

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA

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. Delegacion B. C.	65
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	69
3.1.3. Comparativo Histórico Delegacion Baja California	70
3.2. Resultados Delegacion Baja California 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 Delegación Baja California 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
Delegaciones
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 Delegación Baja California 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 Delegación Baja California 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



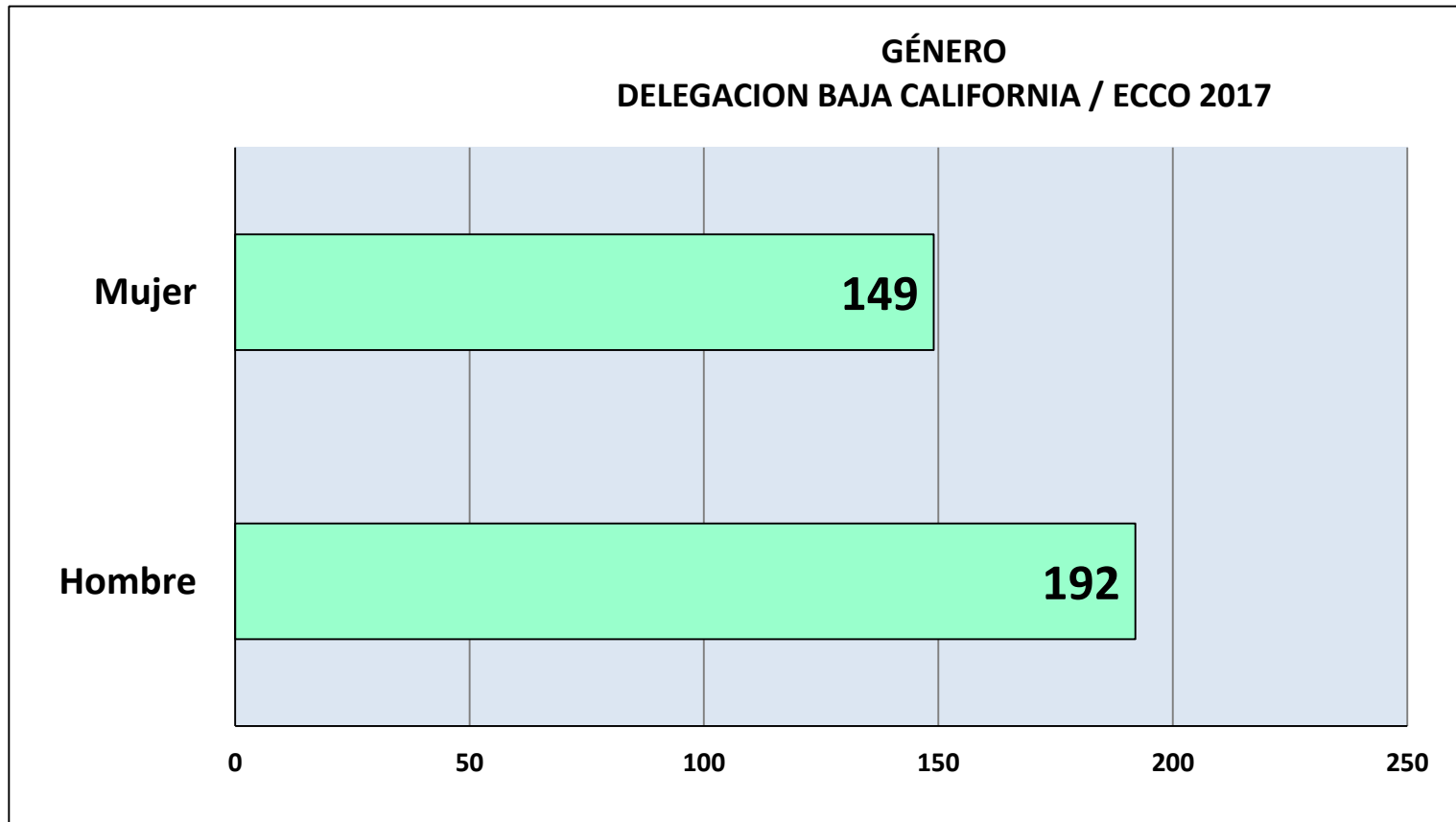
89 - 96



70 - 88

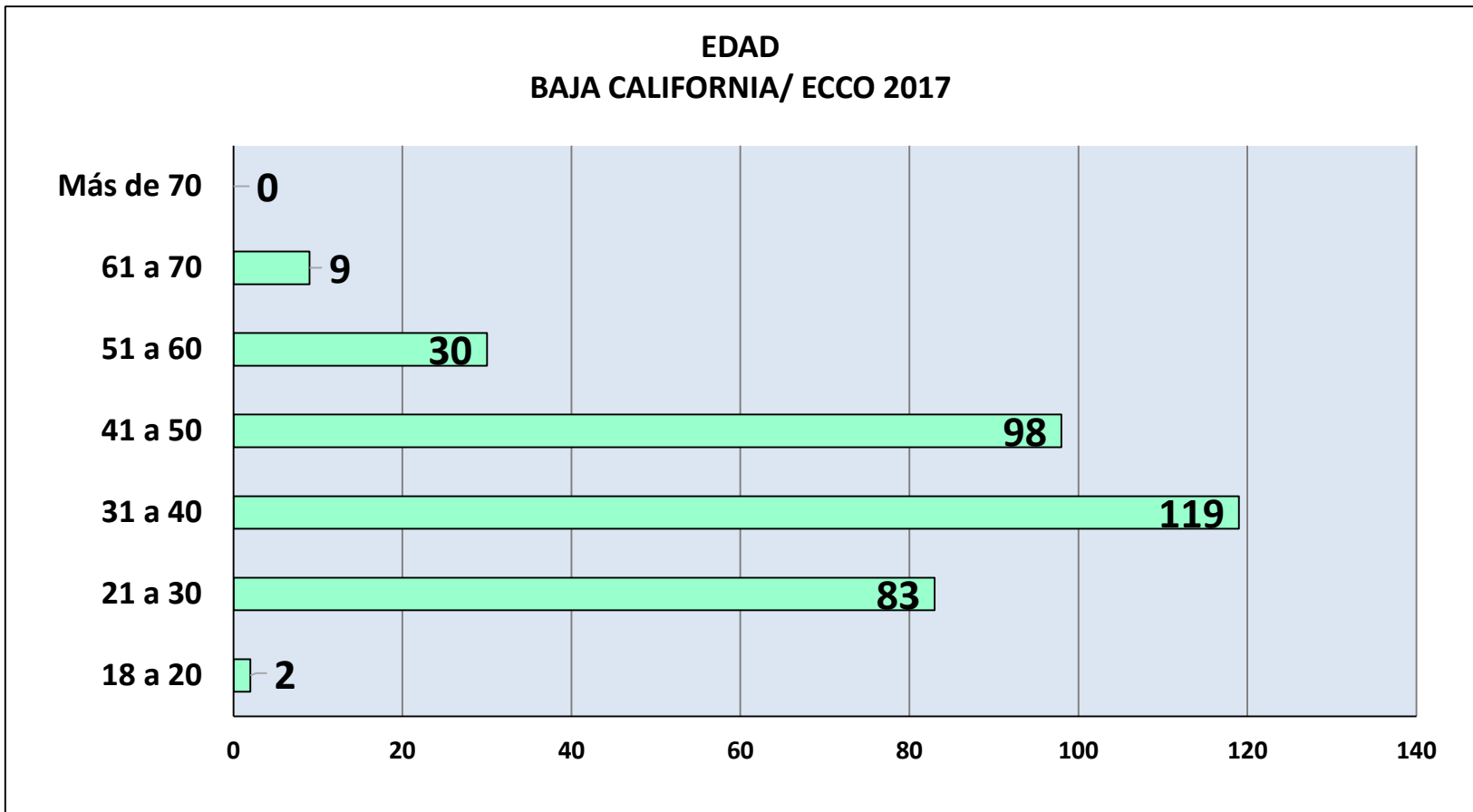
1. Análisis Cuantitativo

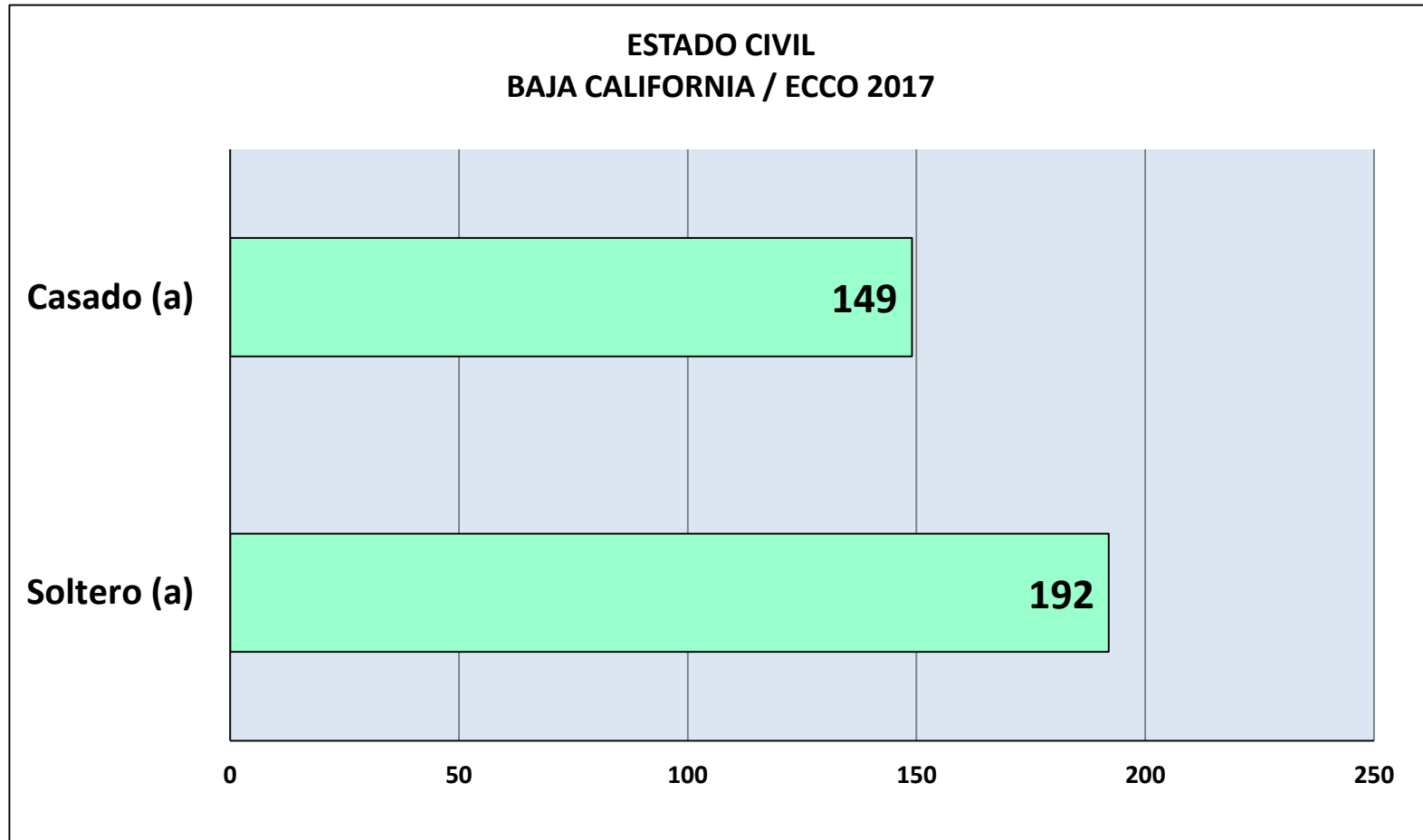
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 17% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Delegacion Estatal en Baja California está conformada en la misma proporción.

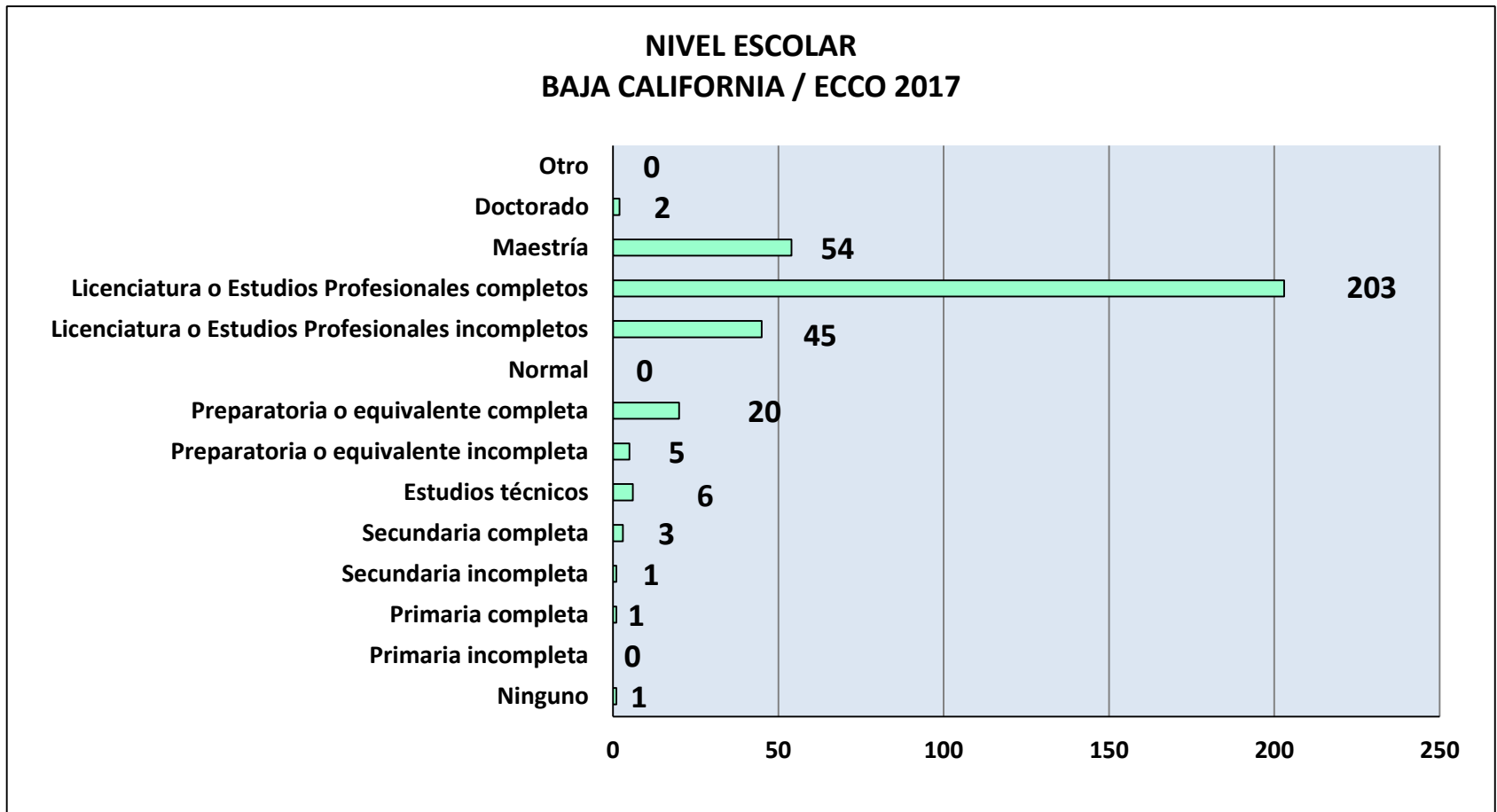
Casi 6 personas participantes en la encuesta (59%), se encuentran entre los 21 y los 50 años, mientras que las personas entre 51 y 70 años tuvieron una participación del 38% del universo total.





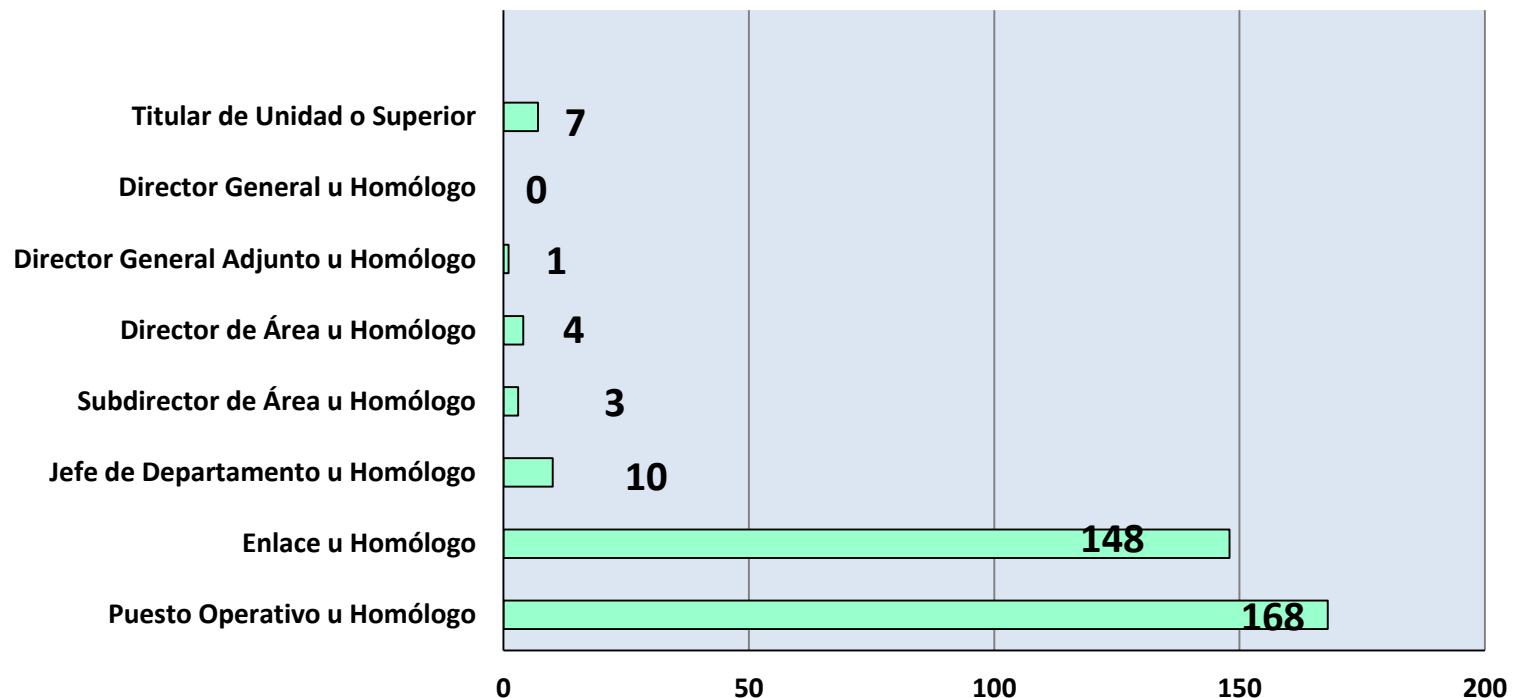
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (341), con una variación de 4 puntos porcentuales.

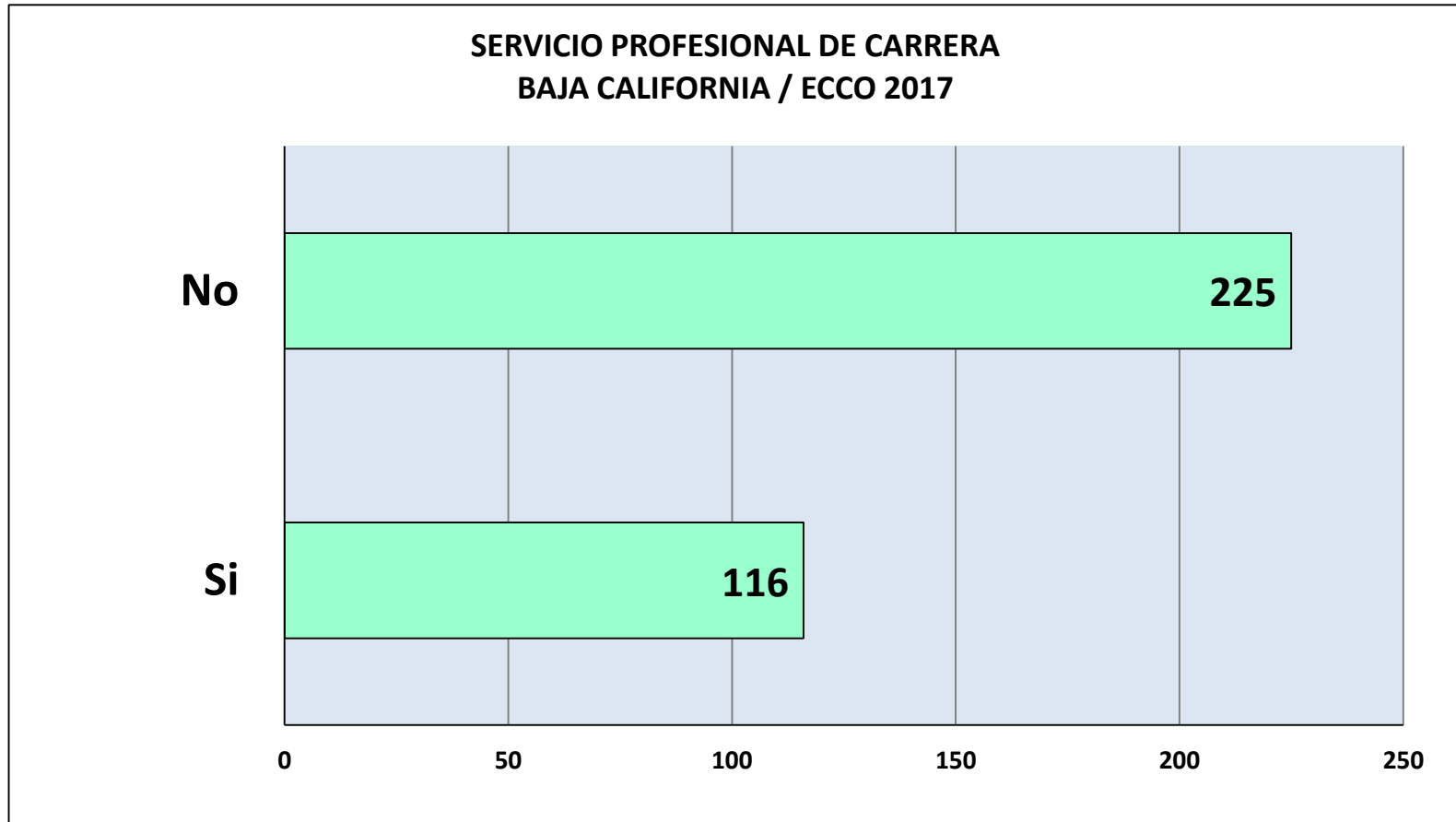
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 80% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO
BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017

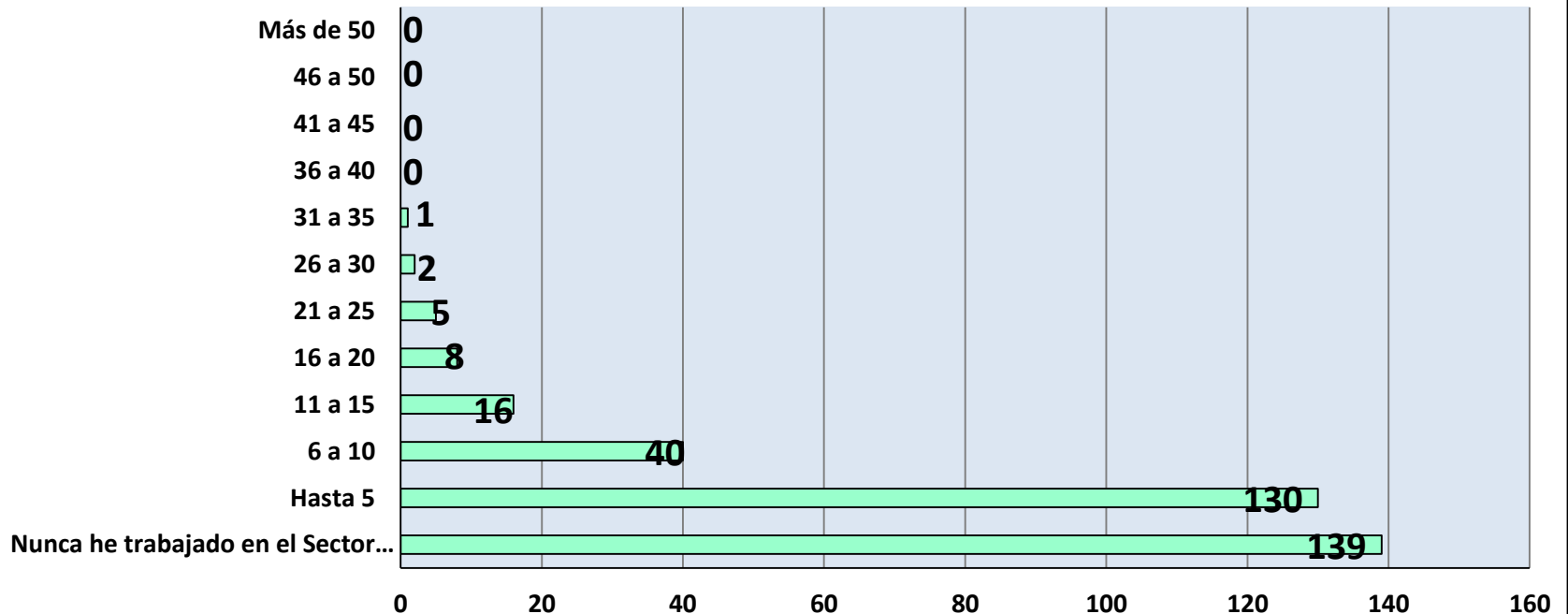




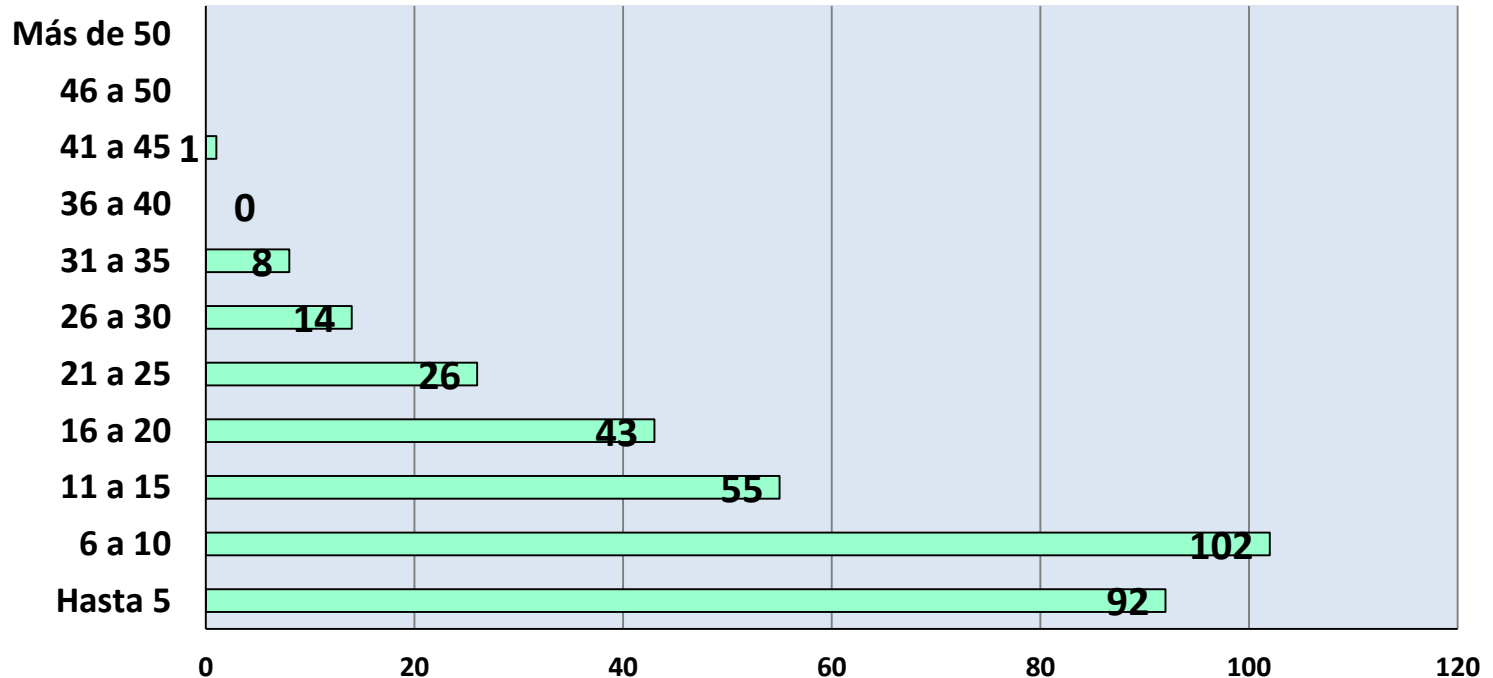
El 18% del personal de la Delegación Estatal en Baja California que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

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

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017

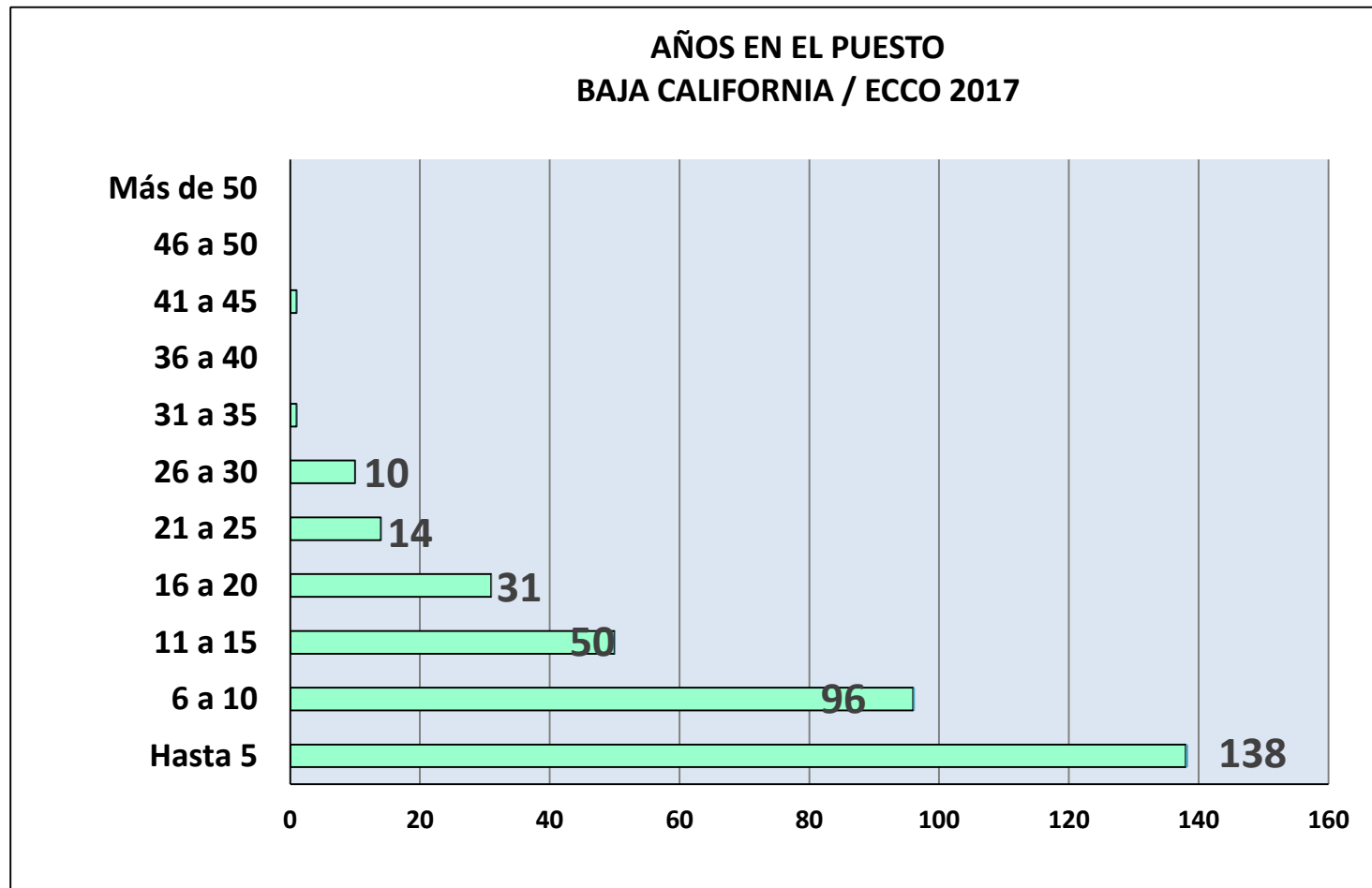


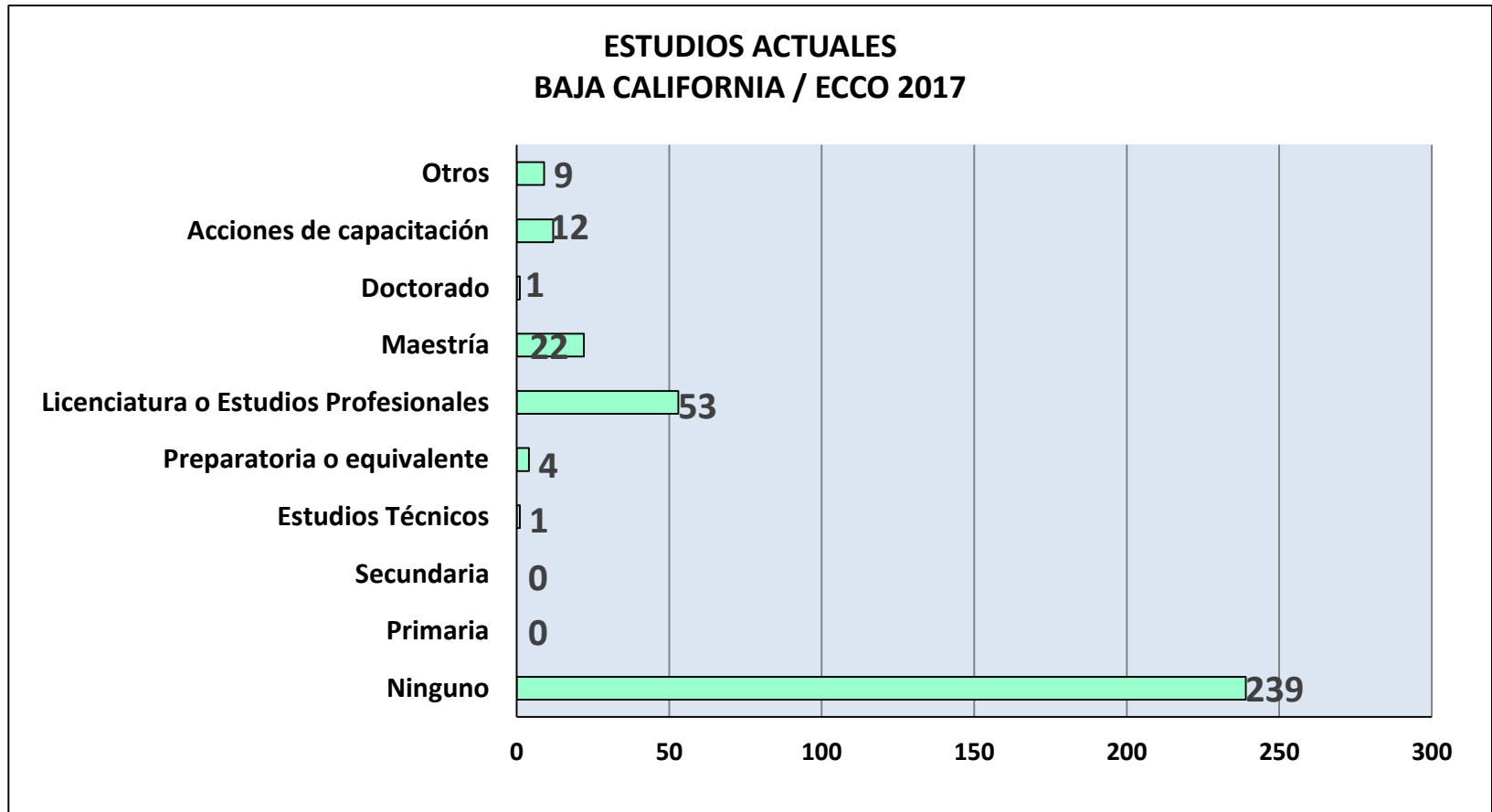
AÑOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



Casi 7 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Delegación Estatal en Baja California colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 7 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

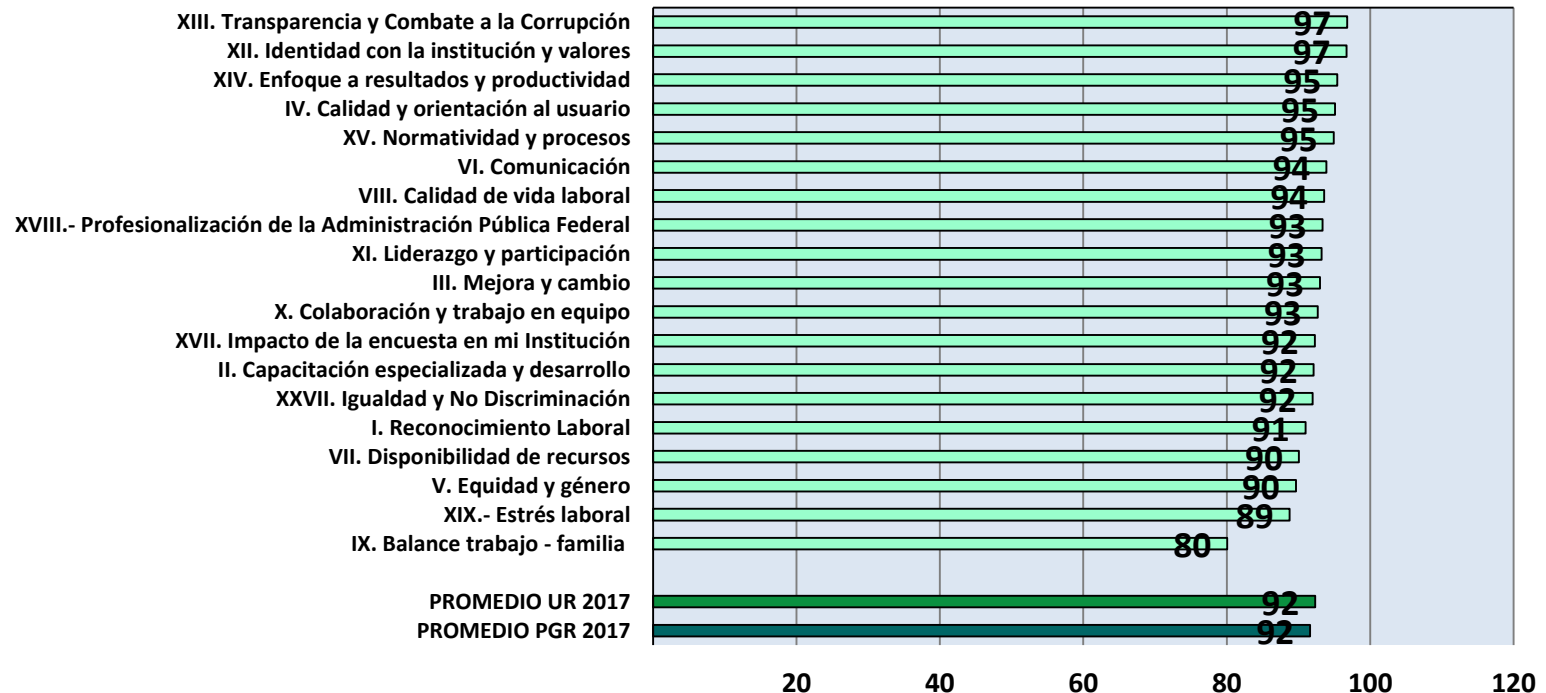




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Baja California encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

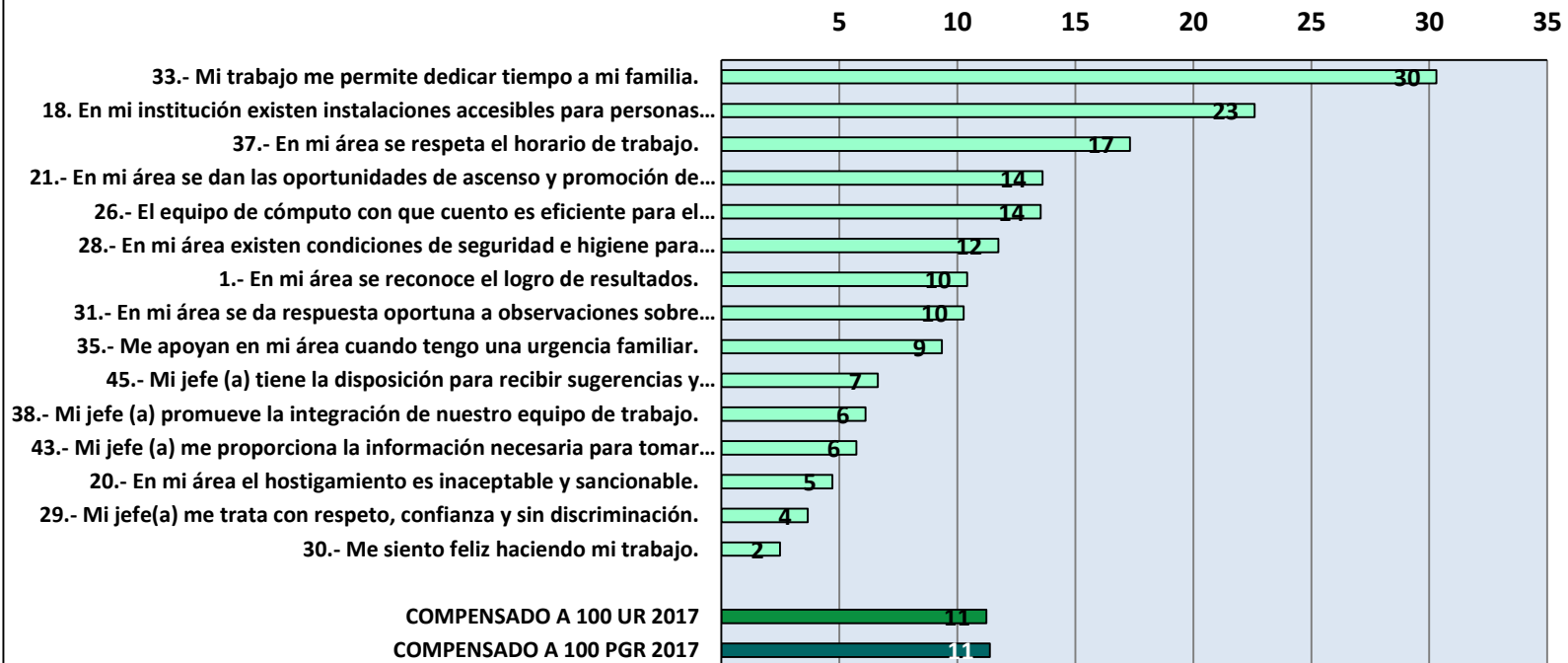
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



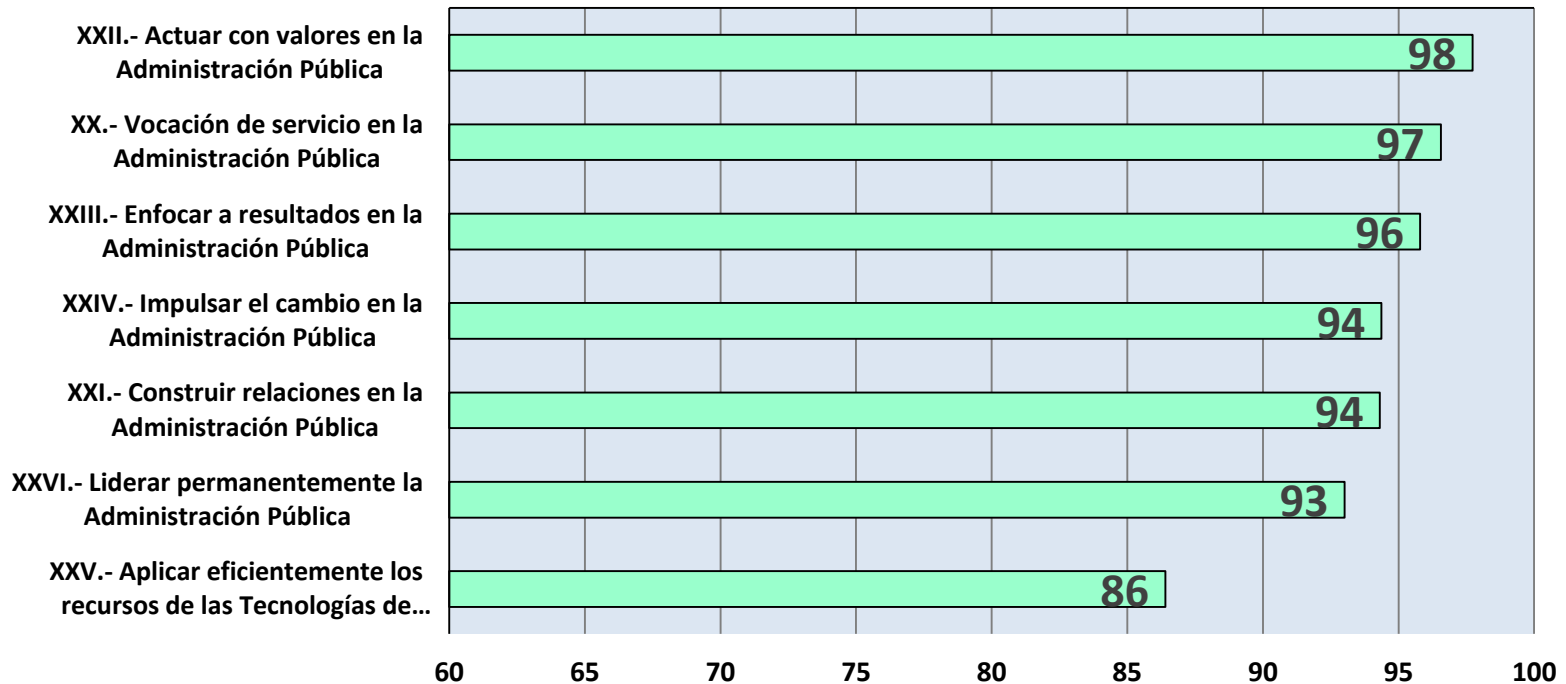
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la **Delegación Baja California** que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



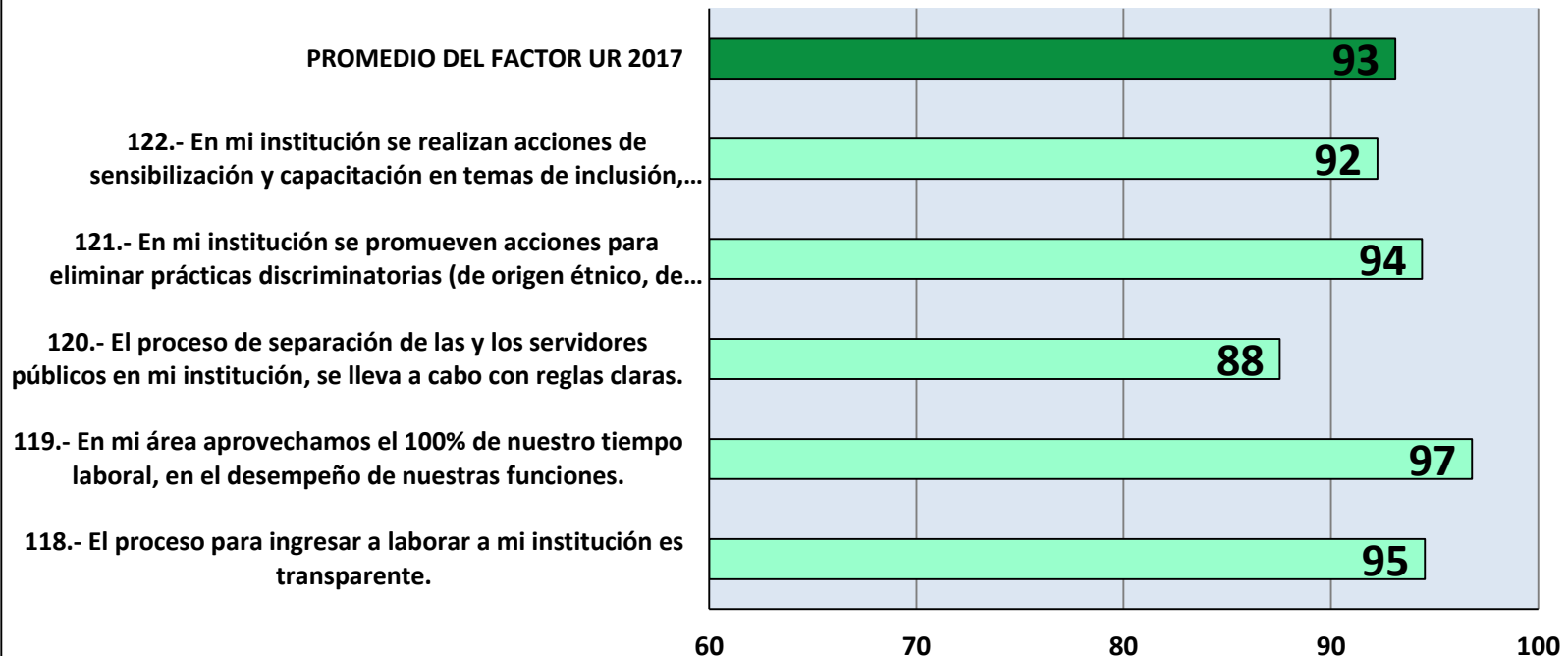
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DELEGACION BAJA CALIFORNIA / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la **Delegación Baja California** 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 BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la **Delegación Baja California**, 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

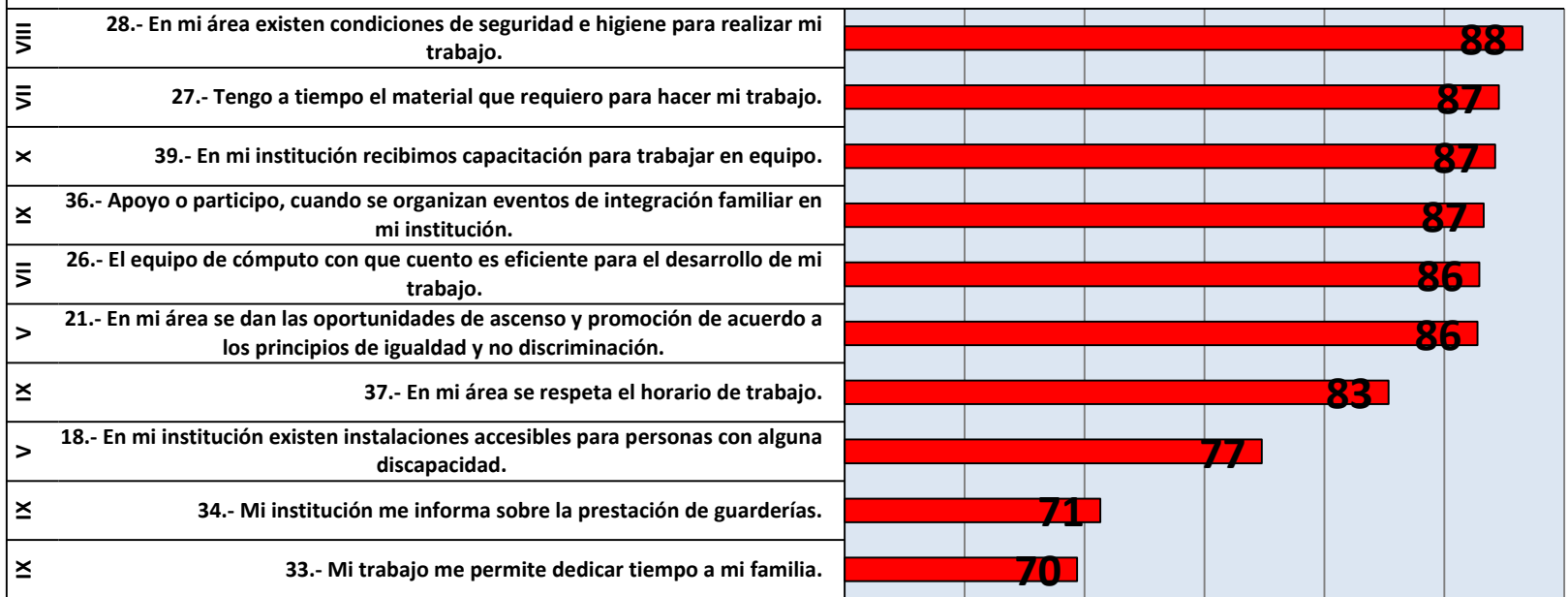
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XI	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XI	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
XI	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	97

Las y los servidores públicos de la **Delegacion Baja California** 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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la **Delegación Baja California** con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 9 puntos con respecto a 2015.

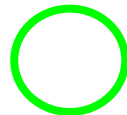
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

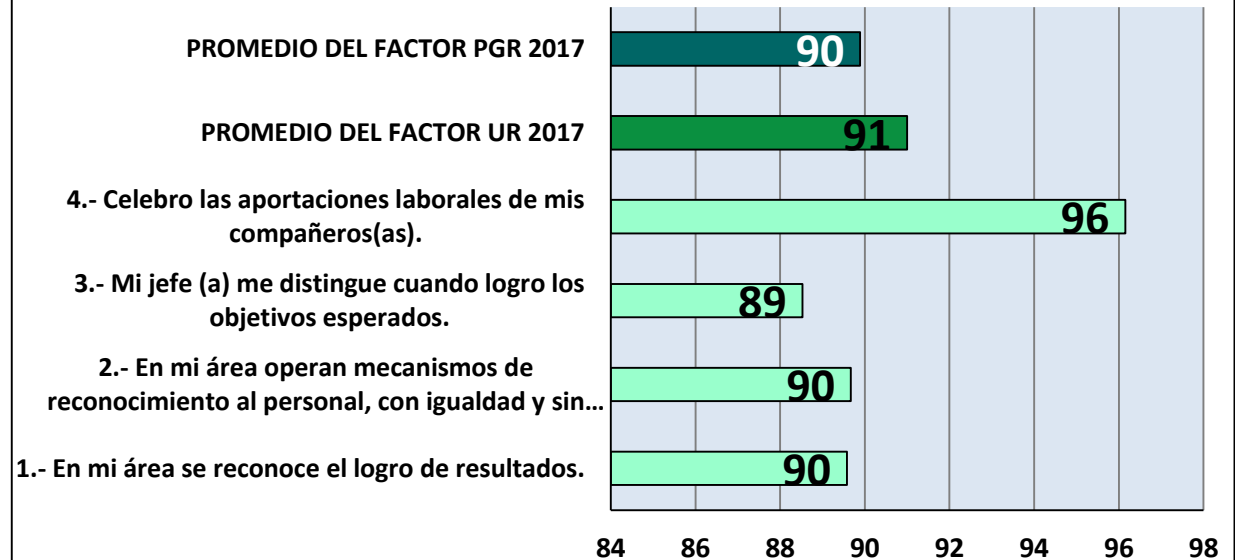
91



97 ≥; 88 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



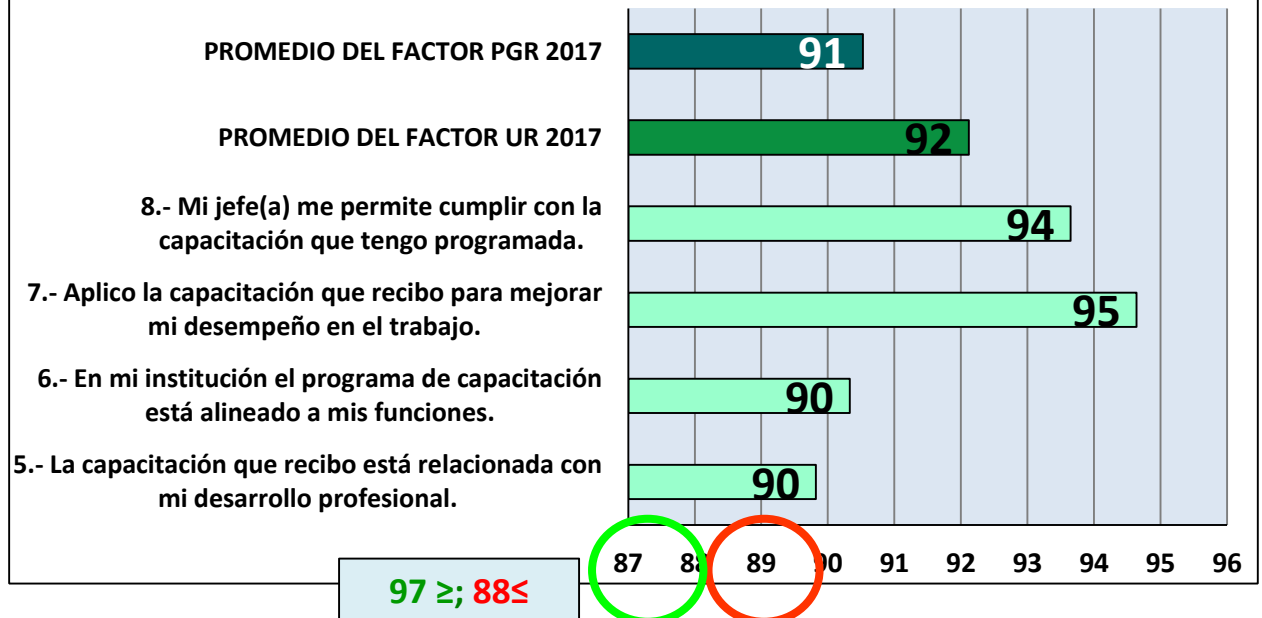
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

92



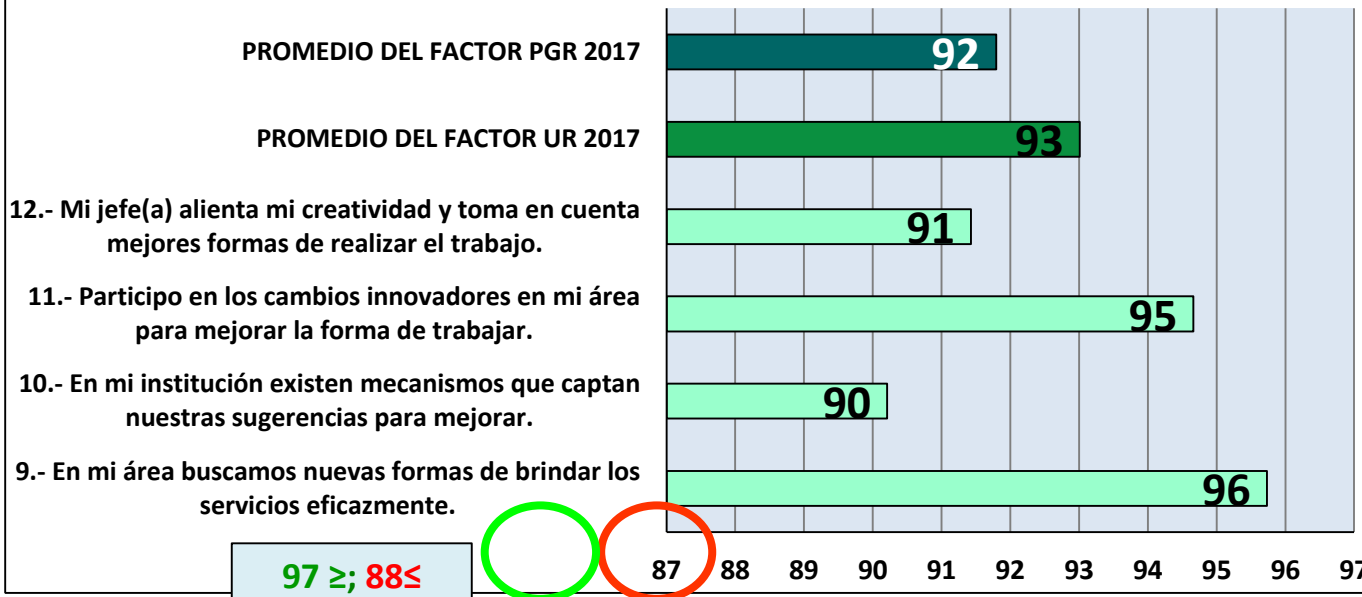
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



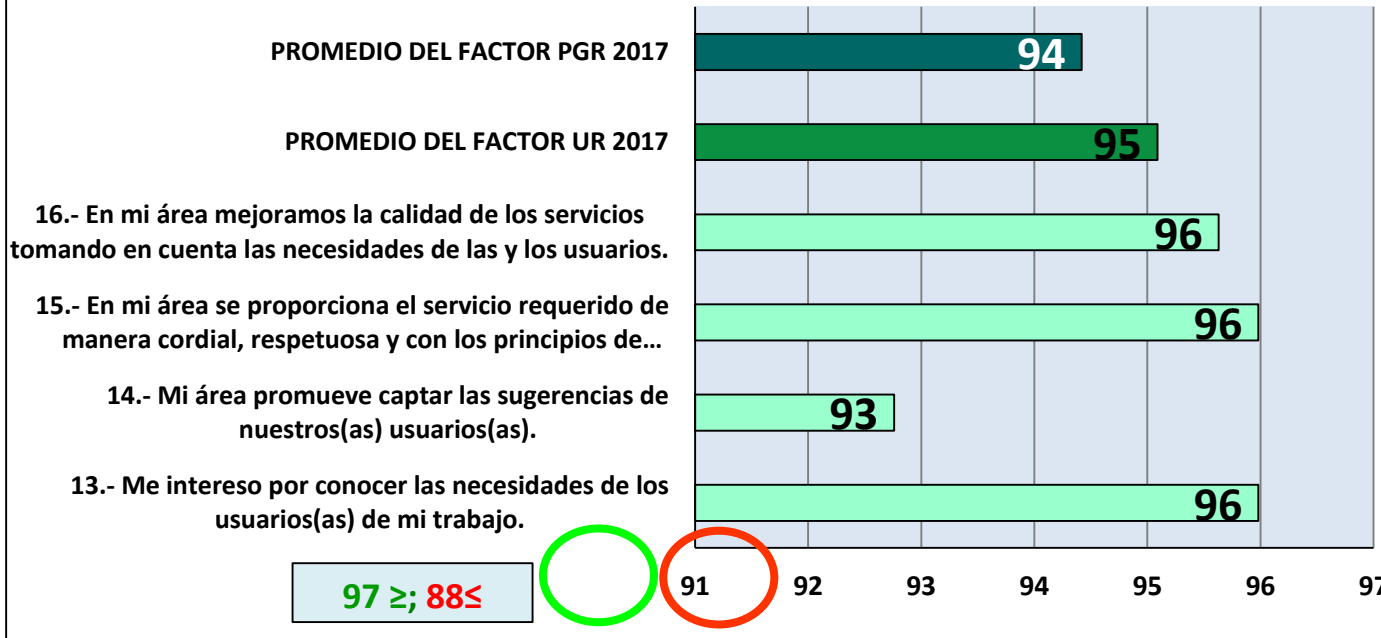
93



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la **Delegación Baja California**, 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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



95



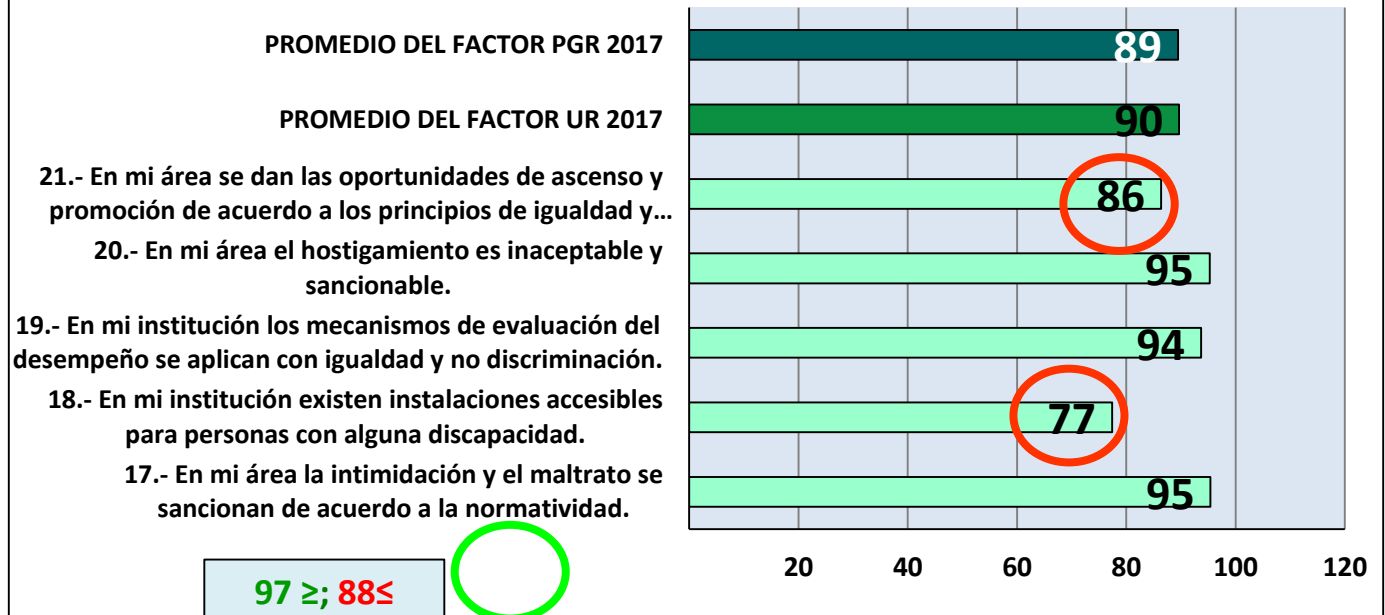
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la **Delegación Baja California** en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad 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.

90



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



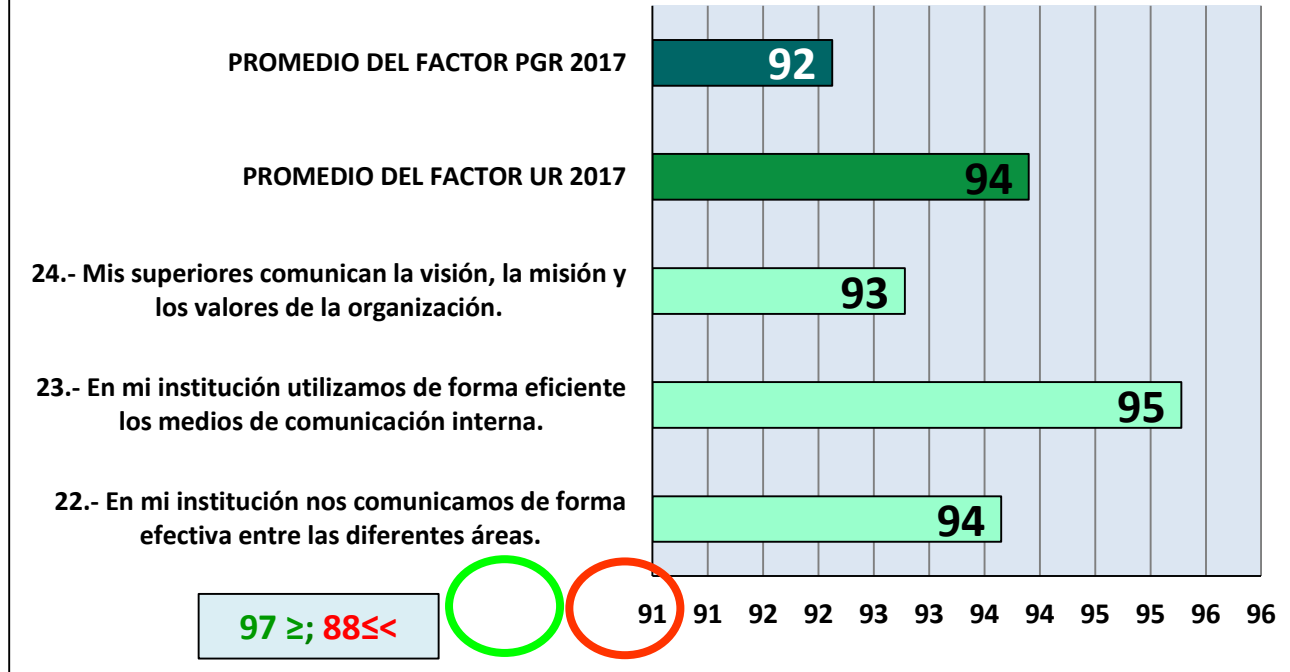
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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

94



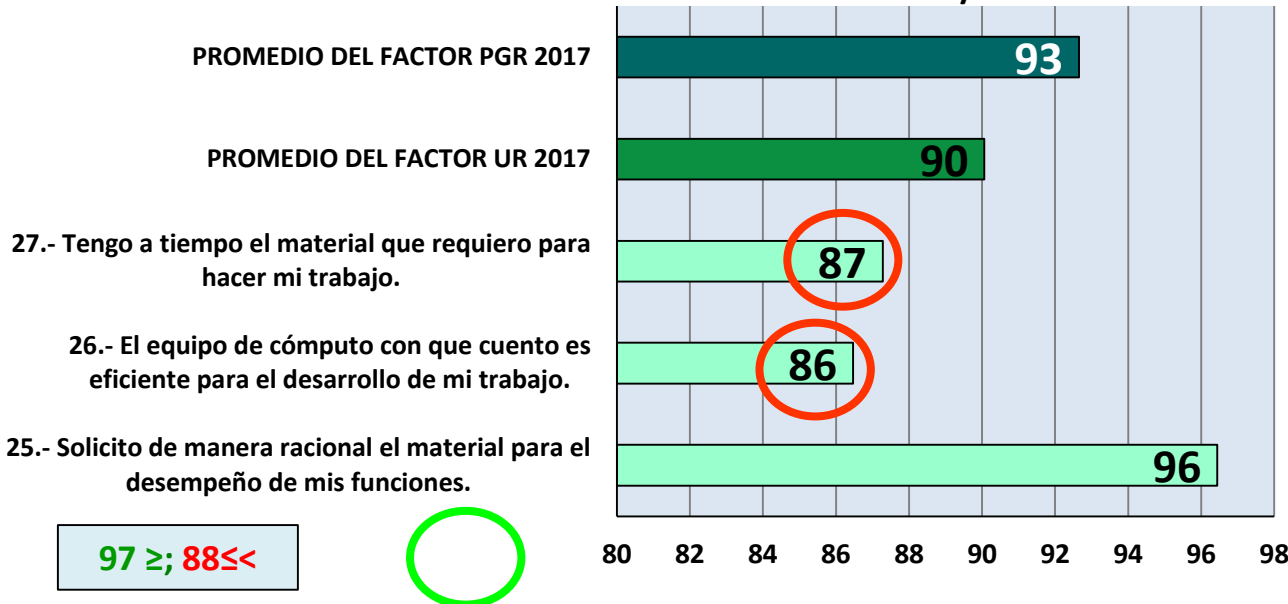
VI. COMUNICACIÓN
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



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 en la Delegación Baja California .

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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



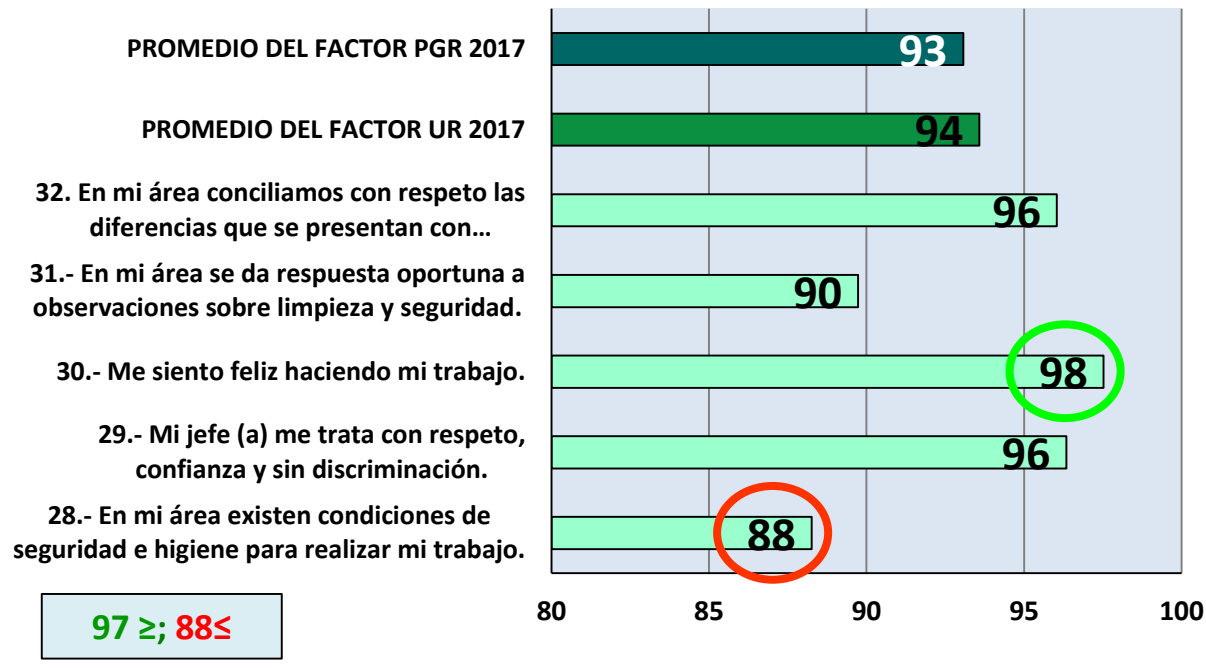
90



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 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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



94



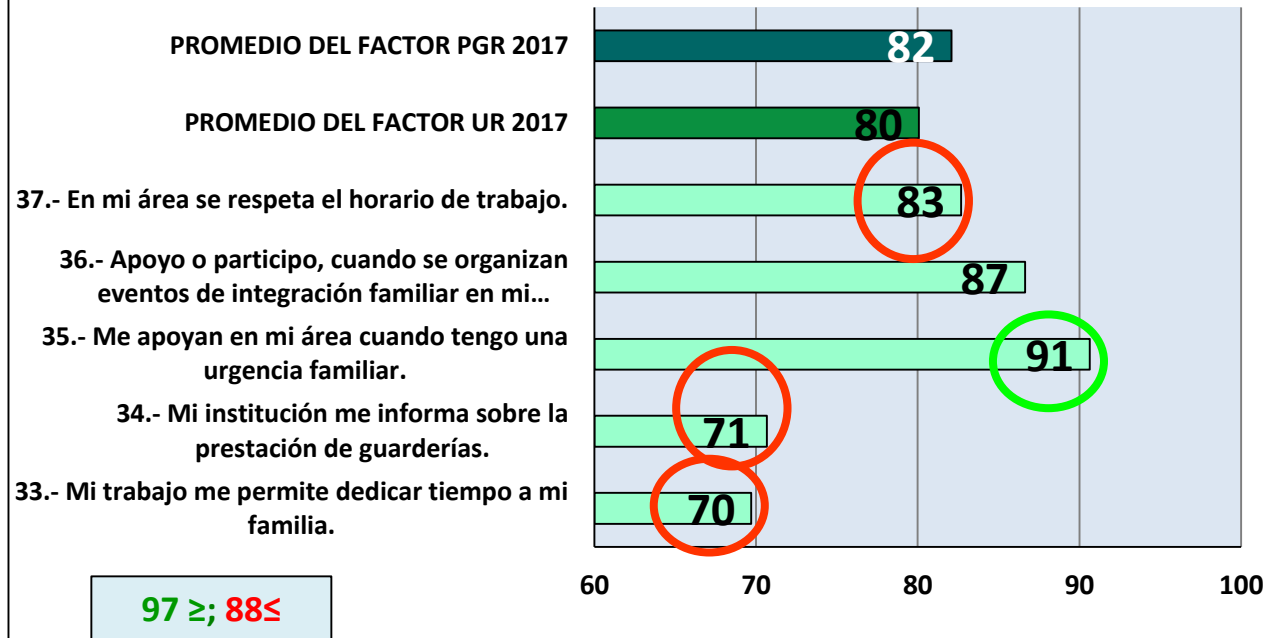
La Delegación de Baja California cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

80



**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



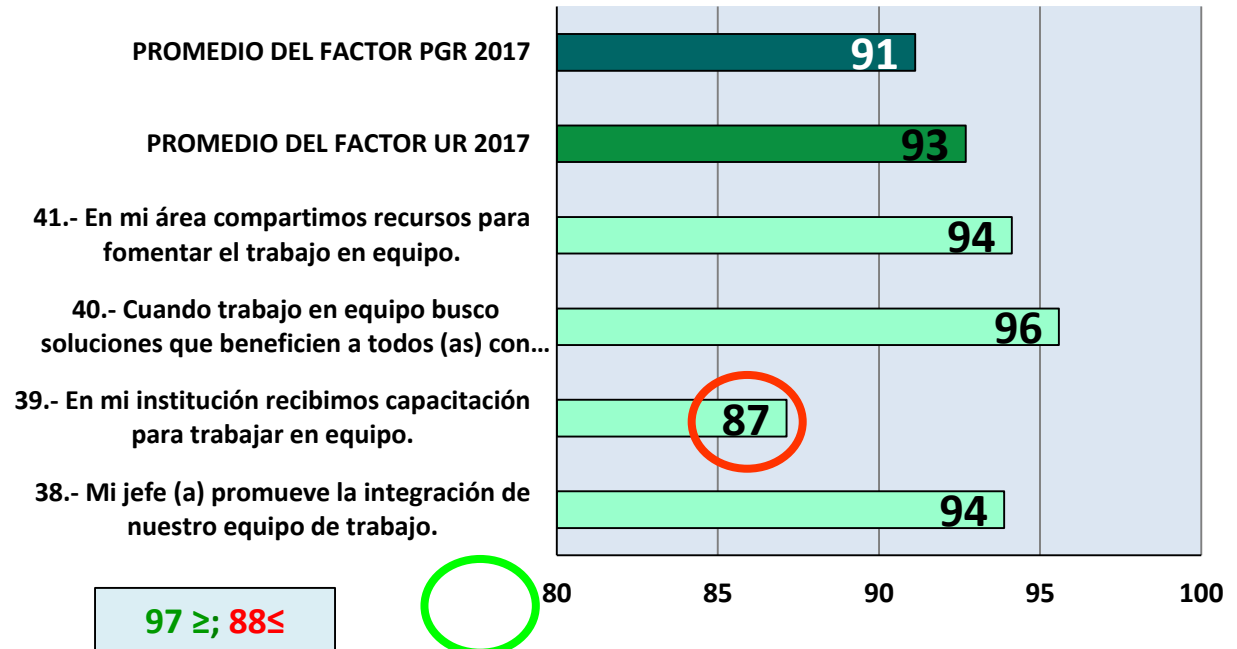
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la 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.

93



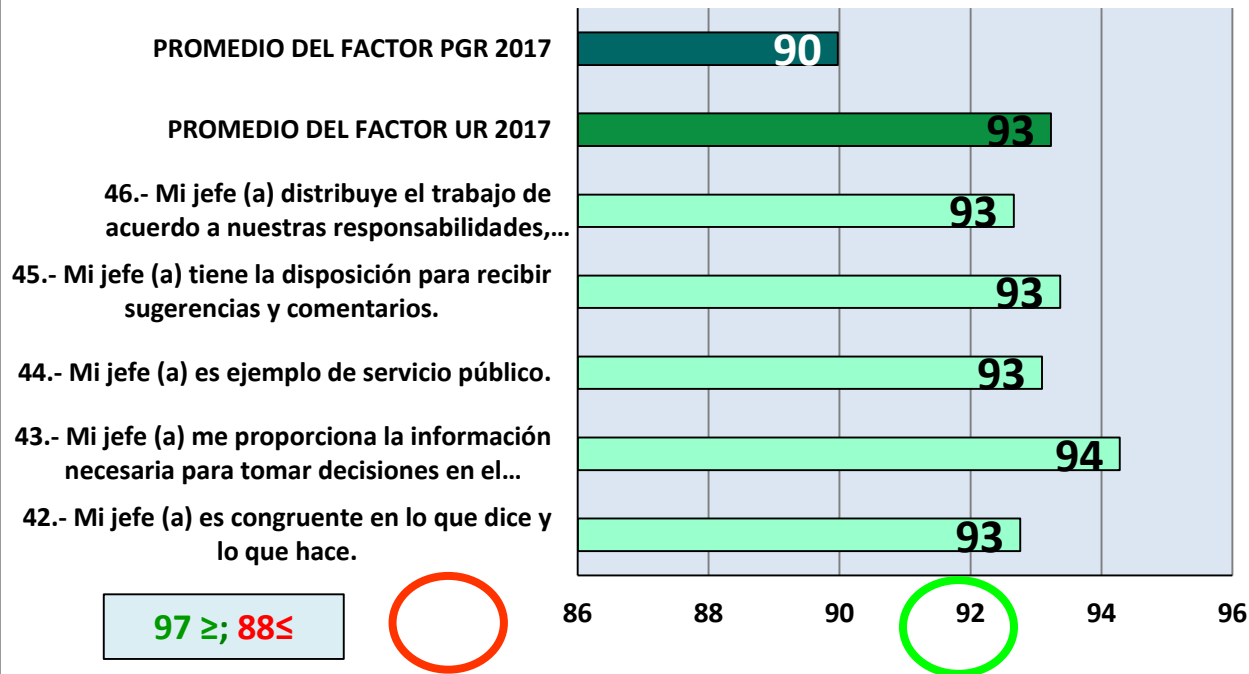
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



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
DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



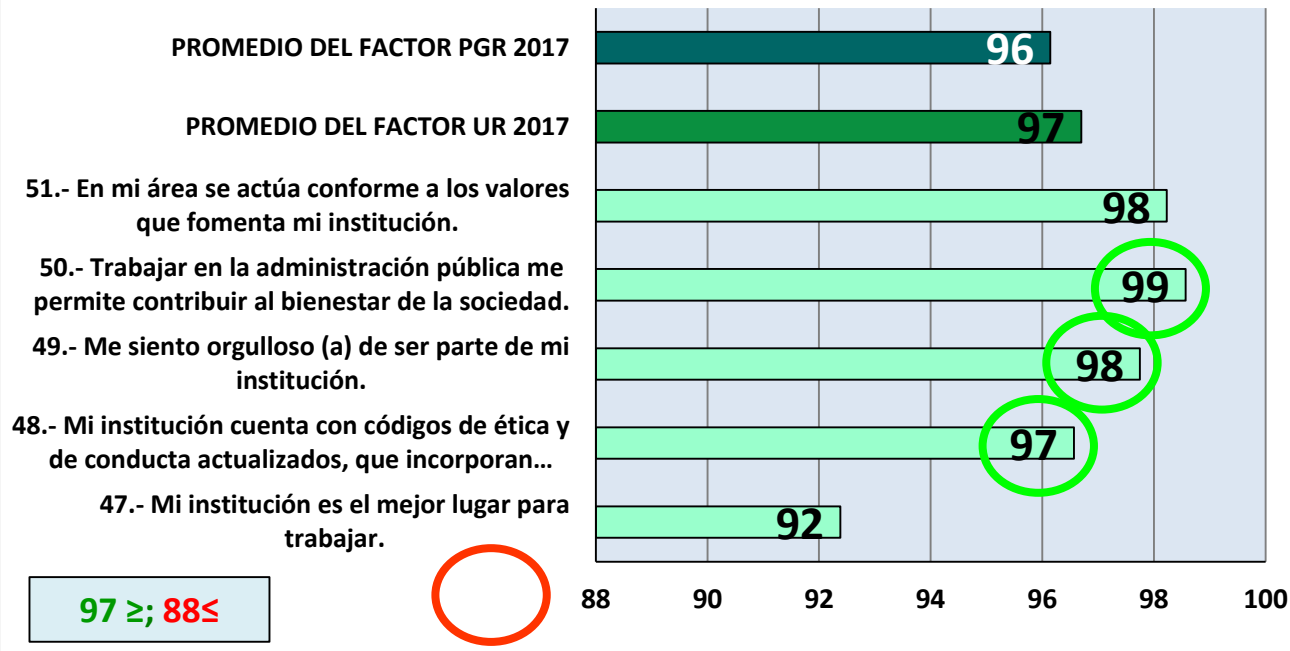
93



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 su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



97



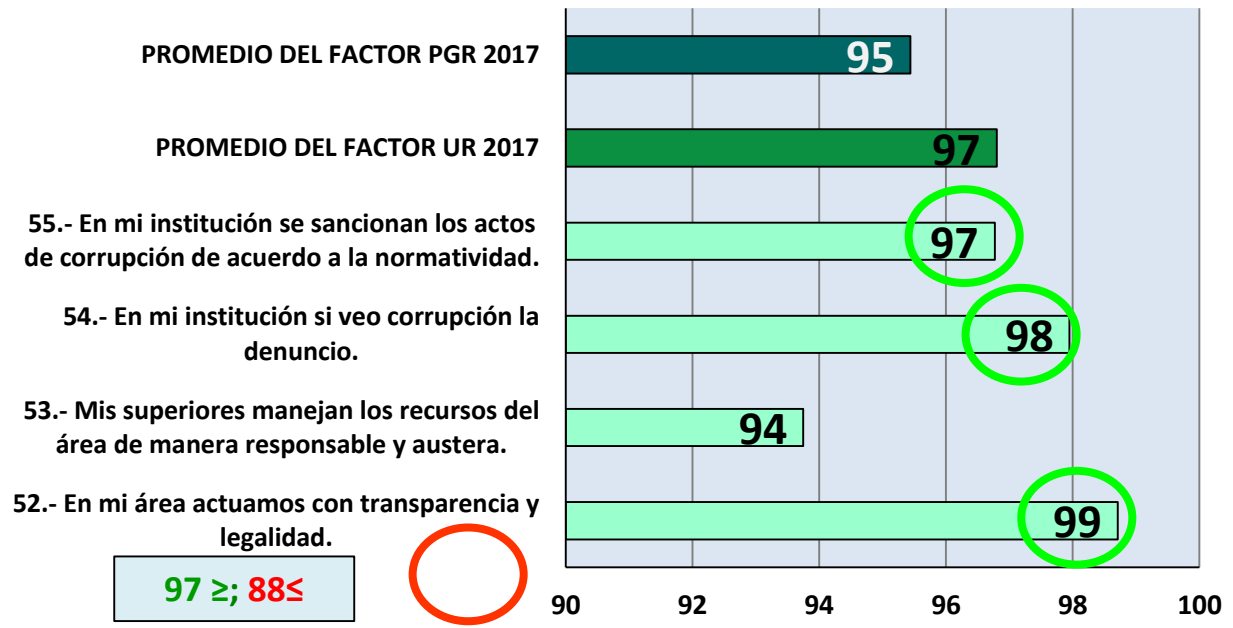
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Baja California la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

97



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



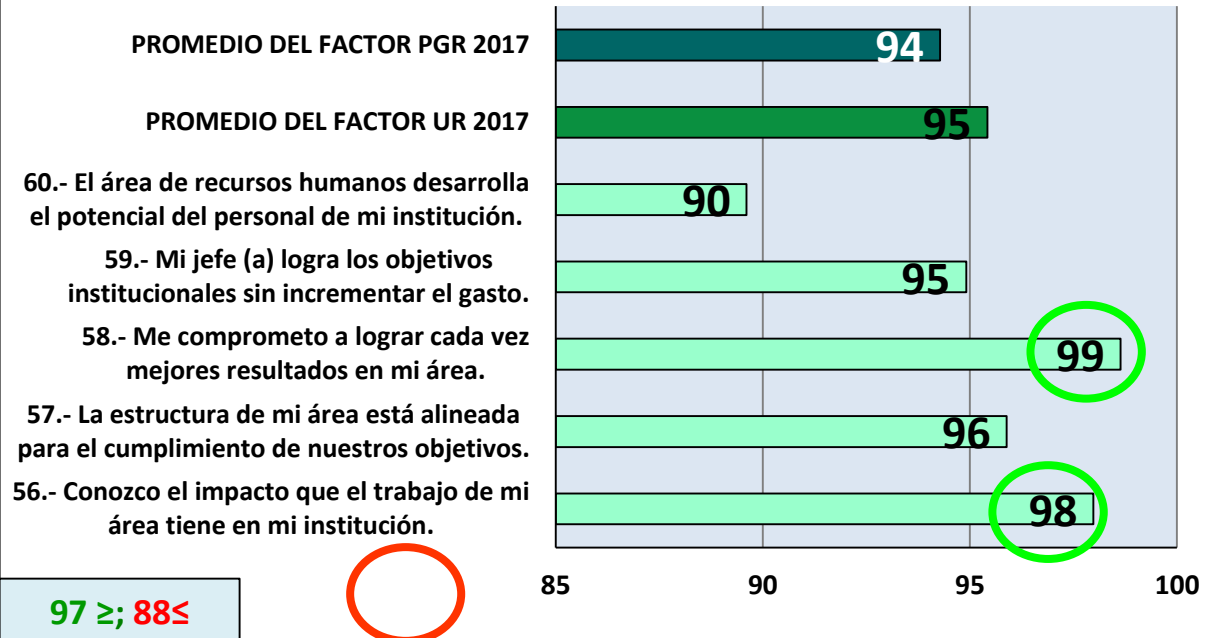
La percepción en este factor es que la **Delegacion Baja California** actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

95



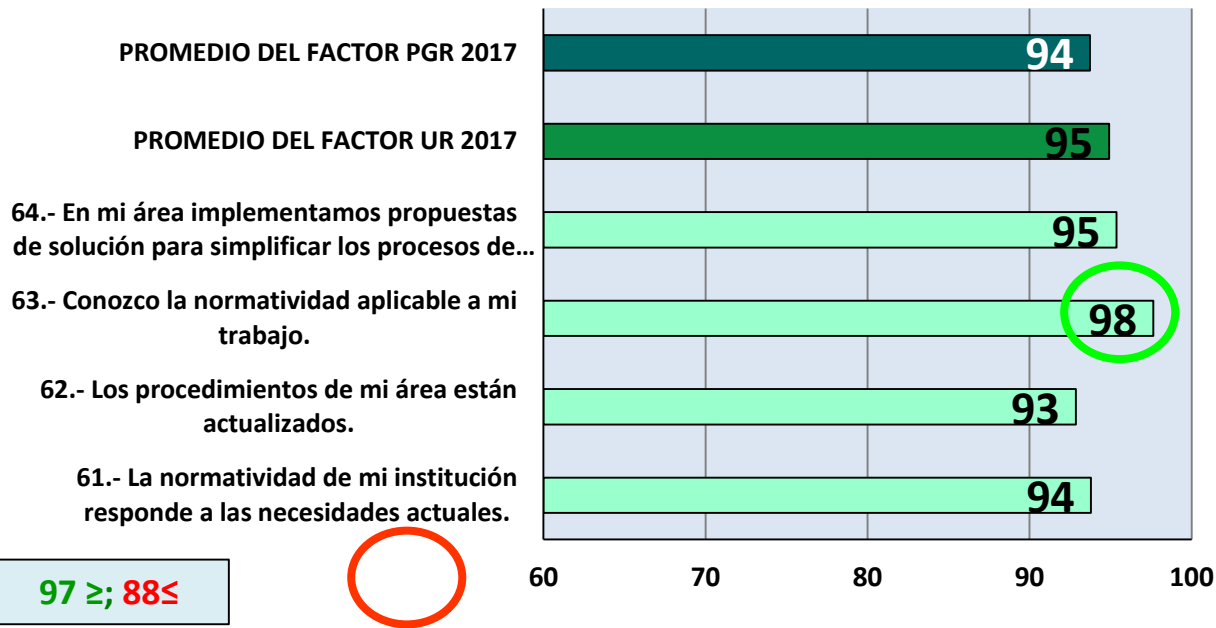
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Baja California 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
DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



95



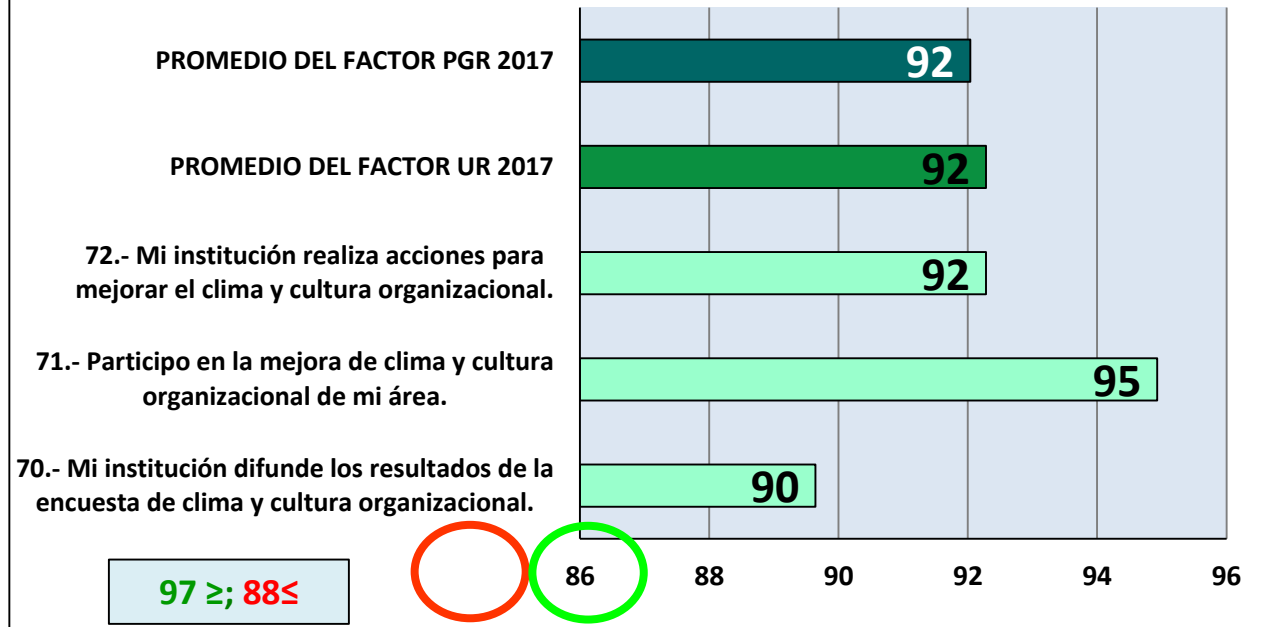
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

