



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Delegación Estatal en Baja California



PTCCO DEBC 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	50
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas	51
3.1.1. Comparativo Delegaciones Estatales	52
3.1.2. Comparativo Baja California Vs. FGR	53
3.1.3. Comparativo histórico	54
3.2. Resultados Baja California 2016 Vs. 2018	55
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos	61
5. Definición de Prácticas de Transformación	61
5.1. Difusión de resultados	67
5.2 Factor Liderazgo	68
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	61



PTCCO DEBC 2019

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 275 servidoras y servidores públicos encuestados, adscritos a la Delegación Estatal en Baja California.

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

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

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



PTCCO DEBC 2019

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

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

Qué tanto es:

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



PTCCO DEBC 2019

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

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

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

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

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



PTCCO DEBC 2019

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

275 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Baja California, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 476, es decir el 57.77 %, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 **81.55%**

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

La **percepción promedio** de los participantes de la Delegación Estatal en Baja California en la encuesta fue de **83 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. La Delegación Baja California ocupó el lugar 31 de todas las Delegaciones Estatales.

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

87 ≥; 78 ≤

El umbral superior resulta 4 punto por debajo de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en un punto.



PTCCO DEBC 2019

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



87 - 88



79 - 86



60 - 78

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 60 y 78 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", la Delegación Estatal en Baja California presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEBC 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

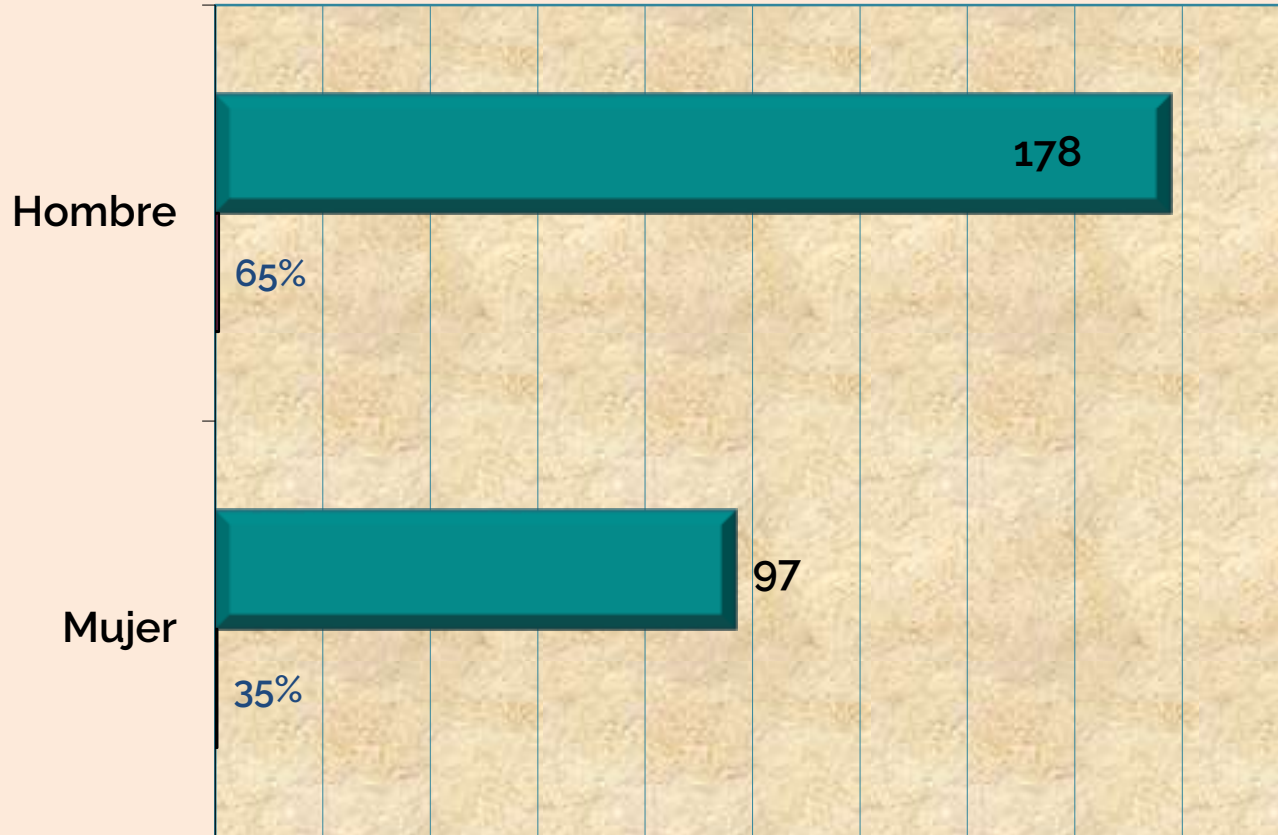
PTCCO DEBC 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DEBC 2019

¿El encuestado es? /

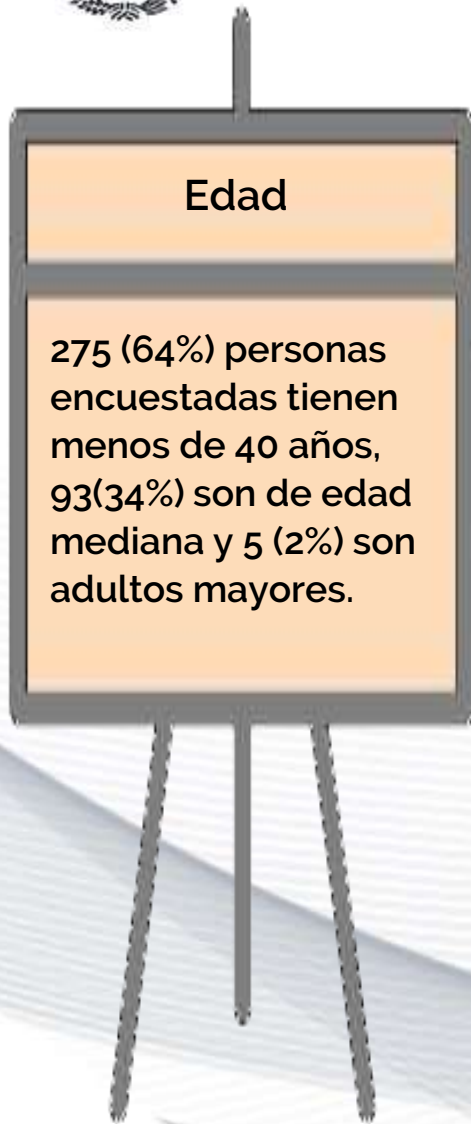


Sexo

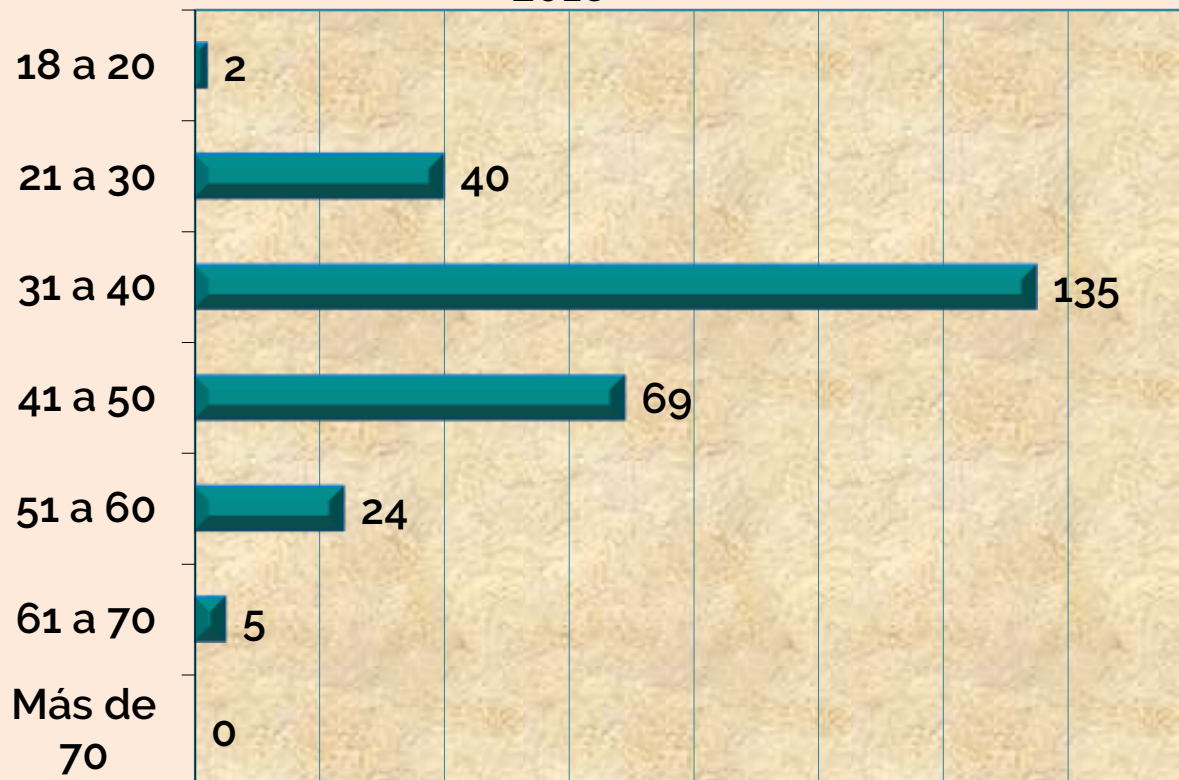
La participación de los hombres fue superior por 30 puntos porcentuales a la de las mujeres.



PTCCO DEBC 2019



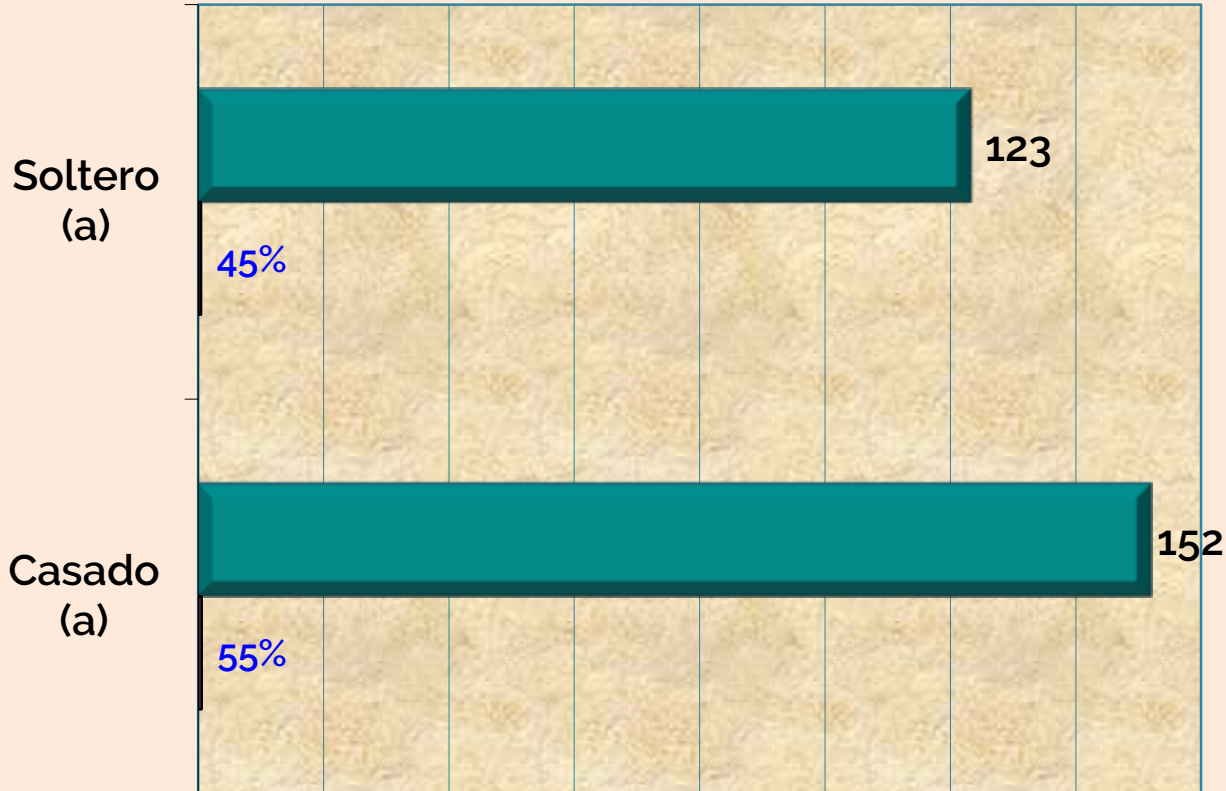
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DEBC 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



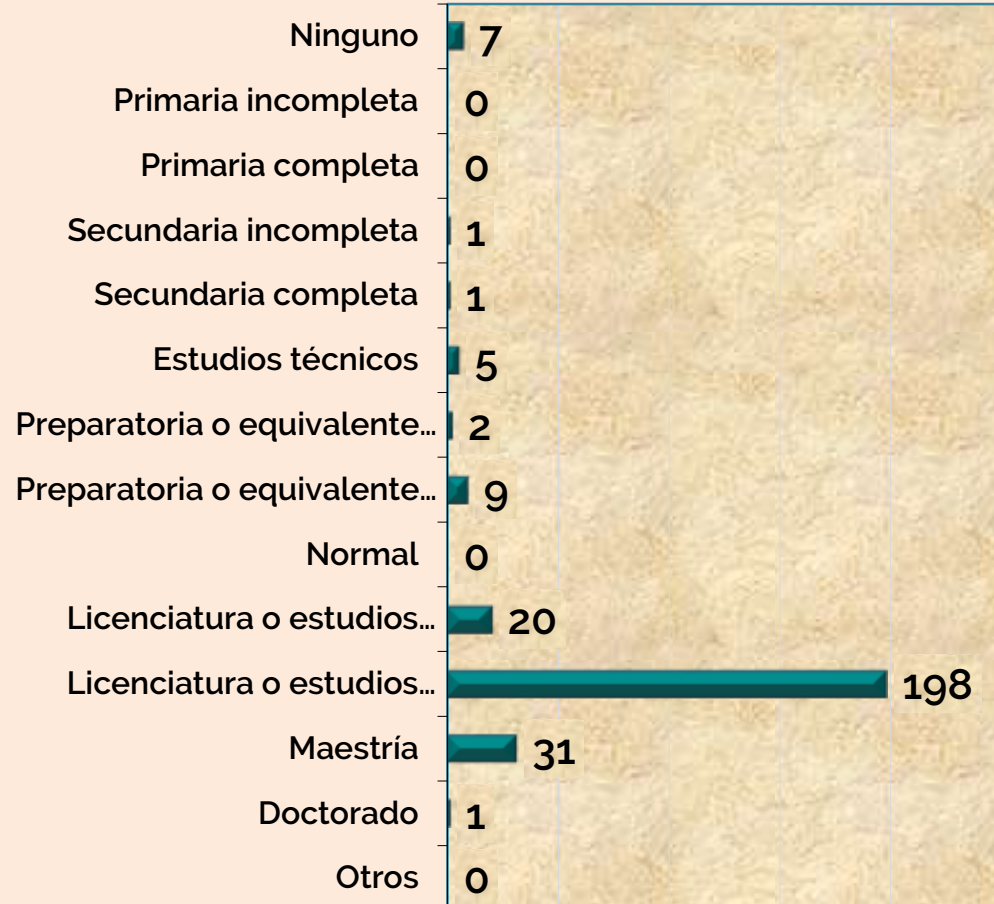
Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 10 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DEBC 2019

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



Nivel de Estudios

El 79% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 12% ostenta estudios superiores, mientras que 6% personas tienen preparatoria o equivalente terminada o incompleta, el 3% solo tienen estudios iguales o menores a secundaria terminada o incompleta.



PTCCO DEBC 2019

Nivel de Puesto

El 58% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 36% son enlaces. El 6% son jefes de departamento a mandos.

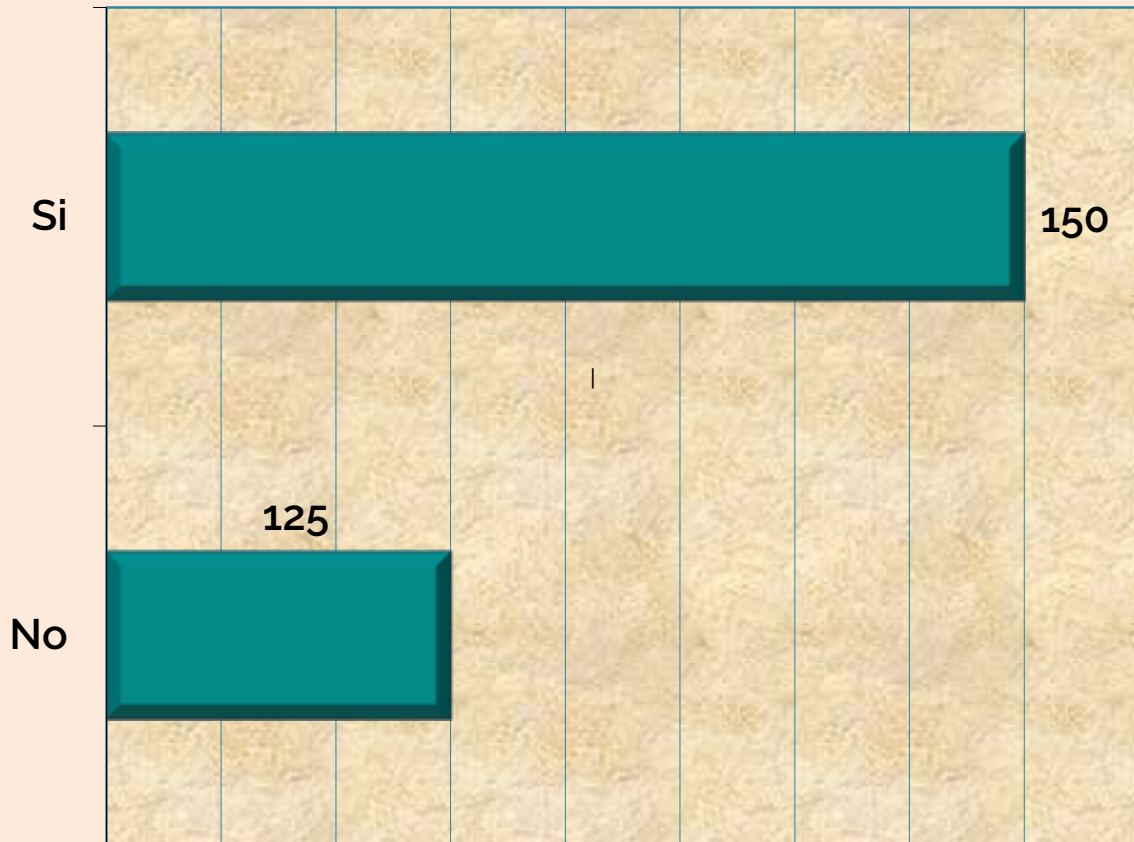
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DEBC 2019

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



Servicio de Carrera

Más del 50% de los participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DEBC 2019

Años en el Sector Privado

El 57% de las personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

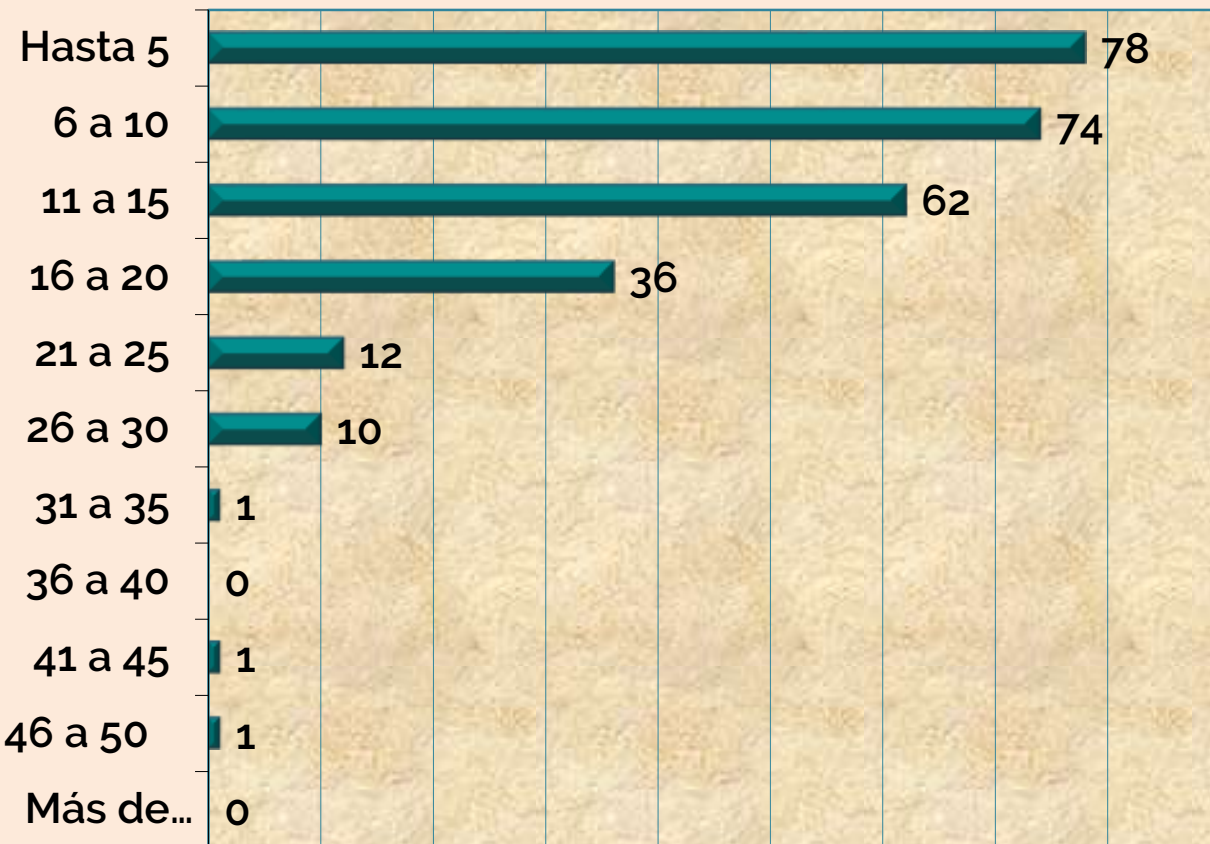
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DEBC 2019

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



Años en el Sector Público

El 28% del personal encuestado es servidor público experto y versado en el Sector Público.

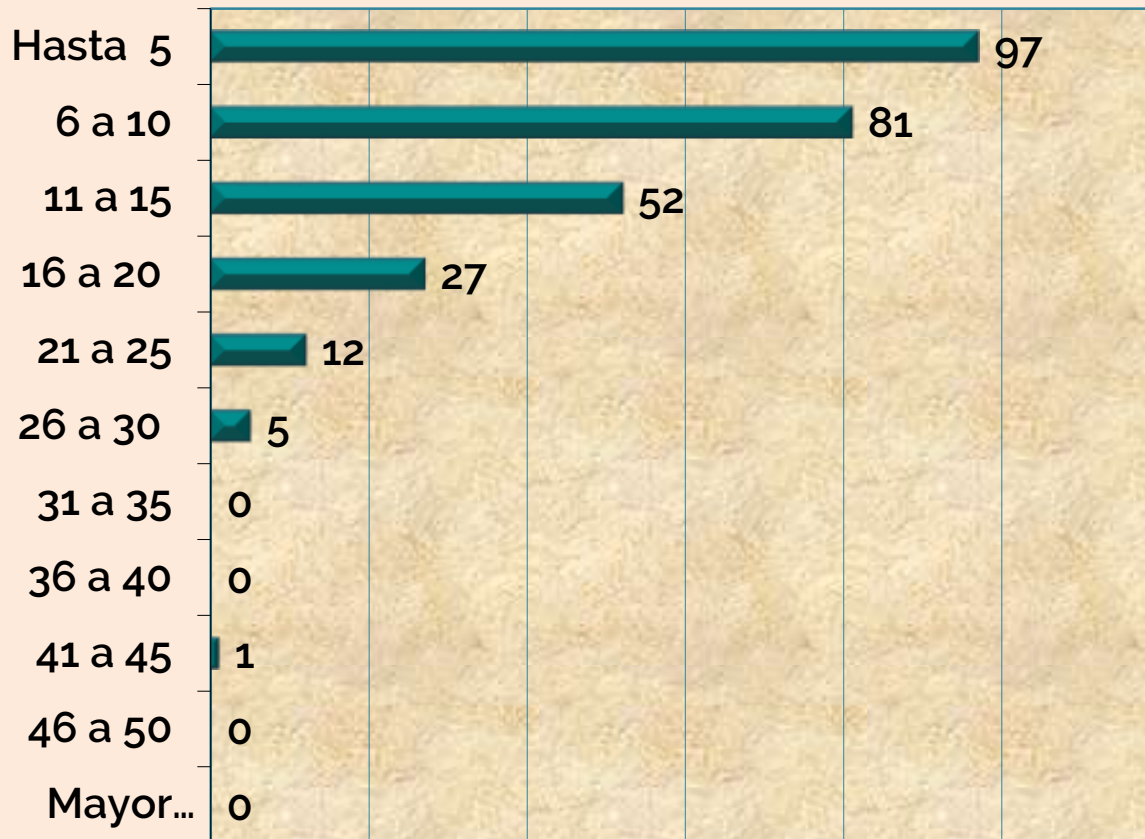


PTCCO DEBC 2019

Años en el puesto actual

El 35% de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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





PTCCO DEBC 2019

Estudios actuales

El 83% de las personas en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEBC 2019

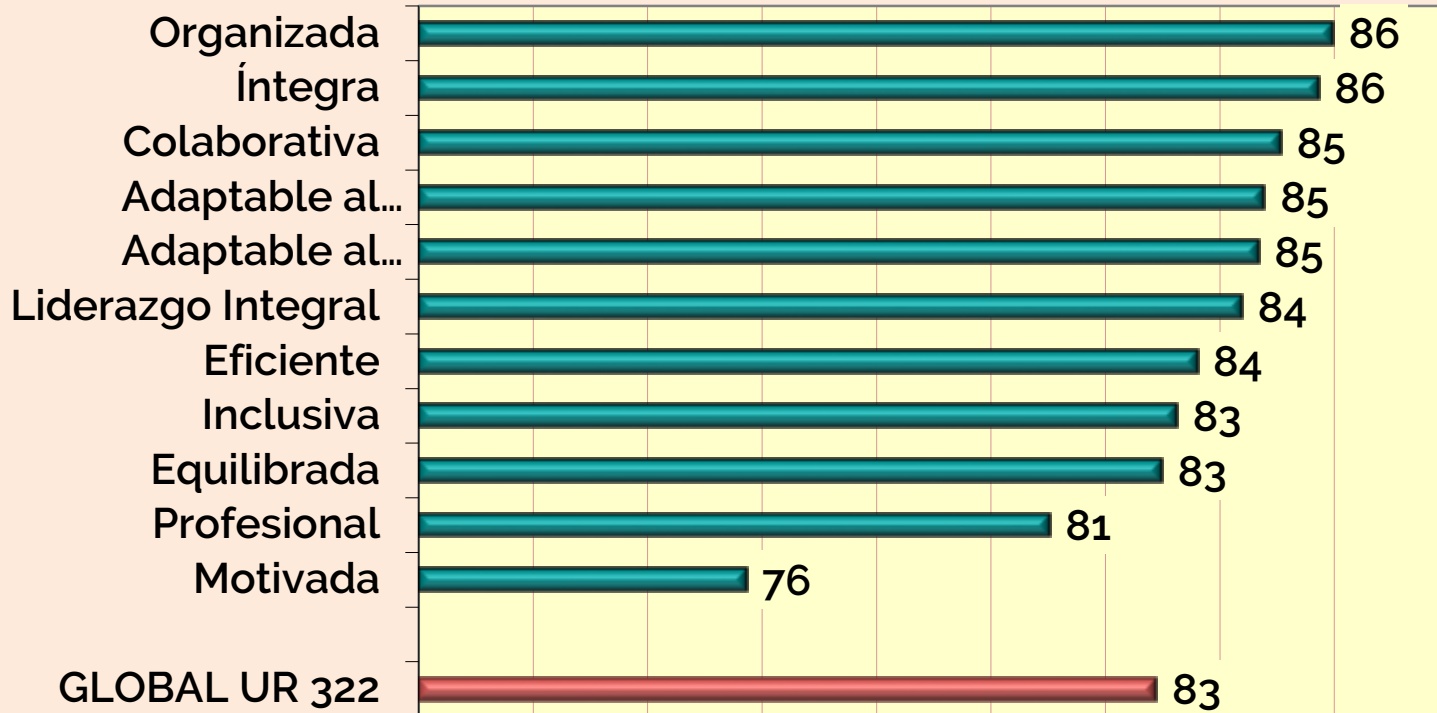
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DEBC 2019

Cómo es la UR
322:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018

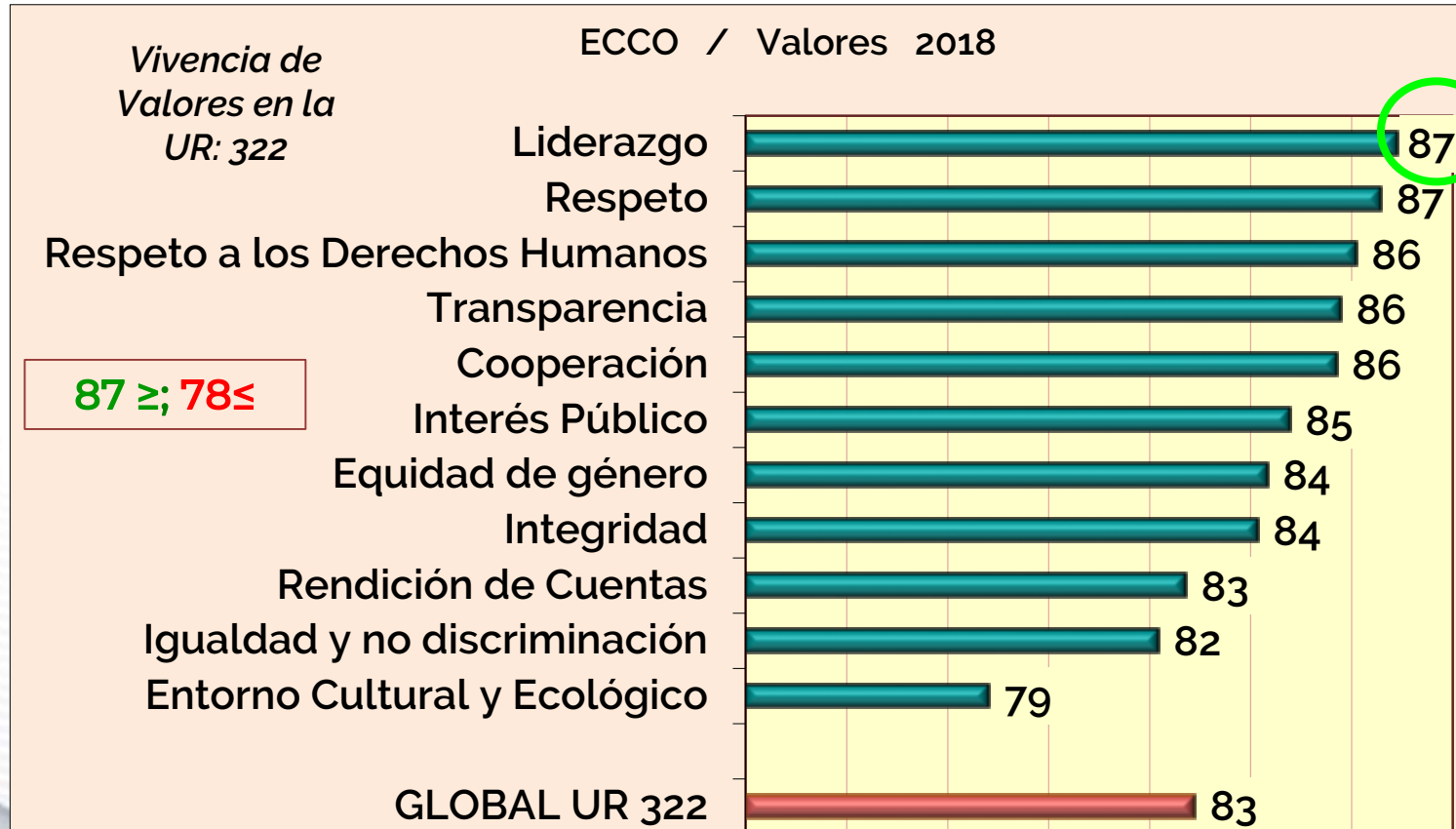


87 ≥; 78 ≤

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



PTCCO DEBC 2019



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



PTCCO DEBC 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 322 / 2018

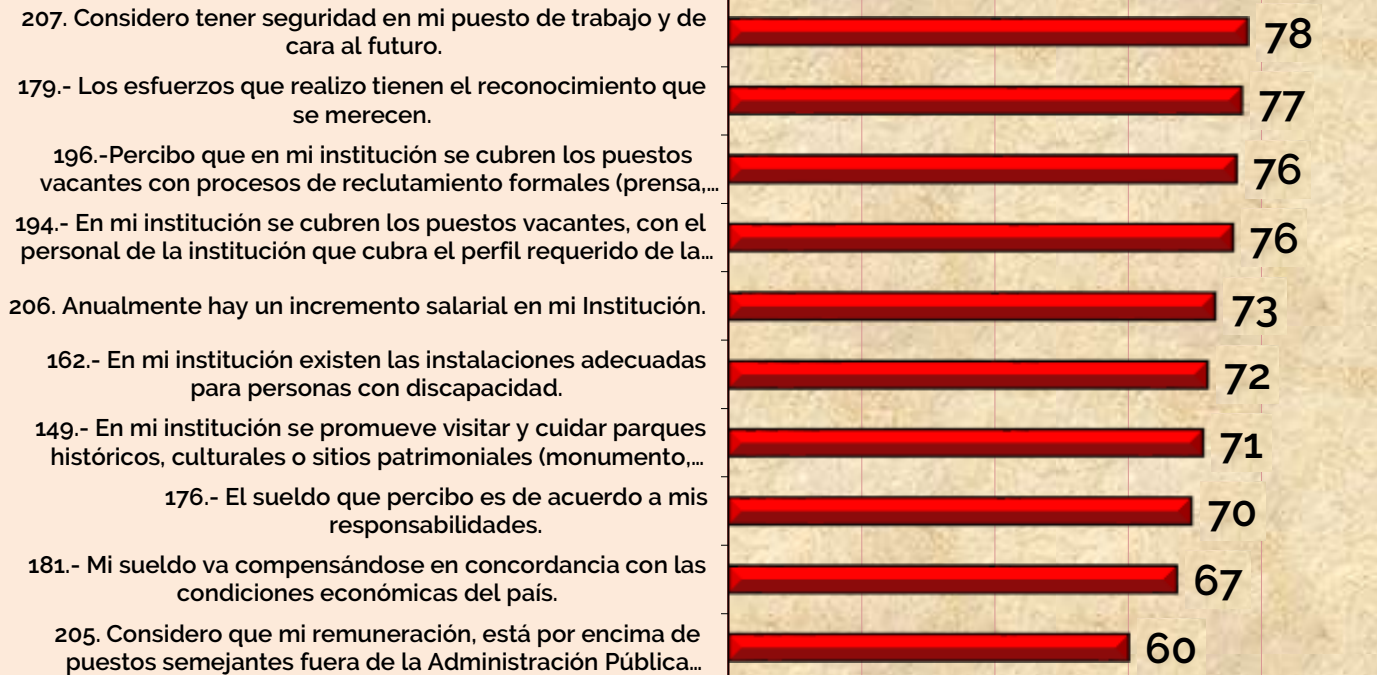


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de la Delegación Estatal en Baja California es que el personal adscrito se siente motivado y es profesional en el trabajo que desempeña para dar cumplimiento a la solicitado por el ciudadano, mismos que están relacionados con los factores de motivación y Profesional.



PTCCO DEBC 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 322 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de tener seguridad en su puesto de trabajo, así como incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

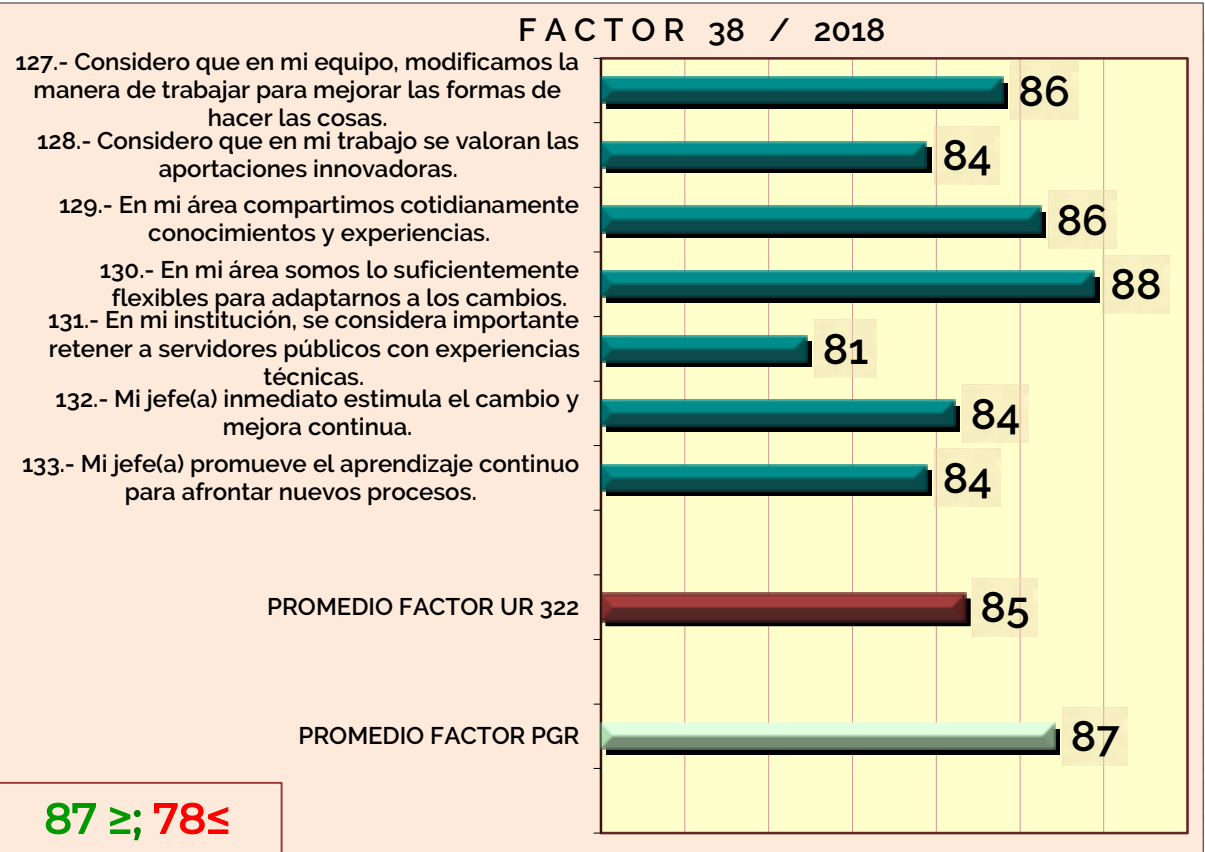
PTCCO DEBC 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO DEBC 2019

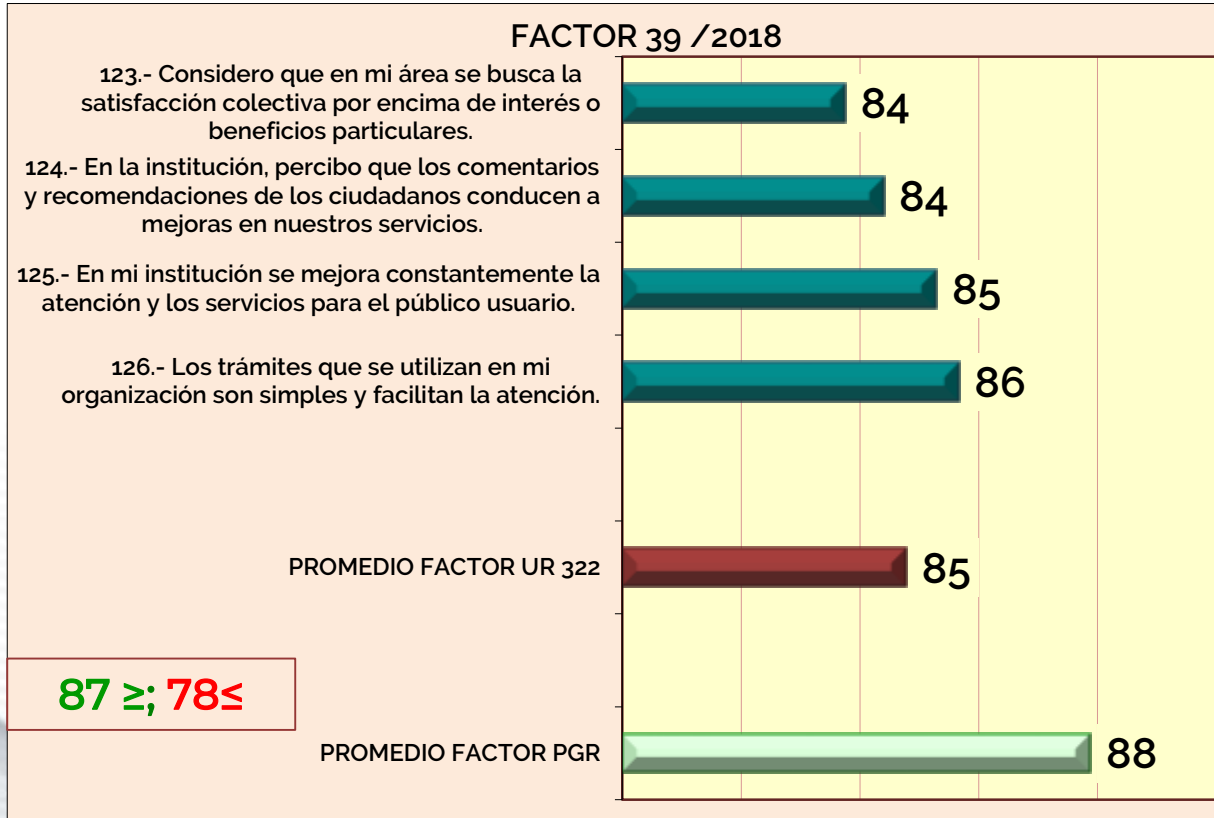
La Delegación Estatal en Baja California es Adaptable al entorno

85



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

PTCCO DEBC 2019



La Delegación Estatal en Baja California es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Delegación Baja California se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

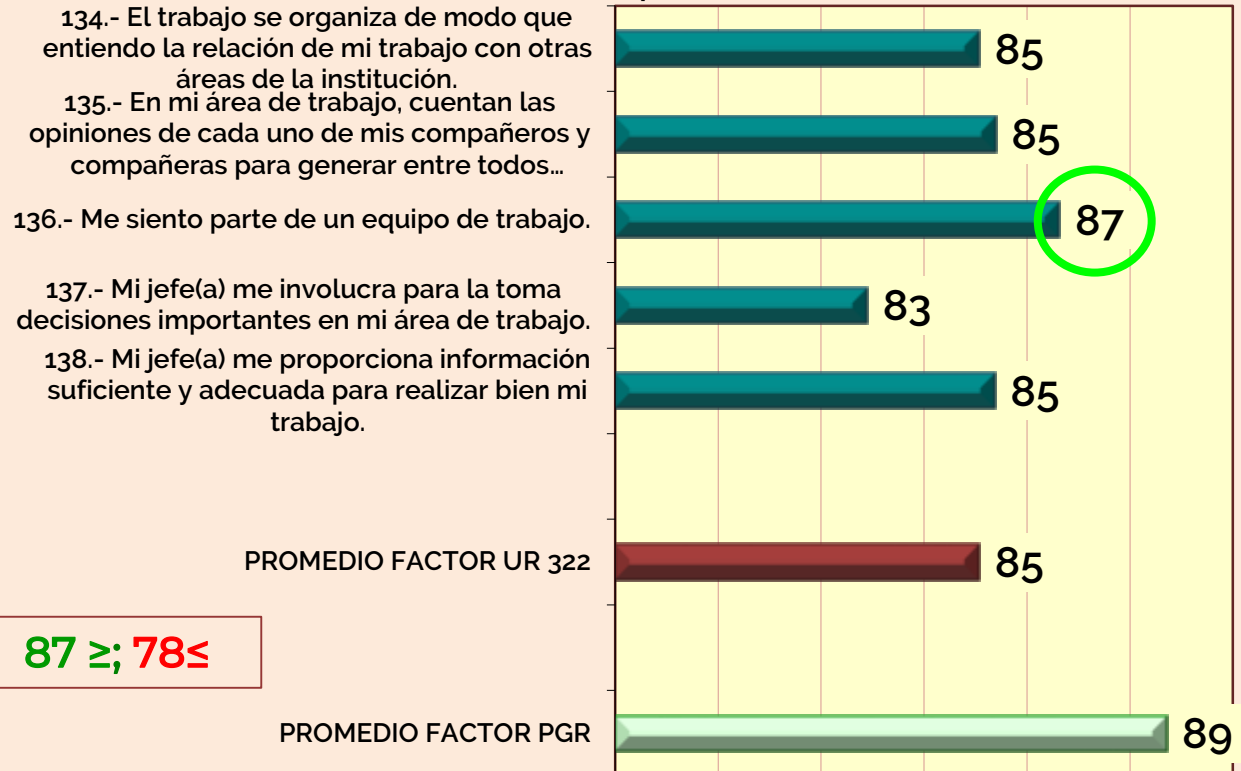


PTCCO DEBC 2019

La Delegación Estatal
en Baja California es
Colaborativa



FACTOR 40 / 2018

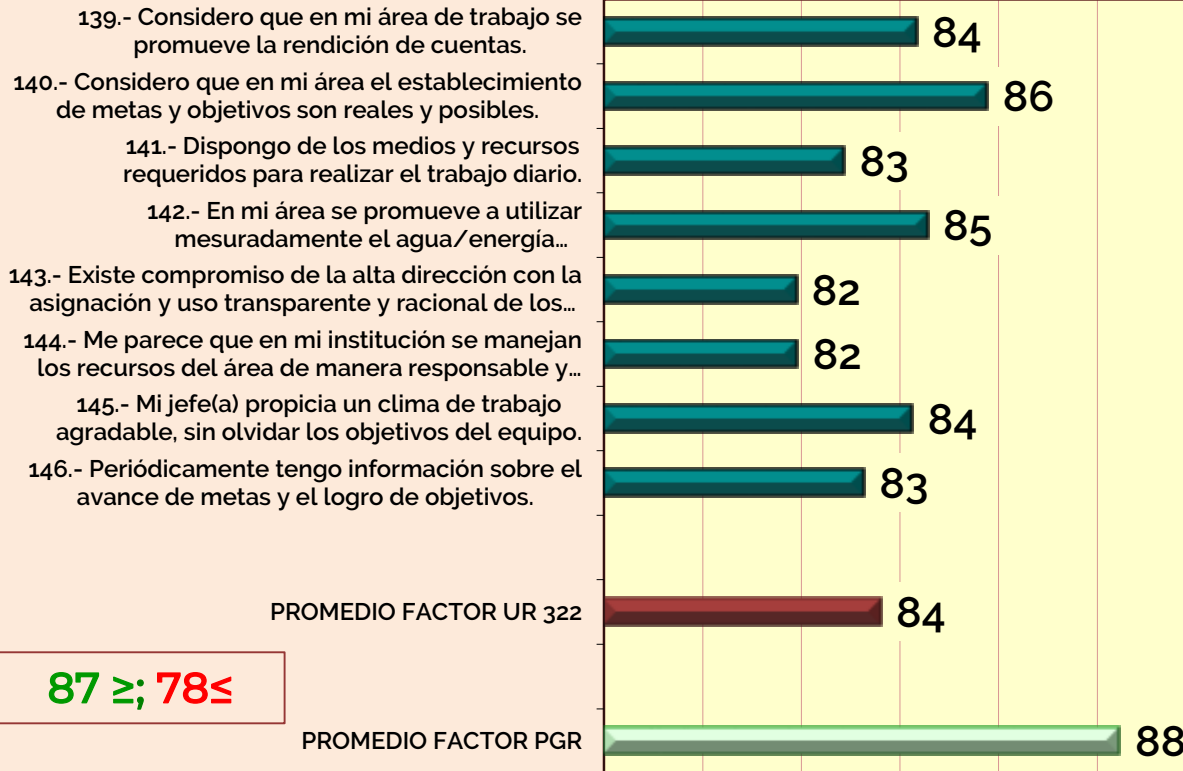


87 ≥; 78 ≤

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

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 41 /2018



La Delegación Estatal en Baja California es Eficiente



El personal encuestado de la Delegación Baja California perciben que las metas y objetivos son reales y posibles, que se promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente y la rendición de cuentas. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

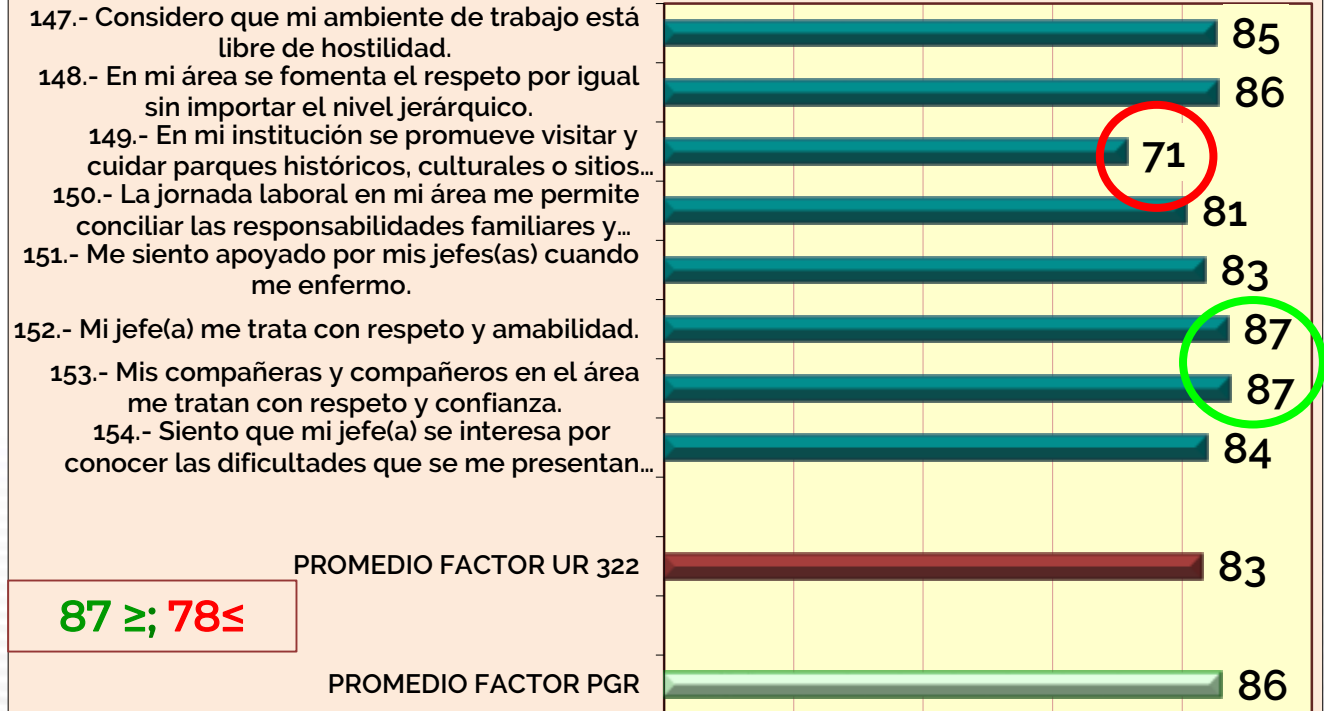


PTCCO DEBC 2019

La Delegación Baja California es Equilibrada



FACTOR 42 / 2018

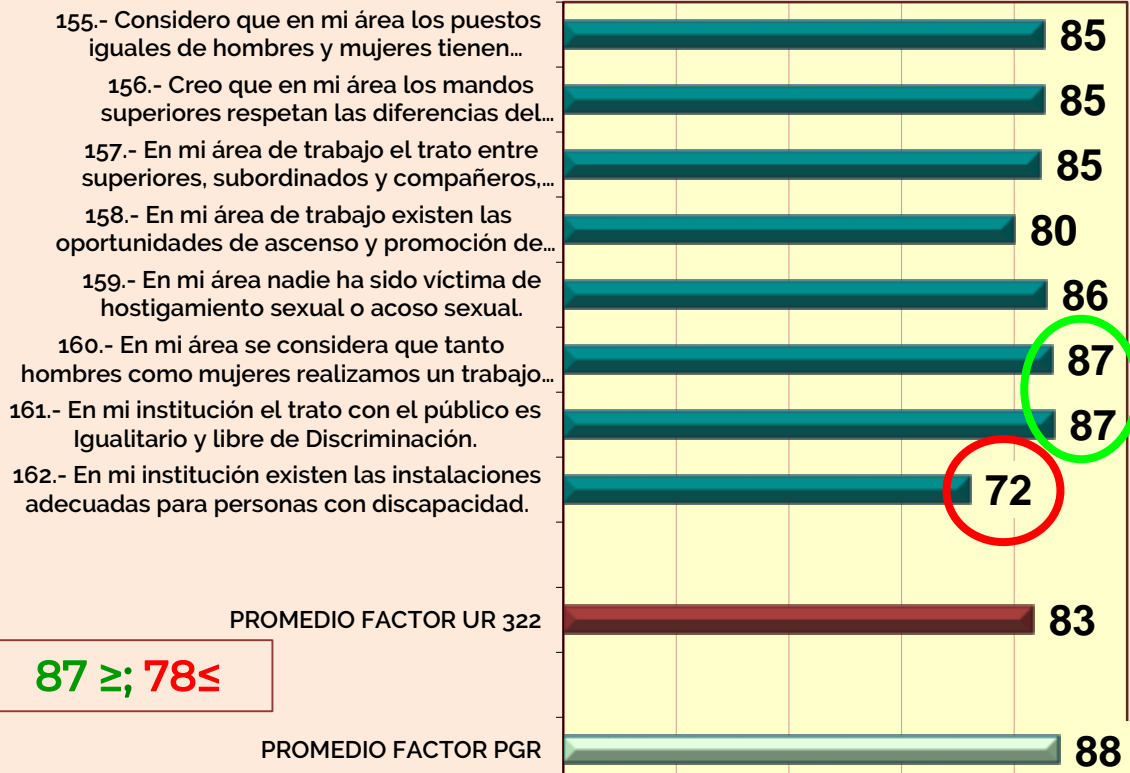


87 ≥; 78 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (57 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Delegación Baja California.

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 46 / 2018



87 ≥; 78 ≤

La Delegación Baja California es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la Delegación (62 puntos en 2016)



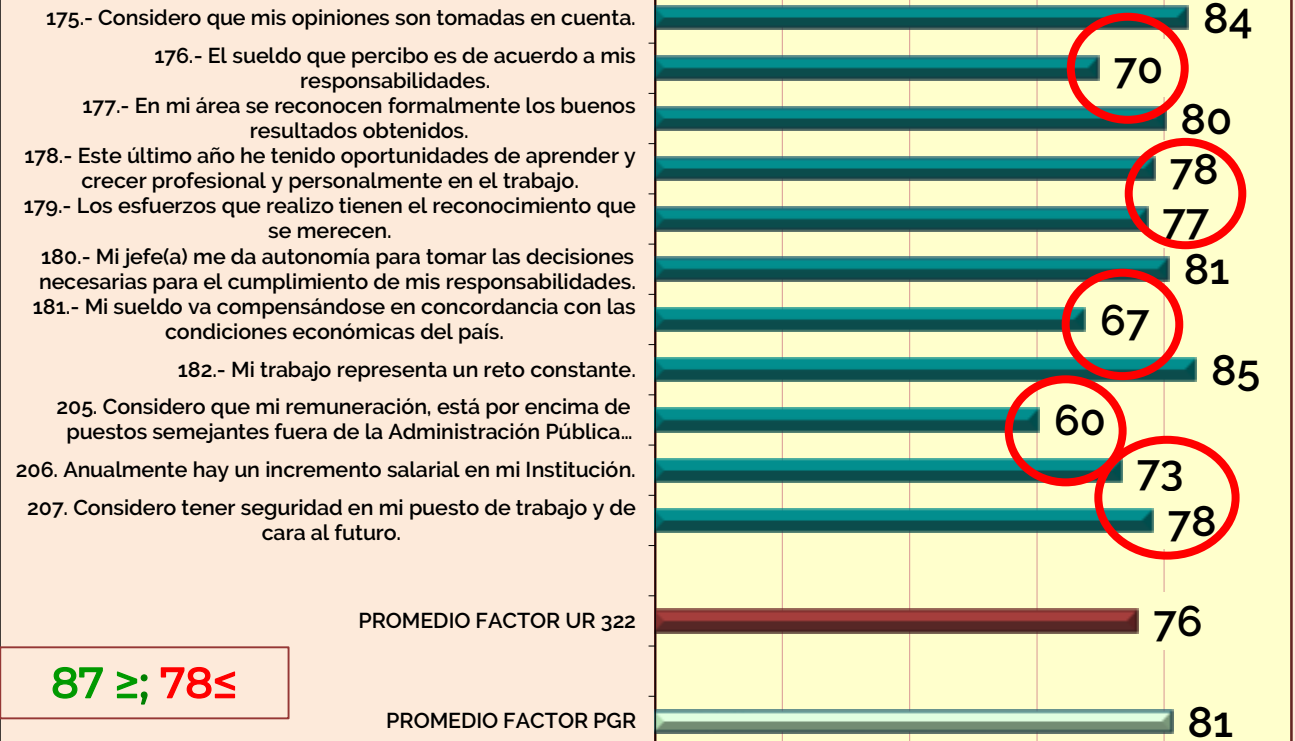
PTCCO DEBC 2019

La Del. Baja California
es
Motivada

76



FACTOR 47 / 2018

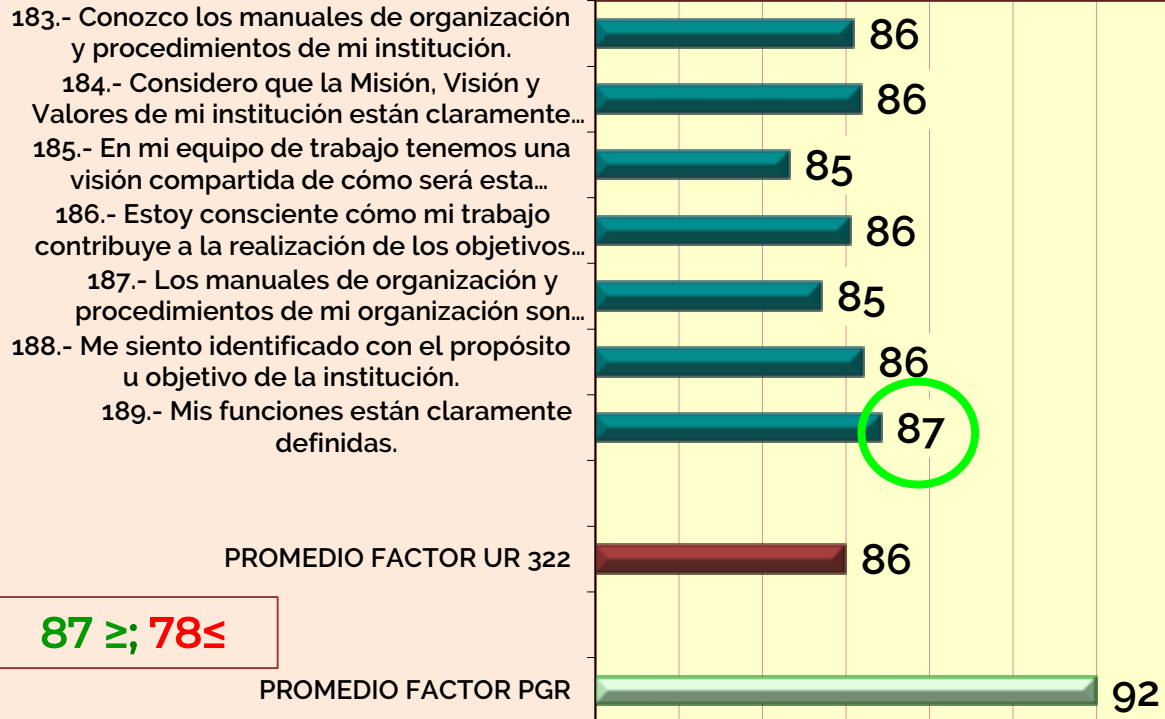


87 ≥; 78 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Por otro lado, el trabajo de la Delegación Baja California es un reto constante para el personal que participó en la encuesta.

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 48 /2018



87 ≥; 78 ≤

La Delegación Estatal en Baja California es Organizada



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

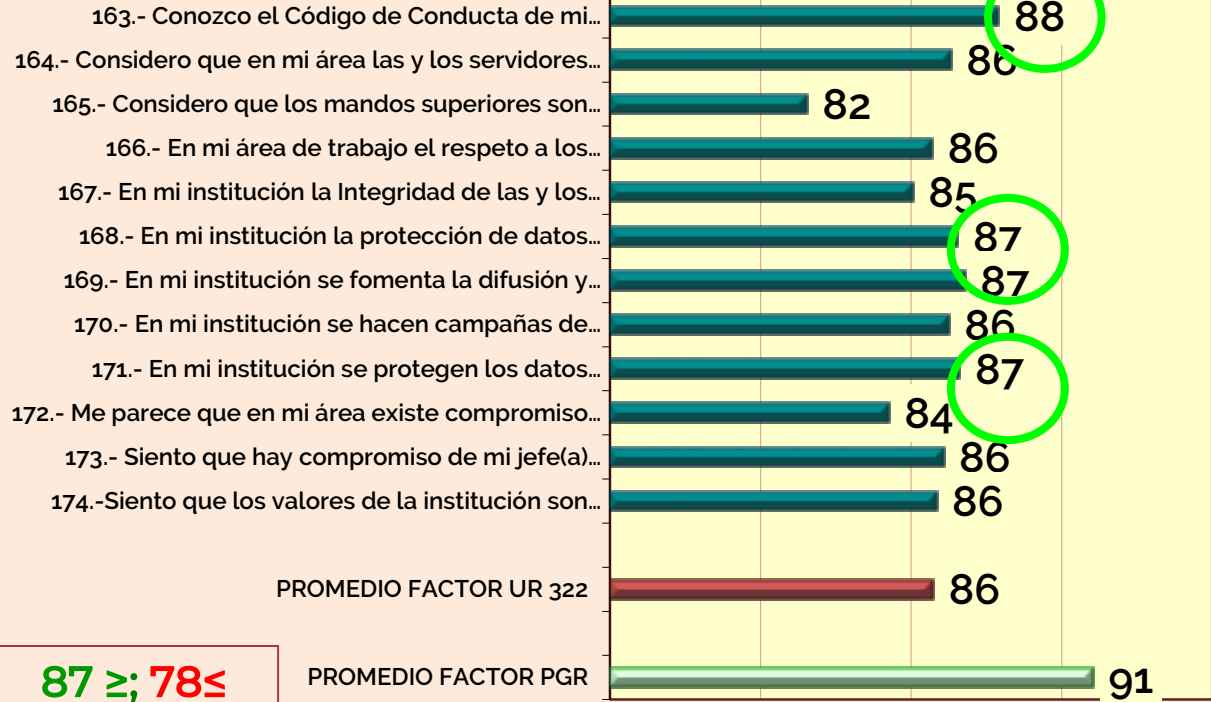


PTCCO DEBC 2019

La Delegación Estatal en Baja California es Integra



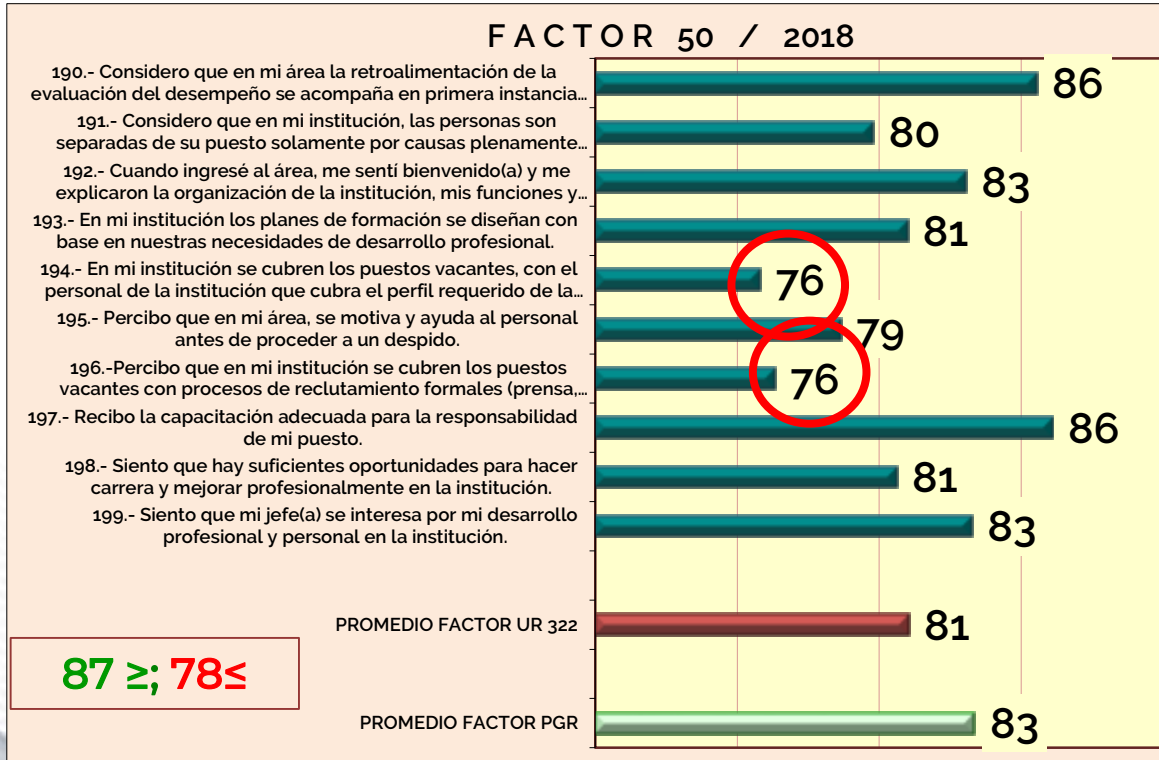
FACTOR 49 /2018



87 ≥; 78 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Estatal en Baja California antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO DEBC 2019

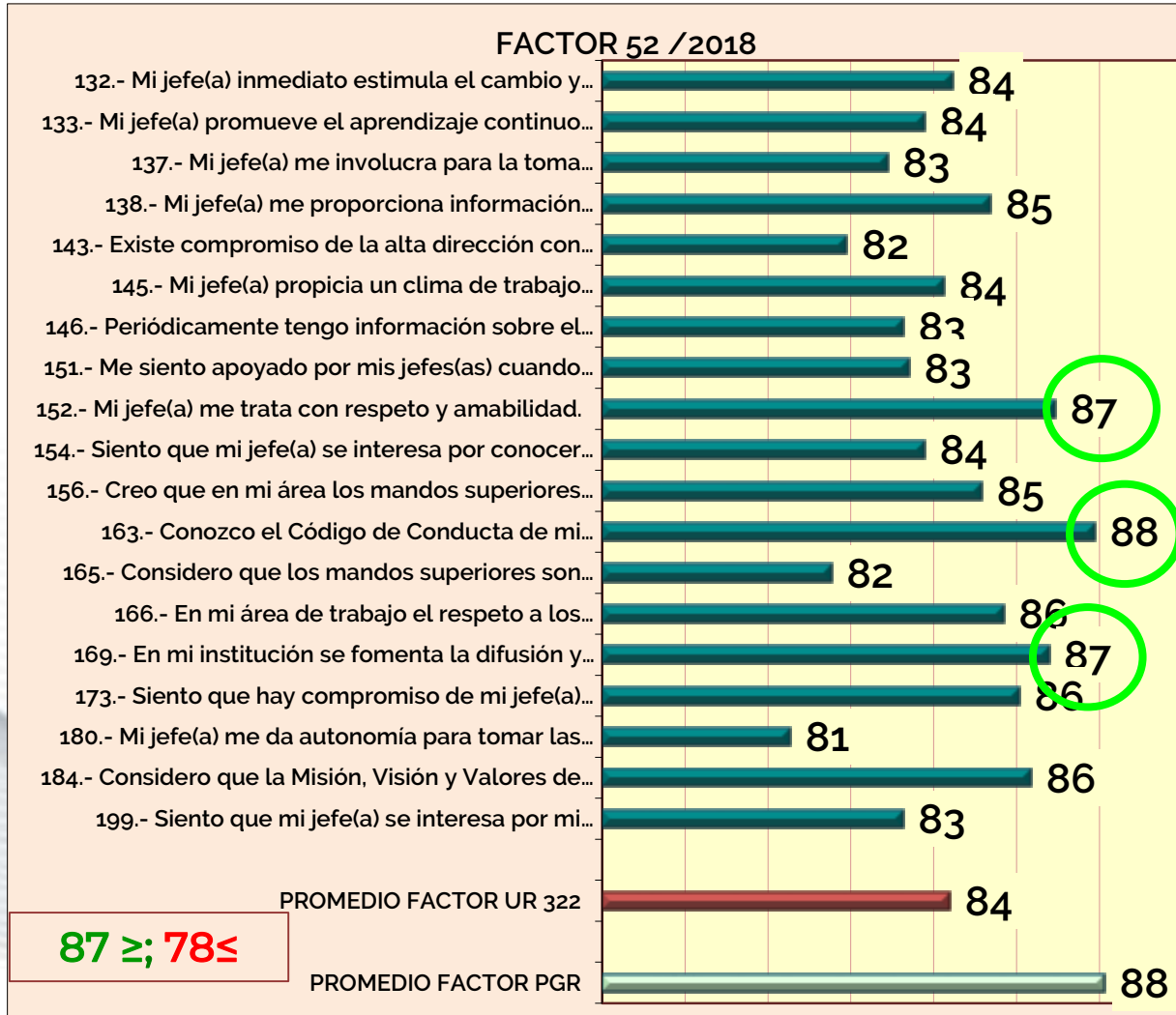


La Delegación Baja California es Profesional



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

PTCCO DEBC 2019



Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Baja California con un liderazgo en proceso de mejora continua. Disminuyó la calificación con respecto a 2016 en 3 punto.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

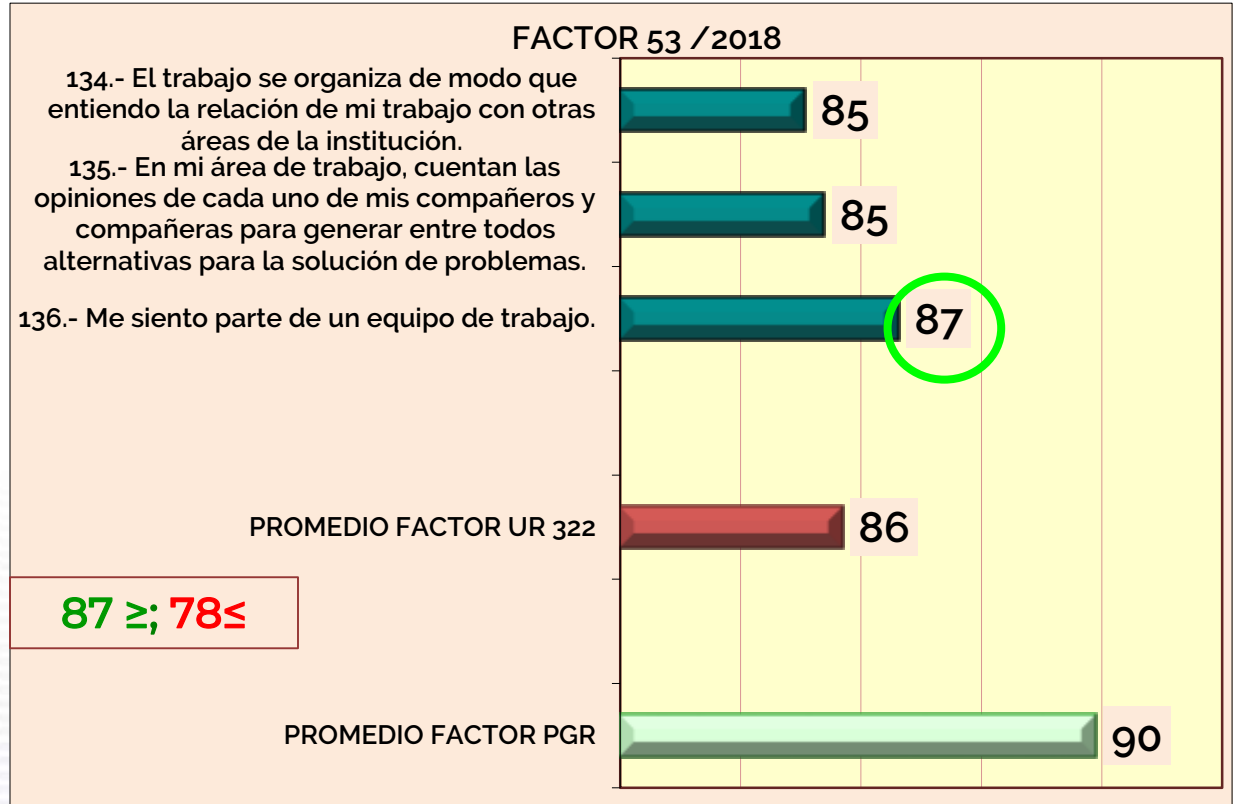
PTCCO DEBC 2019

Resultado de factores de Valores



PTCCO DEBC 2019

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO DEBC 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

79



FACTOR 54 /2018

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

85

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

71

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

81

PROMEDIO FACTOR UR 322

79

87 ≥; 78 ≤

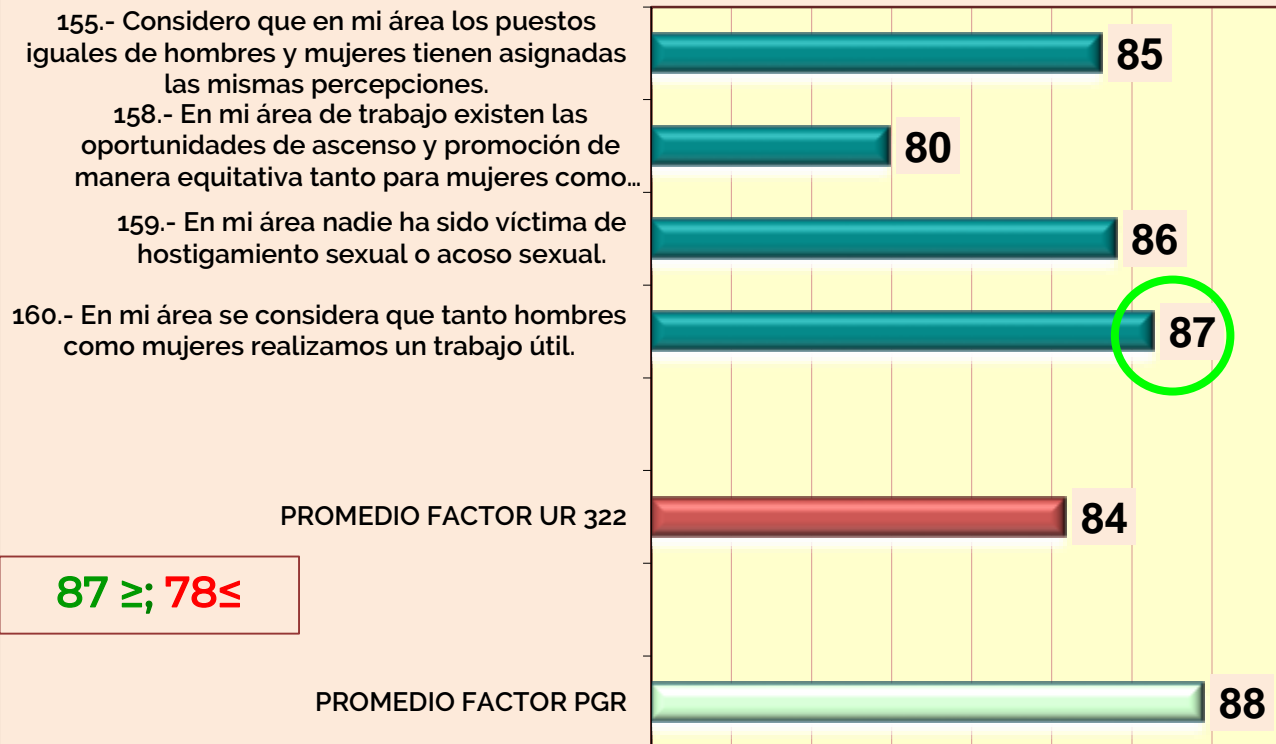
PROMEDIO FACTOR PGR

82

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Baja California evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Delegación deberá promover al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas.

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 55 /2018



87 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



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



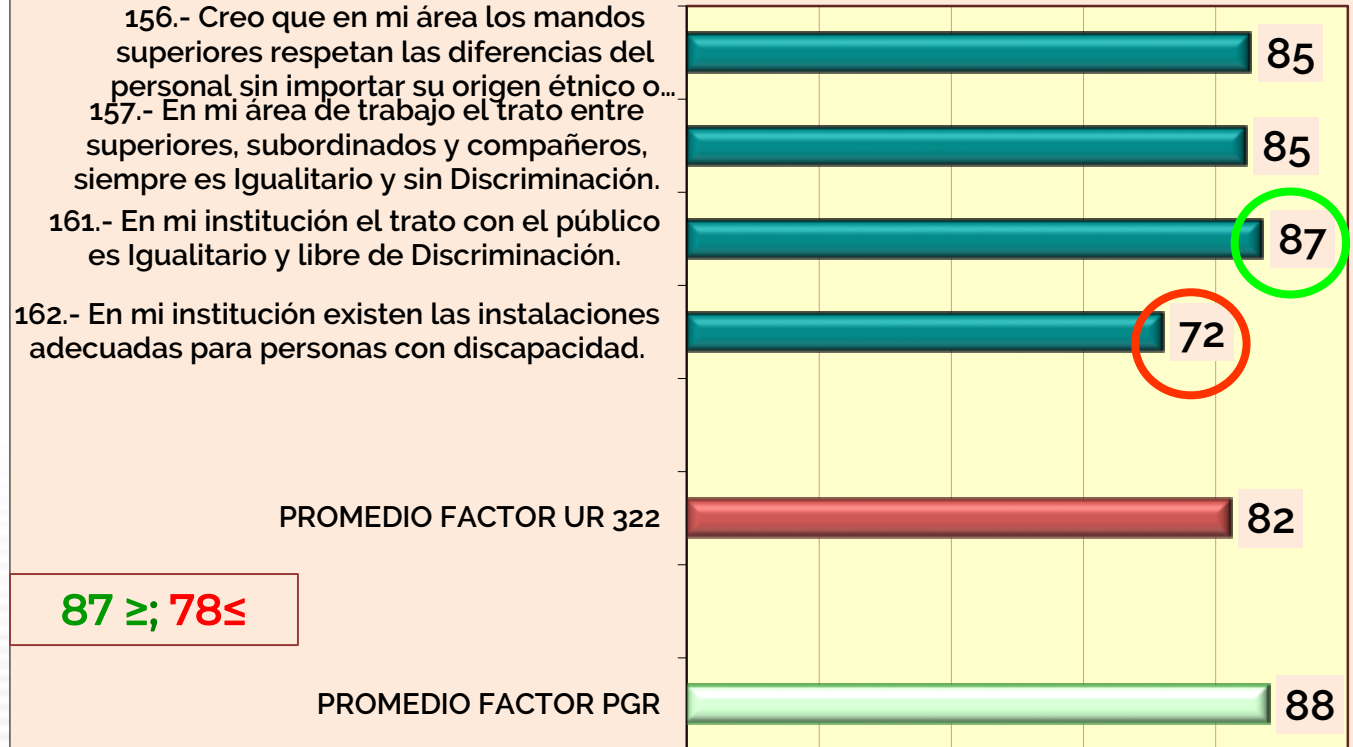
PTCCO DEBC 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

82



FACTOR 56 /2018



87 ≥; 78 ≤

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



PTCCO DEBC 2019

FACTOR 57 / 2018

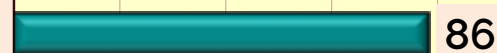
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.



174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



PROMEDIO FACTOR UR 322



87 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Integridad



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



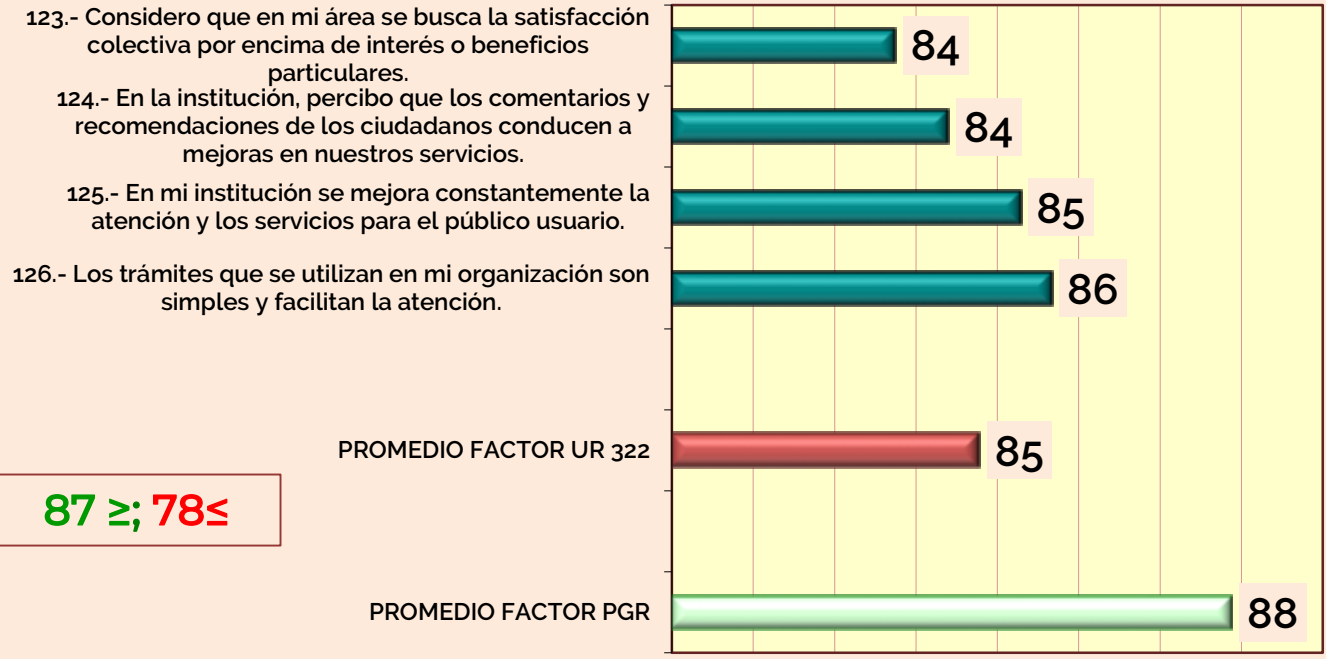
PTCCO DEBC 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

85



FACTOR 58 /2018

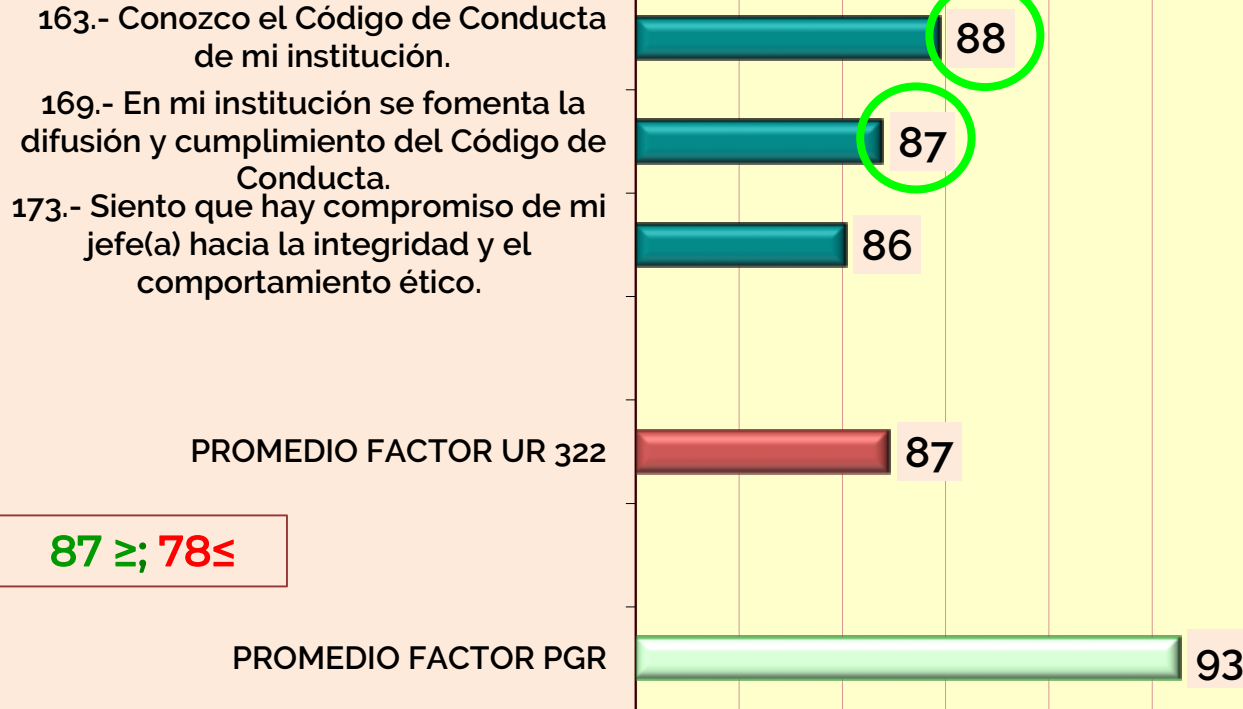


87 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Baja California consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 59 /2018



Vivencia de Valores:
Liderazgo



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



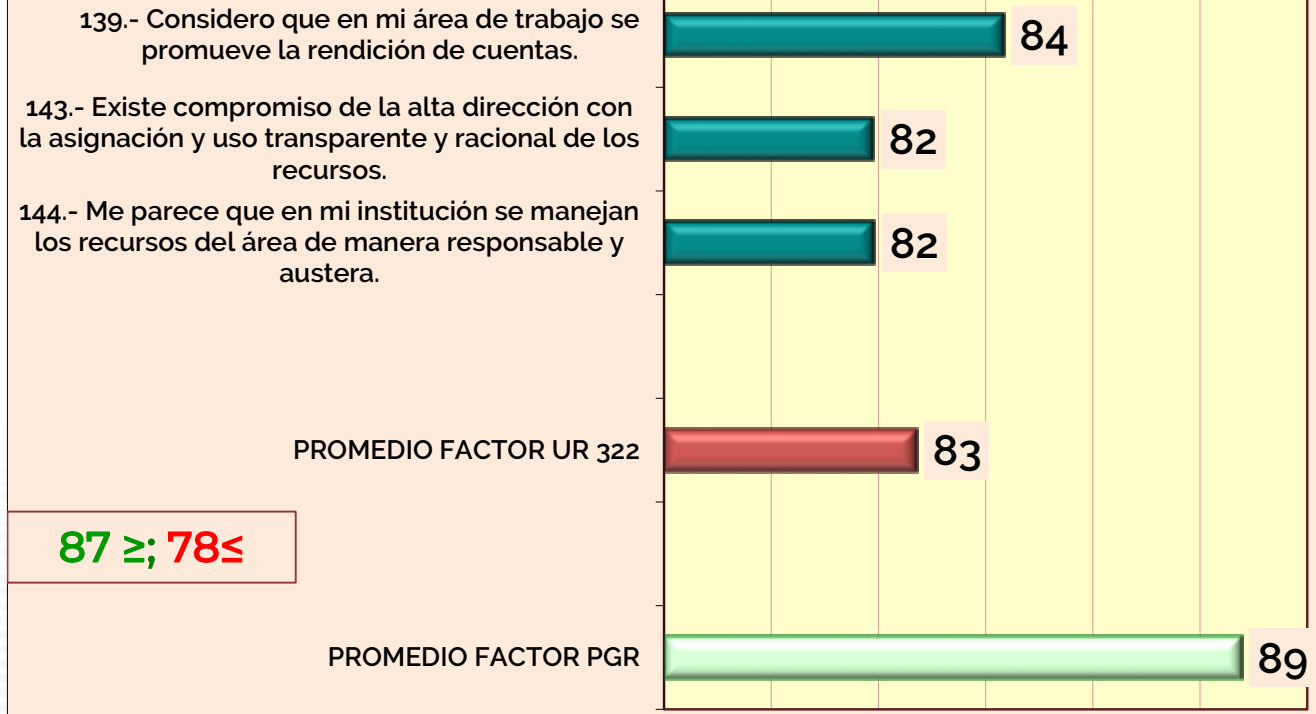
PTCCO DEBC 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

83



FACTOR 60 /2018

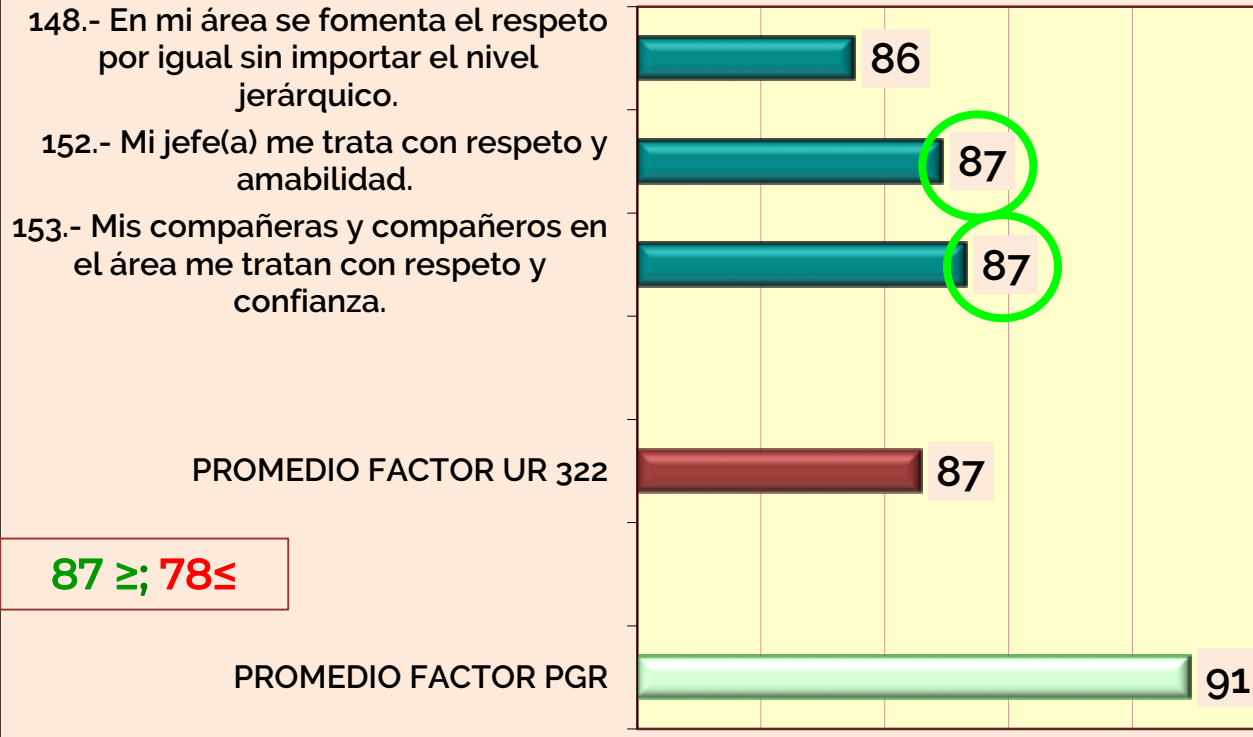


87 ≥; 78 ≤

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

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 61 / 2018



87 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Respeto



En la Delegación Baja California, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DEBC 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

86



FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

86

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

86

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

86

PROMEDIO FACTOR UR 322

86

87 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

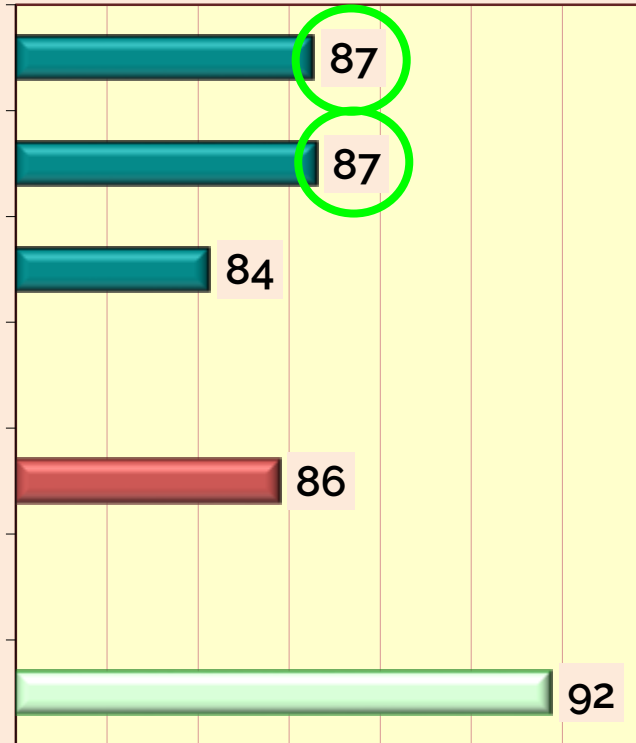
91

La calificación que obtuvo la Delegación Estatal en Baja California en este factor muestra que se deben reforzar las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que aunque se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos, se podría mejorar.

PTCCO DEBC 2019

FACTOR 63 /2018

- 168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.
- 171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.
- 172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



87 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia

86



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Baja California protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEBC 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

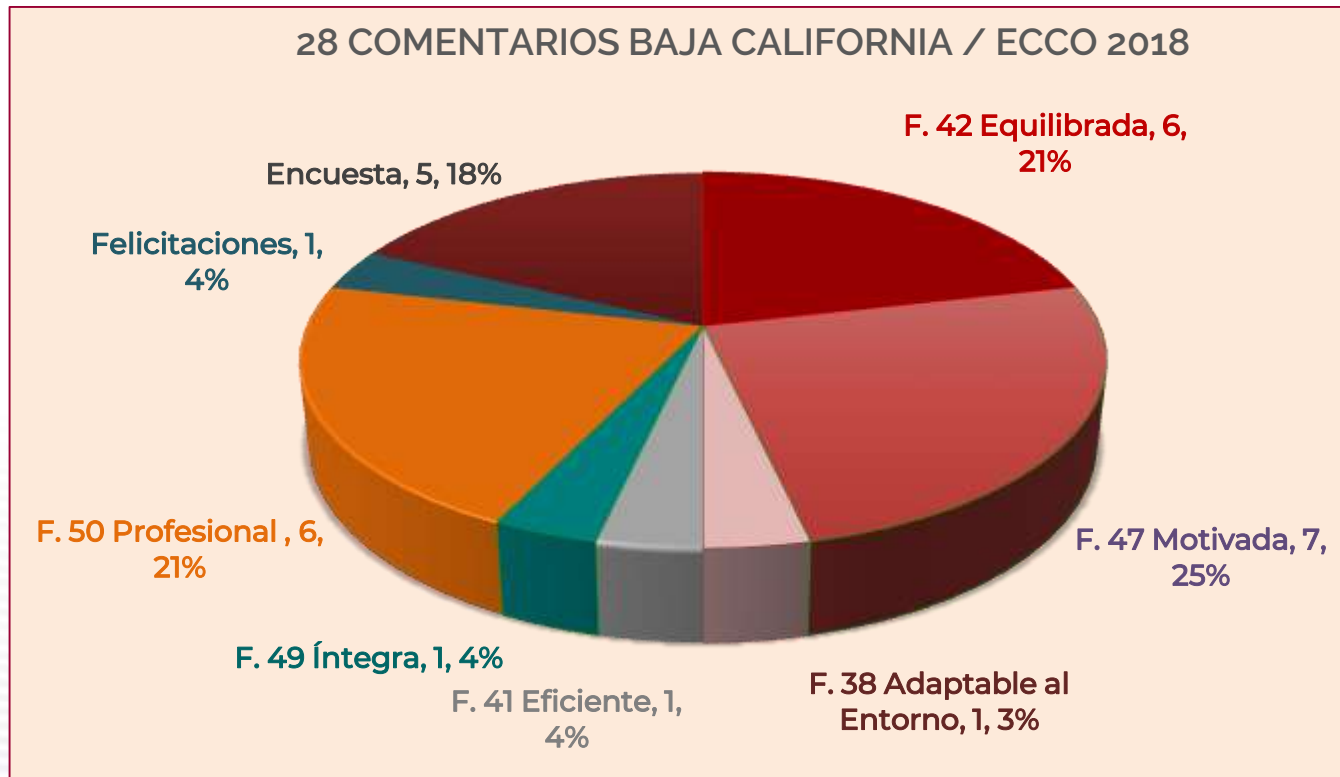
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DEBC 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DEBC 2019



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, externaron 28 comentarios de los cuales 22 se refieren a diferentes factores, destacando el F. 47 Motivada en donde los participantes externan su preocupación por el salario.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEBC 2019

3. Análisis Comparativo

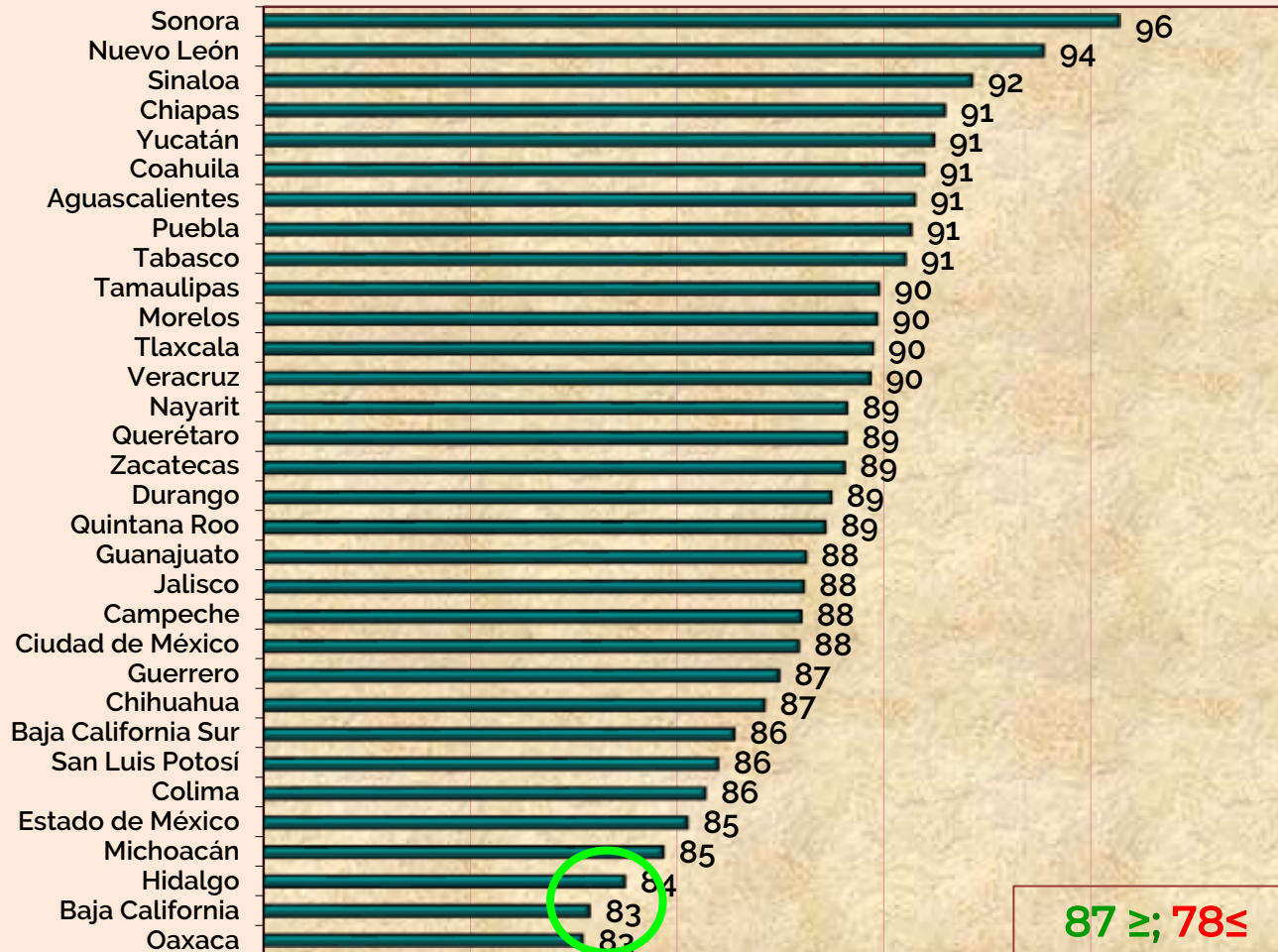


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



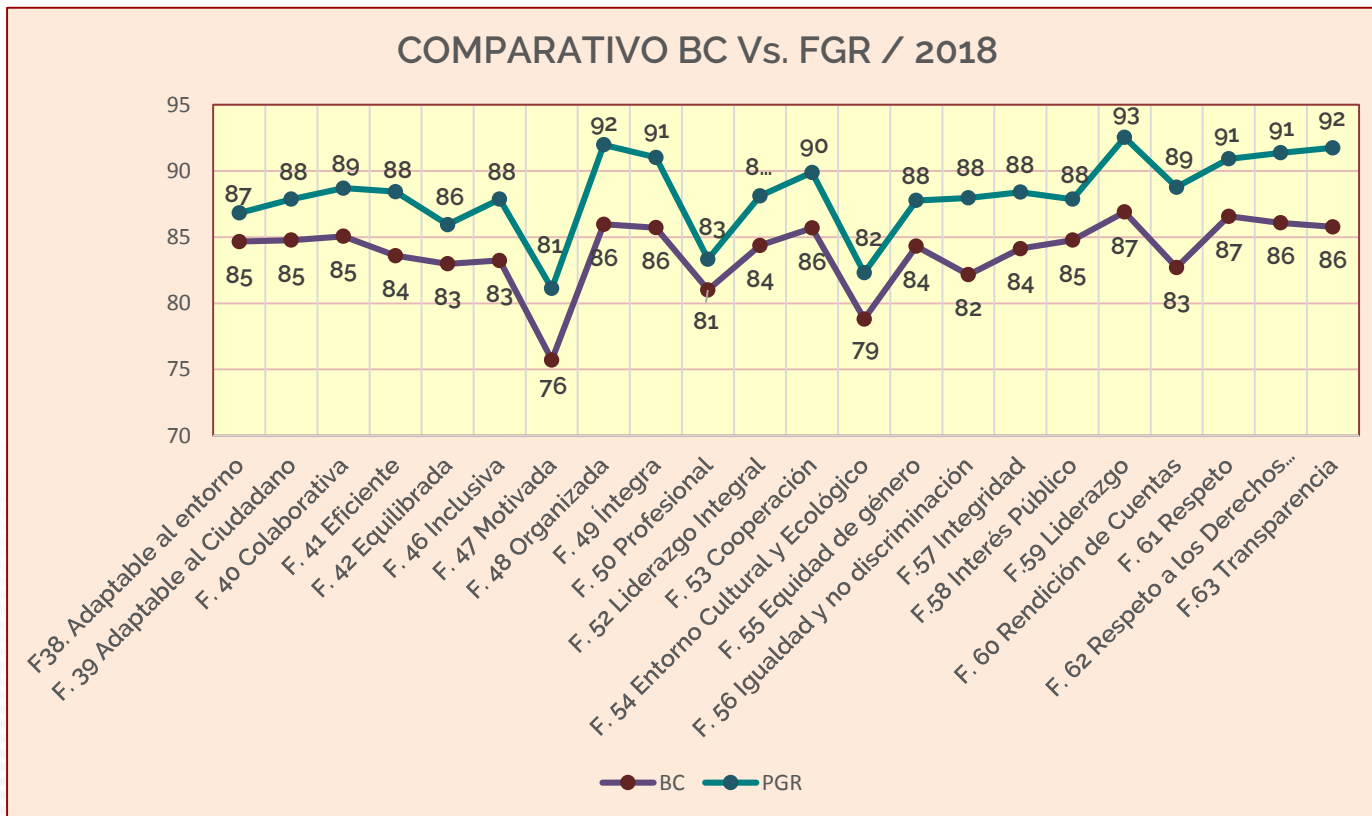
PTCCO DEBC 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





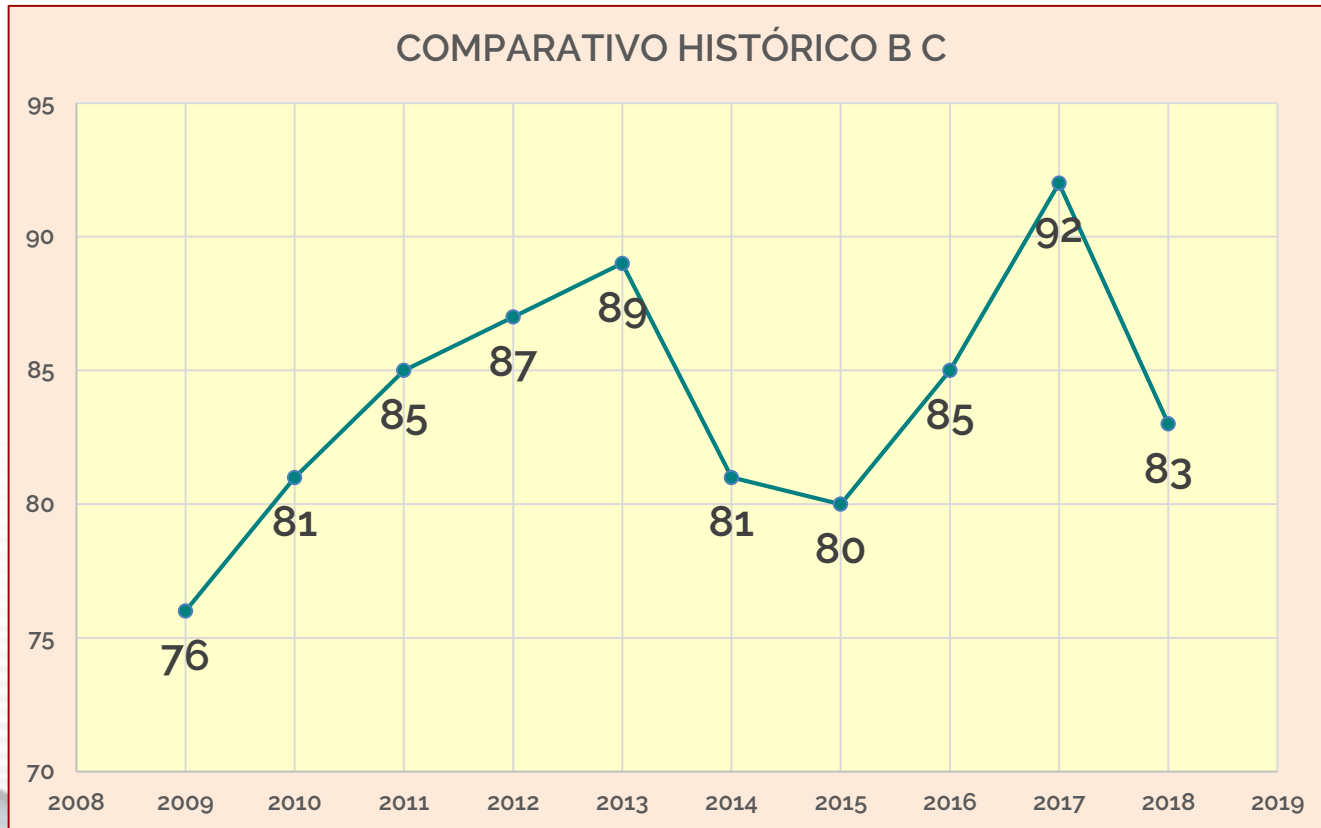
PTCCO DEBC 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Estatal en Baja California se encuentra por debajo del promedio de la Fiscalía General de la República. El comportamiento de los resultados de la Delegación Baja California en ésta gráfica es muy similar al de la Institución.



PTCCO DEBC 2019



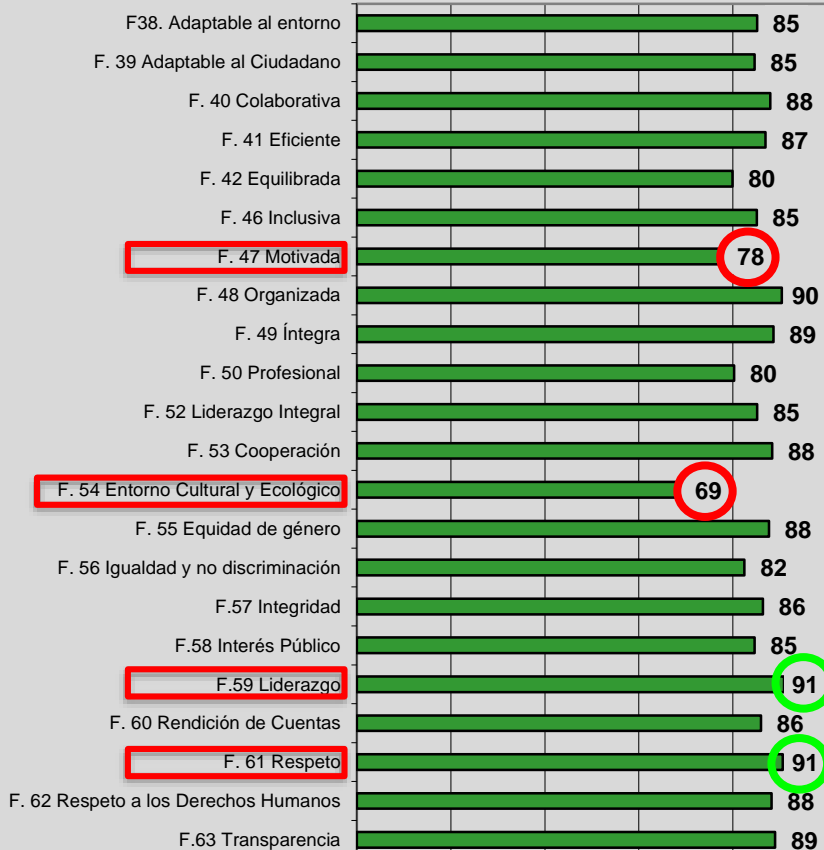


3.2. Resultados Delegación Estatal en Baja California 2016 Vs. 2018

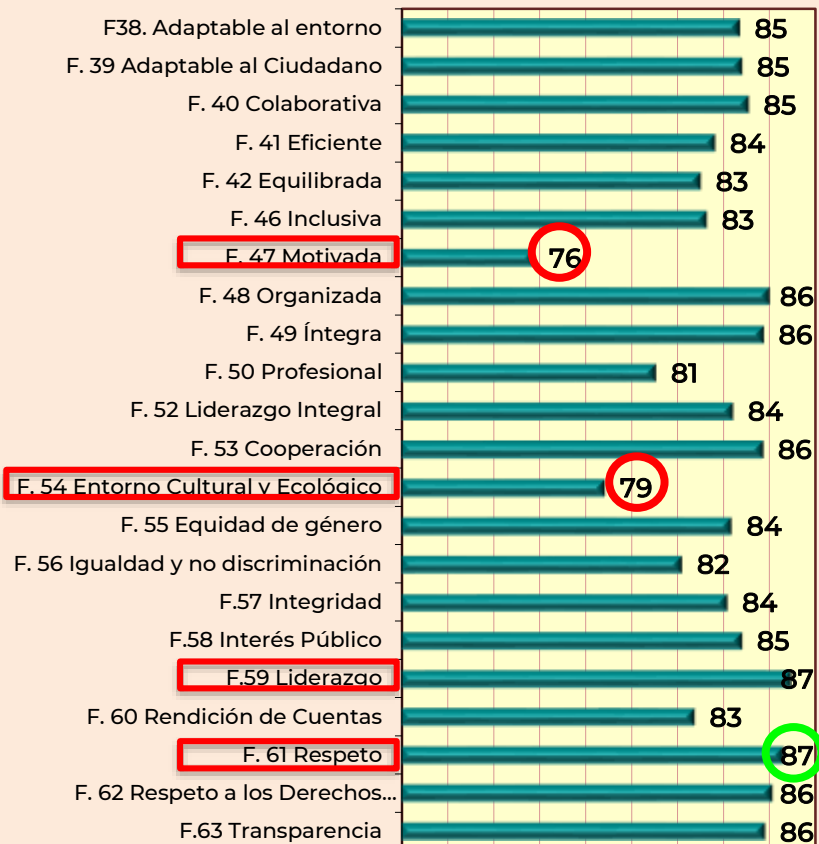


PTCCO DEBC 2019

RESULTADOS BC / 2016



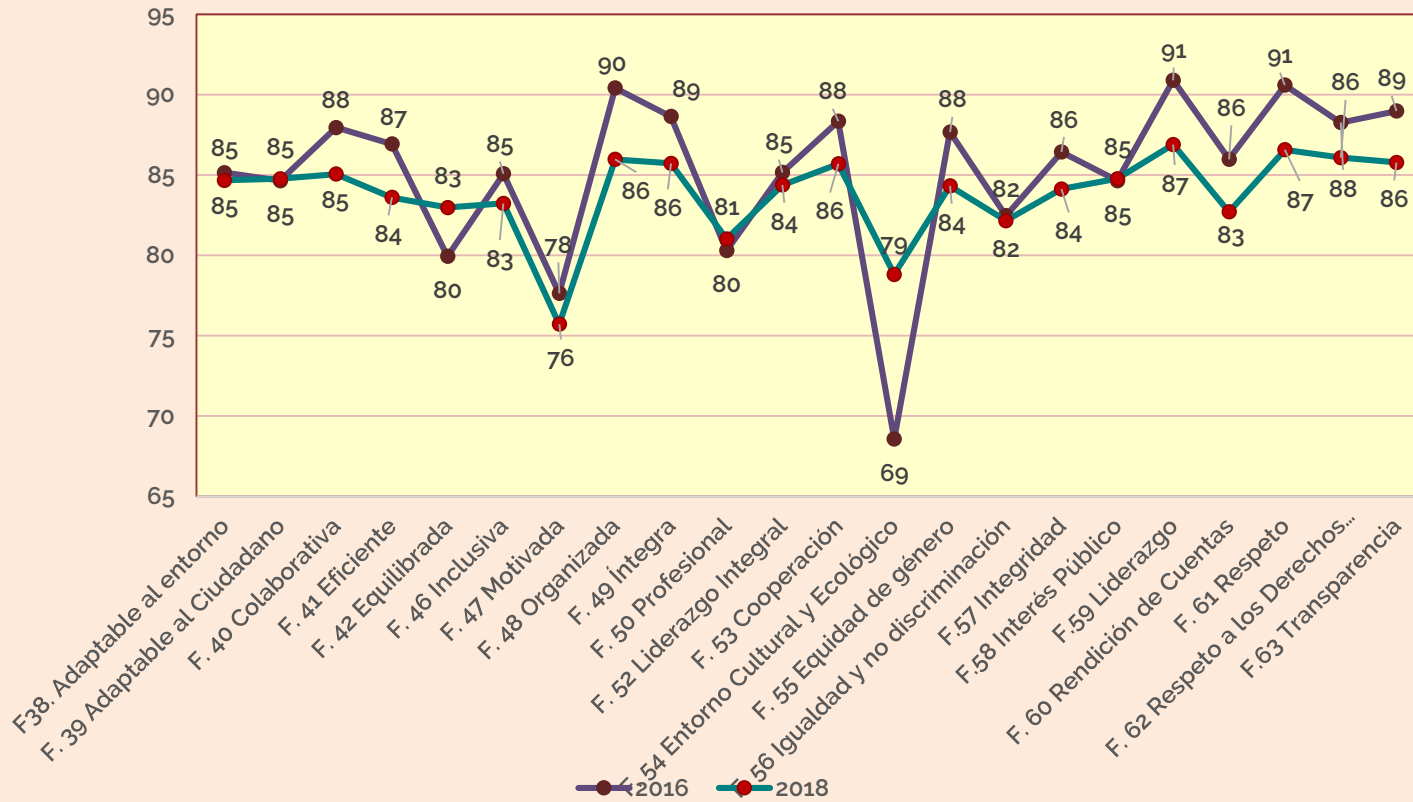
RESULTADOS BC / 2018





PTCCO DEBC 2019

RESULTADOS BC 2016 VS. 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEBC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DEBC 2019

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

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DELEGACIÓN ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA 2017-2018

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DEBC 2019

Factor V
Equidad y Género

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor VIII
Disponibilidad de Recursos

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor 37

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

Factor VII
Calidad de Vida Laboral

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

0 práctica cumplida en 2018 X 100 = 0% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor XI
Liderazgo y Participación

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018



PTCCO DEBC 2019

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



PTCCO DEBC 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 322 **DELEGACION ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA**

FACTOR

47.- MOTIVADA
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal. 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución. 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SE SOLICITARA A LA DIRECCION DE ADMINISTRACION Y CONTROL DE PERSONAL LA AUTORIZACION DE PLAZAS CATEGORIA DE OFICIAL MINISTERIAL C, PARA ASCENSO DEL PERSONAL OPERATIVO QUE APOYO EN AREAS SUSTANTIVAS ACTUALMENTE, CONSIDERANDO SU EFICIENCIA Y COLABORACION EN LAS TAREAS DIARIAS QUE SE LE SOLICITAN, PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA DELEGACION. LO ANTERIOR CON EL OBJETIVO DE QUE EL PERSONAL SE SIENTA MOTIVADO Y CONSIDERADO EN LAS PLAZAS VACANTES O AUTORIZADAS A LA DELEGACION.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO 2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					1	SE SOLICITARA A LA DGRHO, ESPECIFICAMENTE A LA DIRECCION DE ADMINISTRACION Y CONTROL DE PERSONAL LA AUTORIZACION DE PLAZAS CATEGORIA CF37025 OFICIAL MINISTERIAL C, PARA ASCENDER AL PERSONAL CON PLAZA DE ENLACE ACTUALMENTE, ADSCRITOS EN APOYO EN AREAS SUSUTANTIVAS		SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO PETICION	TRIMESTRAL	E	X	OPERATIVOS	40	41	P	X			X		
2	CONFORME LAS PLAZAS DE OFICIAL MINISTERIAL C, QUE VAYAN QUEDANDO DISPONIBLES, ASCENDER AL PERSONAL DE ENLACE	MANDOS SUPERIORES	VACANCIA DE PLAZAS	DEPENDIENDO LA VACANCIA	E		OPERATIVOS			P												
3					E					P												
4					O					R												

MTRO. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ
DELEGADO ESTATAL

LIC. ENRIQUE PIÑA TAFUYA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEBC 2019

PGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 322 **DELEGACION ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA**

FACTOR

50.- PROFESIONAL
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, Instituciones educativas etc.).
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CUBRIR LAS PLAZAS VACANTES QUE SE GENEREN EN LA UNIDAD CON EL PERSONAL EN ACTIVO QUE CUBRA EL PERFIL DE PUESTO REQUERIDO. EN CASO DE QUE LA DGRHOAUTORICE PLAZAS VACANTES PROMOVER AL PERSONAL O EN SU CASO CONTRATAR A LOS PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL EN DICHAS PLAZAS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019												
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	CADA QUE QUEDE VACANTE UNA PLAZA	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	PLAZAS VACANTES	DEPENDIENDO LA VACANCIA	E	X	TODO EL PERSONAL		P				X					X				
					O				R													
2	INVITAR A LOS PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL EN ACTIVO	MANDOS SUPERIORES	PLAZAS VACANTES	DEPENDIENDO LA VACANCIA	X		PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL		P				X		X			X				
									R													
3					E				P													
					O				R													
4					E				P													
					O				R													

MTRO. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ
DELEGADO ESTATAL

LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEBC 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 922 DELEGACION ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA

FACTOR

46.- INCLUSIVA
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

VERIFICAR QUE LAS RAMPAS DE ACCESO Y ESPACIOS DE ESTACIONAMIENTO PARA DISCAPACITADOS, SE ENCUENTREN DEBIDAMENTE SEÑALADOS Y CON LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD CORRESPONDIENTES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O																			
1	PINTAR DE COLOR AZUL LOS ESPACIOS ASIGNADOS PARA EL PERSONAL Y/O USUARIOS CON DISCAPACIDAD	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	PINTURA Y BROCHA	1 MES	E	X	DISCAPACITADO	56	P				X											
					O				R															
2	VERIFICAR LOS ANTIDERRAPANTES DE LOS ACCESOS SE ENCUENTREN EN BUEN ESTADO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	ANTIDERRAPANTES	1									X											
3					E				P															
					O				R															
4					E				P															
					O				R															

MTR. VICTORINO BORCAYO DOMINGUEZ
DELEGADO ESTATAL

LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEBC 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 322 **DELEGACION ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA**

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INVITAR AL PERSONAL A TRAVÉS DE PUBLICACIONES EN EL PIZARRON DE COMUNICADOS A ASISTIR A LOS DIVERSOS EVENTOS QUE SE REALIZAN EN EL ESTADO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO													
					E	X	1	2	2019													
									ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	PUBLICA EN EL PIZARRON LOS EVENTOS MENSUALES	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	PIZARRON Y PAPEL	MENSUAL	E	X	DISCAPACITADO	54	P				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R														
2	ENVIAR CORREOS AL PERSONAL CON LA INFORMACION DE LOS EVENTOS	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	MENSUAL									X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3					E				P													
					O		R															
4					E				P													
					O		R															

MTRO. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ
DELEGADO ESTATAL

LIC. ENRIQUE PINA TAFOTA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEBC 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 922 **DELEGACION ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA**

FACTOR

54.- ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER AL PERSONAL EVENTOS Y PROGRAMAS DE RECREACION , CULTURAS O ARTISTICOS MENSUALMENTE QUE SE LLEVARAN A CABO EN EL ESTADO. ASI COMO CONTINUAR CON EL HORARIO ACTUAL ESTABLECIDO QUE ES EL DE LAS 09:00 AM A LAS 15:00 HORAS Y DE LAS 16:00 A LAS 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES, CON LA FINALIDAD DE QUE EL PERSONAL TENGA EL TIEMPO PARA CONVIVIR CON LA FAMILIA Y ASISTIR A LOS EVENTOS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	PUBLICAR LA INFORMACION DE LOS EVENTOS QUE HABRA EN EL ESTADO DURANTE EL MES	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	COMUNICADO EN EL PIZARRON	MENSUAL		X	TODO EL PERSONAL			P		X			X							X	
						O				R													
2	HORARIO DE 09:00 A 15: HORAS Y DE LAS 14:00 A LAS 18:00 HORAS DE LUNES A VIERNES	MANDOS SUPERIORES	OFICIO	ANUAL	X		TODO EL PERSONAL			P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
										R													
3						E				P													
						O				R													
4						E				P													
						O				R													

MTR. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ
DELEGADO ESTATAL

LIC. ENRIQUE PINA TAFOYA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEBC 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 322
DELEGACION ESTATAL EN BAJA CALIFORNIA

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REALIZAR REUNIONES DE TRABAJO CON LA FINALIDAD DE DETERMINAR ACUERDOS MENSUALES QUE PERMITAN UNA LLUVIA DE IDEAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
							E	X														
1	REUNIONES DE TRABAJO	JEFE DE CADA AREA	PAPEL	1 MES	O			P				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
								R														
2																						
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														

MTR. VICTORINO PORCAYO DOMINGUEZ
DELEGADO ESTATAL

LIC. ENRIQUE PIÑA TAFOYA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO