

# Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Con base en los resultados de la  
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017)

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) es aplicada por la Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, la ECCO 2017 se fue contestada en el periodo del 13 al 24 de noviembre de 2017, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La PGR Delegación Estatal Aguascalientes, tuvo una participación de 93 personas de un universo de 135; lo que representa el 68% de participación, que en comparación con el año 2016 (54%) tuvo un leve incremento de 14 puntos.



La Secretaría de la Función Pública (SFP) instruye que posterior a la medición del clima y cultura organizacional de nuestra Institución, sean analizados los resultados con la finalidad de coordinar acciones que permitan mejorar el desempeño de las y los servidores públicos, que en consecuencia se refleje en la atención y servicio que se brinda a la ciudadanía.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

**PGR Aguascalientes presenta el siguiente plan de  
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año 2018.**

La ECCO 2017 está conformada por:

## 17 Factores de Clima y Cultura Organizacional

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

# Resultados/Umbral

Los resultados muestran que la Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un umbral superior de 95 puntos, mientras que el pasado 2016 fue de 92 puntos, mejorando este año con 03 puntos. En lo que respecta al umbral inferior en 2017 fue de 88 puntos frente a 80 puntos obtenidos el año anterior; por lo cual es notable la mejoría en la percepción que las y los servidores públicos tienen de la Institución a nivel estatal.

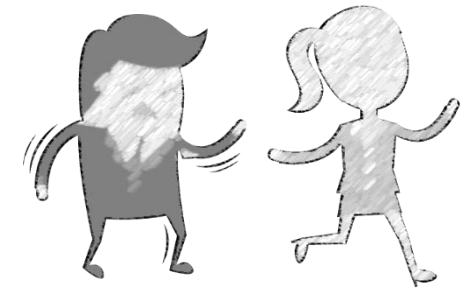
$$95 \geq 88 \leq$$



97 - 100



89 - 96



73 - 88

# Análisis Cuantitativo

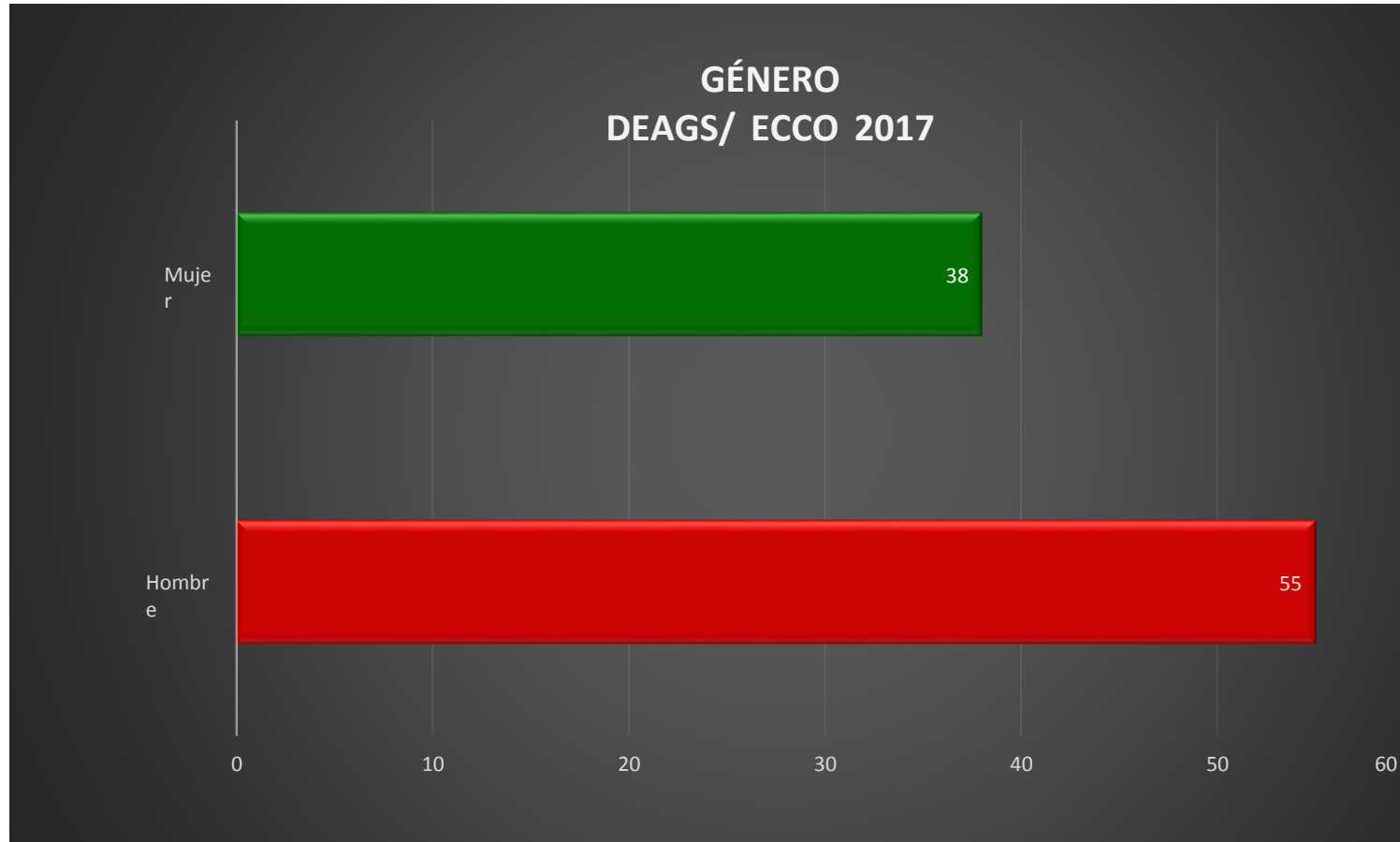
---

# Datos Sociodemográficos

---

# Datos Sociodemográficos

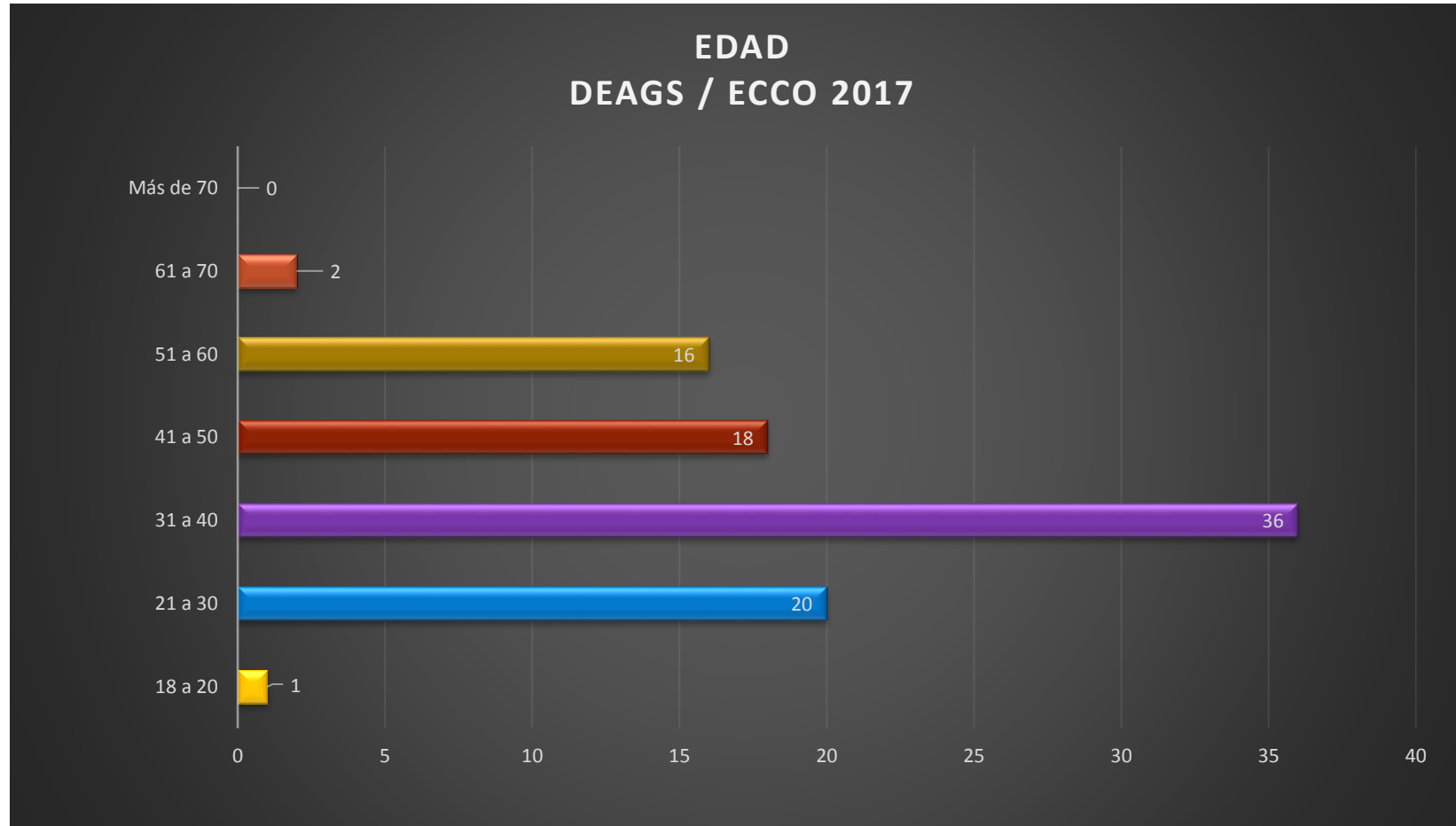
La participación de las y los servidores públicos en la Delegación Estatal Aguascalientes presenta mayor porcentaje del género masculino, en términos absolutos el 59% de hombres frente al 41% de mujeres.





# Datos Sociodemográficos

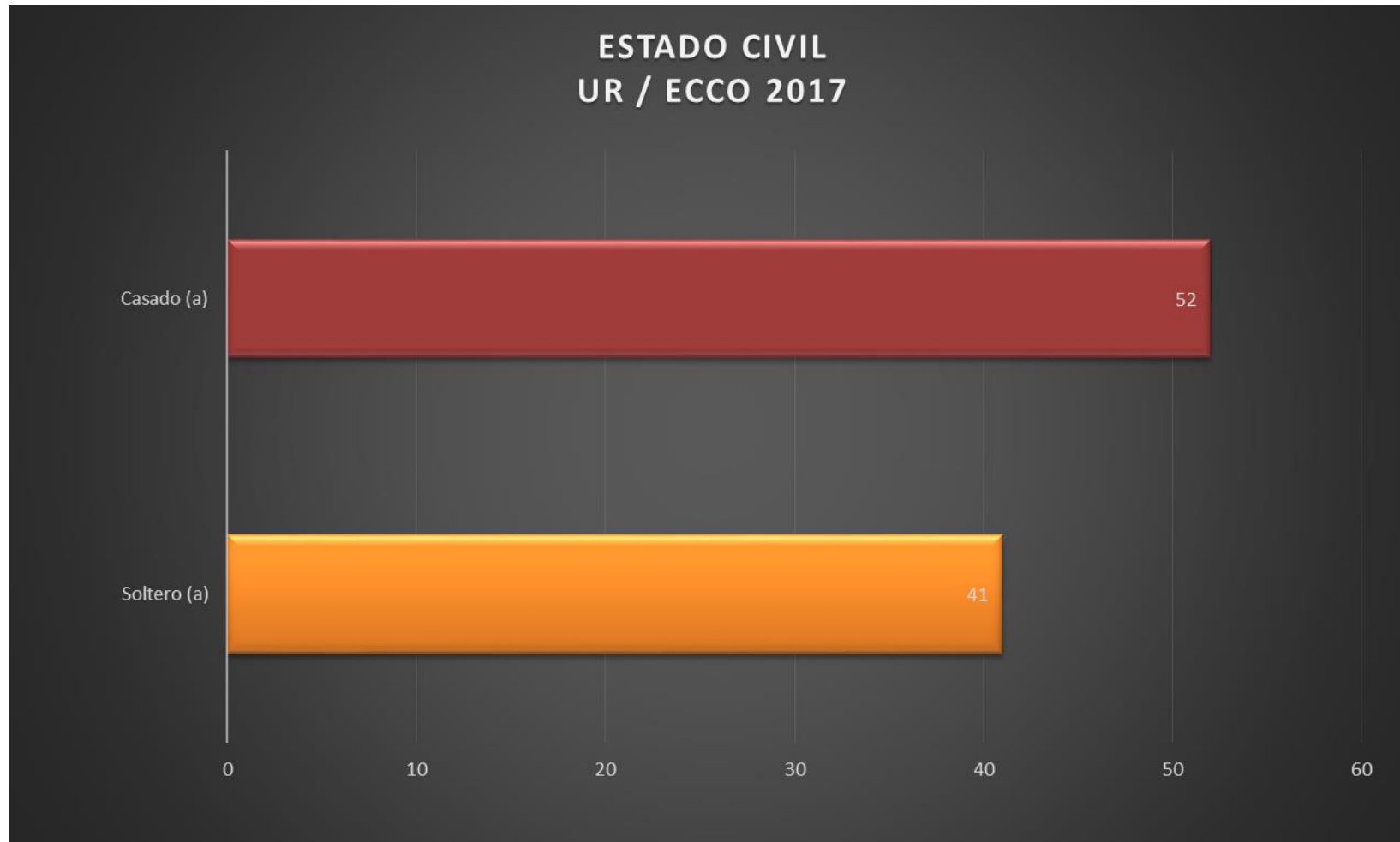
El rango de edad de los participantes es mayormente entre 31 a 40 años con el 39%, seguido del rango de 21 a 30 años con 22% y de 41 a 50 años que representa el 19%.



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Datos Sociodemográficos

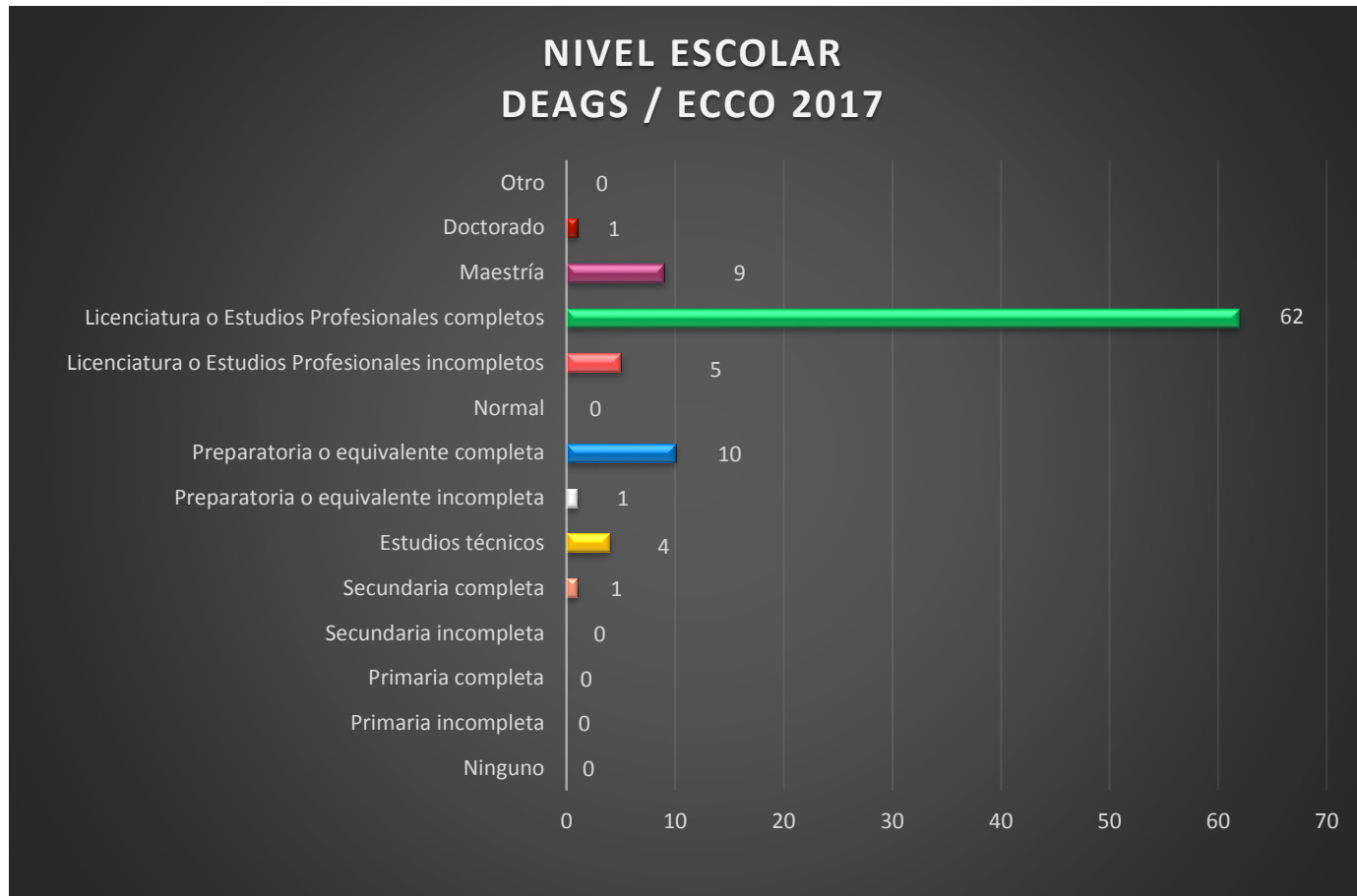
En cuanto al estado civil de los encuestados, el 55% son solteros(as) frente al 45% de casados(as).



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Datos Sociodemográficos

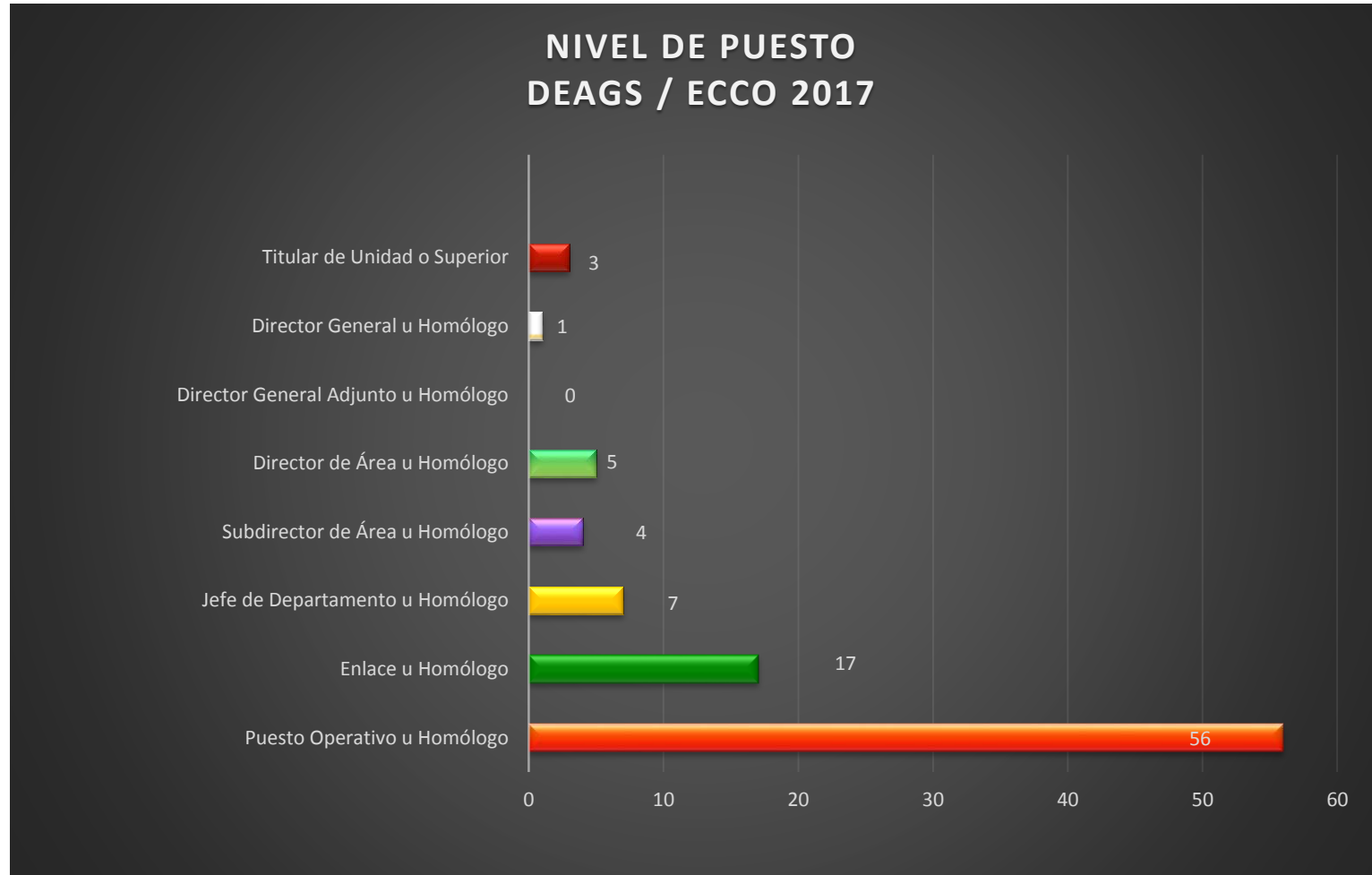
En promedio el 66.7% de las y los servidores públicos encuestados tienen estudios de Licenciatura o Estudios Profesionales completos, frente a un 10.8% que tiene Preparatoria o equivalente, seguido del 9.7% con estudios de Maestría.



Delegación Estatal en Aguascalientes

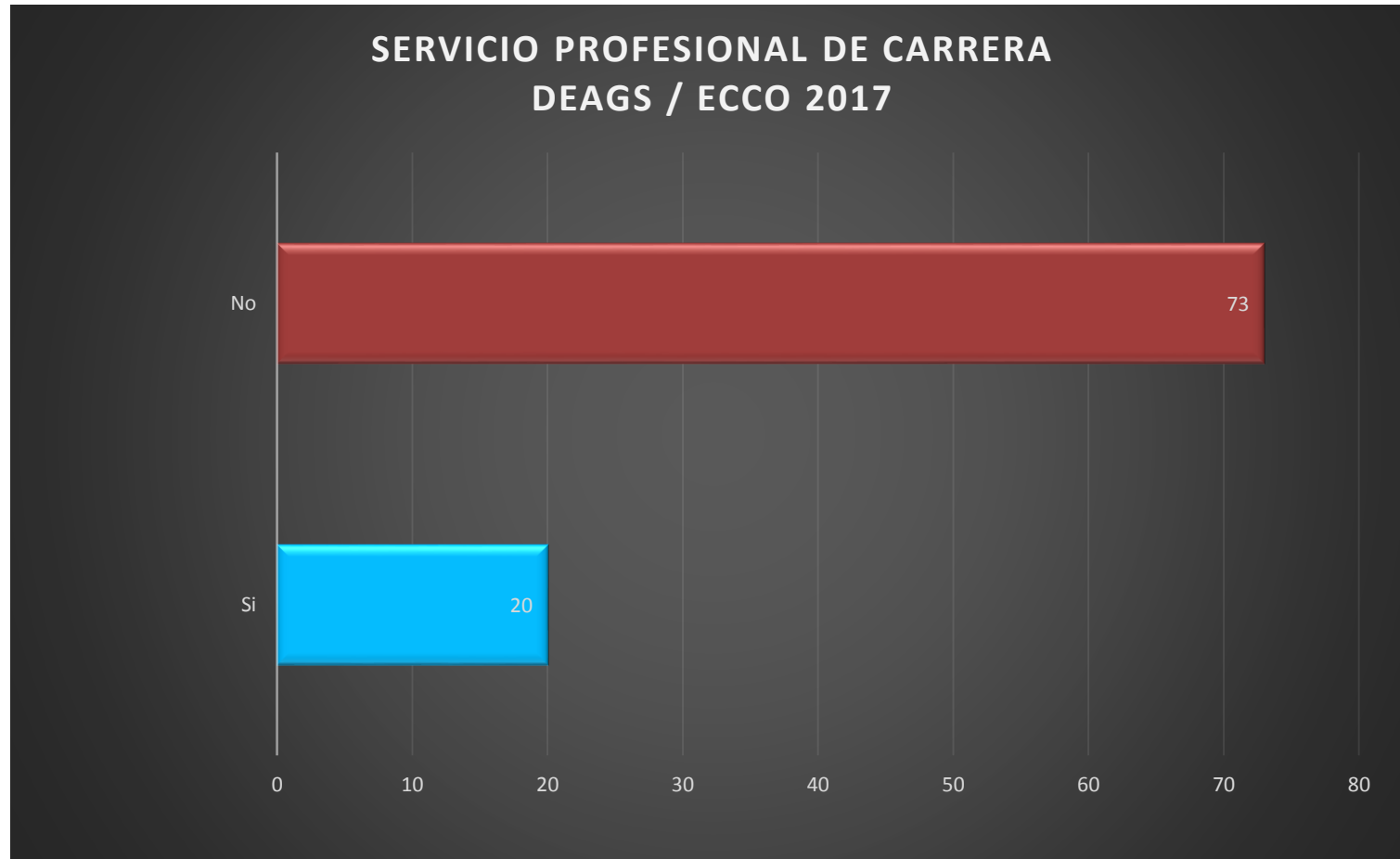
# Datos Sociodemográficos

El 60% de los encuestados ocupan un puesto Operativo u Homólogo, el 18% un puesto de Enlace u Homólogo y el 8% un puesto de Jefe de Departamento u Homólogo.



# Datos Sociodemográficos

El 82% de las y los servidores públicos que participaron en la encuesta no ocupan puesto del Servicio Civil, Profesional o Público de Carrera.



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Datos Sociodemográficos

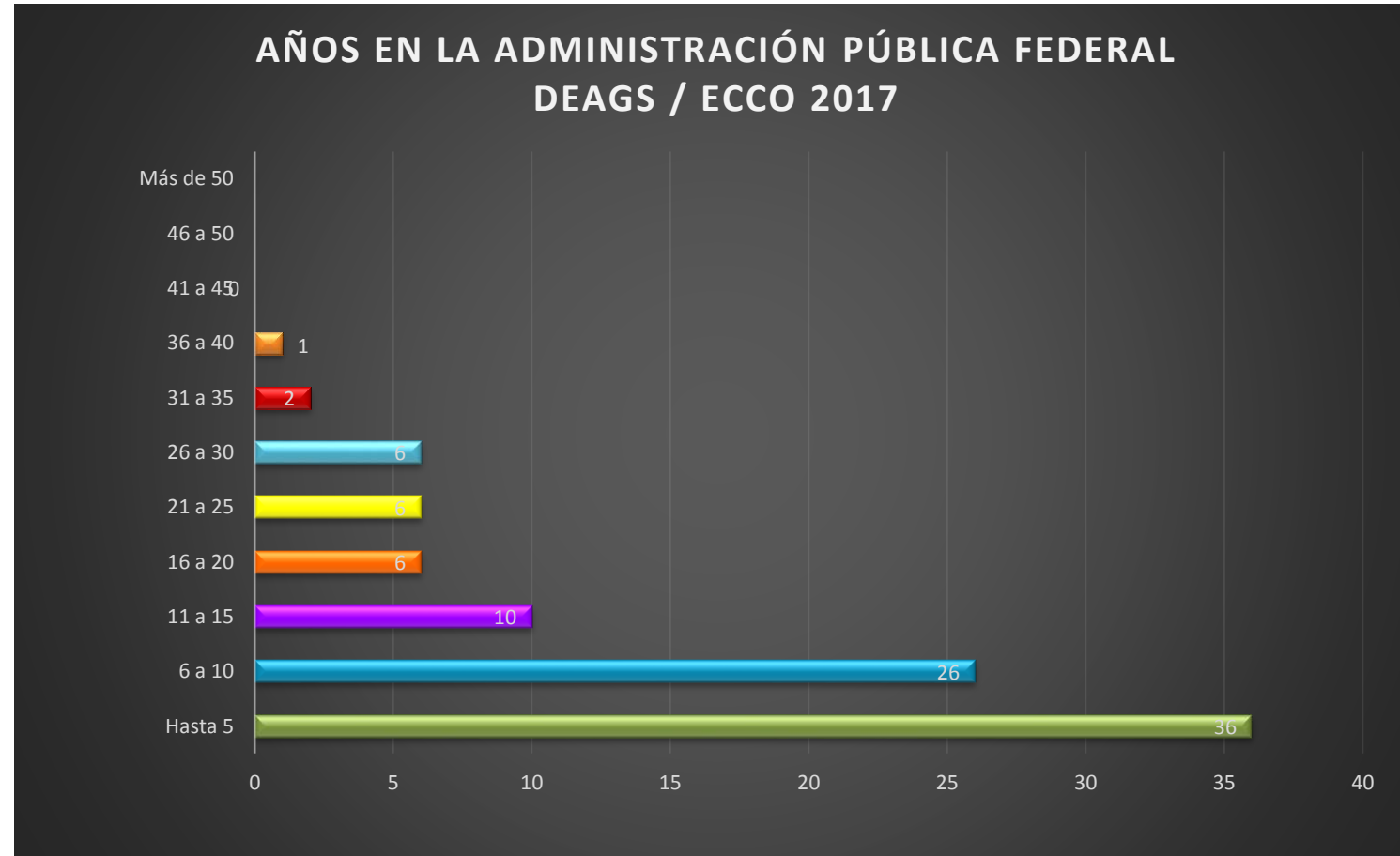
El 35% de las y los servidores públicos que participaron en la encuesta nunca han trabajado en el Sector Privado.



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Datos Sociodemográficos

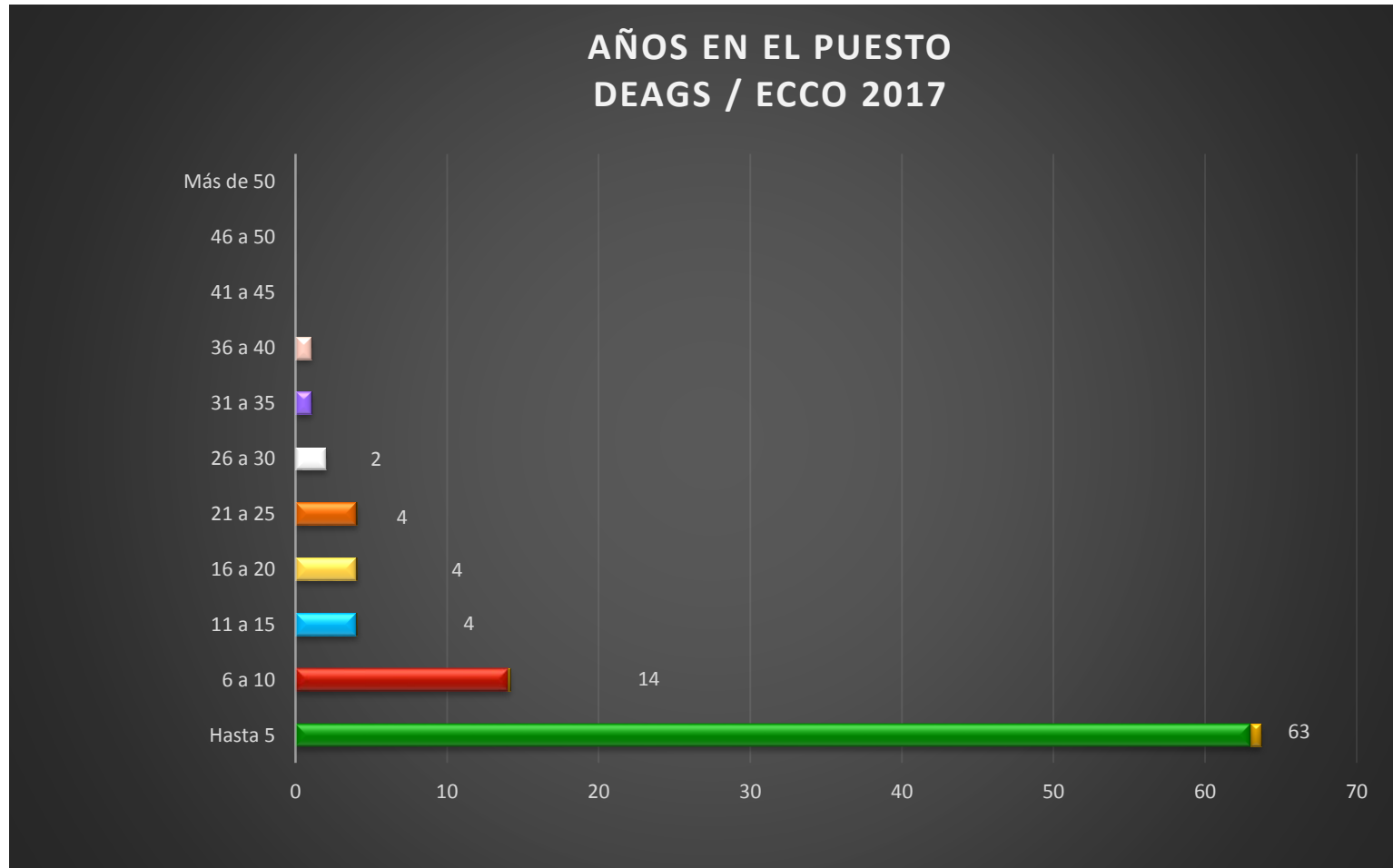
El 39% de las y los servidores públicos que participaron en la encuesta han laborado hasta cinco años en la Administración Pública Federal, frente al 01% que se encuentra en el rango de 36 a 40 años en la APF.



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Datos Sociodemográficos

De las y los servidores públicos encuestados, 68% tiene hasta 5 años en el puesto, frente a un 15% que tiene de 6 a 10 años en el puesto.

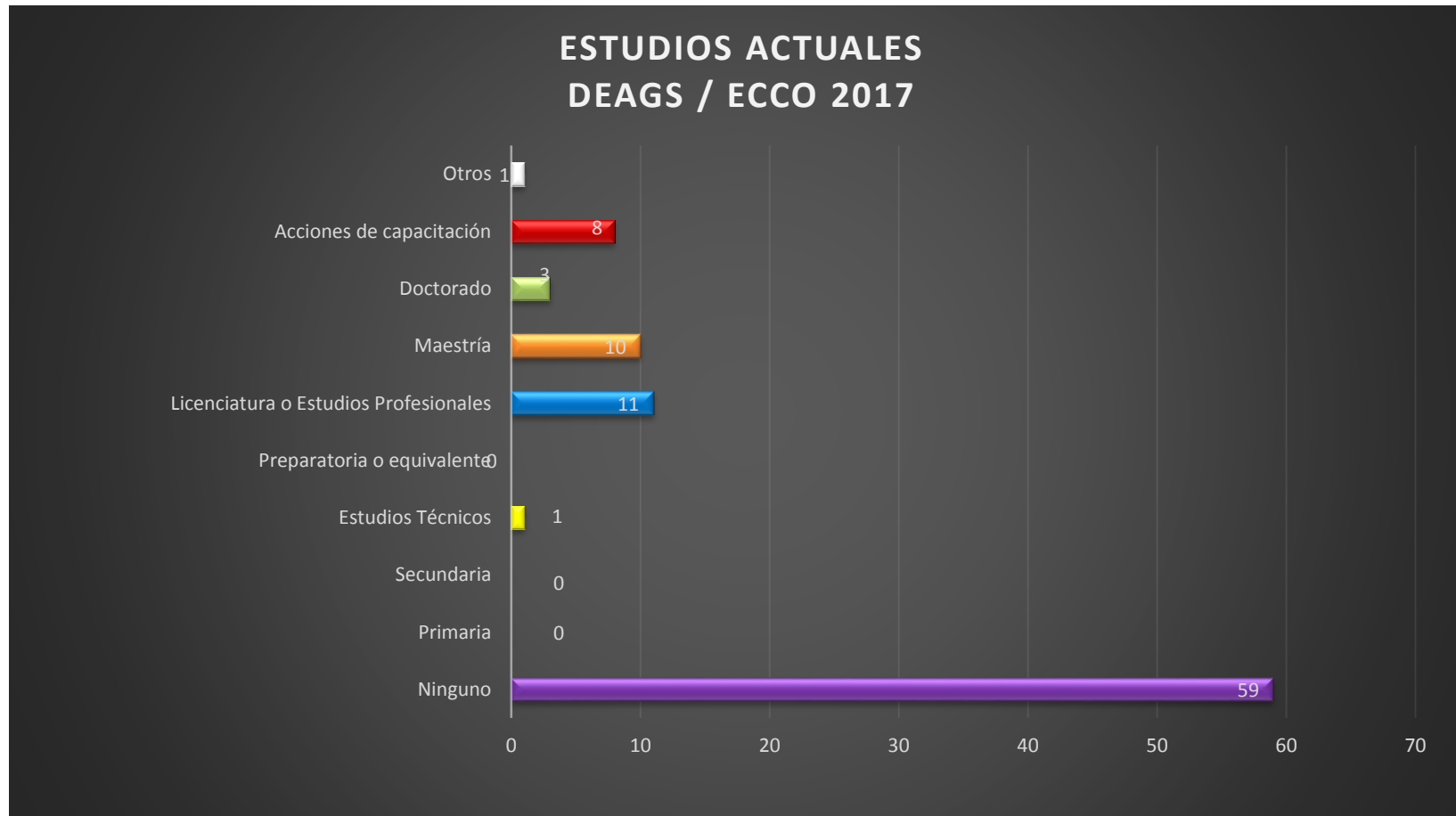


Delegación Estatal en Aguascalientes



# Datos Sociodemográficos

De las y los servidores públicos encuestados, 63% no realiza algún tipo de estudio actualmente, seguido del 12% que se encuentra cursando el nivel licenciatura y 11% estudia Maestría.



SFP

SECRETARÍA DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA



PGR

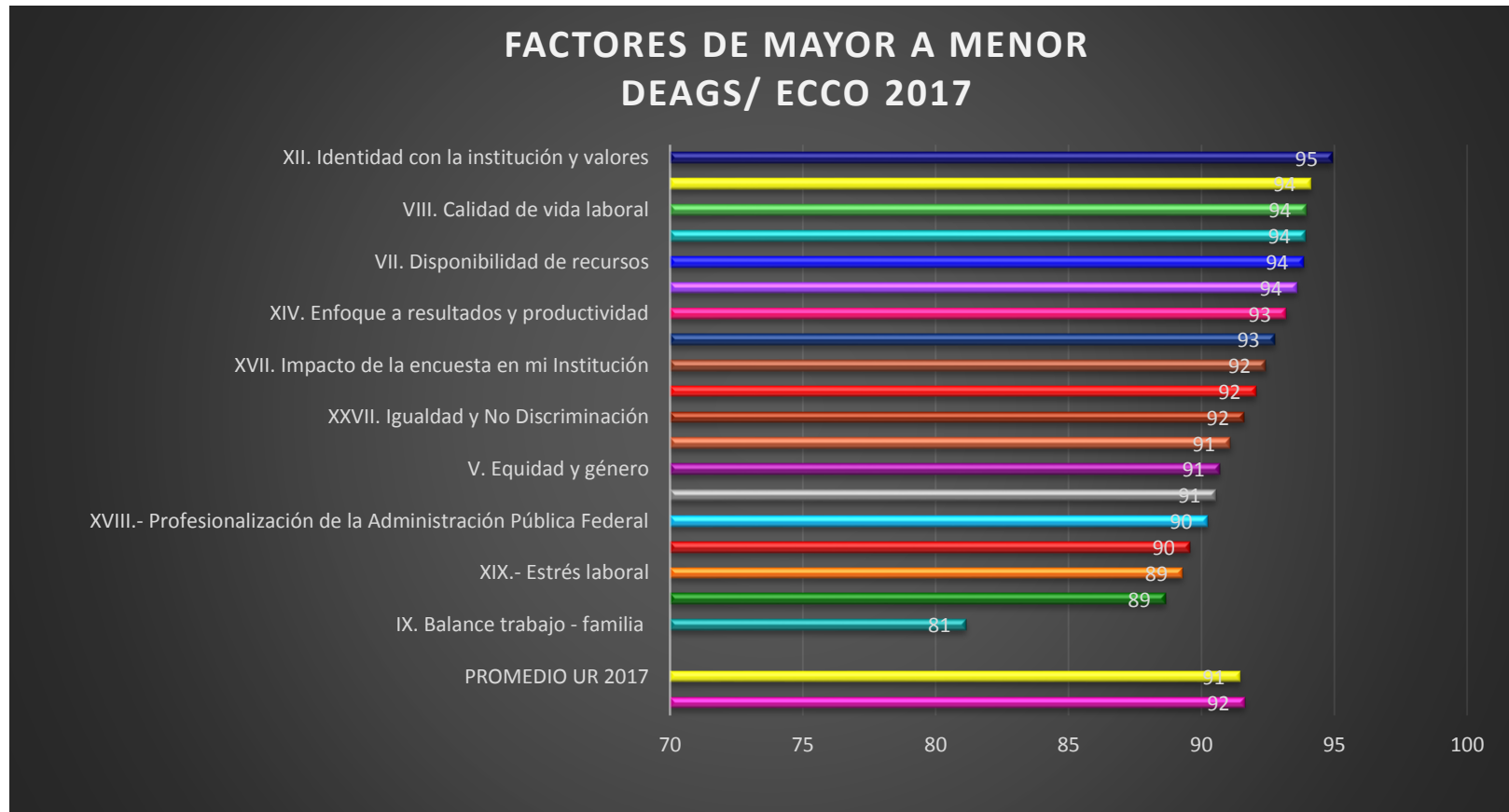
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



# Resultado por Factores de mayor a menor puntaje obtenido

# Análisis Cuantitativo

Los resultados generales por factor, hacen evidente el bajo puntaje obtenido en los reactivos que conforman el factor “Balance trabajo-familia”, lo que se considera una oportunidad de mejora que se trabajará durante 2018 gracias a las acciones programadas.

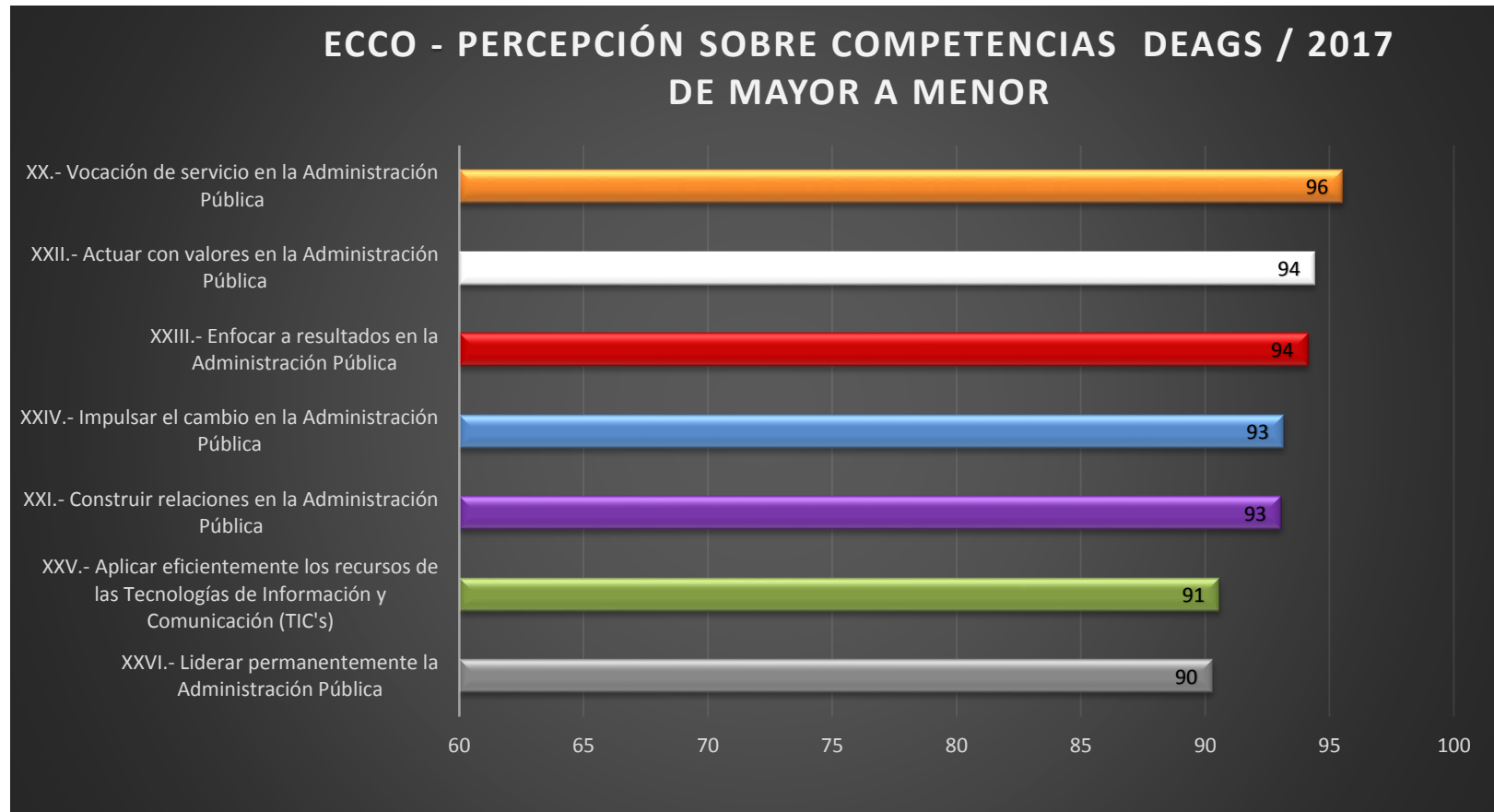


# Análisis Cuantitativo

En esta gráfica se confirma que el factor Balance Trabajo Familia muestra que los horarios extensos indican un alto estrés laboral; por otro lado, las condiciones de seguridad e higiene así como el sentimiento de felicidad que experimentan las y los servidores públicos para realizar el trabajo indican los niveles más bajos de estrés laboral.

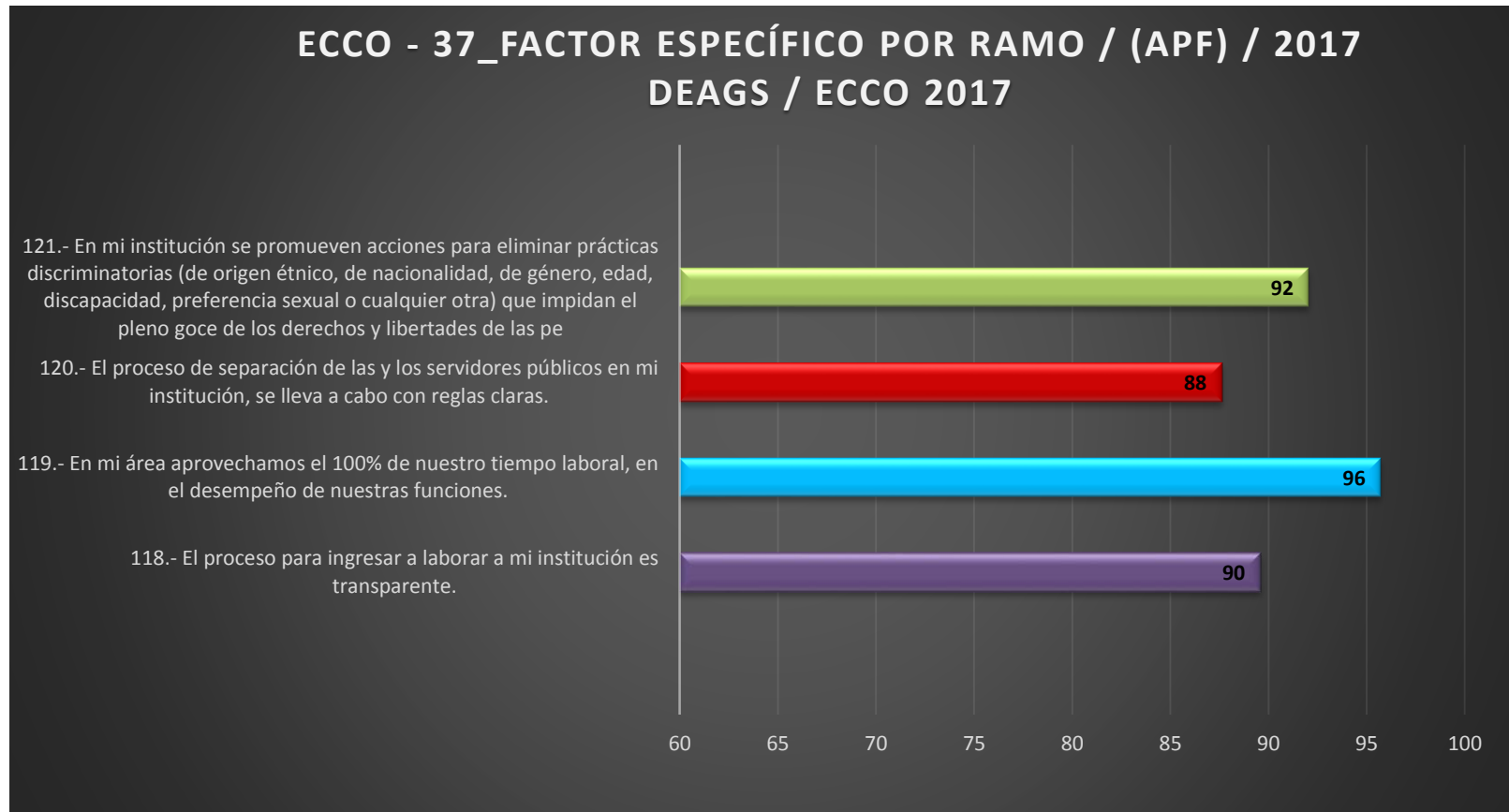


En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la PGR con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, existe oportunidad de mejorar el liderazgo en la Administración Pública.



# Análisis Cuantitativo

El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



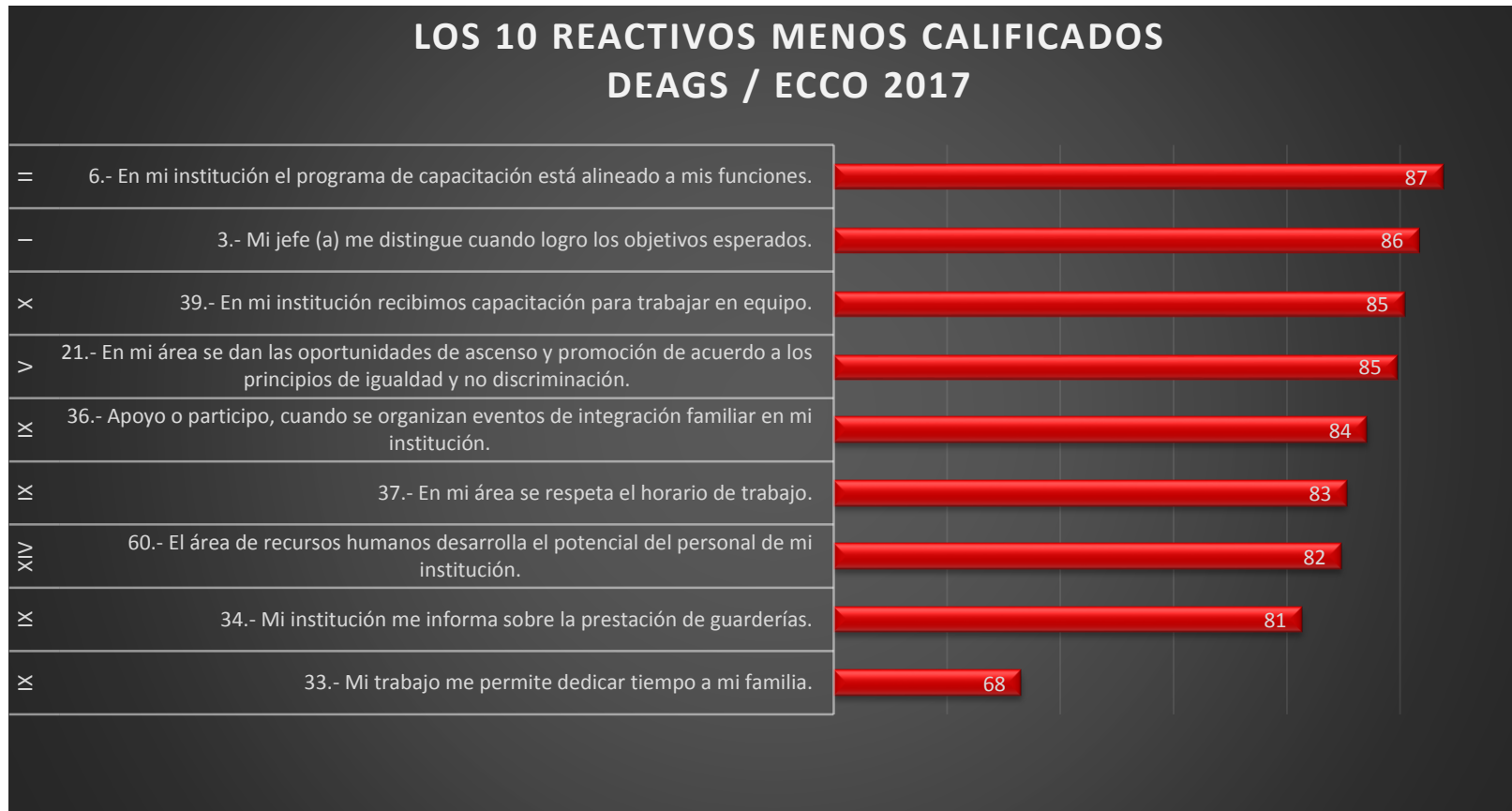
# Fortalezas y Debilidades

Los siguientes reactivos son considerados como fortalezas debido a los altos puntajes obtenidos, de forma general son valores relacionados con el compromiso en lograr los mejores resultados, el impacto del área en que se labora para con la Institución, uso racional del material para el desempeño de las funciones, el orgullo de ser parte de la Institución, la actuación con transparencia y legalidad, así como el interés en conocer las necesidades de los usuarios.





Los siguientes reactivos son considerados como debilidades debido a los bajos puntajes obtenidos, los reactivos susceptibles de mejora son los relacionados con capacitación, el reconocimiento por parte de la o el jefe, las oportunidades de ascenso y promoción, el respeto al horario de trabajo, así como el factor relacionado con “*Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia*”.



SFP

SECRETARÍA DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA



PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

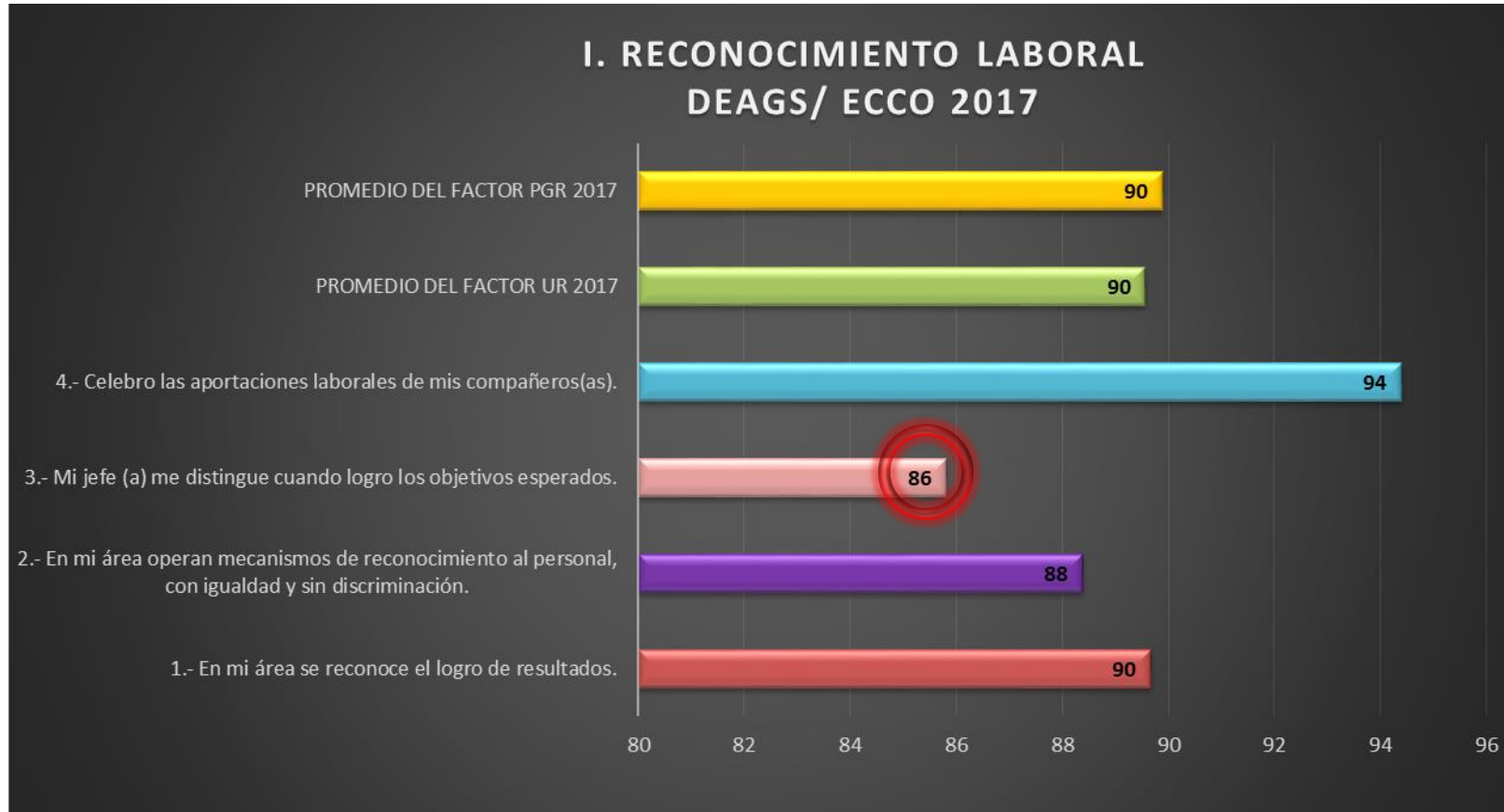


# Factores de Clima y Cultura Organizacional

# I. Reconocimiento Laboral

Los resultados muestran que la Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje de 90 puntos empatando con la Institución a nivel nacional, sobresale el reactivo “Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as)” con 94 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados”, el cual obtuvo 86 puntos.

90

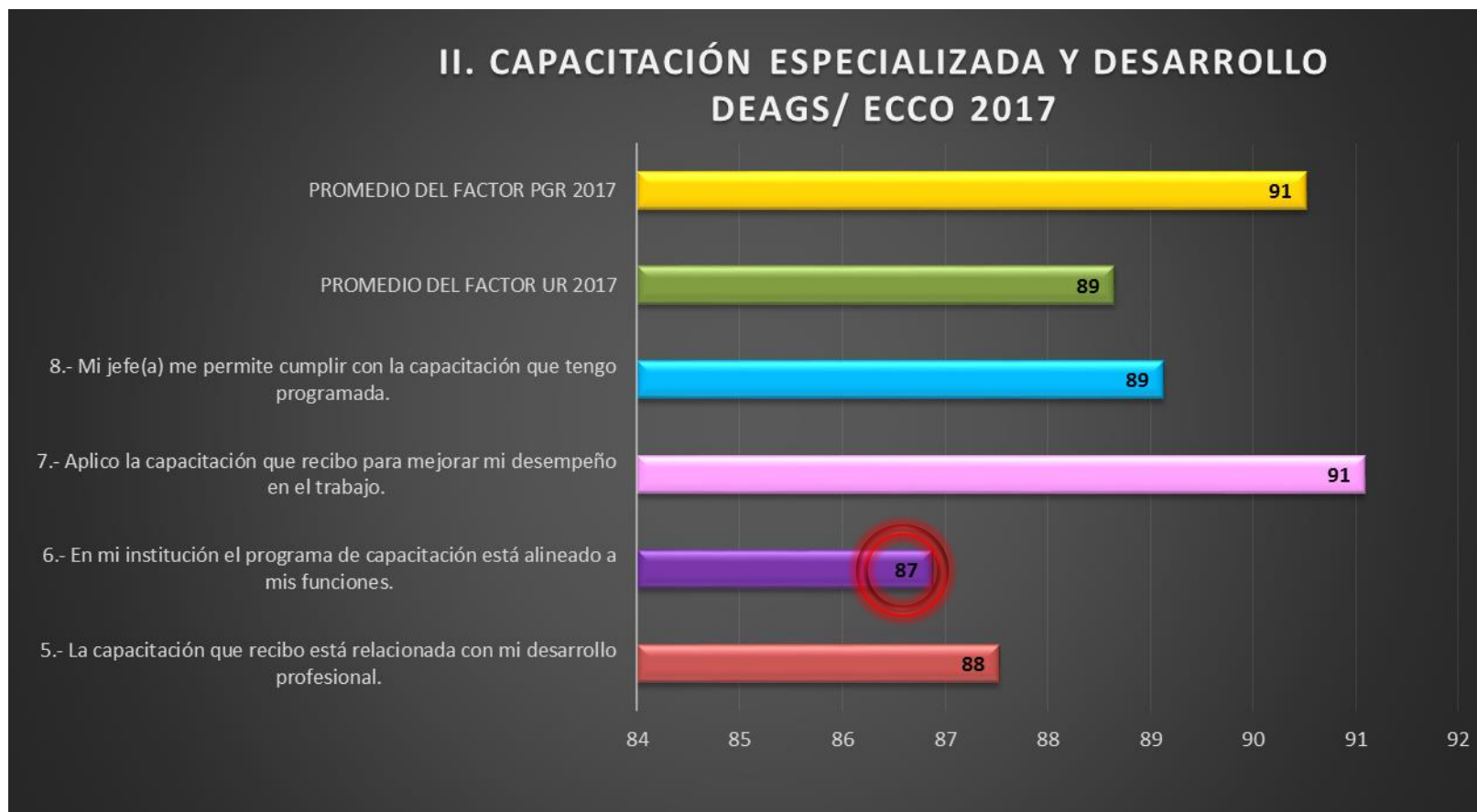


95 ≥ 88 ≤

## II. Capacitación especializada y desarrollo

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 89 puntos inferior al puntaje obtenido a nivel nacional, sobresale el reactivo “*Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo*” con 91 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “*En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones*”, el cual obtuvo 87 puntos.

89



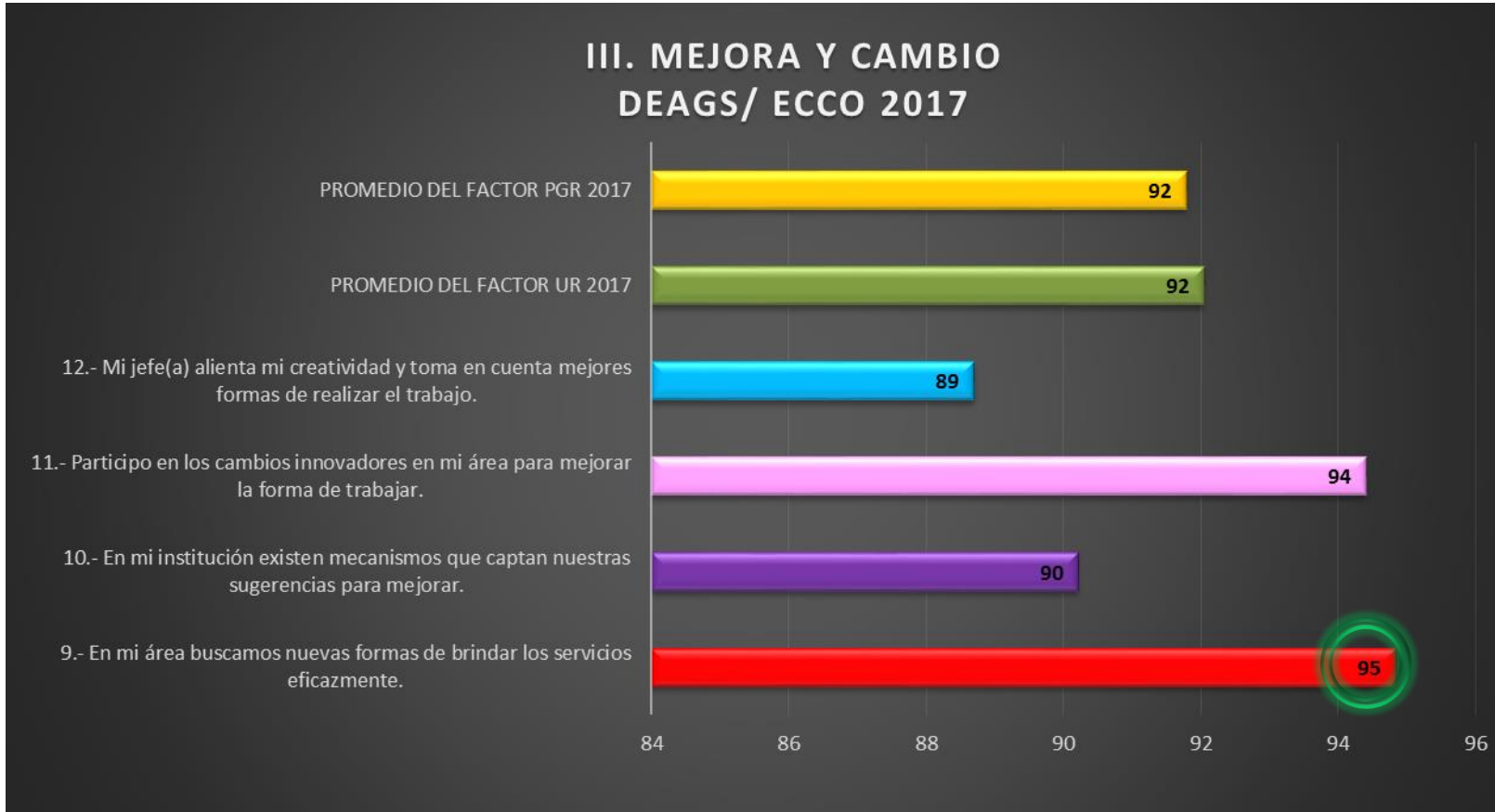
95 ≥ 88 ≤

# III. Mejora y cambio

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 92 puntos, el reactivo sobresaliente con 95 puntos es “En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente”, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “Mi jefe(a) alimenta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo”, el cual obtuvo 89 puntos.

92

## III. MEJORA Y CAMBIO DEAGS/ ECCO 2017

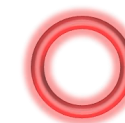
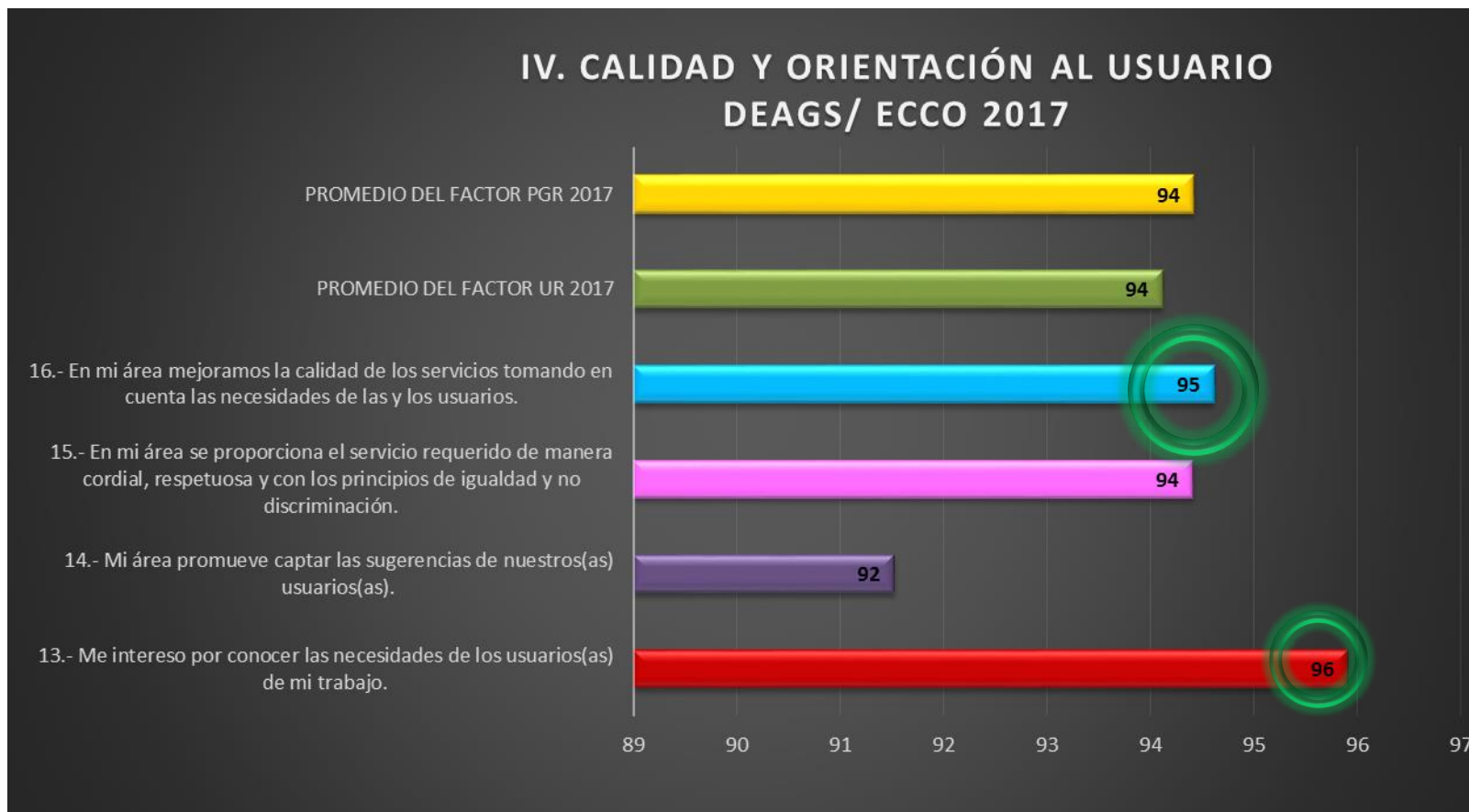


95 ≥ 88 ≤

## IV. Calidad y orientación al usuario (a)

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, sobresale el reactivo “Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as)” mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios (as)”, el cual obtuvo 92 puntos, sobresale con 96 puntos el interés por conocer las necesidades de las y los usuarios.

94



95 ≥ 88 ≤



# V. Equidad y género

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 91 puntos, la mayoría de los reactivos que conforman este factor obtuvieron alto puntaje siendo de 92 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “En mi área se dan oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación” el cual obtuvo 85 puntos.

91

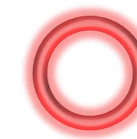
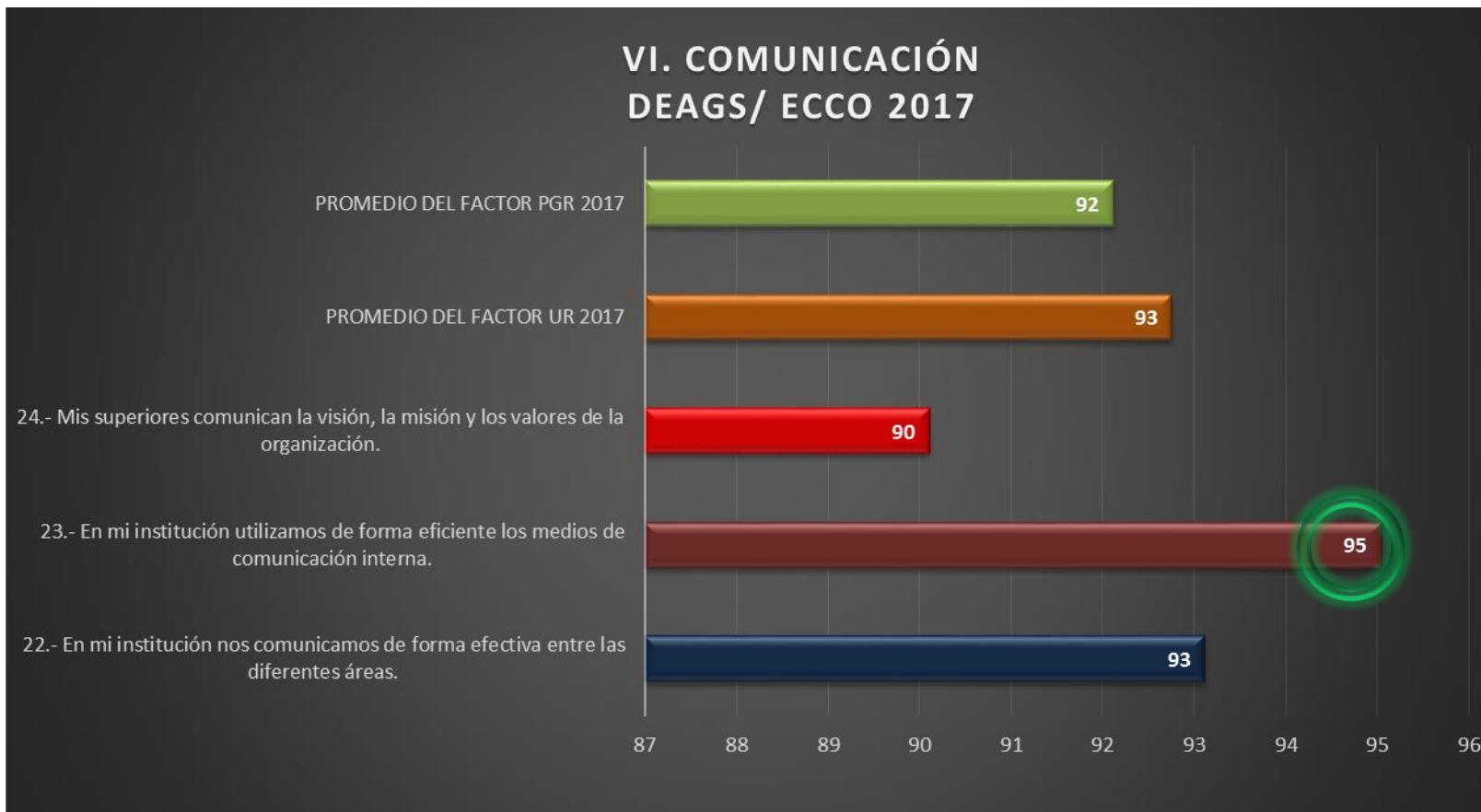


$95 \geq 88 \leq$

# VI. Comunicación

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 93 puntos, el reactivo que obtuvo alto puntaje es el relacionado con “En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna” con 95 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización” el cual obtuvo 90 puntos.

93



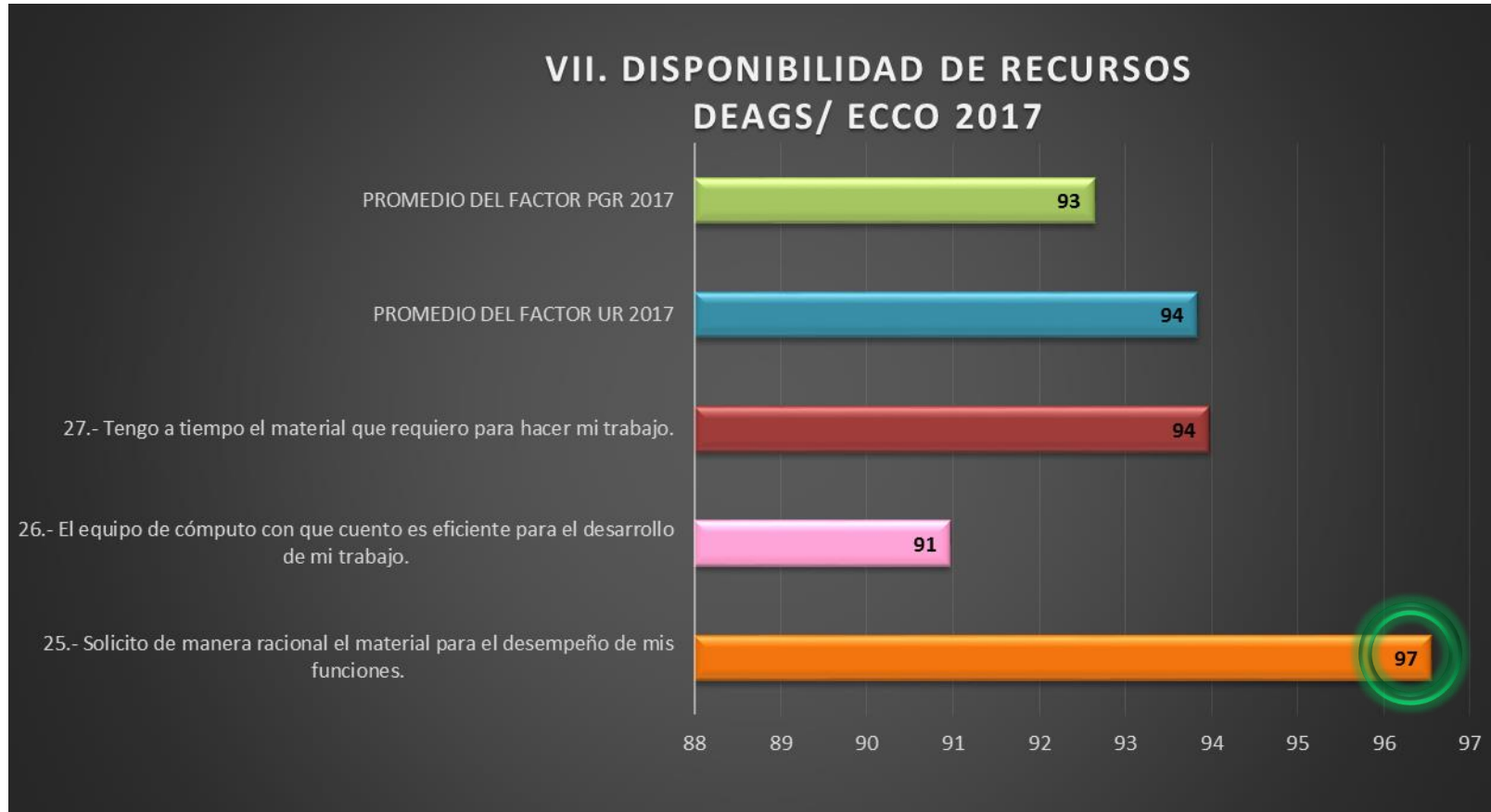
95 ≥ 88 ≤



# VII. Disponibilidad de recursos

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, el reactivo que obtuvo alto puntaje es el relacionado con “*Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones*” con 97 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “*El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo*” el cual obtuvo 91 puntos.

94



95 ≥ 88 ≤

# VIII. Calidad de vida laboral

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, existen tres reactivos que obtuvieron 95 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje obtenido es el relacionado con “Mi jefe(a) me trata con respecto, confianza y sin discriminación” el cual obtuvo 91 puntos.

94

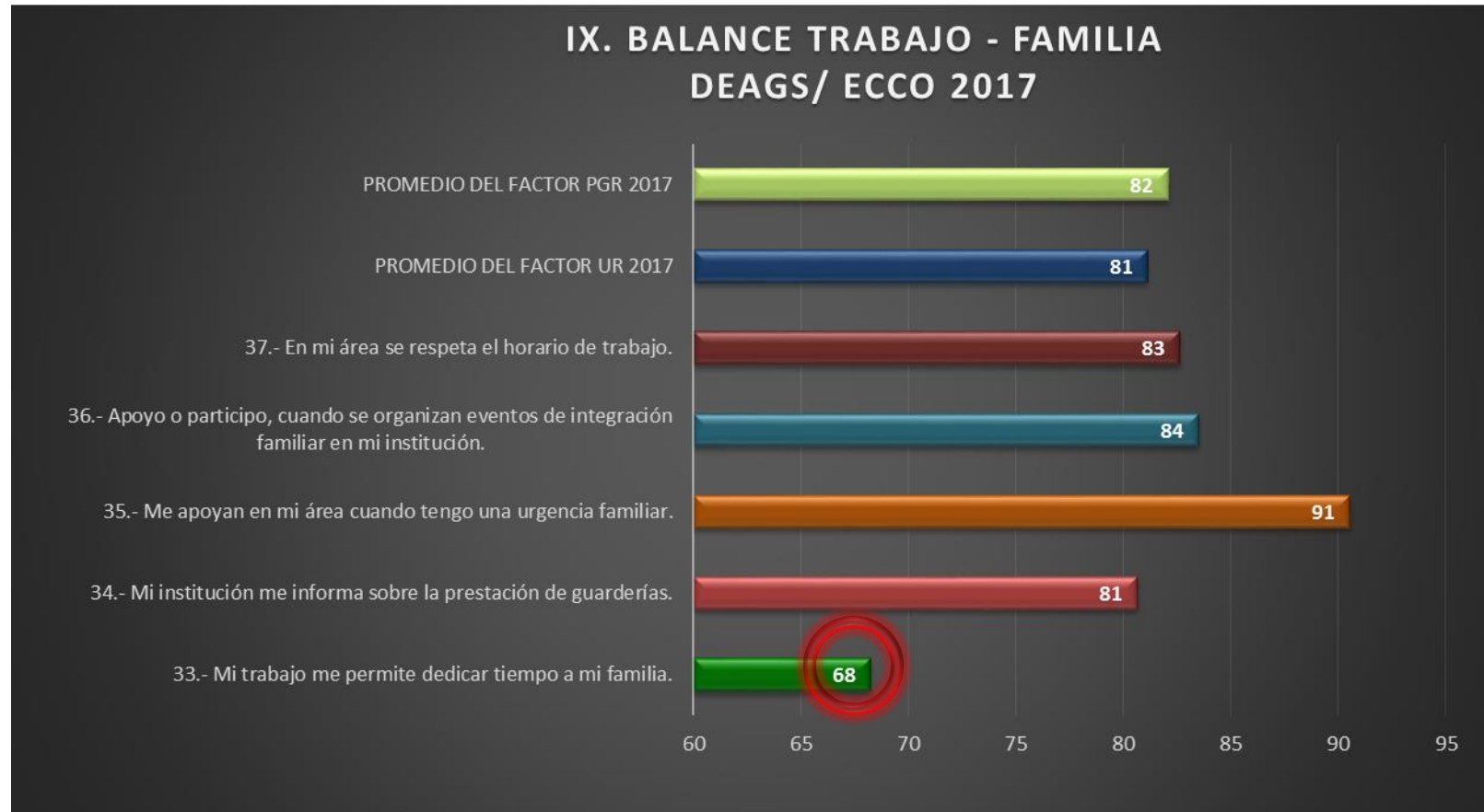
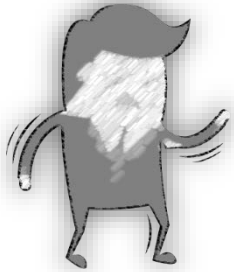


95 ≥ 88 ≤

# IX. Balance trabajo - familia

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 81 puntos, el reactivo que sobresale con 91 puntos es el relacionado con “Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar”, mientras que el reactivo con menor puntaje y que cada año es el peor evaluado, es el relacionado con “Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia” el cual obtuvo 68 puntos.

81



$95 \geq 88 \leq$

# X. Colaboración y trabajo en equipo

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 91 puntos, el reactivo que sobresale con 96 puntos es el relacionado con “*Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación*”, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “*En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo*” el cual obtuvo 85 puntos.

91

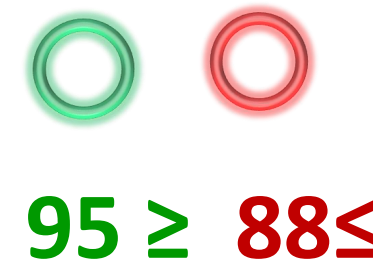


95 ≥ 88 ≤

# XI. Liderazgo y participación

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 91 puntos, el reactivo que sobresale con 92 puntos es el relacionado con “Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas”, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace” el cual obtuvo 89 puntos.

91

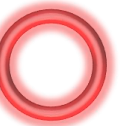
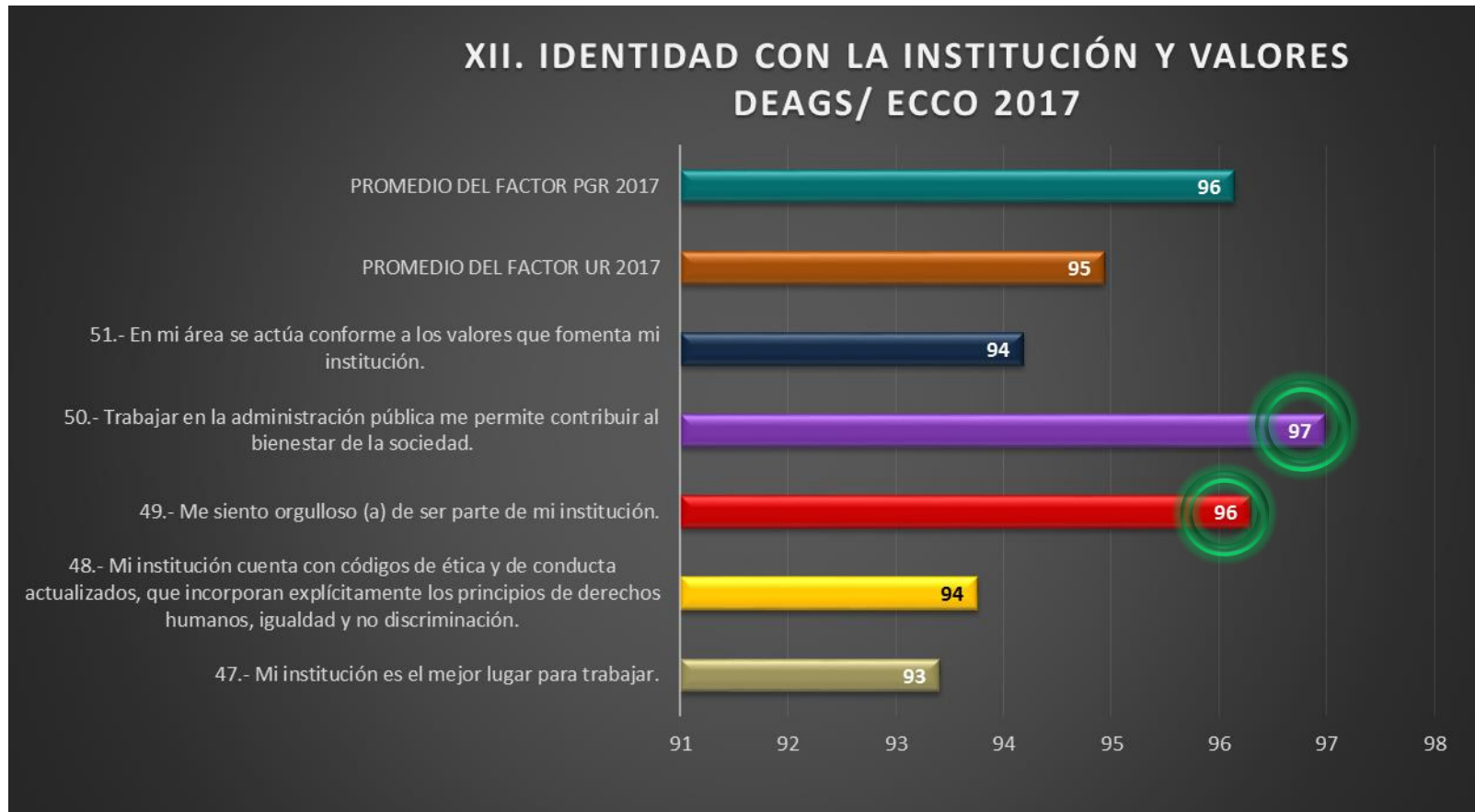




## XII. Identidad con la institución y valores

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 95 puntos, los reactivos que sobresalen son los relacionados con la percepción de que se contribuye al bienestar de la sociedad a través del trabajo en la administración pública y el orgullo de formar parte de la Institución.

95



95 ≥ 88 ≤

## XIII. Transparencia y Combate a la Corrupción

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, el reactivo que sobresale con 95 puntos es el relacionado con “En mi área actuamos con transparencia y legalidad”, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera” el cual obtuvo 92 puntos.

94



95 ≥ 88 ≤

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 93 puntos, los reactivos que sobresalen con 97 puntos son los relacionados con “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área” y “Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución”, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución” el cual obtuvo 82 puntos.

93



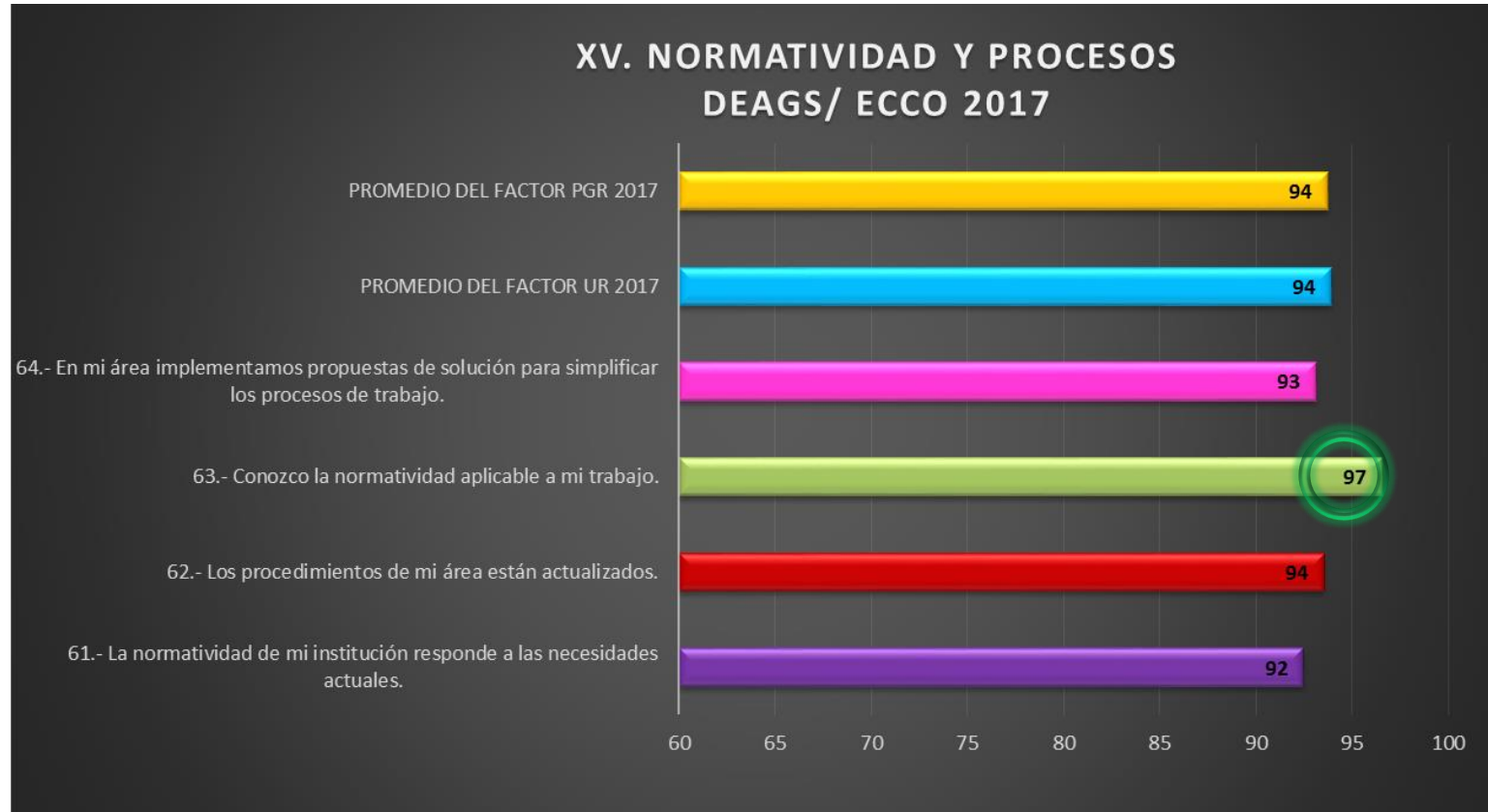
95 ≥ 88 ≤



# XV. Normatividad y procesos

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, sobresale el reactivo “Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo” con 97 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales” el cual obtuvo 92 puntos.

94

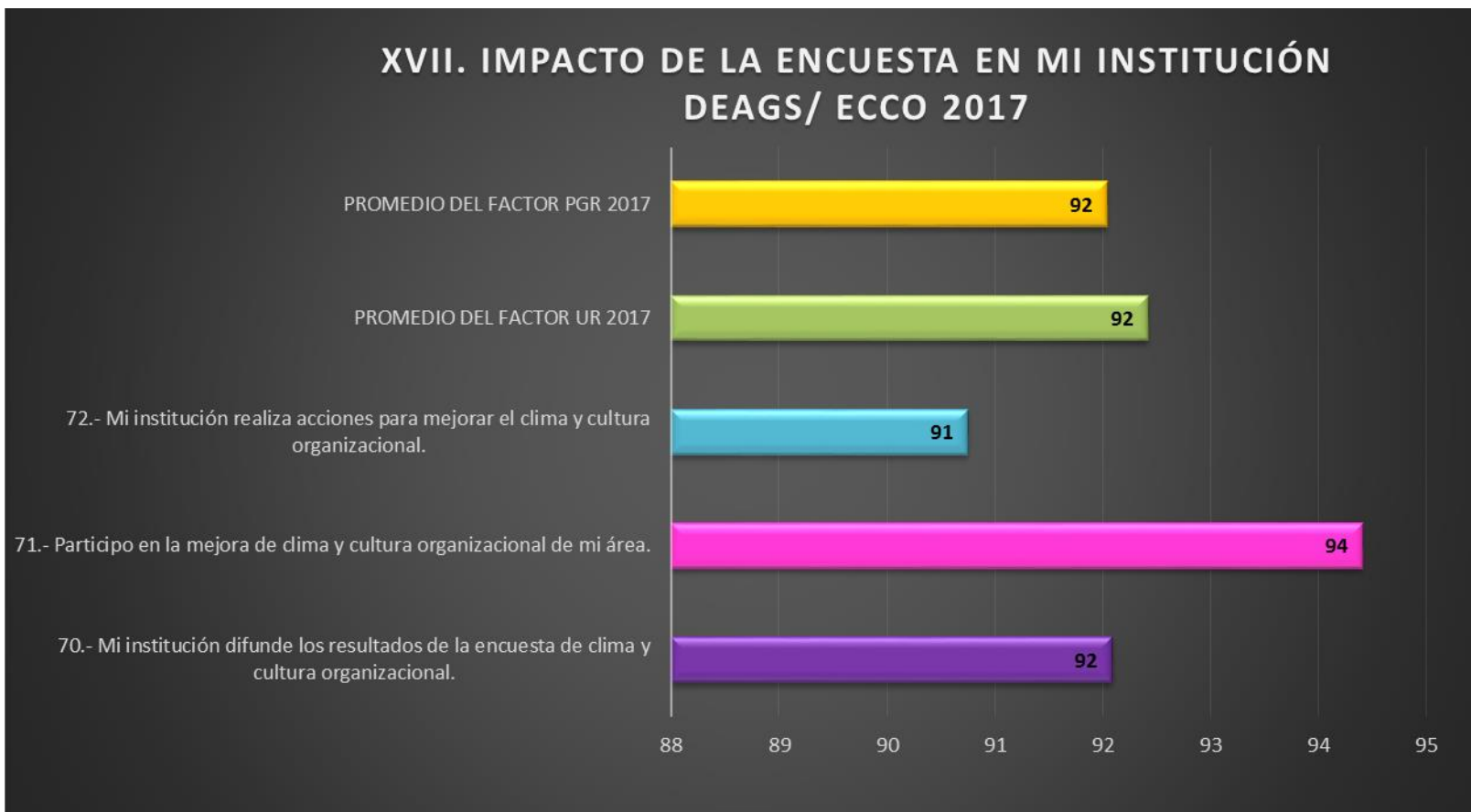


95 ≥ 88 ≤

# XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 92 puntos, sobresale el reactivo “Participo en la mejora de clima y cultura organizacional de mi área” con 94 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional” el cual obtuvo 91 puntos.

92



95 ≥ 88 ≤

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 90 puntos, sobresalen los reactivos “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi trabajo” y “Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución” con 97 puntos, mientras que el reactivo con menor puntaje es el relacionado con “El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución” el cual obtuvo 82 puntos.

90



95 ≥ 88 ≤

# XIX. Estrés laboral

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 89 puntos, sobresalen los reactivos relacionados con las condiciones de seguridad e higiene, la felicidad que sienten las y los servidores públicos al realizar su trabajo y si en el área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad. Mientras que el más bajo puntaje lo obtuvo el reactivo “Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia” el cual obtuvo 68 puntos, identificado como el reactivo más estresante.

89

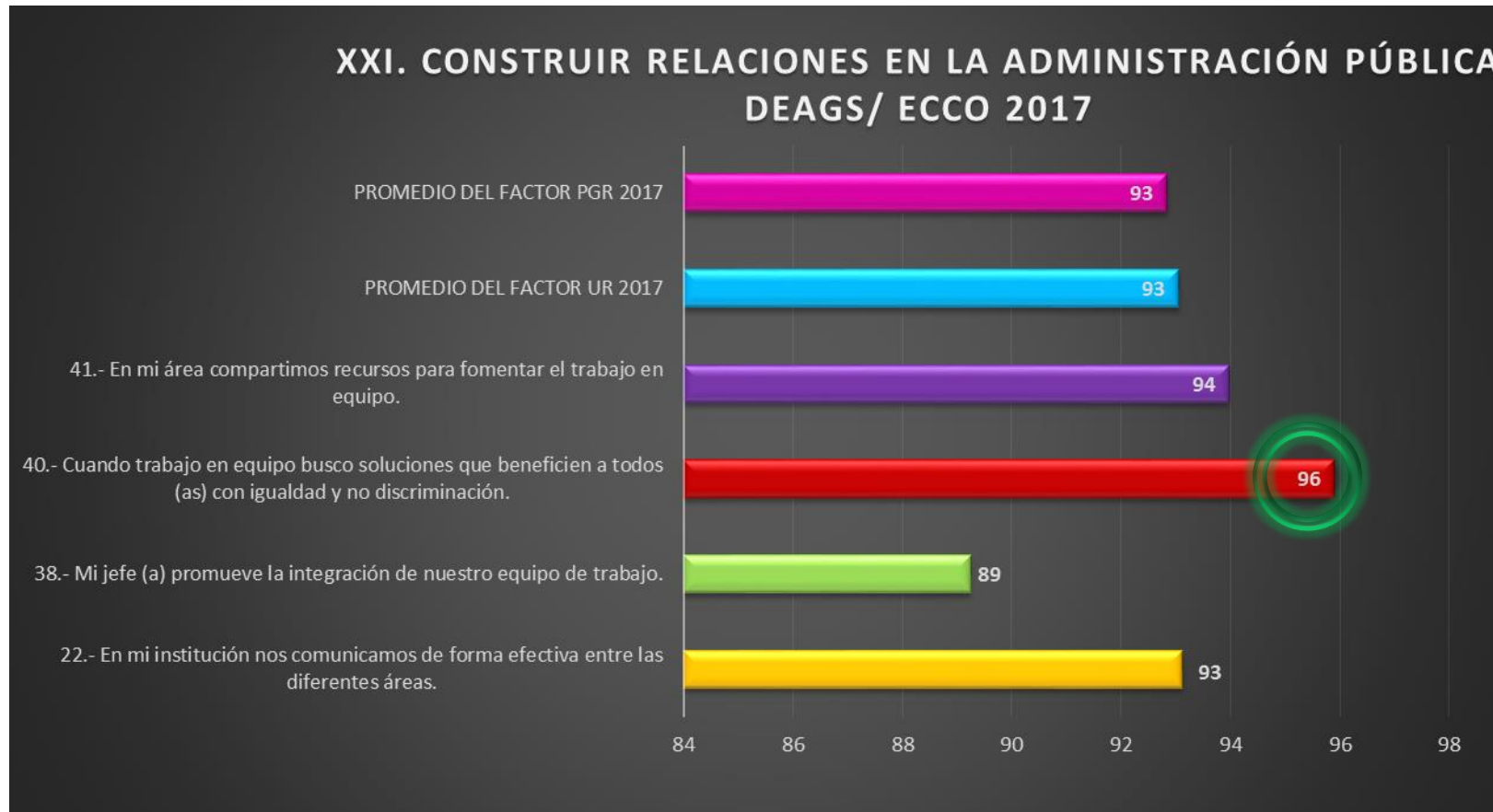


95 ≥ 88 ≤



La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 93 puntos, sobresale el reactivo relacionado “*Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación*”. Mientras que el más bajo puntaje lo obtuvo el reactivo “*Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo*” el cual obtuvo 89 puntos.

93



95 ≥ 88 ≤

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, sobresale el reactivo relacionado “En mi área actuamos con transparencia y legalidad” con 95 puntos, mientras que el resto de los reactivos coinciden en 94 puntos.

94



95 ≥ 88 ≤

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 94 puntos, sobresale el reactivo relacionado “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi trabajo” con 97 puntos, mientras que el reactivo con puntaje más bajo es el relacionado con “Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas” con 92 puntos.

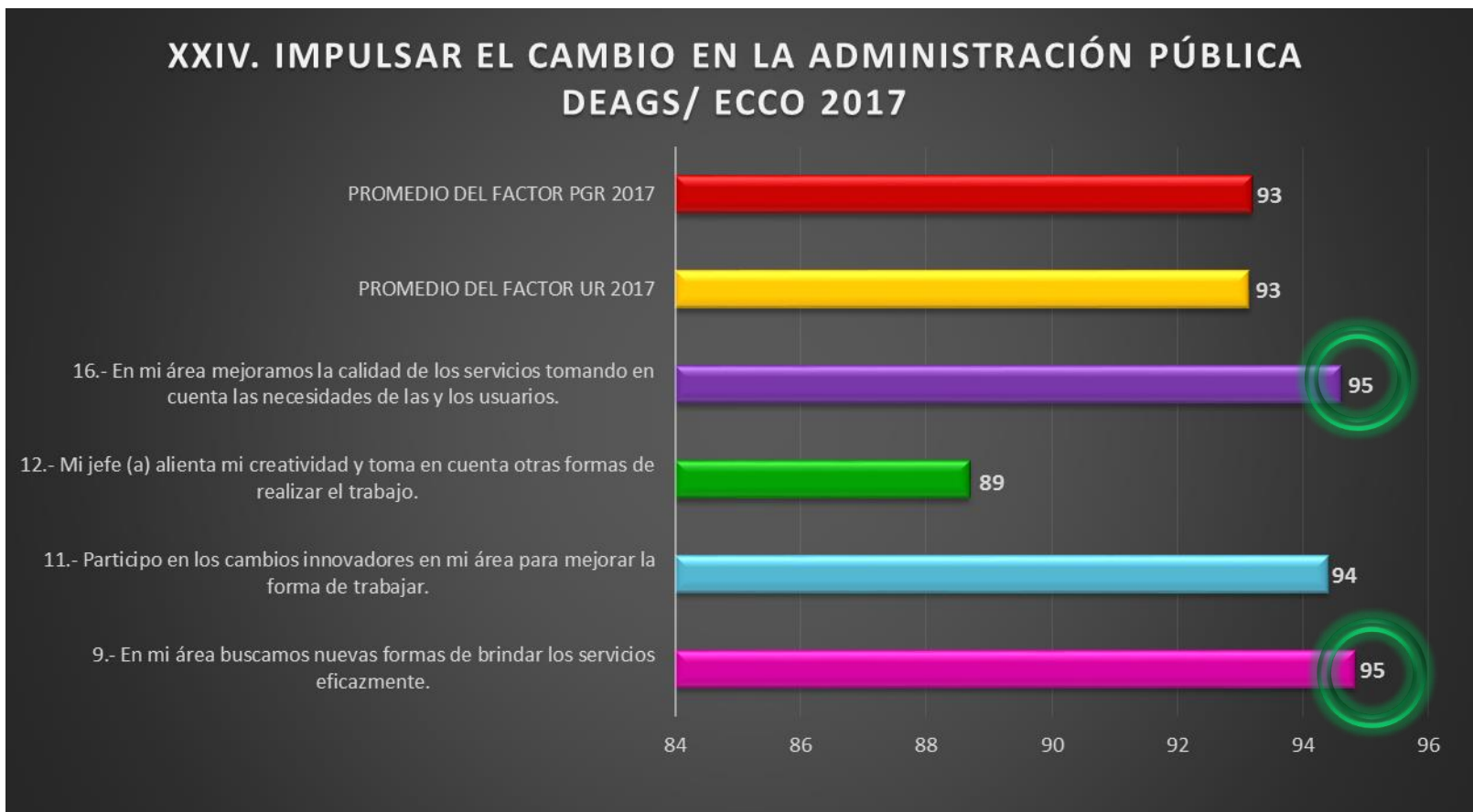
94



95 ≥ 88 ≤

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 93 puntos, los reactivos mejor evaluados son los relacionados con la mejora de la calidad de los servicios considerando las necesidades de las y los usuarios, así como el reactivo relacionado con la búsqueda de nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, ambos con 95 puntos. El reactivo más bajo es el relacionado con el aliento que la o el jefe da a la creatividad y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo, con 89 puntos.

93



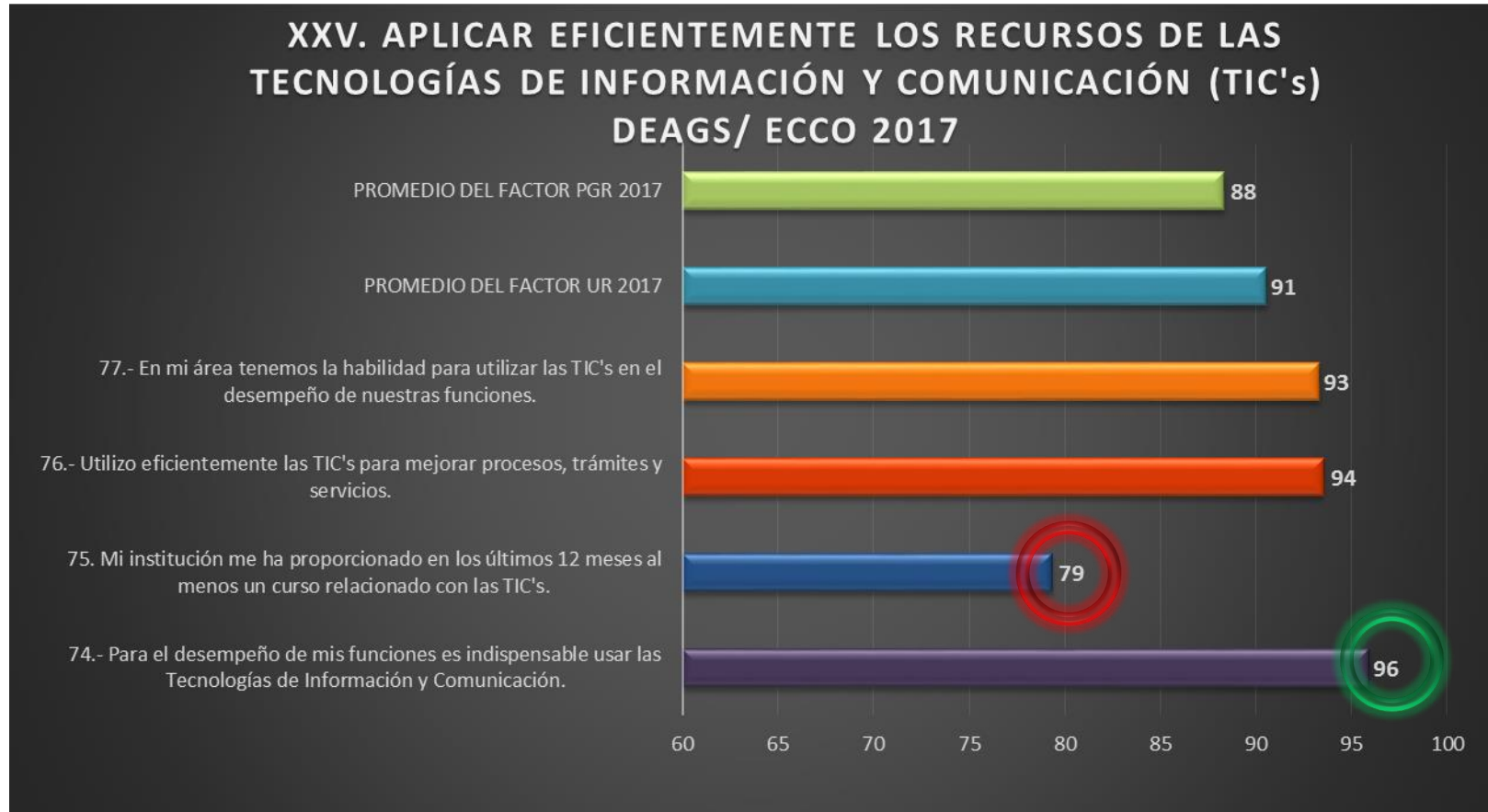
95 ≥ 88 ≤



## XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 91 puntos, el reactivo con mejor puntaje obtuvo 96 puntos y es el relacionado con el desempeño de las funciones y el uso indispensable de TIC's, mientras que el puntaje más bajo es el relacionado con un curso en materia de TIC's que haya sido proporcionado por la institución en los últimos doce meses.

91

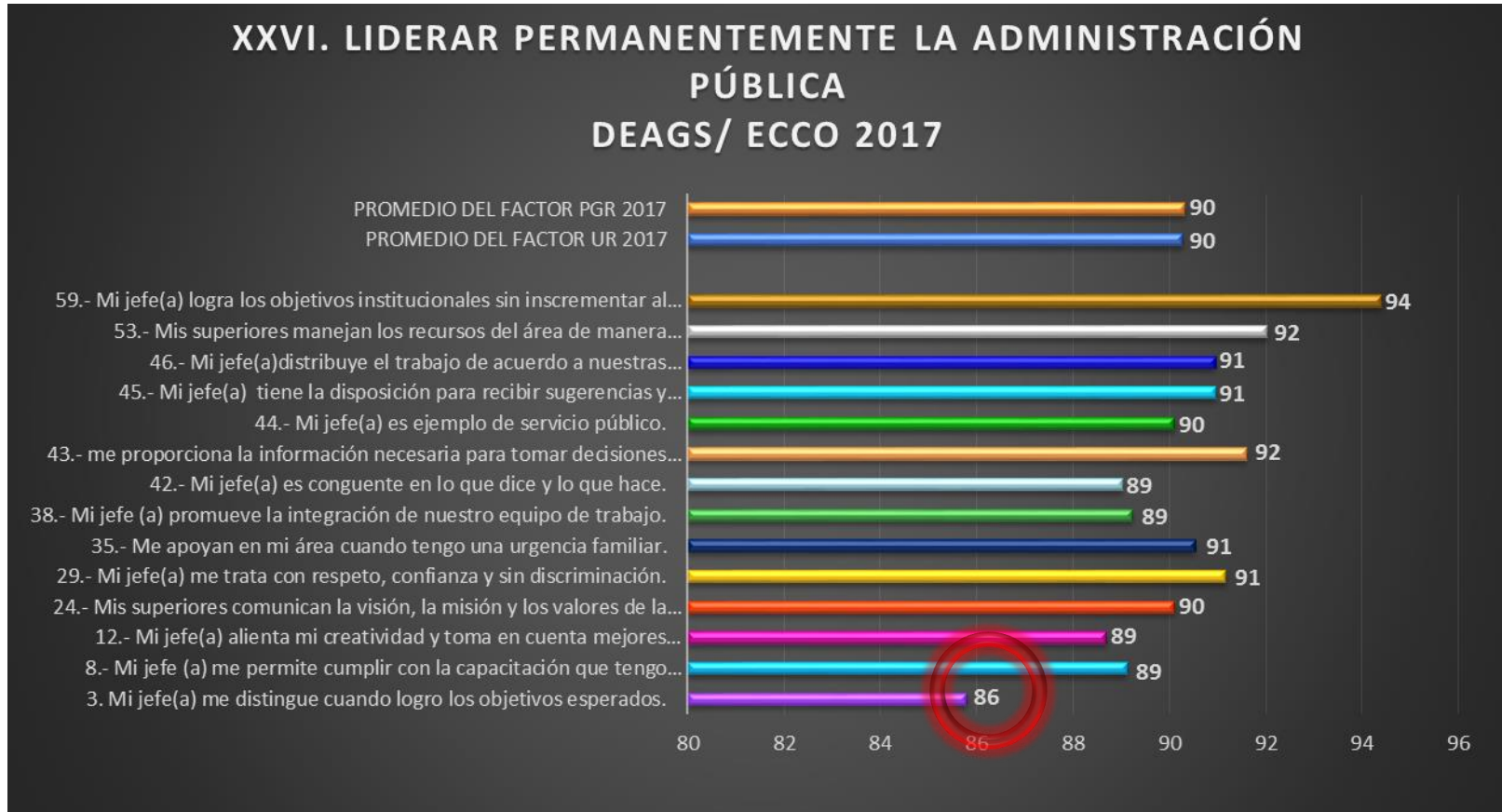


95 ≥ 88 ≤

# XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 90 puntos, sobresale el reactivo relacionado con el logro de objetivos institucionales sin incrementar el gasto, mientras que el puntaje más bajo lo obtuvo el reactivo relacionado con “Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados” con 86 puntos.

90



95 ≥ 88 ≤

# XXVII. Igualdad y No Discriminación

La Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo un puntaje general de 92 puntos, sobresale el reactivo relacionado con “Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación”, mientras que el puntaje más bajo lo obtuvo el reactivo relacionado con “En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación” con 85 puntos.

92



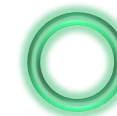
95 ≥ 88 ≤

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

# XIX. Estrés laboral

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés. El reactivo relacionado con “*Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia*” obtuvo 68 puntos, identificado como el reactivo más estresante.

89



$95 \geq 88 \leq$



# XIX. Estrés laboral compensado de mayor a menor

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



# Factores Fractales de Competencias

# XX. Vocación de Servicio en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía, sobresale el reactivo relacionado con la percepción de contribuir al bienestar de la sociedad.

96



95 ≥ 88 ≤



# XXI. Construir relaciones en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión, sobresaliendo el reactivo relacionado con la búsqueda de soluciones que beneficien a todas y todos con igualdad y no discriminación.

93



95 ≥ 88 ≤

# XXII. Actuar con valores en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, resultando con puntaje sobresaliente el reactivo relacionado con la actuación transparente y legal.

94

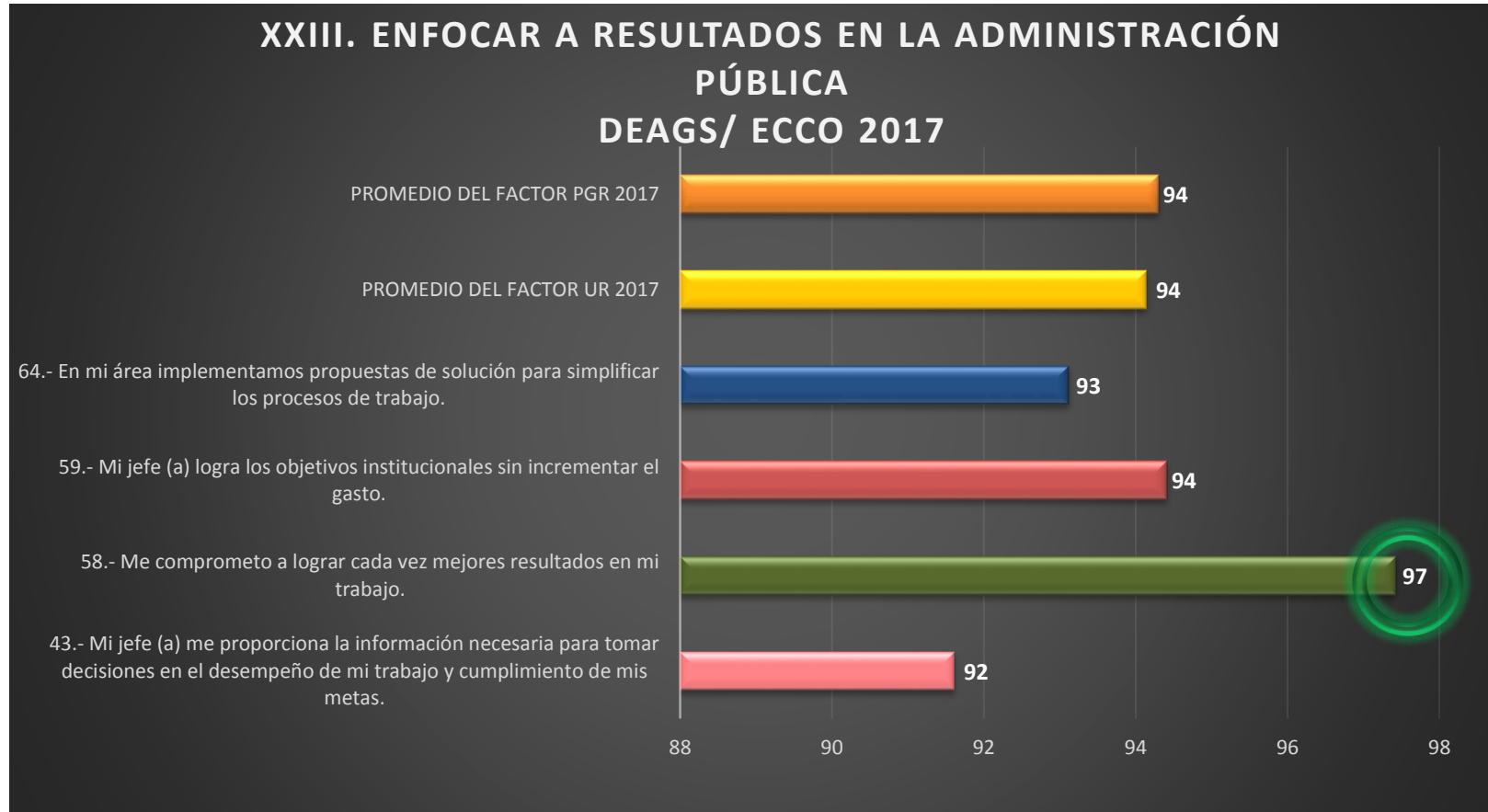


95 ≥ 88 ≤

# XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales, resaltando el reactivo relacionado con el compromiso para lograr cada vez mejores resultados en el trabajo.

94

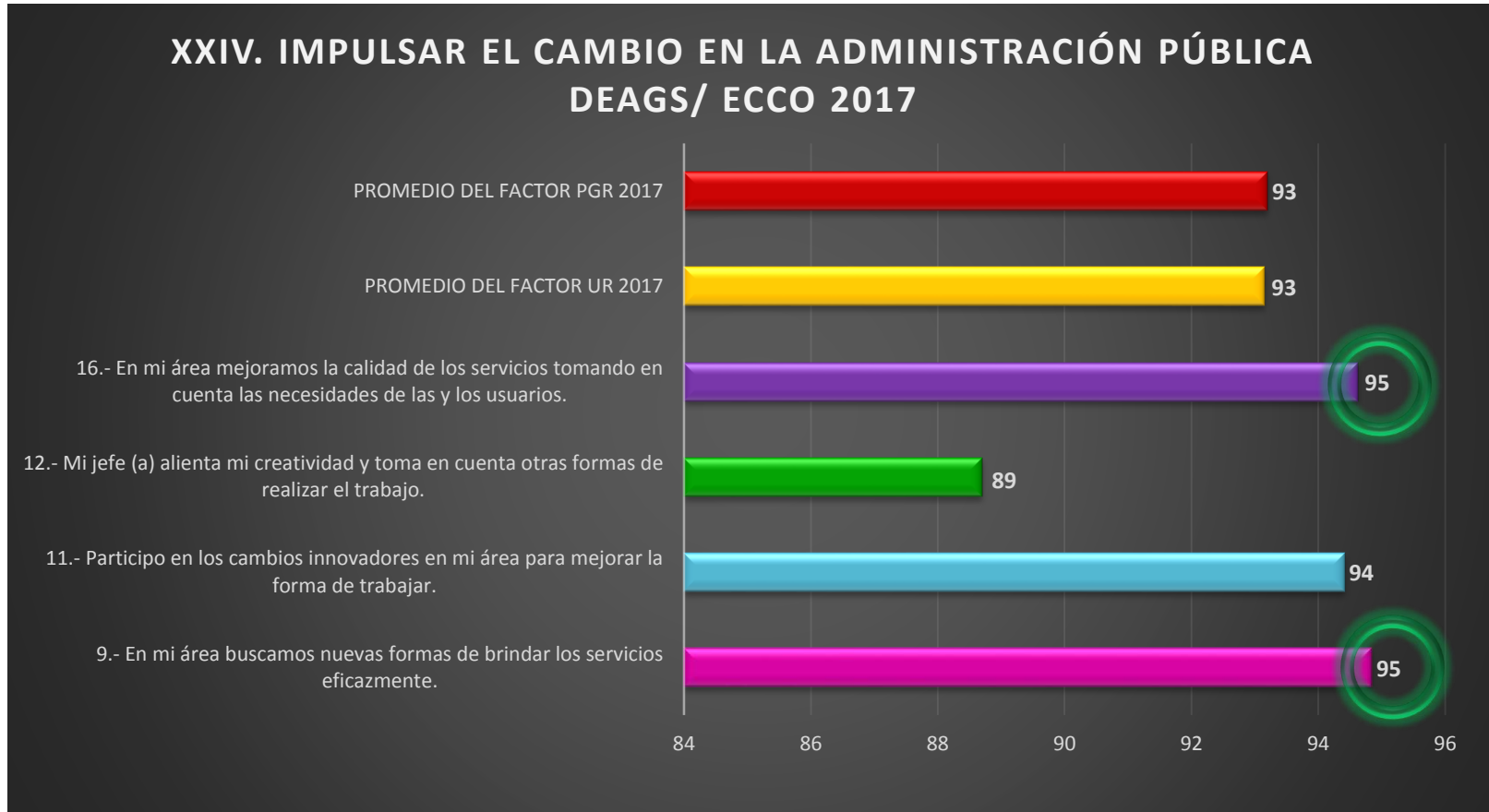


95 ≥ 88 ≤

# XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución, sobresalen los reactivos relacionados con la mejora de la calidad del servicio, considerando las necesidades de las y los usuarios en busca de nuevas formas de brindar servicios eficazmente.

93

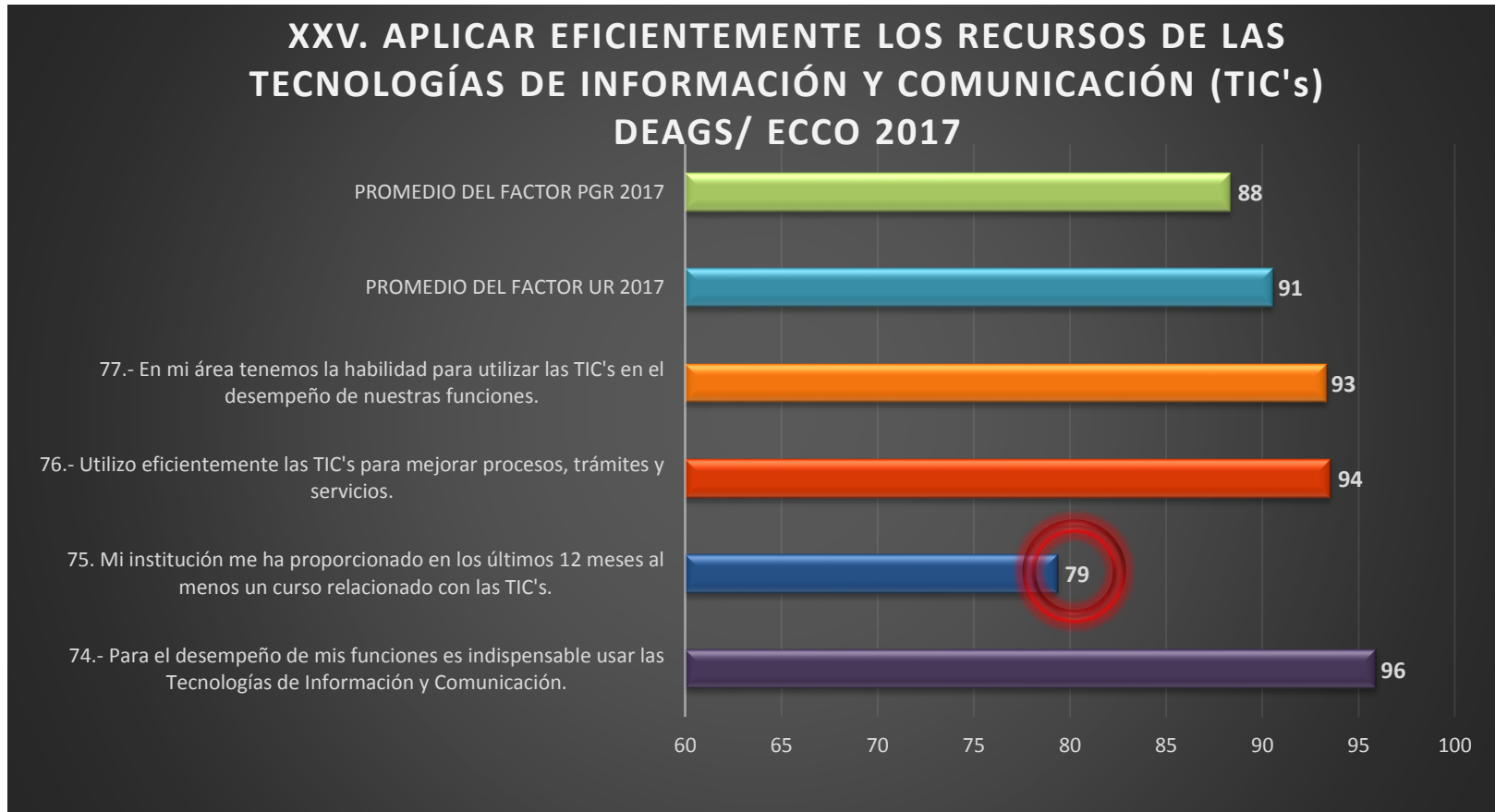


95 ≥ 88 ≤

# XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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

91



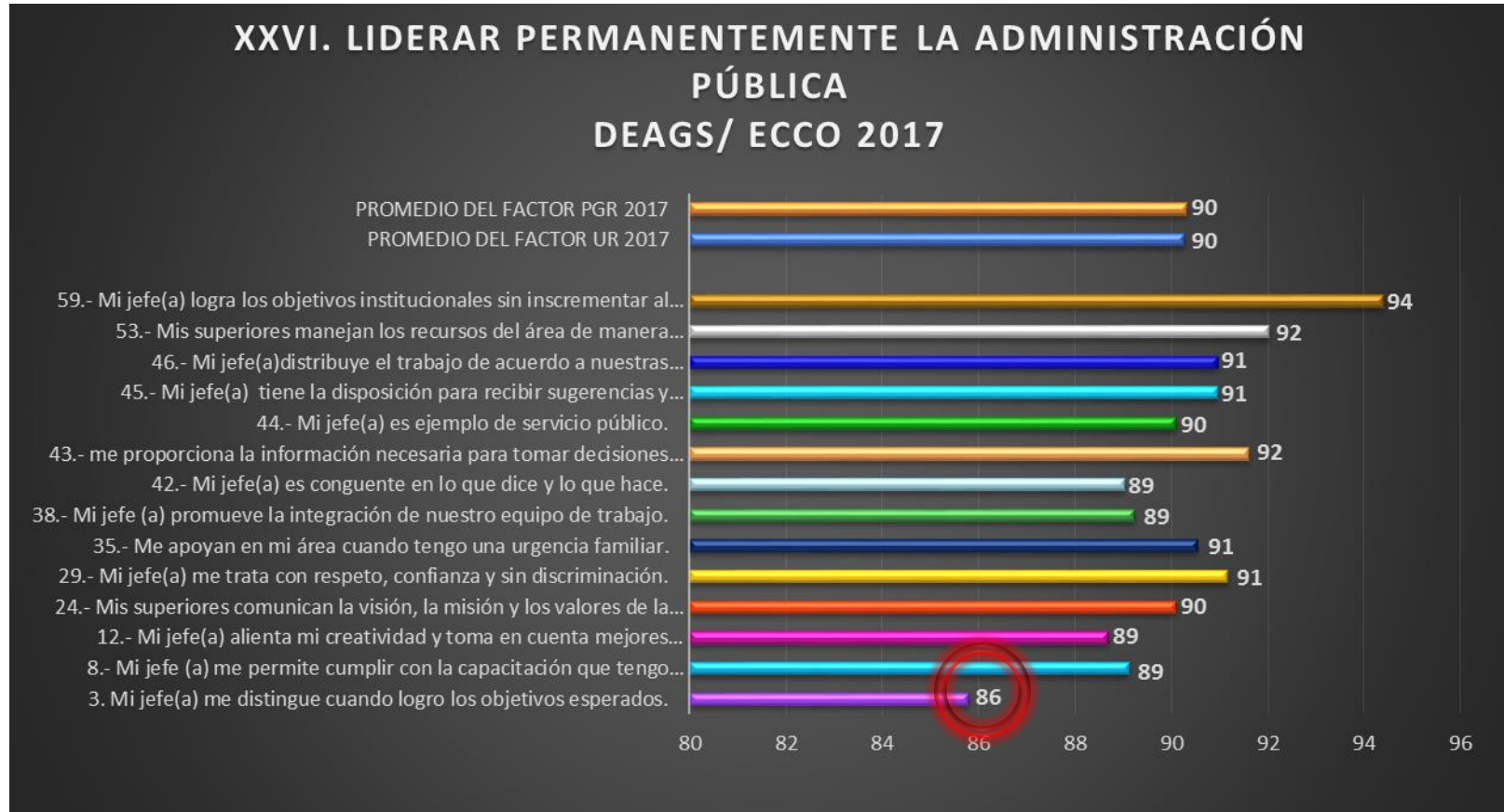
95 ≥ 88 ≤



# XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores, resultando con baja puntuación el reactivo relacionado con la distinción por parte del jefe inmediato, cuando se logran los objetivos esperados.

90



95 ≥ 88 ≤

# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

# XXVII. Igualdad y no discriminación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional, sobresale el reactivo relacionado con la búsqueda de soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación, al trabajar en equipo.

92



95 ≥ 88 ≤

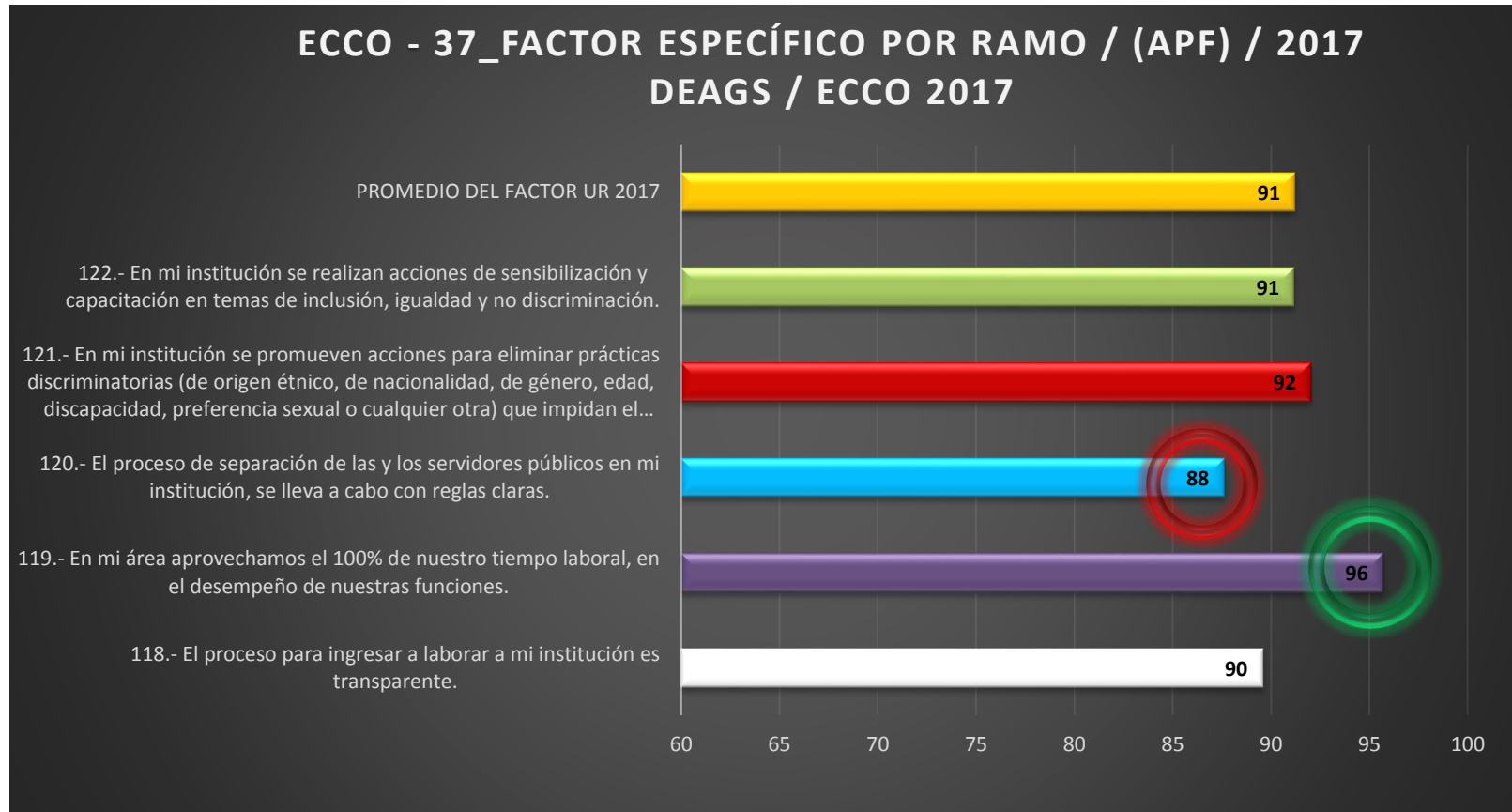


# Factor Específico por Ramo (FER)

# ECCO 37 Factor Específico por Ramo (FER)

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

91



95 ≥ 88 ≤

Delegación Estatal en Aguascalientes

# Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

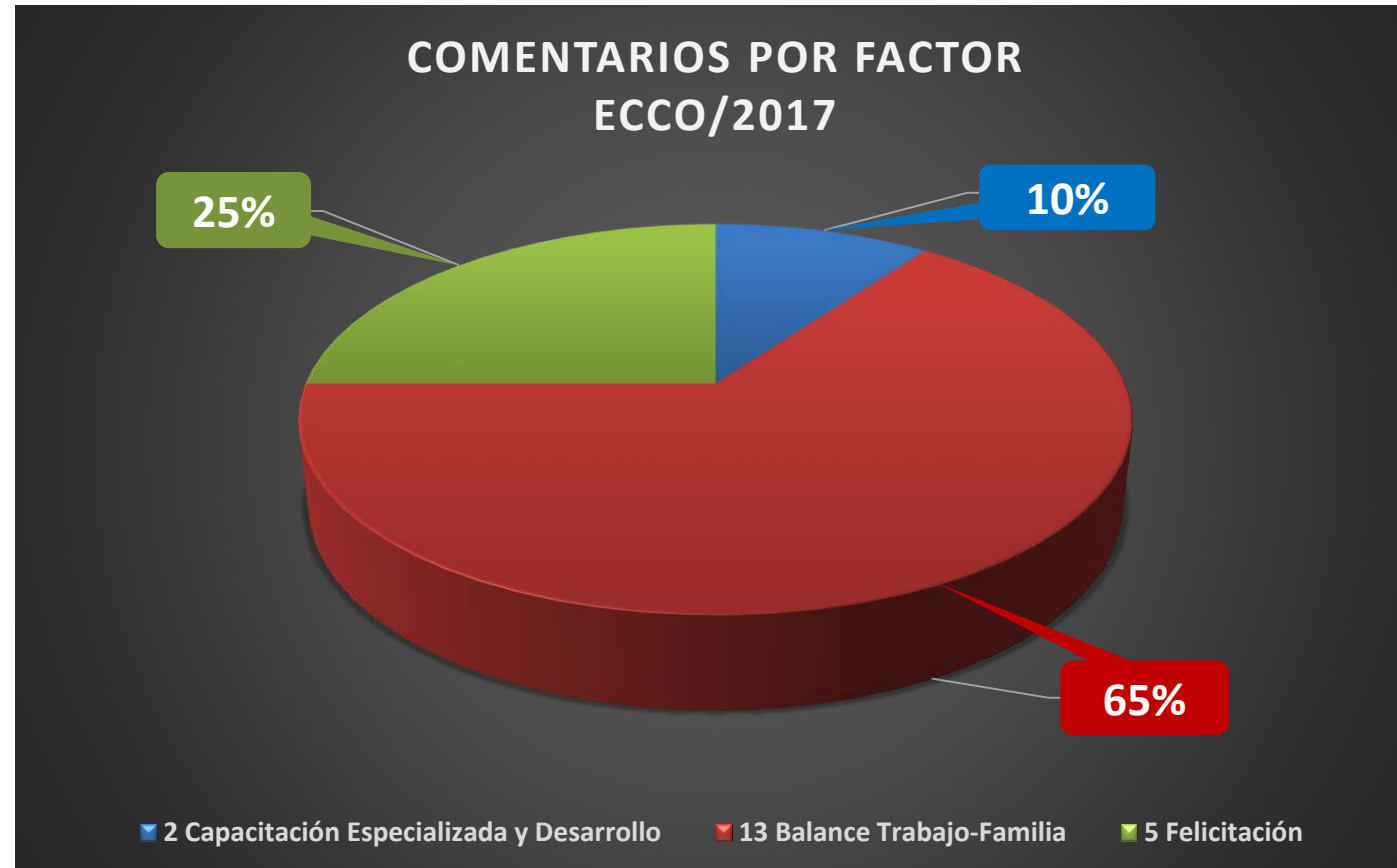
# Comentarios y Sugerencias

De las y los servidores públicos que forman parte de la Delegación Estatal Aguascalientes, 19 personas compartieron algún tipo de comentario, de los cuales 47% son quejas acerca de la jornada laboral, mientras que las sugerencias representan el 32% de las y los encuestados, así como 21% de personas que realizaron algún tipo de felicitación o reconocimiento hacia la Institución.



# Comentarios y Sugerencias

De acuerdo con los Factores que conforman la ECCO 2017, se detecta que tan sólo el 10% de los comentarios vertidos en la encuesta corresponde a algún tipo de sugerencia relacionada con la capacitación, mientras que el 25% de los comentarios recibidos por parte de las y los servidores públicos corresponde a algún tipo de felicitación. Cabe hacer mención que sobresalen los comentarios relacionados con el factor “Balance Trabajo-Familia” con el 65% de los comentarios.

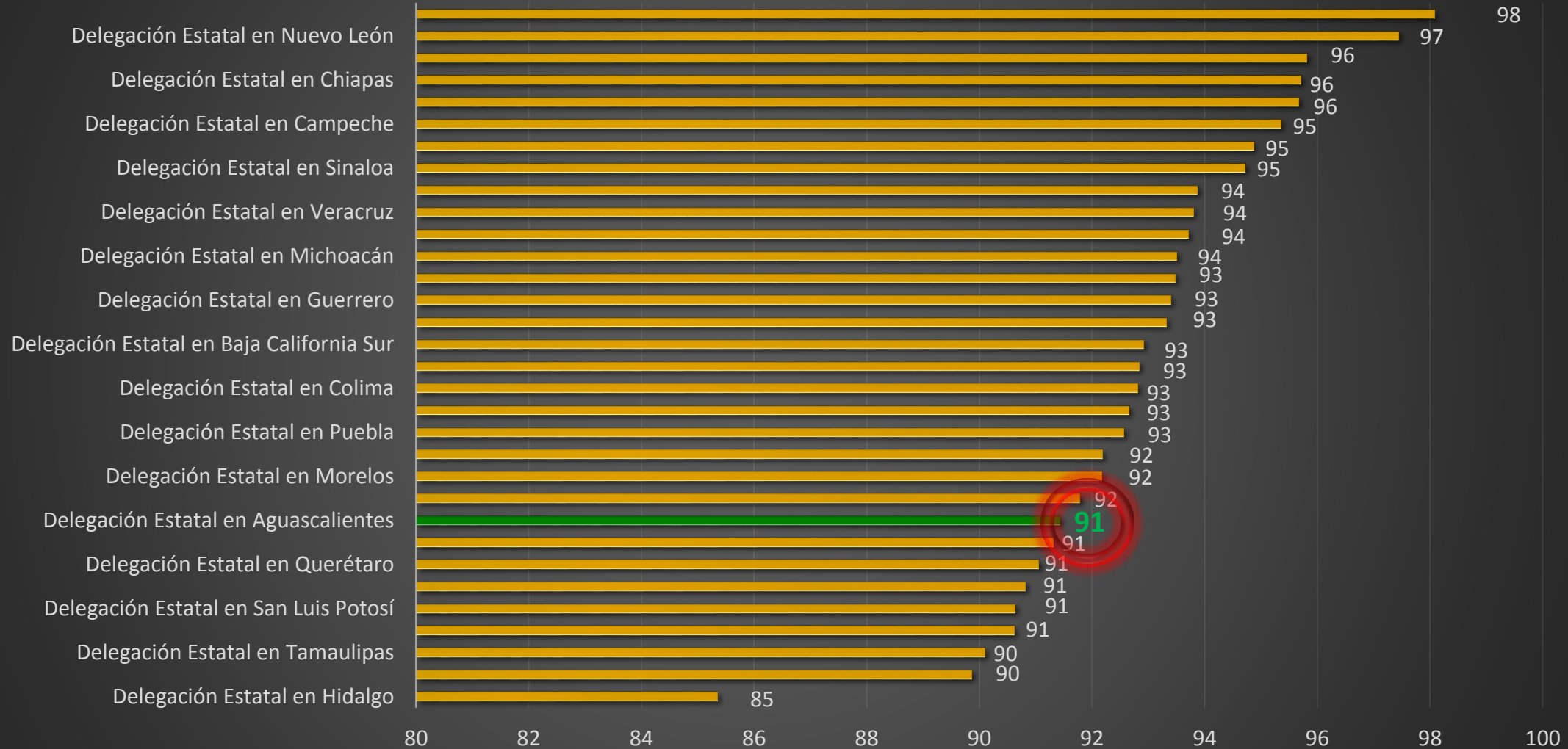


# Análisis Comparativo



# Gráficas comparativas

# Índice promedio Delegaciones Estatales ECCO 2017



## Delegación Estatal en Aguascalientes

# Comparativo Factores PGR vs DEAGS 2017

Comparando PGR a nivel nacional con la Delegación Estatal Aguascalientes se obtuvieron resultados similares.

**FACTORES  
DEAGS/ ECCO 2017**



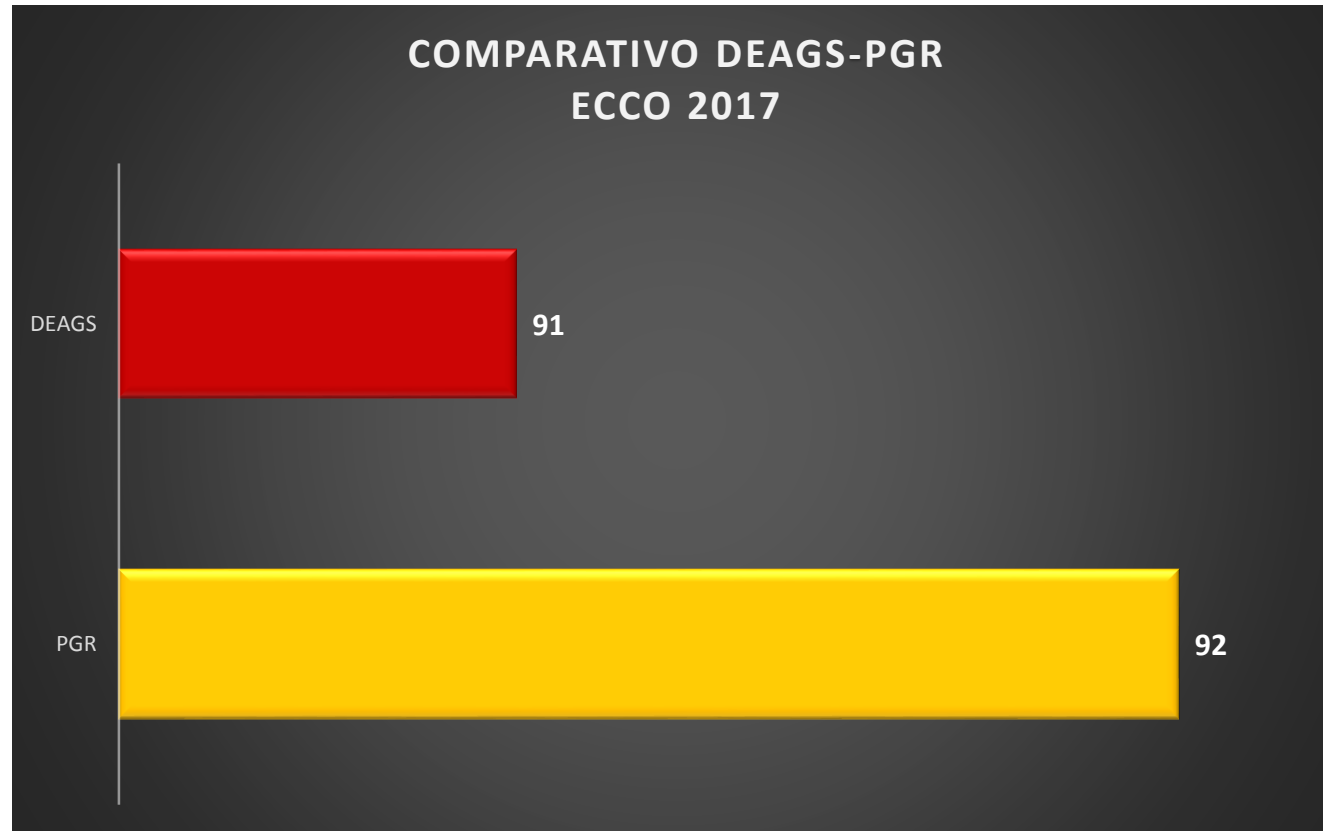
**FACTORES  
PGR/ ECCO 2017**



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Comparativo PGR-DEAGS 2017

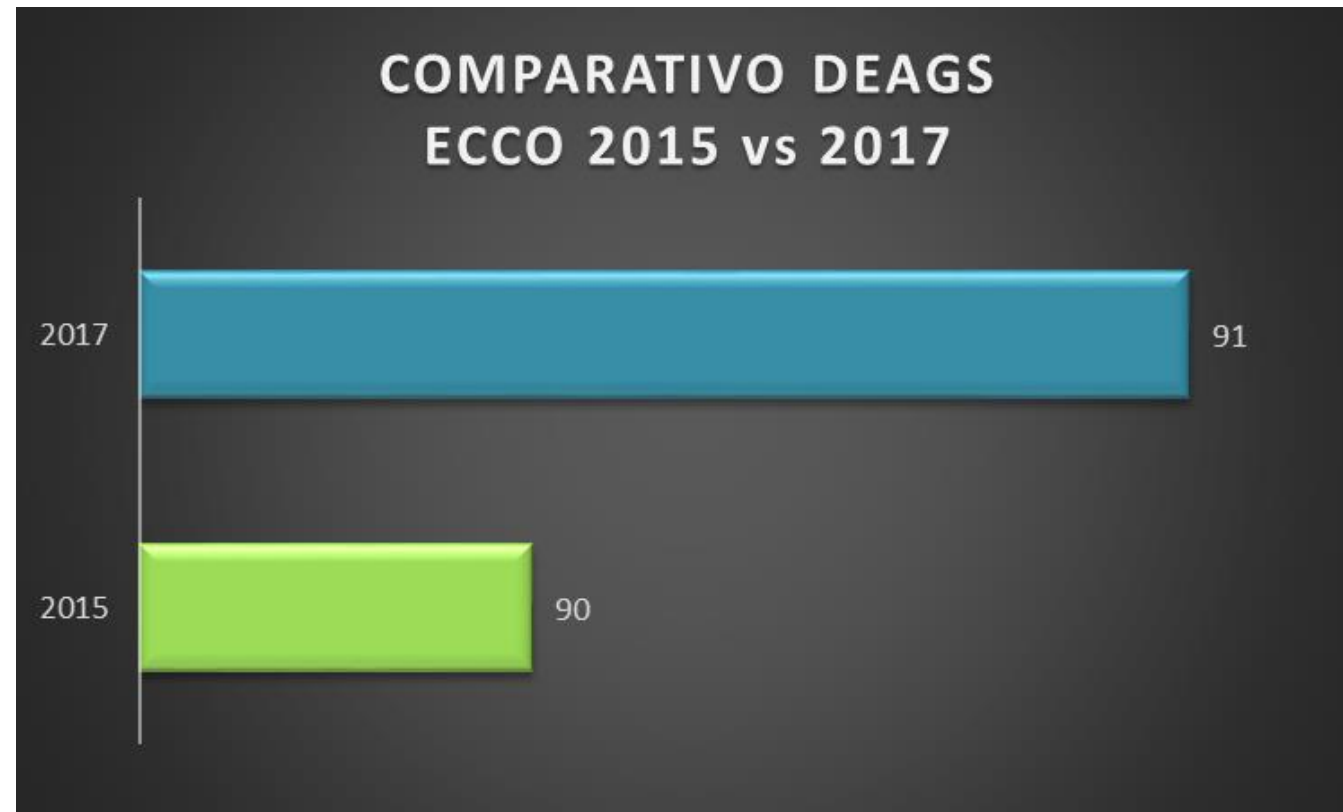
Comparando PGR a nivel nacional obtuvo 92 puntos, mientras que como Delegación Estatal; Aguascalientes alcanzó 91 puntos, lo que representa sólo un punto de diferencia.



Delegación Estatal en Aguascalientes

# Comparativo DEAGS 2015 vs 2017

En comparación con los resultados obtenidos durante 2015, en lo que respecta a la Delegación Estatal Aguascalientes hubo una leve mejoría en la puntuación al incrementarse un punto.



Delegación Estatal en Aguascalientes

En comparación con los resultados obtenidos en años anteriores, se detecta que después de una clara baja en los puntajes con los que las y los servidores públicos evaluaron a la Institución en 2016, el pasado 2017 repuntaron los resultados haciendo evidente que se ha mejorado gracias a las acciones implementadas.



## Delegación Estatal en Aguascalientes

# Efectividad PTCCO 2017



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

$$\frac{8 \text{ Acciones cumplidas en 2017}}{8 \text{ Acciones programadas en 2016}} \times 100 = \mathbf{100\% \text{ de efectividad}}$$

## Factor 38. Adaptable al entorno

$$\frac{1 \text{ Acción cumplida en 2017}}{1 \text{ Acción programada en 2016}} \times 100 = \mathbf{100\% \text{ de efectividad}}$$

## Factor 42. Equilibrada

$$\frac{2 \text{ Acciones cumplidas en 2017}}{2 \text{ Acciones programadas en 2016}} \times 100 = \underline{\underline{100\%}} \text{ de efectividad}$$

## Factor 47. Motivada

$$\frac{1 \text{ Acción cumplida en 2017}}{1 \text{ Acción programada en 2016}} \times 100 = \underline{\underline{100\%}} \text{ de efectividad}$$

## Factor 50. Profesional

$$\frac{1 \text{ Acción cumplida en 2017}}{1 \text{ Acción programada en 2016}} \times 100 = \underline{\mathbf{100\%}} \text{ de efectividad}$$

## Factor 52. Liderazgo Integral

$$\frac{1 \text{ Acción cumplida en 2017}}{1 \text{ Acción programada en 2016}} \times 100 = \underline{\mathbf{100\%}} \text{ de efectividad}$$

## Factor 63. Transparencia

$$\frac{2 \text{ Acciones cumplidas en 2017}}{2 \text{ Acciones programadas en 2016}} \times 100 = \underline{\mathbf{100\%}} \text{ de efectividad}$$

SFP

SECRETARÍA DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA



PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



# Definición de Objetivos Estratégicos Prácticas de Transformación y Calendarización

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**INSTITUCIÓN**

321	DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES
-----	--------------------------------------

**FACTOR**

I. Reconocimiento Laboral 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Continuar promoviendo la cultura de reconocimiento por el logro de resultados a las y los servidores públicos de la Institución, con igualdad y no discriminación.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	CONTINUAR CON EVALUACIONES Y PROPUESTAS HECHAS POR LOS JEFES, A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE CUMPLAN CON ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, RESPONSABILIDAD Y DISCIPLINA EN SU TRABAJO.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y JEFES INMEDIATOS	OFICIO	PRIMEROS CINCO DÍAS DE CADA MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	REPORTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN EL NOMBRE Y RECONOCIMIENTO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIADOS.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REPORTE	EL DÍA DIEZ DE CADA MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA  
 DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
 EN EL ESTADO

L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
 REPÚBLICA EN EL ESTADO

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

**INSTITUCIÓN**

<b>321</b>	<b>DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>II. Capacitación especializada y desarrollo</b> 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.</p>
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Difundir los cursos de capacitación que permitan el desarrollo del potencial de las y los servidores públicos.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	DE MANERA MENSUAL DIFUNDIR A TODAS Y TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS A TRAVÉS DE LOS TITULARES DE ÁREA, LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO AL PROGRAMA DE LA DGFP.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O		PERSONAL	R															

LIC. JORGE ARTURO MARTINEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

L.C. SUSANA LETICIA GONZALEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO





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

**INSTITUCIÓN**

<b>321</b>	<b>DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES</b>
------------	---

**FACTOR**

<p>V. Equidad y género</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Promover y difundir la cultura de Equidad, Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de PGR, así como los procedimientos para obtener orientación y asesoría especializada en los temas.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	CONTINUAR CON CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE FOMENTAN LA EQUIDAD DE GÉNERO.	UIG	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	P															
					O		R															
2	DIAGNÓSTICO DE INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE PARA ATENCIÓN DE PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD, SOLICITANDO A DGRMSG RESOLUCIÓN DE DEFICIENCIAS DETECTADAS.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES (DGRMSG/DGSI)	MEDIOS ELECTRÓNICOS, BASE DE DATOS	SEMESTRAL	E	X	P															
					O		R															

  
LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

  
L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO

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

**INSTITUCIÓN**

<b>321</b>	<b>DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES</b>
------------	---

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Generar un equilibrio entre las actividades laborales y el tiempo dedicado a atender asuntos familiares.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SE CONTINUARÁ CON EL USO DE PASES DE ENTRADA O SALIDA, QUE PERMITE A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, ATENDER URGENCIAS O EVENTUALIDADES FAMILIARES, LOS CUALES SON AUTORIZADOS POR LOS TITULARES Y/O JEFE INMEDIATOS.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y TITULARES DE ÁREA	OFICIO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
2	CONTINUAR DIFUNDIENDO EN TIEMPO Y FORMA LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LAS ESTANCIAS DE BIENESTAR Y DESARROLLO INFANTIL O GUARDERÍAS SUBROGADAS.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	DOS VECES POR AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
3	SE CONTINUARÁ CON LA DIFUSIÓN DE LUGARES Y EVENTOS CULTURALES, ZONAS ARQUEOLÓGICAS, PARQUES Y MUSEOS EN AGUASCALIENTES.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
4	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 REFERENTE A IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 "CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL", ASÍ COMO EL PUNTO 5.3.3.5.1.1.3. "QUE EXISTAN MEDIDAS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS HORARIOS DE TRABAJO (HORARIOS FLEXIBLES O ESCALONADOS, SEMANAS DE TRABAJO COMPRIMIDAS, TELETRABAJO Y LICENCIAS Y PERMISOS CON Y SIN GOCE DE SUELDO).	TITULARES DE CADA ÁREA	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															

\_\_\_\_\_  
EIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO

\_\_\_\_\_  
L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO



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

**INSTITUCIÓN**

<b>321</b>	<b>DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES</b>
------------	---

**FACTOR**

<b>X. Colaboración y trabajo en equipo</b> 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Facilitar el logro de las metas laborales, por medio del trabajo en equipo.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL UN CURSO EN MATERIA DE "TRABAJO EN EQUIPO"	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	UNA VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											

  
LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

  
L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO



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

**INSTITUCIÓN**

321	DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES
-----	--------------------------------------

**FACTOR**

XI. Liderazgo y participación 42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Mantener una percepción favorable por parte de las y los servidores públicos acerca del liderazgo en la administración pública.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL UN CURSO-TALLER EN MATERIA DE "LIDERAZGO"	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	UNA VEZ AL AÑO	E	X	MANDOS SUPERIORES	P												
					O			R												

\_\_\_\_\_  
LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

\_\_\_\_\_  
L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

INSTITUCIÓN

321	DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES
-----	--------------------------------------

FACTOR

XIV. Enfoque a resultados y productividad 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los cursos de capacitación que permitan el desarrollo del potencial de las y los servidores públicos.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	DE MANERA MENSUAL DIFUNDIR A TODAS Y TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS A TRAVÉS DE LOS TITULARES DE ÁREA, LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO AL PROGRAMA DE LA DGFP.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

  
LIC. JORGE ARTURO MARTINEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

  
L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO

PGR



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

INSTITUCIÓN

321	DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES
-----	--------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener la percepción favorable que tienen las y los servidores públicos acerca de la habilidad y eficiencia con que utilizan las TIC's en el desempeño de las funciones.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL UN CURSO EN MATERIA DE "TIC's"	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	UNA VEZ AL AÑO			TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

LIC. JORGE ARTURO MARTINEZ ARMENTA

DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

L.C. SUSANA LETICIA GONZALEZ GUERRERO

SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO

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

**INSTITUCIÓN**

<b>321</b>	<b>DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución</b></p> <p>70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.</p> <p>72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.</p>
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Hacer del conocimiento de las y los servidores públicos los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017)</p> <p>Hacer del conocimiento de las y los servidores públicos las prácticas de transformación a aplicar durante 2018 (PTCCO 2018)</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR A TODAS Y TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL, LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	UN MES	E	X	P												
					O		R												
2	DIFUNDIR A TODAS Y TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL, LAS PTCCO 2018	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	UN MES	E	X	P												
					O		R												

LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA  
DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO

L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO  
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO



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

## INSTITUCIÓN

321	DELEGACIÓN ESTATAL EN AGUASCALIENTES
-----	--------------------------------------

## FACTOR

37. Factor Específico por Ramo (APF) 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
---

## OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir a las y los servidores públicos los motivos para generar baja de la institución de manera definitiva, con fundamento en la normatividad vigente.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	DIFUNDIR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS LOS MOTIVOS QUE CAUSAN BAJA DEFINITIVA DE LA INSTITUCIÓN.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL Y TABLERO DE AVISOS.	SEMESTRAL			TODO EL PERSONAL	P														
								R														


 LIC. JORGE ARTURO MARTINEZ ARMENTA

 DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
EN EL ESTADO


 L.C. SUSANA LETICIA GONZALEZ GUERRERO

 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA  
REPÚBLICA EN EL ESTADO