

# **CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016**

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017**

**Unidad Especializada en Investigación de  
Delitos en Materia de Secuestro. (413)**

# Contenido

| Tema  | Página |
|---|--------|
| Introducción.....   | 1      |
| 1. Análisis Cuantitativo.....                               | 4      |
| 2. Análisis Cualitativo .....                               | 45     |
| 3. Análisis Comparativo.....                                | 49     |
| 3.1. Comparación de resultados.....                         | 50     |
| 3.1.1. Comparativo UEITATA – PGR.....                       | 51     |
| 3.1.2. Comparativo los mejores calificados de la SEIDO..... | 52     |
| 3.1.3. Comparativo índice promedio SEIDO – PGR.....         | 53     |
| 3.2. Efectividad del PTCCO 2016.....                        | 54     |
| 4. Definición de Objetivos Estratégicos.....                | 58     |
| 5. Definición de Prácticas de Transformación.....           | 58     |
| 6. Calendarización de Acciones de Mejora .....              | 58     |

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2016 se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público
- 59.- Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61. Respeto
- 62. Respeto a los Derechos Humanos
- 63. Transparencia

En la ECCO 2016, la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro (UEIDMS) participó con **115** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **57.78%** del total de los servidores públicos adscritos a la Unidad.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro en la encuesta fue de **85 puntos**.

Los resultados muestran que la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro obtuvo un umbral superior de 94 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

94 ≥; 83 ≤



94 a 99  
Excelente



84 a 93  
Suficiente



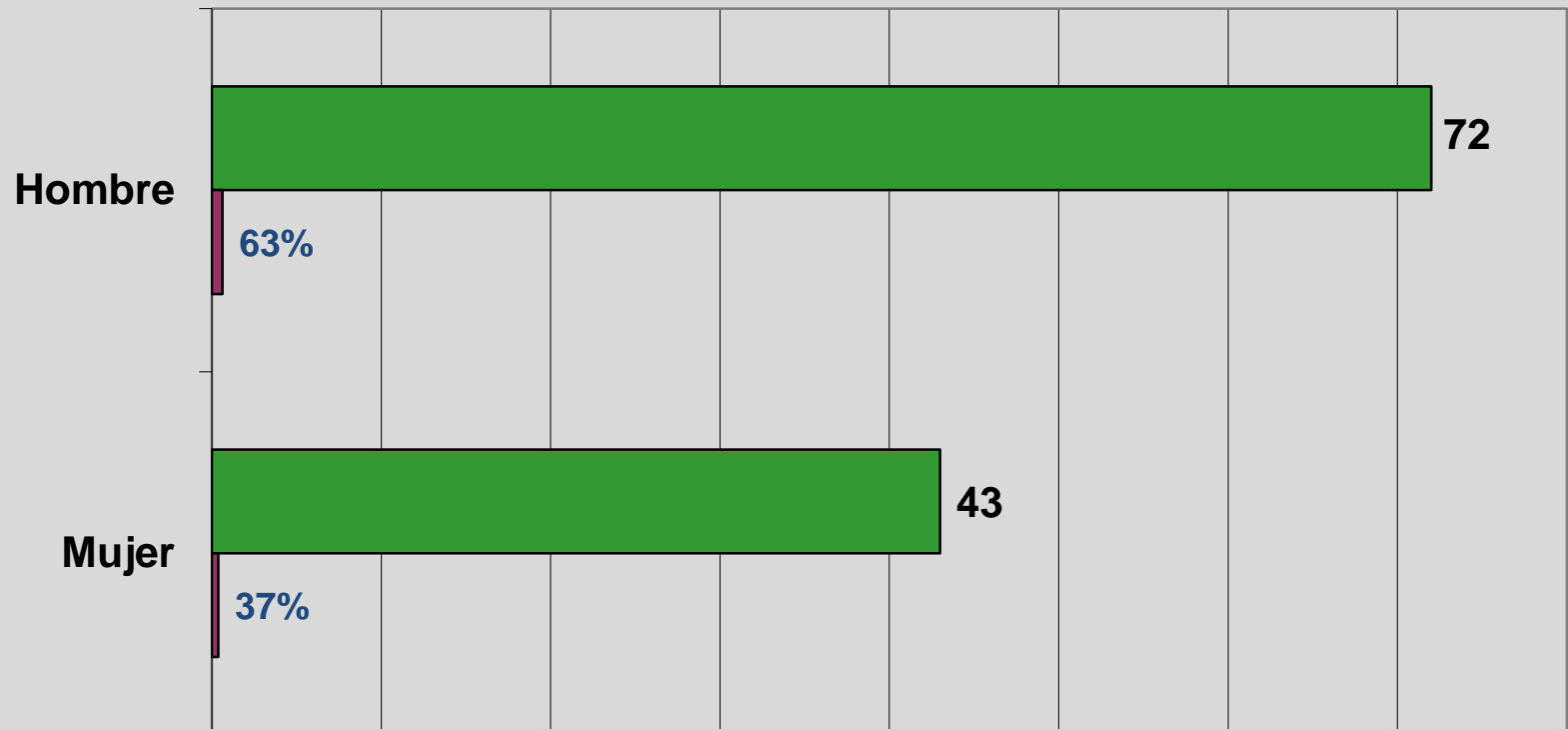
60 a 83  
Insatisfactorio

# 1. Análisis Cuantitativo

## Datos Sociodemográficos

En la Unidad Especializada en Delitos en Materia de Secuestros, la participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 63% de hombres, respecto a 37% de mujeres.

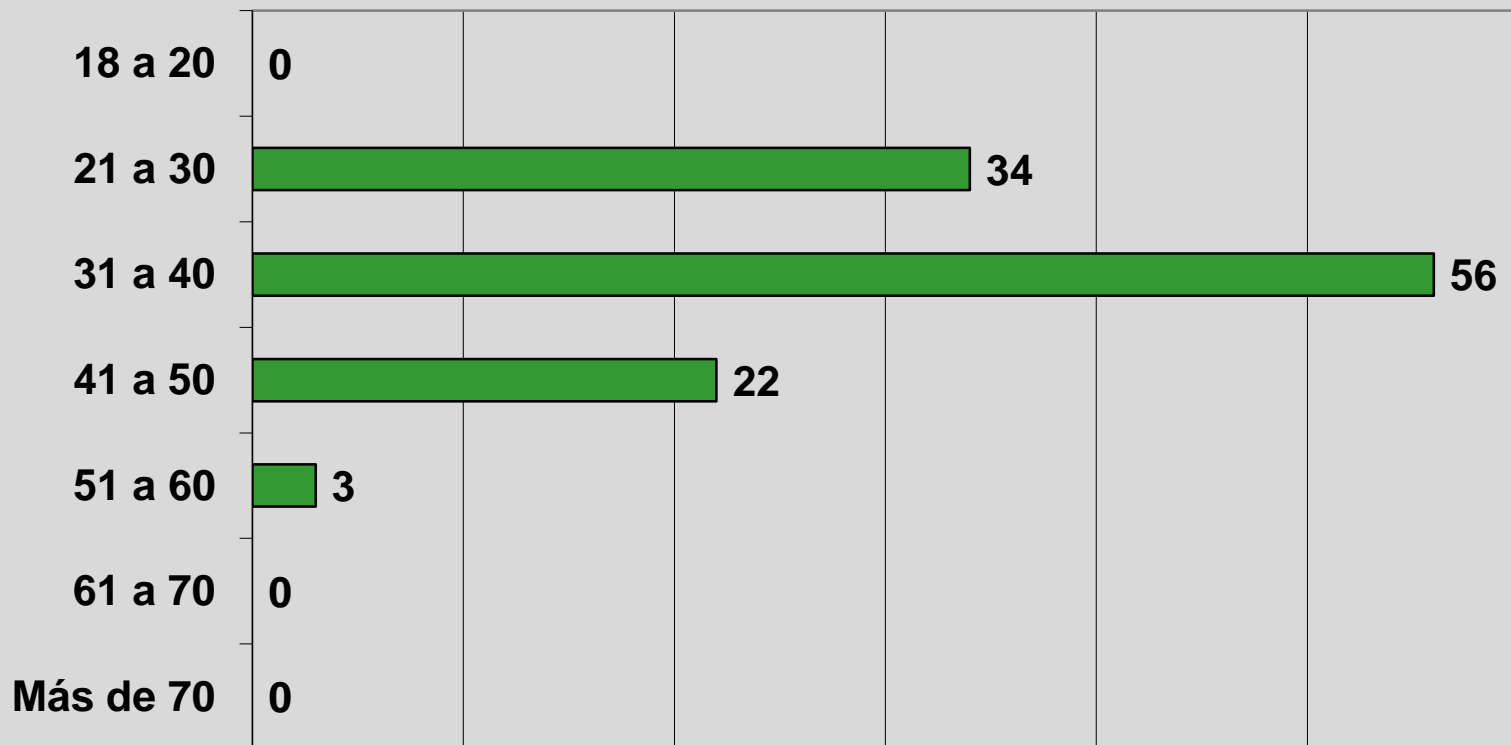
#### 4.- ¿El encuestado es? / 2016





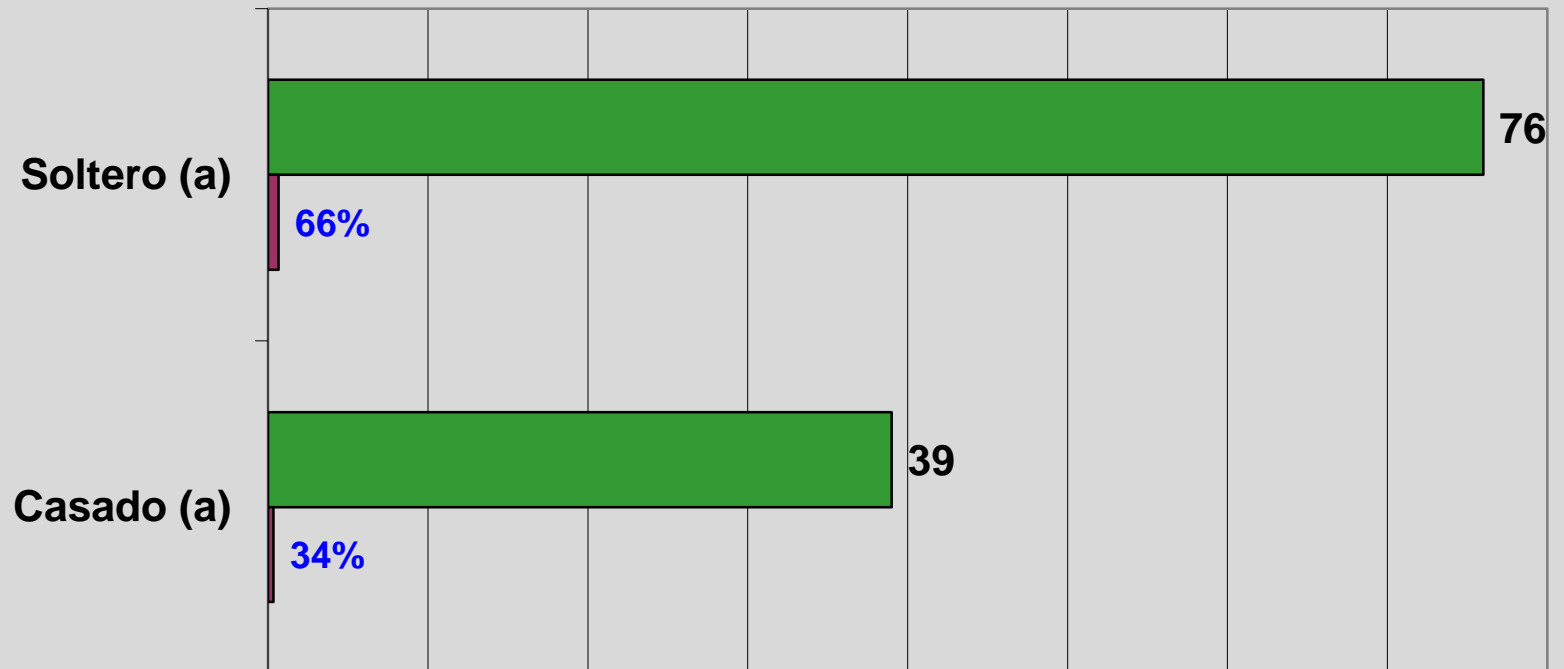
El 49% de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, se encuentran entre los 31 y 40 años, condición favorable para la unidad al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.

**6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016**



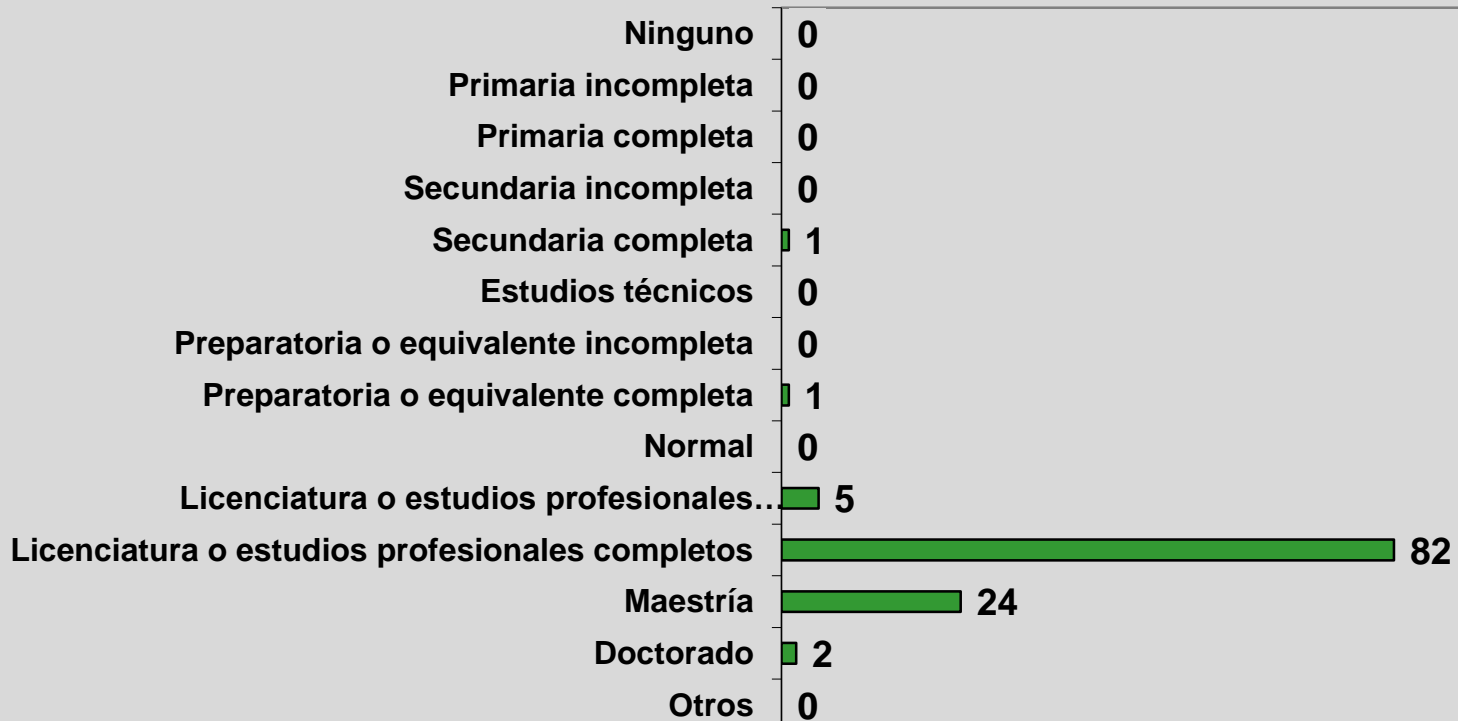
En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro el estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros con un 66% y un 34% con respecto a los casados.

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2016



En promedio, 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la UEIDMS que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo 2 personas de 10 presenta estudios en Maestría, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la Unidad para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

### 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



En promedio, 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la UEIDMS que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la Unidad.

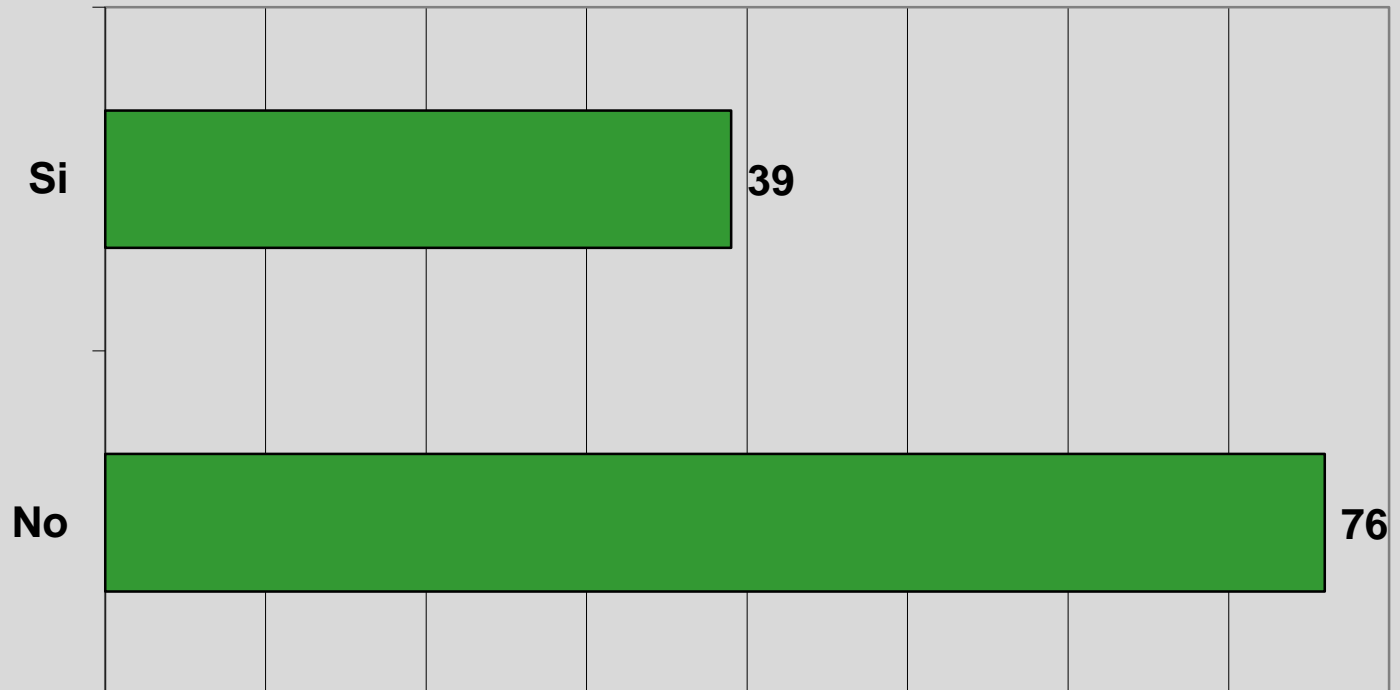
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? /

2016



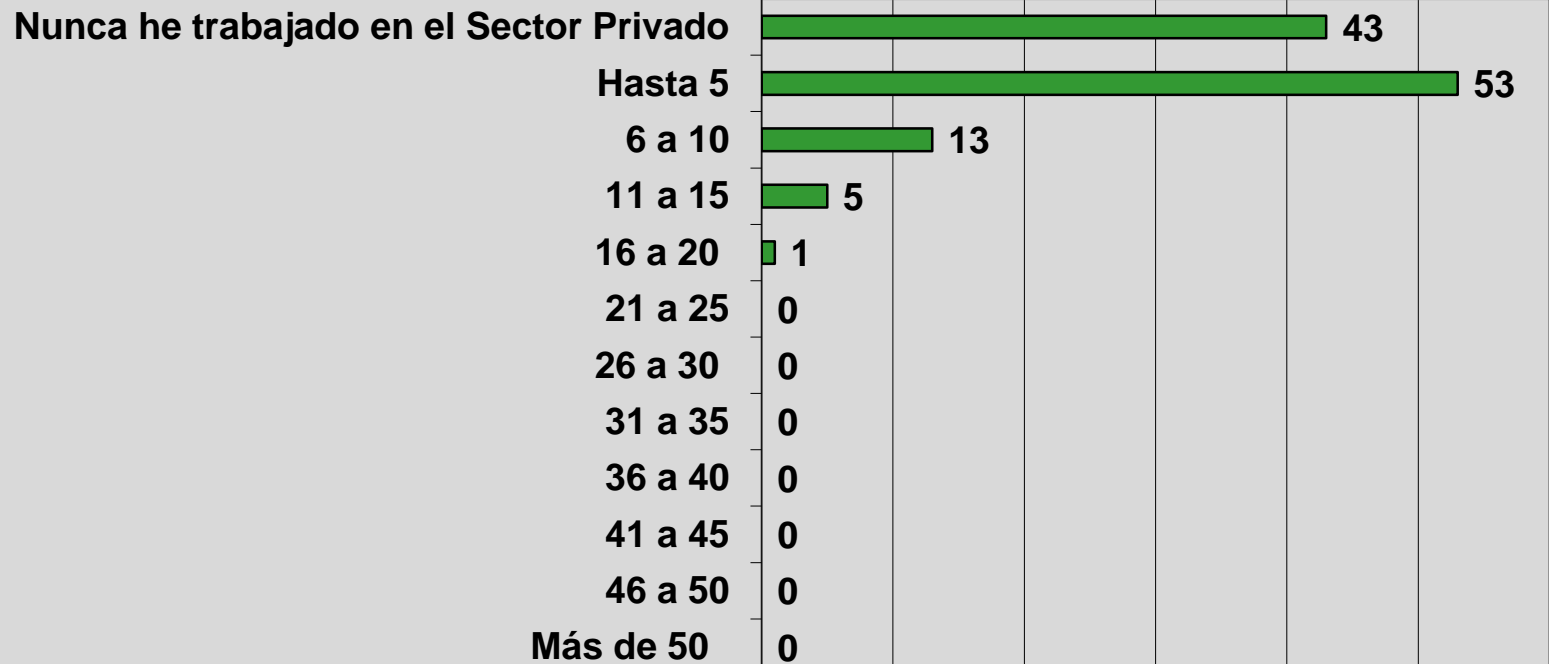
El 34% del personal de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro que participó en la ECCO 2016 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

**13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016**



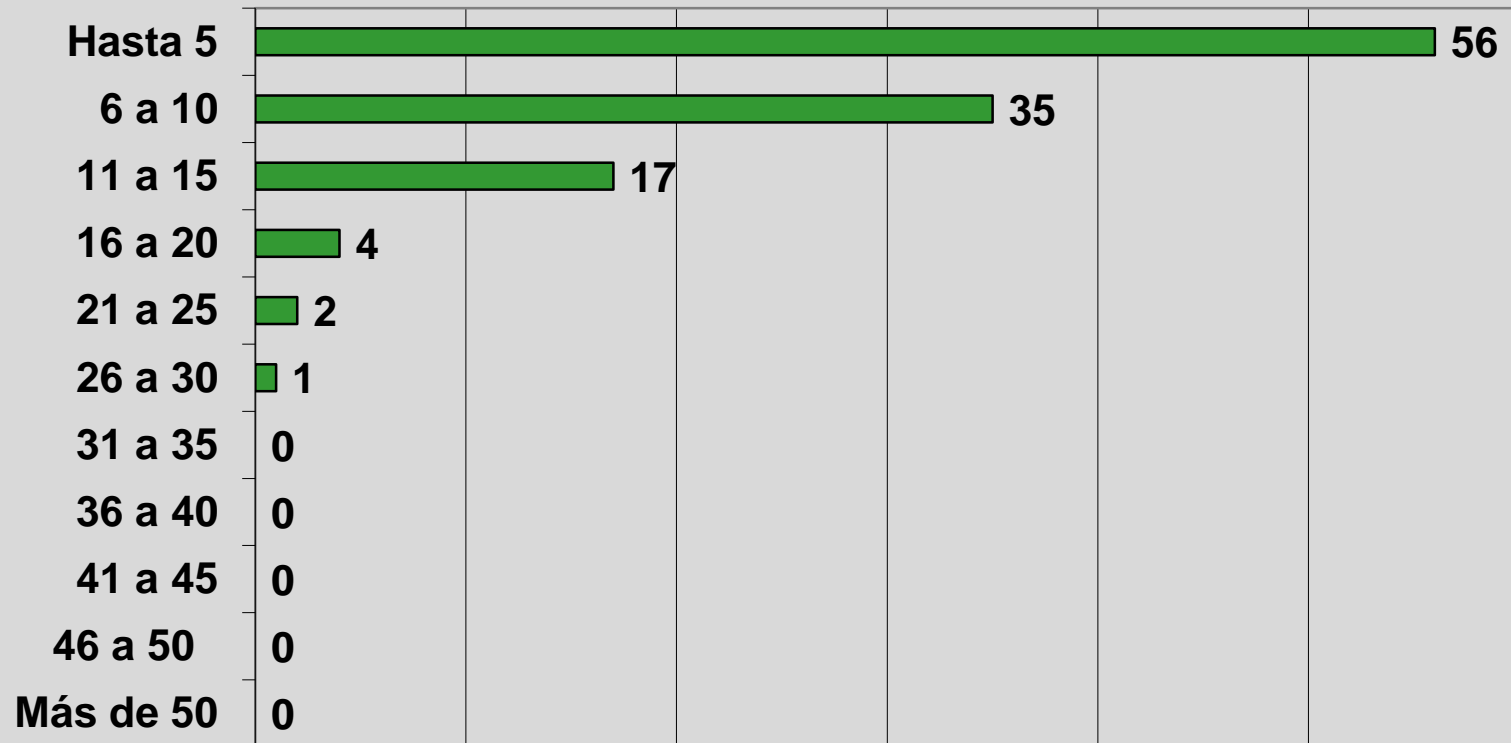
En promedio, 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la UEIDMS cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la Unidad tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que casi 4 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

### 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2016



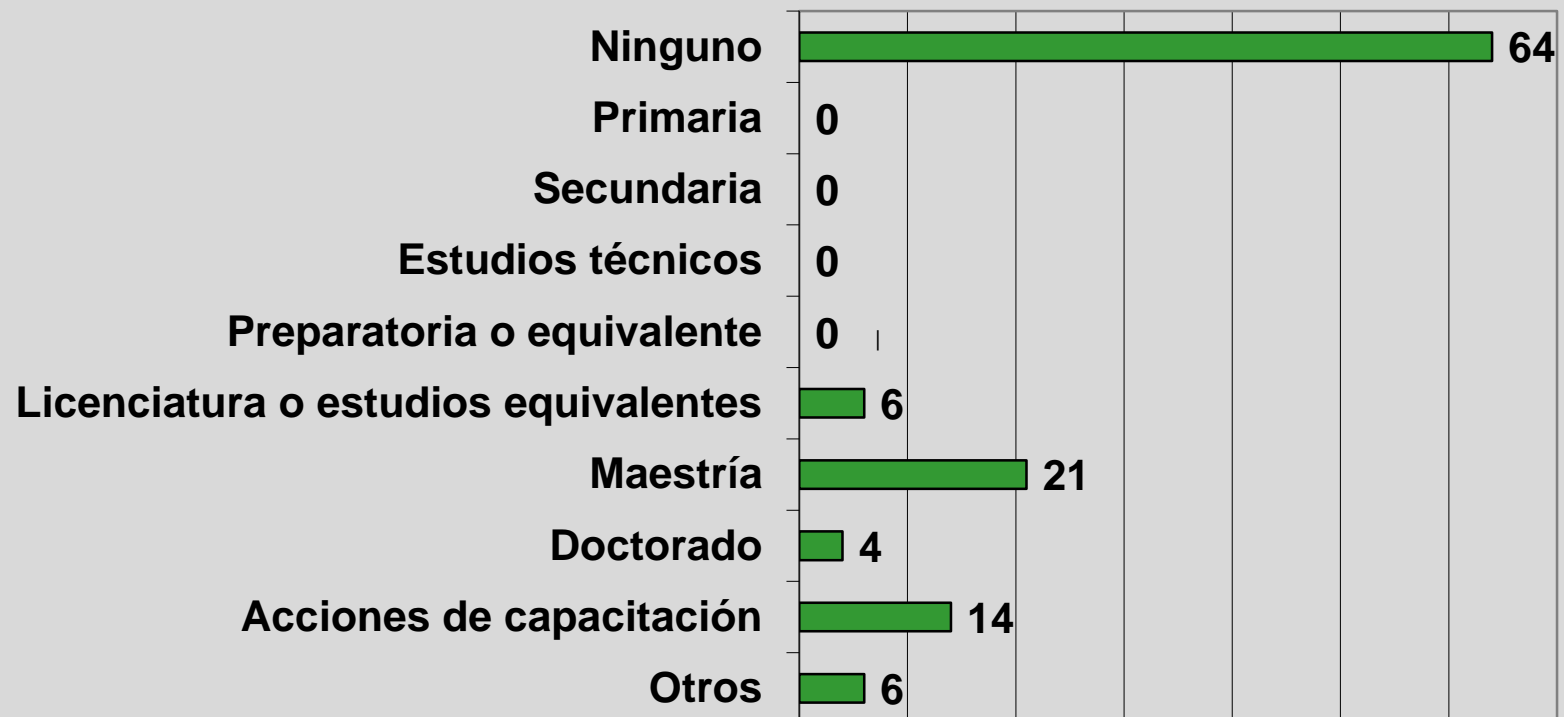
Se puede observar que 5 de cada 10 personas de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

**9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2016**



Casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

**8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016**

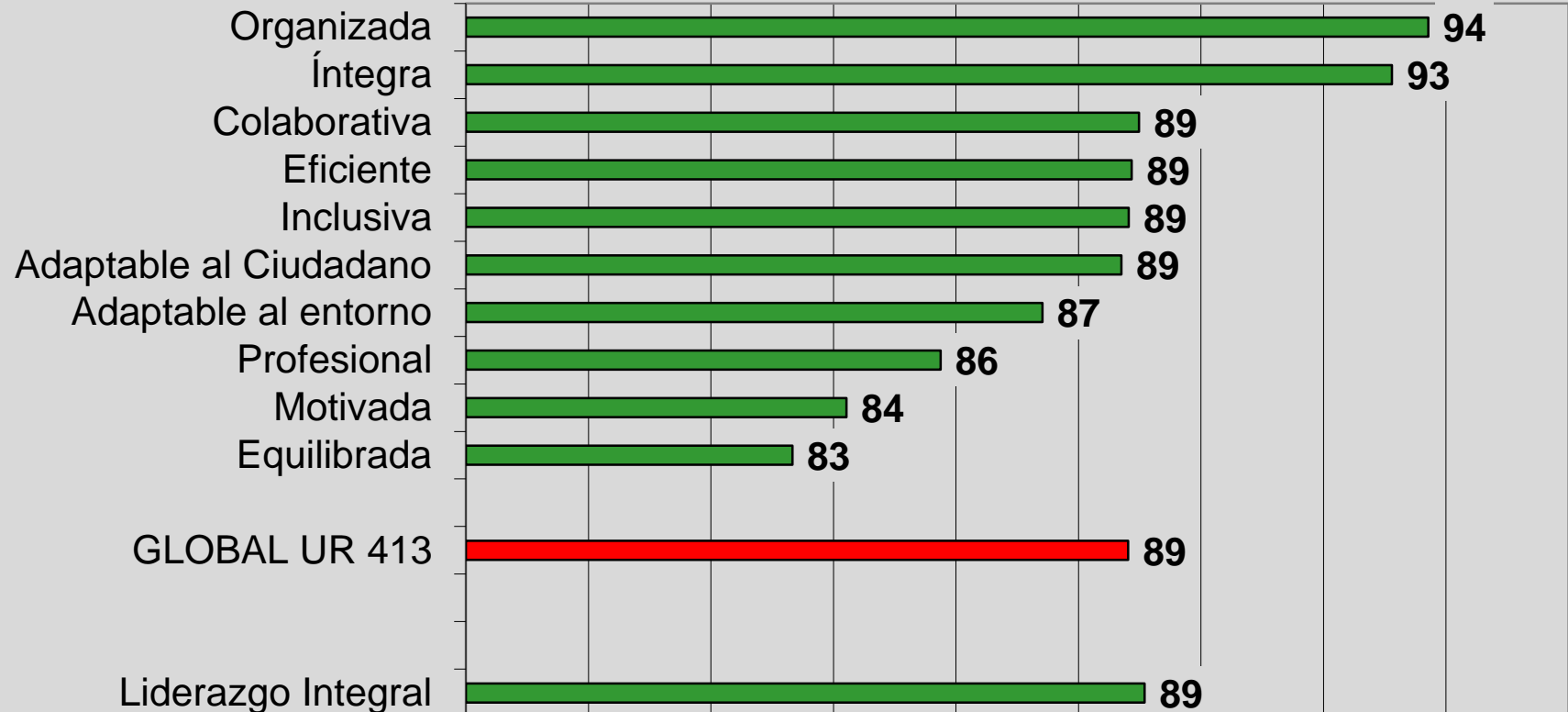




## **Resultado por Factores de mayor a menor**

*Cómo es la UR 413:*

**ECCO\_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR 413 / 2016**

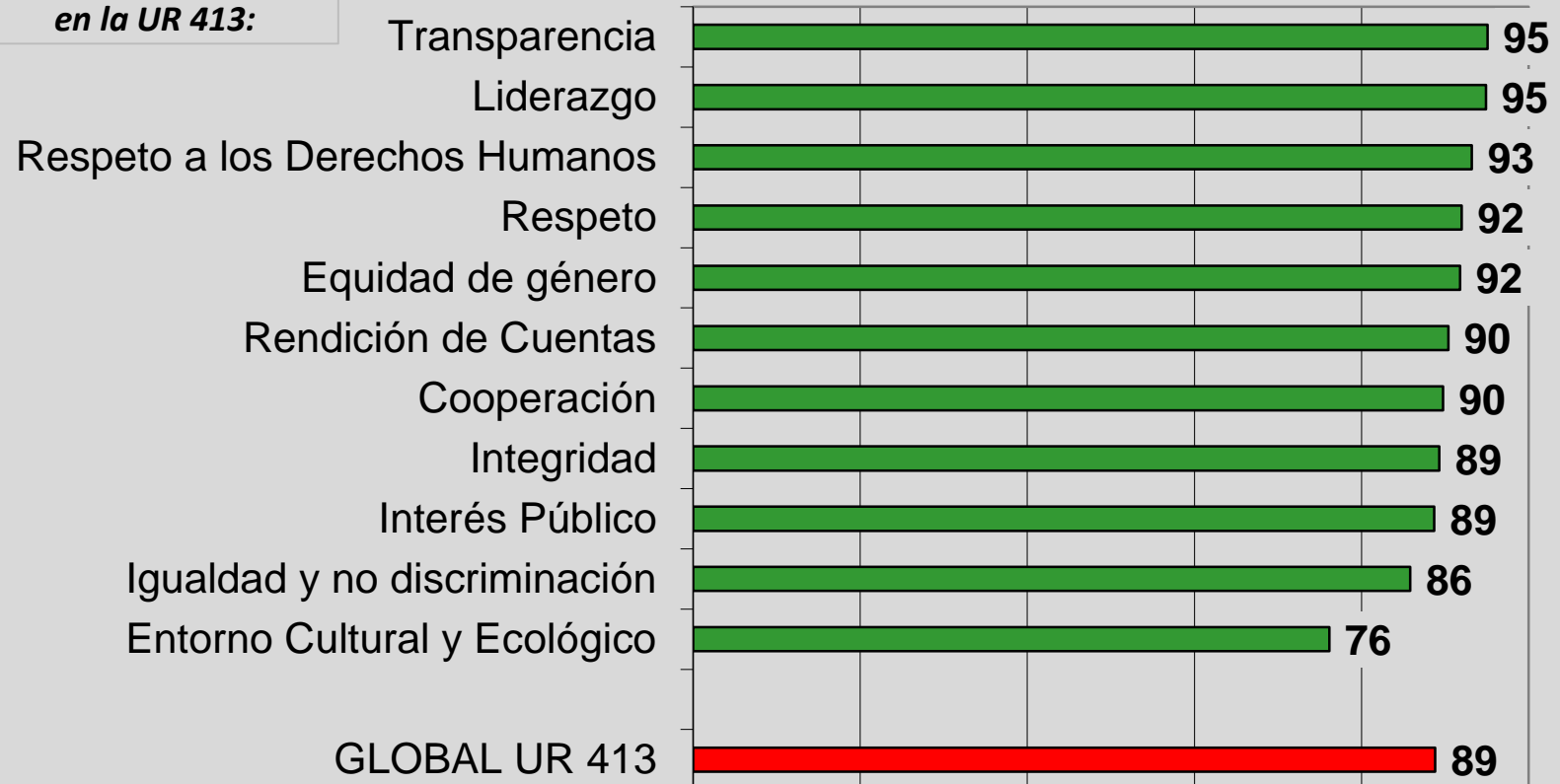


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben organizada e íntegra a la UEIDMS; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos de motivación en cuanto a responder a sus necesidades, así como el bienestar, la salud, la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

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

### *Vivencia de Valores en la UR 413:*

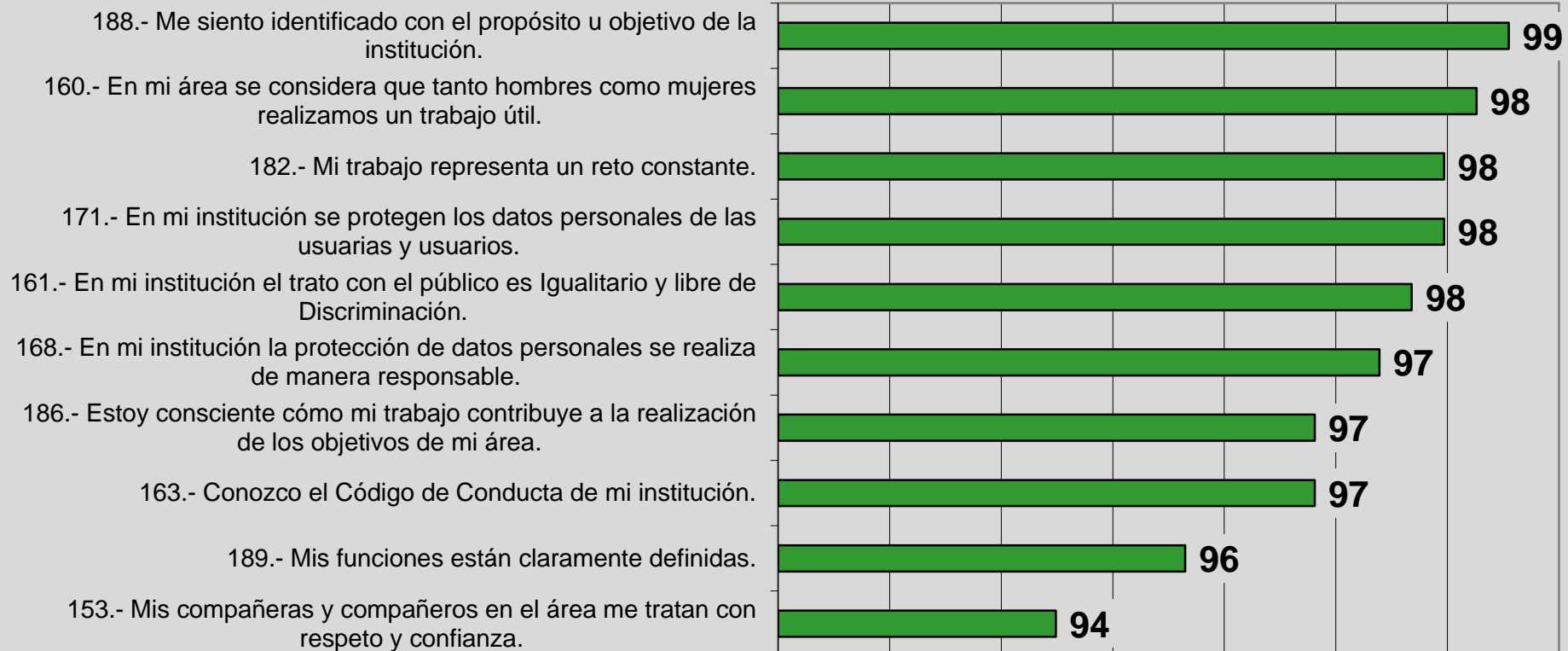
### ECCO / Valores 2016



En la UEIDMS presenta una excelente percepción en Liderazgo y Transparencia, además el Respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio Respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

# Fortalezas y Debilidades

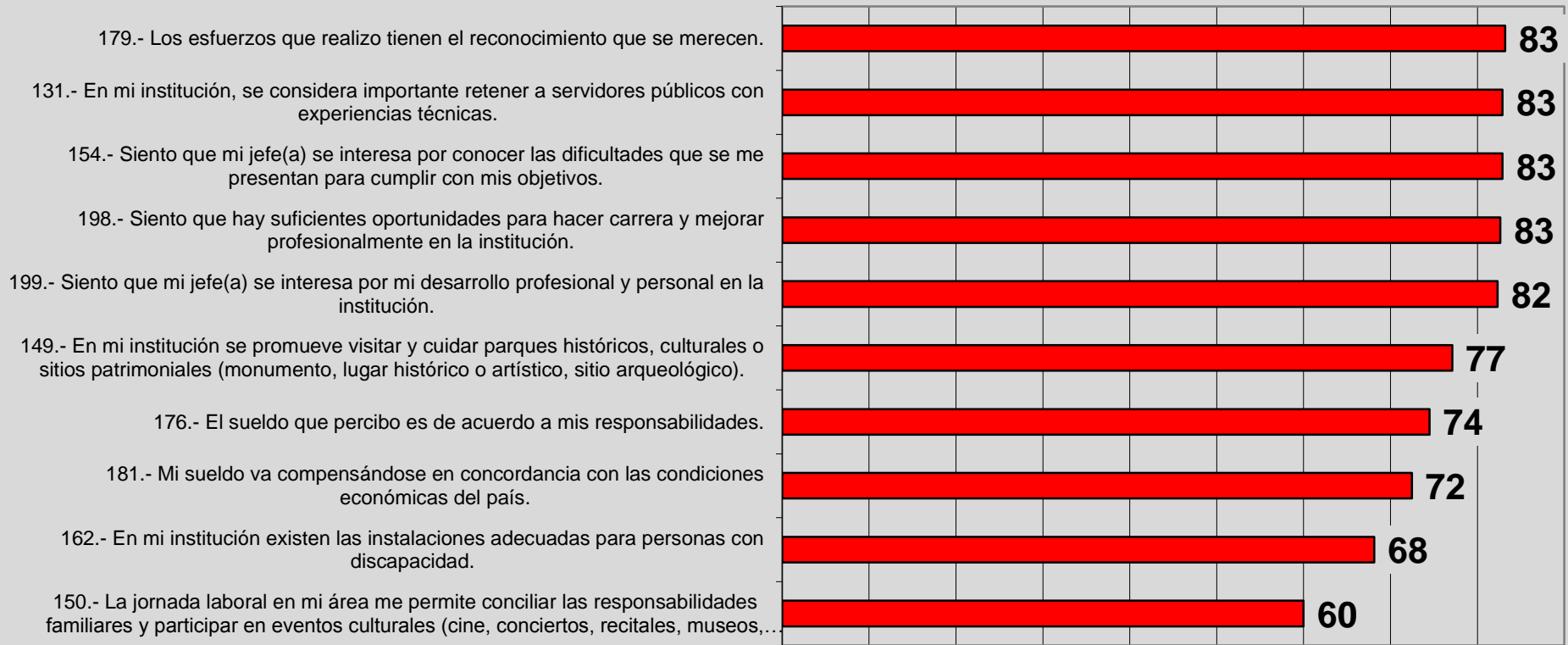
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 413 / 2016**



Las y los servidores públicos de la UEIMDS conocen el Código de Conducta de la Institución. Es un reactivo completamente nuevo y del cual el personal está consciente de ser muy efectivo, es la protección de datos personales de las usuarias y usuarios. También existe una clara percepción en cuanto a que la realización del trabajo de hombres y mujeres es útil.

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 413 / 2016



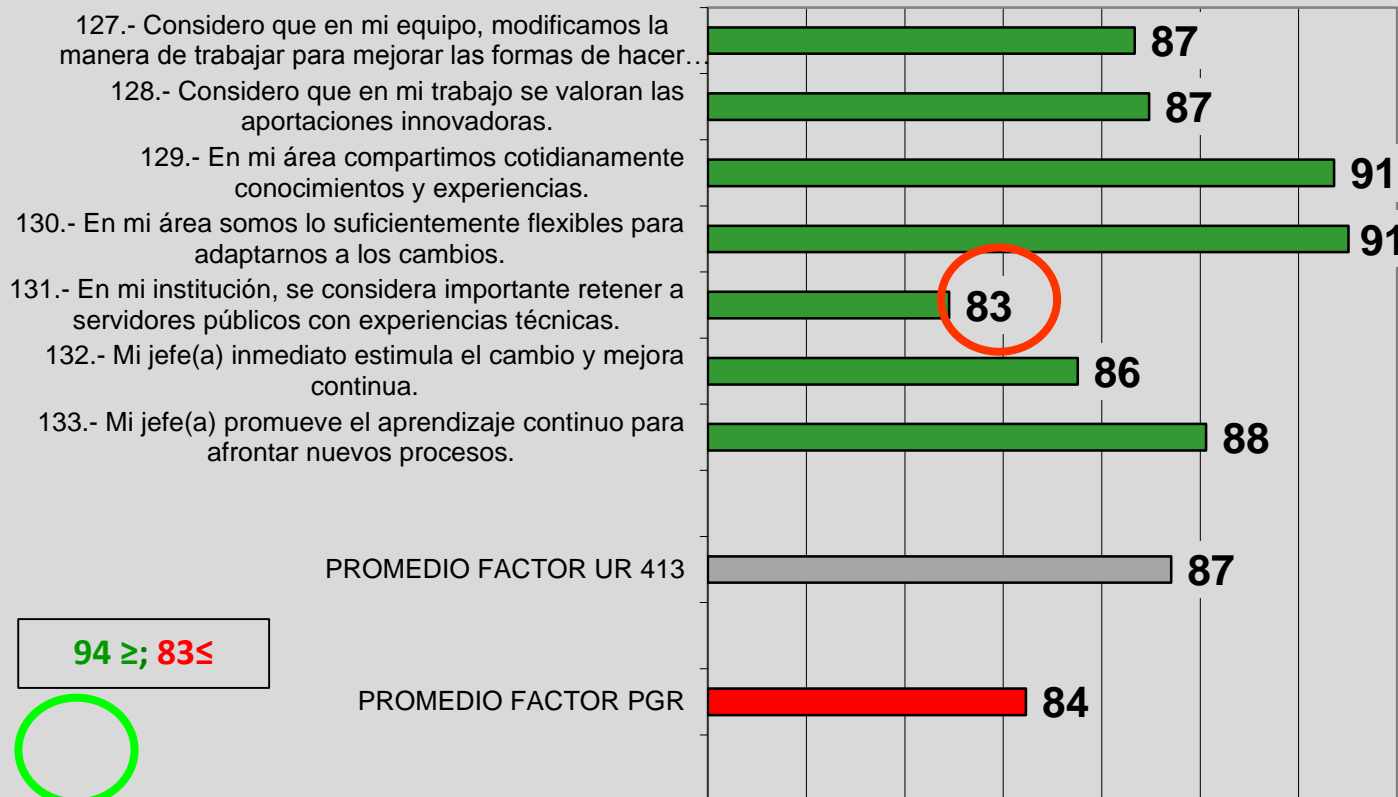
Debido a las funciones que se le han conferido a la UEIMDS y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otra parte, se han ofrecido 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 básicos Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

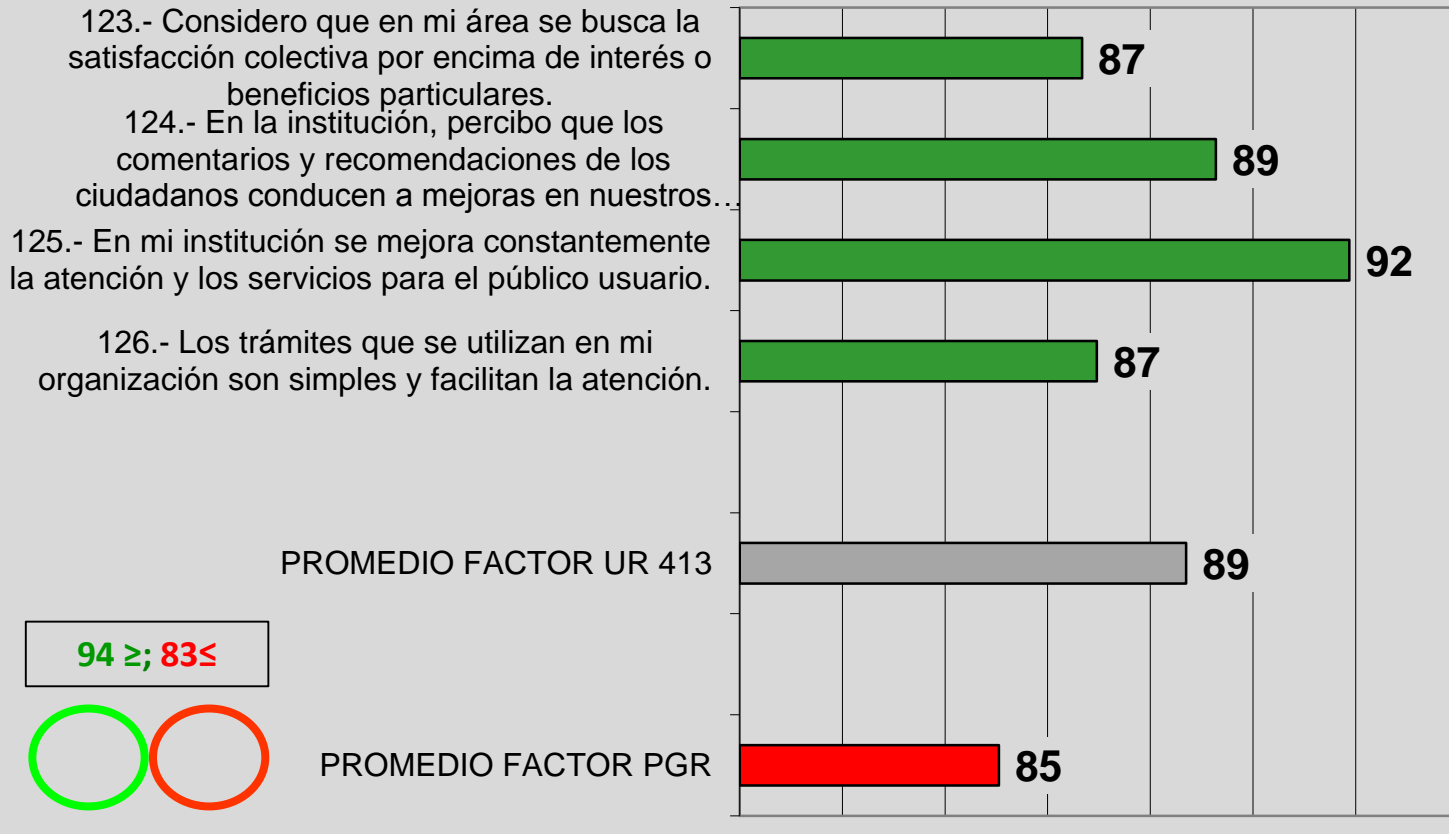
si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



La percepción que prevalece es que el personal de la Unidad reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias, también se modifica la manera de trabajar para mejorar; asimismo el jefe (a) estimula el cambio y mejora continua.



FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO / 2016



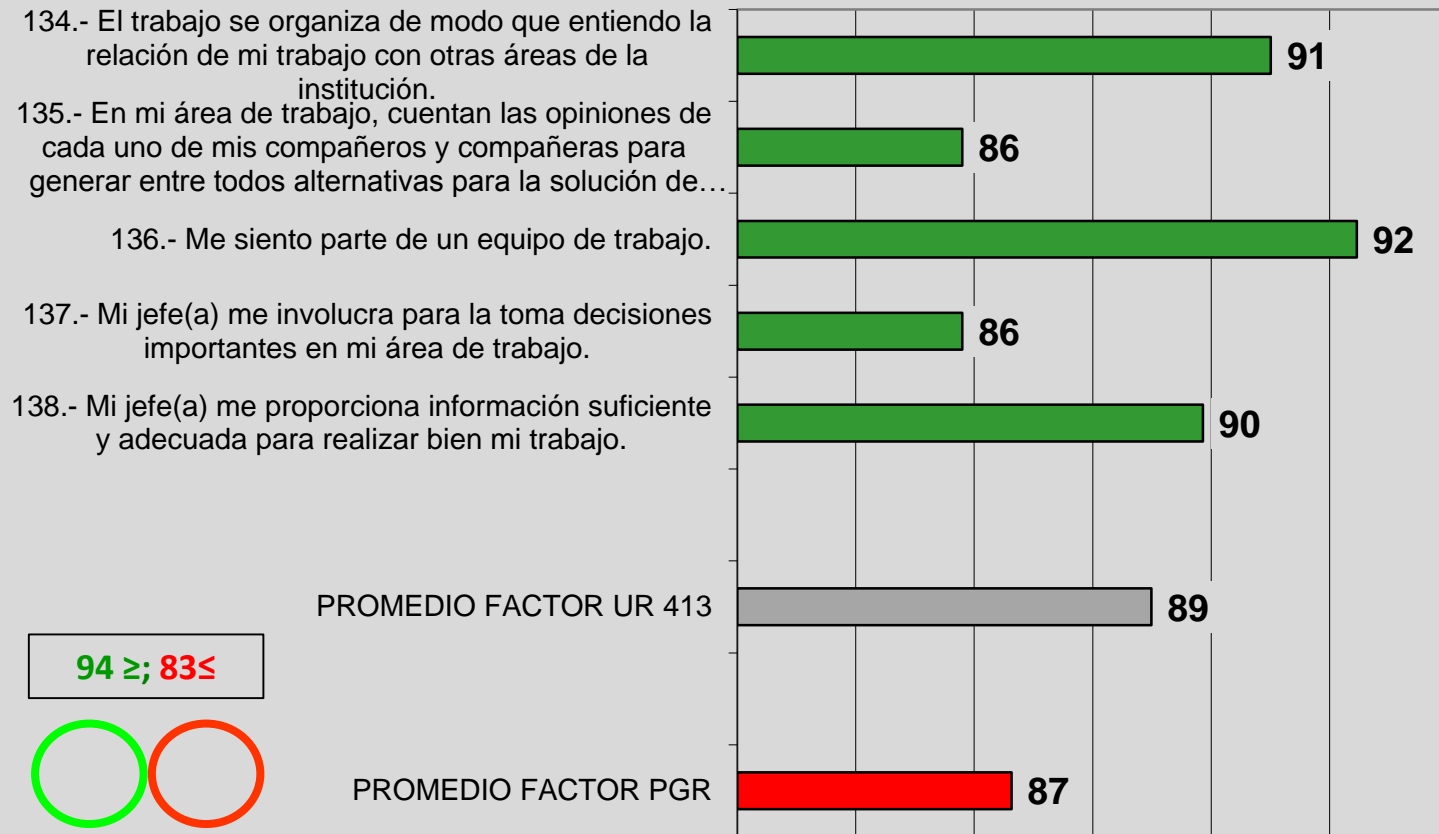
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.

**FACTOR 40 COLABORATIVA / 2016**



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



La percepción de las y los servidores públicos de la UEIDMS es que se sienten parte del equipo de trabajo y preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

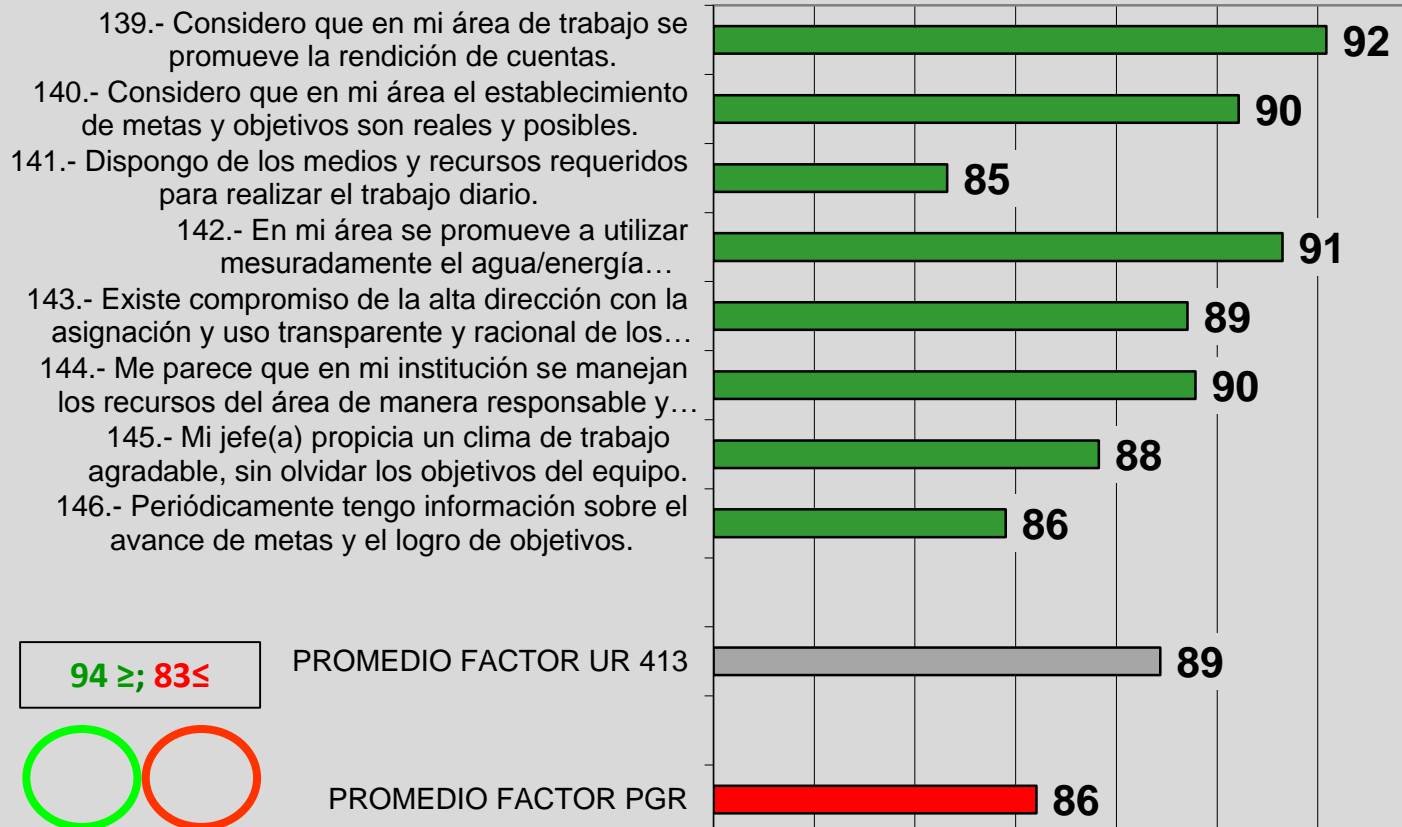
1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 41 EFICIENTE / 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.

89



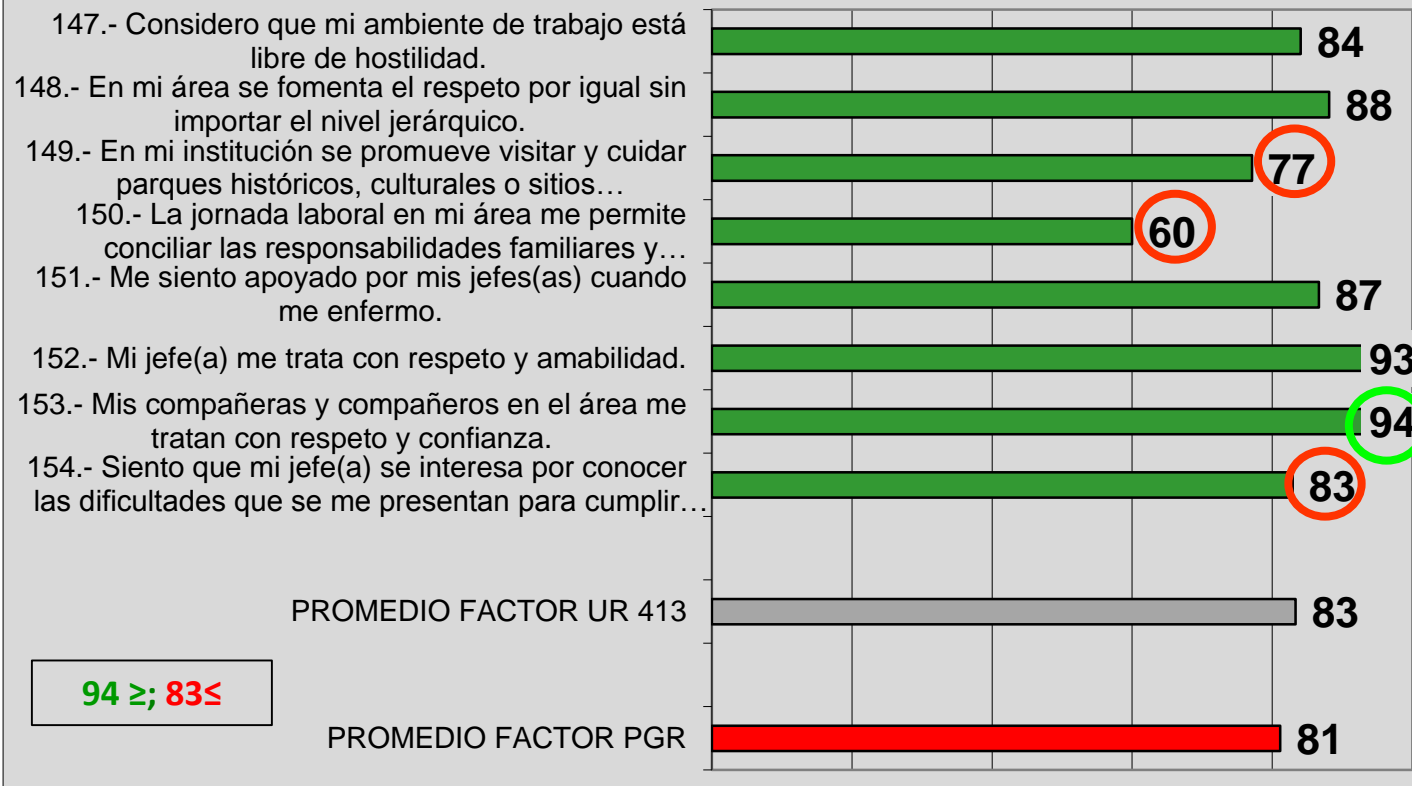
Las y los servidores públicos de la UEIDMS encuestados, perciben que la Unidad es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

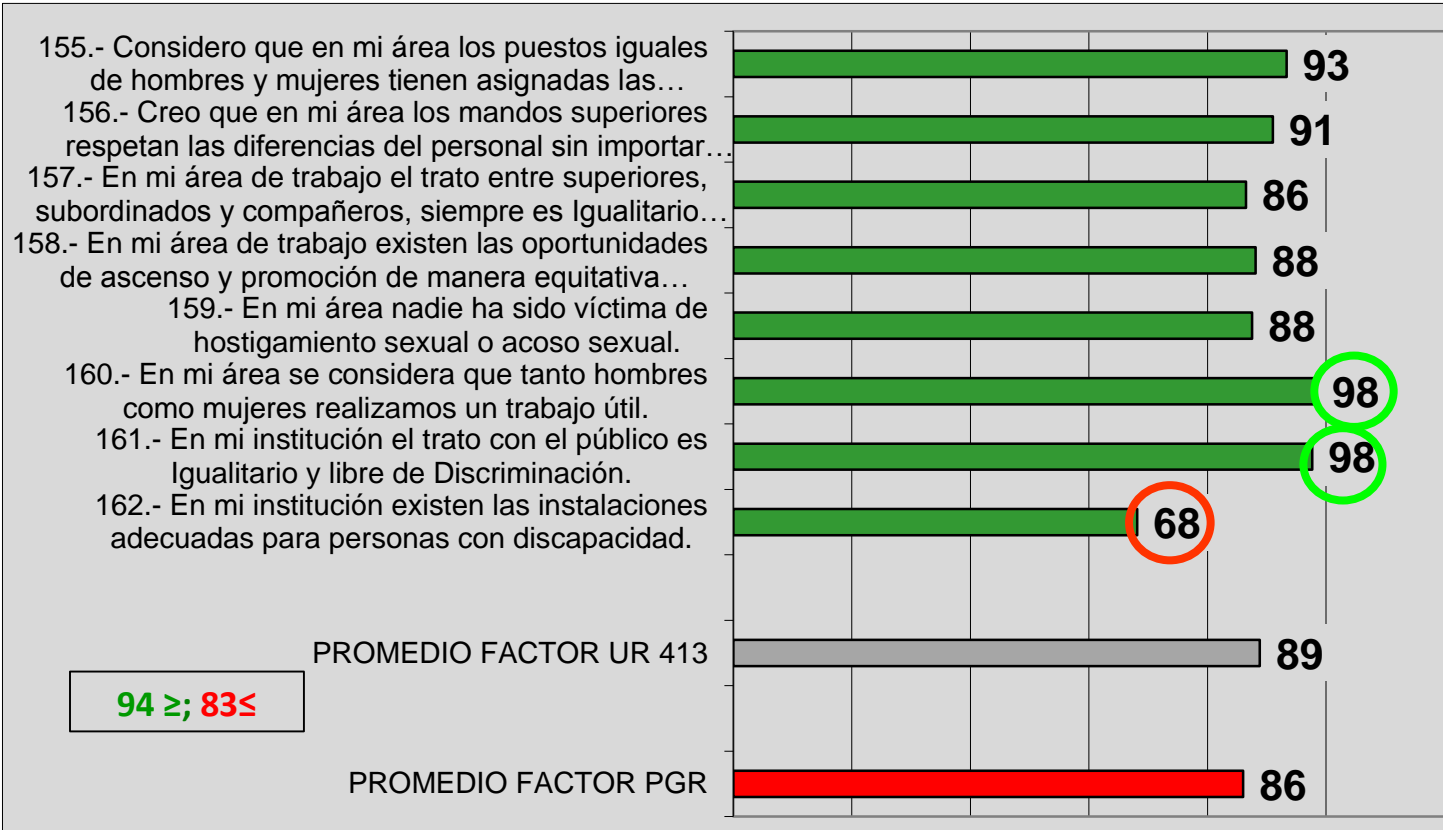


FACTOR 42 EQUILIBRADA / 2016



Las y los servidores públicos encuestados, perciben que la UEIDMS es equilibrada, ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales, deportivos y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos, no ha sido suficiente.

FACTOR 46 INCLUSIVA / 2016



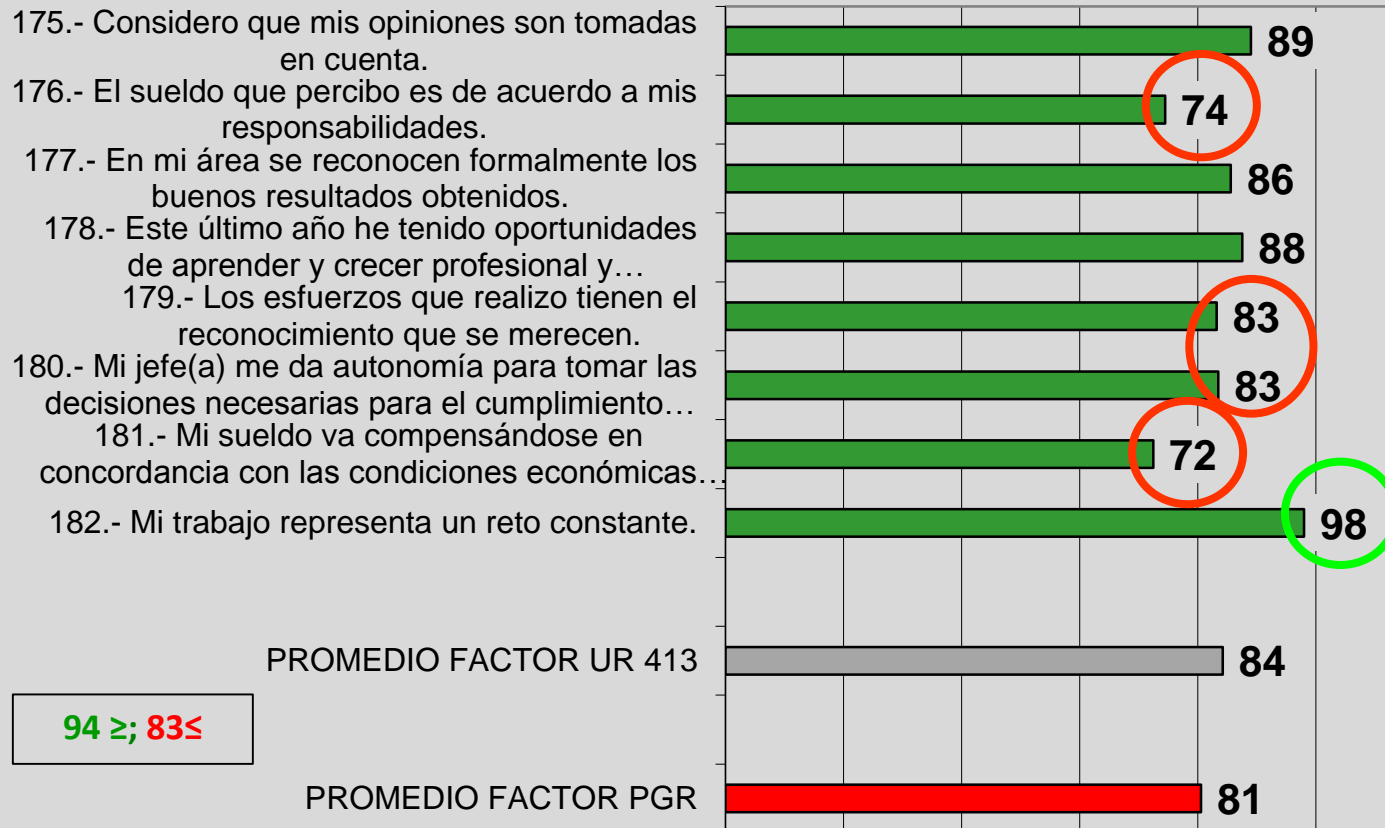
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.



La percepción de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro del área; aunque falta mejorar la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

FACTOR 47 MOTIVADA / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).



El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas de la UEIDMS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

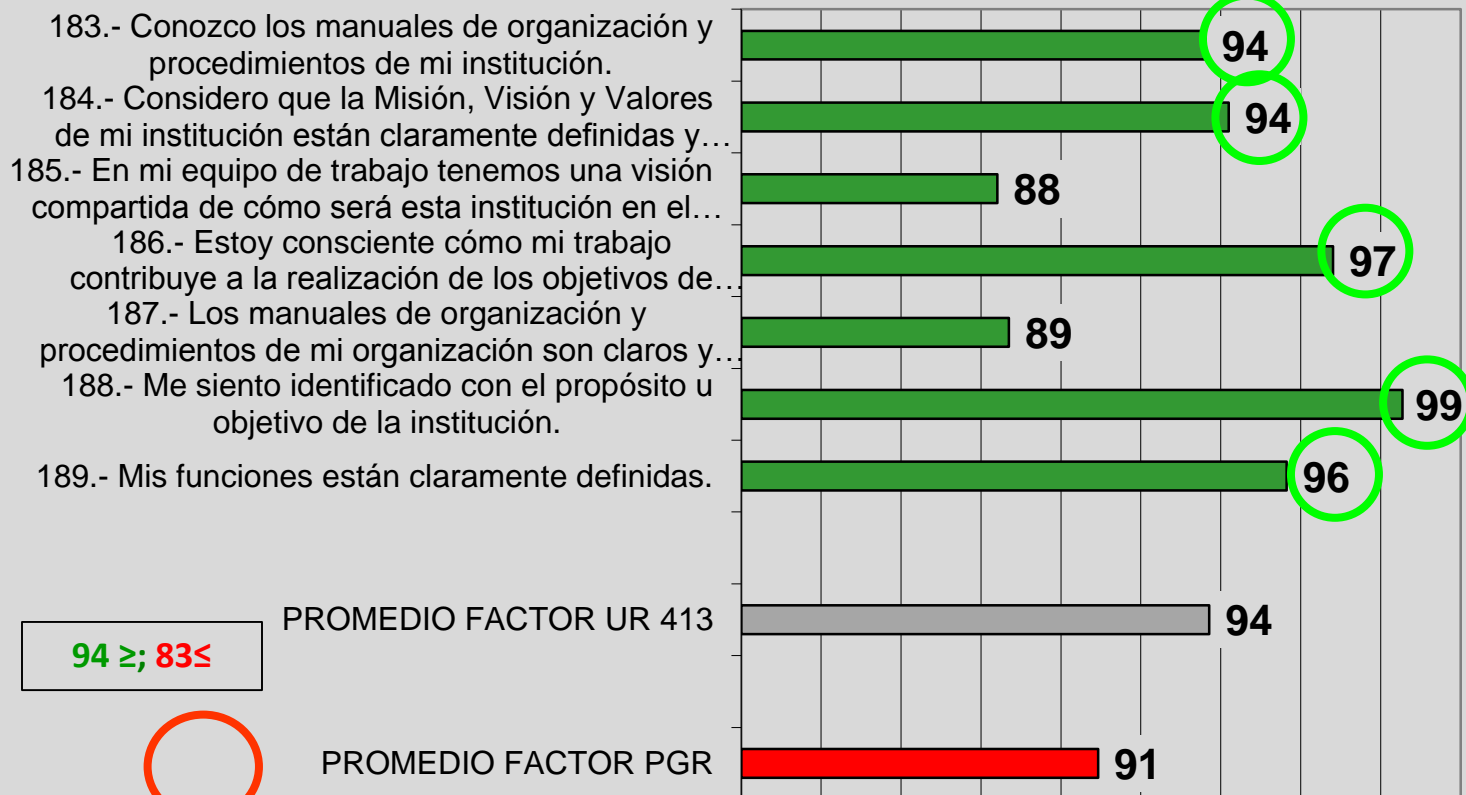
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.

94

FACTOR 48 ORGANIZADA / 2016



El resultado de este factor muestra a la UEIDMS muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos en el desarrollo de sus funciones con apego a los procedimientos y manuales de organización. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Unidad en el futuro, probablemente por la transición que se presenta en la SEIDO.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

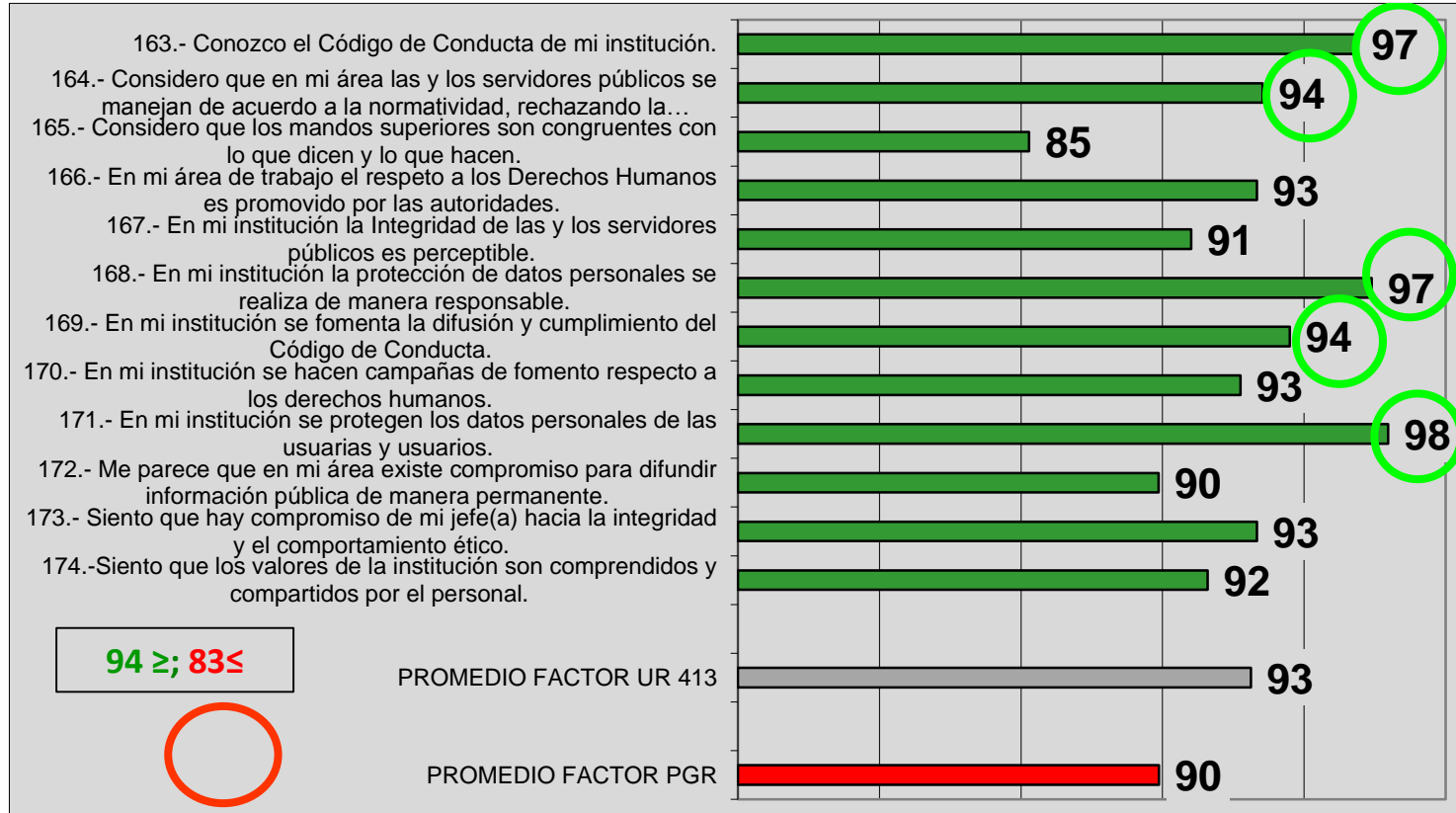
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



FACTOR 49 INTEGRA / 2016



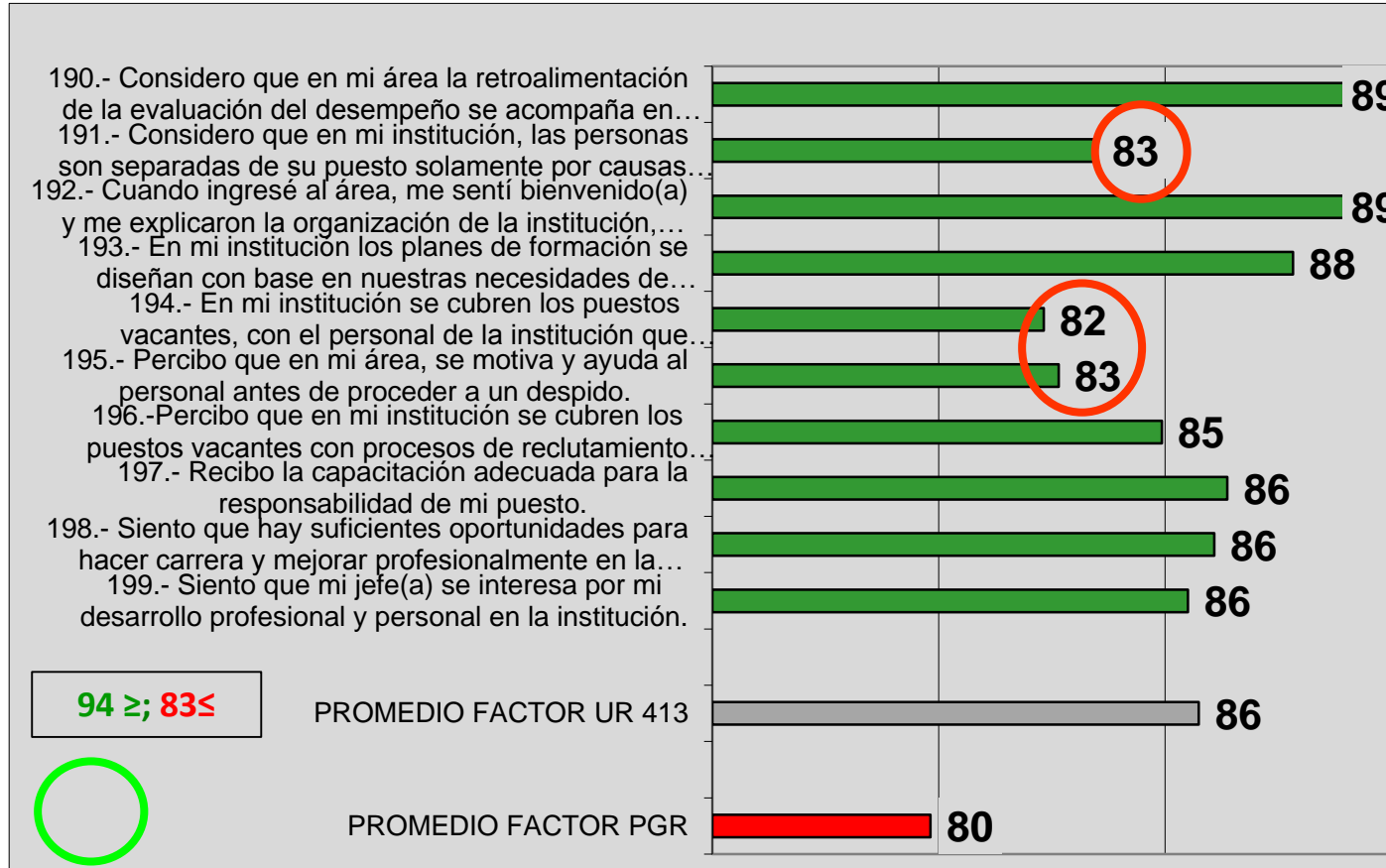
En la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, ha obtenido resultados de los esfuerzos realizados para capacitar y difundir a todo el personal el Código de Conducta de la Institución. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 50 PROFESIONAL/2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



Los resultados de este factor muestran que el proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido; por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones de las y los servidores públicos de la UEIMDS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



El resultado de este factor muestra un gran compromiso por parte de Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro y sus colaboradores para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos en todas sus actividades.

## Resultado de factores de Valores

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

90



**FACTOR 53 COOPERACIÓN / 2016**

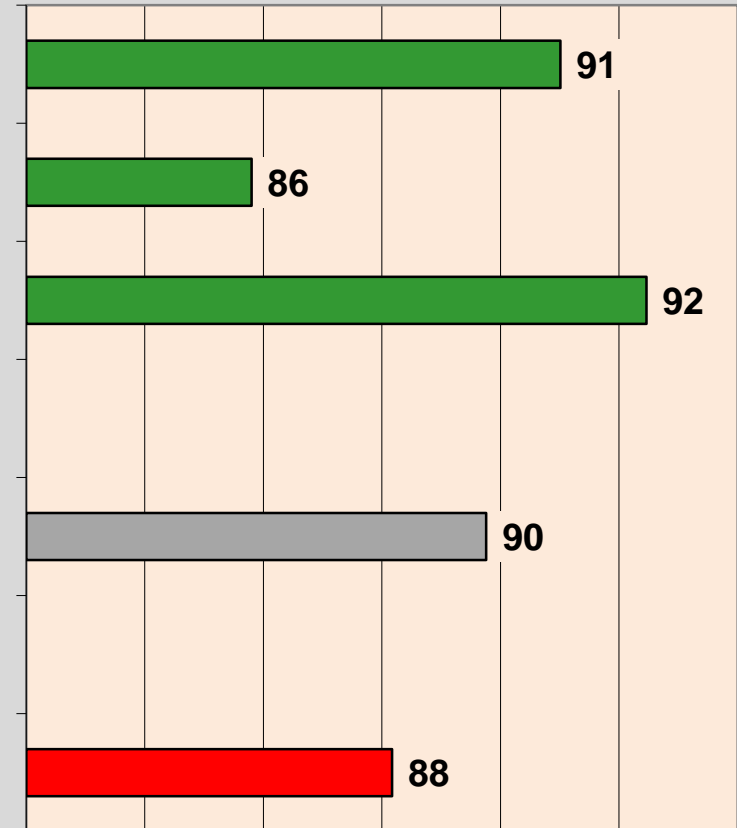
- 134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.  
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.  
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 413

94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Los resultados muestran que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro se sienten parte de un equipo de trabajo, además tienen en claro la importancia de la relación de trabajo con otras áreas para alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo del área.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

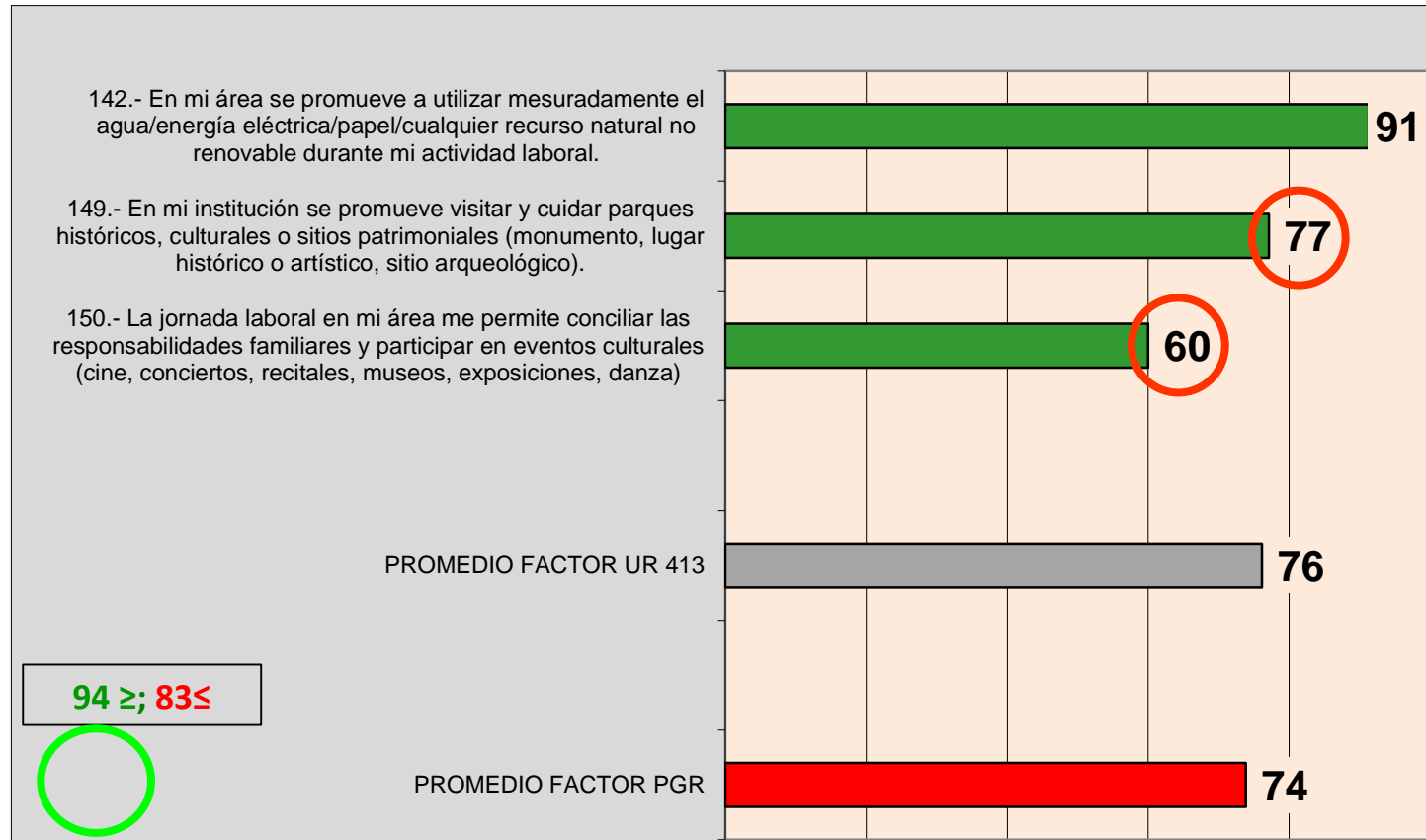
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

76

FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO / 2016

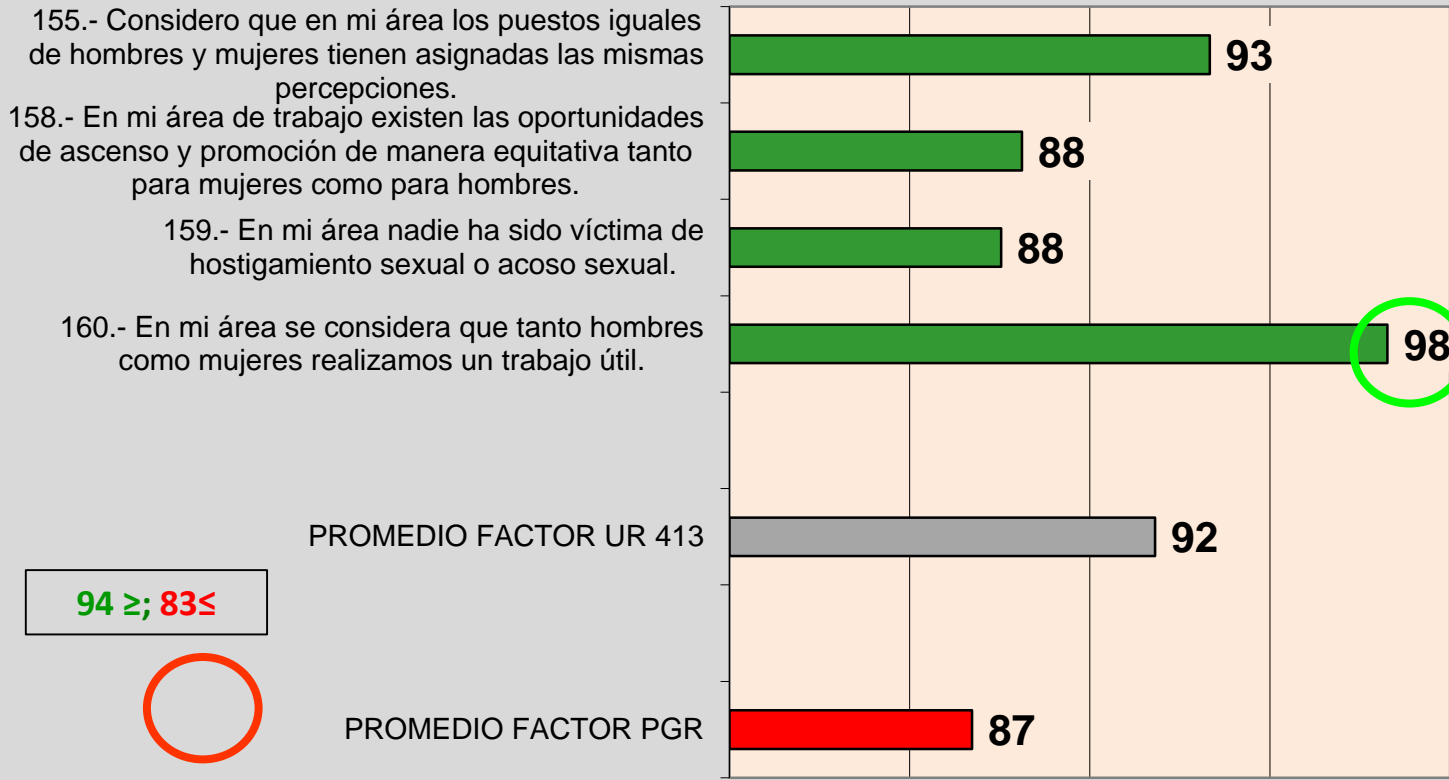


Las personas encuestadas de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro perciben que es adecuada la promoción de la utilización mesurada del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la SEIDO ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 55 EQUIDAD DE GÉNERO / 2016



Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

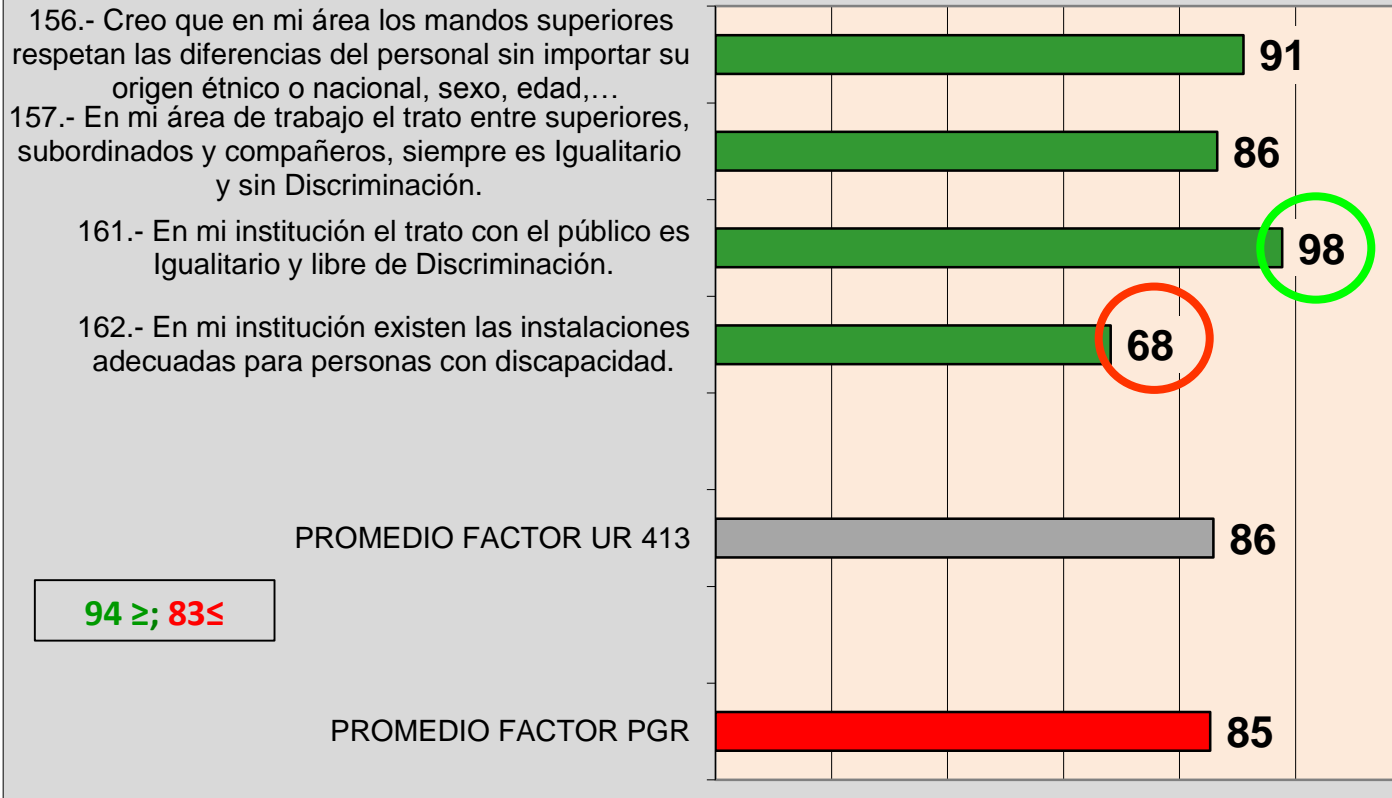


Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Unidad garantiza a las y los servidores públicos las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2016



Evalúa a las y los servidores públicos...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la UEIDMS dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Unidad, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 57 INTEGRIDAD / 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

89

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

85

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

91

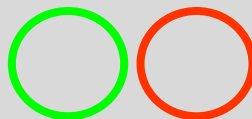
174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

92

PROMEDIO FACTOR UR 413

89

94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

86

Las y los servidores públicos de la UEIDMS perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.



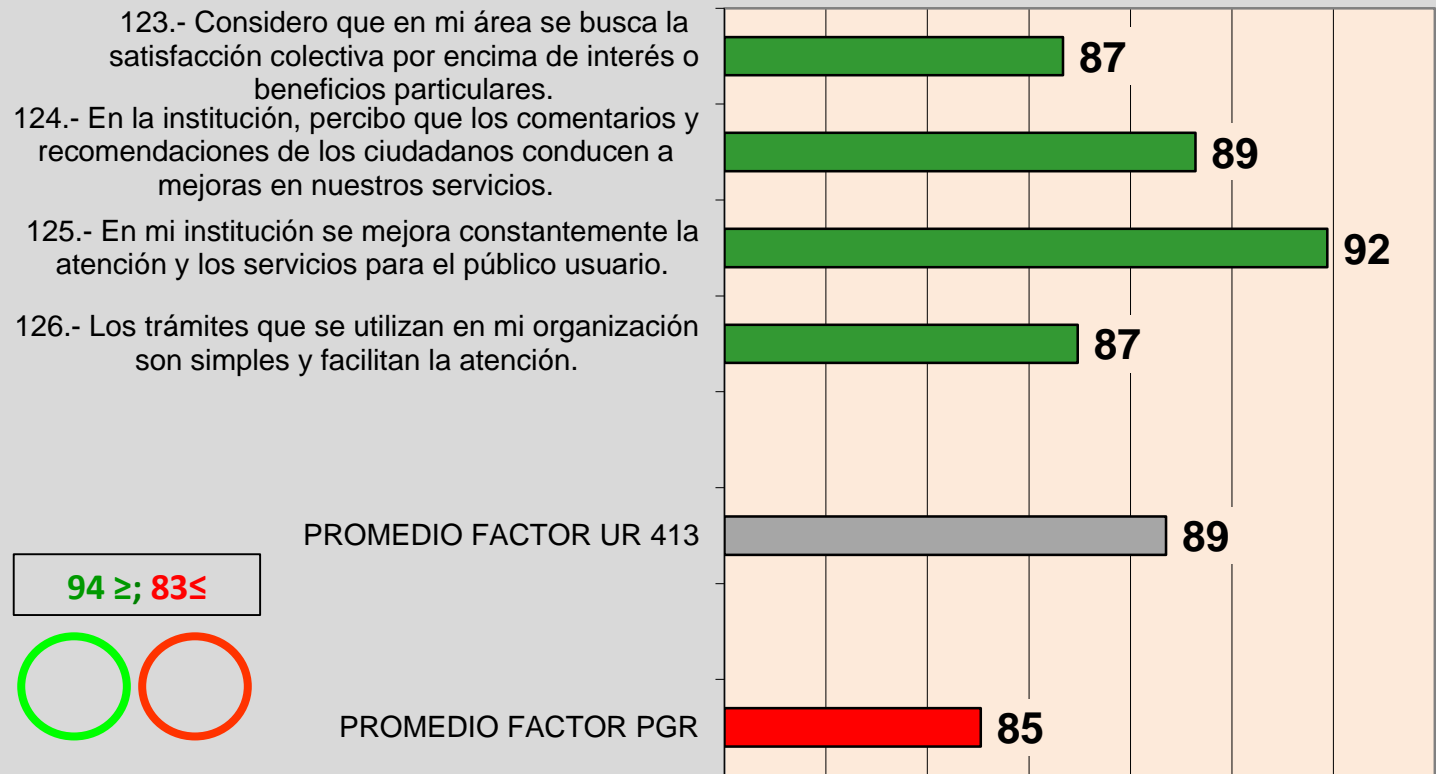
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO / 2016

Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Unidad está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 59 LIDERAZGO / 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



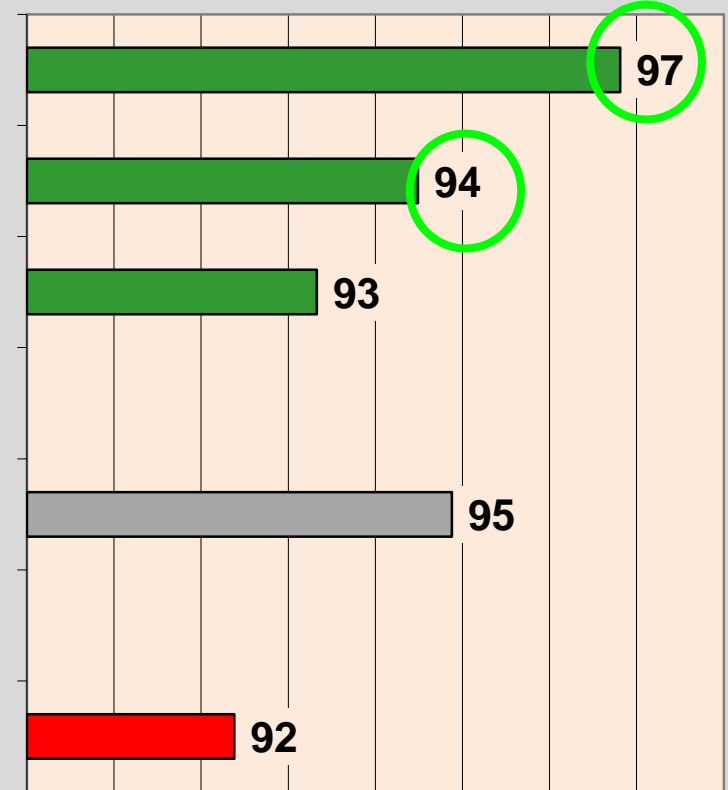
- 163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.
- 169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.
- 173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

PROMEDIO FACTOR UR 413

94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



La Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro ha cumplido con sus objetivos y metas logrando programar la capacitación para las y los servidores públicos sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

**FACTOR 60 RENDICIÓN DE CUENTAS / 2016**

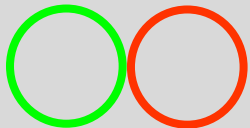
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

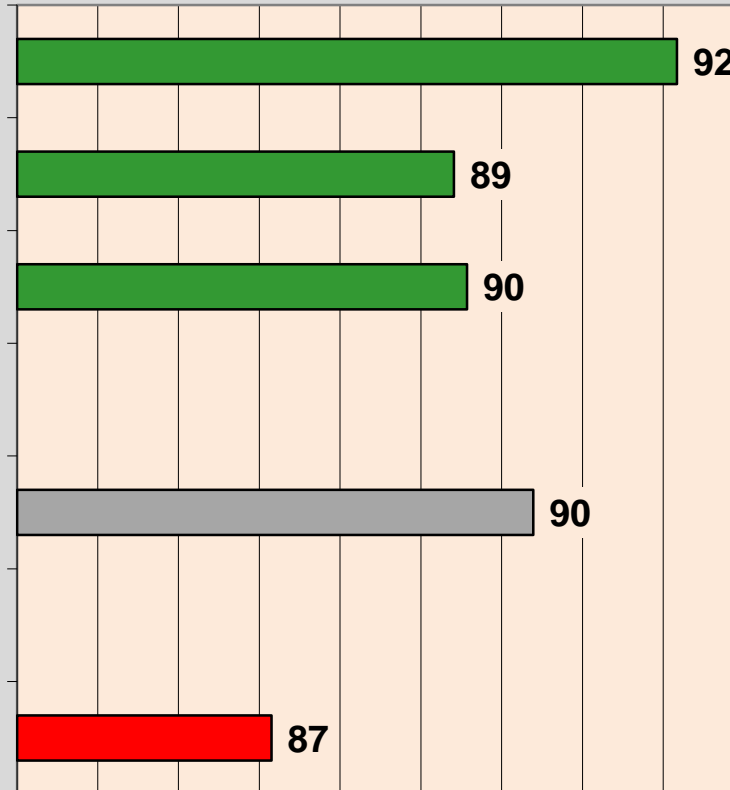
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

PROMEDIO FACTOR UR 413

94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



En este factor se puede apreciar que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro considera que se promueve la rendición de cuentas, así como el manejo de los recursos de manera transparente, responsable y austera.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 61 RESPETO / 2016

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

88

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

93

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

94

PROMEDIO FACTOR UR 413

92

94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

90

El resultado de este factor muestra en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico ya que las y los servidores públicos se tratan con respeto y amabilidad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 62 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS / 2016

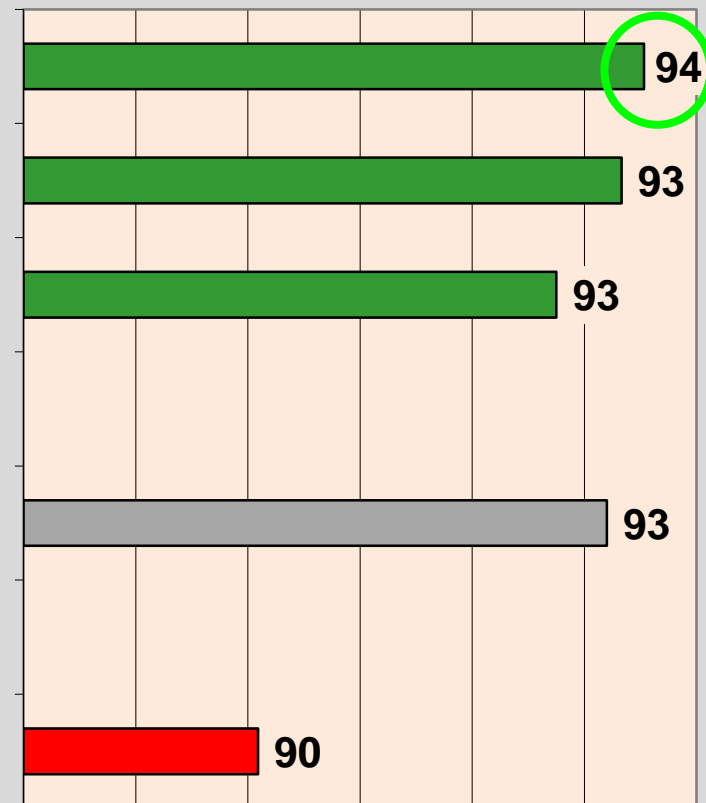
Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás, además es promovido el respeto a los Derechos Humanos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 63 TRANSPARENCIA / 2016

Este factor evalúa los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

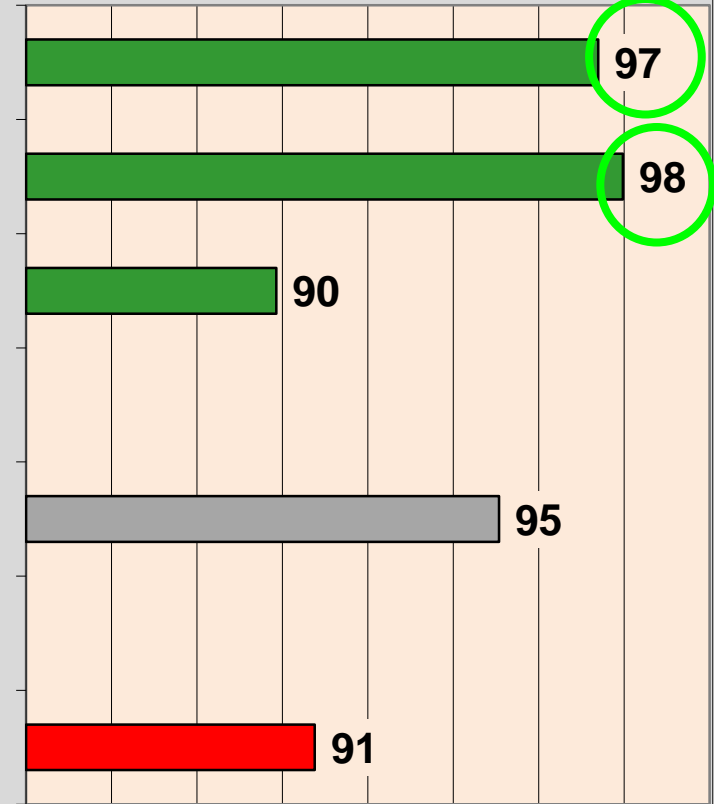
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

PROMEDIO FACTOR UR 413

94 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro protegen los datos personales de manera responsable y a su vez tiene el compromiso de difundir información pública de manera permanente.

## 2. Análisis Cualitativo

## Comentarios y Sugerencias

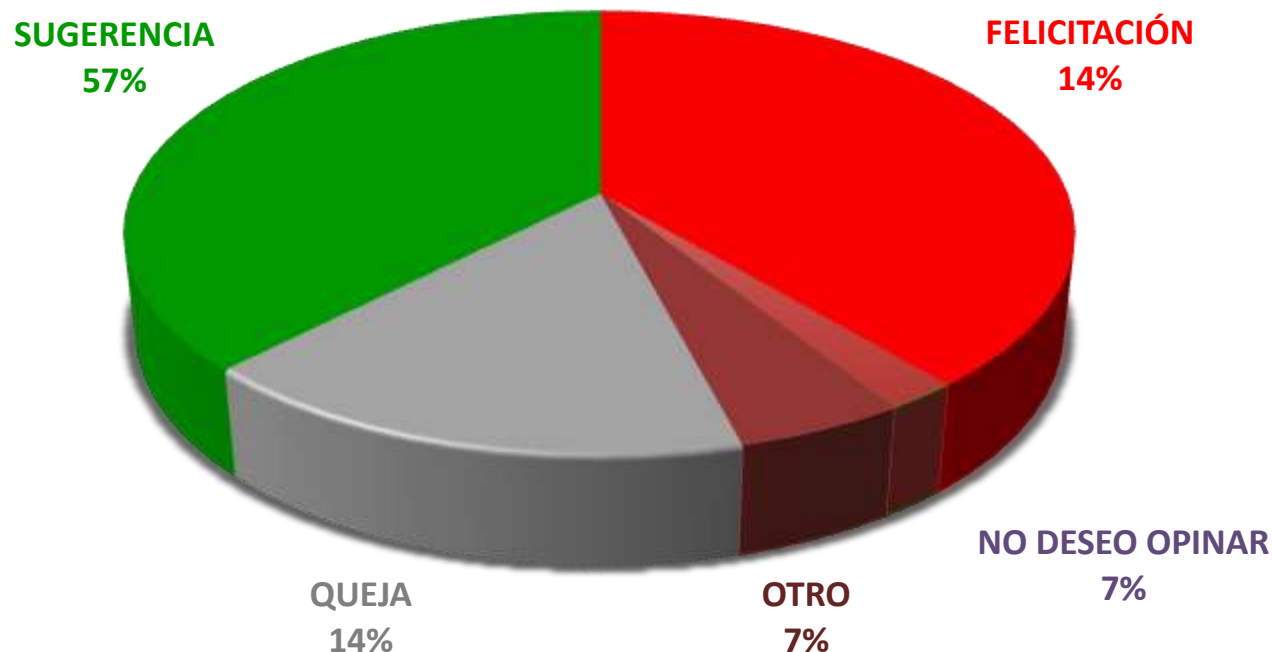


## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE LA UEIDMS / 2016



De acuerdo al análisis respecto de las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, 5 (35%) de sugerencias perciben que se podría mejorar la condición de que la UEIDMS sea Equilibrada, principalmente se destaca la inconformidad en que no se toman las medidas necesarias para propiciar un cambio; asimismo 3 encuestados (23%) sugieren transparentar el proceso de selección y reclutamiento de personal, así como capacitación de acuerdo a su perfil (Profesional). Por otro lado, el 7% de los comentarios (1) son sugerencias propias del diseño de la encuesta, 2 personas encuestadas (14%) manifiesta su inconformidad por no haber igualdad de oportunidades entre el personal, 1 persona (7%) no opino y finalmente 2 personas encuestadas (14%) felicitan a la Procuraduría General de la República, por realizar este tipo de ejercicio.

## TIPO DE OPINIÓN DE LA UEIDMS / 2016

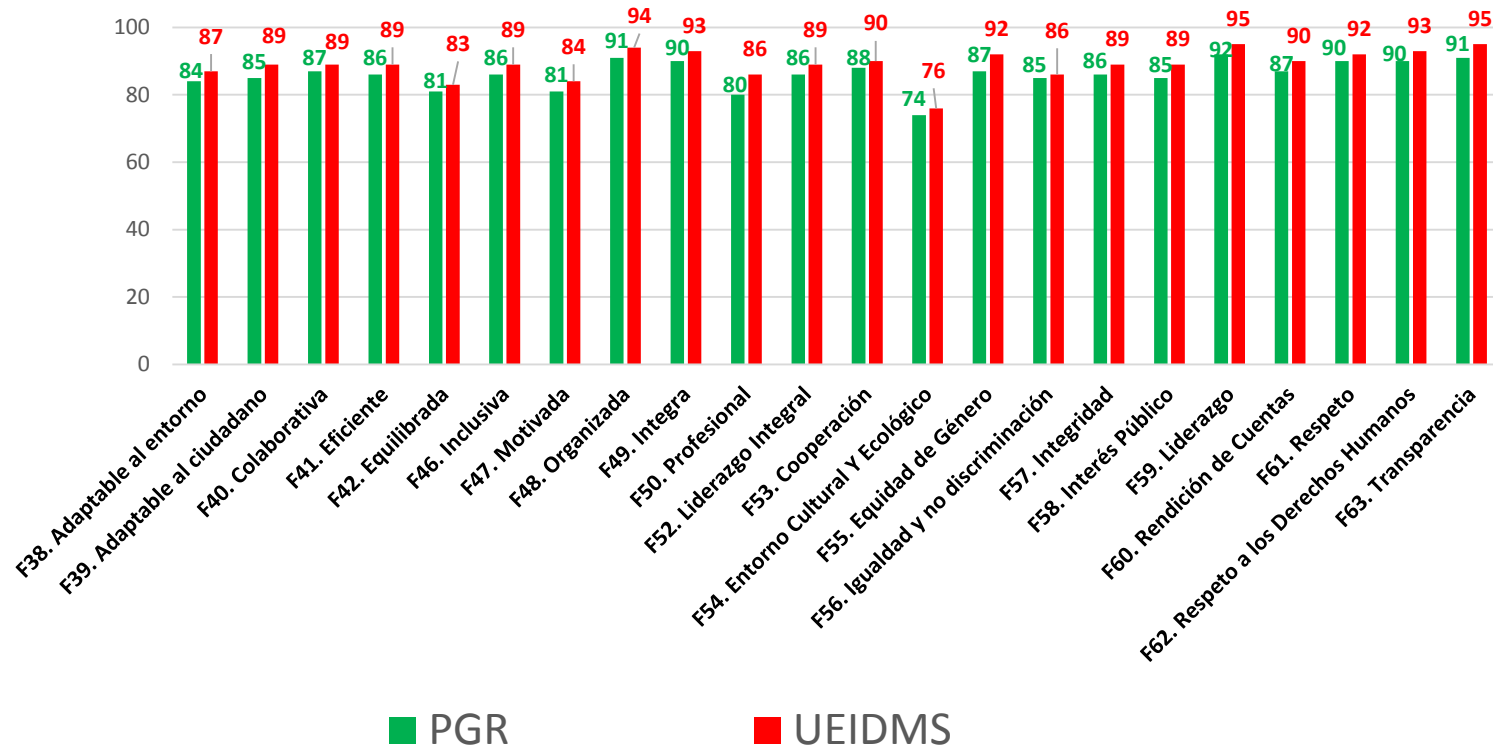


De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro expresaron 14 comentarios, de los cuales 8 (57%) corresponden a sugerencias; 2 (14%) se refieren a felicitaciones; 2 (14%) a quejas; 1 (7%) a otro tipo de comentario y el 1(7%) expresaron su deseo de no opinar.

## 3. Análisis Comparativo

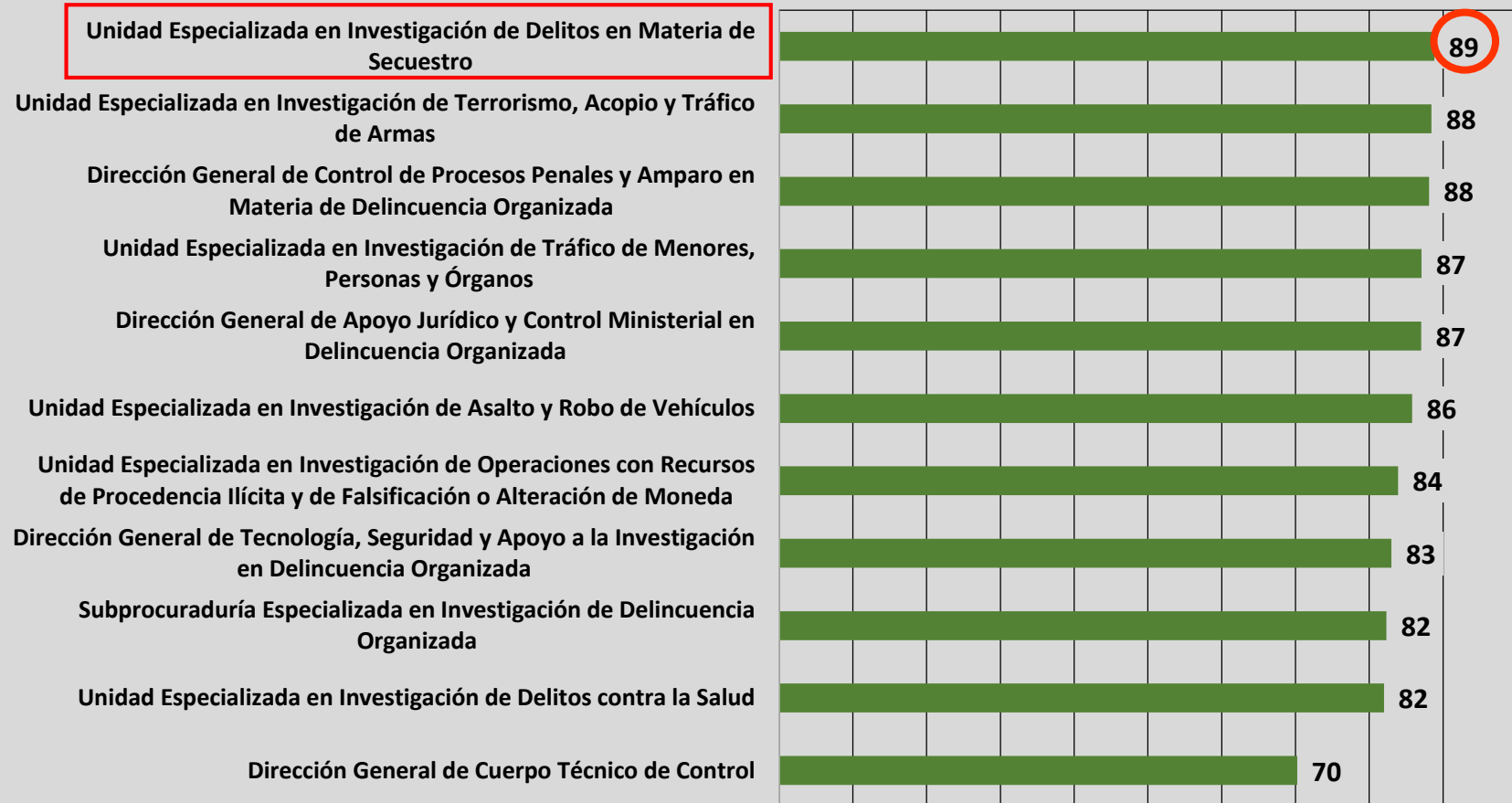
## **3.1.- Comparación de Resultados**

### 3.1.1. Comparativo UEIDMS-PGR/2016



La gráfica muestra que en todos los factores la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro (UEIDMS), obtuvo mayor calificación respecto a la Procuraduría General de la República (PGR), eso refleja el compromiso que el Titular de la Unidad tiene para seguir mejorando.

### 3.1.2. Los mejores calificados de la SEIDO / 2016



### 3.1.3. Índice Promedio SEIDO - PGR / 2016



De la gráfica podemos destacar que la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada se encuentra entre las áreas de la PGR mejor calificada, lo que muestra coherencia con la estructura operativa y el deber ser de la Institución.

## **3.2.-Efectividad del PTCCO 2016**



El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2016 es:

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

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

Factor IX. Balance trabajo - familia

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

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas conforme al calendario, se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional del área, las acciones correctivas correspondientes.

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación.**
- 6. Calendarización de Actividades Formato de la SFP**

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.  
5. Definición de Acciones de Mejora.  
6. Calendarización de Acciones de Mejor


Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**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 UEIDMS, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 83 puntos o menores.

94 ≥; 83 ≤

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor



**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)**

**UNIDAD RESPONSABLE**

|     |   |
|-----|---|
| 413 | UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO |
|-----|---|

**FACTOR**

|  |
|--|
| 38. ADAPTABLE AL ENTORNO   |
| 131. En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas. |

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

|  |
|--|
| FOMENTAR LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS A FIN DE QUE CUENTEN CON CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS EN LA INTEGRACIÓN DE LAS CARPETAS DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO                                | RESPONSABLE  | RECURSOS         | DURACIÓN   | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL    | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|-----|--|--|------------------|------------|------------------|---|---------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|--|
|     |  |  |                  |            | E                | X |                     | MAY  | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |  |
| 1   | GESTIONAR CURSOS EN MATERIA DE SECUESTRO Y ATENCION A VÍCTIMAS | UEIDMS / DESEMDO<br>UEIDMS/DEPENDENCIAS Y<br>EMBAJADAS | OFICIO<br>CORREO | TRIMESTRAL | E                | X | TODO EL<br>PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |  |  |                  |            | O                |   |                     | R    |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_  
LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UEIDMS

\_\_\_\_\_  
LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

PGR

**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)**

**UNIDAD RESPONSABLE**

|     |   |
|-----|---|
| 413 | UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO |
|-----|---|

**FACTOR**

|  |
|--|
| <b>42. EQUILIBRADA</b>   |
| 154. Siento que mi jefe (a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.   |
| 149. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumentos, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico). |
| 150. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales,...).           |

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

|  |
|--|
| FOMENTAR LA CONVIVENCIA FAMILIAR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDMS, A FIN DE MANTENER EL EQUILIBRIO LABORAL Y PERSONAL. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO   | RESPONSABLE | RECURSOS                                | DURACIÓN   | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|-----|---|-------------|---|------------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|
|     |   |             |   |            | E                | X |                  |      | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |
| 1   | REALIZAR LA DIFUSIÓN DE LOS EVENTOS CULTURALES CON EL PERSONAL DE LA UEIDMS.  | UEIDMS      | CARTELES "PARA TI" CORREOS ELECTRÓNICOS | TRIMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |   |             |   |            | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| 2   | SOLICITAR AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS SE PROMUEVA EL DEPORTE MEDIANTE TORNEOS DE FÚTBOL EN LA RAMA FEMENIL Y VARONIL. | UEIDMS/CGSA | OFICIOS                                 | SEMESTRAL  | E                | X | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |   |             |   |            | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| 3   | PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL ADSCRITO A LA UEIDMS A LOS CURSOS RELATIVOS A "GESTIÓN DE LOGROS Y OBJETIVOS"  | UEIDMS/CGSA | OFICIOS Y CORREO                        | TRIMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |   |             |   |            | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |

\_\_\_\_\_  
LIC. GUABERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UEIDMS

\_\_\_\_\_  
LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

PGR

OFICIALÍA MAYOR  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

|     |   |
|-----|---|
| 413 | UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO |
|-----|---|

FACTOR

|  |
|--|
| 46. INCLUSIVA  |
| 162. En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. |

OBJETIVO ESTRATÉGICO

|  |
|--|
| CONTAR CON INSTALACIONES QUE TENGAN SEÑALAMIENTOS Y ACCESOS VISIBLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO  | RESPONSABLE      | RECURSOS       | DURACIÓN  | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|-----|--|------------------|----------------|-----------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|
|     |  |                  |                |           | E                | X |                  |      | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |
| 1   | SOLICITAR SEÑALAMIENTOS Y EL MANTENIMIENTO NECESARIO PARA LOS ACCESOS DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES | UEIDMS/DGETSARDO | OFICIO / FOTOS | SEMESTRAL |                  |   | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |  |                  |                |           | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |

LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UEIDMS

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

PGR

OFICIALÍA MAYOR  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

|     |   |
|-----|---|
| 413 | UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SEQUESTRO |
|-----|---|

FACTOR

F. 47 MOTIVADA

176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.  
179. Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.  
180. Mi jefe (a) me da la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.  
181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR AL PERSONAL LAS CONVOCATORIAS DE ASCENSO DE LA INSTITUCIÓN, A FIN DE QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTEN EN POSIBILIDADES DE ACCEDER Y PARTICIPAR.

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO  | RESPONSABLE                | RECURSOS                         | DURACIÓN  | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|-----|--|----------------------------|----------------------------------|-----------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|
|     |  |                            |                                  |           |                  |   |                  |      | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |
| 1   | SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS LAS CONVOCATORIAS VIGENTES PARA ASCENSOS DE PLAZAS A FIN DE QUE SEAN DIFUNDIDAS         | UEIDMS/CGSA                | COMUNICADOS, CORREOS ELECTRONICO | SEMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |  |                            |                                  |           | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| 2   | SOLICITAR LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO DIRIGIDOS AL PERSONAL DE LA UEIDMS. | UEIDMS/CGSA-UEIDMS/OGIAMDO | OFICIO                           | SEMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |  |                            |                                  |           | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |

LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UEIDMS

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

PGR

OFICIALÍA MAYOR  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

413

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO

FACTOR

50. PROFESIONAL

192.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO INGRESO LOS OBJETIVOS DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA DE SECUESTRO

|     |  |               |  |           |                  |   |                  |   | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|-----|--|---------------|--|-----------|------------------|---|------------------|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|--|
| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO  | RESPONSABLE   | RECURSOS                                   | DURACIÓN  | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL |   | MAY  | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |  |
| 1   | SOLICITAR CURSOS DE INDUCCIÓN A PGR, ASI COMO CURSOS DE INDUCCION AL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL ACUSATORIO, PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO   | UEIDMS / CGSA | OFICIOS<br>CORREOS<br>LISTAS DE ASISTENCIA | SEMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL | P |      |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |  |               |  |           | O                |   |                  | R |      |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| 2   | DIFUNDIR Y FOMENTAR LA UTILIZACION DE LA PAGINA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO CON LA FINALIDAD DE AGILIZAR LOS TRAMITES NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES. | UEIDMS        | CORREO ELECTRONICO                         | SEMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL | P |      |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |  |               |  |           | O                |   |                  | R |      |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |

LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ  
TITULAR DE LA UEIDMS

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)**

**UNIDAD RESPONSABLE**  
413 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO

**FACTOR**  
52. LIDERAZGO INTEGRAL

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**  
FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL, PARA GENERAR MAYOR ARMONÍA EN EL CLIMA LABORAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA.

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO                           | RESPONSABLE  | RECURSOS                                     | DURACIÓN  | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL  | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|-----|---|--------------|--|-----------|------------------|---|-------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|--|
|     |   |              |  |           | E                | X |                   | MAY  | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |  |
| 1   | SOLICITAR CURSOS PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LA UEDIMS | UDIMS/INAOPE | Oficios<br>Correos electrónicos<br>"Para TI" | SEMESTRAL | E                | X | Mandos Superiores | P    |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |   |              |  |           | O                |   | Mandos Medios     | R    |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |

**LIC. GUILLERMO RAMÍREZ GUTIÉRREZ**  
TITULAR DE LA UEDIMS

**LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA**  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

**OFICIALÍA MAYOR**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016**  
**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)**

**UNIDAD RESPONSABLE**

413 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO

**FACTOR**

63. TRANSPARENCIA

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

INFORMAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016.

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO  | RESPONSABLE | RECURSOS                                      | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL | 2017 |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|-----|--|-------------|---|----------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|--|
|     |  |             |   |          | E                | X |                  | MAY  | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |  |  |
| 1   | PUBLICAR LOS RESULTADOS DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS EN MATERIA SECUESTRO OBTENIDOS EN LA ECGO 2016. | UEIMS       | Oficinas<br>Correos electrónicos<br>"Para Ti" | Anual    | E                | X | TODO EL PERSONAL | P    |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |  |             |   |          | O                |   |                  | R    |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |

**LIC. GUALBERTO RAMÍREZ GUTIÉRREZ**  
TITULAR DE LA UEIMS

**LIC. ENRIQUE VALENCIA URA**  
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO