

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

### **UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILÍCITA Y DE FALSIFICACIÓN O ALTERACIÓN DE MONEDA**

<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 UEIORPIFAM y PGR .....	64
3.2. Comparativo Historico UEIORPIFAM .....	66
3.3. Resultados UEIORPIFAM 2015 VS. 2017 .....	67
3.4. Efectividad del PTCCO 2017 .....	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	72
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	72
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	72

Las Unidades Administrativas que conforman a la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada 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 Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda (UEIORPIFAM) participó con 82 personas de un universo de 82, es decir el 100% de participación.



El resultado fue:



6 puntos más que el año anterior (85)

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 UEIORPIFAM 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.- Transparencia y Combate a la Corrupción
    - XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
    - XV.-Normatividad y Procesos
    - 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 UEIORPIFAM 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 UEIORPIFAM 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 87 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$96 \geq; 87 \leq$$

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



96 - 99



88 - 95

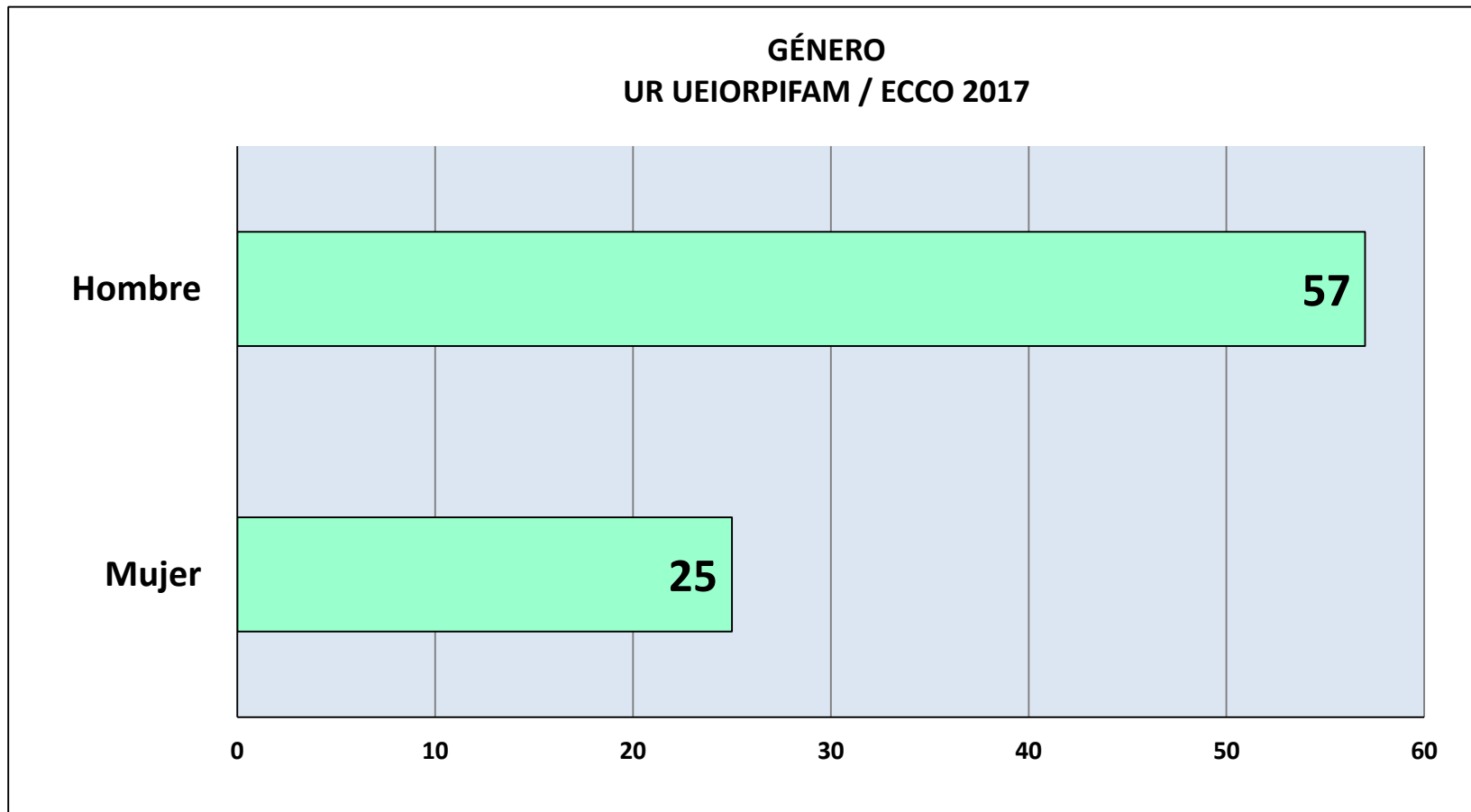


71 - 87

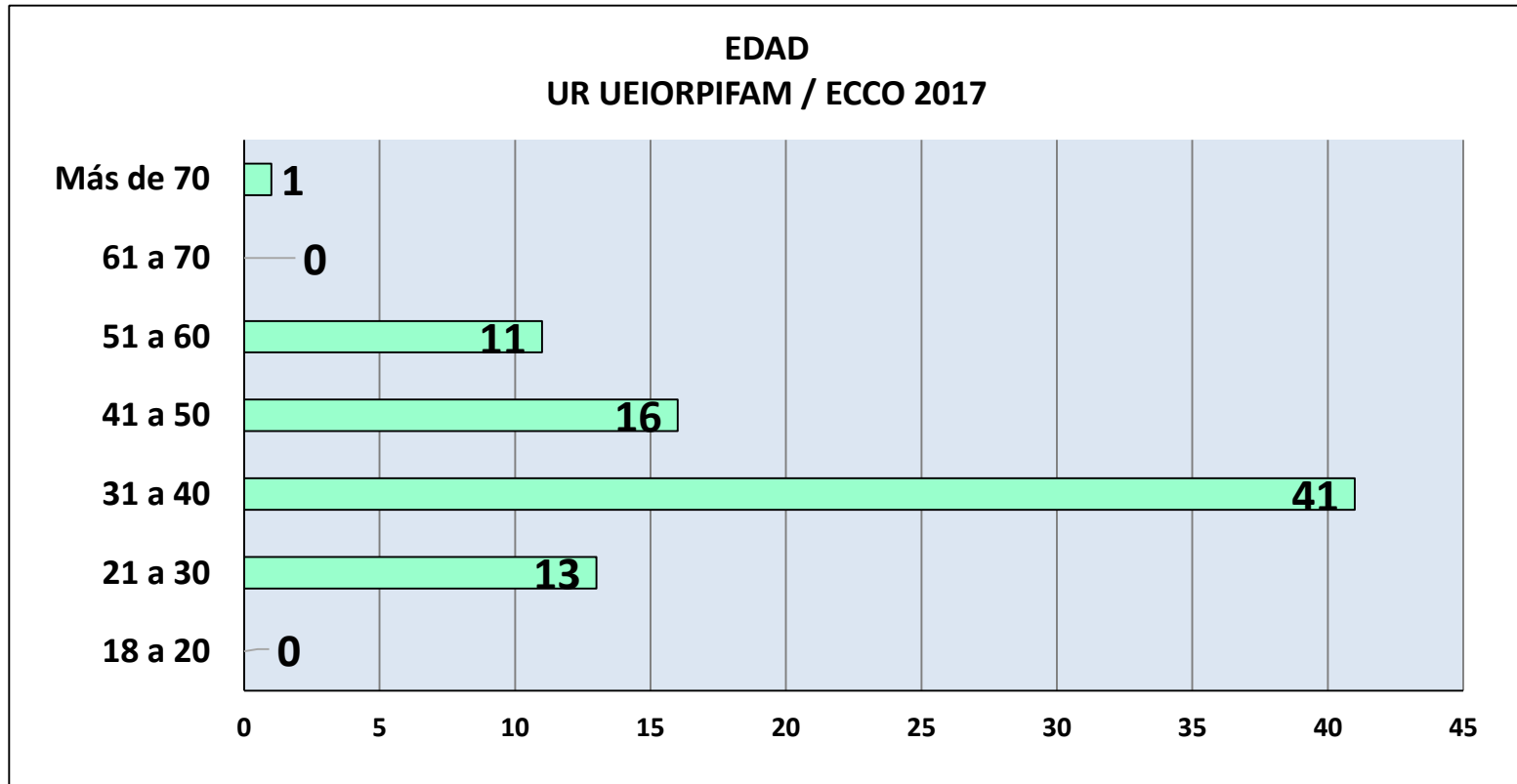
# 1. Análisis Cuantitativo



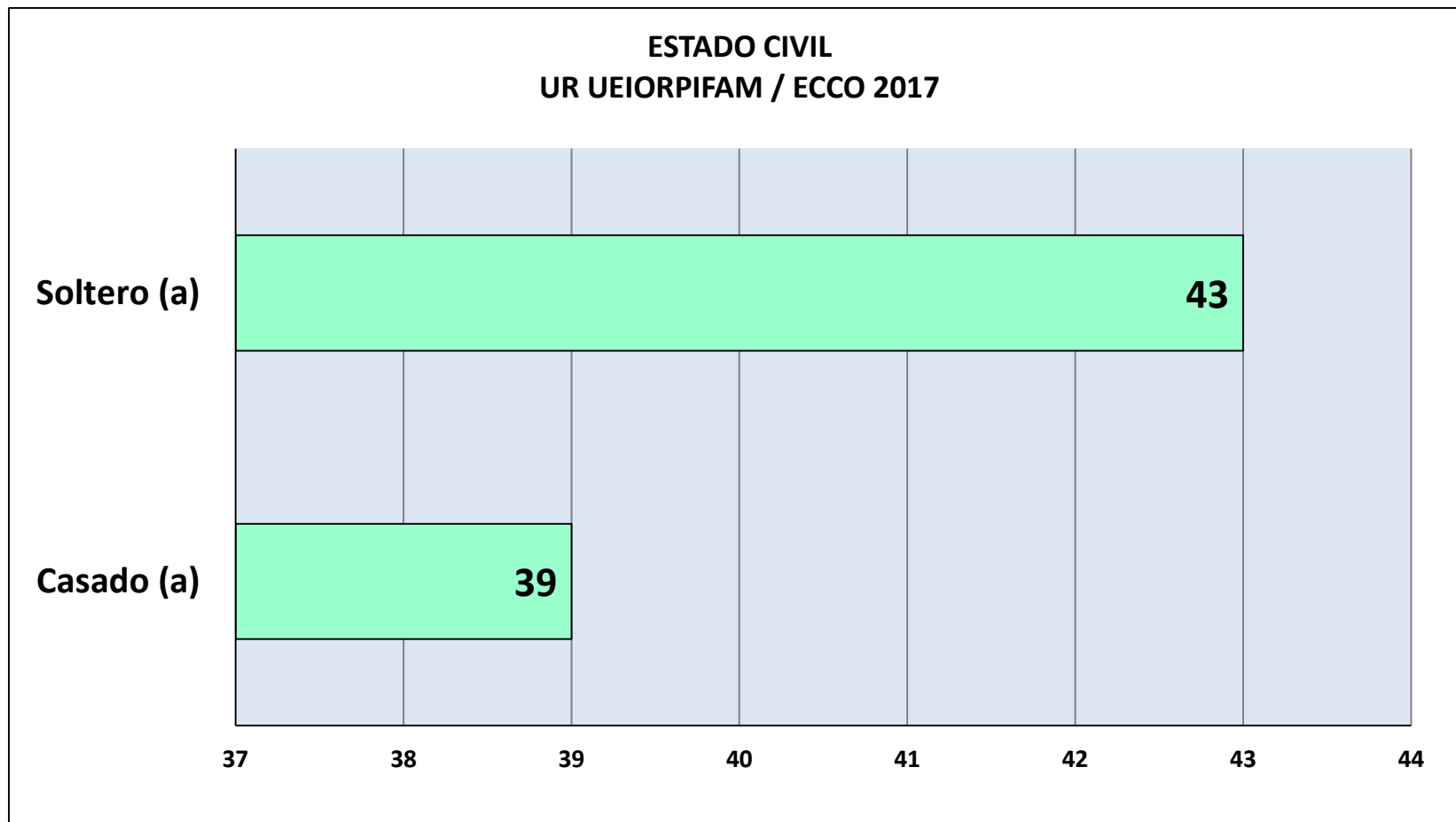
# Datos Sociodemográficos



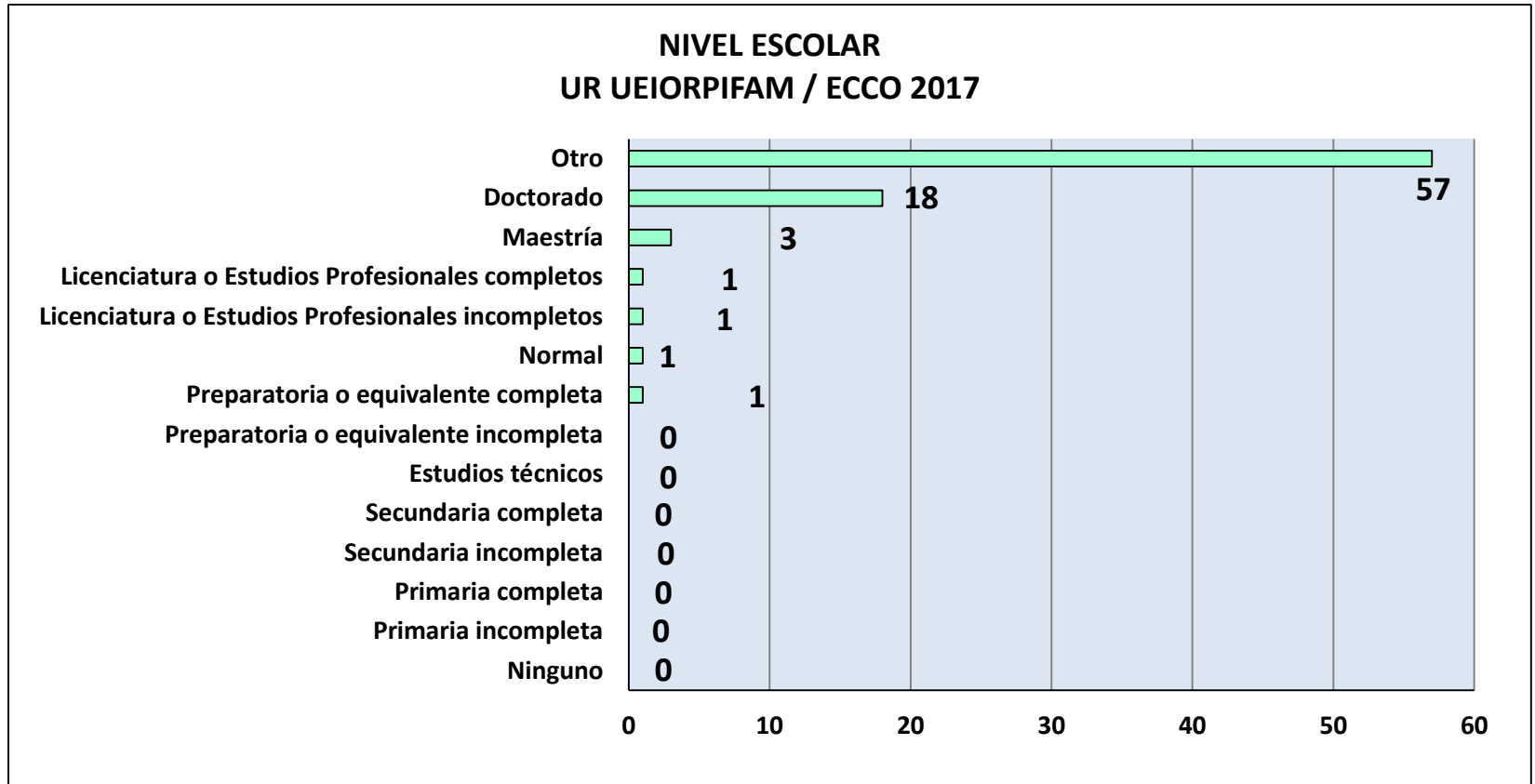
La participación de los hombres fue mayor al de la mujeres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la UEIORPIFAM está conformada por 70% Hombres y 30% Mujeres.



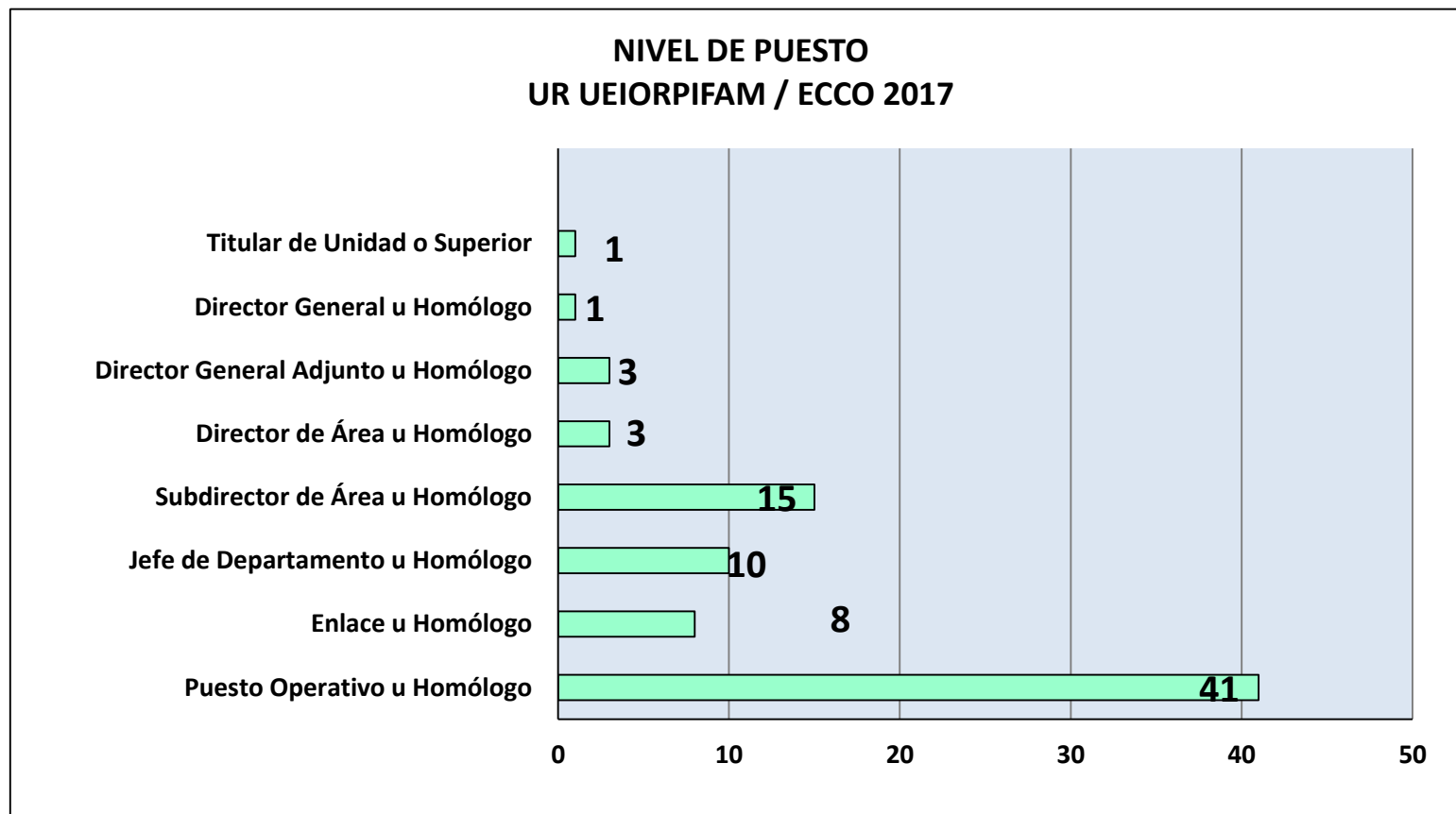
En la encuesta (66%), del personal se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 33% del universo total.



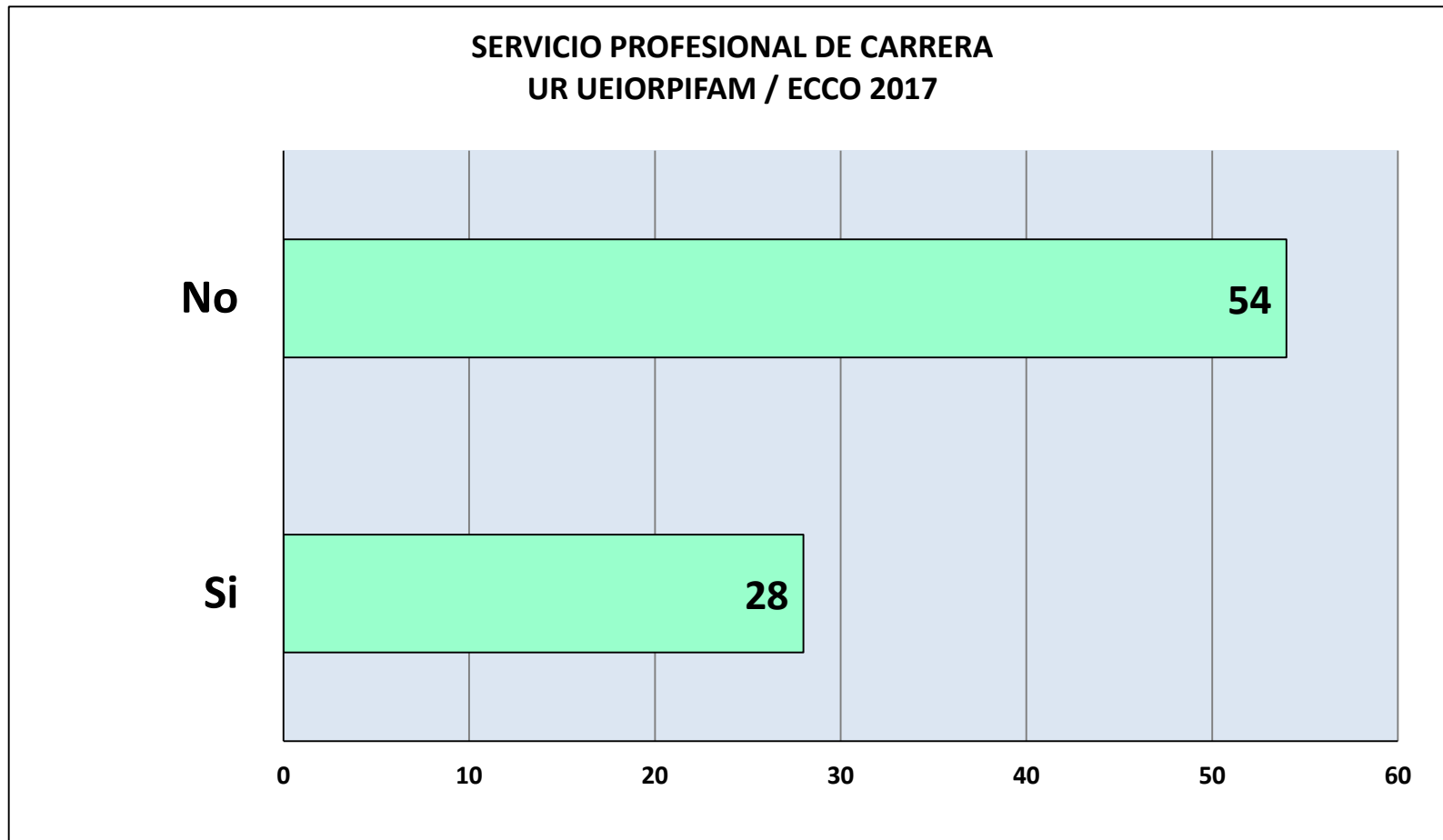
La proporción de participación de casados (as) es del 45% y de soltero (a) es del 55%.



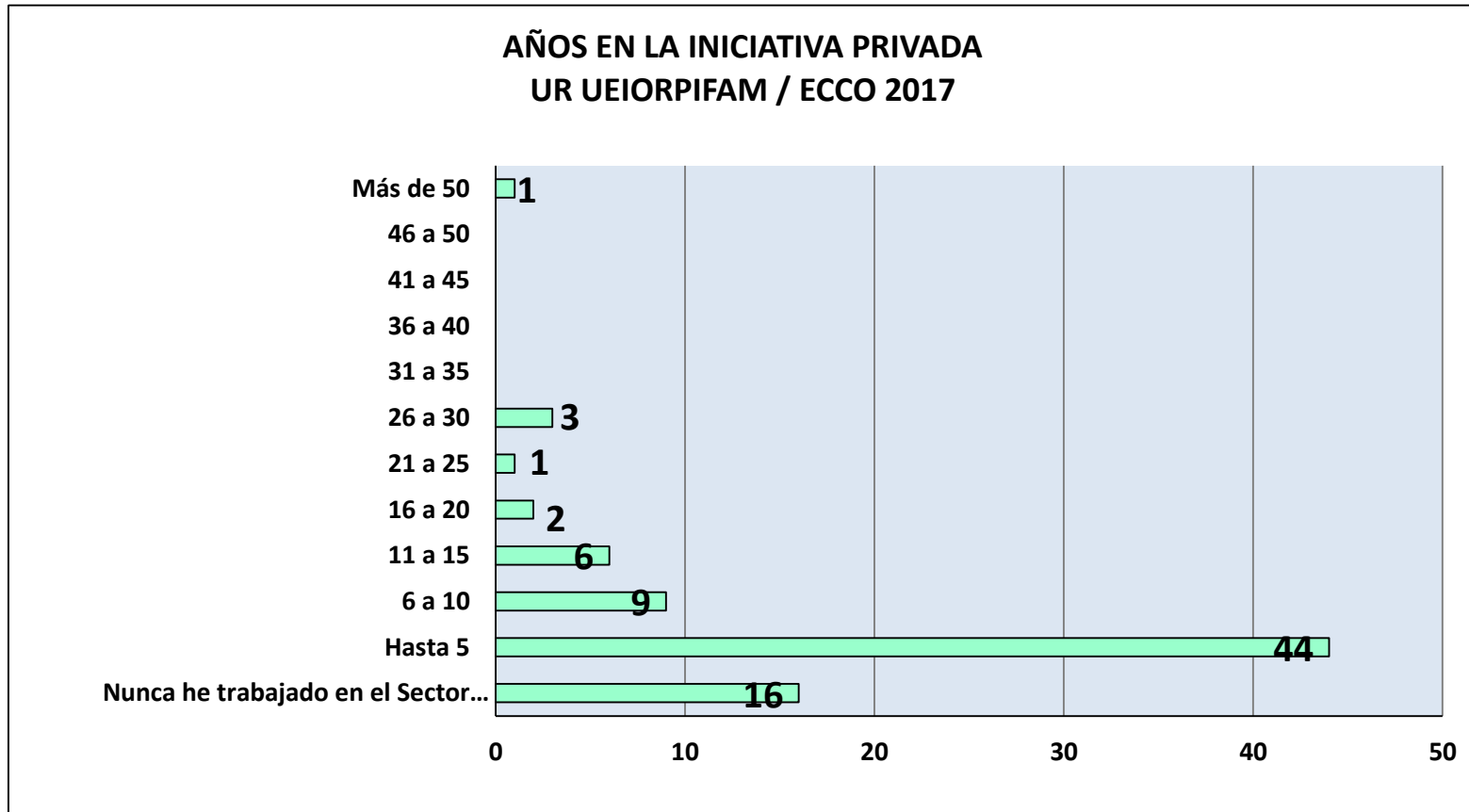
El 69.5% de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura y el 22% cuenta con una Maestría.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 50% del universo participante, quienes ocupan puestos operativos; es decir, la base de la estructura de la UEIORPIFAM.

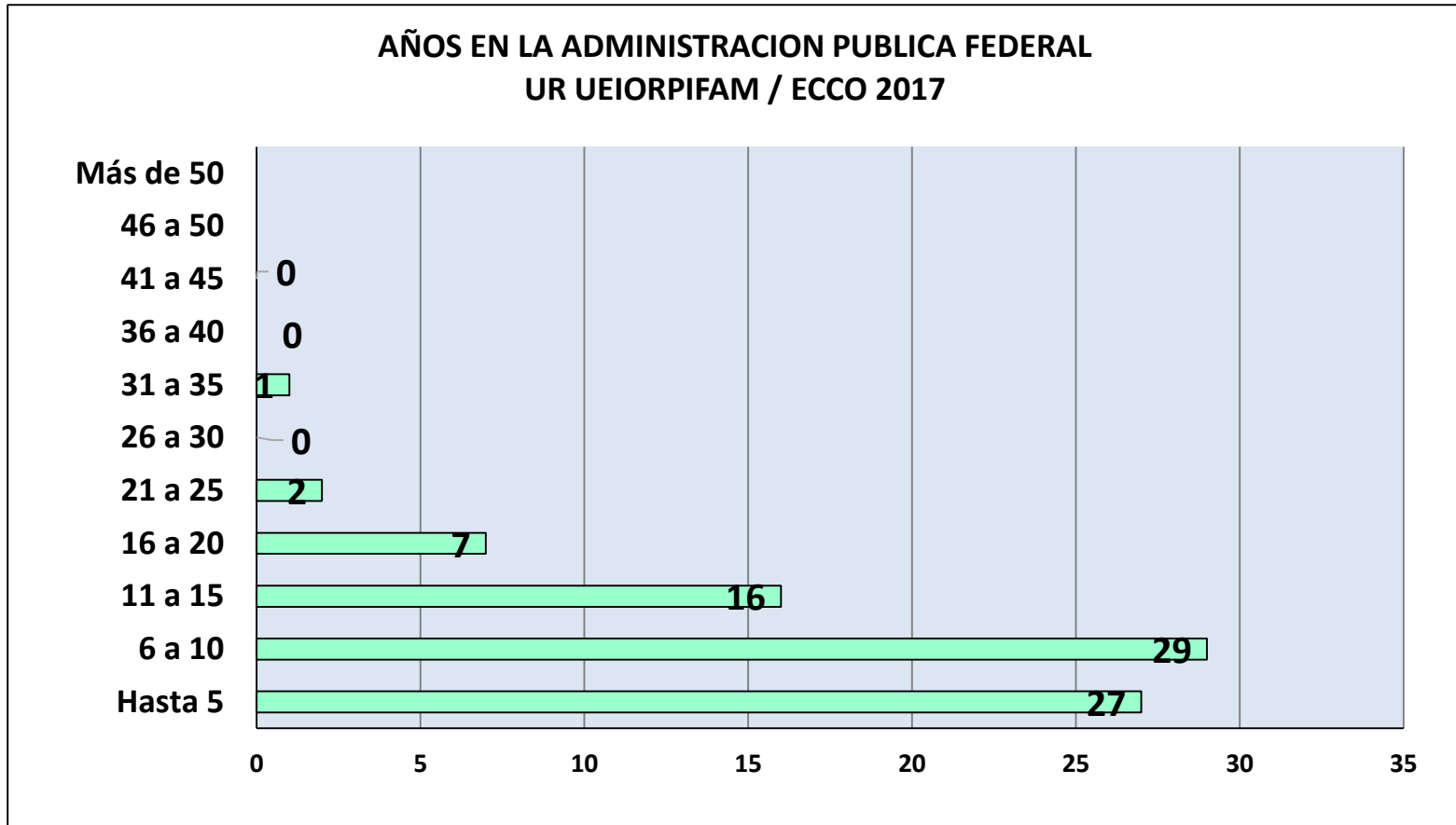


El 18% del personal de la UEIORPIFAM que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

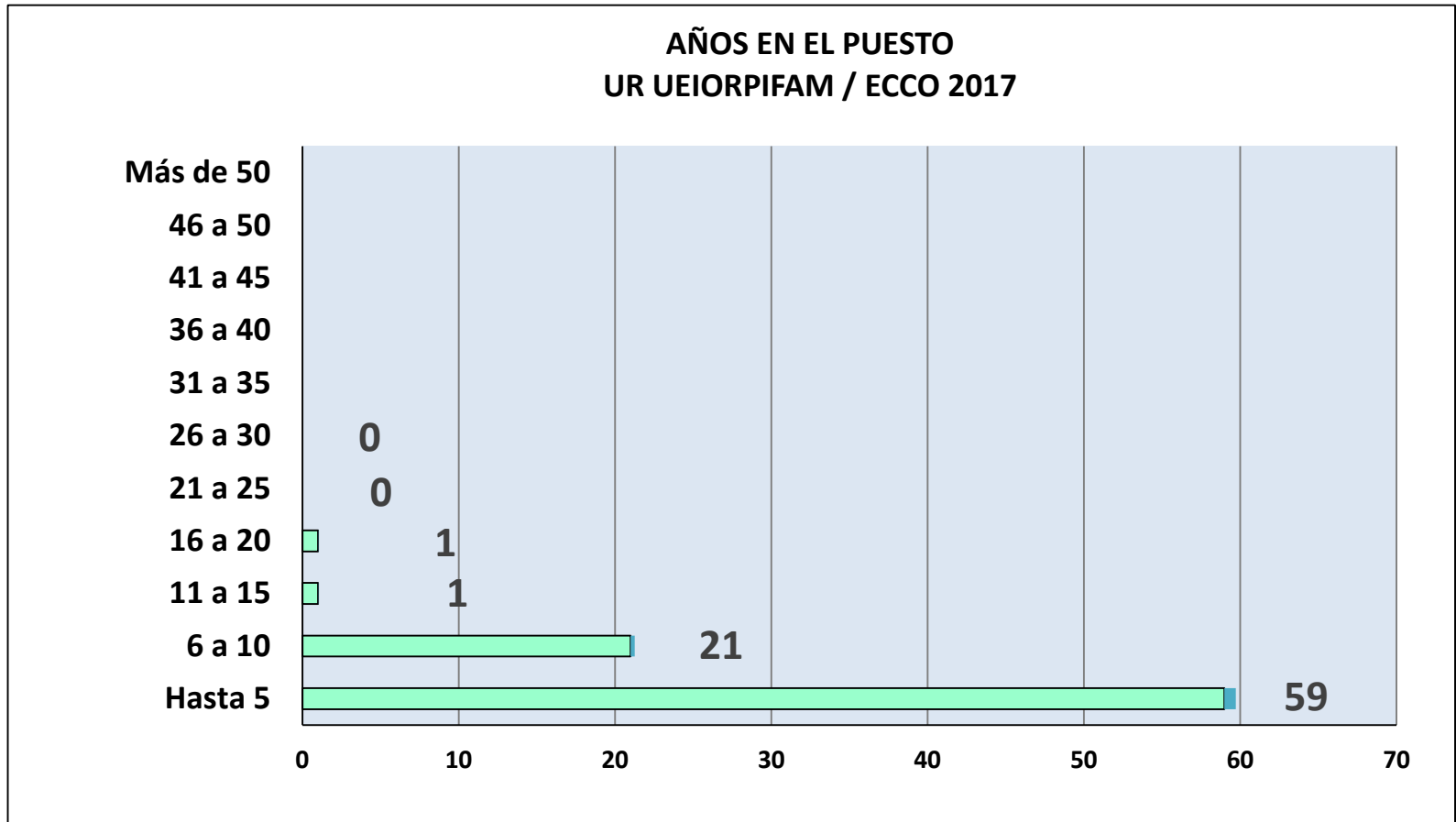


El 72% de los participantes en la ECCO 2017 presentan experiencia en el sector privado de hasta 15 años, mientras que el 20% de los participantes no han prestado sus servicios en el sector privado.

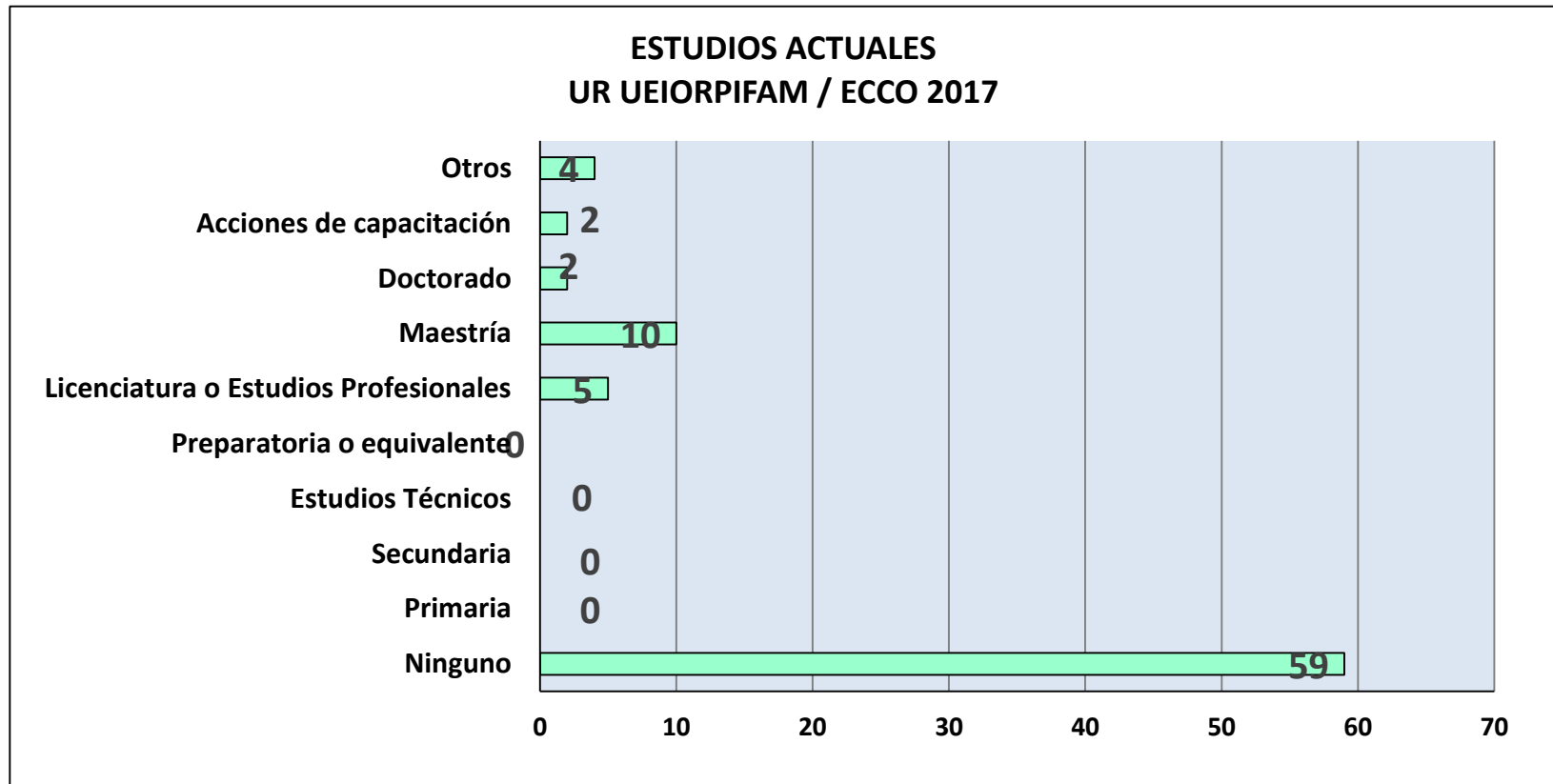




El 88% de los participantes han encontrado la oportunidad de crecimiento dentro de la Administración Pública Federal, mientras que en la UEIORPIFAM colabora el 11% de servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF.



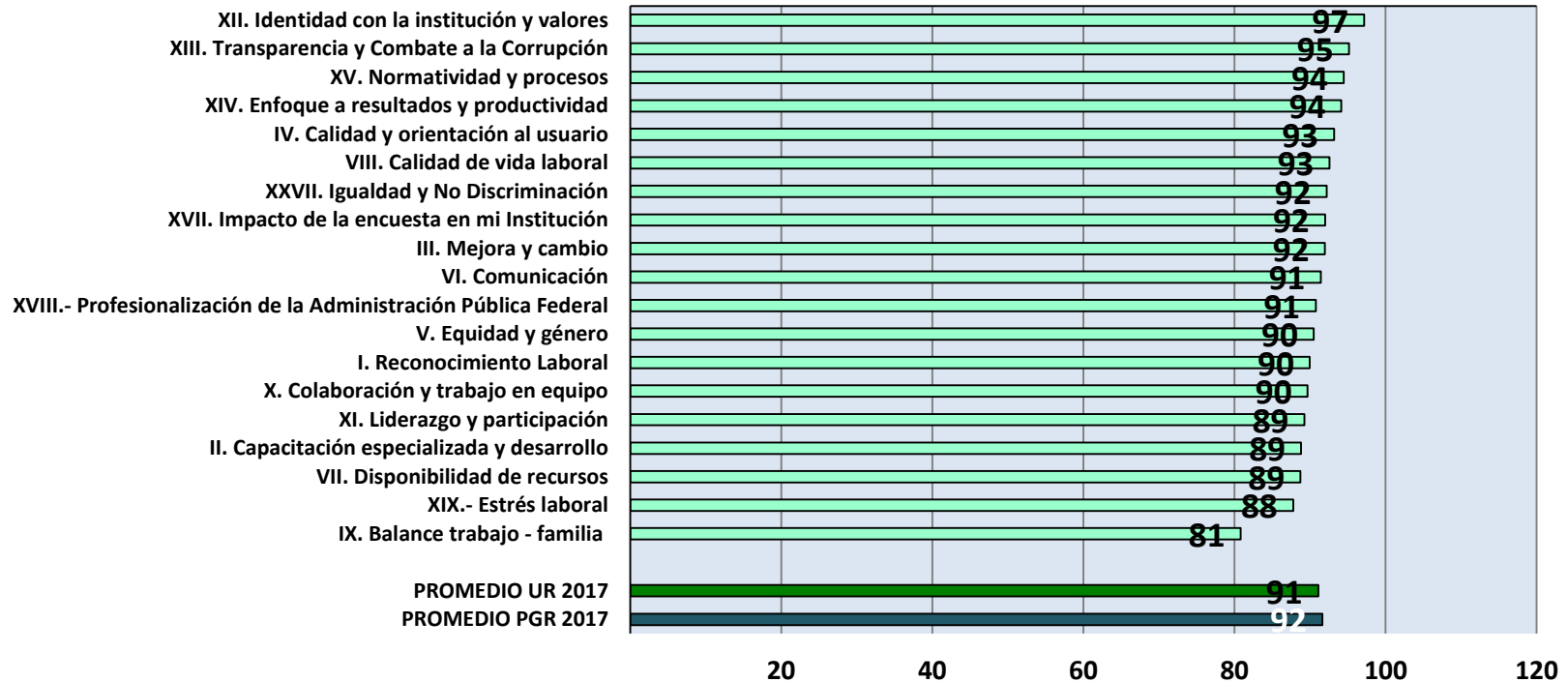
El 72% de participantes en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el 28% restante, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.



El 72% de las servidoras y los servidores públicos de la UEIORPIFAM encuestados, se encuentran sin realizar algún estudio actualmente, mientras el 28% restante realiza estudios diversos.

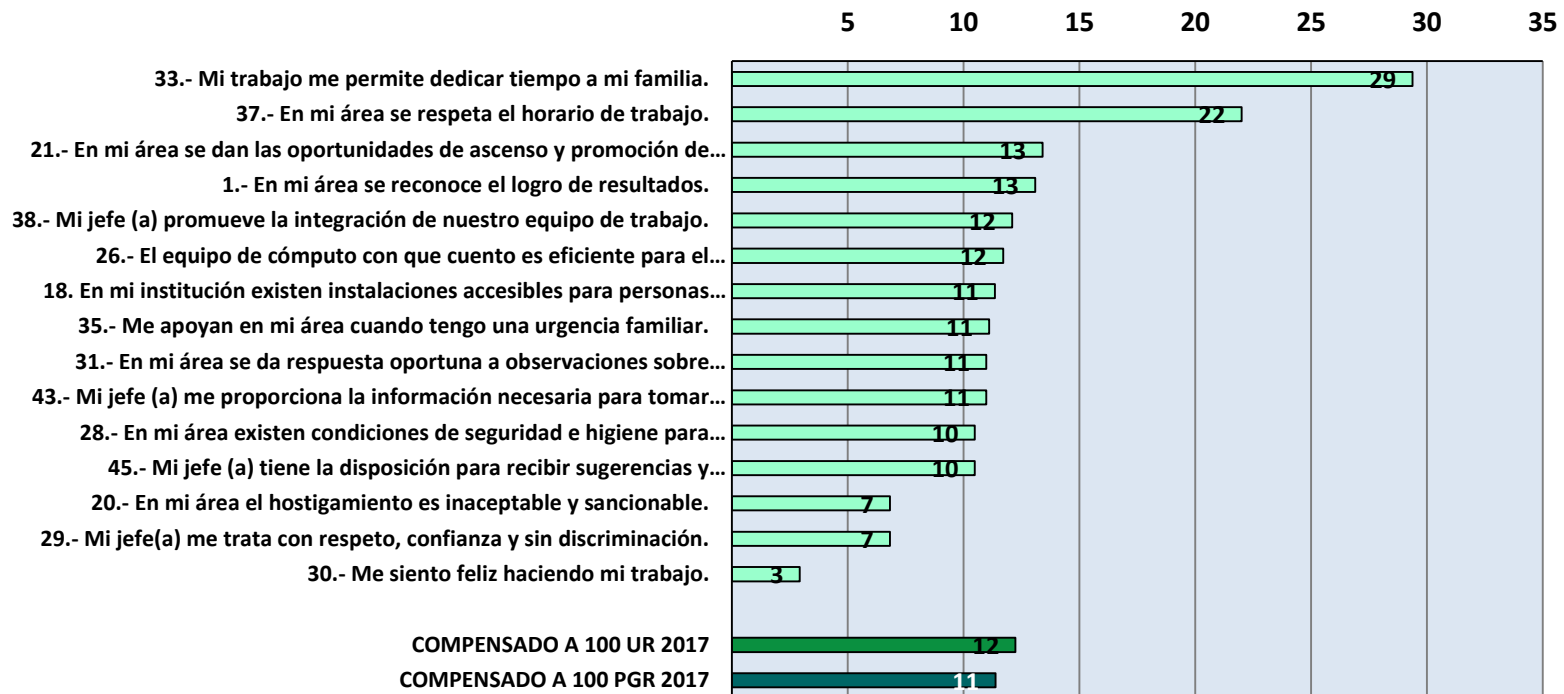
## Resultado por Factores de mayor a menor

**FACTORES DE MAYOR A MENOR  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



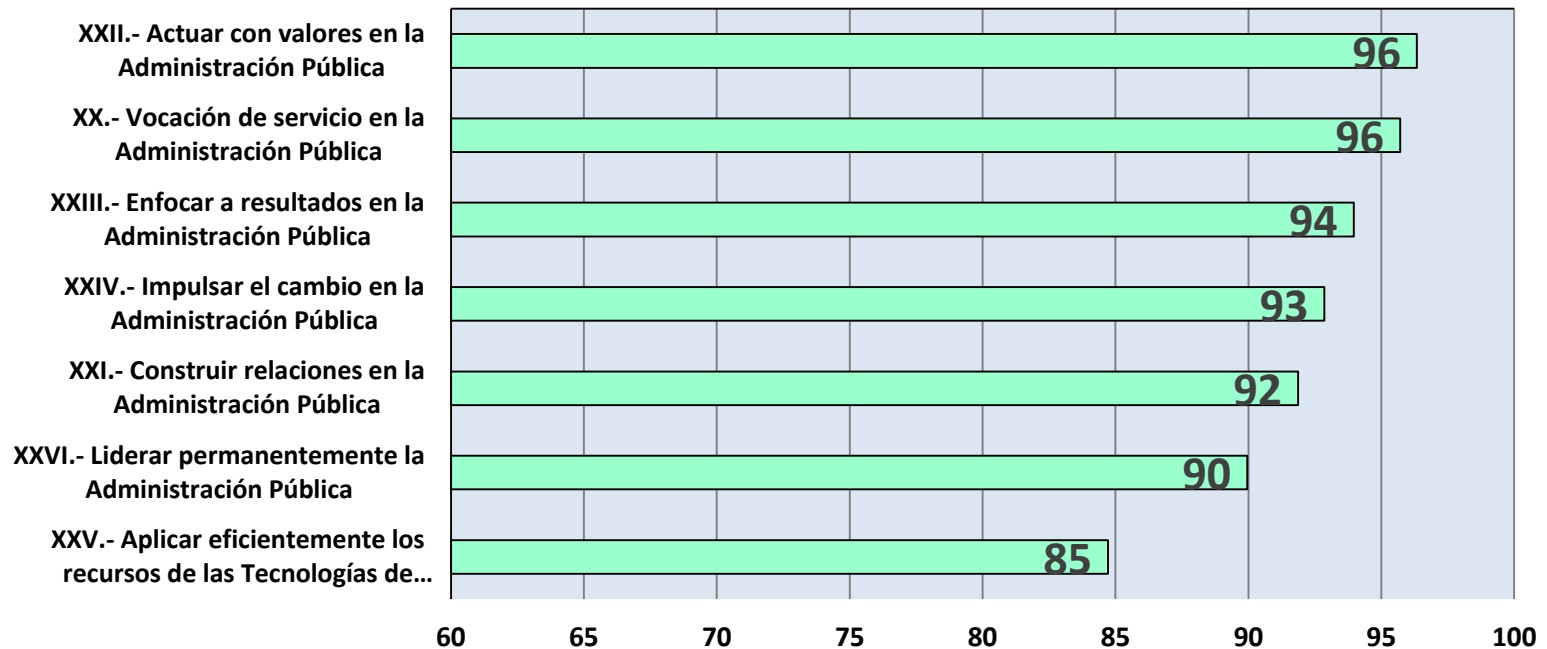
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la UEIORPIFAM que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo,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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR  
 UR UEIORPIFAM/ ECCO 2017**



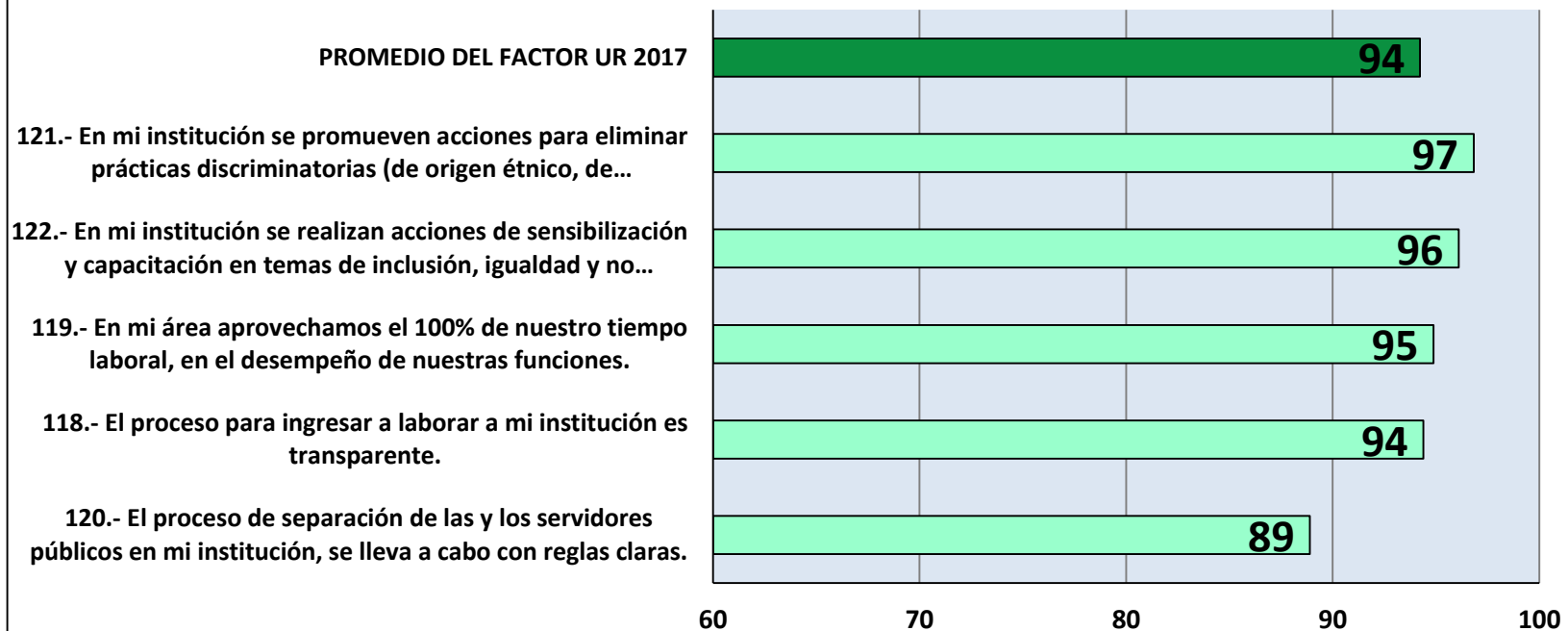
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más alto del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

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



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



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



# Fortalezas y Debilidades

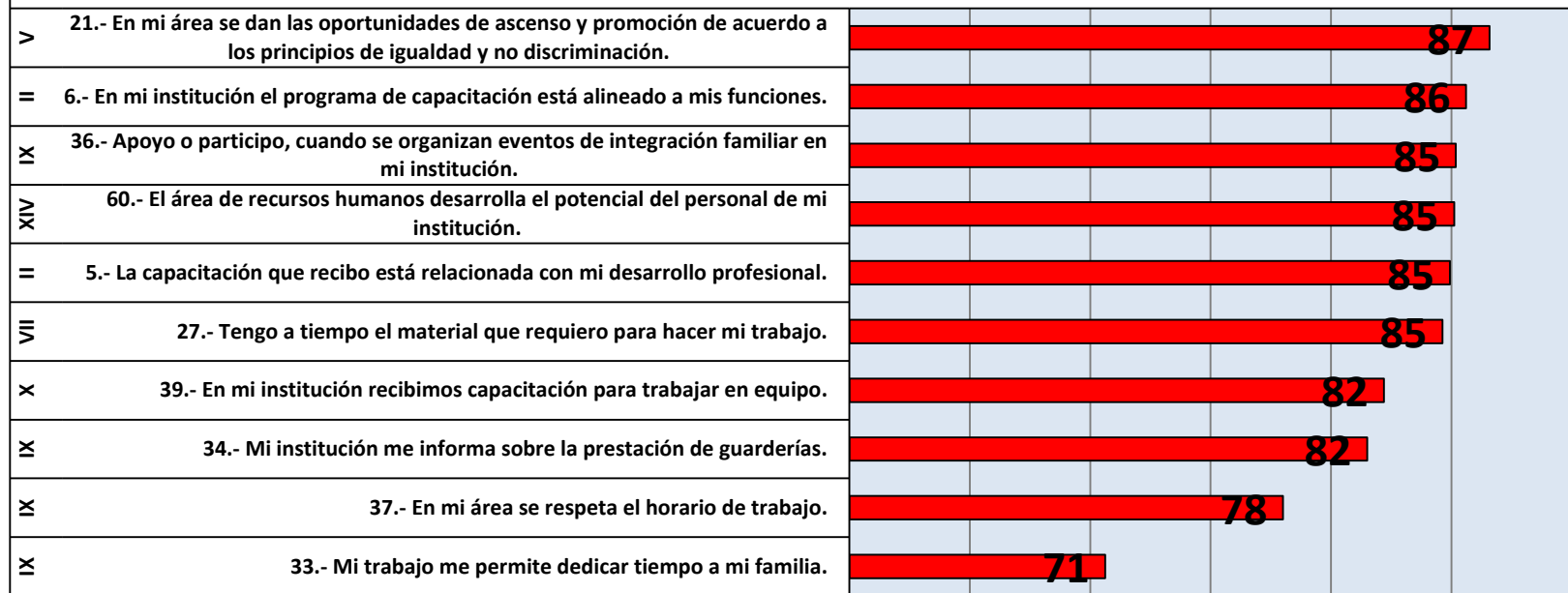
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR UEIORPIFAM / ECCO 2017

XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	96

Las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM 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 esta unidad, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen el impacto de su trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la UEIORPIFAM en las oportunidades de ascenso, igualdad y no discriminación, se siguen esfuerzos para trabajar en el compromiso de la jornada laboral y el equilibrio con el tiempo familiar.

# Factores de Clima y Cultura Organizacional

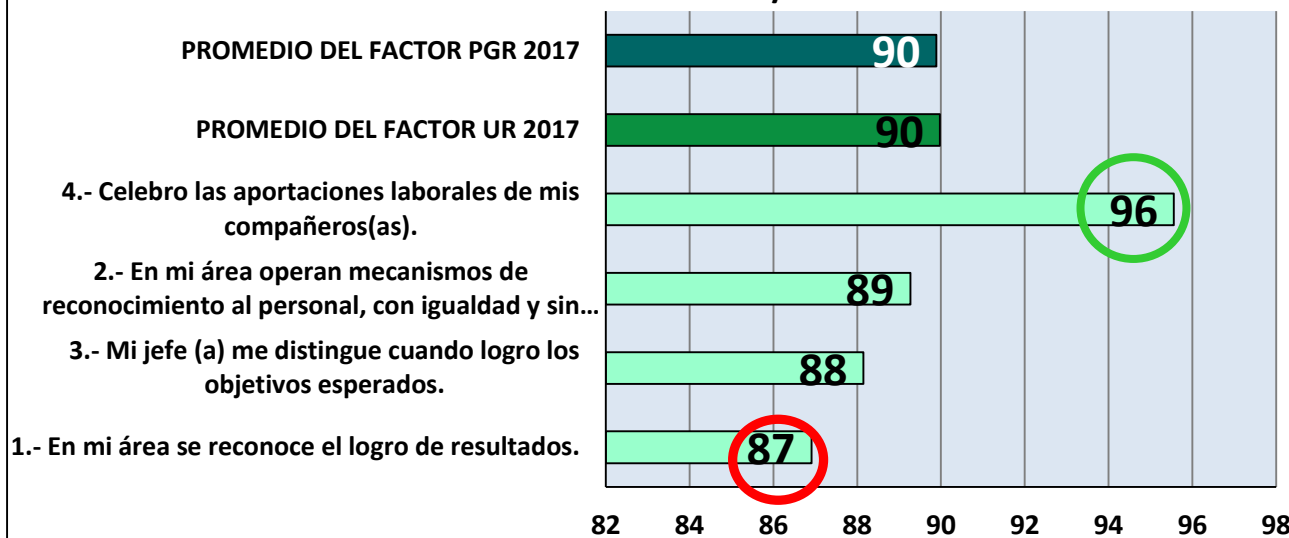
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

90



96 ≥; 87 ≤

### I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR UEIORPIFAM / 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.

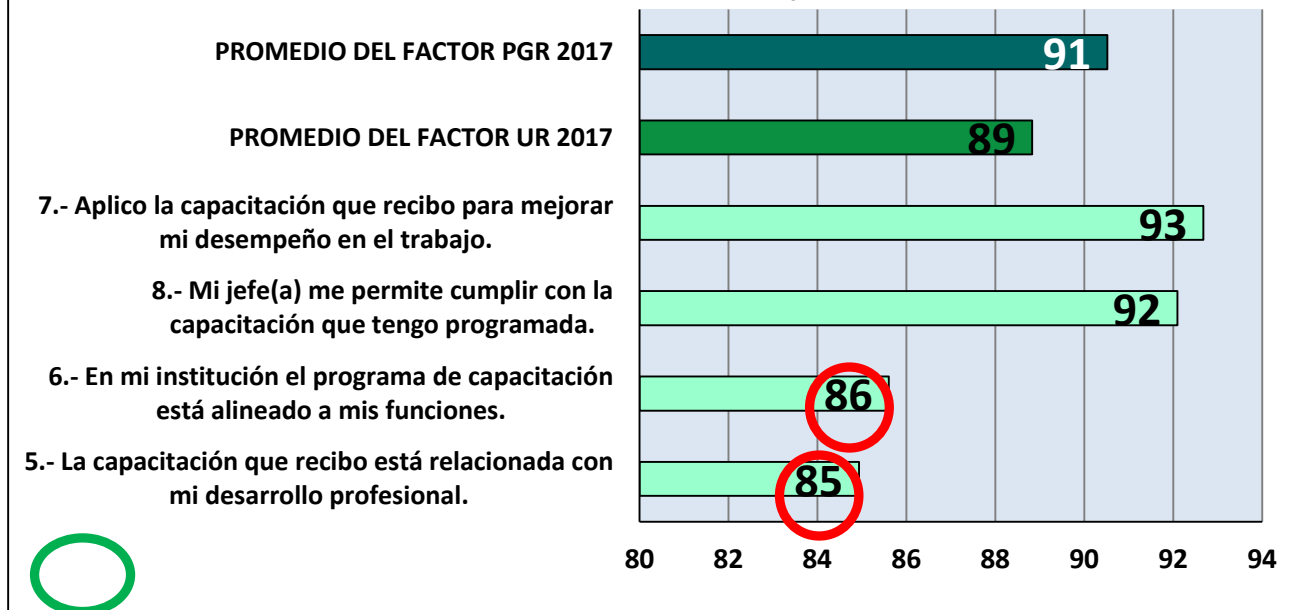
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

89



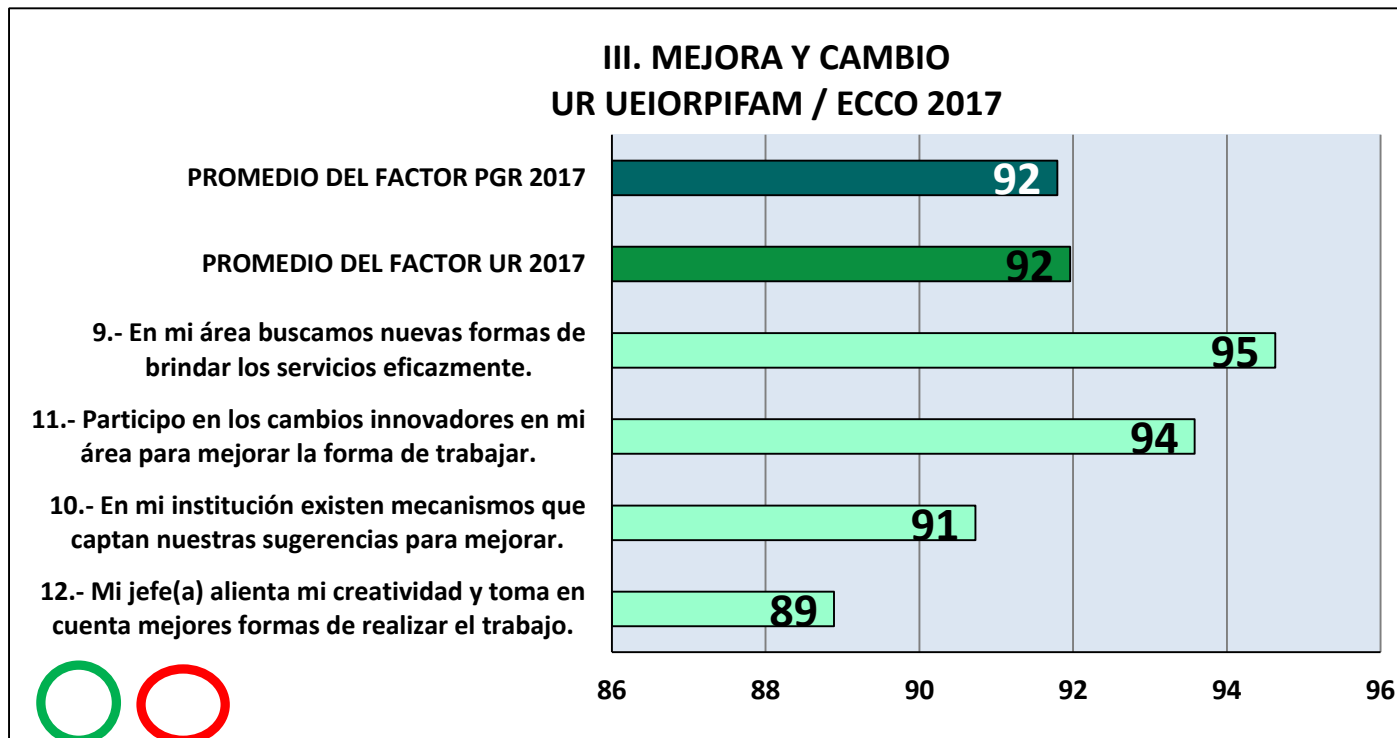
96 ≥; 87 ≤

## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR UEIOPIFAM / ECCO 2017



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

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



92

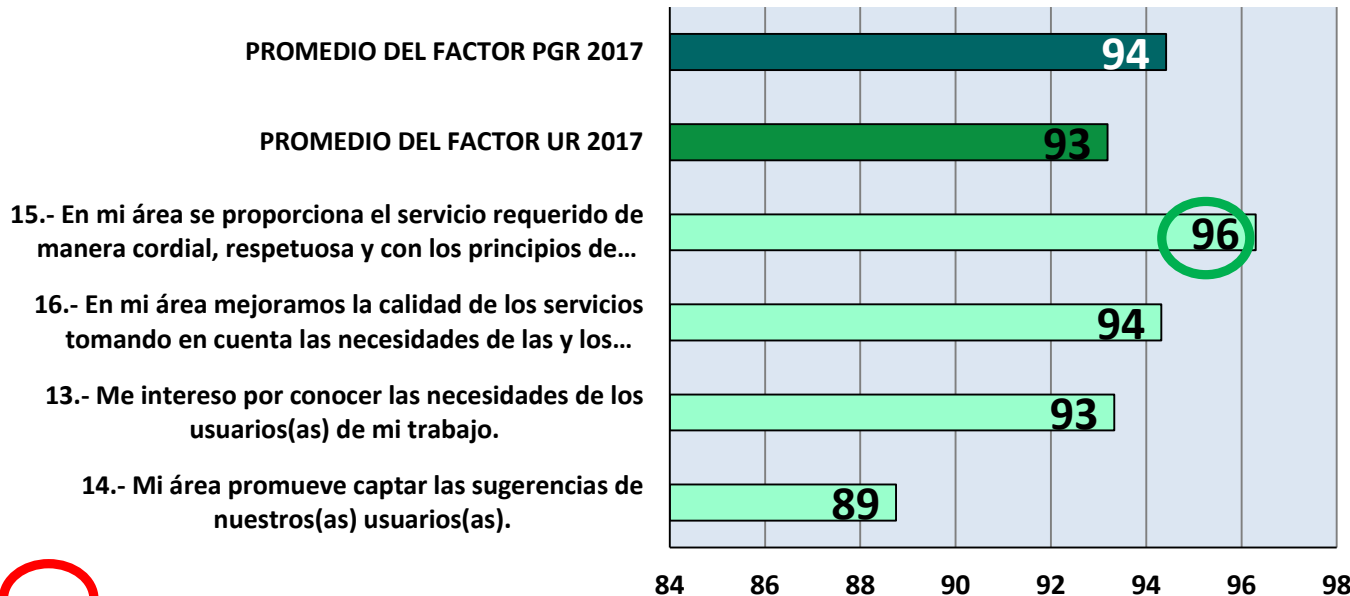


96 ≥; 87 ≤

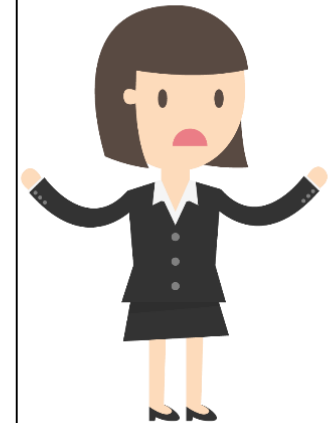
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la UEIORPIFAM, es poco perceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, así como los mecanismos de nuestras sugerencias para mejorar.

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**  
**UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



93



96 ≥; 87 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM 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.

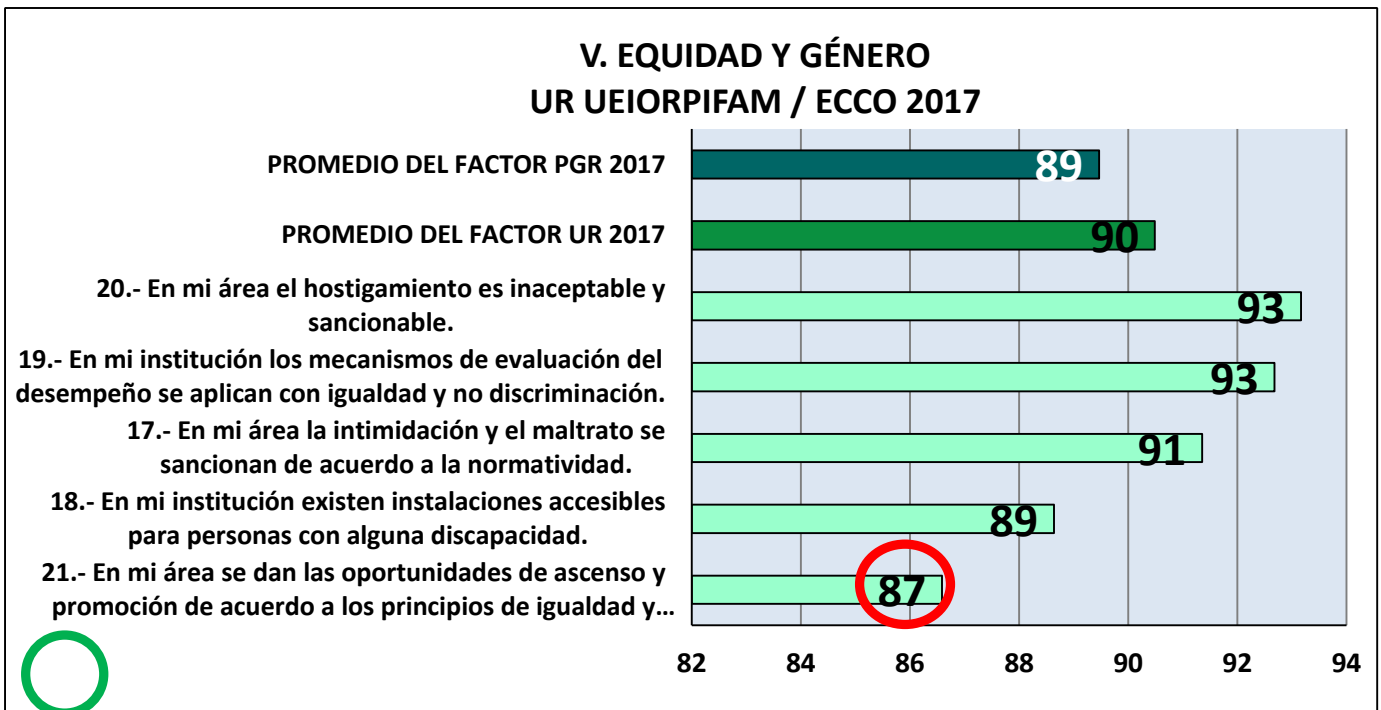


Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

90



96 ≥; 87 ≤



En este factor prevalece la percepción de la no tolerancia al hostigamiento y fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

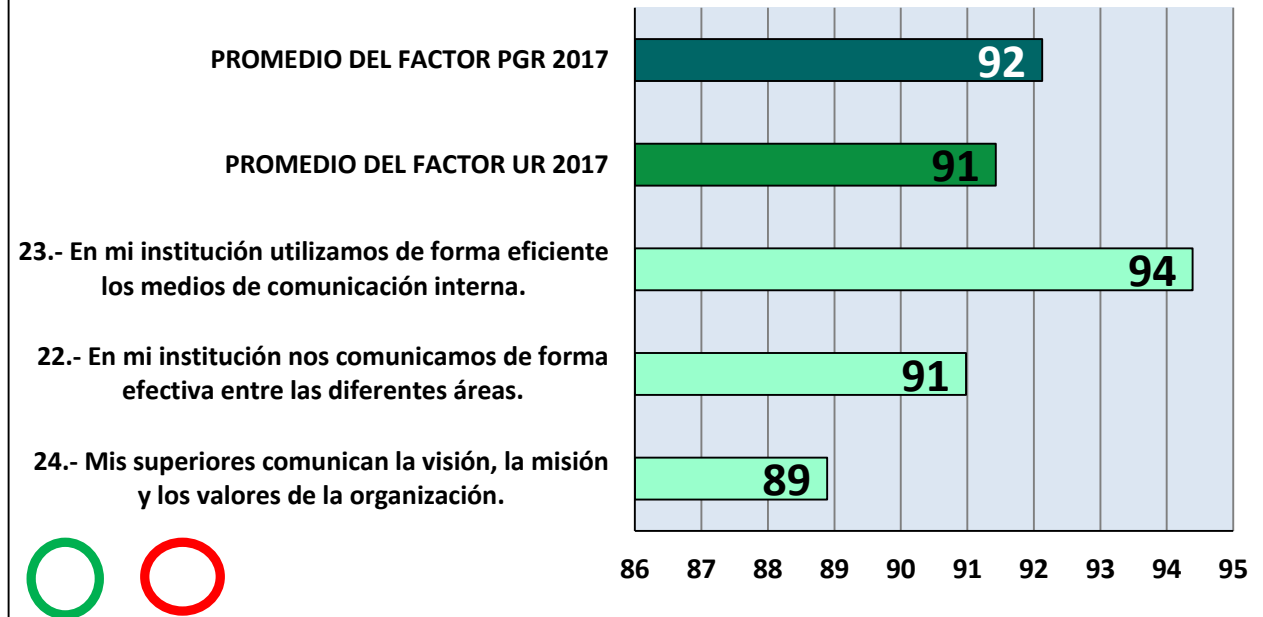
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

91



96 ≥; 87 ≤

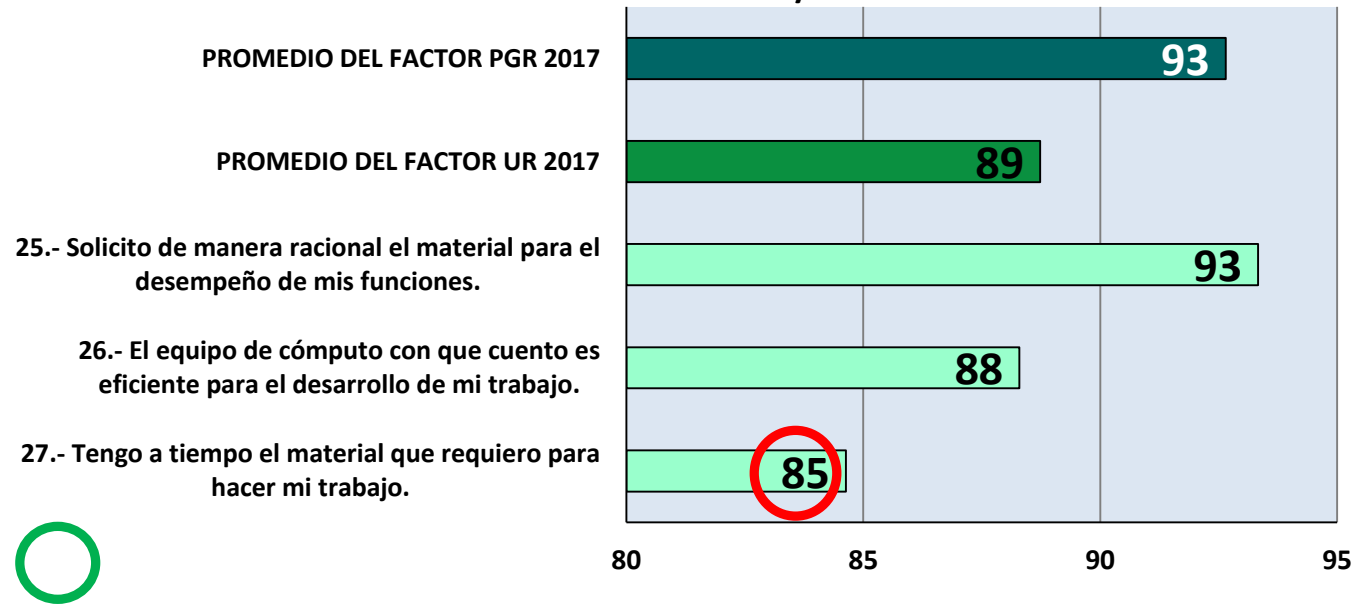
VI. COMUNICACIÓN  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran poca percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, se muestra gran efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, sobresale el uso eficiente de los medios de comunicación interna que apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la UEIORPIFAM

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**  
**UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



89

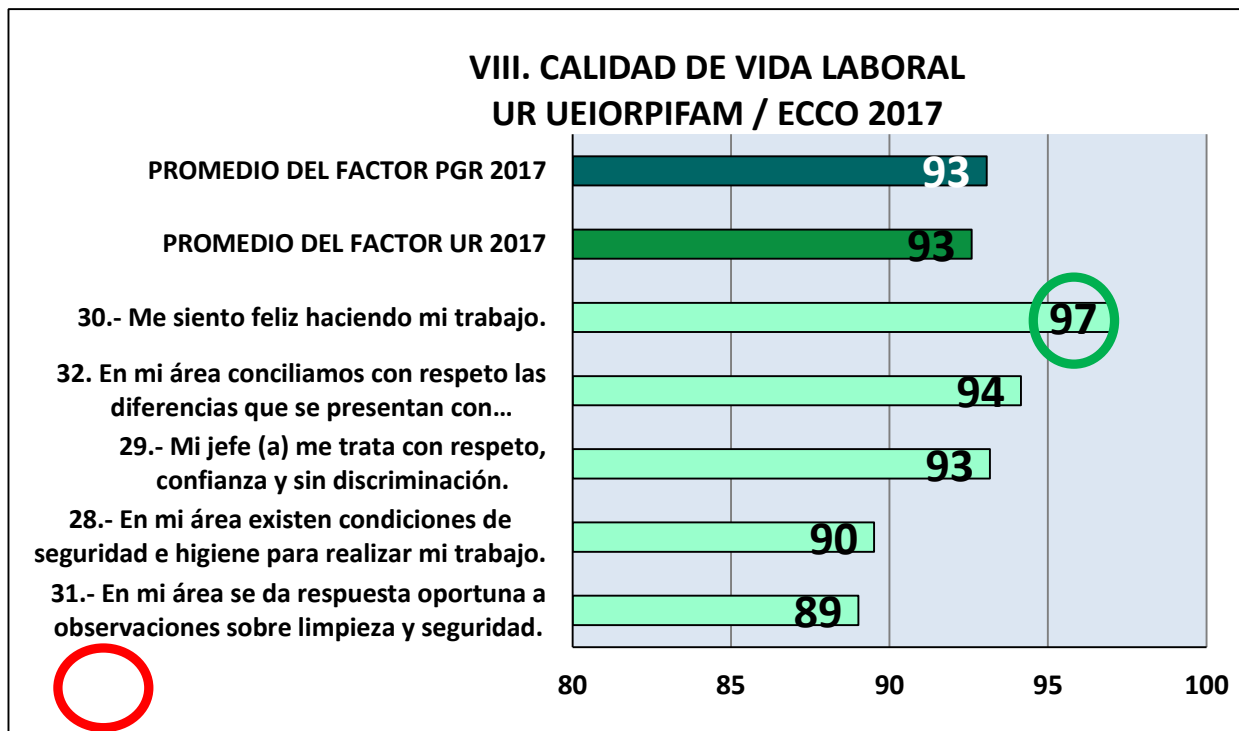


96 ≥; 87 ≤



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 UEIORPIFAM otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

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



93



96 ≥; 87 ≤

La UEIORPIFAM cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

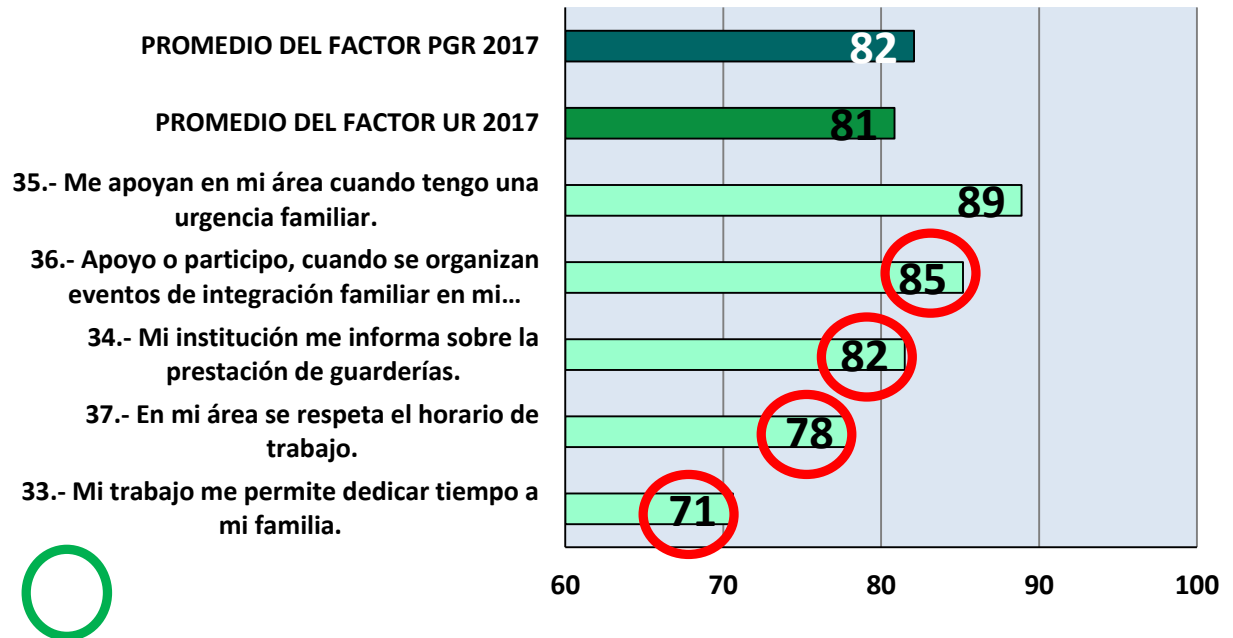
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

81



96 ≥; 87 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



Las y los encuestados coinciden positivamente en el apoyo otorgado cuando se presentan urgencias familiares, se percibe poca información o difusión sobre la prestación de guarderías, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las y los encuestados de la UEIORPIFAM.

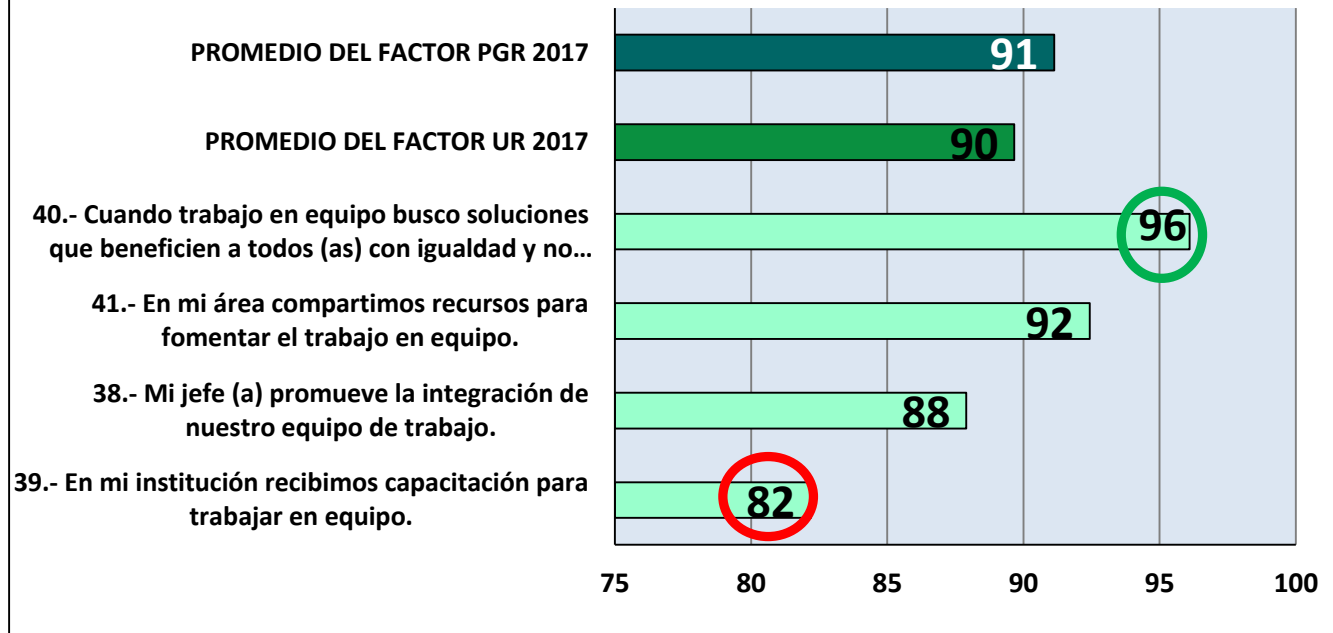
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

90



96 ≥; 87 ≤

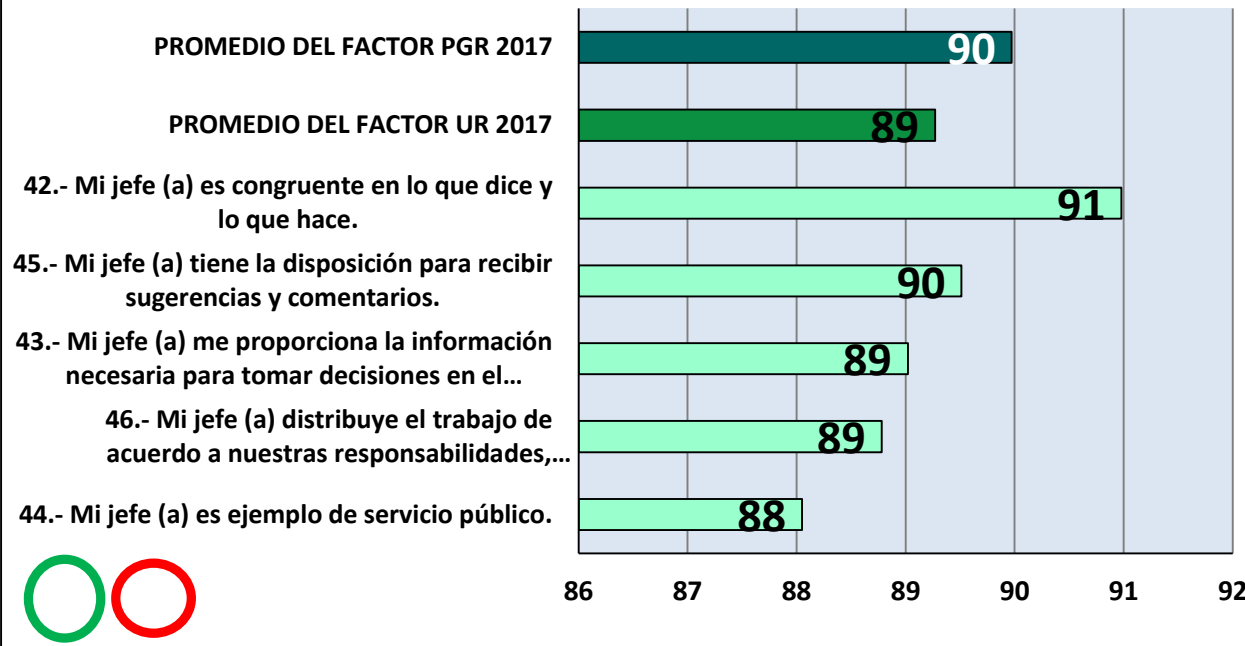
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**  
**UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la IUEIORPIFAM 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**  
**UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



89

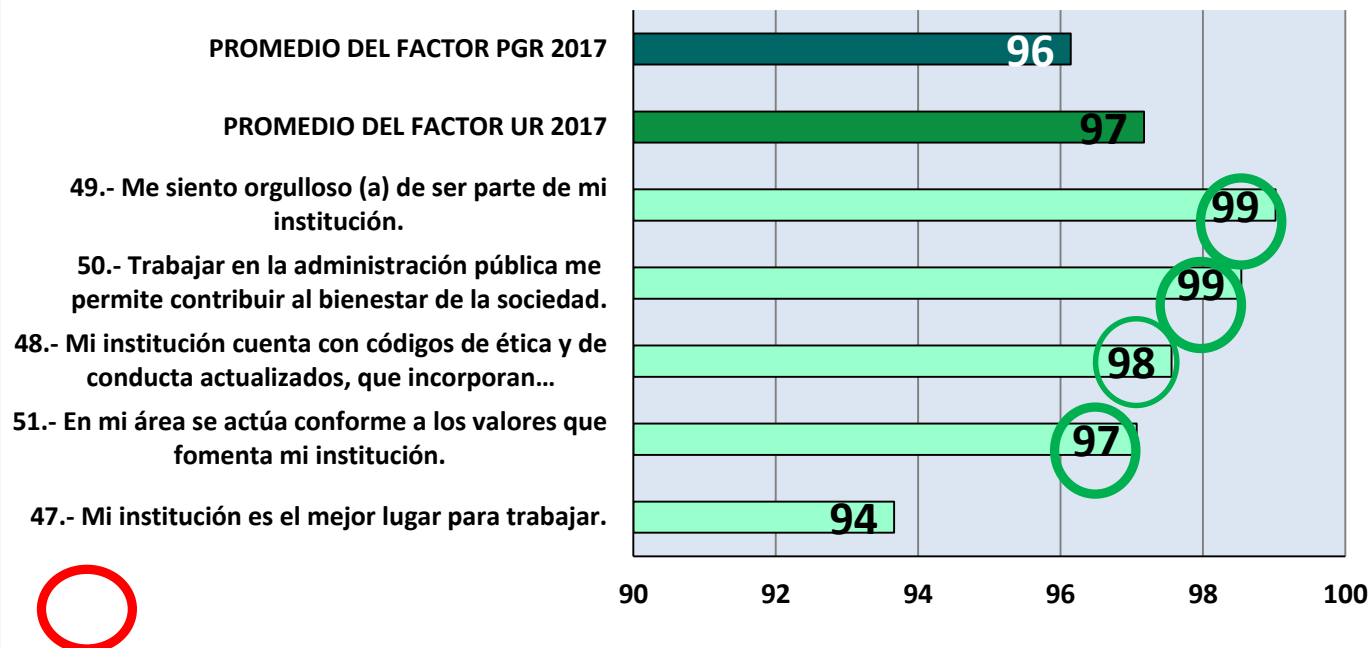


96 ≥; 87 ≤

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

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

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



97



96 ≥; 87 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la UEIORPIFAM 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.

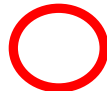


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

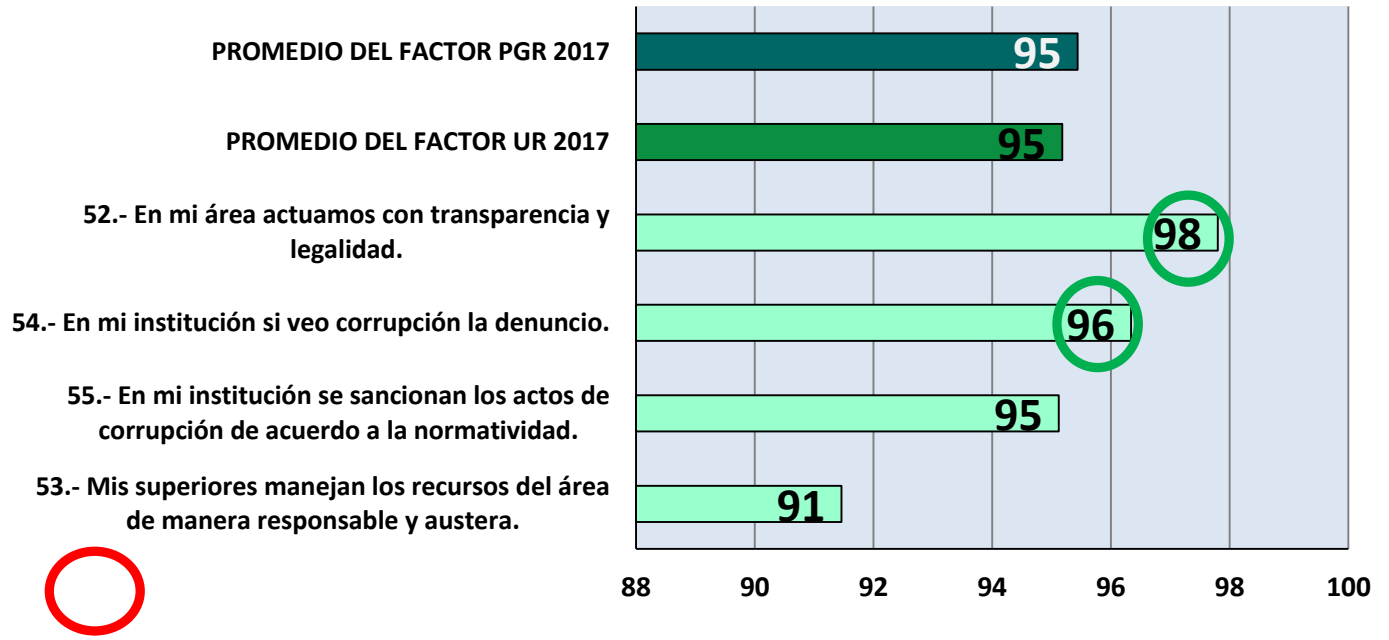
95



96 ≥; 87 ≤



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



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

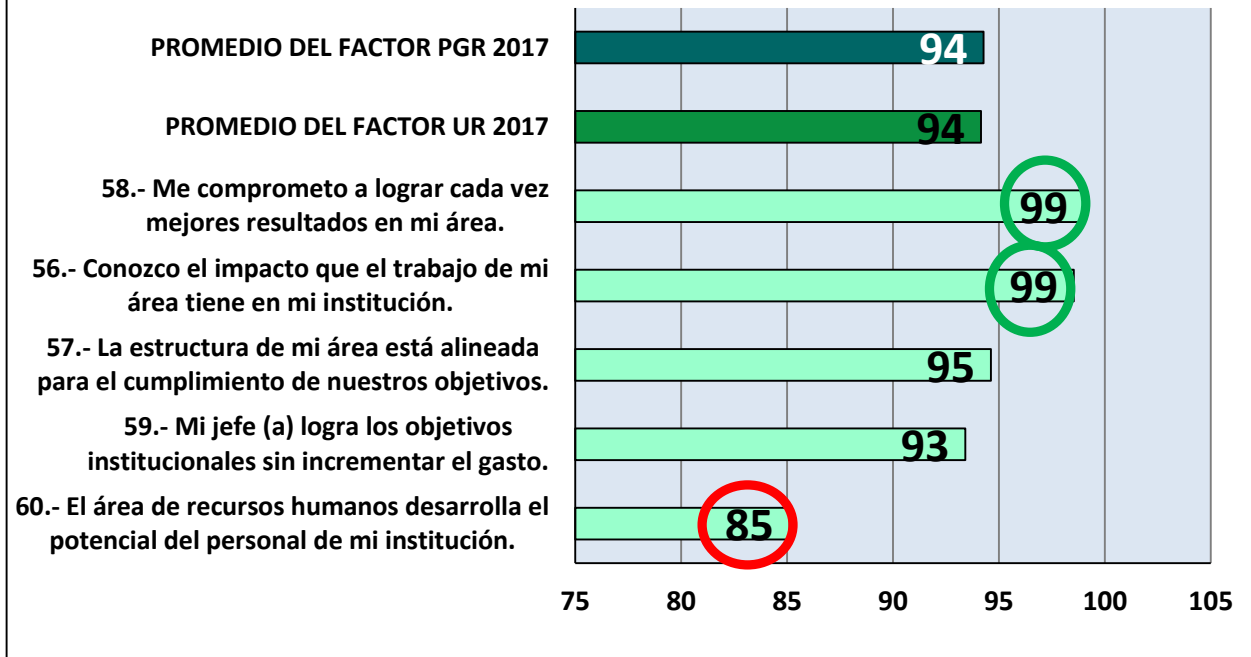
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

94



96 ≥; 87 ≤

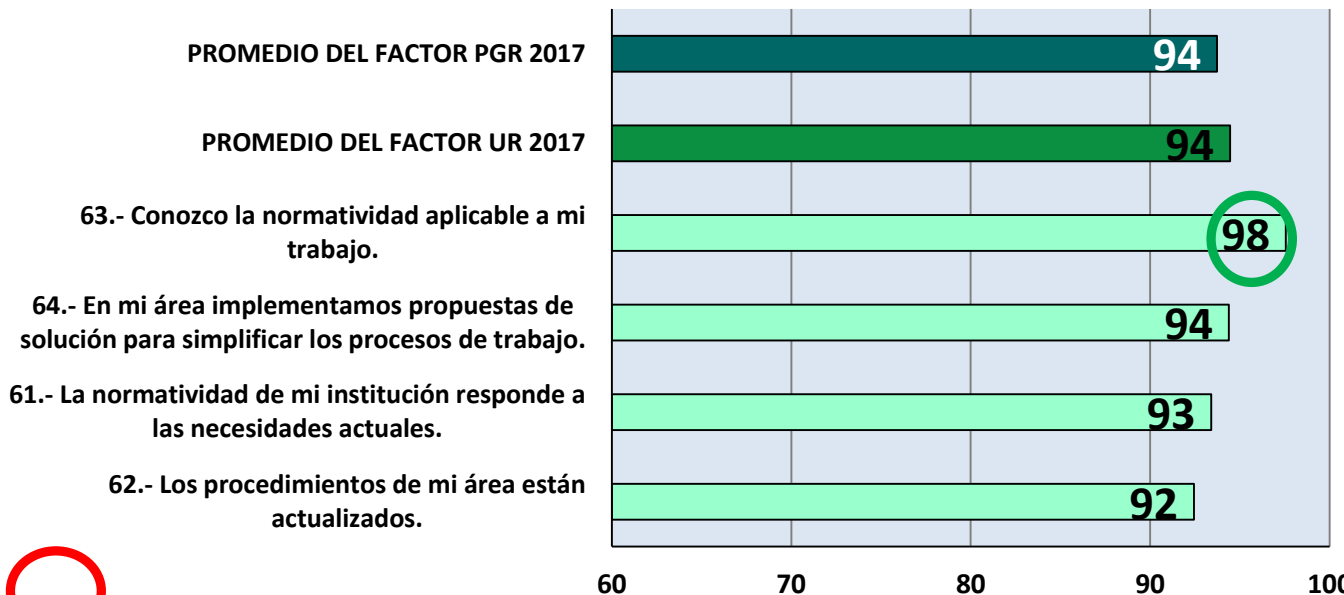
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la UEIORPIFAM para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas 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.

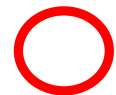
**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS**  
**UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



94



96 ≥; 87 ≤



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.

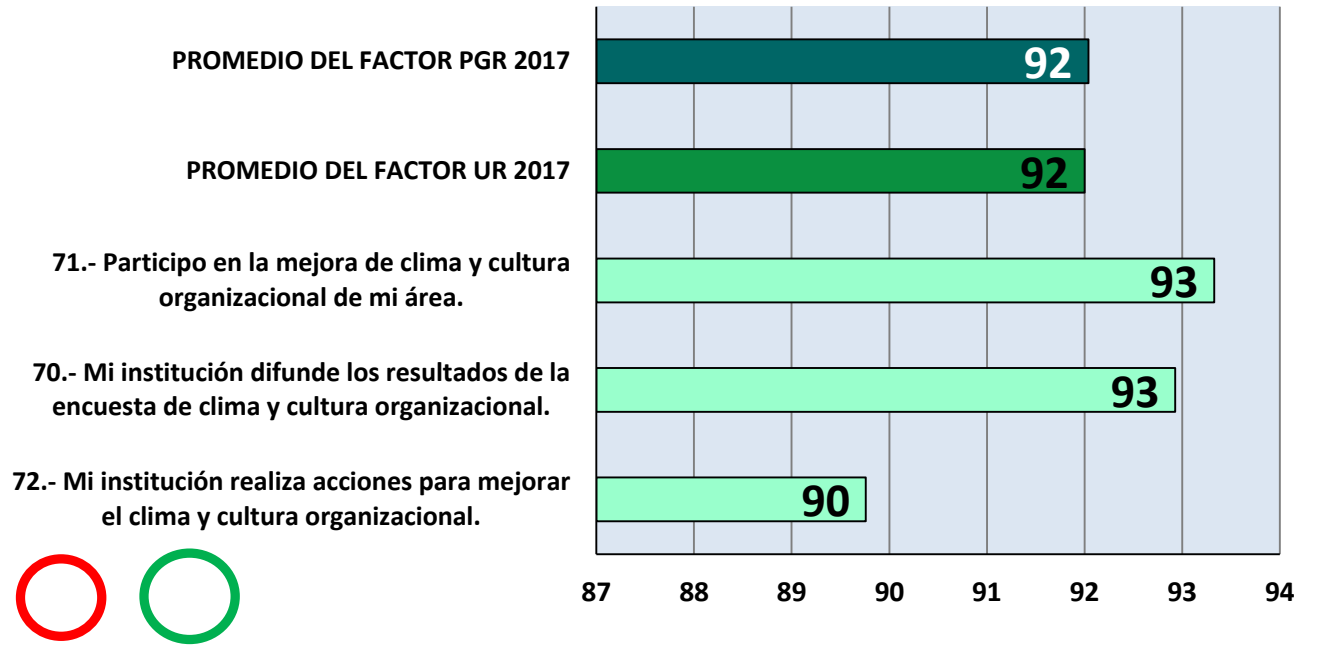
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

92



96 ≥; 87 ≤

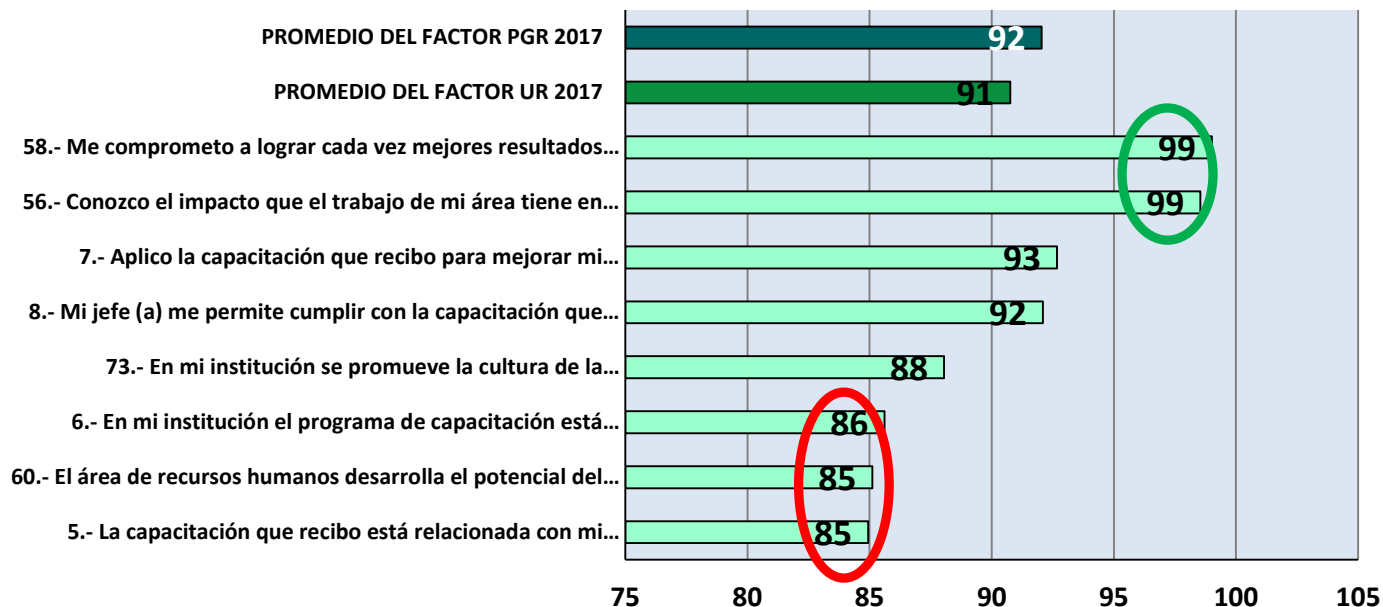
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



Se podrá mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's dentro de la UEIORPIFAM. Aun que los resultados se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis 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  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



91



96 ≥; 87 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

88



96 ≥; 87 ≤

### XIX. ESTRÉS LABORAL UR UEIORPIFAM / ECCO 2017

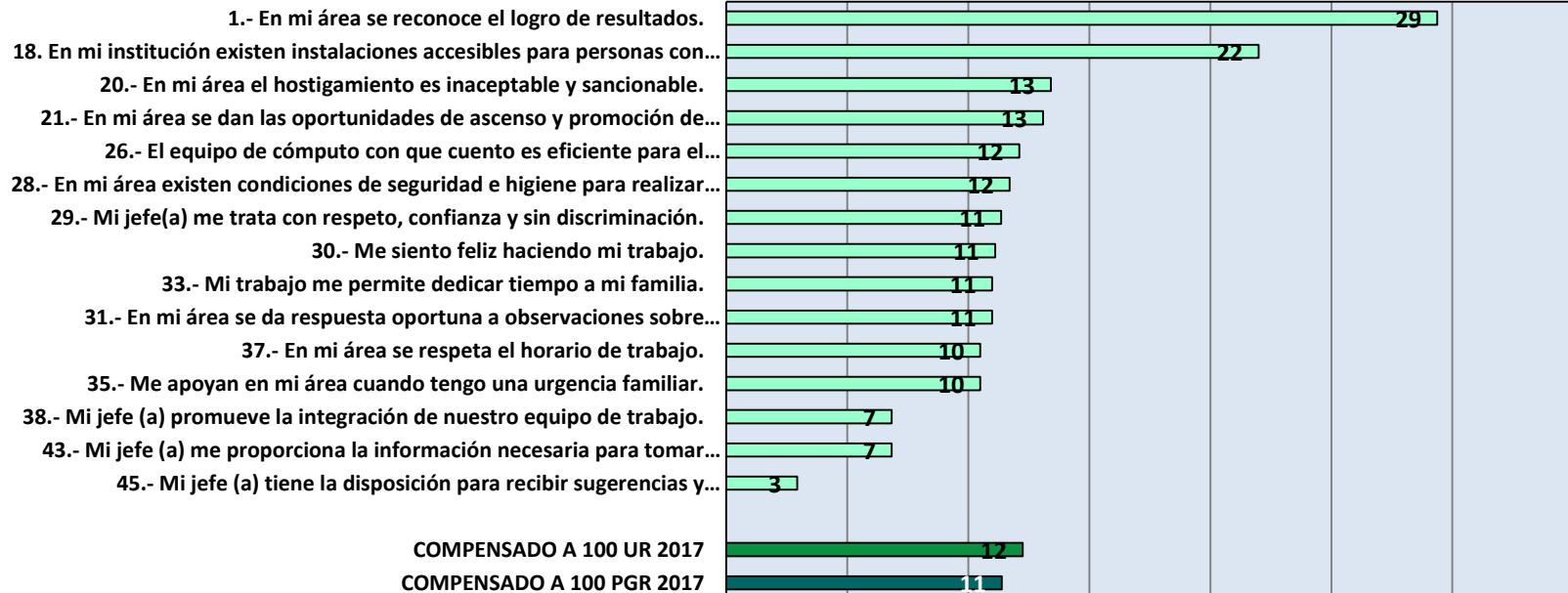


En la UEIORPIFAM el personal realiza su trabajo en un ambiente optimista y feliz; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada 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.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**

5      10      15      20      25      30      35



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



# Factores Fractales de Competencias

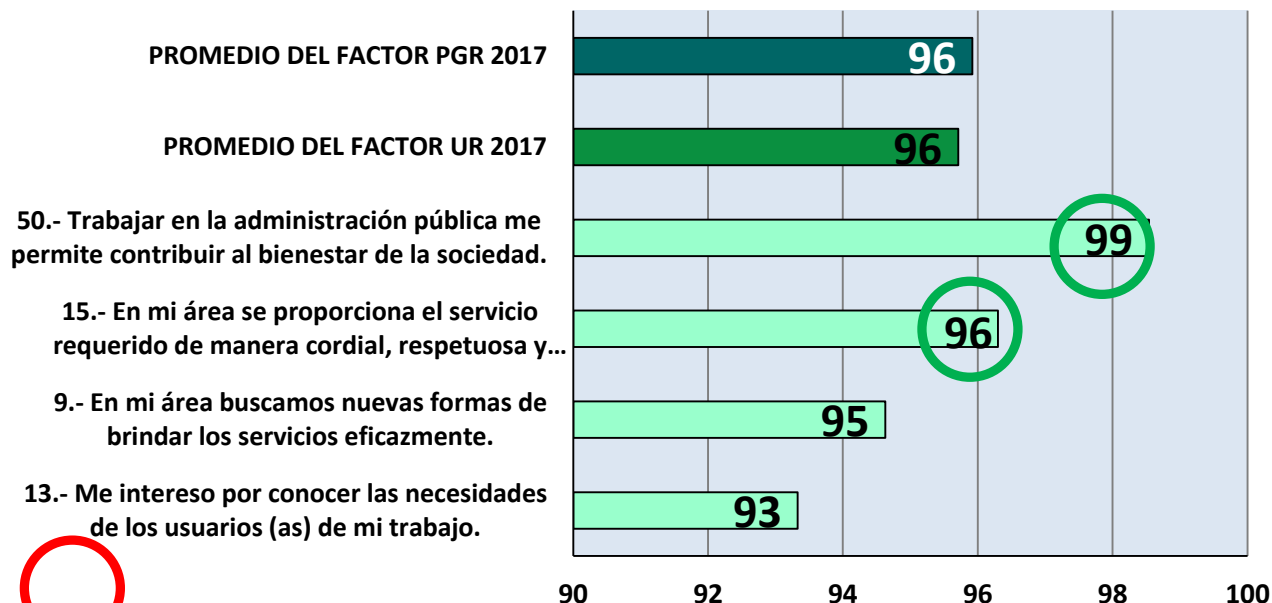
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

96



96 ≥; 87 ≤

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

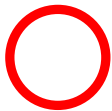
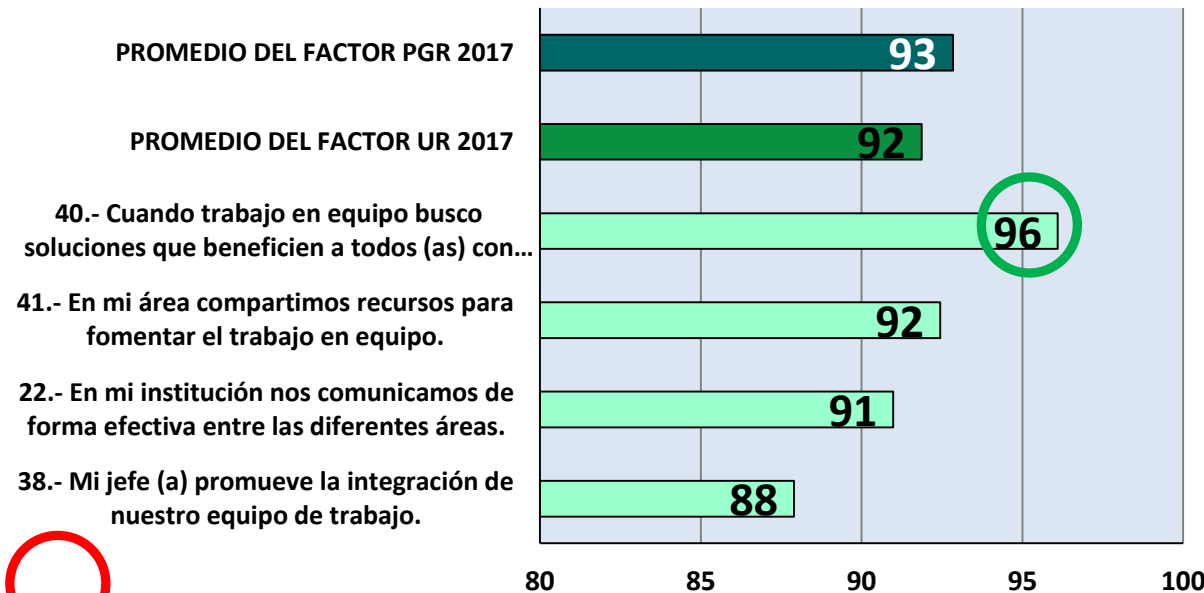


Las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

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  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**

92



96 ≥; 87 ≤

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

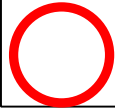
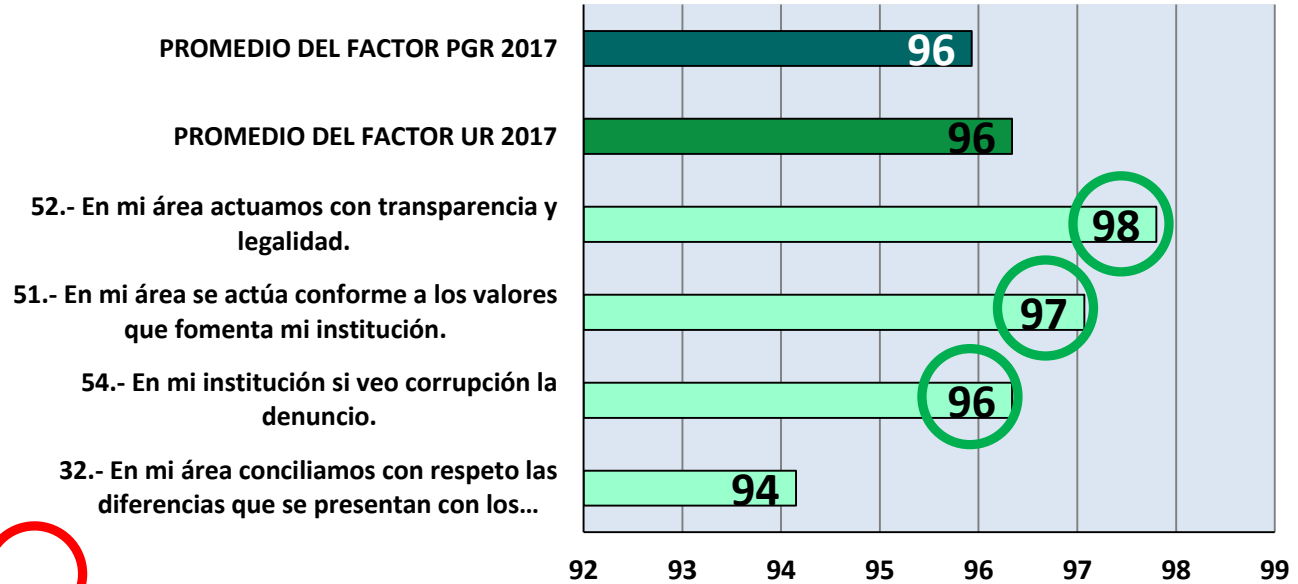
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

96



96 ≥; 87 ≤

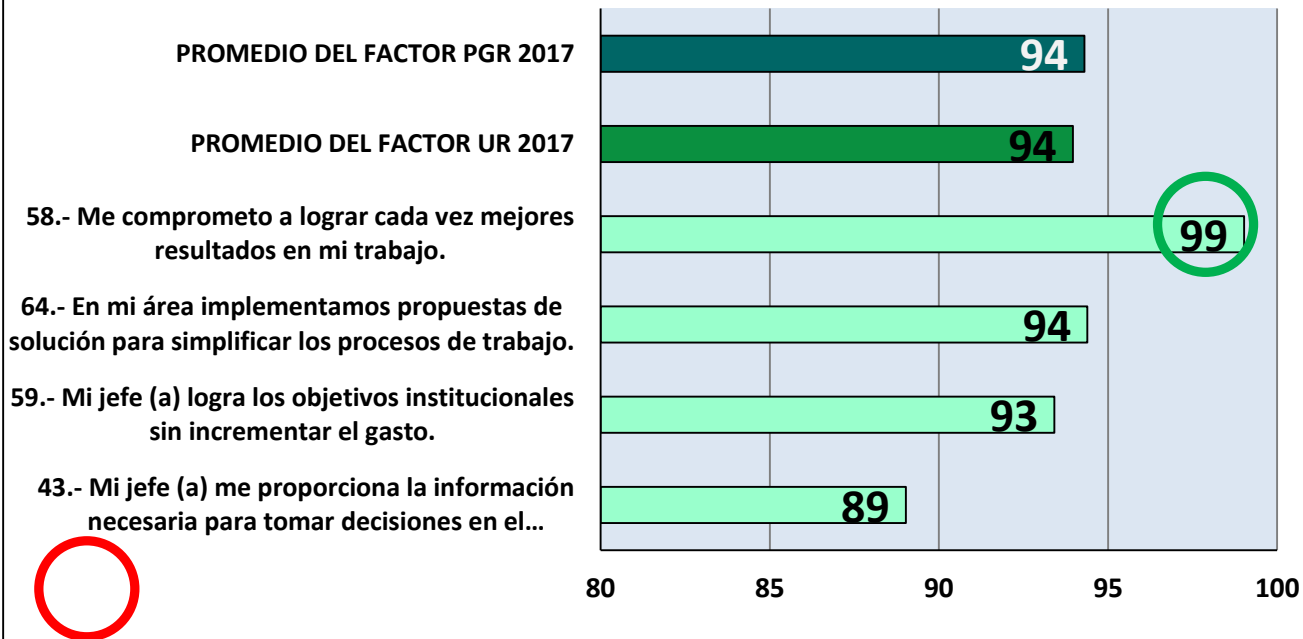
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos de la UEIORPIFAM, 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  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017**



94



96 ≥; 87 ≤

La Institución 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 UEIORPIFAM.

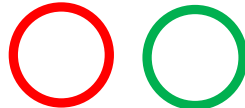
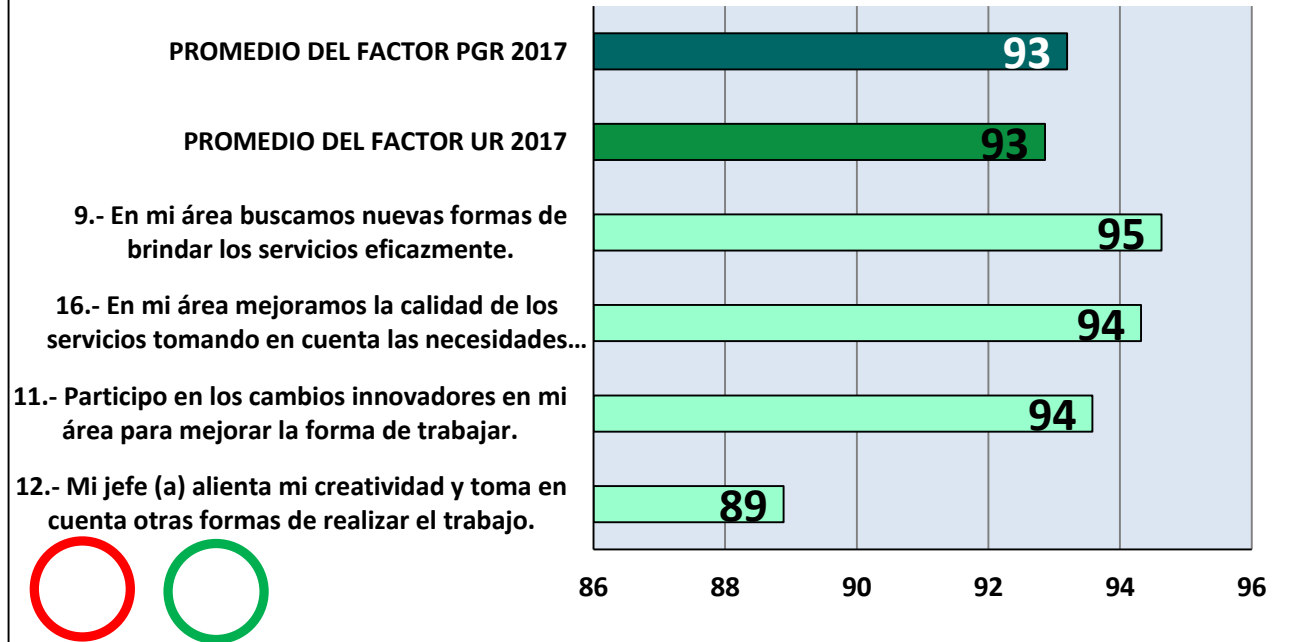
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



96 ≥; 87 ≤

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



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

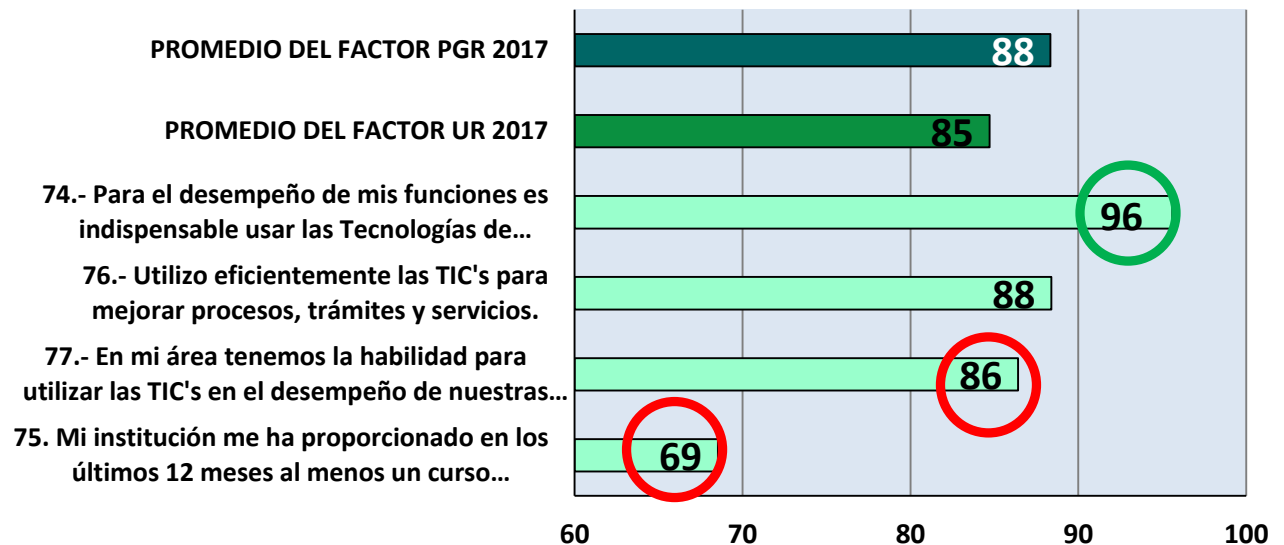
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

85



96 ≥; 87 ≤

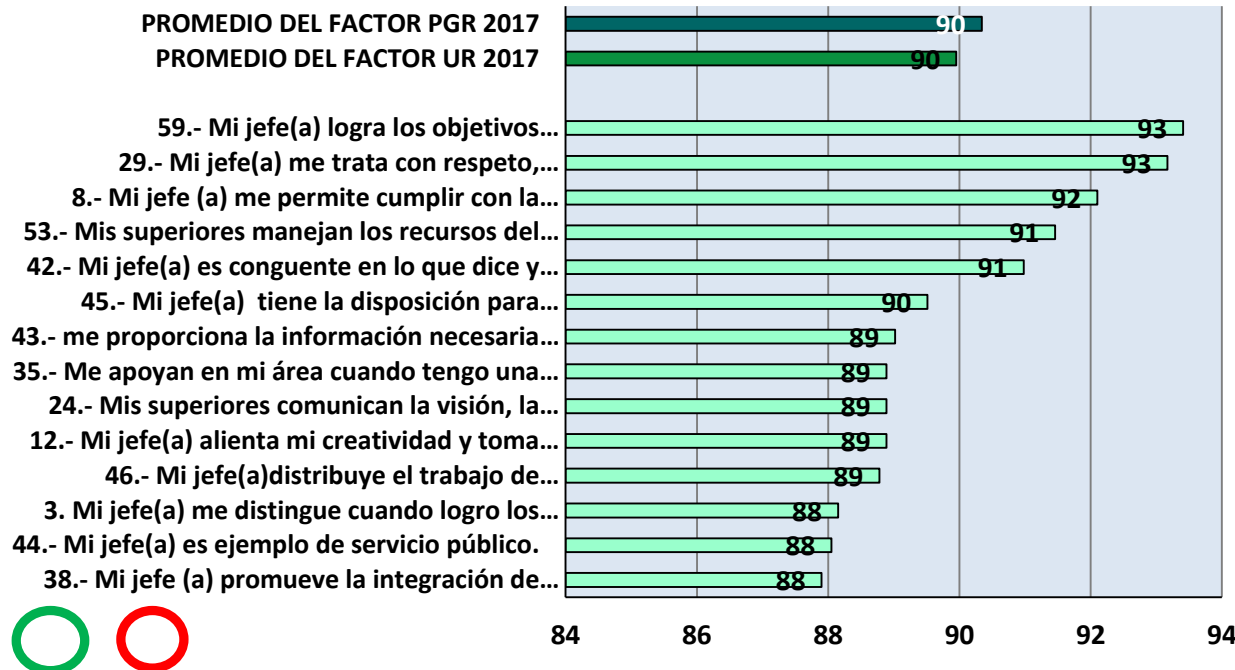
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



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  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



90



96 ≥; 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.



# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

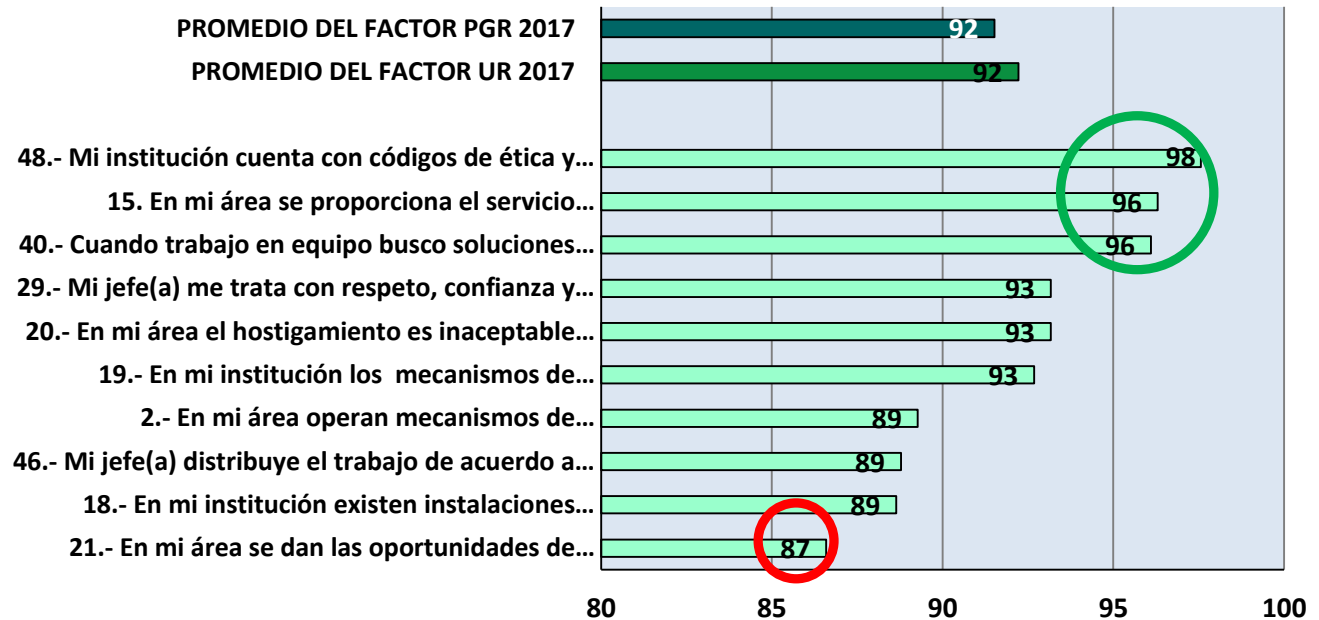
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

92



96 ≥; 87 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017



Este factor fractal muestra que en la UEIORPIFAM se 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.

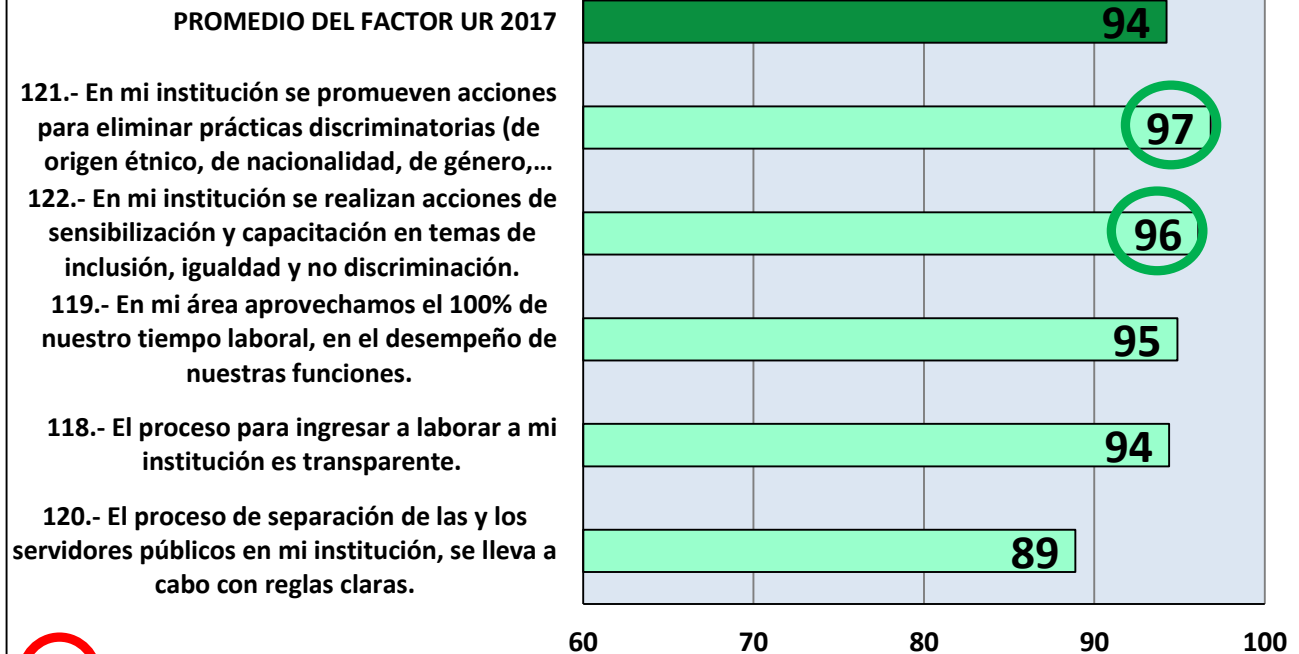
# Factor Específico por Ramo (FER)

94



96 ≥; 87 ≤

ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 UR UEIORPIFAM / ECCO 2017

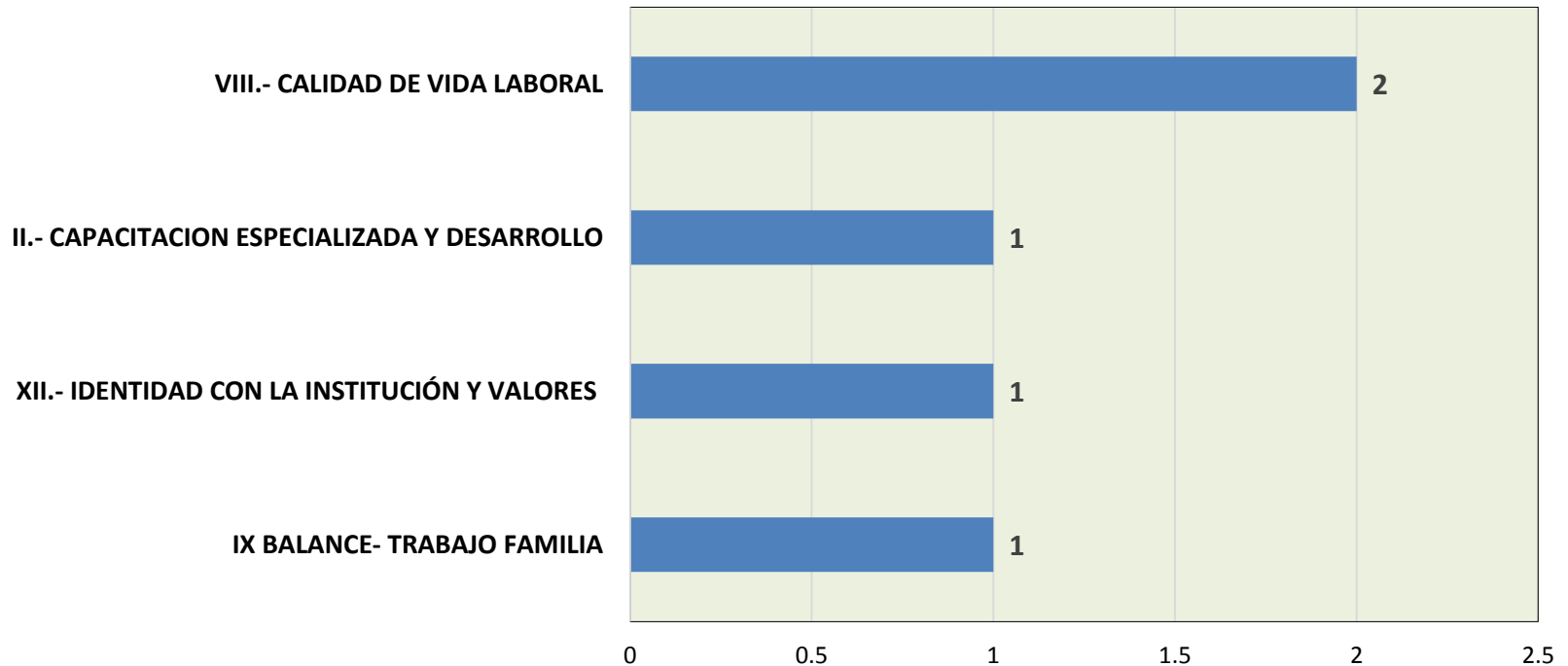


En la UEIORPIFAM se promueven acciones para eliminar la discriminación, se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos debería ser más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

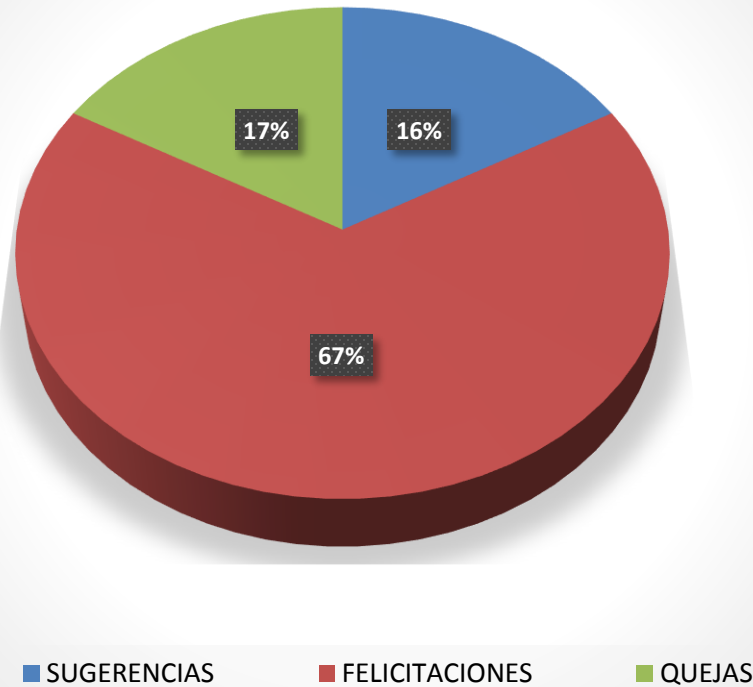
# Comentarios y Sugerencias

**COMENTARIOS UEIORPIFAM ECCO /2017**  
**TOTAL DE COMENTARIOS: 5**



Los comentarios que las y los servidores públicos de la UEIORPIFAM expresaron fueron **5** en total, de los cuales 2 se refieren directamente al Factor de vida laboral que compone esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron al balance de trabajo-familia. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

### COMENTARIOS UEIORPIFAM / ECCO 2017



Por otro lado, de los 5 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, realizada a la UEIORPIFAM, el 67% son felicitaciones por realizar este tipo de ejercicio, el 16% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 17% se refiere a la falta de limpieza en oficinas y sanitarios.

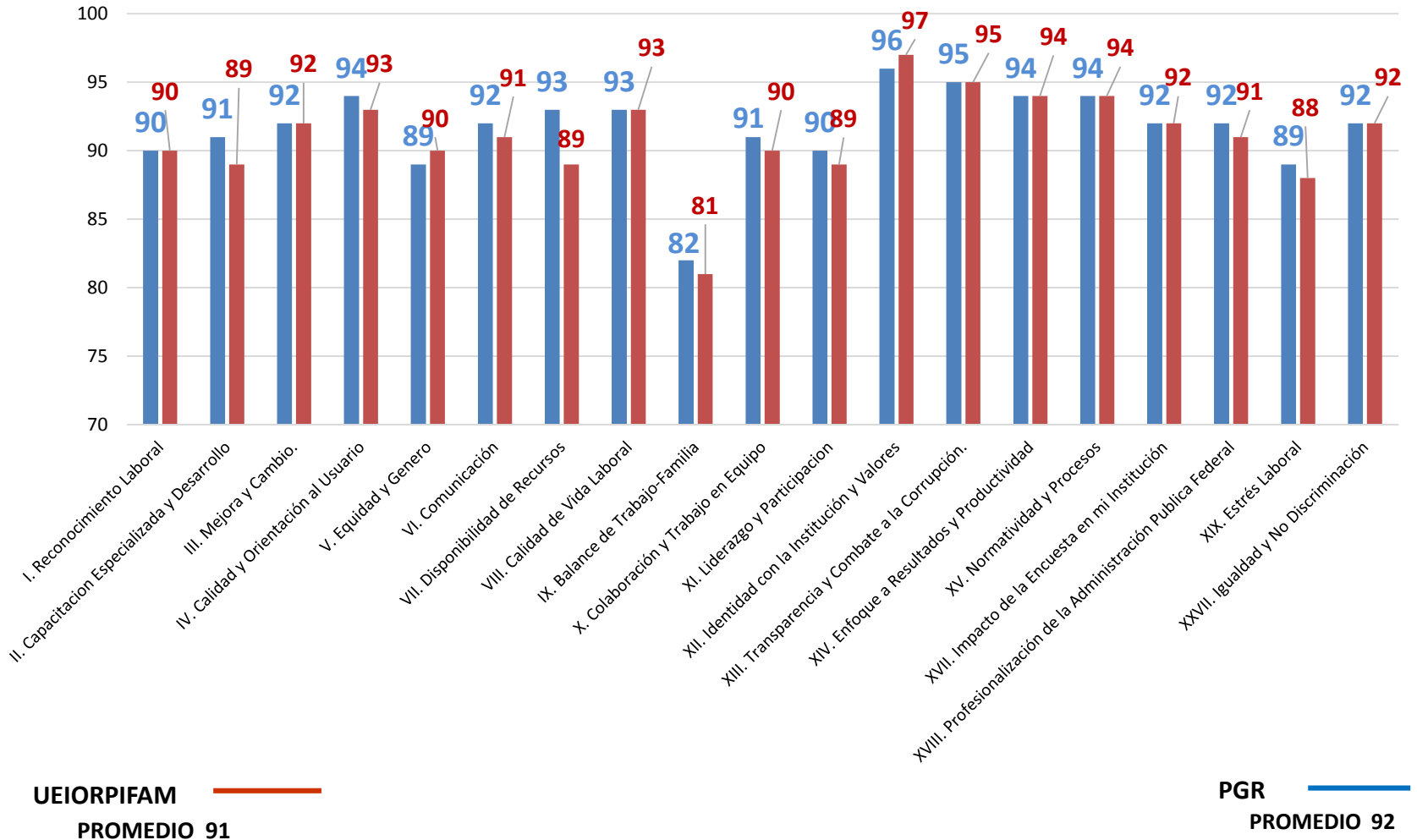


## 3. Análisis Comparativo

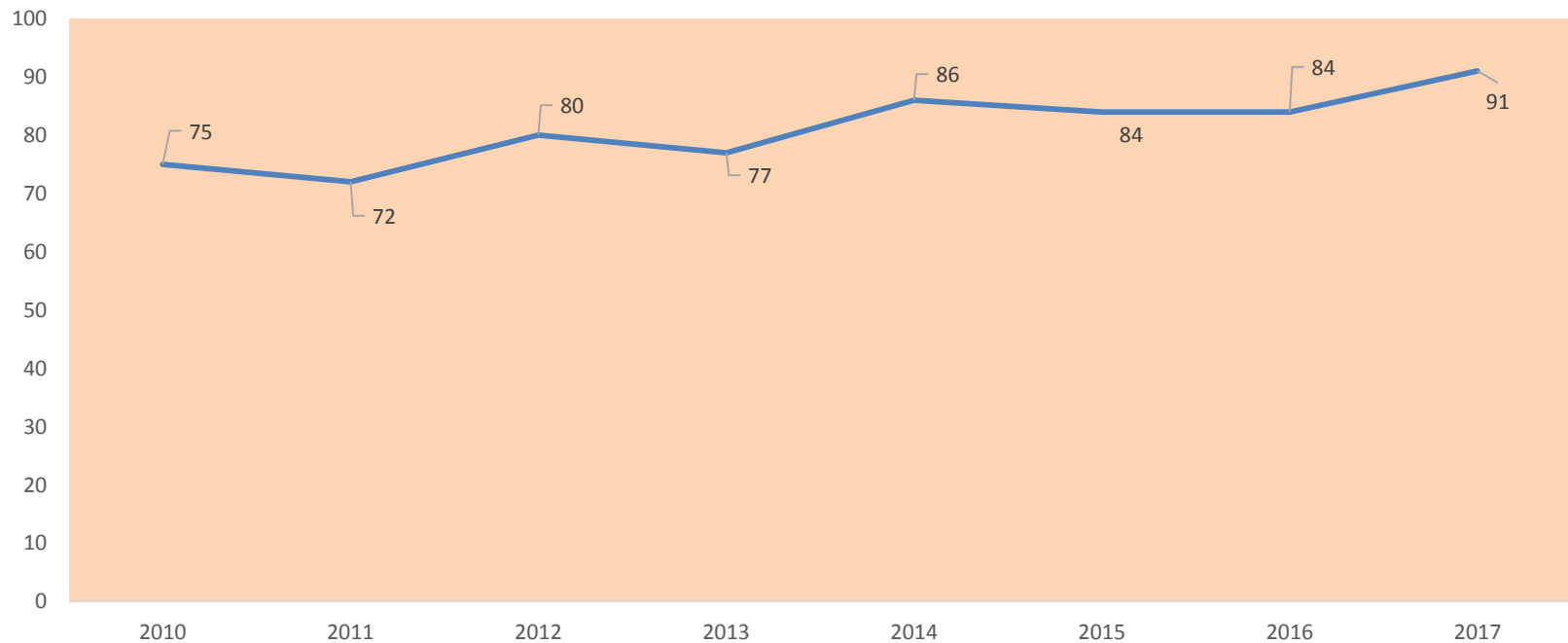
## 3.1. Comparación de la UEIORPIFAM y PGR

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UEIORPIFAM - PGR / 2017



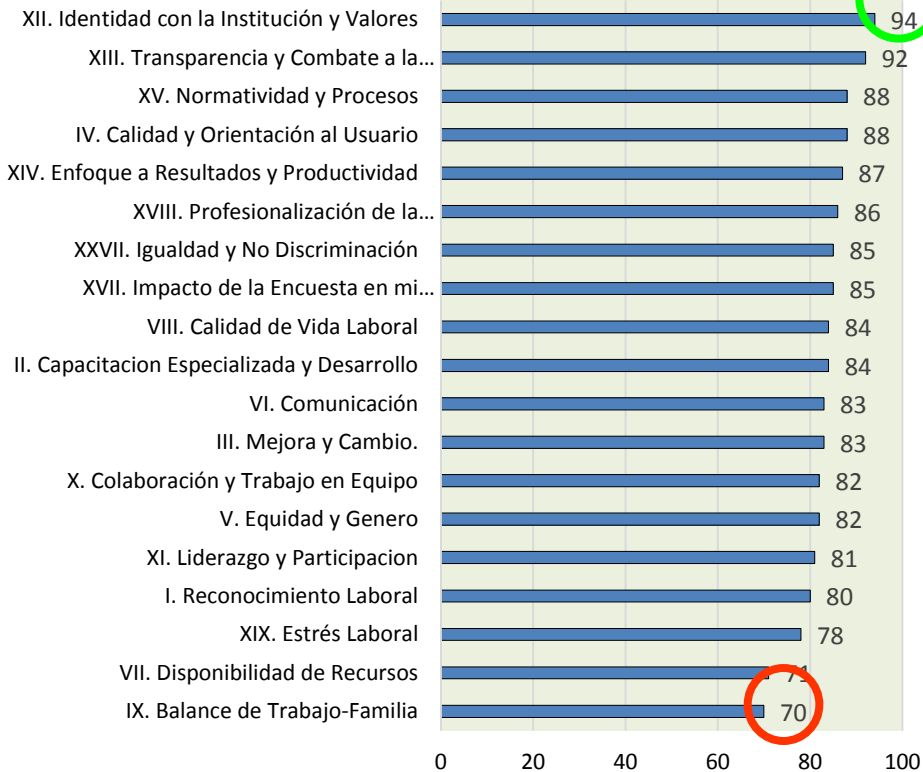
## Resultados ECCO UEIORPIFAM Comparativo Histórico.



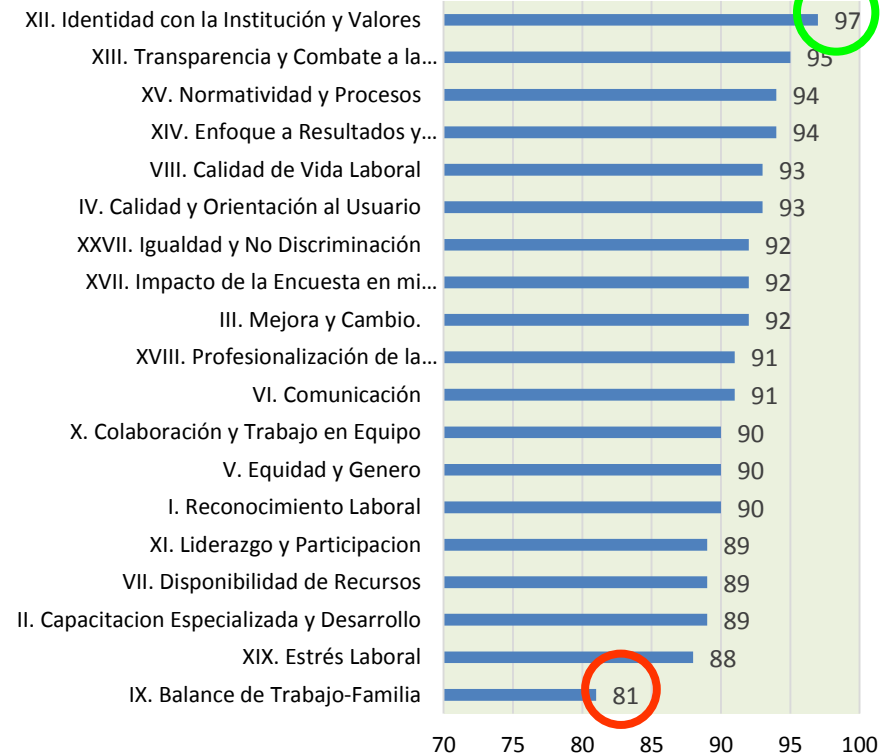
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la UEIORPIFAM en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

## 3.2. Resultados UEIORPIFAM 2015 Vs. 2017

**RESULTADOS UEIORPIFAM / ECCO 2015**



**RESULTADOS / ECCO 2017**



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la UEIORPIFAM 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 11 puntos arriba para 2017.

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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:

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

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



**Factor 39. Adaptable al Ciudadano**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$  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 UEIORPIFAM, 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 87 puntos o menores.

$$96 \geq; 87 \leq$$





## 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															
<b>INSTITUCIÓN</b>																	
<b>412</b>	Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda																
<b>FACTOR</b>																	
II. Capacitación especializada y desarrollo. 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.																	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																	
CAPACITAR AL PERSONAL PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL, OBTENIENDO MEJORES RESULTADOS EN LA UNIDAD																	
							2018										
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					E	X											
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA LA IMPARTICIÓN DE CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS EN EL NUEVO SISTEMA PENAL ACUSATORIO	UEIORPIFAM/DGAJCMDO	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS, ETC.	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X						X	
					O			R									
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADO AL DELITO QUE SE INVESTIGA EN ESTA UNIDAD ESPECIALIZADA	UEIORPIFAM/DGAJCMDO	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS, ETC.	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P								X	
					O			R									

LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

## 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																
<b>INSTITUCIÓN</b> 412 <b>Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda</b>																		
<b>FACTOR</b> V. Equidad y Género. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.																		
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> DAR MAYOR OPORTUNIDAD DE ASCENSO AL PERSONAL DE ESTA UNIDAD ESPECIALIZADA																		
							2018											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	DARLE MAYOR DIFUSIÓN AL PROCESO DE ASCENSO Y PROMOCIÓN, AL PERSONAL DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA.	UEIORPIFAM/CGSA	CORREOS ELECTRÓNICOS Y/O OFICIOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P									X	
					O		R											
2	DIFUNDIR AL PERSONAL DE ESTA UNIDAD ESPECIALIZADA, LOS CURSOS DE DERECHOS HUMANOS Y EQUIDAD DE GÉNERO	UEIORPIFAM/DGAJCMDO	CORREOS ELECTRÓNICOS Y/O OFICIOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P									X	
					O		R											
 LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN TITULAR DE LA UNIDAD							 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA COORDINADOR ADMINISTRATIVO											

## 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																	
<b>INSTITUCIÓN</b>	412 <b>Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda</b>																		
<b>FACTOR</b>	VII. Disponibilidad de recursos. 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.																		
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	SUMINISTRAR AL PERSONAL DE MATERIAL PARA EL BUEN DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.																		
						2018													
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	REQUERIR A LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO EL MATERIAL NECESARIO PARA CUBRIR LA DEMANDA DE ESTA UNIDAD ESPECIALIZADA; ASÍ MISMO, TENER INVENTARIO PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	MEIORD/FAM/CGSA	OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	P	R			X						X		
							TODO EL PERSONAL												
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">  <p>LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN TITULAR DE LA UNIDAD</p> </div> <div style="width: 45%;">  <p>LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA COORDINADOR ADMINISTRATIVO</p> </div> </div>																			

## 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**

412

Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda

**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**


CONTINUAR REALIZANDO ACCIONES DE MEJORA ATENDIENDO A LA SALUD, TRATO DIGNO, CARGA DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LAS/LOS SERVIDORAS/ES PÚBLICAS/OS.

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	AUTORIZAR LA TARDE AL SERVIDOR PÚBLICO EL DÍA DE SU CUMPLEAÑOS PARA QUE DISFRUTE CON SU FAMILIA, ASÍ COMO LOS PERMISOS EN LAS FESTIVIDADES DEL QUE SE REQUIERA SU PRESENCIA	UEIORPIFAM	CORREOS ELECTRÓNICOS, LISTAS DE ASISTENCIAS.	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X							X	
					O			R											
2	DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNIDAD ESPECIALIZADA, LA UBICACIÓN DE LAS GUARDERÍAS QUE PRESTAN SERVICIOS PARA LOS HIJOS E HIJAS DE LOS Y LAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.	UEIORPIFAM/DGSA	CORREOS ELECTRÓNICOS Y OFICIOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											X
					O			R											
3	DIFUNDIR LOS CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES DE LOS DESCUENTOS PARA ASISTIR A LAS OBRAS DE TEATRO; CARTELERAS RECREATIVAS Y CULTURALES; ASÍ COMO LOS RECORRIDOS O VISITAS A PARQUES HISTÓRICOS O SITIOS PATRIMONIALES, ESTIMULANDO LA CONVIVENCIA FAMILIAR DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS	UEIORPIFAM/DGRHO	CORREO ELECTRÓNICO, CARTELES, "PARA TI"	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X								X
					O			R											
4	RESPECTAR EL HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADSCRITO A LA UNIDAD Y SÓLO EN CASOS EXTRAORDINARIOS Y POR NECESIDADES DEL SERVICIO REALIZAR GUARDIAS COMPENSADAS; ESTO ES, QUE CUANDO EL PERSONAL DEBA CUBRIR TIEMPO EXTRAORDINARIO, EN LA MISMA MEDIDA LE SEA COMPENSADO EL TIEMPO PARA QUE LO DESTINE A SU FAMILIA.	UEIORPIFAM/DGSA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X								X
					O			R											

LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

## 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**

412	Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda
-----	---

**FACTOR**

X. Colaboración y trabajo en equipo. 39.- En mi Institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

TRABAJAR EN EQUIPO MULTIPLICANDO EL IMPACTO LABORAL
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018											
					E	X	TODO EL PERSONAL		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O		P	R												
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA, LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES Y/O CURSOS RELACIONADOS AL TRABAJO EN EQUIPO	UEIORPIFAM/DGAJCMD0	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	ANUAL			TODO EL PERSONAL					X							X	



LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN  
 TITULAR DE LA UNIDAD




LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRIO  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



## 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																				
<b>INSTITUCIÓN</b>		A00										CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA										
<b>FACTOR</b>												XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN										
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>												MOTIVAR AL PERSONAL PARA TOMAR DECISIONES Y EJECUTAR ACCIONES ALINEADAS CON LA MISIÓN Y VISIÓN DE 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					
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO.	UEIORPIFAM/CGSA	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL			MANDOS Y ENLACES	P													X	
						O		R														
		LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN TITULAR DE LA UNIDAD										 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA COORDINADOR ADMINISTRATIVO										

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**INSTITUCIÓN**

412	<b>Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda</b>
-----	--


**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 SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA EL DESARROLLO DE SU POTENCIAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					O			R											
1	DIFUNDIR Y PROMOVER LAS OPCIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.	UEIORPIFAM/COISA	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X							X	
					O			R											



LIC. MAURO FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ LEÓN  
TITULAR DE LA UNIDAD



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

## 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**  
 A00 CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA

**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		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	UEIORPIFAM/EGSA	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL		X	TODO EL PERSONAL	P									X			
					O			R												

LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																
<b>INSTITUCIÓN</b> 412 <b>Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y Falsificación o Alteración de Moneda</b>																		
<b>FACTOR</b> XXV. Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's. 77. En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones																		
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> LOGRAR QUE EL PERSONAL TENGA UN BUEN MANEJO EN LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE CURSOS ESPECIALIZADOS.																		
2018																		
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	DIFUNDIR LOS CURSOS DE WORD, EXCEL, POWER POINT, ETC; QUE OFRECE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.	UEIORPIFAM/CGSA	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P									X	
					O			R										
2	PROMOVER LA CAPACITACION QUE PROGRAMA LA INSTITUCIÓN EN EL MANEJO DEL SISTEMA JUSTICIA NET, PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE LOS/LAS SERVIDORES/AS PUBLICOS/AS DE LA UEIORPIFAM.	UEIORPIFAM/CGSA	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P									X	
					O			R										
		LIC. MAURO FERNANDO RODRÍGUEZ LEÓN TITULAR DE LA UNIDAD									 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA COORDINADOR ADMINISTRATIVO							