

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

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

**Unidad Especializada en Investigación de
Delitos Fiscales y Financieros**

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	45
3. Análisis Comparativo.....	49
3.1. Comparación de resultados respecto a la APF-PGR	50
3.1.1. Comparación Sector Central.....	51
3.1.2 Comparación Sector Procuración de Justicia.....	52
3.1.3. Comparación Unidades Administrativas PGR.....	53
3.1.4. Comparativo Delegaciones Estatales	54
3.1.5. Comparativo Histórico	55
3.2. Efectividad del PAM 2016	56
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	61
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	61
6. Calendarización de Acciones de Mejora	61

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 Fiscales y Financieros participó con **89** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **82%** del total del Universo registrado.

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 Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales en la encuesta fue de **82 punto**.

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



90 a 100
Excelente



73 a 89
Suficiente



60 a 72
Insatisfactorio

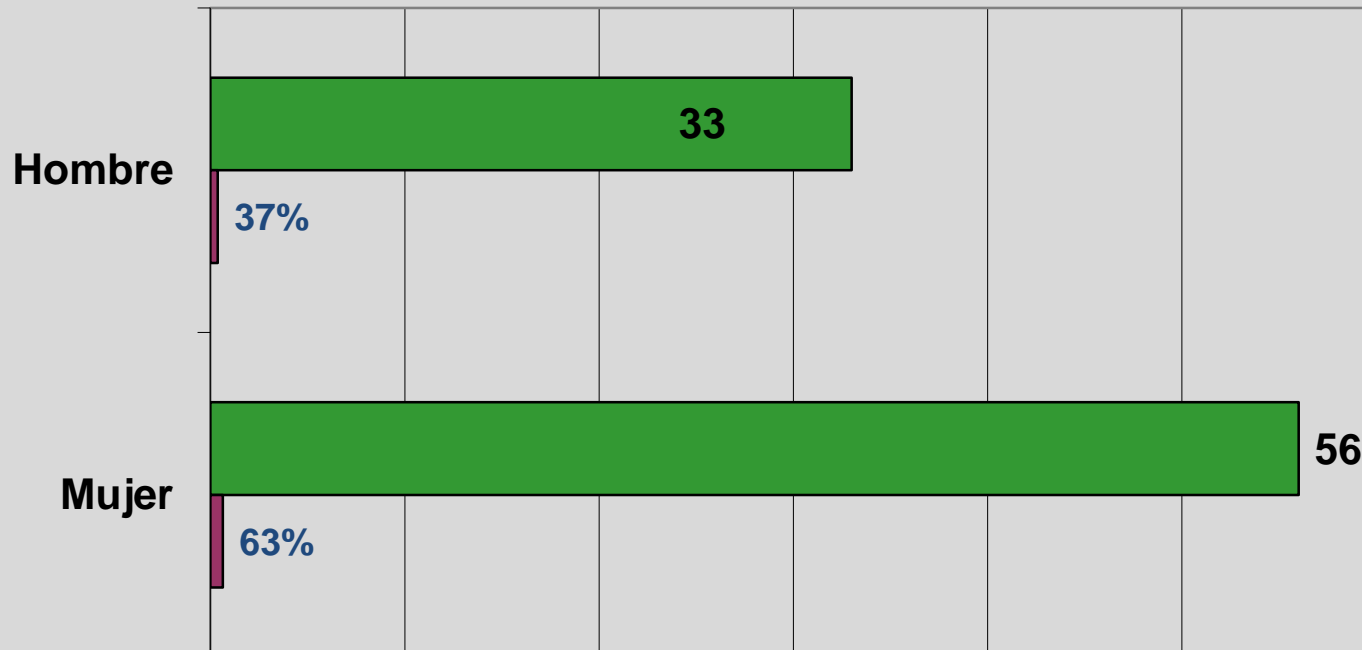
$90 \geq$; $72 \leq$

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

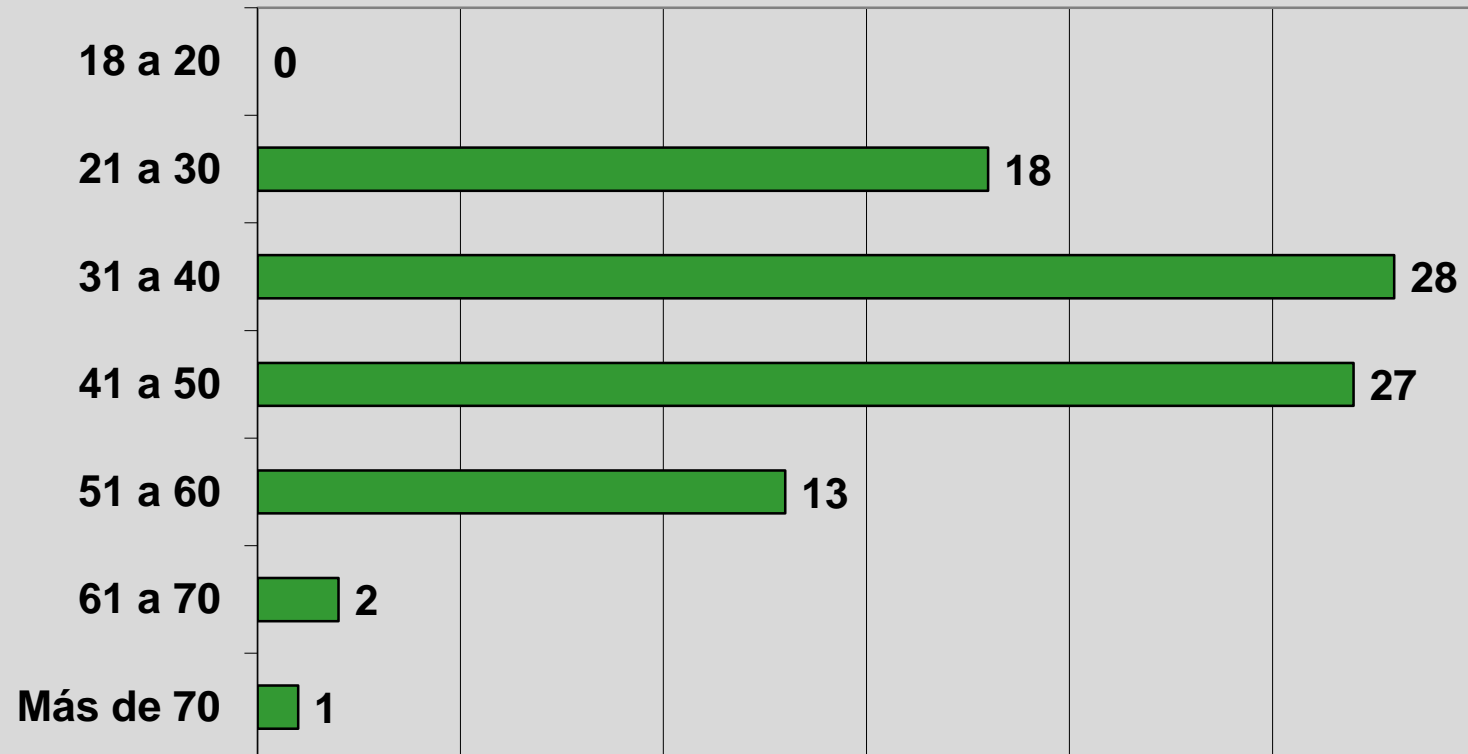
La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, en términos absolutos 63% de mujeres, respecto a 37% de hombres. En términos reales la participación se mantuvo sin cambios respecto al año anterior. Es importante señalar que el padrón de servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros se compone, aproximadamente, de 47% hombres y 53% mujeres.

4.- ¿El encuestado es? / 2016



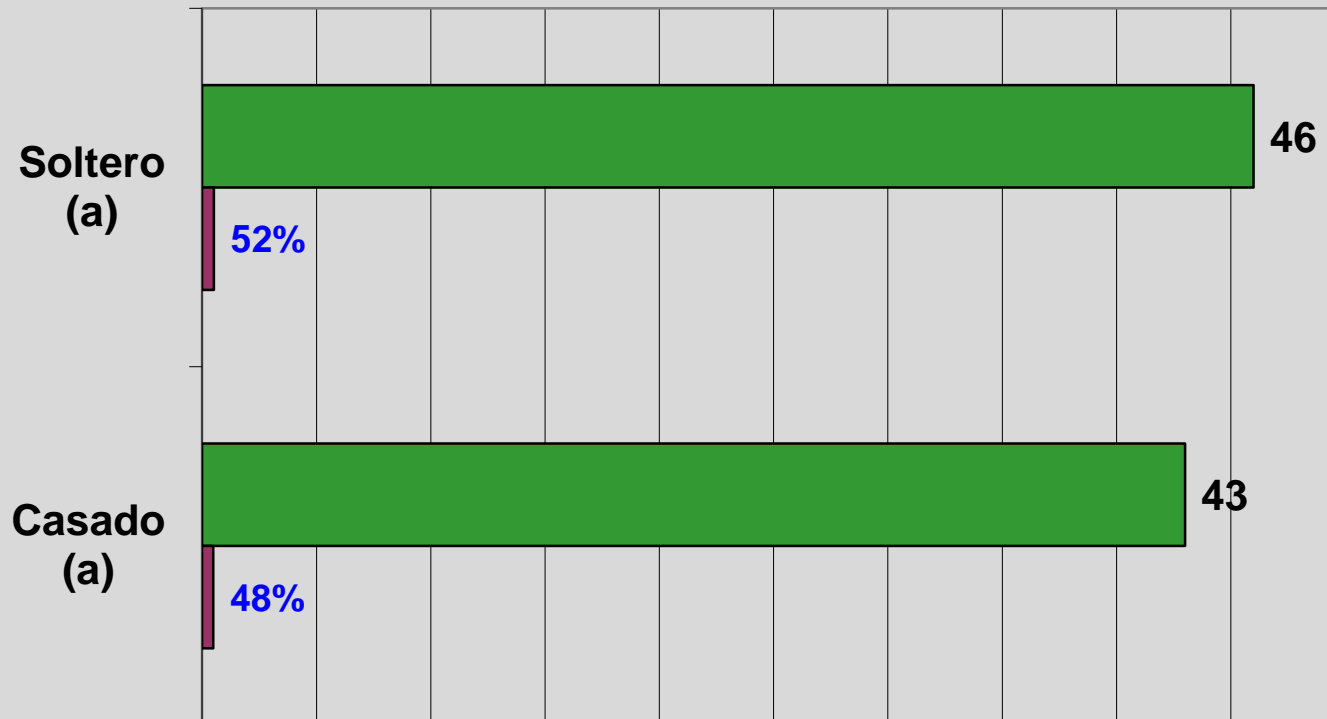
El 82% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicho porcentaje presentó una pequeña disminución del 1% respecto al año anterior.

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



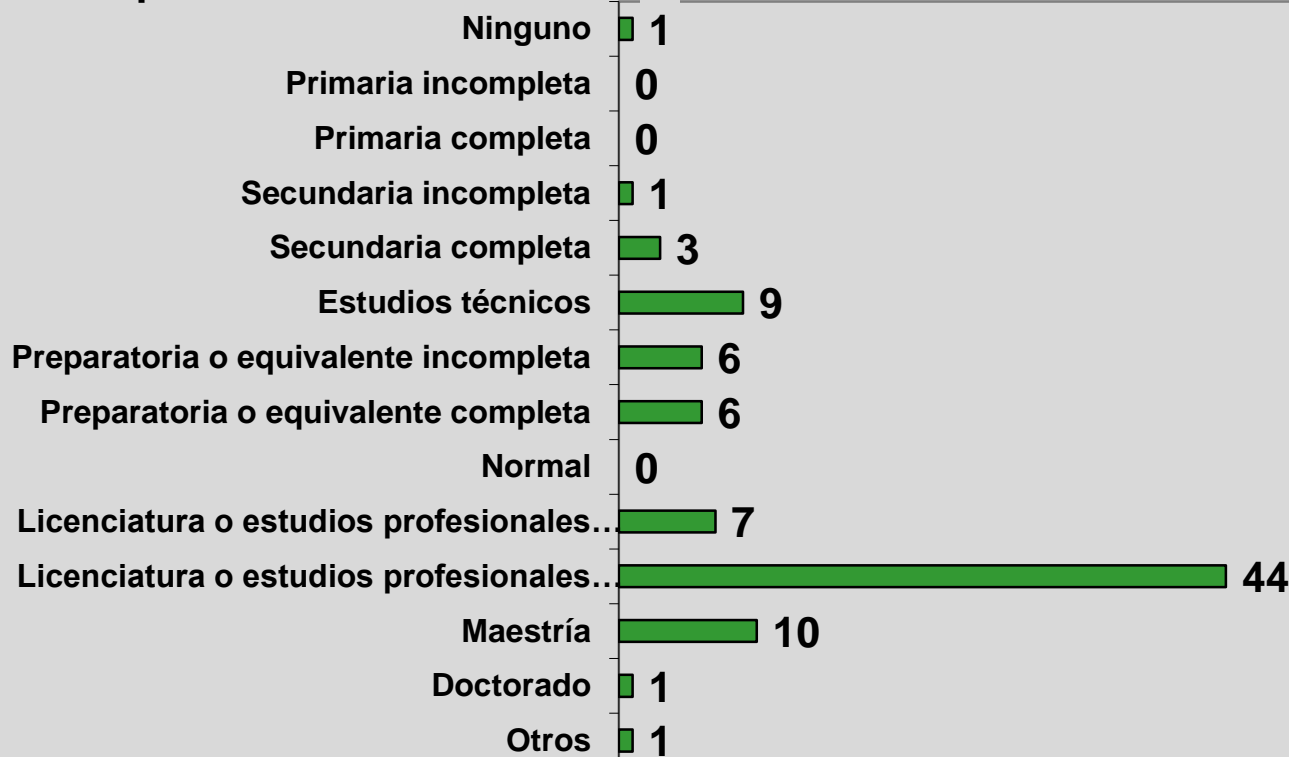
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros por cuatro puntos porcentual con respecto a los casados.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016



En promedio, casi 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

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



En promedio, 8 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros 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 institución.

