



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
PTCCO 2019**

**345 DELEGACIÓN ESTATAL EN
SINALOA**



PTCCO SIN 2019

CONTENIDO

CRITERIO	Pág.
Introducción -----	1
1. Análisis Cuantitativo -----	6
2. Análisis Cualitativo -----	47
3. Análisis Comparativo -----	51
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas -----	52
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. Delegación Sinaloa----	53
3.1.2. Comparación global PGR Vs. Delegación Sinaloa -----	54
3.1.3. Comparativo las 10 Delegaciones mejor calificadas -----	55
3.1.4. Comparativo Delegaciones Estatales PGR -----	56
3.1.5. Comparativo Histórico Delegación Estatal Sinaloa -----	57
3.2. Efectividad del PTCCO 2017-2018 -----	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos -----	61
5. Definición de Prácticas de Transformación -----	61
5.1. Difusión de resultados -----	60
5.2. Factor Liderazgo -----	62
6. Calendarización de Prácticas de Transformación -----	63



PTCCO SIN 2019

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto 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 a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



PTCCO SIN 2019

INTRODUCCIÓN

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



PTCCO SIN 2019

INTRODUCCIÓN

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público

- 59.-Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61.-Respeto
- 62.-Respeto a los Derechos Humanos
- 63.-Transparencia



PTCCO SIN 2019

INTRODUCCIÓN

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

240 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Sinaloa, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 380, es decir el 63.16 %, 17.36 puntos porcentuales con respecto a 2016 45.80%

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la Delegación Estatal en Sinaloa en la encuesta fue de **93 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Estatal en Sinaloa obtuvo el **Tercer Lugar** de las Delegaciones.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior 97, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior 87; por lo tanto, el umbral de la Delegación Estatal en Sinaloa en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$97 \geq; 85 \leq$$

El umbral superior e inferior resultan un punto por arriba de 2016.



PTCCO SIN 2019

INTRODUCCIÓN

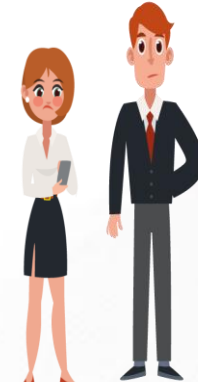
Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



97 - 98



86 - 96



66 - 85

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 y 85 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la Delegación Estatal en Sinaloa presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

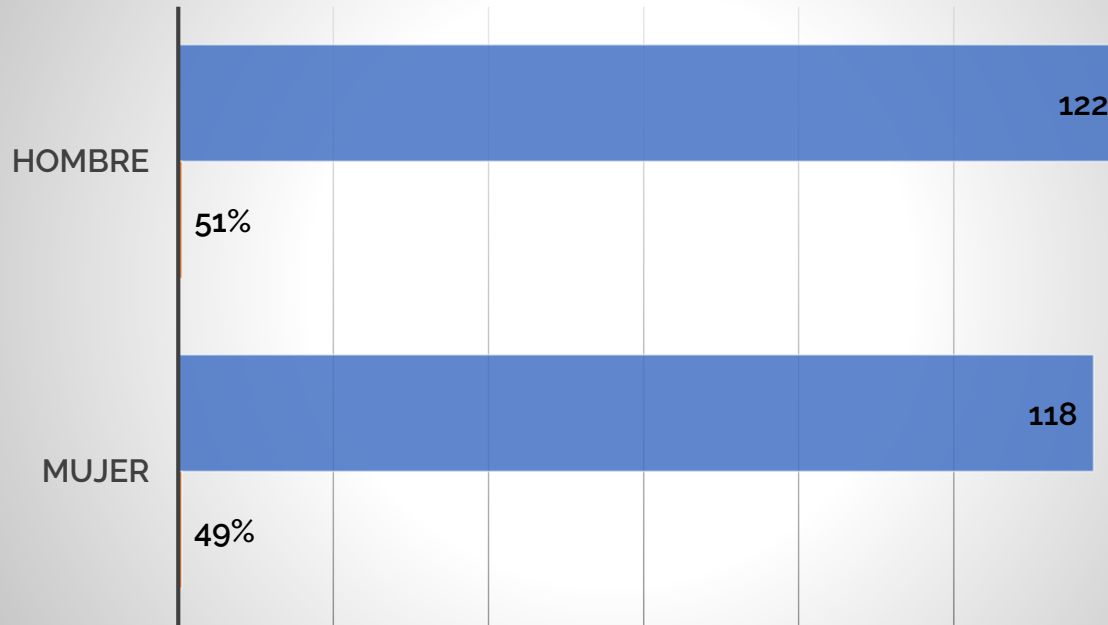
Datos Sociodemográficos



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de los hombres fue superior solo por 1 punto porcentual a la de las mujeres.



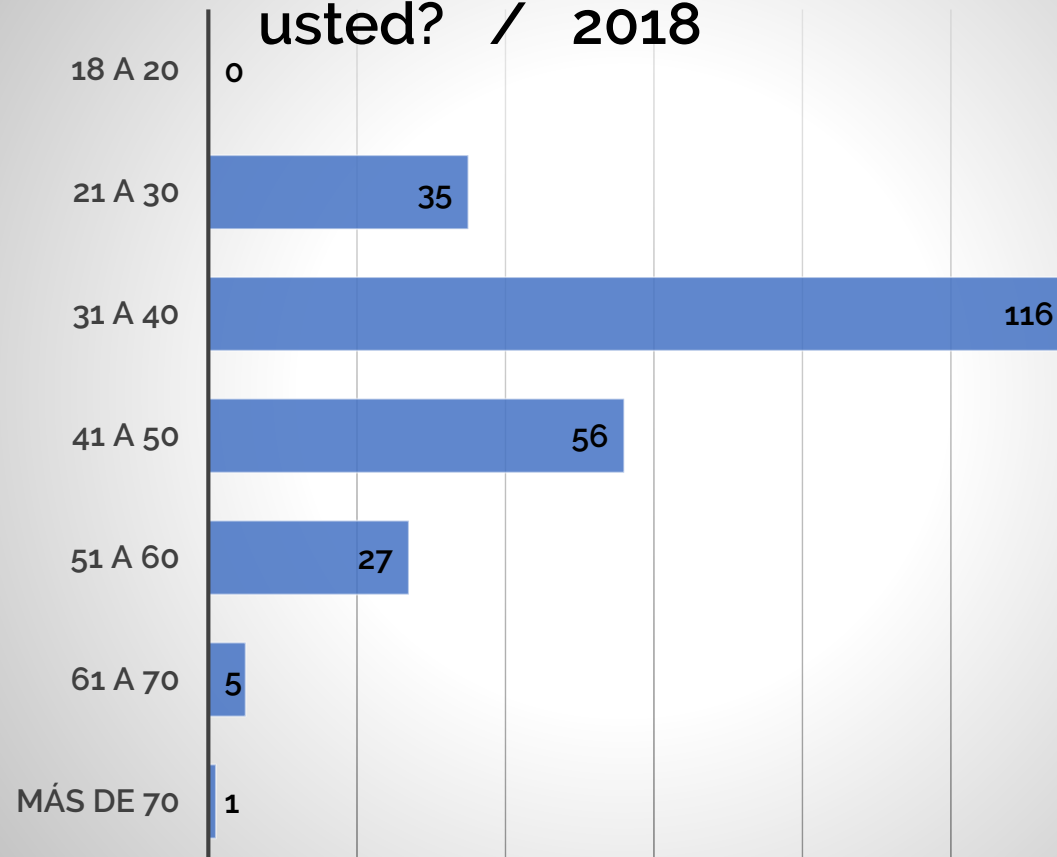
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Edad

151 (63%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 83 (35%) son de edad mediana y 6 (2%) son adultos mayores.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018

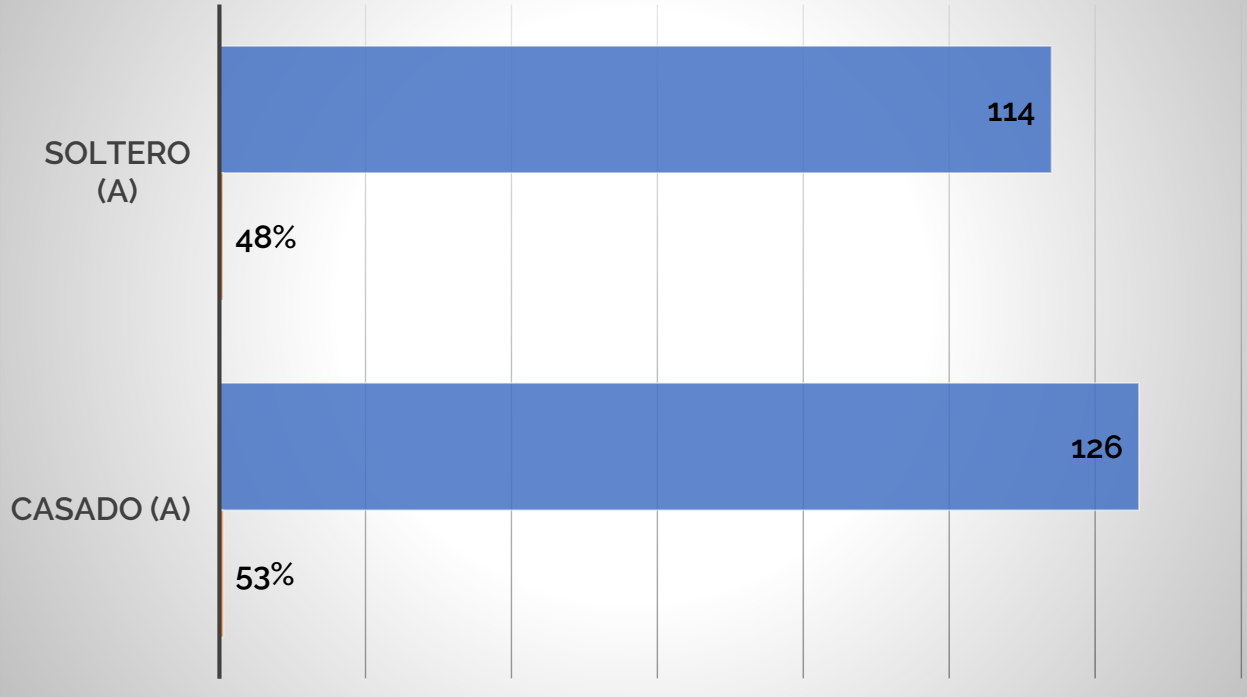




PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

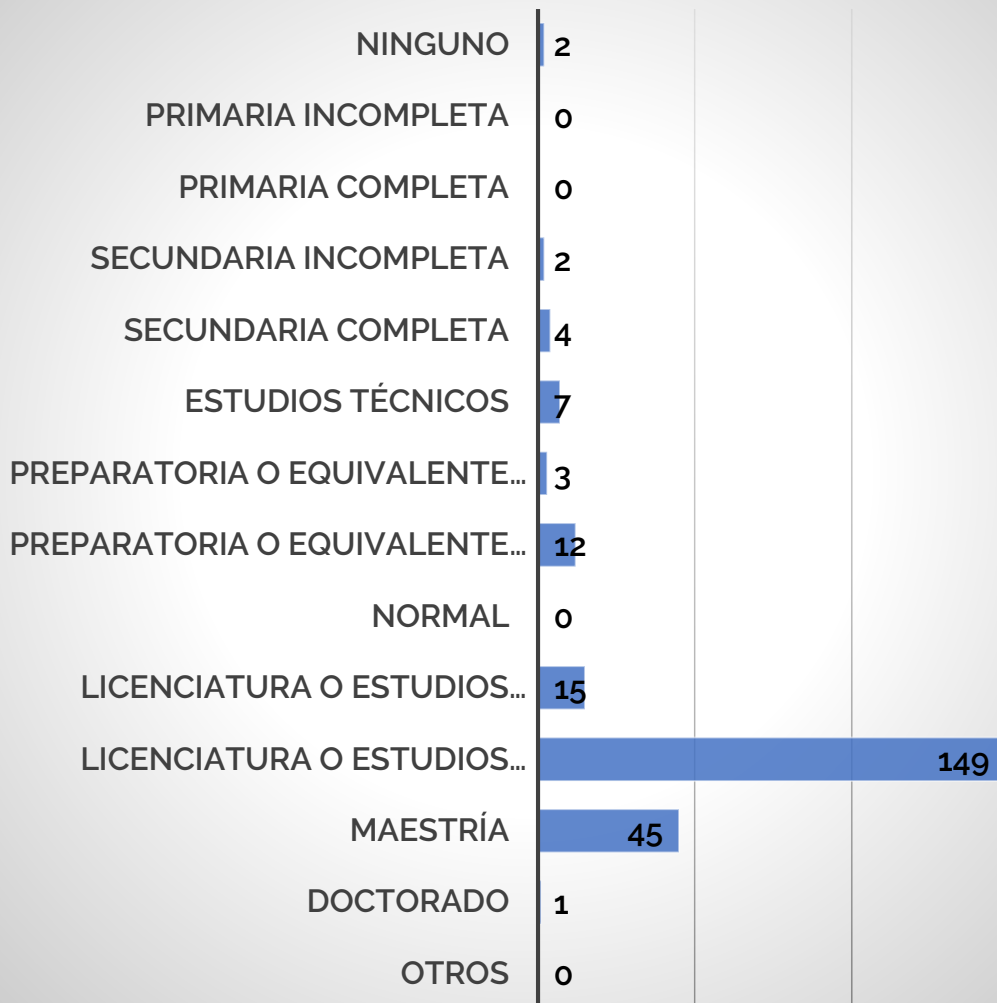
La participación de los casados fue ligeramente superior en 5 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



Nivel de Estudios

El 62% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 19% ostenta estudios superiores, mientras que 6 personas tienen secundaria terminada o incompleta.



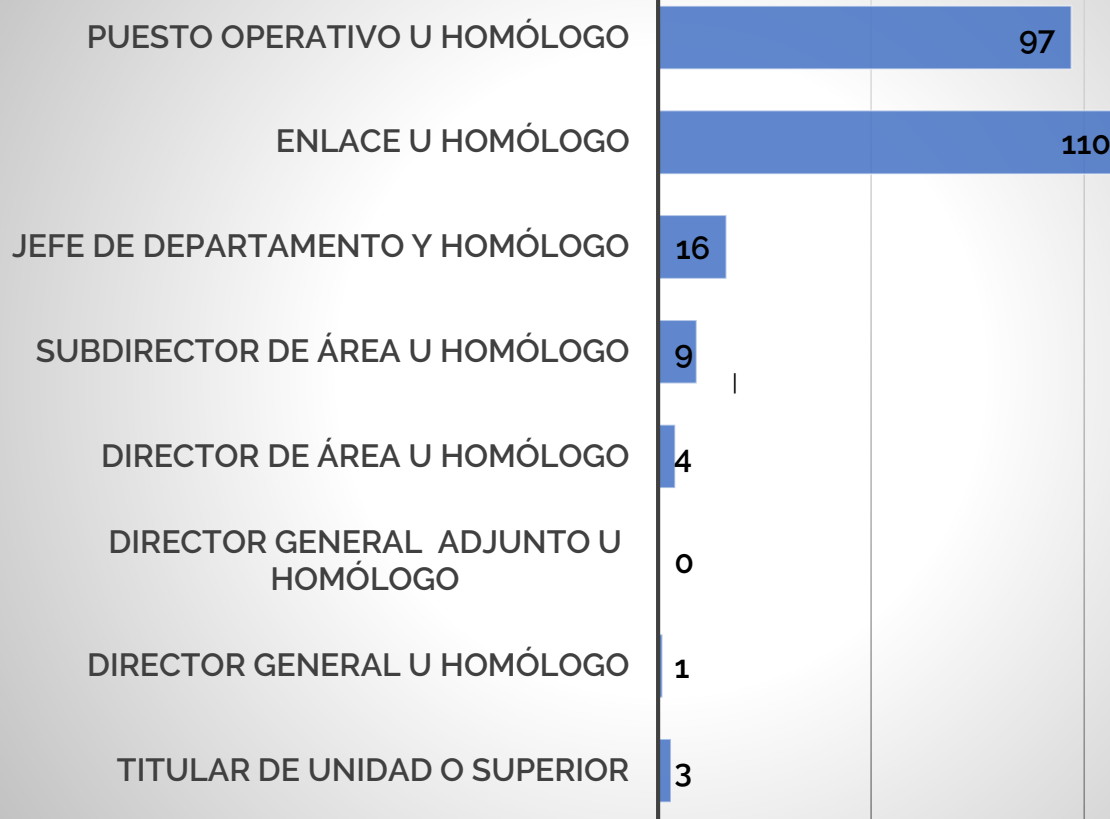
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal Enlace u Homólogo, mientras que el 40% son puestos operativos u homólogos.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018

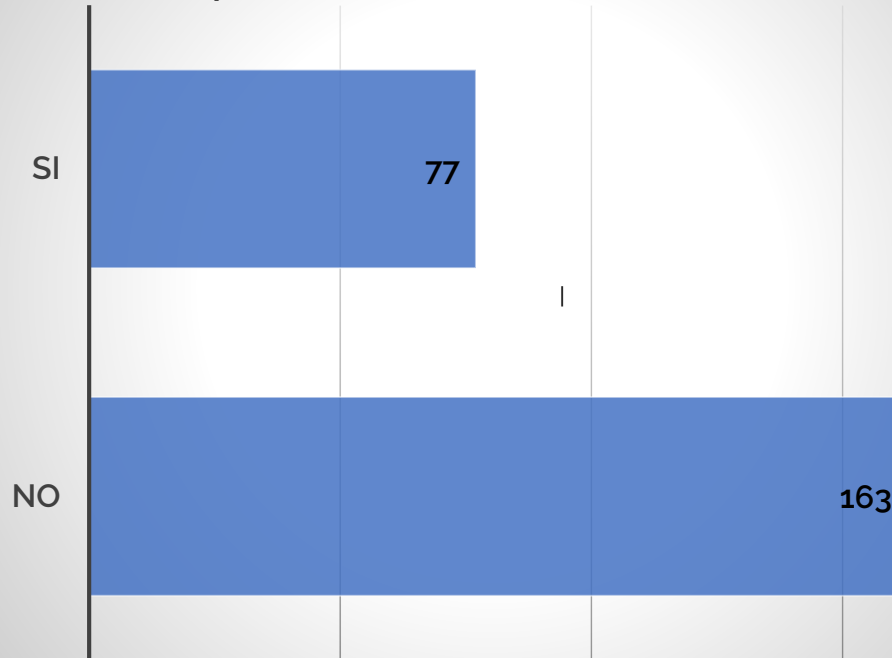




PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



Servicio de Carrera

Uno de cada 2 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



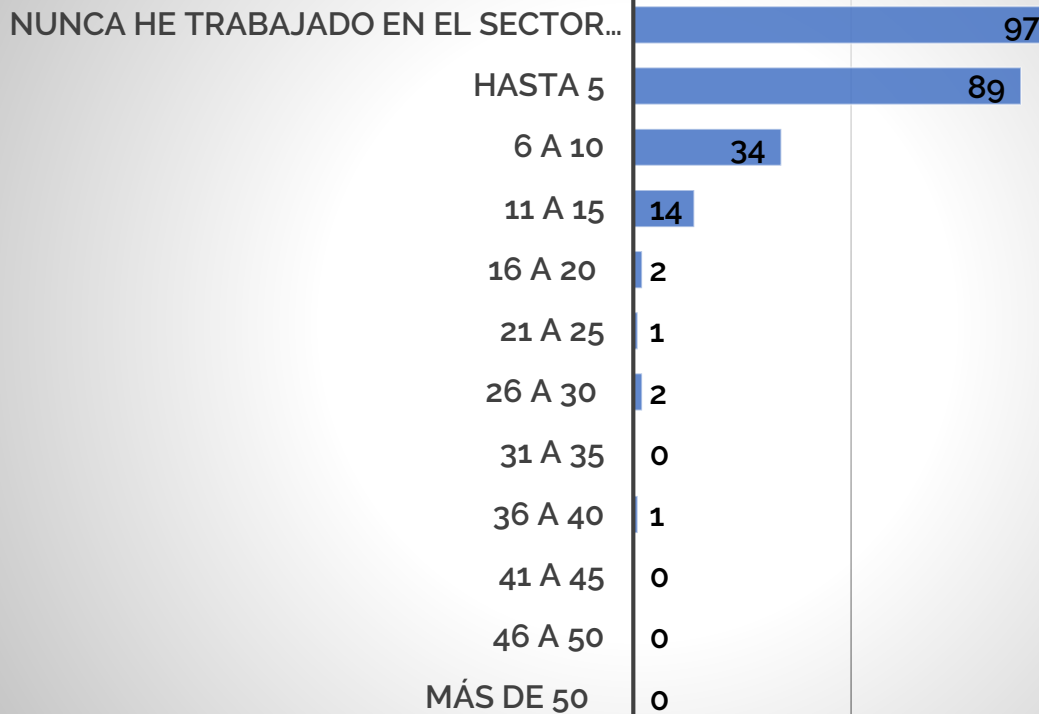
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Años en el Sector Privado

El 60% de las personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018

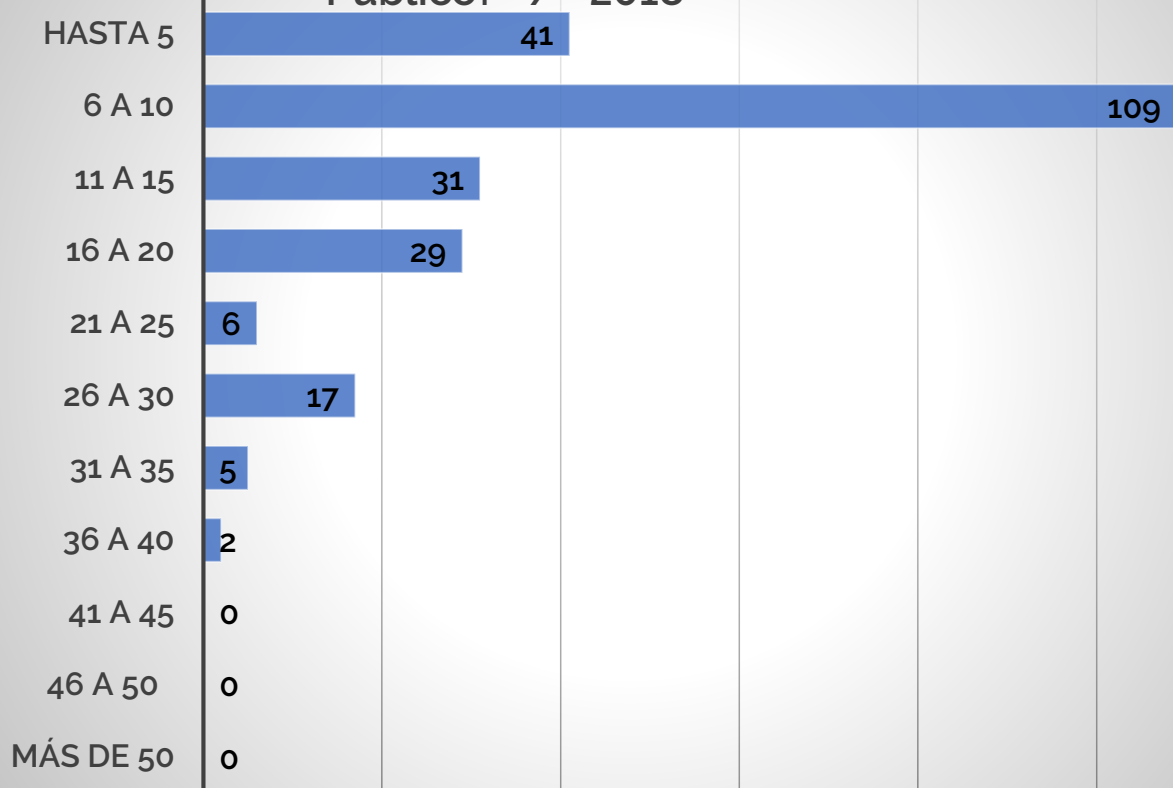




PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



Años en el Sector Público

El 83% de las personas encuestadas, son servidores públicos expertos y versados en el Sector Público.



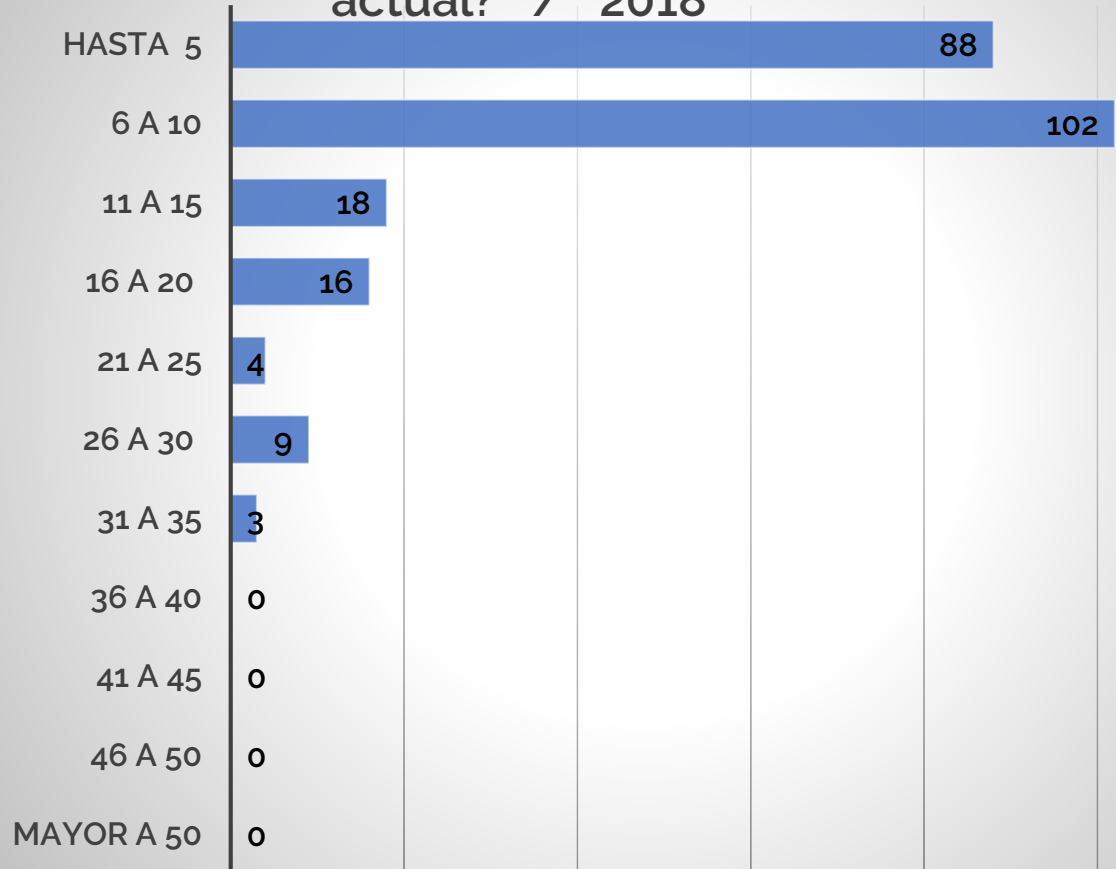
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Años en el puesto actual

Poco más de la mitad de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018





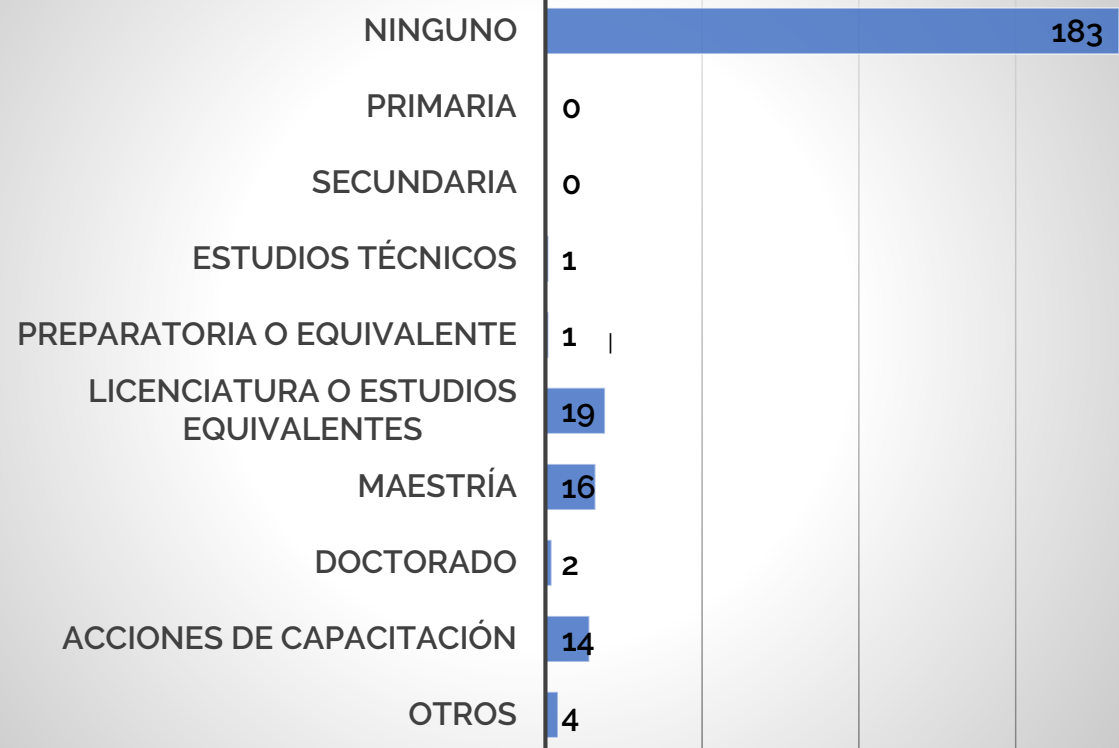
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Estudios actuales

Solo el 24% de las personas encuestadas, manifestaron al momento de contestar la encuesta que realizan algún tipo de estudio.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

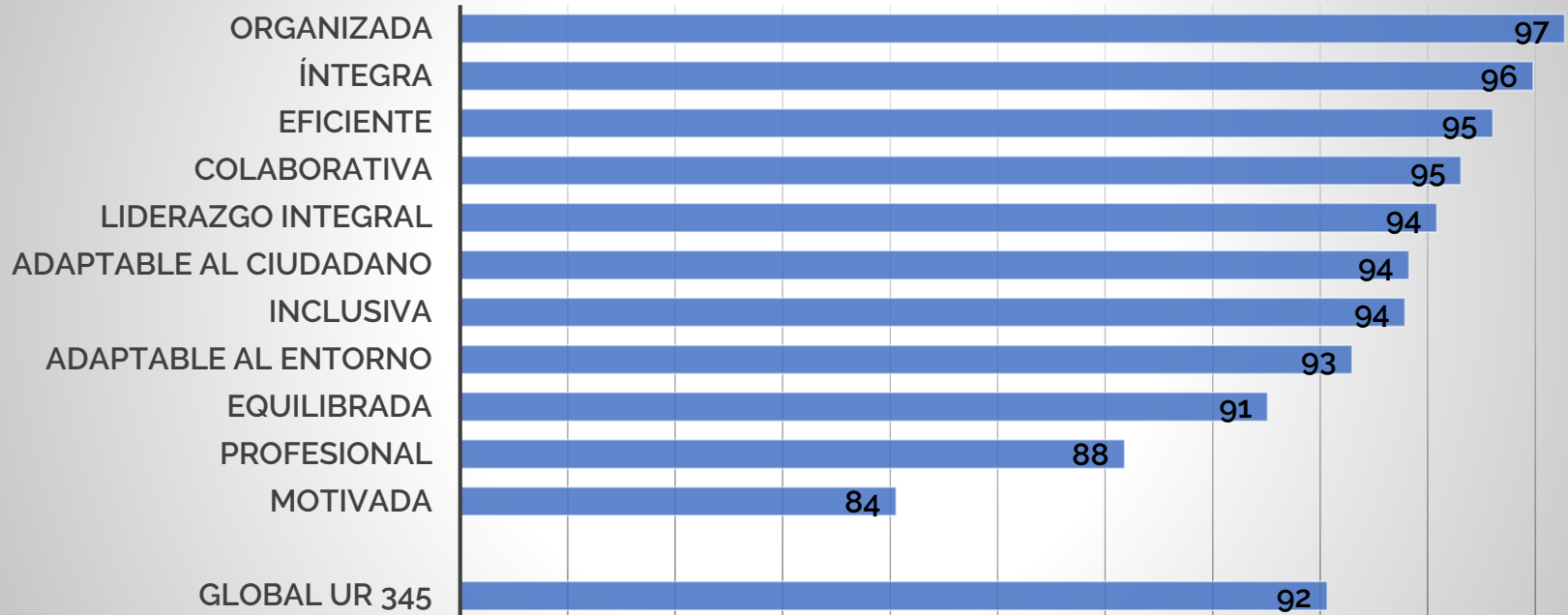
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO SIN 2019

Cómo es la UR: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



97 ≥; 85 ≤

Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.

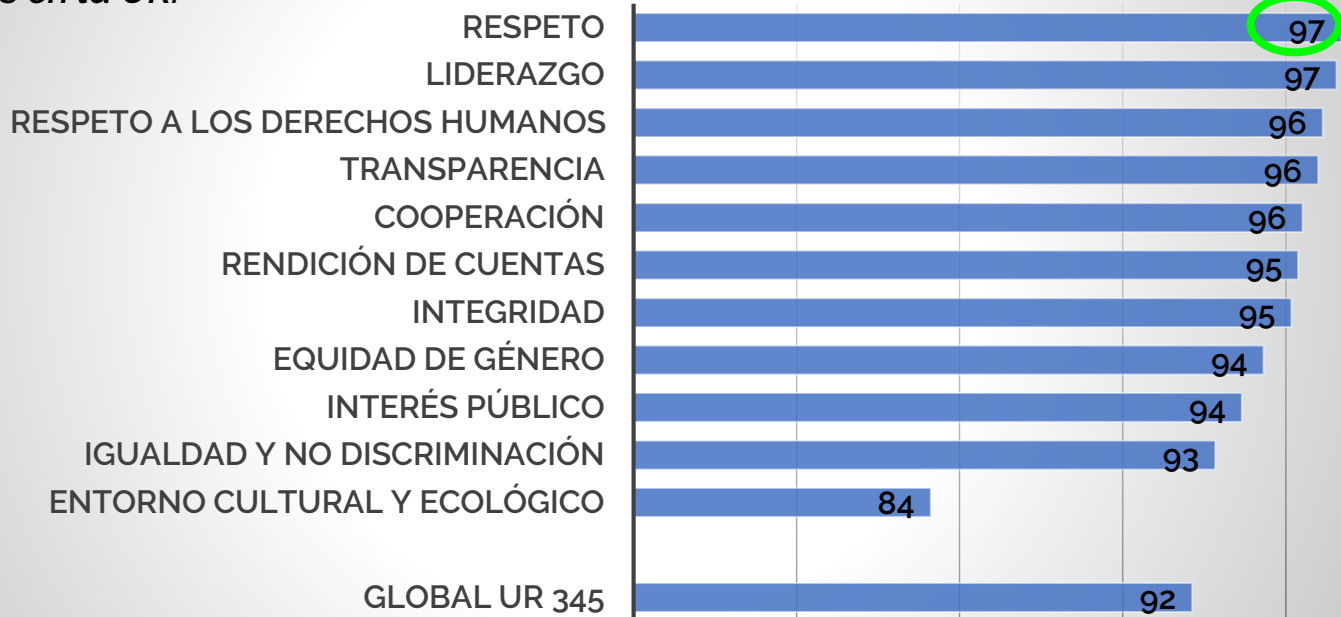


PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

*Vivencia de
Valores en la UR:*

ECCO / Valores 2018



97 ≥; 85 ≤

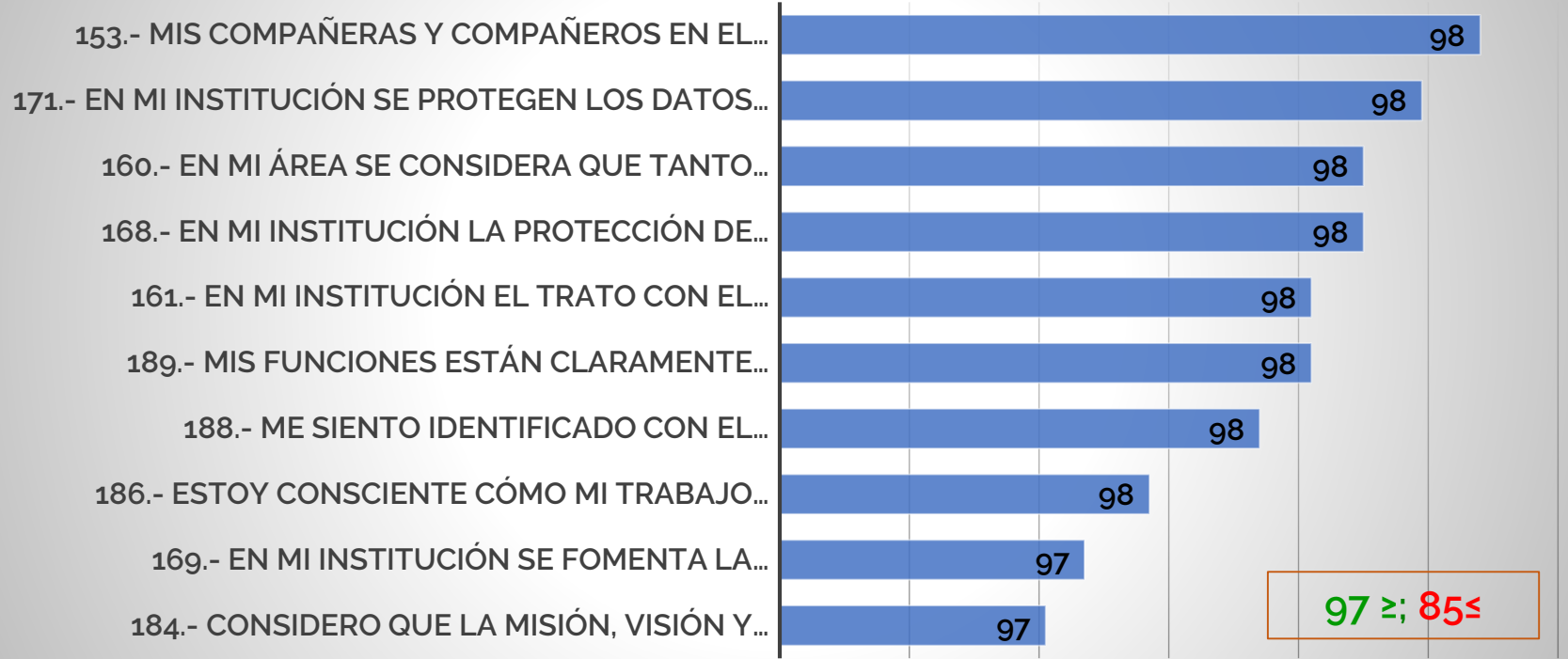
En los factores relacionados al código de Ética de la Institución, se puede observar que en la Delegación Estatal en Sinaloa las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 345 / 2018



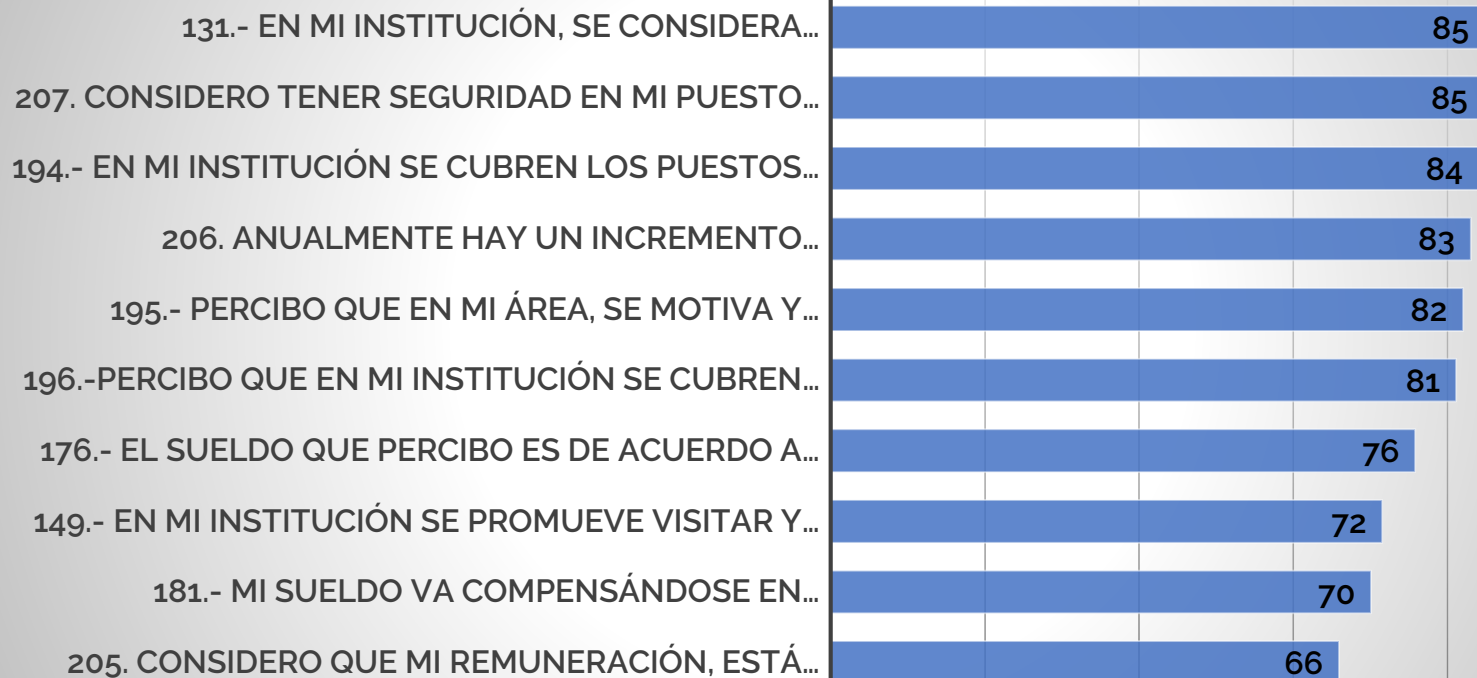
Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Estatal en Sinaloa, fomenta los valores institucionales, la igualdad de género y la no discriminación.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



97 ≥; 85 ≤

Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Estatal en Sinaloa, podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

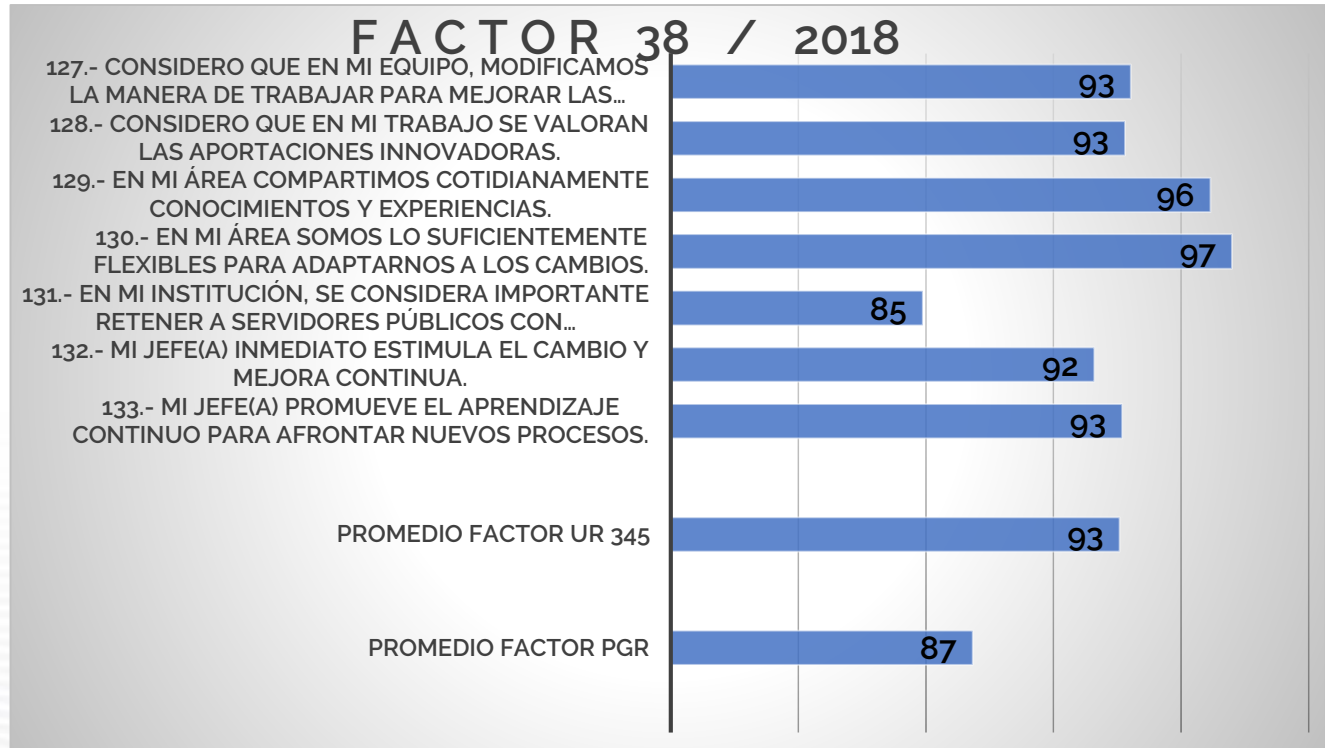
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Factores básicos Índice individual



PTCCO SIN 2019

La Delegación es Adaptable al entorno

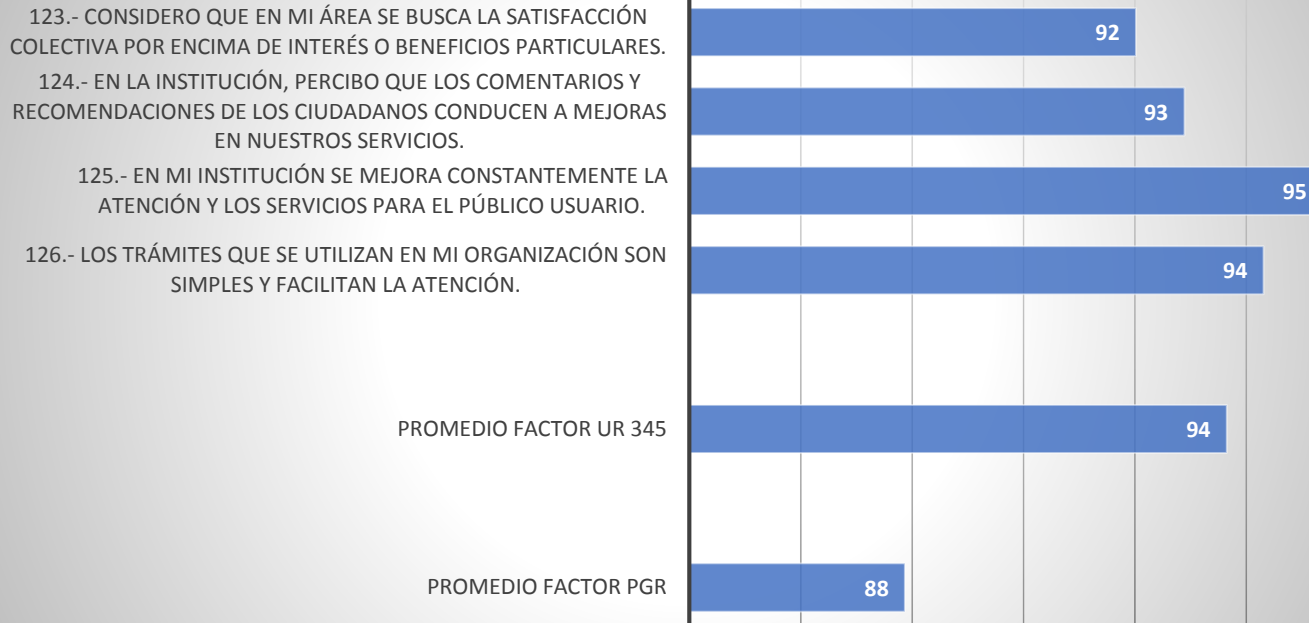


97 ≥; 85 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

PTCCO SIN 2019

FACTOR 39 /2018



La Delegación es Adaptable al ciudadano



97 ≥; 85 ≤

Los resultados muestran que en la Delegación Estatal en Sinaloa se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía, utilizando trámites simples que facilitan dicha atención.

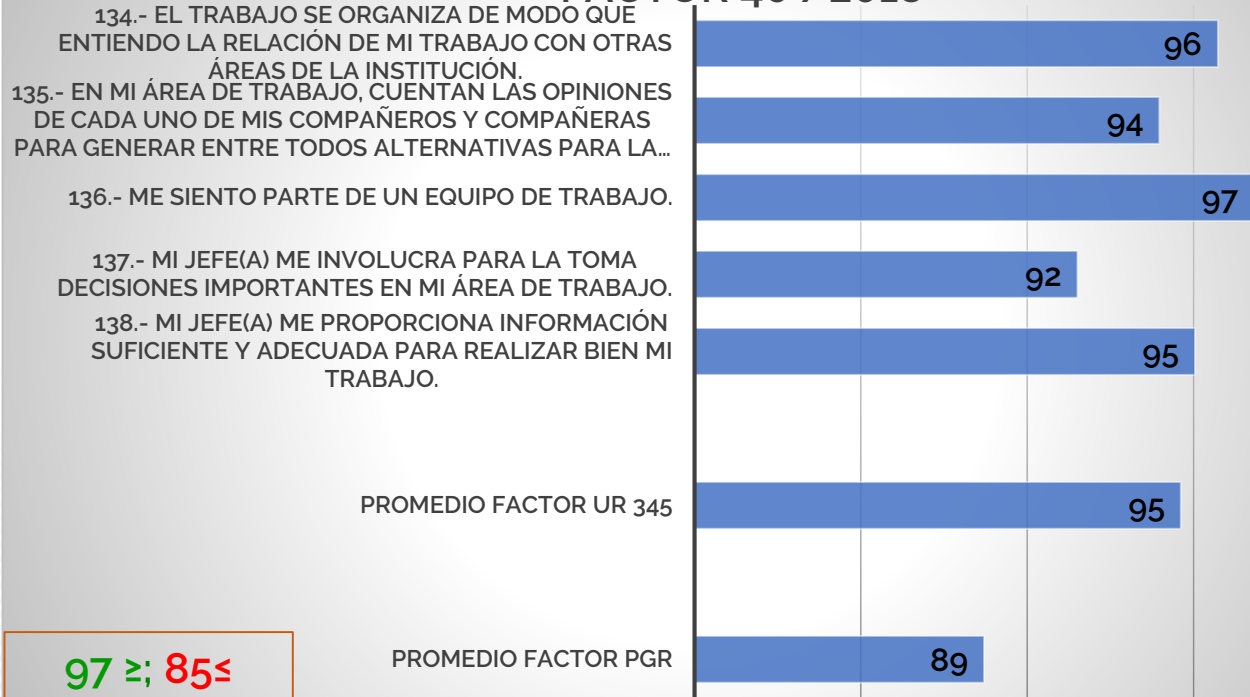


PTCCO SIN 2019

La Delegación es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018



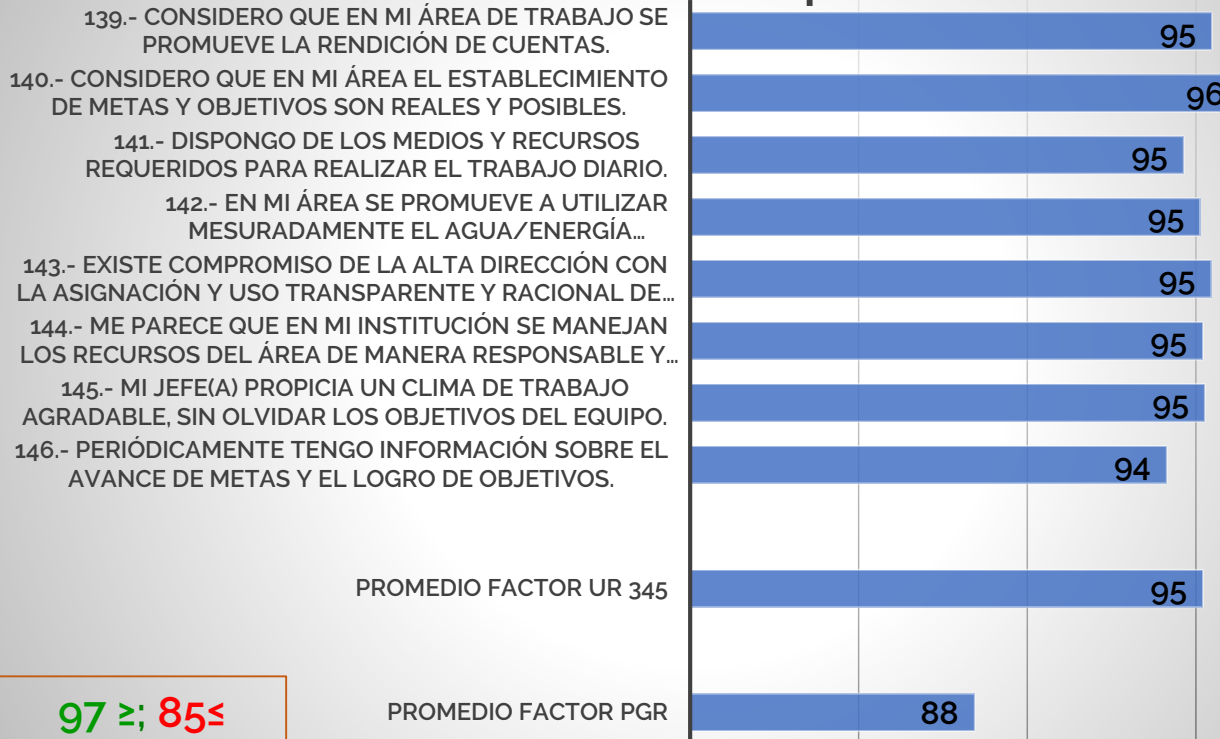
97 ≥; 85 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO SIN 2019

FACTOR 41 / 2018



97 ≥; 85 ≤



La Delegación es Eficiente



Se considera que la Delegación promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. Sin embargo, podrían mejorar en informar periódicamente sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



PTCCO SIN 2019

La Delegación es Equilibrada



FACTOR 42 / 2018



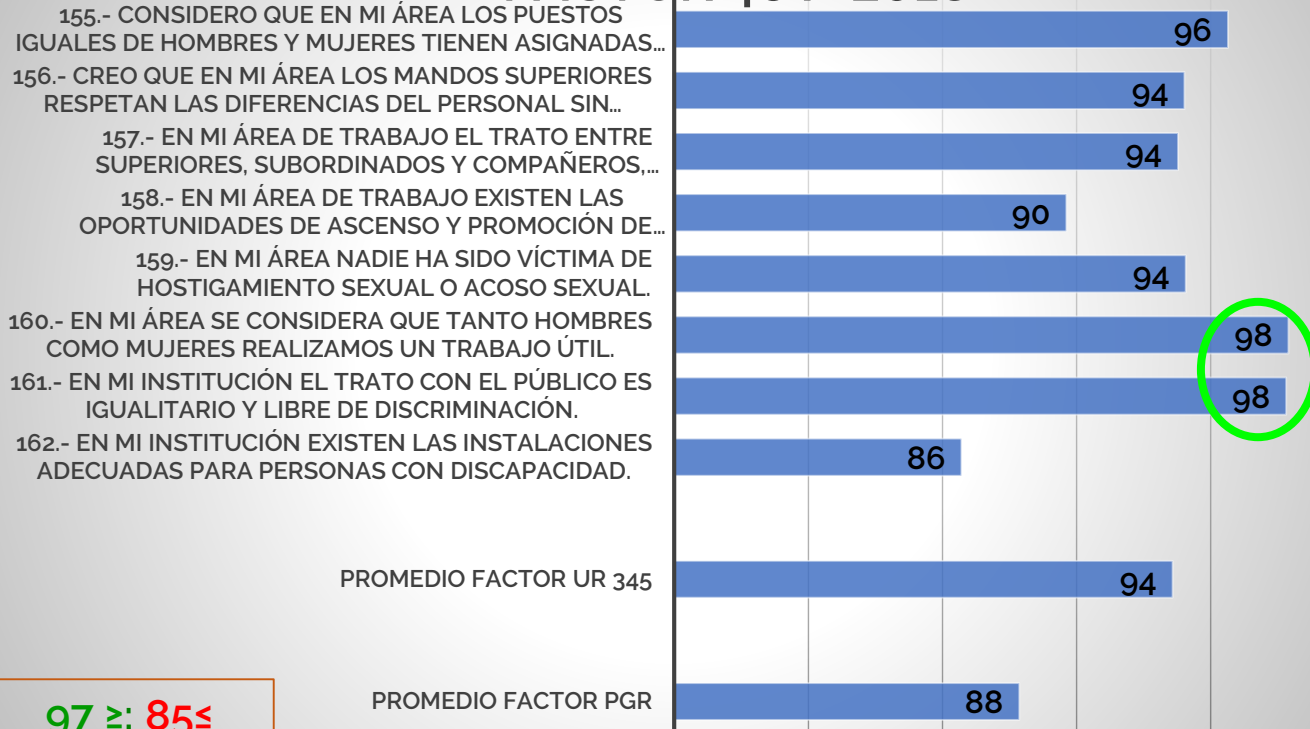
97 ≥; 85 ≤

Las personas encuestadas, consideran que los valores de respeto y confianza se practican en la Delegación, sin embargo se podría mejorar la promoción de lugares culturales.



PTCCO SIN 2019

FACTOR 46 / 2018



La Delegación es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se podría mejorar en tener instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la Delegación Estatal en Sinaloa.



PTCCO SIN 2019

La Delegación es
Motivada



FACTOR 47 / 2018



97 ≥; 85 ≤

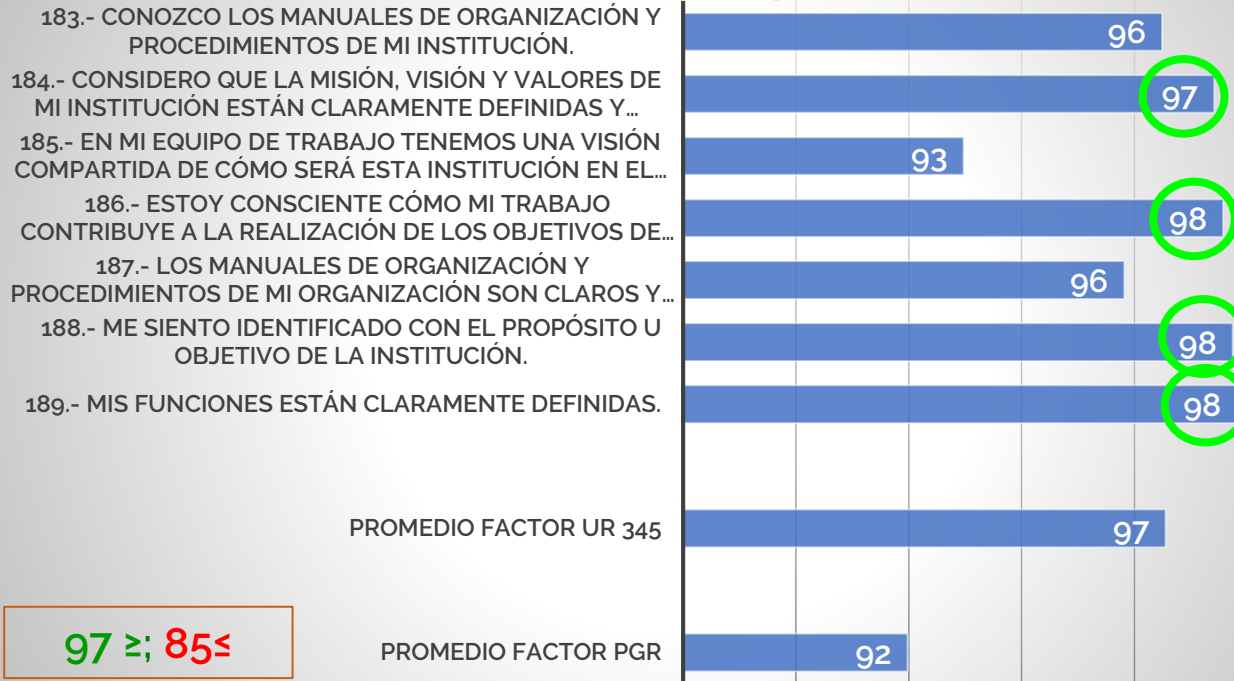
La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Delegación están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 48 / 2018



La Delegación es Organizada

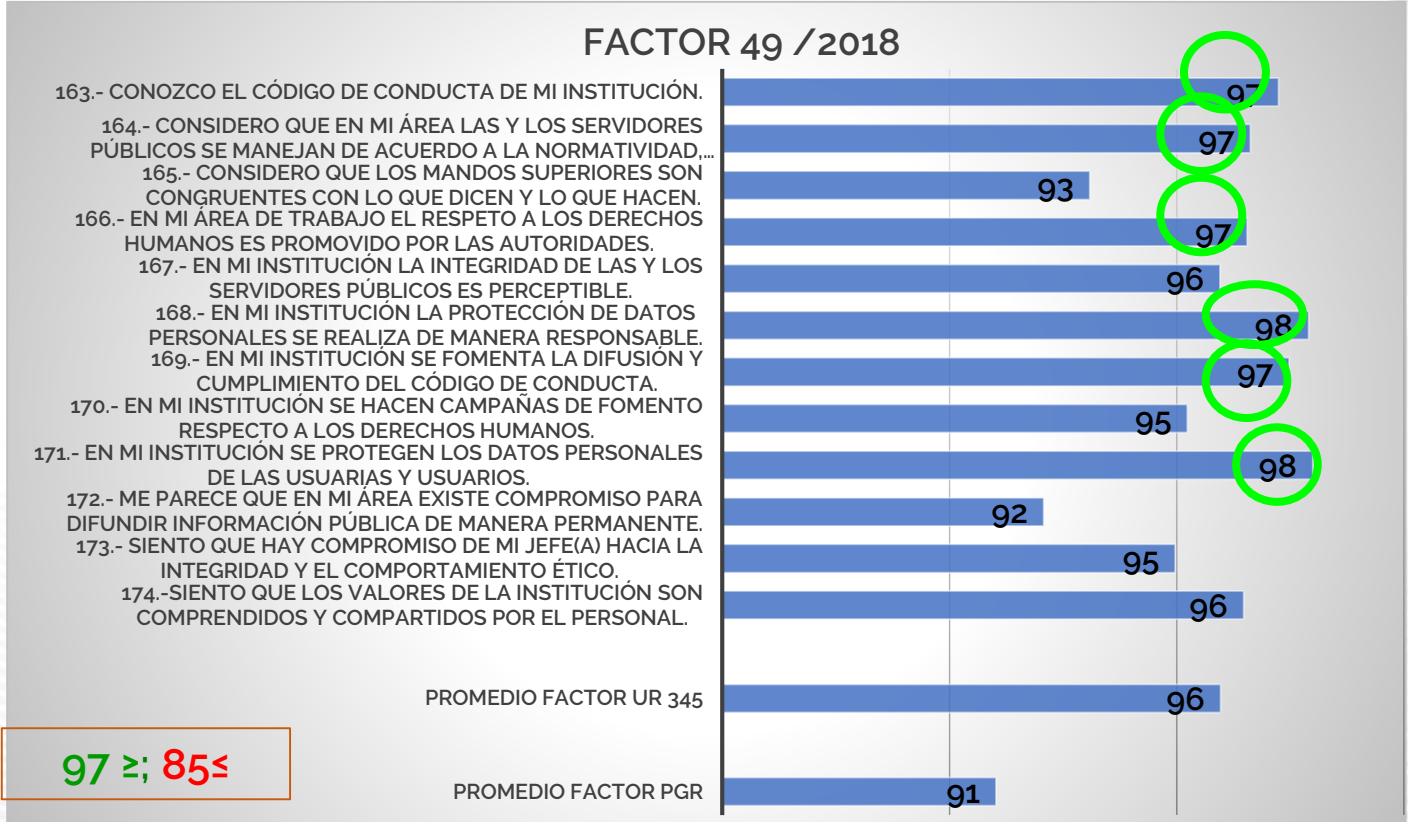


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO SIN 2019

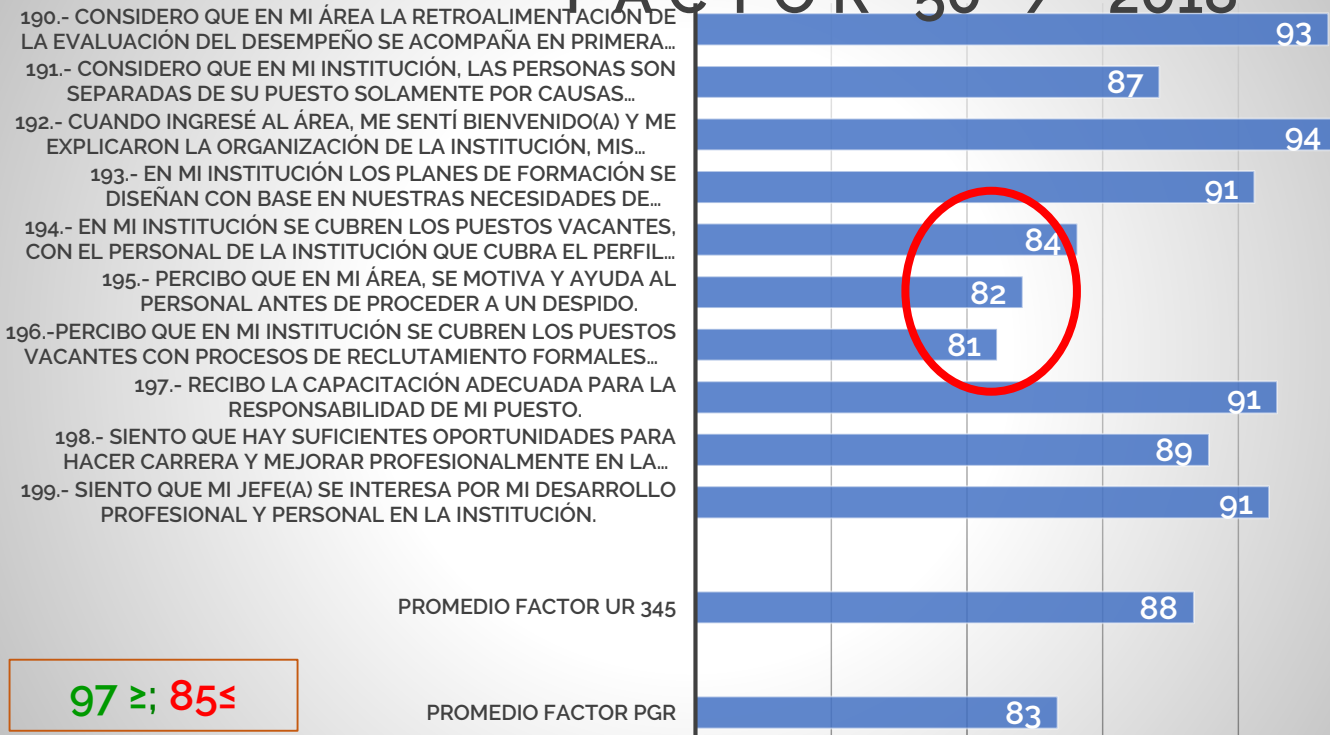
La Delegación es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación, realiza sus funciones en apego a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución.



FACTOR 50 / 2018



97 ≥; 85 ≤

La Delegación es Profesional



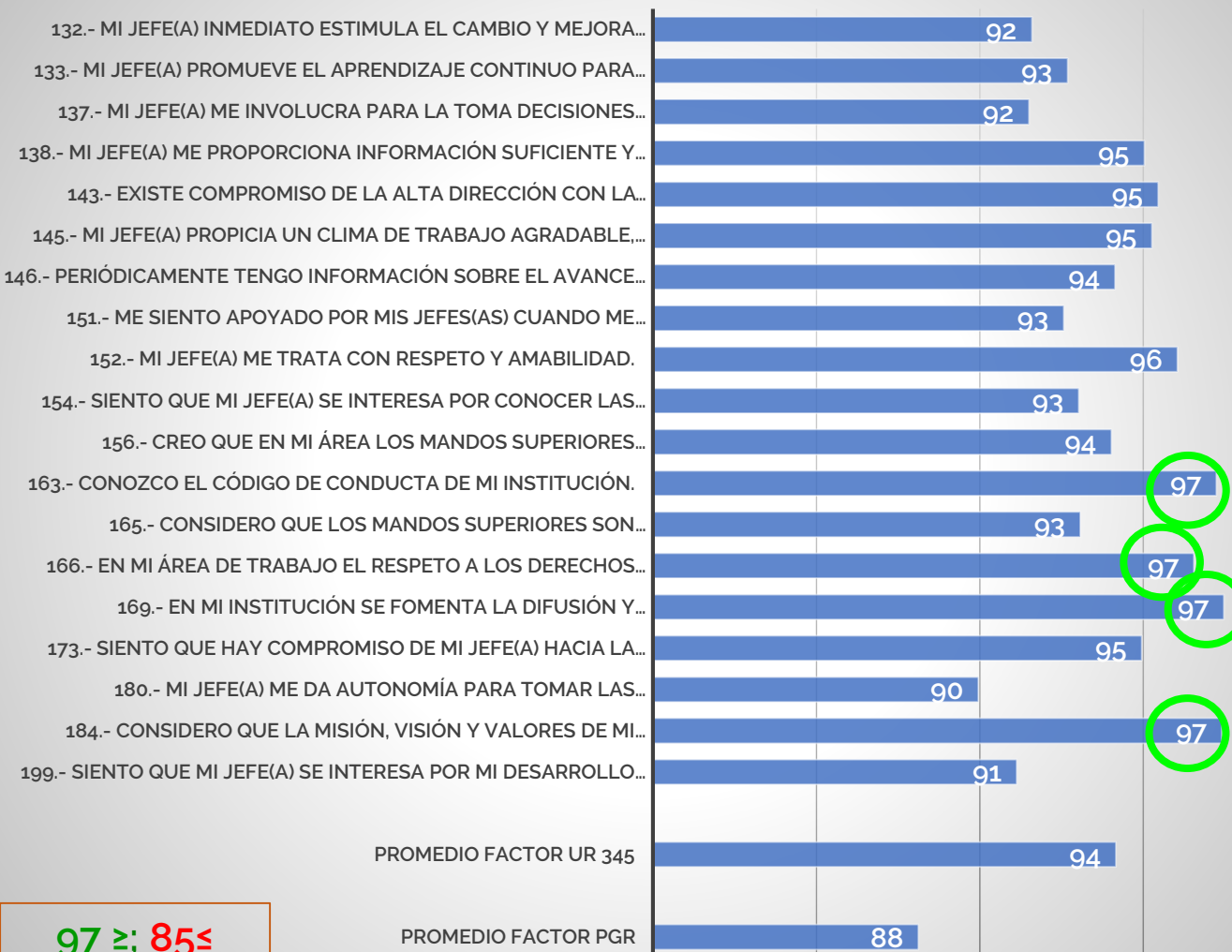
Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 52 / 2018



97 ≥; 85 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultado de factores de Valores



PTCCO SIN 2019

FACTOR 53 / 2018

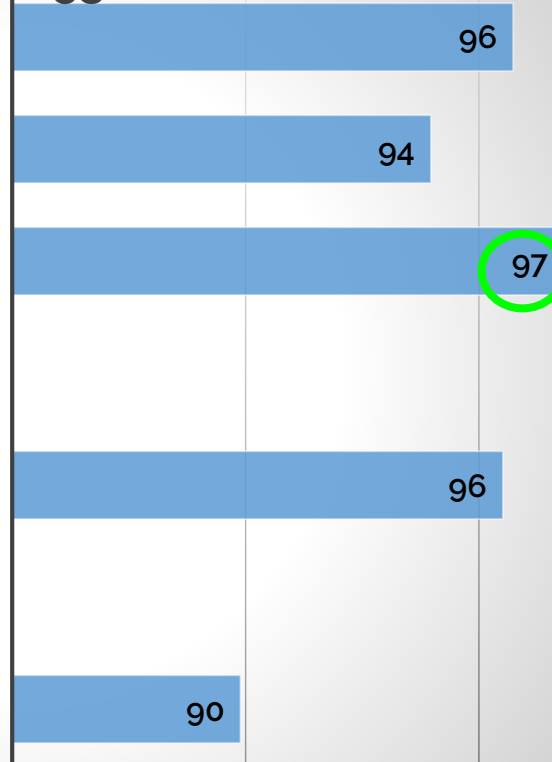
134.- EL TRABAJO SE ORGANIZA DE MODO QUE ENTIENDO LA RELACIÓN DE MI TRABAJO CON OTRAS ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN.

135.- EN MI ÁREA DE TRABAJO, CUENTAN LAS OPINIONES DE CADA UNO DE MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS PARA GENERAR ENTRE TODOS ALTERNATIVAS PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

136.- ME SIENTO PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO.

PROMEDIO FACTOR UR 345

PROMEDIO FACTOR PGR



97 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Delegación Sinaloa colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes áreas de la Delegación.



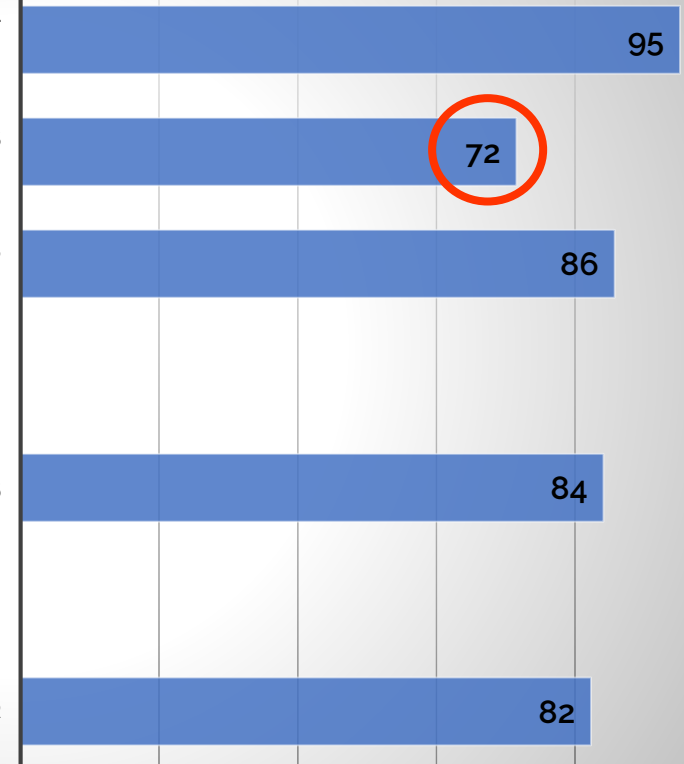
PTCCO SIN 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



FACTOR 54 / 2018

- 142.- EN MI ÁREA SE PROMUEVE A UTILIZAR MESURADAMENTE EL AGUA/ENERGÍA ELÉCTRICA/PAPEL/CUALQUIER RECURSO NATURAL NO RENOVABLE DURANTE MI ACTIVIDAD LABORAL.
- 149.- EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE VISITAR Y CUIDAR PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES (MONUMENTO, LUGAR HISTÓRICO O ARTÍSTICO, SITIO ARQUEOLÓGICO).
- 150.- LA JORNADA LABORAL EN MI ÁREA ME PERMITE CONCILIAR LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PARTICIPAR EN EVENTOS CULTURALES (CINE, CONCIERTOS, RECITALES, MUSEOS, EXPOSICIONES, DANZA)



97 ≥; 85 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Sinaloa evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



FACTOR 55 / 2018

155.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA LOS PUESTOS IGUALES DE HOMBRES Y MUJERES TIENEN ASIGNADAS LAS MISMAS PERCEPCIONES.

96

158.- EN MI ÁREA DE TRABAJO EXISTEN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE MANERA EQUITATIVA TANTO PARA MUJERES COMO PARA HOMBRES.

90

159.- EN MI ÁREA NADIE HA SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL.

94

160.- EN MI ÁREA SE CONSIDERA QUE TANTO HOMBRES COMO MUJERES REALIZAMOS UN TRABAJO ÚTIL.

98

PROMEDIO FACTOR UR 345

94

97 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Vivencia de Valores:
Equidad de Género

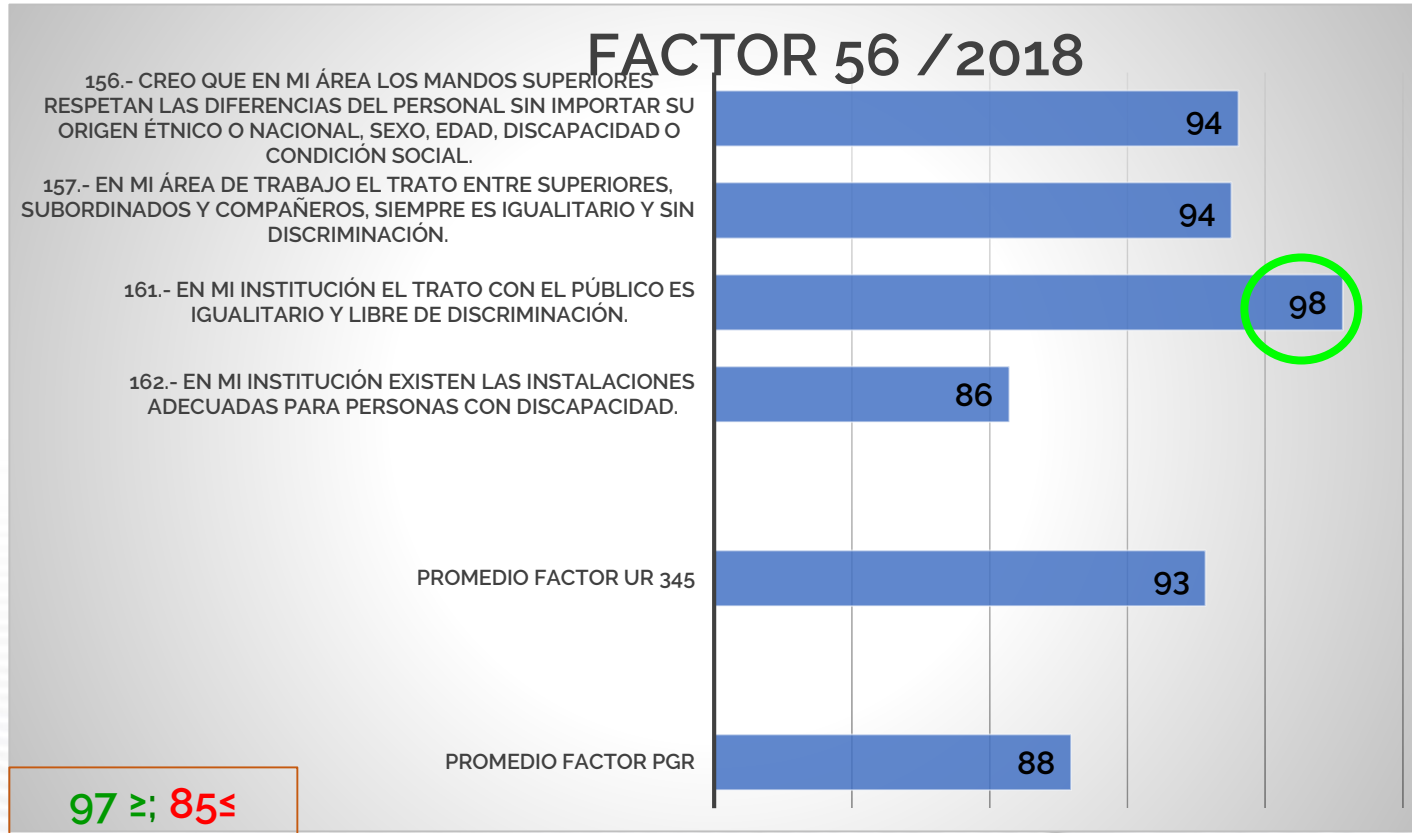


Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la Delegación.



PTCCO SIN 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



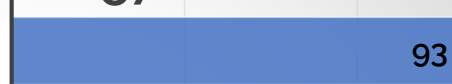
Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO SIN 2019

FACTOR 57 / 2018

165.- CONSIDERO QUE LOS MANDOS SUPERIORES SON CONGRUENTES CON LO QUE DICEN Y LO QUE HACEN.



93

167.- EN MI INSTITUCIÓN LA INTEGRIDAD DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ES PERCEPTIBLE.



96

174.- SIENTO QUE LOS VALORES DE LA INSTITUCIÓN SON COMPRENDIDOS Y COMPARTIDOS POR EL PERSONAL.



96

PROMEDIO FACTOR UR 345



95

PROMEDIO FACTOR PGR



88

97 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
Integridad



Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la Delegación, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

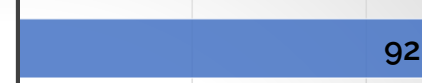
Vivencia de Valores:
Interés Público

94



FACTOR 58 / 2018

123.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA SE BUSCA LA SATISFACCIÓN COLECTIVA POR ENCIMA DE INTERÉS O BENEFICIOS PARTICULARES.



124.- EN LA INSTITUCIÓN, PERCIBO QUE LOS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES DE LOS CIUDADANOS CONDUCE A MEJORAS EN NUESTROS SERVICIOS.



125.- EN MI INSTITUCIÓN SE MEJORA CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS PARA EL PÚBLICO USUARIO.



126.- LOS TRÁMITES QUE SE UTILIZAN EN MI ORGANIZACIÓN SON SIMPLES Y FACILITAN LA ATENCIÓN.



PROMEDIO FACTOR UR 345



97 ≥; 85 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

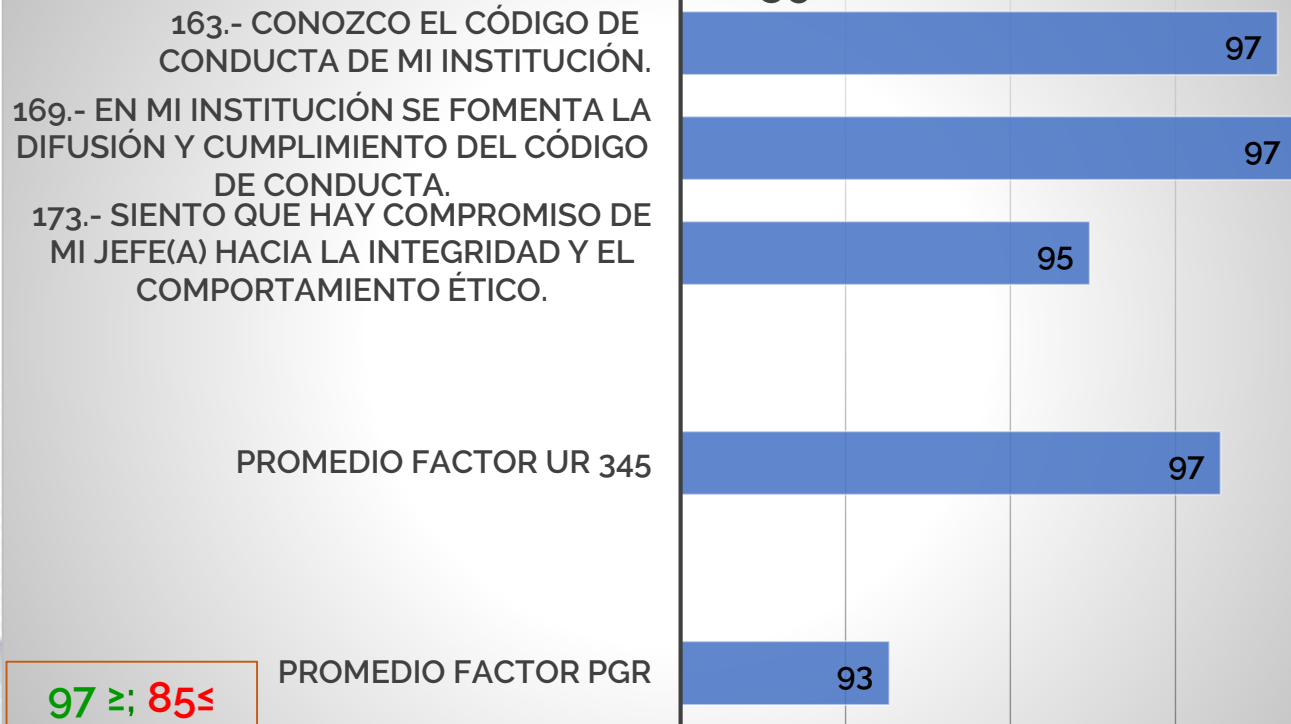


Las y los servidores públicos de la Delegación consideran que desarrollan sus funciones, siempre buscando el bienestar de la sociedad, y no anteponiendo el interés propio.



PTCCO SIN 2019

FACTOR 59 / 2018



Vivencia de Valores:
Liderazgo



En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



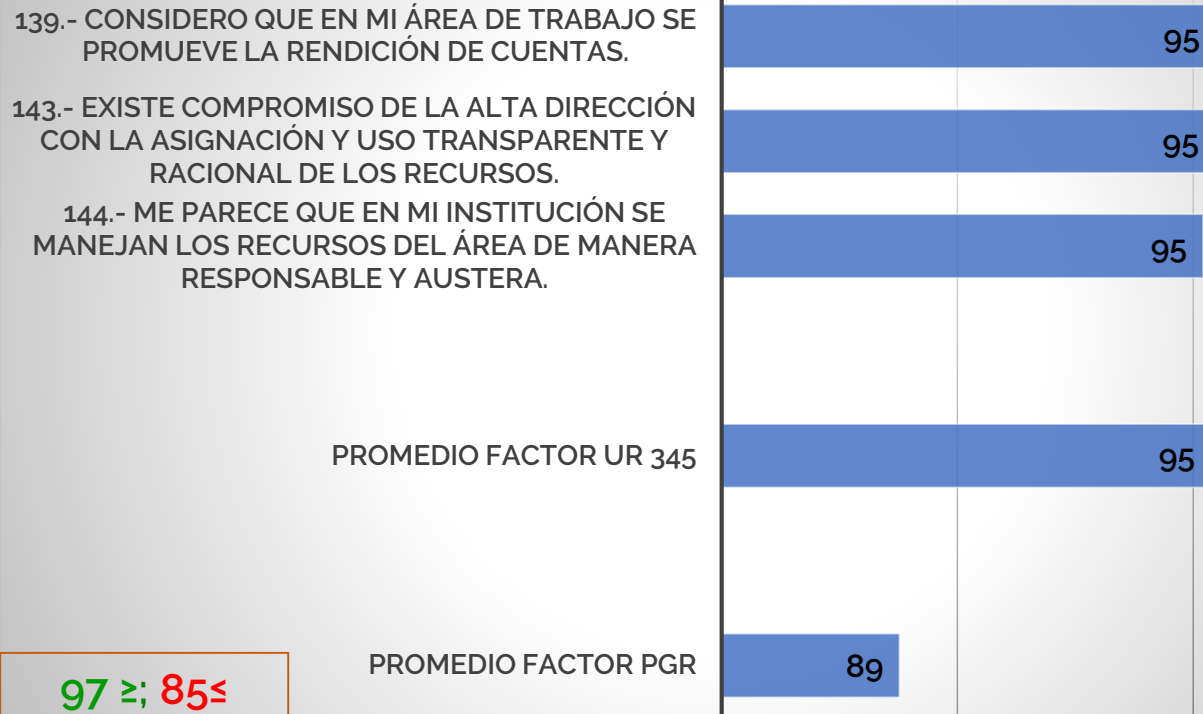
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



FACTOR 60 /2018



97 ≥; 85 ≤

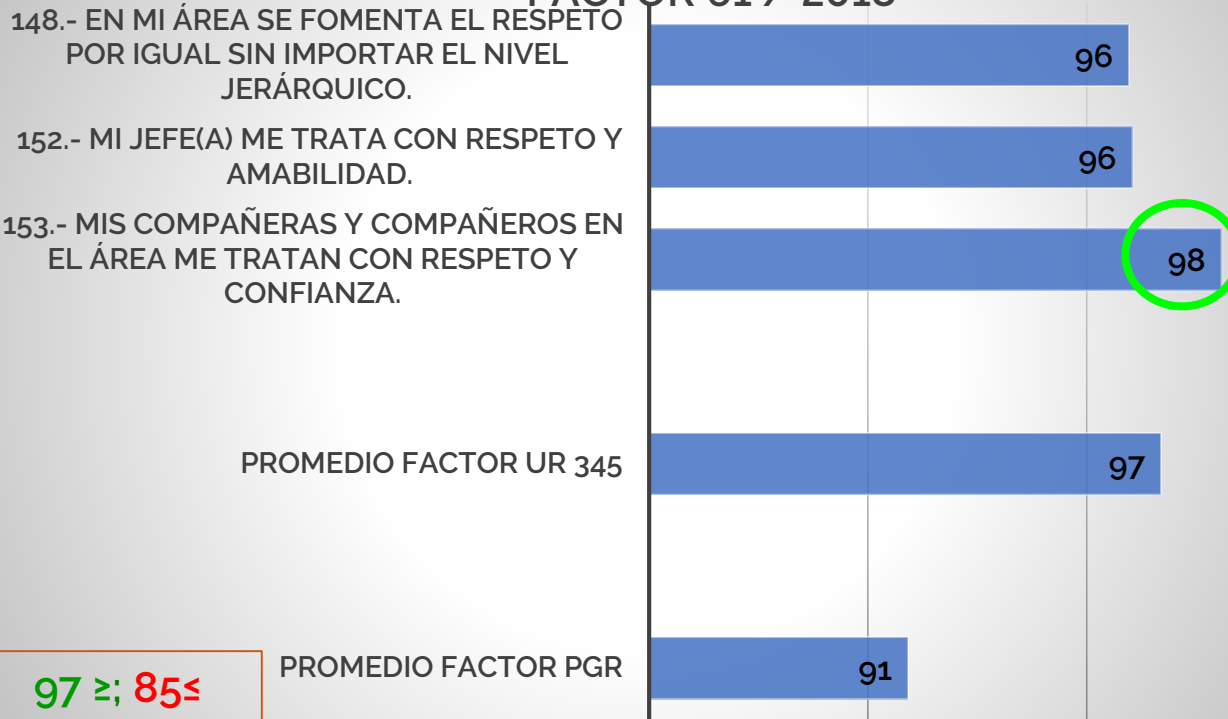
Se considera que los mandos superiores de la Delegación asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.



PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 61 / 2018



Vivencia de Valores:
Respeto



En las diferentes áreas que conforman la Delegación Estatal en Sinaloa, las y los trabajadores, interactúan en un ambiente laboral armónico, imperando el respeto, amabilidad y confianza entre todos los niveles.



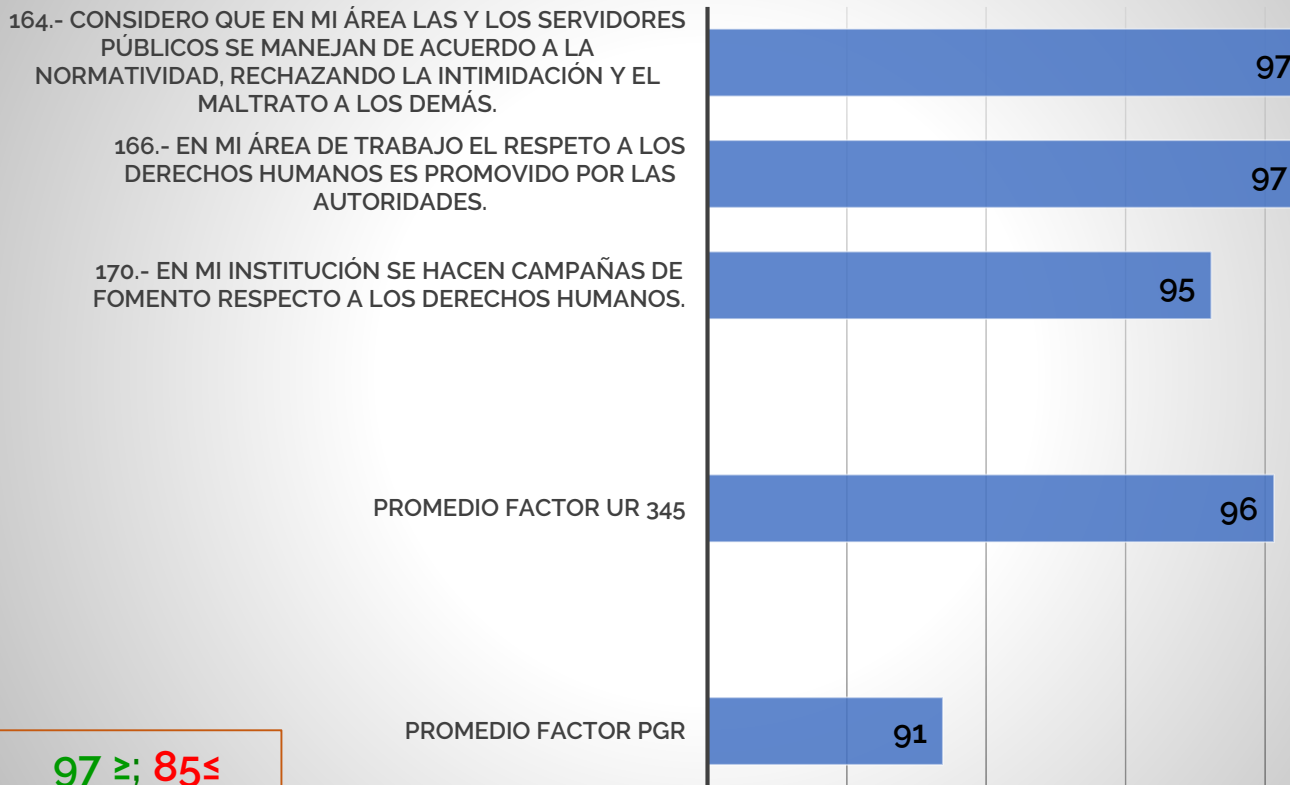
PTCCO SIN 2019

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



FACTOR 62 /2018



97 ≥; 85 ≤

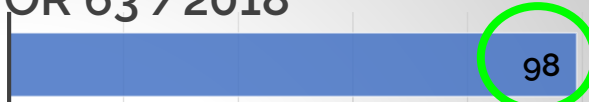
Este factor, demuestra el éxito obtenido al realizar campañas de difusión encaminadas a la práctica y fomento de los derechos humanos, logrando que el personal lo aplique en su actuar diario.



PTCCO SIN 2019

FACTOR 63 /2018

168.- EN MI INSTITUCIÓN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES SE REALIZA DE MANERA RESPONSABLE.



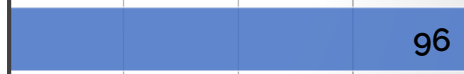
171.- EN MI INSTITUCIÓN SE PROTEGEN LOS DATOS PERSONALES DE LAS USUARIAS Y USUARIOS.



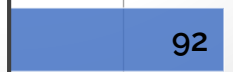
172.- ME PARECE QUE EN MI ÁREA EXISTE COMPROMISO PARA DIFUNDIR INFORMACIÓN PÚBLICA DE MANERA PERMANENTE.



PROMEDIO FACTOR UR 345



PROMEDIO FACTOR PGR



97 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia



Las y los servidores públicos de la Delegación, protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y Sugerencias

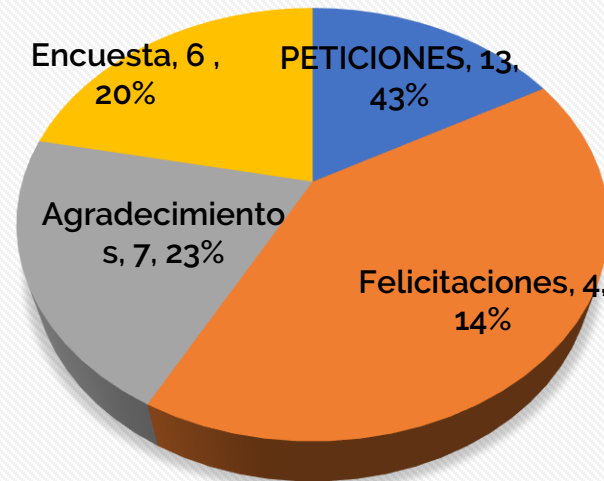


PTCCO SIN 2019

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

TOTAL
COMENTARIOS: 30

30 COMENTARIOS DESTACADOS DELEGACIÓN SINALOA/ ECCO 2018

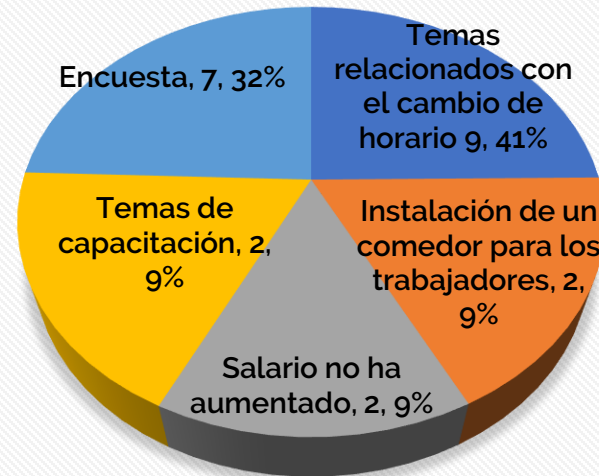


■ N/A ■ Felicitaciones ■ Agradecimientos ■ Encuesta

De los 30 comentarios expresados, 11 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. El 43% de los comentarios, estuvieron encaminados a diversas peticiones como seguir aplicando la compactación de horarios, y solicitudes para que se instale un comedor para el personal.



22 COMENTARIOS POR TEMA ESPECÍFICO PGR / ECCO 2018



- Agradecidos por el cambio de horario
- Todavía no les cambian el horario
- Salario no ha aumentado
- Temas de capacitación

Cabe destacar que de los 30 comentarios registrados, 9 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

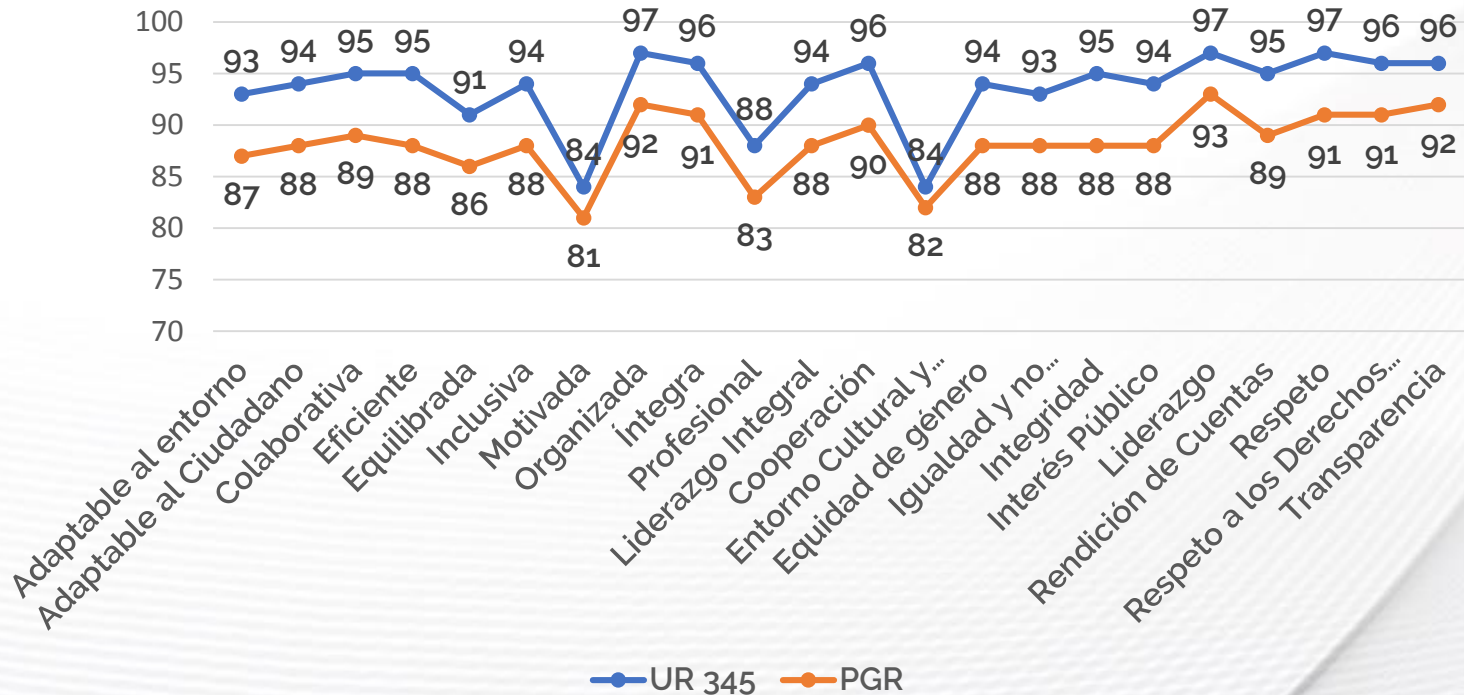
3.1. Comparación de resultados entre Instituciones y Áreas



PTCCO SIN 2019

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparativo FGR VS UR 345

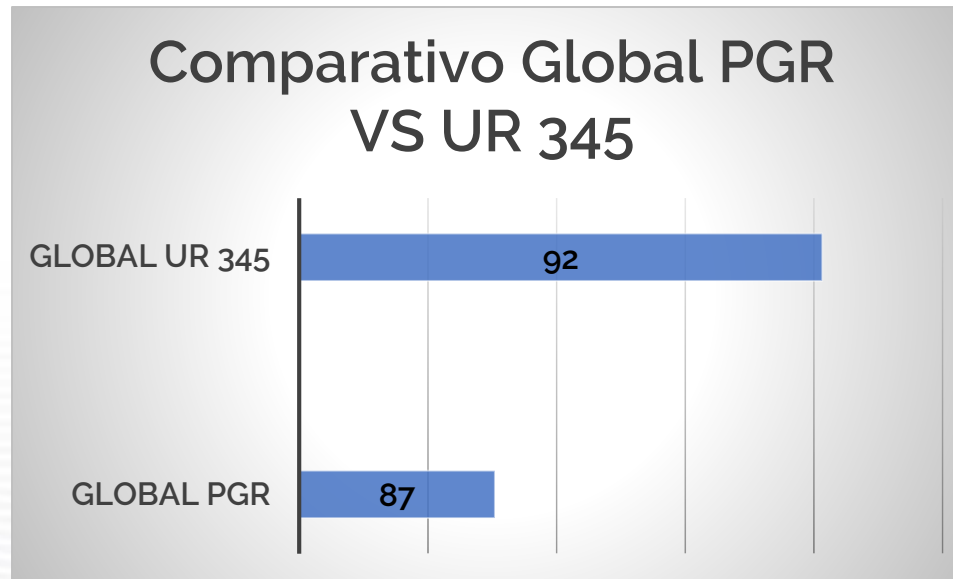


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Estatal en Sinaloa, se encuentra encima del promedio obtenido por la Fiscalía General de la República.



PTCCO SIN 2019

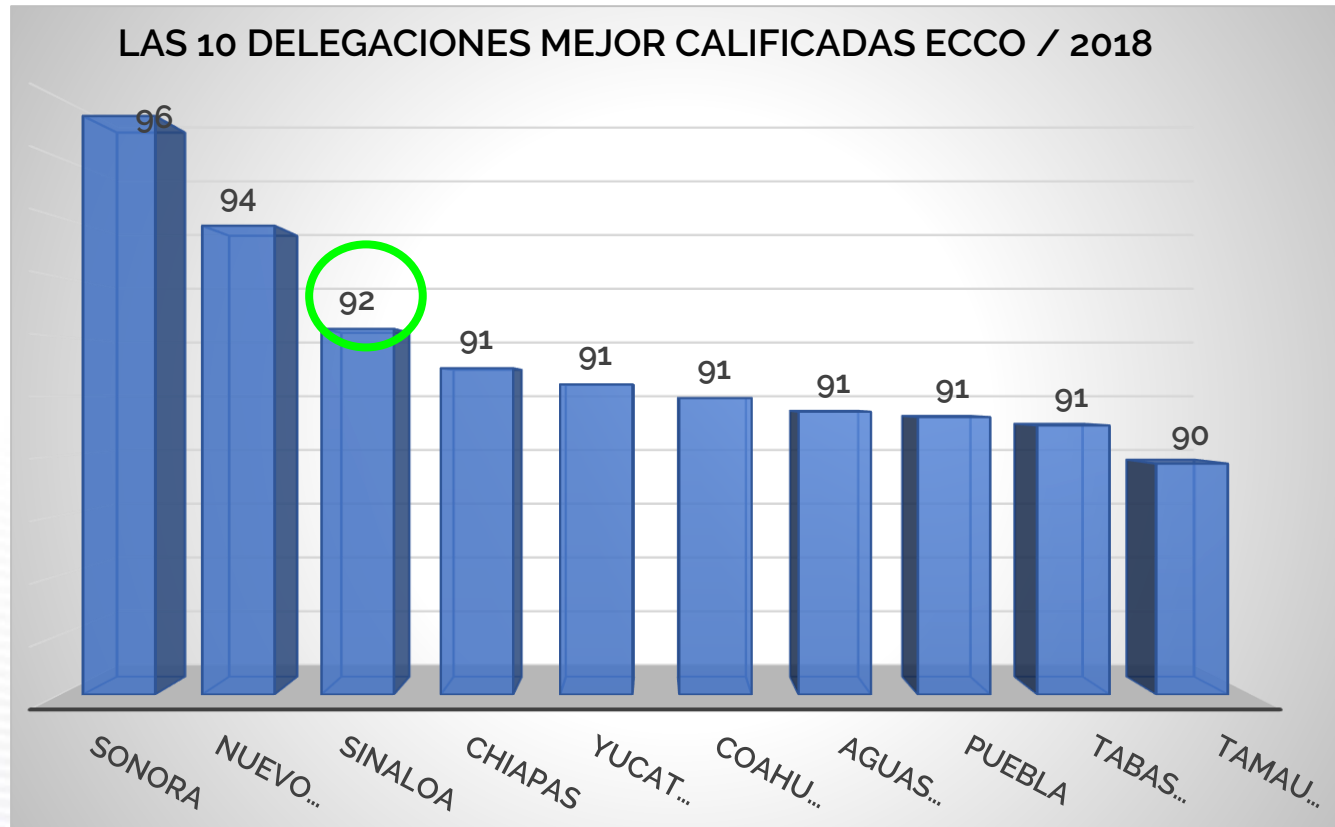
3. ANÁLISIS COMPARATIVO



La Delegación Estatal en Sinaloa, obtuvo el tercer lugar a nivel Delegacional, con un promedio global de 92.



PTCCO SIN 2019

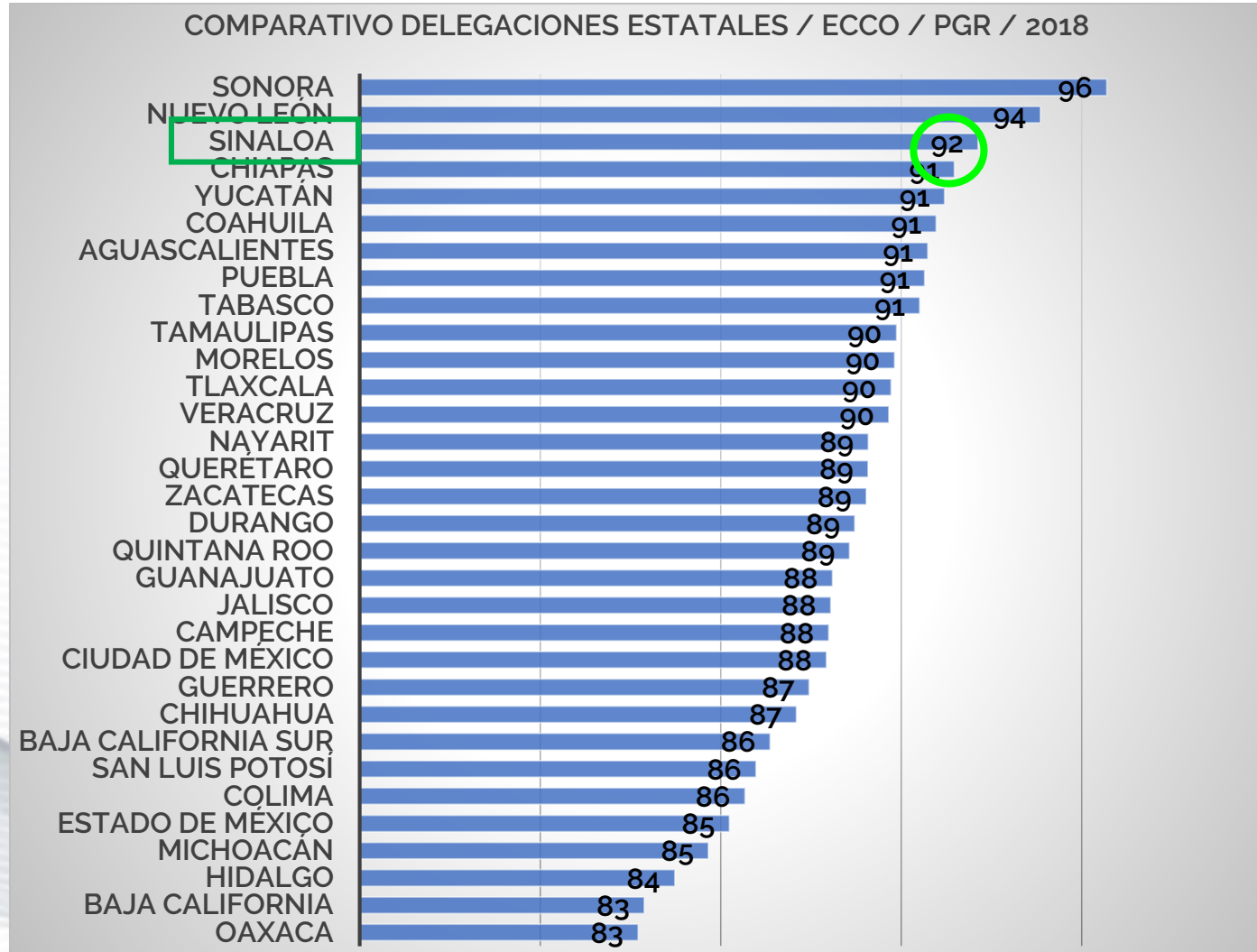


La Delegación Estatal en Sinaloa, solo estuvo por debajo de sus similares en los Estados de Sonora (96) y Nuevo León (94), manteniéndose en los primeros lugares del sector.



PTCCO SIN 2019

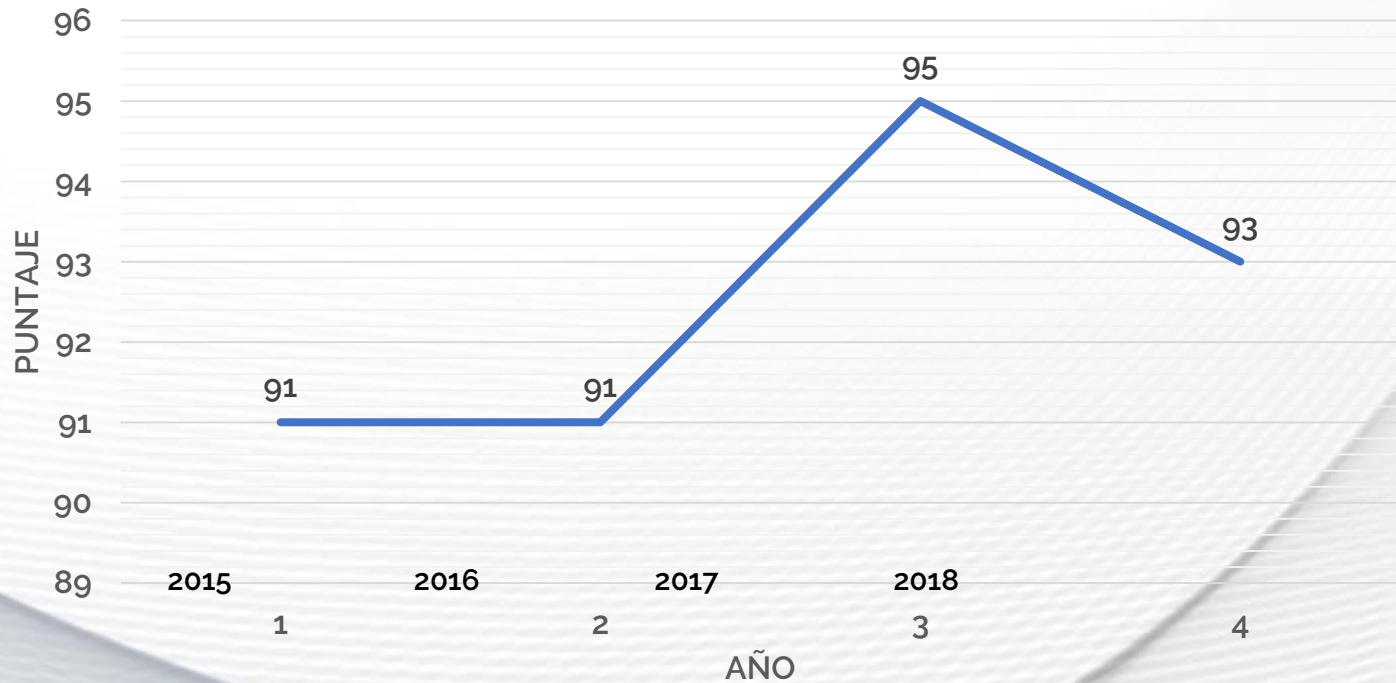
3. ANÁLISIS COMPARATIVO





3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO HISTORICO DELEGACION ESTATAL EN SINALOA





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO SIN 2019

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

PTCCO SIN 2018-2019

$\frac{16 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{24 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 6.25\% \text{ de efectividad}$



PTCCO SIN 2019

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Factor VIII

Calidad de vida laboral

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100 % de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 50 % de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XIV

Enfoque a resultados y productividad

X 100 = 33 % de efectividad
1 práctica cumplida en 2018
3 prácticas registradas en 2018

Factor XIX

Estrés Laboral

6 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 12 % de efectividad
8 prácticas registradas en 2018

Factor XXV

Aplicar eficientemente las TIC's

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100 % de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor IX

Balance trabajo-familia

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100 % de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor XI

Liderazgo y Participación

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100 % de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor XVII

Impacto de la encuesta en mi Institución

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100 % de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XXXVII

0 práctica cumplida en 2018 X 100 = 0 % de efectividad
1 práctica registrada en 2018



PTCCO SIN 2019

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



PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

345 DELEGACION ESTATAL SINALOA

FACTOR

52.- LIDERAZGO ESTRATÉGICO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTRIBUIR A QUE EXISTA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DELEGACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES Y DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2019																	
					E	X		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	PROGRAMAR CURSOS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN ESTATAL, ENCAMINADOS A TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO, ASÍ COMO DE TEMAS DE INTERES.	DELEGACION ESTATAL, TITULAR DE LA UII, FISCAL DE AVERIGUACIONES PREVIAS, SUPERVISORES DE LA UNAI, COORDINACIÓN DE SERVICIOS PERICIALES, SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	SOLICITAR CAPACITACION	DE ACUERDO AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	E	X	TODO EL PERSONAL	P																	
					O																				
					E																				
								R																	
								P																	
								R																	

AUTORIZÓ

LIC. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ MENDOZA
DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

SUPERVISÓ

LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORÓ

LIC. HEIDY ZITLALY LOPEZ QUINTERO
ENCARGADA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

345	DELEGACION ESTATAL SINALOA
-----	----------------------------

FACTOR

52.- PROFESIONAL
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2019															
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR A TRAVÉS DE LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN, EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	DELEGADO ESTATAL, SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E	X	P															
					O		R															
2	MONITOREAR LAS CONVOCATORIA QUE LA PGR PUBLICA, PARA INFORMAR AL PERSONAL DE LA EXISTENCIA DE LA MISMA	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO Y DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRONICOS	BIMESTRAL	E	X	P															
					O		R															
3					E		R															
					O		R															

AUTORIZÓ

LIC. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ MENDOZA
DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

SUPERVISÓ

LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORÓ

LIC. HEIDY ZITUALY LOPEZ
ENCARGADA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

345 DELEGACION ESTATAL SINALOA

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR A TRAVÉS DE CORREO INSTITUCIONAL LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019, PARA EL CONOCIMIENTO DEL PERSONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2019														
					E	X	P	R	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	SUBDELEGO ADMINISTRATIVO Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRONICOS	UN MES	E	X		P															
					O																		
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA PGR.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO Y DEPTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRONICOS	UN MES	E	X		P															
					O																		
					E			R															
					O			R															

AUTORIZO

LIC. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ MENDOZA
DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

SUPERVISO

LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORO

LIC. HEIDY ZITLALY LOPEZ QUINTERO
ENCARGADA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

345 DELEGACION ESTATAL SINALOA

FACTOR

38- ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER A LOS SERVIDORES PUBLICOS CON MAYOR EXPERIENCIA, PARA QUE OCUPEN CARGOS O RESPONSABILIDADES DE ACUERDO A SUS HABILIDADES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2019														
					E	X		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REALIZAR DIFUSIÓN DIRIGIDA A LOS JEFES INMEDIATOS A MANERA QUE SE LE RECONOZCA AL PERSONAL SUS LOGROS Y OBJETIVOS ALCANZADOS	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACIONES DE PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, CORREOS	TRIMESTRAL	E	X	P															
					O																	
2	REALIZAR DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DONDE SE LES AGRADEZCA EL APOYO REALIZADO, PARA CONTRIBUIR CON LOS INDICADORES ESTABLECIDOS EN ESTA DELEGACIÓN	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACIONES DE PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E		P															
					O	X																

AUTORIZO

LIC. VICTOR MANUEL MARTINEZ MENDOZA
DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

SUPERVISÓ

LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORÓ

LIC. HEIDY ZITLALY LOPEZ QUINTERO
ENCARGADA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

345	DELEGACION ESTATAL SINALOA
-----	----------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL, FOMENTANDO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL CUIDADO DE LA SALUD, EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR RELACIONADO		2019														
					PRÁCTICA	PERSONAL	54	54	ENE	FEB	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 RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LOS HIJOS Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.	DELEGADO ESTATAL, SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E	X			P														
					O			R															
2	ORGANIZAR ACTIVIDADES FAMILIARES PARA TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS Y SUS FAMILIAR, CON LAS CUALES SE FOMENTE LA SANA CONVIVENCIA FAMILIAR Y LABORAL.	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACIONES DE PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA.	PLANTEAMIENTO DE ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA FAMILIAR	PERMANENTE	E	X			P														
					O			R															
3	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL	DELEGADO ESTATAL, SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E	X			P														
					O			R															
4	VIGILAR QUE TODO SERVIDOR PUBLICO ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL GOZEN DE SU PERIODO VACACIONAL COMPLETO	DELEGACION ESTATAL, SUBDELEGACION PROCEDIMIENTOS PENALES A, B Y C, SUBDELEGACION ADMVA	VIGILAR SU CUMPLIMIENTO	PERMANENTE	E	X			P														
					O			R															

AUTORIZÓ
LIC. VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ MÉNDOZA
DELEGADO ESTATAL EN SINALOA

SUPERVISÓ
LIC. FRANCISCO JAVIER RAMOS GRANADOS
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

ELABORÓ
LIC. HEIDY ZITUAL Y LÓPEZ QUINTERO
ENCARGADA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS