

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

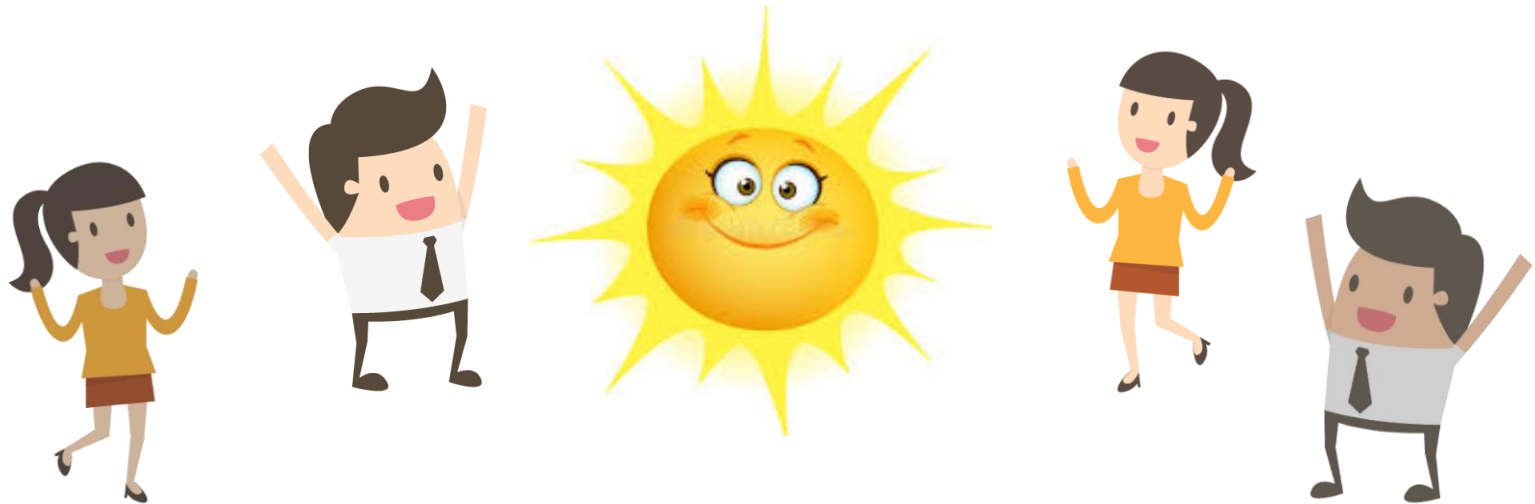
## **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

### **Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro**

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	8
2. Análisis Cualitativo .....	62
3. Análisis Comparativo .....	65
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	66
3.2. Resultados UEIDMS 2015 Vs. 2017 .....	73
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	75
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	
5.1. Difusión de resultados .....	
5.2. Factor Liderazgo .....	
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República 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 Delitos en Materia de Secuestro (U.E.I.D.M.S.) participó con 122 personas de un universo de 190 es decir el 64.21 % de participación, 6.43 puntos porcentuales más que en 2016 ( 57.78 % ).



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 U.E.I.D.M.S. 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 UEIDMS 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 **Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro (U.E.I.D.M.S.)** obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq; 83 \leq$

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



**97 - 100**



**84 - 96**

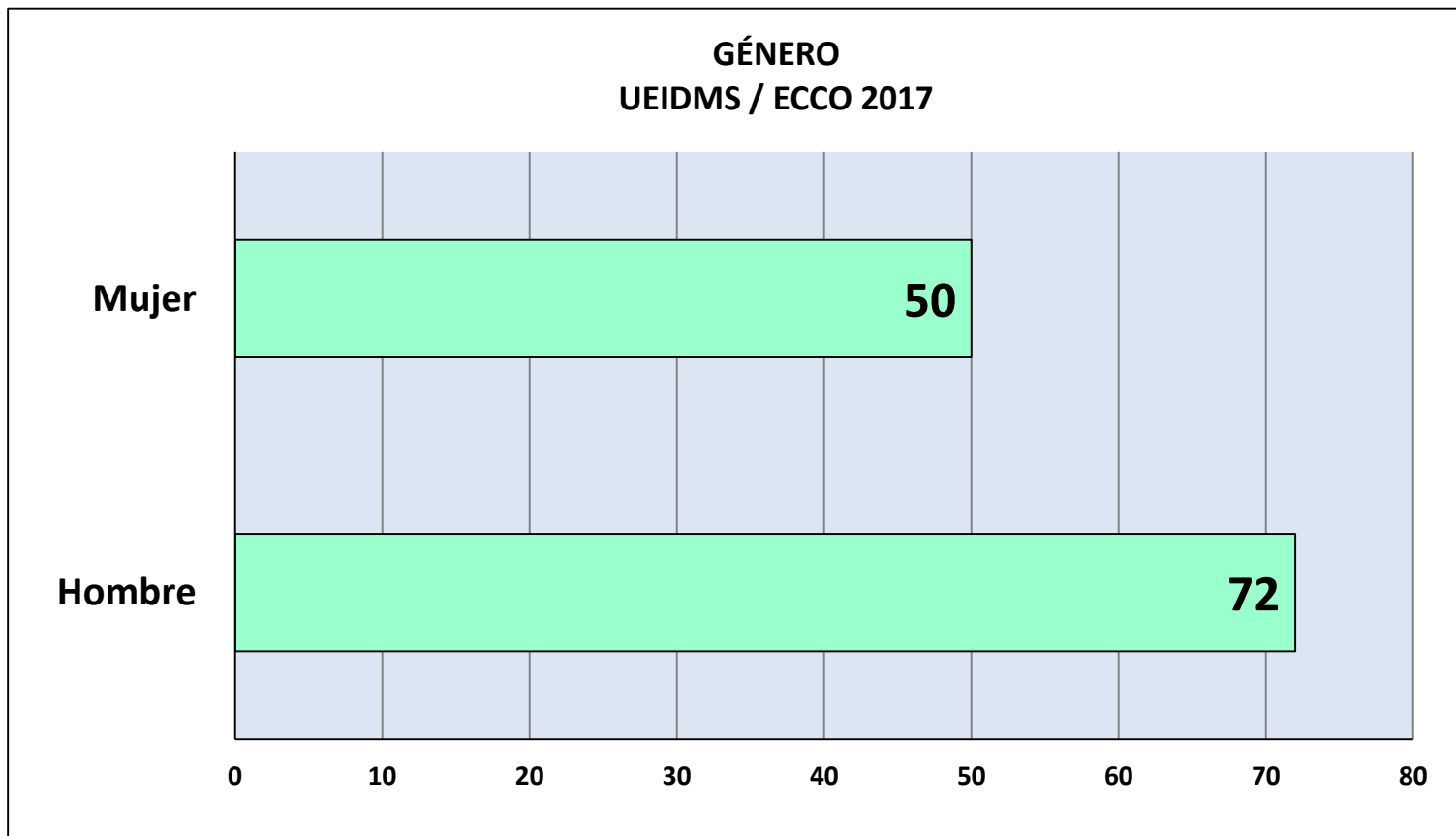


**67 - 83**

# 1. Análisis Cuantitativo

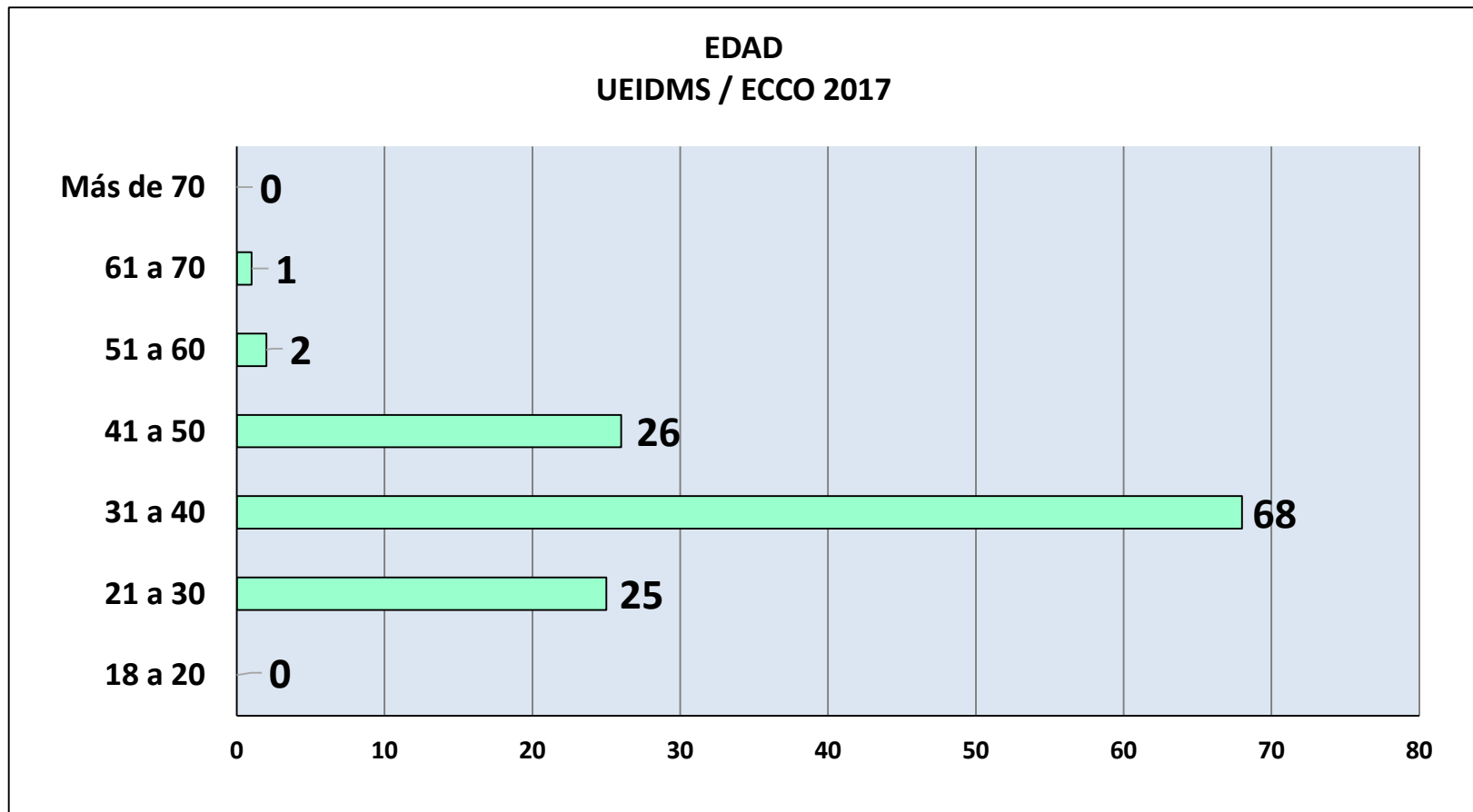


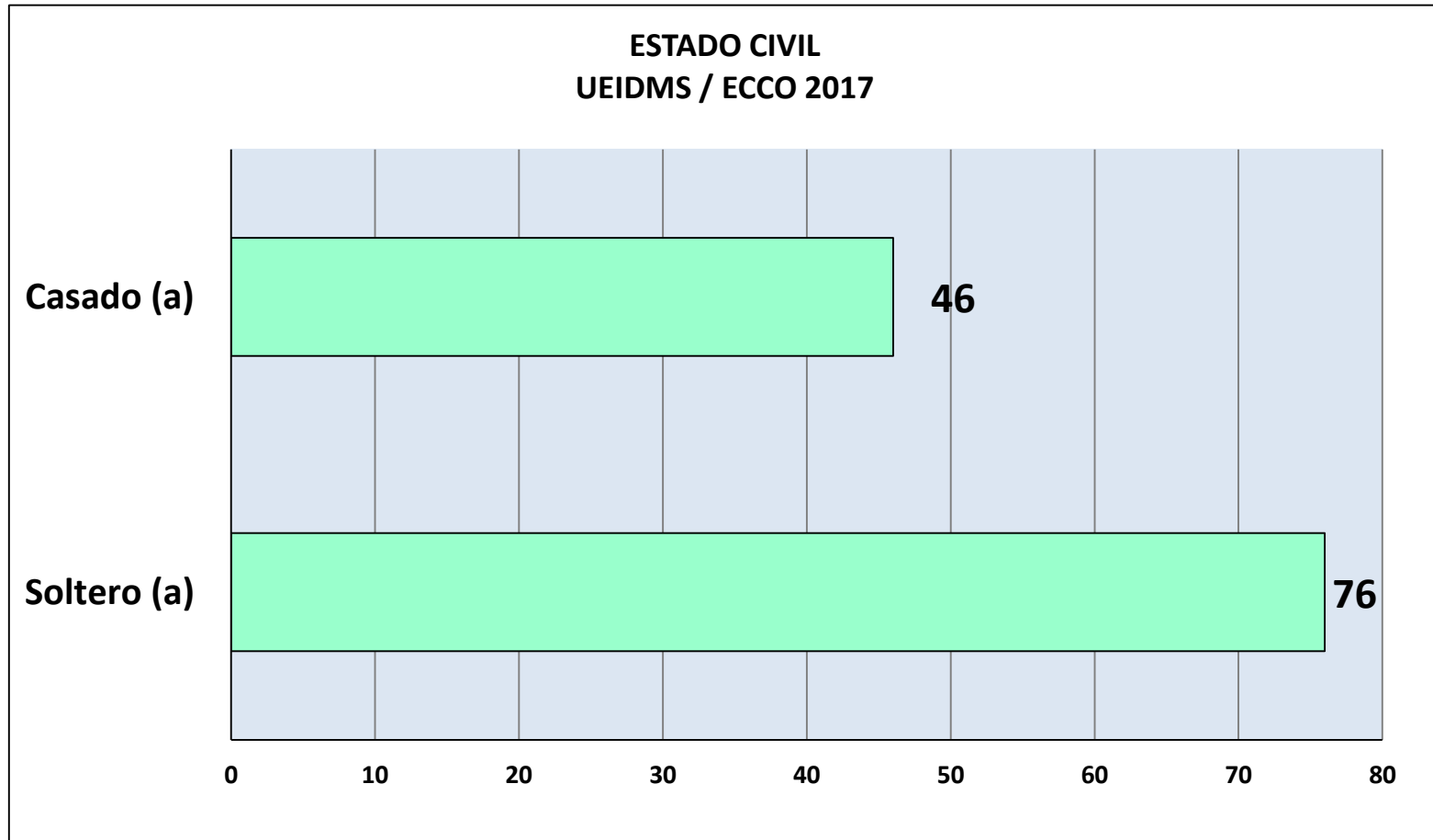
# Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 18 % mayor al de la mujeres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

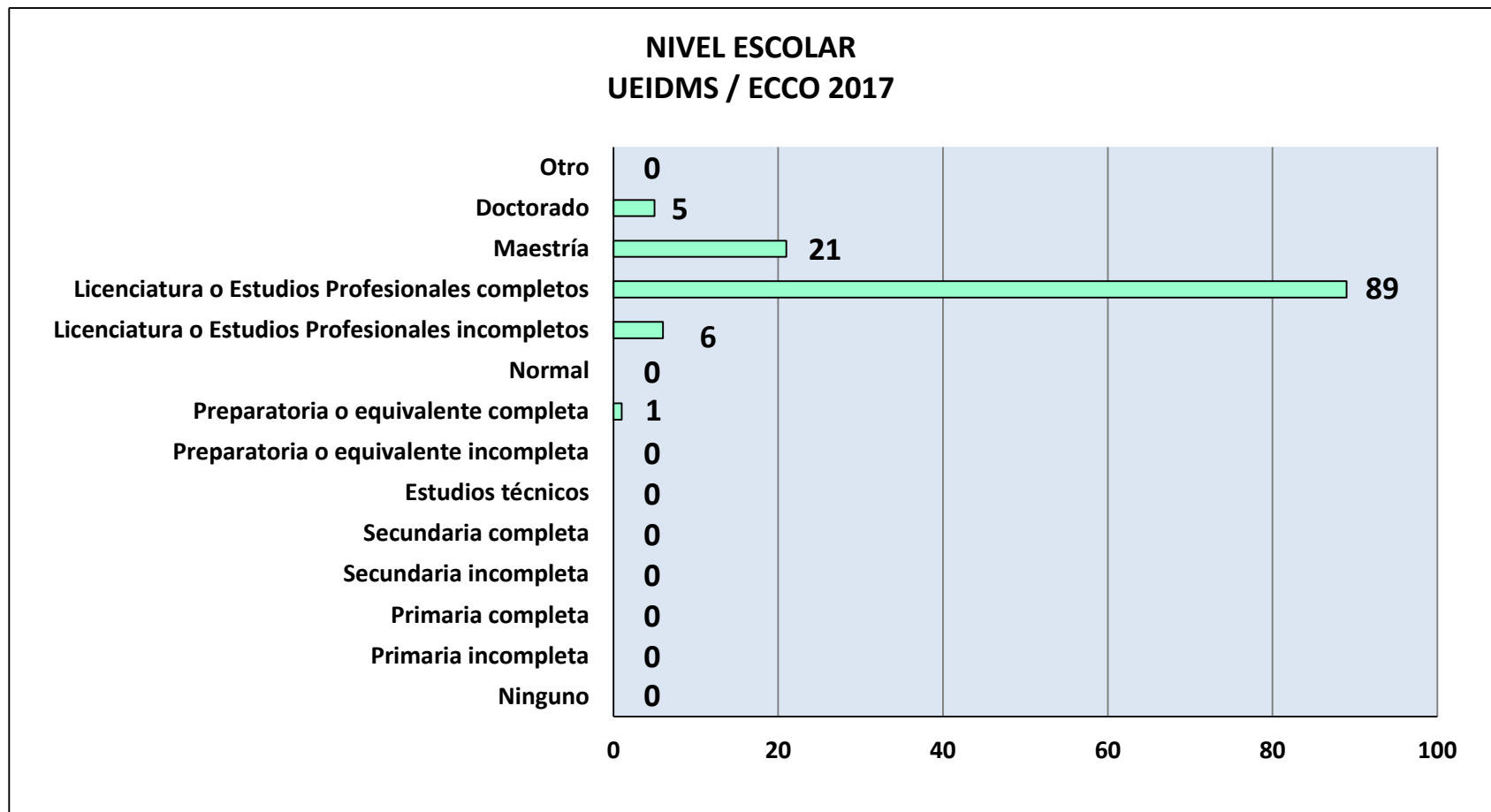
Fueron 122 personas participantes en la encuesta de las cuales el 76% se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 70 años tuvieron una participación del 24 % del universo total.



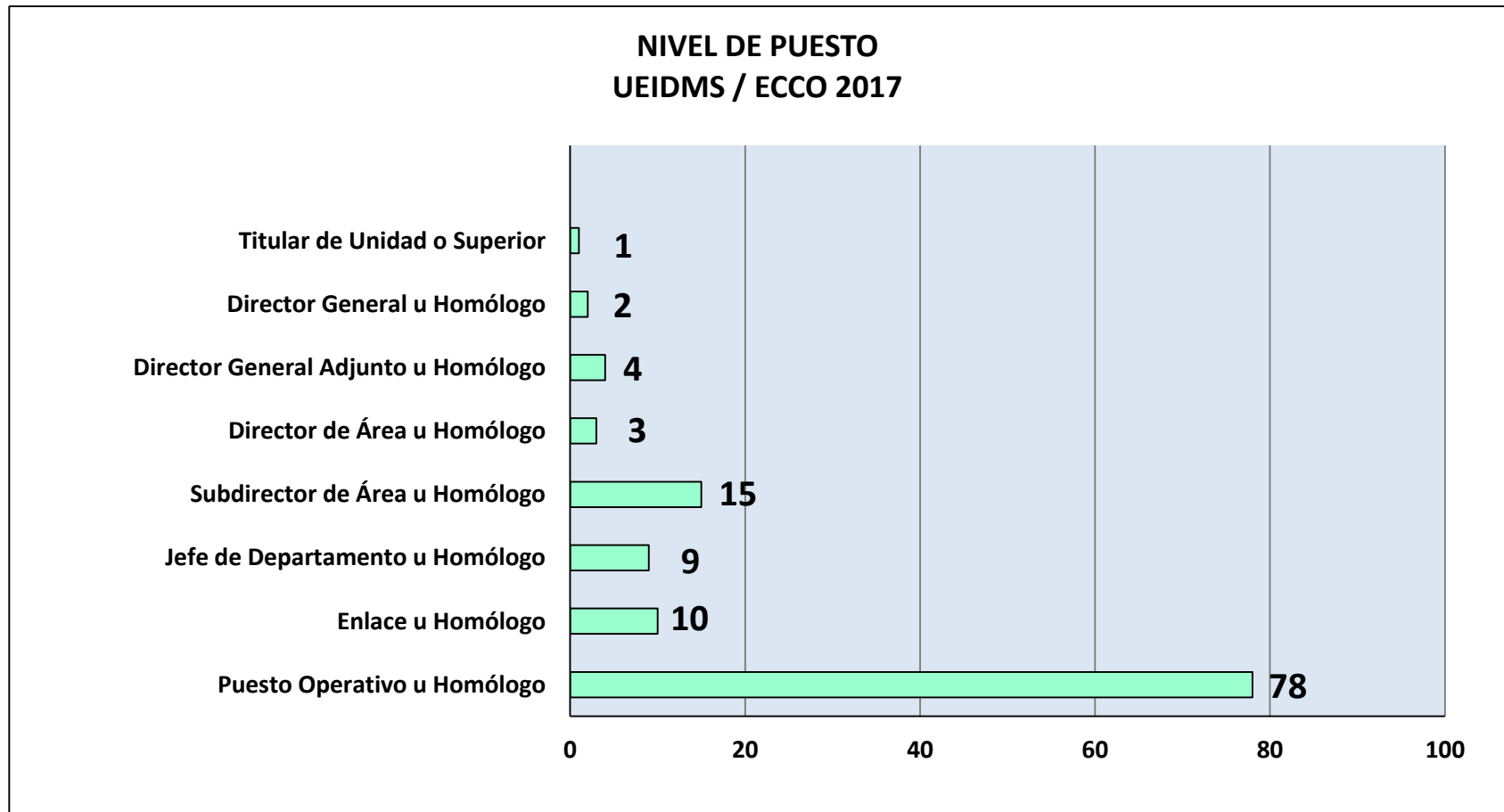


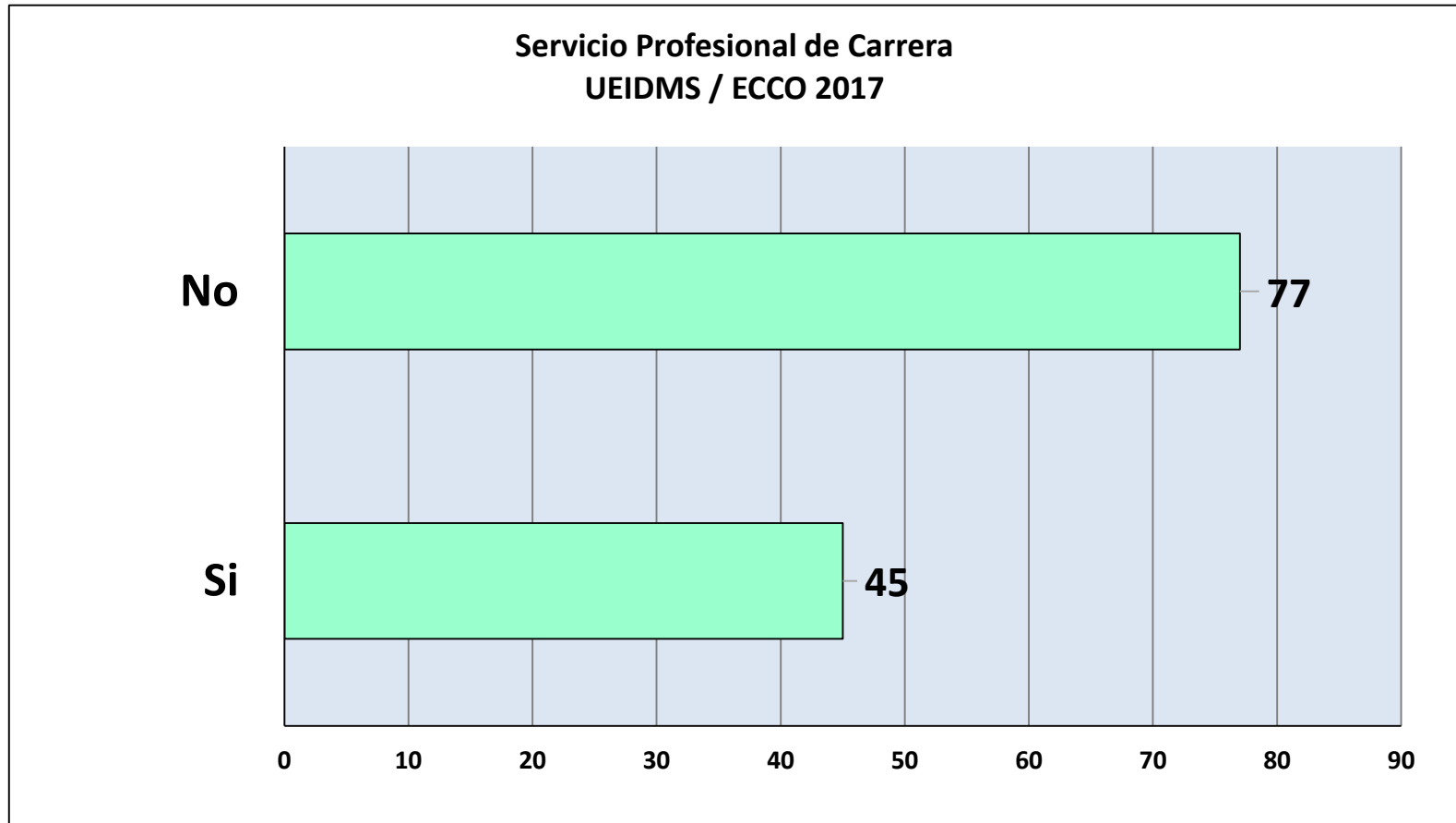
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es desproporcional con respecto al total del universo (122), con una variación de 10 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el **84%** del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

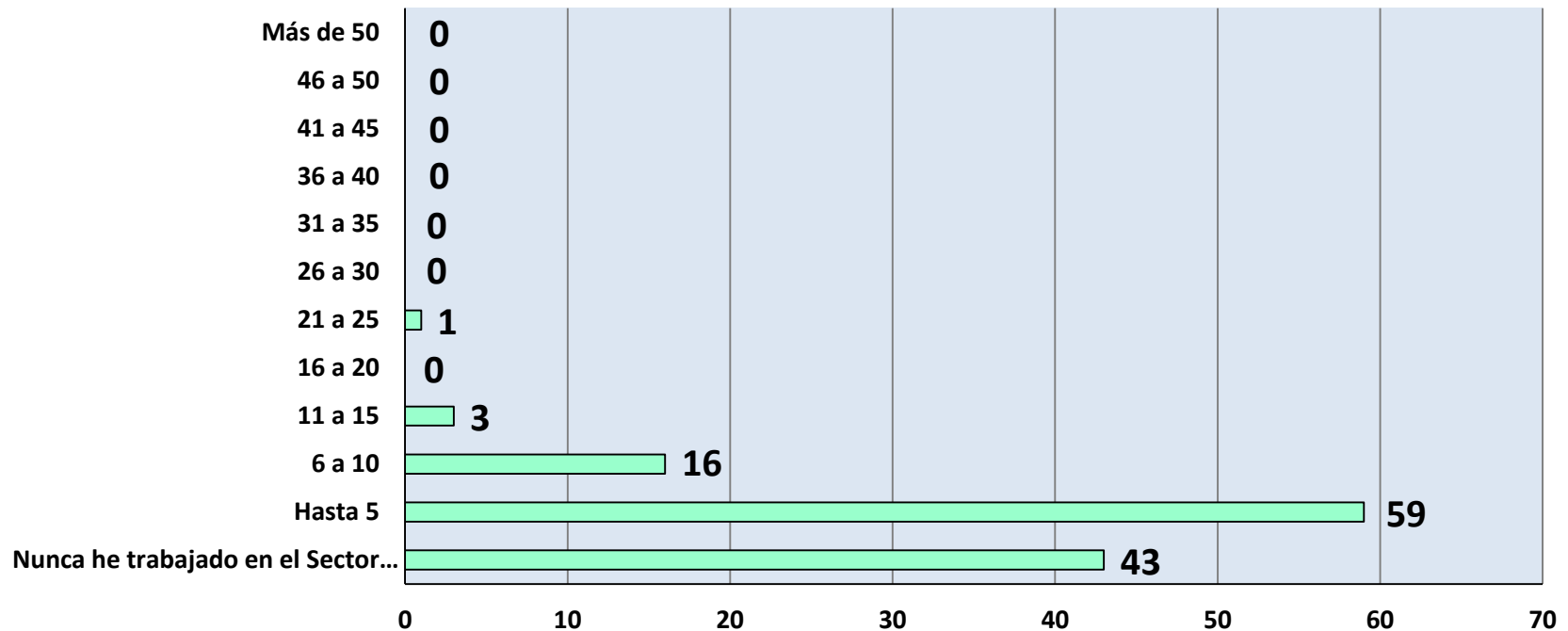




El 18 % del personal de UEIDMS que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

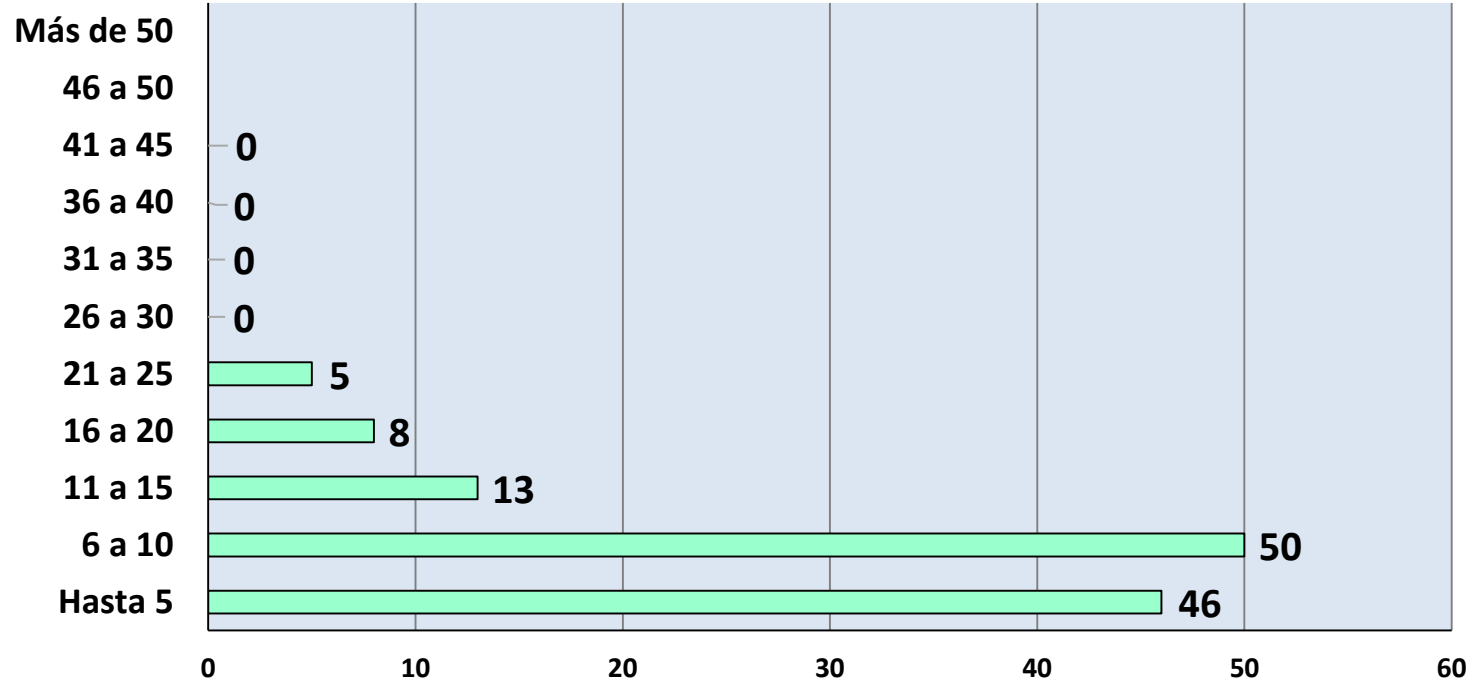
4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 5 de cada 10 encuestados han prestado sus servicios en ese sector.

### AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA UEIDMS / ECCO 2017



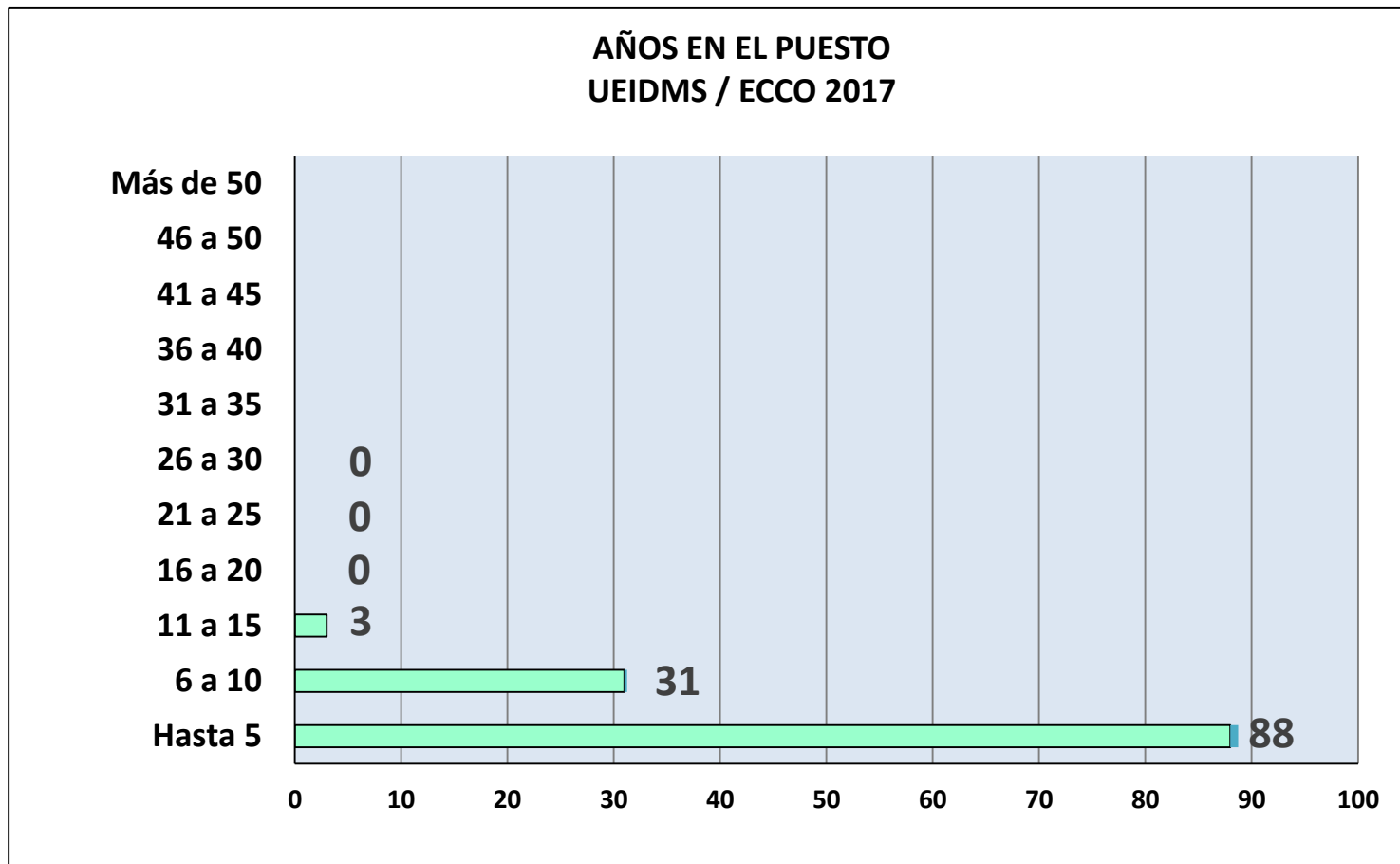


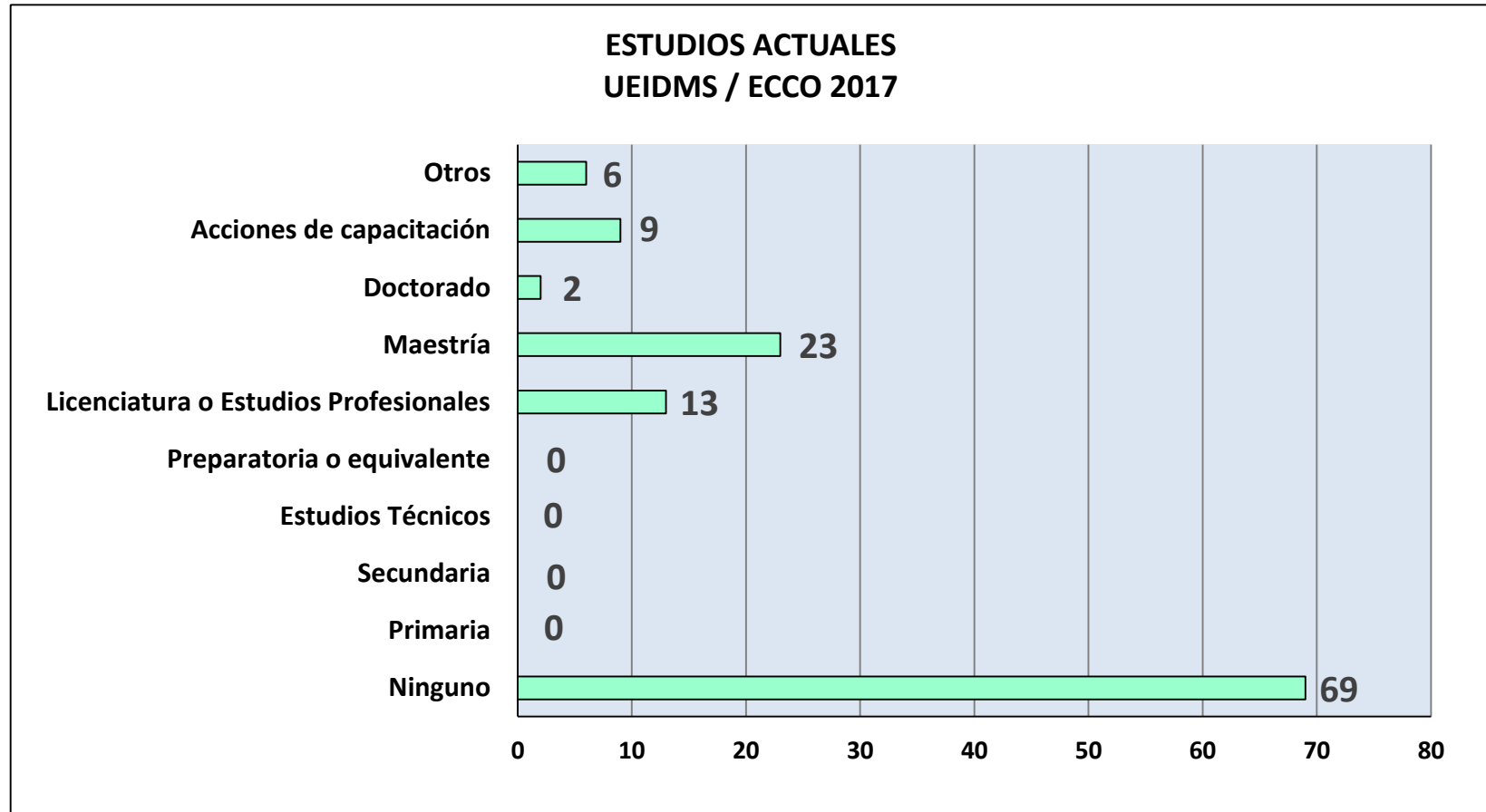
### AÑOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL UEIDMS / ECCO 2017



Casi 4 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la **U.E.I.D.M.S.** colaboran 4 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la Administración Pública Federal.

Casi 7 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que las demás personas, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

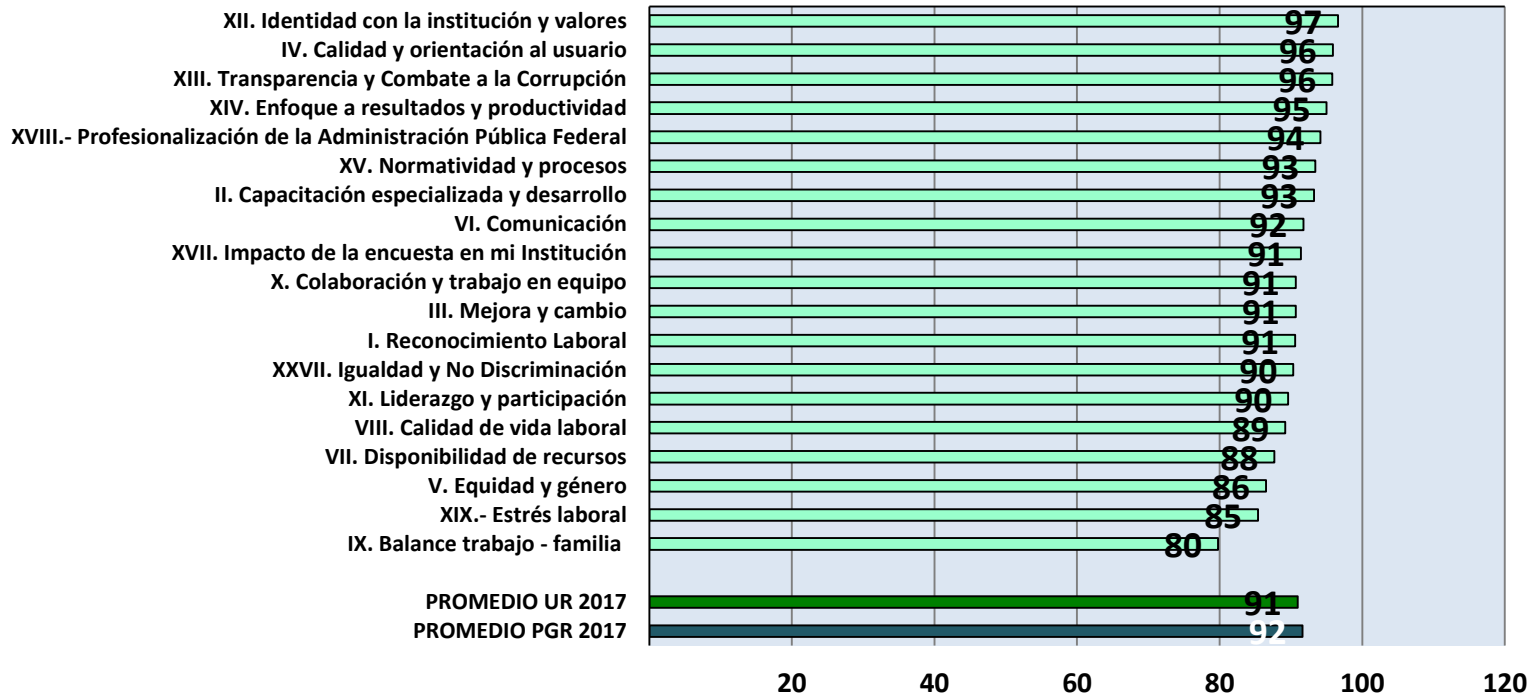




Casi 6 de 10 servidoras y servidores públicos de la U.E.I.D.M.S. encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor

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

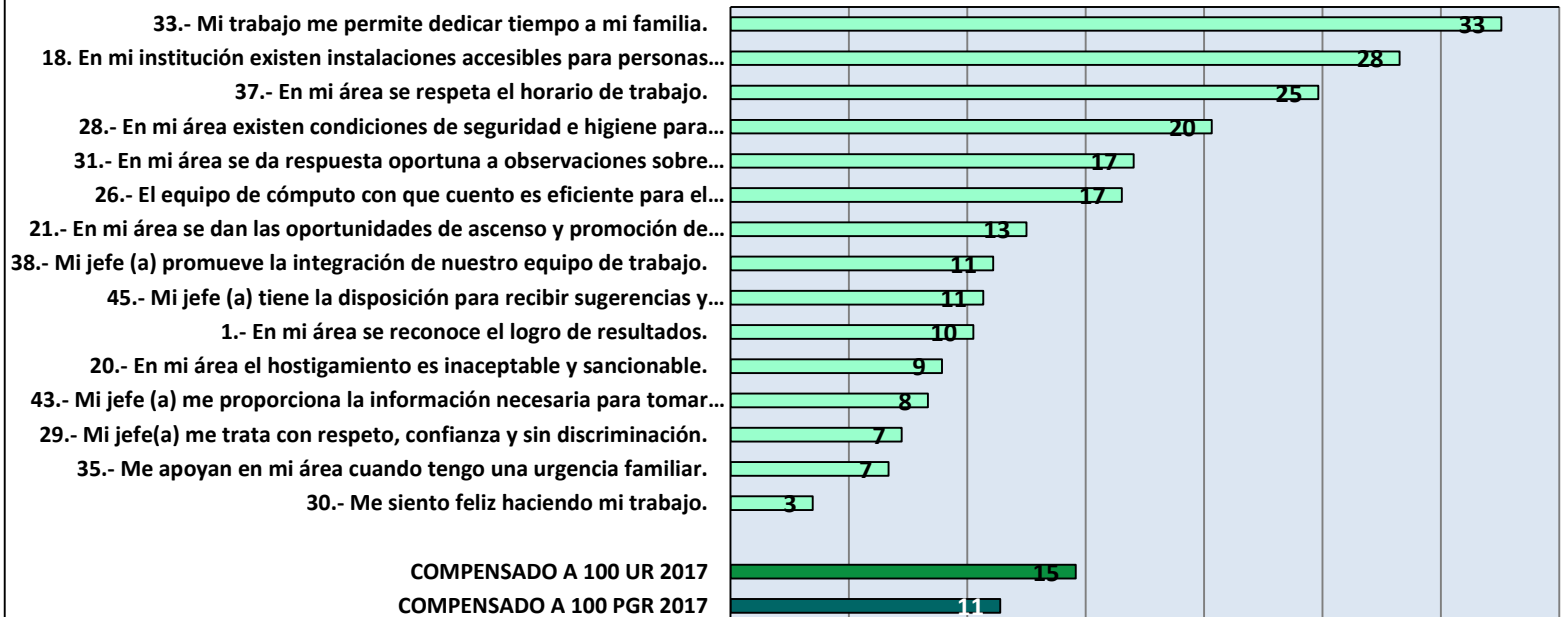


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la U.E.I.D.M.S. que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo,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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

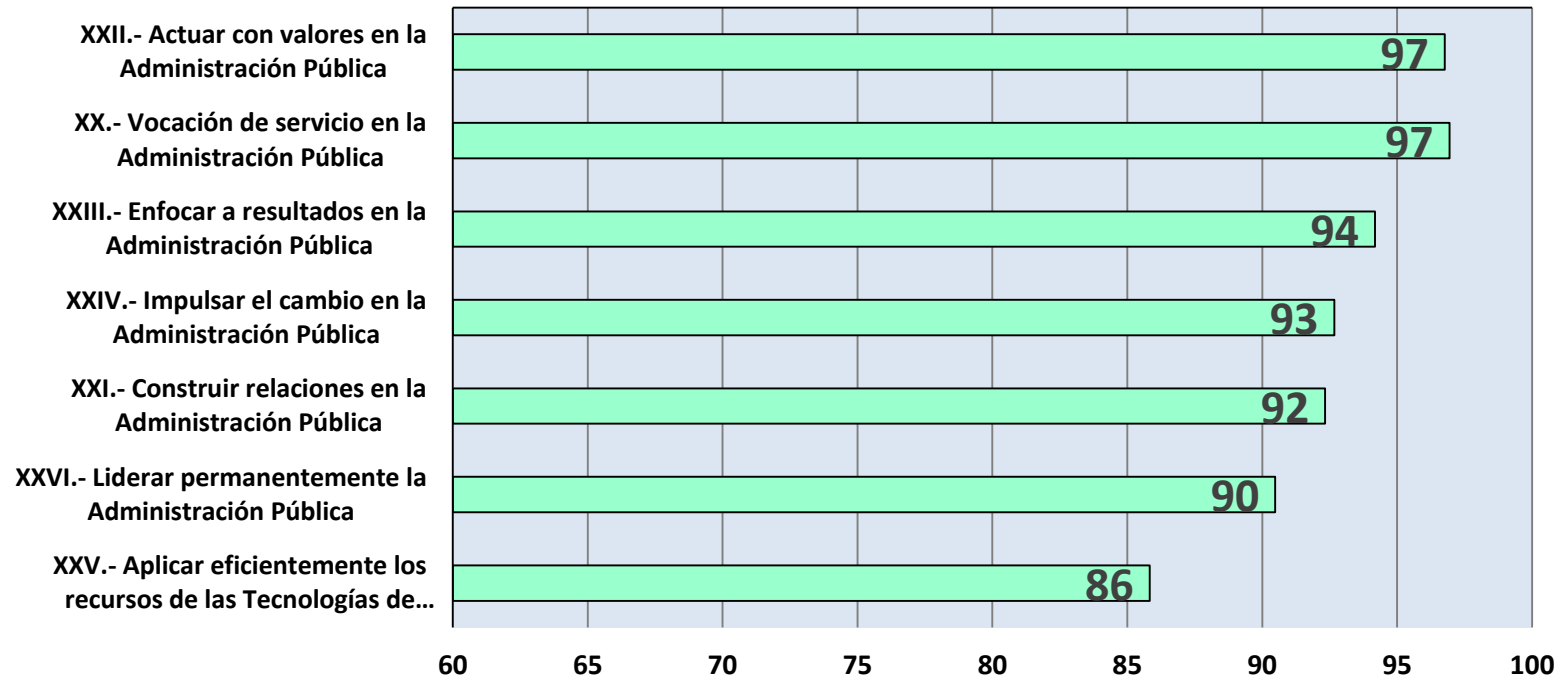
UEIDMS / ECCO 2017

5 10 15 20 25 30 35



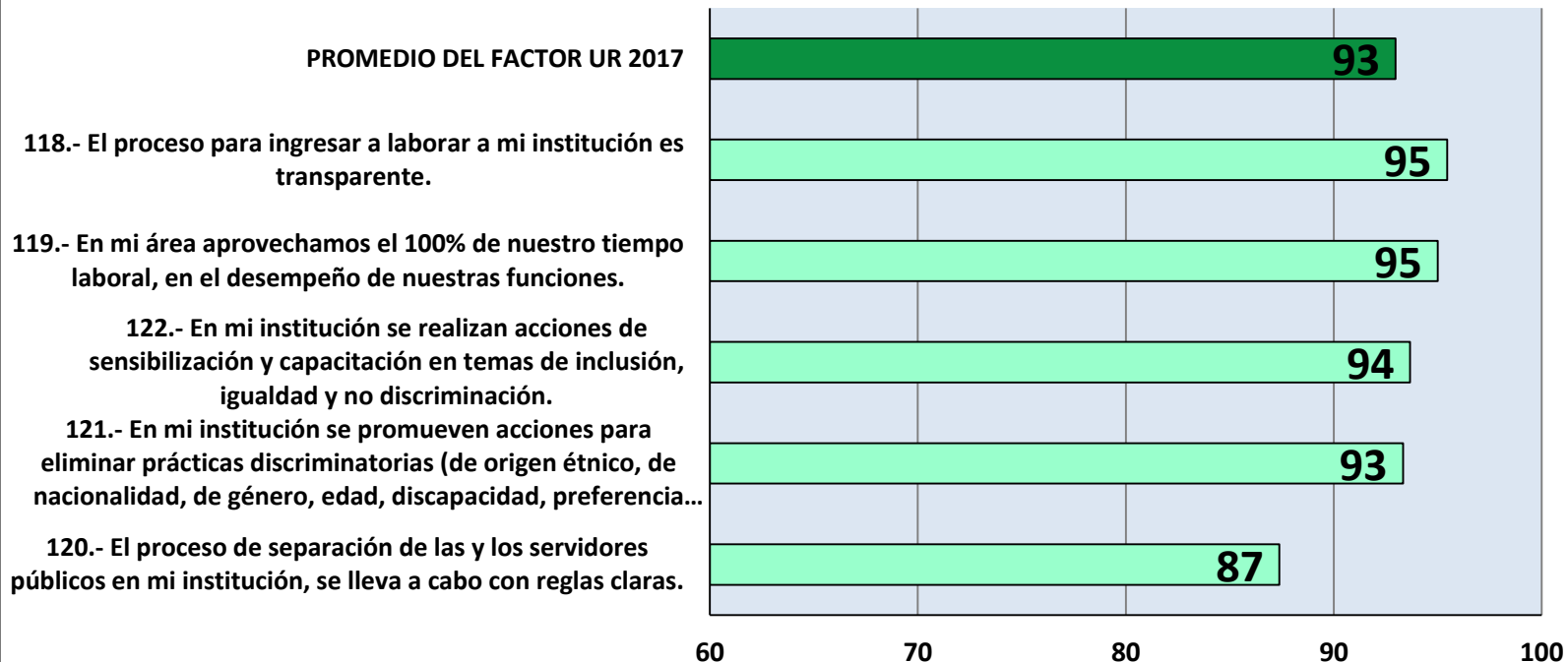
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la U.E.I.D.M.S. 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  
 UEIDMS / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la U.E.I.D.M.S., 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

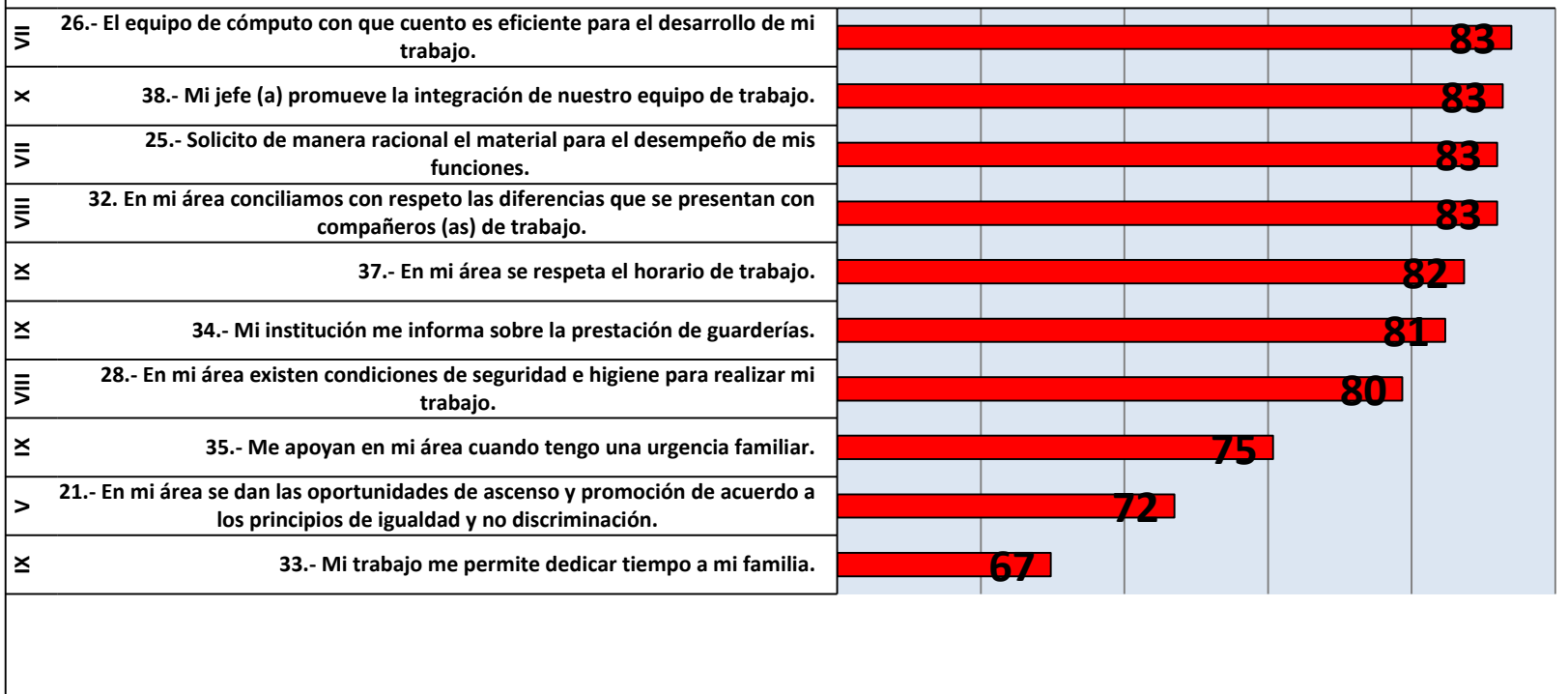
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UEIDMS / ECCO 2017

XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	100
XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	100
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XIII	53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	98
XV	64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97

Las y los servidores públicos adscritos a la U.E.I.D.MS. sienten 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 Especializada, 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  
 UEIDMS / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la U.E.I.D.M.S. con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación, asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 16 puntos con respecto a 2015.

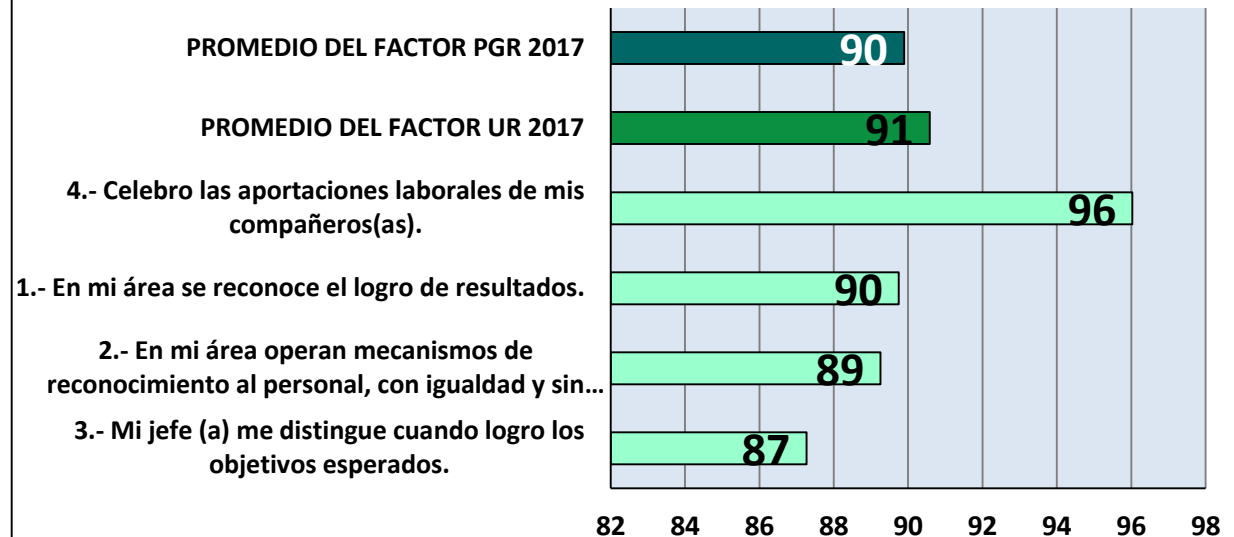
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

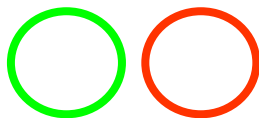
91



I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UEIDMS / ECCO 2017



97 ≥; 83 ≤



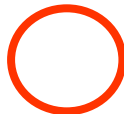
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

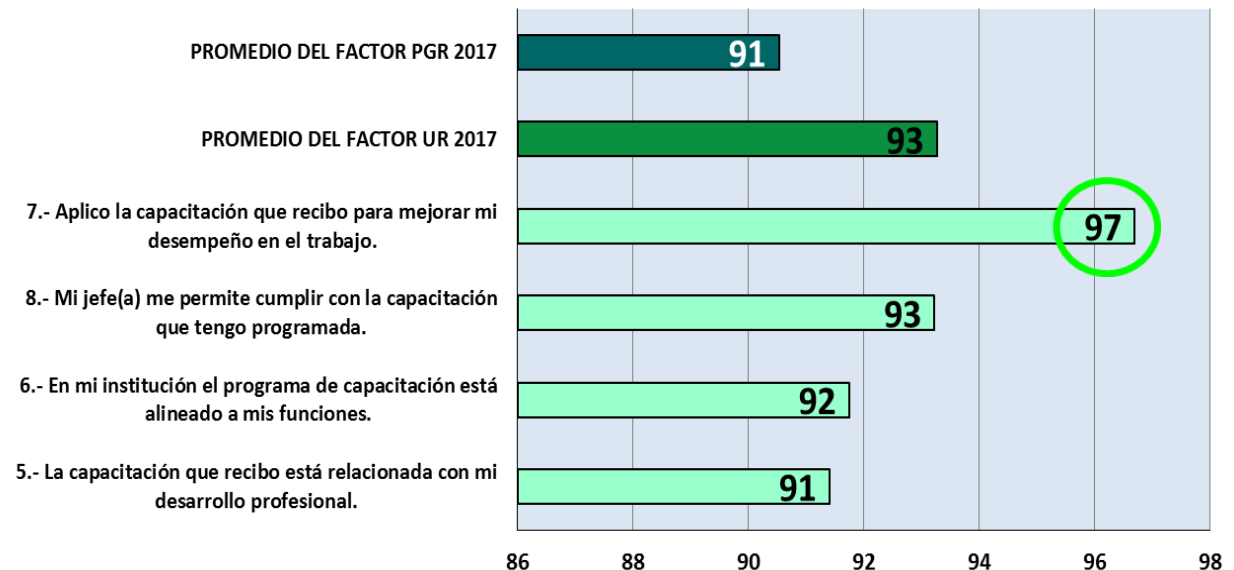
93



97 ≥; 83 ≤



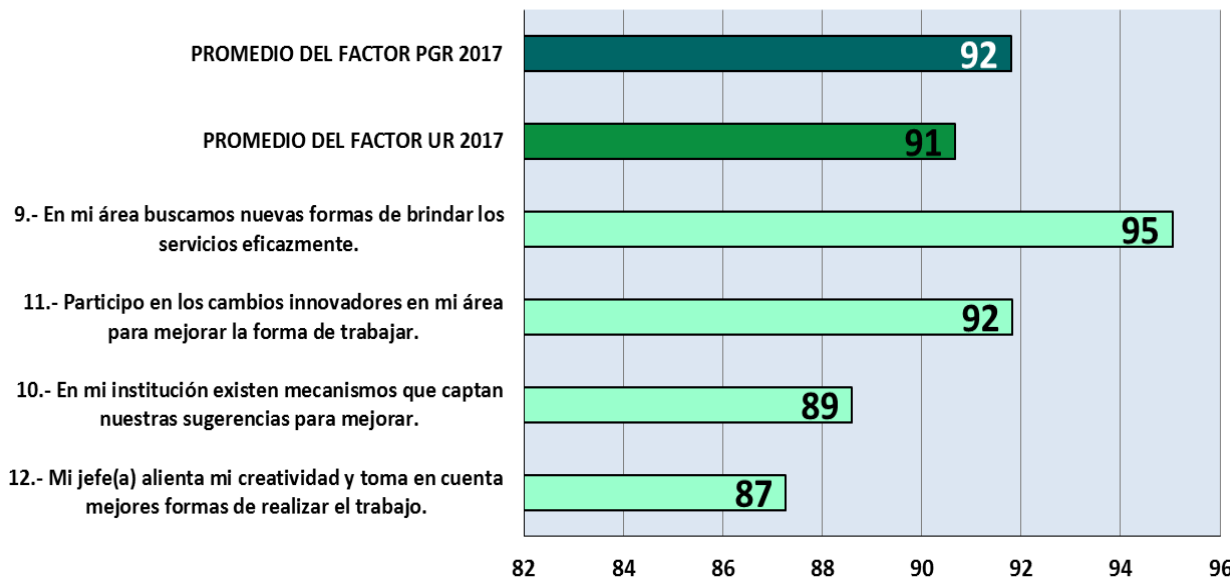
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO  
 UEIDMS / ECCO 2017



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

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

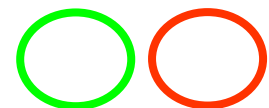
III. MEJORA Y CAMBIO  
 UEIDMS / ECCO 2017



91



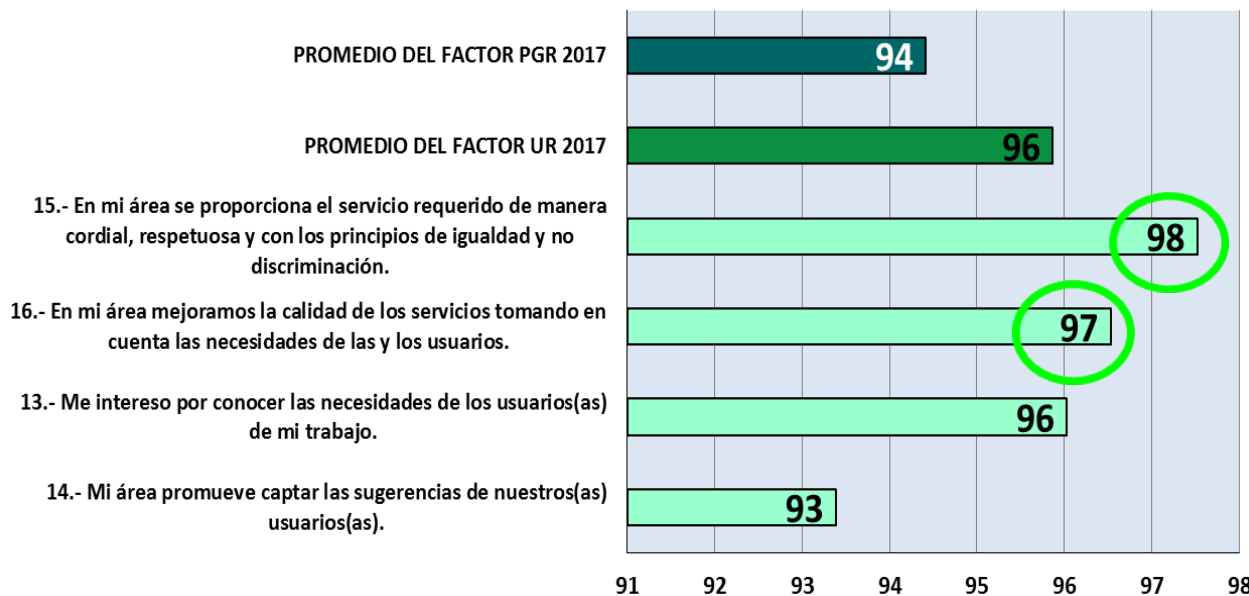
97 ≥; 83 ≤



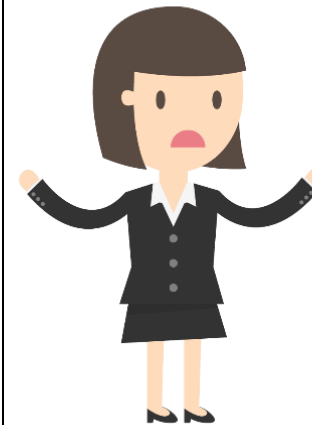
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la UEIDMS, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias 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  
 UEIDMS / ECCO 2017



96



97 ≥; 83 ≤



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

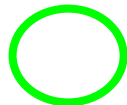


Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

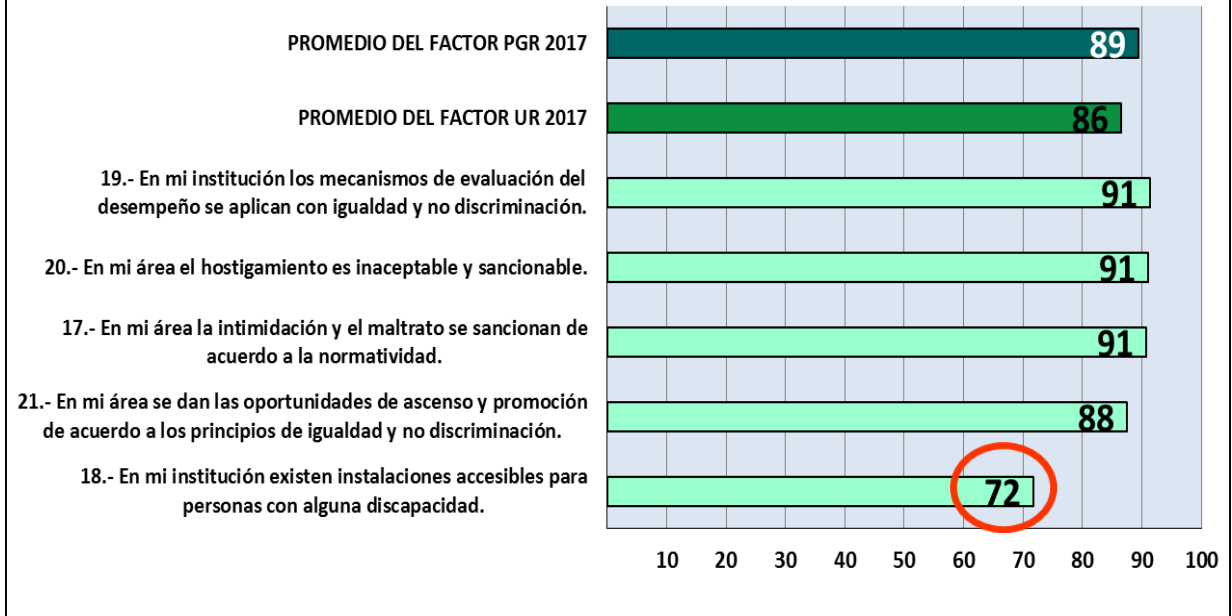
86



97 ≥; 83 ≤



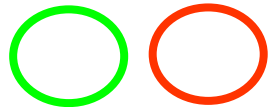
V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UEIDMS / ECCO 2017



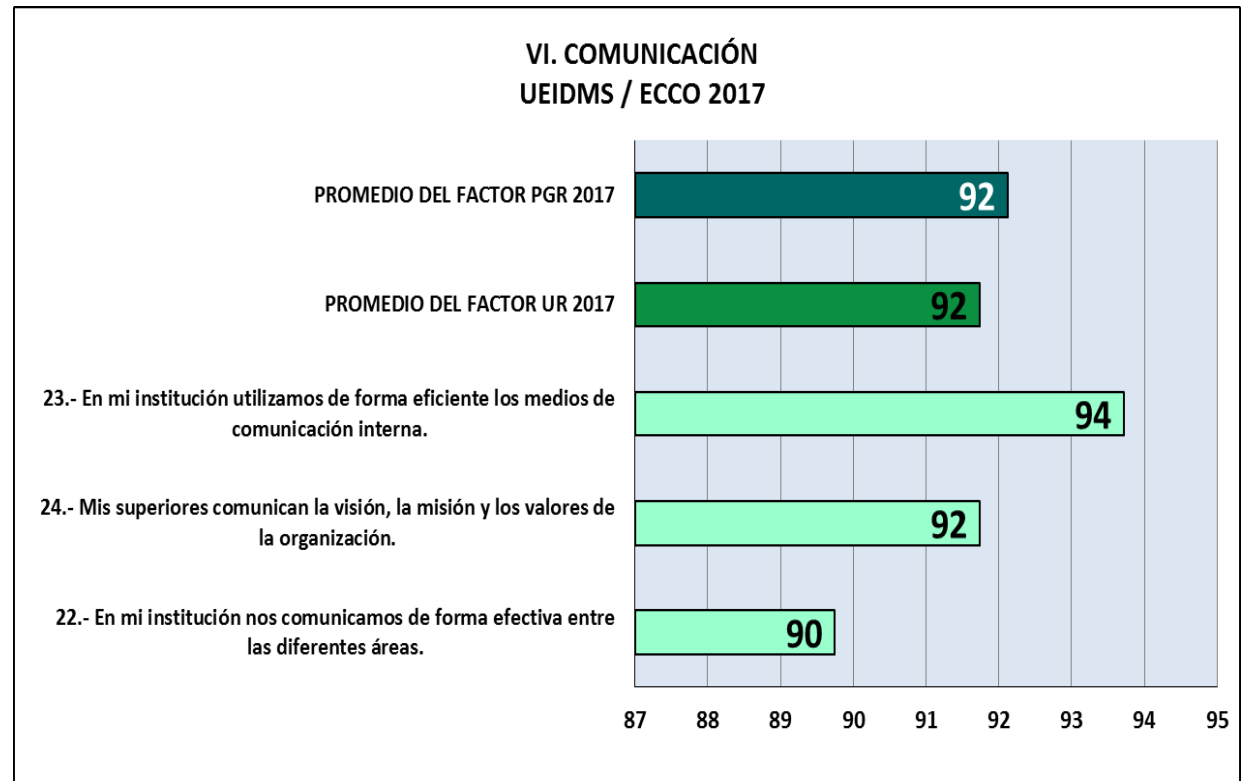
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

92



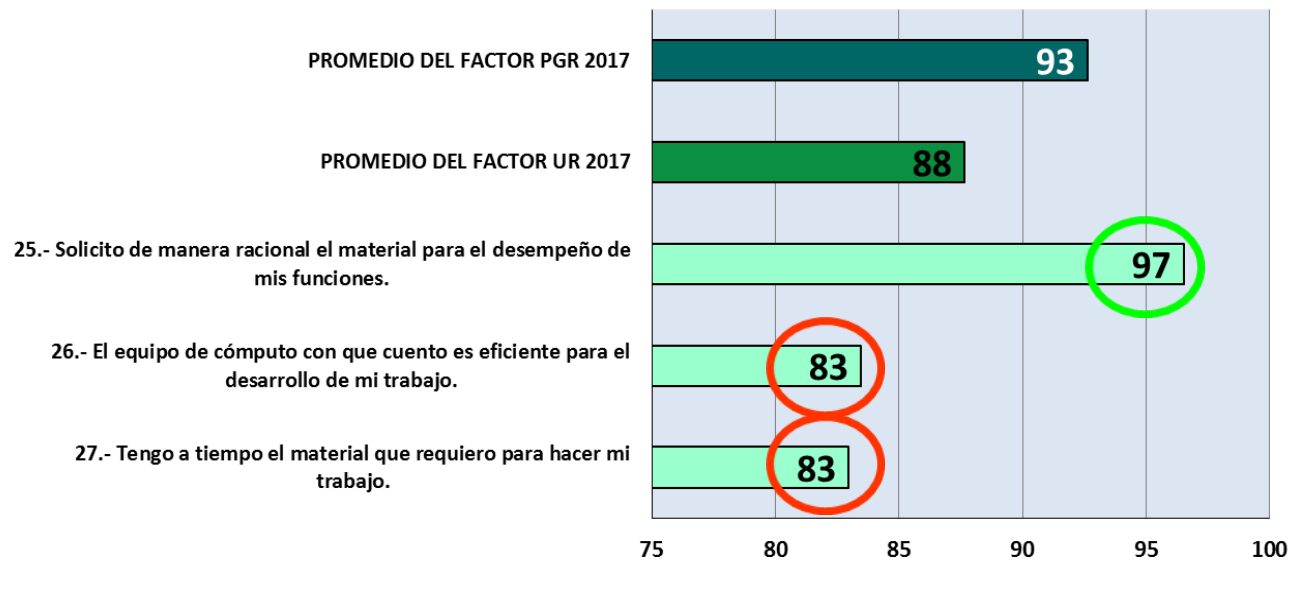
97 ≥; 83 ≤ <



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la UEIDMS.

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  
 UEIDMS / ECCO 2017



88

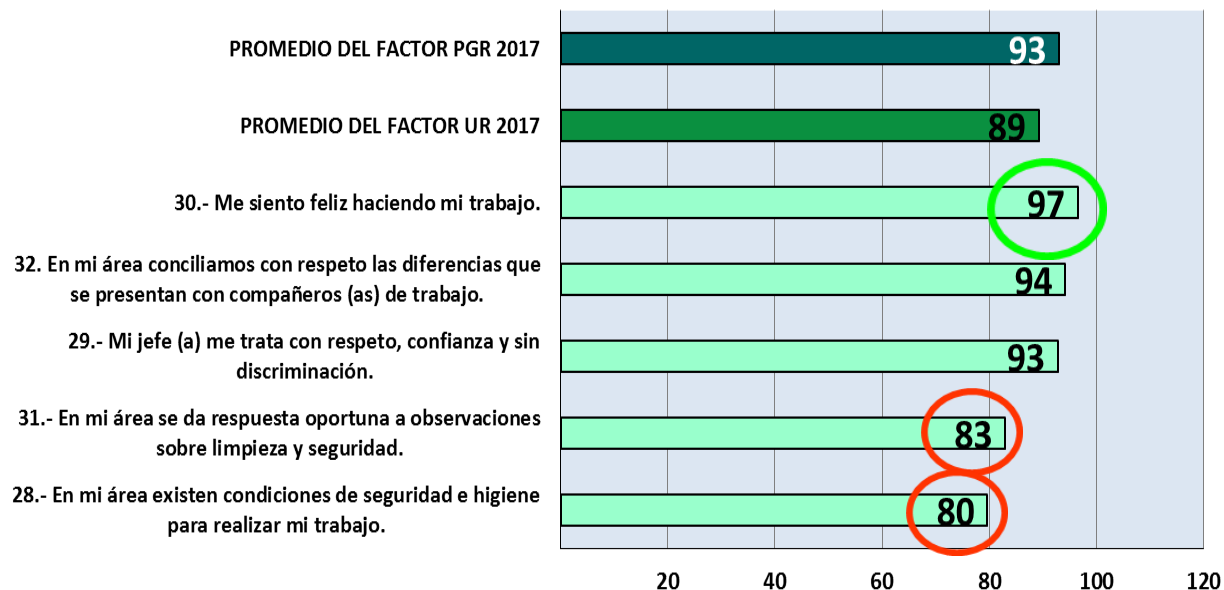


97 ≥; 83 ≤

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

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UEIDMS / ECCO 2017



89



97 ≥; 83 ≤

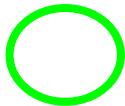
La Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

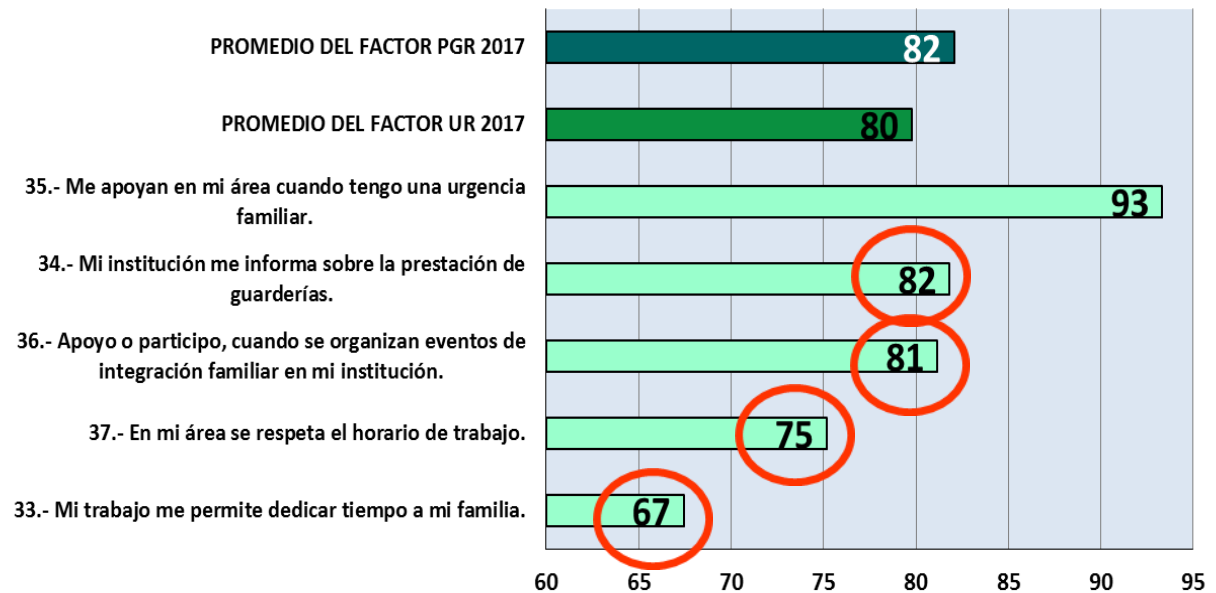
80



97 ≥; 83 ≤



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UEIDMS / ECCO 2017



La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 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



97 ≥; 83 ≤

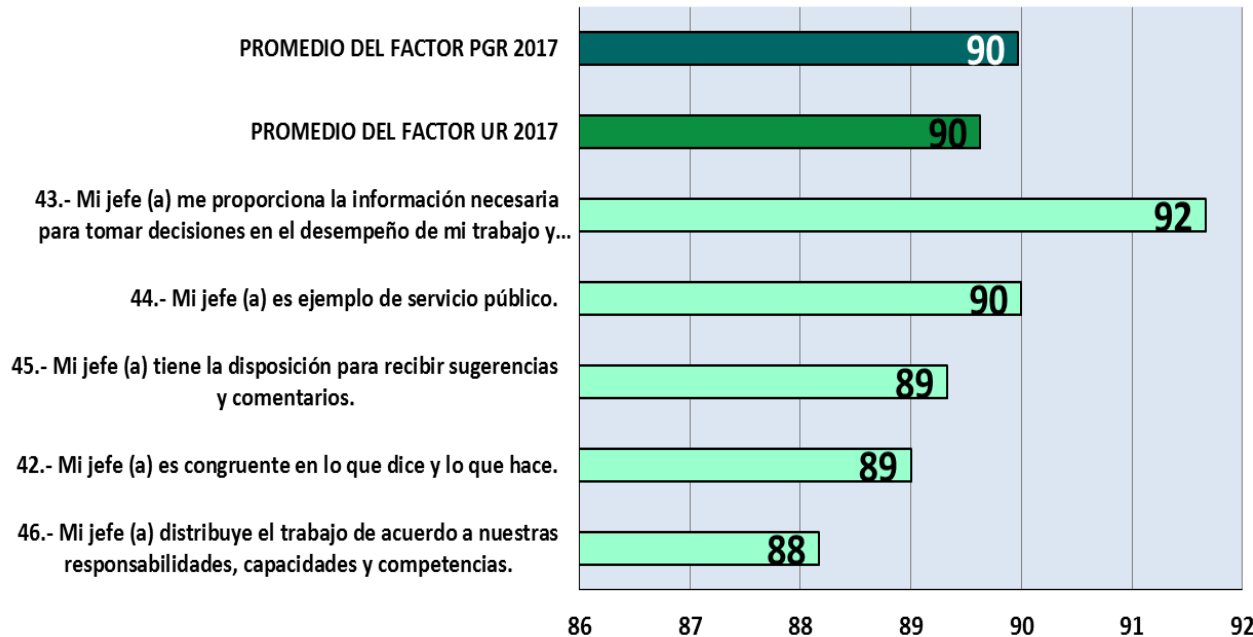
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 UEIDMS / ECCO 2017



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

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

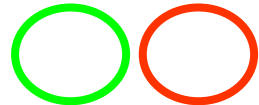
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN  
 UEIDMS / ECCO 2017



90



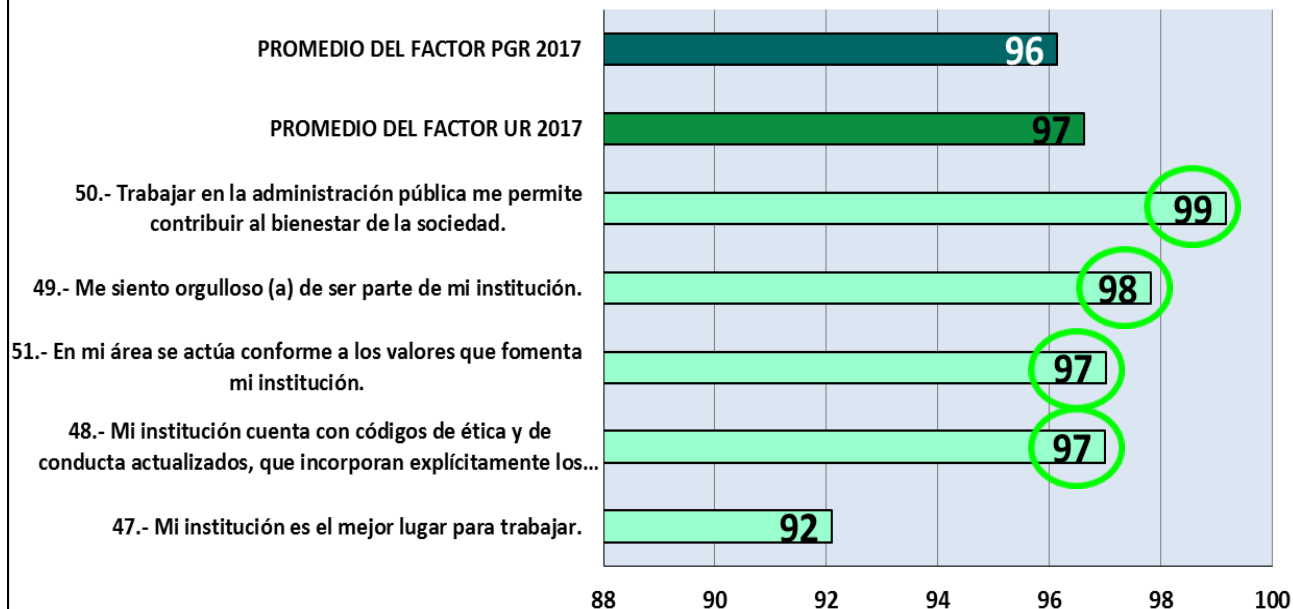
97 ≥; 83 ≤



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**  
 UEIDMS / ECCO 2017



97



97 ≥; 83 ≤

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

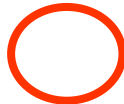


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

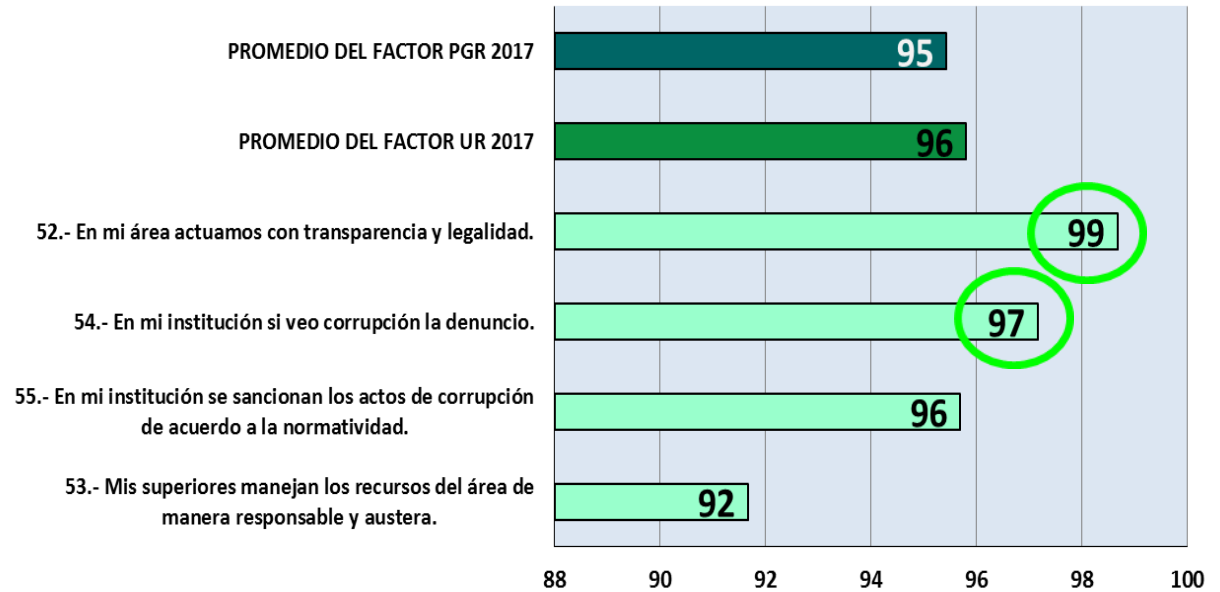
96



97 ≥; 83 ≤



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
 UEIDMS / ECCO 2017



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

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

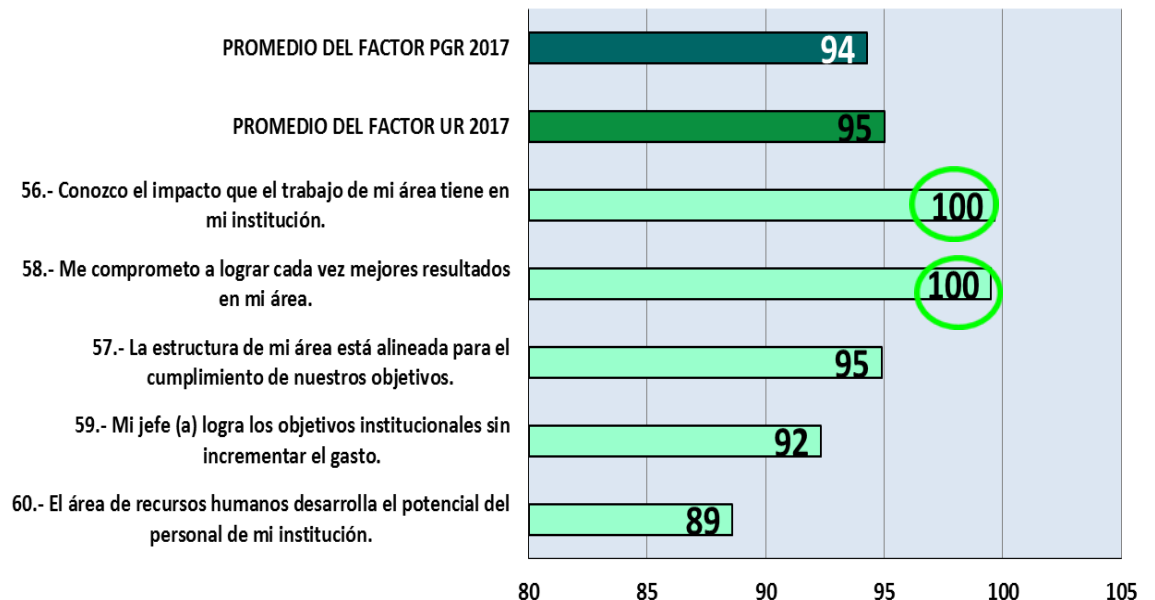
95



97 ≥; 83 ≤



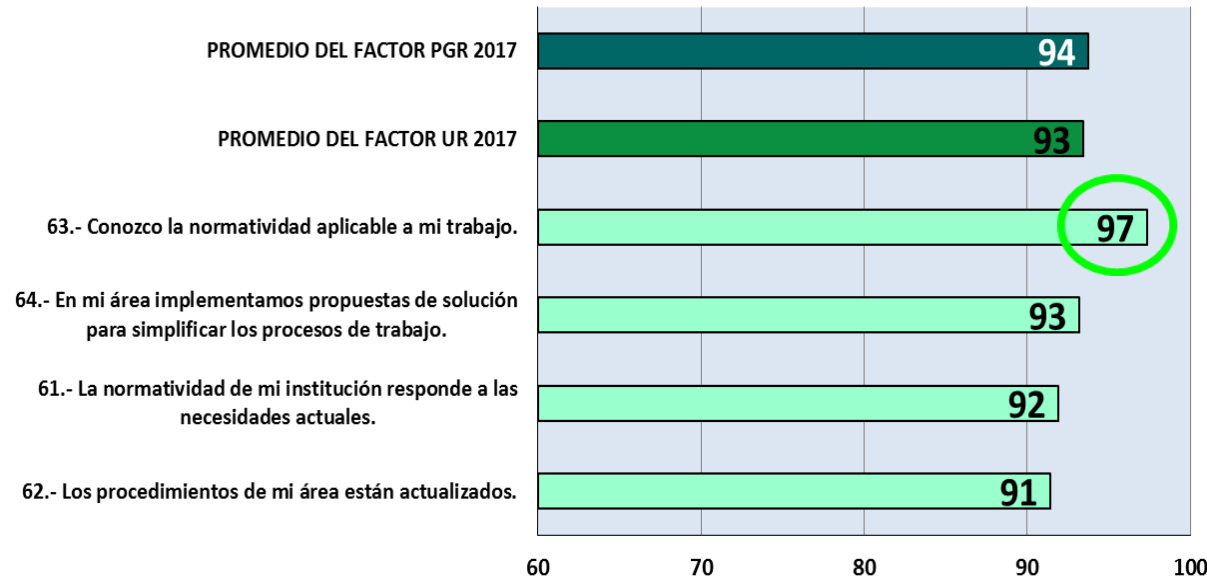
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UEIDMS / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República 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  
UEIDMS / ECCO 2017



93



97 ≥; 83 ≤



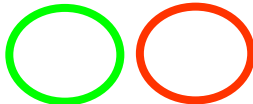
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

91



97 ≥; 83 ≤



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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's 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.

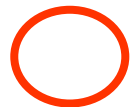
XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL  
 UEIDMS / ECCO 2017



94



97 ≥; 83 ≤



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

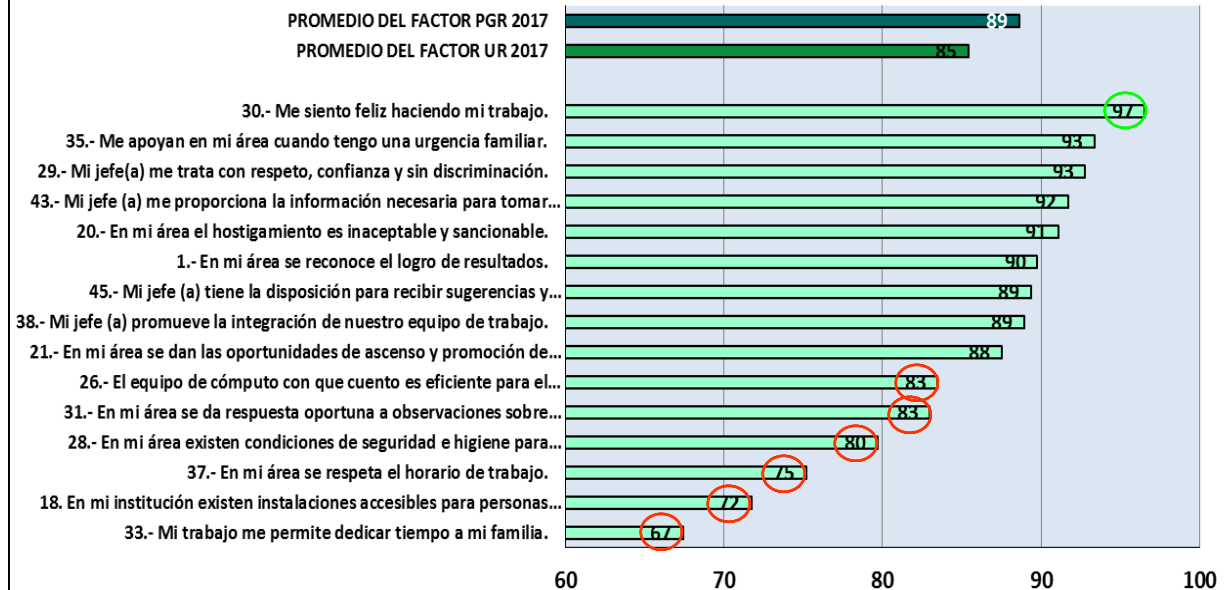
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés. (CHECAR YA QUE SON VARIAS CON EL # 19)

85



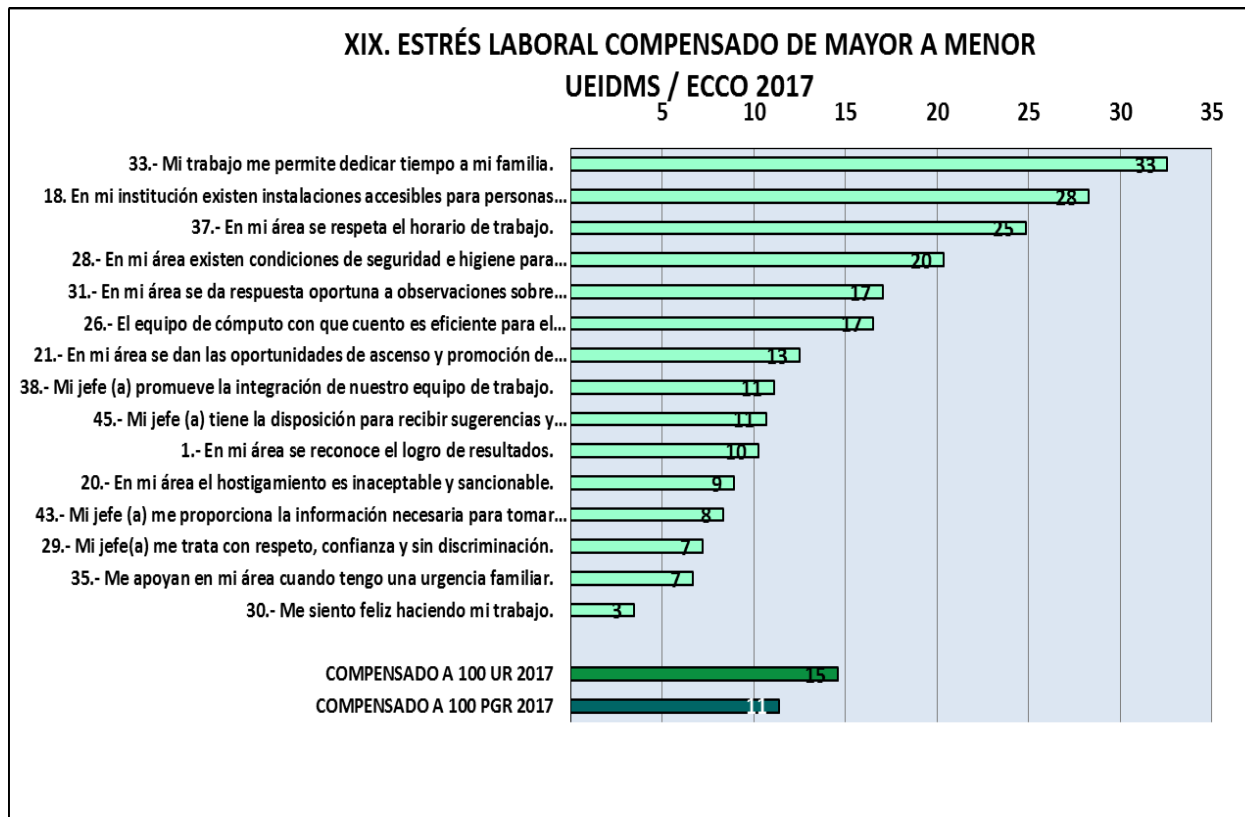
97 ≥; 83 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL  
 UEIDMS / ECCO 2017



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

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés. (PREGUNTAR SI COLOCO LAS FIGURAS YA QUE NO LAS TENIA LA LAMINA)



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.

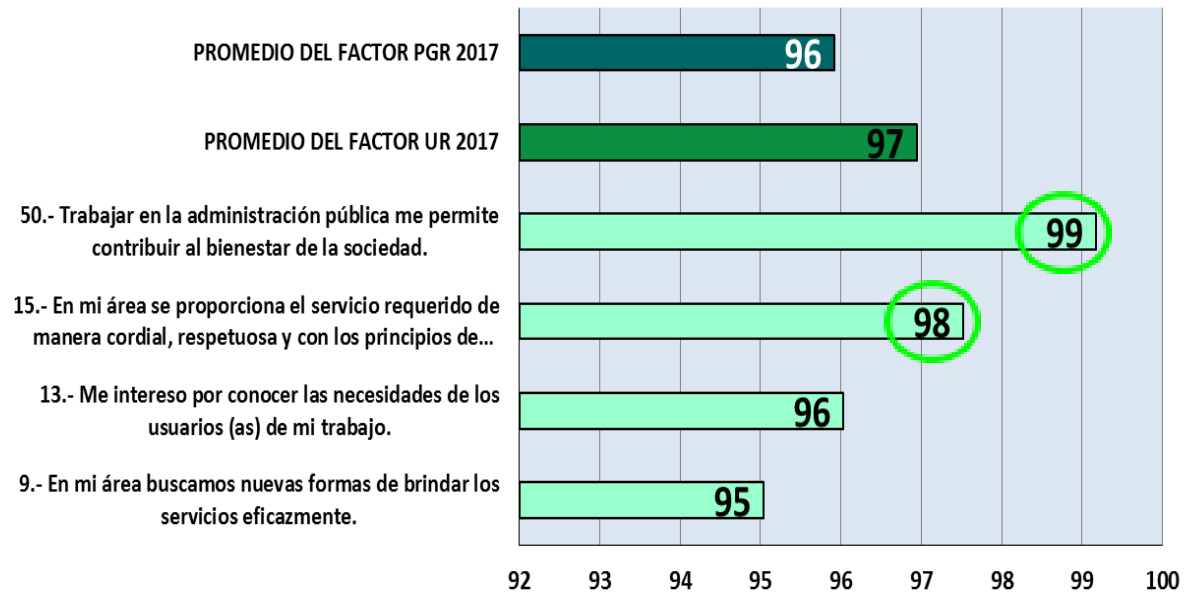
97



97 ≥; 83 ≤



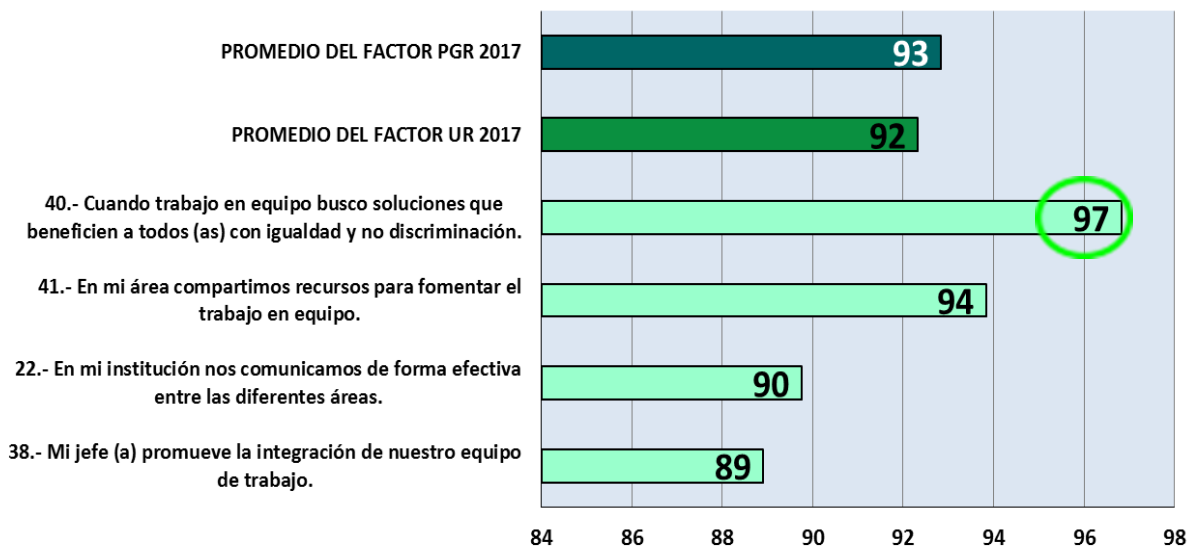
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UEIDMS / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República 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**  
 UEIDMS / ECCO 2017



92



97 ≥; 83 ≤



La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, 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.

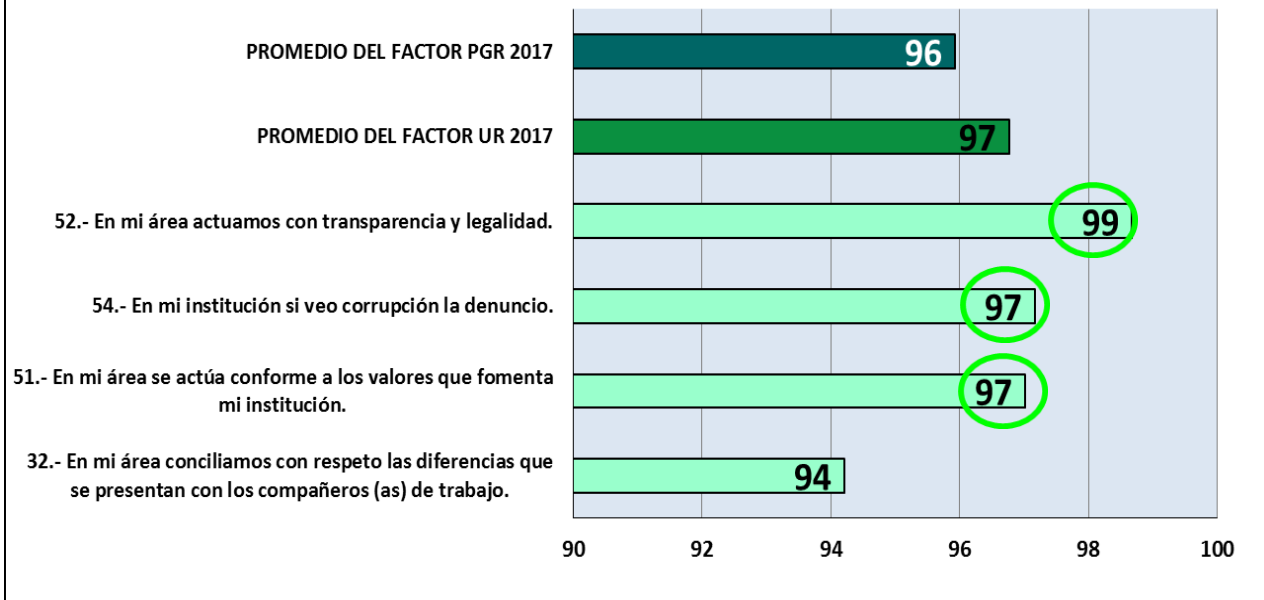
97



97 ≥; 83 ≤



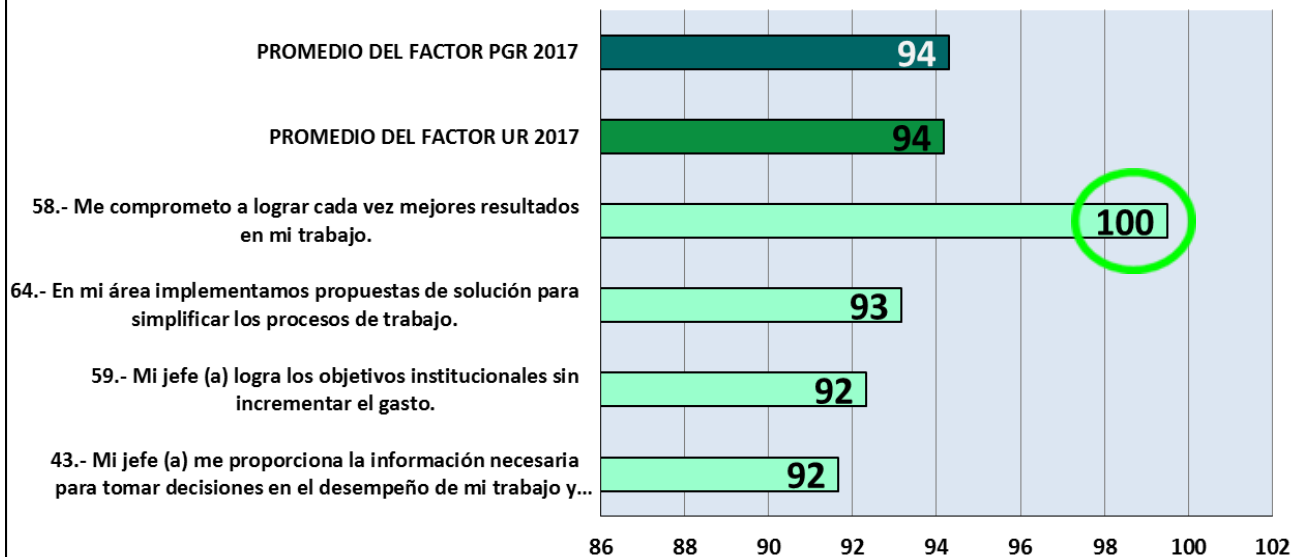
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UEIDMS / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, 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  
 UEIDMS / ECCO 2017



94



97 ≥; 83 ≤



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 UEIDMS.

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.

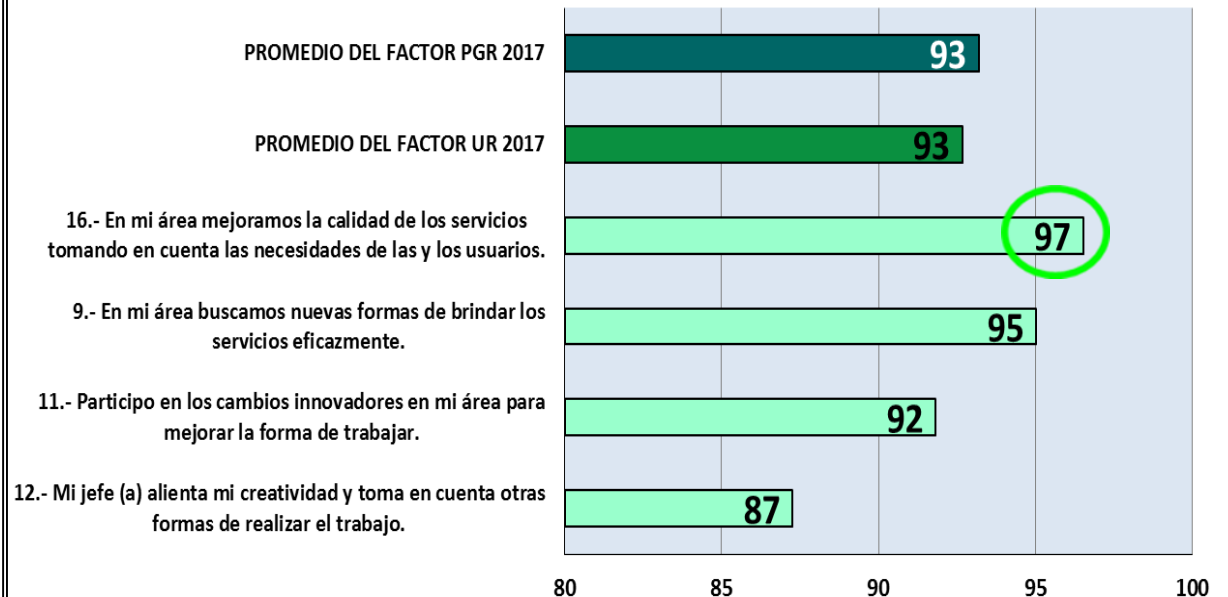
93



97 ≥; 83 ≤



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



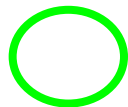
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la UEIDMS.

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

86

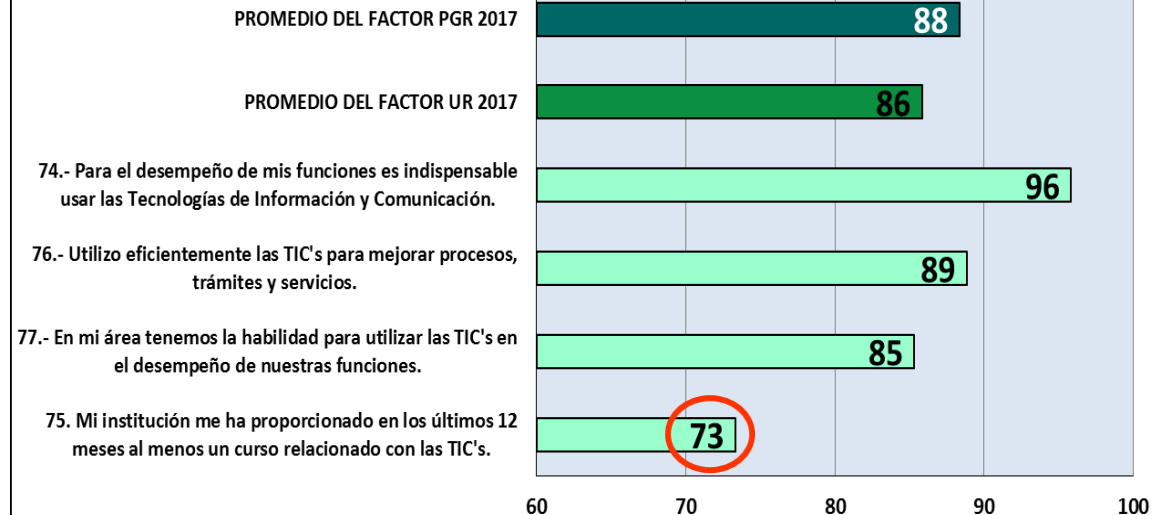


97 ≥; 83 ≤



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

UEIDMS / 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  
 UEIDMS / ECCO 2017



90



97 ≥; 83 ≤



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

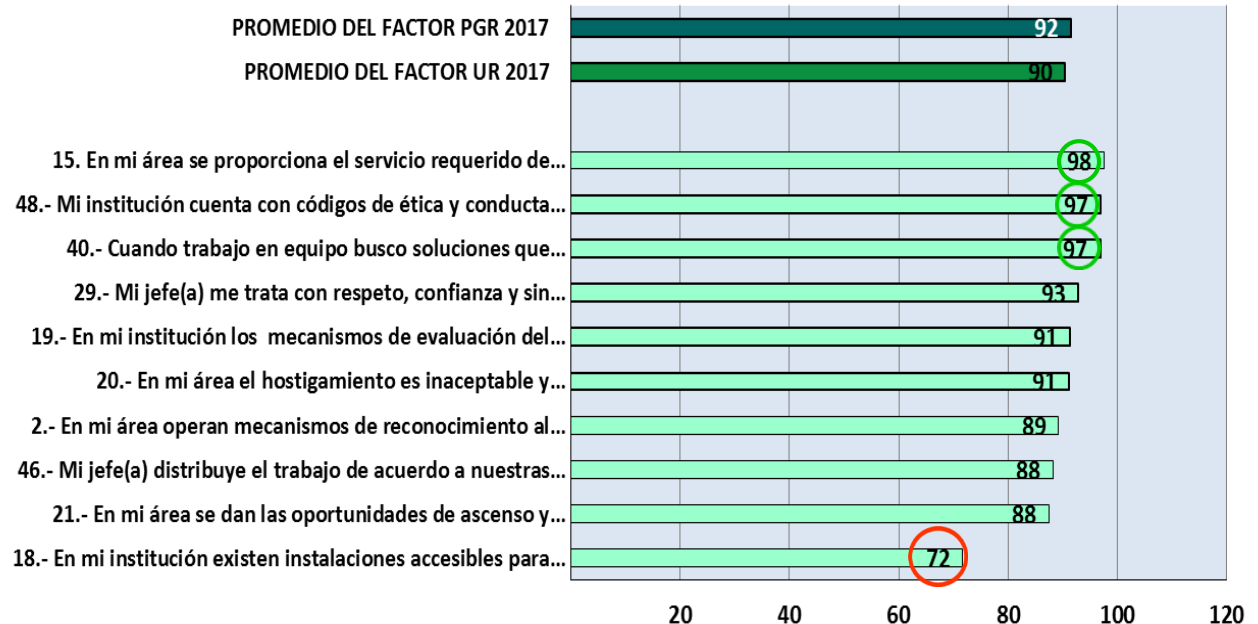
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

90



97 ≥; 83 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 UEIDMS / ECCO 2017



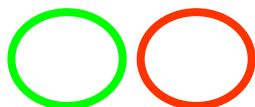
Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación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

# Factor Específico por Ramo (FER)

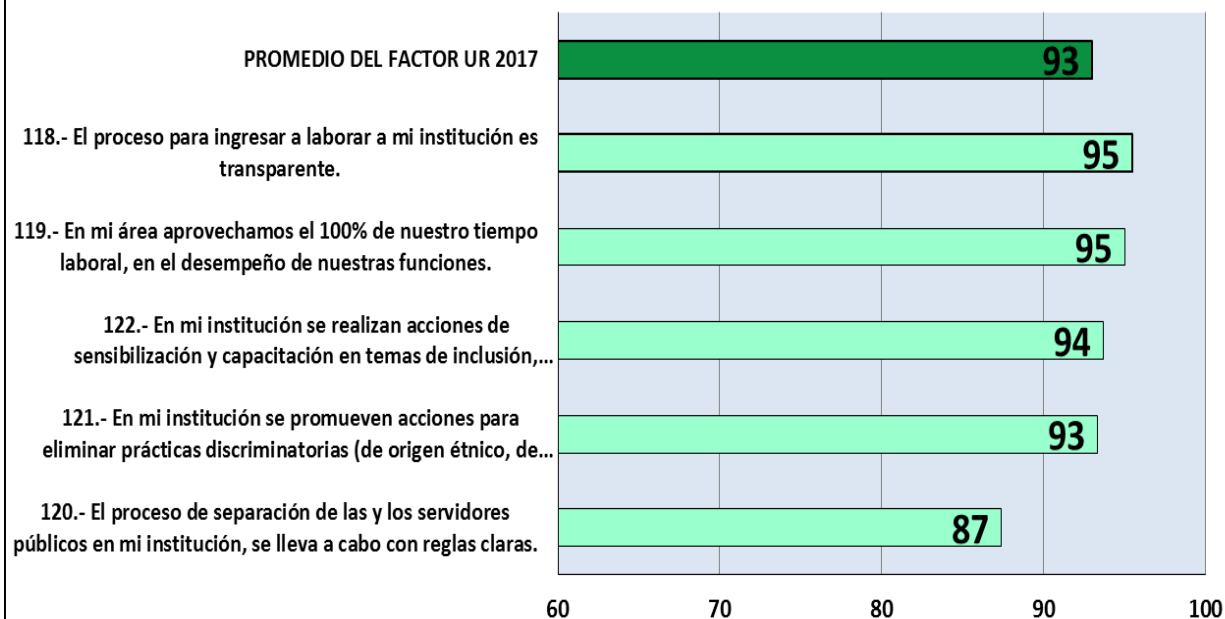
93



97 ≥; 83 ≤



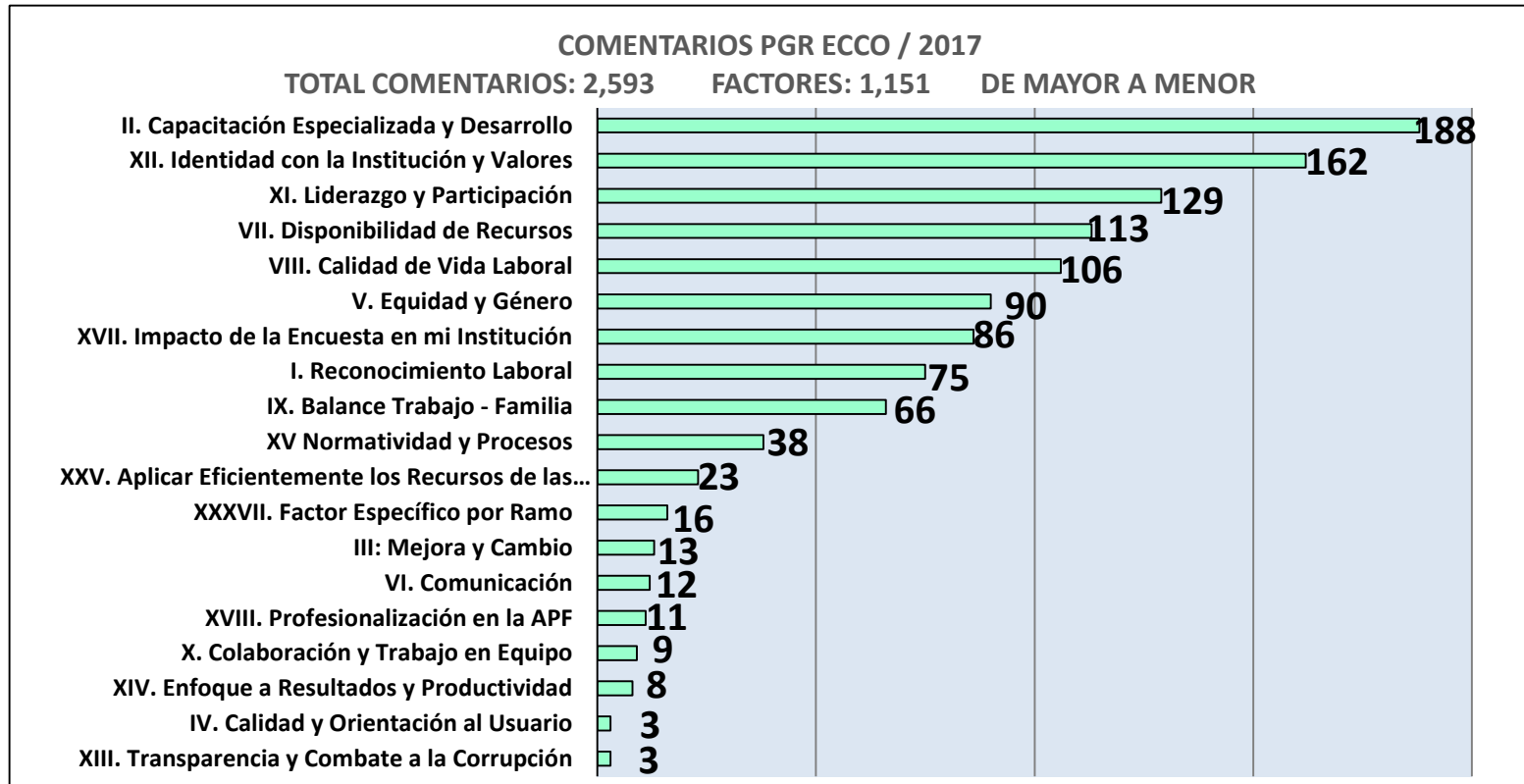
ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 UEIDMS / ECCO 2017



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

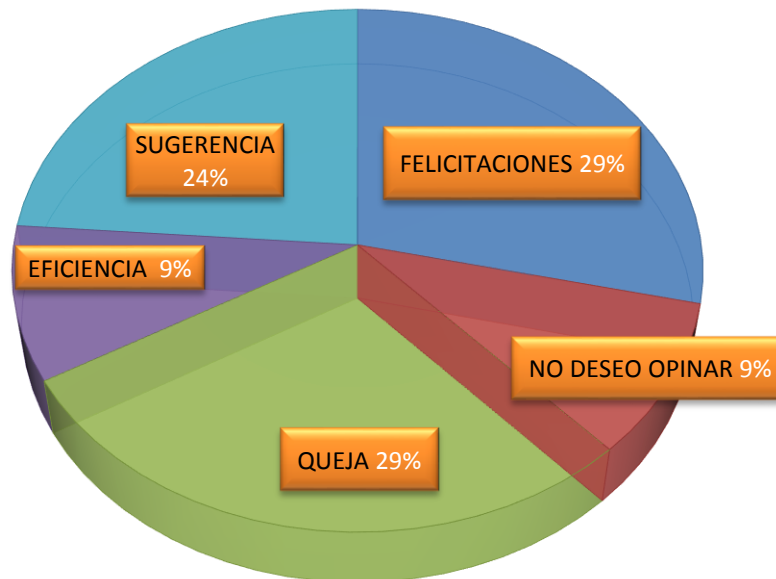
## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro expresaron fueron 21 en total, de los cuales ( %) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

## COMENTARIOS UEIDMS / ECCO 2017 OTROS: TOTAL 21



Por otro lado, de 21 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 32% 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 30% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la U.E.I.D.M.S., por realizar este tipo de ejercicio, el 13% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 3% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 2% un ascenso. N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

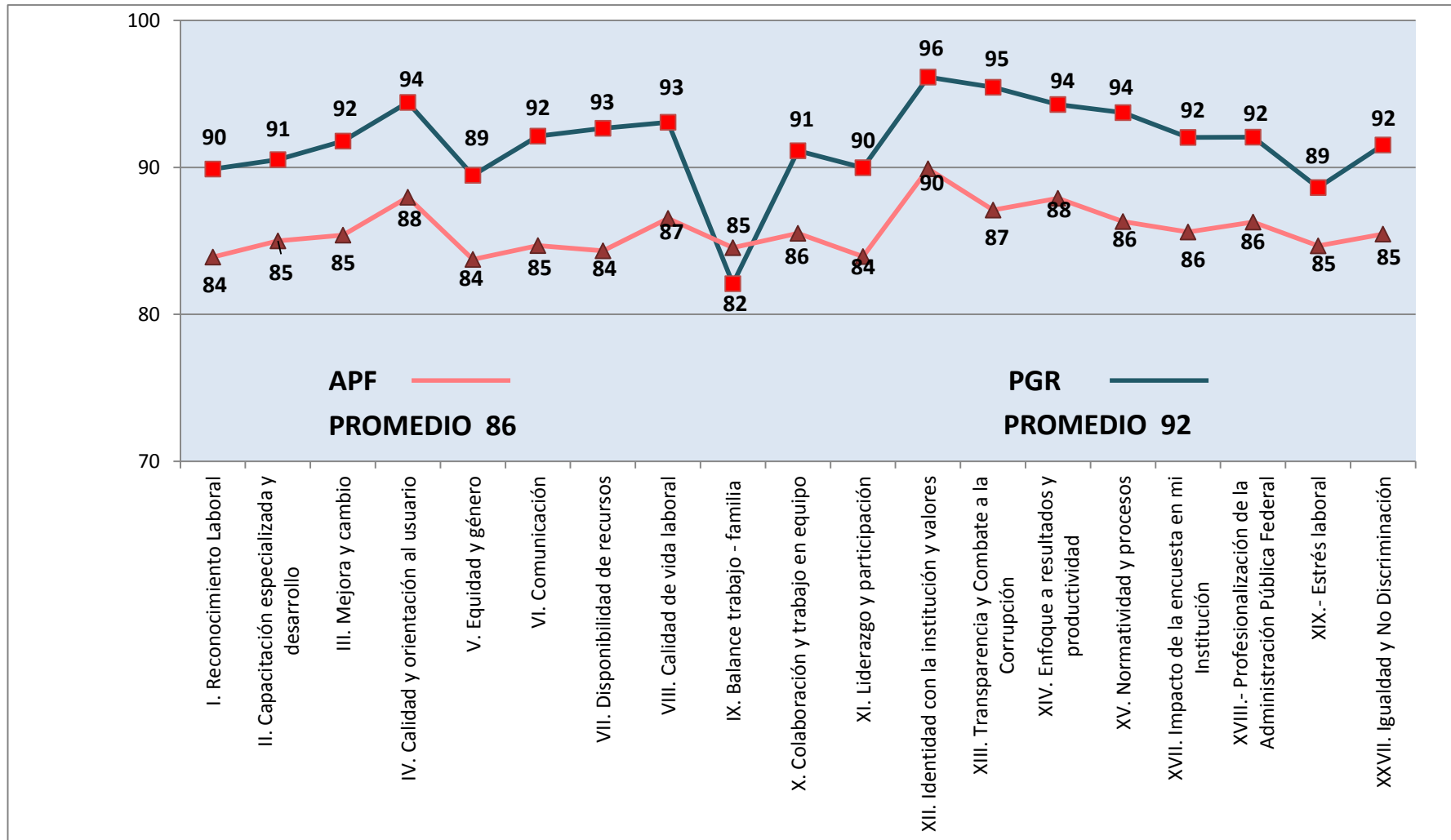


## 3. Análisis Comparativo

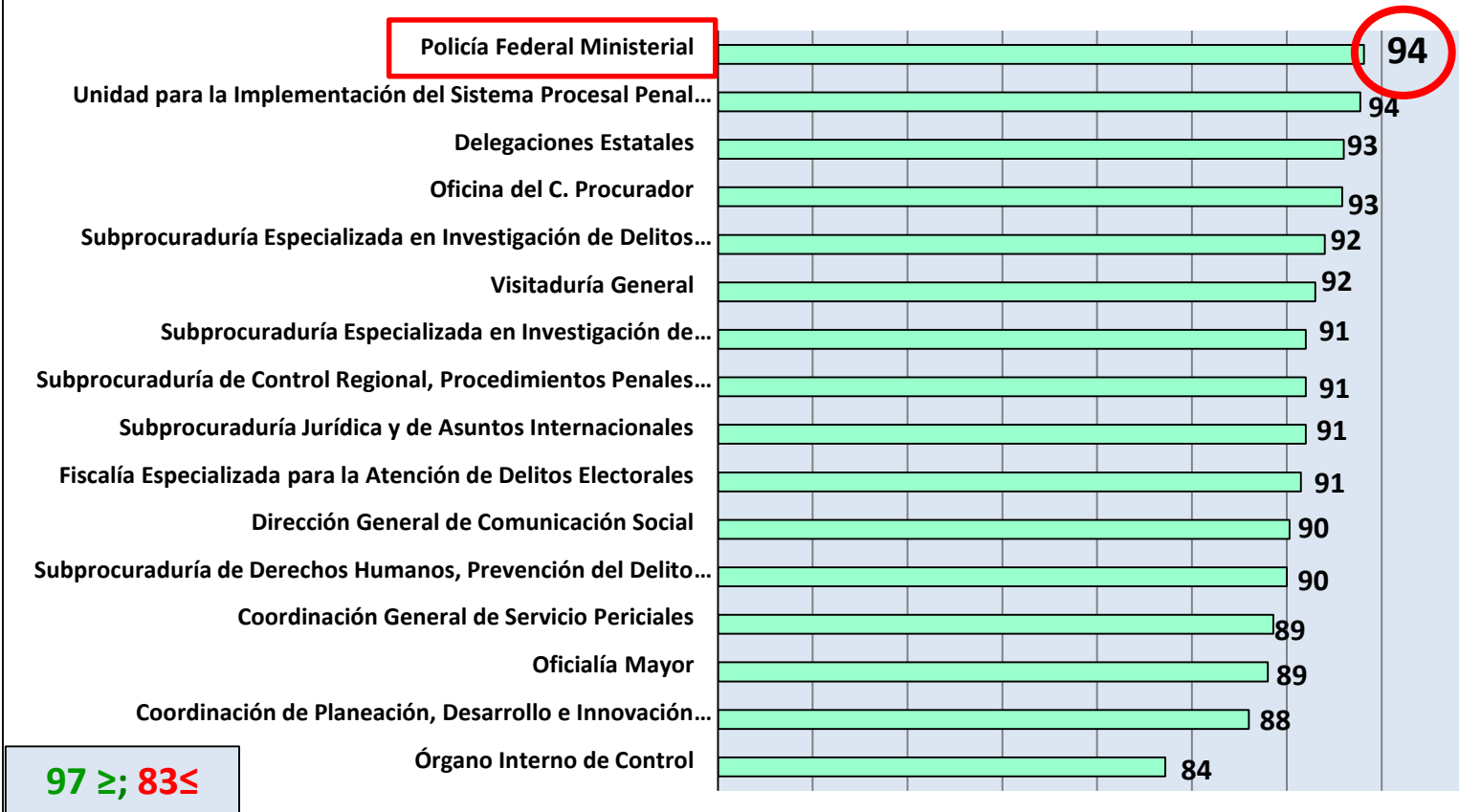
## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR- UEIDMS / 2017



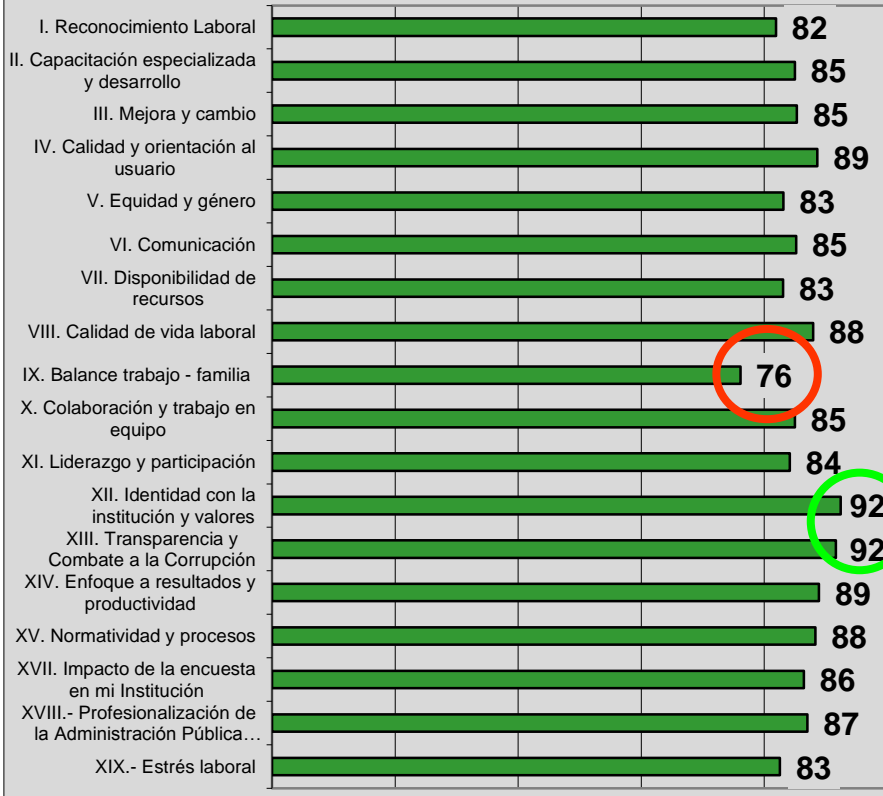
### ECCO \_ Índice Promedio UR's UEIDMS / 2017



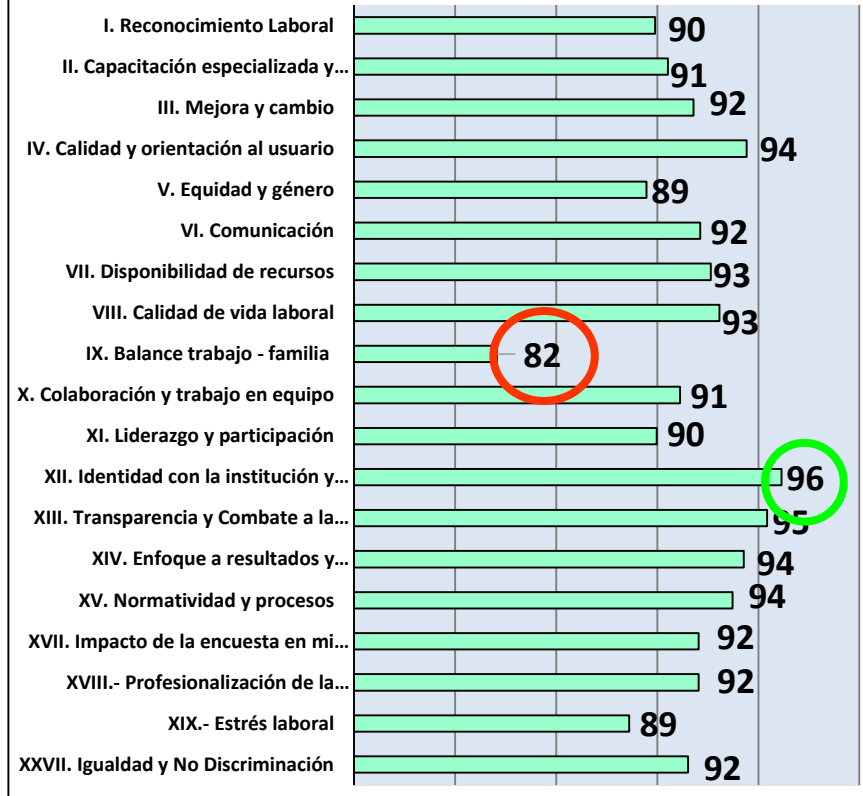
La Policía Federal Ministerial refrenda el primer lugar con respecto al año pasado, la UISPPA que por primera vez participa como UR independiente, las Delegaciones Estatales y la Oficina del C. Procurador, son las Unidades mejor calificadas. Por otro lado, COPLADII y el Órgano Interno de Control se encuentra en el umbral inferior de calificaciones de la UEIDMS.

## 3.2. Resultados UEIDMS 2015 Vs. 2017

RESULTADOS UEIDMS / 2015



FACTORES  
 UEIDMS / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República 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 6 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:

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

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



**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

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

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 63. Transparencia**

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la UEIDMS, 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 83 puntos o menores.

$97 \geq; 83 \leq$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

**INSTITUCIÓN**

413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO
-----	---

**FACTOR**

V. Equidad y género
18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

CONTAR CON INSTALACIONES Y EQUIPO NECESARIO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
								MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR QUE SE TENDAN SILLAS DE RUEDAS PARA LOS VIBITANTES QUE LLEGUEN A REQUERIRLO	UEDEMS/DGTS/DAID	OFICIO	SEMIESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											

LICENCIADO GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADO ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



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

INSTITUCIÓN

413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO
-----	---

FACTOR

VII. Disponibilidad de recursos	
26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo	27.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SOLICITAR MAYORES INSUMOS Y EL EQUIPO NECESARIO PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES INHERENTES A LOS TRABAJOS DE LA UNIDAD
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
					O			P	R													
1	SOLICITAR PAPELERIA SUFICIENTE PARA LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD	UEIDMS/CGSA	OFICIO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	SOLICITAR QUE SE AUTORIZE LA HABILITACIÓN DE INTERNET EN LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO A FIN DE AGILIZAR LAS INVESTIGACIONES EN TRÁMITE.	UEIDMS/DGTS/IDO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

LICENCIADO GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADO ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



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

**INSTITUCIÓN**

413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO
-----	---

**FACTOR**

VIII. Calidad de vida laboral
28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo. 31. En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

ES NECESARIO QUE LAS ÁREAS DE TRABAJO ESTEN MAS LIMPIAS A FIN DE DAR UNA BUENA IMAGEN A LOS VISITANTES Y ESTAR EN UN AMBIENTE ADECUADO DE TRABAJO
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
								MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR MAS PERSONAL DE LIMPIEZA A LA UEIDMS A FIN DE ENTENDER LAS NECESIDADES DE TODAS LAS ÁREAS QUE LA CONFORMAN	UEIDMS/CGSA	OFICIOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
								R														
2	SOLICITAR LA REUBICACIÓN DE LA UEIDMS A FIN DE TENER MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO Y SE PUEDA DAR EL SERVICIO NECESARIO A LAS VICTIMAS Y DEMAS PERSONAS QUE VISITA DICHAS INSTALACIONES	UEIDMS/OFICIALIA MAYOR	OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
								R														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
								R														

LICENCIADO GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADO ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

**OFICIALÍA MAYOR**

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



**INSTITUCIÓN**

<b>413</b>	<b>UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO</b>
------------	--

**FACTOR**

<p><b>IX. Balance trabajo - familia</b></p> <p>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.</p>
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROPORCIONAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS LAS ALTERNATIVAS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN PARA LA SANA CONVIVENCIA FAMILIAR
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REALIZAR LA DIFUSION DE LOS EVENTOS FAMILIARES ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDMS	UEIDMS	CORREO ELECTRONICO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	SOLICITAR EL DIRECTORIO DE LAS GUARDERIAS A FIN DE DIFUNDIRLO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDMS	UEIDMS/CGSA	OFICIO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3	ESTABLECER QUE LOS PERIODOS VACACIONALES DEL PERSONAL SEAN DE ACUERDO A SUS PROPUESTAS O COMPROMISOS Y ACORDE A LAS NECESIDADES DEL SERVICIOS	UEIDMS	FORMATO DE VACACIONES	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												

LICENCIADO GUALBERTO RAMÍREZ BOUTIERREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADO ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO







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

**INSTITUCIÓN**

413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO
-----	---

**FACTOR**

XI. Liderazgo y Participación
-------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
									MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR CURSOS PARA EL PERSONAL EN MATERIA DE DELITO DE SECUESTRO	UEIDMS/DSIAMD	OFICIO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

LICENCIADO GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADO ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

**INSTITUCIÓN**

413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO
-----	---

**FACTOR**

XVII. Impacto de la Encuesta en mi Institución
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

INFORMAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDMS, LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
---

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				
1	PUBLICAR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA UEIDMS	UEIDMS	COMIENZO ELECTRONICO PARA TI	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

  
 LICENCIADO GUALBERTO BAMÚÑEZ GUTIÉRREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

  
 LICENCIADO ENRIQUE VALENCIA LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



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

**INSTITUCIÓN**

413	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO
-----	---

**FACTOR**

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.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
									MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS CURSOS EN LINEA QUE PONE A DISPOSICIÓN LA INSTITUCIÓN, RELACIONADOS CON SOFTWARE QUE SE OCUPA EN LA UEIDMS	UEIDMS	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

\_\_\_\_\_  
 LICENCIADO GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
 TITULAR DE LA UNIDAD

\_\_\_\_\_  
 LICENCIADO ENRIQUE VALENTE LIRA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO