

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES

- **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 SEIDF 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 89 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$98 \geq$; $89 \leq$

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



98 - 100



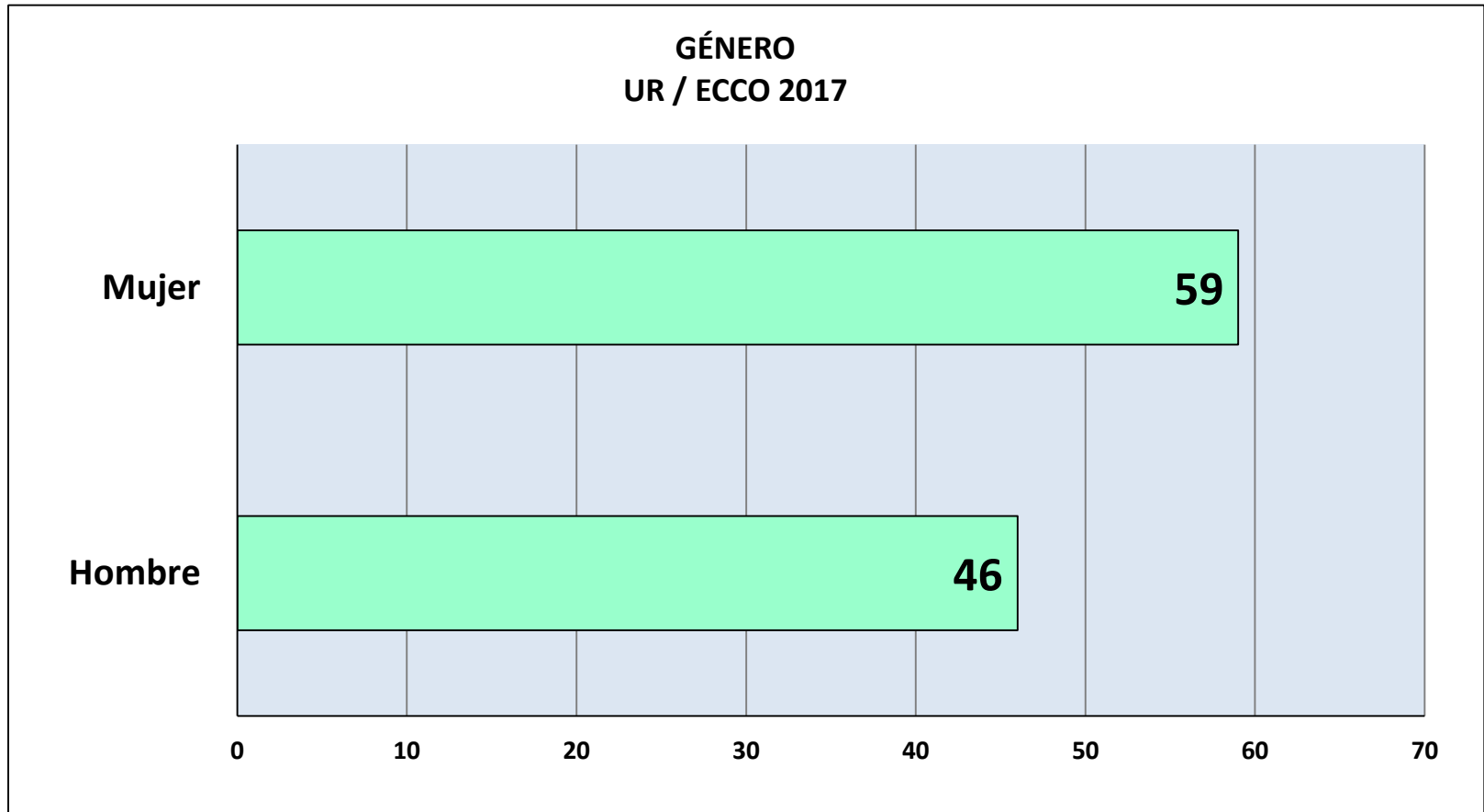
90 - 97



70 - 89

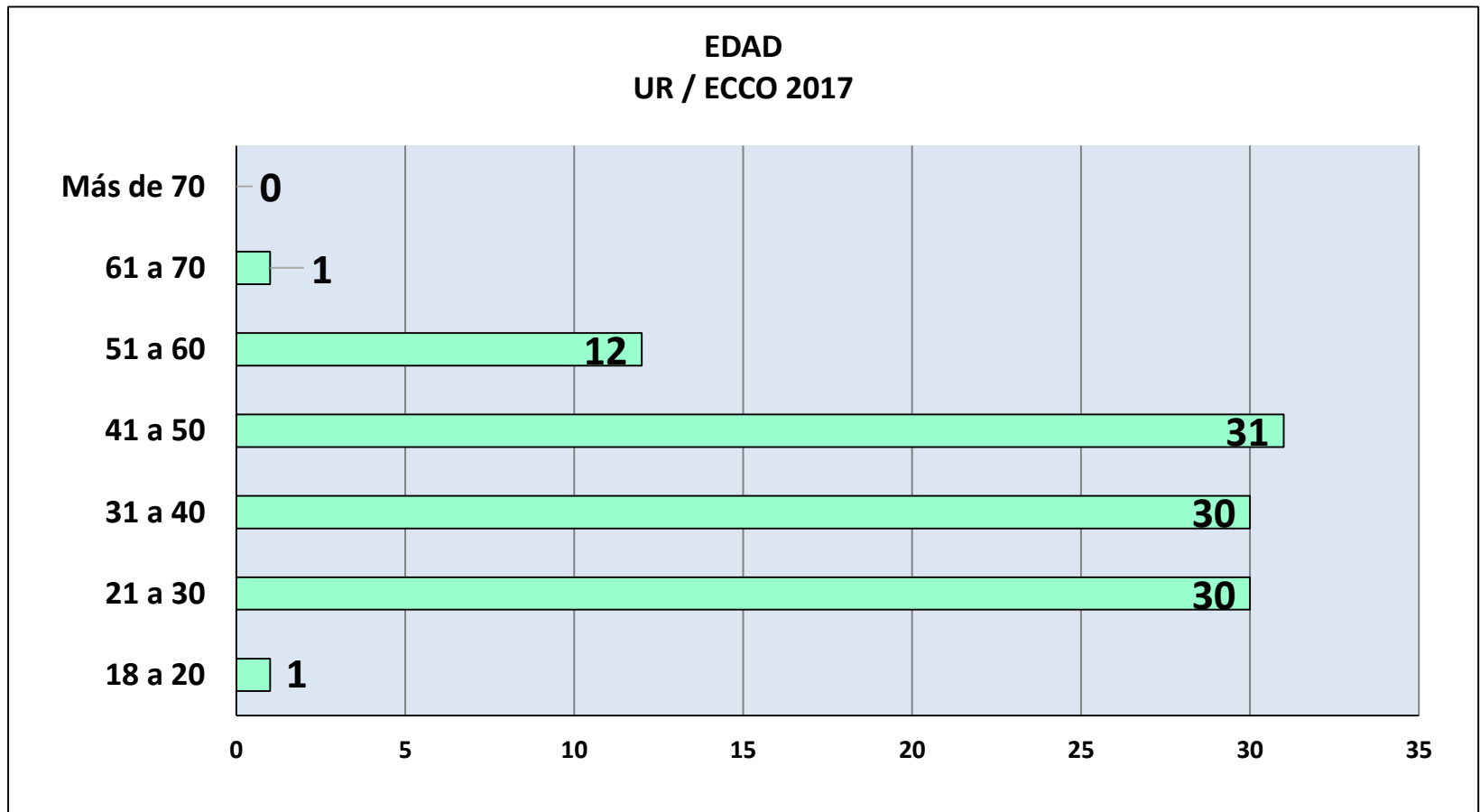
1. Análisis Cuantitativo

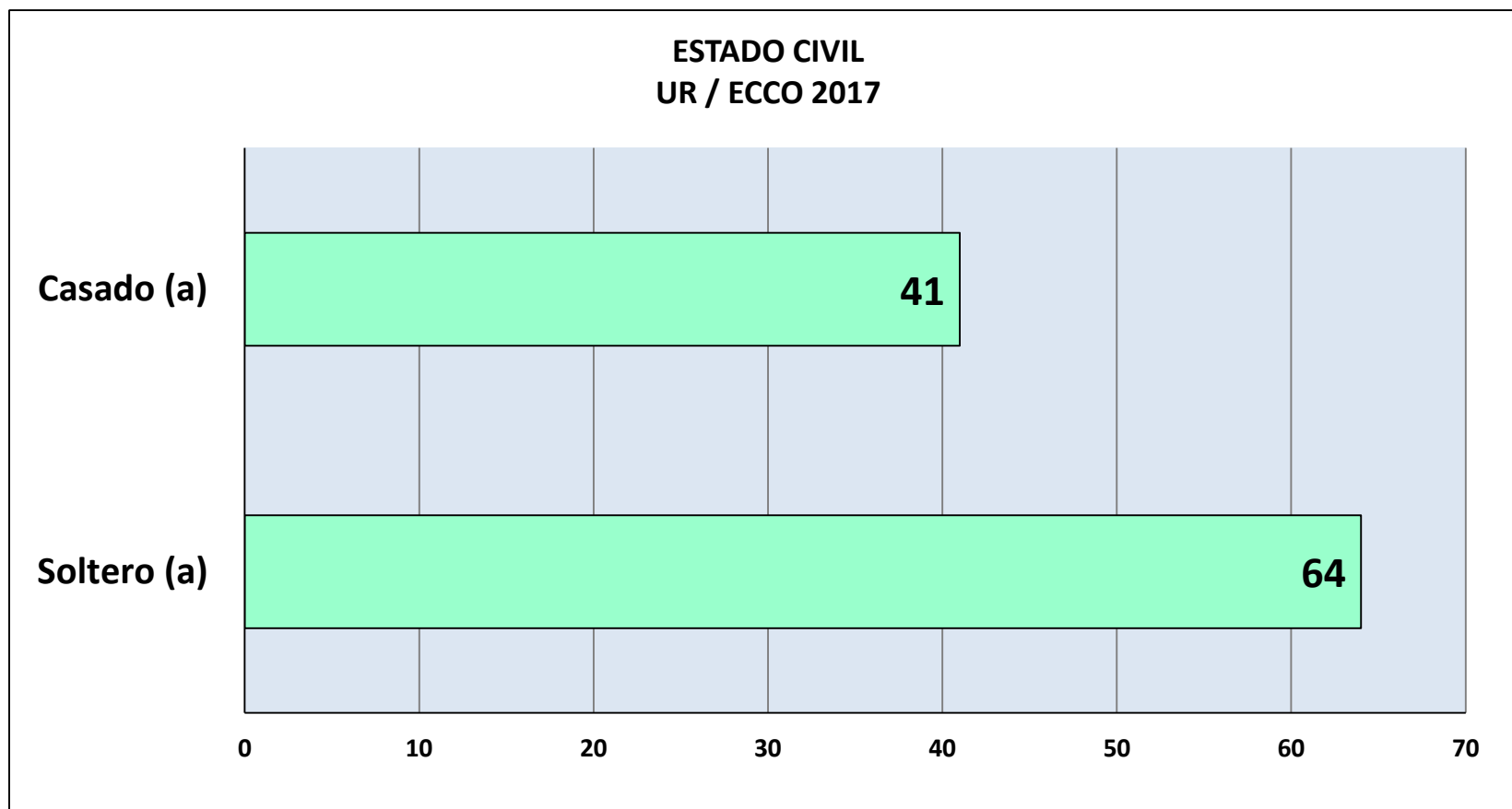
Datos Sociodemográficos



En SEIDF, la participación de las mujeres fue mayor (56%) al de los hombre (44%)

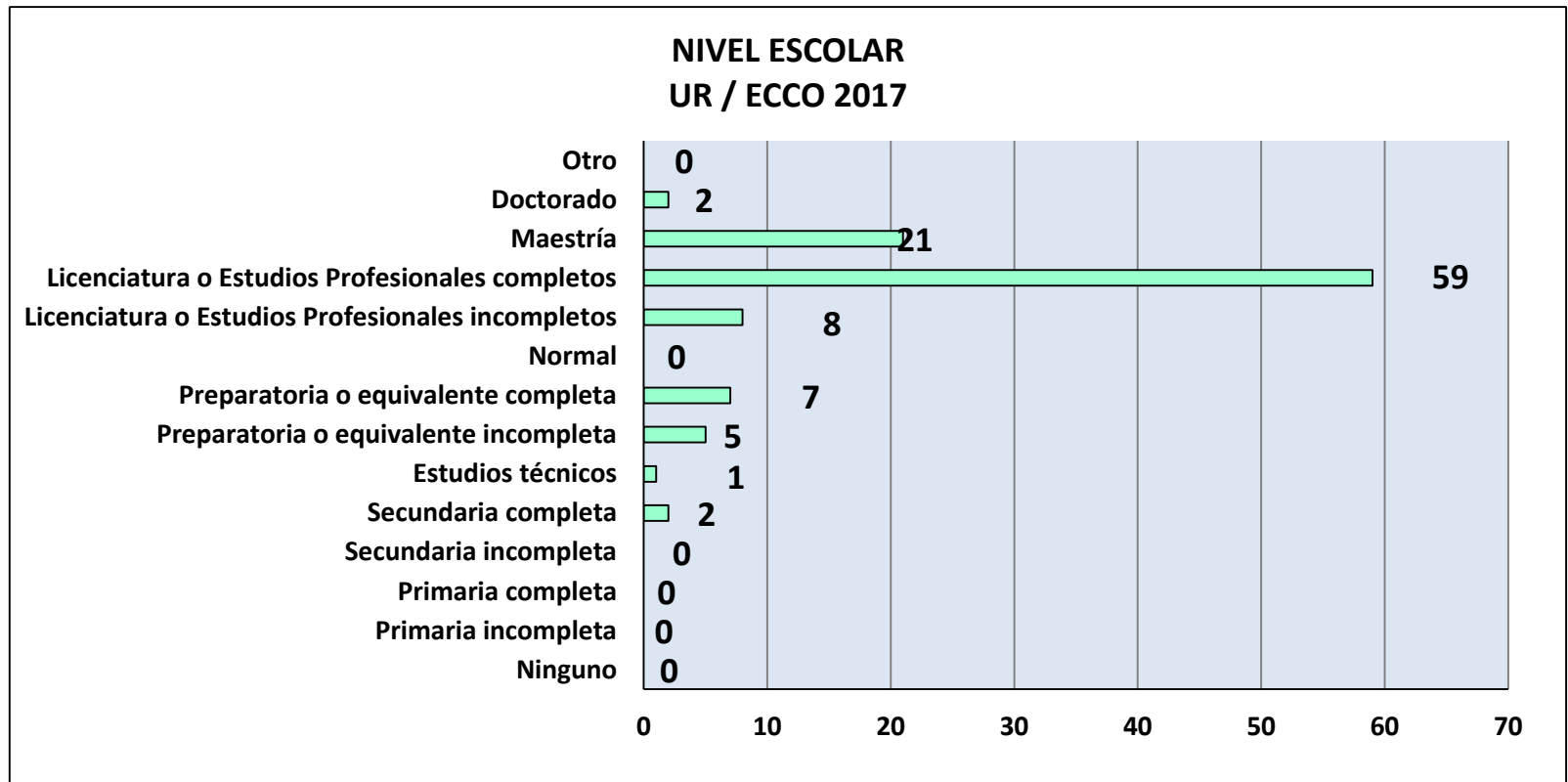
61 personas en la encuesta (59%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 41% del universo total.



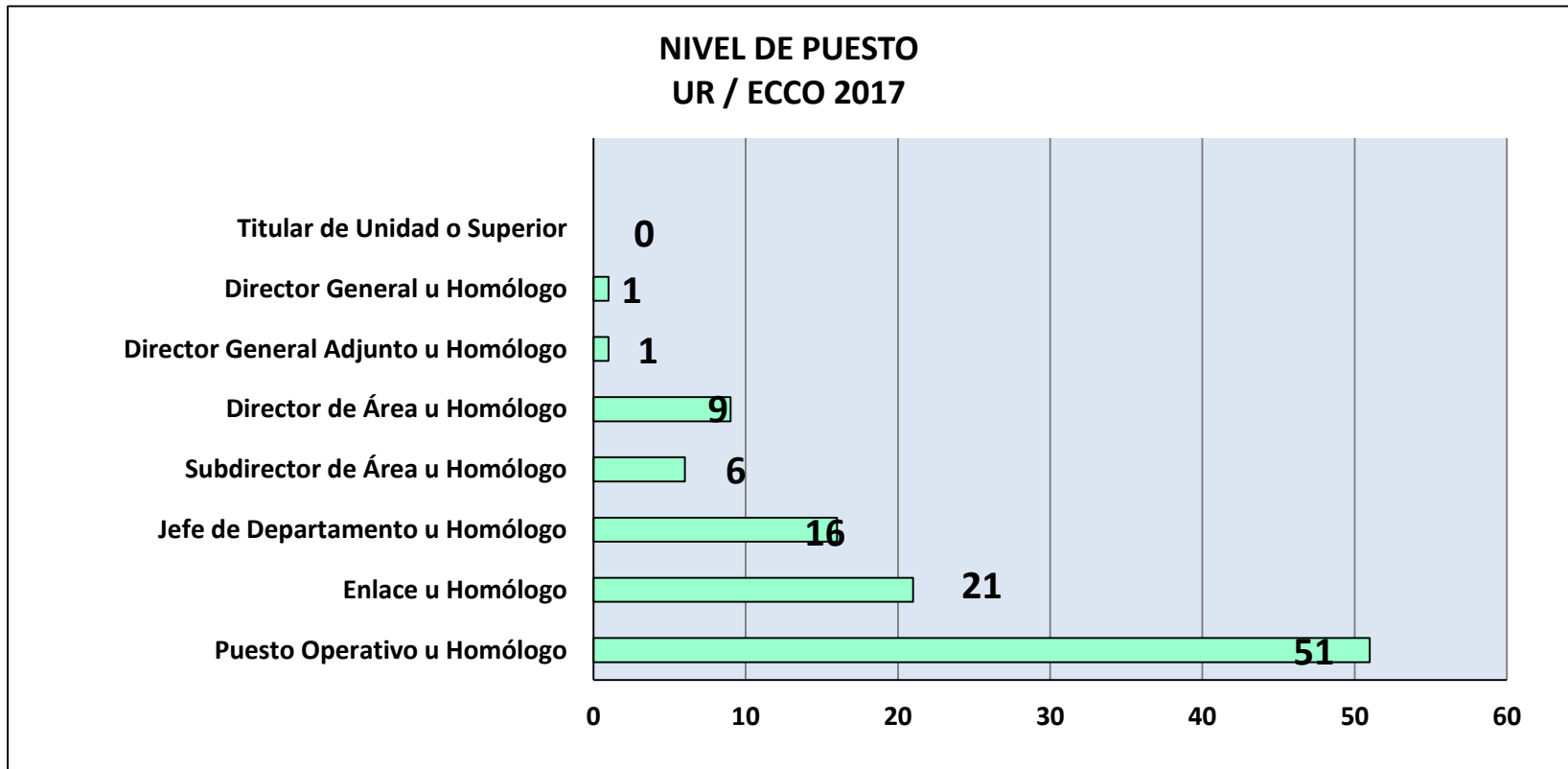


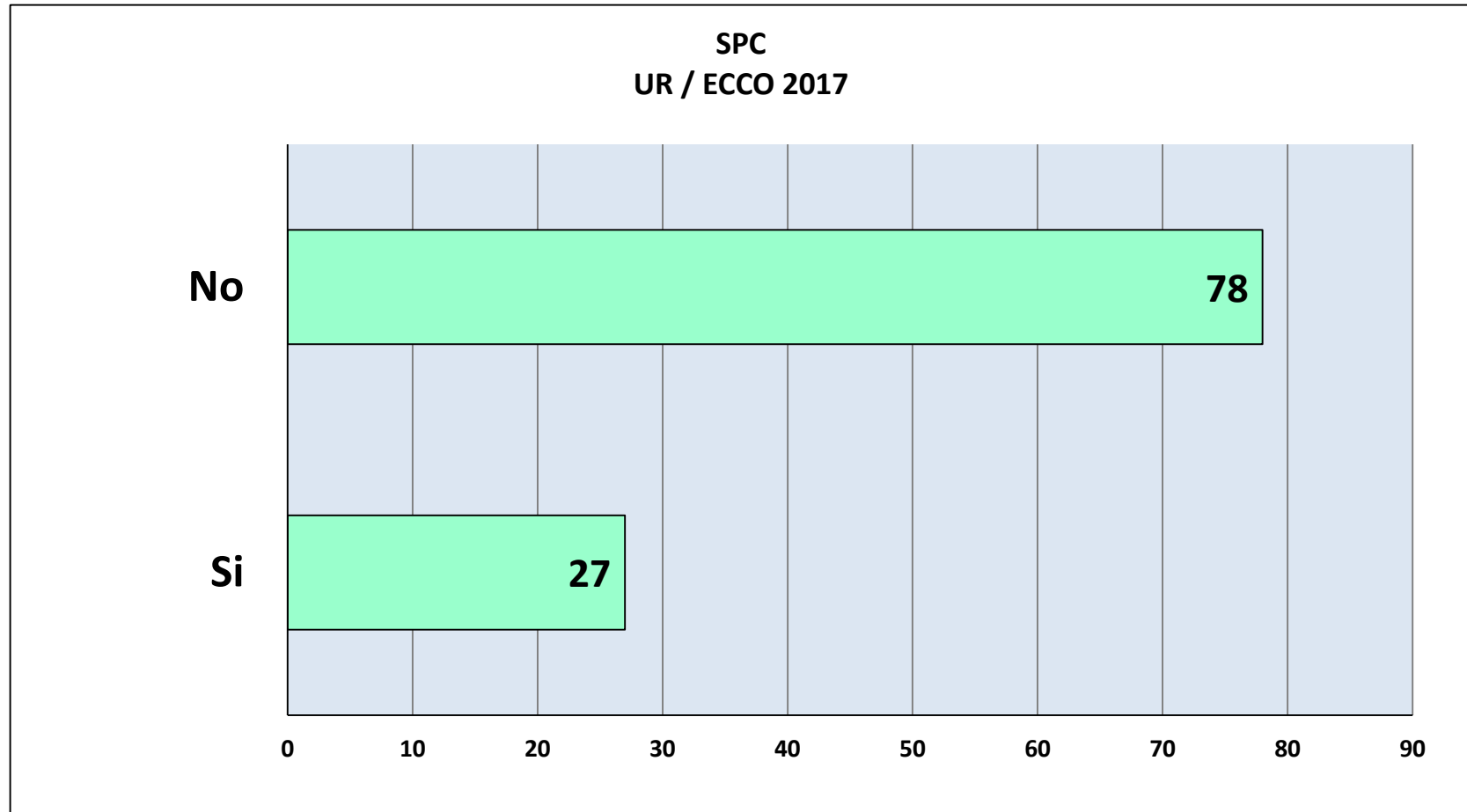
En este rubro es mayor la proporción de servidores públicos solteros (55%), contra 45% casados.

Es importante señalar que en este rubro el 56% de los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el 4.8% presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 69% de servidores públicos, que ocupan puestos de enlace y operativos; y un 31% de servidores públicos que ocupan cargos de mando en SEIDF.

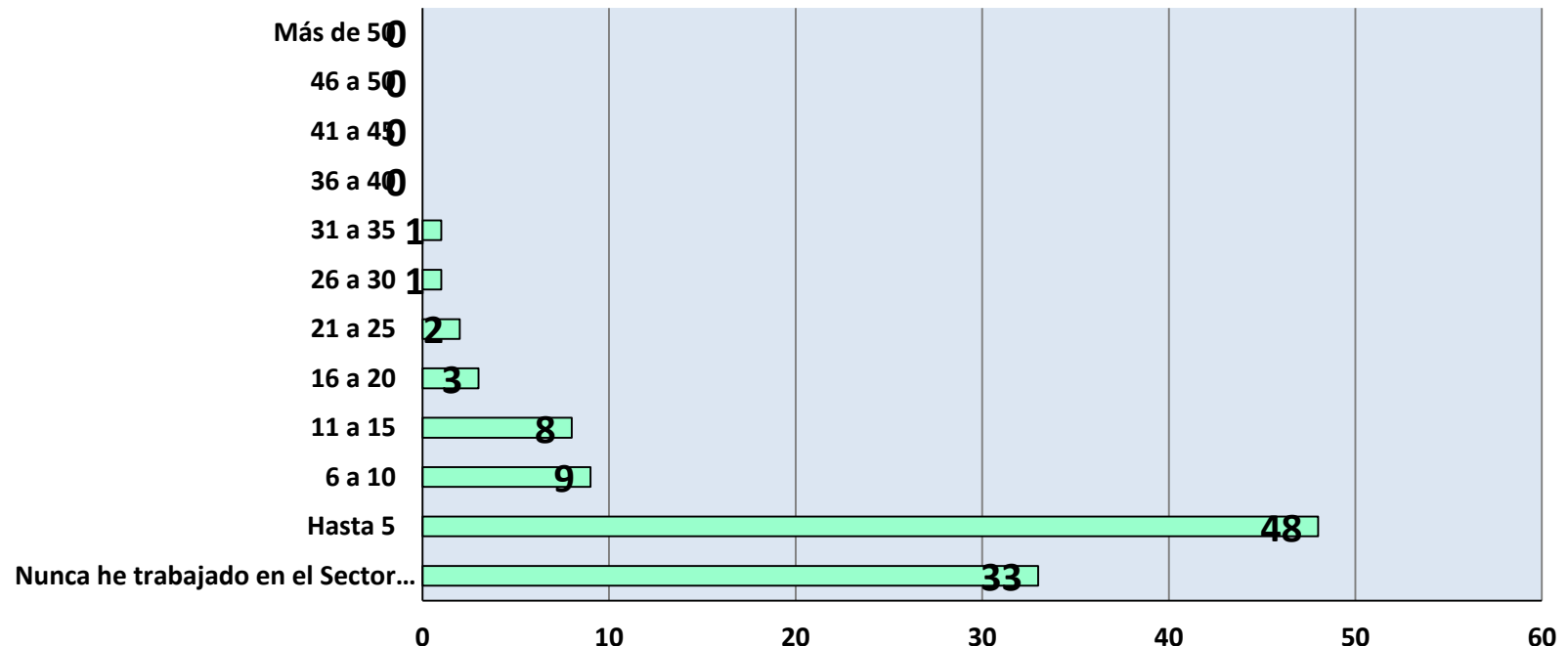


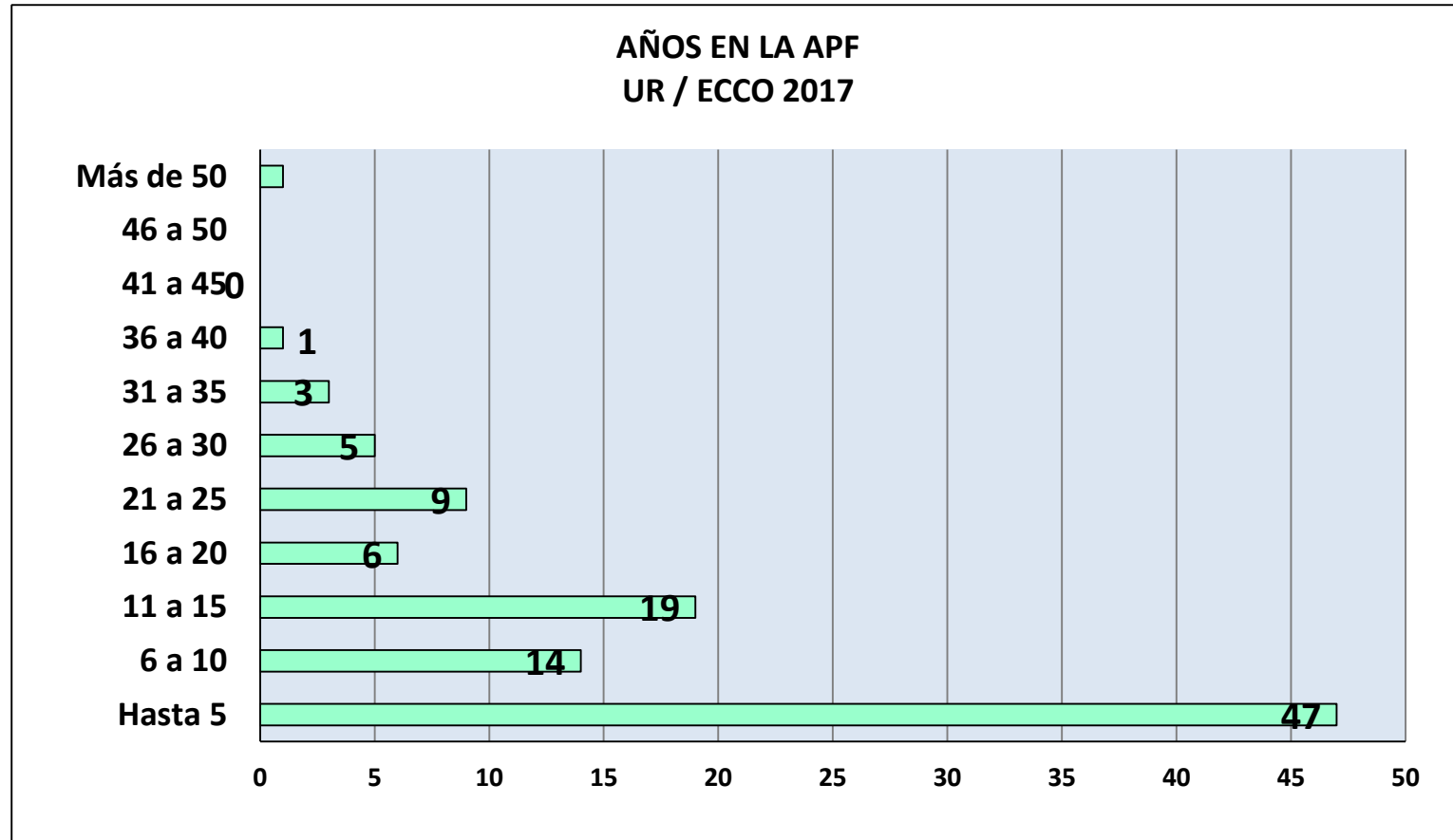


El 18% del personal de SEIDF que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 31% de los participantes en la ECCO 2017 no tienen experiencia en el sector público, mientras que SEIDF tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que el 69% de los encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

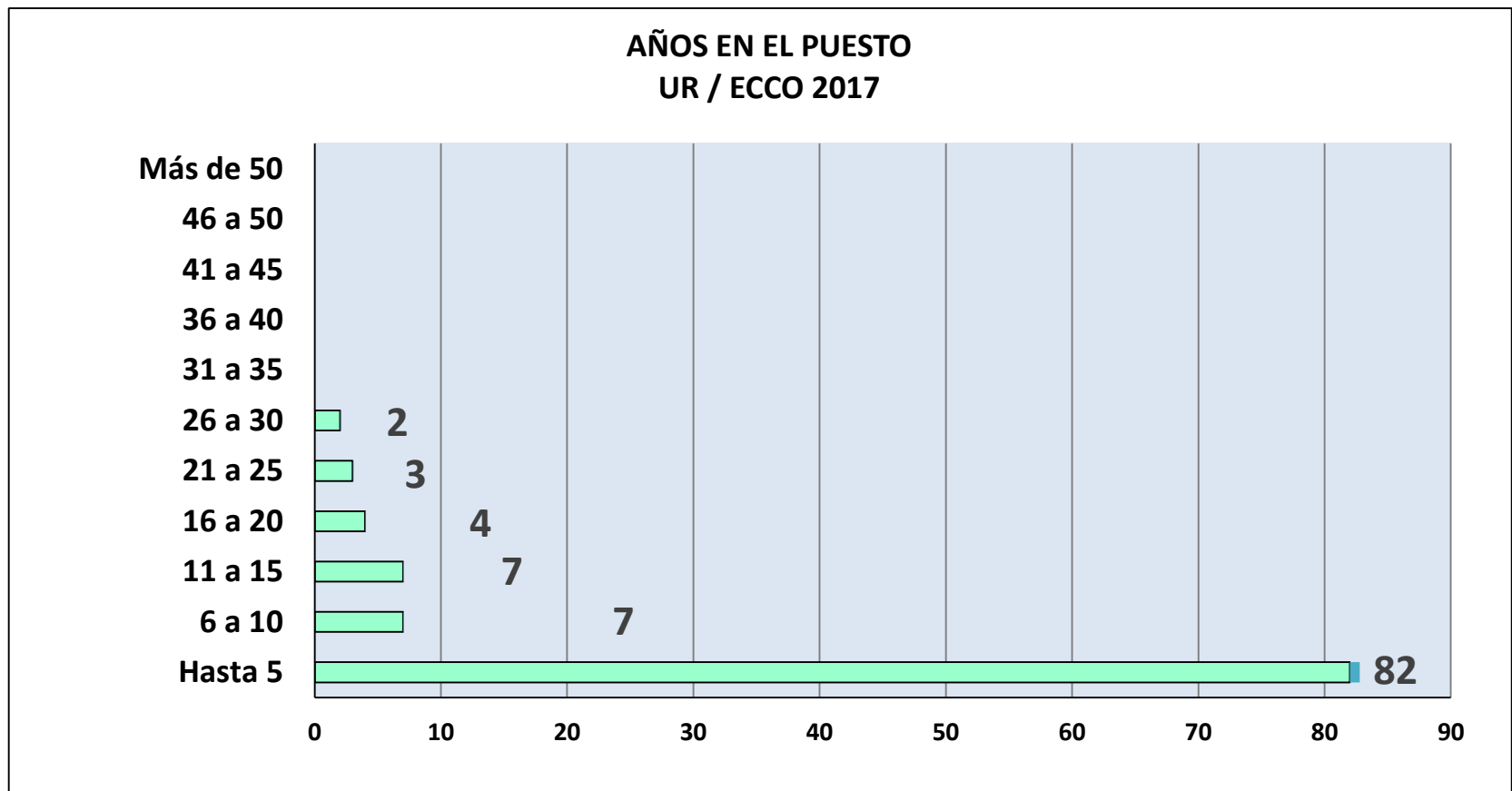
AÑOS EN LA IP
UR / ECCO 2017

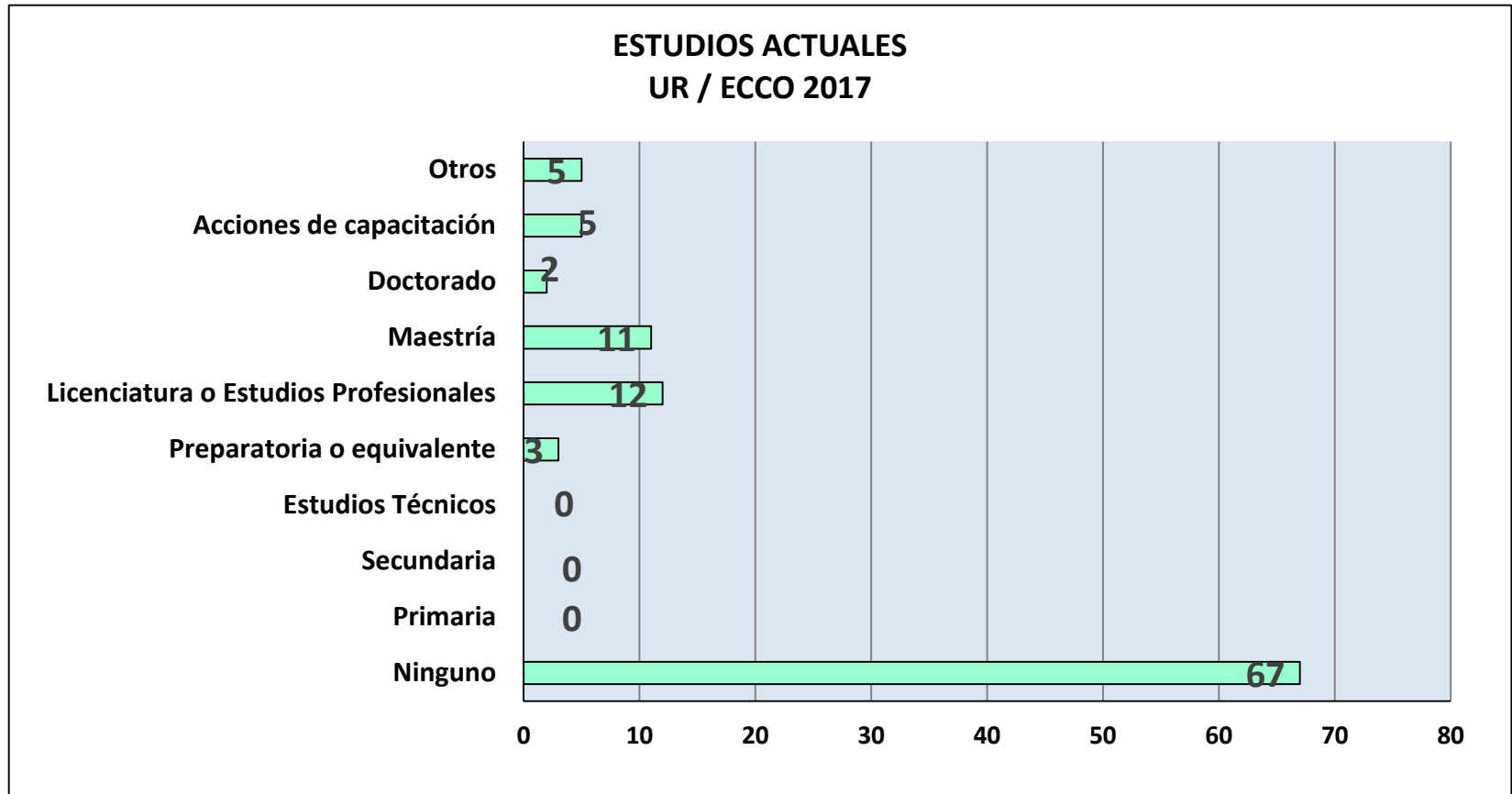




El 45 % de los servidores públicos que participaron en la encuesta, tienen hasta 5 años de experiencia en la Administración Pública Federal, mientras que en el 55% de las personas que laboran en SEIDF han laborado en el sector público mas de 5 y hasta 50 años.

Casi 82 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, lo que representa un 78% de las personas encuestadas, mientras que el 18% restante tienen hasta 26 años en su puesto actual.

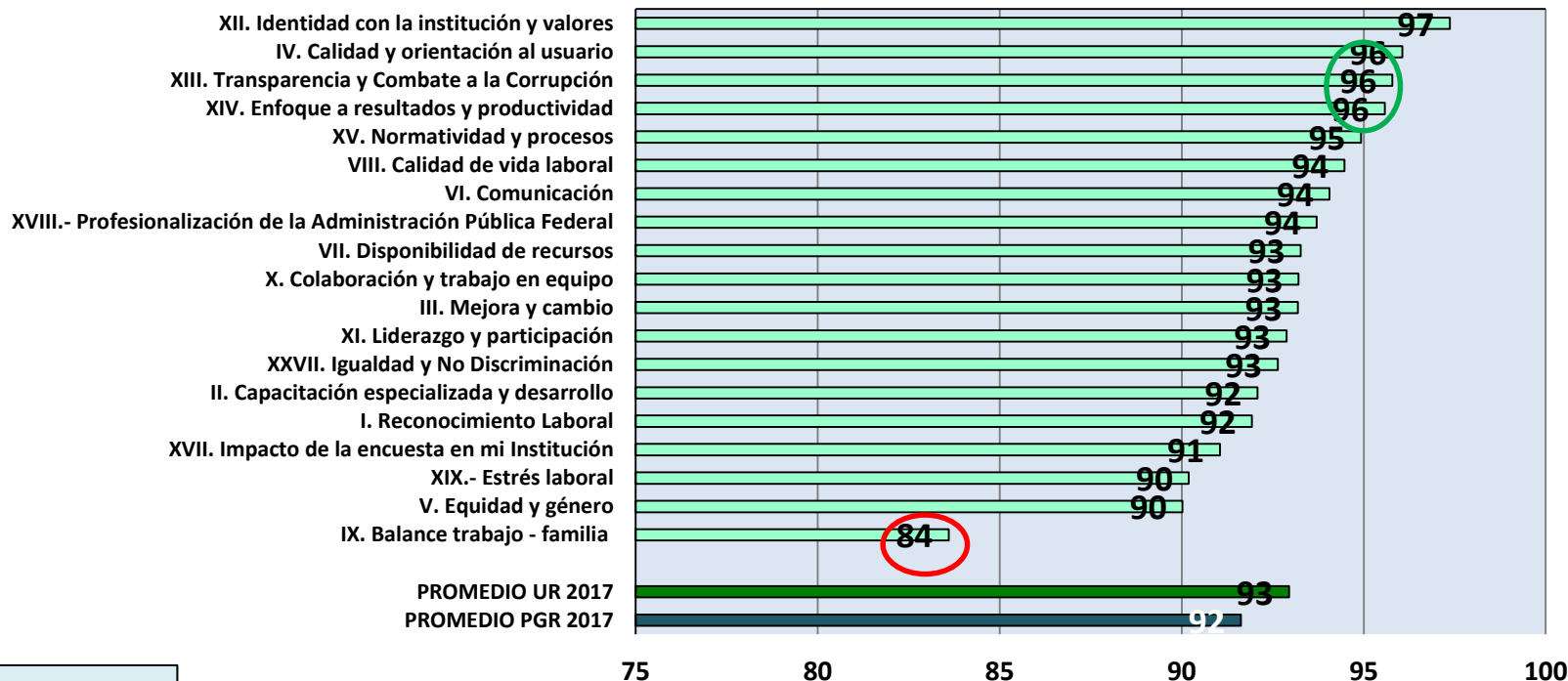




El 67% de las servidoras y servidores públicos de SEIDF encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

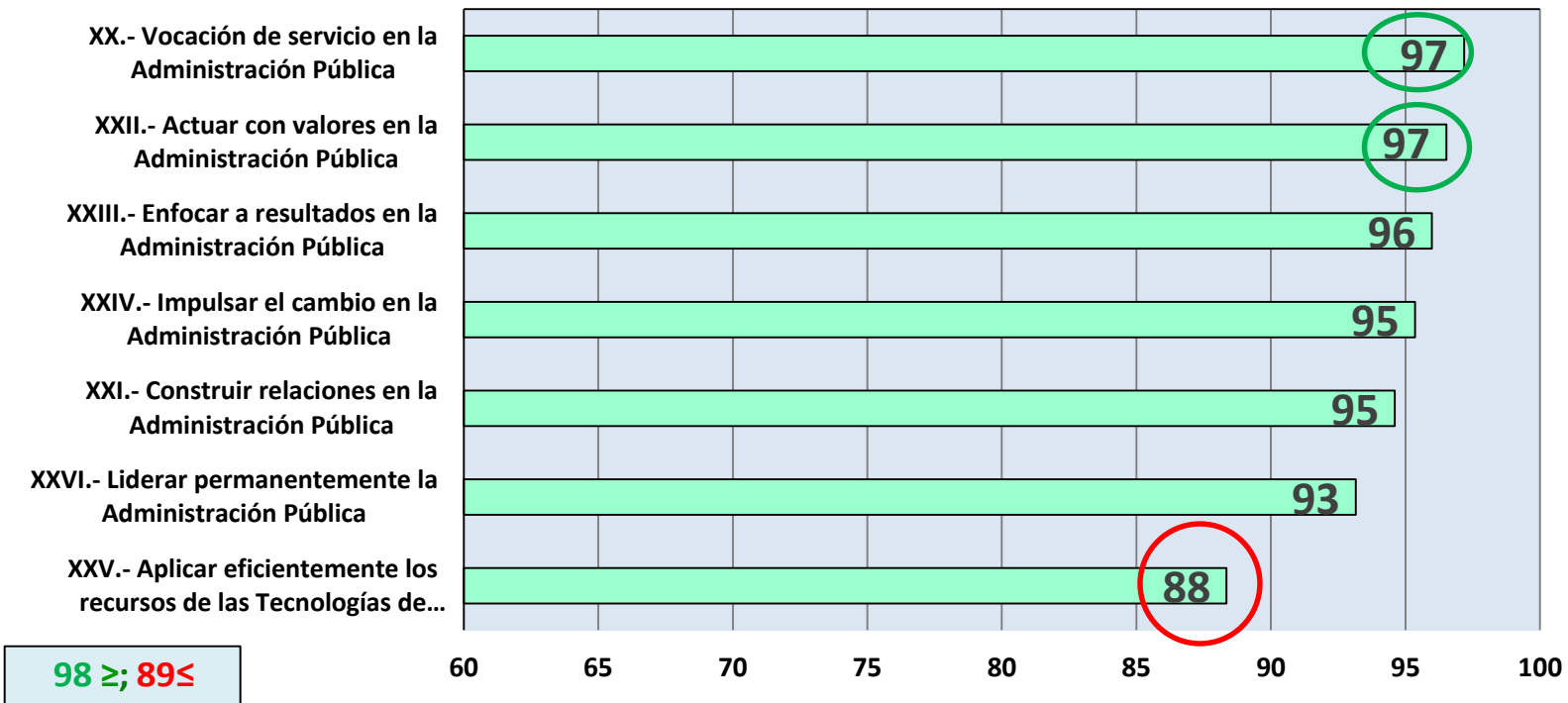
15 20 25 30 35



98 ≥; 89 ≤

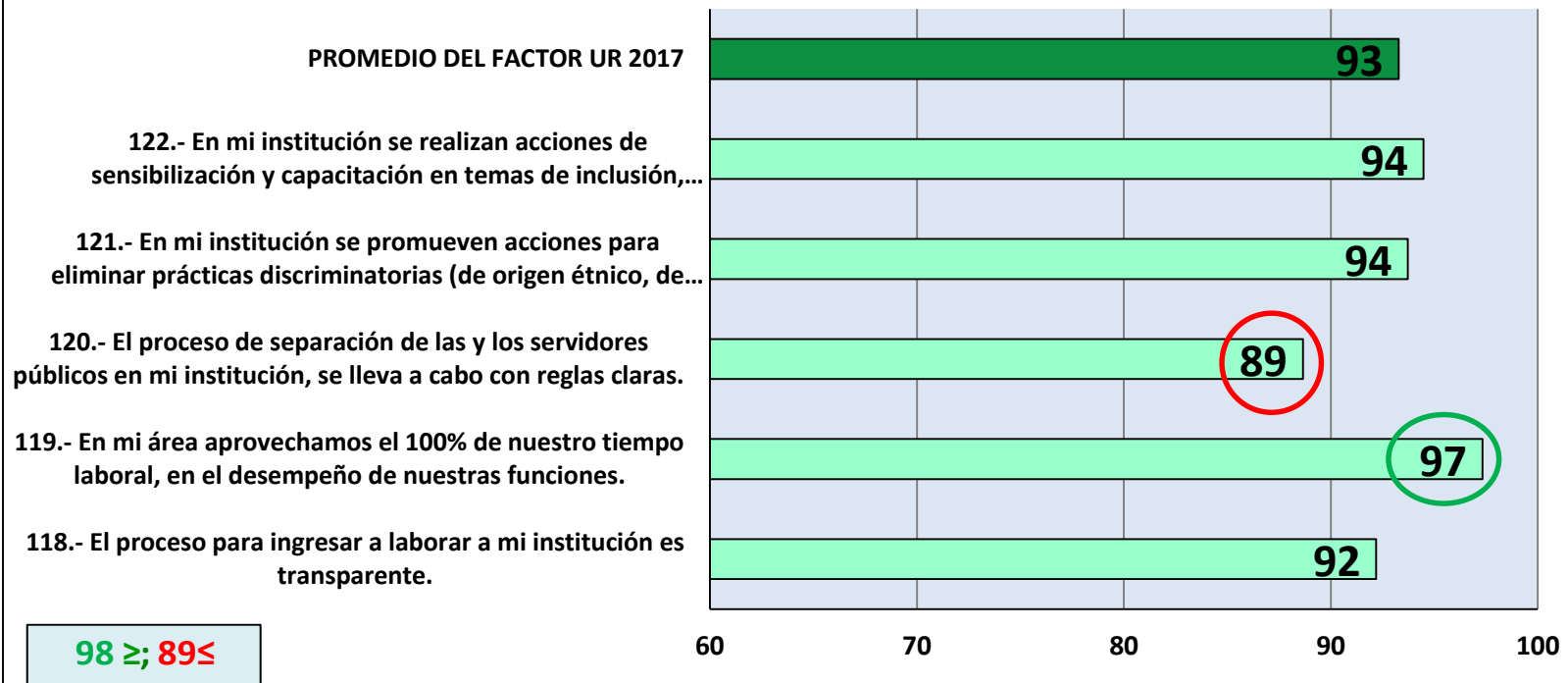
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la SEIDF con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada institución

Fortalezas y Debilidades

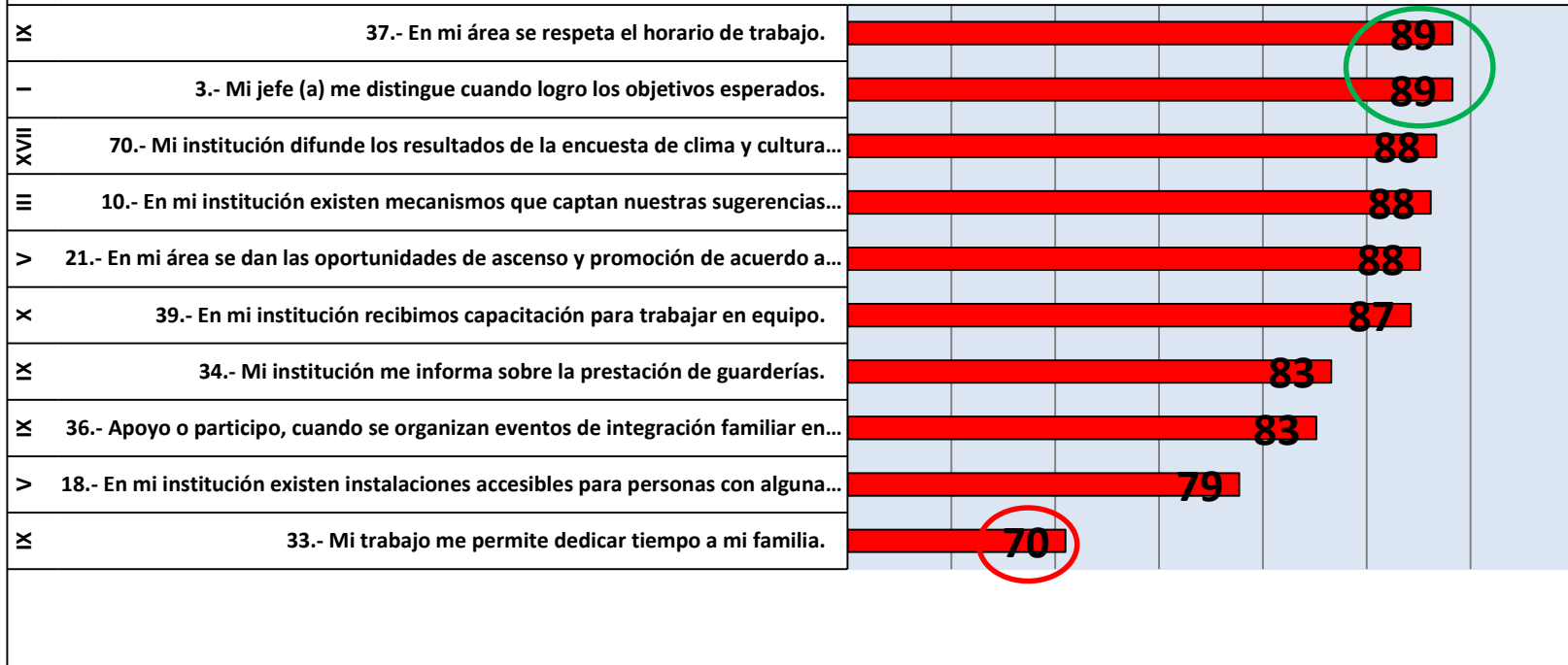
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
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
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98

