

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DELEGACIÓN ESTATAL EN NAYARIT

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre Delegaciones Estatales y años pasados.....	64
3.1.1. Comparativo PGR-UR338/2017	65
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	66
3.1.3 Comparativo Histórico Delegación Nayarit	67
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos	73
5. Definición de Prácticas de Transformación	73
5.1. Difusión de resultados	75
5.2. Factor Liderazgo	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	77

La Delegación Estatal en Nayarit de la Procuraduría General de la República participo entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La Delegación participó con 163 personas de un universo de 172, es decir el 94.77% de participación, 34 puntos porcentuales más que en 2016 (60%).

El resultado fue:



15° Lugar
en el Promedio
Delegaciones
Estatales PGR
93 puntos

6 puntos más que el año anterior (87)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

la PGR Delegación Estatal en Nayarit presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la PGR en la Delegación Estatal en Nayarit obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 3 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) se encuentran entre los 69 a los 90 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

97 ≥; 90 ≤

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



97 - 98



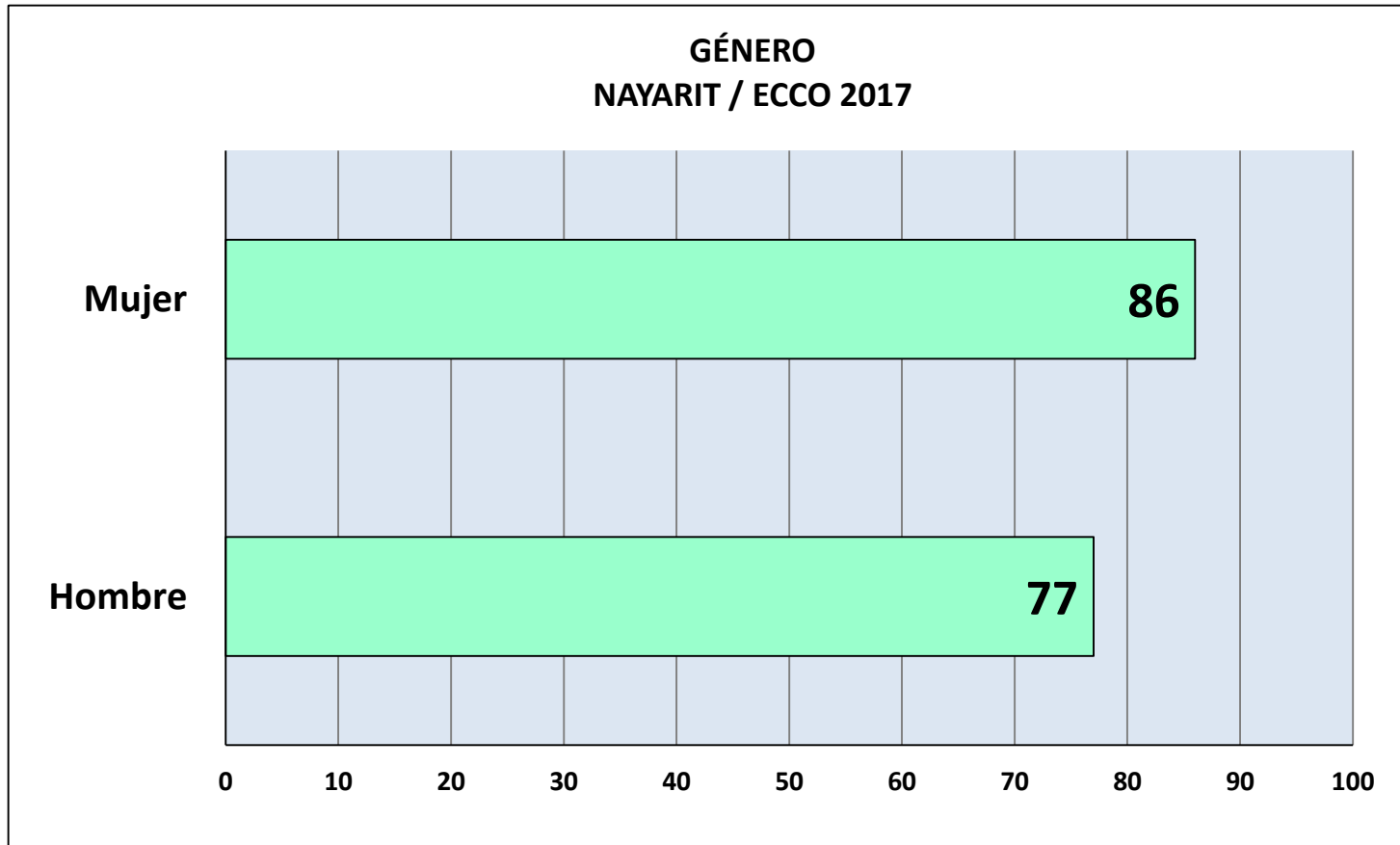
91 - 96



69 - 90

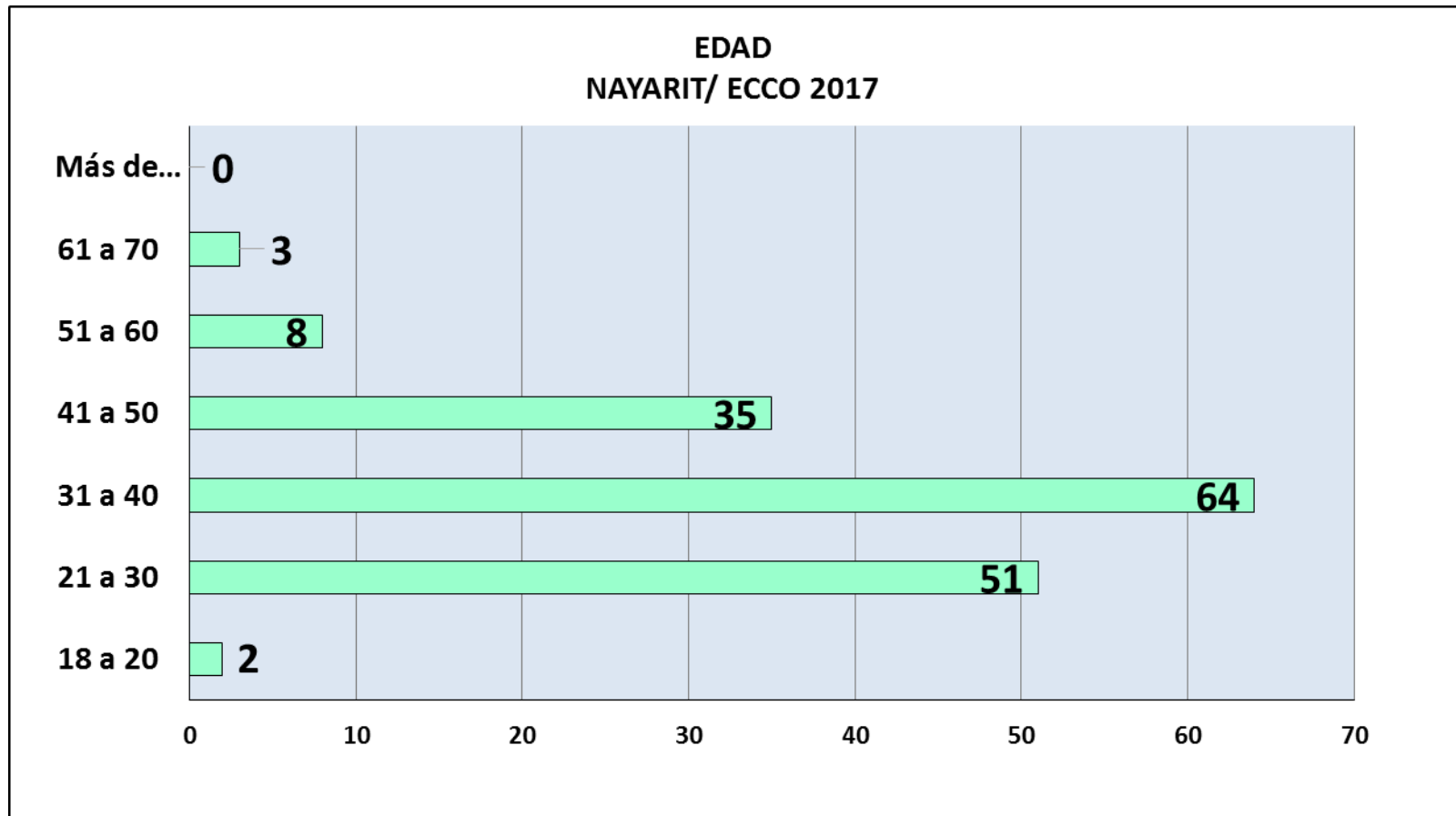
1. Análisis Cuantitativo

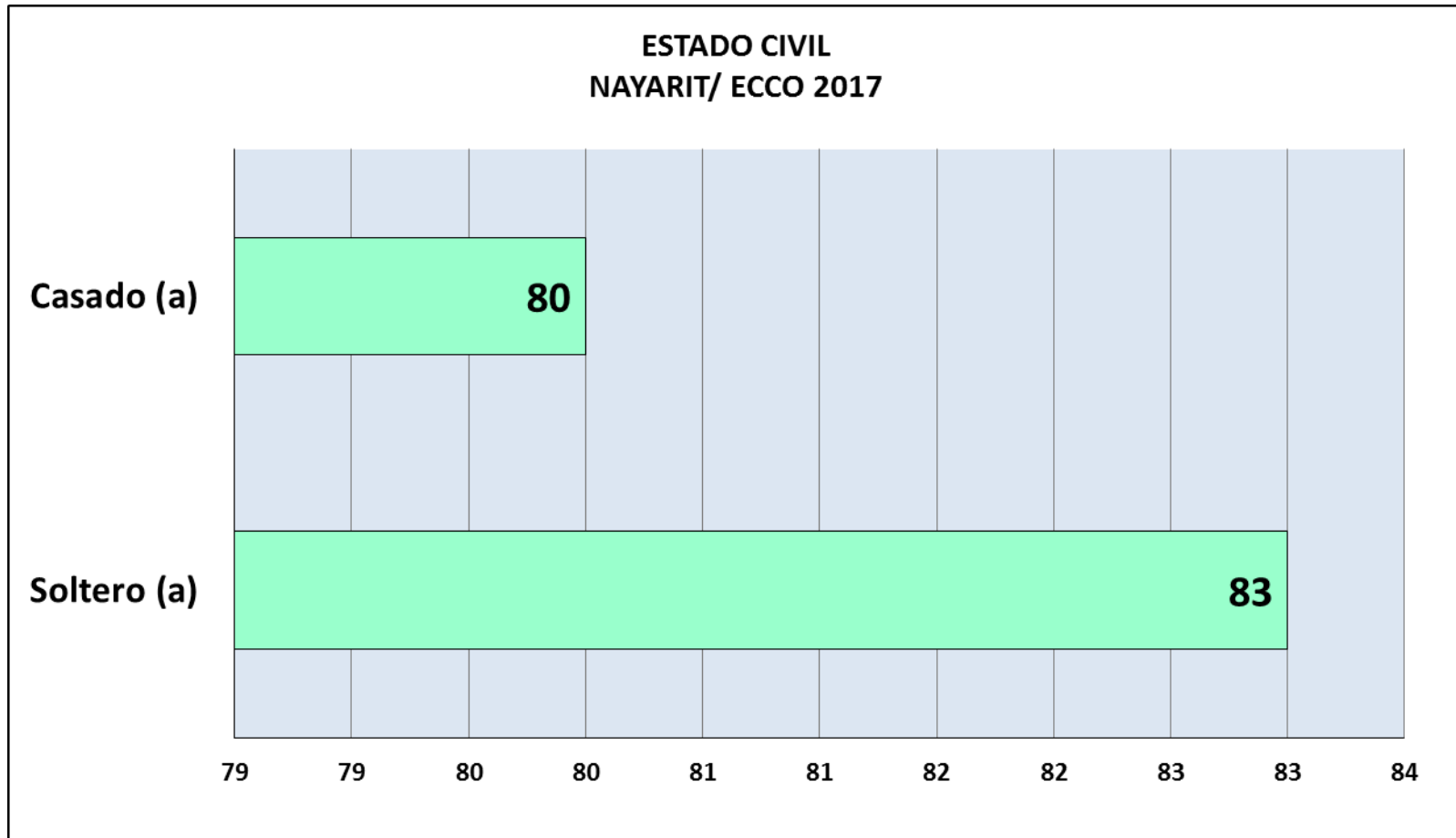
Datos Sociodemográficos



La participación en la Delegación Nayarit de las mujeres fue absoluta, no obstante en lo relacionado a los hombres fue un 5.6% menor al de la mujeres. Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

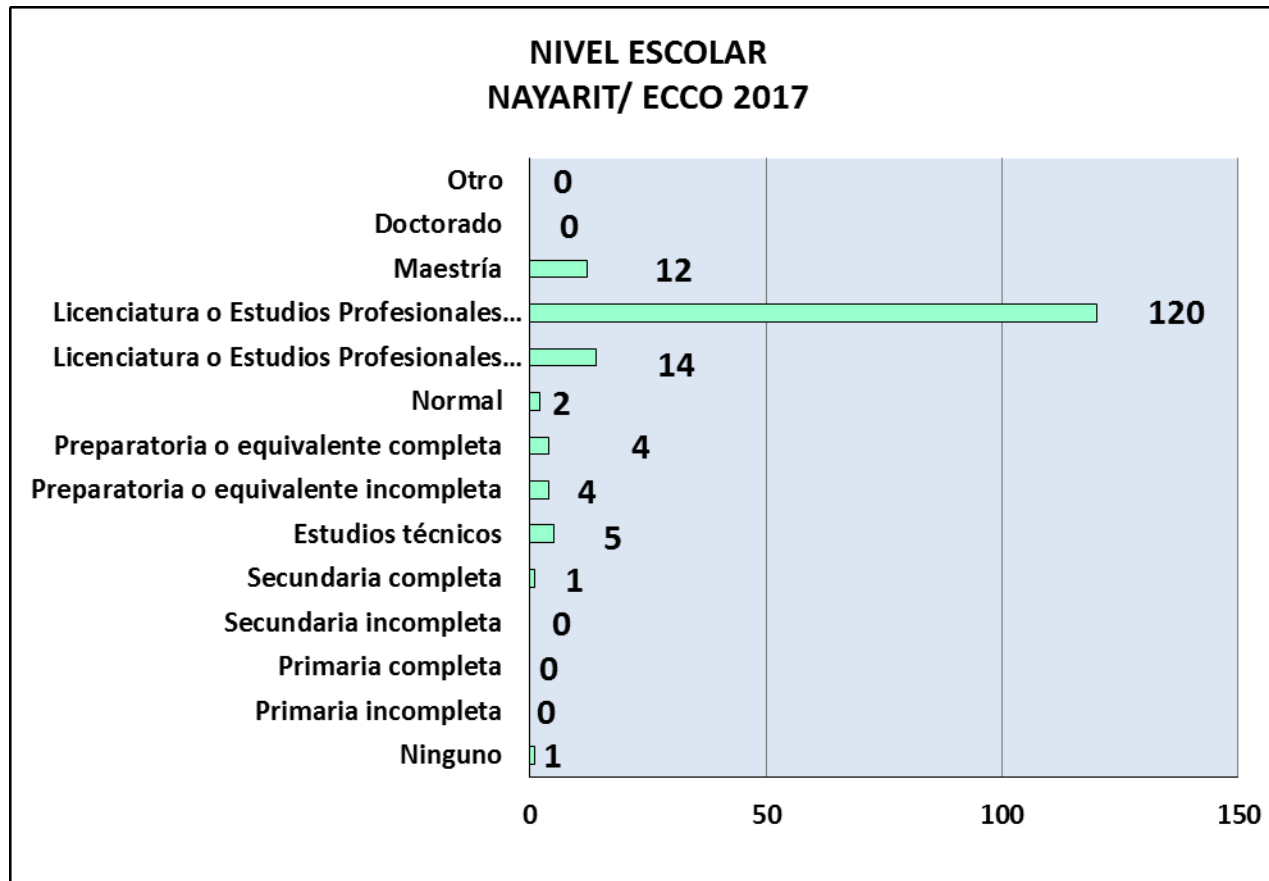
EL 72% de las personas participantes en la encuesta, se encuentran entre los 18 y los 40 años, lo que es una condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y potencializar el desarrollo profesional. Solo el 28% del universo total son personas entre 41 y 70 años.



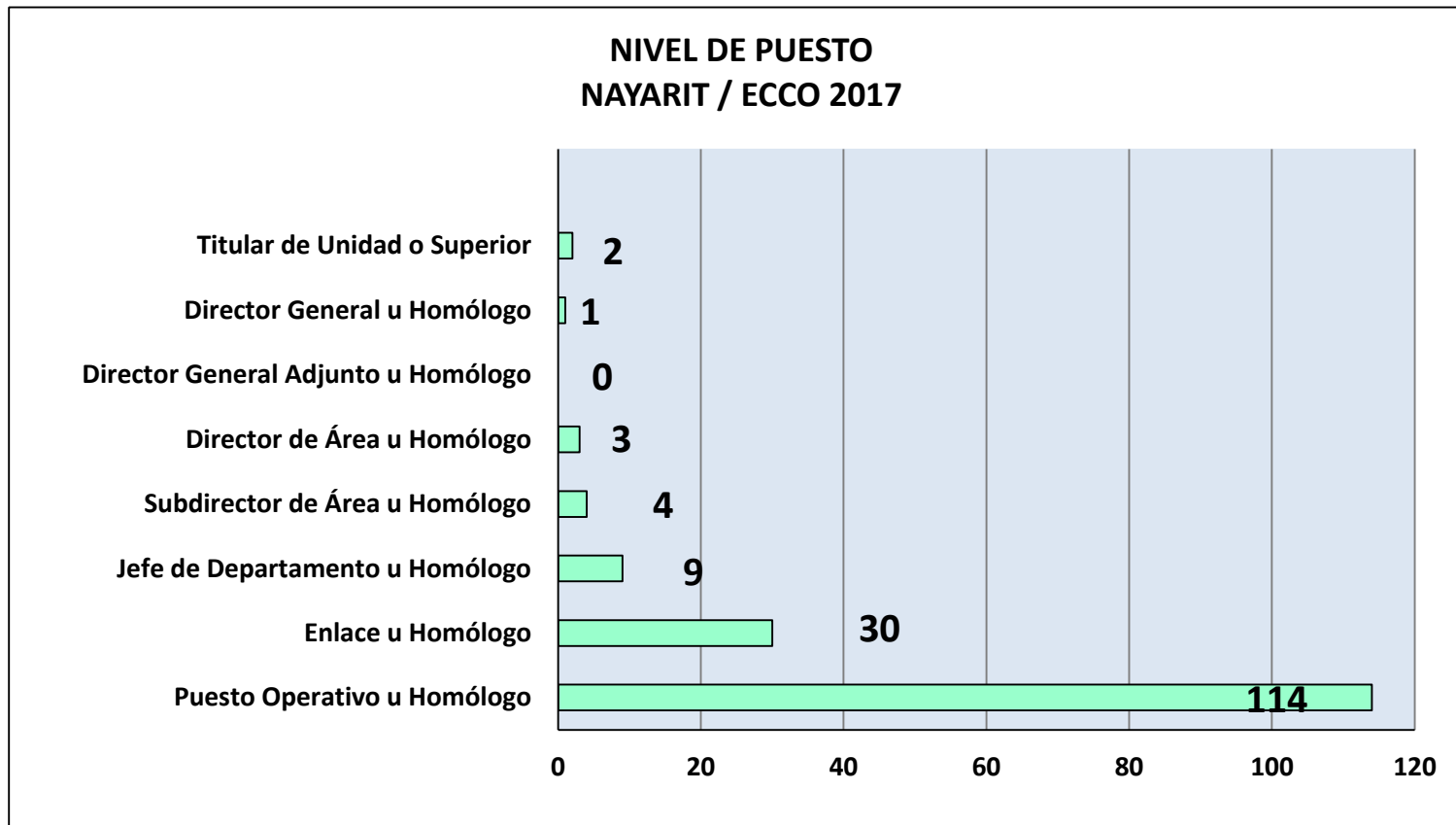


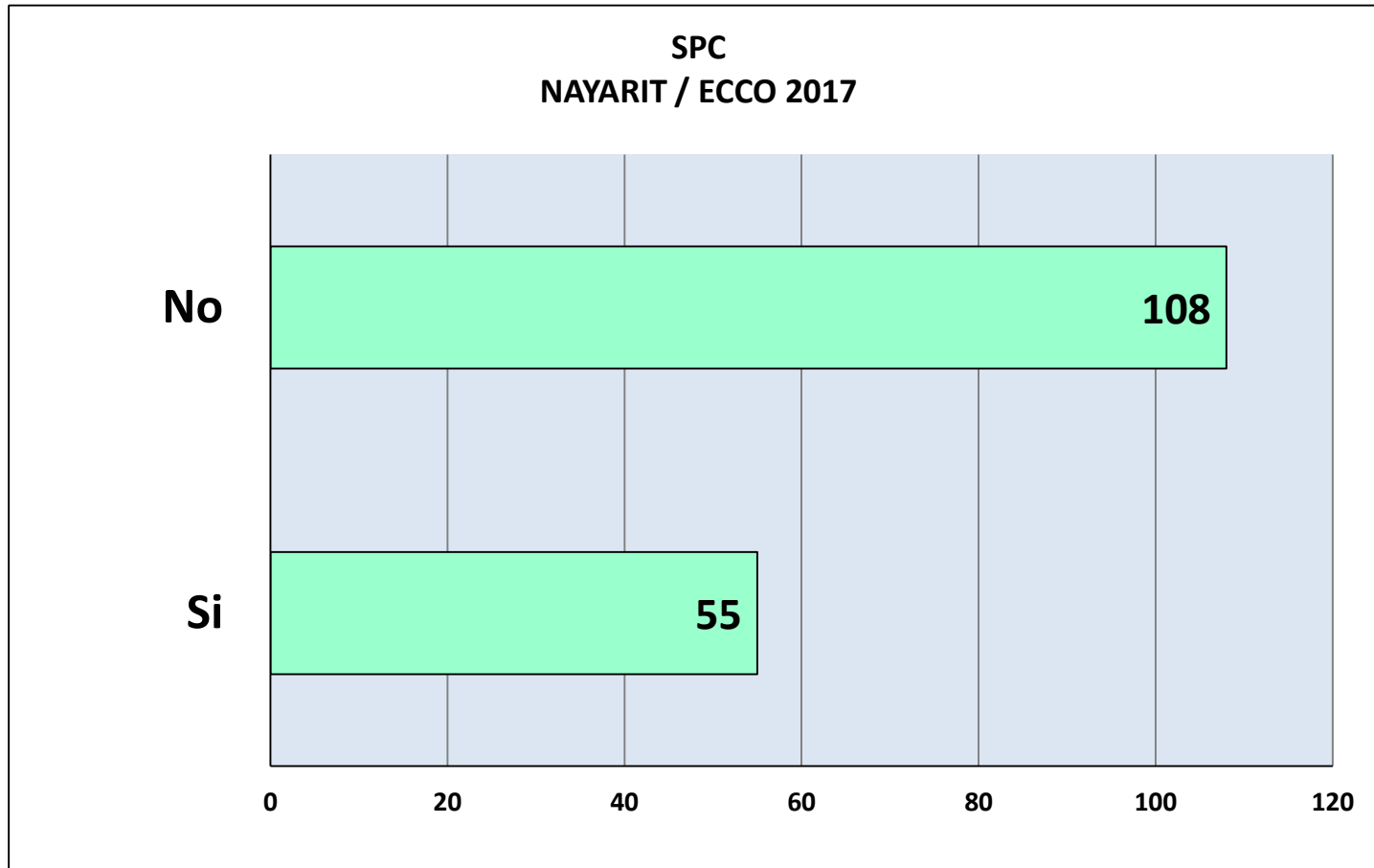
La proporción de participación en la Delegación Nayarit entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo participante (163), con una variación de aproximada de 3 puntos porcentuales. En contraste del año pasado la variación fue de solo un punto porcentual.

En promedio, casi 8 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta en la Delegación, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, **mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.** Únicamente el 7% están realizando estudios superiores de la licenciatura.



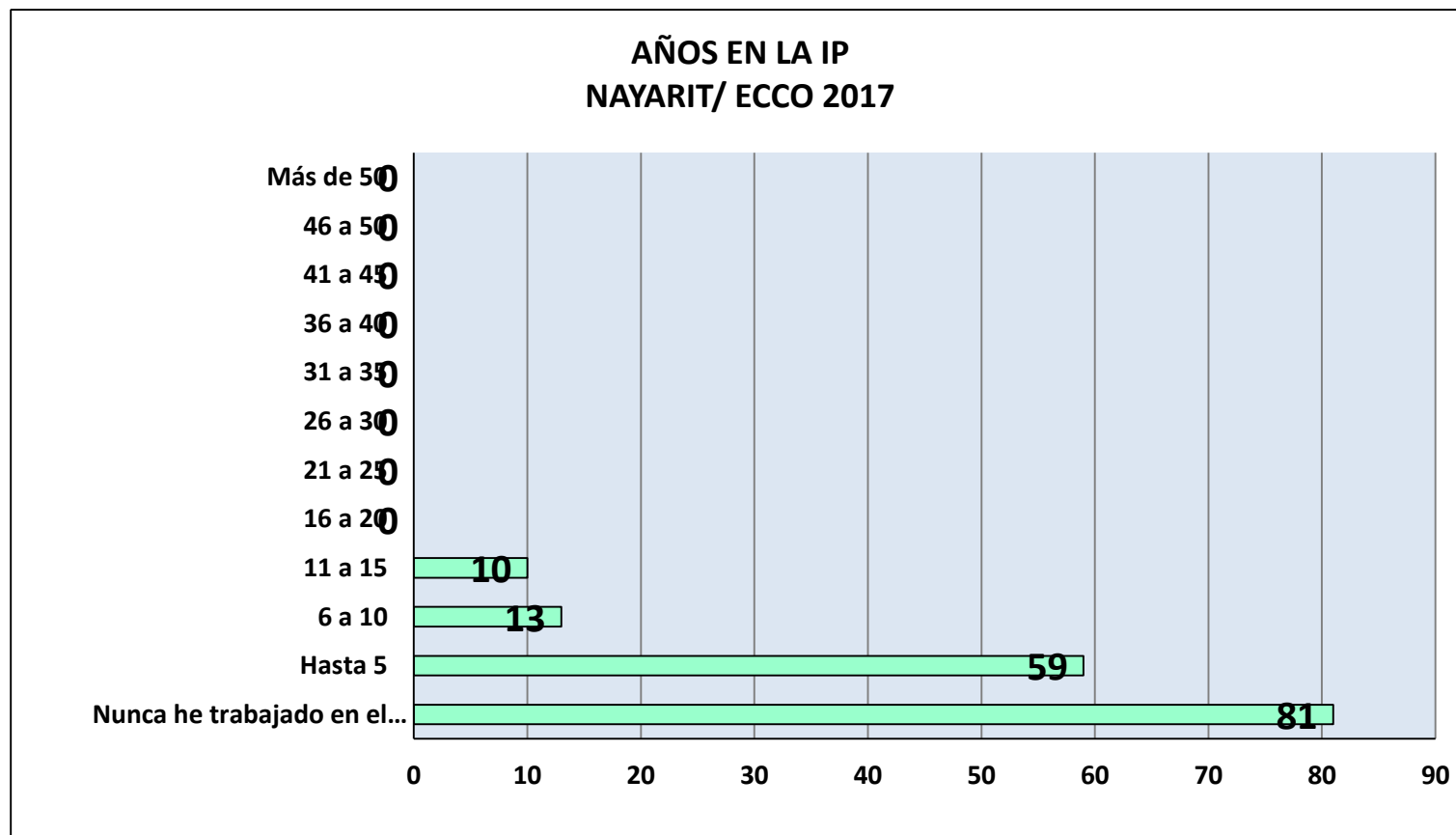
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 88% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

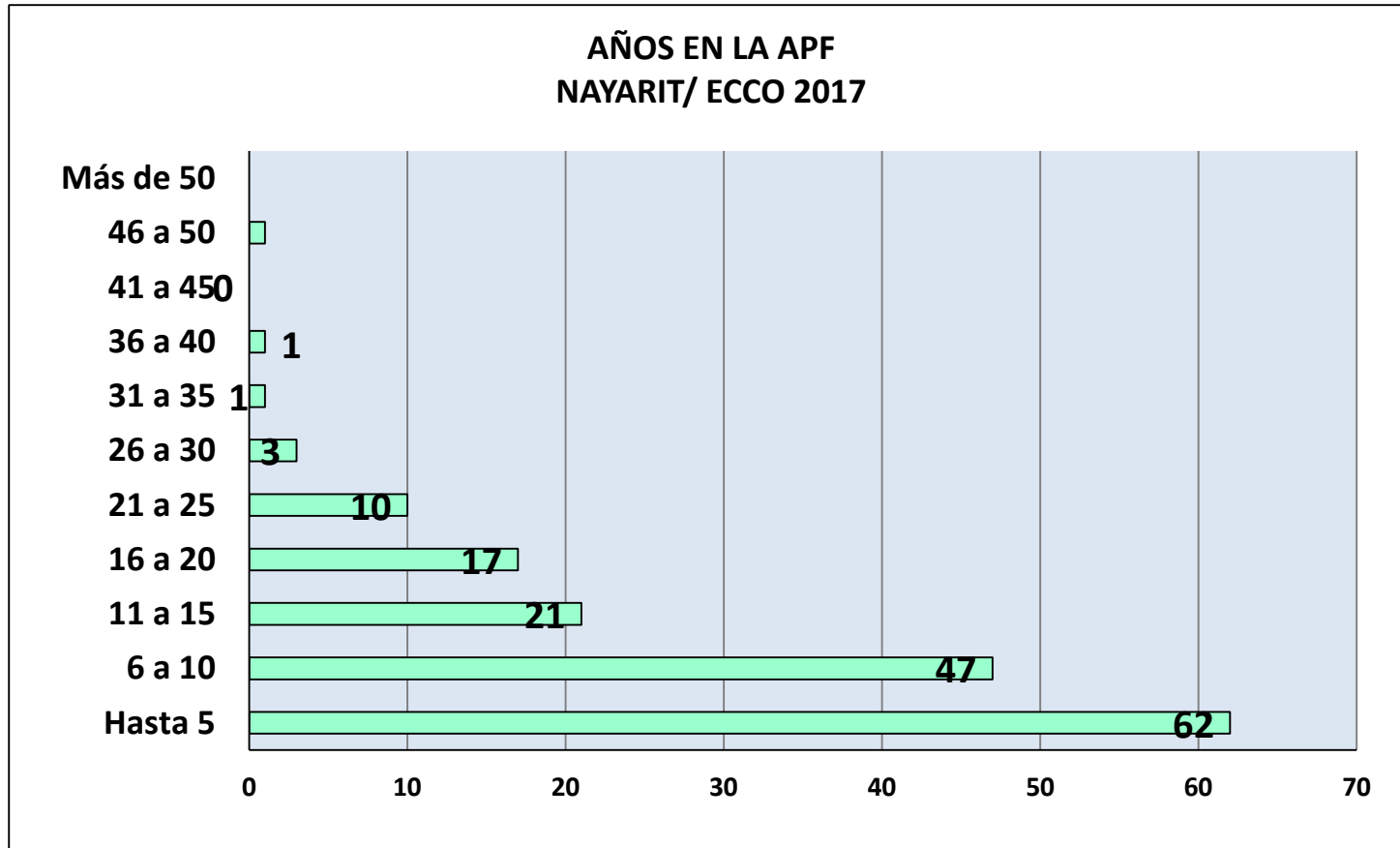




En la Delegación Estatal en Nayarit se aprecia que el 66% del personal que participó en la ECCO 2017 de esta Unidad No forma parte de un sistema de profesionalización; únicamente el 33.74%.

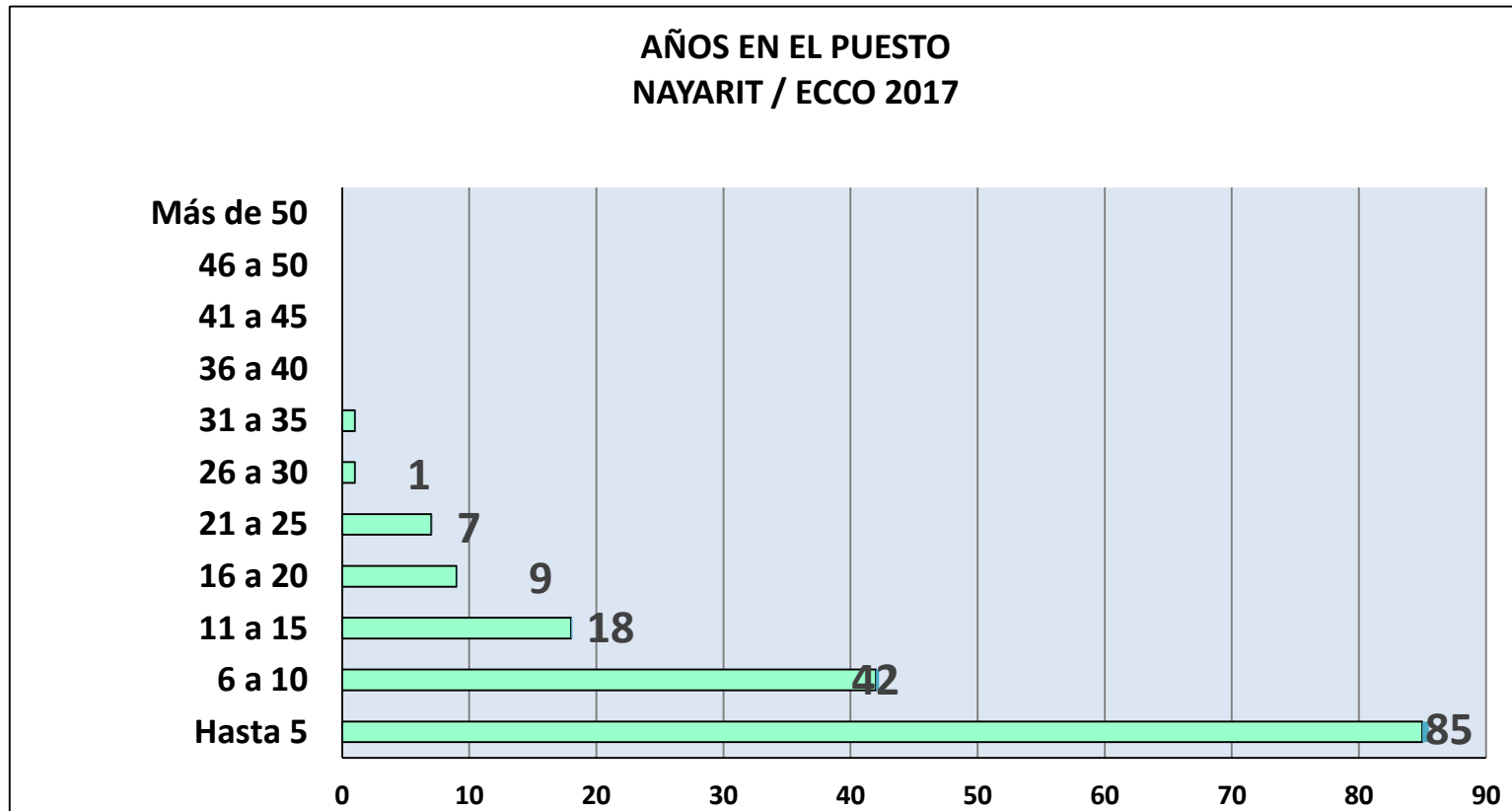
5 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 nunca han trabajado de el sector público, mientras que el otro 50% de los encuestados cuentan con experiencia en el Sector Privado por hasta 15 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada.

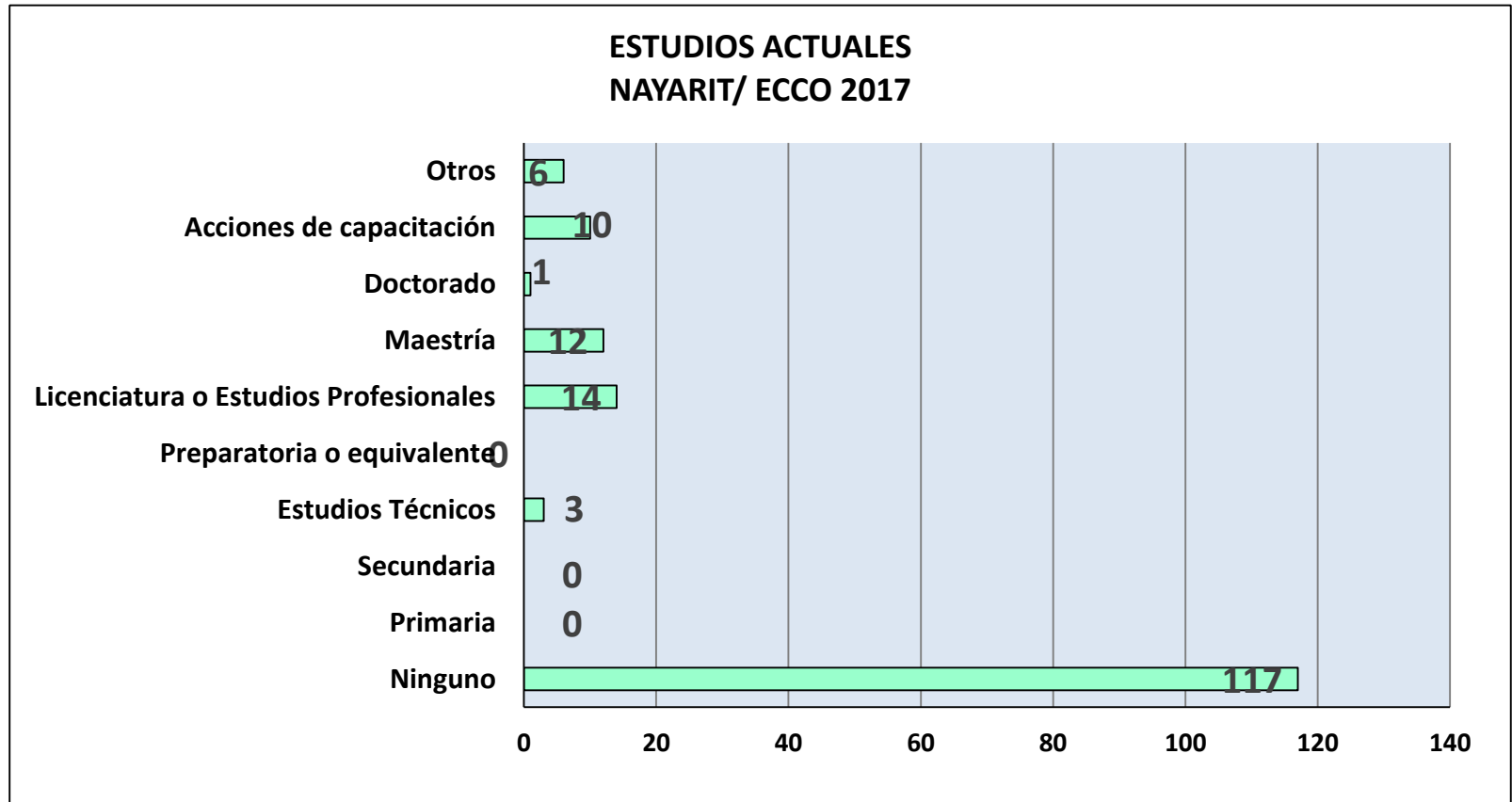




Se puede observar que el 72% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 10 años en el puesto, mientras que únicamente el 1% ha permanecido hasta por 40 años al servicio público.

Más del 50% de las personas que participaron en la encuesta que se realizó en la delegación Nayarit, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral. Aunque únicamente el 2% han permanecido entre 26 y 35 años en el puesto.

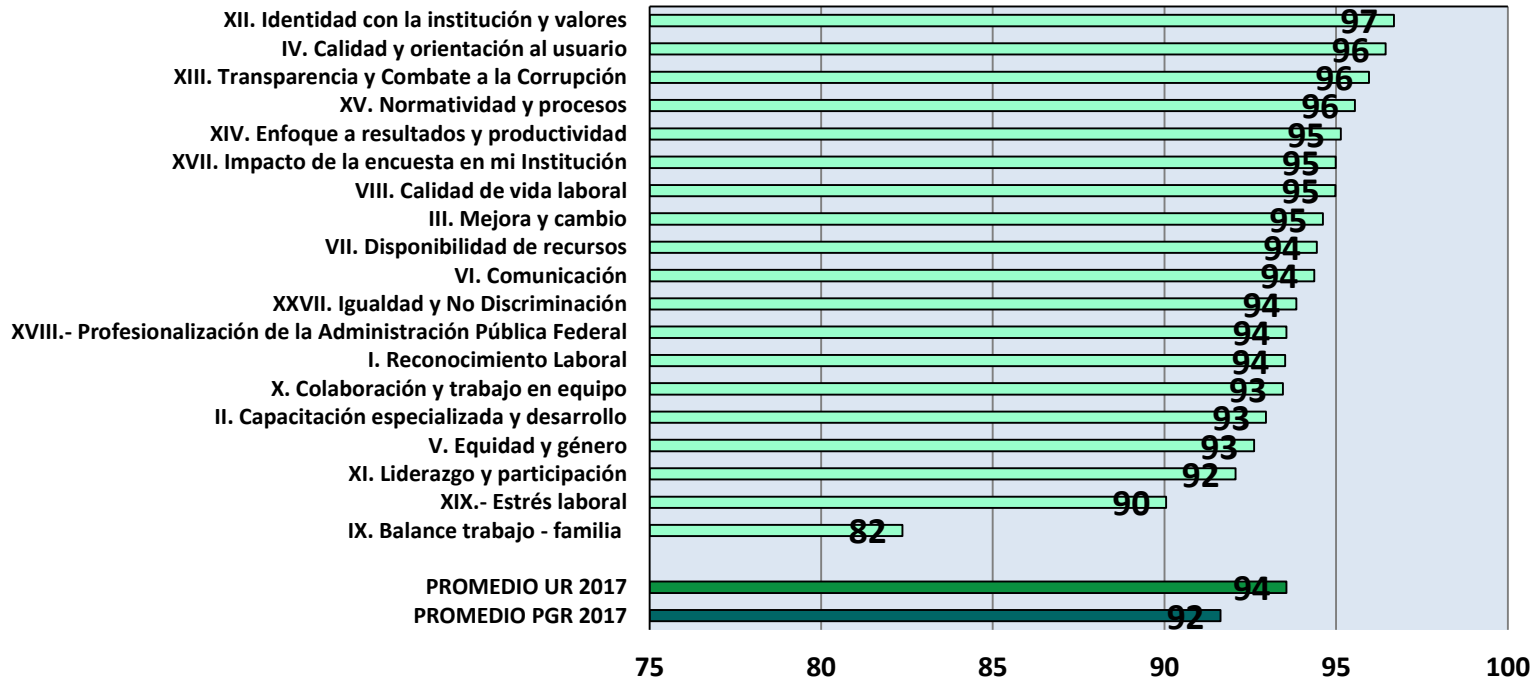




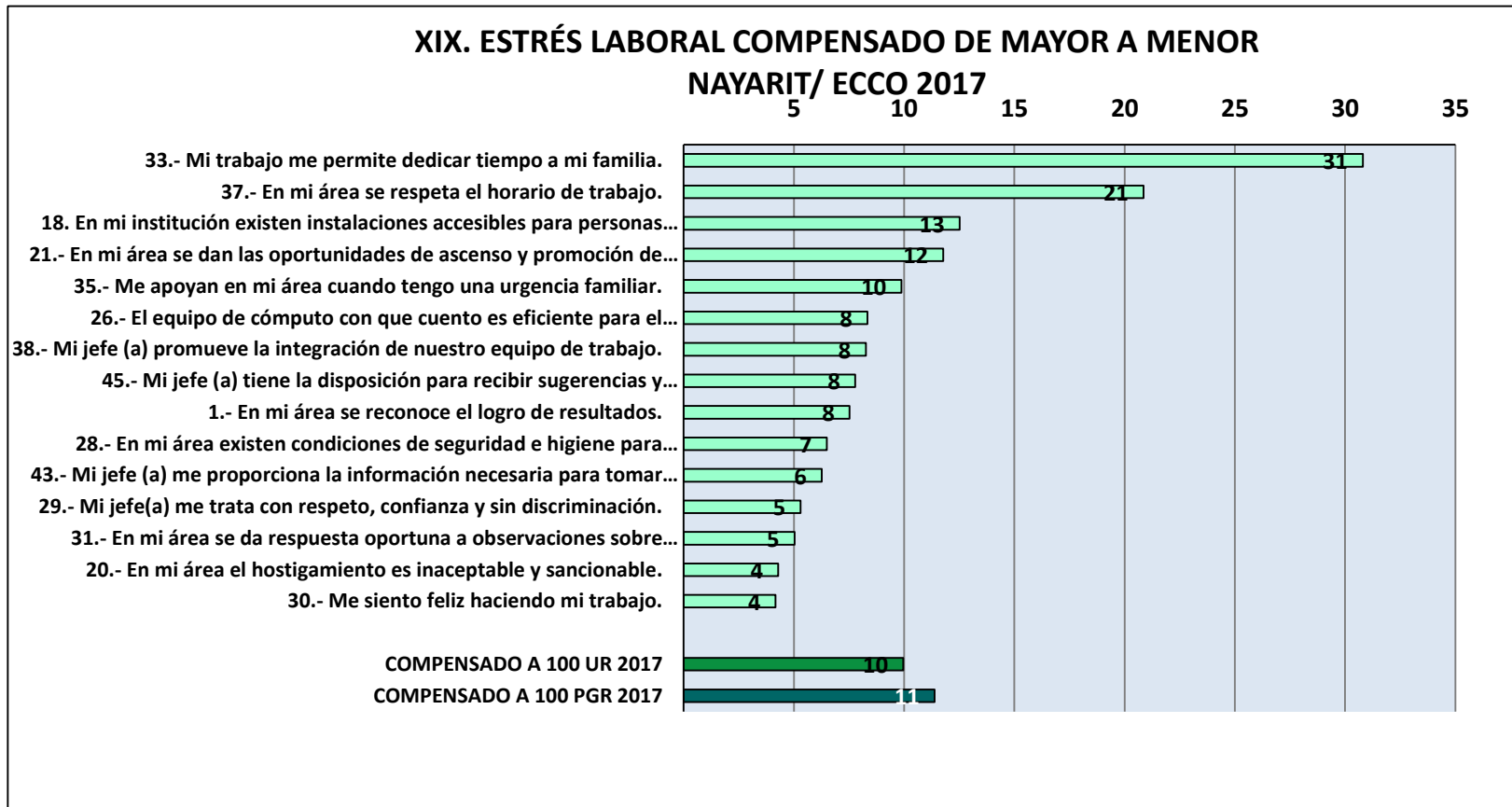
Poco mas de cada 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Nayarit encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR NAYARIT/ ECCO 2017

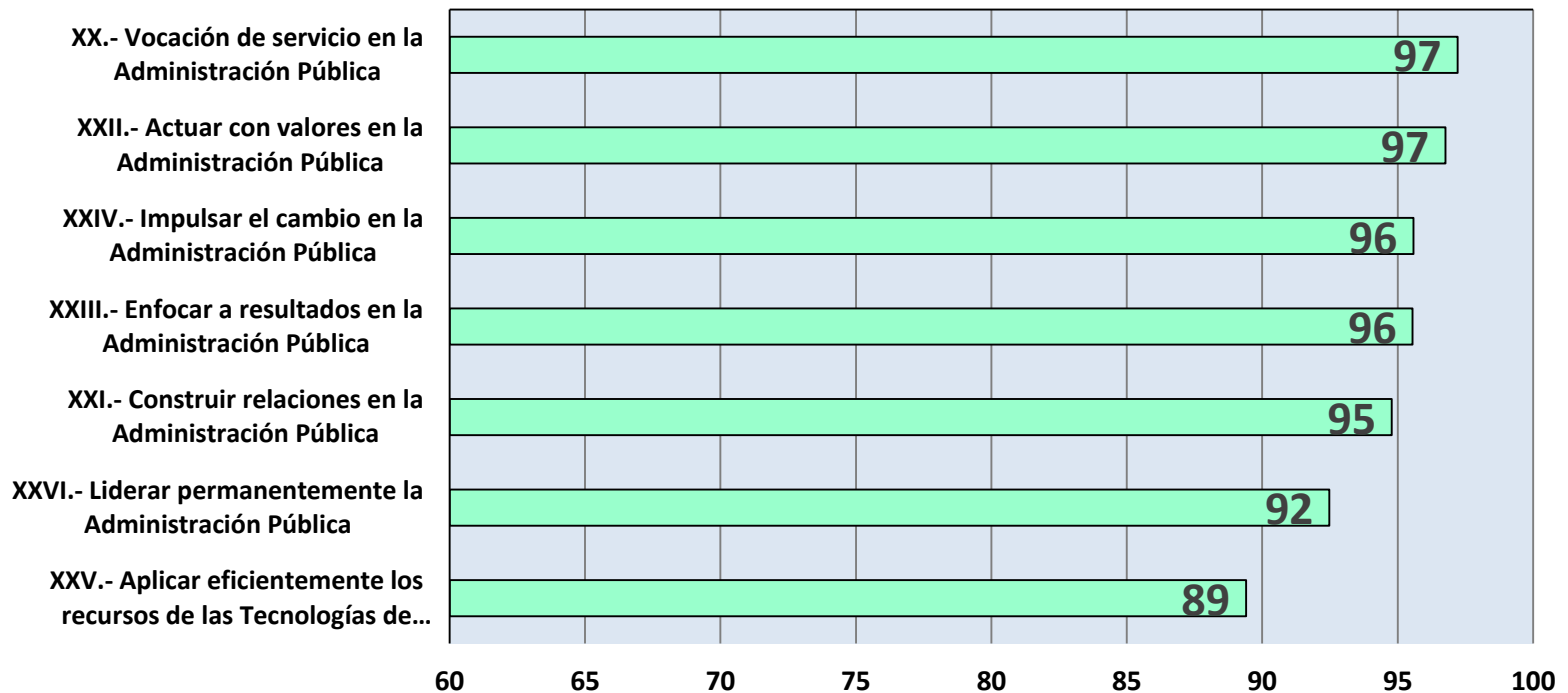


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten identificados con la institución y con sus valores, por lo tanto muy orgullosos de trabajar en la PGR Delegación Nayarit que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, y complicados al aunarse las guardias de los fines de semana, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.



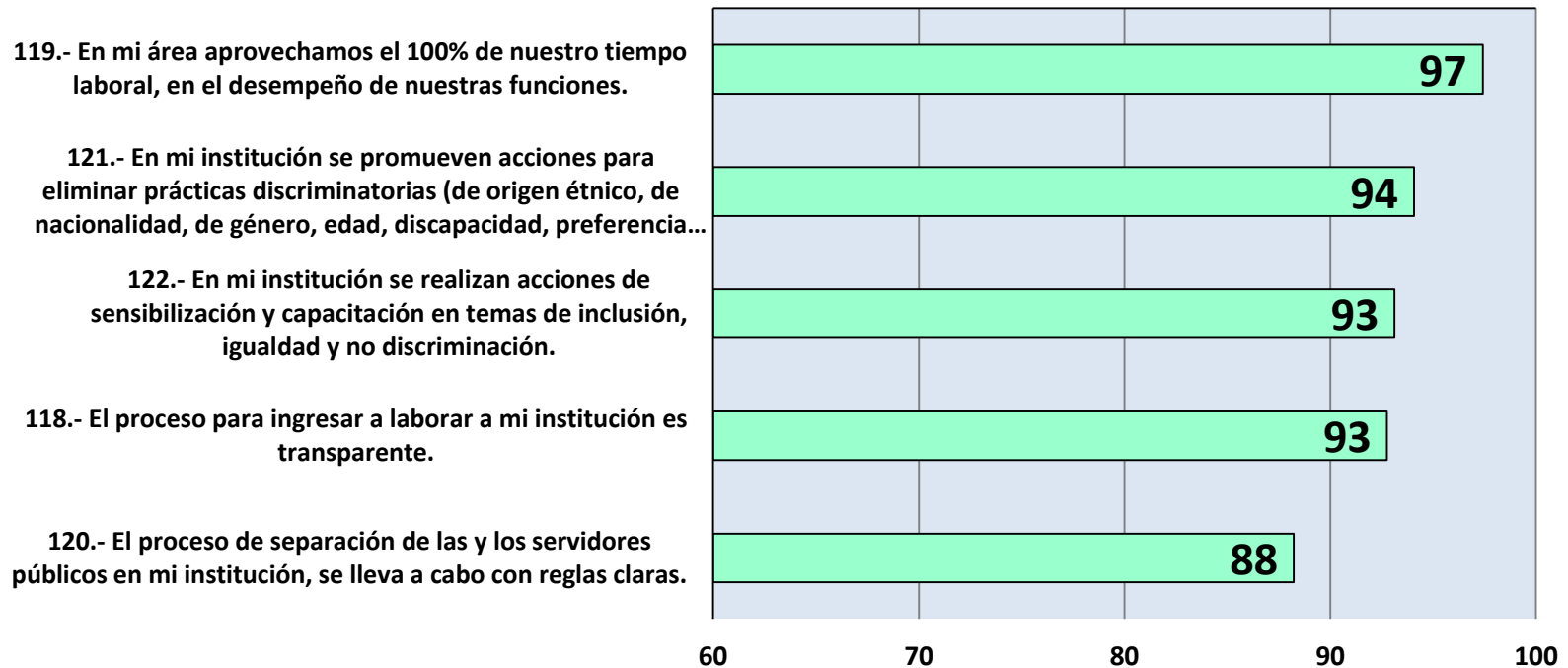
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS NAYARIT/ 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Nayarit con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 NAYARIT/ ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR Delegación Nayarit, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.

Fortalezas y Debilidades

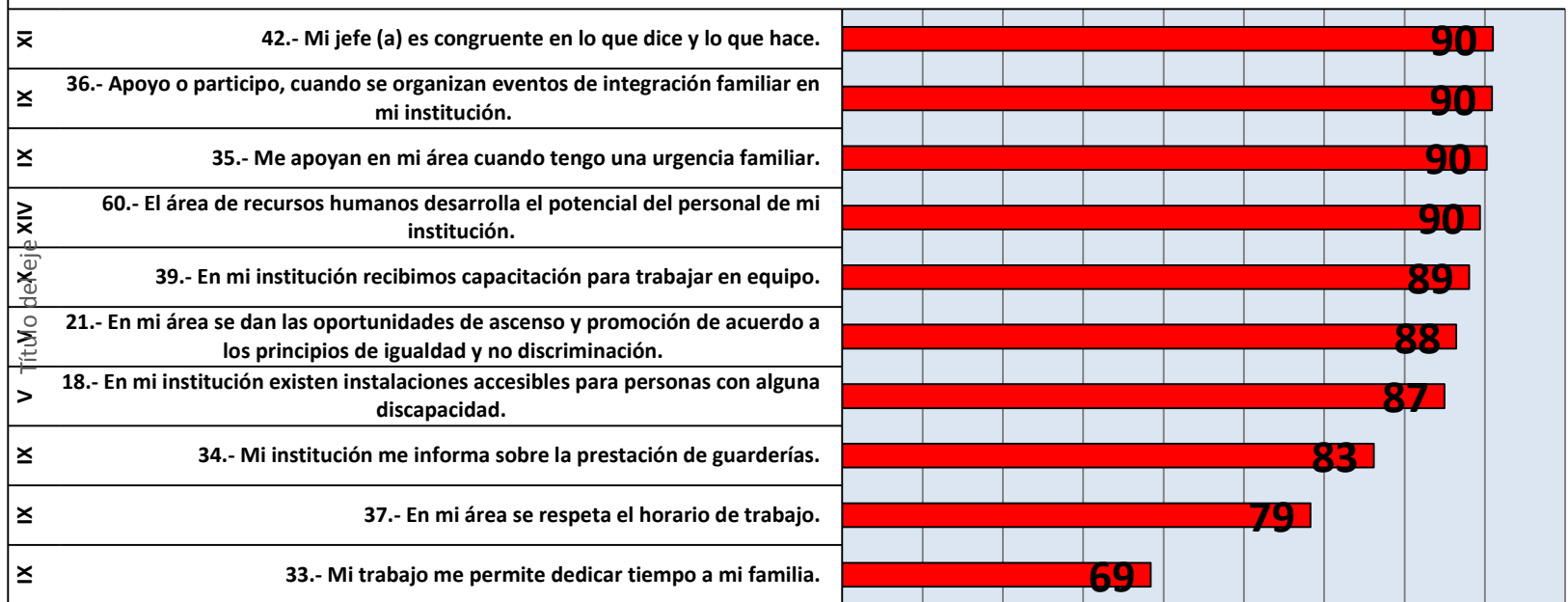
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS NAYARIT / ECCO 2017

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	97
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
III	9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	97

Las y los servidores públicos encuestados en la Delegación Estatal Nayarit consideran que en sus adscripciones se actúa con transparencia y legalidad, y se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados, optimizando los recursos para el cumplimiento de los objetivos de la Institución, y así contribuir al bienestar de la sociedad. Asimismo, conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta y propician los principios de igualdad y no discriminación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 NAYARIT/ ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estatal en Nayarit con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral, lo que implica dedicar menos tiempo a la familia. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, se sigue trabajando para poder ofrecer instalaciones mas accesible para personas con alguna discapacidad.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

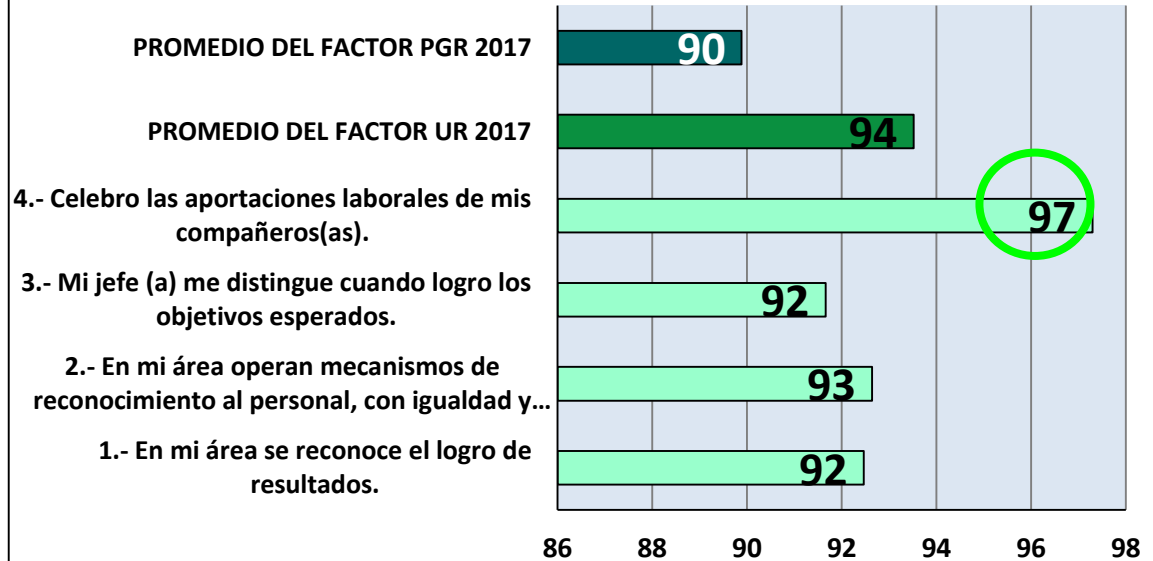
94



97 ≥; 90 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 NAYARIT/ ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados de esta Unidad Administrativa perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

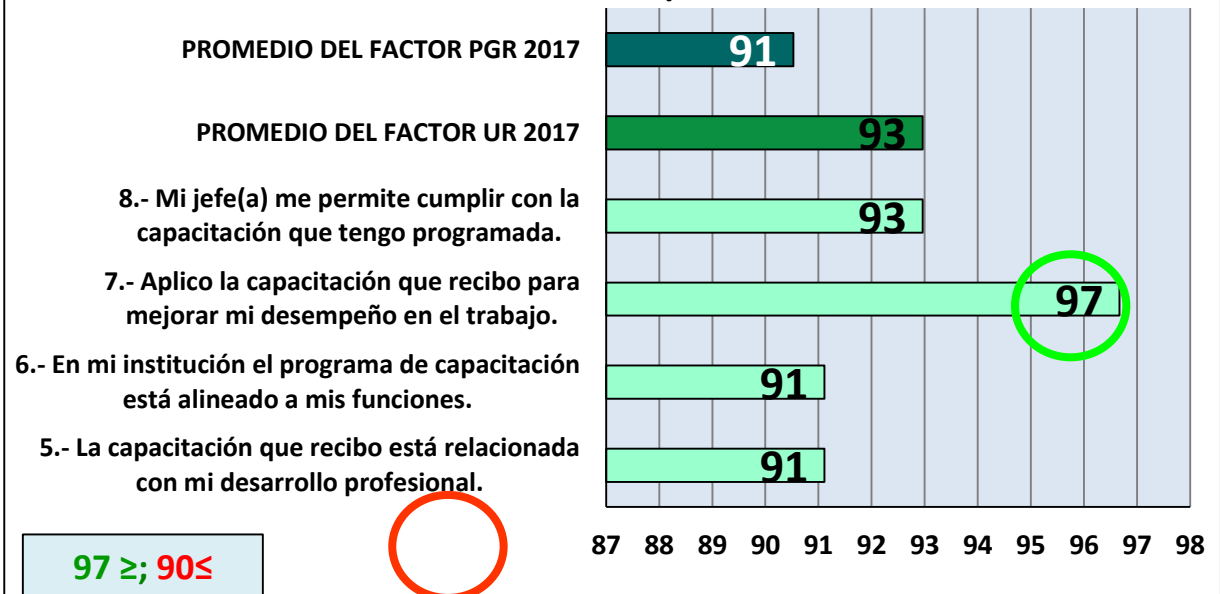
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

93



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

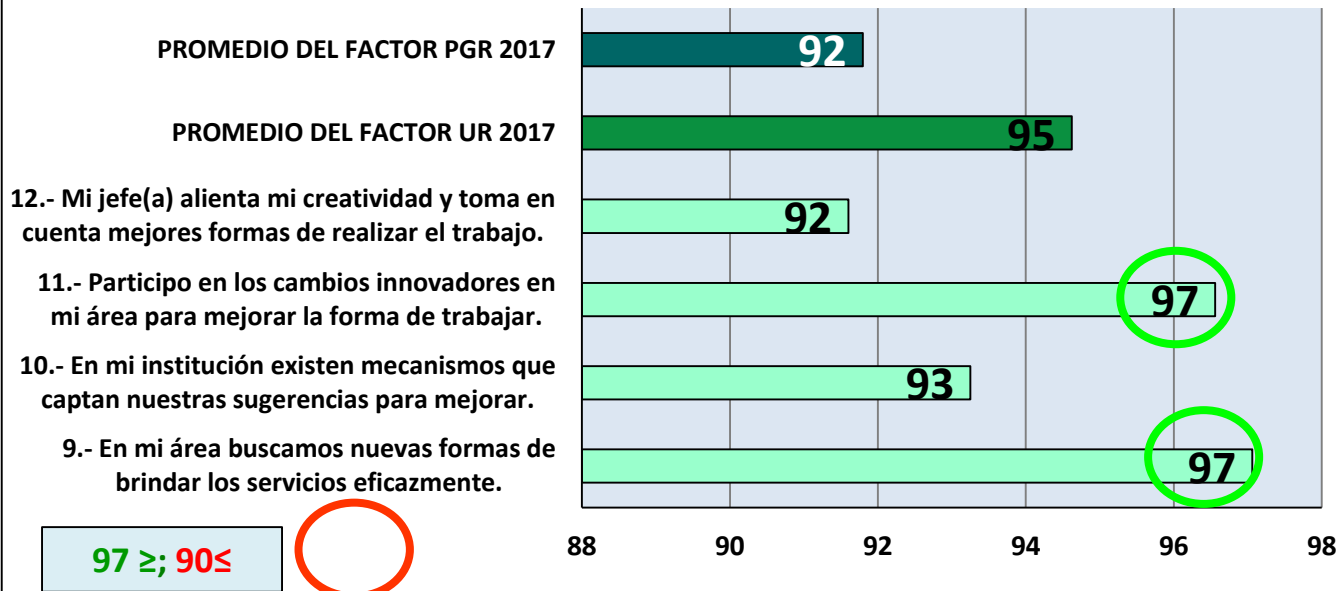
UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas de esta Delegación perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

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

III. MEJORA Y CAMBIO
 NAYARIT/ ECCO 2017

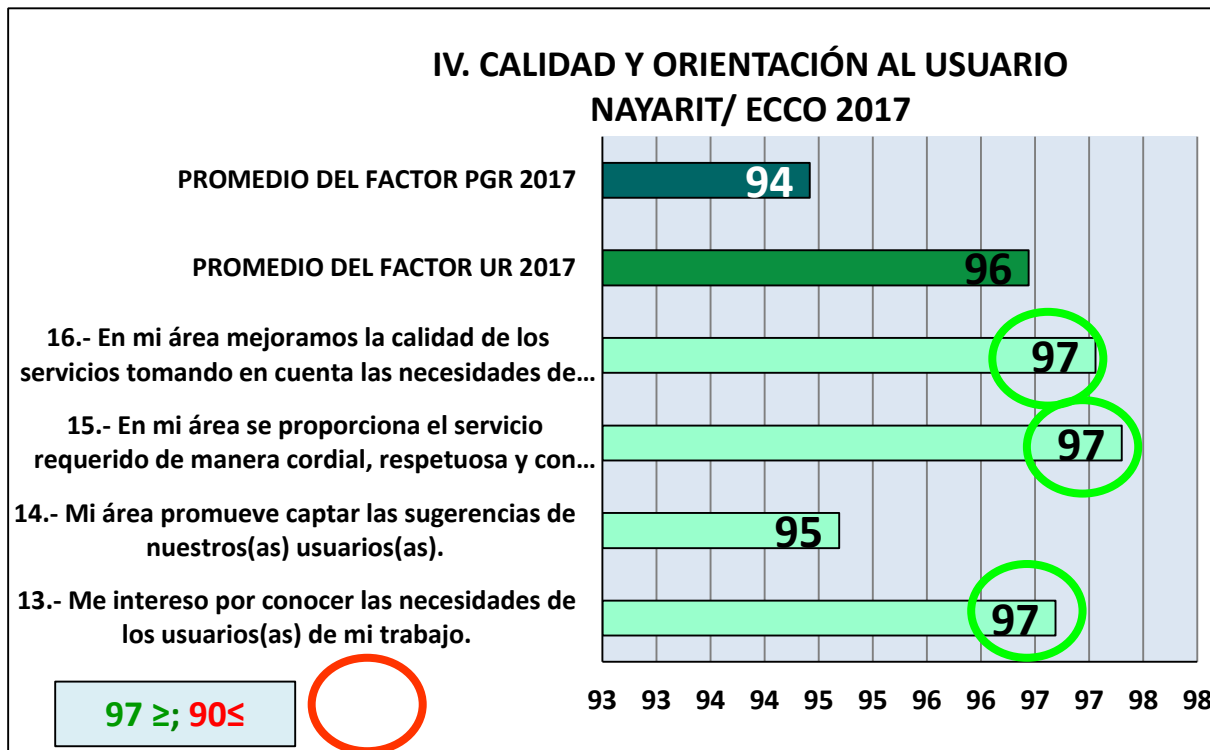


95



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR Delegación Estatal en Nayarit, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.



96



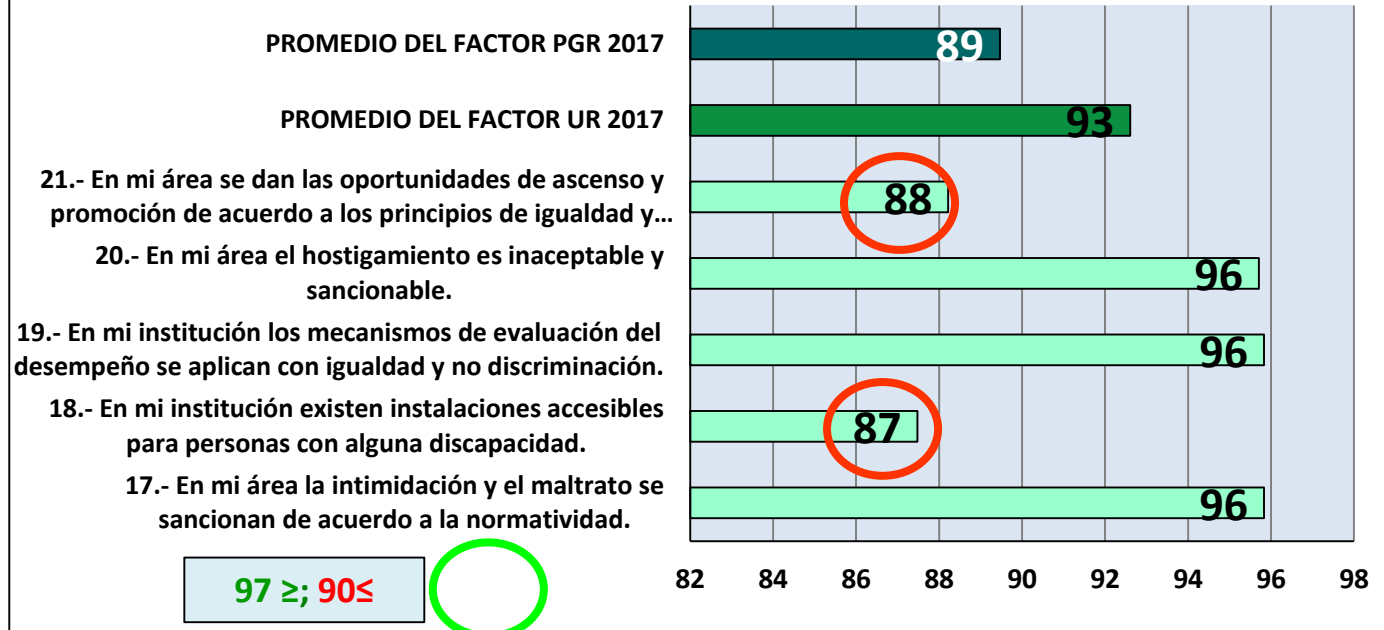
La calificación de este factor muestra la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), de una maneja más eficaz y eficiente, manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

93



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 NAYARIT/ ECCO 2017



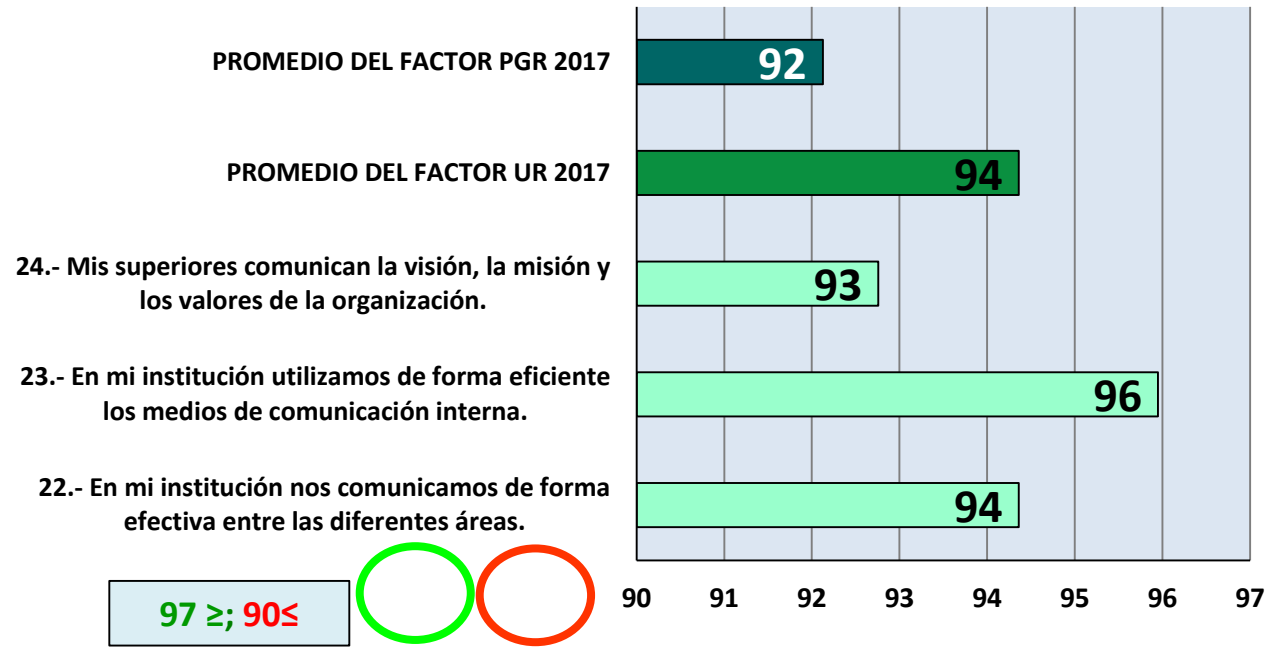
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

94

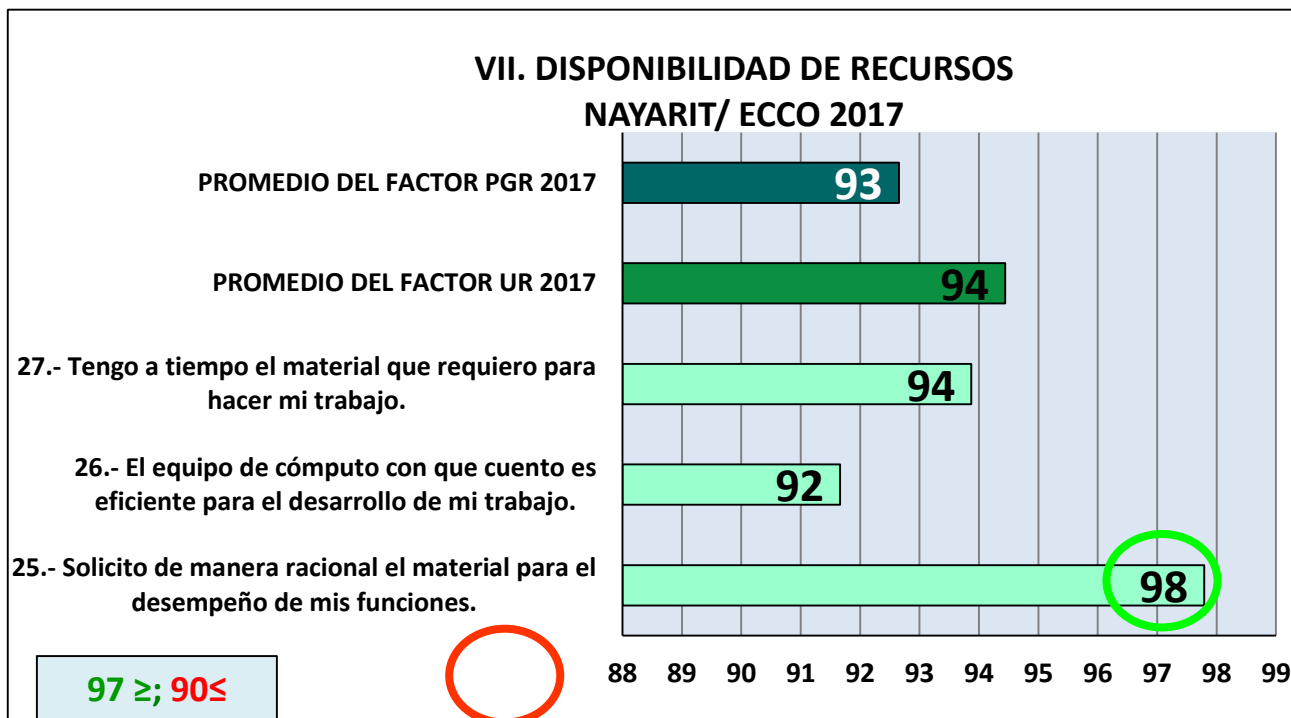


**VI. COMUNICACIÓN
 NAYARIT/ ECCO 2017**



Las y los servidores públicos entrevistados consideran que utilizamos de una forma eficiente los medios de comunicación interna, y considera que falta mas comunicación por parte de los superiores en la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas de la Unidad Administrativa.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



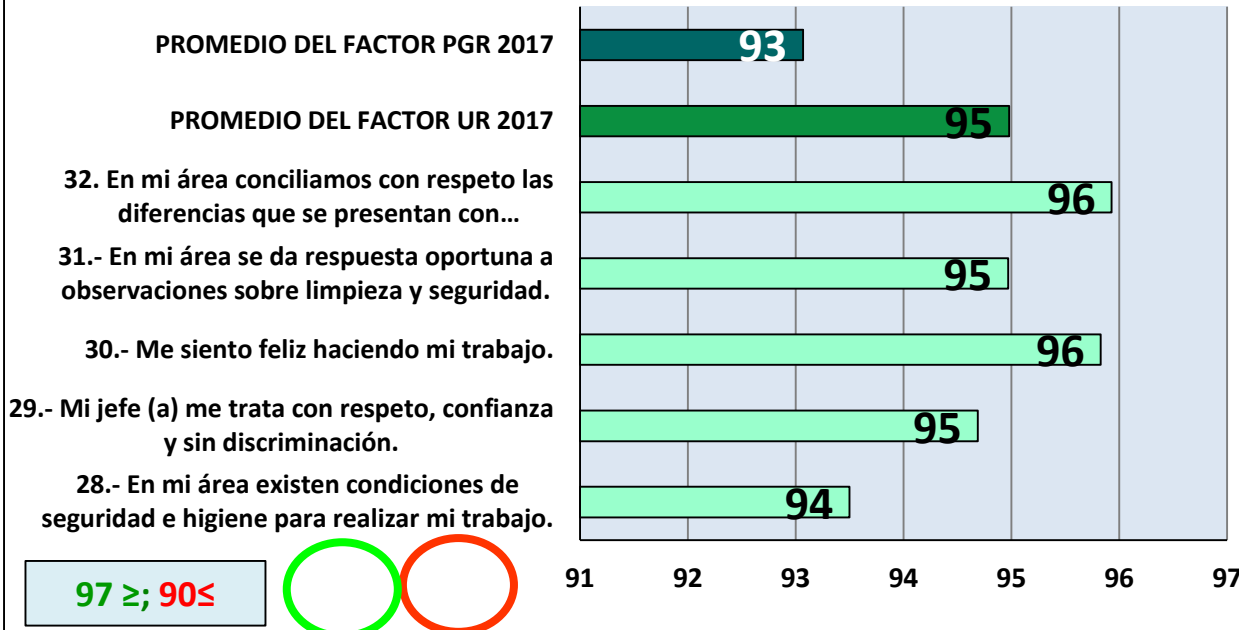
94



En la Delegación en Nayarit las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podrían otorgar al personal un equipo de cómputo más eficiente, y en cuanto al material se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

**VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 NAYARIT/ ECCO 2017**



95



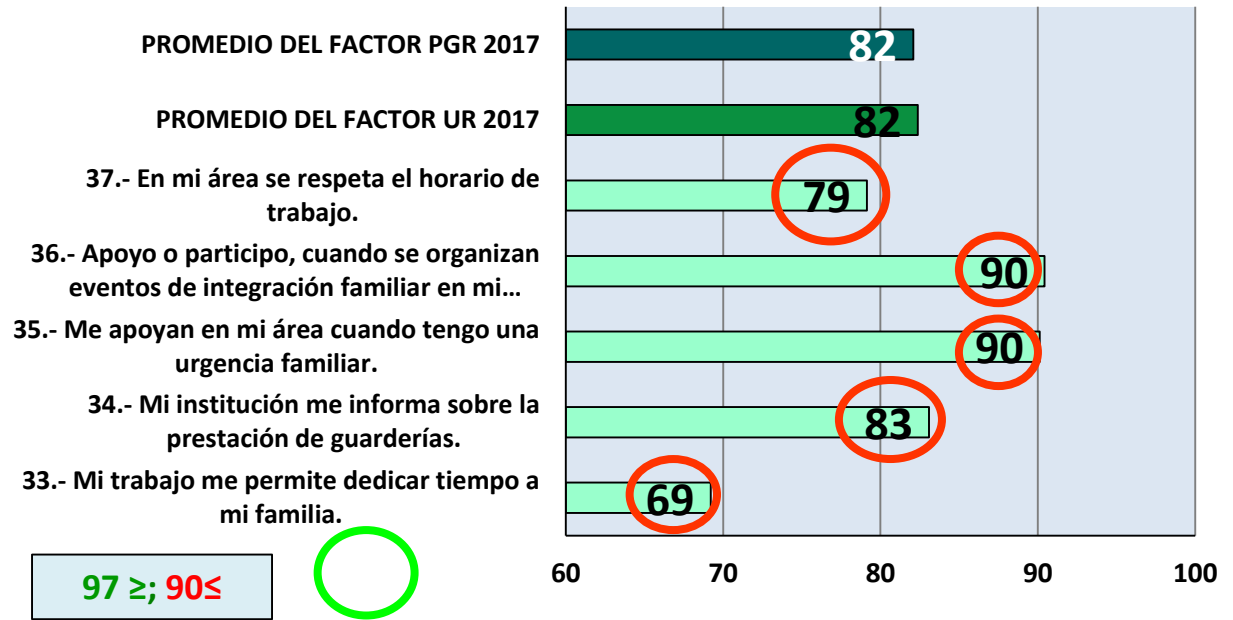
La Delegación Estatal en Nayarit cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo y consideran que manejan respetuosamente las diferencias que pudieran ocasionarse.
 Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

82



**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 NAYARIT/ ECCO 2017**



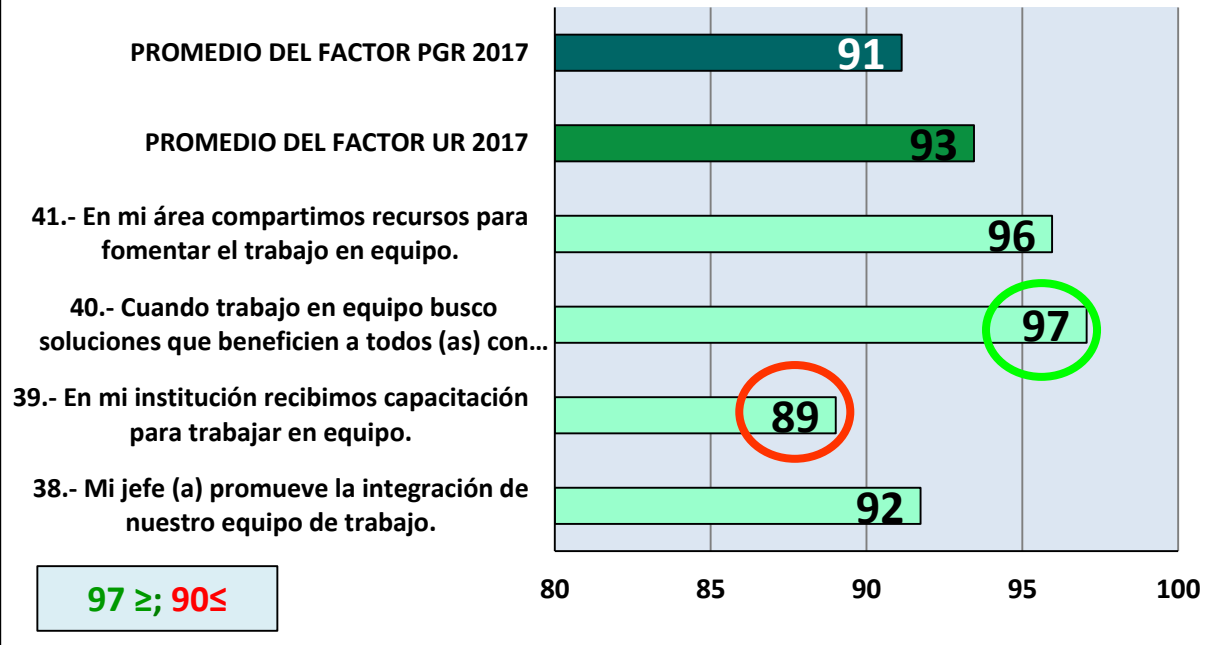
La calificación en la ECCO 2015 realizada por el personal de la Delegación Nayarit fue de 80 puntos, y en 2017 se incrementa en 2 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincidente lo que ocasiona que no se permita dedicar tiempo a la familia. De igual forma consideran que falta apoyo en caso de una urgencia familiar.

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

93



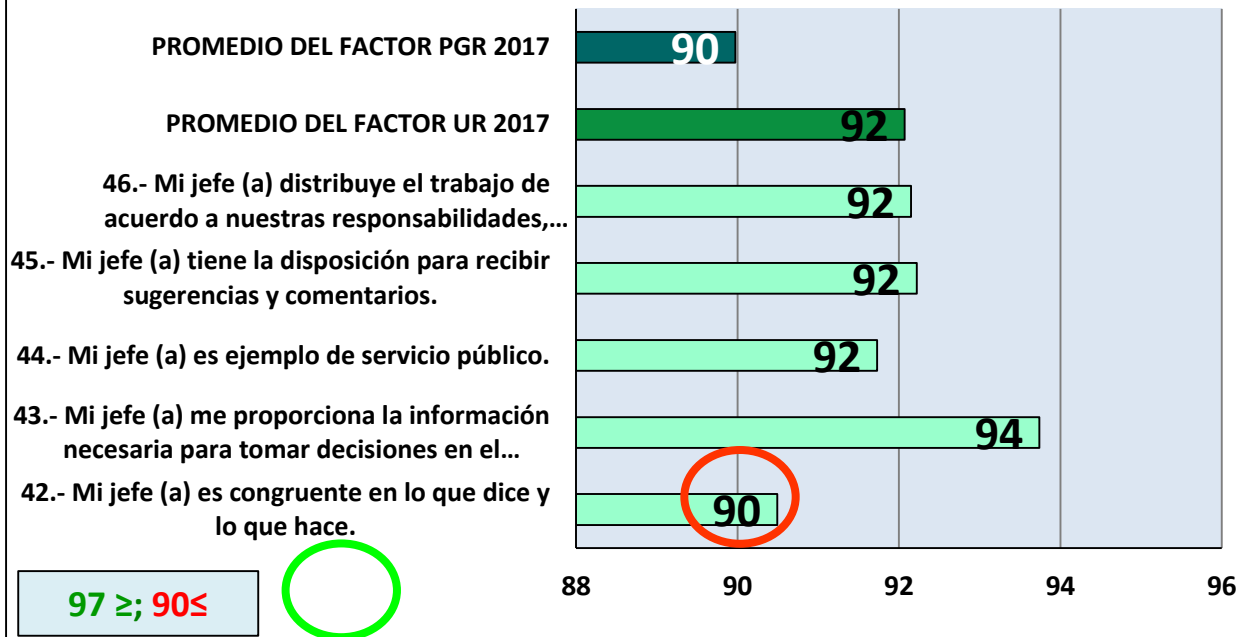
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 NAYARIT / ECCO 2017**



En la Sede de Nayarit este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
NAYARIT/ ECCO 2017**



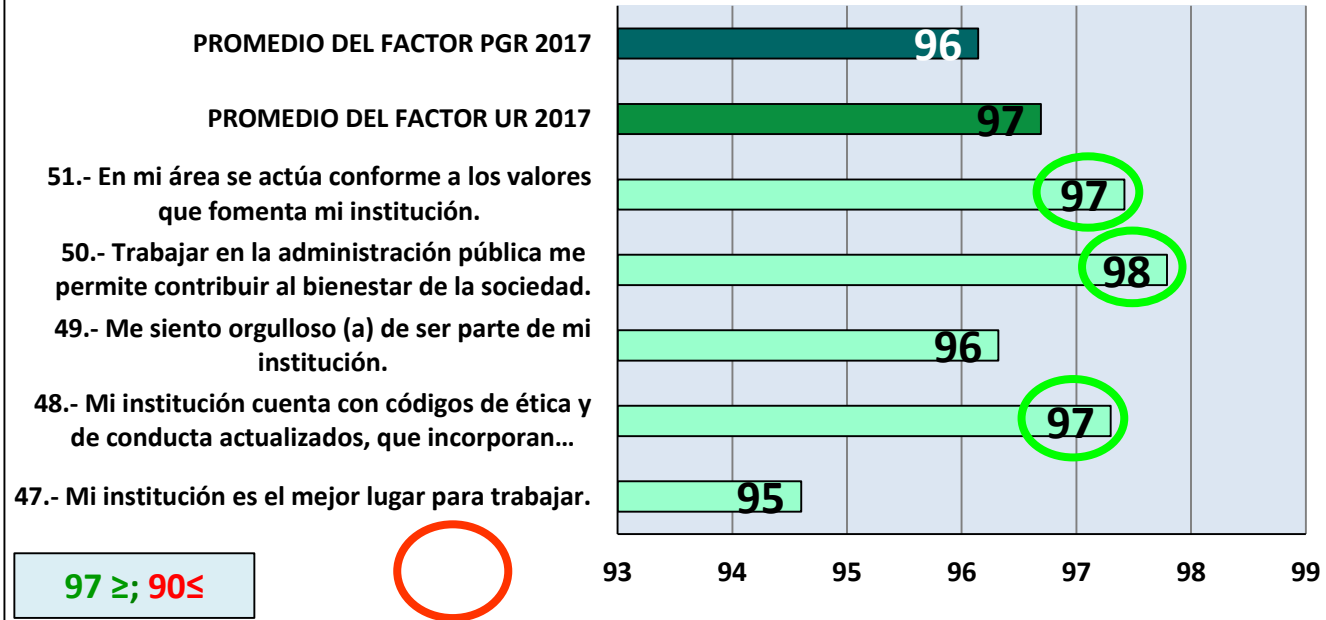
92



Las personas encuestadas de la Sede en Nayarit perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría tener la disposición de recibir sugerencias y comentarios y a la par repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 NAYARIT/ ECCO 2017**



97



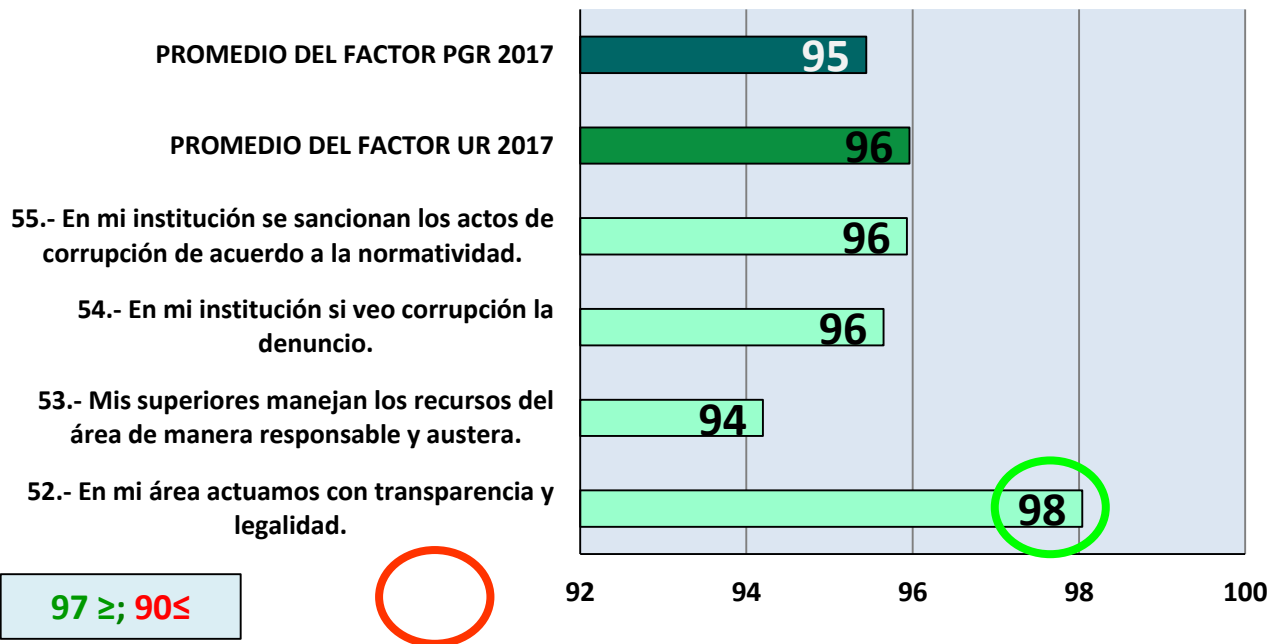
En la Sede Estatal de Nayarit quienes participaron en la encuesta perciben como una oportunidad su trabajo para contribuir al bienestar de la sociedad, estando en una institución que fomenta los valores y que cuenta con Códigos de Ética y de Conducta actualizados.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN NAYARIT / ECCO 2017



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

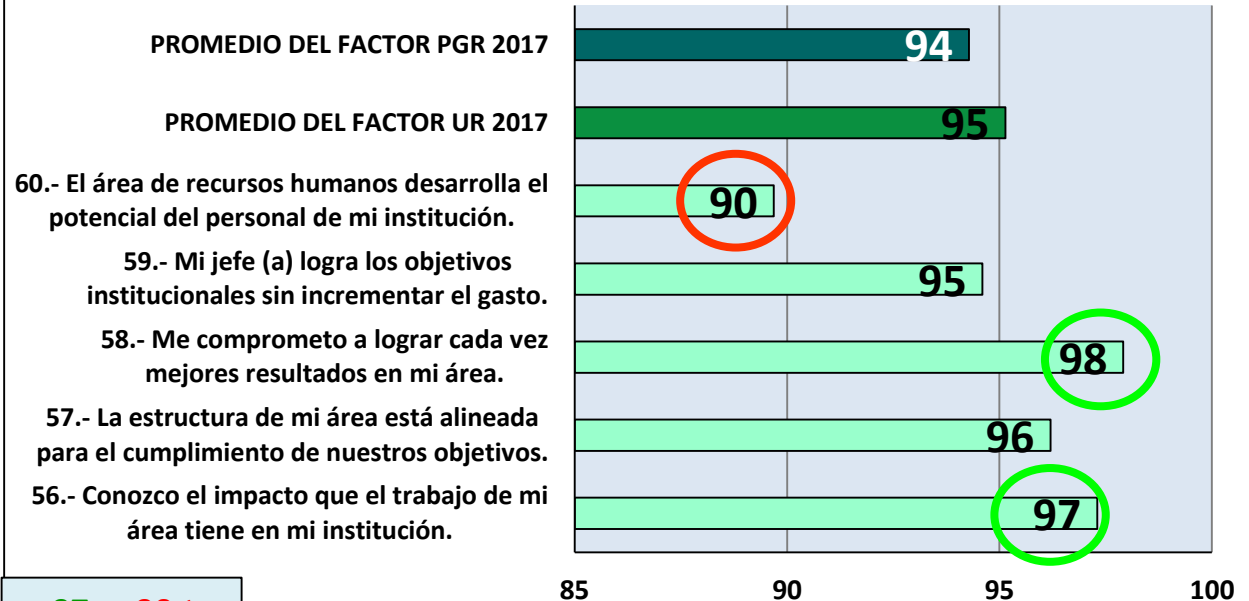
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

NAYARIT/ ECCO 2017

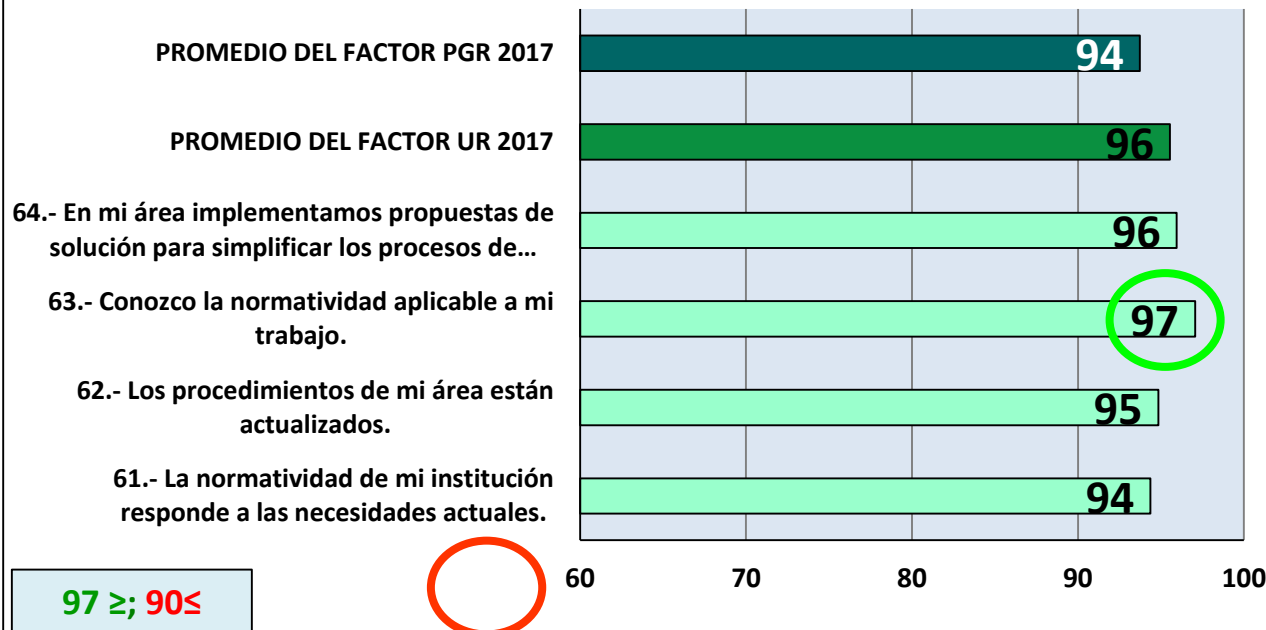


97 ≥; 90 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las personas que laboran en la Delegación Nayarit de la PGR para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
 NAYARIT/ ECCO 2017**



96



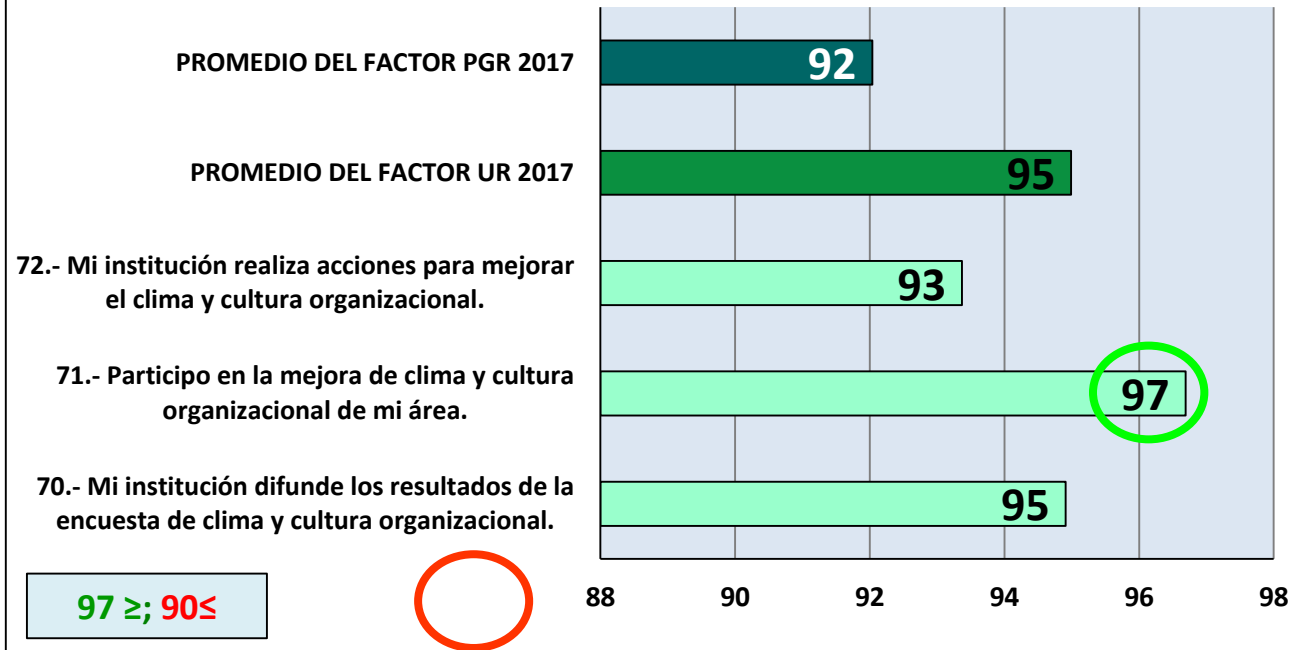
Quienes realizaron la encuesta en la Delegación perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

95



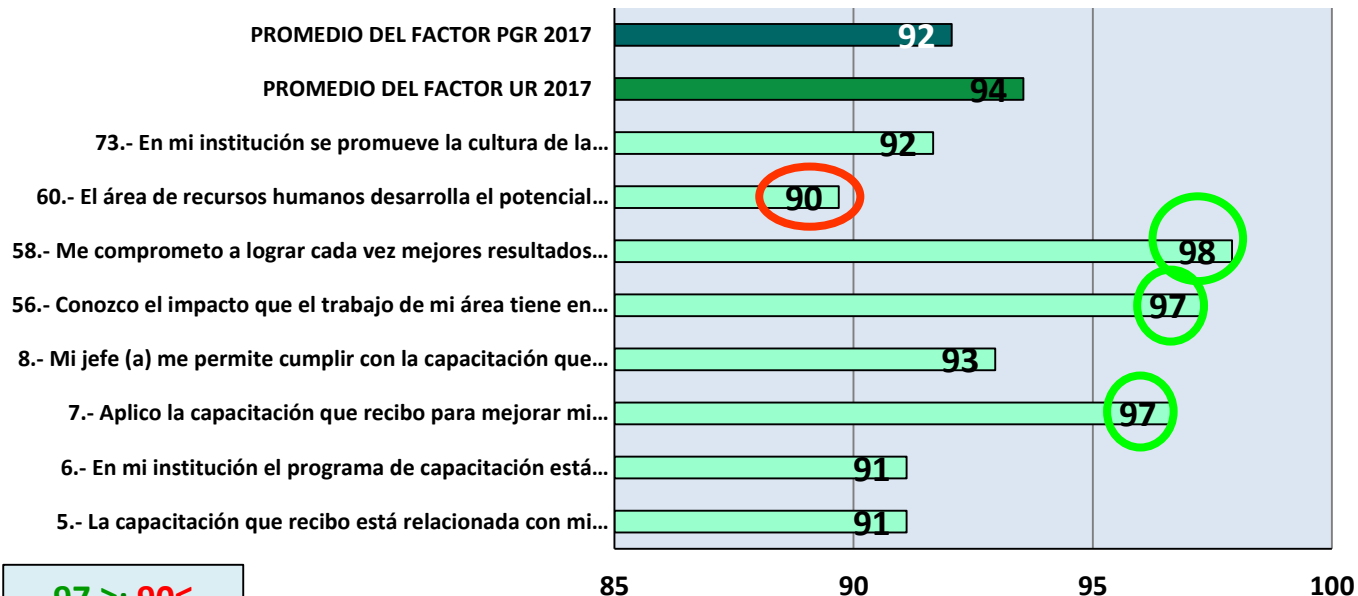
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 NAYARIT/ ECCO 2017



Quienes laboran en la Delegación Nayarit consideran que mejoran el clima y cultura organizacional cuando participan, no obstante creen que la institución debe de realizar más acciones, y podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y del PTCCO.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 NAYARIT/ ECCO 2017**



94



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención para mejorar el desarrollo potencial de su personal a través del departamento de recursos humanos de la Delegación, puesto quienes realizaron la encuesta están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

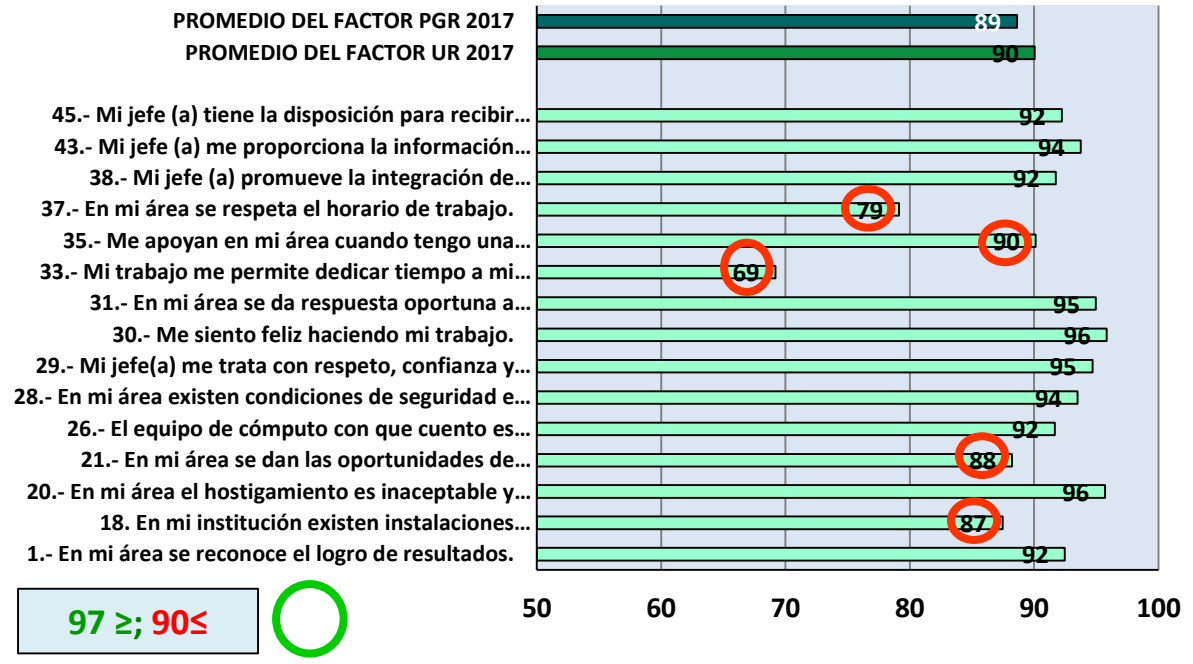
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

90



**XIX. ESTRÉS LABORAL
 NAYARIT/ ECCO 2017**



La PGR Delegación Estatal en Nayarit es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.



Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, lo que genera un alto índice de estrés en quienes participaron en la encuesta ECCO 2017 aplicada en esta Delegación.

Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

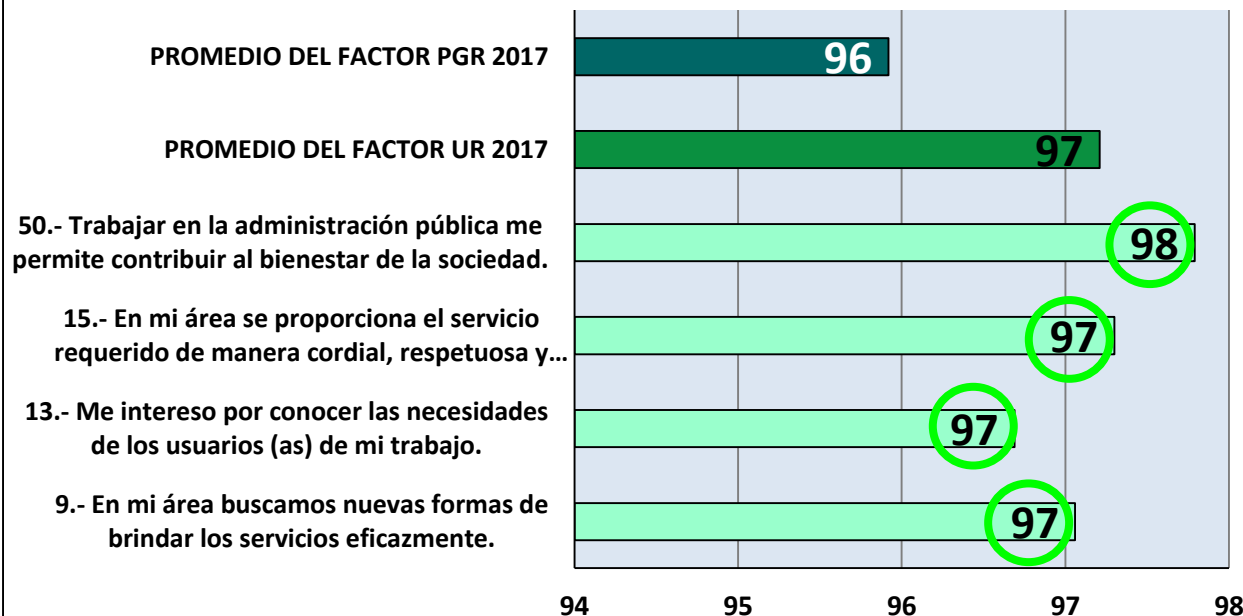
97



97 ≥; 90 ≤



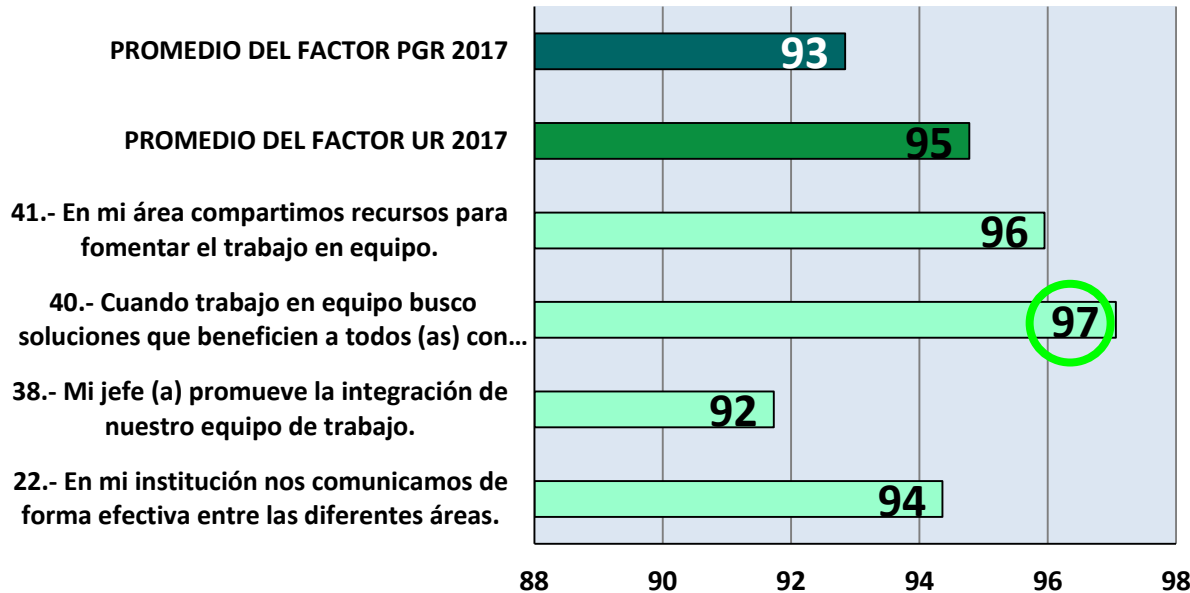
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 NAYARIT/ ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas de manera eficiente.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 NAYARIT/ ECCO 2017**



95



97 ≥; 90 ≤



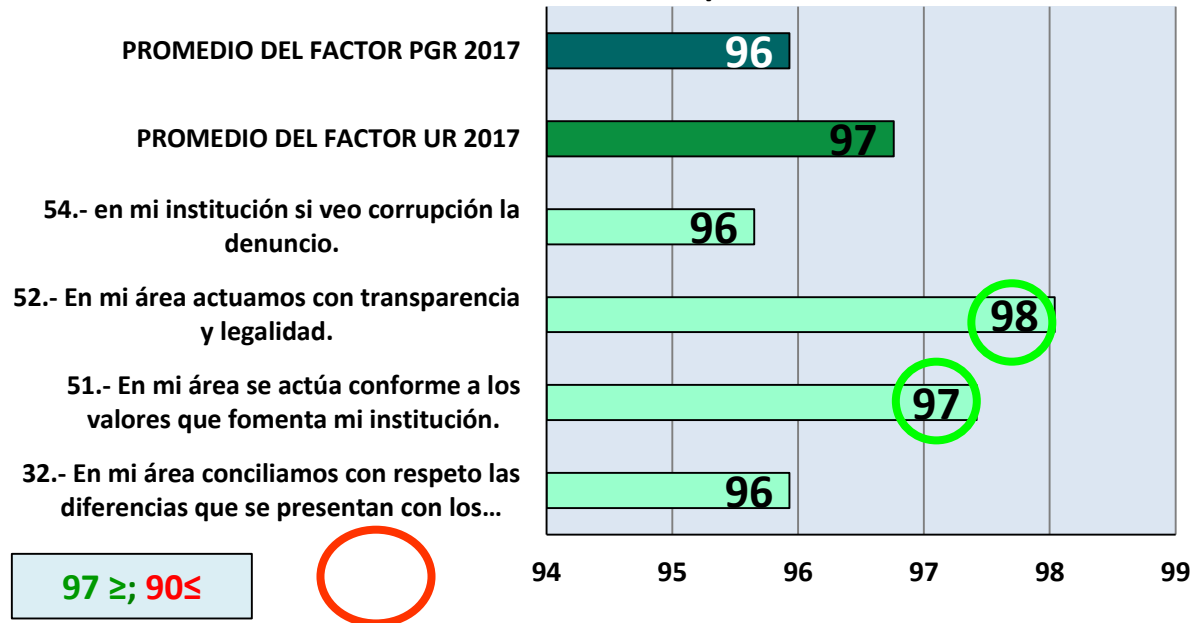
Quienes realizaron la encuesta en esta Sede buscan soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación, y consideran recursos para fomentar el trabajo en equipo. En cuanto a la integración entre los mandos y sus equipos es una puerta de oportunidad para mejorar.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



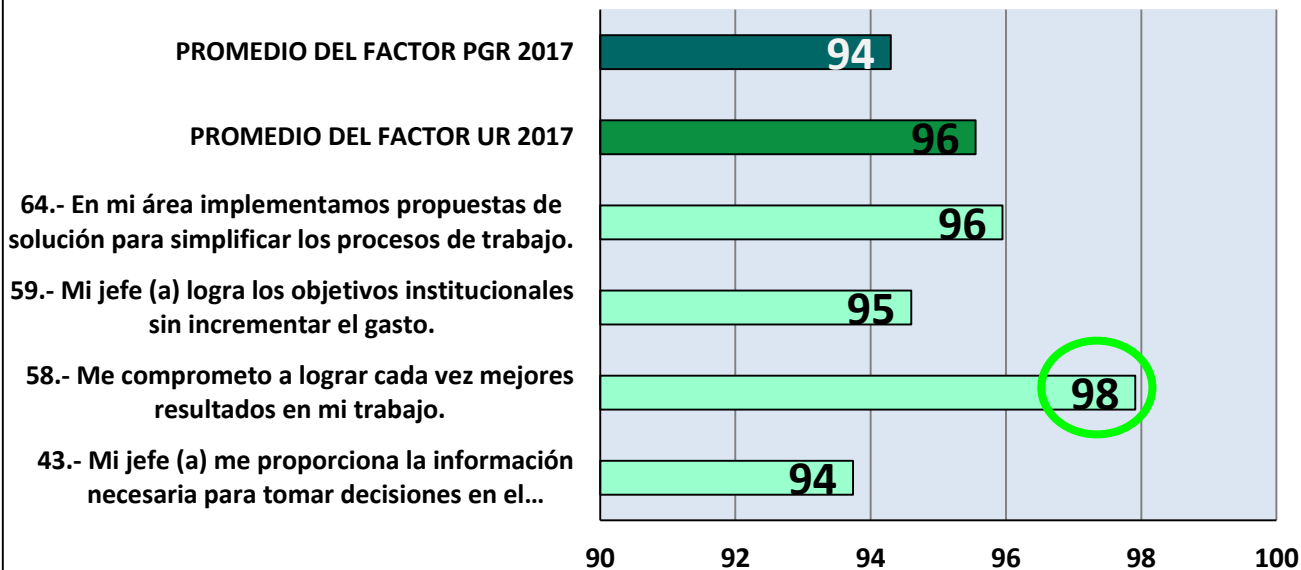
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 NAYARIT/ ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal en Nayarit, perciben que tienen una excelente actuación con transparencia y legalidad, conforme a los valores de la institución.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 NAYARIT/ ECCO 2017**



96



97 ≥; 90 ≤



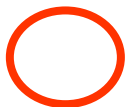
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos en lograr cada vez mejores resultados en su trabajo. El área de oportunidad que se nos presenta es impulsar a las jefaturas a proporcionar la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño del trabajo para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR Delegación Estatal en Nayarit.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

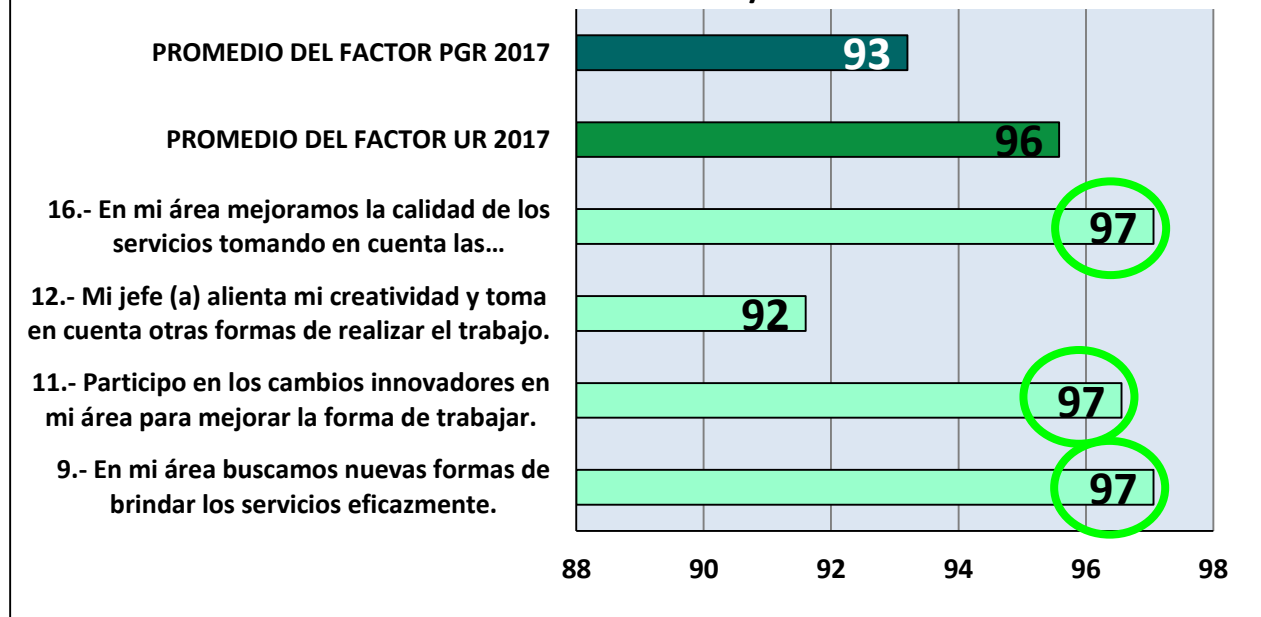
96



97 ≥; 90 ≤



XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 NAYARIT / ECCO 2017



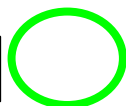
Los resultado que arrojan la encuesta aplicada al personal en Nayarit abre una oportunidad hacia los jefes y jefas del personal a impulsarlos a que se les aliente su creatividad y la innovación de los procesos. Por otra parte las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

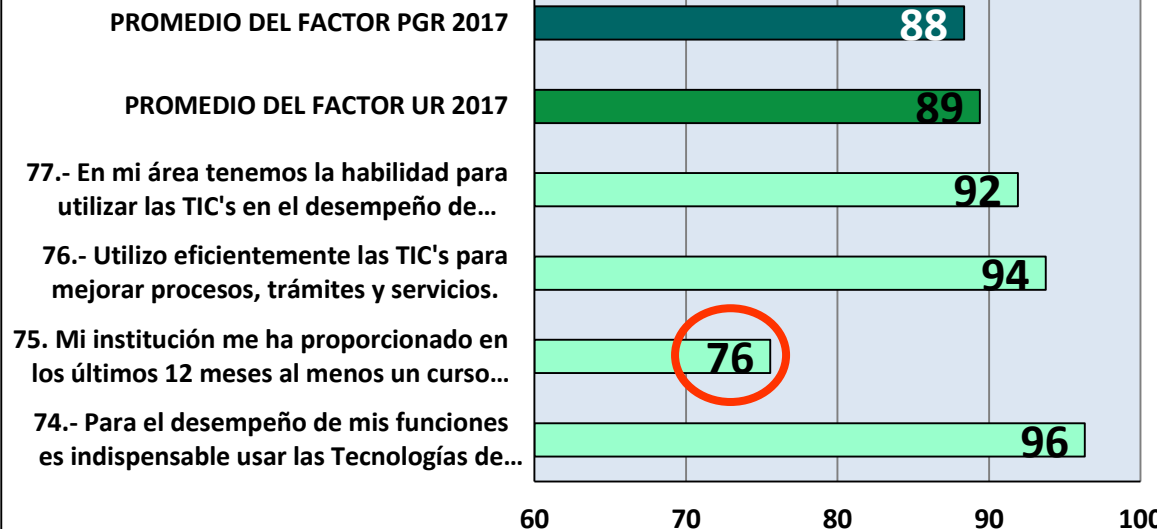
89



97 ≥; 90 ≤



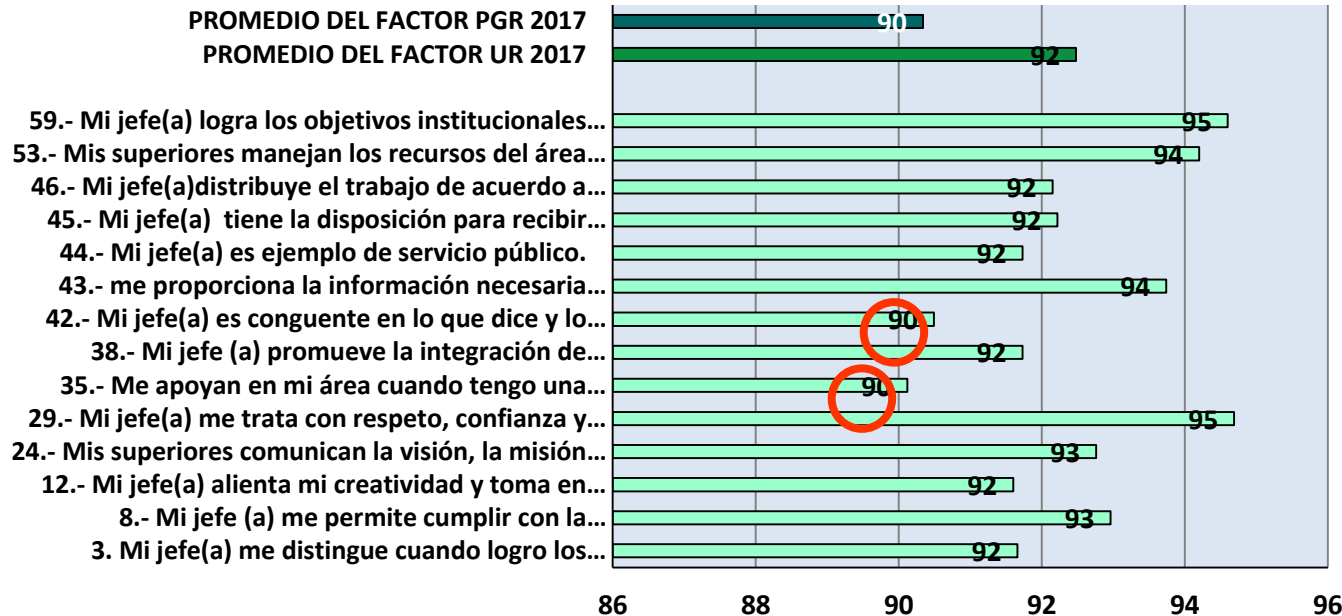
**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
 NAYARIT/ ECCO 2017**



La percepción en este factor fractal es que los encuestados de la Sede Nayarit han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante recalcar la participación de este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 NAYARIT/ ECCO 2017**



92



97 ≥; 90 ≤



En Nayarit los reactivos menores se percibe que se considera que las áreas no apoyan cuando se tiene una urgencia familiar, aunado a la percepción de que los jefes y jefas no son congruentes en lo que dice y lo que hace. Por otra parte los mejores calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones.

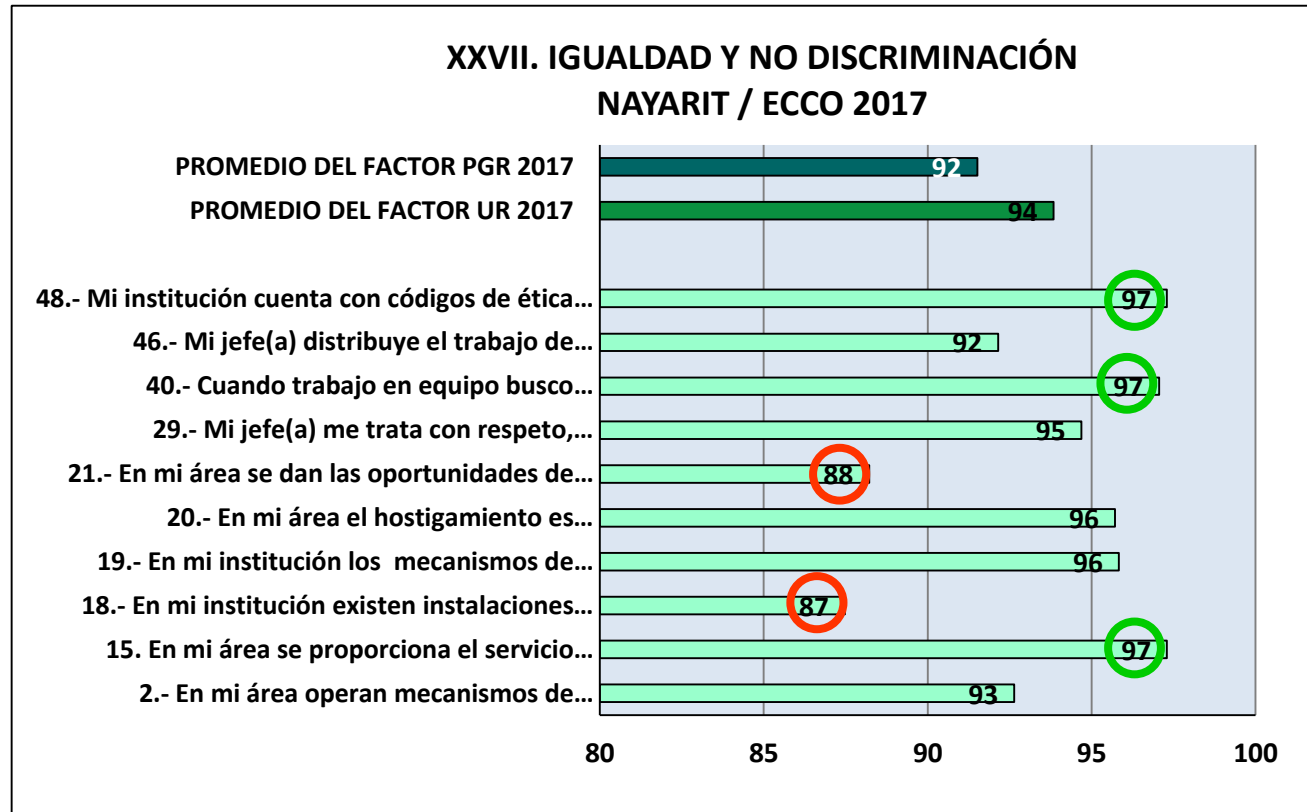
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

94



97 ≥; 90 ≤



Los usuarios perciben que se tiene un servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación, que se cuentan con códigos de ética y conducta actualizados y se trabaja en equipo que respaldan estos principios. Por lo contrario consideran que en la institución no existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad y que en sus área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

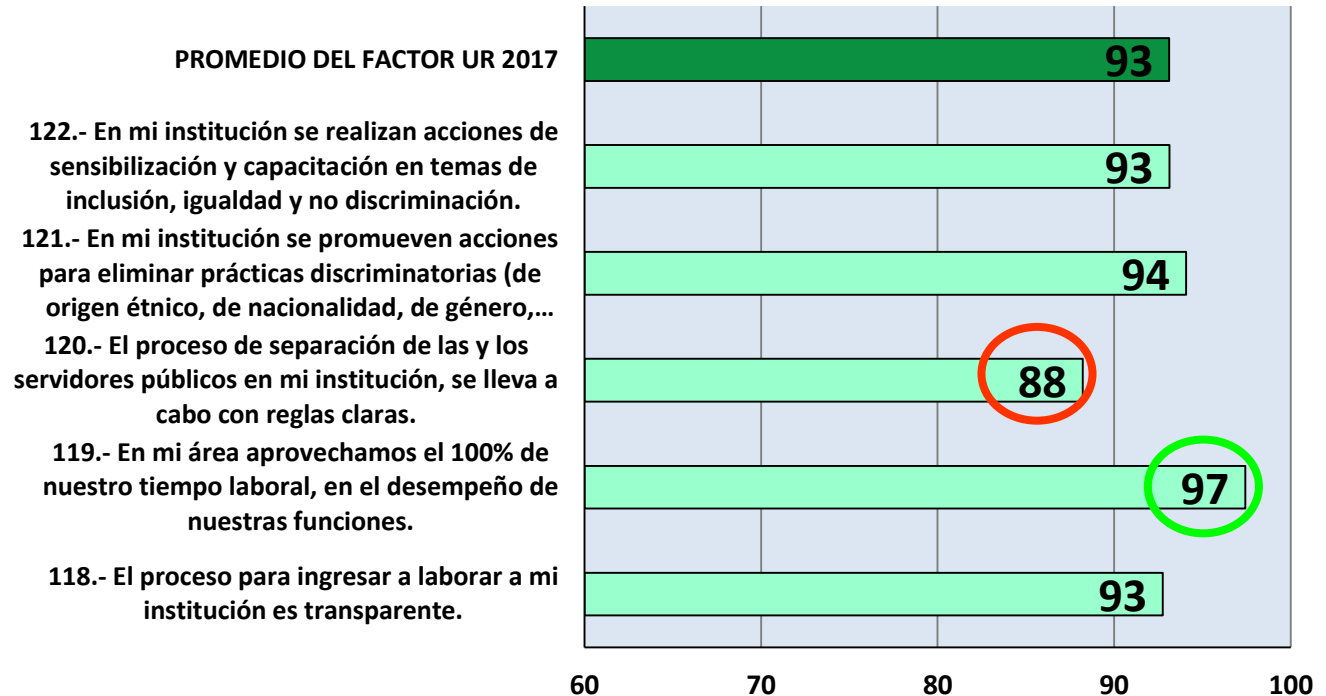
Factor Específico por Ramo (FER)

93



97 ≥; 90 ≤

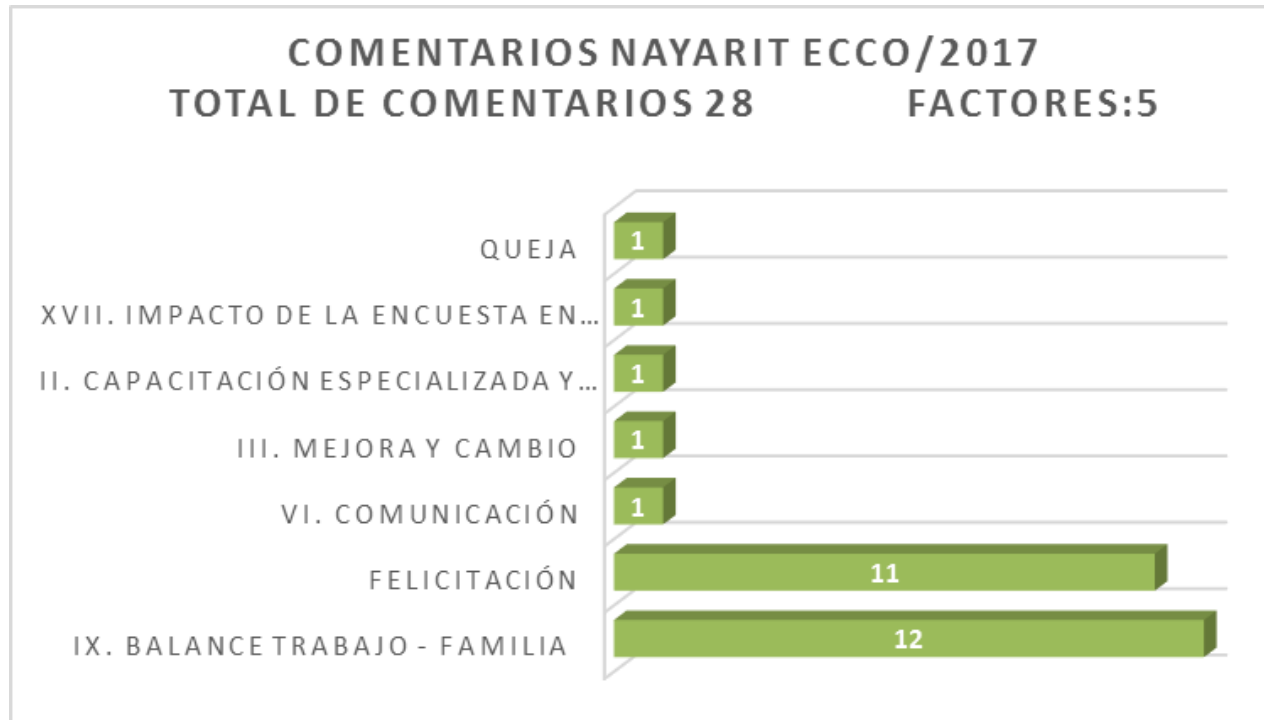
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 NAYARIT/ ECCO 2017



Los encuestados consideran que en las áreas se aprovecha el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones; sin embargo consideran que el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit debería ser un poco más transparente.

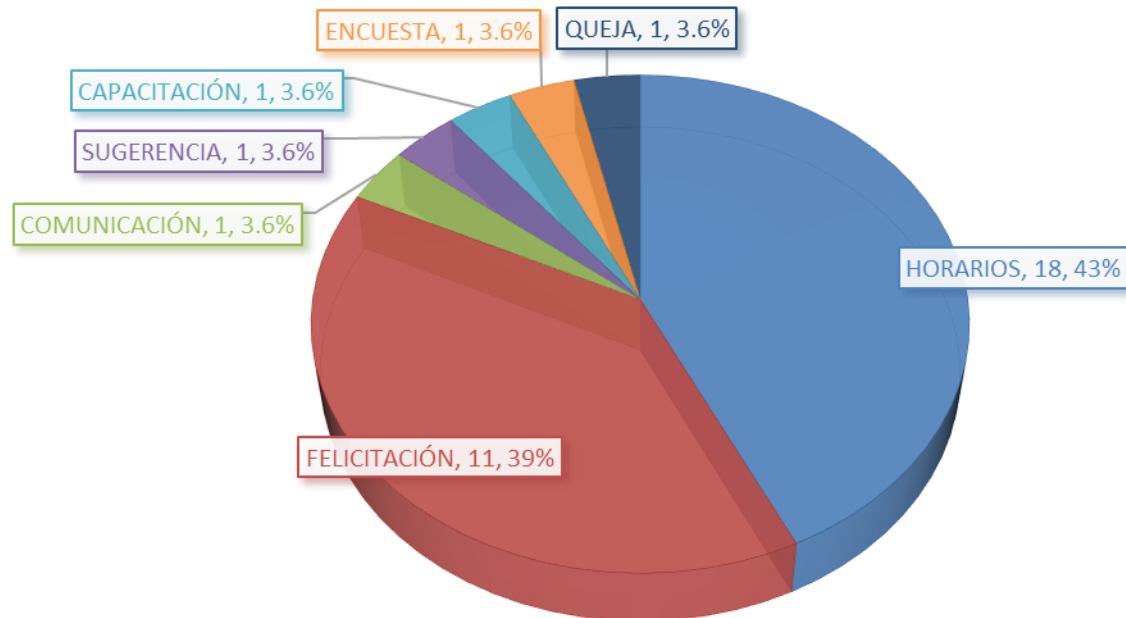
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la PGR en Nayarit expresaron fueron **28** en total, únicamente participo el poco mas del 17% de los encuestados, de los cuales del 64.3% (18) comentarios fueron sugerencias que se refieren directamente a los siguientes Factores. La más destacada con mas del 66% es relacionada al factor IX Balance trabajo-familia, en donde los participantes enunciaron sus inquietudes en relación al horario y sugieren modificarlos de una forma más compacta, en el caso de los cuatro factores solo se obtuvo un comentario y el 12% fueron dos felicitaciones dentro de las sugerencias. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS NAYARIT ECCO/2017
TOTAL DE COMENTARIOS 28 FACTORES:5



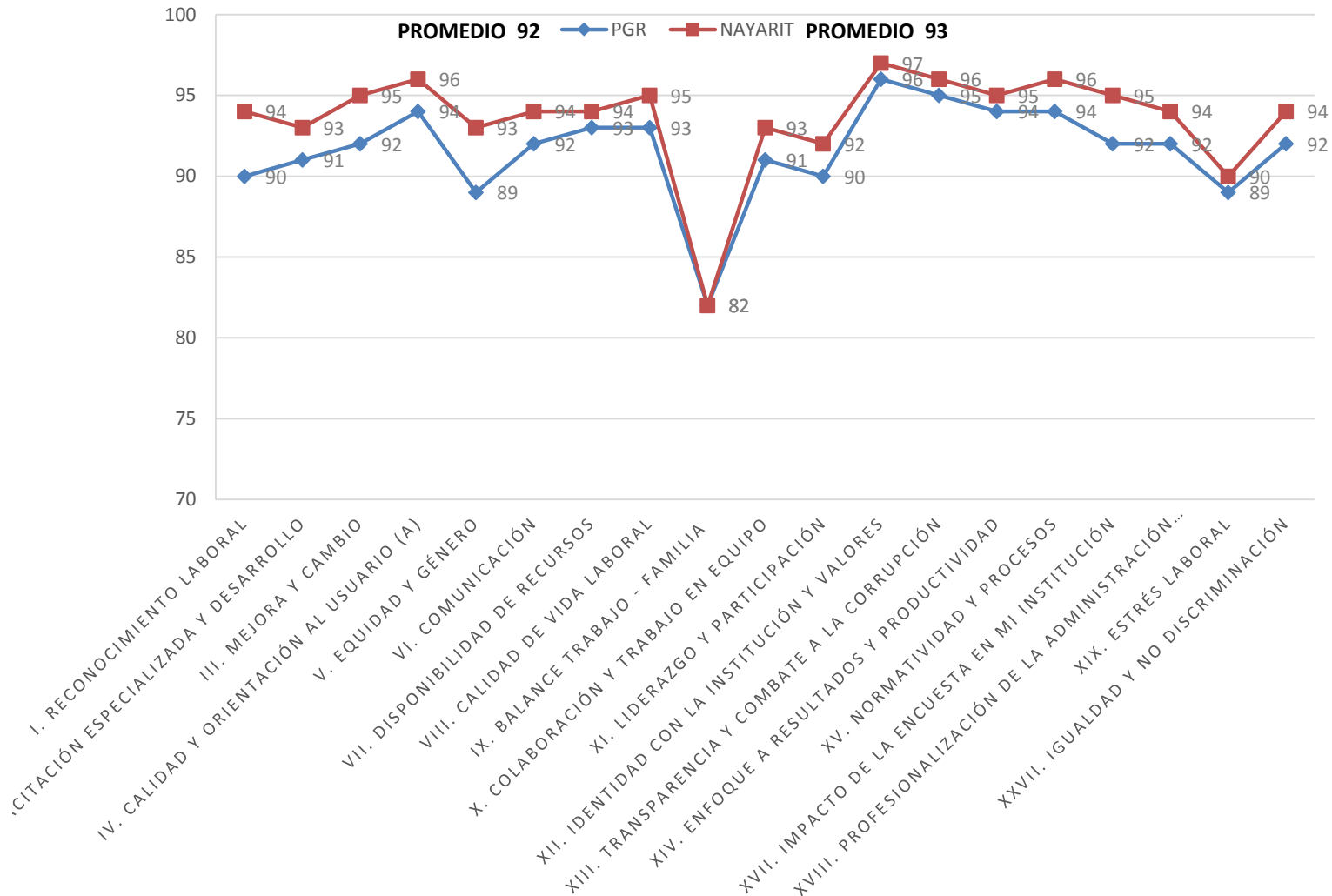
Por otro lado, de 28 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit participantes en la encuesta, el 66 % externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 39% felicitan a los coordinadores de la encuesta de la PGR por promover que se tome en cuenta su opinión y por realizar este tipo de ejercicio, el 3.6% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 3.6% se refiere a la falta de capacitación del personal administrativo, por otro lado el 3.6% es una queja que se tendrá en cuenta.

3. Análisis Comparativo

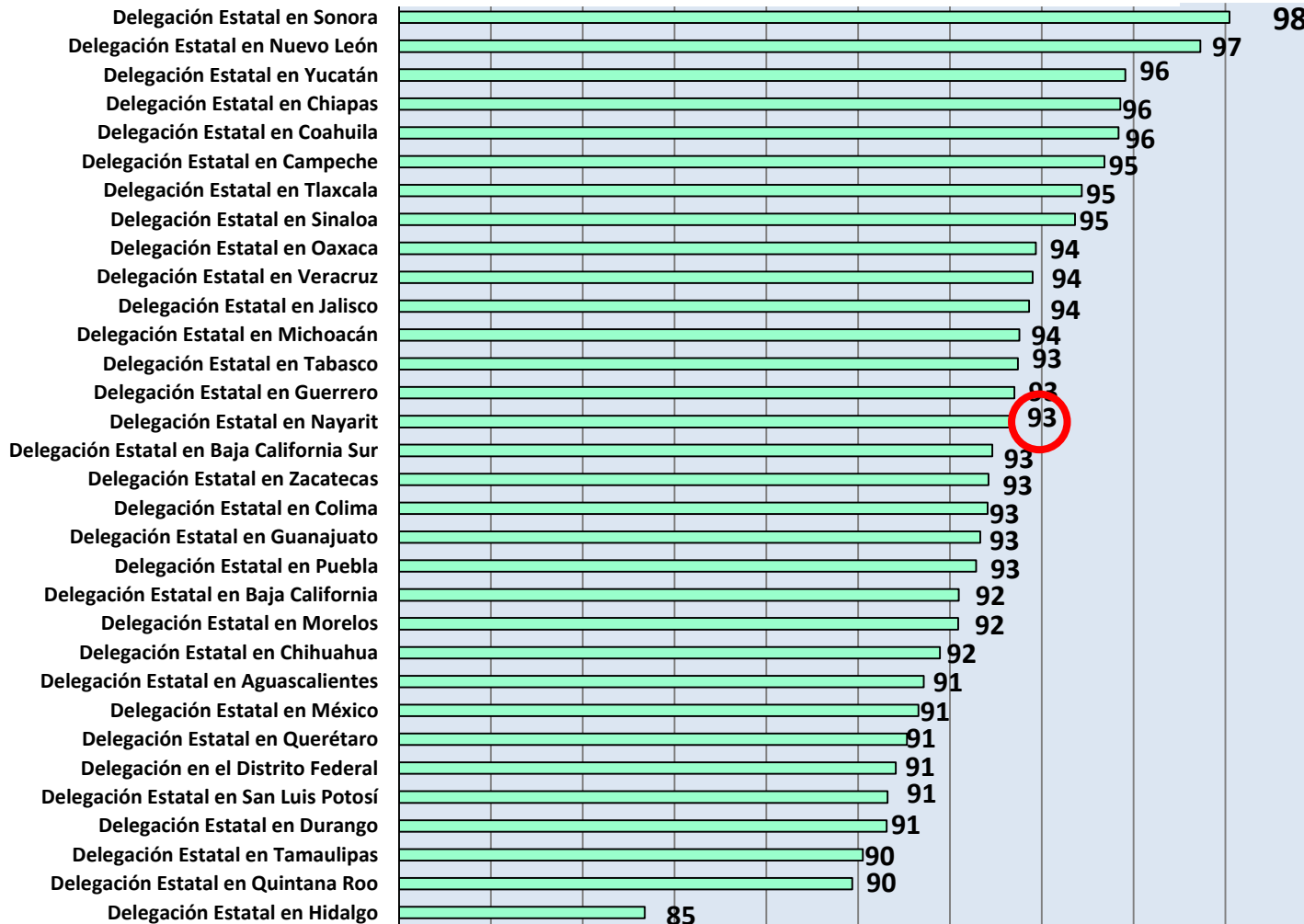
3.1. Comparación de resultados entre Delegaciones Estatales y años pasados

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-UR338 / 2017

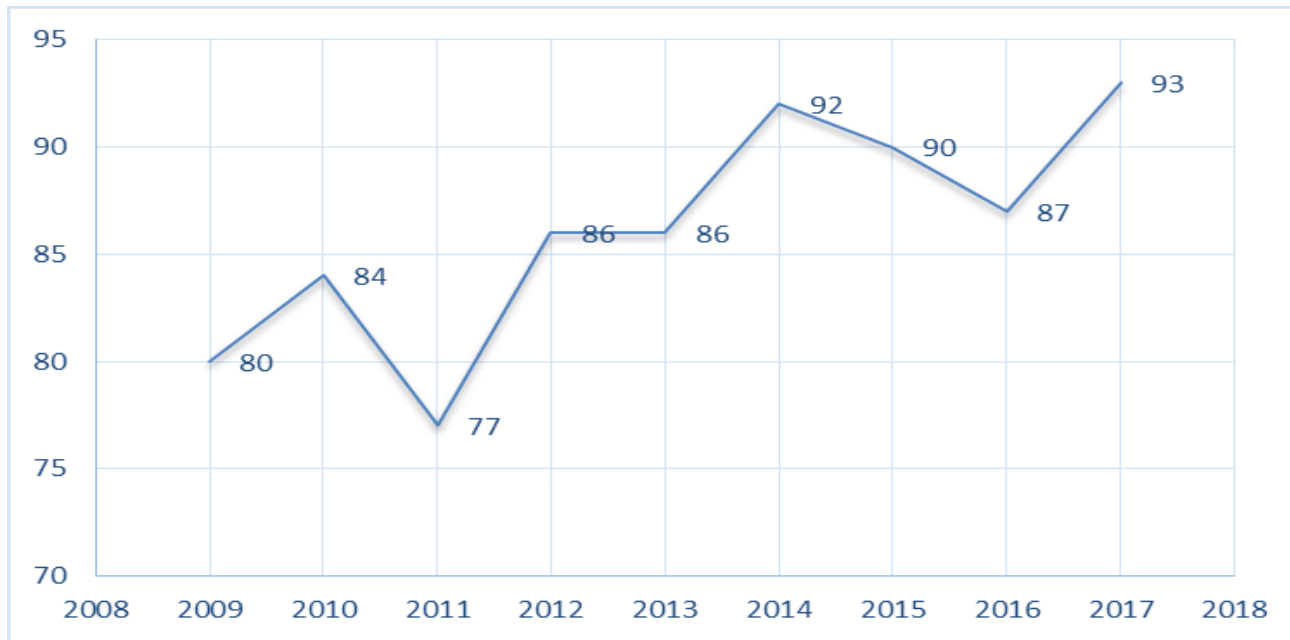


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



La Delegación Estatal en **Nayarit**, sube del lugar 20º al lugar al 15º. Aumentando 6 puntos en comparación al 2016.

Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico Delegación Estatal en Nayarit



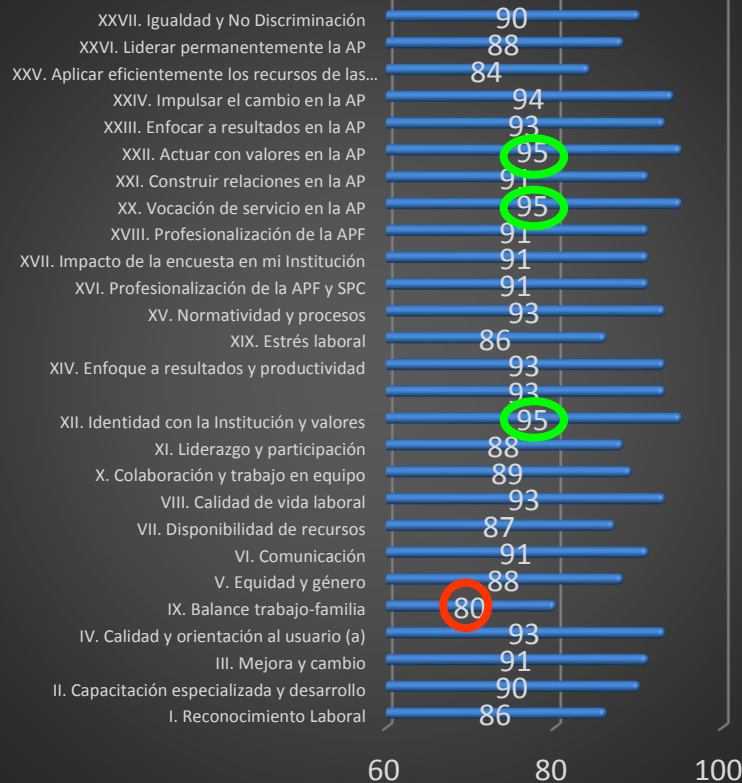
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Nayarit de la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados Nayarit 2015 Vs. 2017

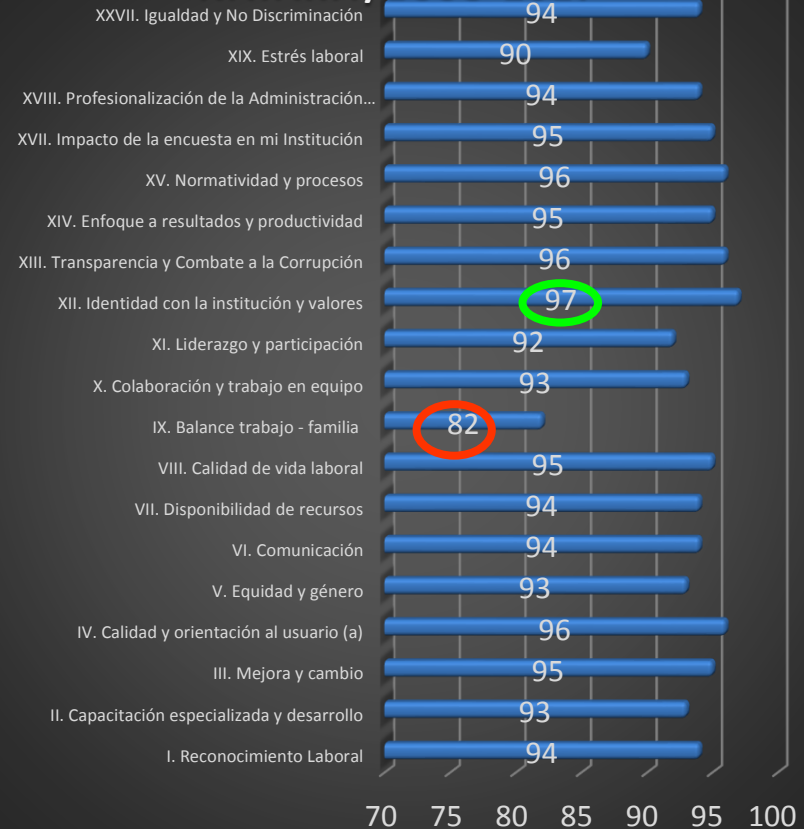
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

RESULTADOS 2015



NAYARIT/ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República en la Delegación Estatal en Nayarit en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 2 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

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

$$\frac{13 \text{ Acciones cumplidas}}{15 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{86.67\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66.67 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50 Profesional

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66.67 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo integral y 59. Liderazgo

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

Factor 63. Transparencia

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

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



Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR Delegación Estatal Nayarit, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 90 puntos o menores.

$$97 \geq; 90 \leq$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

338	DELEGACIÓN ESTATAL NAYARIT.
-----	-----------------------------

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SE LLEVARÁ A CABO LA DIFUSIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017, AL PERSONAL.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL.	MES DE ABRIL DE 2018	E	X	P															
					O		R															

LIC. EFRAÍN ALONSO GASTELUM PADILLA

C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

338	DELEGACIÓN ESTATAL NAYARIT.
-----	-----------------------------


FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

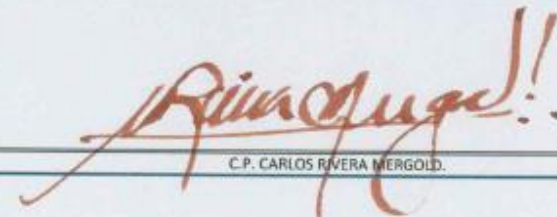
OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LOS CONDOMIENOS Y HABILIDADES DE LOS MANDOS, IMPARTIENDO CURSOS EN ESTA TEMÁTICA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018														
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES EL APOYO PARA QUE SE IMPARTAN CURSOS-TALLER DE LIDERAZGO.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	OFICIOS	SEMESTRAL	E	MANDOS	P														
					X		R														
2	DIFUNDIR CÁPSULAS INFORMATIVAS SOBRE EL LIDERAZGO.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	COMUNO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL.	SEMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL	P														
					X		R														





LIC. EFRAIM ALONSO GASTELUM PADILLA



C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

338	DELEGACIÓN ESTATAL NAYARIT.
-----	-----------------------------


FACTOR

V. EQUITAD Y GÉNERO

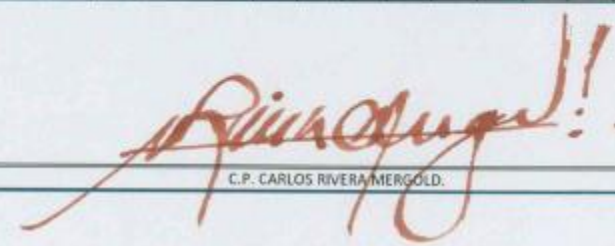
OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE EL PERSONAL QUE LABORA EN LA DELEGACIÓN TENGAN LA CERTEZA DE QUE LAS PROMOCIONES Y/O ASCENSOS SE REALIZAN CON EQUITAD DE GÉNERO, AUNADO A ADECUAR LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SE CONSIDERARÁ EN TODO MOMENTO LA EXPERIENCIA PROFESIONAL, CAPACIDAD, AFITILD Y ACTITUDES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BASADOS EN LA EQUITAD DE GÉNERO, PARA QUE SEAN CONSIDERADOS A OCUPAR LAS PLAZAS VACANTES POR PROMOCIÓN Y/O ASCENSO.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL.	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	DAR MANTENIMIENTO CONTINUO Y VIGILAR QUE SE RESPETEN LOS ESPACIOS ASIGNADOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TALES COMO RAMPA, CAJÓN DE ESTACIONAMIENTO, TELÉFONO PÚBLICO, Y EVITAR CON ELLO LA OBSTRUCCIÓN AL USO DE LOS MISMOS.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	SUPERVISIÓN POR PARTE DEL PERSONAL DE VIGILANCIA.	PERMANENTE	E	X		P												
					O			R												



LIC. EFRAÍN ALONSO GASPELEM PADILLA



C.P. CARLOS RIVERA MERCOLD.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Prácticas de Transformación

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

338	DELEGACIÓN ESTATAL NAYARIT.
-----	-----------------------------

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO- FAMILIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR DIVERSAS ACCIONES QUE PERMITAN ALCANZAR UN BALANCE EN LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE QUIENES TRABAJAN EN LA PGR; Y DIFUNDIR LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018																
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	SE DIFUNDIRÁN LAS PRESTACIONES EN MATERIA DE GUARDERÍAS A QUE TIENEN DERECHO QUIENES LABORA EN ESTA INSTITUCIÓN.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL Y PIZARRÓN DE AVISOS IMPORTANTES.	TRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL	P																
							R																
2	ELABORAR ROL DE GUARDIAS POR PARTE DE LOS MANDOS, RESPECTO AL PERSONAL A SU CARGO, QUE PERMITA CUMPLIR EN TIEMPO Y FORMA CON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.	MANDOS DE LA DELEGACIÓN	PLAN DE TRABAJO	PERMANENTE	E X O	MANDOS	P																
							R																
3	CONTINUAR CON LA ORGANIZACIÓN DE EVENTOS FAMILIARES, TALES COMO DÍA DEL NIÑO, DÍA DE LAS MADRES, DÍA DE LA SECRETARIA, POSADAS INFANTILES, ENTRE OTROS E INCLUIR EL DÍA DEL PADRE.	RECURSOS HUMANOS	PLAN DE TRABAJO	OCASIONAL	E X O	TODO EL PERSONAL	P																
							R																
4	SOLICITAR A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES EL APOYO PARA QUE SE IMPARTAN CURSOS-TALLER DE MANEJO DE TIEMPO.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	CURSO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	P																
							R																

LIC. EFRAÍN ALONSO CASTÉLUM PADILLA

C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Prácticas de Transformación



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

338	DELEGACIÓN ESTATAL NAYARIT.
-----	-----------------------------

FACTOR

37.- FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE EL PERSONAL QUE LABORA EN LA DELEGACIÓN TENGAN LA CERTEZA DE QUE EL PROCESO DE SEPARACIÓN EN LA INSTITUCIÓN SE LLEVA A CABO CON REGLAS CLARAS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	DAR A CONOCER LA NORMATIVIDAD ESTABLECIDA DE CONFORMIDAD CON EL SEHL	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	SISTEMA SIRH	PERMANENTE CONFORME A LA EVENTUALIDAD	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

MTRO. RAÚL JESÚS IZÁBAL MONTOYA

C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.