92



**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**

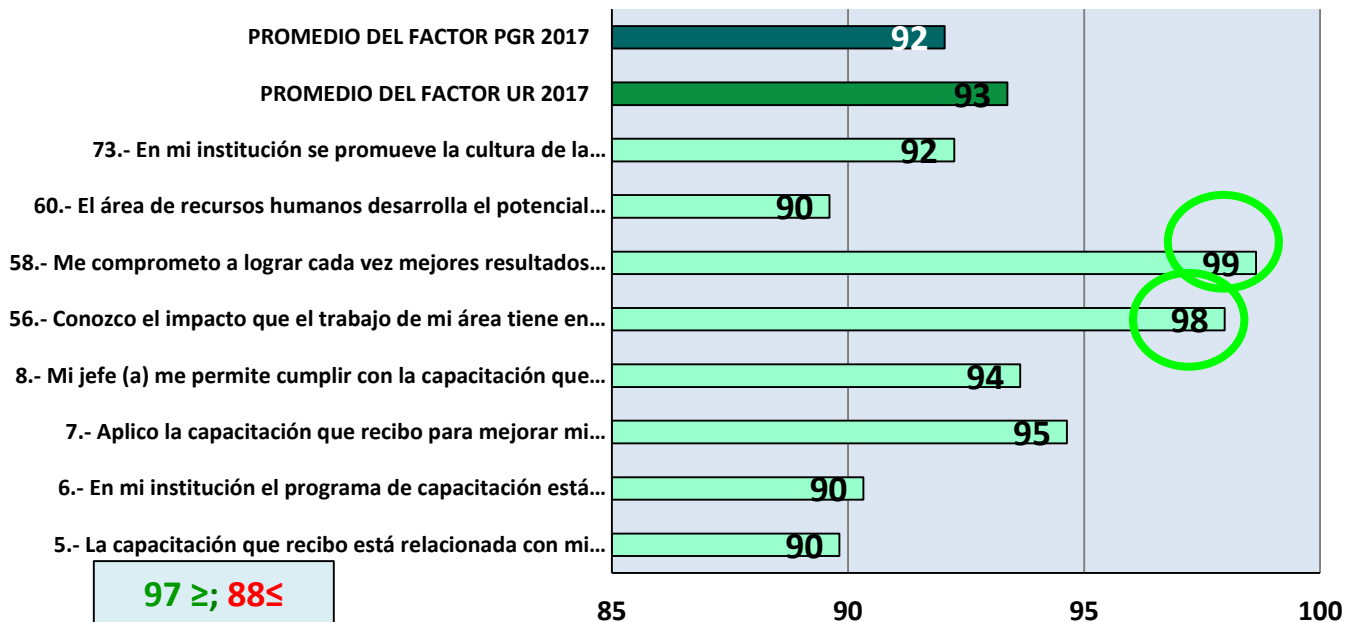


Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto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

DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



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.

89



97 ≥; 88 ≤

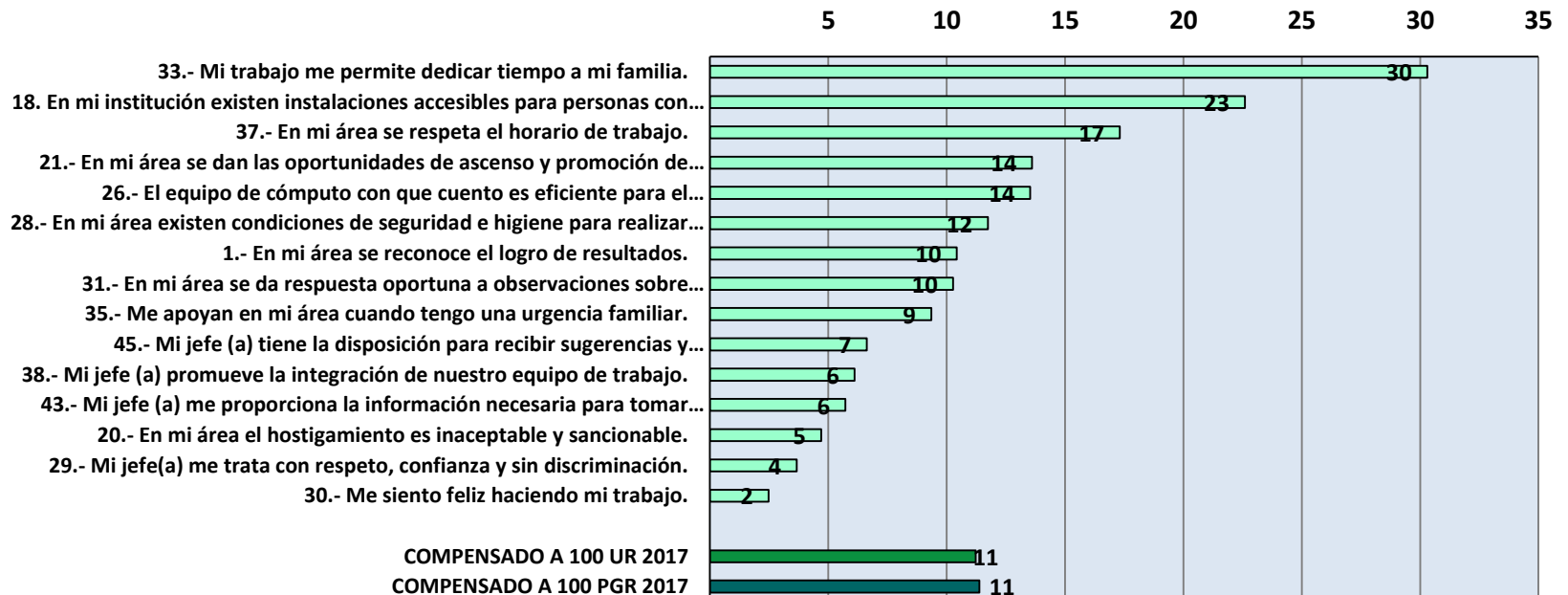
XIX. ESTRÉS LABORAL
DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



La Delegacion Baja California es una Unidad 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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / 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 en la Delegación Baja California.

Factores Fractales de Competencias

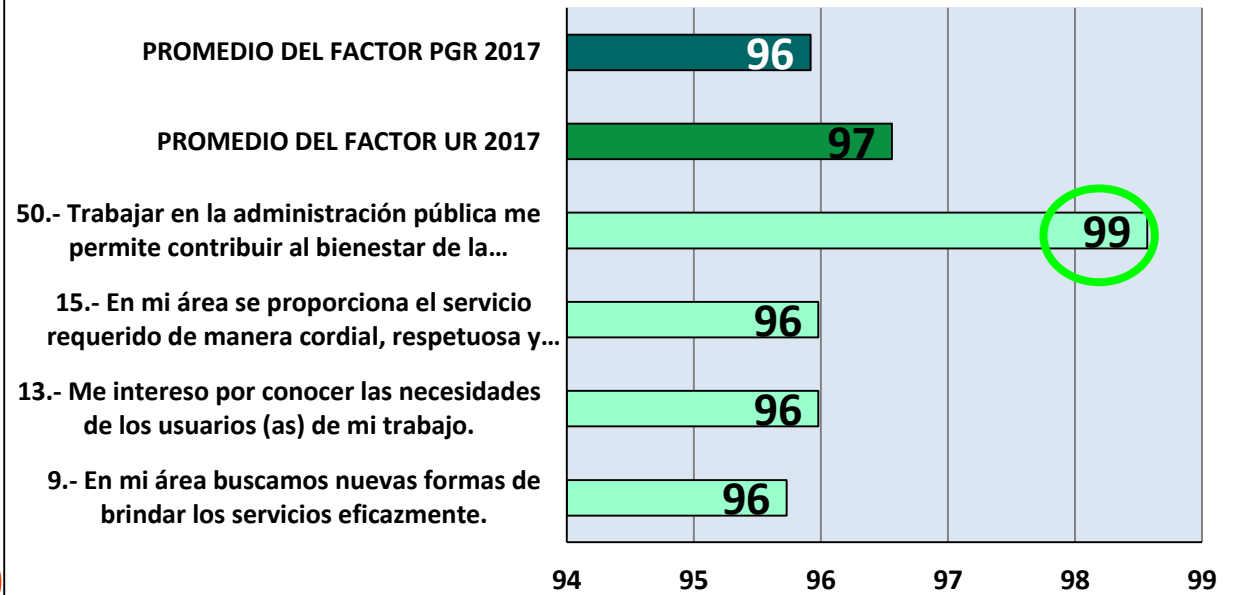
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



97 ≥; 88 ≤

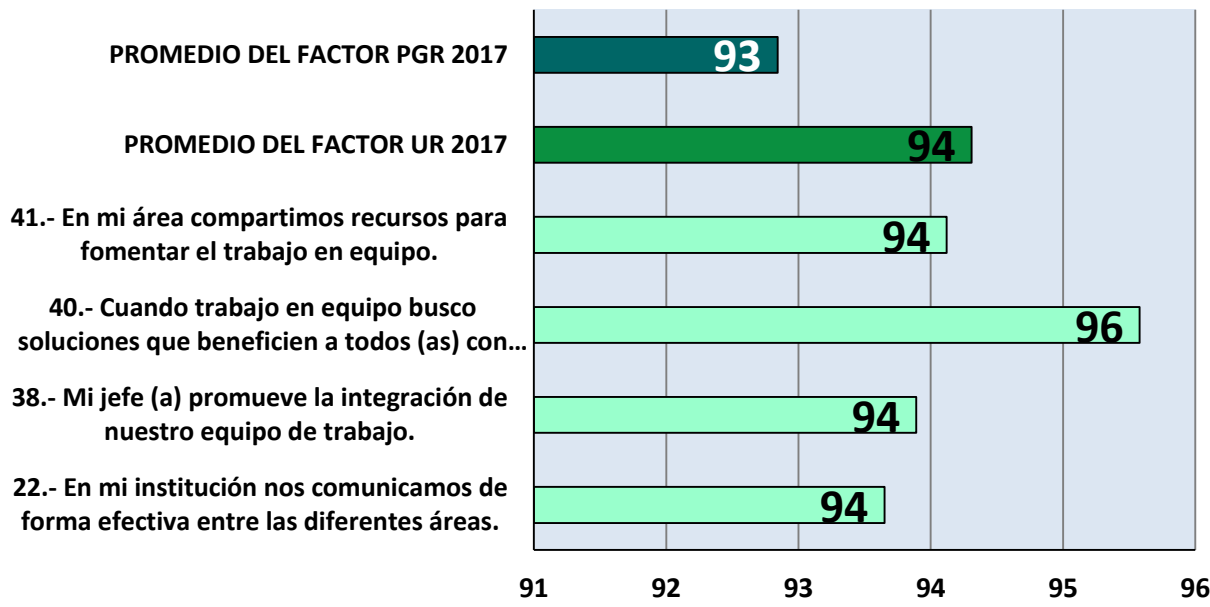
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la Delegación Baja California 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
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



94



97 ≥; 88 ≤

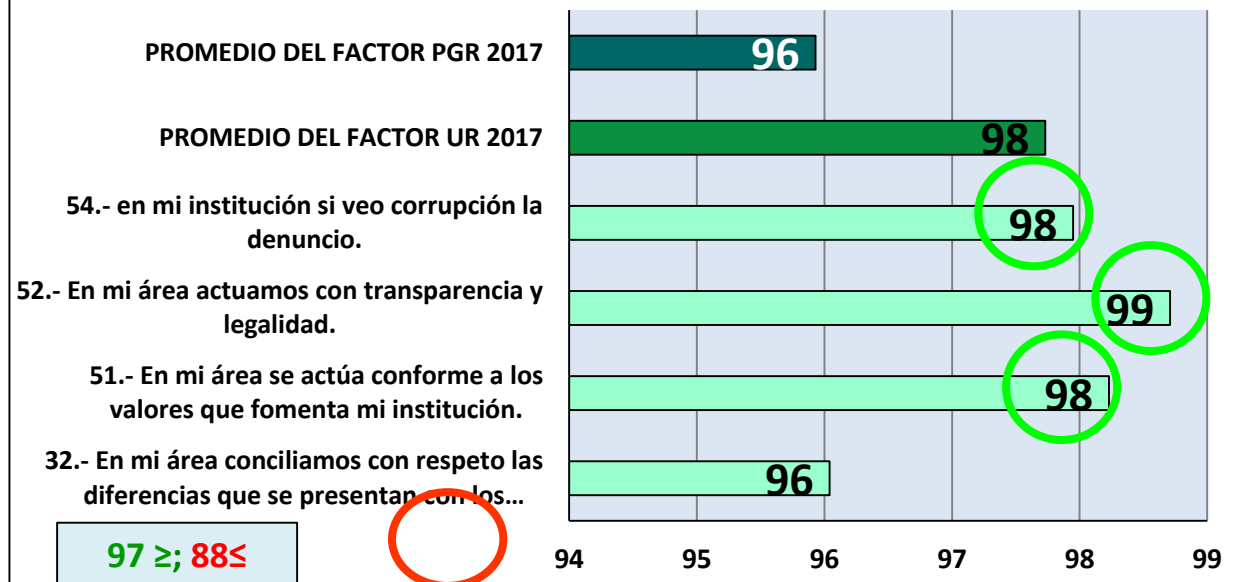
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Baja California , siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

98



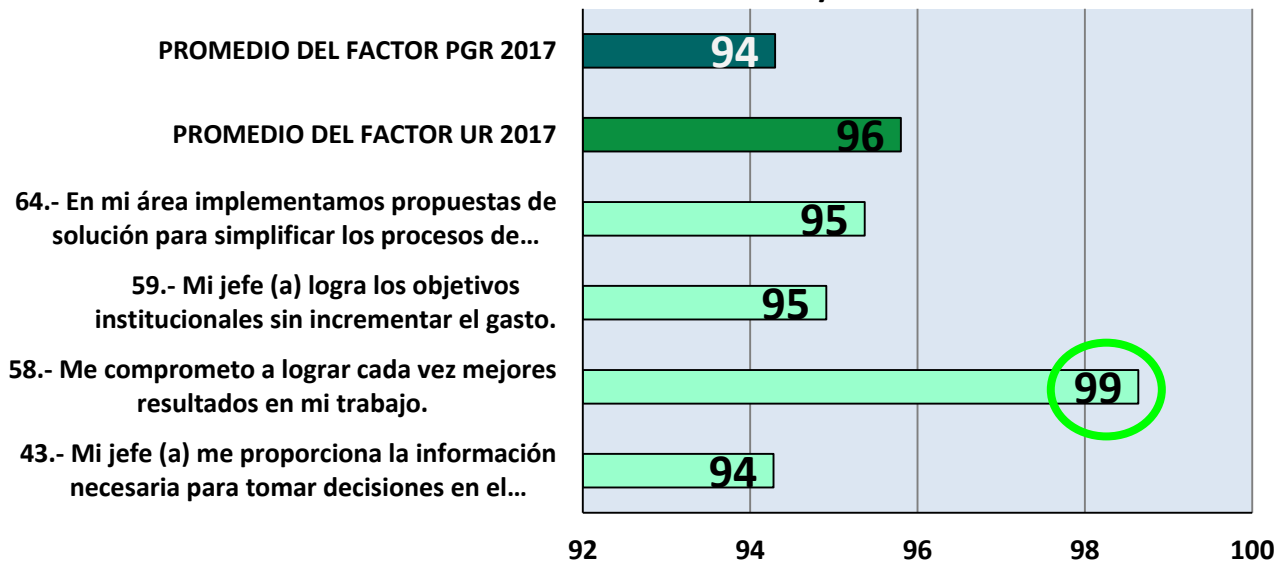
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Baja California, 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
 BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



96



97 ≥; 88 ≤

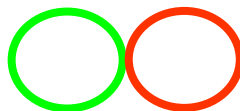
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR en la Delegación Baja California.

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.

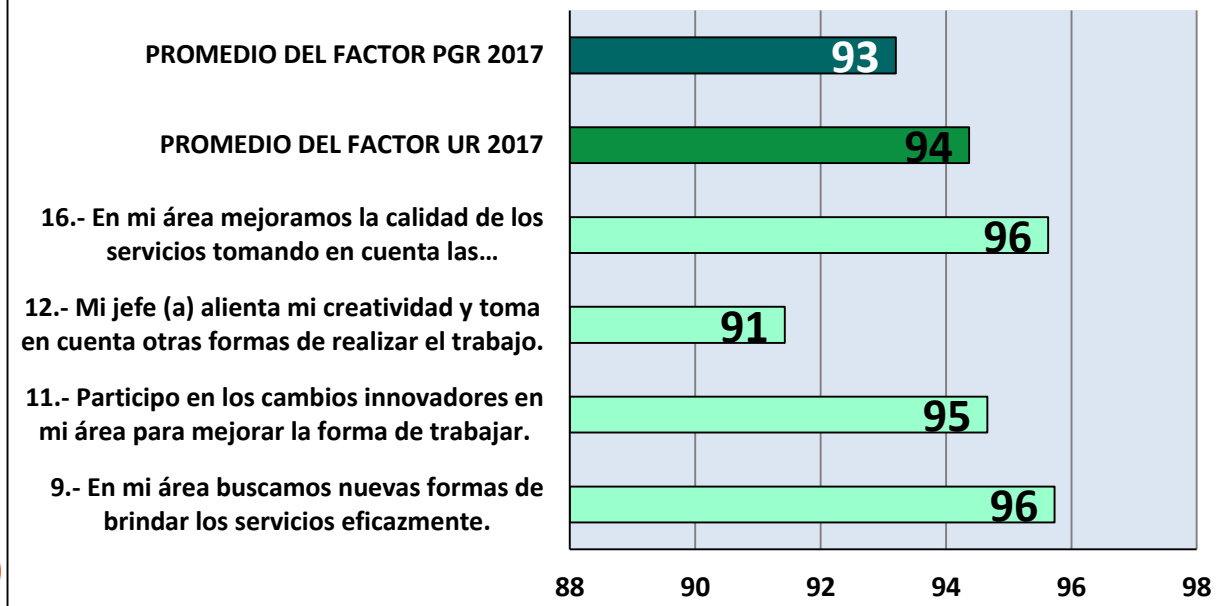
94



97 ≥; 88 ≤



**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



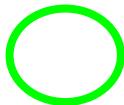
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la **Delegación Baja California**.

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

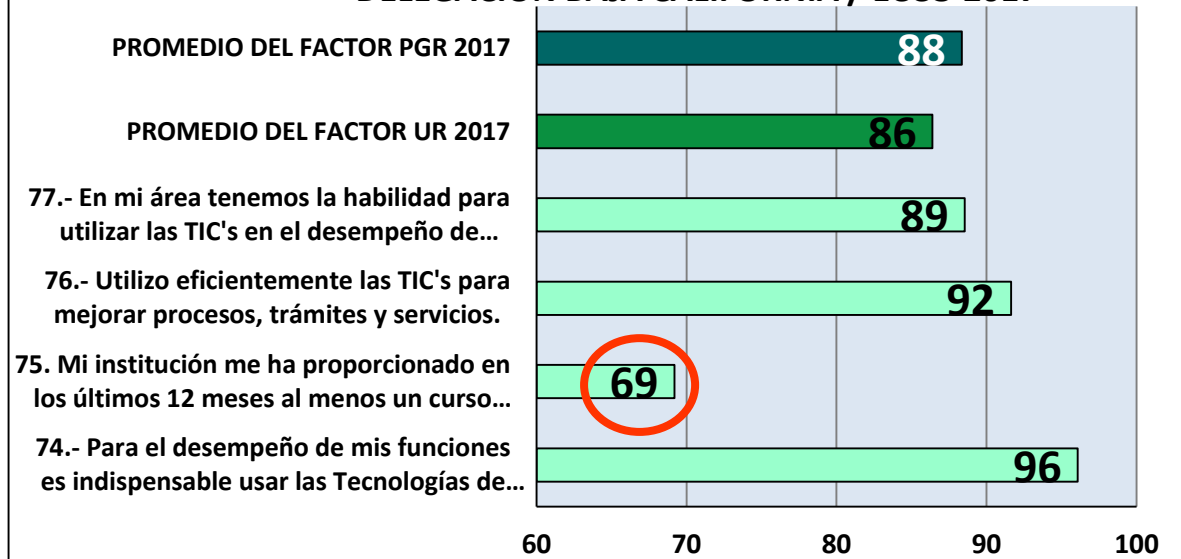
86



97 ≥; 88 ≤



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



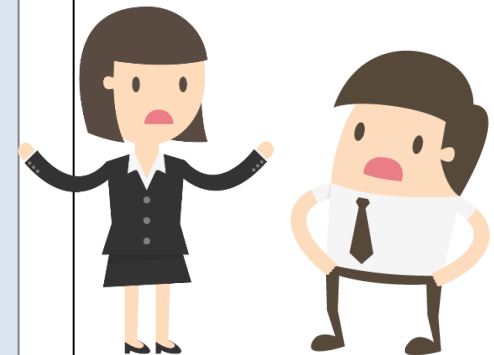
La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación 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
DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017**



93



97 ≥; 88 ≤



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.

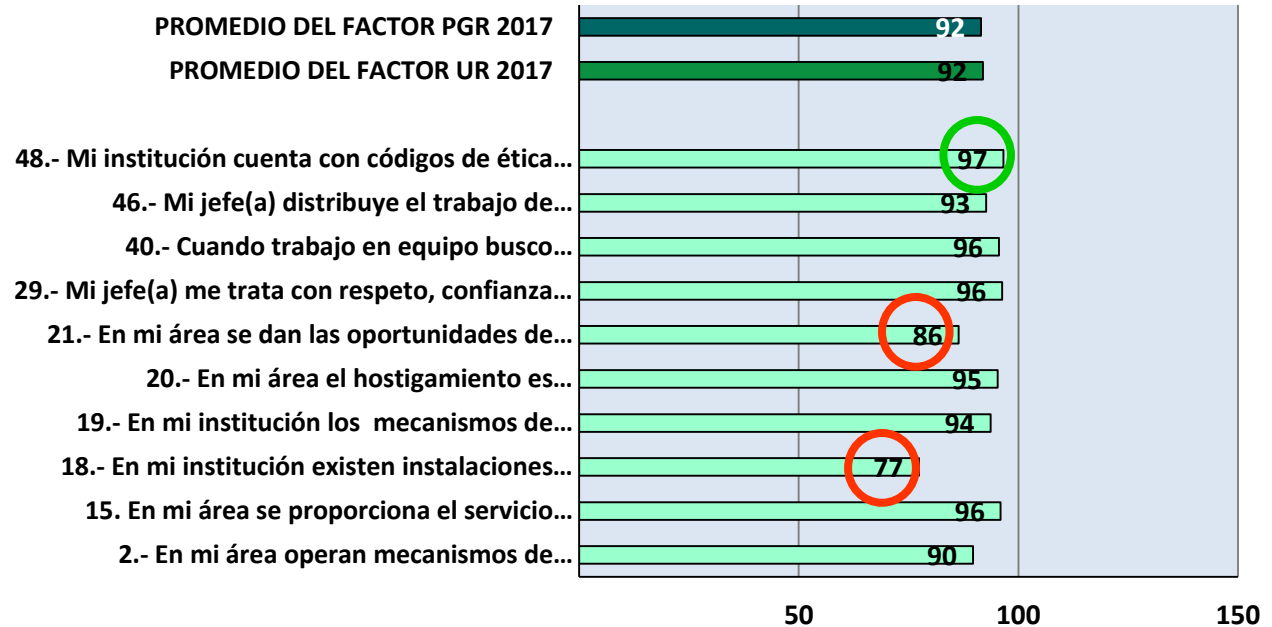
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

92



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤

Este factor fractal muestra a la **Delegacion Baja California** 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.

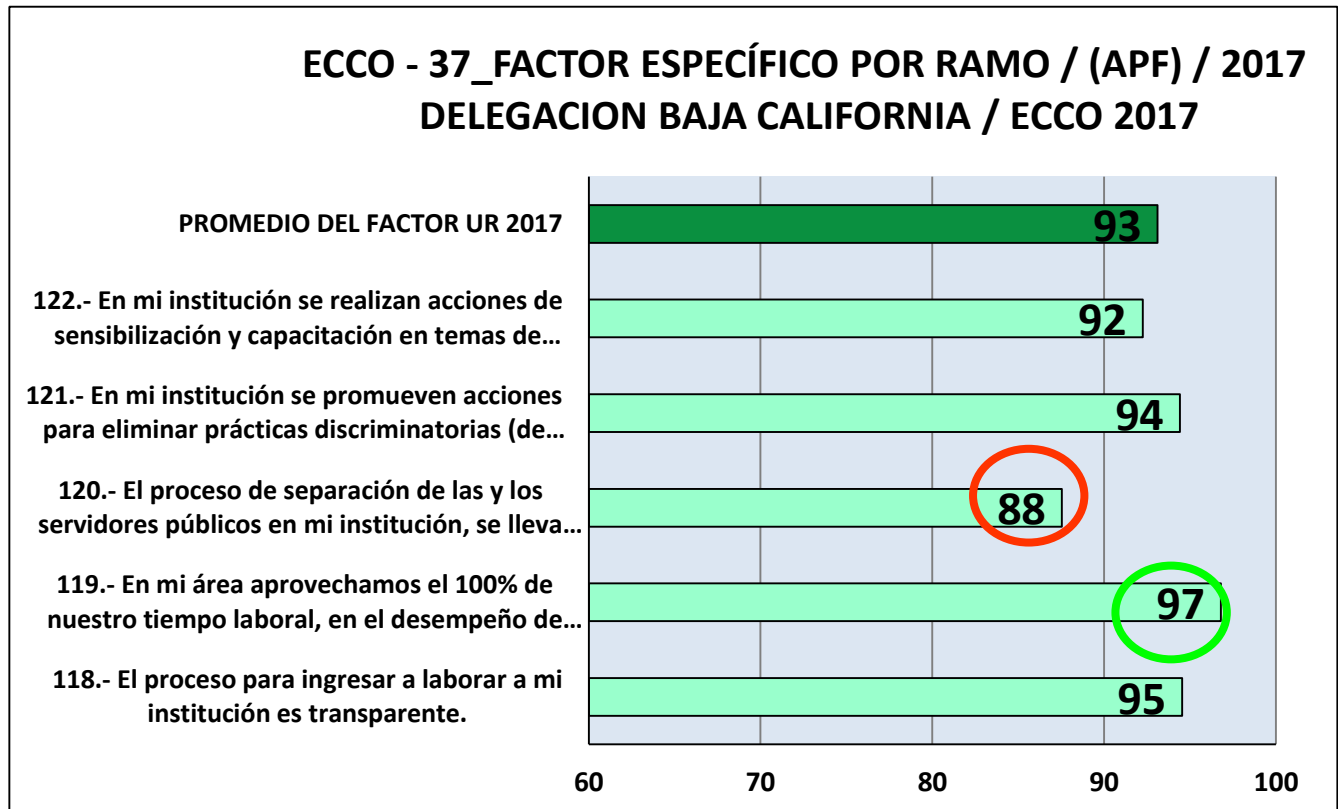
Factor Específico por Ramo (FER)

93



97 ≥; 88 ≤

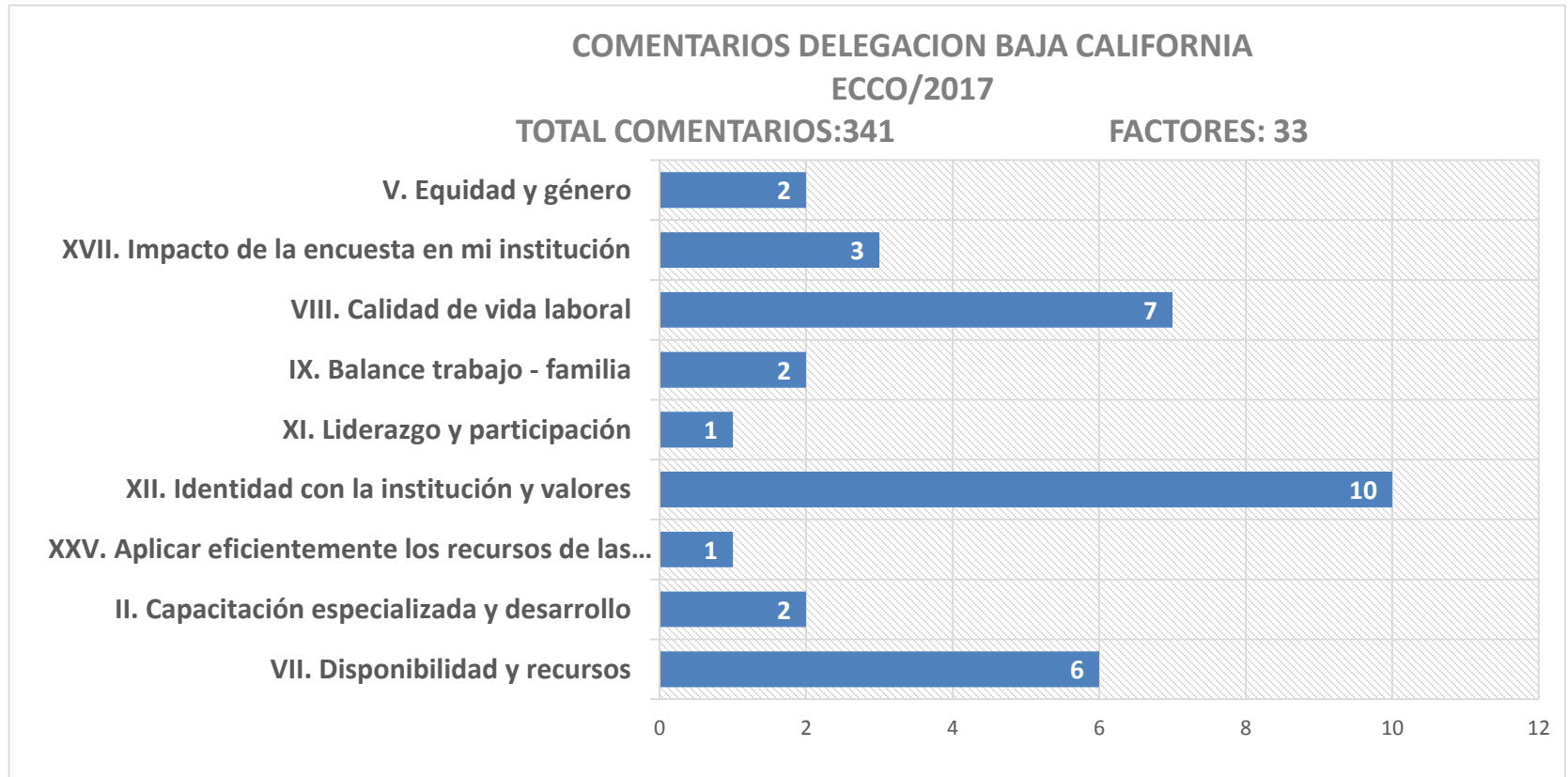
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 DELEGACION BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017



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

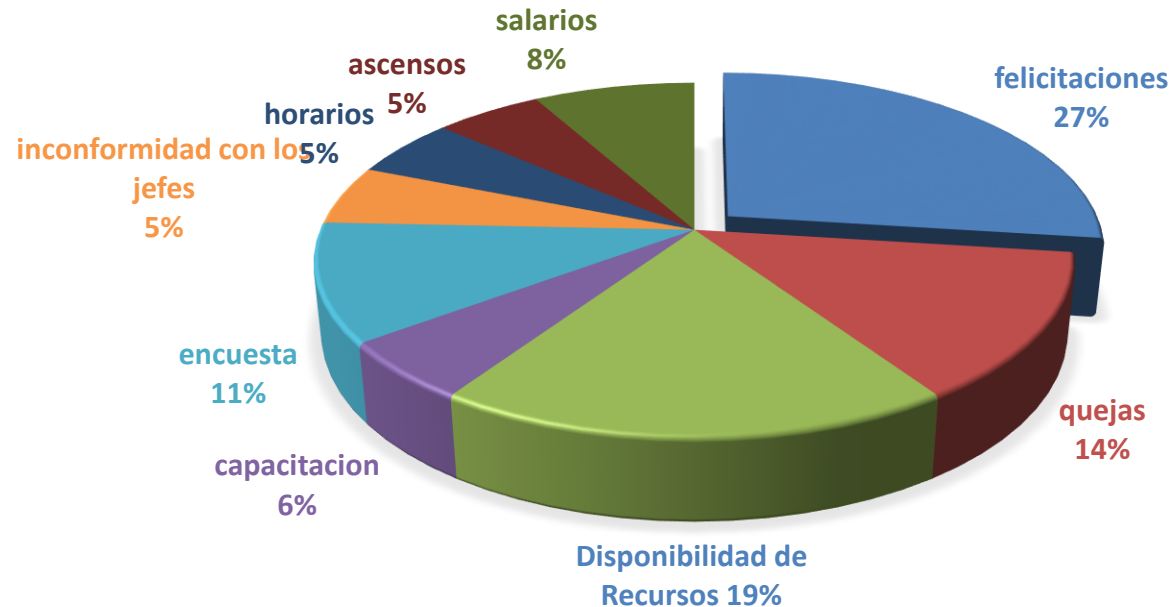
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la **Delegación Baja California** expresaron fueron **341** en total, de los cuales 33 (10%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados con su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de Calidad de vida laboral. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS DELEGACIÓN BAJA CALIFORNIA / ECCO 2017
TOTAL COMENTARIOS: 341 **OTROS: TOTAL 33**



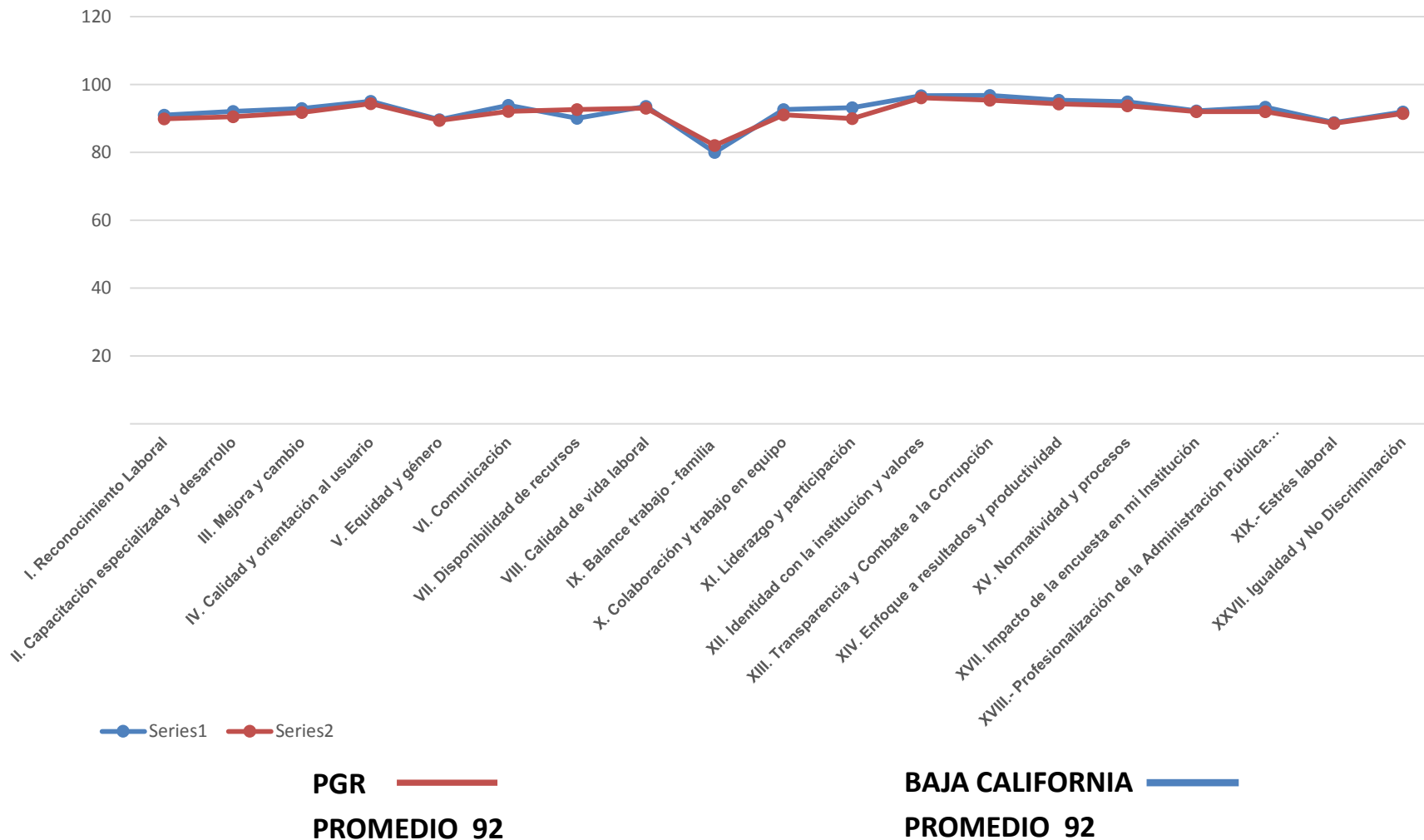
Por otro lado, de 33 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 19% externaron que poner mas atención con lo que respecta a la disponibilidad de recursos, un 5% refirió que la jornada laboral excede de lo establecido por ley, no se pagan horas extras, el sueldo es muy muy bajo, no tenemos tiempo para recreación o en familia, es un horario muy cortado, por otro lado el 27% felicitan por realizar este tipo de ejercicio, el 14% a quejas en contra de los directivos, escasos recursos y finalmente el 8% se refiere a que el sueldo se nos iguale al de Poder Judicial, para que el día que nos jubilemos sea con un sueldo decoroso y que haya un retiro voluntario para todo aquel que quiere retirarse lo haga dignamente y el 5% con respecto a los ascensos, espero que en realidad las encuestas sirvan de algo, y se tome en cuenta que muchas personas no recibimos el mismo tipo de oportunidades que otros, hablando en cuestión de ascenso o promoción para ascenso.

3. Análisis Comparativo

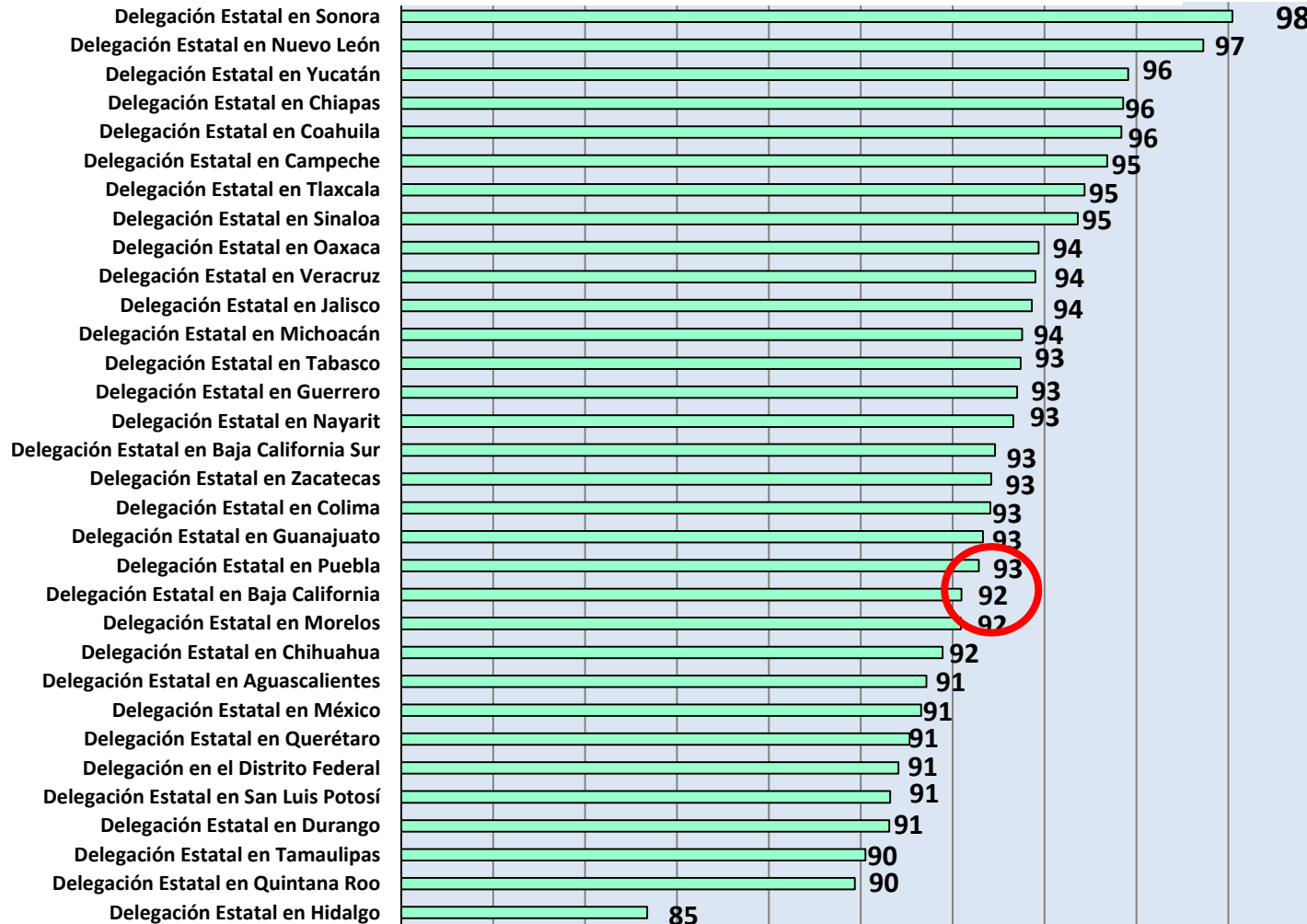
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-Delegacion Baja California/ 2017

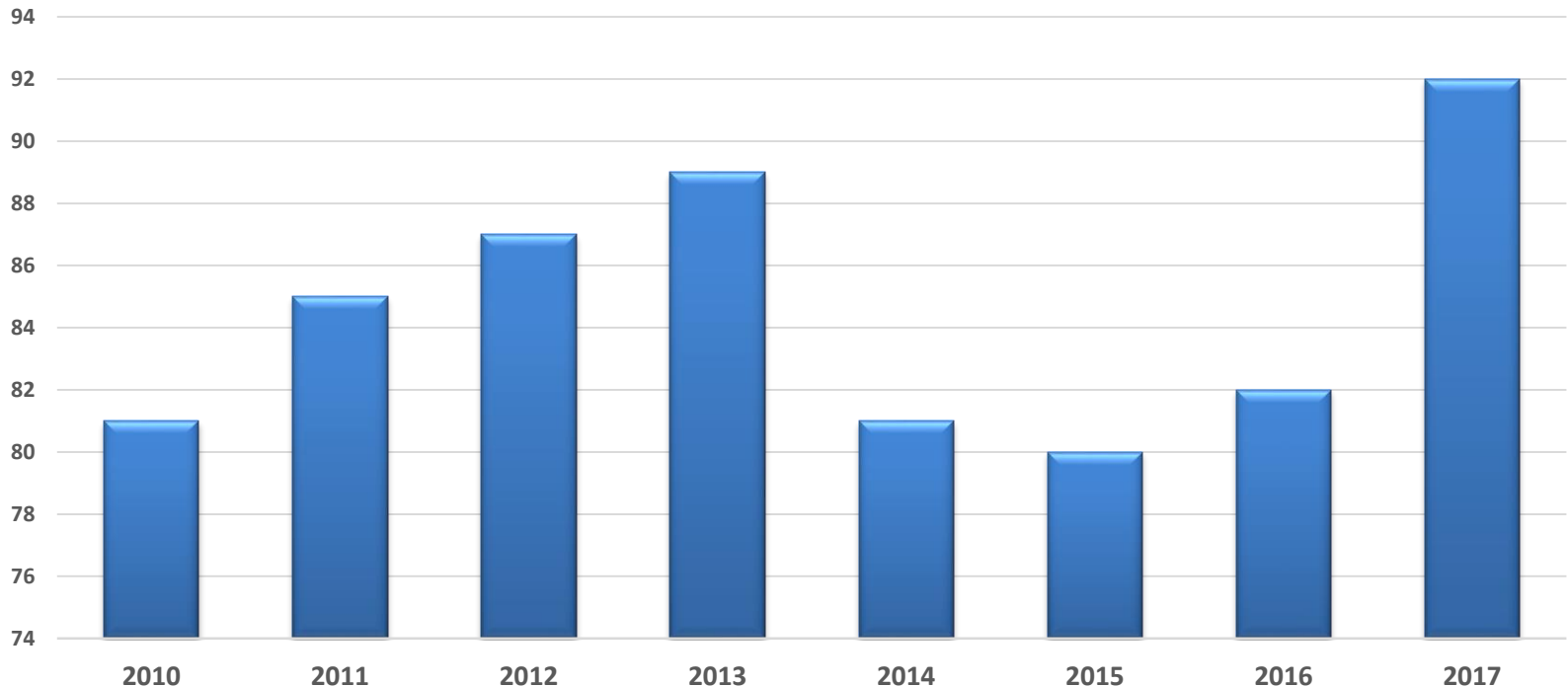


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



La Delegación **Baja California** ocupa el lugar **21** de **32** delegaciones por arriba de la delegación de Chihuahua y la de la Cd. de Mexico y por debajo de la delegaciones de Sonora, Sinaloa y Baja California Sur.

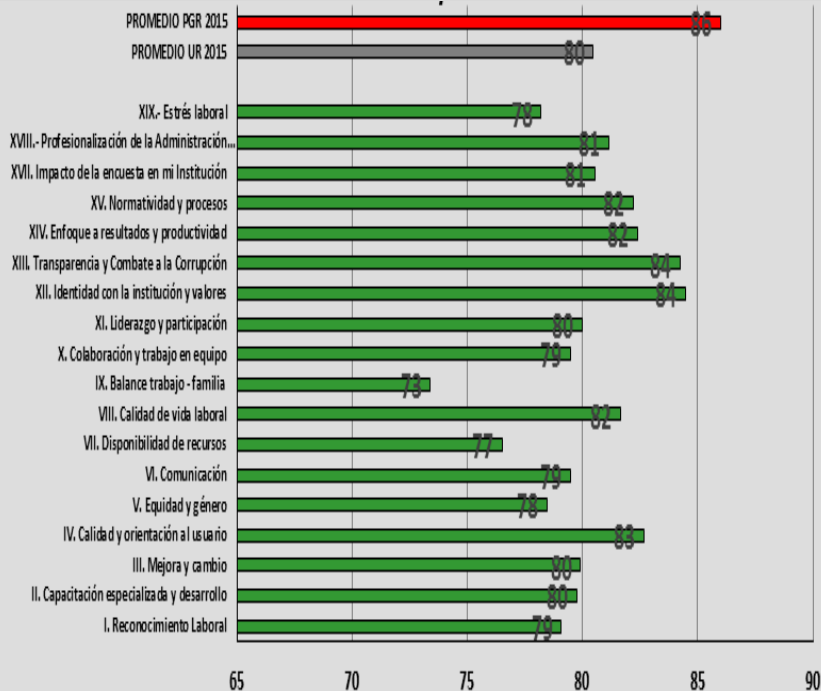
Resultados ECCO BAJA CALIFORNIA Comparativo Histórico



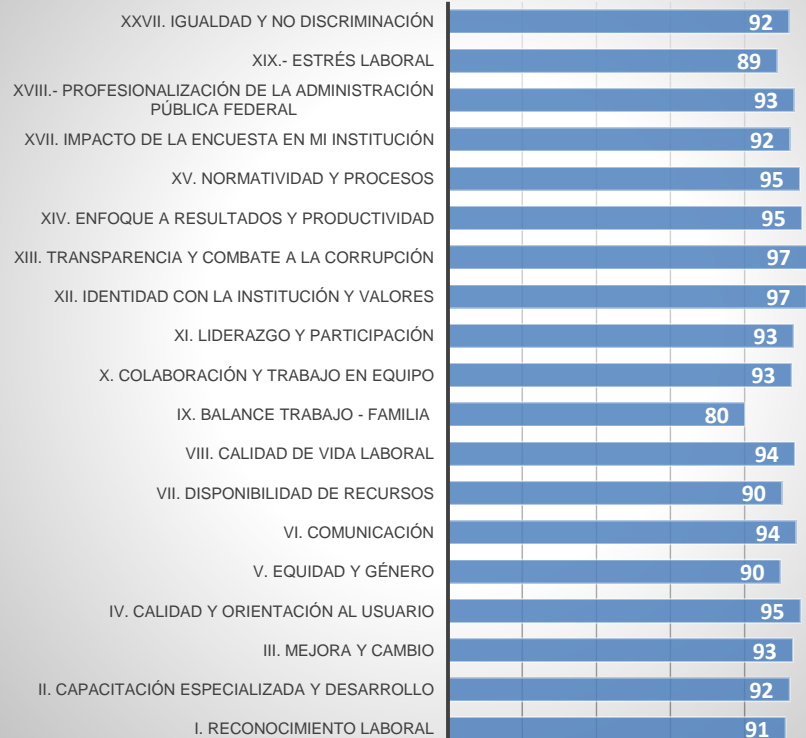
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Baja California en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados Delegacion Baja California 2015 Vs. 2017

RESULTADOS DELEGACION BAJA CALIFORNIA /2015



FACTORES DELEGACION BAJA CALIFORNIA/ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Baja California 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 XII Identidad con la Institución con 13 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{7 \text{ Acciones cumplidas}}{7 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

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 Delegación Baja California, 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

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



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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------


FACTOR

<p>V. EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de Equidad, Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la Delegación Baja California, así como los procedimientos para obtener orientación y asesoría especializada en los temas.

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		
								E	X										
	Diagnóstico de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad, difusión y señalización de la existente y en su caso gestión de los	RMSG BC	Medios electrónicos, bases de datos	Semestral	E	X	P												
								R											
	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género.	RH BC	Medios electrónicos	Permanente	E	X	P												
								R											
	gestionar ante la DGRMSG los recursos suficientes para la adquisición de un elevador para el edificio sede	RMSG BC	oficio petición		E	X	P												
								R											



 MTR. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ



 LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------

FACTOR

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la calidad de vida laboral vigilando y supervisando las condiciones de seguridad e higiene de los inmuebles de la Delegacion Baja California

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					
	vigilar mediante visitas bimestrales que los servicios de limpieza asi como de mantenimiento a inmuebles se lleven de acuerdo a lo contratado	DGRMSG	bitacora de visitas	Semestral	E X O		P														
	supervisar las condiciones de seguridad en los inmuebles sean las adecuadas de acuerdo al protocolo de seguridad institucional	DGRMSG/Enlaces de Seguridad	bitacora de visitas	Permanente	E X O		P														
					E X O		P														


 Mtro. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ


 LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	-----------------------------------

FACTOR

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo. 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

gestionar ante la DGTIC mediante el enlace en esta unidad se tenga un censo de los equipos de comunicación, computo y conectividad
--

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			
	levantamiento de censo para conocer las características los mismos para solicitar su actualización	DGRMSG / DGTIC enlace	bases de datos	Semestral	E	X	P						X						X
					O		R												
	reforzar los controles internos relacionados con la dotación de materiales y/o servicios en la delegación	DGRMSG/AREAS SOLICITANTE	Medios electrónicos	Permanente	E	X	P						X						X
					O		R												
					E	X	P												
					O		R												


 MTRD. VICTORINO PORCAYO DOMÍNGUEZ


 LIC. ENRIQUE PINA TAFÓYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares que promueva la institución, para fomentar la productividad, eficiencia y eficacia laboral.
--

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	Continuar con la campaña de difusión de prestación de paternidad y lactancia a través de medios electrónicos	RH BC	Sistema de comunicación interna	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL													
					O															
2	sensibilizar al personal de mando para que se le otorgue al personal a su mando para que puedan tener convivencia con sus familias, sin que se afecte las cargas de trabajo	RH BC	comunicados	Permanente	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												
3	Continuar con la promoción de eventos socio culturales y deportivos a nivel institucional, (miércoles de cine, recorridos a museos, visita a zonas arqueológicas, etc.)	RH BC	convenios	Permanente	E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												

 MTR. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ

 LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la PGR fortalecer sus competencias laborales en temas de Trabajo en Equipo.
--

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	Gestionar la impartición de cursos en materia de Trabajo en Equipo ante la DGFP	RH BC	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	todo personal	P												
					O			R												
2	Impartir cursos talleres en materia de Trabajo en Equipo	DGFP	Oficios / Correos electrónicos / Aulas / Instructores / Transporte	Trimestral	E	X	todo personal	P												
					O			R												


 MTRD. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ


 LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------

FACTOR

XI- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el 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	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la programación de talleres de liderazgo.	RH EC / DGFP	Oficio	Una semana	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												
2	Coordinar la logística de los talleres de Liderazgo Estratégico.	DGRHO / IFPPM	Oficios / Correos electrónicos / Autos / Instructores / Transporte	DOS SEMANAS/DOS VECES AL AÑO	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												
					E	X														
					O															

MRD. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ

LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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




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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
2	Difundir los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional de la institución a todos los servidores públicos	R- BC	Resultados de la ECCO 2017 / comunicados en medios electrónicos	Un mes	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
3	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la PGR	RH BC	PTCCO 2018 PGR / comunicados en medios electrónicos	Un mes	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														





 MTR. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ



 LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CAL FORNIA
-----	----------------------------


FACTOR

XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
--

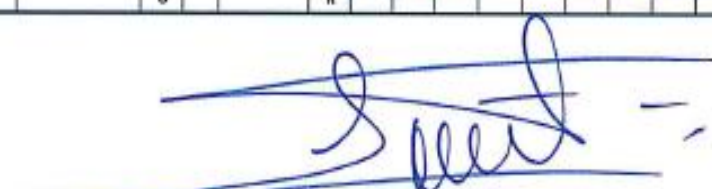
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la PGR aplicar eficientemente los recursos de las TIC's
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
					O																	
1	Gestionar la Impartición de cursos en temas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	RR BC	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X		P														
					O			R														
2	Promover cursos en temas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	RR BC	Oficios / Correos electrónicos	Trimestral	E	X		P														
					O			R														




MTRO. VICTORINO PORCAYO DOMÍNGUEZ



LIC. ENRIQUE PINA TAPOIA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

322	DELEGACION BAJA CALIFORNIA
-----	----------------------------


FACTOR

37. FACTOR ESPECIFICO POR RAMO 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi Institución, se lleva a cabo con reglas claras.
--

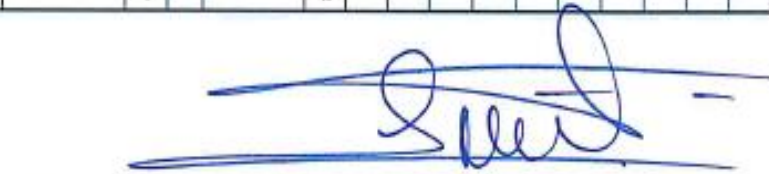
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar el potencial del personal de la Delegacion Baja California encargado de las áreas de Recursos Humanos.
--

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	Difundir entre el personal de la Delegacion Baja California, los procesos mediante el cual se da el supuesto de separacion del personal adscrito	SH BC	oficio circular, correo electronico para difundir	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P																	
					O			R																	
					E	X		P																	
					O			R																	
					E	X		P																	
					O			R																	



MTRO. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ



UC. ENRIQUE PIÑA TAFUYA