



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Delegación Estatal en San Luis Potosí**



## PTCCO UR 344 2019

### PRESENTACIÓN

INDICE	2
INTRODUCCION	3-7
1.- ANÁLISIS CUANTITATIVO	8-9
DATOS SOCIOECONOMICOS	10-19
RESULTADOS POR FACTORES DE MAYOR A MENOR	20-24
FACTORES BÁSICOS ÍNDICE INDIVIDUAL	25-36
RESULTADOS DE FACTORES DE VALORES	37-48
2.- ANÁLISIS CUALITATIVO	49-52
3.- ANÁLISIS COMPARATIVO	53
3.1 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES Y ÁREAS	54-58
3.2 RESULTADOS DELEGACION SLP 2016 VS 2018	59-61
3.3 EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2017 - 2018	62-64
4.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATEGICOS, DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN, CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	65-72



## PTCCO UR 344 2019

### Introducción

Como cada año, la Secretaría de la Función Pública (SPF) aplica la Encuesta de Clima y Cultura organizacional (ECCO) a la Administración Pública como un instrumento para su desarrollo organizacional, con el objetivo de orientar acciones y estrategias que faciliten a las y los servidores públicos optimizar su trabajo y contar con un clima ameno para que, así mismo apoye la calidad del servicio a la ciudadanía.

En el año 2018, la ECCO registro que el 59.40% del personal adscrito a la Delegación Estatal en San Luis Potosí fue participé de dicha encuesta.

Recordemos que en el año 2016 se aplicaron 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 UR 344 2019

En el 2018, la **Secretaría de la Función Pública** aplico la encuesta Tipo "B", con el fin de que los ciudadanos puedan notar que las instituciones públicas son organizaciones modernas y así fortalezcan su imagen ante la cultura de servicio.

Este tipo de encuesta maneja 10 factores que son básicos y cuentan con un total de 80 reactivos, los cuales proporcionan información de como es la cultura de la Institución:

Que 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 UR 344 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
- 59.-Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61.-Respeto
- 62.-Respeto a los Derechos Humanos
- 63.-Transparencia
  
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público



## PTCCO UR 344 2019

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

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 San Luis Potosí** obtuvo 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. **Es importante destacar que la Delegación 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 Institución en la ECCO 2018 es el siguiente:

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.

93 ≥; 77 ≤



## PTCCO UR 344 2019

Para el estudio de los resultados, se describen los índices obtenidos con la siguiente simbología:



93-94



78-92



61-77

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre **61 y 77** 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 San Luis Potosí presenta el siguiente plan de:

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



PTCCO UR 344 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

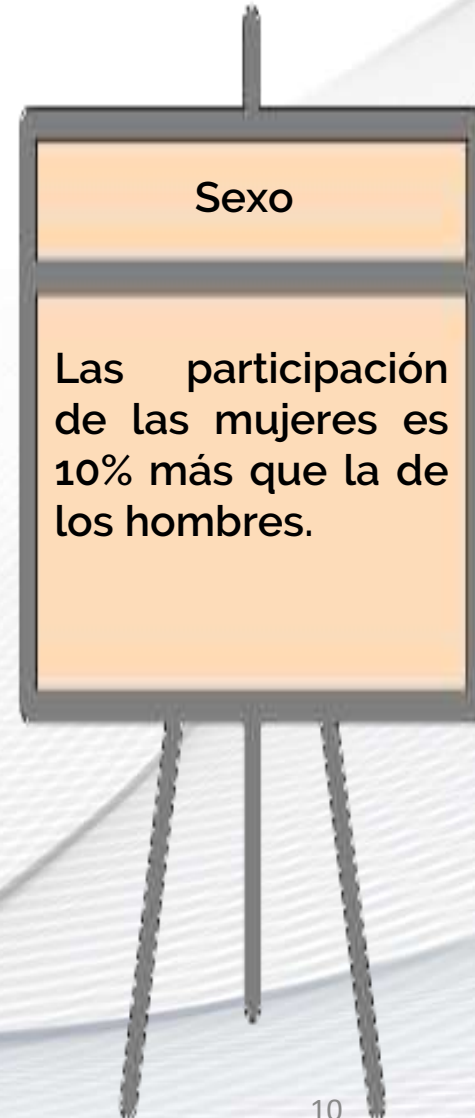
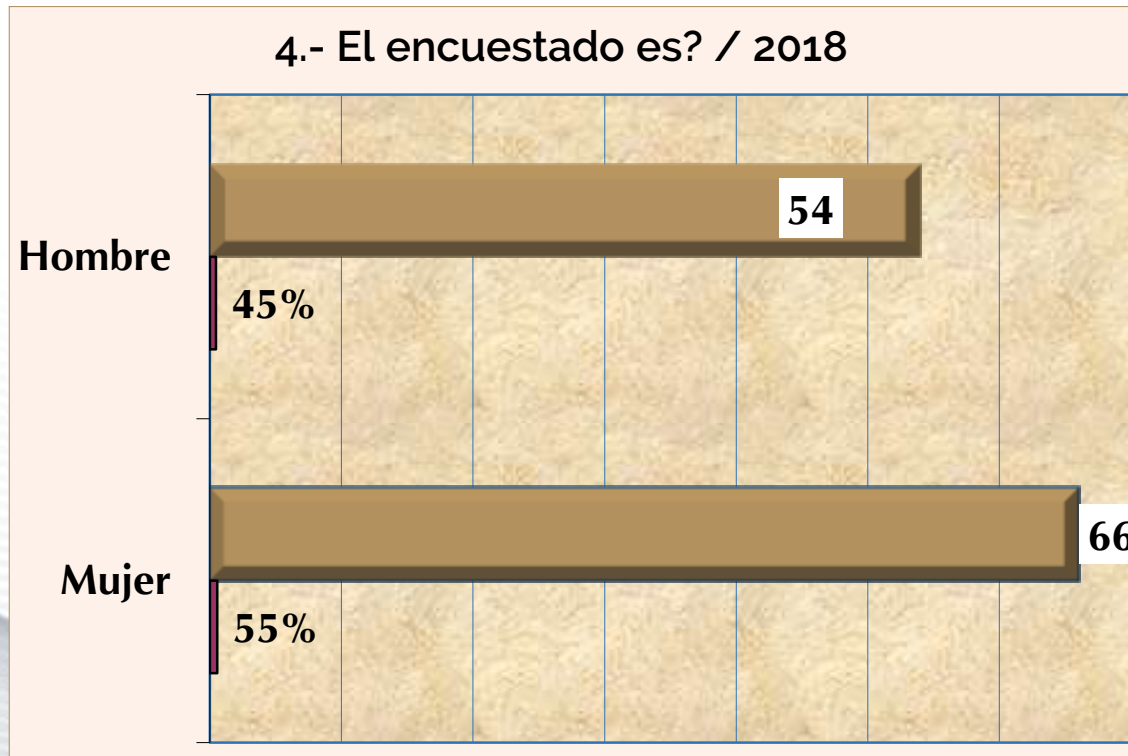
DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ

PTCCO UR 344 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO UR 344 2019



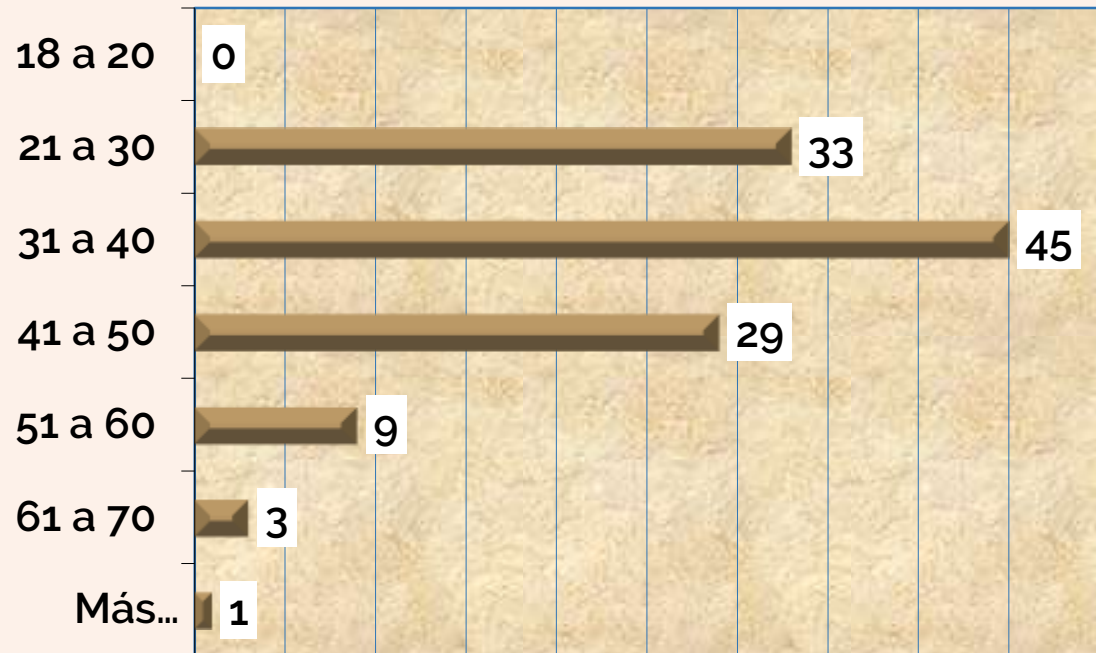


## PTCCO UR 344 2019

### Edad

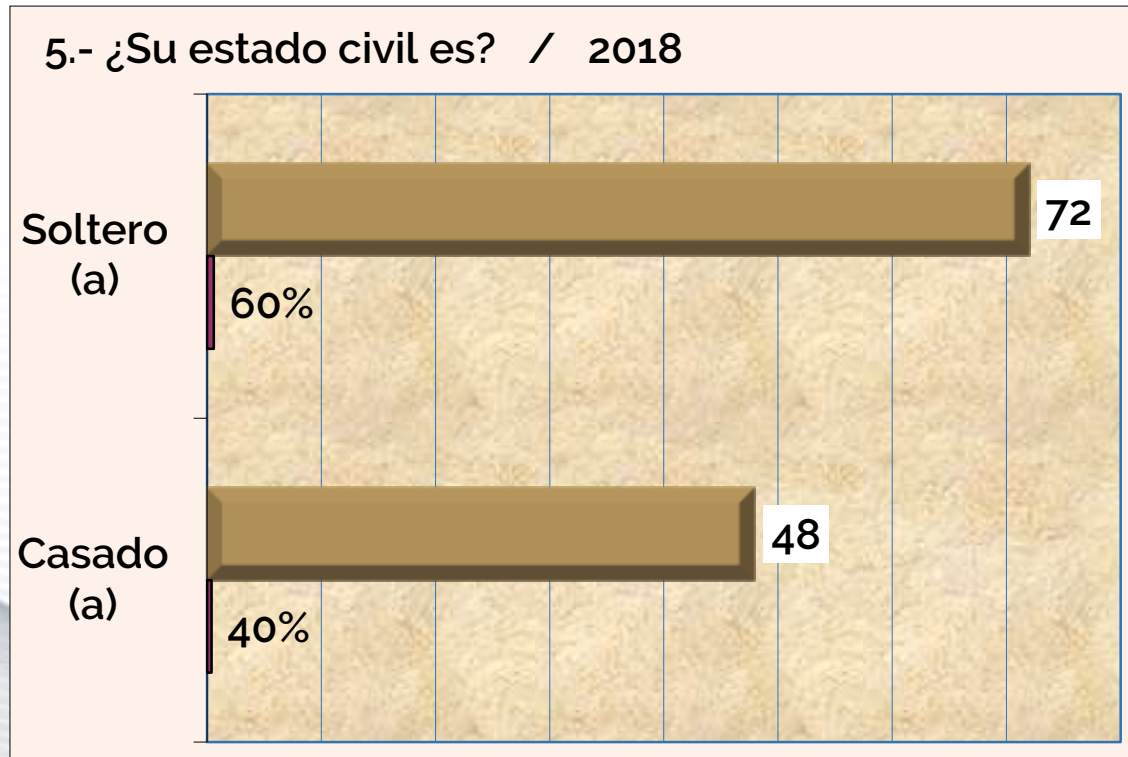
Del Universo que labora dentro de la Delegación Estatal en San Luis Potosí, en su mayoría tiene edad de 31 a 40 años, esto representa el 37.50% mientras que los de 21 a 30 años representan el 27.50%.

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





## PTCCO UR 344 2019



### Estado Civil

En la Delegación Estatal en San Luis Potosí, el 60% de sus servidores y servidoras públicas se encuentra en estado civil soltero.

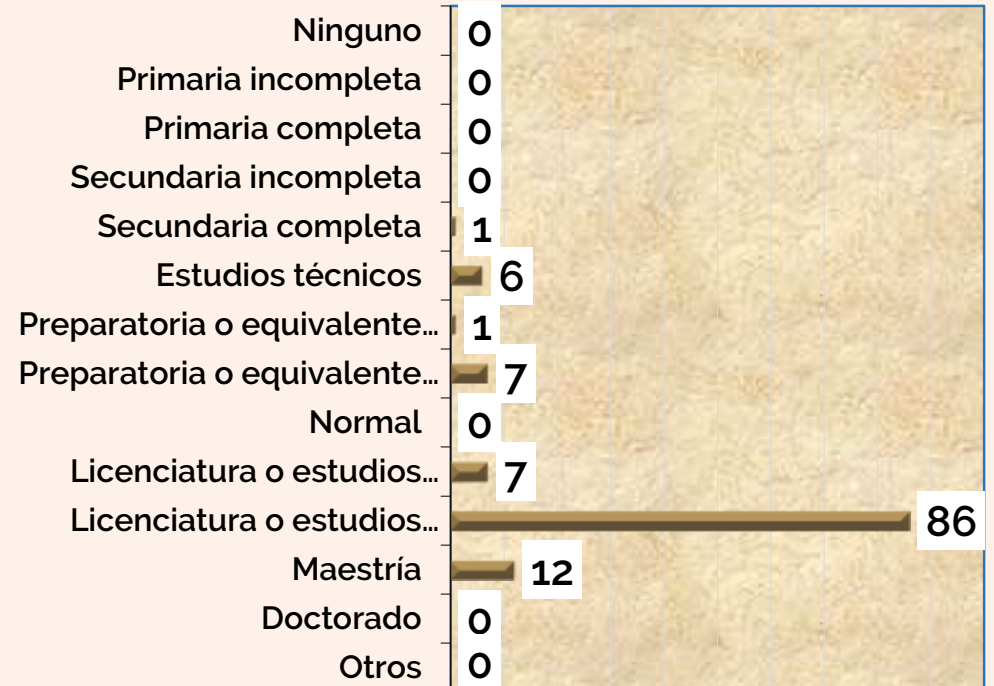


## PTCCO UR 344 2019

### Nivel de Estudios

De los servidores y servidoras públicas que contestaron la encuesta, el 71.67% cuenta con Licenciatura terminada.

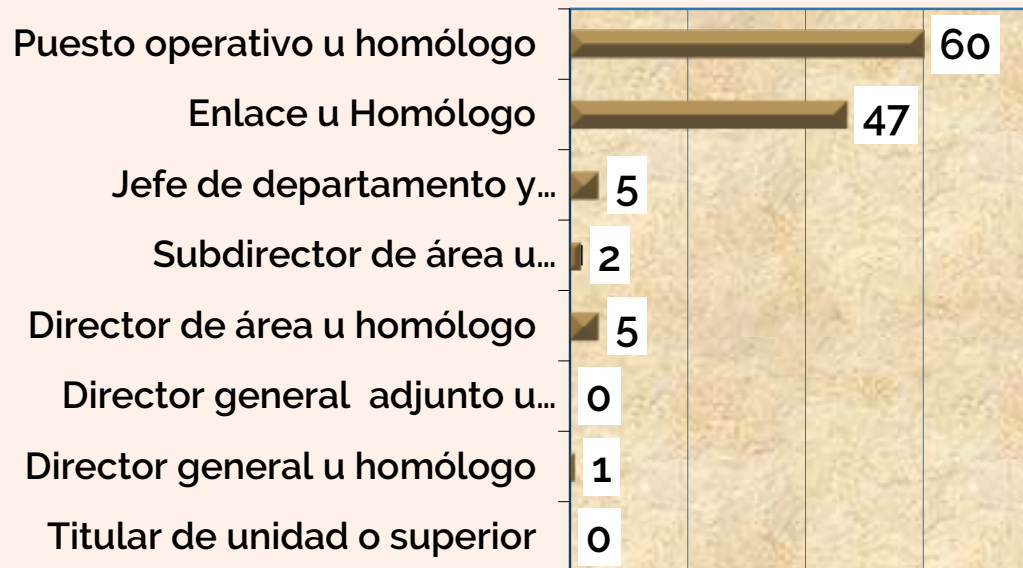
### 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018





## PTCCO UR 344 2019

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



### Nivel de Puesto

De los resultados que se obtuvieron en la encuesta, el personal de puesto operativo y enlace que son la base de la estructura de la Delegación, ya que cubre el 89.16%.

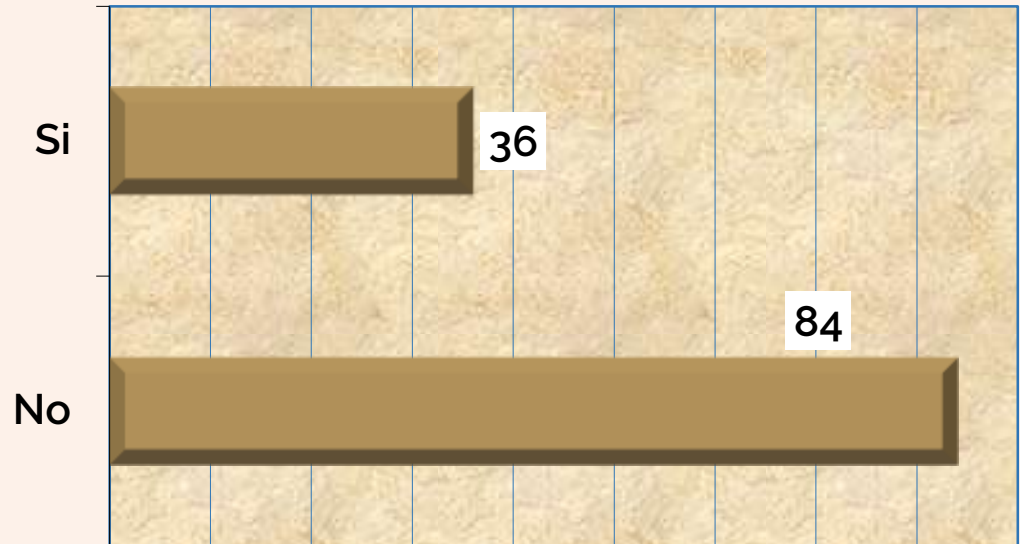


## PTCCO UR 344 2019

### Servicio de Carrera

El 70% del personal que participo en la encuesta, considera que no pertenece al servicio de carrera.

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





# PTCCO UR 344 2019

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



### Años en el Sector Privado

El 46.67% de los servidores y las servidoras públicas no han trabajado para el sector privado.



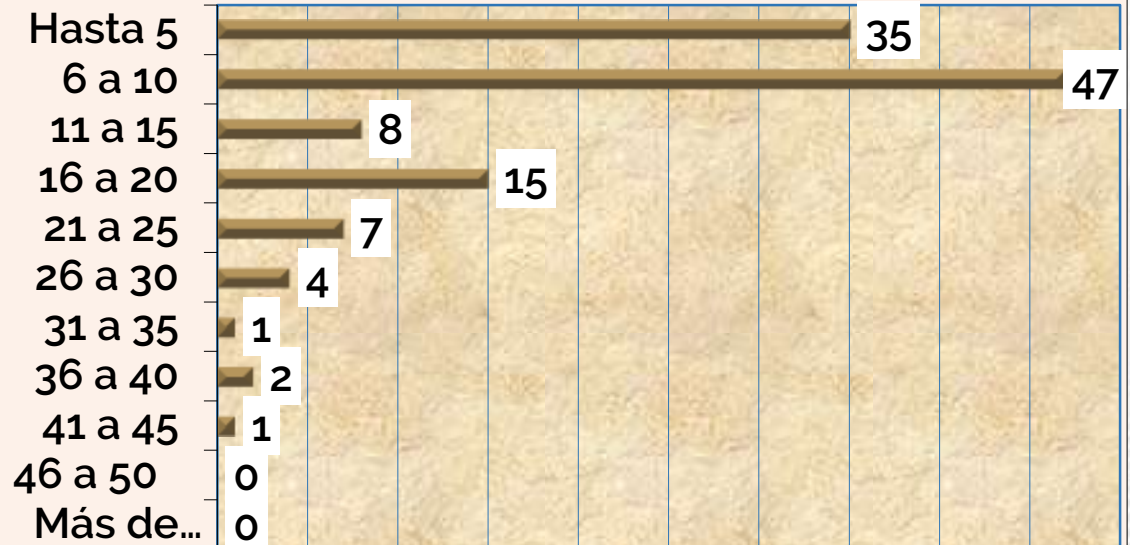


## PTCCO UR 344 2019

### Años en el Sector Público

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

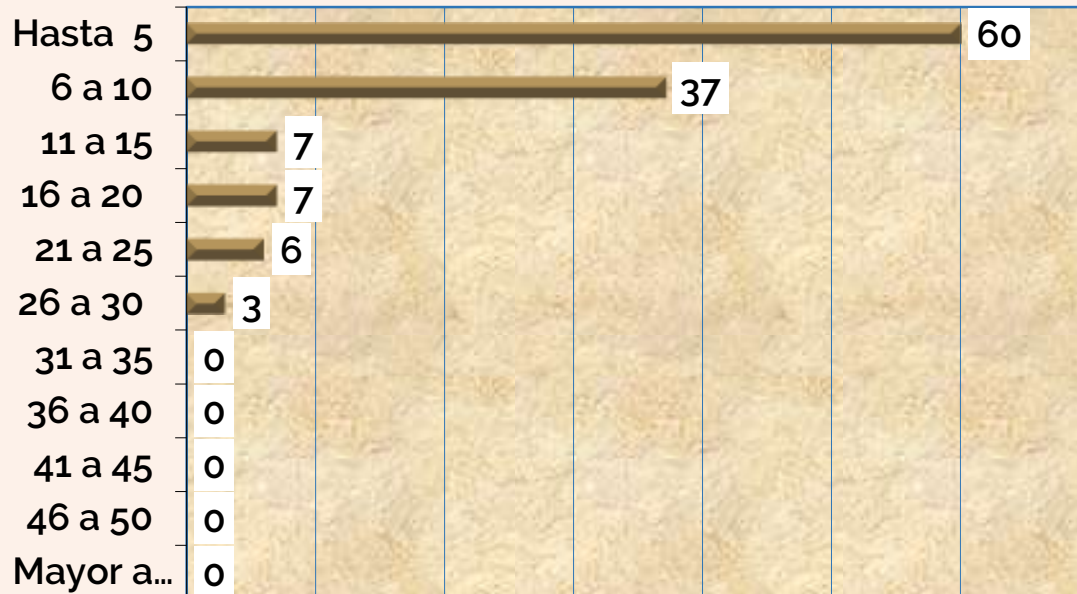
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018





## PTCCO UR 344 2019

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



**Años en el puesto actual**

En este apartado se puede observar que el 50% del personal que labora en la Delegación en San Luis Potosí, ha permanecido hasta 5 años en su puesto.

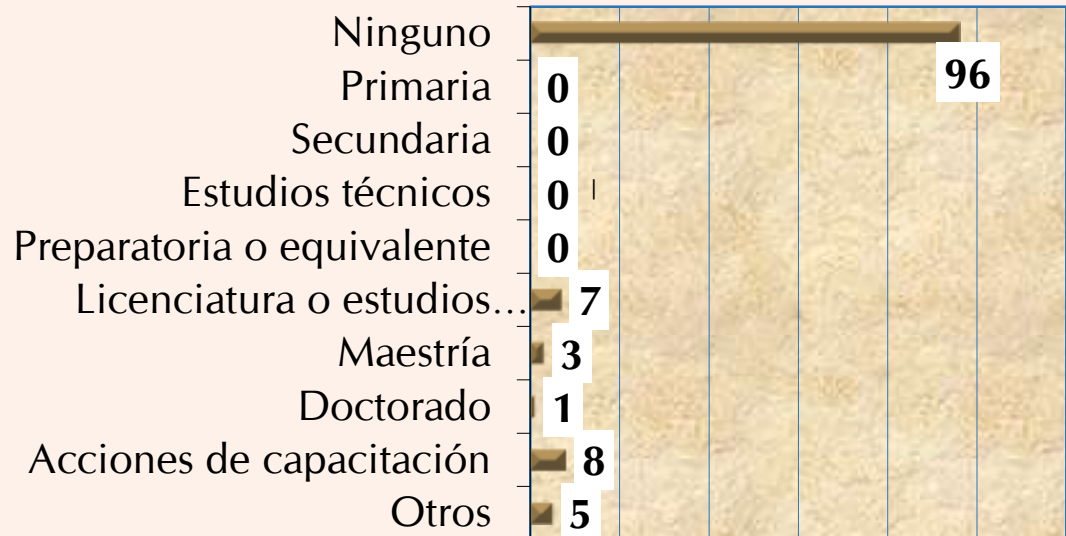


## PTCCO UR 344 2019

### Estudios actuales

El 80% del personal que participó en la encuesta, indicó que no esta realizando ningún tipo de estudio para su formación profesional

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



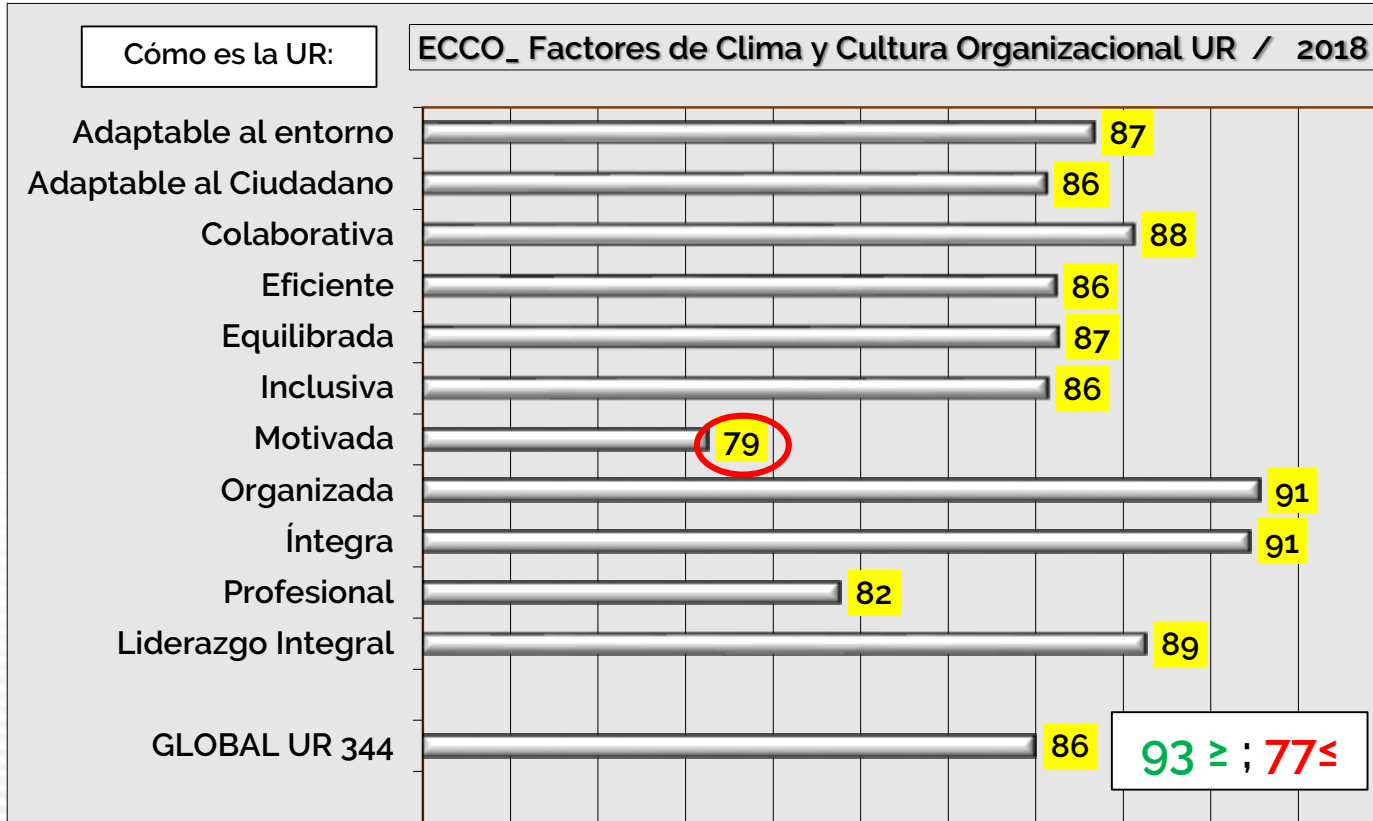


PTCCO UR 344 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



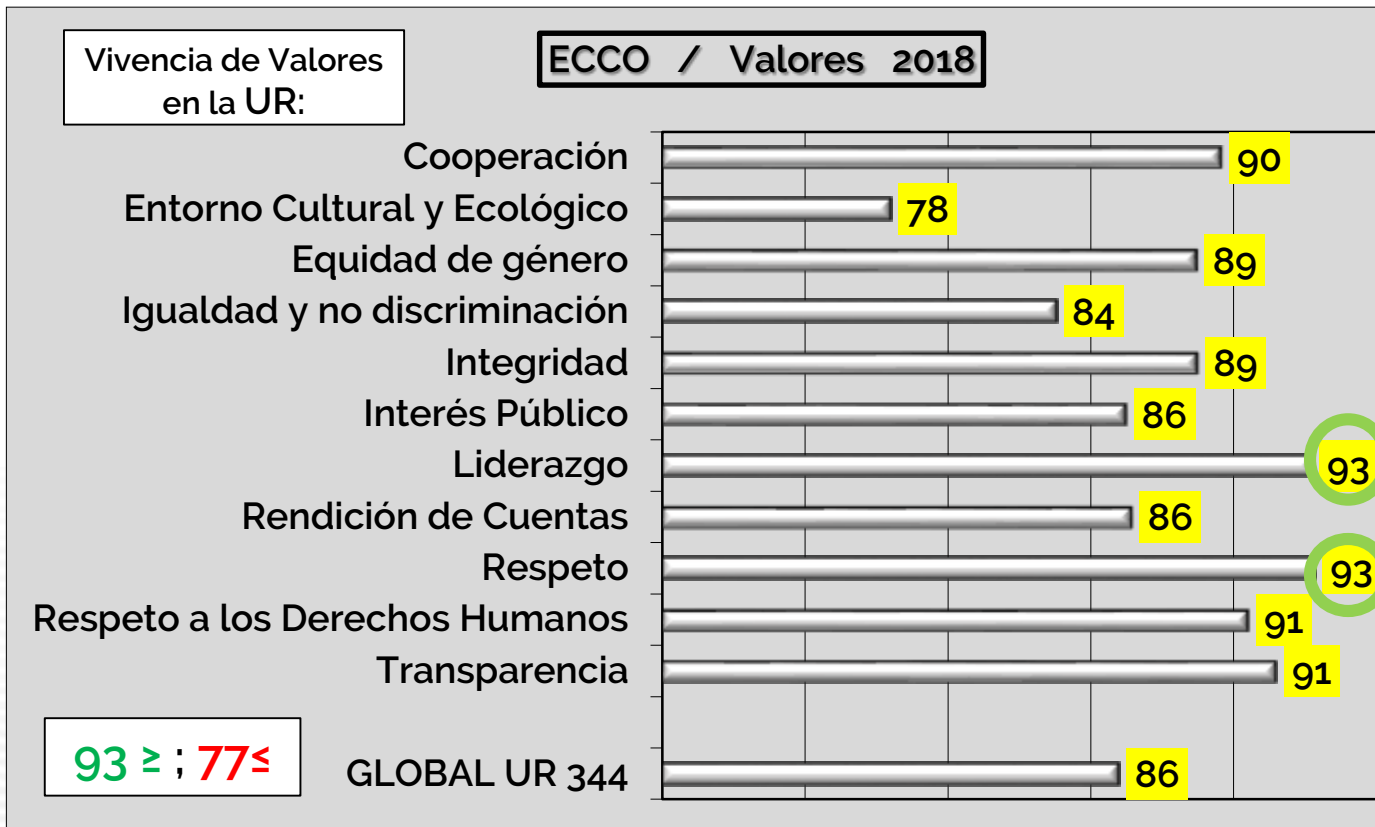
## PTCCO UR 344 2019



En esta grafica se percibe que los servidores públicos que participaron en la encuesta, opinan que la Delegación es Organizada e Íntegra en su mayoría, más sin embargo, en cuanto a Motivada y Profesional aún falta trabajar en ello.



# PTCCO UR 344 2019



Los porcentajes más altos que se pueden ver en esta gráfica son los de Liderazgo, Respeto y Transparencia, en cambio en Entorno Cultural y Ecológico e Igualdad y No Discriminación se tendrá que proponer acciones para mejorar estos valores



## PTCCO UR 344 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018



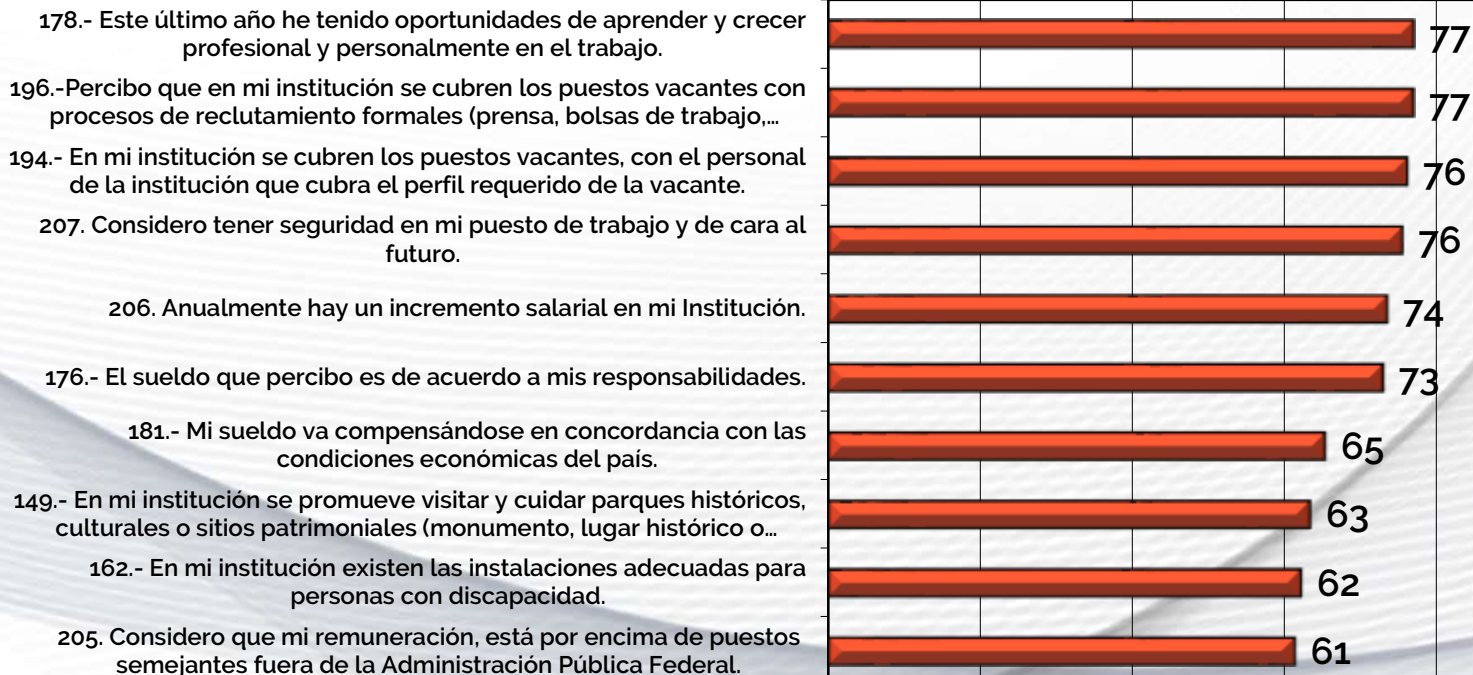
Dentro de los 10 reactivos mejor calificados, el personal que labora en la Delegación Estatal en San Luis Potosí, considera que ambos sexos pueden desarrollar sus actividades sin problema alguno, que el respeto y la confianza son primordiales para tener un buen clima laboral



## PTCCO UR 344 2019

Dentro de los 10 reactivos menos calificados, el personal que labora en la Delegación Estatal en San Luis Potosí, considera que su remuneración debería aumentar, al igual que promover más eventos culturales y deportivos y adecuar a la Delegación para personas con discapacidad.

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018







**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ

PTCCO UR 344 2019

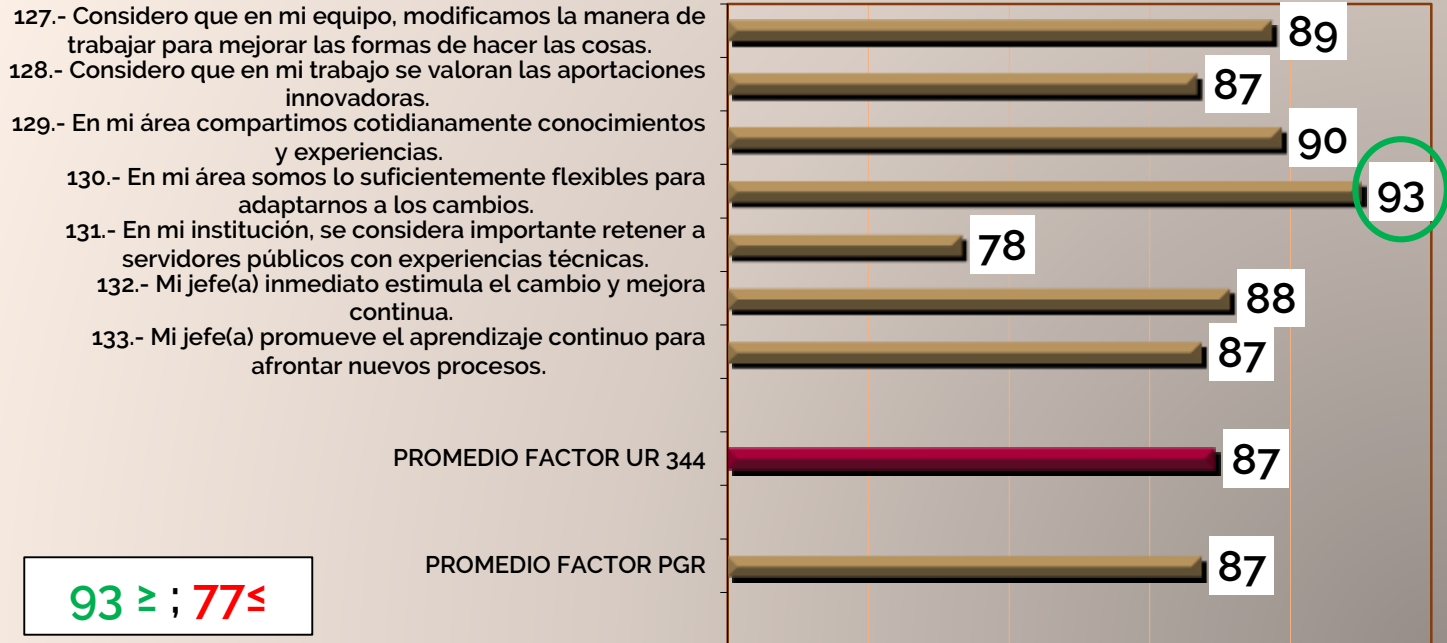
# Factores básicos Índice individual

PTCCO UR 344 2019

La UR 344 es Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

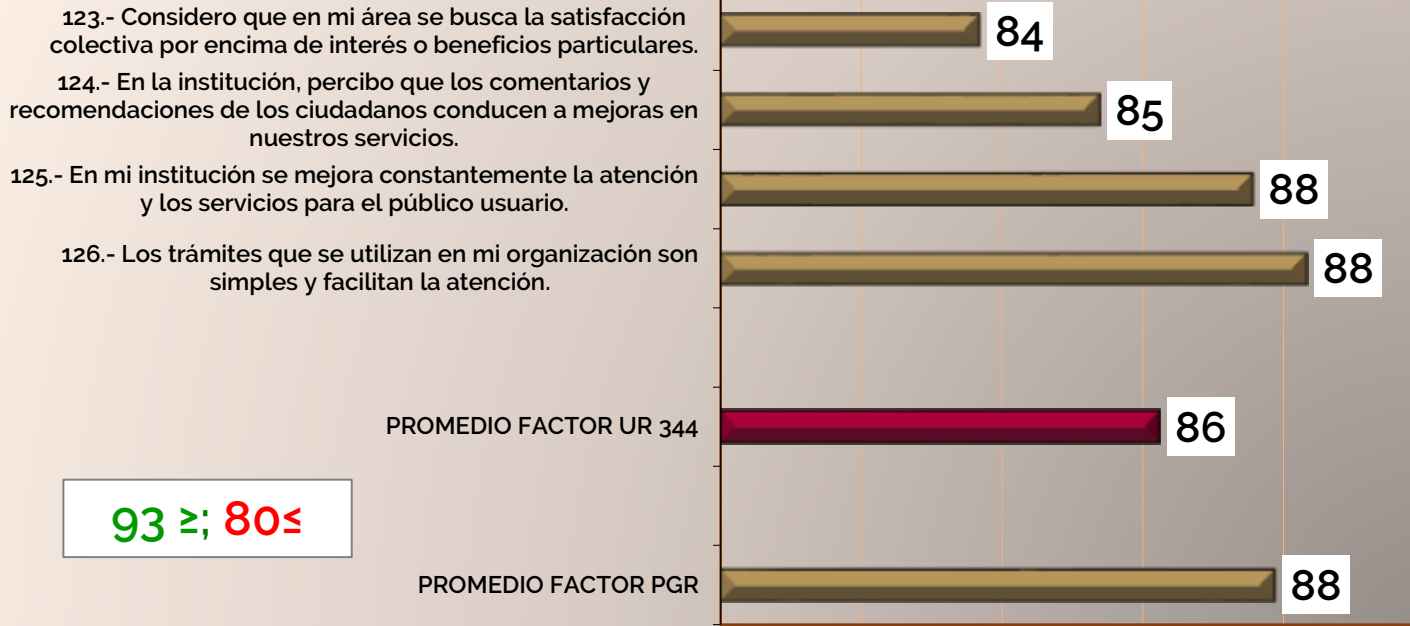


Este factor muestra que los servidores y servidoras públicas que participaron en la encuesta, están preparados para adaptarse a los cambios, y que existe el compañerismo para compartir conocimientos y experiencias.



# PTCCO UR 344 2019

## FACTOR 39 / 2018



93 ≥; 80 ≤

La UR 344 es Adaptable al ciudadano



Este factor muestra que los servidores y servidoras públicas que participaron en la encuesta, están preparados para adaptarse a los cambios, y que existe el compañerismo para compartir conocimientos y experiencias.

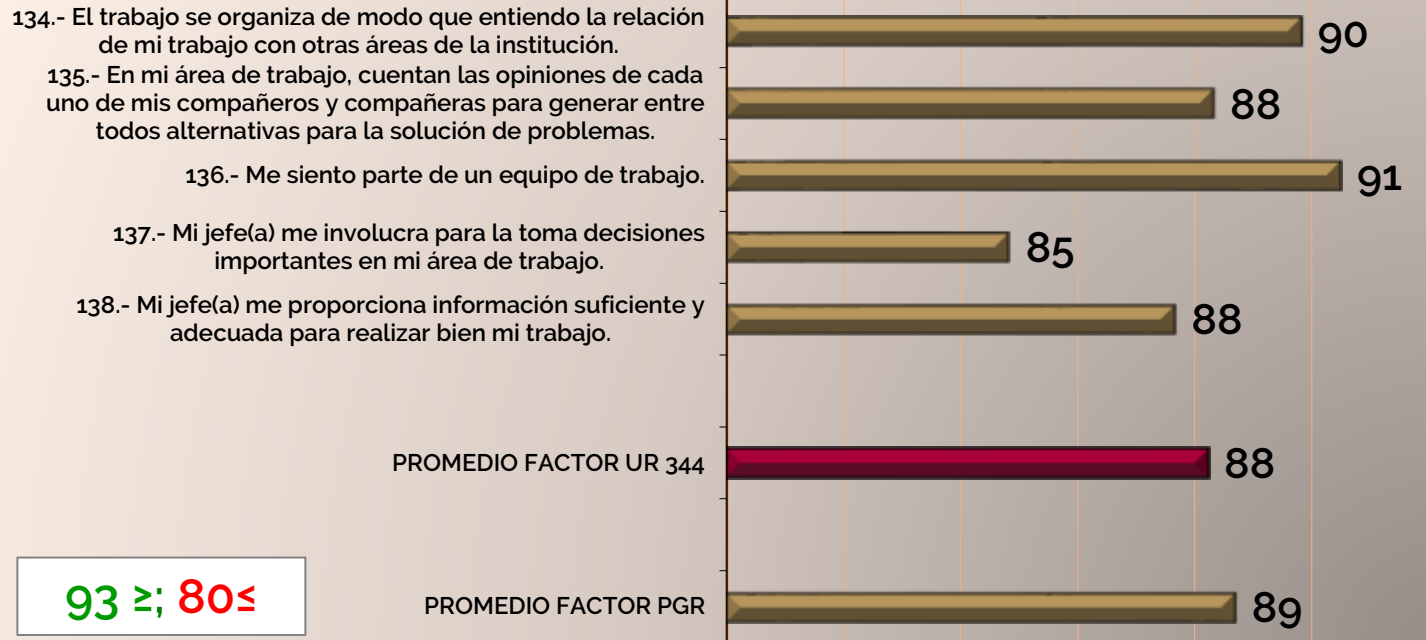


# PTCCO UR 344 2019

La UR 344 es  
Colaborativa



## FACTOR 40 / 2018

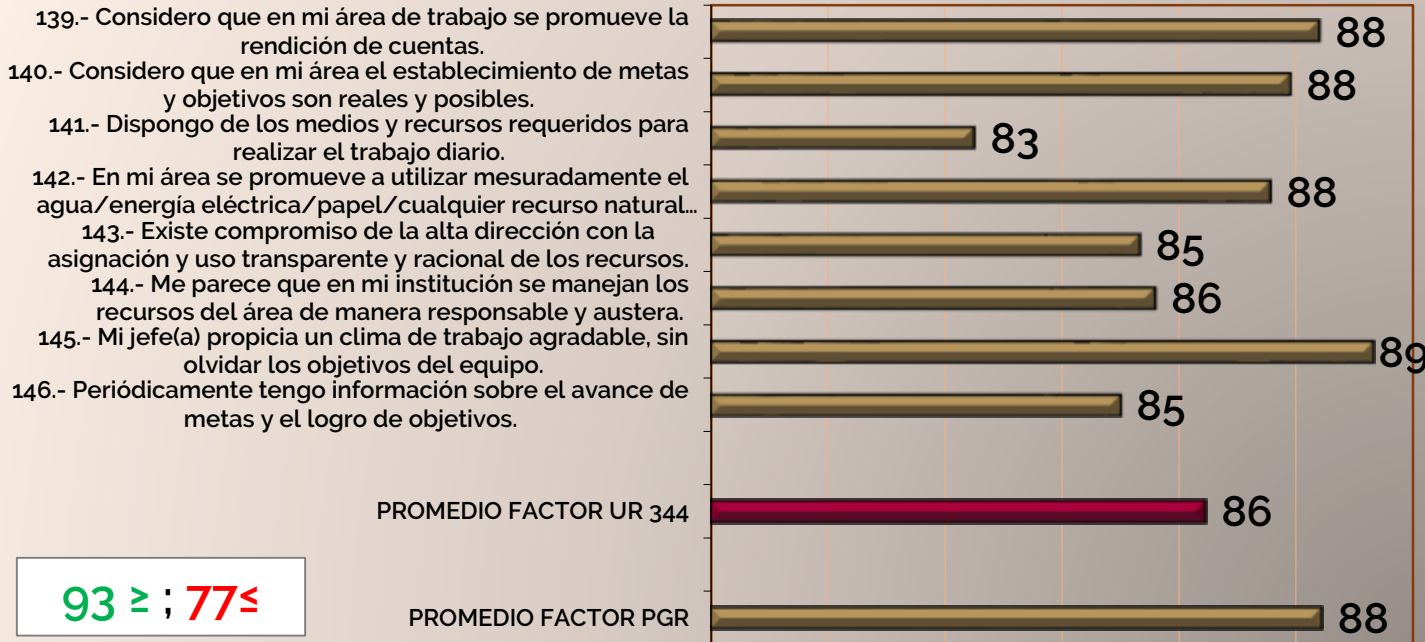


93 ≥; 80 ≤

Los servidores públicos que realizaron la encuesta, hacen notar que se sabe trabajar en conjunto con otras áreas de la Delegación para el bien propio y de la sociedad.

## PTCCO UR 344 2019

### FACTOR 41 /2018



La UR 344 es Eficiente



El personal adscrito a la Delegación afirma el buen uso que se le da a los recursos e inmuebles, así como el logro de objetivos y metas fijados.



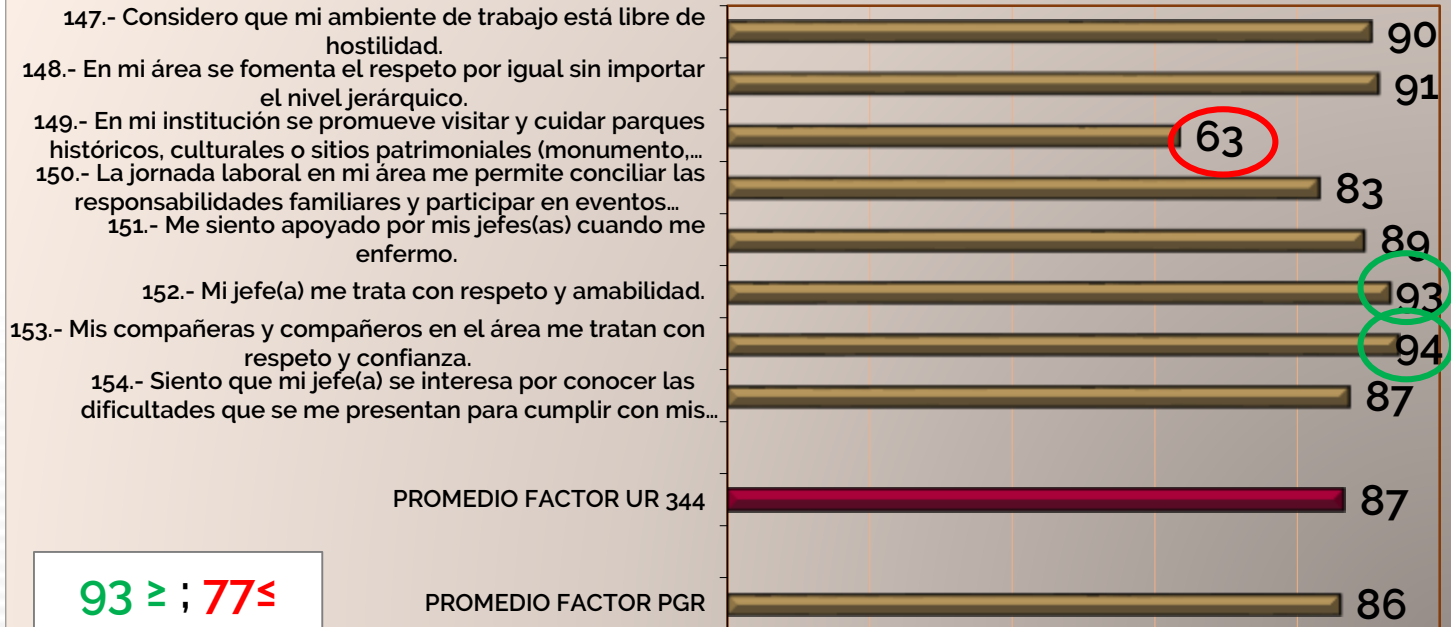
# PTCCO UR 344 2019

La UR 344 es Equilibrada



87

## FACTOR 42 / 2018



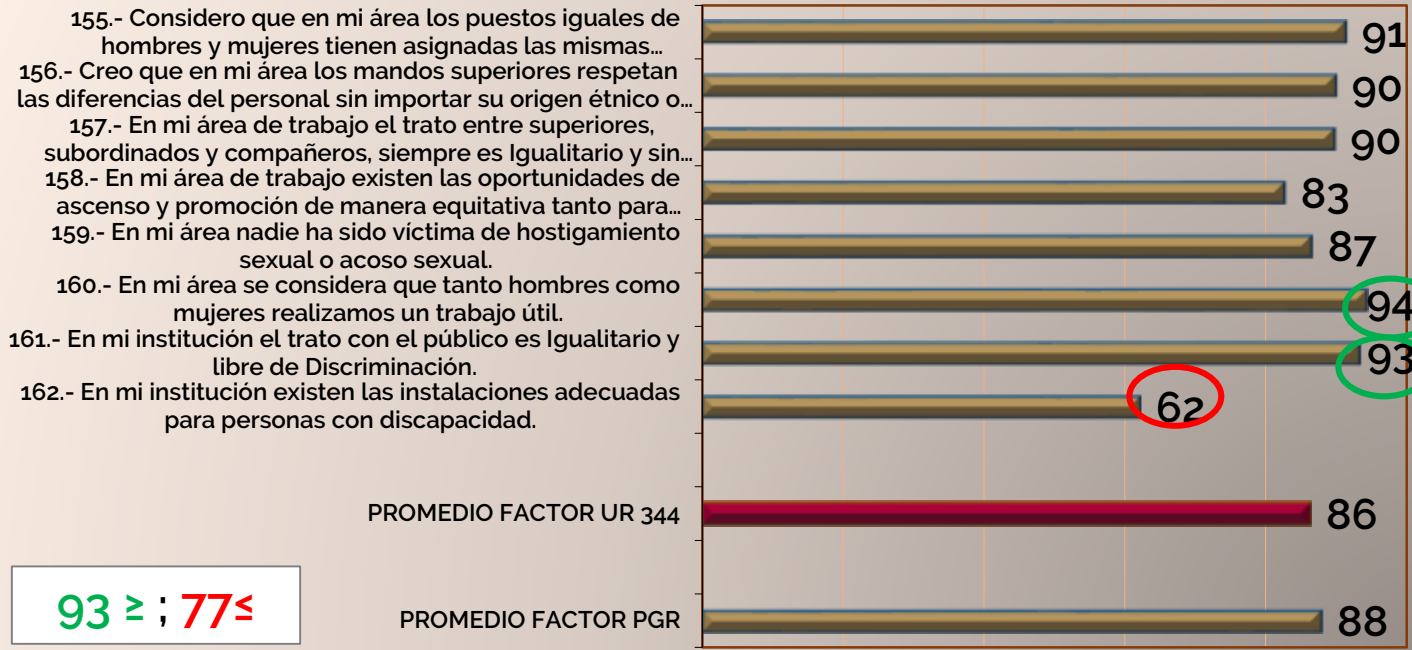
93 ≥ ; 77 ≤

En cuanto a la percepción de la jornada laboral, hubo un buen aumento a comparación del año 2016, pero hacen hincapié que debe de haber más visitas a los parques históricos, culturales o sitios patrimoniales



PTCCO UR 344 2019

FACTOR 46 / 2018



93 ≥ ; 77 ≤

La UR 344 es Inklusiva



86

El personal percibe que hay igualdad y no discriminación dentro y fuera de la Delegación Estatal, se puede trabajar en equipo perfectamente, en cuanto a las instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad tiene que mejorar con la difusión.

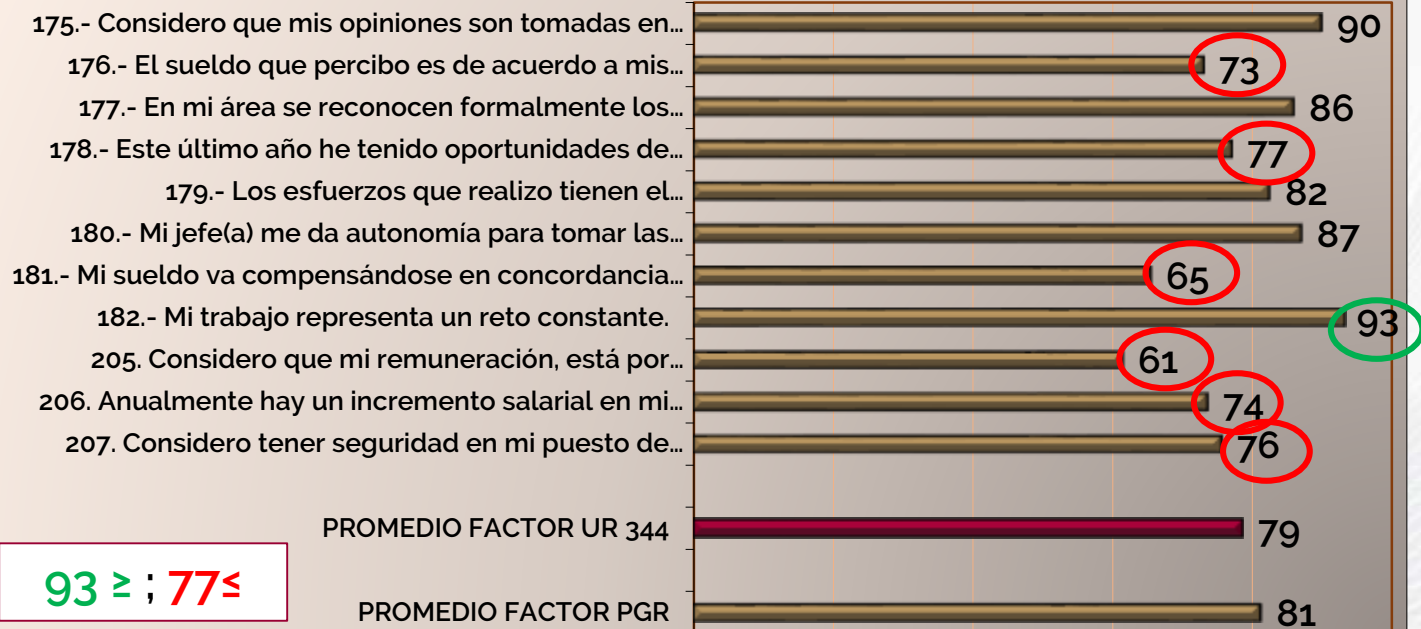


PTCCO UR 344 2019

La UR 344 es  
Motivada



FACTOR 47 / 2018



93 ≥ ; 77 ≤

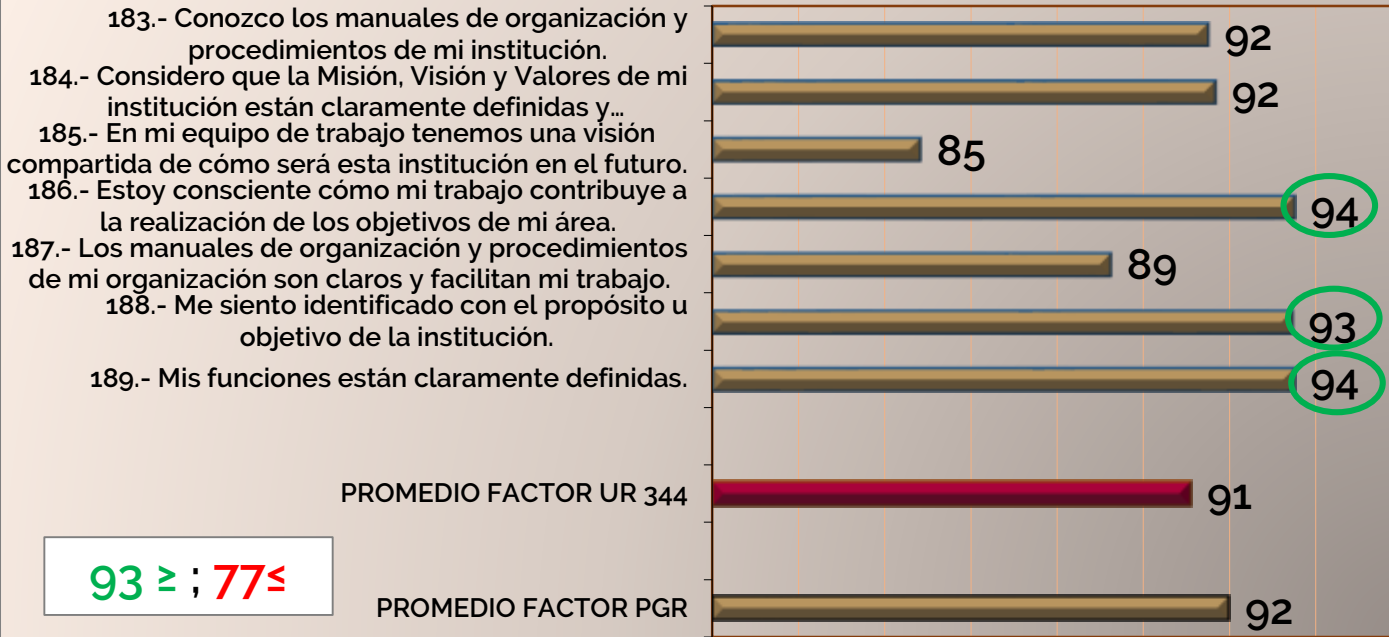
En este factor se considera que las opiniones si son tomadas en cuenta por sus superiores, y al punto de vista de los servidores públicos están un poco desacuerdo entre el sueldo y las responsabilidades, pero aun con esto admiten que el logro de metas y objetivos es un reto constante.





# PTCCO UR 344 2019

## FACTOR 48 /2018



La UR 344 es Organizada



Es el factor donde muestra que la Delegación es organizada debido a que los servidores públicos conocen y contribuyen al logro de objetivos con el debido apego a los manuales y procedimientos de organización, pero con la duda respecto a como será la Institución a futuro

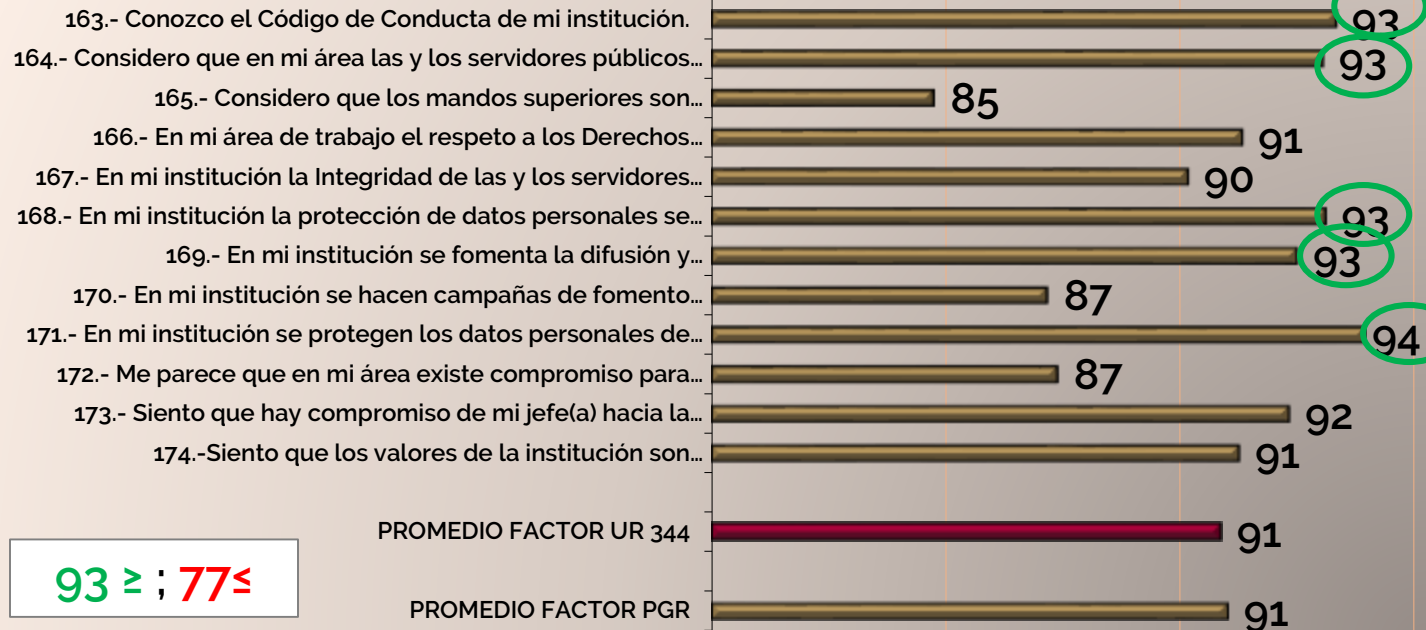


PTCCO UR 344 2019

La UR 344 es  
Íntegra



FACTOR 49 / 2018

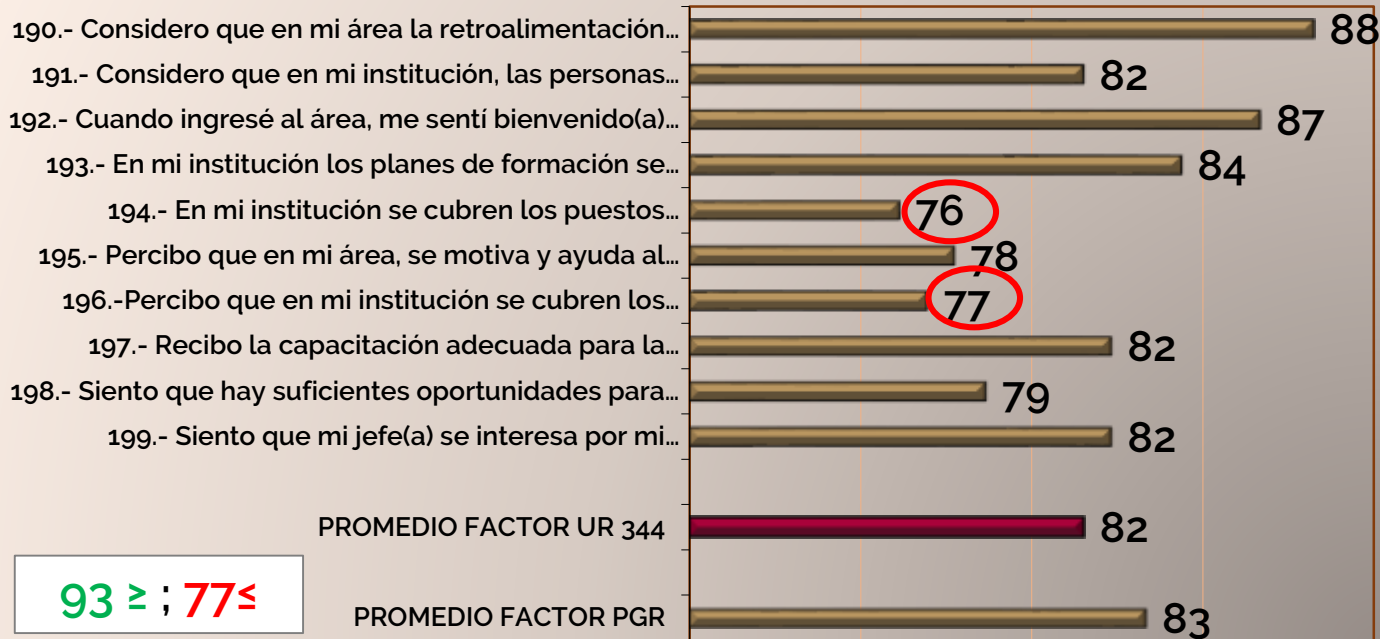


93 ≥ ; 77 ≤

En este factor se ve el reflejo del esfuerzo que hace el personal dentro de la Delegación debido a la capacitación y la difusión del Código de Conducta, así mismo están consientes de proteger los datos personales de los usuarios, y consideran que es una Institución Integra

# PTCCO UR 344 2019

## FACTOR 50 / 2018



La UR 344 es  
Profesional



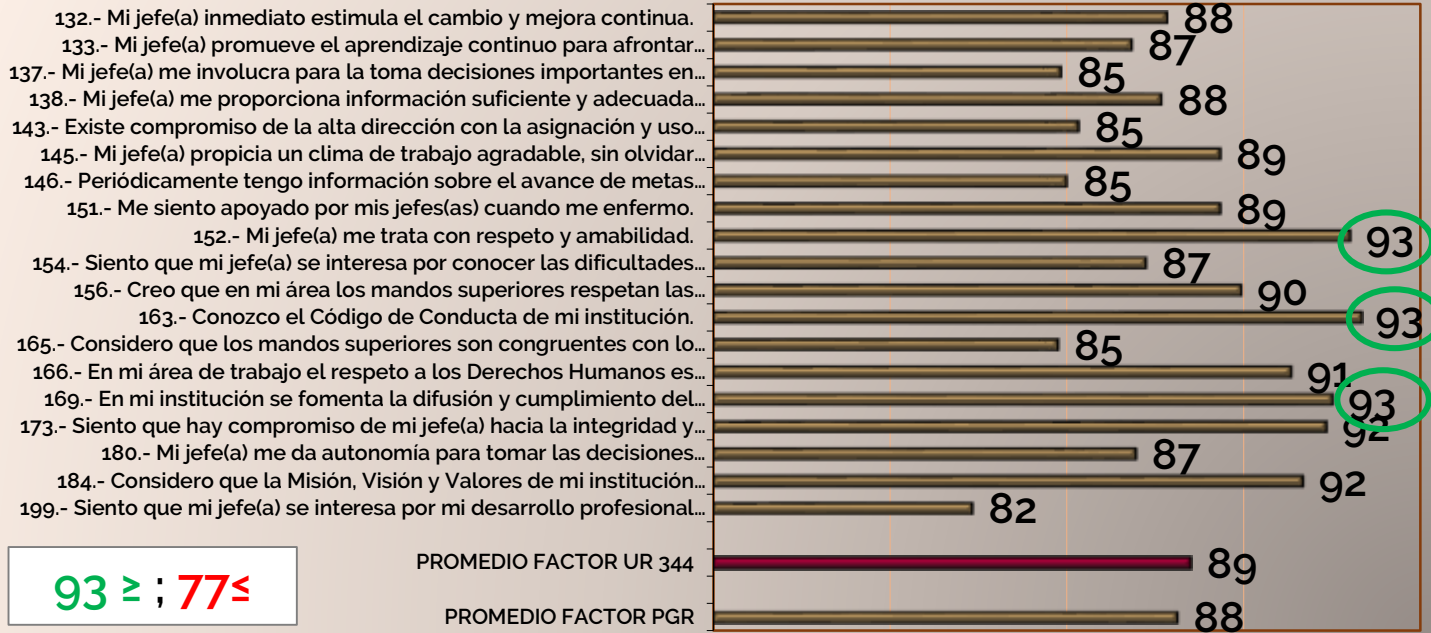
Se percibe en este factor que la selección y el reclutamiento del personal es poco conocido ya que no se tiene idea de la manera en que se realiza, en cuanto a la elaboración de la encuesta ECCO les sirve para potencializar sus capacidades para poder desempeñar sus funciones correctamente.

PTCCO UR 344 2019

La UR 344 tiene  
Liderazgo Integral



FACTOR 52 / 2018



93 ≥ ; 77 ≤

El personal que participo en la encuesta, percibe que si hay Liderazgo por parte del Delegado Estatal y de sus jefes inmediatos, que apoyan y colaboran para promover y reforzar los valores y las conductas organizacionales en sus actividades.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ

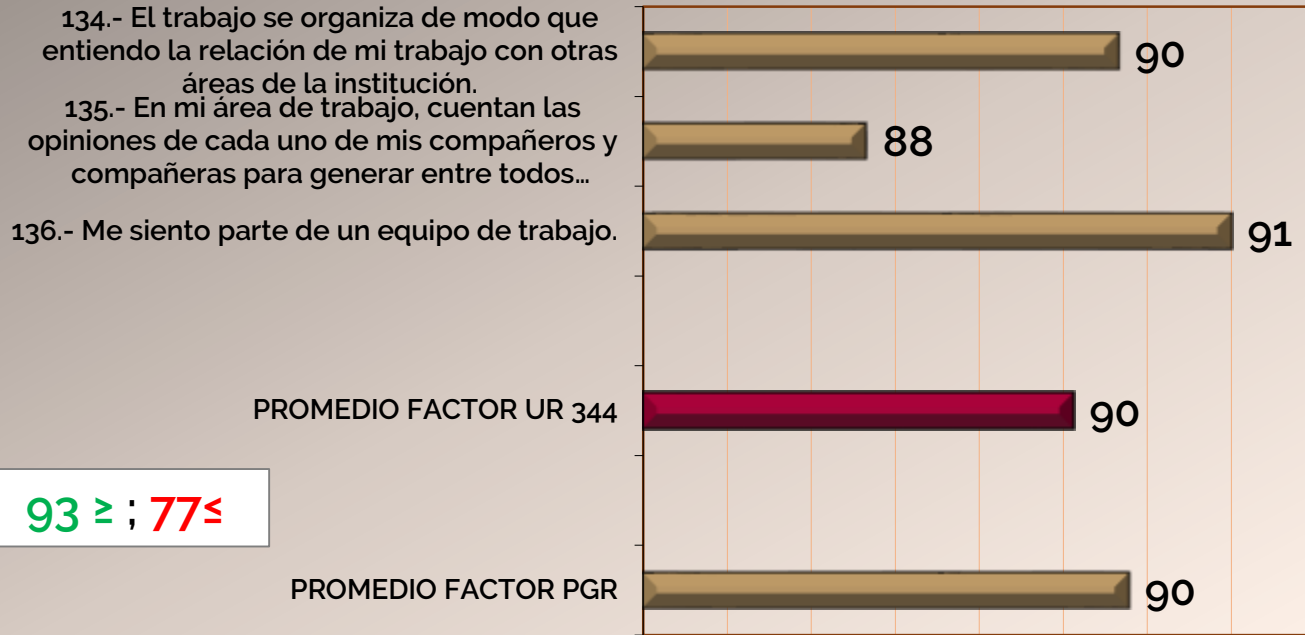
PTCCO UR 344 2019

# Resultado de factores de Valores



# PTCCO UR 344 2019

## FACTOR 53 / 2018



Vivencia de Valores:  
Cooperación

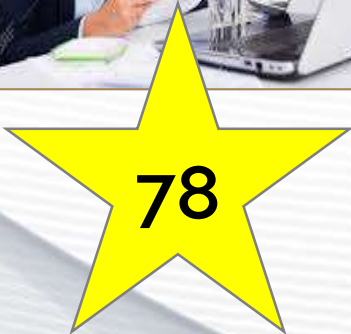


En este factor se aprecia la cooperación y la relación que existen entre las diferentes áreas, se sienten parte del equipo de trabajo ya que las opiniones son tomadas en cuenta cuando se trata de laborar en conjunto.



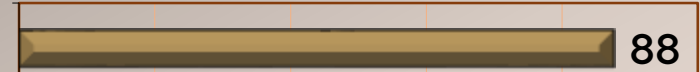
# PTCCO UR 344 2019

## Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



### FACTOR 54 / 2018

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



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



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

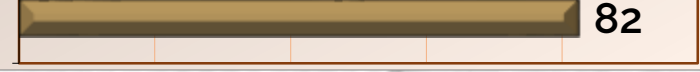


PROMEDIO FACTOR UR 344



93 ≥ ; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



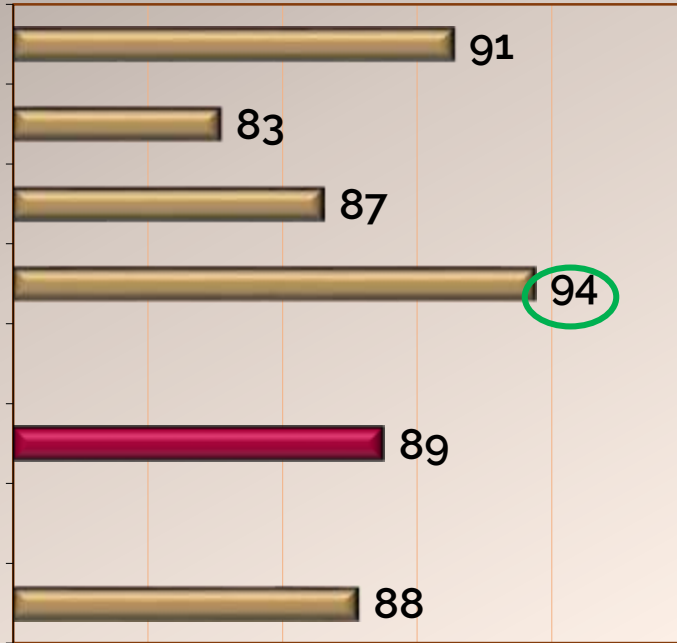
El personal de la Delegación Estatal, esta consiente del uso adecuado del agua, la energía eléctrica, papel, etc., por otro lado perciben que deben de promover más las actividades culturales y recreativas.



# PTCCO UR 344 2019

## FACTOR 55 / 2018

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



93 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos perciben que tienen las mismas oportunidades de ascenso y las percepciones para puestos iguales tanto como para la promoción dentro de la Institución.





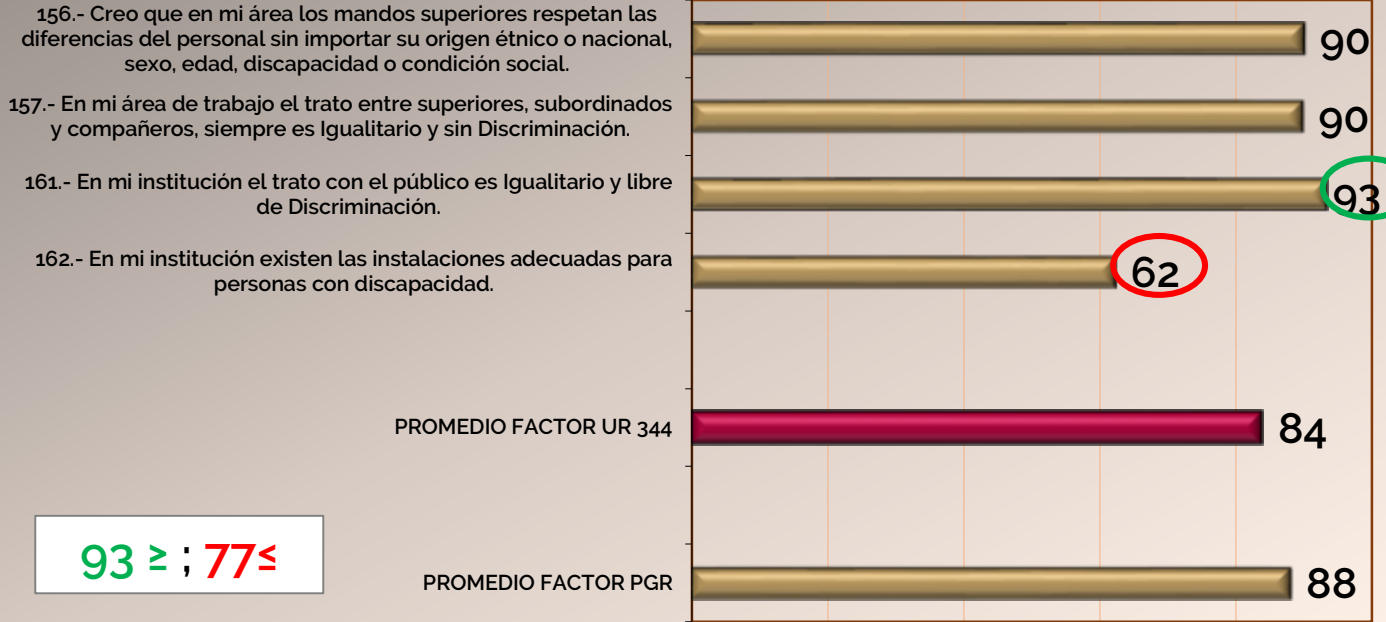
# PTCCO UR 344 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación



84

## FACTOR 56 /2018



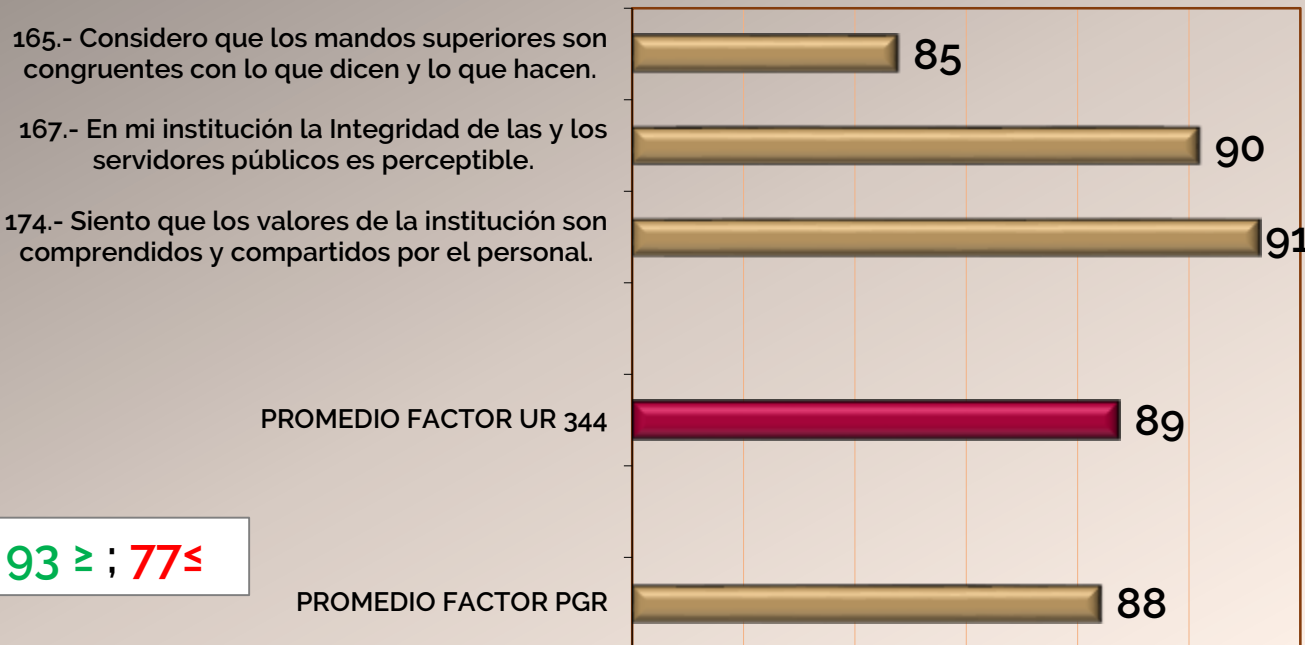
93 ≥ ; 77 ≤

El personal que participo en la encuesta ECCO 2018 da un trato igualitario y libre de discriminación a los usuarios que visitan la Delegación, así como los mandos superiores tratan al personal sin distinción o restricción alguna.



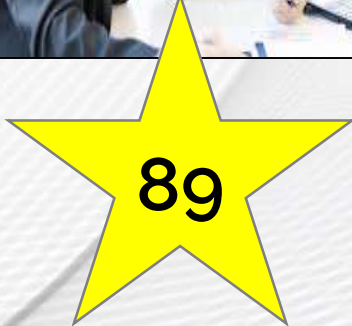
**PTCCO UR 344 2019**

**FACTOR 57 / 2018**



93 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Integridad



En este factor se puede notar que los valores que aplican en el Código de Conducta, son comprendidos y compartidos por el personal de la Delegación, pero difieren un poco en la congruencia de los mandos superiores en lo que dicen y lo que hacen.



# PTCCO UR 344 2019

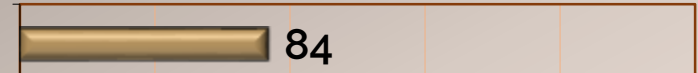
Vivencia de Valores:  
Interés Público



86

## FACTOR 58 /2018

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



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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 344



93 ≥ ; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



El resultado de este factor indica que la Delegación ha mejorado la calidad y atención de los tramites y servicios para la ciudadanía, que ha tomando en cuenta los comentarios y recomendaciones por lo cual se hacen más simples

## PTCCO UR 344 2019

### FACTOR 59 / 2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

93

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

93

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

92

PROMEDIO FACTOR UR 344

93

93 ≥ ; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

93

Vivencia de Valores:  
Liderazgo



En se hace notar que el personal conoce el Código de Conducta por lo cual esta comprometido para lograr las metas y objetivos de la Institución. ha arrojado buen resultado.



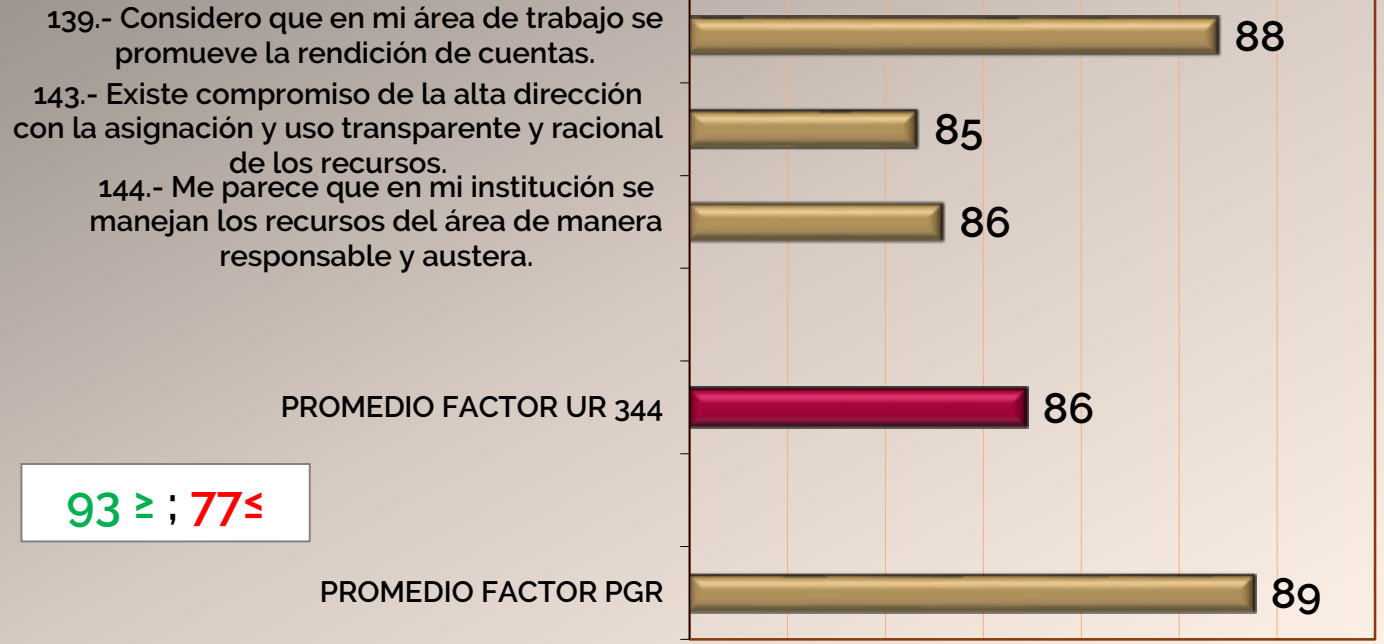
# PTCCO UR 344 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas



86

## FACTOR 60 /2018



93 ≥ ; 77 ≤

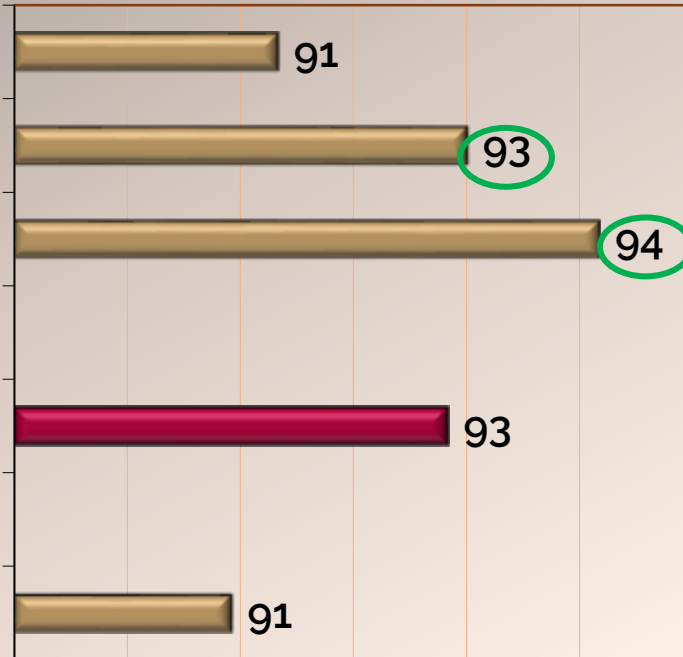
El personal que participó en la encuesta, considera que el manejo de los recursos por parte de los mandos superiores es de manera responsable y austera, y que consideran correcta la rendición de cuentas.



PTCCO UR 344 2019

FACTOR 61 / 2018

- 148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el...
- 152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.
- 153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y...



93 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Respeto



Consideran en este factor que el compañerismo, el respeto y la confianza entre los niveles jerárquicos y los subordinados, así como entre las diferentes áreas se fomenta de manera considerable.

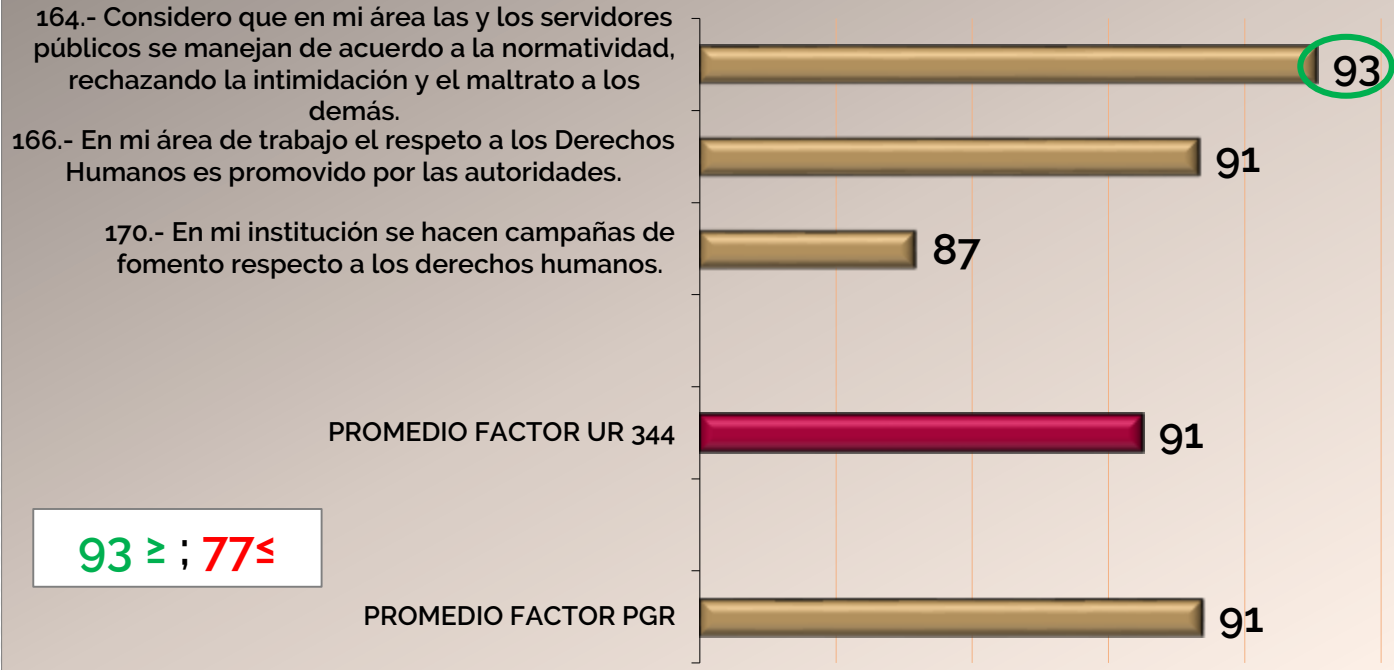


# PTCCO UR 344 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos



## FACTOR 62 /2018



93 ≥ ; 77 ≤

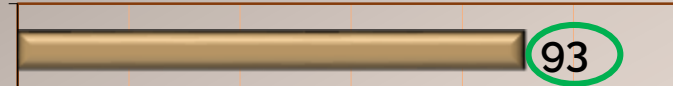
Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la Delegación, están interesados principalmente en el resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos



### PTCCO UR 344 2019

#### FACTOR 63 /2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 344



93 ≥ ; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:  
Transparencia



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 los maneja de manera responsable.





PTCCO UR 344 2019

## 2. Análisis Cualitativo

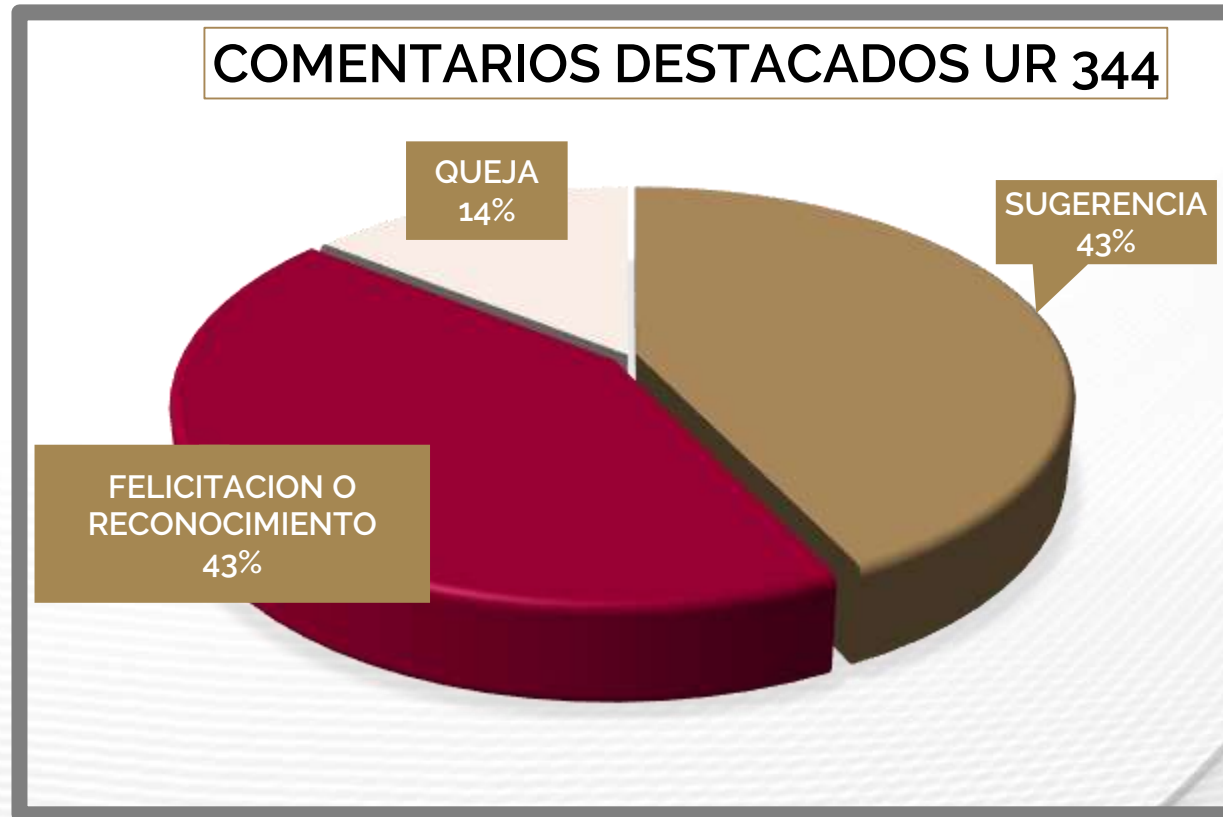


PTCCO UR 344 2019

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO UR 344 2019

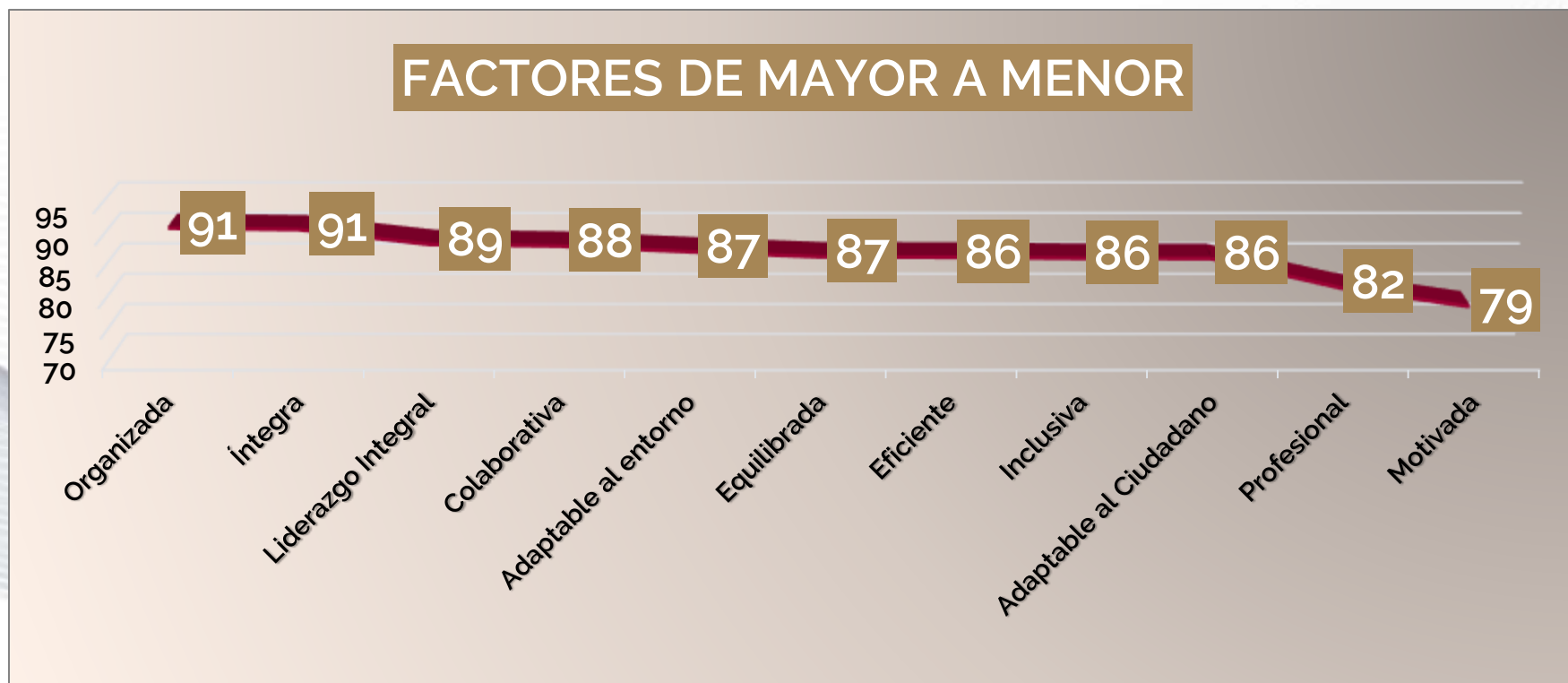


De los servidores públicos que participaron en la ECCO 2018 expresaron sus puntos de vista y de la cual la mayoría es referente a Sugerencia y Felicitación o Reconocimiento.



## PTCCO UR 344 2019

Según el análisis respecto a los factores de la UR 344 de mayor a menor, indican que hay un porcentaje igual para los elementos Organizada e Íntegra, sin embargo en Motivada cuenta con un porcentaje bajo.





PTCCO UR 344 2019

# 3. Análisis Comparativo



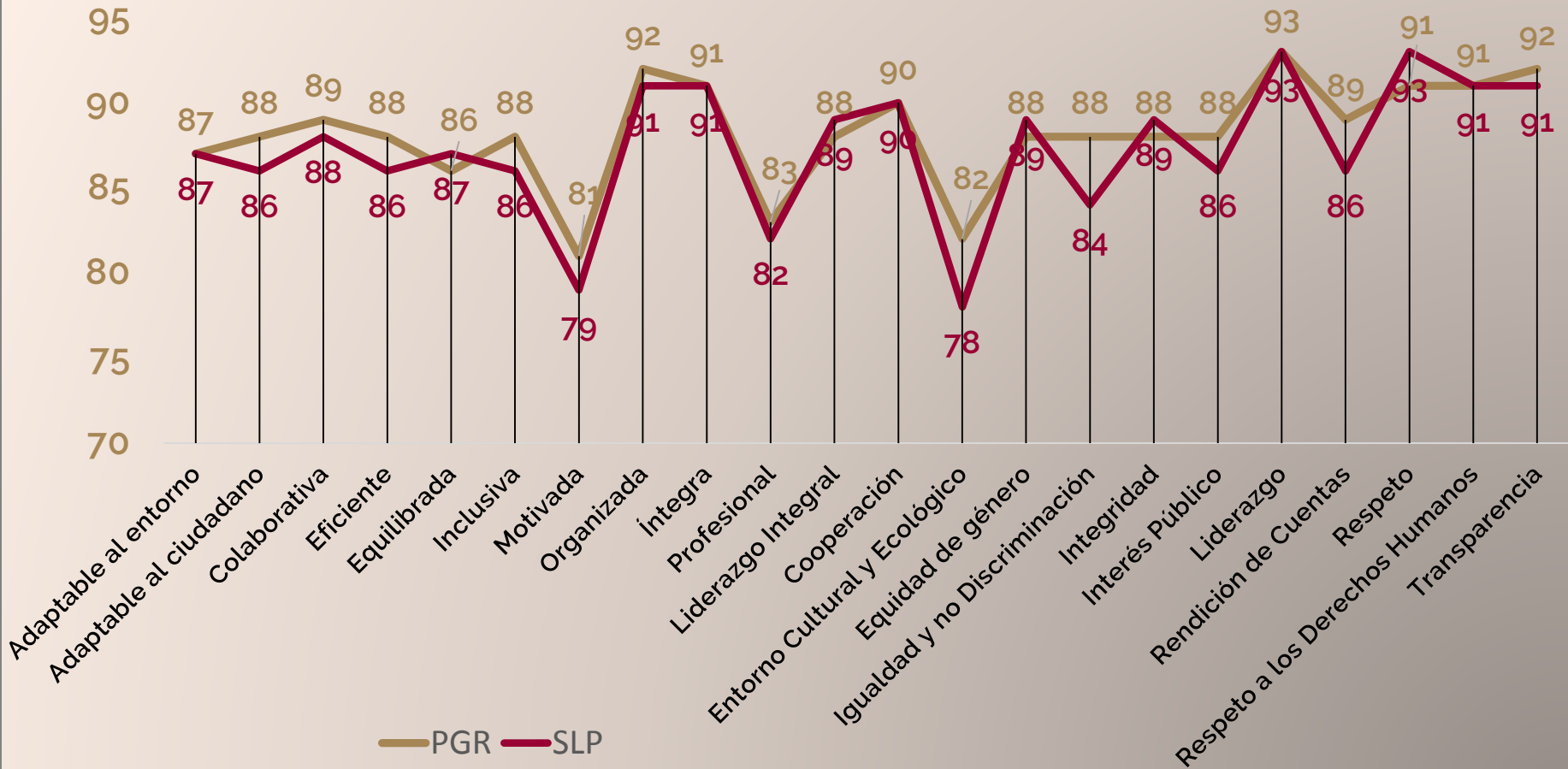
PTCCO UR 344 2019

# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO UR 344 2019

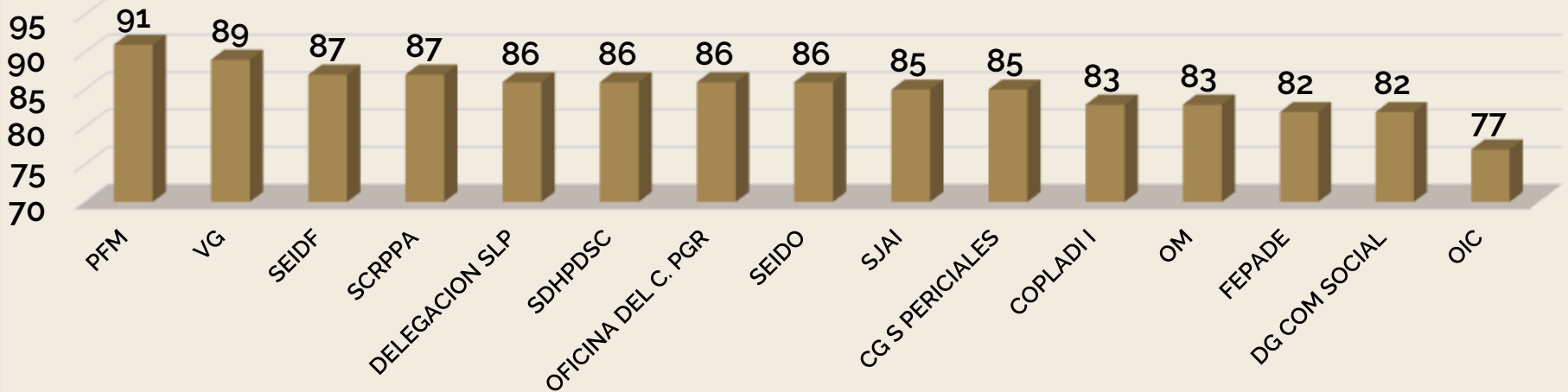
RESULTADOS PGR vs DELEGACION SLP 2018





## PTCCO UR 344 2019

### COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



De nueva cuenta la Policía Federal Ministerial obtiene el 1er. Lugar con 91 puntos, la Visitadora General logra el 2do. lugar con 89 puntos, y la Delegación Estatal en San Luis Potosí obtiene el 50. Lugar, en contraste, el Órgano Interno de Control continúa en el umbral inferior de la Institución.

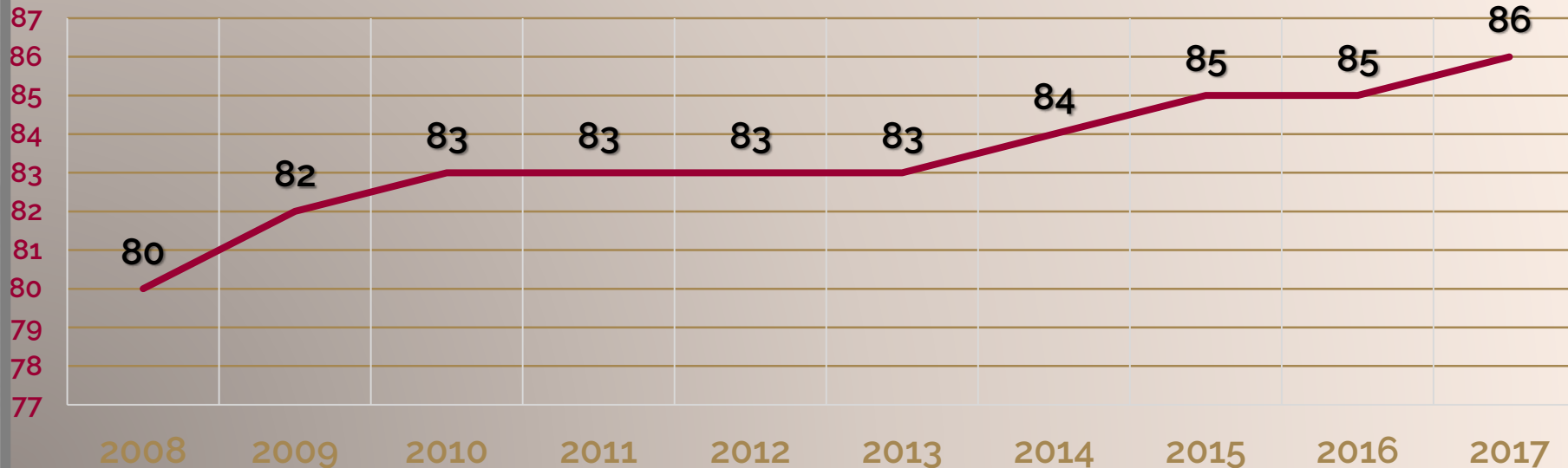




## PTCCO UR 344 2019

Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en San Luis Potosí en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal durante 10 años consecutivos.

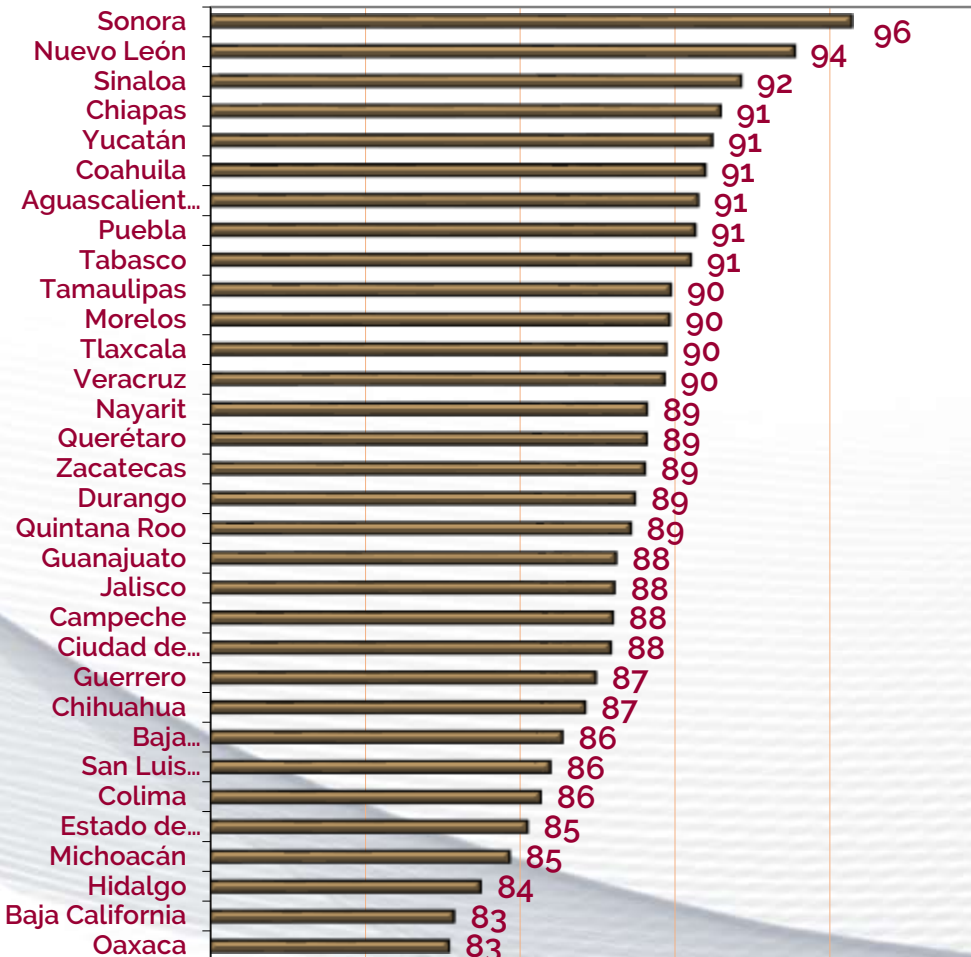
### RESULTADOS UR 344 COMPARATIVO HISTORICO





## PTCCO UR 344 2019

### COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018



La Unidad Administrativa que obtuvo el más alto puntaje fue la Delegación Estatal en Sonora con 96 puntos, enseguida la Delegación en Nuevo León con 94 puntos y la Delegación en Sinaloa con 92 puntos, en cuanto a la Delegación en San Luis Potosí indica que aumento un punto más a comparación del año pasado, esto reconoce que hubo más participación por parte de los servidores y las servidoras públicas.



PTCCO UR 344 2019

## **3.2. Resultados Delegación Estatal en San Luis Potosí**

### **2016 Vs. 2018**



**PTCCO UR 344 2019**

**RESULTADOS UR 344 2016**



En estas graficas se pueden apreciar los puntajes que se obtuvieron en la ECCO 2016 y 2018, en algunos puntos hubo incremento y en algunos un descenso mínimo.

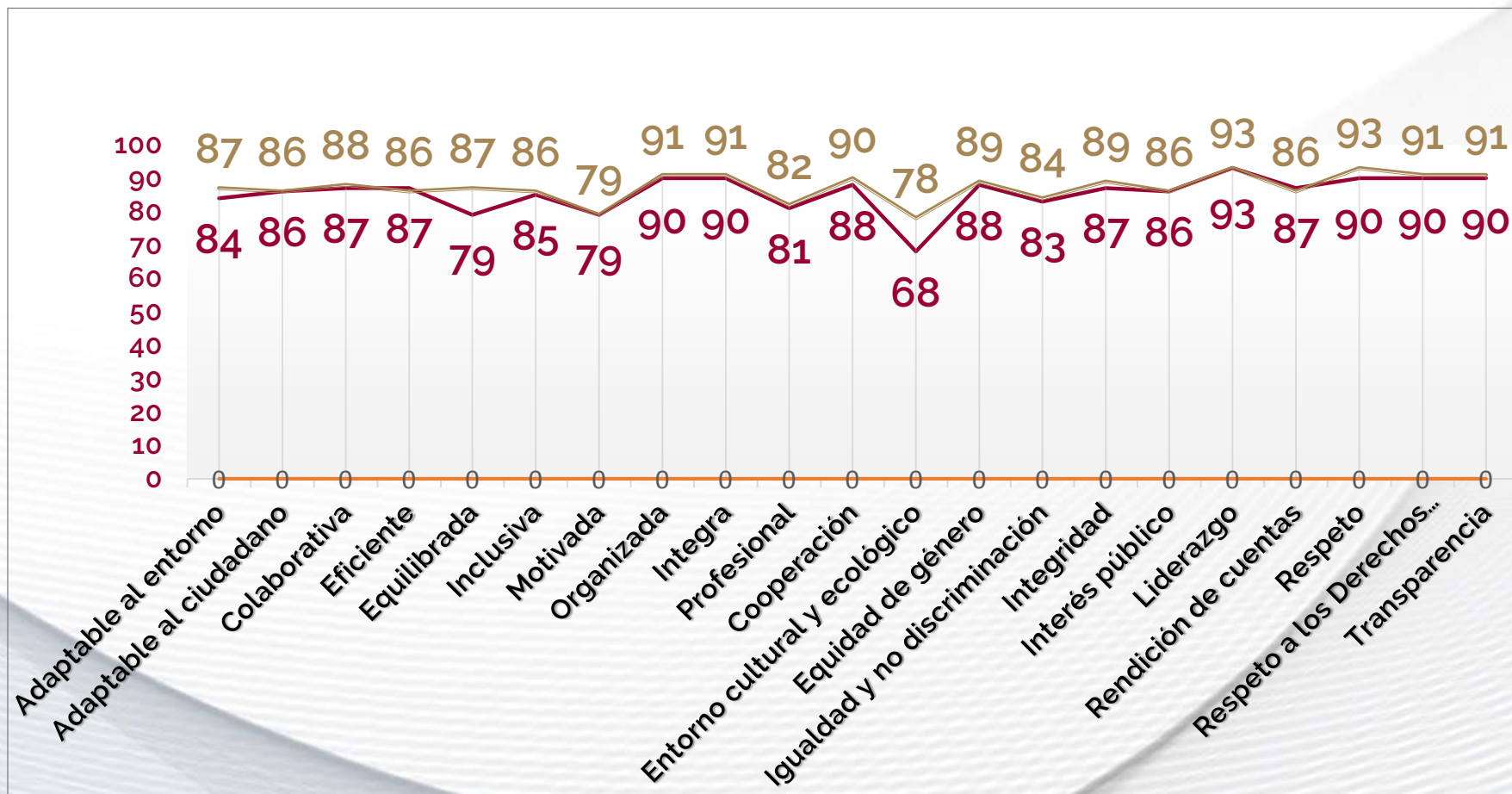


**RESULTADOS UR 344 2018**





PTCCO UR 344 2019



**2016** VS **2018**



**PTCCO UR 344 2019**

## **3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018**



## PTCCO UR 344 2019

Es un indicador que permite comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año anterior

Número de prácticas cumplidas en 2018

$\times 100 = \% \text{ DE EFECTIVIDAD}$

Número de prácticas registradas en 2018

PTCCO FGR 2017-2018

12 prácticas cumplidas en 2018

$\times 100 = \% \text{ DE EFECTIVIDAD}$

12 prácticas registradas en 2018



## PTCCO UR 344 2019

### FACTOR I

Reconocimiento laboral

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

### FACTOR V

Equidad y género

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

### FACTOR IX

Balance trabajo-familia

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

### FACTOR X

Colaboración y trabajo en equipo

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

### FACTOR XI

Liderazgo y participación

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

### FACTOR XIV

Enfoque a resultados y productividad

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

### FACTOR XVII

Difusión de resultados

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

### FACTOR XXV

Aplicar eficientemente los resultados de las tecnologías y de Comunicación (TIC'S)

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

### FACTOR 37

FER (APF)

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





## PTCCO UR 344 2019

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



## PTCCO UR 344 2019

### Objetivos Estratégicos

- ✓ Difundir a todo el personal los programas de estímulos y recompensas que se otorgan en la Institución con la finalidad de que participen activamente y se valore objetivamente el desempeño laboral.
- ✓ Incorporar la experiencia y sugerencias del personal para mejorar los procesos de trabajo en la Institución.
- ✓ Mejorar la atención y trato a los usuarios a través de acciones que consideren sus necesidades y expectativas.
- ✓ Contar con espacios físicos e infraestructura adecuados para el acceso, movilidad y desempeño del personal con capacidades especiales.
- ✓ Lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares.
- ✓ Lograr que el personal reconozca la importancia de comprometerse y contribuir con su trabajo para lograr los objetivos y metas institucionales.



**PTCCO UR 344 2019**

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

344	DELEGACIÓN ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------


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

FOMENTAR AL PERSONAL ADSCRITO EL RESPETO Y CUIDADO HACIA LOS PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES DEPORTIVAS O FAMILIARES Y ASÍ OBTENER UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA.
---

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	PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS.	DELEGACIÓN ESTATAL	COMUNICADOS	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL	S4	P															
					O				R														
2					E			P															
					O				R														
3					E			P															
					O				R														
4					E			P															
					O				R														

  
LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

  
C.P. MYRNA CASTRO FLORES



**PTCCO UR 344 2019**

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

344	DELEGACIÓN ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD Y GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL, ASÍ COMO PARA LA ATENCIÓN DE LOS CIUDADANOS QUE NOS VISITEN.
--

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	DAR A CONOCER A LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA SEÑALIZACIÓN COLOCADA EN LOS EDIFICIOS.	DELEGACIÓN ESTATAL	CARTELES/SEÑALÍTICA	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL	56	P														
					O			R														
2	DAR MANTENIMIENTO ADECUADO A LA SEÑALIZACIÓN PARA ESTE TIPO Y EXHORTAR AL PERSONAL A RESPETARLO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	RECURSOS MATERIALES	SEMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL	56	P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES





**PTCCO UR 344 2019**

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

344	DELEGACIÓN ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------

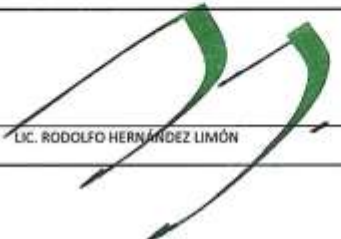
FACTOR

<p>50.- PROFESIONAL</p> <p>194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.</p> <p>195.- 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.).</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>APLICAR LA NORMATIVIDAD INTERNA DE LA INSTITUCIÓN AL MOMENTO DE LLEVAR A CABO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES.</p>
---

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	APLICAR LA NORMATIVIDAD INTERNA DE LA INSTITUCIÓN AL MOMENTO DE LLEVAR A CABO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	MANUALES Y CIRCULARES	OCASIONAL	E	TODO EL PERSONAL	41	42	P													
					O			R														
2					E				P													
					O			R														
3					E				P													
					O			R														
4					E				P													
					O			R														

  
LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

  
C.P. MYRNA CASTRO FLORES



**PTCCO UR 344 2019**

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

344	DELEGACIÓN ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------

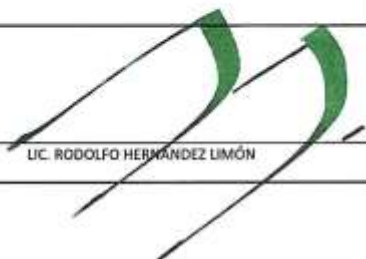
FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL	199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.
-------------------------	---

OBJETIVO ESTRATEGICO

APOYAR AL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL QUE DESEA AVANZAR EN SU DESARROLLO PROFESIONAL
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROPORCIONAR PERMISOS AL PERSONAL QUE DESEE CONTINUAR CON SUS ESTUDIOS SUPERIORES	DELEGACIÓN ESTATAL	OFICIOS	PERMANENTE	E		50	P															
					O				R														
2					E			P															
					O				R														
3					E			P															
					O				R														
4					E			P															
					O				R														

  
LIC. RODOLFO HERNANDEZ LIMÓN

  
C.P. MYRNA CASTRO FLORES



**PTCCO UR 344 2019**

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

344	DELEGACIÓN ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA
--------------------

OBJETIVO ESTRATEGICO

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

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	DIFFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 DE LA INSTITUCIÓN A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES	DOS MESES	E	TODO EL PERSONAL	69	P														
					O				R													
2	DIFFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURAL ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES	DOS MESES	E	TODO EL PERSONAL	69	P														
					O				R													
3					E			P														
					O				R													
4					E			P														
					O				R													

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES