

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.1.2. ECCO_ Índice Promedio Ur´S de la SEIDO/2017	66
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	67
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos	71
5. Definición de Prácticas de Transformación	71
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	71

Las Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, 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 UEIARV participó con 52 personas de un universo de 52, es decir el 100% de participación, obteniendo 8 puntos porcentuales más que en 2016(86 puntos).

El resultado fue:



**Segundo Lugar
en la SEIDO
94 puntos**

4 puntos más que el 2015 (90)

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

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

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

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

7 Factores Fractales de Competencias

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

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

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

Los resultados muestran que la UEIARV, obtuvo un umbral superior de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 92 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

98 ≥; 92 ≤

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



98 - 99



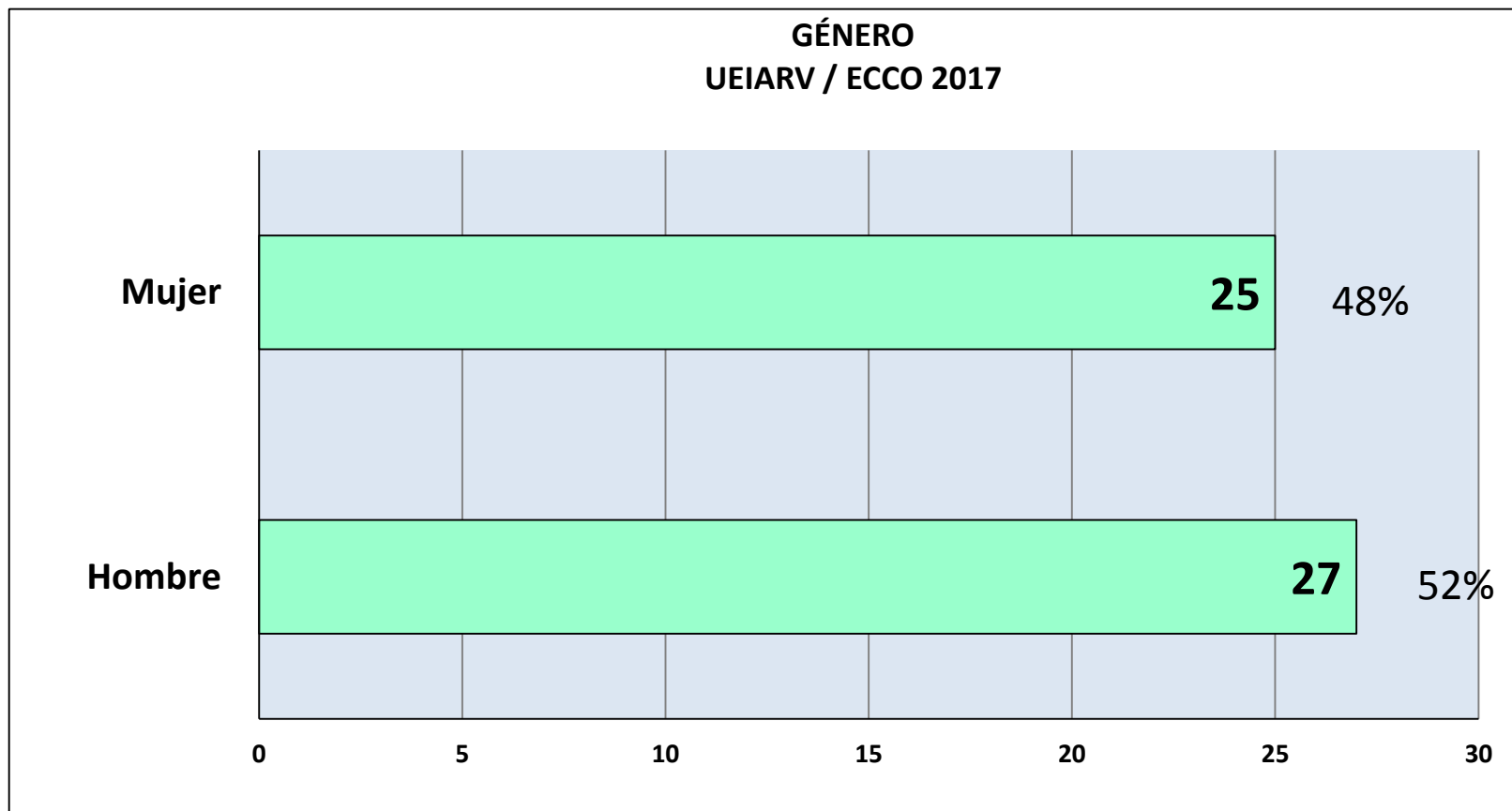
93- 97



77 - 92

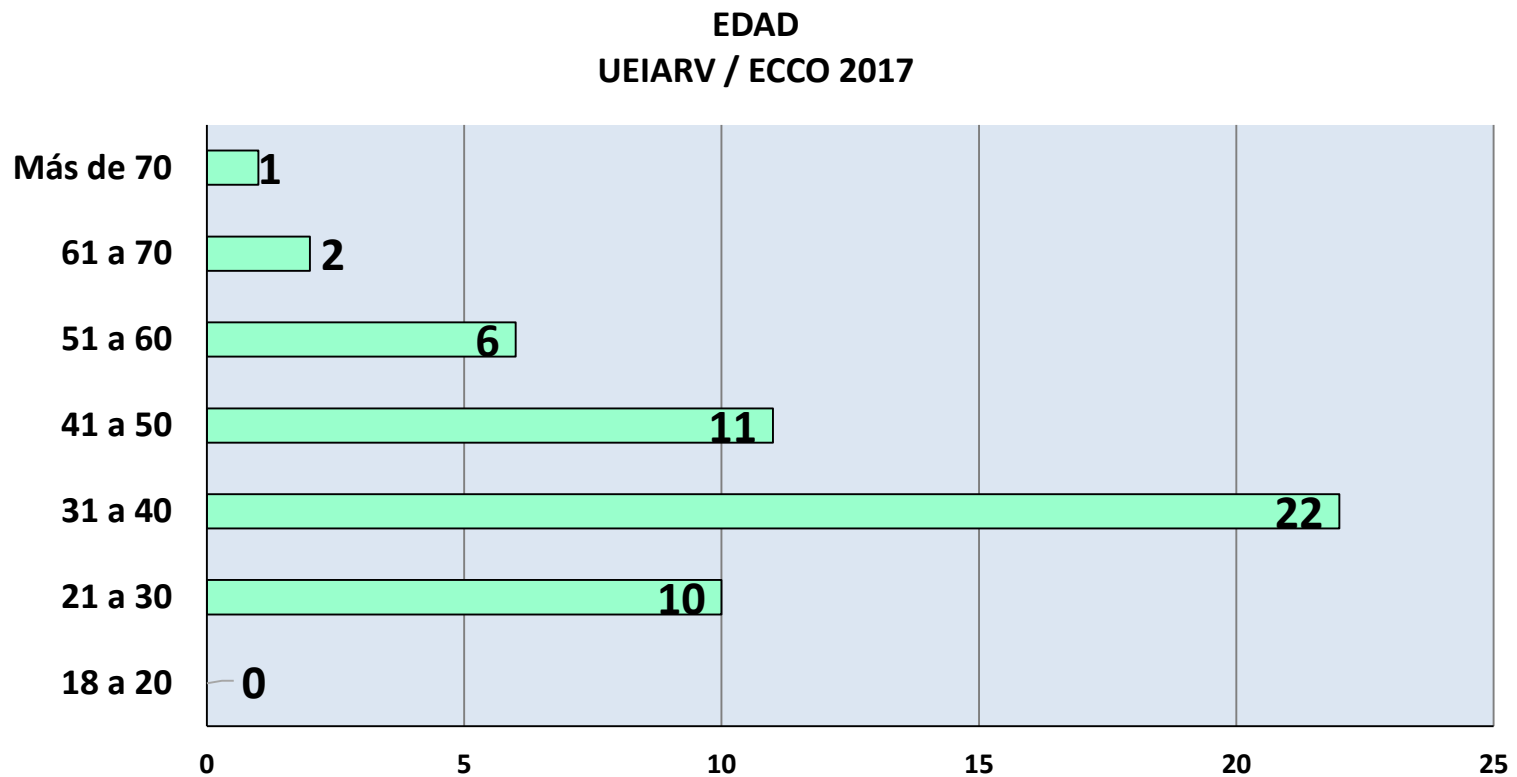
1. Análisis Cuantitativo

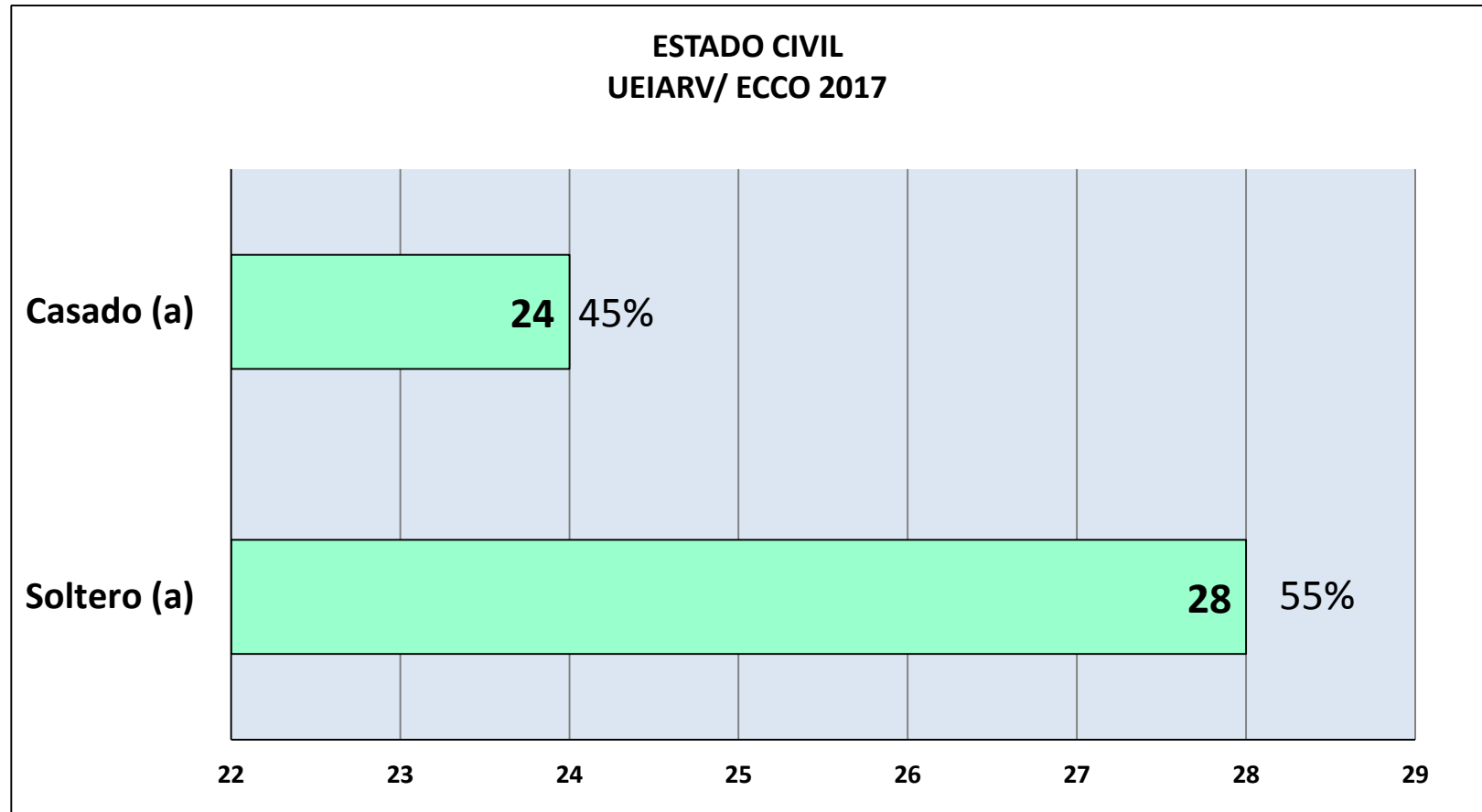
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 52% mayor al de la mujeres.

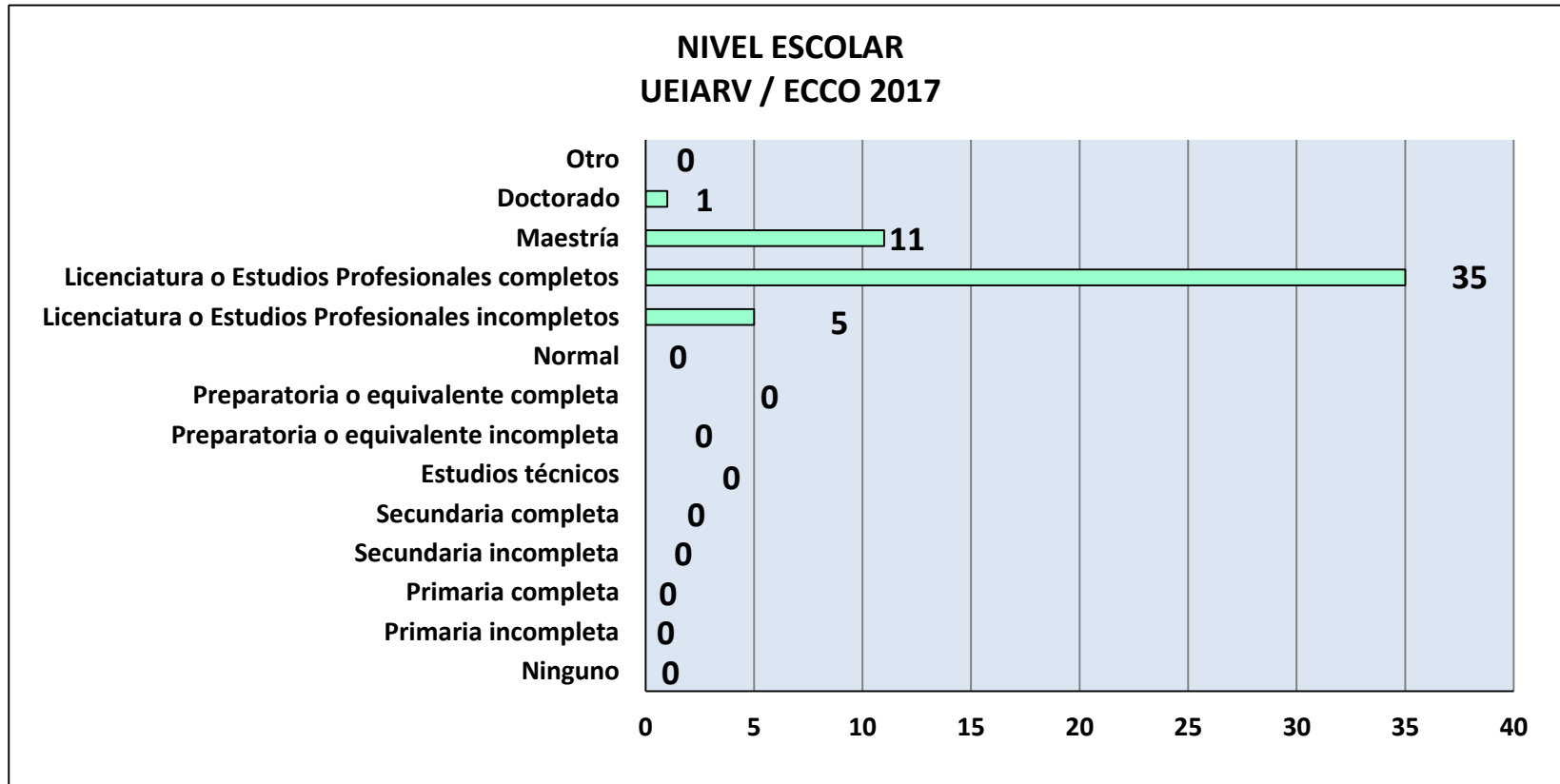
Casi 5 personas participantes en la encuesta, se encuentran entre los 31 y 40 años, mientras que las personas entre 21 y 50 años, forman una condición favorable para la Unidad de Investigación de Asalto y Robo de Vehículos y contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollarse personalmente.





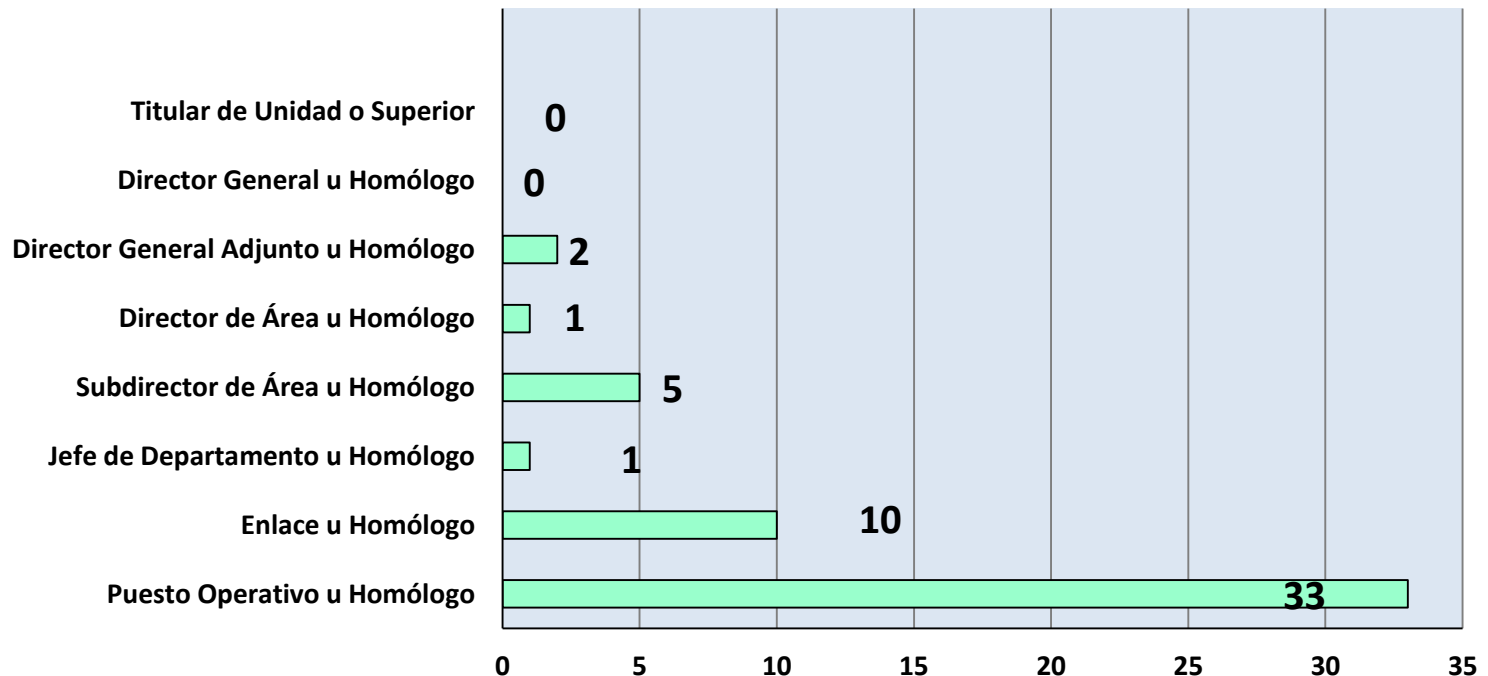
La participación entre casados (as) y soltero (a) que participaron en la ECCO 2017, fue el 55% solteros y 45% casados, cabe destacar que el personal casado aumento un punto porcentual, respecto del resultado obtenido al año anterior.

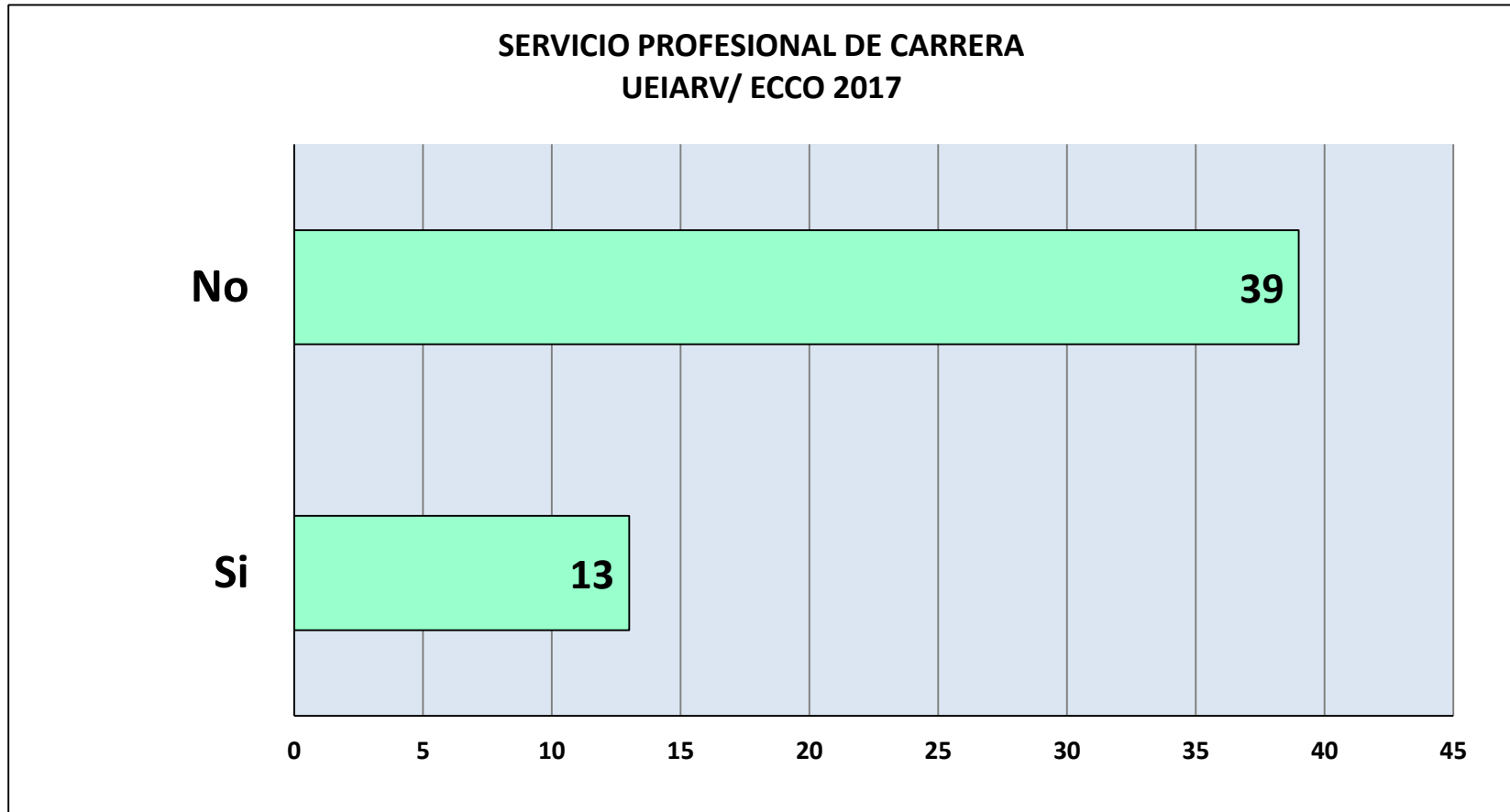
Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo uno de cada diez personas presentan estudios incompletos en el mismo nivel.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 63% de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo. Condición importante para alcanzar los objetivos establecidos en el área. .

NIVEL DE PUESTO
UEIARV / ECCO 2017

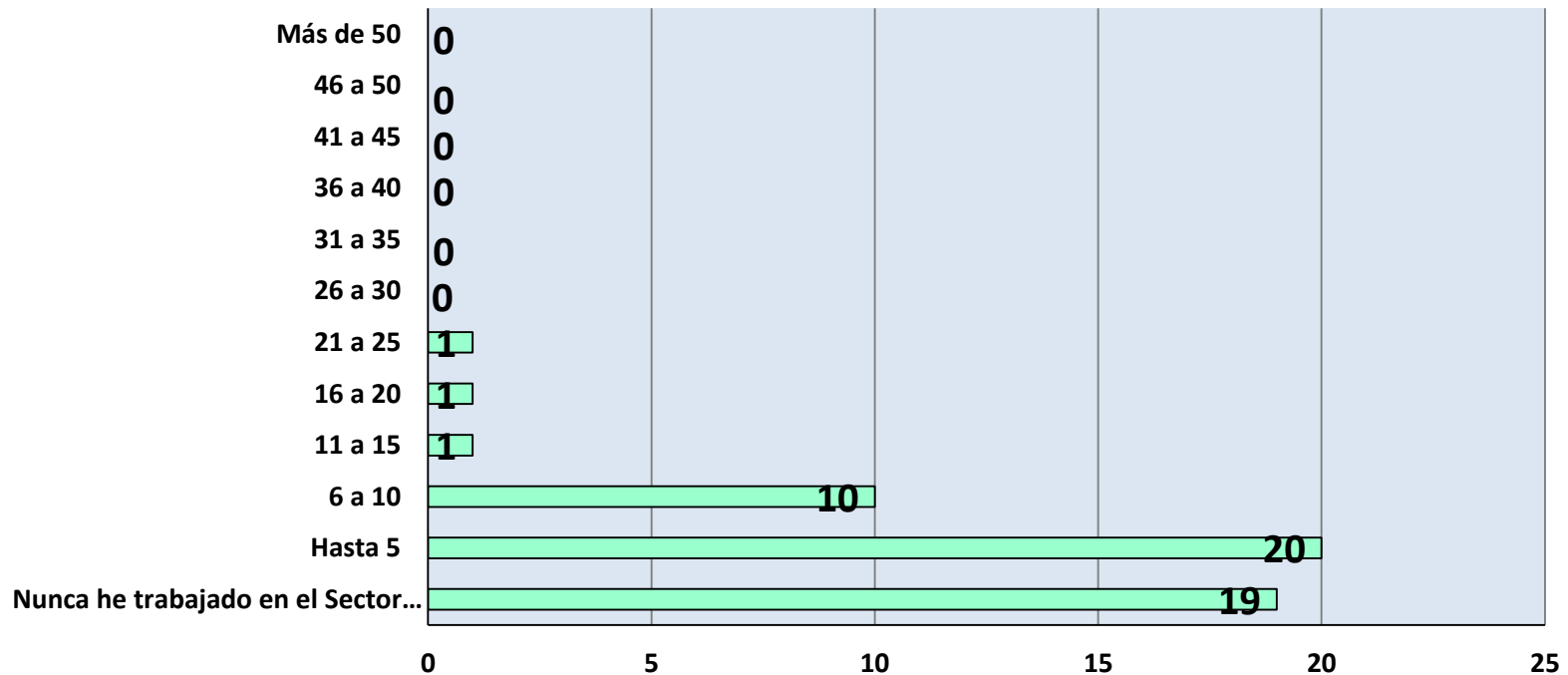




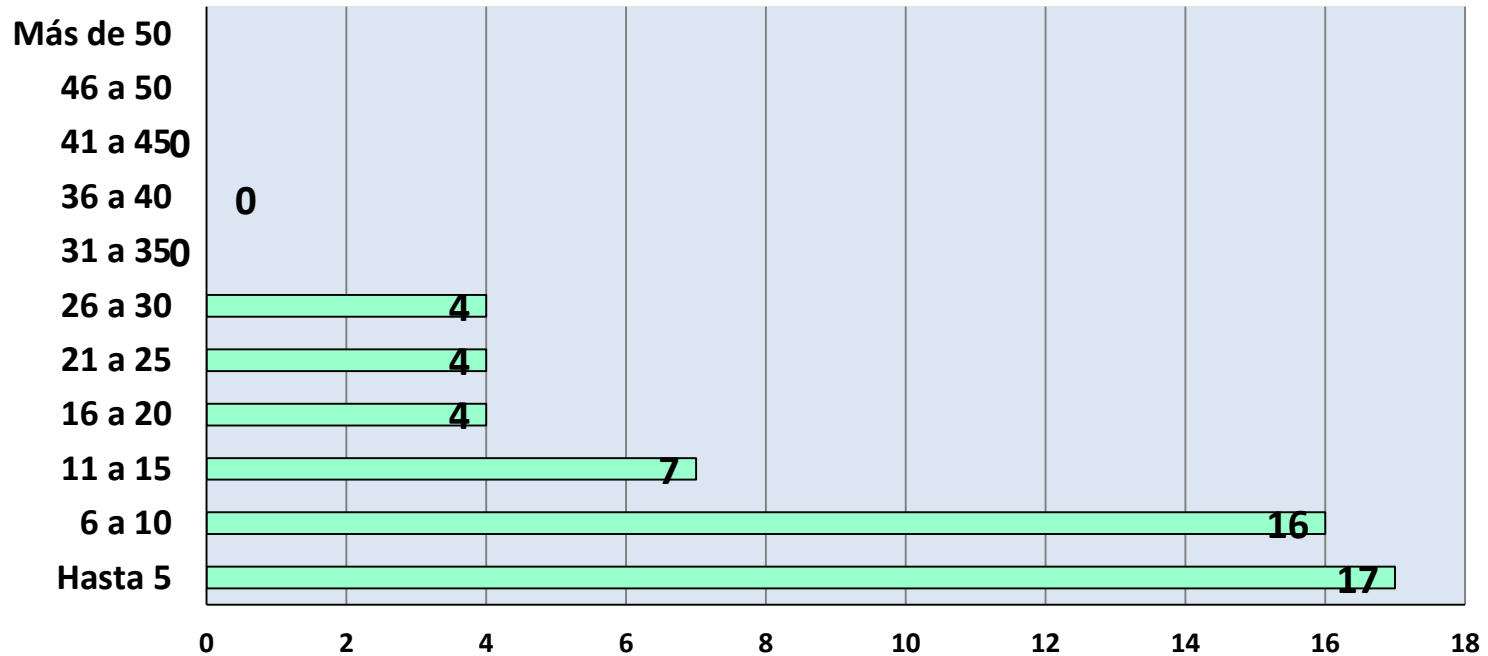
El 82% del personal de Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto no forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 38% de los y las servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, cuenta con experiencia en el sector privado hasta por 5 años, cabe resaltar que el mismo porcentaje nunca han trabajado en la iniciativa privada, con lo que se puede deducir que el área tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
UEIARV / ECCO 2017



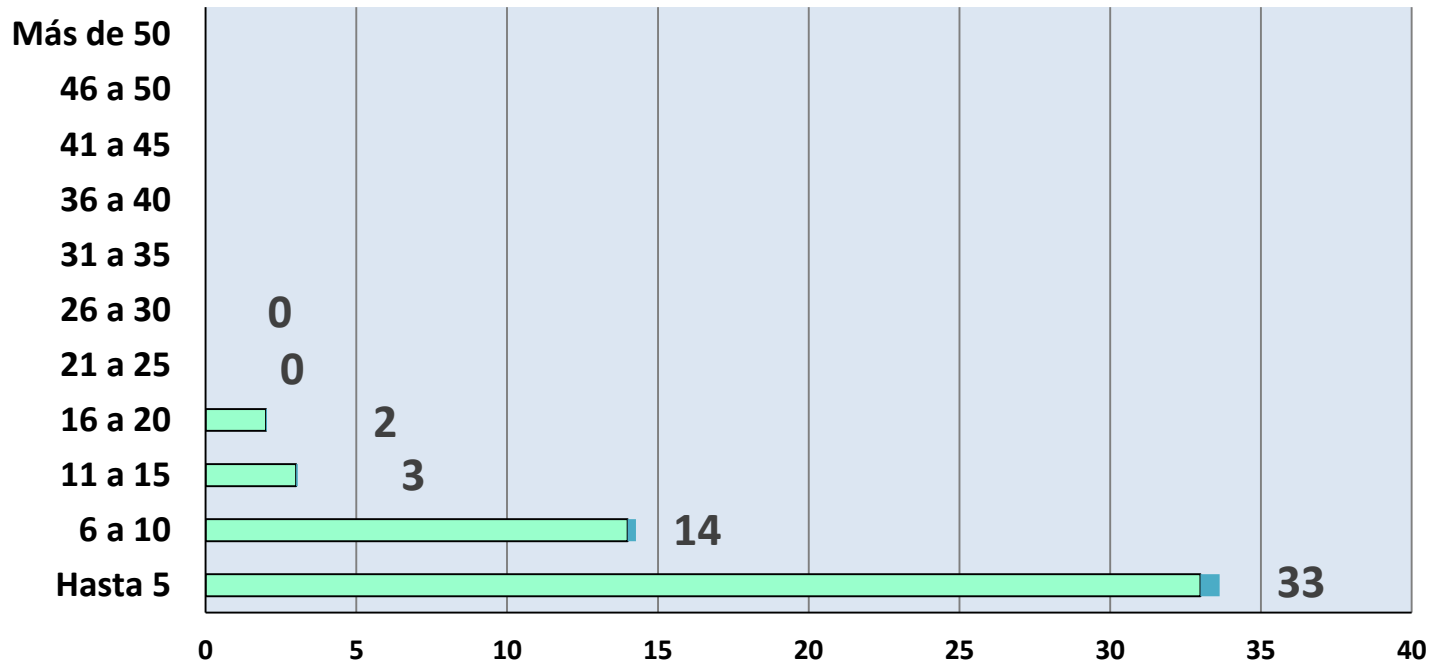
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UEIARV / ECCO 2017

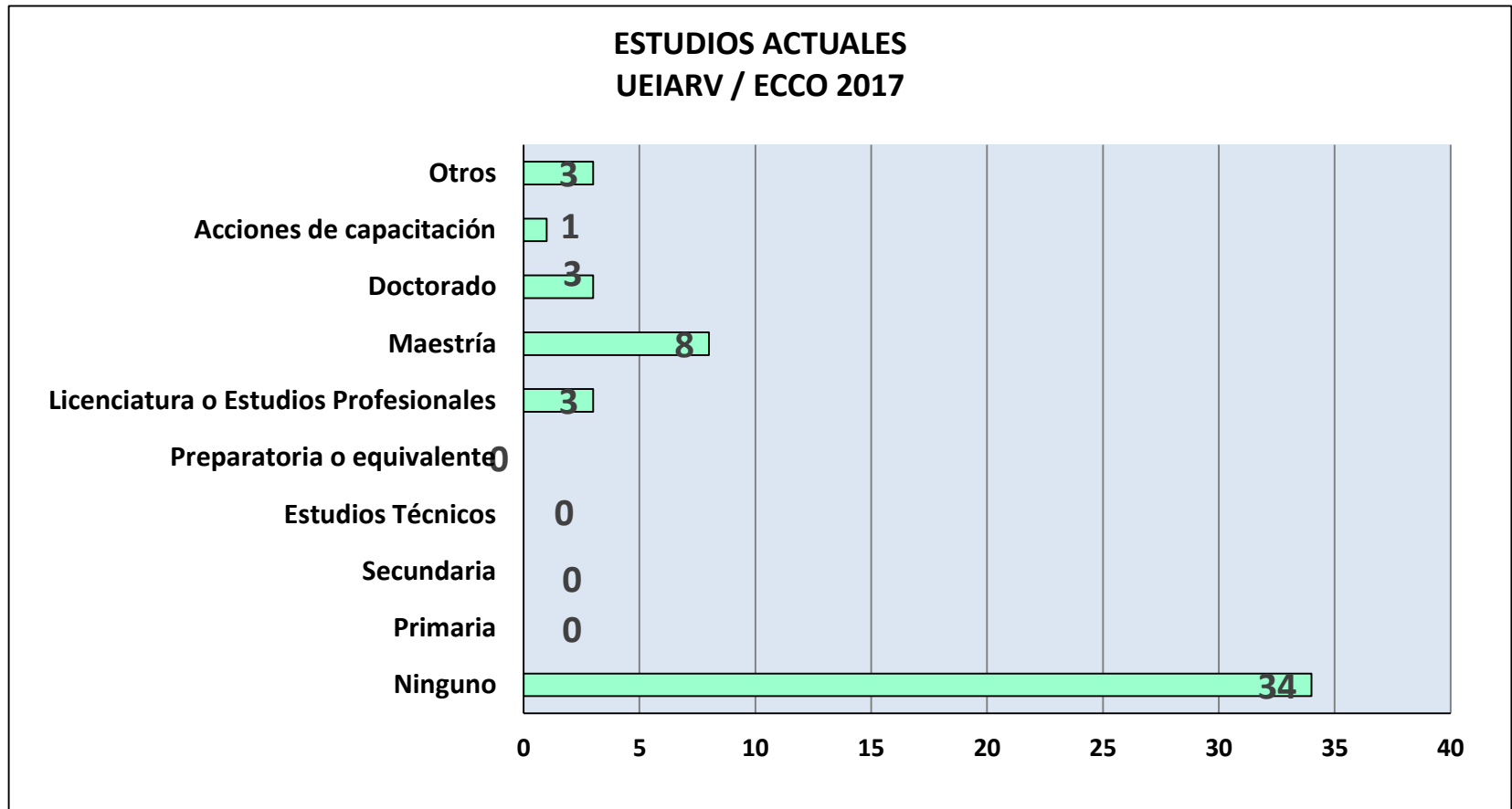


Se puede observar que 3 de cada 10 servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos que participó en la encuesta ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que solo el 31% ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

Casi 6 personas que participaron en la encuesta de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos que participó en la encuesta ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que solo el 8% ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

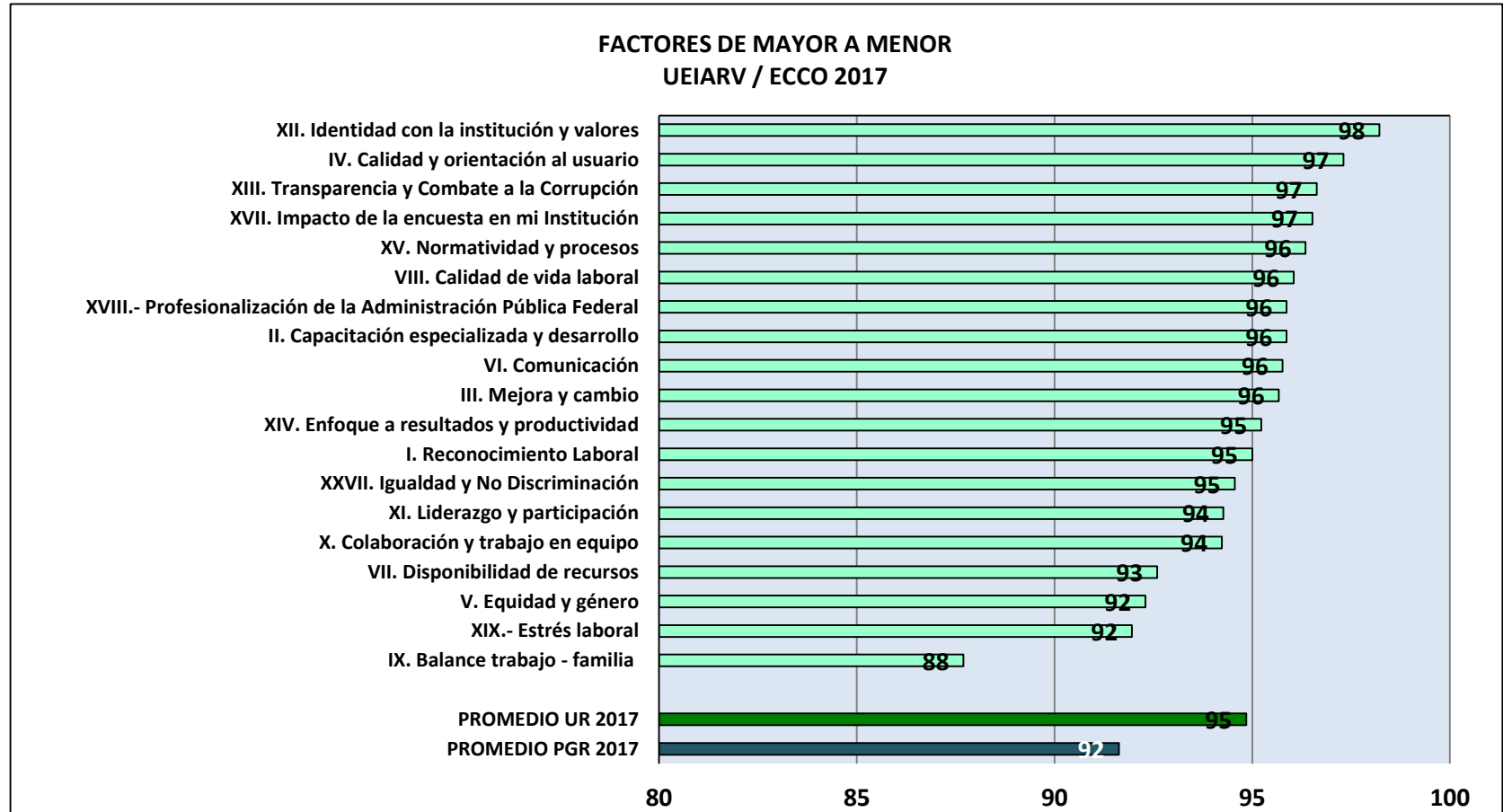
**AÑOS EN EL PUESTO
UEIARV / ECCO 2017**





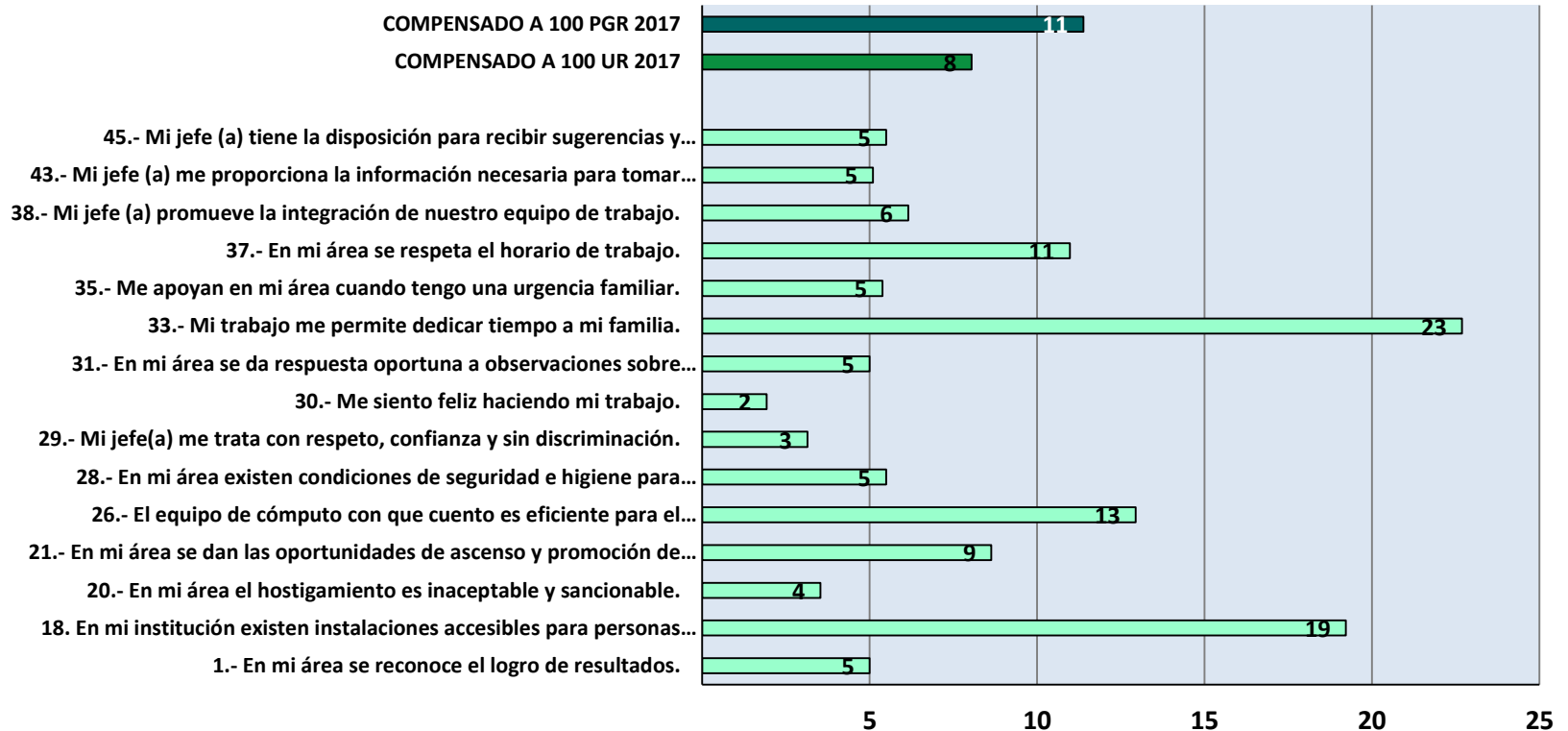
Casi 6 de cada 10 de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos no están realizando algún tipo de estudios, mientras 3 de cada 10 personas se encuentran cursando algún tipo de estudios, los anterior muestra una ventana de oportunidad para fomentar la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor



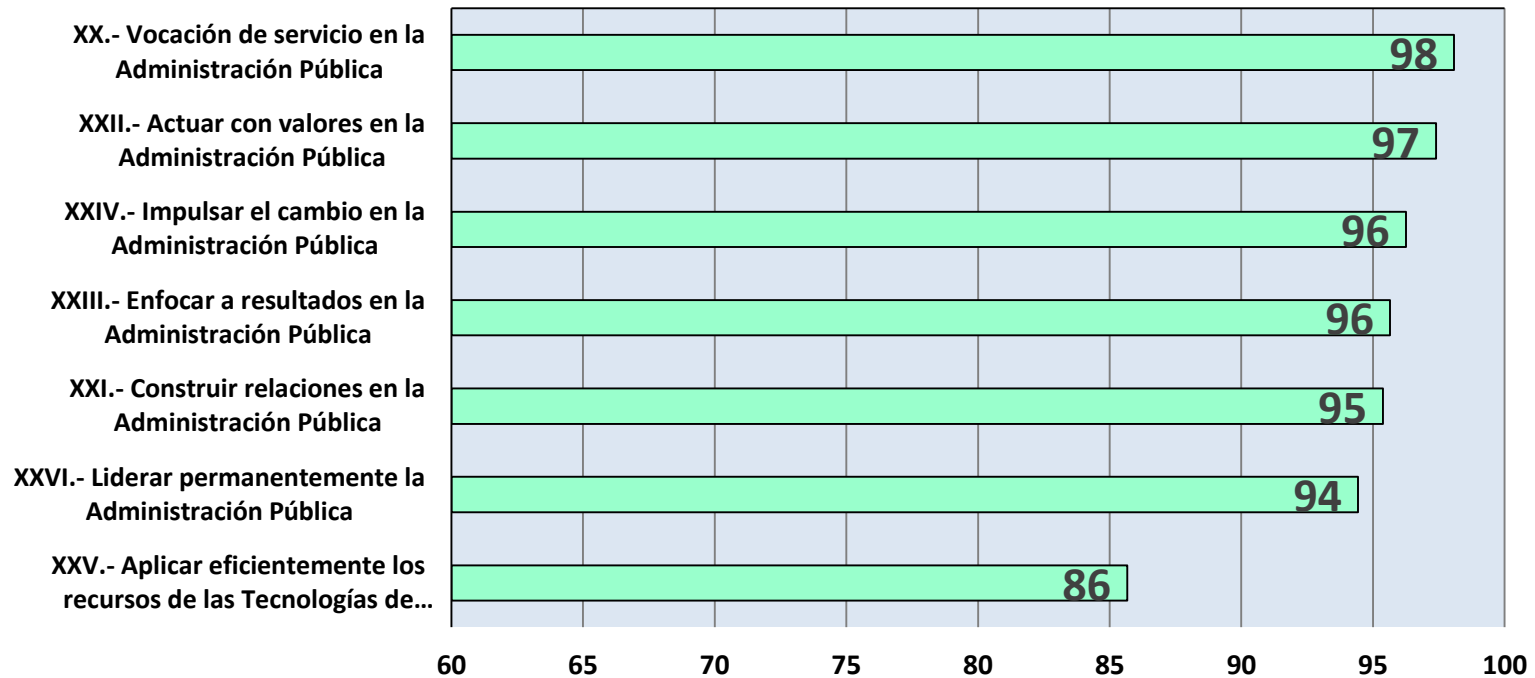
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, que enaltece los valores, la transparencia, organizada e íntegra el combate a la corrupción; sin embargo, y el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO
 UEIARV / ECCO 2017**



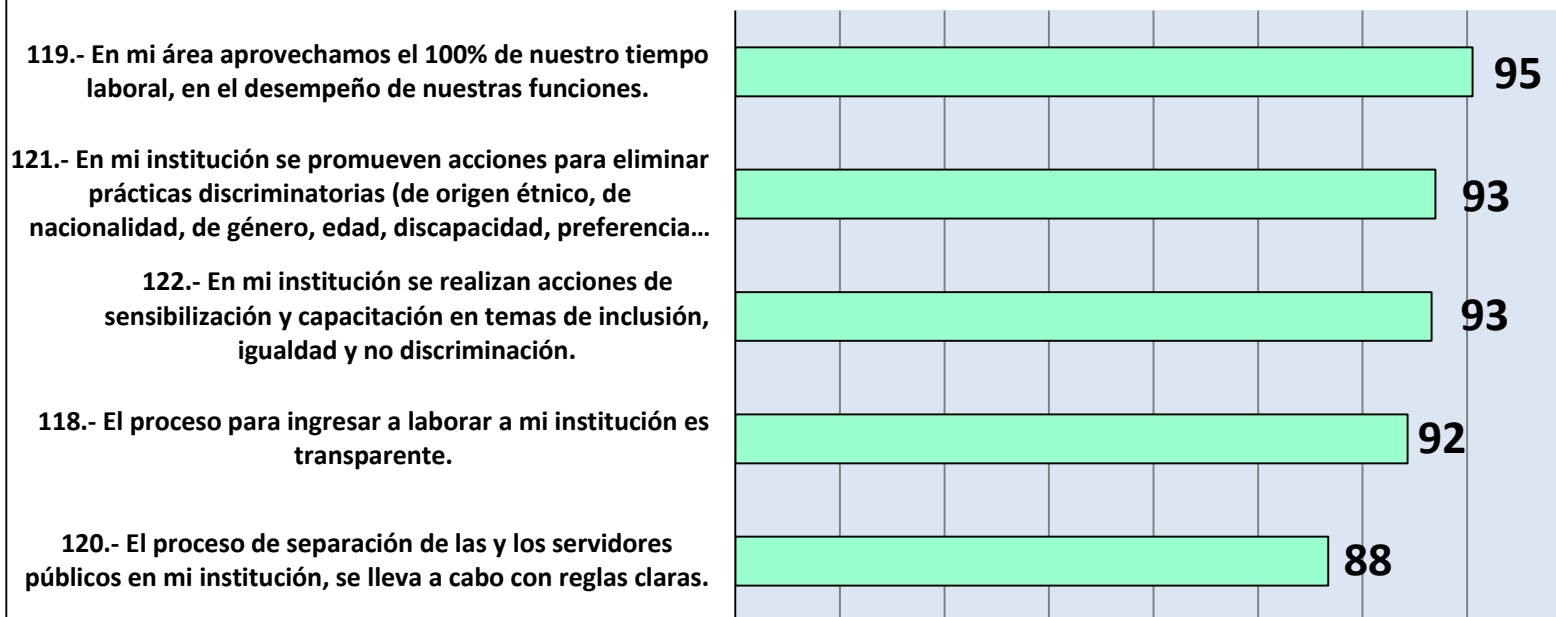
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor IX. Balance Trabajo-Familia ya que muestra el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar, como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UEIARV / 2017
 DE MAYOR A MENOR**



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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la UEIARV, 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

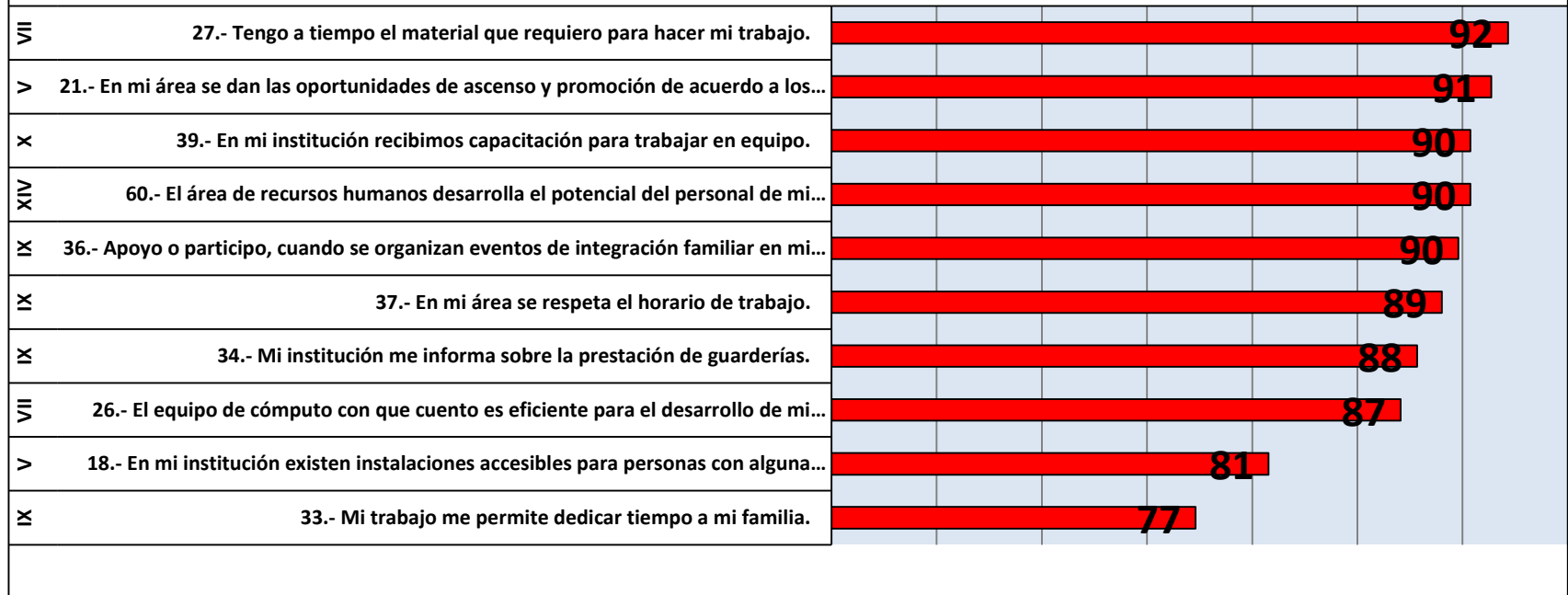
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UEIARV / ECCO 2017

=	7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	99
≡	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	99
x	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98

Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, 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 UEIARV , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican el Código de Conducta.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivo, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación.

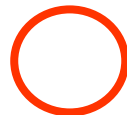
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

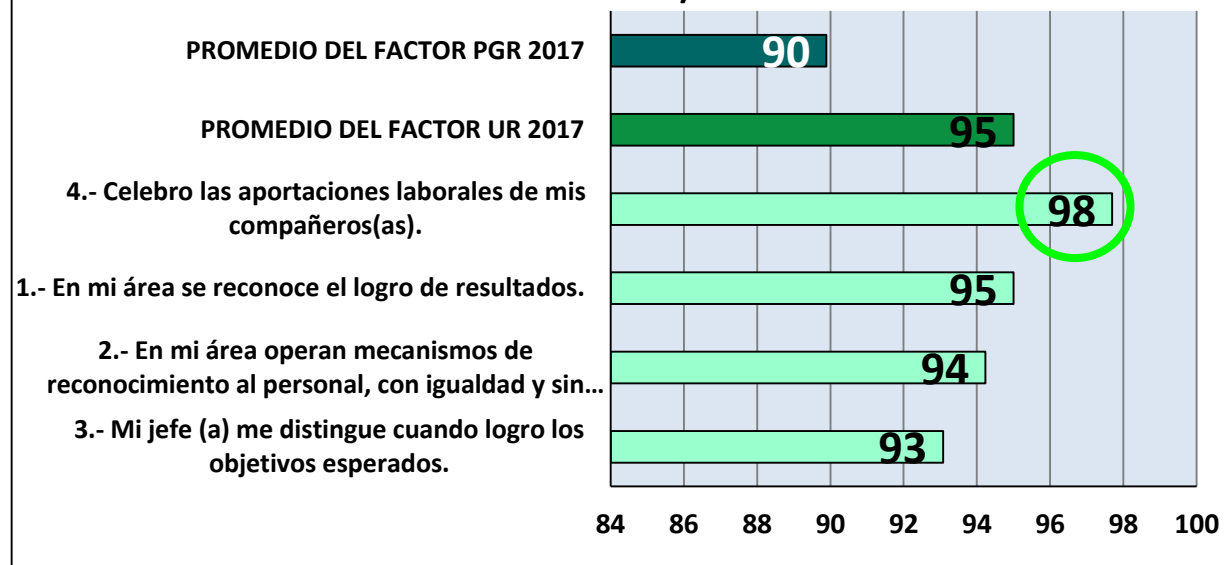
95



98 ≥; 92 ≤



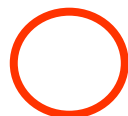
I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UEIARV / ECCO 2017



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

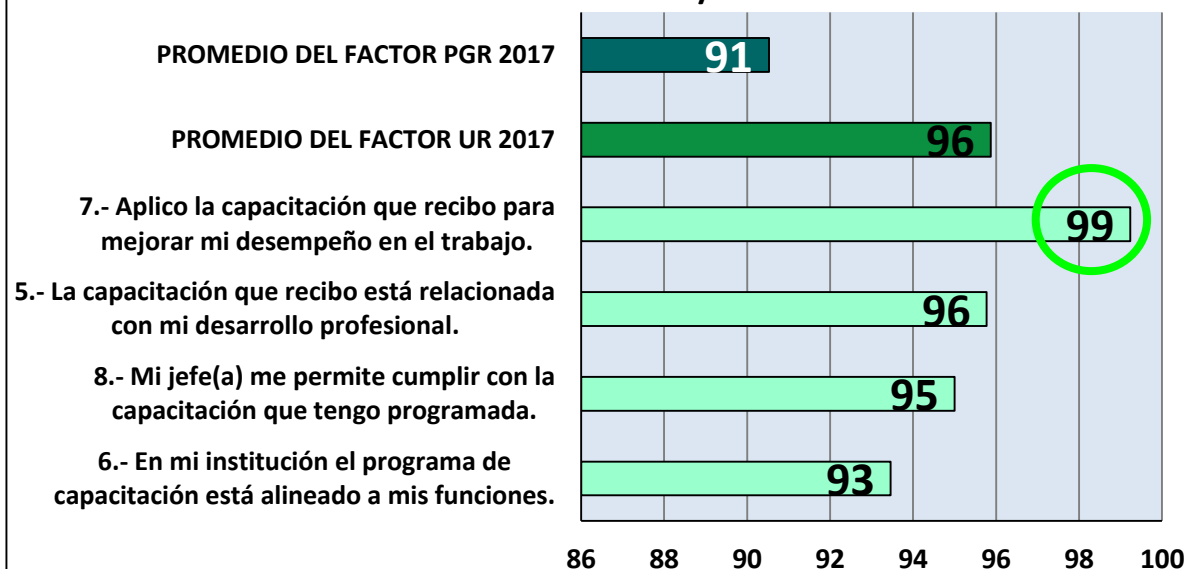
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

96



98 ≥; 92 ≤

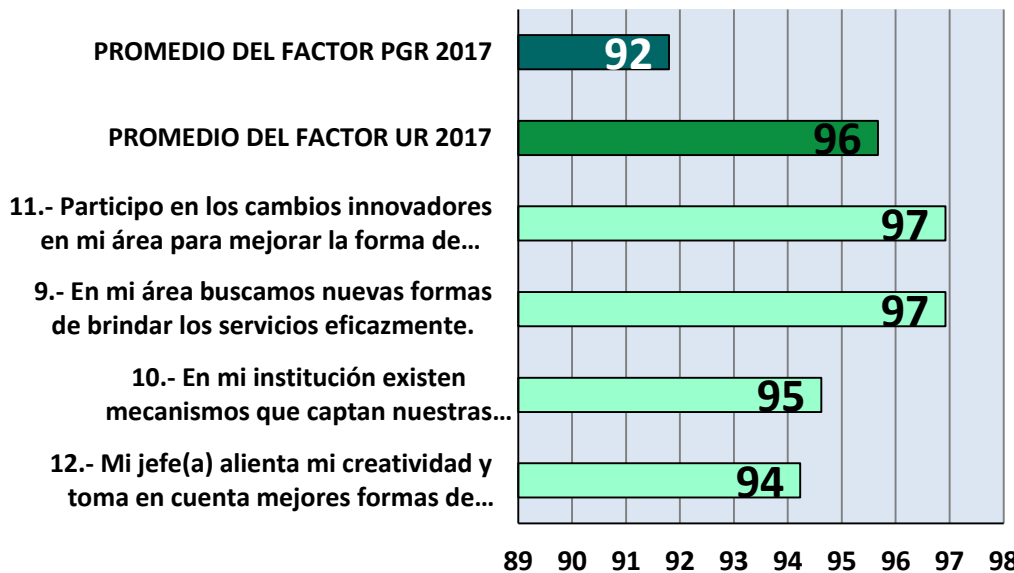
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UEIARV / ECCO 2017



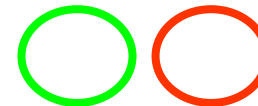
La mayoría de los / las servidores públicos de la UEIARV, encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más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



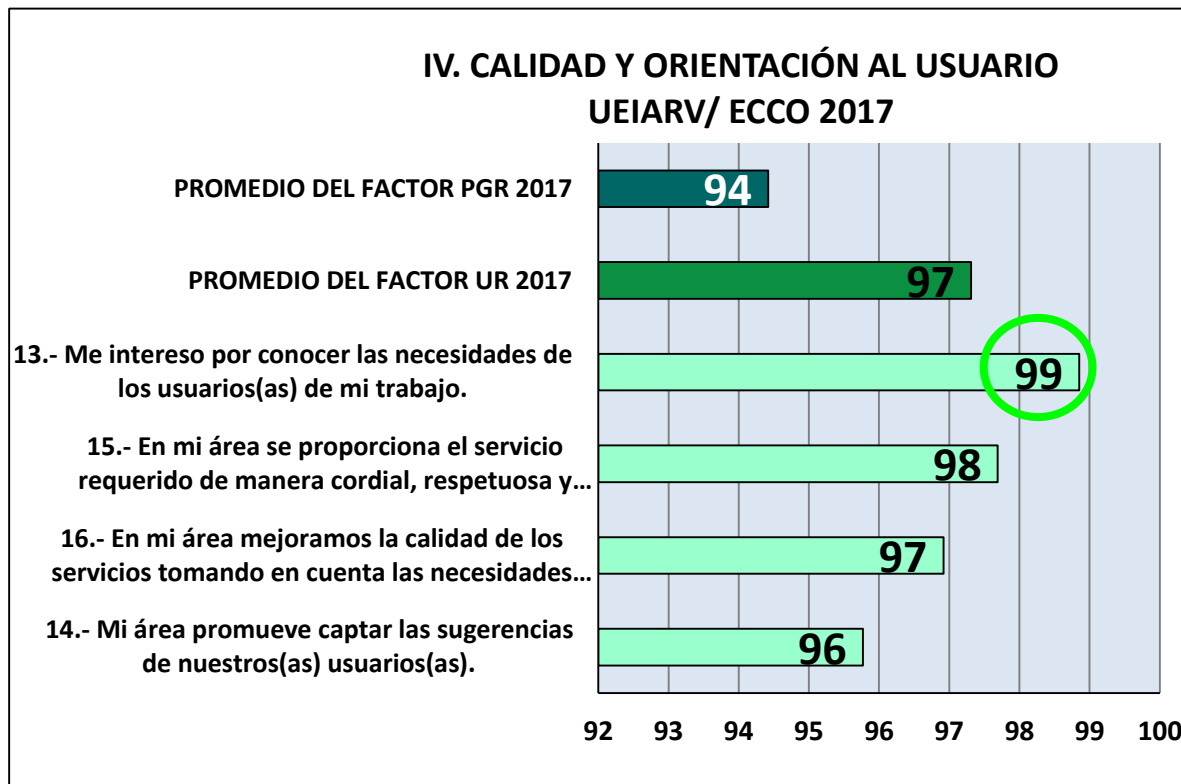
96



98 ≥; 92 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la UEIARV, 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.



97



98 ≥; 92 ≤

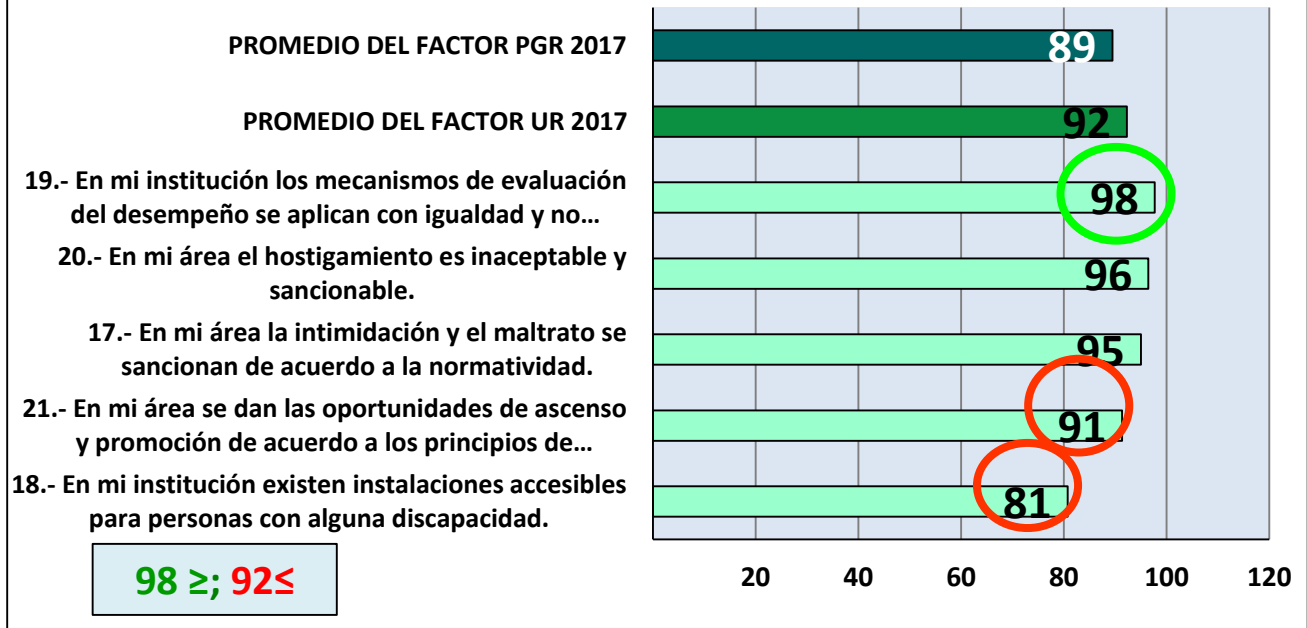
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la UEIARV, en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación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

92



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UEIARV/ ECCO 2017



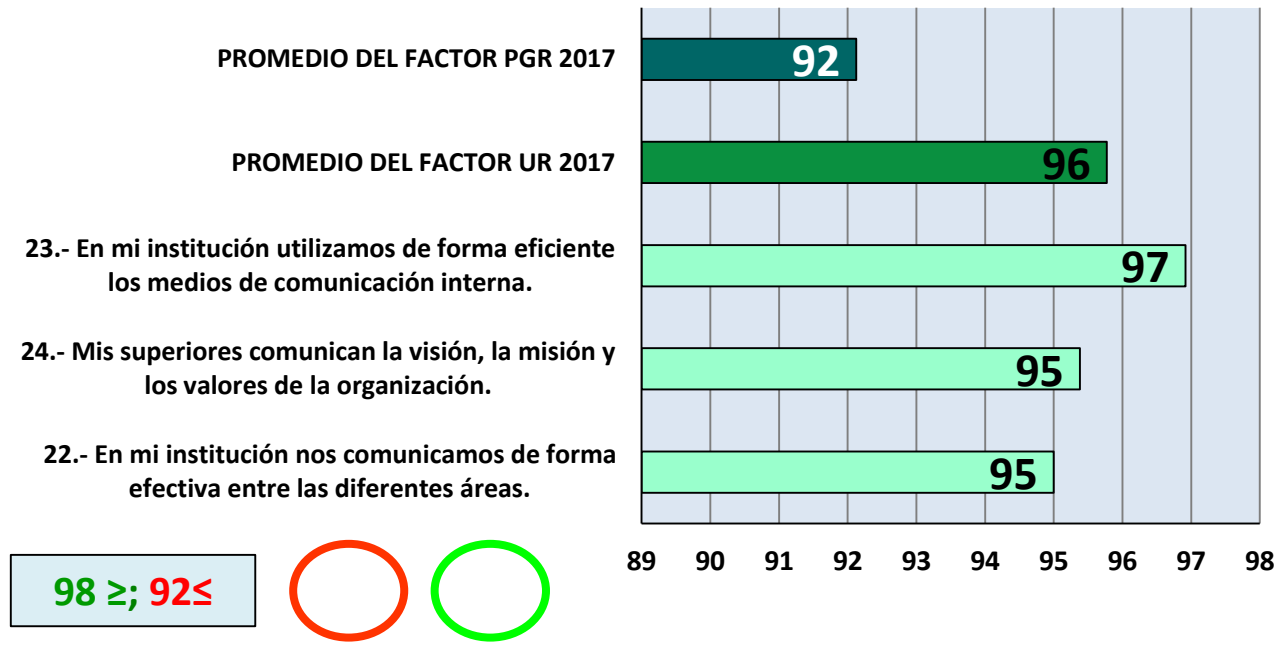
En este factor las mujeres y hombres encuestadas de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para garantizar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones 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.

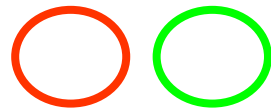
96



VI. COMUNICACIÓN
UEIARV / ECCO 2017



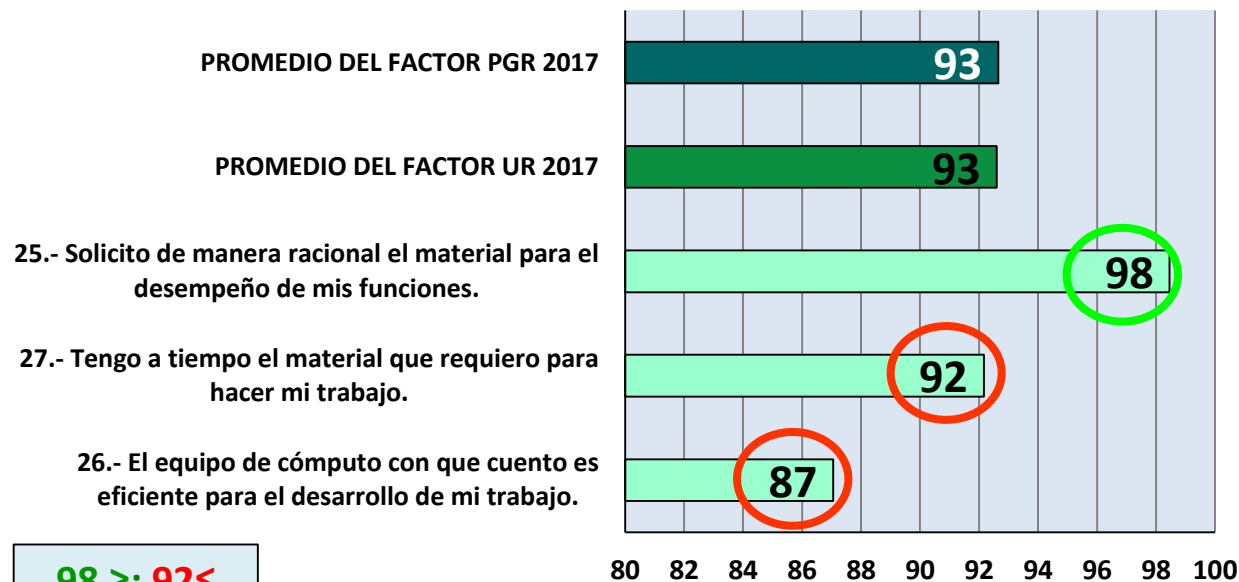
98 ≥; 92 ≤



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

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
 UEIARV/ ECCO 2017



93

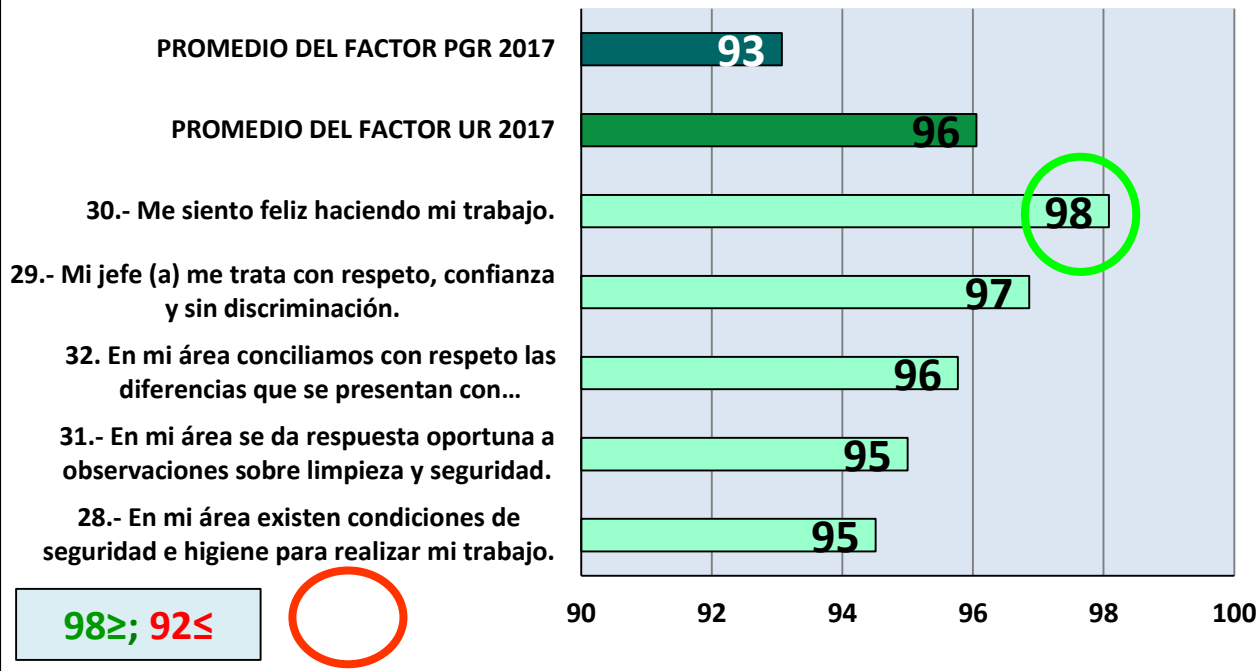


98 ≥; 92 ≤

Las y los encuestados de la UEIARV 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
 UEIARV / ECCO 2017



96



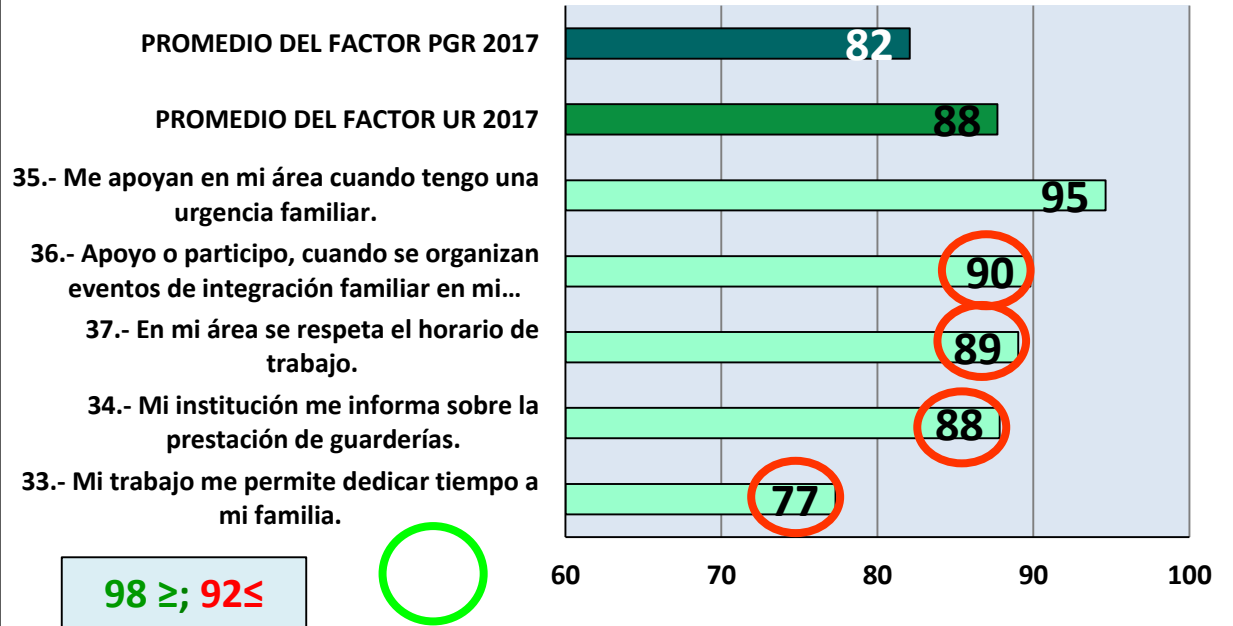
La Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

88



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UEIARV / ECCO 2017



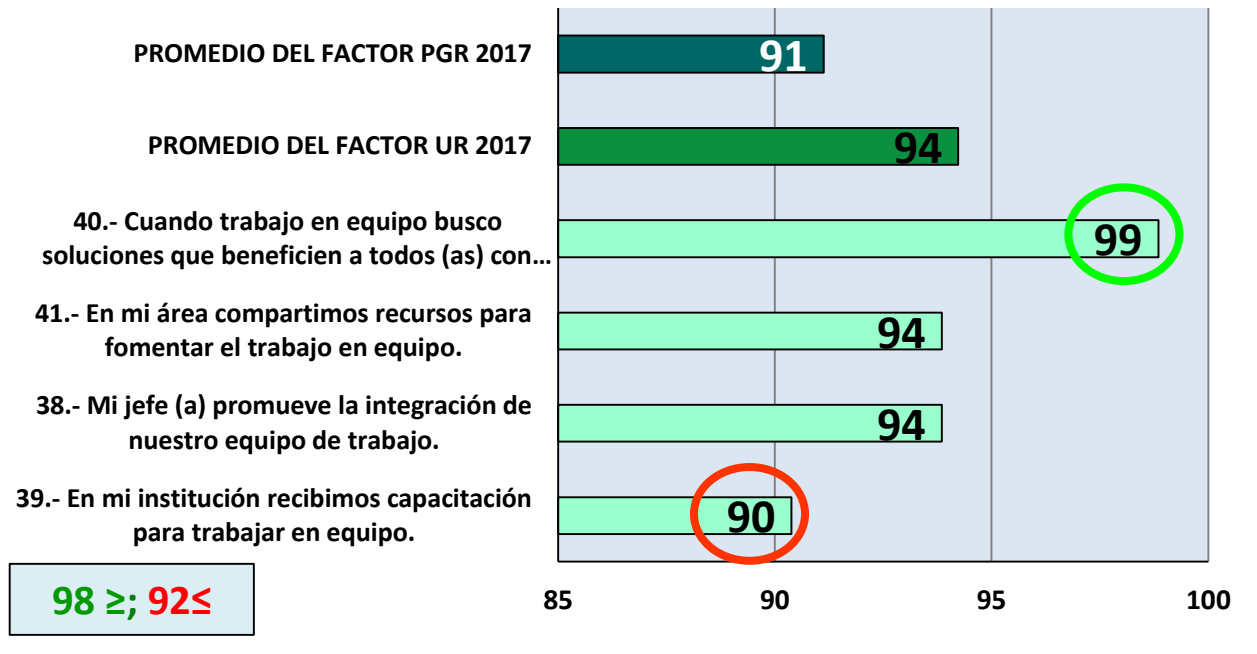
El promedio de este factor en el 2015 fue de 77 puntos, y en el 2017 obtuvo 88 puntos, aunque mejoró 11 puntos en el 2017 aún las y los servidores públicos tienen la percepción que se tiene en el tiempo extenso de laborales, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de la UEIARV.

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

94



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UEIARV/ ECCO 2017

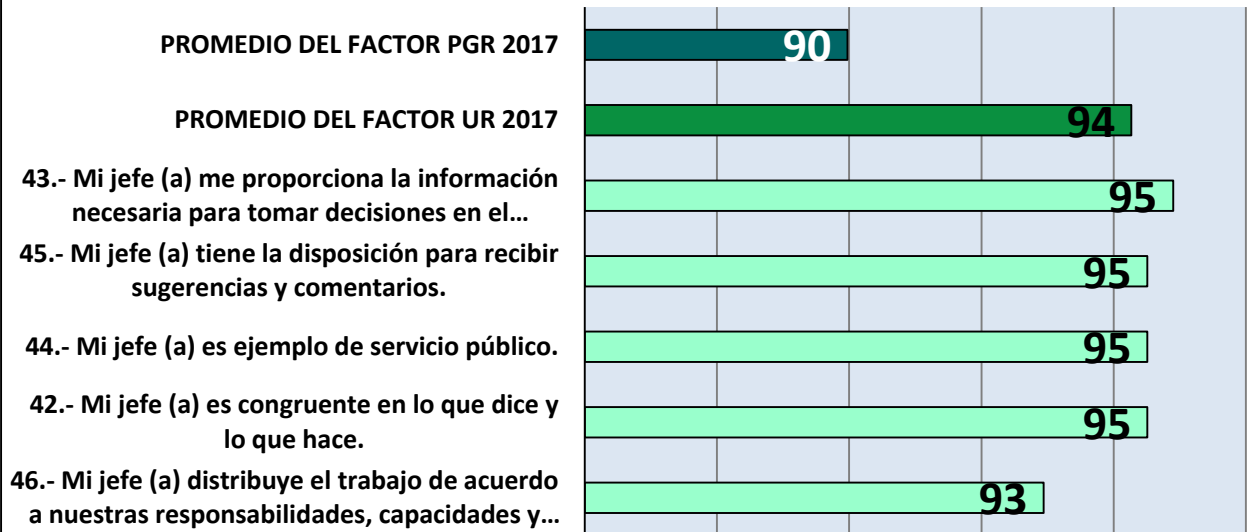


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

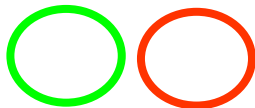
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UEIARV / ECCO 2017

94



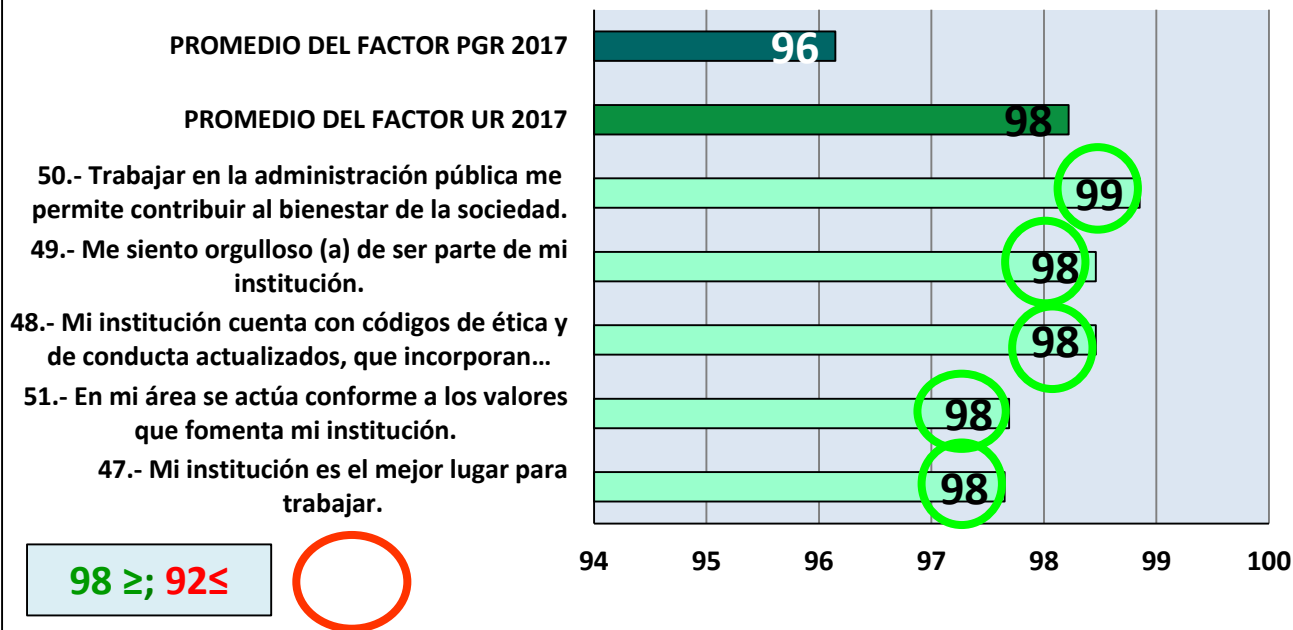
98 ≥; 92 ≤



Las / los servidoras públicas de esta Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, perciben que los mandos 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
UEIARV / ECCO 2017**



98



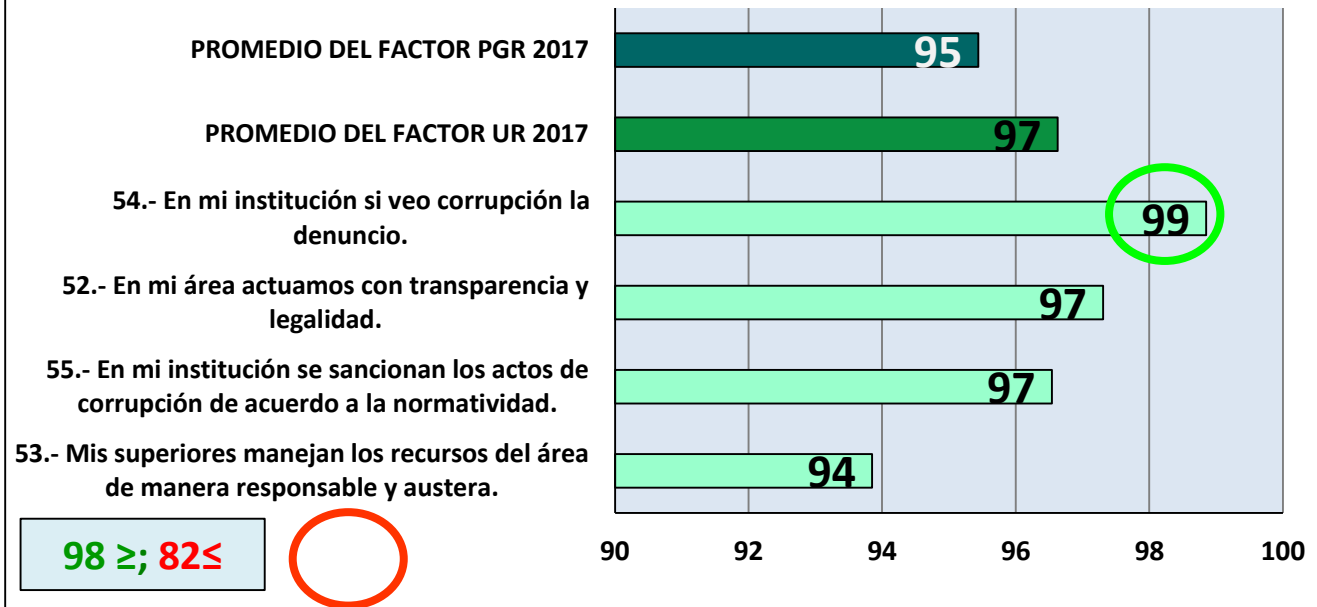
Para el año de 2017, las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la UEIARV, la cual cuenta con Código de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad 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.

97



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



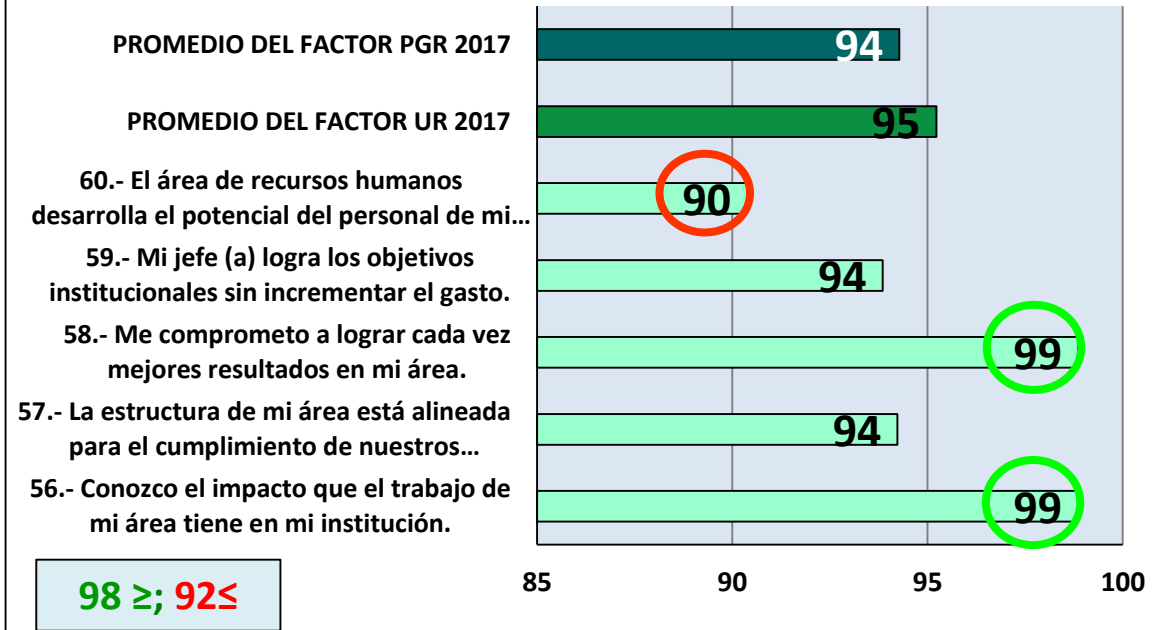
La percepción de los / las servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de vehículos, en este protegen los datos personales que estén bajo su custodia en la transparencia y legalidad, su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, los / las servidores públicos de la UEIARV, 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



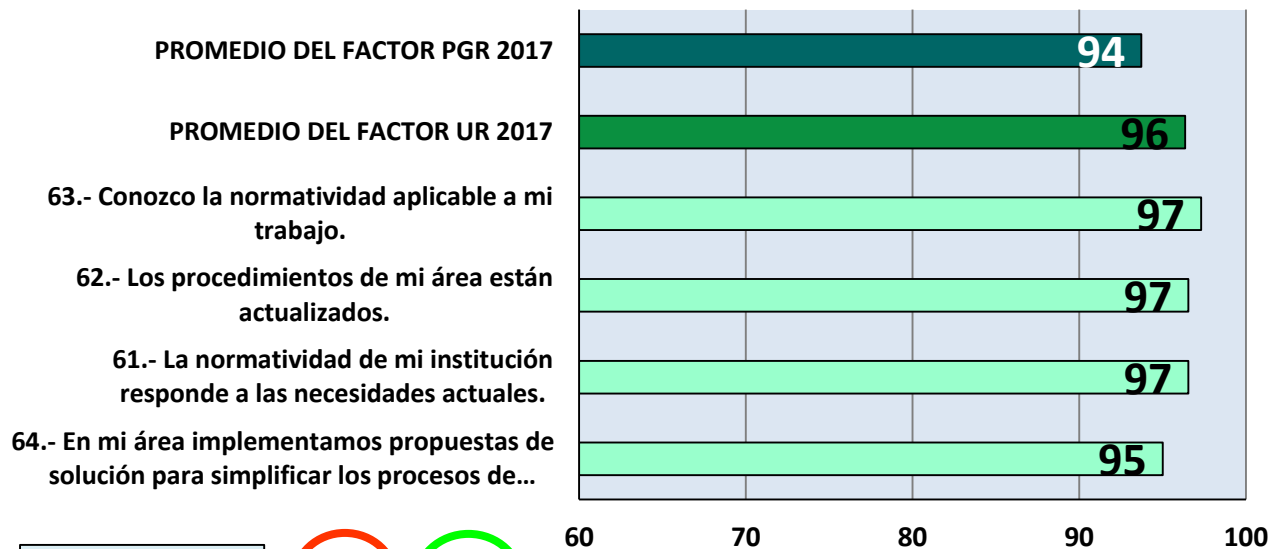
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UEIARV / ECCO 2017



Este factor muestra se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal; así como también el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, para lograr cada vez mejores resultados en la UEIARV.

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.

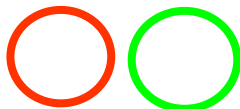
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UEIARV / ECCO 2017



96



98 ≥; 92 ≤



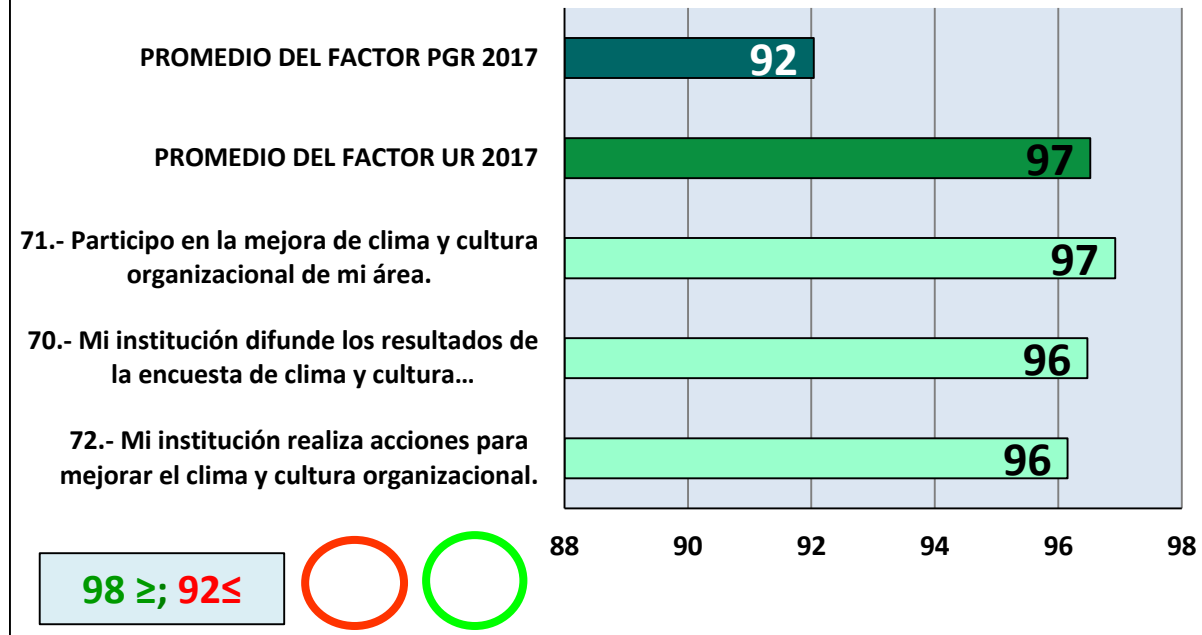
Los / las servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales, asimismo los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo.

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.

97



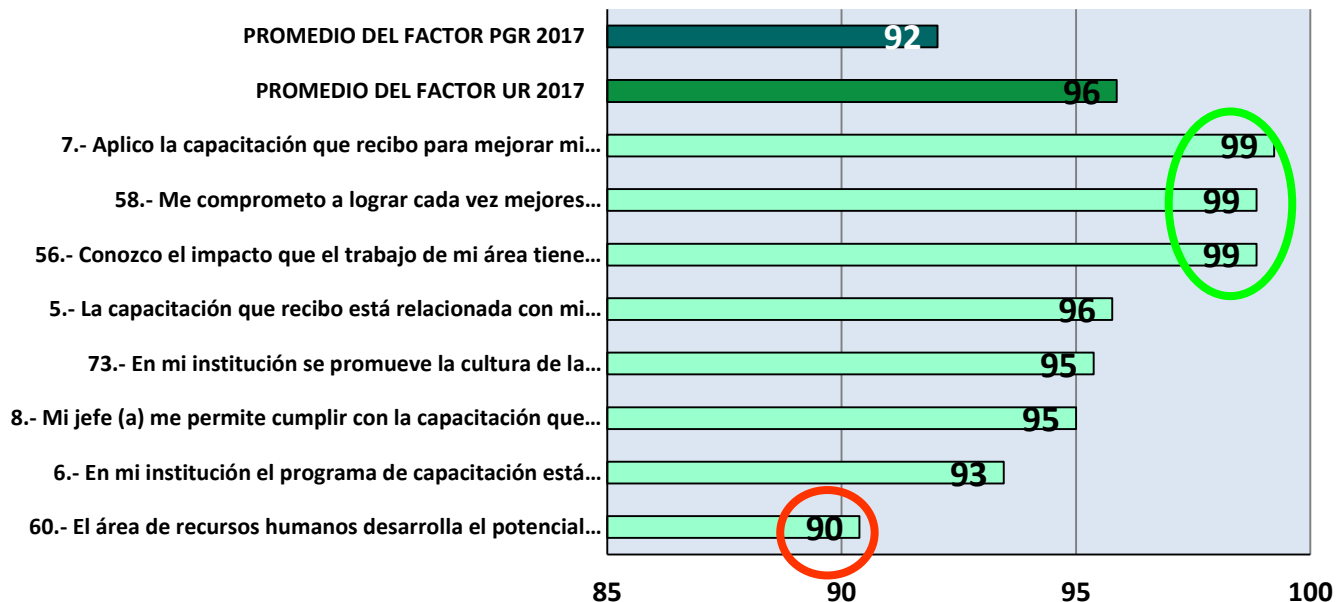
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UEIARV / ECCO 2017**



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, sin embargo se podrían realizar acciones de mejora de clima y cultura organizacional.

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
UEIARV/ ECCO 2017



96



98 ≥; 92 ≤

Las y los servidores público de la UEAIRV, 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.

92



XIX. ESTRÉS LABORAL
UEIARV / ECCO 2017

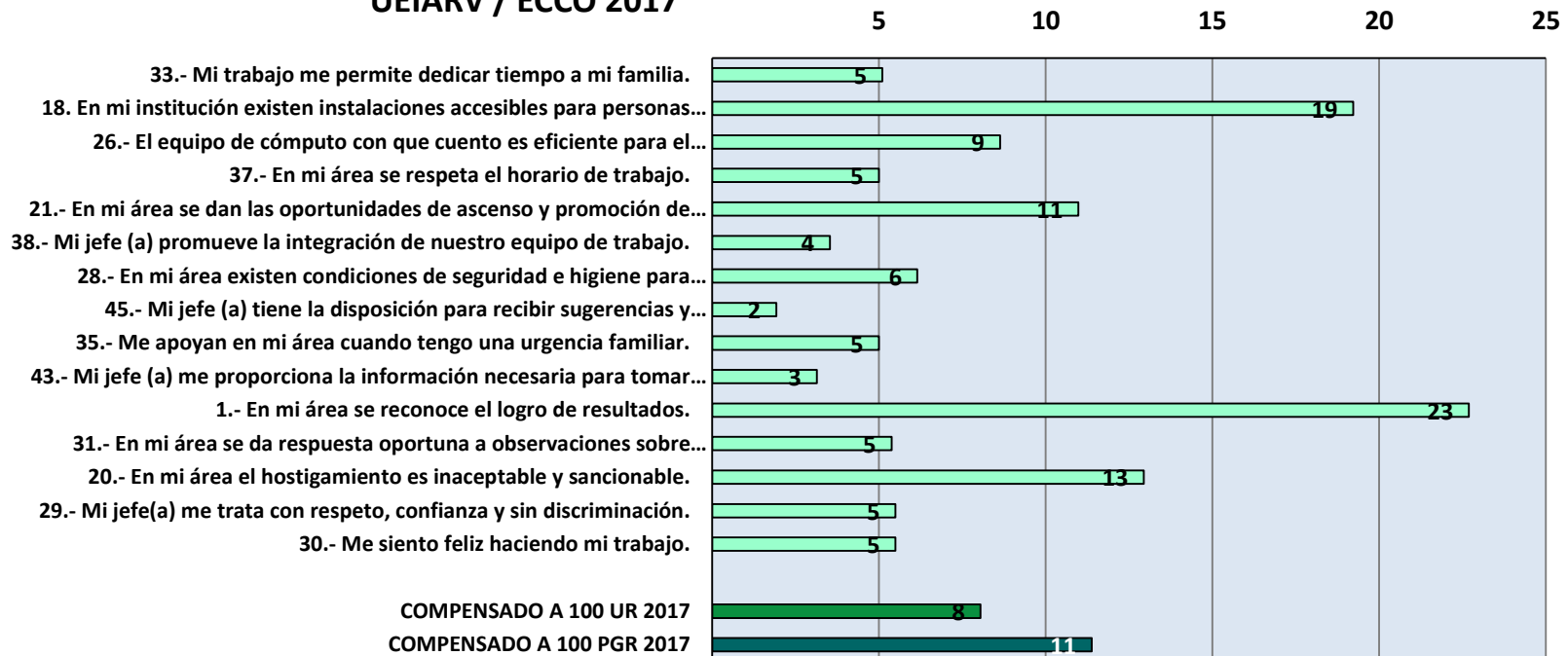


98 ≥; 92 ≤

La Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, 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, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos 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
UEIARV / 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 de la UEIARV

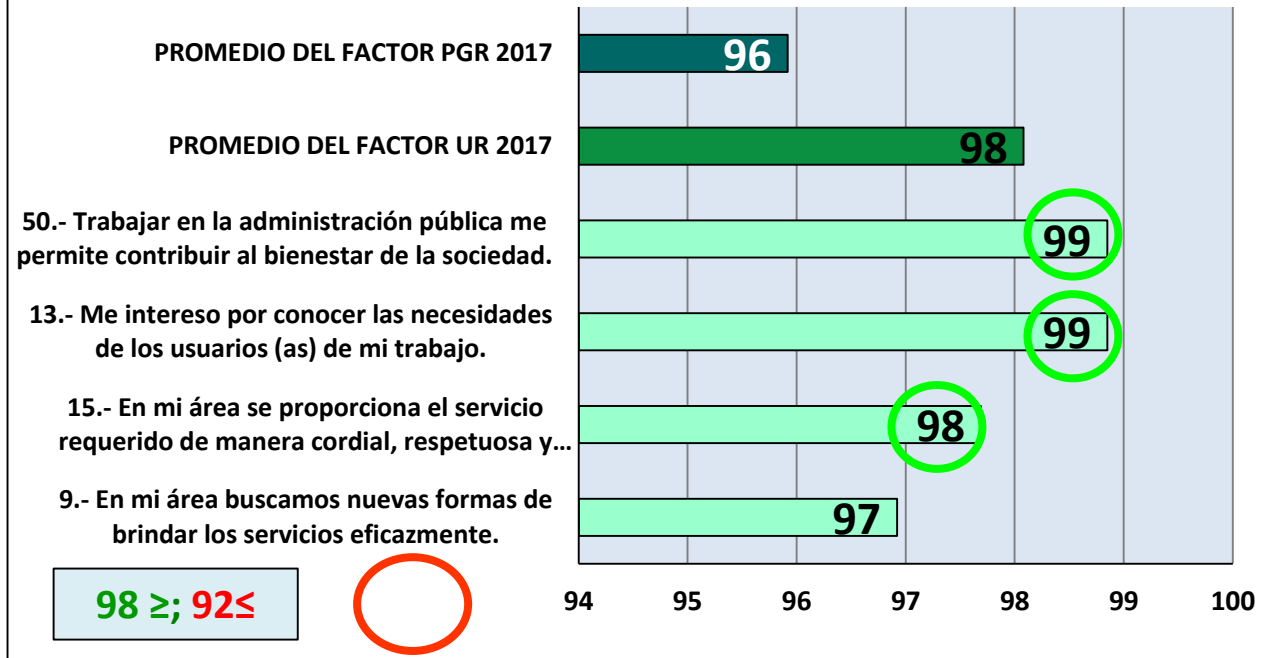
Factores Fractales de Competencias

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.

98



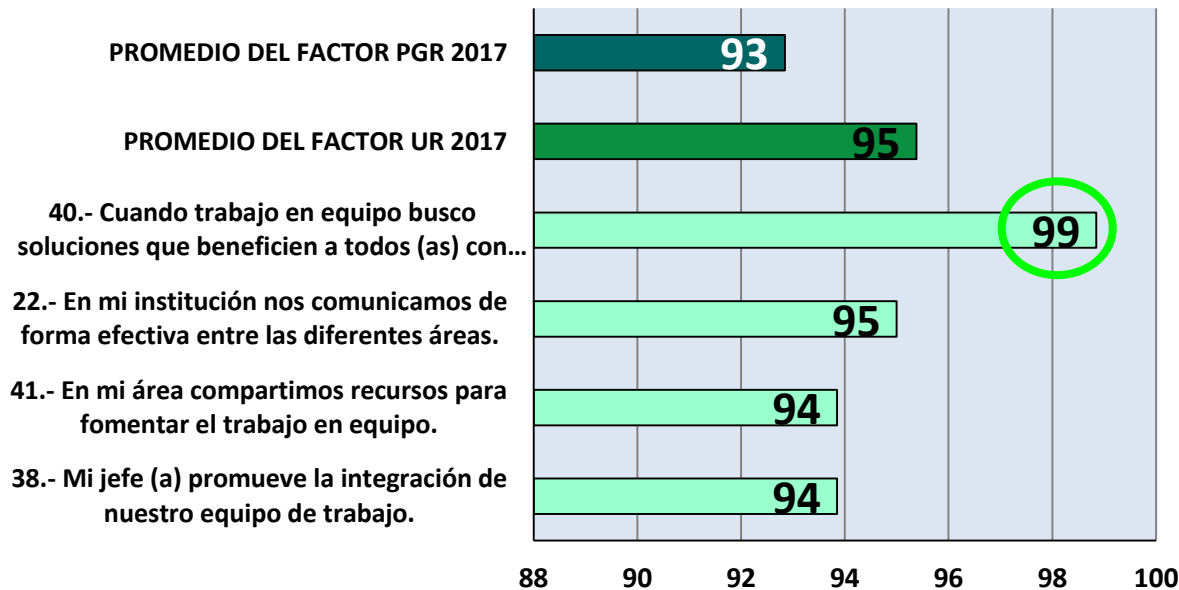
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UEIARV / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, que participaron en la encuesta dan un trato igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la área, de la misma forma 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
UEIARV / ECCO 2017



95



98 ≥; 92 ≤



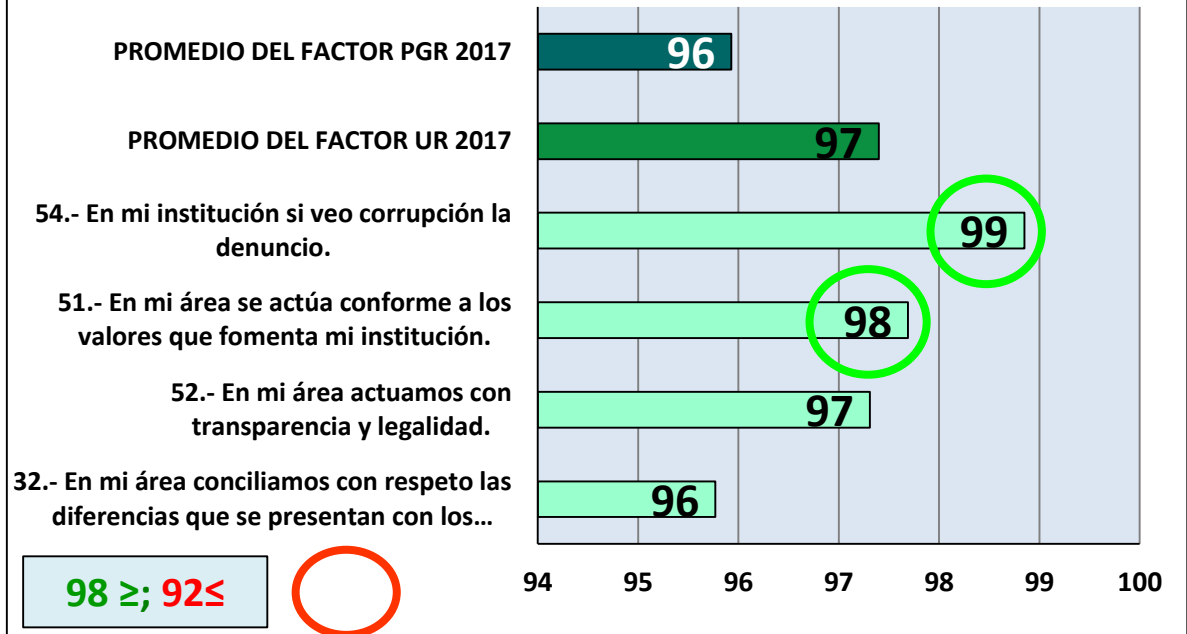
La percepción de los/las servidores públicos de la UEIARV, encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación y integración en la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con un trato igualitario y no discriminación.

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

97



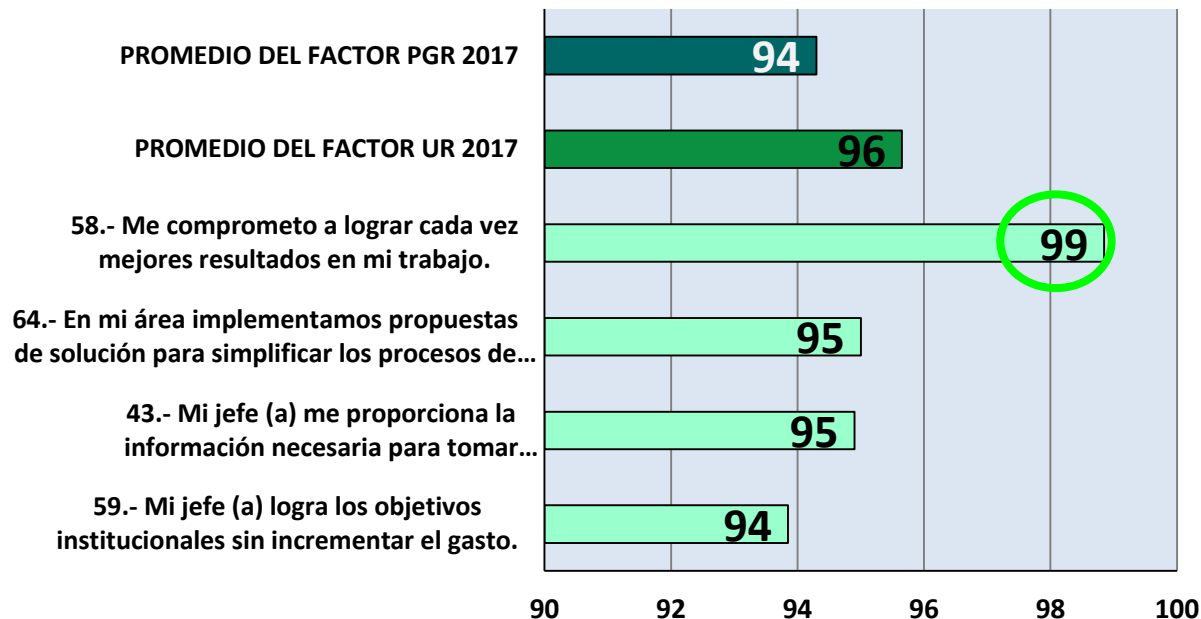
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UEIARV/ ECCO 2017



Las servidoras y los servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, 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
 UEIARV / ECCO 2017



96



98 ≥; 92 ≤



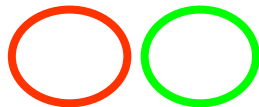
La Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos, está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la UEIARV.

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.

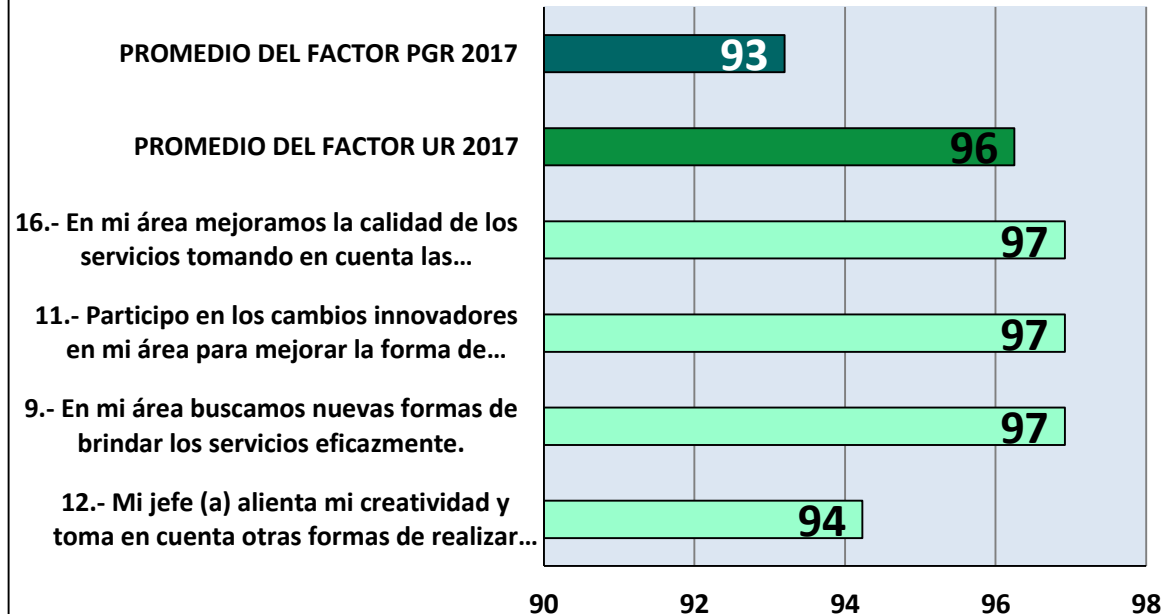
96



98 ≥; 92 ≤



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



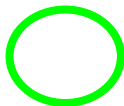
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la UEIARV.

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.)

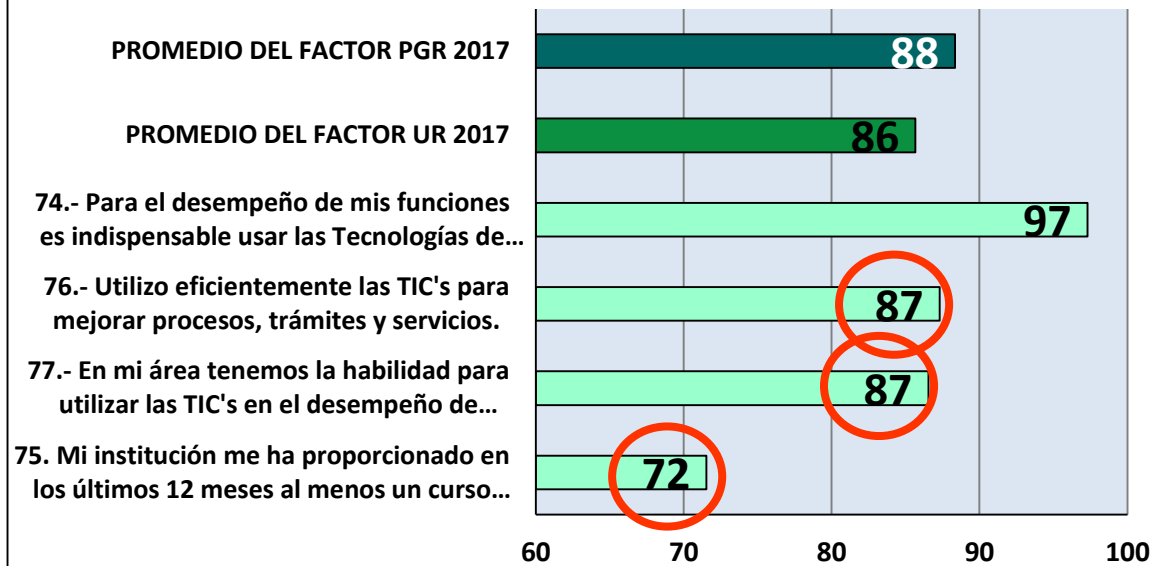
86



98 ≥; 92 ≤



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



94



98 ≥; 92 ≤

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

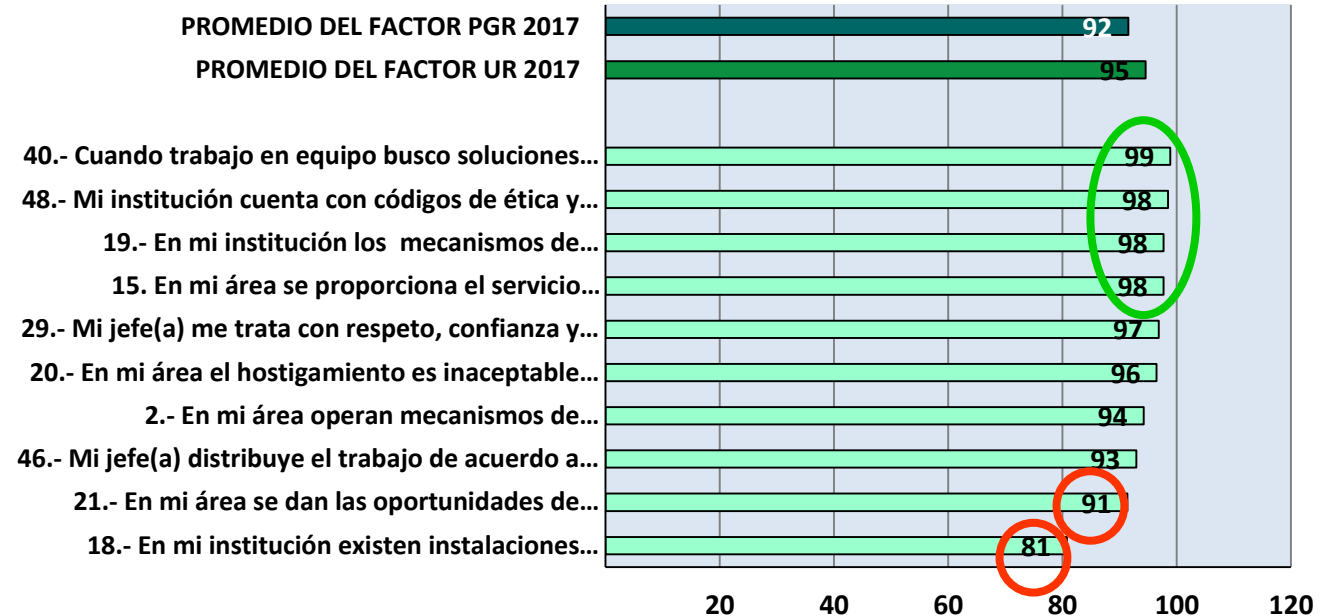
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

95



98 ≥; 92 ≤

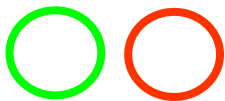
XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UEIARV / ECCO 2017



Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos dan un trato igualitario y libre de discriminación a las usuarias y usuarios de el área; 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.

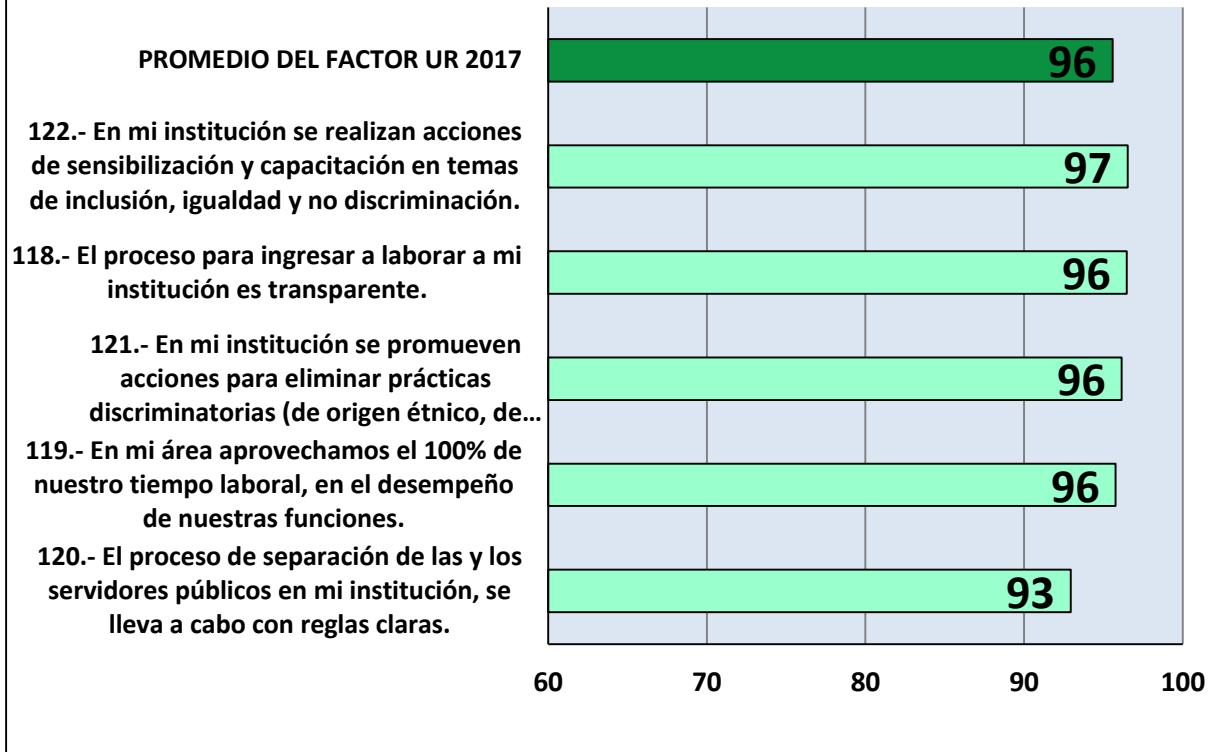
Factor Específico por Ramo (FER)

96



98 ≥; 92 ≤

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

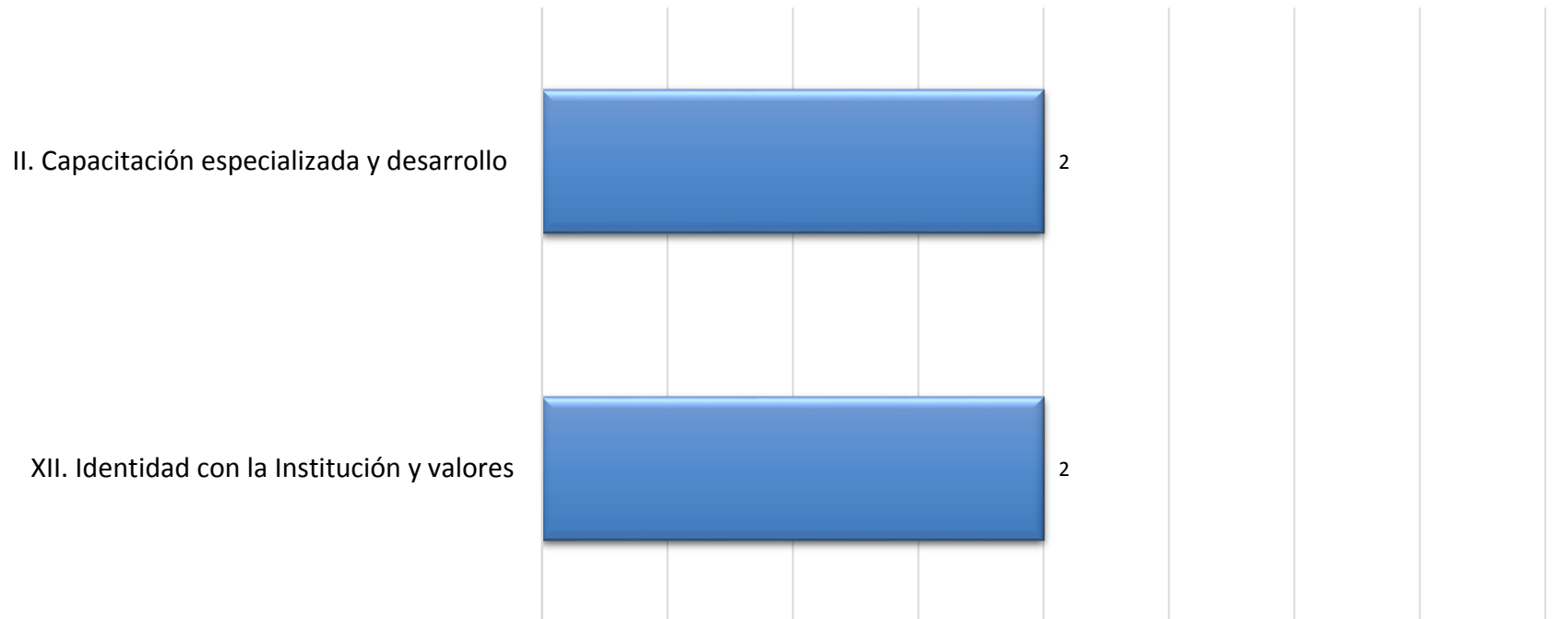


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la UEIARV, debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

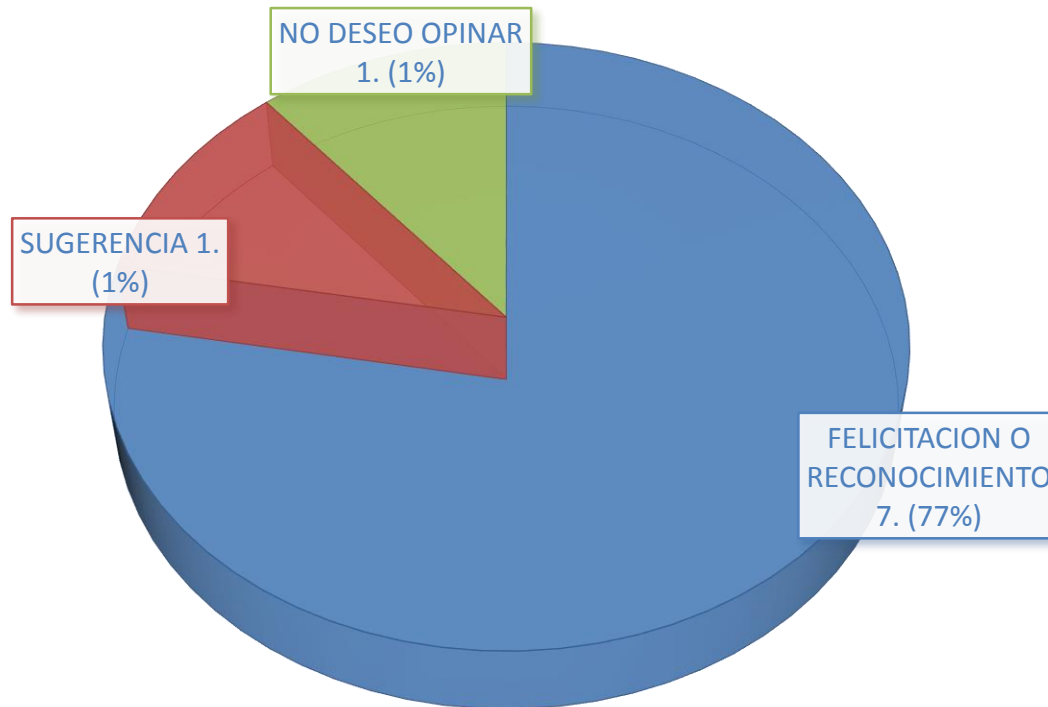
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UEIARV ECCO / 2017



Los comentarios que las y los servidores públicos de la UEIARV, expresaron fueron 9 en total, de los cuales 4(44%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS UEIARV / ECCO 2017



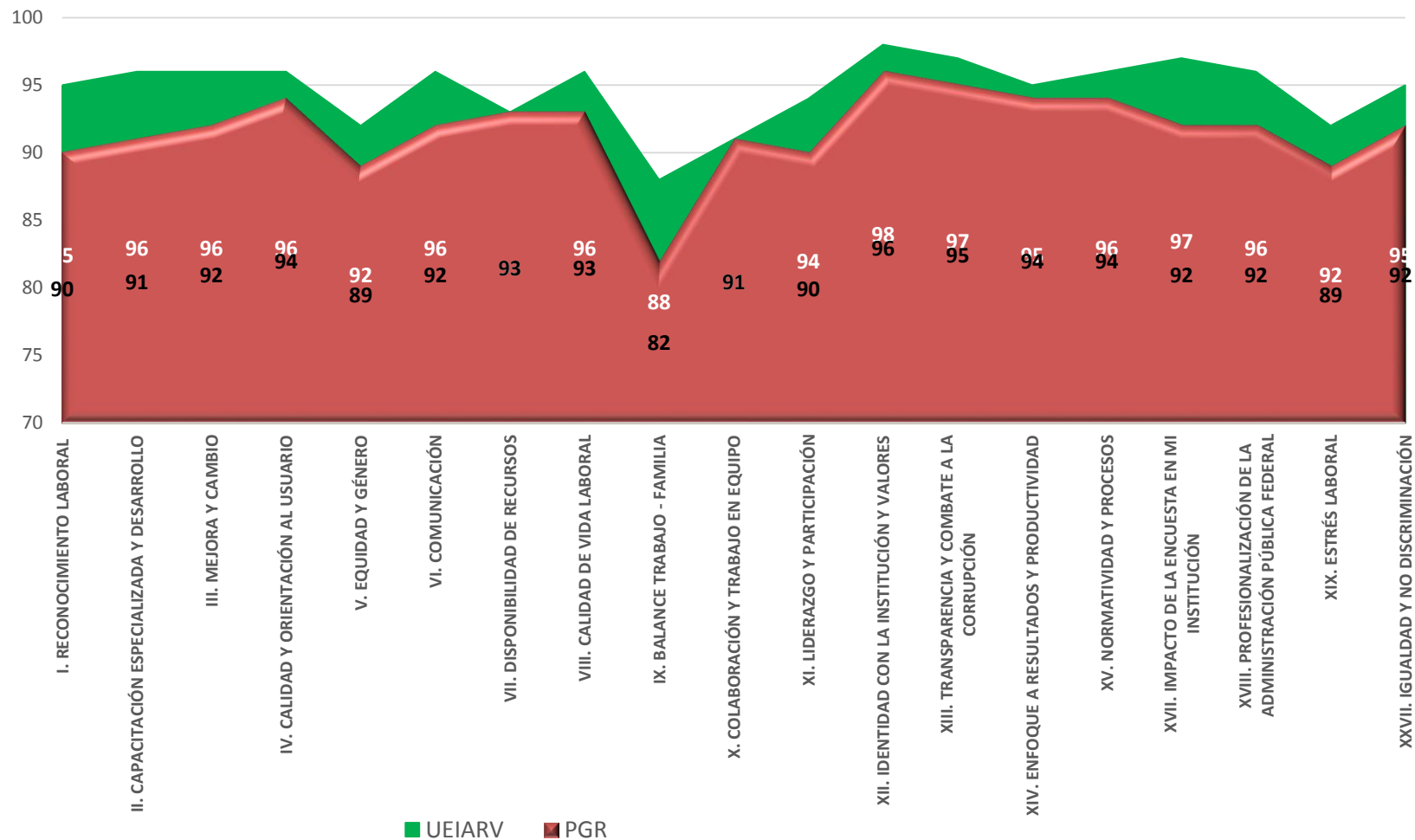
Del total de comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, fueron 9, de los cuales 7 (77%) emitieron una felicitación a la Secretaria de la Función Publica por realizar este tipo de encuestas, por otro lado, el 1 (11%) sugiere que es necesario programar capacitación especializada de acuerdo a las funciones realizadas, y el 1 (1%) no deseo opinar.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de la UEIARV y la PGR

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO UEIARV - PGR 2017



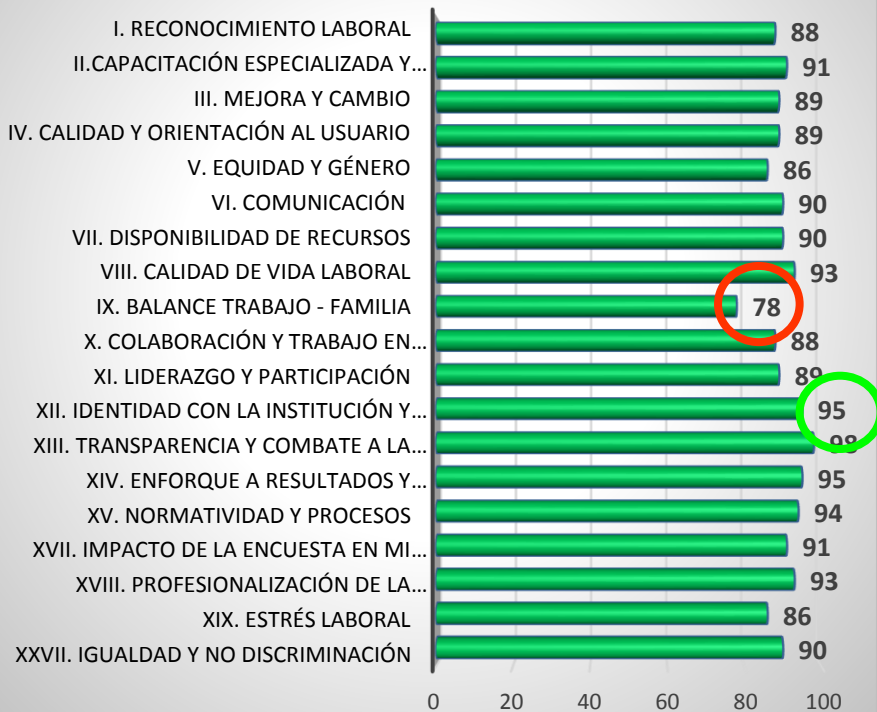
ECCO_ Índice Promedio UR's de la SEIDO / 2017



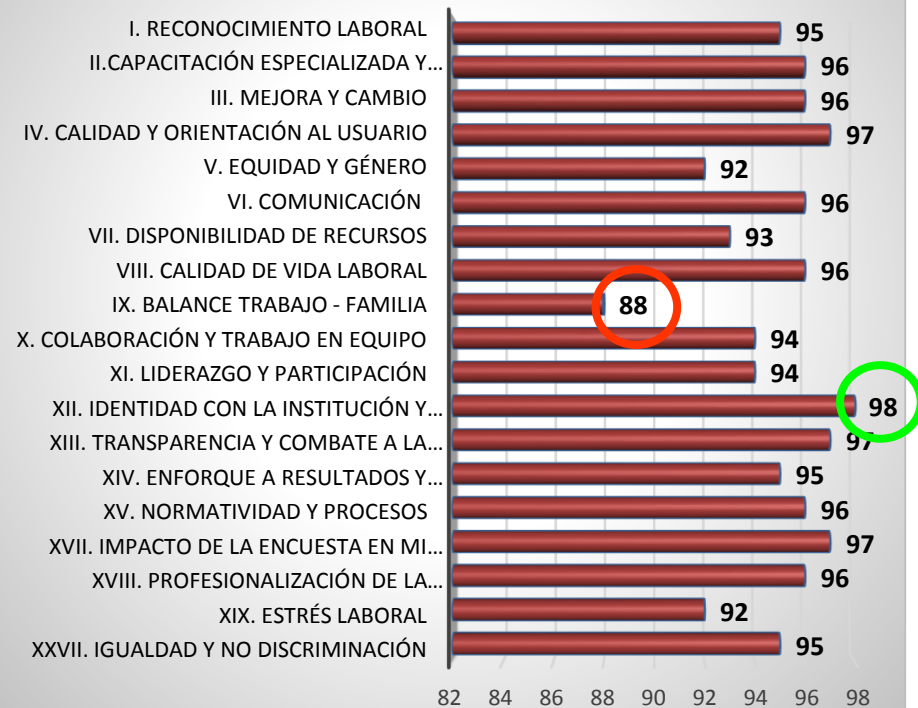
La UEIARV, refrenda el segundo lugar ya que con la UEITA, son las Unidades mejor calificadas..

3.2. Resultados UEIARV 2015 Vs. 2017

RESULTADOS DE FACTORES UEIARV ECCO / 2015



RESULTADO DE FACTORES UEIARV ECCO / 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la UEIARV 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 10 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

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 43. Equilibrada

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50 Profesional

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

Factor 63. Transparencia

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Adaptable al ciudadano

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 47. Motivada

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

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 UEIARV, 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 92 puntos o menores.

98 ≥; 92 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

415 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Diffundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
					O			F													
1	Publicar al personal de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017.	UEIARV	Oficio Correo Electrónico	Anual			TODO EL PERSONAL														



M. R. MIGUEL LEYVA MEDINA
 TITULAR UEIARV



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

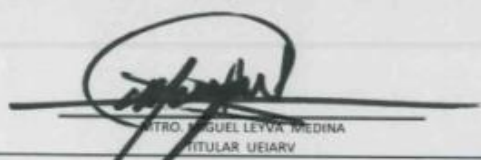
OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018


INSTITUCIÓN
 415 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO
 Fortalecer los valores fundamentales con la familia, participando en los programas 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	SEF	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir la cartelería de los eventos recreativos y culturales que organiza la Institución.	UEIARV/CGSA	Correo Institucional Carteles	Mensual	E	X	TODO PERSONAL	P														
					O			R														
2	Difundir a las y los servidores públicos de la Unidad, información sobre la prestación de guardería con las que cuenta el ISSSTE.	UEIARV/CGSA	Correo Institucional Carteles	Semestral	E	X	TODO PERSONAL	P														
					O			R														
3	Solicitar la impartición de Talleres y/o cursos con temas relacionados con el desarrollo emocional y la convivencia familiar	UEIARV/CGSA	Correo Institucional Carteles	Semestral	E	X	TODO PERSONAL	P														
					O			R														
4	Organizar reuniones de convivencia mensual relacionadas a el onomástico de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada.	UEIARV	Correo Institucional Carteles	Mensual	E	X	TODO PERSONAL	P														
					O			R														


 LIC. MIGUEL LEYVA MEDINA
 TITULAR UEIARV


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los valores institucionales a las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		2018													
					E	X	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar la programación de cursos relacionados con Inducción a la PGR, Trabajo en Equipo.	UEIARV/DGA/CMDO	Oficio Correo Institucional	Anual	E	X	P													
					O	R														



MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR UEIARV



ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---


FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar a los y las servidores públicos, a fin de dotar a las y los servidores públicos de conocimientos técnicos, que permitan alcanzar los objetivos de la Unidad Especializada.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	R		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Solicitar la programación de cursos relacionados con el trabajo en equipo, y difundir al personal de la Unidad Especializada, a fin de facilitar el desempeño de sus funciones.	UEIARV/DGA/CMDO	Oficio Correo Institucional	Cuatrimestral	E	R	TODOS PERSONAL	P														
					O			R														



LIC. MIGUEL LEYVA MEDINA
 TITULAR UEIARV



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN
 415 UNIDAD ESPECIALIZADA INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO
 Promover un ambiente laboral con equidad e igualdad de oportunidades entre las y los servidores públicos de la UEIARV.

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	Solicitar la programación e impartición de cursos sobre temas de Equidad de Género y difundir la información a las y los servidores públicos de la Unidad Especializada.	UEIARV/DGAJCMDO	Oficio Correo Institucional	Trimestral	E	X	TODO PERSONAL	P														
					O			R														
2	Difundir entre el personal de la SEIDO, la existencia de las señalizaciones de seguridad de las instalaciones y para personas con discapacidad.	UEIARV/CGSA	Oficio Correo Institucional Fotografías	Semestral	E	X	TODO PERSONAL	P														
					O			R														

MIGUEL LEYVA MEDINA
TITULAR UEIARV

97 / LIC. ENRIQUE VALENCIA DIRA
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN
 415 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS

FACTOR
 XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO
 Fortalecer la cultura organizacional y el liderazgo integral, a fin de generar mayor armonía en el Clima Laboral de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada

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 los cursos y/o talleres en los temas de liderazgo, análisis y solución de problemas, toma de decisiones, así como técnicas de comunicación.	UEIARV/DGAICMDO	Oficio Correo Electrónico	Semestral	E	X	MANDOS SUPERIORES	P												
					O		MANDOS MEDIOS	E												


 MIGUEL LEYVA MEDINA
 TITULAR UEIARV


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN

415 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS


FACTOR

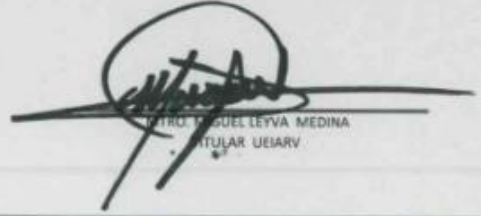
VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo
 27.-Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO


Odotar a las y los servidores públicos de la Unidad Especializada del equipo de computo y material necesario para el desarrollo de sus actividades


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Solicitar el equipo de computo para el personal que ingresa a la Unidad Especializada, a fin de que cuente con las herramientas necesarias para realizar las funciones encomendadas.	UEIARV/CGSA	Oficio	Bimestral	E	X	TODO PERSONAL	P															
					O			R															
2	Solicitar la papelería necesaria para que las y los servidores públicos de la UEIARV desempeñe sus funciones.	UEIARV/CGSA	Oficio Carreo Institucional	Mensual	E	X	TODO PERSONAL	P															
					O			R															


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO


 PROF. RAFAEL LEYVA MEDINA
 TITULAR UEIARV

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

INSTITUCIÓN

415	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE ASALTO Y ROBO DE VEHÍCULOS
-----	---


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 un curso relacionado con las TIC's. 76. Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios. 77. En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO


Capacitar a los y las servidores públicos a fin de dotar a las y los servidores públicos de conocimientos de las TIC's, que permitan alcanzar los objetivos de la Unidad Especializada.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	R		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar la programación de cursos en materia de Tecnologías de Información y Comunicación, para el aprovechamiento del personal de la UEIARV.	UEIARV/DGAJCMDDO /DGSA	Oficio	Cuatrimestral	E	R	TODOS EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Invitar al personal de la UEIARV, los cursos que son notificados a través del correo electrónico institucional relacionados con las Tecnologías de Información y Comunicación TIC'S.	UEIARV/ PARA TI	Correo Institucional	Cuatrimestral	E	R	TODOS EL PERSONAL	P													
					O			R													
3	Difundir al personal de la UEIARV información sobre el eficiente uso de las TIC'S.	UEIARV/ PARA TI	Correo Institucional	Cuatrimestral	E	R	MAYORES MEDIO	P													
					O			R													



MTRO. MANUEL LEYVA MEDINA
 EL TITULAR UEIARV

97



ELIC. ENRIQUE VALENCIA URA
 EL COORDINADOR ADMINISTRATIVO