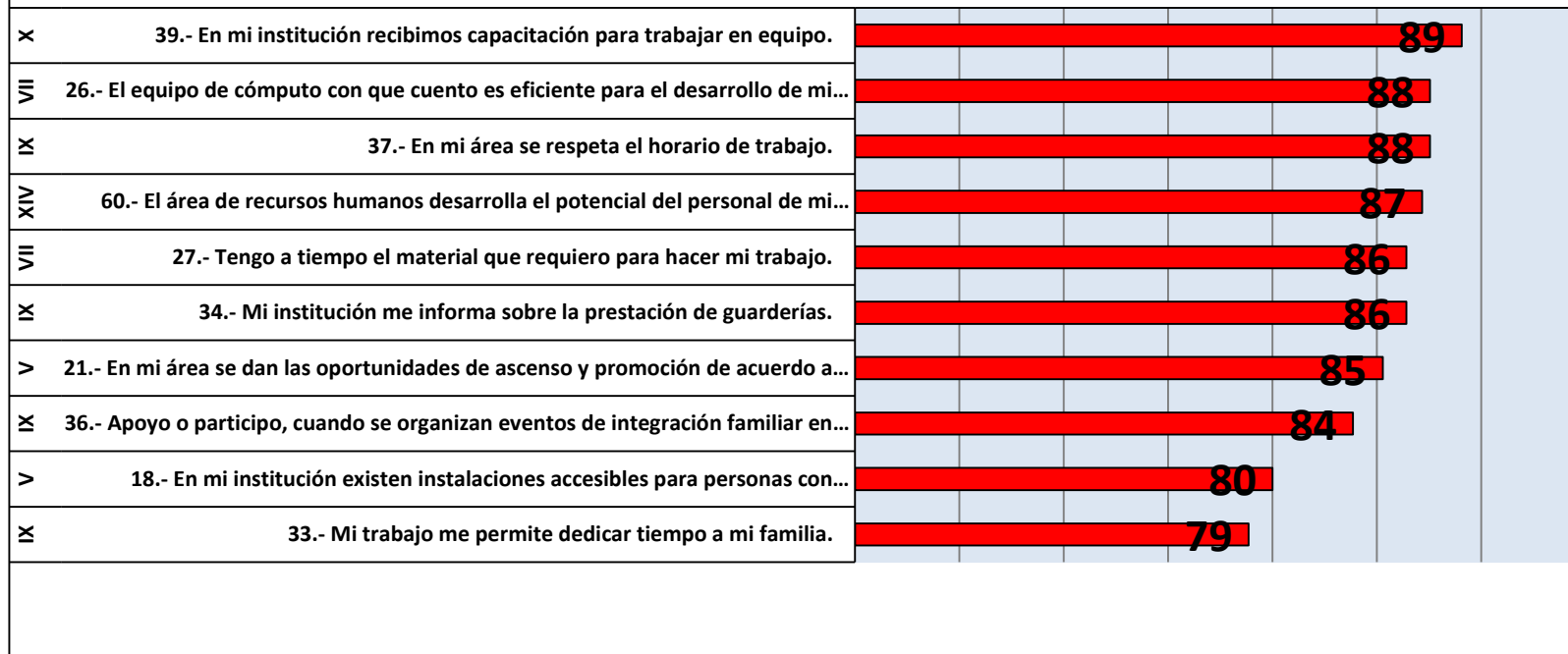
# Fortalezas y Debilidades

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UEITATA/ ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
XI	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
VIII	29.- Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	98

Las y los encuestados que participaron en la ECCO 2017 se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos del Área. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de esta Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas, y se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican el Código de Conducta.

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UEITATA / 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 UEITATA 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.

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.

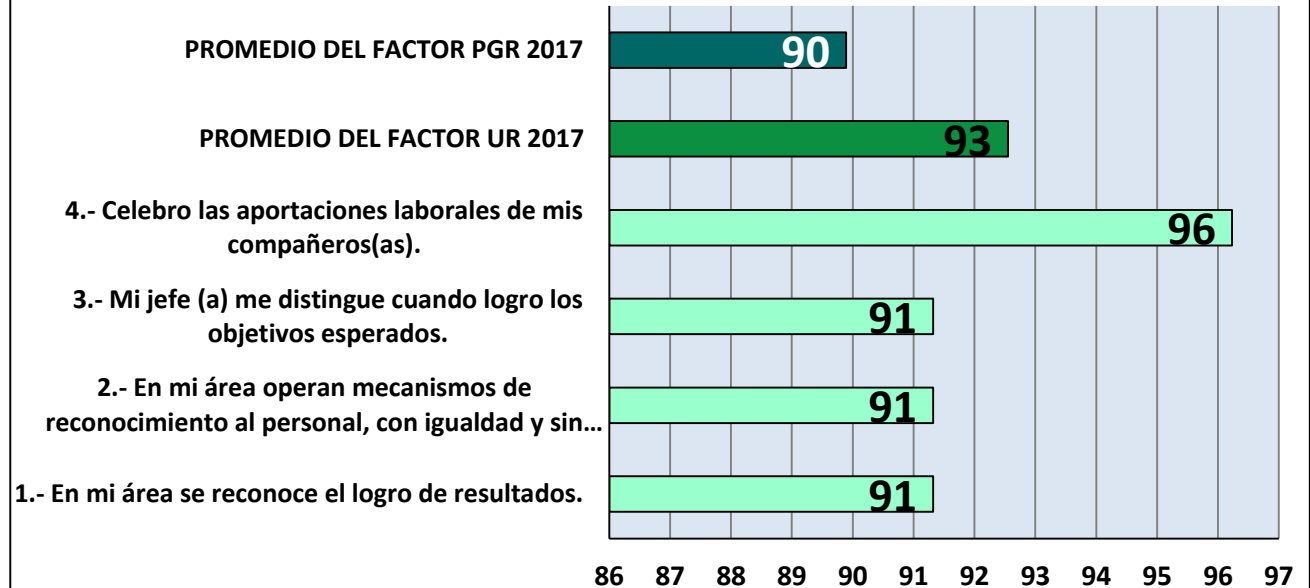
93



97 ≥; 94 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UEITATA / ECCO 2017



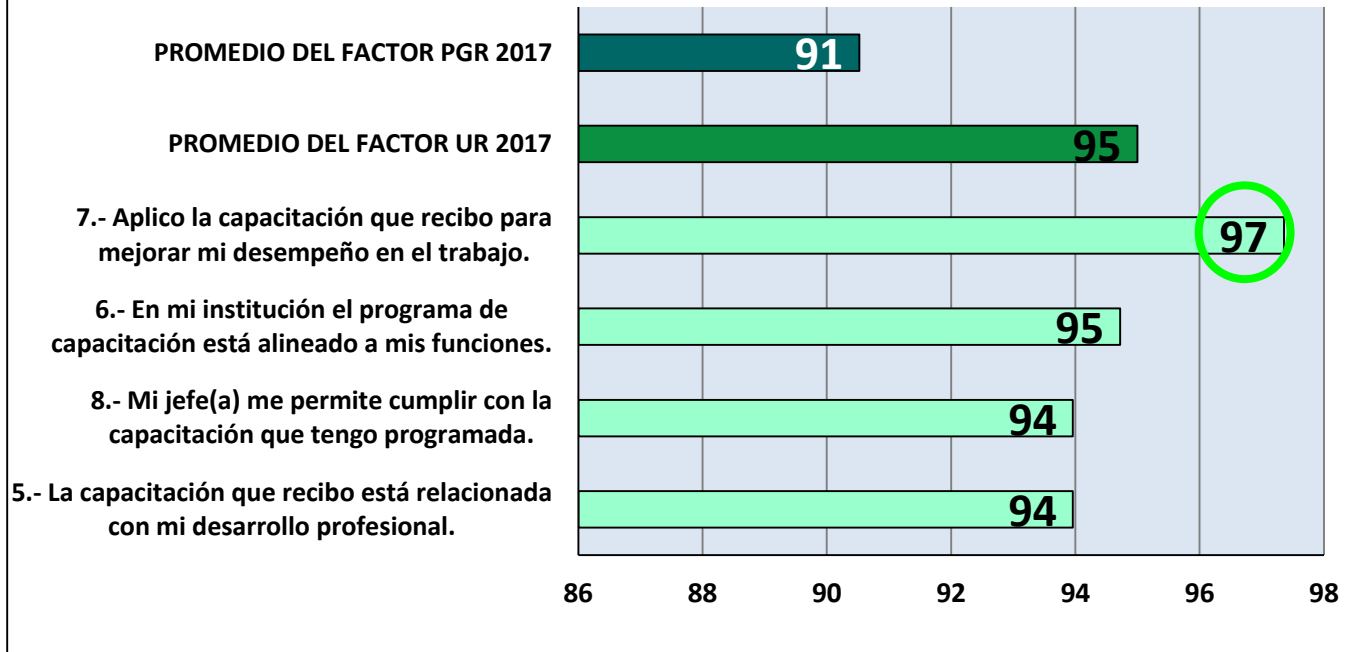
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

95



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO  
 UEITATA / ECCO 2017



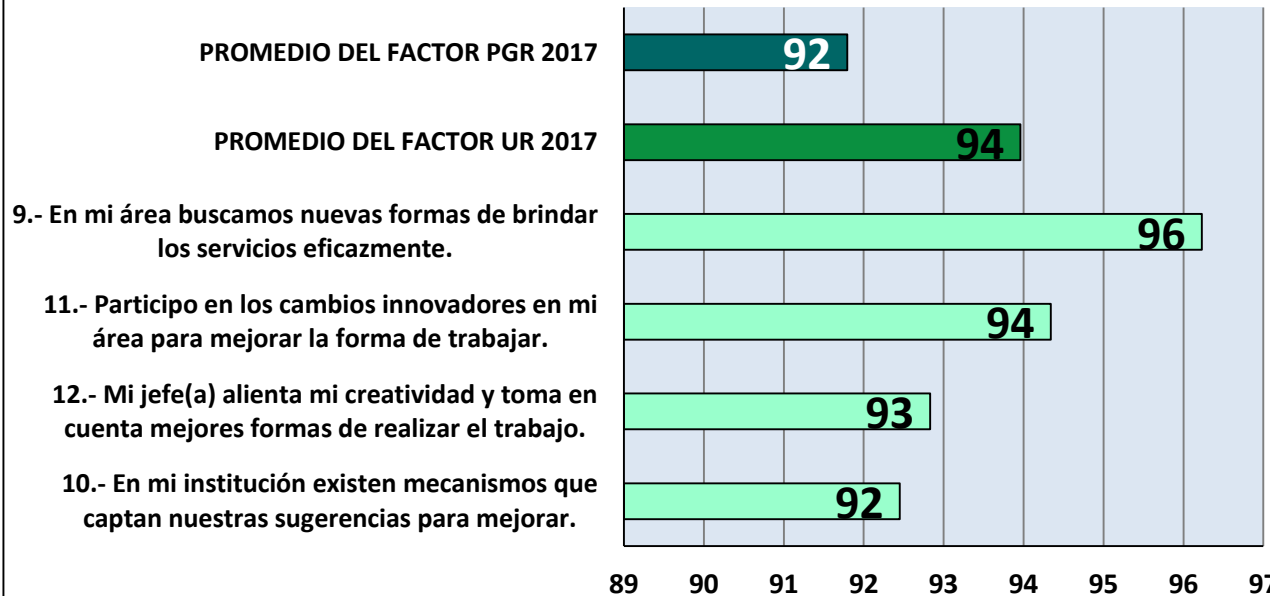
97 ≥; 94 ≤



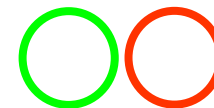
La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo 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  
 UEITATA / ECCO 2017



94

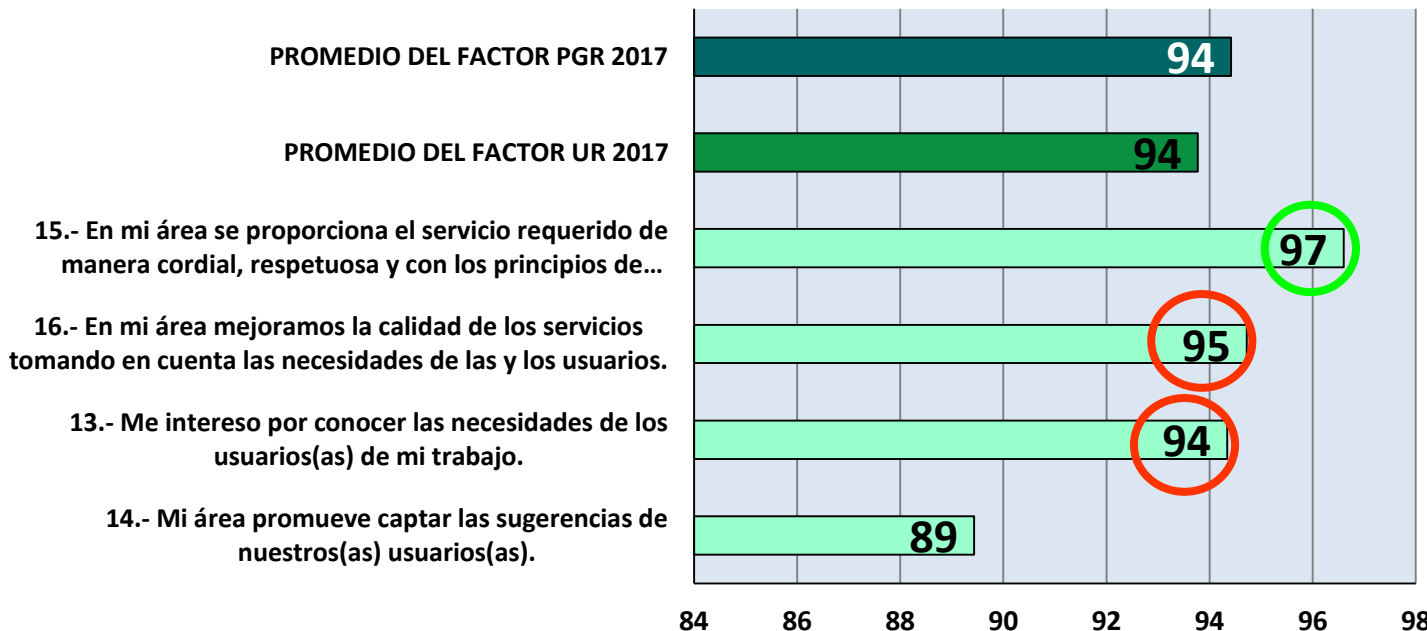


97 ≥; 94 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la UEITATA, 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**  
**UEITATA / ECCO 2017**



94



97 ≥; 94 ≤

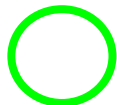
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la UEITATA en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación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

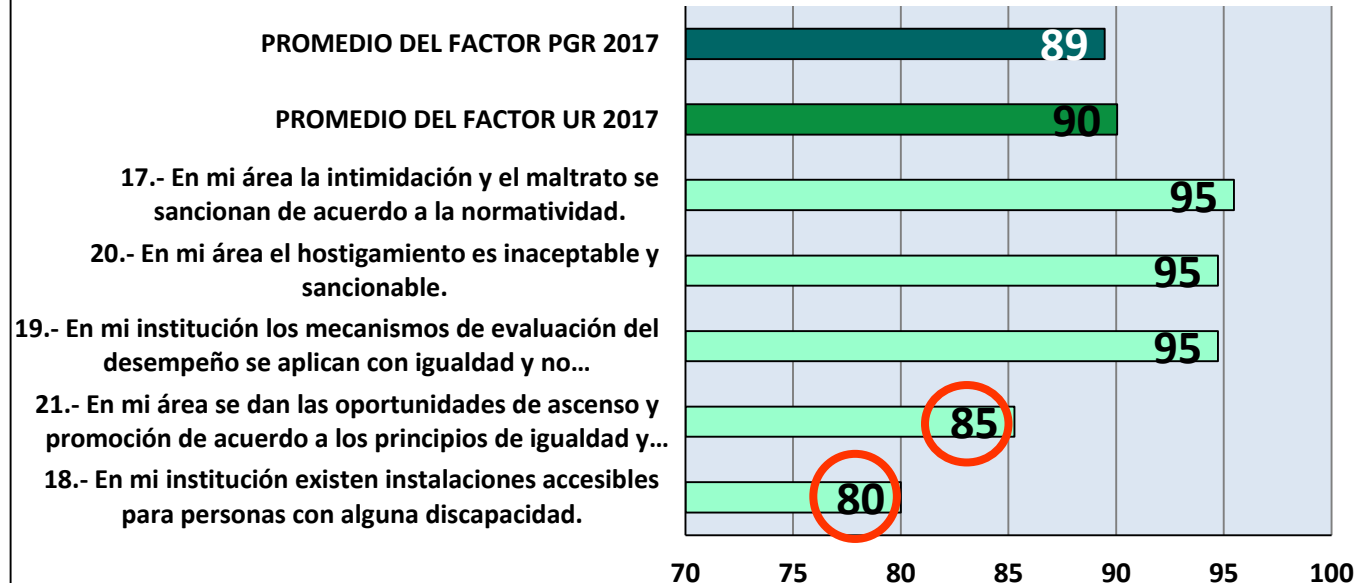
90



97 ≥; 94 ≤



V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UEITATA / ECCO 2017



Las y los servidores públicos perciben que en la UEITATA la intimidación y el maltrato se sanciona de acuerdo a la normatividad, aunque se podrían implementar acciones para mejorar este resultado. Por otra parte, falta mejorar las instalaciones de la Institución a fin de que sean accesibles para las 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.

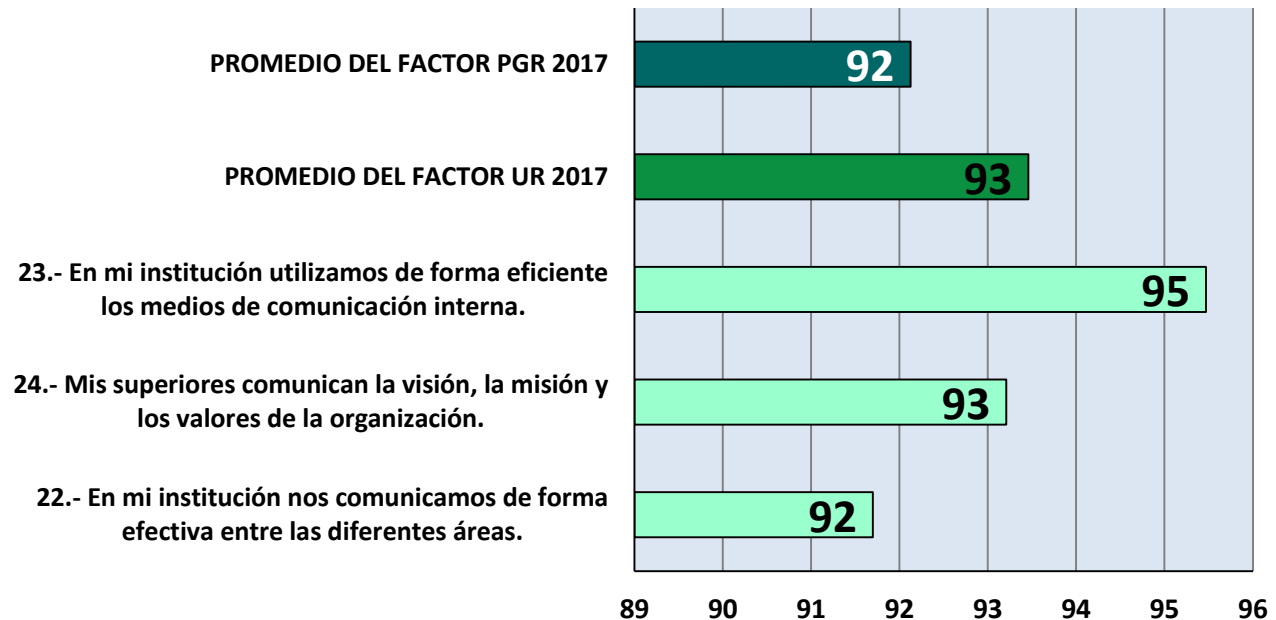
93



97 ≥; 94 ≤



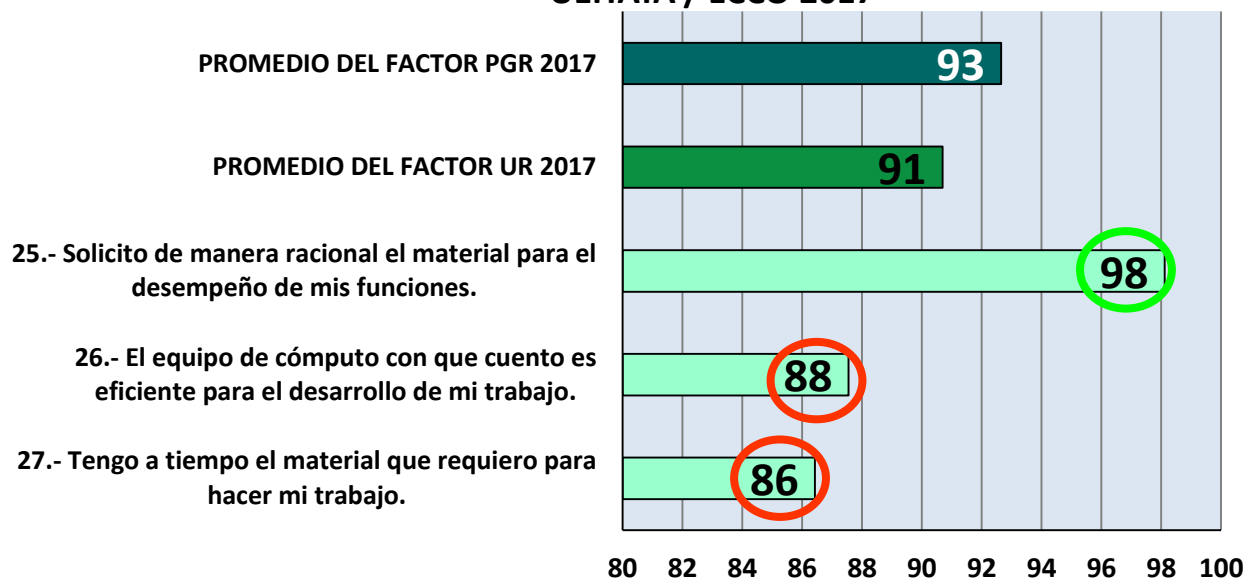
VI. COMUNICACIÓN  
 UEITATA / ECCO 2017



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.

