

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO 2018)**

**DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE
TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO
2019)**

**DELEGACIÓN ESTATAL
AGUASCALIENTES**



CONTENIDO

Introducción.....1

1. Análisis Cuantitativo.....6

2. Análisis Cualitativo.....46

3. Análisis Comparativo.....48

 3.1. Comparación de resultados.....51

 3.1.1. Comparación de resultados FGR vs. DEAGS.....52

 3.1.2. Comparación Promedio General FGR vs. DEAGS53

 3.1.3. Comparación DEAGS 2016-2018.....54

 3.1.4. Comparación Unidades Administrativas FGR.....55

 3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales FGR.....56

 3.1.6. Comparativo Histórico DEAGS.....57

 3.2. Resultados DEAGS 2016 vs. 2018.....58

 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....61

4. Definición de Objetivos Estratégicos64

5. Definición de Prácticas de Transformación.....64

 5.1. Difusión de resultados.....69

6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....69



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, con el objetivo 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 a la ciudadanía.

La Delegación Estatal Aguascalientes, tuvo una participación de 104 servidoras y servidores públicos encuestados en la ECCO 2018.

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**.



INTRODUCCIÓN

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"**, la cual fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se mejore 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



INTRODUCCIÓN

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



INTRODUCCIÓN

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

De 104 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal Aguascalientes que participaron en la ECCO 2018, con respecto a 2016 hubo mayor participación en 2018.

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 Aguascalientes en la encuesta fue de **91 puntos**, 9 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

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:

$$95 \geq 87 \leq$$

El umbral superior resulta tres puntos por arriba del obtenido en 2016, así como el umbral inferior tuvo mejoría, subiendo siete puntos en 2018.

INTRODUCCIÓN

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



95 - 96



88 - 94



71 - 87

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 80 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 Aguascalientes presenta las siguientes **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019.**



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Análisis Cuantitativo



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos Sociodemográficos



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

¿El encuestado es? / 2018

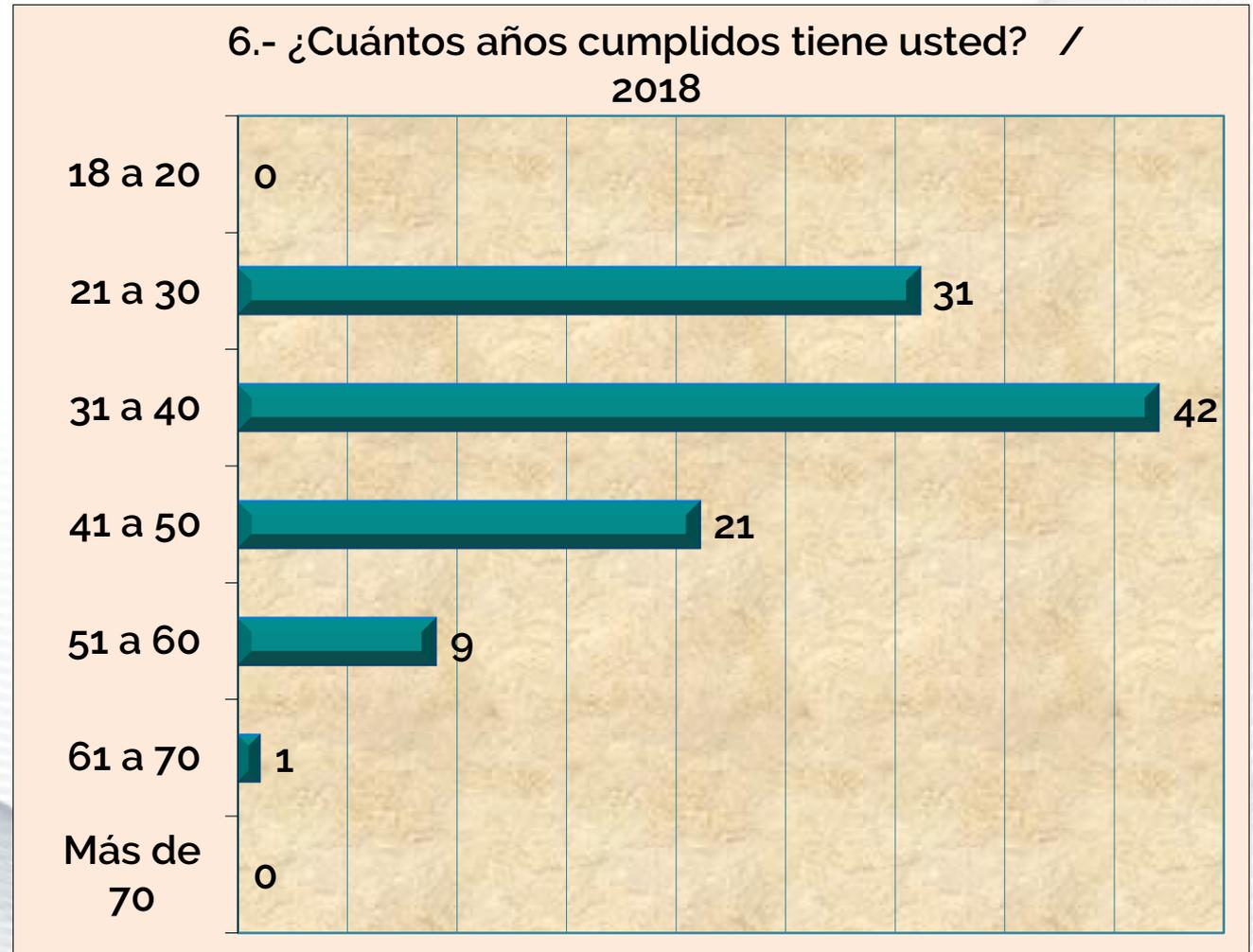
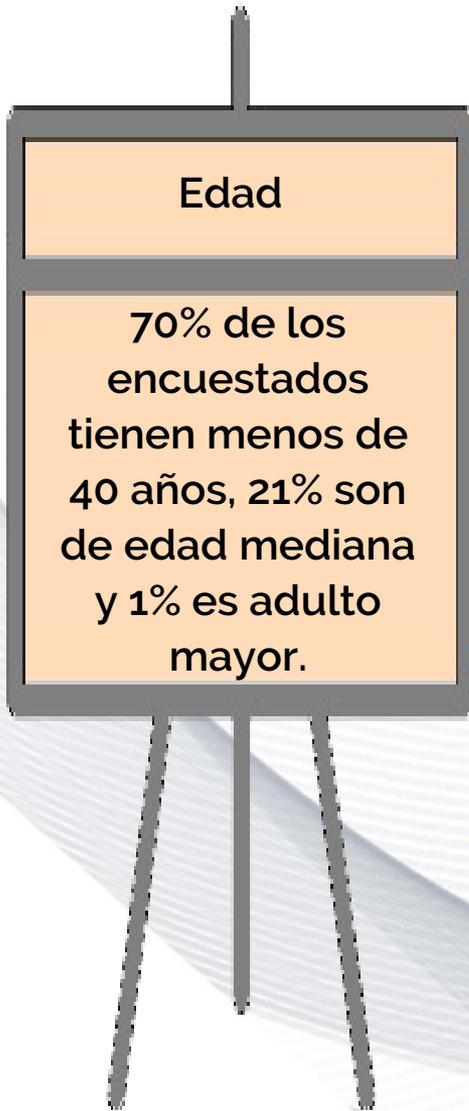


Sexo

La participación de los hombres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de las mujeres.

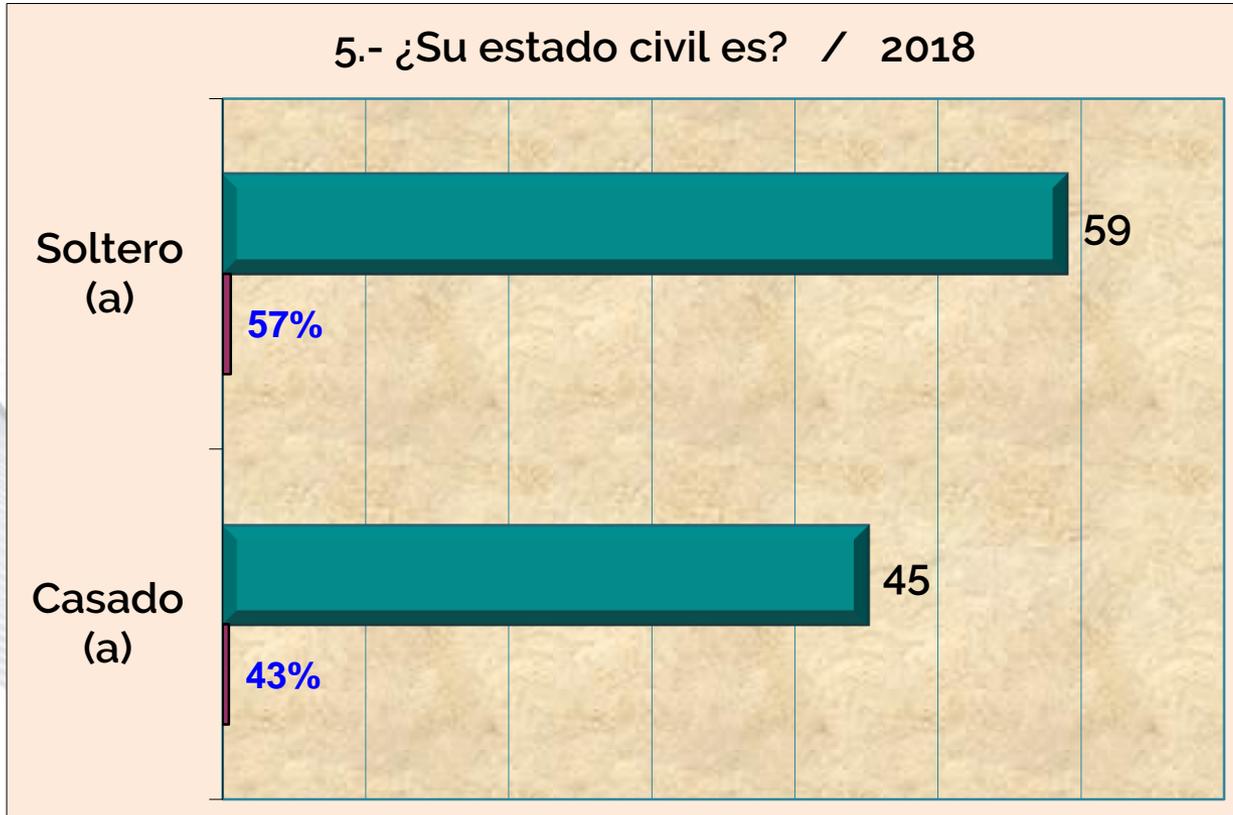


1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



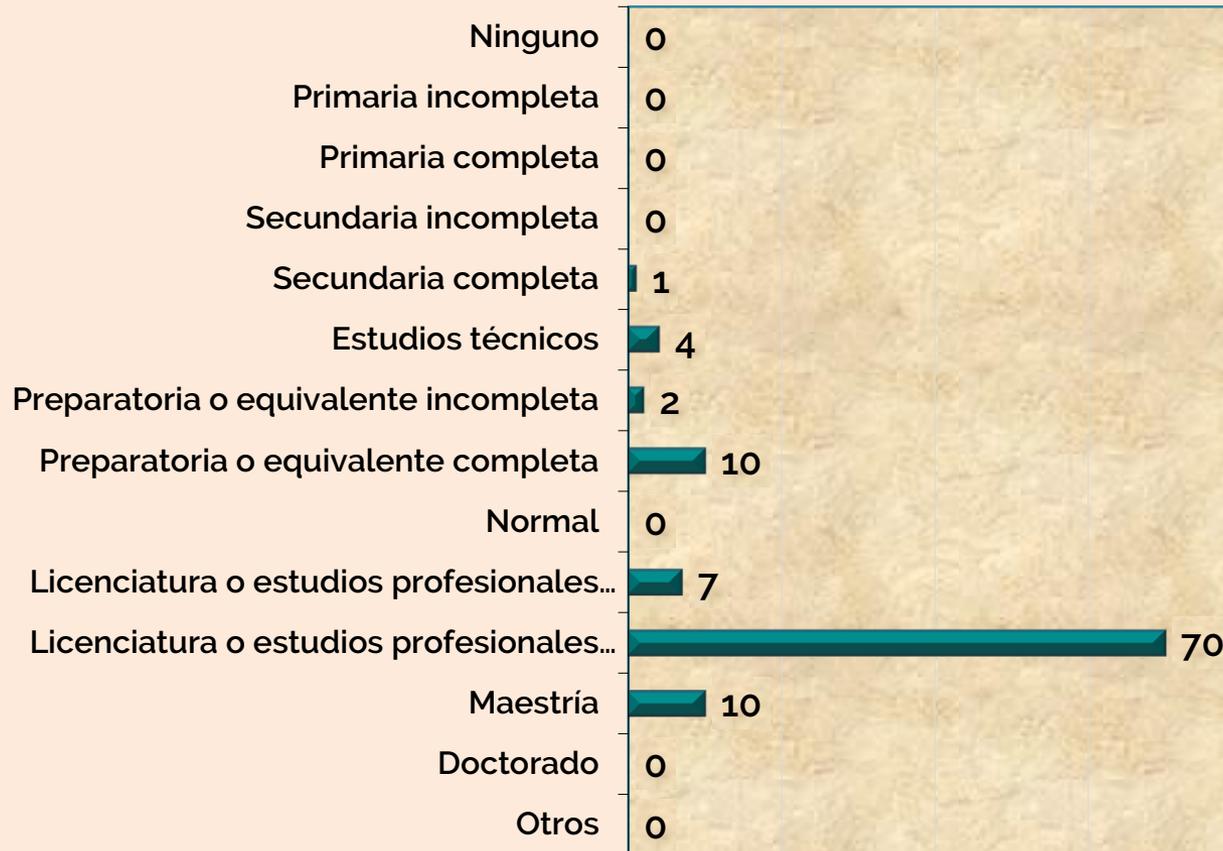
Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 14 puntos porcentuales a la participación de los casados.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Nivel de Estudios

El 67% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 10% ostenta estudios superiores.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, frente al 30% de enlaces.

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

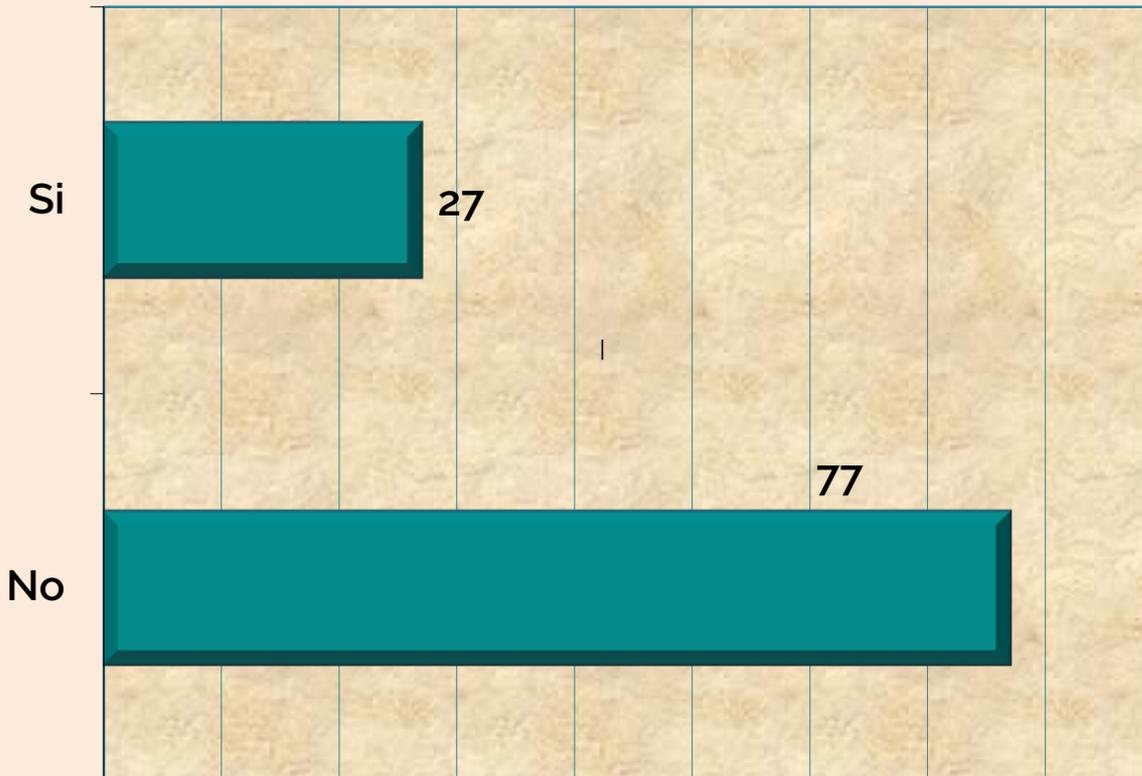
2018





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Servicio de Carrera

74% de los participantes no forman parte del servicio civil, profesional o público de carrera, frente a 26 % que si lo son.

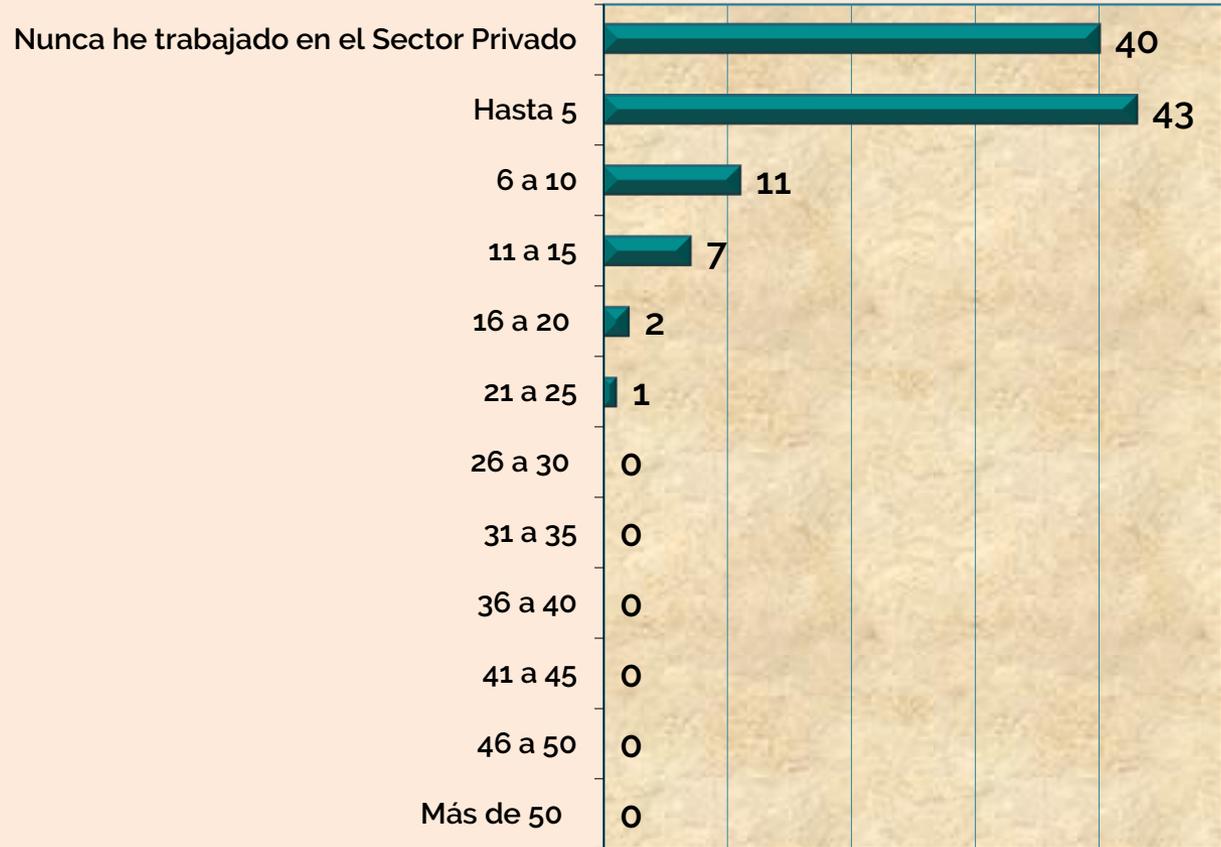


1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Años en el Sector Privado

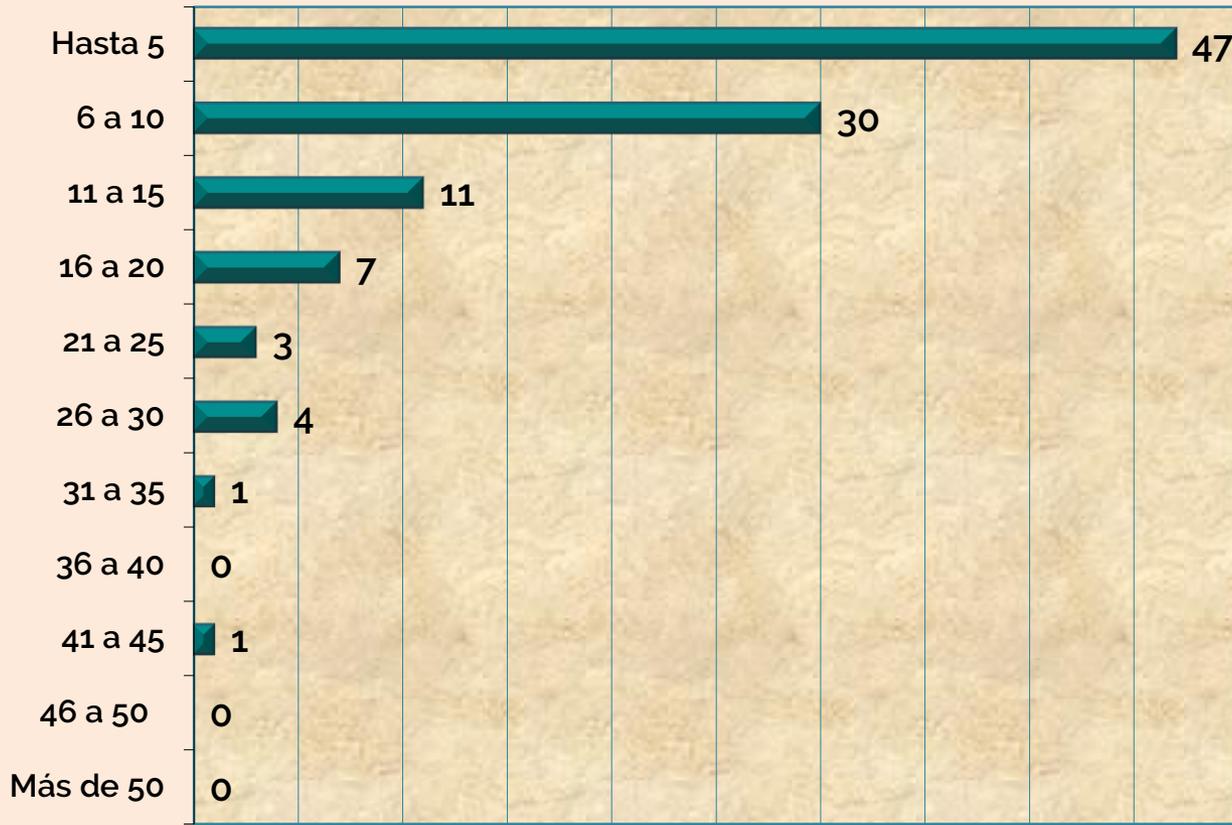
41% de los participantes tienen hasta 5 años de experiencia en el Sector Privado.

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



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Años en el Sector Público

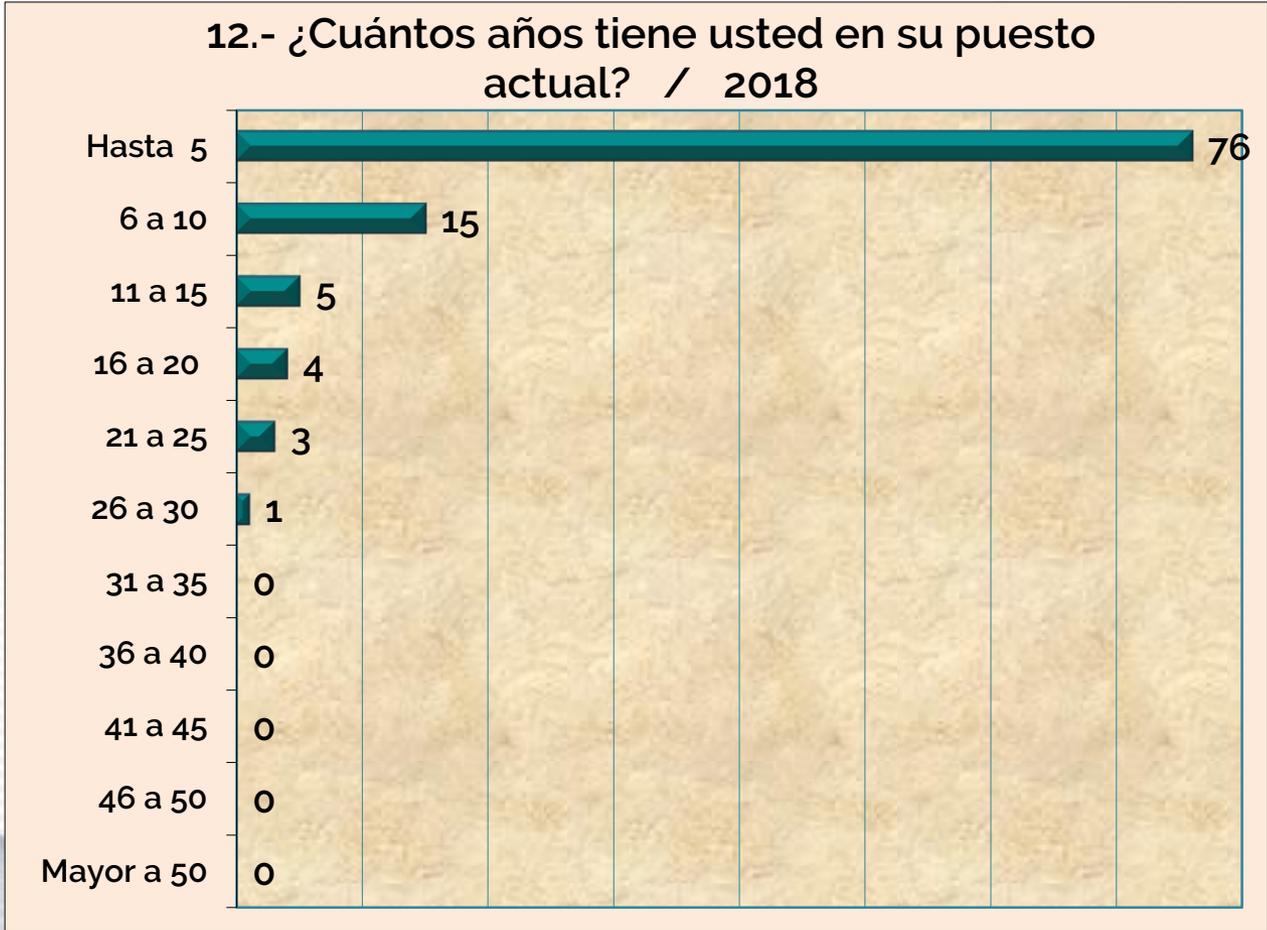
La mayoría del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Años en el puesto actual

73% de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene al menos 5 años en él.





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Estudios actuales

71% de los encuestados no realiza estudios actualmente, frente a 17% que estudia licenciatura o maestría.

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





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

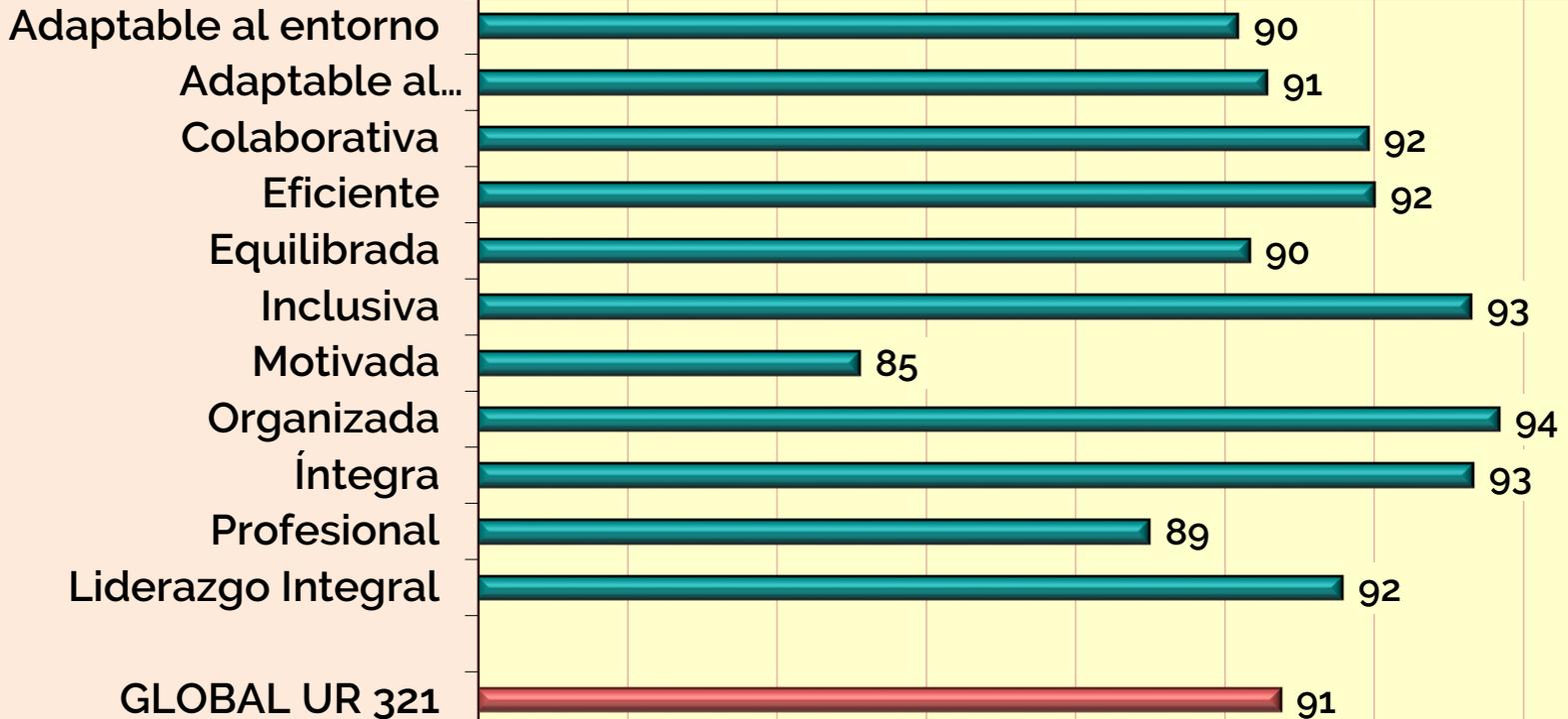
Resultado por Factores de Mayor a Menor



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Cómo es la DEAGS:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional DEAGS / 2018



Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada, íntegra e inclusiva, mientras que existe la oportunidad de optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



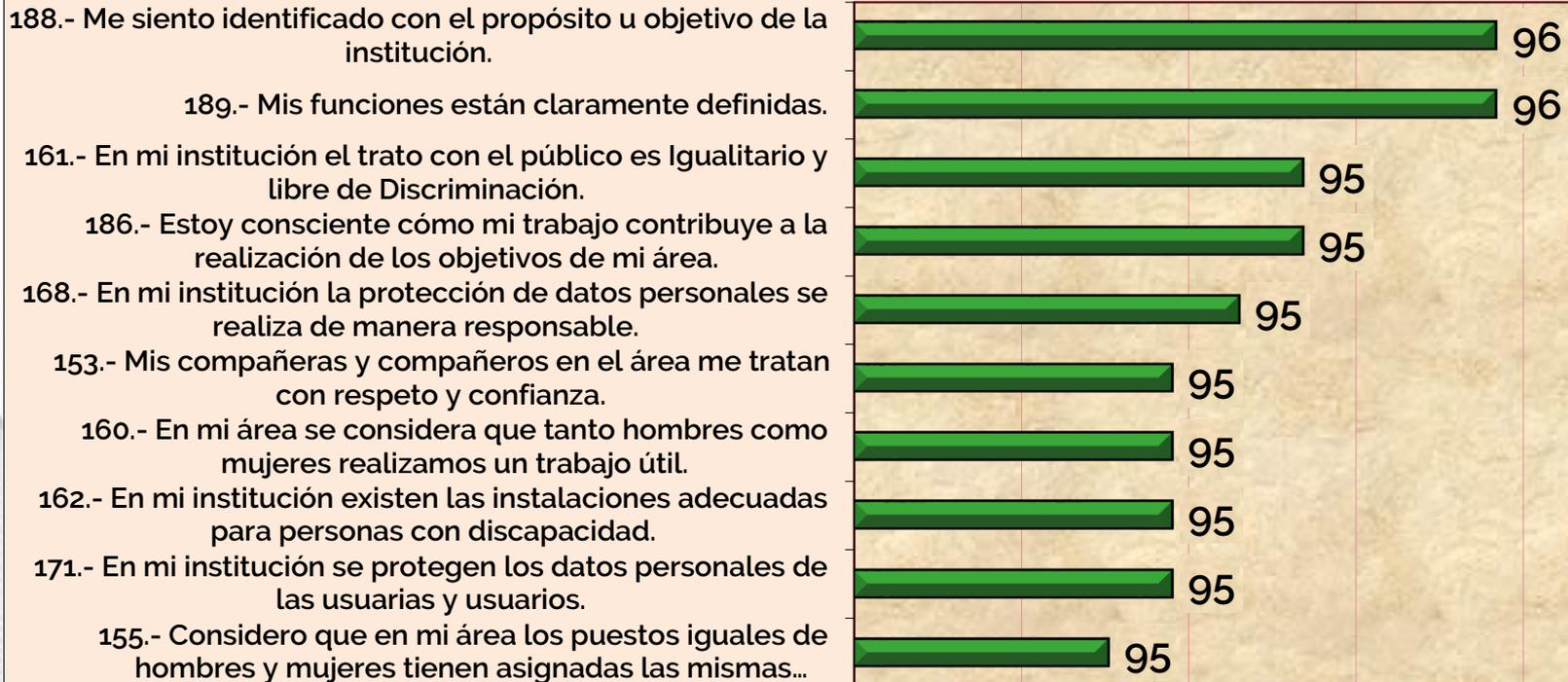
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución con igualdad y no discriminación, respeto, transparencia y liderazgo; frente a una percepción regular acerca del Entorno Cultural y Ecológico.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DEAGS / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción de sentirse identificado con el propósito de la institución, asimismo con la claridad de las funciones que realizan las y los servidores públicos.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DEAGS / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de mejora en cuanto a oportunidades para crecer profesionalmente en la Institución. Por otro lado, se puede observar la necesidad de mejorar la percepción referente a los sueldos.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Factores básicos Índice individual

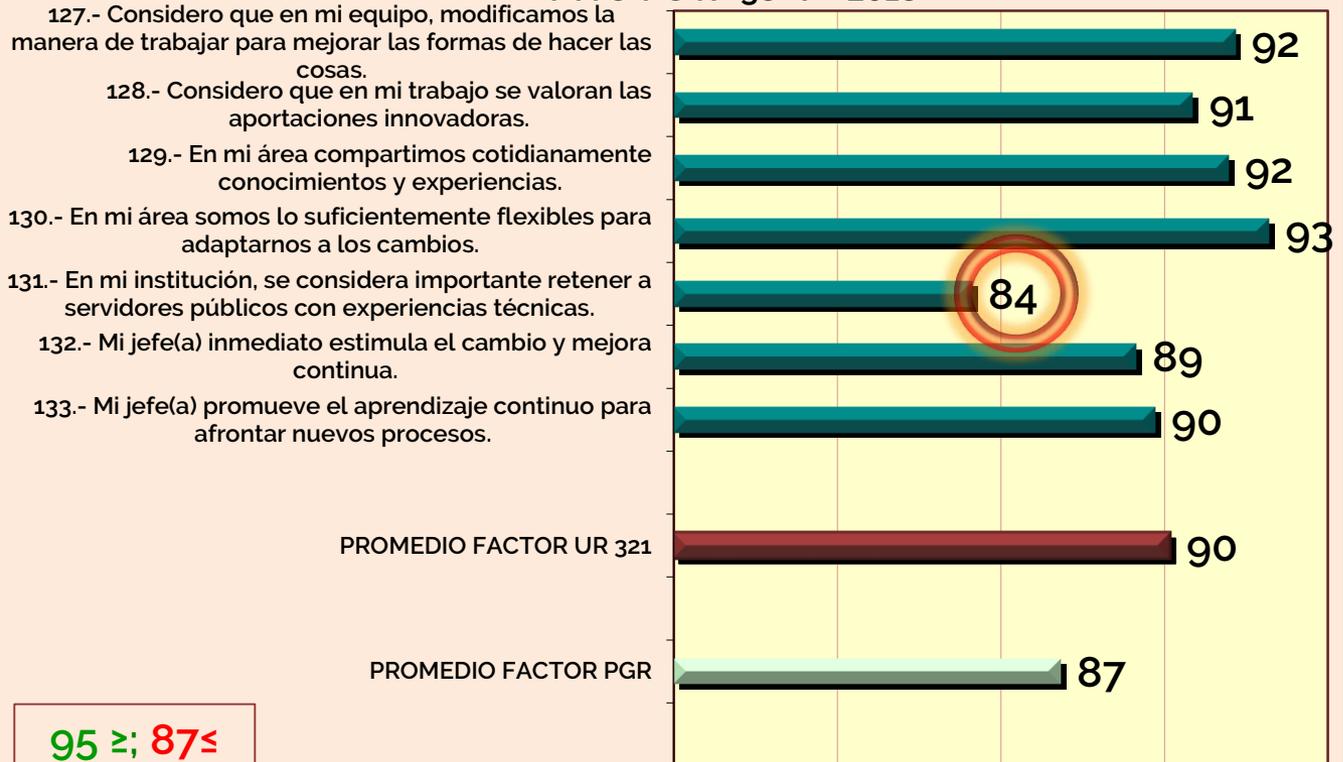
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La DEAGS es
Adaptable al entorno

90



FACTOR 38 / 2018

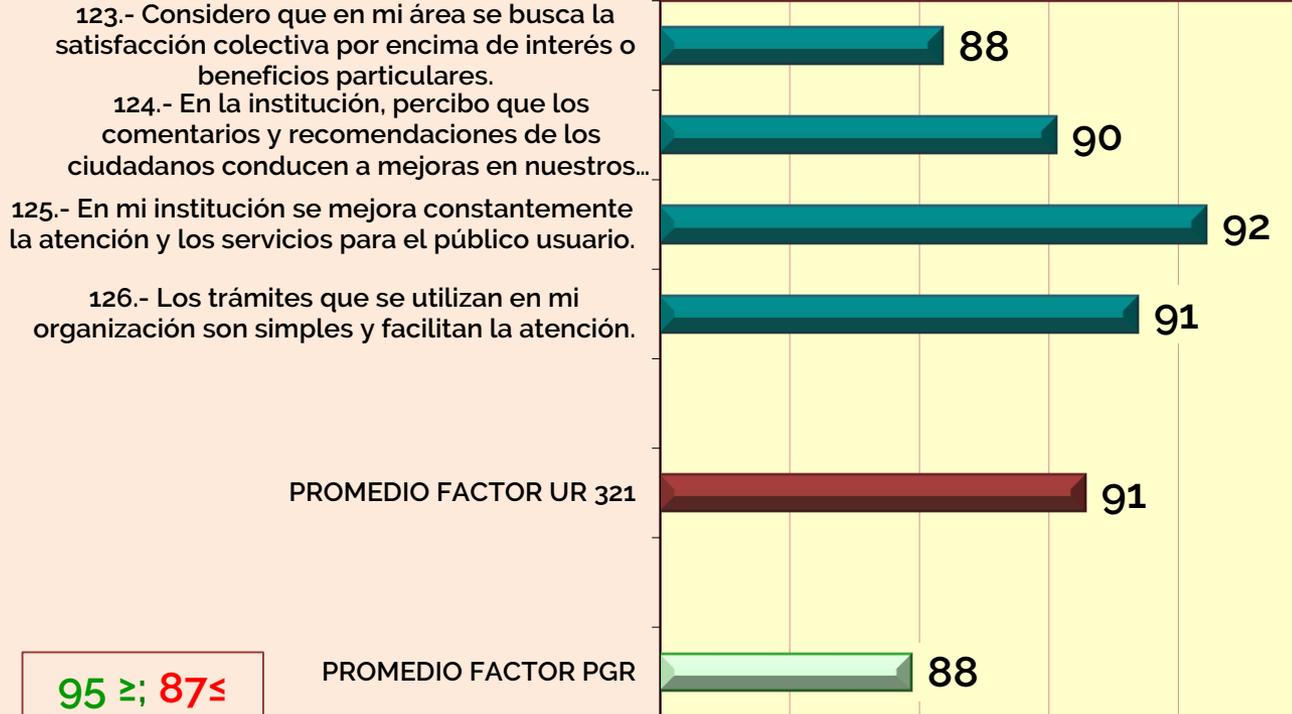


95 ≥; 87 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que son flexibles para adaptarse al cambio, mientras la percepción acerca de la importancia de retener al servidor público con experiencia técnica presenta una ventana de oportunidad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 39 /2018



La DEAGS es Adaptable al ciudadano



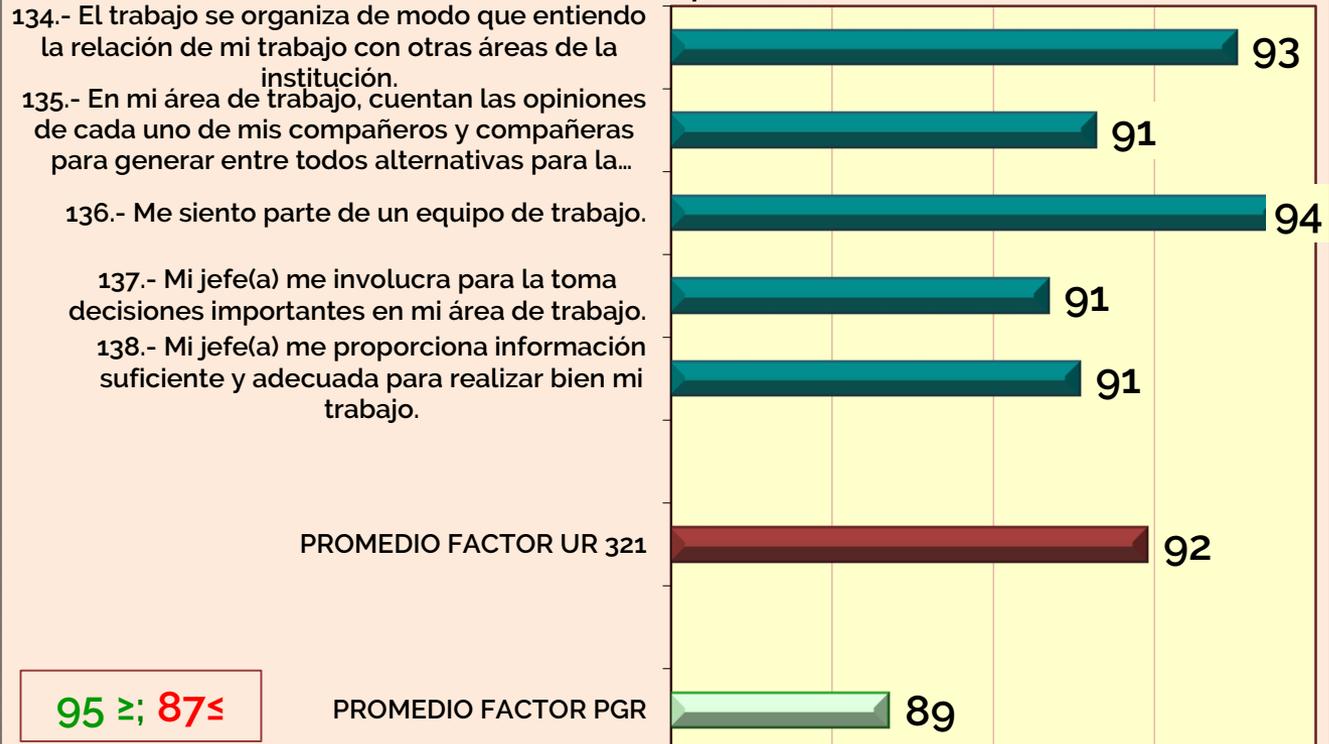
Los resultados muestran que en la Delegación Estatal Aguascalientes se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que los trámites utilizados son simples y facilitan la atención.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La DEAGS es
Colaborativa

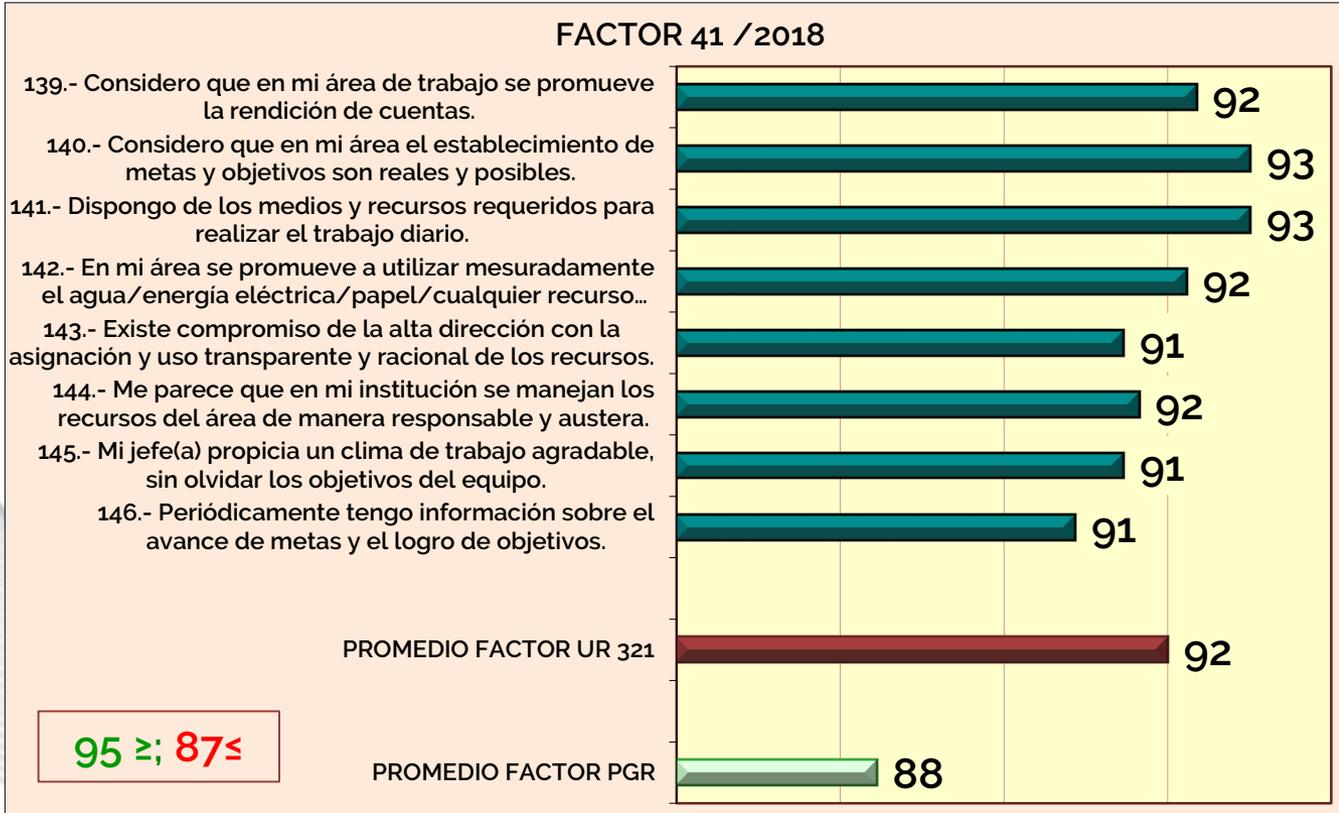


FACTOR 40 / 2018



Las y los servidores públicos de la Institución 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.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



La DEAGS es Eficiente



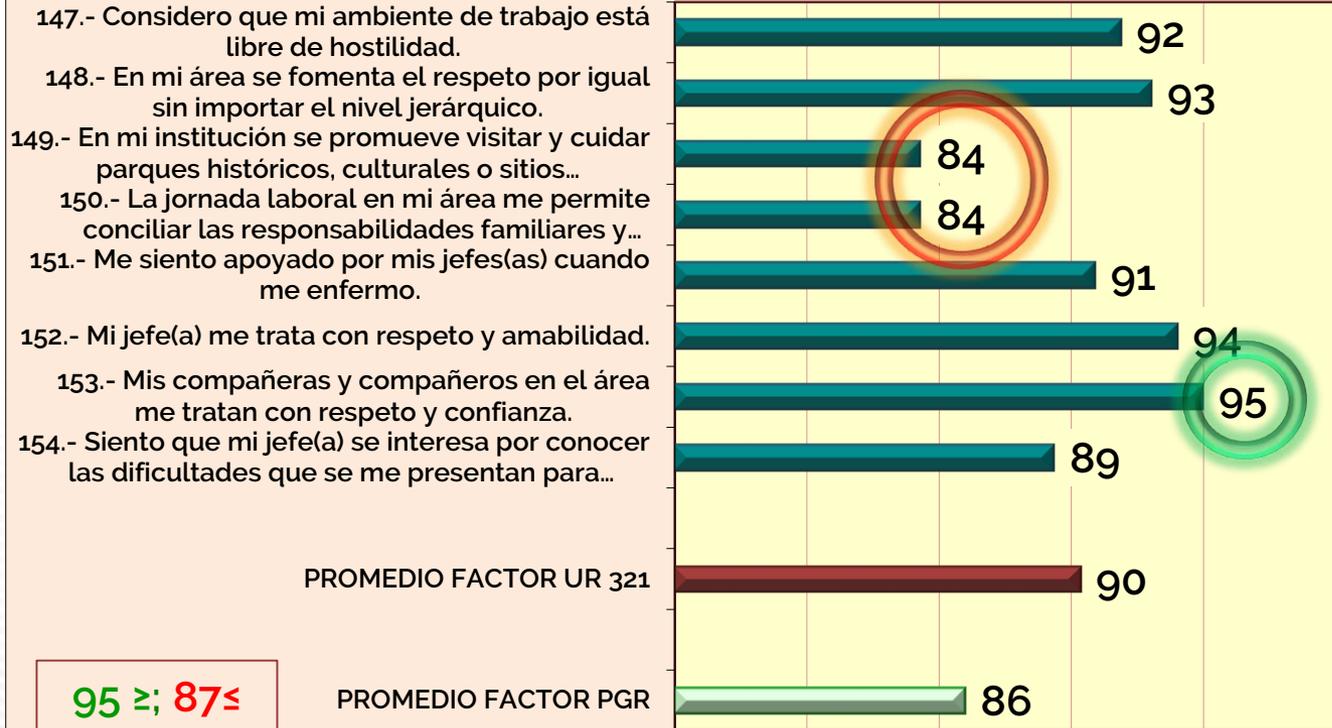
Se considera que la Institución dispone de medios y recursos requeridos para la realización del trabajo diario, así como la percepción que el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles, frente a propiciar un clima agradable de trabajo, y que haya retroalimentación respecto al alcance de metas institucionales.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La DEAGS es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018

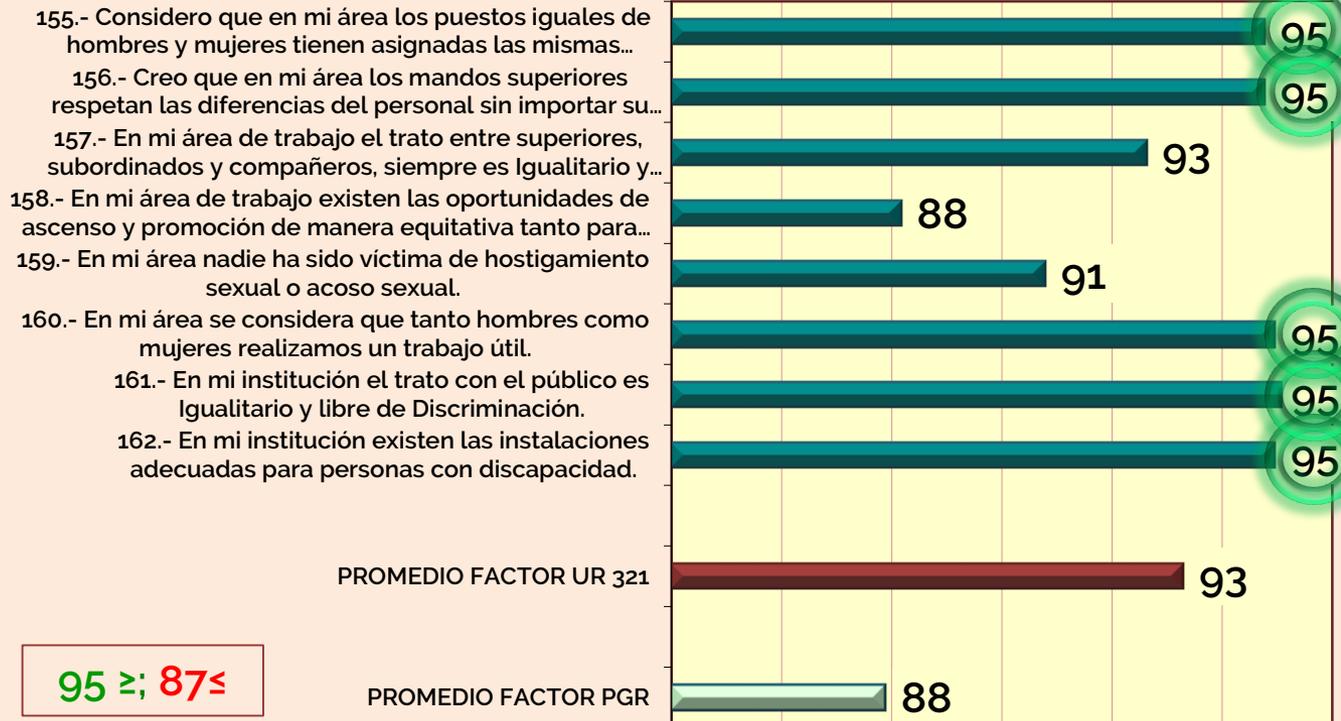


95 ≥; 87 ≤

Sobresale la percepción del trato con respeto y amabilidad entre compañeros de área, así como el trato de mandos superiores. La percepción acerca de promoción de sitios culturales e históricos y la jornada laboral se mantiene entre los puntajes más bajos, a pesar que ambos incrementaron 20 puntos comparados con 2016.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 46 / 2018



La DEAGS es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en el inmueble de la Delegación Estatal Aguascalientes. (87 puntos en 2016).

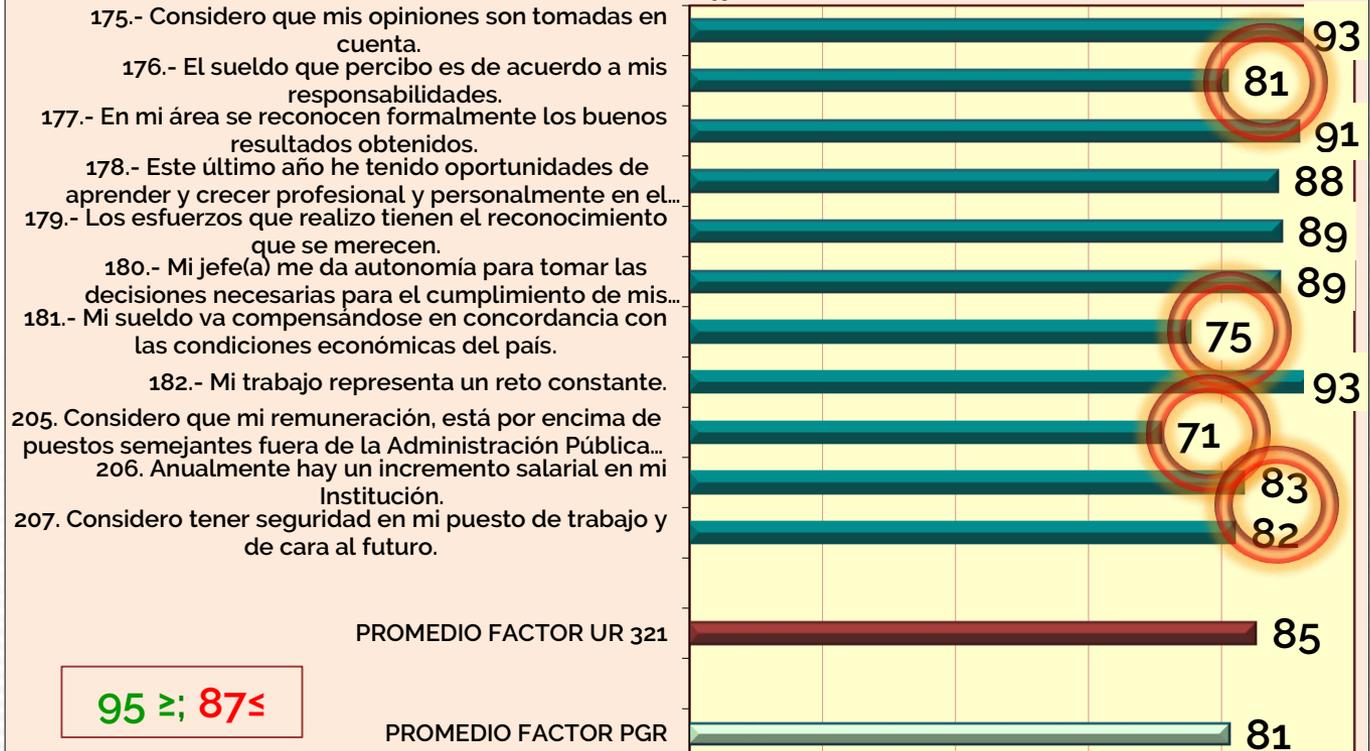
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La DEAGS es
Motivada

85



FACTOR 47 /2018

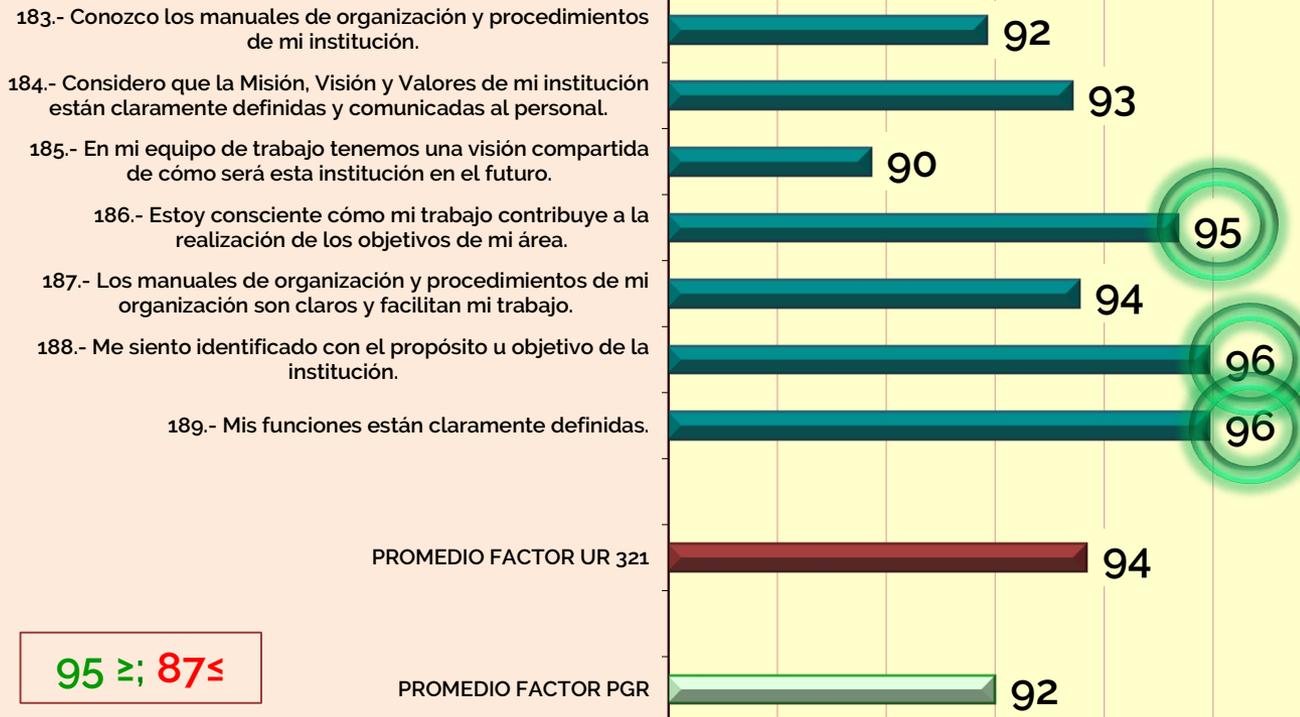


95 ≥; 87 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF, asimismo que existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país y de acuerdo a las responsabilidades.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 48 /2018



La DEAGS es Organizada



El personal percibe que la Delegación Aguascalientes es organizada, pues perciben que su trabajo contribuye a la realización de los objetivos del área para la cual laboran, se identifican con dichos objetivos y consideran que sus funciones están claramente definidas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La DEAGS es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

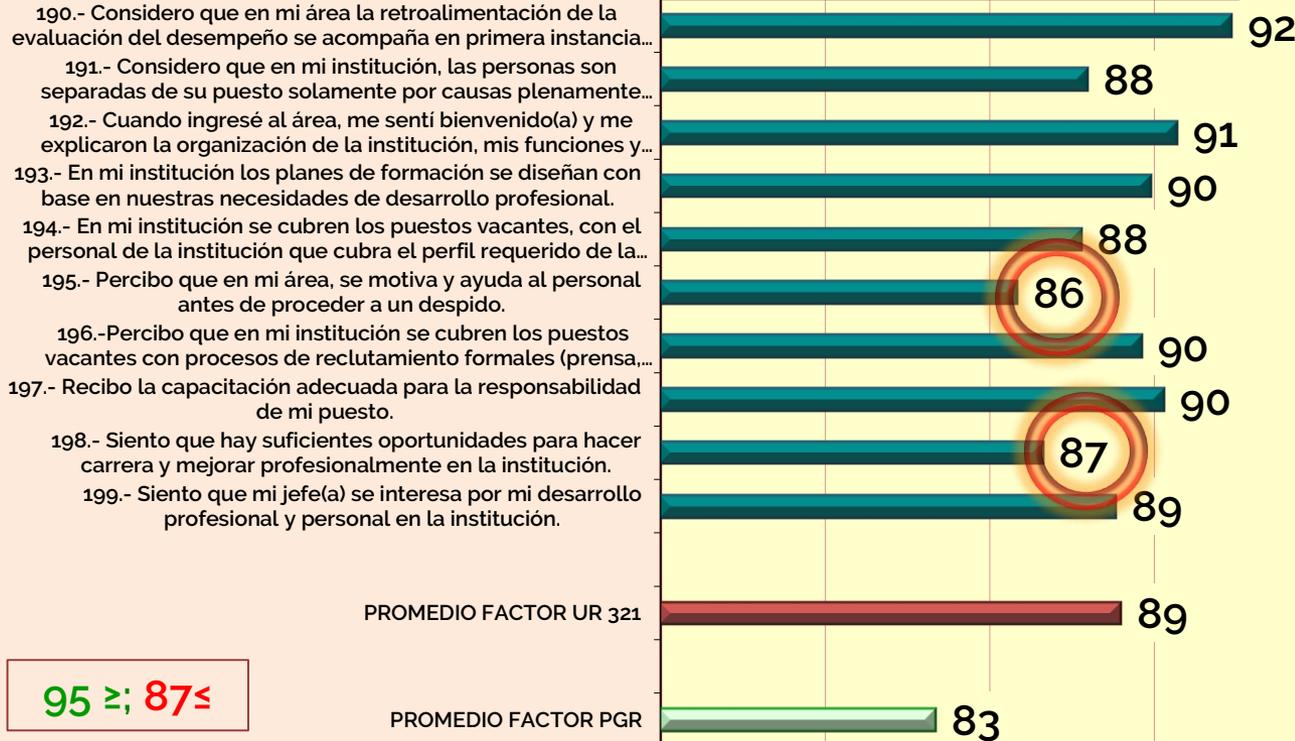


95 ≥; 87 ≤

Este resultado muestra el conocimiento del Código de Conducta de la Institución, reflejando dichos valores a través de la protección de datos personales.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 50 / 2018



La DEAGS es Profesional

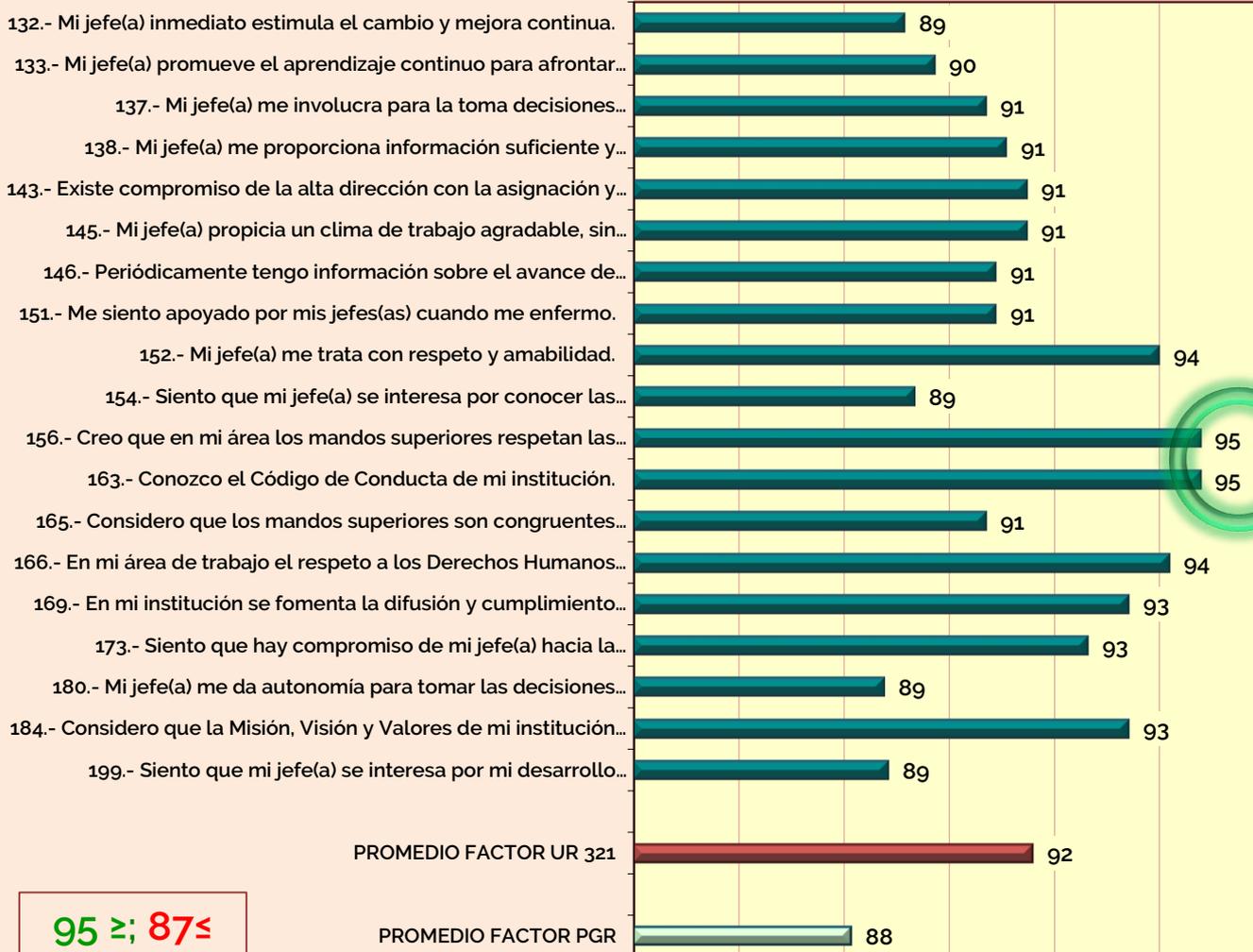


95 ≥; 87 ≤

Los servidores públicos perciben que en las áreas que conforman la Delegación Estatal Aguascalientes, no hay suficiente motivación y apoyo al personal antes de proceder a un despido, asimismo que las oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente no son suficientes.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 52 /2018



95 ≥; 87 ≤

Liderazgo Integral



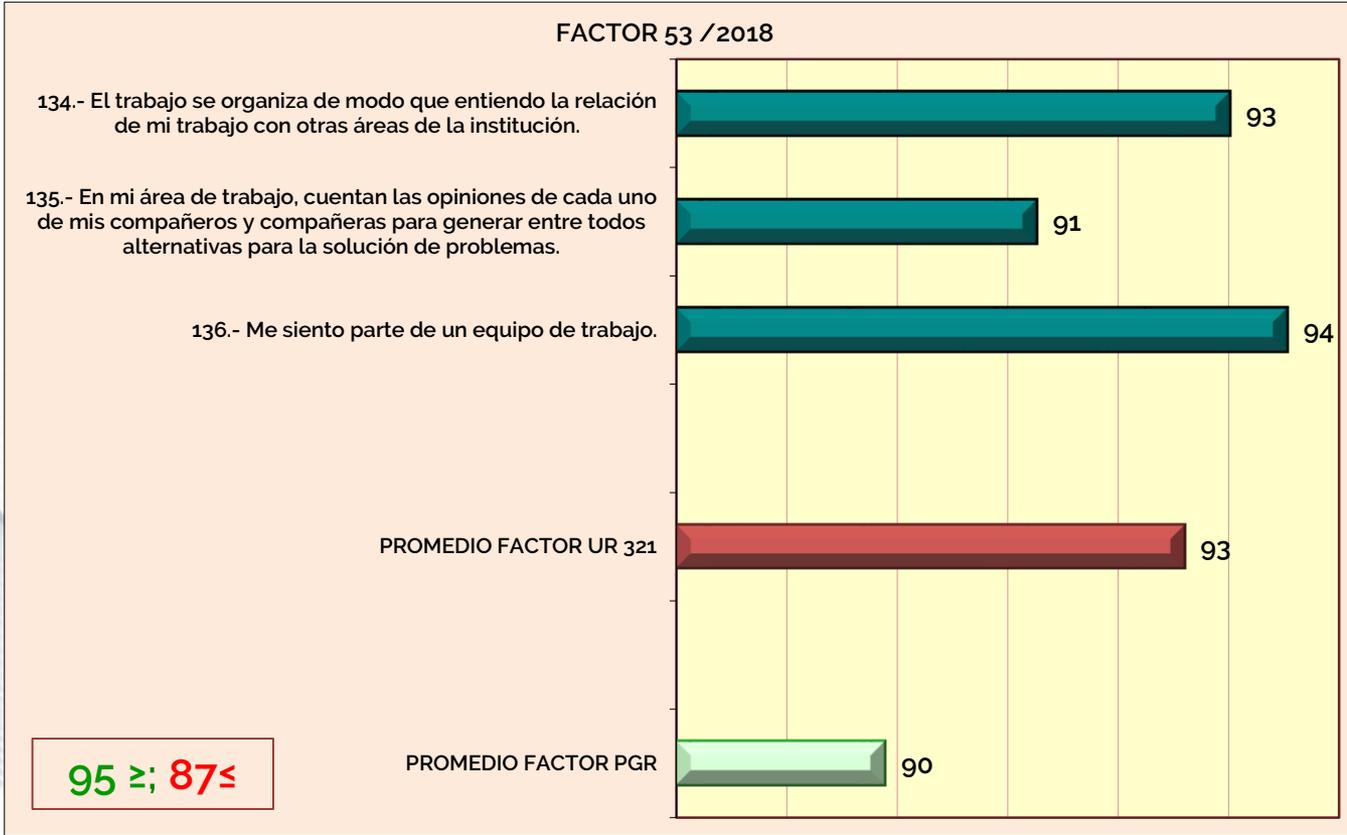
Esta gráfica presenta a la DEAGS con un liderazgo que promueve respeto sin importar origen étnico; en concordancia con el conocimiento del Código de Conducta.



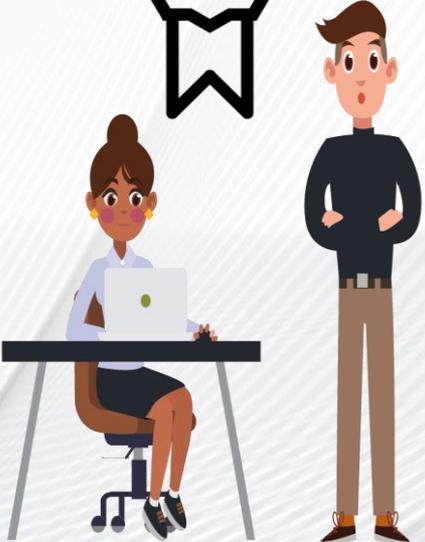
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultado de factores de Valores

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Cooperación



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

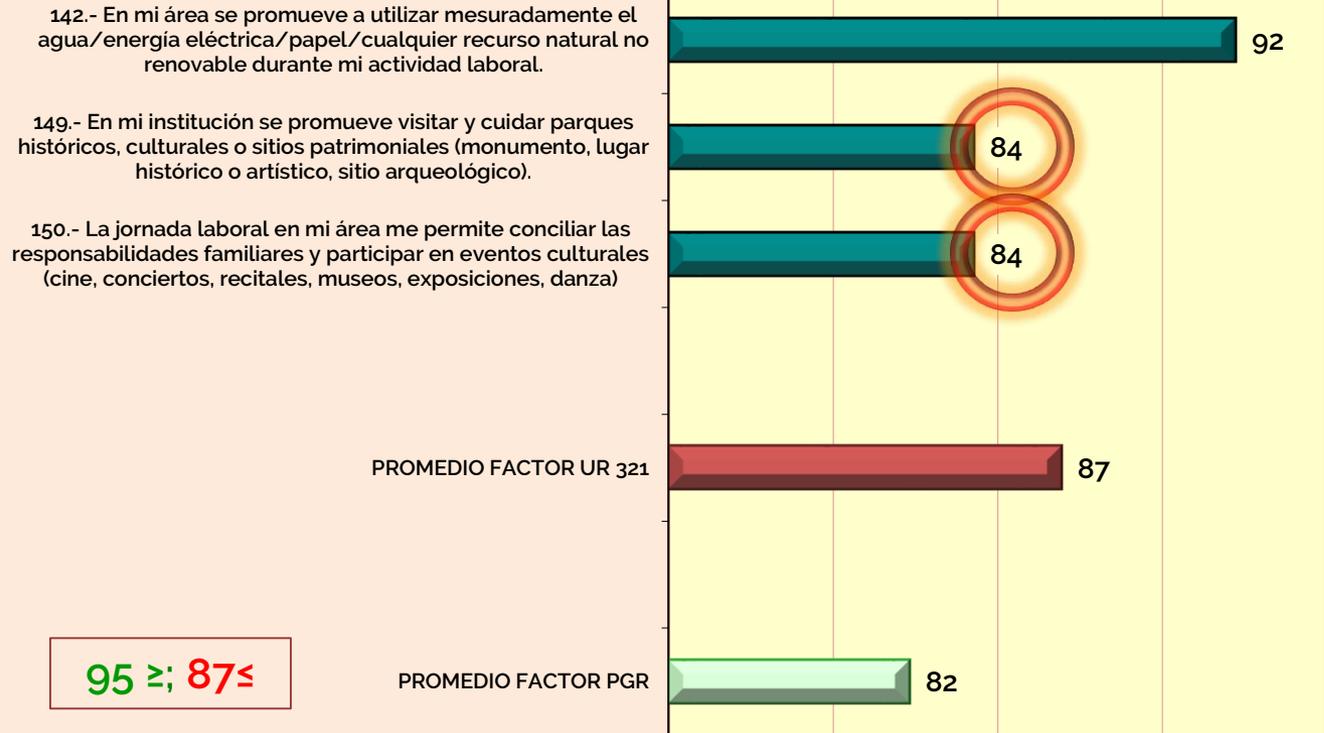
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

87



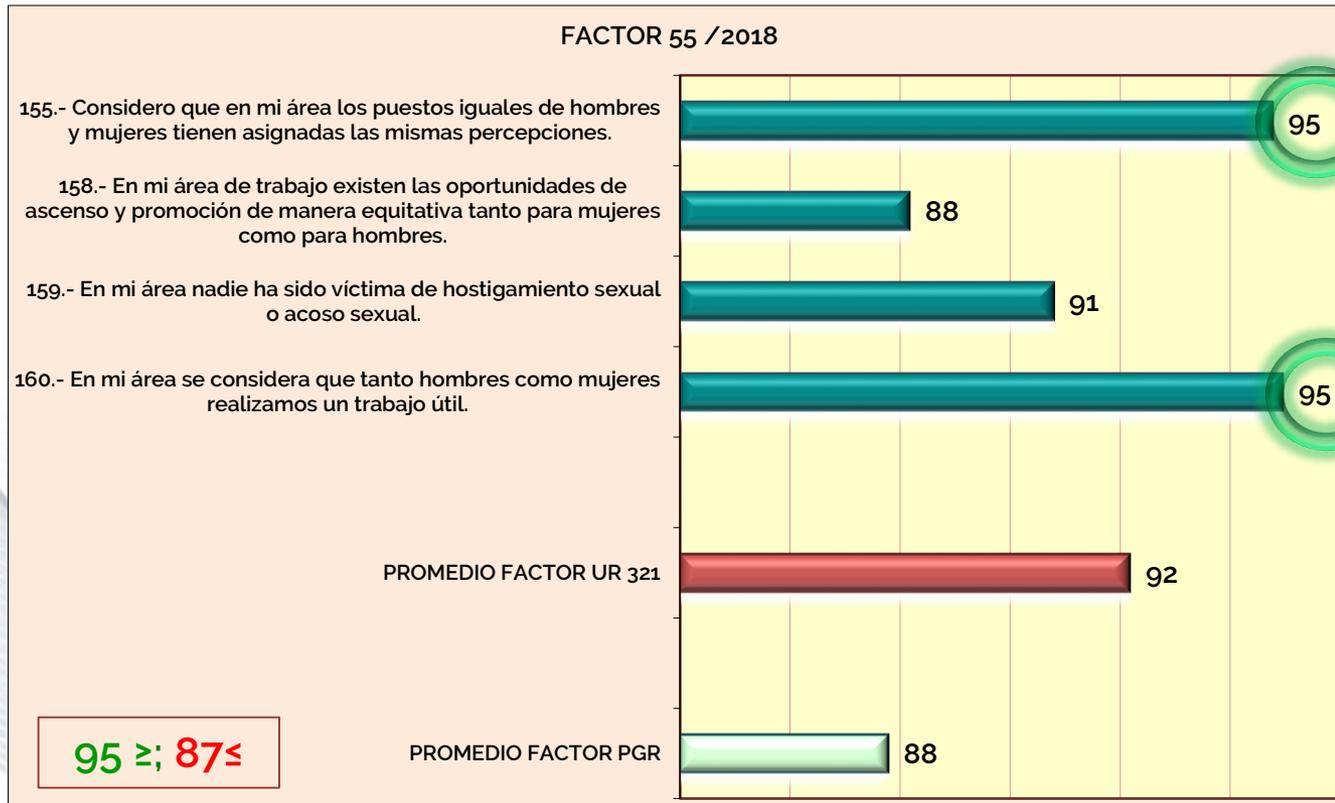
FACTOR 54 /2018



95 ≥; 87 ≤

La Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, sin embargo se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor, asimismo a pesar del cambio de horario laboral, aún existe la percepción negativa acerca de conciliar actividades laborales y pasar tiempo en familia.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, asimismo que las percepciones son iguales a sin importar el género de quien ocupa el puesto.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO**Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación****94****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.

95

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

93

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

95

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

95

PROMEDIO FACTOR UR 321

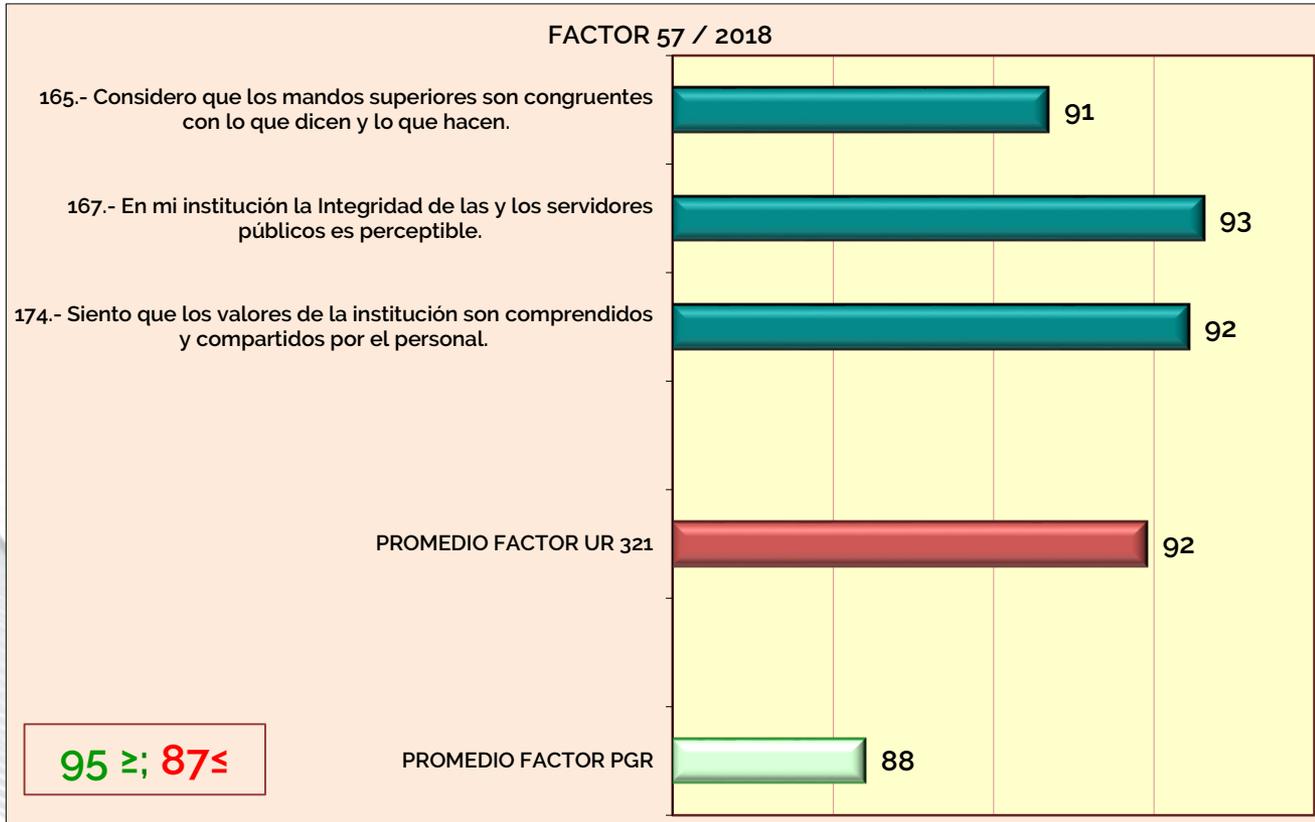
94

PROMEDIO FACTOR PGR

88**95 ≥; 87 ≤**

Se percibe que las y los servidores públicos de la DEAGS 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, además de percibir unas instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Integridad



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

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores: Interés Público

91



FACTOR 58 /2018

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

88

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

90

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

92

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

91

PROMEDIO FACTOR UR 321

91

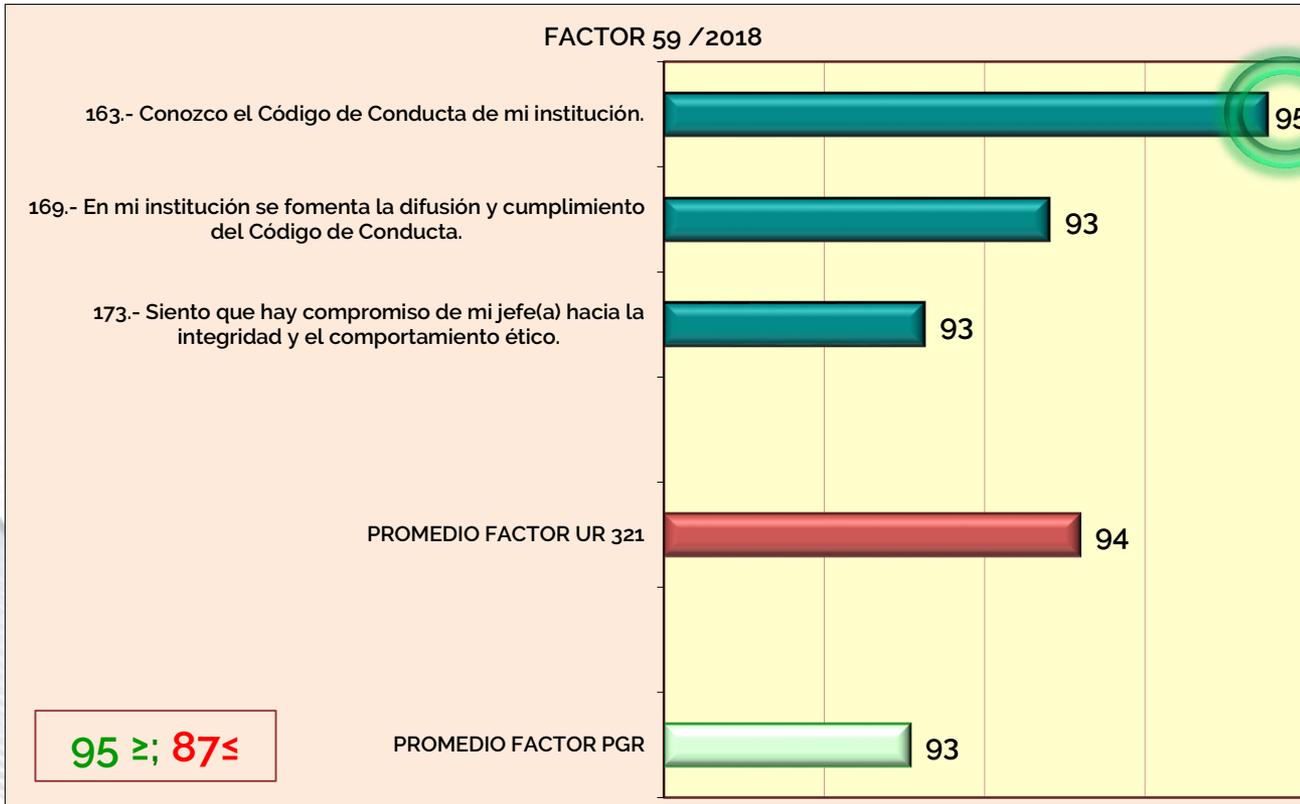
95 ≥; 87 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Las y los servidores públicos de la DEAGS consideran que se mejora constantemente la atención y servicio al público, asimismo perciben que los trámites facilita la atención de la sociedad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Liderazgo

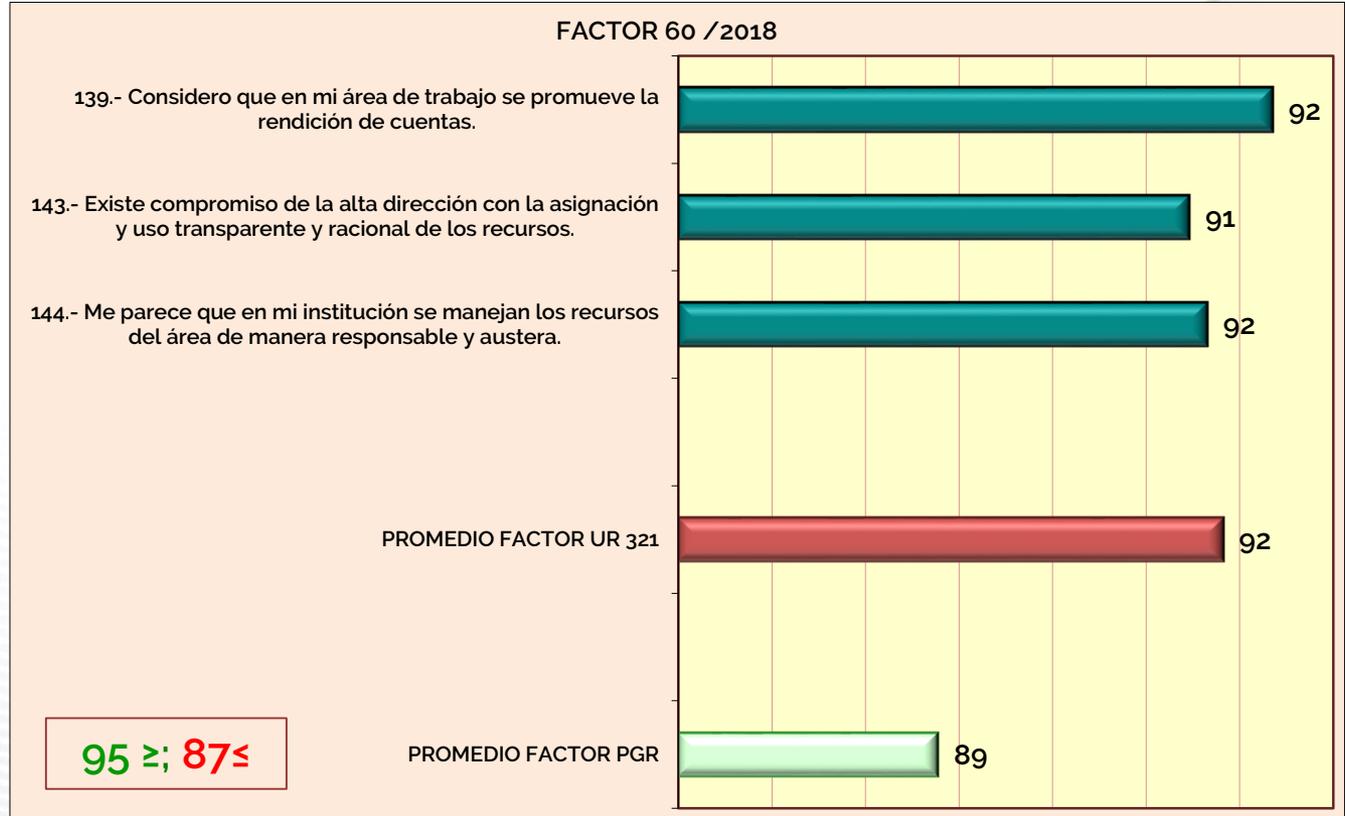


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

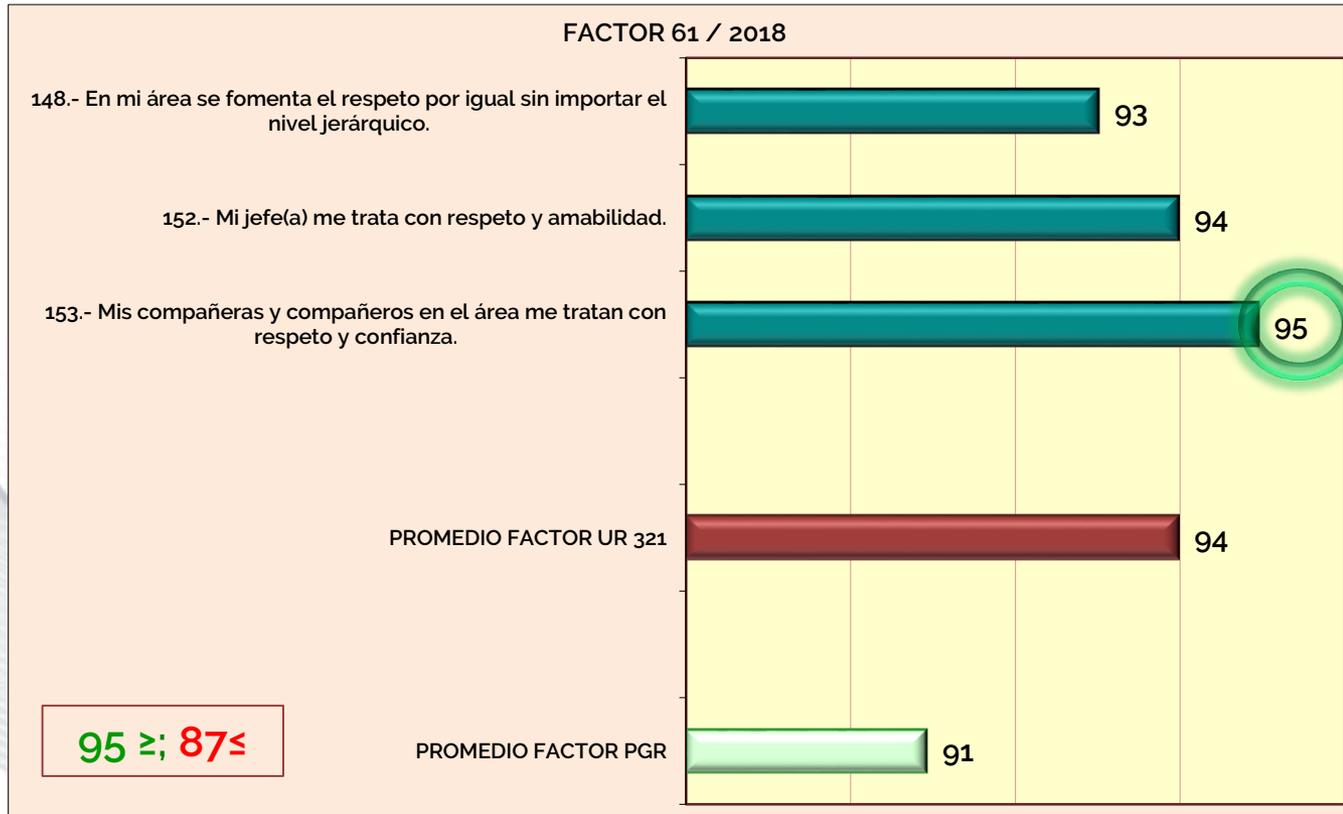
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

92

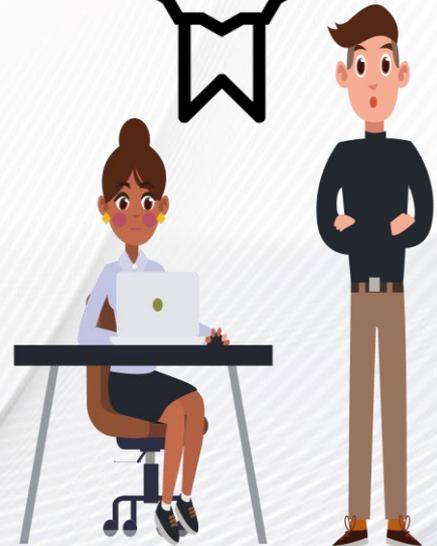


Se considera que los mandos superiores de la DEAGS asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y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

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Respeto



La Delegación Estatal Aguascalientes, vive un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.

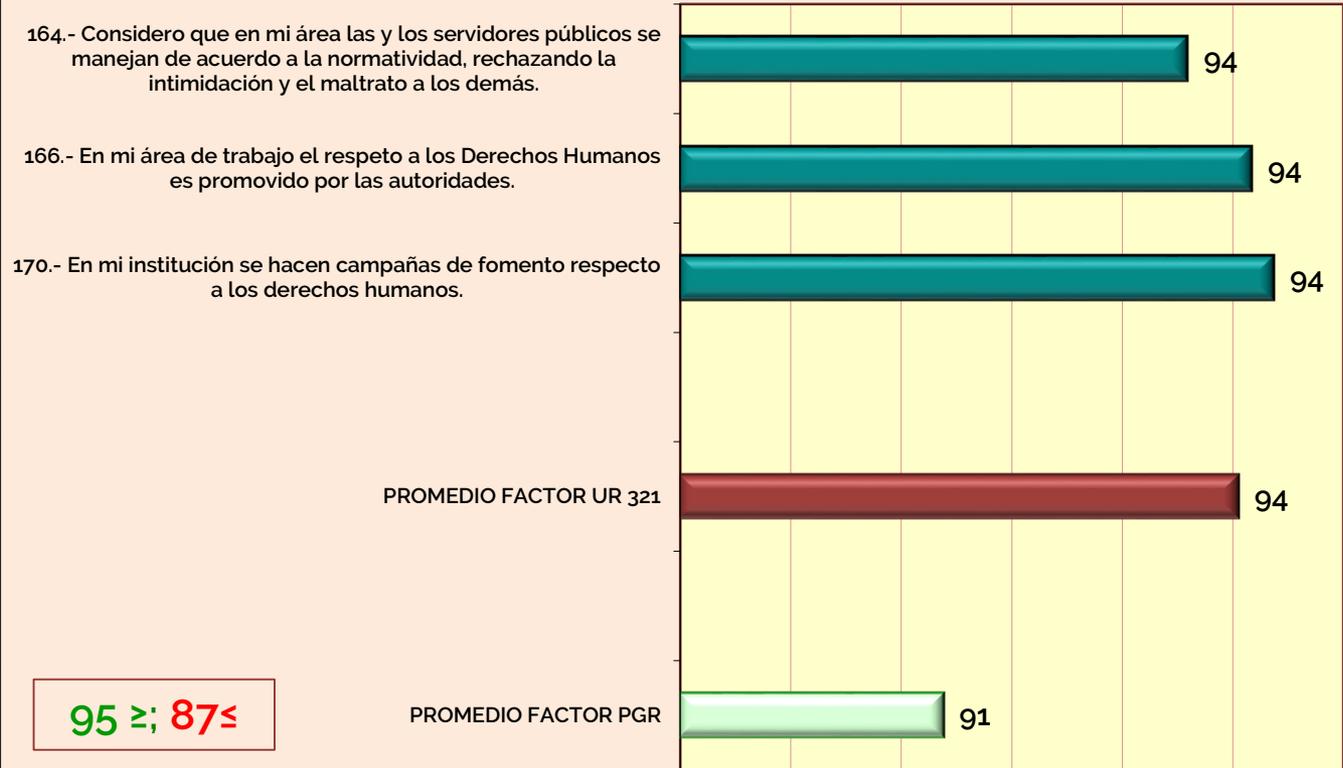
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

94

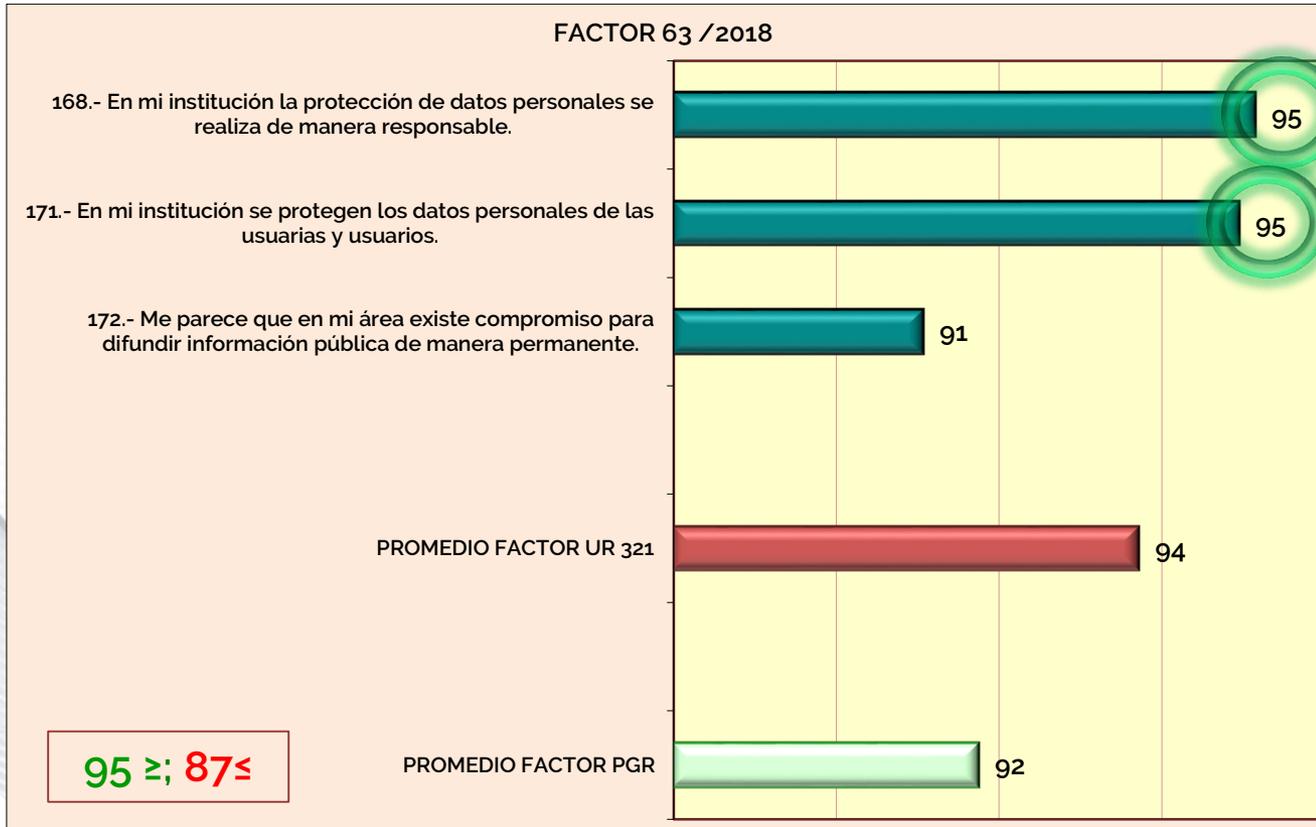


FACTOR 62 /2018



En la Delegación Estatal Aguascalientes sobresale el respeto a los Derechos Humanos promovido por las autoridades, reflejado en el rechazo a la intimidación y maltrato.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Transparencia



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



2. ANÁLISIS CUALITATIVO

2. Análisis Cualitativo

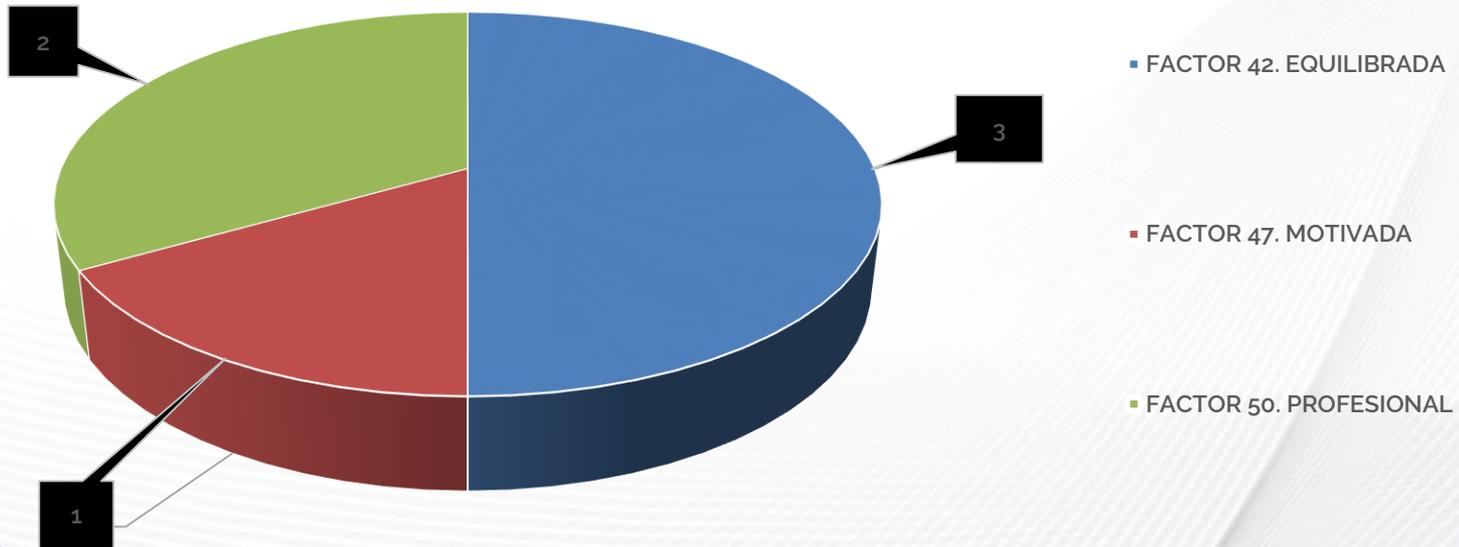


2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y Sugerencias

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Comentarios / ECCO 2018



TOTAL COMENTARIOS: 6

Las y los servidores públicos encuestados externaron diferentes factores, principalmente que la Institución debe ser más equilibrada favoreciendo la convivencia familiar a través del horario laboral compactado. Por otro lado, buscan una Institución profesional, así como una Institución motivada, pues se externó una necesidad relacionada con las percepciones.



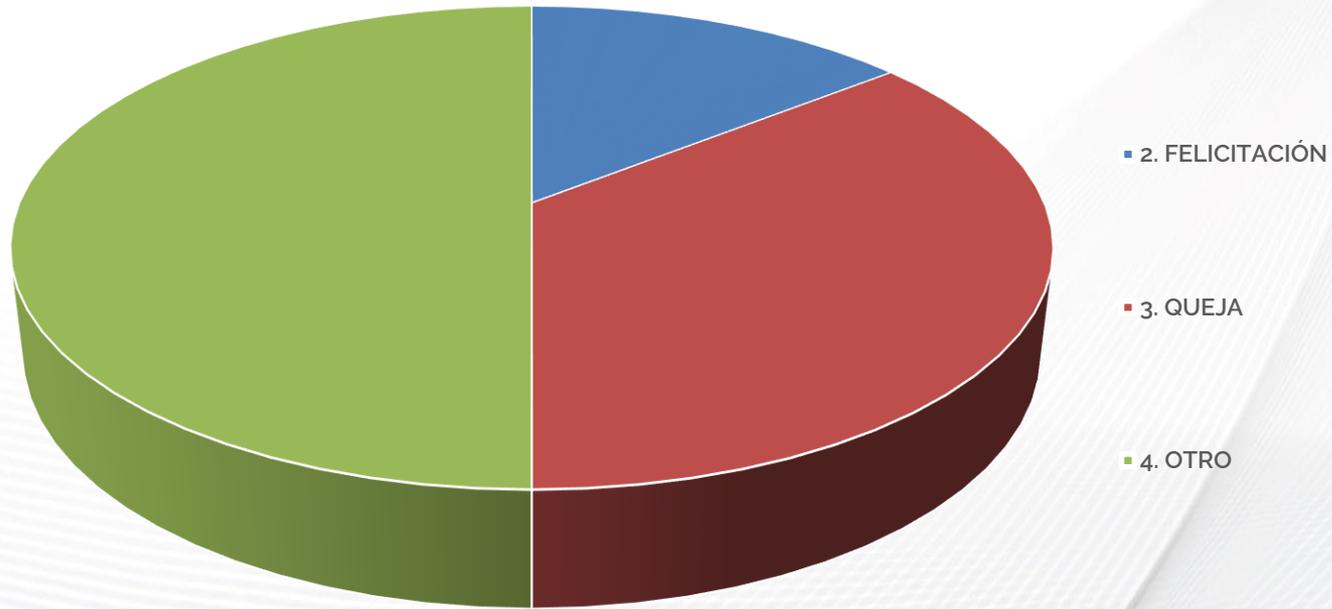
3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3. Análisis Comparativo



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Tipo de Opinión / ECCO 2018



TOTAL COMENTARIOS: 14

Catorce servidores públicos externaron algún tipo de comentario, desde opiniones acerca de la encuesta, felicitaciones y también algunas quejas que coinciden con algunos de los factores que resultaron con puntajes bajos y que son susceptibles de mejora.



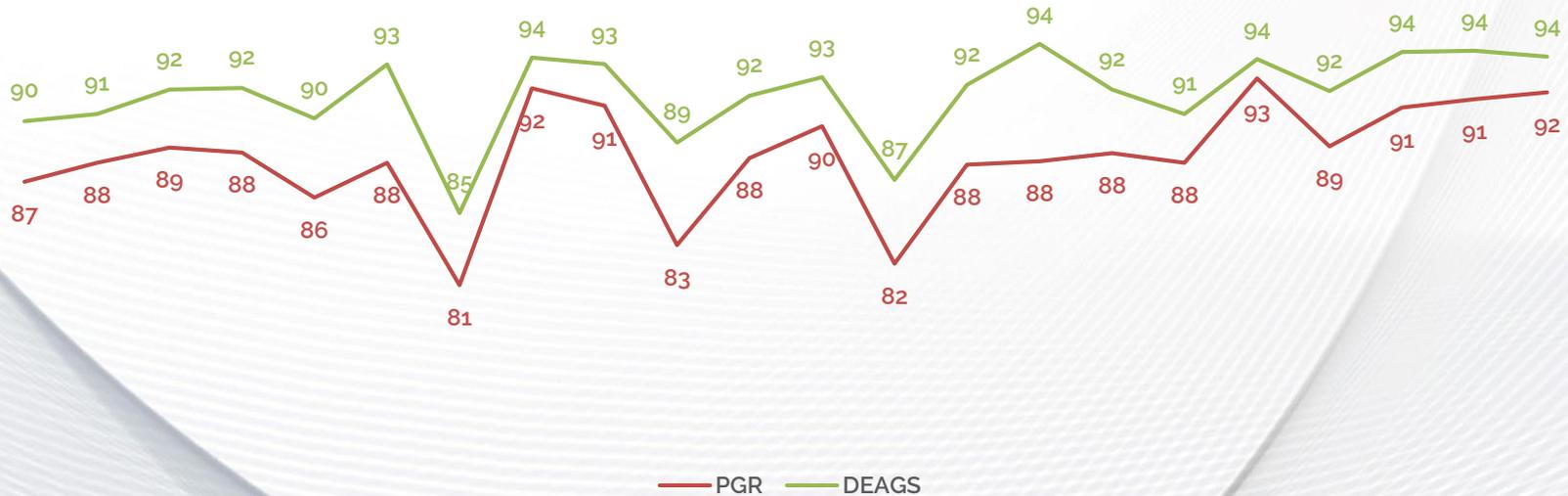
3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO POR FACTORES PGR / DEAGS (ECCO 2018)

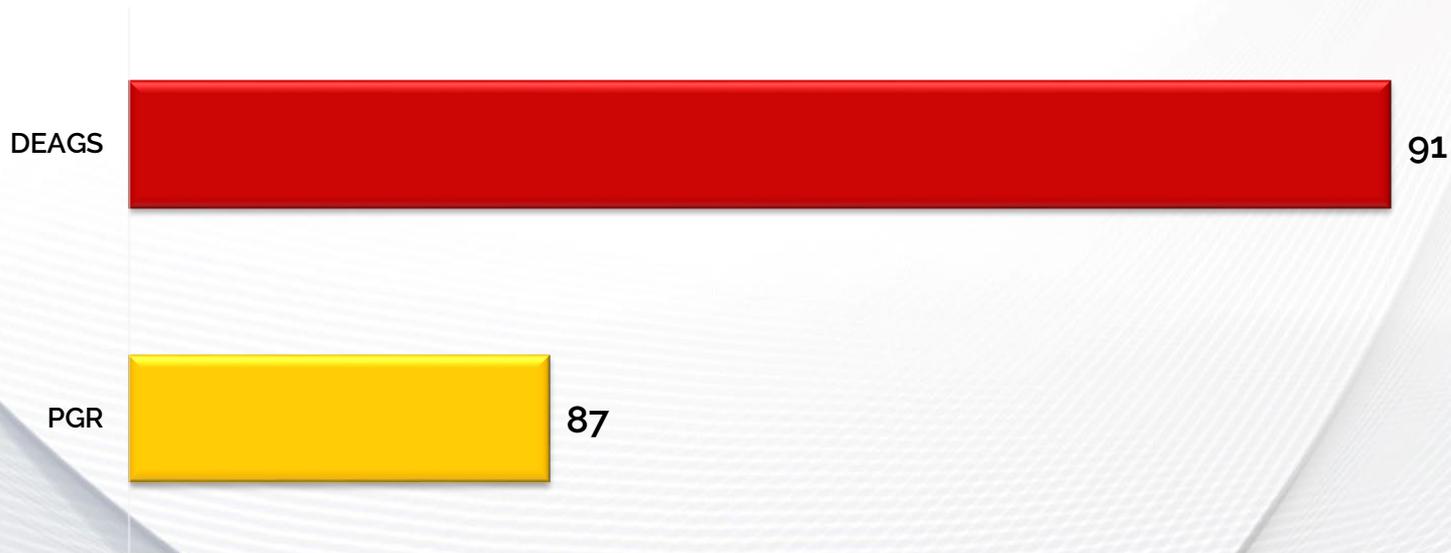


Comparando los resultados obtenidos por la Delegación Estatal Aguascalientes frente a los resultados de la Fiscalía General de la República a nivel nacional, esta Delegación Estatal obtuvo mejores resultados; en promedio 3 puntos por arriba en cada factor.



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO POR PROMEDIO GENERAL DEAGS/PGR (ECCO 2018)

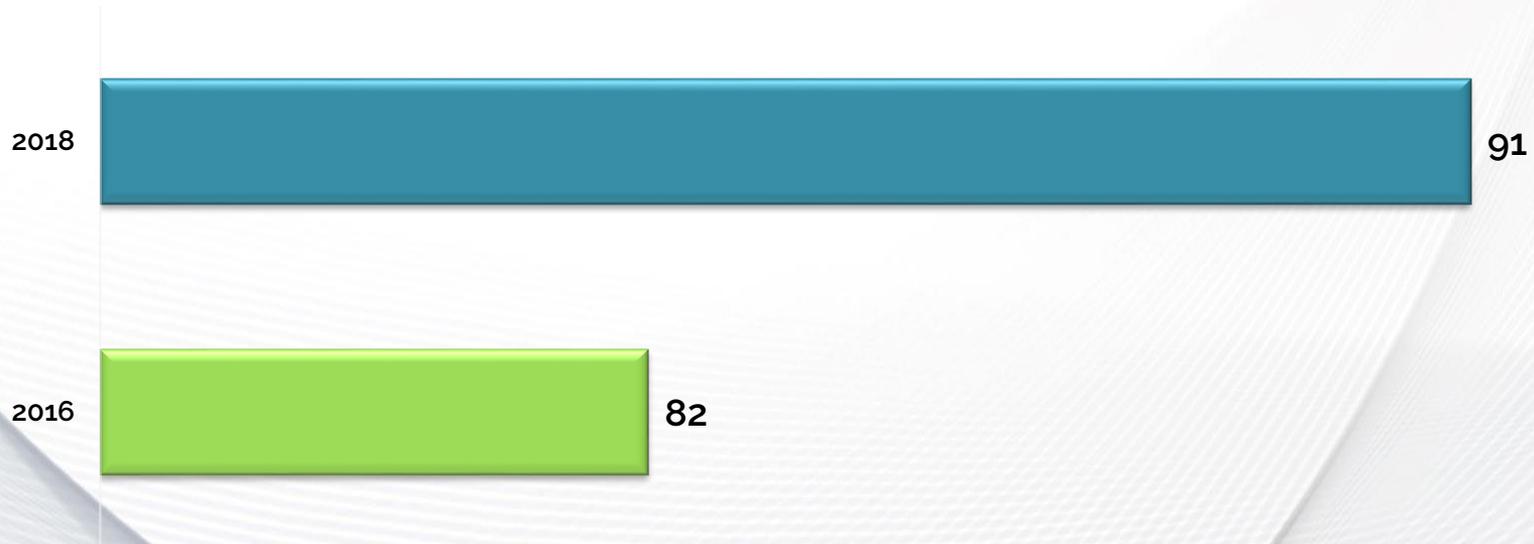


Comparando esta Delegación Estatal frente al promedio general obtenido por la Fiscalía General de la República a nivel nacional, la Delegación Aguascalientes superó los resultados por 4 puntos .



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

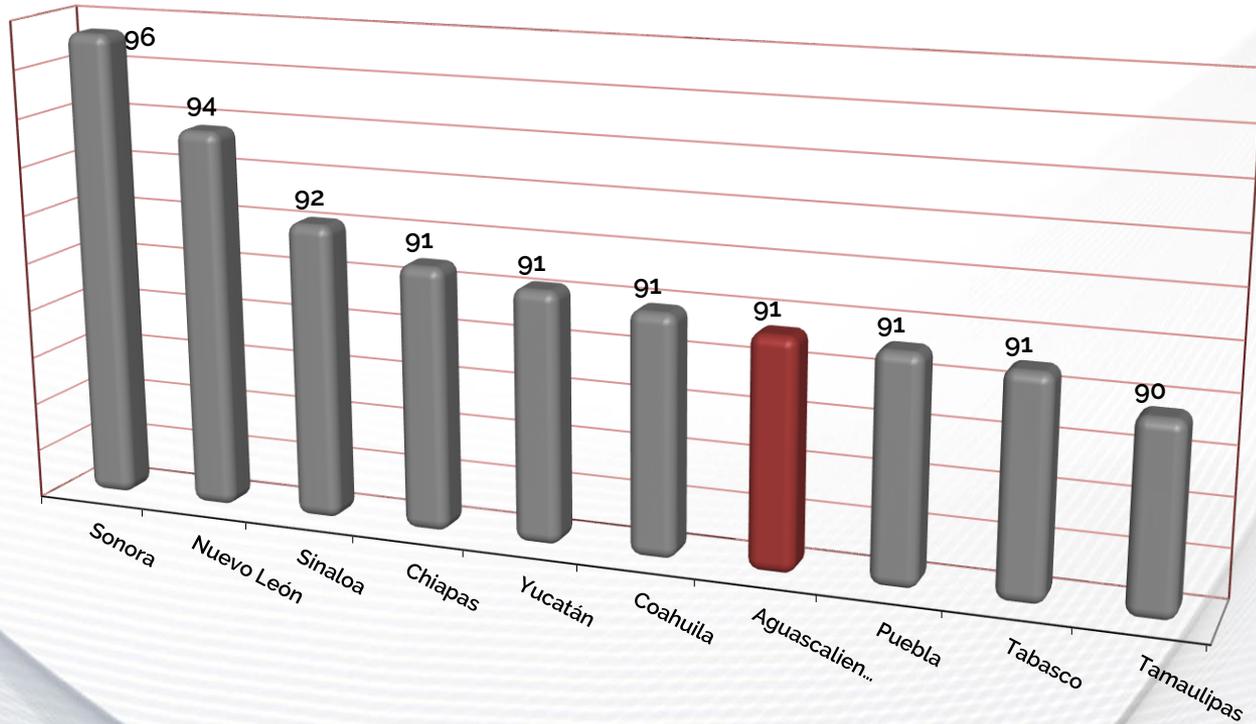
COMPARATIVO DEAGS ECCO 2016 vs 2018



Por el tipo de instrumento implementado, comparando los resultados obtenidos durante 2016, la Delegación Estatal Aguascalientes obtuvo una evidente mejoría al incrementar 9 puntos.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

LAS 10 DELEGACIONES MEJOR CALIFICADAS ECCO / 2018



La Delegación Estatal Aguascalientes, obtuvo el lugar número 7 dentro de las diez Delegaciones mejor evaluadas en la ECCO 2018.

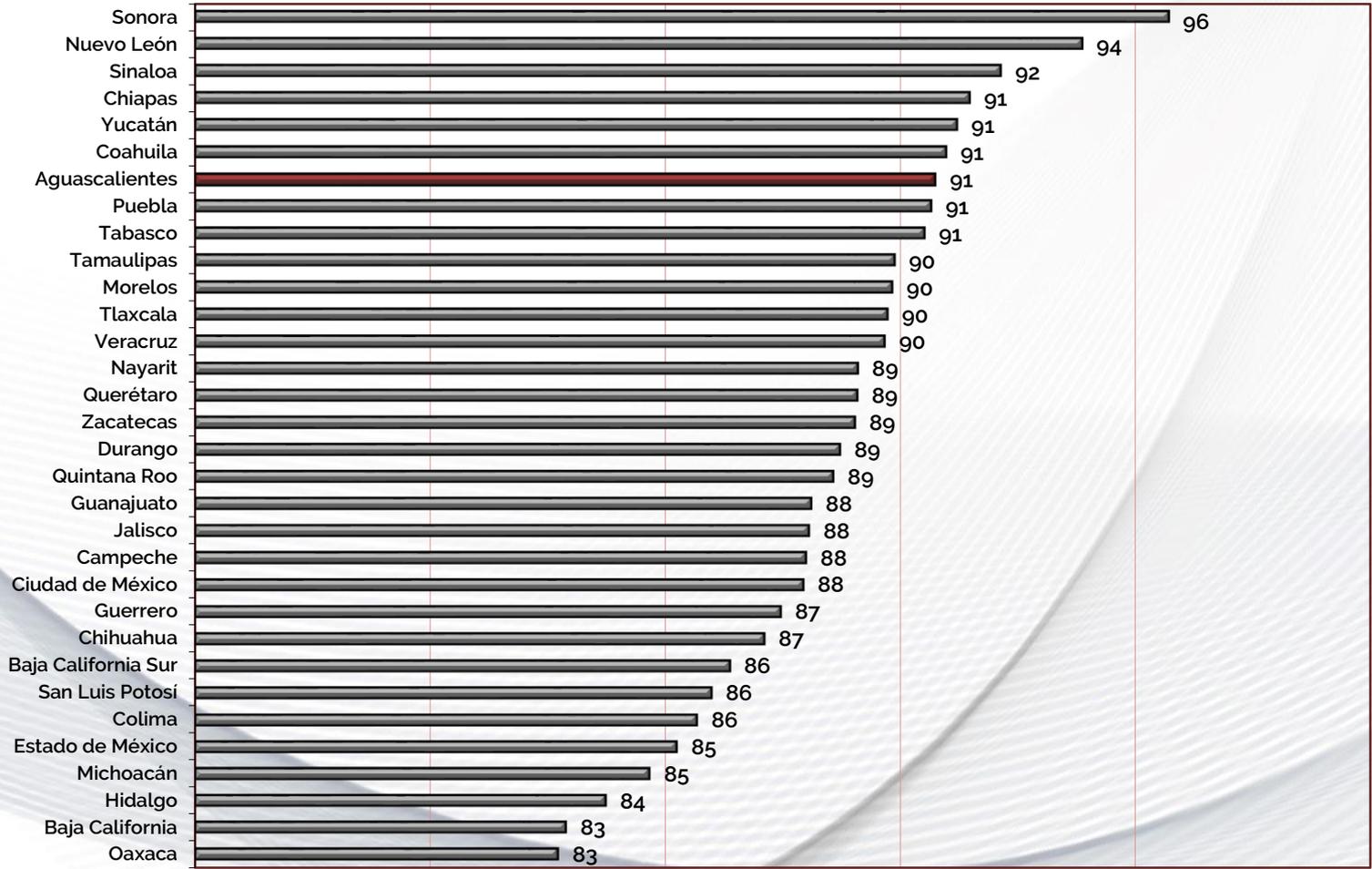


FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO HISTÓRICO DEAGS



La Delegación Estatal Aguascalientes en comparación con los resultados obtenidos en años anteriores, es notable que se mantiene una percepción positiva por parte de las y los servidores públicos; haciendo evidente que se ha logrado gracias a las acciones implementadas.



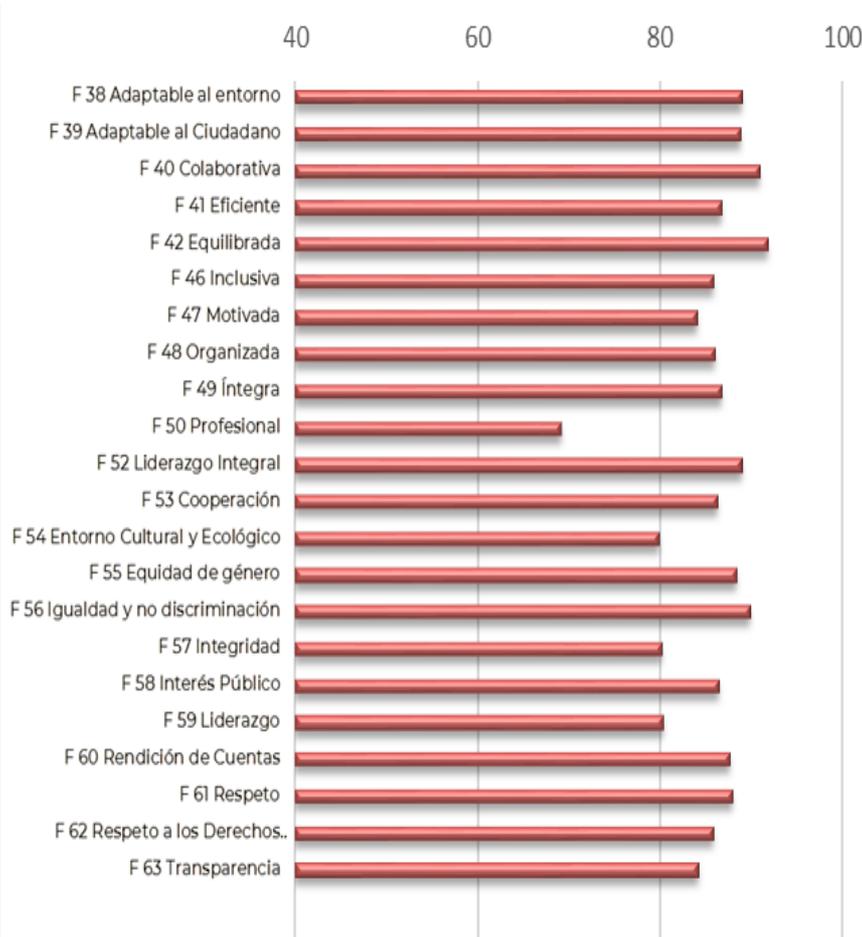
3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3.2. Resultados DEAGS 2016 Vs. 2018

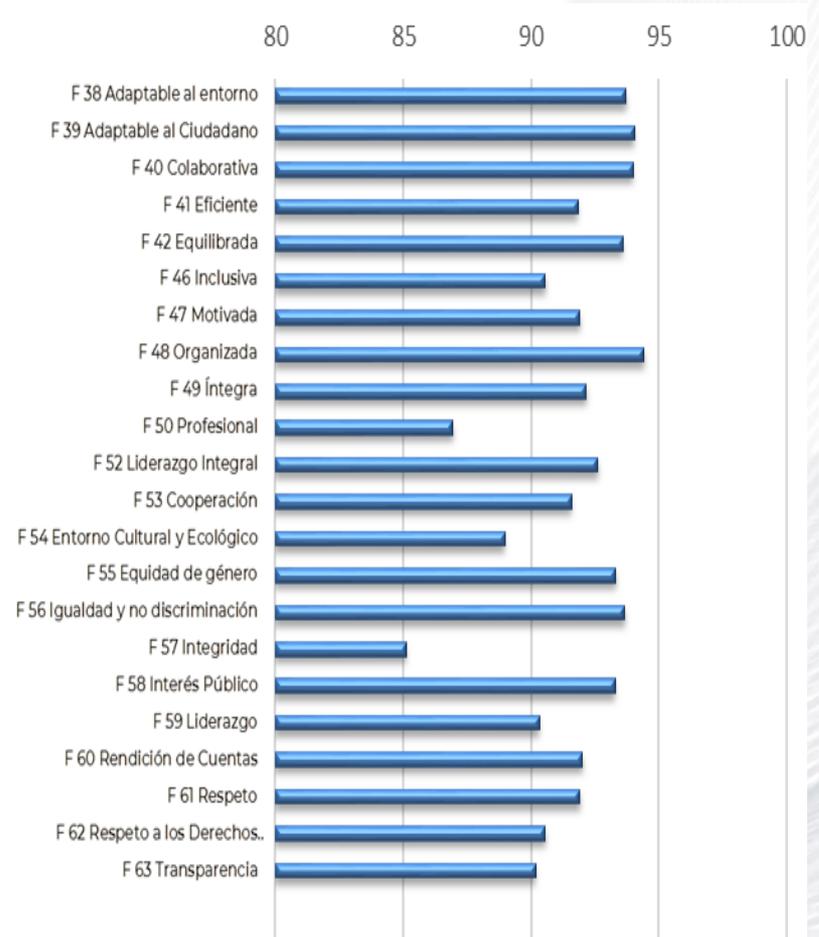


3. ANÁLISIS COMPARATIVO

DEAGS / 2016



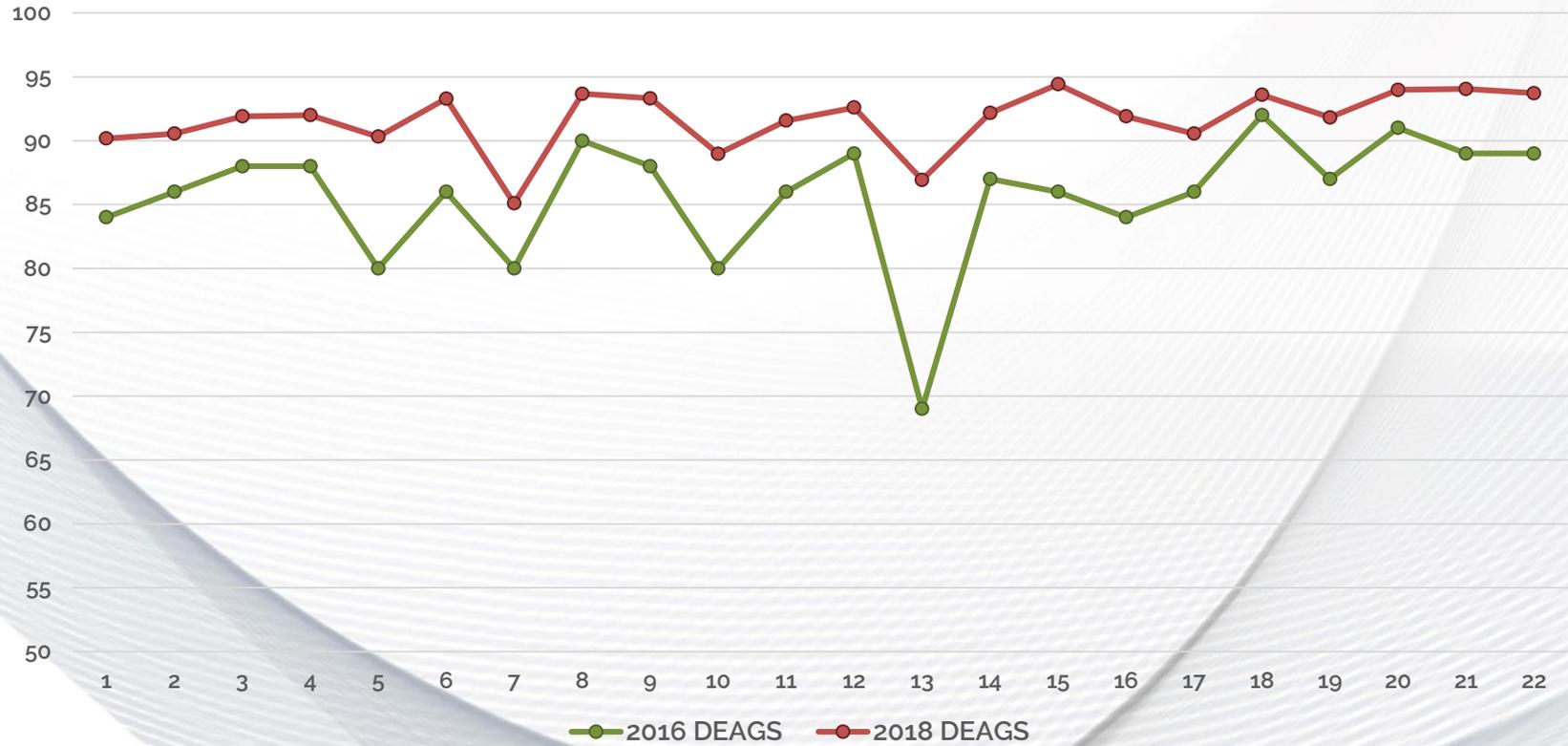
DEAGS / 2018





3. ANÁLISIS COMPARATIVO

RESULTADOS 2016 vs 2018





3. ANÁLISIS COMPARATIVO

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



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

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

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

PTCCO PGR 2017-2018

$$\frac{16 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{16 \text{ de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Factor I. Reconocimiento laboral

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

Factor V. Equidad y género

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

Factor X. Colaboración y trabajo en equipo

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

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

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

Factor II. Capacitación especializada y desarrollo

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

Factor IX. Balance trabajo - familia

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

Factor XI. Liderazgo y participación

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

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 37. Factor Especifico por Ramo (APF)

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$



- 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

4. Definición de Objetivos Estratégicos.

5. Definición de Prácticas de Transformación.

6. Calendarización de Prácticas de Transformación.



FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Table with 2 columns: ID (321) and Name (DELEGACIÓN ESTATAL AGUASCALIENTES)

FACTOR

Table with 2 columns: Factor ID (38) and Description (ADAPTABLE AL ENTORNO)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Table with 2 columns: Objective ID and Description (PROMOVER LA CULTURA DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL...)

Main calendarization table with columns for No., Prácticas para lograr el efecto, Responsable, Recursos, Duración, Tipo de Prácti, Tipo de Personal, Factor Relacionado, and months of 2019.

LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA
EL DELEGADO ESTATAL
Con fundamento en lo dispuesto por los artículos Tercero, Sexto y Décimo segundo transitorios de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.

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



FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

321 DELEGACIÓN ESTATAL AGUASCALIENTES

FACTOR

42. EQUILIBRADA

- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza).
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 DEAGS, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

Table with columns: No., PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO, RESPONSABLE, RECURSOS, DURACIÓN, TIPO DE PRÁCTICA, TIPO DE PERSONAL, FACTOR RELACIONADO (1, 2), and a calendar grid for 2019 (ENE to DIC).

LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA
EL DELEGADO ESTATAL
Copundamento en lo dispuesto por los artículos Tercero, Sexto y Décimo segundo transitorios de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.

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



FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Table with 2 columns: ID (321) and Name (DELEGACIÓN ESTATAL AGUASCALIENTES)

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN AGUASCALIENTES, 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.

Main calendarization table with columns for No., PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO, RESPONSABLE, RECURSOS, DURACIÓN, TIPO DE PRÁCTI, TIPO DE PERSONAL, FACTOR RELACIONADO, and months of 2019.

Signature of LIC. JORGE ARTURO MARTINEZ ARMENTA, EL DELEGADO ESTATAL. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos Tercero, Sexto y Décimo segundo transitorios de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.

Signature of L.C. SUSANA LETICIA GONZÁLEZ GUERRERO, SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO



FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

- 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

50. PROFESIONAL

195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR AL PERSONAL DE LA DEAGS A TRAVÉS DEL RECONOCIMIENTO DE SU DESEMPEÑO LABORAL, FAVORECIENDO LA CREACIÓN DE OPORTUNIDADES Y PROMOCIÓN DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTI		FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL, DE MANDO DE LA DEAGS, PARA QUE BAJO CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS, EL PERSONAL SEA SEPARADO Y/O RELEVADO DE SUS FUNCIONES, RESPETANDO EL COMPROMISO #2 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.	RH / SA	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	38	47	P												
										R												
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE QUE SEA ANALIZADO EL PERFIL TANTO DEL PERSONAL INTERNO DEL ÁREA, ASÍ COMO DEL PERSONAL EXTERNO PARA CUBRIR CUALQUIER VACANTE	RH / SA	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	38	47	P												
										R												

[Signature]

LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA
 EL DELEGADO ESTATAL
 Con fundamento en lo dispuesto por los artículos Tercero, Sexto y Décimo segundo transitorios de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.

[Signature]

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



FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Table with 2 columns: 321, DELEGACIÓN ESTATAL AGUASCALIENTES

FACTOR

Table with 1 column: 59. LIDERAZGO
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Table with 1 column: MANTENER LA PERCEPCIÓN FAVORABLE CON QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EVALÚAN EL COMPROMISO DE LOS JEFES HACIA LA INTEGRIDAD Y EL COMPORTAMIENTO ÉTICO.

Main calendarization table with columns: No., PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO, RESPONSABLE, RECURSOS, DURACIÓN, TIPO DE PRÁCTI, TIPO DE PERSONAL, FACTOR RELACIONADO, and months of 2019.

Handwritten signature and text of Lic. Jorge Arturo Martínez Armenta, Delegado Estatal.

Handwritten signature and text of L.C. Susana Leticia González Guerrero, Subdelegada Administrativa.



FGR

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Table with 2 columns: 321, DELEGACIÓN ESTATAL AGUASCALIENTES

FACTOR

Table with 1 column: 63. TRANSPARENCIA
172- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Table with 1 column: DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO 2018)
DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN QUE SE APLICARÁN DURANTE 2019 (PTCCO 2019)

Main calendar table with columns: No., PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO, RESPONSABLE, RECURSOS, DURACIÓN, TIPO DE PRÁCTICA, TIPO DE PERSONAL, FACTOR RELACIONADO, and months of 2019.

LIC. JORGE ARTURO MARTÍNEZ ARMENTA
EL DELEGADO ESTATAL
Con fundamento en lo dispuesto por los artículos Tercero, Sexto y Décimo segundo transitorios de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.

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