

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

INDICE

Pág

Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.2. Resultados JALISCO 2015 Vs. 2017	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos	76
5. Definición de Prácticas de Transformación	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

Las áreas que conforman a la Delegación Jalisco entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, 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 Delegación Jalisco participó con 264 personas, el resultado fue:



**Onceavo Lugar
A nivel Delegacional**

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

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,

la Delegación Estatal Jalisco presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 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

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Delegación Jalisco obtuvo un umbral superior de 99 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 91 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$98 \geq; 91 \leq$

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



98 - 100



92 - 97



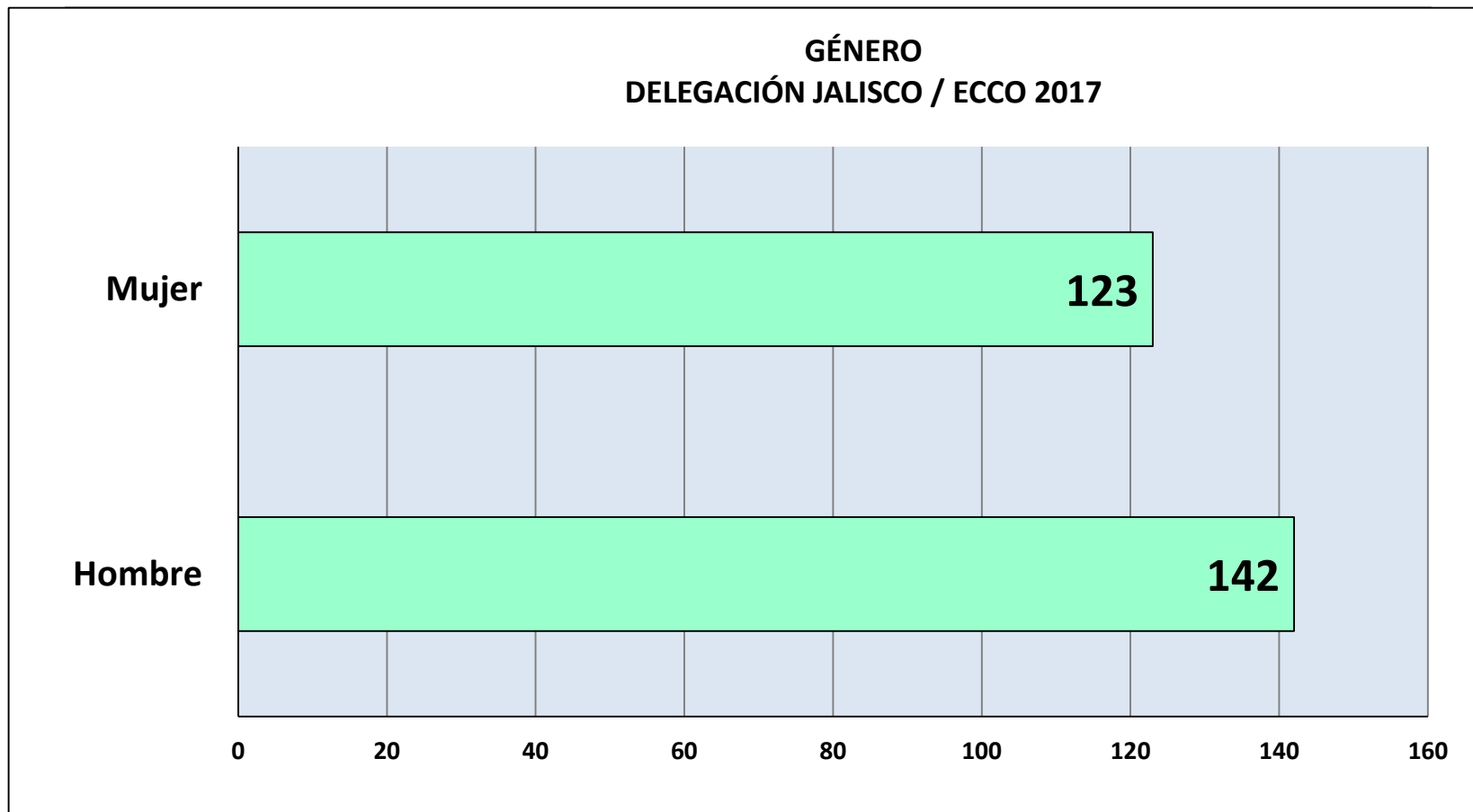
69 - 91

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

1. Análisis Cuantitativo

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

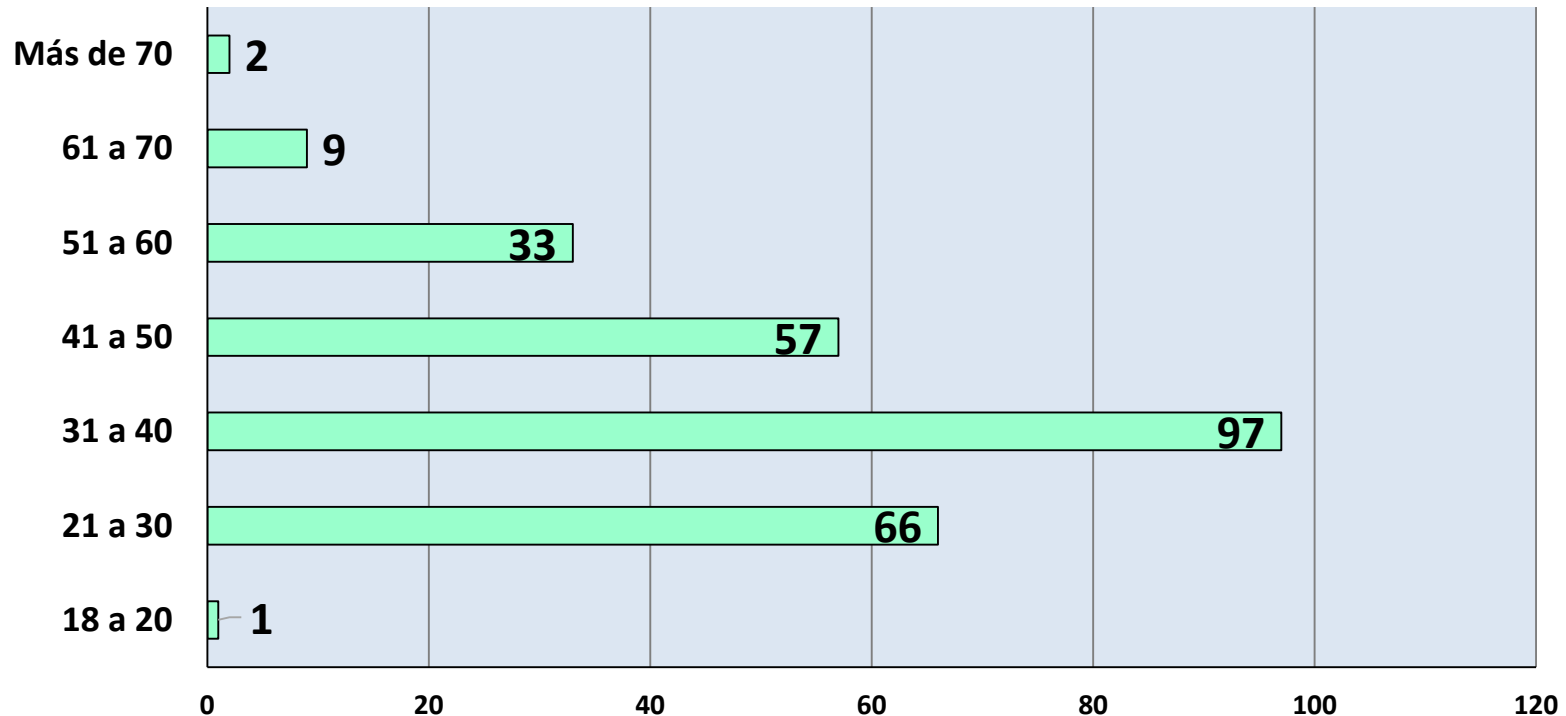
Datos Sociodemográficos



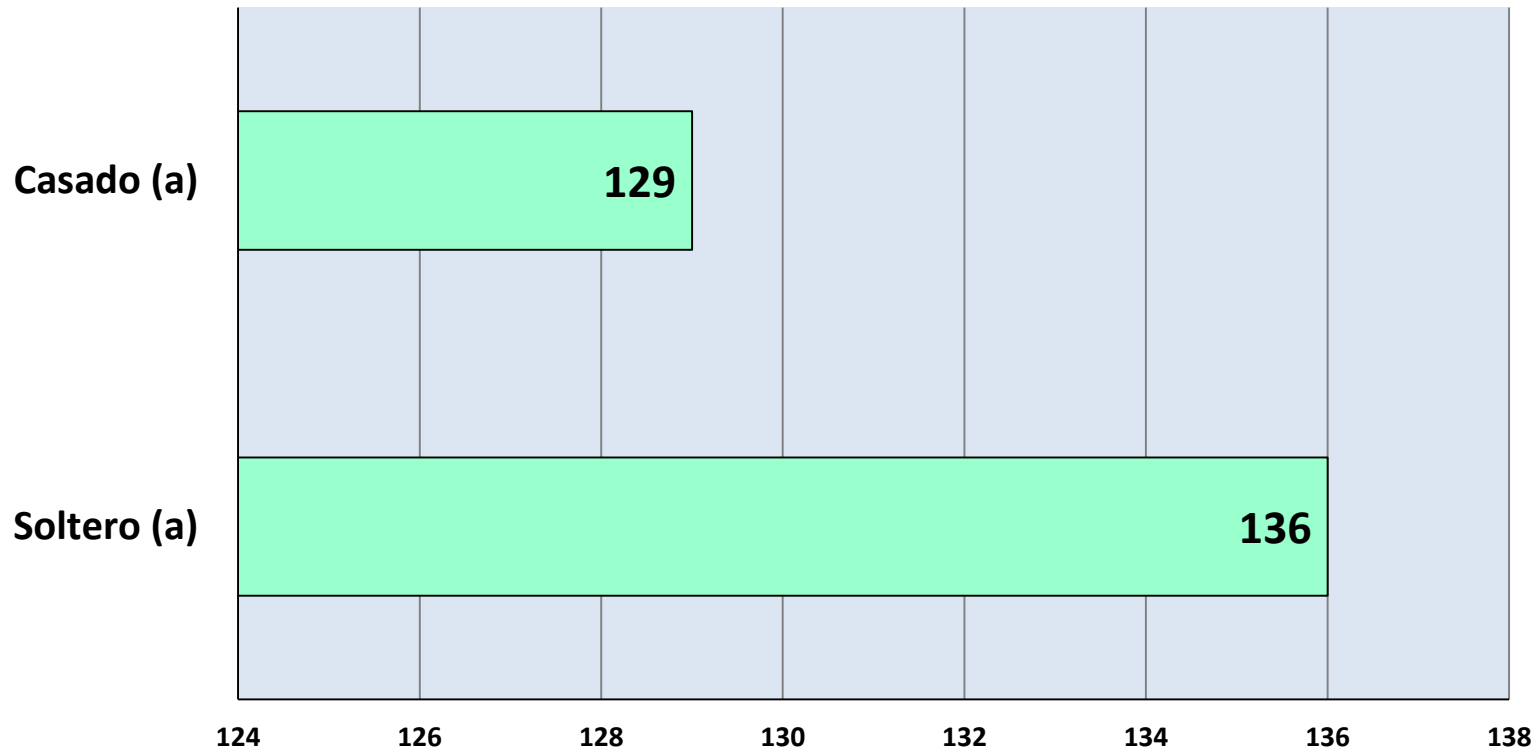
La participación de los hombres fue 17% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Delegación
está conformada en la misma proporción.

Casi 164 personas participantes en la encuesta (62%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 34% del universo total.

EDAD
DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017

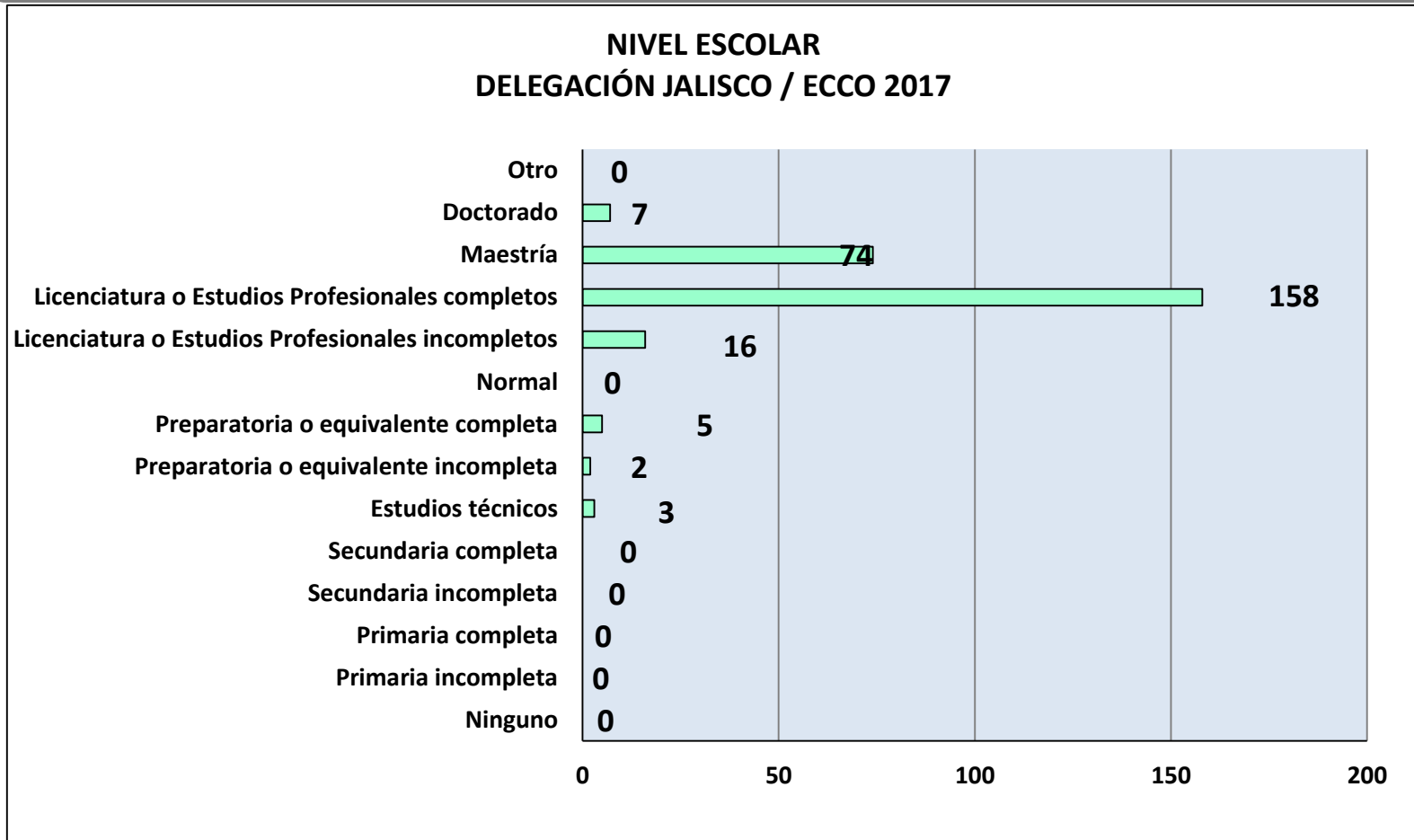


**ESTADO CIVIL
DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**

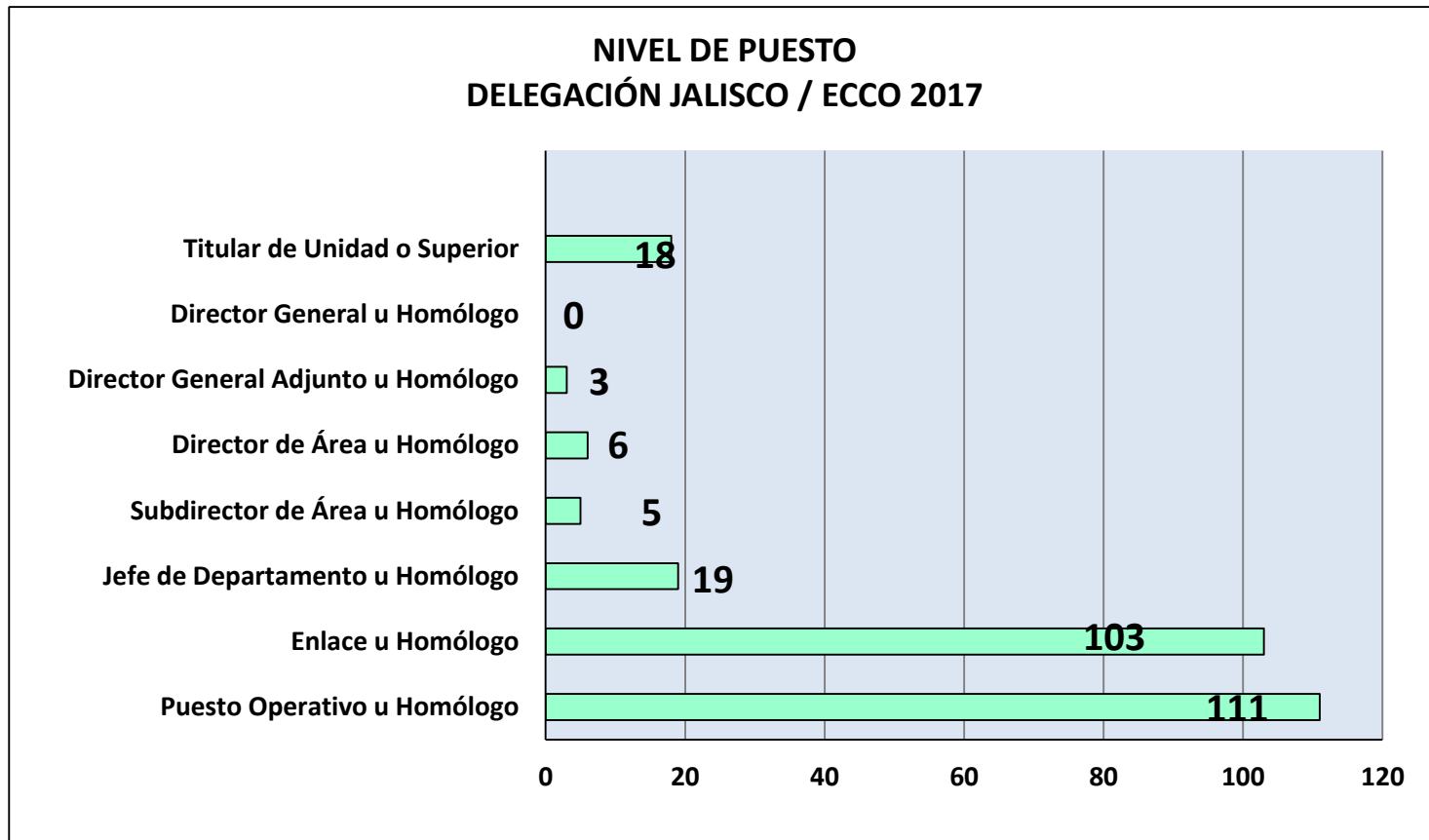


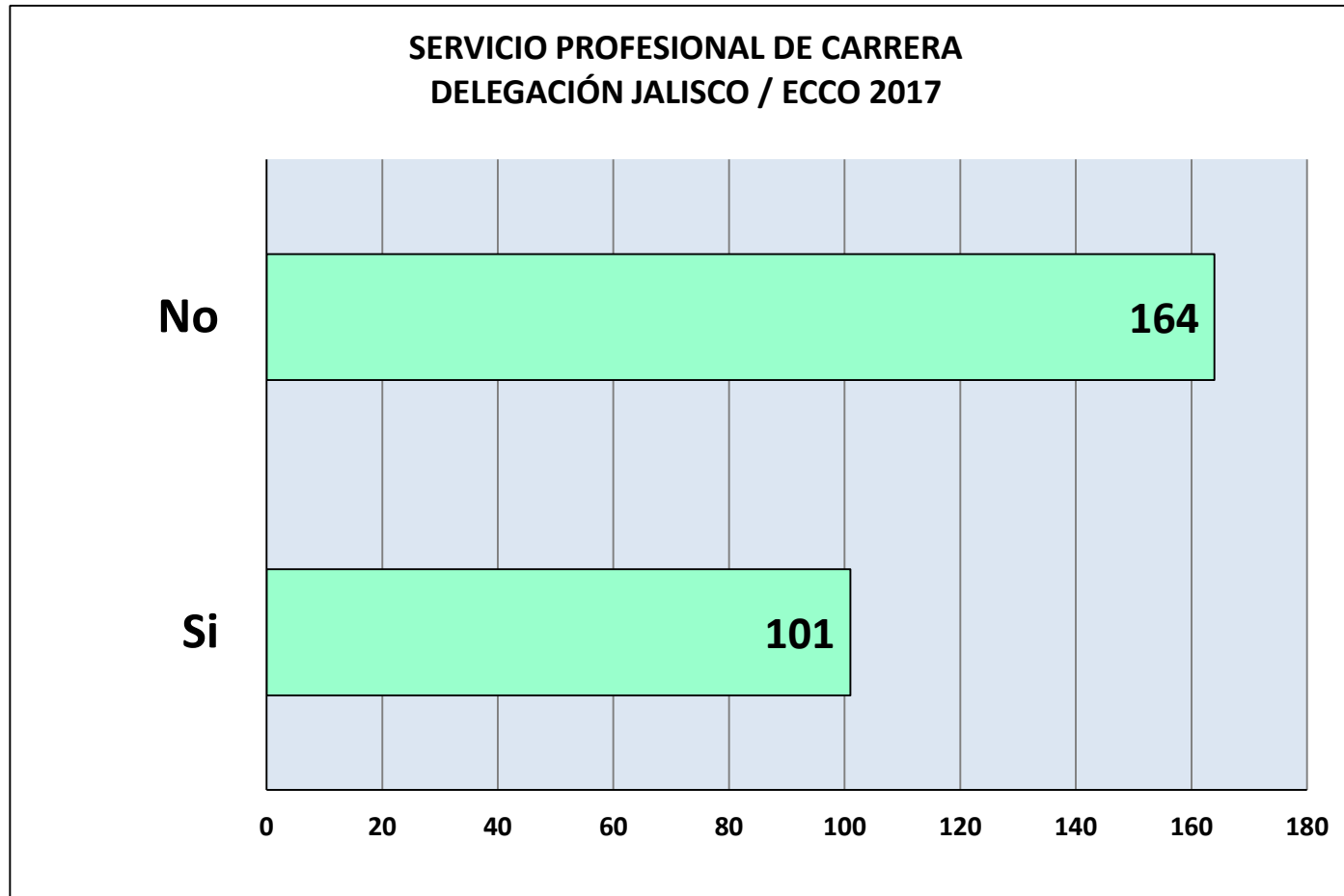
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (264), con una variación de 2 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



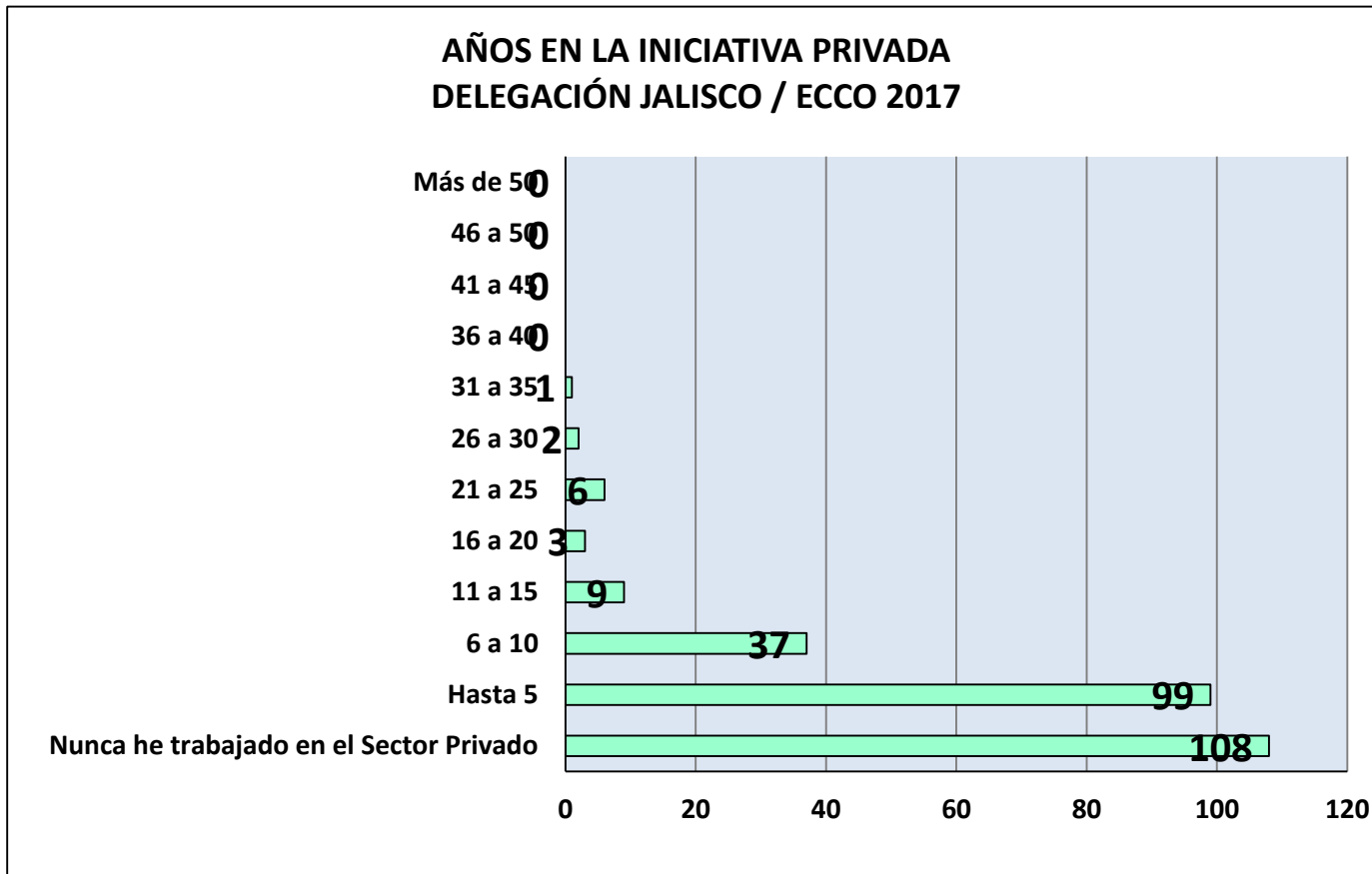
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 81% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.



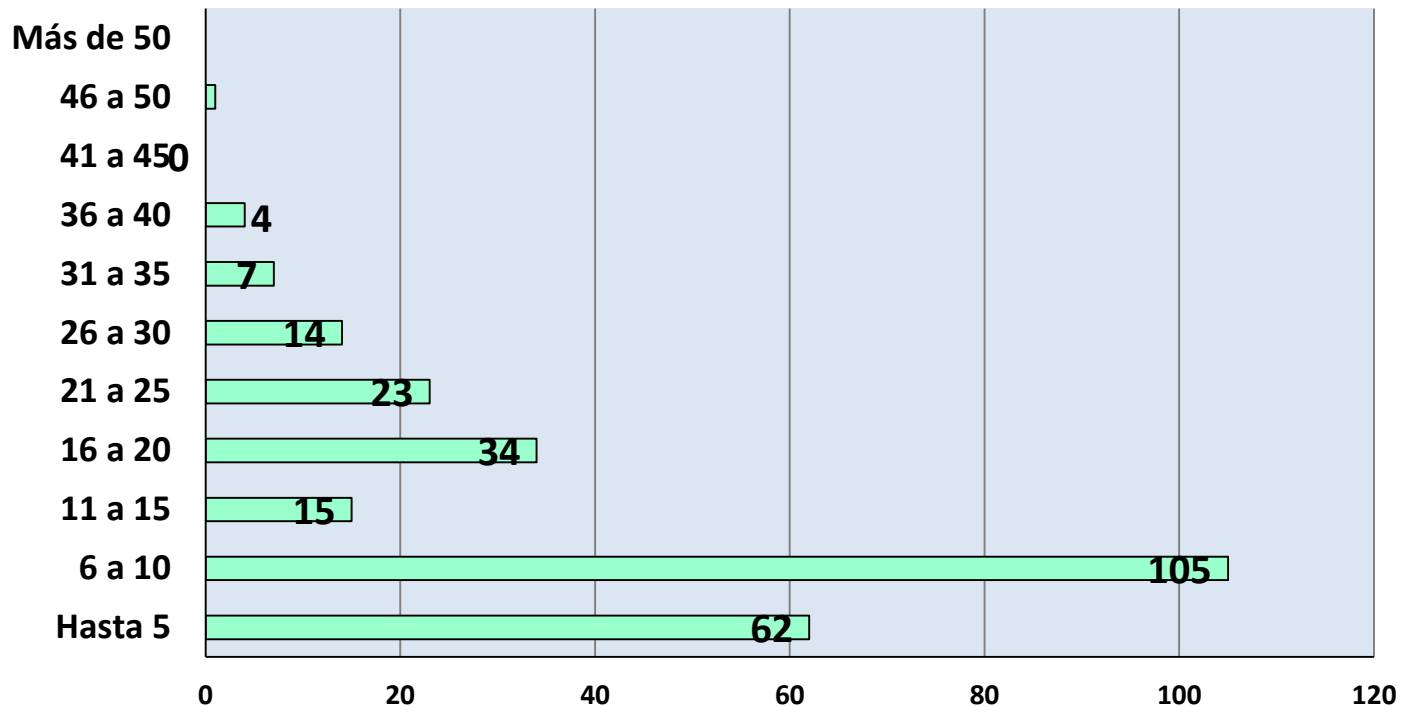


El 38% del personal de la Delegación que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

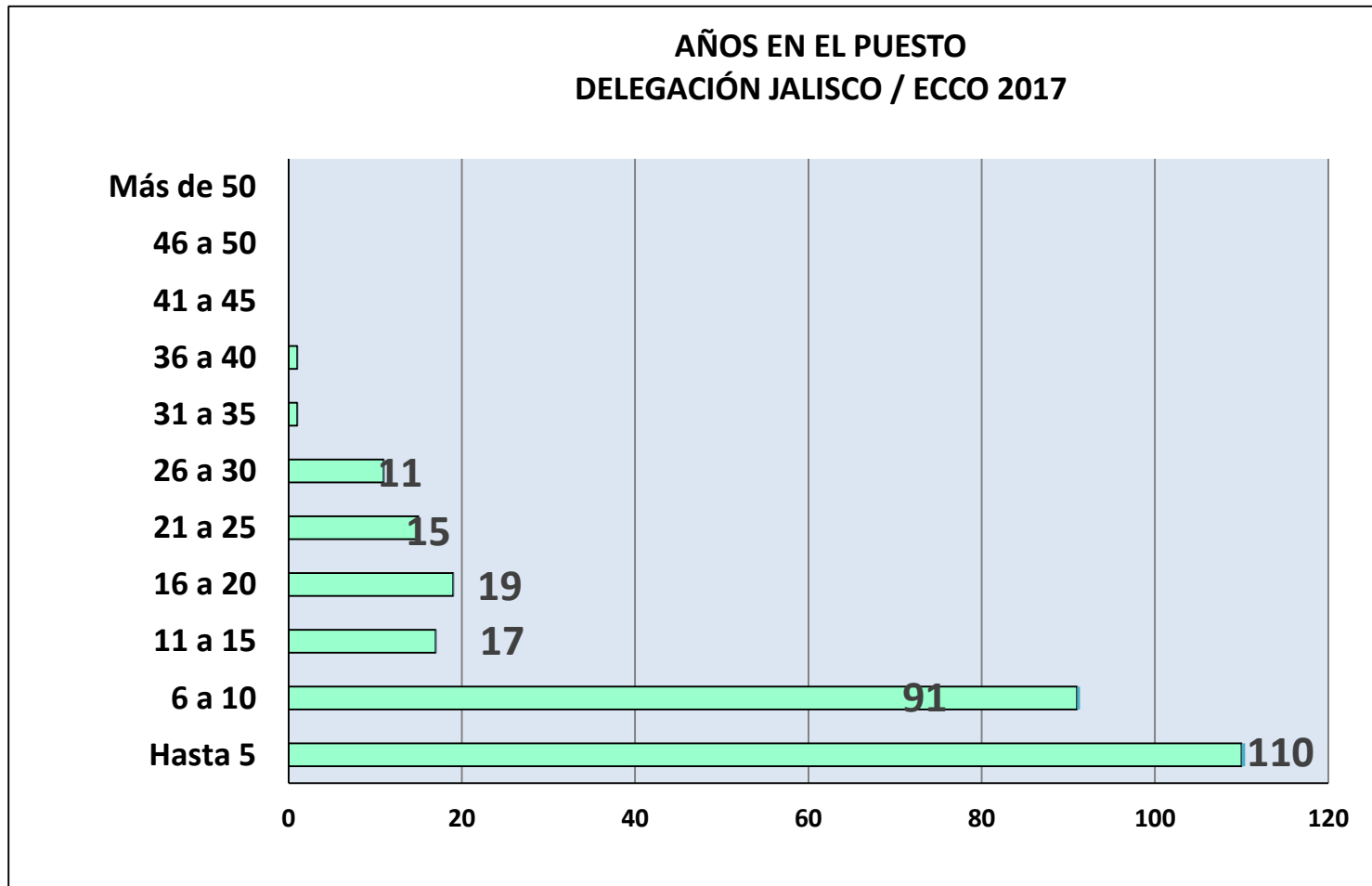


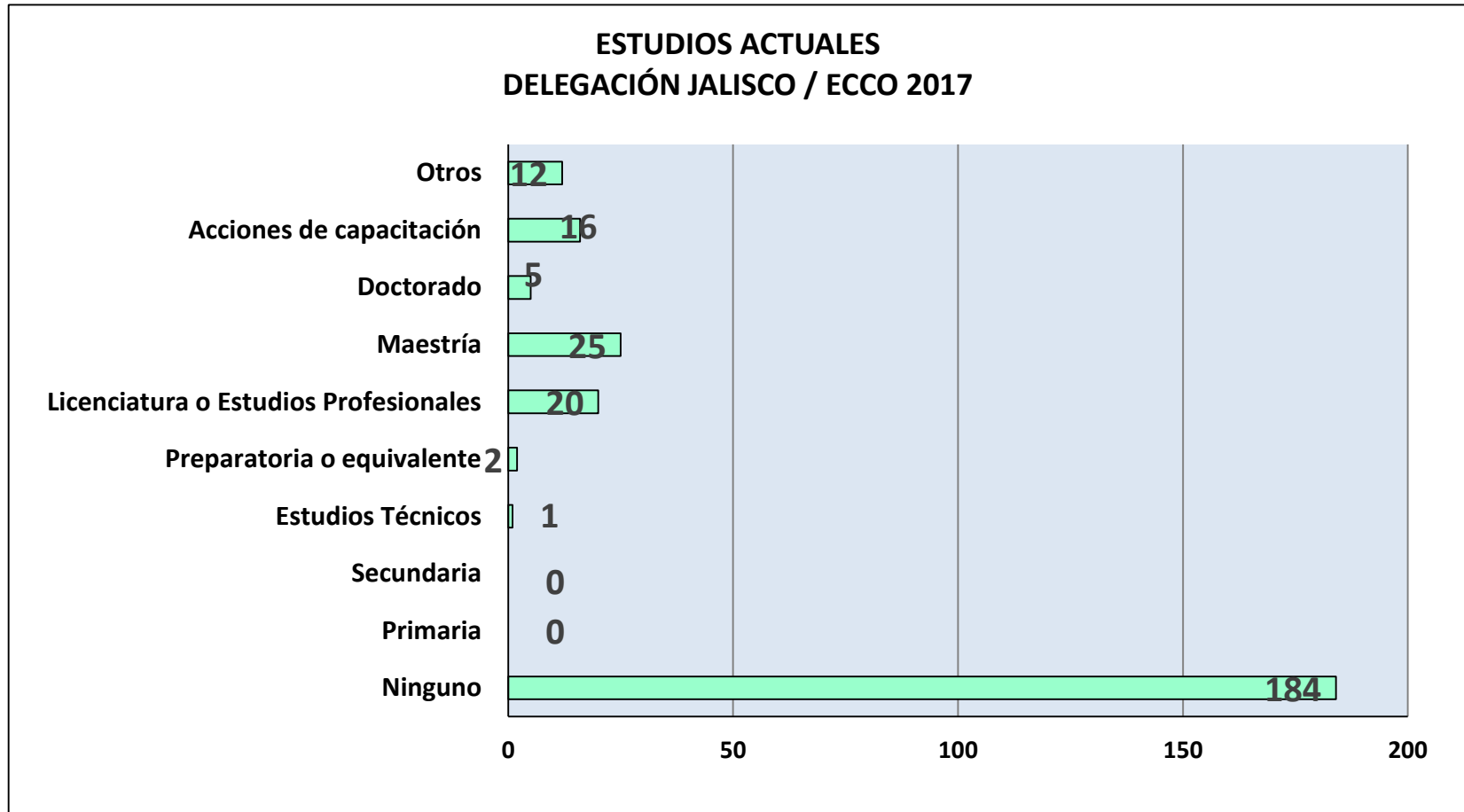
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



Casi 2 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 8 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 4 de cada 10 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.



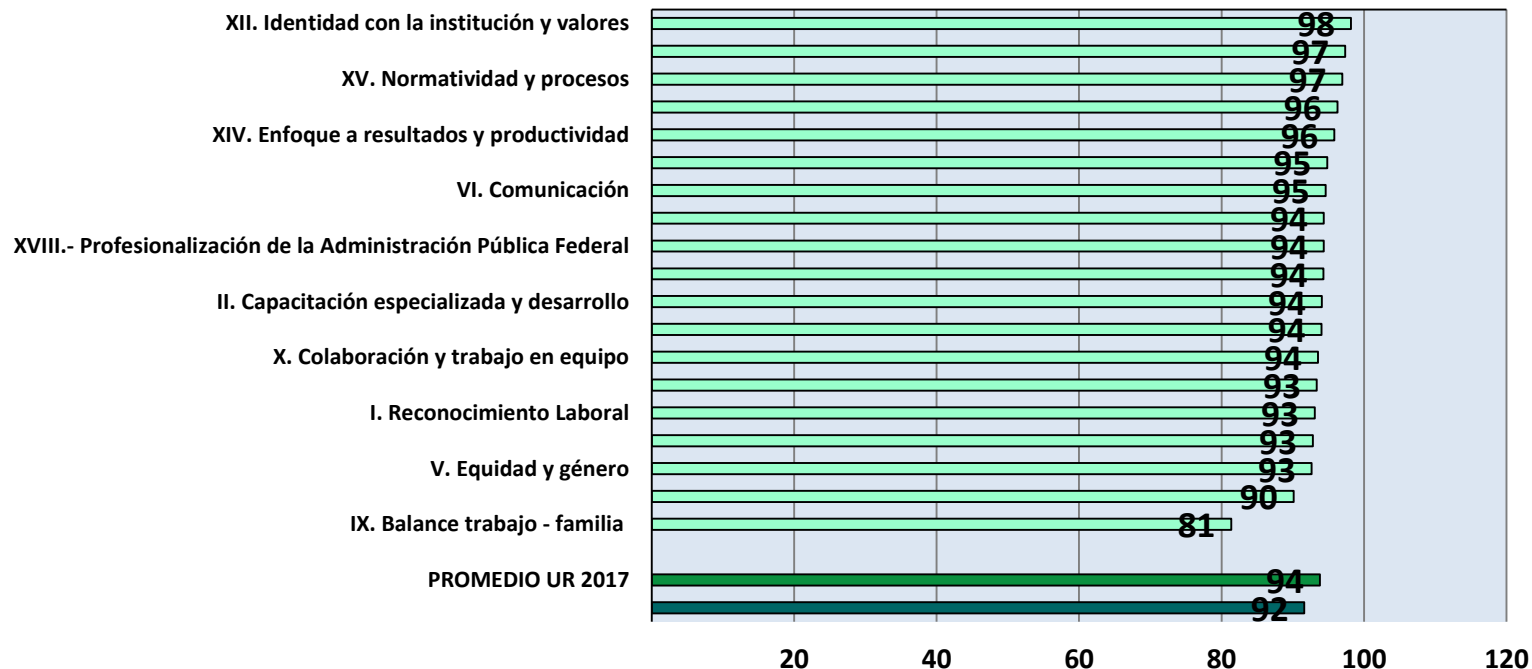


Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la PGR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



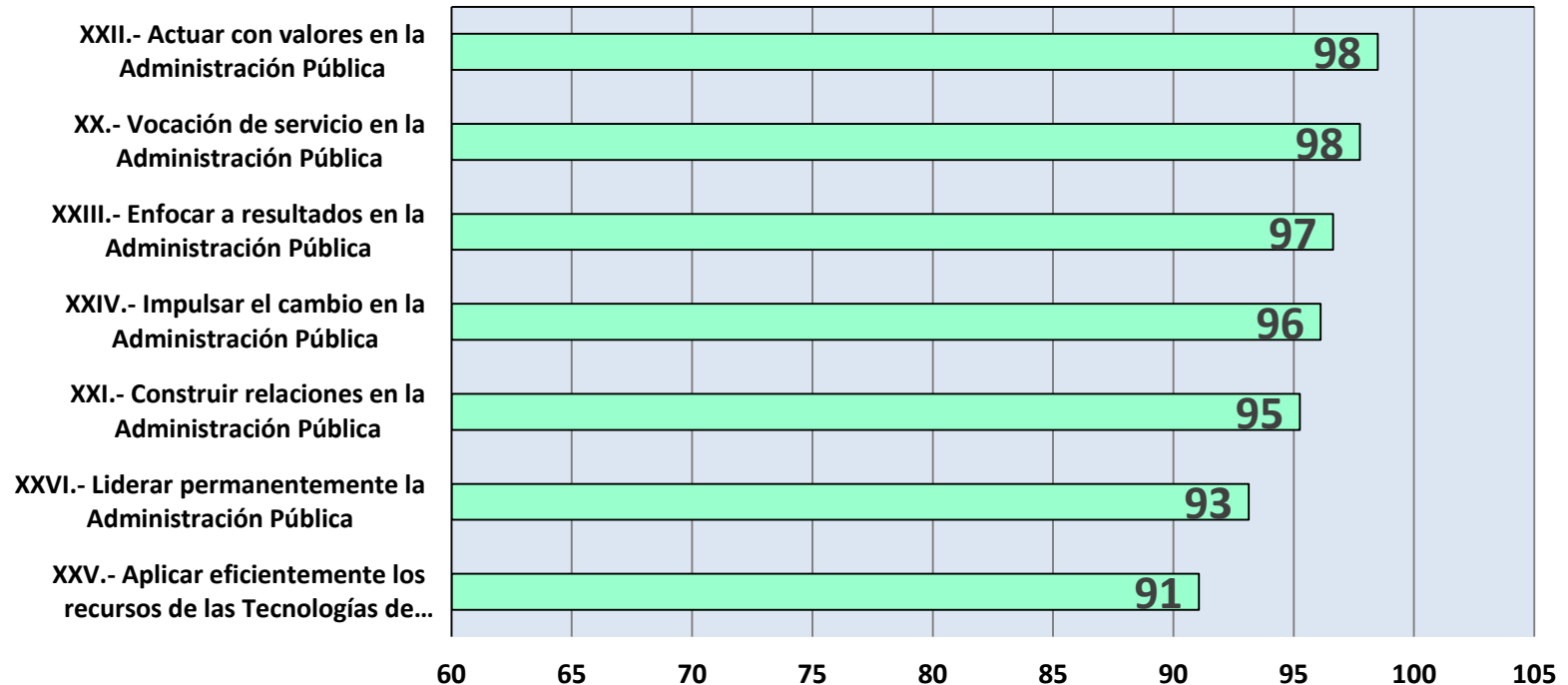
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



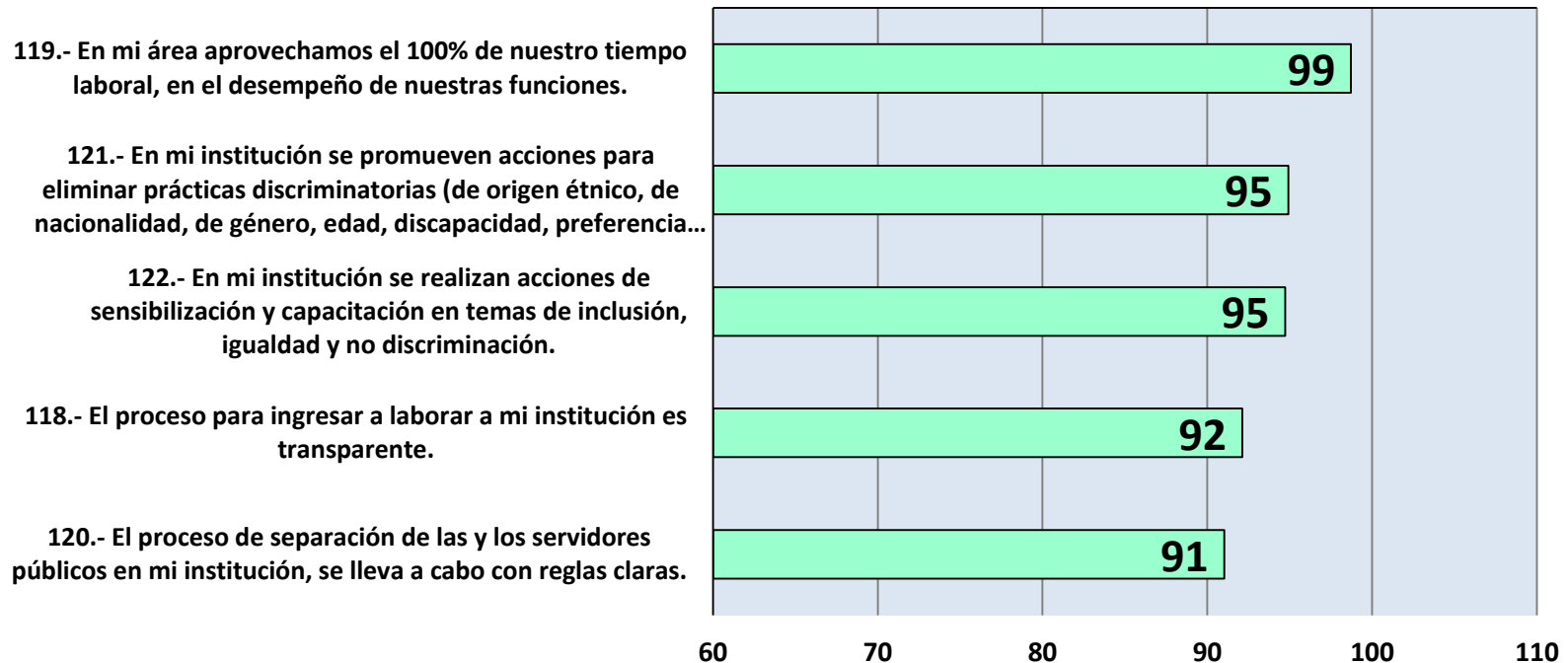
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DELEGACIÓN JALISCO / 2017 DE MAYOR A MENOR



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, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
MAYOR A MENOR / DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



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.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

Fortalezas y Debilidades

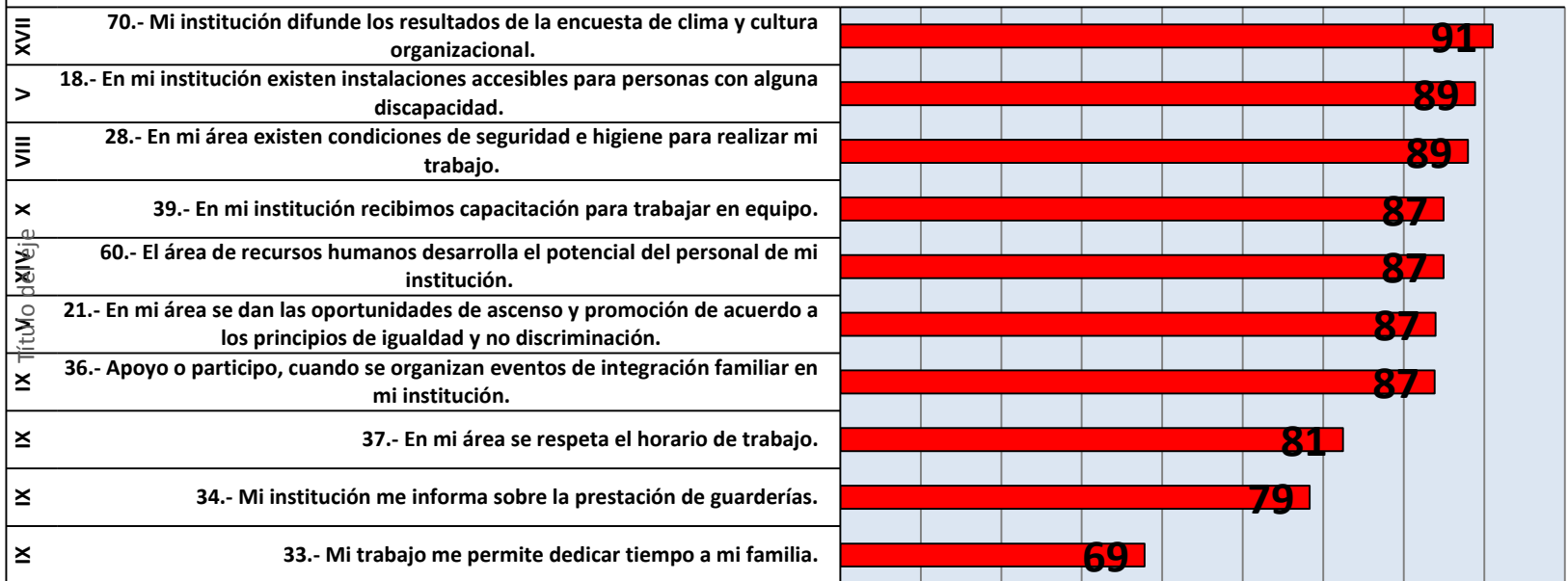
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XI	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98

Las y los servidores públicos de la Delegación Jalisco se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Jalisco con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel Delegacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 9 puntos con respecto a 2015.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

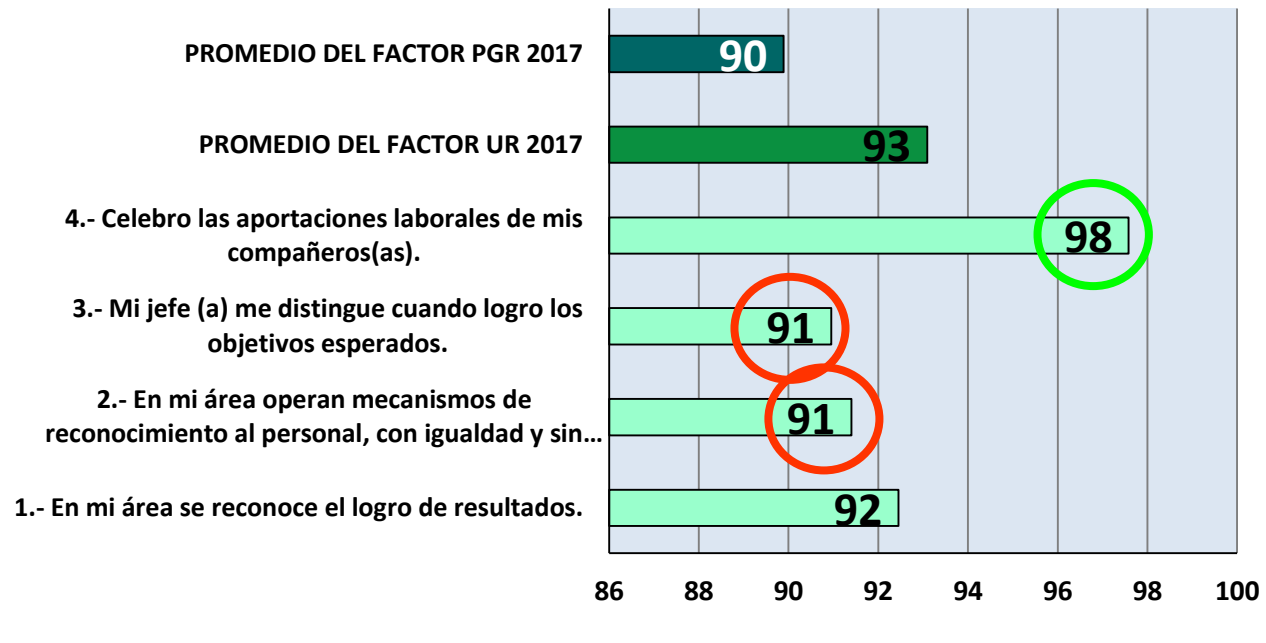
Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

93



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



98 ≥; 91 ≤

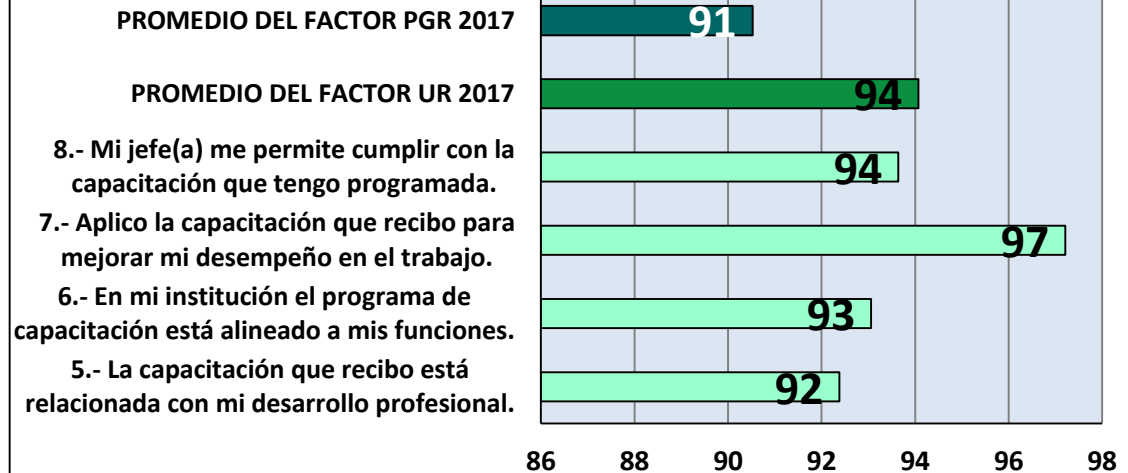
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

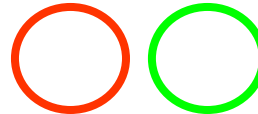
94



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017

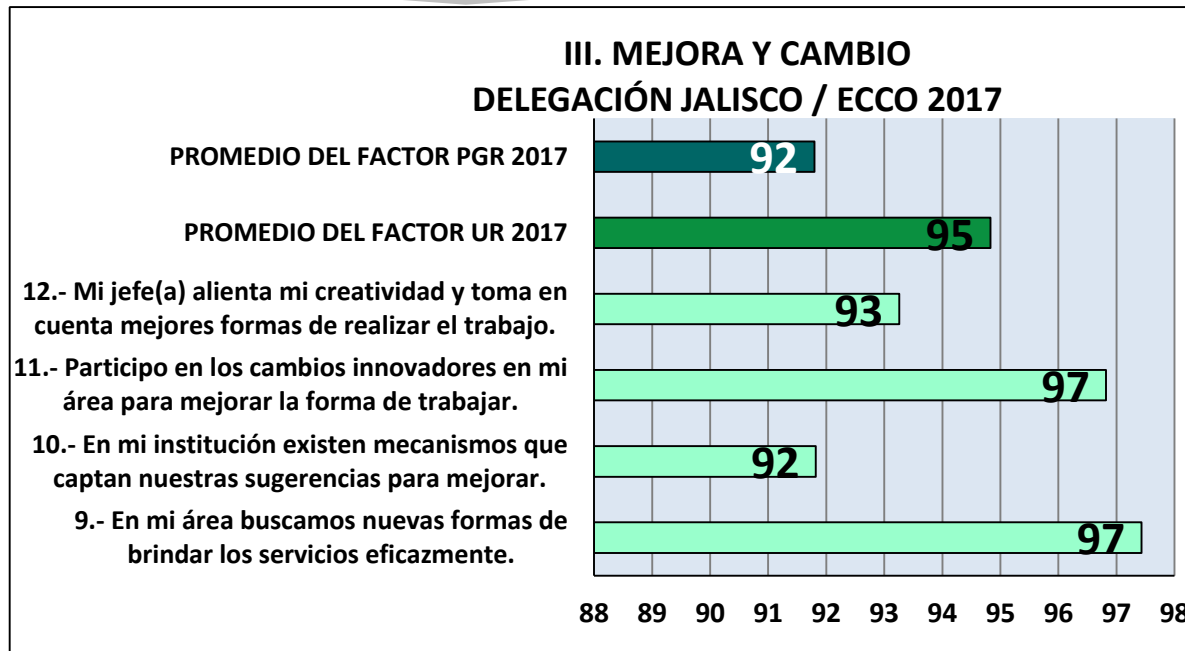


98 ≥; 91 ≤



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

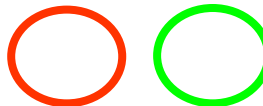
Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



95



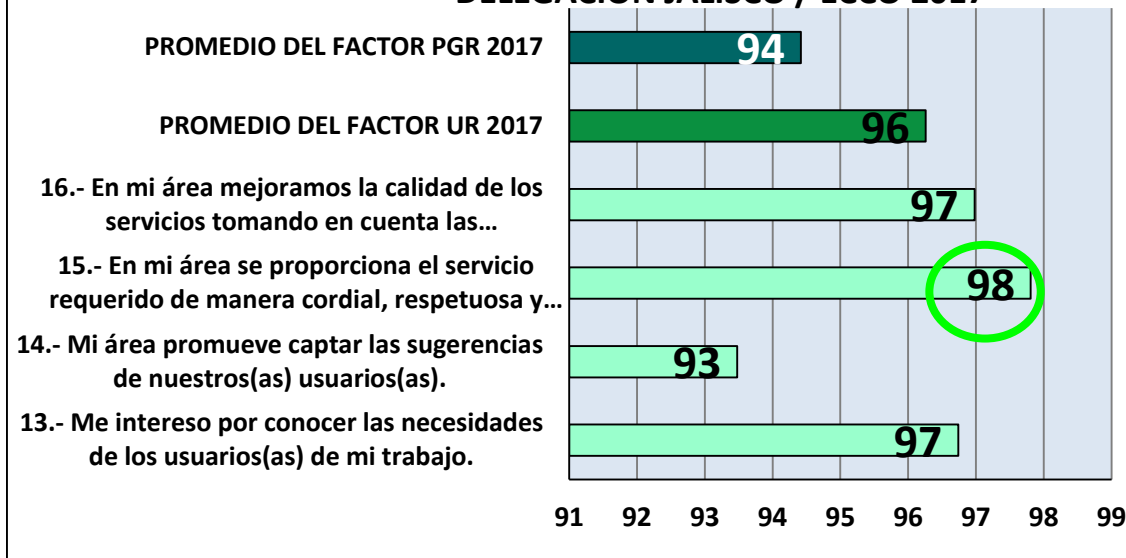
98 ≥; 91 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Jalisco, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Delegación para mejorar.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



96



98 ≥; 91 ≤



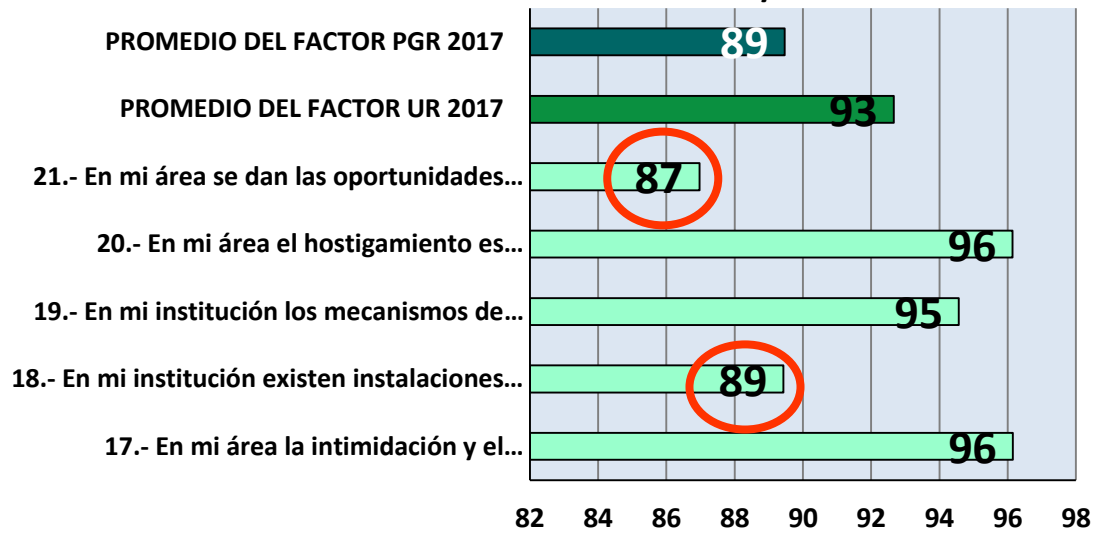
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Jalisco en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

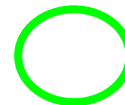
93



V. EQUIDAD Y GÉNERO
DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



98 ≥; 91 ≤



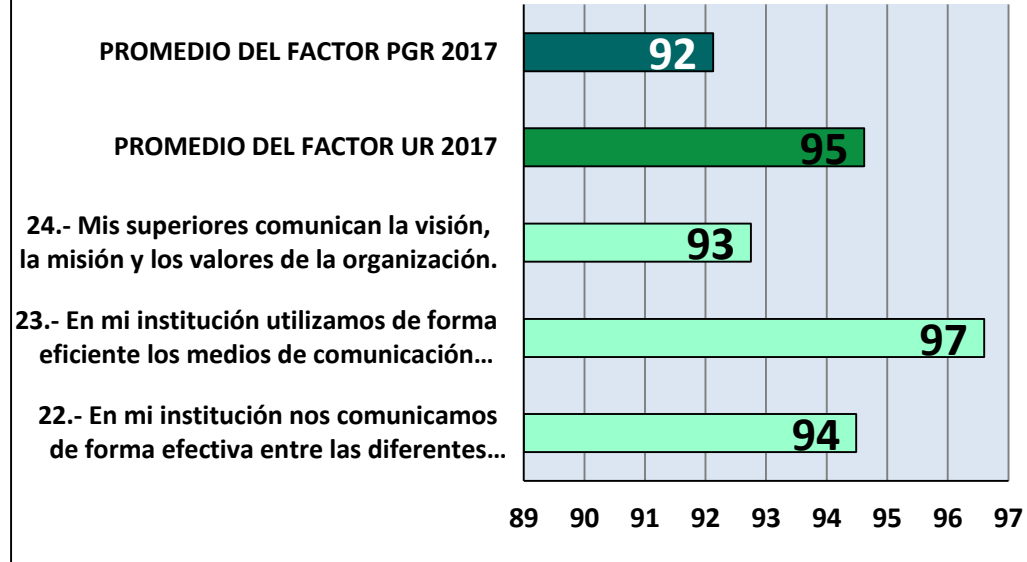
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

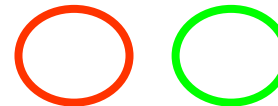
95



**VI. COMUNICACIÓN
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**

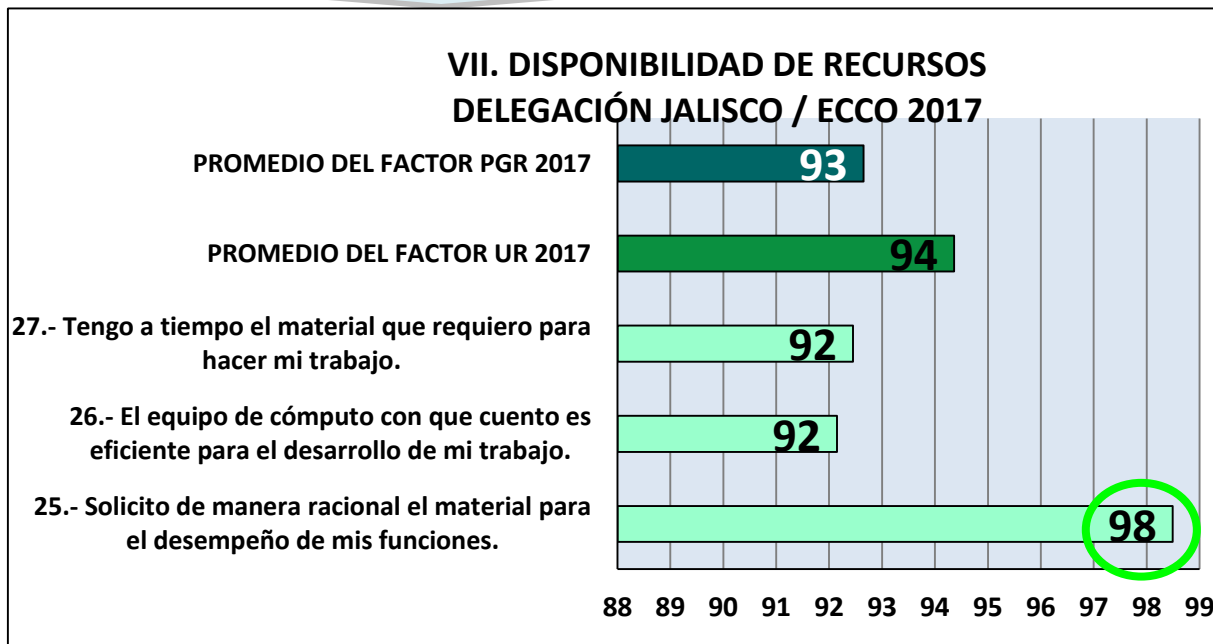


98 ≥; 91 ≤<



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



94

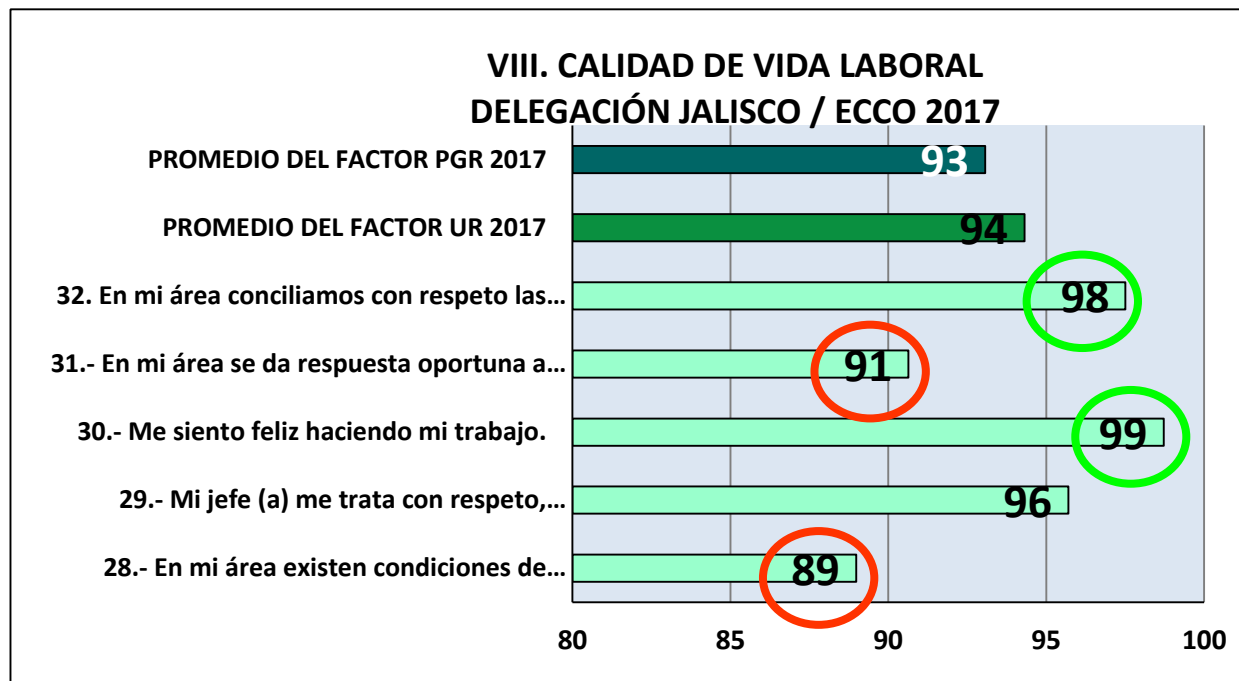


98 ≥; 91 ≤ <



Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la Delegación Jalisco otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



94



98 ≥; 91 ≤

La Delegación Jalisco cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

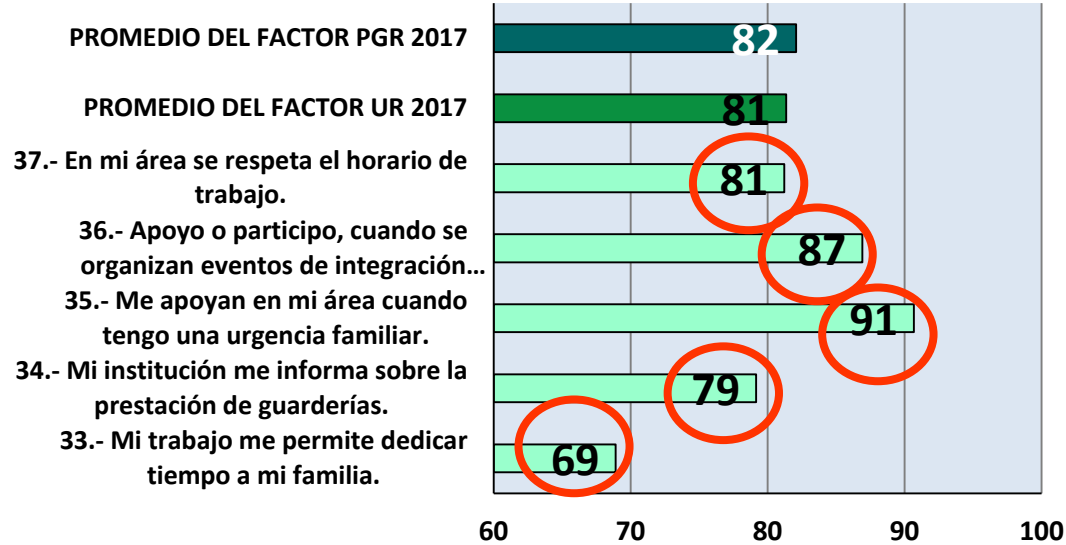


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

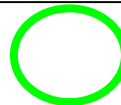
81



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



98 ≥; 91 ≤



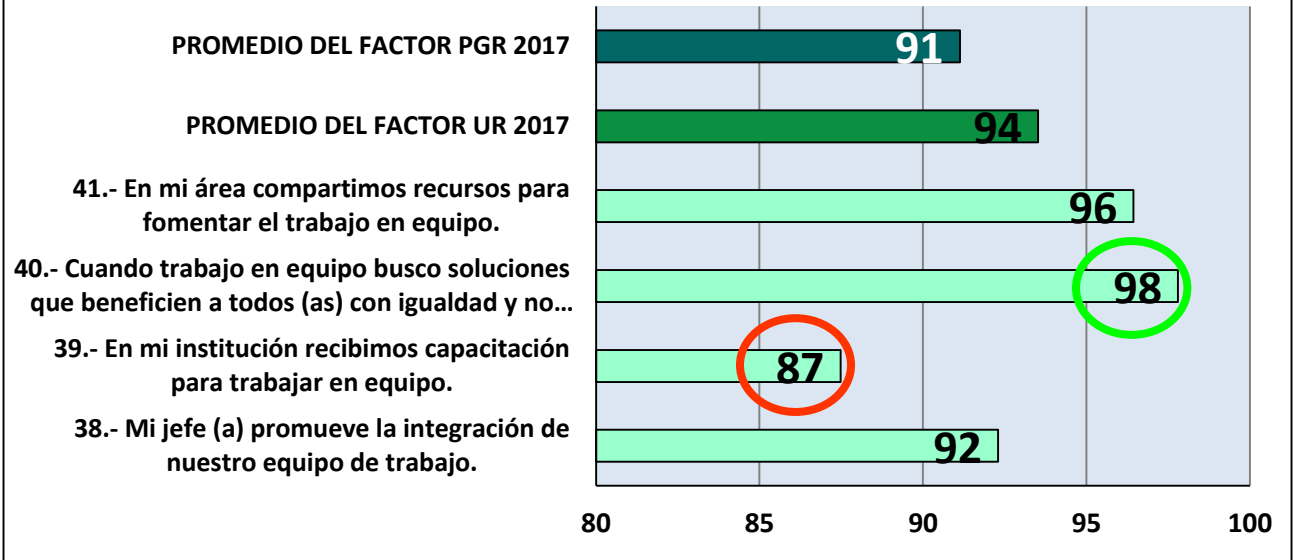
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

94



**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**

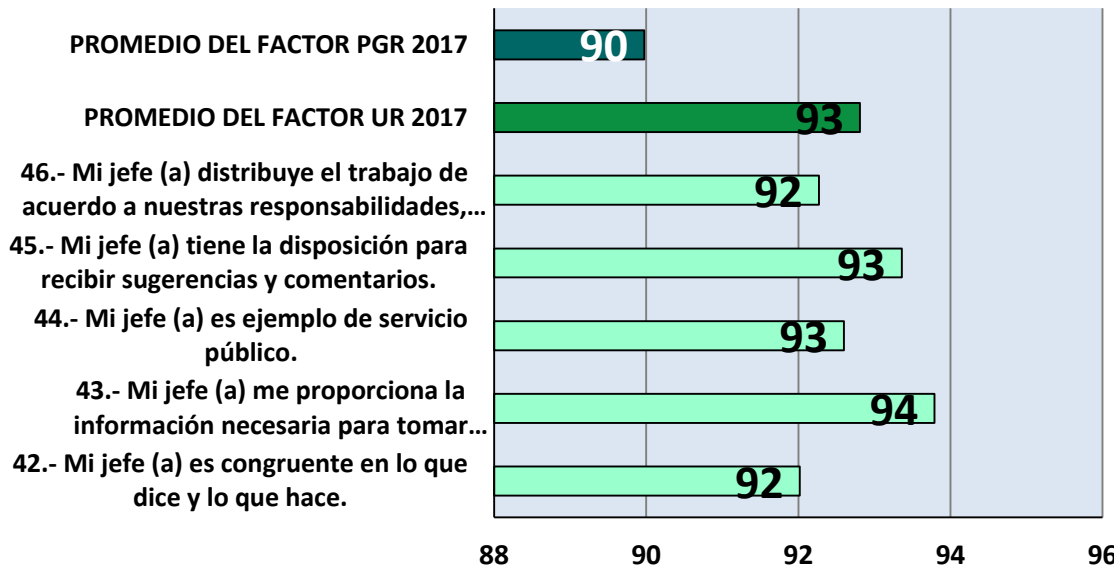


98 ≥; 91 ≤

En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

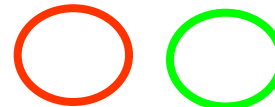
**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



93

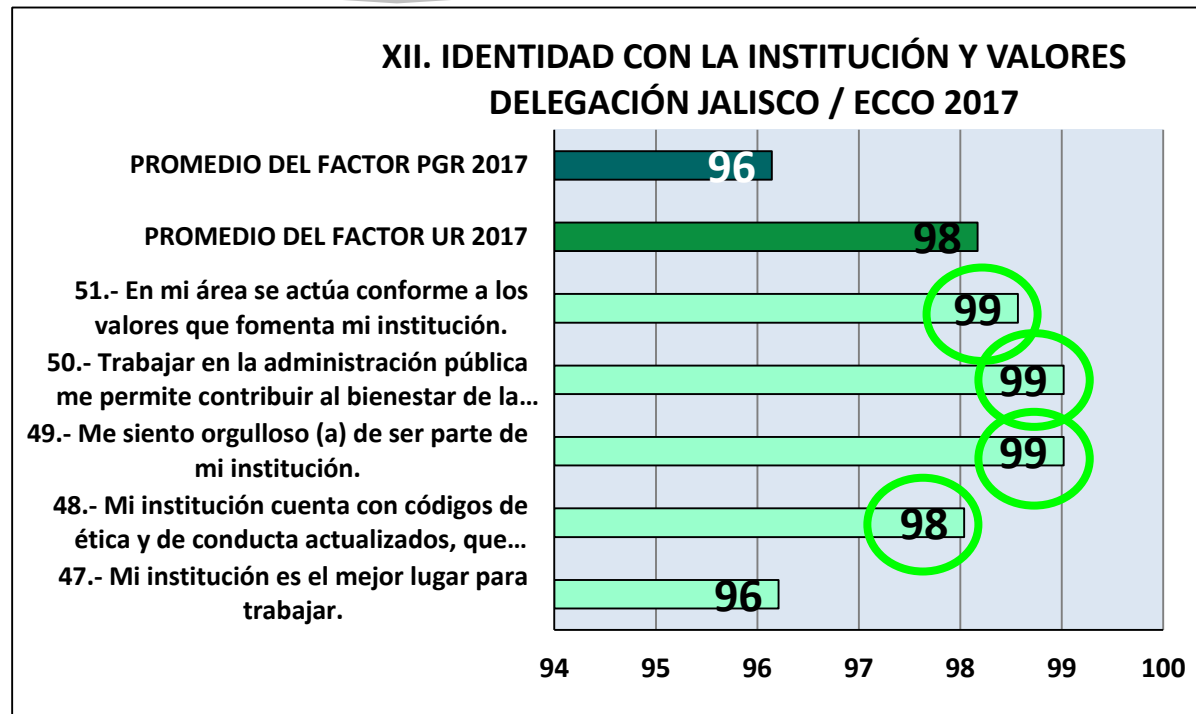


98 ≥; 91 ≤



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

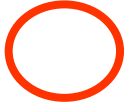
Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.



98



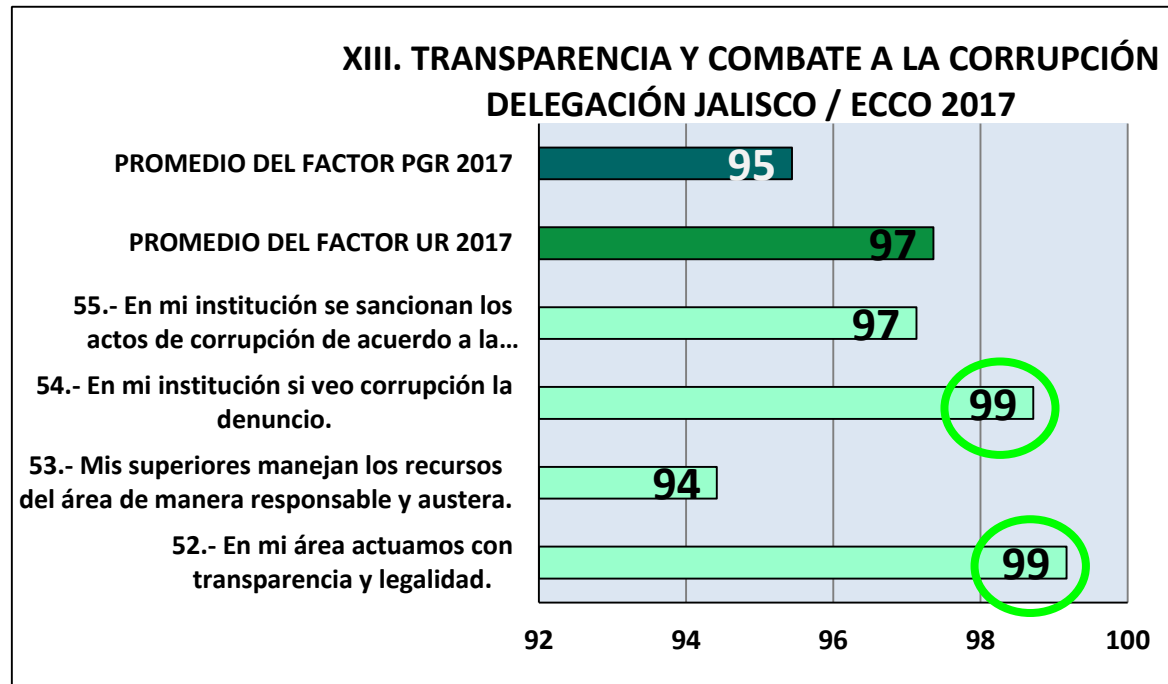
98 ≥; 91 ≤



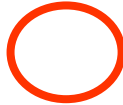
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Jalisco la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Delegación, así como de la prevención y combate a la corrupción.

97



98 ≥; 91 ≤



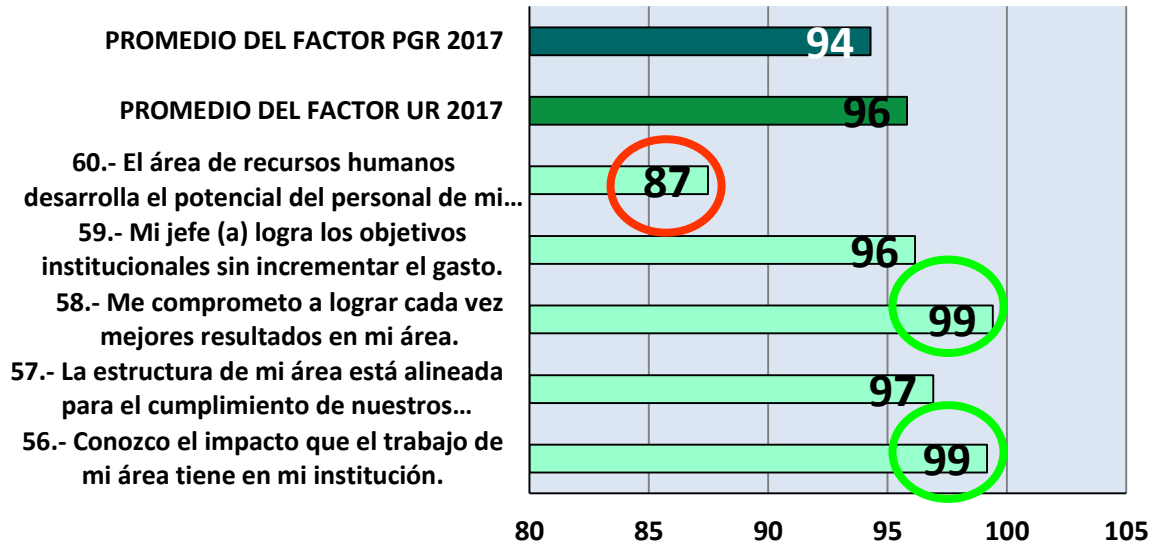
La percepción en este factor es que la Delegación Jalisco actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

96



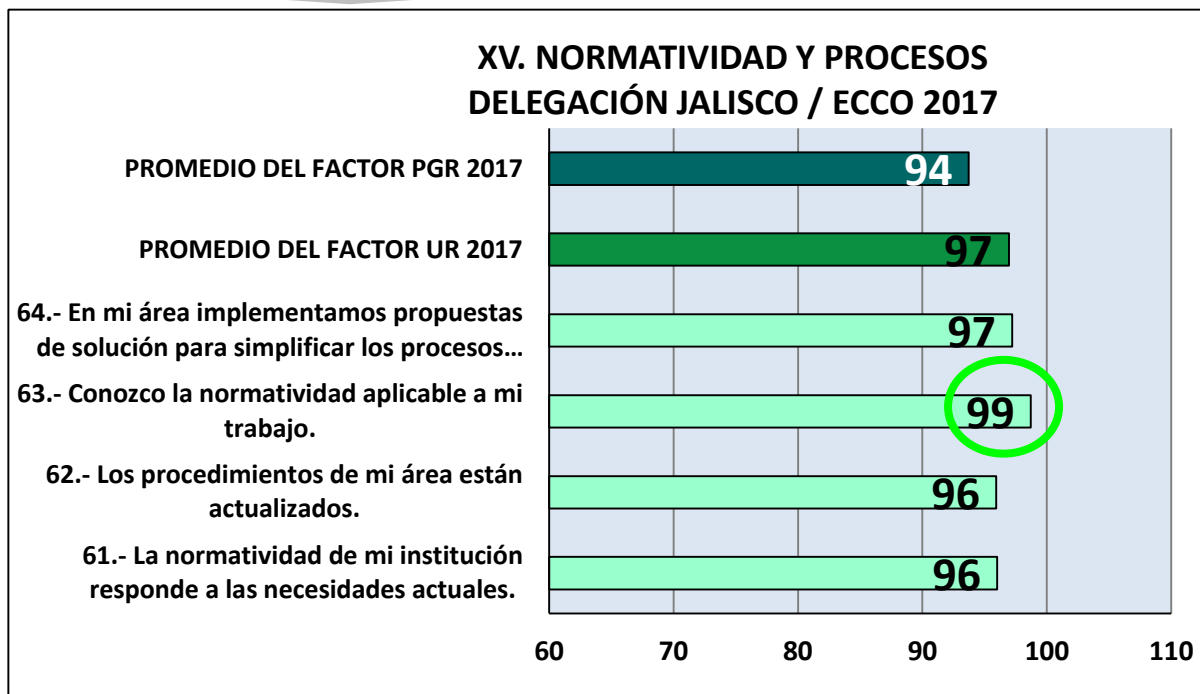
**XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



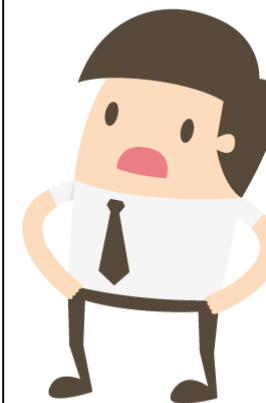
98 ≥; 91 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Jalisco para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

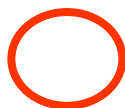
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



97



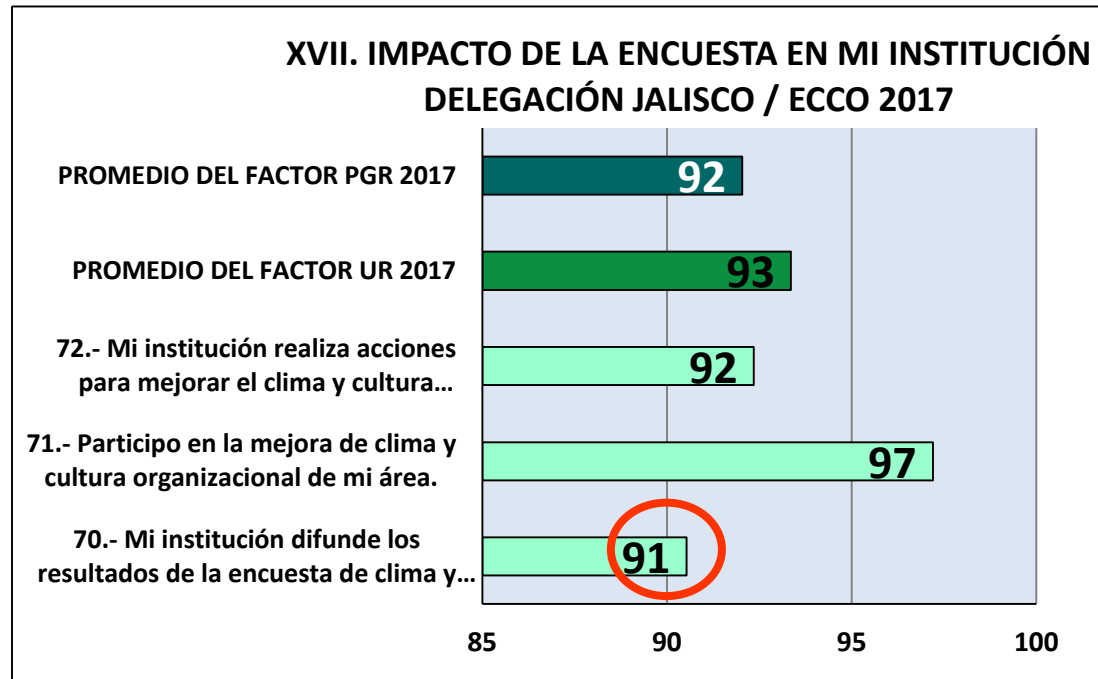
98 ≥; 91 ≤



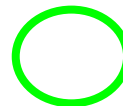
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

93



98 ≥; 91 ≤



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de la áreas que conforman la Delegación al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Delegación para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



94



98 ≥; 91 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de la Delegación para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

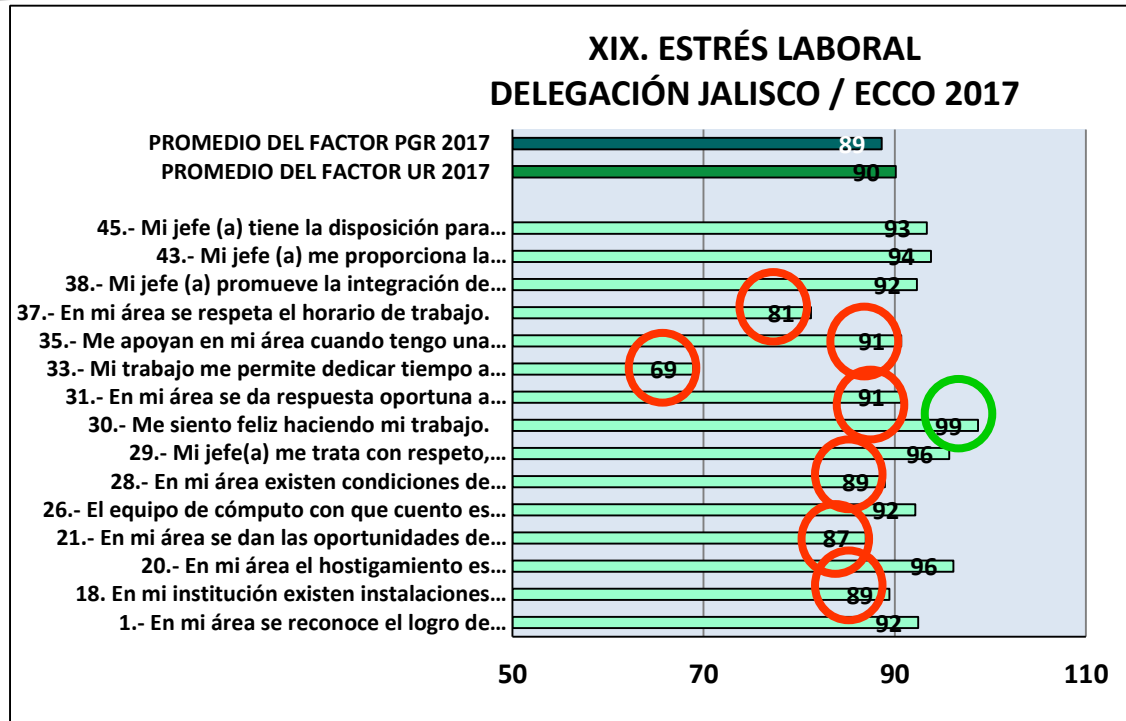
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

90



98 ≥; 91 ≤



La Delegación Jalisco es una área en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.



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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

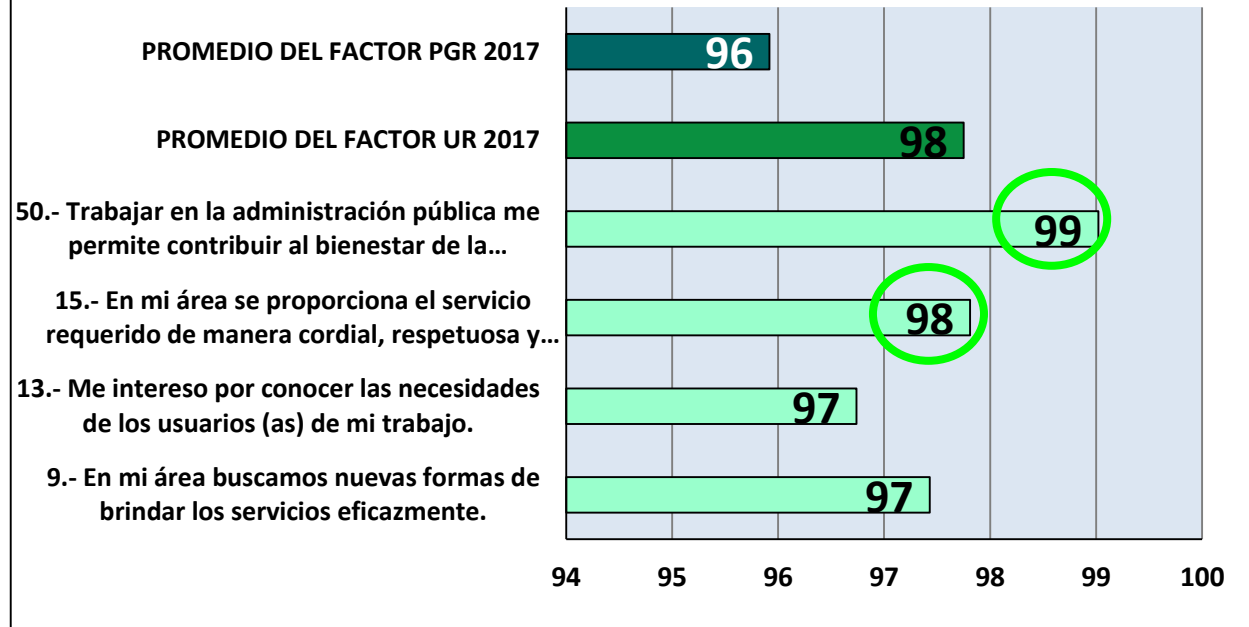
Factores Fractales de Competencias

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.

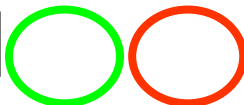
98



**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



98 ≥; 91 ≤

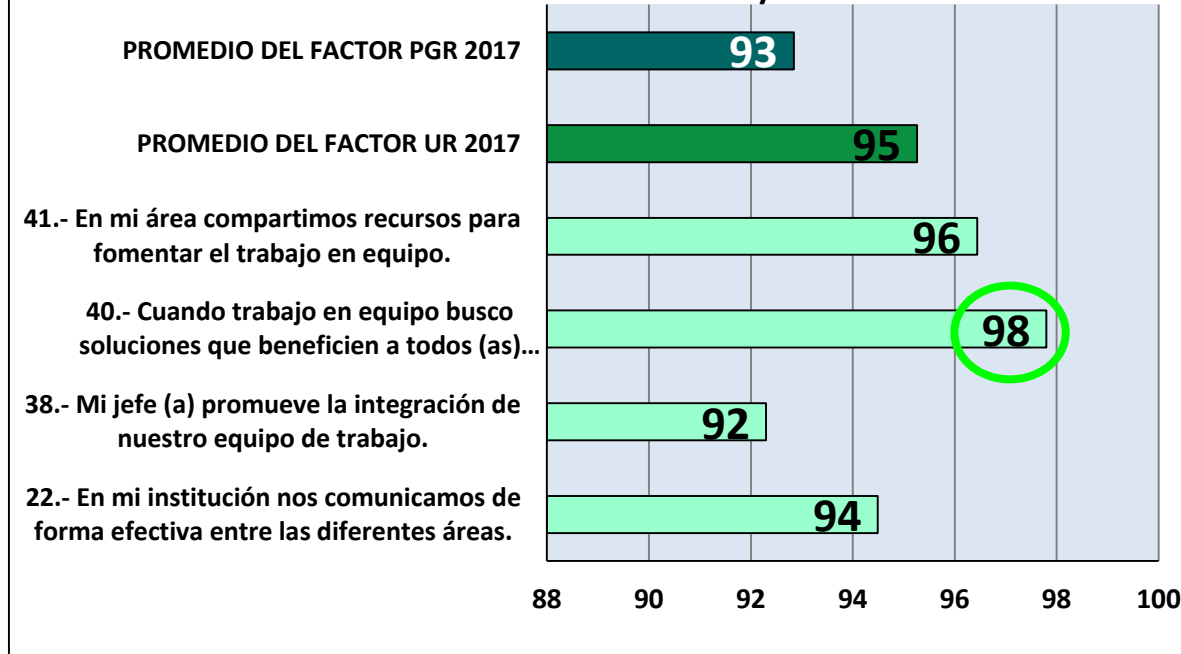


Las y los servidores públicos de la Delegación Jalisco que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

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.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



95

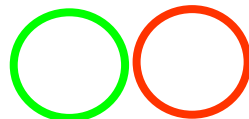


98 ≥; 91 ≤

La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Jalisco, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

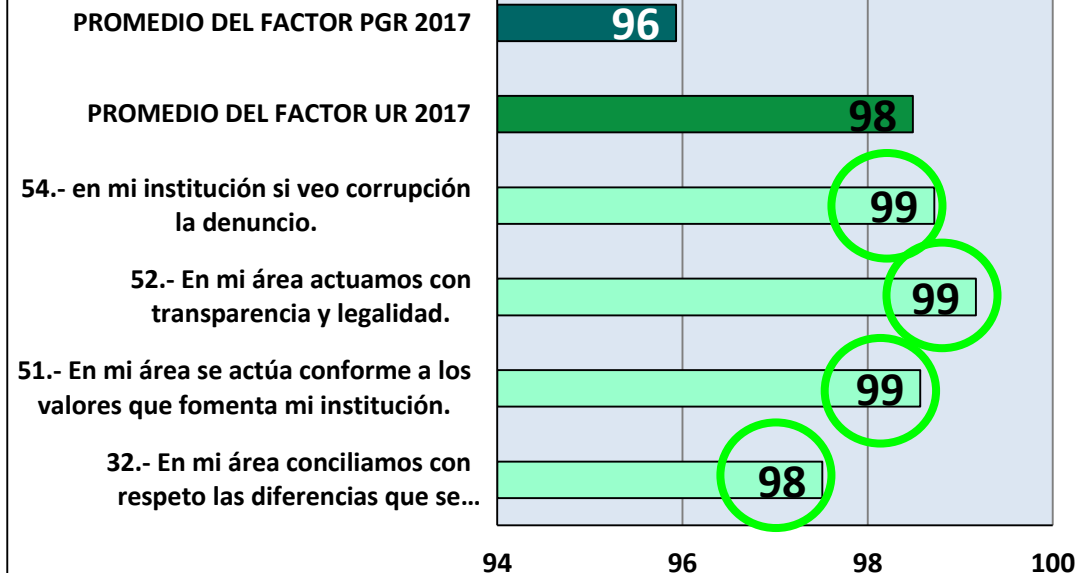
98



98 ≥; 91 ≤

XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017

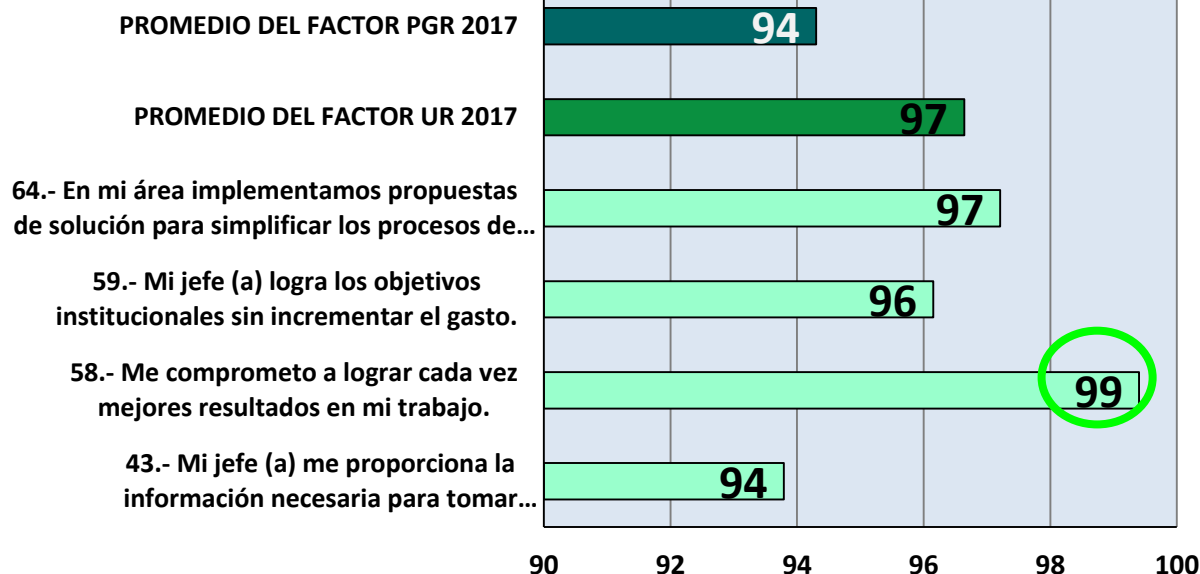


Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Jalisco, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

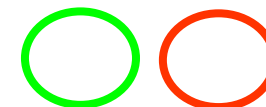
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



97

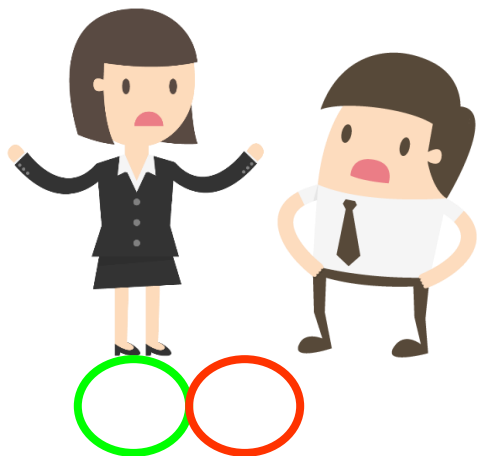


98 ≥; 91 ≤

La Delegación está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR.

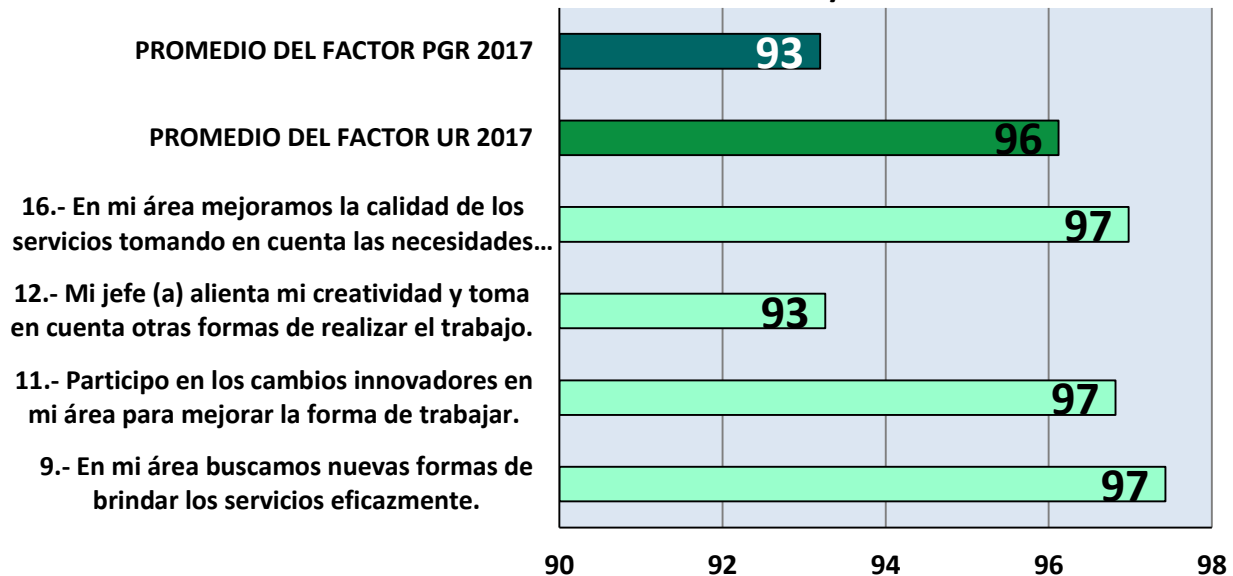
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

96



98 ≥; 91 ≤

**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Delegación.

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.)

91



98 ≥; 91 ≤

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)

DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

88

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

91

77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de...

94

76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.

95

75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso...

77

74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de...

98

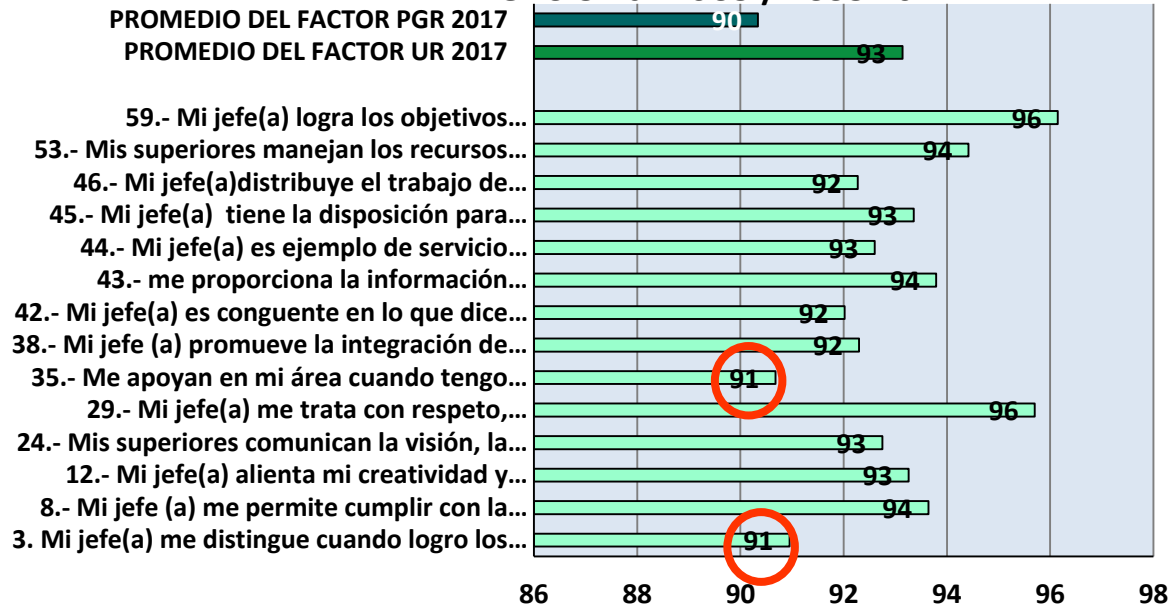
60 70 80 90 100

La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Delegación ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

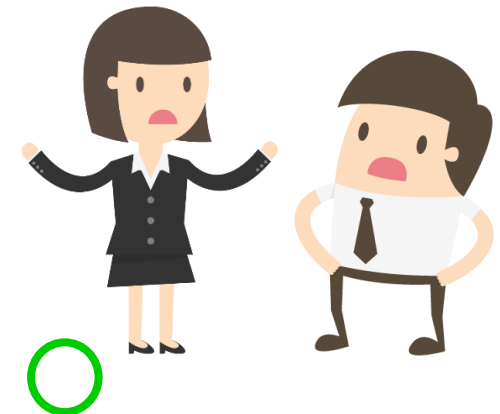
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



93



98 ≥; 91 ≤

Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

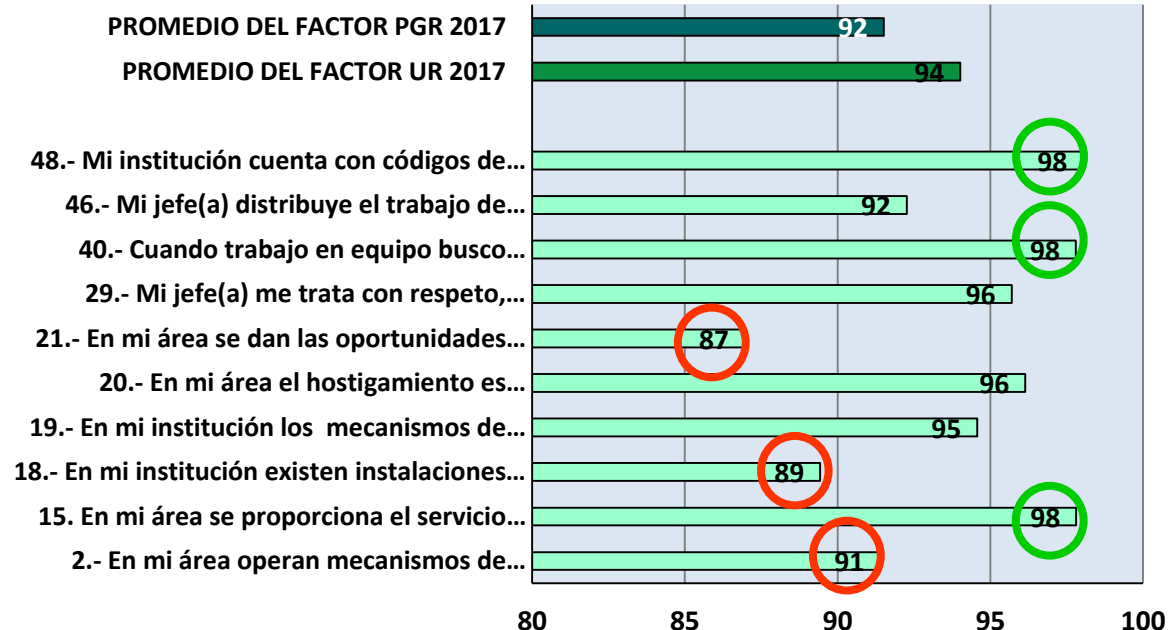
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

94



**XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017**



98 ≥; 91 ≤

Este factor fractal muestra a la Delegación Jalisco como un área que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

Factor Específico por Ramo (FER)

94



98 ≥; 91 ≤

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 DELEGACIÓN JALISCO / ECCO 2017



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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

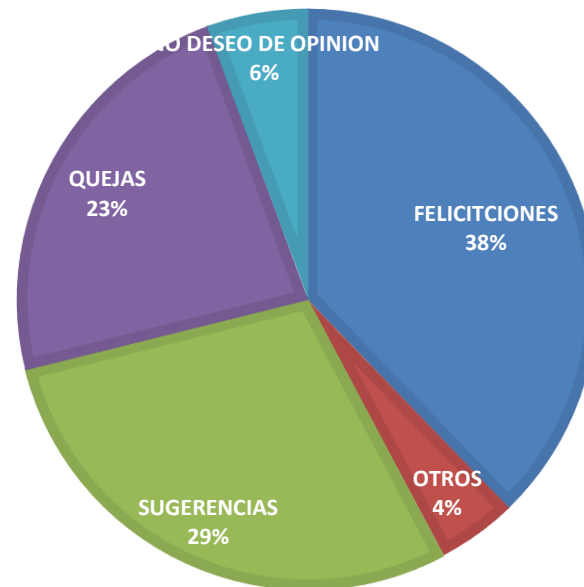
2. Análisis Cualitativo

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS PGR-DELEGACIÓN JALISCO ECCO/2017

■ FELICITACIONES ■ OTROS ■ SUGERENCIAS ■ QUEJAS ■ NO DESEO DE OPINION



PGR- Delegación Estatal Jalisco, obtuvo, en un total de 90 Encuestas, el 38% felicitan al los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio ya que asientan positivamente al sentirse participes en la cuenta, el 29% hacen sugerencia respecto a el horario laboral, el 23 % refiere que les gustaría pasar mas tiempo con la familia, el 6% no tubo deseo de participación en la encuesta, el 4% indica se encuentran orgullosos de pertenecer a esta Institución que se encarga por velar el bienestar de la sociedad.

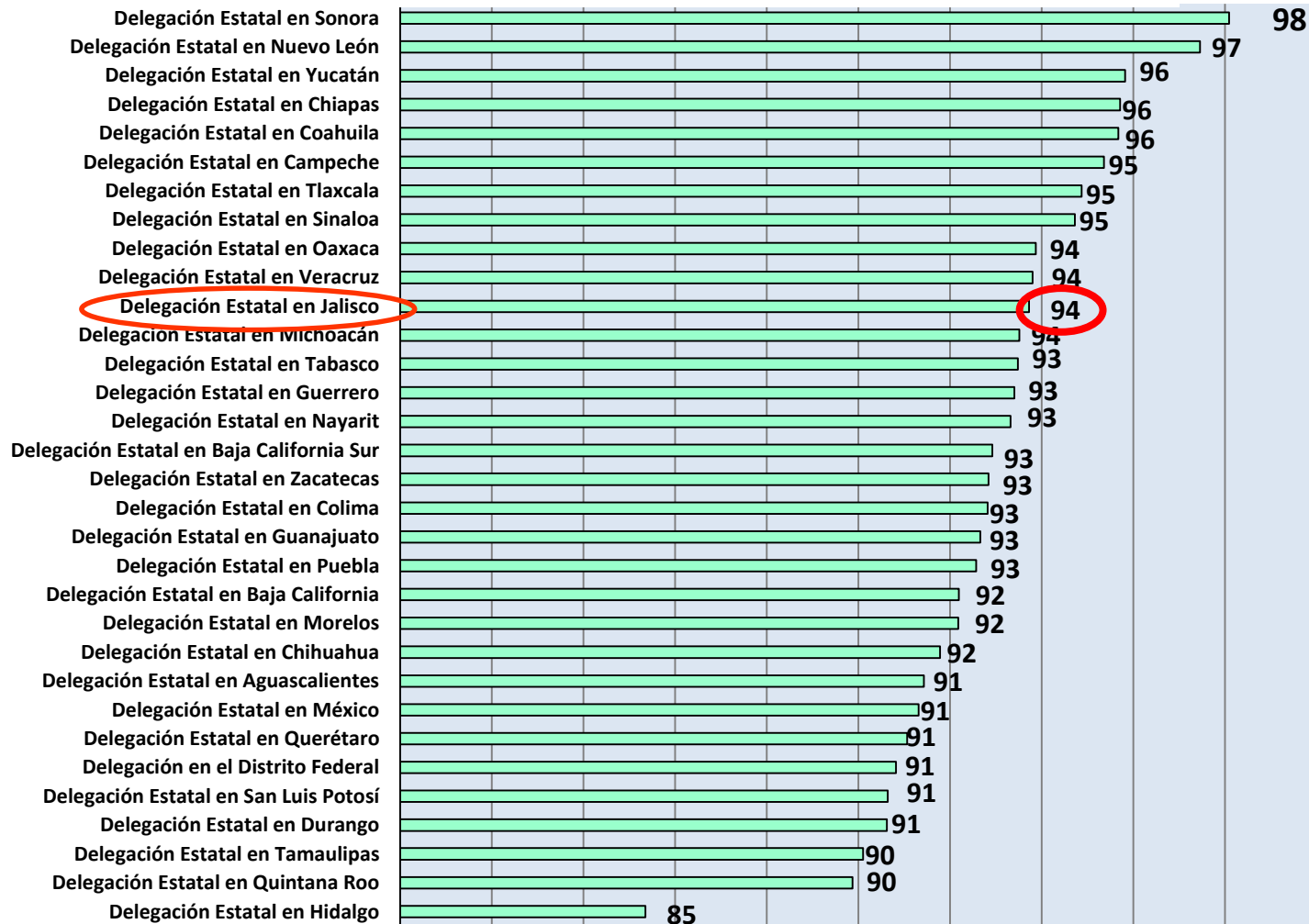
PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

3. Análisis Comparativo

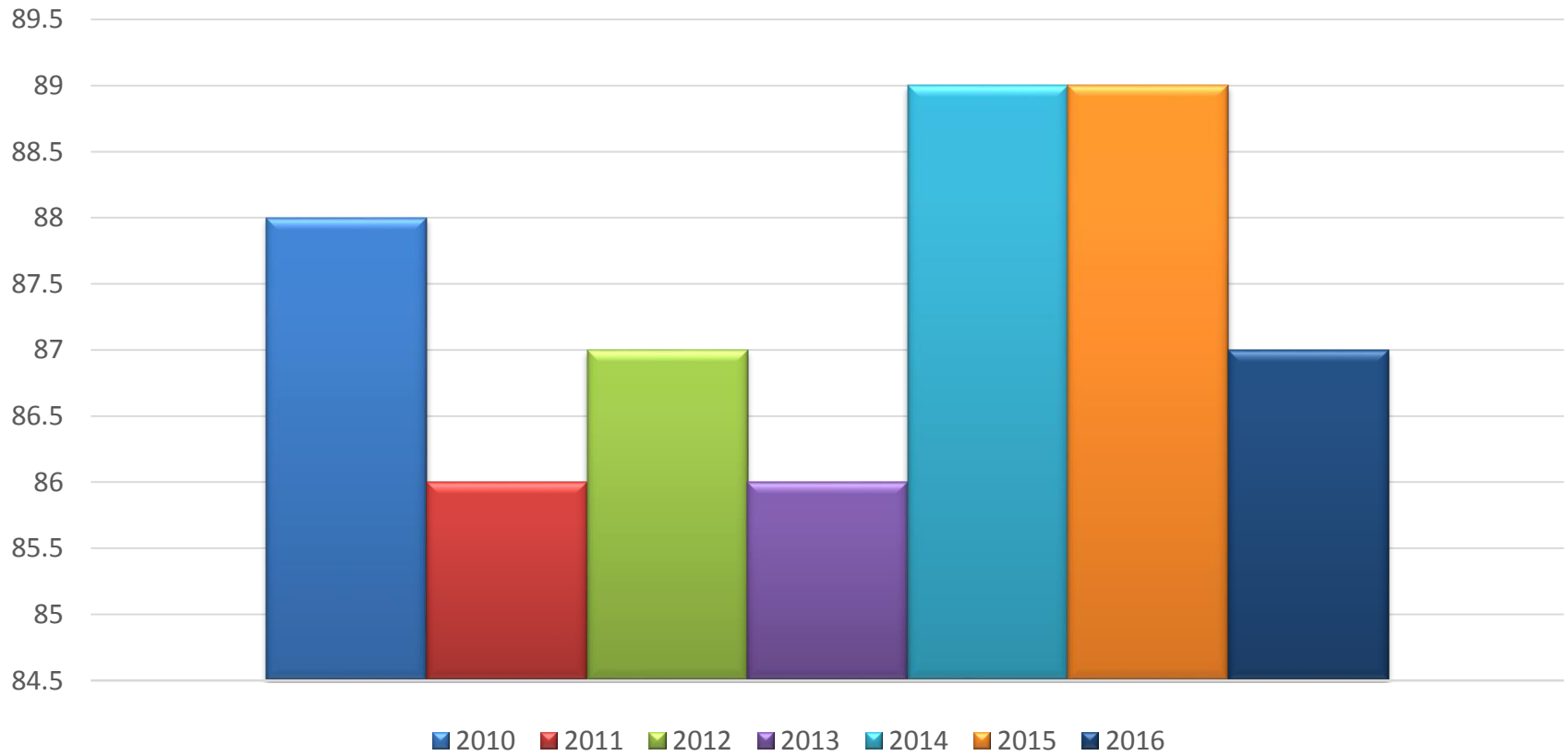
PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

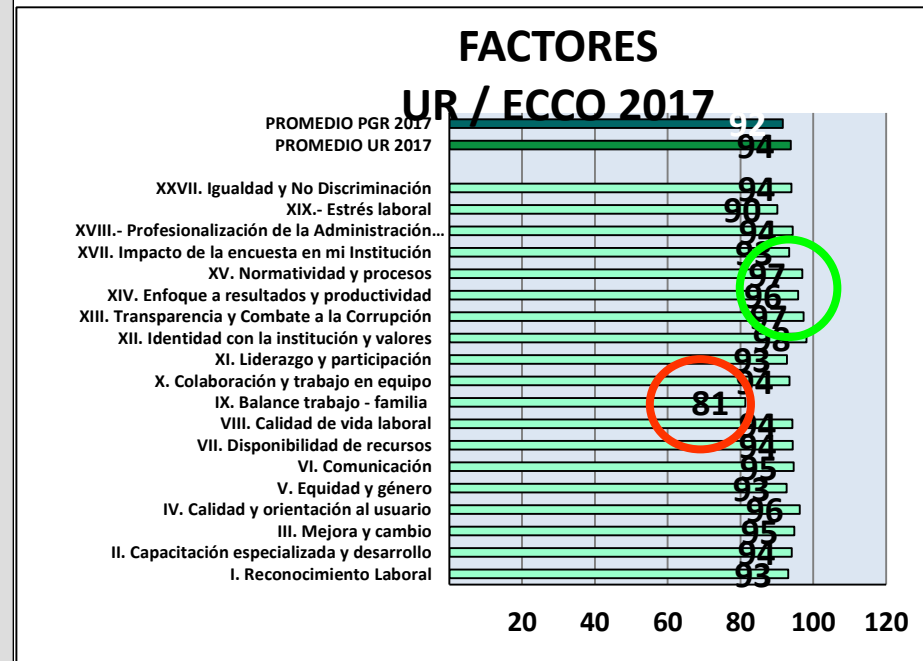
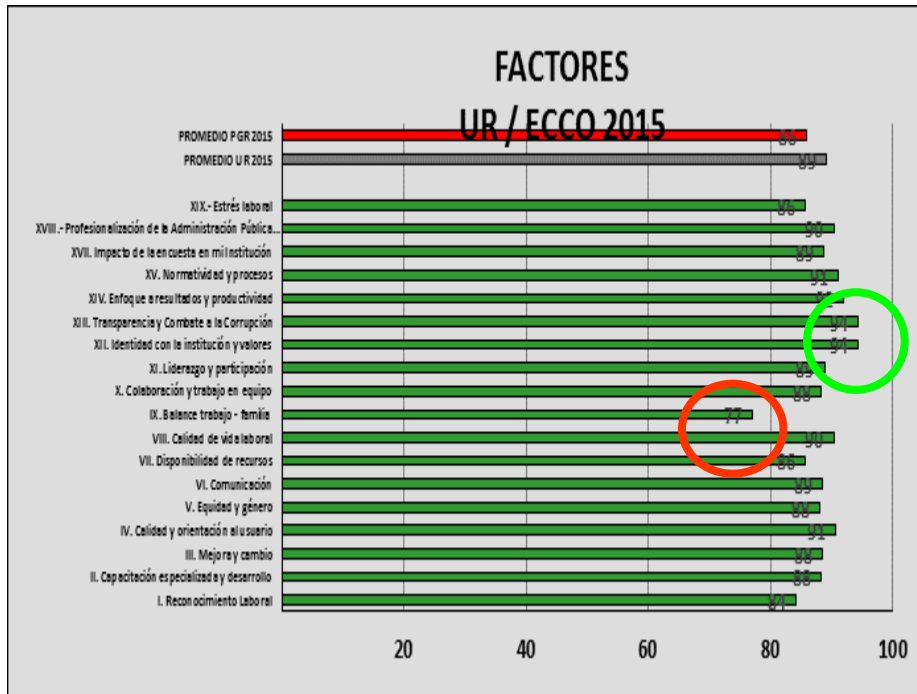
ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Datos Históricos de la Delegación Jalisco



3.2. Resultados JALISCO 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Jalisco en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

3.3. Efectividad del 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:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{10 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{83.3 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 42. Equilibrada

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 46. Inclusiva

$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 47. Motivada

$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 50 Profesional

$\frac{1 \text{ cumplida}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 33\%$ de efectividad

Factor 55. Liderazgo integral

$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 54. Entorno Cultural y Ecológico

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 63. Transparencia

$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la Delegación Jalisco, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 91 puntos o menores.

98 ≥; 91 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018




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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
-----	----------------------------

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Se darán a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018, mediante correo electrónico.	Subdelegado Administrativo	Equipo de cómputo con Internet	1 día	E	X	P					X											
					O		R																



DELEGADO ESTATAL
 DR. EN D. JAÍME RODRÍGUEZ AGUILAR



SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018




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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
-----	----------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Concientizar al personal de Mando para que sean servidoras y servidores públicos ejemplares, congruentes con lo que dicen y hacen, teniendo siempre la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

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 realizará una platica relacionada con el tema de Liderazgo, la cual será enfocada al personal de Mando de la Delegación Jalisco.	Subdelegado Administrativo	Auditorio de la Delegación, proyector, equipo de computo y sonido	1 día	E	X	MANDOS	P				X										
					O			R														



DELEGADO ESTATAL
 DR. EN D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR



SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA																				
334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO																			
FACTOR																				
37.- FACTOR ESPECIFICO POR RAMO 91.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.																				
OBJETIVO ESTRATÉGICO																				
Hacer de conocimiento al personal sobre los procesos de separación en la Institución.																				
							2018													
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					E	X	P	R												
1	Se realizará, la difusión entre el personal de los motivos por los cuales se puede dar el proceso de separación.	Subdelegación Administrativa	Equipo de computo, Internet	2 meses		X	TODO EL PERSONAL						X	X						
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">  DELEGADO ESTATAL DR. EN D. JAIMÉ RODRÍGUEZ AGUILAR </td> <td style="width: 50%; border: none;">  SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ </td> </tr> </table>																			 DELEGADO ESTATAL DR. EN D. JAIMÉ RODRÍGUEZ AGUILAR	 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ
 DELEGADO ESTATAL DR. EN D. JAIMÉ RODRÍGUEZ AGUILAR	 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ																			

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
------------	-----------------------------------

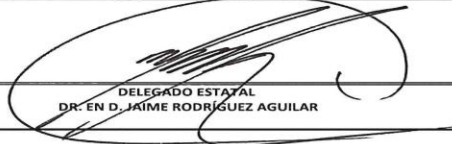
FACTOR

XXV.- APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN 75.- Mi Institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Buscar que todo el personal tenga al menos una capacitación relacionada con las TIC's.

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	Capacitar a una o dos personas de la Delegación con el fin de que las mismas difundan dicha capacitación al personal adscrito.	Subdelegación Administrativa	Auditorio de la Delegación y/o sala de juntas	9 meses	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Se dara mas difusión a los cursos en línea relacionados con las TIC's, para que el personal se inscriba en los mismos	Subdelegación Administrativa	Equipo de computo, Internet	2 meses	E	X		P				X						X	
					O			R											


 DELEGADO ESTATAL
 DR. EN D. JAÍME RODRÍGUEZ AGUILAR


 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MÁRTINEZ GONZÁLEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

 		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																	
UNIDAD ADMINISTRATIVA																			
334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO																		
FACTOR																			
XIV.- ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.																			
OBJETIVO ESTRATÉGICO																			
Generar estrategias sobre la importancia del enfoque a resultados y la productividad.																			
										2018									
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X													
1	El departamento de recursos humanos, buscará realizar actividades, donde se desarrolle el potencial del personal.	Recursos humanos	Auditorio de la Delegación	2 meses		X	TODO EL PERSONAL						X		X				
 DELEGADO ESTATAL DR. EN D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR										 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO LIC. JUAN JOSE MARTÍNEZ GONZÁLEZ									

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
------------	-----------------------------------

FACTOR

X.- COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la importancia de la colaboración del trabajo en equipo

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	Se buscará capacitar al personal adscrito a la Delegación en temas relacionados al trabajo en equipo	Subdelegado Administrativo	Auditorio de la Delegación, equipo de computo y sonido.	4 meses	O	X	TODO EL PERSONAL	P				X				X					X	
								R														


 DELEGADO ESTATAL
 DR. EN D. JAÍME RODRÍGUEZ AGUILAR


 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
-----	----------------------------

FACTOR

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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener el equilibrio entre calidad laboral y calidad de vida.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	P	R	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
					O																		
1	Se realizará un análisis, con respecto a los horarios laborales, para dentro de lo posible, tratar de lograr una jornada laboral compactada	Subdelegado Administrativo	Sala de juntas	2 meses	E	X	TODO EL PERSONAL	P					X	X									
2	Se difundirá la información de guarderías, mediante correo electrónico, avisos colocados en la pizarra de la Delegación, para que todo el personal tenga conocimiento sobre la prestación de guarderías.	Subdelegado Administrativo	Equipo de cómputo, Internet, hojas de papel	1 día	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X												
3	Se buscará organizar actividades y/o eventos donde se promueva la integración familiar	Subdelegado Administrativo	Sala de juntas	3 meses	E	X	MANDOS MEDIOS	P							X			X				X	
4	Se buscará concientizar al personal de mandos sobre la importancia de respetar el horario laboral, haciendo énfasis en el impacto entre calidad laboral y calidad de vida	Subdelegado Administrativo	Auditorio de la Delegación	1 semana	E	X	MANDOS MEDIOS	P								X							
								R															

DELEGADO ESTATAL
 DR. EN D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
-----	----------------------------


FACTOR

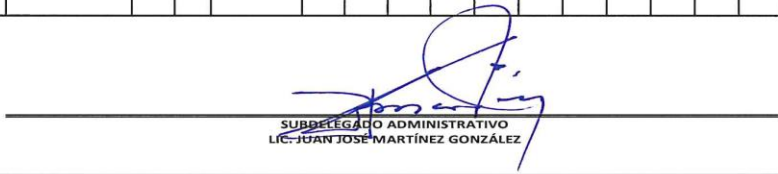
<p>V.- EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Se verificará que las oportunidades de ascenso y promoción sean de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, al mismo tiempo se remarcaran los señalamientos para personas con alguna discapacidad.

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 buscará que las oportunidades de ascenso y promoción sean de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, tomando en cuenta, la política de igualdad laboral y no discriminación con perspectiva de género.	Subdelegado Administrativo	Sala de juntas	Todo el año	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2	Se rán remarcados los señalamientos, para las personas con alguna discapacidad	Subdelegado Administrativo	Pintura, brochas y mano de obra	1 semana	E	X	TODO EL PERSONAL	P				X									


 DELEGADO ESTATAL
 DR. EN. D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR


 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

334	DELEGACIÓN ESTATAL JALISCO
-----	----------------------------

FACTOR

VIII.- CALIDAD DE VIDA LABORAL 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar que las condiciones de seguridad e higiene sean las adecuadas.

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 Informará al personal de limpieza y mantenimiento, la importancia de tener un ambiente laboral limpio y seguro, para así poder garantizar, condiciones óptimas de trabajo y reducción de riesgos en el ambiente laboral.	Subdelegado Administrativo	Sala de Juntas	1 semana	E	X	TODO EL PERSONAL	P					X										
					O			R															



DELEGADO ESTATAL
 DR. EN D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR



SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