Las y los servidores públicos de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales 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 PGR , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR / ECCO 2017



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

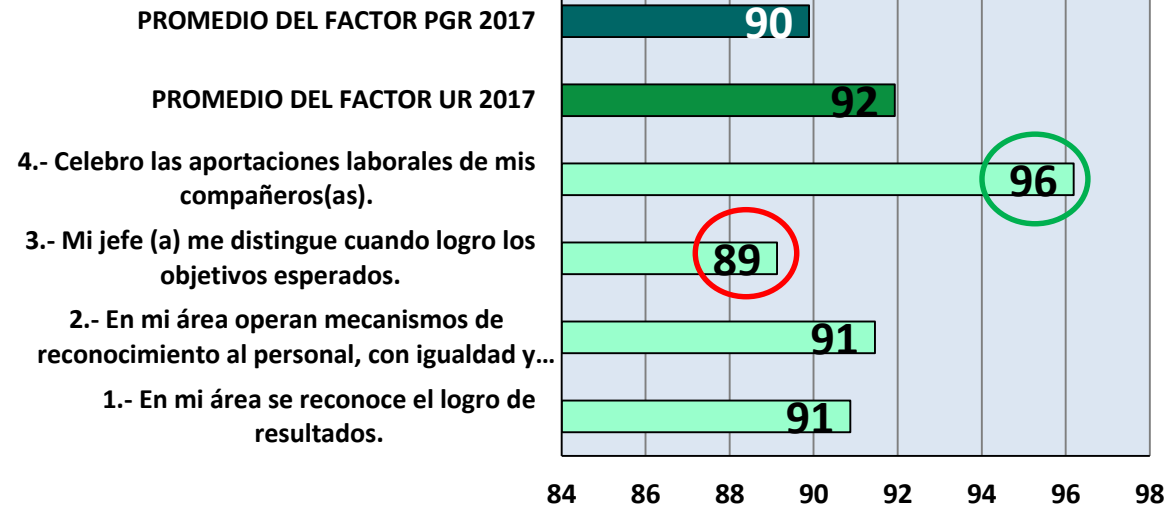
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

92



I. RECONOCIMIENTO LABORAL

UR / ECCO 2017

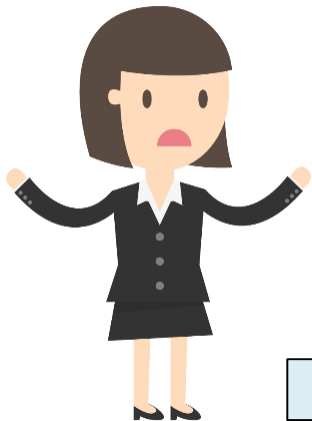


98 ≥; 89 ≤

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.

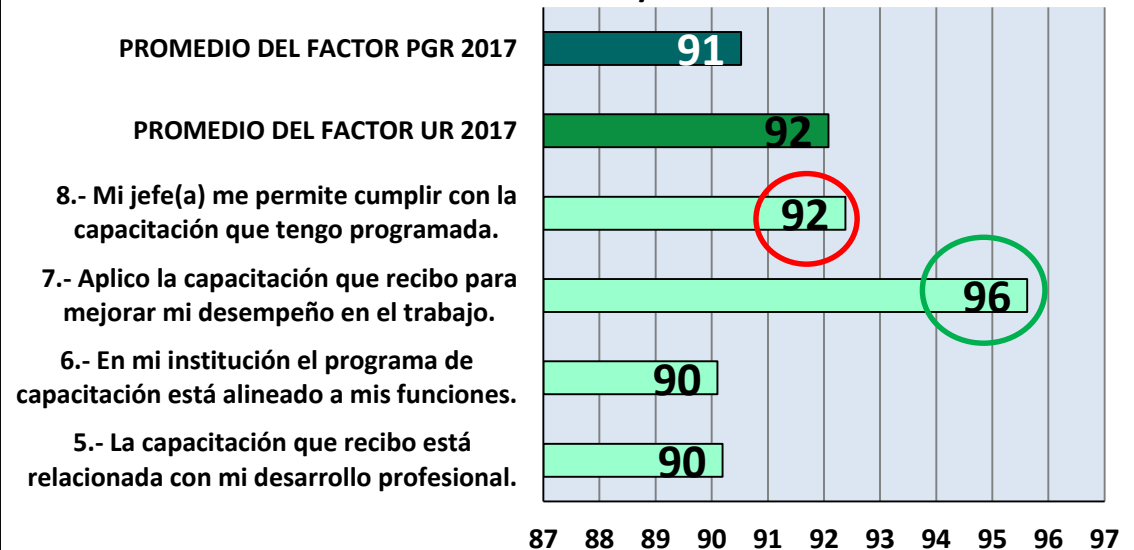
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

92



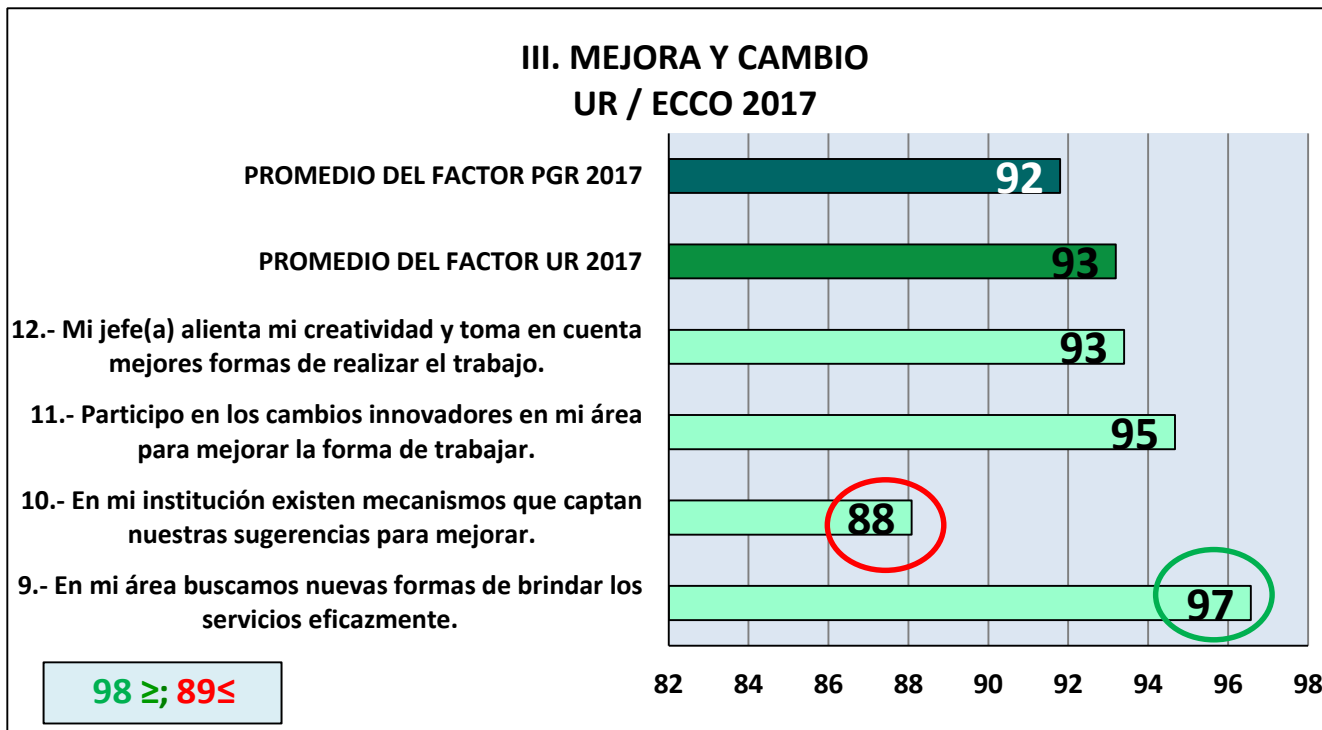
98 ≥; 89 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / 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.



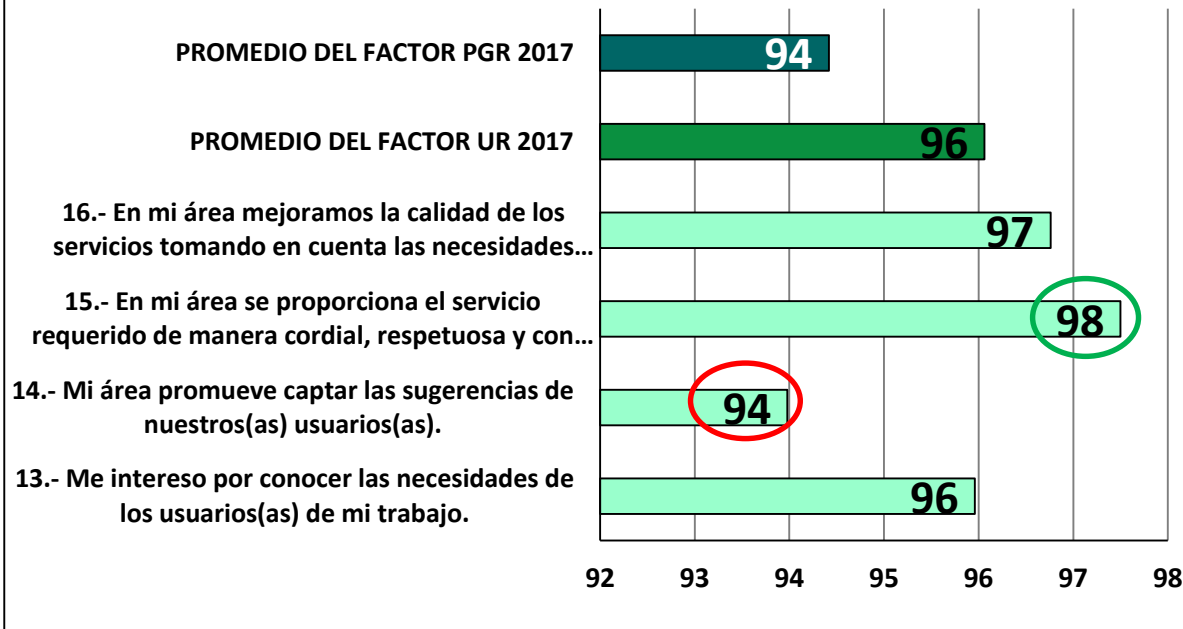
93



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, 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
 UR / ECCO 2017



96



98 ≥; 89 ≤

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

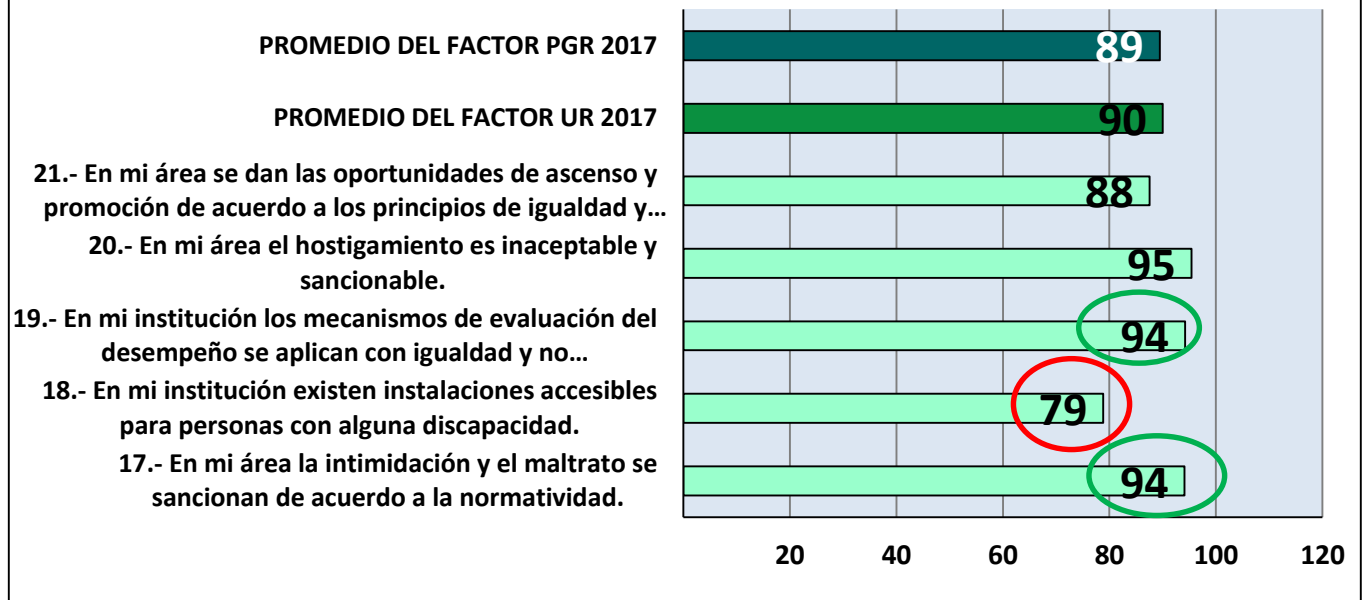
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

90



98 ≥; 89 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



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

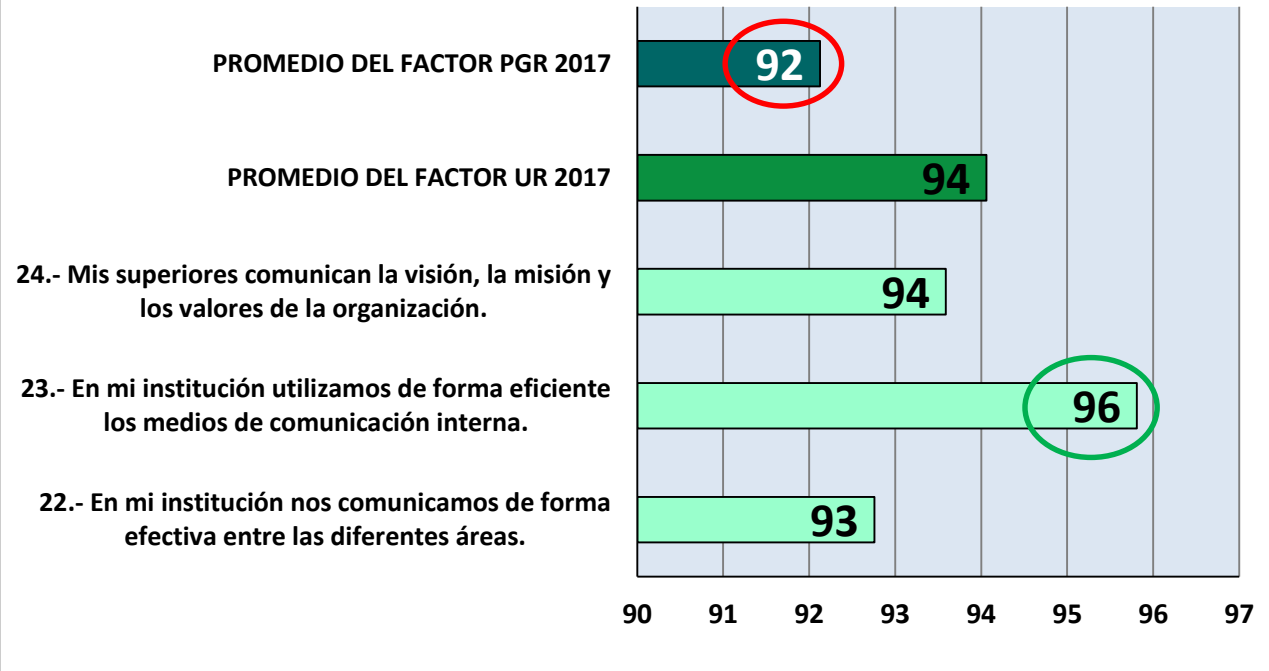
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