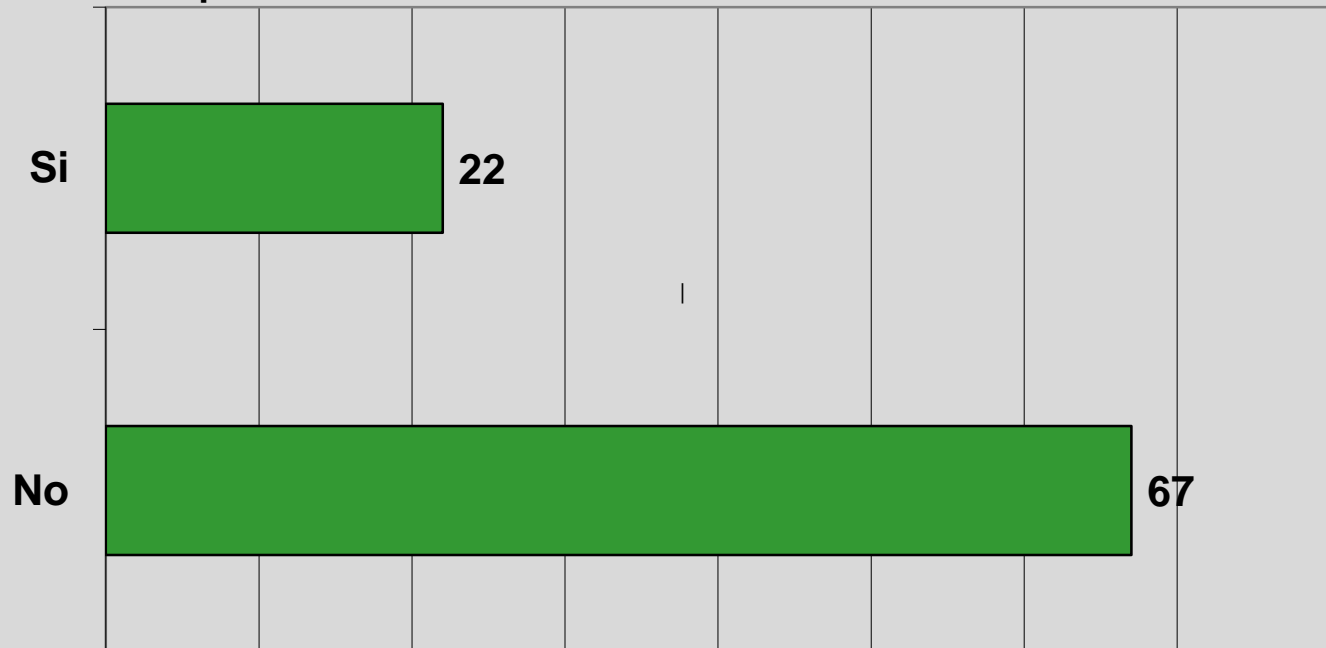
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? /

2016



El 25% del personal de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros 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

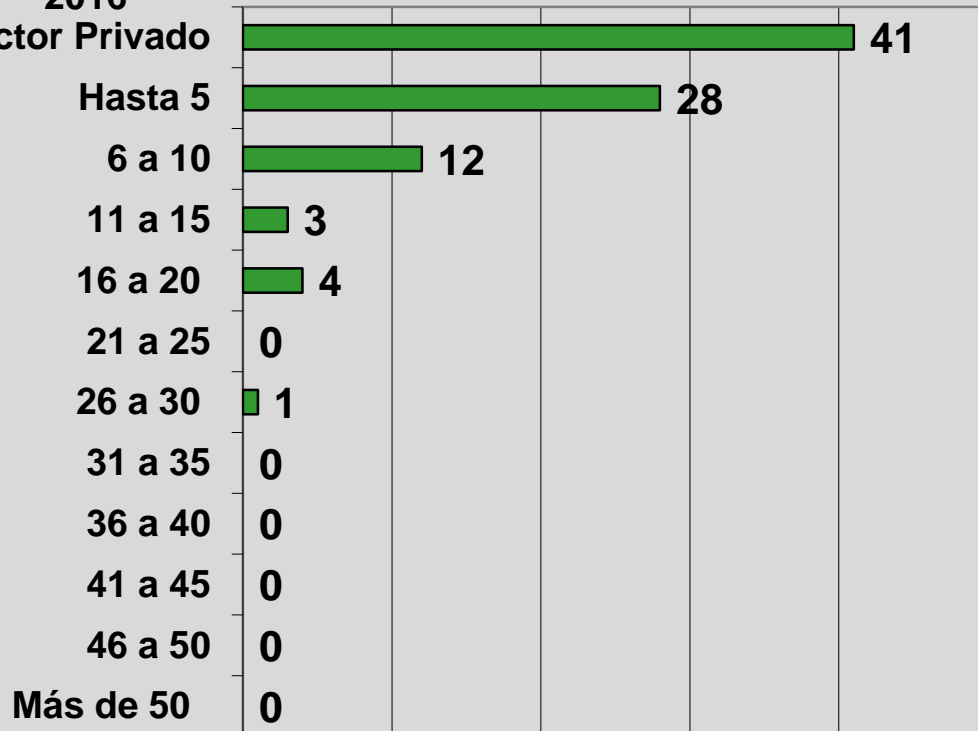


En promedio, 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que participantes de cada 10, 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? /

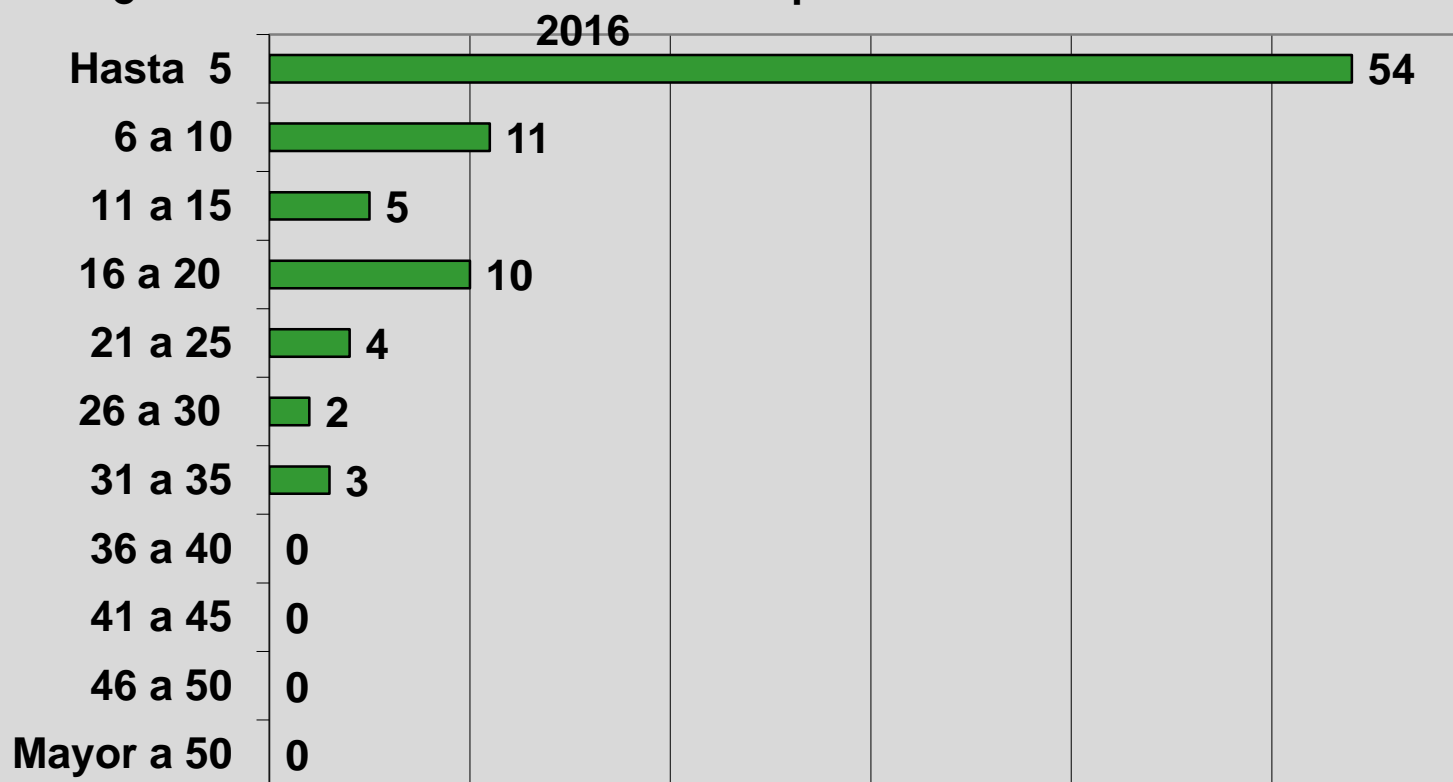
2016

Nunca he trabajado en el Sector Privado



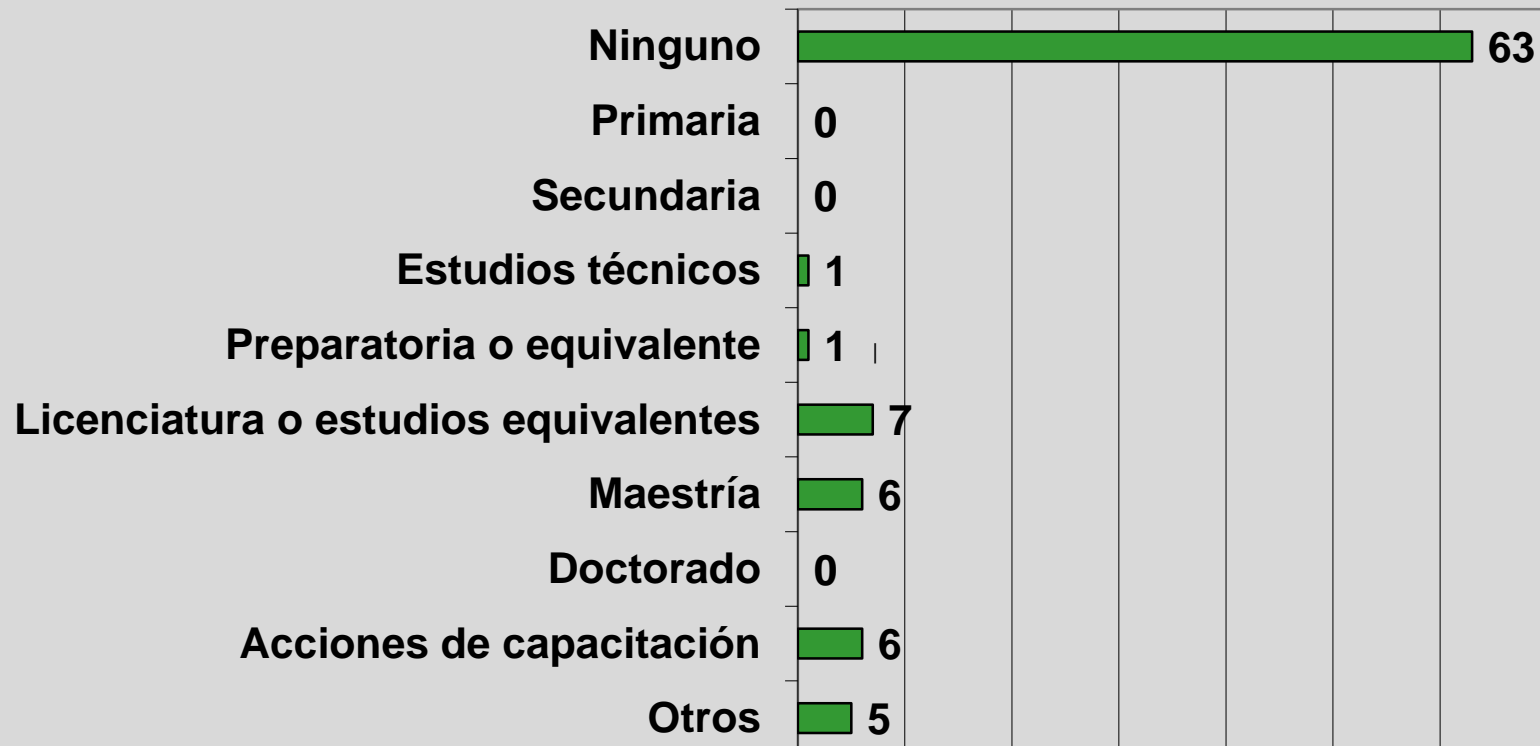
Se puede observar que el 61% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? /



Casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

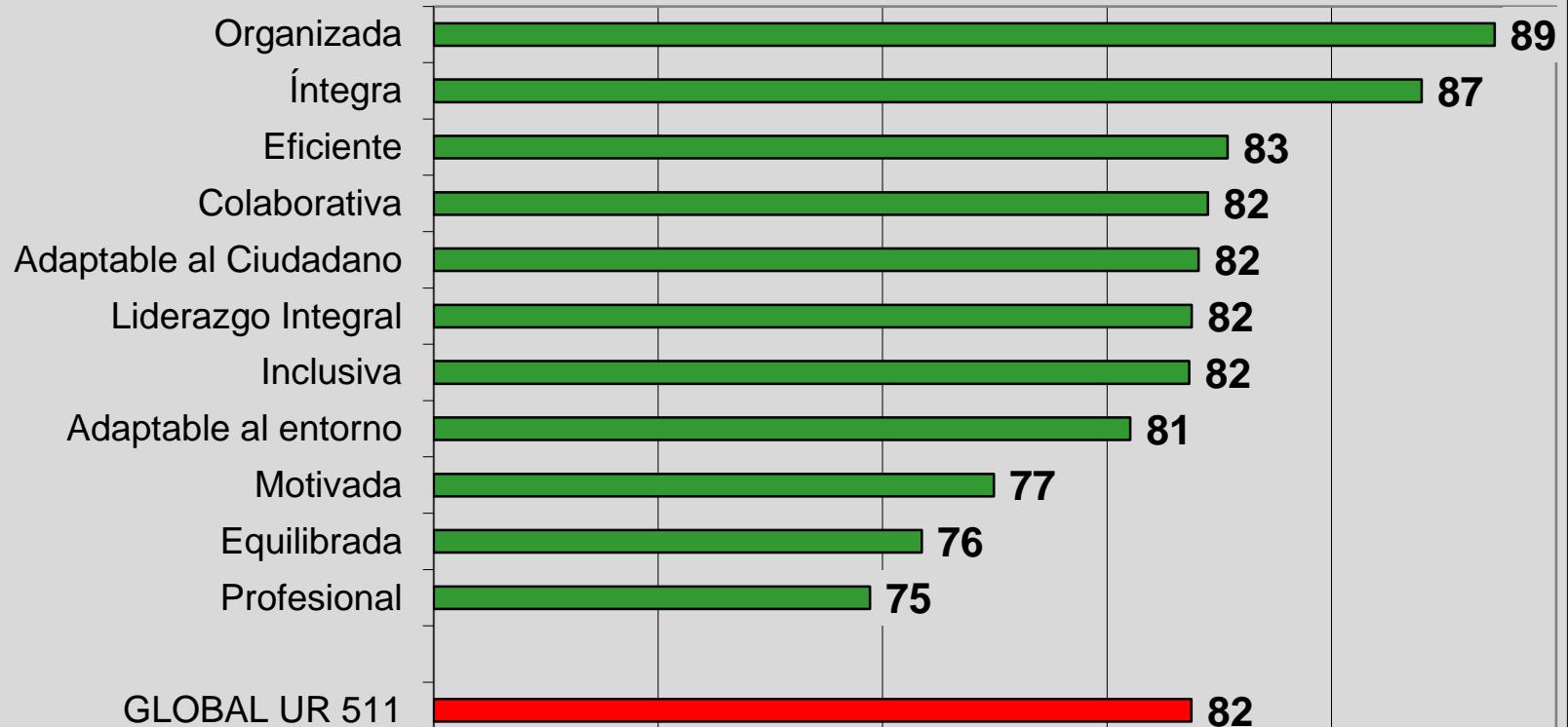
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016



Resultado por Factores de mayor a menor

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2016

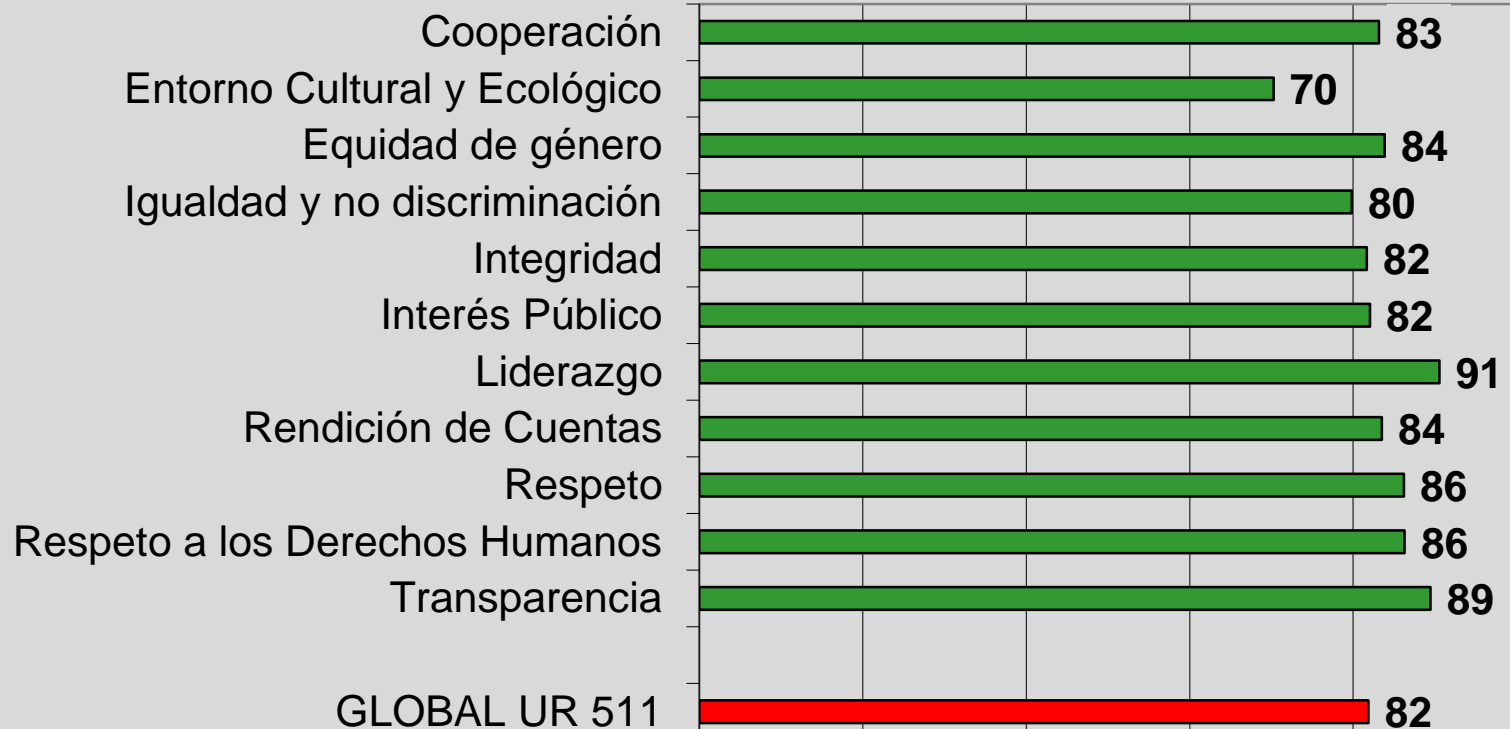


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros es una institución altamente organizada e íntegra; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Vivencia de Valores en la UR:

ECCO / Valores 2016



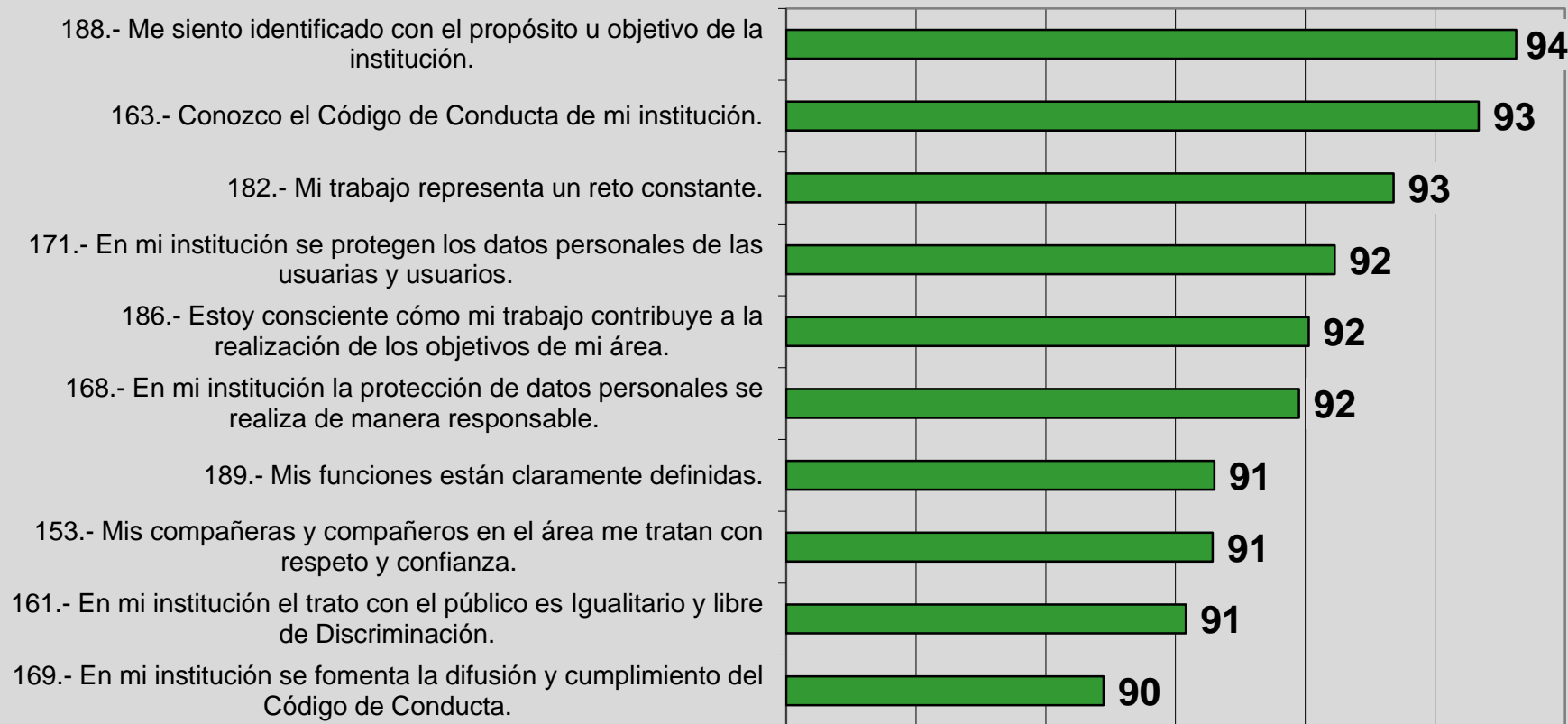
Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y Transparencia, además el Respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio Respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



El trabajo institucional y del Comité de Ética y la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia ha dado frutos, ya que las y los servidores públicos conocen el Código de Conducta de la Institución; además, hay continuidad con otros años de la identidad que tiene el personal con la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros. 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 / 2016



Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Procuraduría General de la República, y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

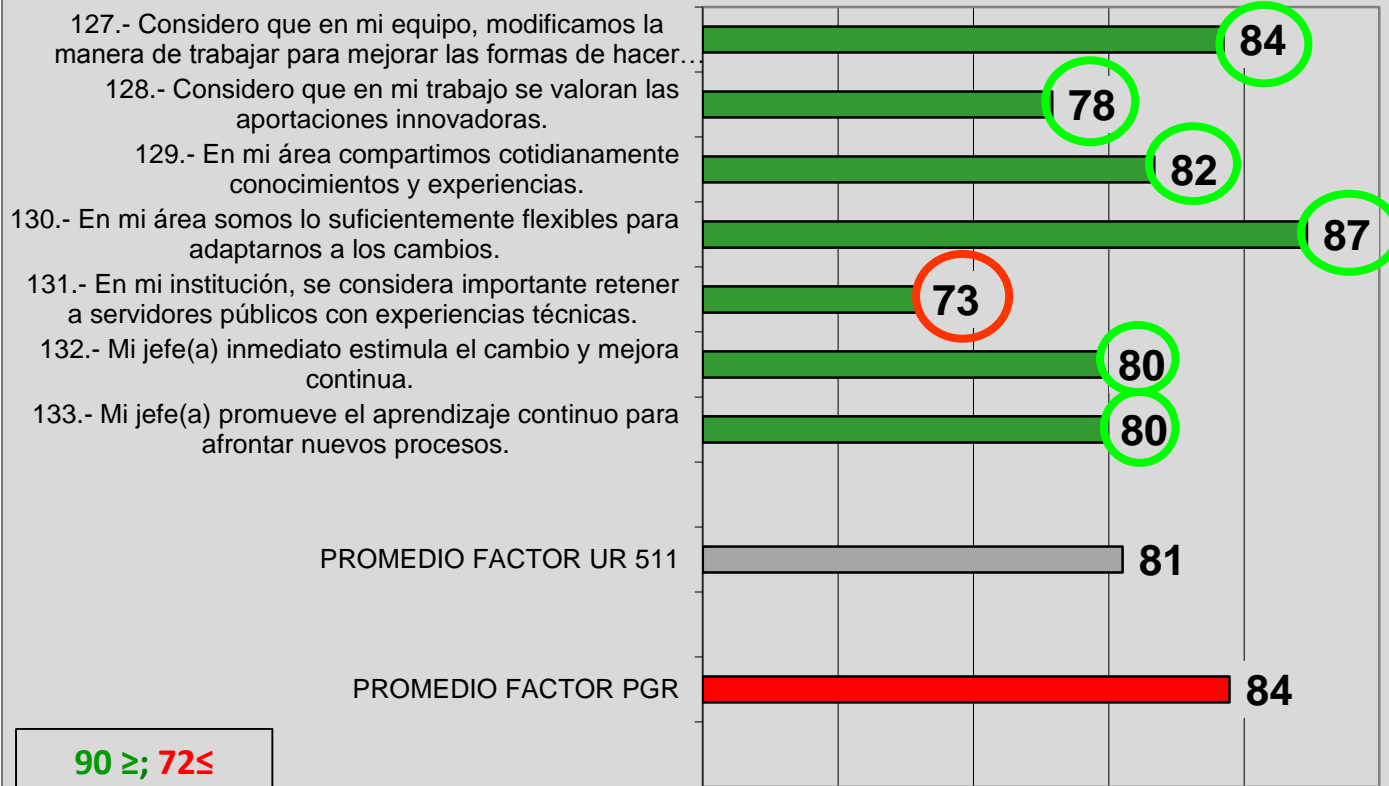
Factores básicos

Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38 / 2016



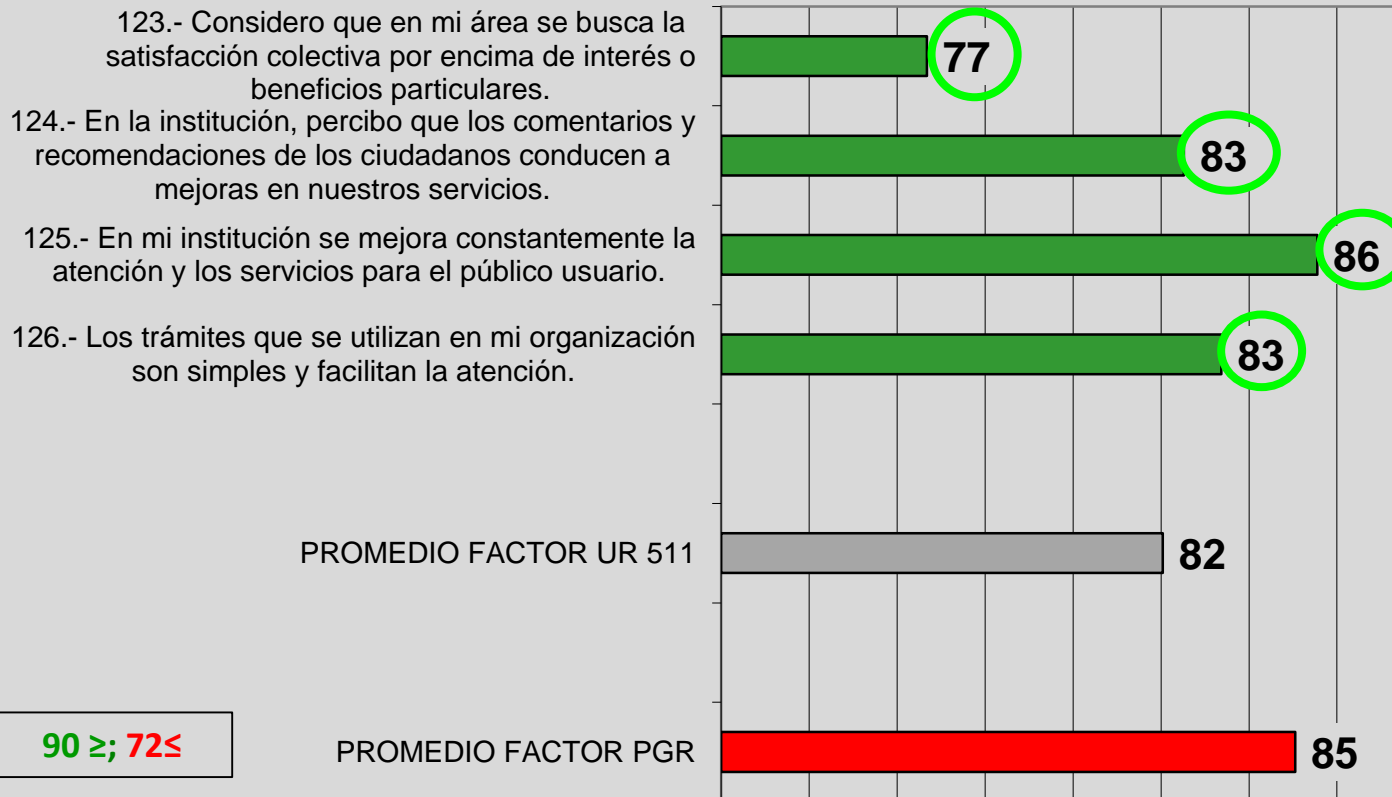
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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 institución reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo el jefe (a) estimula medianamente el cambio y mejora continua. Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

FACTOR 39 /2016



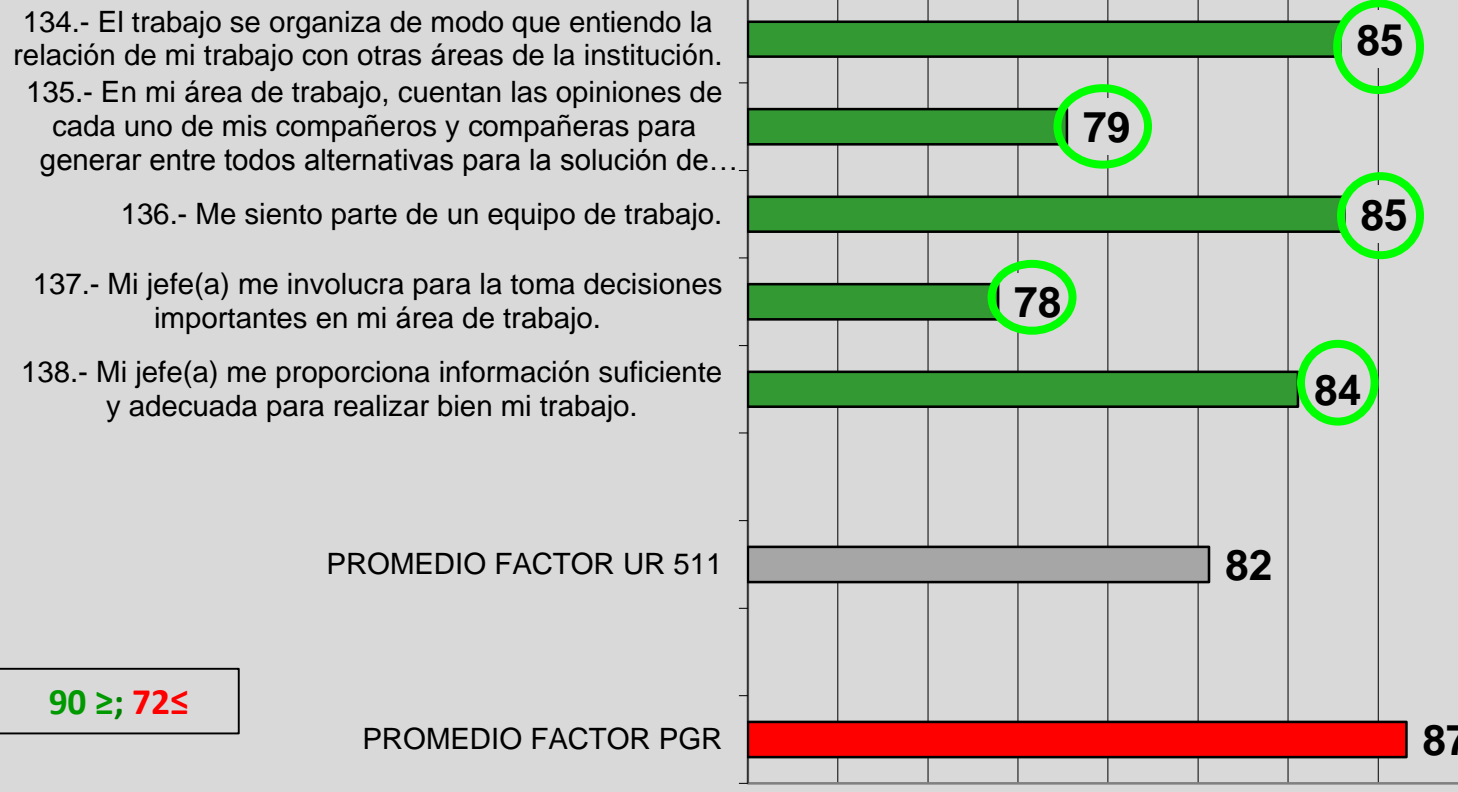
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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 Institución perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.

FACTOR 40 /2016



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

nivel de cooperación hacia metas I 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 Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

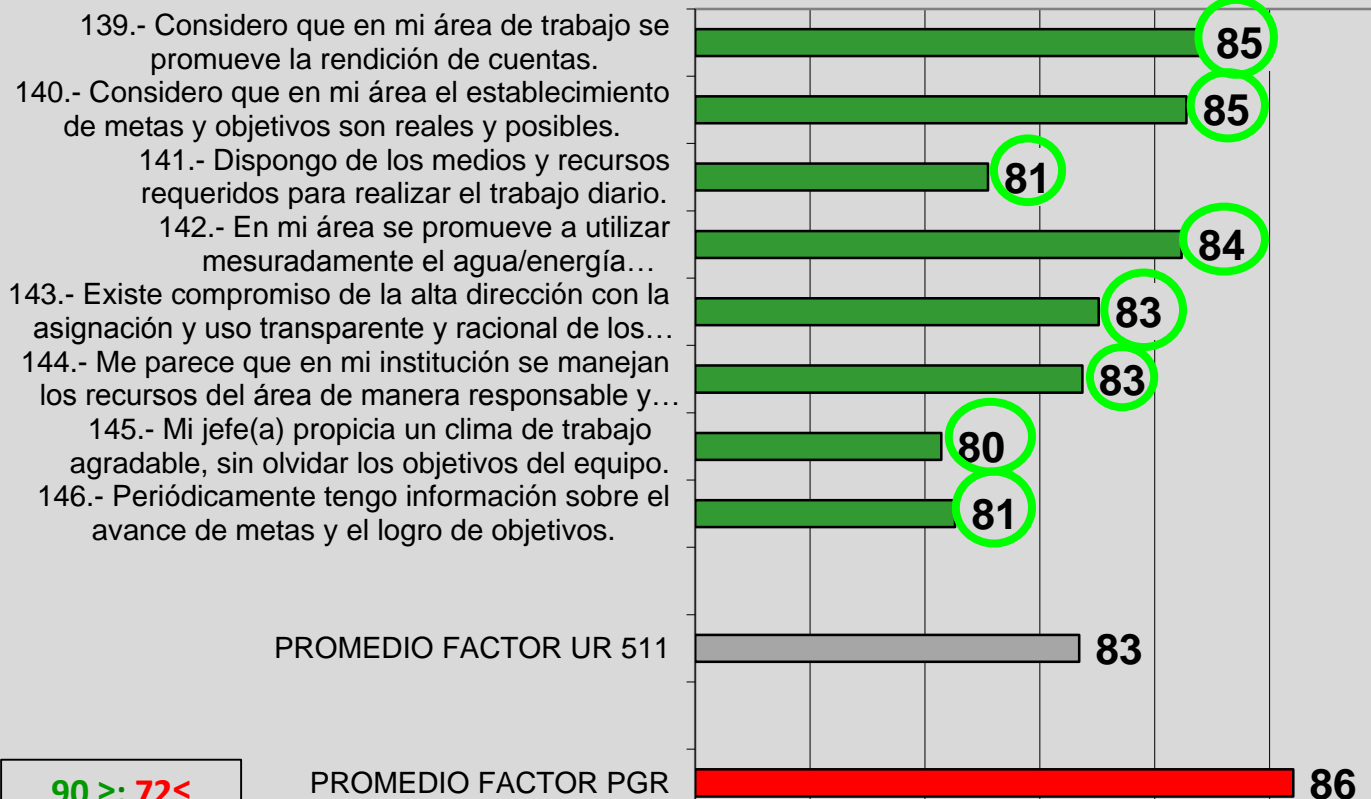
1.-Análisis Cuantitativo

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.

83

FACTOR 41 /2016



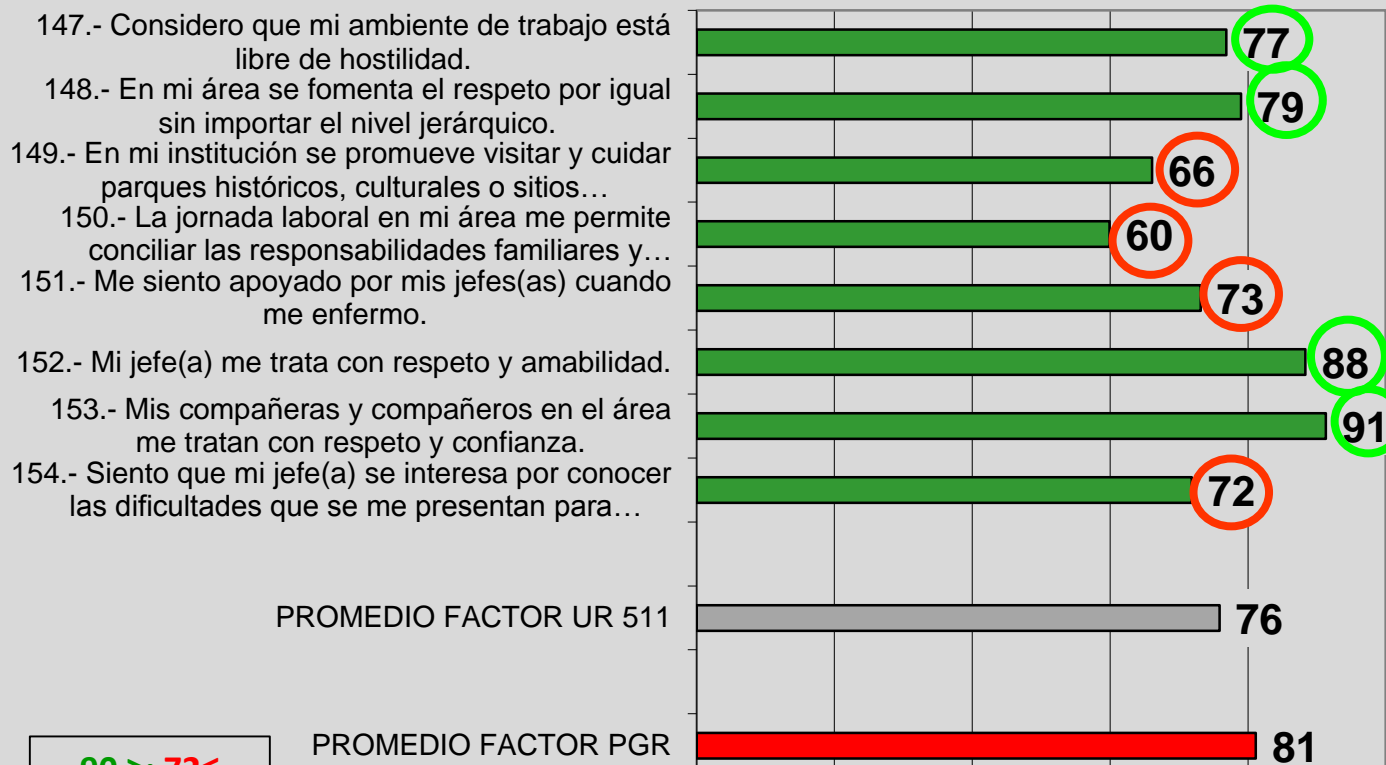
Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros encuestados, perciben que la Institución es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además 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 /2016



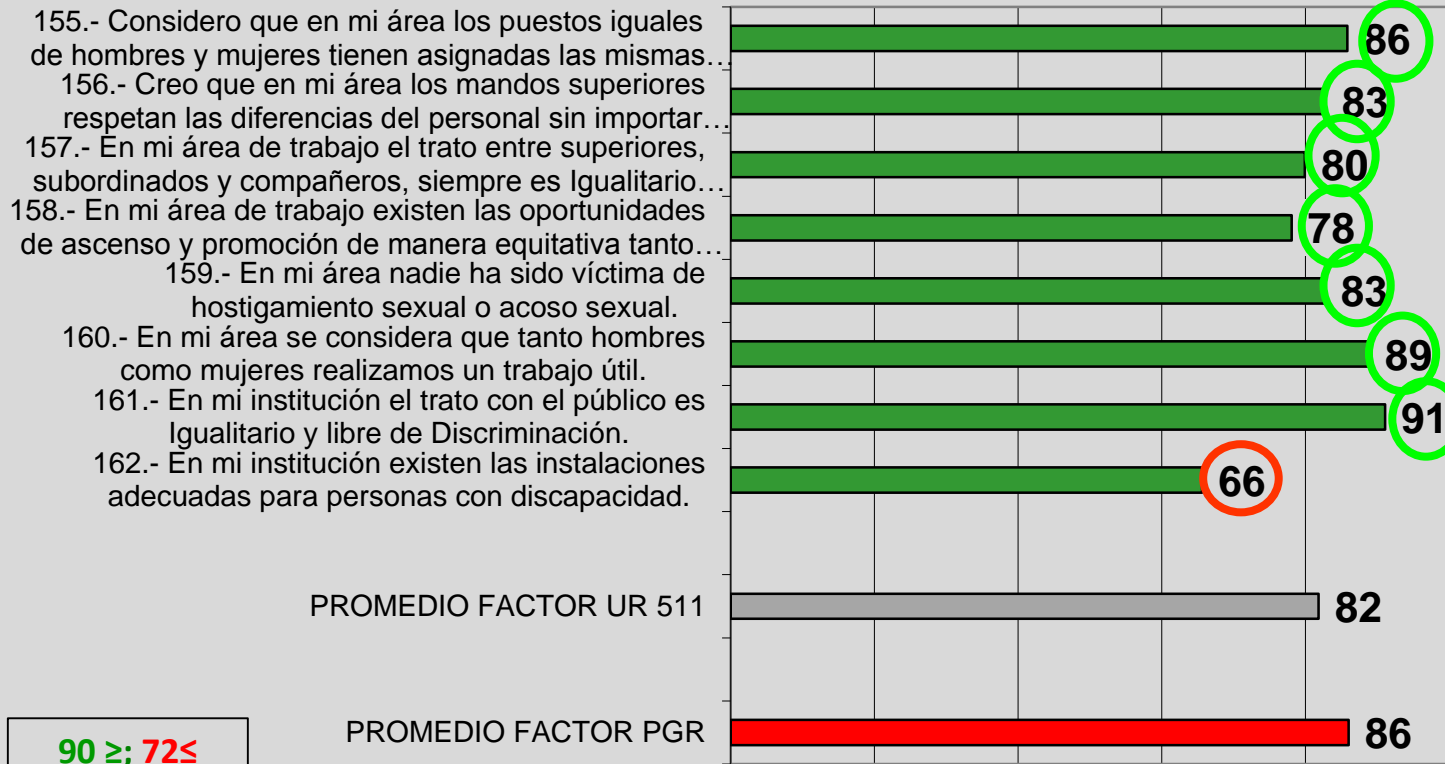
90 ≥; 72 ≤

Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros encuestados, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales 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, se podría mejorar la percepción con la ampliación de la práctica a las delegaciones estatales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 46 / 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.

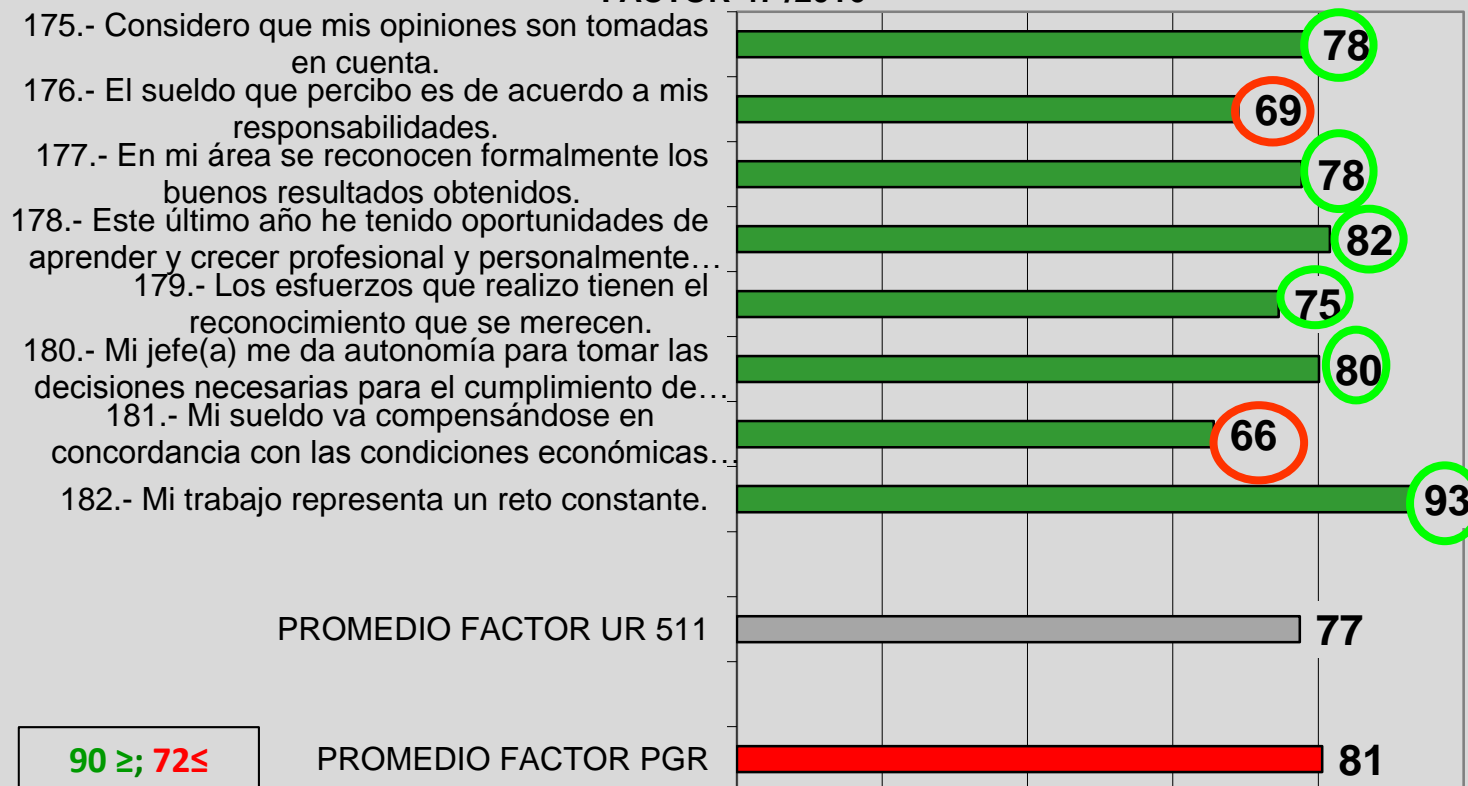


La percepción de las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Institución. Aunque incrementó la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, se tendría que realizar una mejora en la difusión.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 47 /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 institucionales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

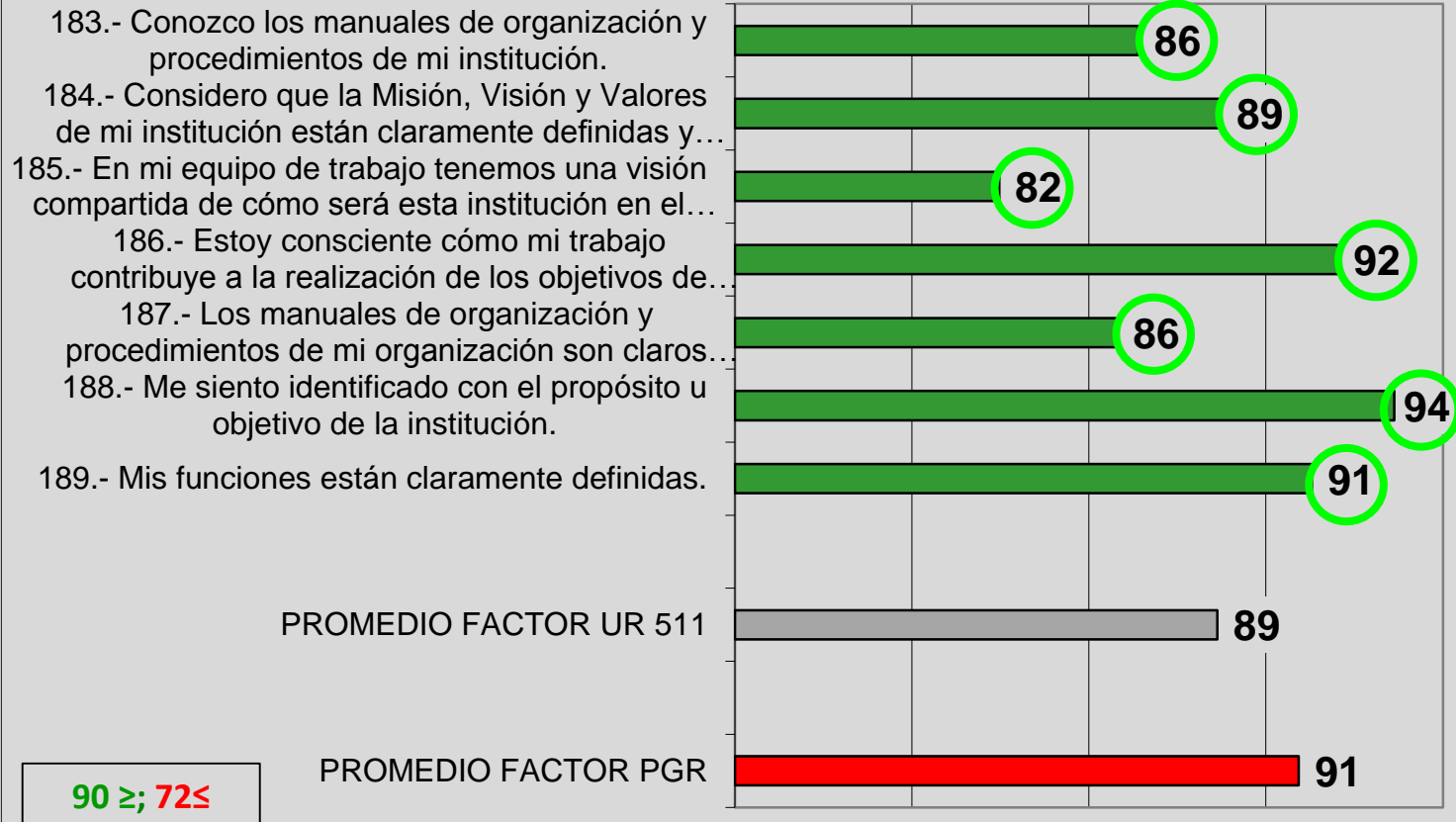
1.-Análisis Cuantitativo

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.

89

FACTOR 48 /2016



El resultado de este factor muestra a la Institución muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

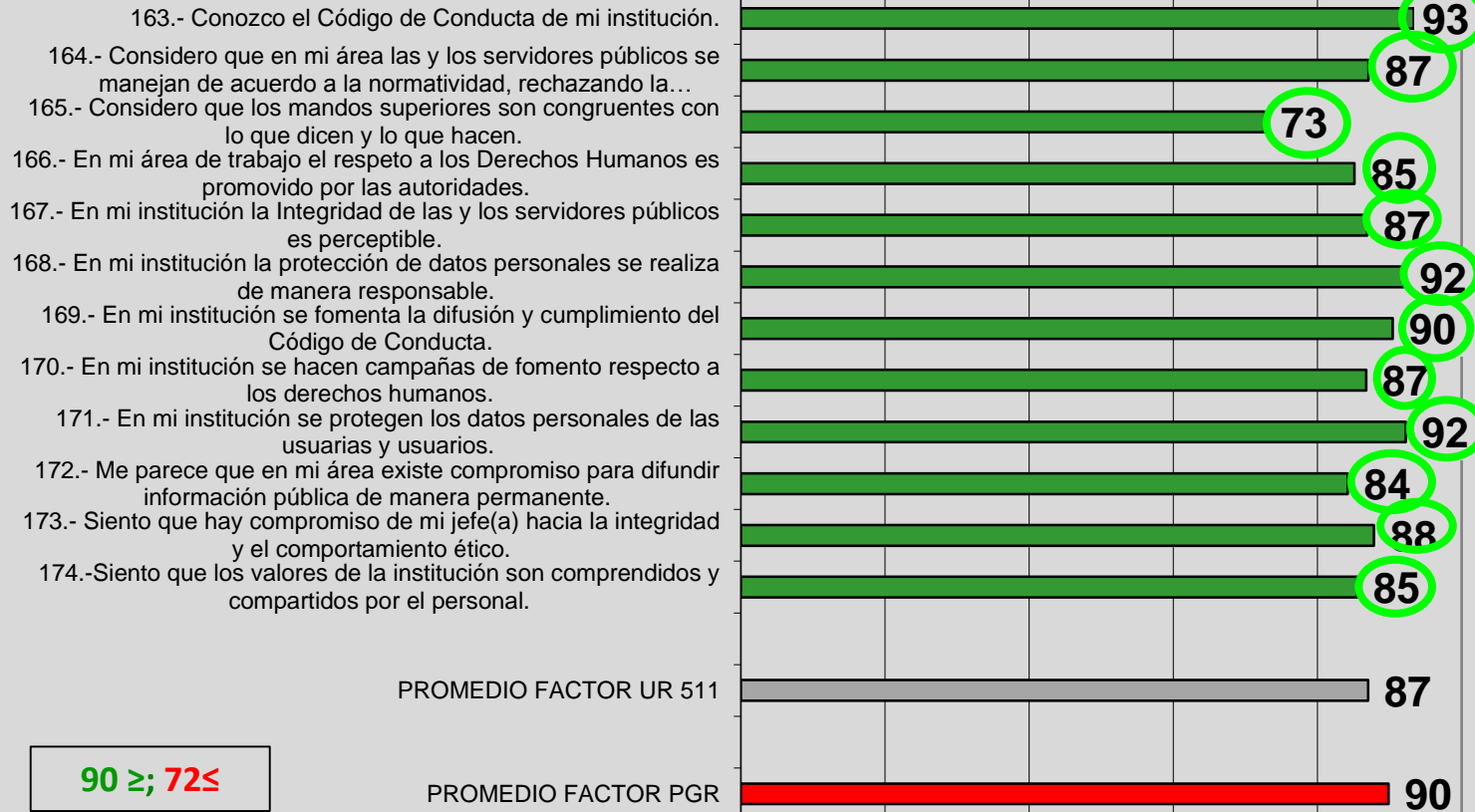
1.-Análisis Cuantitativo

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 /2016



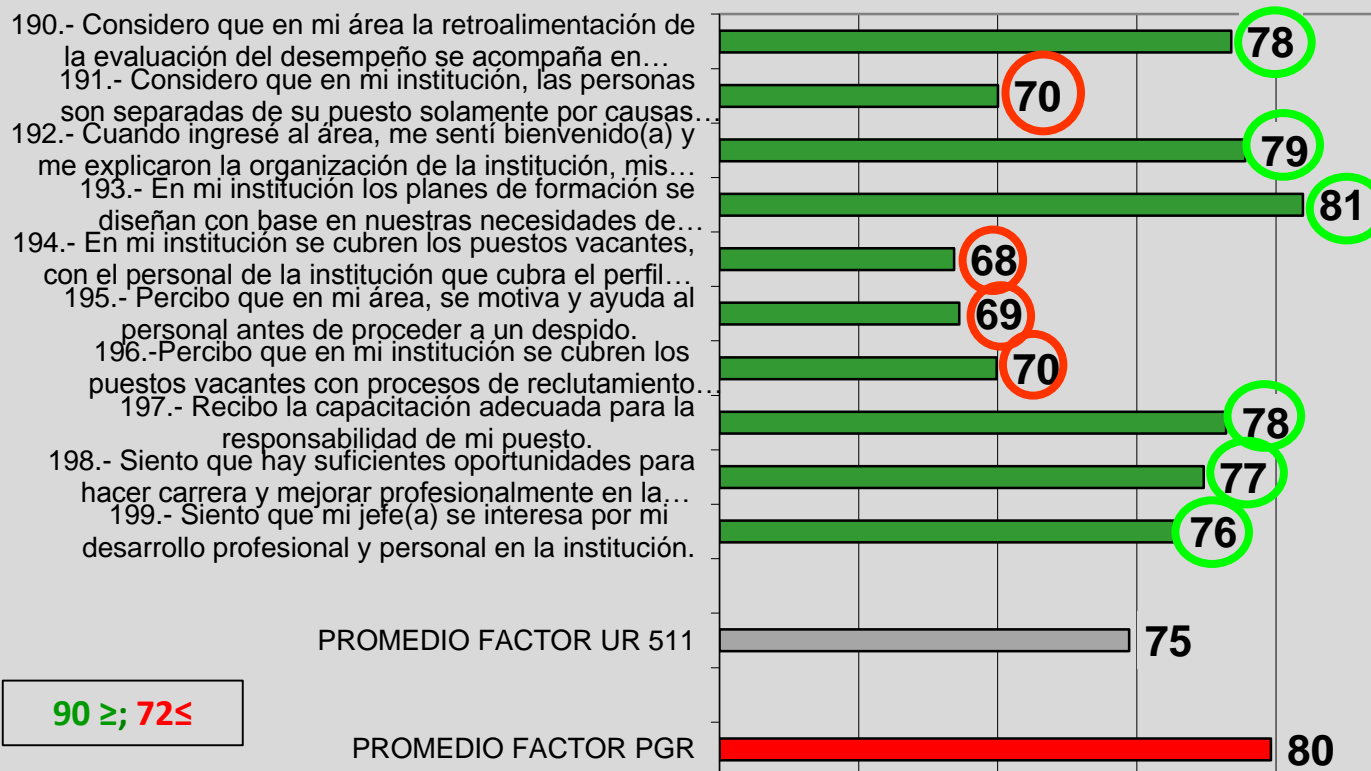
90 ≥; 72 ≤

Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Institución en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros como una Unidad íntegra.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 50 / 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.

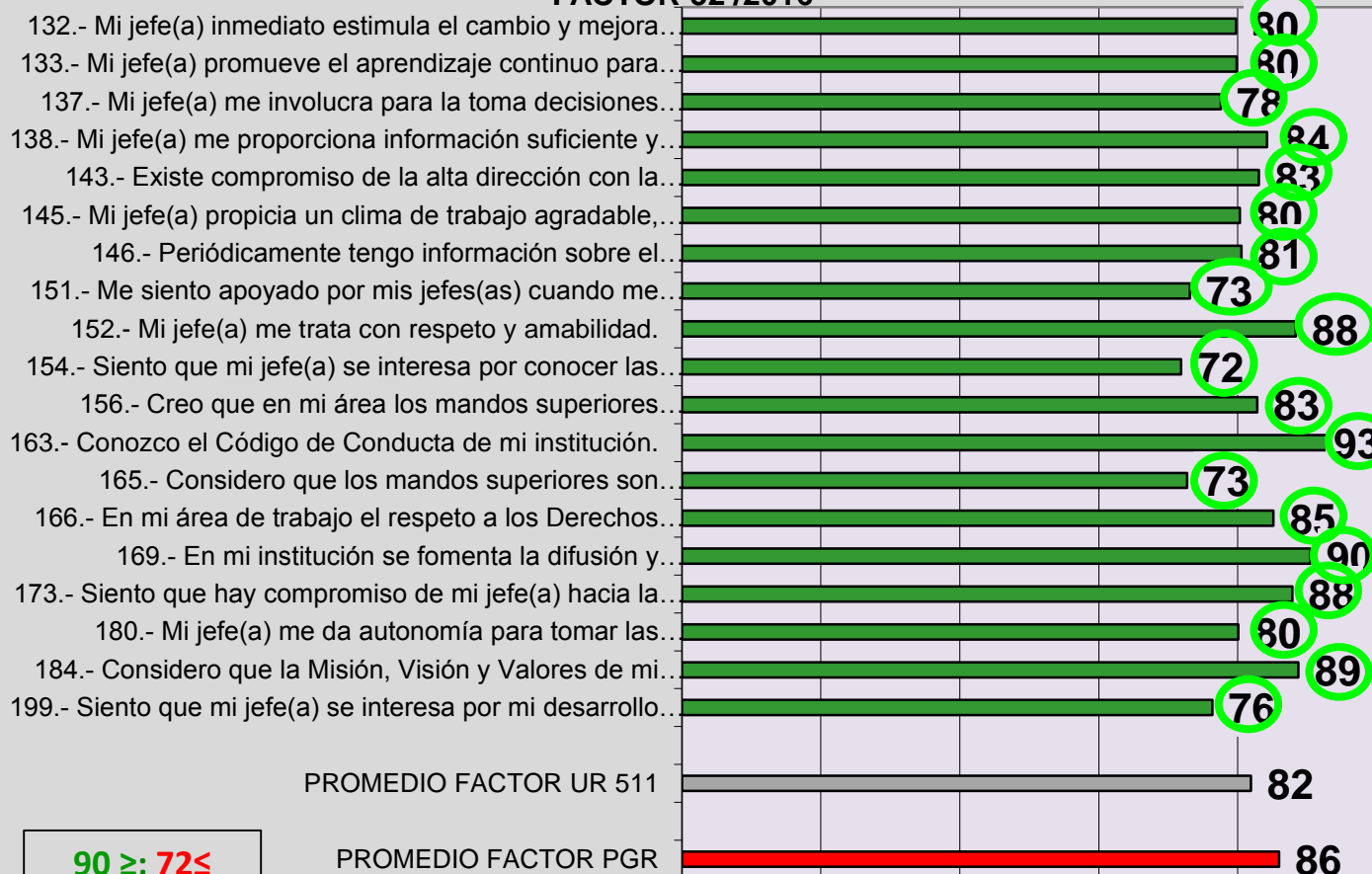


El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potenciar las capacidades en el desempeño de funciones.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 /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 Liderazgo Integral es un factor compuesto por 19 reactivos de la encuesta, el resultado muestra un gran compromiso por parte del C. Subprocurador y sus colaboradores para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la Institución en todas sus actividades.

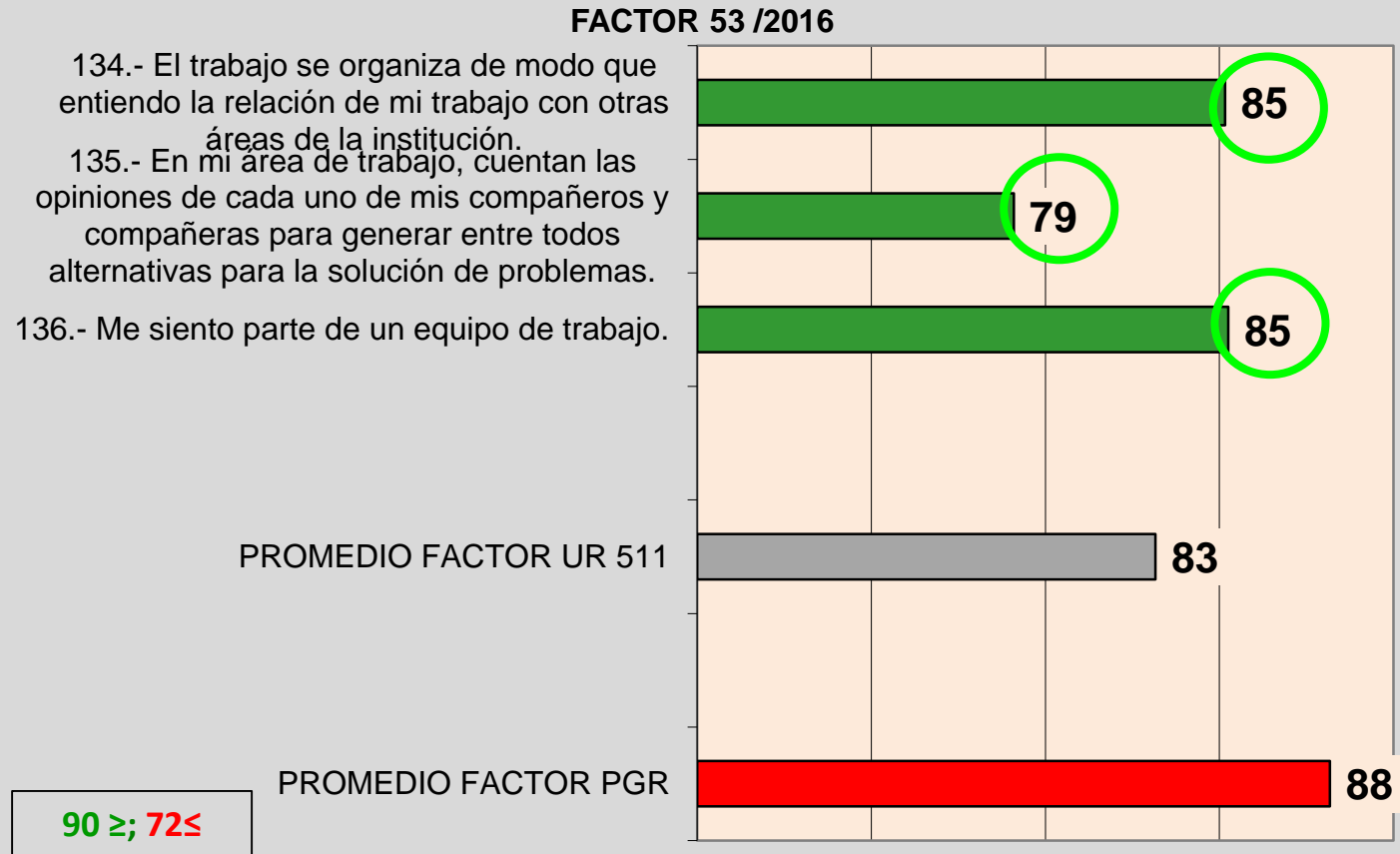
Resultado de factores de Valores

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.



Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la Institución.

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.

70



FACTOR 54 /2016

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

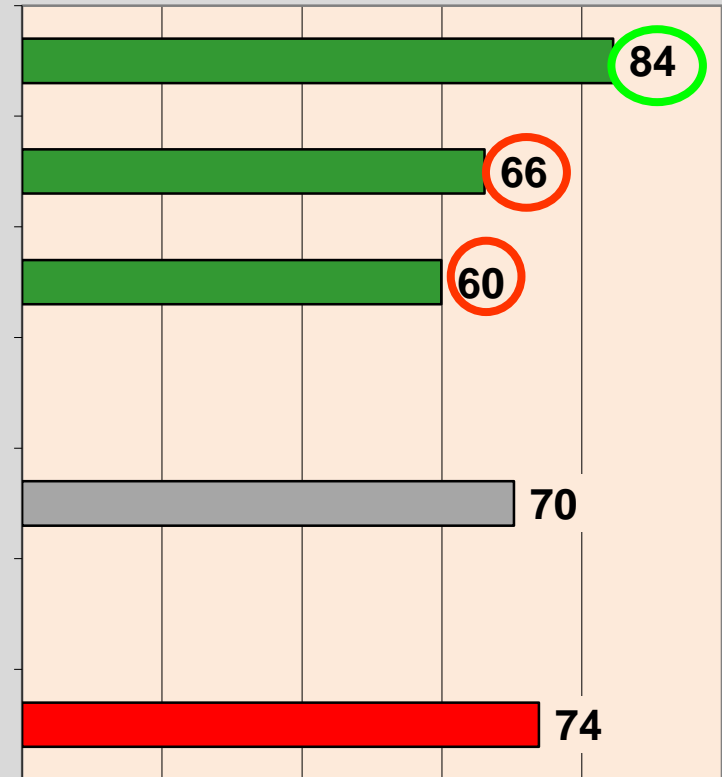
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO FACTOR UR 511

PROMEDIO FACTOR PGR

90 ≥; 72 ≤



La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la Institución ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente, por lo que se podría ampliar este programa a las Delegaciones Estatales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

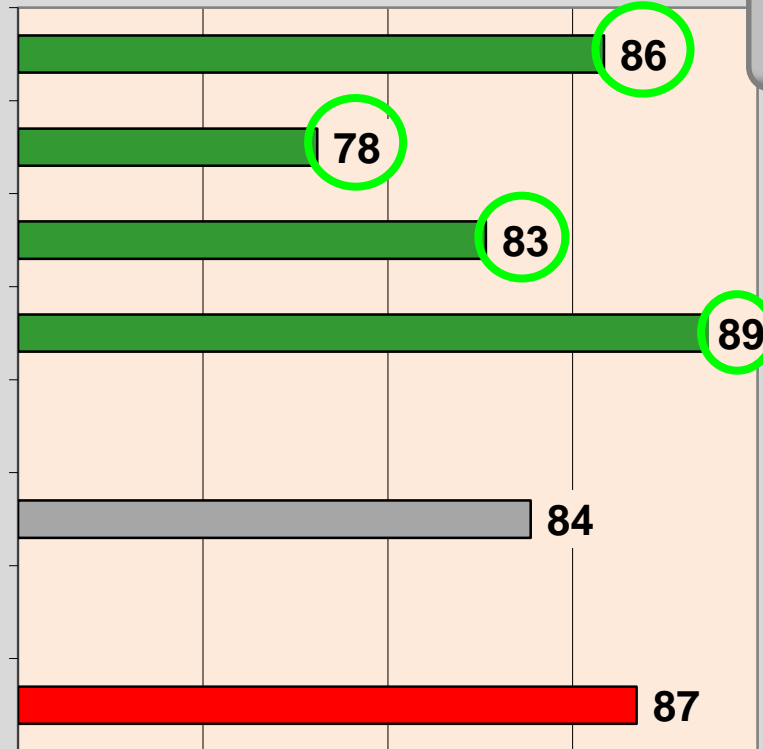
FACTOR 55 /2016

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

PROMEDIO FACTOR UR 511

90 ≥; 72 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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 Institución, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 56 /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 Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole. Aunque incrementó en un punto con respecto al año pasado la percepción de contar en la Institución con instalaciones adecuadas para personal con discapacidad, se tendrán que reforzar un poco más las prácticas de transformación que se comprometan este año.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.

82

FACTOR 57 / 2016

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

73

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

87

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

85

PROMEDIO FACTOR UR 511

82

90 ≥; 72 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

86

Las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros 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 Conducta de la PGR ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.

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.

82

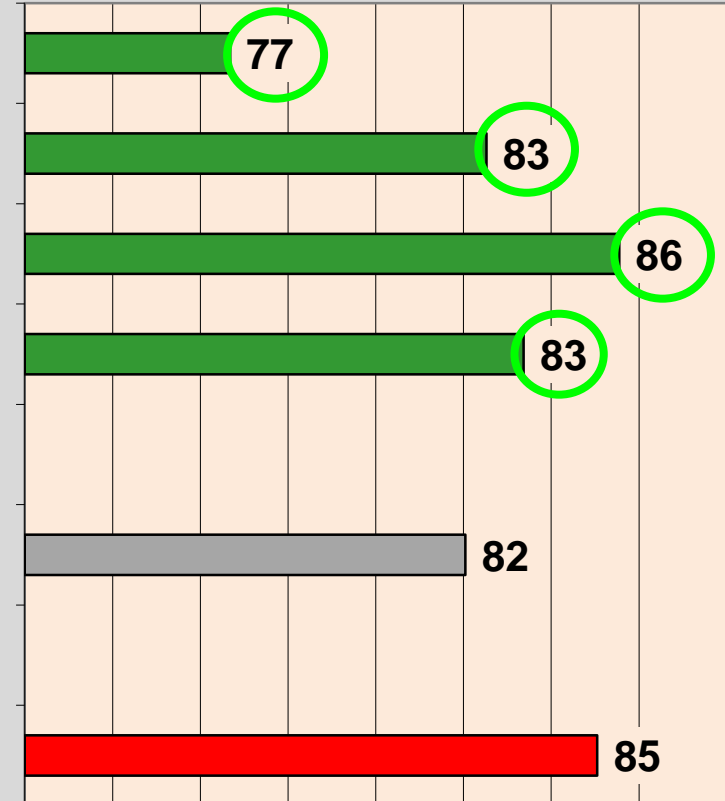
FACTOR 58 /2016

- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

PROMEDIO FACTOR UR 511

PROMEDIO FACTOR PGR

90 ≥; 72 ≤



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Institución 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

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.

91

FACTOR 59 /2016

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

93

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

90

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

88

PROMEDIO FACTOR UR 511

91

PROMEDIO FACTOR PGR

92

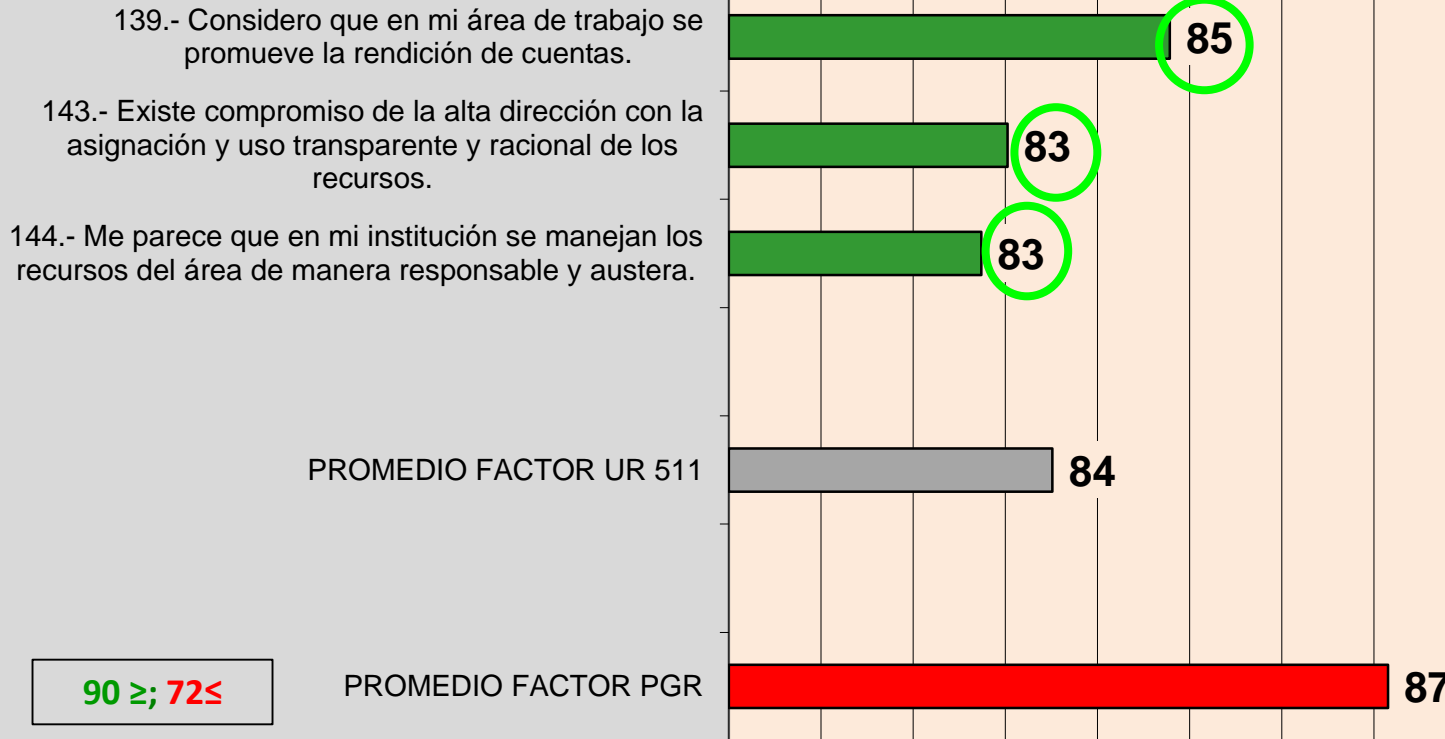
90 ≥; 72 ≤

La creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución 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 /2016



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 es de reciente creación, en la calificación se pudo apreciar que respecto a la APF, la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros se encuentra por arriba con siete puntos. Al respecto es preciso mencionar que en agosto del ejercicio fiscal 2015 la PGR instituyó la Unidad de Igualdad de Género, con la que se promueve la Cultura Organizacional con un enfoque de Género y en contra de la discriminación en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.

79

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

88

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

91

PROMEDIO FACTOR UR 511

86

PROMEDIO FACTOR PGR

90

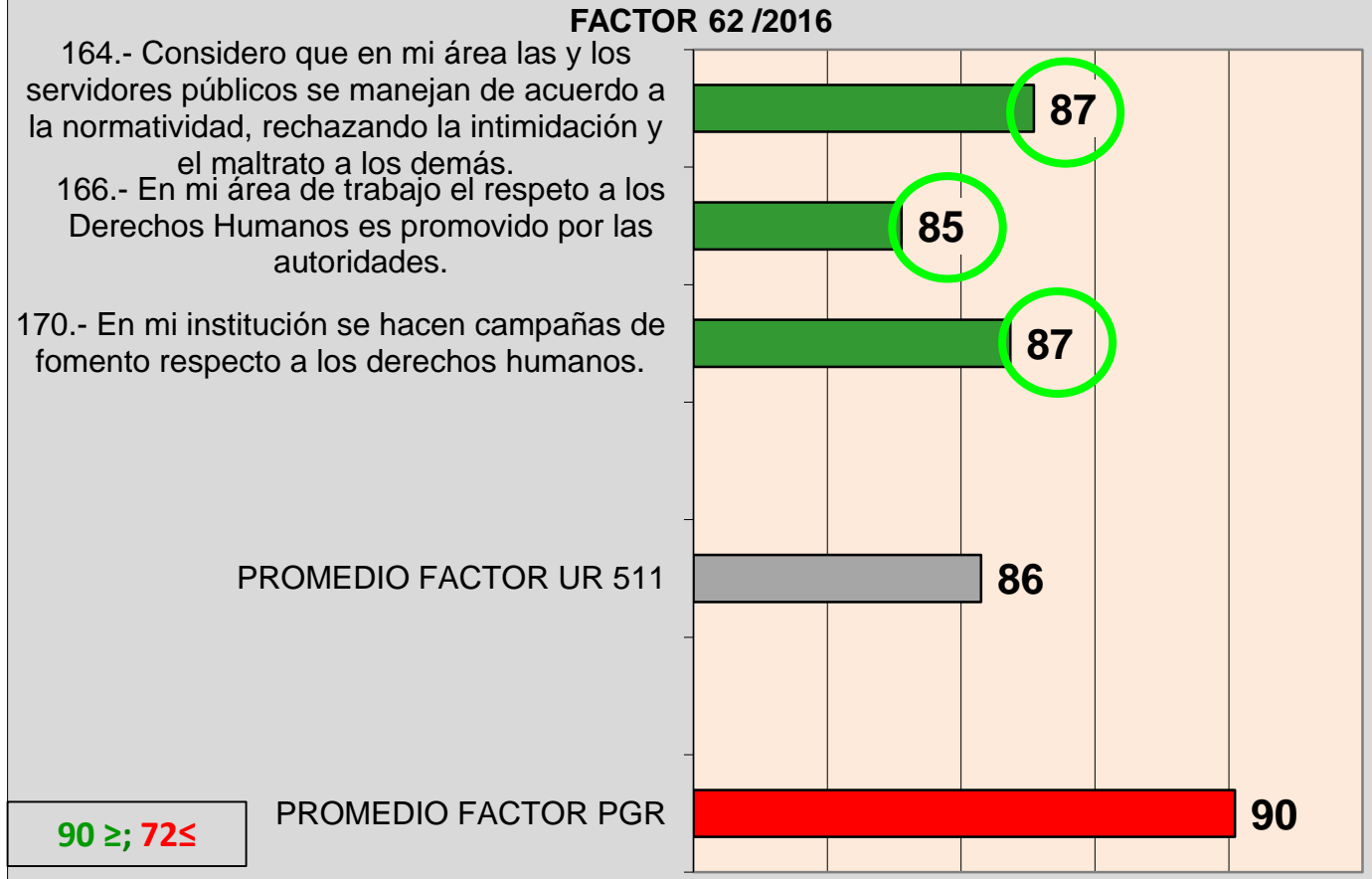
90 ≥; 72 ≤

Este factor se obtuvo con el enfoque fractal, con los mismos reactivos interpretados con otro enfoque, se observa que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una calificación de excelencia, es coherente con el resultado de identidad institucional.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

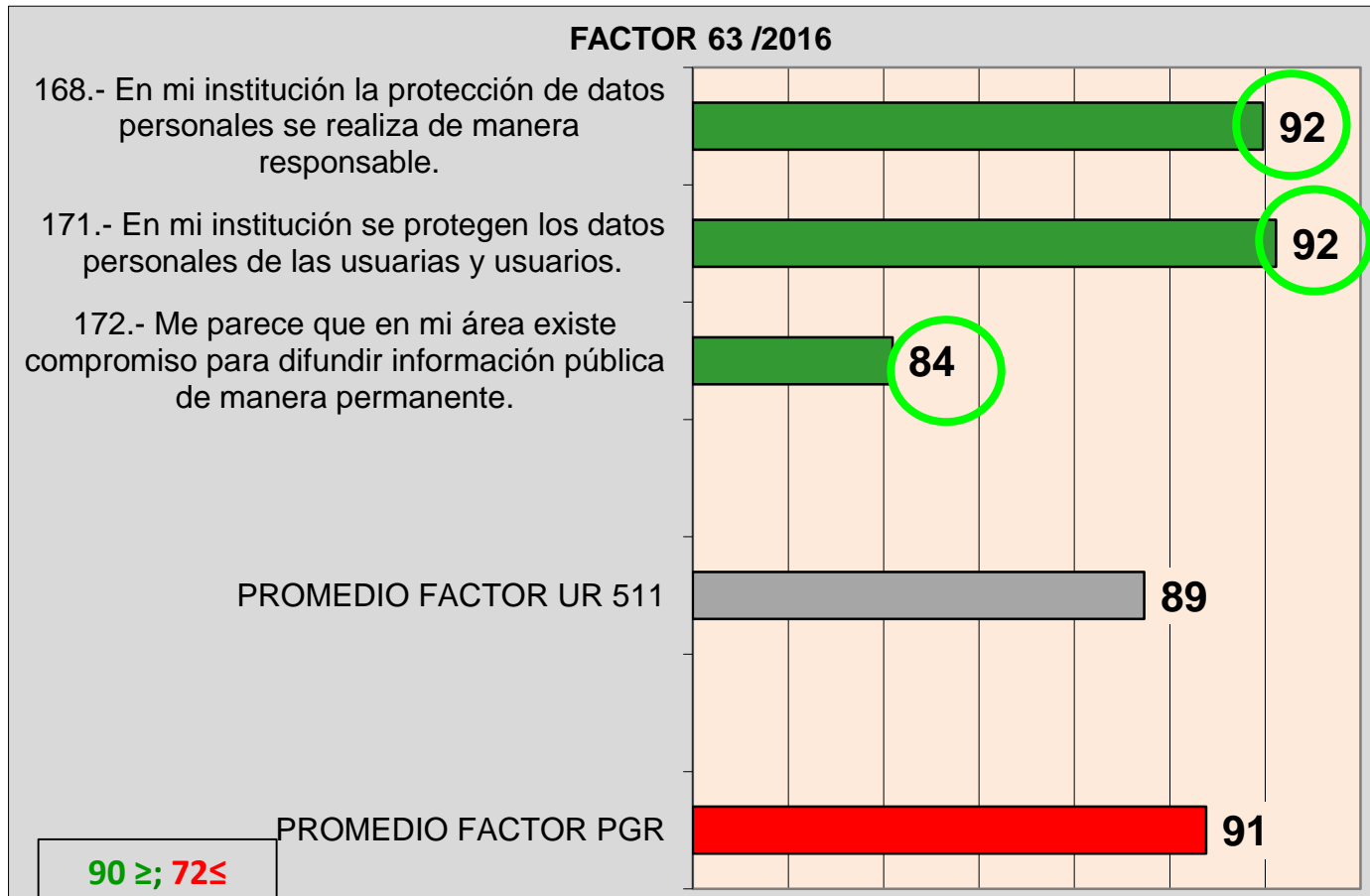
1.-Análisis Cuantitativo

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.



Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros están interesados en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, ésta condición se ha generado gracias a la apertura del personal directivo de que los servidores públicos, interactúen para la resolución de tareas y actividades en los diferentes niveles jerárquicos.

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.

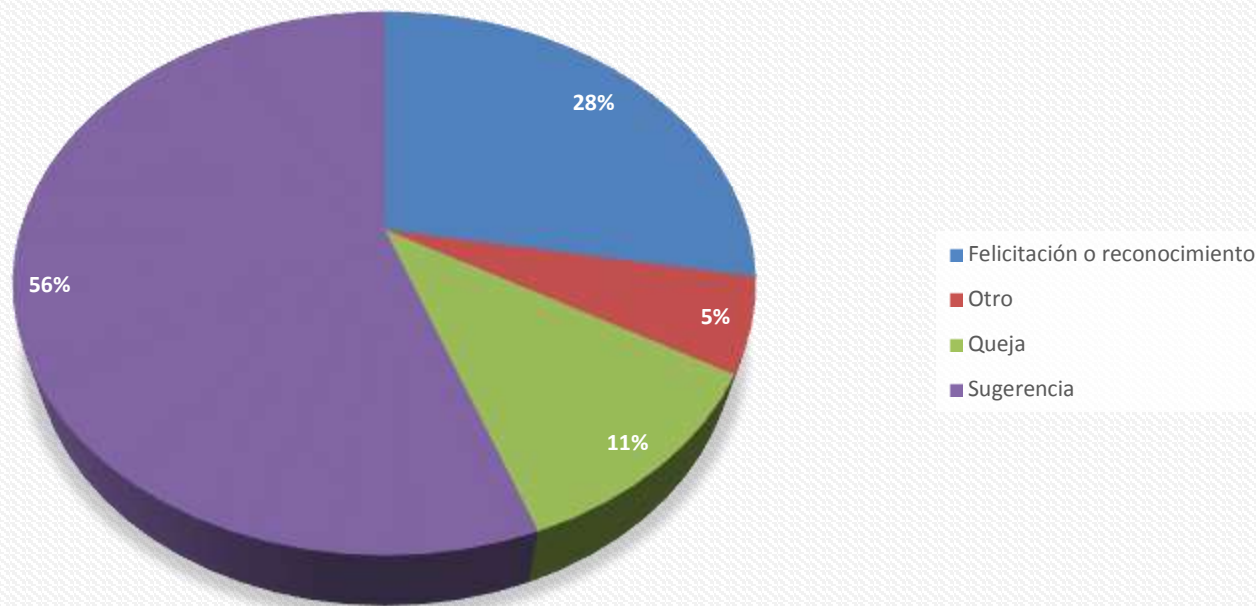


El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

2.- Análisis Cualitativo

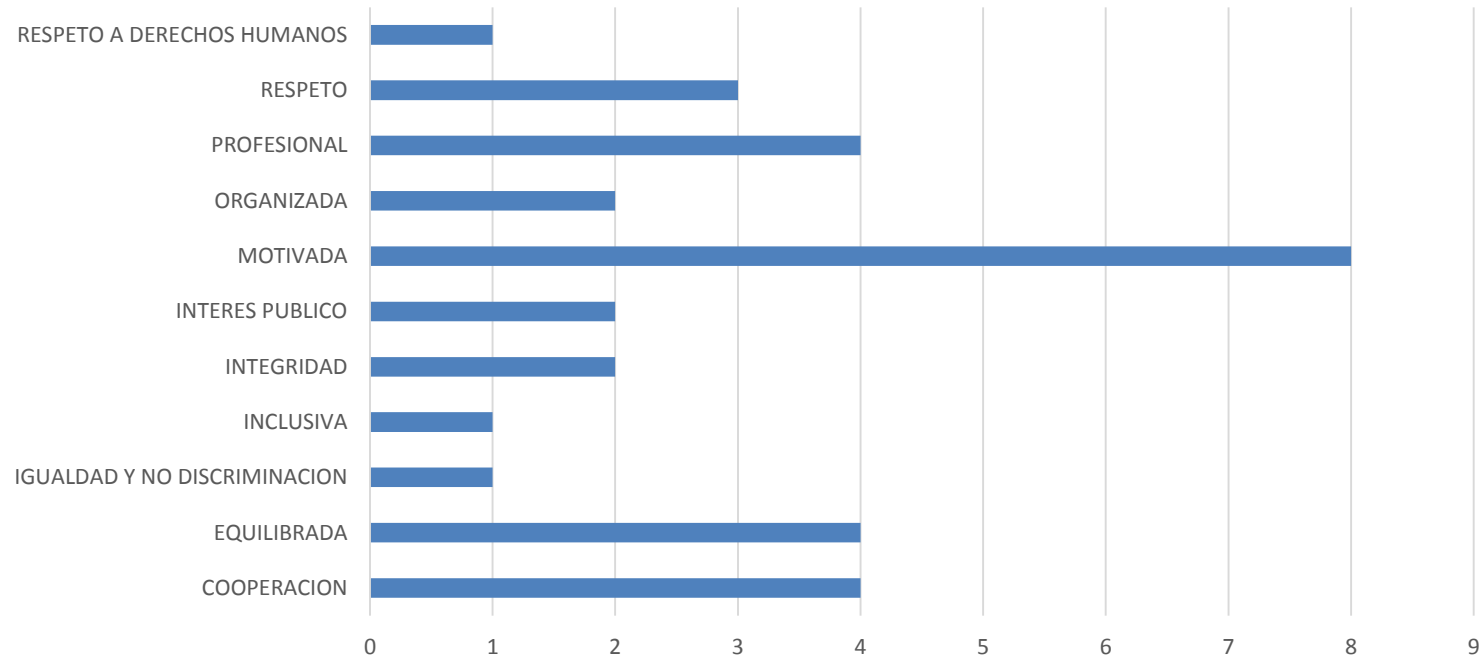
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS



De acuerdo al análisis con la clasificación **"Tipo de Opinión"**, las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros expresaron 18 comentarios, de los cuales 10 (55.5%) se refiere a sugerencia, 5 (27.7%) a felicitación, 2 (11.1%) a queja y 1, el (5.5%) a otro tipo de comentario.

TIPO DE COMENTARIO

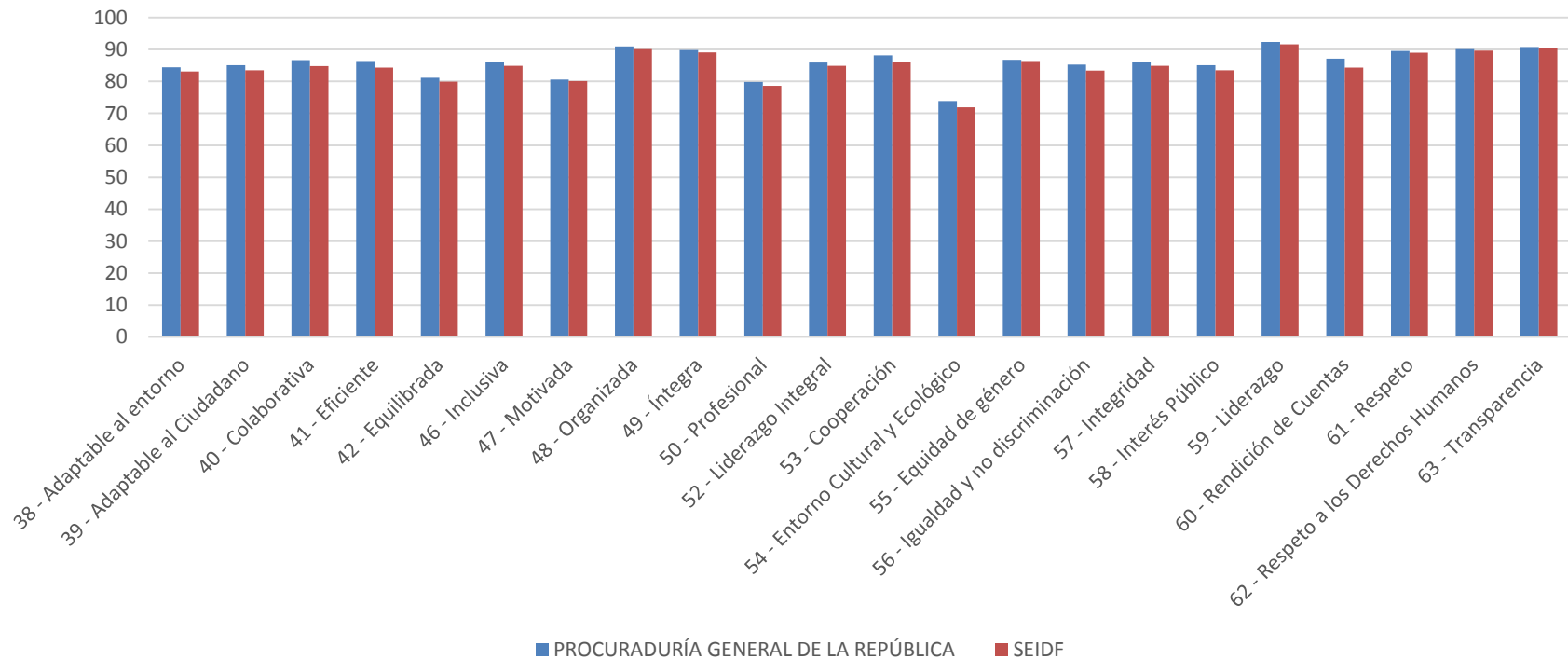


De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, (25%) comentarios se perciben motivados en la Institución, principalmente se destaca la inconformidad en sueldos y salarios; asimismo, 2 comentarios sugieren verificar su integridad, así como capacitación de acuerdo a su perfil (Profesional). Este análisis se tomó en consideración para la elaboración de las prácticas de transformación correspondientes.

3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO 2016 Comparativo PGR - SEIDF



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo mayor calificación respecto a la Administración Pública Federal (APF), excepto en el Factor de Entorno Cultural y Ecológico, en el que se obtuvo una calificación menor en 2 puntos, factor para el cual se comprometen prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.

Efectividad del PTCCO 2016

No contamos con PTCCO del año pasado

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación.**
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación.**

No presentó