ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

UNIAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE COMERCIO DE NARCÓTICOS DESTINADOS AL CONSUMO FINAL

Introducción

- 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.

Introducción

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.

96 ≥; 81≤

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

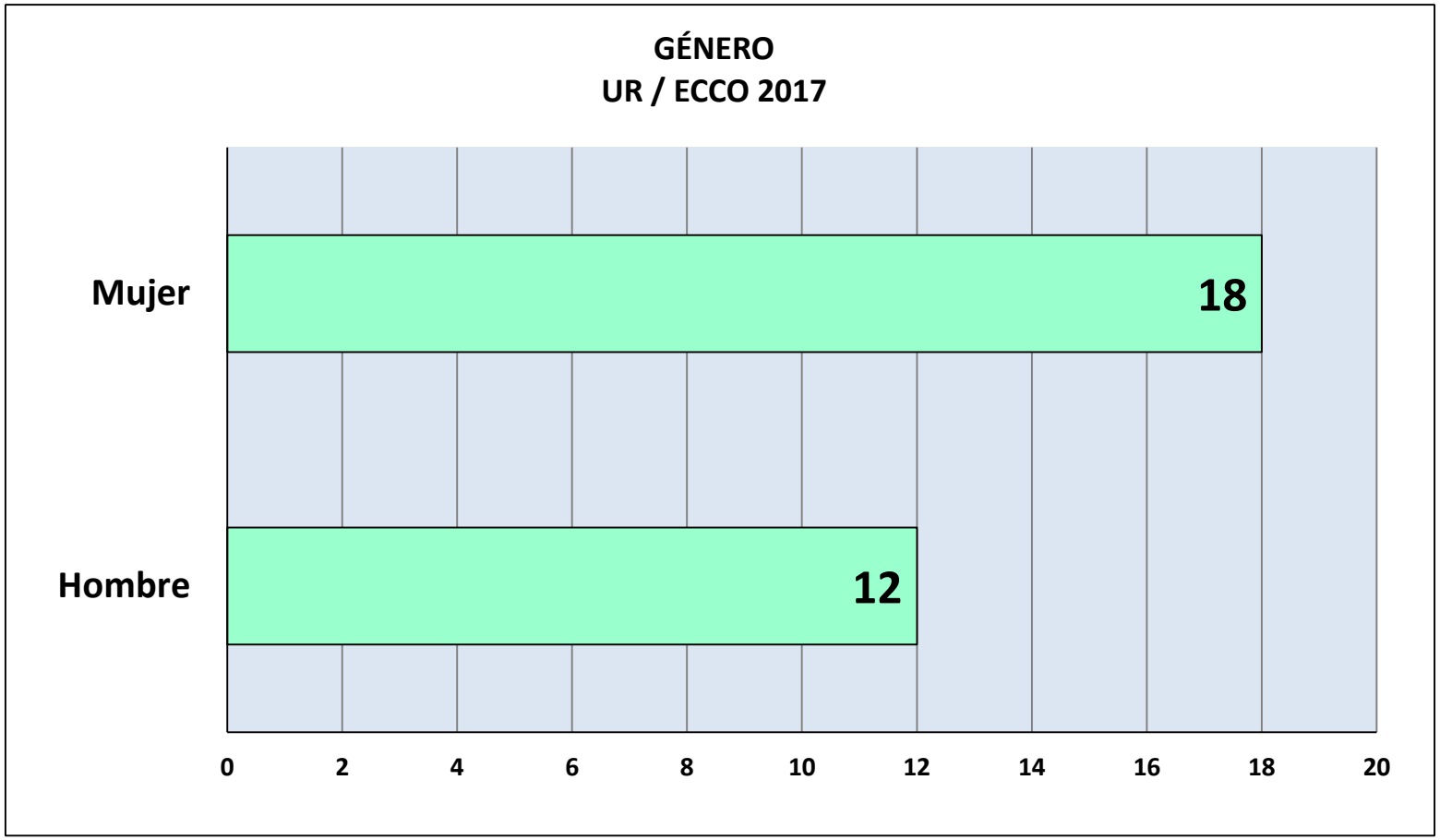
96- 100

82 - 95

73 - 81

1. Análisis Cuantitativo

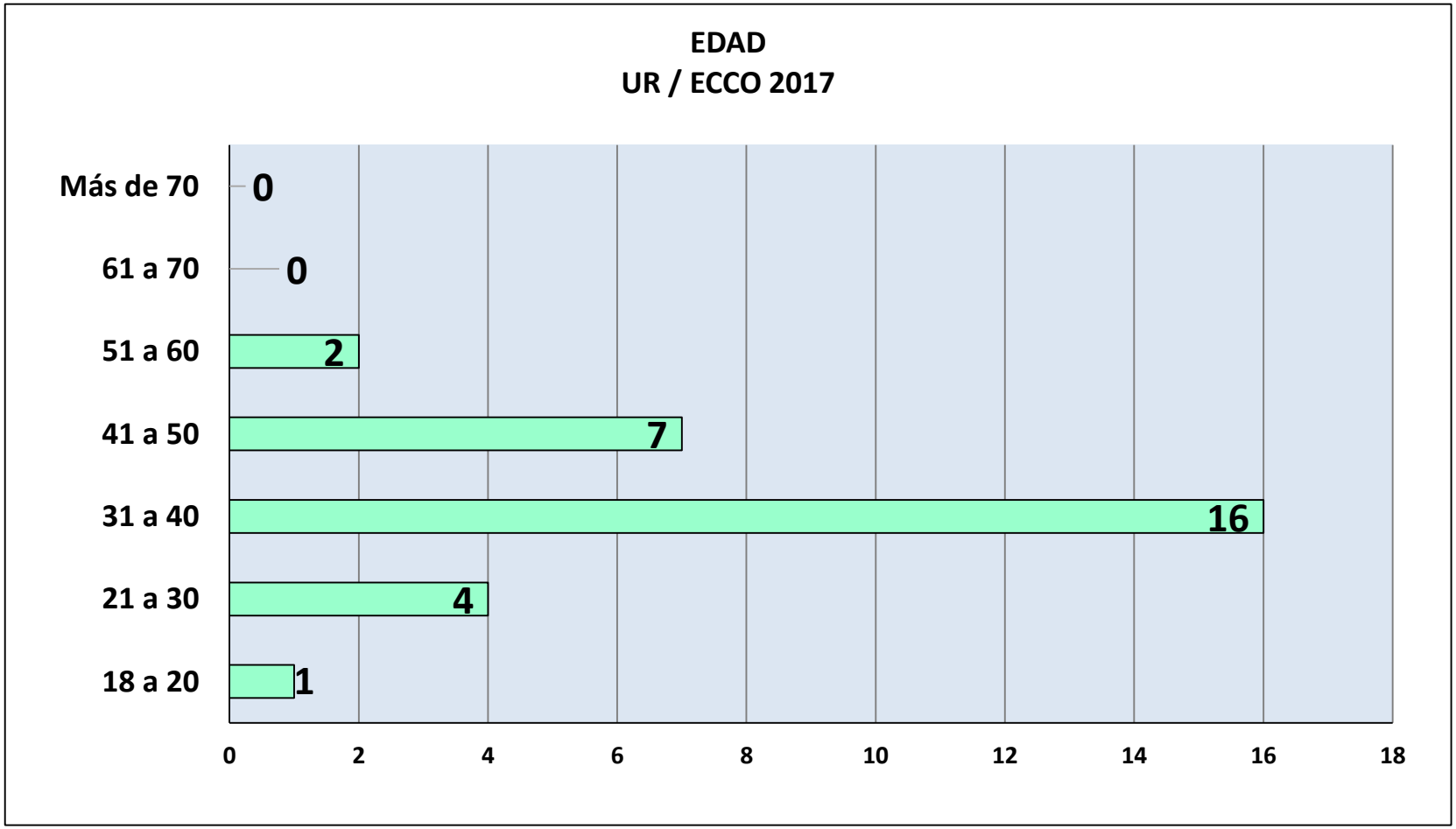
Datos Sociodemográficos

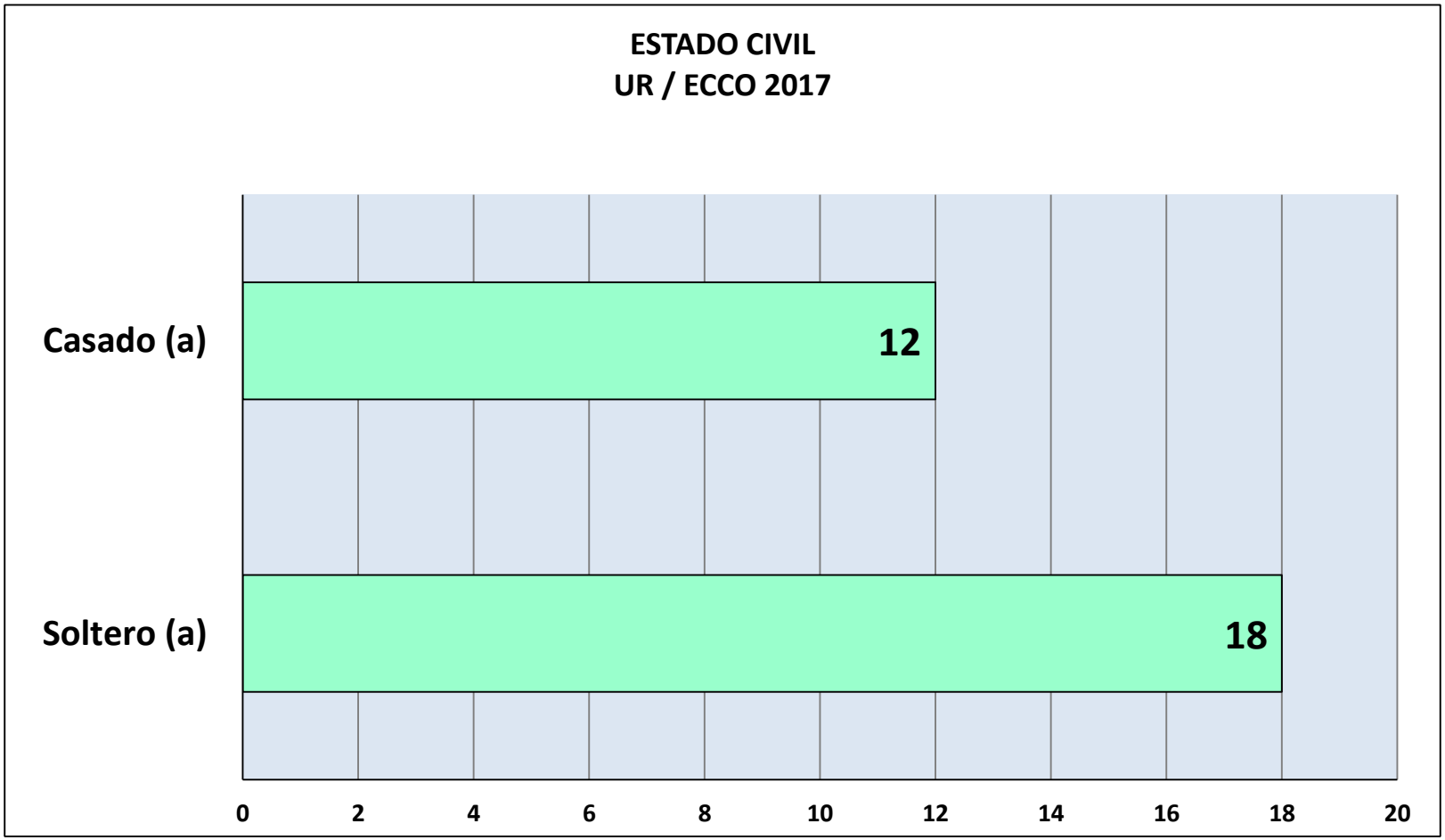


En la UEIDCNCF, la participación de las mujeres fue mayor (60%) al de los hombre (40%)

1.-Análisis Cuantitativo

30 personas en la encuesta (70%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 30% del universo total.

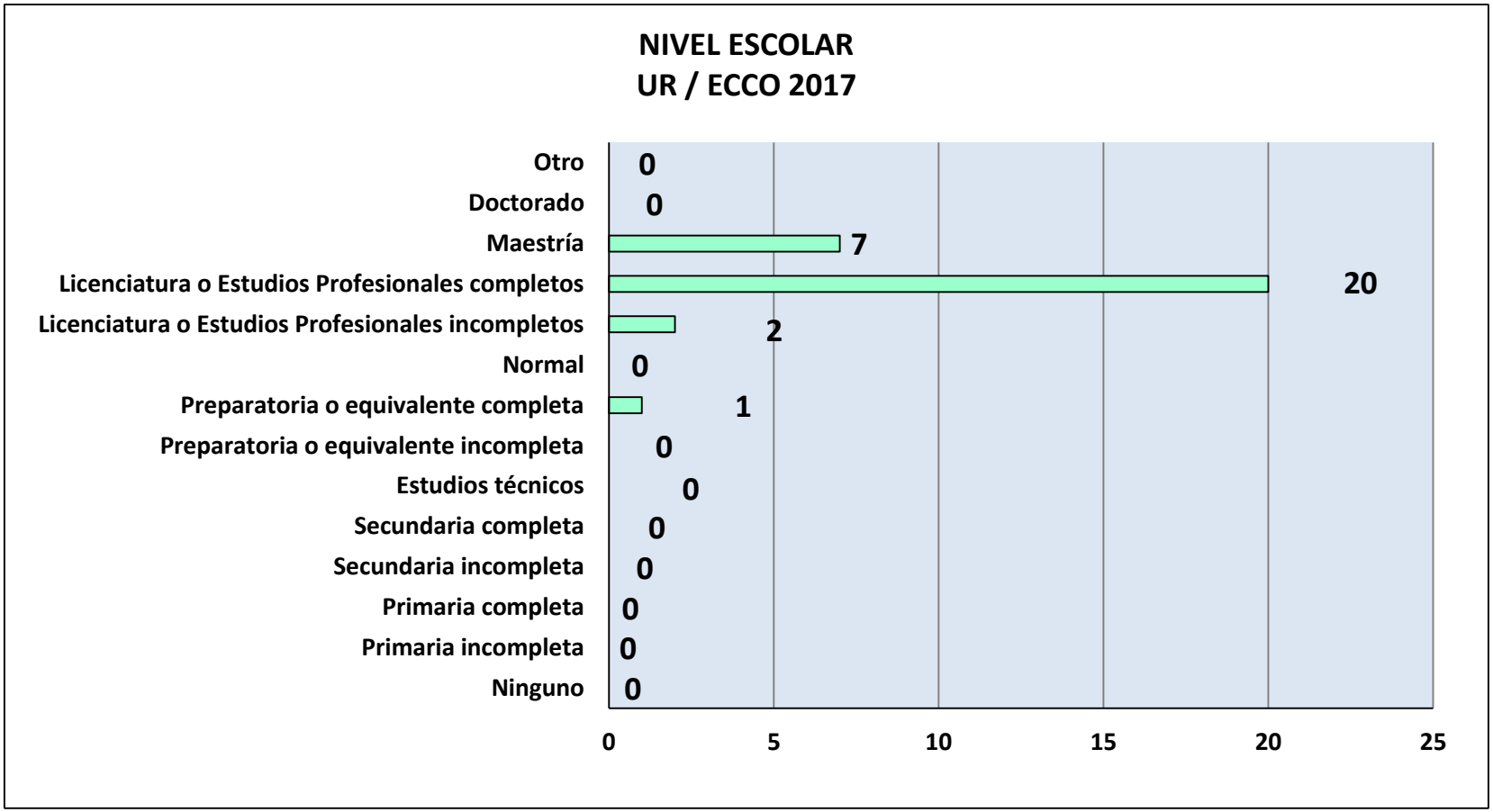




En este rubro es mayor la proporción de servidores públicos solteros (55%), contra 45% casados.

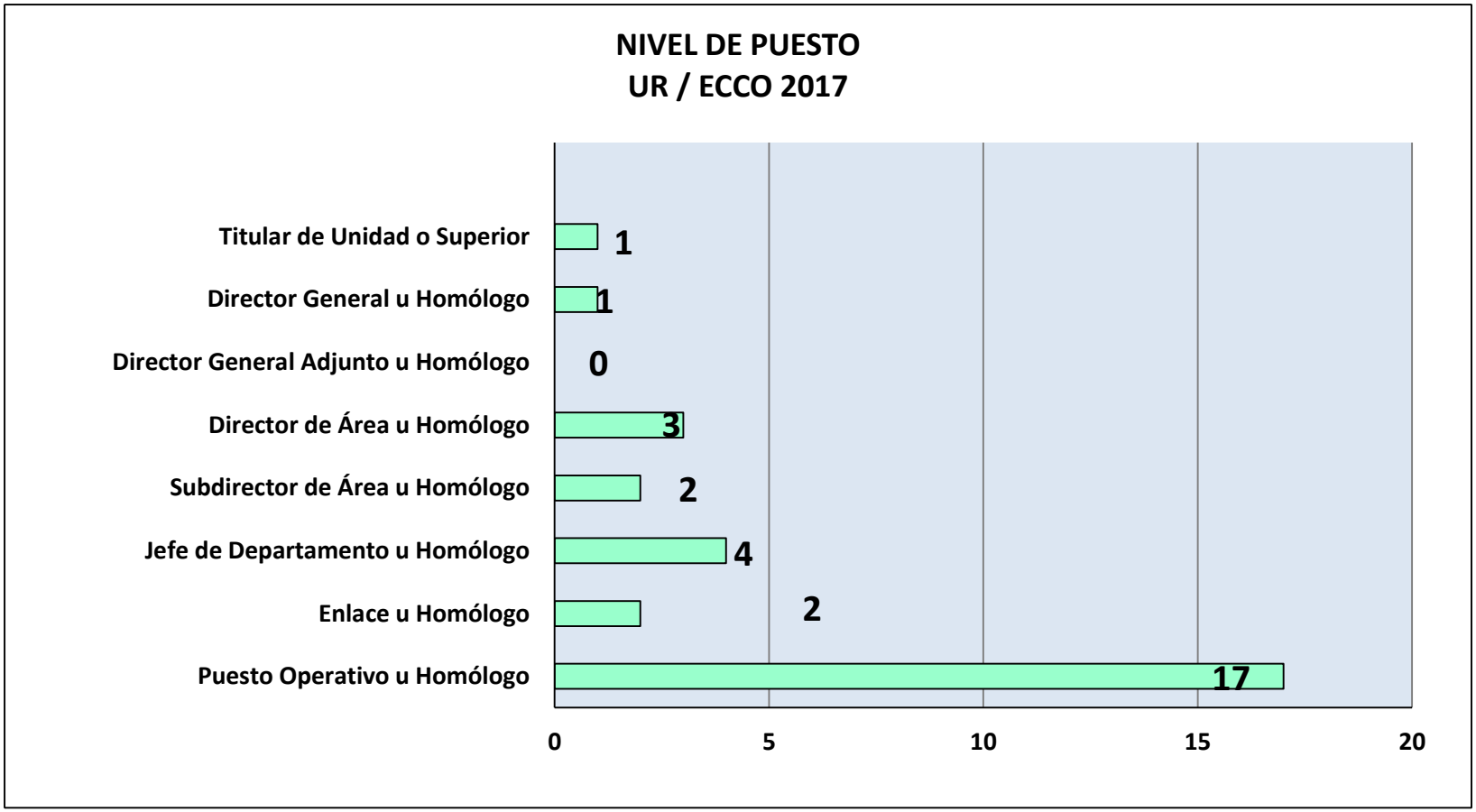
1.-Análisis Cuantitativo

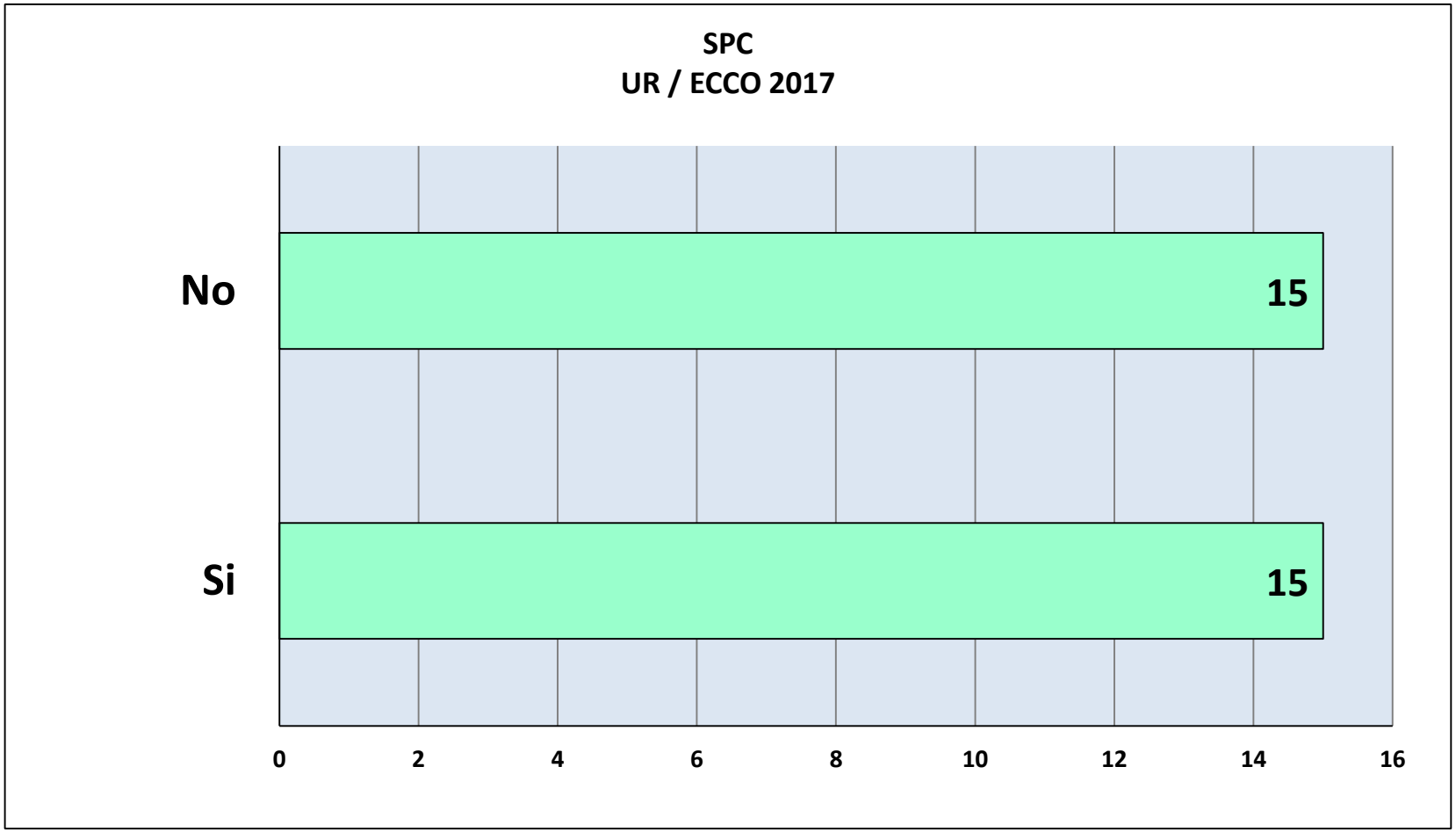
Es importante señalar que en este rubro el 66.7% de los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el 6.7% presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



1.-Análisis Cuantitativo

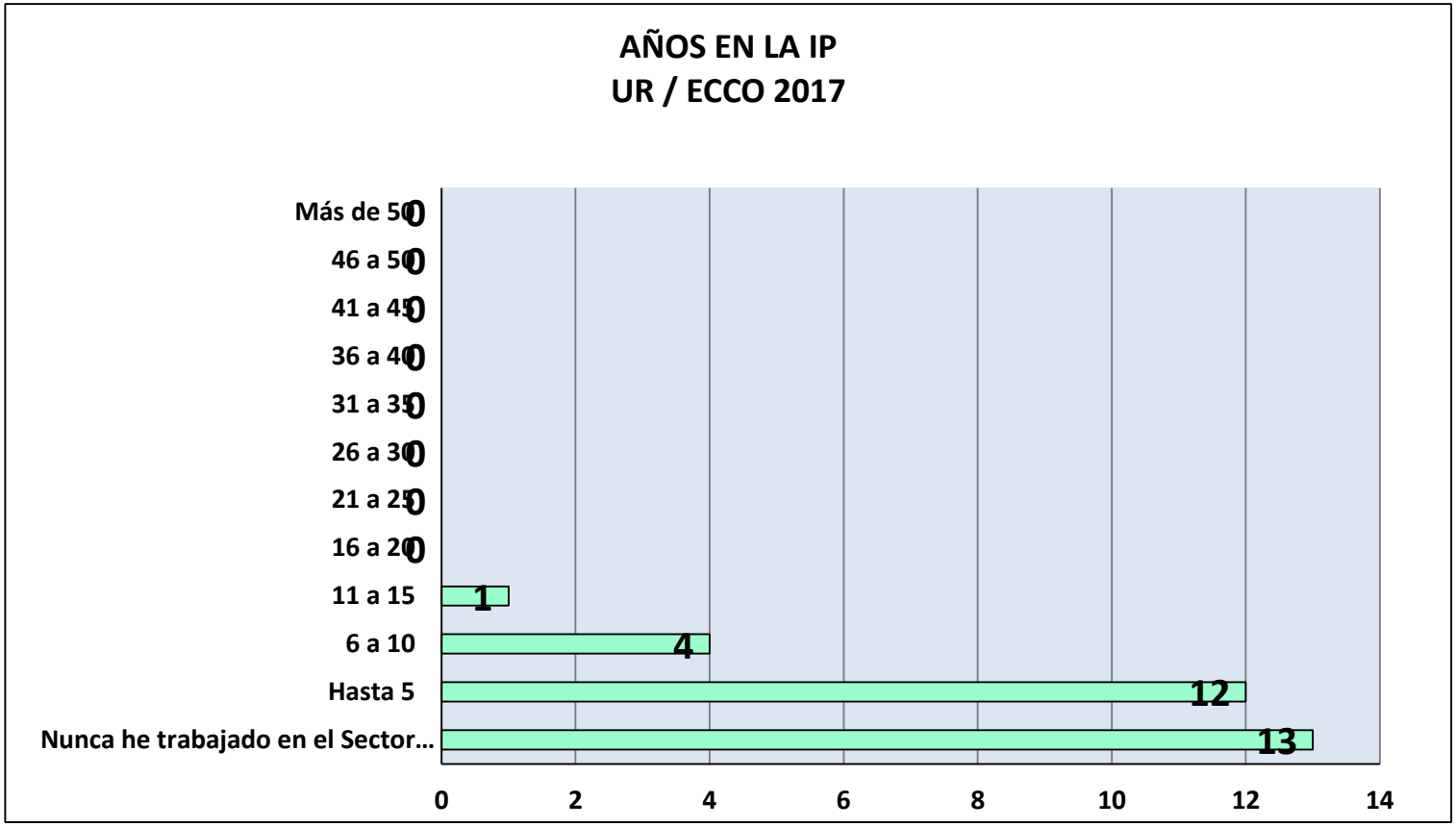
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 64% de servidores públicos, que ocupan puestos de enlace y operativos; y un 33% de servidores públicos que ocupan cargos de mando en SEIDF.



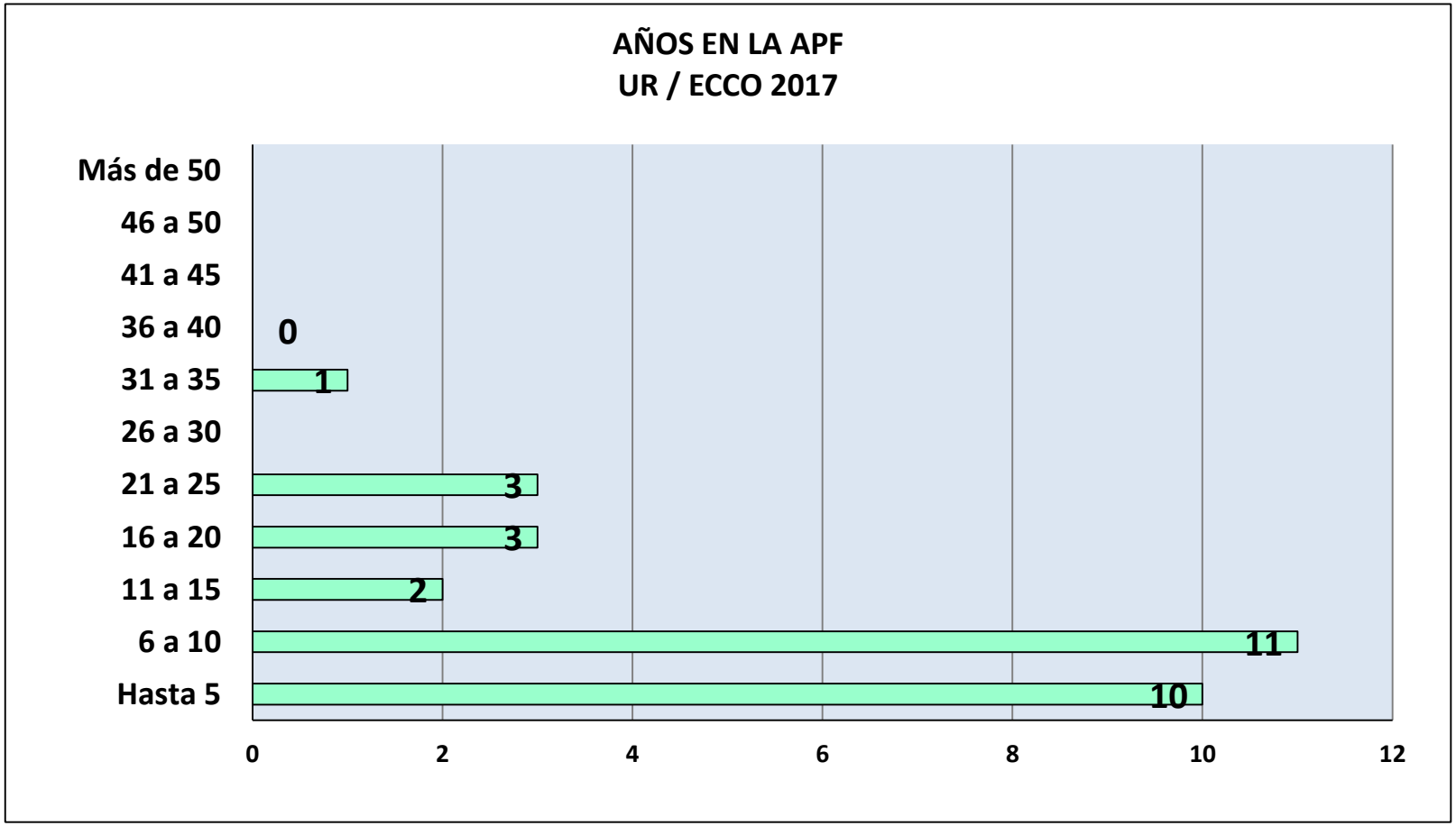


El 15% del personal de la UEIDCNCF que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 43% 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 57% de los encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.



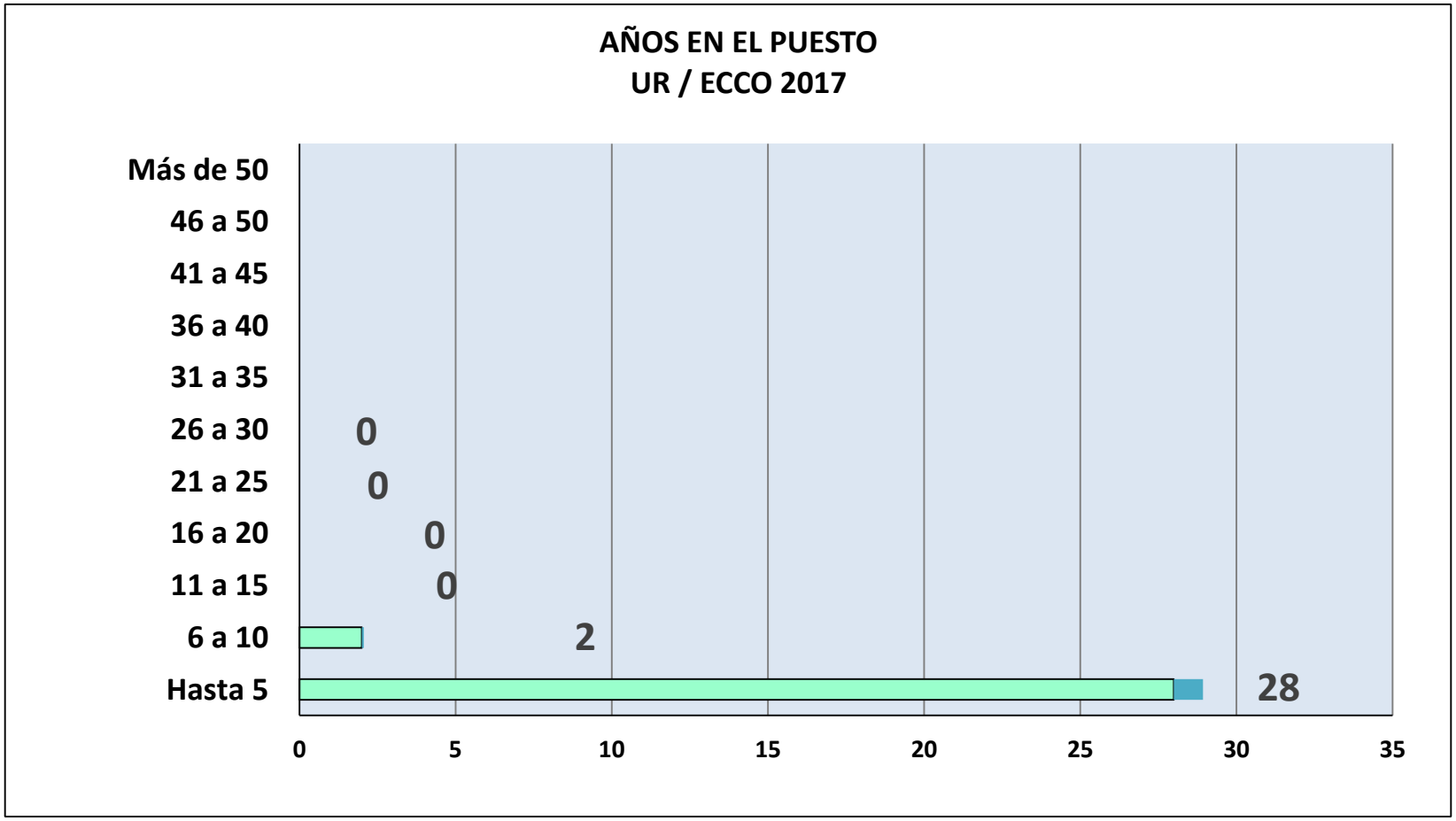
1.-Análisis Cuantitativo

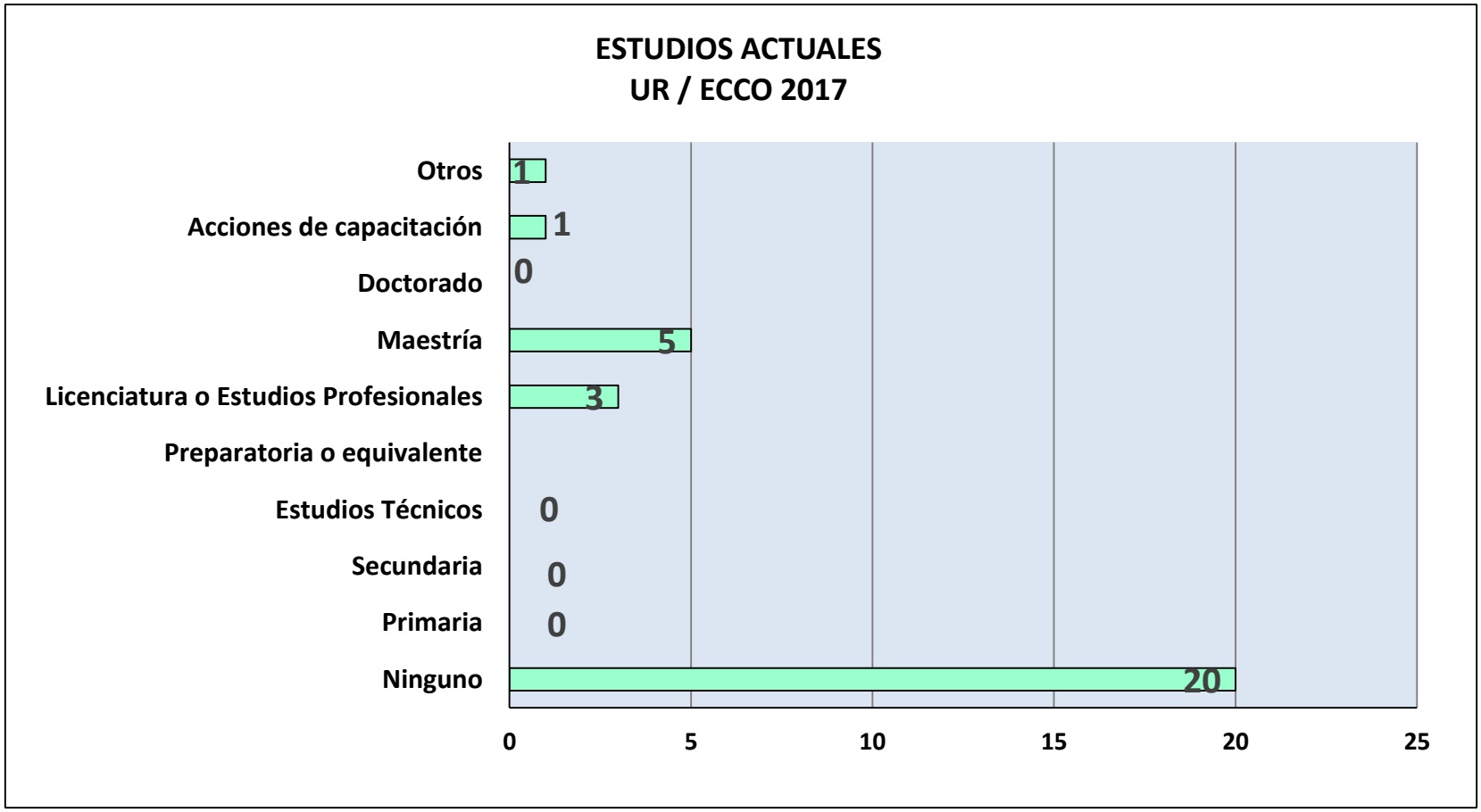


El 33 % de los servidores públicos que participaron en la encuesta, tienen hasta 5 años de experiencia en la Administración Pública Federal, mientras que en el 67% de las personas que laboran en UEIDCNCF han laborado en el sector público mas de 5 y hasta 50 años.

1.-Análisis Cuantitativo

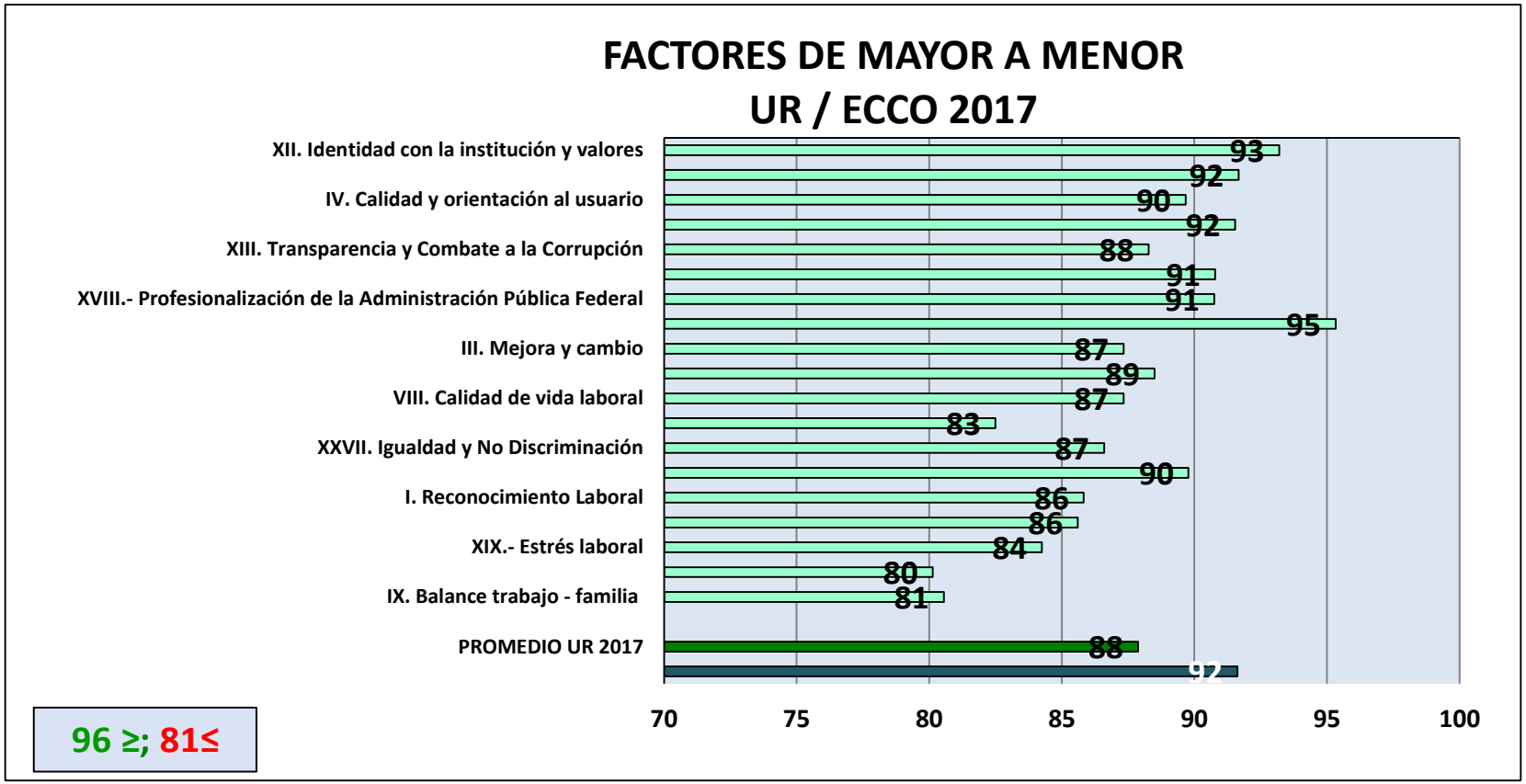
Casi 28 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, lo que representa un 93% de las personas encuestadas, mientras que el 7% restante tienen hasta de 6 a 10 años en su puesto actual.



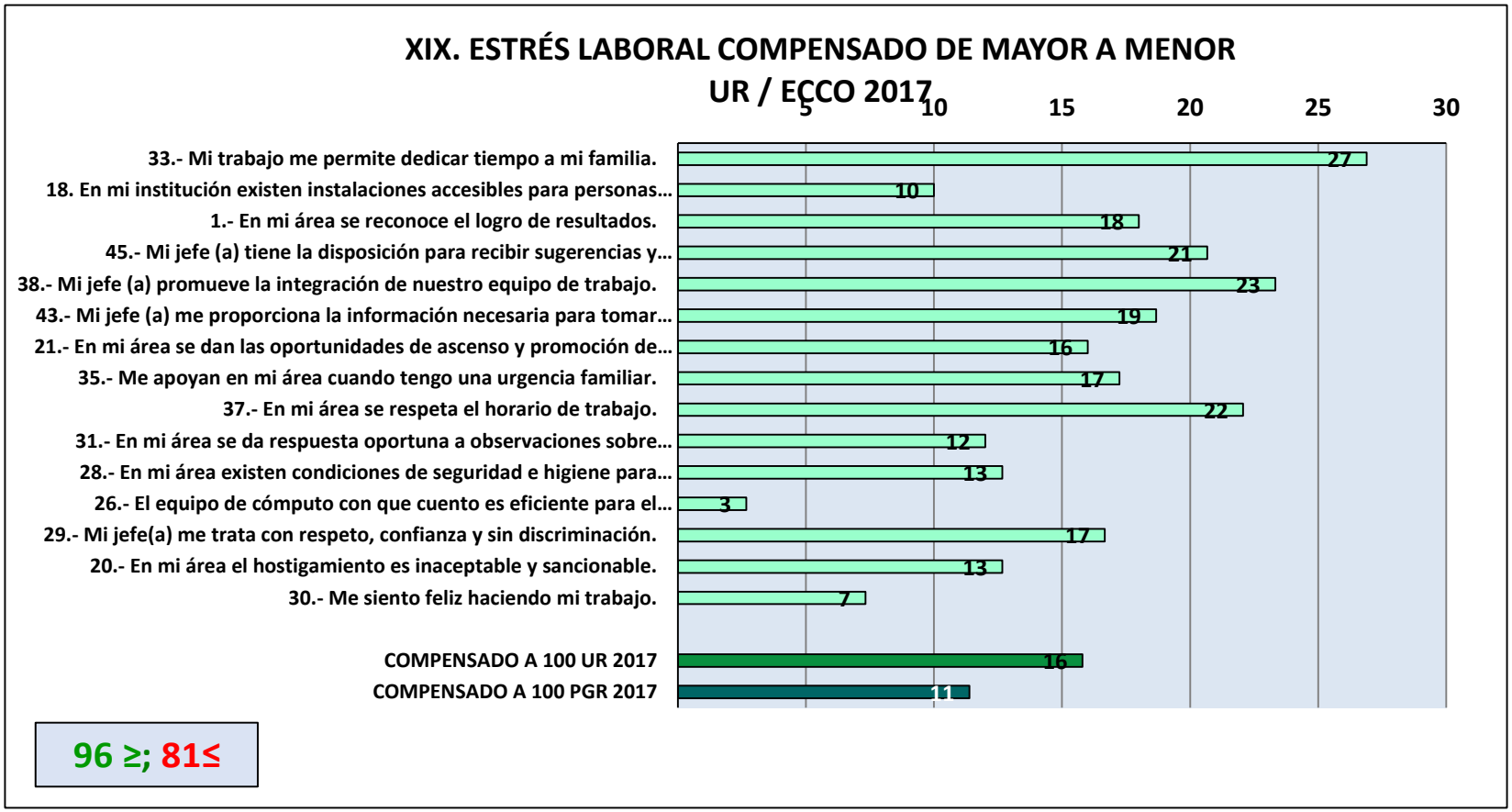


El 67% de las servidoras y servidores públicos de UEIDCNCF encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento.

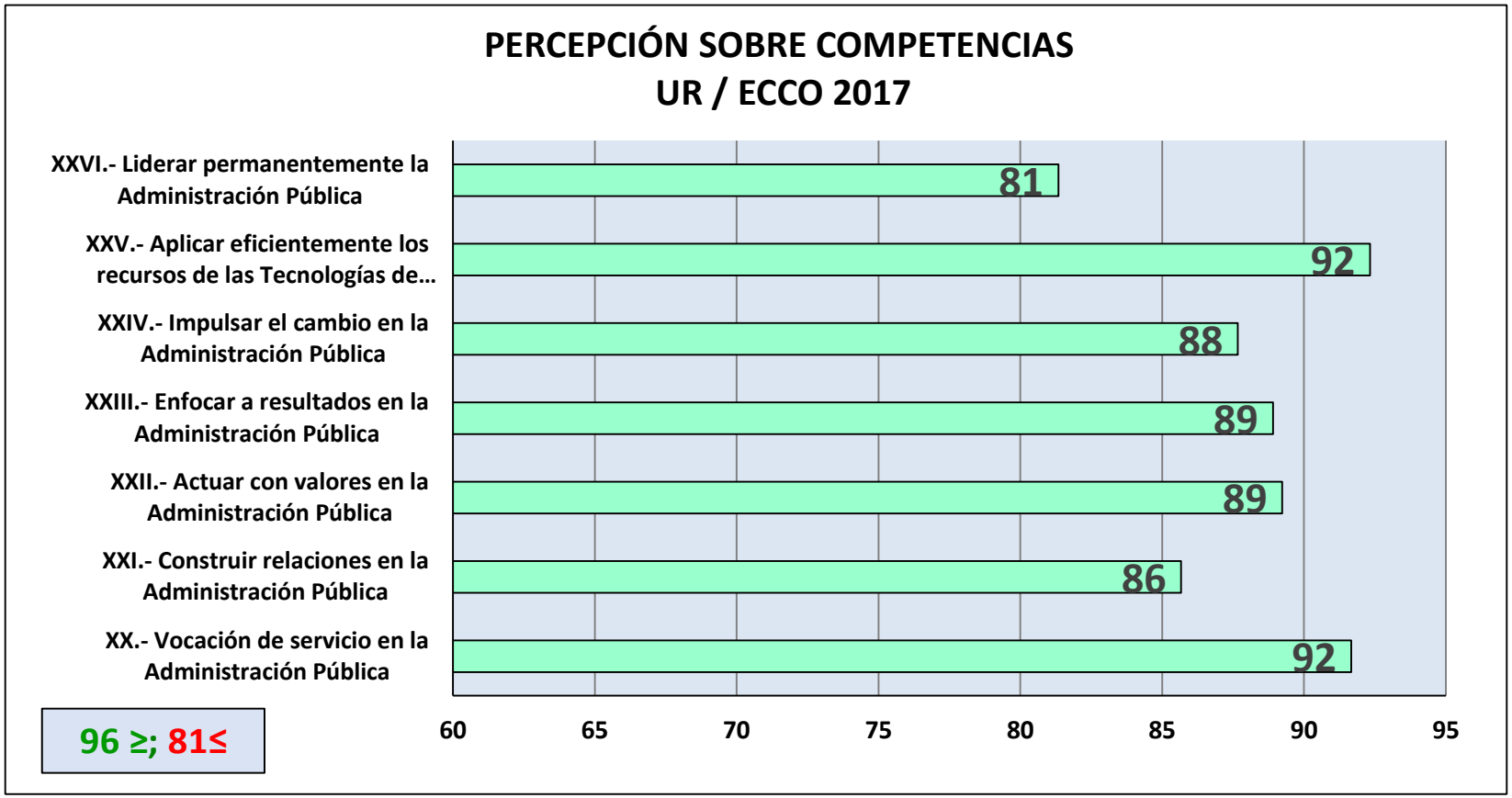
Resultado por Factores de mayor a menor



Las compañeras y compañeros que participaron en la encuesta se sienten muy satisfechos y orgullosos de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final que enaltece los valores, la transparencia y el combate a los delitos contra la salud; 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.

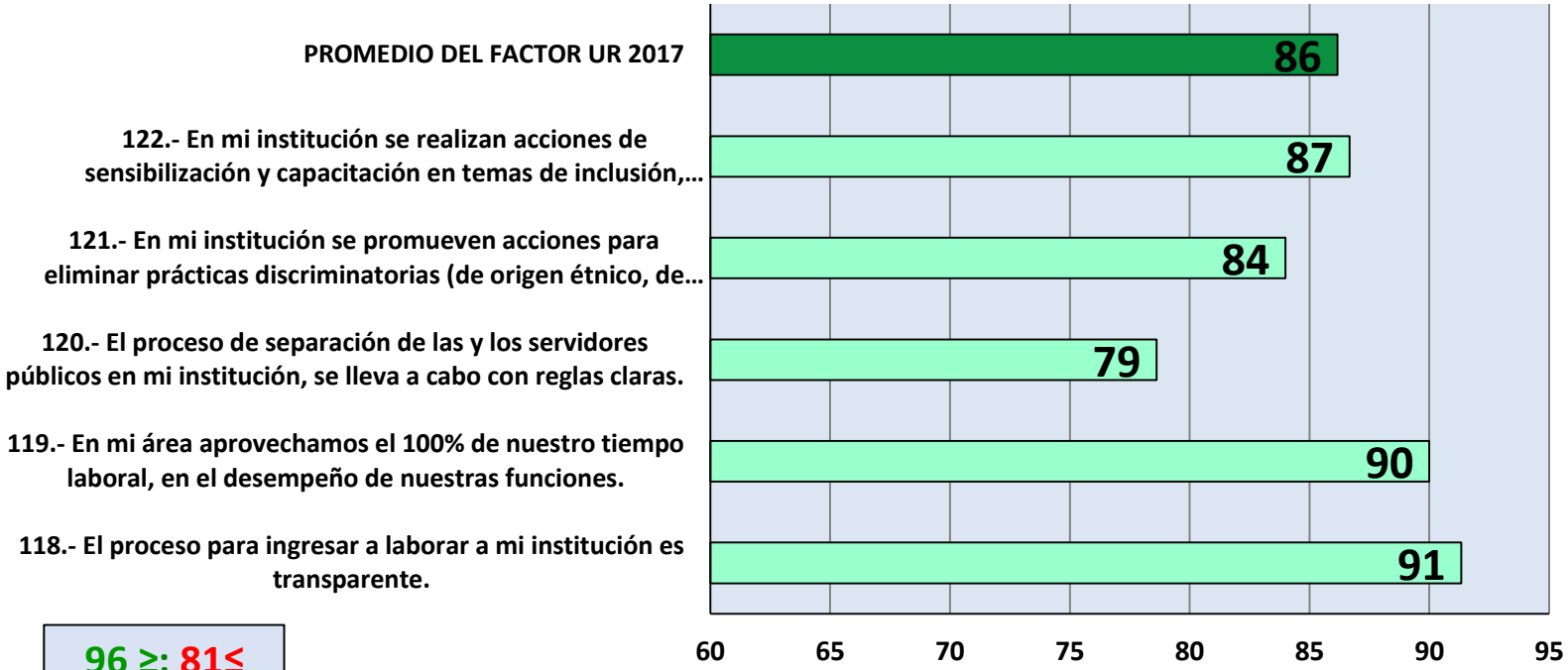


En esta gráfica se puede observar claramente el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la UEIDCNCF 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

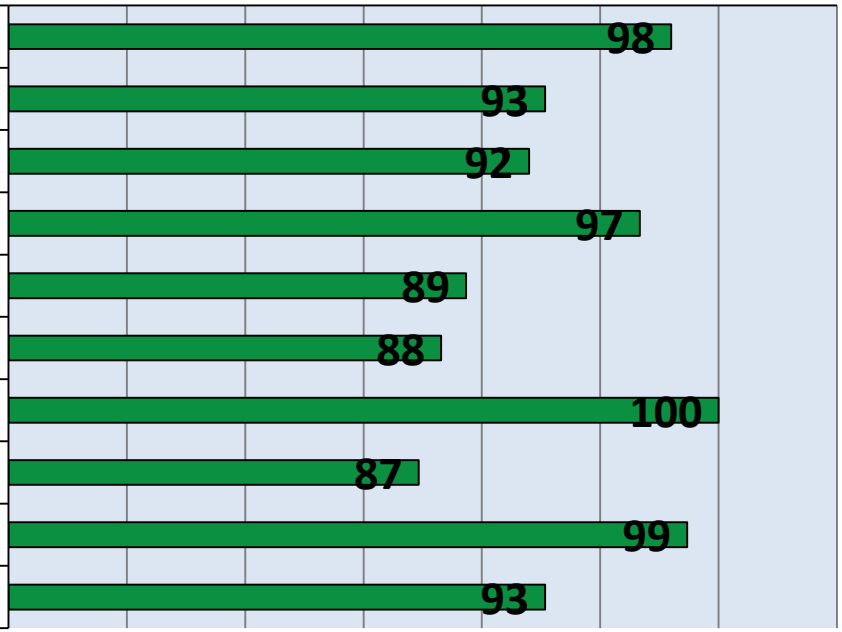


96 ≥; 81≤

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

Fortalezas y Debilidades

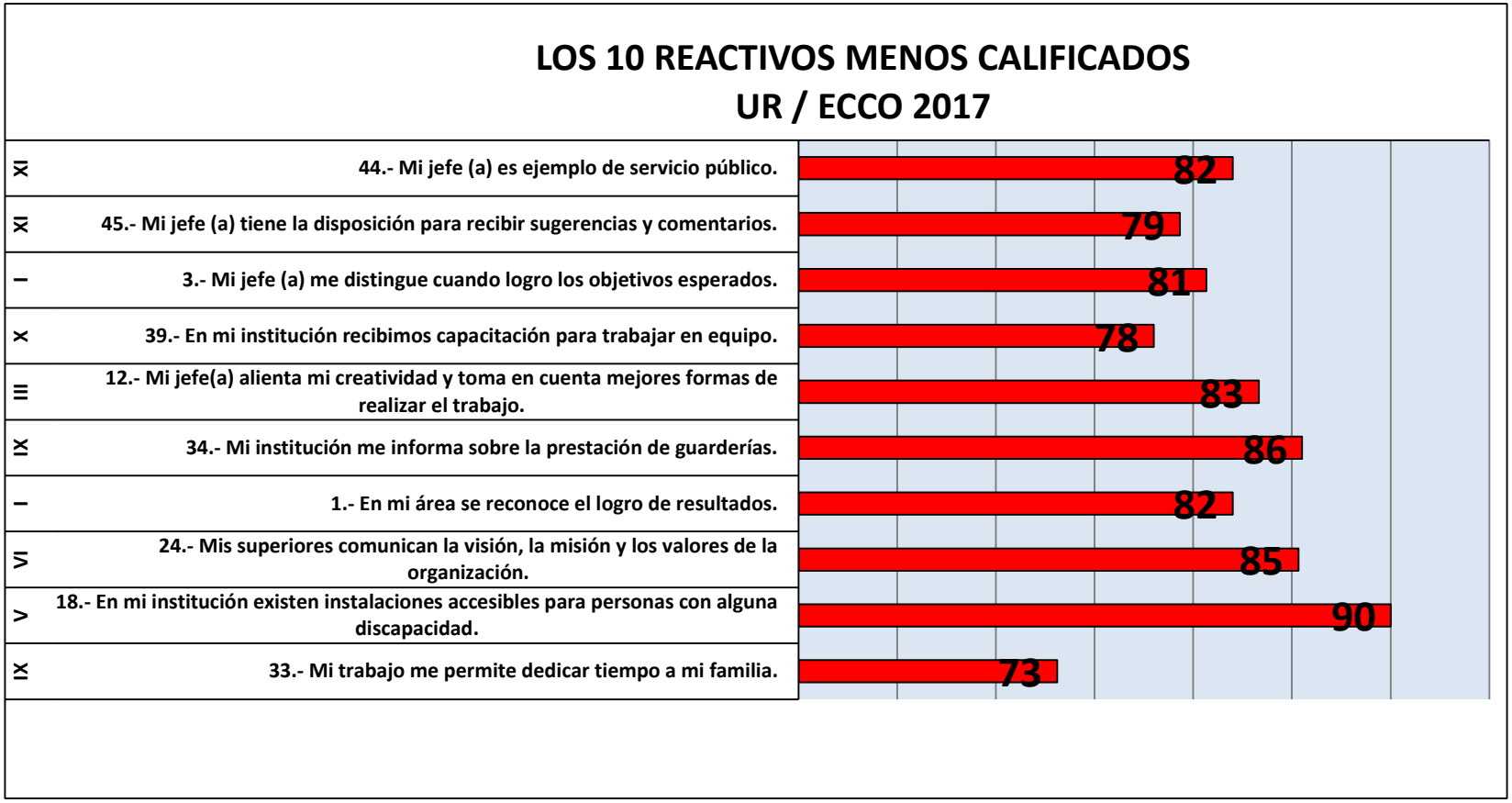
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
PGR / ECCO 2017



I	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
V	20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.

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 orgullos 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

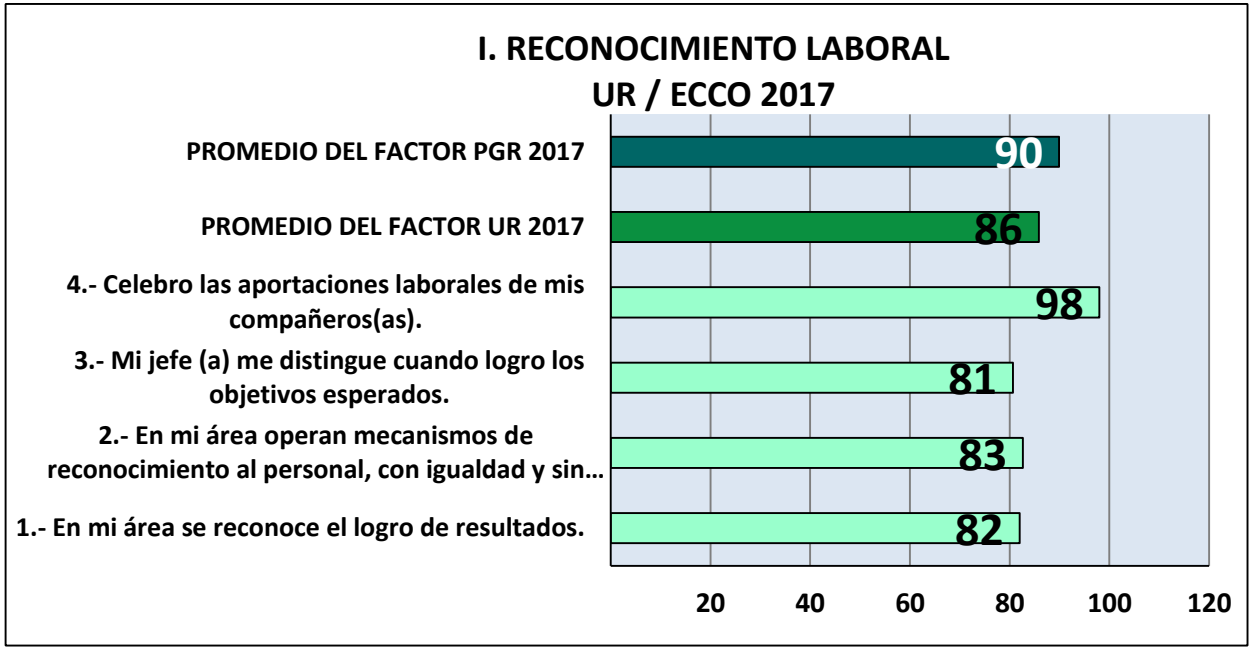


Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de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

86



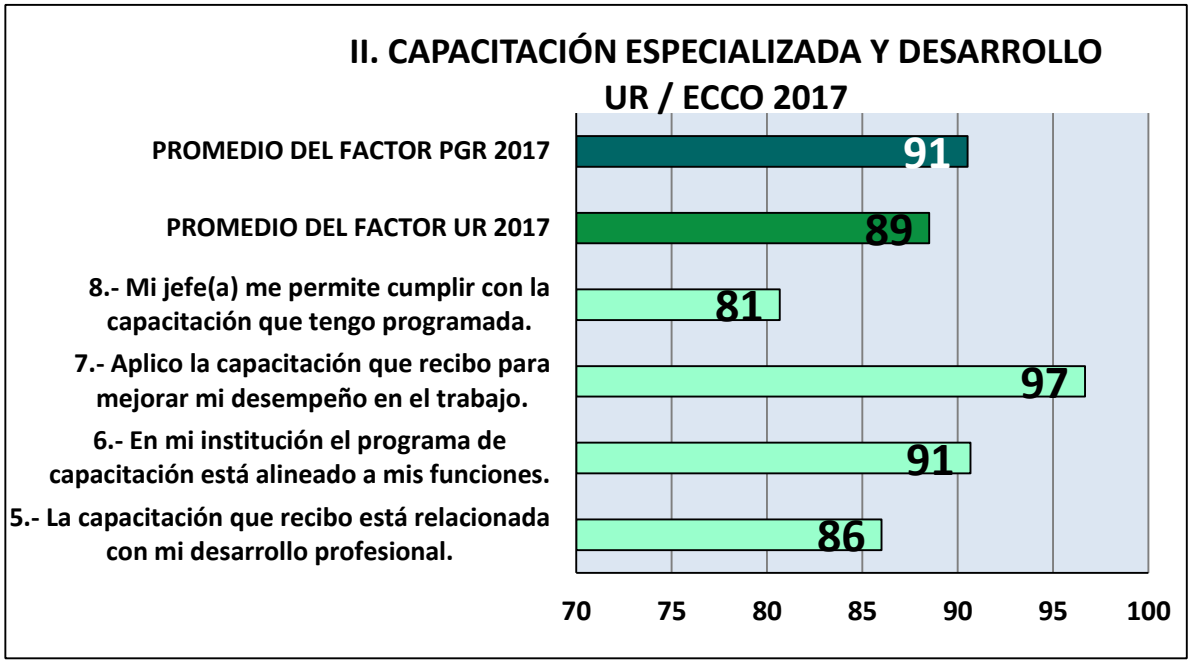
96 ≥; 81≤

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.

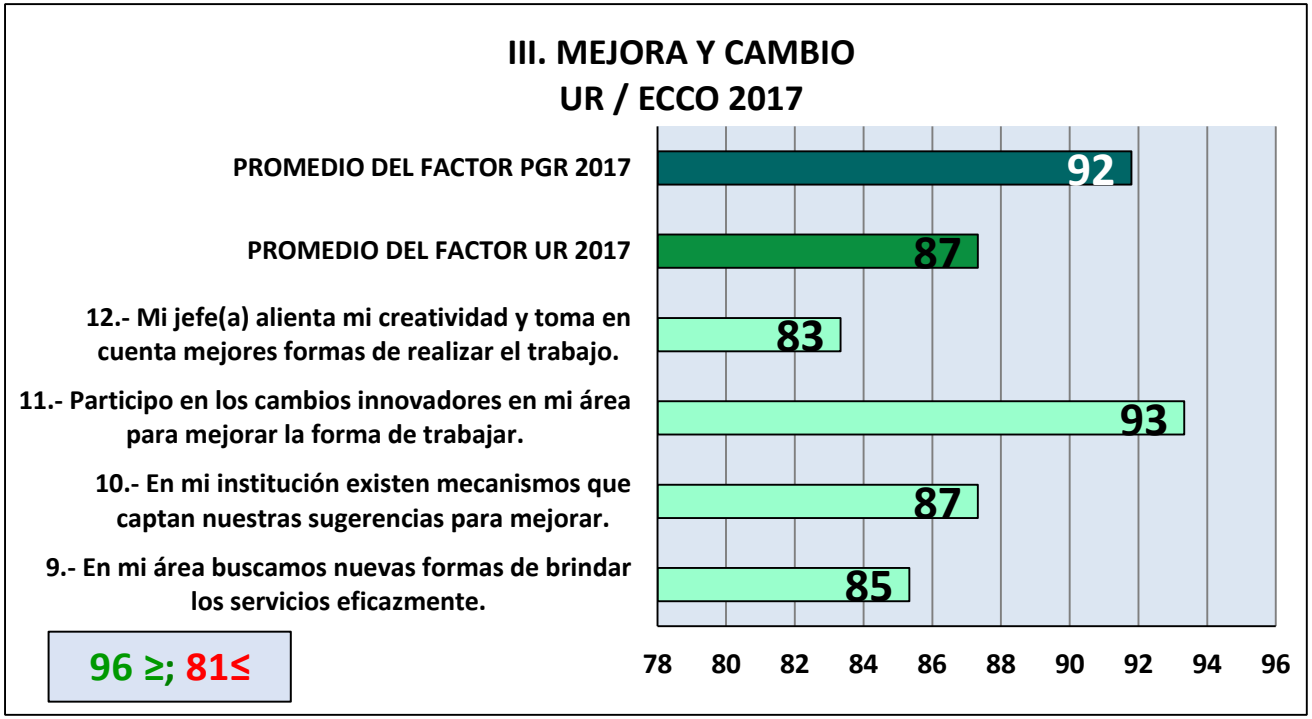
89

96 ≥; 81≤



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.

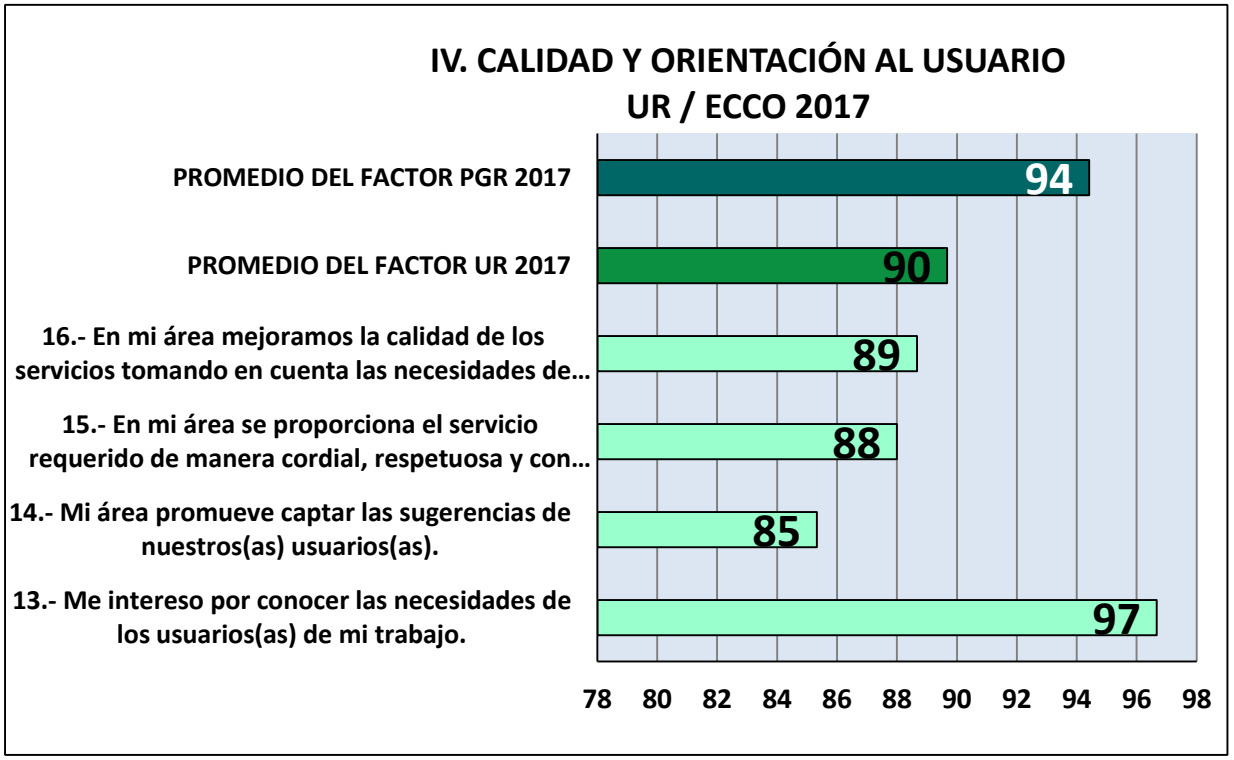
Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



87

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.



90

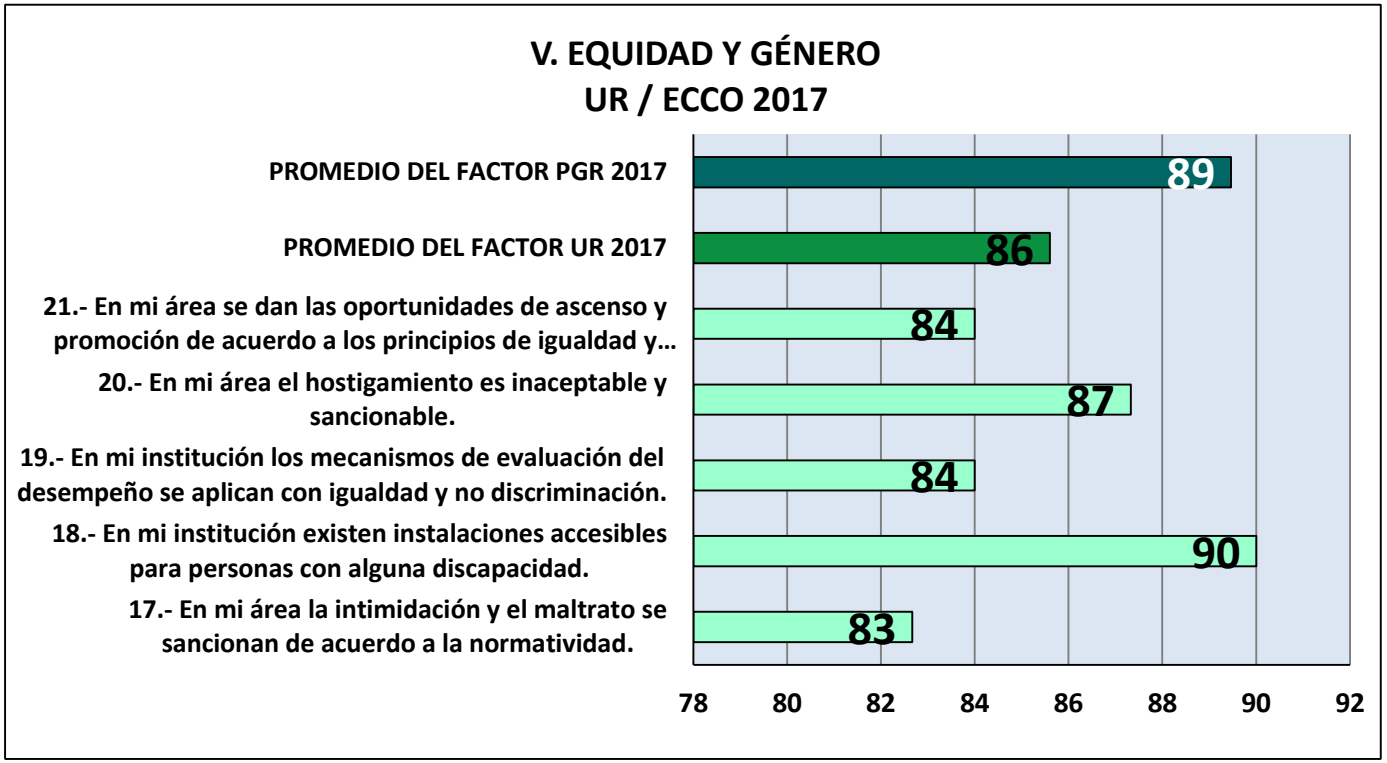
96 ≥; 81≤

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.

86

96 ≥; 81≤

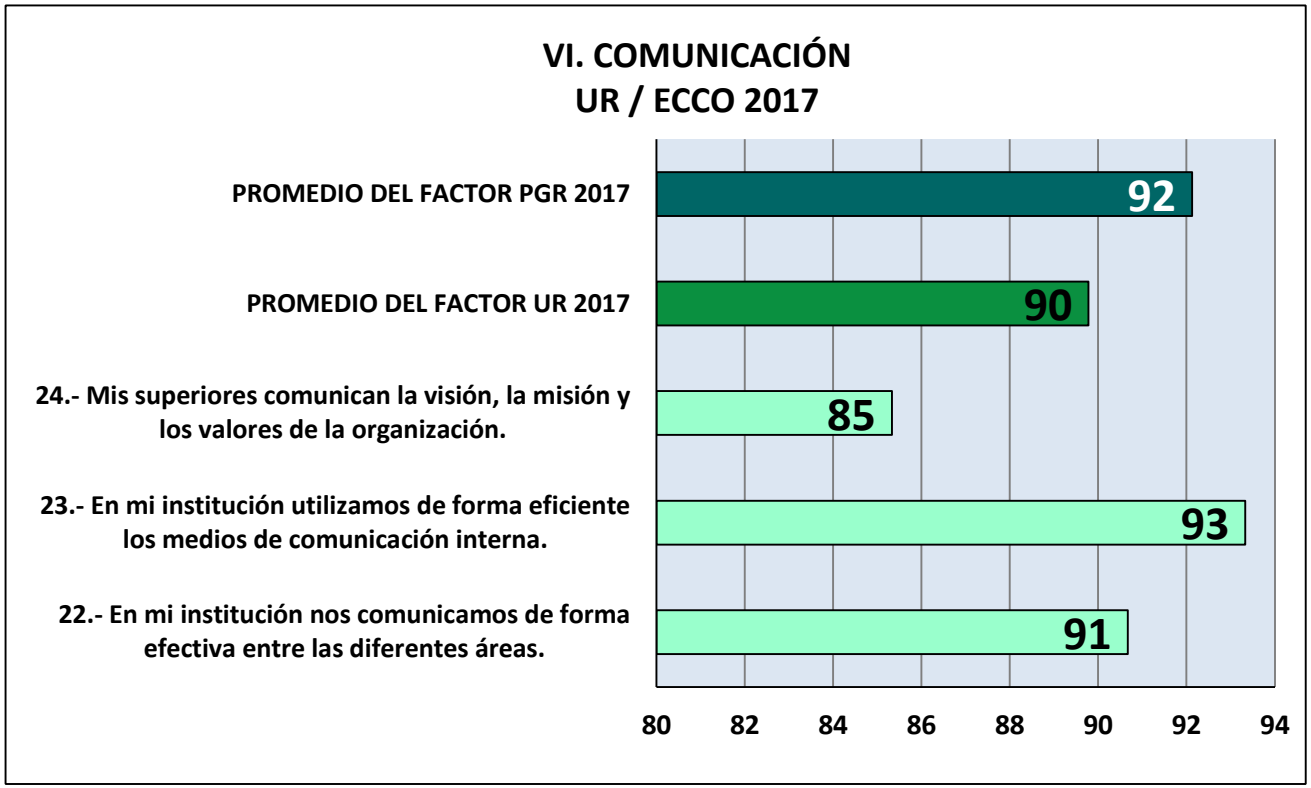


En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

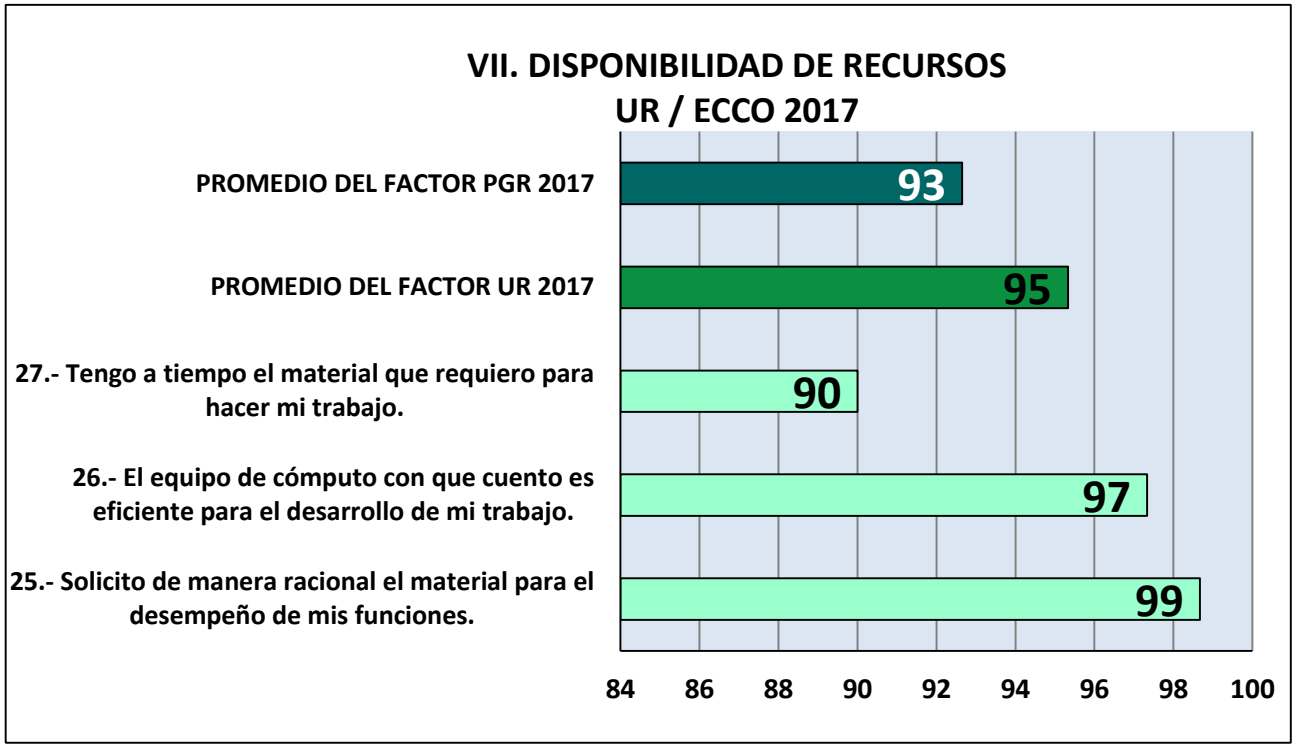
90

96 ≥; 81≤



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 púbico sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

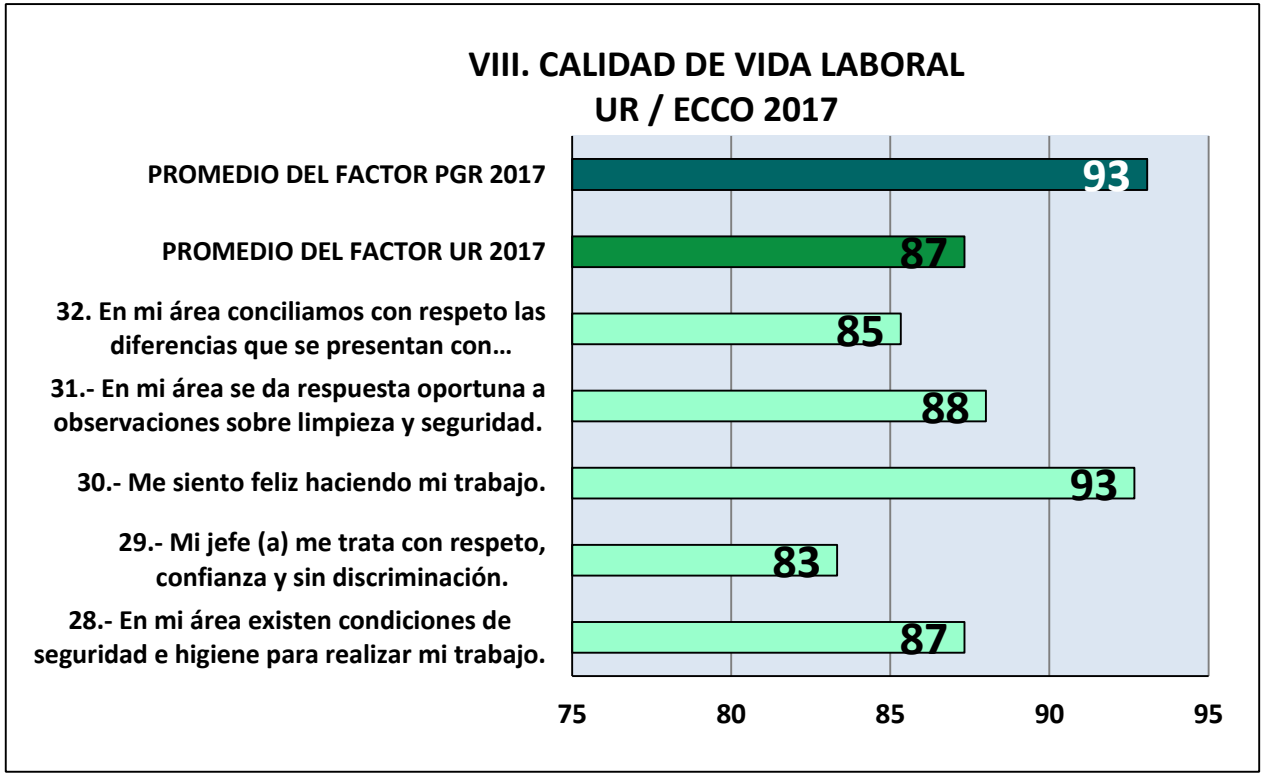


95

96 ≥; 81≤

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 digo y respetuoso.



87

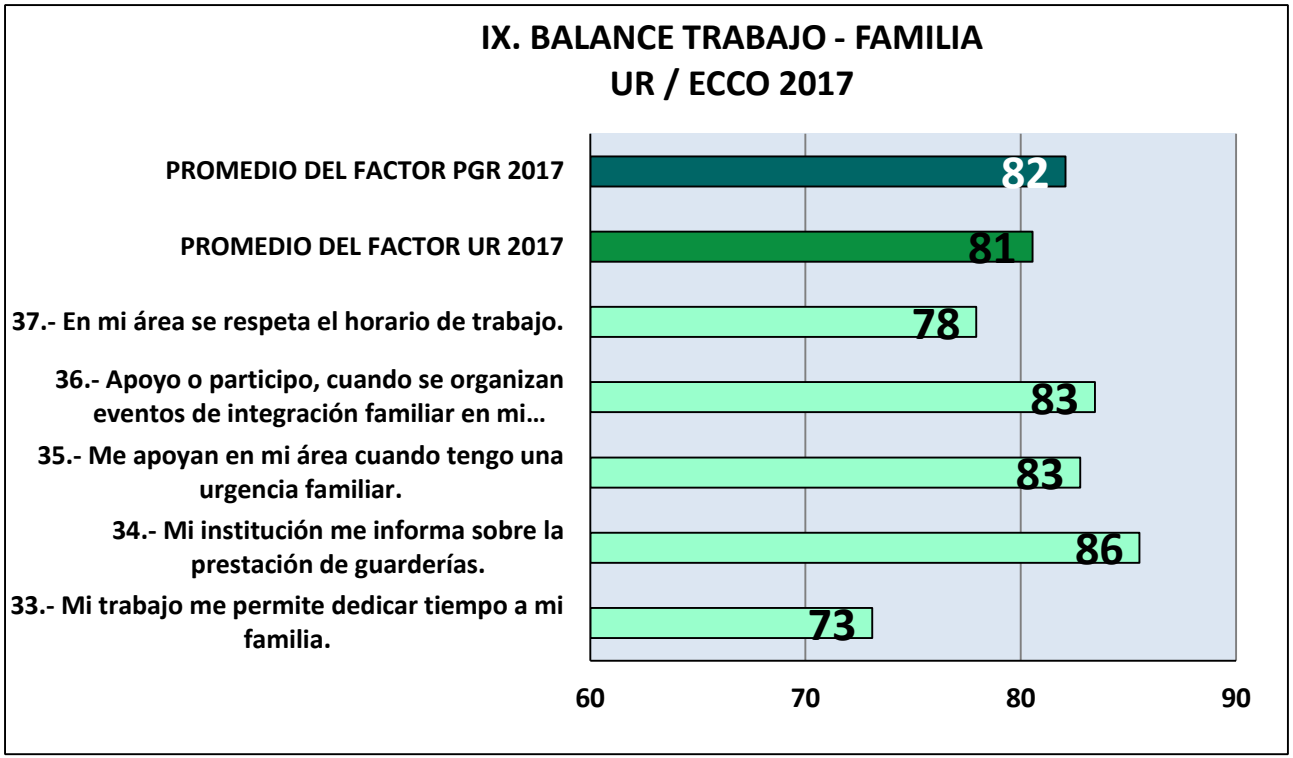
96 ≥; 81≤

La UEIDCNCF, 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.

81

96 ≥; 81≤

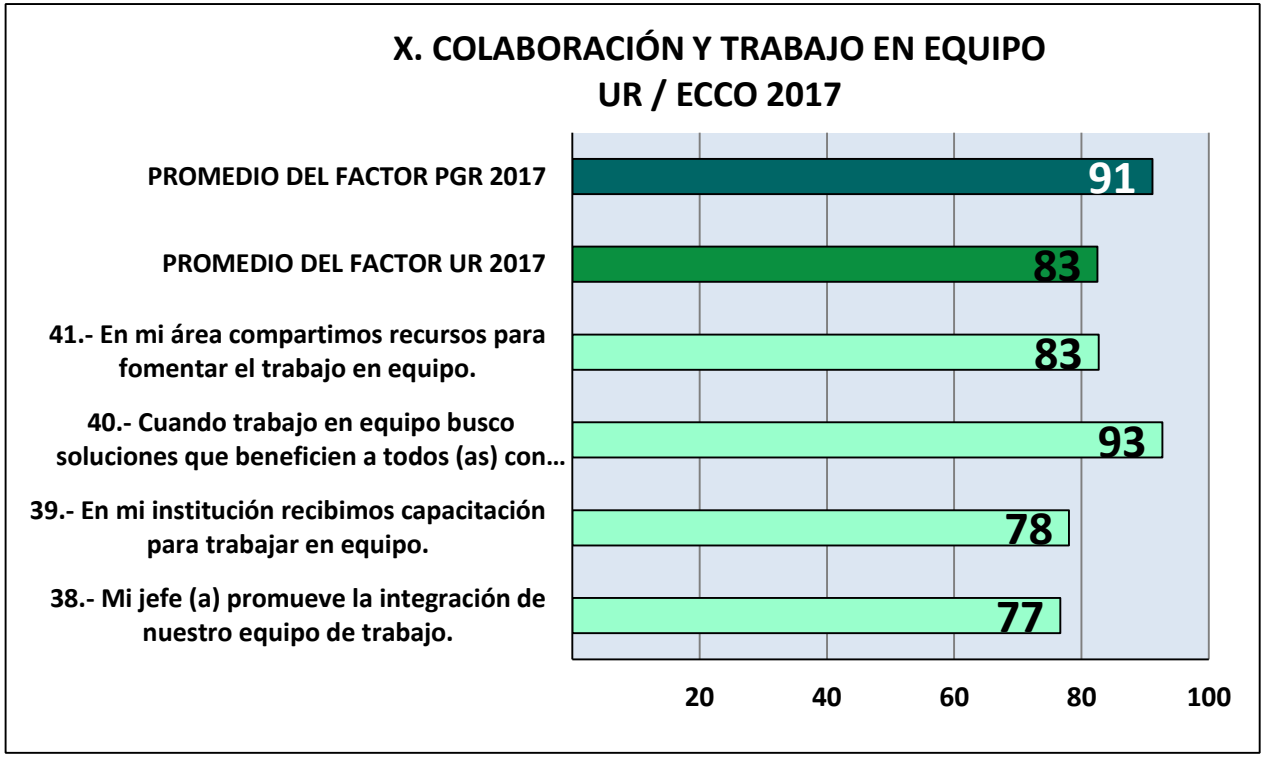


Como se puede observar este factor obtiene una calificación extremadamente baja en todas las preguntas, debido al desequilibrio familiar que el trabajador tiene en sus asuntos personales, debido a los horarios y cargas laborales que existen en la institución.

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.

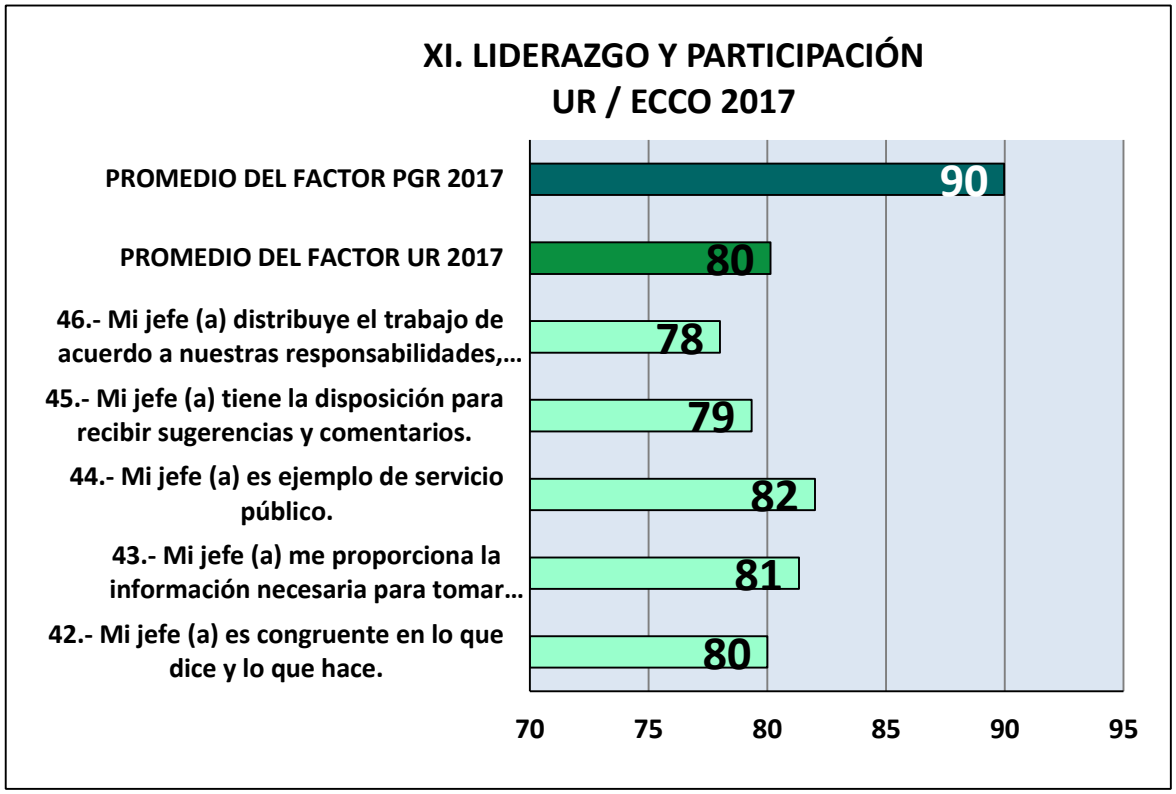
83

96 ≥; 81≤



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 UEIDCNCF 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.

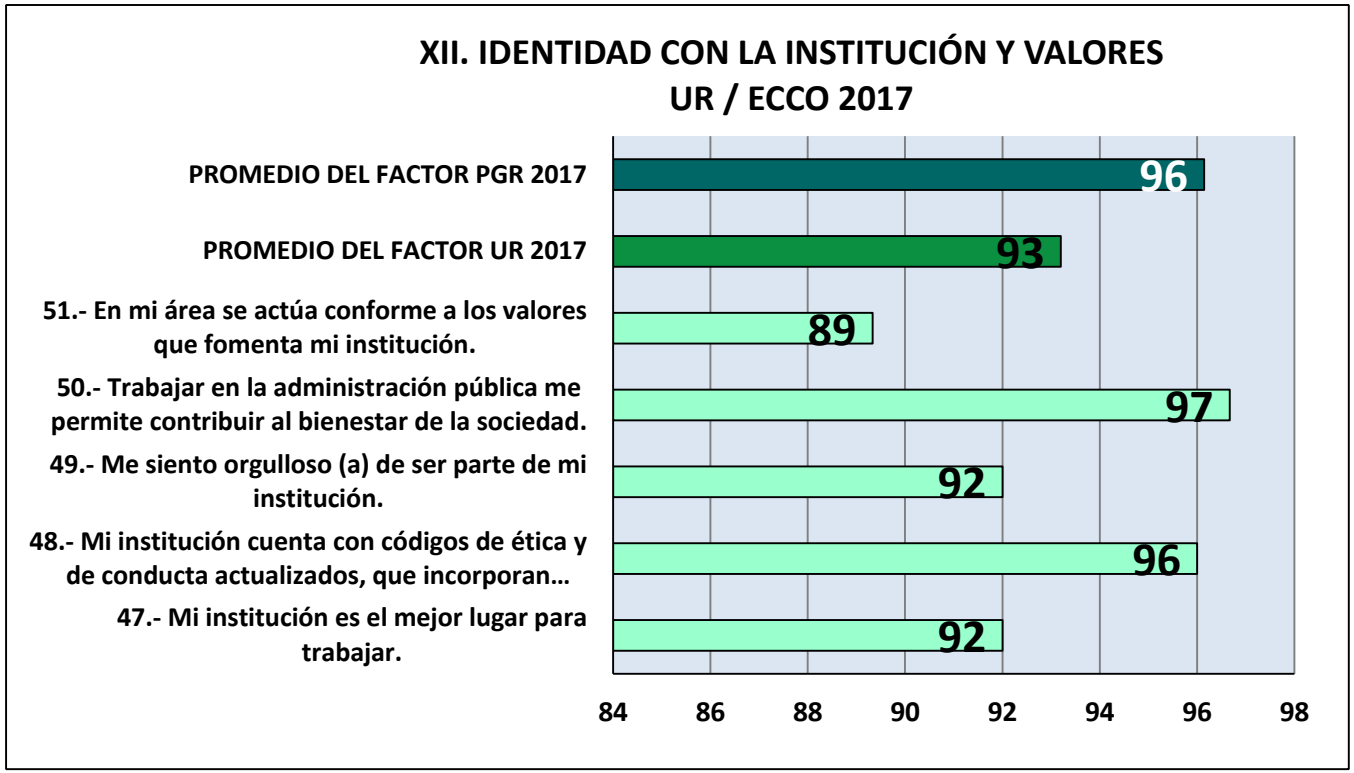


80

96 ≥; 81≤

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.



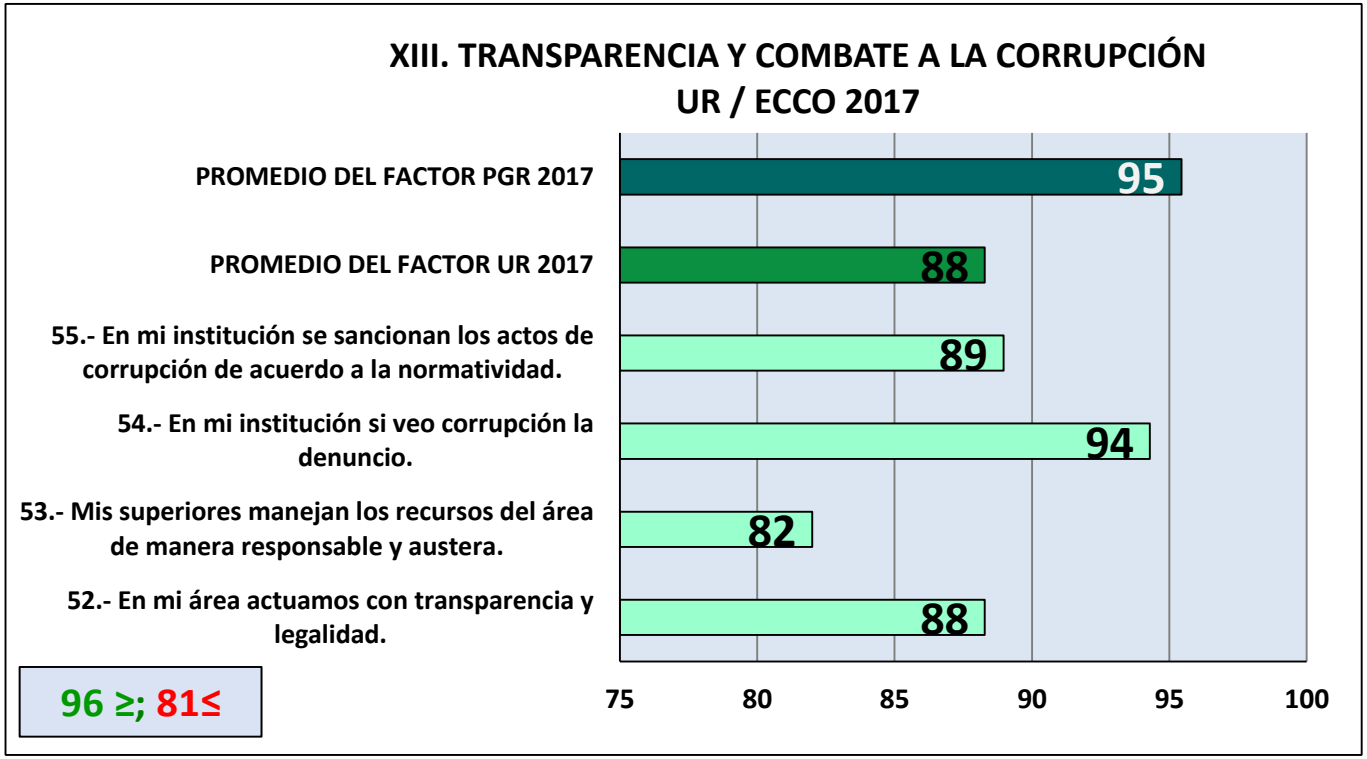
93

96 ≥; 81≤

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

88

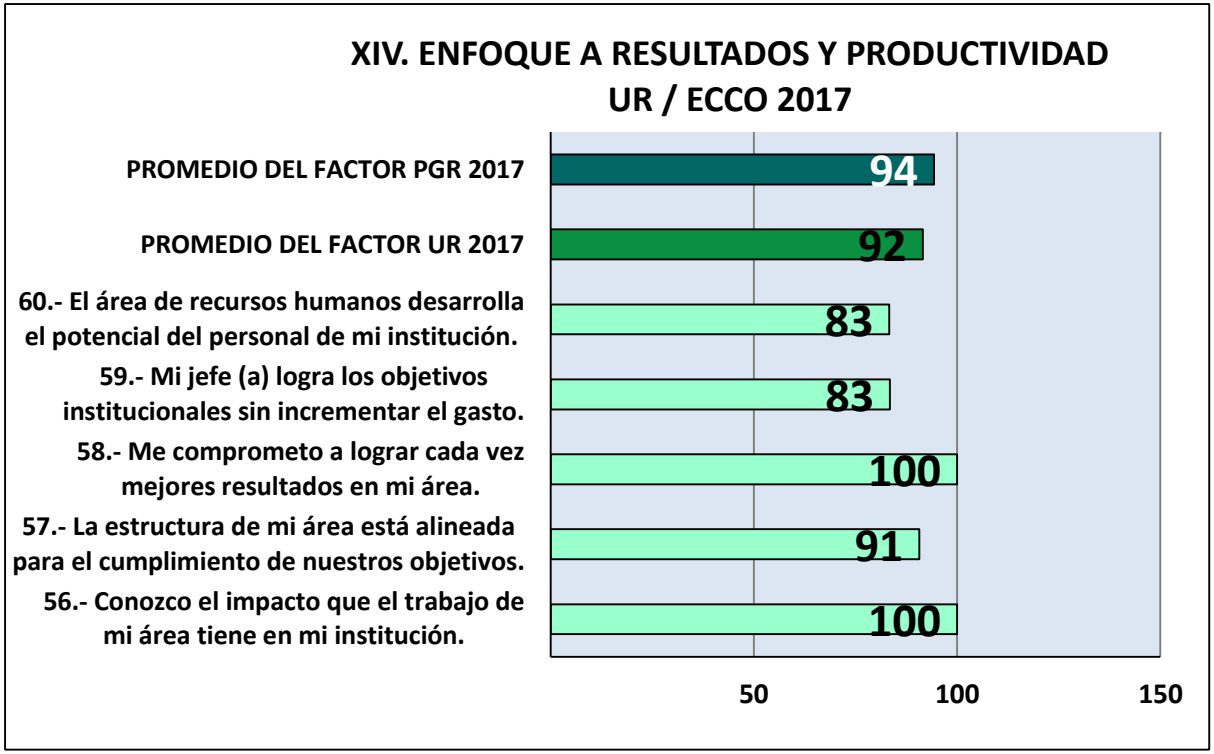


La percepción en este factor es que la UEIDCNCF, actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

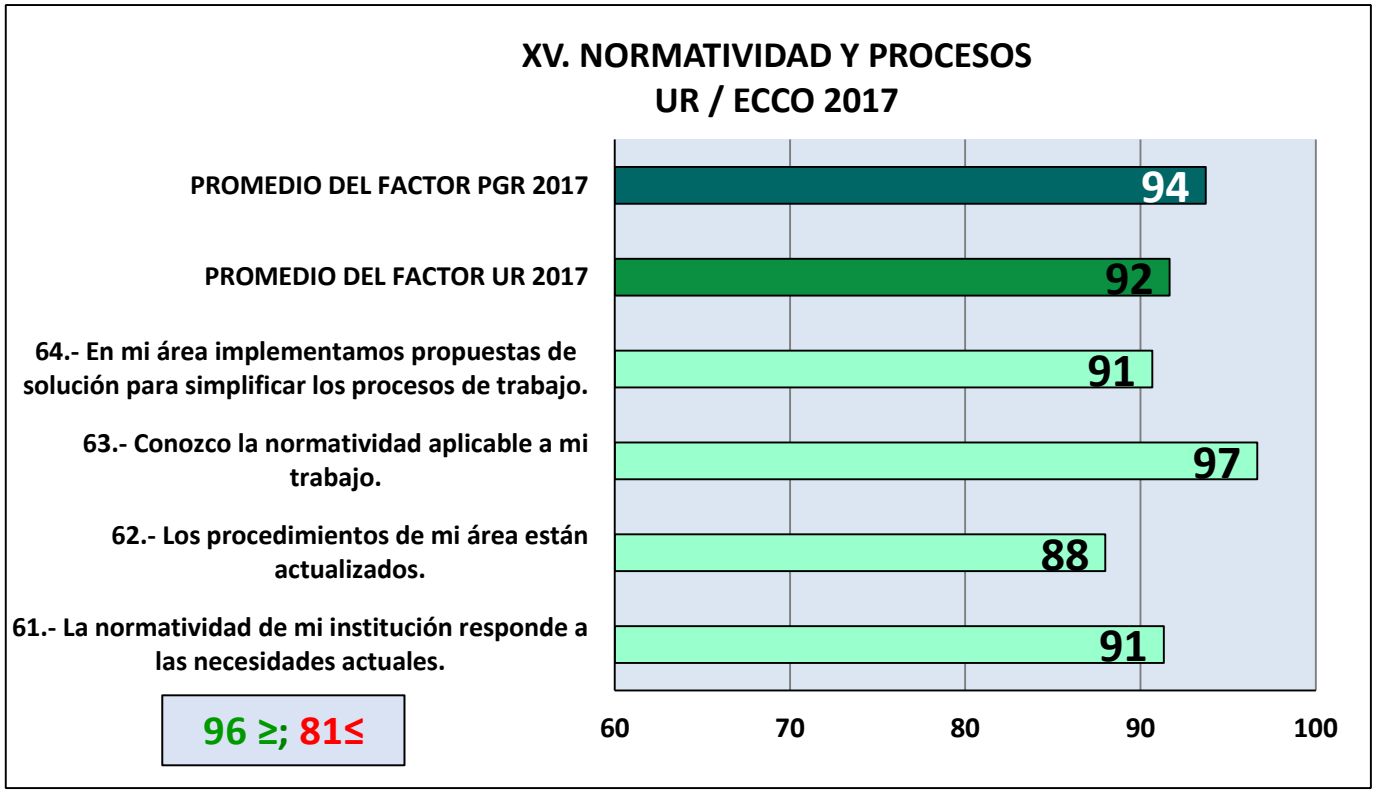
92

96 ≥; 81≤



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final, 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.



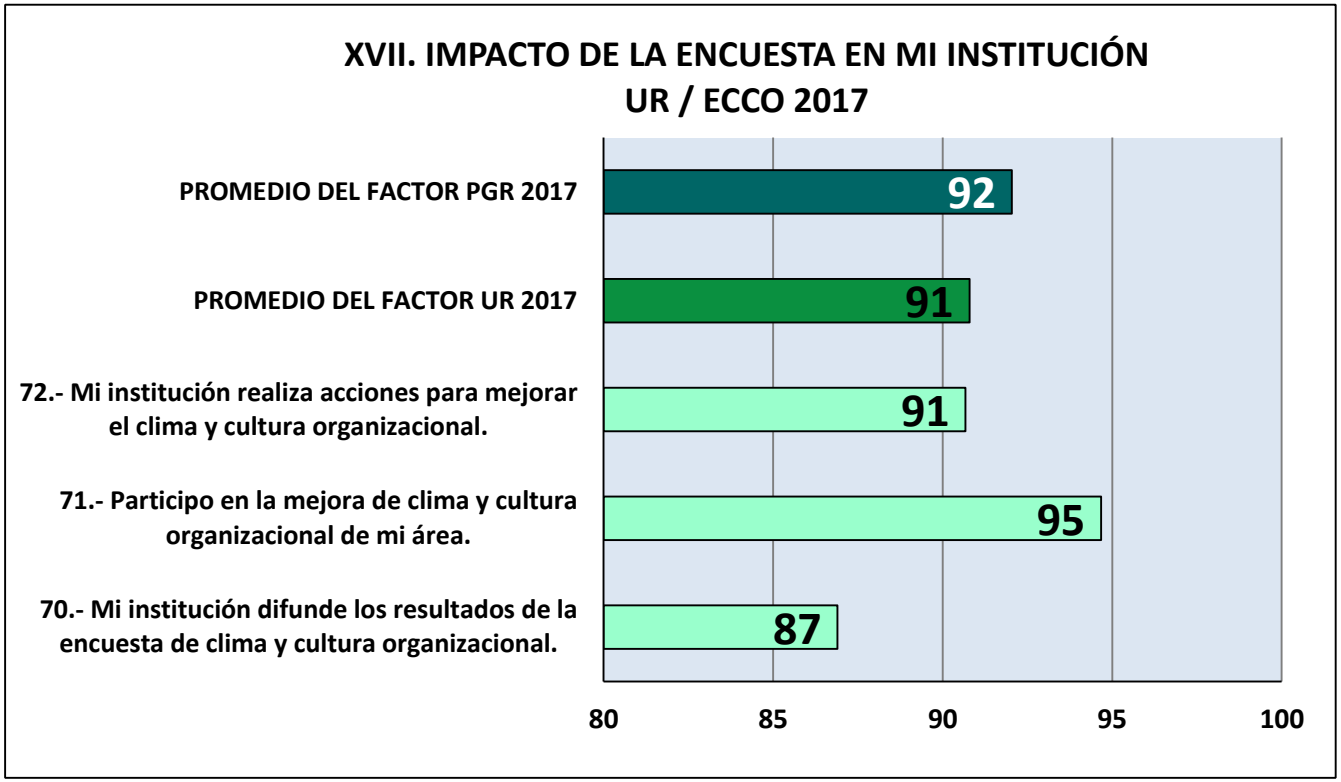
92

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.

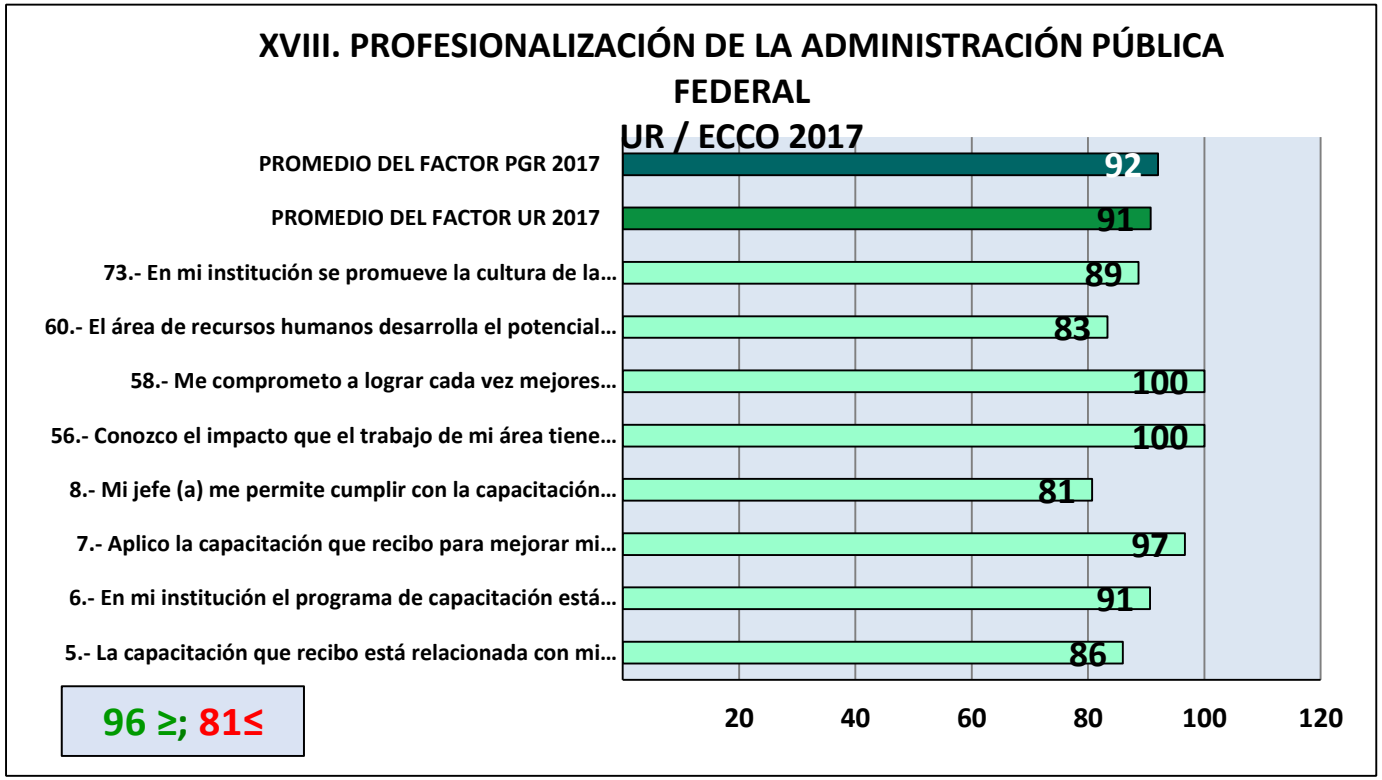
91

96 ≥; 81≤



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.



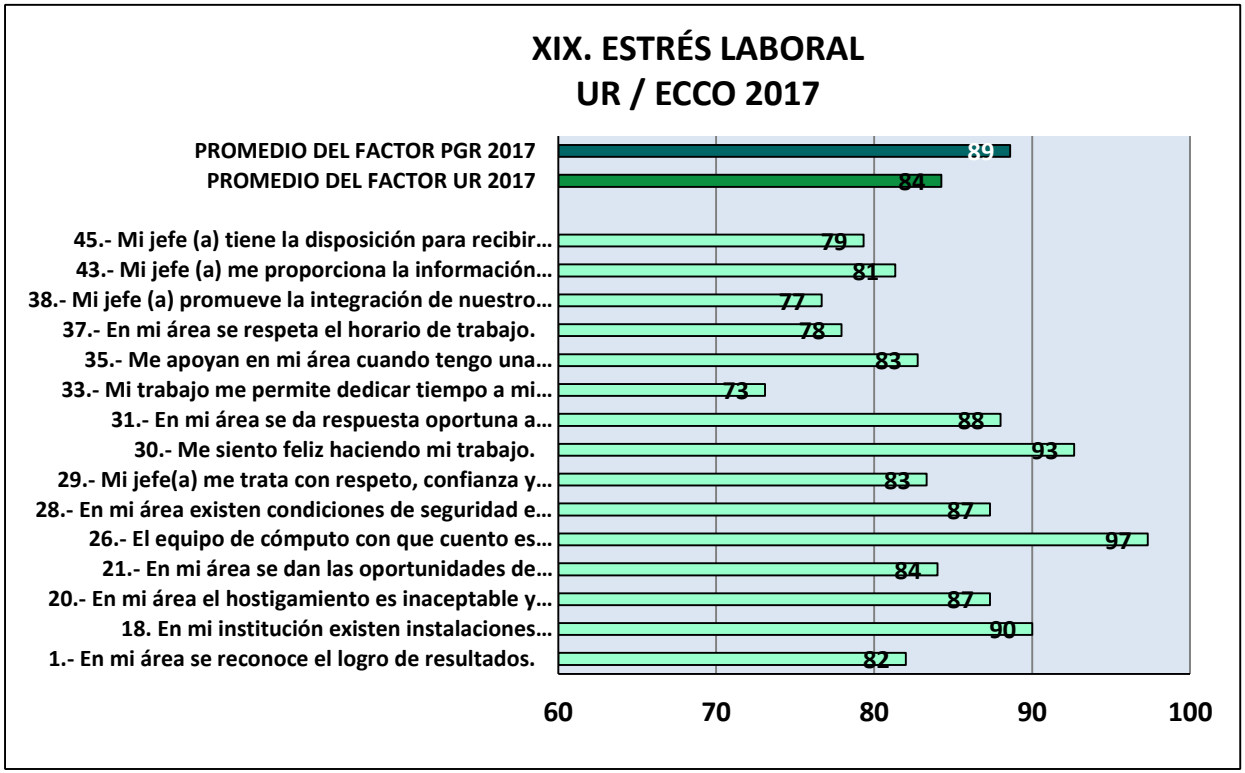
91

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.

84



96 ≥; 81≤

El Personal que labora en la UEIDCNCF, 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.

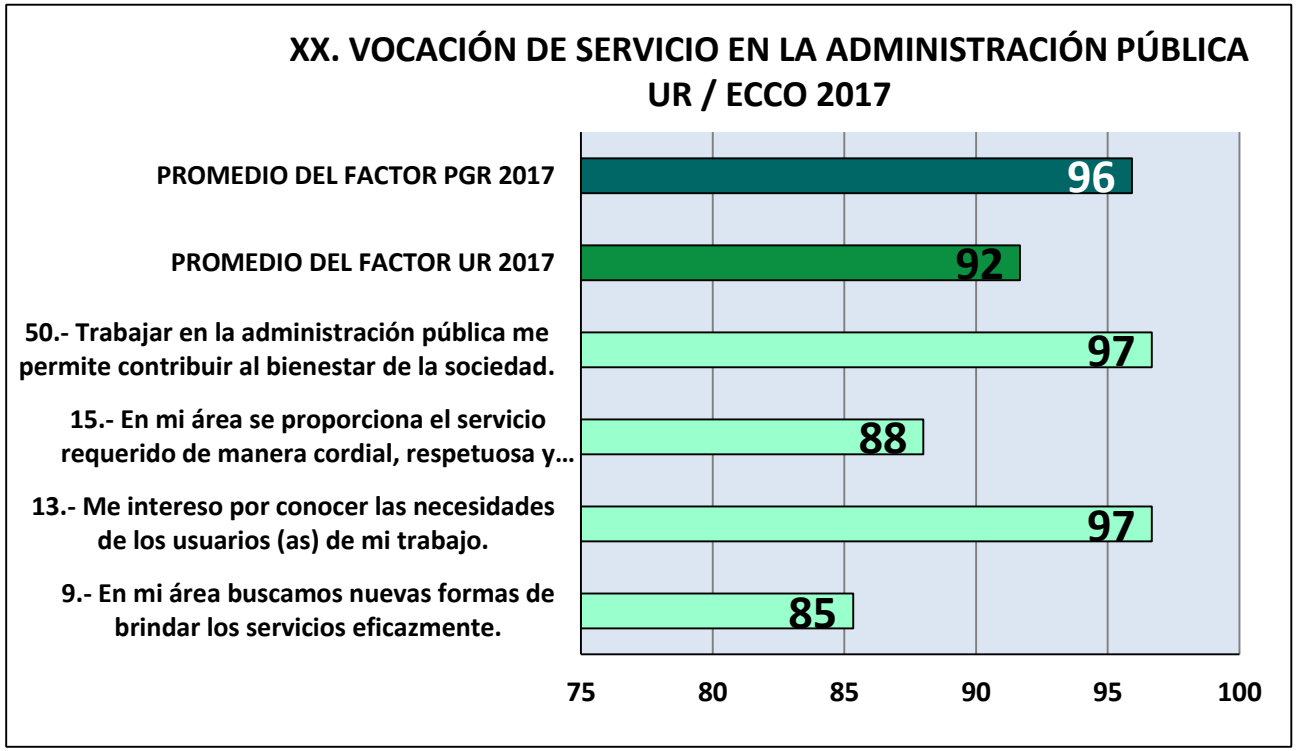
Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

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.

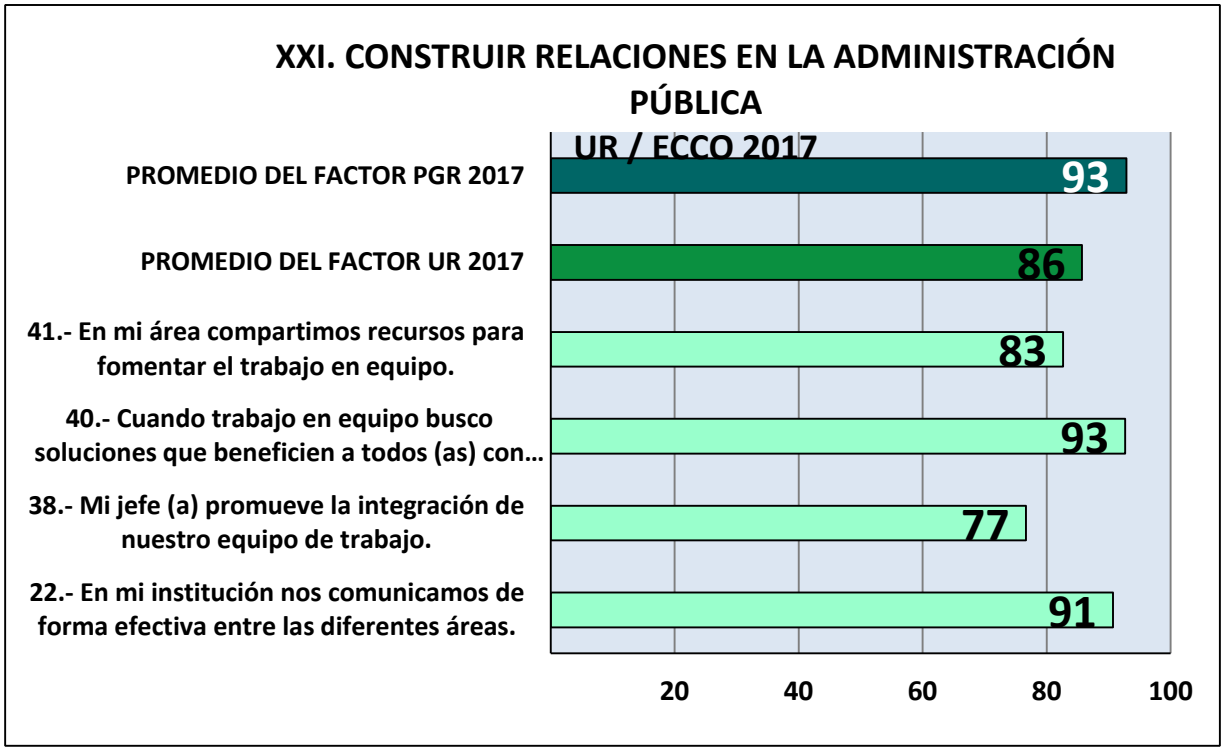
92

96 ≥; 81≤



Las y los servidores públicos adscritos a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final 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.



86

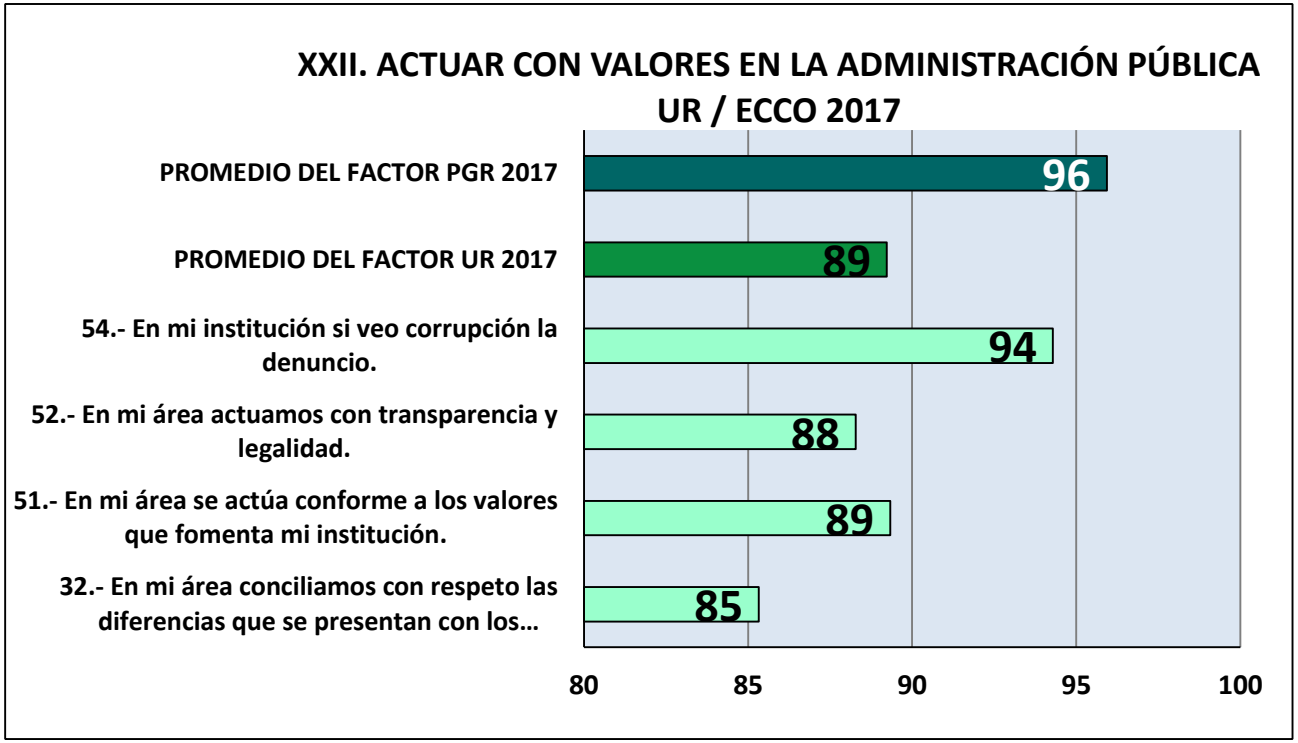
96 ≥; 81≤

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 de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final, 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.

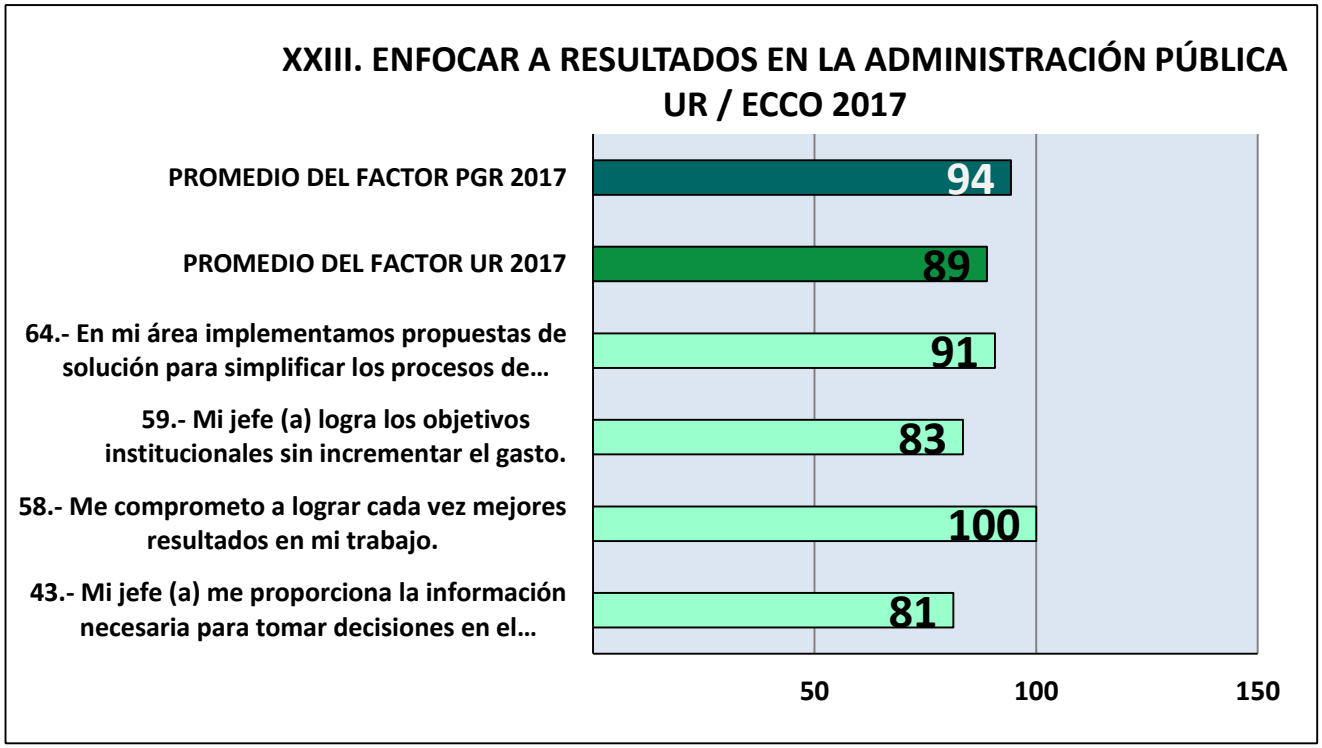
89

96 ≥; 81≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final , 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.



89

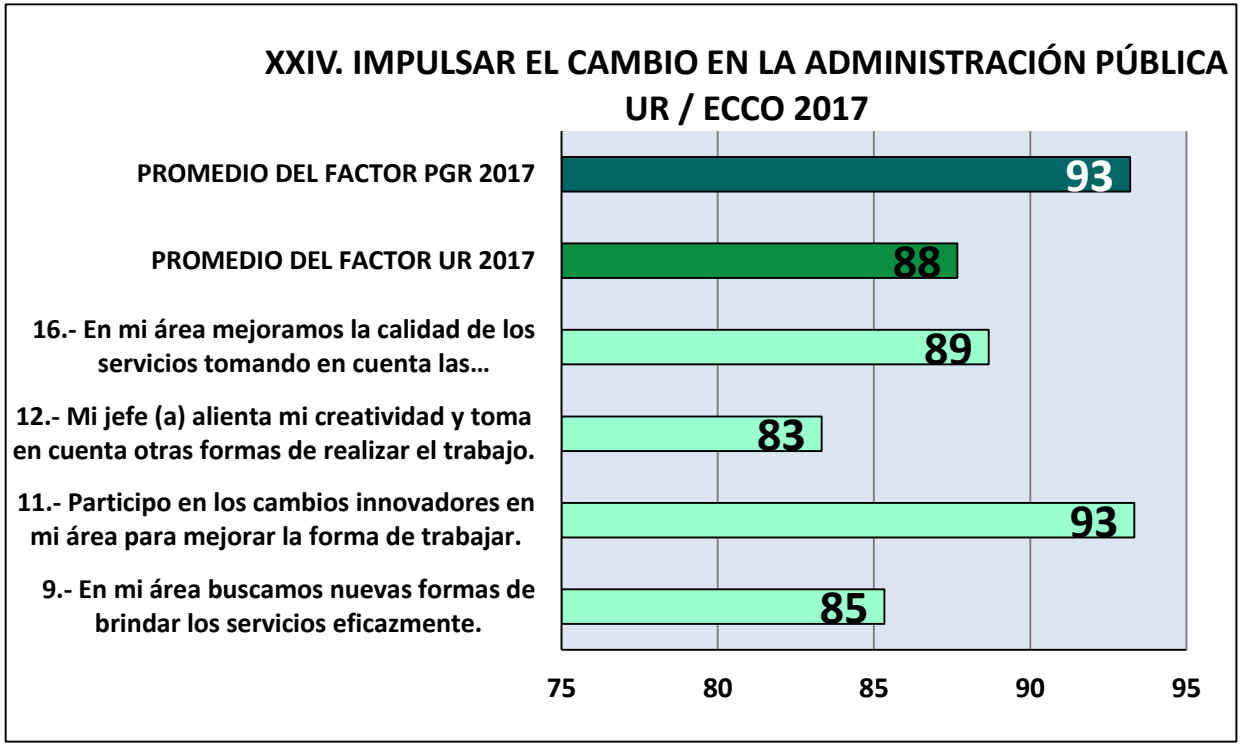
96 ≥; 81≤

En la UEIDCNCF 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.

88

96 ≥; 81≤

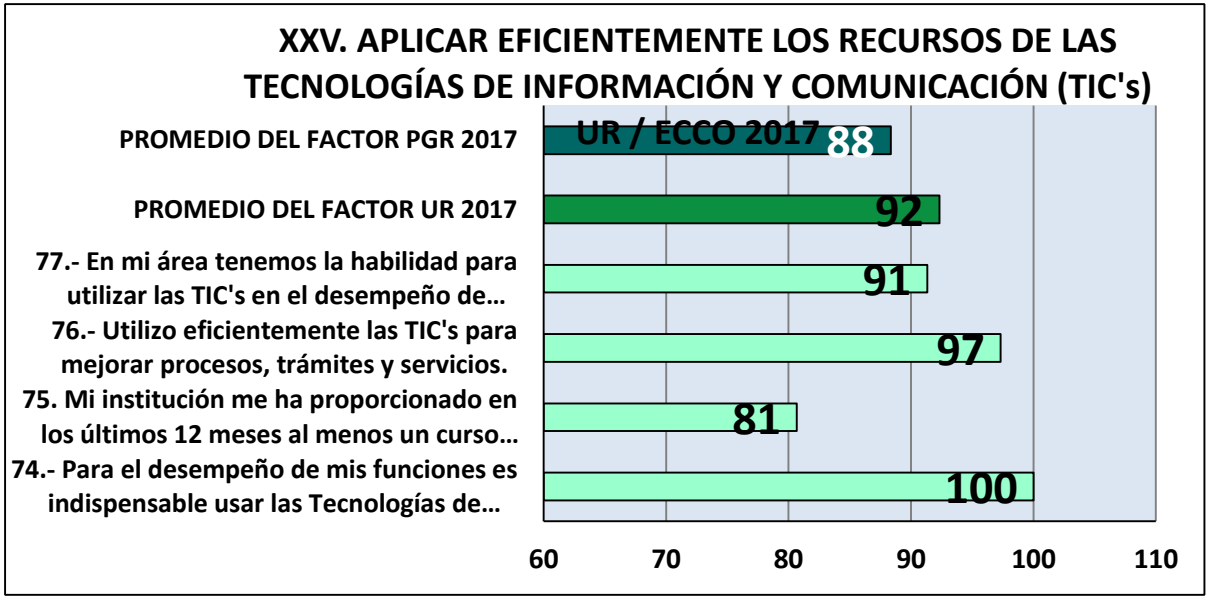


Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación, fundamentos que las y los servidores públicos adscritos a la UEIDCNCF, consideran que 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.)

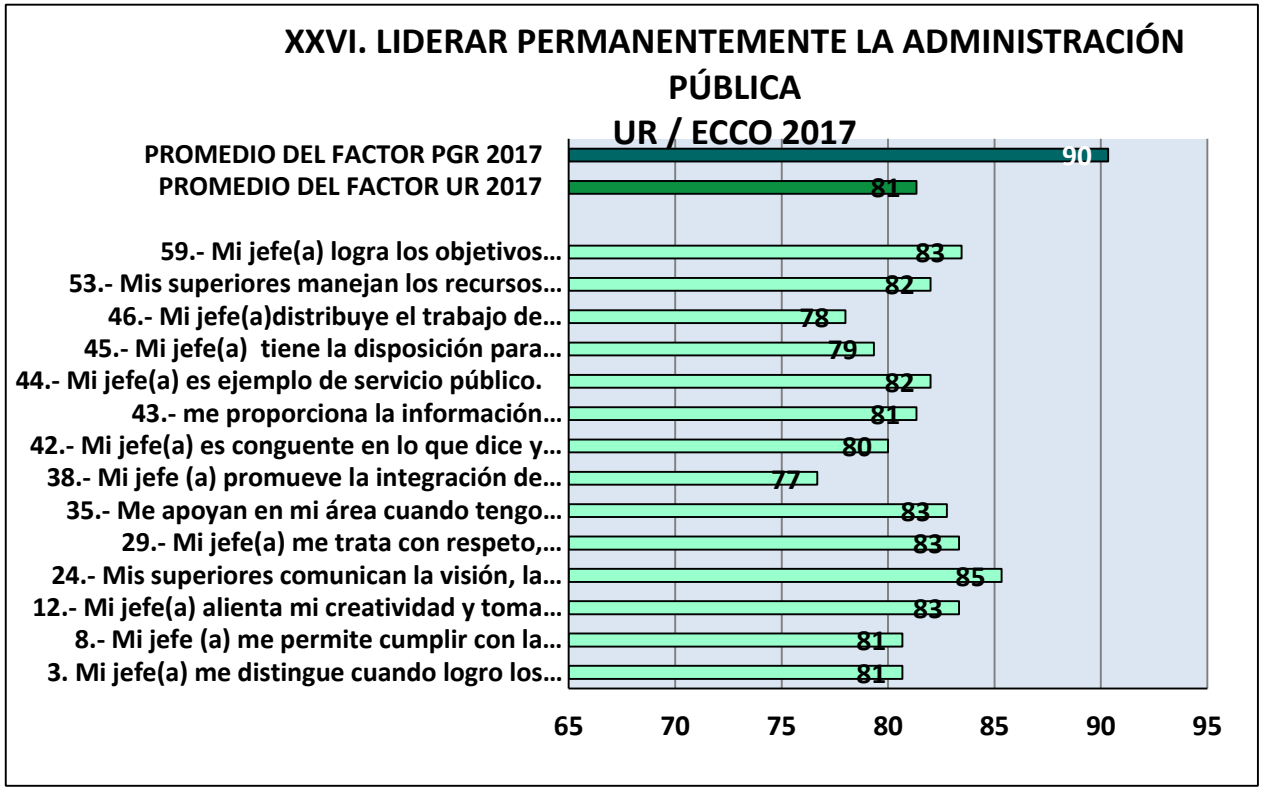
92

96 ≥; 81≤



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.



81

96 ≥; 81≤

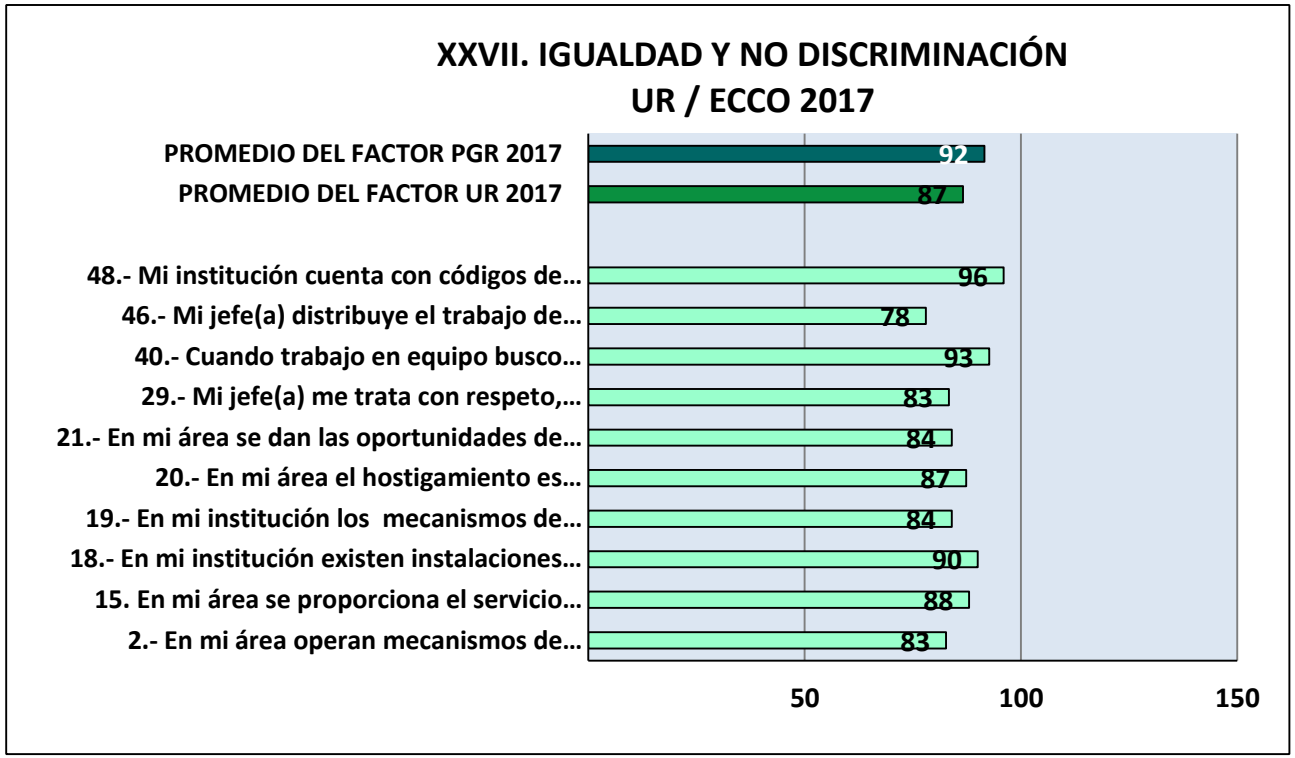
Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones.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

87

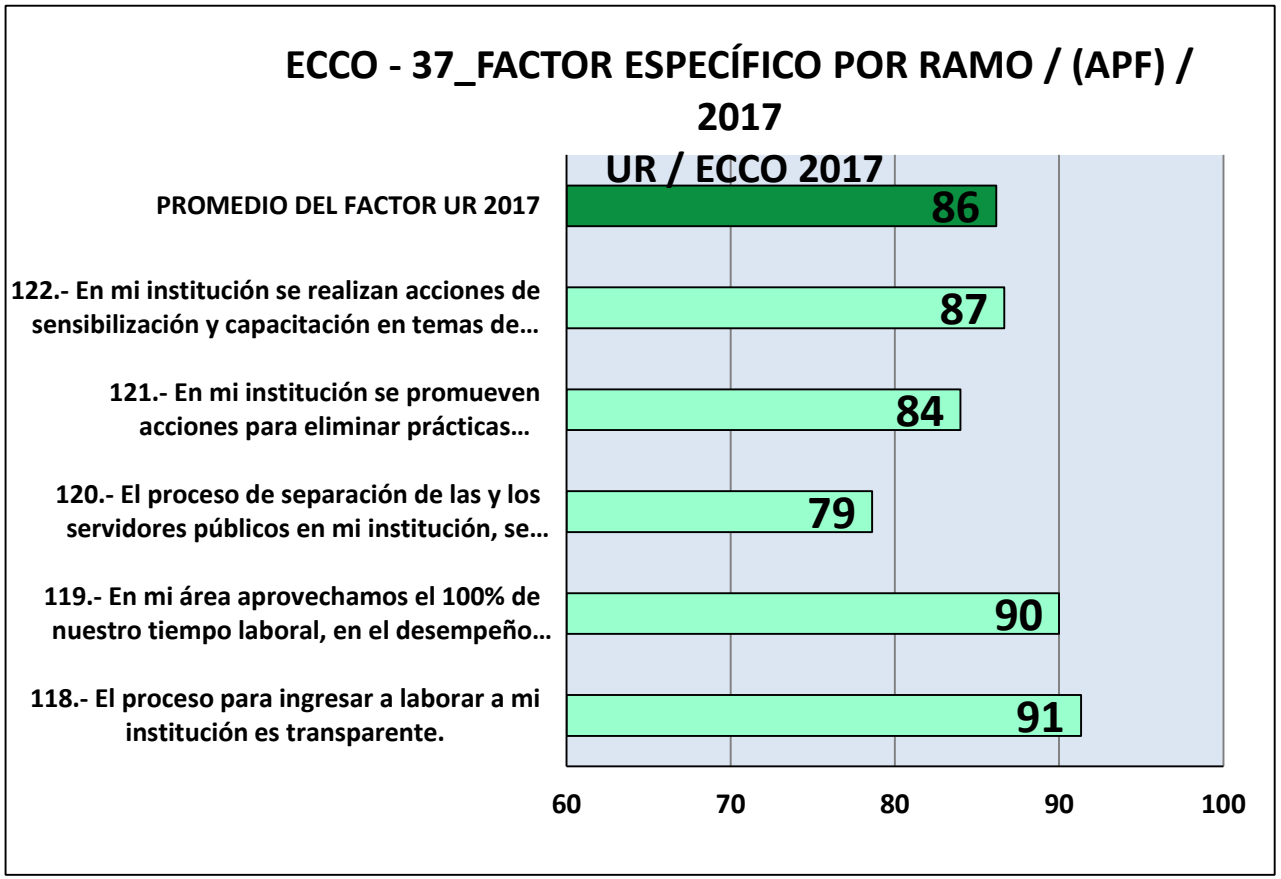
96 ≥; 81≤



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)

86



96 ≥; 81≤

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 púbicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

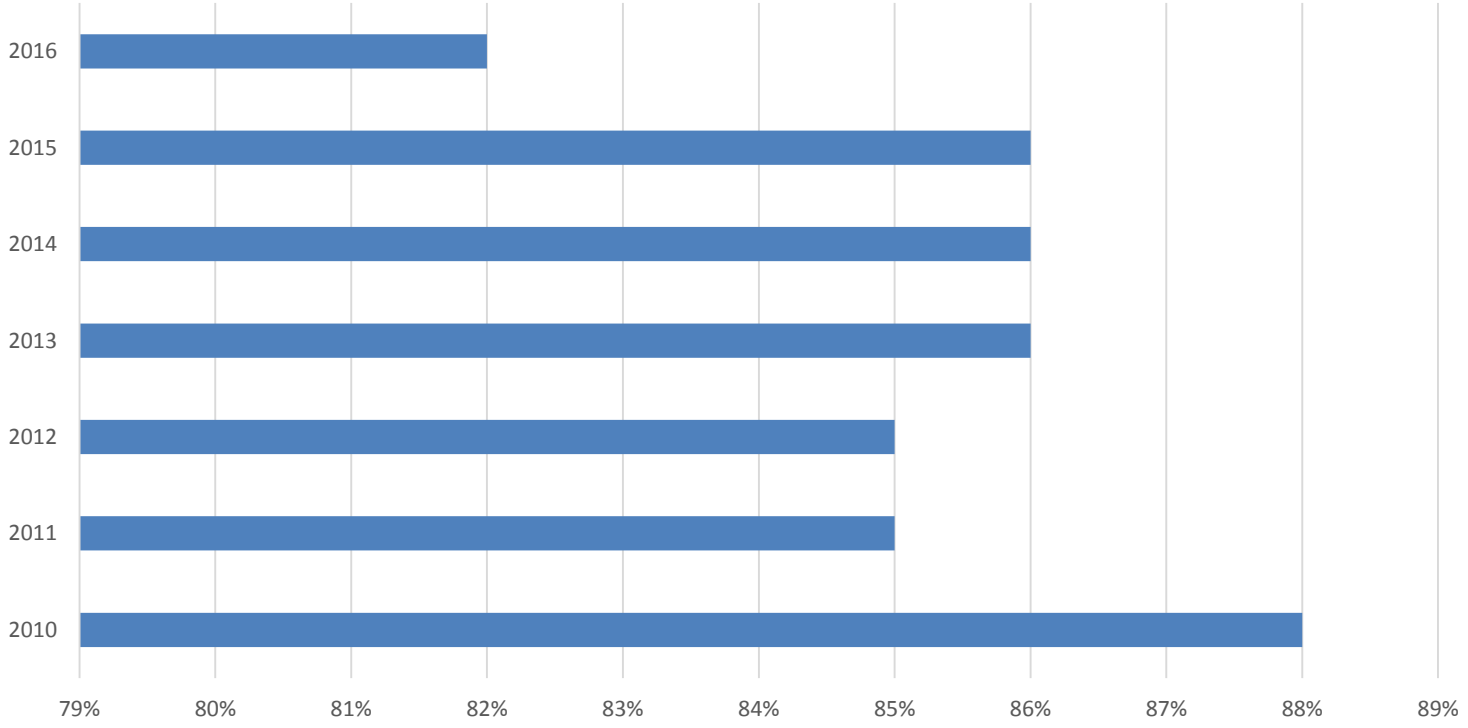
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

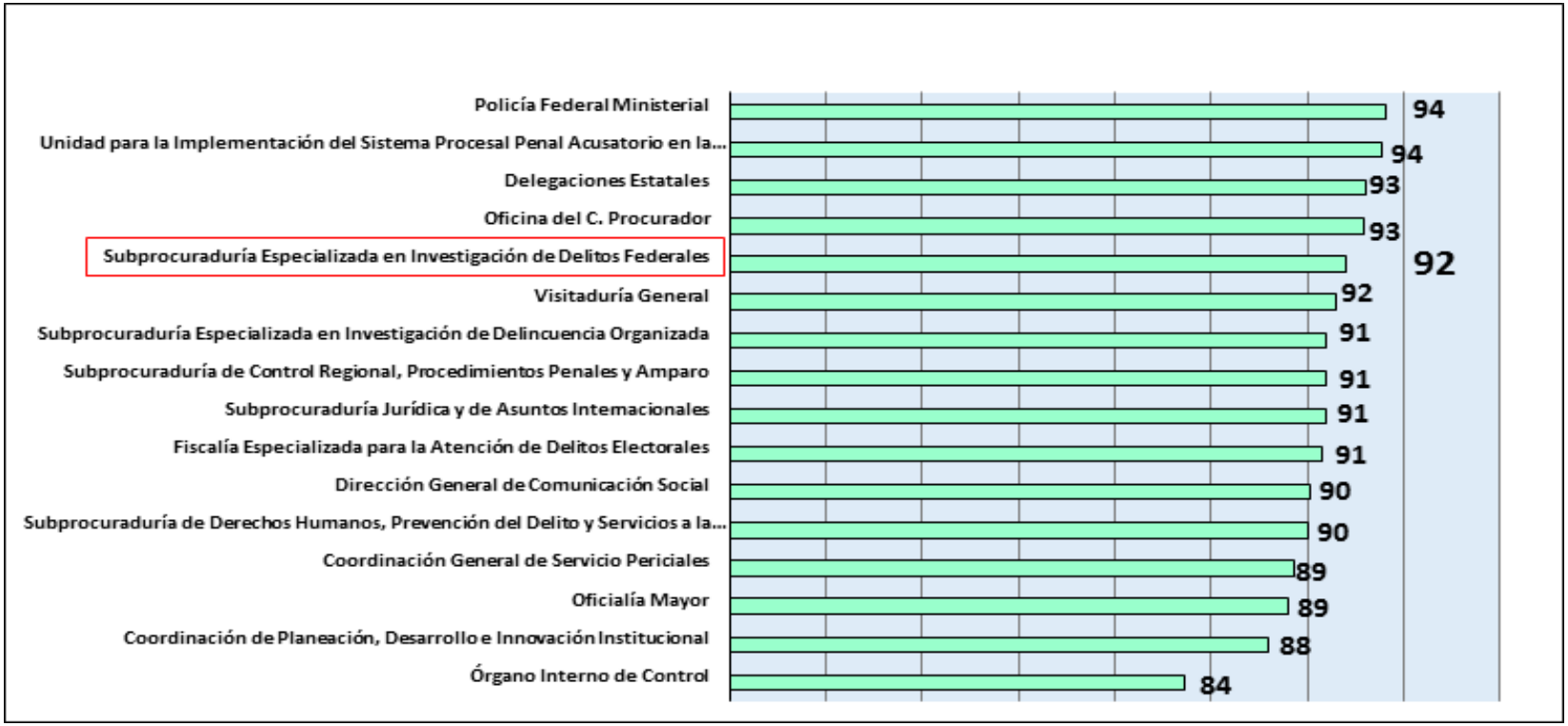
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC
DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Nombre de area	Tema	Tipo de opinión	Opinión	Sugerencias
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final		1	Sugerencia	AL ELEGIR A UN TITULAR DE UNIDAD O JEFE SE DEBE DE TOMAR EN CUENTA COMO SE HA DESEMPEÑADO EN LOS CARGOS ANTERIORES QUE HA TENIDO, LA MAYORIA SON ELEGIDOS POR SER CONCIDOS DEL SUBPROCURADOR, SIN TOMAR EN CUENTA QUE TIENEN ANTECEDENTES DE CORRUPCIÓN EN OTROS CARGOS QUE HAN TENIDO Y COMO CONSECUENCIA, DESPRESTIGIAN A LA INSTITUCIÓN POR SEGURI CON SUS PRACTICAS DE CORRUPCIÓN QUE SOLO BUSCAN SATISFACER SUS INTERESES PERSONALES Y NO ASI LOS DE LA SOCIEDAD Y POR ELLO LA FALTA DE RESPECTO A LA INSTIUCIÓN Y DE CREDIBILIDAD, LA INSTITUCION ES BUENA Y SU FIN, LO MALO SON A LAS PERSONAS QUE ELIGEN PARA DIRIGIR EL CARGO PÚBLICO. NOS OBLIGAN A LABORAR EN UN EDIFICIO QUE QUEDO CON DAÑO ESTRUCTURAL POR EL SISMO Y NO NOS REHUBICAN.
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final		2	Felicitación o reconocimiento	Gracias !!!
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final		2	Felicitación o reconocimiento	bueno
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final		2	Felicitación o reconocimiento	durante mi carrera como servidor publico he experimentado el orgullo del servicio a la sociedad, garantizando en todo momento la seguridad de las personas y sus bienes materiales. gracias
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final		3	Queja	Estamos trabajando en un edificio que tiene daños por el sismo, desde el 19 estamos trabajando de manera normal, no se respetan los horarios laborales por las excesivas cargas de trabajo, los superiores ejercen acoso laboral entre los servidores públicos que no comparten su criterio ni sus opiniones, no se respetan los periodos vacaciones pues estamos en el mes de noviembre y el periodo inicio en octubre, no se respetan los horarios de lactancia para las mujeres que tienen derecho a ello así como las incapacidades, si de verdad esta encuesta sirve de algo se tendría que revisar las condiciones de los empleados de esta unidad así como la forma en que de gastan los recursos asignados a esta área.

COMPARATIVA HISTORICA DE ENCUESTA SEIDF

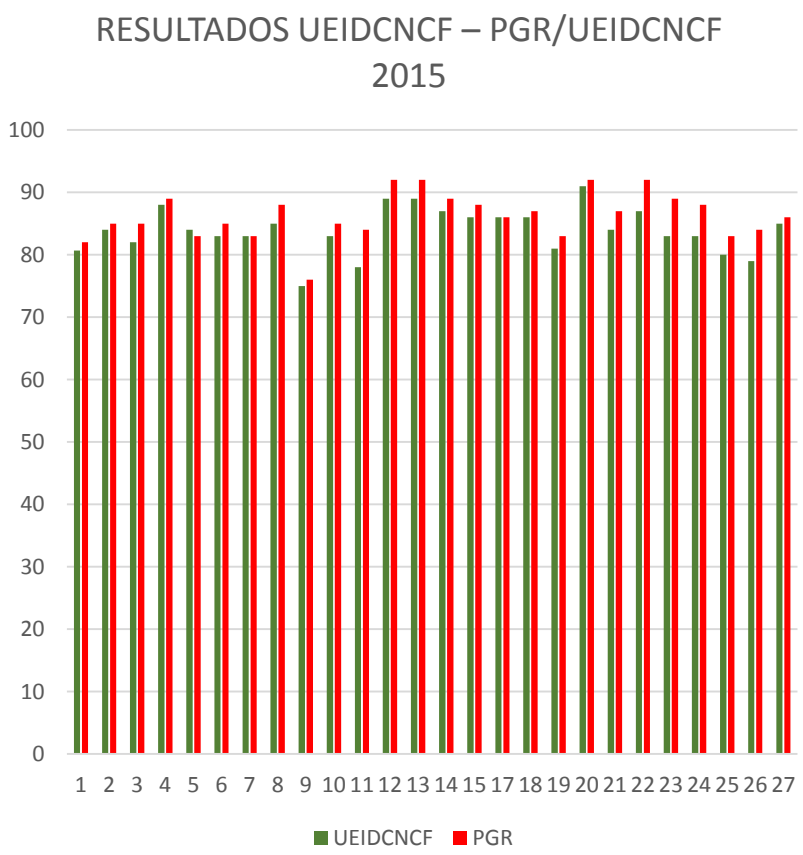


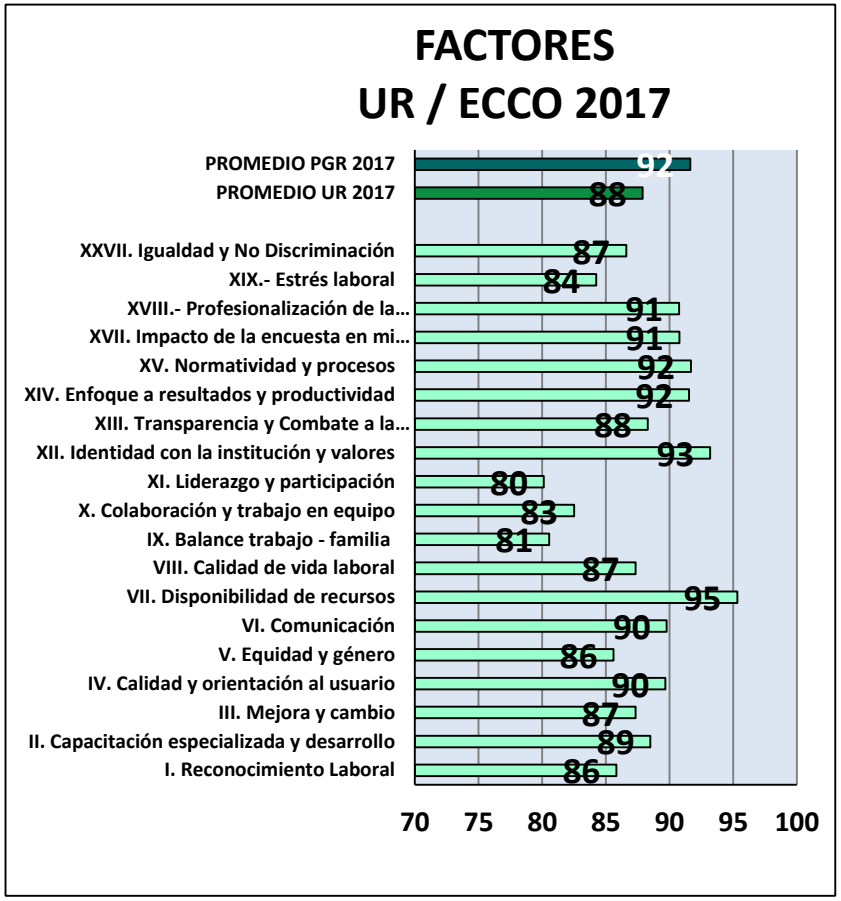
COMPARATIVO SEIDF CON OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA PGR



3.2. Resultados SEIDF 2015 Vs. 2017

3.-Análisis Comparativo





Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos destinados al Consumo Final 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 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE COMERCIO DE NARCÓTICOS DESTINADOS AL CONSUMO FINAL 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 UEIDCNCF, 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.

96 ≥; 81≤