

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados ECCO 2017	64
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. BCS	65
3.1.2. Comparación Delegaciones Estatales PGR.....	66
3.1.3. Comparativo Histórico BCS	67
3.2. Resultados BCS 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	73
5. Definición de Prácticas de Transformación	73
5.1. Difusión de resultados	73
5.2. Factor Liderazgo	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	73

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 Estatal en Baja California Sur contribuyó con la participación del mas del 90% del personal adscrito incrementando considerablemente en 13 puntos la calificación respecto de la encuesta 2016, obteniendo el dieciseisavo lugar a nivel Delegacional.

El resultado fue:



**Dieciseisavo Lugar
Entre las
Delegaciones
Estatales**

93 puntos

BCS 13 puntos más que el año anterior (80)

- **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 Estatal obtuvo un umbral superior de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 89 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

98 ≥; 89 ≤

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



98 - 100



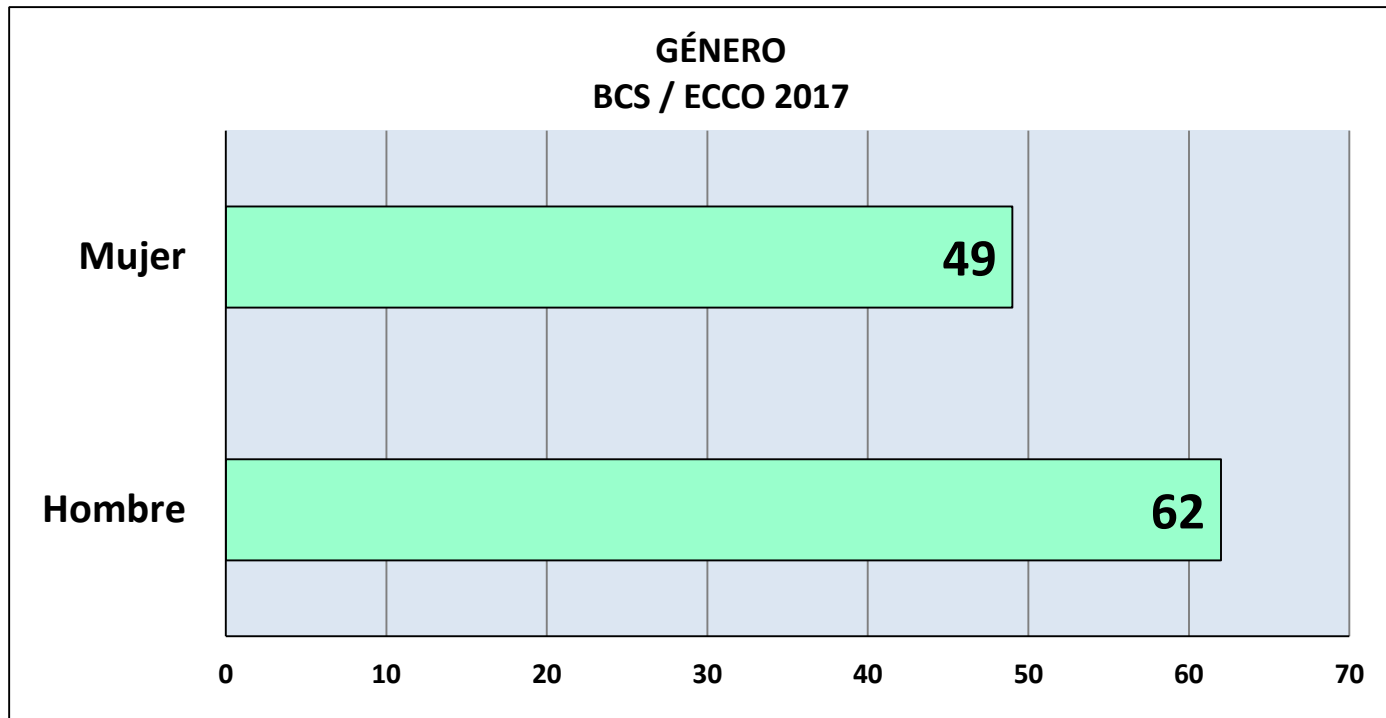
90 - 97



71 - 89

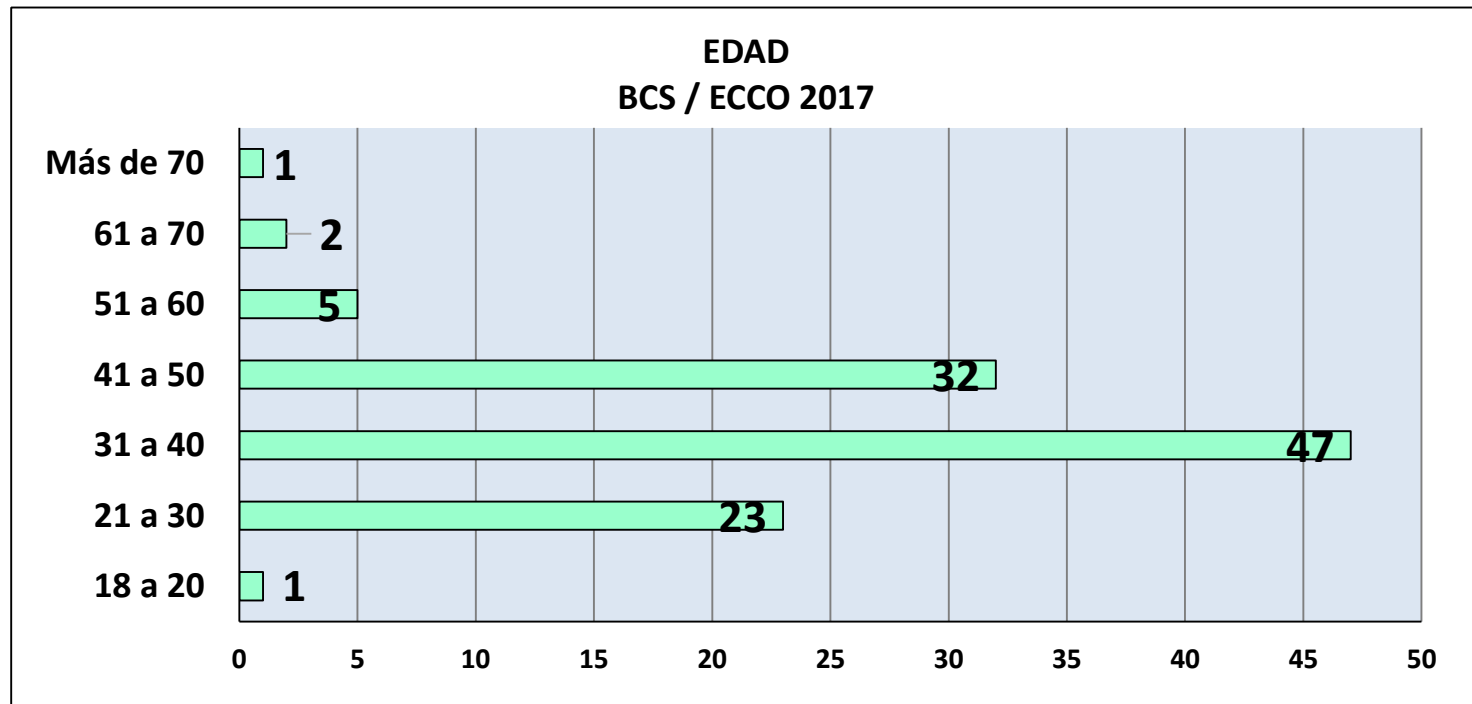
1. Análisis Cuantitativo

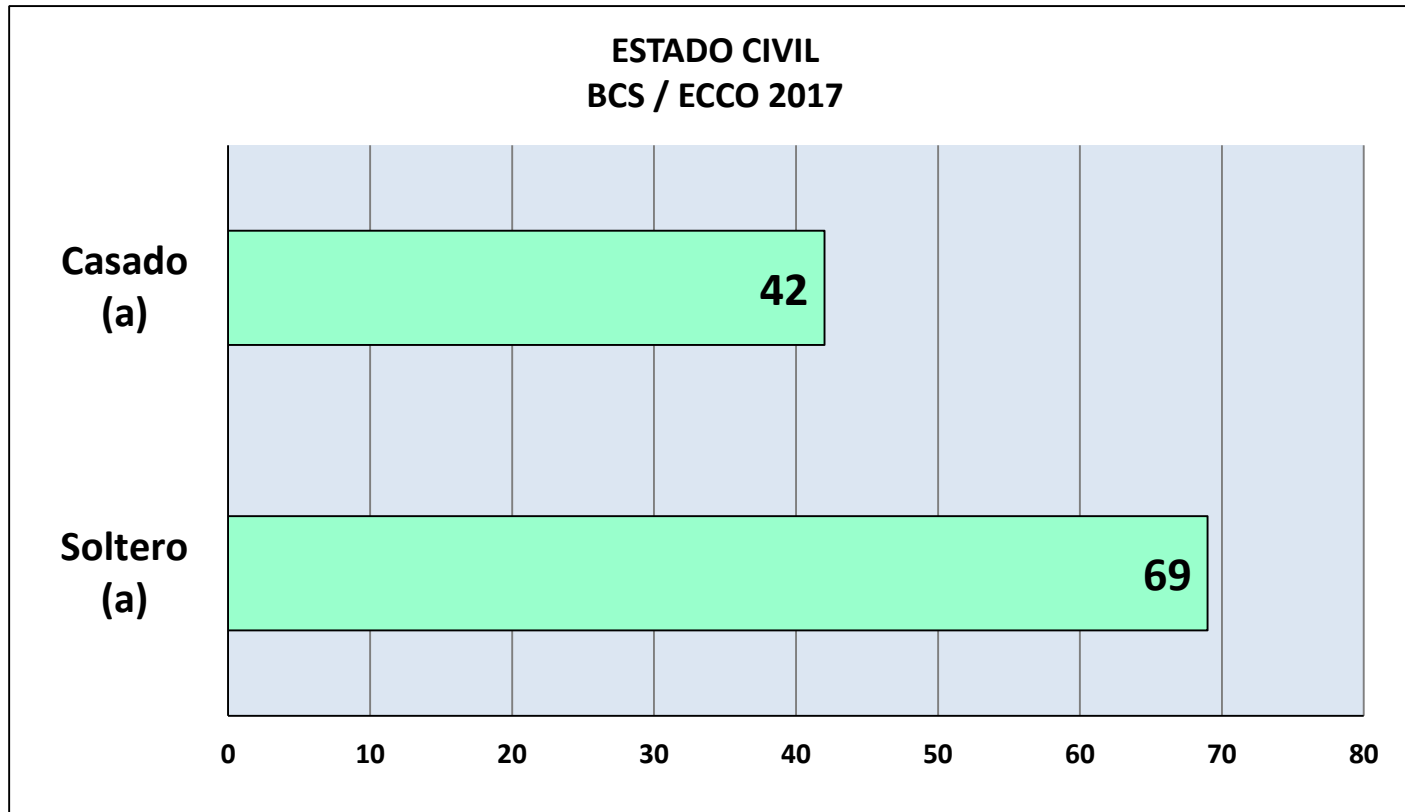
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 12% mayor al de la mujeres.
Dato obvio tomando en cuenta que la plantilla de la Delegación Estatal está conformada en un 60% por hombres.

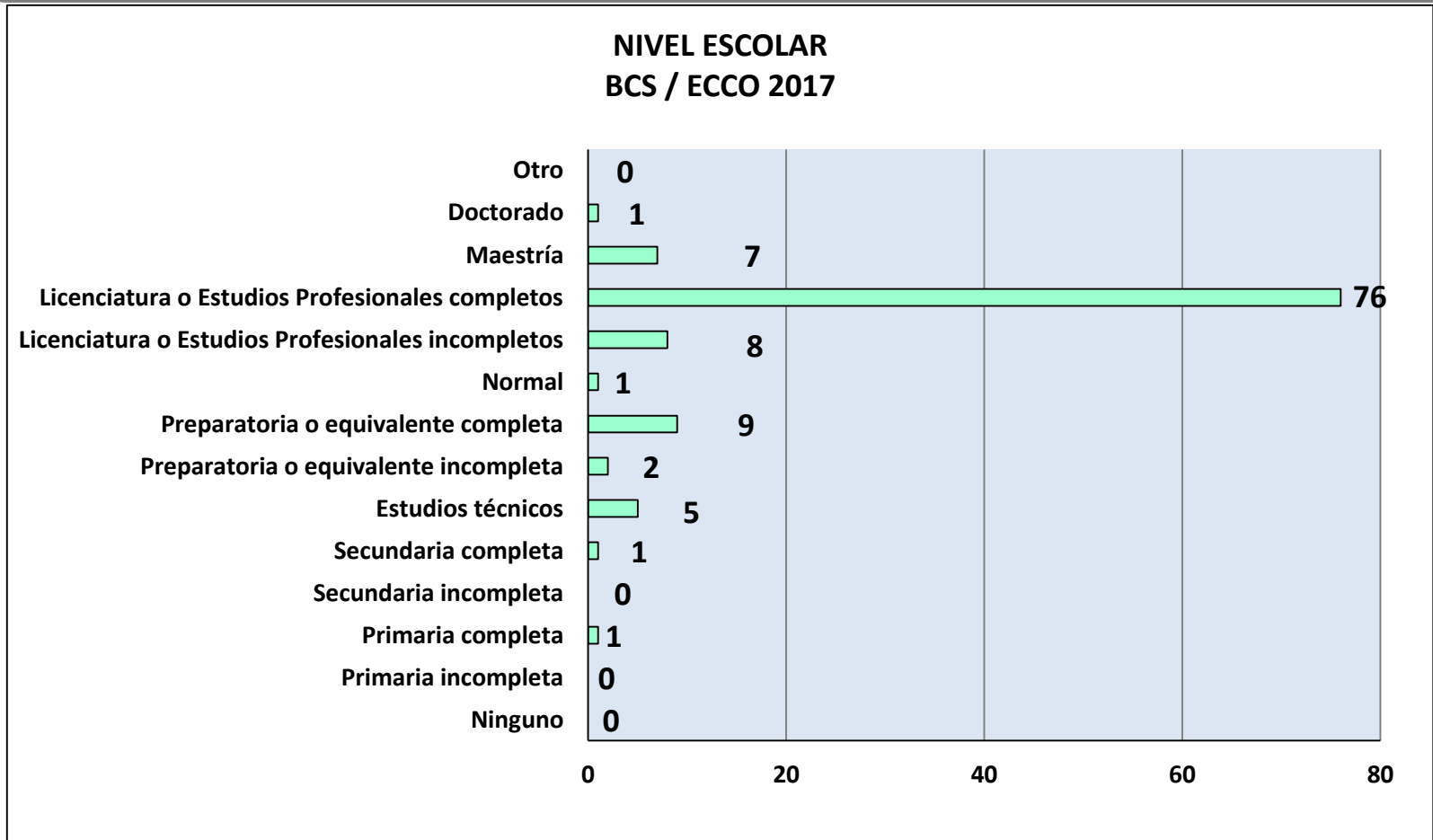
71 personas participantes en la encuesta (64%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 70 años tuvieron una participación del 36% del universo total.



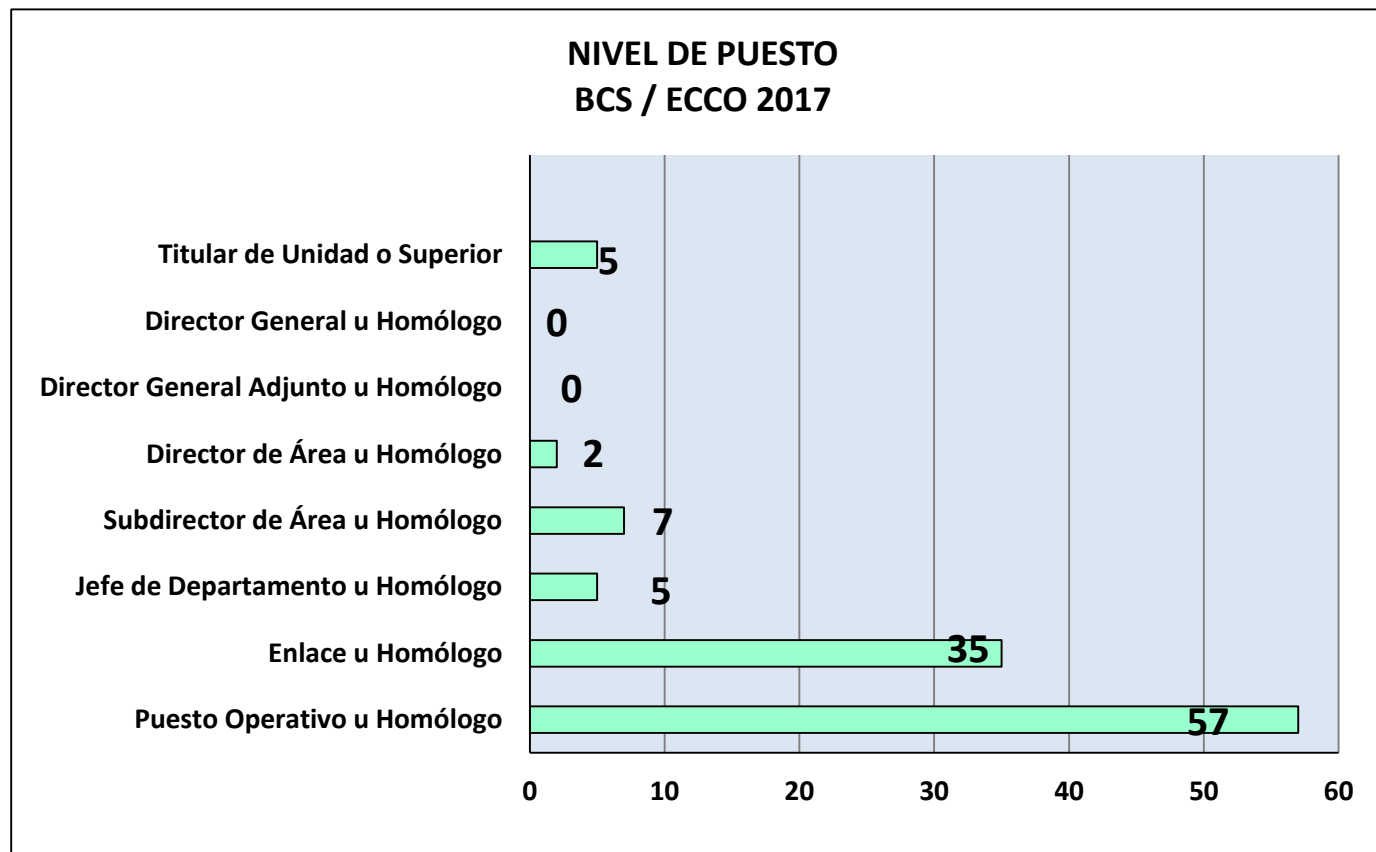


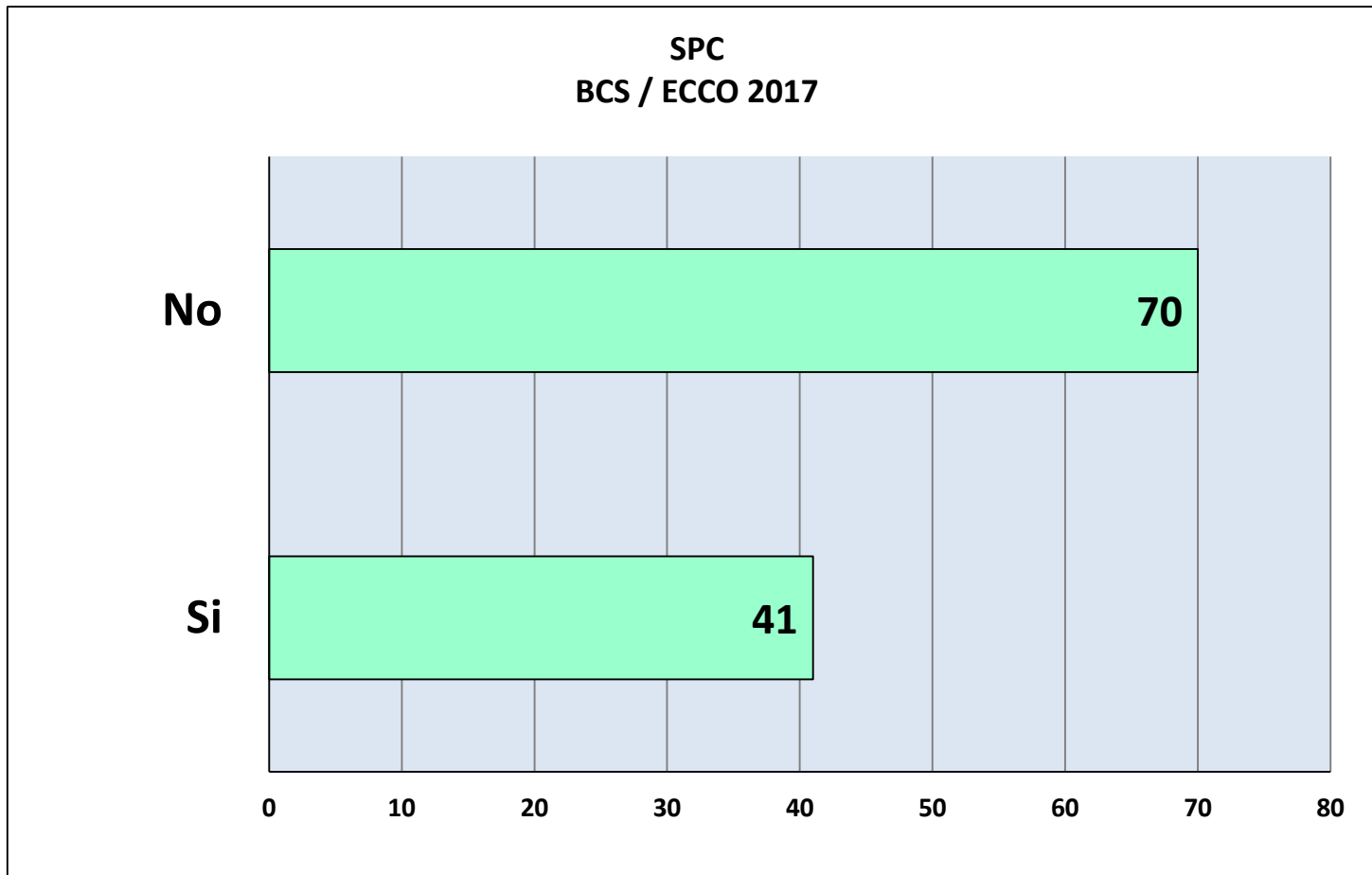
La participación de las y los solteros es 10 puntos porcentuales mayor a la participación de las y los casados del universo de la Delegación Estatal.

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



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 83% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Delegación Estatal.

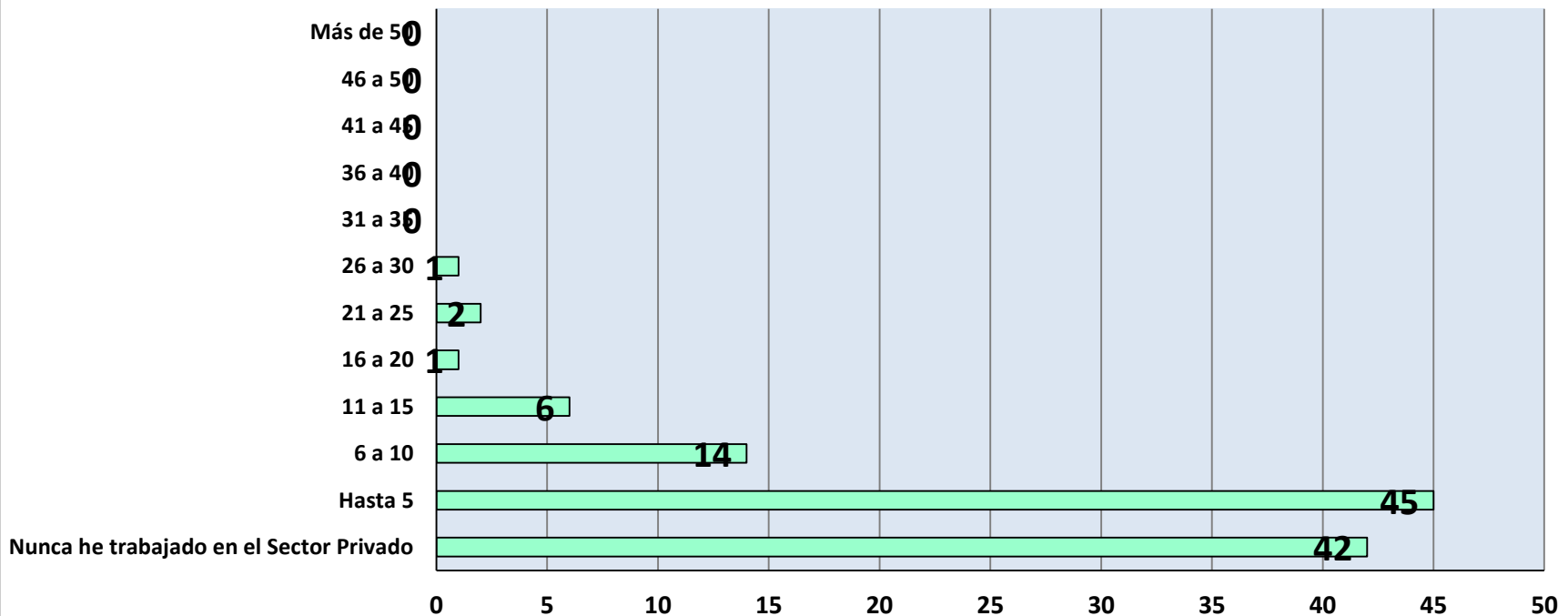


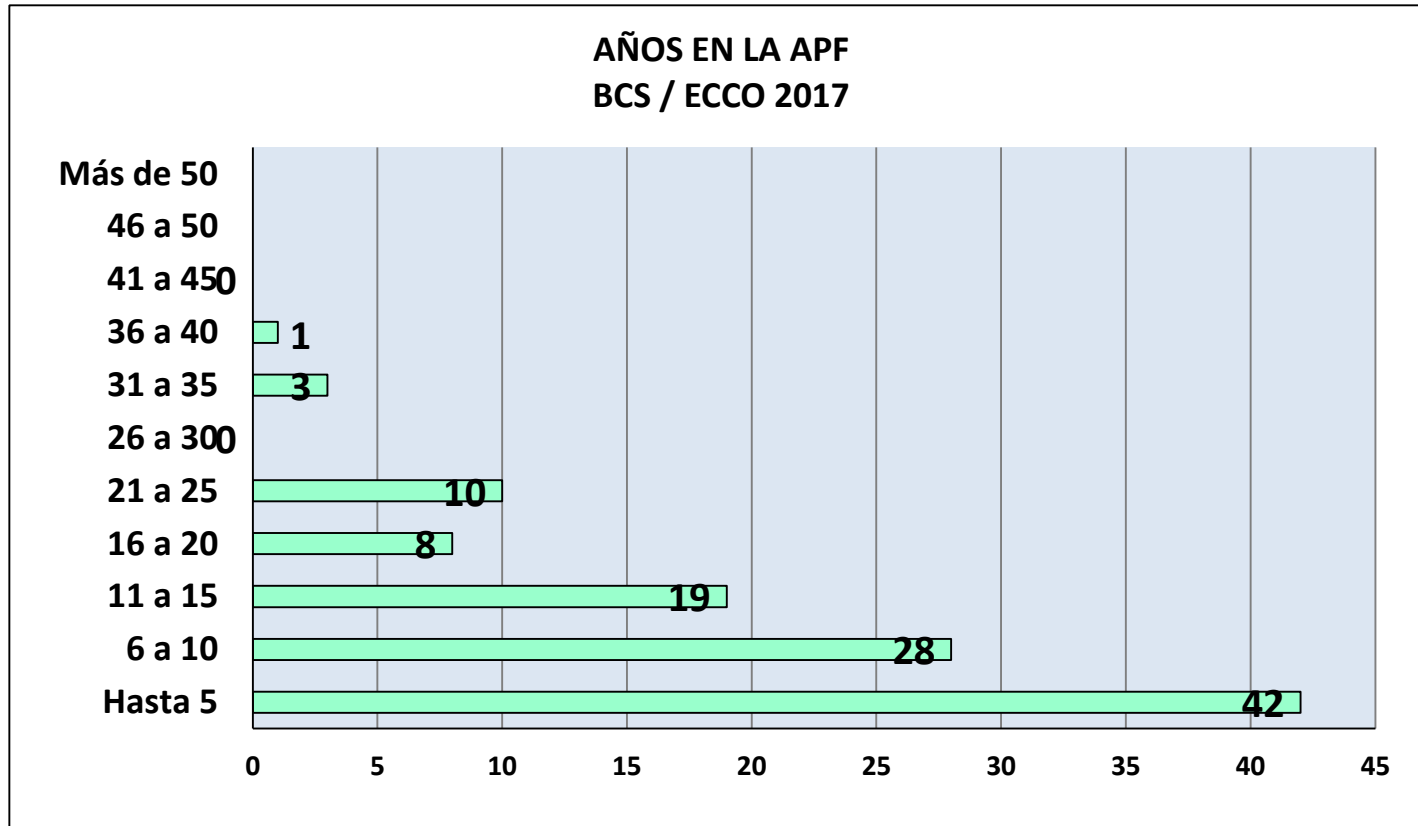


Solo el 18% del personal de la Delegación Estatal que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

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

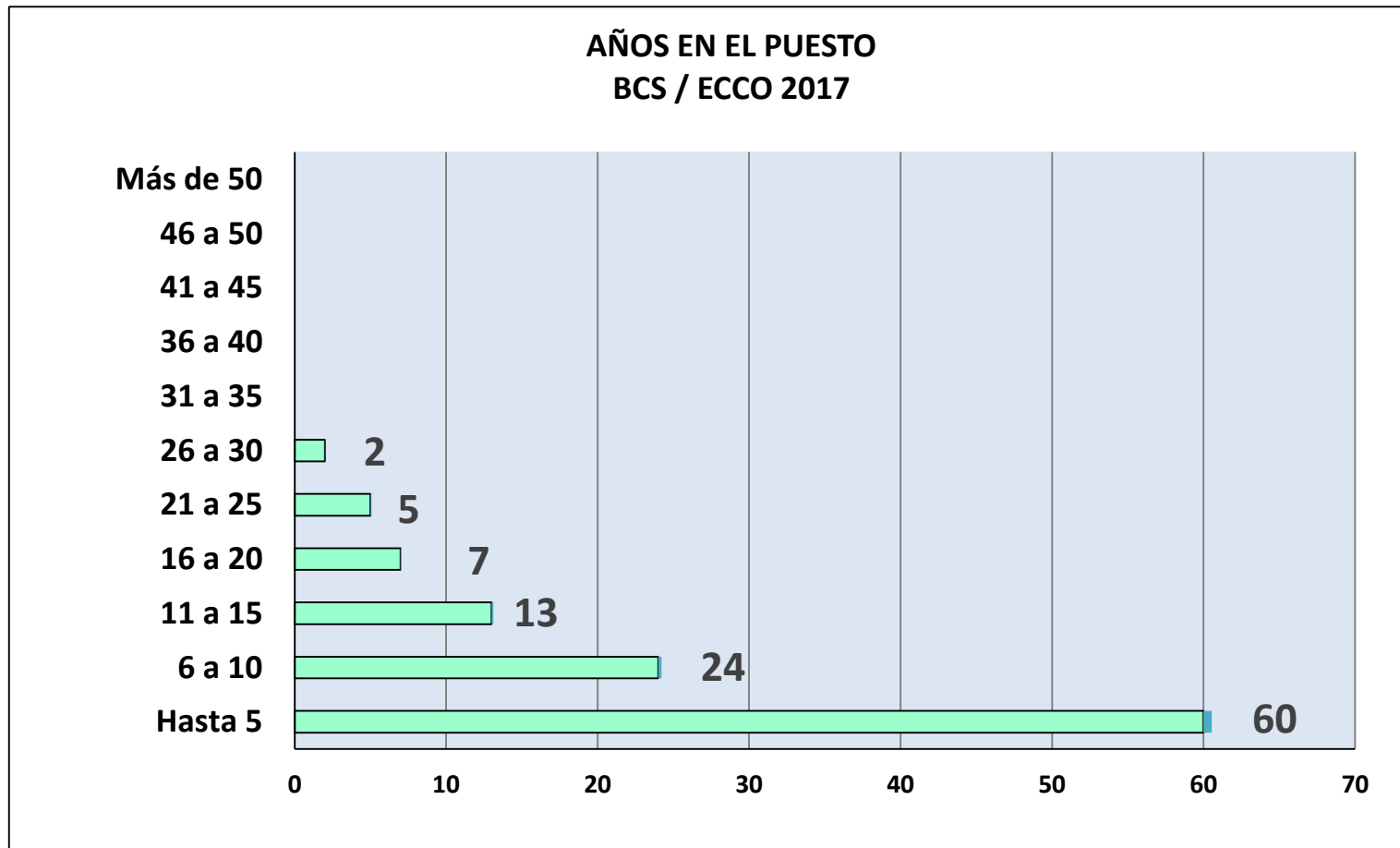
AÑOS EN LA IP
BCS / ECCO 2017

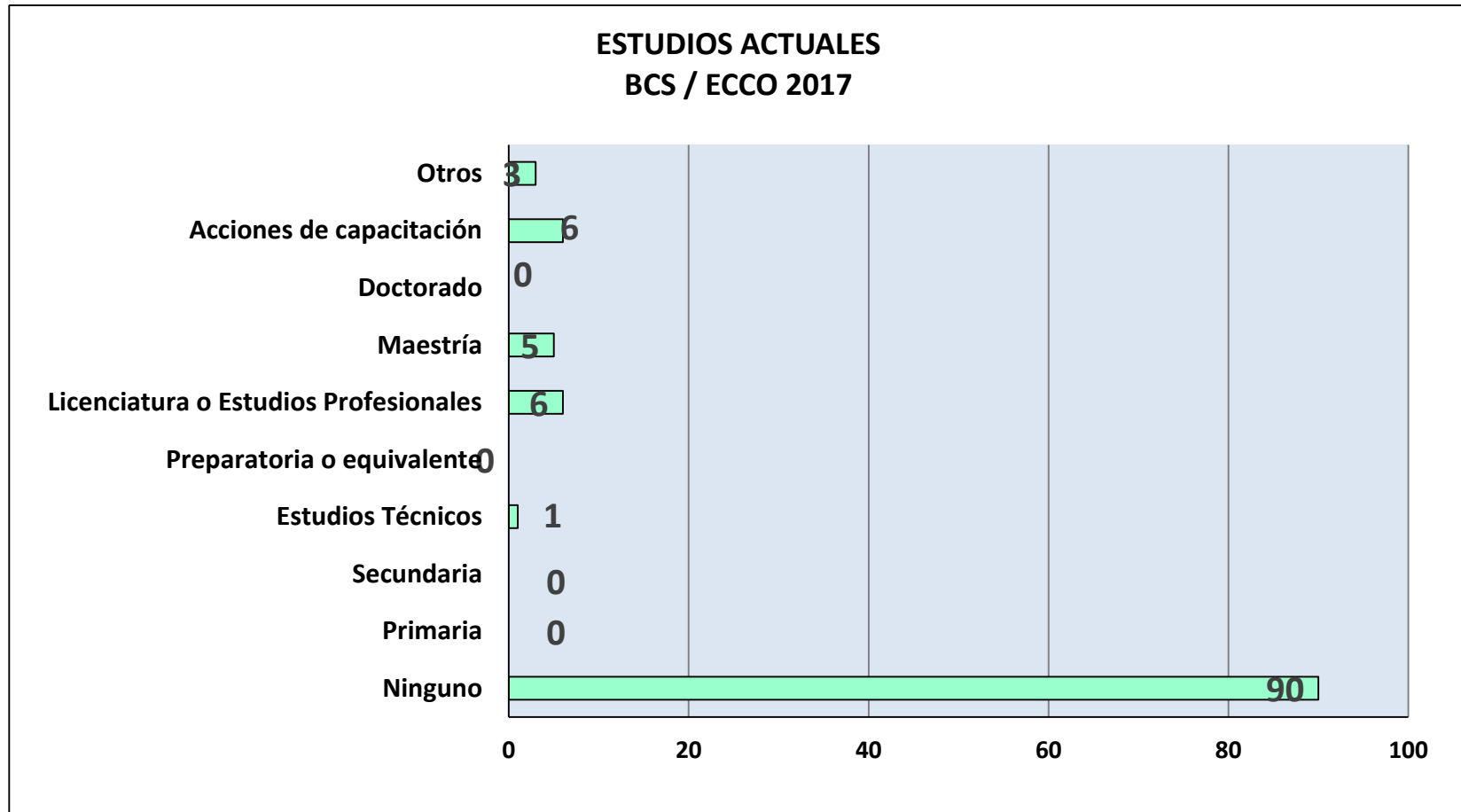




Casi 4 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 6 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 5 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.

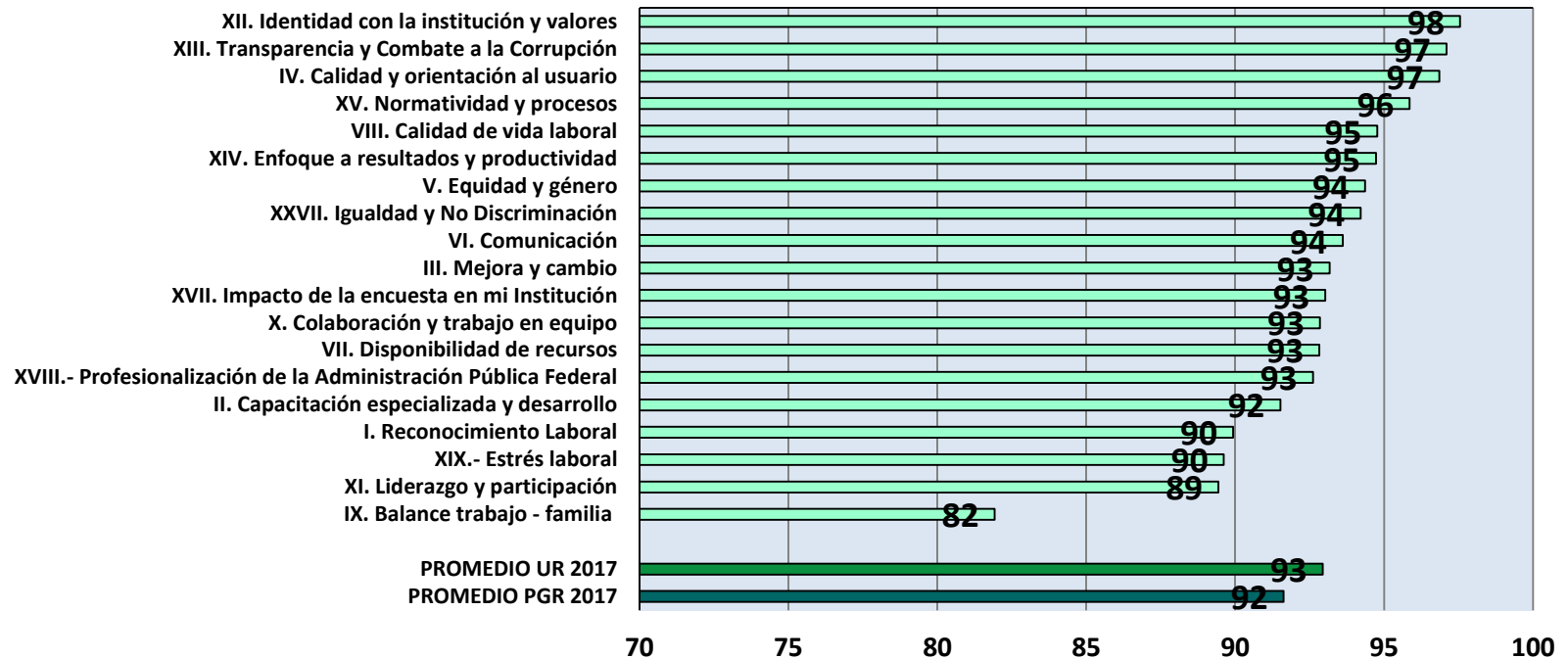




8 de 10 servidoras y servidores públicos adscritos a la Delegación Estatal encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento, básicamente por las cargas y horarios laborales que no lo permite, sin embargo se mantiene la ventana de oportunidad para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR BCS / ECCO 2017



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

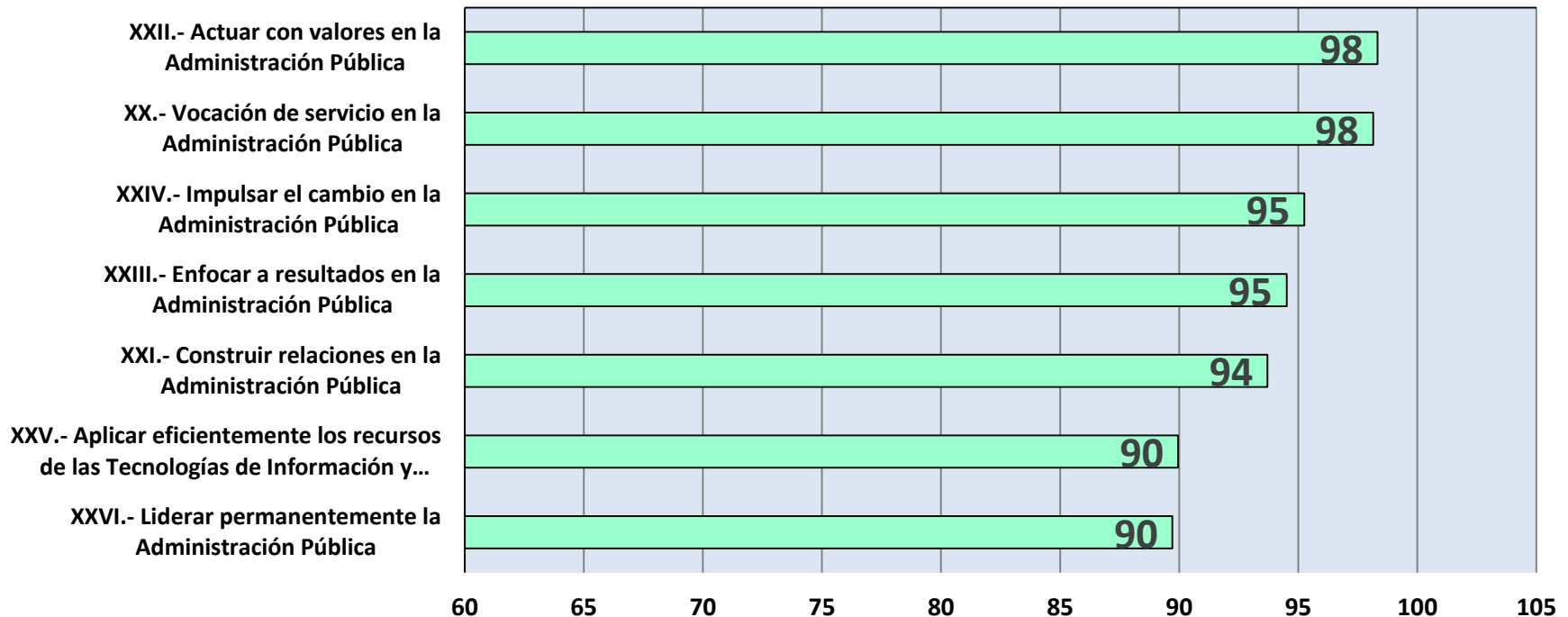
XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

BCS / ECCO 2017



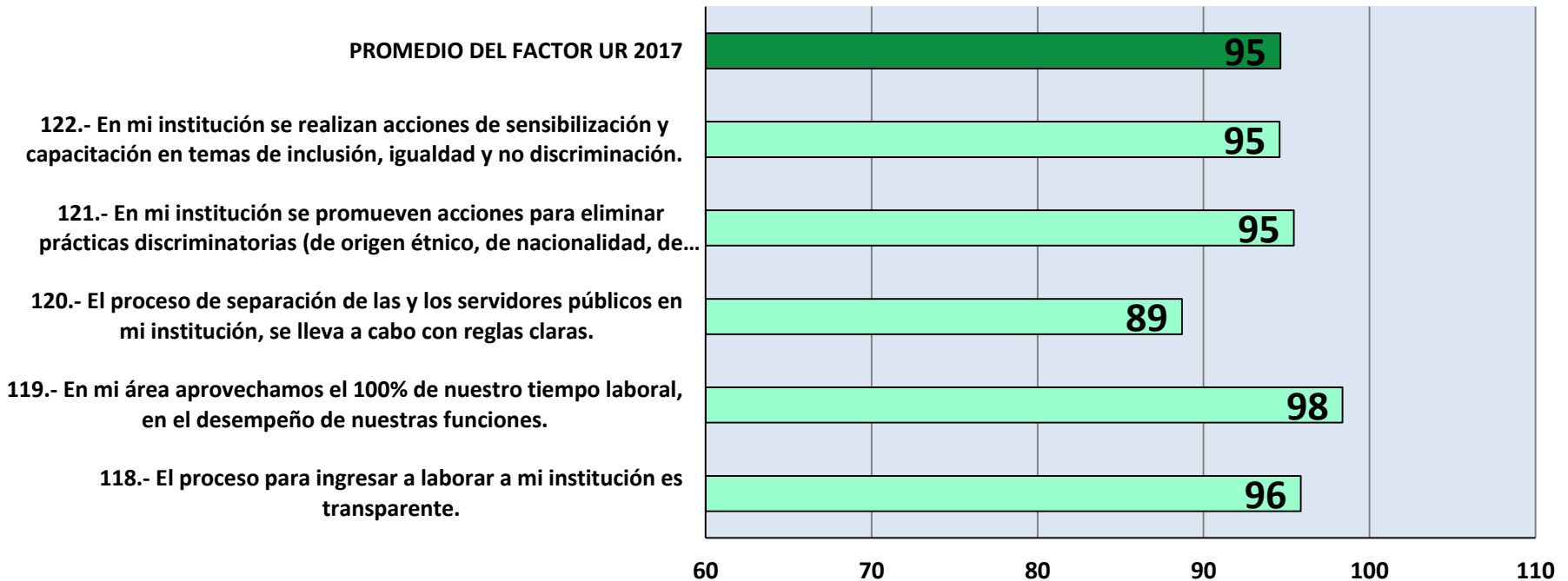
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS BCS / 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 Estatal 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
BCS / ECCO 2017



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

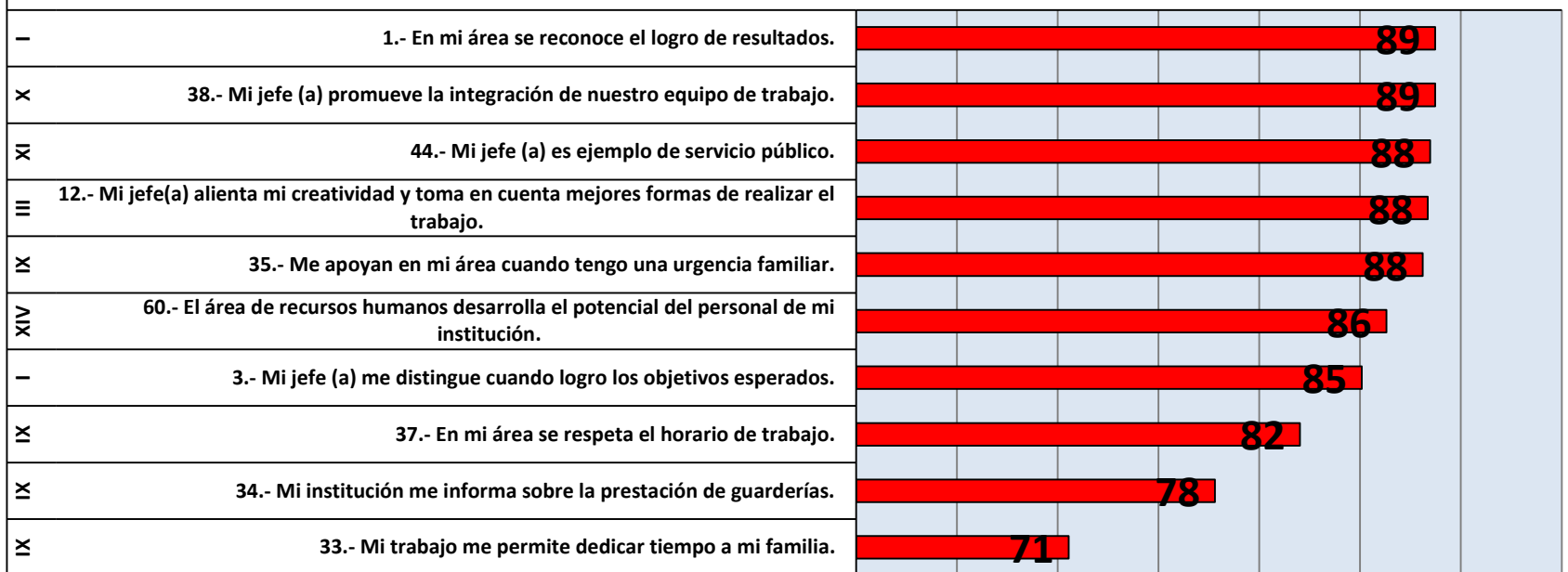
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS BCS / ECCO 2017

XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	99
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
III	9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal 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
 BCS / ECCO 2017



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estatal 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 en el Estado, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró significativamente en **21 puntos** con respecto a 2016.

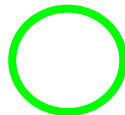
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

90

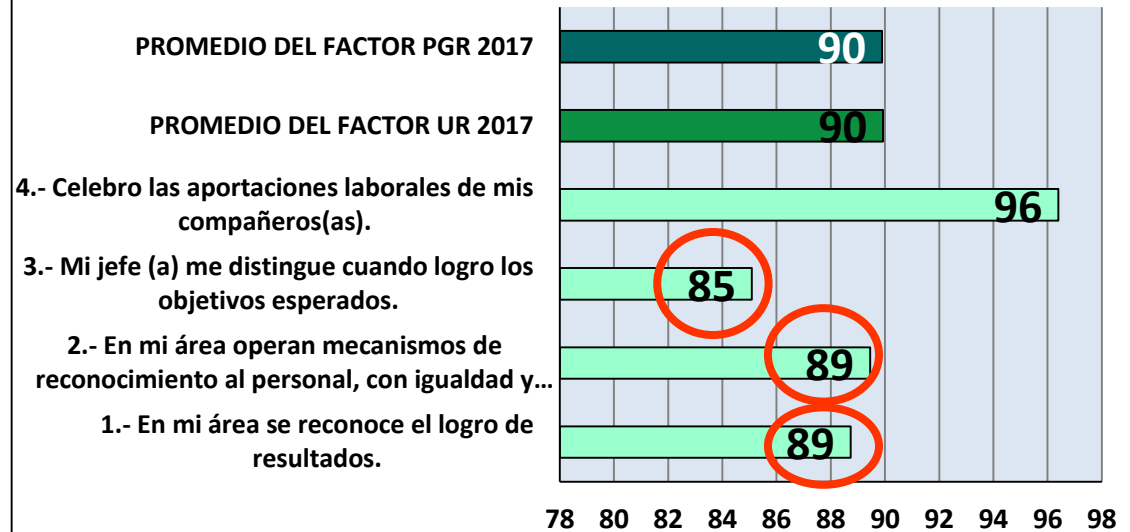


98 ≥; 89 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL

UR / ECCO 2017



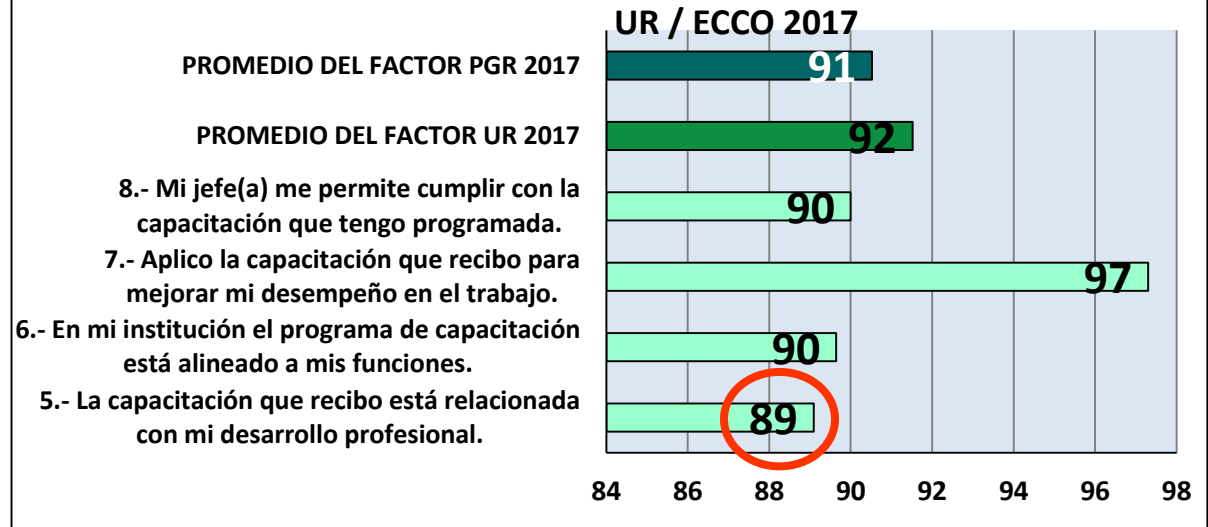
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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

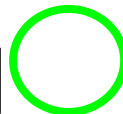
92



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

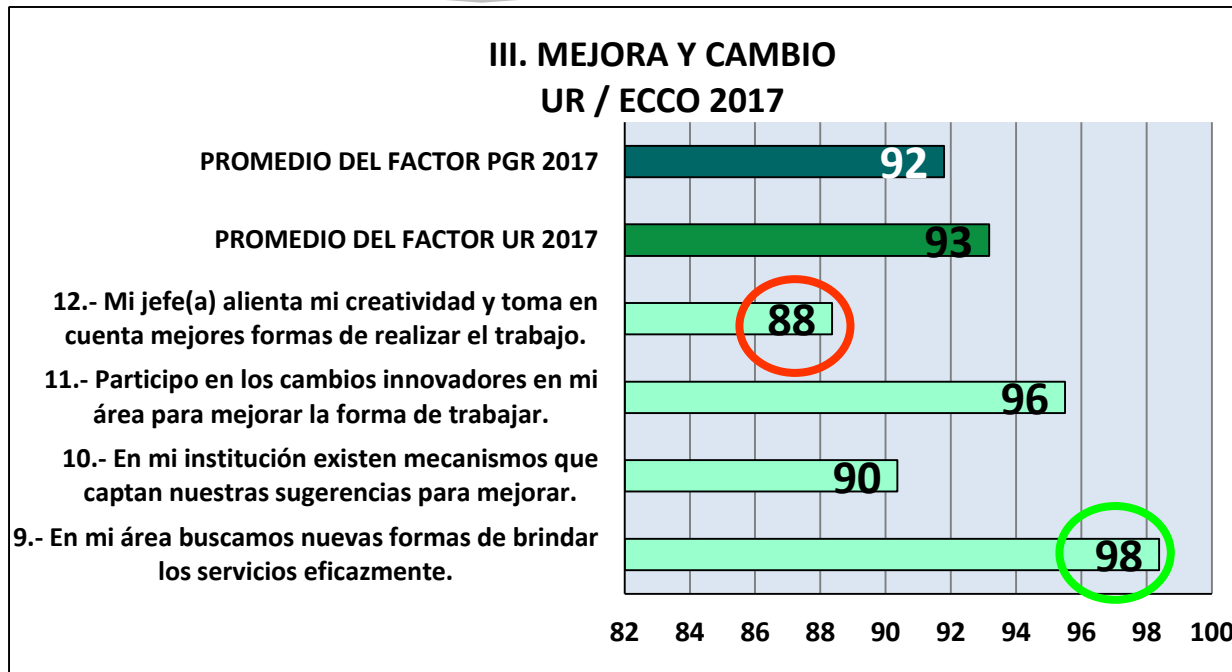


98 ≥; 89 ≤



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.



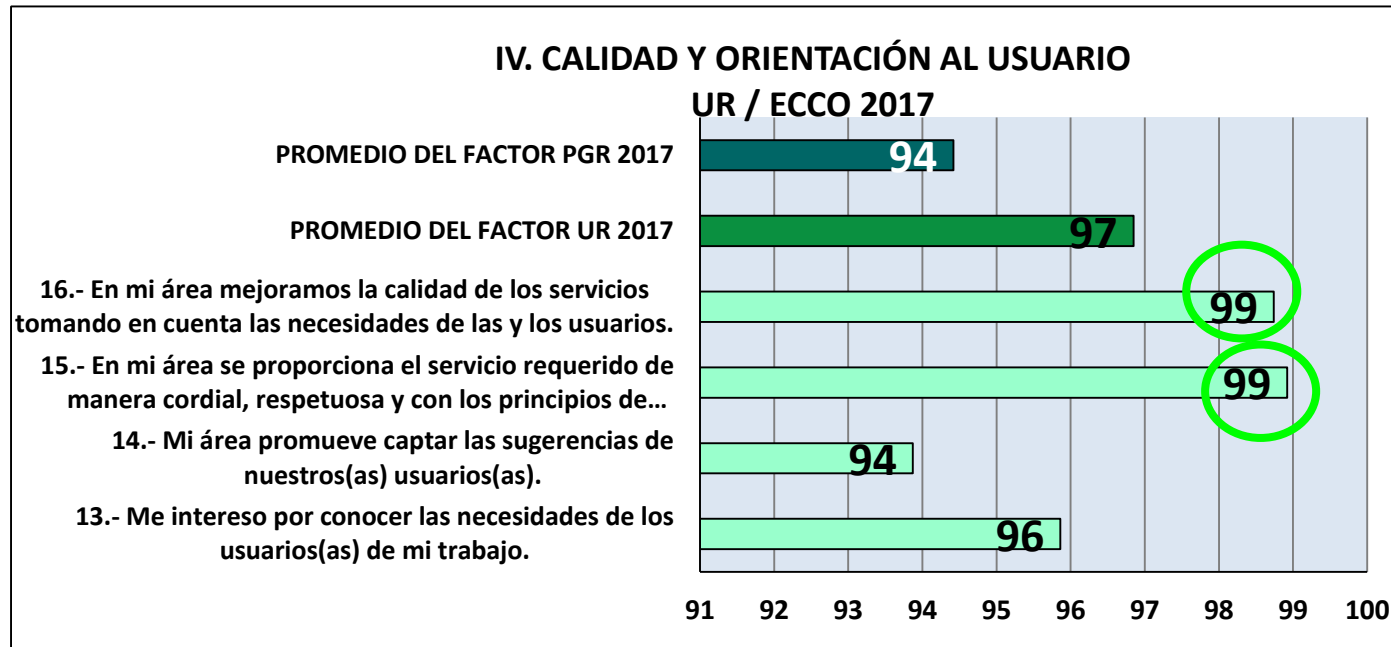
93



98 ≥; 89 ≤

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



97



98 ≥; 89 ≤



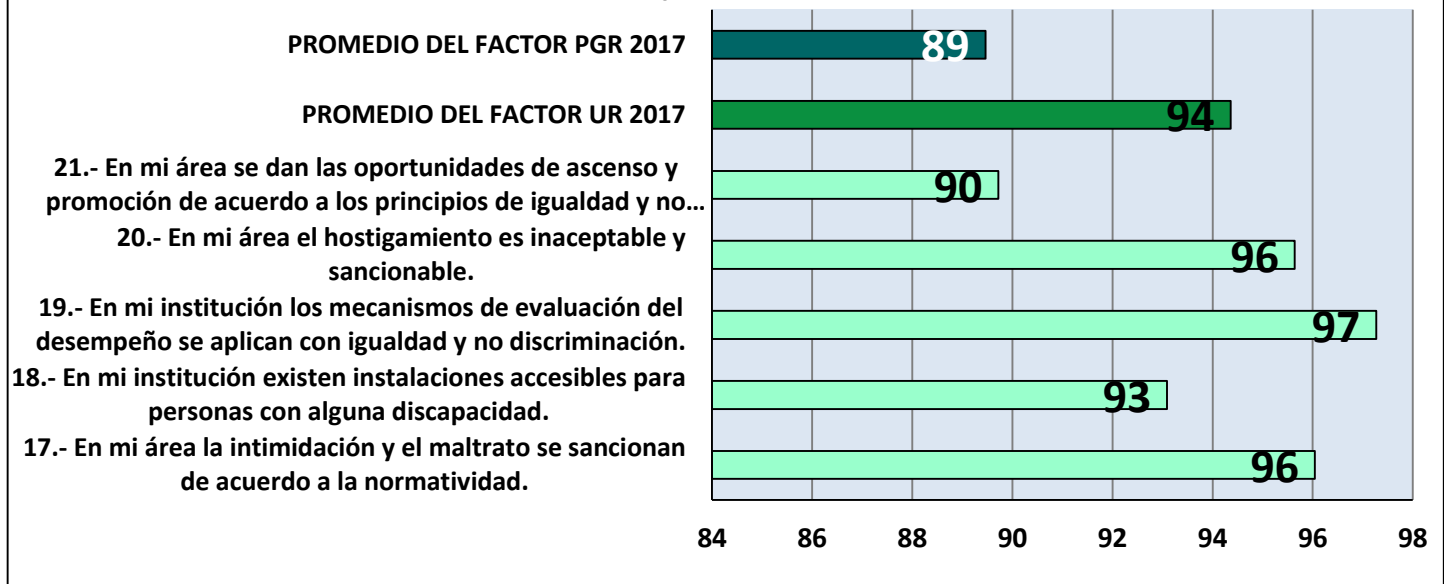
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación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

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

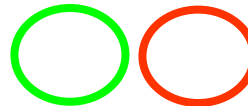
94



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤



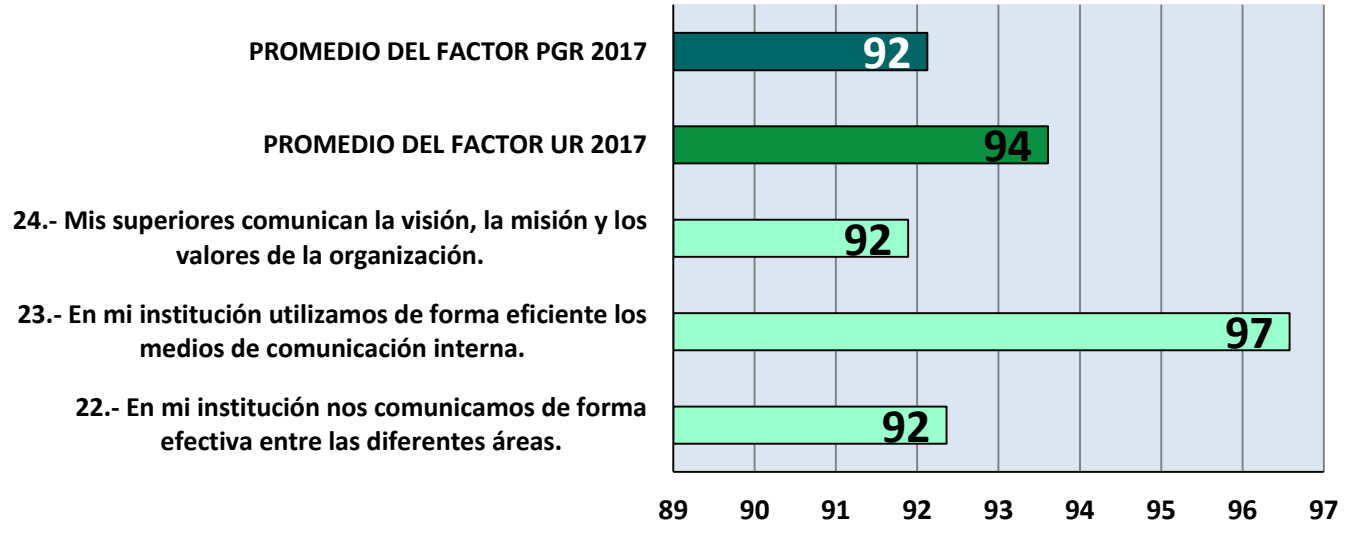
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

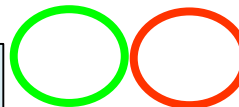
94



VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017



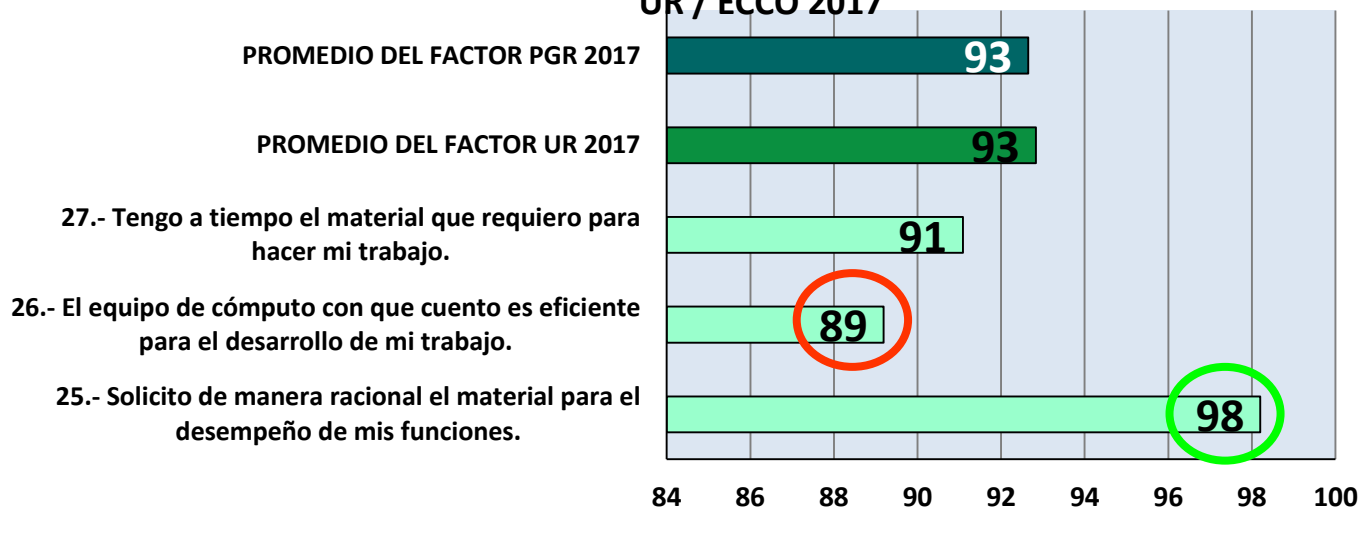
98 ≥; 89 ≤ <



Las y los servidores públicos entrevistados muestran 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, aunque es susceptible de mejora. Así mismo, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Delegación Estatal.

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

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
 UR / ECCO 2017



93



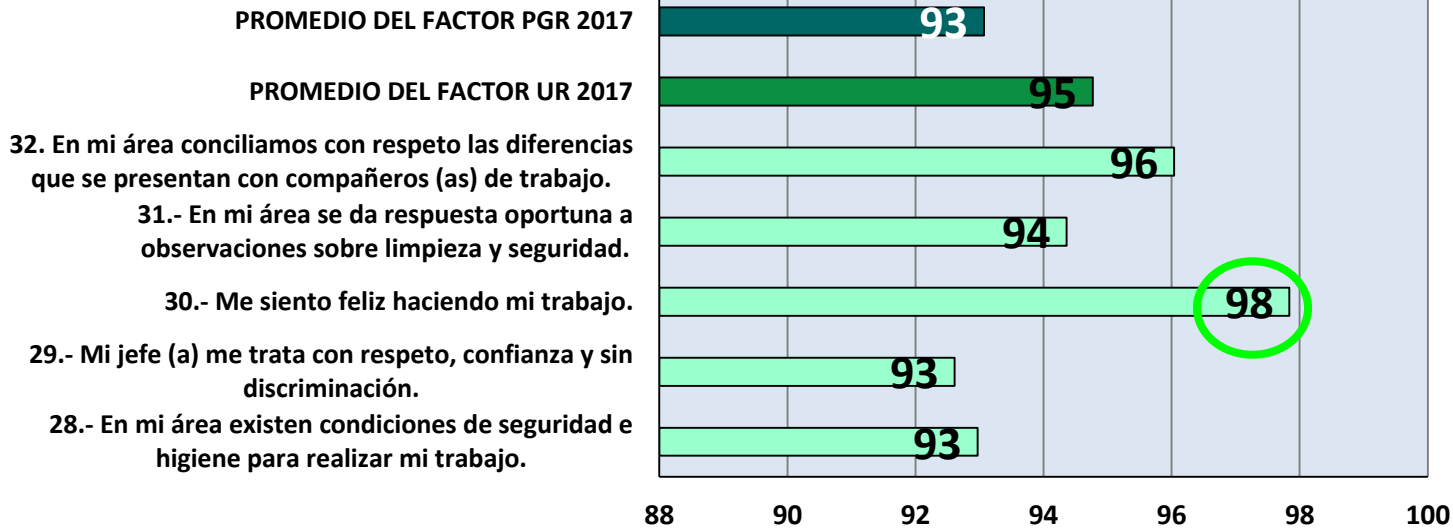
98 ≥; 89 ≤ <

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 Institución otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo que puede ser mejorado.

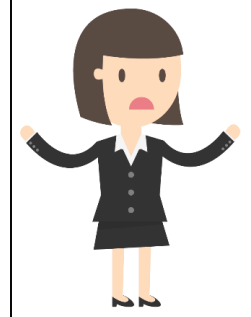
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

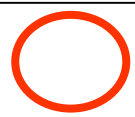
UR / ECCO 2017



95



98 ≥; 89 ≤



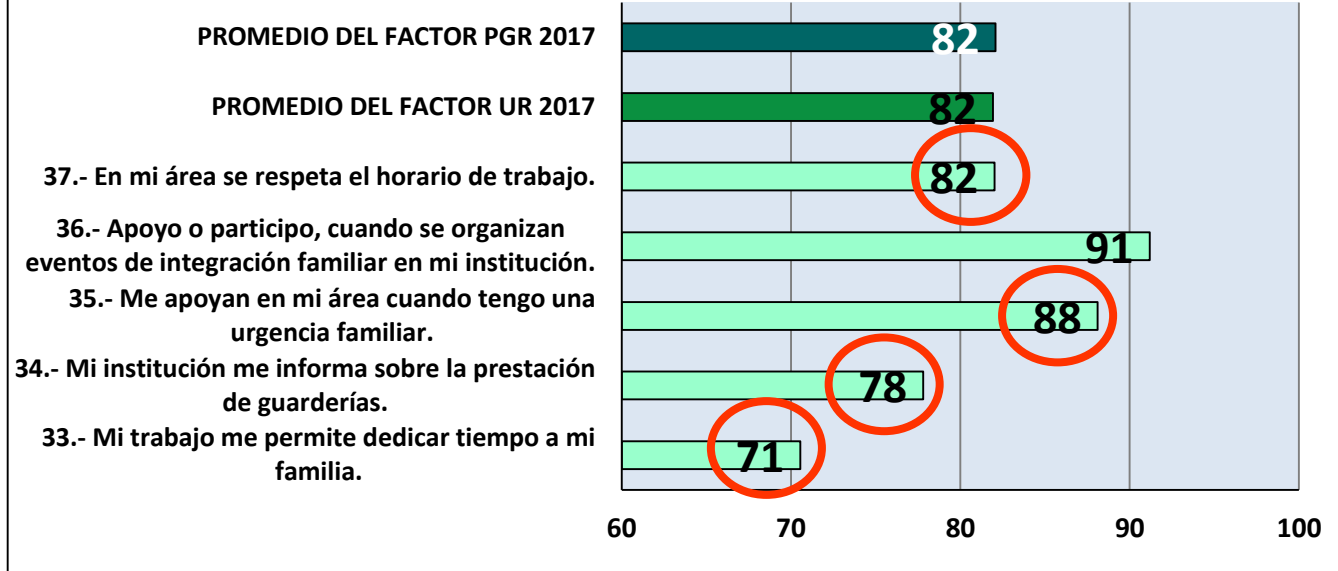
La Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

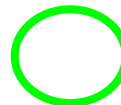
82



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤



La calificación en la ECCO 2015 en la Delegación Estatal fue de 73 puntos, y en 2017 se incrementa en 9 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, que no se respeta el horario laboral por parte del persona de mando, lo que imposibilita que el personal dedique tiempo a la familia.

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.

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

91

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

93

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

96

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

98

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

89

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

89

80 85 90 95 100



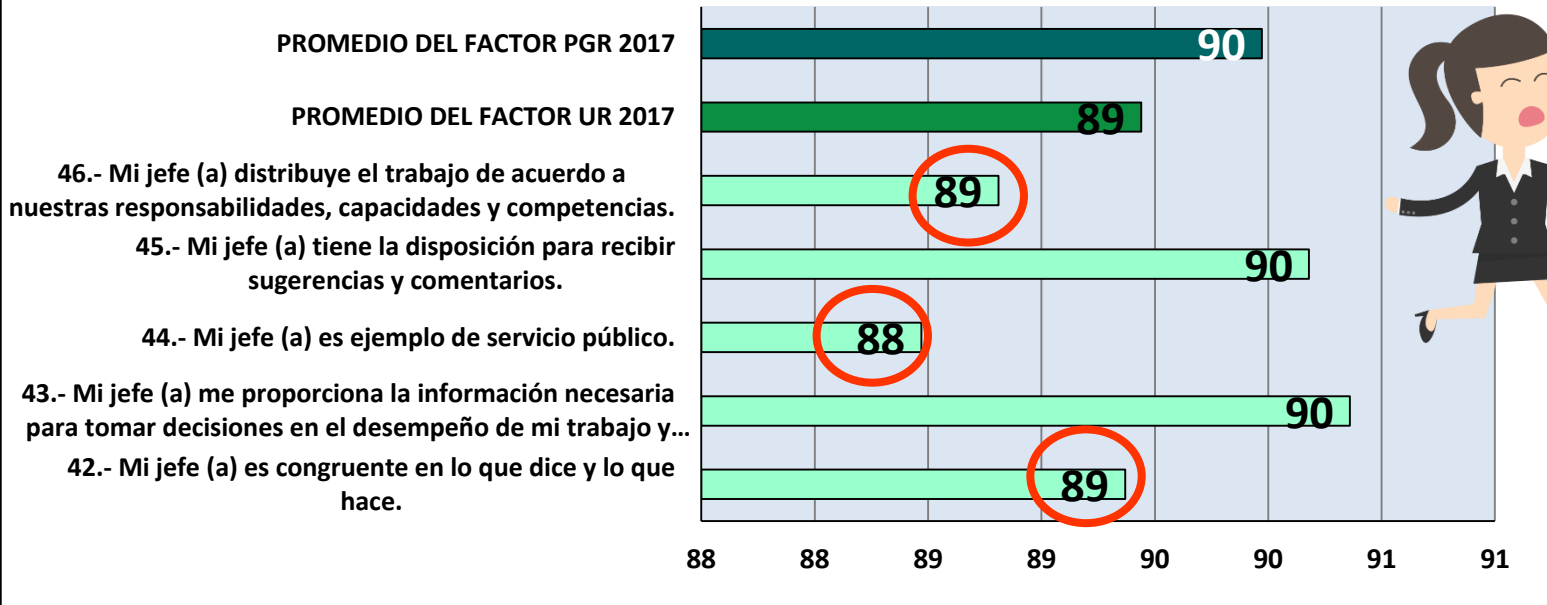
98 ≥; 89 ≤

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 Delegación Estatal percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

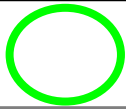
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017

89



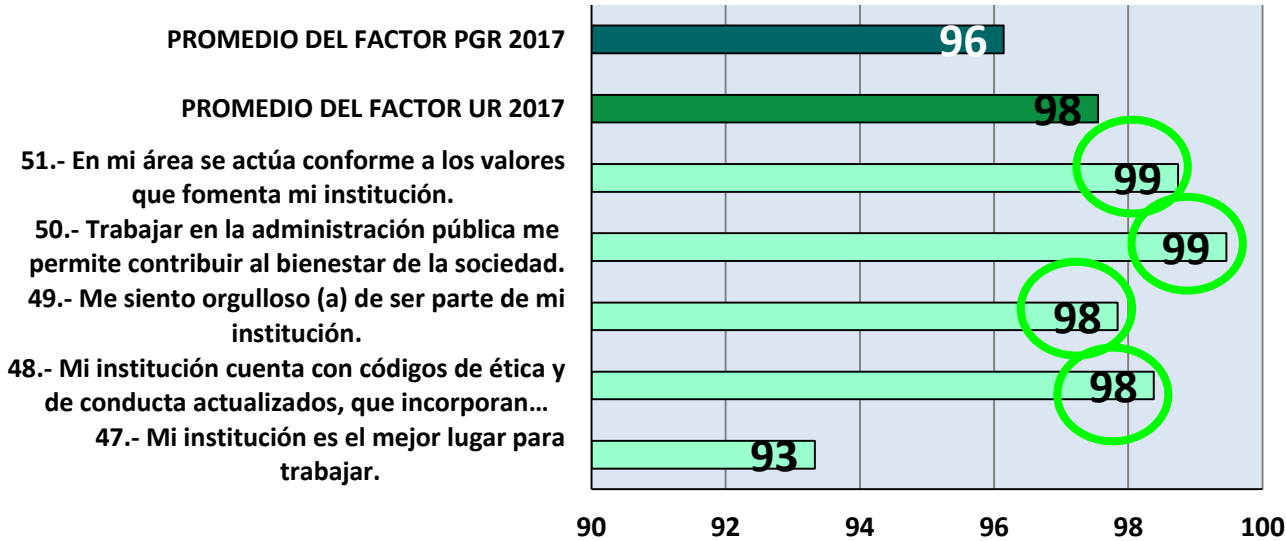
98 ≥; 89 ≤



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, mayor liderazgo del personal de mando.

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
 UR / ECCO 2017**



98



98 ≥; 89 ≤



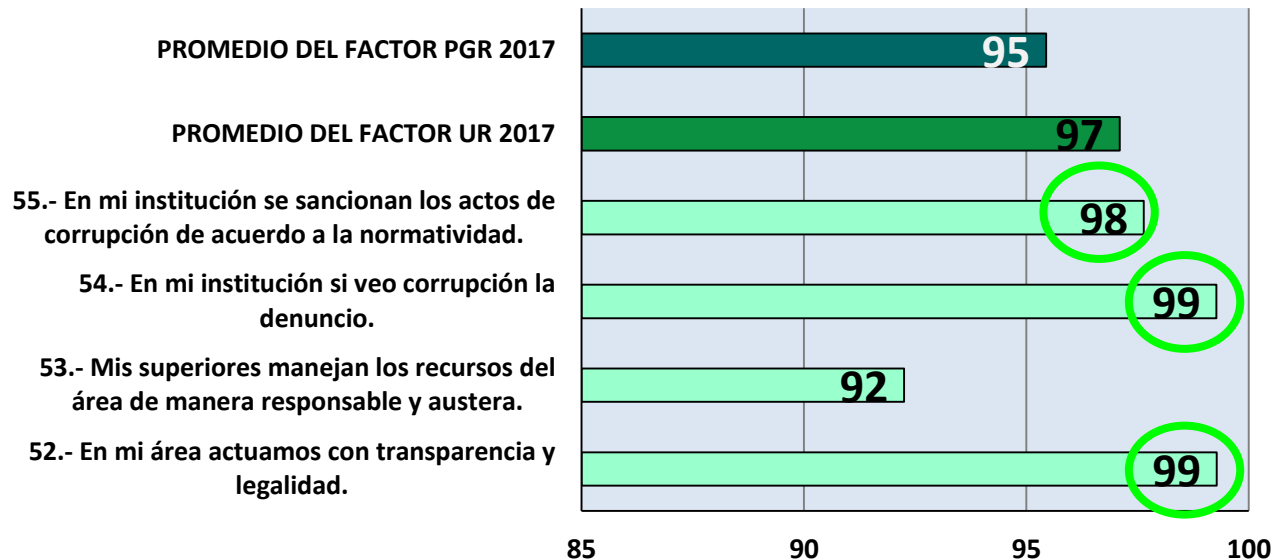
Para el año de 2017, las y los servidores públicos adscritos a esta Delegación Estatal que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad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

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

97



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



98 ≥; 89 ≤

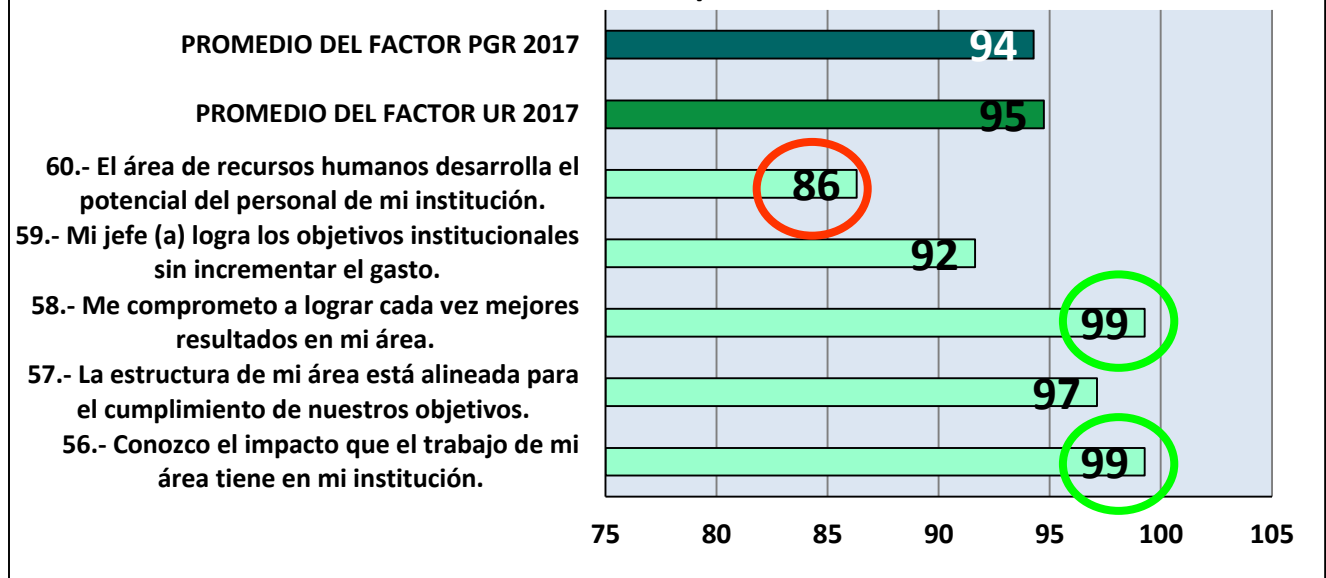
La percepción en este factor es que la Delegación Estatal de Baja California Sur, de la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción 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
 UR / ECCO 2017



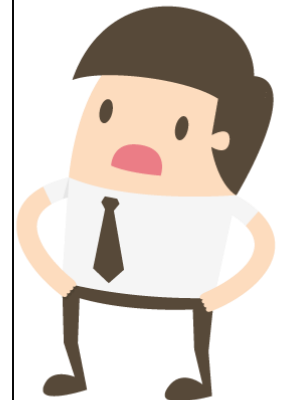
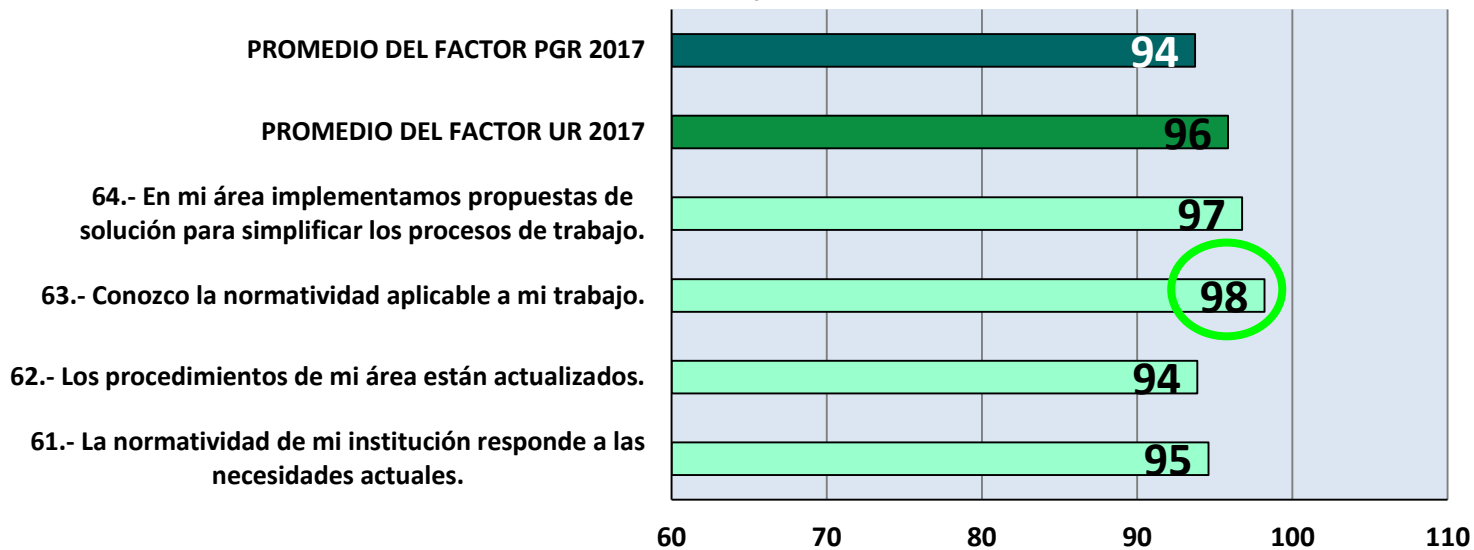
98 ≥; 89 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que apoyar en el área de recurso humano para que conjuntamente con el personal de mando se favorezca aún más el desarrollo y potencial del personal adscrito.

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

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017

96



98 ≥; 89 ≤



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.

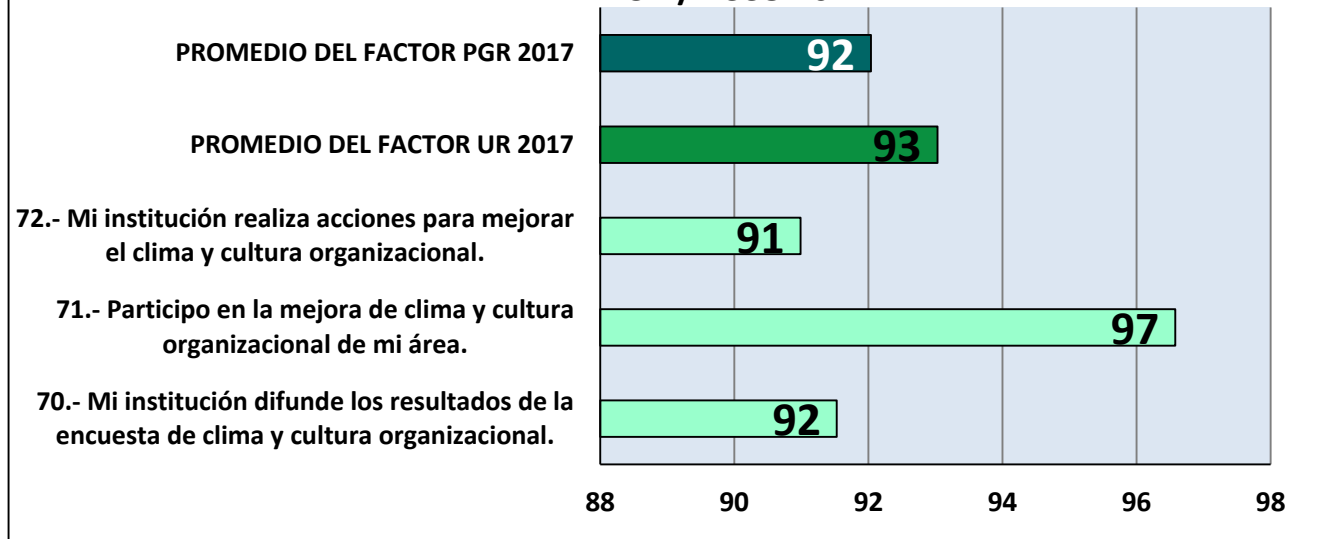
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

93

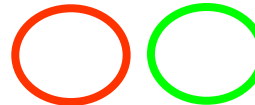


XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

UR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤

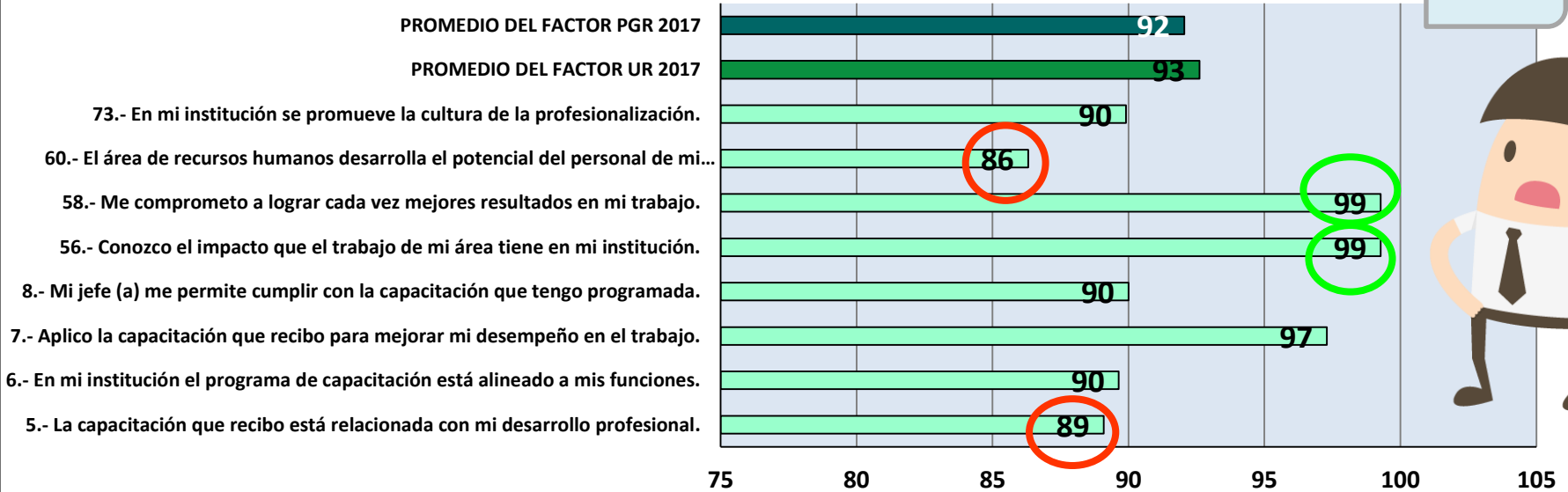


Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de la Unidad Administrativa. Los resultados y las PTCCO's de la Delegación Estatal se difunden a través de oficio circular y correo electrónico; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
UR / ECCO 2017

93



98 ≥; 89 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de apoyarse en el área de recursos humanos de la Unidad Administrativa para mejorar el desarrollo potencial del 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.

90



98 ≥; 89 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017

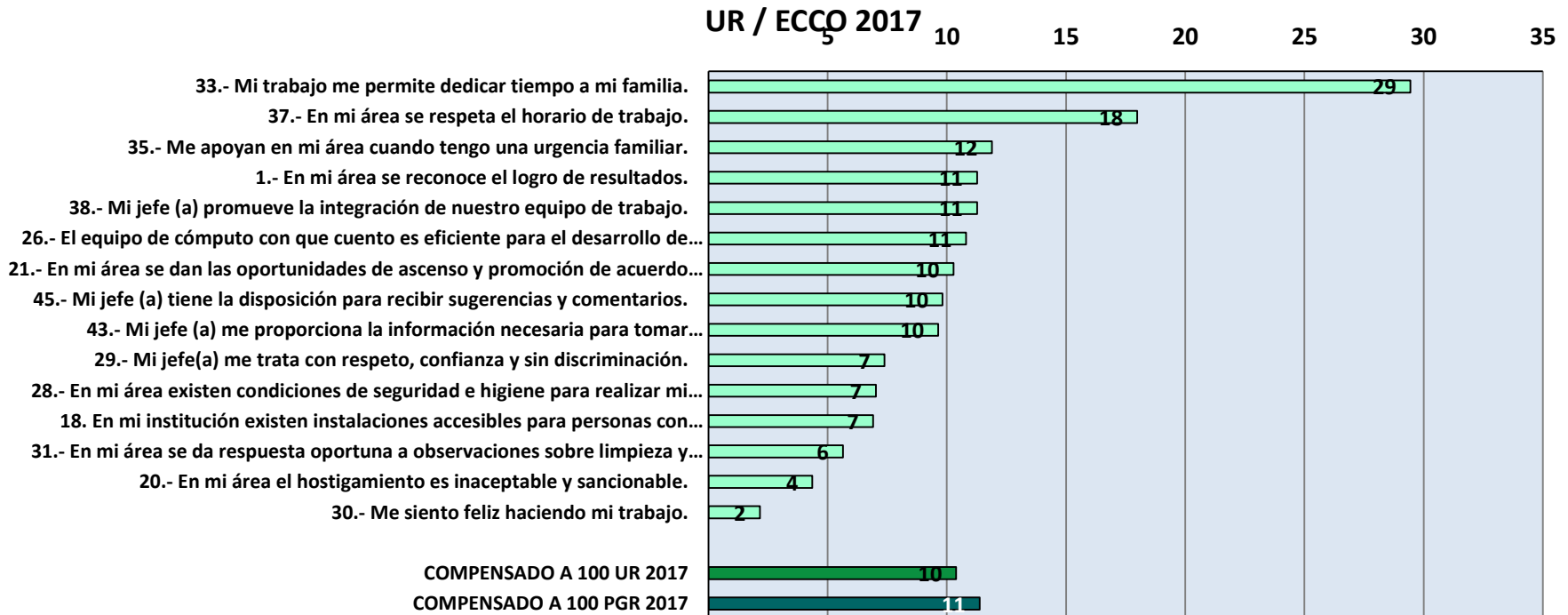


La Procuraduría General de la República es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente y las y los servidores públicos adscritos a esta Delegación Estatal no son la excepción; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017



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

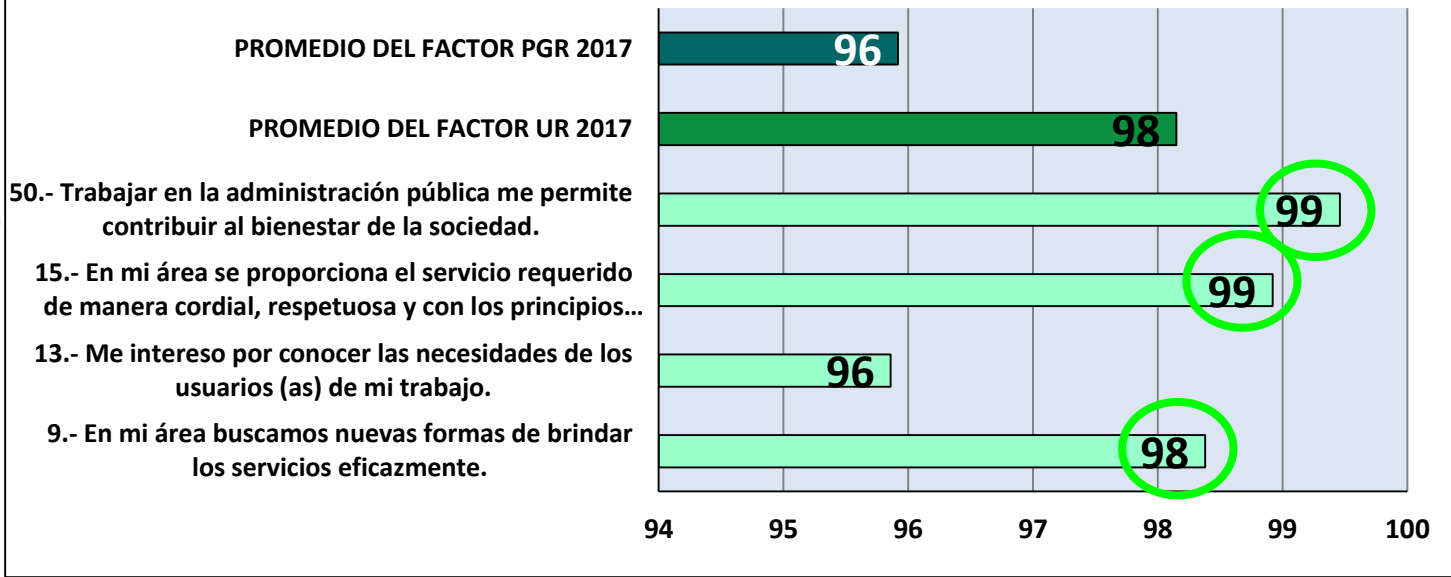
Factores Fractales de Competencias

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

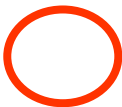
98



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



98 ≥; 89 ≤



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

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

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

94

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

96

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

98

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

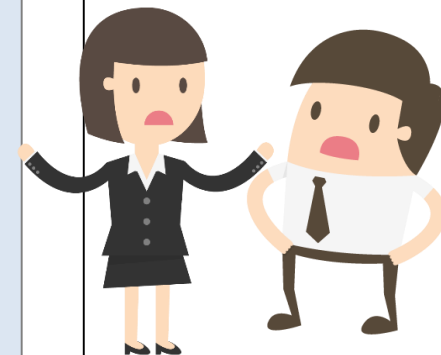
89

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

92

80 85 90 95 100

94



98 ≥ ; 89 ≤

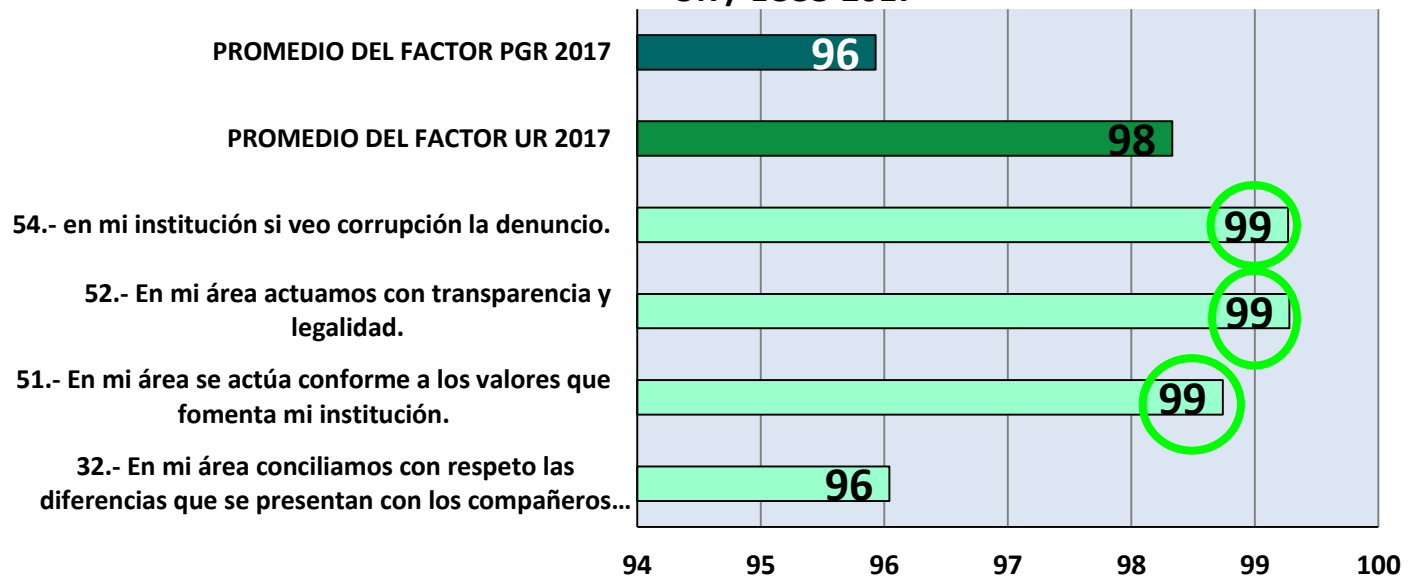
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Estatal, siempre buscando soluciones que benefician a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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
 UR / ECCO 2017**



98 ≥; 89 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal en B.C.S., perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

94

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

95

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

97

59.- Mi jefe (a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

92

58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi trabajo.

99

43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo...

90

85

90

95

100

95



98 ≥; 89 ≤



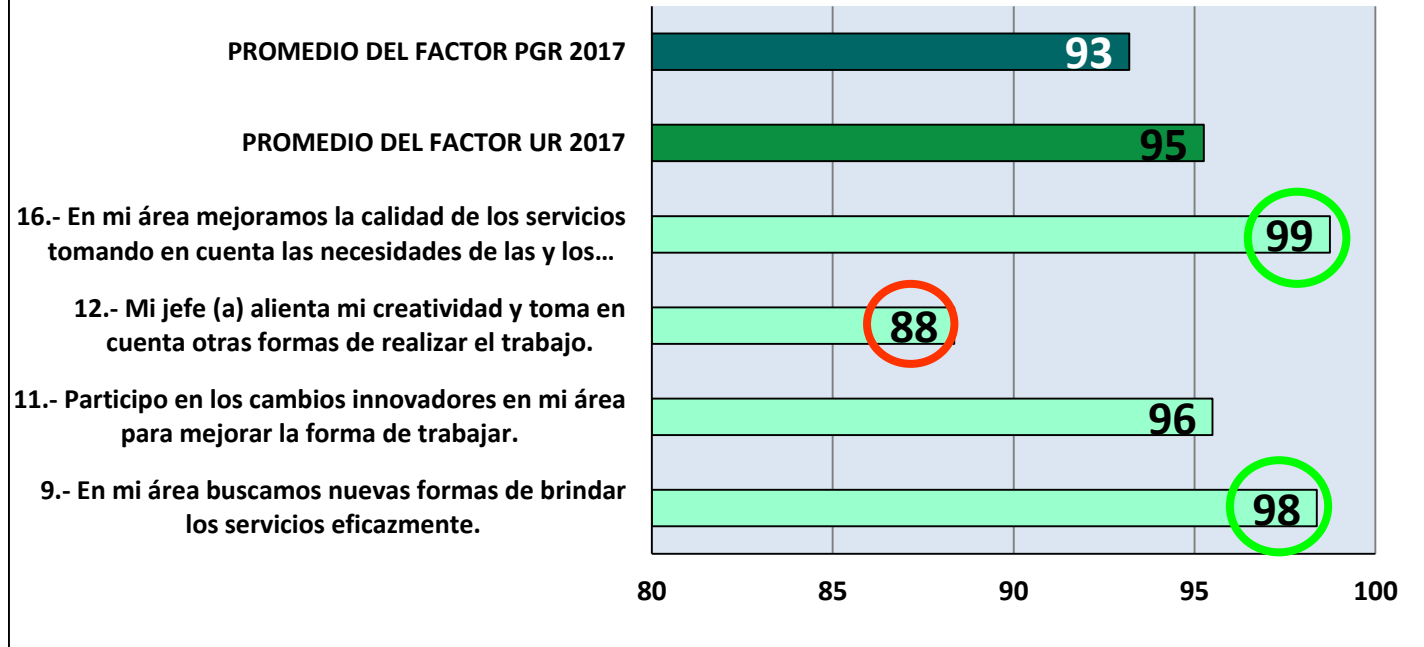
La Unidad Administrativa en B.C.S., está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR.

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

95



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



98 ≥; 89 ≤

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

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.)

90



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

UR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤

La percepción en este factor fractal es que los encuestados no han participado en cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

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

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



90



98 ≥; 89 ≤

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 y la oportunidad del personal de mando para permitir a sus subordinados la participación en capacitaciones.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

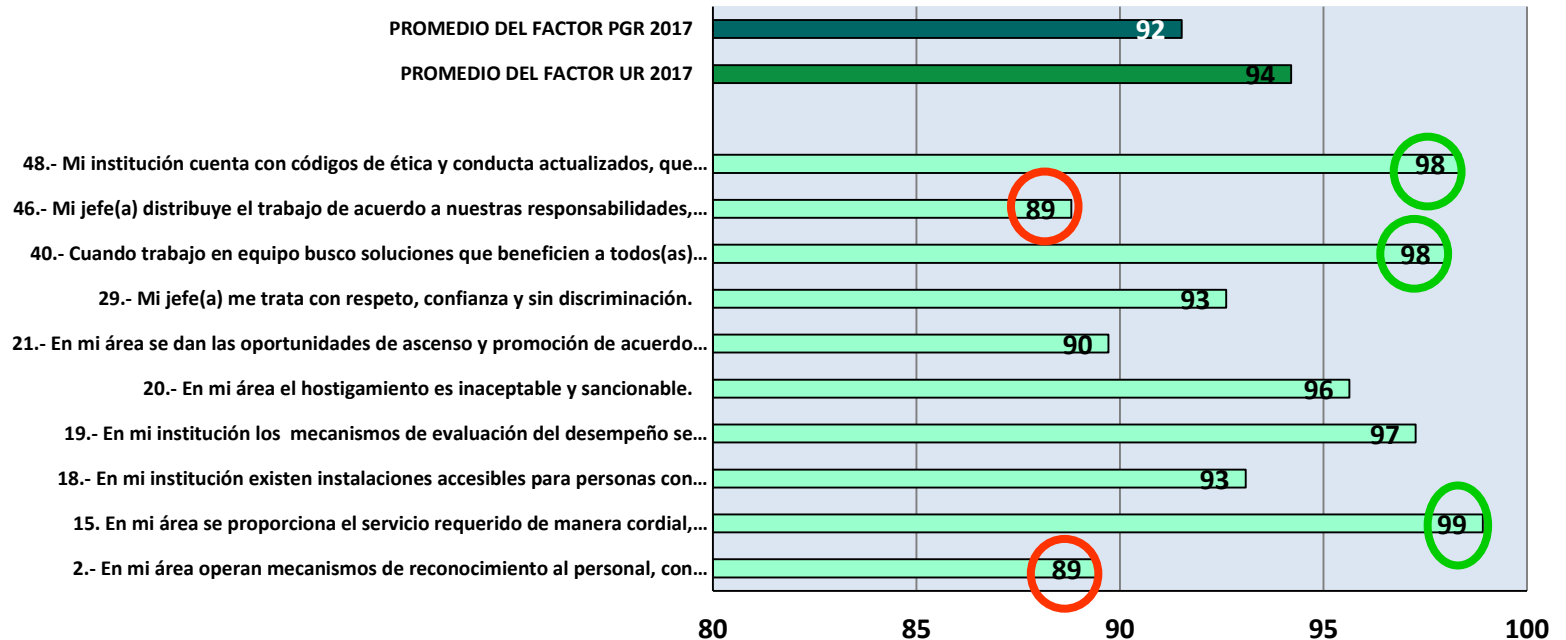
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

94



98 ≥; 89 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal 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)

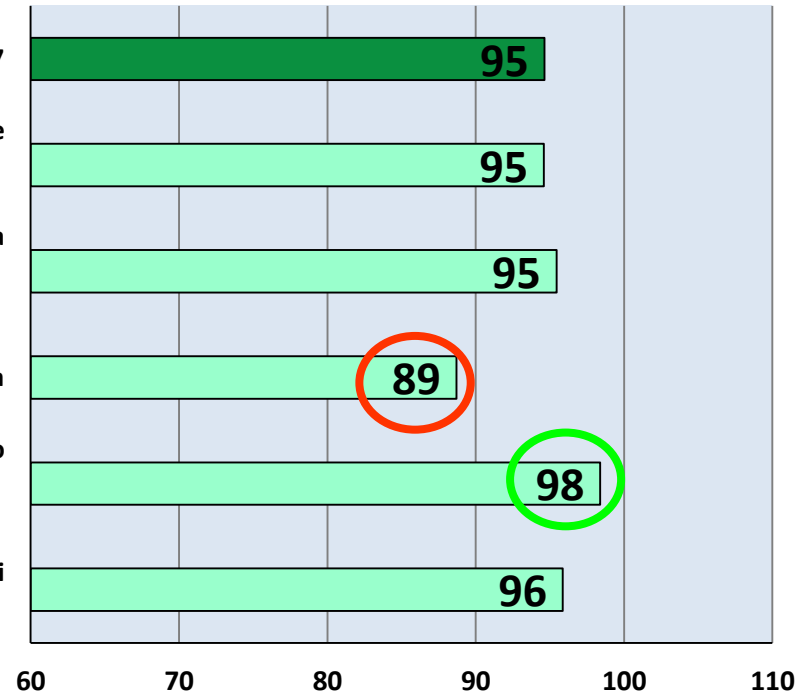
95



98 ≥; 89 ≤

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

- PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.
 - 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad,...
 - 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
 - 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
 - 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.

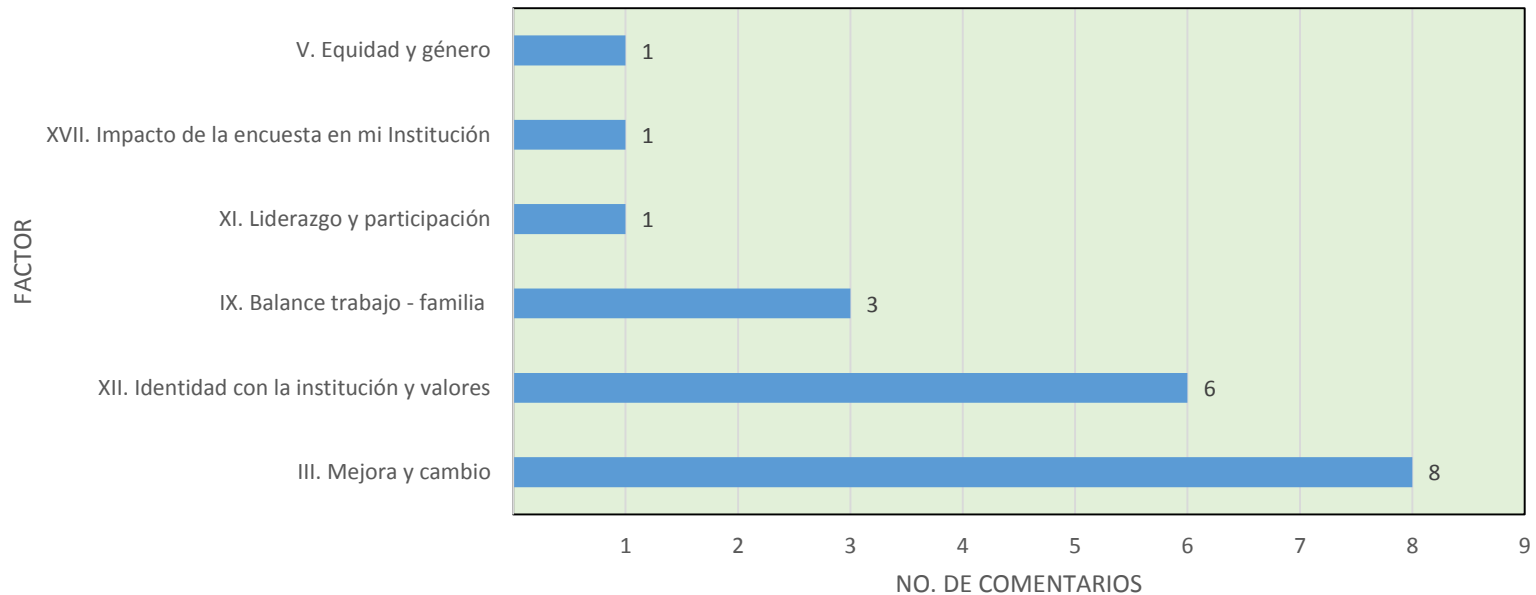


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente. Compromiso laboral del personal adscrito hacia la Delegación Estatal en Baja California Sur.

2. Análisis Cualitativo

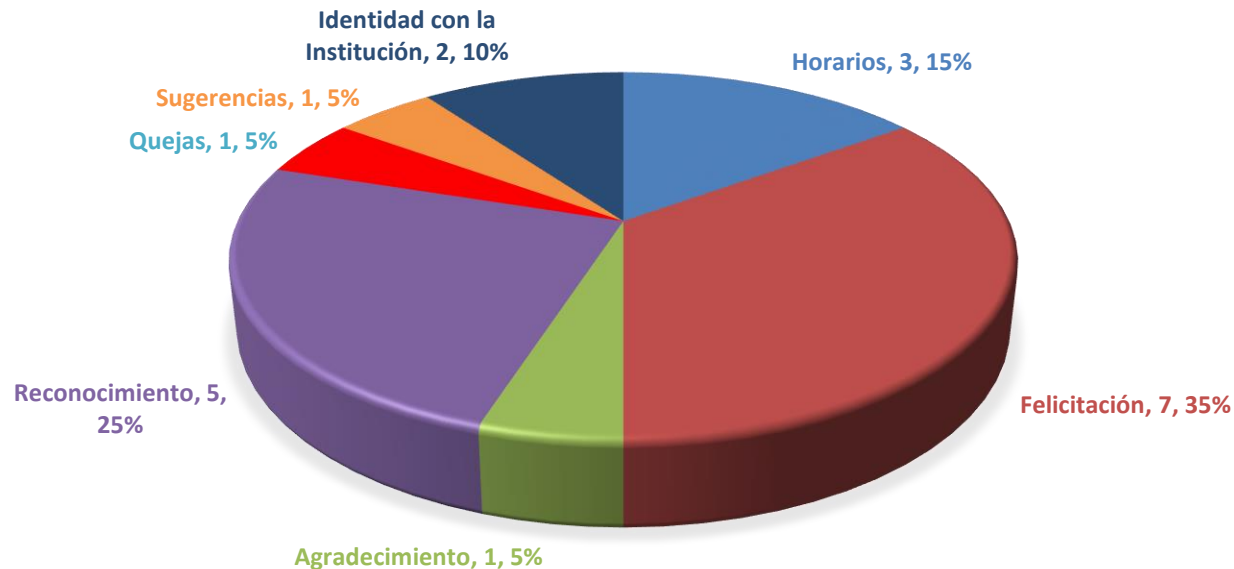
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS BCS ECCO / 2017
 TOTAL COMENTARIOS 20 DE MENOR A MAYOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal expresaron fueron **20** en total, de los cuales todos se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes resaltando su identidad con la Institución, agradeciendo a ella que existan mecanismos como la encuesta de la ECCO para captar sus inquietudes y sugerencias de mejora como horarios laborales que permitan la convivencia familiar. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS BCS ECCO / 2017 TOTAL COMENTARIOS 20



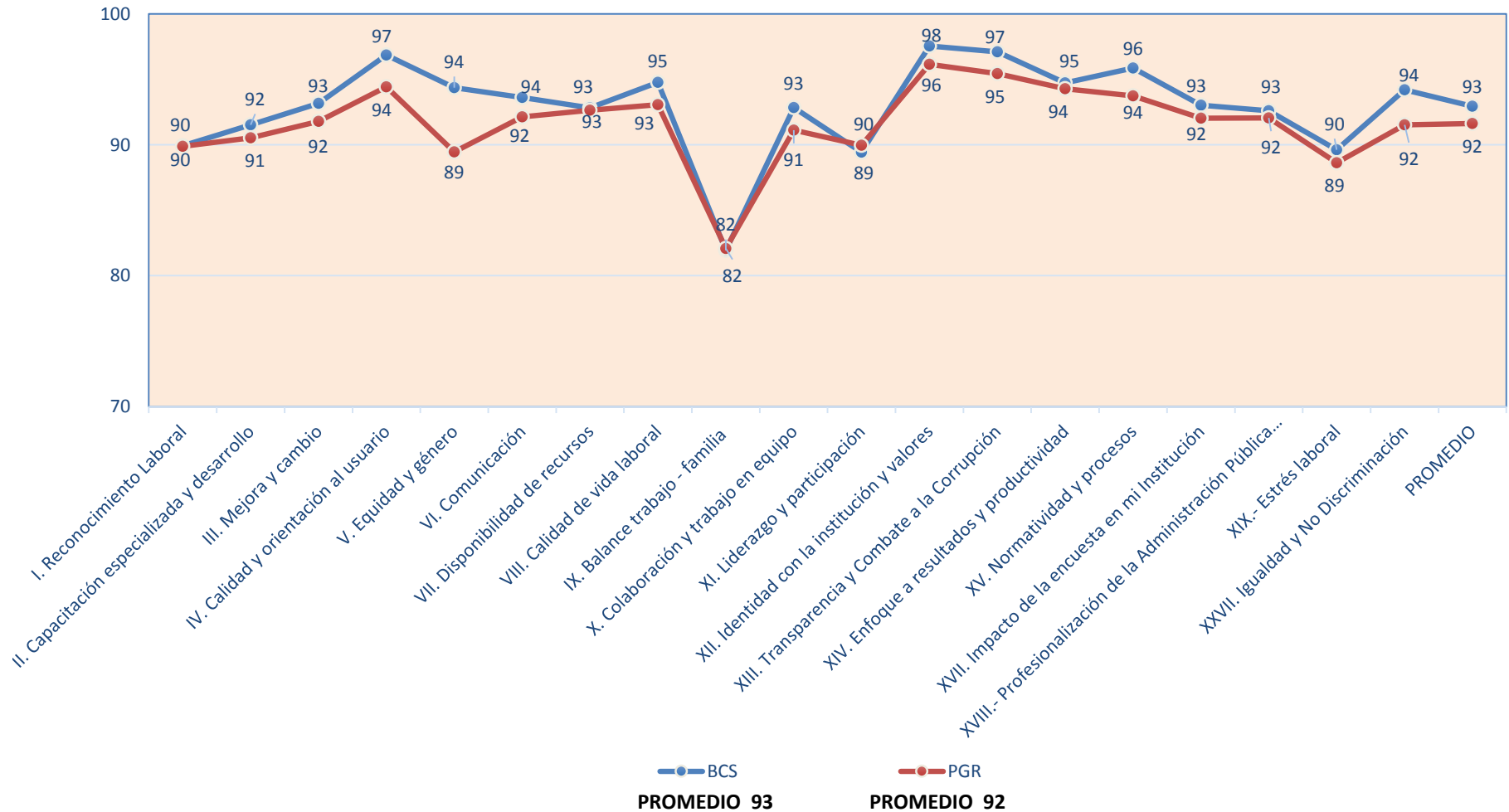
De los 20 comentarios pronunciados por las y los servidores públicos participantes en la encuesta en esta Delegación Estatal, el 35% felicitan tanto a la Institución como a los coordinadores de la encuesta en la Unidad Administrativa por realizar este tipo de ejercicio, el 25% reconoce a la Institución o al personal de mando por tomar en cuenta su opinión, el 15% externaron que la jornada laboral extensa y el no respeto al horario laboral les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 10% se siente orgulloso de la laborar en PGR, y finalmente el restante 15% refiere alguna sugerencia, queja o agradece la iniciativa de la aplicación de la encuesta.

3. Análisis Comparativo

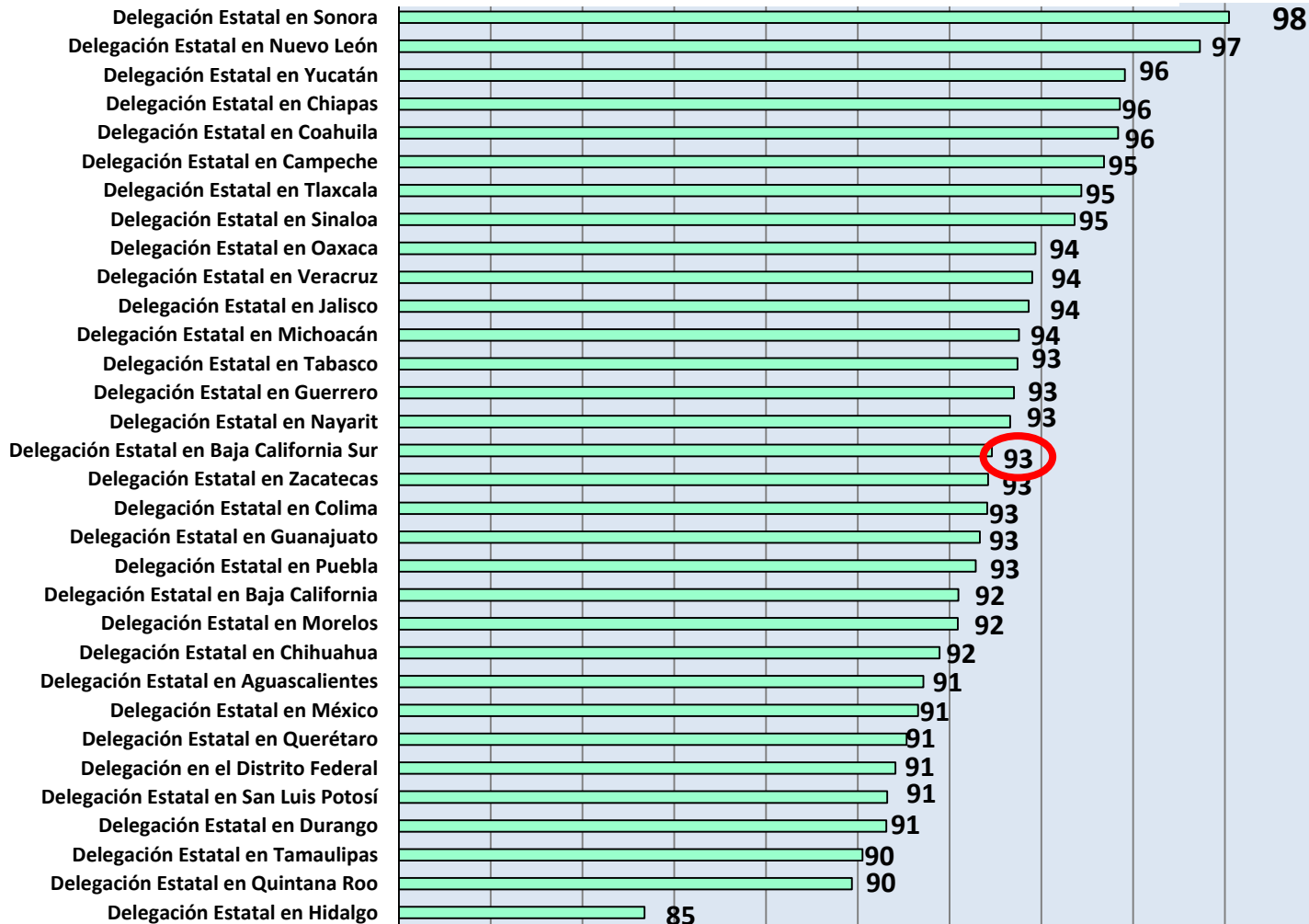
3.1. Comparación de resultados con la PGR, entre Delegaciones y Comparativo histórico de la ECCO en la Delegación Estatal

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-BCS / 2017



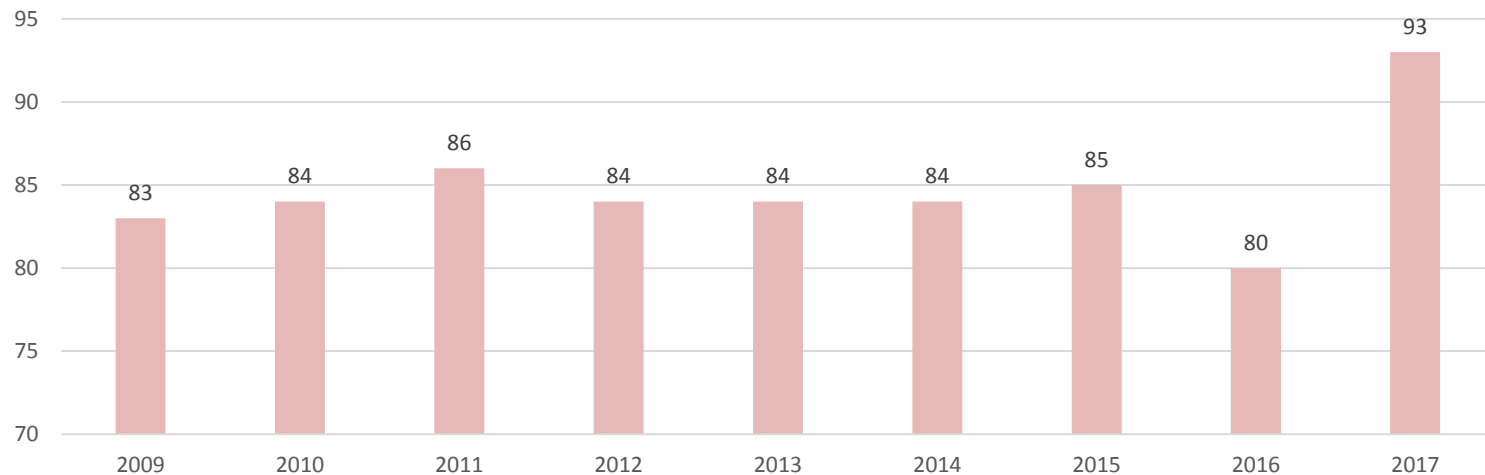
ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



La Delegación Estatal sube al lugar 16 después de haber quedado al final de la lista con referencia a 2016.

Resultados ECCO Delegación Estatal B.C.S.

COMPARATIVO HISTORICO



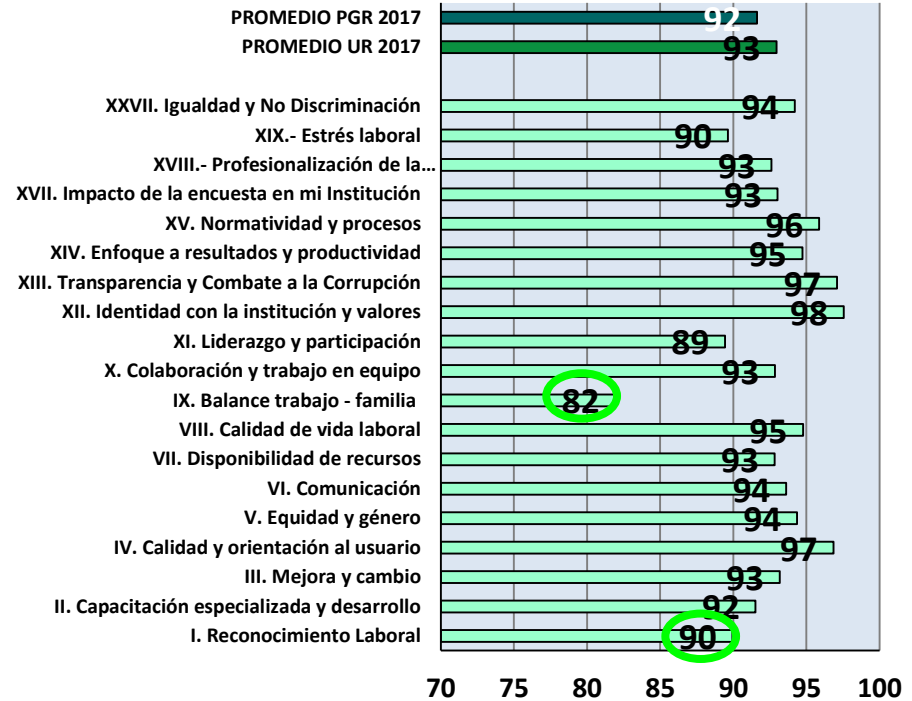
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Baja California Sur en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través de los últimos años. El 2016 con su record mas bajo, ascendió considerablemente 13 puntos al año siguiente, ubicándose el 2017 con el puntaje más alto en los últimos 9 años, básicamente debido a la aplicación de practicas de transformación que mejoraron el clima laboral.

3.2. Resultados BCS 2015 Vs. 2017

FACTORES BCS / ECCO 2015



FACTORES BCS / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor I Reconocimiento Laboral con 12 puntos arriba para el 2017 y el Factor IX Balance Trabajo y Familia con 9 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:

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

$$\frac{21 \text{ Acciones cumplidas}}{21 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 47. Motivada

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

Factor 49. Integra

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50 Profesional

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 59. Liderazgo

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

Factor 63. Transparencia

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

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

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

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 89 puntos o menores.

$$98 \geq; 89 \leq$$

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

323 DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR

FACTOR

IX BALANCE TRABAJO-FAMILIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPULSAR ACCIONES QUE EQUILIBREN LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL ADSCRITO



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		
					O			P	R										
1	Programar actividades culturales y recreativas para las y los servidores públicos y su familia	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos	Bimestral	E	X	Todo el personal	P		X		X		X		X		X	
					O			R											
2	Sensibilizar al personal de mando para que se 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	DEBCS/SA	Reuniones de trabajo	Permanente	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O			R											
3	Promover e invitar al personal a visitar y cuidar áreas naturales, sitios históricos, espacios culturales y sitios patrimoniales	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos	Permanente	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O			R											
4	Fomentar la productividad en horarios de trabajo, a fin de evitar la extensión de horas laborales.	Titulares de Areas Delegacionales	Reuniones de trabajo, correos electrónicos	Permanente	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O			R											
5	Promover entre el personal el cumplimiento de metas para el otorgamiento de los periodos vacacionales conforme la normativa	Titulares de Areas Delegacionales	Reuniones de trabajo, correos electrónicos	Permanente	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O			R											

LCDD. MARCOS OLVERA ANASTACIO

LIC. LIZ ALEIDA MAGAÑA LOGAN

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

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
------------	---


FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN


OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTAR CON PERSONAL DE MANDO QUE CUBRA LAS CUALIDADES DE LIDERAZGO
--

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 capacitación para personal de mando en materia de Liderazgo	Subdelegación Administrativa	Oficio	Anual	E	X	Mandos medios y superiores	P							X					
					O			R												
2	Promover al personal de mando para que lleve a cabo cursos de liderazgo	Directores de Area	Cursos	Anual	E	X	Mandos medios y superiores	P										X		
					O			R												
3	Retroalimentar respecto el Código de Conducta de la Institución	Subdelegación Administrativa	Circulares, Correos Electrónicos, Capacitación	Permanente	E	X	Mandos medios	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												



LCDO. MARCOS OLVERA ANASTASIO



L.C. LIZ ALEIDA MAGAÑA LOGAN

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

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
-----	--

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la Institución a todos los servidores públicos adscritos a la Delegación Estatal	Subdelegación Administrativa	Resultados de la ECCO/Oficio y correos electrónicos	Un mes	E	X	Todo el personal	P		X										
					O			R												
2	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 de la Delegación Estatal	Subdelegación Administrativa	Comunicados en medios electrónicos	Un mes	E		Todo el personal	P				X								
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												


LCDO. MARCOS OLIVERA ANASTACIO

L.C. NZ ALEIDA MAGAÑA LOGAN

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


PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



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

INSTITUCIÓN

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
------------	---


FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL


OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR SISTEMAS QUE PERMITAN IDENTIFICAR AL PERSONAL DE CONFIANZA SUSTANTIVO Y ADMINISTRATIVO SOBRESALIENTE Y SE LE OTORGUEN BENEFICIOS POR SU DEDICACIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	ESTABLECER UN COMITÉ EVALUADOR QUE PERMITA DETECTAR AL PERSONAL SOBRESALIENTE	TITULAR DE LA UNIDAD	REUNION DE TRABAJO	BIMESTRAL	E	X	Todo el personal	P	x			x		x		x		x	
					O			R											
2	RECIBIR PROPUESTAS POR AREAS	DIRECTORES DE AREAS	REUNION DE TRABAJO	BIMESTRAL	E	X	Todo el personal	P	x			x		x		x		x	
					O			R											
3	ELABORAR RECONOCIMIENTO Y DIFUNDIR EL NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO MERECEDOR	DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS	PIZARRA Y CONSTANCIA DE RECONOCIMIENTO	BIMESTRAL	E	X	Todo el personal	P	x			x		x		x		x	
					O			R											




 LCDO. MARCOS OLVERA ANASTACIO




 L.C. LIZ ALEJDA MAGAÑA LOGAN

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



PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

INSTITUCIÓN

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
------------	---

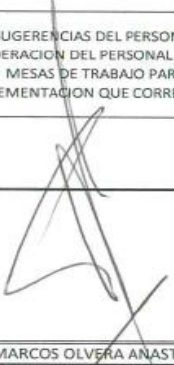
FACTOR

III. MEJORA Y CAMBIO


OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA CAPTAR SUGERENCIAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE MEJOREN SU FORMA DE REALIZAR 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	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR AL PERSONAL DE MANDO, REMITA LAS SUGERENCIAS QUE EL PERSONAL A SU CARGO REFIERA PARA MEJORAR LAS FORMAS DE REALIZAR SU TRABAJO	PERSONAL DE MANDO	OFICIOS, LISTADOS, NOTAS INFORMATIVAS	BIMESTRAL	E	X	Todo el personal	P			X		X		X		X		
					O			R											
2	RECIBIR LAS SUGERENCIAS DEL PERSONAL Y SOMETERLAS A CONSIDERACION DEL PERSONAL DE MANDO EN REUNIONES O MESAS DE TRABAJO PARA LAS ACCIONES DE IMPLEMENTACION QUE CORRESPONDAN	DELEGACION ESTATAL Y PERSONAL DE MANDO	MESAS DE TRABAJO REUNIONES MINUTAS	BIMESTRAL	E	X	Todo el personal	P			X		X		X		X		
					O			R											
3																			



LCDO. MARCOS OLVERA ANASTACIO



L.C. LIZ ALEIDA MAGAÑA LOGAN

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

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
-----	--

FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CAPTAR LA PERCEPCIÓN DE LA Y EL SERVIDOR PÚBLICO SOBRE SU CONTRIBUCIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Programar reuniones de trabajo por área para captación de sugerencias u opiniones técnicas que agregen valor al desarrollo y potencia del personal adscrito	Directores de Area / Depto. de Recursos Humanos	Reuniones de trabajo, minutas	Trimestral	E	X	Todo el personal	P		X			X			X		
					O			R										
2	Difundir y aplicar las prácticas que desarrollen el potencial del personal adscrito	Directores de Area / Depto. de Recursos Humanos	Reuniones de trabajo, minutas	Trimestral	E	X	Todo el personal	P		X			X			X		
					O			R										

LCDO. MARCOS OLVERA ANASTACIO

L.C. LIZ ALEIDA MAGAÑA LOGAN

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

323 DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR

FACTOR

X. COLABORACION Y TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR MAYOR CAPACITACION A LOS SERVIDORES PUBLICOS EN TEMA 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	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCION GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL CAPACITACIONES ANUALES AL PERSONAL SOBRE EL TEMA	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIOS	ANUAL	E	X	Todo el personal	P						x					
					O			R											
2	DIFUSIÓN SOBRE CAPACITACIONES QUE PERMITAN EL TRABAJO EN EQUIPO	DEPTO. RECURSOS HUMANOS	CIRCULARES, CORREOS ELECTRONICOS	ANUAL	E	X	Todo el personal	P										x	
					O			R											
3	PROMOVER EL INTERÉS DEL SERVIDOR PUBLICO	DIRECTORES DE AREA, DEPTO. RECURSOS	CIRCULARES, CORREOS ELECTRONICOS	SEMESTRAL	E		Todo el personal	P										x	
					O	X		R											

LCDO. MARCOS OLIVERA ANASTACIO


L.C. LIZ ALEJBA MAGAÑA LOGAN

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



PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

INSTITUCIÓN

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
------------	---


FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC's)
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR MAYOR CAPACITACION A LOS SERVIDORES PUBLICOS EN TEMA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION PARA EFICIENTAR LOS RECURSOS TECNOLOGICOS DE LA INSTITUCION
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCION GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL CAPACITACIONES ANUALES AL PERSONAL SOBRE TIC's	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIOS	ANUAL	E	X	Todo el personal	P									X			
					O			R												
2	DIFUSIÓN SOBRE CAPACITACIONES QUE PERMITAN EL USO EFICIENTE DE LAS TIC'S	DEPTO. RECURSOS HUMANOS	CIRCULARES, CORREOS ELECTRONICOS	ANUAL	E	X	Todo el personal	P											X	
					O			R												
3	PROMOVER EL INTERÉS DEL SERVIDOR PUBLICO	DIRECTORES DE AREA, DEPTO. RECURSOS	CIRCULARES, CORREOS ELECTRONICOS	SEMESTRAL	E		Todo el personal	P											X	
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												



 LCDR. MARCOS OLIVER ANASTASIO



 L.C. LIZALEIDA MAGAÑA LOGAN

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

323	DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR
-----	--

FACTOR

37.FACTOR ESPECIFICO POR RAMO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER EL PROCESO DE SEPARACION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS CON CLARIDAD Y TRANSPARENCIA
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUSIÓN SOBRE EL PROCESO DE SEPARACION DEL PERSONAL EN LA INSTITUCION	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CIRCULARES, CORREOS ELECTRONICOS	SEMESTRAL	E	X	Todo el personal	P					X						X
					O			R											
2	CAPTAR LAS DUDAS O COMENTARIOS DEL PERSONAL CONFORME AL PROCESO DE SEPARACION EN LA INSTITUCION Y RESPONDER OPORTUNAMENTE A ELAS	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREOS ELECTRONICOS, OFICIOS	ANUAL	E		Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O	X		R											
								P											
								R											

LCDO. MARCOS OLVERA ANASTACIO

L.C. IZALEIDA MAGAÑA LOGAN