

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE TRÁFICO DE MENORES, PERSONAS Y ÓRGANOS

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de la UEITMPO y la PGR	64
3.2. Resultados UEITMPO 2015 Vs. 2017	67
3.3. 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

La Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos (UEITMPO) participó entusiastamente en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó la Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, del 13 al 24 de noviembre de 2017, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

En la ECCO 2017 hubo una participación de 63 personas de un universo de 72, es decir el 87.5%, 4 puntos más que el resultado del 2016 (83.3%).

El resultado fue:



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

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

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

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

- **La ECCO 2017 está conformada por:**
 - 17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**
 - I.-Reconocimiento Laboral
 - II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
 - III.-Mejora y Cambio
 - IV.-Calidad y Orientación al Usuario
 - V.-Equidad y Género
 - VI.-Comunicación
 - VII.-Disponibilidad de Recursos
 - VIII.-Calidad de Vida Laboral
 - IX.-Balance Trabajo Familia
 - X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
 - XI.-Liderazgo y Participación
 - XII.-Identidad con la Institución y Valores
 - XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
 - XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
 - XV.-Normatividad y Procesos
 - XVI.-Servicio Profesional de Carrera
 - XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

7 Factores Fractales de Competencias

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

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

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

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

$97 \geq; 85 \leq$

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



97 - 100



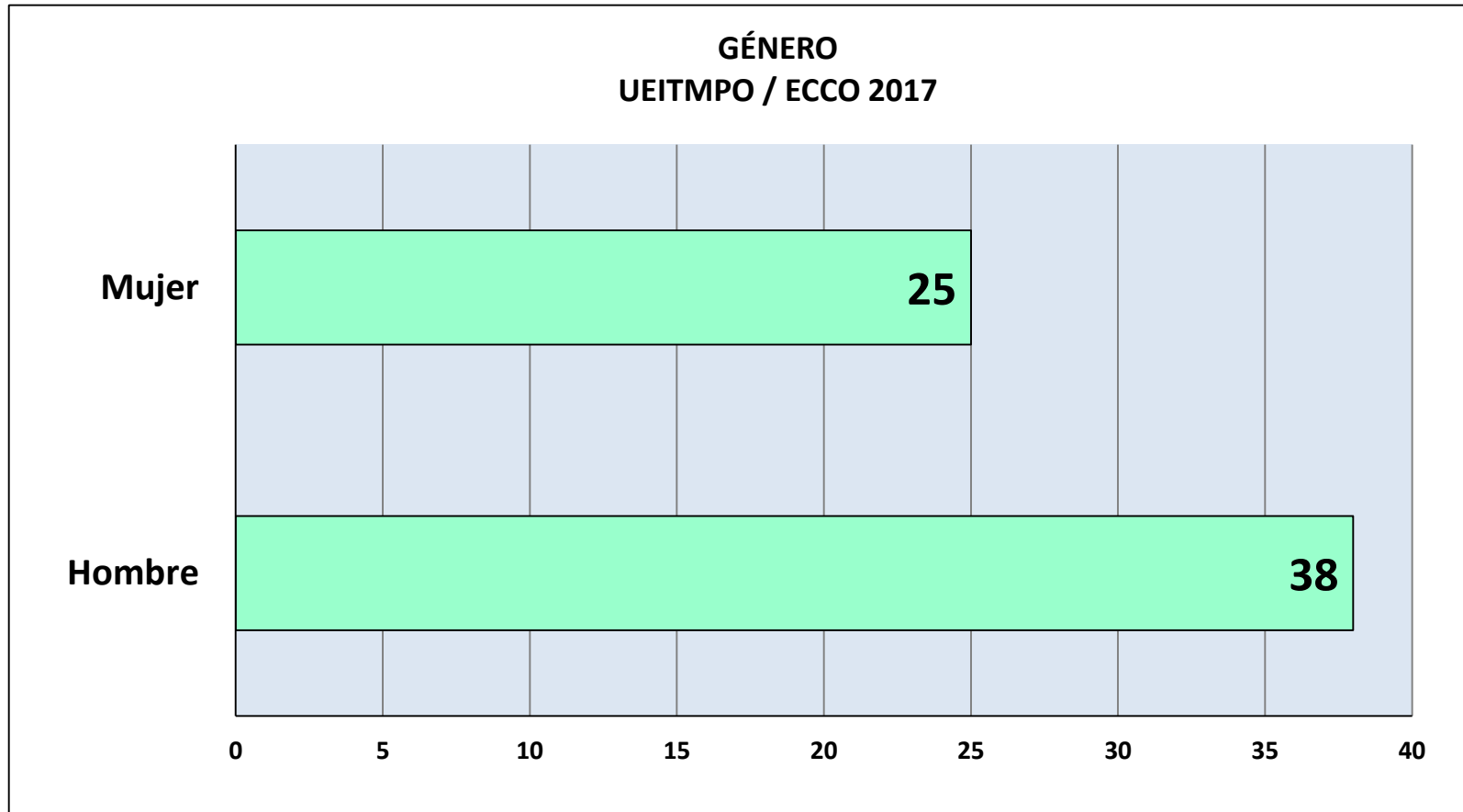
86 - 96



71 - 85

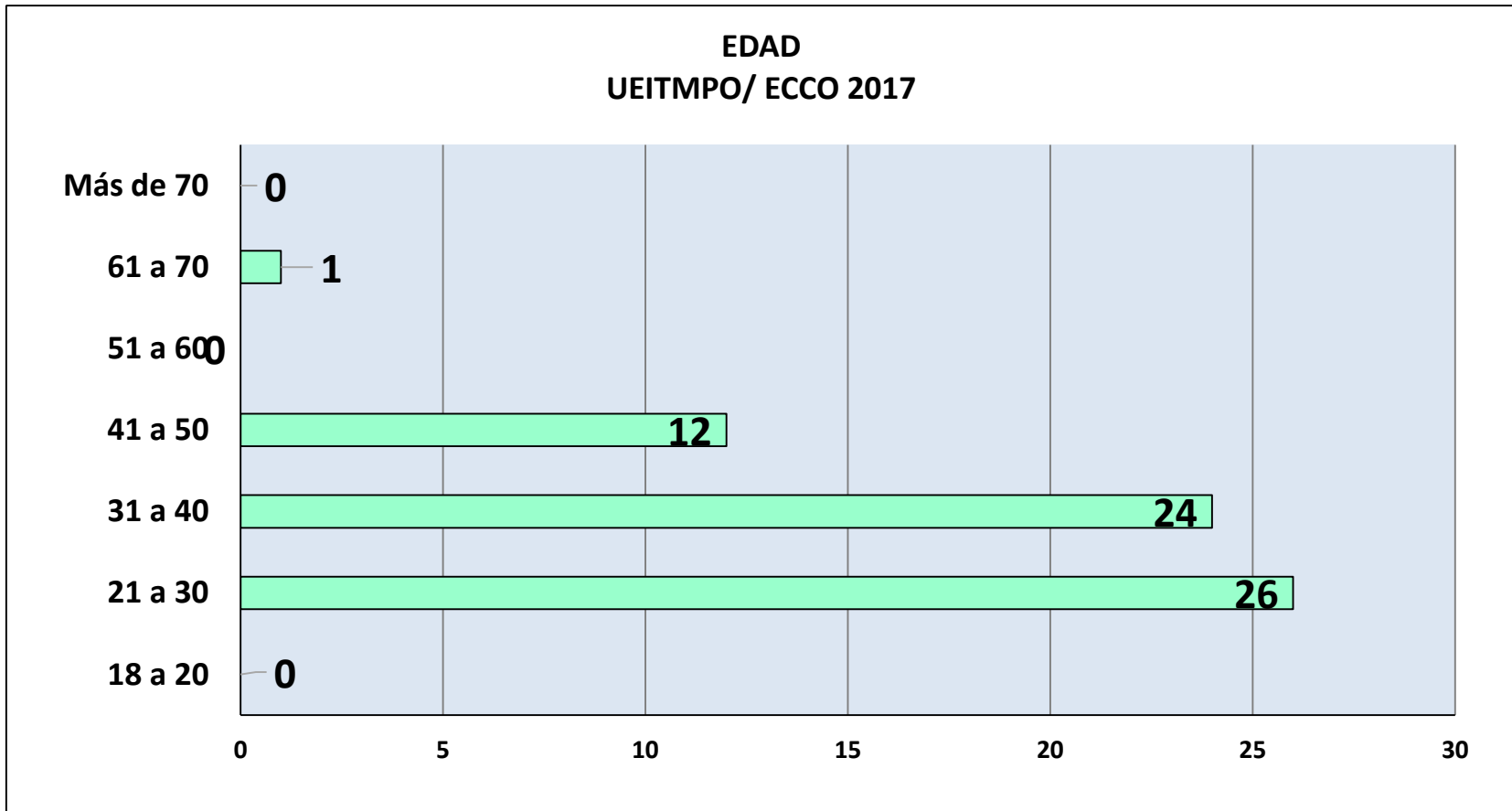
1. Análisis Cuantitativo

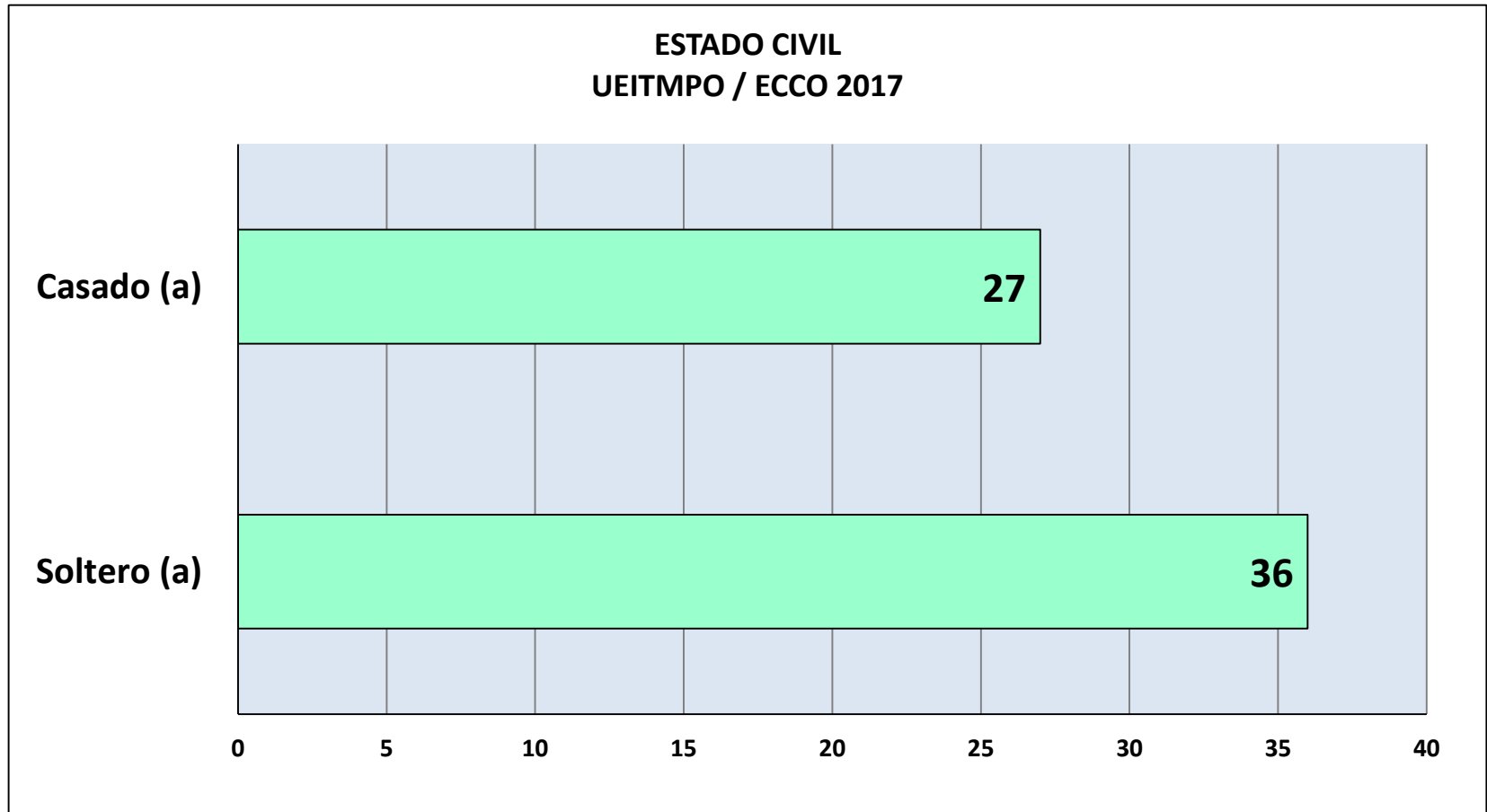
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 60% de hombres, respecto a el 40% de mujeres. En términos generales se observa que la participación de las y los servidores en la ECCO 2016 fue del 65% de hombres y del 35% de mujeres.

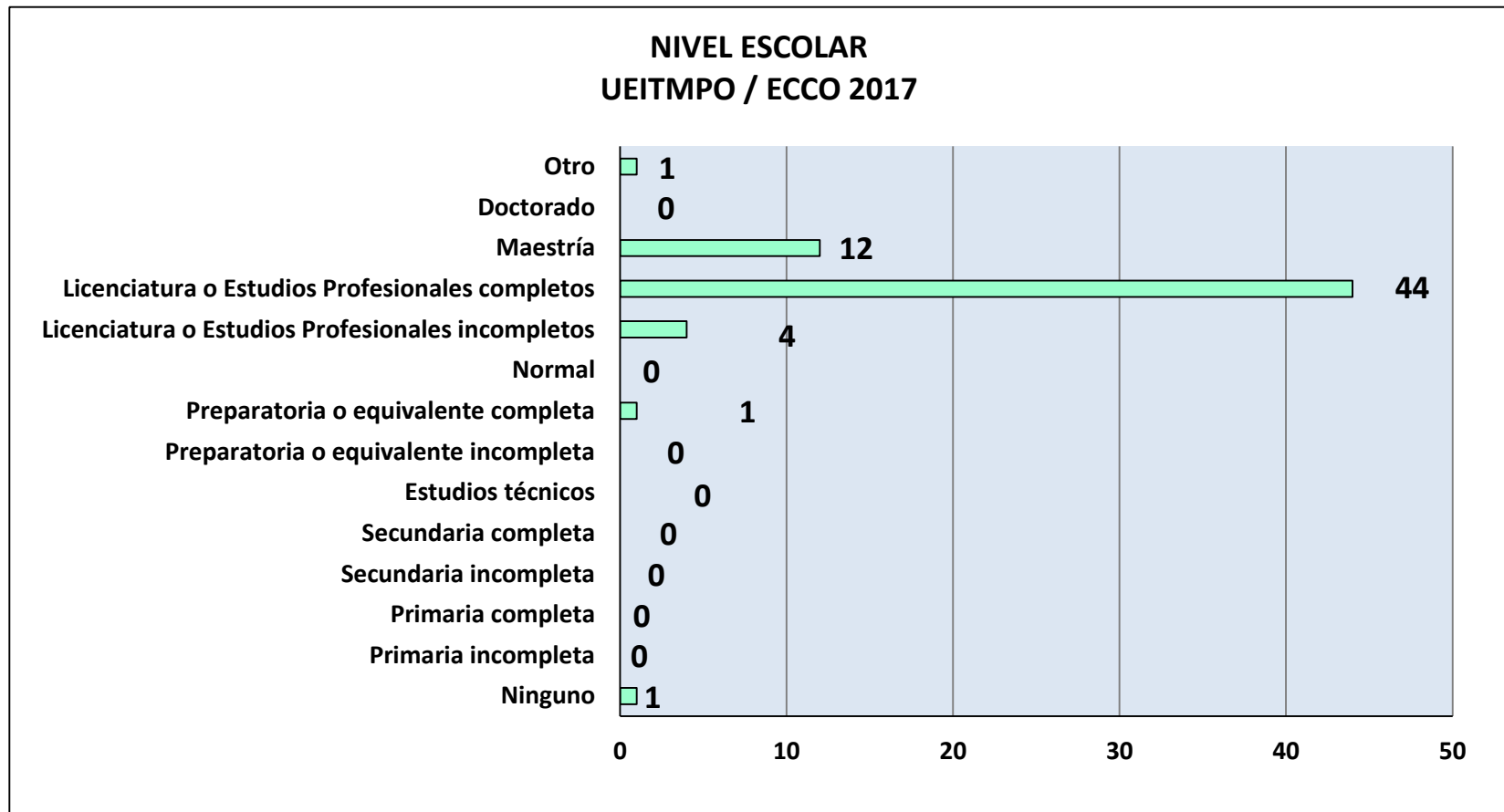
8 de cada 10 personas que participaron en la encuesta se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 38% del universo total.



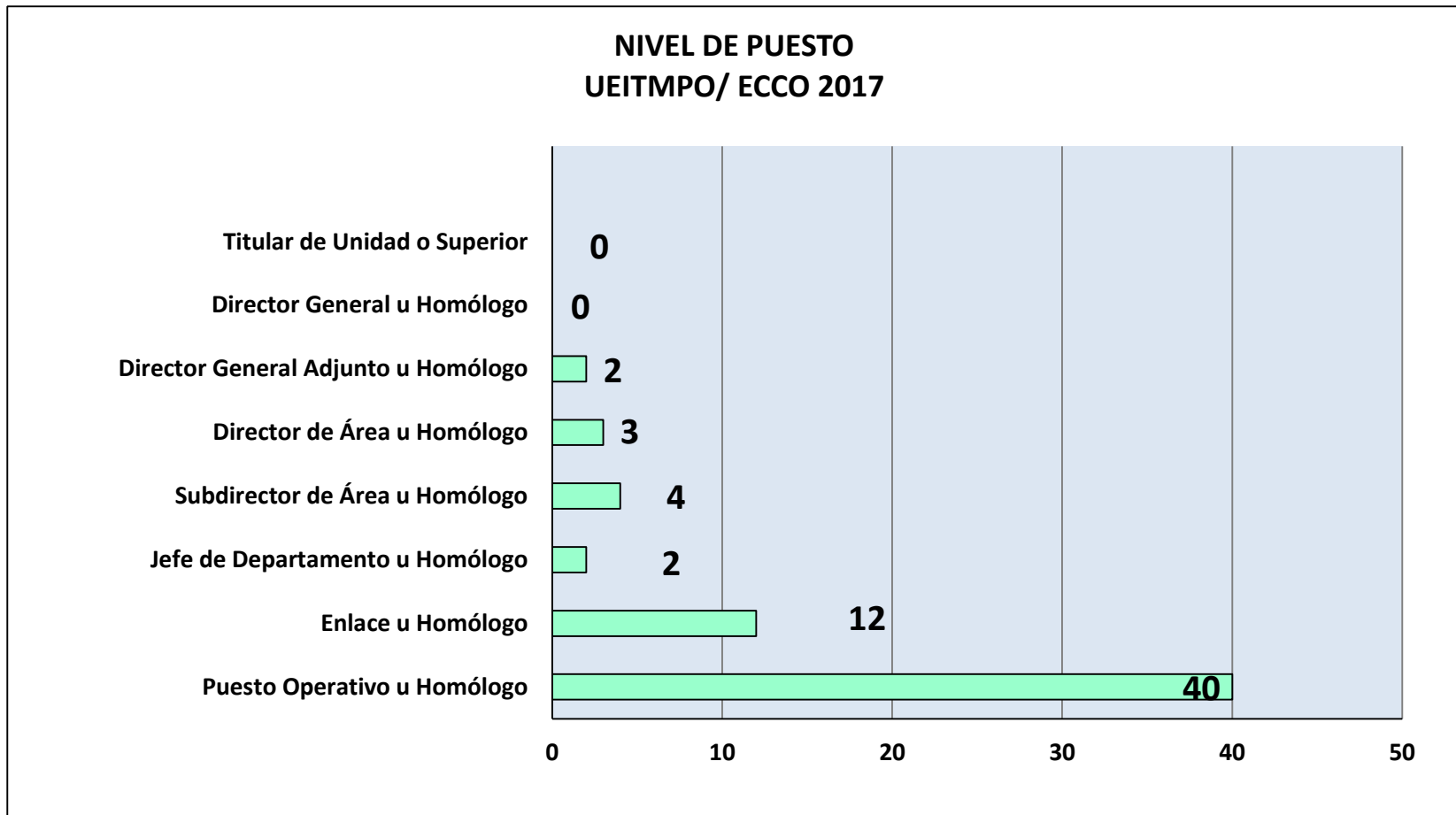


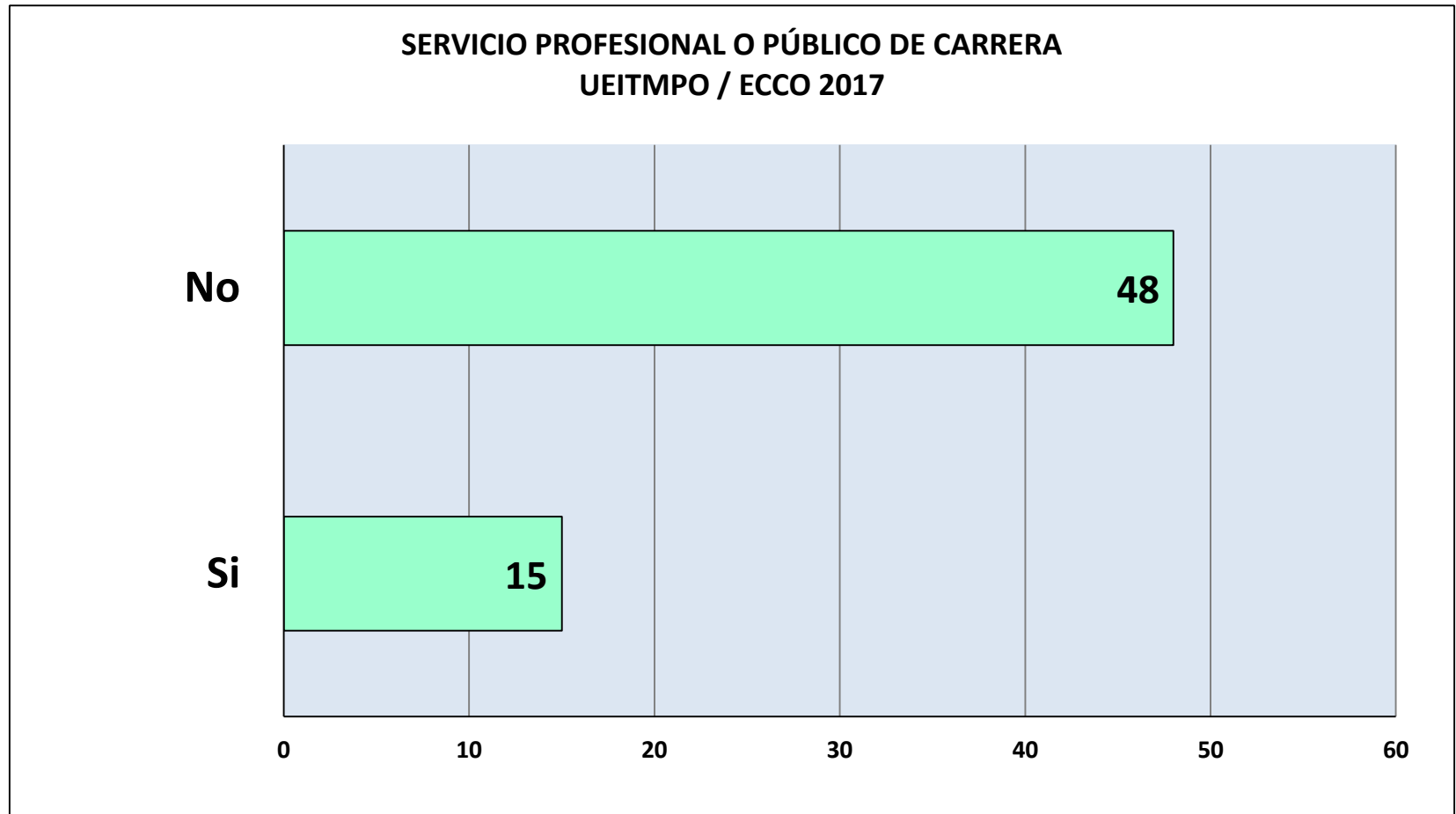
La proporción de participación entre solteros (as) es mayor al 10% con relación a los casados (as).

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 el mismo nivel.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 82% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

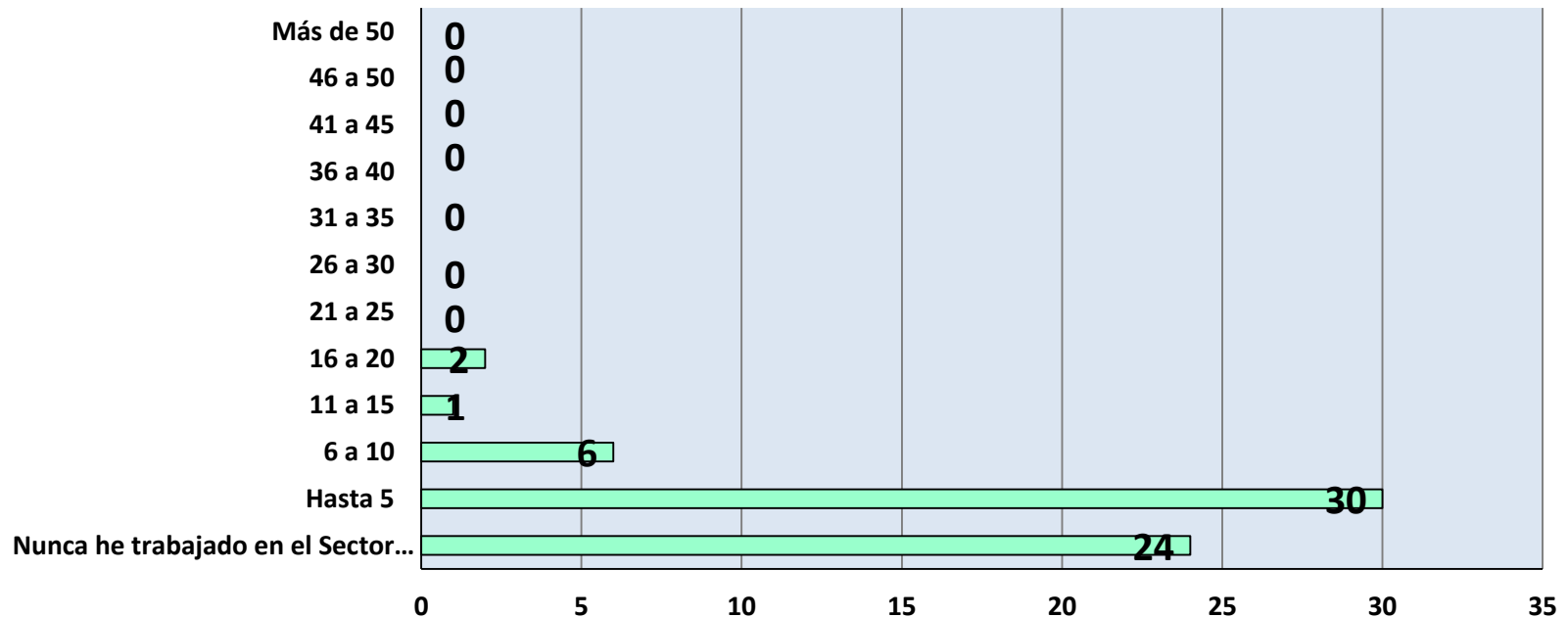




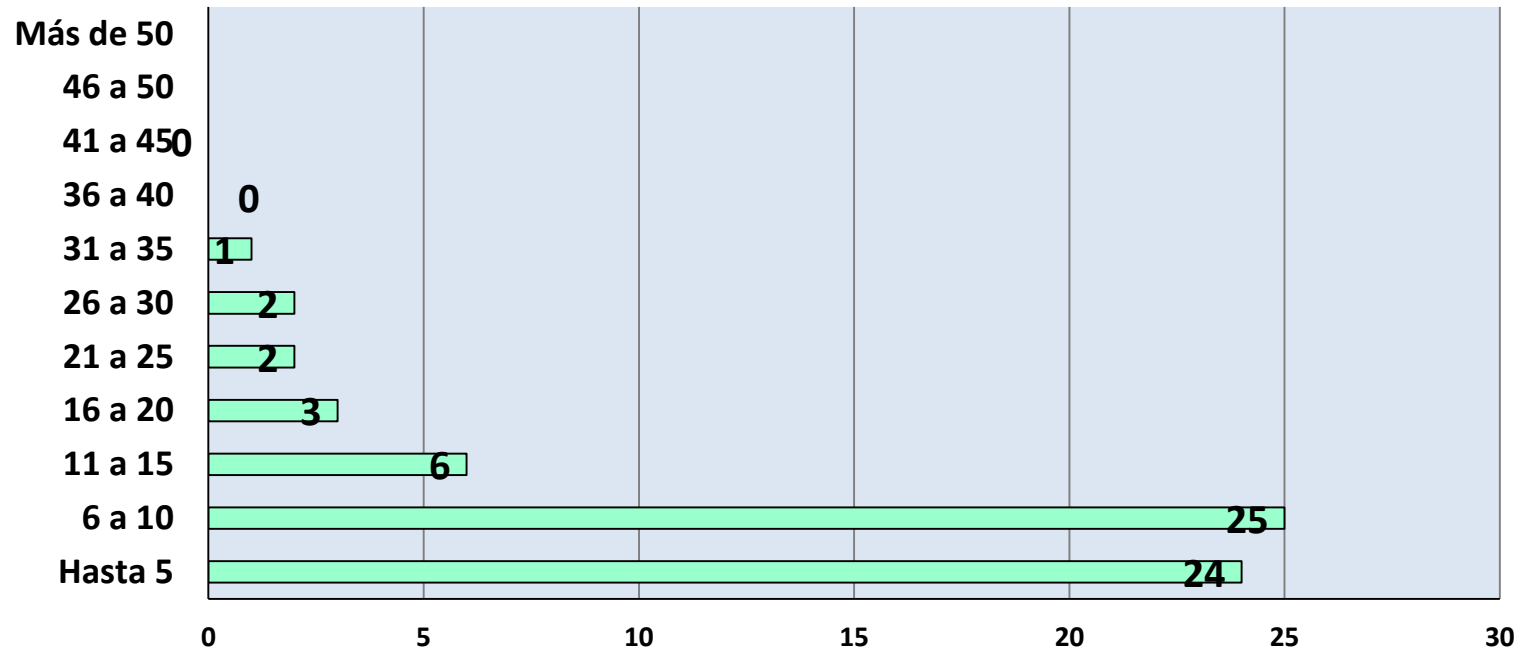
El 82% del personal de la UEITMPO no forma parte del Servicio Profesional o Público de Carrera.

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la UEITMPO tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
UEITMPO / ECCO 2017

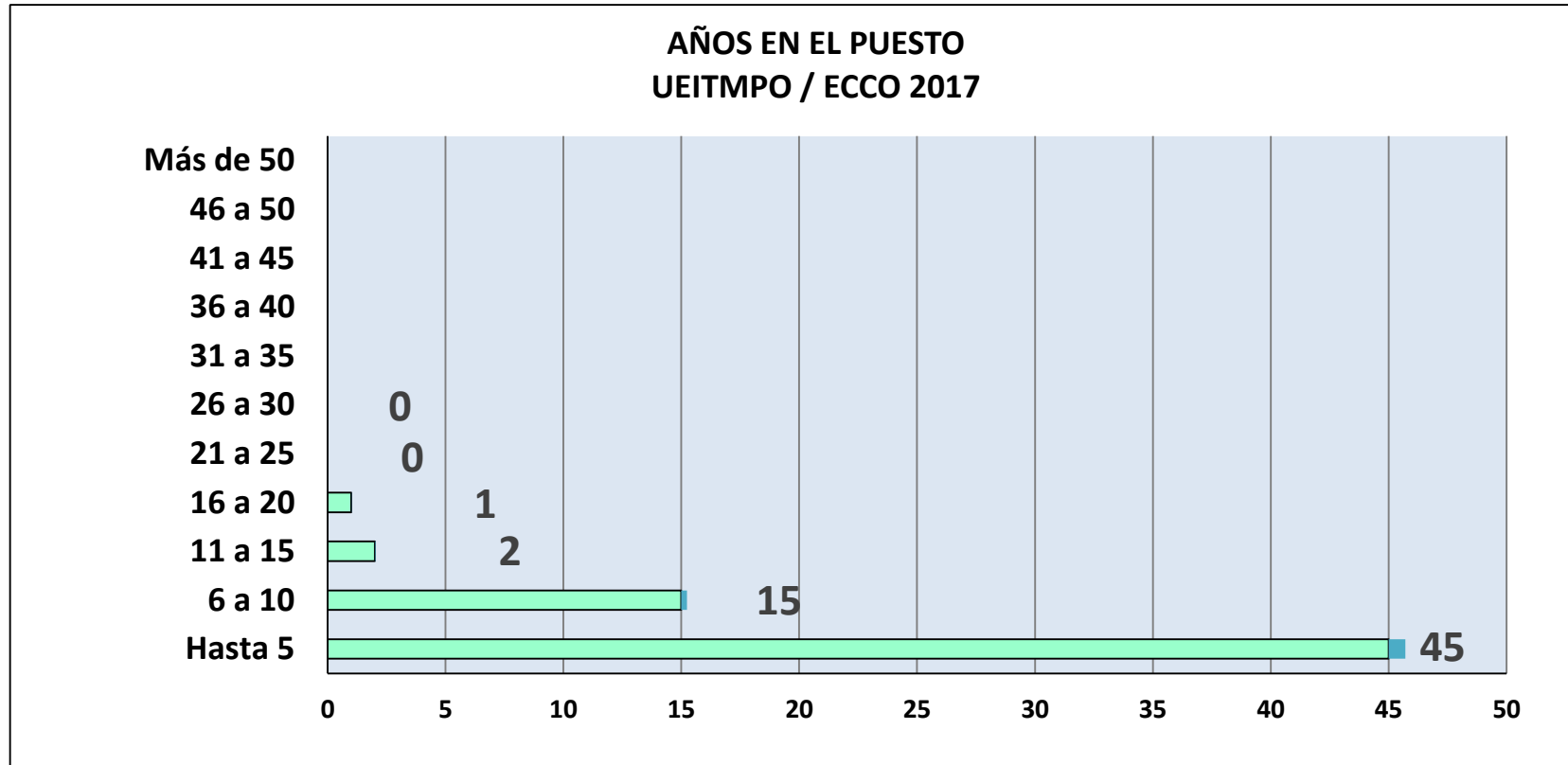


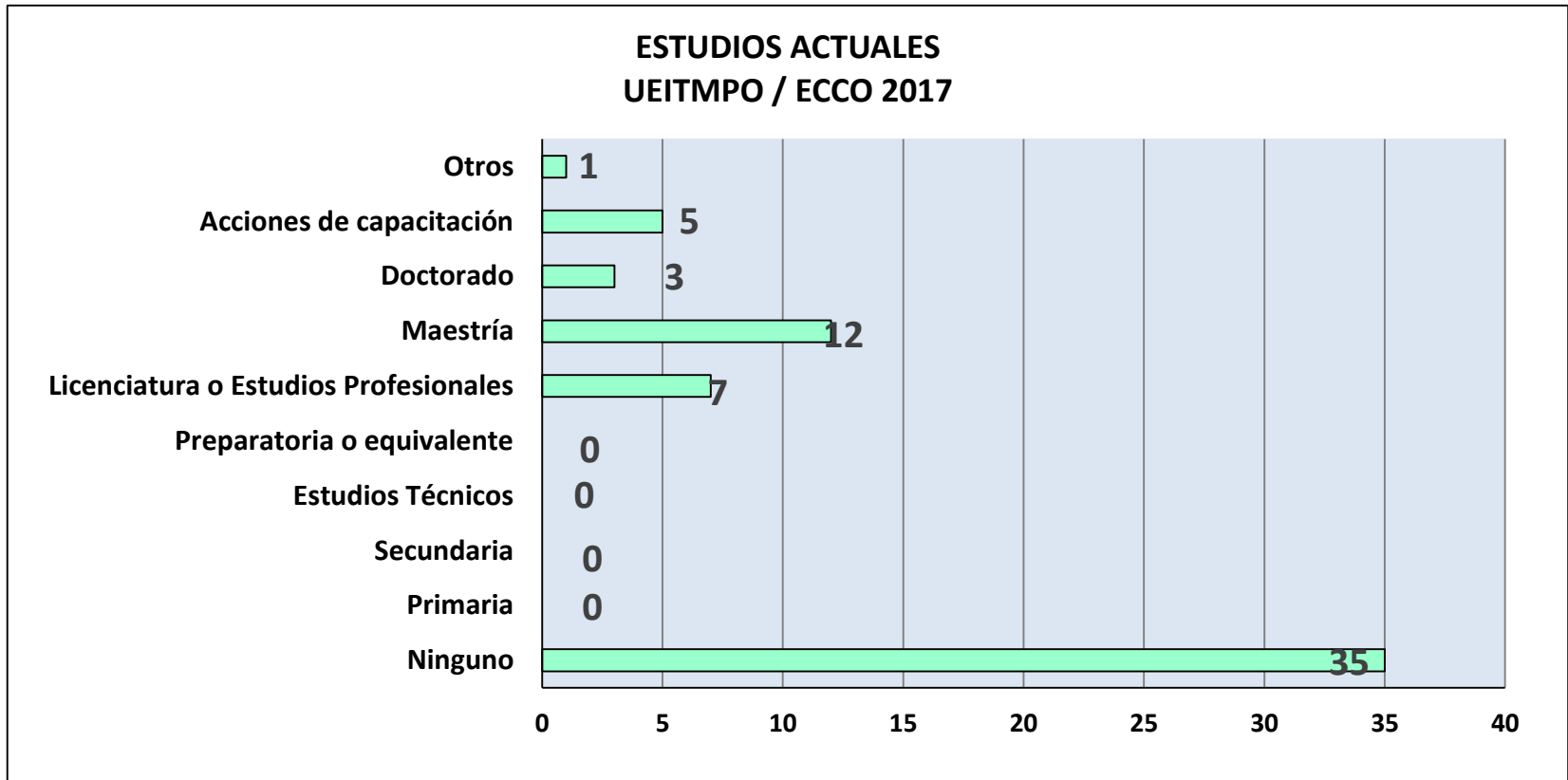
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UEITMPO / ECCO 2017



El 40% del personal de la UEITMPO tiene de 6 a 10 años en el sector público, en cambio solo una persona a llegado a más de 30 años de servicio.

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

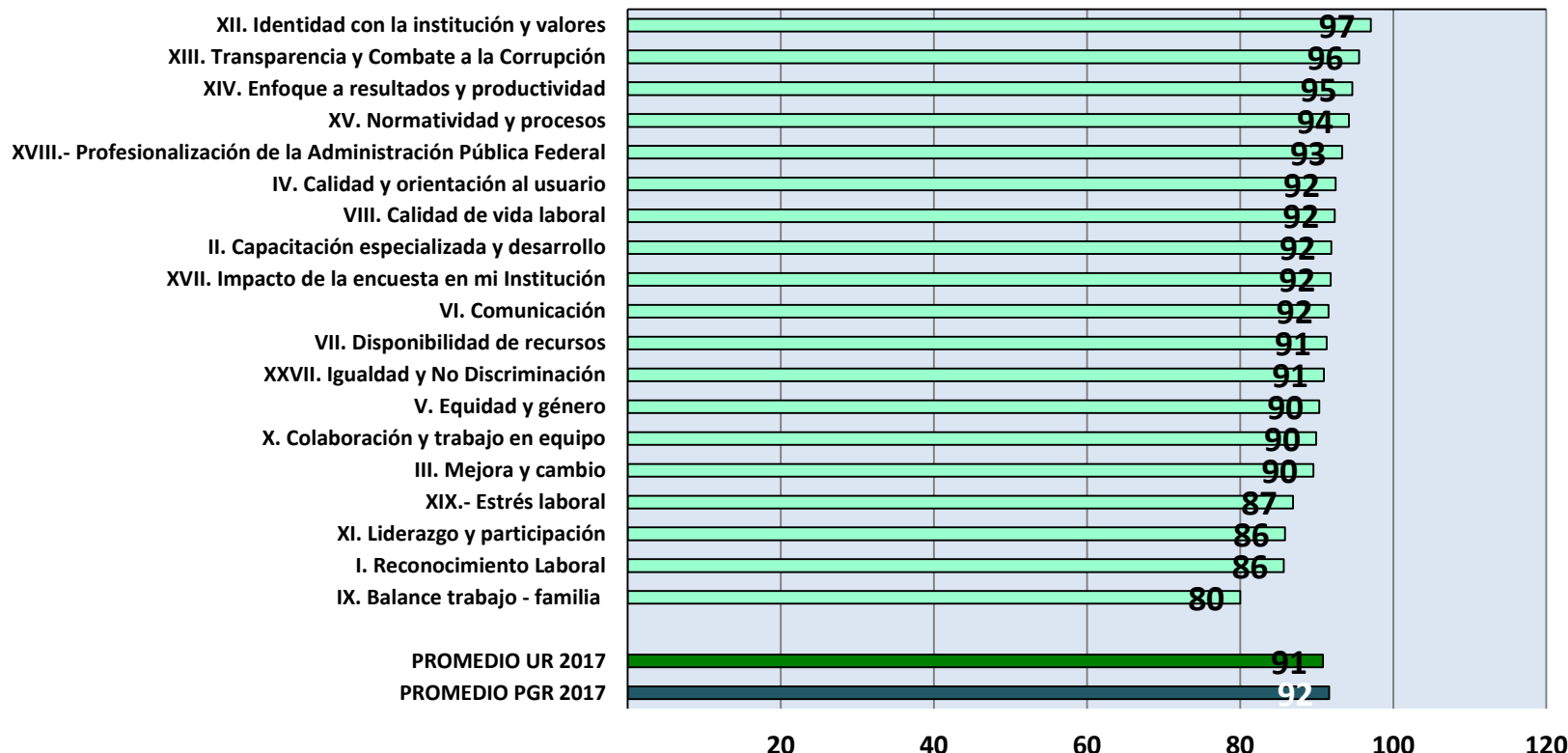




Casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la UEITMPO encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UEITMPO / ECCO 2017



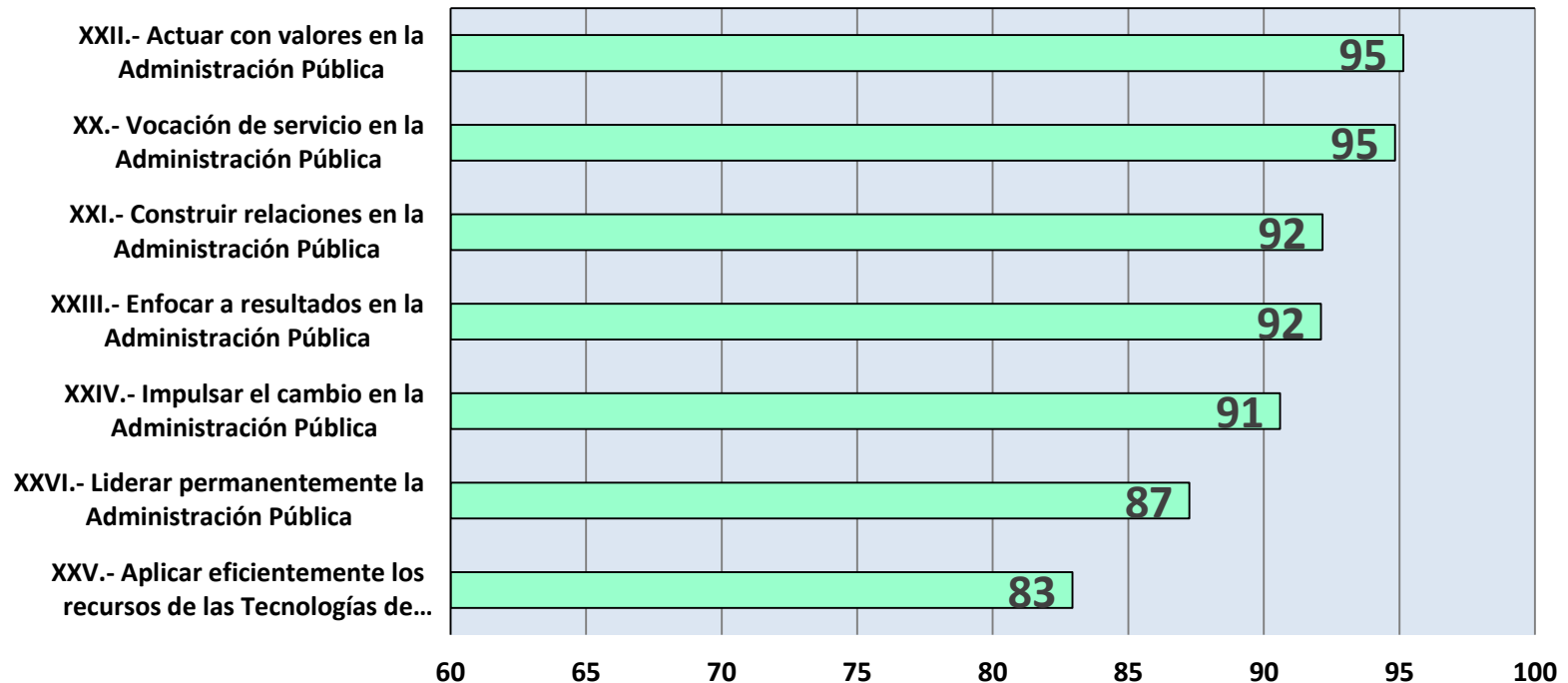
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta identifican el resultado de productividad que debe tener la UEITMPO, sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

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



En esta gráfica se puede observar que la UEITMPO 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 UEITMPO / 2017 DE MAYOR A MENOR



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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la UEITMPO, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se sensibiliza los temas de inclusión.

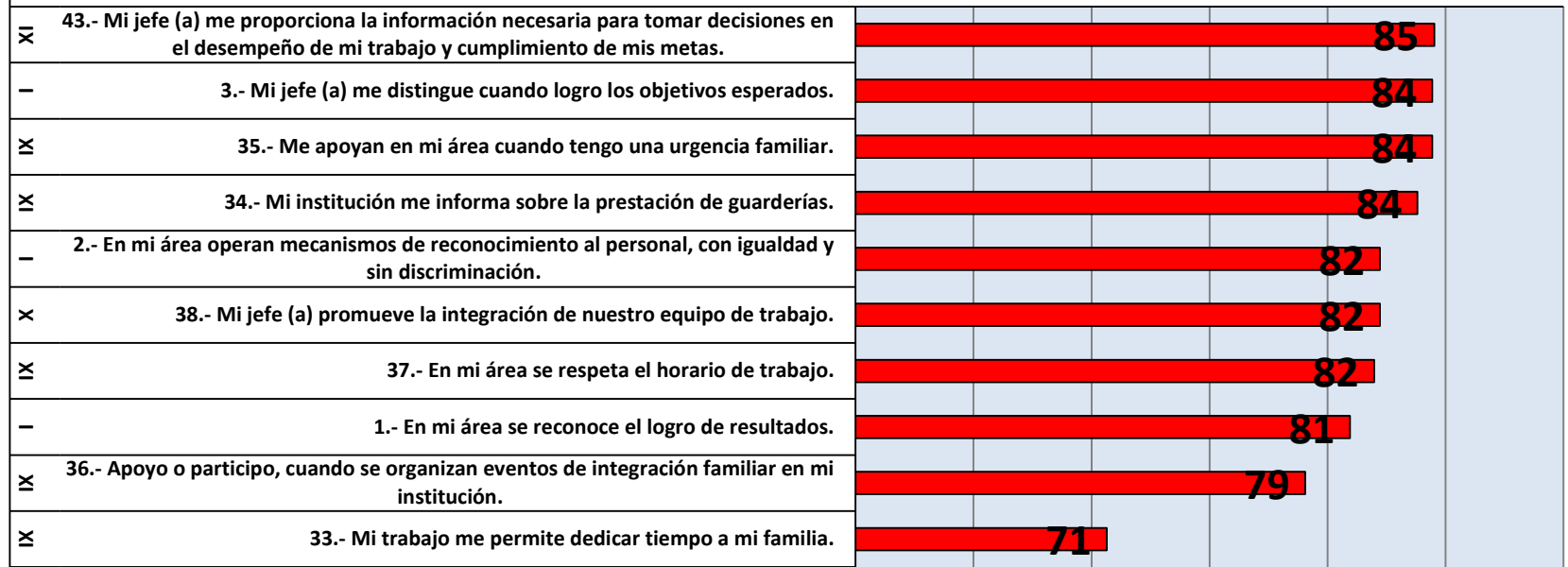
Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UEITMPO / ECCO 2017

XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	100
XII	47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	99
XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	99
XV	62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.	99
XIII	53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	98
VII	26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	98
VIII	29.- Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
X	41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97

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

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UEITMPO / ECCO 2017



El reactivo mayor calificado de es donde se distribuye el trabajo que llega ala UEITMPO de igual manera, en donde se reconoce la igualdad de genero, en tanto el menor calificado es cuando no se respeta el horario de trabajo que hace que no se le dedique el tiempo suficiente a la familia.

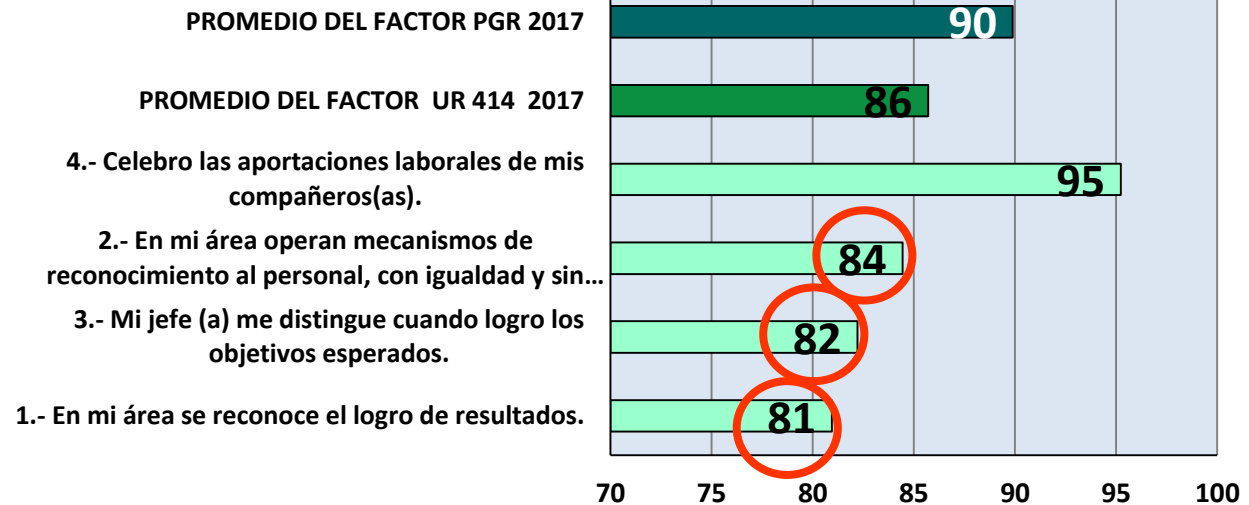
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

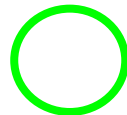
86



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UEITMPO/ ECCO 2017



97 ≥; 85 ≤



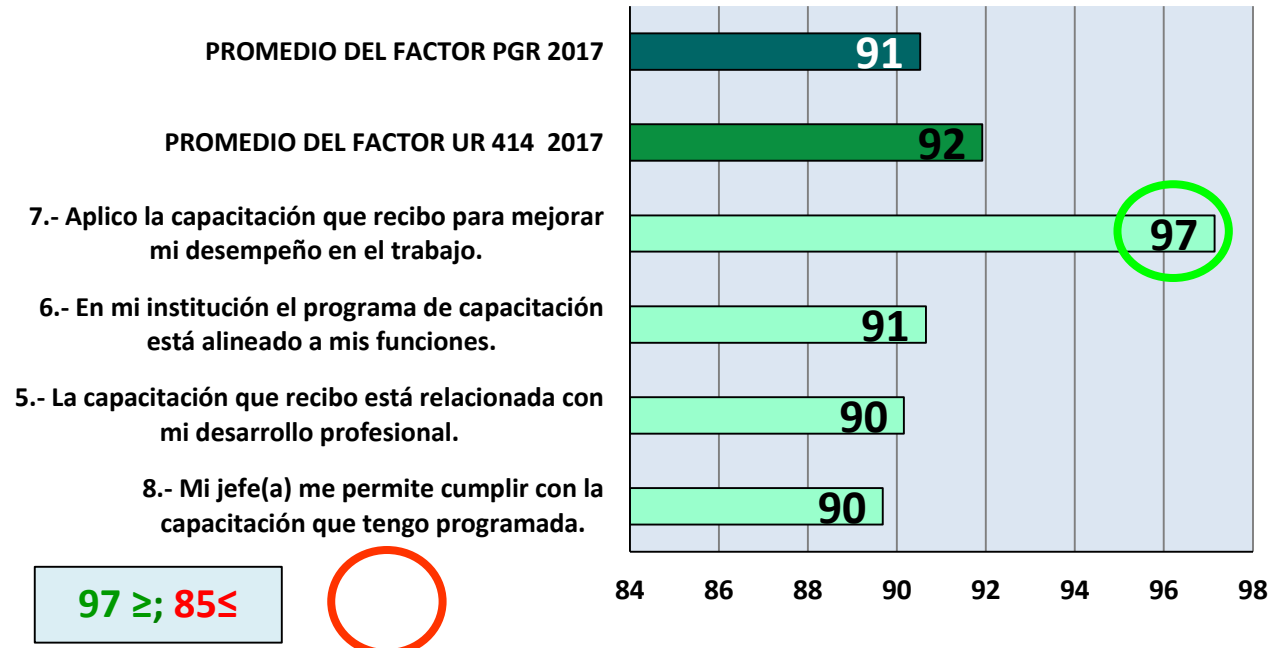
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

92



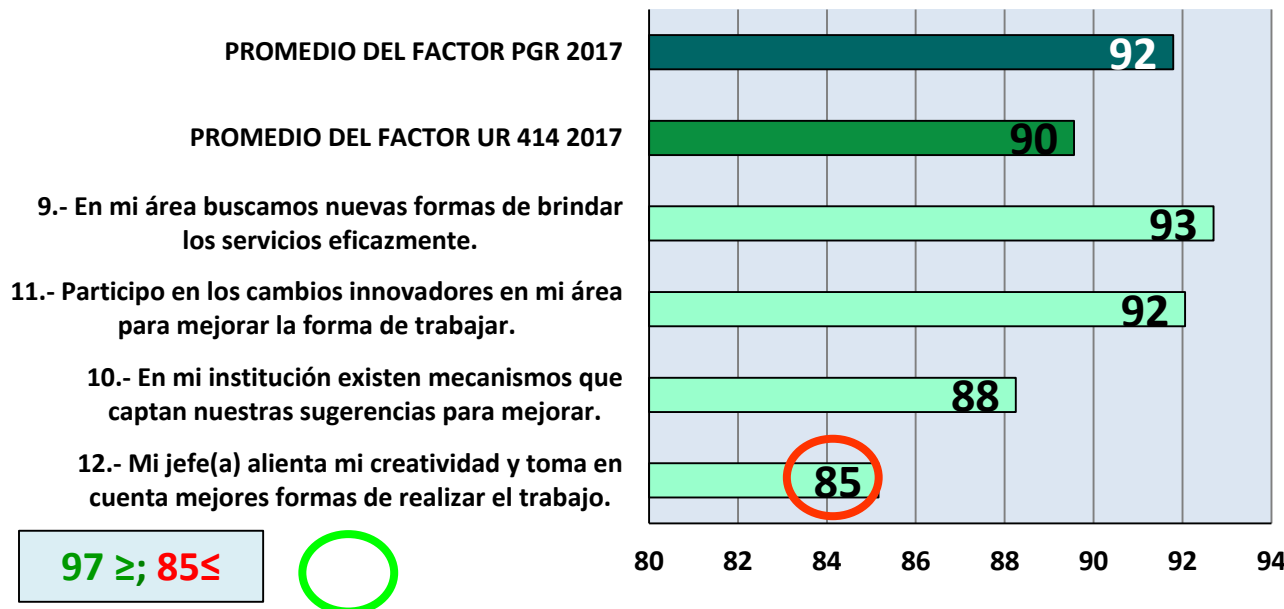
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UEITMPO / ECCO 2017



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
 UEITMPO / ECCO 2017



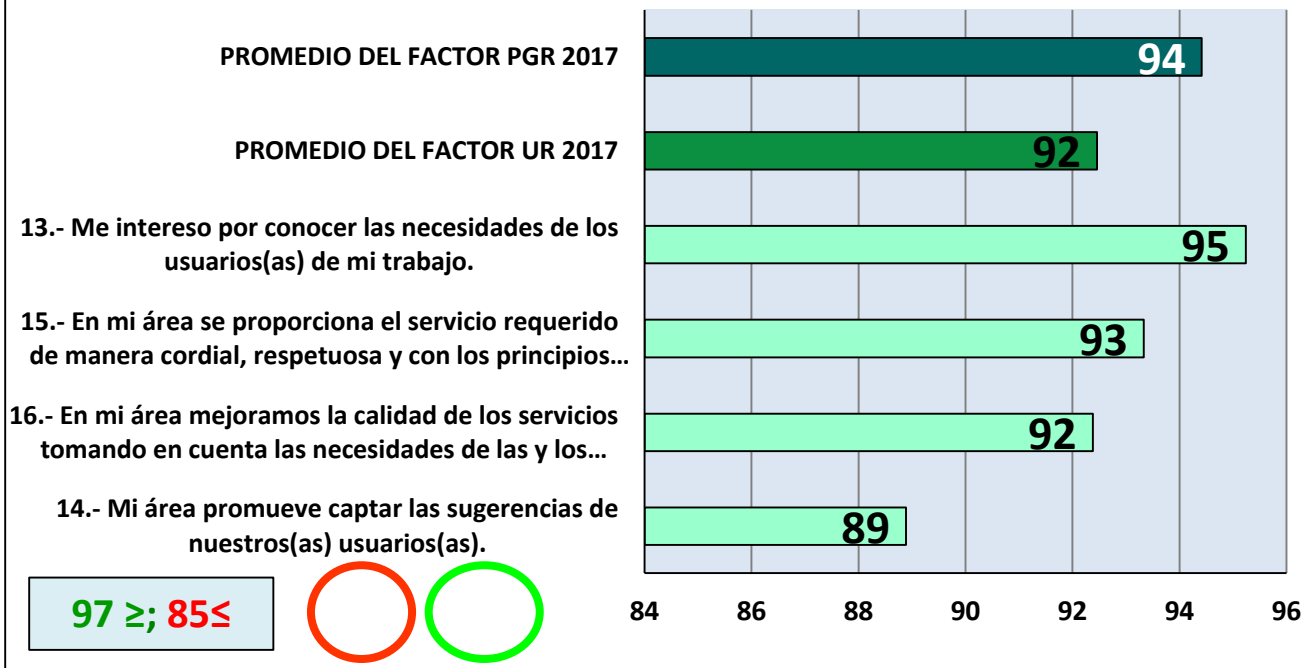
90



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

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

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
 UEITMPO / ECCO 2017**



92



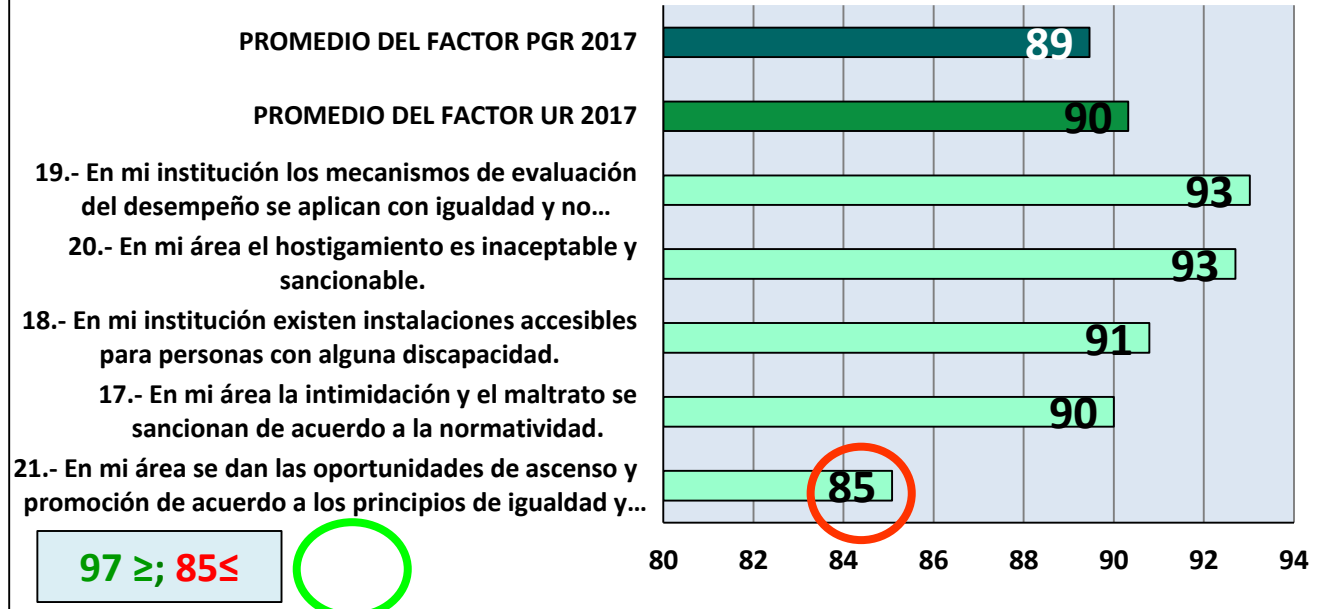
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la SEIDO en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

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

90



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UEITMPO / ECCO 2017



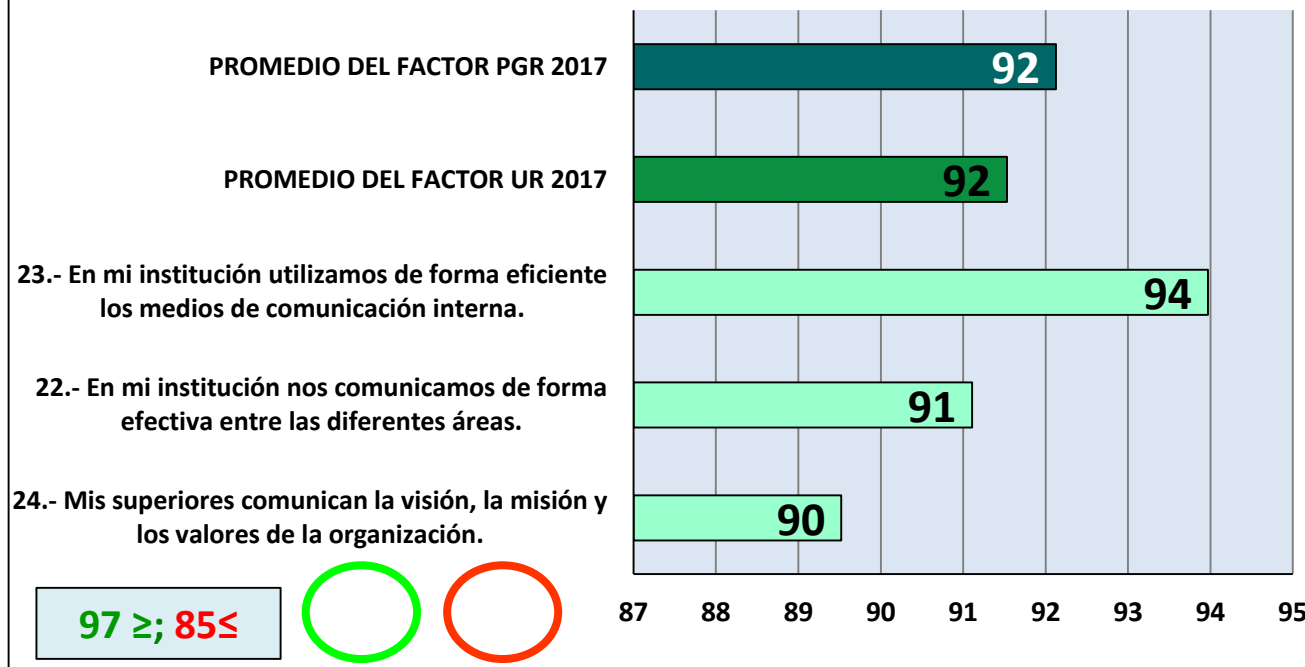
En este factor prevalece la importancia que tienen los mecanismos de evaluación del desempeño se apliquen bajo los principios de igualdad y no discriminación. Por otra parte se percibe que falta mejorar las oportunidades de ascenso y promoción de las y los servidores públicos de la Institución, así como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

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

92



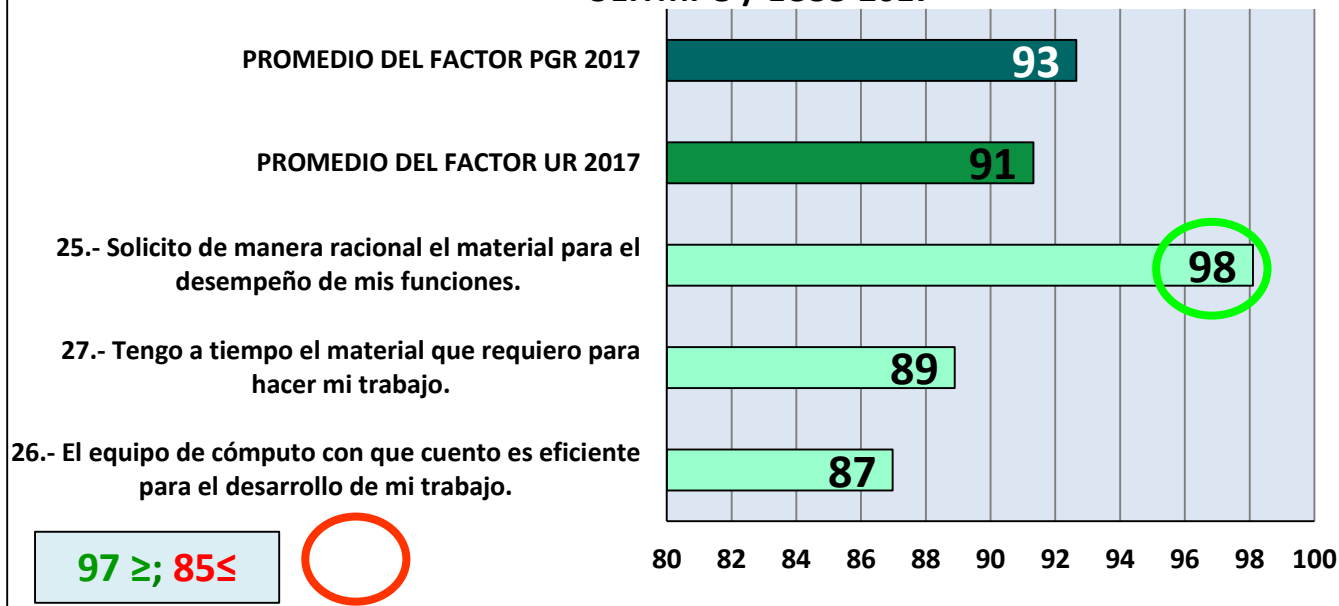
VI. COMUNICACIÓN
 UEITMPO / ECCO 2017



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

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

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
 UEITMPO / ECCO 2017



91



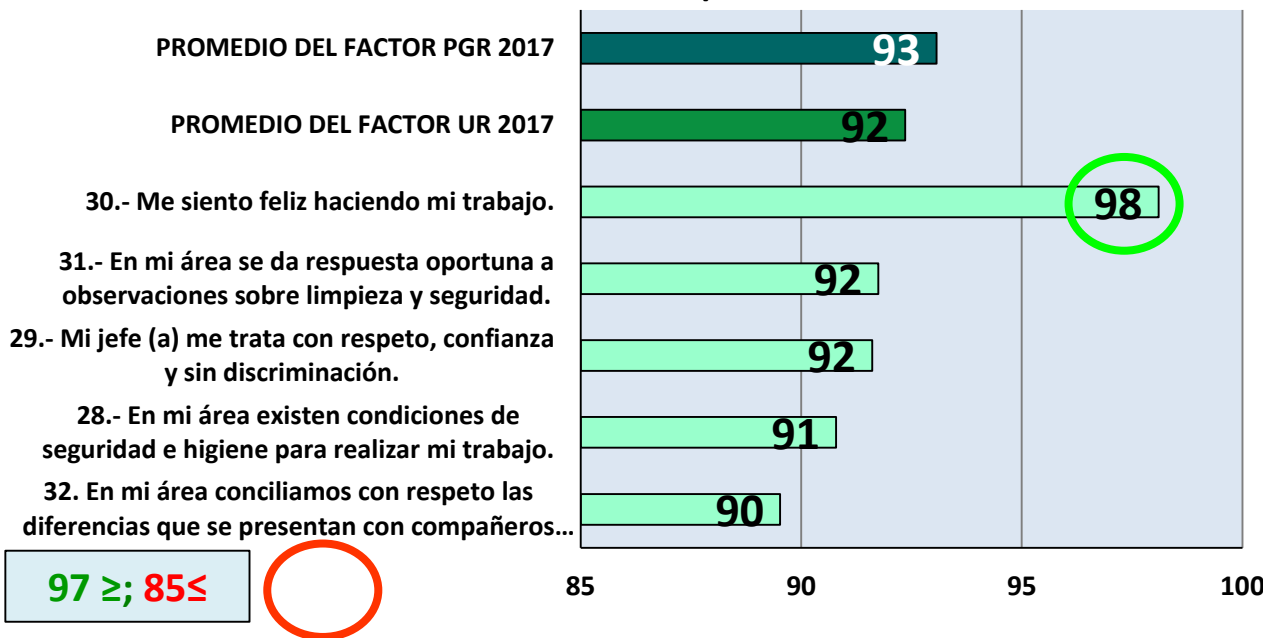
97 ≥; 85 ≤



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

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UEITMPO / ECCO 2017



92



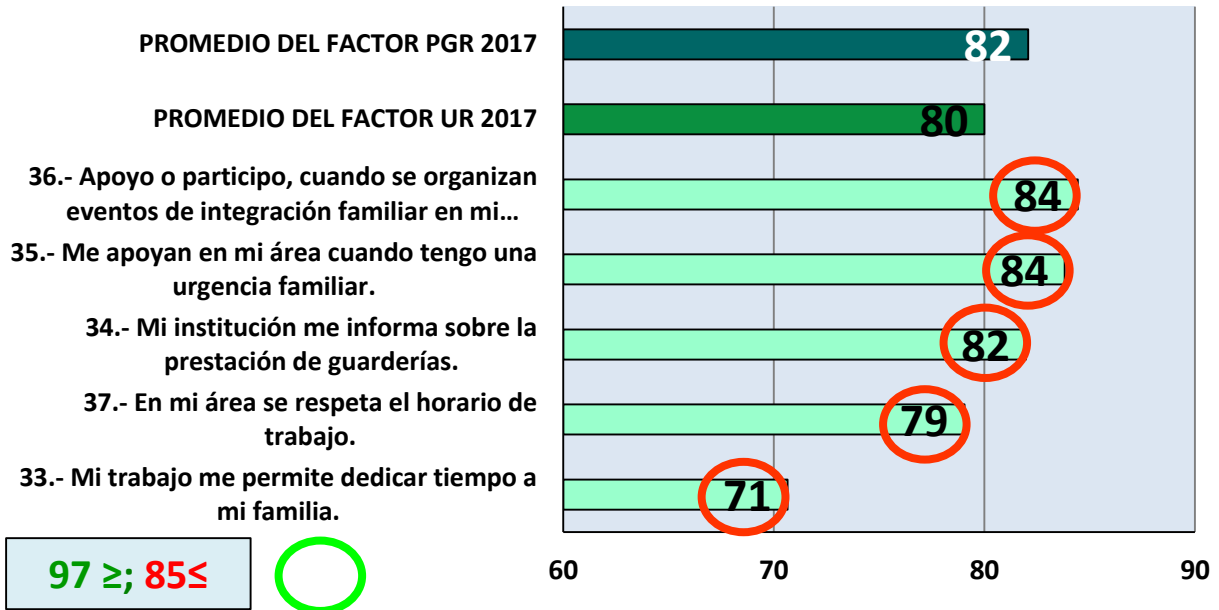
La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Asimismo se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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

80



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UEITMPO / ECCO 2017



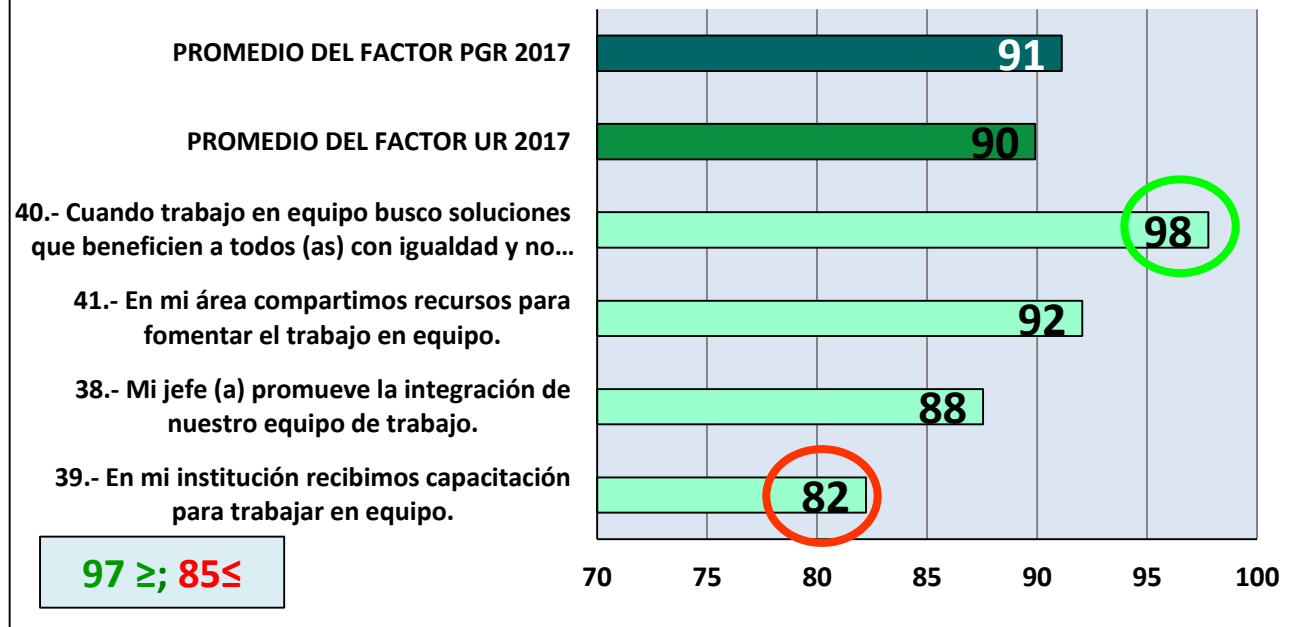
La calificación promedio de este factor en la ECCO 2015 fue de 69 puntos, y en 2017 se incrementa en 18 puntos; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las áreas de trabajo de la SEIDO.

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

90



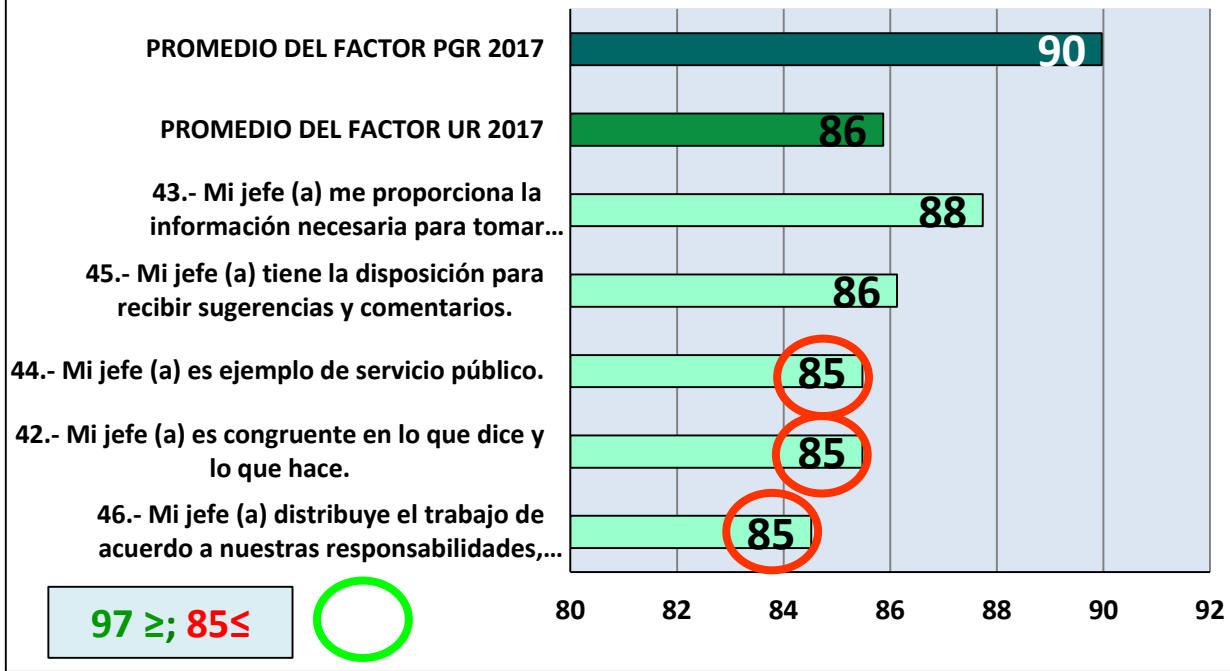
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UEITMPO / ECCO 2017**



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
UEITMPO / ECCO 2017



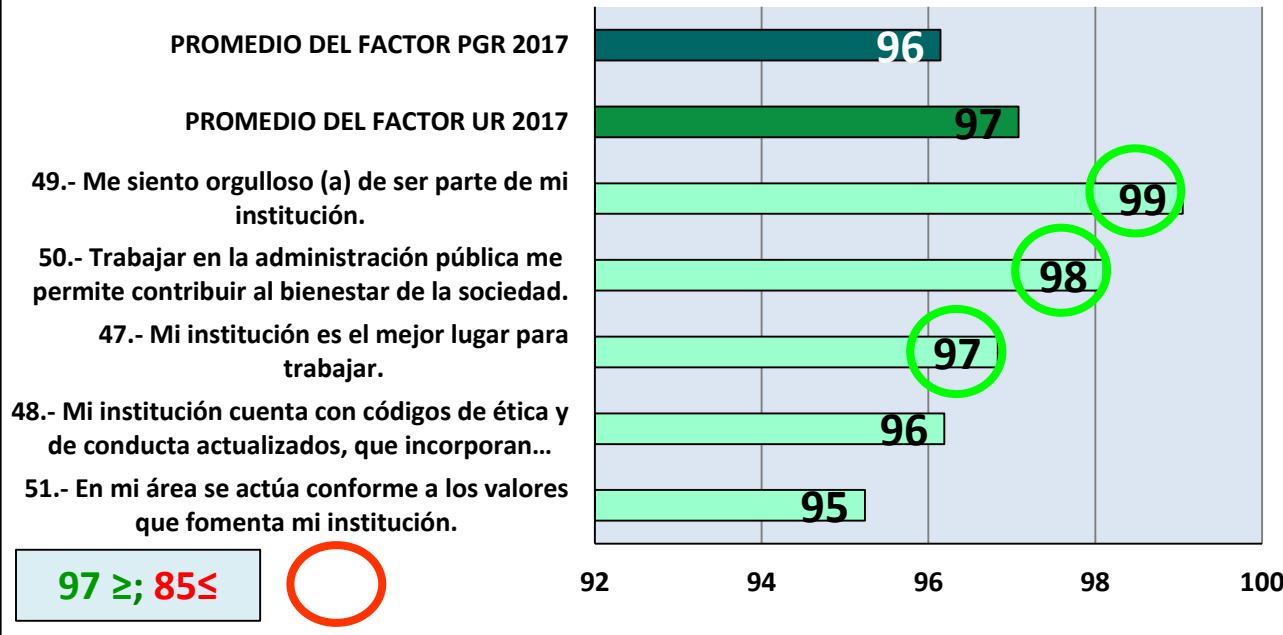
86



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
 UEITMPO / ECCO 2017**



97



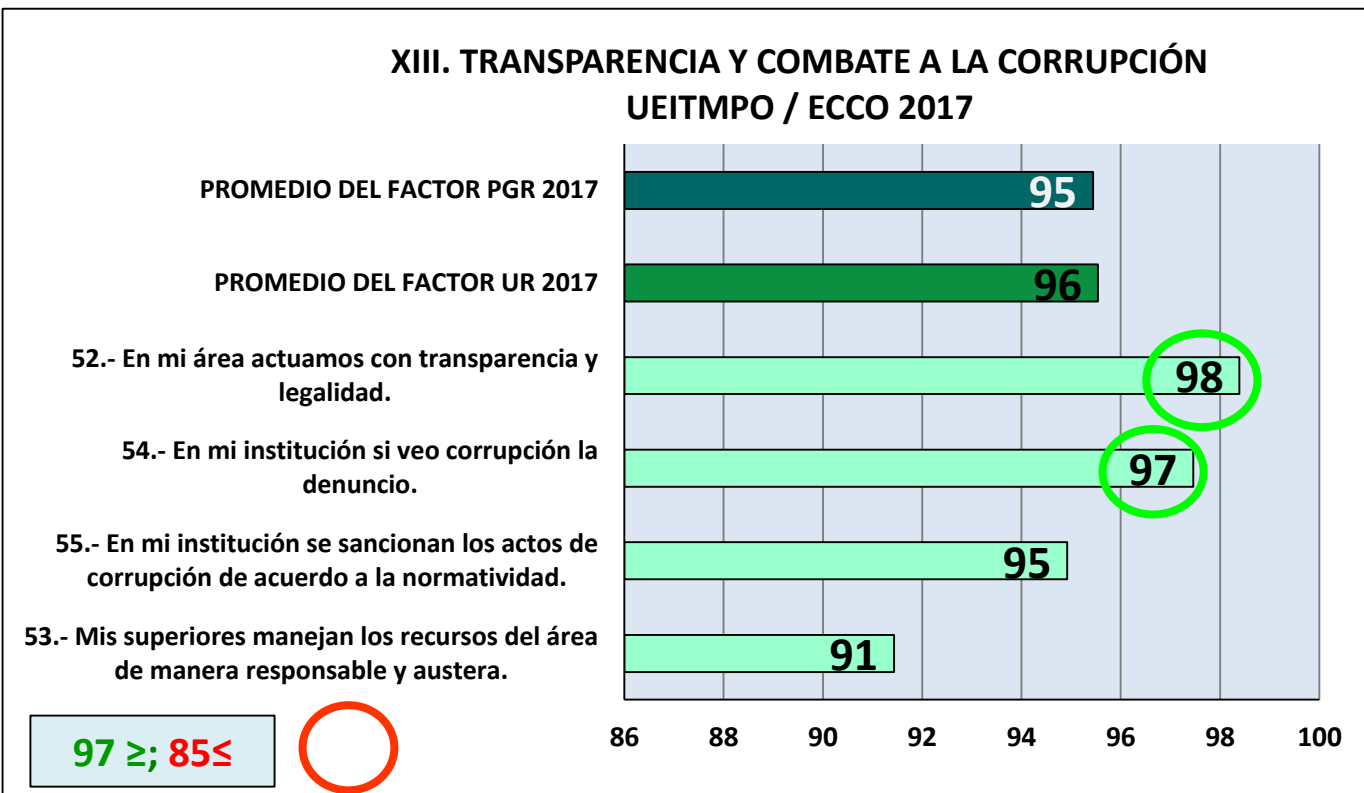
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la SEIDO la cual cuenta con el Código de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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

96



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



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

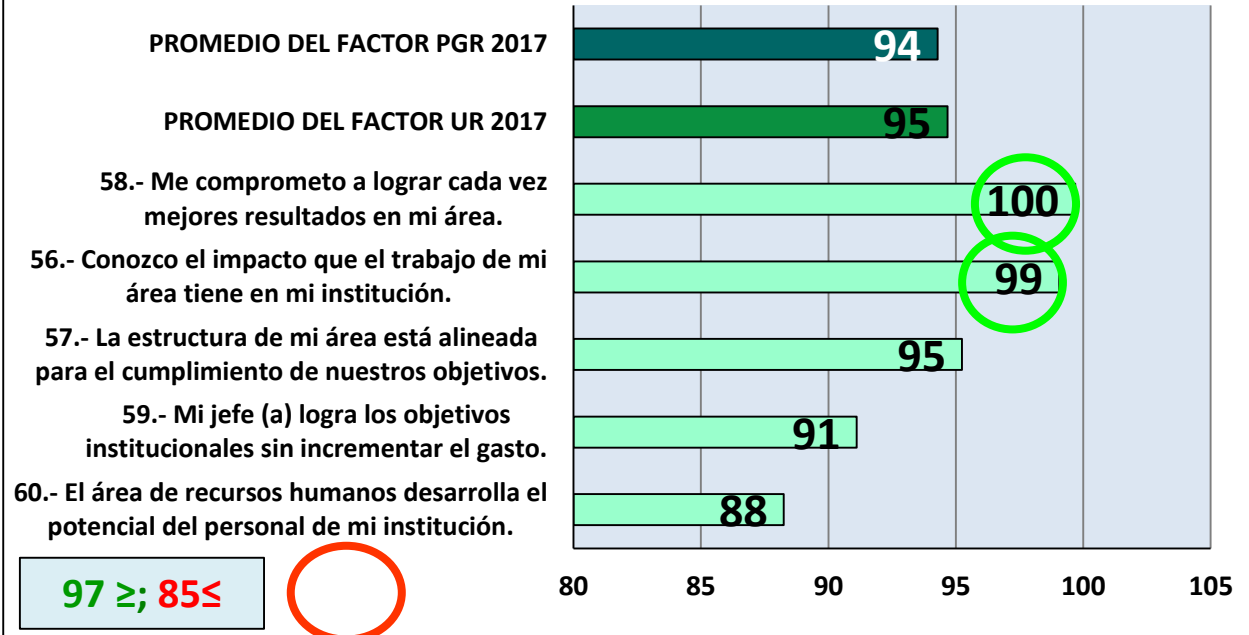
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

UEITMPO / ECCO 2017



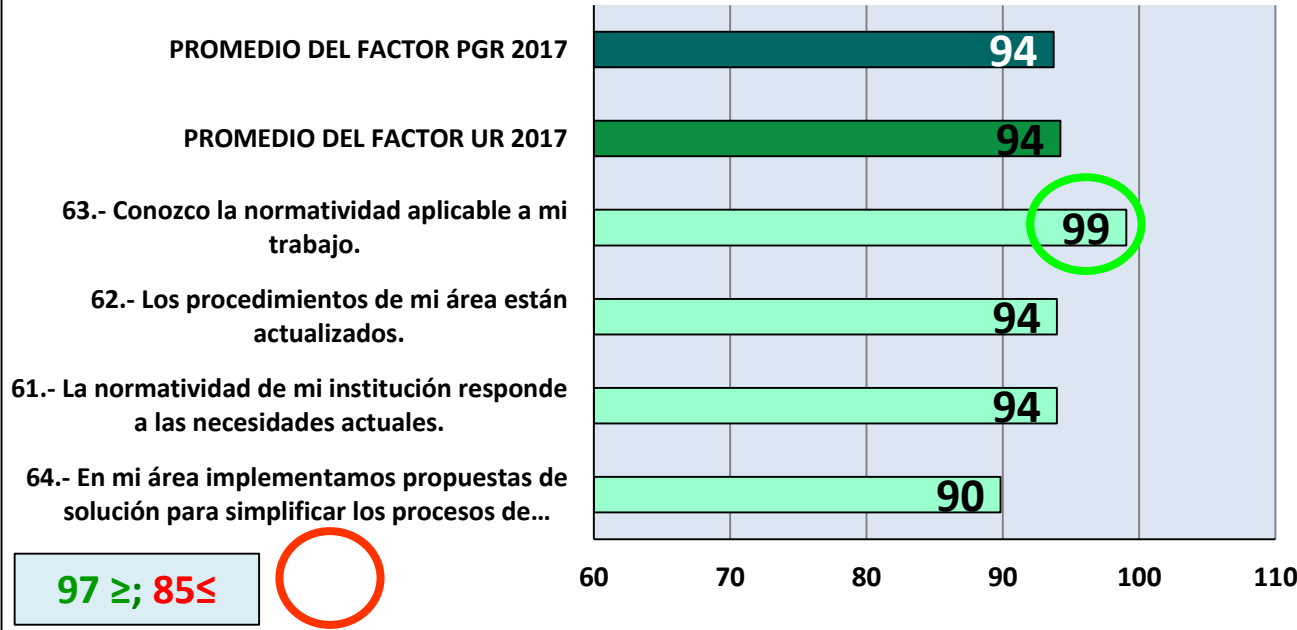
97 ≥; 85 ≤



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

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

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UEITMPO / ECCO 2017



94



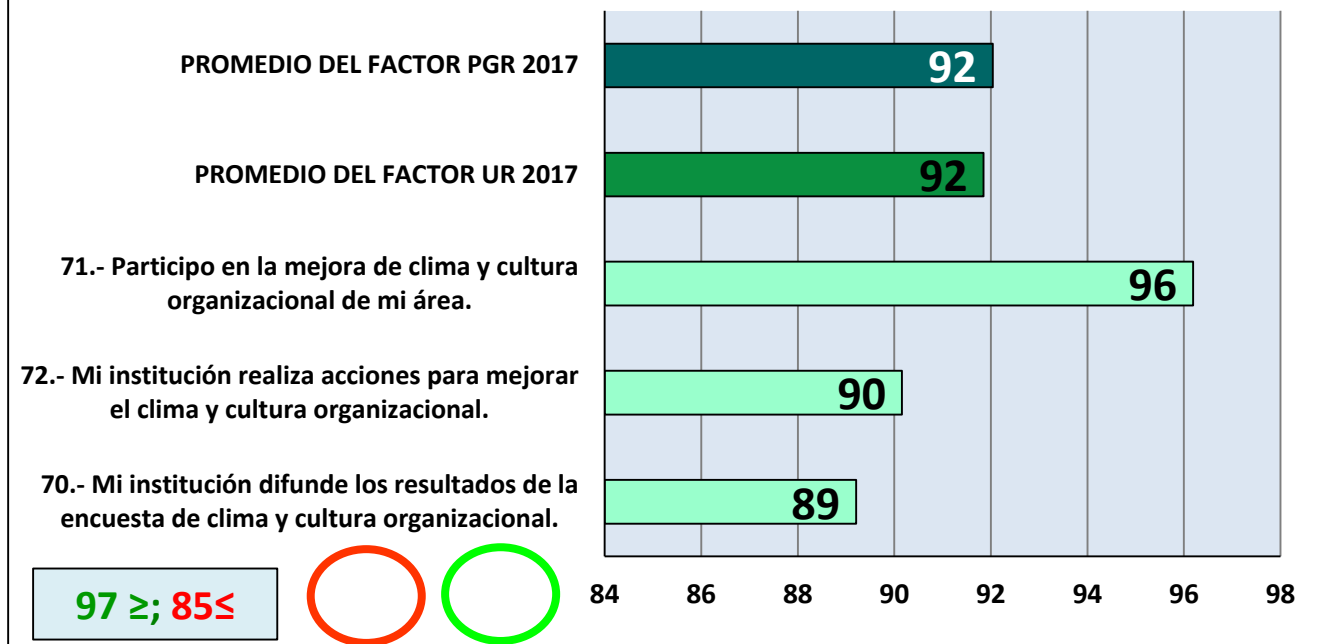
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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

92



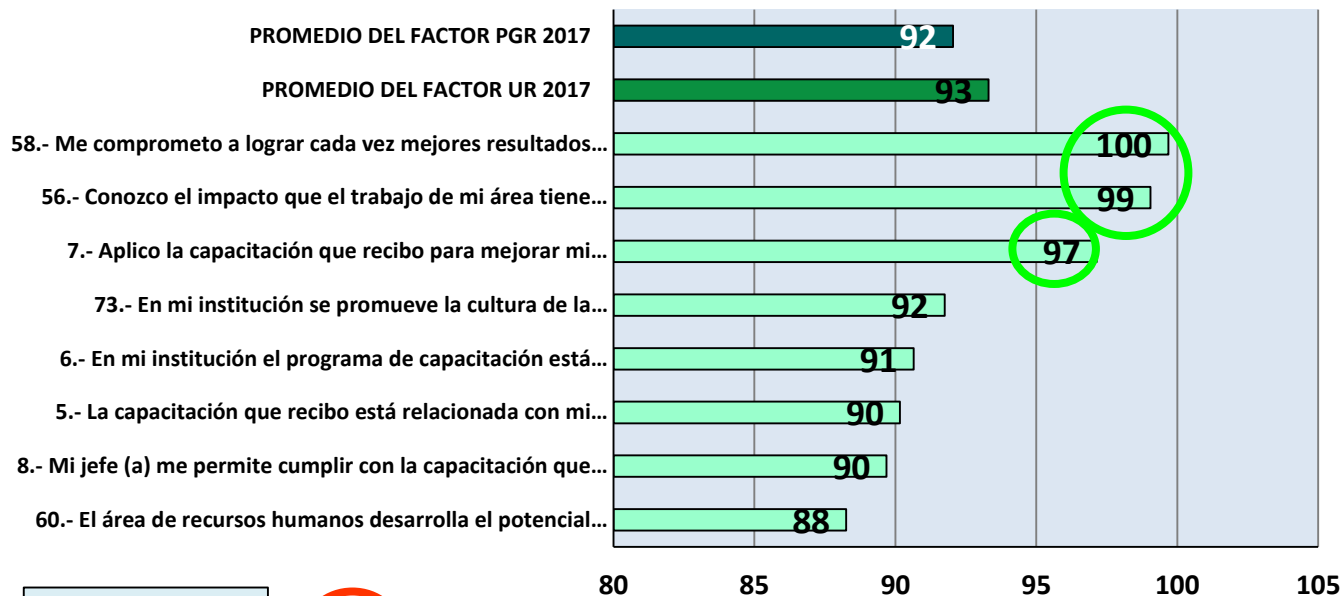
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UEITMPO / ECCO 2017**



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

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

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



97 ≥; 85 ≤



93



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

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

87



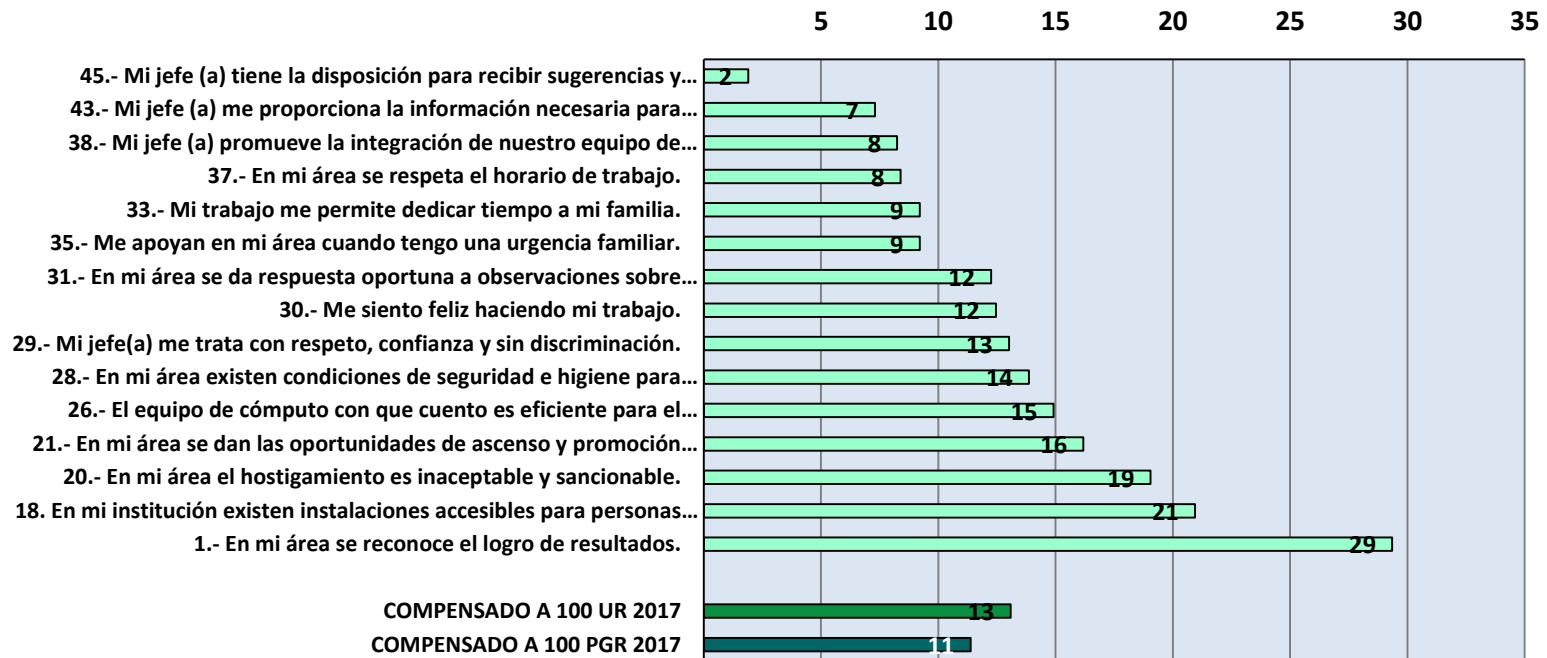
XIX. ESTRÉS LABORAL
UEITMPO / ECCO 2017



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

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

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



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.

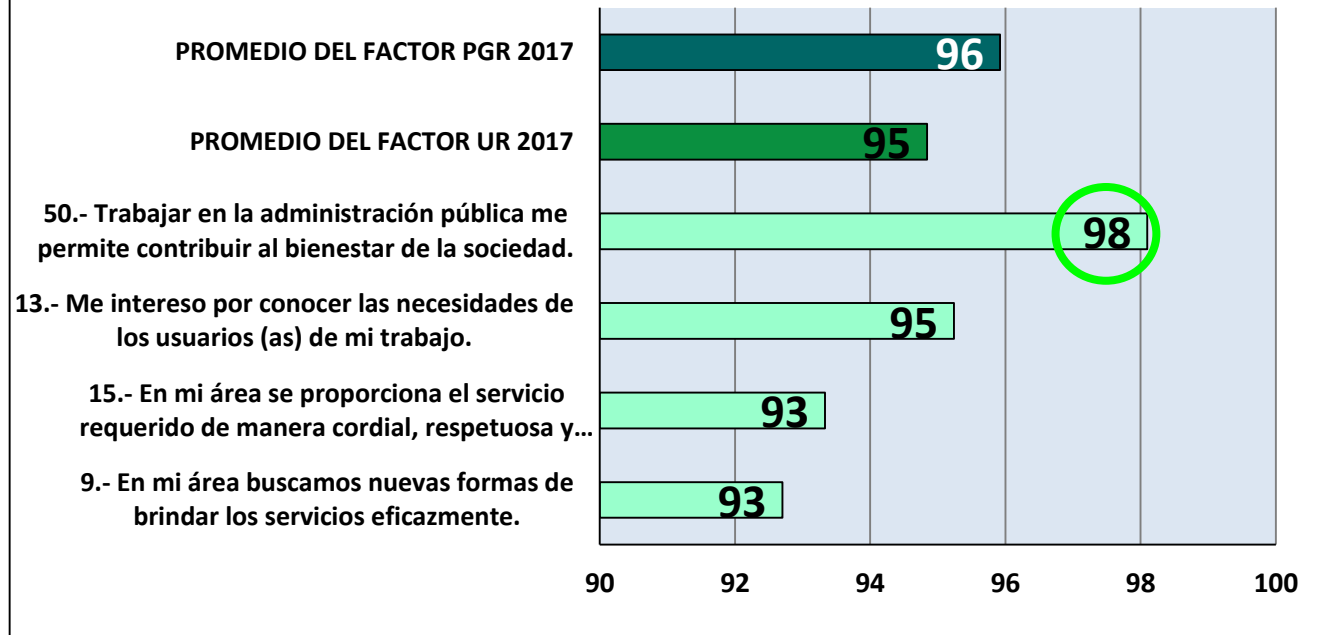
95



97 ≥; 85 ≤



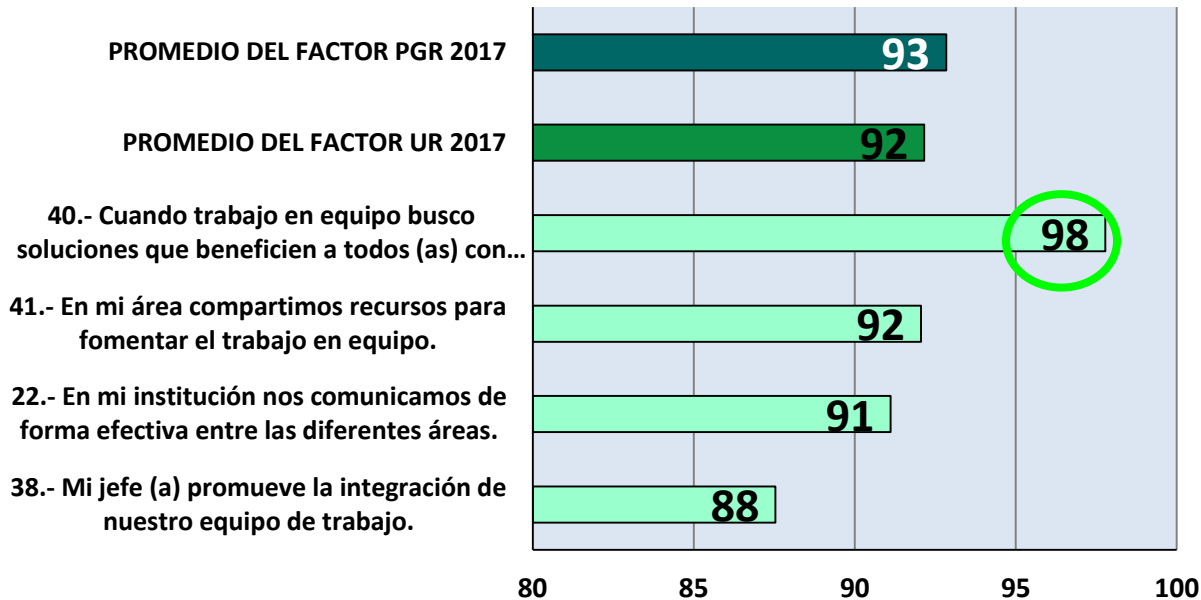
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UEITMPO / ECCO 2017**



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

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

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UEITMPO / ECCO 2017



92



97 ≥; 85 ≤

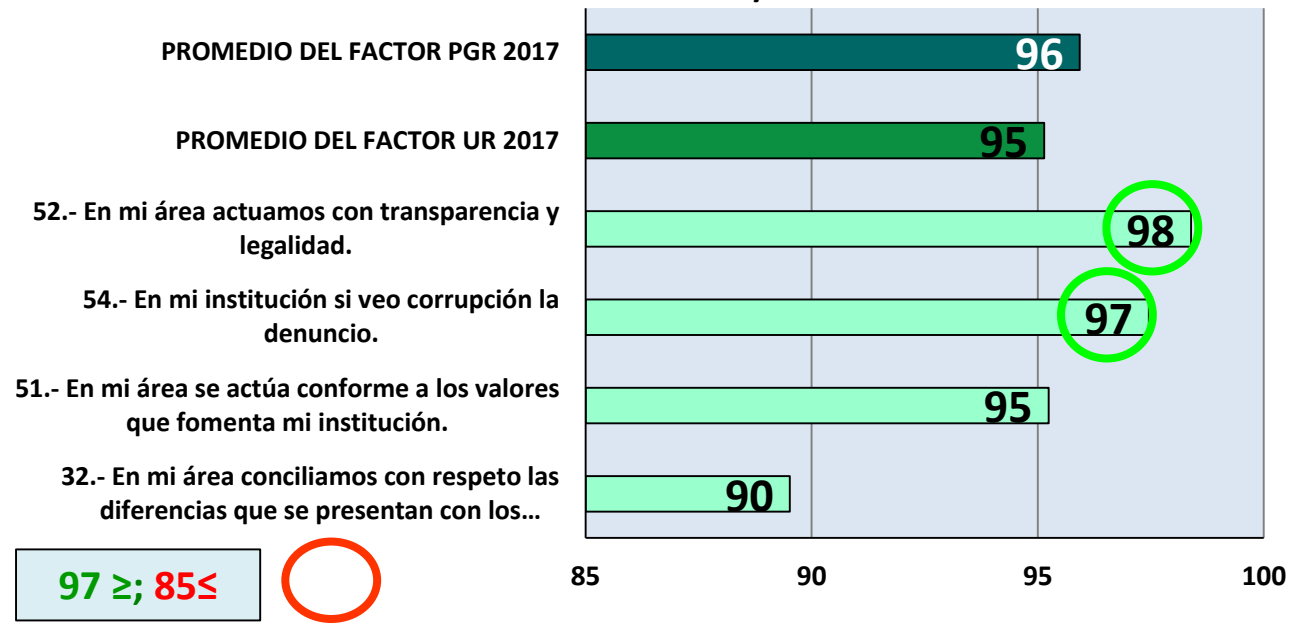
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

95



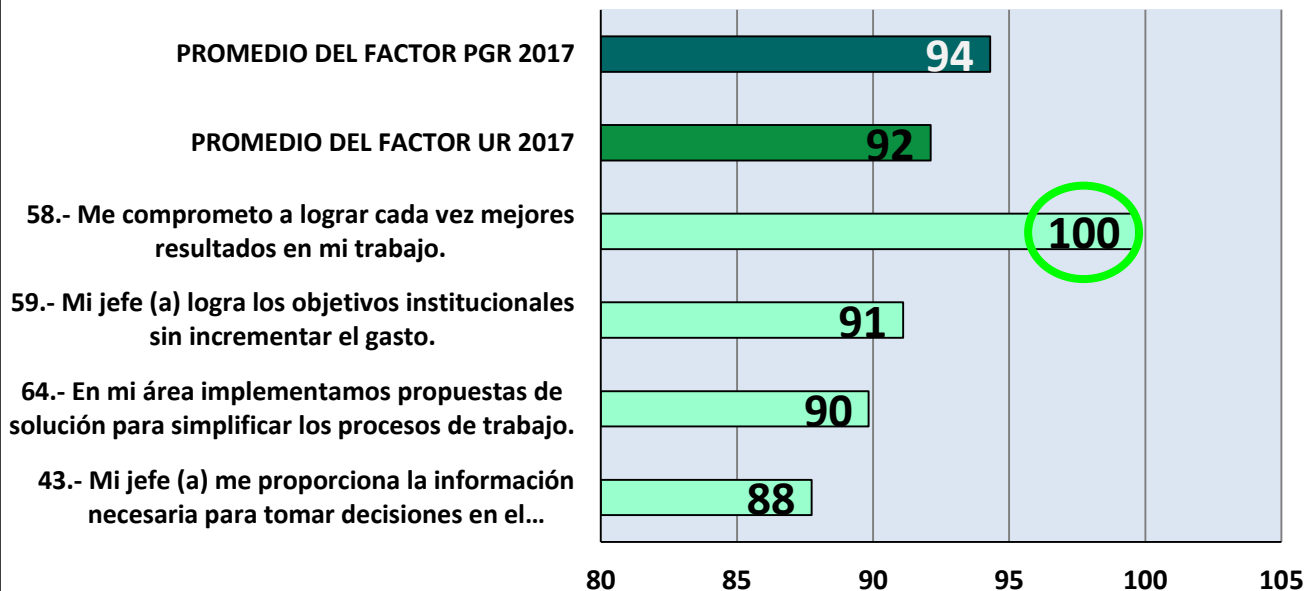
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UEITMPO / ECCO 2017**



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

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

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UEITMPO / ECCO 2017



92



97 ≥; 85 ≤

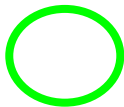
La SEIDO está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Subprocuraduría.

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

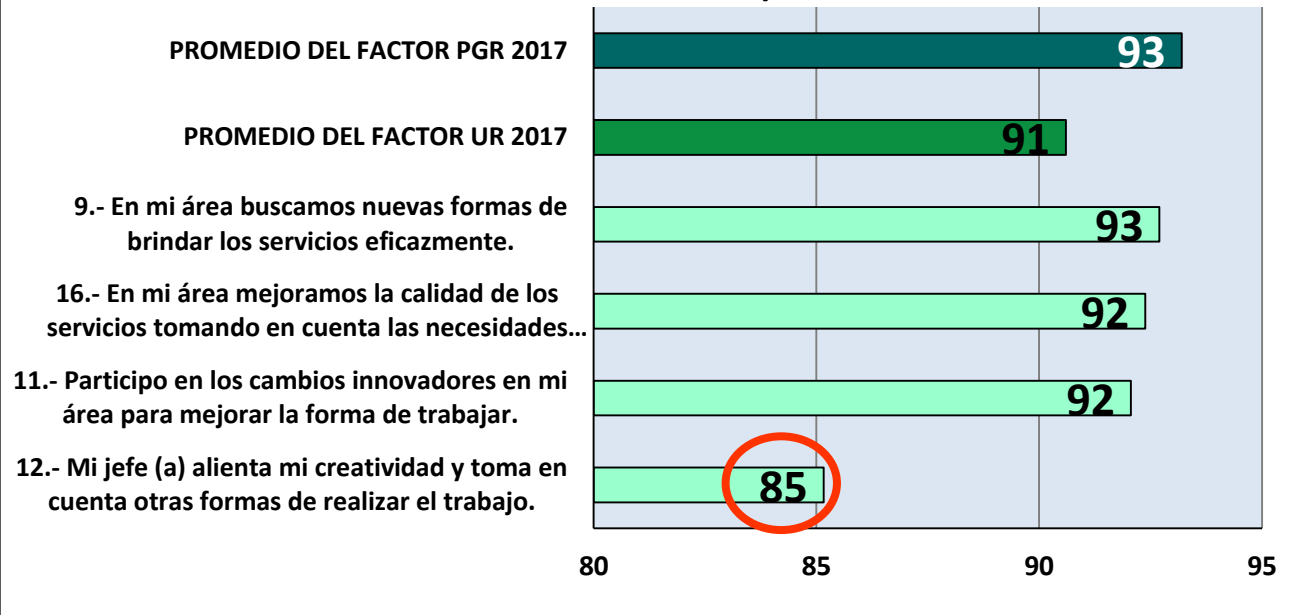
91



97 ≥; 85 ≤



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



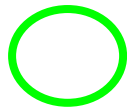
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

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

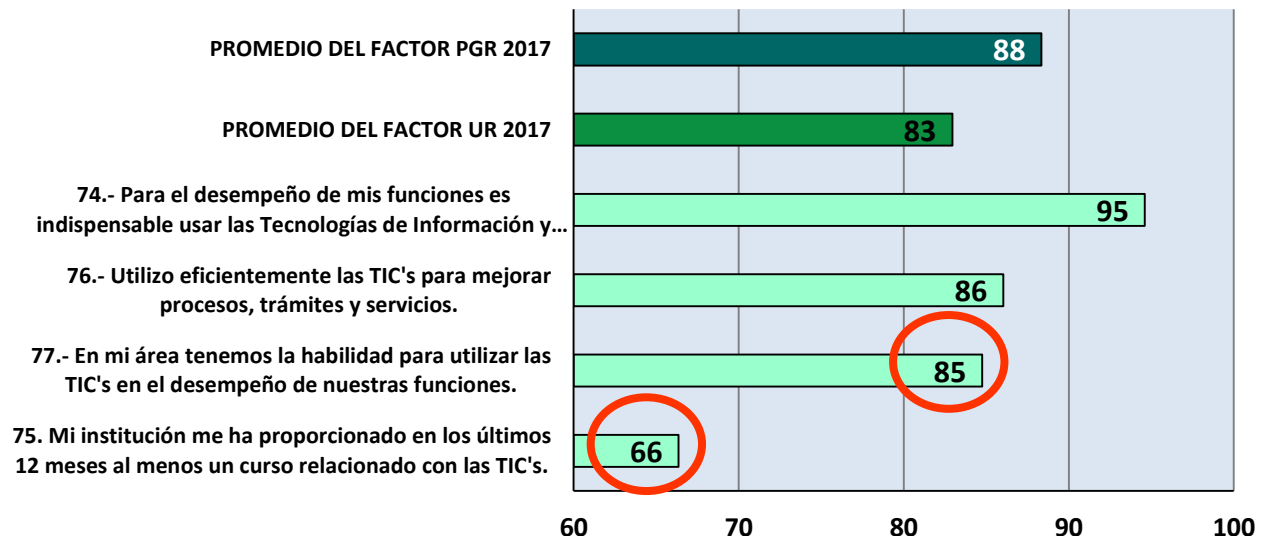
83



97 ≥; 85 ≤



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



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

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

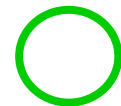
XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UEITMPO / ECCO 2017



87



97 ≥; 85 ≤



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

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

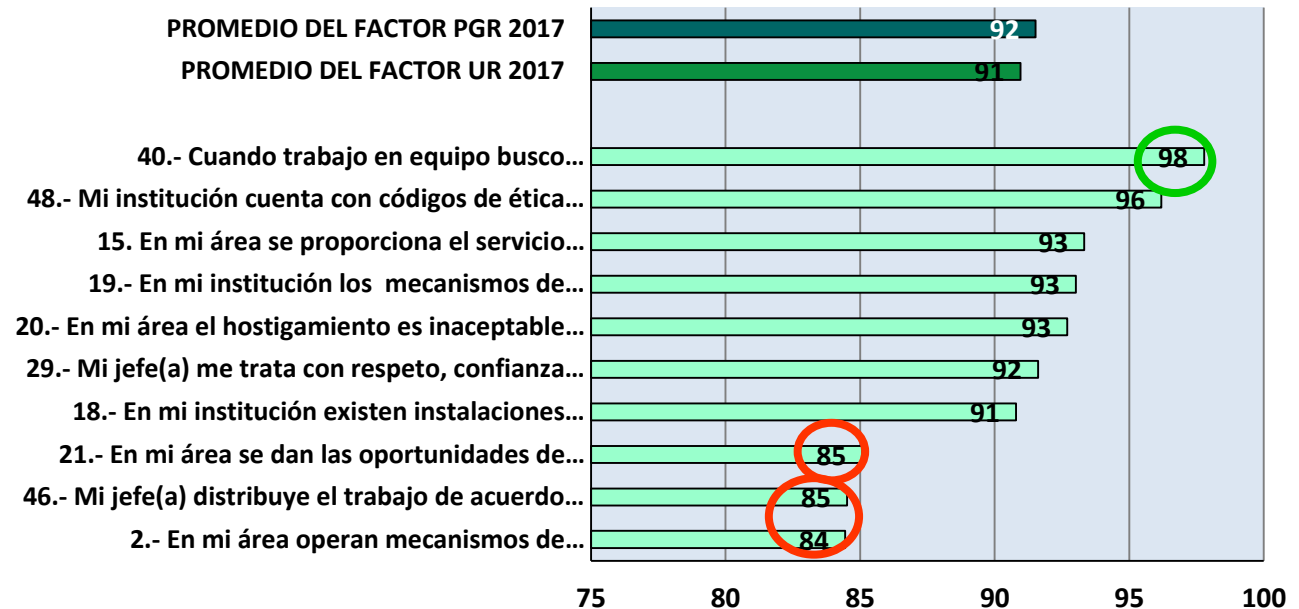
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

91



97 ≥; 85 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UEITMPO / ECCO 2017



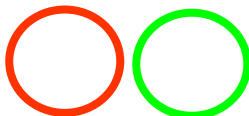
Este factor fractal muestra a la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada como una Unidad Administrativa que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios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

Factor Específico por Ramo (FER)

92

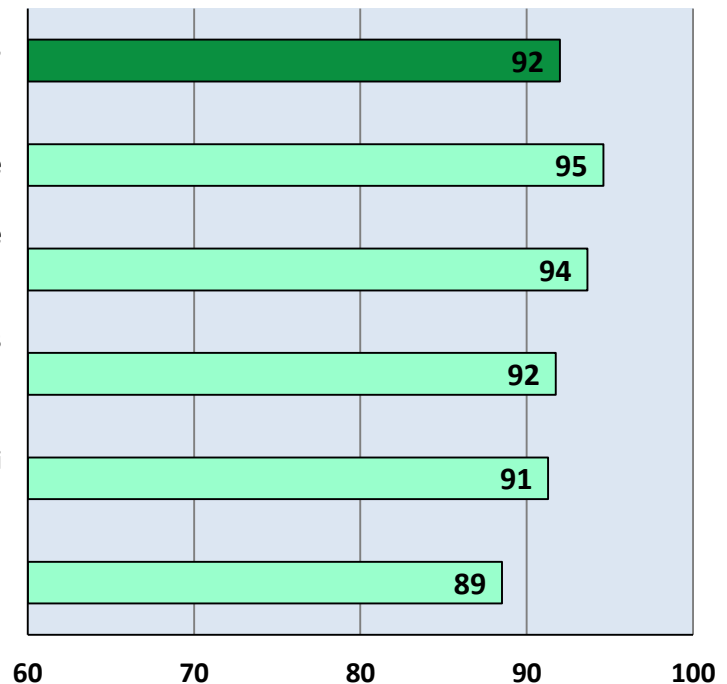


97 ≥; 85 ≤



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

- PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017**
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
 - 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.
 - 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género,...
 - 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
 - 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.



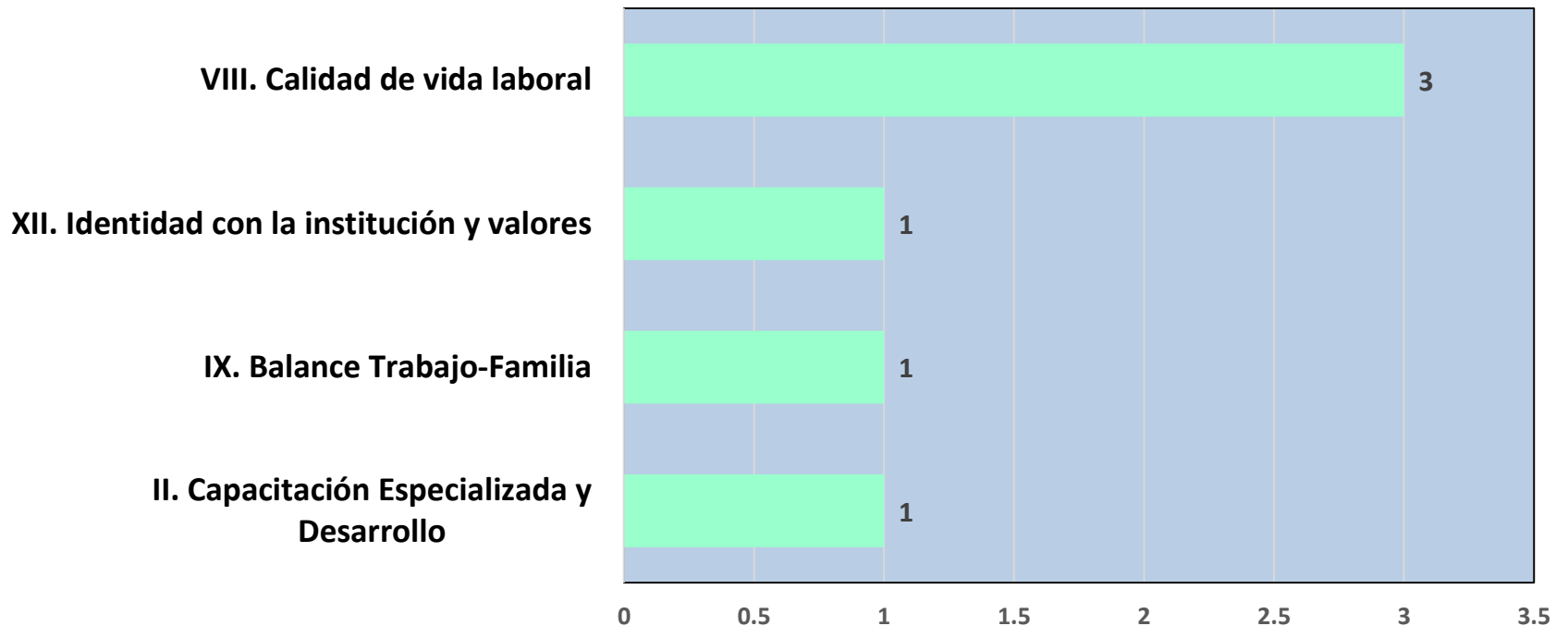
Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la SEIDO debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

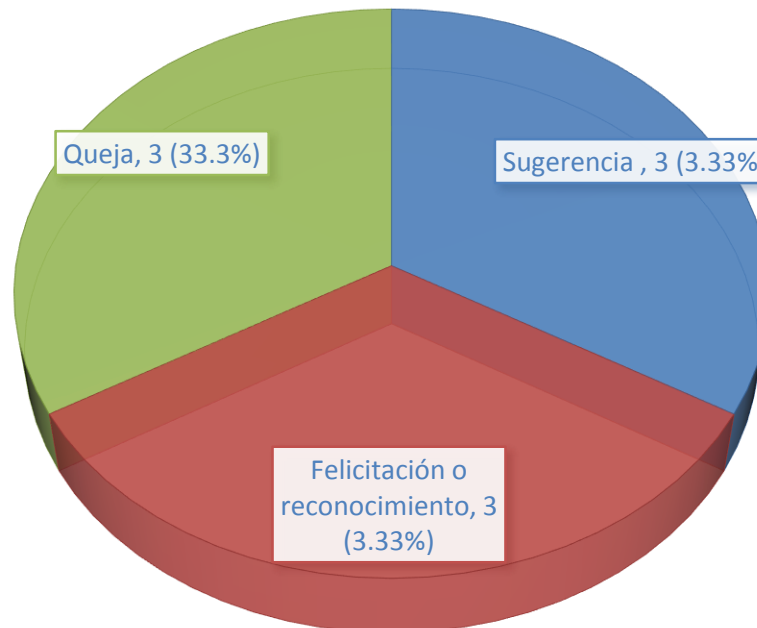
COMENTARIOS UEITMPO ECCO / 2017

TOTAL DE COMENTARIOS: 9 FACTORES: 4 DE MAYOR A MENOR



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

COMENTARIOS UEITMPO / ECCO 2017
TOTAL DE COMENTARIOS: 9



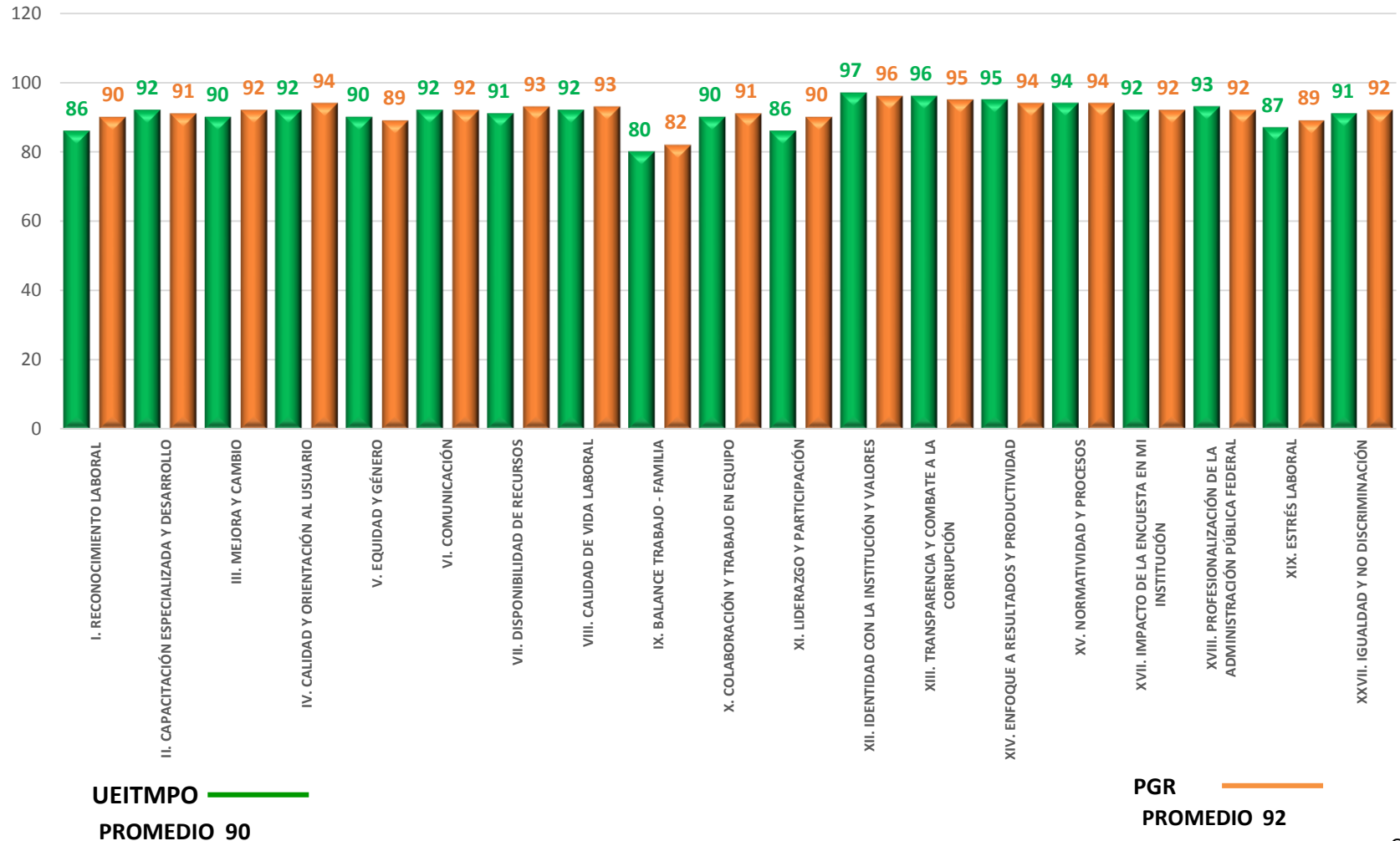
Por otro lado, de 22 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el (9) 41% sugieren se realicen cursos de capacitación conforme a sus funciones, asimismo externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas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

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de la UEITMPO y la PGR

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO UEITMPO - PGR 2017



ECCO_ Índice Promedio UR's - SEIDO / 2017



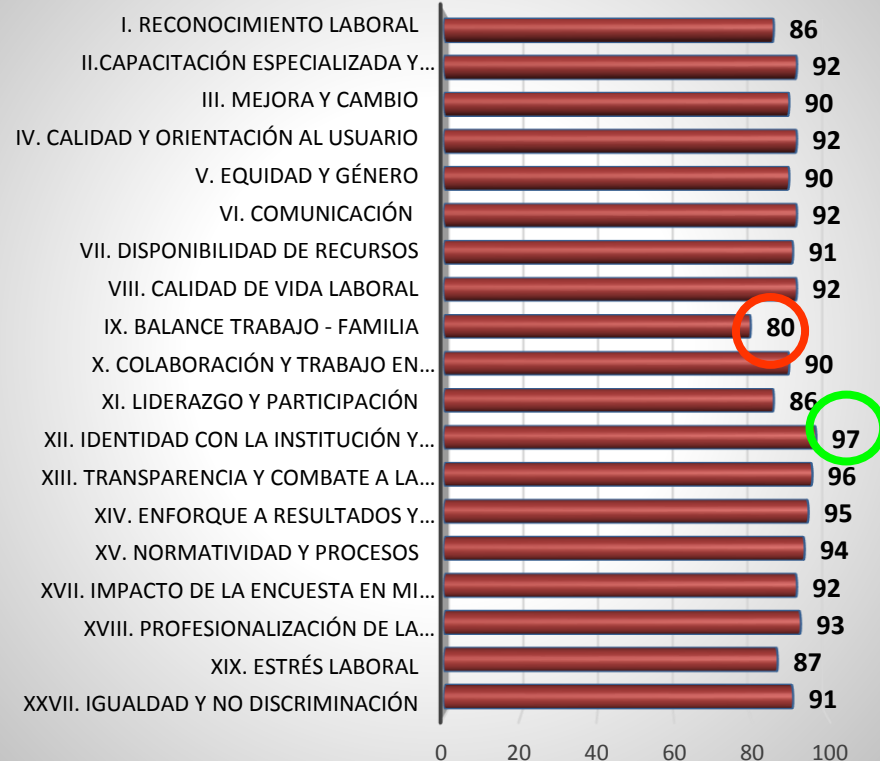
La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada se encuentra en el tercer lugar con 10 puntos arriba respecto al año pasado, lo que muestra que las Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional implementadas en la Institución, han logrado cambiar la percepción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

3.2. Resultados UEITMPO 2015 Vs. 2017

RESULTADOS DE FACTORES UEITMPO ECCO / 2015



RESULTADO DE FACTORES UEITMPO ECCO / 2017



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

3.3. Efectividad del PTCCO 2017

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

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

$$\frac{13 \text{ Acciones cumplidas}}{13 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la UEITMPO, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

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

$$97 \geq; 86 \leq$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

414	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE TRÁFICO DE MENORES, PERSONAS Y ÓRGANOS
------------	--

FACTOR

<p>I.- RECONOCIMIENTO LABORAL</p> <p>1.- En mi área se reconoce el logro de resultados</p> <p>2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación</p> <p>3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover la integración entre las y los servidores públicos de la Unidad Especializada, fomentando la colaboración en el trabajo sin discriminación y con equidad de género.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	Motivar al personal de la UETMPO a través del reconocimiento, de logros de resultados en los objetivos establecidos en el área de trabajo.	UETMPO/FISCALES	Correos Electrónicos Carteles	Trimestral	E	X	Personal Ministerial	P																
					O			R																
2	Incentivar al personal de la UETMPO para que se siga conduciendo bajo principios rectores del Código de Conducta de la Institución.	UETMPO/FISCALES	Correos Electrónicos Carteles	Semestral	E	X	Todo el Personal	P																
					O			R																
3	Proporcionar las facilidades al personal de nuevo ingreso, para que asista a la capacitación integral y conozca los principios que básicos de la PGR.	UETMPO/DGAJCMDO	Oficio Correos Electrónicos	Anual	E	X	Todo el Personal	P																
					O			R																


 YOLANDA VERDUZCO GUZMÁN
 TITULAR DE LA UETMPO


 LIC. ENRIQUE VALENINA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

414

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE TRÁFICO DE MENORES, PERSONAS Y ÓRGANOS

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.
 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar

- 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.
 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Invitar a los y las servidoras públicas de la Unidad Especializada a participar a en las actividades Recreativas y Culturales que organiza la institución.	UEITMPO/DRH	Correo electrónicos Para TI Carteles	Anual	E	X	Todo el Personal	P														
					O			R														
2	Difundir a los y las servidoras públicas la información publicada por la Dirección de Recursos Humanos de la CGSA, de la prestación de guardería a que tienen derecho el personal de la Unidad.	UEITMPO/DRH	Correo electrónico Oficio Folleto	Anual	E	X	Todo el Personal	P														
					O			R														
3	Promover la convivencia familiar dando a conocer a los y las servidoras públicas de la Unidad la Cartelero de Eventos Culturales, Deportivos, de Espectáculos, Musicales y Teatrales, organizados por la PGR.	UEITMPO/DRH	Correos electrónicos Carteles Folleto	Trimestral	E	X	Todo el Personal	P														
					O			R														
4	Solicitar a la Dirección de Recursos Humanos de la Coordinación de Servicios de Apoyo la difusión de las Condiciones Generales de Trabajo de las y los servidores públicos, para que sean difundidas en el área administrativa.	UEITMPO/DRH	Correo electrónico Oficio	Semestral	E	X	Todo el Personal	P														
					O			R														
5	Difundir el rol de guardias nocturnas y de fin de semana a las y los servidores públicos de la Unidad Especializada.	UEITMPO/FISCAL	Correo electrónico Oficio	Mensual	E	X	Todo el Personal	P														
					O			R														

YOLANDA VERDUZCO SUZMÁN
 TITULAR DE LA UEITMPO

LIC. ENRIQUE VALDEZ GARCÍA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

414	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE TRÁFICO DE MENORES, PERSONAS Y ÓRGANOS
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la integración y Capacitación a los y las servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Solicitar la impartición de cursos en temas relacionados con el Trabajo en Equipo, y promover la integración de el equipo de trabajo mediante reuniones integrales.	UETMPO/FISCALIAS/DEH	Cursos electivos Ofertos	Trimestral	E	X	Todo el Personal	P															
					O			R															

~~YOLANDA VERDUZCO GUZMÁN
 TITULAR DE LA UETMPO~~

RIC ENRIQUE VALENCIA LIMA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

414	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE TRÁFICO DE MENORES, PERSONAS Y ÓRGANOS
-----	---

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 45.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL, A FIN DE GENERAL MAYOR ARMONÍA EN EL CLIMA LABORAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEITMPO

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	Informar al/la Titular de la Unidad de la carga de trabajo con la que cuenta cada fiscalía, a fin de tener un equilibrio en la distribución de los asuntos que atiende la UEITMPO.	UEITMPO	Correas electrónicas Oficios Tarjetas Informativa	Trimestral	E	X	Personal Ministerial	P														
					O																	


 YOLANDA VERDUZCO GUZMÁN
 TITULAR DE LA UEITMPO

27 / 
 DR. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

414	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE TRÁFICO DE MENORES, PERSONAS Y ÓRGANOS
-----	---

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la Ecuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Dar a conocer a las y los servidores públicos de la Unidad Especializada e Investigación de Tráfico de Menores y Órganos los resultados de la encuesta.	UEITMPO	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														


 YOLANDA VERDUSCO GUZMÁN
 TITULAR DE LA UEITMPO


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO