

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS

Contenido	Pagina
Índice	1
Introducción	2
Análisis cuantitativo	4
Análisis Cualitativo	57
Análisis Comparativo	65
Definición de Objetivos Estratégicos	77
Definición de Practicas de Transformación	77
Calendarización de Practicas de Transformación	77

- **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 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 87 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$96 \geq$; $87 \leq$

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



96 - 98



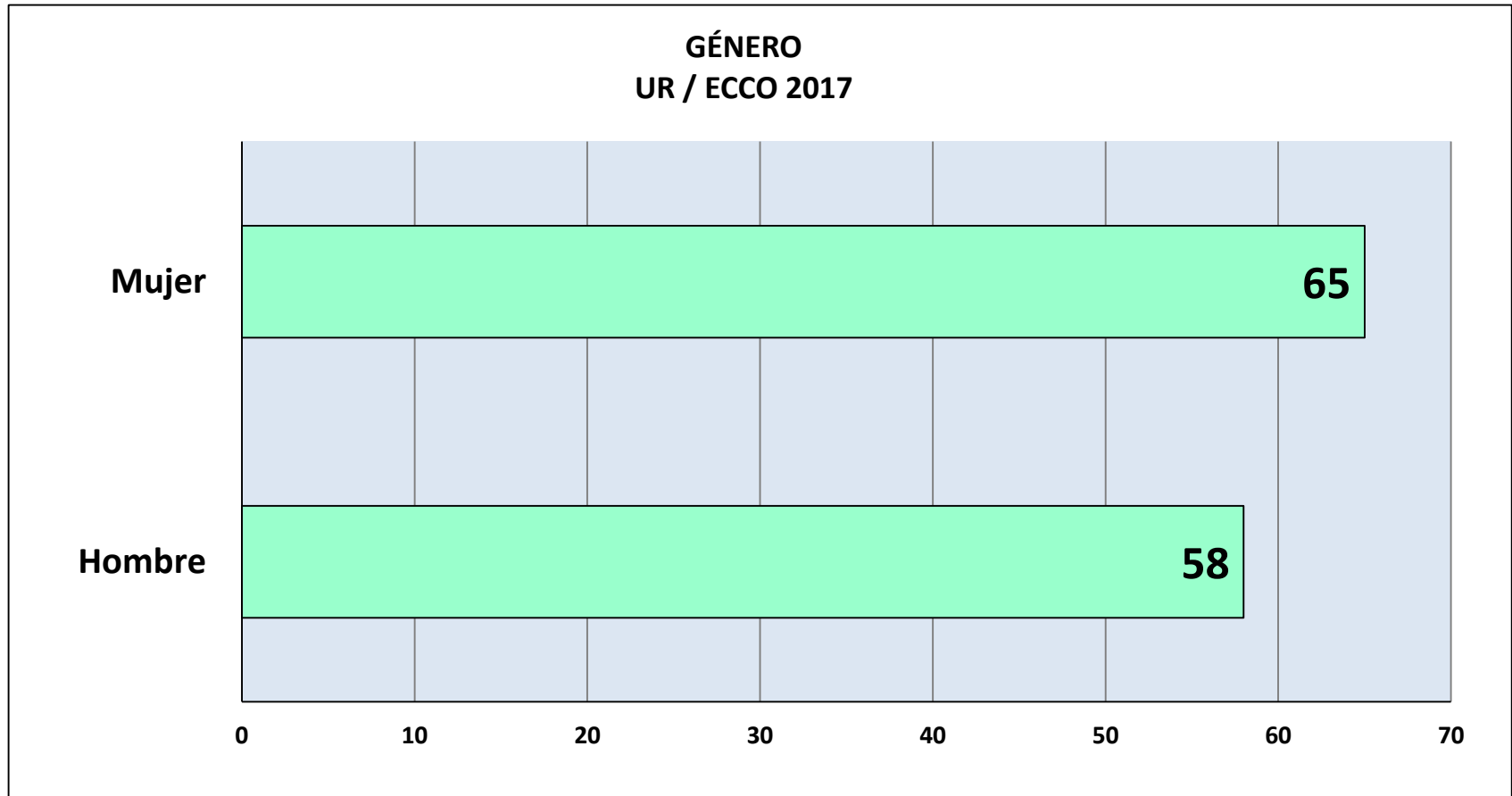
88 - 95



76 - 87

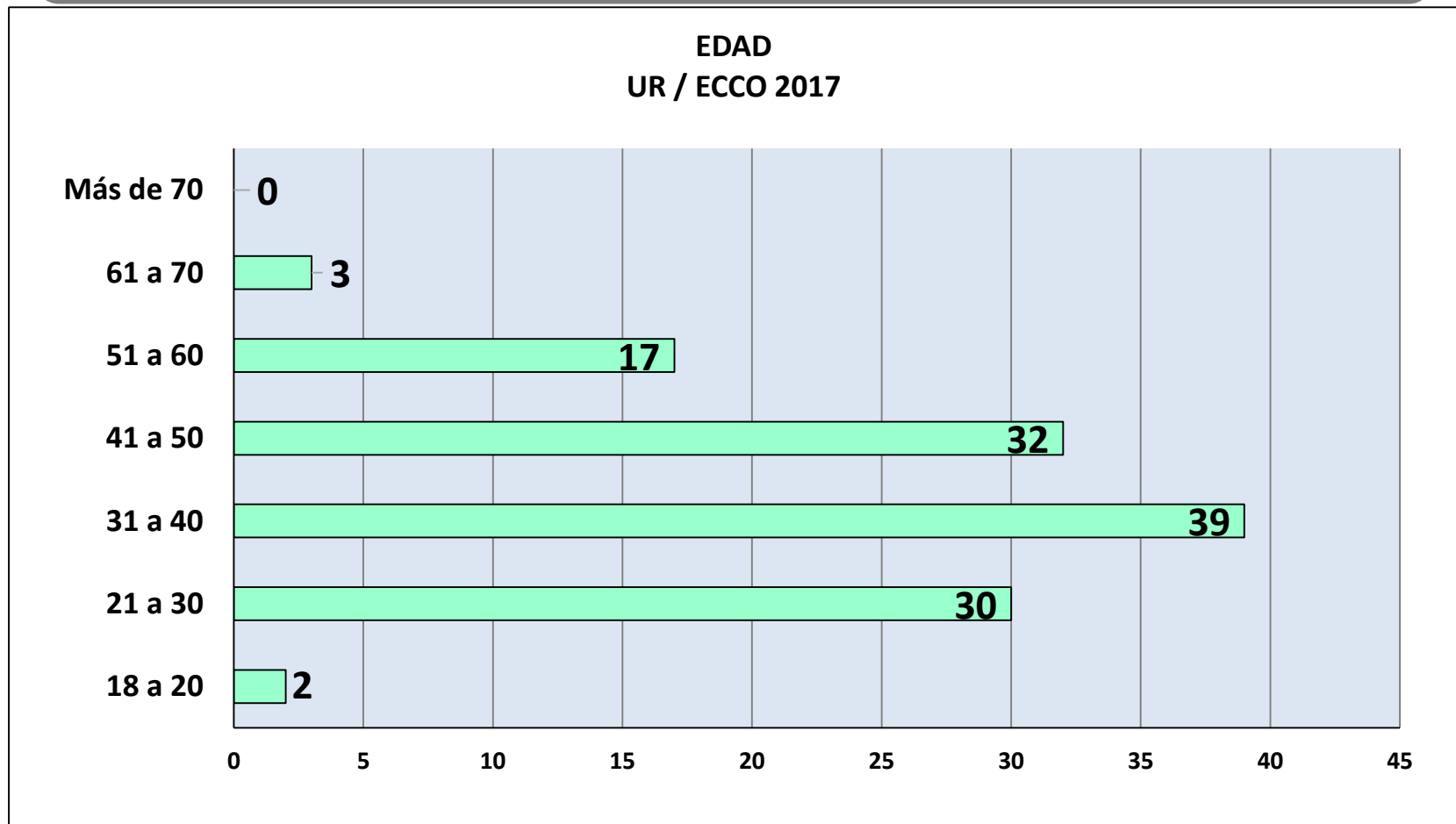
1. Análisis Cuantitativo

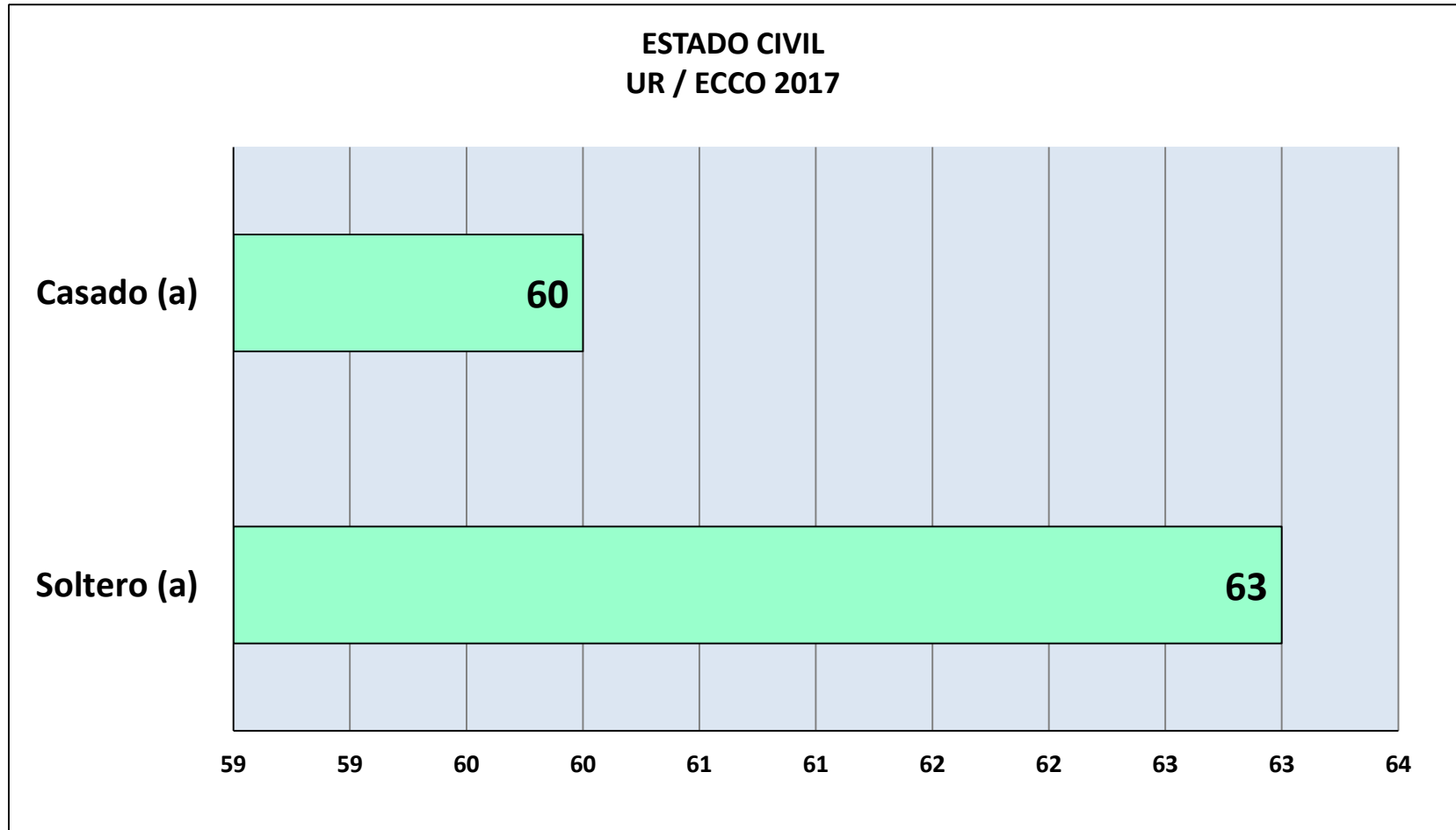
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, en términos absolutos 53% de mujeres, respecto a 47% de hombres. En términos reales la participación se mantuvo respecto al año anterior.

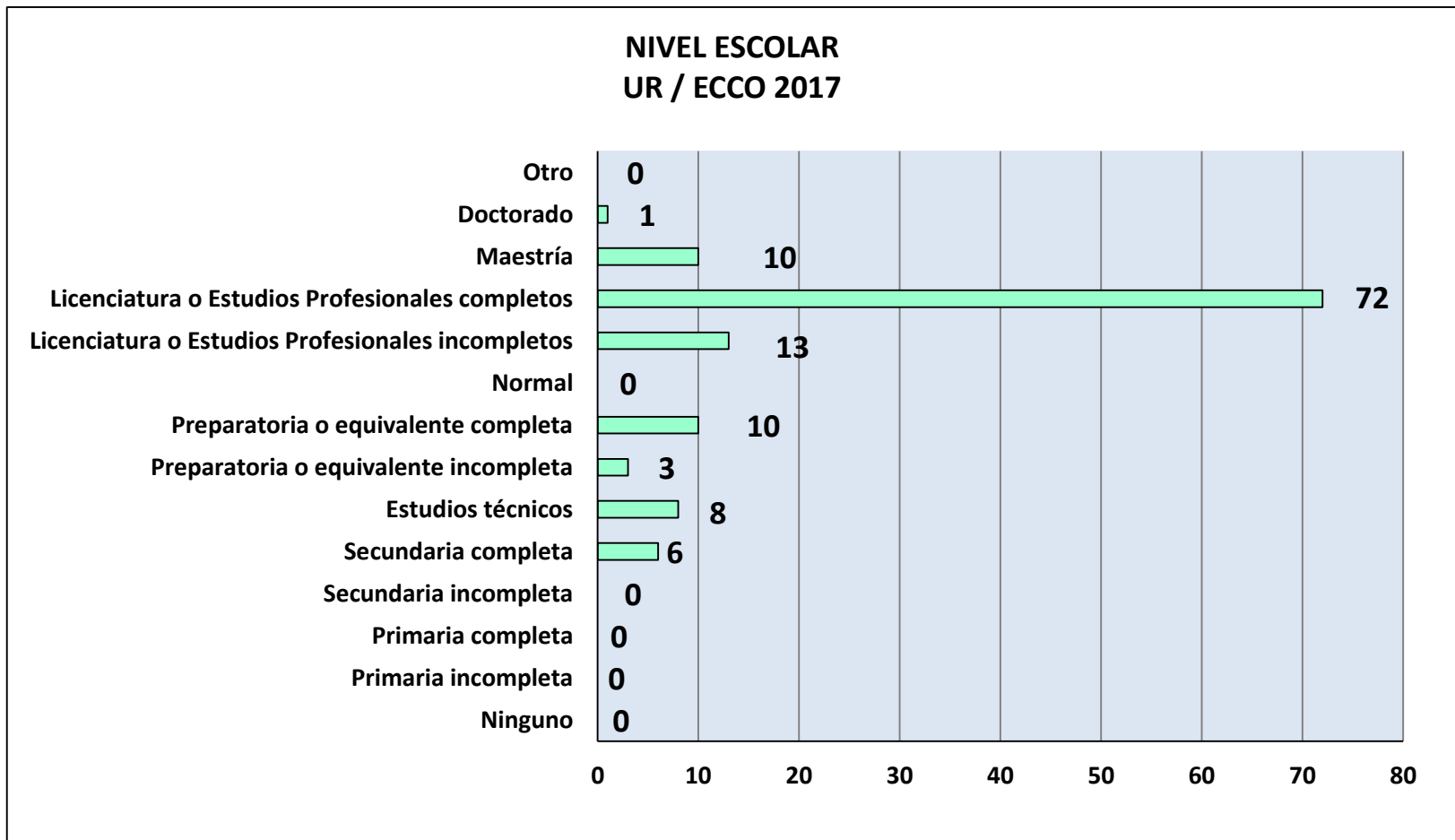
El 58% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 40 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.



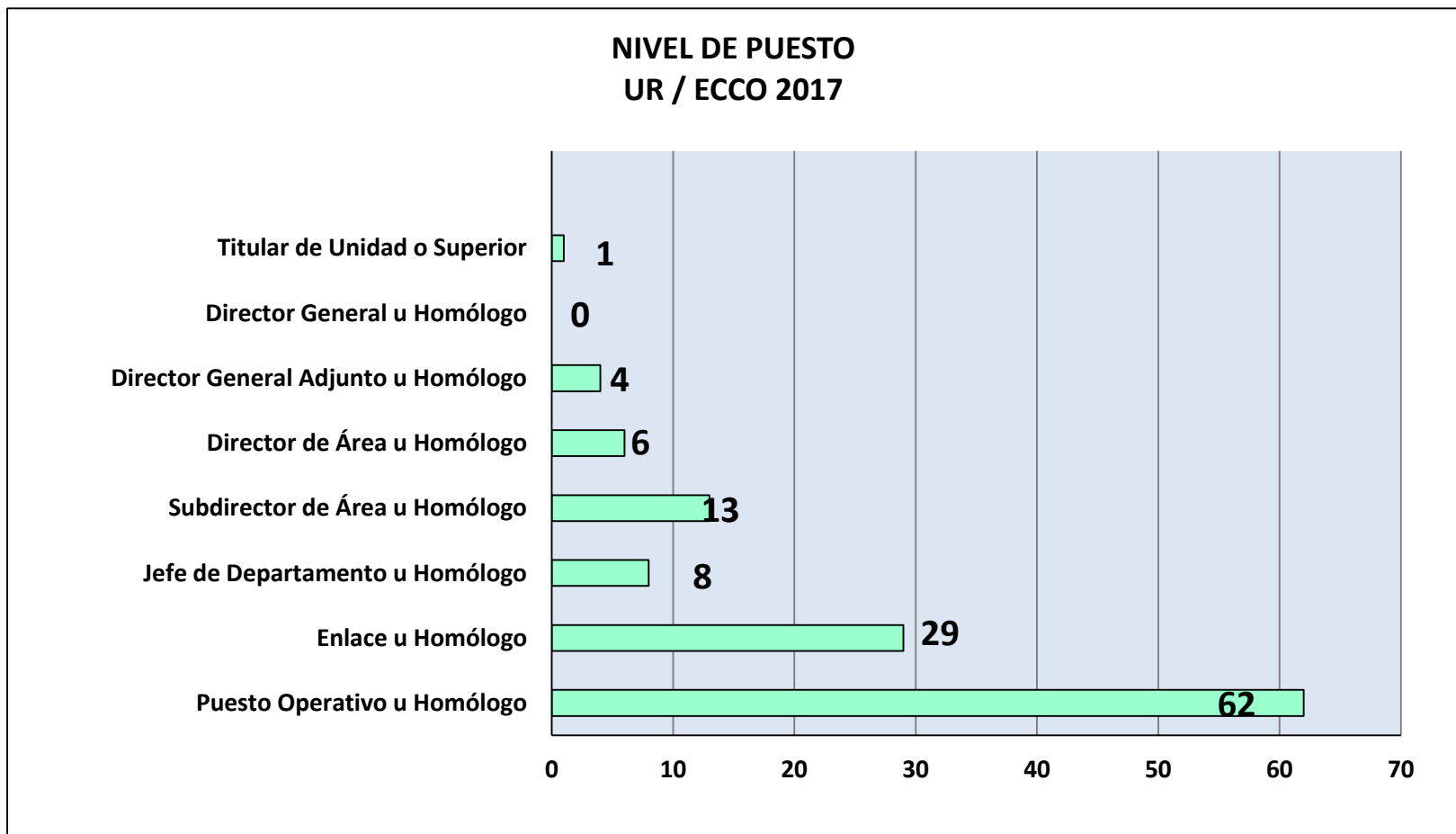


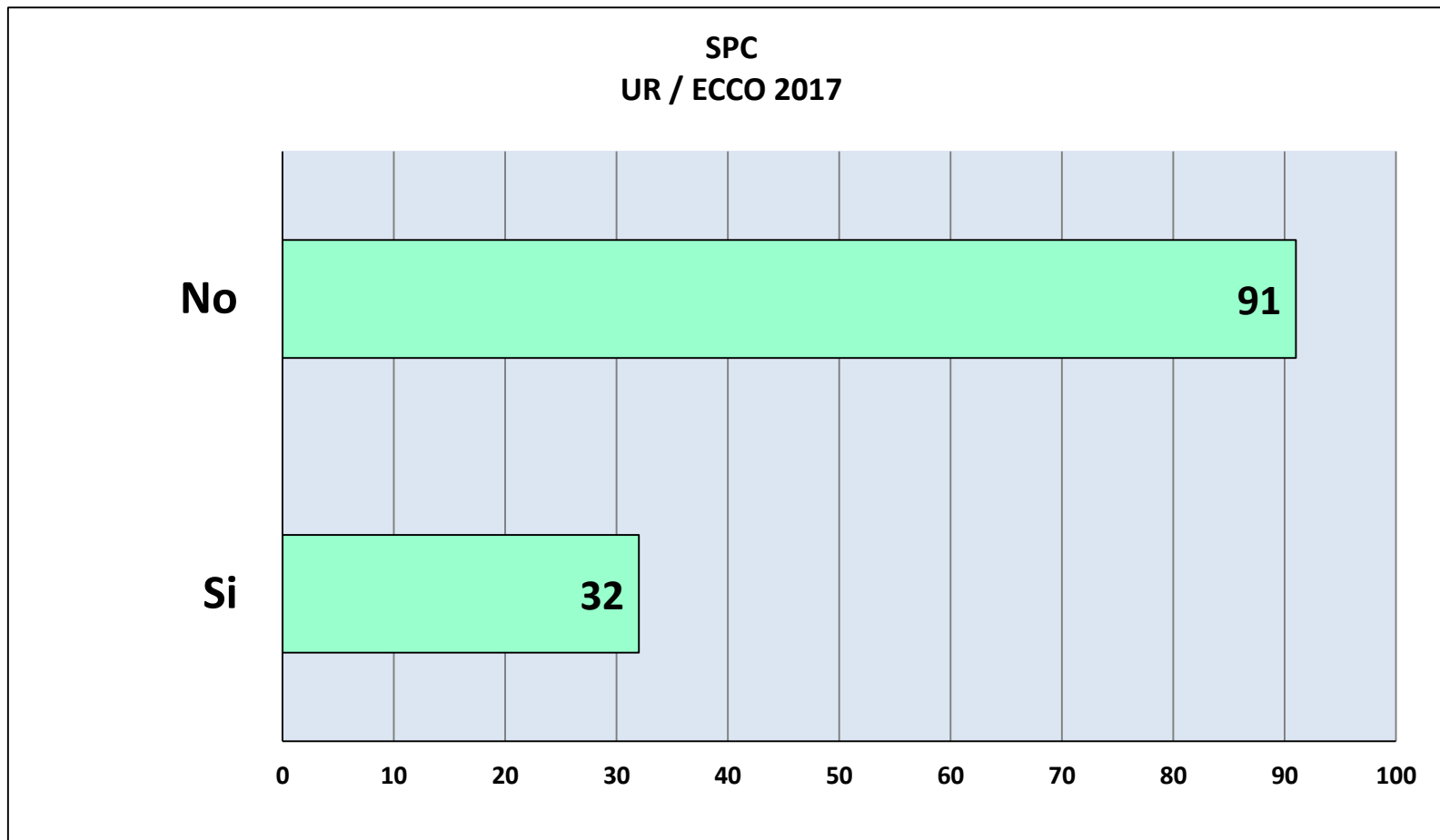
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentó una mayor participación de los solteros por cuatro puntos porcentual con respecto a los casados.

En promedio, casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que 13 personas presentan estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.



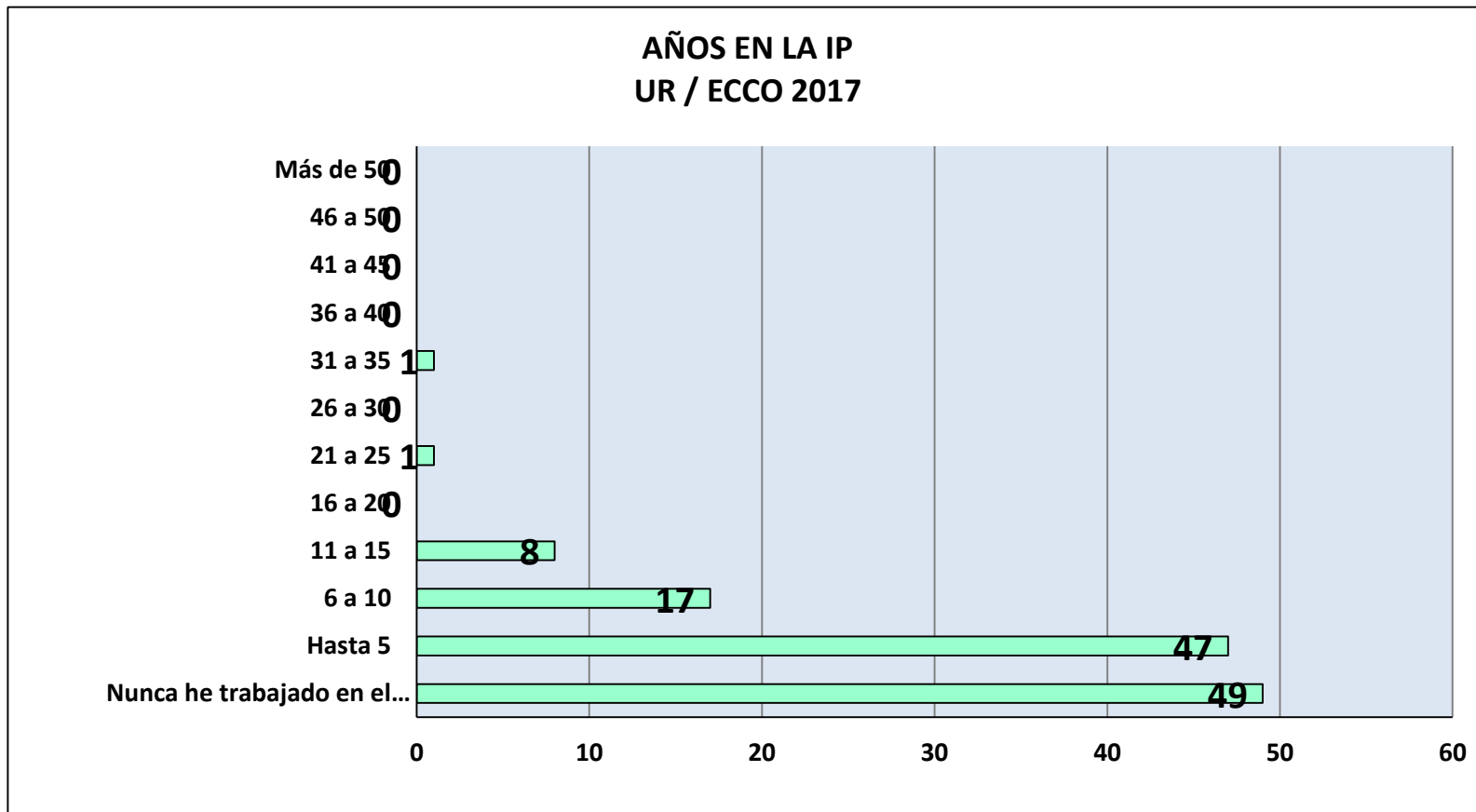
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 74% de servidores públicos, que ocupan puestos de enlace y operativos; y un 26% de servidores públicos que ocupan cargos de mando en SEIDF.

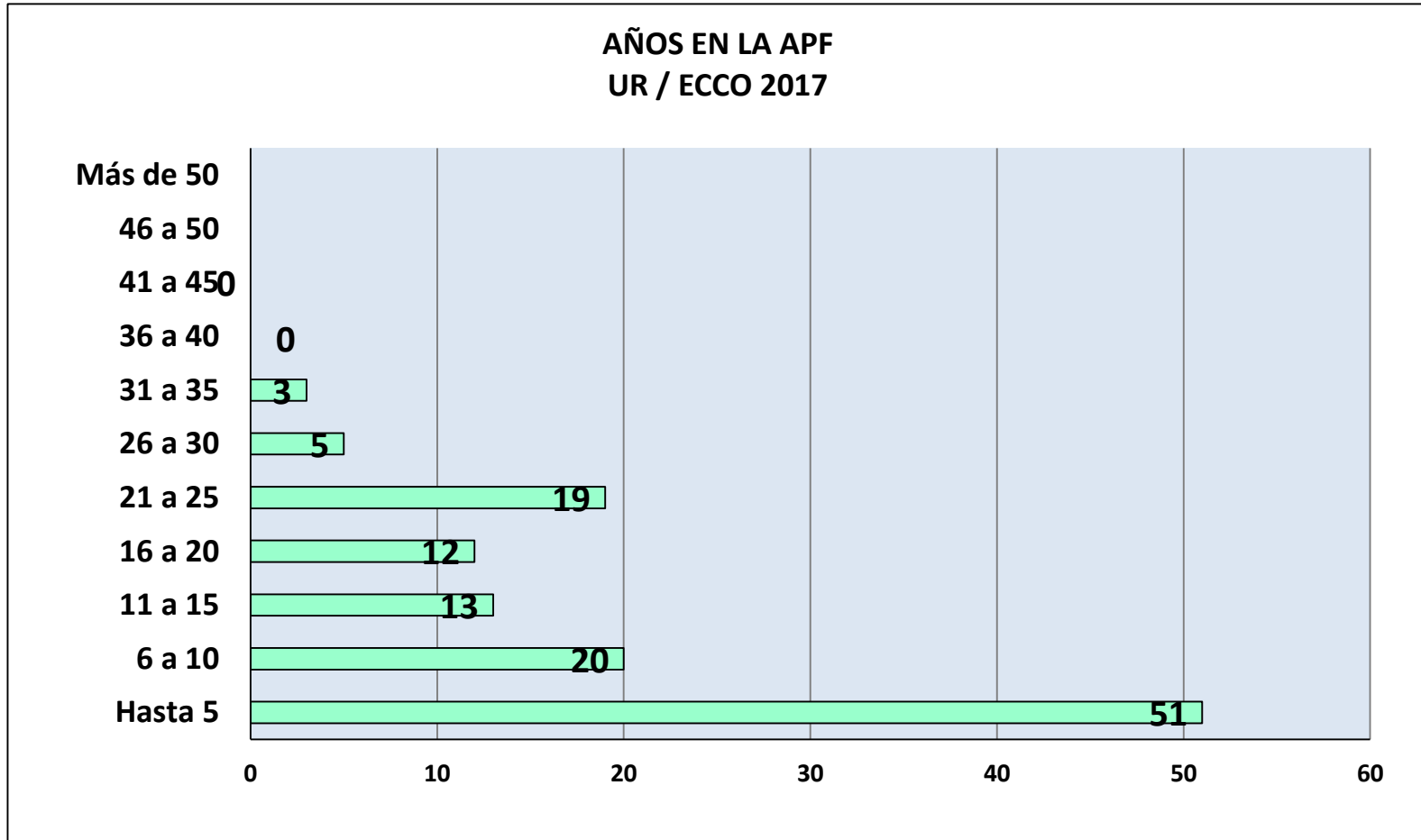




El 26% del personal de la UEIDFF que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

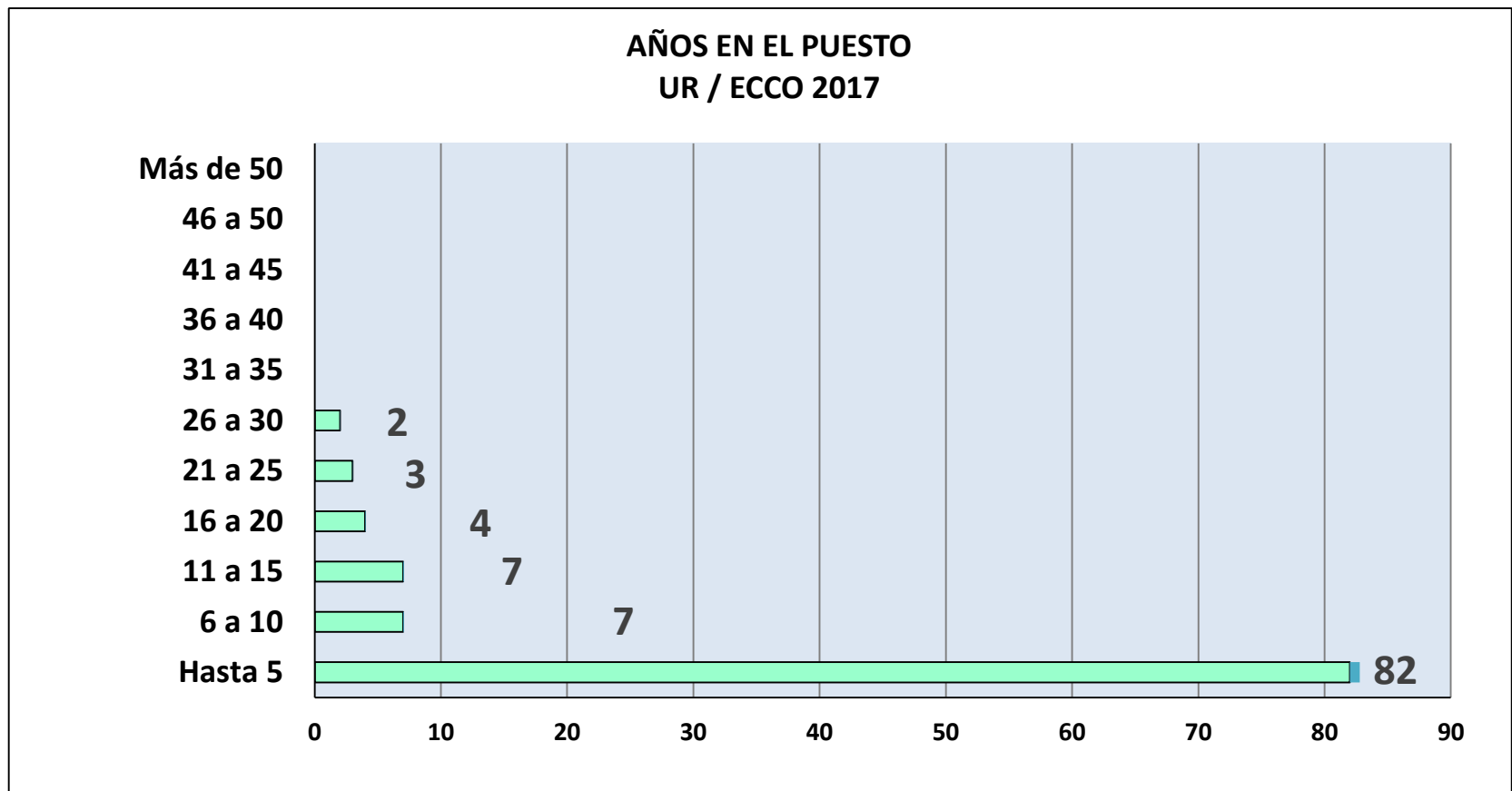
En promedio, 54% de las servidoras y servidores públicos participantes de la UEIDFF cuenta con experiencia en el sector privado, con lo que se puede deducir que la Institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 49 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la Administración Pública.

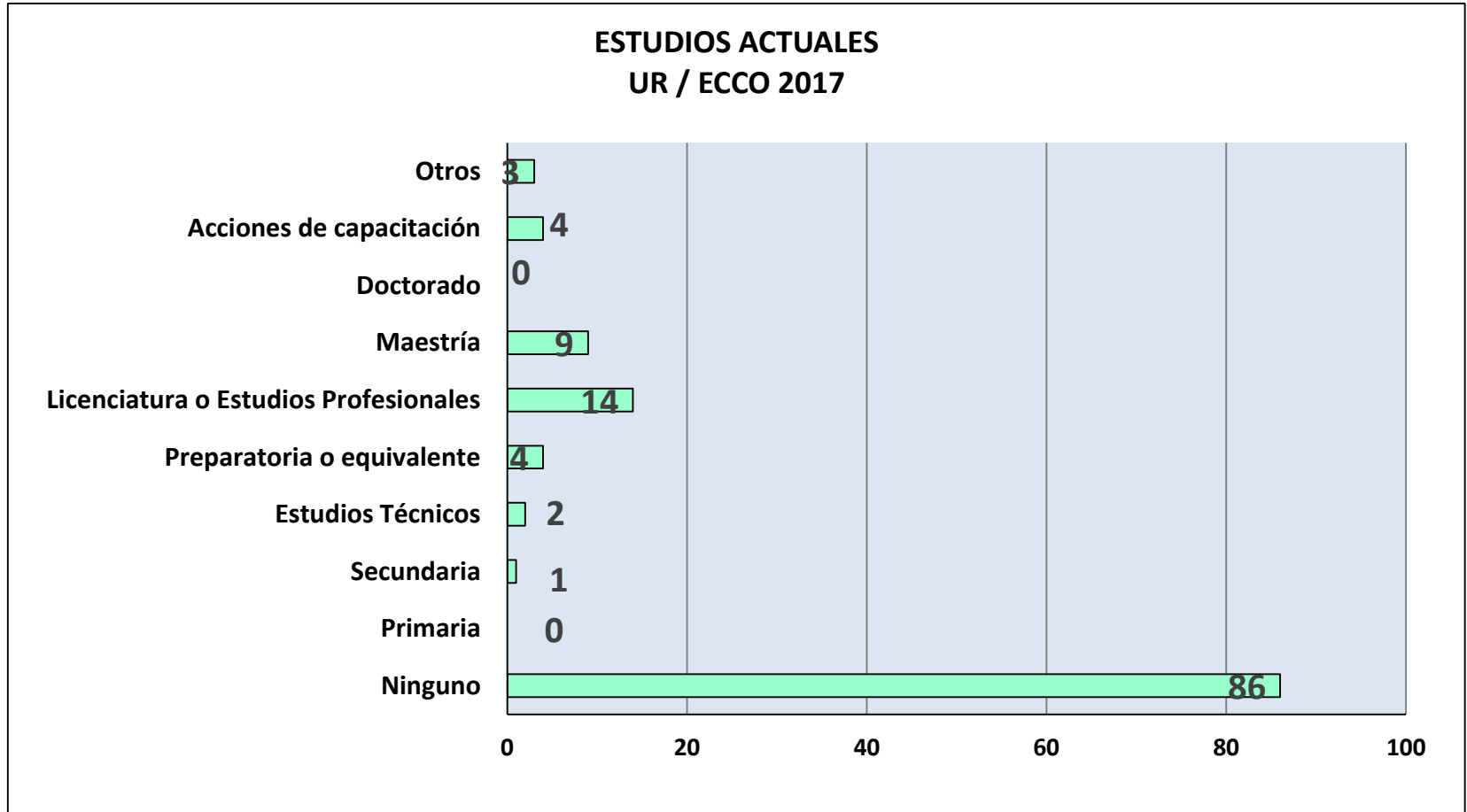




Se puede observar que el 41% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la parte restante ha presentado crecimiento profesional en la Institución o en otras Dependencias de la APF.

Se puede observar que el 66% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la parte restante ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional. .





Casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la UEIDFF encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



96 ≥; 87 ≤

Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la UEIDFF es una Unidad Especializada altamente organizada e íntegra; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos de motivación en cuanto a responder a sus necesidades, así como el bienestar, la salud, la atención el trato digno y respetuoso, y el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

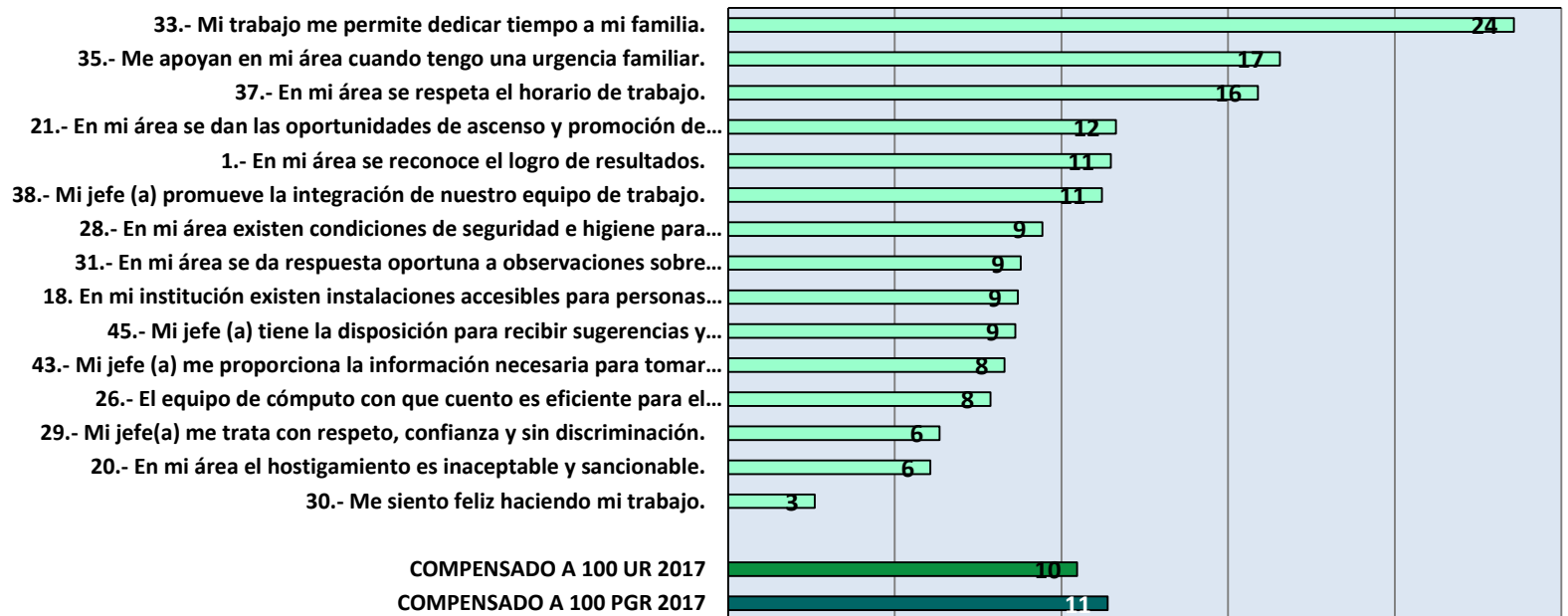
5

10

15

20

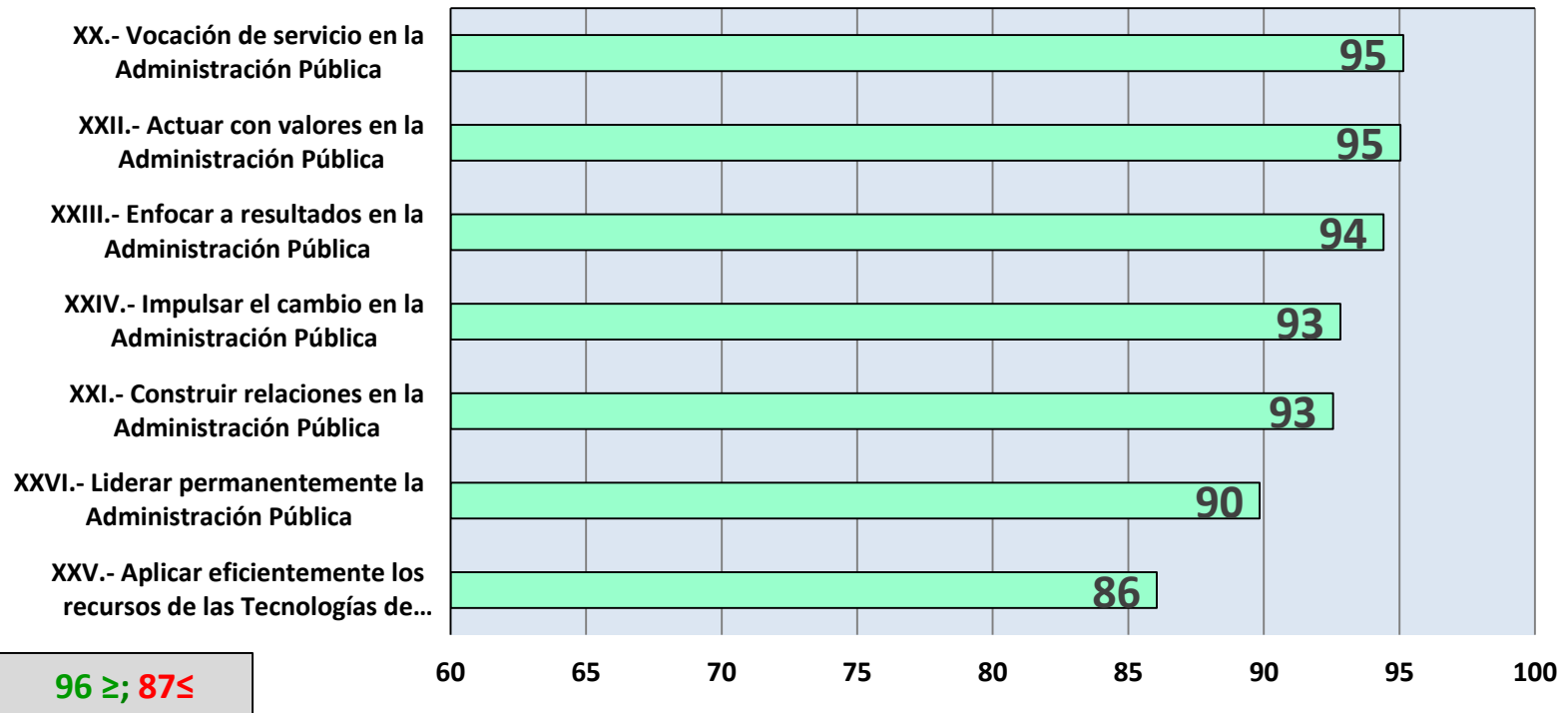
25



96 ≥; 87 ≤

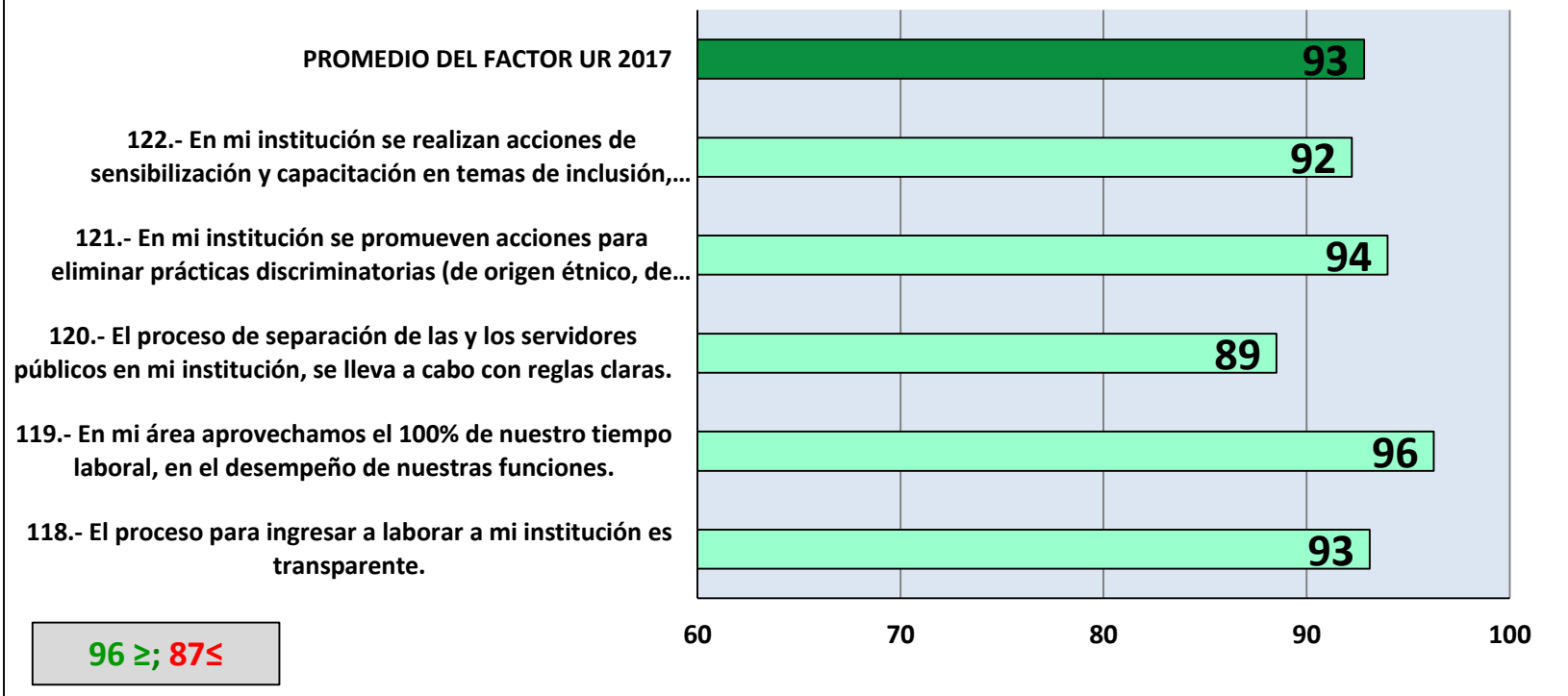
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de 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 UEIDFF 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.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	96
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	96
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	96
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	96
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	96

Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, 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**



Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Procuraduría General de la República, y al compromiso con la ciudadanía, 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 otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

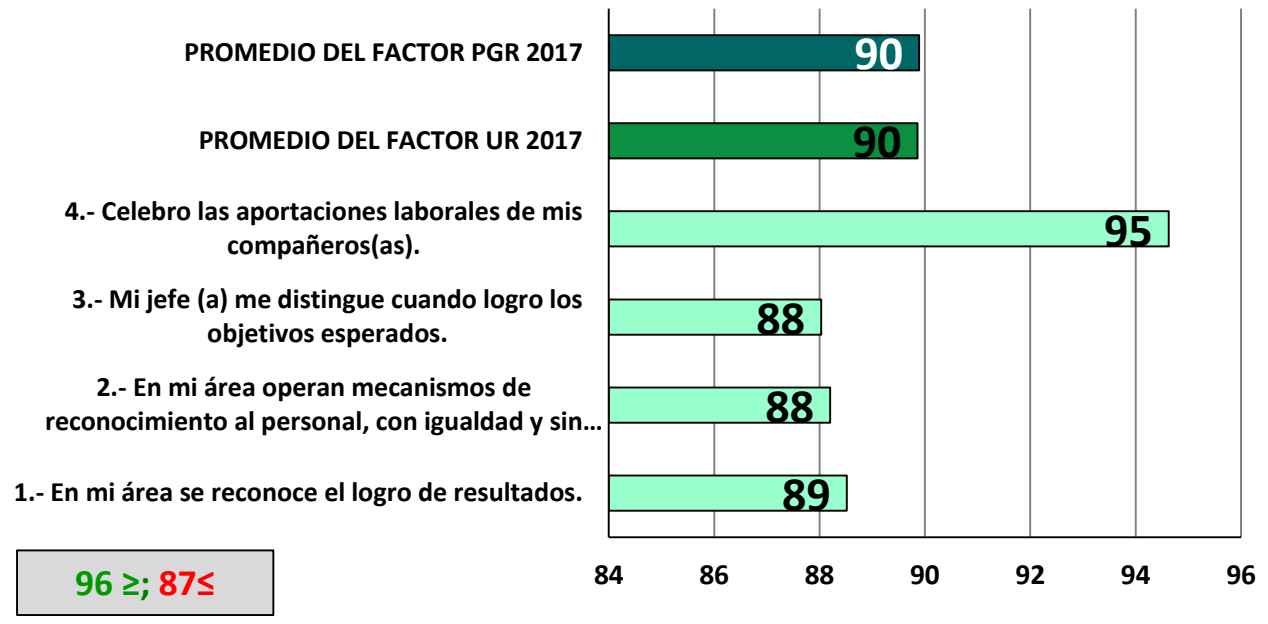
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

90



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / 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.

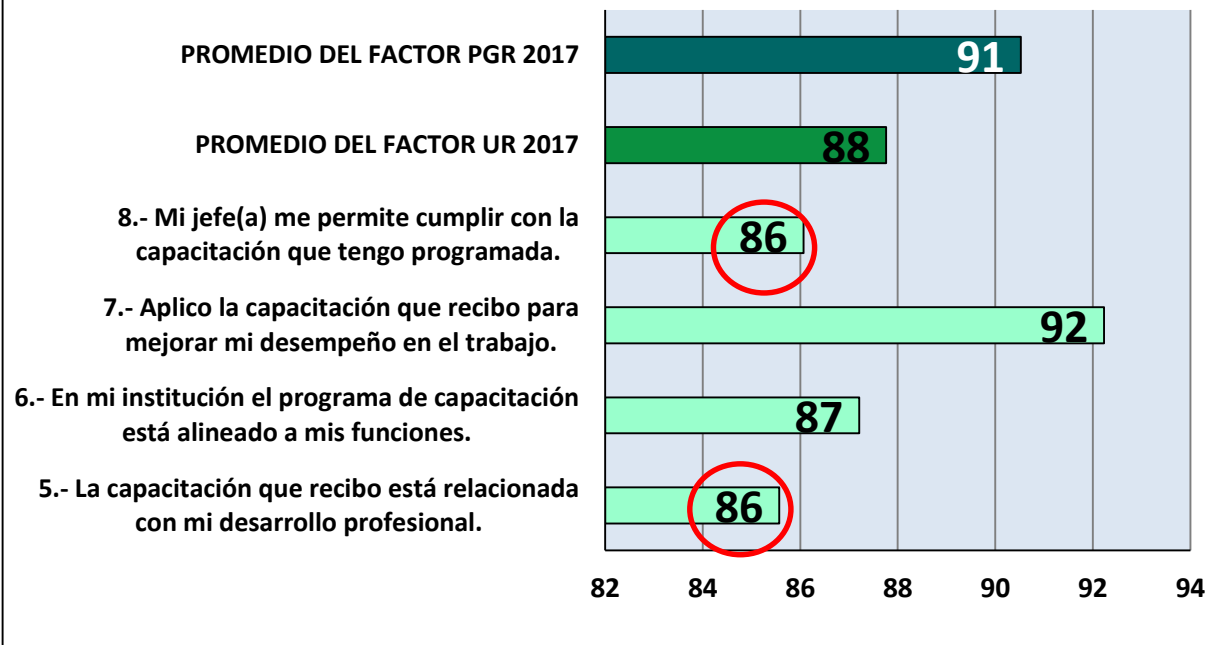
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

88



96 ≥; 87 ≤

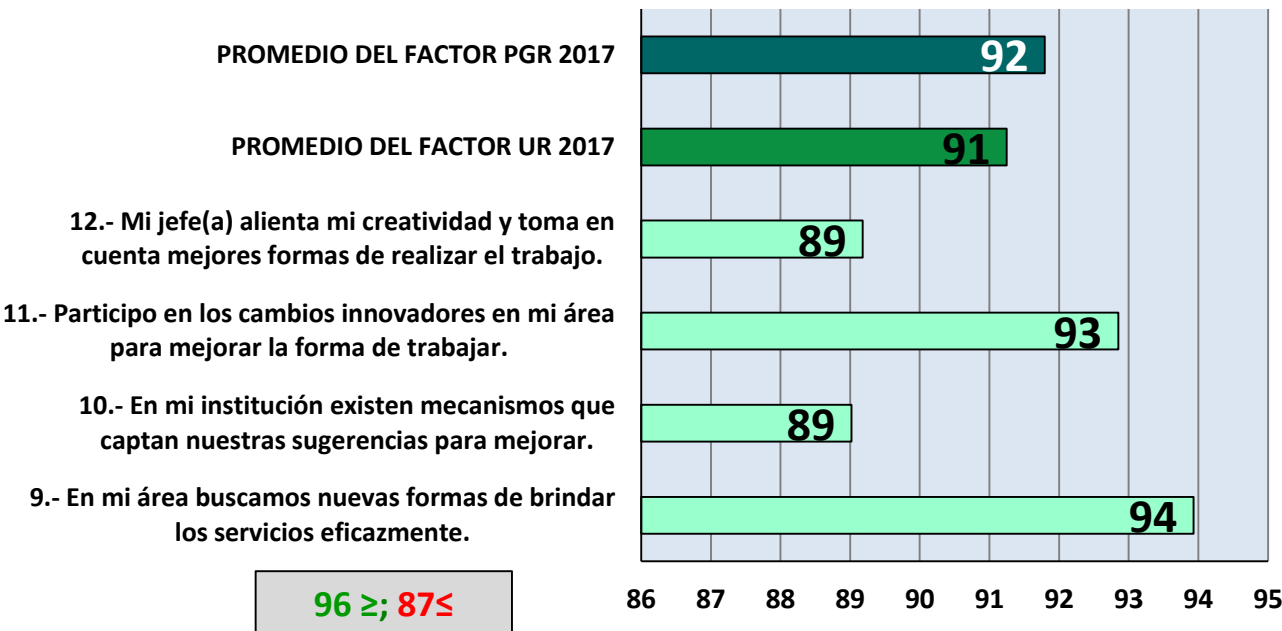
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



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.

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017



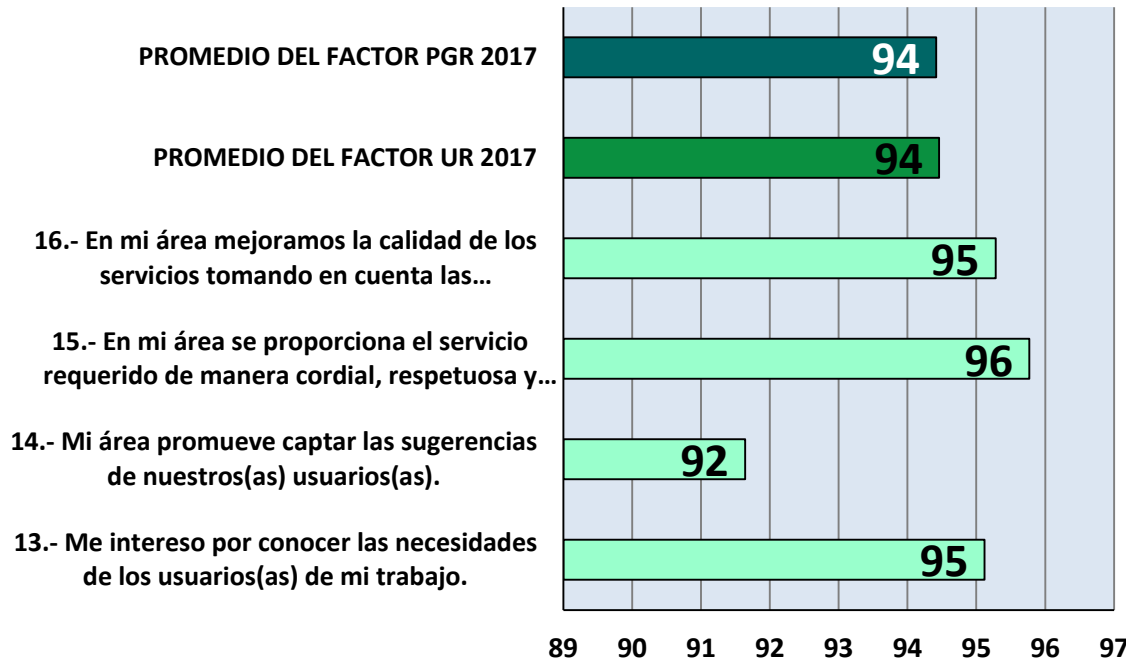
91



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



94



96 ≥; 87 ≤

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.

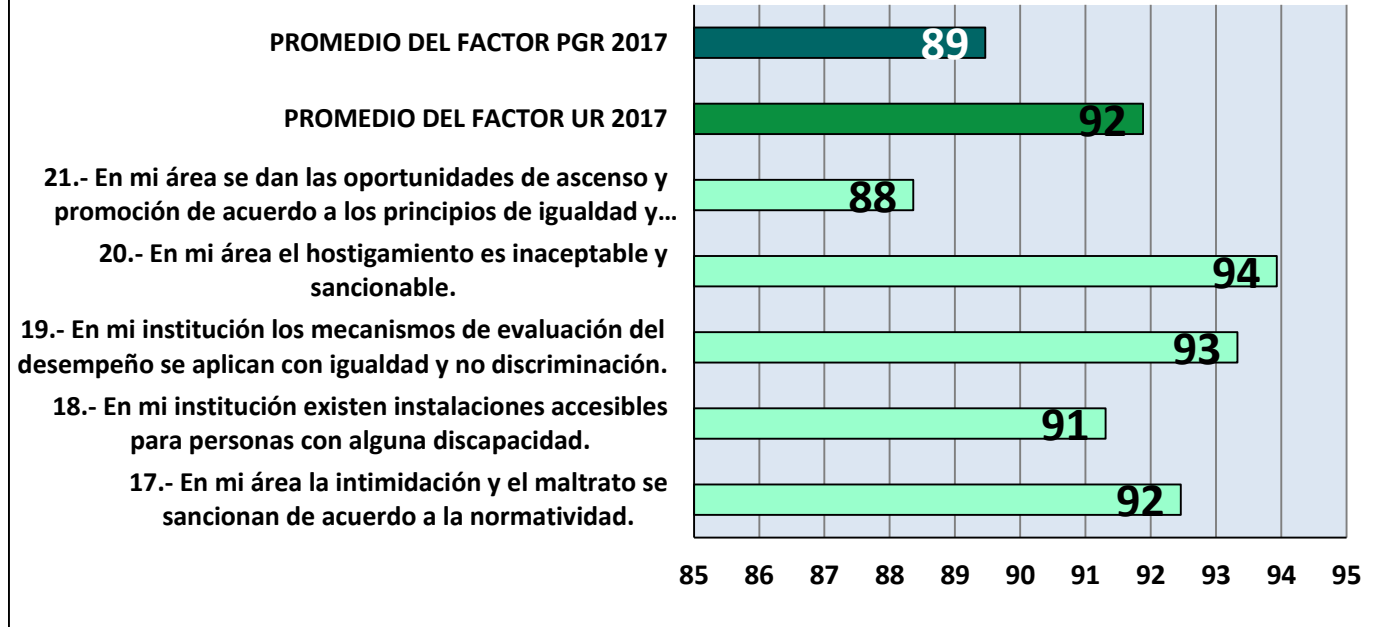
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

92



96 ≥; 87 ≤

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.

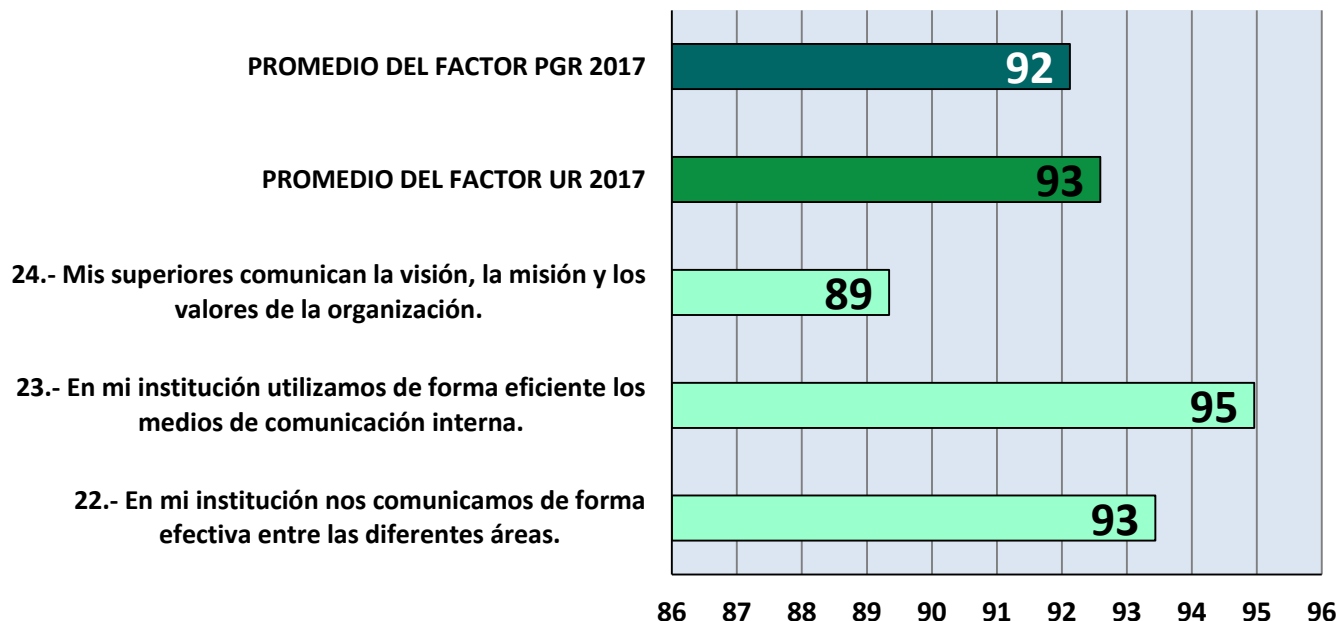
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

93



96 ≥; 87 ≤

VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017

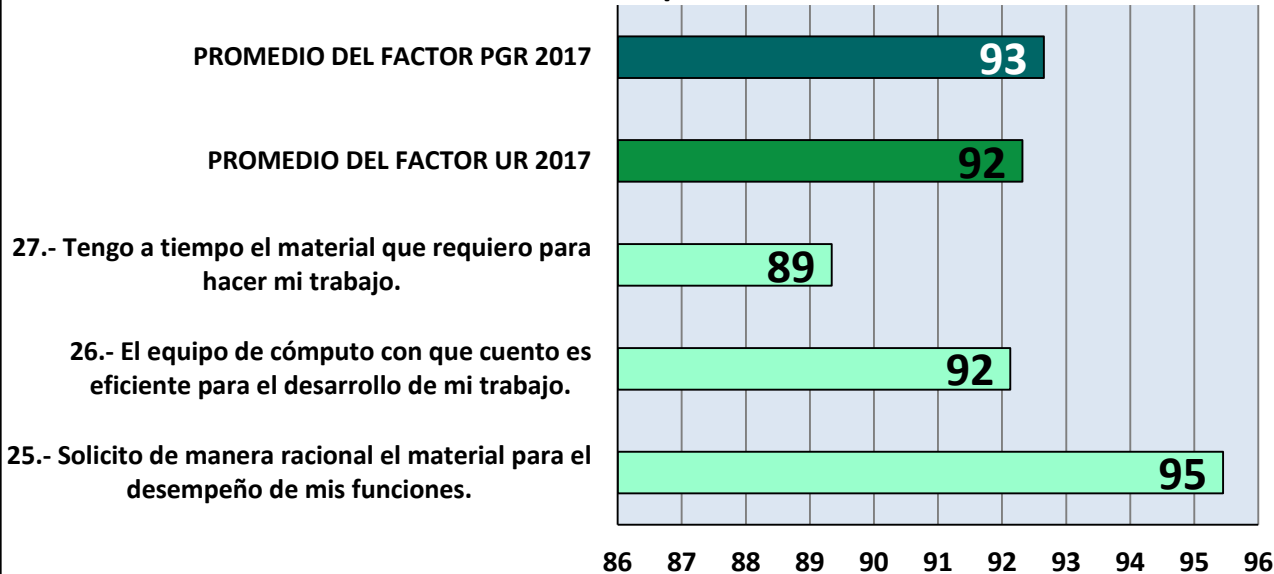


Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran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

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

UR / ECCO 2017



92

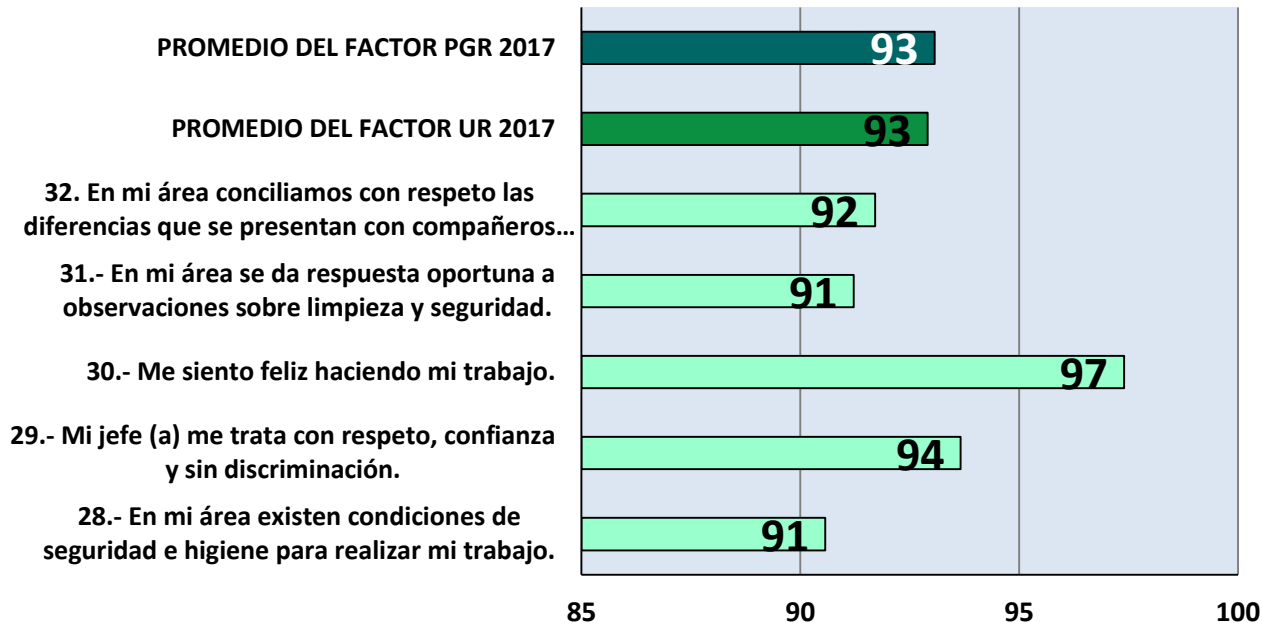


96 ≥; 87 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. 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



93



96 ≥; 87 ≤

La Unidad Especializada en Investigación en Delitos Fiscales y Financieros, 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.

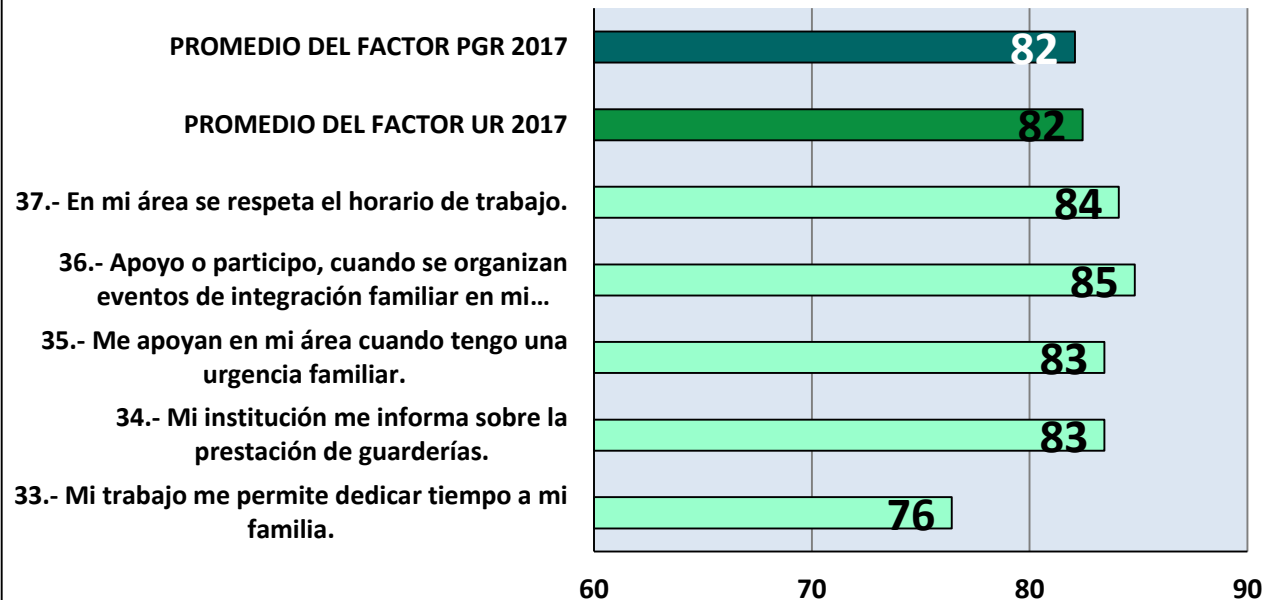
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

82



96 ≥; 87 ≤

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.

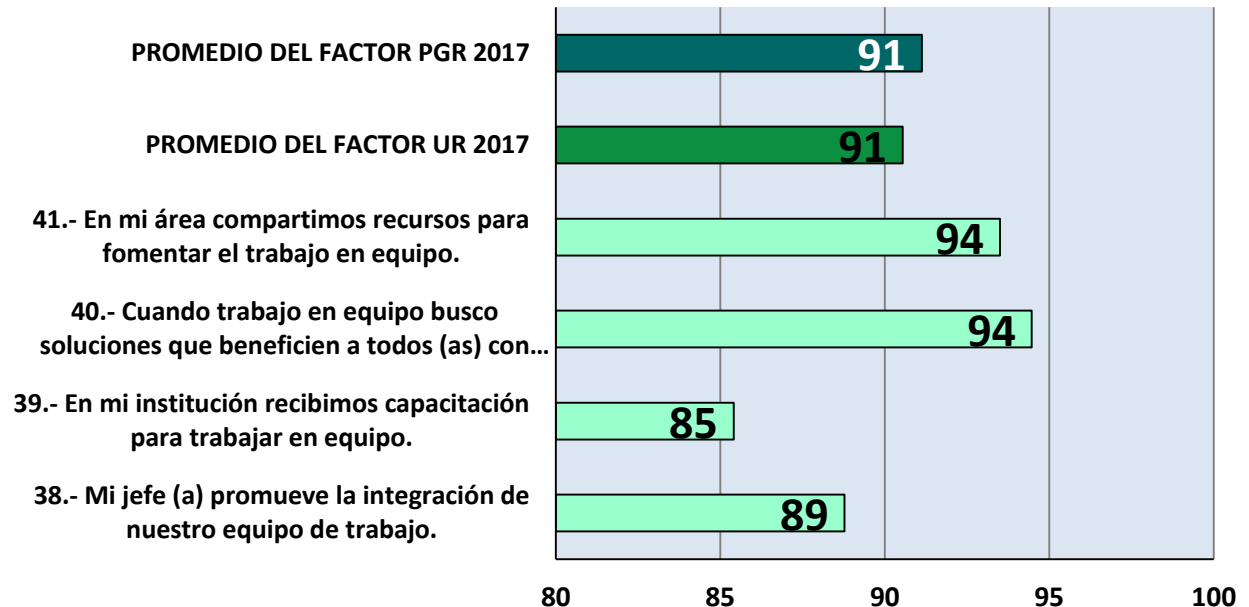
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

91



96 ≥; 87 ≤

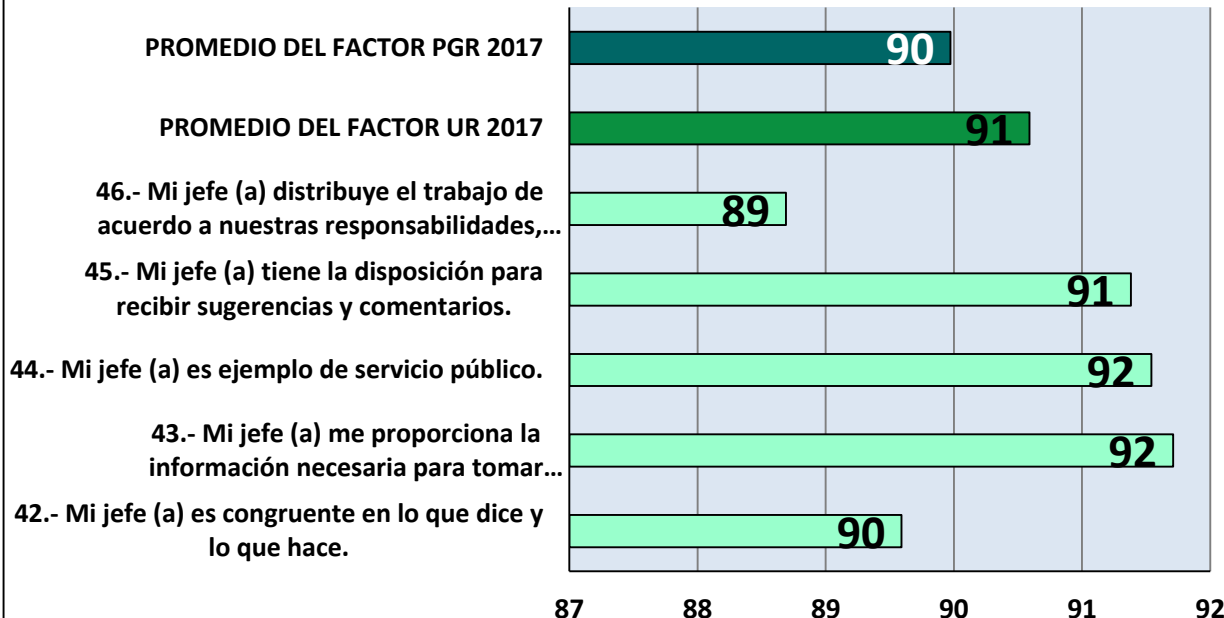
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017



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 UEIDFF 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



91

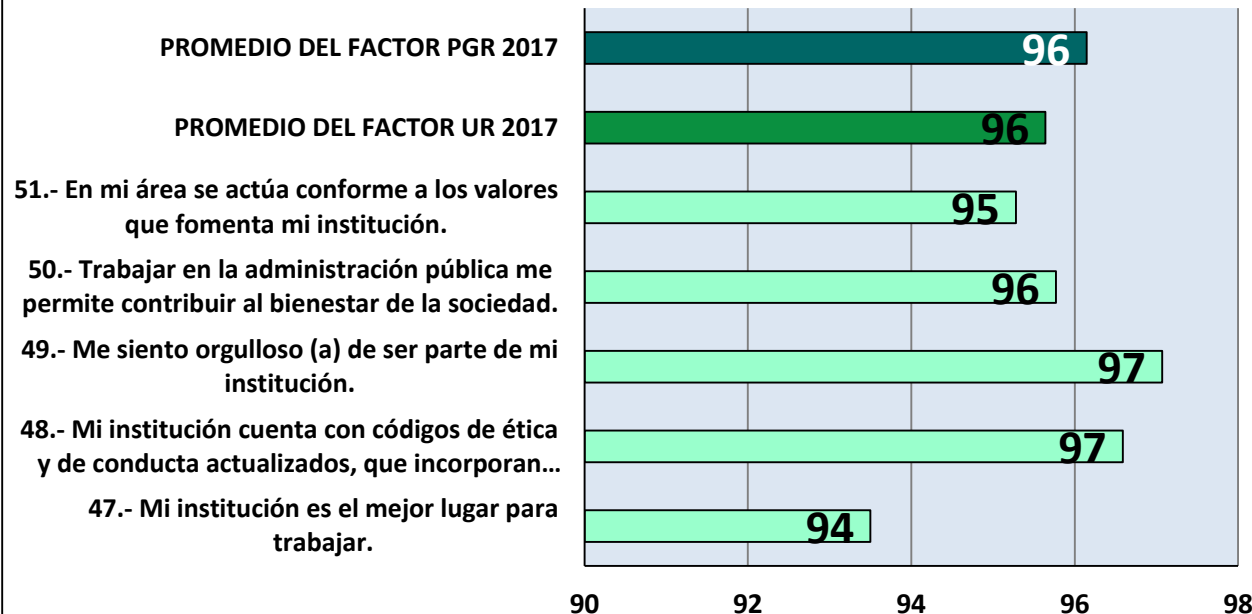


96 ≥; 87 ≤

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



96



96 ≥; 87 ≤

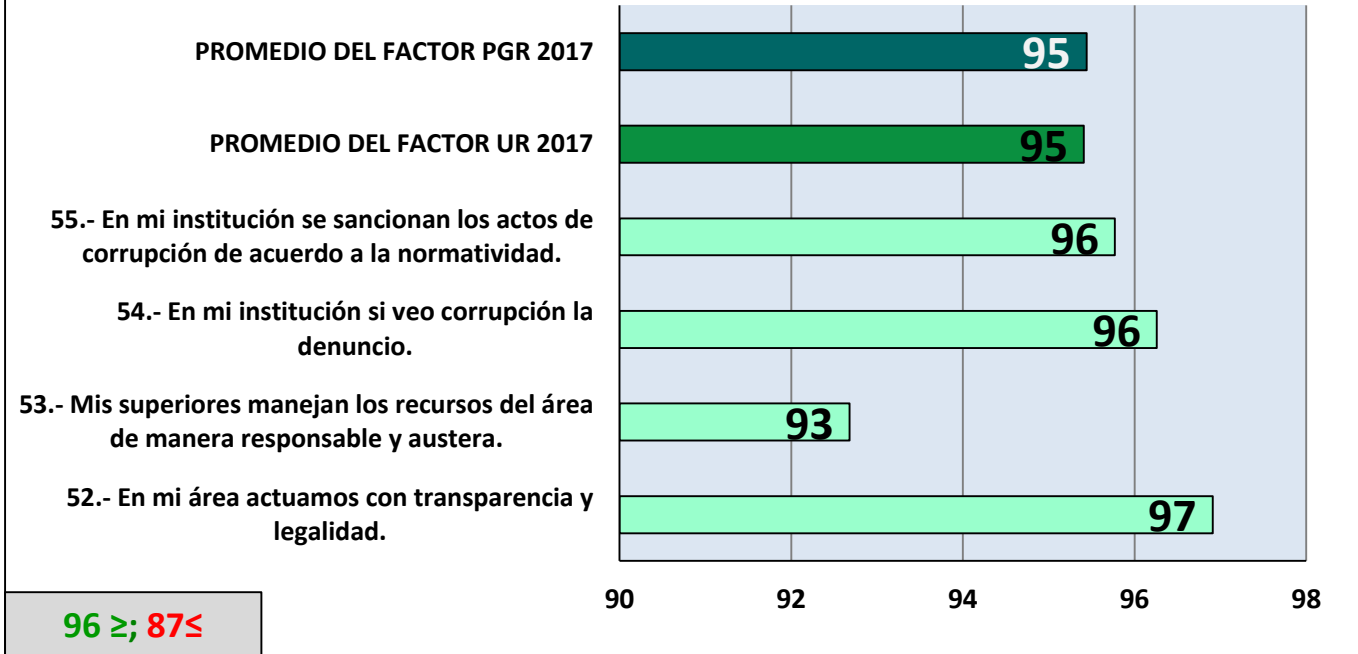
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en UEIDFF; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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

95



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



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

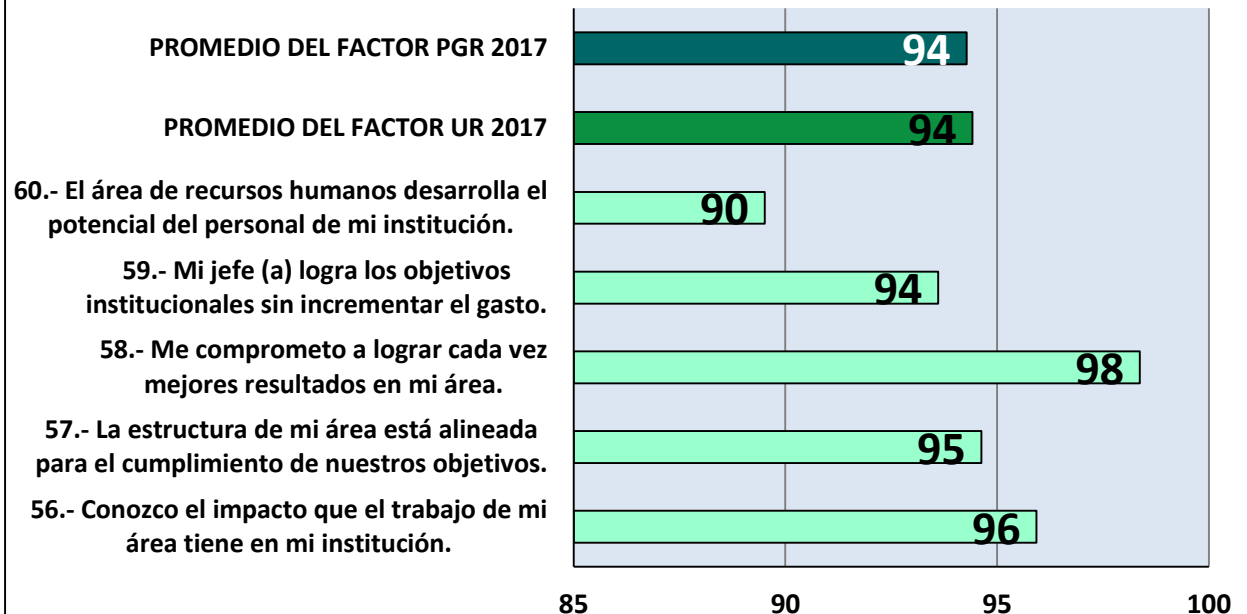
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

94



96 ≥; 87 ≤

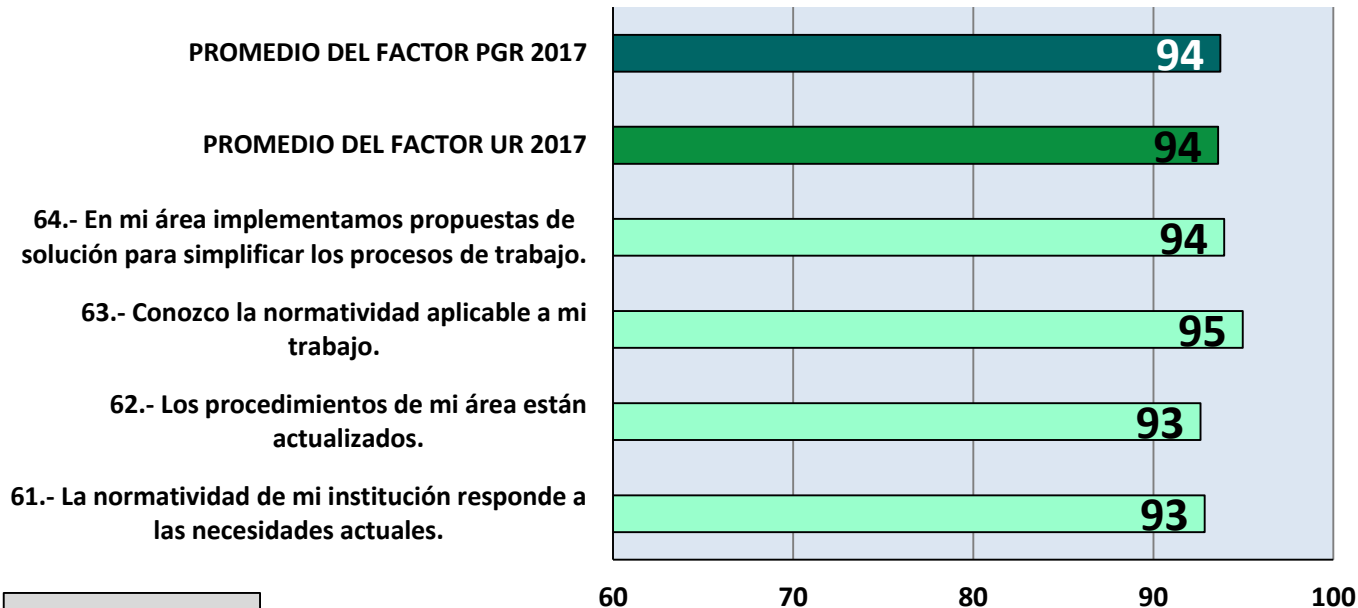
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, 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



96 ≥; 87 ≤

94



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

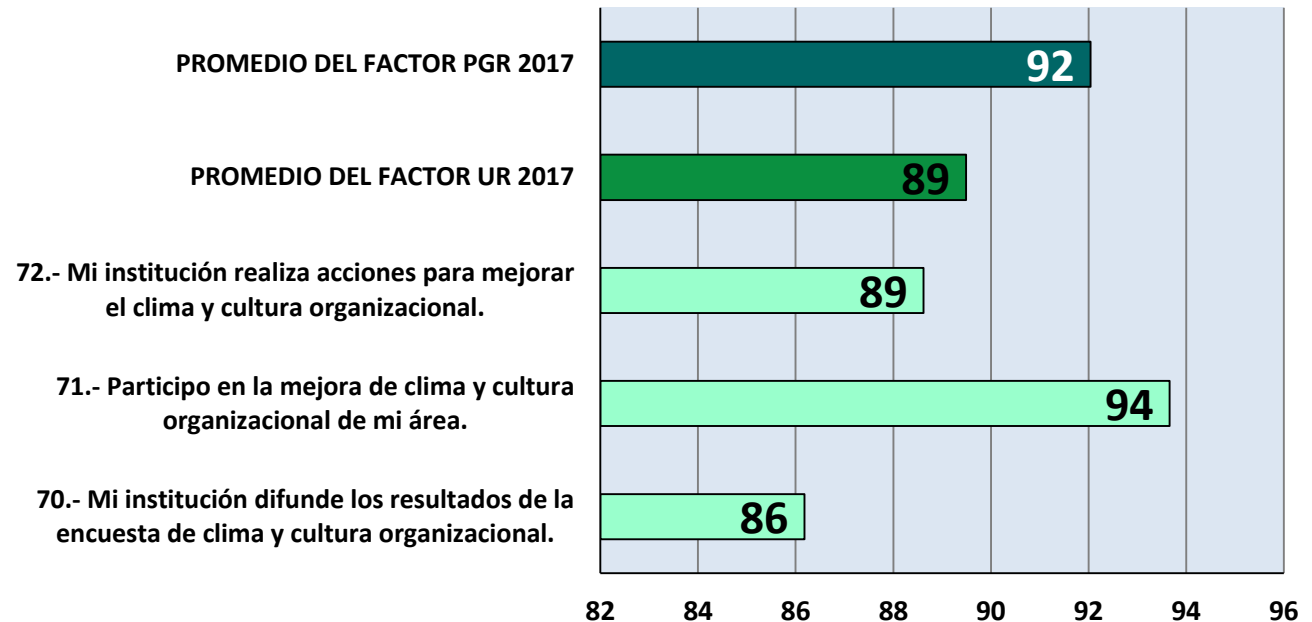
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

89



96 ≥; 87 ≤

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

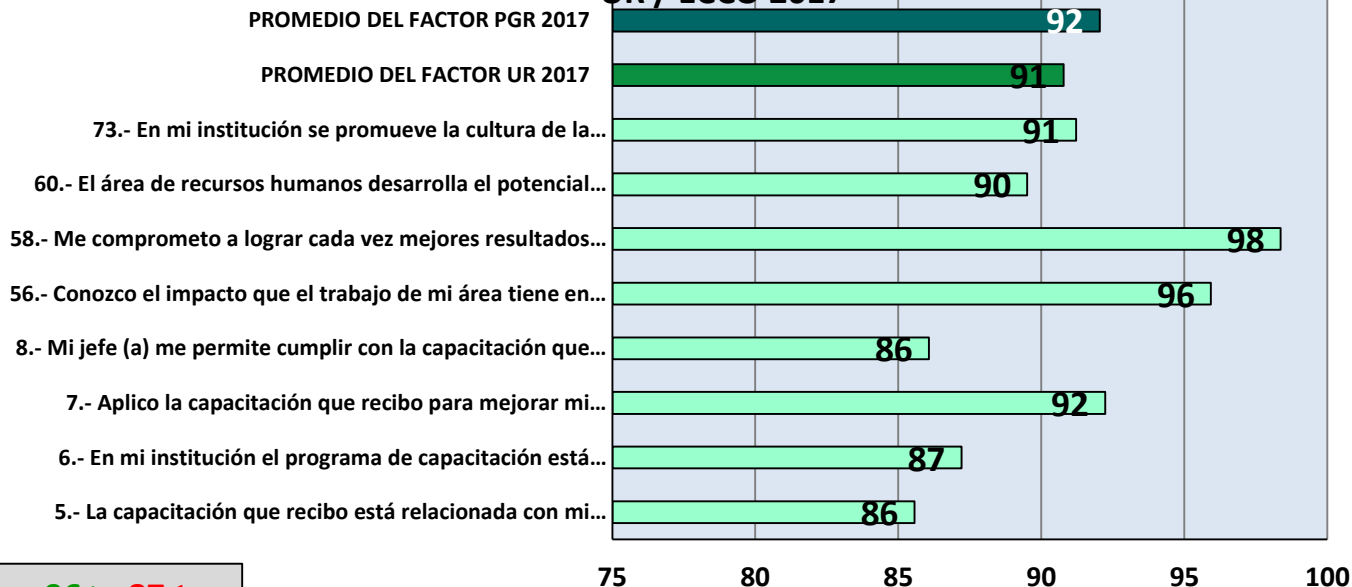


Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional.

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.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 FEDERAL**

UR / ECCO 2017



91



96 ≥; 87 ≤

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

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

90



96 ≥; 87 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017



El Personal que labora en UEIDFF, 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 /5ECCO 2017

15

20

25



96 ≥; 87 ≤

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

Factores Fractales de Competencias

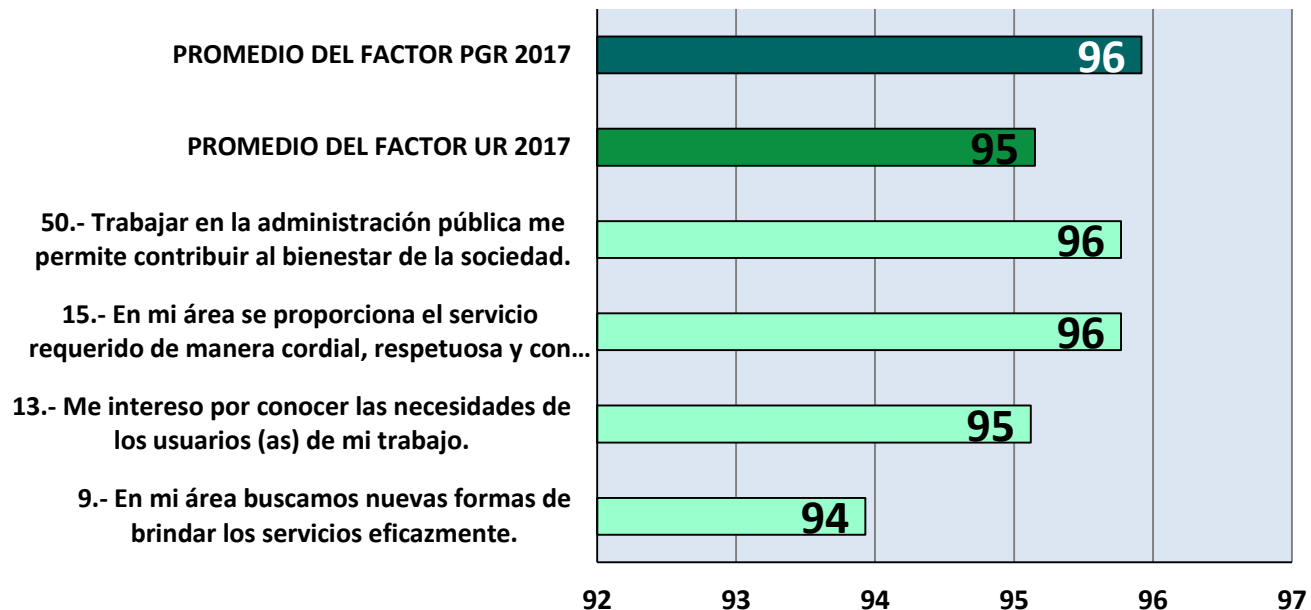
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

95



96 ≥; 87 ≤

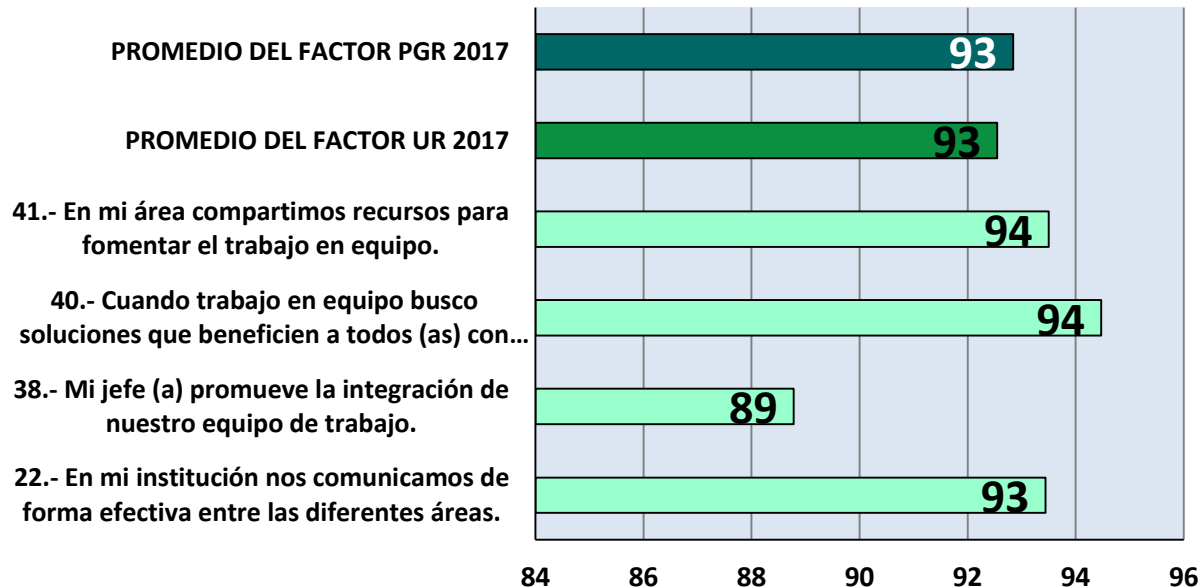
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



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

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

**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



93



96 ≥; 87 ≤

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

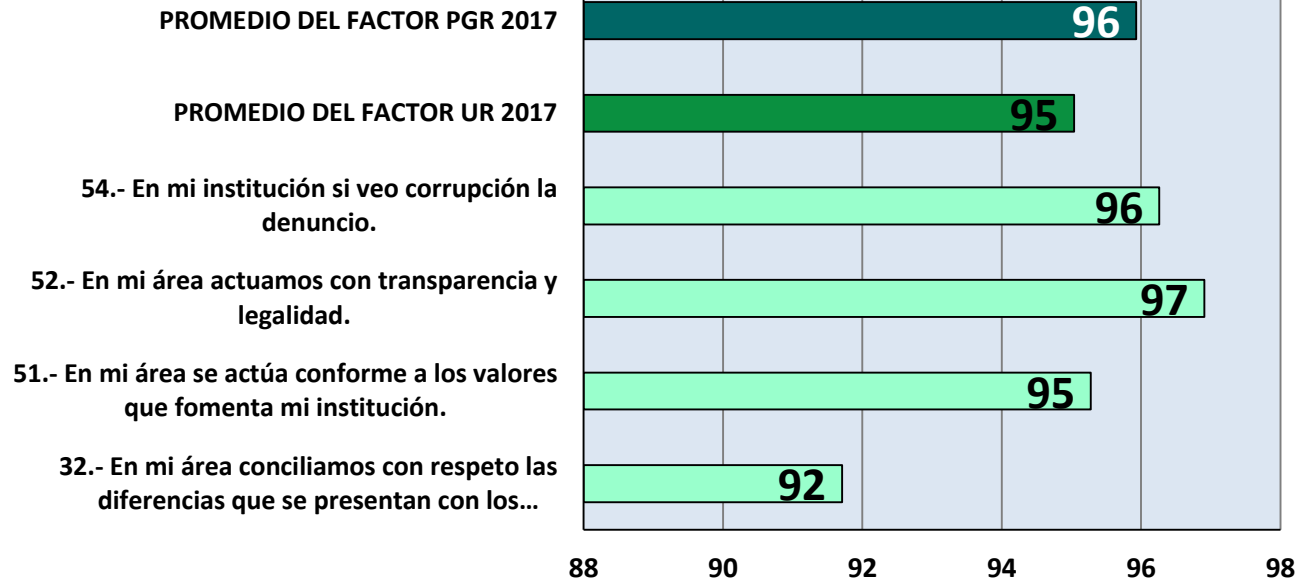
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

95



96 ≥; 87 ≤

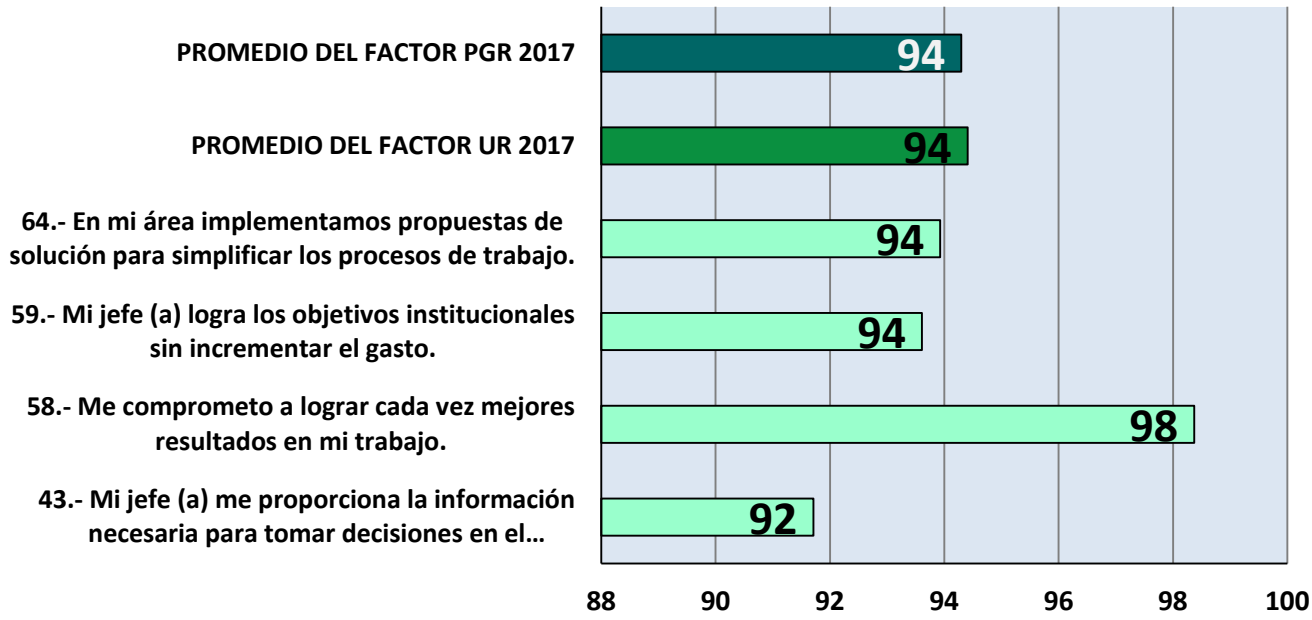
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, 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**



94



96 ≥ ; 87 ≤

En la UEIDFF 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.

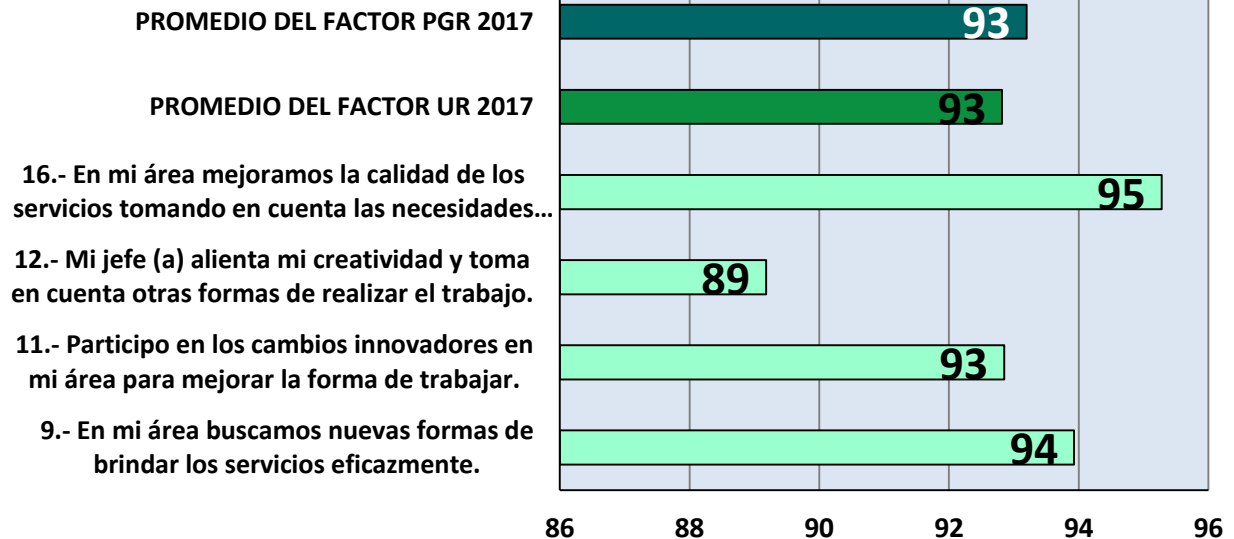
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



96 ≥; 87 ≤

**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.

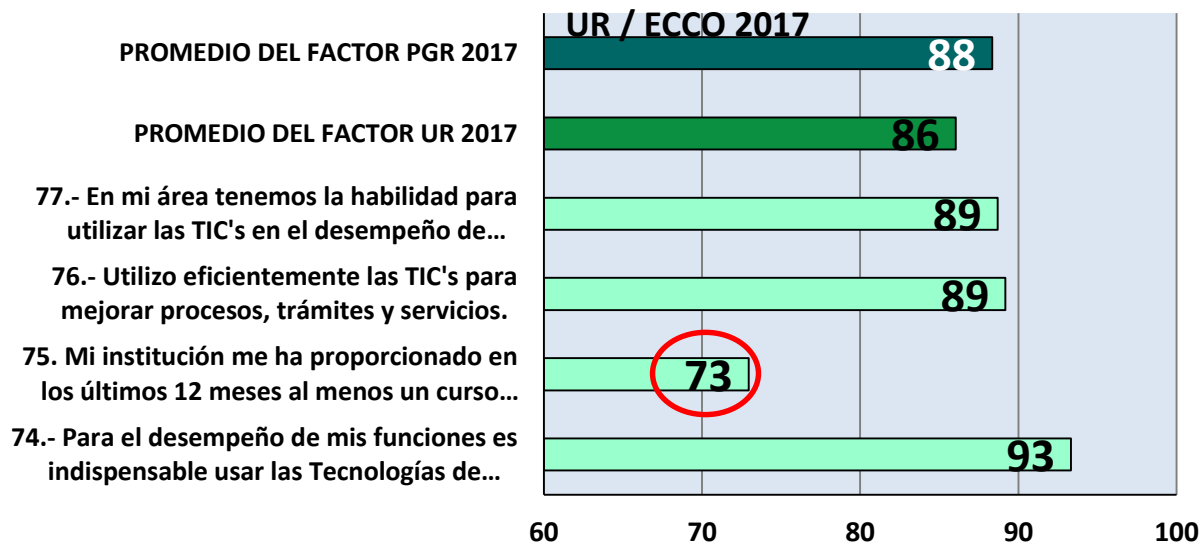
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

86



96 ≥; 87 ≤

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

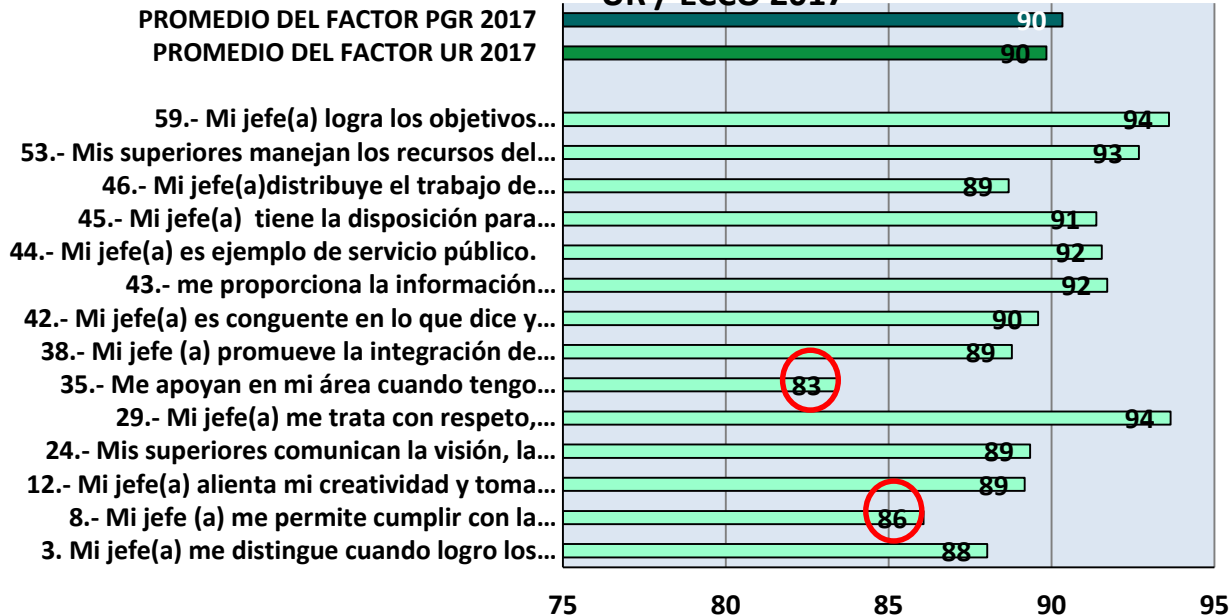


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación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



90



96 ≥; 87 ≤

Los reactivos mejor calificados se refieren buen trato y logro de objetivo de los superiores; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

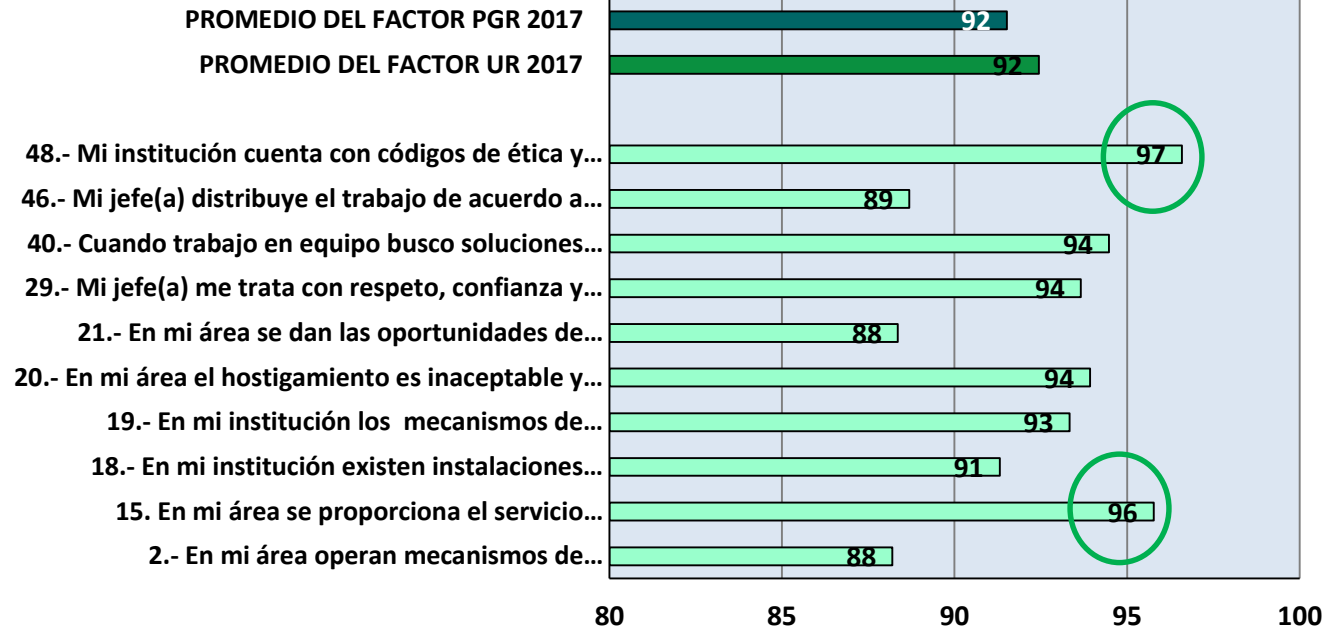
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

92



96 ≥; 87 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / 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.

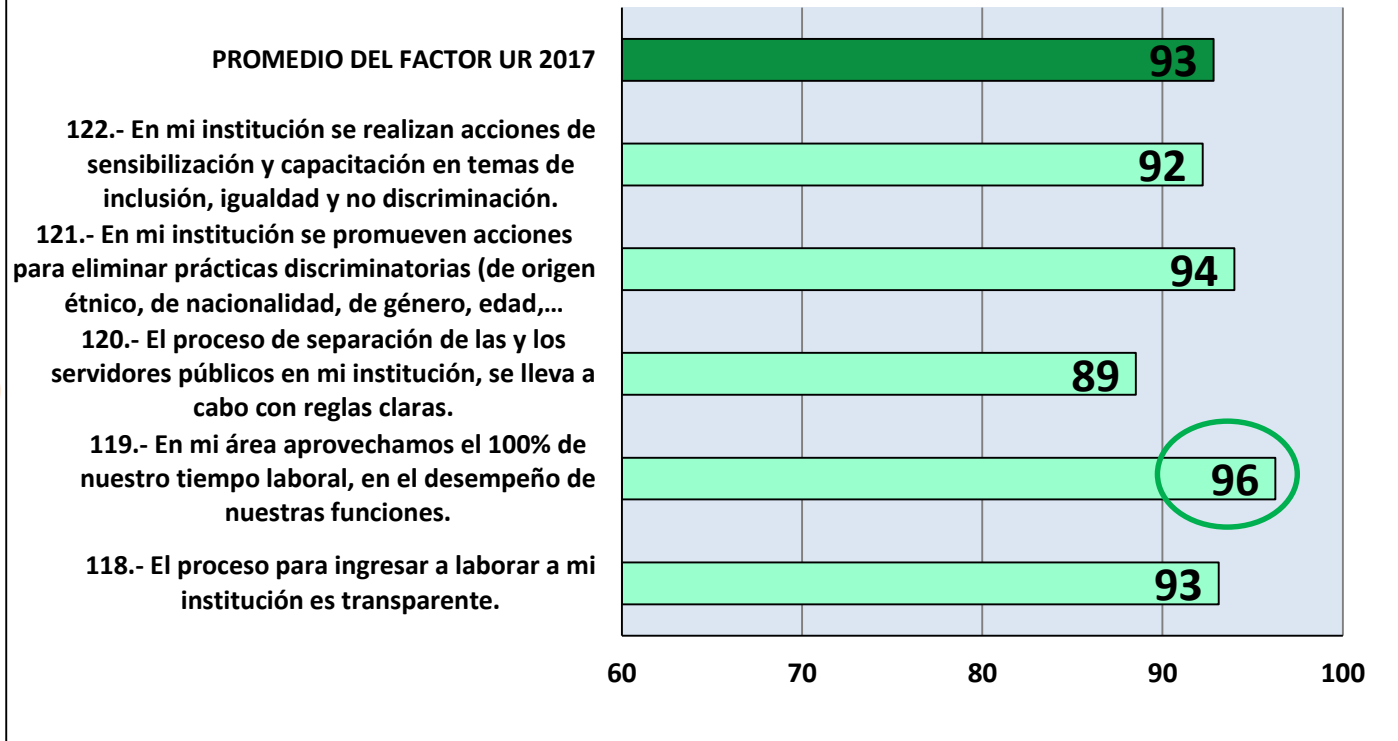
Factor Específico por Ramo (FER)

93



96 ≥; 87 ≤

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

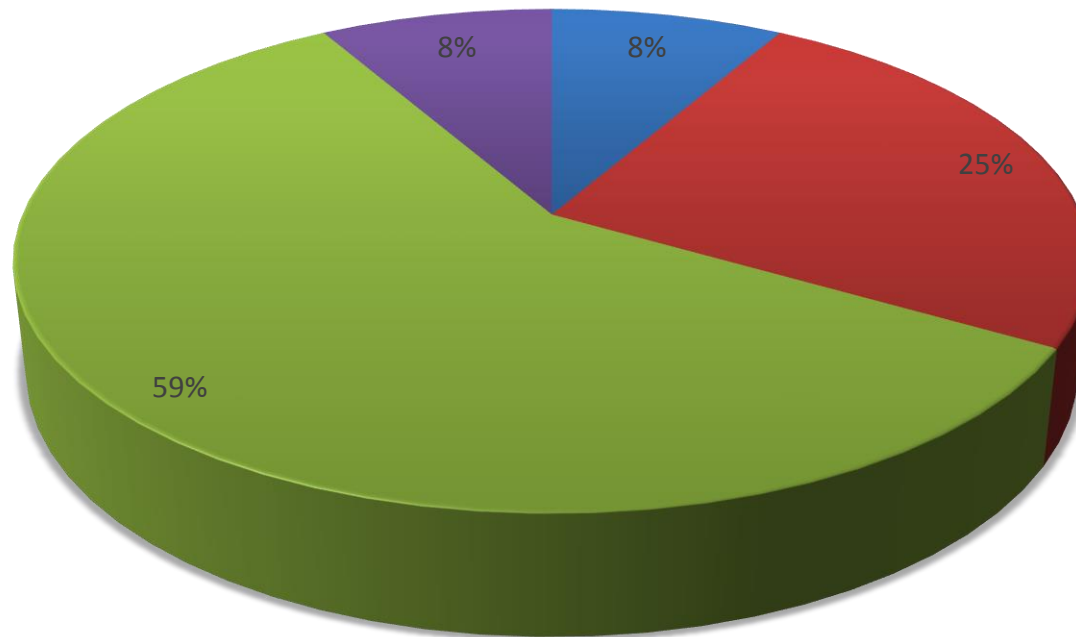


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

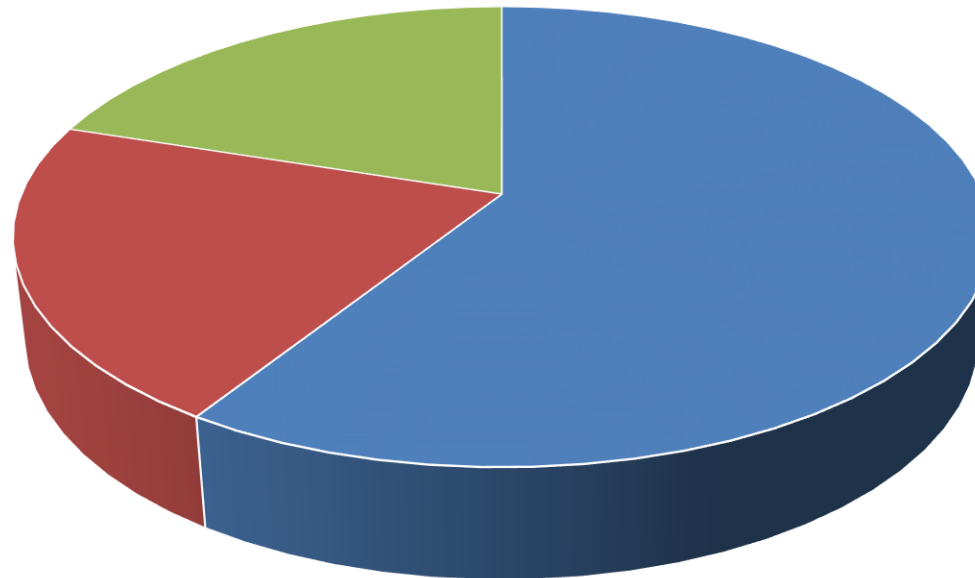
COMENTARIOS UEIDFF



■ OTRO ■ SUGERENICA ■ FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO ■ QUEJA

De acuerdo al análisis con la clasificación **“Tipo de Opinión”**, las y los servidores públicos de la UEIDFF expresaron 12 comentarios, de los cuales 7 (59%) se refiere a felicitaciones, 3 (25%) a sugerencias, 1 (8%) a quejas y 1 (8%) a otro tipo de comentario.

COMENTARIOS



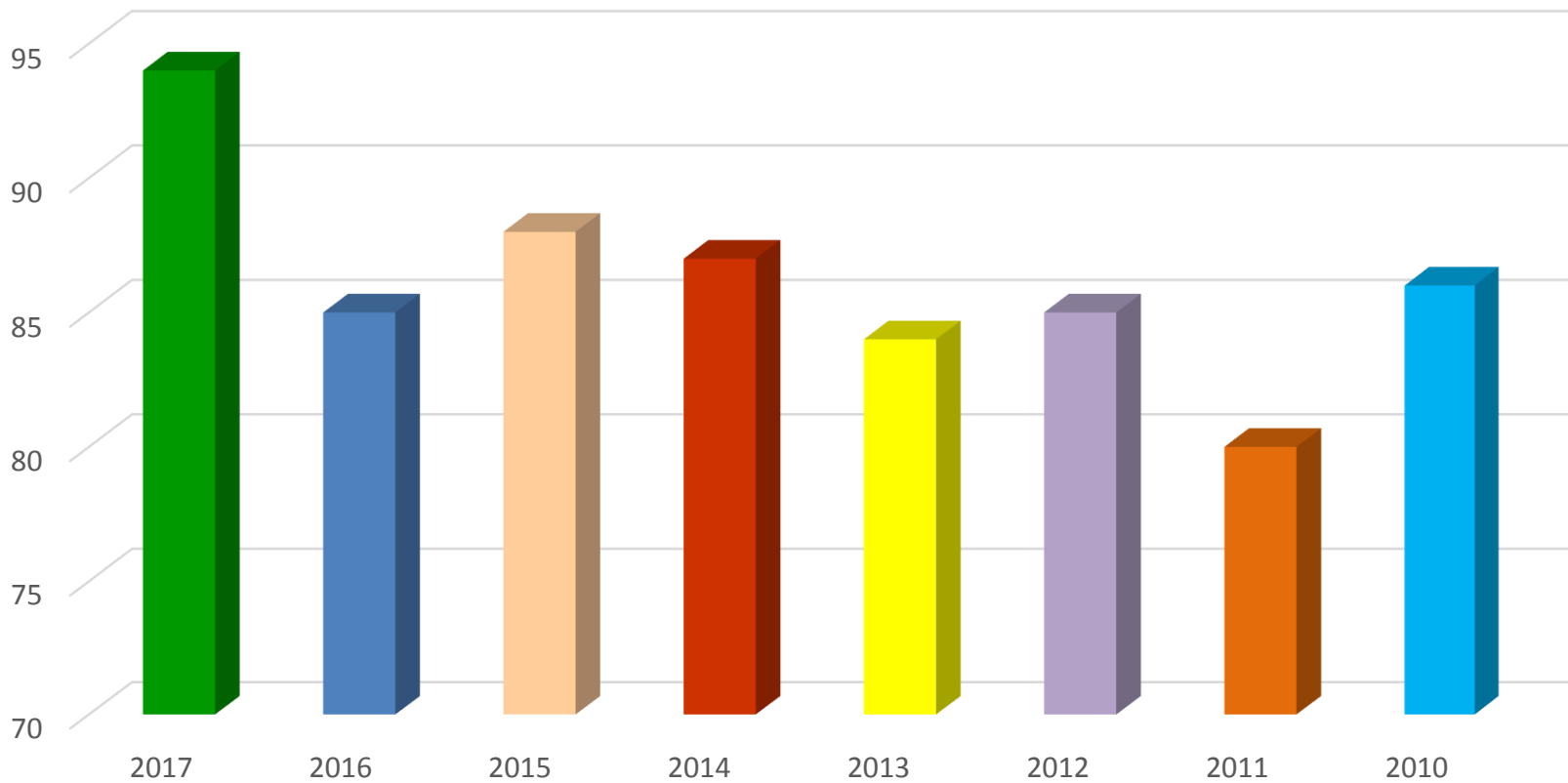
- RECONOCIMIENTO LABORAL ■ CALIDAD DE VIDA FAMILIAR
- SUGERENCIA LABORAL ■

Como se puede observar los comentarios de las y los servidores públicos de UEIDFF, son para reconocer el trabajo de la encuesta y reconocer la labor de la Institución. También se solicitan adecuaciones al horario laboral, a fin de tener mas tiempo familiar. Y también se cuentan con sugerencias para mejorar el desempeño laboral.

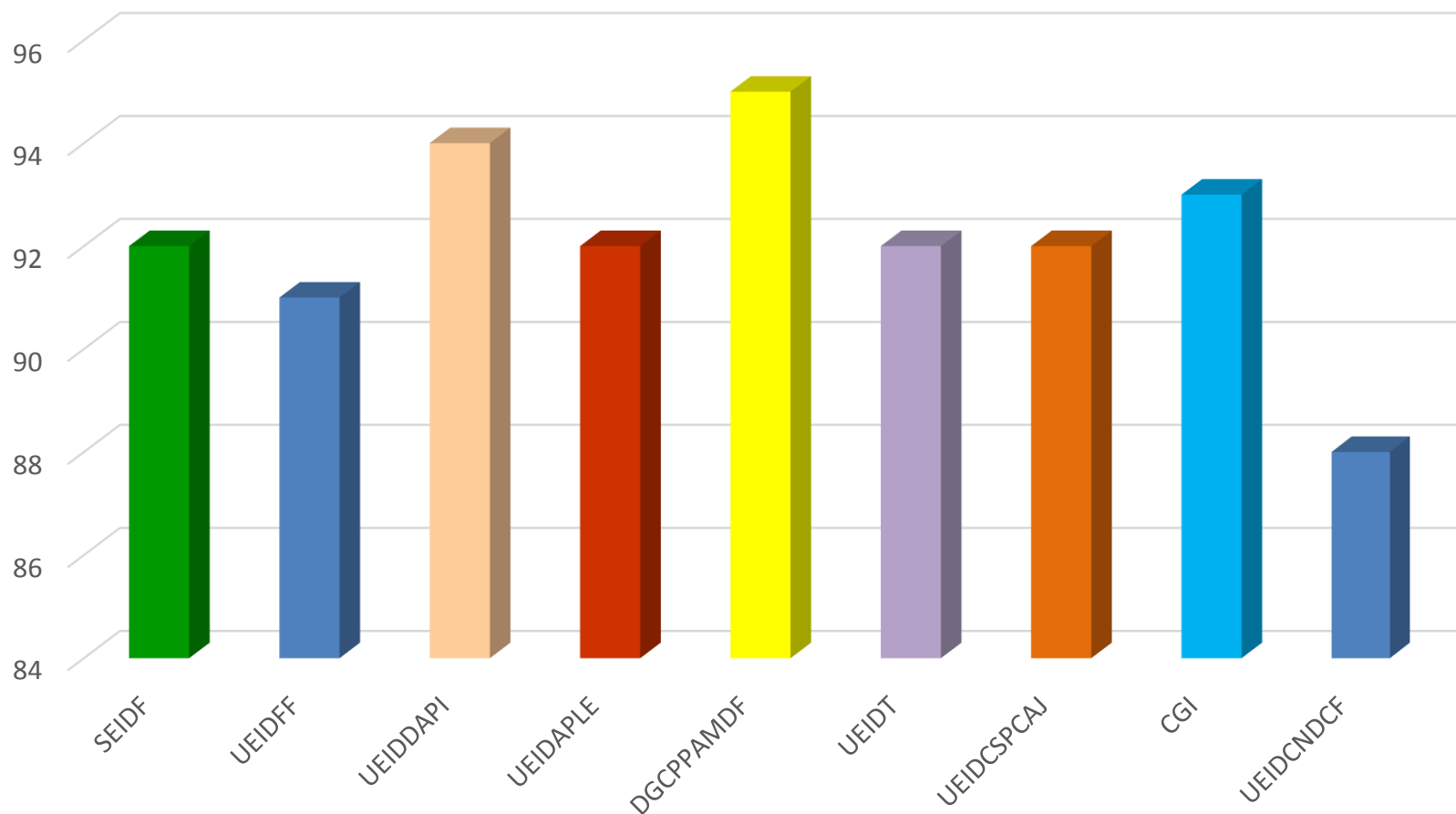
3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

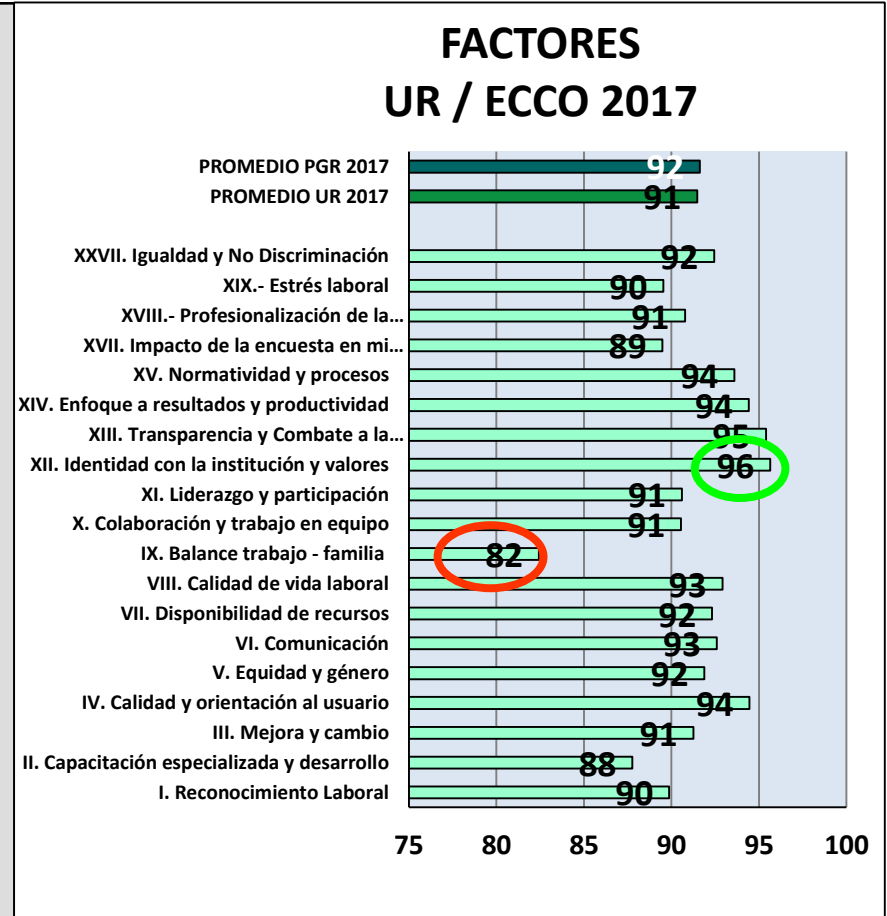
COMPARATIVA HISTORICA DE ENCUESTA UEIDFF



COMPARATIVO UEIDFF CON LA SEIDF Y OTRAS UNIDADES DE LA MISMA SUBPROCURADURÍA



3.2. Resultados UEIDFF 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, 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 2017

No presentó PTCCO en 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 UEIDFF, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

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

$96 \geq$; $87 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

511	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
-----	---

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Propiciar una cultura de equidad, participación y comunicación entre 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		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Inscribir al personal de mando en cursos de capacitación sobre liderazgo, desarrollo organizacional, respeto a los derechos humanos, manejo y control del estrés, entre otros.	Secretaría Técnica	Oficios y correos electrónicos	De acuerdo a los programas	E	X	Personal de mando	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														



 MTRO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA
 TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA



 LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO.
 ENLACE ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

511	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
-----	---

FACTOR

APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) <small>75. Mi Institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos en un curso relacionado con TIC's.</small>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el conocimiento y garantizar el aprendizaje de las y los servidores públicos, en materia tecnológica, siendo esto un elemento positivo para el manejo de las tecnologías de información y comunicación
--

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	Inscribir al personal a los cursos relacionados al manejo eficiente de recursos tecnológicos.	Secretaría Técnica	Oficios y correos electrónicos	De acuerdo a los programas	E	X	todo el personal	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														



MTRO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA
 TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA



LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO.
 ENLACE ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

511	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
-----	---

FACTOR

XVII.- IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
<small>70-. Mi Institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.</small>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer la áreas de oportunidad y mejora
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018															
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Remitir por correo institucional los resultados de la ECCO 2017	Recursos Humanos	Correo Institucional	Un mes	E	Todo el personal	P															
					O		x	R														
2	Remitir por correo institucional las practicas de transformacion de Clima y Cultura Organizacional que se implementaran en el año 2018, solicitando sugerencias de mejora	Recursos Humanos	Correo Institucional	Un mes	E	Todo el personal	P															
					O		x	R														
3					E		P															
					O		R															
4					E		P															
					O		R															


 MTRO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA
 TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA


 LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO.
 ENLACE ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

511	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
-----	---


FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

lograr mejores resultados adoptando la corresponsabilidad y el trabajo en equipo
--

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	Reactivo 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajo en equipo, Proponer e inscribir al personal a los cursos de trabajo en equipo	Secretaría Técnica	Oficios y correos electrónicos	De acuerdo a los programas	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														


 MIRO- GUSTAVO PINEDA BUENDÍA
 TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA


 LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO.
 ENLACE ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

511	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
-----	---

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 36.- Apoyo o participo cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Propiciar la convivencia familiar.

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	Reactivo 33: Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. Respetar los horarios de de jornadas laborales, así como el goce de los periodos vacacionales.	Titular de la Unidad	Ninguno	Permanente	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
2	Reactivo 34: Mi institución me informa de manera adecuada sobre la prestación de guarderías. Difundir los servicios que ofrece el CENDI y las guarderías del ISSSTE a los trabajadores y trabajadoras que cuenten con niños menores de seis años	Enlace Administrativo	Correo institucional	Trimestral	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
3	Reactivo 36: Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. Permitir que los servidores públicos asistan a los eventos que se realizan durante la jornada laboral.	Titular de la Unidad y jefes de las áreas	Ninguno	De acuerdo a los programas	E	X	De acuerdo a los programas	P															
					O			R															
4	Reactivo 37: En mi área se respeta el horario de trabajo. Respetar los horarios de jornadas laborales	Titular de la Unidad y jefes de las áreas	Ninguno		E	X	Todo el personal	P															
					O			R															

MTR. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA
 TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA

LCDA. ANGÉLICA ARANGO OSORIO.
 ENLACE ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

511	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS FISCALES Y FINANCIEROS
-----	---

FACTOR

<p>FACTOR II.-CAPACITACION ESPECIALIZADA Y DESARROLLO</p> <p>5.-La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 6.-En mi institución el programa de capacitación esta alineado a mis funciones. 8.-Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el conocimiento y garantizar el aprendizaje de las y los servidores públicos, siendo esto un elemento positivo para su desarrollo profesional, impactando en el logro de objetivos institucionales.

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	Inscribir al personal en los cursos relacionados al área de su competencia.	Secretaría Técnica	Oficios o correos electrónicos	De acuerdo a los programas	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
2					E	X		P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															
4					E			P															
					O			R															

MTRO. GUSTAVO PINEDA BUENDÍA
 TITULAR DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA

LCD.A. ANGÉLICA ARANGO OSORIO.
 ENLÁCE ADMINISTRATIVO