

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. PGR	65
3.1.2. Comparación Sector Central	66
3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia	67
3.1.4. Comparación Unidades Administrativas PGR	68
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	69
3.1.6. Comparativo Histórico PGR	70
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos	76
5. Definición de Prácticas de Transformación	76
5.1. Difusión de resultados	76
5.2. Factor Liderazgo	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron 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 PGR participó con 15,420 personas de un universo de 18,159, es decir el 84.92% de participación, 3.38 puntos porcentuales más que en 2016 (81.54%).

El resultado fue:



**Primer Lugar
en el Sector Central
92 puntos**

7 puntos más que el año anterior (85)

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 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 obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$97 \geq; 88 \leq$$

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



97 - 100



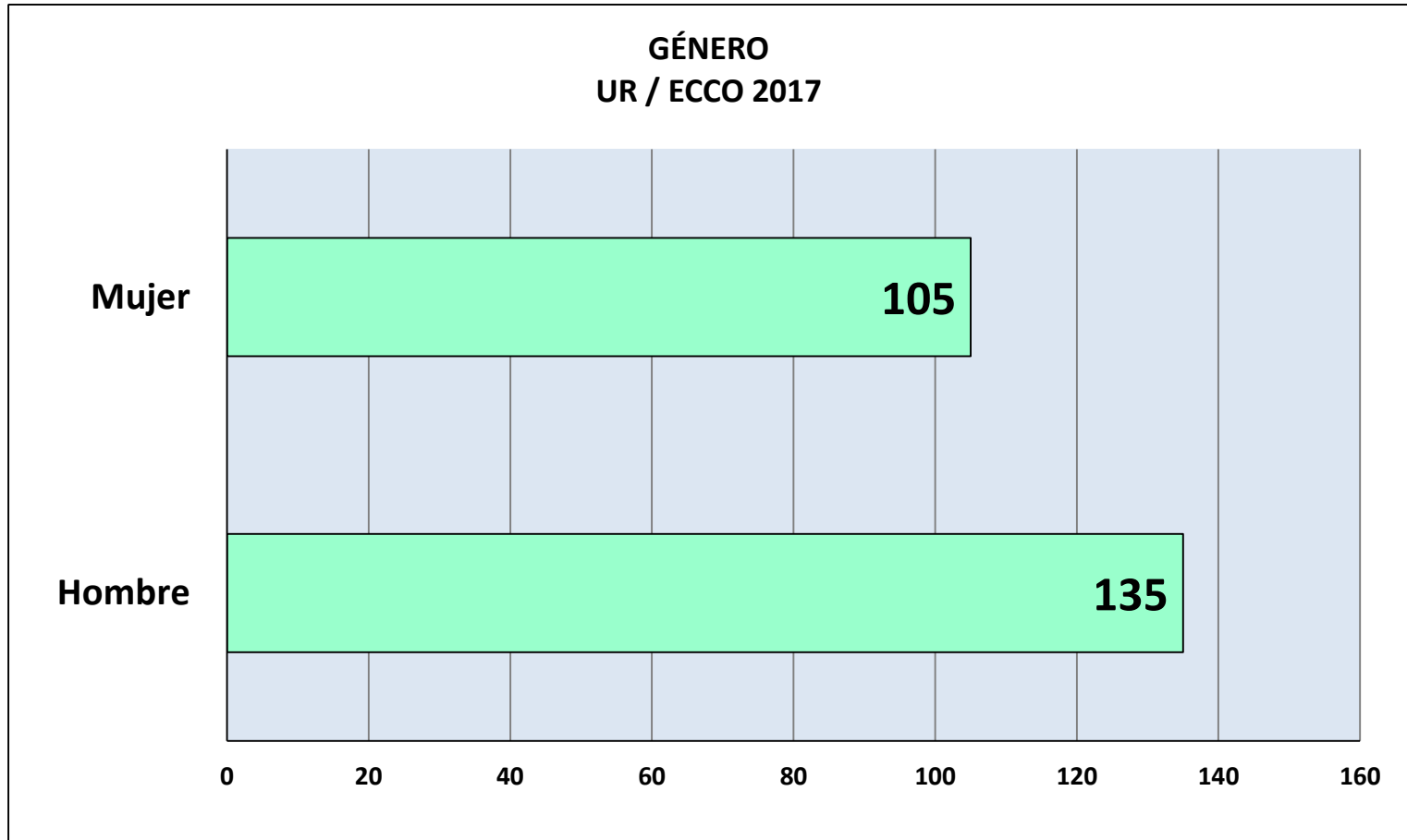
89 - 96



73 - 88

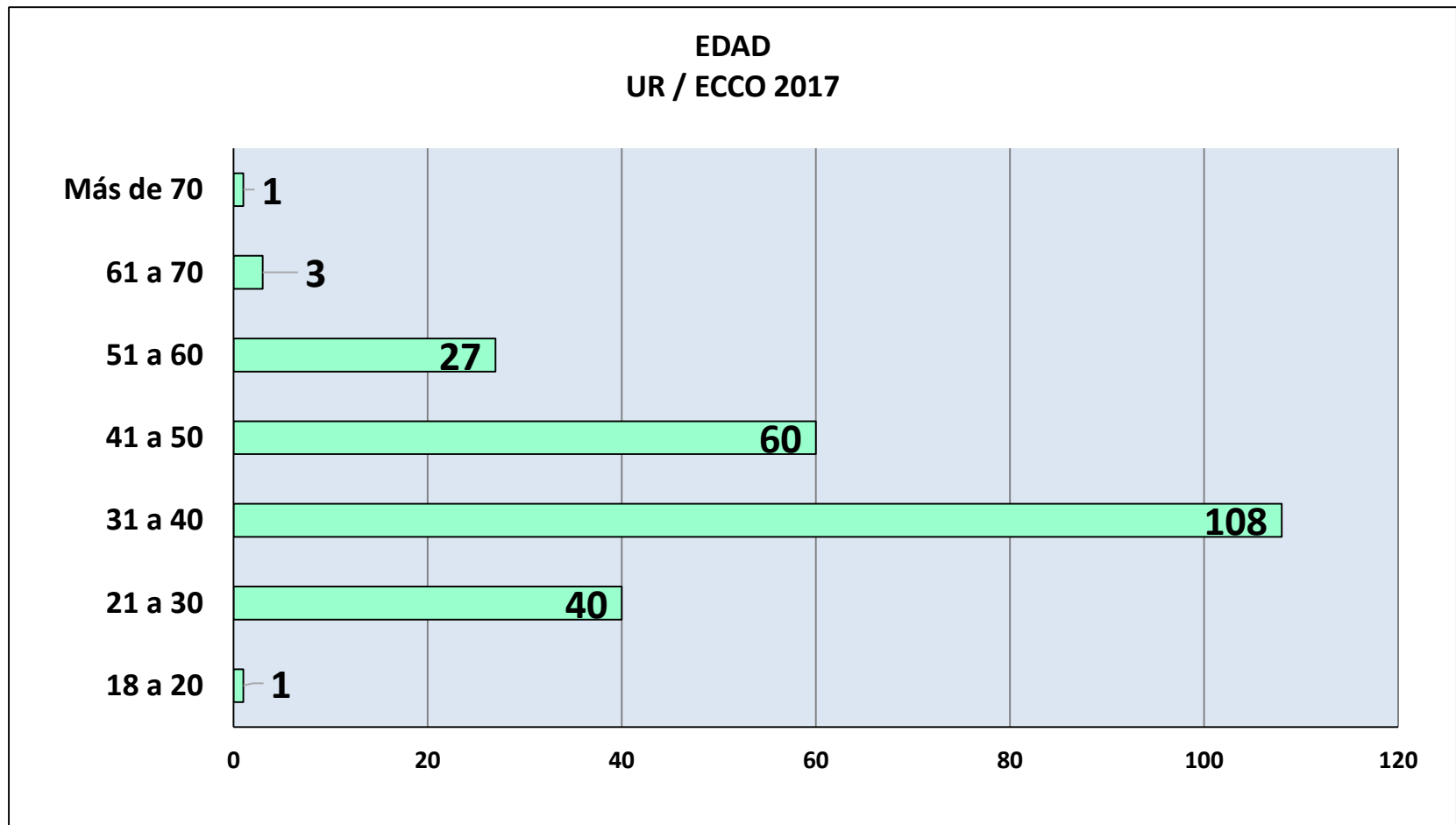
1. Análisis Cuantitativo

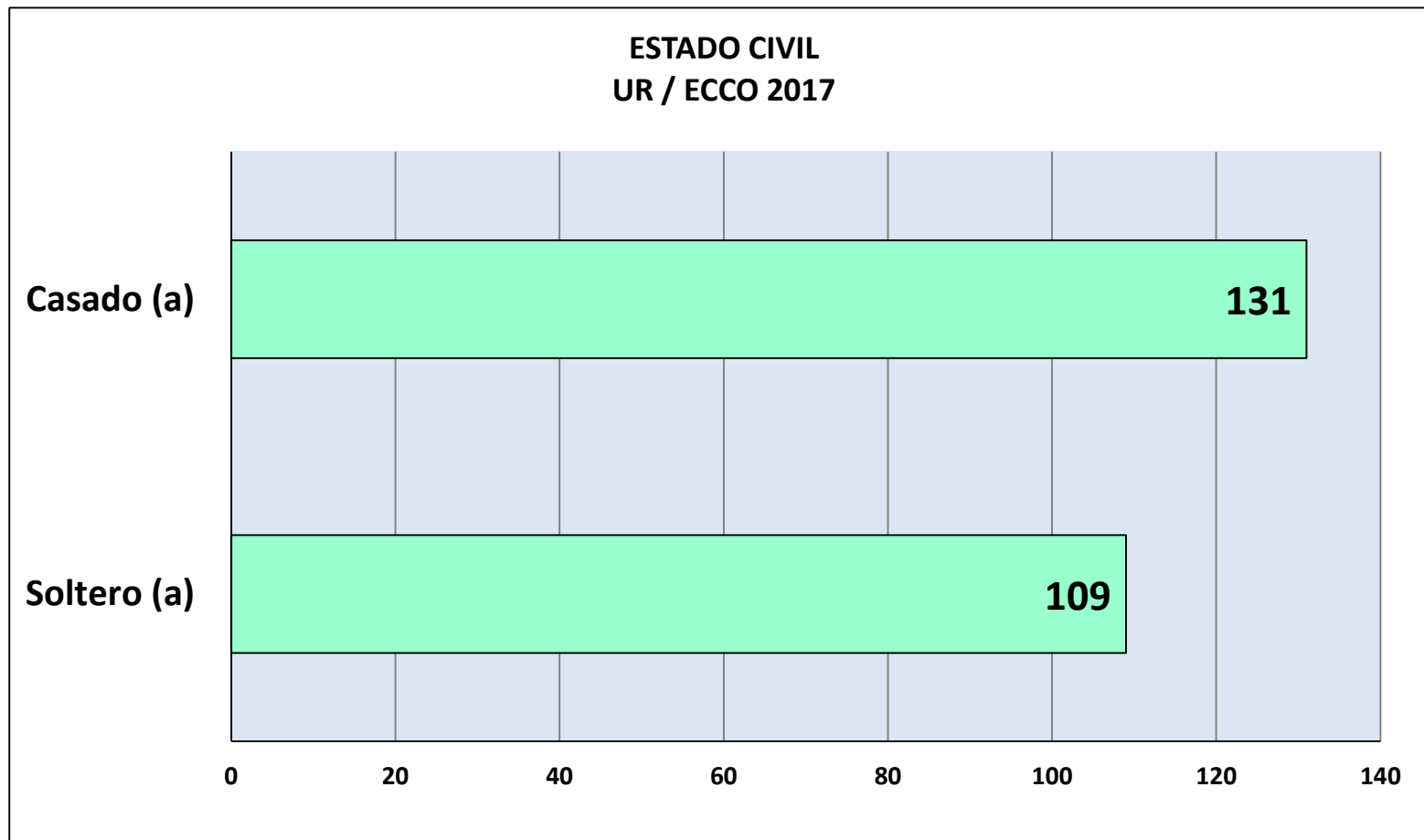
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 6% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Delegación Estatal en Sinaloa está conformada en la misma proporción.

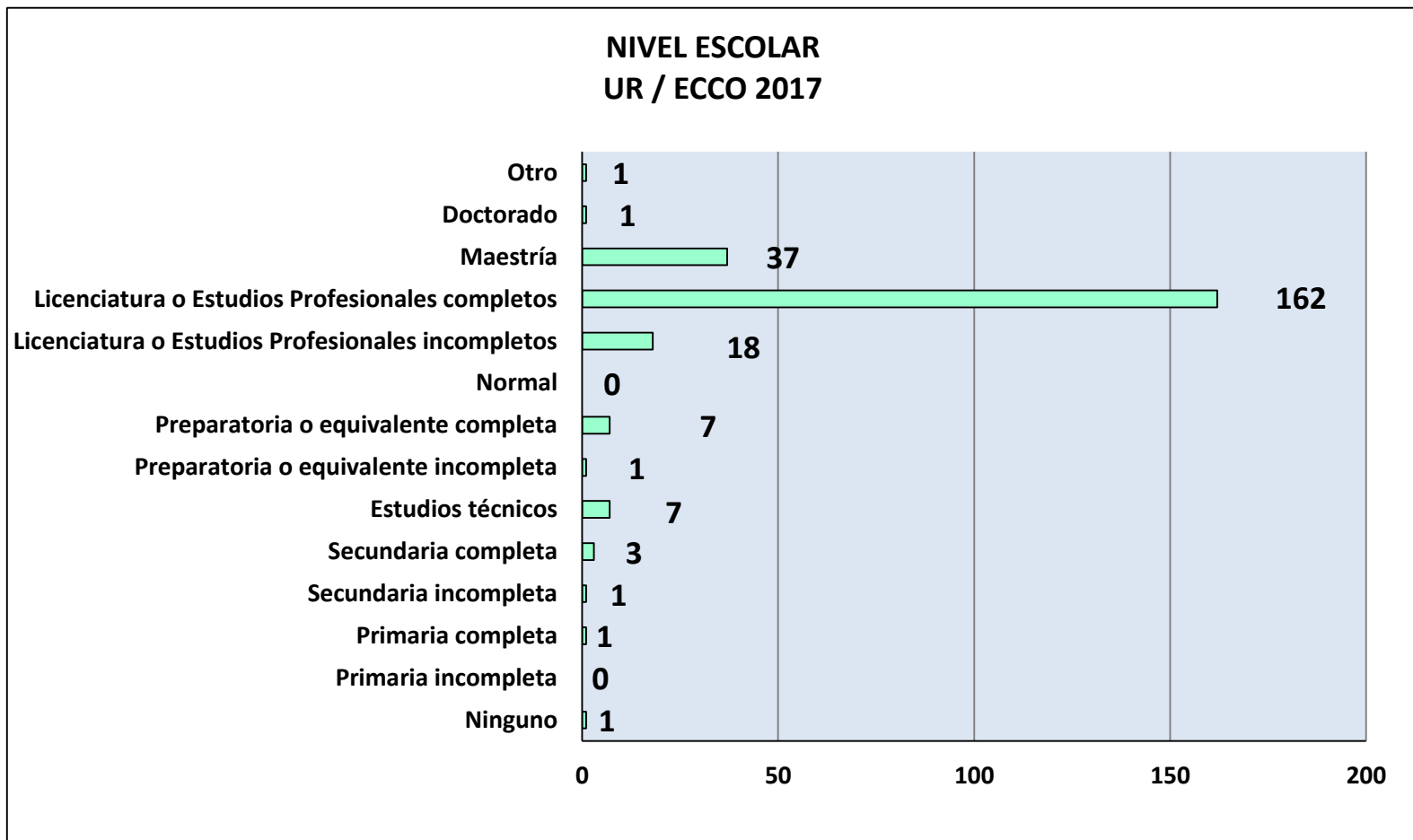
Casi 149 personas participantes en la encuesta (62%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 36% del universo total.



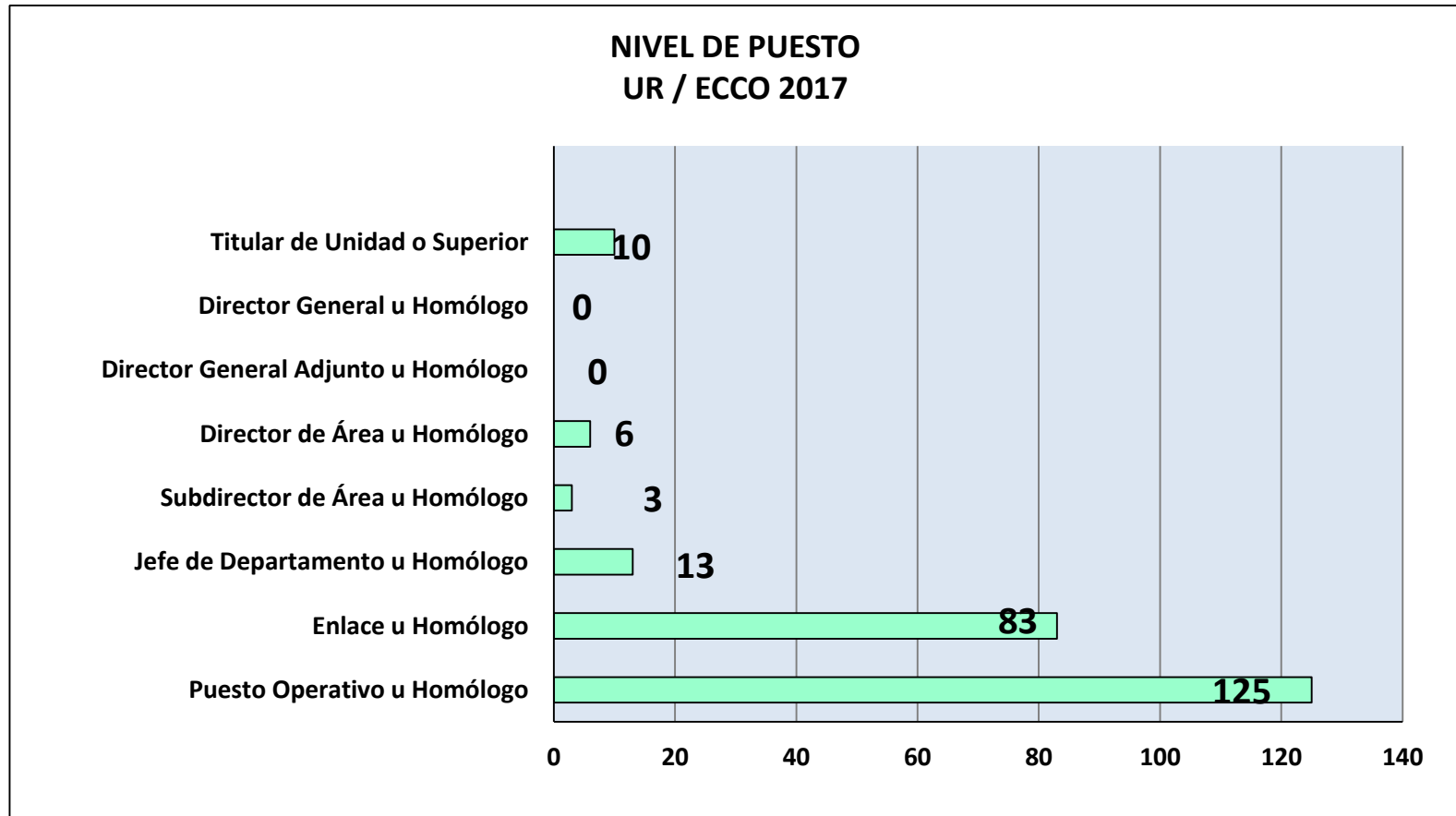


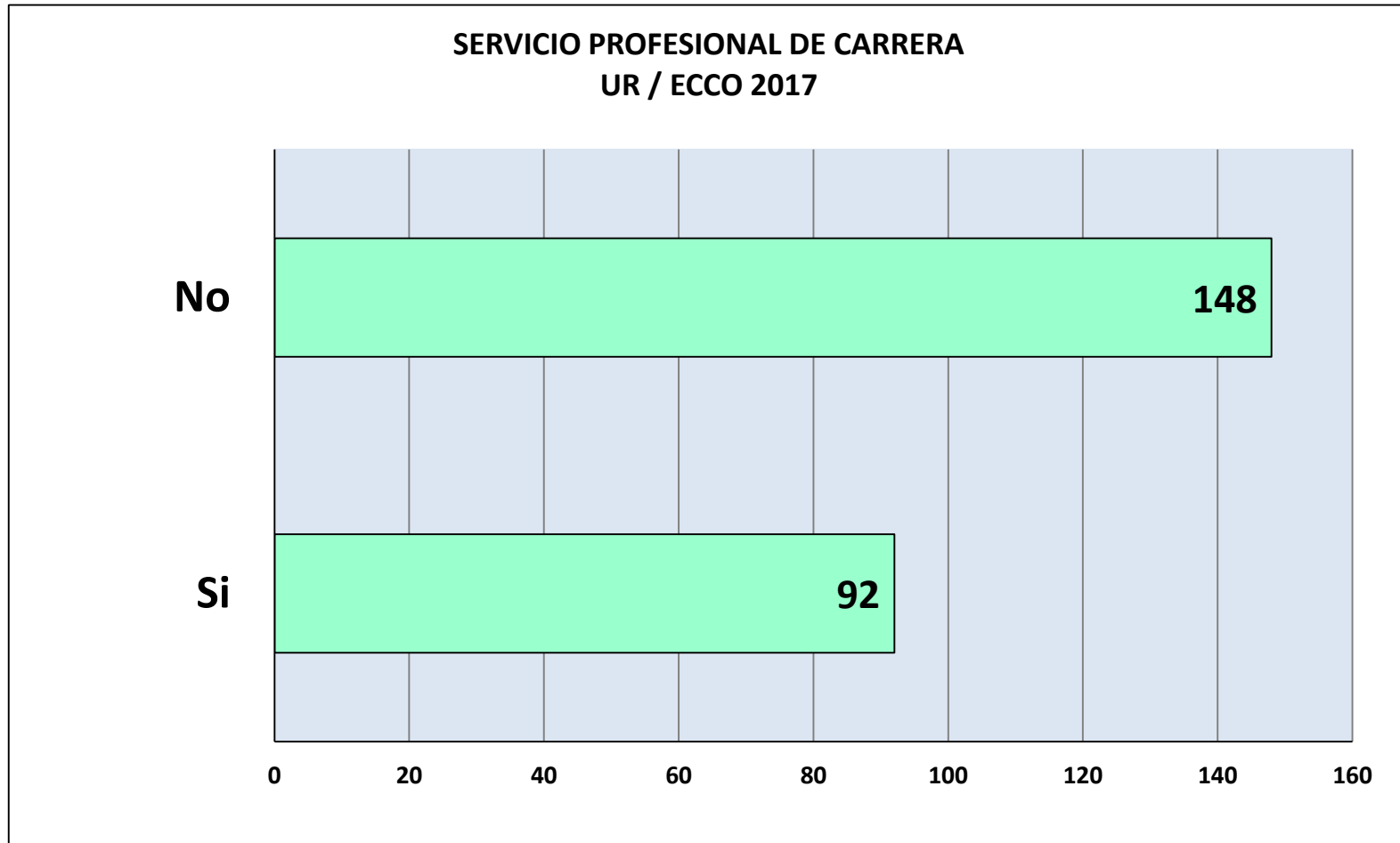
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (240), con una variación de 4.5 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 86% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

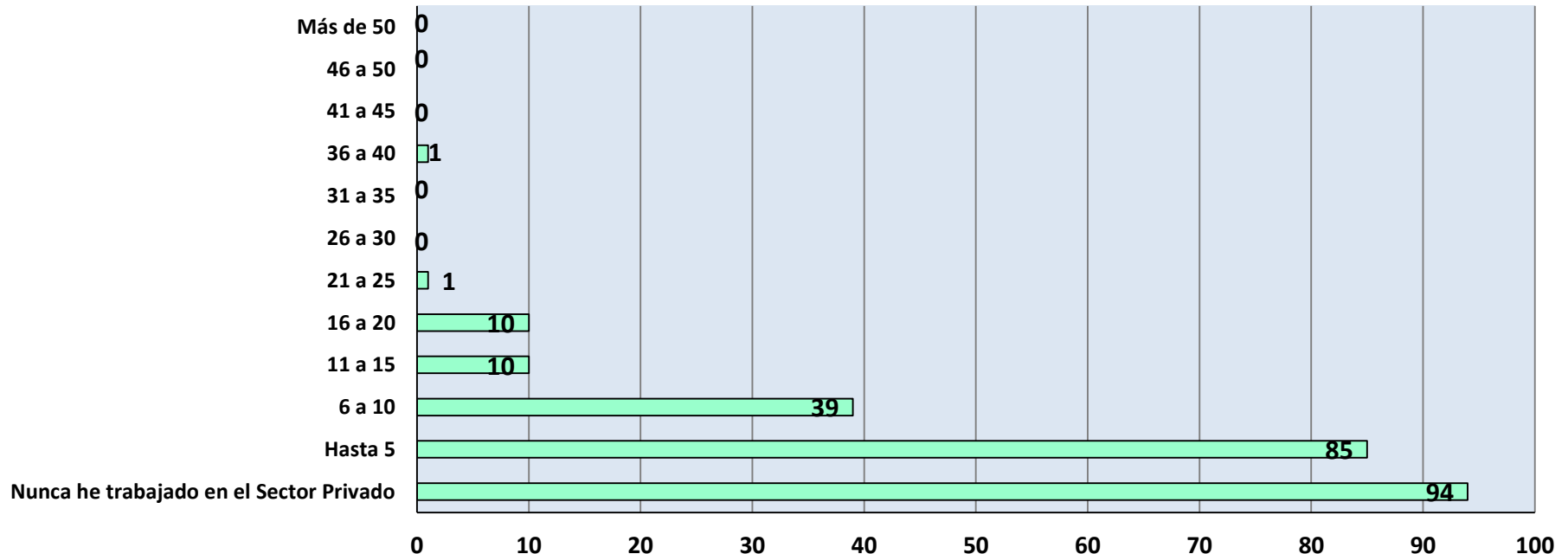


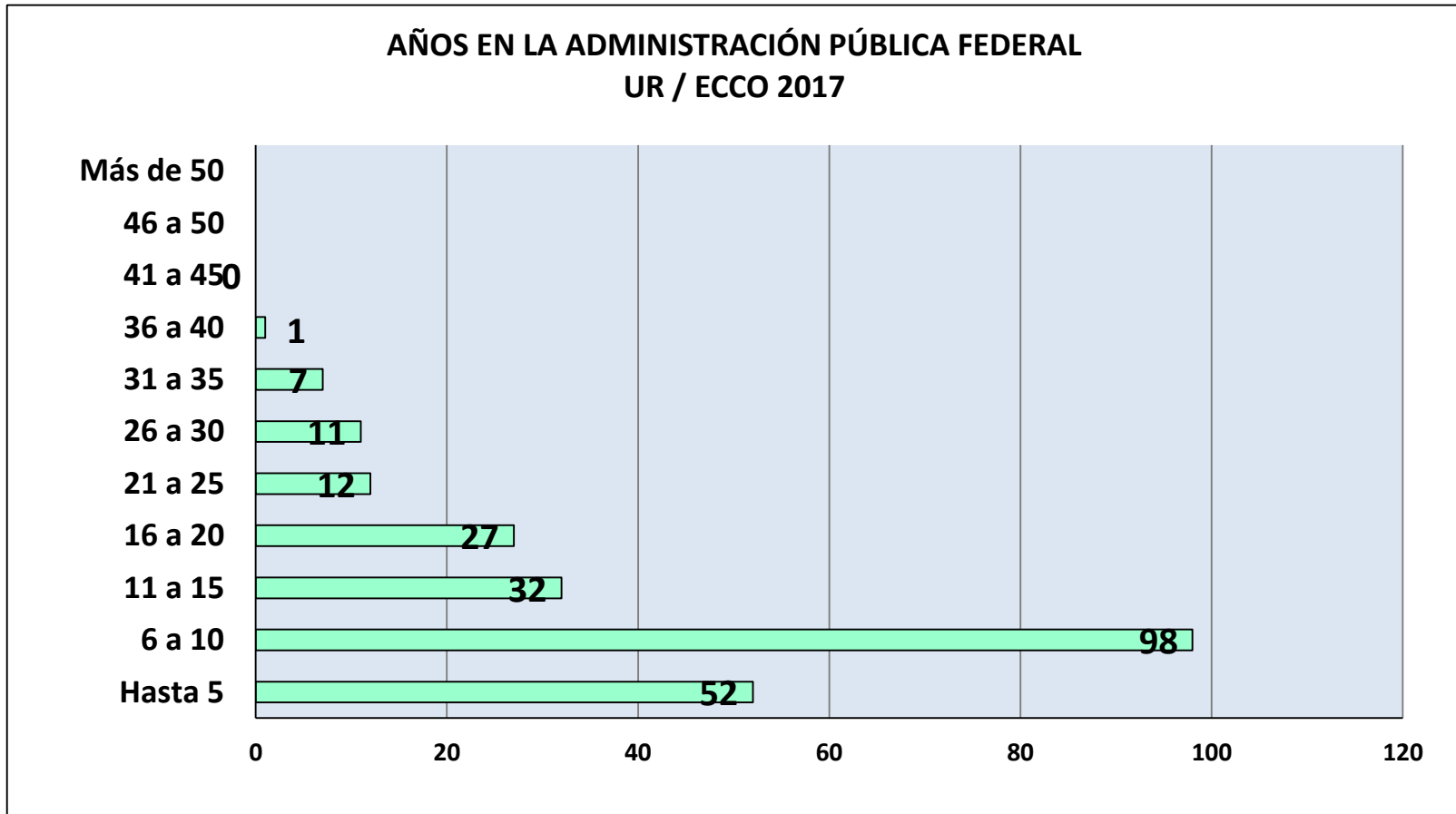


El 38% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Delegación Estatal tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

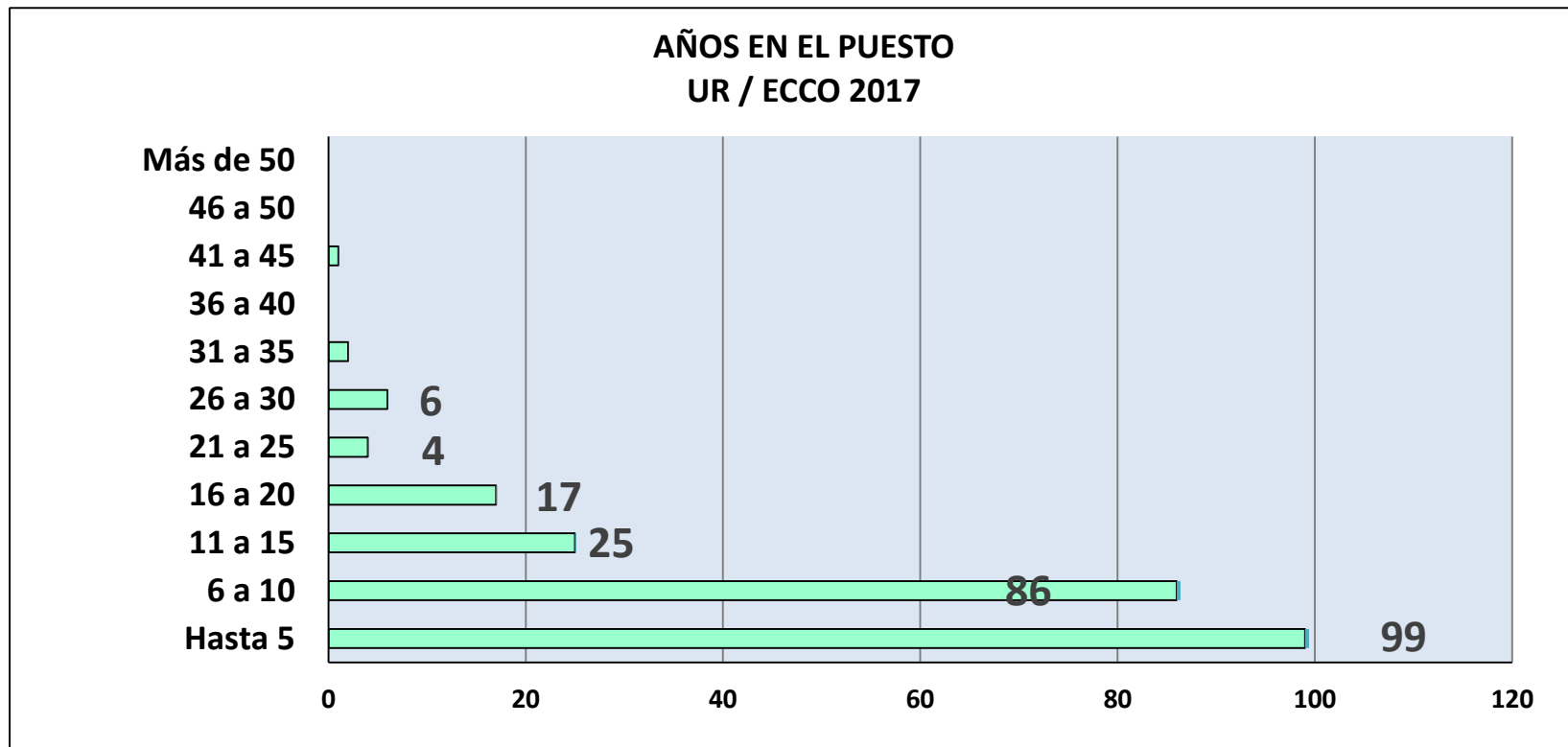
**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
UR / ECCO 2017**

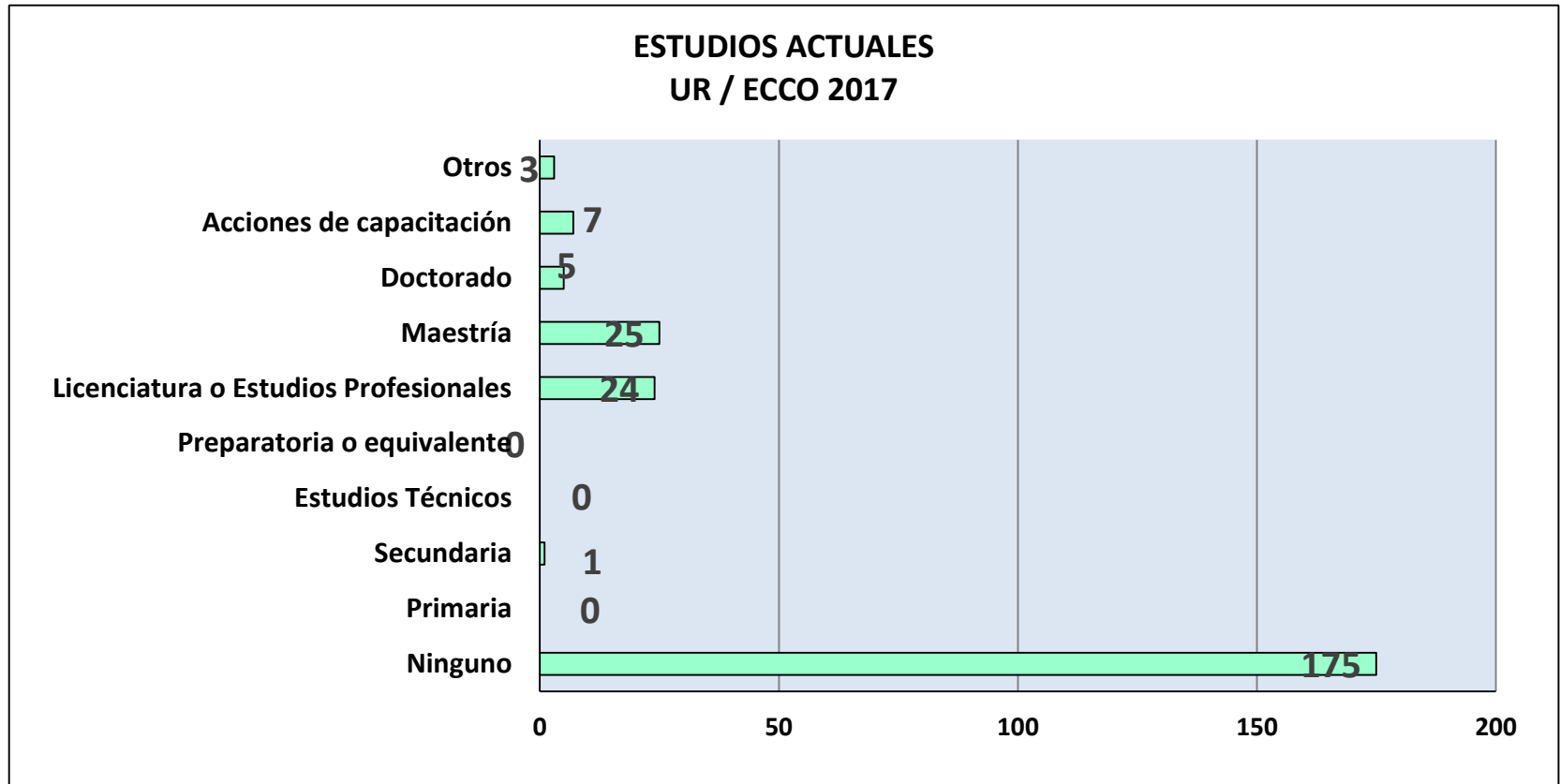




La mayor parte de las Servidoras y Servidores Públicos de la Delegación Estatal en Sinaloa, tienen de 6 a 10 años trabajando en la Administración Pública Federal

Del universo de encuestas presentadas por parte de las Servidoras y Servidores Públicos de la Delegación Estatal en Sinaloa, la mayor parte del personal tienen Hasta 5 años y de 6 a 10 años trabajando en el mismo puesto lo que significa han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral

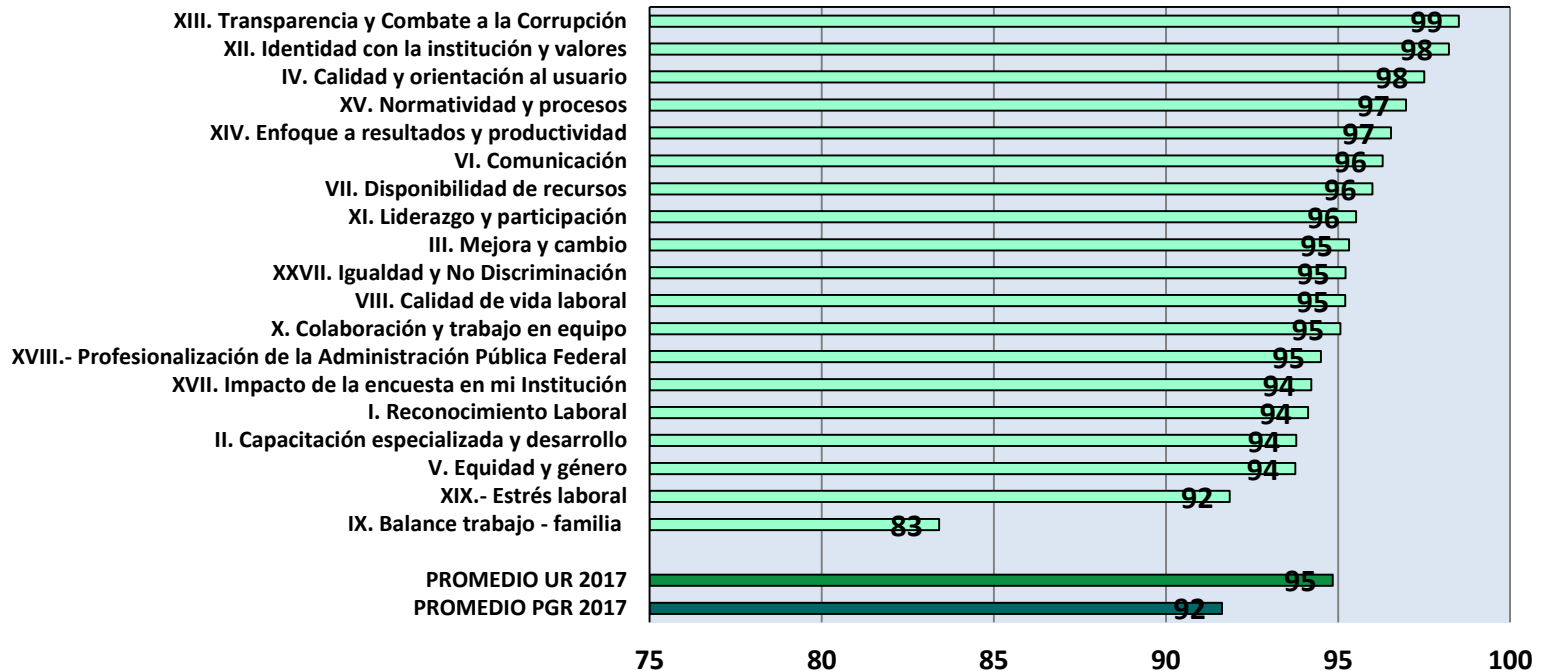




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la PGR en sinaloa encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



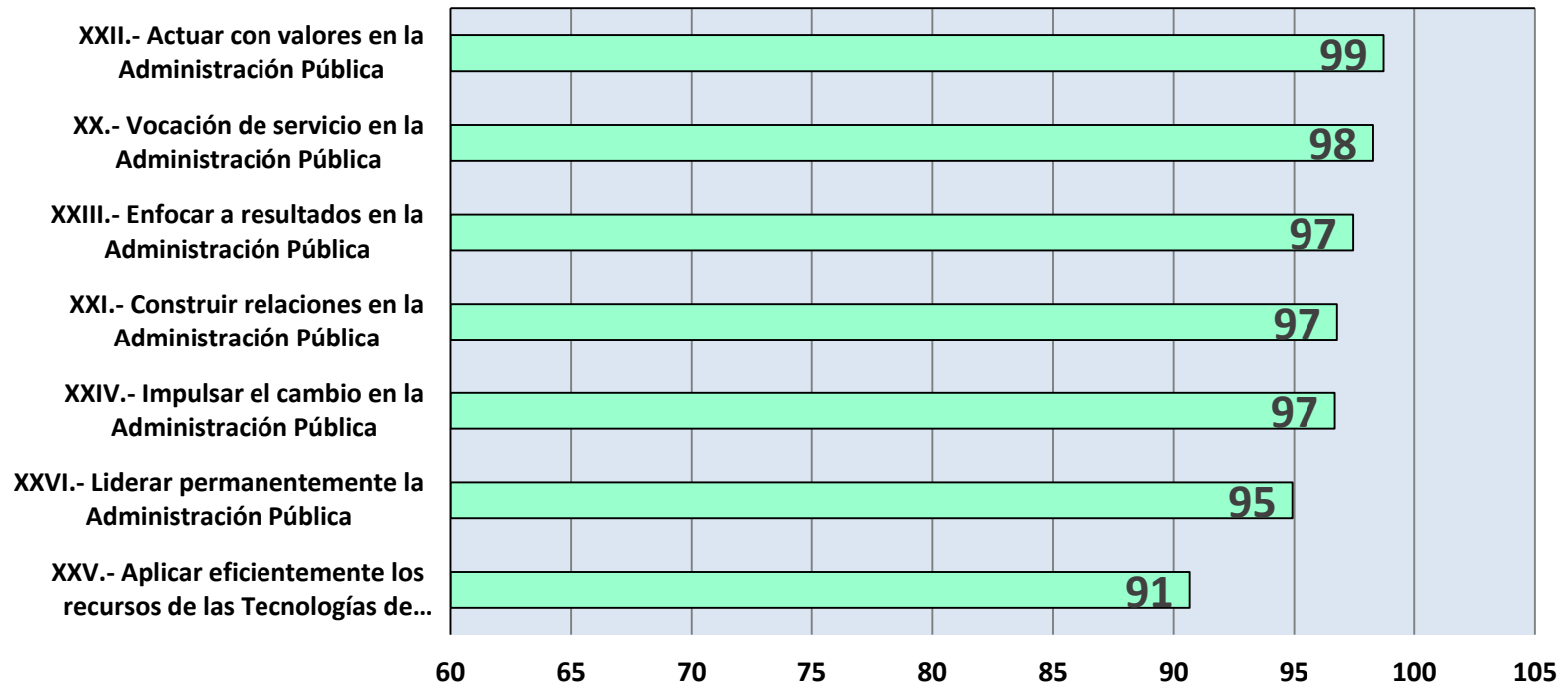
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República en Sinaloa que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 UR / ECCO 2017**



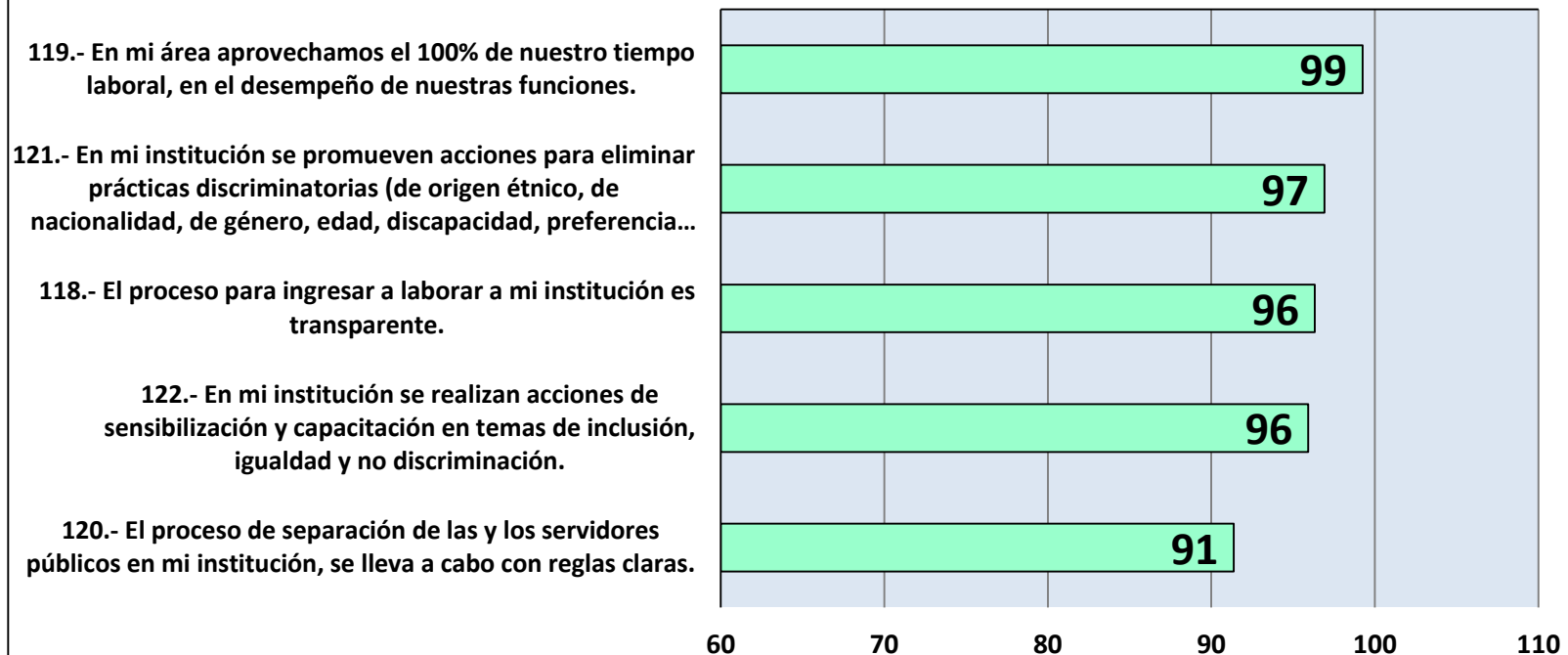
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la PGR en Sinaloa 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
MAYOR A MENOR / UR / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR en Sinaloa, 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

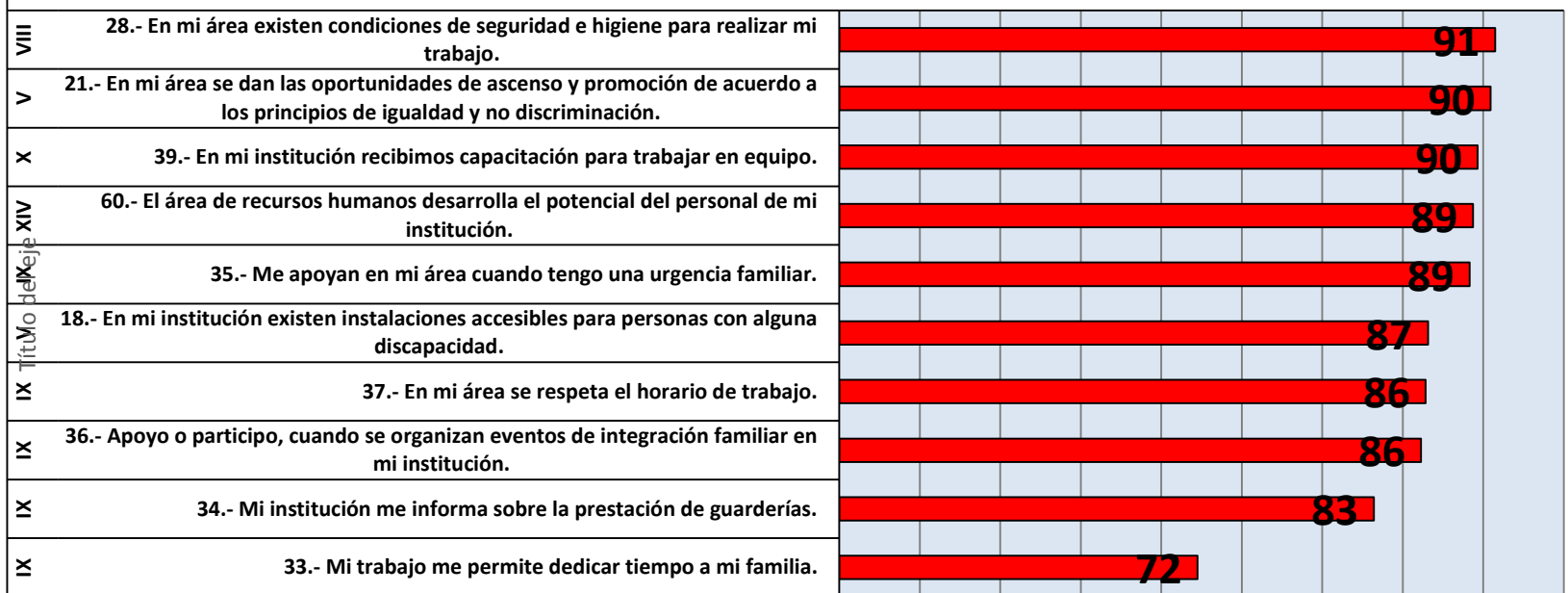
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	100
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	99
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	99
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	99

Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República en Sinaloa se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estatal En Sinaloa con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido la prestación de las guarderías del ISSSTE, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 7 puntos con respecto a 2015.

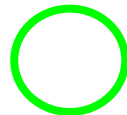
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

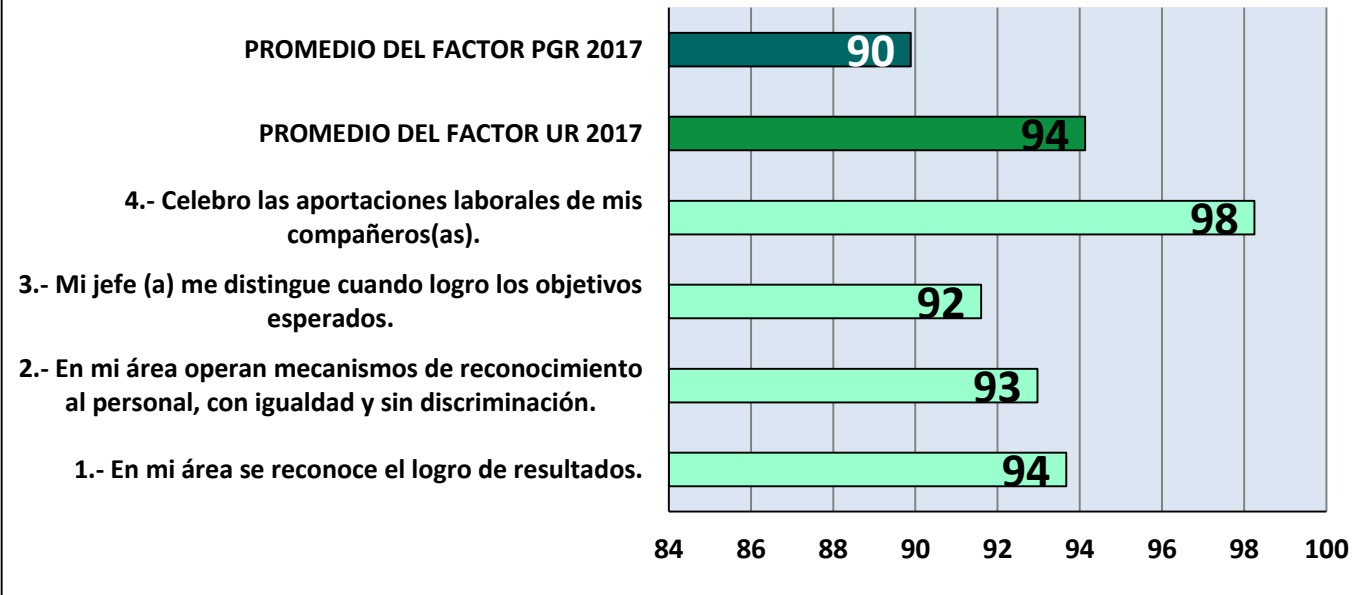
94



99 ≥; 91 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados 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.

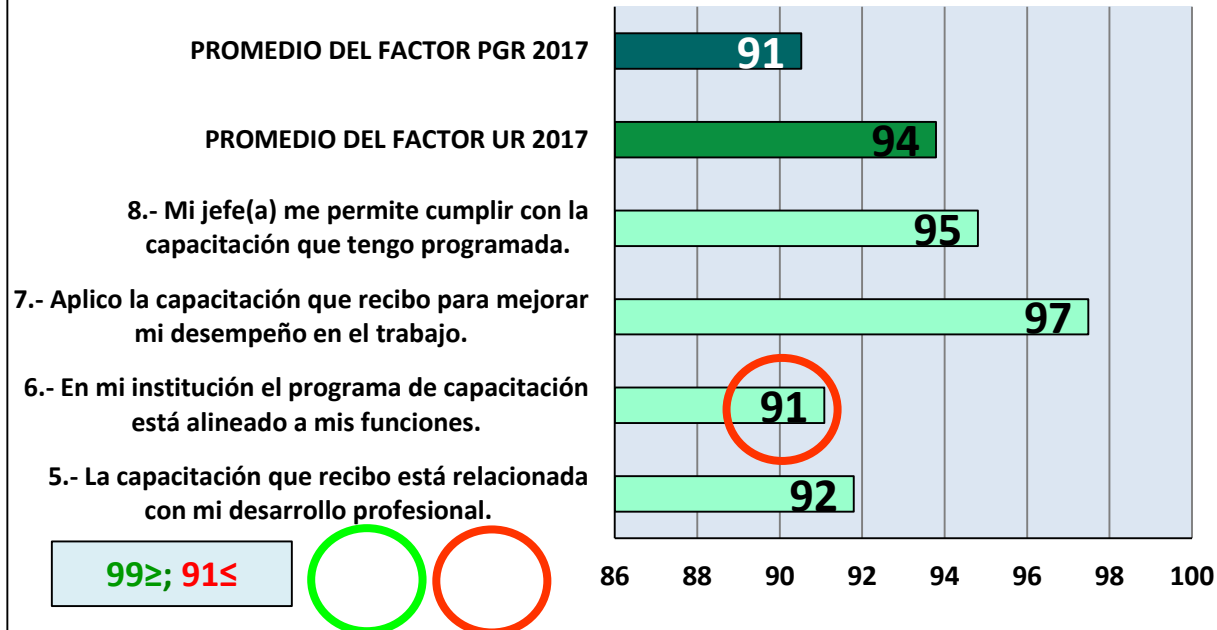
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

94



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

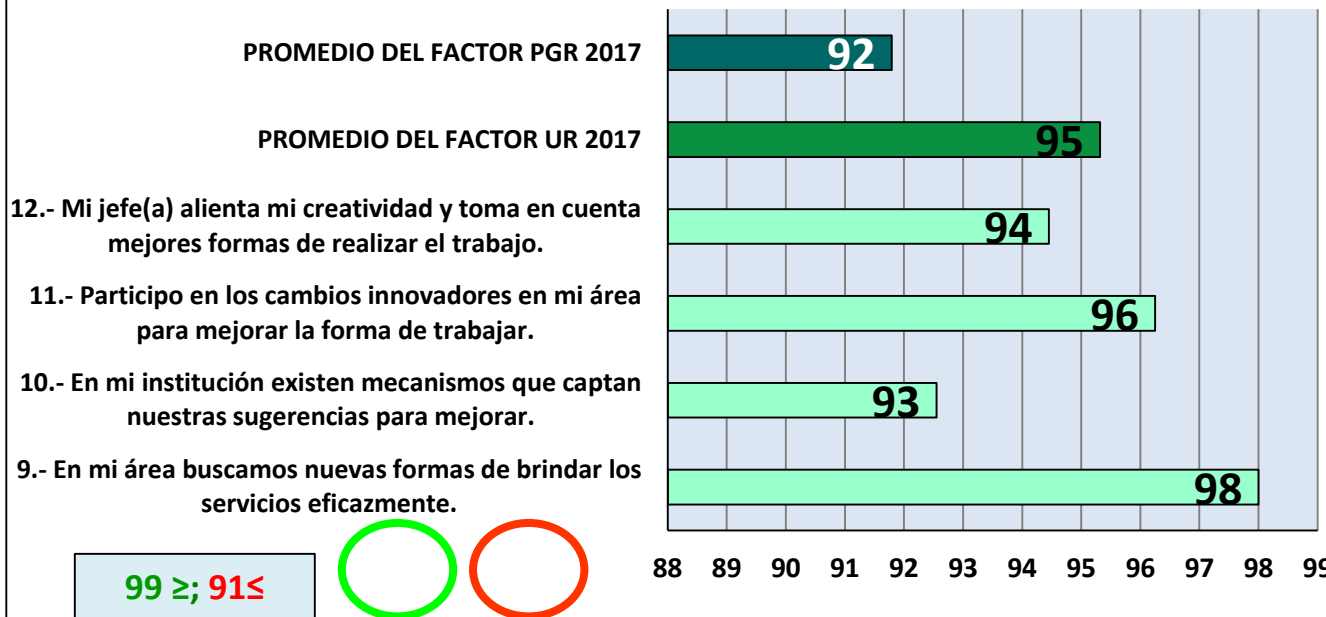
UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas 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.

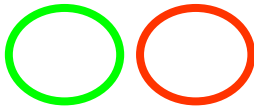
III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017



95



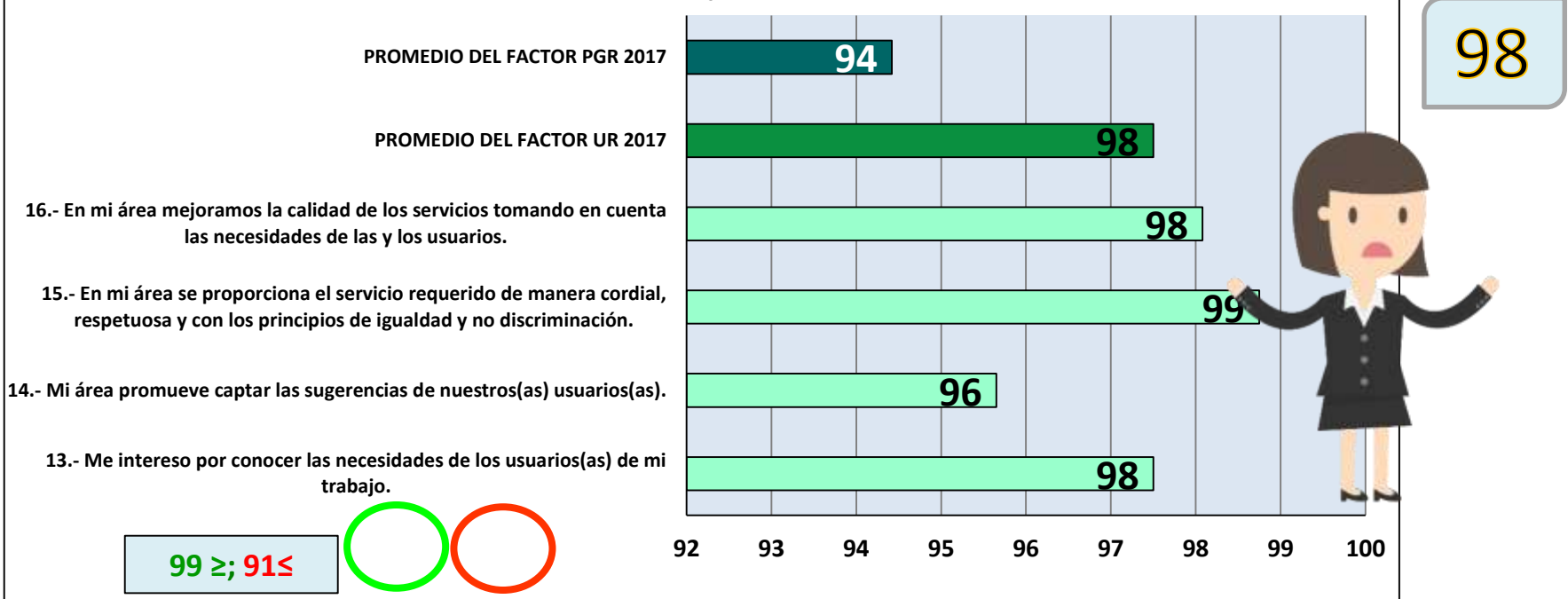
99 ≥; 91 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR en Sinaloa, 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.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR / ECCO 2017



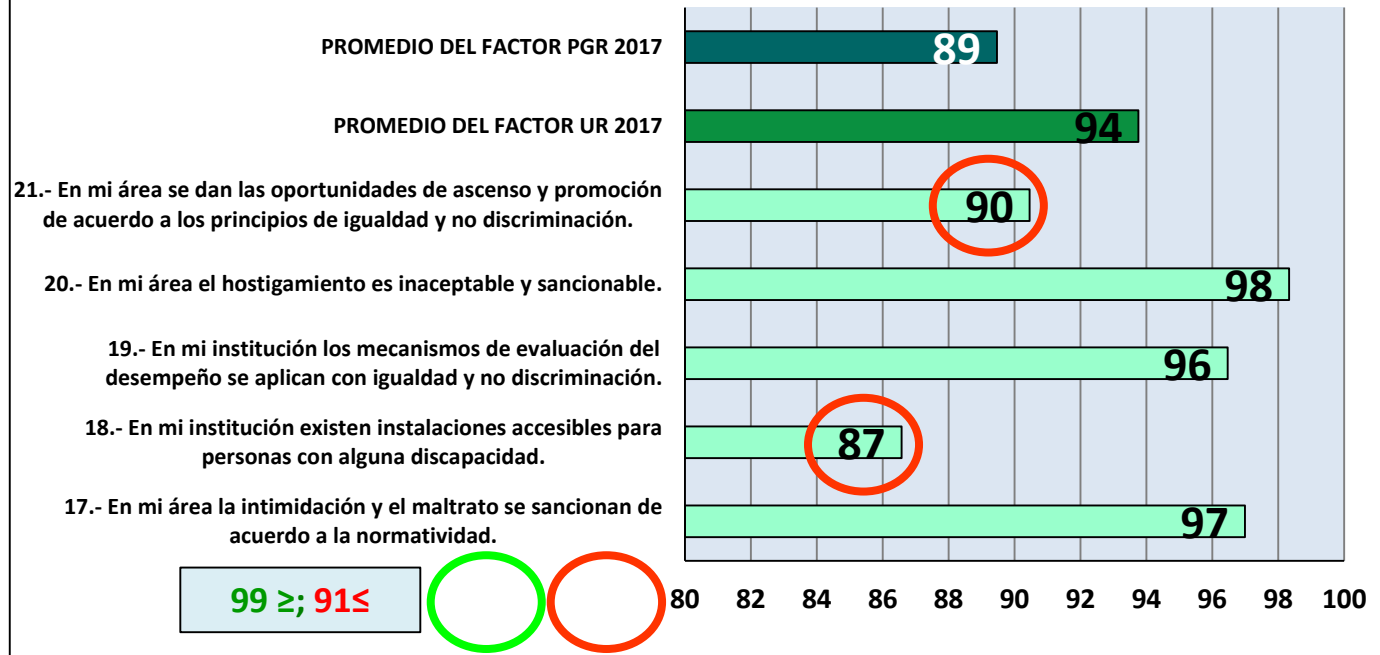
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al 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.

94



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



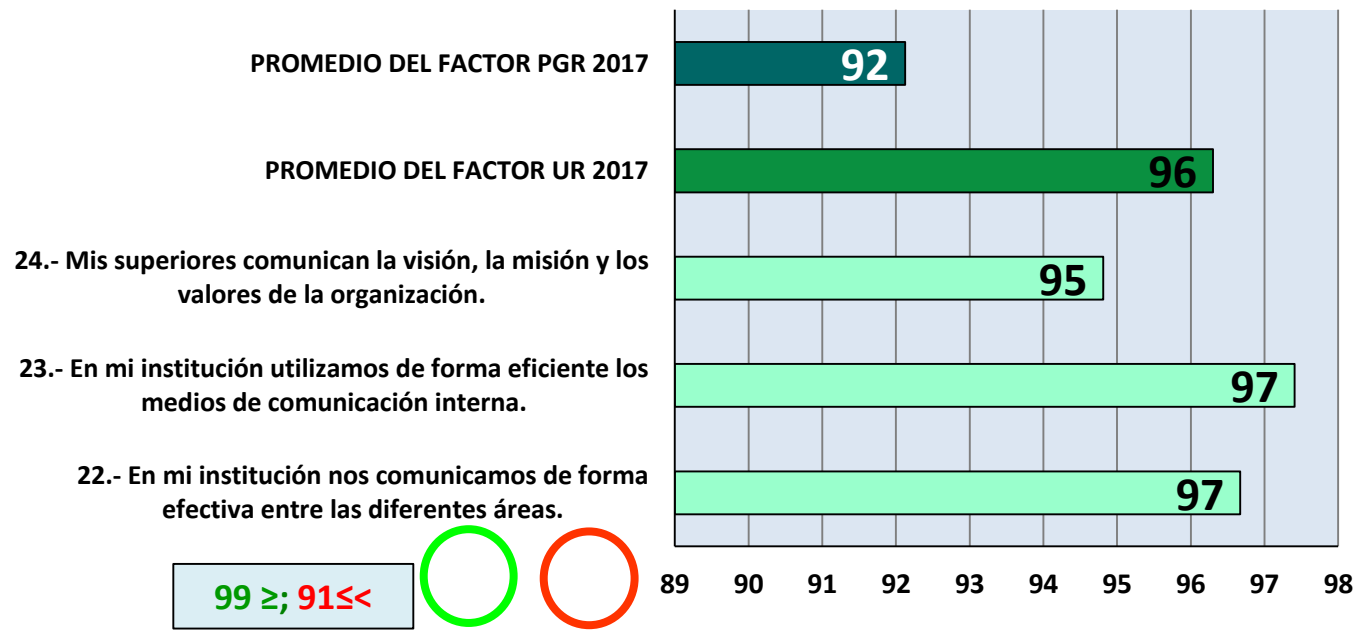
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

96



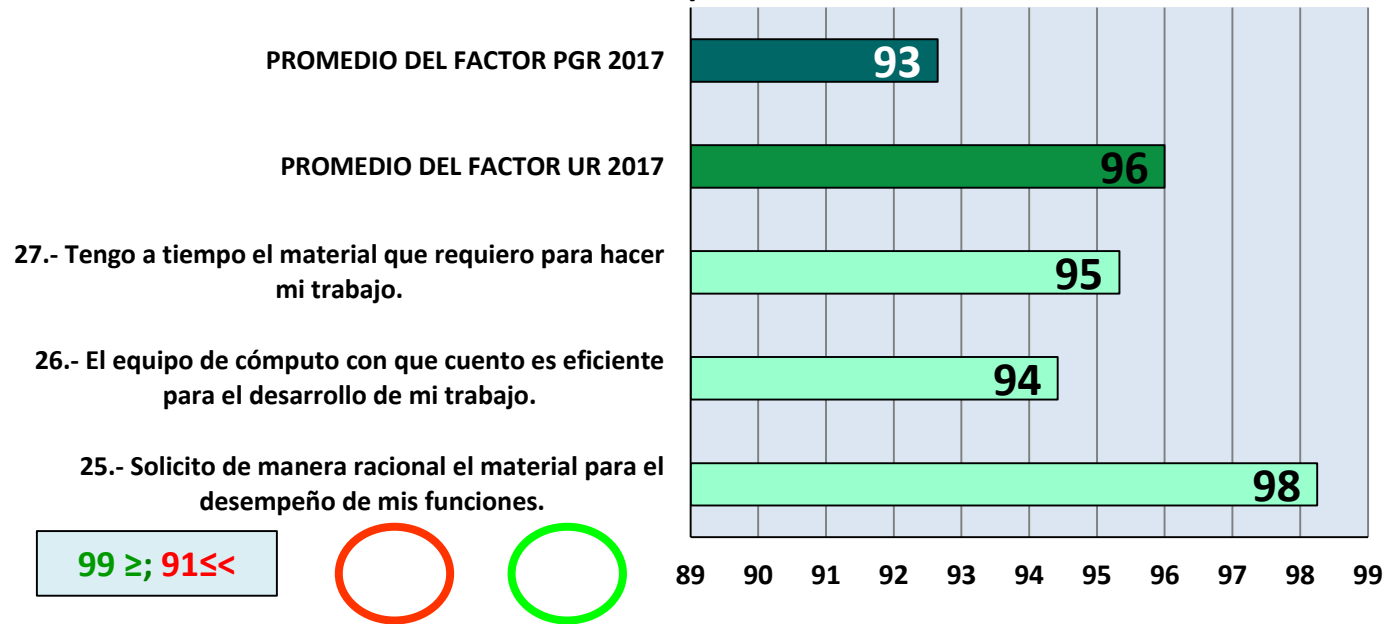
VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR.

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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
 UR / ECCO 2017



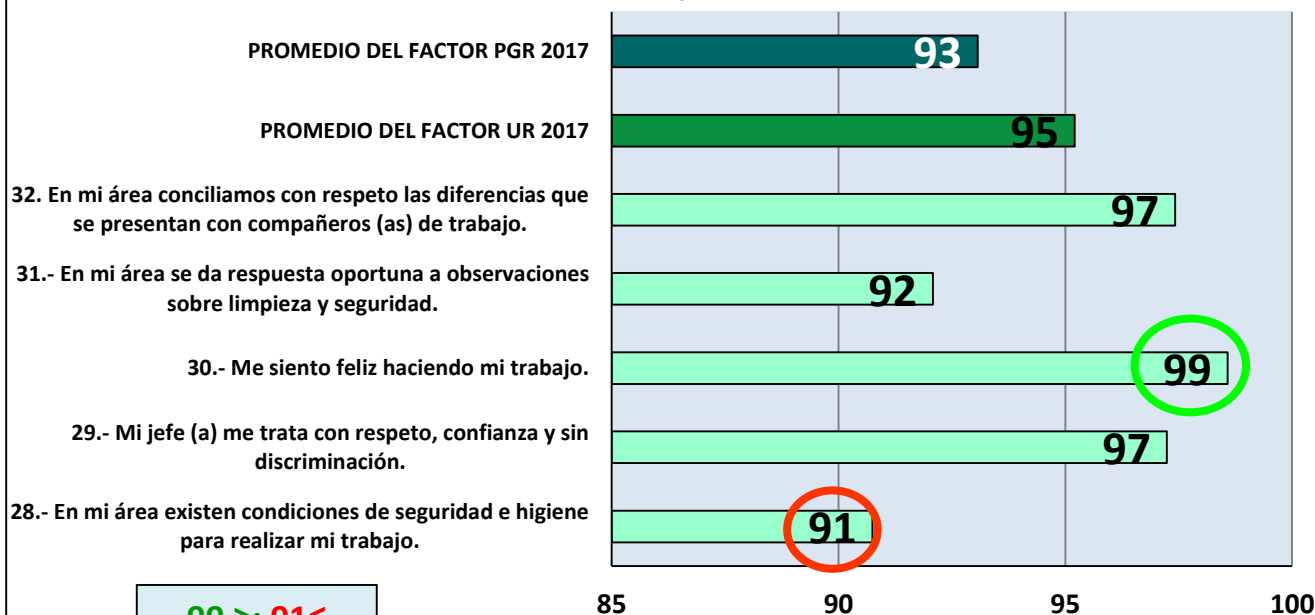
96



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 podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la PGR en Sinaloa otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

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
UR / ECCO 2017



95



99 ≥; 91 ≤

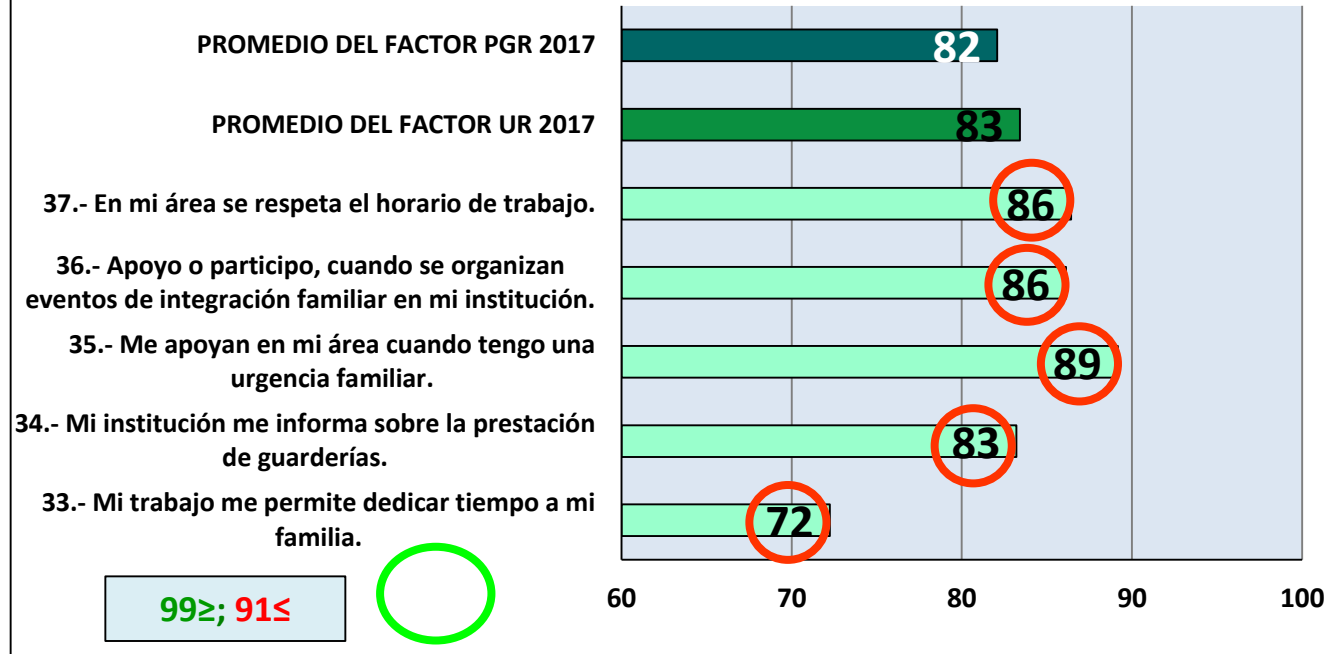
La PGR en Sinaloa cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

83



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



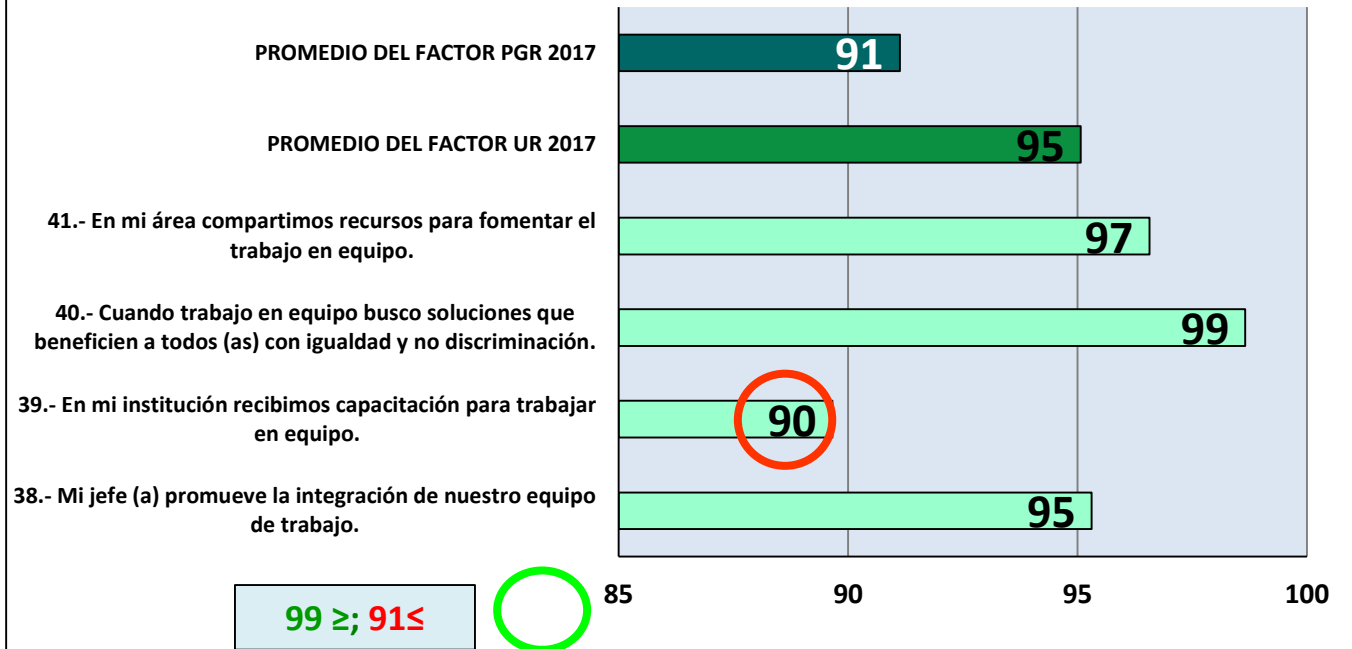
La calificación en la ECCO 2015 fue de 82 puntos, y en 2017 se incrementa en 1 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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.

95



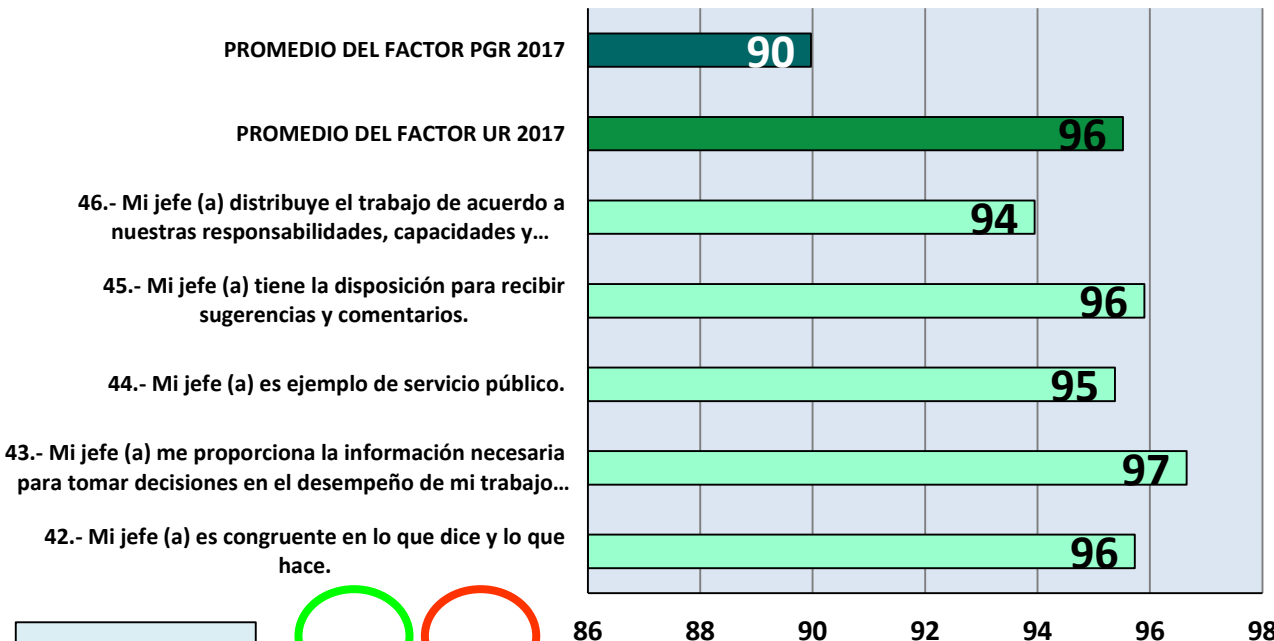
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017



En 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.

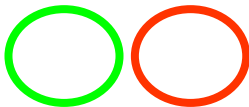
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



96



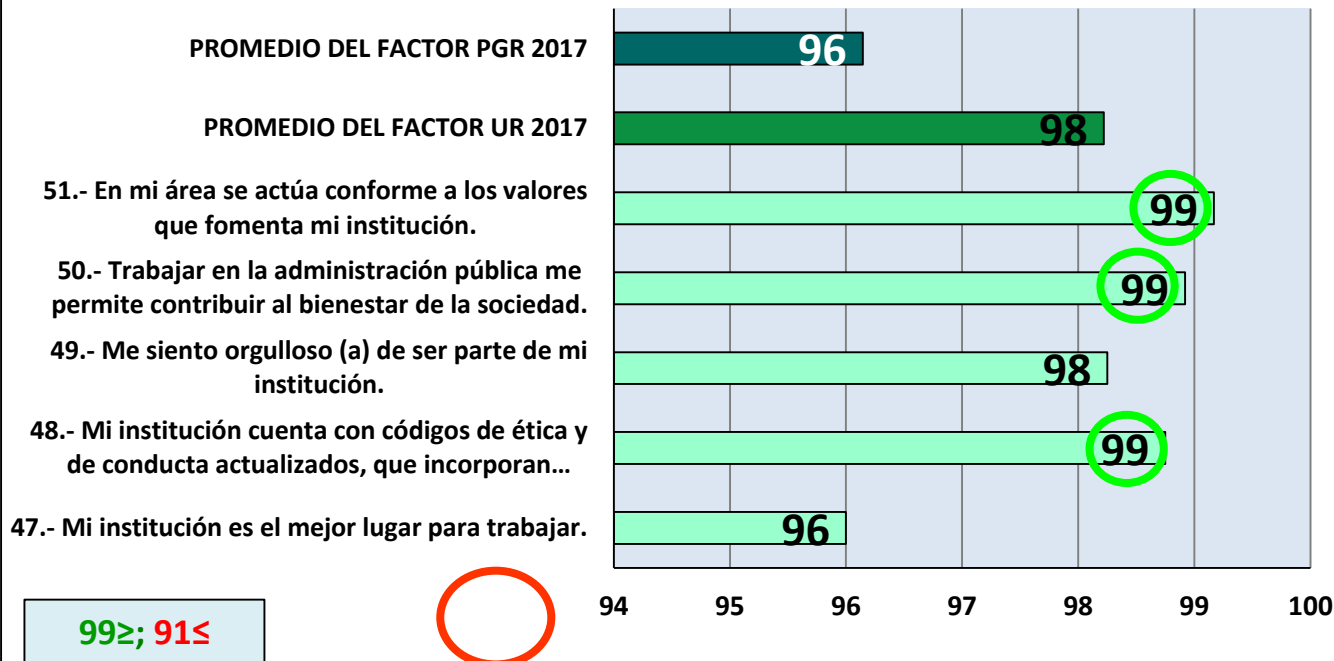
99≥; 91≤



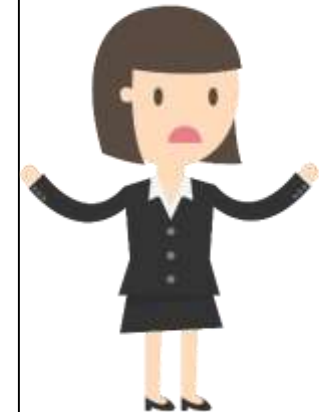
Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
UR / ECCO 2017



98



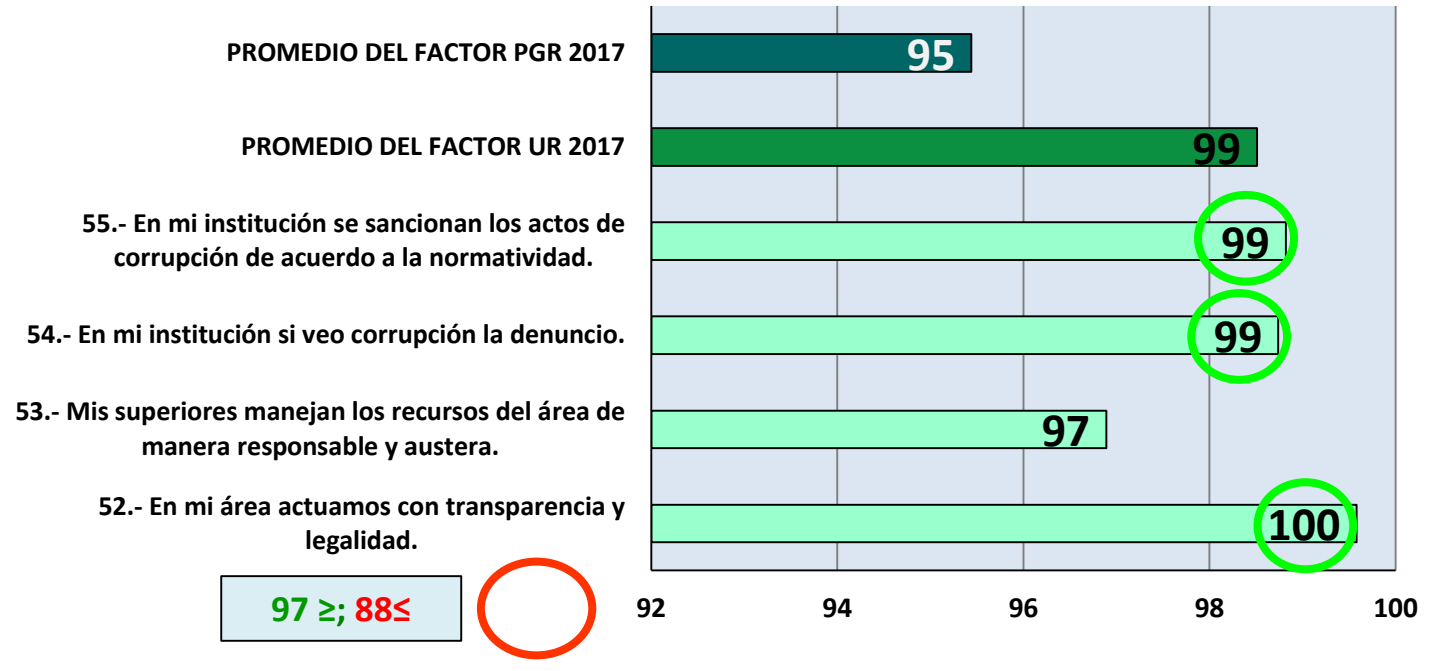
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

99



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

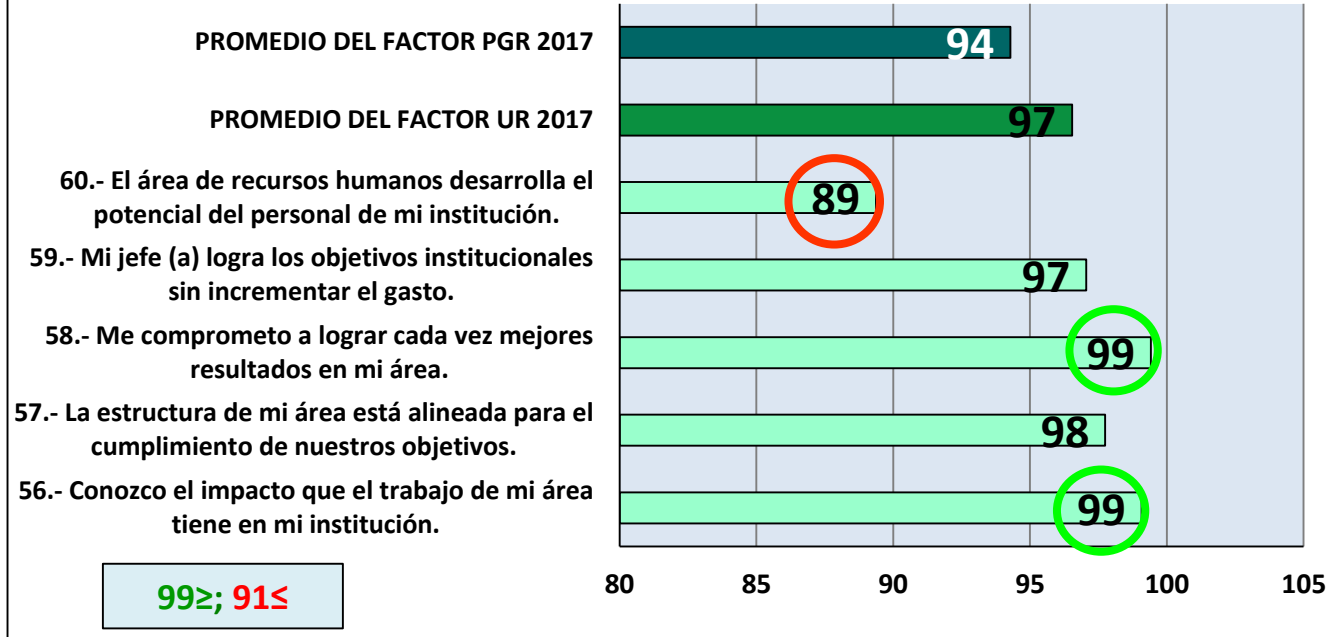


La percepción en este factor es que la PGR en Sinaloa actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

97

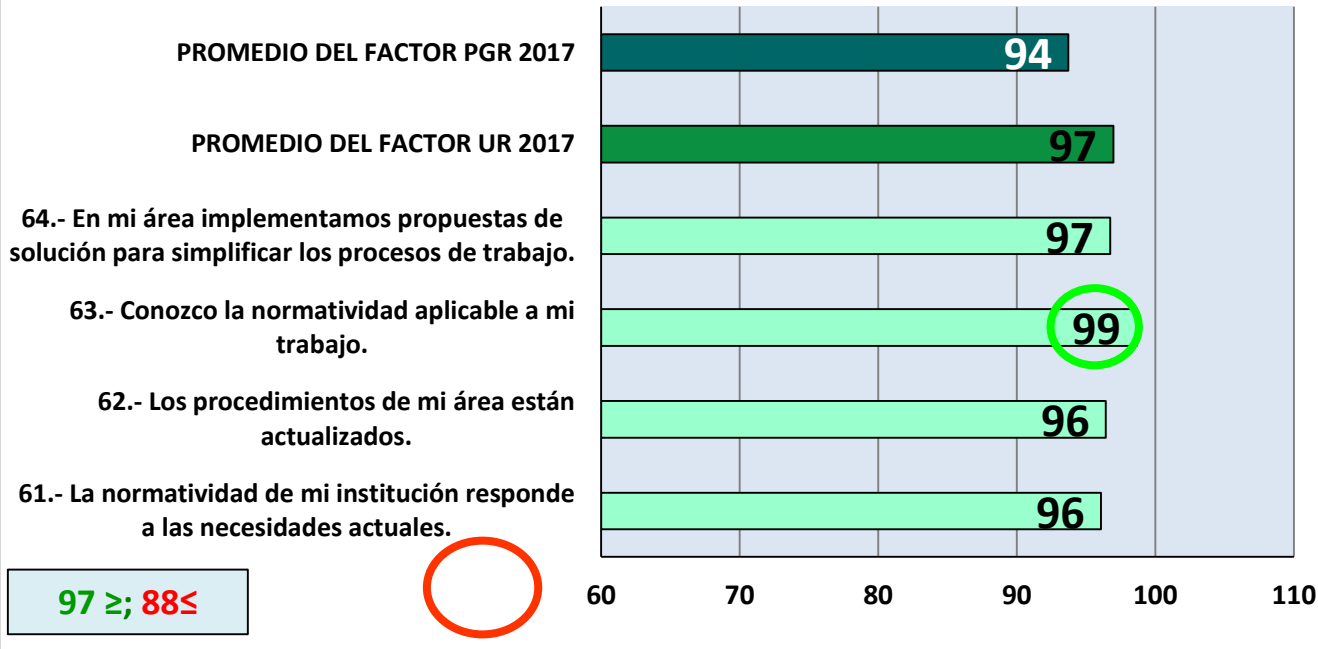
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la PGR en Sinaloa 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
UR / ECCO 2017



97



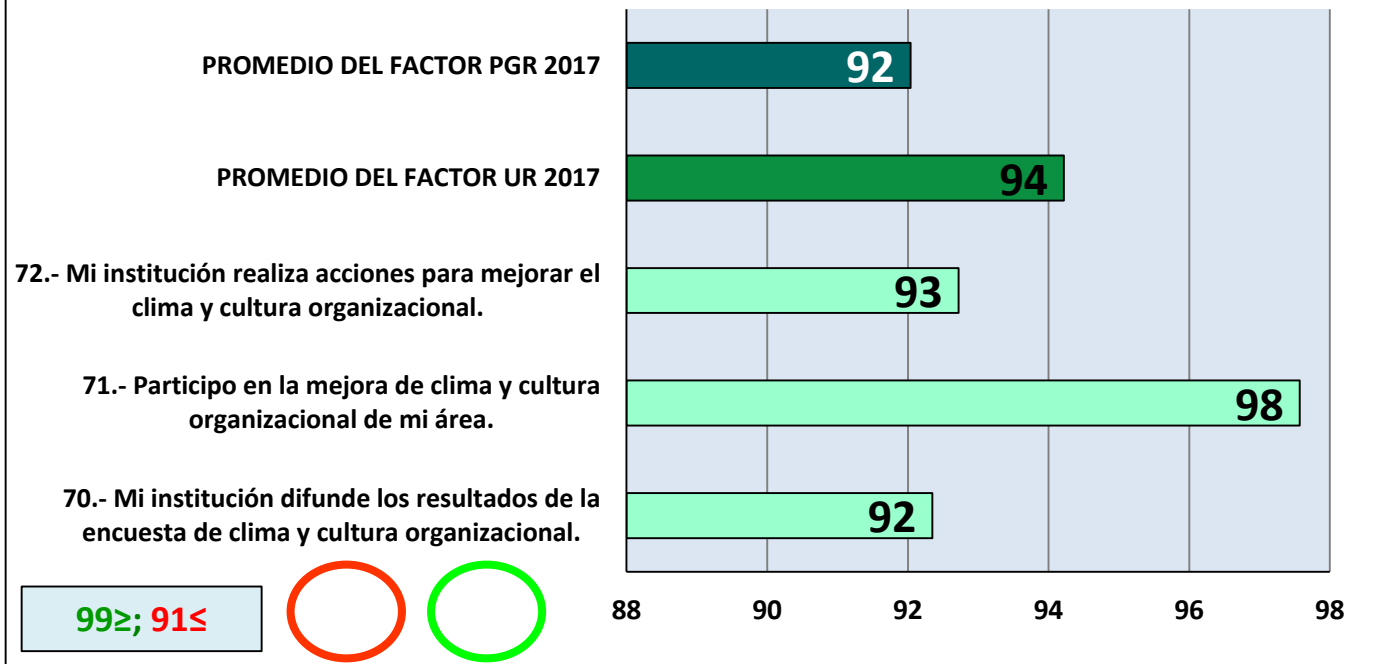
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

94



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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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

UR / ECCO 2017



99 ≥ ; 91 ≤

93



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

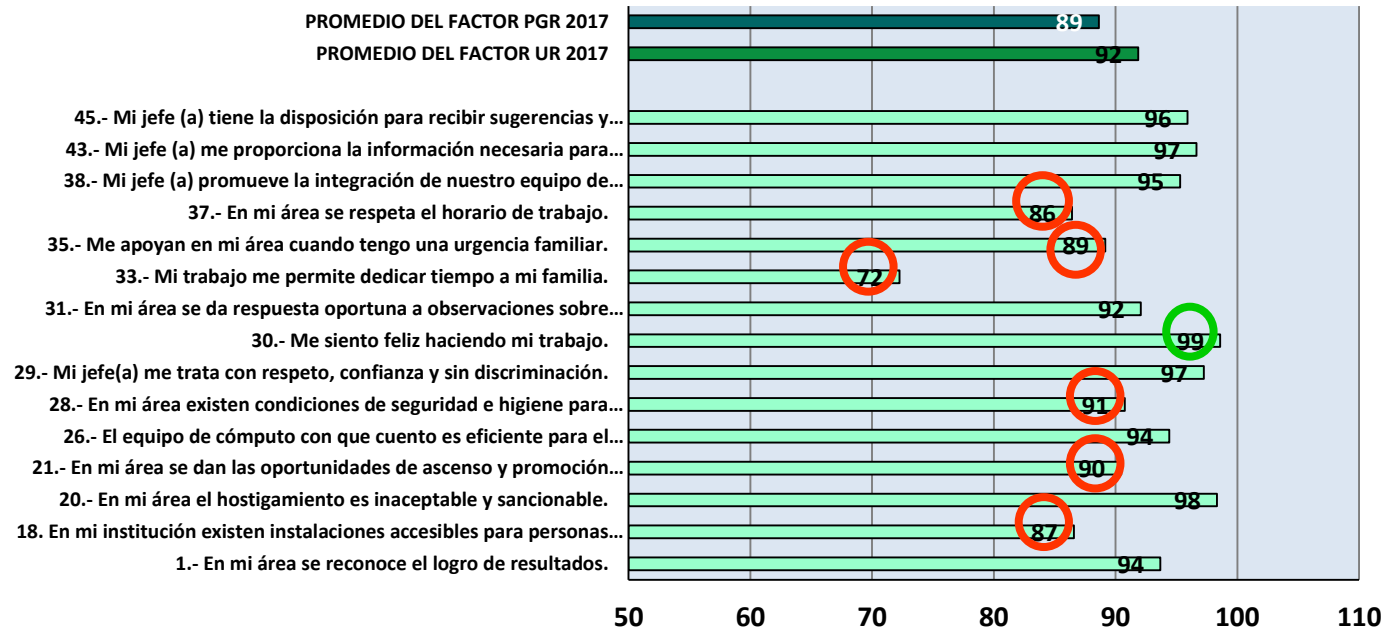
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

92



99 ≥ ; 91 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



La PGR Sinaloa es la Delegación 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.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017



Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

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.

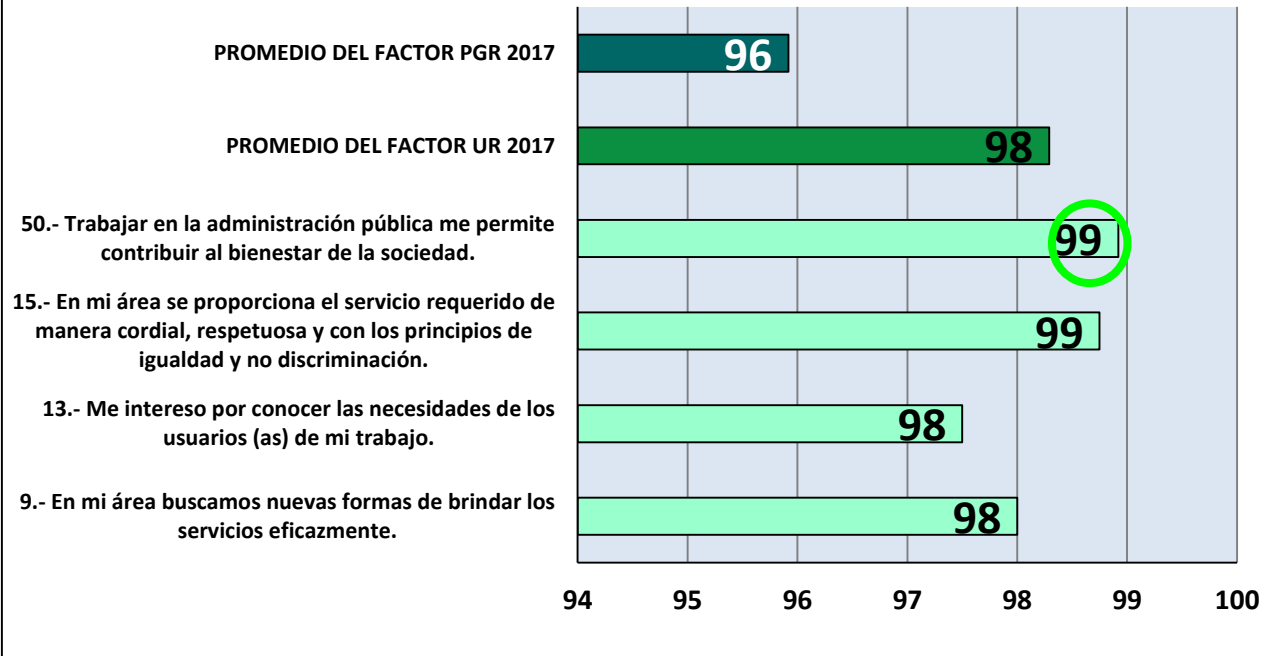
98



99 ≥; 91 ≤



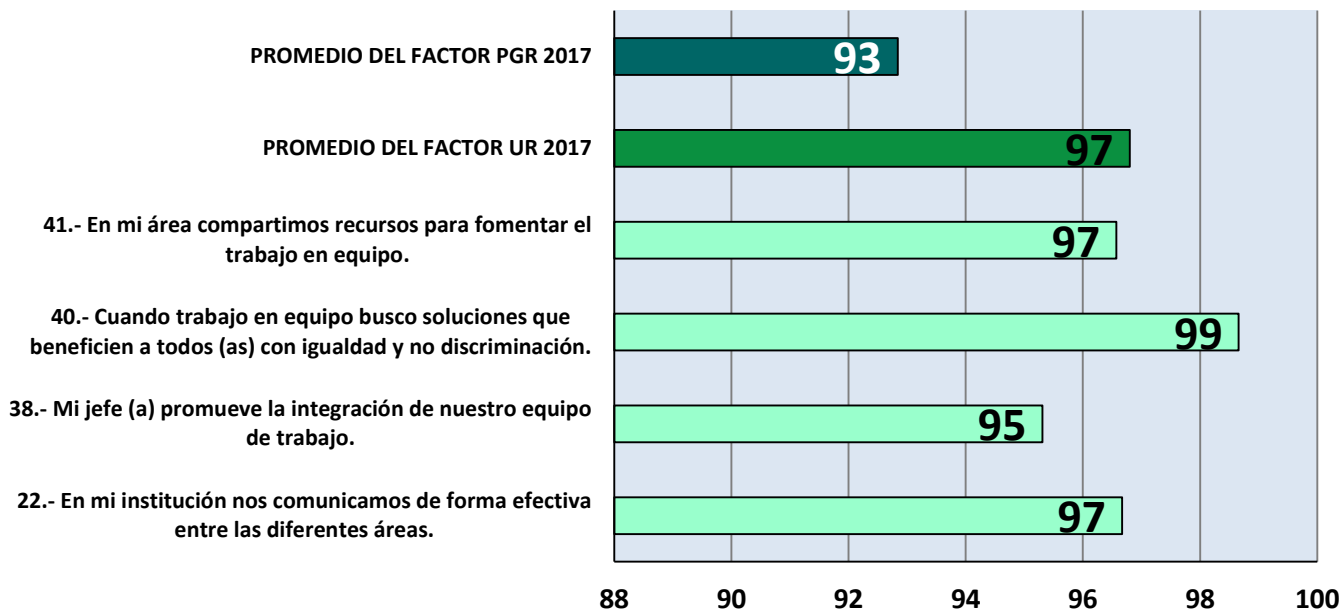
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la PGR en Sinaloa 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.

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
UR / ECCO 2017



97



99 ≥; 91 ≤

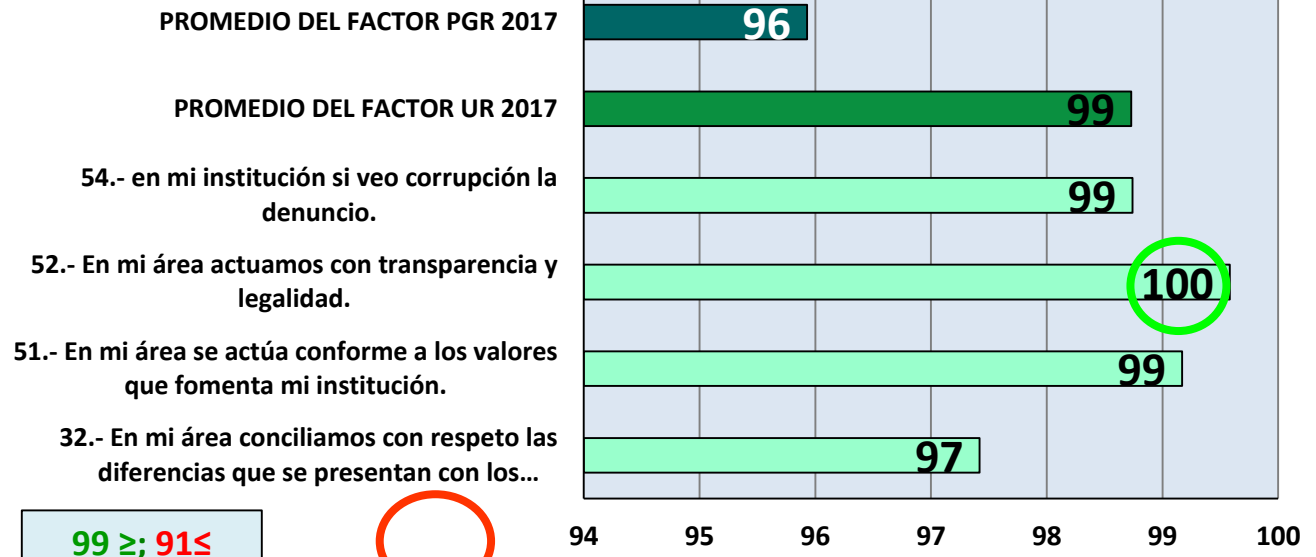
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la PGR en Sinaloa, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

99



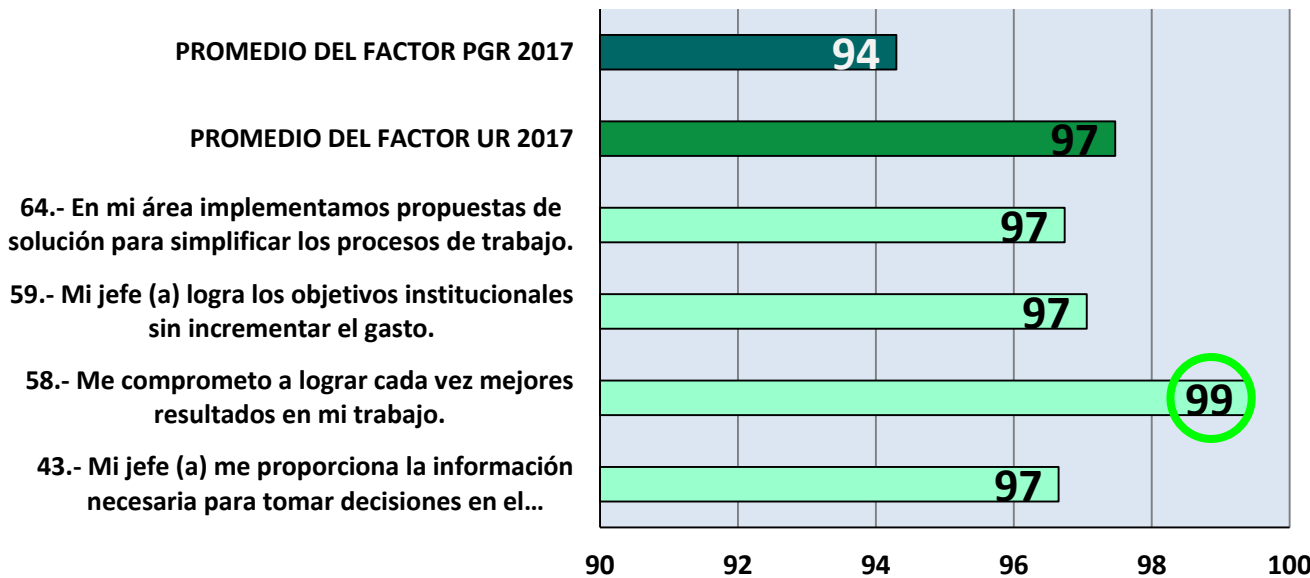
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



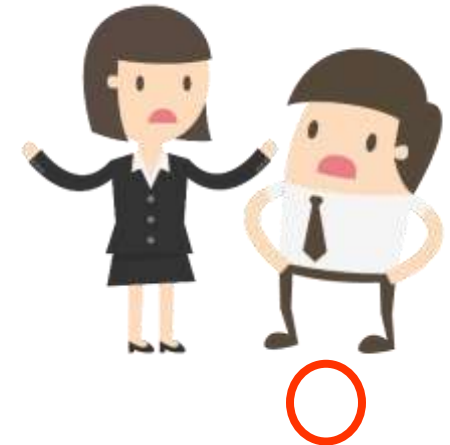
Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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
 UR / ECCO 2017**



97



99 ≥; 91 ≤

La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR.

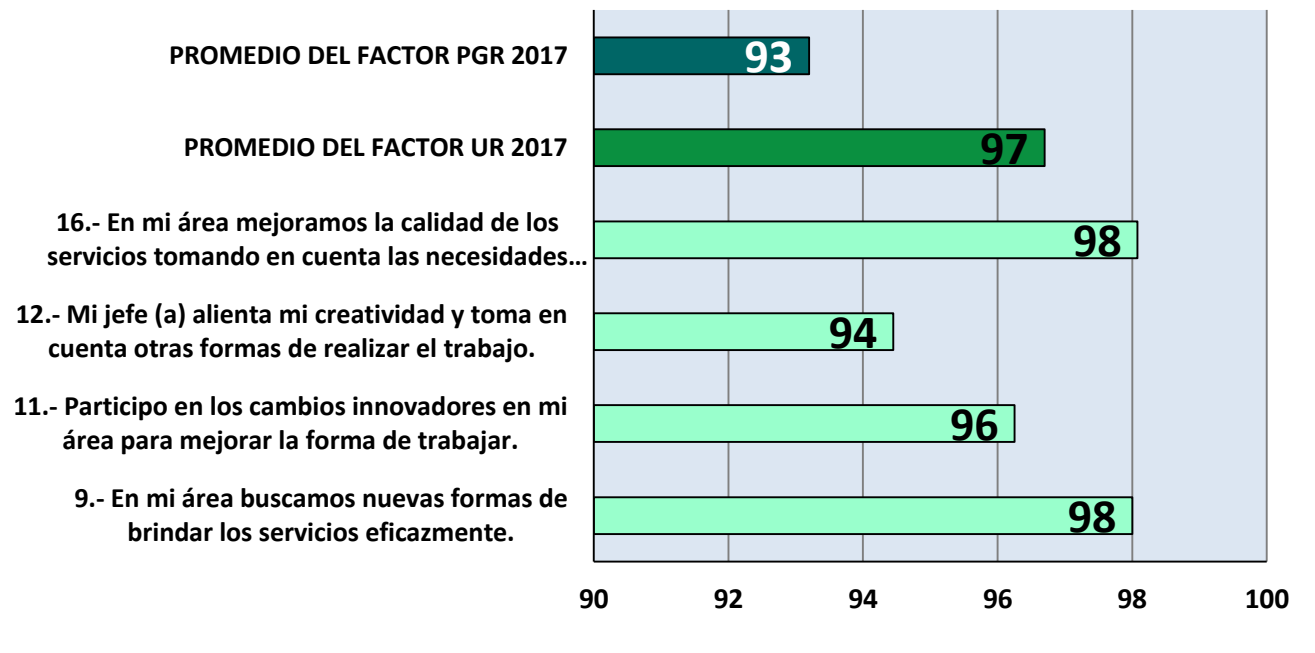
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

97



99 ≥; 91 ≤

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



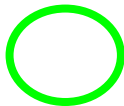
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en la PGR Sinaloa, 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.)

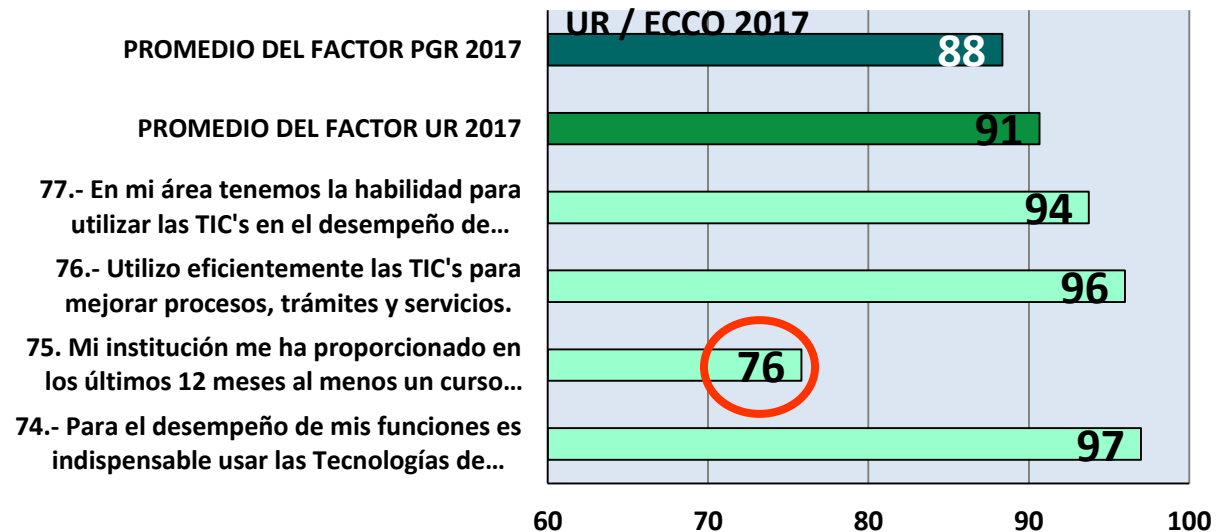
91



99 ≥ ; 91 ≤



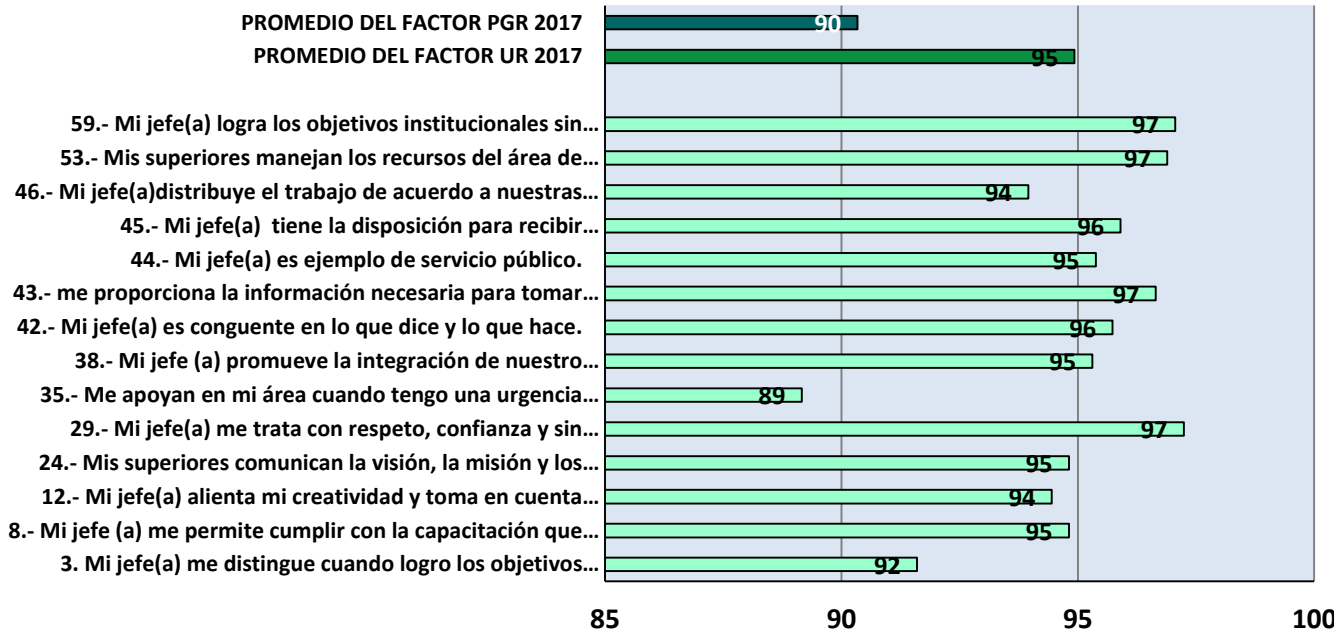
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en 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
 UR / ECCO 2017**



95



99≥; 91≤



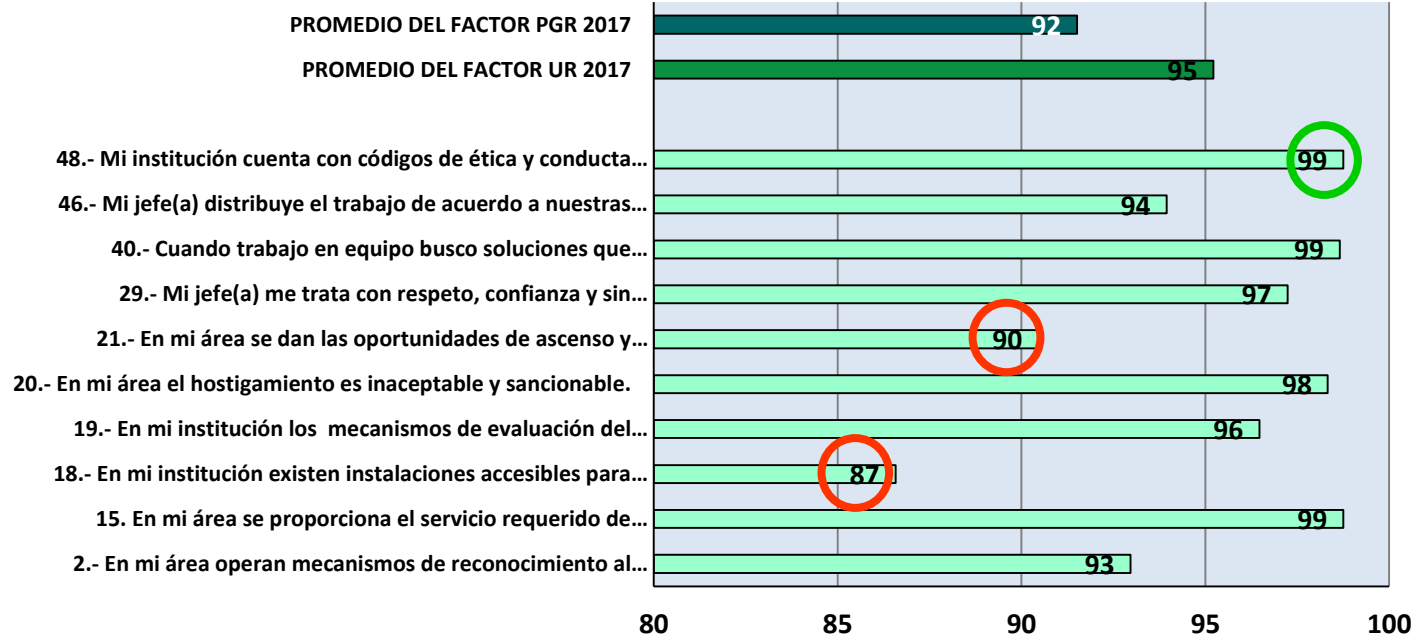
Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

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.

95

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤

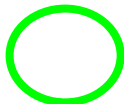
Este factor fractal muestra a la PGR EN Sinaloa como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

Factor Específico por Ramo (FER)

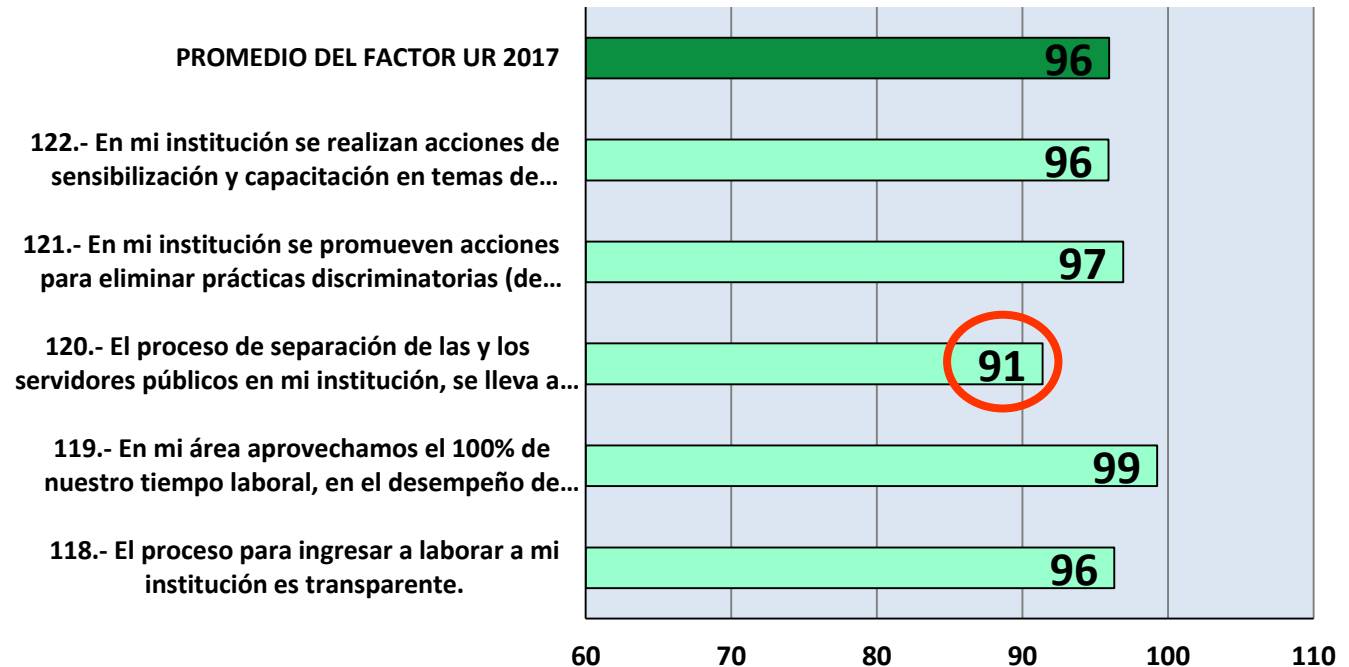
96



99 ≥; 91 ≤



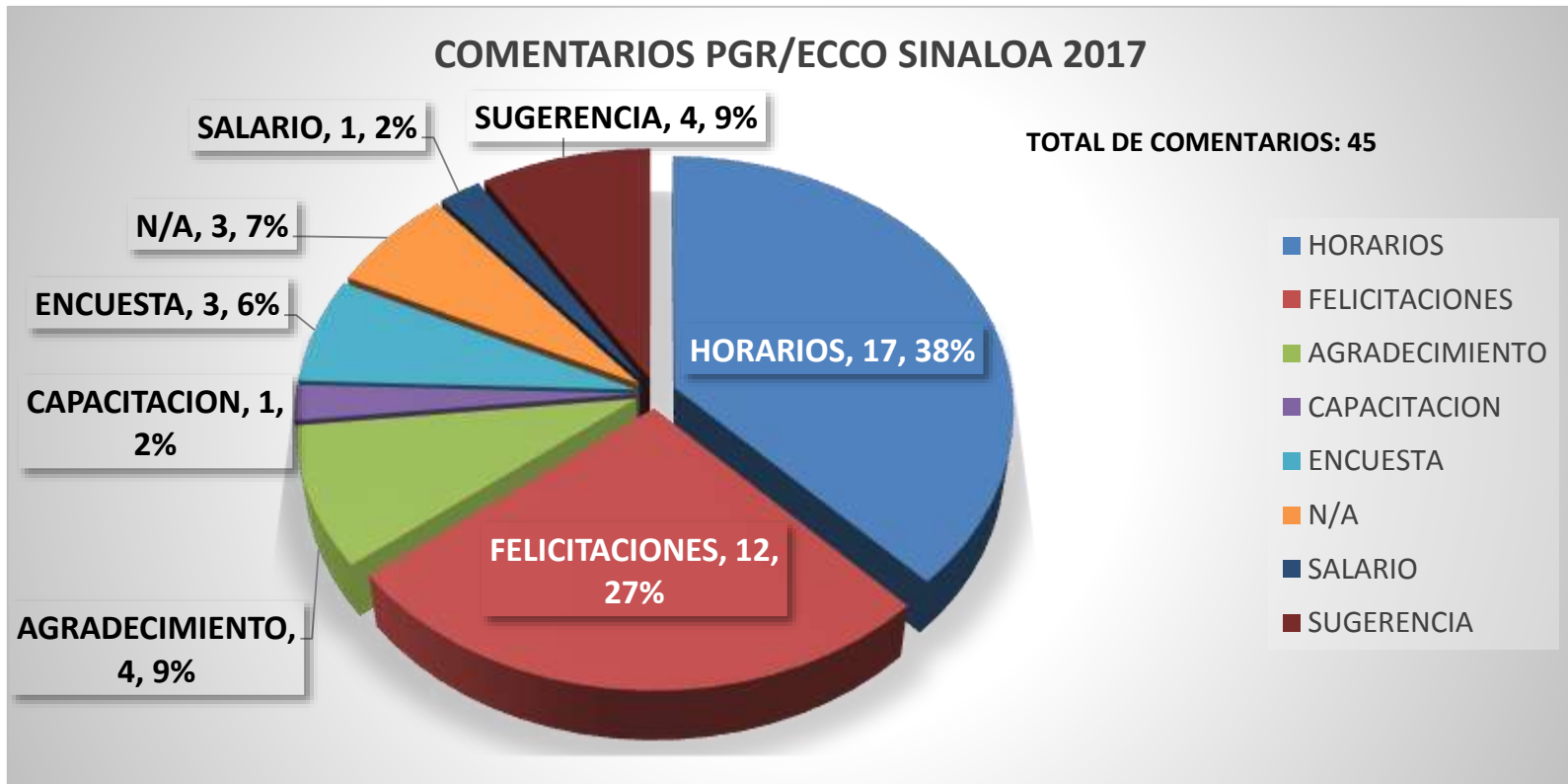
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR / ECCO 2017



Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar en la PGR Sinaloa; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Por otro lado, de 45 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 38% externaron que la jornada laboral extensa aunado les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 27 % felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 9% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 2% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 2% Capacitación.

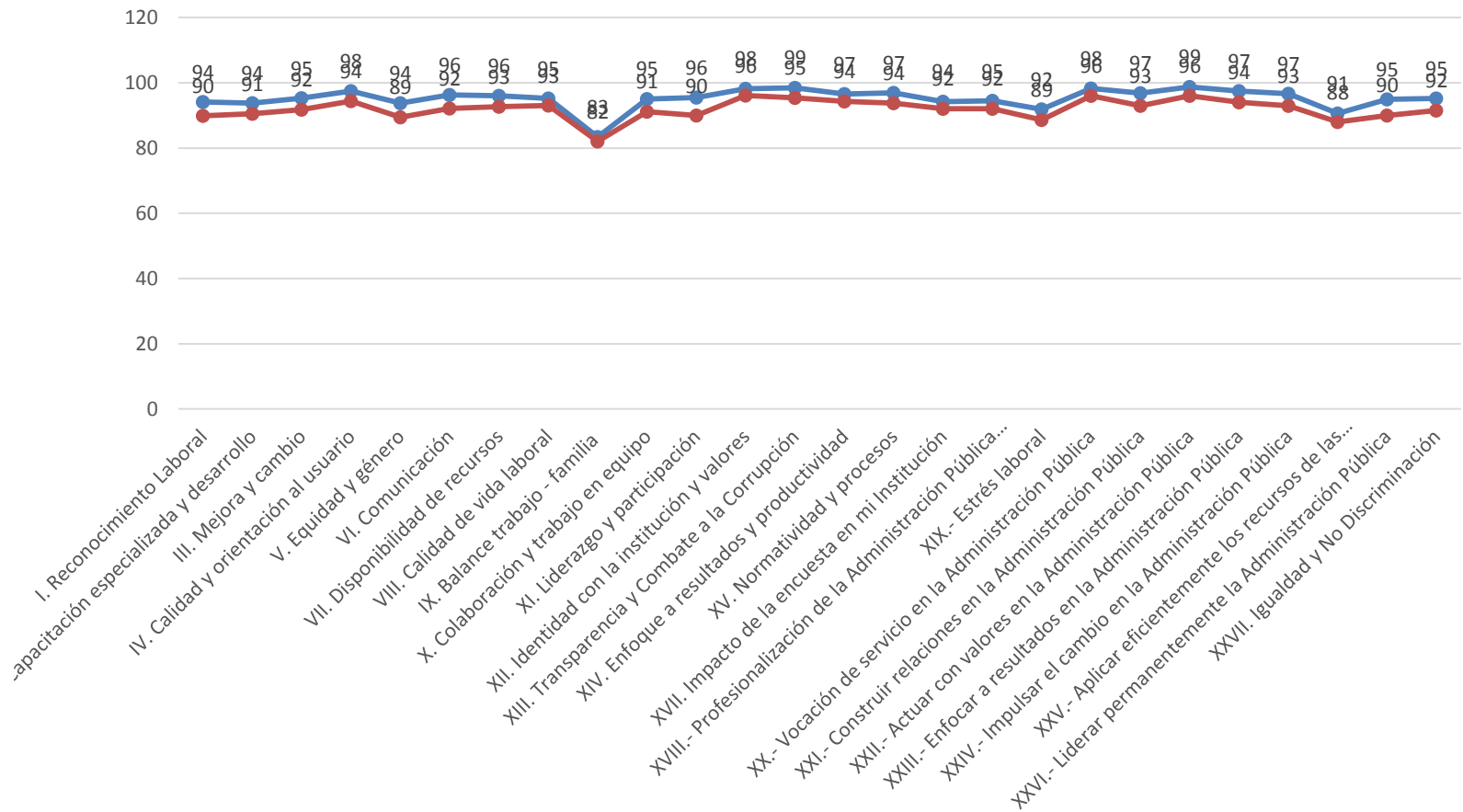
N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

3. Análisis Comparativo

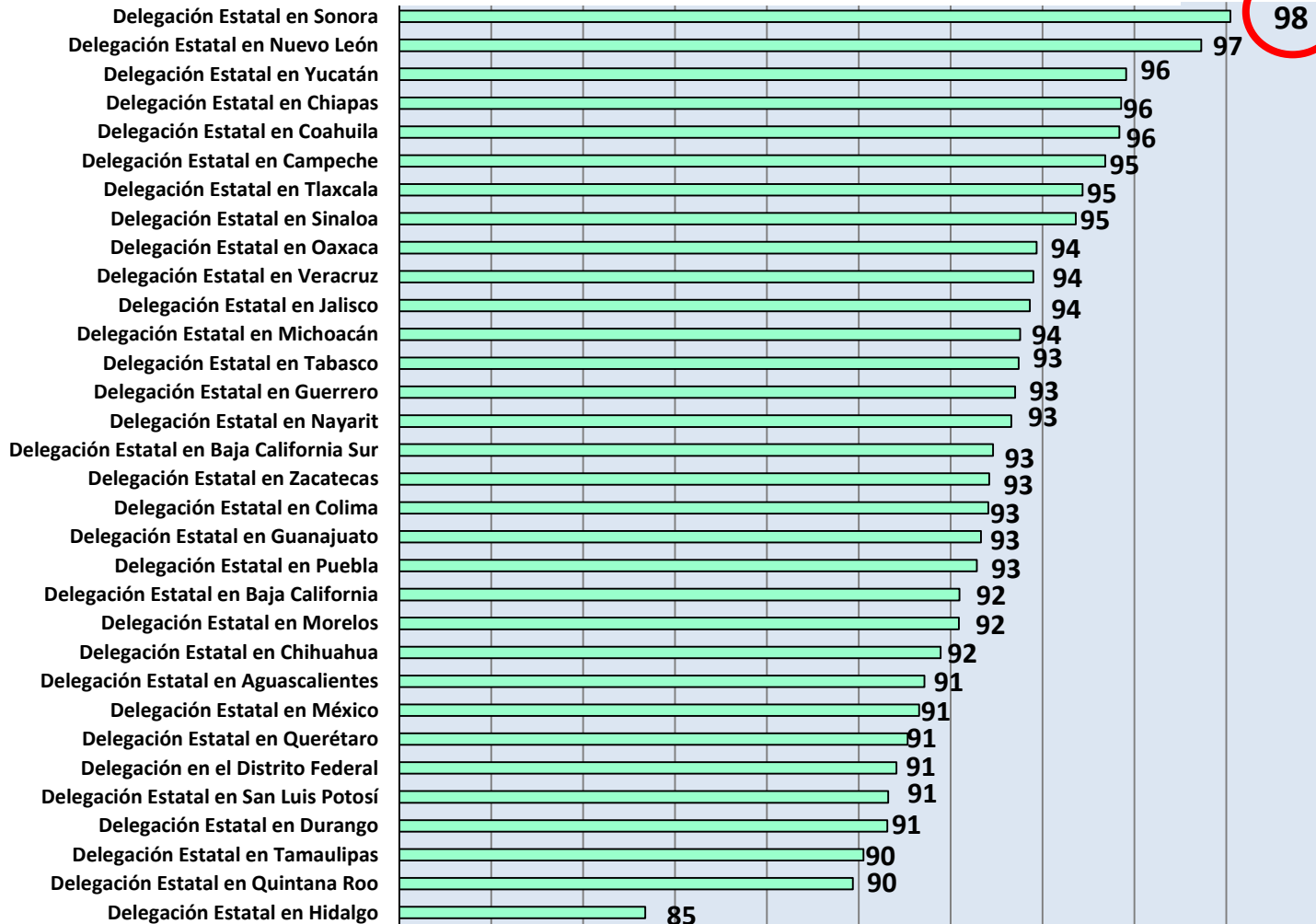
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO PGR – UR 345 / 2017



ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016, quedando al final de la lista.

3.2. Resultados PGR SINALOA 2015 Vs. 2017

RESULTADOS PGR SINALOA /2015



RESULTADOS PGR SINALOA/2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la PGR en Sinaloa 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 I Reconocimiento Laboral con 7 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{6 \text{ cumplidas}}{6 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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, 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 88 puntos o menores.

$97 \geq; 88 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

A00 CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA

FACTOR

XIX ESTRÉS LABORAL

28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRE INFORMADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD DE QUE SE APLICAN

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	REALIZAR LOS RECORRIDOS DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA, ENLACE DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	FORMATOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	PROGRAMAR SIMULACROS	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA, ENLACE DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	PERIODICA	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			H											
3	LLEVAR ACABO LA CAPACITACION DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA, ENLACE DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIOS Y CORREOS	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			H											

[Firma]
 AUTORIZO
 LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ MENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

[Firma]
 REVISO
 LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIOS FELIX

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR XIX ESTRÉS LABORAL

21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL SIENTA LA MOTIVACIÓN DE SABER QUE LAS PROMOCIONES Y ASCENSOS ES CONSIDERADO TAMO MUJERES COMO HOMBRES, ADEMAS DE LOGRAR QUE EL PERSONAL RECIBA EL APOYO CUANDO SE TRATE DE URGENCIAS FAMILIARES

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	CONSIDERAR EN TODO MOMENTO LA EXPERIENCIA PROFESIONAL, CAPACIDAD Y APTITUDES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS, BASADA EN LA EQUITAD DE GENERO	DELEGACION ESTATAL, TITULAR DE LA UII, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UNAI, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERICIALES Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	PERFIL DE PUESTO	PERMANENTE	E X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R														
2	AL REALIZAR LA CONTRATACION DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO PRIMERO SE IDENTIFIQUE EL NIVEL DE LA PLAZA, SI ES MAYOR AL DEL PERSONAL QUE YA CUENTA CON CONTRATO, TOMAR PRIMERO EN CUENTA AL PERSONAL EXISTENTE PARA UNA PROMOCION.	DELEGACION ESTATAL, TITULAR DE LA UII, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UNAI, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERICIALES Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	REALIZAR CONVOCATORIA INTERNA ENTRE EL PERSONAL QUE OCUPE UNA PLAZA INFERIOR A LA QUE SE ESTA CONCURSANDO Y QUE CUBRA EL PERFIL DEL PUESTO	TEMPORAL DE ACUERDO A LAS VACANTES	E X	BASE	P														
					O		R														
3	EL JEFE INMEDIATO DEL TRABAJADOR DEBERA INFORMAR MEDIANTE OFICIO AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, DE LA URGENCIA DEL TRABAJADOR, PARA QUE LA INCIDENCIA LE SEA JUSTIFICADA. (SOLO EN CASO DE URGENCIA)	DELEGACION ESTATAL, TITULAR DE LA UII, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UNAI, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERICIALES Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	OFICIOS	UN MES	E X	MAYOR	P														
					O		R														

AUTORIZO

 LIC. VICENTE MANUEL MARTINEZ MENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

REVISÓ

 LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIOS FELIX

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR XIX. Estrés laboral

18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL QUE TIENE ALGUNA DISCAPACIDAD GOCE DE INSTALACIONES ADECUADAS PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES

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	SOLICITAR EN ÁREAS CENTRALES SE REALICEN LAS MODIFICACIONES PERTINENTE AL EDIFICIO A FIN DE CONTAR CON INSTALACIONES PARA PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA Y DEPARTAMENTO DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	OFICIO PETICIÓN	TRIMESTRAL	E	X	MANOS	P														
					O			R														

AUTORIZO




 LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ MENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

SEPTIMO





 LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIOS FELIX



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR XX. Estrés laboral


37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL TRABAJE EL HORARIO ESTABLECIDO Y NO HORAS EXCESIVAS


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	REALIZAR ROLES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ÁREAS, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA MISMA, DE TAL FORMA QUE TODO EL PERSONAL SÓLO LABORE SU JORNADA NORMAL DE TRABAJO	DELEGACION ESTATAL, TITULAR DE LA UIL, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UNAL, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERICIALES Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	VIGILAR LA ROTACION EQUITATIVA	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

AUTORIZO




LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ MENDOZA
DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

REVISÓ




LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS BRANNADOS
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIGOS FELIX



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

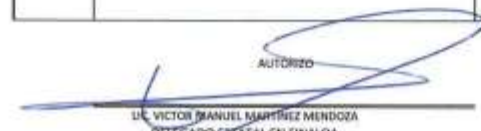
FACTOR IX. Balance trabajo - familia

33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO CUENTE CON TIEMPO SUFICIENTE, PARA PODER MANTENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR ADECUADA

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	P	R	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	VIGILAR QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO ADSCRITO A LA DELEGACIÓN ESTATAL, GOCE DE SU PERIODO VACACIONAL COMPLETO.	DELEGACIÓN ESTATAL, TITULAR DE LA UIL, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UINAL, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA.	VIGILAR SU CUMPLIMIENTO	PERMANENTE	E	X	P	R															
2	ESTABLECER ROLÉS DE HORARIOS DE LABORES (9:00 A 15:00 Y 18:00 A 23:00 HRS) Y (9:00 A 18:00 HRS) ALTERNOS CON LA FINALIDAD DE DAR ESPACIO AL SERVIDOR PÚBLICO A LA CONVIVENCIA FAMILIAR	DELEGACIÓN ESTATAL, TITULAR DE LA UIL, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UINAL, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA.	VIGILAR LA ROTACIÓN EQUITATIVA	PERMANENTE																			




AUTORIZADO
 LIC. VICTOR BRANUEL MARTÍNEZ MENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOYA




REVISADO
 LIC. FRANCISCO JAVIER RAMÍREZ GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORÓ: LIC. SERGIO MARQUE RIOS FELIX

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR Colaboración y trabajo en equipo

39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO, DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO.

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 LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO.	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGO ADMINISTRATIVO Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO; POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO, POR COMPAÑERISMO, ETC.	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGO ADMINISTRATIVO Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

AUTORIZO


 LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ MENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

REVISO

 LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIOS FELIX

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

ADD	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR XIV. Enfoque a resultados y productividad

60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE EL PERSONAL SE ENCUENTRE CAPACTADO, PARA QUE DESARROLLEN CON MAYOR EFICIENCIA SU TRABAJO

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	REALIZAR UNA ENCUESTA AL PERSONAL, DONDE SE PUEDA SABER LA CAPACTACION QUE REQUIERE CADA SERVIDOR PUBLICO	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACIONES DE PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	APLICAR ENCUESTA	UN MES.	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O															
2	SOLICITAR CURSOS DE CAPACTACION DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA.	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACIONES DE PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	ENVIAR OFICIO DE PETICION	UN MES.	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O															
3	PROGRAMAR CAPACTACION DE ACUERDO A LOS TEMAS SOLICITADOS EN LA ENCUESTA	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACIONES DE PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	ENVIAR OFICIO DEL PROGRAMA DE CAPACTACION	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O															

AUTORIZO

LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ PIRENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

REVISO

LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIOS FELIX

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTRIBUIR A QUE EXISTA UNA MAYOR COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION ENTRE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DELEGACION

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	PROGRAMAR CURSOS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL	DELEGACION ESTATAL, TITULAR DE LA UII, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UINAI, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERICIALES Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	SOLICITAR CAPACITACION	DE ACUERDO AL PROGRAMA DE CAPACITACION	E	X	P															
					O		R															
					E	X	P															
					O		R															

AUTORIZO

LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ MEMBOZA
 DELEGADO ESTATAL EN RIÑALOA

REVIÓ

LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SERGIO ENRIQUE RIOS FELIX

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PFOCO 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	DAR A CONOCER A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL, LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014	DELEGACION ESTATAL EN SINALOA Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRONICOS DISPONIBLES	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	DAR A CONOCER A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL, LAS PRACTICAS DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016	DELEGACION ESTATAL EN SINALOA Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRONICOS DISPONIBLES	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
					E	X		P														
					O			R														

AUTORIZO



 LIC. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ MENDOZA
 DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

REVISO



 LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO: LIC. SEBASTIÁN ENRIQUE RÍOS FÉLIX

