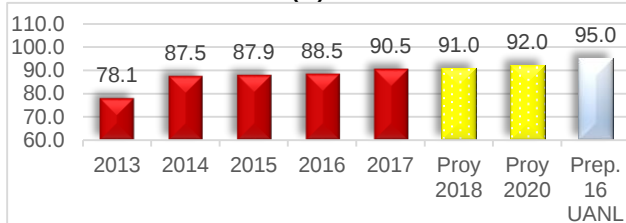


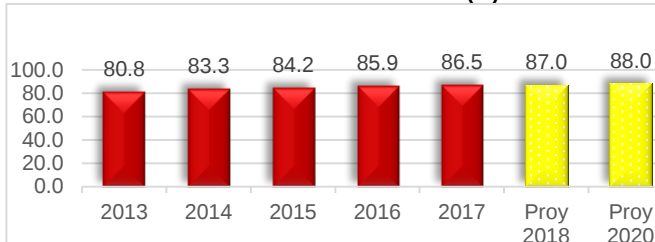
7) Resultados de Personas

7a) Medidas de Percepción

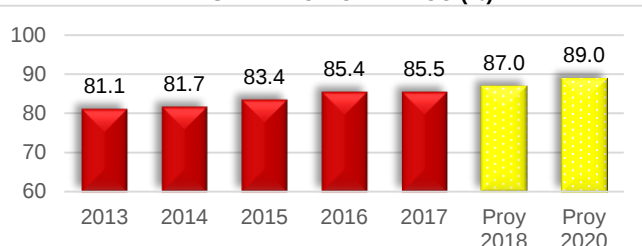
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL. (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Satisfacción (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2013</td><td>78.2</td></tr> <tr><td>2014</td><td>80.7</td></tr> <tr><td>2015</td><td>84.1</td></tr> <tr><td>2016</td><td>85.0</td></tr> <tr><td>2017</td><td>88.4</td></tr> <tr><td>Proy 2018</td><td>89.0</td></tr> <tr><td>Proy 2020</td><td>90.0</td></tr> </tbody> </table>	Año	Satisfacción (%)	2013	78.2	2014	80.7	2015	84.1	2016	85.0	2017	88.4	Proy 2018	89.0	Proy 2020	90.0	Se ha logrado mantener un crecimiento constante de satisfacción del personal con un crecimiento del 3.35% entre el 2016 y el 2017, esto debido a las acciones de Liderazgo de parte de nuestro director que dan ejemplo del compromiso y entrega al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. Los aspectos que han mejorado son: Organización en 5.36%, Gestión de Recursos Humanos con 4.68%, Comunicación con un 4.39%, Filosofía Organizacional con un 3.44%, Espacio de Trabajo con un 3.13%, Servicio al cliente con un 2.81%, Motivación y satisfacción		
Año	Satisfacción (%)																		
2013	78.2																		
2014	80.7																		
2015	84.1																		
2016	85.0																		
2017	88.4																		
Proy 2018	89.0																		
Proy 2020	90.0																		
PERSONAL QUE TIENE ACCESO A BECAS EN LA UANL (CANTIDAD) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2013</td><td>53</td></tr> <tr><td>2014</td><td>91</td></tr> <tr><td>2015</td><td>99</td></tr> <tr><td>2016</td><td>137</td></tr> <tr><td>2017</td><td>120</td></tr> <tr><td>Proy 2018</td><td>120</td></tr> <tr><td>Proy 2020</td><td>120</td></tr> </tbody> </table>	Año	Cantidad	2013	53	2014	91	2015	99	2016	137	2017	120	Proy 2018	120	Proy 2020	120	Todos los trabajadores tienen acceso a becas para ellos, sus esposas e hijos para estudiar en la UANL, así como para titularse. Los trabajadores de Base o Tiempo completo pueden hacer su trámite directo con la UANL. En esta gráfica solo se aprecia la cantidad de becas otorgadas a los que requieren un oficio por parte de Dirección para tramitar su beca, por lo cual puede ser variable, al cambiar el estatus de contrato a base, o bien de las escuelas de posgrado involucradas.		
Año	Cantidad																		
2013	53																		
2014	91																		
2015	99																		
2016	137																		
2017	120																		
Proy 2018	120																		
Proy 2020	120																		
SOCIALIZACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Socialización (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>76.8</td></tr> <tr><td>2015</td><td>81.7</td></tr> <tr><td>2016</td><td>83.0</td></tr> <tr><td>2017</td><td>88.4</td></tr> <tr><td>Proy 2018</td><td>89.0</td></tr> <tr><td>Proy 2020</td><td>90.0</td></tr> </tbody> </table>	Año	Socialización (%)	2014	76.8	2015	81.7	2016	83.0	2017	88.4	Proy 2018	89.0	Proy 2020	90.0	Se ha incremento el resultado debido a que el equipo directivo socializa en diversos espacios y formas los distintos elementos de nuestra planeación estratégica como lo son: Juntas Plenarias, Reuniones de Trabajo, Agendas, Gafetes, Medios impresos, etc.				
Año	Socialización (%)																		
2014	76.8																		
2015	81.7																		
2016	83.0																		
2017	88.4																		
Proy 2018	89.0																		
Proy 2020	90.0																		
SOCIALIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Socialización (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>84.0</td></tr> <tr><td>2015</td><td>90.4</td></tr> <tr><td>2016</td><td>91.5</td></tr> <tr><td>2017</td><td>94.9</td></tr> <tr><td>Proy 2018</td><td>95.5</td></tr> <tr><td>Proy 2020</td><td>96.0</td></tr> </tbody> </table>	Año	Socialización (%)	2014	84.0	2015	90.4	2016	91.5	2017	94.9	Proy 2018	95.5	Proy 2020	96.0	Se ha incremento el resultado debido a que el equipo directivo socializa en diversos espacios y formas los distintos elementos de nuestra planeación estratégica como lo son: Juntas Plenarias, Reuniones de Trabajo, Agendas, Gafetes, Medios impresos, etc.				
Año	Socialización (%)																		
2014	84.0																		
2015	90.4																		
2016	91.5																		
2017	94.9																		
Proy 2018	95.5																		
Proy 2020	96.0																		
PERCEPCIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Percepción (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>81.1</td></tr> <tr><td>2015</td><td>82.4</td></tr> <tr><td>2016</td><td>84.3</td></tr> <tr><td>2017</td><td>86.0</td></tr> <tr><td>Proy 2018</td><td>86.5</td></tr> <tr><td>Proy 2020</td><td>87.0</td></tr> </tbody> </table>	Año	Percepción (%)	2014	81.1	2015	82.4	2016	84.3	2017	86.0	Proy 2018	86.5	Proy 2020	87.0	Se ha incremento el resultado gracias a que la dependencia ha establecido objetivos que para su cumplimiento es necesario que se involucren diferentes departamentos, como lo son la atención al cliente, PBC, Rediseño Curricular, Premios de Calidad y Competitividad, lo cual fortalece la comunicación y el trabajo en equipo.				
Año	Percepción (%)																		
2014	81.1																		
2015	82.4																		
2016	84.3																		
2017	86.0																		
Proy 2018	86.5																		
Proy 2020	87.0																		
SATISFACCIÓN DE COMUNICACIÓN (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Satisfacción (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2013</td><td>77.0</td></tr> <tr><td>2014</td><td>77.6</td></tr> <tr><td>2015</td><td>82.1</td></tr> <tr><td>2016</td><td>83.9</td></tr> <tr><td>2017</td><td>88.3</td></tr> <tr><td>Proy 2018</td><td>89.0</td></tr> <tr><td>Proy 2020</td><td>89.5</td></tr> <tr><td>Prep. 16 UANL</td><td>95.0</td></tr> </tbody> </table>	Año	Satisfacción (%)	2013	77.0	2014	77.6	2015	82.1	2016	83.9	2017	88.3	Proy 2018	89.0	Proy 2020	89.5	Prep. 16 UANL	95.0	Se ha incremento el resultado debido a que el equipo directivo ejerce sus funciones atentos y dispuestos a ayudar a las diferentes problemáticas y situaciones de sus equipos de trabajo, así como también a escuchar a sus trabajadores.
Año	Satisfacción (%)																		
2013	77.0																		
2014	77.6																		
2015	82.1																		
2016	83.9																		
2017	88.3																		
Proy 2018	89.0																		
Proy 2020	89.5																		
Prep. 16 UANL	95.0																		

EVALUACIÓN DE LIDERAZGO (%)

Se ha incrementado el resultado debido a que el **equipo directivo** ejerce sus funciones atentos y dispuestos a ayudar a las diferentes problemáticas y situaciones de sus equipos de trabajo, así como también a escuchar a sus trabajadores.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO (%)

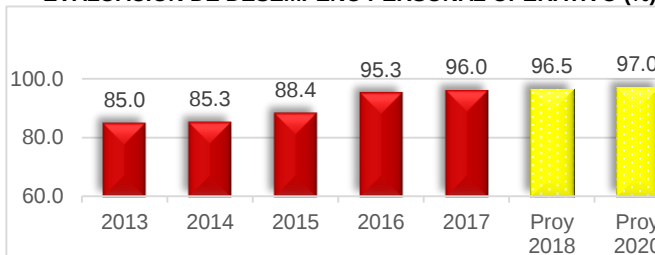
La administración se ha preocupado por fortalecer y mejorar el desempeño del personal directivo dentro del desarrollo de sus actividades. Por ello se han dado espacios de reflexión y retroalimentación de nuestro quehacer, como lo son las juntas administrativas, reuniones de trabajo, etc. Así también tomando en cuenta las recomendaciones y observaciones realizadas por nuestras participaciones en los modelos y estándares de calidad y competitividad, la administración tuvo a bien dar un giro en la forma de evaluar a este sector, el cual ahora es bajo un enfoque por competencias laborales.

DESEMPEÑO ACADÉMICO (%)

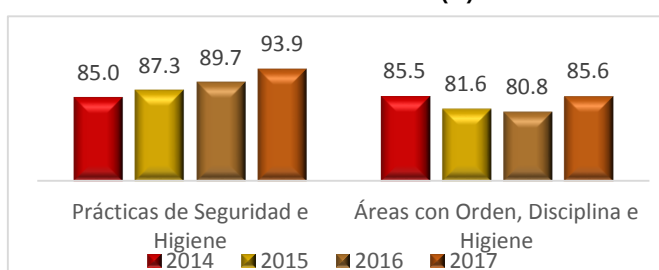
Los resultados de la evaluación de los alumnos a los docentes han mejorado a través de los años, esto provocado por estrategias que han ayudado en mejorar la percepción de los alumnos hacia el trabajo del maestro. Las de mayor impacto son:

- Capacitación en formación docente y tutorías.
- Aseguramiento del cumplimiento de los programas educativos.

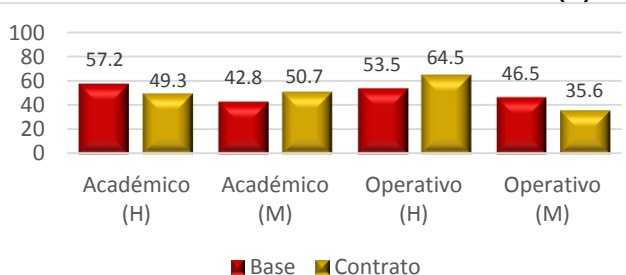
Seguimiento del tutor en el aprovechamiento de los estudiantes en cada unidad de aprendizaje.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERSONAL OPERATIVO (%)

La administración se ha preocupado por fortalecer y mejorar el desempeño de nuestro personal operativo dentro del desarrollo de sus actividades. Por ello se han dado espacios de reflexión y retroalimentación de nuestro quehacer, como lo son las juntas plenarios administrativas, juntas departamentales, etc. Así también tomando en cuenta las recomendaciones y observaciones realizadas por nuestras participaciones en los modelos y estándares de calidad y competitividad, la administración tuvo a bien dar un giro en la forma de evaluar a este sector, el cual ahora es bajo un enfoque por competencias laborales.

PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE (%)

Se ha ido incrementando de forma gradual la percepción de la seguridad e higiene por parte de nuestros trabajadores, esto por los diversos mecanismos implementados en la dependencia como: metodología de las 5S's, plan de contingencias, área médica, etc.

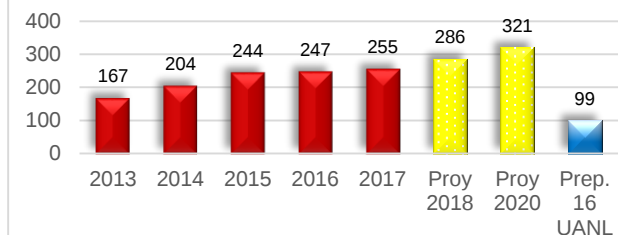
PLANTA LABORAL POR GÉNERO Y CATEGORÍA (%)

La dependencia brinda las mismas oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización, tomando en cuenta los conocimientos y trayectorias de sus prospectos. Al momento de realizar la contratación el género no es un factor determinante.

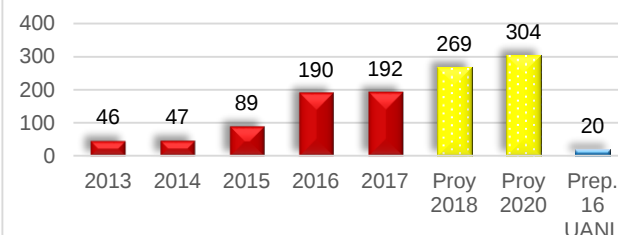
PERSONAL DIRECTIVO POR GÉNERO (%) <table><tr><th>Año</th><th>M (%)</th><th>H (%)</th></tr><tr><td>2014</td><td>34.6</td><td>65.43</td></tr><tr><td>2015</td><td>32.6</td><td>67.44</td></tr><tr><td>2016</td><td>36.3</td><td>63.75</td></tr><tr><td>2017</td><td>39.3</td><td>60.68</td></tr><tr><td>2018</td><td>48.0</td><td>52.0</td></tr><tr><td>Proy 2020</td><td>50.0</td><td>50.0</td></tr></table>	Año	M (%)	H (%)	2014	34.6	65.43	2015	32.6	67.44	2016	36.3	63.75	2017	39.3	60.68	2018	48.0	52.0	Proy 2020	50.0	50.0	La dependencia brinda las mismas oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización, tomando en cuenta los conocimientos y trayectorias de sus prospectos.	
Año	M (%)	H (%)																					
2014	34.6	65.43																					
2015	32.6	67.44																					
2016	36.3	63.75																					
2017	39.3	60.68																					
2018	48.0	52.0																					
Proy 2020	50.0	50.0																					
PLANTA LABORAL POR ANTIGÜEDAD (CANTIDAD) <table><tr><th>Rango de Antigüedad</th><th>Cantidad</th></tr><tr><td>0-5</td><td>223</td></tr><tr><td>6-10</td><td>88</td></tr><tr><td>11-15</td><td>42</td></tr><tr><td>16-20</td><td>31</td></tr><tr><td>21-25</td><td>12</td></tr><tr><td>26-30</td><td>27</td></tr><tr><td>31-35</td><td>21</td></tr><tr><td>36-40</td><td>7</td></tr><tr><td>41-45</td><td>2</td></tr><tr><td>46-más</td><td>2</td></tr></table>	Rango de Antigüedad	Cantidad	0-5	223	6-10	88	11-15	42	16-20	31	21-25	12	26-30	27	31-35	21	36-40	7	41-45	2	46-más	2	Nuestra dependencia cuenta con 87 años de trayectoria, y desde el año 2010 se ha presentado el fenómeno de la jubilación con mayor impacto, lo cual ha generado la oportunidad de nuevas contrataciones, siendo esta una de las fortalezas de la dependencia, la sinergia que se da entre los trabajadores de reciente ingreso con los que ya tiene experiencia en la misma, permitiendo así la fusión de nuevas ideas y conocimientos con la experiencia y permitiendo así la mejora e innovación de nuestros procesos y servicios.
Rango de Antigüedad	Cantidad																						
0-5	223																						
6-10	88																						
11-15	42																						
16-20	31																						
21-25	12																						
26-30	27																						
31-35	21																						
36-40	7																						
41-45	2																						
46-más	2																						
PLANTA LABORAL POR EDAD (CANTIDAD) <table><tr><th>Rango de Edad</th><th>Cantidad</th></tr><tr><td>18-25</td><td>79</td></tr><tr><td>26-33</td><td>111</td></tr><tr><td>34-41</td><td>81</td></tr><tr><td>42-49</td><td>91</td></tr><tr><td>50-56</td><td>62</td></tr><tr><td>57-64</td><td>26</td></tr><tr><td>65-más</td><td>5</td></tr></table>	Rango de Edad	Cantidad	18-25	79	26-33	111	34-41	81	42-49	91	50-56	62	57-64	26	65-más	5	Al momento de realizar la contratación para cubrir las vacantes, una de nuestras mayores fuentes de reclutamiento son nuestros exalumnos, es porque ello que se les da la oportunidad de formar parte de nuestra planta laboral y con apoyo de becas buscamos su promoción y así fortalecernos de nuevos enfoques y conocimientos dando lugar a la mejora e innovación de nuestros procesos y servicios.						
Rango de Edad	Cantidad																						
18-25	79																						
26-33	111																						
34-41	81																						
42-49	91																						
50-56	62																						
57-64	26																						
65-más	5																						

7b) Rendimiento

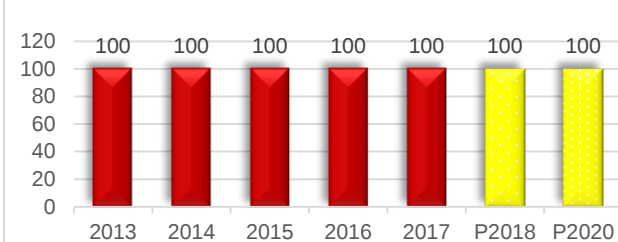
IDONEIDAD DE LA PLANTA ACADÉMICA (%) <table><thead><tr><th>Año</th><th>Idoneidad (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2013</td><td>92.0</td></tr><tr><td>2014</td><td>94.0</td></tr><tr><td>2015</td><td>96.0</td></tr><tr><td>2016</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2017</td><td>100.0</td></tr><tr><td>Proy 2018</td><td>100.0</td></tr><tr><td>Proy 2020</td><td>100.0</td></tr></tbody></table>	Año	Idoneidad (%)	2013	92.0	2014	94.0	2015	96.0	2016	100.0	2017	100.0	Proy 2018	100.0	Proy 2020	100.0	La dependencia se ha ocupado en cumplir con los requisitos para formar parte del PBC-SiNEMS, el cual uno de esos requisitos es contar con una asignación de cargas académicas de acuerdo con el perfil de cada uno de nuestros docentes y así lograr la idoneidad de esta. Por ello de forma paulatina se ha logrado cumplir con dicho requisito, por medio de la asignación de cargas académicas para cada uno de los docentes de acuerdo a su perfil.		
Año	Idoneidad (%)																		
2013	92.0																		
2014	94.0																		
2015	96.0																		
2016	100.0																		
2017	100.0																		
Proy 2018	100.0																		
Proy 2020	100.0																		
MAESTROS CON MAESTRÍA (CANTIDAD) <table><thead><tr><th>Año</th><th>Cantidad</th></tr></thead><tbody><tr><td>2013</td><td>90.0</td></tr><tr><td>2014</td><td>101.0</td></tr><tr><td>2015</td><td>107.0</td></tr><tr><td>2016</td><td>94.0</td></tr><tr><td>2017</td><td>98.0</td></tr><tr><td>Proy 2018</td><td>101.0</td></tr><tr><td>Proy 2020</td><td>103.0</td></tr><tr><td>Prep. 16 UANL</td><td>75.0</td></tr></tbody></table>	Año	Cantidad	2013	90.0	2014	101.0	2015	107.0	2016	94.0	2017	98.0	Proy 2018	101.0	Proy 2020	103.0	Prep. 16 UANL	75.0	En los últimos años la administración ha buscado fortalecer la planta académica de la dependencia y contribuir al desarrollo profesional de cada uno de los docentes, proporcionando becas o adecuando sus horarios, esto con el fin de que nuestro personal pueda combinar ambas actividades sin verse afectado en alguna de ellas, y con ello asegurar la pertinencia y calidad. Aunado a ello se modificó el perfil de contratación de maestros buscando que cuenten con maestría las nuevas contrataciones en la medida de lo posible.
Año	Cantidad																		
2013	90.0																		
2014	101.0																		
2015	107.0																		
2016	94.0																		
2017	98.0																		
Proy 2018	101.0																		
Proy 2020	103.0																		
Prep. 16 UANL	75.0																		

DOCENTES CON DIPLOMADO EN PROFORDEMS (CANTIDAD)

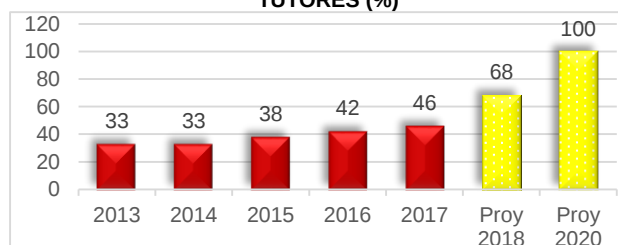
La dependencia se ha preocupado por cumplir con los requisitos para formar parte del PBC-SiNEMS, en el cual uno de esos requisitos es contar con una planta académica capacitada en el Diplomado de Competencias Docentes (PROFORDEMS), estando este a cargo de la SEP a nivel Federal; por ello, en ocasiones no se abren convocatorias para la inscripción de docentes, como lo fue en los años 2013 y 2016. La dependencia también buscó otro Organismo que coadyuvara a dar seguimiento a este proceso, siendo este CENEVAL a través de la evaluación de conocimientos ECODEMS, en la cual la administración gestionó y otorgó recursos para esto. Aunado a ello, la rotación con la que contamos por motivos de bajas y jubilaciones hacen que nuestro indicador presente variaciones mínimas, las cuales no afectan nuestra permanencia en el PBC-SiNEMS, ya que cumplimos con los porcentajes establecidos por dicho organismo para el nivel que tenemos y estamos dentro de los parámetros para la promoción de nivel en el PBC-SiNEMS.

DOCENTES CERTIFICADOS EN COMPETENCIAS DOCENTES (CANTIDAD)

La dependencia se ha preocupado por cumplir con los requisitos para formar parte del PBC-SiNEMS, en el cual uno de esos requisitos es contar con una planta académica certificada bajo el enfoque de competencias, estando este a cargo de la SEP a nivel Federal; por ello, en ocasiones no se abren convocatorias para la inscripción de docentes, como lo fue en los años 2014 y 2015. Por esto último, la dependencia buscó otro Organismo Certificador, siendo este CENEVAL a través de la evaluación de desempeño ECODEMS, en la cual la administración gestionó y otorgó recursos para este proceso; sin embargo, estos contratiempos no afectan nuestra permanencia en el PBC-SiNEMS, ya que cumplimos con los porcentajes establecidos por dicho organismo para el nivel que tenemos y estamos dentro de los parámetros para la promoción de nivel en el PBC-SiNEMS.

DOCENTE CON CURSOS DE INDUCCIÓN (%)

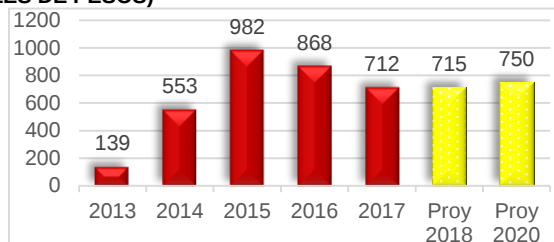
Todos los docentes que son contratados por la dependencia llevan el curso de inducción docente, el cual tiene como objetivo de la adquisición de las competencias necesarias para desarrollar sus actividades del proceso de enseñanza aprendizaje.

DOCENTE CON DIPLOMADO DE FORMACIÓN BÁSICA DE TUTORES (%)

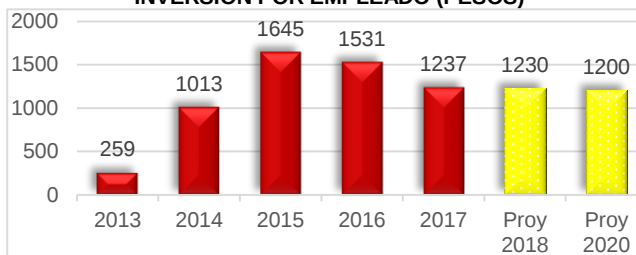
La dependencia se ha preocupado por cumplir con los requisitos para formar parte del PBC-SiNEMS, el cual uno de esos requisitos es contar con una planta académica capacitada en el área de Tutorías, es por ello que la administración gestiona y asigna los recursos necesarios para la capacitación de nuestra planta académica en dicha área. Aunado a ello el compromiso de nuestra planta académica por capacitarse y actualizarse, y con ello brindar un servicio de calidad educativa a nuestros estudiantes. Reforzando con ellos los diversos programas institucionales para combatir la deserción escolar.

CURSOS Y DIPLOMADOS AL PERSONAL (CANTIDAD)

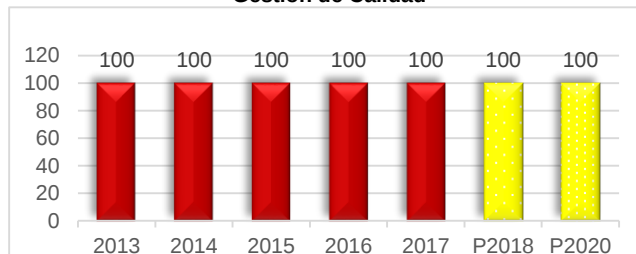
La Dependencia se ha preocupado por capacitar a su personal, tanto docente como administrativo, atendiendo las necesidades de formación y actualización, para eficientizar todos los procesos académicos de la escuela. Se pretende elevar la cantidad de cursos que se lleven a cabo al año, de forma que sean los necesarios para nuestros empleados y les facilite desempeñar cada uno de sus puestos.

INVERSIÓN EN FORMACIÓN PARA EL ISO, PNLC, PNC, PBC (MILES DE PESOS)

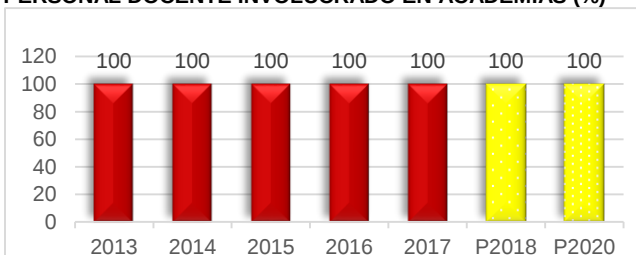
Se ve un incremento en el 2015 debido a la capacitación para certificaciones del personal, el cual se ha disminuido ya que es menor el personal que falta de certificación. Así mismo, la proyección futura dependerá de los nuevos requerimientos del PBC así como de los nuevos programas de estudio.

INVERSIÓN POR EMPLEADO (PESOS)

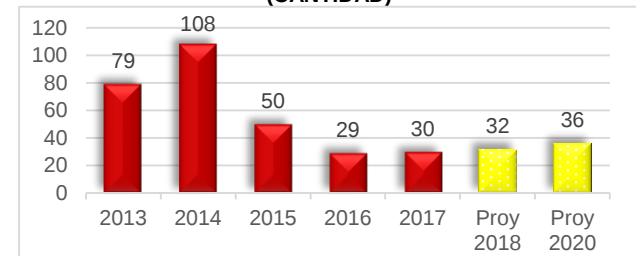
Se identifica un incremento considerable del 600% debido a que se atendieron las necesidades que nos solicitó el Padrón de Buena Calidad para capacitación y certificación docente. Cabe mencionar que este rubro contempla los costos que las participaciones en Premios de Calidad y competitividad, así como el cambio de la Norma ISO 9001:2015, y la preparación para las auditorías de dicha norma.

Porcentaje de personal involucrado en el Sistema de Gestión de Calidad

Desde el 2006 la EIAO cuenta con el sistema de administración de calidad certificado por la empresa TUV bajo la Norma ISO (actualmente 9001:2015), por lo cual se ha involucrado al 100% del personal.

PERSONAL DOCENTE INVOLUCRADO EN ACADEMIAS (%)

Nuestra estructura organizacional establece 14 academias de bachillerato general, 17 bachilleratos técnicos y todos los docentes pertenecen y participan en una o varias de las academias o bachilleratos.

PROYECTOS DE MEJORA O INNOVACIÓN REALIZADOS. (CANTIDAD)

Los proyectos de mejora e innovación han variado, esto como efecto de la participación en programas de calidad y competitividad, los cuales impulsan la creación de nuevos proyectos en su primera participación para cada unidad de la EIAO, además, se registraban proyectos de innovación, mejora, correctivos y preventivos. A partir del 2015 se inicia una estabilidad en la cantidad de proyectos, y en el 2017 se modificó el proceso con el objetivo de identificar solo los proyectos de mejora e innovación destacando así las acciones de mayor impacto en los procesos.

DOCENTES QUE PERTENECEN A COMISIONES (CANTIDAD) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>112.0</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>123.0</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>123.0</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>123.0</td> </tr> <tr> <td>Proy 2018</td> <td>132.0</td> </tr> <tr> <td>Proy 2020</td> <td>132.0</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Cantidad	2014	112.0	2015	123.0	2016	123.0	2017	123.0	Proy 2018	132.0	Proy 2020	132.0	En forma periódica se revisan los miembros de los diversos comités o comisiones establecidos dentro de nuestra dependencia. La mayoría de ellos está regulando la cantidad de integrantes de estos para su buen funcionamiento. Por ello los resultados son estables, salvo los comités creados por la dependencia para mejorar sus procesos de reconocimiento como lo son: Mérito al Desempeño Docente (2014) y Mérito al Desempeño Operativo (2018).		
Año	Cantidad																
2014	112.0																
2015	123.0																
2016	123.0																
2017	123.0																
Proy 2018	132.0																
Proy 2020	132.0																
ASISTENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Porcentaje (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>95.4</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>96.7</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>96.7</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>96.6</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>96.5</td> </tr> <tr> <td>Proy 2018</td> <td>97.0</td> </tr> <tr> <td>Proy 2020</td> <td>97.0</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Porcentaje (%)	2013	95.4	2014	96.7	2015	96.7	2016	96.6	2017	96.5	Proy 2018	97.0	Proy 2020	97.0	El porcentaje de asistencia del personal académico se ha mantenido por encima del mínimo deseable, esto a razón del involucramiento de los docentes con el cumplimiento de los objetivos de nuestra dependencia. Sin embargo, durante el semestre pasado se presentaron más casos de incapacidades por maternidad (6) y enfermedad (15) lo cual impacto en dicho resultado. Cabe mencionar que dichas incapacidades fueron cubiertas al 100%, y esto no repercutió en el proceso enseñanza-aprendizaje.
Año	Porcentaje (%)																
2013	95.4																
2014	96.7																
2015	96.7																
2016	96.6																
2017	96.5																
Proy 2018	97.0																
Proy 2020	97.0																
ASISTENCIA DEL PERSONAL OPERATIVO (%) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Porcentaje (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>95.43</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>99.6</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>98.31</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>98.48</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>99.37</td> </tr> <tr> <td>Proy 2018</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>Proy 2020</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Porcentaje (%)	2013	95.43	2014	99.6	2015	98.31	2016	98.48	2017	99.37	Proy 2018	99	Proy 2020	99	Los resultados se han mantenido gracias a los mecanismos de control implementados, lo cual da una flexibilidad en caso de presentar alguna incidencia que sea por causas ajenas al trabajador permitiéndole recuperar la jornada laboral de acuerdo de a las necesidades de su departamento, buscando no impactar en su salario. Así mismo los reconocimientos otorgados a este sector, como lo son: Bono de Puntualidad y Asistencia, y Bono de Productividad y Calidad.
Año	Porcentaje (%)																
2013	95.43																
2014	99.6																
2015	98.31																
2016	98.48																
2017	99.37																
Proy 2018	99																
Proy 2020	99																
NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Número</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>Proy 2018</td> <td>0.0</td> </tr> <tr> <td>Proy 2020</td> <td>0.0</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Número	2014	0.0	2015	0.0	2016	0.0	2017	0.0	Proy 2018	0.0	Proy 2020	0.0	La administración se ha preocupado por promover una cultura de seguridad basada en los diversos mecanismos implementados para sensibilizar y concientizar al personal sobre la seguridad en el desarrollo de sus actividades. Algunos de los mecanismos son: uso del equipo de protección personal, cursos, pláticas, etc.		
Año	Número																
2014	0.0																
2015	0.0																
2016	0.0																
2017	0.0																
Proy 2018	0.0																
Proy 2020	0.0																