



SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

Servicio de Protección Federal

Enero, 2020



Contenido

1. Introducción .
2. Análisis Cuantitativo.
3. Análisis Cualitativo.
4. Análisis Comparativo.
5. Objetivos Estratégicos.
6. Programa de Prácticas de Transformación 2020.
7. Conclusiones





1. Introducción

La cultura organizacional, es la consecuencia de las costumbres, tradiciones, procedimientos y sistemas con los cuales opera y funciona una organización. Se relaciona con las normas escritas y no escritas, las cuales debe de seguir el personal para funcionar de manera correcta dentro de la institución. La importancia de la cultura organizacional radica en el hecho de que sus empleados y demás grupos de interés deben sentirse identificados con la Visión, Misión, Objetivos de la organización y verse reflejados en los logros de la Organización; para así involucrarse en los objetivos colectivos del Órgano Administrativo Desconcentrado .





Introducción

El clima organizacional, comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores del SPF, es el conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que perciben los integrantes sobre la institución. Puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño.





Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), se trata de un instrumento promovido por la Secretaría de la Función Pública (SFP), cuyo objetivo es medir la percepción sobre el clima y la cultura institucional, en relación con los aspectos sociales que intervienen en su entorno laboral y que afectan en la calidad del logro de objetivos dentro de la organización, a fin de implementar estrategias que permitan a los integrantes, laborar en un clima satisfactorio que coadyuve al cumplimiento de metas institucionales.

La Dirección General de Administración, a través de la Dirección General Adjunta de Recursos Humanos y la Dirección de Organización y Control de Plazas, planificaron y desarrollaron los análisis que evalúa la SFP, así como la aplicación de la ECCO que se llevó a cabo el 01 al 14 de octubre de 2019.



GOBIERNO DE MÉXICO | SEGURIDAD | PROTECCIÓN FEDERAL

Queremos saber... ¿Cómo te sientes?

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

Tu creas tu... Clima y Cultura Organizacional

Participa

Del 01 al 14 de octubre de 2019.

Tu participación es anónima y confidencial, no es necesario contar con usuario y contraseña sólo ingresa a la dirección electrónica: <http://eccorhnet.gob.mx>

- Desde cualquier equipo de cómputo con el navegador Chrome.
- En el kiosko informático, instalado en el pasillo frente al área denominada "Las Jardinerías", en un horario de 9:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.
- Desde tu celular.





Introducción

En ese sentido, gracias a la participación de los Integrantes del Servicio de Protección Federal (SPF) en la ECCO 2019, se presentan los resultados que representan una oportunidad para elaborar un Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) para el ejercicio fiscal 2020, que permita generar cambios internos, en atención con la demanda de las y los integrantes, que contribuya a generar satisfacción laboral, identidad con la institución, mayor productividad y compromiso con los objetivos organizacionales.





2. Análisis Cuantitativo





Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

En el SPF, se llevó a cabo la aplicación de la ECCO tomando como muestra 1,702 integrantes adscritos a diferentes Unidades Administrativas, superando la meta establecida con un 104%, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

| Área | Tamaño de la muestra | Encuestas Recibidas | Porcentaje de avance |
|---|----------------------|---------------------|----------------------|
| Oficina del Comisionado | 75 | 128 | 170.67% |
| Inspección Interna | 35 | 36 | 102.86% |
| Dirección General de Servicios de Seguridad | 1,210 | 1,217 | 100.58% |
| Dirección General de Asuntos Jurídicos | 40 | 41 | 102.50% |
| Dirección General de Administración | 250 | 254 | 101.60% |
| Dirección General de Profesionalización | 80 | 83 | 103.75% |
| Órgano Interno de Control en el SPF | 12 | 14 | 116.67% |
| | 1,702 | 1,773 | 104.17% |



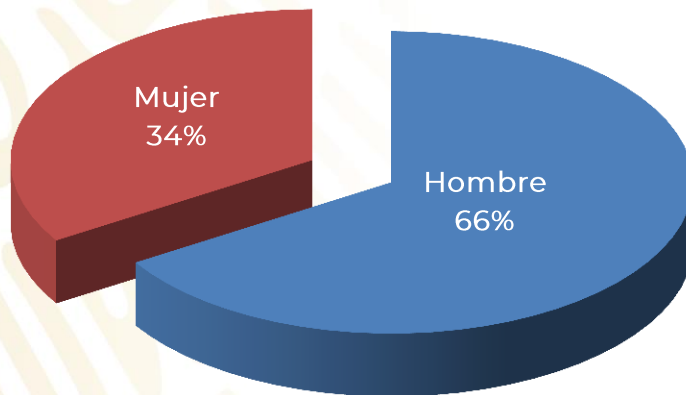


Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

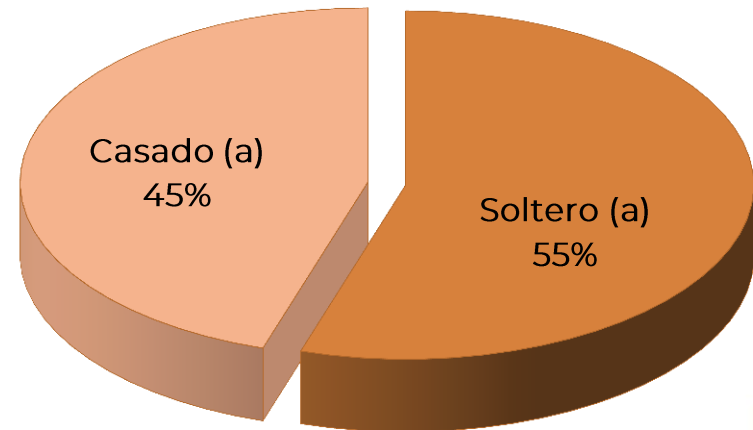
POBLACIÓN

El Servicio de Protección Federal cuenta con una población total de 4,690 integrantes, de los cuales se tomó como muestra, un universo de 1,702 para la aplicación de la ECCO, en los que participaron 601 mujeres que equivale al 34% y 1,172 hombres obteniendo porcentaje de 66%, de los cuales 800 eran casados (as) y 937 solteros (as).

Genero



Estado Civil

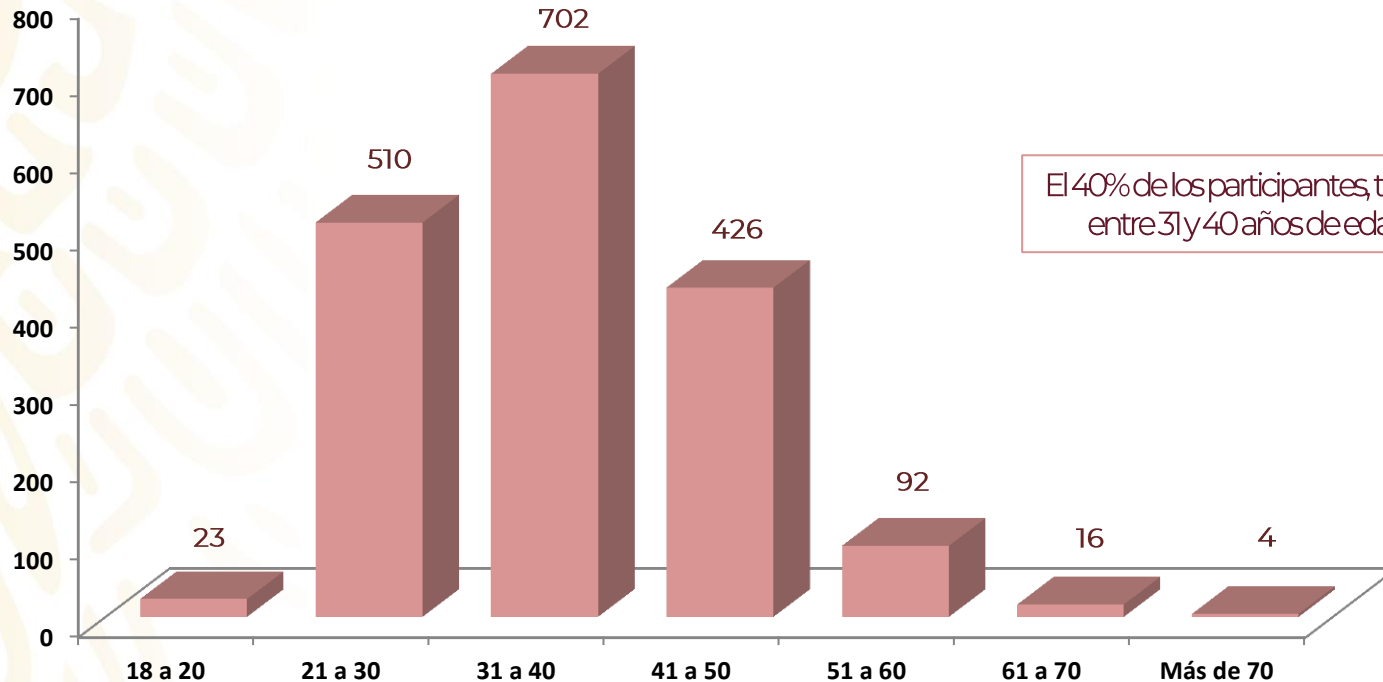




Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

EDADES

Del total de las y los integrantes que colaboraron en el año 2019, se observa que el mayor rango de participación por edad fue entre 31 y 40 años, seguido de 21 a 30 años, y posteriormente de 41 a 50 años .



El 40% de los participantes, tienen entre 31 y 40 años de edad.



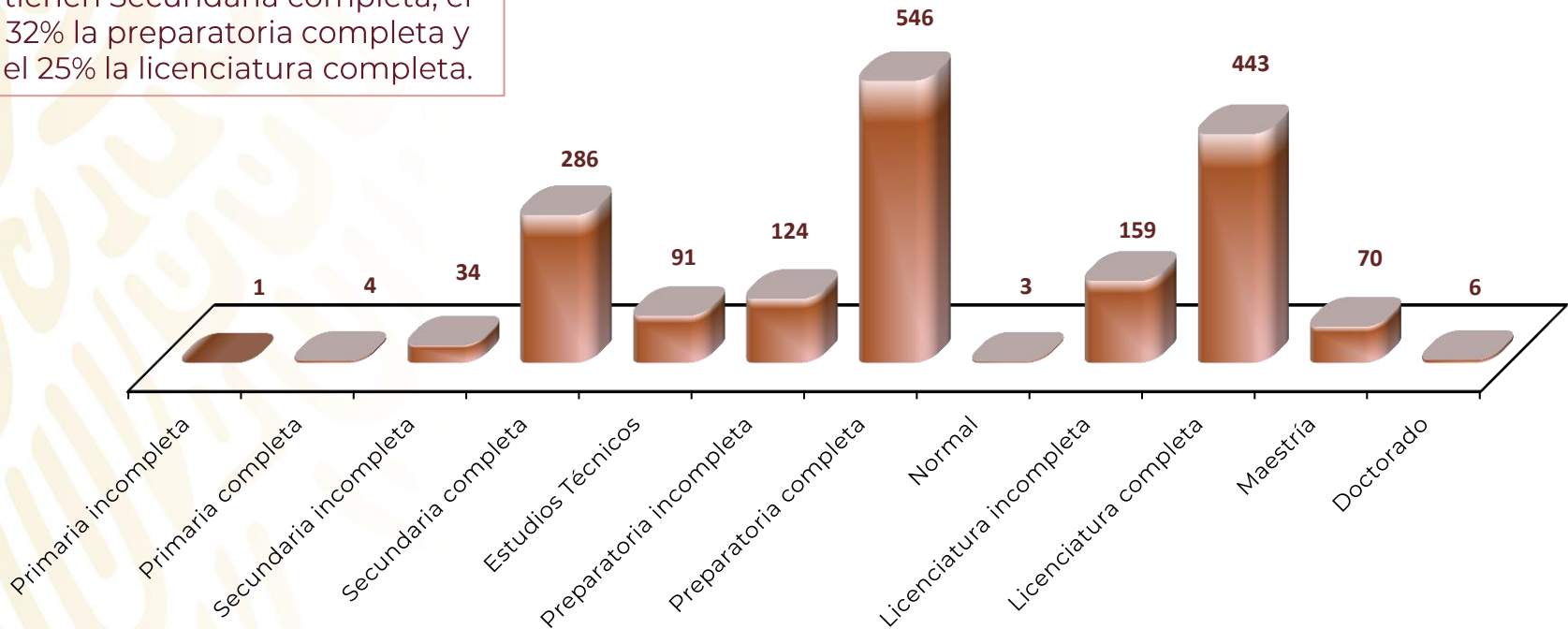


Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

ESCOLARIDAD

A continuación se presenta el nivel académico de los participantes:

El 16% de los participantes, tienen Secundaria completa, el 32% la preparatoria completa y el 25% la licenciatura completa.

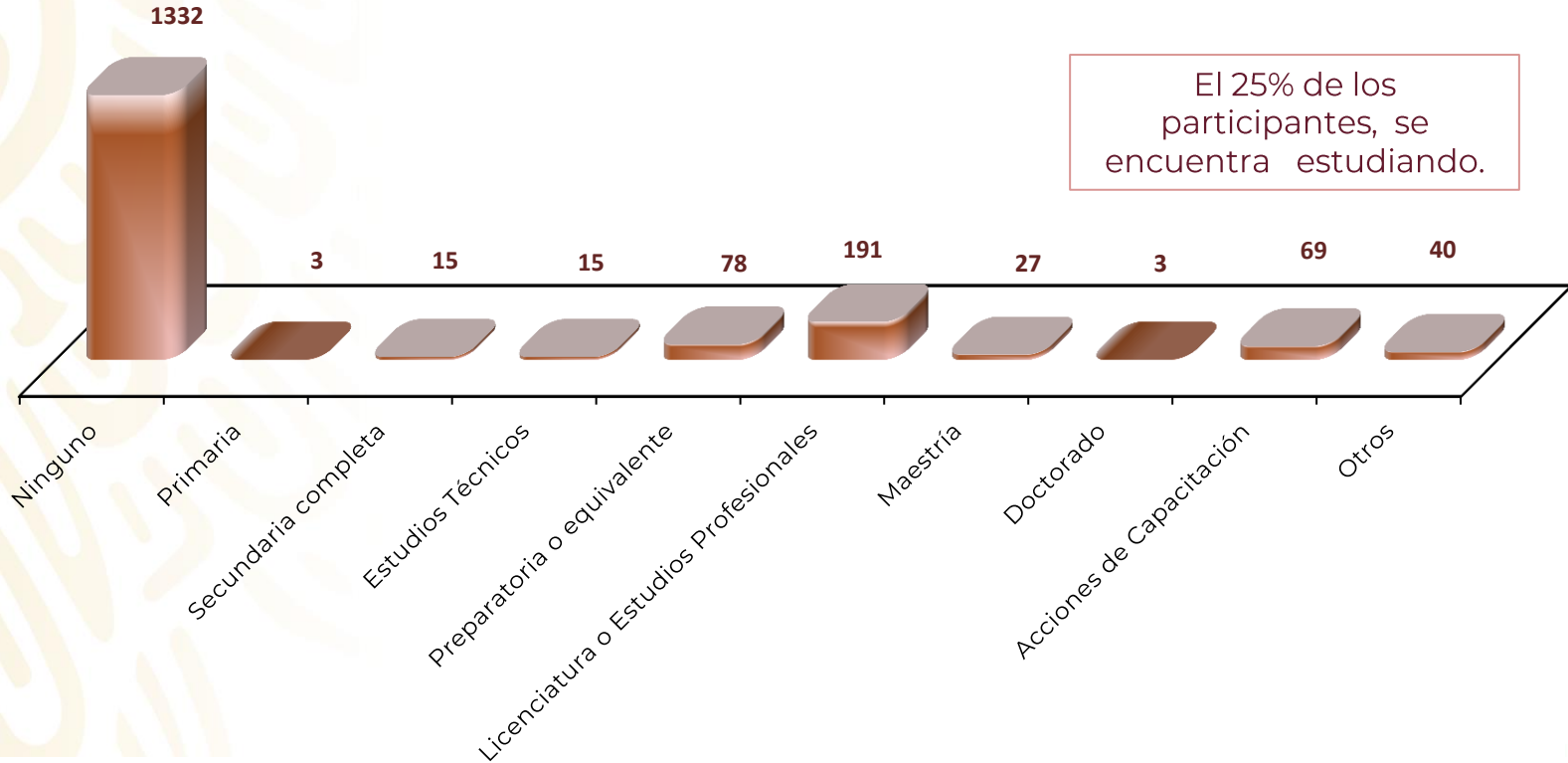




Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

ESTUDIOS ACTUALES

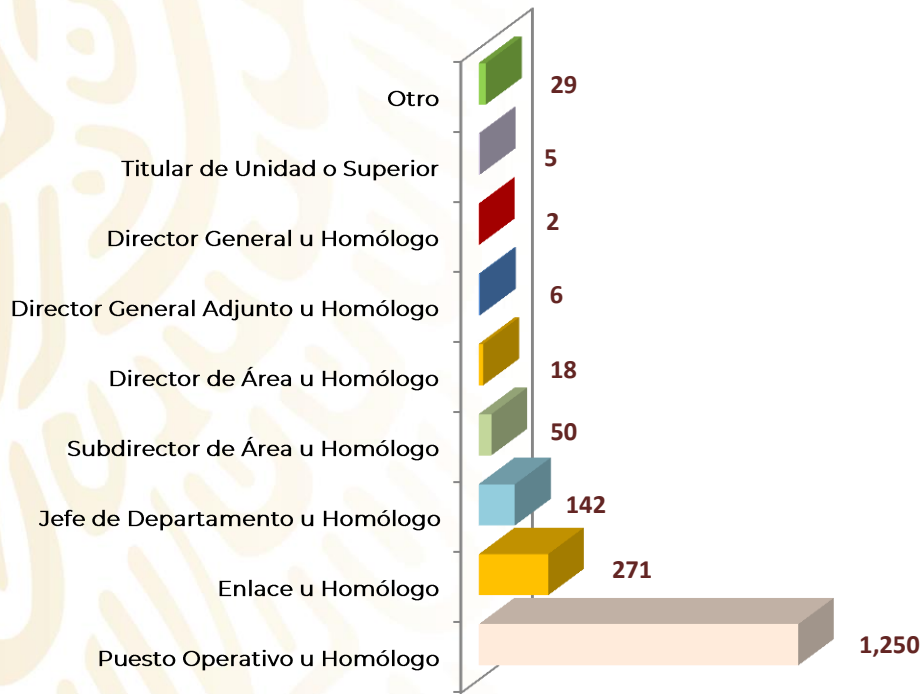
En la siguiente grafica se representa a los participantes que actualmente se encuentran estudiando o tomando acciones de capacitación:



