



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Delegación Estatal Baja California Sur



PTCCO BCS 2019

CRITERIO

	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	54
3.1. Comparación de resultados.....	55
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. BCS	56
3.1.2. Comparación Delegaciones Estatales	57
3.1.3. Comparativo Histórico BCS.....	58
3.2. Resultados DEBCS 2016 Vs. 2018	59
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 – 2018	62
4. Definición de Objetivos Estratégicos	65
5. Definición de Prácticas de Transformación	65
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	65



PTCCO BCS 2019

Introducción

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

La ECCO 2018 registró 129 servidoras y servidores públicos encuestados, adscritos a la Delegación Estatal en Baja California Sur.

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 BCS 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 BCS 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 BCS 2019

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

129 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Baja California Sur, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 129, es decir el 100 %, 15 puntos porcentuales con respecto a 2016 **85.00%**

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 Sur en la encuesta fue de **83 puntos**, 3 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la FGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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 en Baja California Sur en la ECCO 2018 es el siguiente:

87 ≥; 78 ≤

El umbral superior resulta ocho puntos por abajo de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 10 puntos.



PTCCO BCS 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 Sur 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 BCS 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

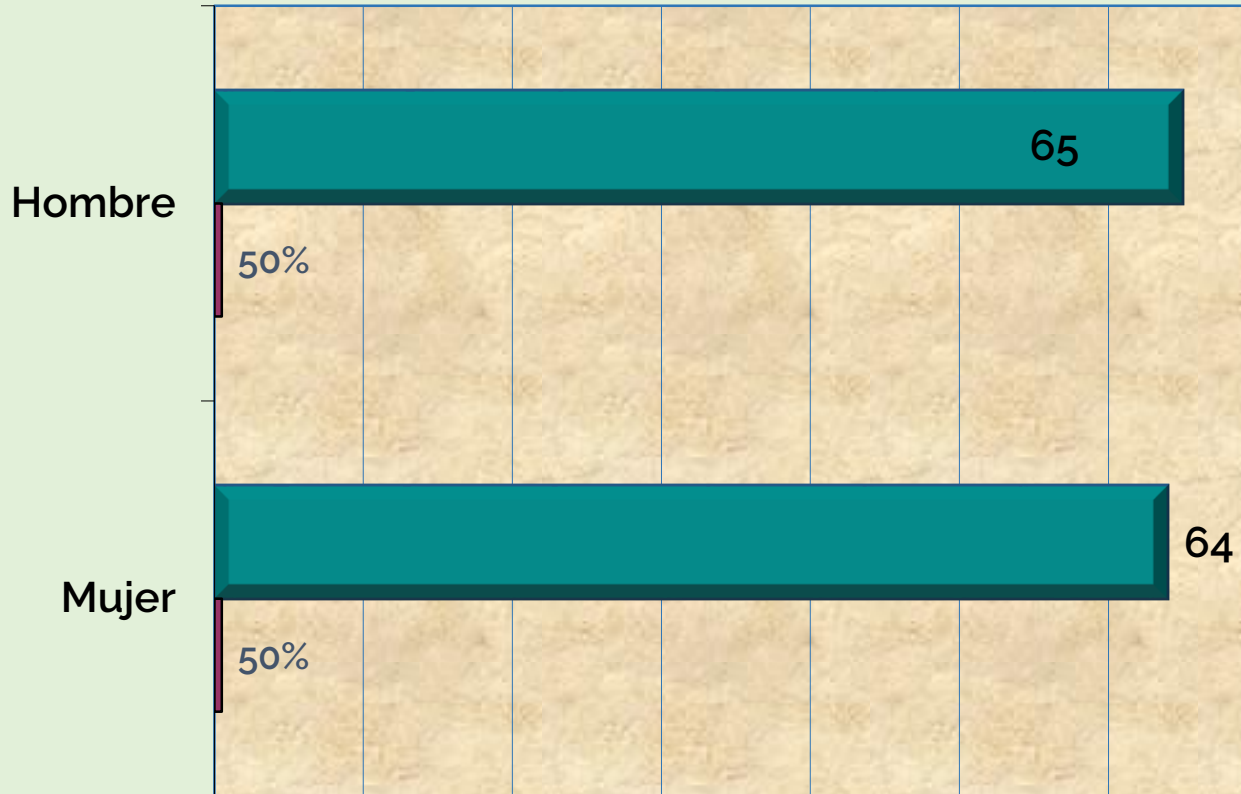
PTCCO BCS 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO BCS 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación entre hombres y mujeres fue en el mismo porcentaje.



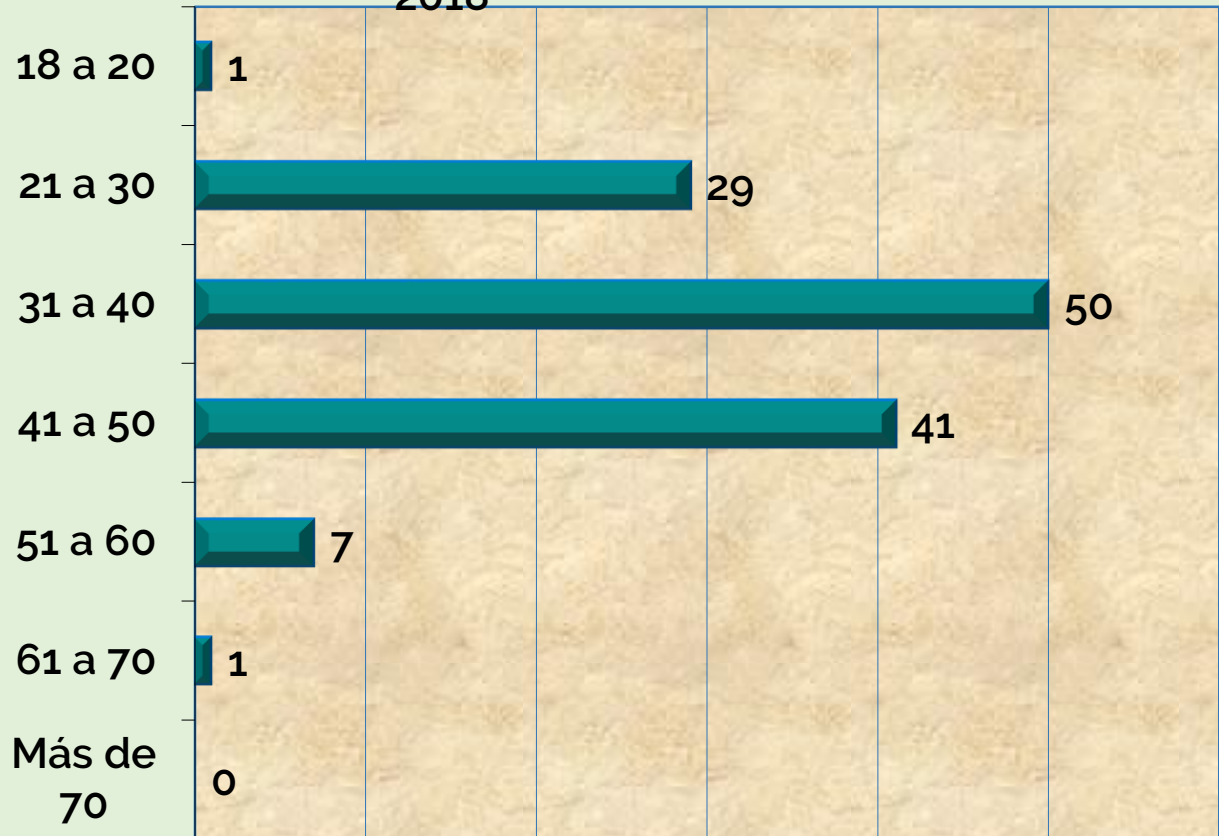
PTCCO BCS 2019

Edad

80 (62%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 48 (37%) son de edad mediana y 1 (1%) son adultos mayores.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /

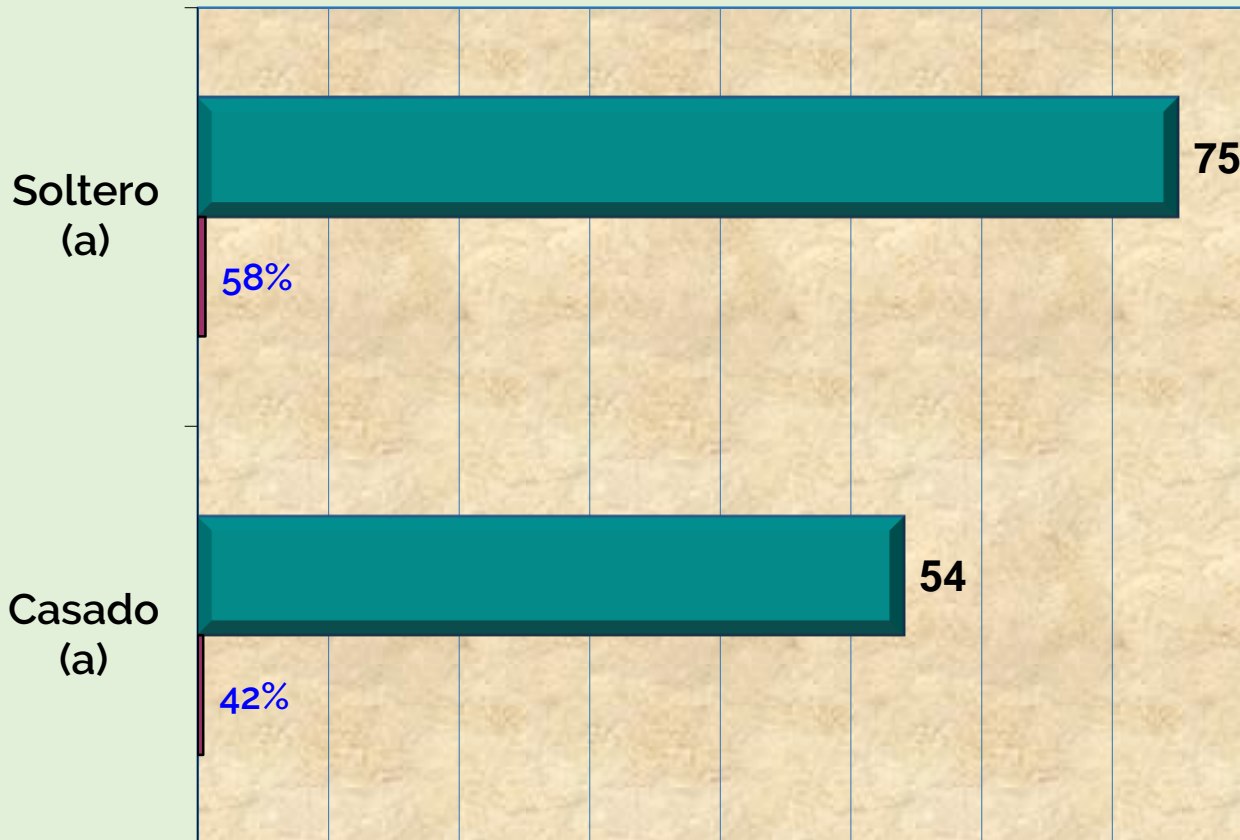
2018





PTCCO BCS 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



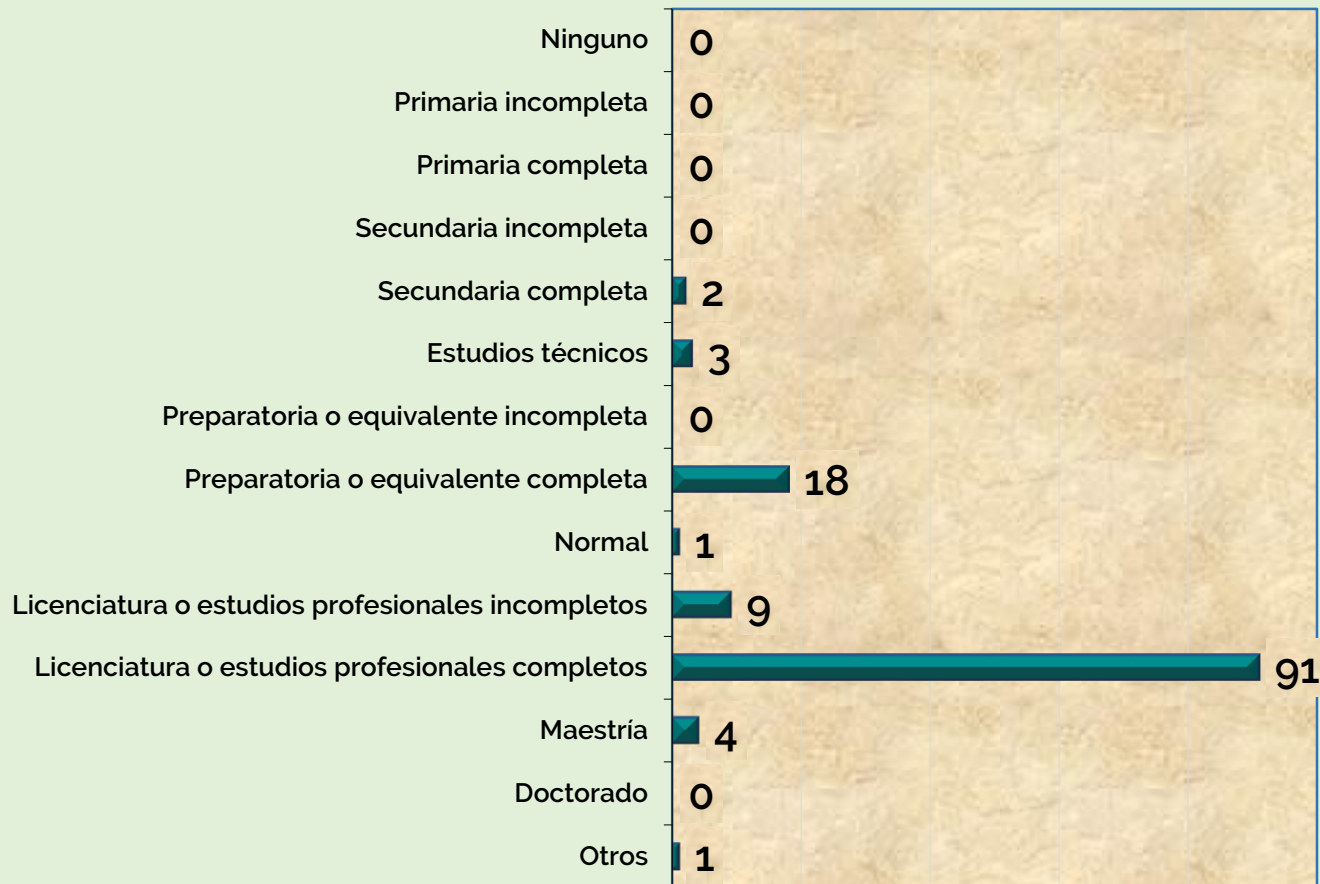
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 16 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO BCS 2019

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



Nivel de Estudios

El 74% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 22% ostenta estudios superiores, mientras que 5 personas tienen secundaria terminada y estudios técnicos.



PTCCO BCS 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 4 personas de 10 son enlaces.

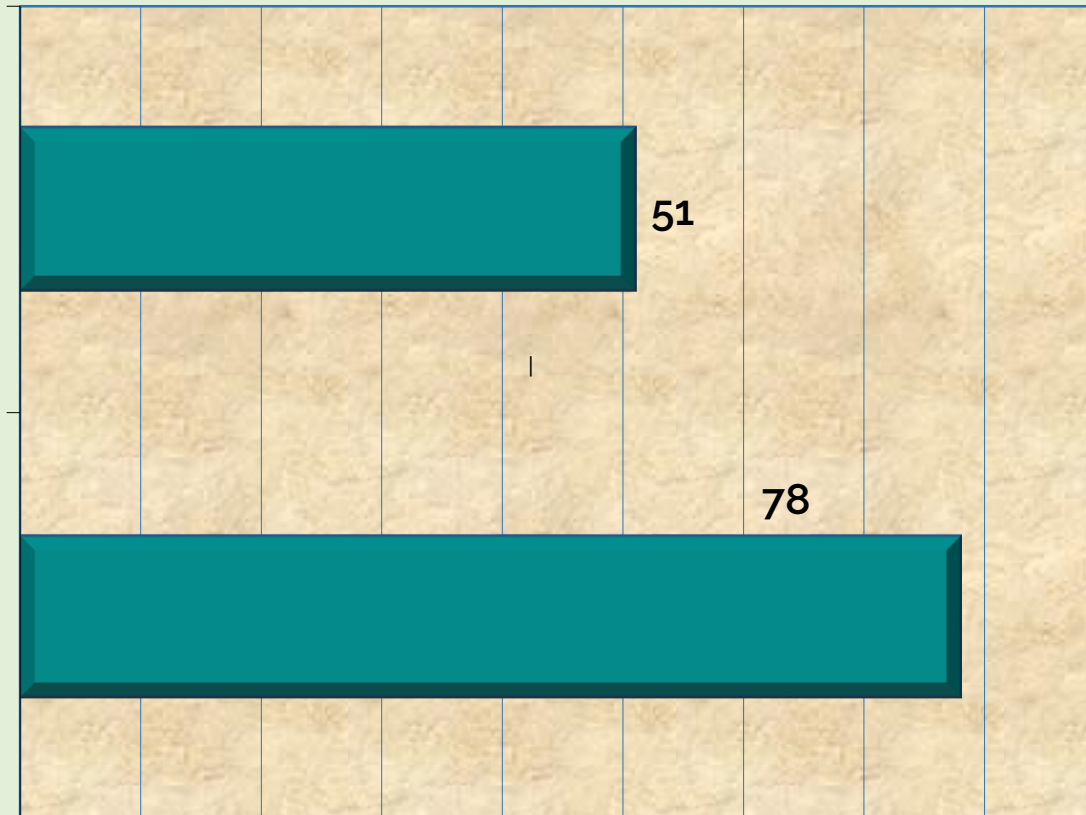
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO BCS 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

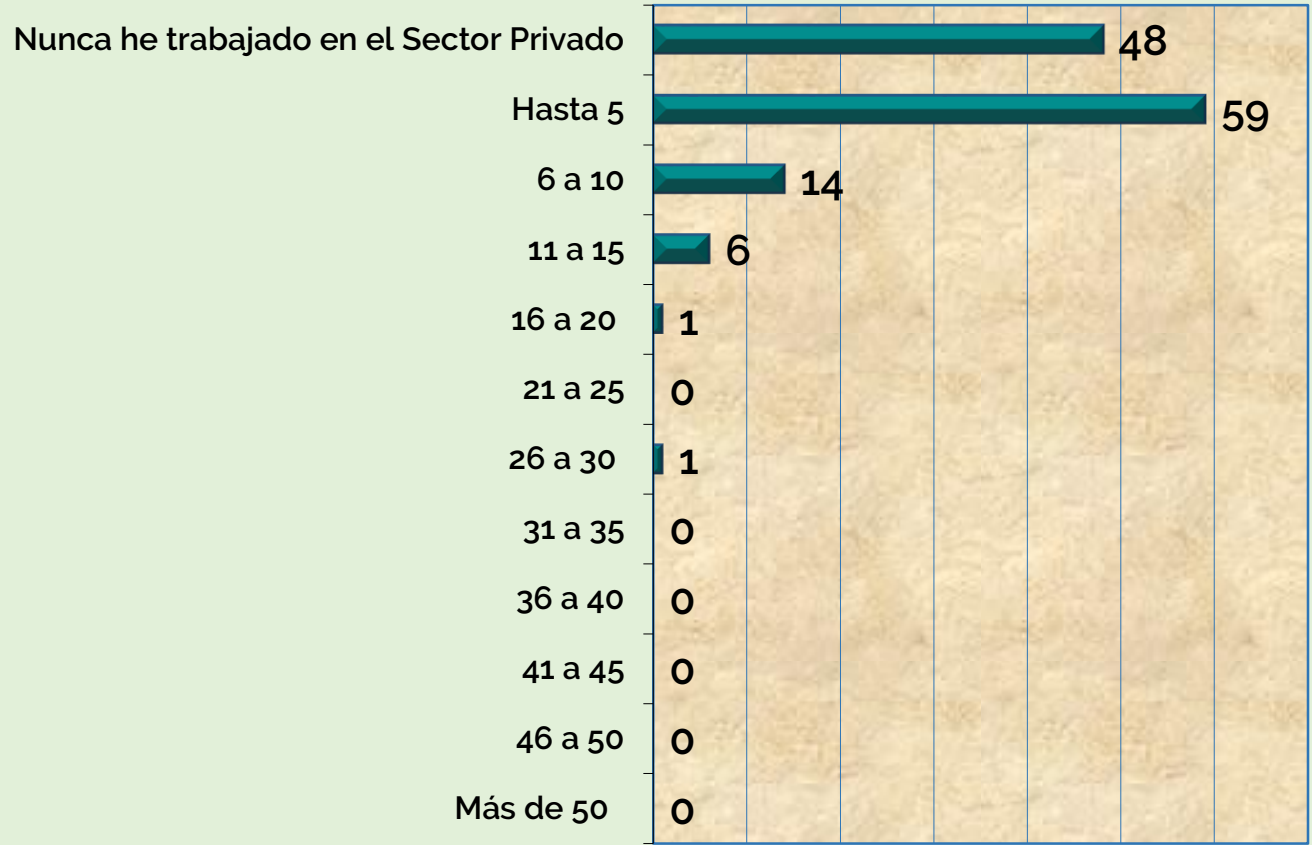


PTCCO BCS 2019

Años en el Sector Privado

Casi 6 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

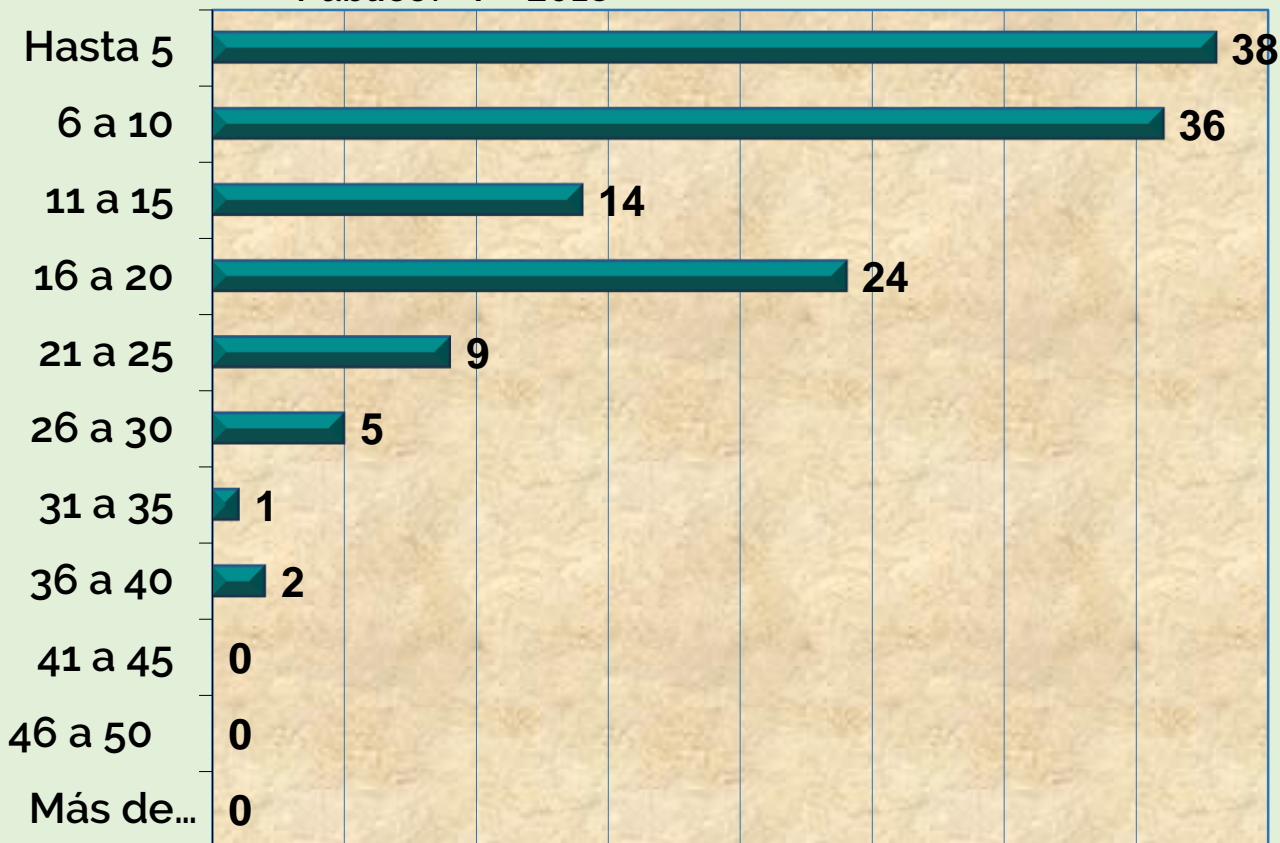
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO BCS 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

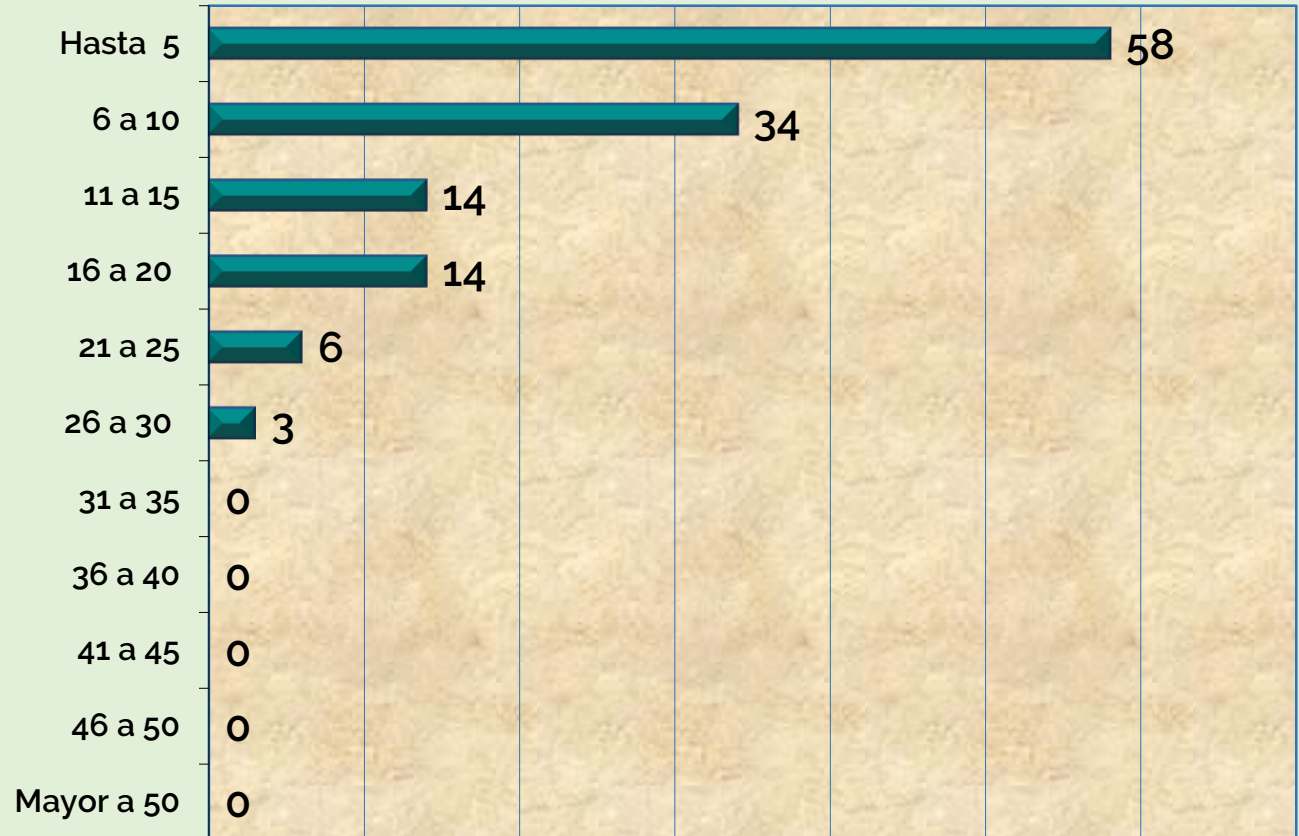


PTCCO BCS 2019

Años en el puesto actual

Una de cada dos 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 BCS 2019

Estudios actuales

6 personas de cada 10, 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

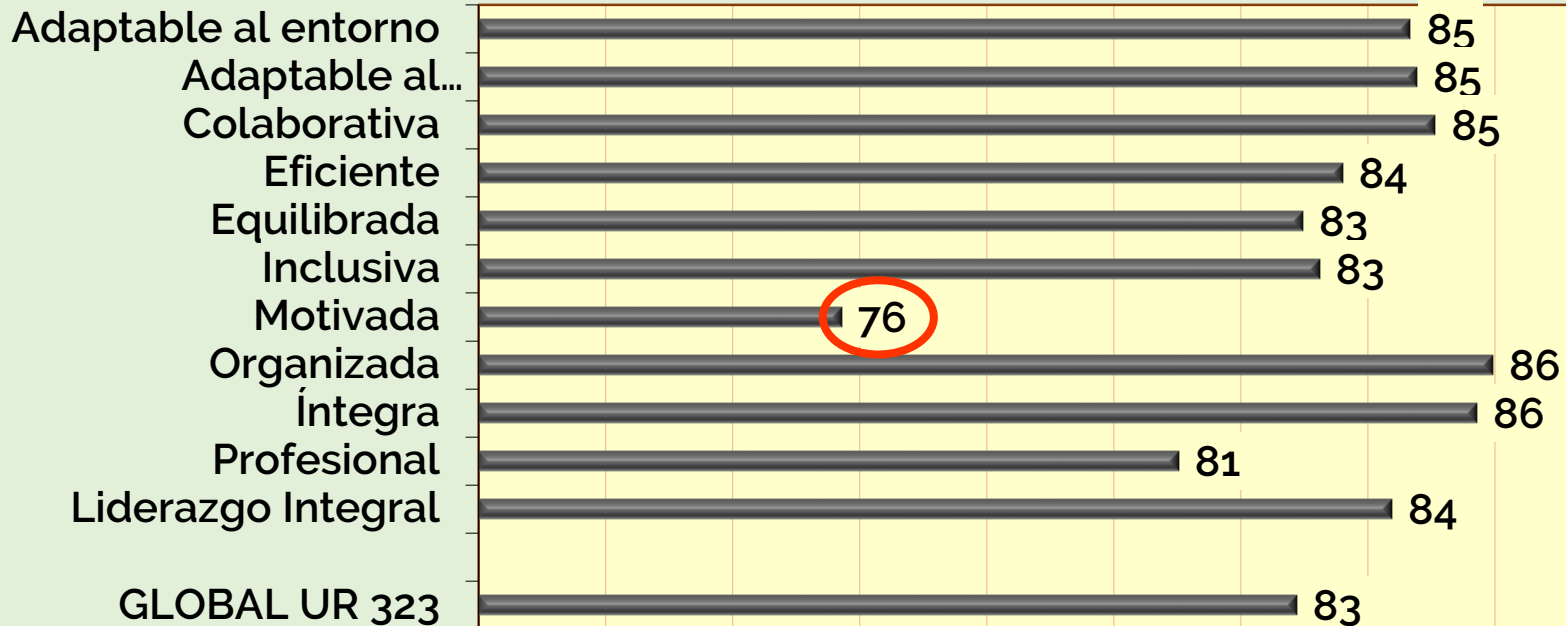
PTCCO BCS 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO BCS 2019

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



87 ≥; 78 ≤

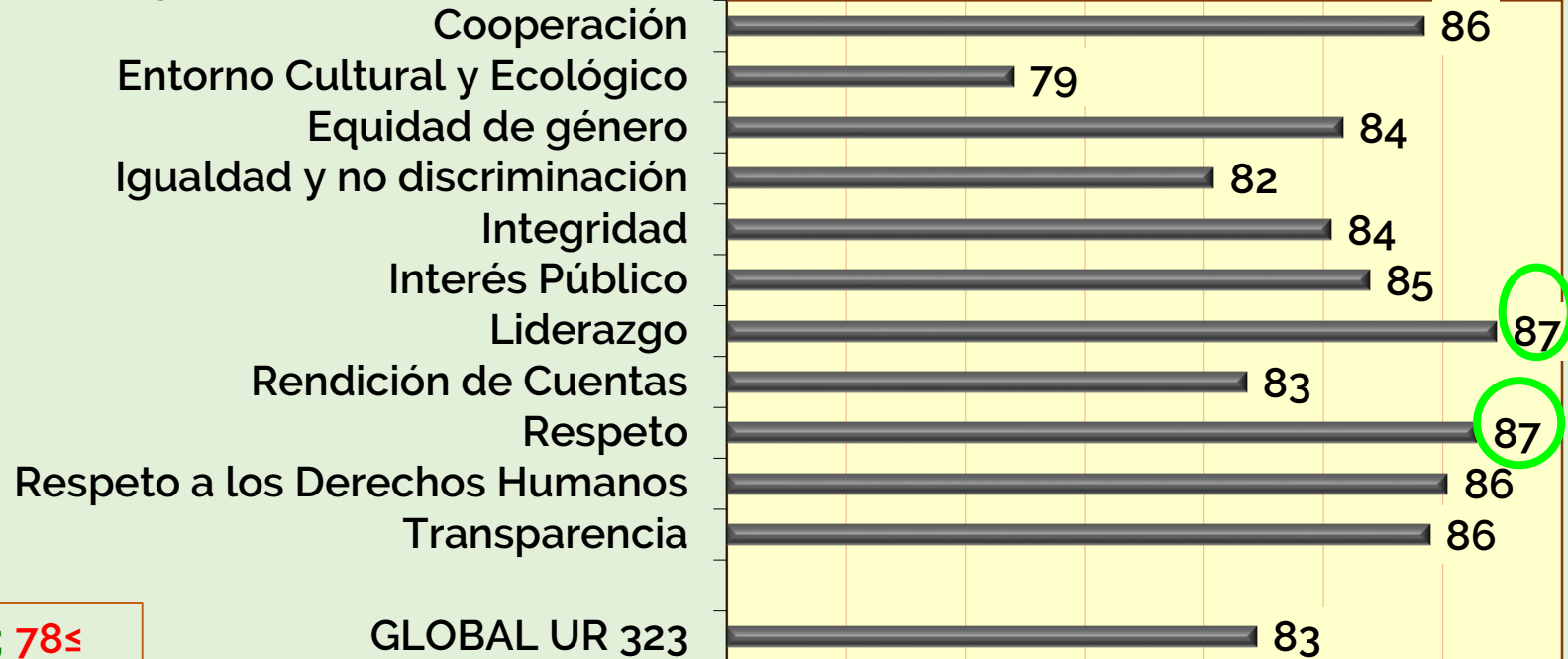
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Delegación altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO BCS 2019

*Vivencia de Valores en
la Deleg. BCS:*

ECCO / Valores 2018



87 ≥; 78 ≤

En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Estatal 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 BCS 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

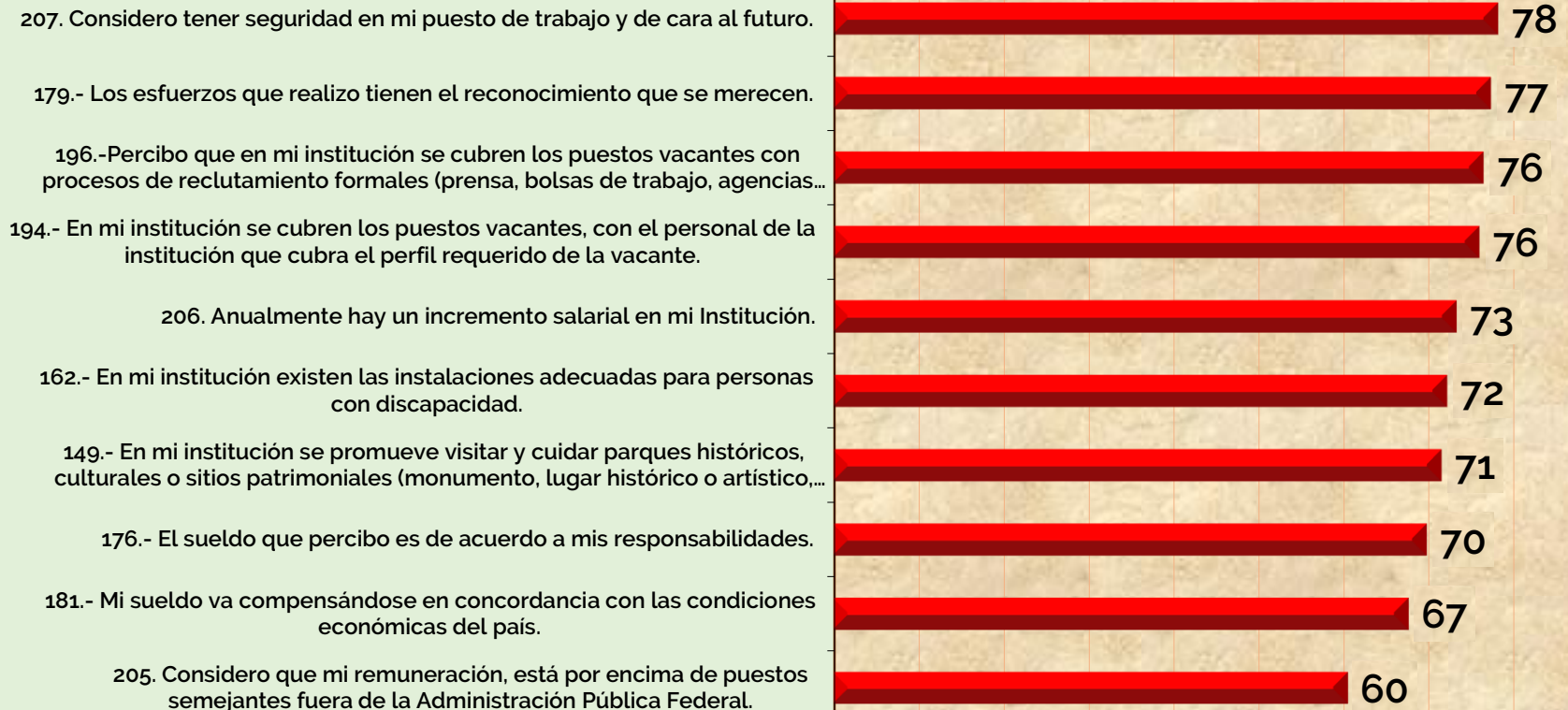


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Estatal es Íntegra, Equilibrada y Adaptable al Entorno, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO BCS 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO BCS 2019

Factores básicos Índice individual

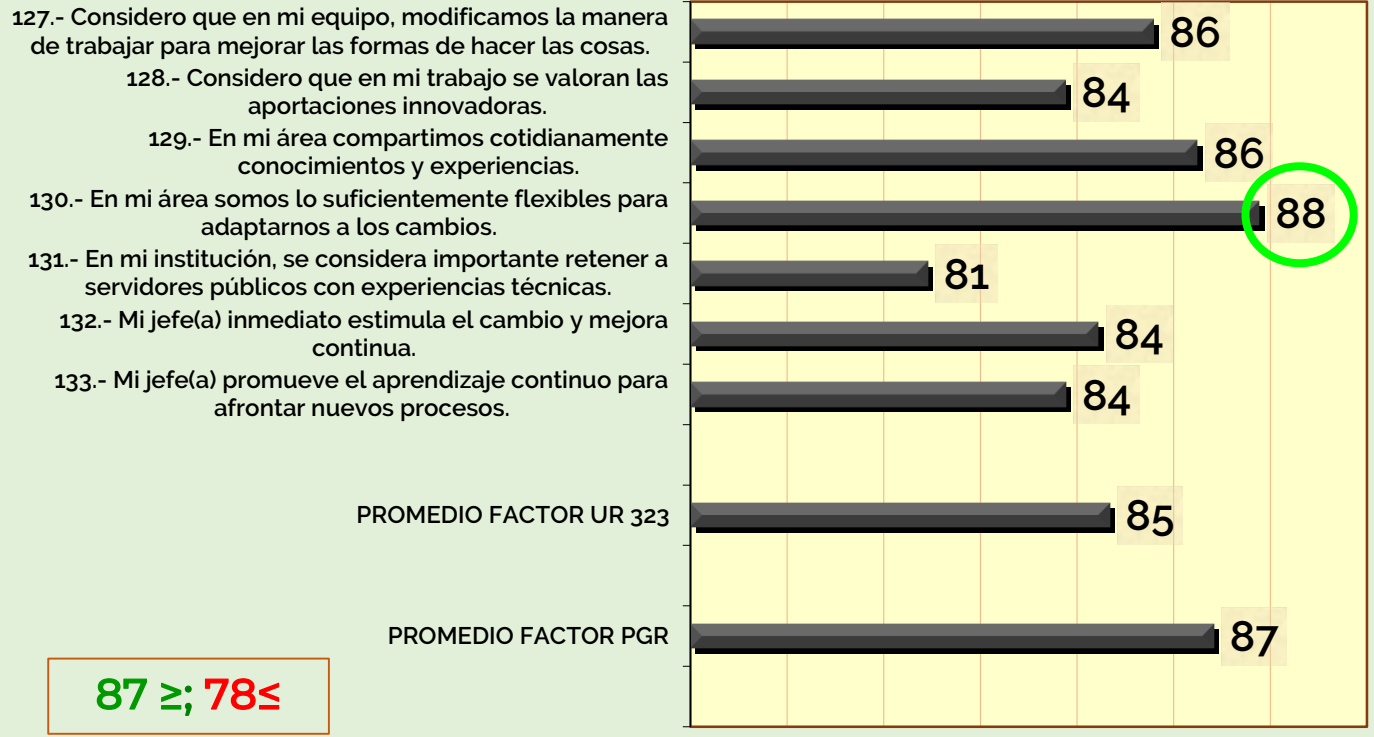


PTCCO BCS 2019

La DEBCS es
Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018



87 ≥; 78 ≤

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

PTCCO BCS 2019

FACTOR 39 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

84

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

84

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

85

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

86

PROMEDIO FACTOR UR 323

85

PROMEDIO FACTOR PGR

88

87 ≥; 78 ≤

La DEBCS es adaptable al ciudadano



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

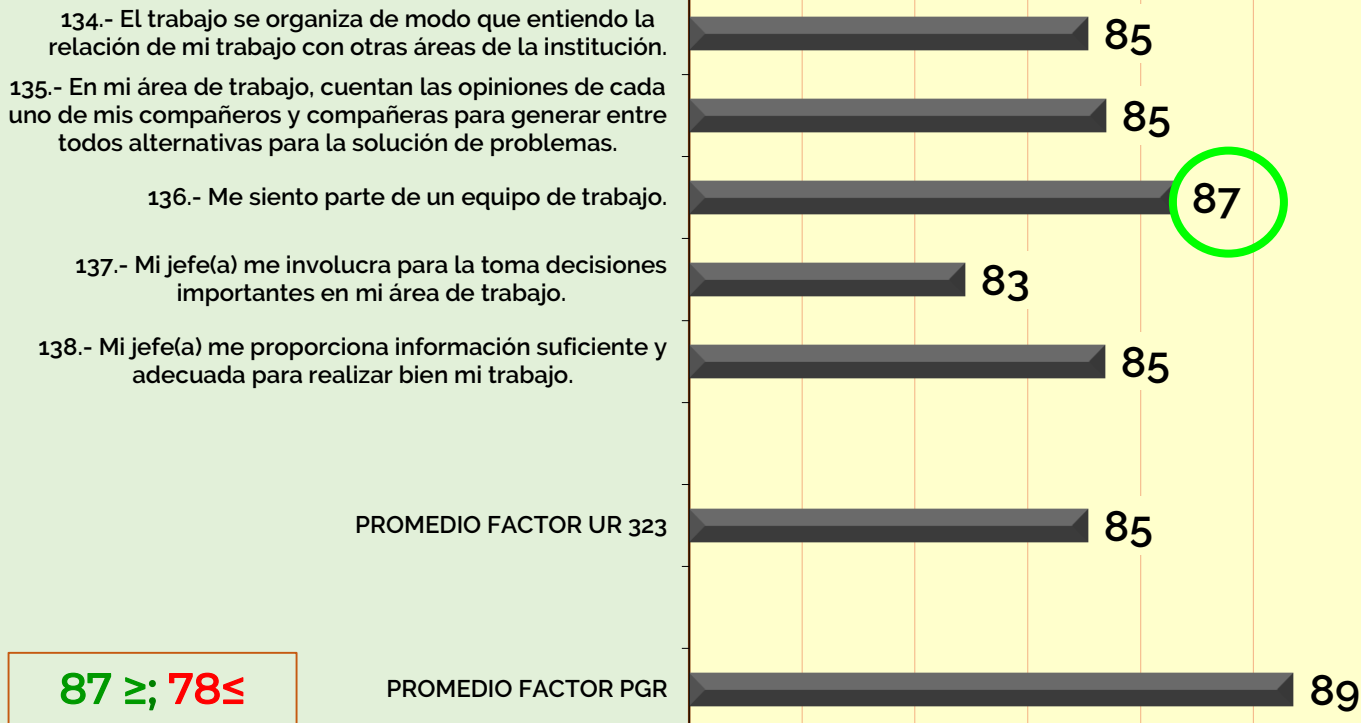


PTCCO BCS 2019

La DEBCS es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

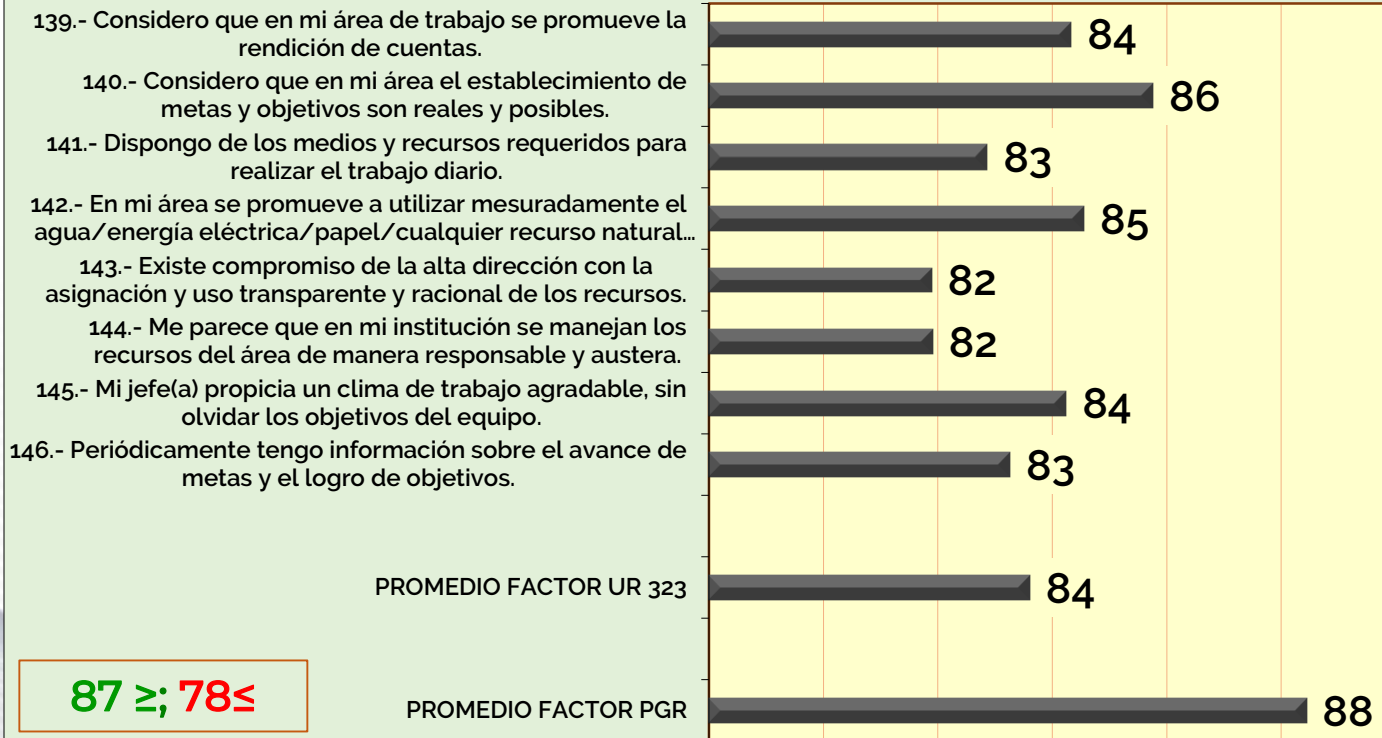


87 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de esta Unidad Administrativa 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 BCS 2019

FACTOR 41 /2018



87 ≥; 78 ≤

La DEBCS es Eficiente



Se considera que en la Delegación el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. Así mismo se considera que se promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

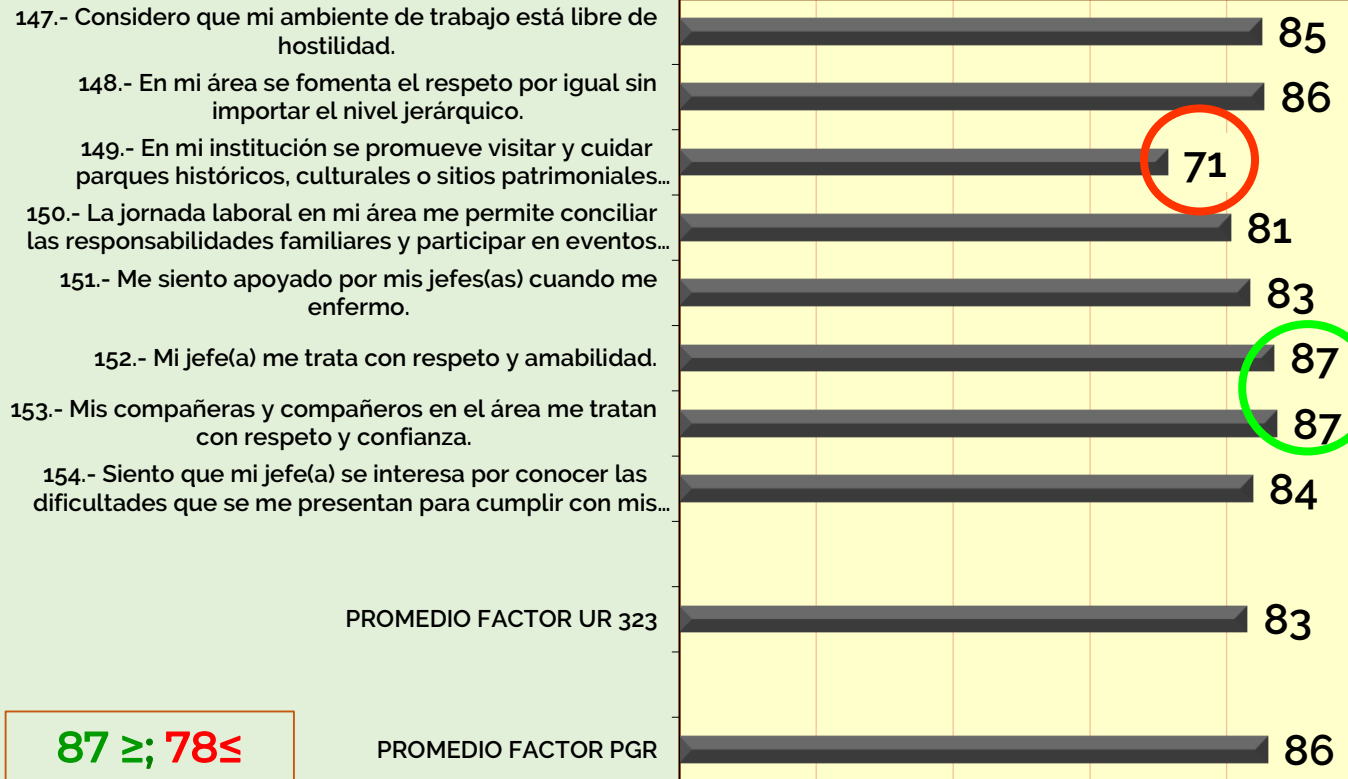


PTCCO BCS 2019

La DEBCS es
Equilibrada



FACTOR 42 / 2018

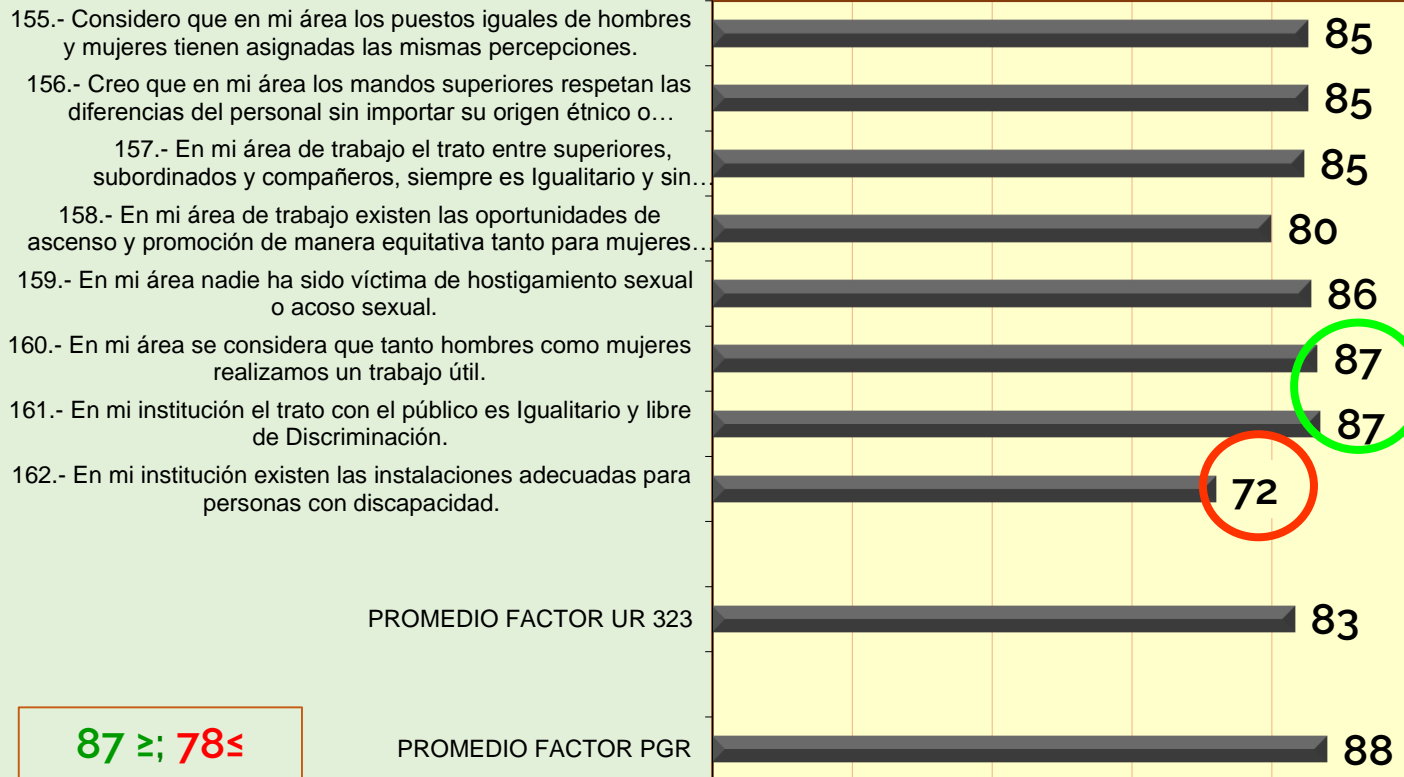


87 ≥; 78 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (31 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 Institución. El respeto y la amabilidad prevalece en el ambiente laboral.

PTCCO BCS 2019

FACTOR 46 / 2018



87 ≥; 78 ≤

La DEBCS es Inclusiva

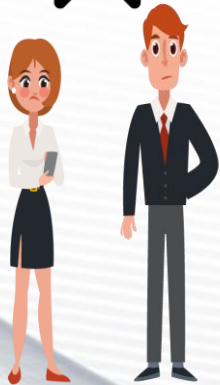


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un decremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en el inmueble de la Delegación (84 puntos en 2016)

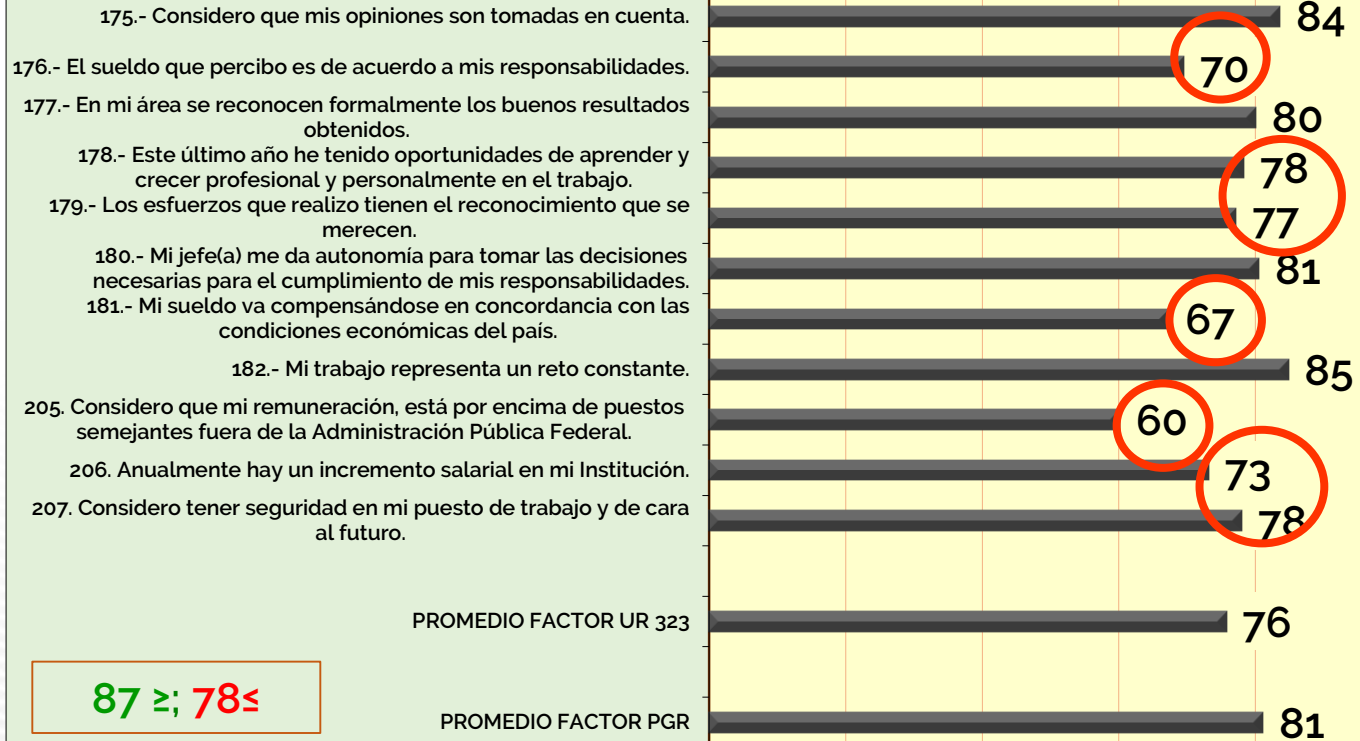


PTCCO BCS 2019

La DEBCS es
Motivada



FACTOR 47 /2018

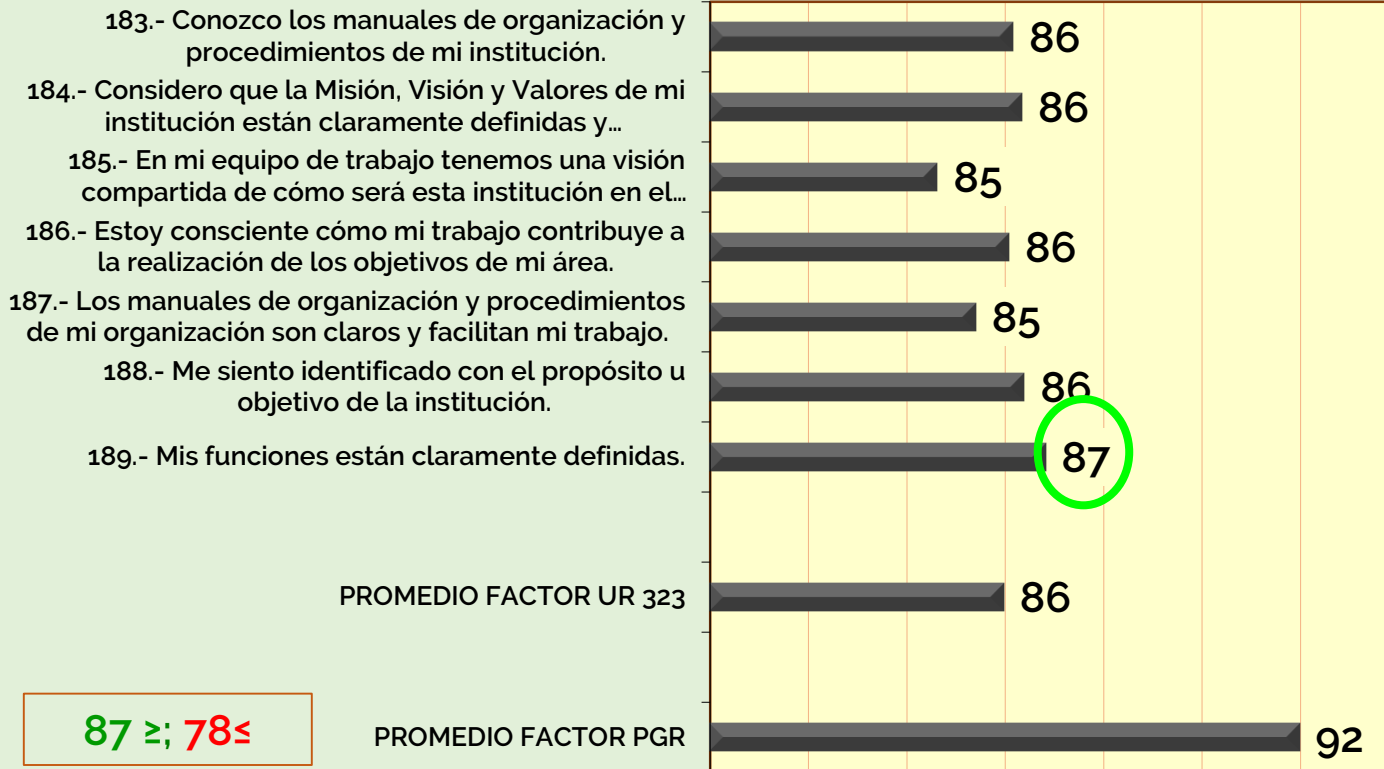


87 ≥; 78 ≤

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

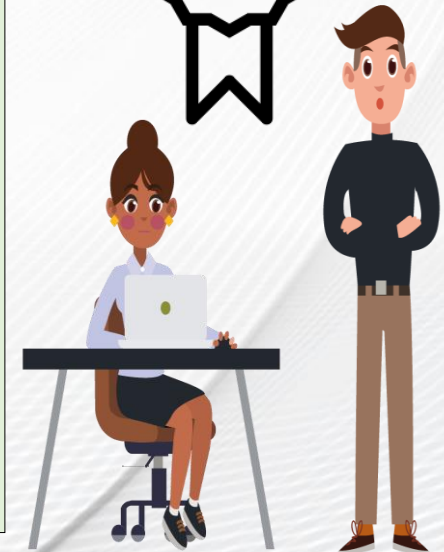
PTCCO BCS 2019

FACTOR 48 /2018



87 ≥; 78 ≤

La DEBCS es Organizada



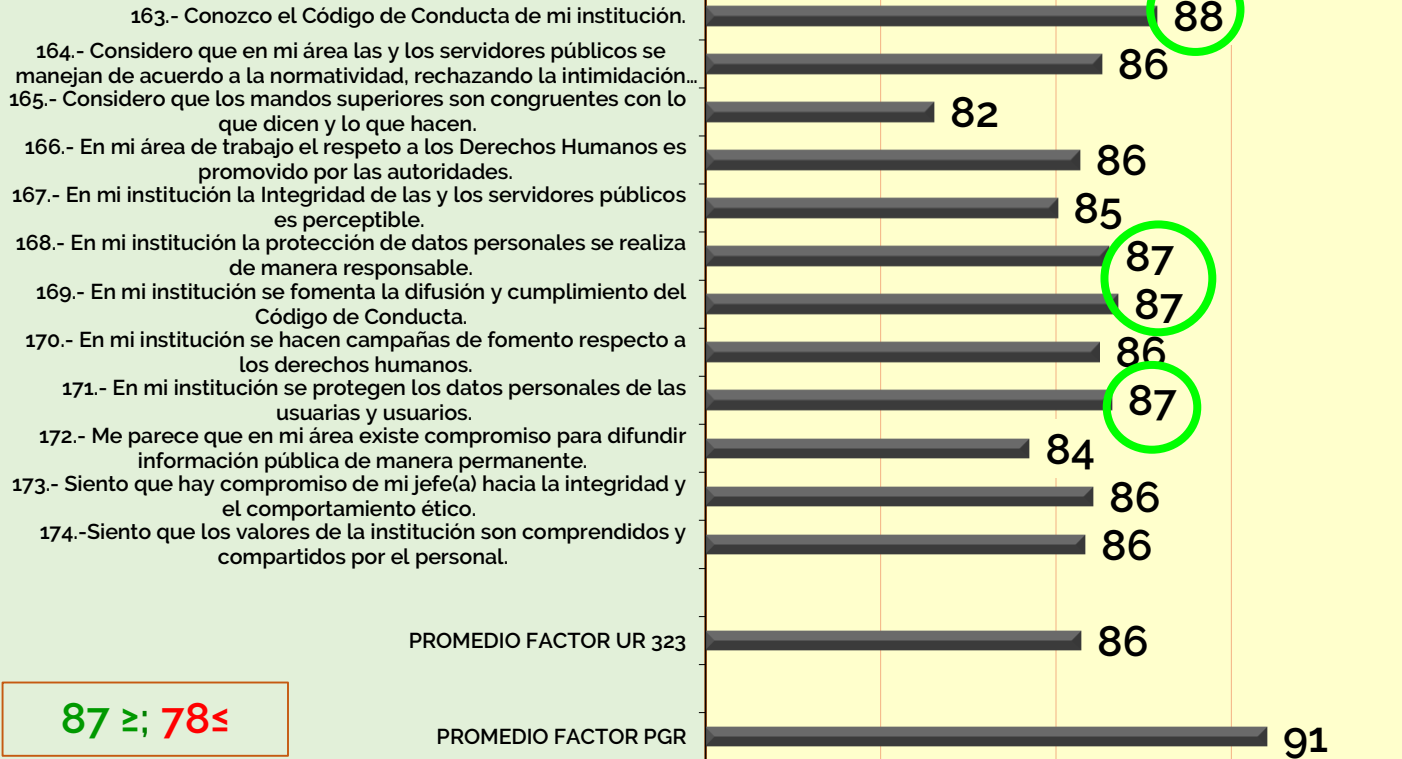
El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el personal adscrito a esta Delegación Estatal se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición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

PTCCO BCS 2019

La DEBCS es
Íntegra



FACTOR 49 / 2018

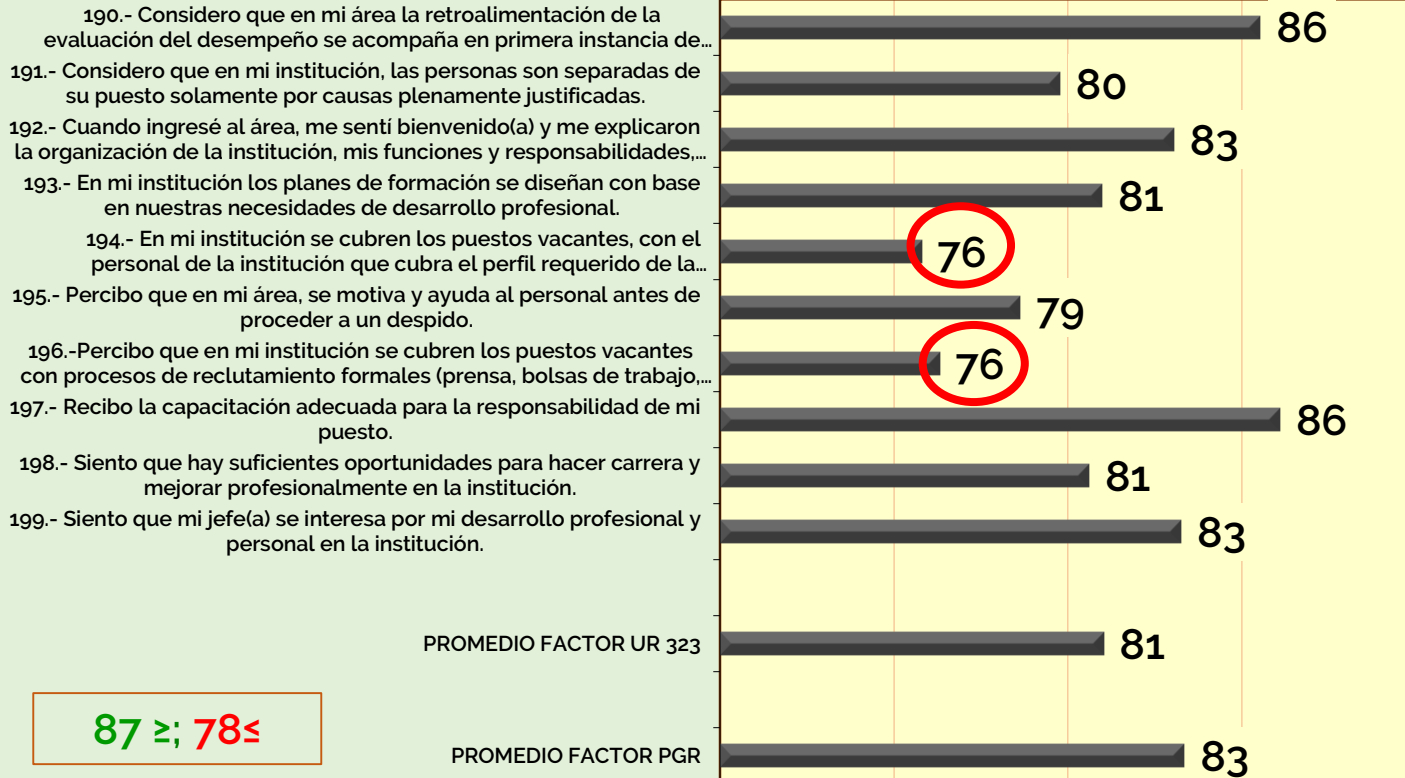


87 ≥; 78 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Estatal 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 BCS 2019

FACTOR 50 / 2018



87 ≥; 78 ≤

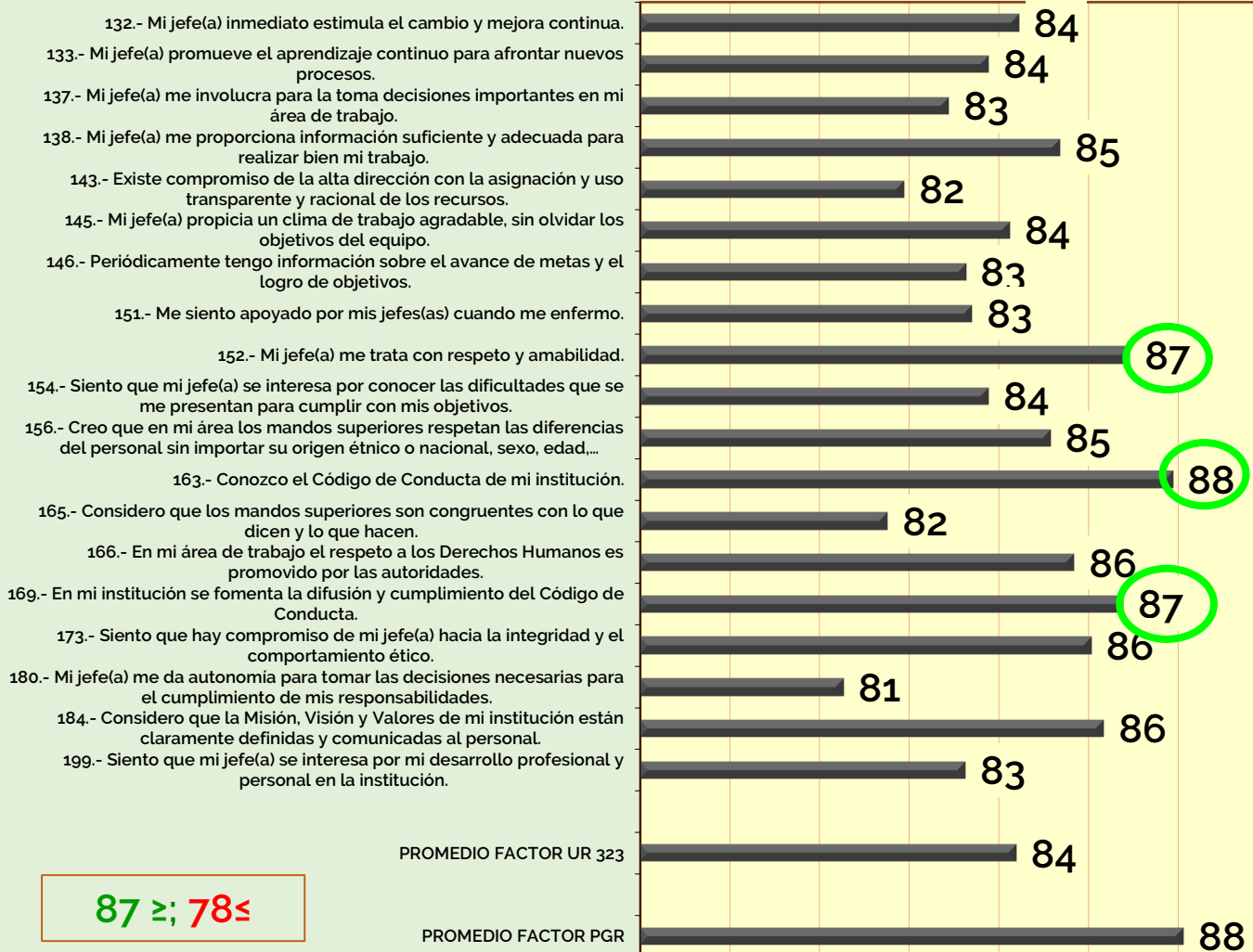
La DEBCS es Profesional



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 BCS 2019

FACTOR 52 / 2018



87 ≥; 78 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación con un liderazgo en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 6 puntos.



PTCCO BCS 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO BCS 2019

FACTOR 53 /2018

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

85

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

85

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

87

PROMEDIO FACTOR UR 323

86

87 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

90

Vivencia de Valores:
Cooperación

86



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 Unidades Administrativas.



PTCCO BCS 2019

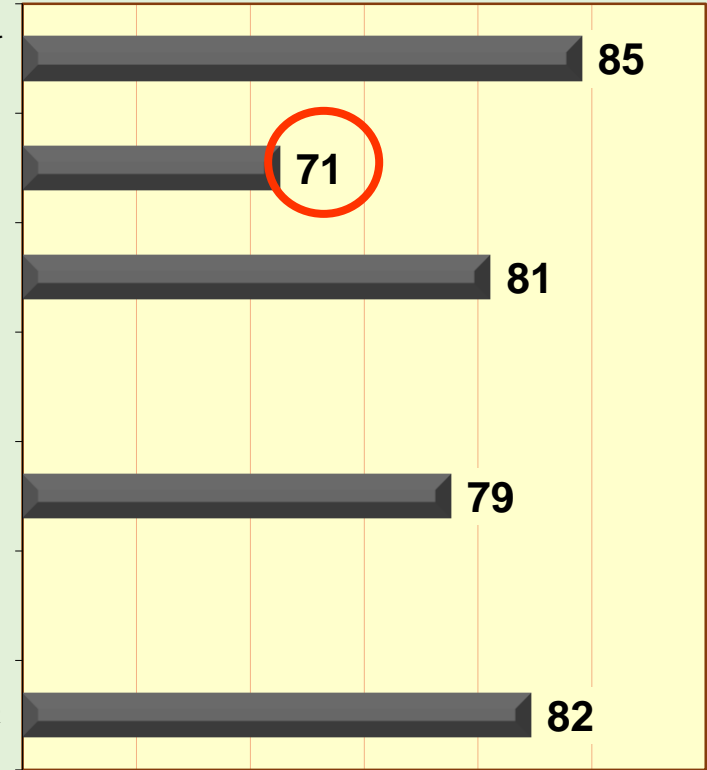
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

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.
- 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)



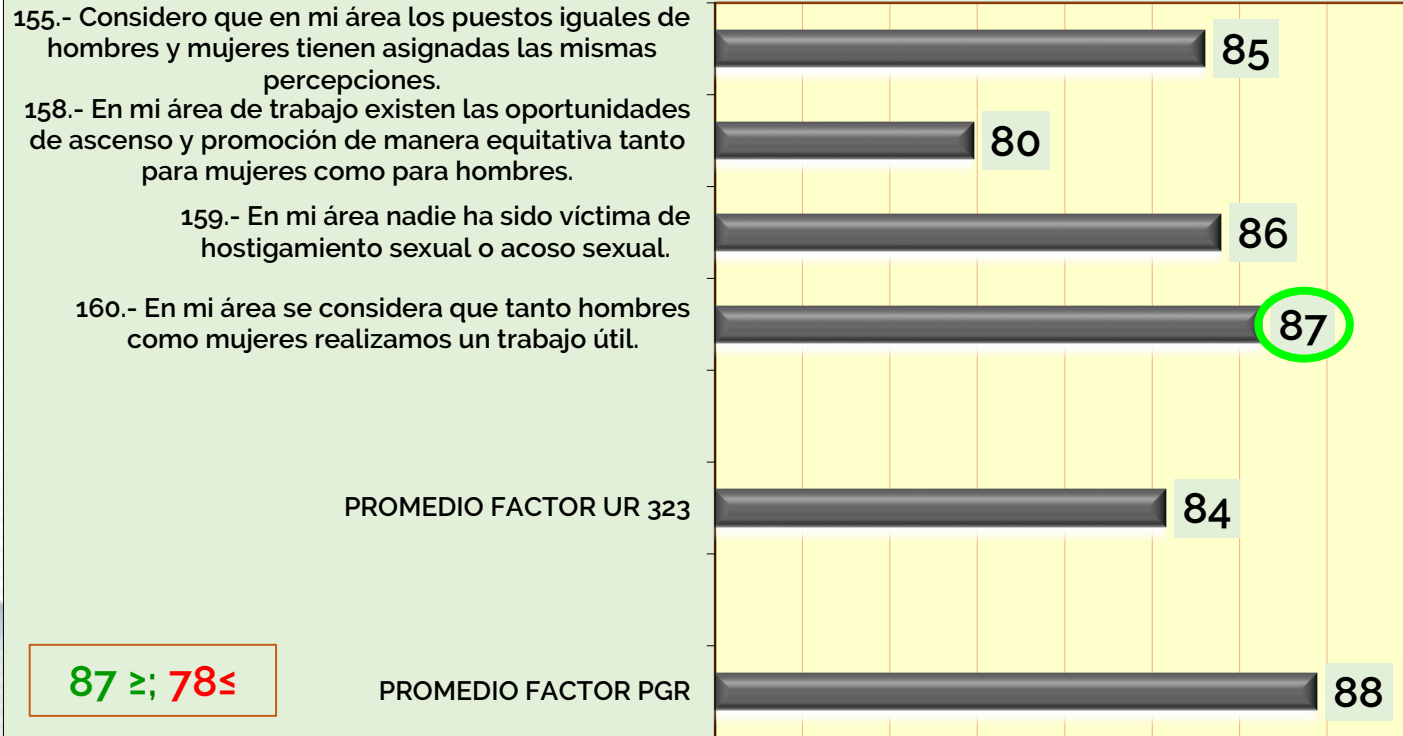
87 ≥; 78 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, se tiene que realizar un esfuerzo para ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, que se concilien con la carga y horarios laborales.



PTCCO BCS 2019

FACTOR 55 / 2018



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 Institución.



PTCCO BCS 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

82



FACTOR 56 /2018

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

85

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

85

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

87

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

72

PROMEDIO FACTOR UR 323

82

87 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación, sin embargo la percepción es baja respecto a contar con las instalaciones adecuadas para persona con discapacidad.

PTCCO BCS 2019

FACTOR 57 / 2018

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

82

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

85

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

86

PROMEDIO FACTOR UR 323

84

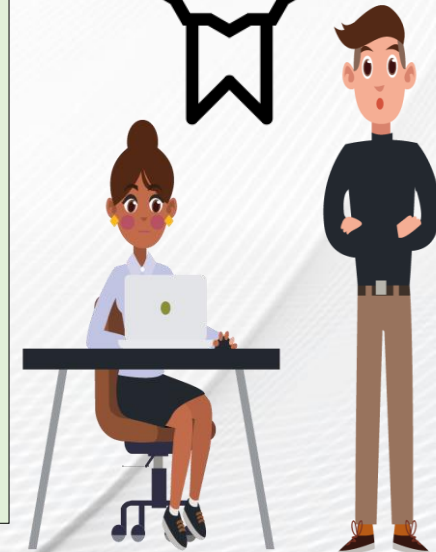
87 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Vivencia de Valores:
Integridad

84



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

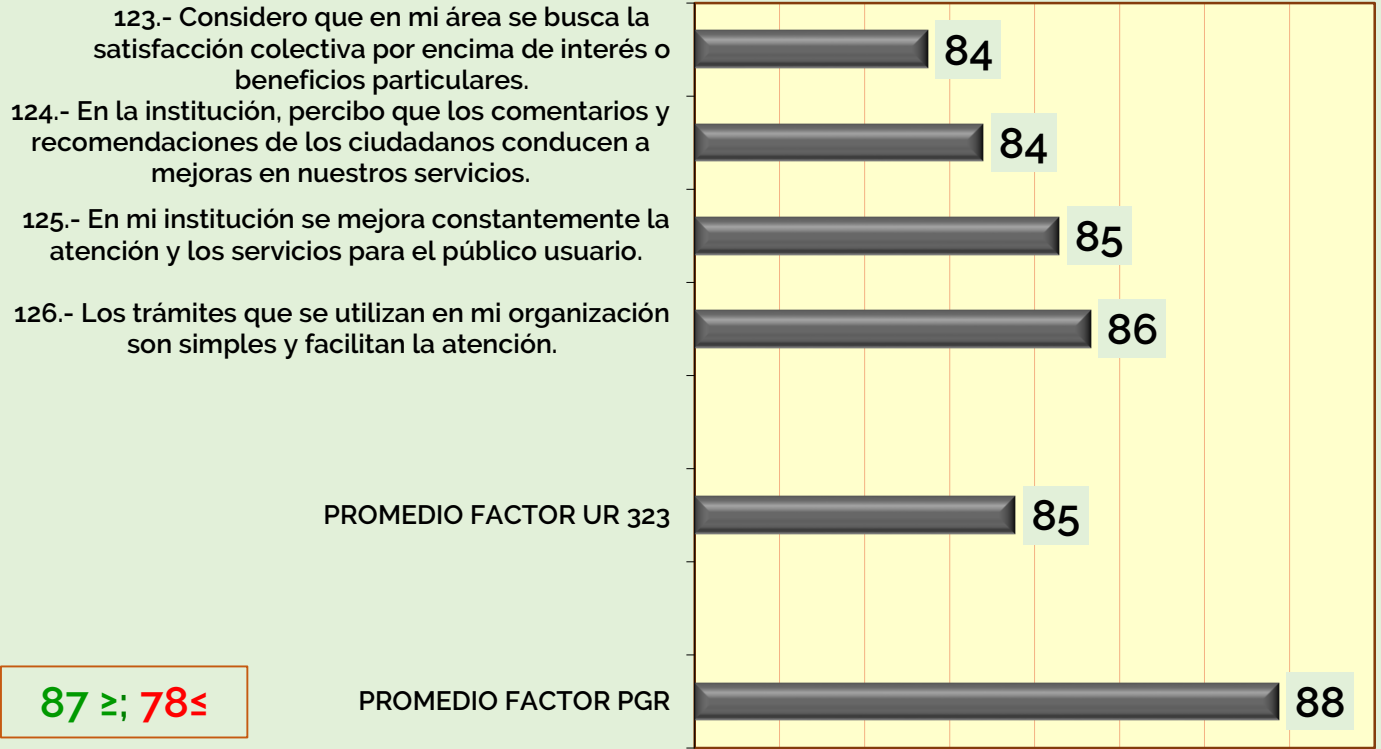


PTCCO BCS 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 /2018

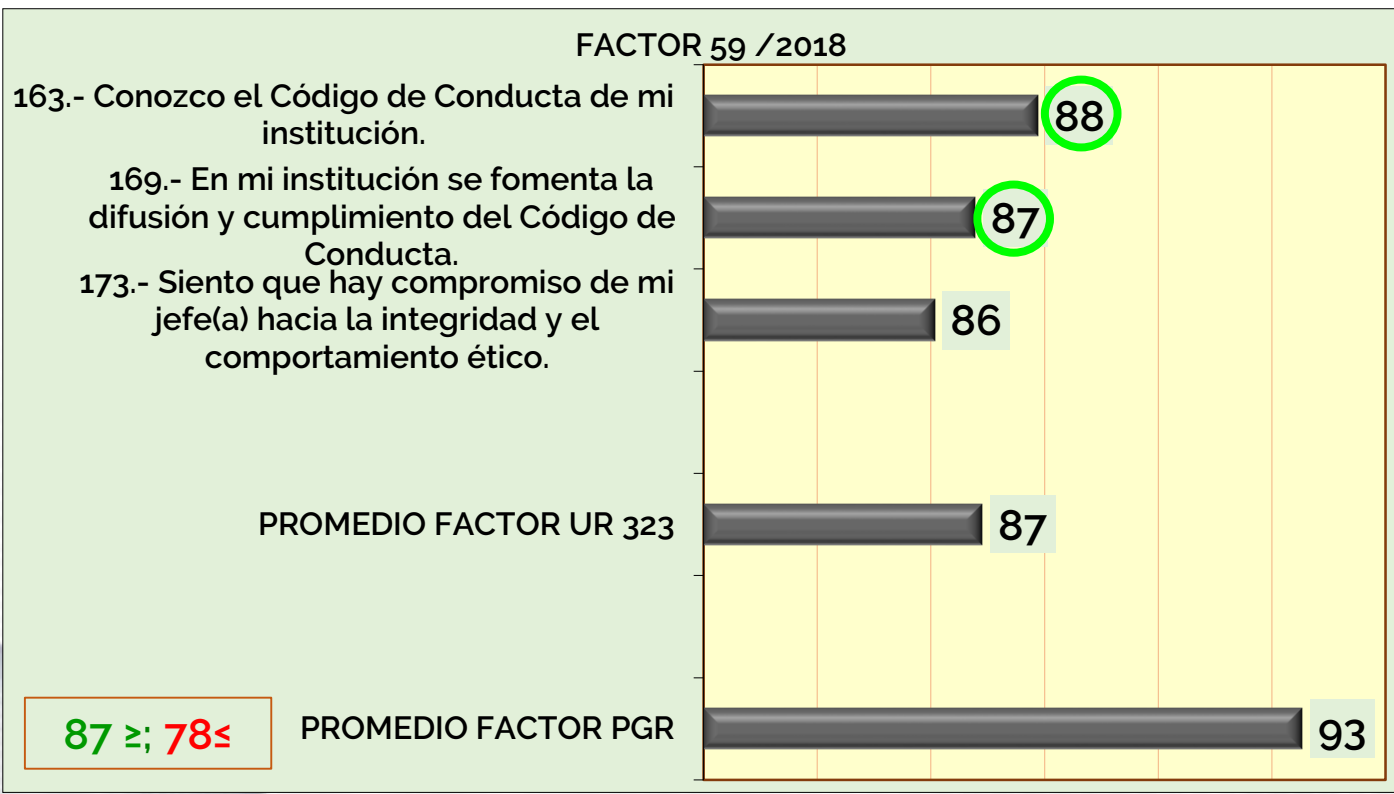


Las y los servidores públicos de la Delegación consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar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



PTCCO BCS 2019

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 de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



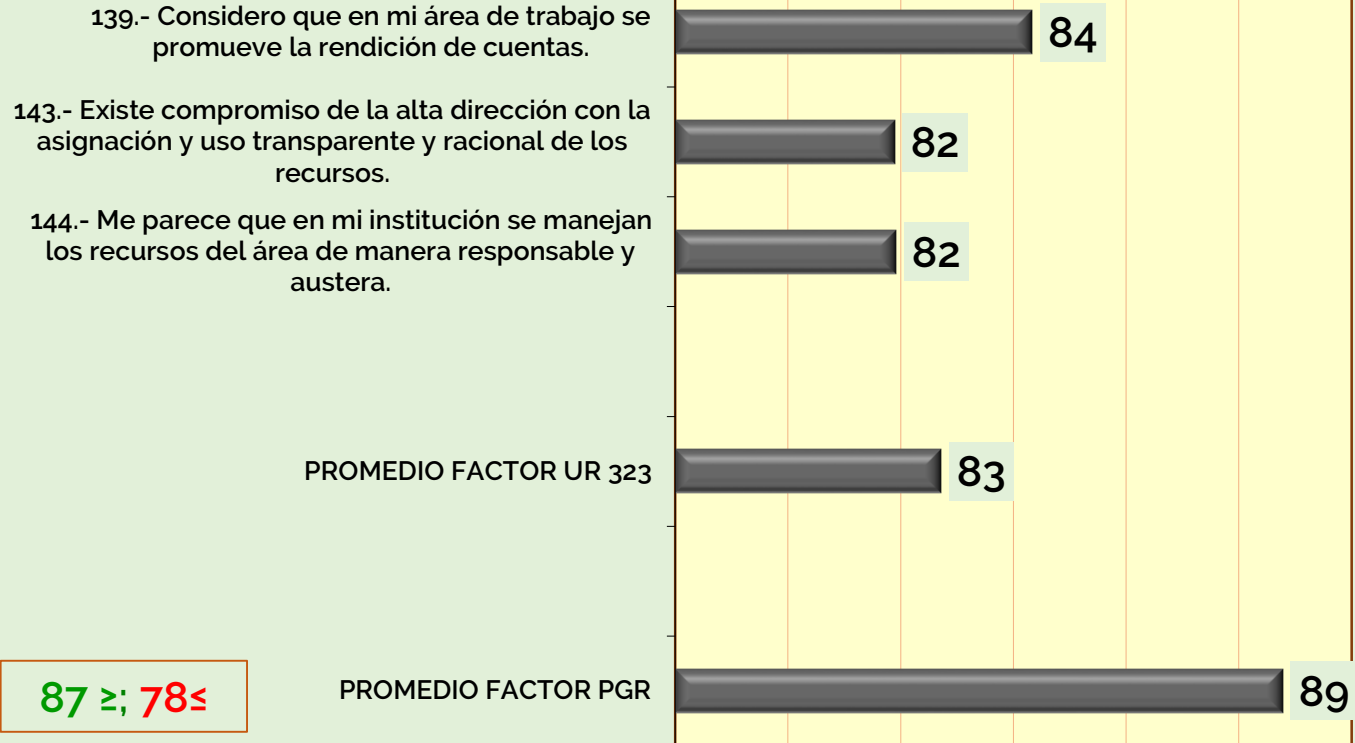
PTCCO BCS 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

83



FACTOR 60 /2018



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

PTCCO BCS 2019

FACTOR 61 / 2018

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

86

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

87

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

87

PROMEDIO FACTOR UR 323

87

PROMEDIO FACTOR PGR

91

Vivencia de Valores:
Respeto



87 ≥; 78 ≤

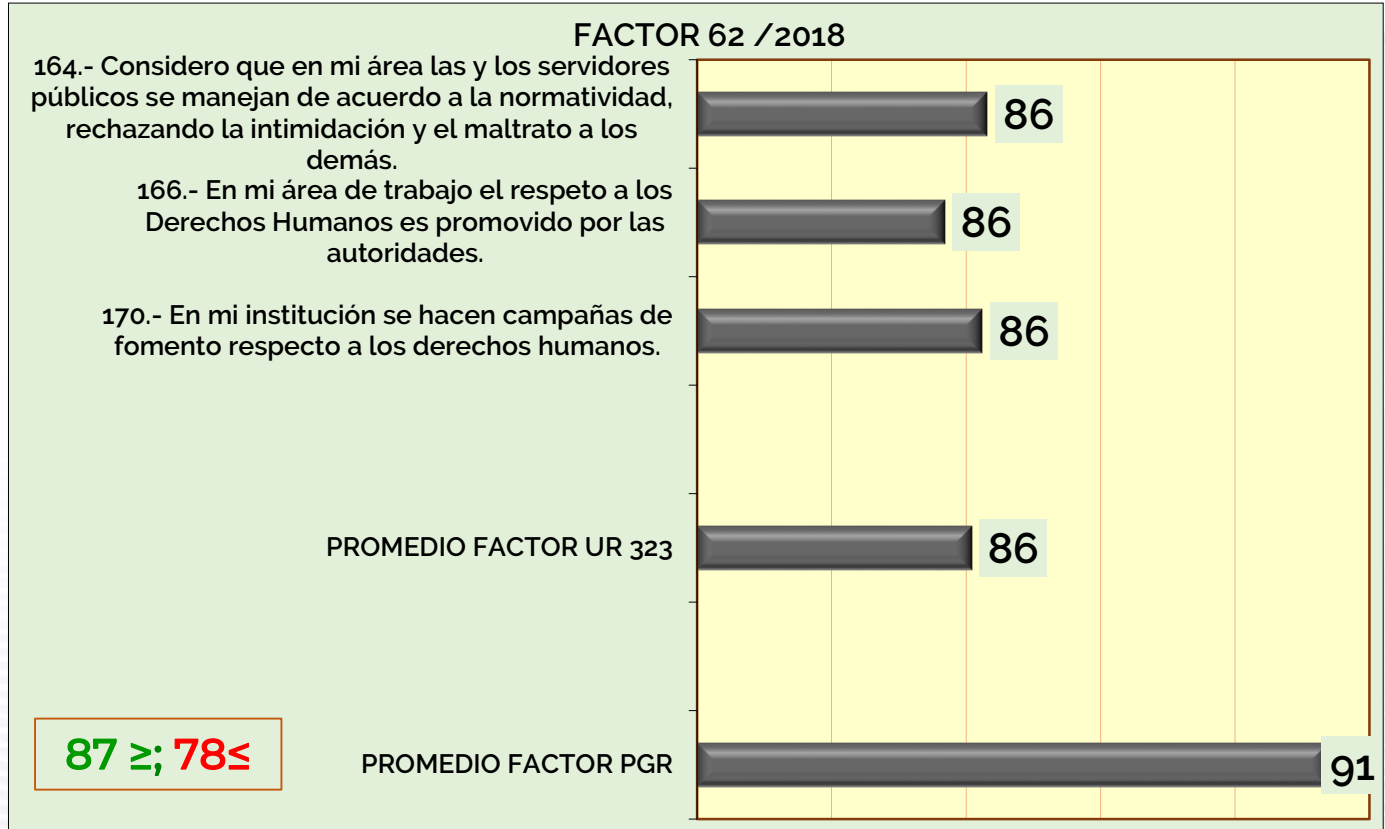
En esta Delegación Estatal se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO BCS 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

86



La calificación tan positiva obtenida en esta Delegación Estatal en este factor, se debe principalmente al resultado de las campañas realizada para el fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO BCS 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

87

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

87

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

84

PROMEDIO FACTOR UR 323

86

87 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

92

Vivencia de Valores:
Transparencia

86



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



PTCCO BCS 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

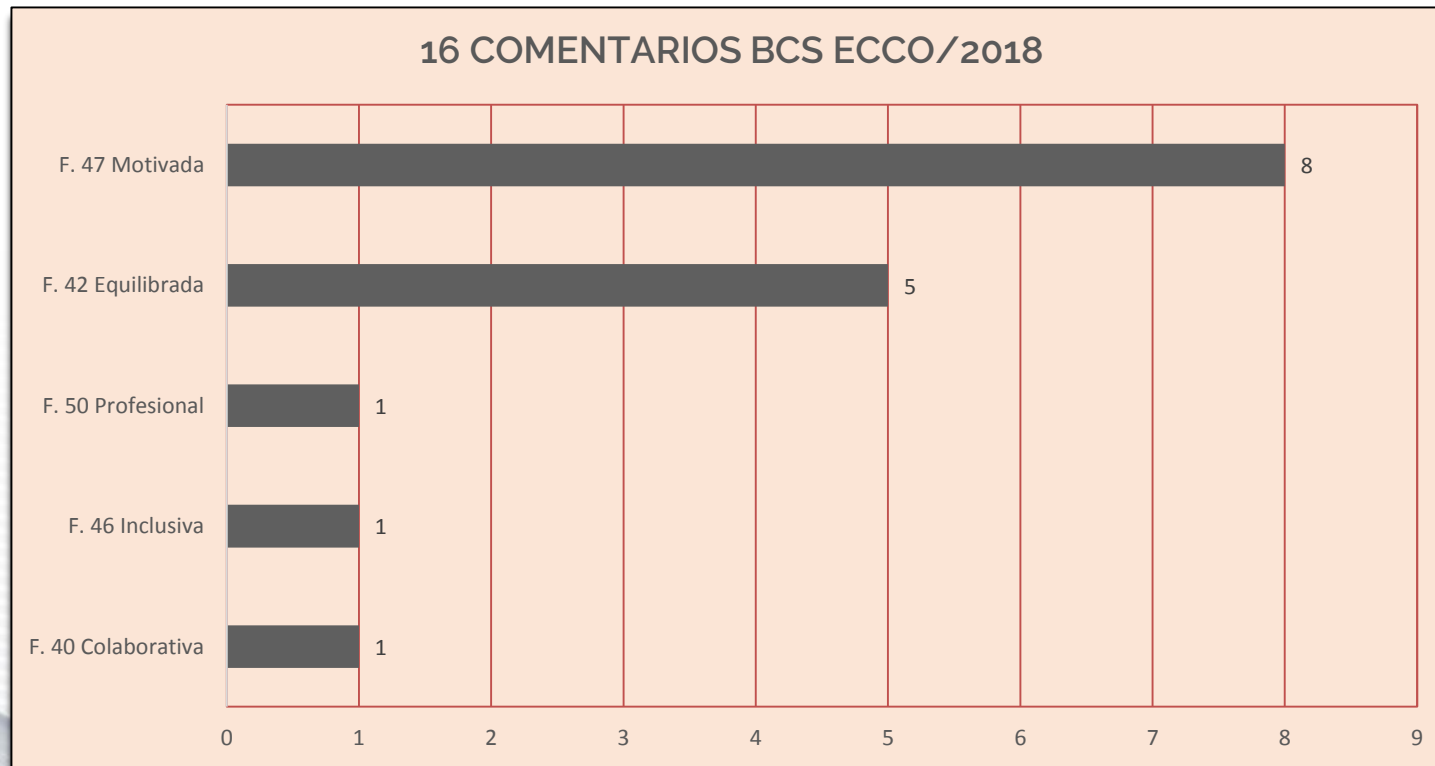
PTCCO BCS 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO BCS 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 16

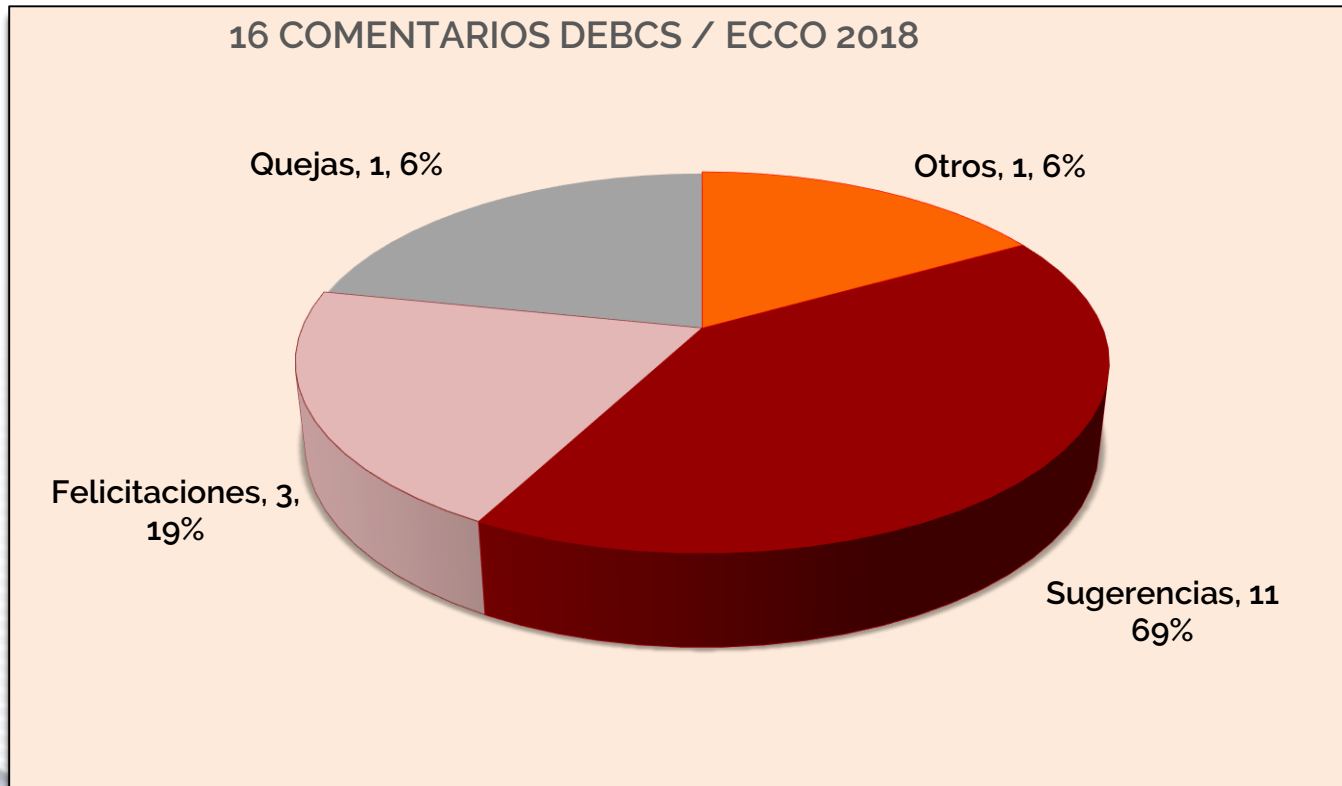


Las y los servidores públicos encuestados externaron 16 comentarios, de los cuales principalmente se refieren a que la Institución es motivada y equilibrada ya que ha favorecido la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomarán en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



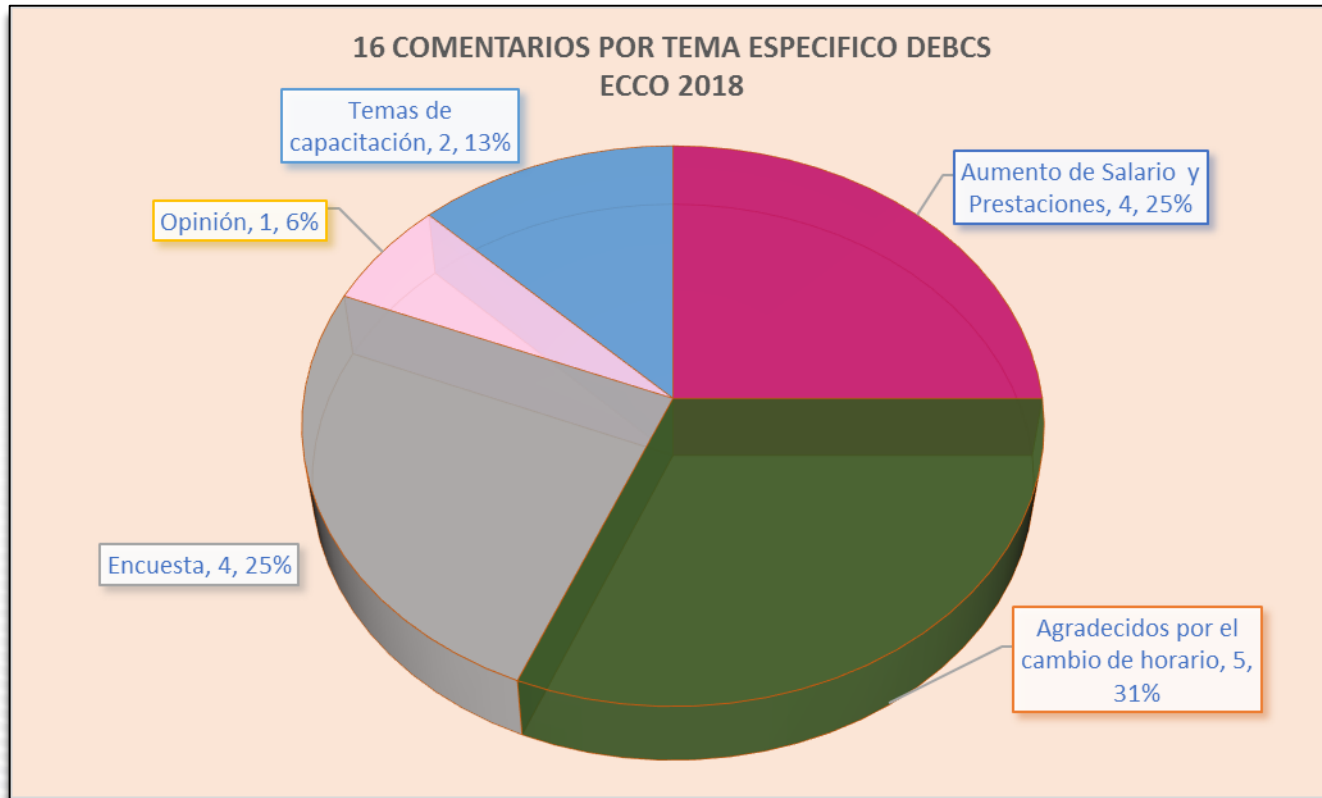
PTCCO BCS 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 16



De los 16 comentarios expresados, 11 se destacan sugerir medidas para la obtención de mejores salarios, prestaciones y estímulos al personal. Así también para felicitar y agradecer a la Institución por el cambio en los horarios laborales y en ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.

PTCCO BCS 2019



Cabe destacar que de los 16 comentarios registrados, 5 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales; y 4 expresaron la inquietud de aumento de salarios y prestaciones.



PTCCO BCS 2019

3. Análisis Comparativo



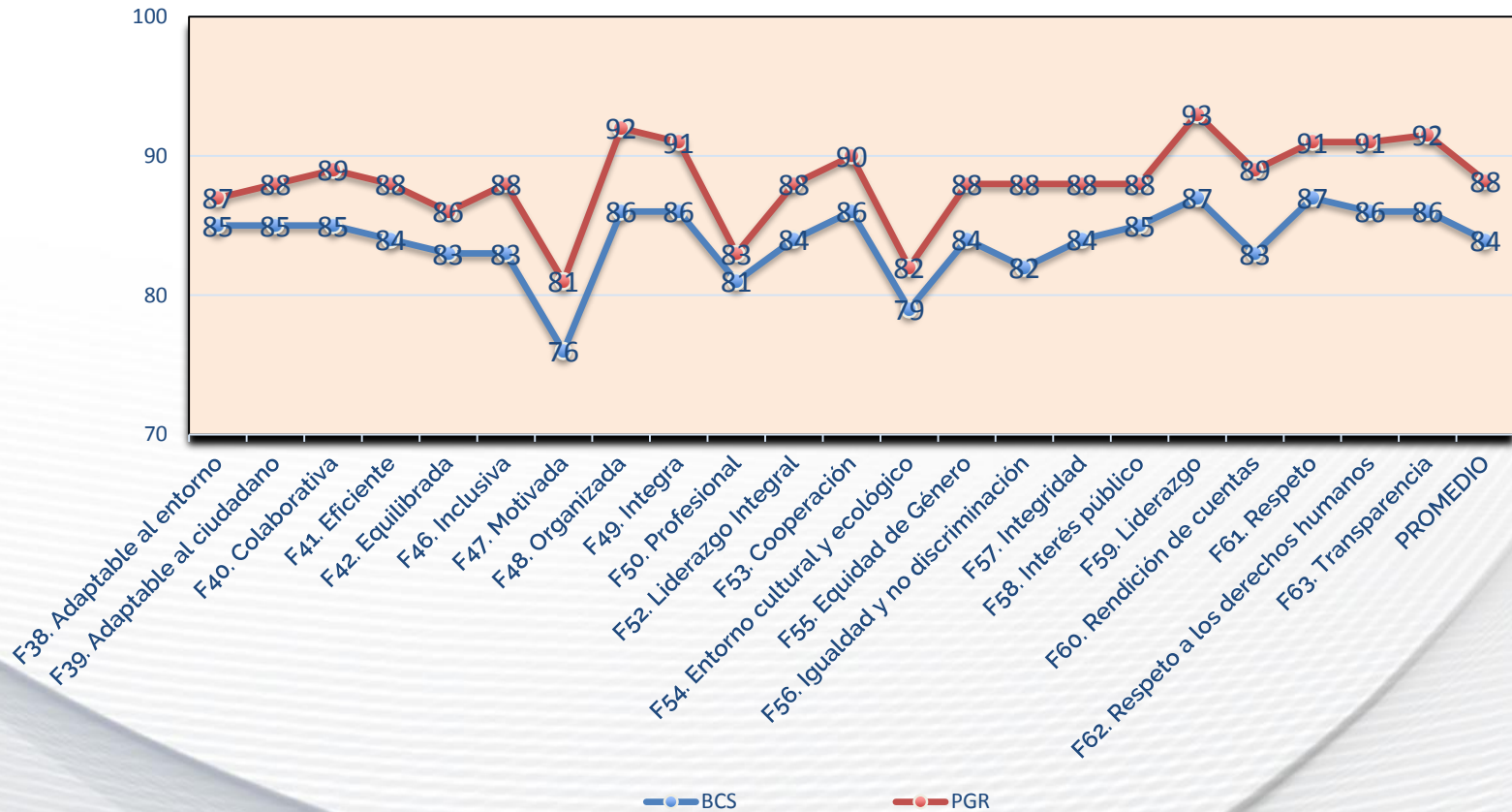
PTCCO BCS 2019

3.1. Comparación de resultados



PTCCO BCS 2019

Comparativo FGR-BCS / 2018

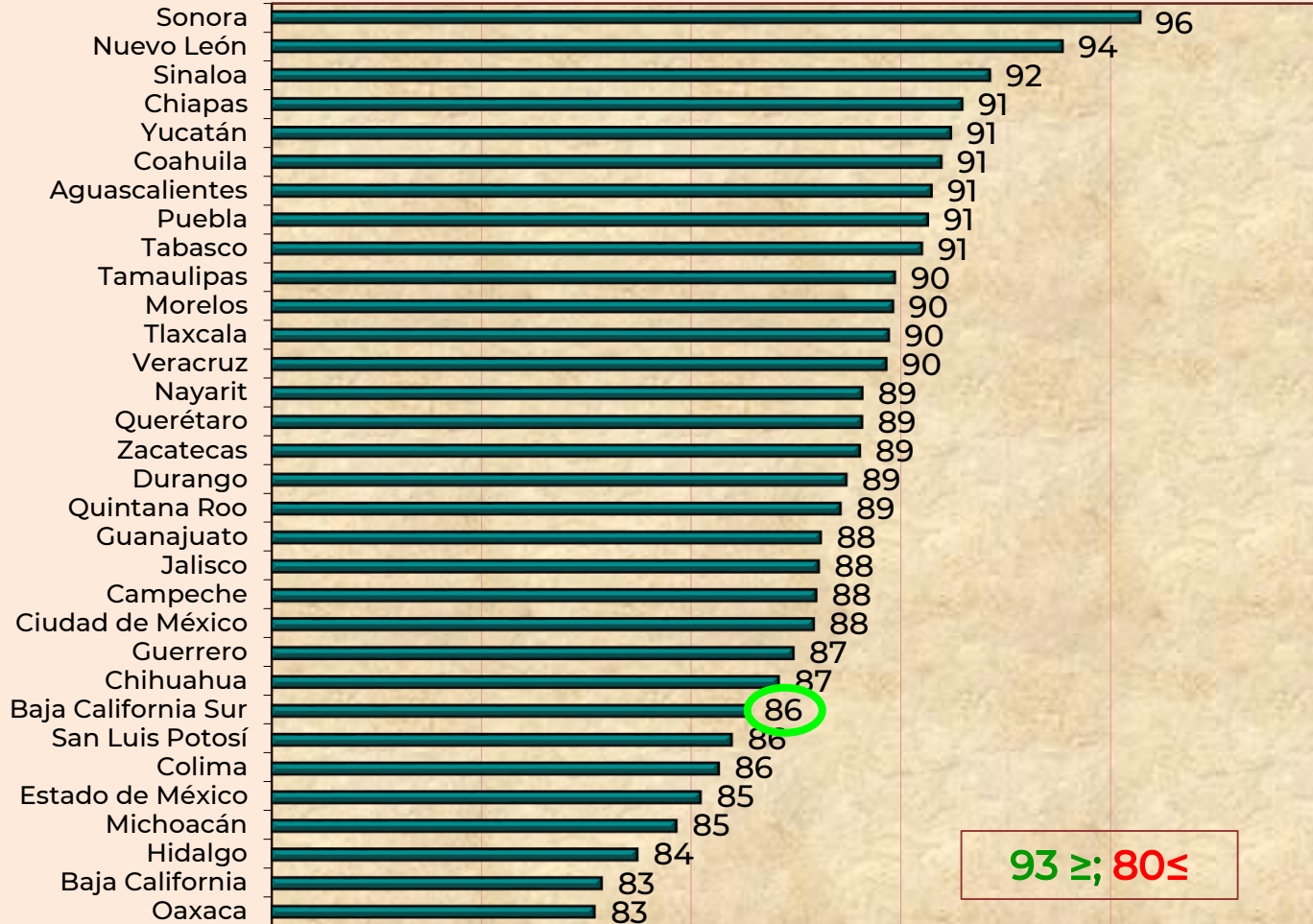


93 ≥; 80 ≤



PTCCO BCS 2019

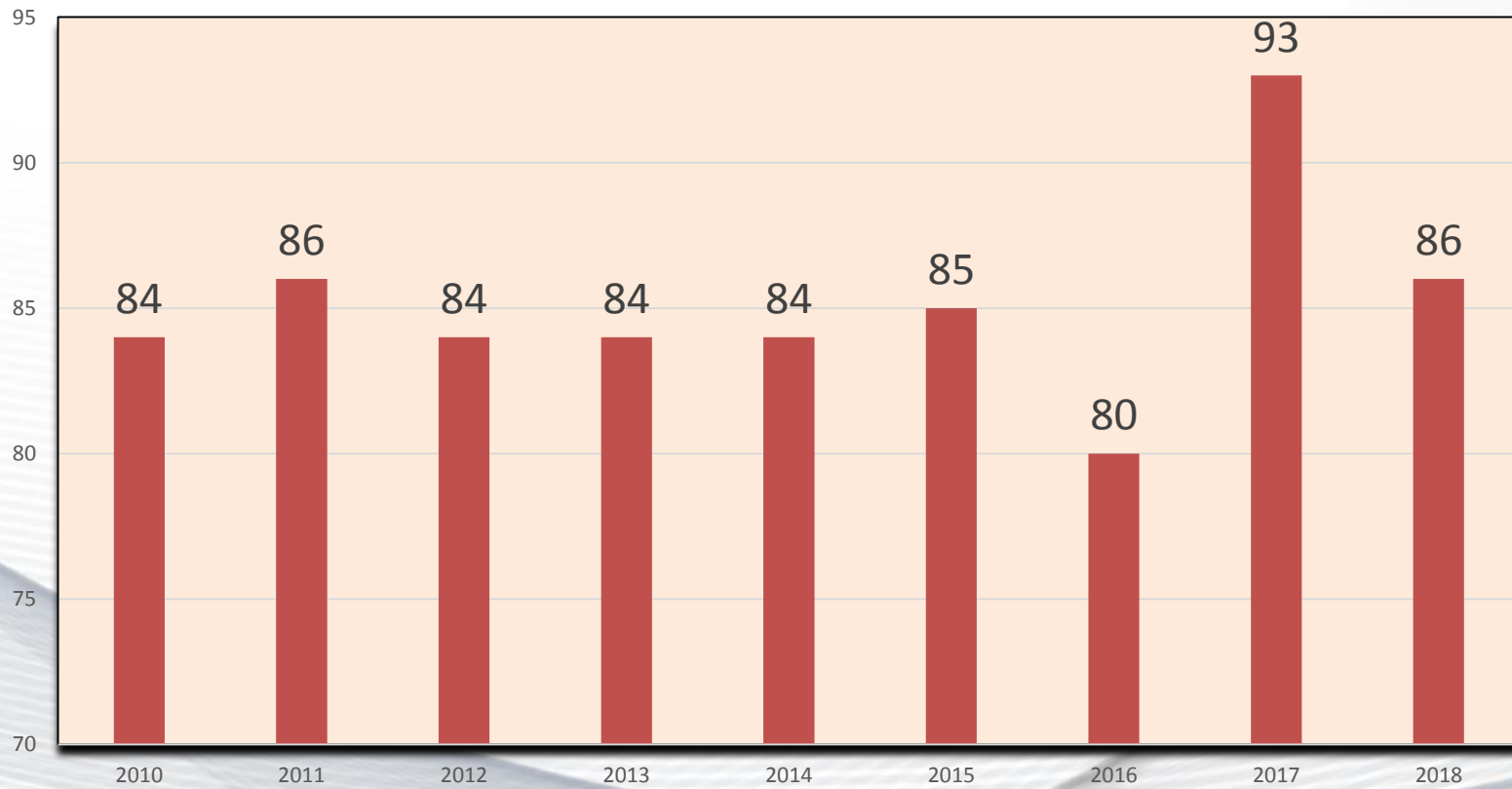
COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





PTCCO BCS 2019

COMPARATIVO HISTORICO DEBCS



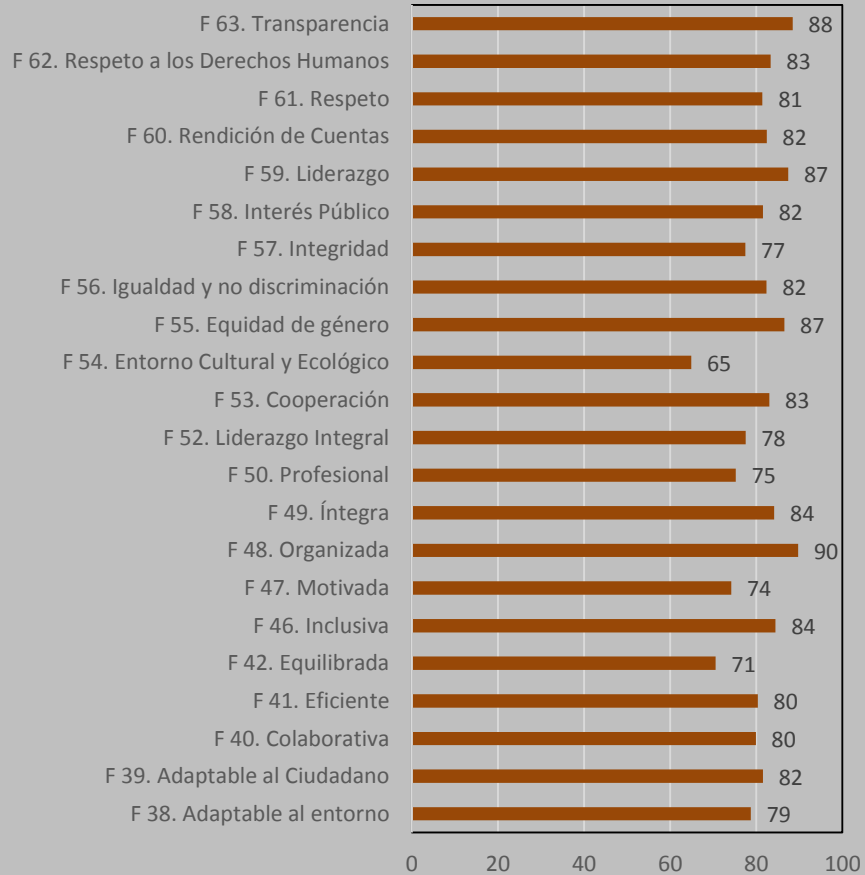


3.2. Resultados DEBCS 2016 Vs. 2018

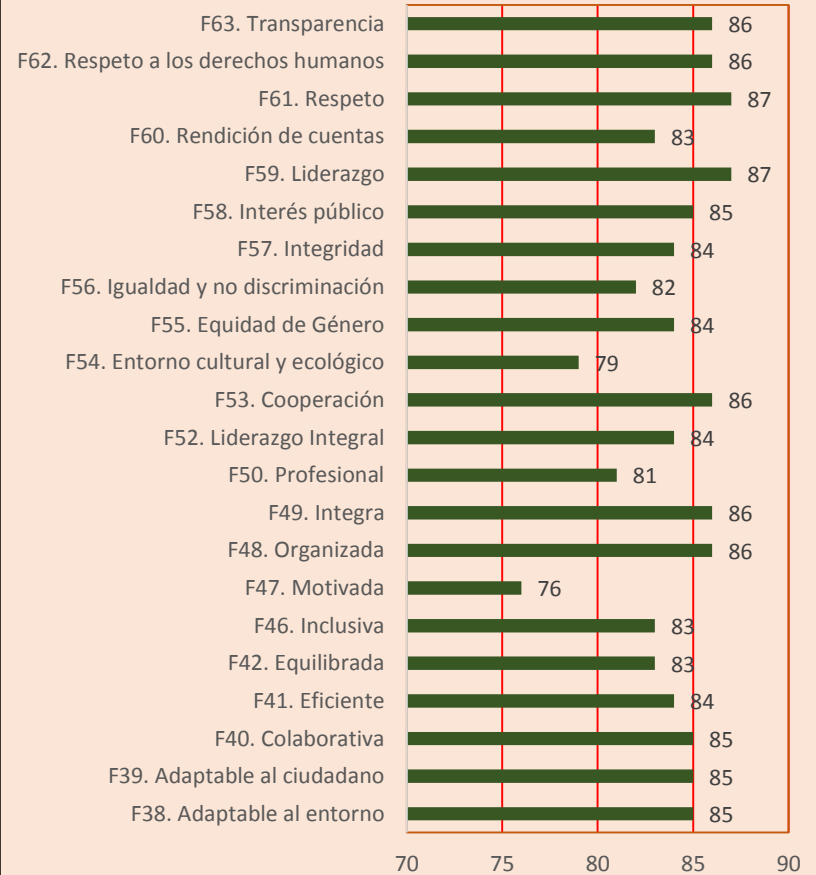


PTCCO BCS 2019

RESULTADO DEBCS/2016

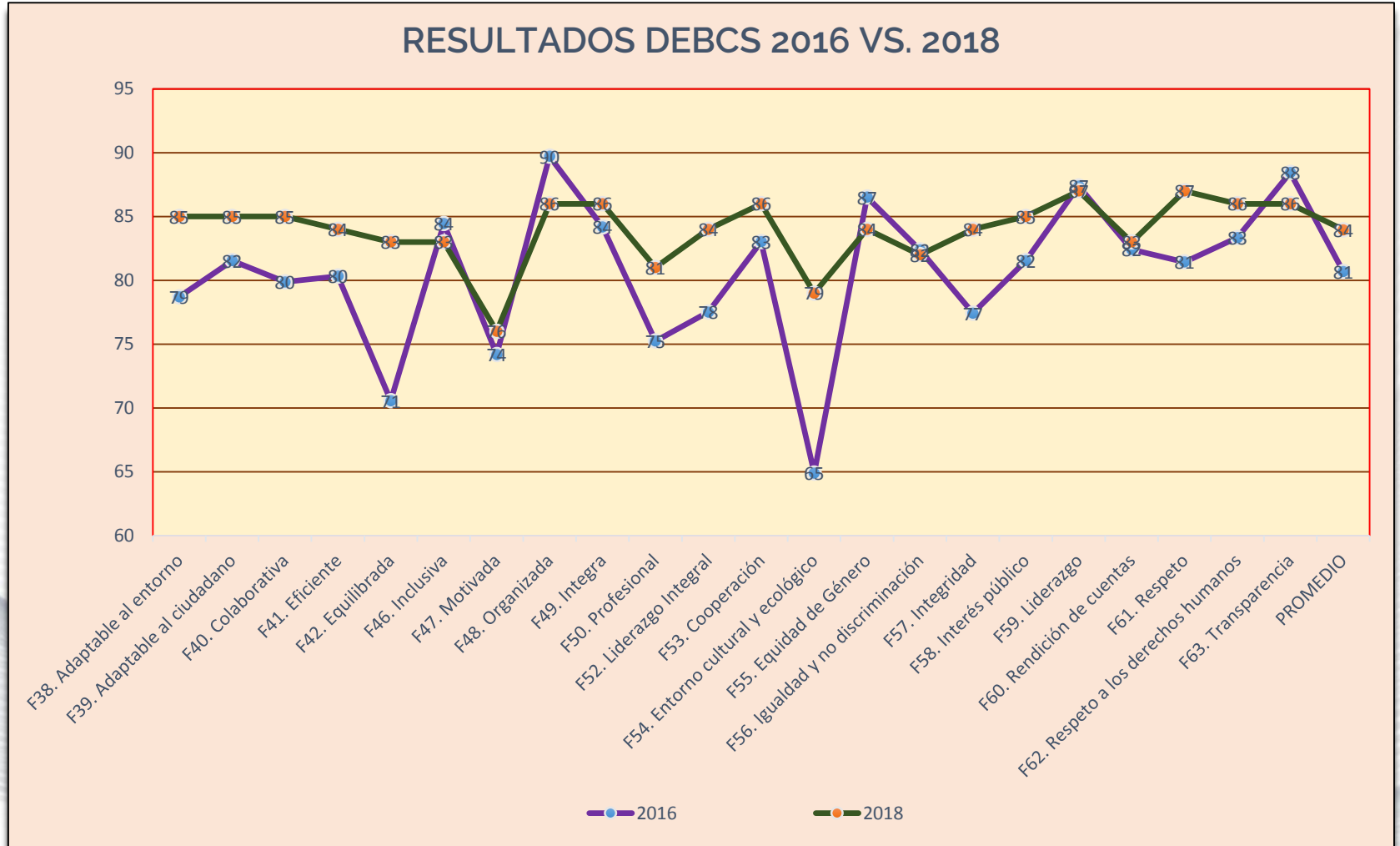


RESULTADOS DEBCS/2018





PTCCO BCS 2019





PTCCO BCS 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO BCS 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 DEBCS 2018

$$\frac{20 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{25 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 80\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO BCS 2019

Factor I Reconocimiento Laboral

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 67\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX Balance Trabajo y Familia

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{5 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 80\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI Liderazgo y Participación

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 67\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor III Mejora y Cambio

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad}$$

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 67\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV Enfoque a resultados y productividad

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 37 Factor específico por ramo

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$




PTCCO BCS 2019

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



PTCCO BCS 2019



PGR
PROGRAMA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

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

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DELEGACION, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS Y DIAS INHABILES DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, PARA ASISTIR A ACTIVIDADES RECREATIVAS, ASÍ COMO PARA FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

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								
1	Promover e invitar al personal a visitar y cuidar áreas naturales, sitios históricos, espacios culturales y sitios patrimoniales	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos	Semestral	E	X	Todo el personal	54		P			X						X									
					O			R																				
					E			P																				
					O			R																				
					E			P																				
					O			R																				




LCDR. MARCOS OLIVERA ANASTACIO
DELEGADO ESTATAL



L.C. LIZ ABEIDA MAGANA LOGAN
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA



PTCCO BCS 2019



PGR
PROFESORADO GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

46.-INCLUSIVA

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTAR CON PRACTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE EL PERSONAL Y LAS INSTALACIONES DE LA DELEGACIÓN

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	Dar a conocer entre el personal en estado de embarazo, puerperio y lactancia, las directrices institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en dicho estado.	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos	Todo el año	E	X	Todo el personal			P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O					R												
2	Reforzar las actividades para promover un centro de trabajo incluyente, accesible, igualitario y libre de violencia	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos, polípticos	Todo el año	E	X	Todo el personal			P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O					R												
3	Mejorar y crear instalaciones mas adecuadas para personas con discapacidad	DEBCS/SA	Presupuest o anual	Todo el año	E		Personal con discapacidad	56		P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O					R												

LCDO. MARCOS OLIVERA ANASTACIO
DELEGADO ESTATAL

LC. M. WEIBAMBARA LOGAN
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA



PTCCO BCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

323 **DELEGACION ESTATAL BAJA CALIFORNIA SUR**

FACTOR

47.-MOTIVADA
205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
176.- Mi sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.
179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN, POR EL DESEMPEÑO DE LA LABOR QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO, A FIN DE DARLE CONFIANZA, PARA PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.


FACTOR RELACIONADO		2019																			
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					E	X															
1	Sensibilizar al personal de mandos a fin de que lleven a cabo una revisión para que las responsabilidades del personal a su cargo sea acorde al puesto que ocupa.	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos	Semestral	E	X	Mandos medios			P			X						X		
					O					R											
2	Sensibilizar al personal de mando a fin de que implementen un mecanismo de reconocimiento para su personal, por el logro de objetivos y su actitud positiva en el desarrollo de sus funciones.	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos Reconocimientos	Trimestral	E	X	Mandos superiores y Mandos Medios			P			X			X			X		
					O					R											
3	Difundir entre el personal el tabulador oficial de la Institución	SA	Correo electrónico interno	Semestral	E	X	Todo el personal			P				X						X	
					O					R											

LCDO. MARCOS OLIVERA ANASTACIO
DELEGADO ESTATAL

L.C. LIZALEIDA MASAÑA LOGAN
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA



PTCCO BCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

50.-PROFESIONAL
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamientos formales (prensa, bolsa 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

SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTIA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU ACTUAR DIARIO CON EL PERSONAL A SU CARGO.


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			
1	Sensibilizar al personal de mando de que cualquier vacante sea analizado el perfil tanto del personal interno del área, así como el de las y los candidatos externos	DEBCS/SA	Circulares, Correos electrónicos	Semestral	E X	Mandos superiores y mandos medios			P					X							X		
									R														
2	Difundir la existencia y funcionamiento de la bolsa de trabajo de la institución.	SA	Circulares, Correos electrónicos	Semestral	E X	Mandos superiores y Mandos Medios			P				X								X		
									R														
					E					P													
					O					R													

LCDO. MARCOS OLIVERA ANASTACIO
DELEGADO ESTATAL

L.C. HELENA MAGANA LOGAN
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA



PTCCO BCS 2019



PGR
PROFESIONALIZACIÓN GENERAL
DE LA FISCALÍA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

63.-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2019, ASI COMO EL PTCCO 2018


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	O	E	O	X											
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 de la Institución a todos los servidores públicos adscritos a la Delegación Estatal	SA	Circulares, Correos electrónicos	Un mes	E	X	O			P	X													
2	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 de la Delegación Estatal	SA	Circulares, Correos electrónicos	Un mes	E	X	O			P				X										
					E		O			P														
					O					R														

LICDO. MARCOS OLIVERA ANASTACIO
DELEGADO ESTATAL

L.C. LIZ ABEIDA MAGAÑA LOGAN
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA



PTCCO BCS 2019



PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

52.-LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la programación de talleres de liderazgo estratégico	DEBCS/SA	Oficio	Anual	E	X	Mandos Superiores y Medios			P					X										
					O				R																

LCDO. MARCOS OLVERA ANASTACIO
DELEGADO ESTATAL

L.C. LIZ ALEIDA MAGAÑA LOGAN
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA