

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

ÍNDICE

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO
 - DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
 - RESULTADOS POR FACTORES DE MAYOR A MENOR
 - FORTALEZAS Y DEBILIDADES
 - FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 - FACTORES FRACTALES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
 - FACTORES FRACTALES DE COMPETENCIAS
 - FACTORES FRACTALES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 - FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO (FER)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO
 - COMENTARIOS Y SUGERENCIAS
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - RESULTADOS DE LA UEIDCSPCAJ 2015 VS 2017
 - EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2016
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

- 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.

INTRODUCCIÓN

Los resultados muestran que la UEIDCSPCAJ obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 89 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq$; $89 \leq$

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



97 - 99



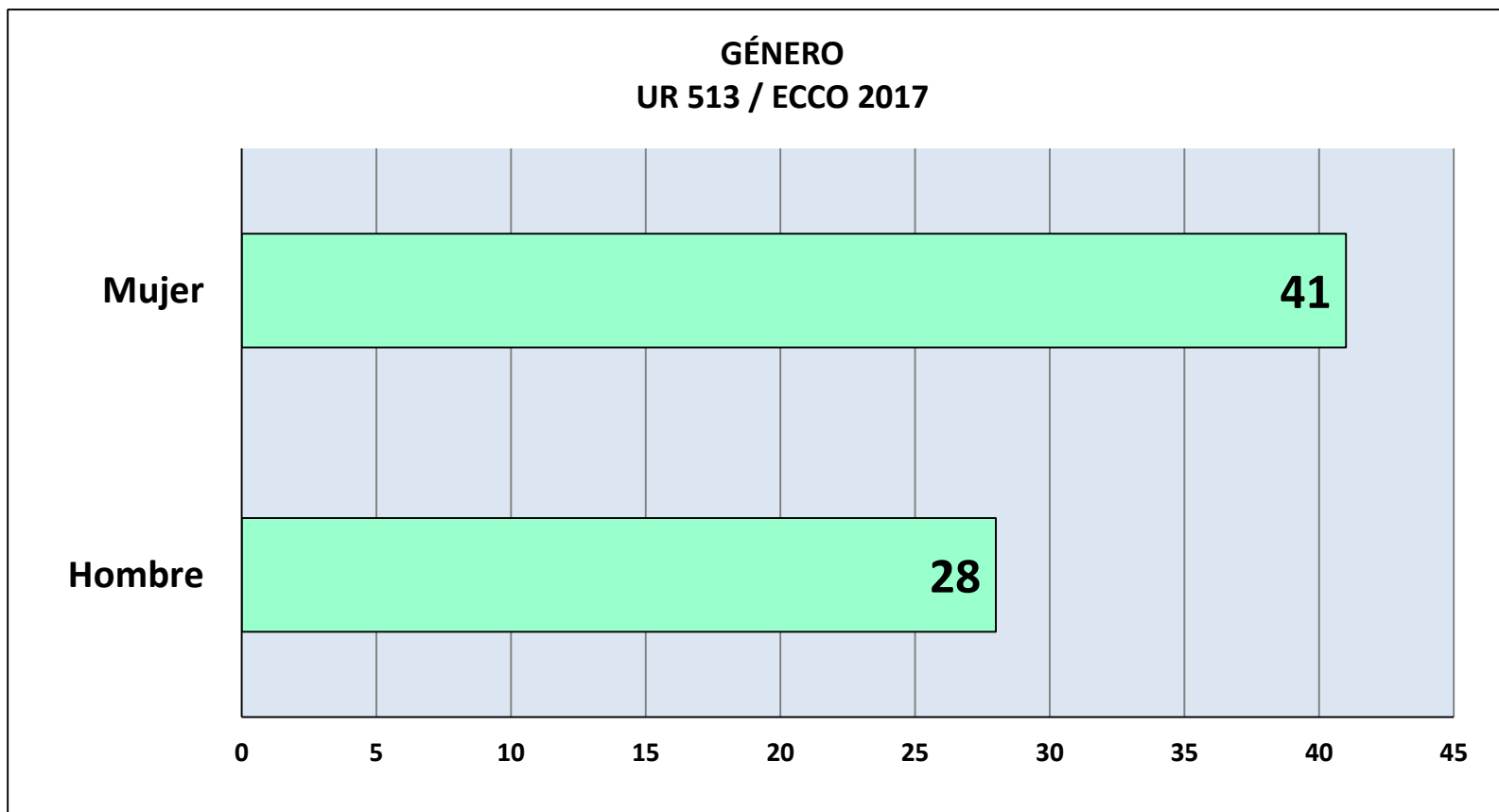
90 - 96



69 - 89

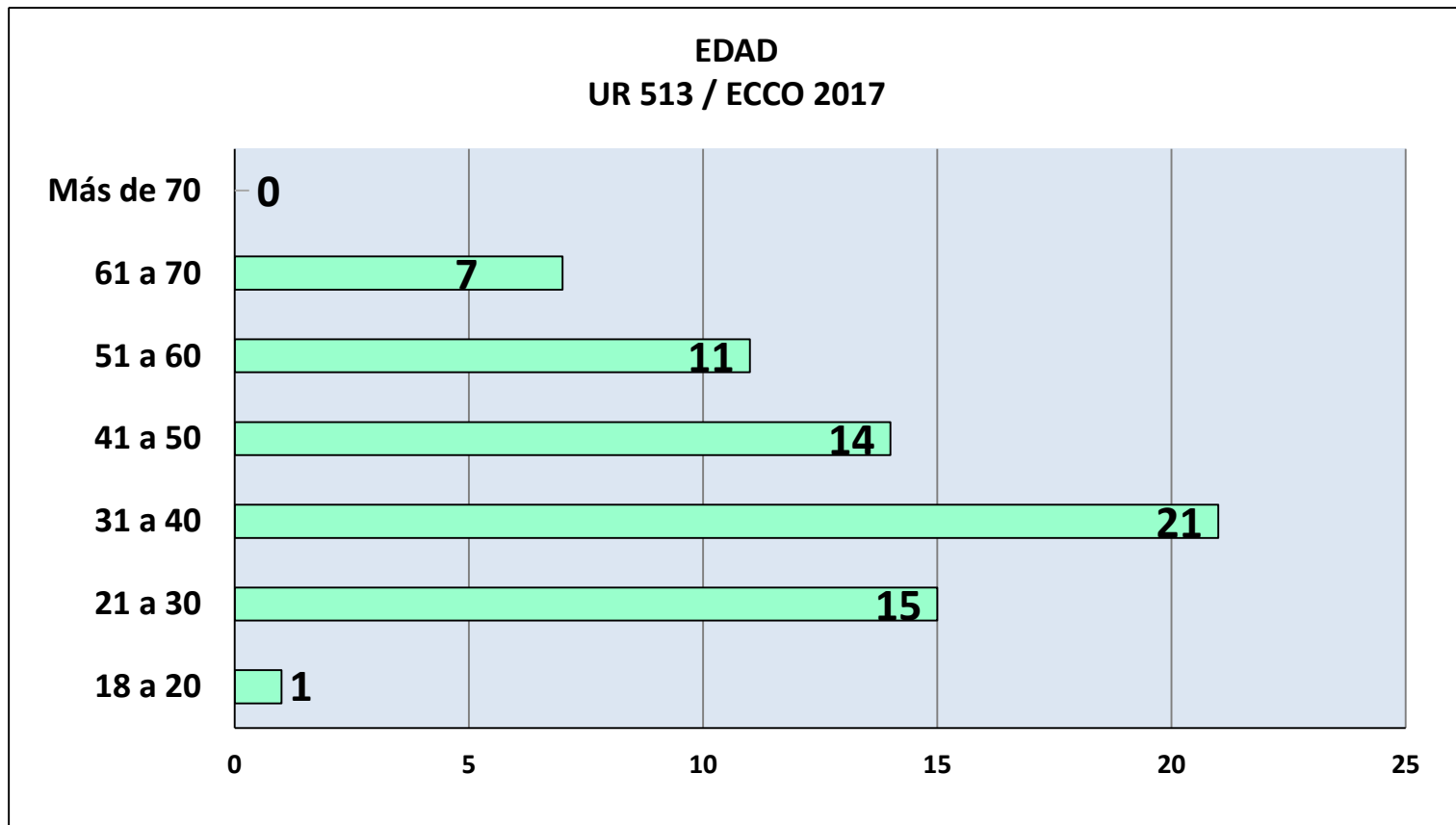
1. Análisis Cuantitativo

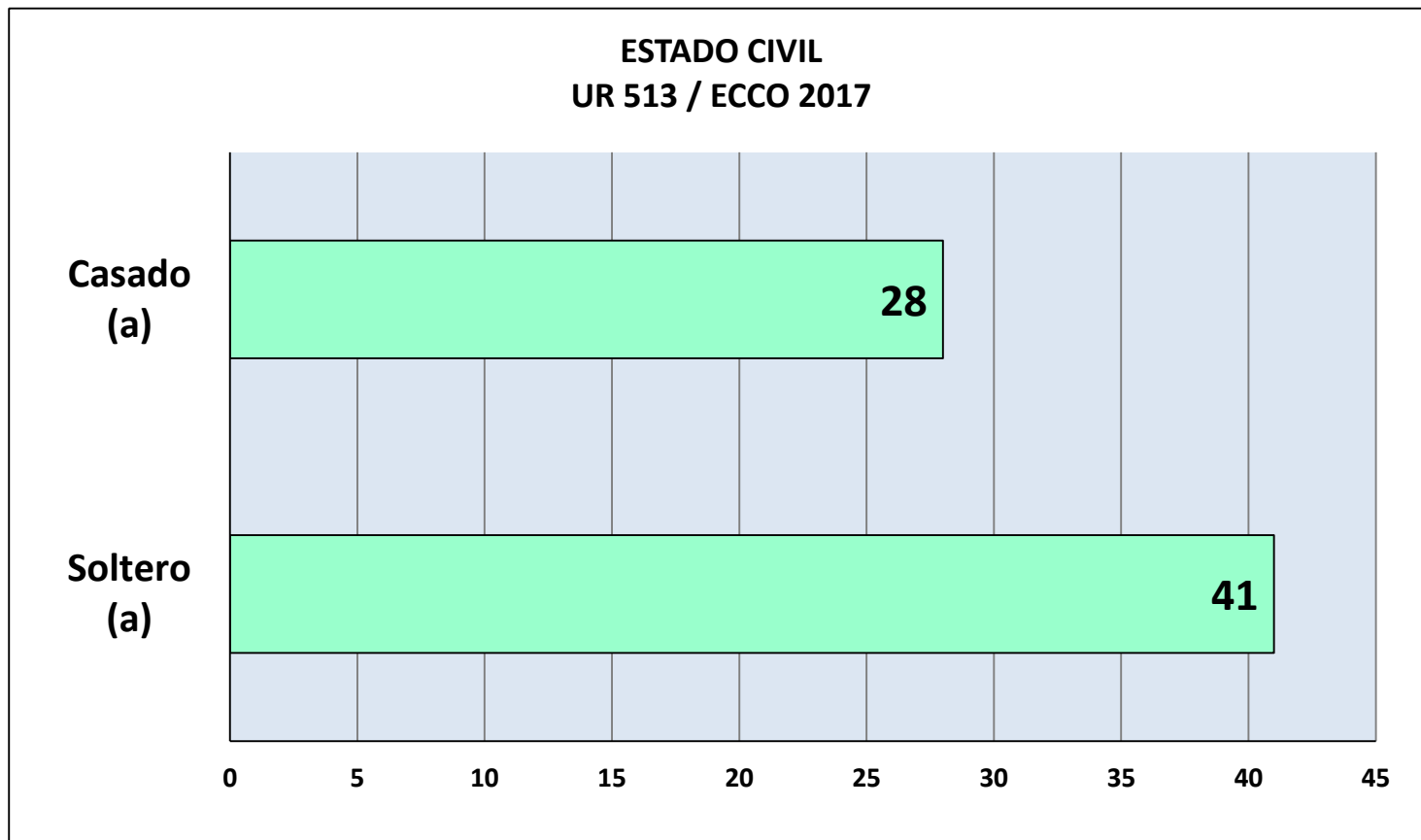
Datos Sociodemográficos



En UEIDCSPCAJ, la participación de las mujeres fue mayor (59%) al de los hombres (41%)

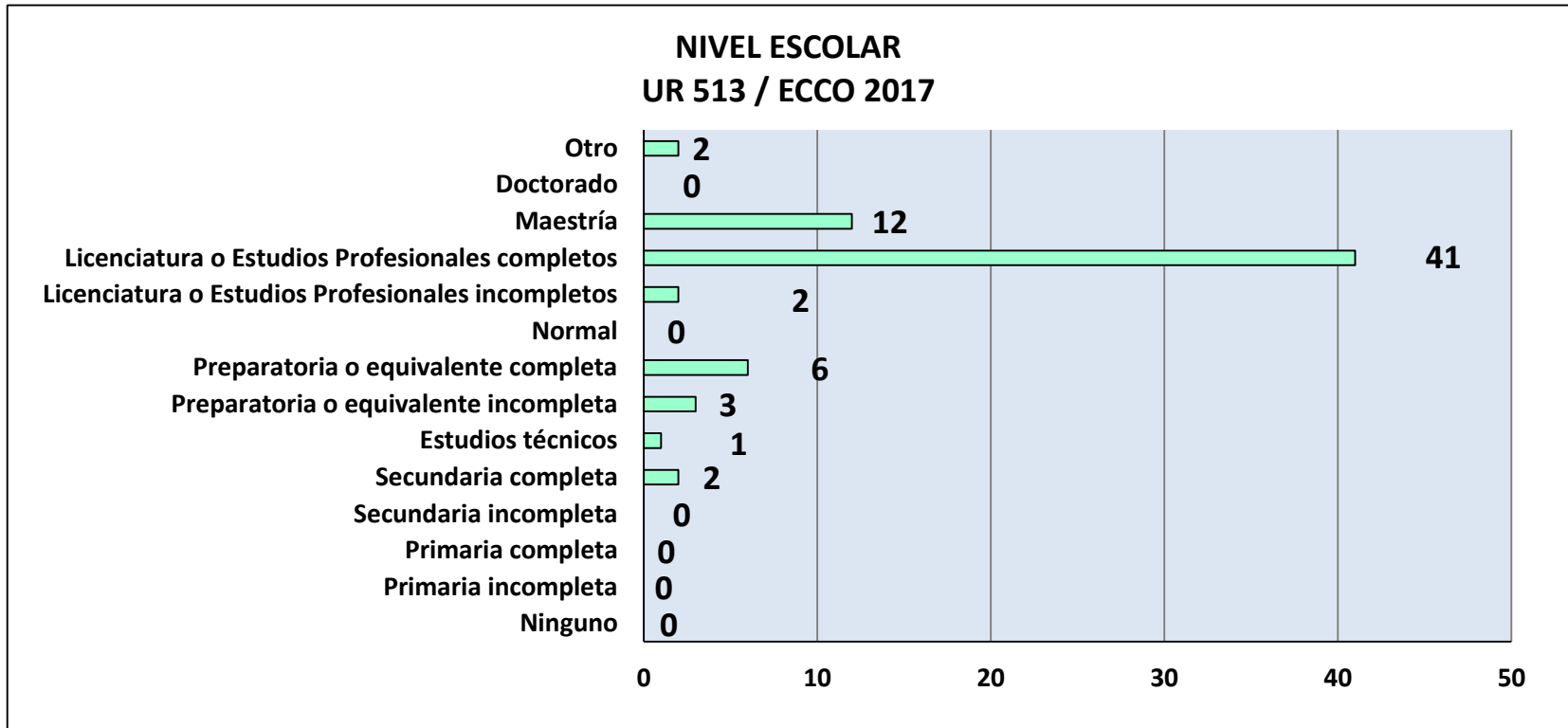
37 personas en la encuesta (54%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que 32 personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 46% del universo total.



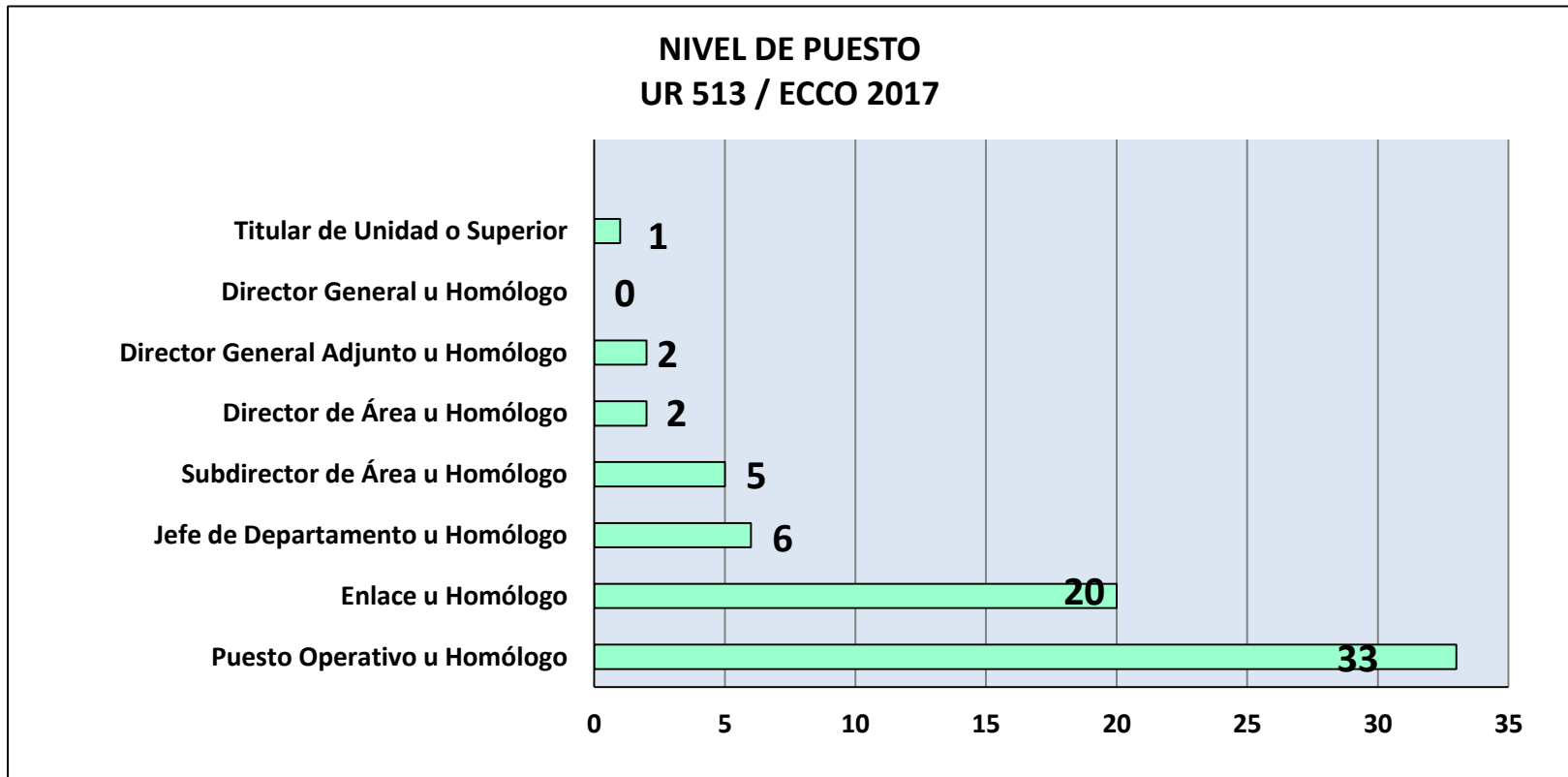


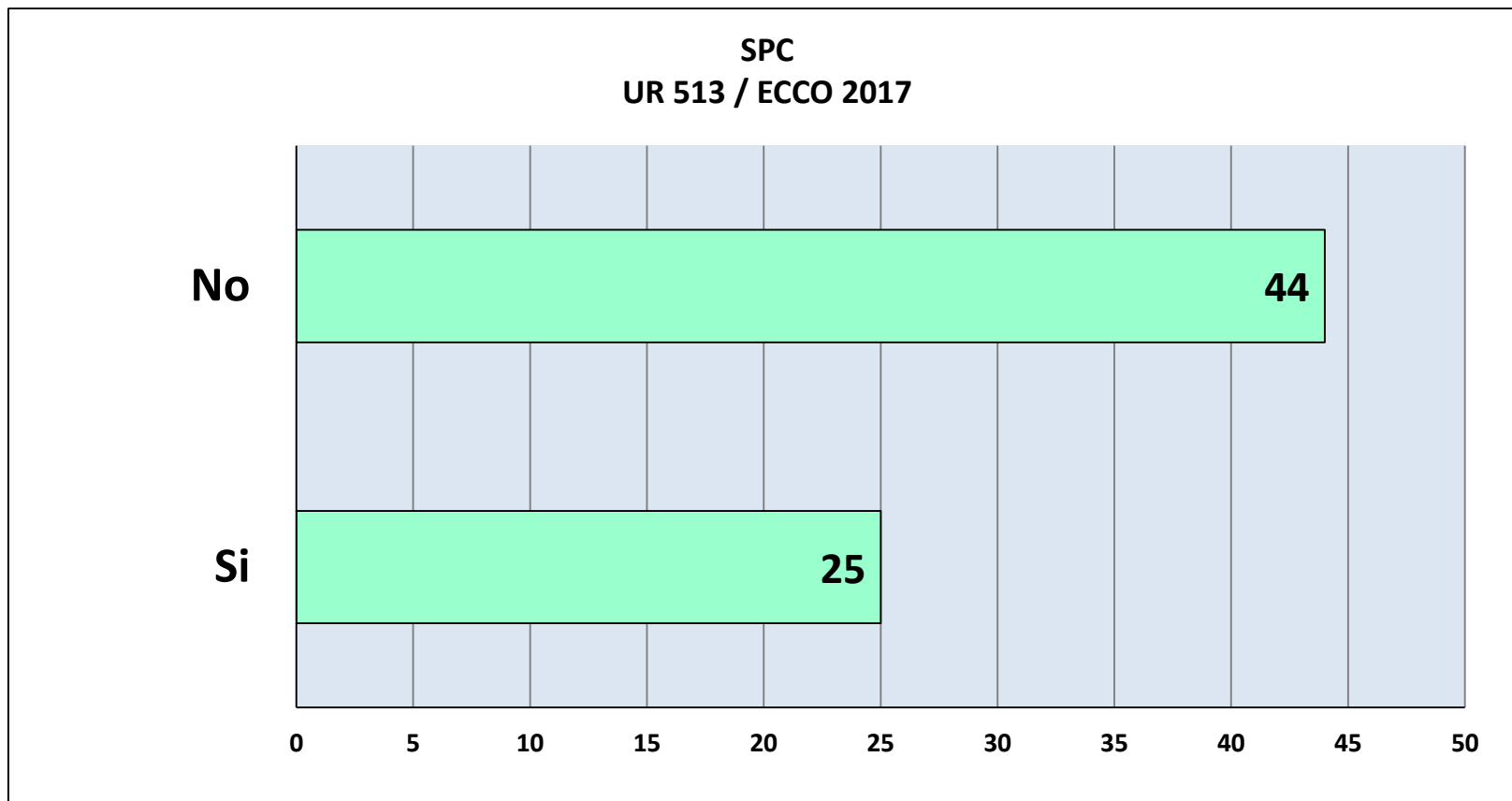
En este rubro es mayor la proporción de servidores públicos solteros (59%), contra 41% casados.

Es importante señalar que en este rubro el 59% de los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el 7.2% presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 77% de servidores públicos, que ocupan puestos de enlace y operativos; y un 23% de servidores públicos que ocupan cargos de mando en UEIDCSPCAJ.

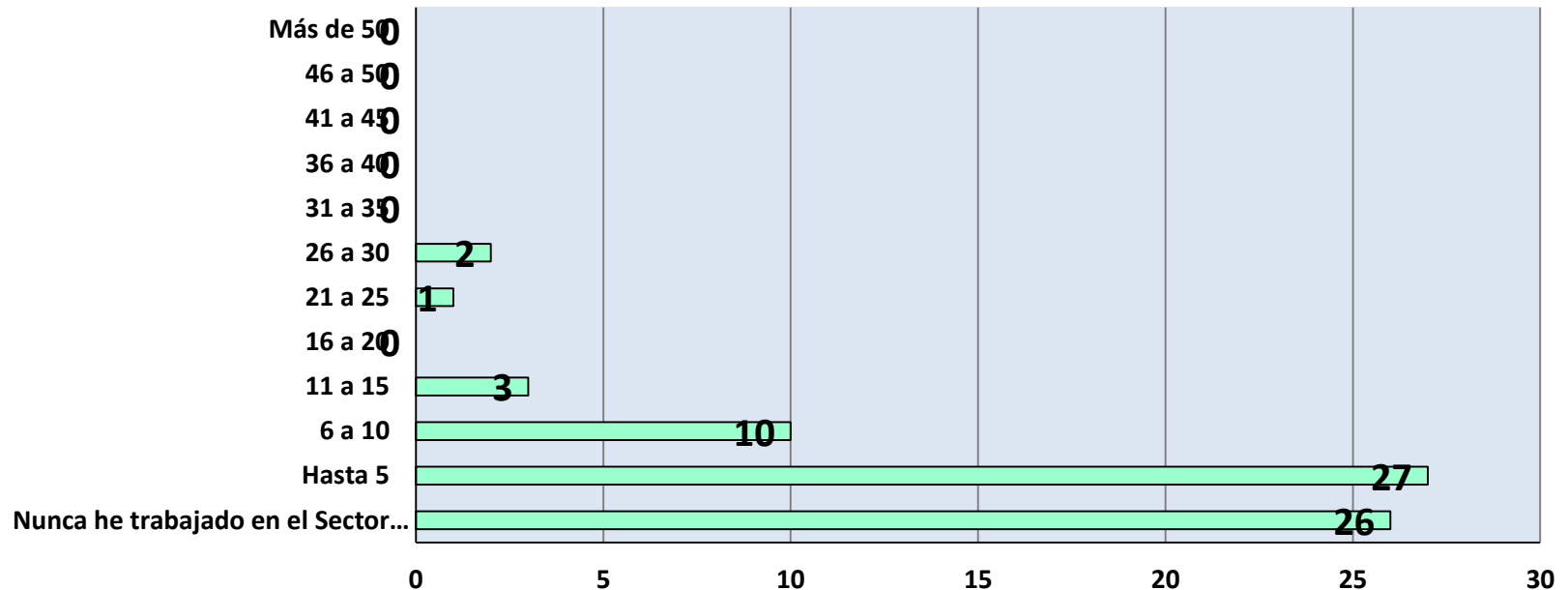


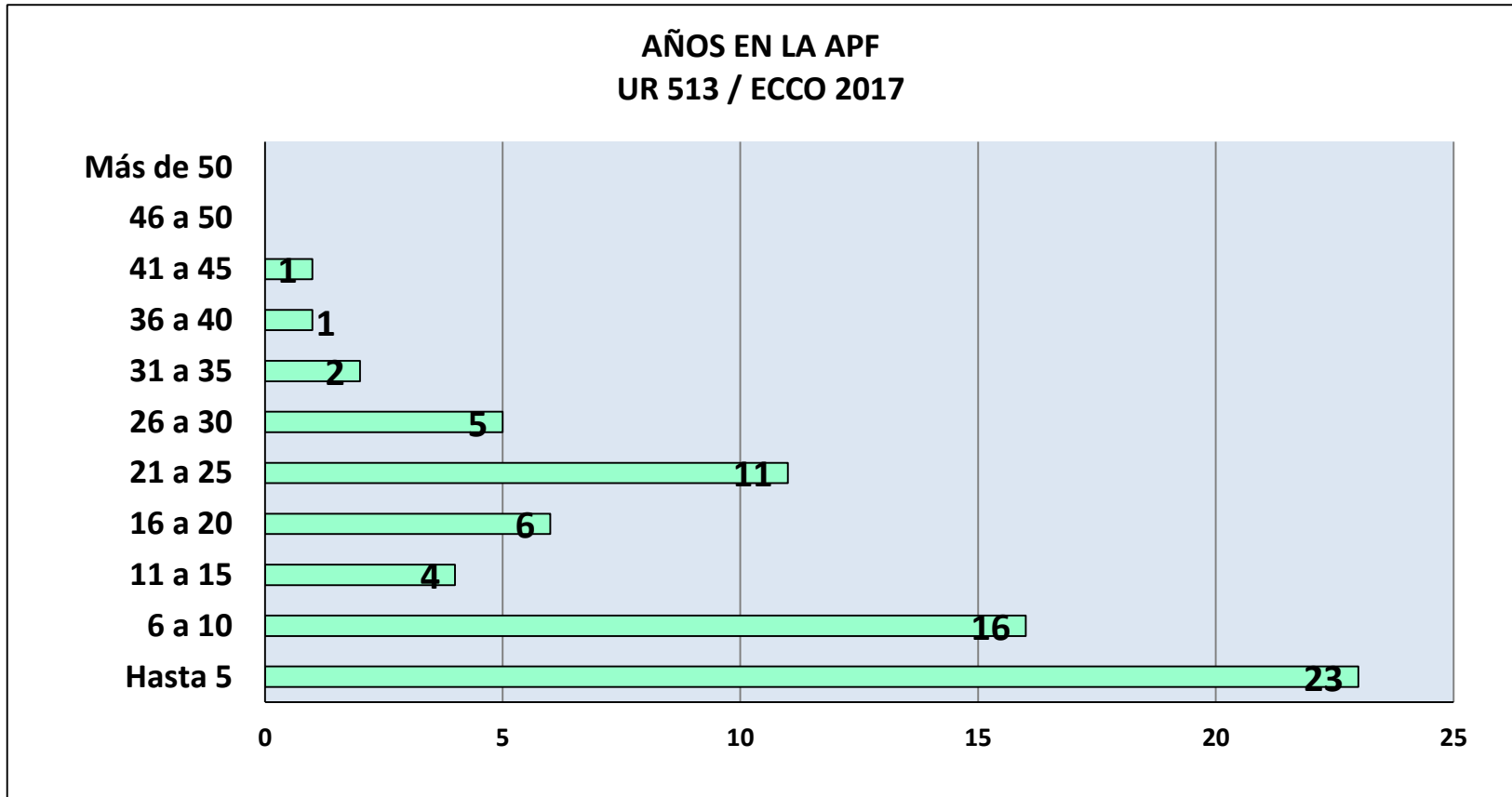


El 36% del personal de UEIDCSPCAJ que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 38% de los participantes en la ECCO 2017 no tienen experiencia en el sector público, mientras que UEIDCSPCAJ tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que el 62% de los encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

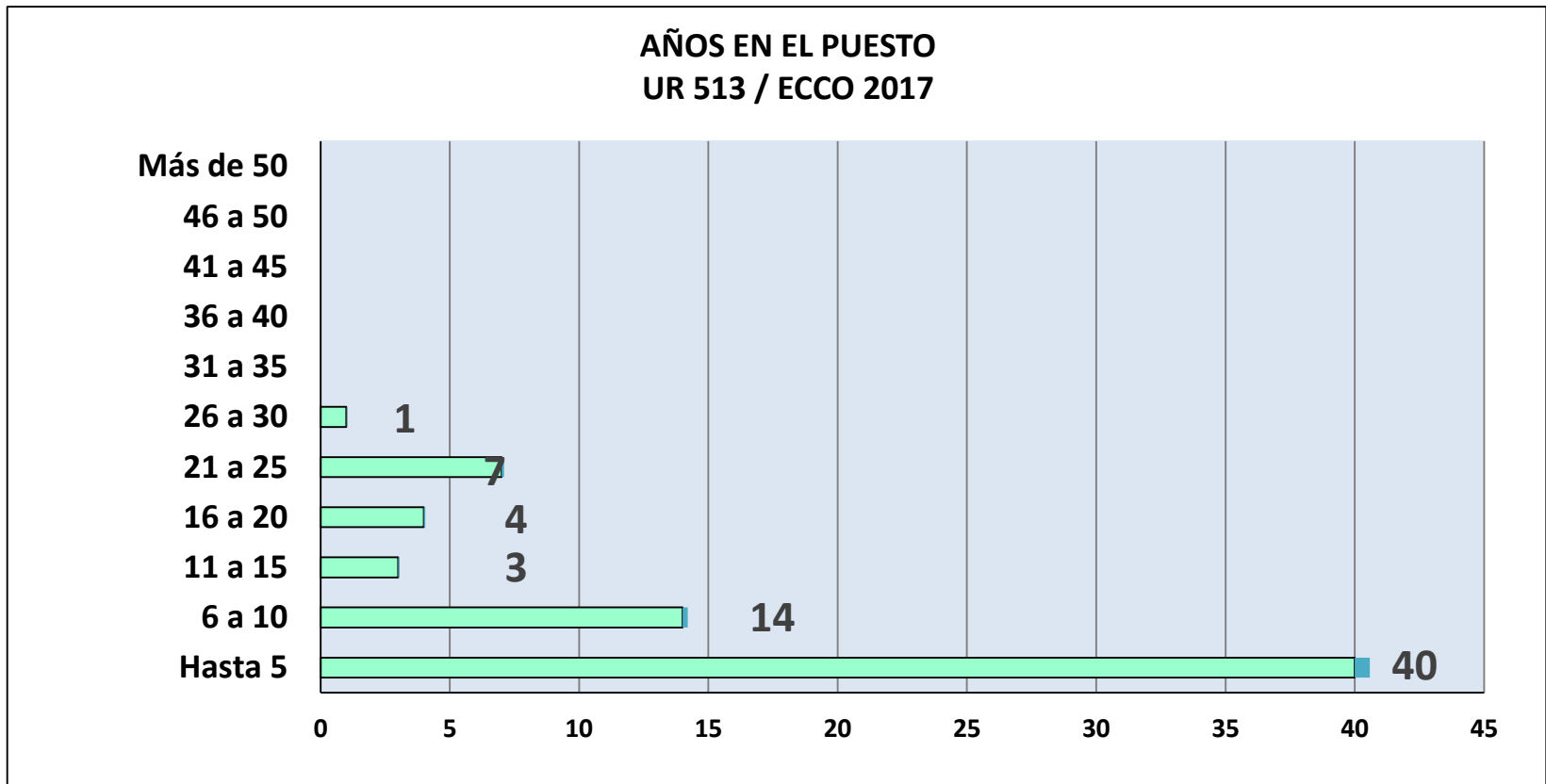
AÑOS EN LA IP
UR 513 / ECCO 2017

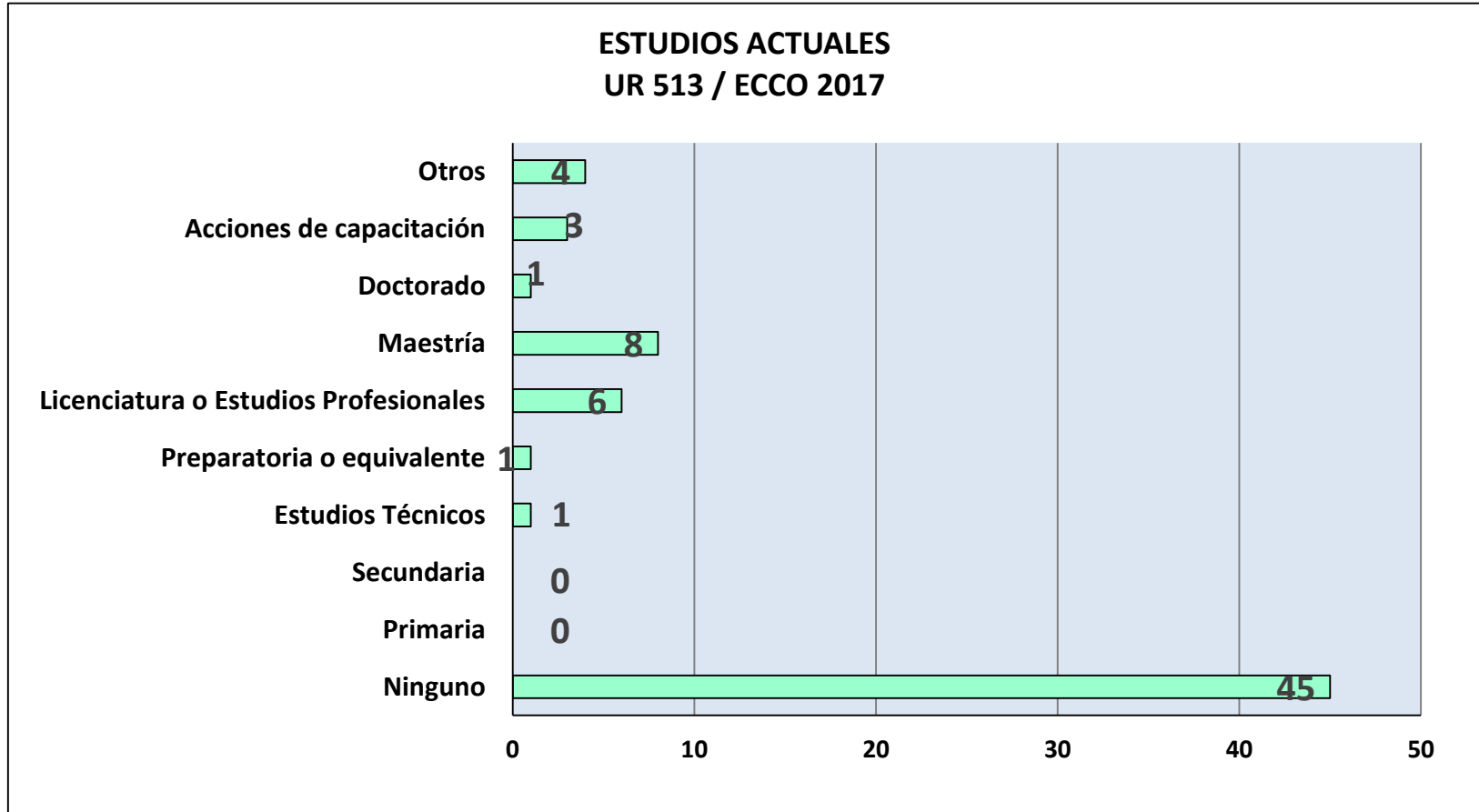




El 33 % de los servidores públicos que participaron en la encuesta, tienen hasta 5 años de experiencia en la Administración Pública Federal, mientras que en el 67% de las personas que laboran en UEIDCSPCAJ han laborado en el sector público más de 5 y hasta 50 años.

Casi 40 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, lo que representa un 58% de las personas encuestadas, mientras que el 42% restante tienen hasta 26 años en su puesto actual.

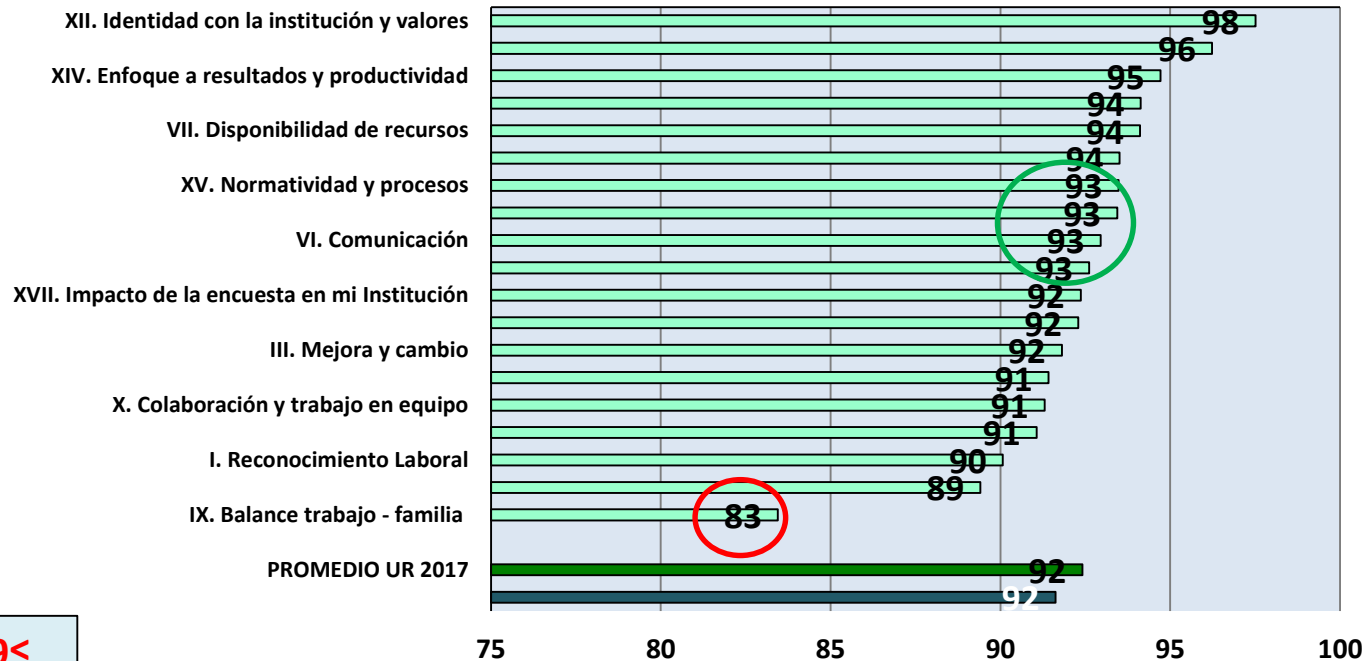




El 65% de las servidoras y servidores públicos de UEIDCSPCAJ encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR 513 / ECCO 2017

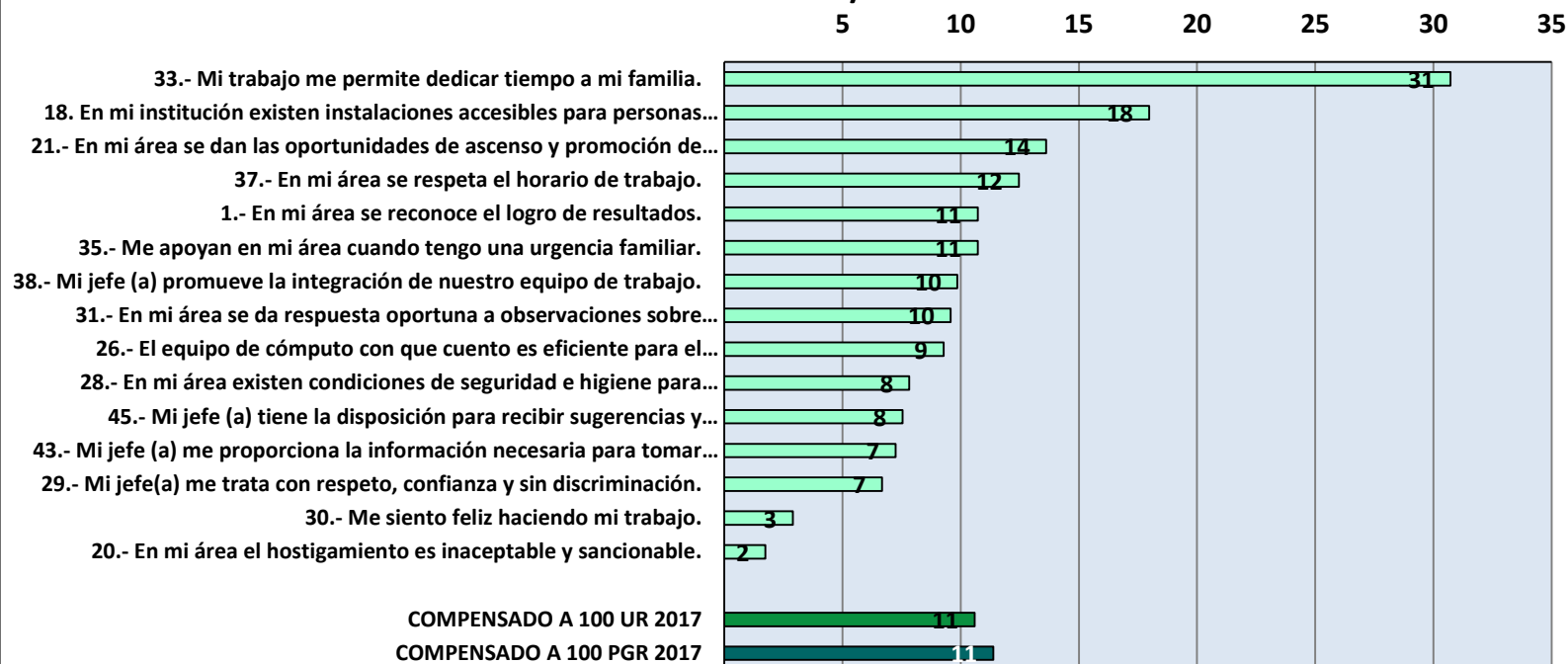


97≥; 89≤

Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia 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

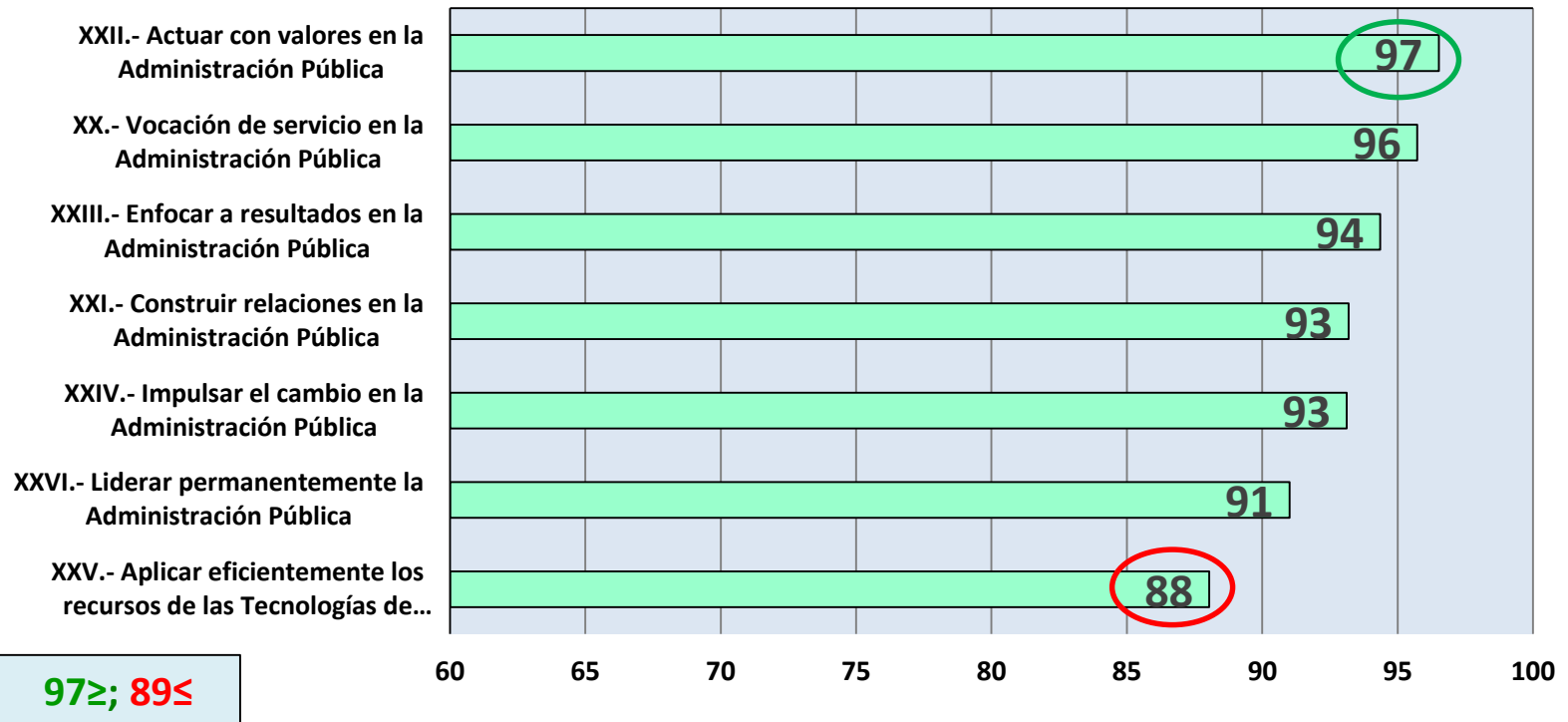
UR 513 / ECCO 2017



97≥; 89≤

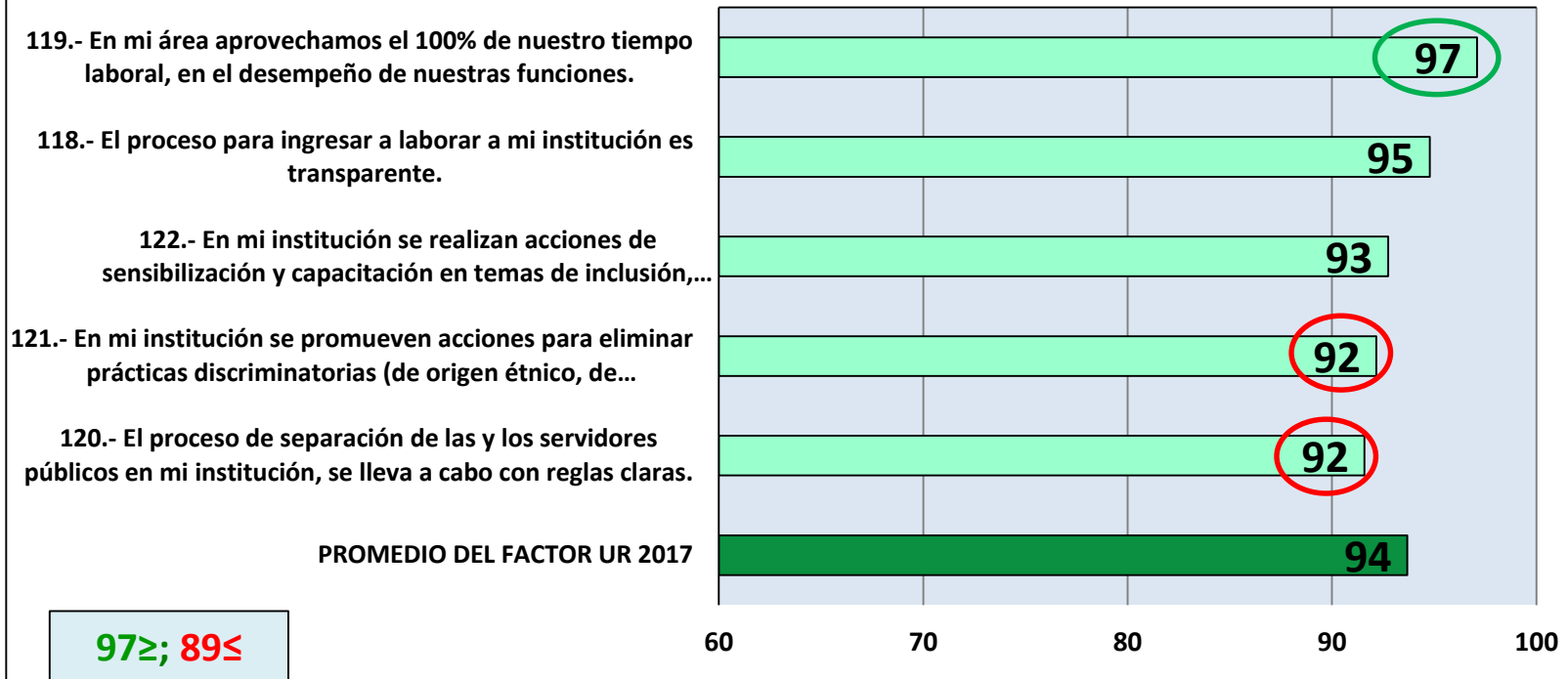
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 513 / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la UEIDCSPCAJ 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 / UR 513 / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada institución

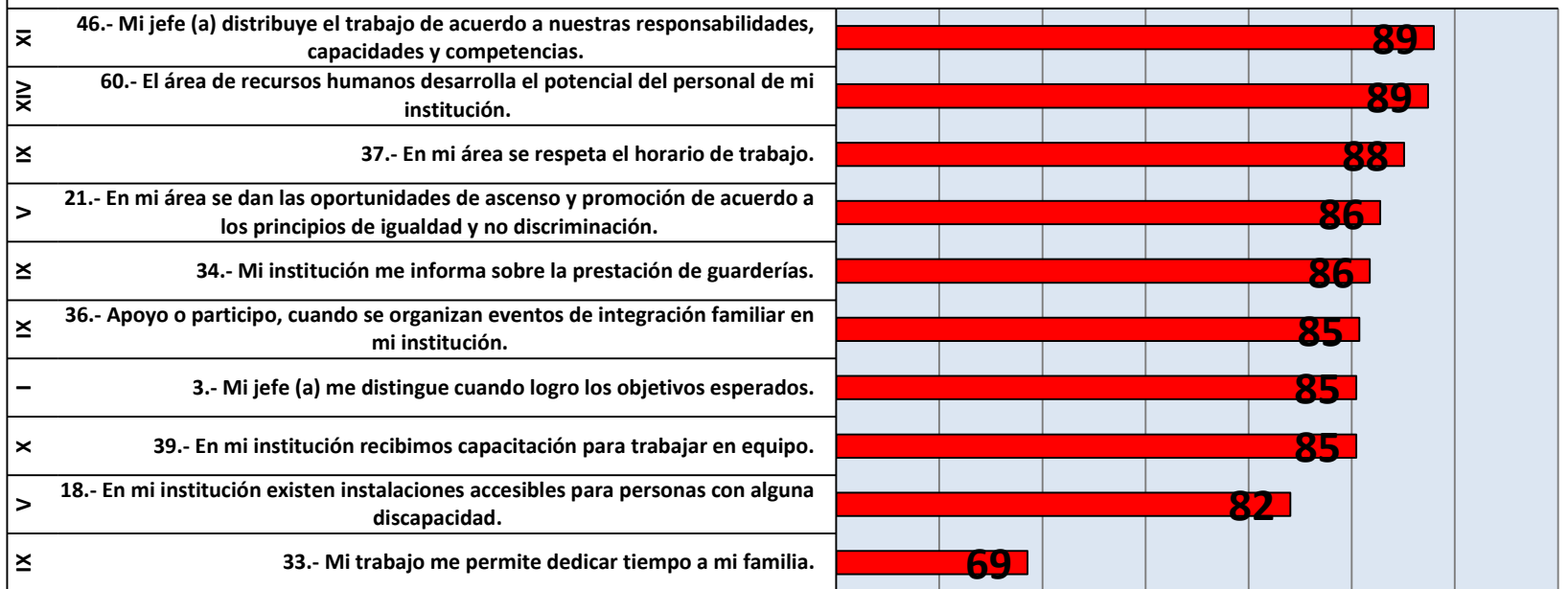
Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / UR 513 / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
V	20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	98
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97

Las y los servidores públicos de la UEIDCSPCAJ 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, actúan con transparencia y legalidad, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR 513 / ECCO 2017



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República 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 nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

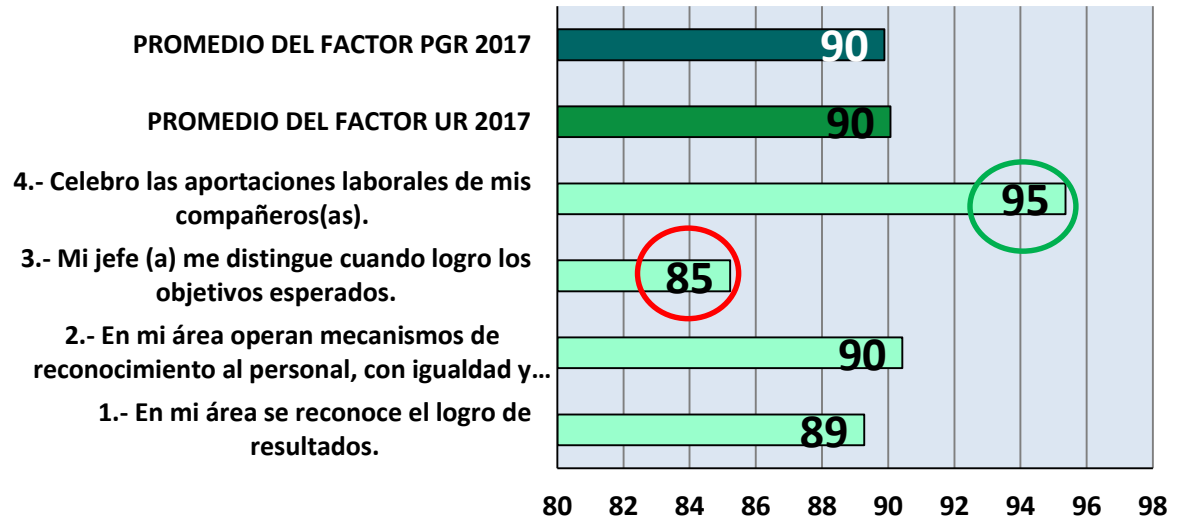
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

90



97≥; 89≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR 513 / ECCO 2017



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.

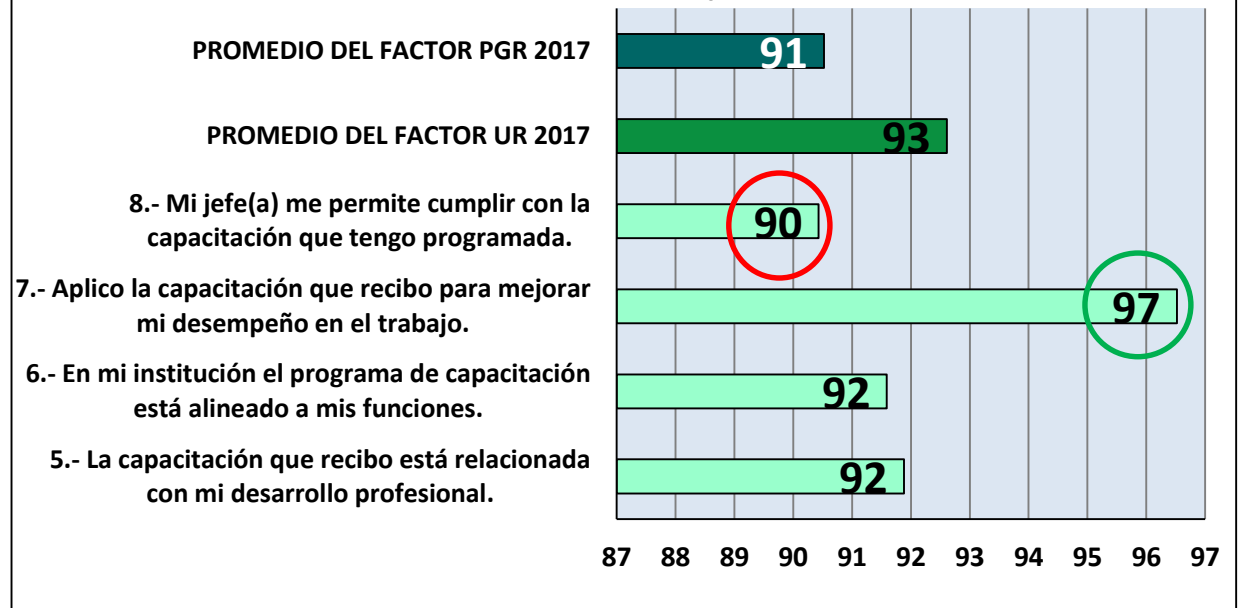
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

93



97 ≥ ; 89 ≤

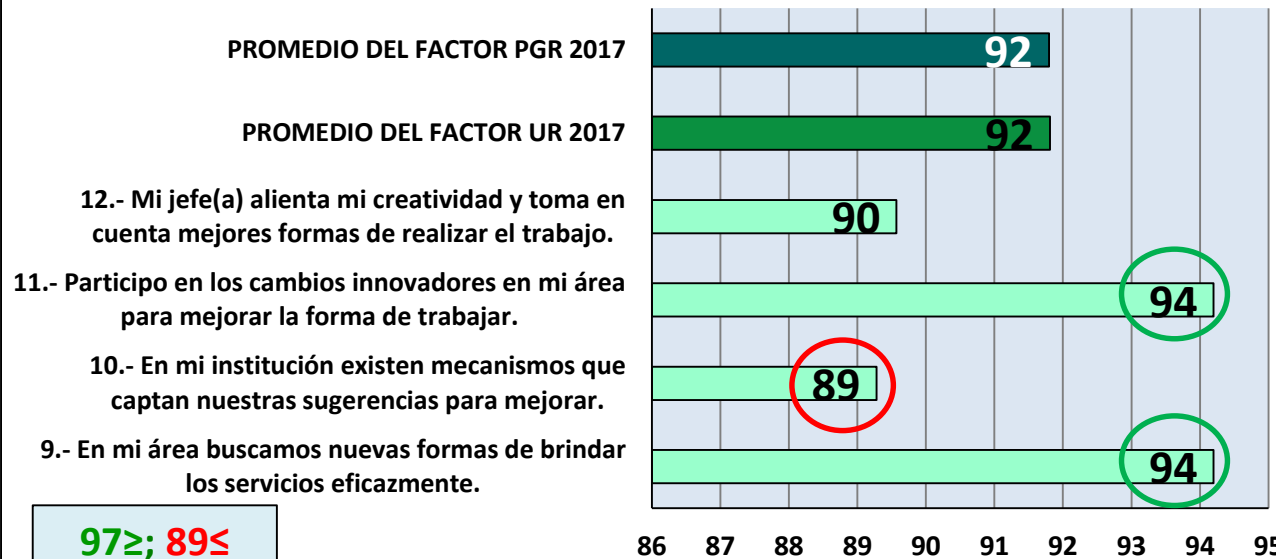
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR 513 / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, asimismo se podría promover entre los mandos medios y superiores la conveniencia de la participación que se encuentra bajo su mando, remarcando los beneficios para las áreas.

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.

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR 513 / ECCO 2017

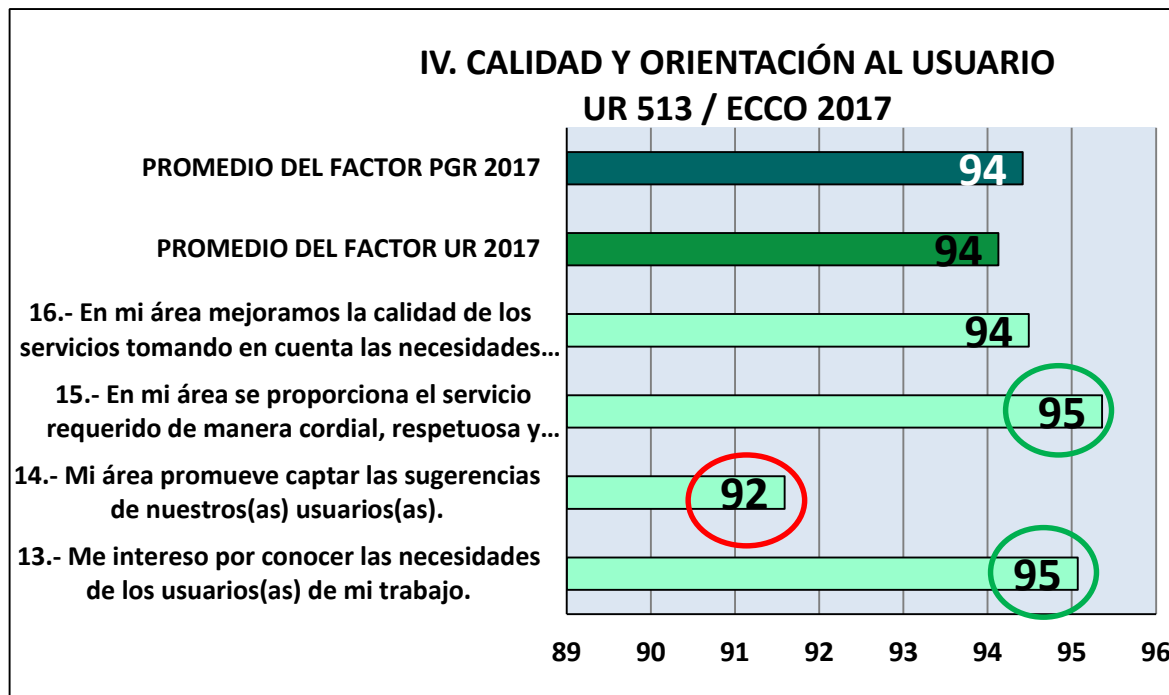


92



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, 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 Institución 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.



94



97≥; 89≤

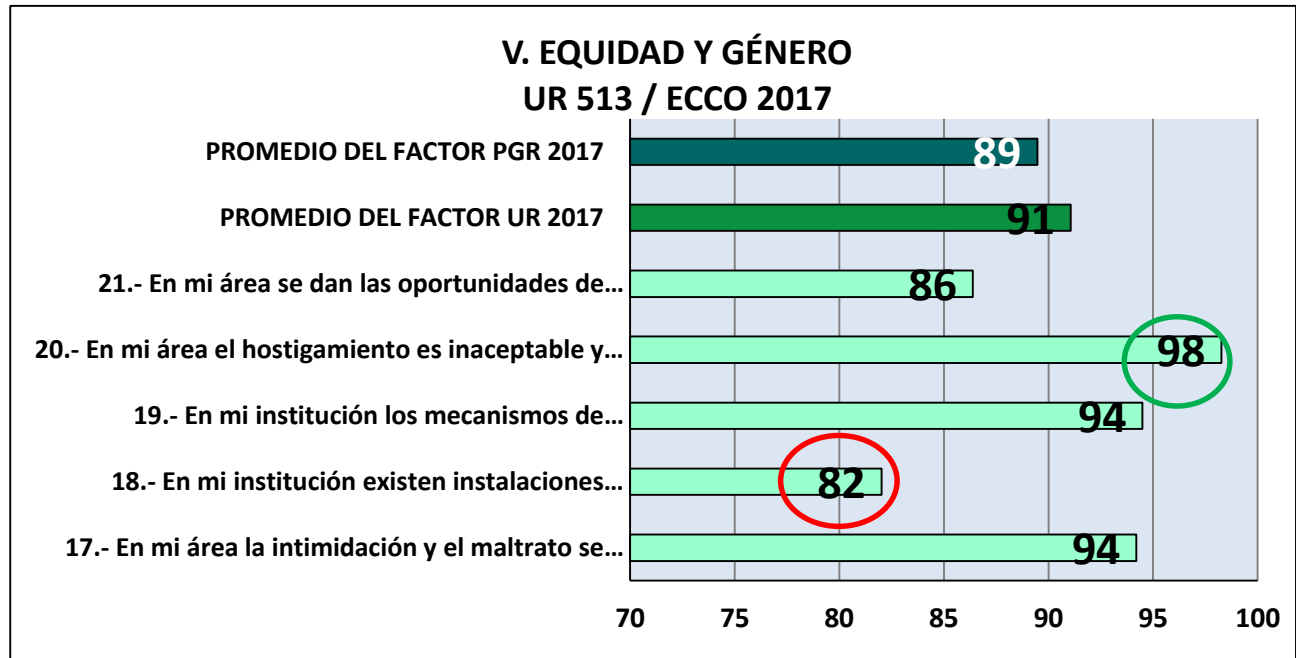
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

91



97≥; 89≤



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.

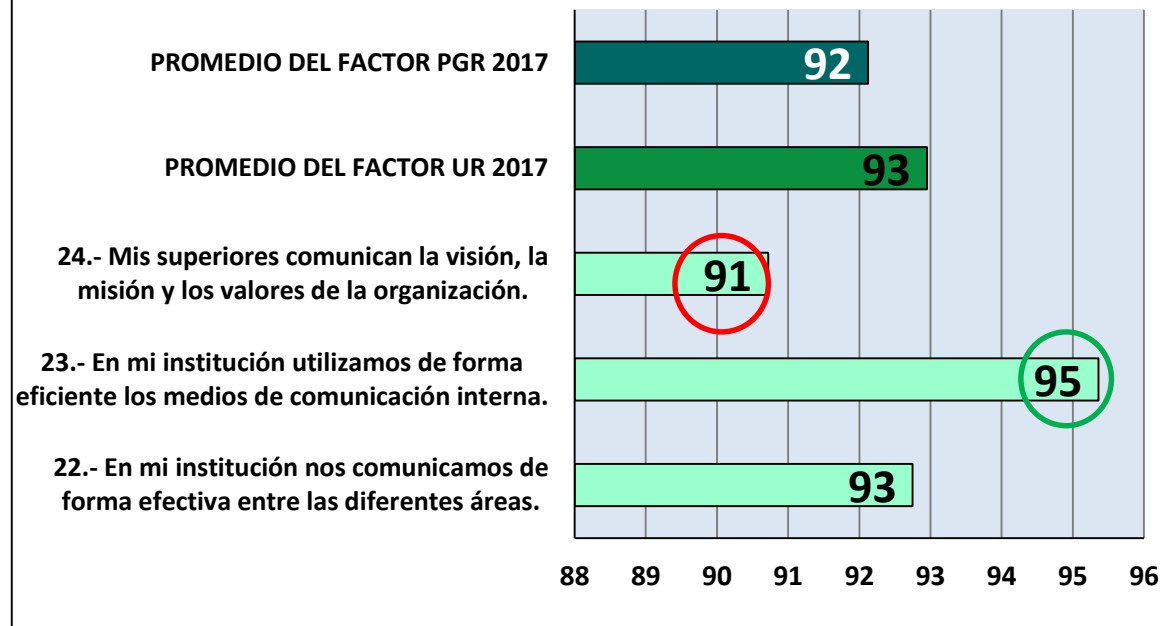
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

93



97≥; 89≤

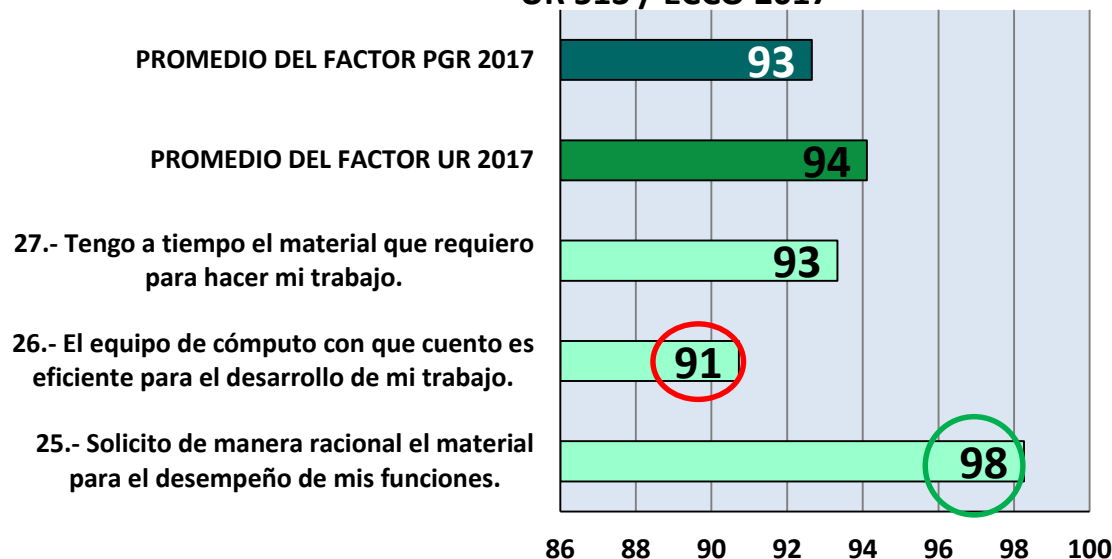
VI. COMUNICACIÓN UR 513 / ECCO 2017



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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR 513 / ECCO 2017



94



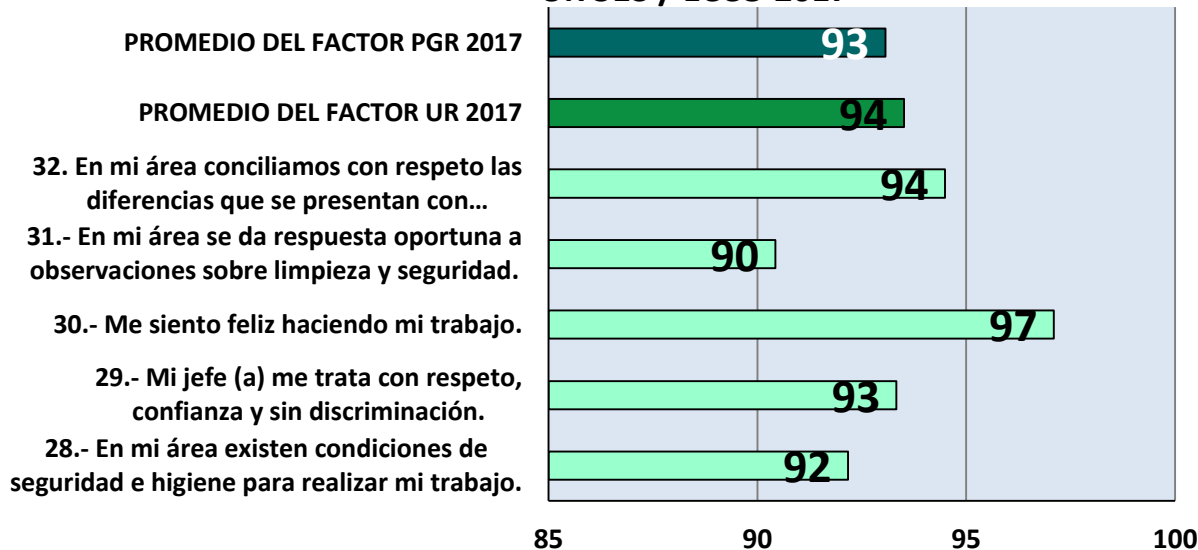
97≥; 89≤

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. Y el equipo de computo que se otorga podría ser más 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.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

UR 513 / ECCO 2017



94



97 ≥ ; 89 ≤

La Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia, cuenta con 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.

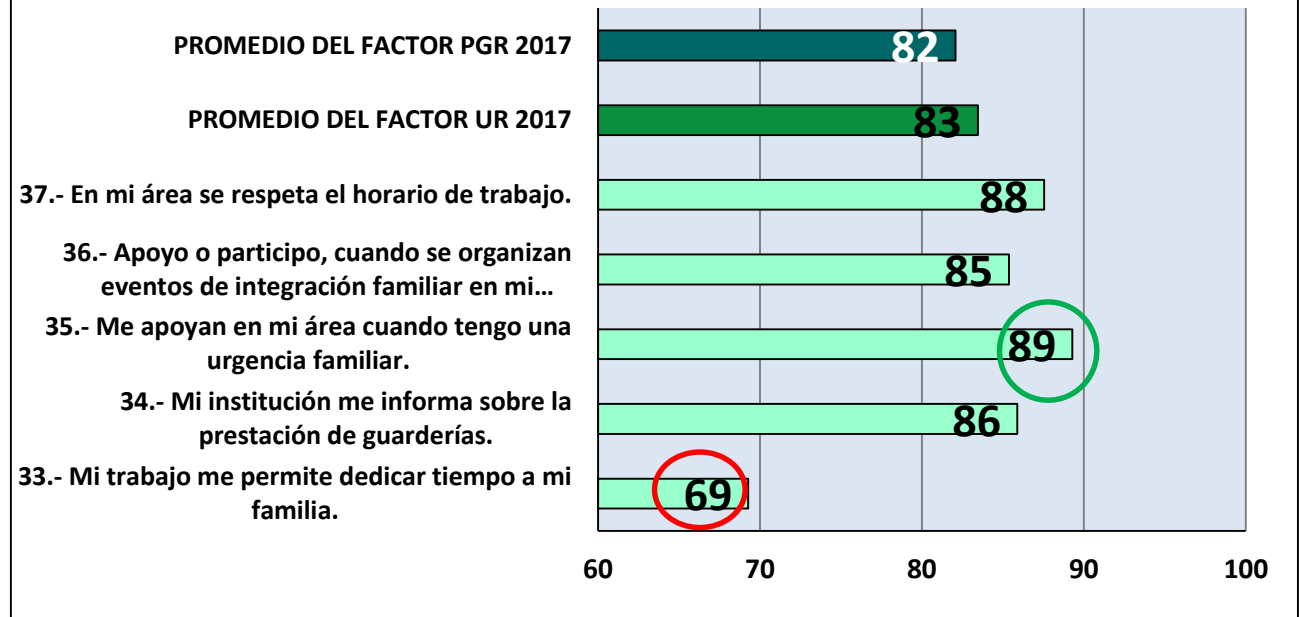
83



97≥; 89≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

UR 513 / ECCO 2017



Como se puede observar este factor obtiene una calificación extremadamente baja en todas las preguntas, debido al desequilibrio familiar que el trabajador tiene en sus asuntos personales, debido a los horarios y cargas laborales que existen en la institución.

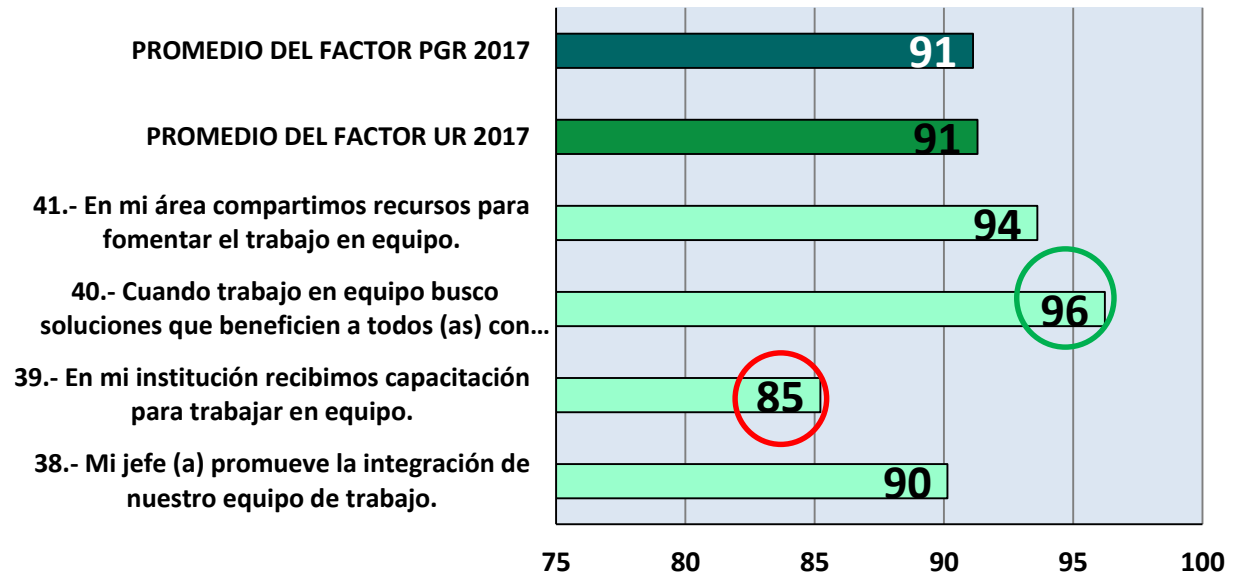
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

91



97≥; 89≤

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR 513 / ECCO 2017

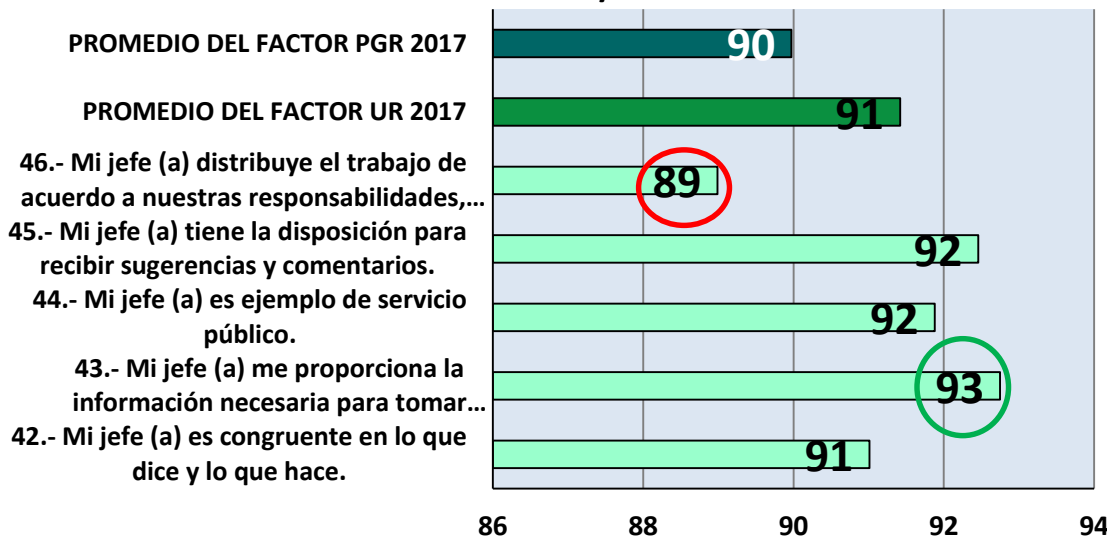


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, cuando se trabaja en equipo el personal de UEIDCSPCAJ percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

UR 513 / ECCO 2017



91

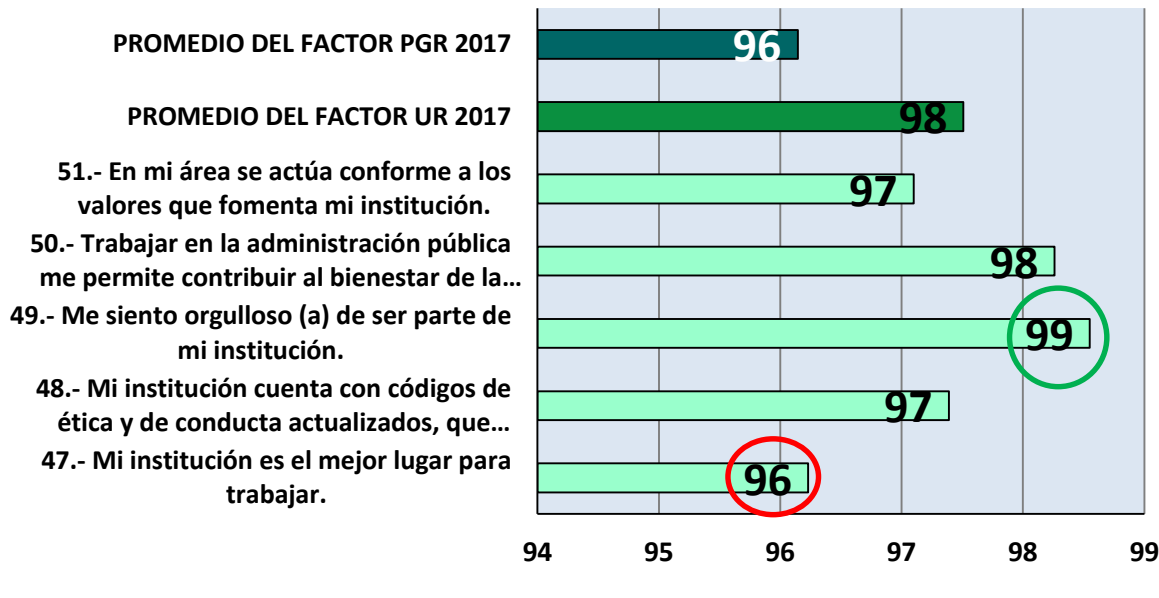


97 ≥ ; 89 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar en repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias. A demás de que aprecian que sus superiores proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

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.

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES UR 513 / ECCO 2017



98



97≥; 89≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en UEIDCSPCAJ; asimismo perciben que la institución donde trabajan como el mejor lugar para trabajar.

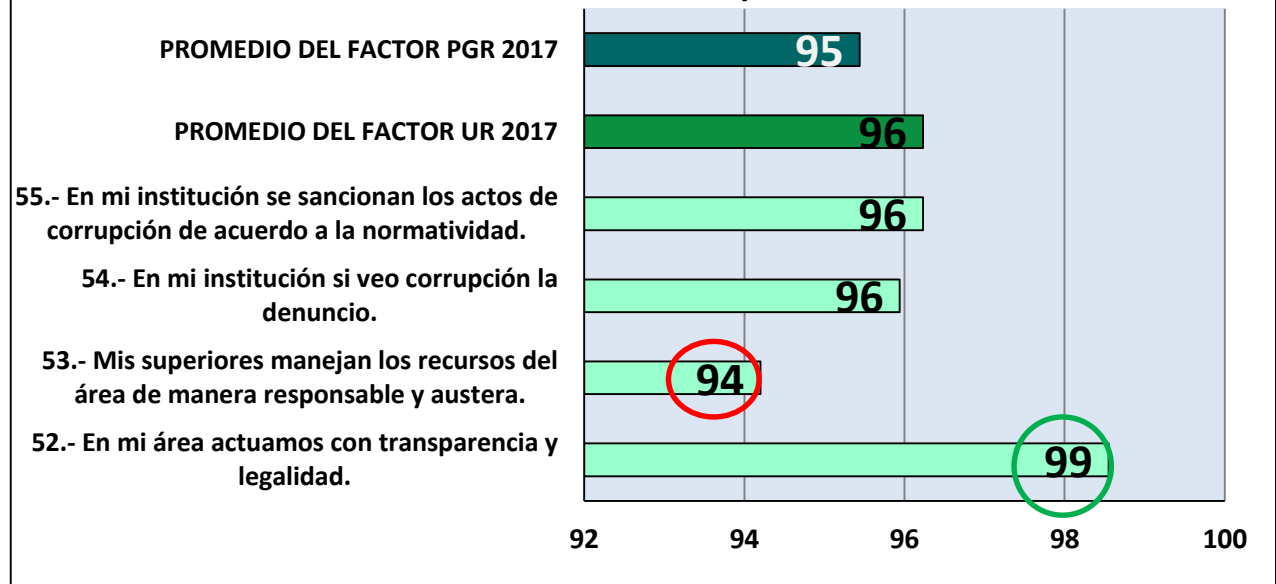
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



97≥; 89≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN UR 513 / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la UEIDCSPCAJ, actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que sus superiores manejan de manera responsable y austera los recursos del área.

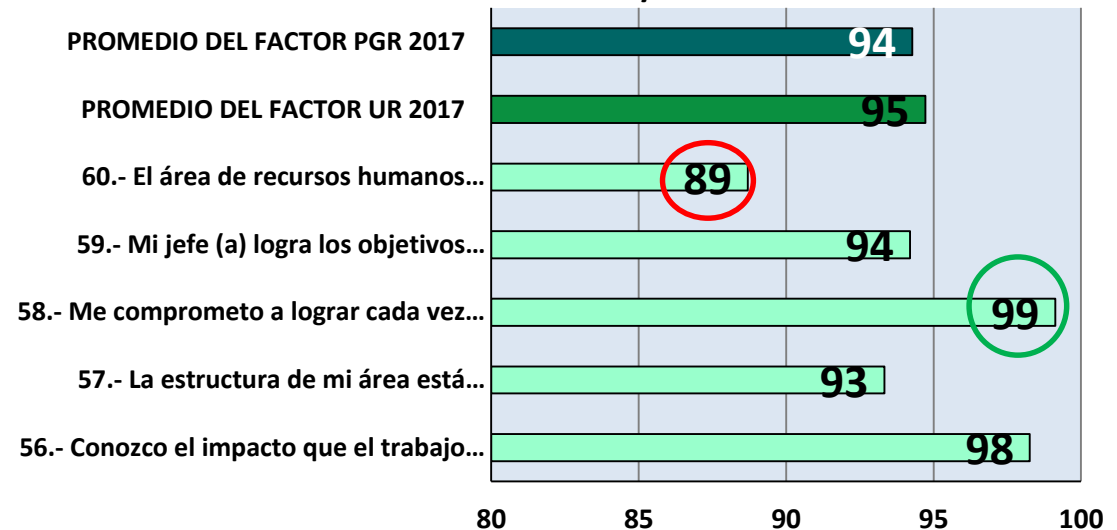
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



97 \geq ; 89 \leq

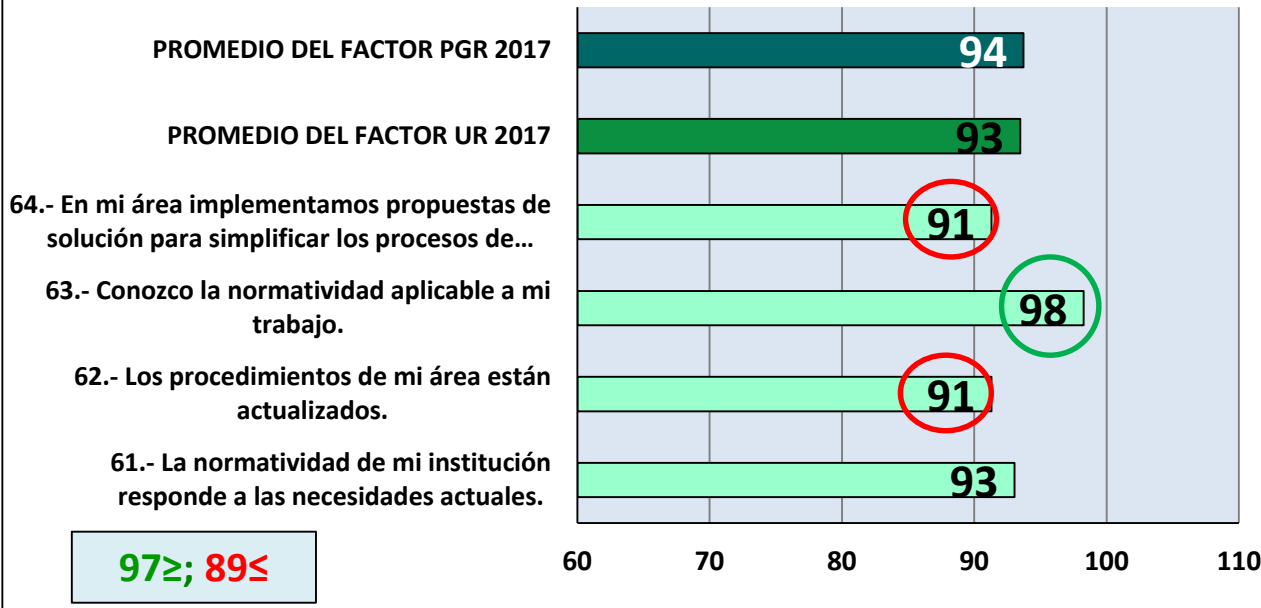
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD UR 513 / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia, 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.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR 513 / ECCO 2017



93



Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo,. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales. A demás de percibir como una área de oportunidad el implementar propuestas para simplificar los procesos de su trabajo

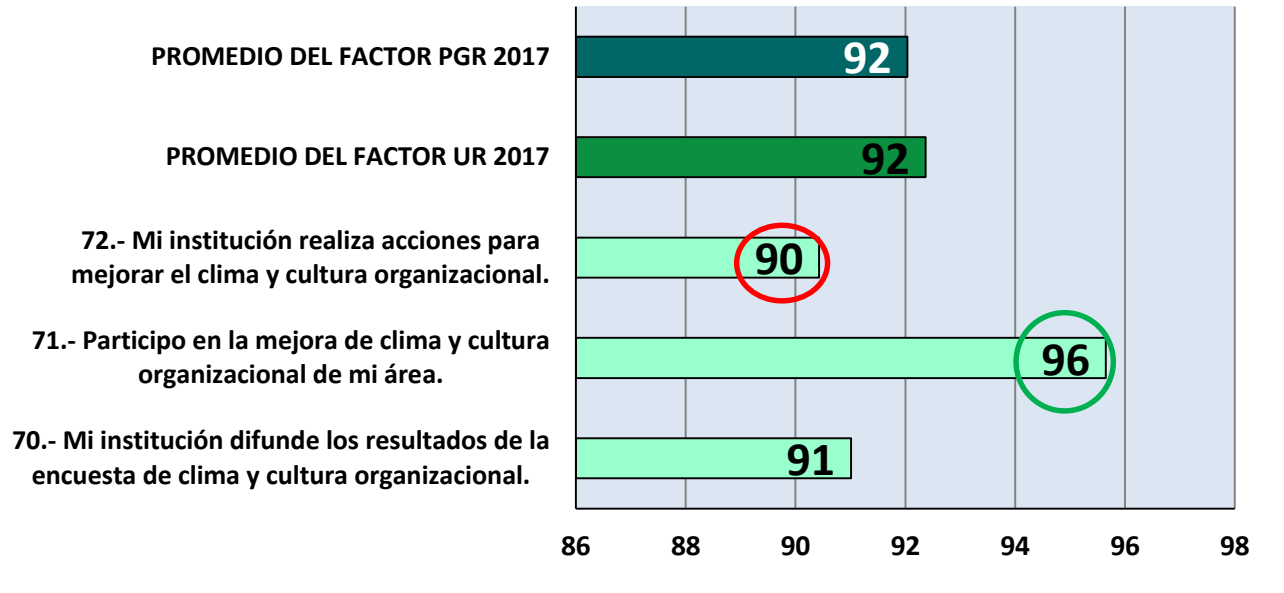
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

92



97≥; 89≤

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN UR 513 / ECCO 2017



El personal de la UEIDCSPCAJ participa en la mejora de clima y cultura organizacional de cada una de las áreas de trabajo, pero perciben que la institución debería realizar más acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

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.

89



97 ≥ ; 89 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL UR 513 / ECCO 2017



El Personal que labora en la UEIDCSPCAJ, tiene percepción positiva en cuanto a las sanciones de hostigamiento. En caso contrario tienen una percepción negativa al considerar que su trabajo no les permite dedicar tiempo a su familia.

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR 513 / ECCO 2017

5

10

15

20

25

30

35



97≥; 89≤

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

Factores Fractales de Competencias

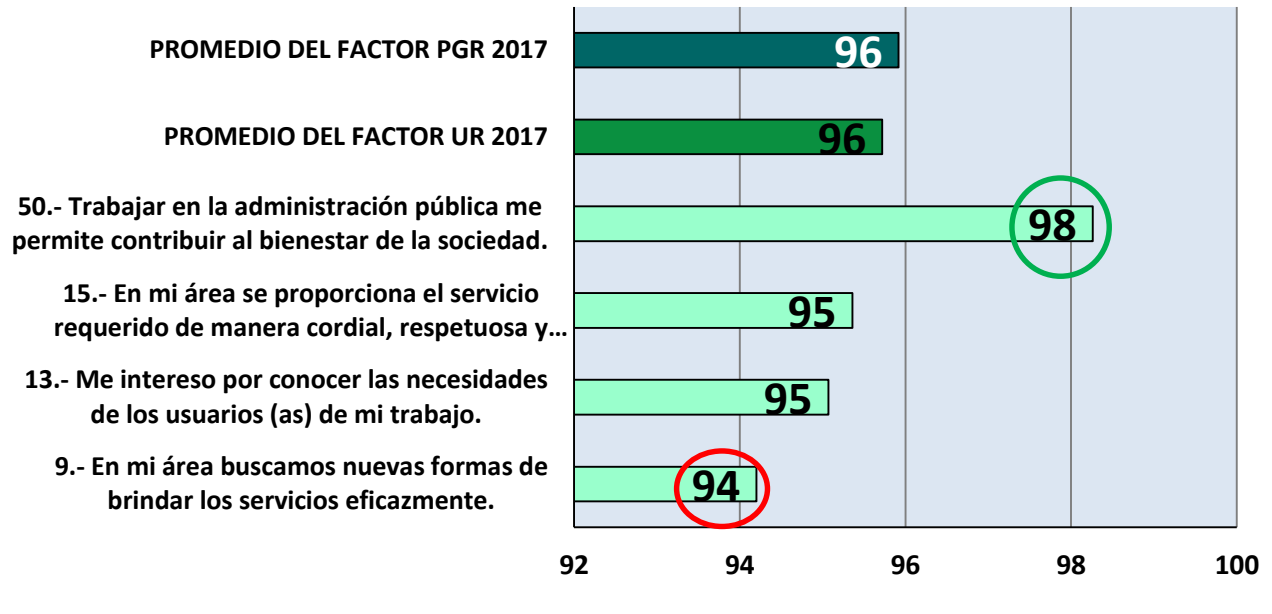
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

96



97≥; 89≤

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR 513 / ECCO 2017

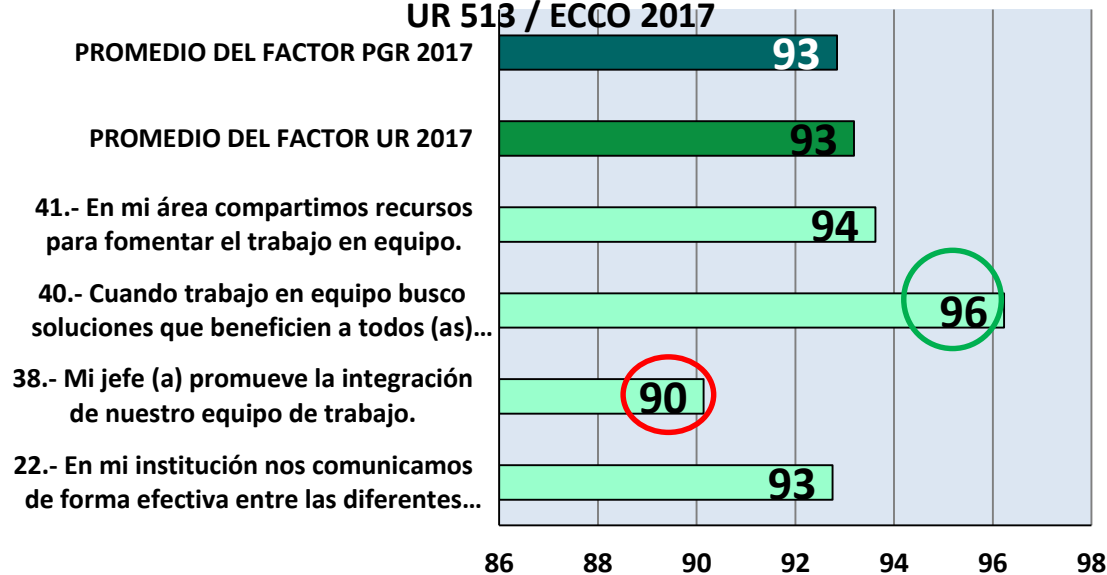


Las y los servidores públicos adscritos a la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia, que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, 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

UR 513 / ECCO 2017



93



97≥; 89≤

La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su trabajo en equipo busca soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia y ven como área de oportunidad de que los jefes (as) promuevan la integración de equipos de trabajo.

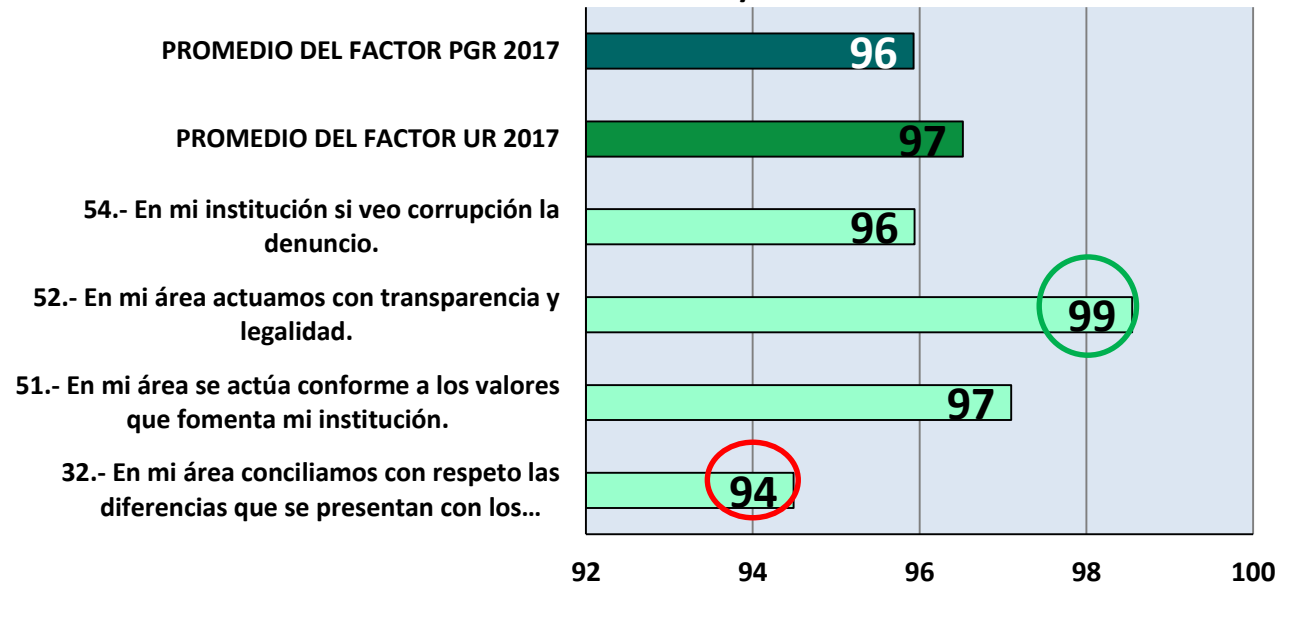
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



97≥; 89≤

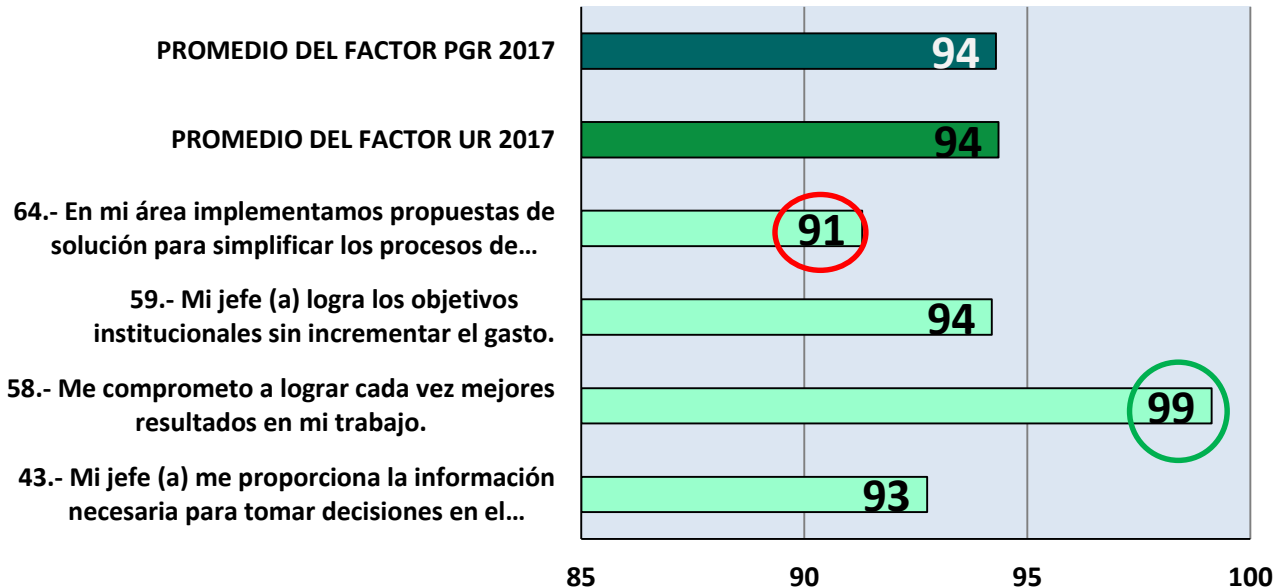
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR 513 / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía. Y consideran como área de oportunidad el poder conciliar con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros (as) de trabajo.

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 UR 513 / ECCO 2017



94



97≥; 89≤

En la UEIDCSPCAJ existen servidoras y servidores públicos comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos, sin embargo, piensan que en su área de trabajo deberán de implementar un mayor número de propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

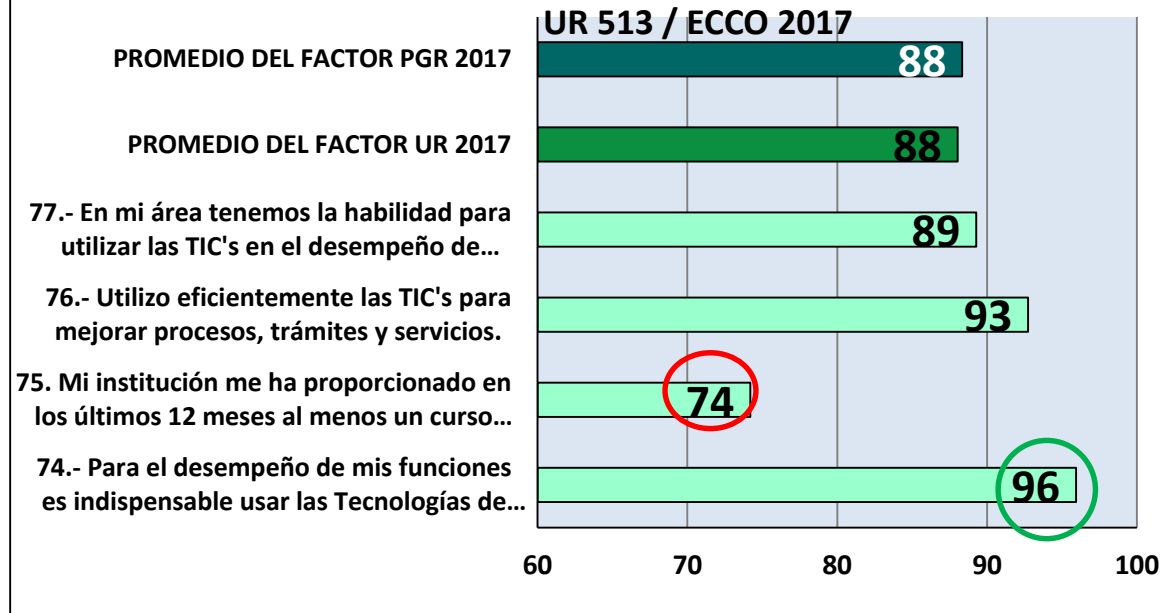
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

88



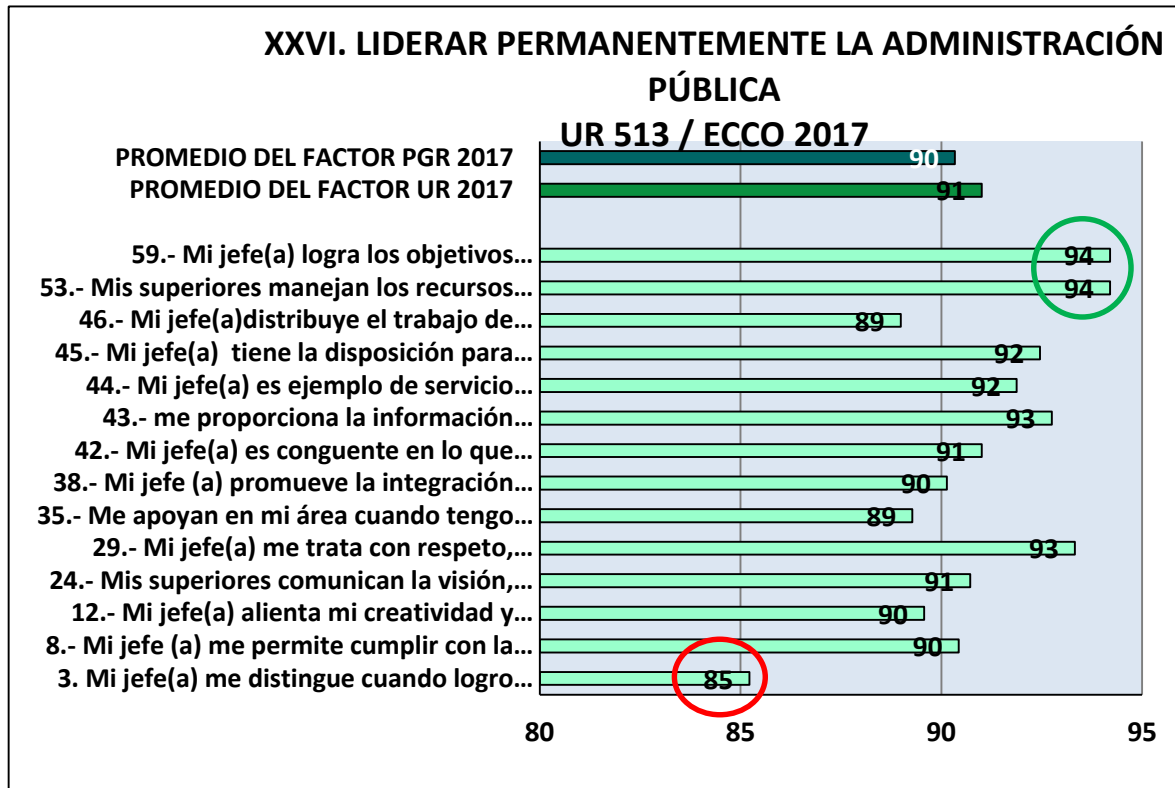
97≥; 89≤

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



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 Institución 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.



91



97≥; 89≤

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 tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

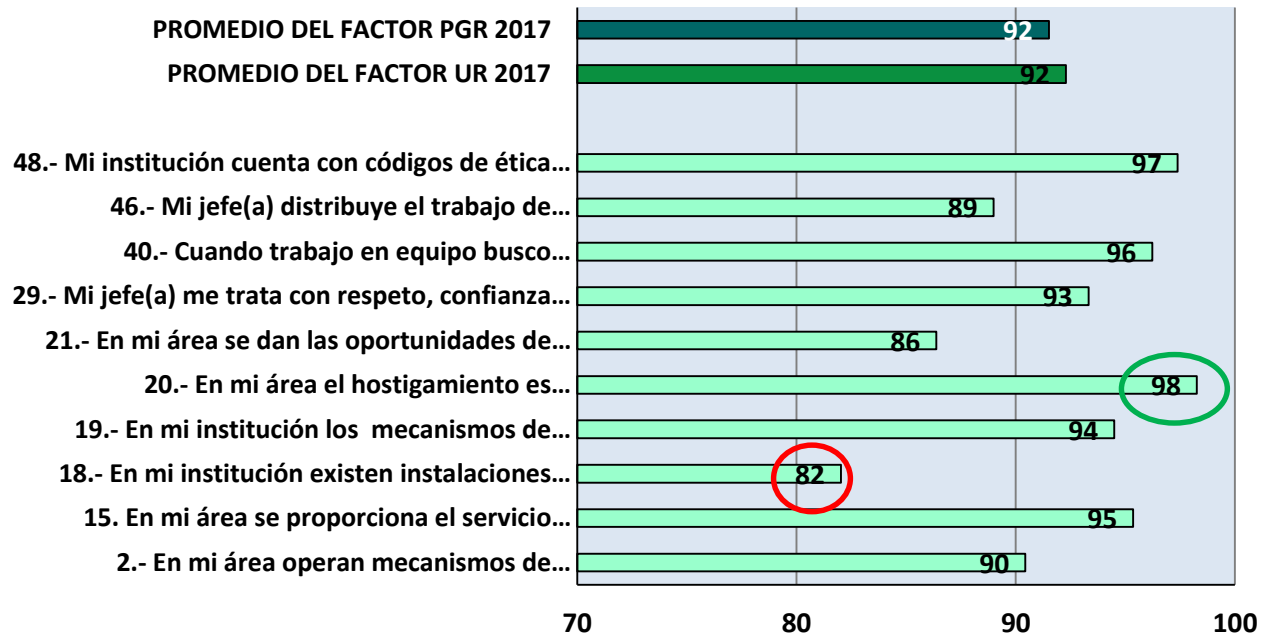
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

92



97≥; 89≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR 513 / ECCO 2017



Este factor fractal muestra que se da cumplimiento a los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo considerando al hostigamiento como inaceptable y sancionable; sin embargo, se tiene que mejorar en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

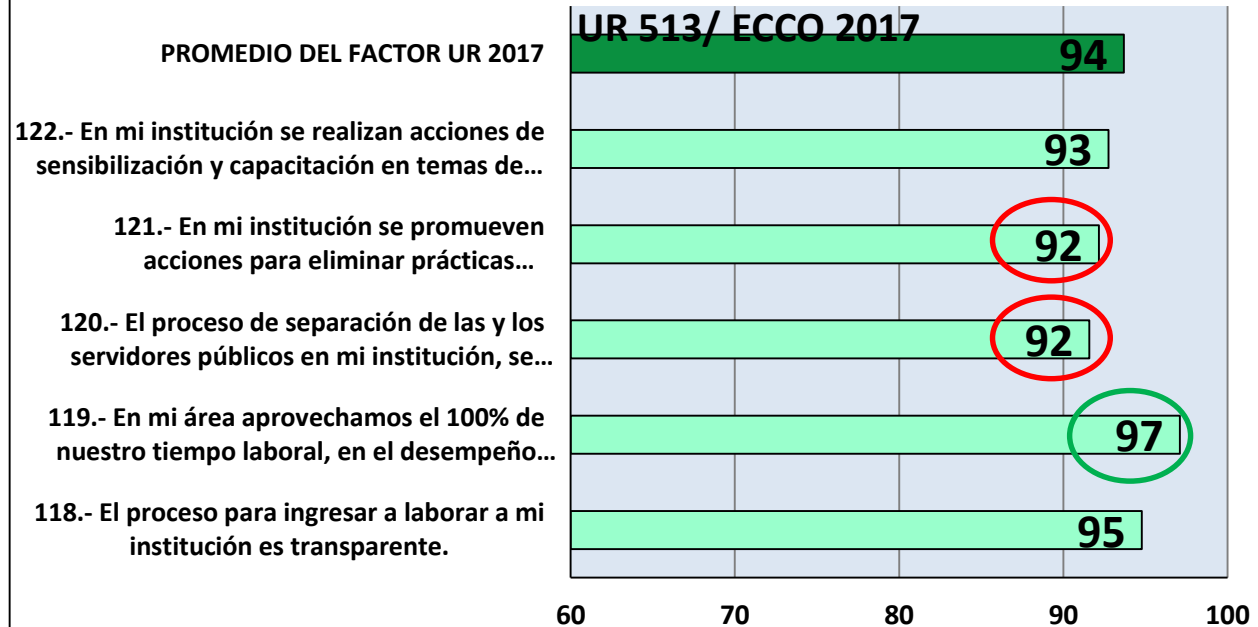
Factor Específico por Ramo (FER)

93



98 ≥; 89 ≤

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

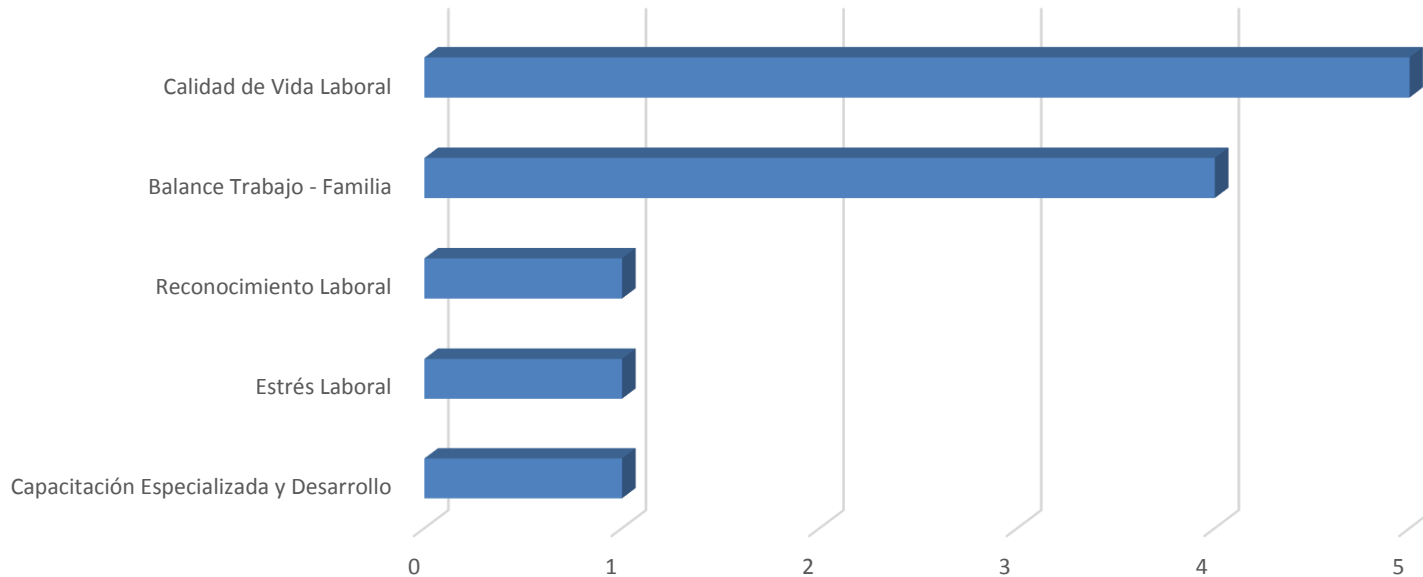


Los servidores y servidoras de la UEIDCSPCAJ consideran que se aprovecha el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de las funciones y creen que hace falta que se promuevan acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.

2. Análisis Cualitativo

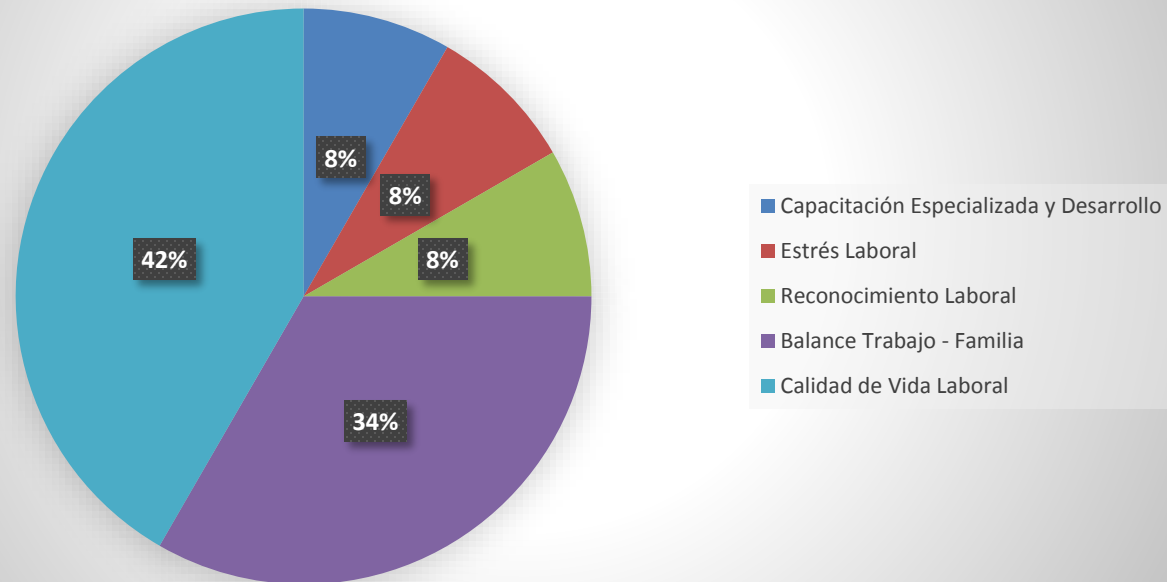
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UEIDCSPCAJ ECCO / 2017 TOTAL DE COMENTARIOS 12 DE MAYOR A MENOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia fueron 12 en total, de los cuales 5 (42%) se refieren directamente a la calidad de vida laboral, 4 (33%) solicitan una modificación al horario laboral. Los 3 (25%) comentarios restantes se refieren directamente al reconocimiento laboral, estrés laboral compensado y la capacitación especializada y desarrollo.

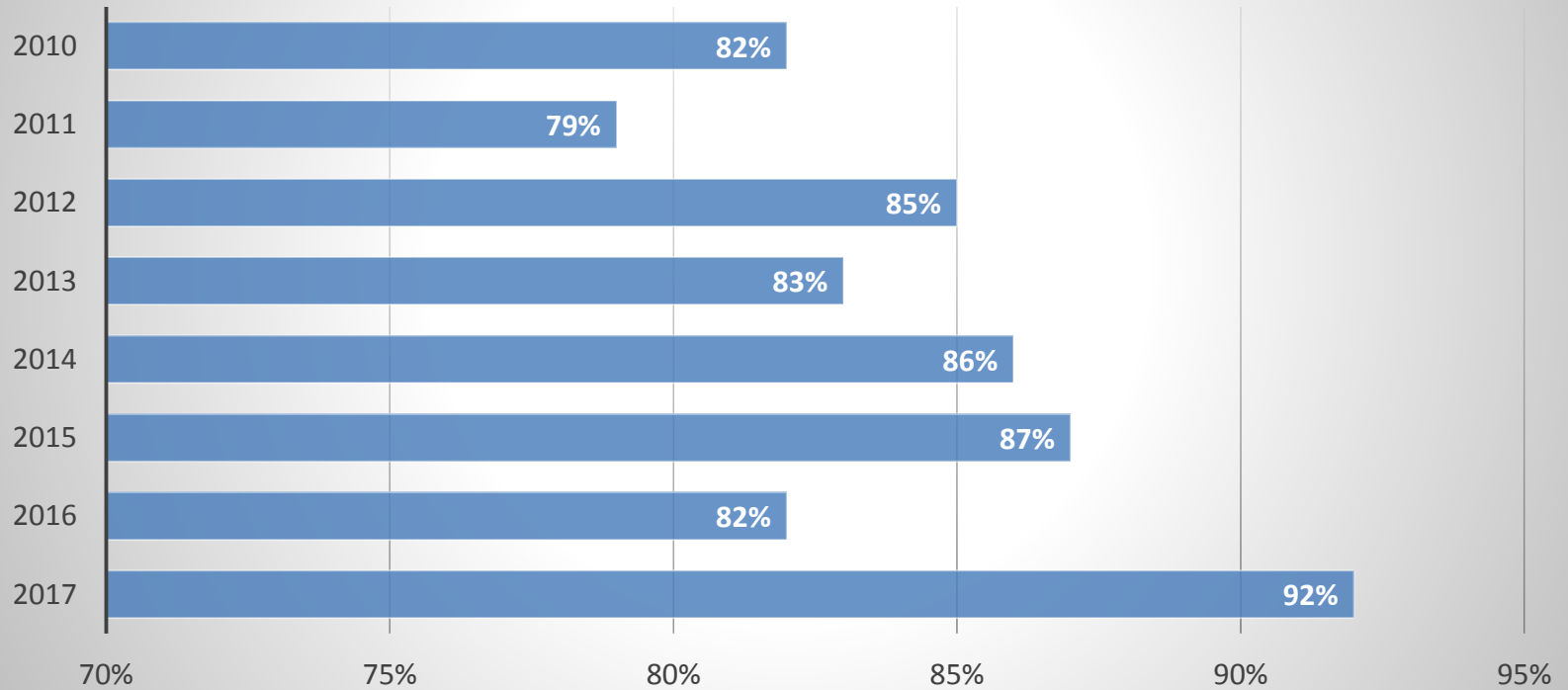
COMENTARIOS DE LA UEIDCSPCAJ ECCO / 2017 TOTAL DE COMENTARIOS 12



Como se puede observar los comentarios de las y los servidores públicos de UEIDCSPCAJ, son para reconocer el trabajo de la encuesta, reconocer el cariño por la Institución y el Área de trabajo y solicitar adecuaciones al horario laboral, a fin de tener mas tiempo familiar.

3. Análisis Comparativo

COMPARATIVA HISTORICA DE ENCUESTA UEIDSCPAJ

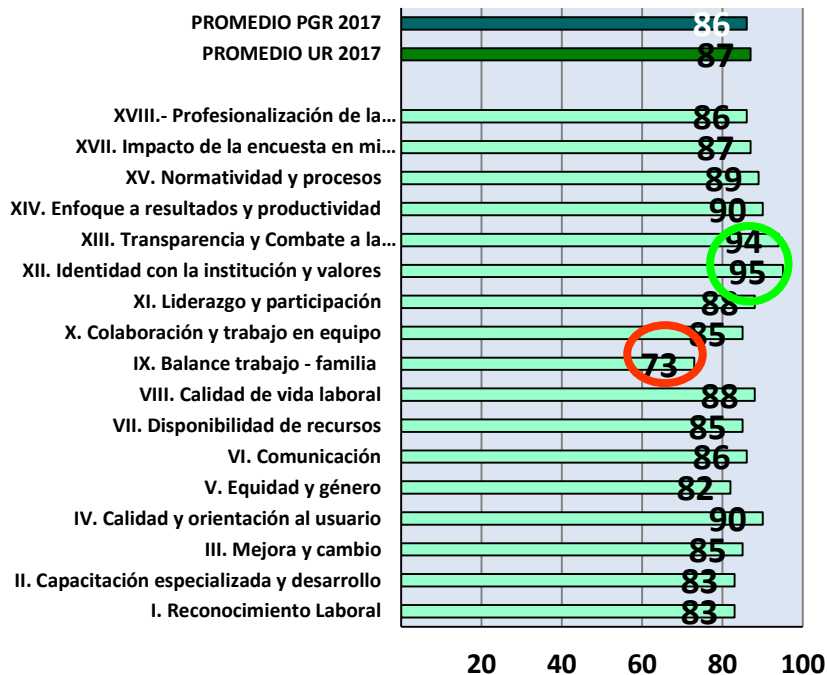


COMPARATIVO LA UEIDCSPCAJ CON OTRAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA SEIDF

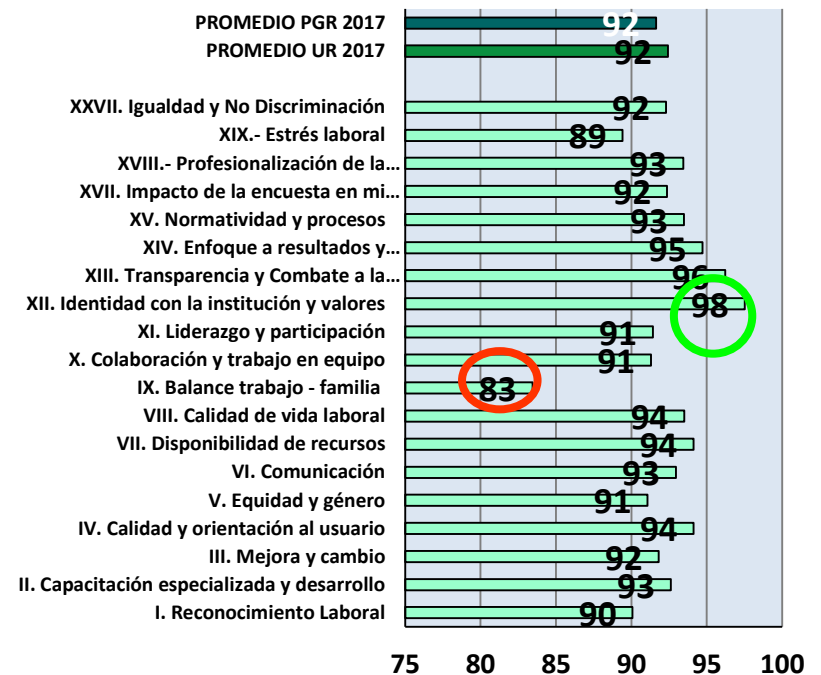


3.2. Resultados de la UEIDCSPCAJ 2015 Vs. 2017

FACTORES UR 513 / ECCO 2015



FACTORES UR 513 / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia en la Encuesta de Clima Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 10 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

AL RESPECTO SE INFORMA QUE LA UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA NO LLEVO A CABO EL PTCCO EN EL EJERCICIO FISCAL 2017.

- 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 UEIDCSPCAJ, 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 88 puntos o menores.

$97 \geq$; $89 \leq$

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 RESPONSABLE

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

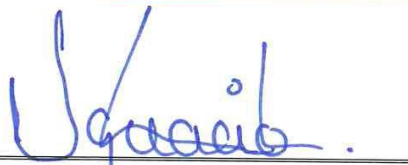
FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi Jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DEL RECONOCIMIENTO POR EL LOGRO DE RESULTADOS AL PERSONAL DE LA UEIDCSPCAJ
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	REALIZAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE LA UEIDCSPCAJ POR EL LOGRO DE RESULTADOS.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	UN MES	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO LABORAL.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	RECONOCIMIENTO	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															



C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

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 RESPONSABLE

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

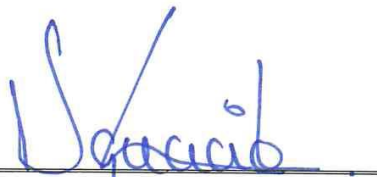
FACTOR

<p>V. EQUIDAD Y GÉNERO 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 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

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCSPCAJ
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	DIFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCSPCAJ, LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN SU CASO CREAR Y MODIFICAR LOS INMUEBLES QUE OCUPA SEIDF PARA TAL FIN.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	CARTEL / FOTOGRAFÍAS / PLÁTICAS	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	DAR SEGUIMIENTO Y MANTENIMIENTO A LAS CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UEIDCSPCAJ.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	RECORRIDOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3	PROMOVER A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCSPCAJ QUE POR SU TRABAJO Y COMPETITIVIDAD MEREZCAN EL ASCENSO, CON IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	ANÁLISIS DE LOGROS Y CAPACIDADES	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															



C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

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 RESPONSABLE

513 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

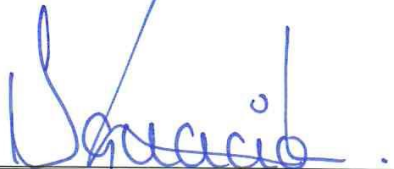
FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
 36.- Apoyo o participación, cuando se organizan eventos de integración familiar en ni institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR ESQUEMAS Y MECANISMOS REFERENTES A LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN LO QUE SE REFIERE A LA IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y AL PUNTO 5.3.3.5.1.1.3	SEIDF/UEIDCSPCAJ	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														
2	INFORMARI A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LAS PRESTACIONES Y EVENTOS A LAS QUE PUEDEN ACCEDER.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	CARTEL, CORREOS.	PERMANENTE	E	X	MANDOS															
					O	X																



C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

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 RESPONSABLE

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

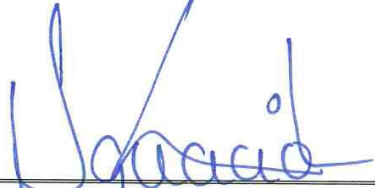
FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCSPCAJ, PARA GENERAR COMUNIÓN Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL PERSONAL DE LA UEIDCSPCAJ	SEIDF/UEIDCSPCAJ	INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	UN DÍA / 2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN PERMISO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LOS CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															


 C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ


 LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

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 RESPONSABLE

513 UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

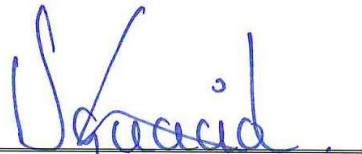
FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
 46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA UEIDCSPCAJ TRABAJE HACIA UNA META EN COMÚN, PARA QUE EL PERSONAL DEL EQUIPO SE SIENTA ACTIVAMENTE INVOLUCRADO, PARTICIPATIVO Y COMPROMETIDO EN TODO EL PROCESO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	INSTRUCTOR / AULAS / SALAS	UN DÍA / 2 VECES AL AÑO	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIOR PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE LIDERAZGO.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	PLÁTICAS / CORREOS ELECTRÓNICOS	2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

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 RESPONSABLE

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

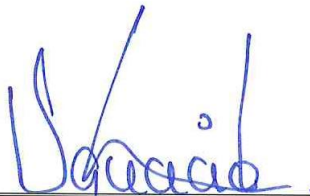
FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCSPCAJ ASISTAN A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA EL DESARROLLO POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UEIDCSPCAJ, LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA EL DESARROLLO POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	SEIDF/UEIDCSPCAJ	CARTELES / CORREO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														



CP. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

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 RESPONSABLE

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

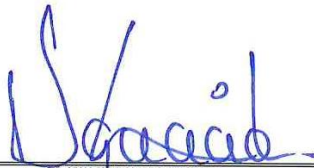
FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA UEIDCSPCAJ LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 Y LAS PTCCO'S 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	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 DE LA UEIDCSPCAJ A TODO EL PERSONAL.	SEIDF/UEIDCSPCAJ, COMUNICACIÓN SOCIAL	PARA TI / PORTAL PGR/ SCINET	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR EL PPTCCO 2018 DE LA UEIDCSPCAJ A TODO EL PERSONAL.	SEIDF/UEIDCSPCAJ, COMUNICACIÓN SOCIAL	PARA TI / PORTAL PGR/SCINET	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



C.P. IGNACIO ROMERO SÁNCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

513	UNIDAD ESPECIALIZADA EN INVESTIGACIÓN DE DELITOS COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
-----	---

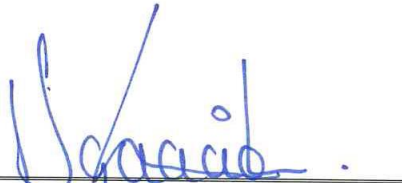
FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)
75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's. 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar los TICS en el desempeño de nuestras funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

BRINDAR MEJOR CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE LA UEIDCSPCAJ PARA FACILITAR Y PERFECCIONAR EL USO DE LAS TIC'S

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	P	R	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EFICIENTAR EL MANEJO DE LAS TIC'S.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	INSTRUCTORES / AULAS /SALAS / OFICIOS / CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															
2	SENSIBILIZAR A LAS/LOS JEFES INMEDIATOS A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS/ LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN.	SEIDF/UEIDCSPCAJ	MEMORANDUM, CORREO ELECTRÓNICO Y/O ENLACES TELEFÓNICOS / ENTREVISTA PERSONAL	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															



C.P. IGNACIO ROMERO SANCHEZ
 ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA UEIDCSPCAJ



LIC. ALBERTO RAMOS RAMOS
 TITULAR DE LA UEIDCSPCAJ