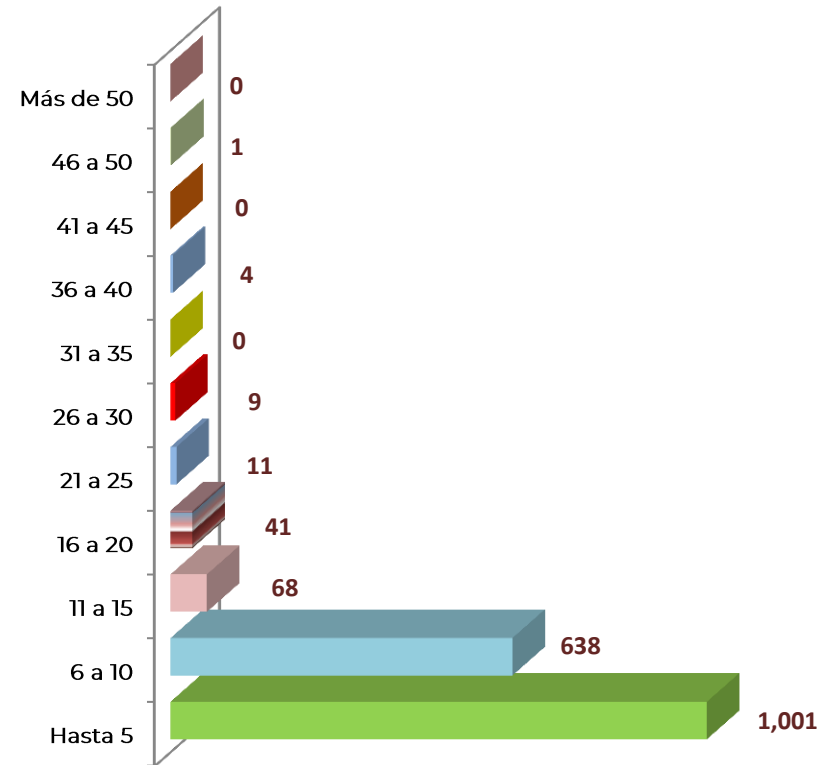


Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

NIVEL DE PUESTO Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO



Nivel de puesto



Años en el puesto

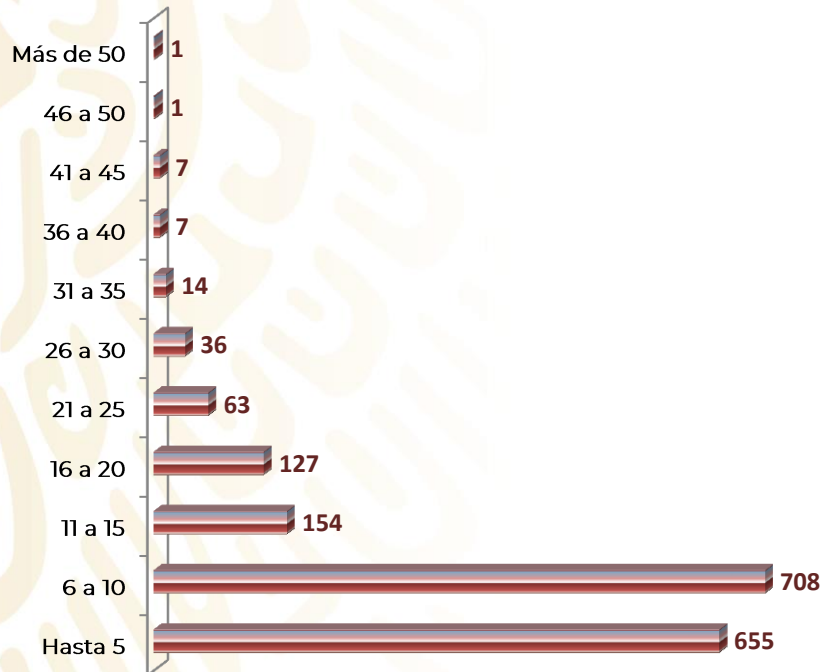




Análisis Cuantitativo Datos Socio-demográficos

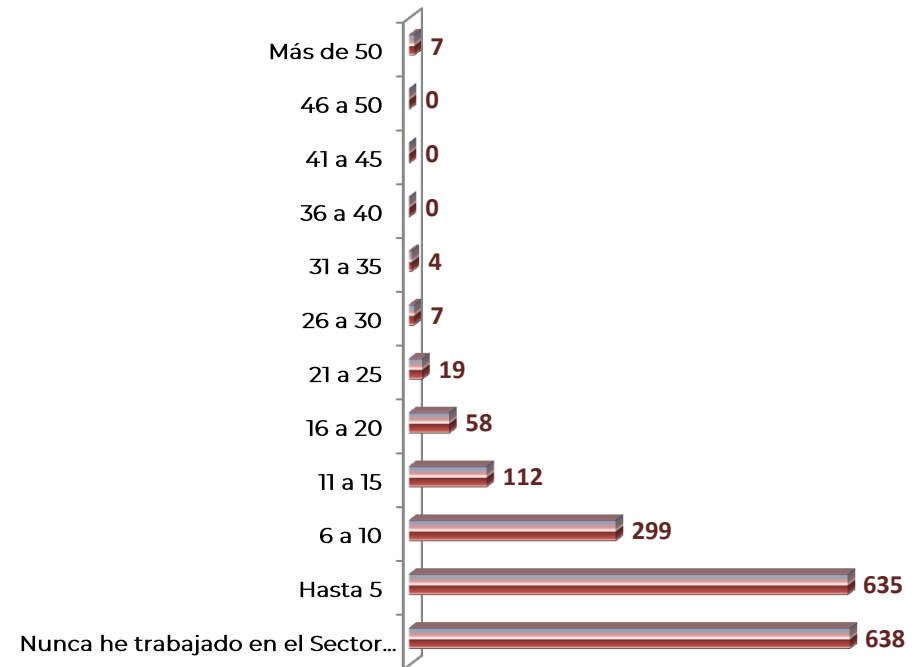
DATOS LABORALES DE LOS PARTICIPANTES

Años en la Administración Pública



El 41% de los participantes, tiene de 6 a 10 años y el 38% hasta 5 años.

Años en iniciativa privada (IP)



El 37% de los participantes, nunca a trabajado en la IP.





Análisis Cuantitativo Definición de Factores Básicos

Para la aplicación de la ECCO 2019, se evaluaron los siguientes factores:

- 1 Reconocimiento laboral
- 2 Capacitación especializada y desarrollo
- 3 Mejora y cambio
- 4 Calidad y orientación al usuario(a)
- 5 Equidad y género
- 6 Comunicación
- 7 Disponibilidad de recursos
- 8 Calidad de vida laboral
- 9 Balance trabajo – familia
- 10 Colaboración y trabajo en equipo





Análisis Cuantitativo Definición de Factores Básicos

Para la aplicación de la ECCO 2019, se evaluaron los siguientes factores:

- 11 Liderazgo y participación
- 12 Identidad con la Institución y valores
- 13 Transparencia y Combate a la corrupción
- 14 Enfoque a resultados y productividad
- 15 Normatividad y procesos
- 16 Servicio Profesional de Carrera (NO APLICA)
- 17 Impacto de la encuesta en mi institución
- 18 Profesionalización de la Administración Pública Federal
- 19 Estrés laboral
- 20 Vocación de servicio en la Administración Pública





Análisis Cuantitativo Definición de Factores Básicos

Para la aplicación de la ECCO 2019, se evaluaron los siguientes factores:

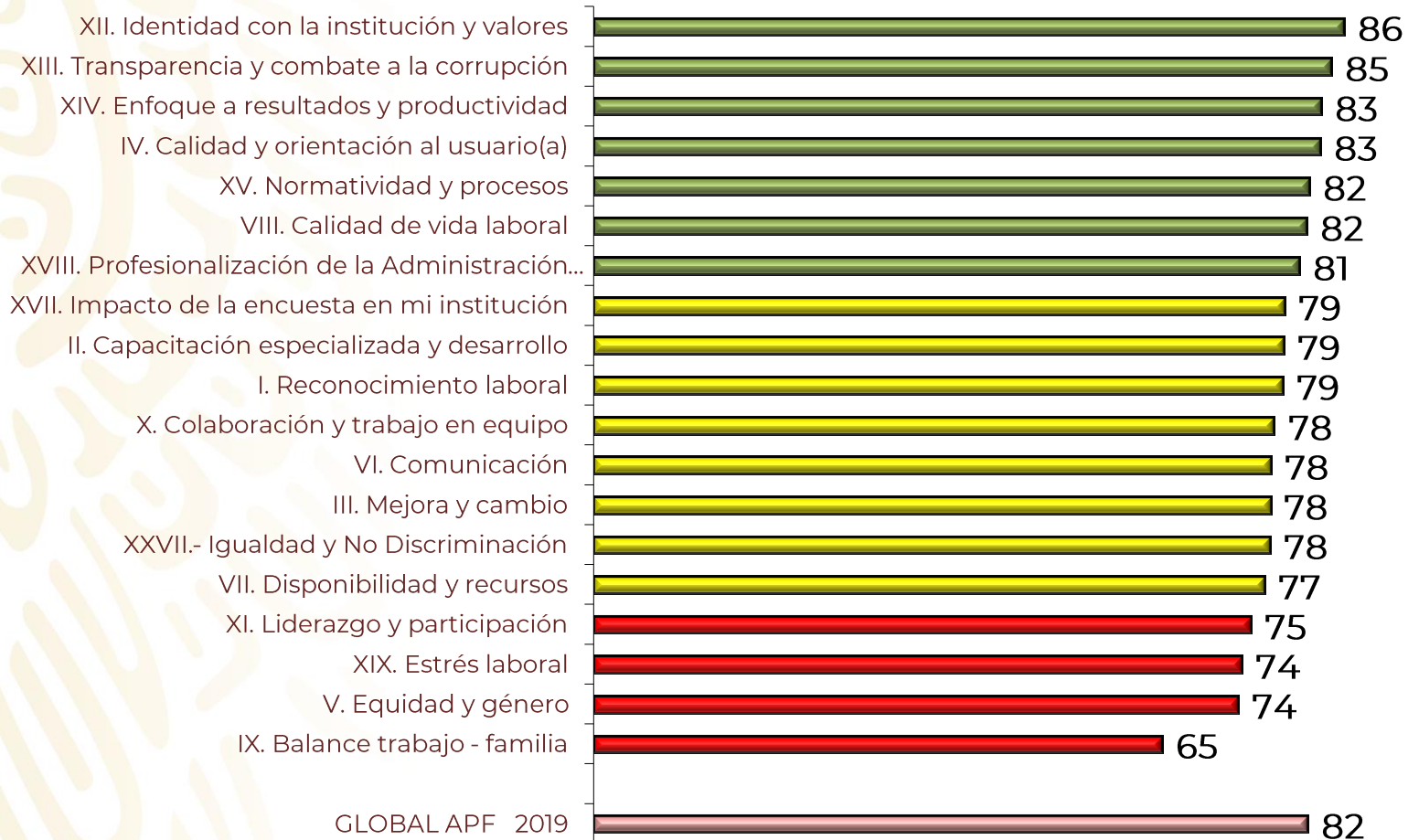
- 21** Construir relaciones en la Administración Pública
- 22** Actuar con valores en la Administración Pública
- 23** Enfocar a resultados en la Administración Pública
- 24** Impulsar el cambio en la Administración Pública
- 25** Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
- 26** Liderar permanentemente la Administración Pública
- 27** Igualdad y No Discriminación





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTORES EVALUADOS ECCO 2019





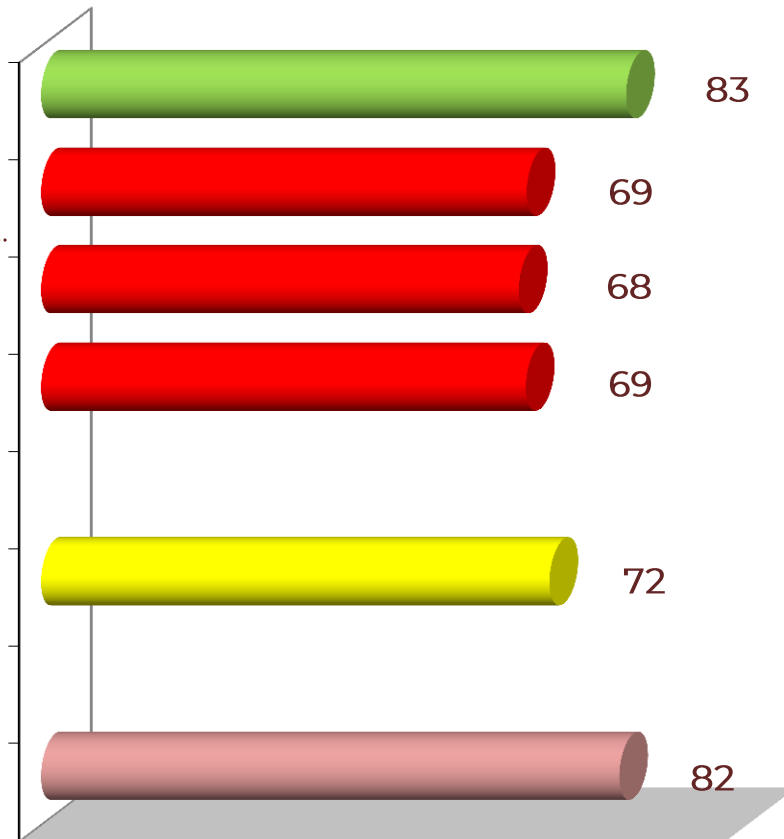
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR I “Reconocimiento Laboral”

- 4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).
- 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin...
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
- 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





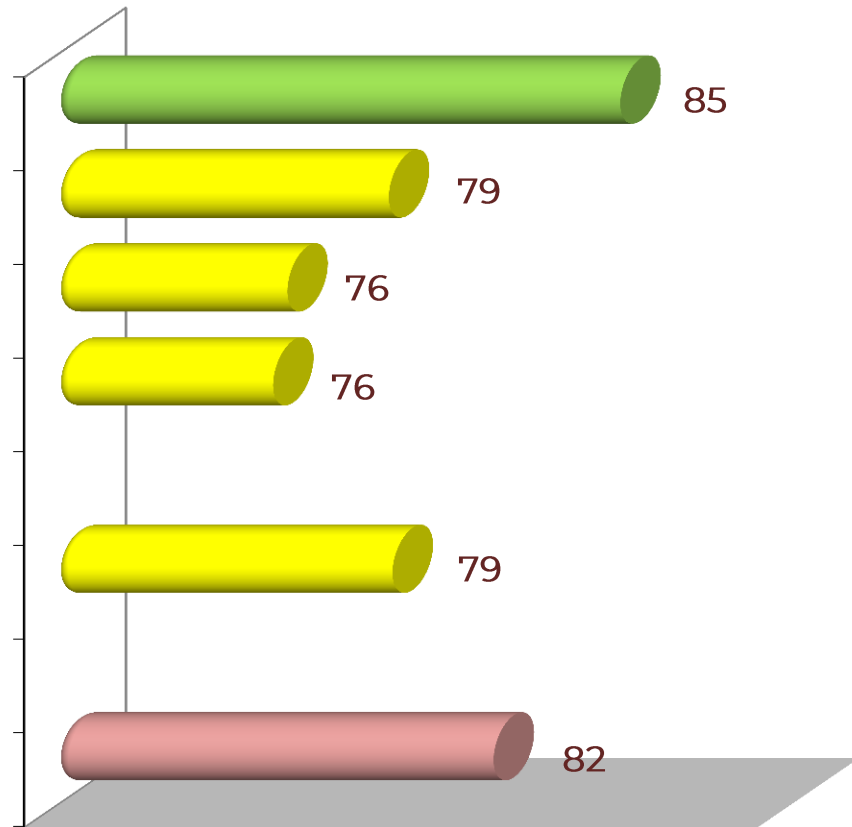
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR II “Capacitación especializada y desarrollo”

- 7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR III "Mejora y cambio"

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

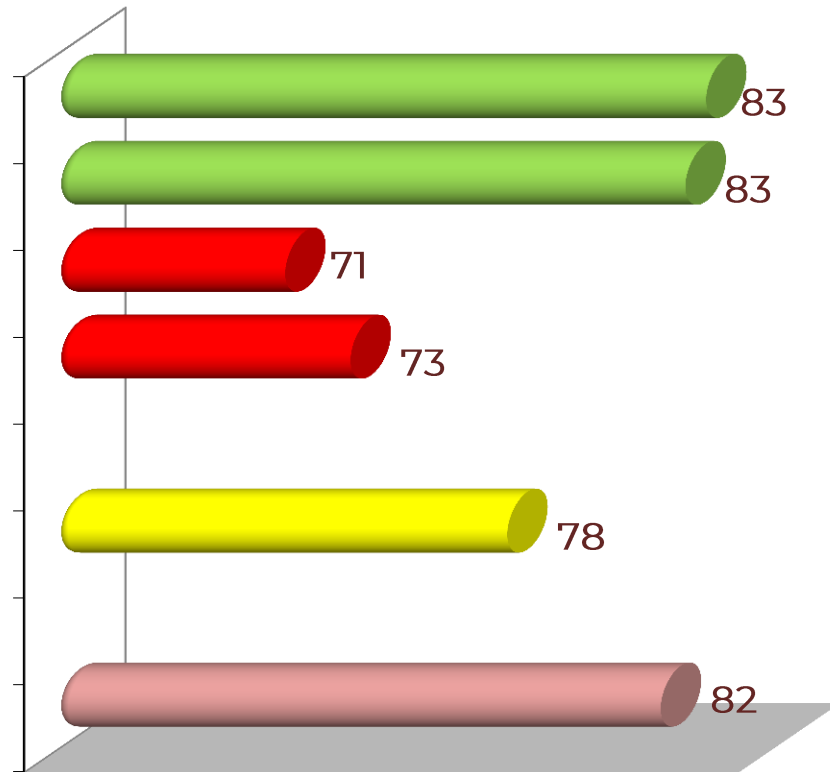
11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.

10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR IV "Calidad y orientación al usuario(a)"

13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.

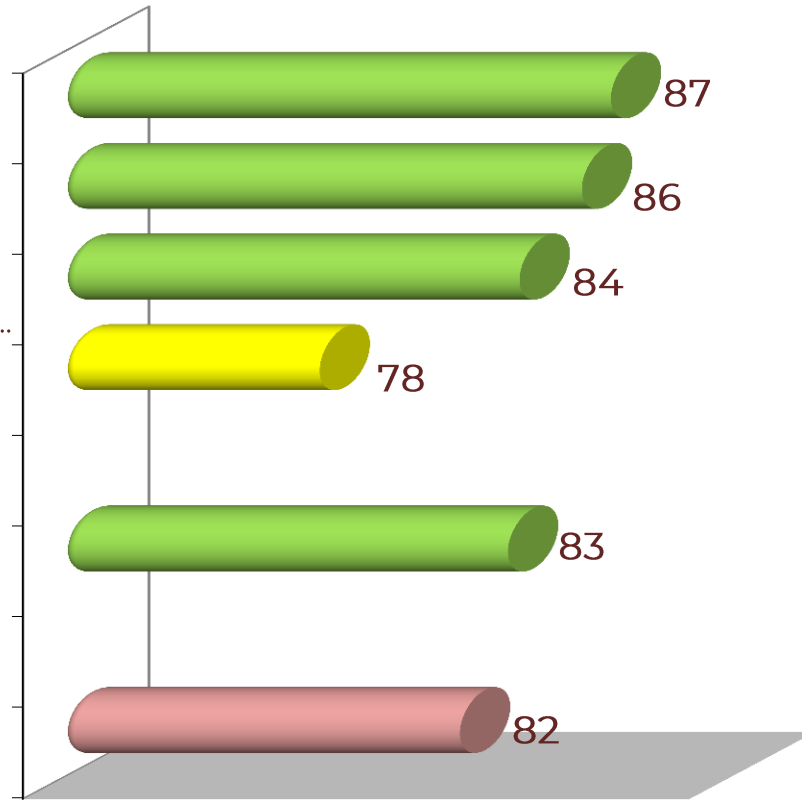
15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los...

16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de...

14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





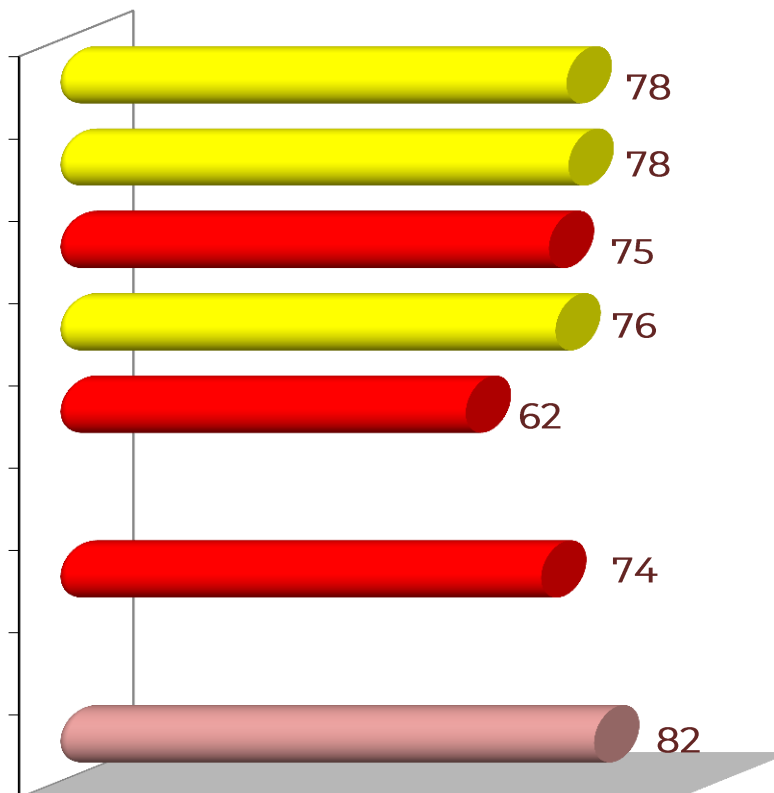
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR V “Equidad y género”

- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.
- 19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no...
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de...

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR VI "Comunicación"

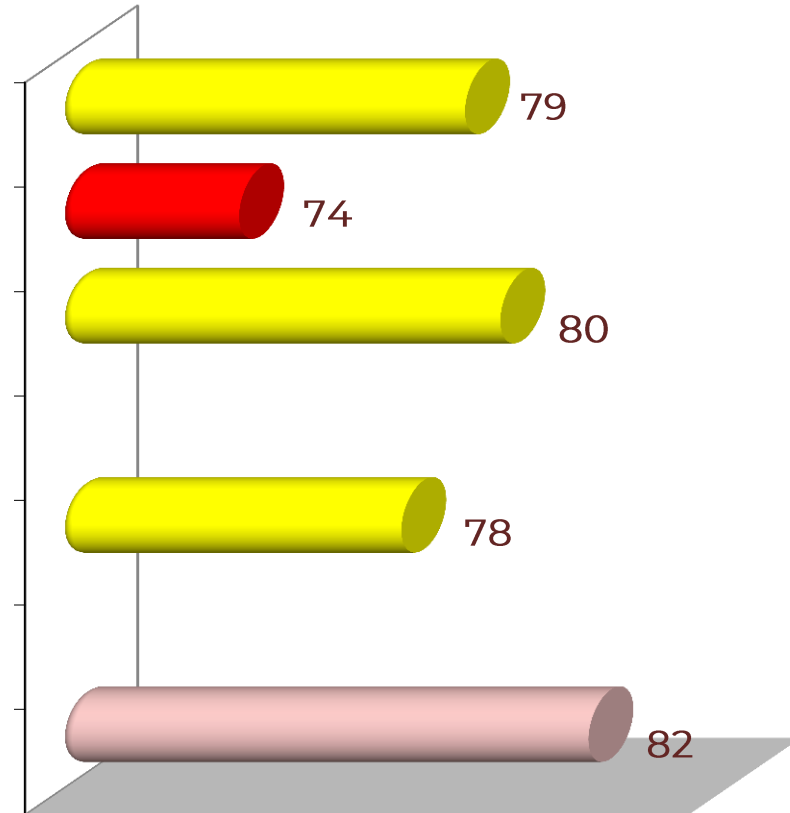
23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.

22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR VII “Disponibilidad de recursos”

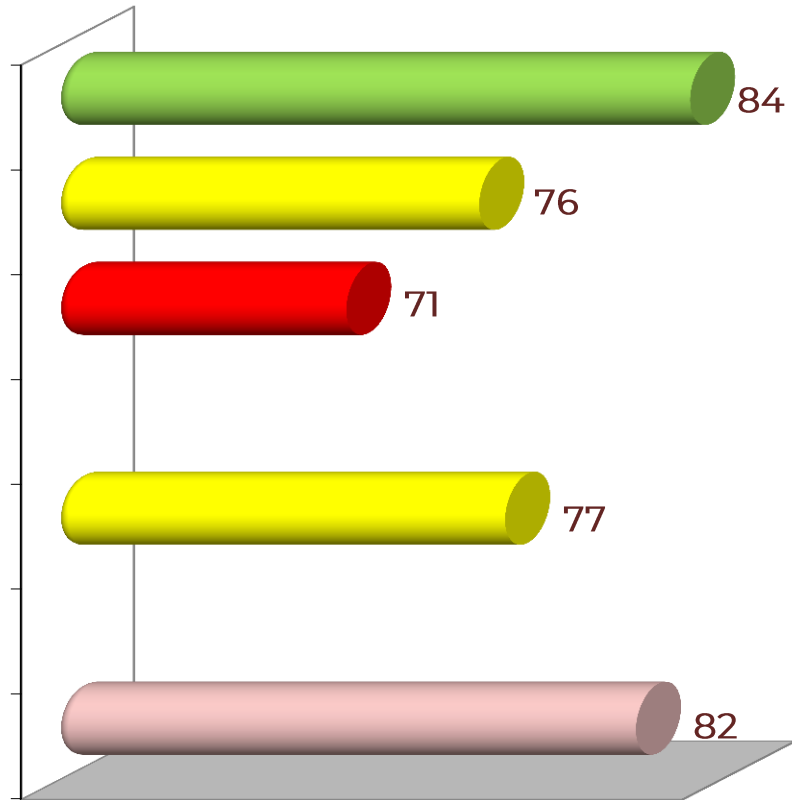
25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.

26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





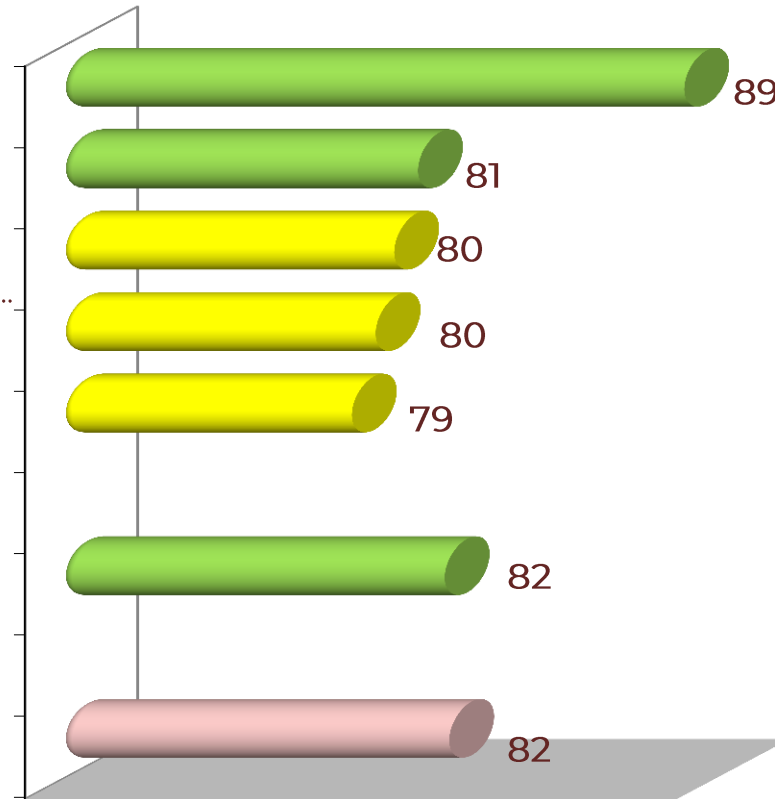
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR VIII "Calidad de vida laboral"

- 30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
- 29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.
- 32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as)...
- 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
- 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





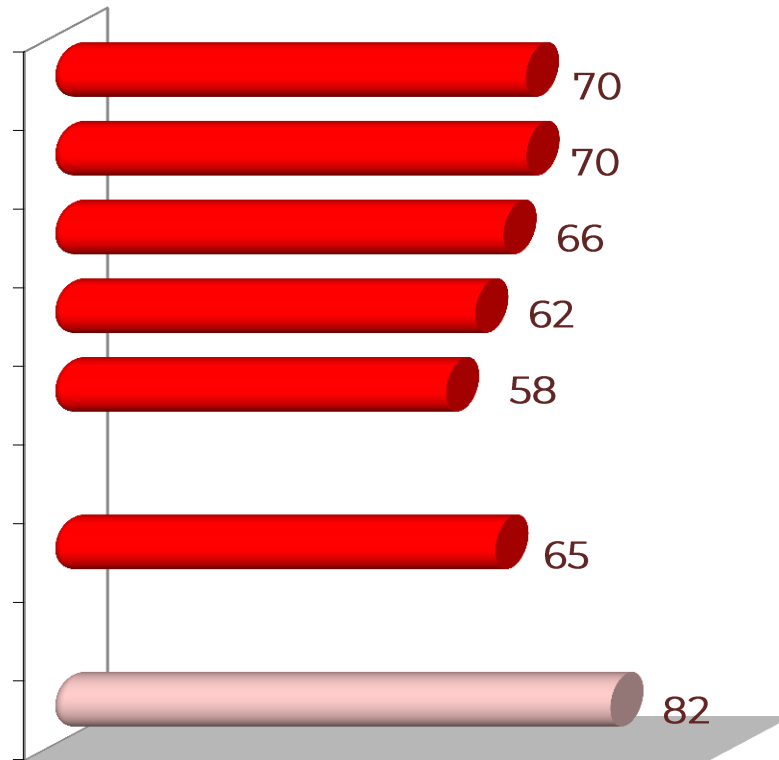
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR IX “Balance trabajo-familia”

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

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





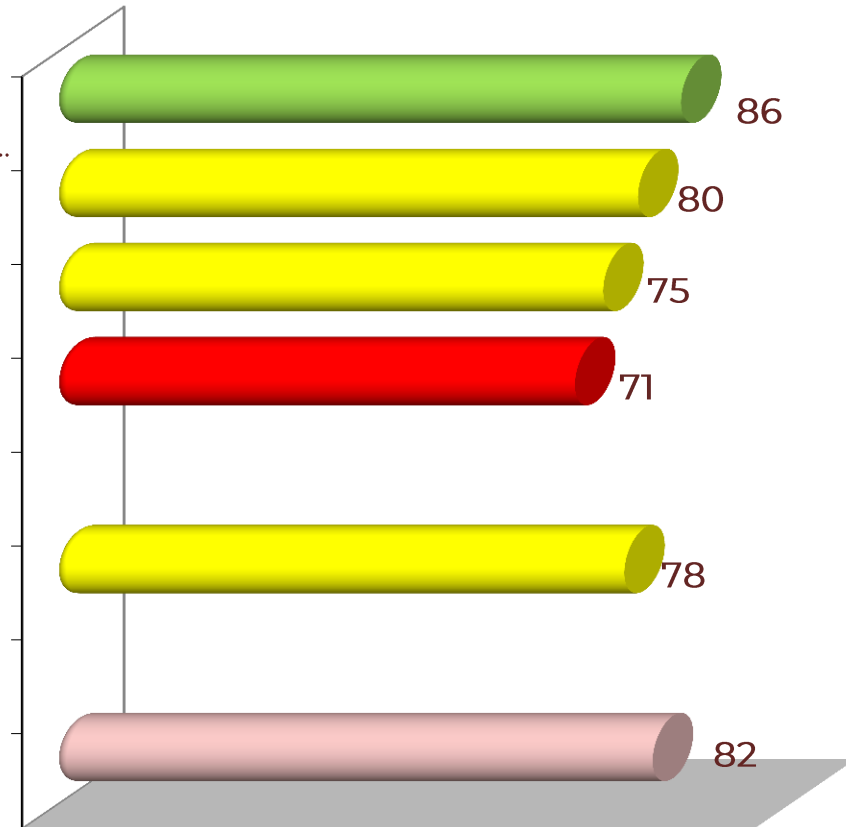
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR X “Colaboración y trabajo en equipo”

- 40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con...
- 41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.
- 38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





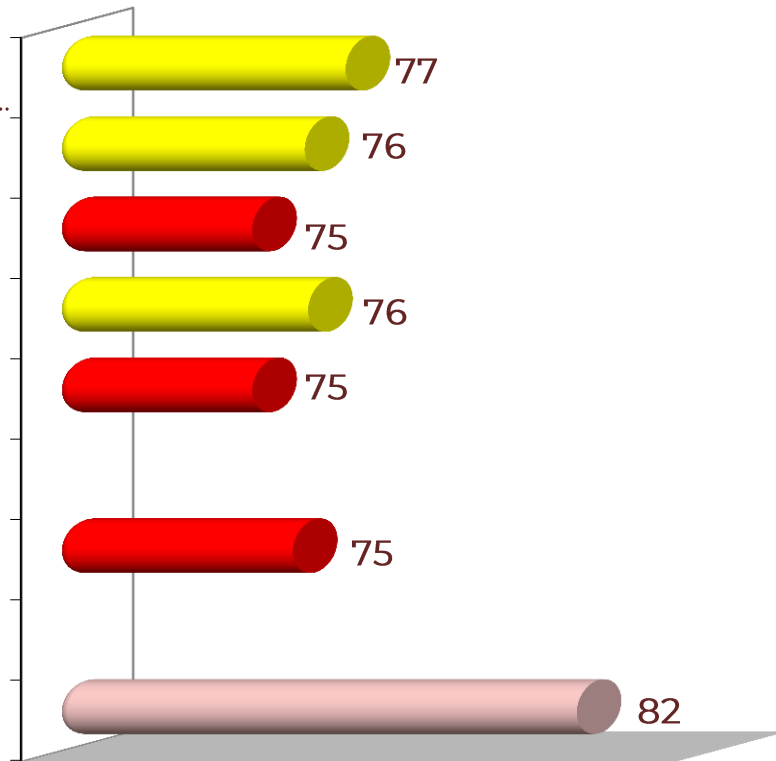
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XI “Liderazgo y participación”

- 43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño...
- 45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.
- 44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.
- 46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y...
- 42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XII "Identidad con la Institución y valores"

49.- Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

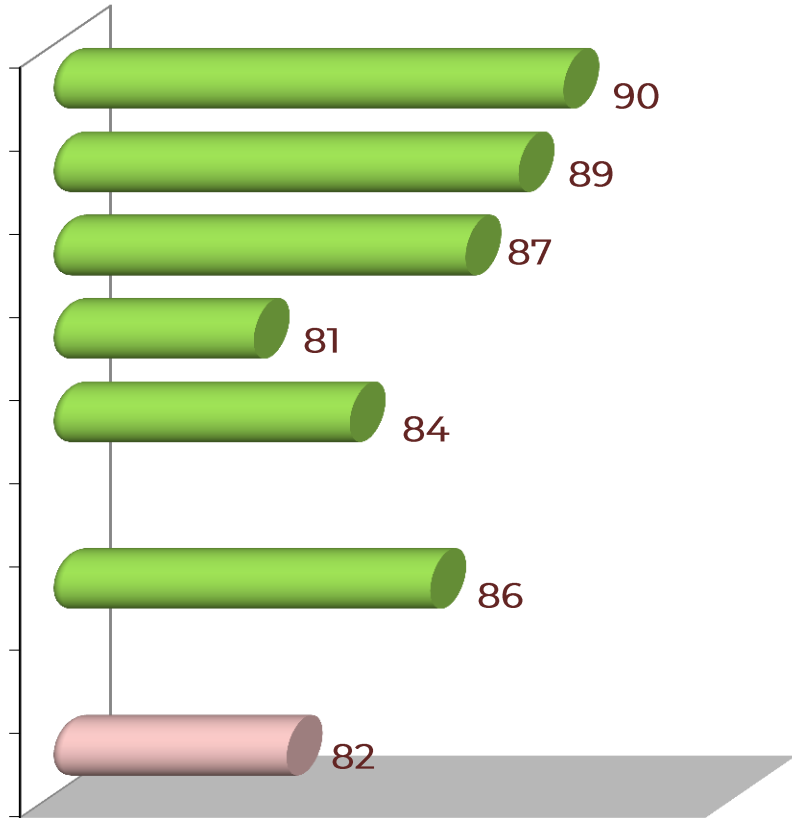
48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan...

47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XIII “Transparencia y Combate a la corrupción”

52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

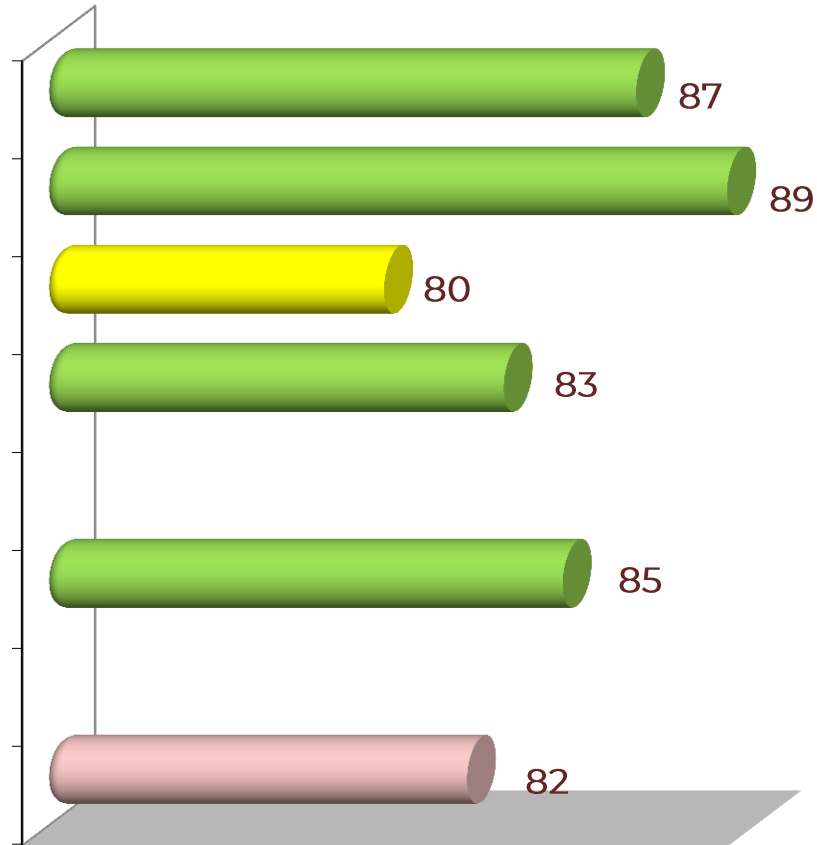
54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.

53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





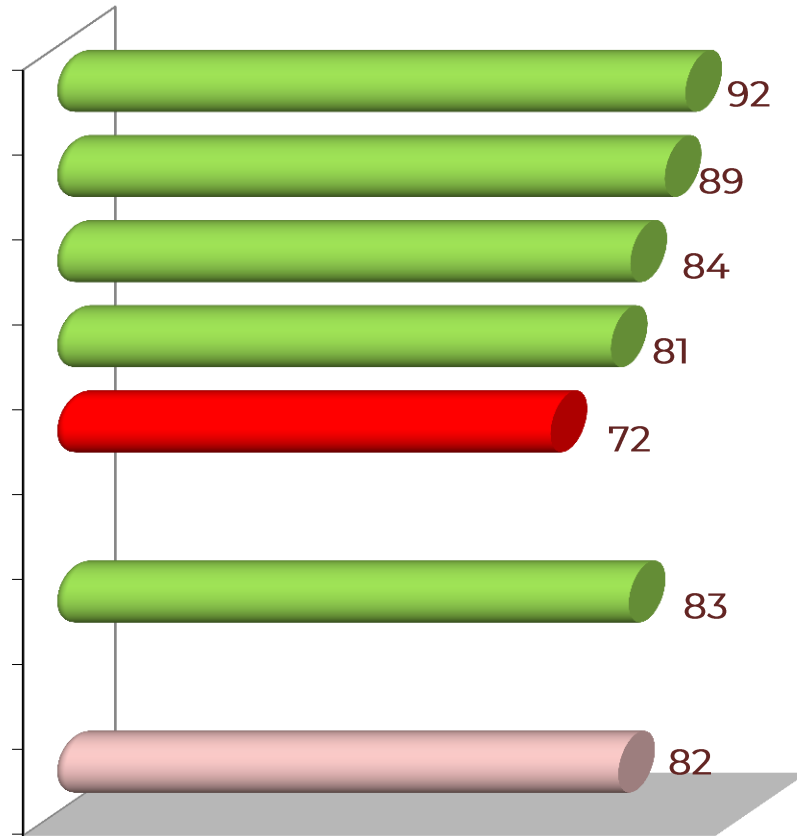
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XIV “Enfoque a resultados y productividad”

- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
- 56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.
- 57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.
- 59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.
- 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XV "Normatividad y procesos"

63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.

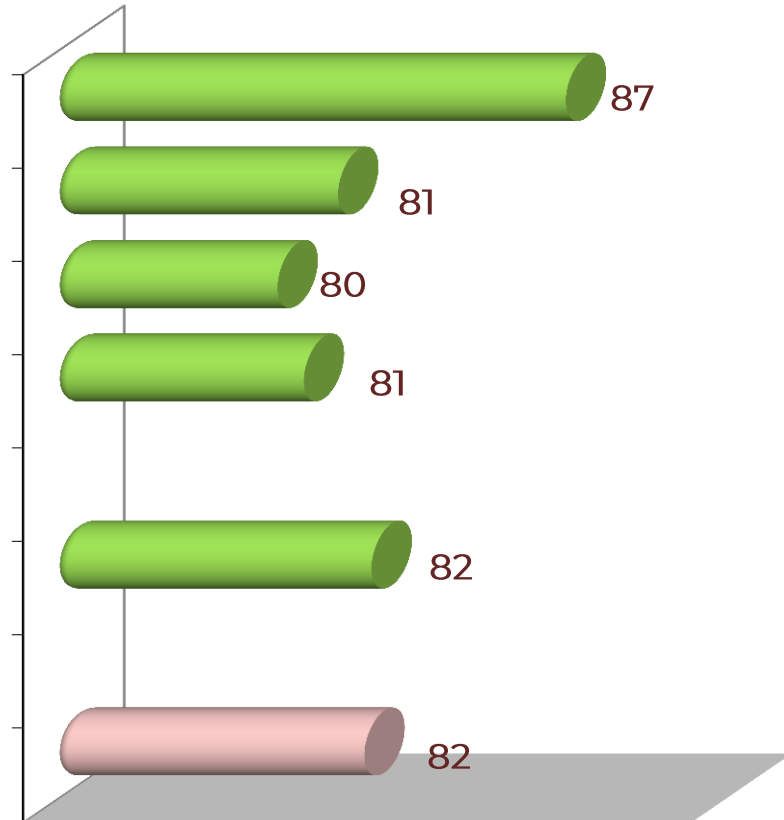
64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

61.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.

62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XVI "Servicio Profesional de Carrera"

NO APLICA EN EL SPF





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XVII “Impacto de la encuesta en mi institución”

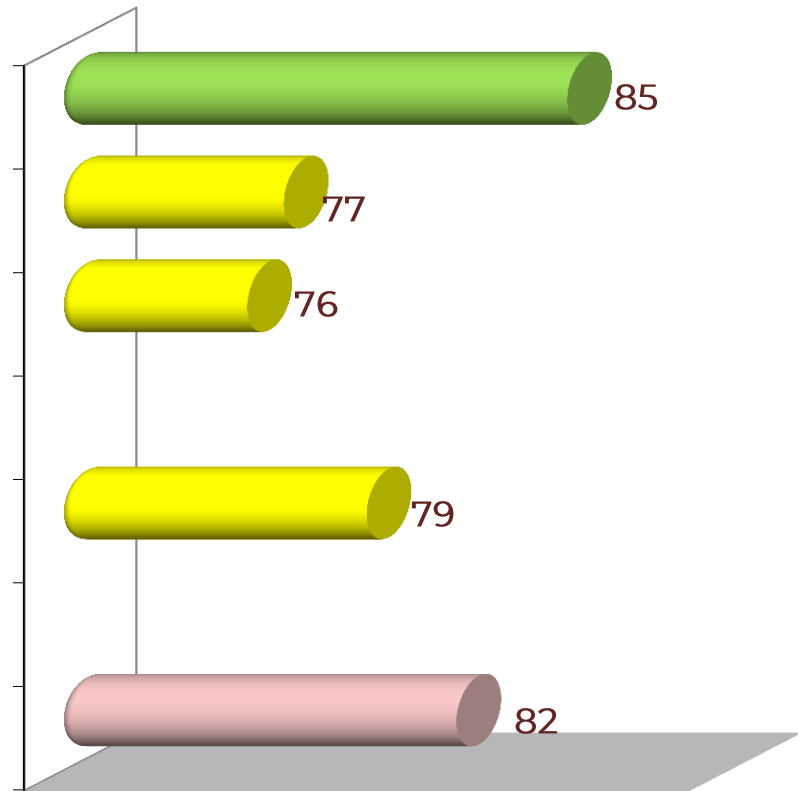
71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.

70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.

72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

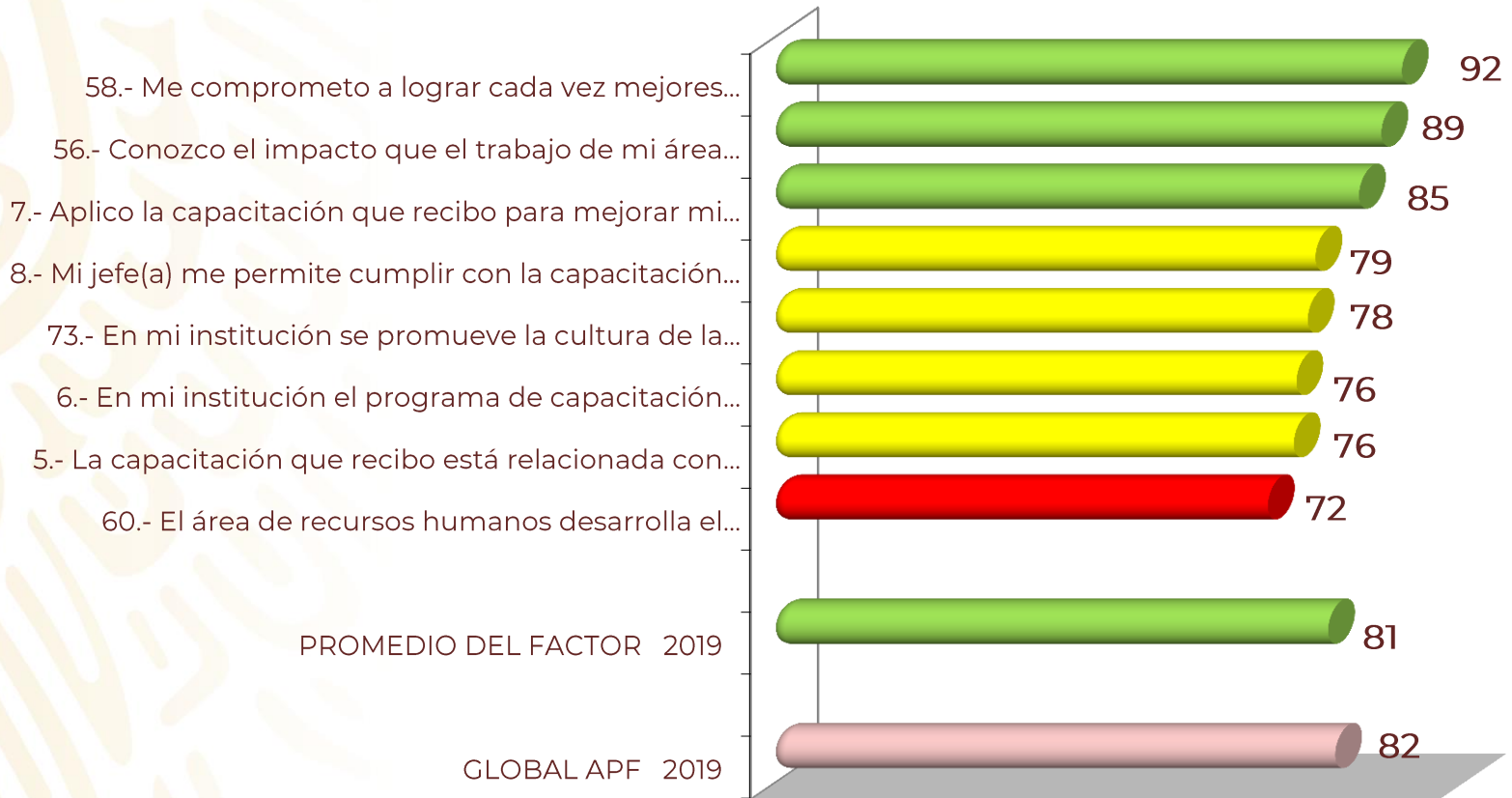
GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

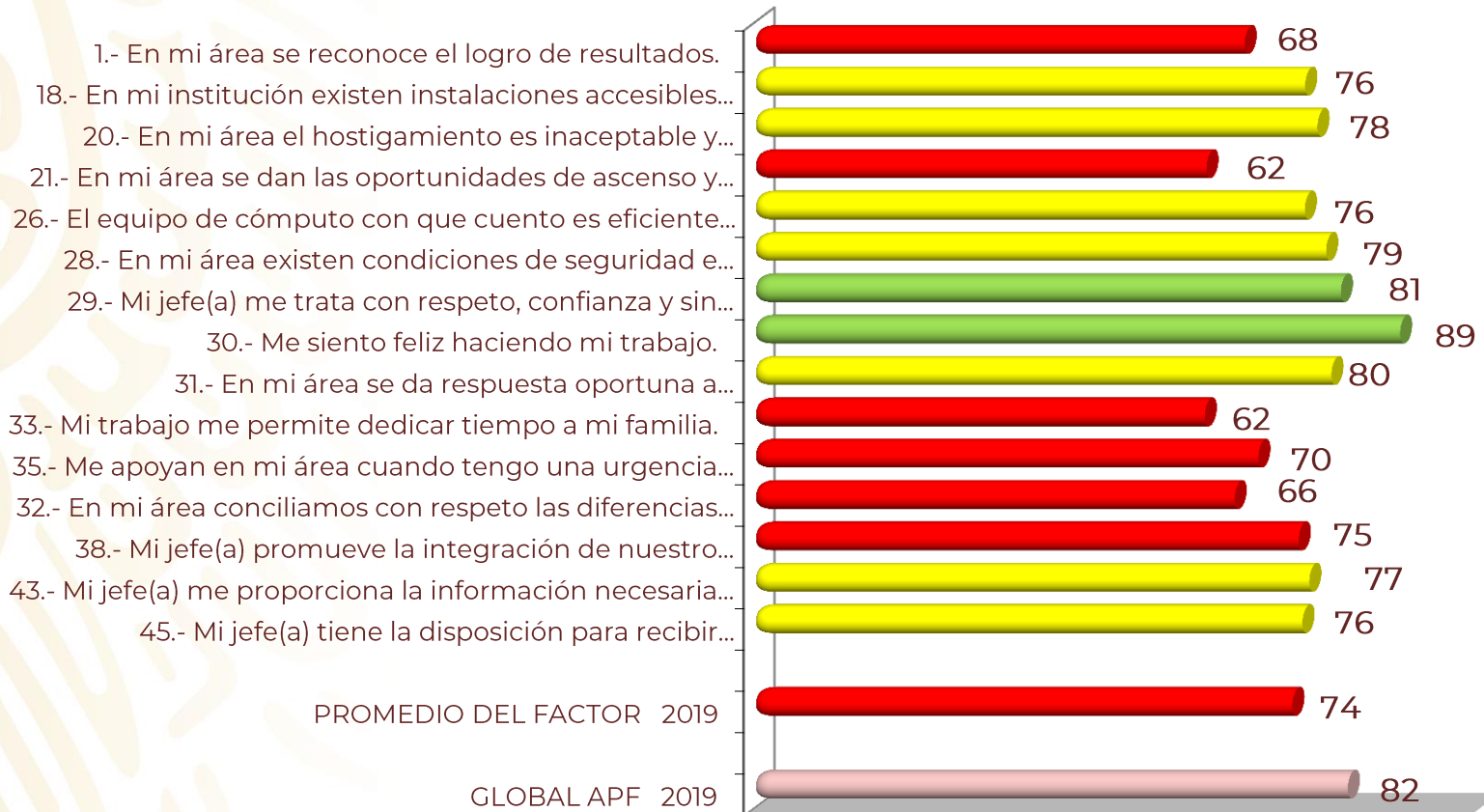
FACTOR XVIII “Profesionalización de la Administración Pública Federal”





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XIX “Estrés laboral”





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XX “Vocación de servicio en la Administración Pública”

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

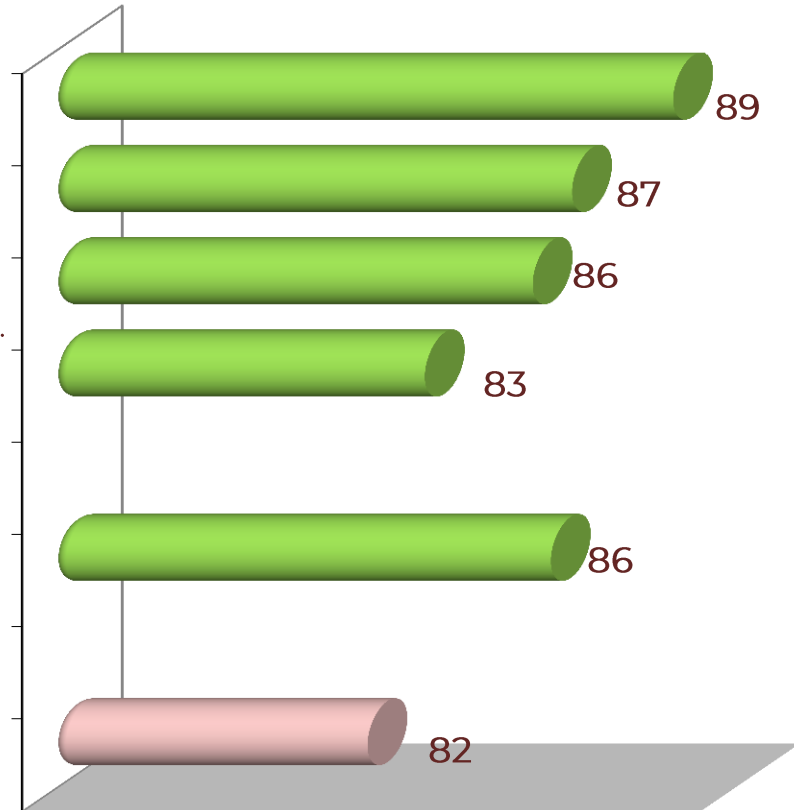
13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.

15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios...

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XXI “Construir relaciones en la Administración Pública”

40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no...

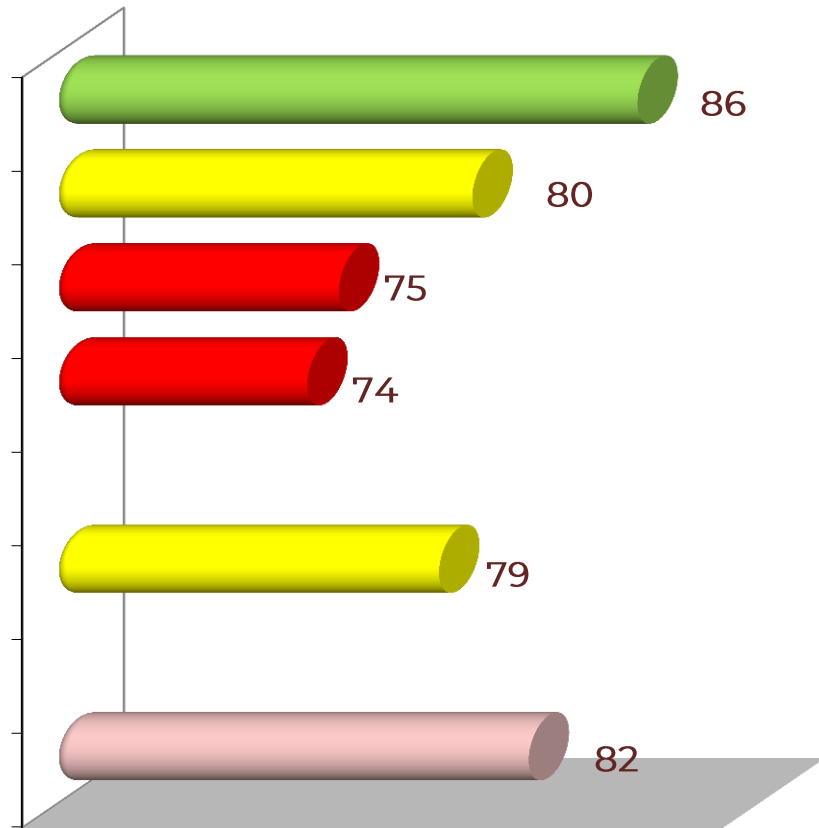
41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





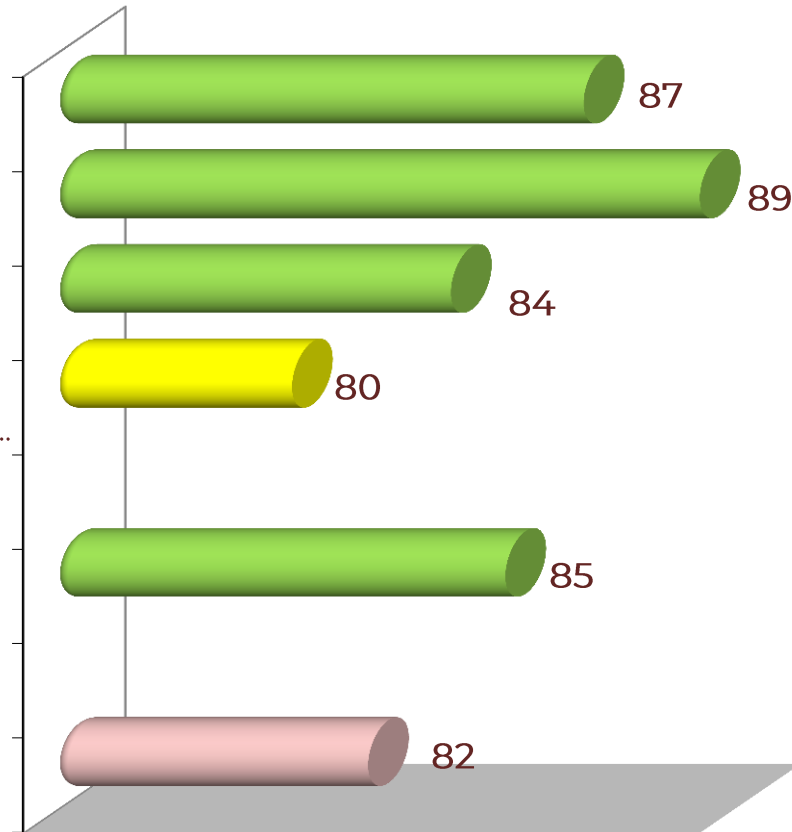
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XXII “Actuar con valores en la Administración Pública”

- 52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.
- 54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.
- 51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.
- 32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as)...

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





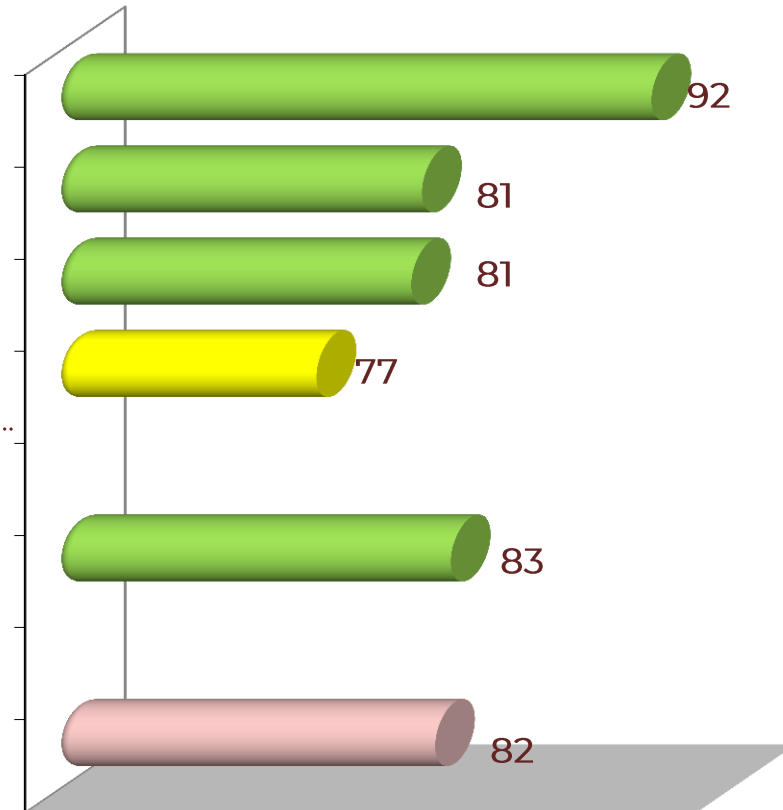
Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XXIII “Enfocar a resultados en la Administración Pública”

- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
- 64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.
- 59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.
- 43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño...

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XXIV "Impulsar el cambio en la Administración Pública"

16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los...

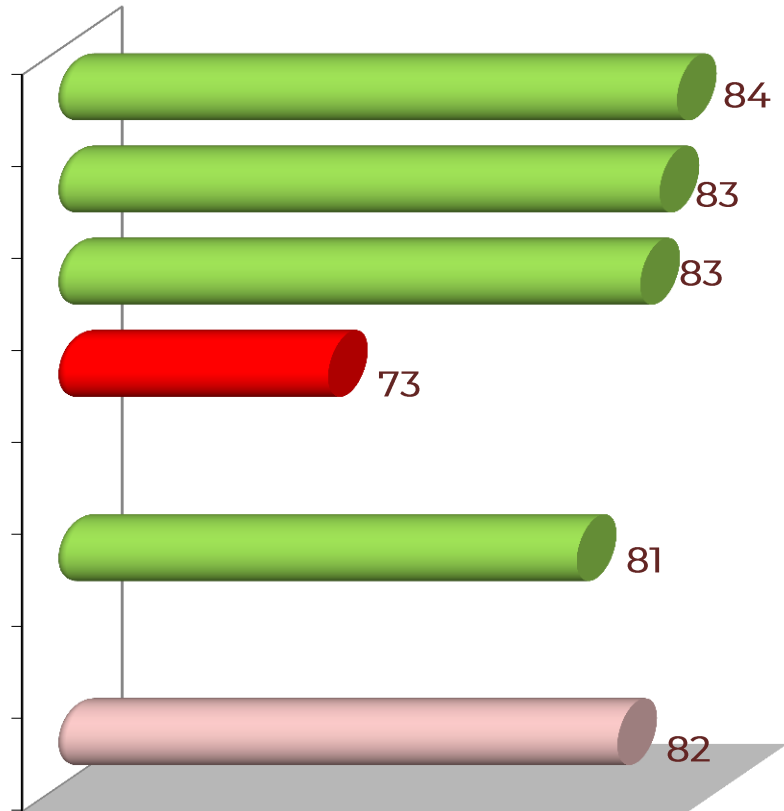
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.

12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

FACTOR XXV “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC’s)”

74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación

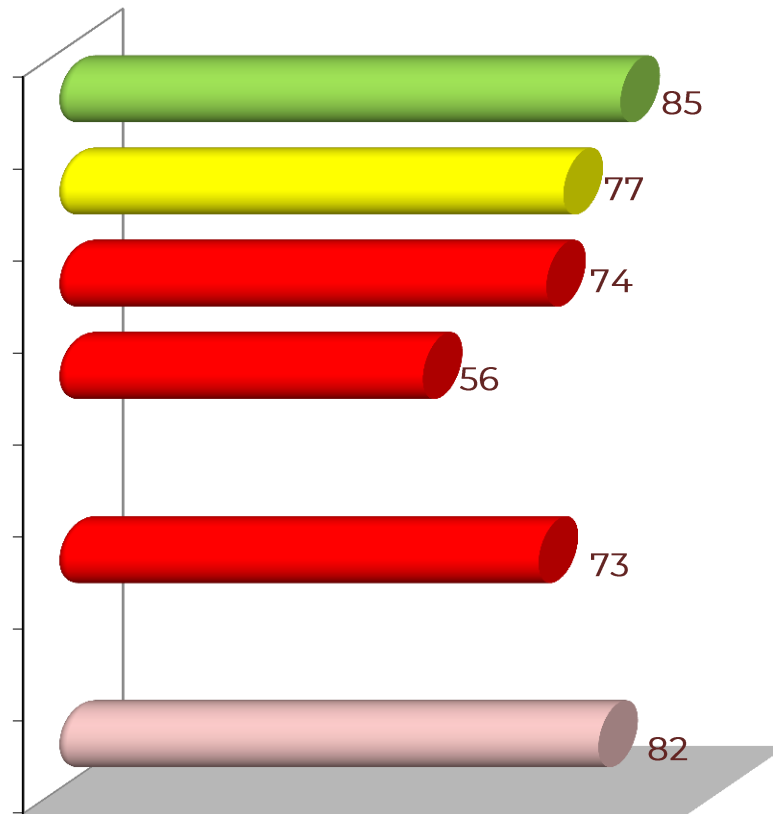
76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.

77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

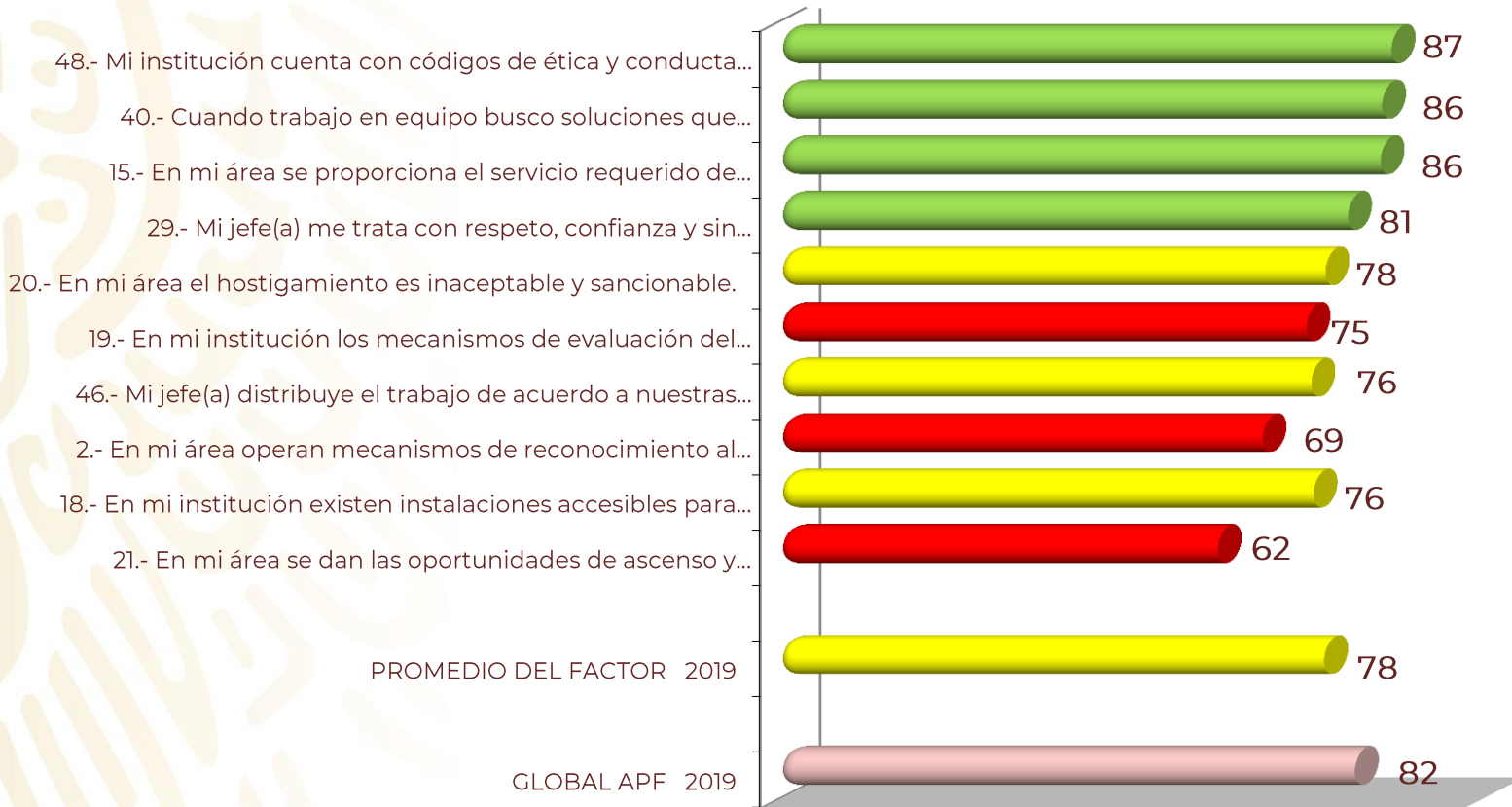
FACTOR XXVI “Liderar permanentemente la Administración Pública”





Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

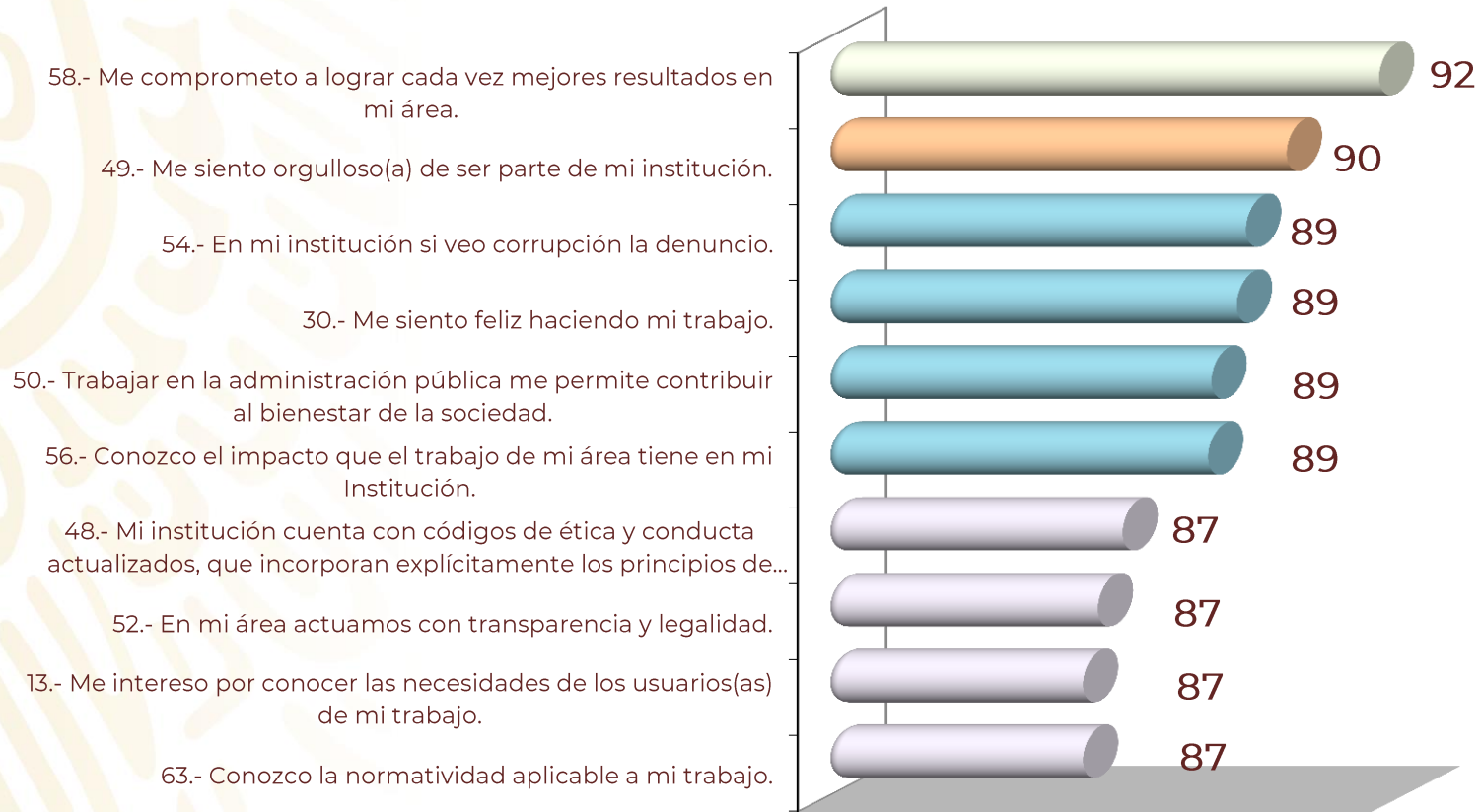
FACTOR XXVII "Igualdad y No Discriminación"





Análisis Cuantitativo Umbrales Superior e Inferior

Reactivos mejor calificados

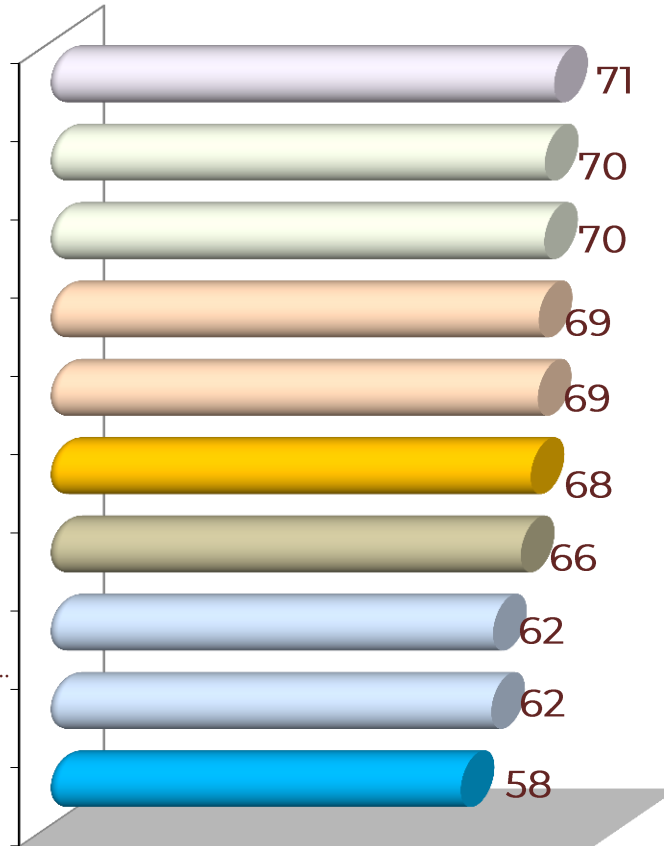




Análisis Cuantitativo Umbrales Superior e Inferior

Reactivos con menor calificación

- 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
- 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.
- 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.
- 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
- 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no...
- 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
- 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.





3. Análisis Cualitativo

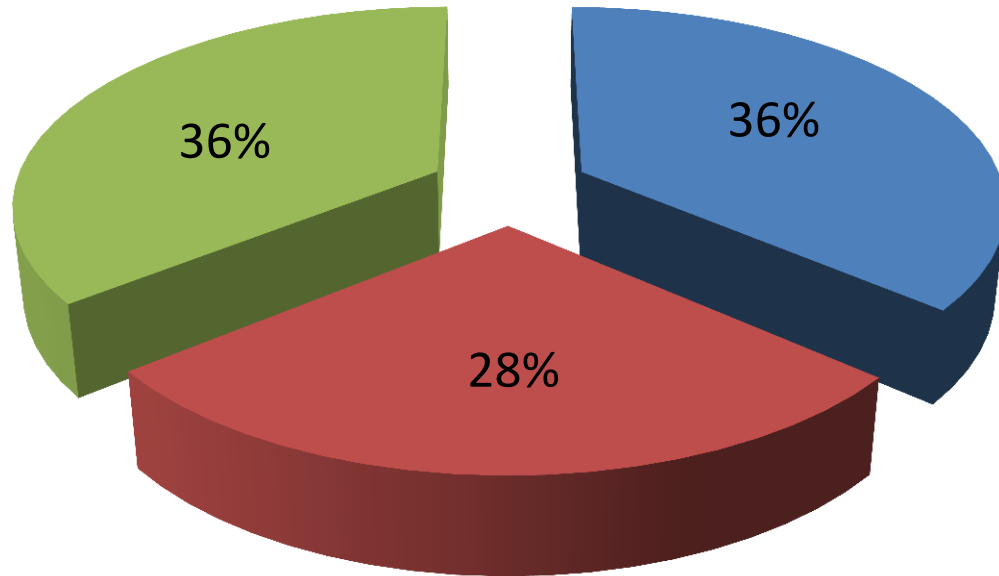




Comentarios y Sugerencias

RESULTADOS

| | |
|---------------|------------|
| DGSS | 125 |
| DGA | 39 |
| SPF | 15 |
| DGP | 8 |
| DGAJ | 9 |
| Inspección I. | 4 |
| OIC | 4 |
| TOTAL | 204 |





Comentarios y Sugerencias

Los 204 comentarios equivalen al 11.5 % del total de las encuestas captadas por las y los Integrantes que aplicaron la ECCO 2019 en el SPF, resaltan las siguientes:

SUGERENCIAS

- *Capacitación*
- *Horarios flexibles*
- *Reconocimiento laboral*
- *Ascensos y promociones*

FELICITACIONES

- *Felicitación a la Institución*
- *Sentido de pertenencia*
- *Difusión de resultados - ECCO*

QUEJAS

- *Horarios extenuantes*
- *Nepotismo laboral*
- *Trato igualitario*
- *Capacitación deficiente*
- *Inexperiencia de mandos*
- *Abuso de autoridad*





Comentarios y Sugerencias

En resumen podemos concluir que para lograr que el Clima y la Cultura Organizacional del Servicio de Protección Federal; pueda mejorar de manera eficaz, es importante considerar las siguientes acciones:

1. Difundir los resultados obtenidos en la ECCO (actividad obligatoria).
2. Dar a conocer las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) identificadas como necesarias para atender las áreas de oportunidad detectadas y mantener las fortalezas.
3. Implementar mecanismos y acciones que permitan dar atención, seguimiento y control a las peticiones vertidas por las y los Integrantes del SPF.
4. Comunicar el avance en la implementación de las PTCCO, así como informar si existe algún factor que impida su cumplimiento.





Comentarios y Sugerencias

En resumen podemos concluir que para lograr que el Clima y la Cultura Organizacional del Servicio de Protección Federal; pueda mejorar de manera eficaz, es importante considerar las siguientes acciones:

5. Establecer y mantener mecanismos que permitan captar de manera permanente la opinión de las y los Integrantes.
6. Considerar la implementación de mecanismos que permitan reconocer el esfuerzo y trabajo de las y los Integrantes.
7. Implementar acciones que coadyuven a la integración del personal.
8. Mejorar y mantener en buen funcionamiento los canales de comunicación entre el personal de mando y el personal operativo.





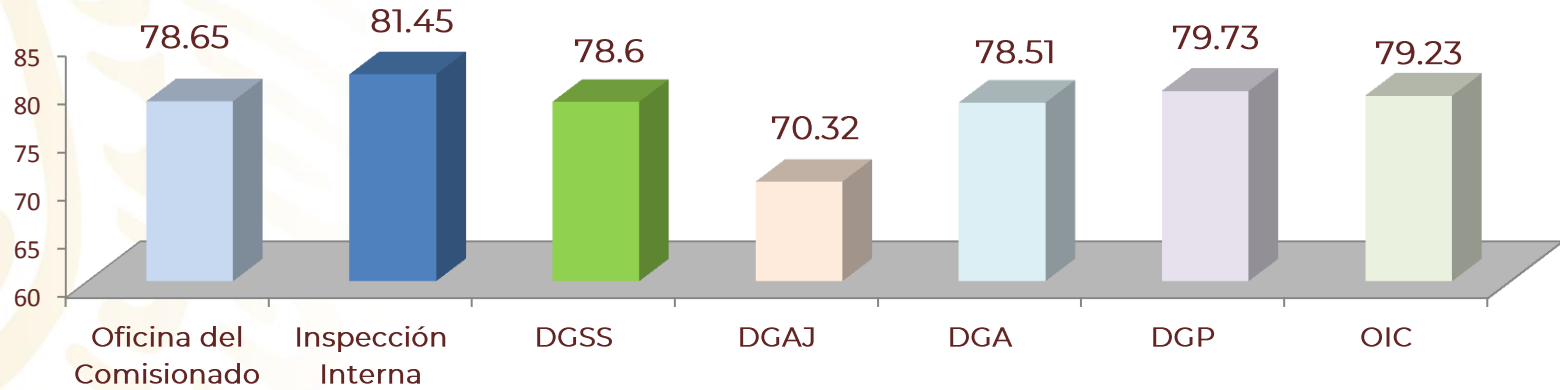
4. Análisis Comparativo



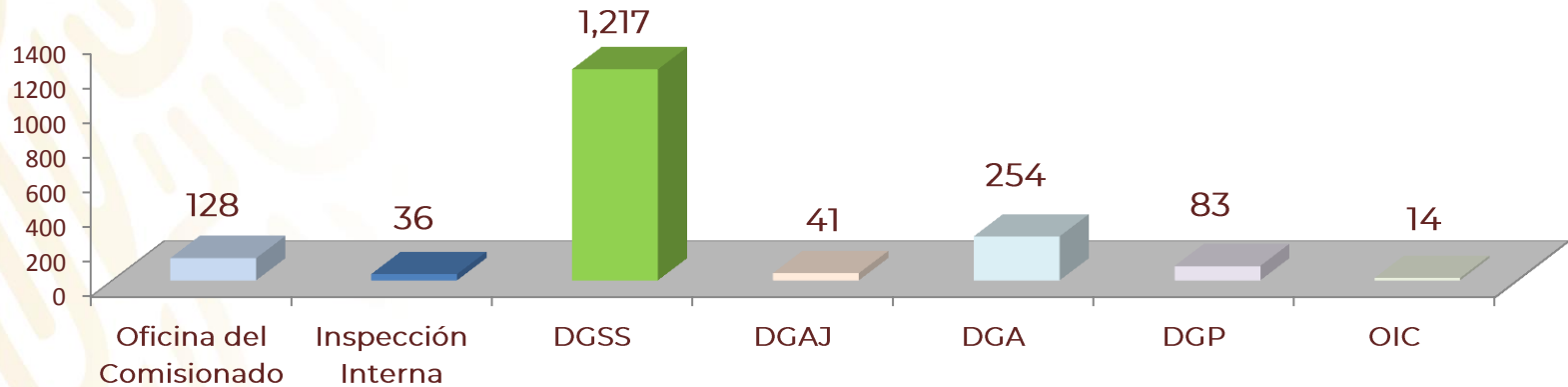


Resultados por Área

Calificación por Unidad Administrativa



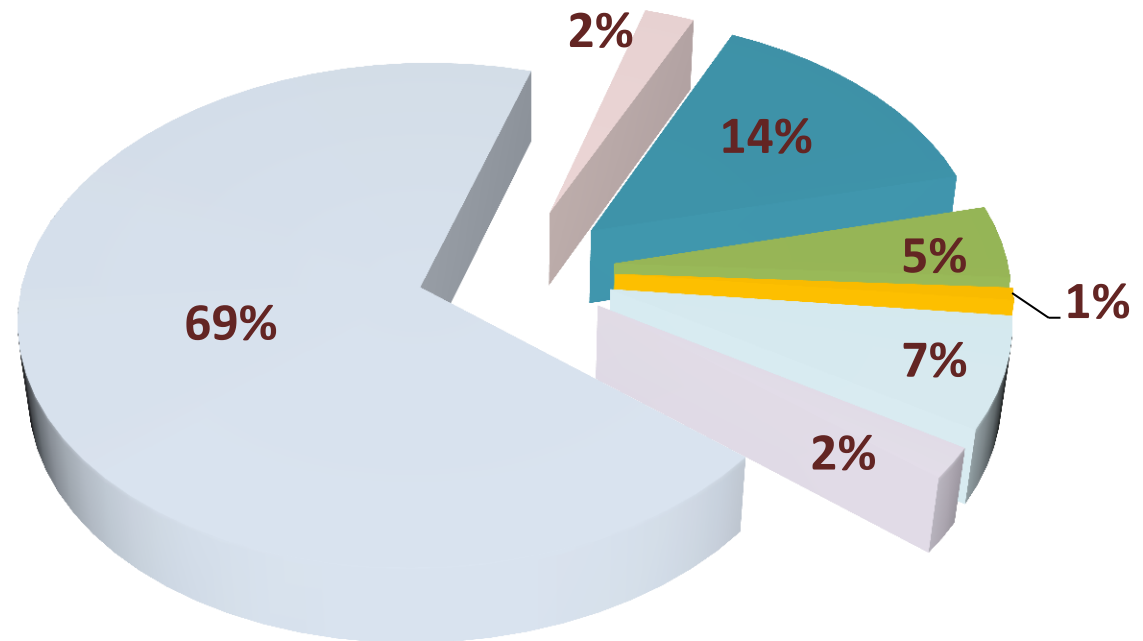
Participación por Unidad Administrativa





Resultados por Área

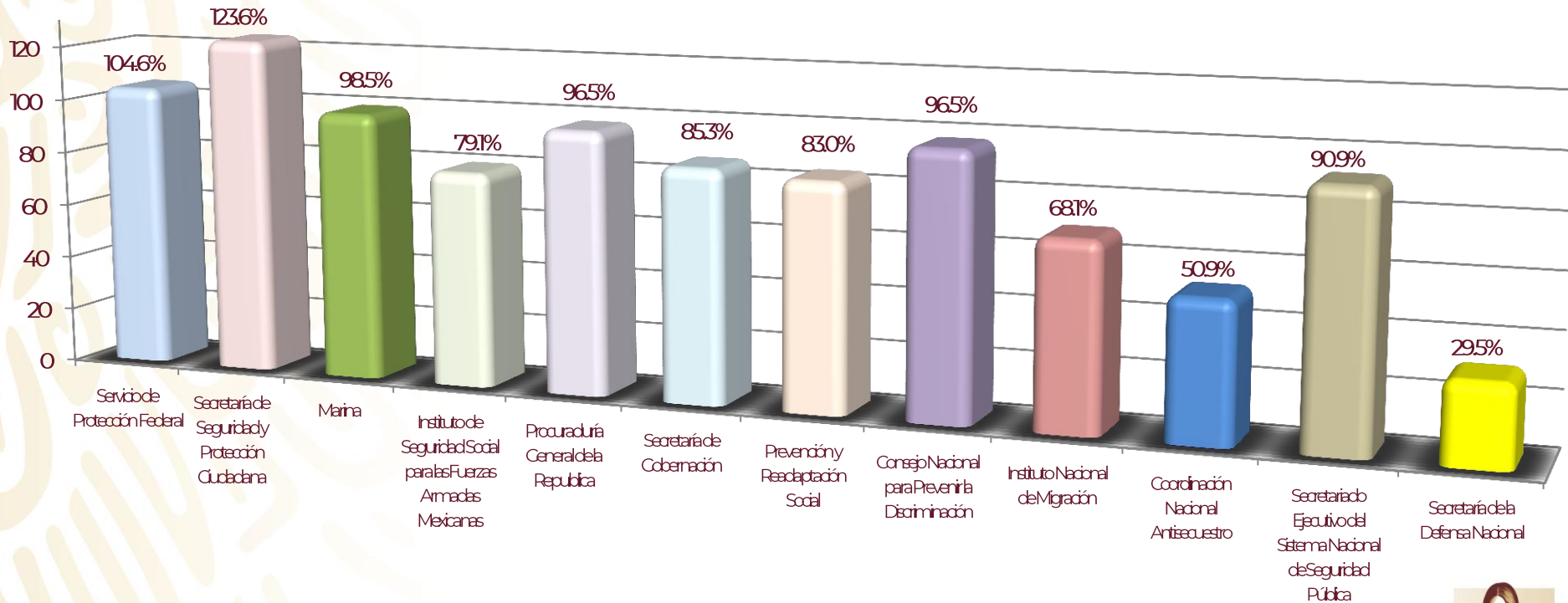
Participación por Unidad Administrativa





Análisis Comparativo con otras Dependencias

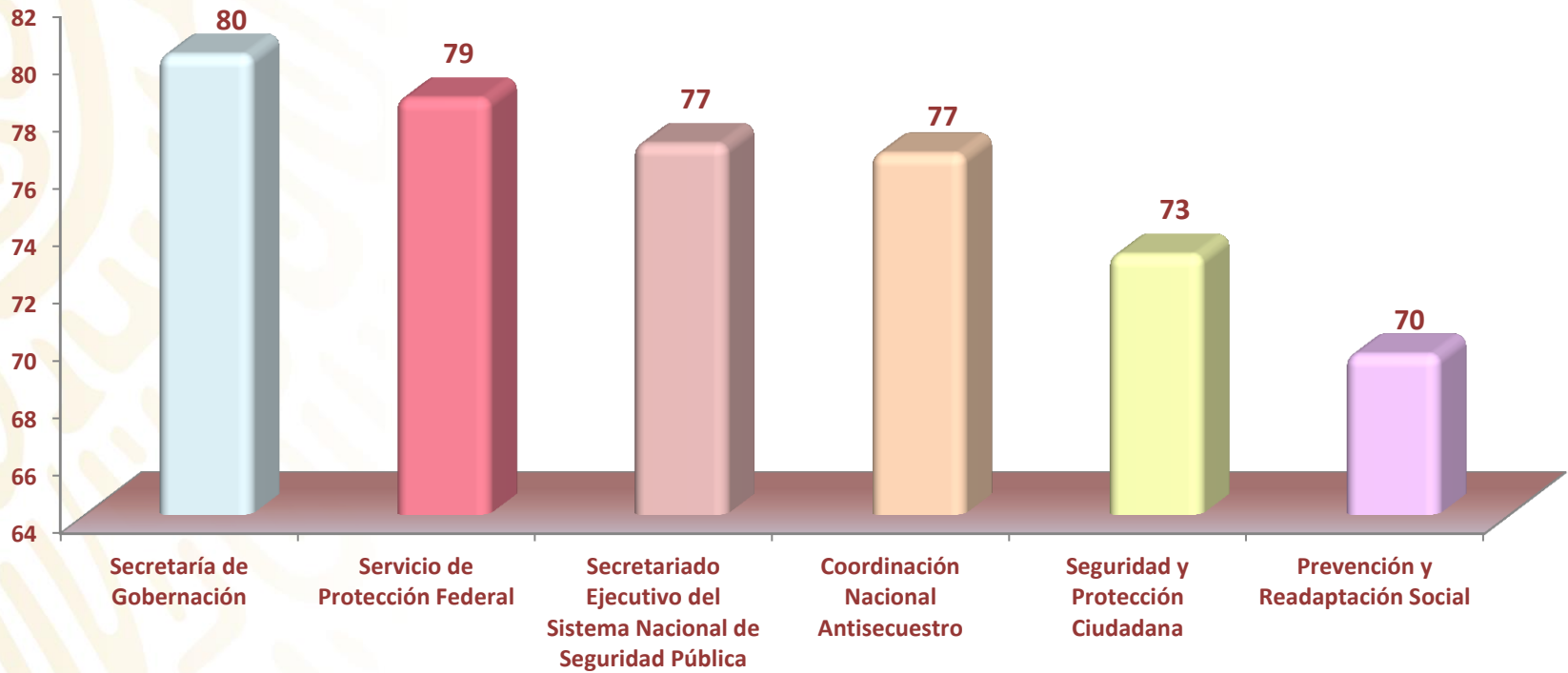
Cumplimiento de Encuestas recibidas





Análisis Comparativo con otras Dependencias

Calificación de la ECCO 2019

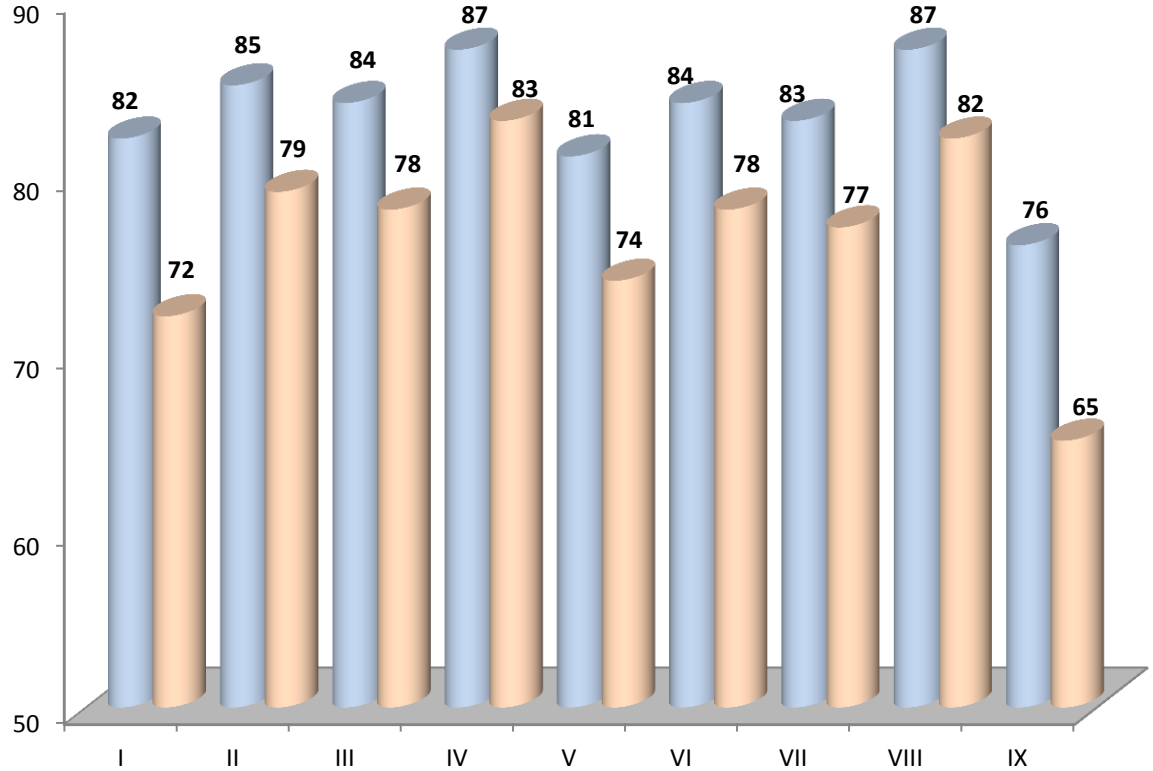




Análisis Comparativo de Factores 2017 vs 2019

FACTOR

| | |
|------|---|
| I | Reconocimiento laboral |
| II | Capacitación especializada y desarrollo |
| III | Mejora y cambio |
| IV | Calidad y orientación al usuario(a) |
| V | Equidad y género |
| VI | Comunicación |
| VII | Disponibilidad de recursos |
| VIII | Calidad de vida laboral |
| IX | Balance trabajo-familia |



2017

2019

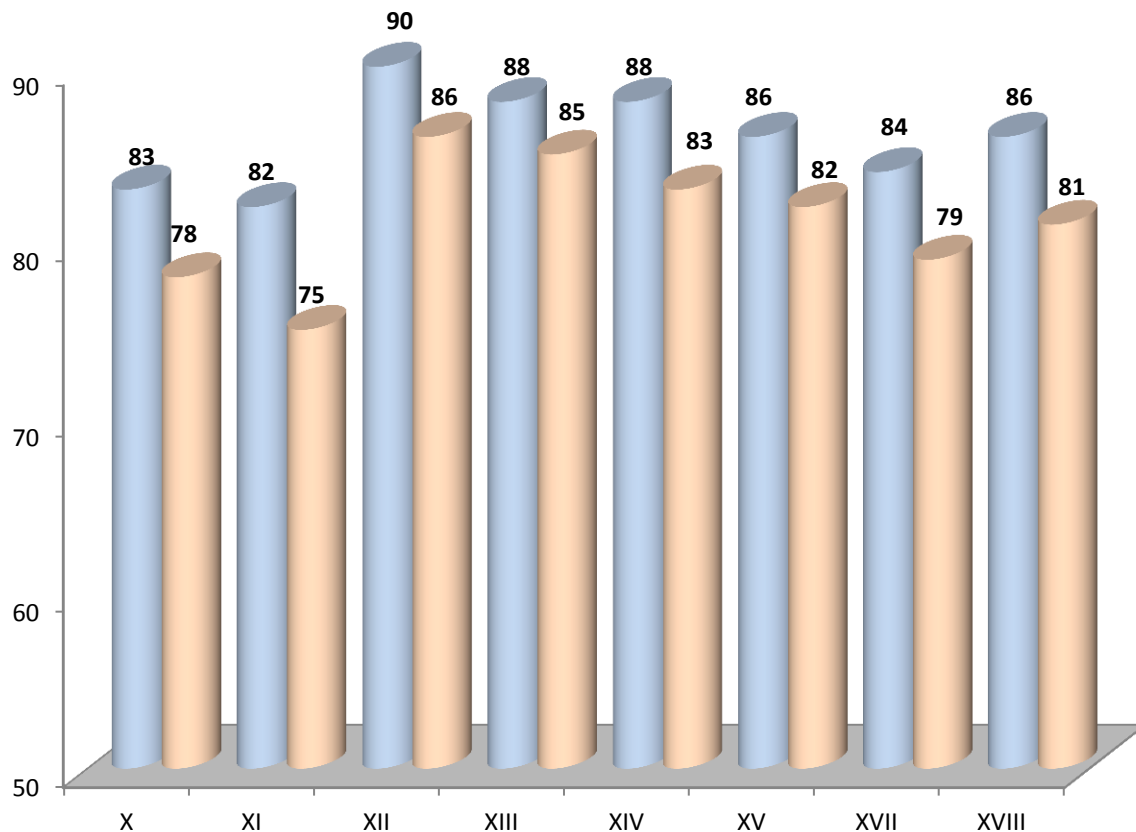




Análisis Comparativo de Factores 2017 vs 2019

FACTOR

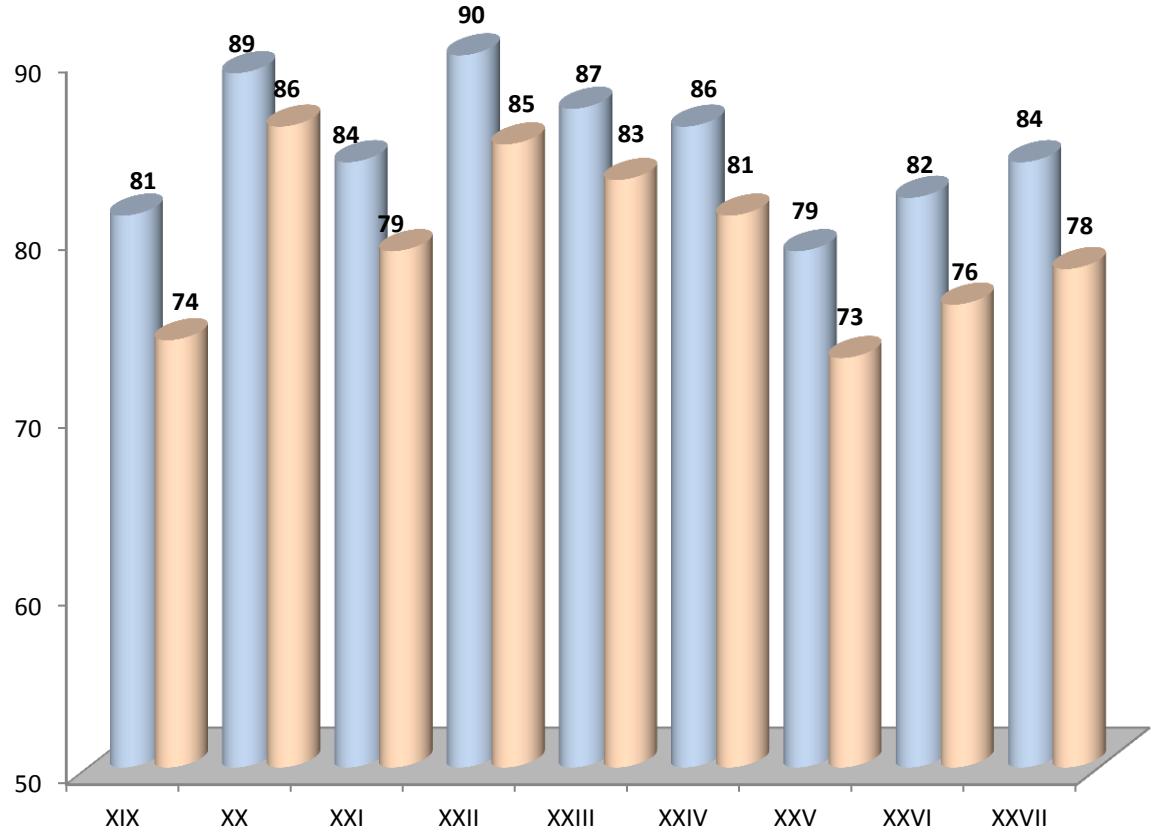
| | |
|-------|---|
| X | Colaboración y trabajo en equipo |
| XI | Liderazgo y participación |
| XII | Identidad con la Institución y valores |
| XIII | Transparencia y Combate a la corrupción |
| XIV | Enfoque a resultados y productividad |
| XV | Normatividad y procesos |
| XVII | Impacto de la encuesta en mi institución |
| XVIII | Profesionalización de la Administración Pública Federal |





Análisis Comparativo de Factores 2017 vs 2019

| FACTOR | |
|--------|---|
| XIX | Estrés laboral |
| XX | Vocación de servicio en la Administración Pública |
| XXI | Construir relaciones en la Administración Pública |
| XXII | Actuar con valores en la Administración Pública |
| XXIII | Enfocar a resultados en la Administración Pública |
| XXIV | Impulsar el cambio en la Administración Pública |
| XXV | Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) |
| XXVI | Liderar permanentemente la Administración Pública |
| XXVII | Igualdad y No Discriminación |



2017

2019





Efectividad de las PTCOO 2019

Las Prácticas de Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional son acciones preventivas, correctivas, de mejora o de innovación, que tienden a contribuir al cumplimiento de un objetivo propuesto.

Durante el ejercicio 2019, se comprometieron y aplicaron 7 prácticas para la mejora del Clima y Cultura Organizacional de la Institución, de las cuales se logró un cumplimiento del 100%..

| | |
|---|---|
| Prácticas de Transformación Programadas | 7 |
| Prácticas de Transformación Realizadas | 7 |

100% de efectividad

En la Tabla se muestra el porcentaje de efectividad del PTCCO 2019 derivado de la ECCO 2018, de acuerdo con la fórmula : $(\text{núm. de prácticas cumplidas} / \text{núm. de prácticas programadas}) * 100$





5. Objetivos Estratégicos





Objetivos

1

- Difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

2

- Fomentar el Liderazgo a los Integrantes del Servicio de Protección Federal.

3

- Fomentar los Valores del Servicio de Protección Federal en el desempeño de las funciones de los Integrantes, para impulsar una conducta ejemplar.

4

- Realizar acciones que permitan al personal crear un espacio de convivencia familiar, para visitar los sitios recreativos, históricos, culturales y patrimonios de nuestro País.

5

- Realizar acciones que contribuyan a establecer la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo





Objetivos

6

- Fortalecer la cultura organizacional de la Institución con enfoque a resultados, a fin de contribuir a la satisfacción de necesidades de la sociedad.

7

- Sensibilizar a los Integrantes del SPF con la difusión de los conceptos y aplicación en temas en materia de equidad de género, igualdad y no discriminación, para que los apliquen en sus actividades diarias.

8

- Desarrollar mecanismos que permitan generar equilibrio entre el ámbito laboral y familiar con la finalidad de que las y los Integrantes del SPF puedan cubrir satisfactoriamente sus necesidades básicas.

9

- Reconocer el buen desempeño de los Integrantes del Servicio de Protección Federal, a través de Estímulos y Recompensas, para contribuir a la consecución de los objetivos institucionales.





6. Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional



| | |
|----------------------|---------------------------------------|
| Ramo | 36 - Seguridad y Protección Ciudadana |
| UR Siglas | B00 |
| UR Nombre | B00 - Servicio de Protección Federal |
| Códigos de Ramo - UR | 36-B00 |

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

Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

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

Reporte de PTCCO 2020

| 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 | Difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019. | 1.- Estratégica | Difundir los Resultados de la ECCO, a través de banner y correos electrónicos, para informar a los Integrantes del SPF. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/03/2020 | 31/03/2020 | Difundir una vez al año, los resultados de la ECCO 2019 a todo el personal del SPF, en medios impresos y electrónicos. | XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución | | | Alto |
| 2 | Fomentar el Liderazgo a los Integrantes del Servicio de Protección Federal. | 1.- Estratégica | Elaborar y difundir en medios electrónicos trípticos sobre temas de Liderazgo. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | Dos veces al año, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre de 2020 | 11. Liderazgo y participación | | | Medio |
| 3 | Fomentar los Valores del Servicio de Protección Federal en el desempeño de las funciones de los Integrantes, para impulsar una conducta ejemplar. | 1.- Estratégica | Difundir el Código de Conducta del SPF entre los Integrantes, a través de los medios de comunicación internos. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | Dos veces al año, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre de 2020. | XI. Liderazgo y Participación | XII. Identidad con la Institución y Valores | | Medio |
| 4 | Realizar acciones que permitan al personal crear un espacio de convivencia familiar, para visitar los sitios recreativos, históricos, culturales y patrimoniales de nuestro País. | 2. Operativa | Elaborar y difundir en medios electrónicos banner con información referente a sitios recreativos, históricos, culturales y patrimoniales de nuestro País. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | De manera mensual se elaborará un banner | IX. Balance trabajo - familia | XIX. Estrés laboral | | Medio |
| 5 | Realizar acciones que contribuyan a establecer la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo. | 2. Operativa | Otorgar al personal las facilidades necesarias para ausentarse de sus funciones sin perjudicar el desarrollo laboral, con la finalidad de atender situaciones de carácter personal o familiar, mediante la autorización de permisos. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | Se elaborarán dos Oficios, uno en el primer semestre y otro en el segundo semestre de 2020, a todas las áreas del SPF, para exhortar a los Mandos de facilitar al personal a su cargo para que atiendan situaciones de carácter personal o familiar. | VIII. Calidad de vida laboral | III. Mejora y cambio | XIV. Enfoque a resultados y productividad | Medio |
| 6 | Fortalecer la cultura organizacional de la Institución con enfoque a resultados, a fin de contribuir a la satisfacción de necesidades de la sociedad. | 2. Operativa | Dar a los integrantes herramientas que les permitan tener mejor calidad de vida, a través del apoyo de áreas como servicios médicos y fomento deportivo. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | Se difundirán de manera trimestral, actividades para que los Integrantes del SPF puedan mejorar su calidad de vida, a través de una mejor salud física y mental. | XIV. Enfoque a resultados y productividad | VIII. Calidad de vida laboral | III. Mejora y cambio | Medio |
| 7 | Sensibilizar a los Integrantes del SPF con la difusión de los conceptos y aplicación en temas en materia de equidad de género, igualdad y no discriminación, para que los apliquen en sus actividades diarias. | 1.- Estratégica | Promover la participación del personal en cursos relacionados con la materia de igualdad y género. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | Se realizarán cursos y pláticas en materia de igualdad y género, de conformidad a la disponibilidad presupuestaria. | V. Equidad y Género | XXVII. Igualdad y no discriminación | II. Capacitación especializada y desarrollo | Medio |
| 8 | Desarrollar mecanismos que permitan generar equilibrio entre el ámbito laboral y familiar con la finalidad de que las y los Integrantes del SPF puedan cubrir satisfactoriamente sus necesidades básicas. | 2. Operativa | Promover entre las y los Integrantes las prestaciones y derechos que tienen. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/04/2020 | 30/11/2020 | De manera bimestral se elaborará un banner | IX. Balance trabajo - familia | VIII. Calidad de vida laboral | | Medio |
| 9 | Reconocer el buen desempeño de los Integrantes del Servicio de Protección Federal, a través de Estímulos y Recompensas, para contribuir a la consecución de los objetivos institucionales. | 1.- Estratégica | Otorgar estímulos y recompensas a los Integrantes del Servicio de Protección Federal. | 1- Todo el personal | 12/02/2020 | 01/10/2020 | 31/12/2020 | Una vez al año en el segundo semestre de 2020 | I. Reconocimiento laboral | XXVII. Igualdad y No Discriminación | | Alto |

COMISARIA JEFA
MTRA. KATIA ESTRADA HERNÁNDEZ
DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Fecha: 12 de febrero de 2020





7. Conclusiones

Derivado de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, en la cual participaron 1,773 Integrantes del SPF , se identificaron áreas de oportunidad en Factores orientados a la Equidad de Género, Estrés laboral, Igualdad y No Discriminación y finalmente Balance en el horario laboral, lo que permitió la definición de objetivos estratégicos que con base en practicas de transformación, se logre la mejora del clima y la cultura institucional, a fin de preservar un clima adecuado que permita el desarrollo integral de los Integrantes.



El Servicio de Protección Federal, tiene el compromiso de continuar trabajando en aras de propiciar un adecuado clima y una cultura sólida basada en los principios y valores contenidos en el Código de Conducta, así como reforzar el liderazgo para la consecución de metas institucionales.





Dudas, comentarios o sugerencias

Comisaria Jefa

Mtra. Katia Estrada Hernández

Directora General de Administración

Correo electrónico:

katia.estrada@sspc.gob.mx Teléfono:

55547846700 Ext. 68420

Inspectora Jefa

Mtra. Ana Karla Rodríguez López

Directora General Adjunta de Recursos
Humanos

Correo electrónico:

ana.rodriguez@sspc.gob.mx Teléfono:

55547846700 Ext. 68413

Inspectora

Mtra. Katia Esperanza Ayala Martínez

Directora de Organización y Control de Plazas

Correo electrónico:

katia.ayala@sspc.gob.mx

Teléfono: 55547846700 Ext. 68414

Subinspector

Lic. Enrique Nájera Chavarría

Subdirector de Organización y Eficiencia
Administrativa

Correo electrónico:

enrique.najera@sspc.gob.mx Teléfono:

55547846700 Ext. 68454

Oficial

Lic. Alejandra Rocio Munguía Raya

Jefa de Departamento de Control y
Seguimiento de Programas
Interinstitucionales

Correo electrónico:

alejandra.munguia@sspc.gob.mx Teléfono:

55547846700 Ext. 68499





SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

PROTECCIÓN  **FEDERAL**

Análisis de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

Gracias por su atención

Enero, 2020