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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS  
 UEITATA / ECCO 2017



91

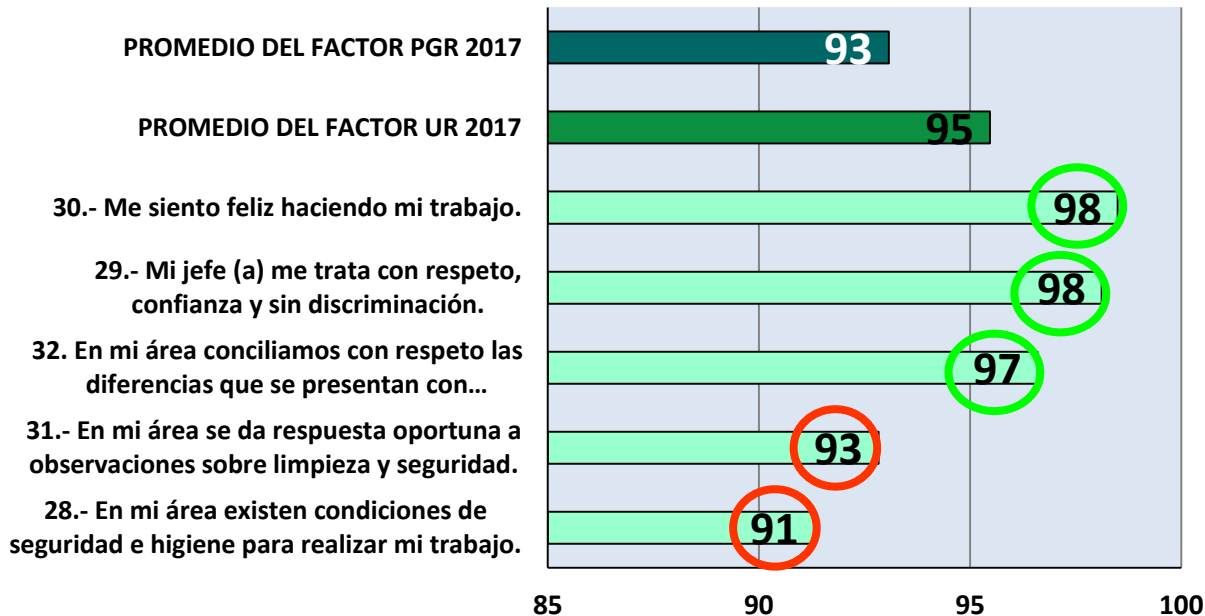


97 ≥; 94 ≤

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 UEITATA 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.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UEITATA / ECCO 2017



95



97 ≥; 94 ≤

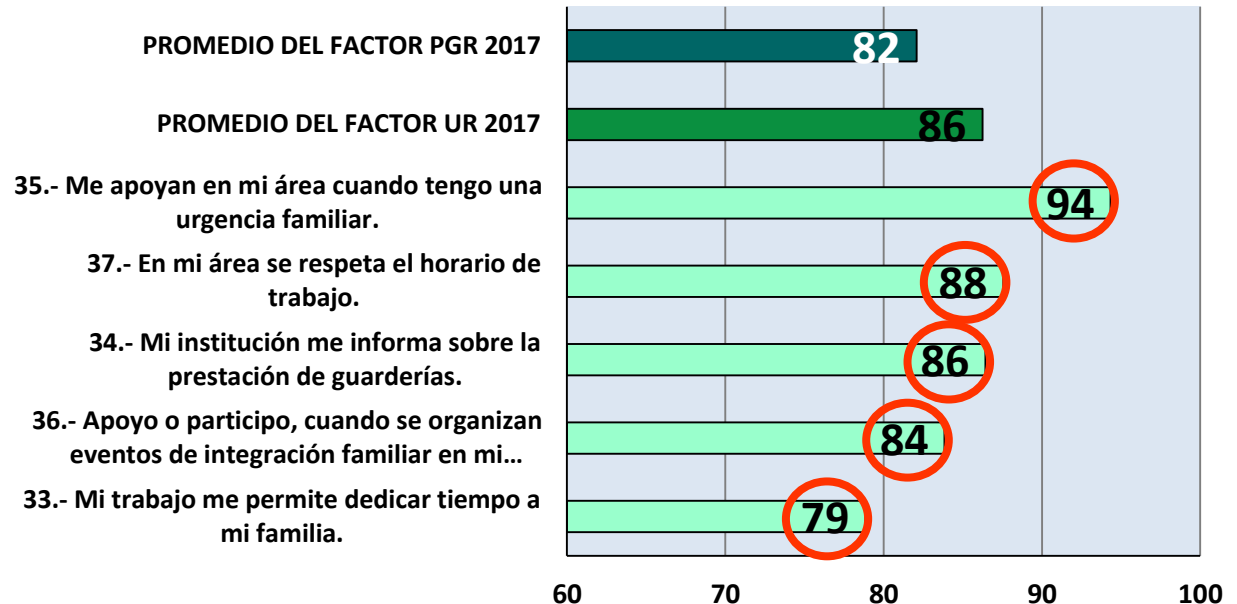
La Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Asimismo se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

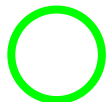
86



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UEITATA / ECCO 2017



97 ≥; 94 ≤



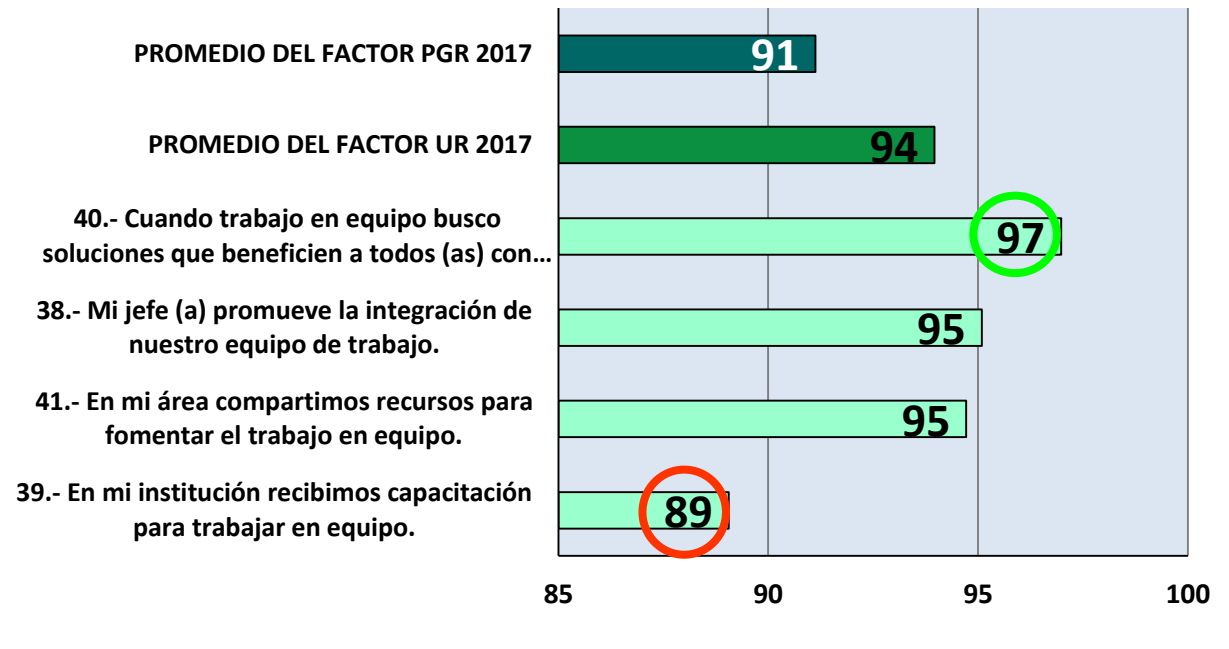
Las y los servidores públicos de UEITATA se sienten apoyados cuando se trata de una emergencia familiar, sin embargo la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores.

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.

94



**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**  
 UEITATA / ECCO 2017

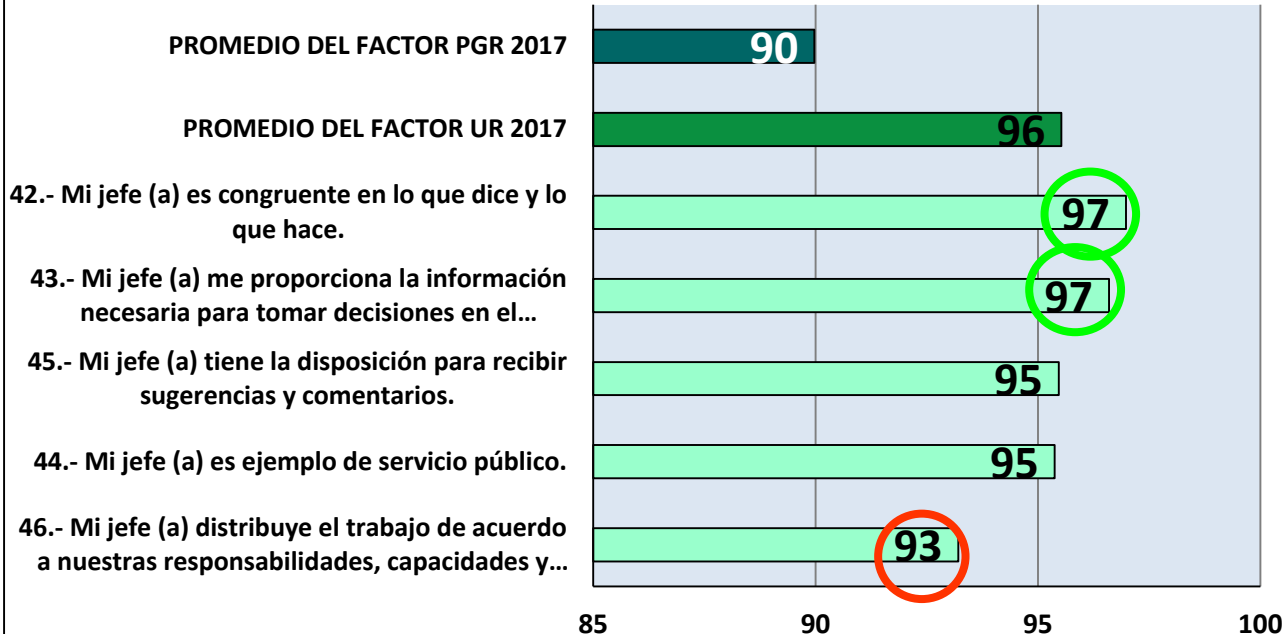


97 ≥; 94 ≤

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**  
**UEITATA / ECCO 2017**



96

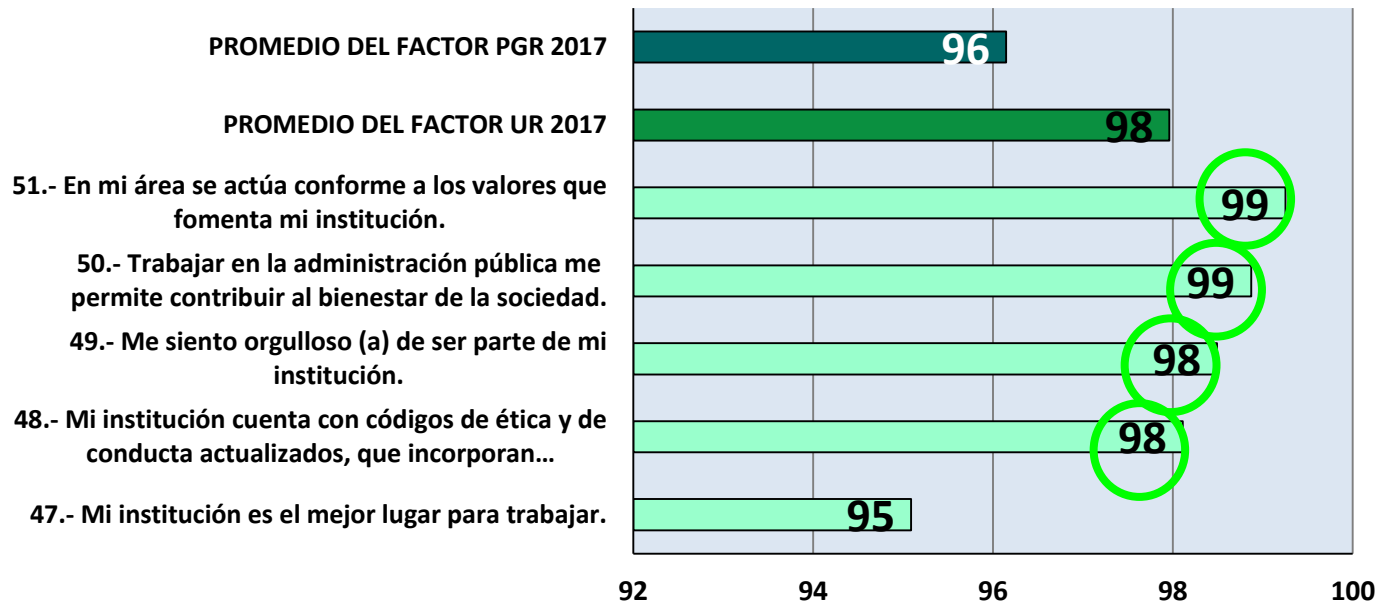


97 ≥; 94 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores son congruentes 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  
 UEITATA / ECCO 2017**



98



97 ≥; 94 ≤

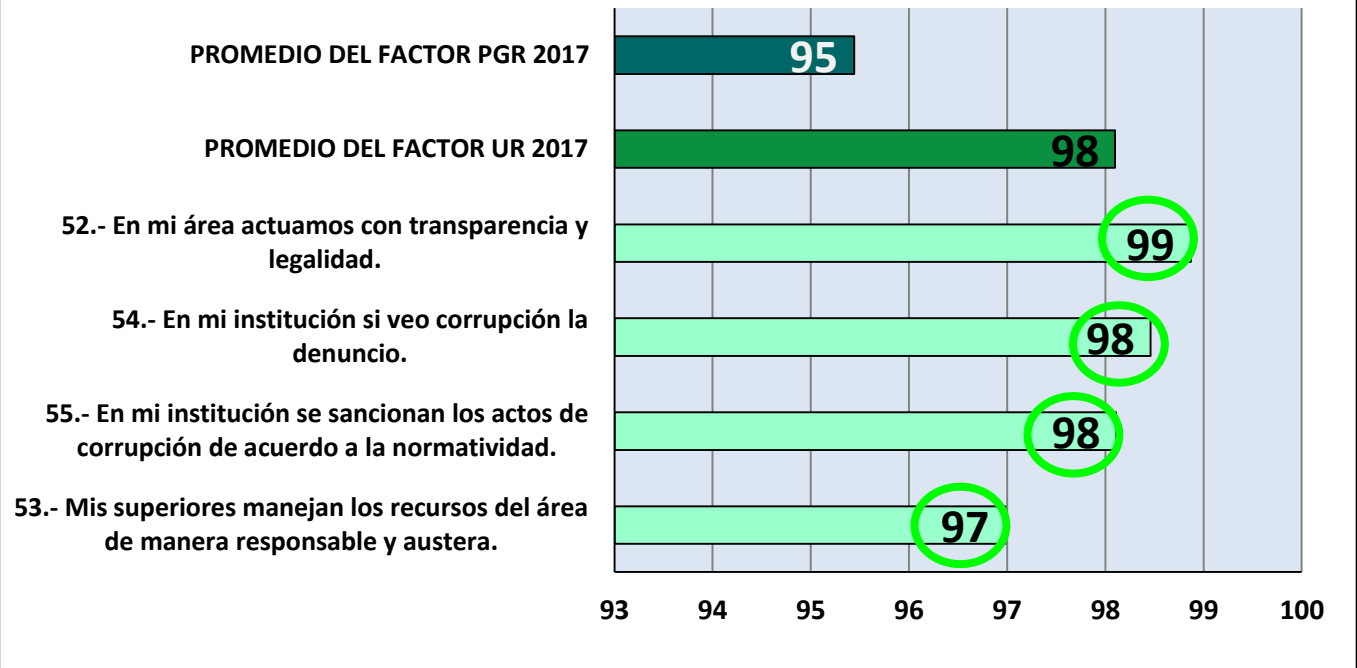
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la UEITATA la cual cuenta con el Código de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

98



### XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN UEITATA / ECCO 2017



97 ≥; 94 ≤



La percepción en este factor es que la UEITATA 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, como los altos mandos manejan los recurso del área de manera responsable y austera.

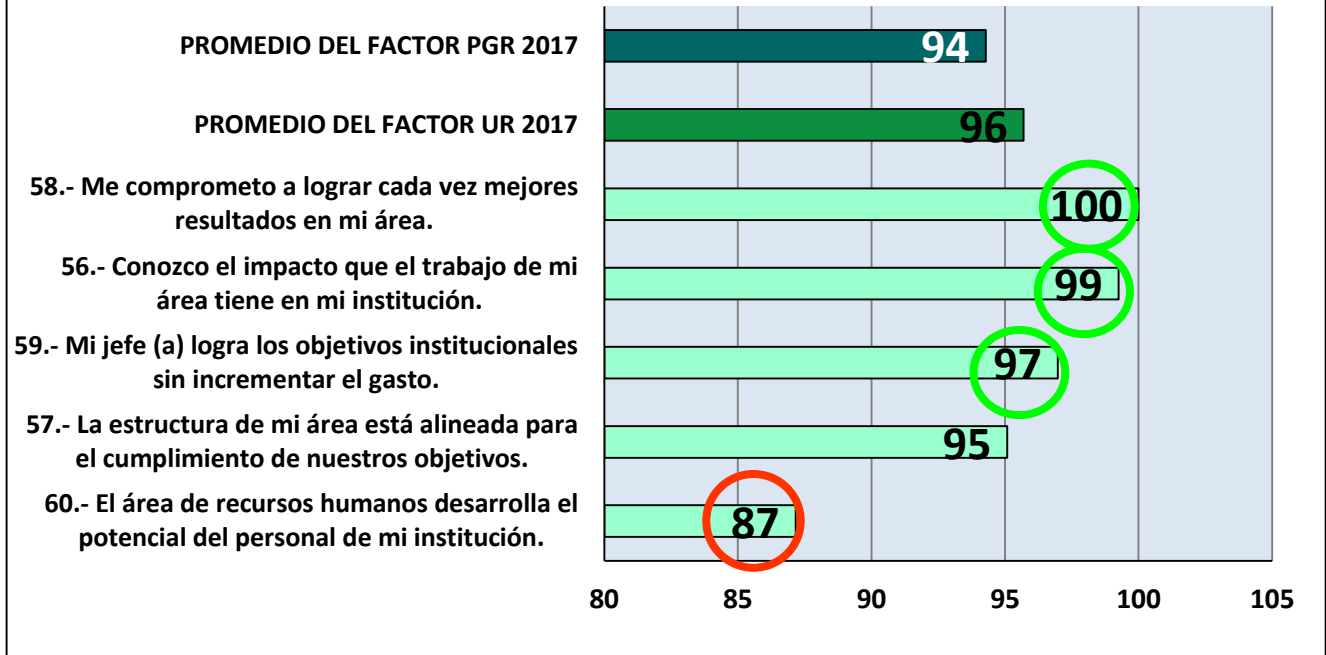


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

96



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UEITATA / ECCO 2017

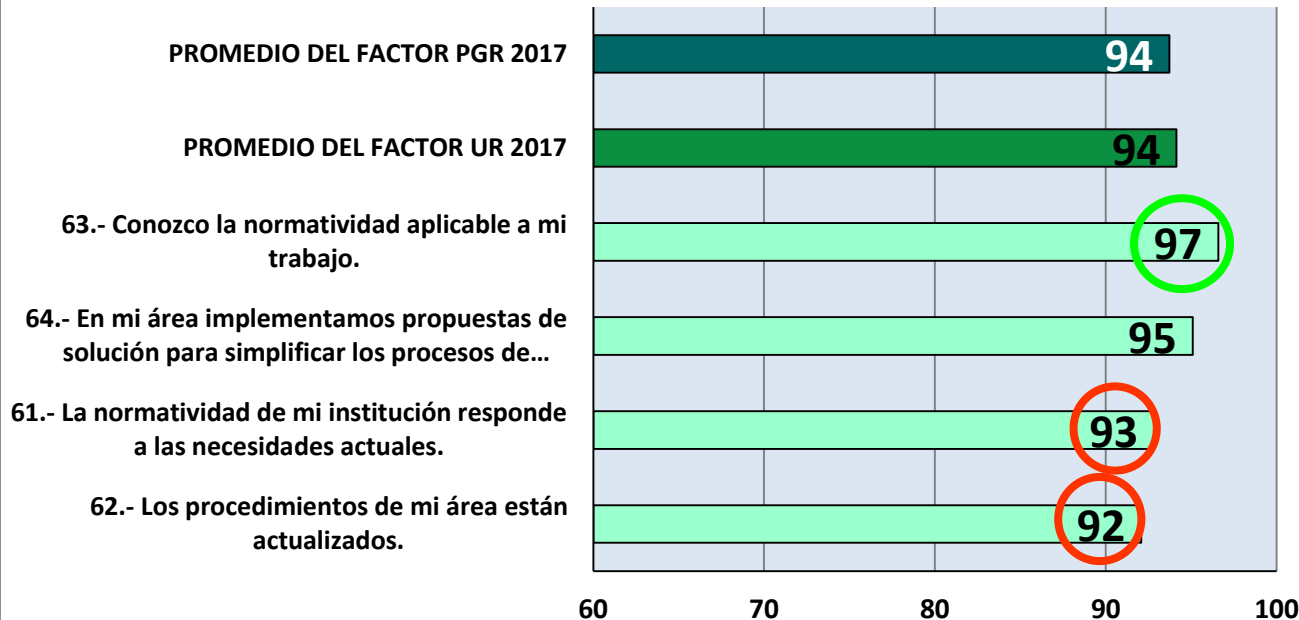


97 ≥; 94 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas 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**  
**UEITATA / ECCO 2017**



94



97 ≥; 94 ≤

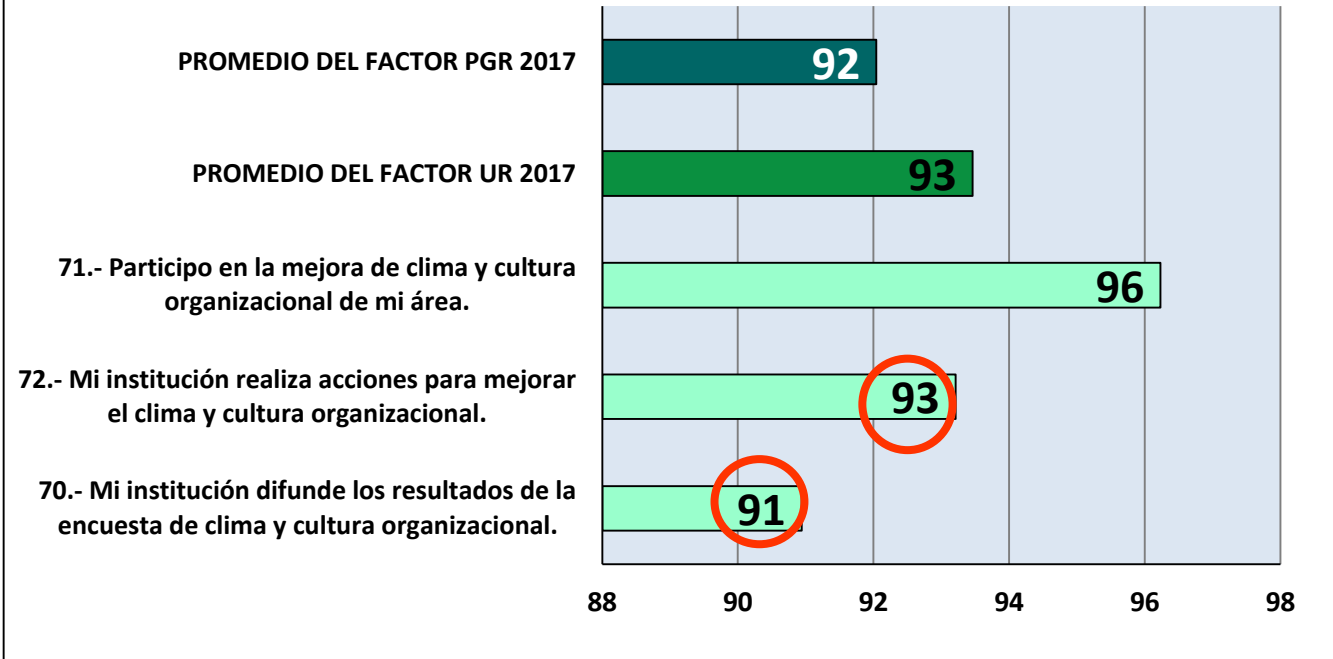
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

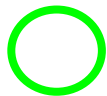
93



XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UEITATA / ECCO 2017



97 ≥; 94 ≤



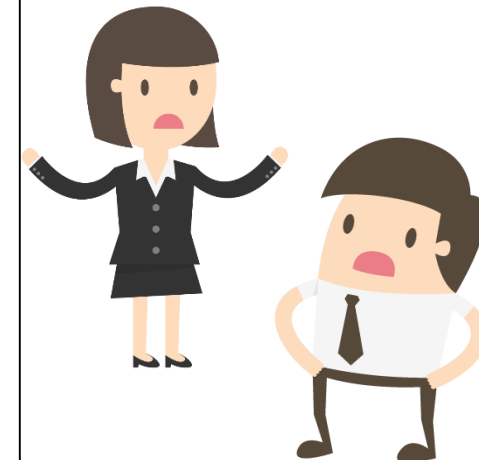
Las y los servidores públicos encuestados perciben su participación en la mejora de clima y cultura laboral, sin embargo, se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's al interior de la UEITATA. Asimismo, los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; 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 UEITATA / ECCO 2017**



95



97 ≥; 94 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de mejorar del área de Recursos Humanos 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.

91



**XIX. ESTRÉS LABORAL  
 UEITATA / ECCO 2017**



97 ≥; 94 ≤

La Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopió y Trafico de Armas es una Unidad 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 dedicarle menos tiempo a su familia.

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

### XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO UEITATA / ECCO 2017



En la Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas es reconocido por el Titular el logro de resultados del personal sustantivo y administrativo, asimismo las y los servidores públicos perciben que se podría mejorar la disposición que tiene el superior jerárquico.

# Factores Fractales de Competencias



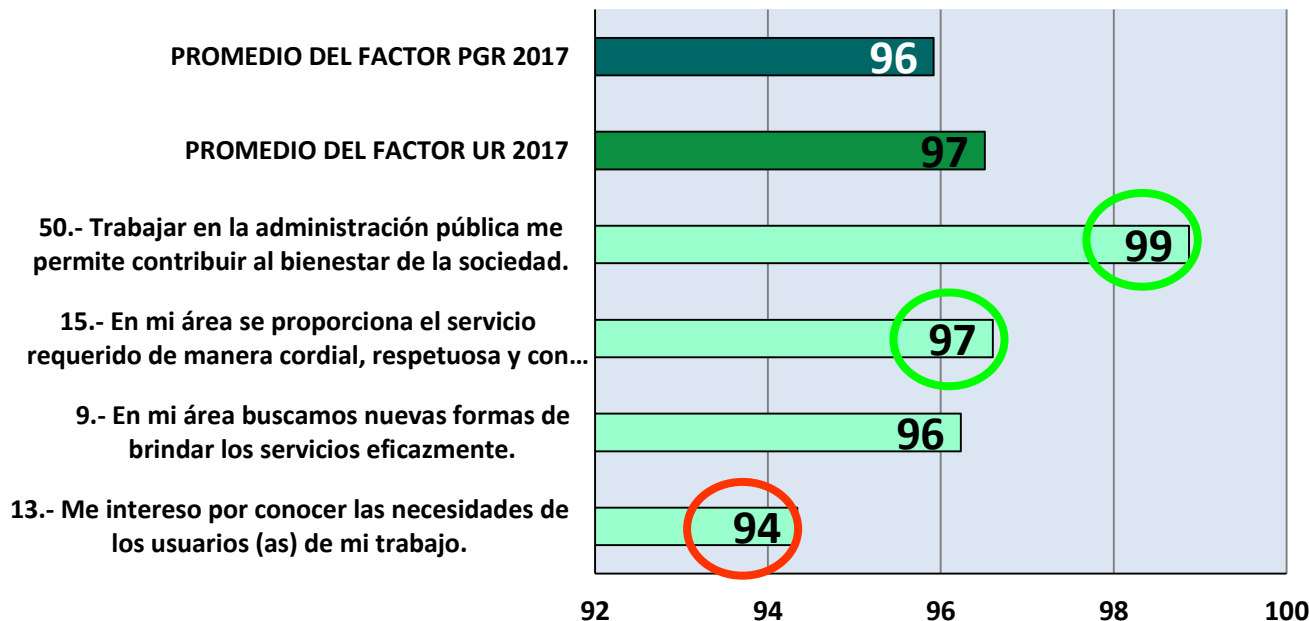
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



97 ≥; 94 ≤

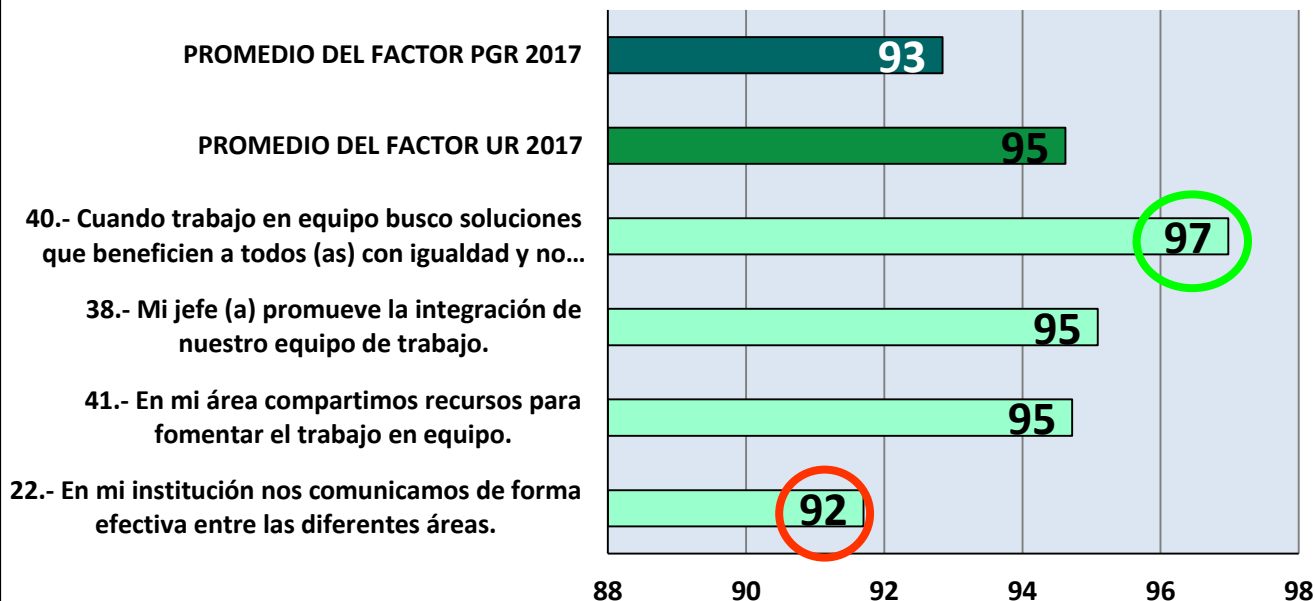
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UEIATA ECCO / 2017



Las y los servidores públicos de la UEIATA 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  
 UEITATA / ECCO 2017**



95



97 ≥; 94 ≤

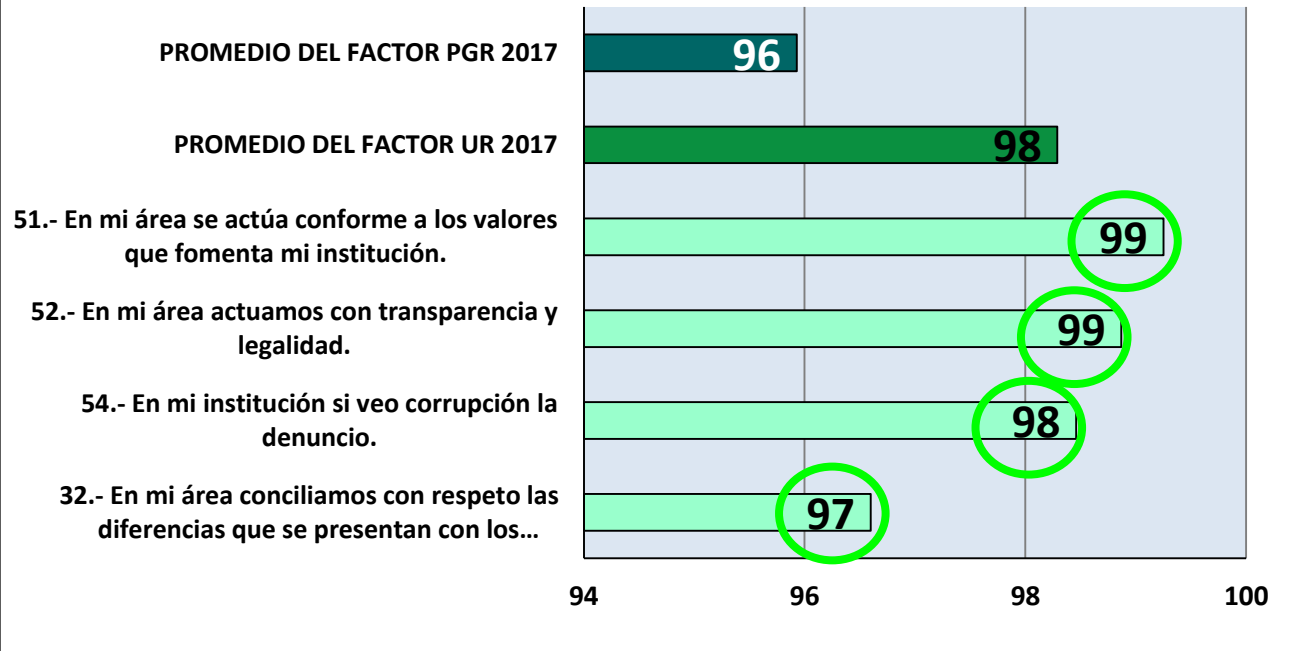
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación con otras Unidades Administrativas , siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

98



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UEITATA / ECCO 2017



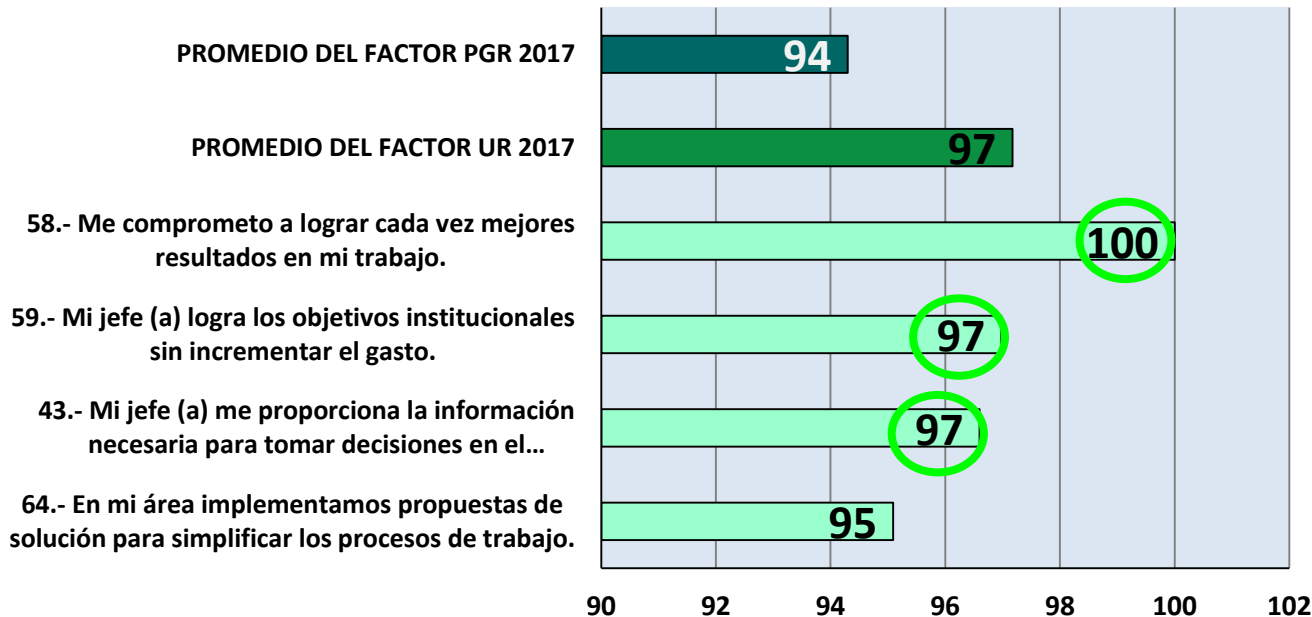
97 ≥; 94 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la UEITATA, 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**  
 UEITATA / ECCO 2017



97



97 ≥; 94 ≤

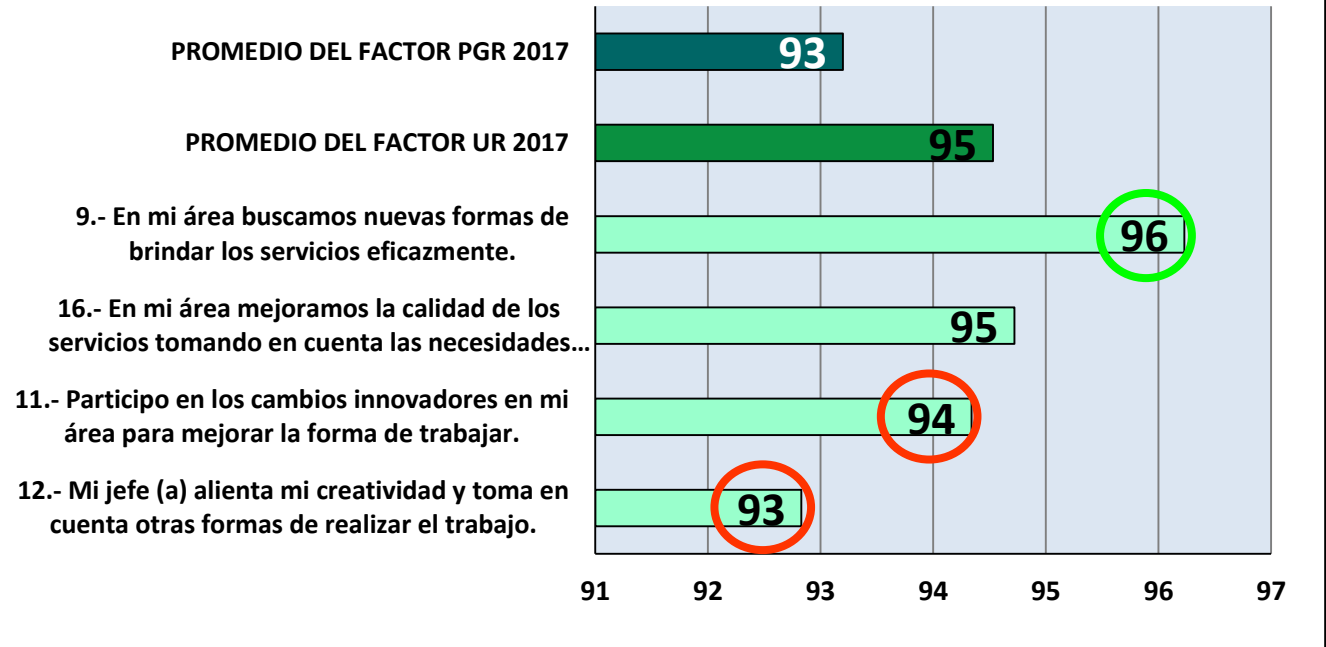
La UEITATA está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Subprocuraduría.

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.

95



**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UEITATA / ECCO 2017**



97 ≥; 94 ≤

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 UEITATA.

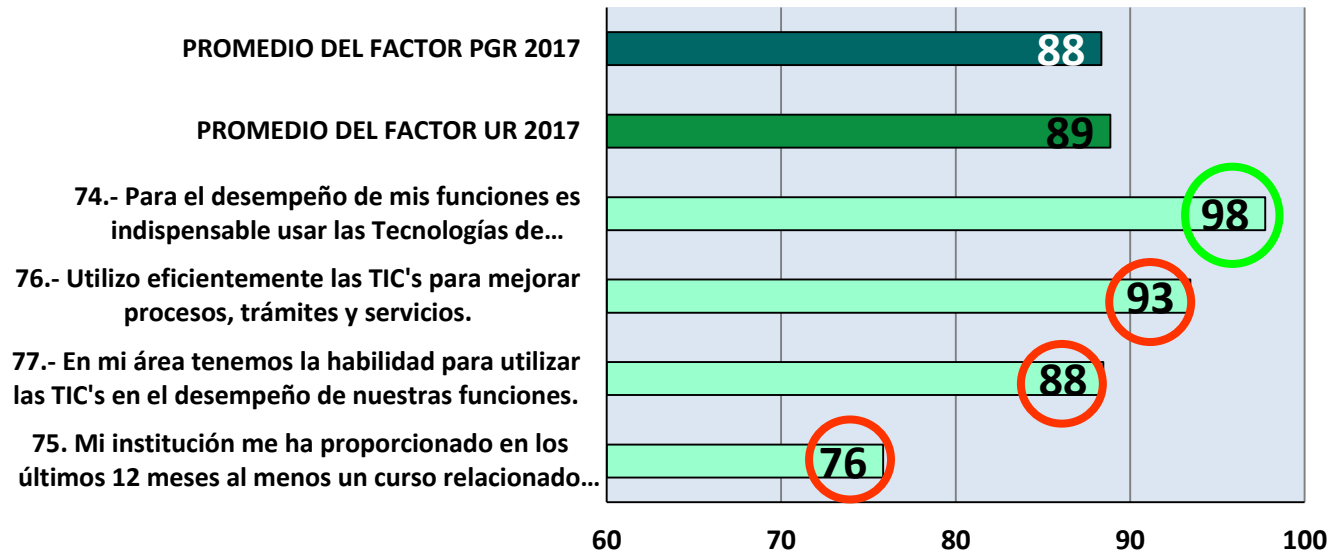
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

89



97 ≥; 94 ≤

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



95



97 ≥; 94 ≤

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

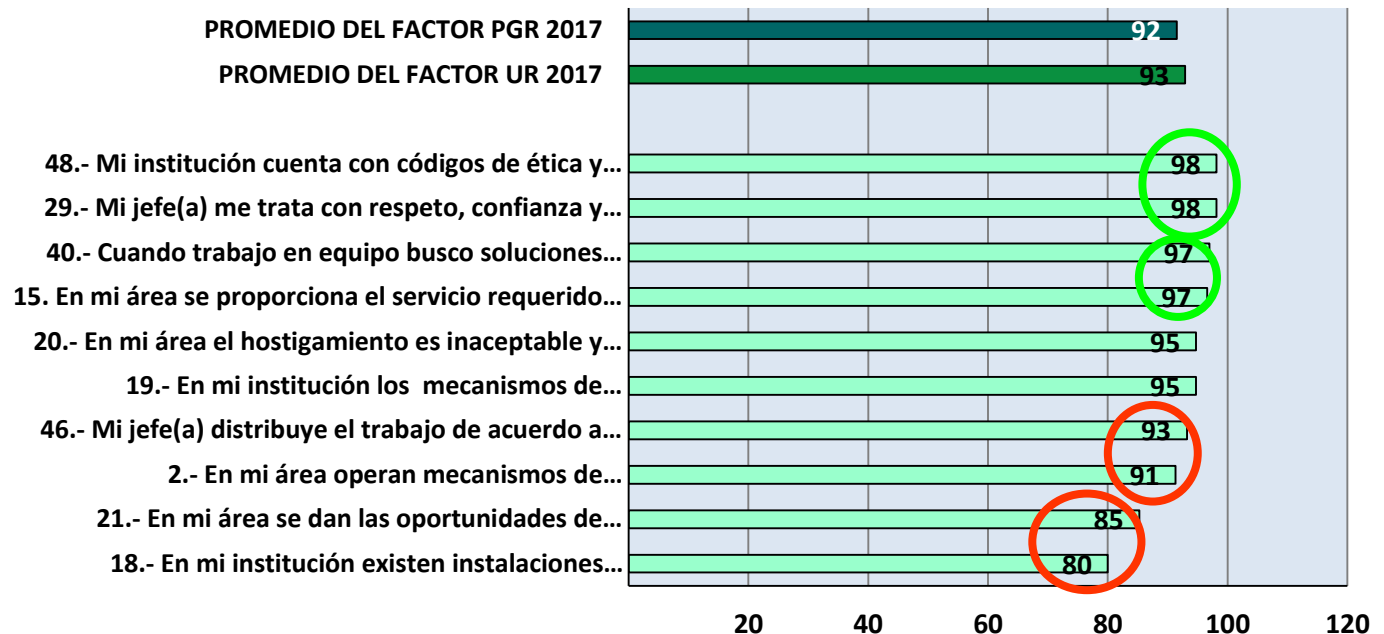


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 UEITATA / ECCO 2017



97 ≥; 94 ≤

Este factor fractal muestra como la 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.

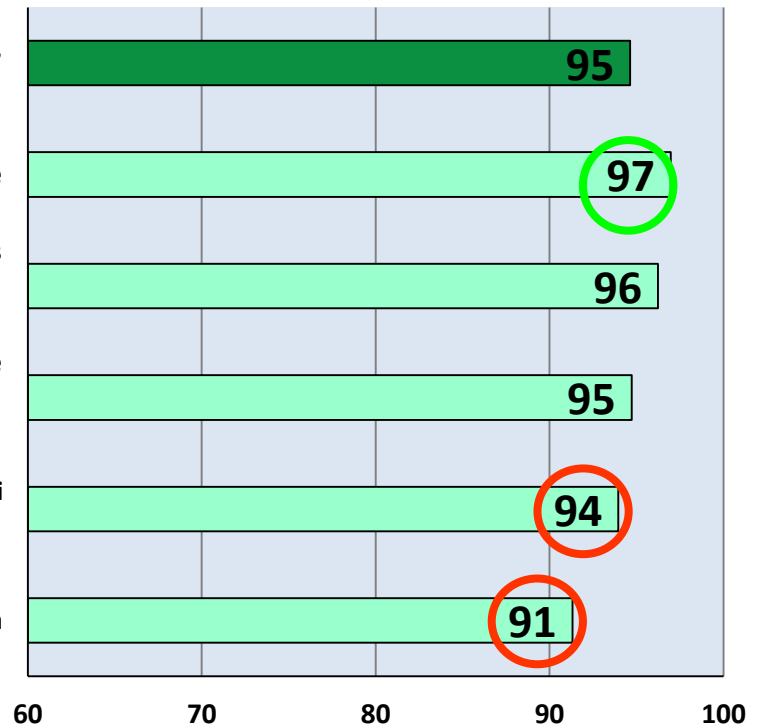
# Factor Específico por Ramo (FER)

95

**ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 / UEITATA / ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

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



97 ≥; 94 ≤

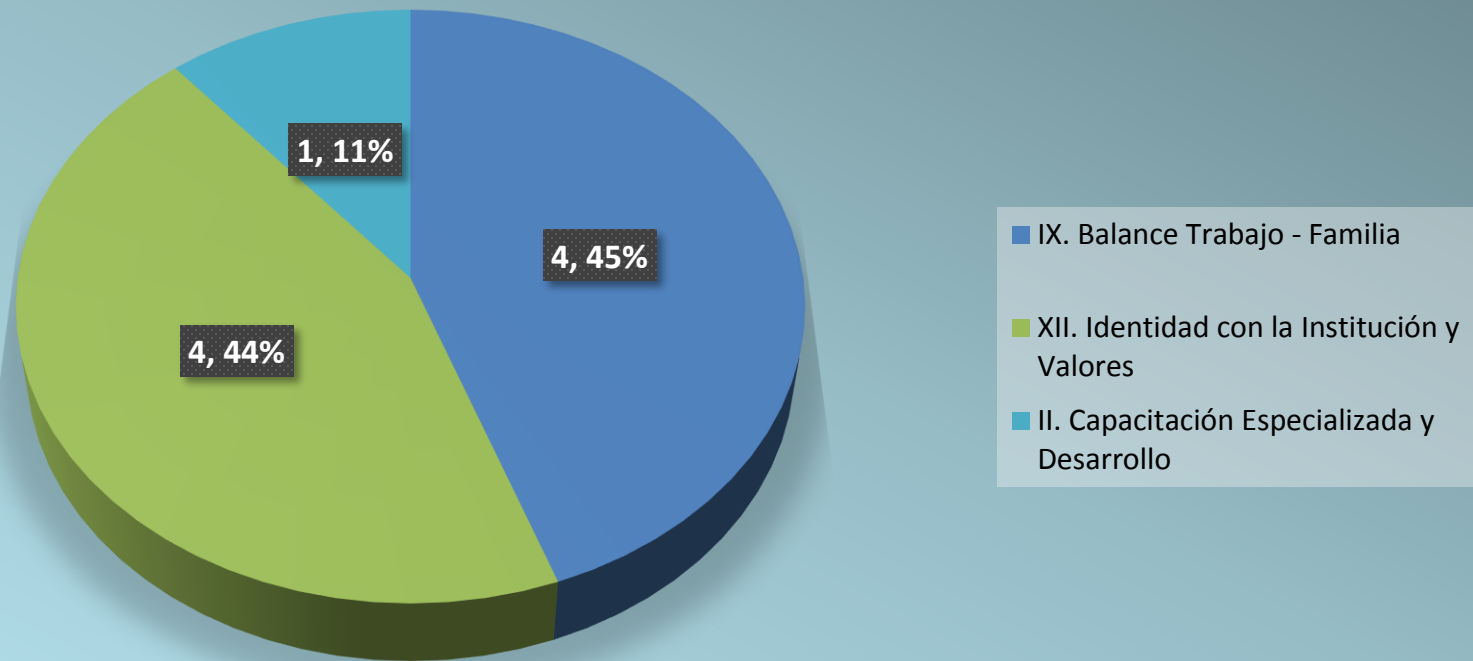
El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la UEITATA, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción favorable.

## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

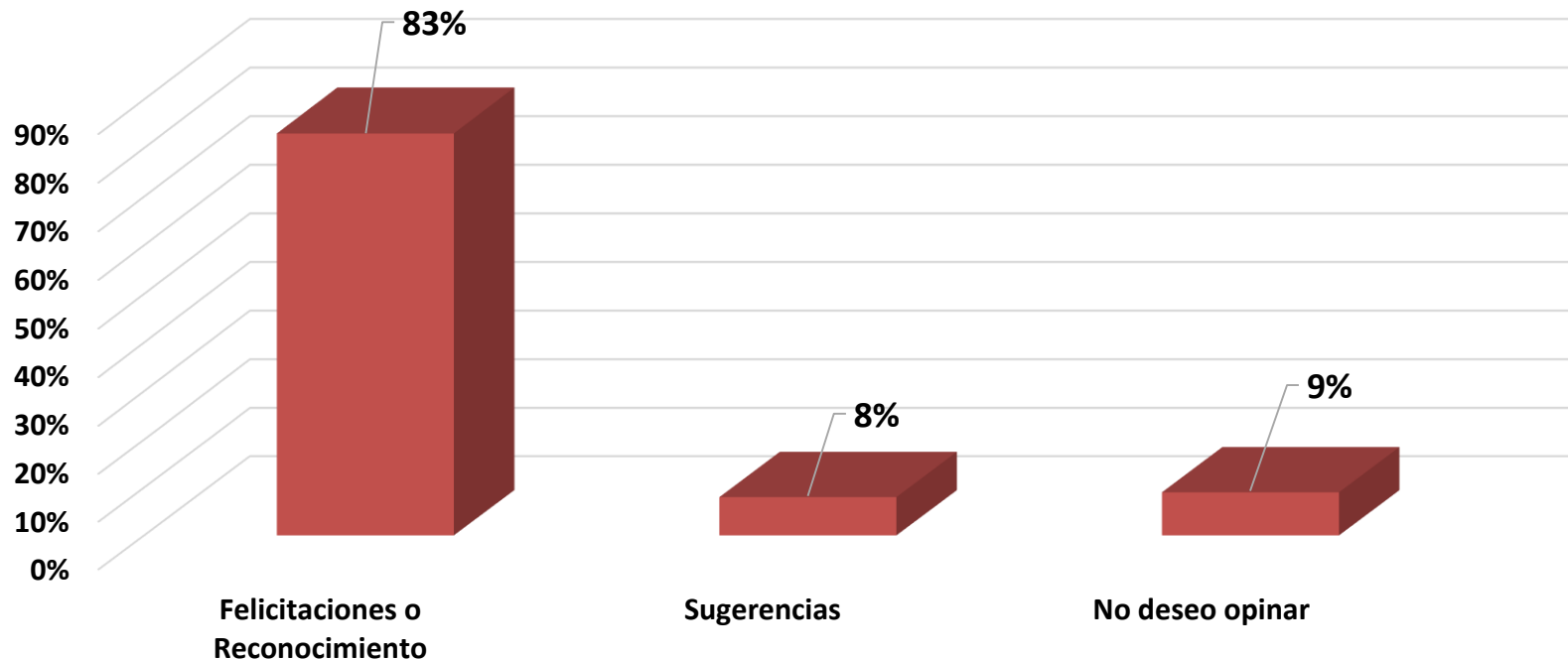
### COMENTARIOS UEITATA ECCO / 2017

TOTAL DE COMENTARIOS: 09    FACTORES: 3    DE MAYOR A MENOR



De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, el 44.44% perciben que se podría mejorar la calidad de su trabajo si se redujeran las jornadas de trabajo para poder pasar mas tiempo con su familia; el 44.44 % manifestaron su reconocimiento al desempeño laboral en la Unidad; el 11.11 % comentaron sobre la perciben que se podría mejorar y dar más capacitación profesional de acuerdo al perfil.

### COMENTARIOS UEITATA / ECCO 2017 TOTAL DE COMENTARIOS: 7



De acuerdo al análisis con la clasificación “Tipo de Opinión”, las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas expresaron el 83% se refiere a felicitaciones o reconocimiento, 8% sugerencias 9% no desearon opinar .

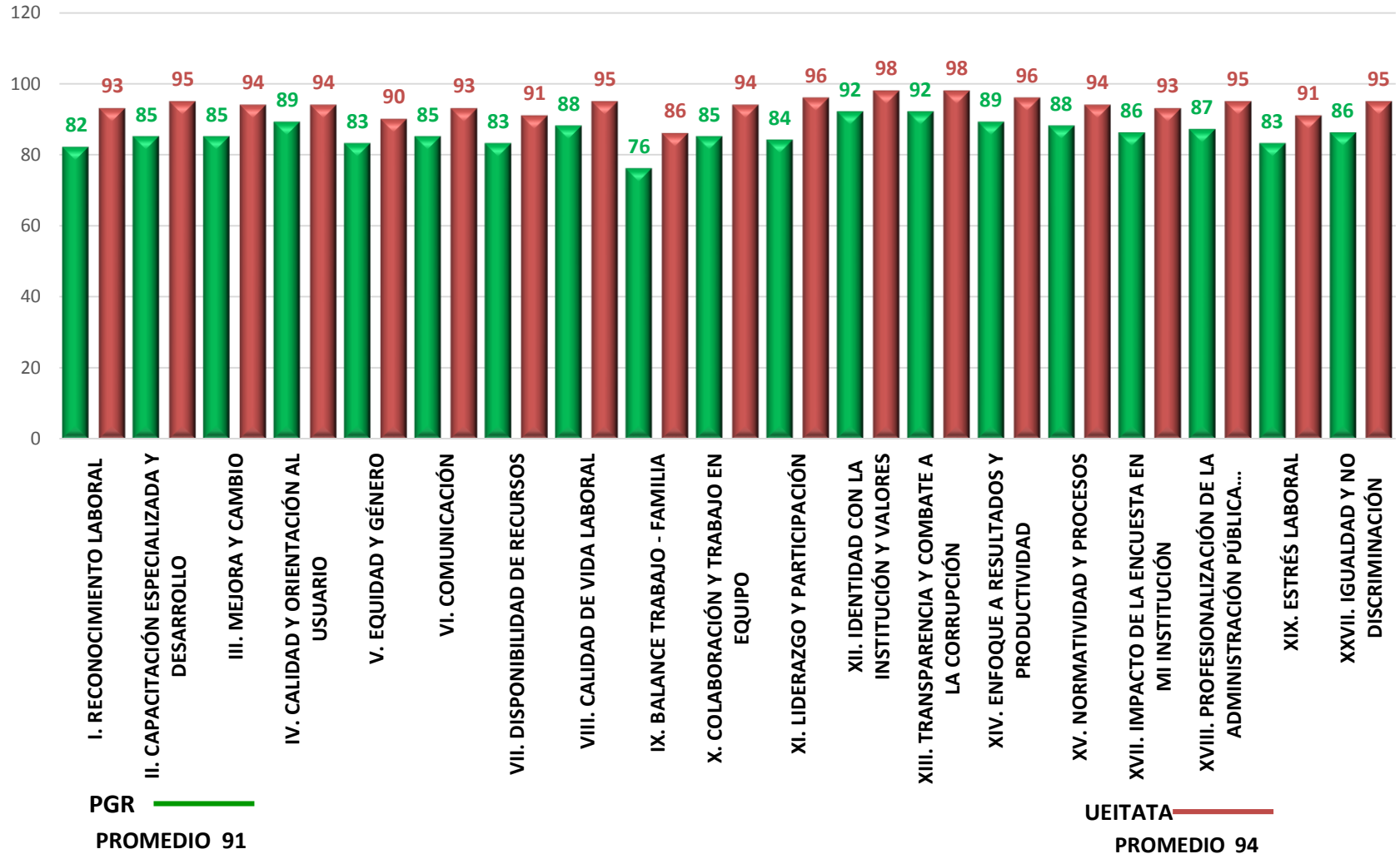
## 3. Análisis Comparativo



## 3.1. Comparación de resultados entre la PGR y la UEITATA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR – UEITATA / 2017



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



97 ≥; 94 ≤

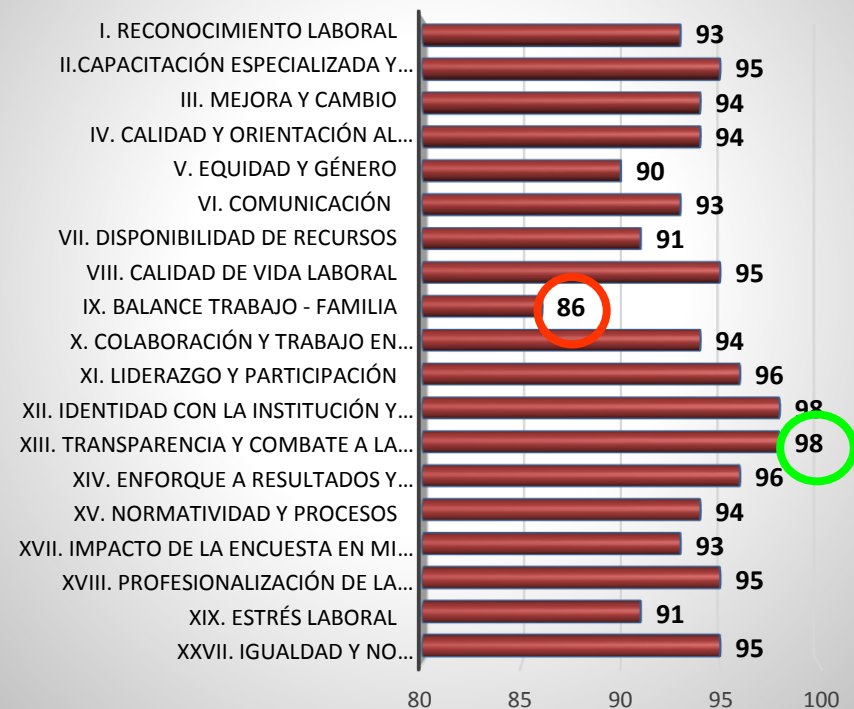
La Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas se encuentra en el Primer Lugar , lo que muestra que las Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional implementadas en la Institución, han logrado cambiar la percepción de las y los servidores públicos del clima laboral.

## 3.2. Resultados UEITATA 2015 Vs. 2017

### RESULTADOS DE FACTORES UEITATA ECCO / 2015



### RESULTADO DE FACTORES UEITATA ECCO / 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Unidad Especializada en Investigación en Terrorismo, Acopio y Trafico de Armas 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 16 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:

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

$$\frac{11 \text{ Acciones cumplidas}}{11 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

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

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 63. Transparencia**

$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$  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 UEITATA, 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.

$97 \geq; 94 \leq$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

410	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS
-----	--

FACTOR

V. EQUIDAD Y GÉNERO 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un ambiente laboral con equidad e igualdad de oportunidades entre las y los servidores públicos de la UEITATA.
---

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	Difundir entre el personal de la UEITATA, la existencia de las señalizaciones de seguridad de la instalaciones para personas con discapacidad.	UEITATA/ CGSA/ DGRM	CORREO/FOTOS	ANUAL	E	X	TODOS	P											
					O			R											
2	Informar al personal de la UEITATA sobre las oportunidades de ascenso y promociones que emite la institución.	UEITATA/CGSA	CORREO/OFICIO	ANUAL	E	X	TODOS	P											
					O			R											
					E	X		P											
					O			R											

  
 EDUARDO CRUZ GÓMEZ  
 TITULAR DE LA UEITATA

  
 ENRIQUE VALENCIA TIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**INSTITUCIÓN**

<b>410</b>	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSO</b>                  26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.                  27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.</p>
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Dotar a las y los servidores Públicos de la Unidad Especializada del equipo de cómputo y material necesario para el desarrollo de sus actividades
---

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 equipo de cómputo para el personal que ingresa a la Unidad Especializada, a fin de que cuente con las herramientas necesarias para realizar sus funciones.	UEITATA/CGSA	OFICIO	ANUAL	E	X	TODOS	P														
					O			R														
2	Solicitar a la Dirección de Recursos Materiales y Servicios General de la CGSA, el material necesario para cubrir la demanda del personal de la UEITATA.	UEITATA/CGSA	OFICIO	ANUAL	E	X	TODOS	P														
					O			R														
					E	X		P														
					O			R														



**EDUARDO CRUZ GOMEZ**  
 TITULAR DE LA UEITATA

*Cy*



**ENRIQUE VALENCIA LIRA**  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**INSTITUCIÓN**

<b>410</b>	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS</b>
------------	---

**FACTOR**

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fortalecer los valores primordiales con la familia de manera divertida con programas recreativos y culturales organizados por la institución.
---

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	P	R	P	R	P	R	P	R					
1	Invitar a las y los servidores públicos de la Unidad Especializada a participar en las actividades recreativas y culturales que organiza la Institución.	UEITATA/DGSA	CORREO	DOS MESES		X	TODOS															
2	Solicitar a la CGSA información sobre el servicio que otorga las Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE, y difundirlo al personal de la UEITATA.	UEITATA/DGSA	OFICIO/CORREO	ANUAL	E	X	TODOS															
3	Promover los descuentos para asistir a obras de teatro y espectáculos, para que las y los servidores públicos disfruten de estos eventos en compañía de sus familias.	UEITATA/DGSA	CORREO	DOS MESES	E	X	TODOS															
4	Respetar el horario de trabajo de las y los servidores públicos, para el caso de necesidad de servicio, cubrir mediante guardías.	UEITATA	CORREO / CEDULA DE NOTIFICACION	ANUAL	E	X	TODOS															



**EDUARDO CRUZ GÓMEZ**  
 TITULAR DE LA UEITATA

  
**ENRIQUE VALENCIA LIRA**  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**INSTITUCIÓN**

<b>410</b>	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>                  39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.</p>
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Motivar al personal a trabajar en equipo y multiplicar el impacto laboral.</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									
1	Proporcionar las facilidades necesarias para que el personal de la Unidad Especializada reciba la capacitación en temas relativos al trabajo en equipo, técnicas de comunicación, para contribuir al mejorar el desempeño de sus funciones.	UEITATA/CGSA	COREO / OFICIOS	ANUAL	E	X	TODOS	P																		
					O			R																		
					E	X		P																		
					O			R																		
					E	X		P																		
					O			R																		

  
 \_\_\_\_\_  
 EDUARDO CRUZ GÓMEZ  
 TITULAR DE LA UEITATA

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

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

<b>410</b>	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS</b>
------------	---

**FACTOR**

<b>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b> 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Motivar al personal a trabajar en equipo y multiplicar el impacto laboral.
--

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	P	R	P	R	P	R	P	R							
1	Proporcionar las facilidades necesarias para que el personal de la Unidad Especializada reciba la capacitación en temas relativos al trabajo en equipo, técnicas de comunicación, para contribuir al mejorar el desempeño de sus funciones.	UEITATA/CGSA	COREO / OFICIOS	ANUAL		X	TODOS																	

  
 EDUARDO CRUZ GÓMEZ  
 TITULAR DE LA UEITATA

31  
  
 ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**INSTITUCIÓN**

410 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS


**FACTOR**

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar la profesionalización de las y los servidores públicos de la UEITATA, para el desarrollo de su potencial.

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	Difundir y promover las opciones en materia de capacitación que ofrece la Institución, como cursos de Inducción a la PGR y Trabajo en Equipo.	UEITATA/CGSA	CORREG/OFICIO	ANUAL	E	X	TODOS	P												
					O			R												
					E	X		P												
					O			R												
					E	X		P												
					O			R												



EDUARDO CRUZ GÓMEZ  
 TITULAR DE LA UEITATA

03 /   
 ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



**INSTITUCIÓN**

410	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN EN TERRORISMO, ACOPIO Y TRÁFICO DE ARMAS
-----	--

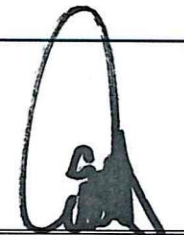
**FACTOR**

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 UEITATA los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 y el PTCCO 2018	UEITATA / CGSA	CORREO	ANUAL	E	X	TODOS	P																		
					O			R																		
					E			P																		
					O	X		R																		
					E			P																		
					O	X		R																		
					E	X		P																		
					O			R																		



**EDUARDO CRUZ GÓMEZ**  
 TITULAR DE LA UEITATA

07/



**ENRIQUE VALENCIA LIRA**  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO