

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

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

### **UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD**

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018                      Contenido

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	64
3.1.1. Comparación de resultados UEIDCS Vs. PGR .....	65
3.1.4. Comparación Unidades Administrativas PGR .....	68
3.1.6. Comparativo Histórico PGR .....	70
3.2. Resultados UEIDCS 2015 Vs. 2017 .....	72
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	76
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	77
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	78

Las Unidades Administrativas que conforman a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud participaron entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, 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, 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.

La UEIDCS participó con 92 personas de un universo de 180 es decir 10 puntos porcentuales más que en 2016.

El resultado fue:



**Séptimo Lugar**  
**91 puntos**

7 puntos más que el año anterior (84) 2015

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 Procuraduría General de la República.

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 Unidad Especializada en investigación de Delitos Contra la Salud 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 PGR 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 UEIDCS 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 89 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq; 87 \leq$

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



**97 - 100**



**88 - 96**

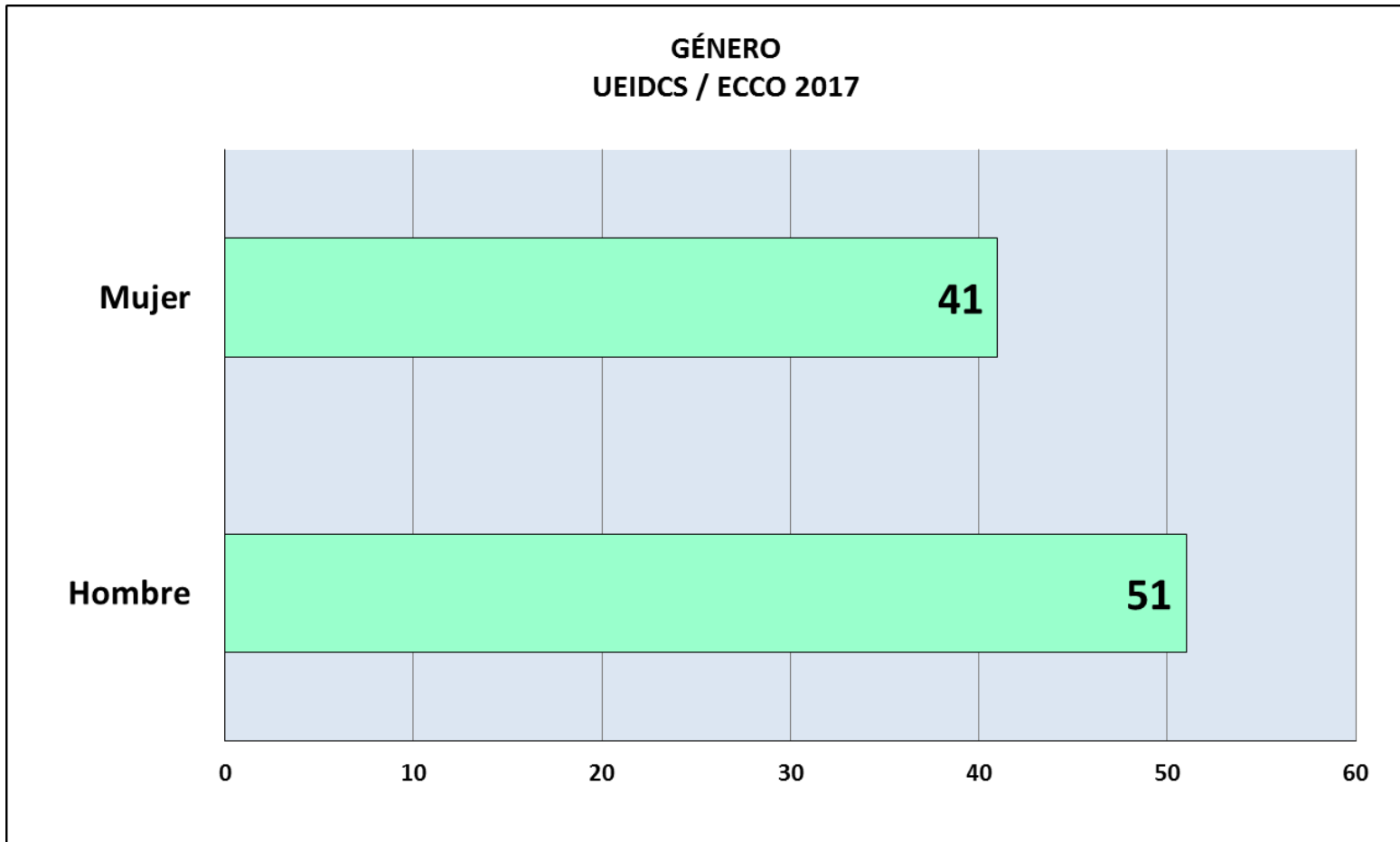


**74 - 87**

# 1. Análisis Cuantitativo

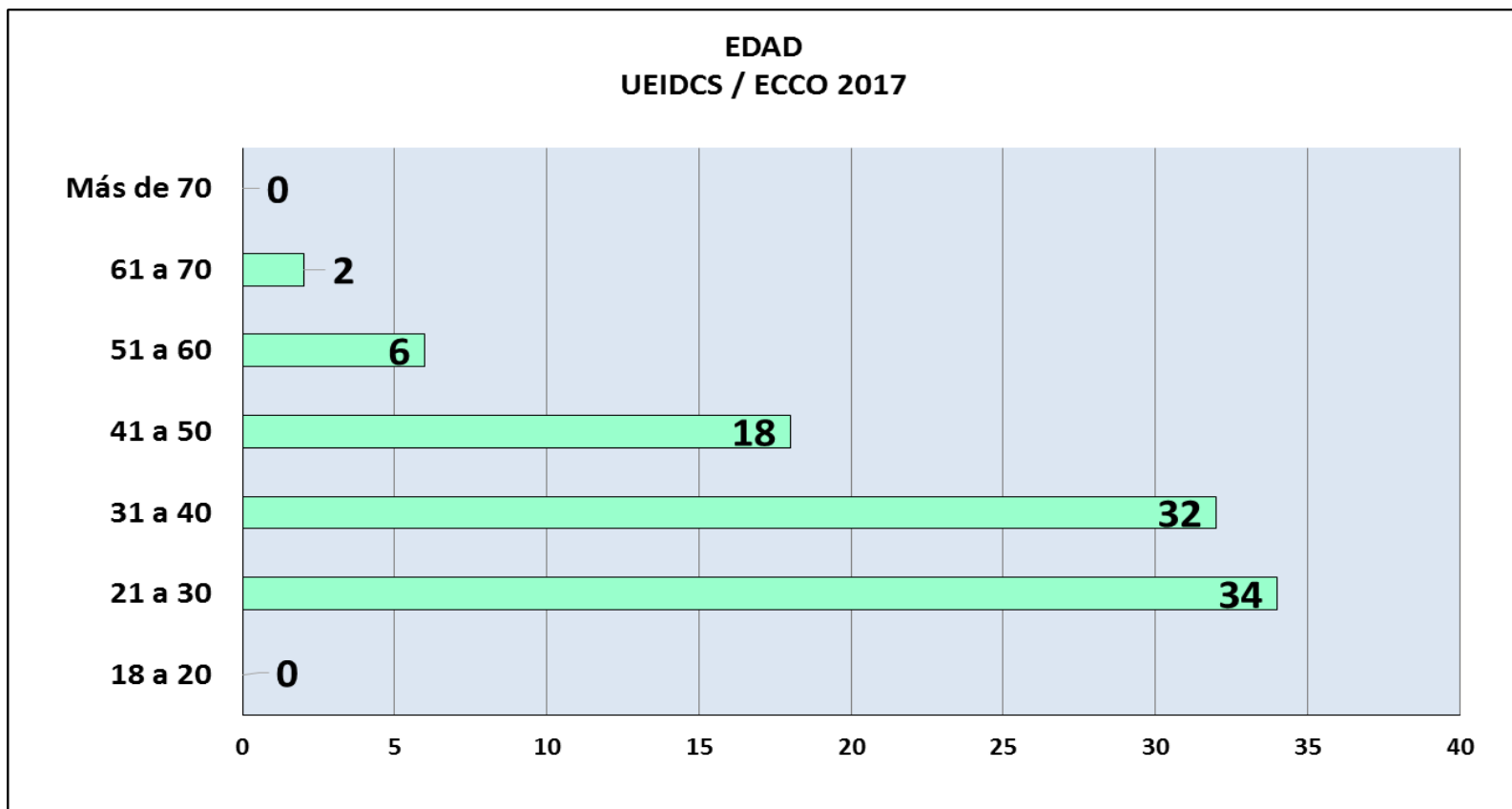


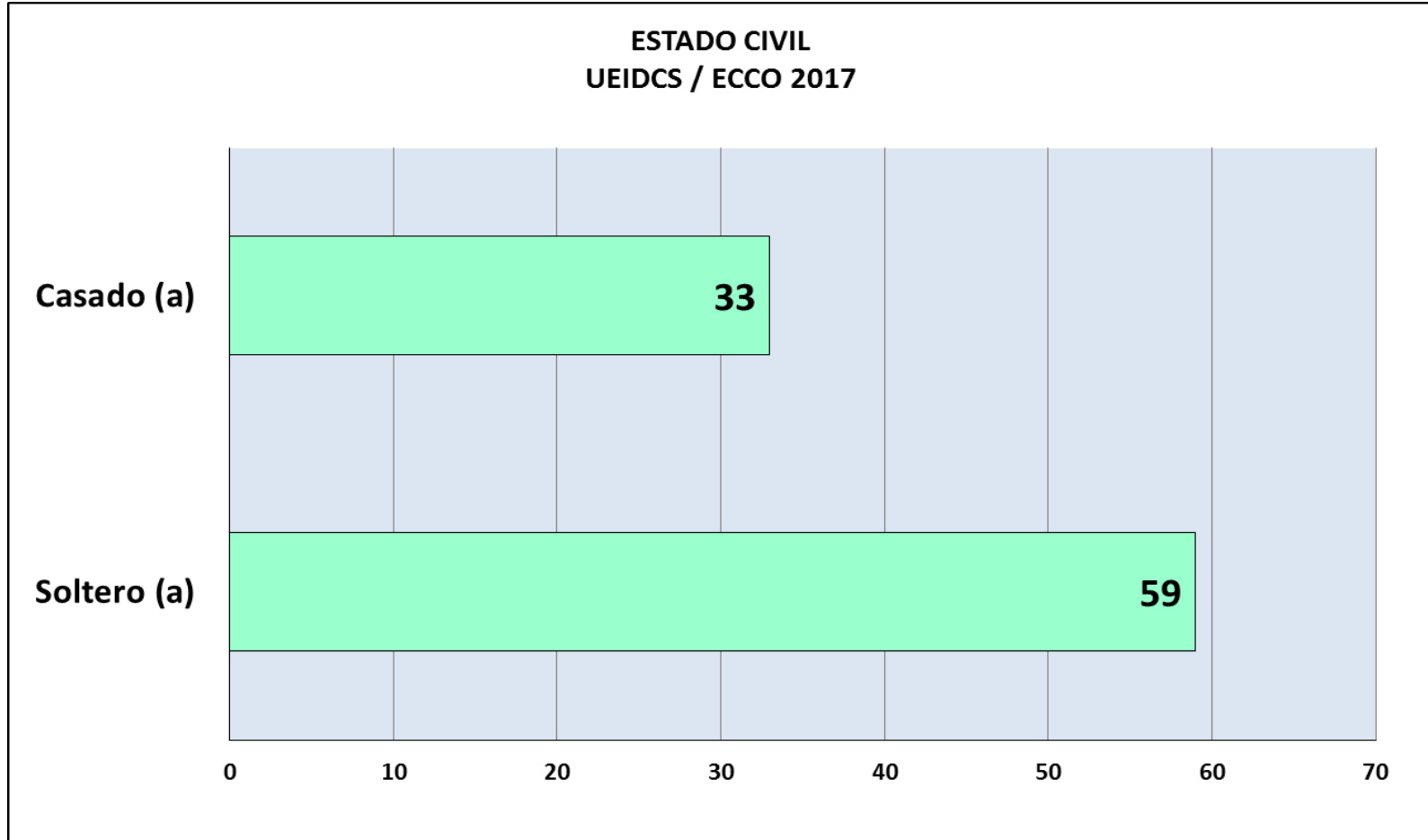
# Datos Sociodemográficos



La participación en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 55% de hombres, respecto a 45% de mujeres.

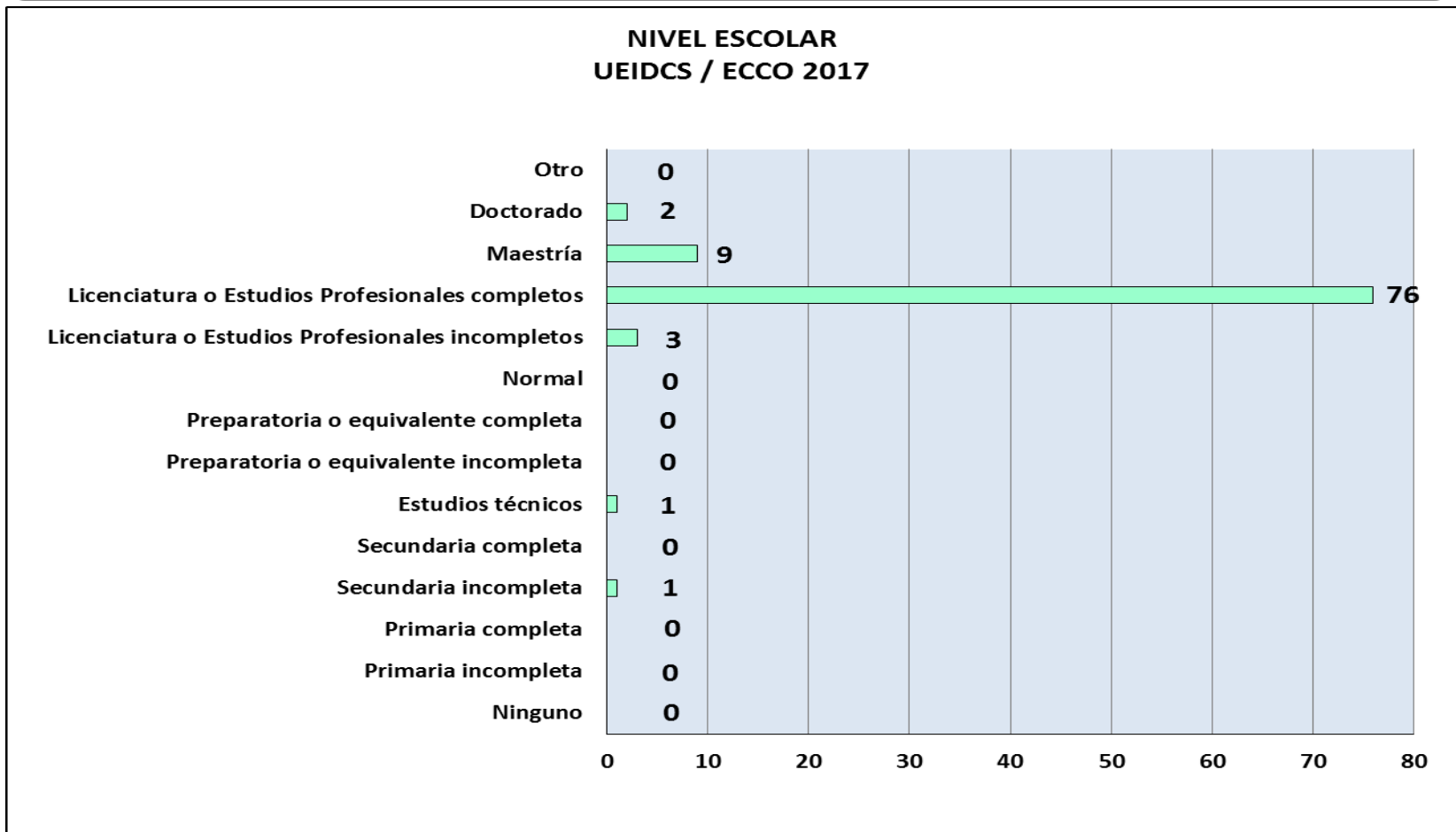
En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud el 92% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la Unidad al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.





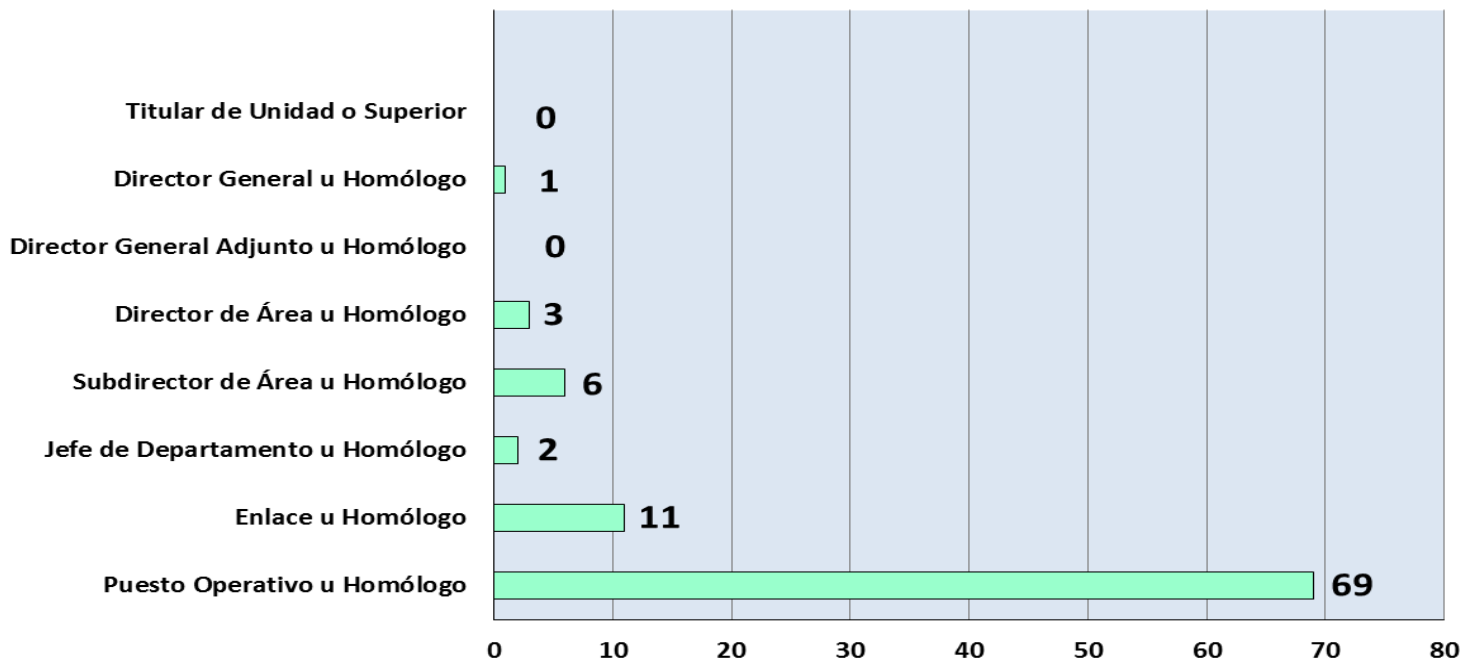
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, presentó una mayor participación de los solteros por 10 puntos porcentuales con respecto a los casados.

El grado de estudios de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, señala que el 82.6% de los participantes cuentan con estudios a nivel licenciatura completos, lo que presenta una gran oportunidad de profesionalización para maestrías o doctorados.

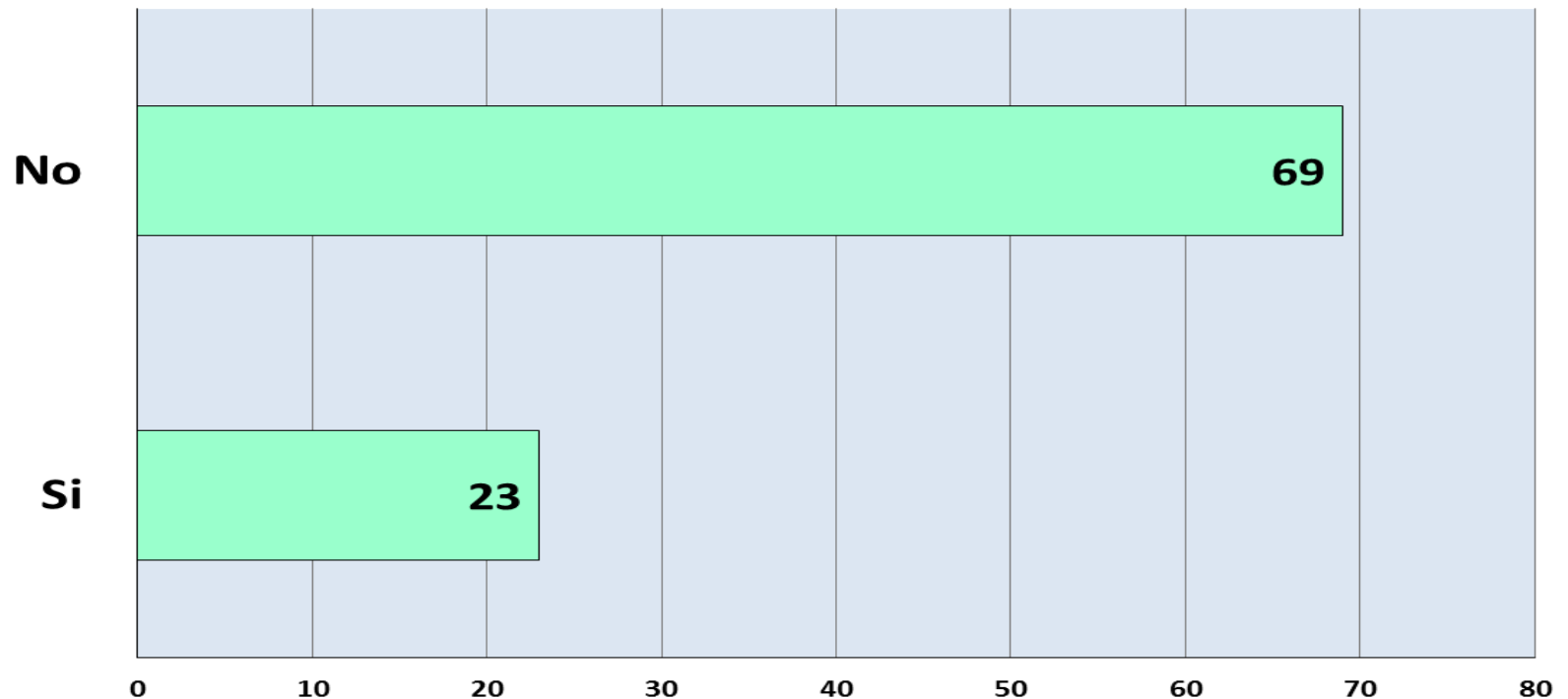


Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron emitidos por el 75% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud .

NIVEL DE PUESTO  
 UEIDCS / ECCO 2017



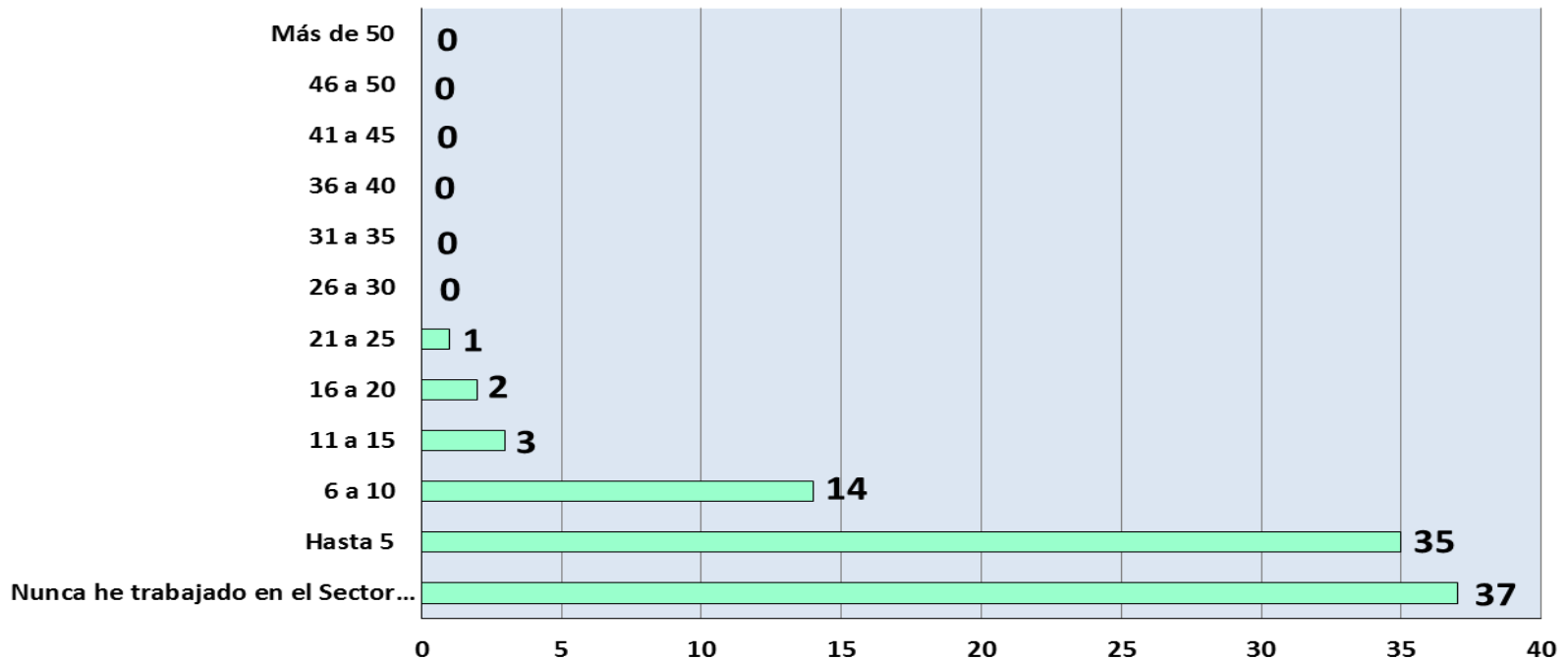
**SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA  
UEIDCS / ECCO 2017**



El 18% del personal de la UEIDCS que participó en la ECCO 2017 indica que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

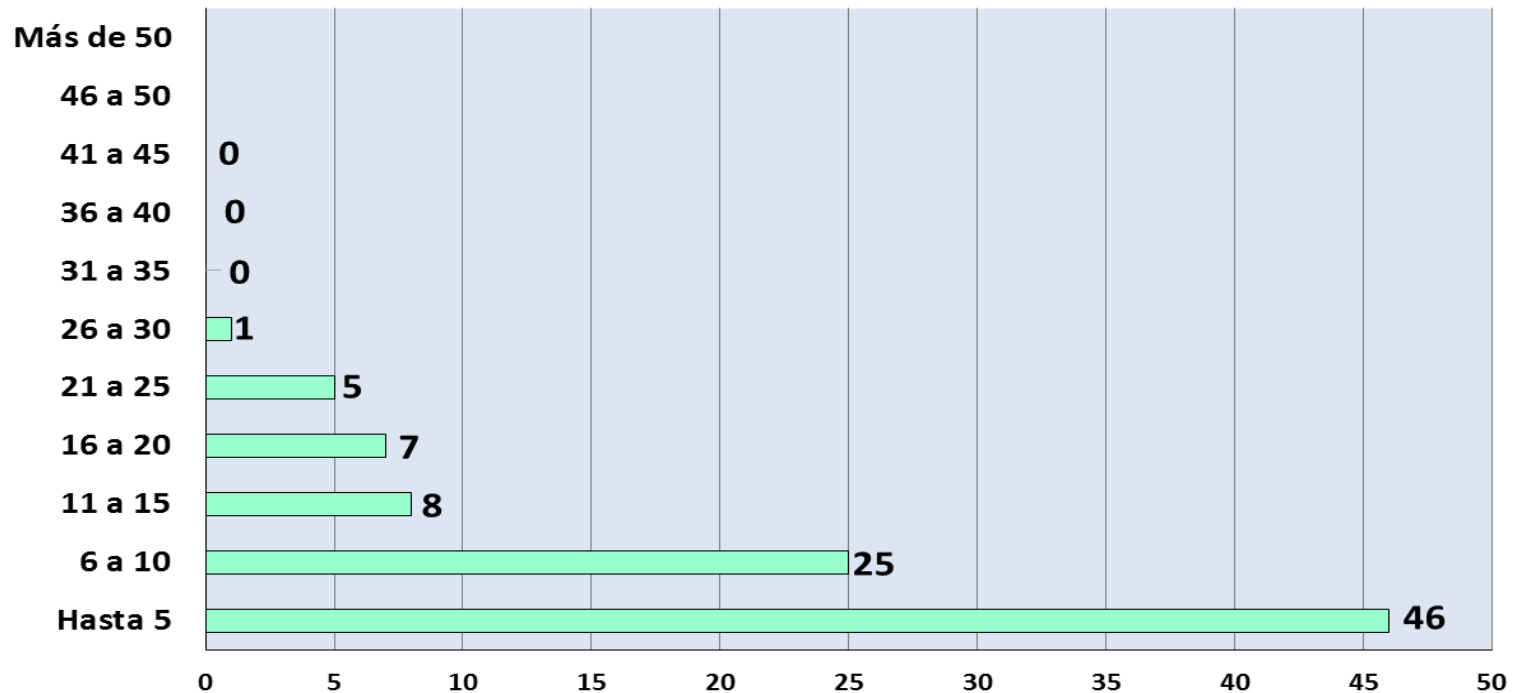
En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, el 38 % de las servidoras y servidores públicos que realizaron la encuesta cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que esta Unidad tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. El 40% de los participantes nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA  
UEIDCS / ECCO 2017



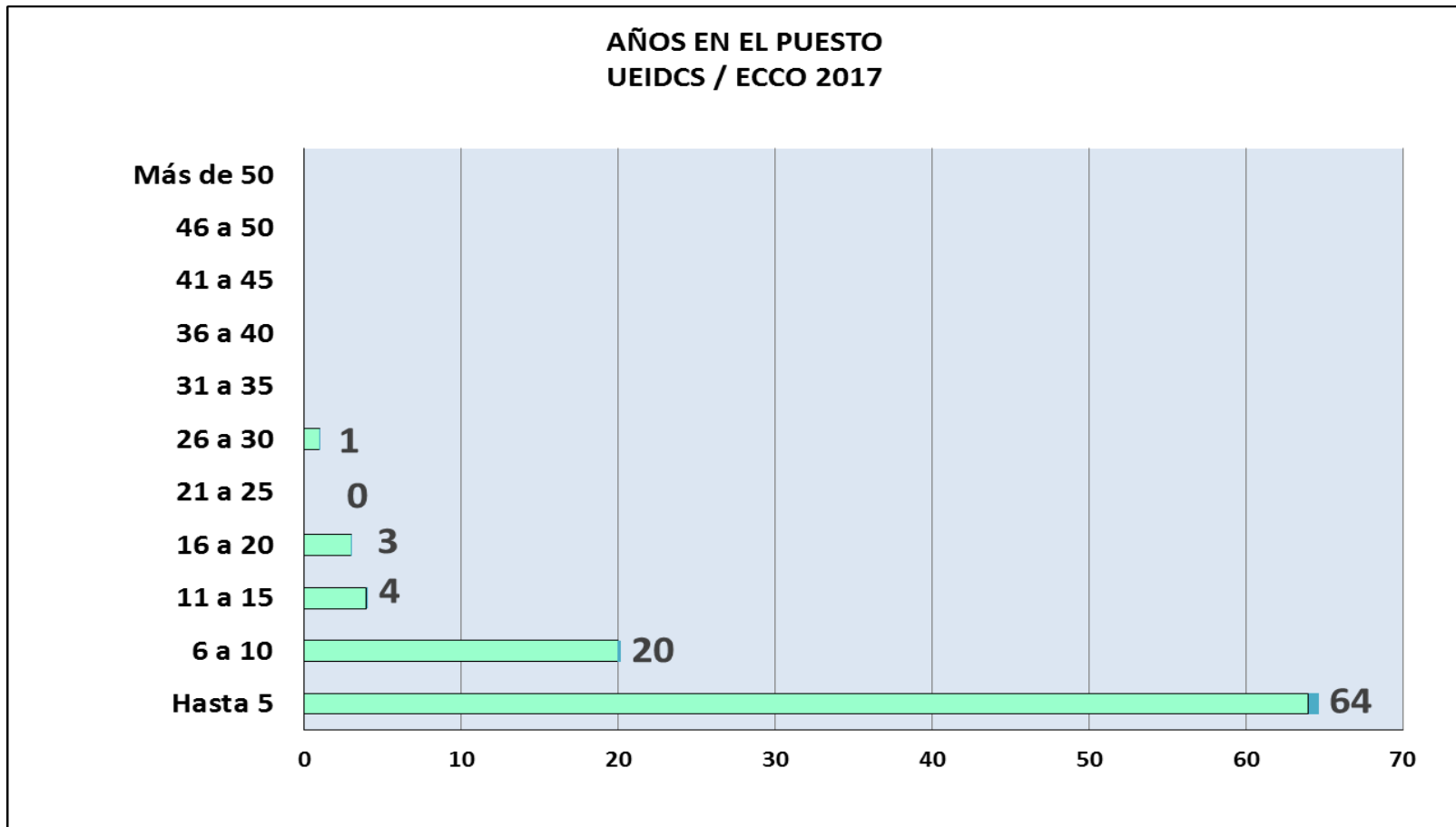


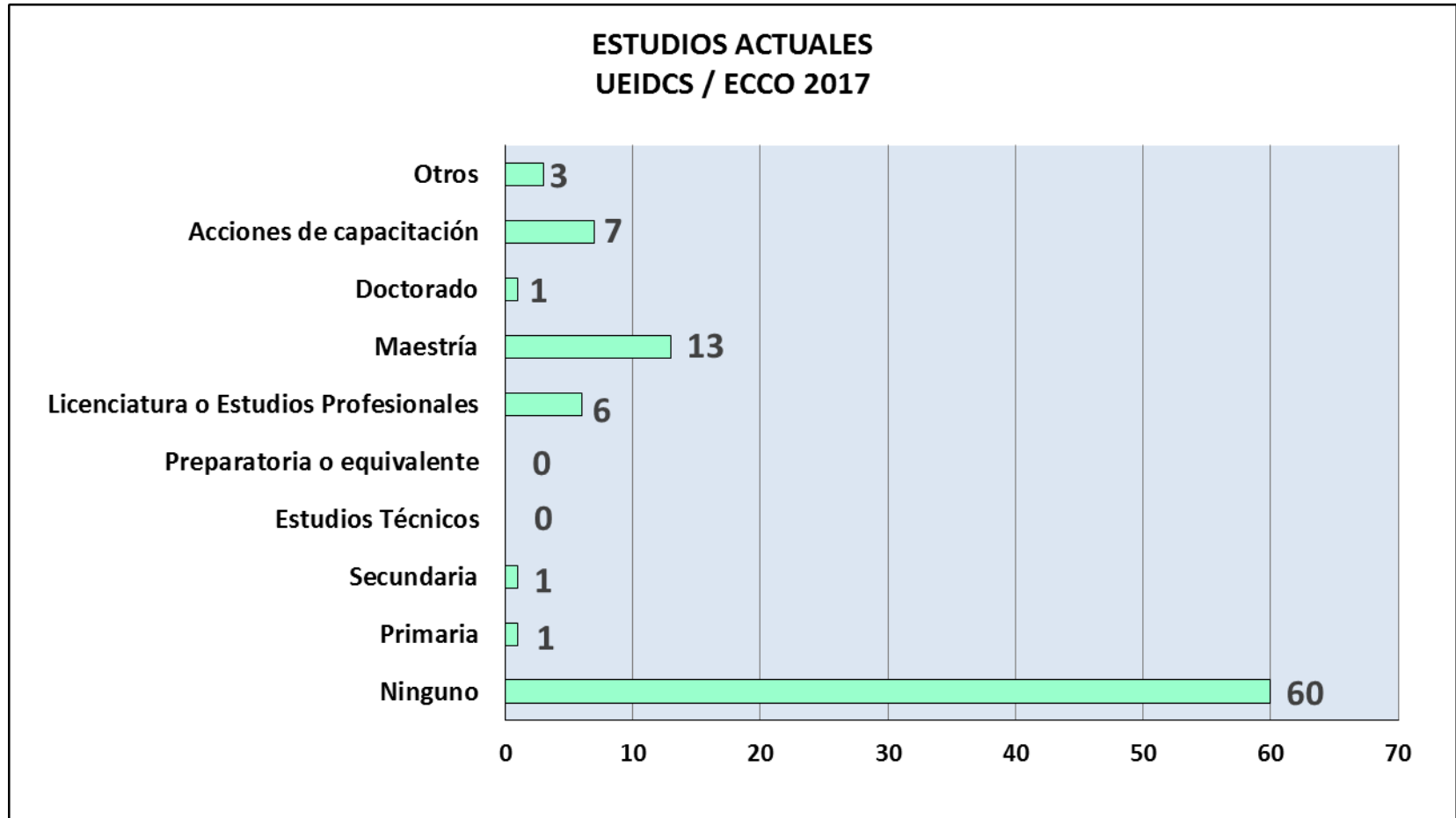
### AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UEIDCS / ECCO 2017



El 50% del personal que participó en la encuesta ECCO 2017, tiene oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, ya que con 5 años de experiencia en la Unidad Especializada en Investigación de delitos Contra la Salud, tienen oportunidad de desarrollo en la Administración Pública.

7 de cada 10 personas que participaron en la encuesta ECCO 2017, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 3 de cada diez han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

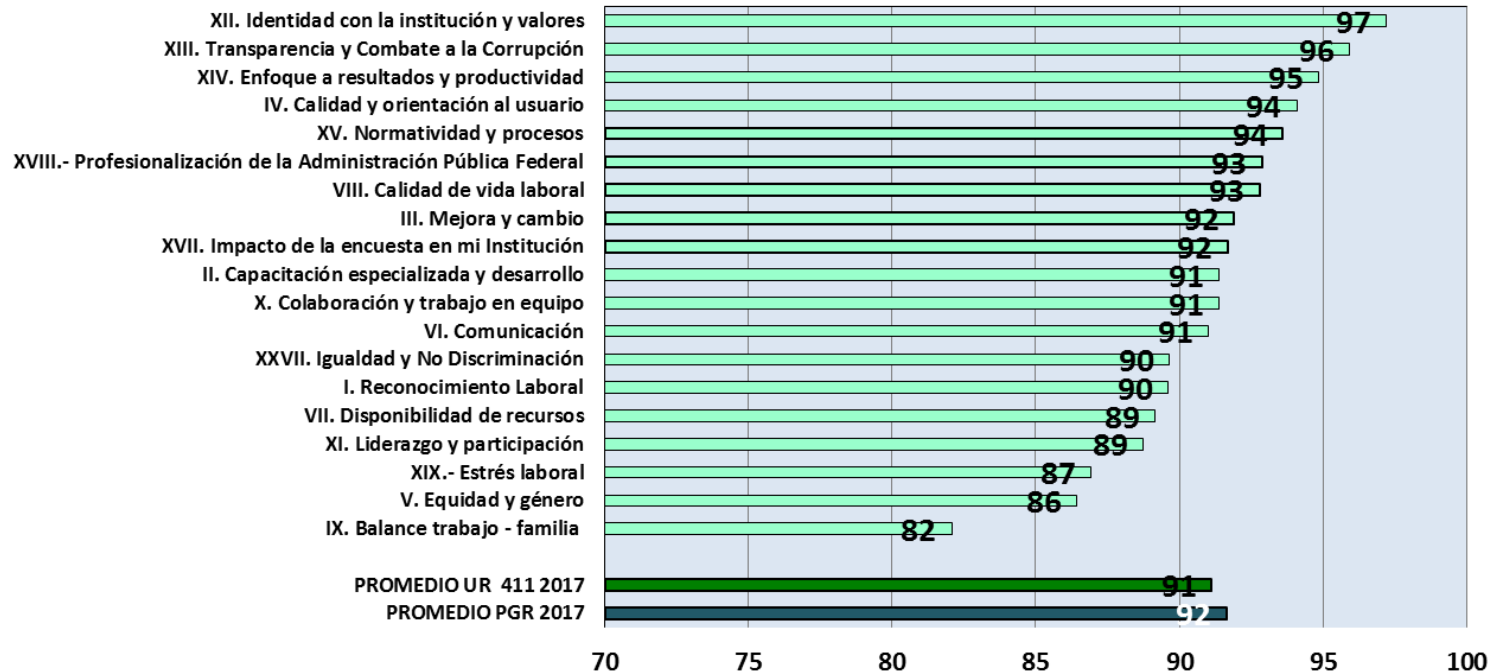




En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud el 65% de las y los servidores públicos encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

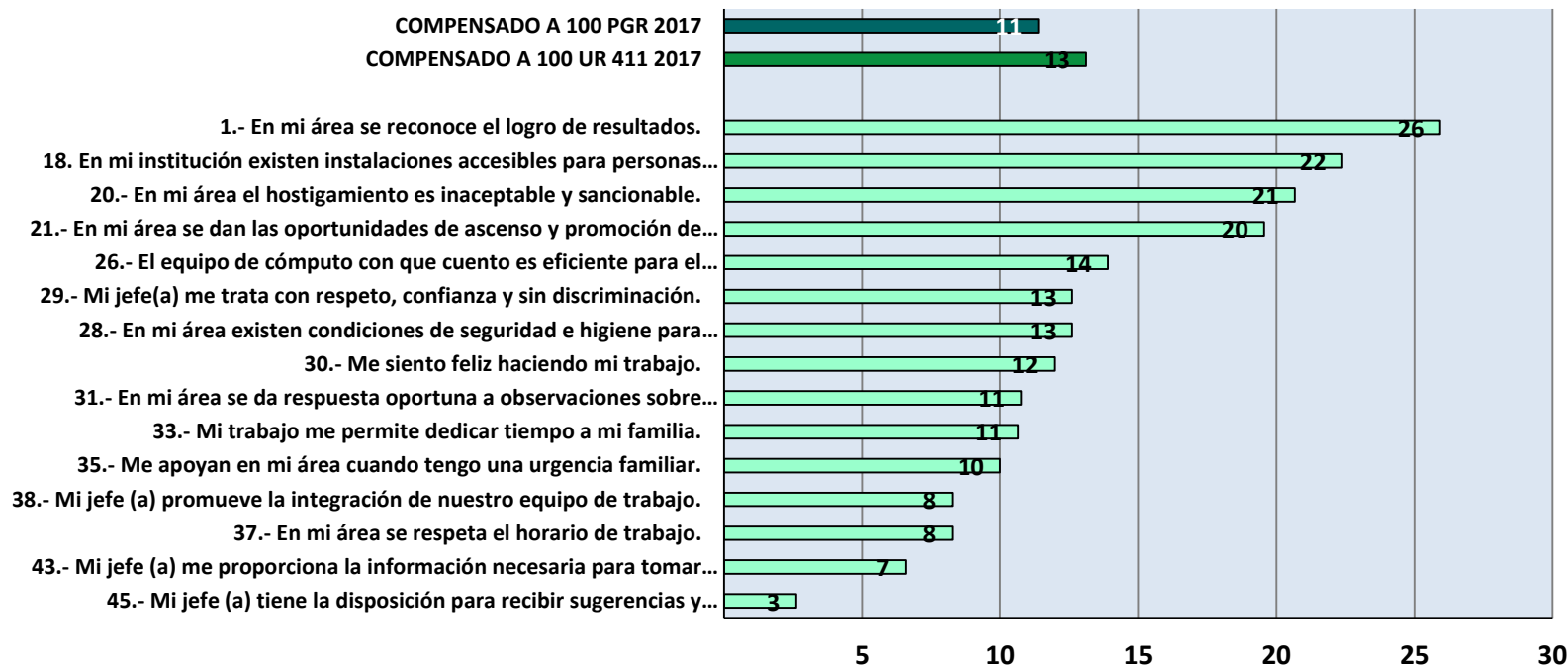
# Resultado por Factores de mayor a menor

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



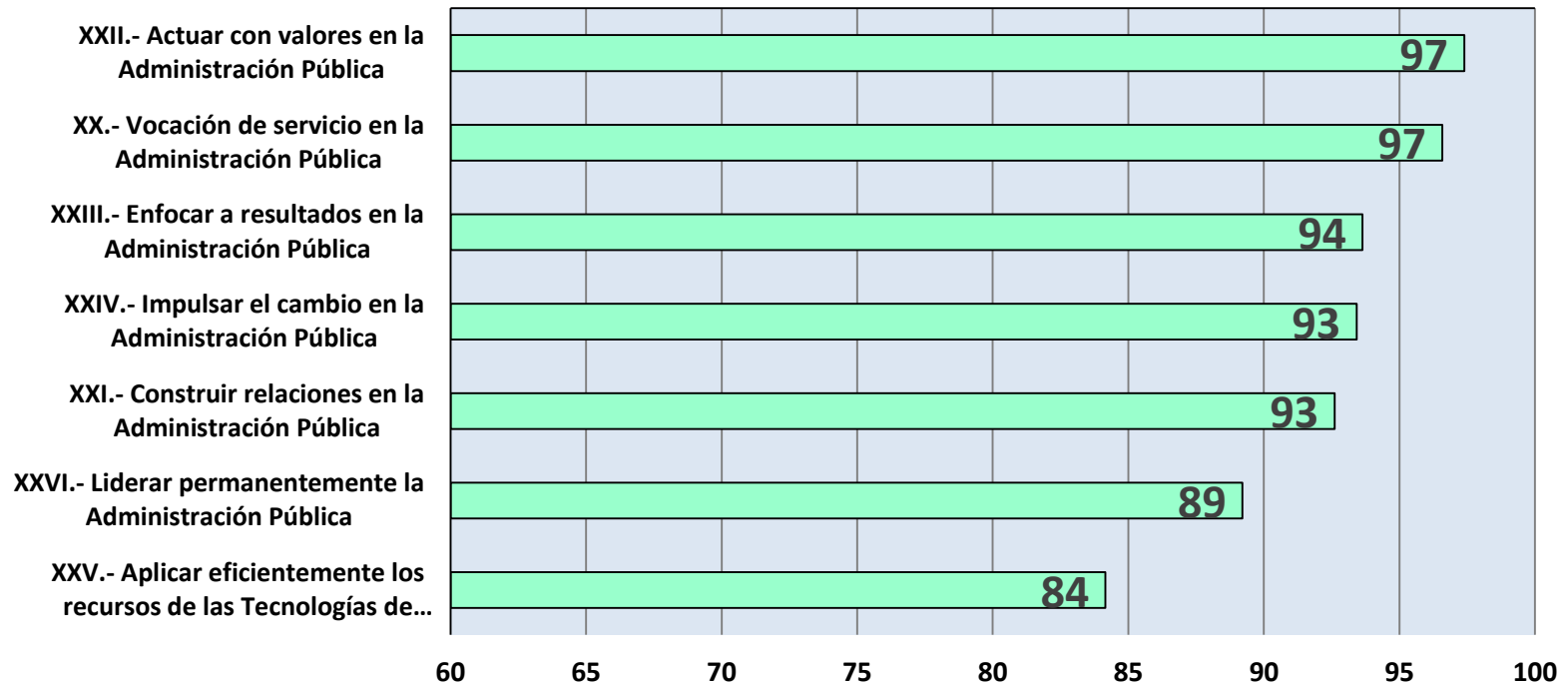
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son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

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



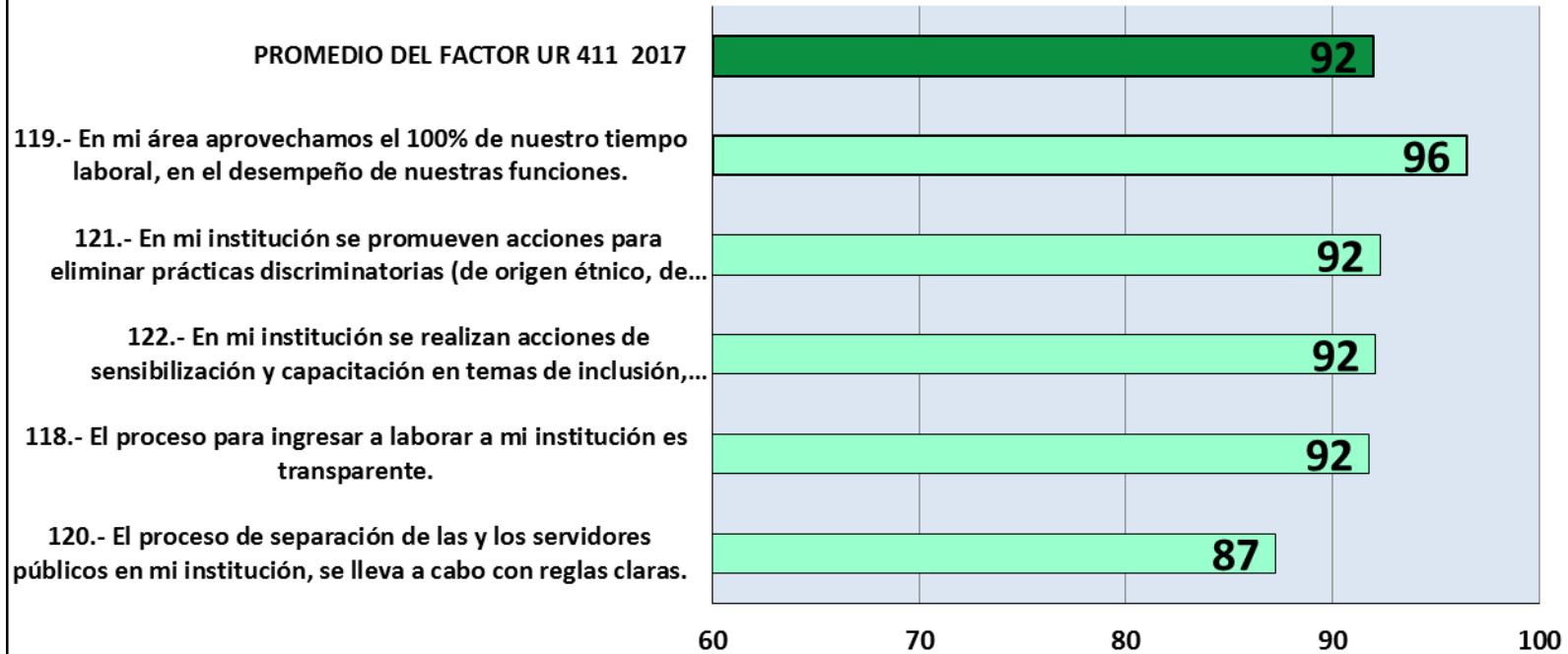
En esta gráfica indica que el personal que participo en la encuesta ECCO 2017 de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, señala que debido al cumplimiento de sus funciones es necesario quedarse un más tiempo; lo que ocasiona estrés laboral.

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en investigación de Delitos Contra la Salud 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 UEIDCS / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud , 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

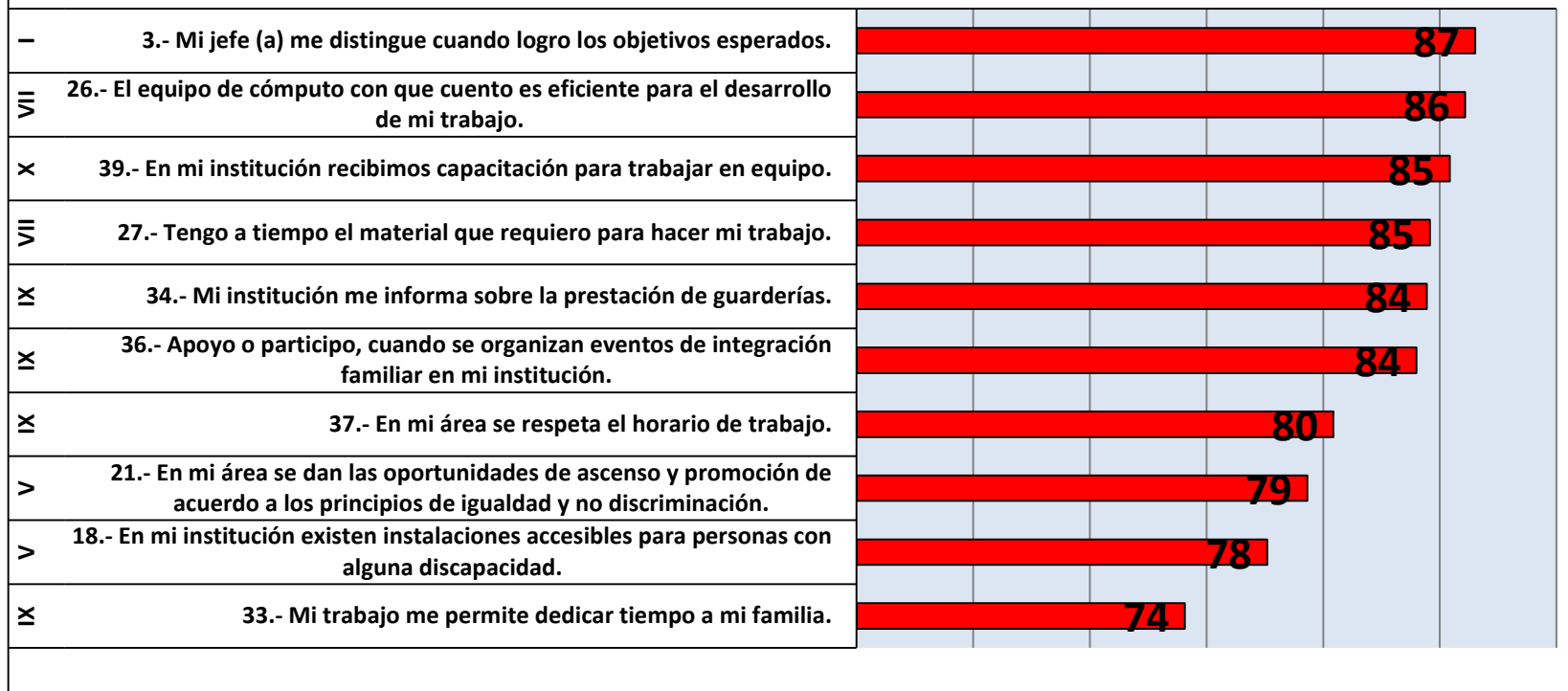
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UEIDCS / ECCO 2017

XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	100
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XI	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que benefician a todos (as) con igualdad y no discriminación.	97

Las y los servidores de la Unidad Especializada en Investigación De Delitos Contra la Salud 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 SEIDO , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS  
 UEIDCS / ECCO 2017**



Esta gráfica muestra que el personal que integra la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, percibe que el horario establecido es muy prolongado, para el cumplimiento de los objetivos y necesidades que requiere la Unidad.

# Factores de Clima y Cultura Organizacional

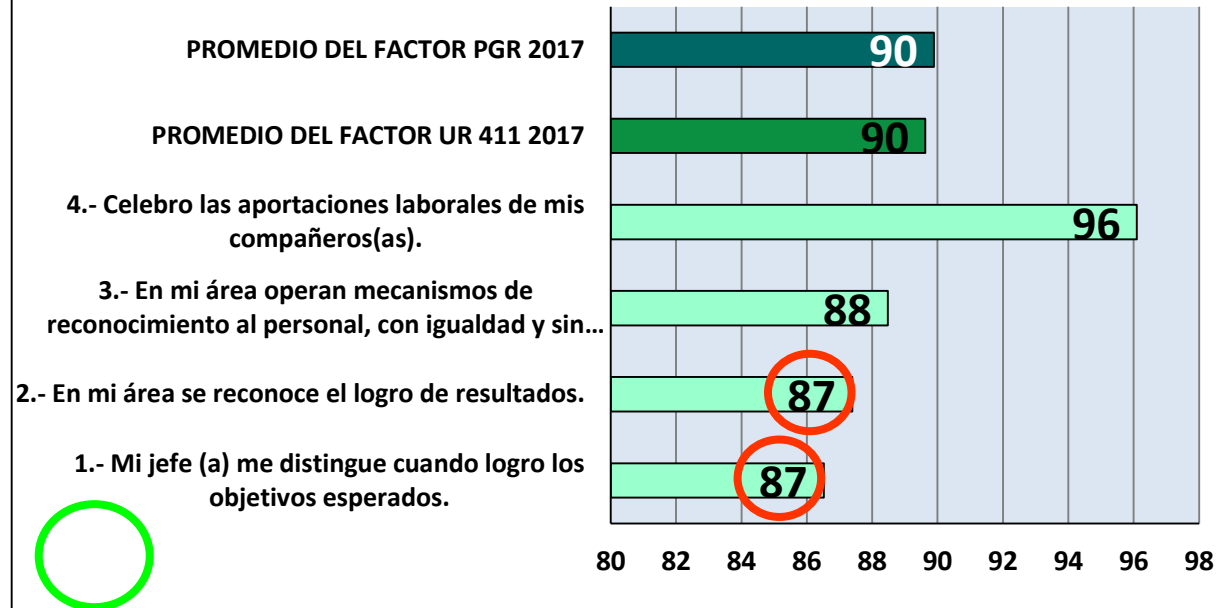
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

90



97 ≥; 87 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UEIDCS / ECCO 2017



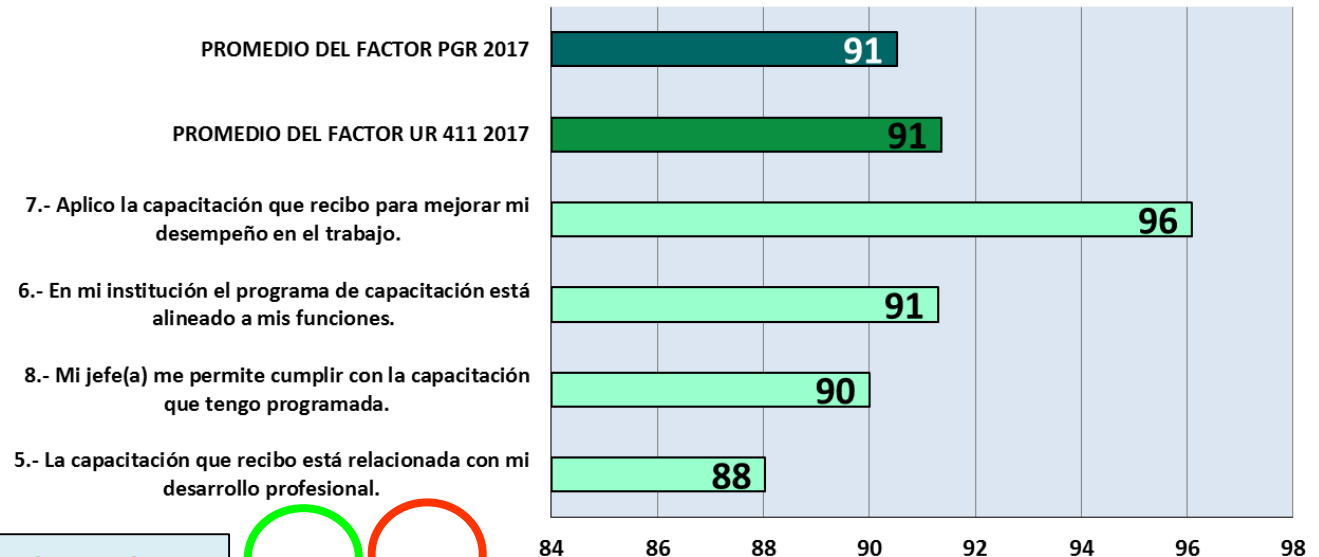
Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

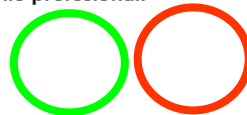
91



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO  
 UEIDCS / ECCO 2017



97 ≥; 87 ≤

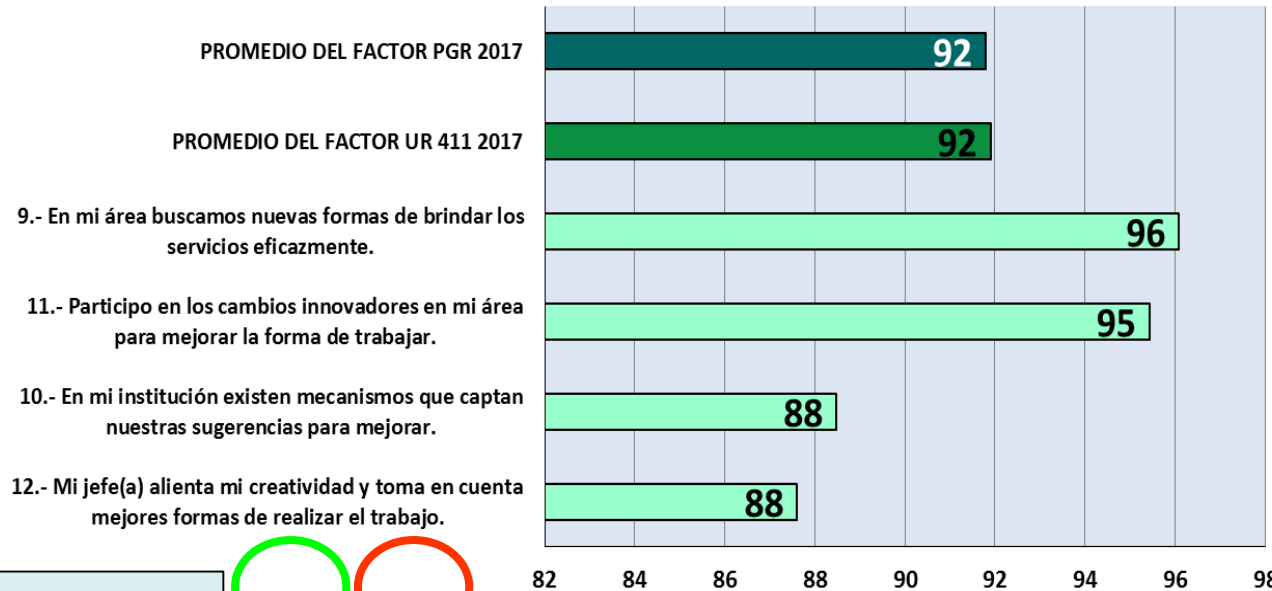


La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo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

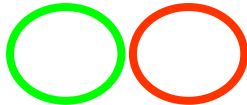
Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

92

III. MEJORA Y CAMBIO  
 UEIDCS / ECCO 2017



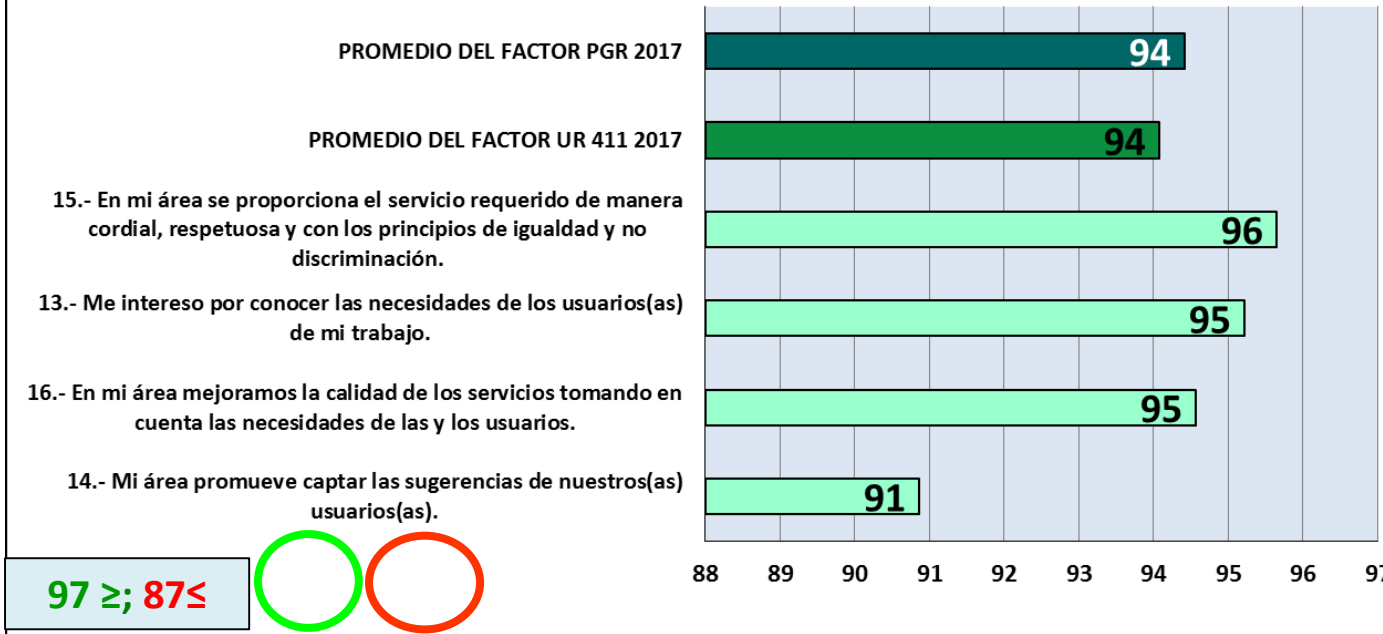
97 ≥; 87 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, 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  
 UEIDCS / ECCO 2017



94



97 ≥; 87 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017 al 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.



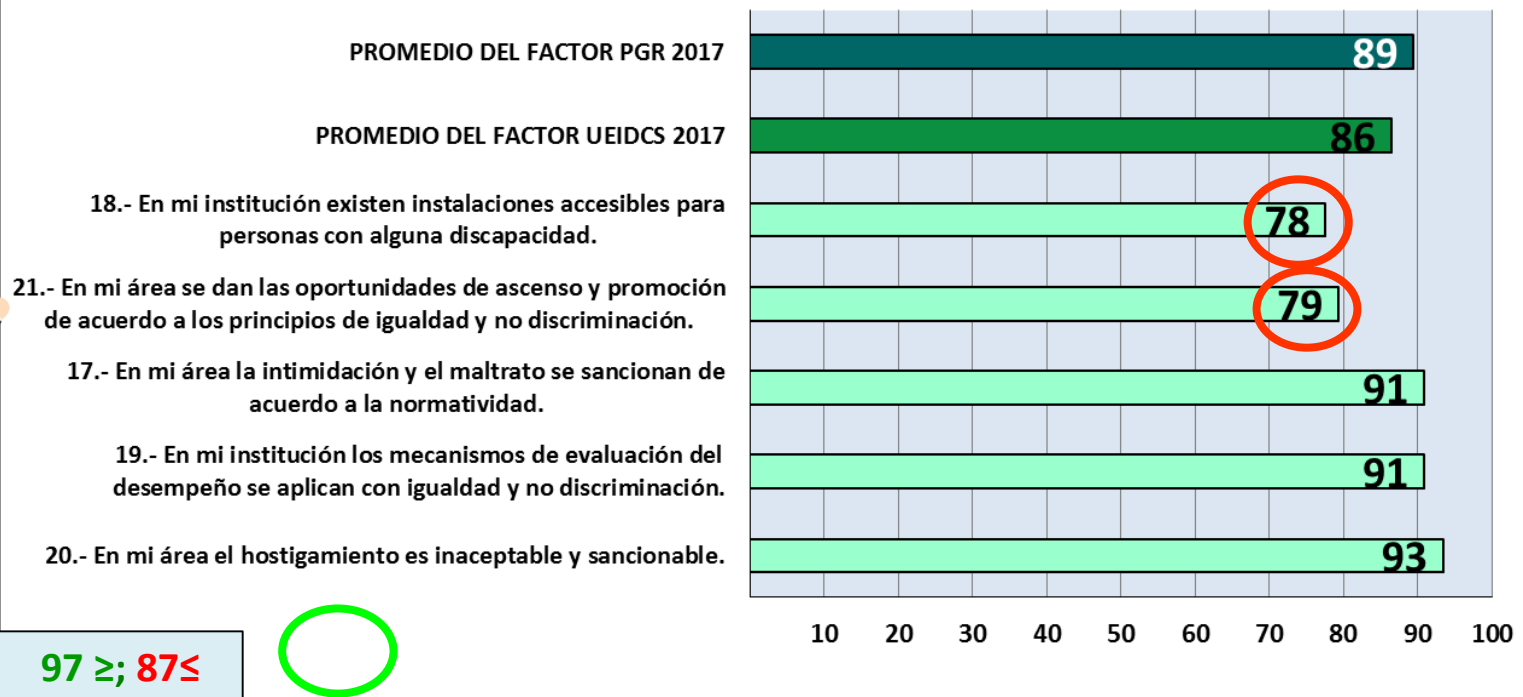
## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Este factor evalúa la percepción de las servidoras y servidores públicos con respecto a Equidad y Género en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud

86



### V. EQUIDAD Y GÉNERO UEIDCS / ECCO 2017



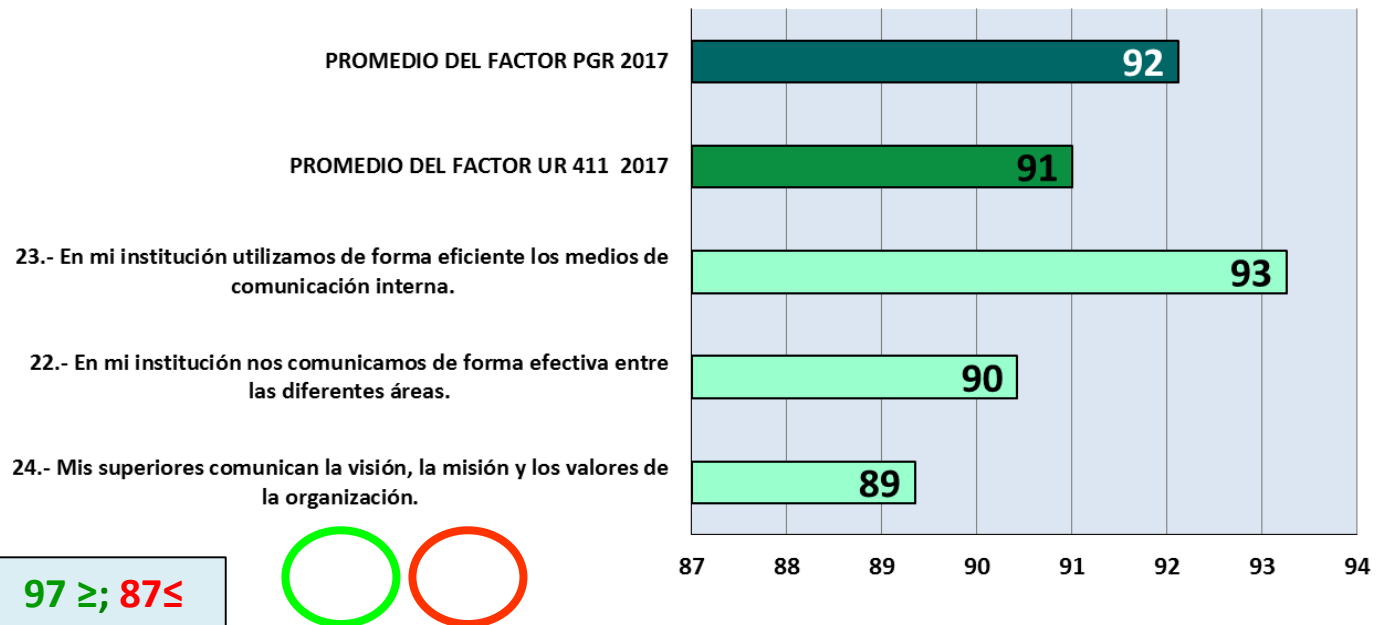
Las servidoras y servidores públicos de la UEIDCS perciben que se debe mejorar el acceso a las instalaciones para las personas con alguna discapacidad.

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.

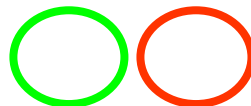
91



VI. COMUNICACIÓN  
 UEIDCS / ECCO 2017



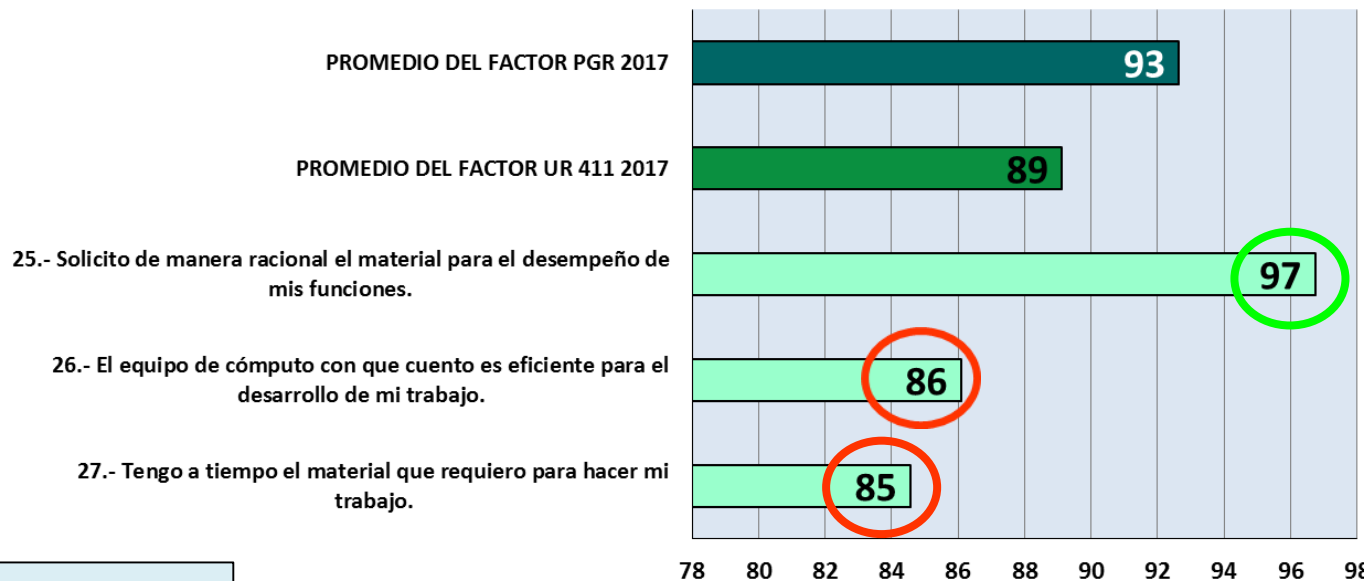
97 ≥; 87 ≤



Las y los servidores públicos entrevistados muestran buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas de la SEIDO. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra la Salud.

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  
 UEIDCS / ECCO 2017



89

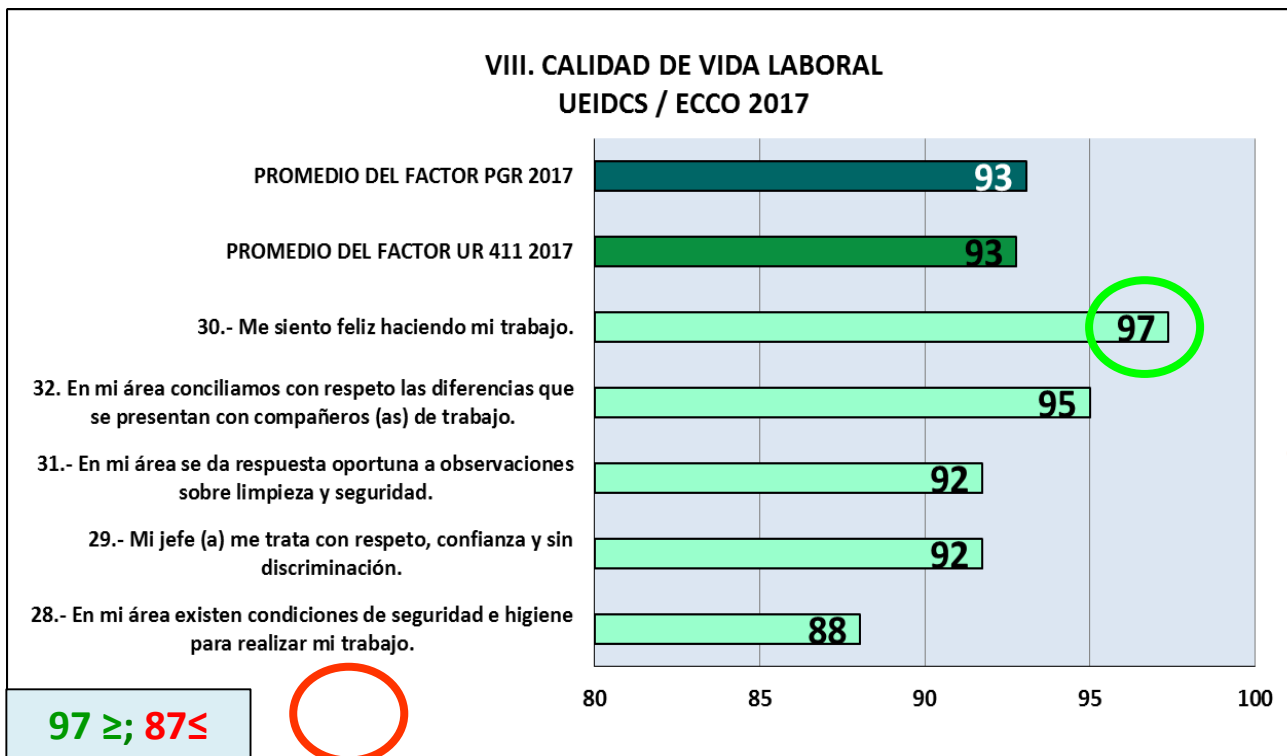


97 ≥; 87 ≤

Las y los encuestados de la Unidad Especializada en investigación de Delitos Contra la Salud 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

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  
UEIDCS / ECCO 2017



93

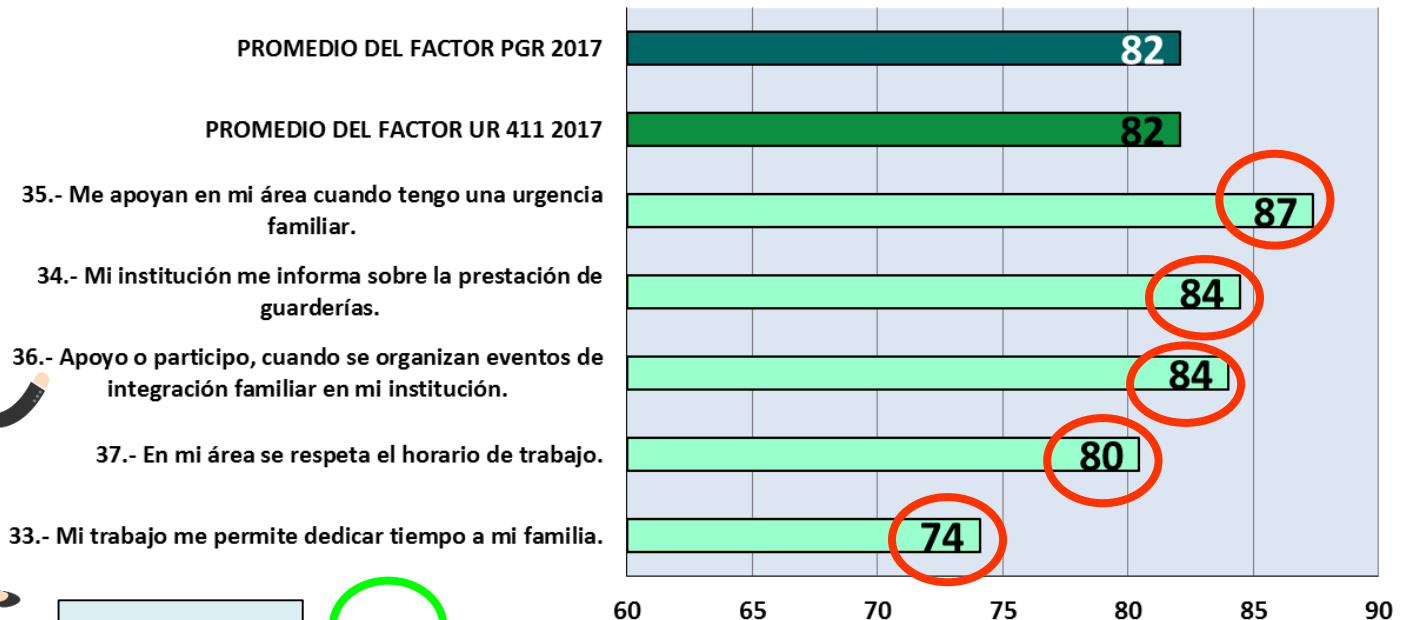


La Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

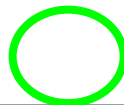
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

82

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UEIDCS / ECCO 2017



97 ≥; 87 ≤

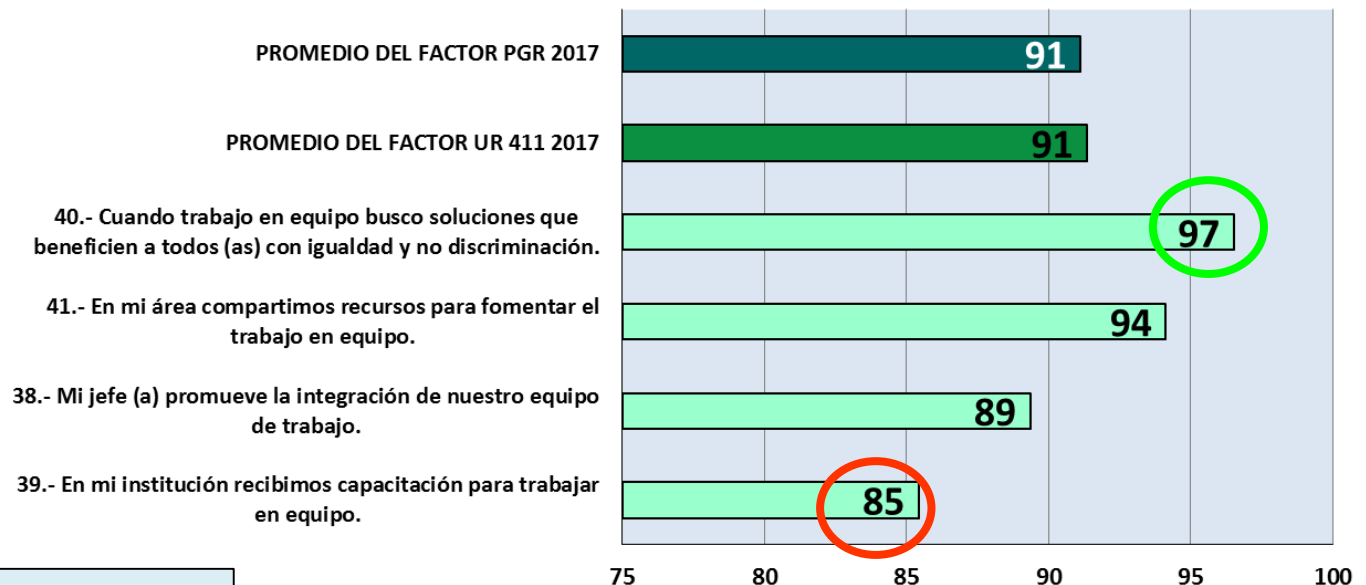


La calificación en la ECCO 2015 fue de 84 puntos, y en 2017 se incrementa en 8 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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.

91

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 UEIDCS / ECCO 2017



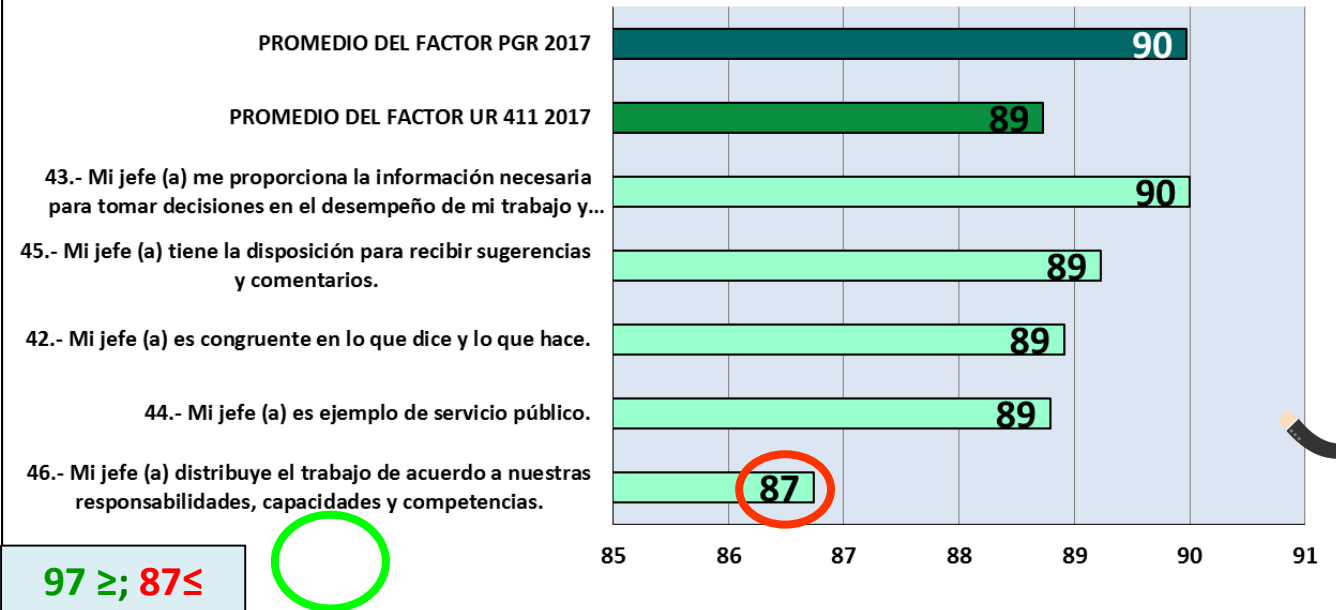
97 ≥; 85 ≤



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 Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud 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.

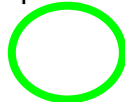
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN  
 UEIDCS / ECCO 2017



89



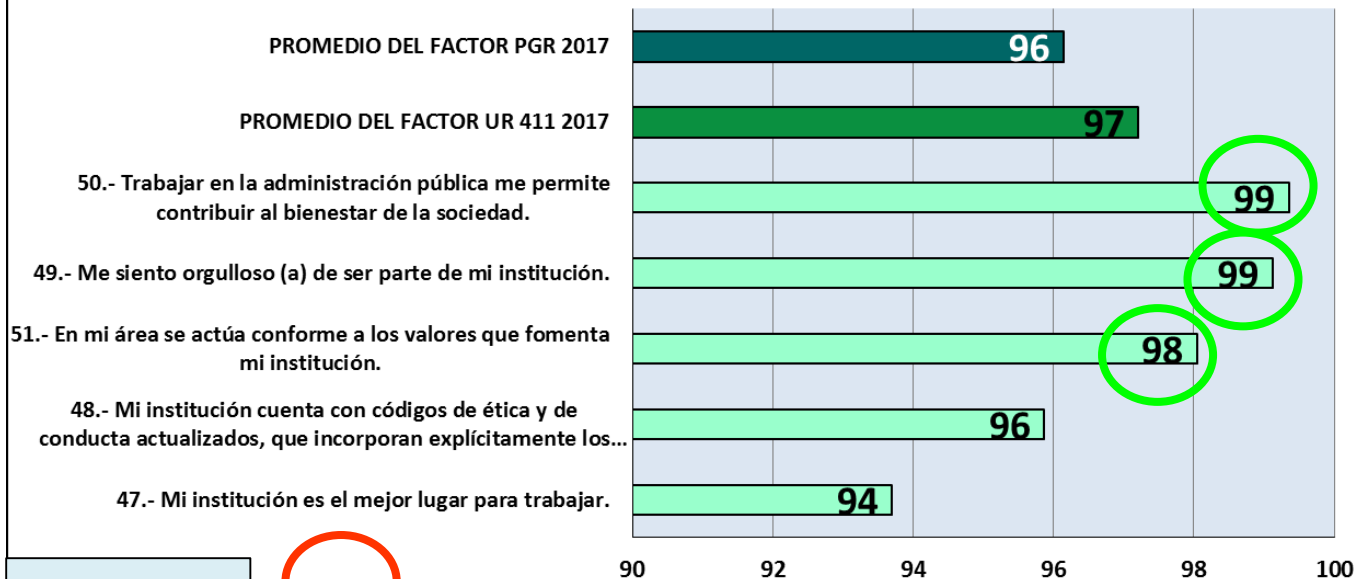
97 ≥; 87 ≤



Las personas encuestadas de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud 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  
 UEIDCS / ECCO 2017



97



97 ≥; 87 ≤



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, se sienten muy orgullosos de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.



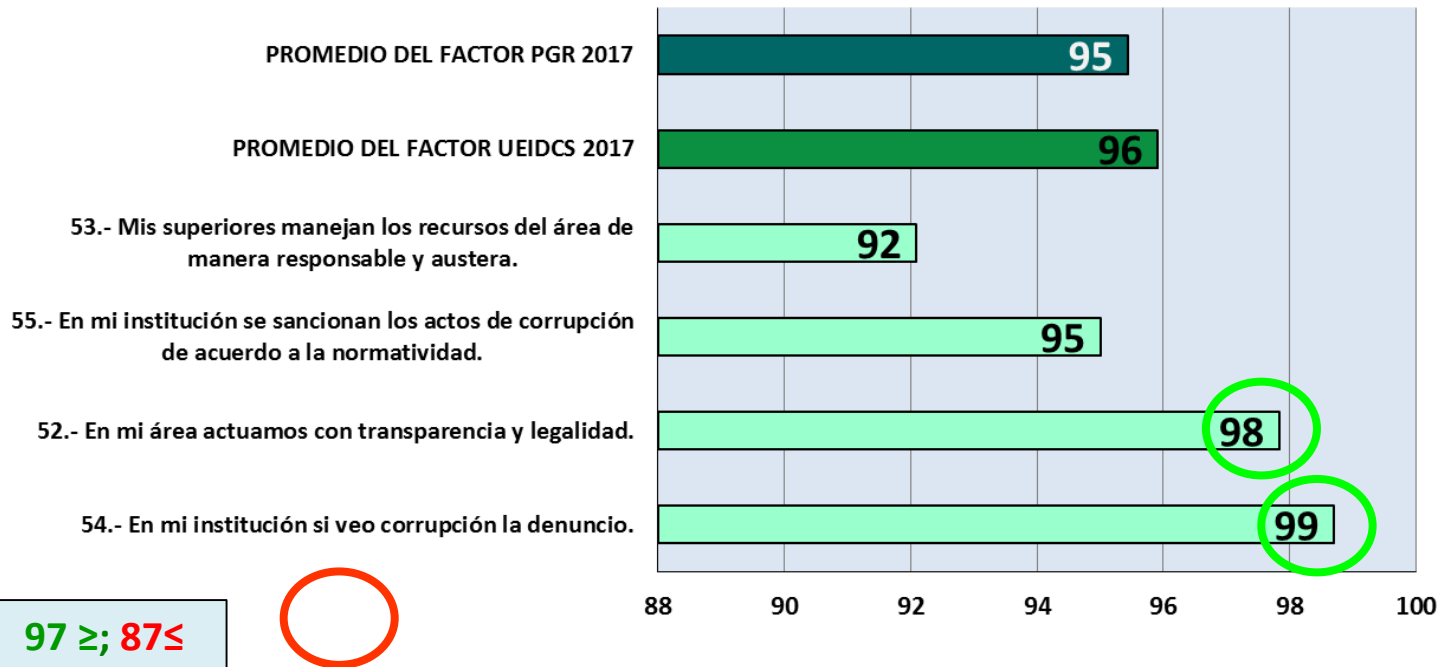
## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Este factor mide la percepción que tienen los servidores públicos respecto a transparencia y combate a la corrupción

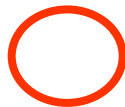
96



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



97 ≥; 87 ≤



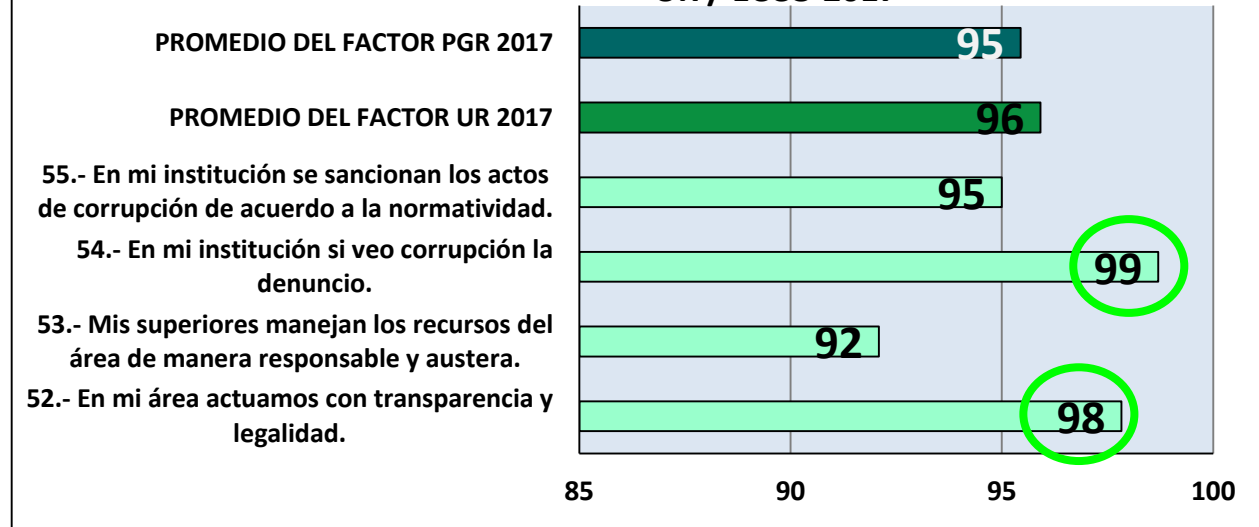
Las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, perciben que en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud se actúa con Transparencia y legalidad.

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

96



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



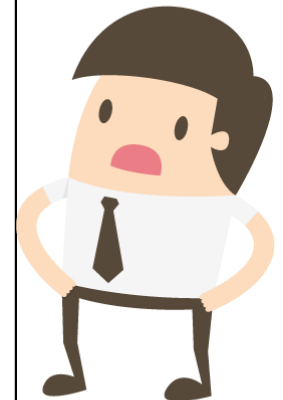
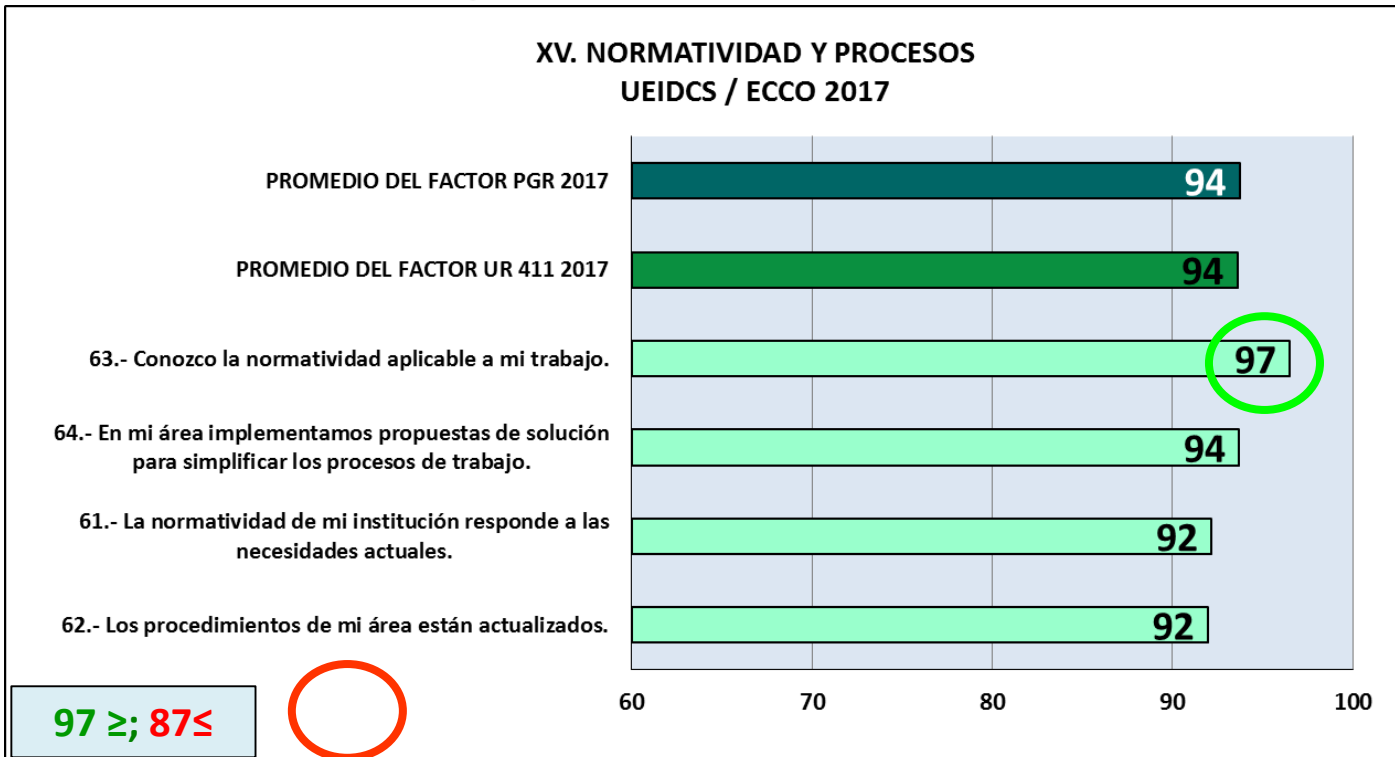
97 ≥; 87 ≤



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  
 UEIDCS / ECCO 2017

94



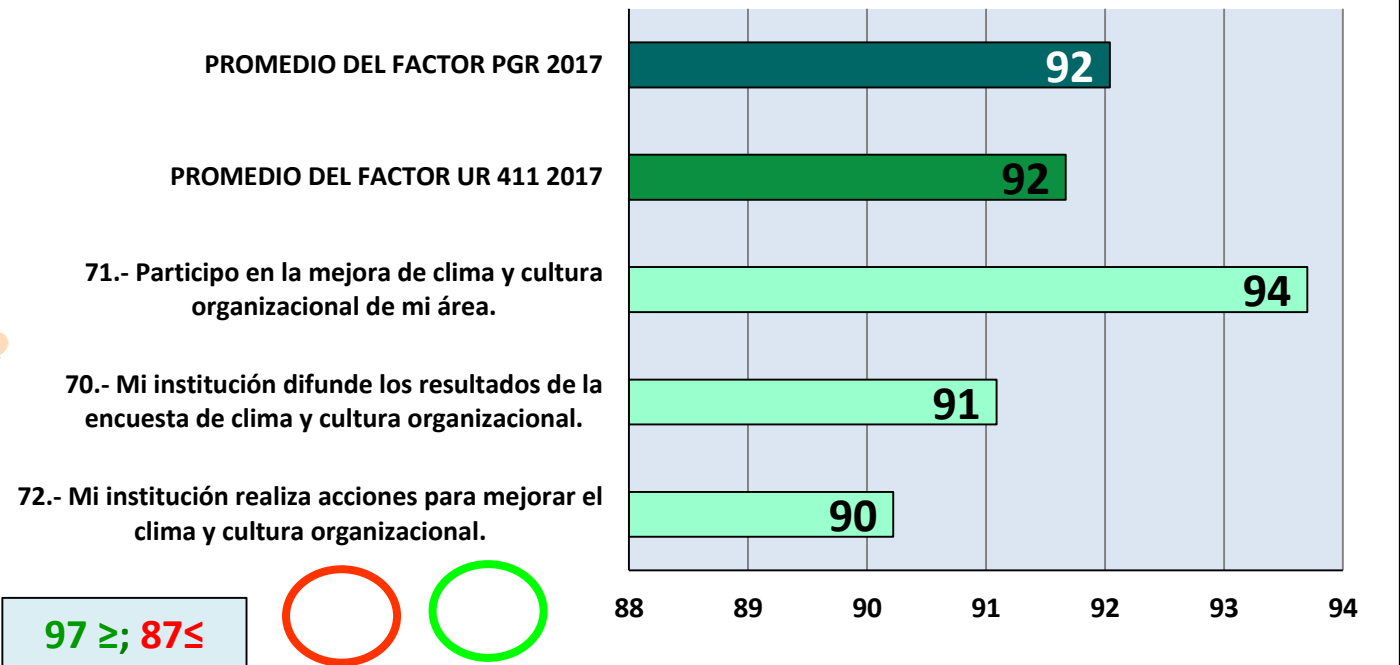
El personal encuestado de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud encuestado perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la 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.

92



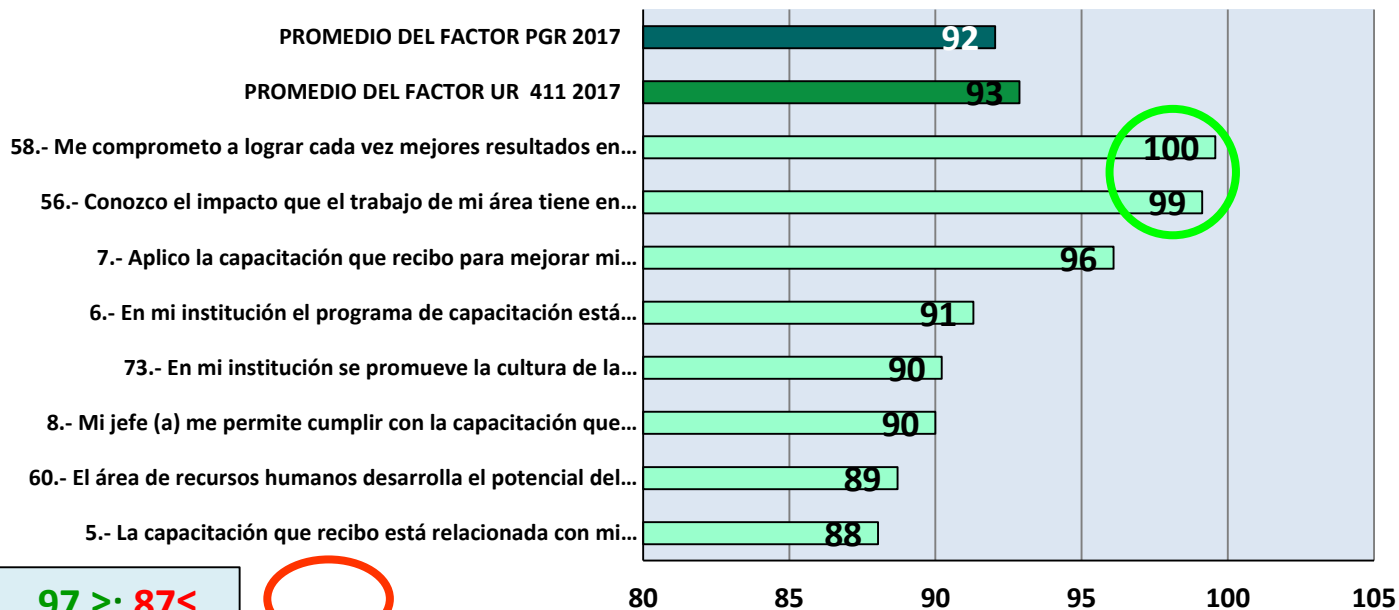
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
UEIDCS / ECCO 2017**



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la encuesta ECCO y de las PTCCO's de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, 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  
 UEIDCS / ECCO 2017**



93



97 ≥; 87 ≤



El personal encuestado de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, percibe que la capacitación que se le proporciona esta relacionada con las funciones que desempeñan, además de ser un área de oportunidad para que los cursos se apeguen más aun a las funciones que se desempeñan.

# 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.

87

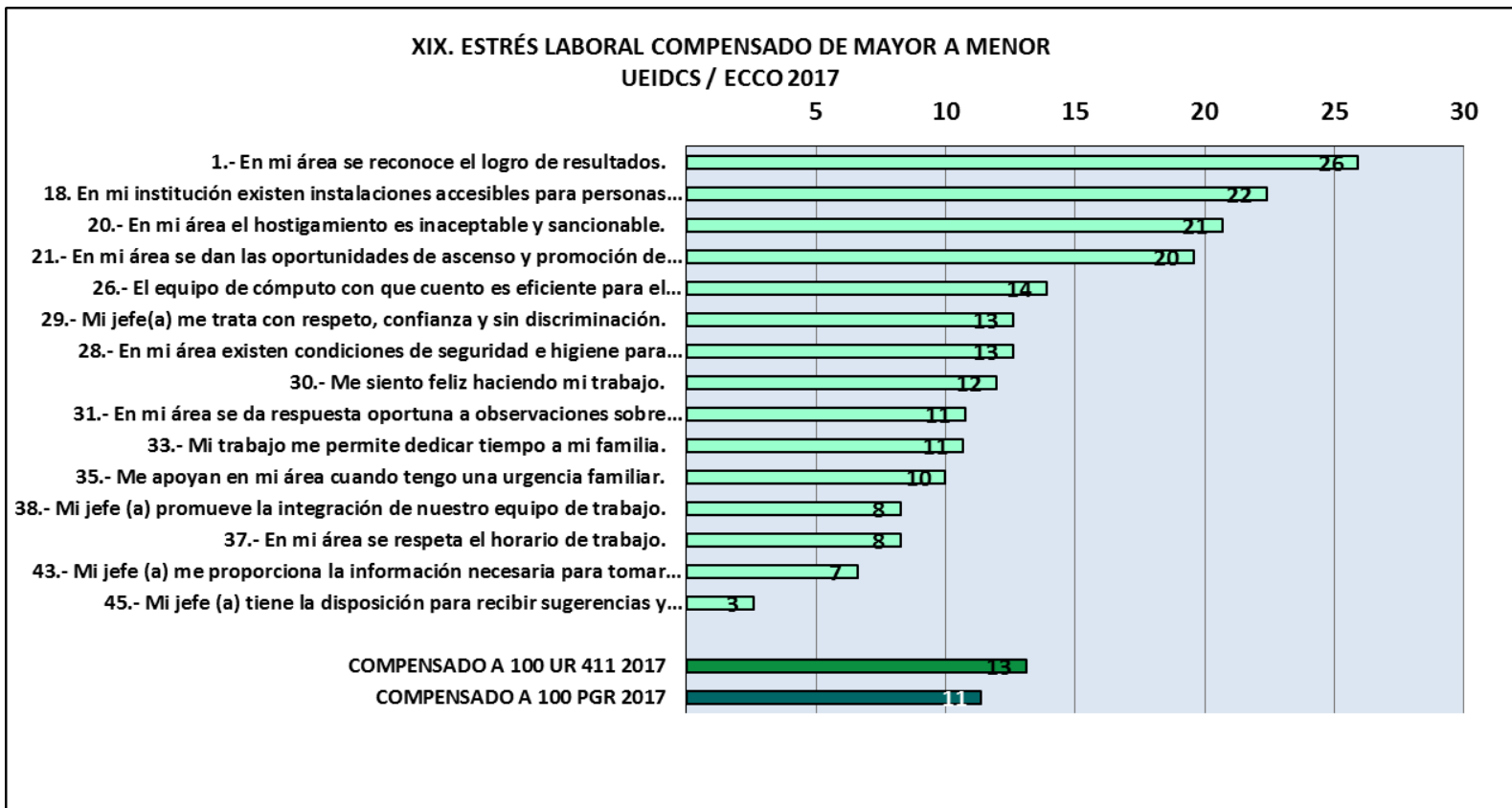


### XIX. ESTRÉS LABORAL UEIDCS / ECCO 2017



La Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud es una de las áreas de la SEIDO 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 de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud.



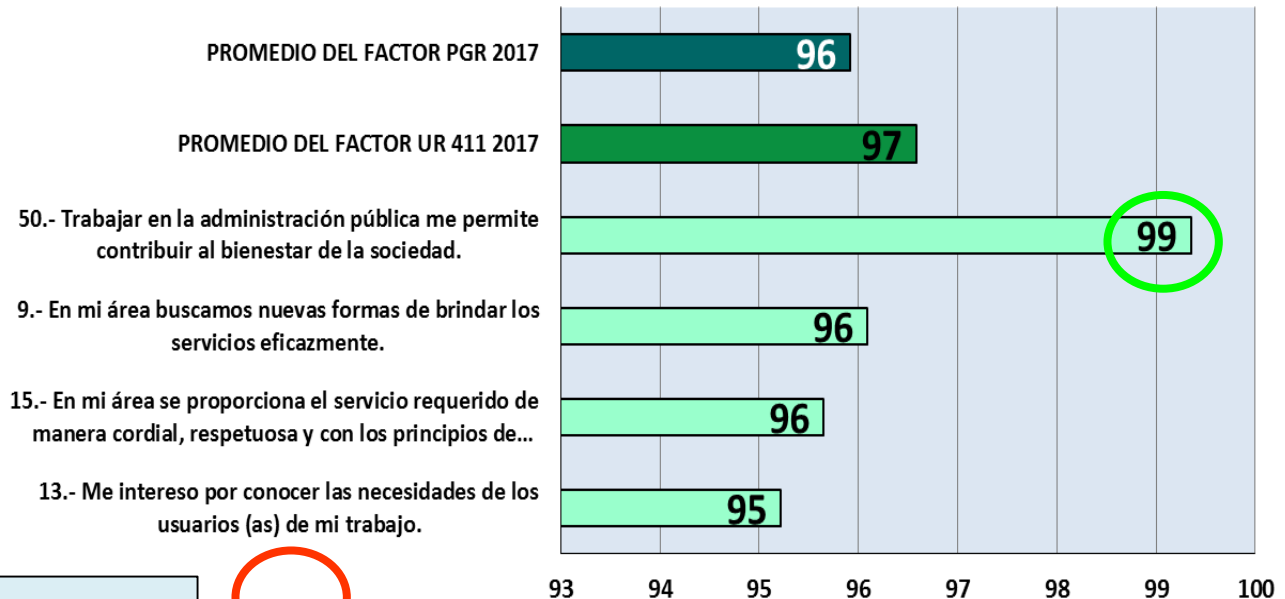
# Factores Fractales de Competencias

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



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



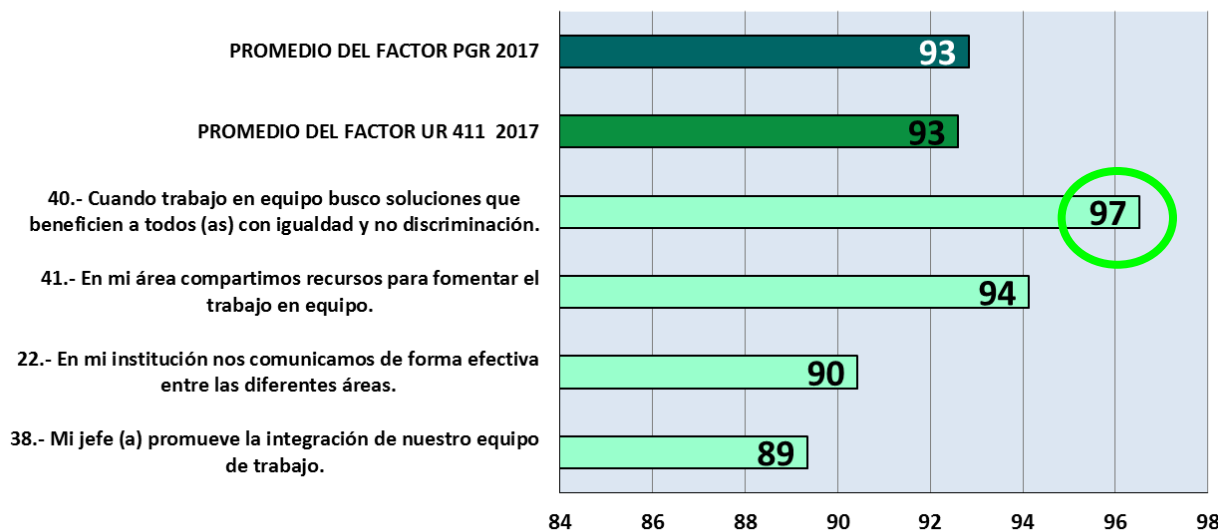
97 ≥; 87 ≤



Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud 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  
 UEIDCS / ECCO 2017



93



97 ≥; 87 ≤

La percepción del personal encuestado de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la SEIDO, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

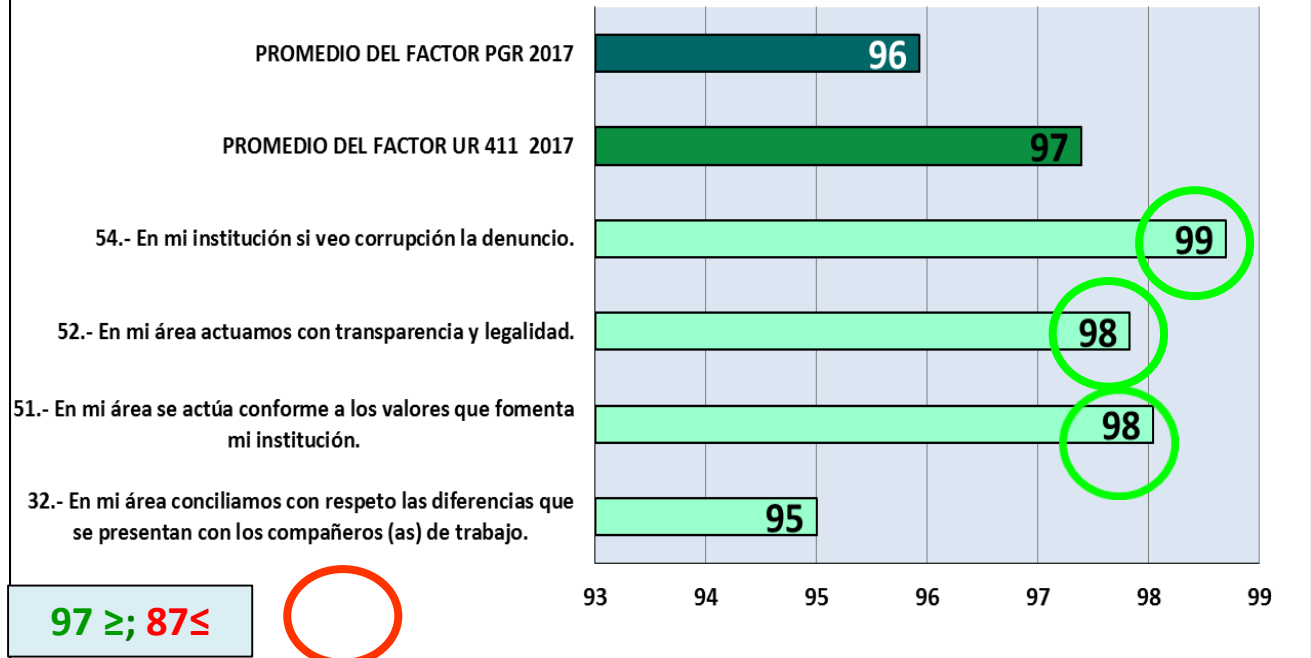
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97

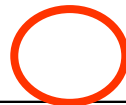


XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UEIDCS / ECCO 2017

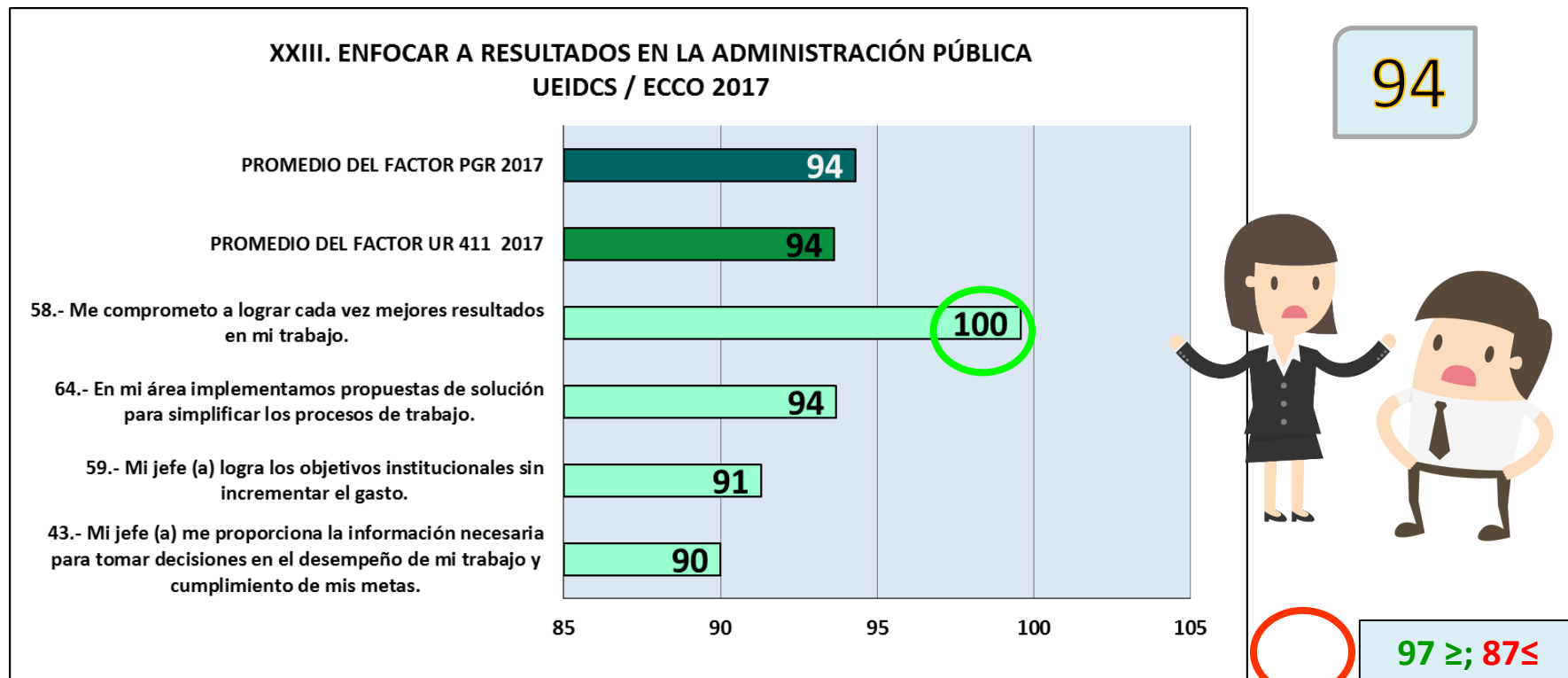


97 ≥; 87 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud , 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.



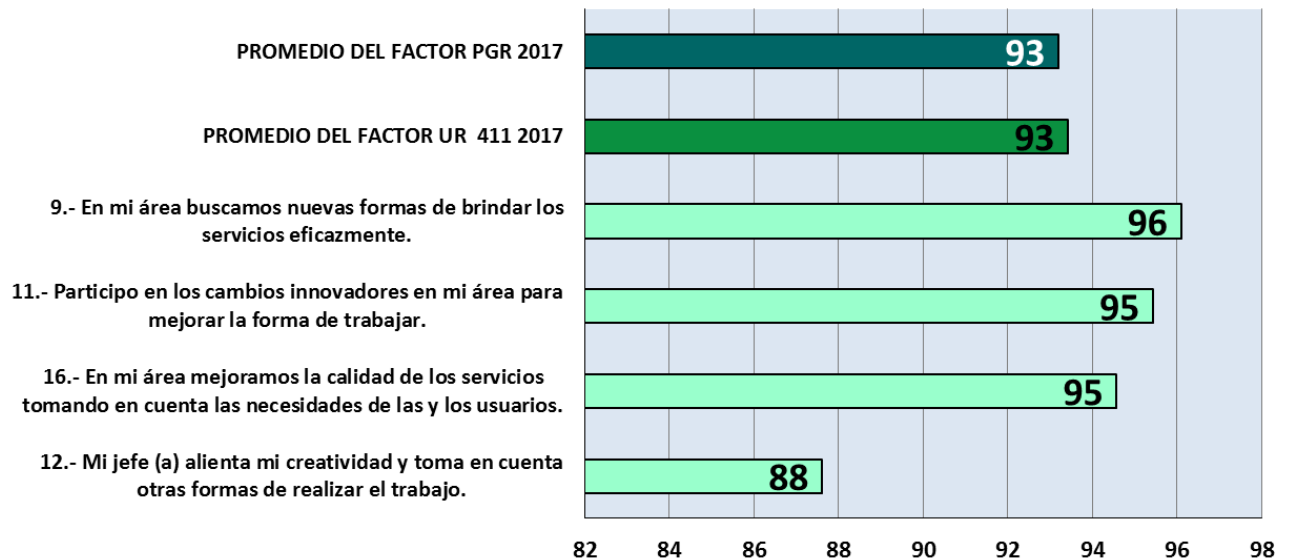
La Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la institución; consideran que para tomar buenas decisiones sus jefes podrían mejorar la información que se les proporciona para el desempeño de sus funciones.

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



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



97 ≥; 87 ≤



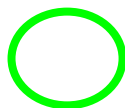
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la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

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.)

84

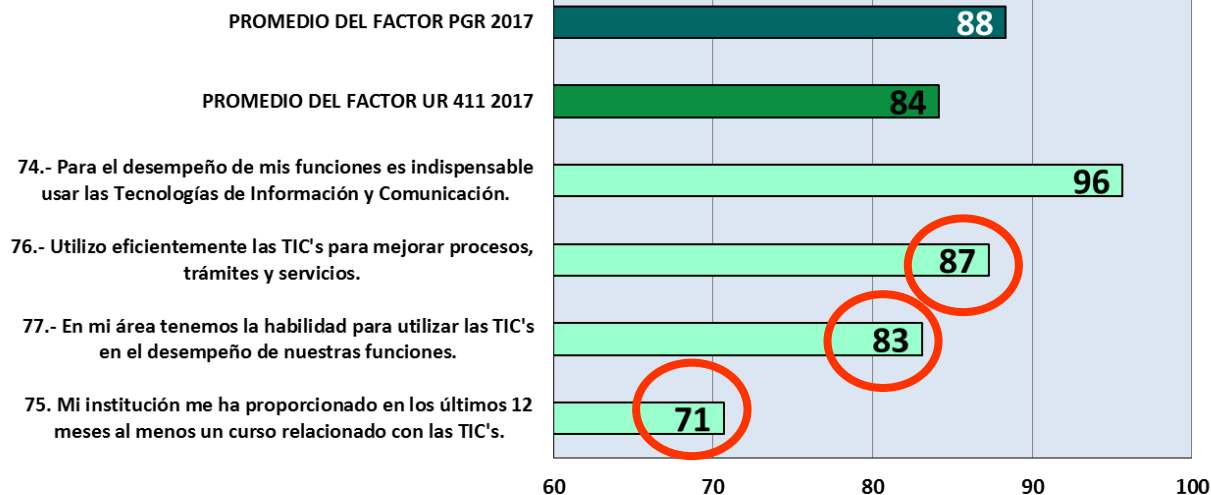


97 ≥; 87 ≤



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

UEIDCS / ECCO 2017



En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud la percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución 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  
 UEIDCS / ECCO 2017



89



97 ≥; 87 ≤

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 cuando se logran los objetivos encomendados por el personal de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud.



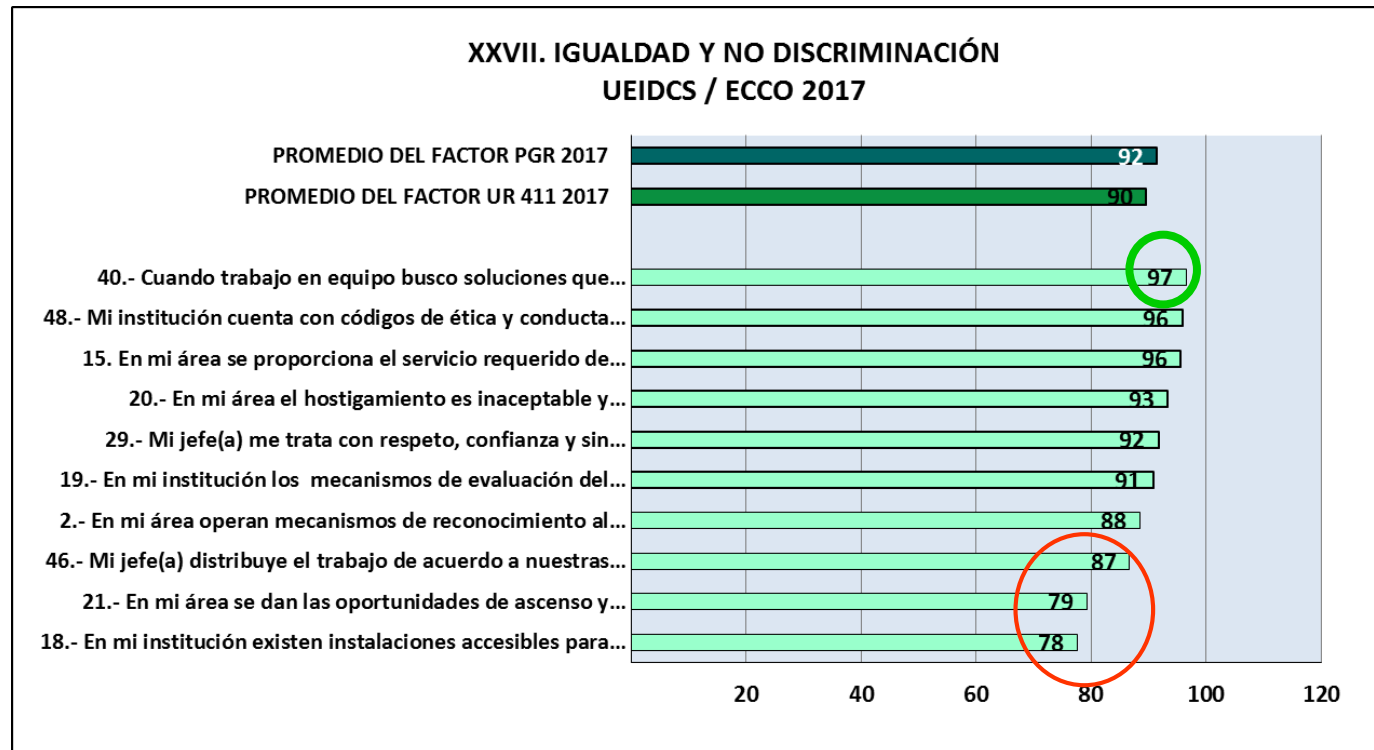
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

90



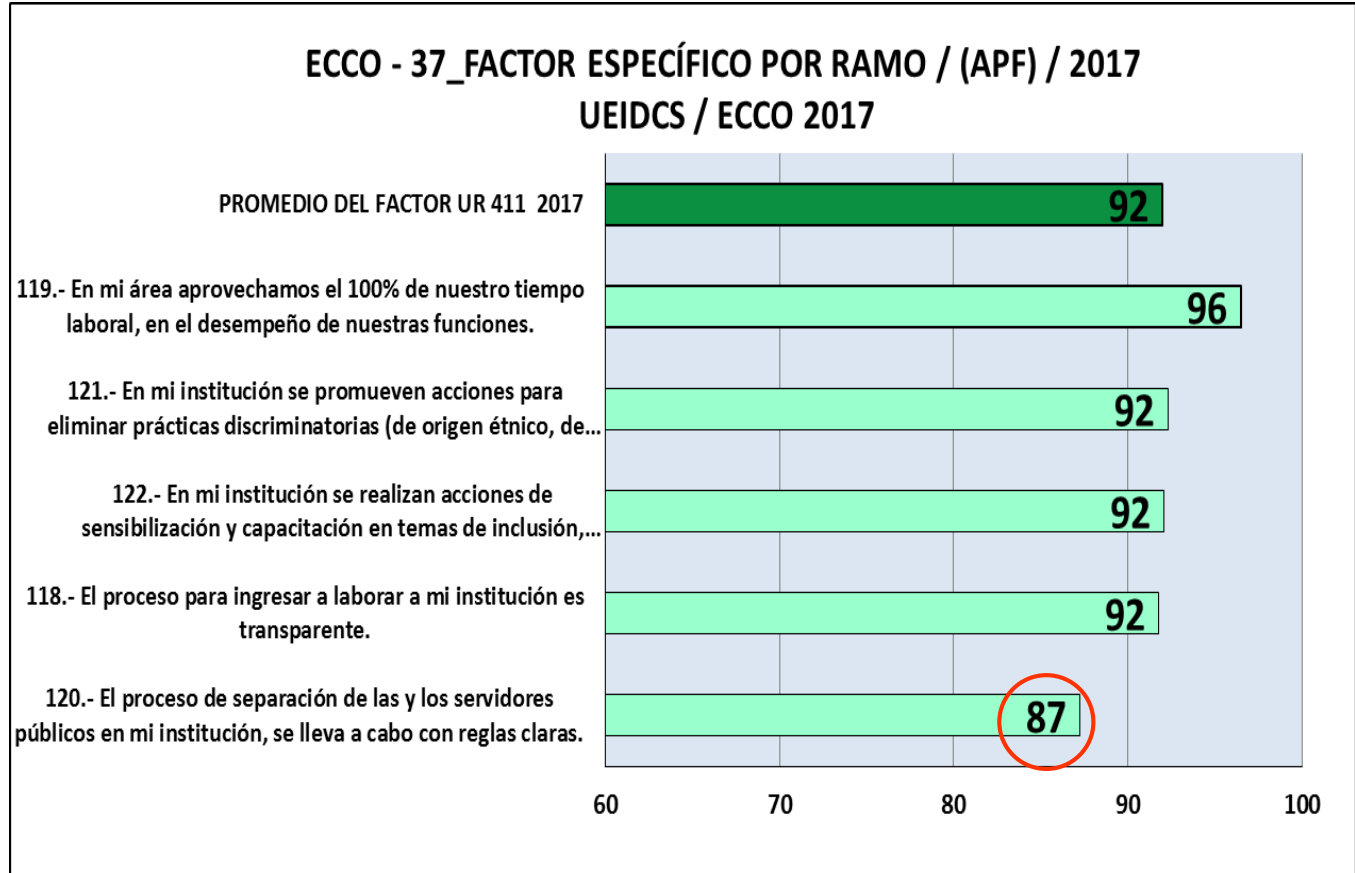
97 ≥; 87 ≤



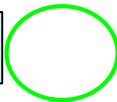
Este factor fractal muestra a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud como una que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso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

# Factor Específico por Ramo (FER)

92



97 ≥; 87 ≤

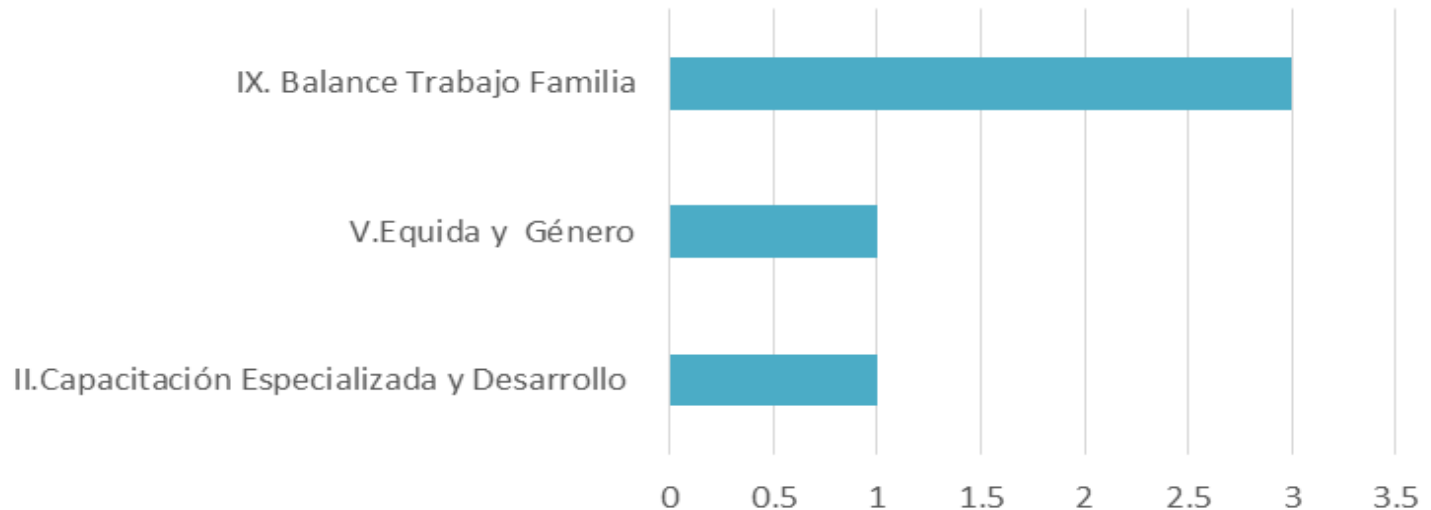


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

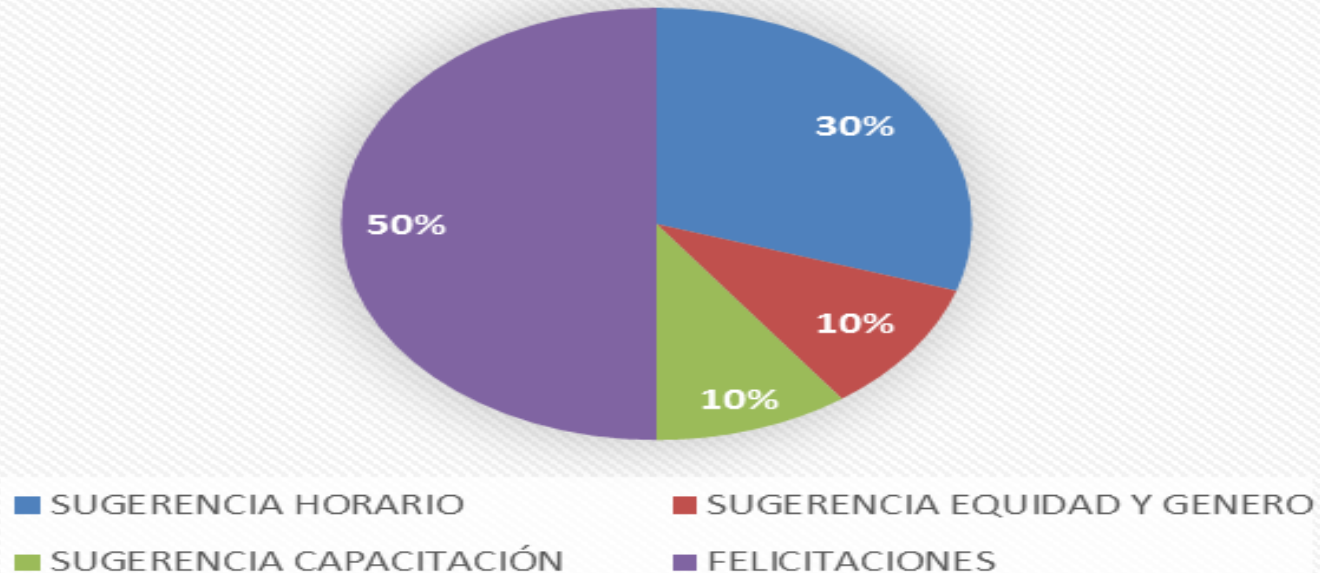
# Comentarios y Sugerencias

**10 COMENTARIOS UEIDCS/ECCO 2017**  
**TOTAL DE COMENTARIOS:10 FACTORES 2,5 Y 9**  
**DE MAYOR A MENOR**



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en investigación de Delitos Contra la Salud expresaron fueron 10 en total, de los cuales 5 (50%) se refieren directamente a tres Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, Equidad y Género, además de el Balance trabajo familia. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

## COMENTARIOS UEIDCS/ECCO 2017 TOTAL DE COMENTARIOS:10



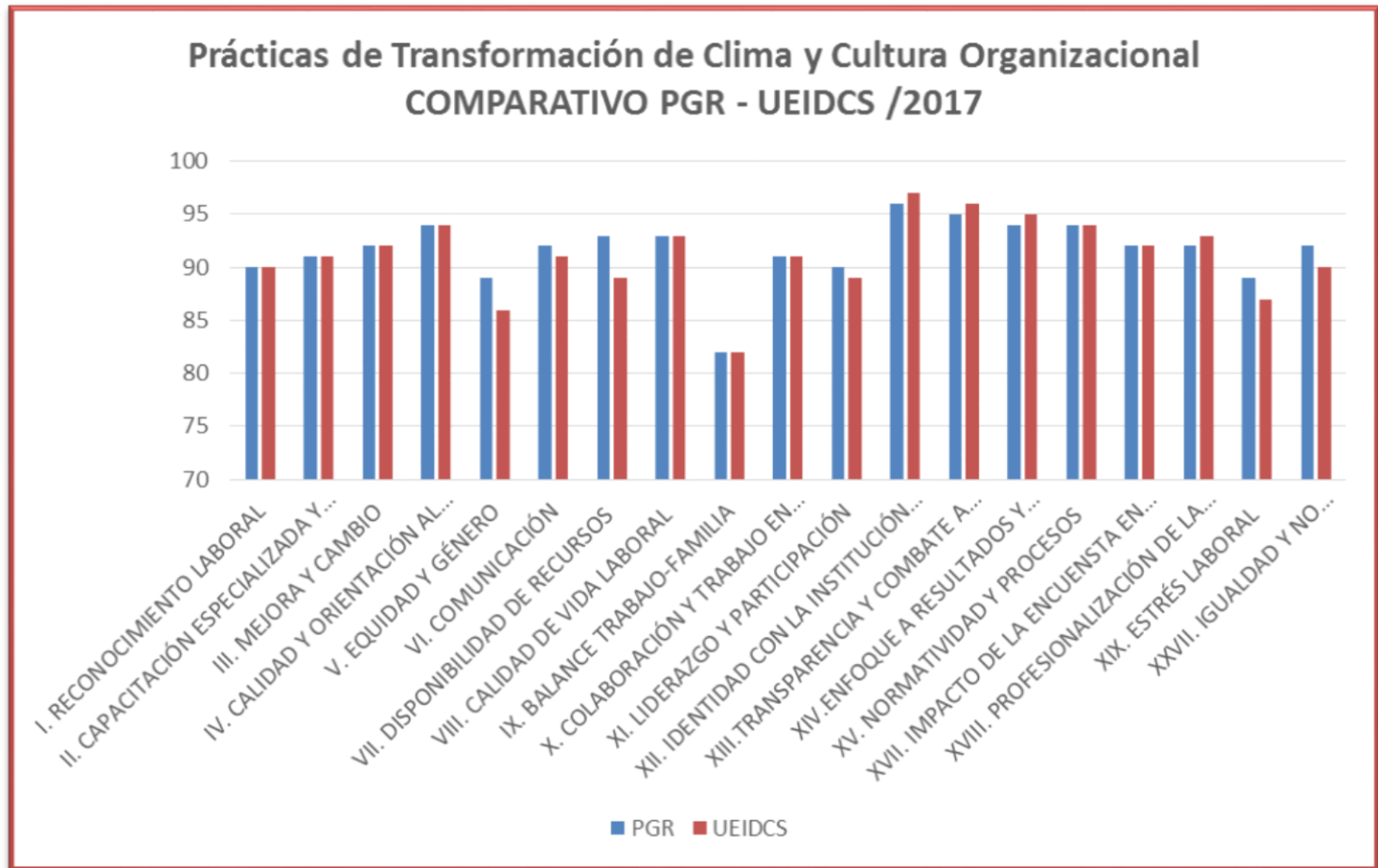
Por otro lado, de 5 comentarios y 5 sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 30% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 50% felicitan a quien elaboró la encuesta ECCO 2017, por realizar este tipo de ejercicio.



## 3. Análisis Comparativo

## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**

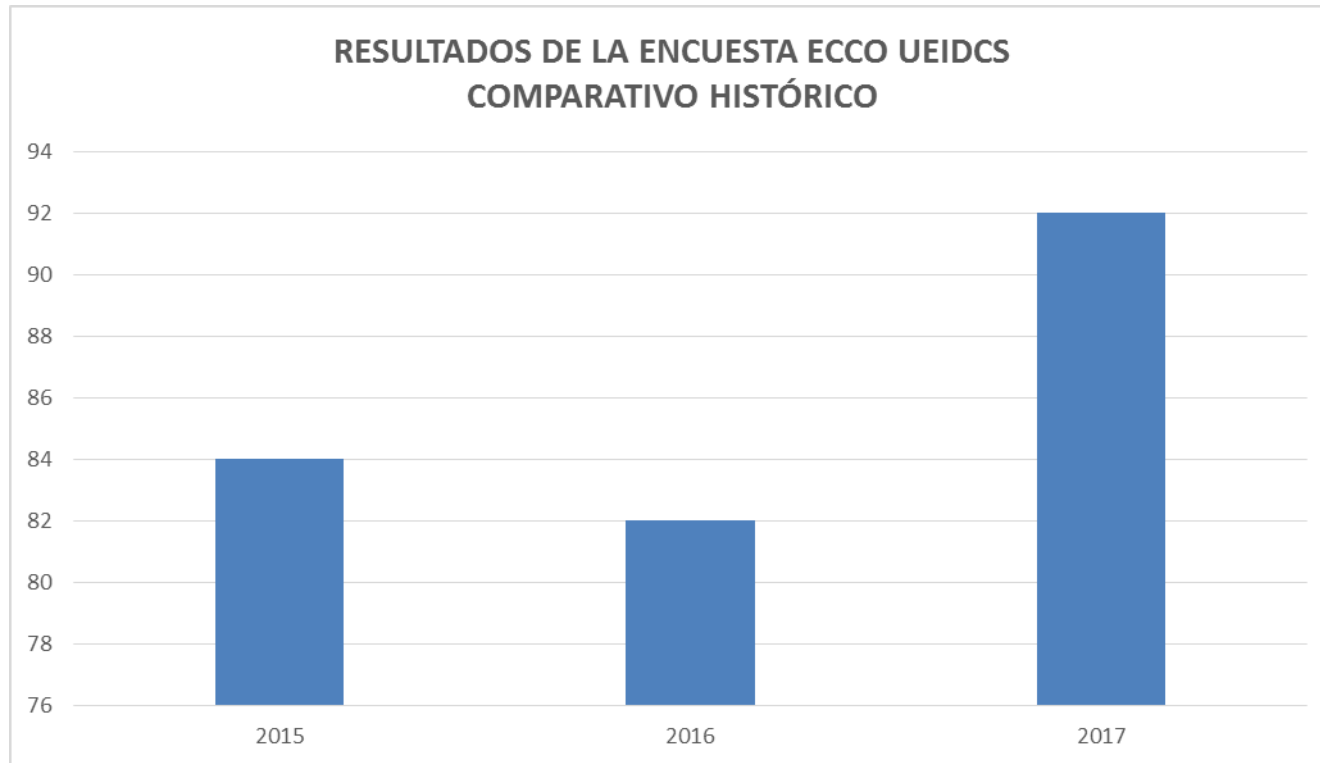


ECCO\_ Índice Promedio UR's - SEIDO / 2017



97 ≥; 87 ≤

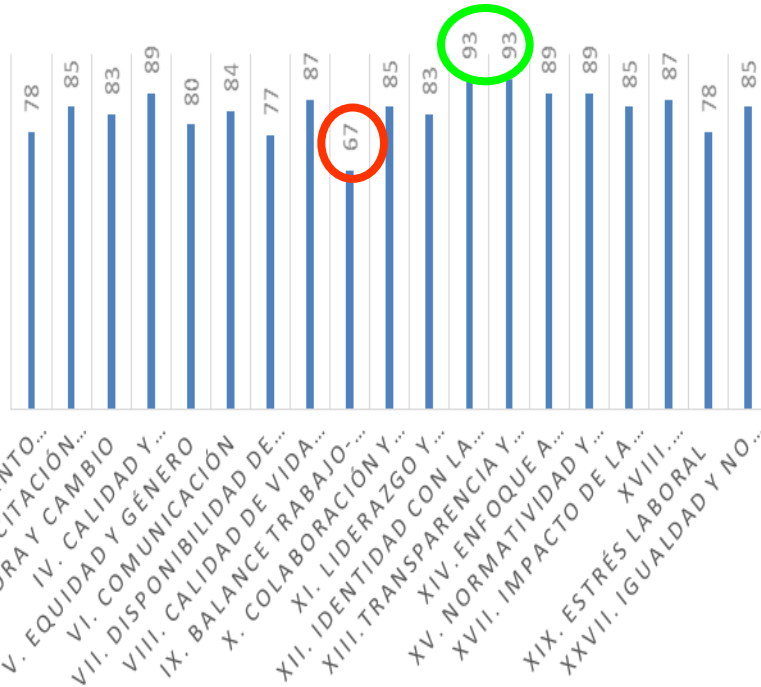
La Unidad Especializada en Investigación de terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas, además de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos en la encuesta Ecco 2017 fueron las mejor calificadas con 94 puntos. Por otro lado, El Cuerpo Técnico de Control se encuentra en el umbral inferior de calificaciones de la SEIDO.



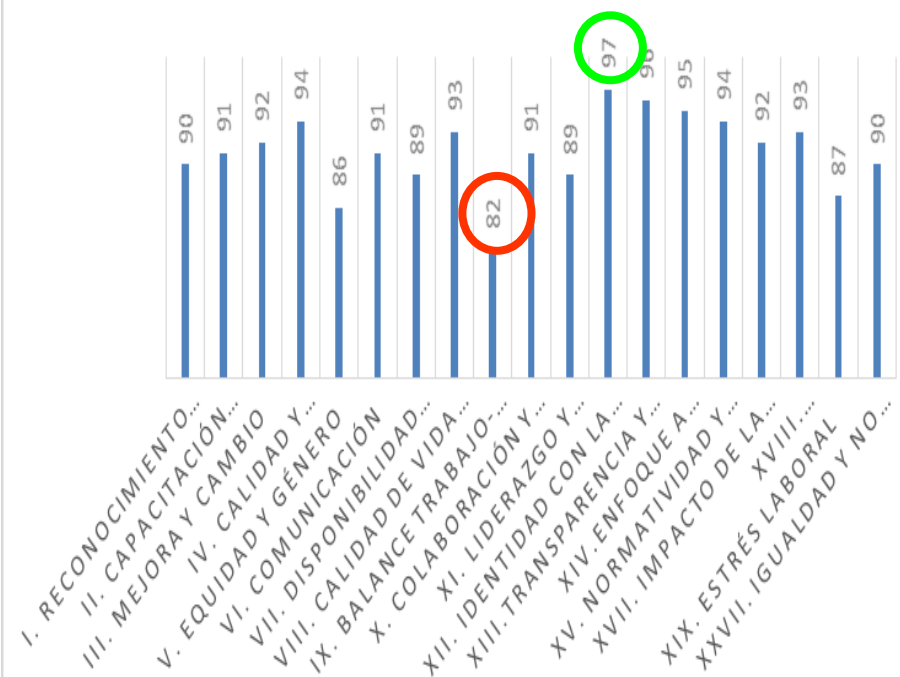
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

## 3.2. Resultados UEIDCS 2015 Vs. 2017

### RESULTADOS UEIDCS ECCO 2015



### RESULTADOS UEIDCS ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 15 puntos arriba para el 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:

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

$$\frac{9 \text{ Acciones cumplidas}}{10 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{90\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

1 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad  
1 programada

**Factor 42. Equilibrada**

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad  
1 programada

**Factor 46. Inclusiva**

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad  
1 programada

**Factor 47. Motivada**

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad  
1 programada

**Factor 50 Profesional**

3 cumplidas  
~~4 programadas~~ X 100 = 75 % de efectividad

**Factor 52 Liderazgo Integral**

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad  
1 programada

**Factor 63 Transparencia**

1 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad  
1 programada

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 Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud, 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 89 puntos o menores.

$$96 \geq; 89 \leq$$

## 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**

<b>411</b>	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>I RECONOCIMIENTO LABORAL</b> 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados</p>
---

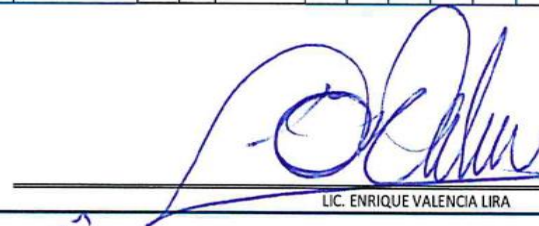
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Promover el reconocimiento al esfuerzo que las y los servidores públicos adscritos a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud realizan en el desempeño de sus funciones</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	Implementar reconocimientos a los servidores públicos por su productividad, y atención a asuntos relevantes	UEIDCS	DIFUSIÓN MENSUAL EN FORMATO DOBLE CARTA, DE LA ESTADÍSTICA DE PRODUCTIVIDAD, ENTREGA DE DIPLOMAS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P				■										■	
					O		R	R															



DR. LUIS CARRANZA FIGÓN



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA



## 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

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SOLICITAR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA EL ADECUADO DESEMPEÑO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCS
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Realizar un diagnostico de necesidades en los equipos de computo, y remitirla a la autoridad correspondiente, a fin de que conozcan lo que nuestra Unidad requiere y puedan proporcionar el equipo de computo ideal para las funciones del área.	UEIDCS, DGTS/ AIDO	Correos electrónico institucional, Oficios	semestral	E	X	todo el personal	P												
					O			R												
2	Solicitar el material necesario con antelación para que las servidoras y servidores públicos puedan contar con lo necesario para realizar su labor.	CGSA	Correos electrónico institucional, Formatos	Mensual	E	X	STAFF DE LAS COORD.	P												
					O			R												



DR. LUIS CARRANZA FIGÓN



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
 DE LA REPÚBLICA



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

**INSTITUCIÓN**

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

**FACTOR**

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

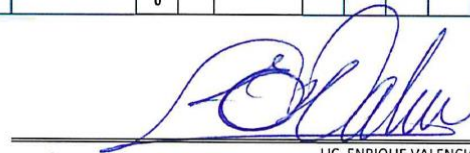
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FOMENTAR LA CONVIVENCIA FAMILIAR DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCS PARA MANTENER EL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA
--

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 las actividades culturales y recreativas para que asista el personal de la UEIDCS con su familia	CORREO PARA TI, CGSA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Difundir al personal de la UEIDCS el servicio que se otorga a través de las Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE (EBDI)	CGSA	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL, OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3	Proporcionar el beneficio de un horario de reconocimiento al personal con mayor productividad en el mes, para fomentar la convivencia familiar	UEIDCS	CORREO INSTITUCIONAL, DIFUSIÓN EN FORMATO DOBLE CARTA CON LA ESTADÍSTICA DE PRODUCTIVIDAD	MENSUAL	E		PERSONAL SUSTANTIVO													
4	Realizar una estadística de los meses mayo, julio, septiembre, noviembre del horario de salida del personal adscrito a la UEIDCS	UEIDCS, DGTSAIDO	CORREO INSTITUCIONAL	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL													
					O															



DR. LUIS CARRANZA FIGÓN



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA







**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**

411	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA SALUD
-----	--

**FACTOR**

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Publicar los resultados que la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud que obtuvo en la Encuesta ECCO 2017	UEIDCS	Correos electrónico institucional, Oficios	TRIMESTRAL	E	X		P														
					O			R														



DR. LUIS CARRANZA FIGÓN



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA

27