



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Dirección General de Control de Juicios
de Amparo**



PTCCO DGCJA 2019

Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	7
2. Análisis Cualitativo	41
3. Análisis Comparativo	44
4. Definición de Objetivos Estratégicos	46
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	46
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	46



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

La Dirección General de Control de Juicios de Amparo participo entusiastamente del 2018, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2018) 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 DGCJA participó con 167 personas.



PTCCO DGCJA 2019

- La ECCO 2018 está conformada por 10 Factores de Clima y Cultura Organizacional:
 - 38.-Adaptable al entorno
 - 39.-Adaptable al ciudadano
 - 40.-Colaborativa
 - 41.-Eficiente
 - 42.-Equilibrada
 - 46.-Inclusiva
 - 47.-Motivada
 - 48.-Organizada
 - 49.-Íntegra
 - 50.-Profesional



PTCCO DGCJA 2019

Los resultados muestran que la DGCJA obtuvo un umbral superior de 94 puntos, el umbral inferior es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$94 \geq; 83 \leq$$

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



94 - 95



-84-93



-68-83



PTCCO DGCJA 2019

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.

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 6 de abril de 2017, la DGCJA presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

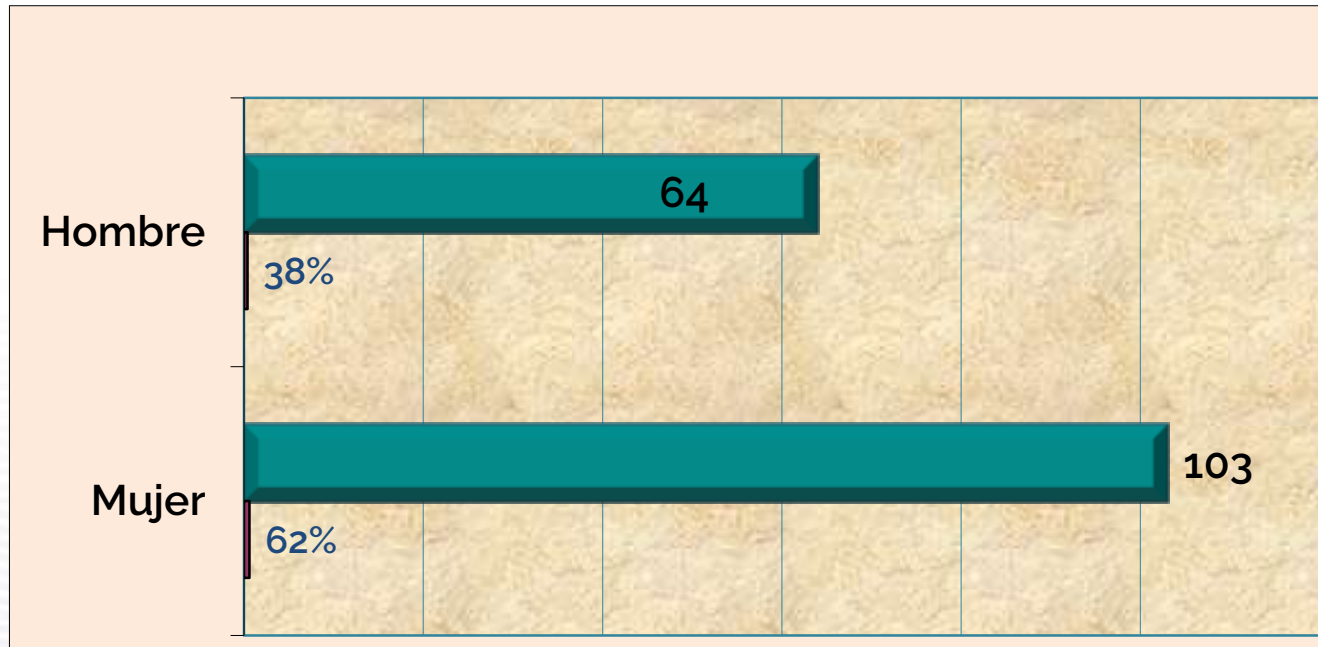
PTCCO DGCJA 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCJA 2019

GÉNERO
DGCJA / 2018

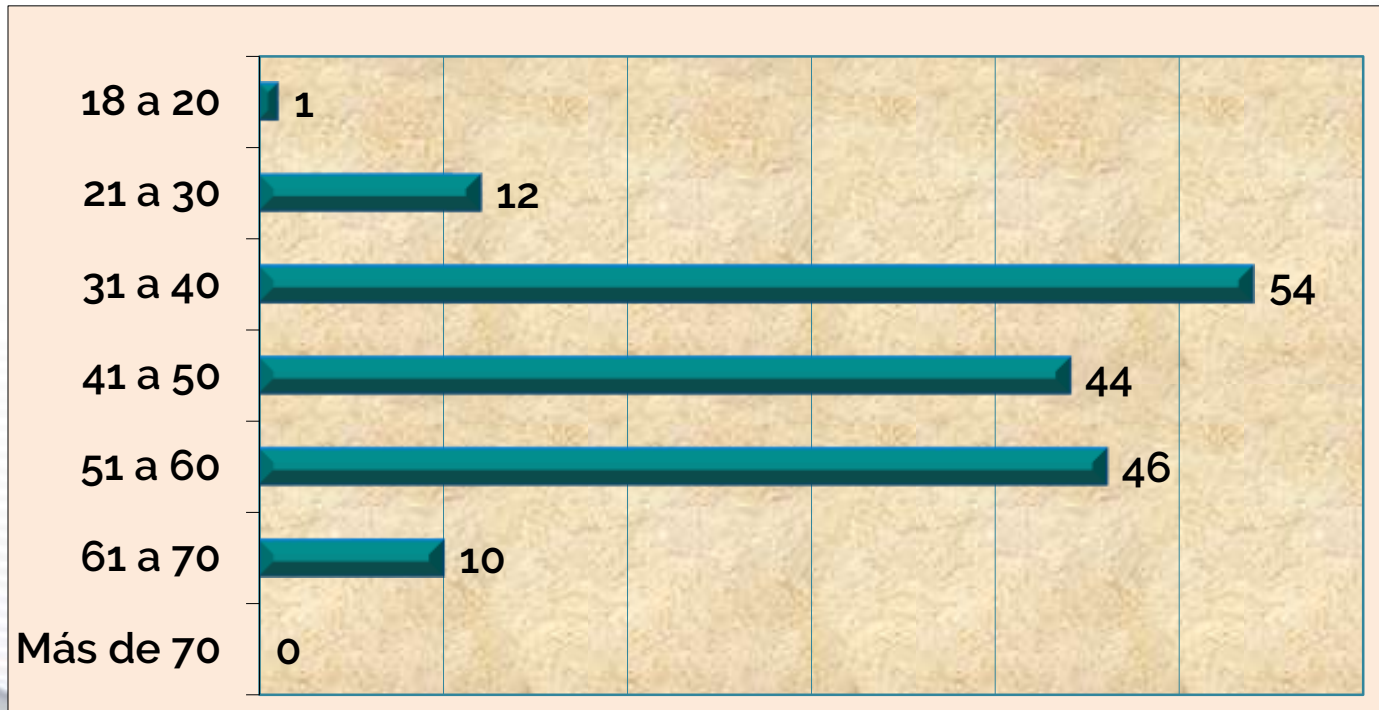


La participación de las mujeres fue superior al de los hombres.



PTCCO DGCJA 2019

EDAD
DGCJA / 2018

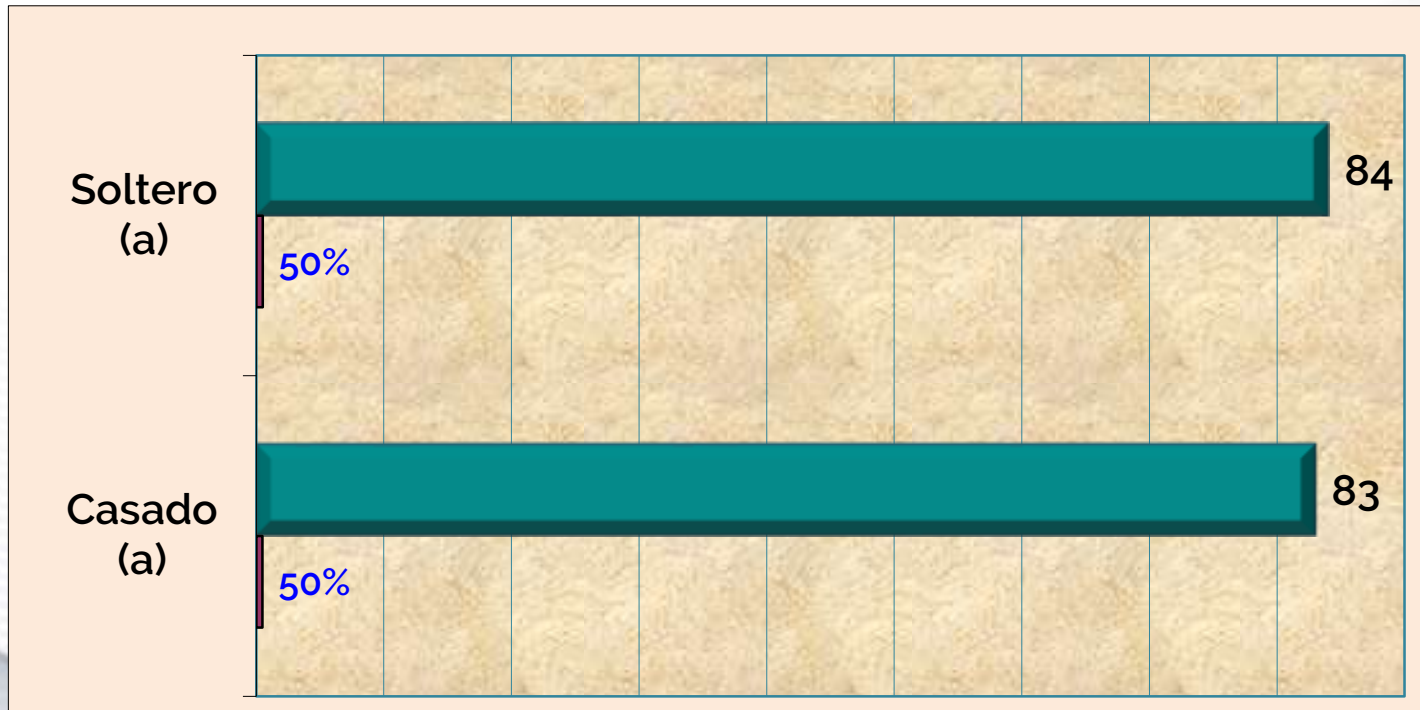


Del personal participante en la encuesta, el 40% se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 60% del universo total.



PTCCO DGCJA 2019

ESTADO CIVIL
DGCJA / 2018



La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es la misma con respecto al total del universo (167), con una variación de 0 puntos porcentuales.



PTCCO DGCJA 2019

NIVEL ESCOLAR DGCJA / 2018

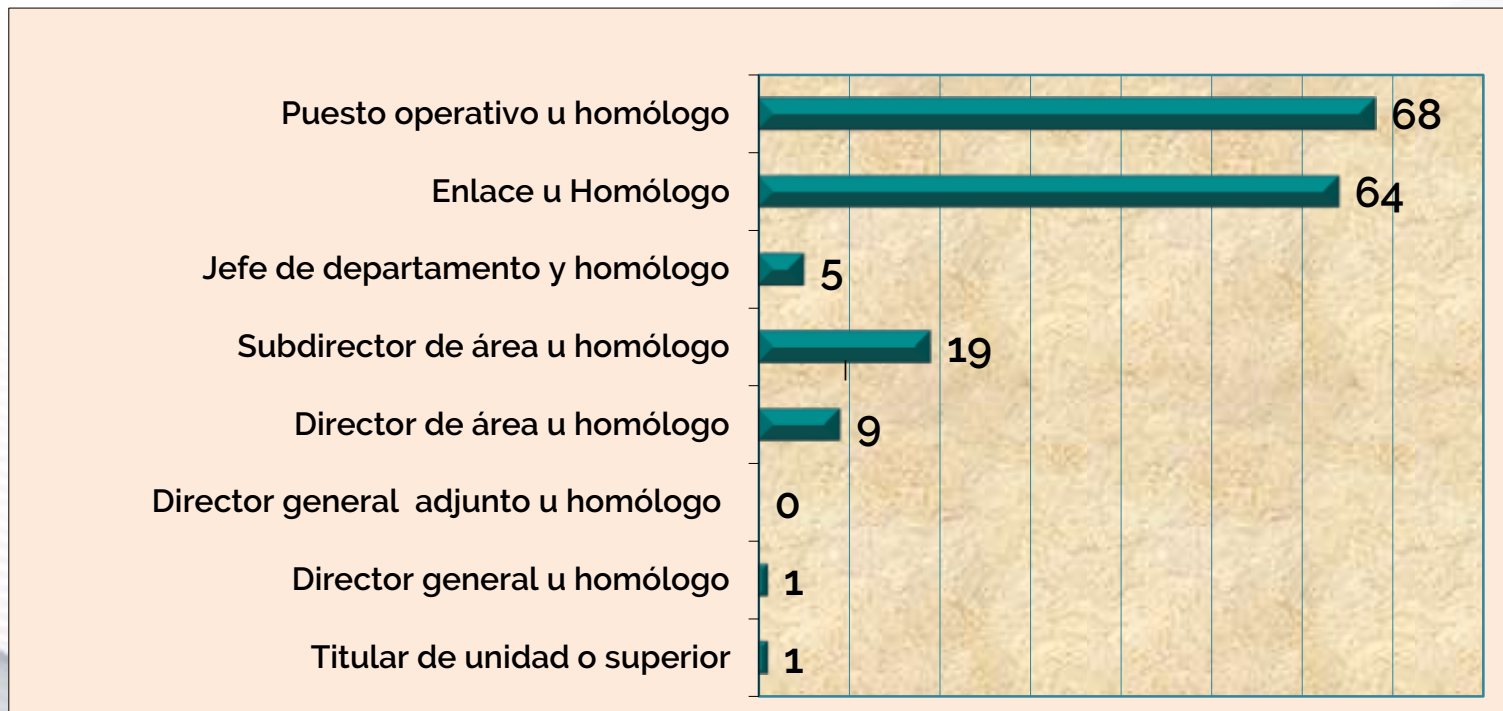


Se ha presentado una constante de 4 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



PTCCO DGCJA 2019

NIVEL DE PUESTO DGCJA / 2018

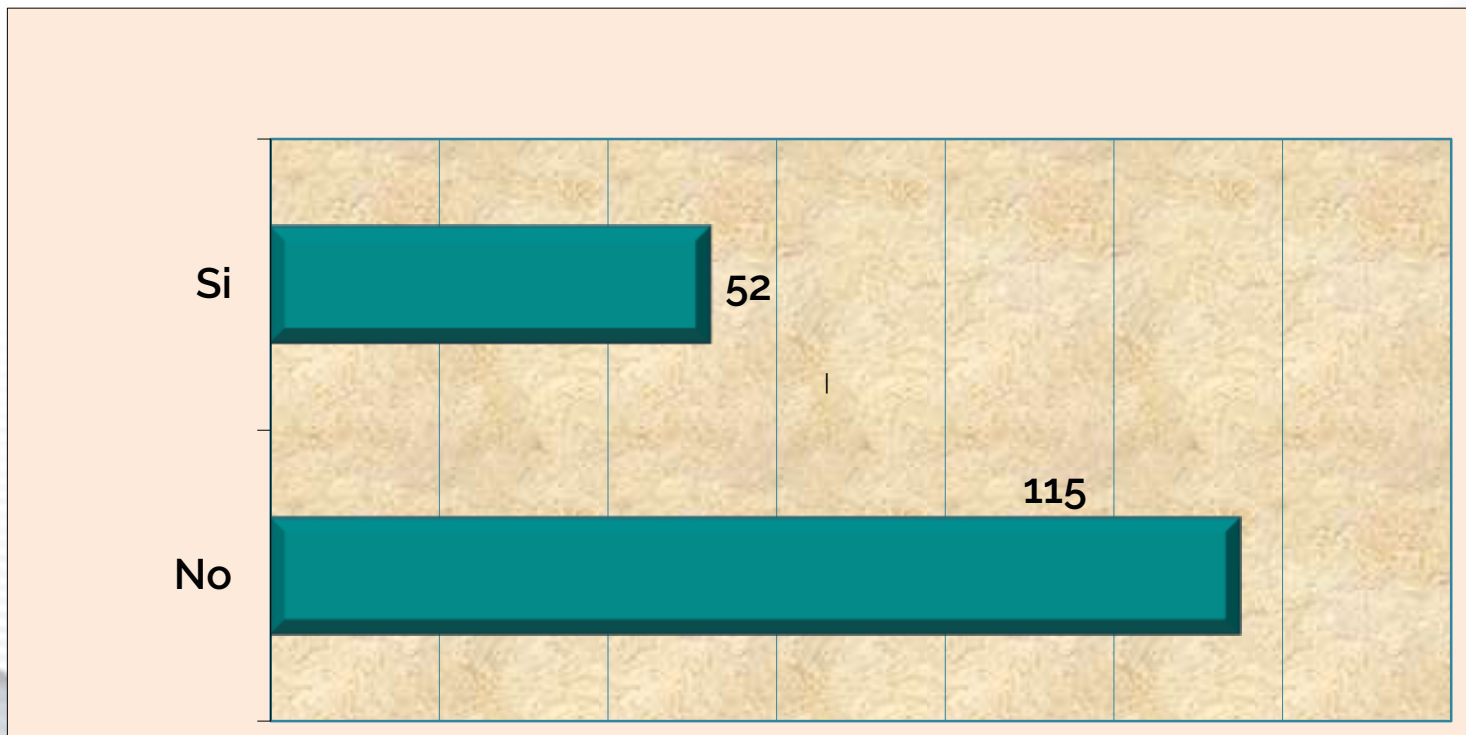


Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 79% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.



PTCCO DGCJA 2019

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
DGCJA / 2018

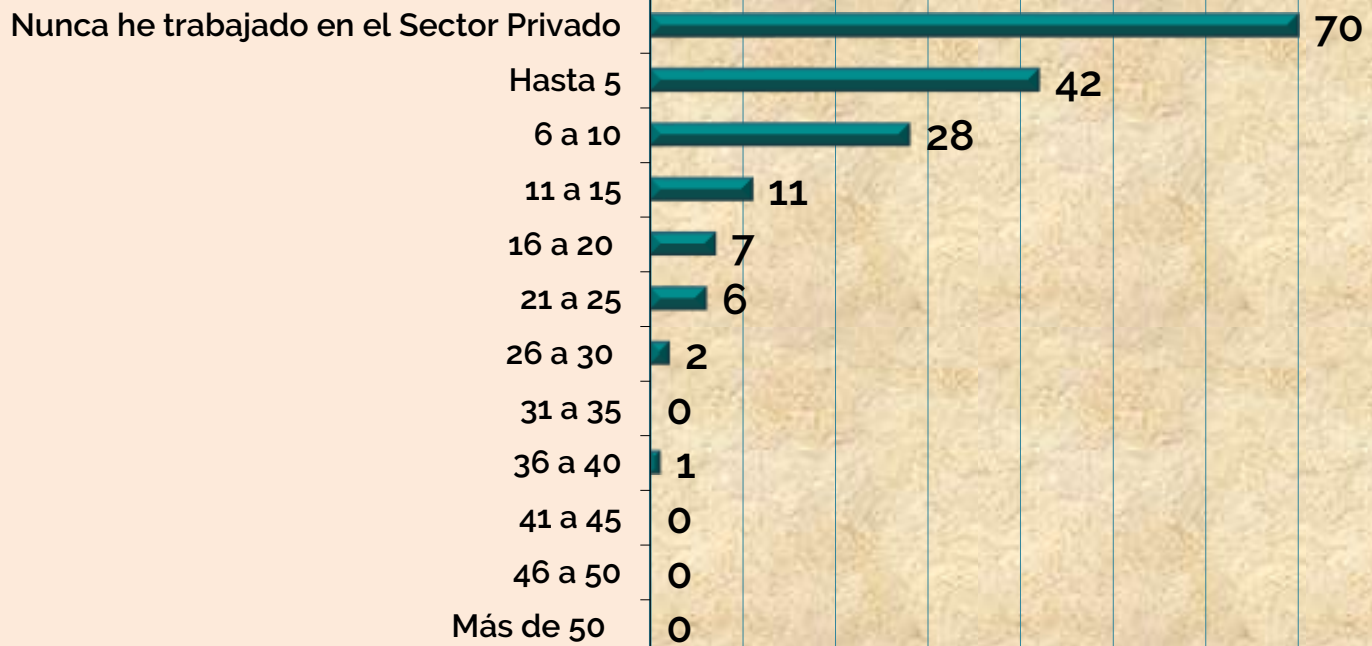


El 31% del personal de la DGCJA que participó en la ECCO 2018 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.



PTCCO DGCJA 2019

SECTOR PRIVADO DGCJA / 2018

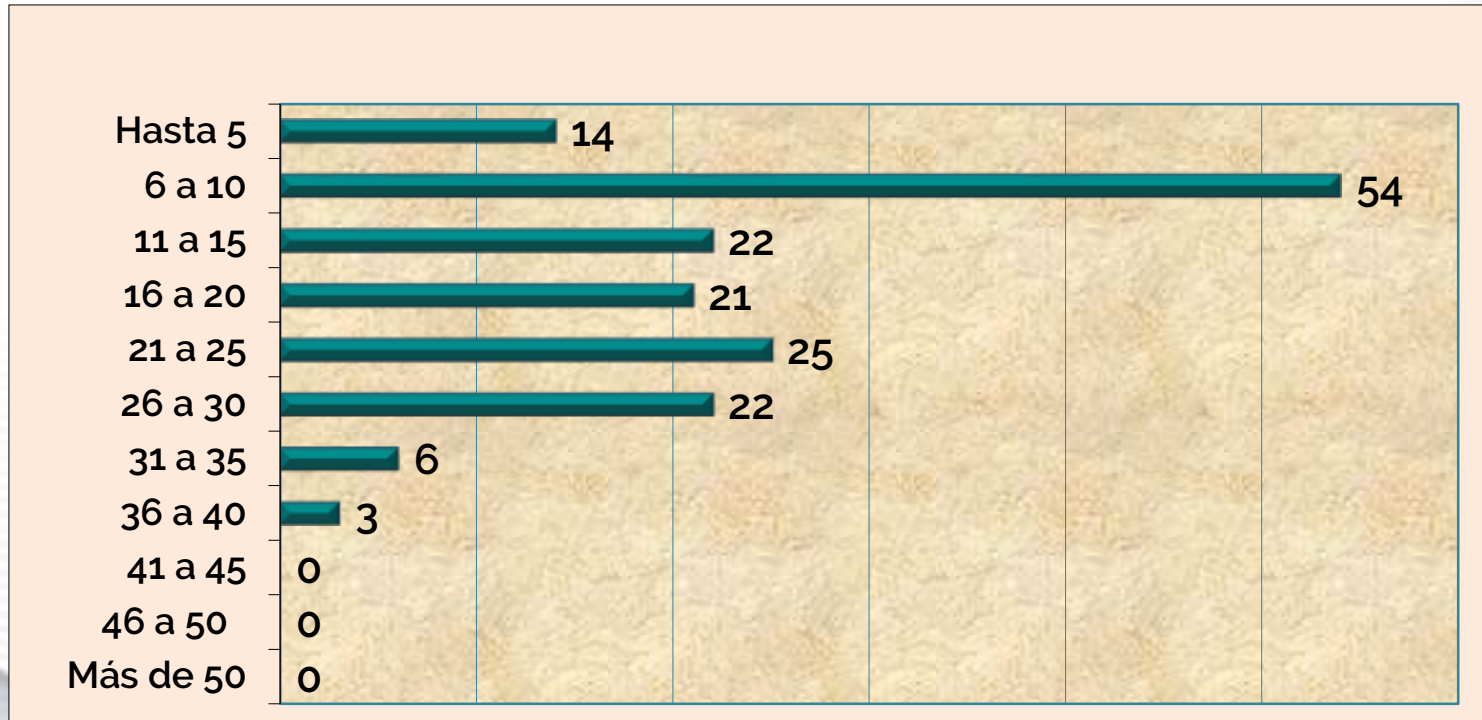


El 42% de los participantes en la ECCO 2018 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 58% de encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.



PTCCO DGCJA 2019

AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO DGCJA / 2018

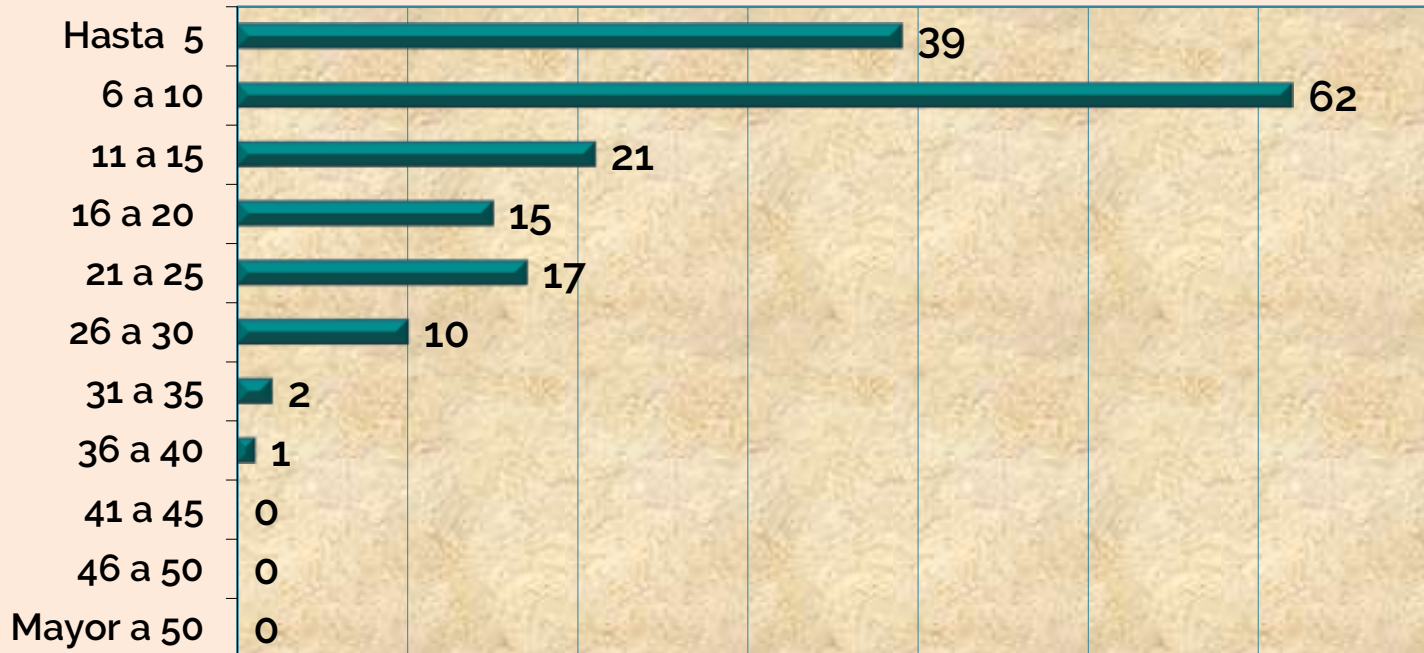


En la DGCJA colaboran 3 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en Sector Público



PTCCO DGCJA 2019

AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL
DGCJA / 2018

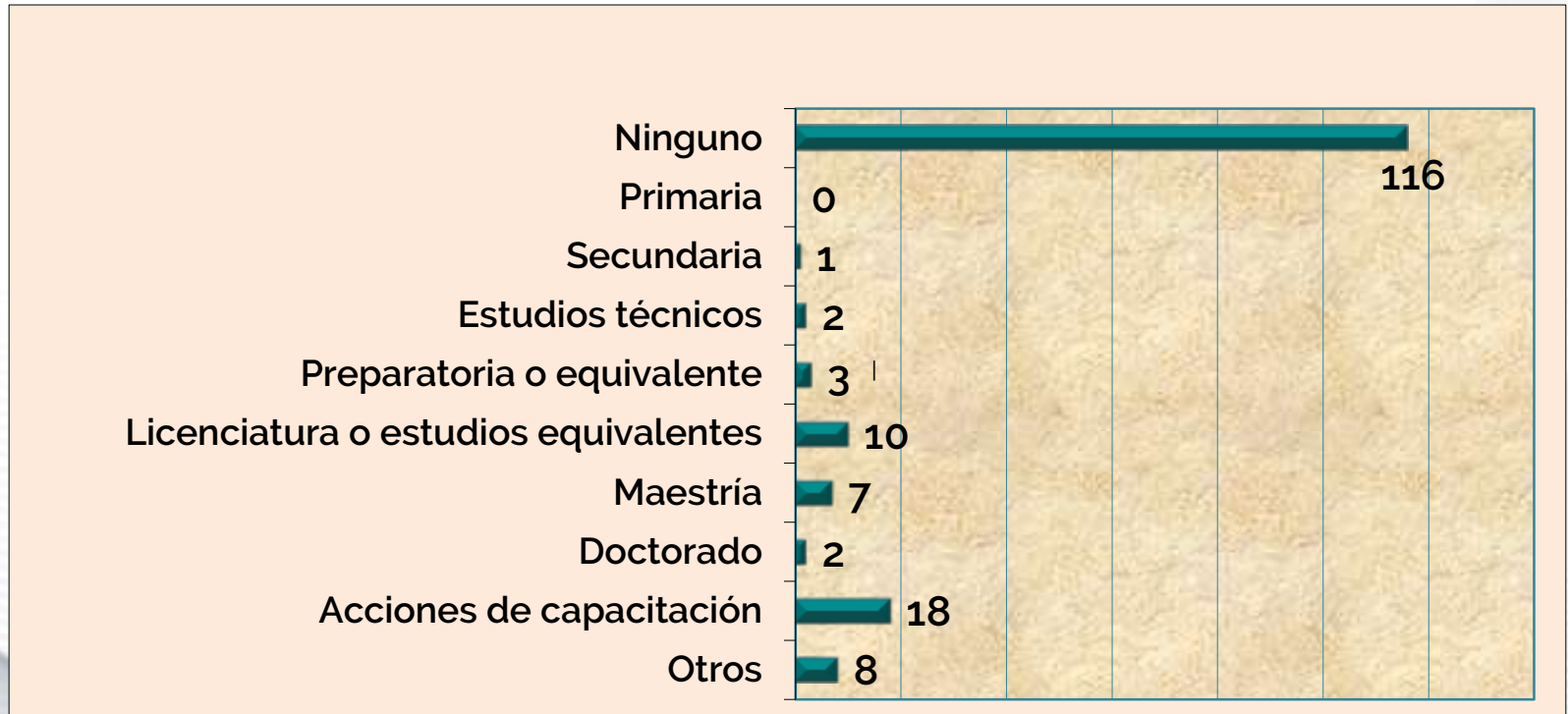


Casi 4 de 10 personas que participaron en la encuesta, están especializadas en su puesto ya que tienen de 6 a 10 años en el mismo.



PTCCO DGCJA 2019

ESTUDIOS ACTUALES DGCJA / 2018



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

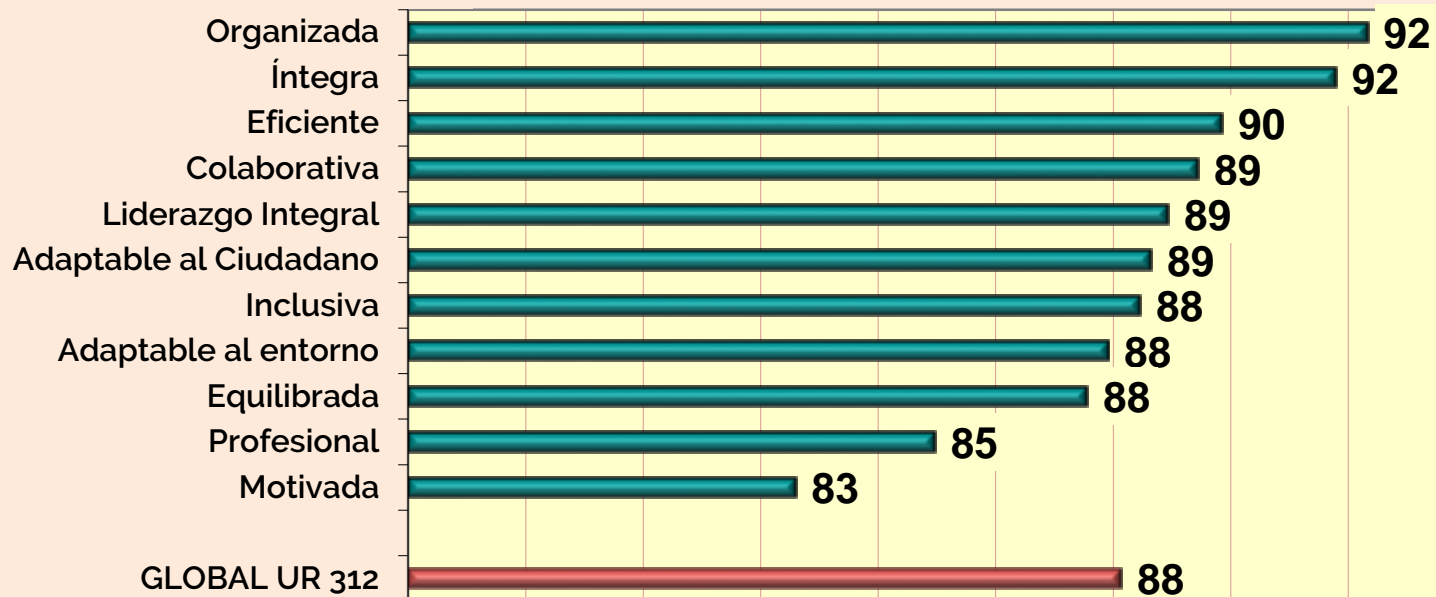
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGCJA 2019

FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DGCJA / 2018

Cómo es la UR 312:



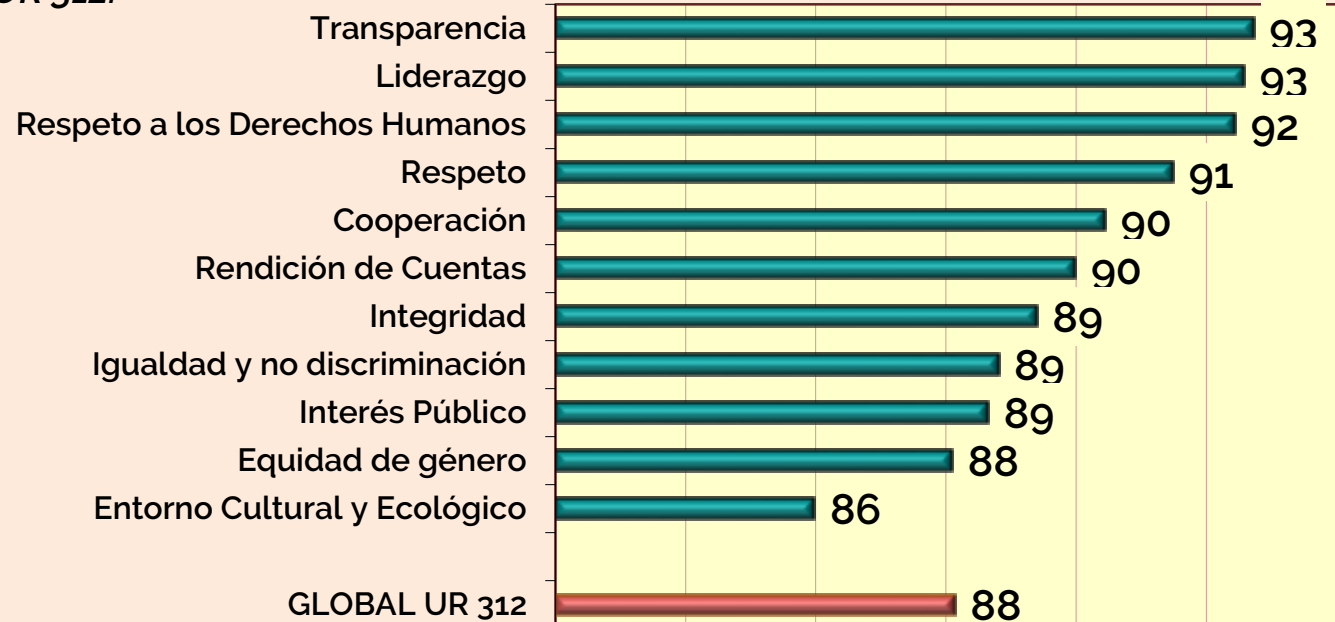
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGCJA 2019

VALORES
DGCJA / 2018

Vivencia de Valores en la UR 312:



En los factores relacionados al código de Ética de la DGCJA, se puede observar que las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

Fortalezas y Debilidades



PTCCO DGCJA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 312 / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que tienen las y los servidores de que la FGR, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto



PTCCO DGCJA 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 312 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

Factores de Clima y Cultura Organizacional



PTCCO DGCJA 2019

La DGCJA es
Adaptable al entorno

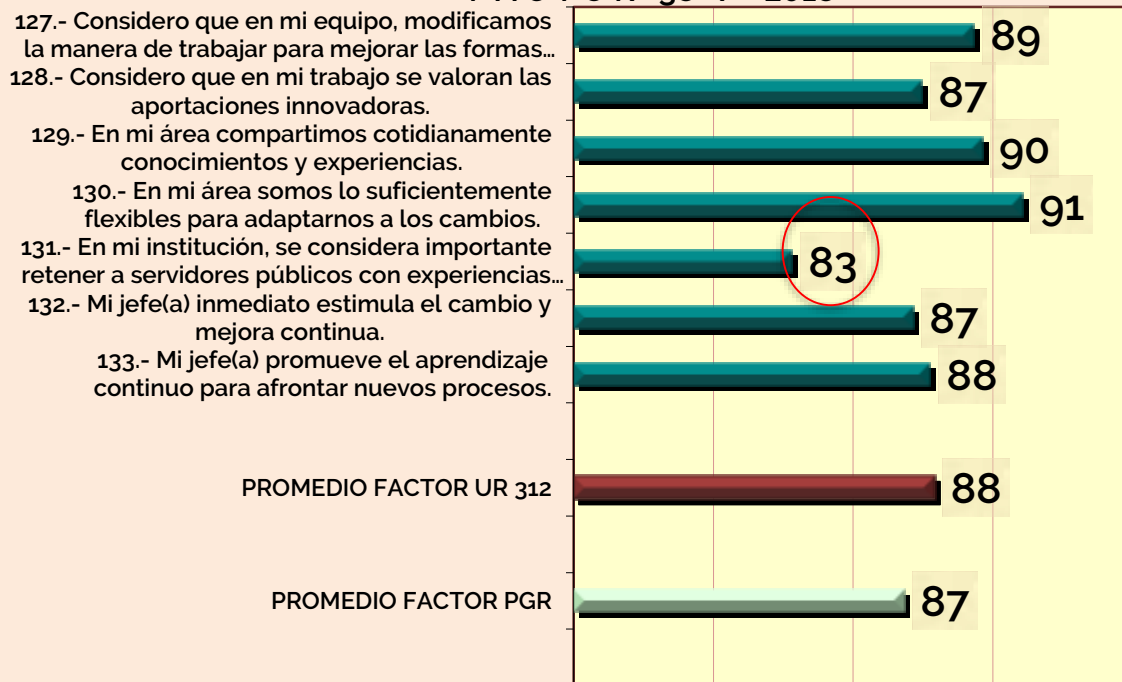
8

8



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 38 / 2018



Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO DGCJA 2019

La DGCJA es
Adaptable al ciudadano

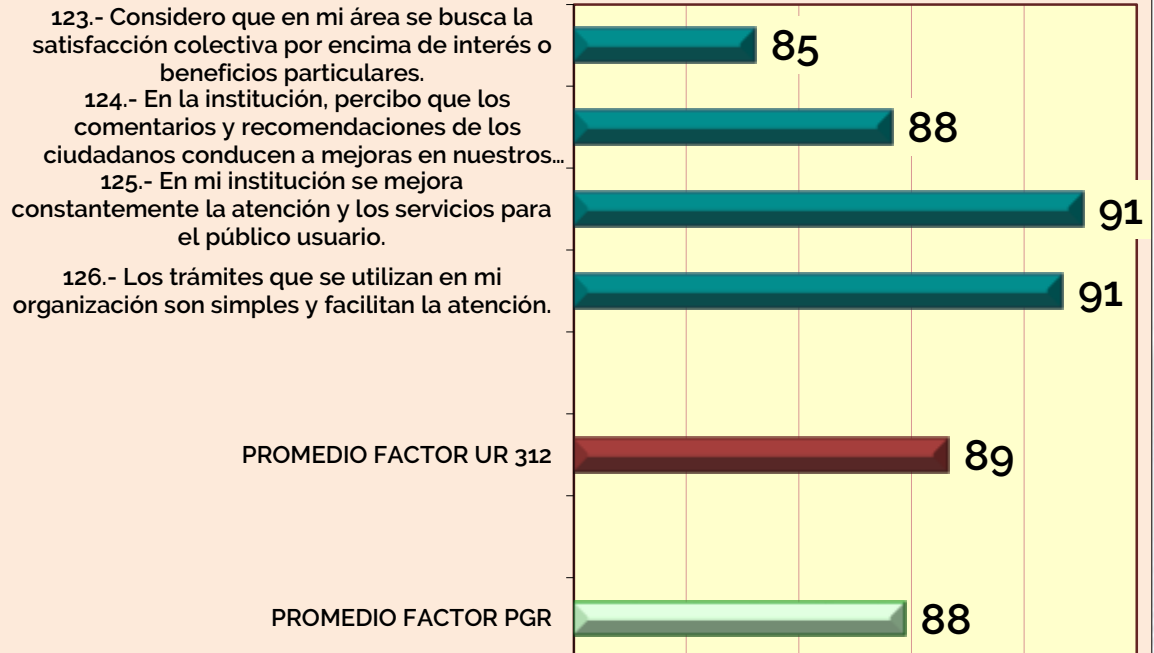
8

9



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 39 /2018



Los resultados muestran que en la DGCJA mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



PTCCO DGCJA 2019

La DGCJA es
Colaborativa

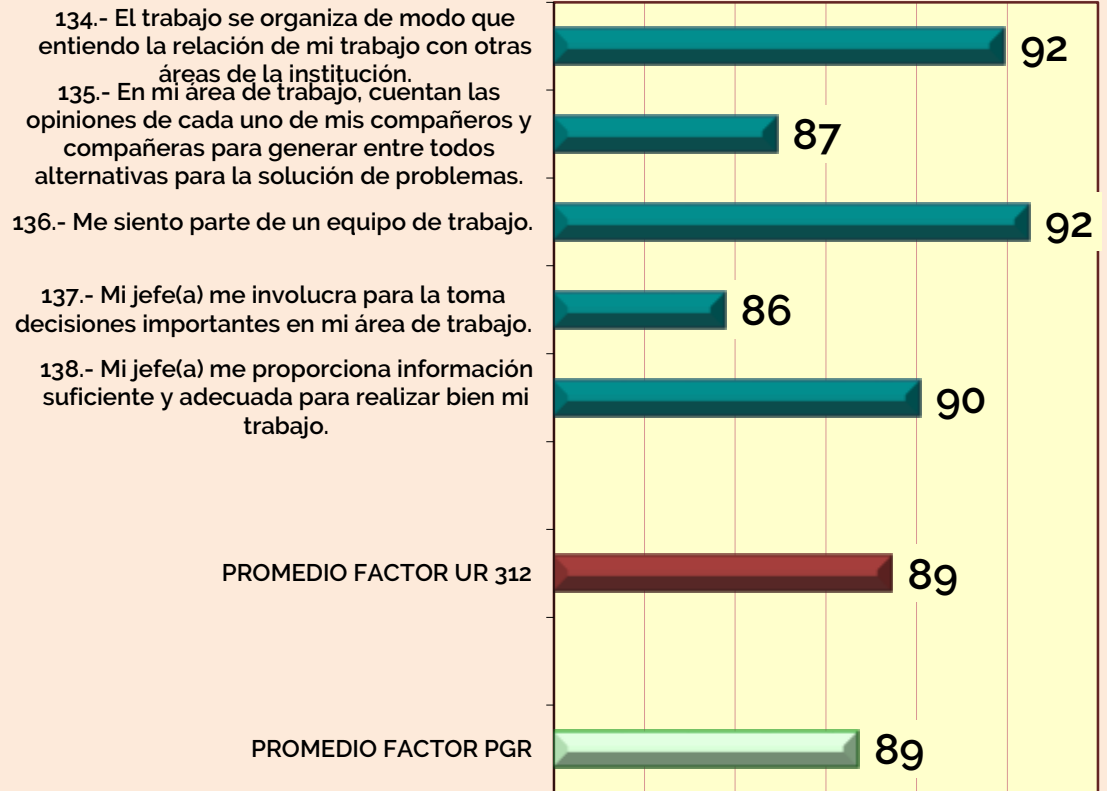
8

9



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 40 /2018



Las y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO DGCJA 2019

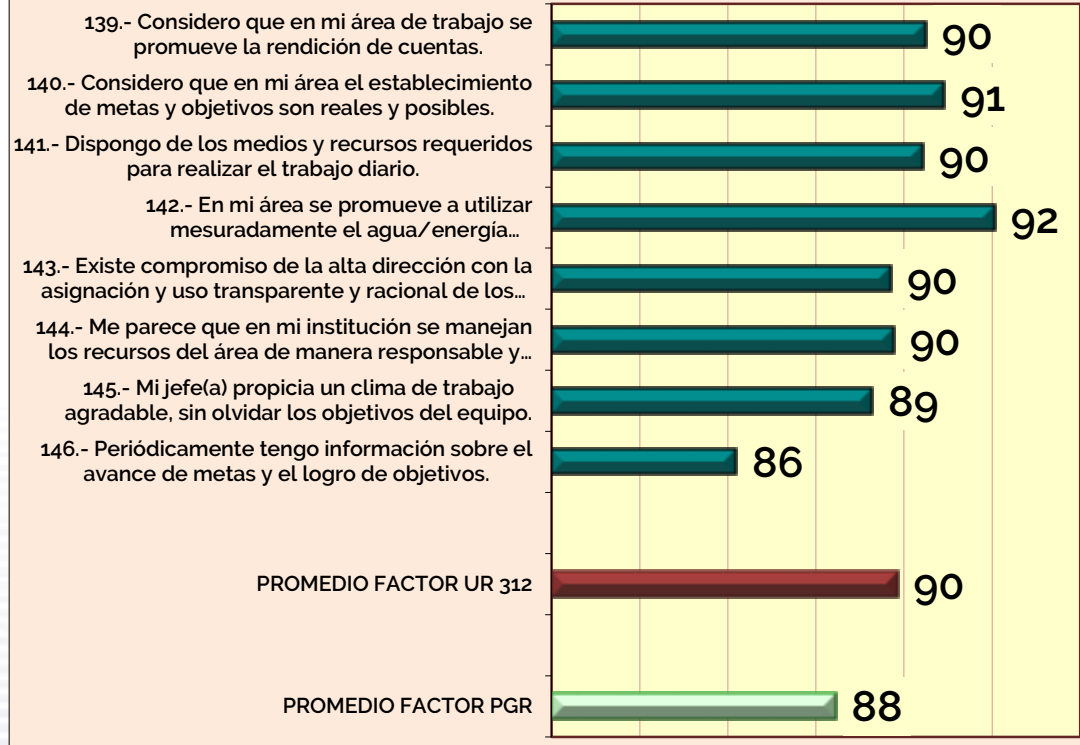
La DGCJA es
Eficiente

90



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 41 / 2018



Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.



PTCCO DGCJA 2019

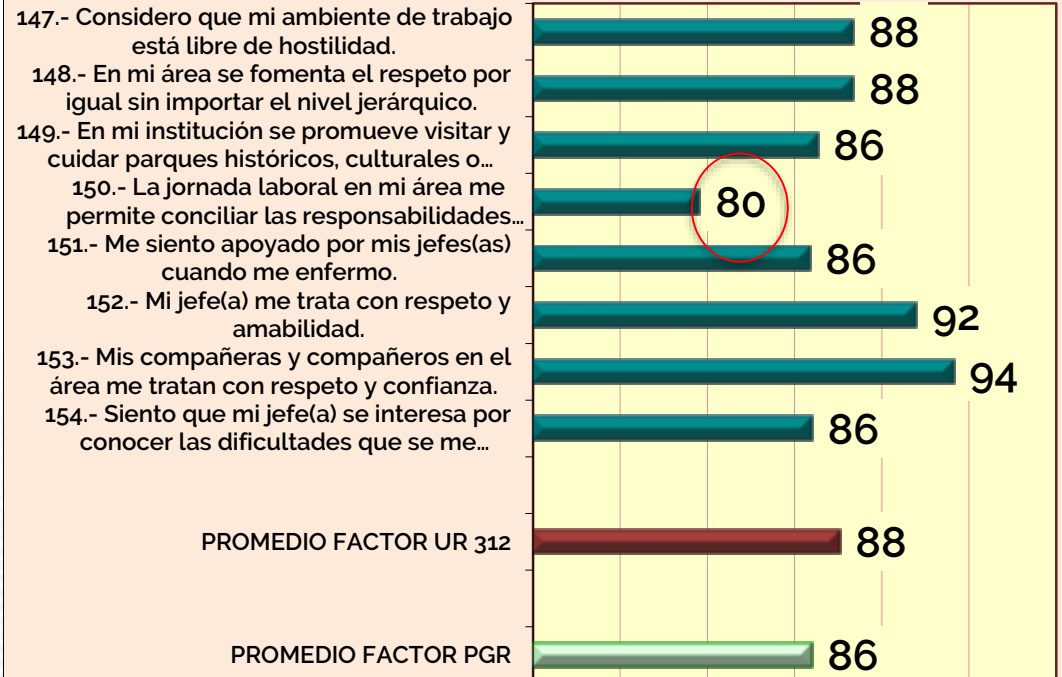
La DGCJA es
Equilibrada

88



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 42 /2018



La percepción incrementó considerablemente en transmitir el respeto mutuo en bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.



PTCCO DGCJA 2019

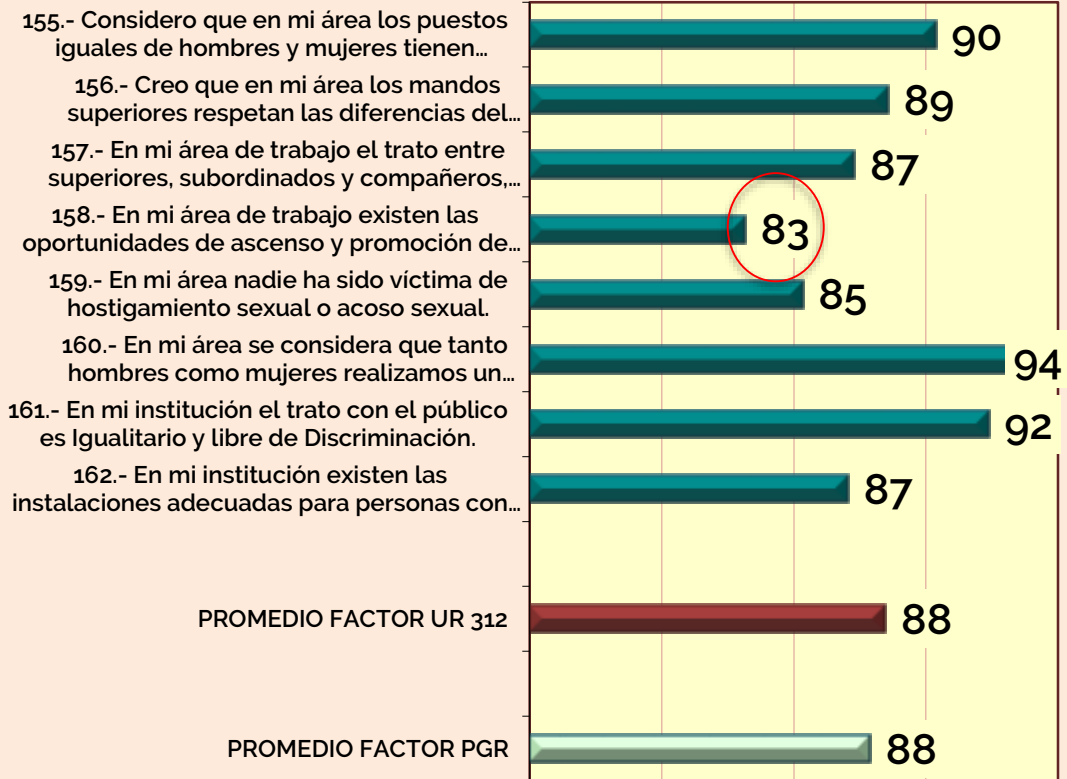
La DGCJA es
Inclusiva

88



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 46 / 2018



La percepción incrementó considerablemente en transmitir el respeto mutuo en bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.



PTCCO DGCJA 2019

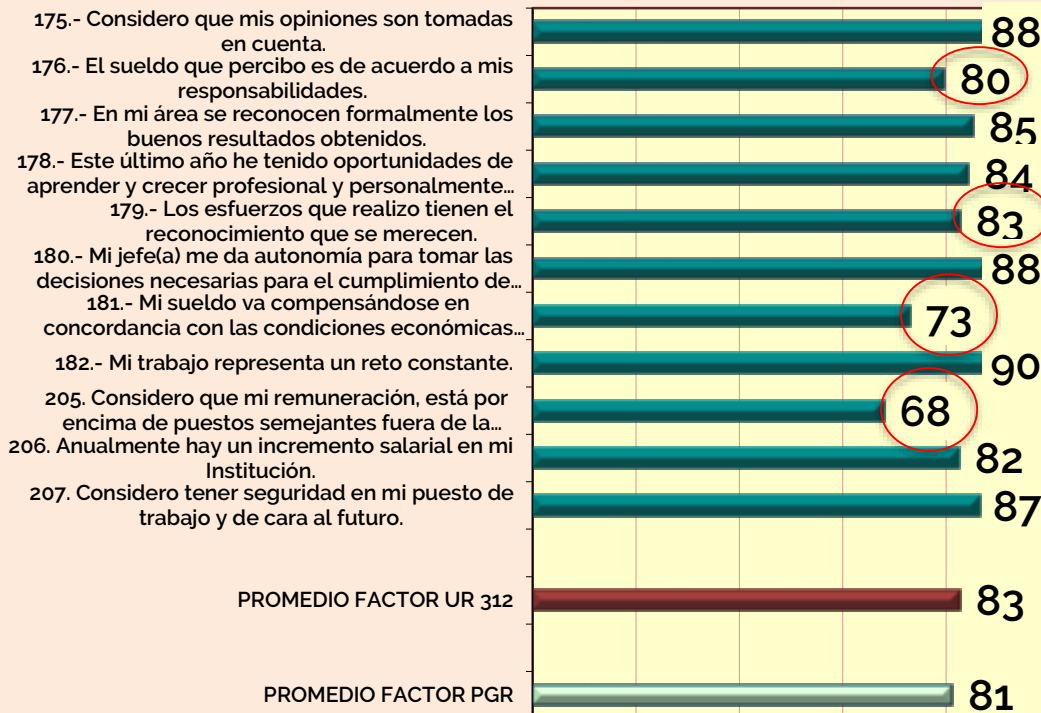
La DGCJA es
Motivada

83



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 47 / 2018



Las y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo, a quienes comparten que es un reto día a día.



PTCCO DGCJA 2019

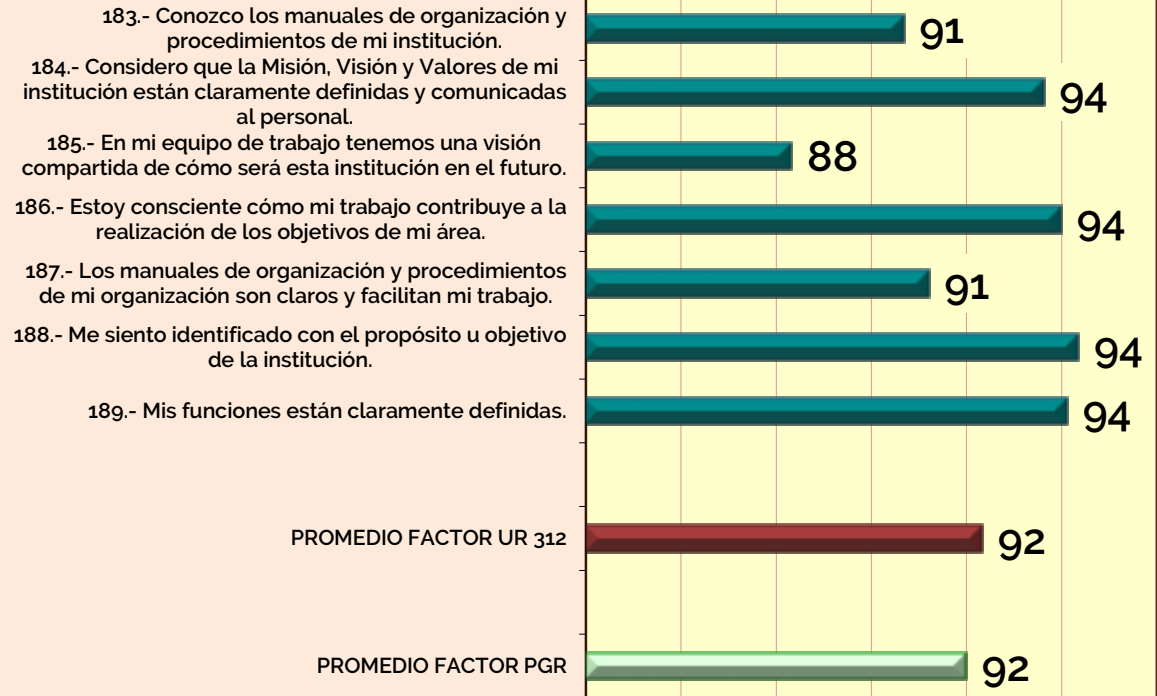
La DGCJA es
Organizada

92



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 48 /2018



Este factor trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO DGCJA 2019

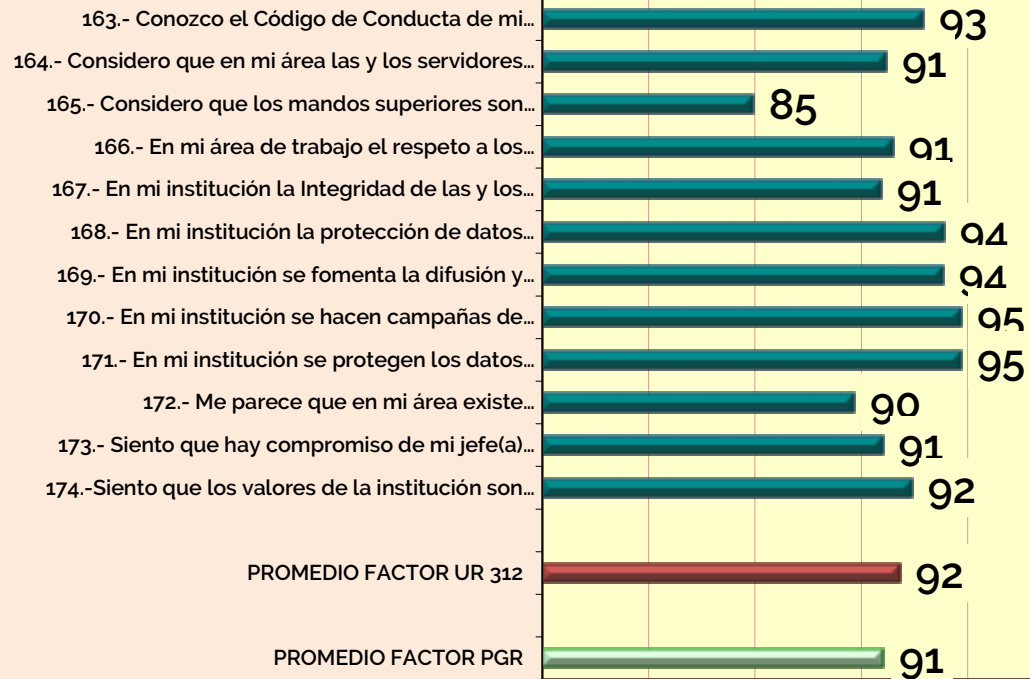
La DGCJA es
Íntegra

92



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 49 / 2018



Este resultado muestra que la y el servidor público de la FGR antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.



PTCCO DGCJA 2019

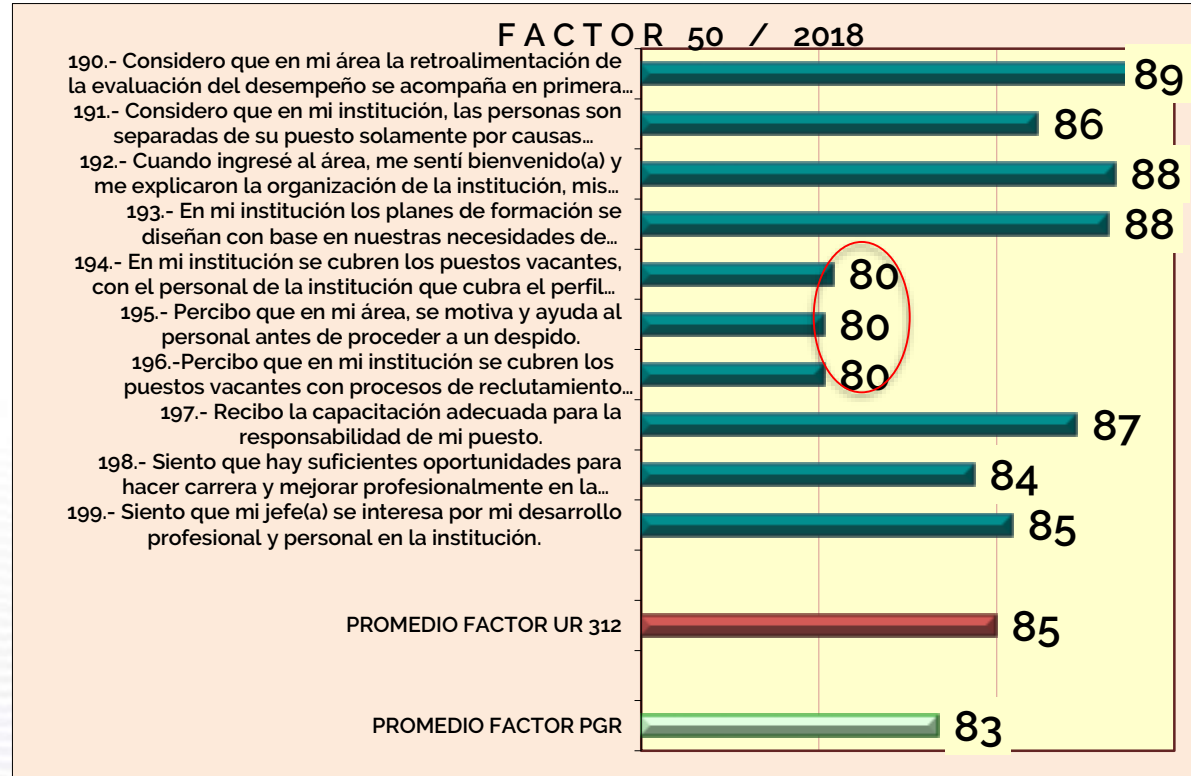
La DGCJA es
Profesional

8

5



94 ≥; 83 ≤



Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo



PTCCO DGCJA 2019

Liderazgo integral

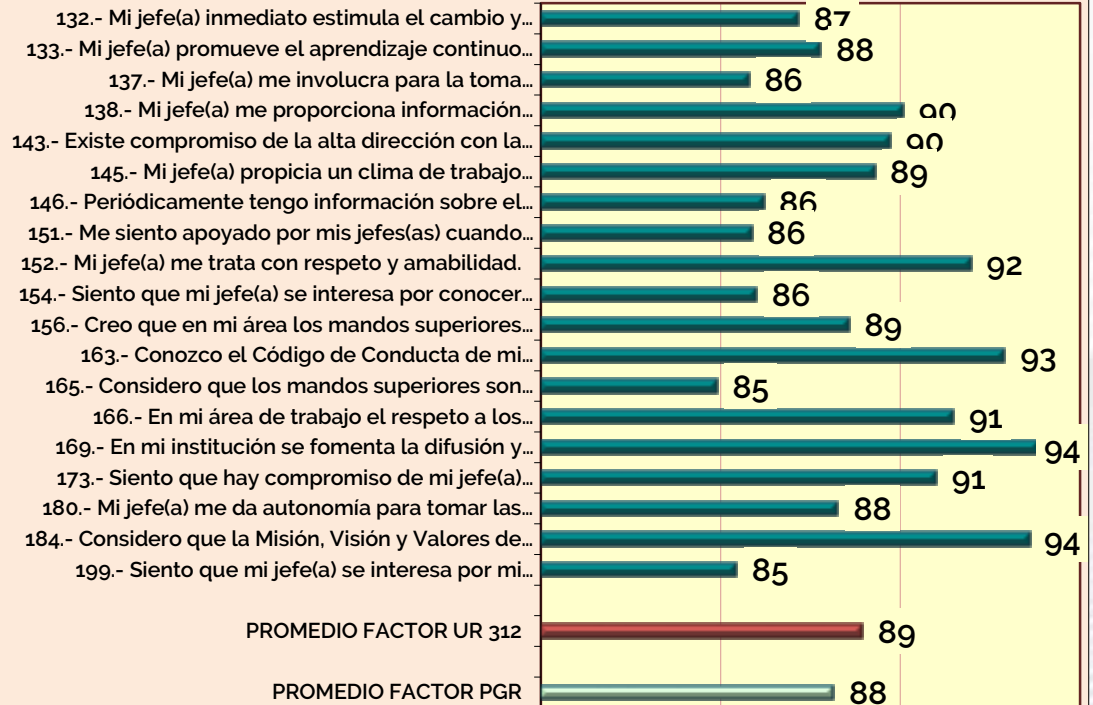
8

9



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 52 /2018



Esta gráfica presenta a la DGCJA con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

Resultado de factores de Valores



PTCCO DGCJA 2019

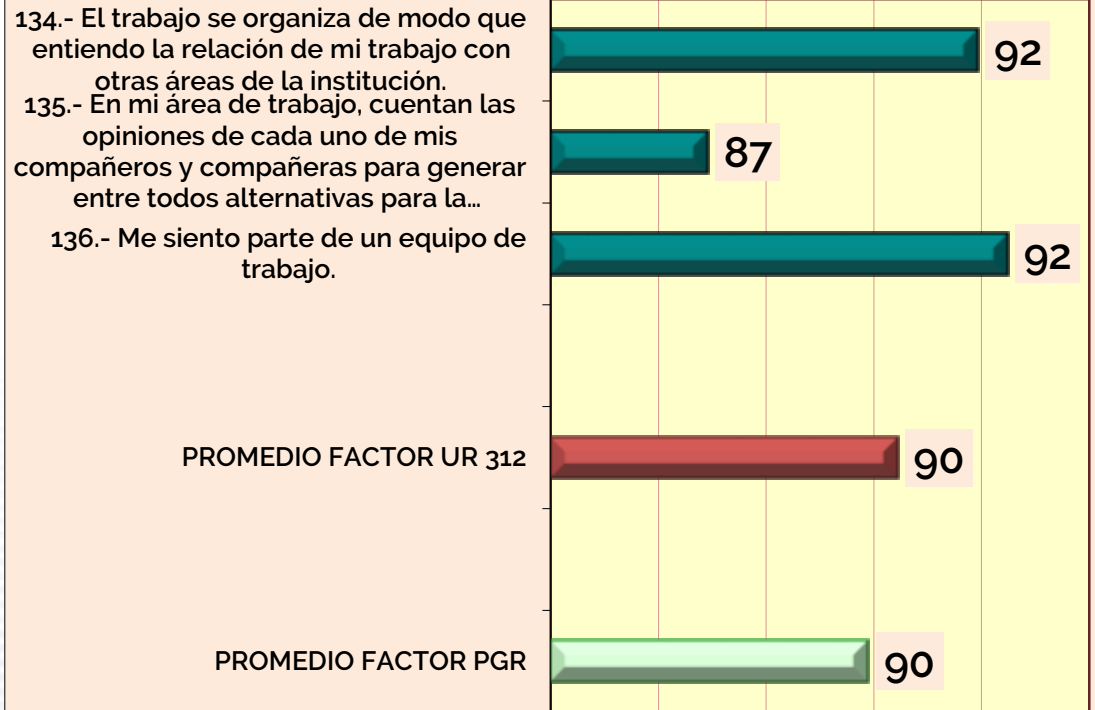
Vivencia de Valores:
Cooperación

90



94 ≥; 83 ≤

FACTOR 53 /2018



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



PTCCO DGCJA 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

86



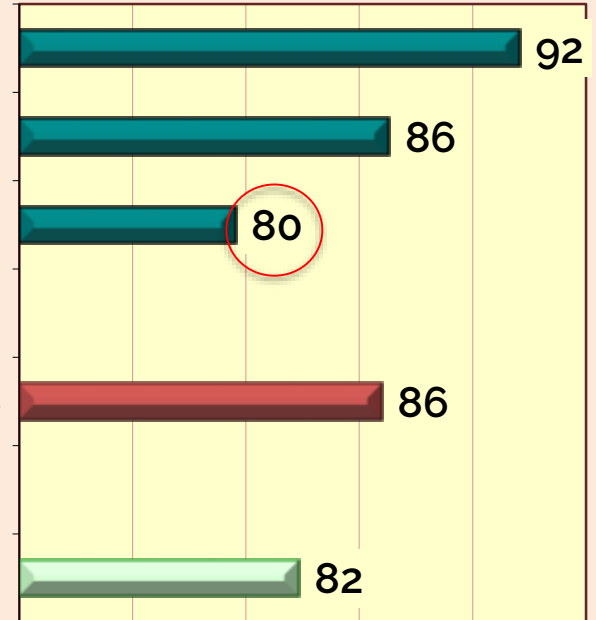
94 ≥; 83 ≤

FACTOR 54 / 2018

- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO FACTOR UR 312

PROMEDIO FACTOR PGR



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



PTCCO DGCJA 2019

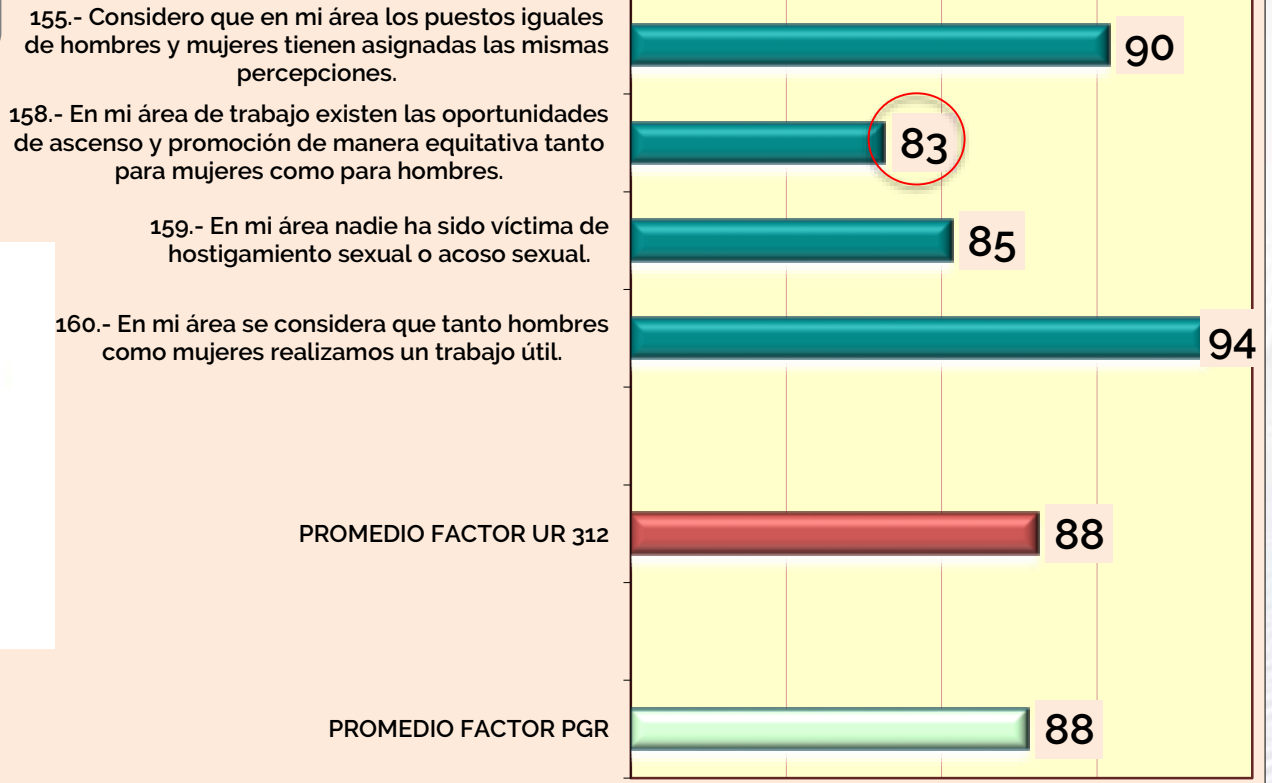
Vivencia de Valores: Equidad de Género

8
8



94 ≥;
83 ≤

FACTOR 55 /2018



Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la DGCJA.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

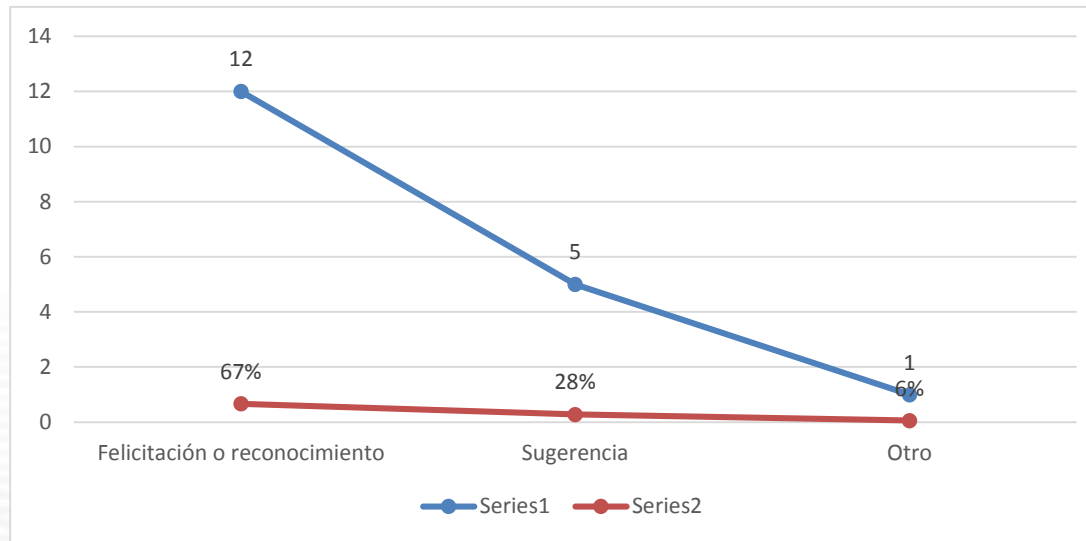
PTCCO DGCJA 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGCJA 2019

TIPOS DE OPINIÓN DGCJA/2018



De acuerdo al análisis con la clasificación "Tipo de Opinión", las y los servidores públicos de la DGCJA expresaron 18 comentarios, de los cuales 12 se refiere a felicitaciones o reconocimiento, 5 a sugerencias y 1 a otro tipo de comentario.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

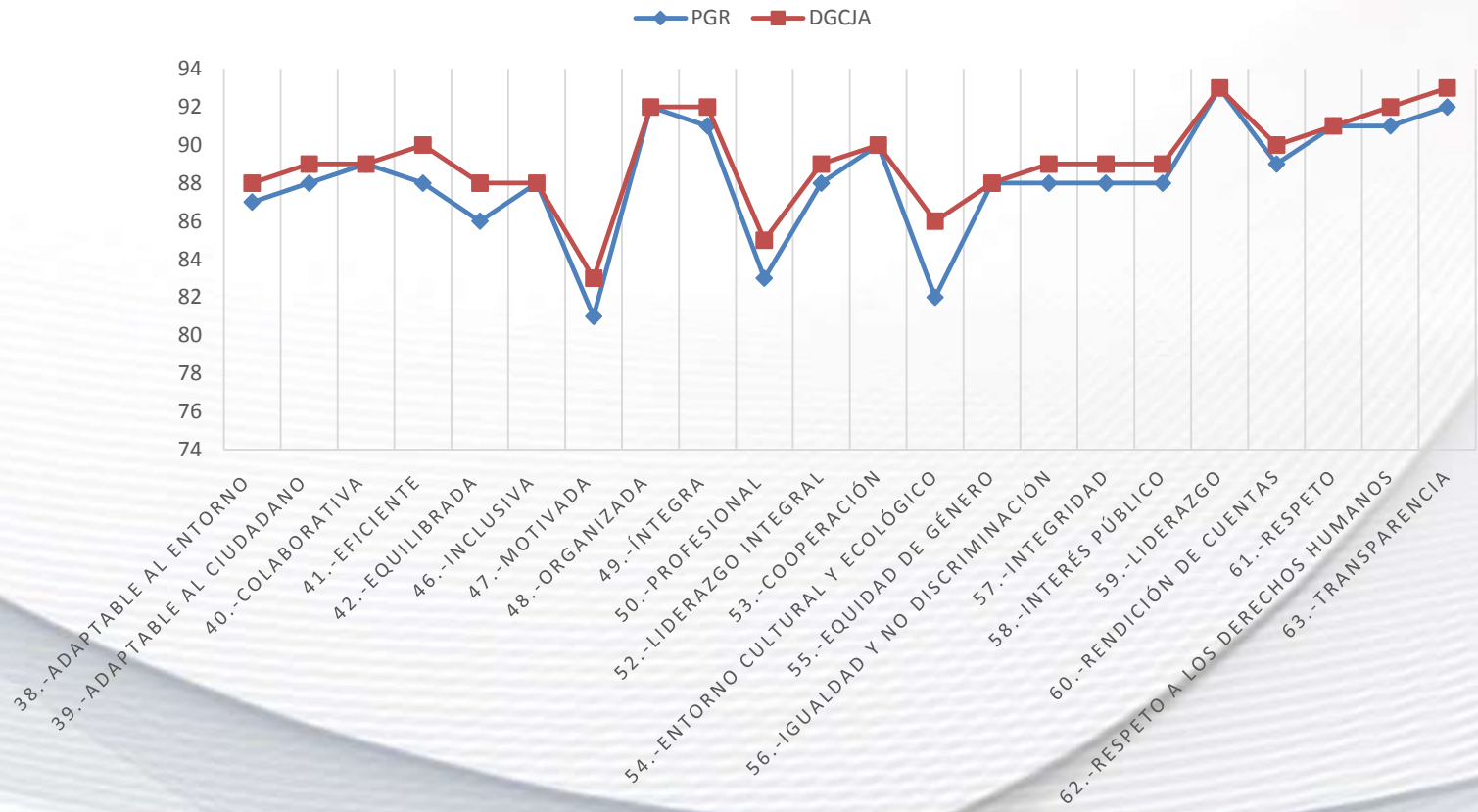
PTCCO DGCJA 2019

3. Análisis Comparativo



PTCCO DGCJA 2019

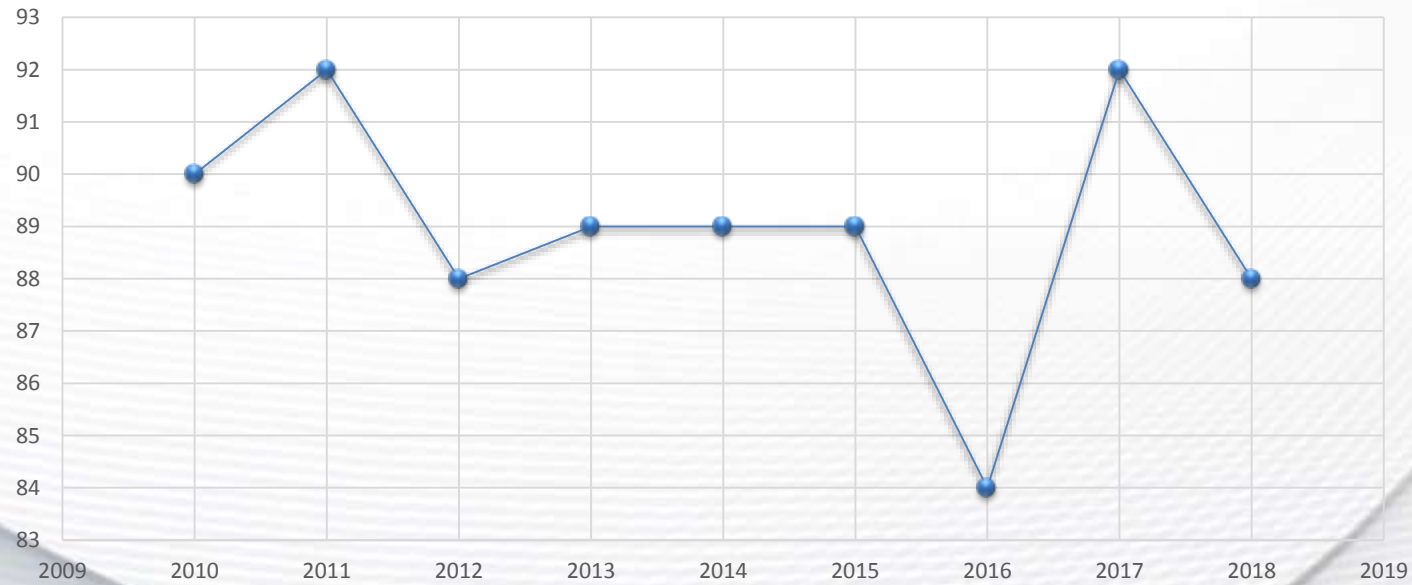
COMPARATIVO DGCJA Vs FGR 2018





PTCCO DGCJA 2019

RESULTADOS DGCJA 2016 Vs 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

3.1. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCJA 2019

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

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DGCJA 2017-2018

$$\frac{14 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCJA 2019

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 (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 Dirección General de Control de Juicios de Amparo, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2018.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 83 puntos o menores.

$94 \geq; 83 \leq$



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCJA 2019

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



PTCCO DGCJA 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

312	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO
-----	---

FACTOR

SG. PROFESIONAL
191.- En el institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
195.- Percibir que en el área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
196.- Percibir que en la institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROFESIONALIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGCJA MEDIANTE ACCIONES QUE DESARROLLEN SU NIVEL PROFESIONAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	IMPARTICIÓN DE CURSOS PARA INCREMENTAR EL NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA DGCJA.	Dirección de Áreas y Coordinación Administrativa	INSTRUCTOR / EN LINEA / PRESENCIAL / AULAS	5 MESES	E X	TODO EL PERSONAL			P													
									R													
2	INFUSIÓN DE MENSAJES QUE REFORZAN LA TRANSPARENCIA DE INGRESO A LA DGCJA.	Coordinación Administrativa	PRÁCTICAS / ORDOS / CORREOS ELECTRONICOS	4 MESES	E				P													
									R													
3					E				P													
									R													
4					E				P													
									R													

MTRO. IGNACIO GABRIEL SILVA HERNANDEZ
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO

C. RAUL CLARET GONZALEZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCJA 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

312	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO
-----	---

FACTOR

<p>47. MOTIVADA</p> <p>175.- Los esfuerzos que realiza tienen el reconocimiento que se merecen.</p> <p>205.- Anualmente hay un incremento salarial en las instituciones.</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>181.- Mi sueldo va con paralización en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>206.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos similares fuera de la Administración Pública Federal.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR ACCIONES QUE FORTALEZCAN LA IMPORTANCIA DE RECONOCER LOS ESFUERZOS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGCJA.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS PARA RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL	Direcciones de Área y Coordinación Administrativa	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	2 MESES	E	X	ENLACE		P													
					D			R														
2					E																	
					O																	
3					E				P													
					O			R														
4					E				P													
					O			R														

MTRA. IGNACIO GONZALEZ SILVA HERNANDEZ
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO

C. RAJUL VILLALBA GONZALEZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCJA 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

312	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EN LA DGCJA LA VISITA Y EL CUIDADO DE PARQUES Y SITIOS PATRIMONIALES.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROMOVER A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRONICOS VISITAS A MUSEOS Y ZONAS ARQUEOLÓGICAS	Direcciones de Áreas y Coordinación Administrativa	CORREOS ELECTRONICOS	3 MESES	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

MTIC. IGNACIO GABRIEL SILVA HERNANDEZ
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO

[Signature]
C/ RAUL JUAREZ GONZALEZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCJA 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

312	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO
-----	---

FACTOR

38. ADAPTARLE AL ENTORNO 131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE INCENTIVE LA PERMANENCIA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIA TÉCNICA DE LA DGCJA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X	D	O	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1.	DEFINIR MECANISMOS QUE GENEREN LOS INCENTIVOS AL PERSONAL CON EXPERIENCIA TÉCNICA PARA SU PERMANENCIA	Direcciones de Áreas y Coordinación Administrativas	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	3 MESES	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														
					D						R													
2.					E					P														
					O					R														
3.					E					P														
					O					R														
4.					E					P														
					O					R														

(Handwritten signature and stamp)

MRO. IGNACIO GEBERTO SILVA HERNANDEZ
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE JUICIOS DE AMPARO

(Handwritten signature)
C. RAUL TORRES GONZALEZ
ENLACE ADMINISTRATIVO