94



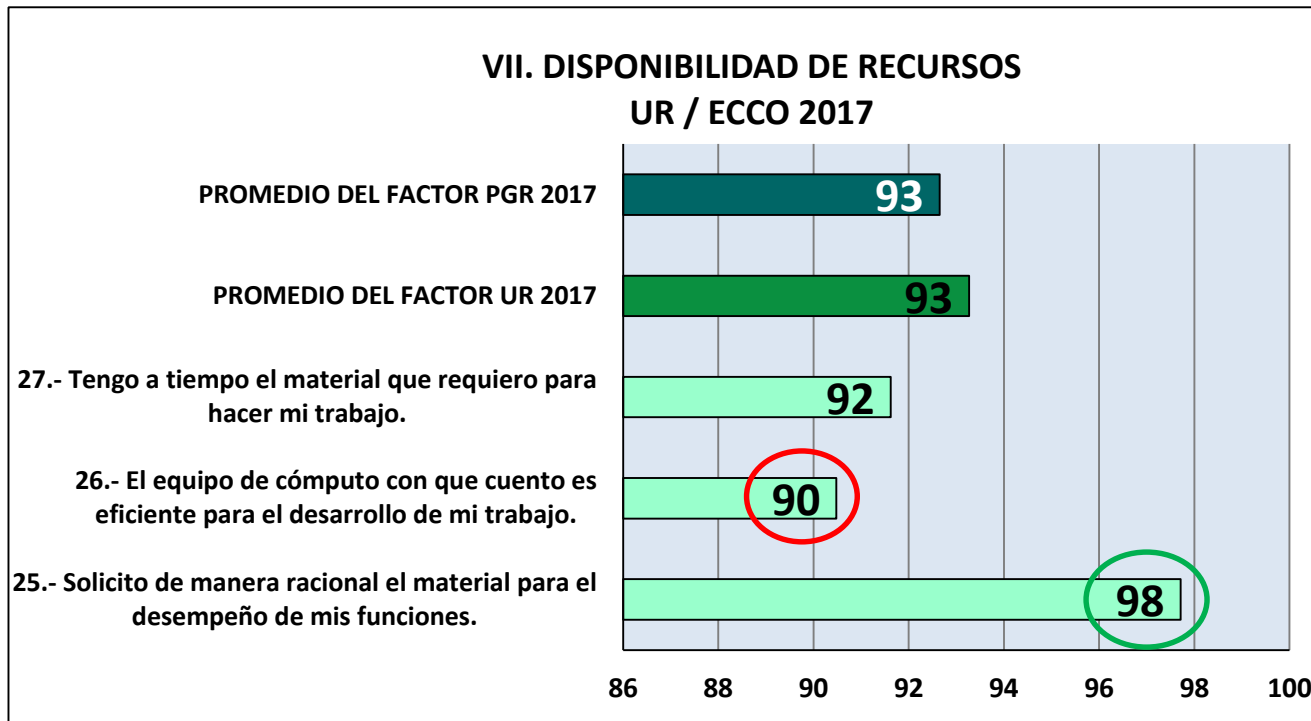
98 ≥; 89 ≤

VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017



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

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.



93

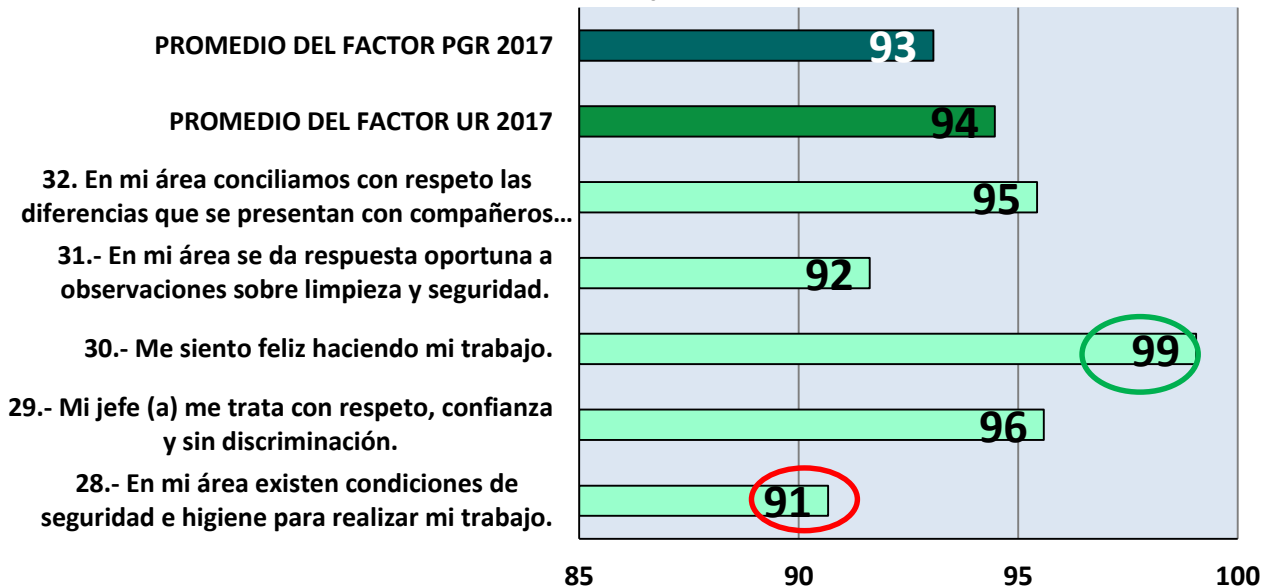


98 ≥; 89 ≤

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. Y el equipo de computo que se otorga podría ser más 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
 UR / ECCO 2017



94



98 ≥; 89 ≤

La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales, cuenta con Servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

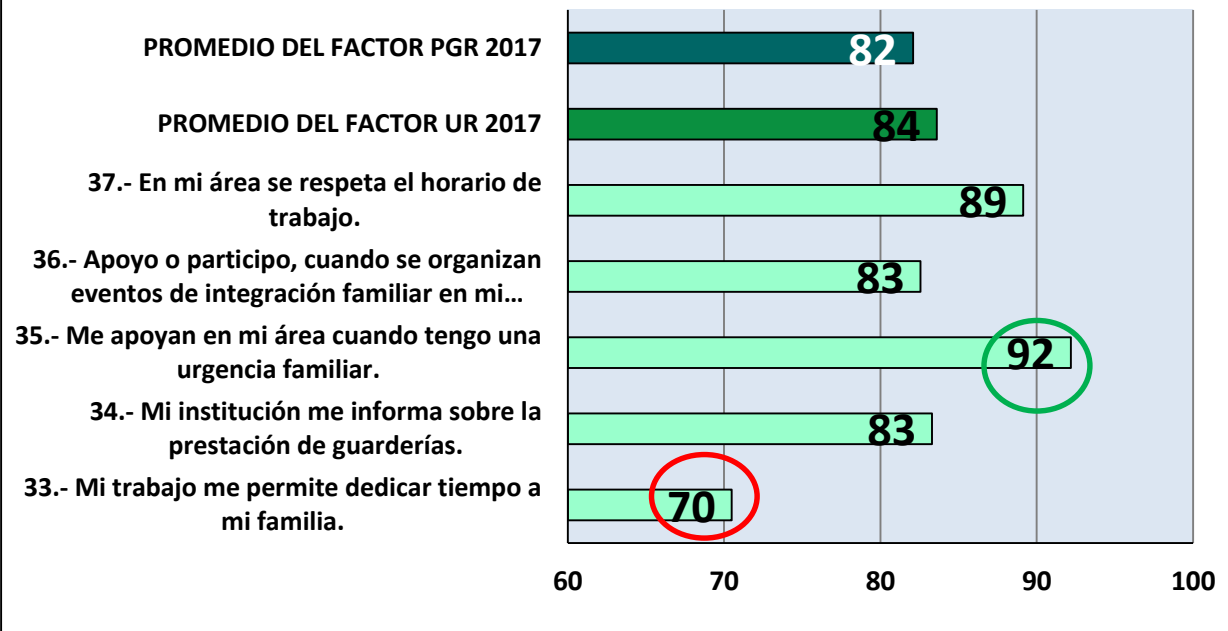
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

84



98 ≥; 89 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



Como se puede observar este factor obtiene una calificación extremadamente baja en todas las preguntas, debido al desequilibrio familiar que el trabajador tiene en sus asuntos personales, debido a los horarios y cargas laborales que existen en la institución.

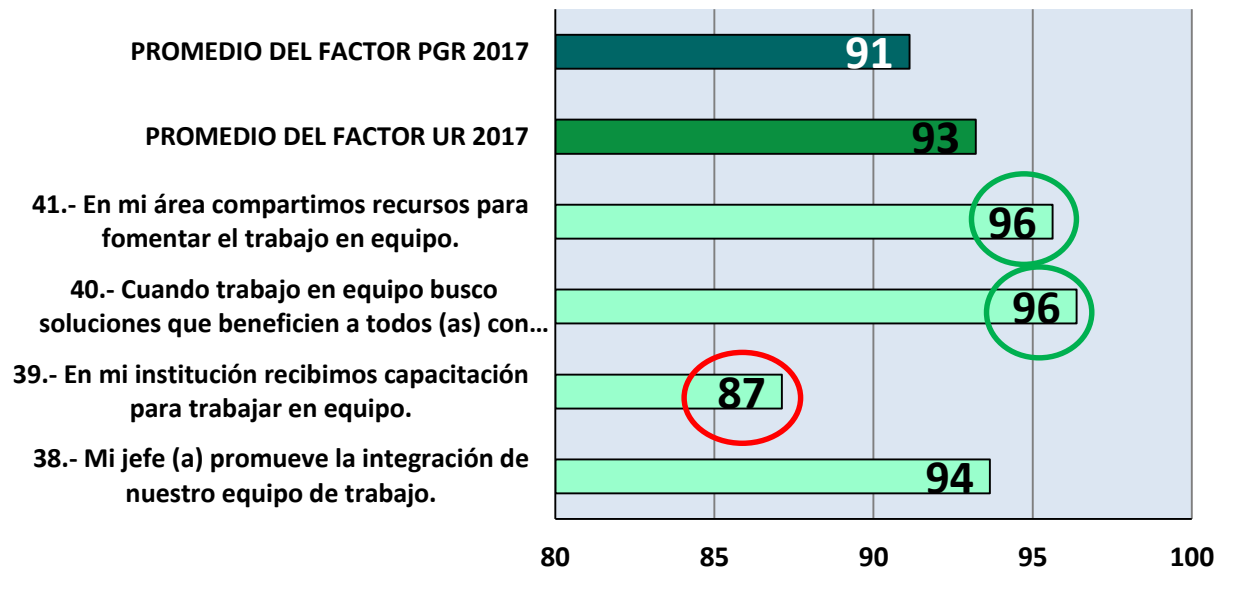
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

93



98 ≥; 89 ≤

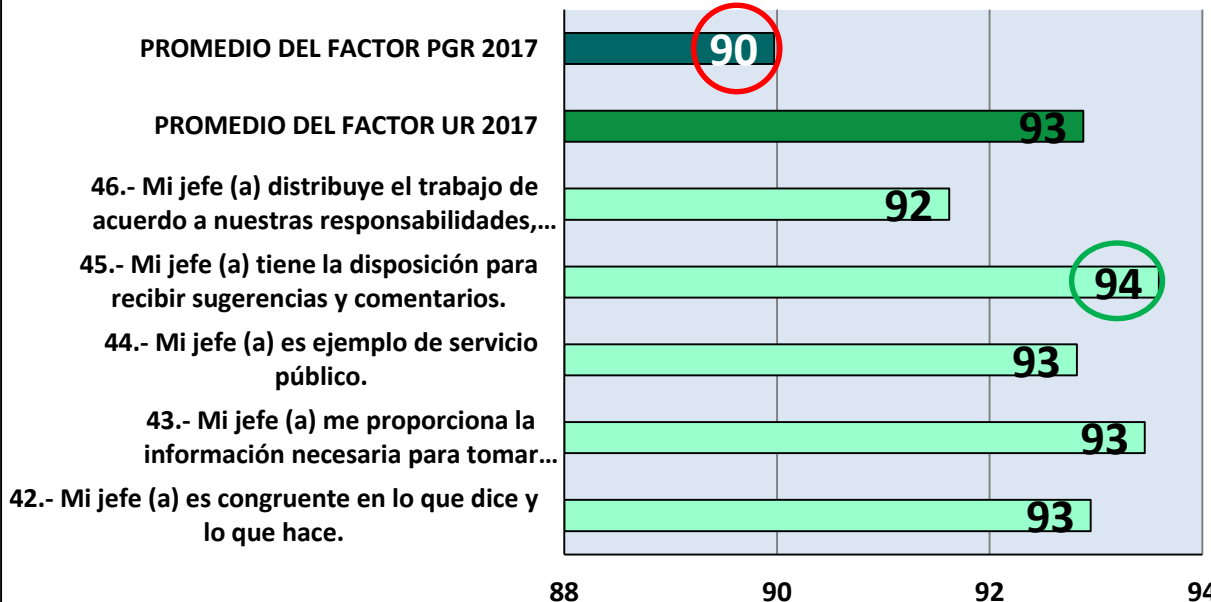
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017



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 SEIDF percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



93

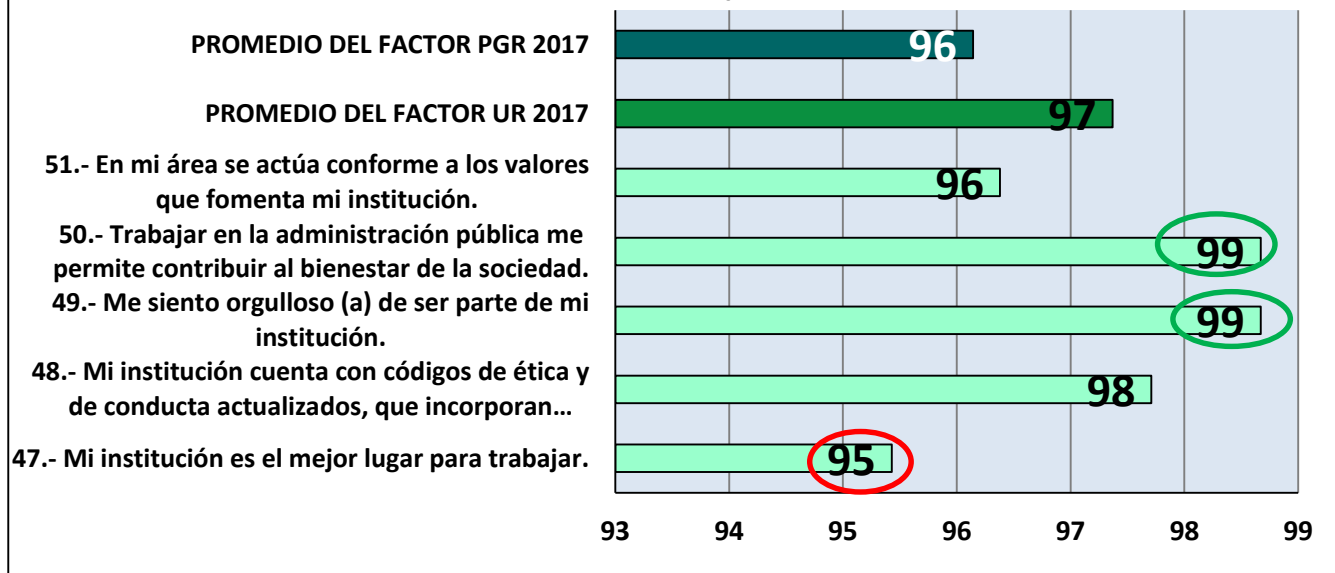


98 ≥; 89 ≤

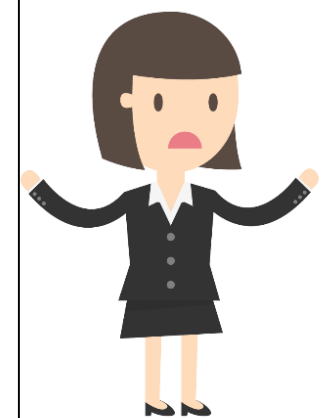
Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias, además de proporcionar información necesaria para desarrollar el trabajo y ser un poco mas congruente de acuerdo a lo que se dice y lo que se hace.

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

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



97



98 ≥; 89 ≤

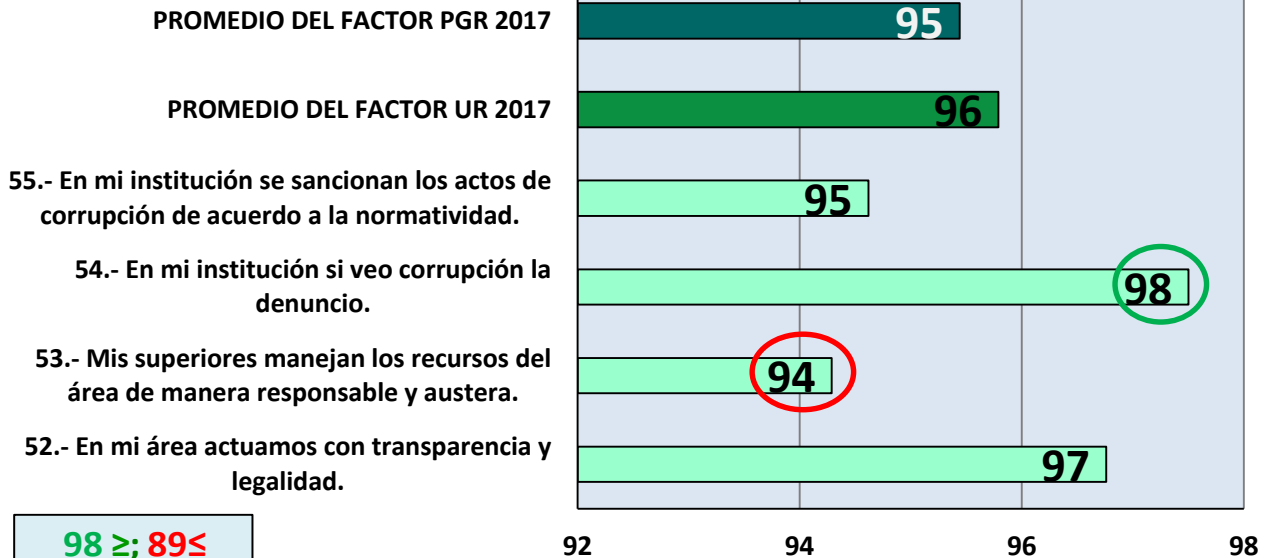
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en SEIDF; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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
 UR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤

La percepción en este factor es que la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales, 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.

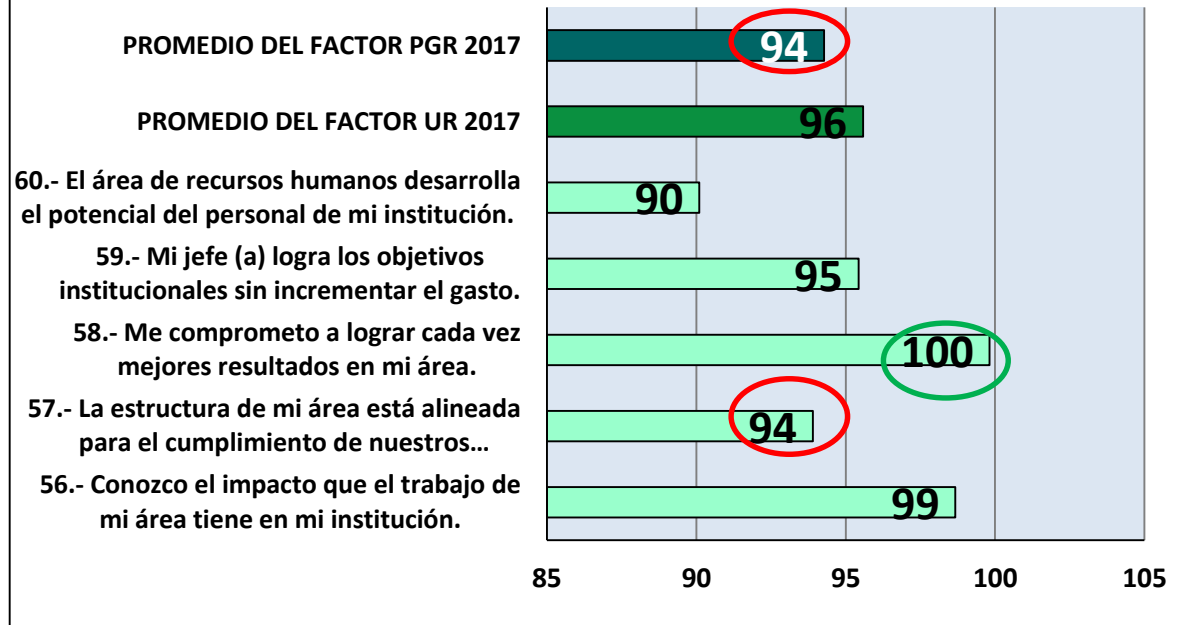
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

96



98 ≥; 89 ≤

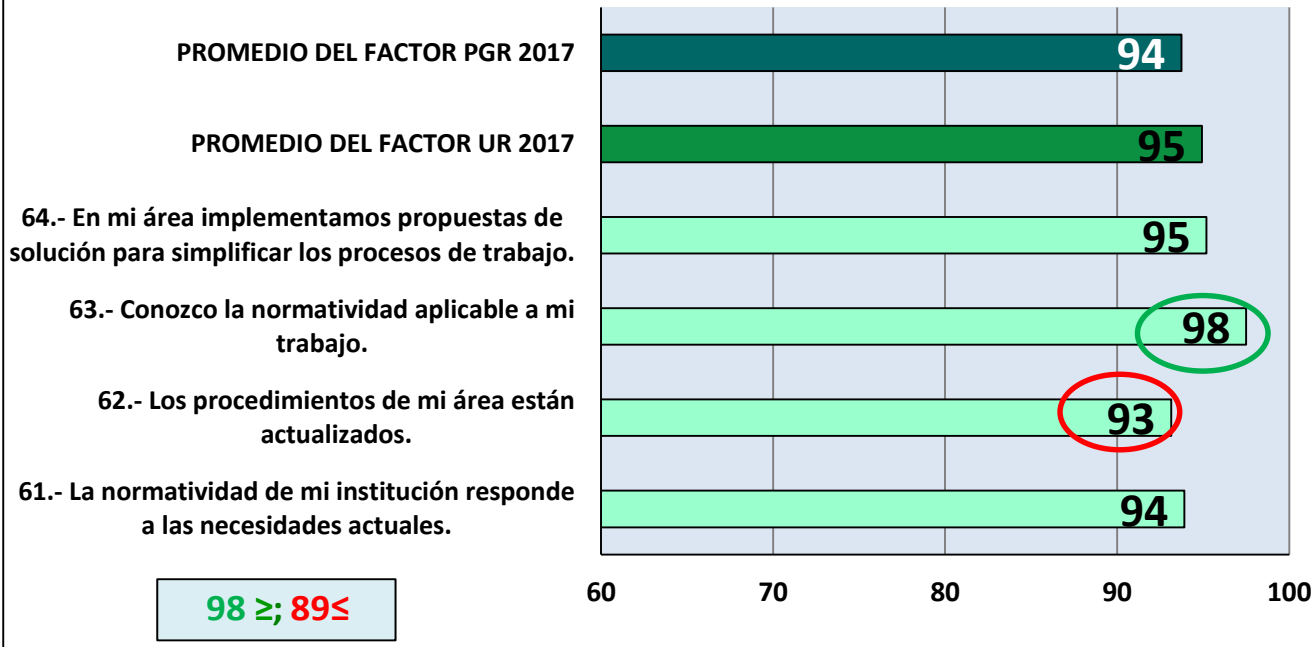
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



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

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

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



95



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

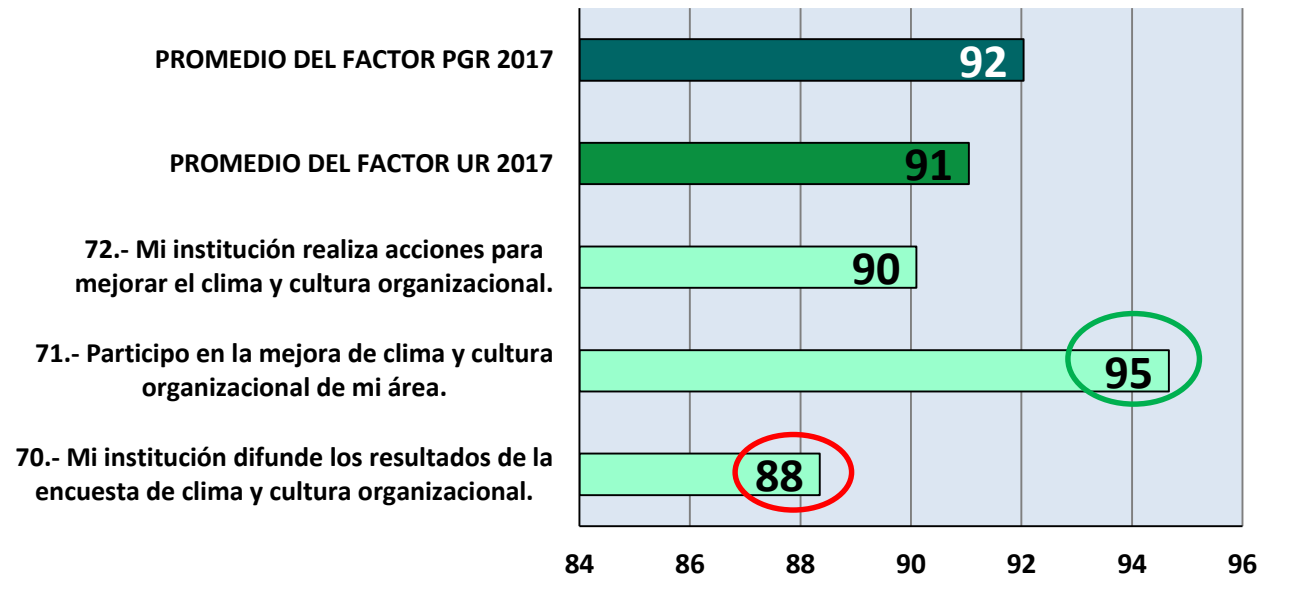
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

91



98 ≥; 89 ≤

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



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

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.



94



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

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

90



98 ≥; 89 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



El Personal que labora en SEIDF, tiene percepción negativa en cuanto a las sanciones de hostigamiento.

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

15 20 25 30 35



98 ≥; 89 ≤

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

Factores Fractales de Competencias

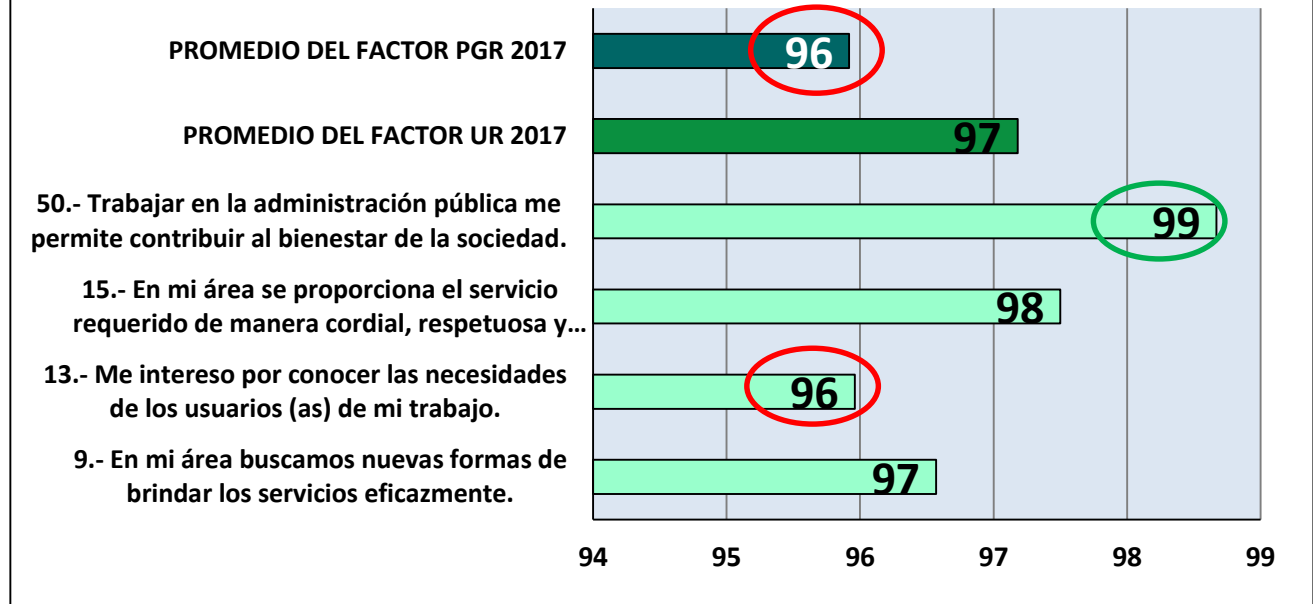
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



98 ≥; 89 ≤

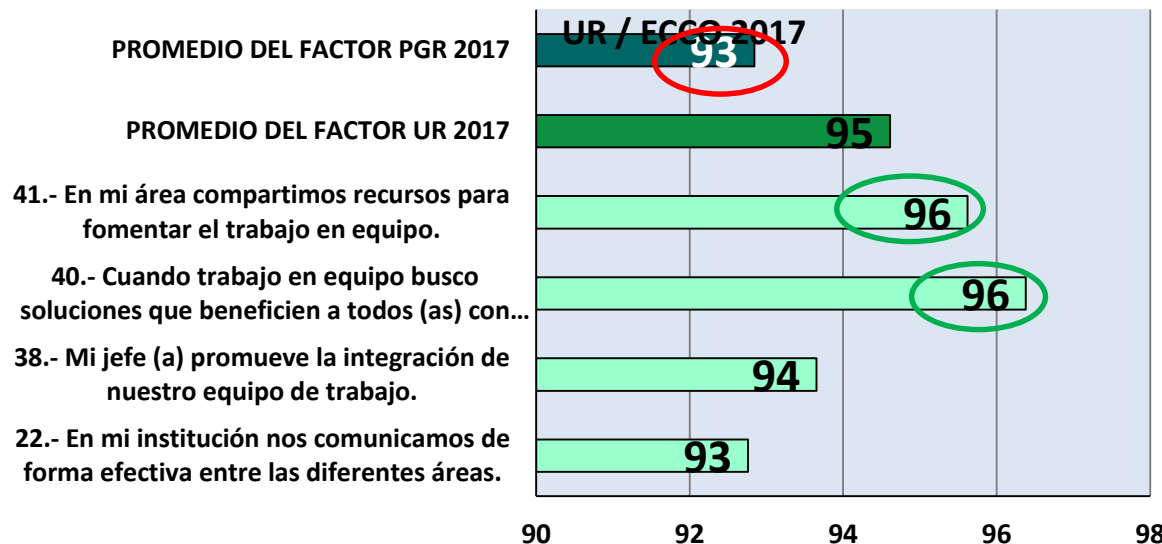
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos adscritos a la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales 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



95



98 ≥; 89 ≤

La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales, con igualdad y no discriminación.

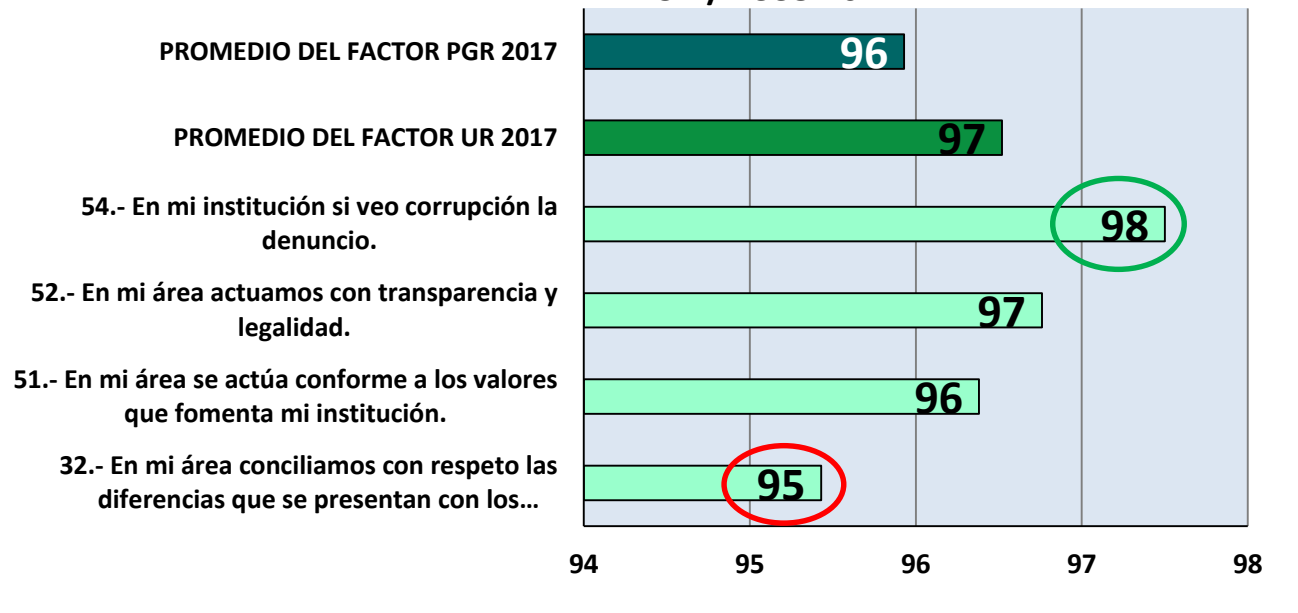
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



98 ≥; 89 ≤

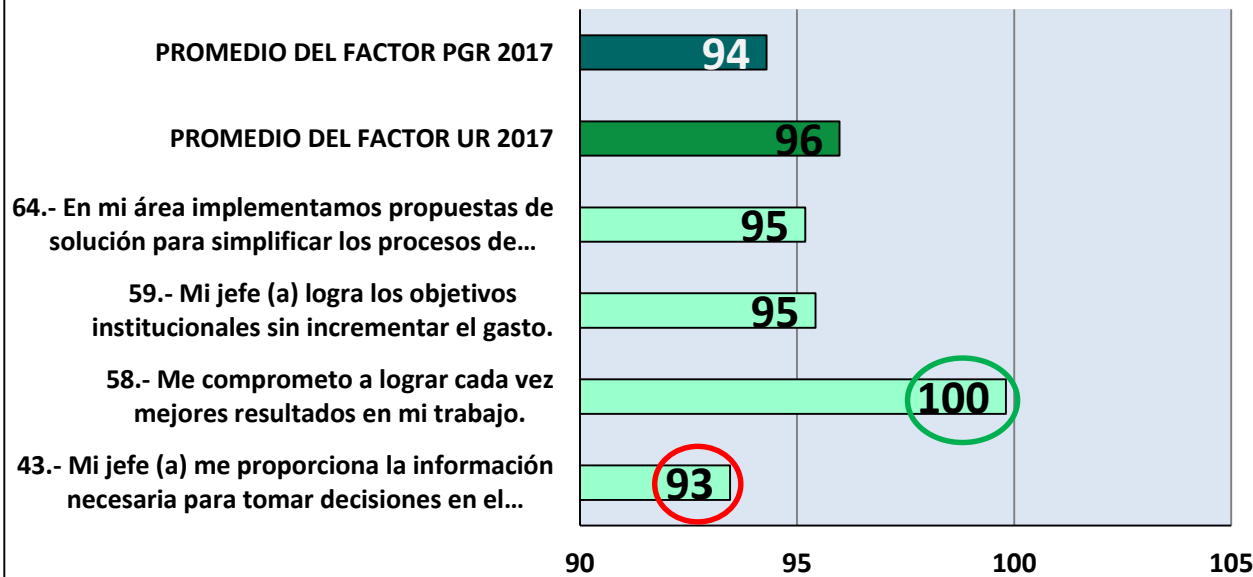
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



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

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

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



96



98 ≥; 89 ≤

EN SEIDF existen servidoras y servidores públicos comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos, sin embargo, piensan que la aportación y participación e información que proporciona el jefe debe de ser mayor para obtener mejores resultados.

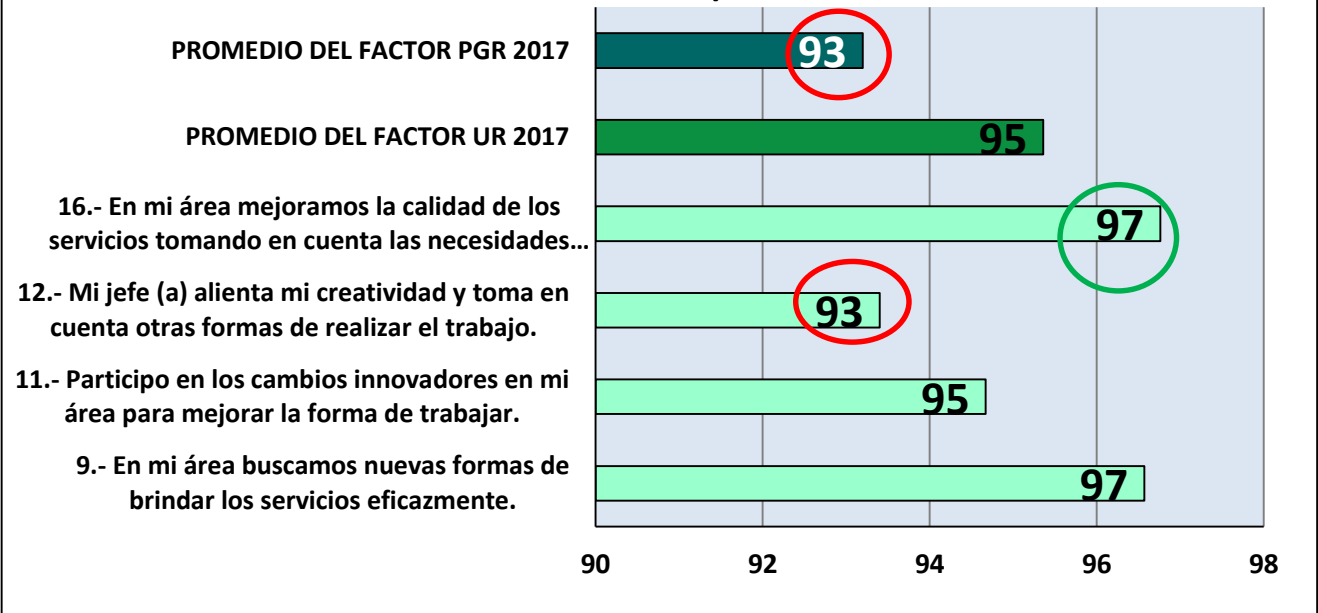
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

95



98 ≥; 89 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / 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, fundamentos que las y los servidores públicos adscritos a SEIDF, consideran que el jefe debería adoptar.

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.)

88



98 ≥; 89 ≤

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



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

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

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017



93



98 ≥; 89 ≤

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

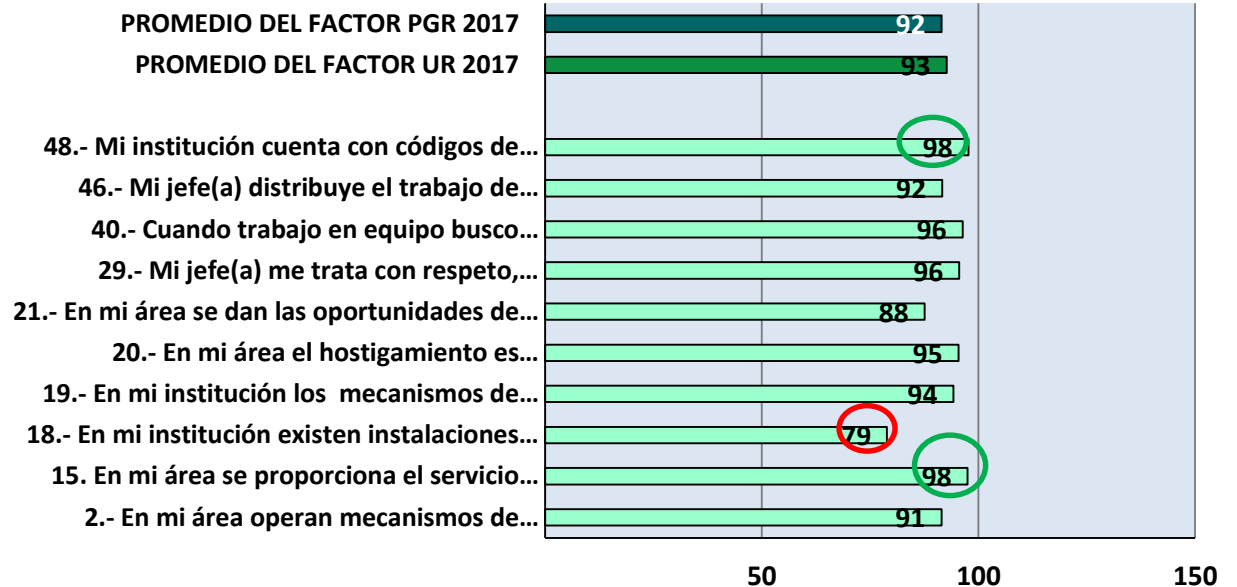
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



98 ≥; 89 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



Este factor fractal muestra que se da cumplimiento a los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, se tiene que mejorar las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

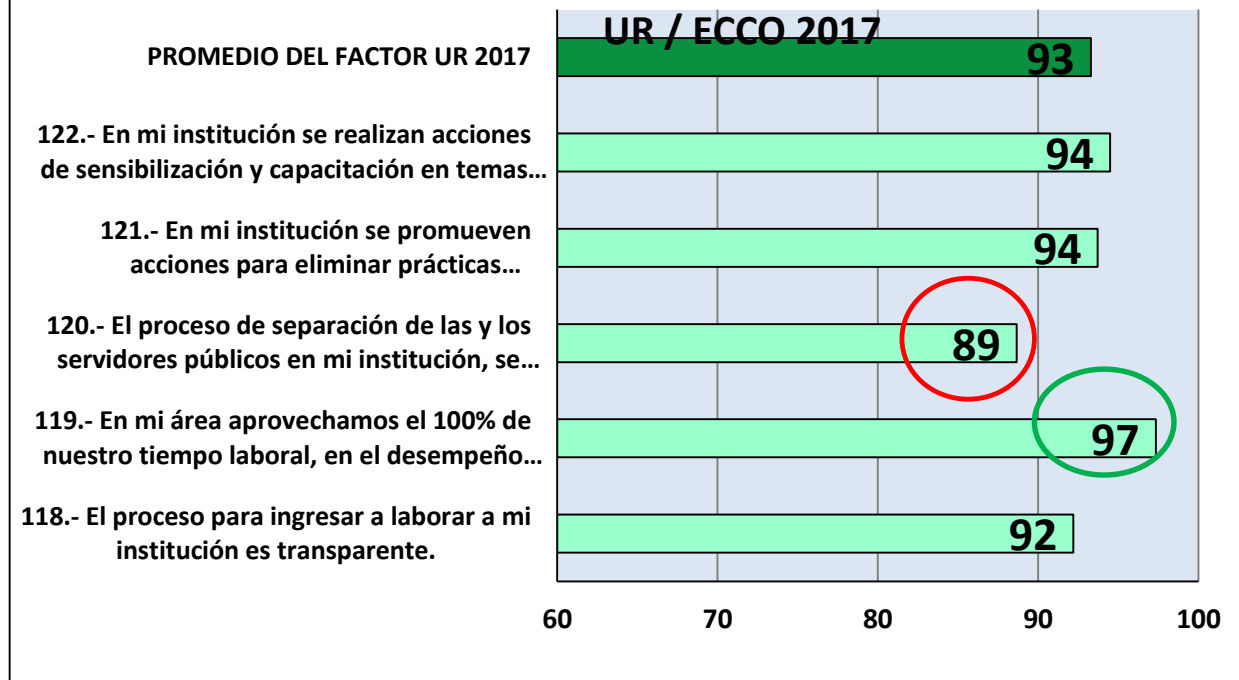
Factor Específico por Ramo (FER)

93



98 ≥; 89 ≤

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

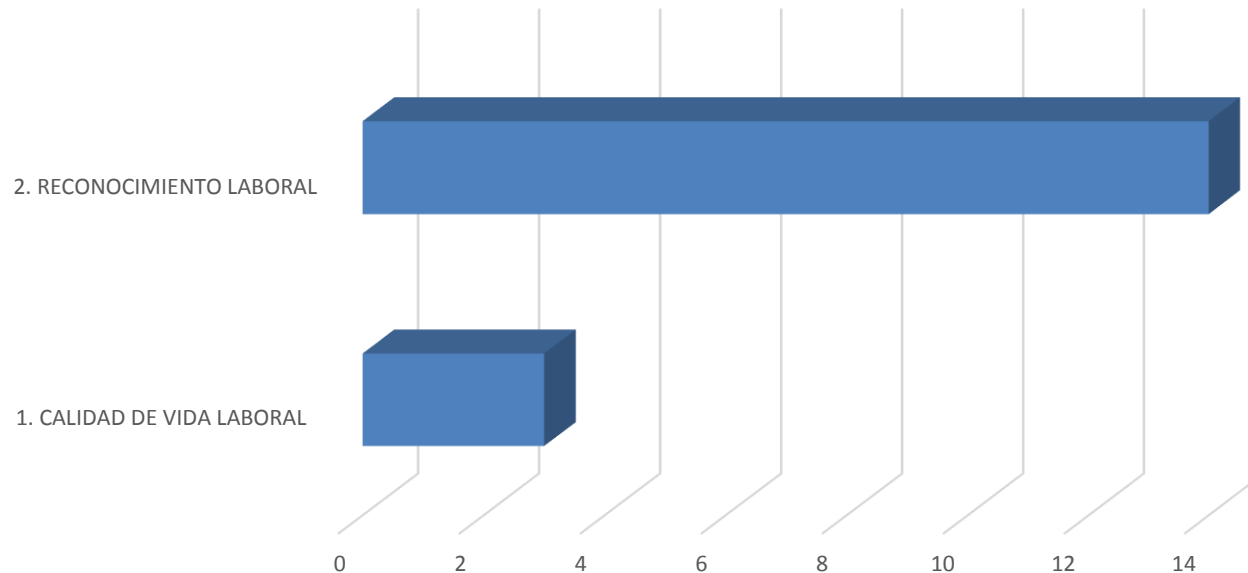


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

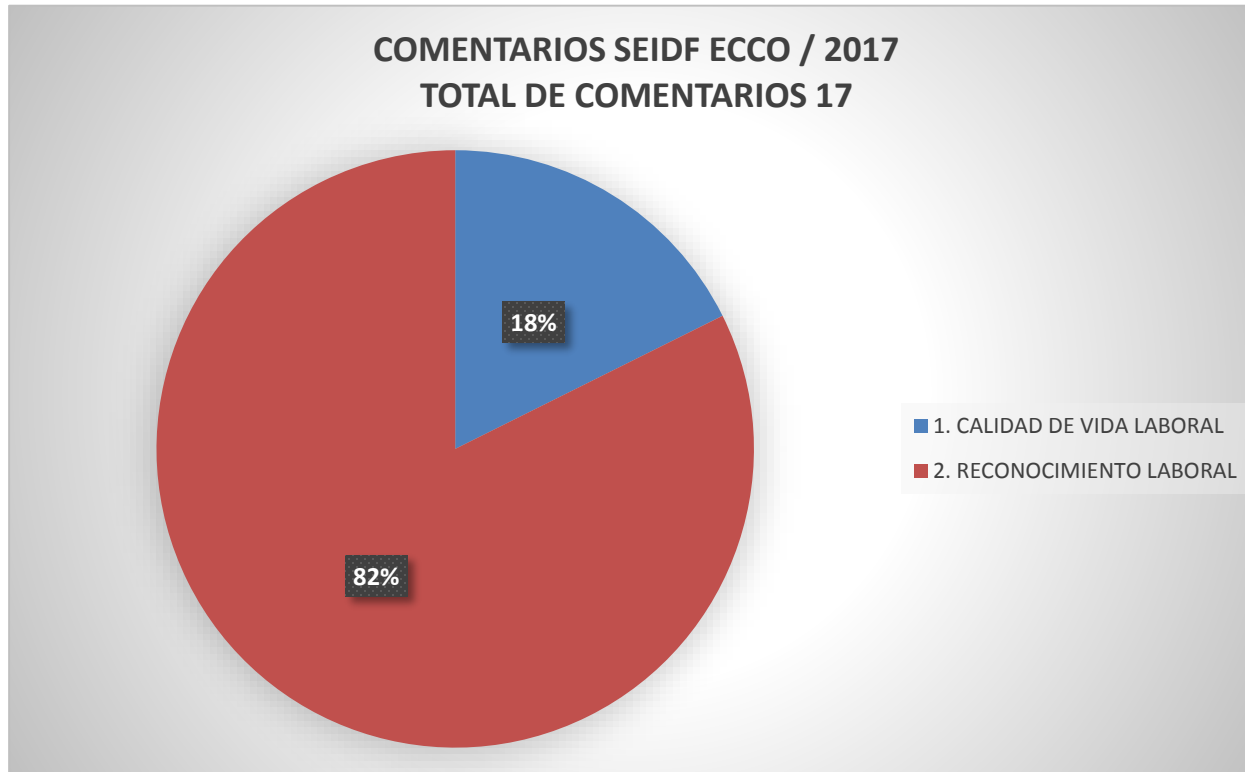
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS SEIDF ECCO / 2017
TOTAL DE COMENTARIOS 17 DE MAYOR A MENOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales fueron **17** en total, de los cuales 14 (82%) se refieren directamente al reconocimiento laboral. El restante de los comentarios (4) fueron para solicitar una modificación al horario laboral.

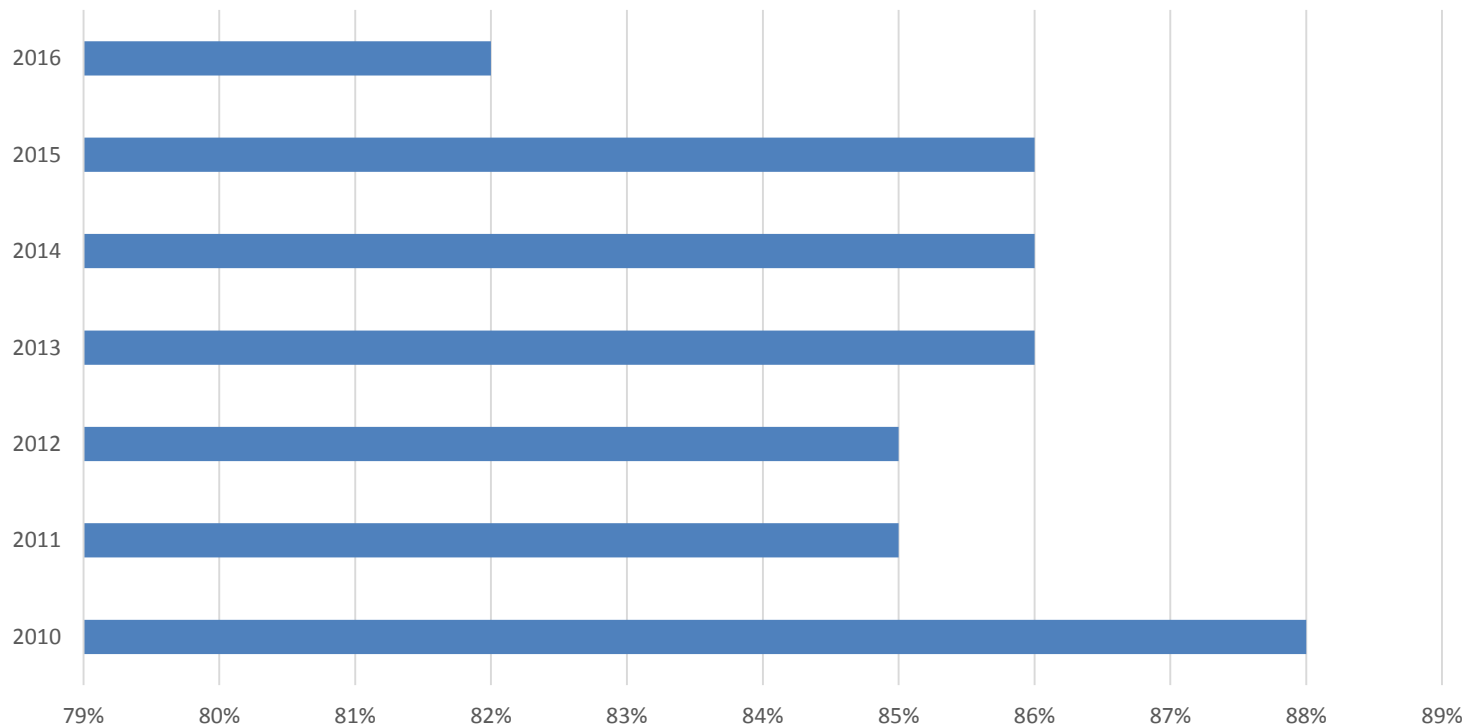


Como se puede observar los comentarios de las y los servidores públicos de SEIDF, son para reconocer el trabajo de la encuesta, reconocer el cariño por la Institución y el Área de trabajo, felicitar a un Funcionario Público, y solicitar adecuaciones al horario laboral, a fin de tener mas tiempo familiar.

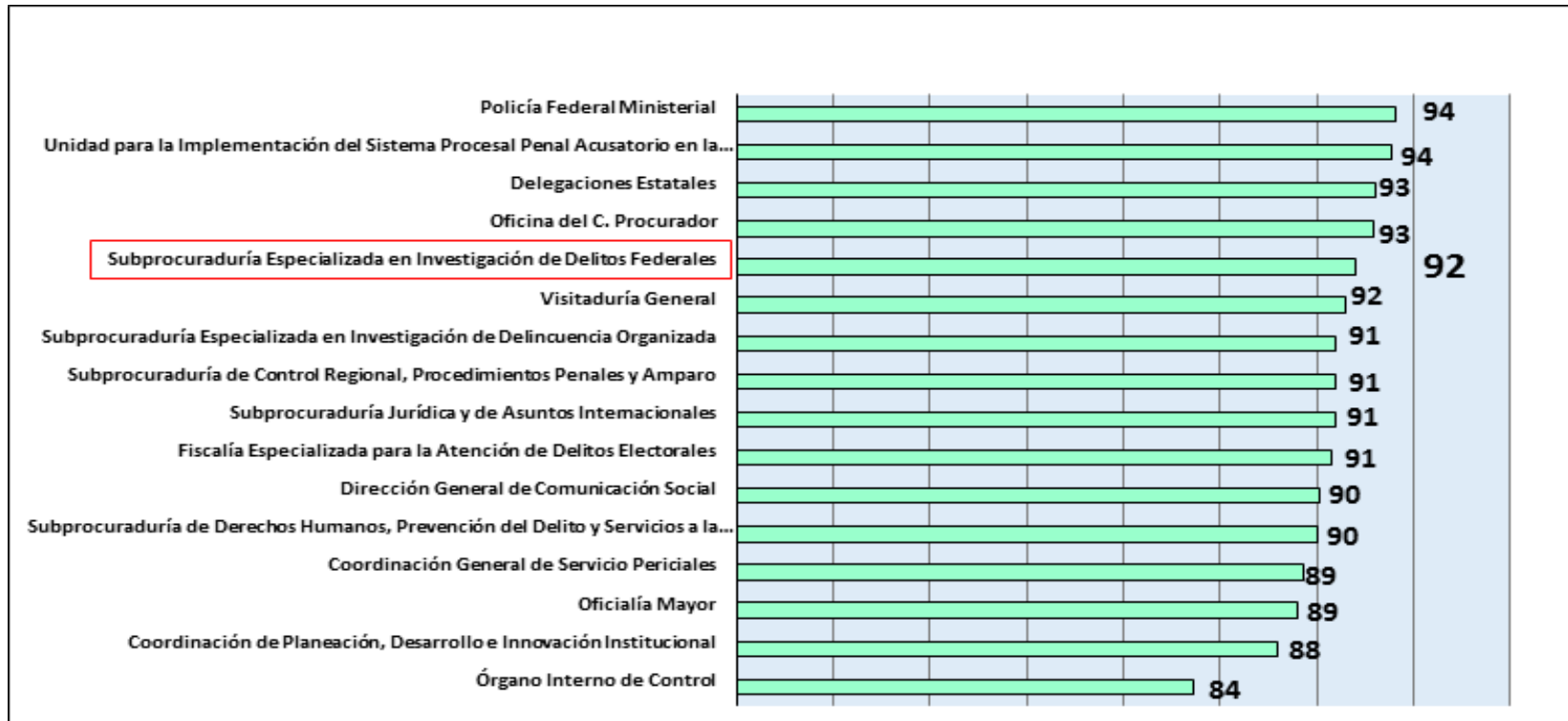
3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVA HISTORICA DE ENCUESTA SEIDF

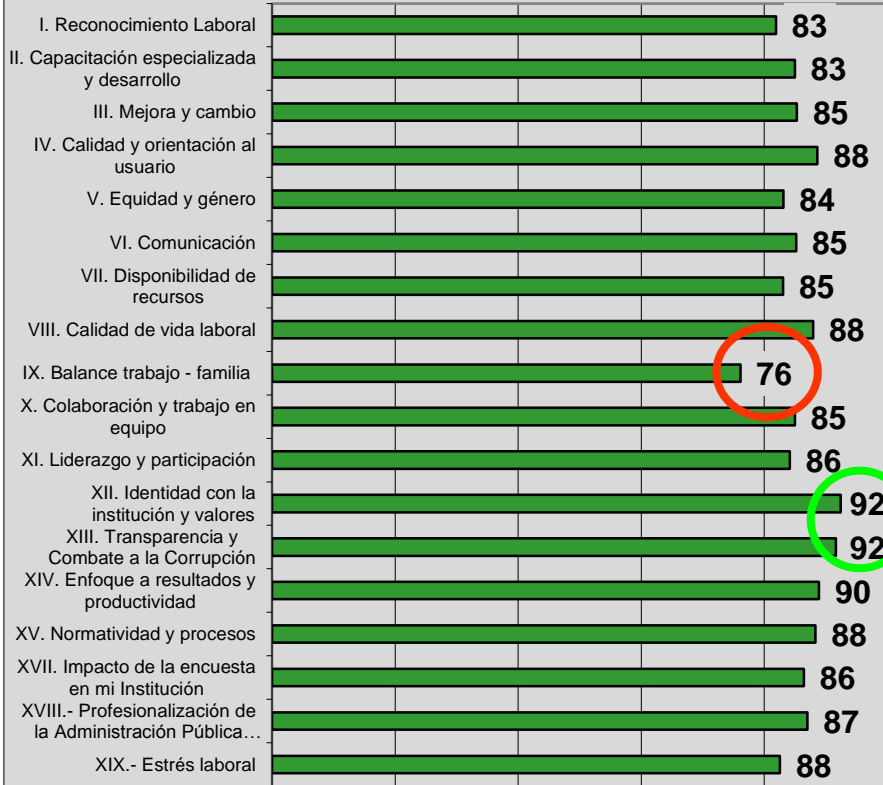


COMPARATIVO SEIDF CON OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA PGR

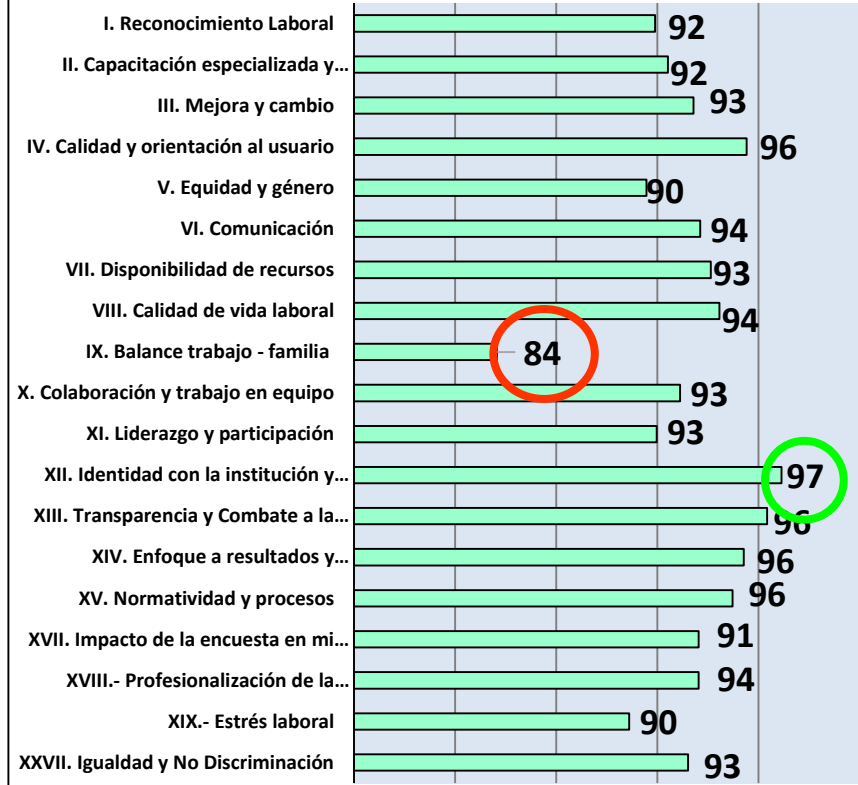


3.2. Resultados SEIDF 2015 Vs. 2017

RESULTADOS SEIDF / 2015



FACTORES
 SEIDF / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales 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 8 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

AL RESPECTO SE INFORMA QUE LA SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES NO LLEVO A CABO EL PTCCO EN EL EJERCICIO FISCAL 2017.

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 SEIDF, 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 88 puntos o menores.

$98 \geq$; $89 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN ATENCIÓN A DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi Jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO


Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de SEIDF.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X	PERSONAL DE MANDO	PERSONAL DE MANDO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REALIZAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SEIDF POR EL LOGRO DE RESULTADOS.	SEIDF/DGVPIA	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	UN MES	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O		PERSONAL DE MANDO	R														
2	LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO LABORAL.	SEIDF/DGVPIA	RECONOCIMIENTO	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODOS EL PERSONAL	P														
					O		TODOS EL PERSONAL	R														

LIC. DESIRET DEYANIRA RODRÍGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF

LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO, DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD RESPONSABLE

811	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES.
-----	--


FACTOR

III.- MEJORA Y CAMBIO 10.- EN MI INSTITUCIÓN EXISTEN MECANISMOS QUE CAPTAN NUESTRAS SUGERENCIAS PARA MEJORAR.
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

CAPACITAR AL PERSONAL ADSCRITO A LA SEIDF EN RELACIÓN A LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPLEMENTAR UN MECANISMO Y PROGRAMA PARA CONOCER LAS SUGERENCIAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A SEIDF, ASÍ COMO IMPLEMENTAR AQUELLAS QUE SIRVAN PARA MEJORAR LA LABOR Y LOS RESULTADOS.	SEIDF/DGVPIA	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O				R													



LIC. DESIREE DEYANIRA RODRIGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF



LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR

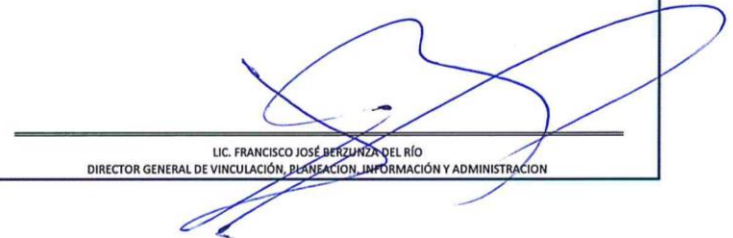
<p>V. EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO


PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEIDF

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL		2018													
								FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEIDF, LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN SU CASO CREAR Y MODIFICAR LOS INMUEBLES QUE OCUPA SEIDF PARA TAL FIN.	SEIDF/DGVPIA	CARTEL / FOTOGRAFÍAS / PLÁTICAS	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	DAR SEGUIMIENTO Y MANTENIMIENTO A LAS CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SEIDF.	SEIDF/DGVPIA	RECORRIDOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3	PROMOVER A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SEIDF QUE POR SU TRABAJO Y COMPETITIVIDAD MEREZCAN EL ASCENSO, CON IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	SEIDF/DGVPIA	ANÁLISIS DE LOGROS Y CAPACIDADES	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													


 LIC. DESIRÉE DELANY RODRÍGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF


 LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---


FACTOR

XXXVII.- FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO 120.- EL proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución se lleva a cabo con reglas claras.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	P	R	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Informar oportunamente a las y los servidores públicos de SEIDF, cuando los resultados por parte del CECC resulten ser NO APTOS, originando en consecuencia la baja del trabajador en la Institución	SEIDF/DGVPIA		PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	Informar oportunamente a las y los servidores públicos adscritos a SEIDF, la terminación de la vigencia del Formato Único de Personal (FUP).	SEIDF/DGVPIA		PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															




LIC. DESIREE DEVANIRA RODRIGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDE



LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZÓNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---


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 participación, cuando se organizan eventos de integración familiar en ni Institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR ESQUEMAS Y MECANISMOS REFERENTES A LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN LO QUE SE REFIERE A LA IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y AL PUNTO 5.3.3.5.1.1.3	SEIDF/DGVPIA	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P															
					O																		
2	INFORMARI A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LAS PRESTACIONES Y EVENTOS A LAS QUE PUEDEN ACCEDER.	SEIDF/DGVPIA	CARTEL, CORREOS.	PERMANENTE	E	X	MANDOS	R															
					O	X																	



 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF



 LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE SEIDF, PARA GENERAR COMUNIÓN Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL PERSONAL DE LA SEIDF	SEIDF/DGVPIA	INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	UN DÍA / 2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN PERMISO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LOS CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO.	SEIDF/DGVPIA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														


 LIC. DESIREE DEYANIRA RODRIGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF


 LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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



UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---


FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN


OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA SEIDF TRABAJE HACIA UNA META EN COMÚN, PARA QUE EL PERSONAL DEL EQUIPO SE SIENTA ACTIVAMENTE INVOLUCRADO, PARTICIPATIVO Y COMPROMETIDO EN TODO EL PROCESO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	SEIDF/DGVPIA	INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	UN DÍA / 2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIOR PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE LIDERAZGO.	SEIDF/DGVPIA	PLÁTICAS / CORREOS ELECTRÓNICOS	2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															



 LIC. DEMETRIO TAMARA RODRÍGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF



 LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA SEIDF LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 Y LAS PTCCO'S 2018



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 DE LA SEIDF A TODO EL PERSONAL.	SEIDF/DGVPIA	PARA TI / PORTAL PGR/ SCINET	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P												
					O			R												
2	DIFUNDIR EL PPTCCO 2018 DE LA SEIDF A TODO EL PERSONAL.	SEIDF/DGVPIA, COMUNICACIÓN SOCIAL	PARA TI / PORTAL PGR/SCINET	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												


 LIC. DESIREE DEYANIRA RODRÍGUEZ HIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF


 LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

UNIDAD RESPONSABLE

500	SUBPROCURADURÍA ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR


XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's. 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar los TICS en el desempeño de nuestras funciones.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Brindar	mejor capacitación al personal de SEIDF para facilitar y	perfeccionar el uso de	las TICs.
---------	--	------------------------	-----------

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018																
					E	X	P	R	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EFICIENTAR EL MANEJO DE LAS TIC'S.	SEIDF/DGVPIA	INSTRUCTORES / AULAS /SALAS / OFICIOS / CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL DE MANDO	P																	
					O			R																	
2	SENSIBILIZAR A LAS/LOS JEFES INMEDIATOS A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS/ LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN.	SEIDF/DGVPIA	MEMORANDUM, CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS / ENTREVISTA PERSONAL	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P																	
					O			R																	



LIC. DESIRÉ DEJANIRA RODRÍGUEZ BIDALGO
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDF



LIC. FRANCISCO JOSÉ BERZUNZA DEL RÍO
 DIRECTOR GENERAL DE VINCULACIÓN, PLANEACIÓN, INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN