



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

SEGURIDAD
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

COMPARATIVO DE RESULTADOS 2018 VS 2016

2018: CALIFICACIÓN: 78

2016: CALIFICACIÓN: 74



La calificación general de la aplicación de la ECCO 2018, en el SERVICIO DE PROTECCIÓN FEDERAL es de 78 puntos, considerando una máxima de 100 puntos.

Este año se reportó a la Secretaría de la Función Pública un universo de **1.702** integrantes, alcanzando una participación de **100%** del personal.

RESUMEN DE PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA

1,702	Total de encuestas aplicadas	100%
1,158	Hombres	68%
544	Mujeres	32%
1,190	Encuestas aplicadas en la Dirección General de Servicios de Seguridad	70%
1,236	Integrantes, tienen en edad promedio entre 21 y 40 años	73%
1,352	Servidoras(es) públicas(os) tienen un puesto de Policía Primero, Policía Segundo, Policía Tercero y Policía.	79%
694	Integrantes cuentan con nivel de escolaridad de bachillerato	41%
210	Participantes de la encuesta, tienen nivel de escolaridad de secundaria	12%



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

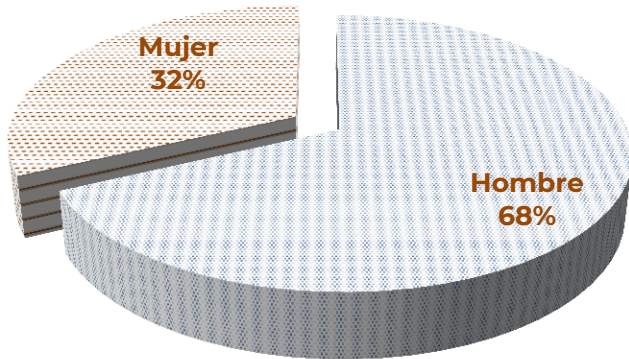
SEGURIDAD
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

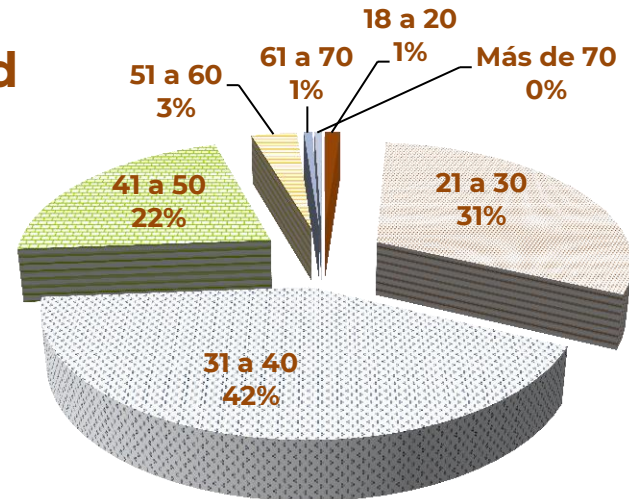
RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS



Género

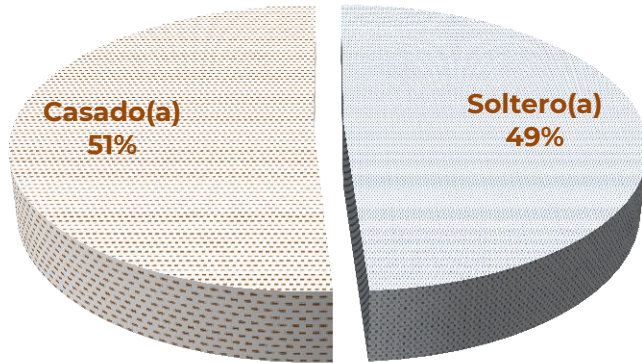


Edad

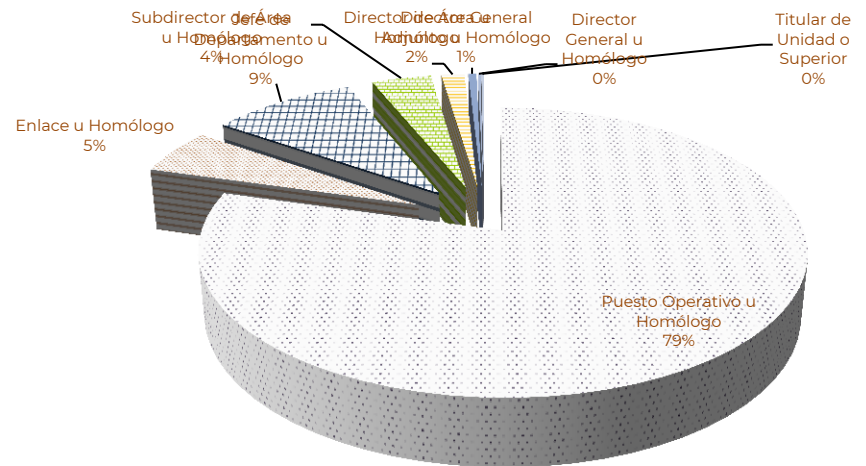




Estado Civil

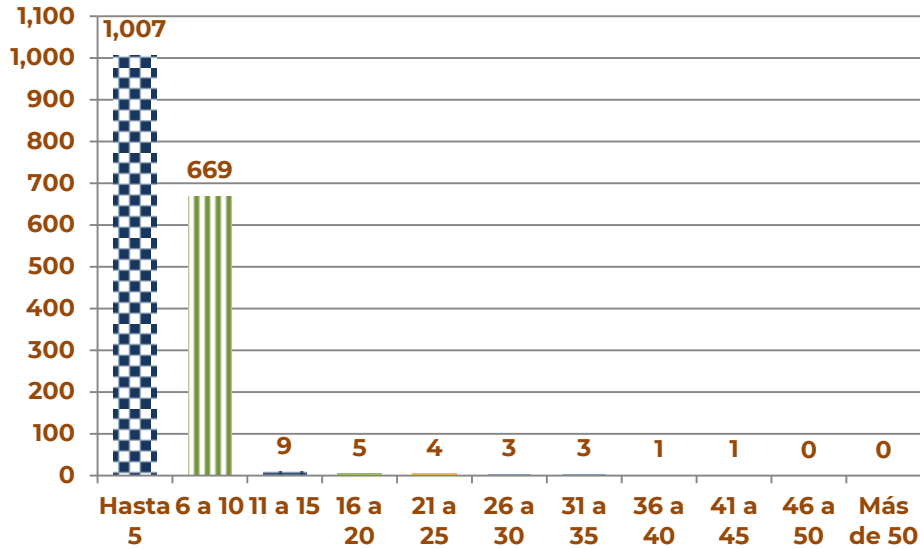


Nivel de Puesto

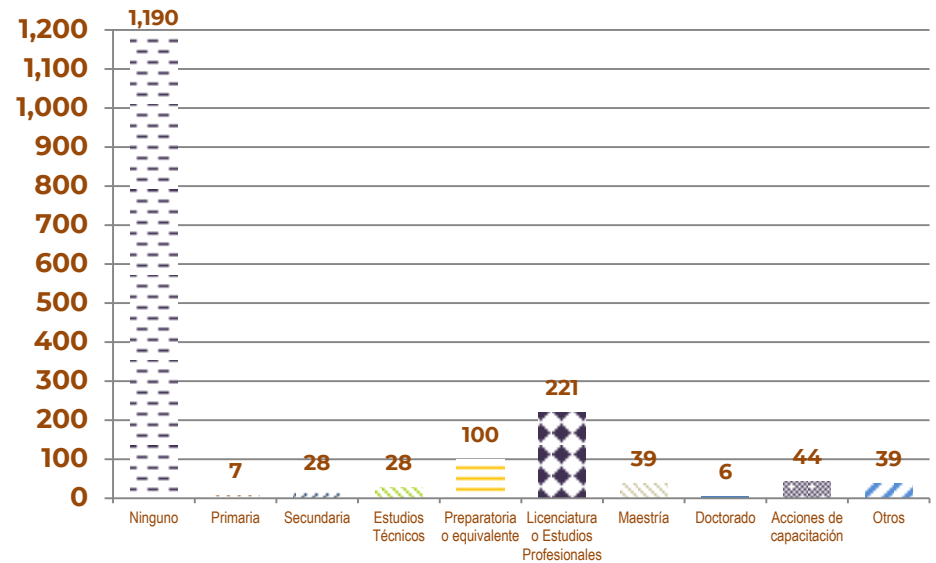




ANTIGÜEDAD PUESTO

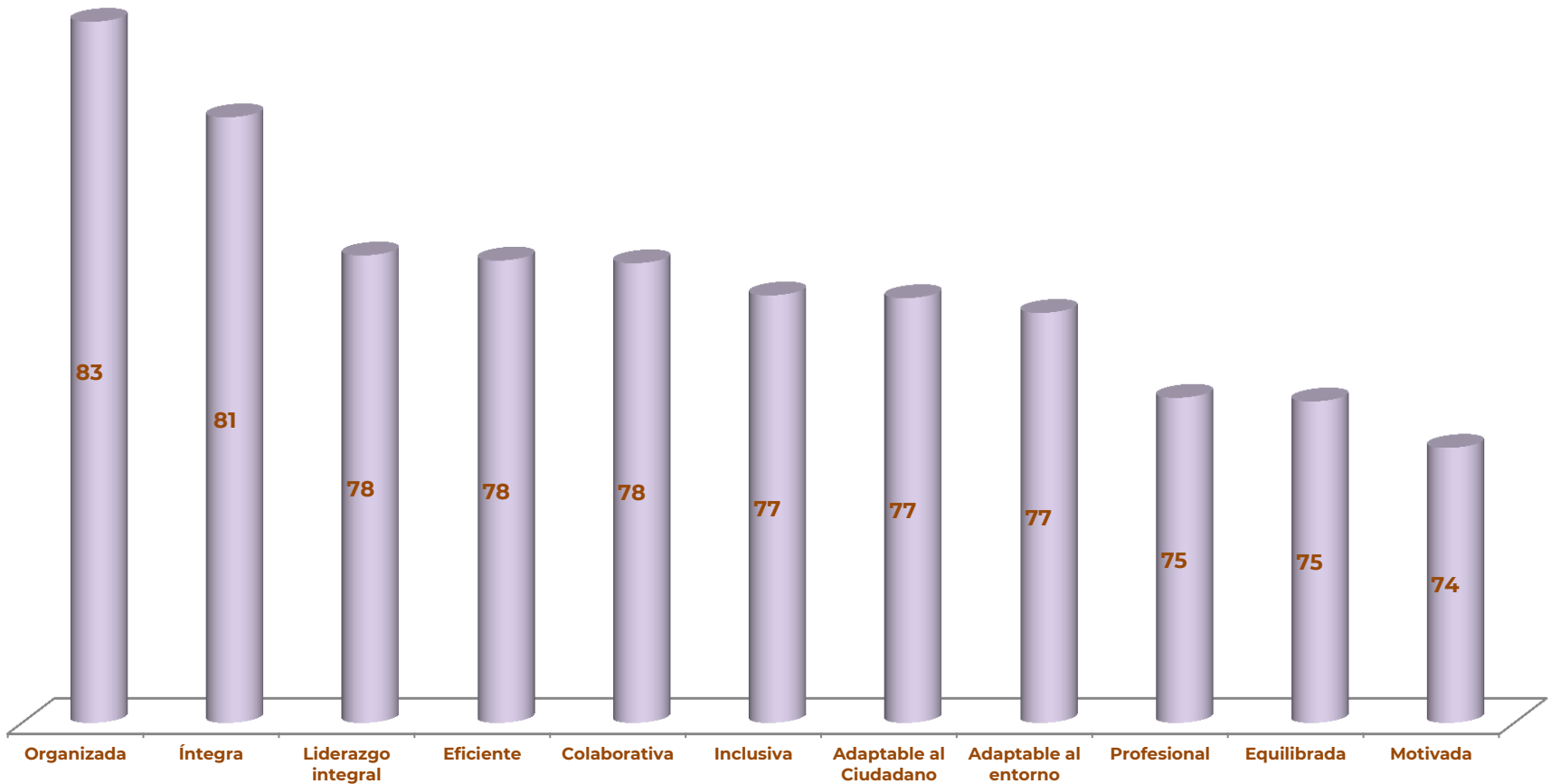


ESCOLARIDAD



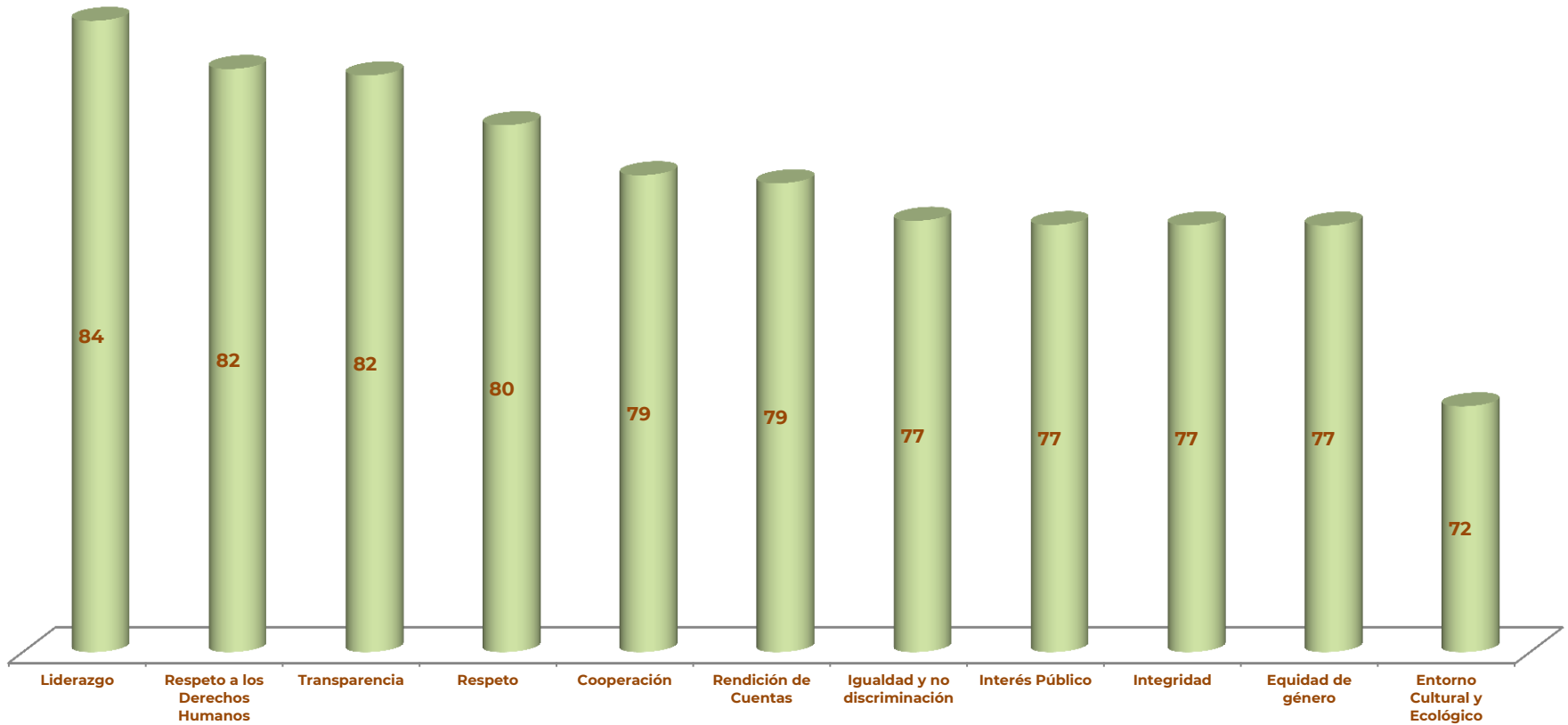


Ponderación de los factores de Clima y Cultura Organizacional





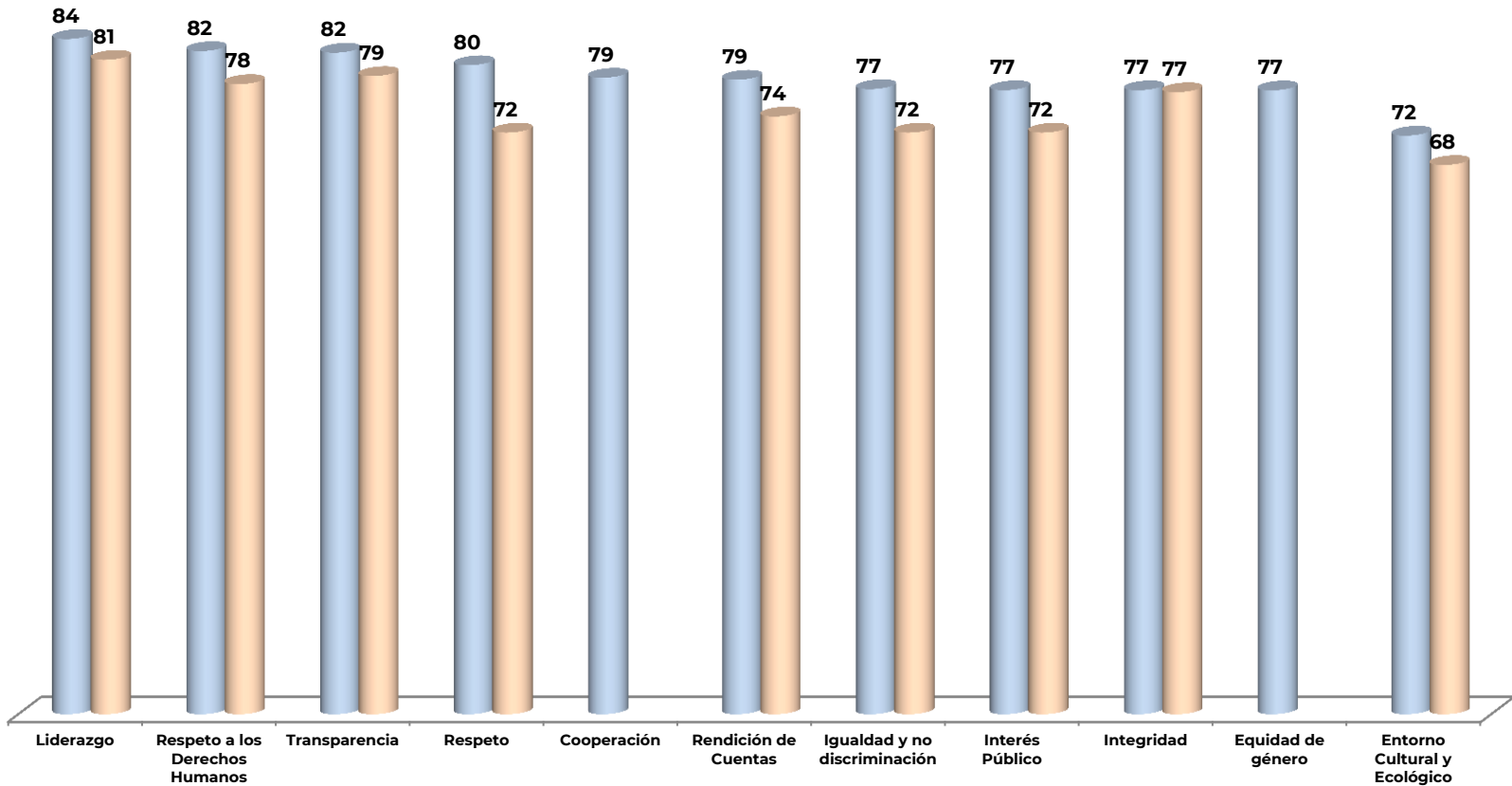
Ponderación de los factores de valores





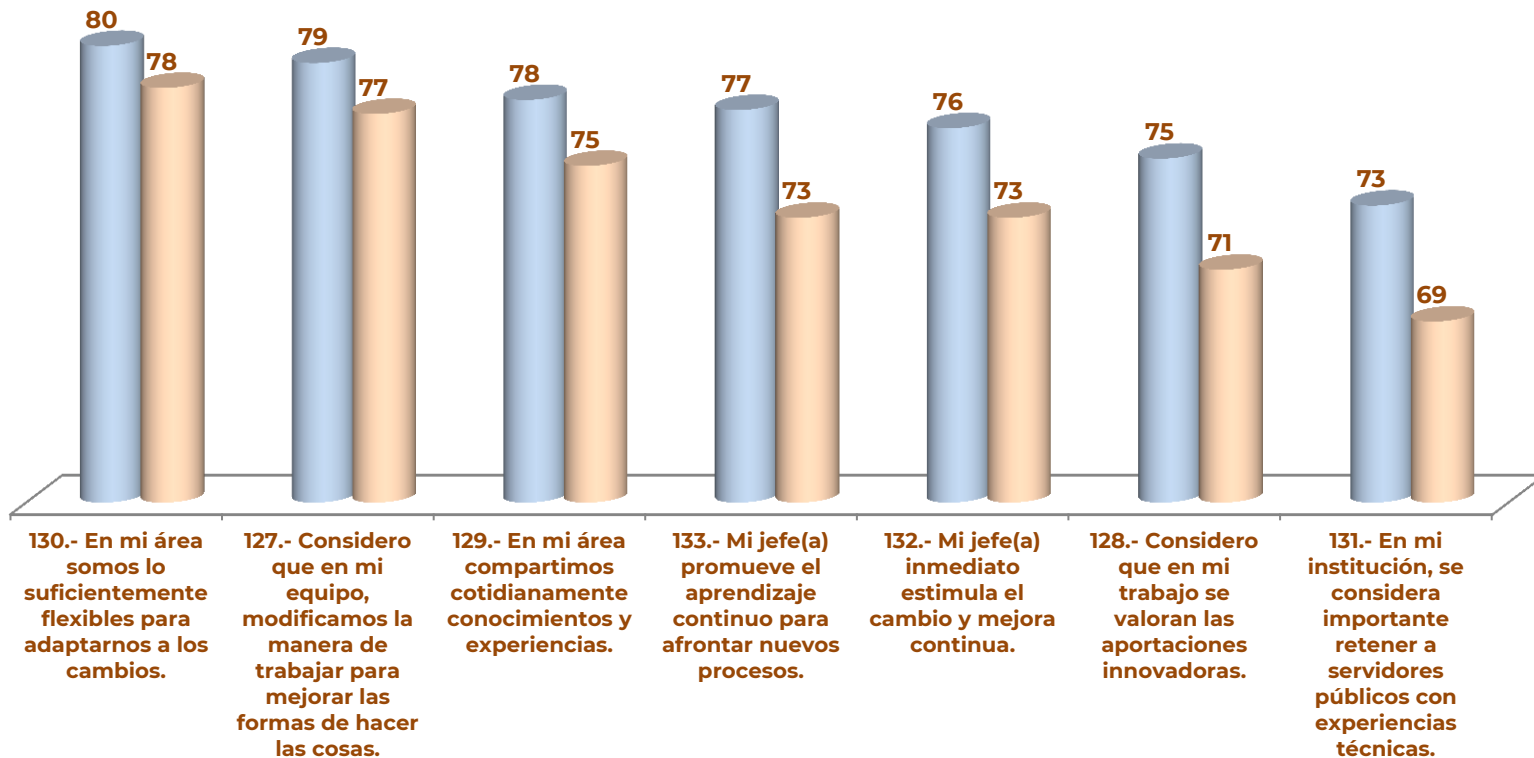
Comparativo de Factores de Valores Ejercicio 2018 vs 2016

FACTORES DE VALORES



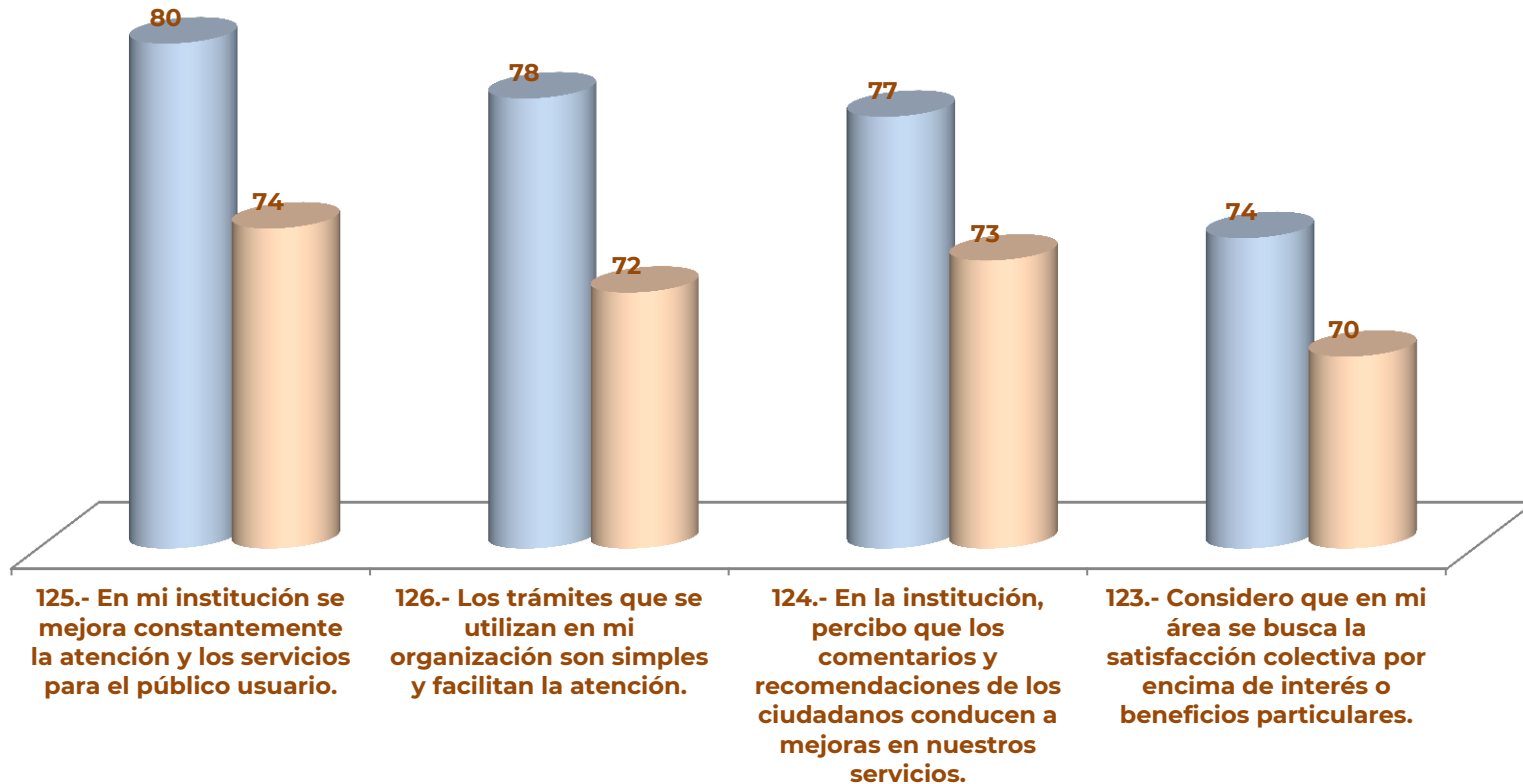


Factor 38: Adaptable al entorno
Calificación: 2018-77 / 2016-74



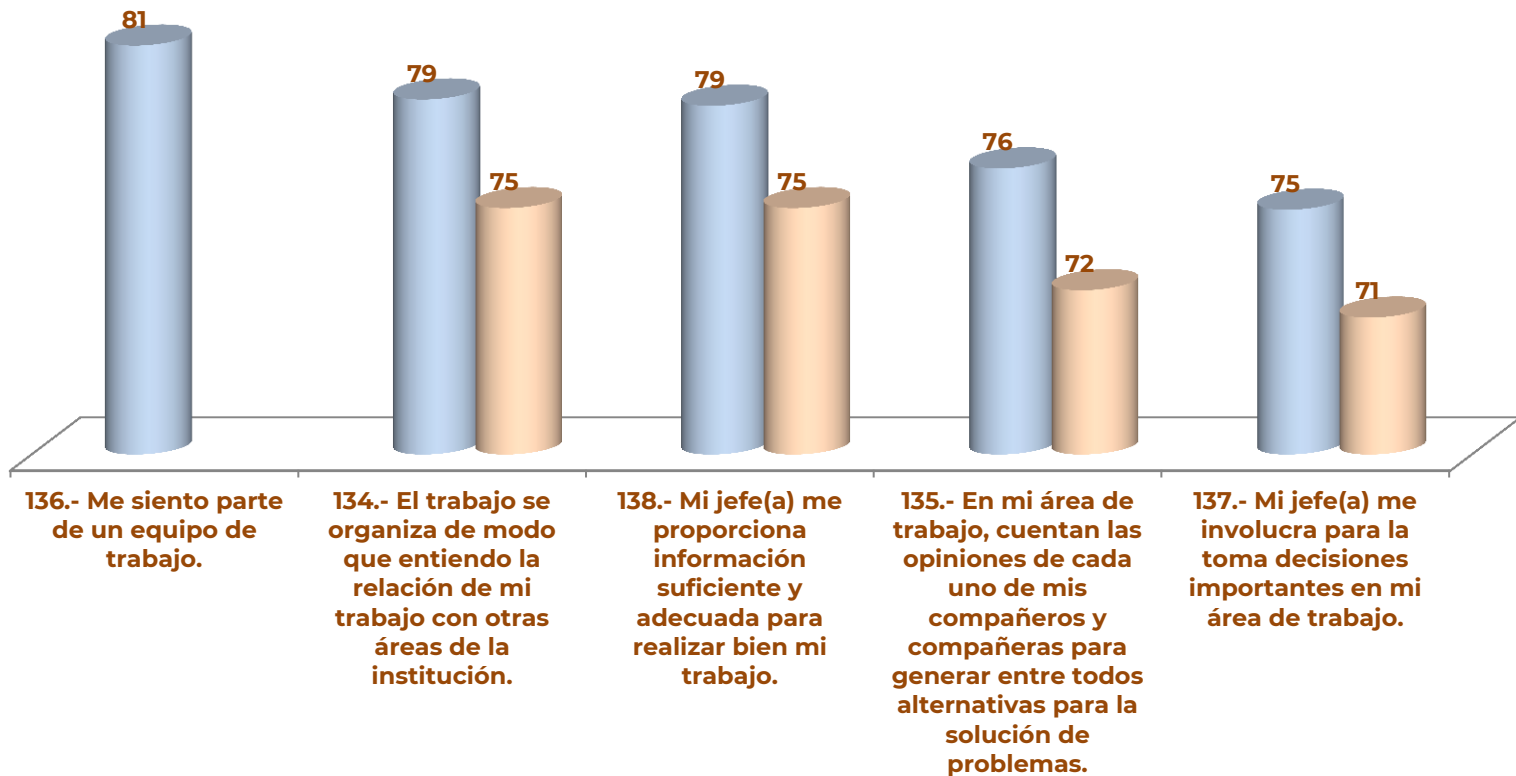


Factor 39: Adaptable al ciudadano
Calificación: 2018-77 / 2016-72





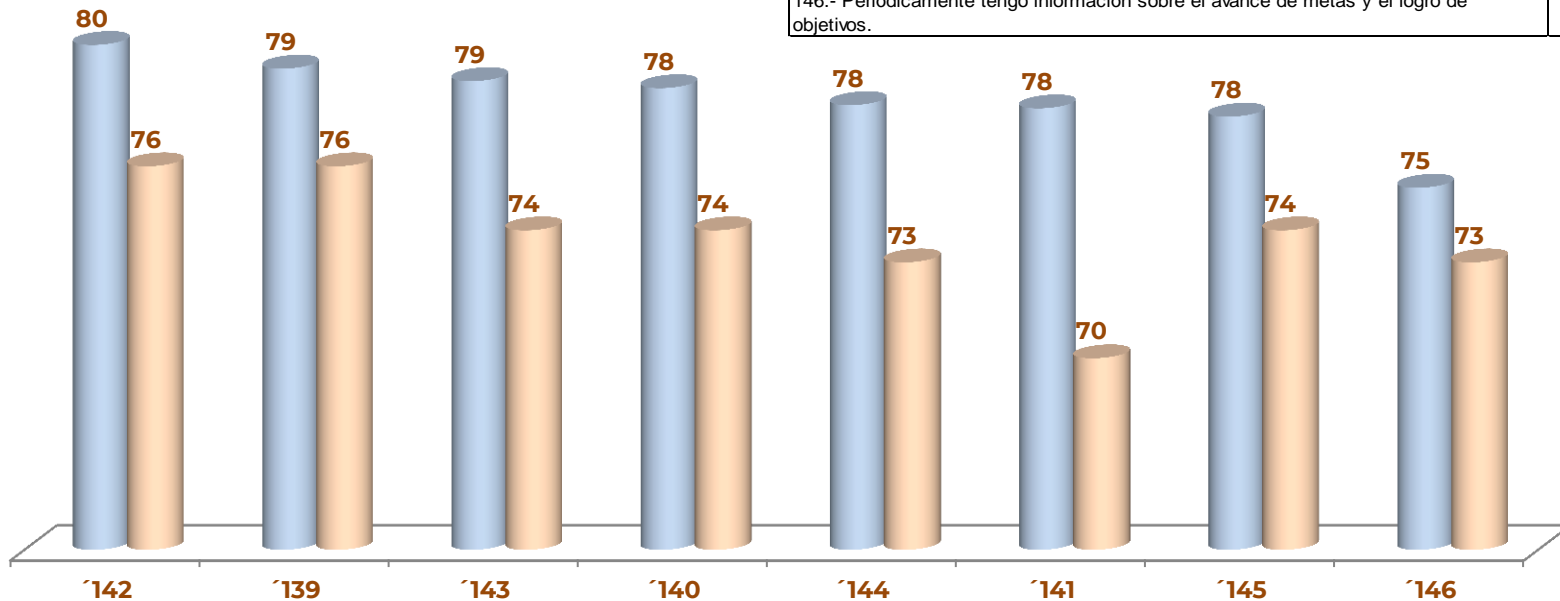
Factor 40: Colaborativa
Calificación: 2018-78 / 2016-74





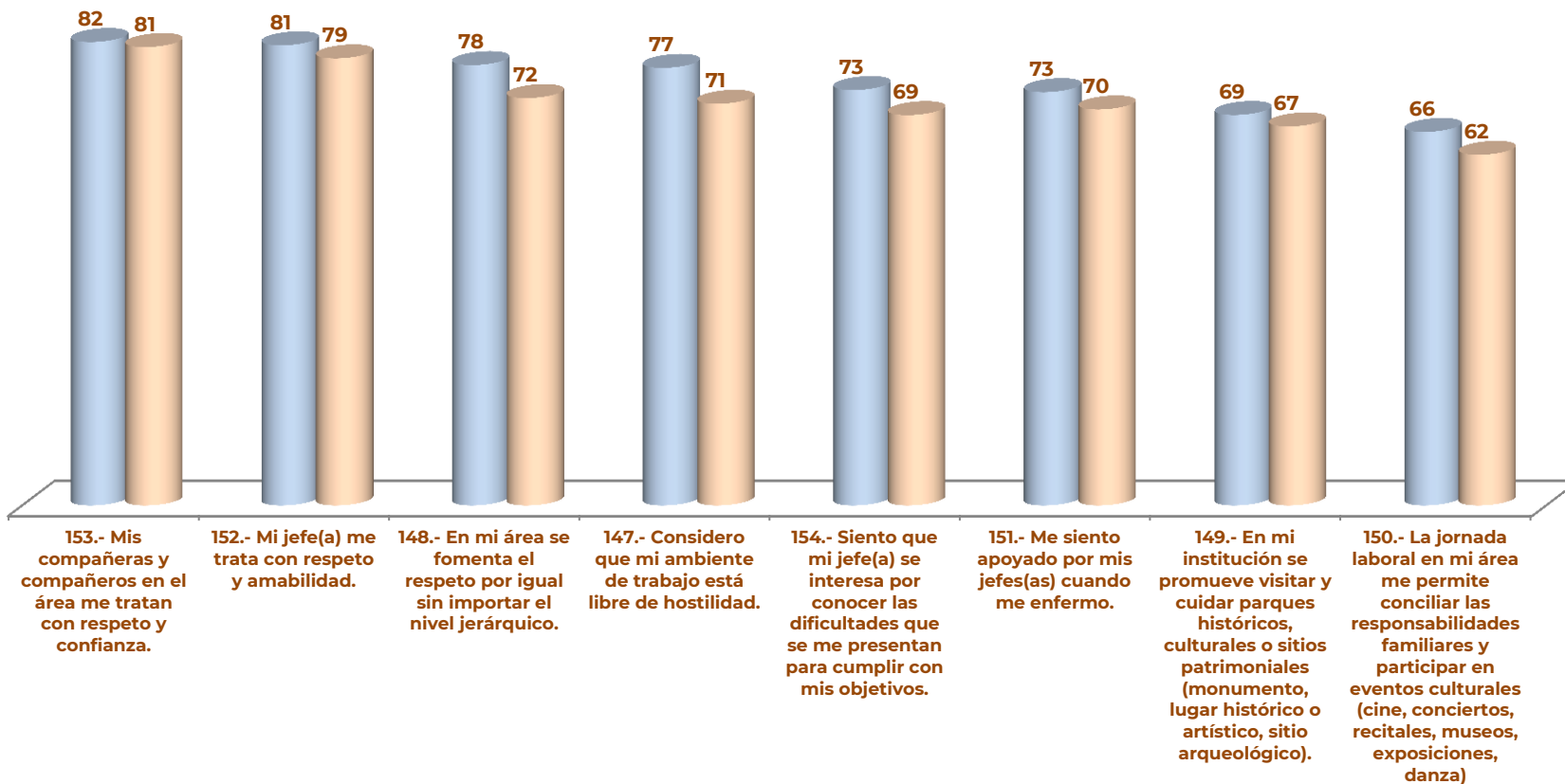
Factor 41: Eficiente
Calificación: 2018-78 / 2016-74

Factor	Calificación	
	2018	2016
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	80	76
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	79	76
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	79	74
140.- Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	78	74
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	78	73
141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.	78	70
145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	78	74
146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.	75	73



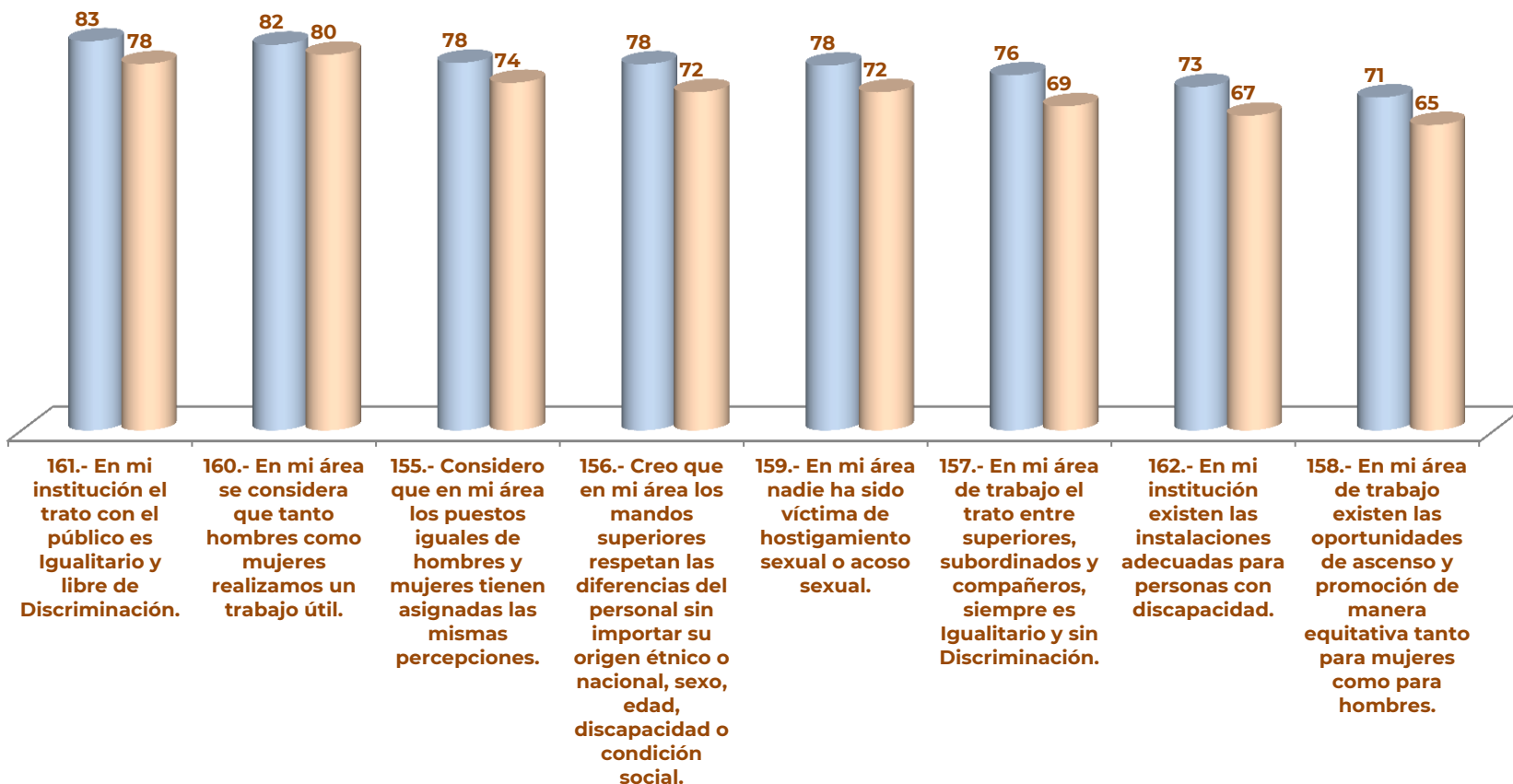


Factor 42: Equilibrada
Calificación: 2018-75 / 2016-74





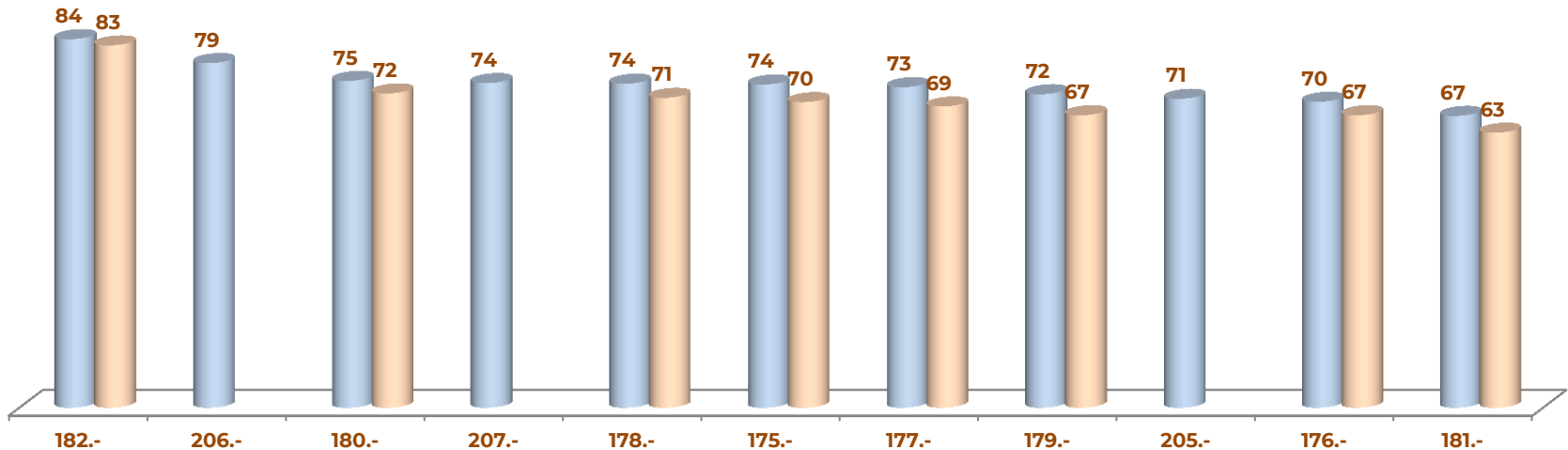
Factor 46: Inclusiva
Calificación: 2018-77 / 2016-72





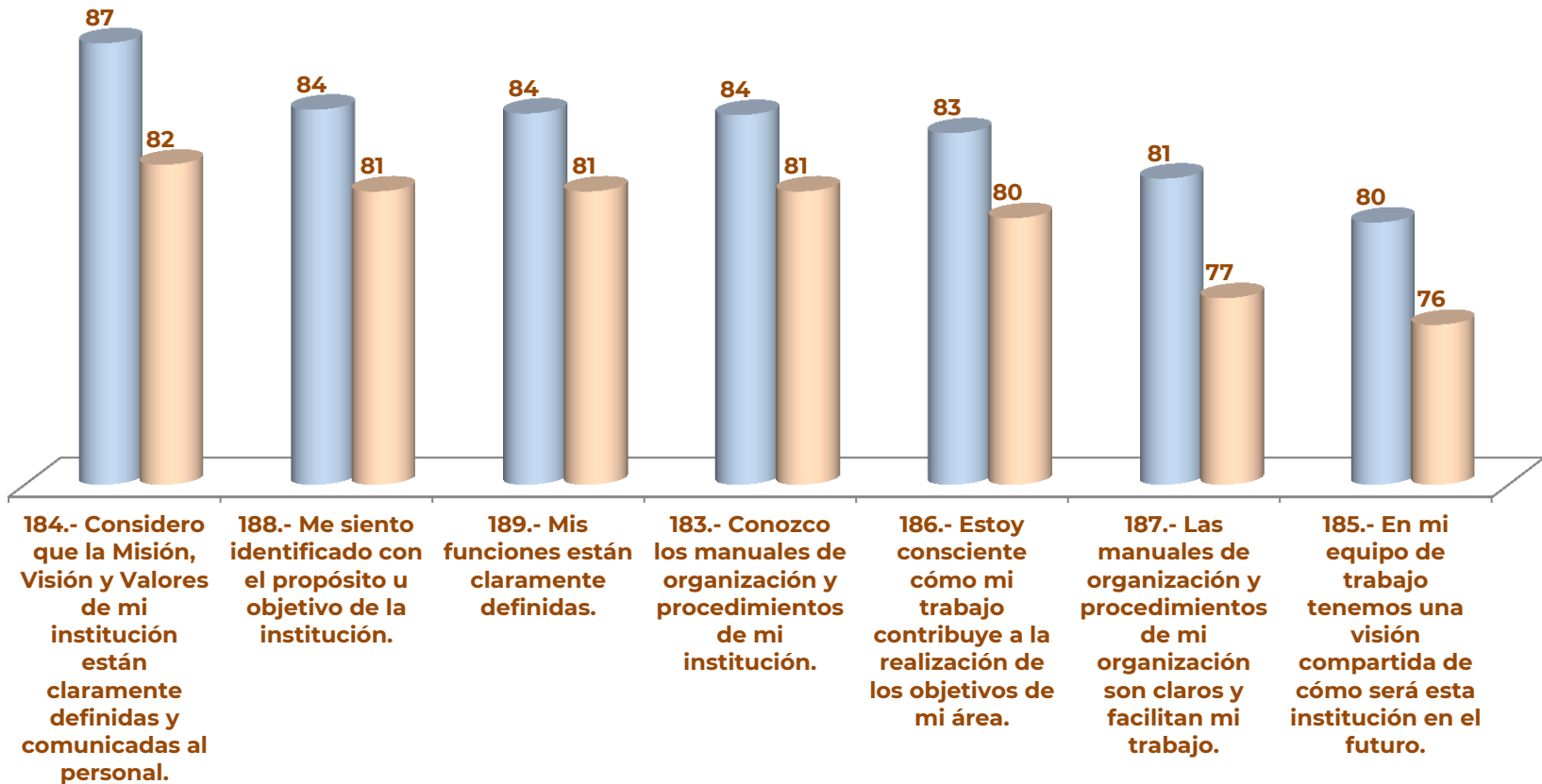
Factor 47: Motivada
Calificación: 2018-74 / 2016-71

Table with 3 columns: Factor, 2018, 2016. Rows include factors like 'Mi trabajo representa un reto constante' (84/83), 'Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución' (79), etc.



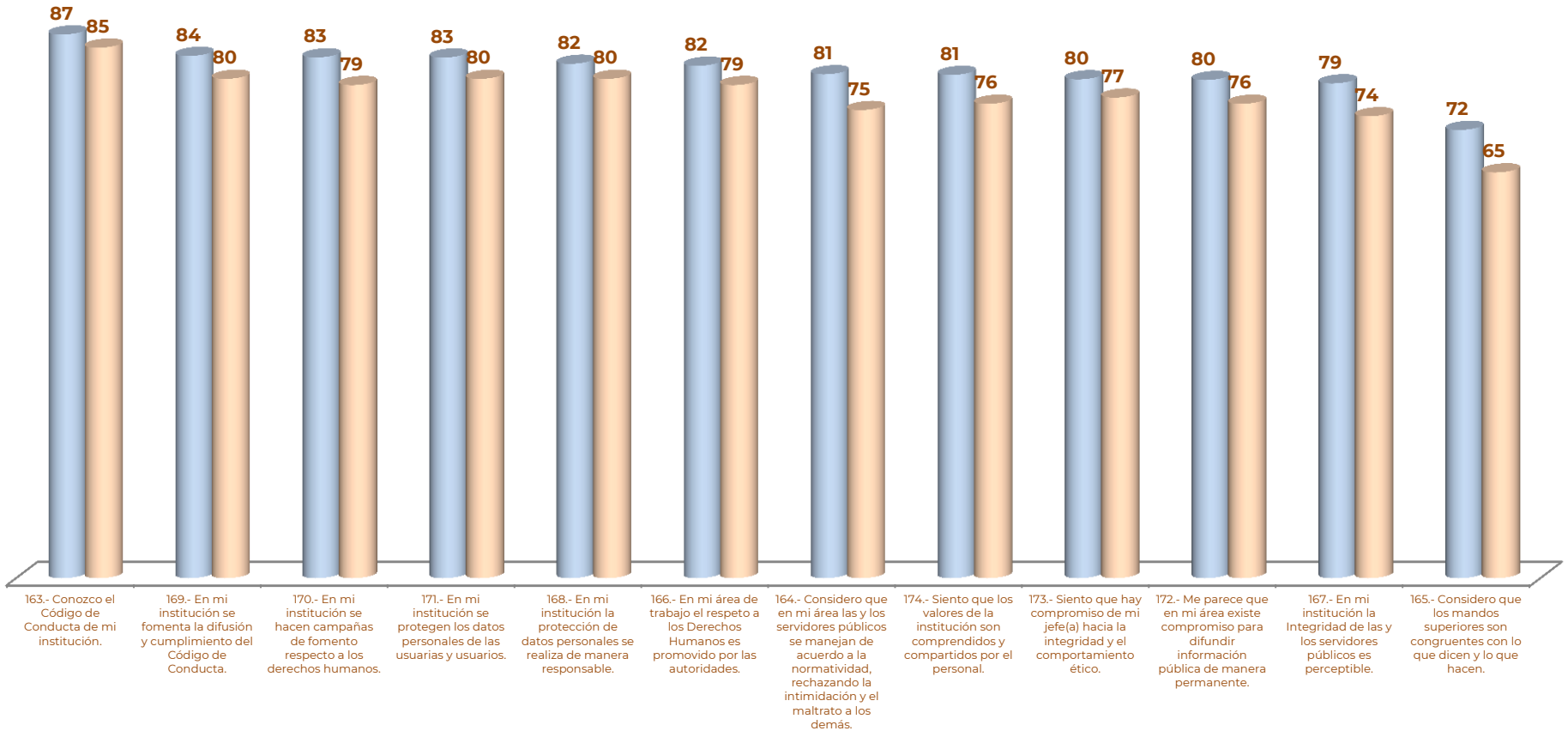


Factor 48: Organizada
Calificación: 2018-83 / 2016-80



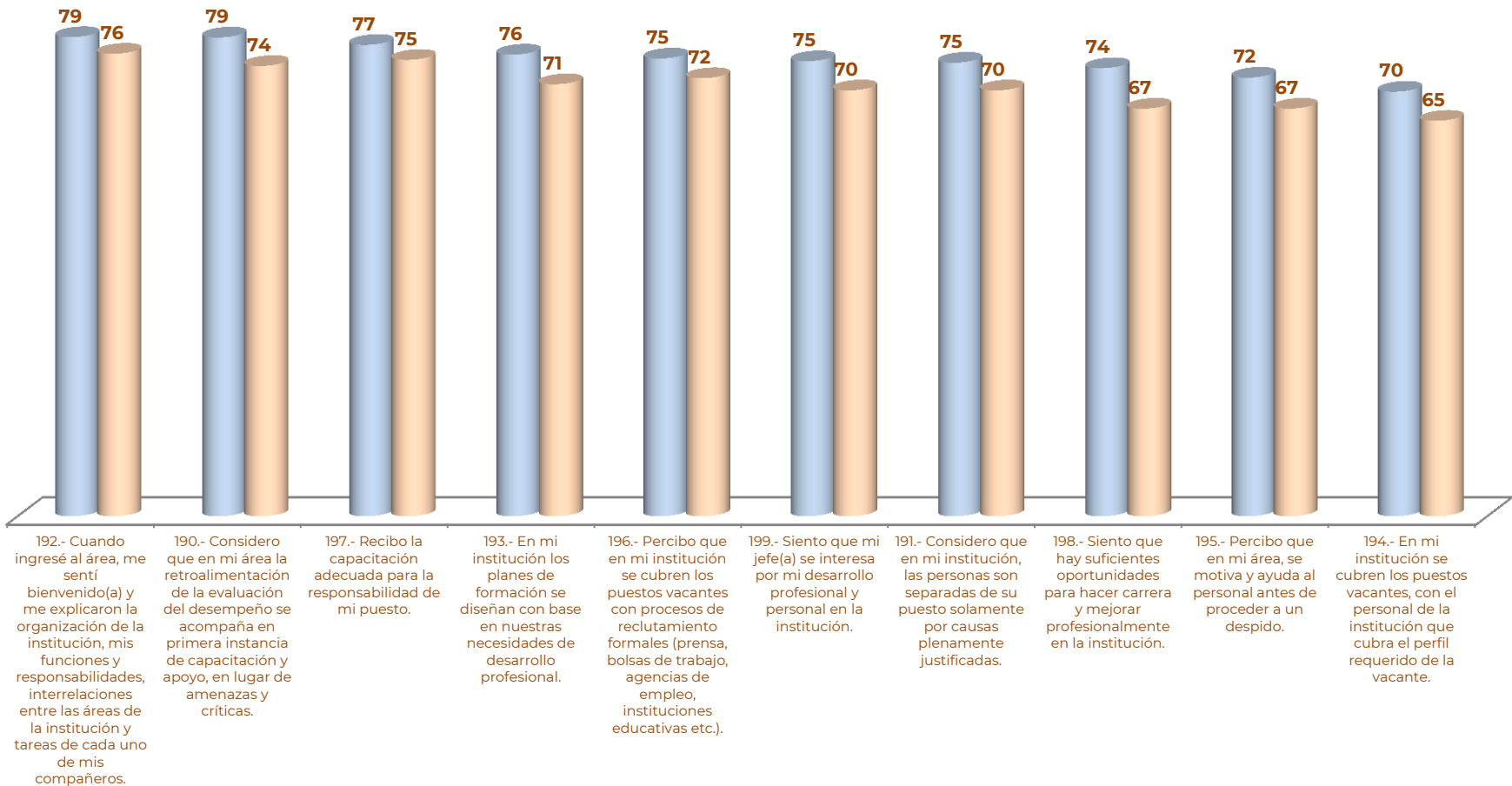


Factor 49: Integra Calificación: 2018-81 / 2016-77



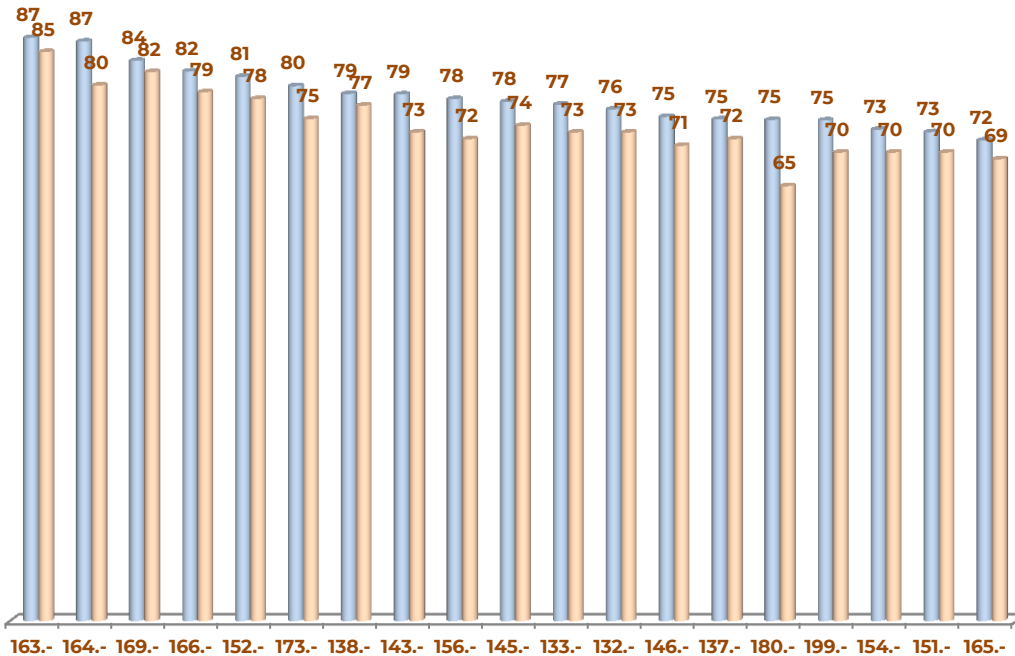


Factor 50: Profesional Calificación: 2018-75 / 2016-71





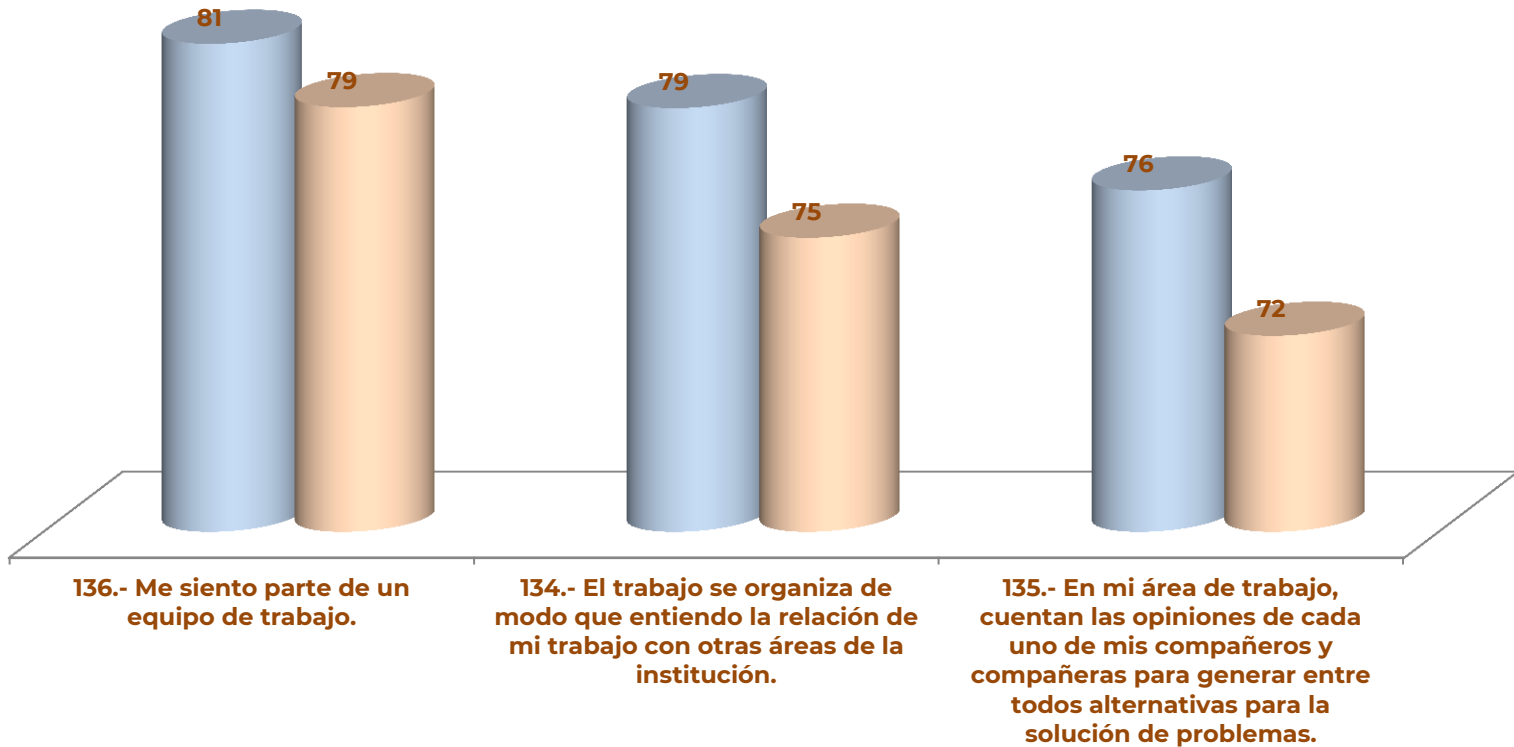
Factor 52: Liderazgo Integral
Calificación: 2018-78 / 2016-74



Factor	Calificación	
	2018	2016
163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.	87	85
184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	87	80
169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.	84	82
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	82	79
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	81	78
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	80	75
138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.	79	77
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	79	73
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o	78	72
145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	78	74
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.	77	73
132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	76	73
146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.	75	71
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.	75	72
180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	75	65
199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	75	70
154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.	73	70
151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.	73	70
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	72	69

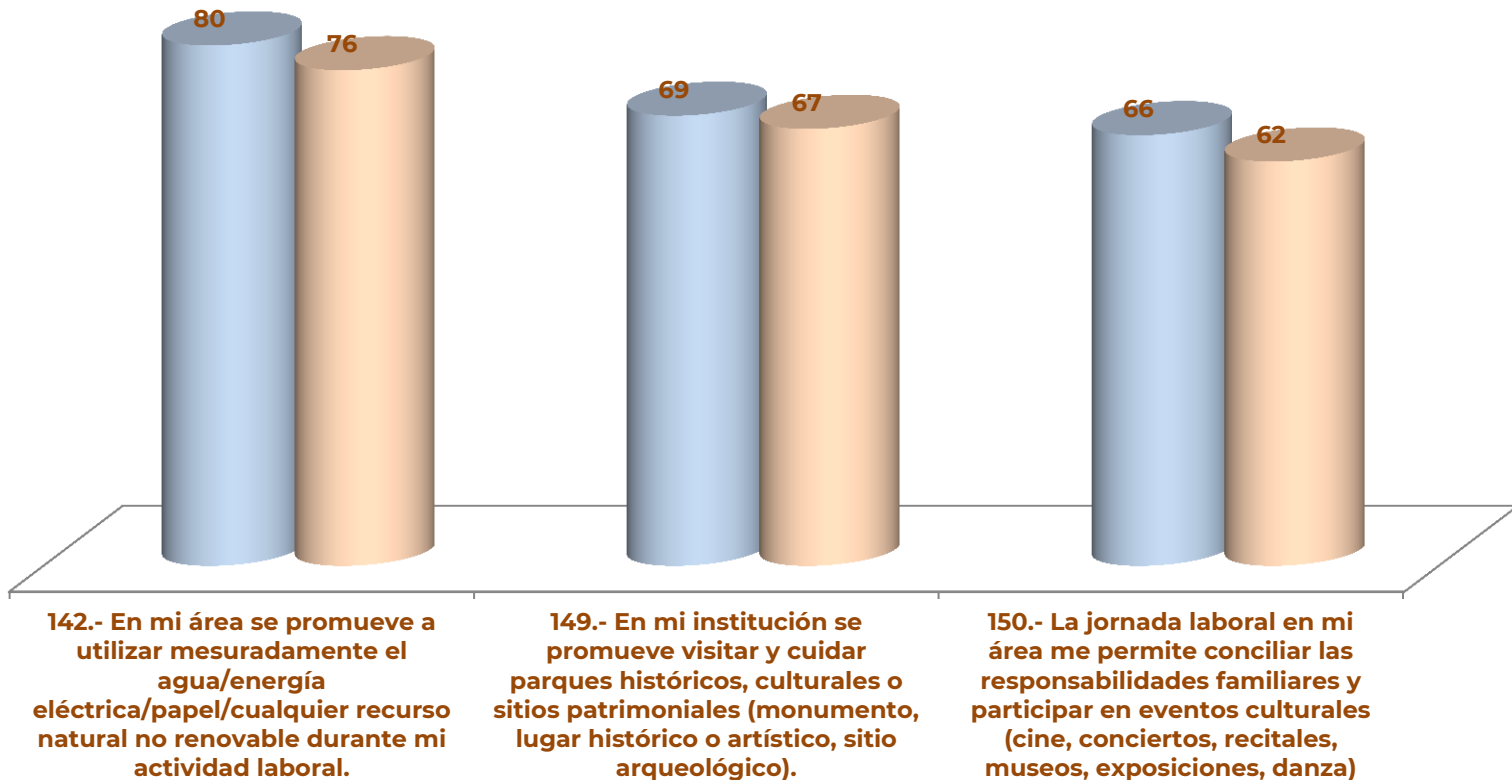


Factor 53: Cooperación
Calificación: 2018-79 / 2016-75



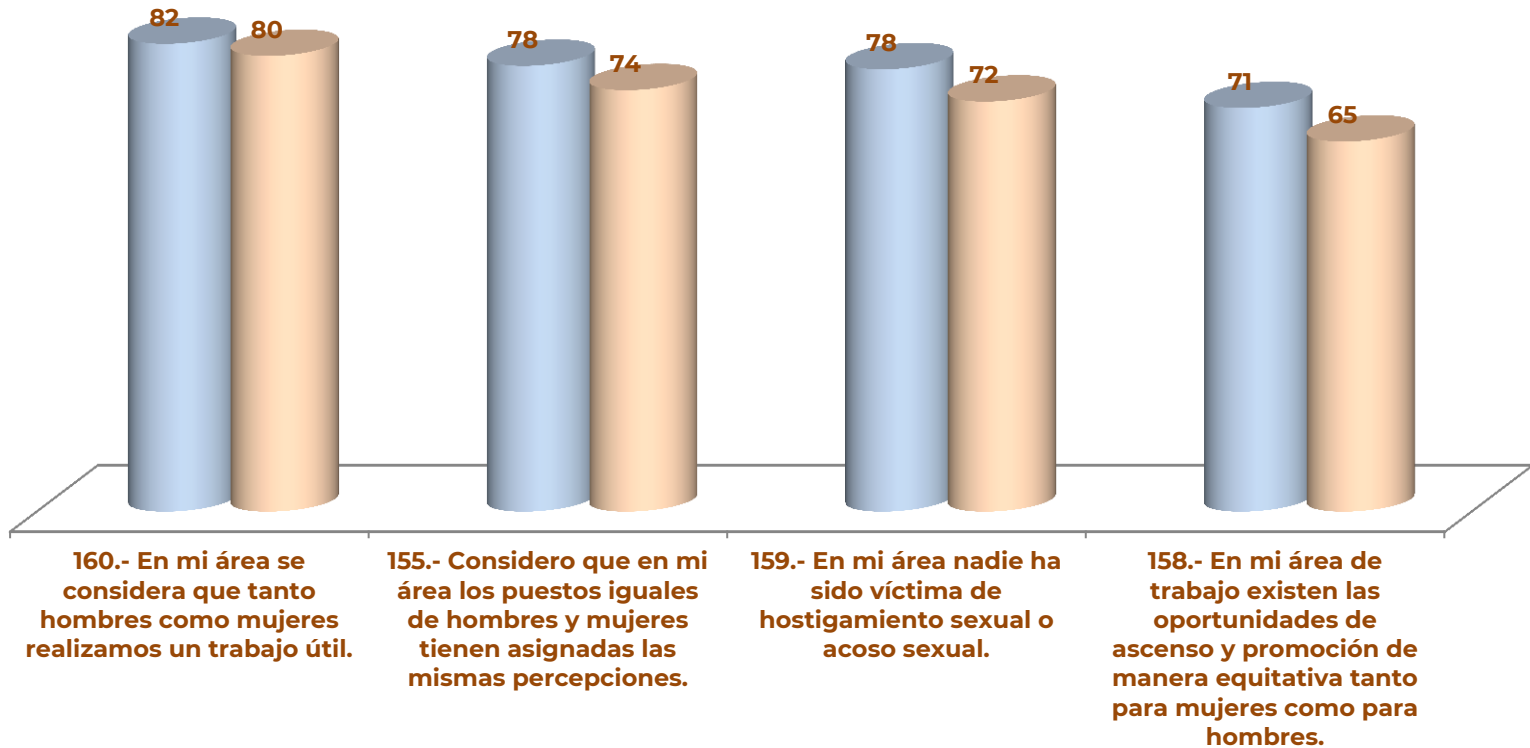


Factor 54: Entorno Cultural y Ecológico
Calificación: 2018-72 / 2016-68



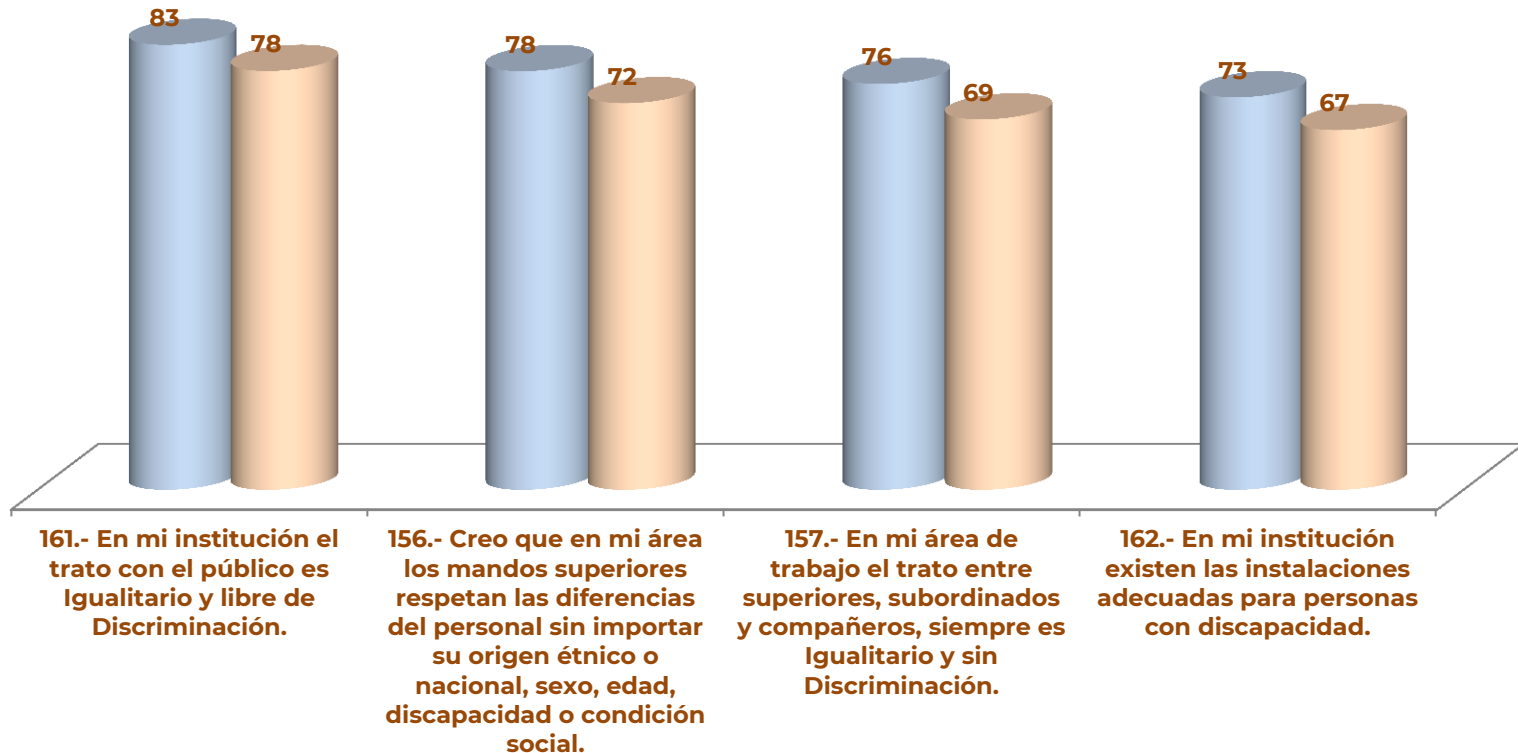


Factor 55: Equidad de género
Calificación: 2018-77 / 2016-73



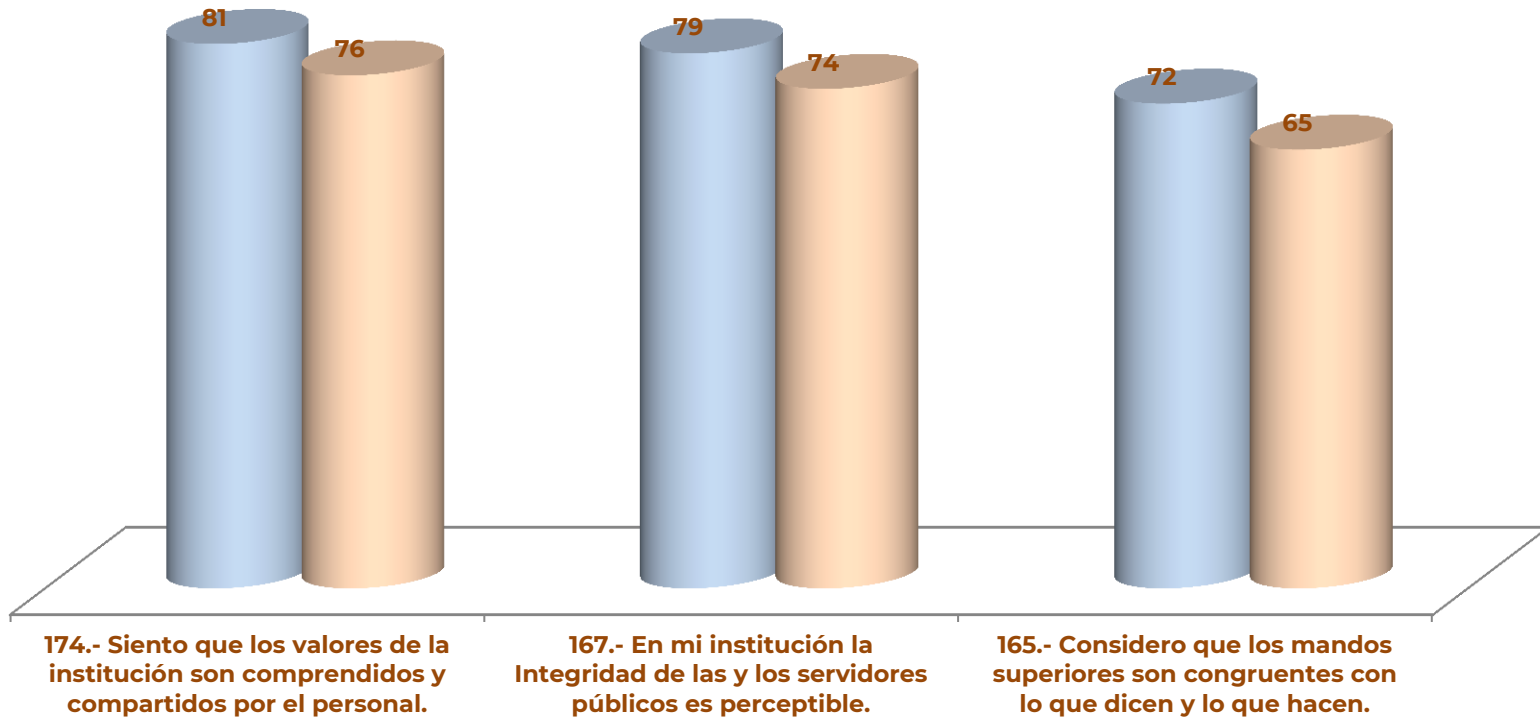


Factor 56: Igualdad y no discriminación
Calificación: 2018-77 / 2016-72



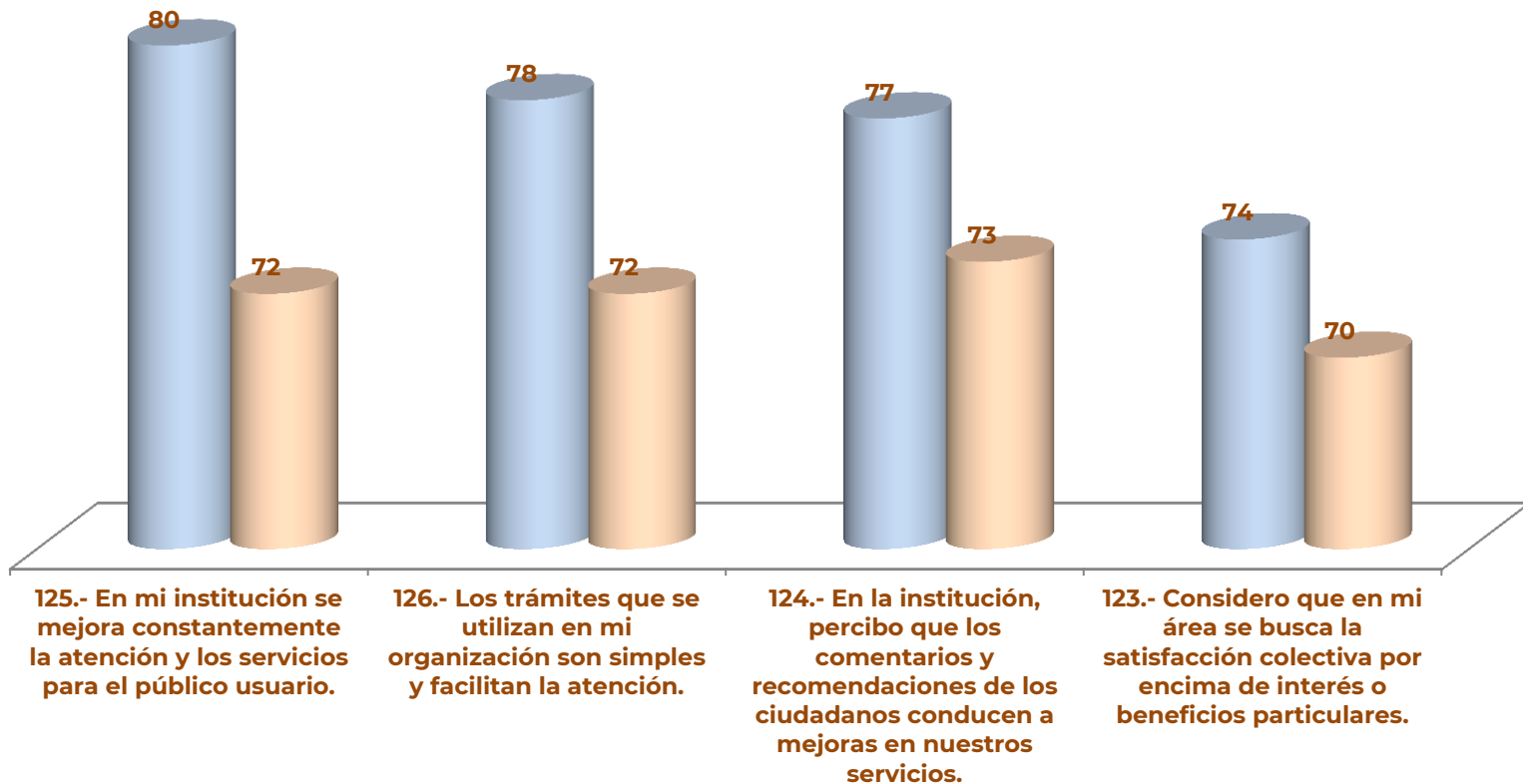


Factor 57: Integridad
Calificación: 2018-77 / 2016-72



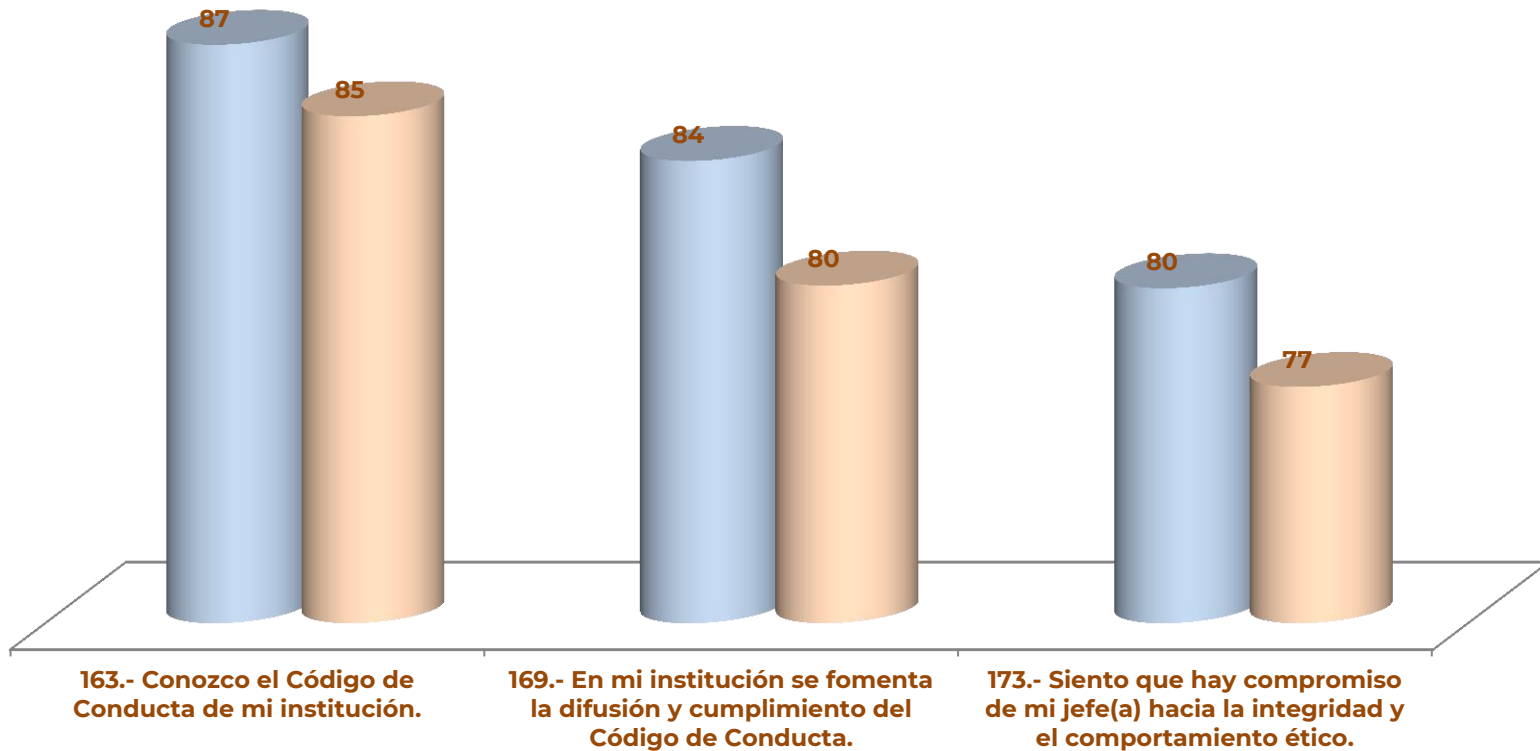


Factor 58 Interés Público
Calificación: 2018-77 / 2016-72



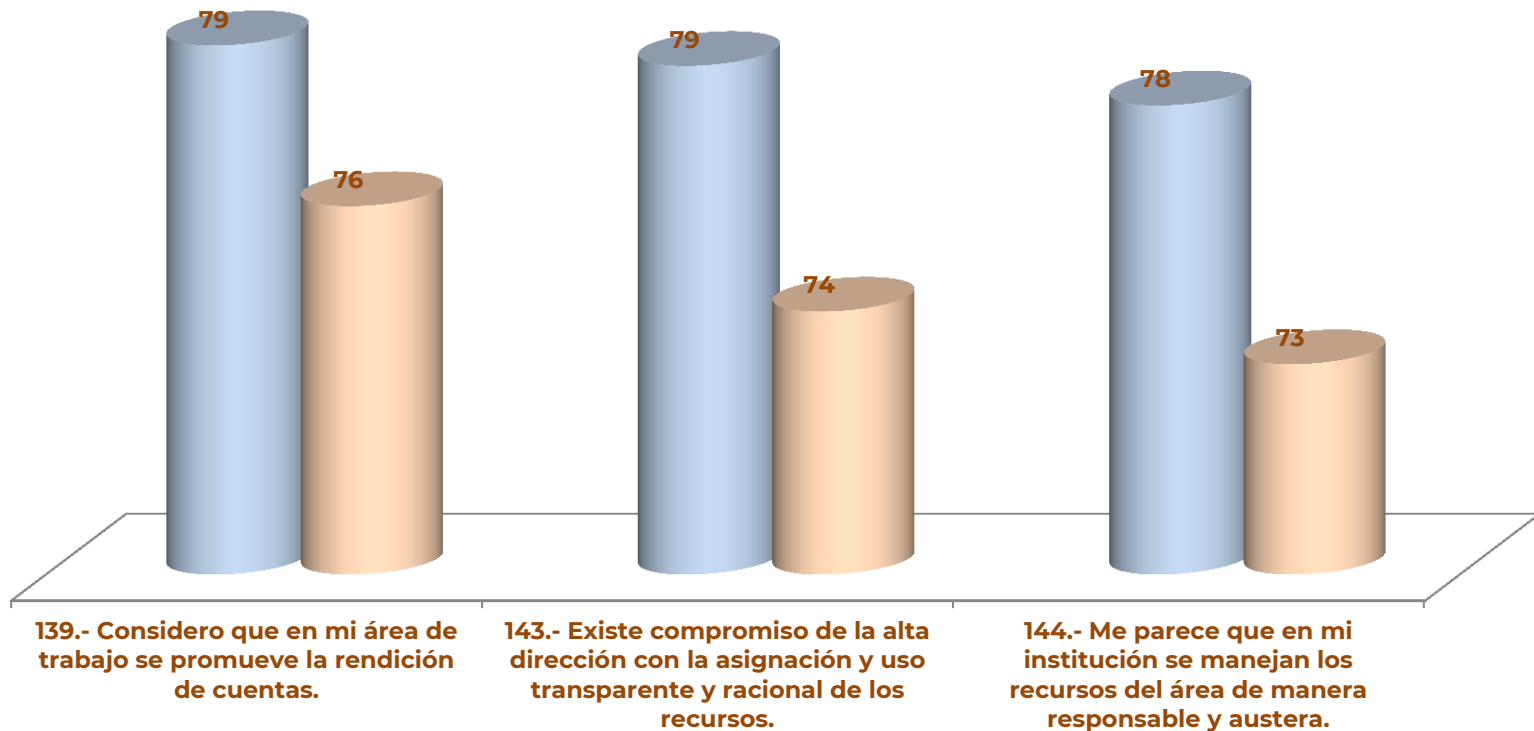


Factor 59 Liderazgo
Calificación: 2018-77 / 2016-81



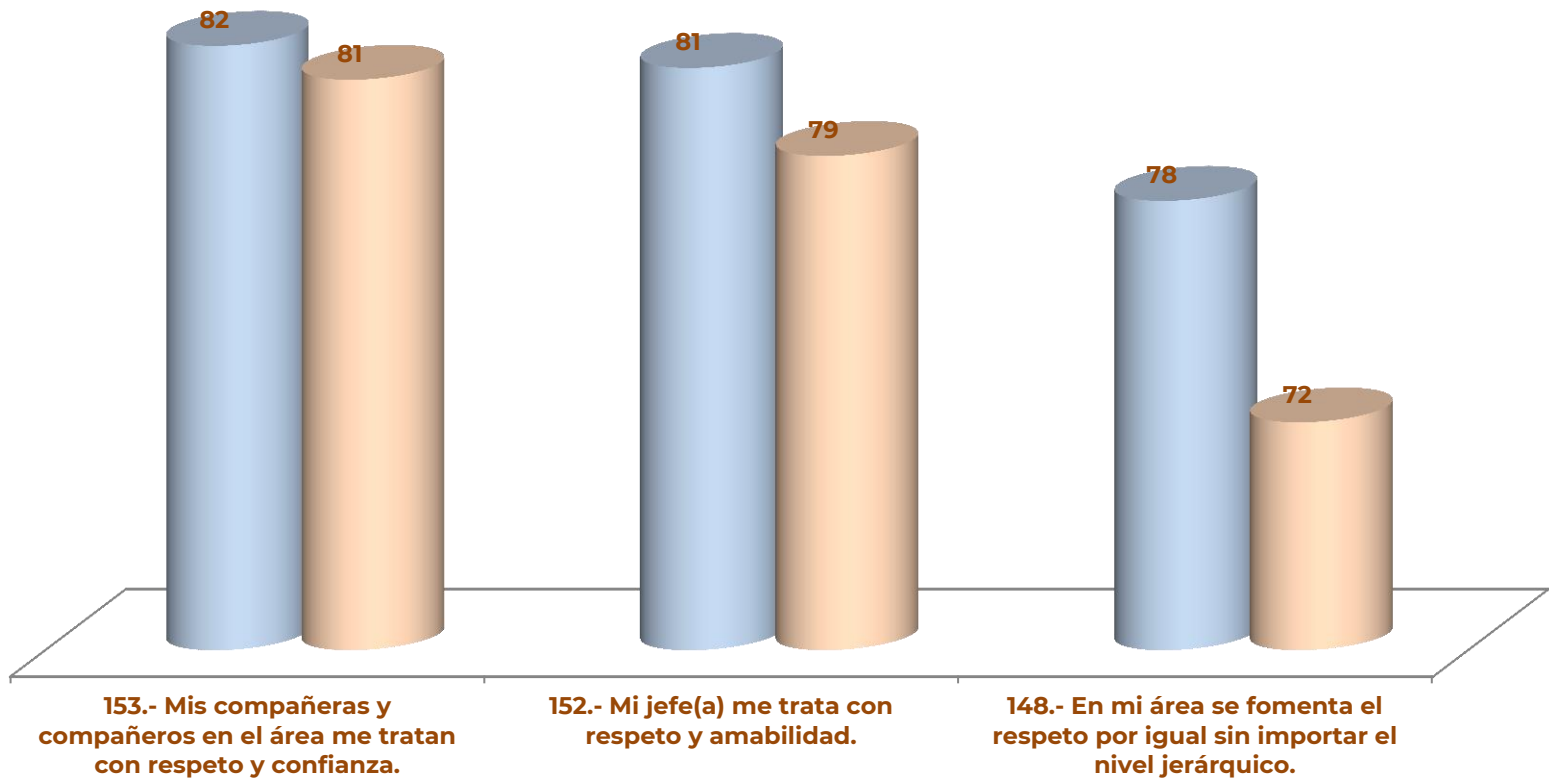


Factor 60 Rendición de Cuentas
Calificación: 2018-79 / 2016-74



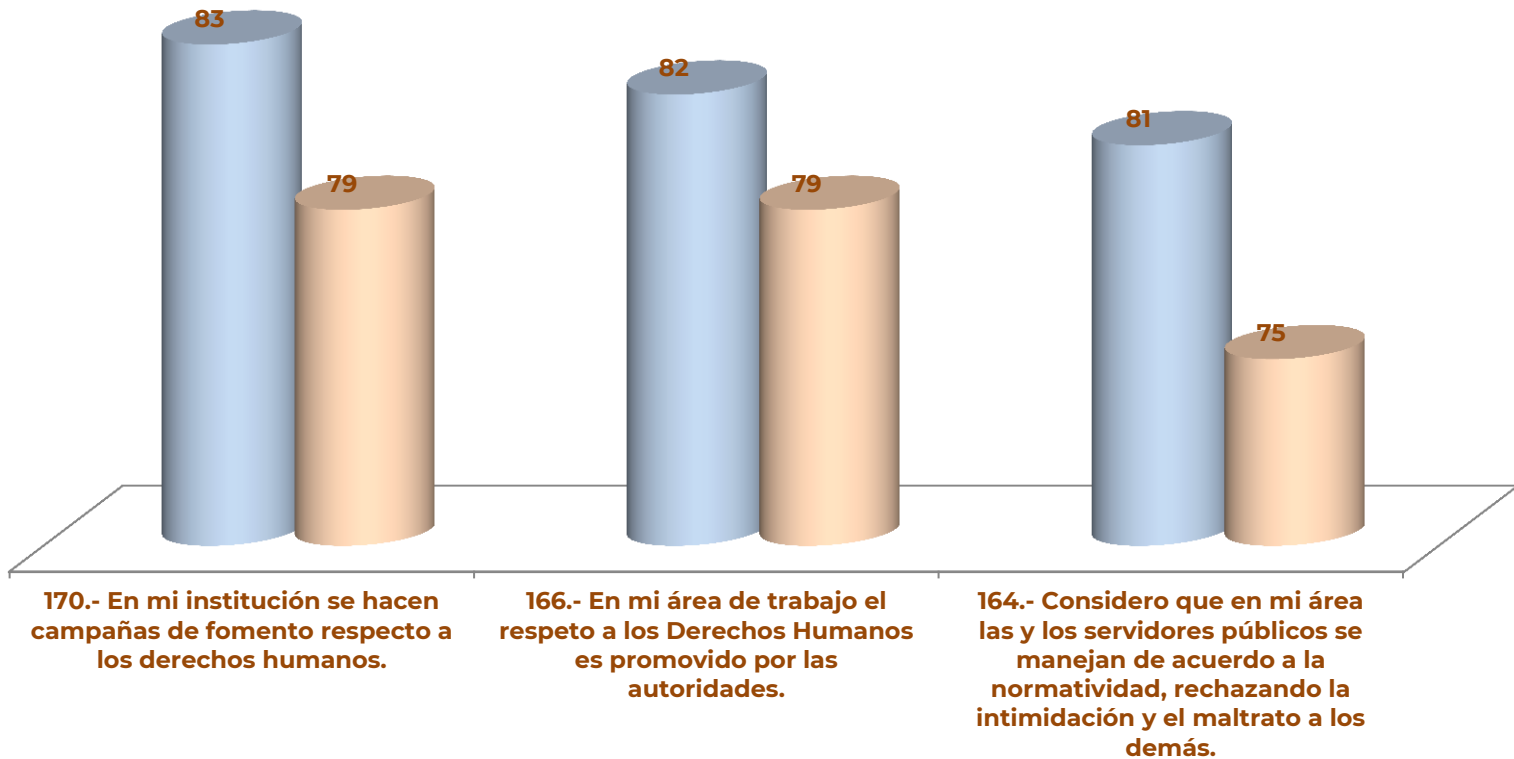


Factor 61 Respeto
Calificación: 2018-80 / 2016-77



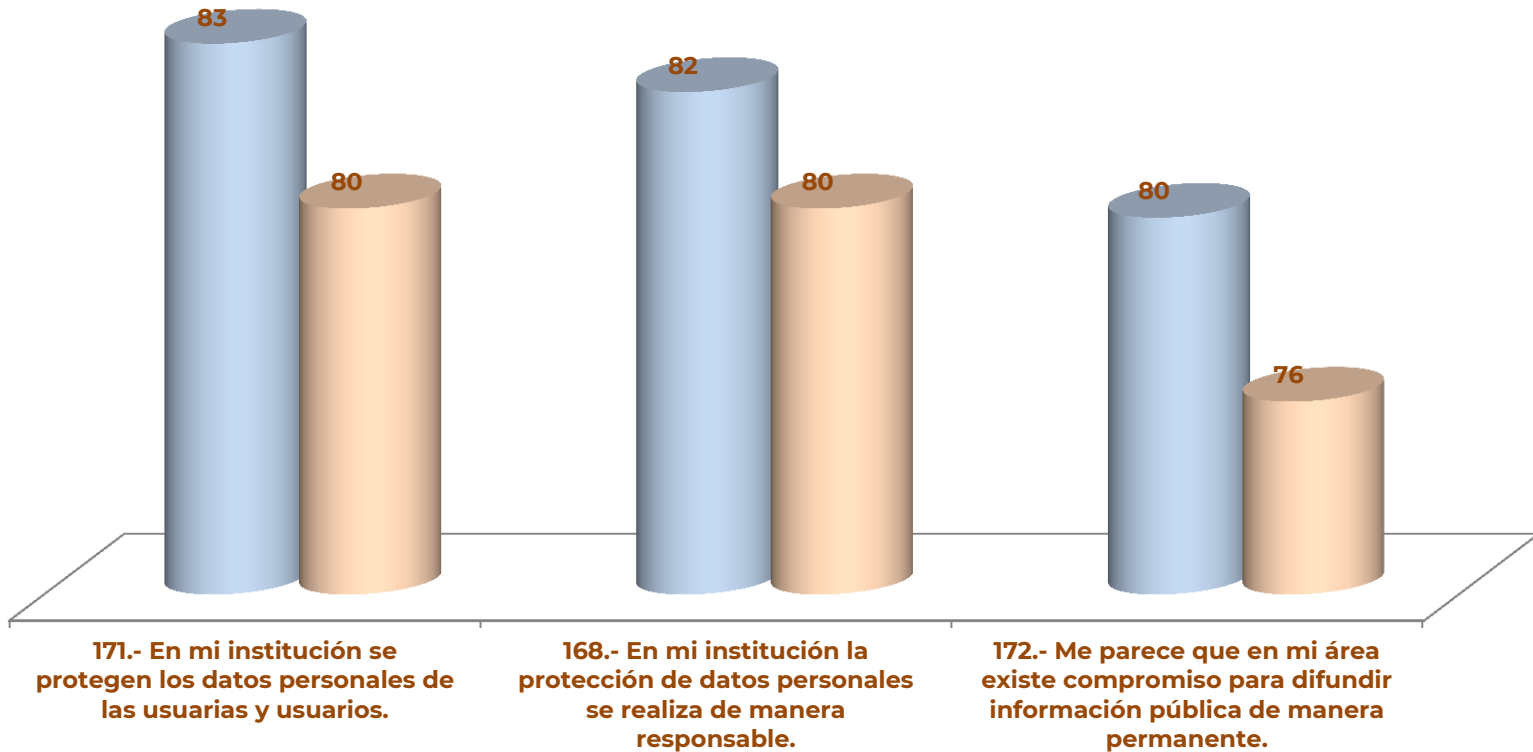


Factor 62 Respeto a los Derechos Humanos
Calificación: 2018-82 / 2016-78





Factor 63 Transparencia
Calificación: 2018-82 / 2016-79





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

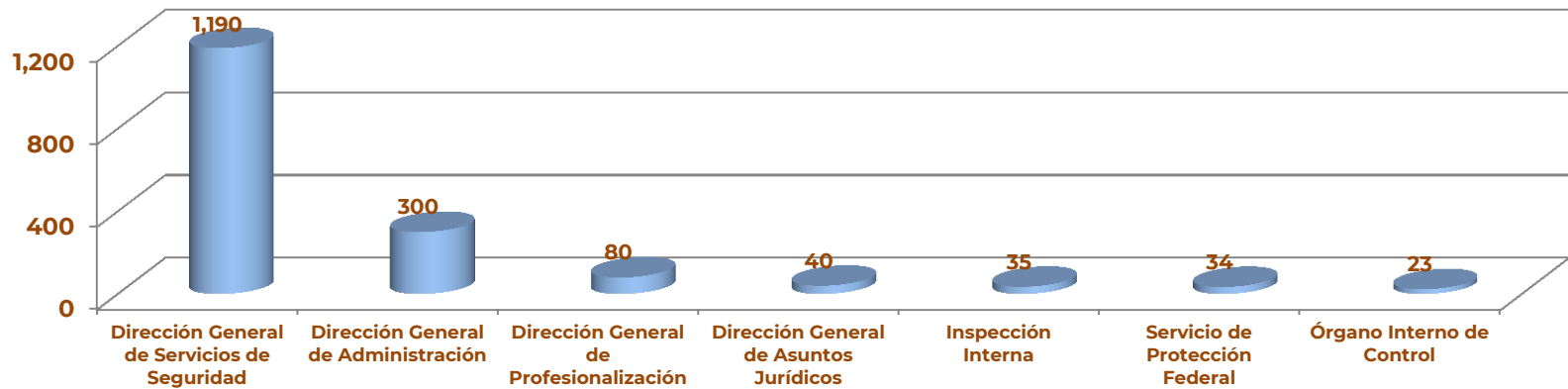
PROTECCIÓN  **FEDERAL**

COMPARATIVO DE RESULTADOS ENTRE LAS ÁREAS DEL SPF

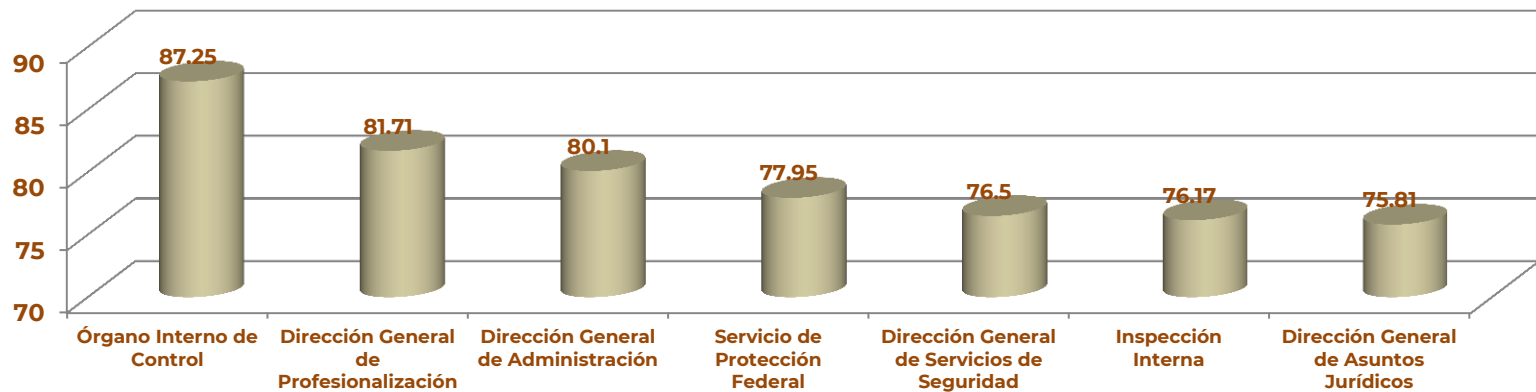


1,702 ENCUESTAS APLICADAS EN EL SPF

Participantes por Área



Calificación por Área





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

SEGURIDAD

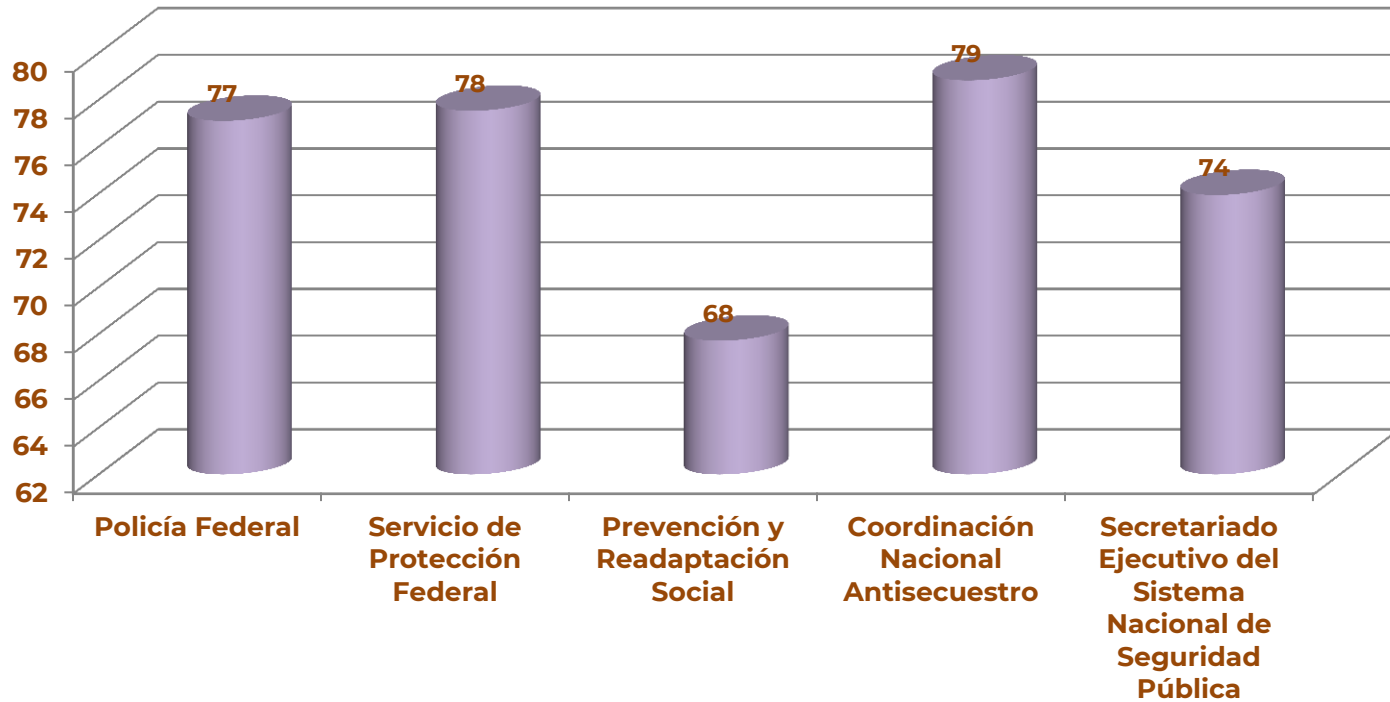
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

COMPARATIVO DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES DEL MISMO RAMO



COMPARATIVO CON LAS INSTITUCIONES DEL RAMO





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

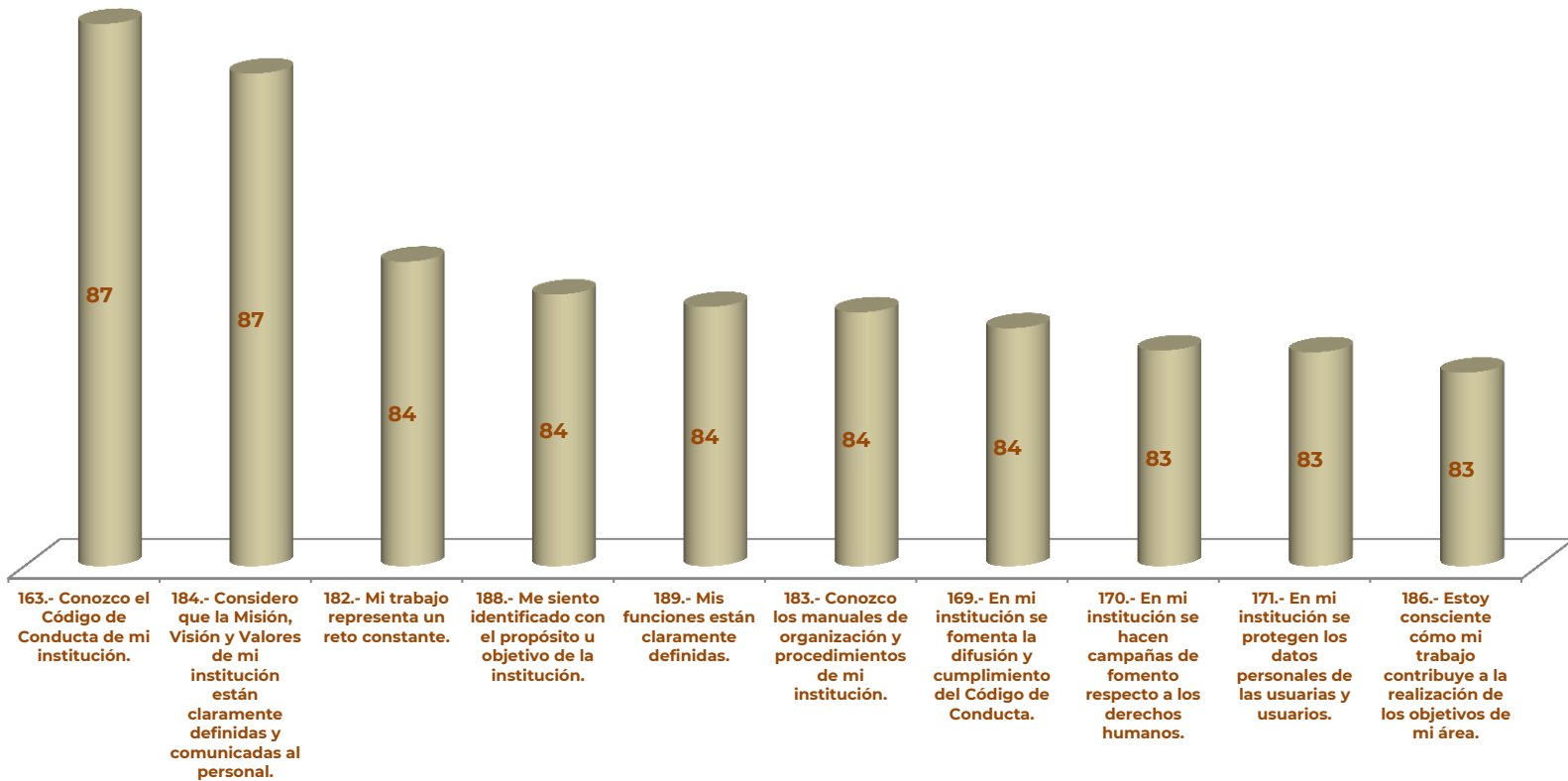
SEGURIDAD
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

REACTIVOS MEJOR Y PEOR CALIFICADOS

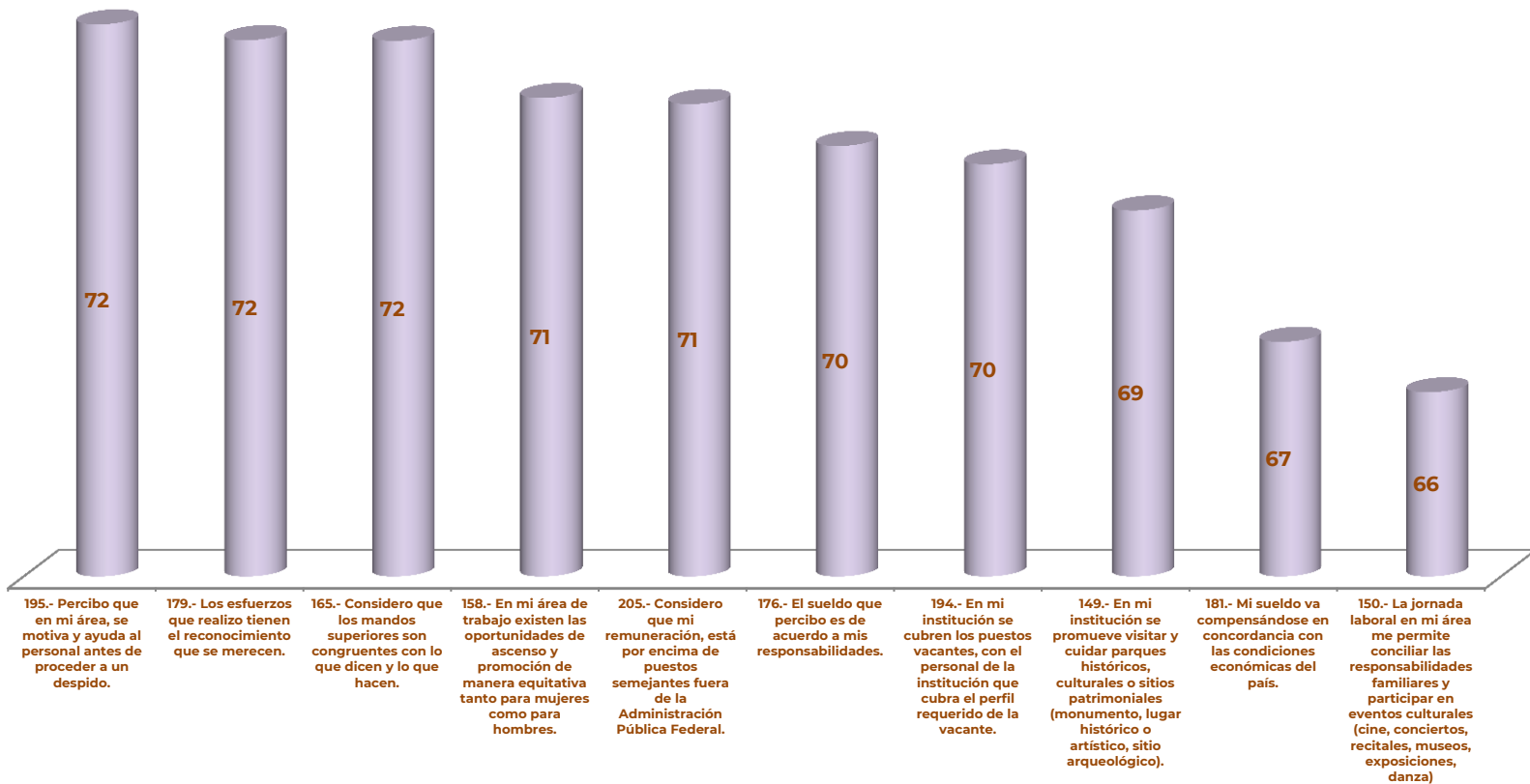


10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS





10 REACTIVOS PEOR CALIFICADOS





**GOBIERNO DE
MÉXICO**

SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

COMENTARIOS EMITIDOS POR EL PERSONAL DEL SPF



FELICITACIONES

- LES AGRADA EL AMBIENTE DE TRABAJO. QUE SE CONSIDEREN SUS OPINIONES. FELICITAN LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN QUE TIENEN A TRAVÉS DE LA ENCUESTA. SE PERMITE IDENTIFICAR LOS VALORES Y CAUSAS QUE DAN RETROCESO AL TRABAJO.

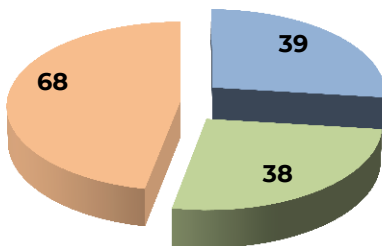
SUGERENCIAS

- INCENTIVAR LA PRODUCTIVIDAD MEDIANTE BONOS DE OPERATIVIDAD Y RECONOCIMIENTOS.
- SOLICITAN QUE SE VALORE LA EXPERIENCIA, CONOCIMIENTOS, MÉRITOS Y ANTIGÜEDAD PARA LA OBTENCIÓN DE ASCENSOS.
- SE RESPETE EL HORARIO DE TRABAJO
- QUE SE CONCEDA LA OPORTUNIDAD PARA LA CONTINUACIÓN Y/O CONCLUSIÓN DE ESTUDIOS.
- LOS PUESTOS DE MANDO DEBEN DE SER OCUPADOS POR PERSONAL CAPACITADO.

QUEJAS

- EN SU MAYORÍA SE ENFOCAN EN EL TIEMPO DE ESTANCIA EN LOS SERVICIOS FORANEOS, YA QUE ES; LO CUAL IMPIDE CONVIVENCIA FAMILIAR.
- LAS PROMOCIONES QUE SE OTORGAN, NO SON TRANSPARENTES, NO SE CONCEDEN DE ACUERDO A LA CAPACIDAD, ANTIGÜEDAD Y EXPERIENCIA DE LOS INTEGRANTES.
- LOS UNIFORMES Y EL EQUIPO TACTICO SON INSUFICIENTES Y DEFICIENTES PARA CUMPLIR CON SUS FUNCIONES.
- REFIEREN QUE NO SE LES RECIBEN LOS CUIDADOS MATERNOS Y QUE LA JORNADA DE TRABAJO ES MUY LARGA PARA LLEVAR UNA VIDA FAMILIAR.
- ALGUNOS COMENTARIOS SEÑALAN QUE EXISTE ACOSO LABORAL, FALTA DE RESPETO Y DISCRIMINACIÓN DE LOS JEFES SUPERIORES (PREPOTENCIA).

■ Felicitación
■ Queja
■ Sugerencia





EFFECTIVIDAD DE LAS PTCO 2018

Derivado de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018, establecidas en el Servicio de Protección Federal, y después de realizar el análisis correspondiente a los resultados de la aplicación de la ECCO 2018; se visualiza una mejora en los siguientes Factores:

- **LIDERAZGO 84**
- **RESPECTO A LOS DERECHOS 82**
- **TRANSPARENCIA 82**
- **RESPECTO 80**
- **COOPERACIÓN 79**

En términos generales, se llevaron a cabo satisfactoriamente las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), comprometidas en el pasado ejercicio. Se denota la confianza de las(os) integrantes para participar en la Encuesta.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018	
PROGRAMADAS	7
CUMPLIDAS	6
EFFECTIVIDAD DE PTCCO 2018	86%



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019



Ramo	04- Gobernación
UR Siglas	'000
UR Nombre	000 - Servicio de Protección Federal
Códigos de Ramo - UR	04 - 000

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2018

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018	1- Estratégica	Difusión de resultados durante todo el mes de abril 2019	1- Todo el personal	25/01/2019	29/03/2019	30/04/2019	Difundir los resultados de la ECCO 2018 a todo el personal del SPF, en medios impresos y electrónicos.	63 - Transparencia			Alto
2	2 - Difundir el Programa de capacitación especializada; para mandos y el personal operativo. Para poder establecer las bases y formar líderes. Así mismo, que el personal operativo realice sus funciones de manera profesional.	2- Operativa	Reestructurar el Programa de Capacitación para Mandos Medios y Superiores. Procurar que todo el personal reciba capacitación, con la finalidad de consolidar o ampliar las bases de conocimiento necesarias para el desempeño de las actividades	1- Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	29/11/2019	Facilitar y establecer la mejor metodología para que la Capacitación al personal que se encuentra desplegado al interior de la República (mandos y personal operativo); y estar en posibilidades de promover la formación de líderes y el profesionalismo.	50 - Profesional	59 - Liderazgo		Medio
3	3 - Fomentar los principios y valores del SPF, así como mejorar y humanizar la calidad de los servicios que ofrece.	1- Estratégica	Fomentar los principios y valores del SPF, así como mejorar y humanizar la calidad de los servicios que ofrece.	1- Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	29/11/2019	Cada primer lunes de mes llevar a cabo la Ceremonia de Honores a la Bandera, en la cual se promuevan públicamente los principios, valores, objetivos y metas alcanzadas del SPF	62 - Respeto a los Derechos Humanos			Alto
4	4 - Difundir información acerca de ubicación, costos y forma de llegar a centros culturales y monumentos históricos dentro de la Ciudad de México y sus alrededores, así como de parques ecológicos a fin de fomentar el cuidado de la naturaleza.	1- Estratégica	Proporcionar información de lugares históricos y parques ecológicos, con el fin de crear conciencia de la importancia del cuidado de la naturaleza, así como de monumentos o sitios de gran valor cultural en nuestro país.	1- Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	29/11/2019	En los primeros 5 días de cada mes, será difundido por correo electrónico a través de un banner, la información de un centro cultural, monumento histórico o parque ecológico dentro de la Ciudad de México o Área Metropolitana; para que incite al personal acercarse y conocer la trascendencia de los mismos.	54 - Entorno Cultural y Ecológico			Alto
5	5 - Cambiar la percepción del personal respecto a las oportunidades que existen para un crecimiento personal y profesional.	1- Estratégica	Implementar campañas de difusión a través de medios electrónicos e impresos, en donde se establezcan las características, acciones y oportunidades que brinda la carrera policial.	1- Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	29/11/2019	Cada trimestre de realizara la difusión de las etapas, procesos y procedimientos de la carrera policial, con la finalidad de que los integrantes conozcan el desarrollo y las oportunidades que le brinda la institución en esta materia.	47 - Motivada			Alto
6	6 - Motivar al personal mediante el establecimiento de acciones las cuales reconozcan su esfuerzo.	2- Operativa	Implementar una campaña de difusión en donde se muestre la gama de reconocimientos que otorga la Institución, así como los requisitos que se tienen que cubrir para su obtención	1- Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	29/11/2019	Elaboración de material impreso y electrónico para dar a conocer al personal, las condecoraciones, menciones honoríficas y distintivos de la institución, así como la forma de obtenerlos.	40 - Colaborativa			Medio
7	7 - Motivar al personal a través del establecimiento de acciones que reconozcan su esfuerzo.	2- Operativa	Implementar el Proceso de Reconocimientos 2019.	1- Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	29/11/2019	Difusión de la convocatoria y operación del proceso a través de medio electrónico e impreso	40 - Colaborativa	47 - Motivada		Medio

MTRA. KATIA ESTRADA HERNÁNDEZ
DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha : 25 de Enero de 2019