
	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL
 DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES
 JUNTA LOCAL EJECUTIVA EN NAYARIT Y MAC

TABLA DE RESPONSABLES			
RESPONSABLE	ROL	NOMBRE	FIRMA
Aprobación:	Alta Dirección	Mtro. Eduardo Manuel Trujillo Trujillo Mtra. Verónica Sandoval Castañeda Lic. Pablo García Martínez	
Revisión:	Alta Dirección	Mtro. Ignacio Rodríguez Villaseñor	
Elaboración:	Coordinadores de la Calidad	Mtra. Luz Elena Rodríguez López Lic. Roselbet Toledo Mayoral Lic. Raúl Carrillo Manríquez	

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

1. OBJETIVOS

Llevar a cabo las actividades necesarias para la óptima gestión del clima laboral, de acuerdo con el Plan de Cambios y Mejoras (PCM-02), el cual señala que no se cuenta con un instrumento que permita la mejora del ambiente laboral.

Aplicar un instrumento de medición del clima organizacional, de acuerdo con las metodologías de la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018 y de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Determinar y difundir los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento de medición (encuestas) acompañados de un programa de intervención para la gestión del clima laboral con la interpretación de los resultados obtenidos.

2. ALCANCE


Atender el requisito 7.1.4 referente al ambiente para la operación de los procesos, complementando la operación de estos dentro del SGC, con el uso de la metodología con miras a mejorar el clima laboral del SGC en Nayarit.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

- ✓ ISO 9000 ISO 9000:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad Fundamentos y Vocabulario.
- ✓ ISO 9001:2015 Sistemas de gestión de la calidad Requisitos.
- ✓ Manual de Gestión de la Calidad.
- ✓ Metodología de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- ✓ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

No.	Rol	Responsabilidades
4.1	Vocales Distritales del Registro Federal de Electores	<ul style="list-style-type: none"> Verificar que el personal del MAC conteste las encuestas. Aplicar el Programa de Intervención para la Gestión del Clima Laboral de acuerdo con los resultados recibidos de los Coordinadores del SGC.
4.2	Coordinadores del SGC	<ul style="list-style-type: none"> Determinar los resultados obtenidos a nivel entidad. Presentar el Programa de Intervención para la Gestión del Clima Laboral al Vocal del Registro Federal de Electores de la Junta Local para su validación. Enviar a los Vocales Distritales del Registro Federal de Electores el Programa de Intervención para la Gestión del Clima Laboral.
4.3	Vocal del Registro Federal de Electores de la Junta Local	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y evaluar los resultados de las encuestas para la validación del Programa de Intervención para la Gestión del Clima Laboral.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Termino	Definición
Clima organizacional	Cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influyen en su comportamiento y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización.
Liderazgo	Influencia que ejerce un individuo por medio de la capacidad de orientar y convencer a los otros, para llevar a cabo eficientemente los objetivos de la institución y lograr resultados.
Motivación	Conjunto de reacciones y actitudes encaminadas a satisfacer las necesidades del trabajador en la institución.
Reciprocidad	Relación mutua de dar y recibir entre el individuo y la organización.
Participación	Involucramiento de los trabajadores en la actividad de la institución aportando cada cual la parte que le corresponde para darle cumplimiento a los objetivos institucionales.
Instrumento	Encuestas para la evaluación del clima laboral.
Clima laboral	Ambiente para la operación de los procesos dentro del SGC.
Programa de intervención	Conjunto de medidas diseñadas para la mejora del clima organizacional a través de la gestión de los factores o subvariables identificados como deficientes en los resultados.

6. POLÍTICAS DE OPERACIÓN


El presente programa contempla dos aspectos: los elementos sobre los cuales se construyó la encuesta de medición de clima laboral, y que además fueron aprobadas por la Alta Dirección, y los resultados obtenidos en el semestre que se señale al final de este documento.

- El periodo de aplicación de la encuesta de medición del clima laboral será de carácter **semestral**.
- El instrumento contempla la medición de 80 ítems (reflexiones) a través de 80 preguntas que representan cuatro áreas críticas, las cuales describen el clima de una institución (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación). A su vez estas áreas se dividen en cuatro subvariables. **Anexo 1**

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

Definición de áreas críticas y subvariables

1. **Liderazgo.** Influencia que ejerce un individuo por medio de la capacidad de orientar y convencer a los otros, para llevar a cabo eficientemente los objetivos de la institución y lograr resultados.
 - Dirección. Es el sentido en que se orienta la actividad, fijándose las metas y los medios para lograrlo.
 - Estímulo por la excelencia. Incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos para que el trabajador asuma las responsabilidades de la calidad del producto.
 - Estímulo del trabajo en equipo. Es crear un ambiente de ayuda mutua donde la participación organizada no sea individual sino de complementación de conocimientos y experiencias del equipo de trabajo.
 - Solución de conflictos. Capacidad de solucionar conflictos que surgen en la institución por síntesis de referencia.
2. **Motivación.** Conjunto de reacciones y actitudes encaminadas a satisfacer las necesidades del trabajador en la institución.
 - Realización personal. El trabajador habrá de conocer todas las oportunidades de autorrealización que tiene en su trabajo y tomará conciencia de la trascendencia histórica de su aportación.
 - Reconocimiento de la aportación. Cuando la institución de crédito al esfuerzo realizado por cada persona o grupo en la ejecución de una tarea, incentivando al trabajador.
 - Responsabilidad. Capacidad del trabajador de responder por sus deberes y actos, a partir del conocimiento, de su ubicación y proyección en la empresa.
 - Adecuación de las condiciones de trabajo. Condiciones ambientales, físicas y psicosociales, así como la calidad de los recursos y el estado óptimo de los equipos para realizar el trabajo.
3. **Reciprocidad.** Relación mutua de dar y recibir entre el individuo y la organización.
 - Aplicación al trabajo. Cuando el trabajador se encuentra identificado con su trabajo y con la institución manifestando alto nivel de responsabilidad y de ingenio creativo para solucionar los problemas institucionales.
 - Cuidado del patrimonio institucional. Cuidado de los bienes, equipos y materiales de la institución por los trabajadores.
 - Retribución. Sistema de remuneración, promoción de reconocimientos, y la capacitación y desarrollo humano de los trabajadores.
 - Equidad. Igualdad de condiciones para poder optar por cualquier beneficio institucional.
4. **Participación.** Involucramiento de los trabajadores en la actividad de la institución aportando cada cual la parte que le corresponde para darle cumplimiento a los objetivos institucionales.
 - Compromiso con la productividad. La productividad se da en la medida que la interacción de todas las partes se realice de forma óptima con eficiencia y calidad en los productos.
 - Compatibilidad de intereses. Función básica de integrar la diversidad de intereses de los componentes en una sola dirección.
 - Intercambio de información. Comunicación necesaria entre las personas y grupos para lograr una acción coordinada.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

- Involucramiento al cambio. La actitud de promoción y compromiso ante las decisiones del cambio, su participación, aportes de sugerencias y adopción de nuevos hábitos, definen a las personas involucradas al cambio.

- Cada pregunta se podrá responder con: sí o no. El valor de cada subvariable es de 5 puntos lo cual implica que cada área crítica suma 20 puntos, haciendo un total de 80 puntos por todo el instrumento.
- La encuesta es elaborada por los Coordinadores del SGC en la herramienta FORMS y se distribuye al personal a evaluar en fechas previas a su aplicación. **Anexo 2**
- Corresponde a los Vocales Distritales del Registro Federal de Electores y a los responsables de Módulos, en su caso, verificar la correcta aplicación al personal solicitado.
- Corresponde a los Coordinadores concentrar los resultados y actualizar el Programa de Intervención para la Gestión del Clima Laboral para su respectiva presentación ante la Alta Dirección.
- La Alta Dirección o los Coordinadores comunicará al Comité de la Calidad el Programa de Intervención para la Gestión del Clima Laboral, una vez actualizado el apartado de resultados.

7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Paso 1. Toma de requerimientos

Se aprobó el 6 de junio de 2021 el Plan de Cambios y Mejoras PCM-02 para atender la observación de la Auditoría Externa que señaló que no se cuenta con un instrumento que permita la mejora del ambiente laboral; por lo cual se diseña el presente documento cuyo principal objetivo es complementar el ambiente para la operación de los procesos dentro del SGC.


En seguimiento a la PCM-02, el 9 de abril de 2021, se presentaron ante la Alta Dirección dos propuestas de metodología para la medición del Clima Laboral. Las cuales fueron: 1) propuesta de la Organización Panamericana de la Salud y 2) Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, para medir factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En esta reunión se aprobó la metodología de la OPS.

Paso 2. Diseño de la encuesta

Es una encuesta que consta de 80 reflexiones, seleccionadas de un almacén de 167 preguntas y que representan la evaluación de 4 áreas críticas para describir el clima de una institución: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Cada una de ellas se desglosa en 4 subvariables para un mejor análisis de estas y por cada subvariable existen 5 afirmaciones en el instrumento, intercalándose de forma aleatoria e instrumentándose de la siguiente forma:

1. Liderazgo

Subvariables	Preguntas
Dirección	1 - 14 - 33 - 51 - 67
Estímulo a la excelencia	15 - 30 - 34 - 52 - 70
Estímulo al trabajo en equipo	2 - 17 - 35 - 50 - 73
Solución de conflictos	16 - 31 - 36 - 55 - 68

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

2. Motivación

Subvariables	Preguntas
Realización personal	3 - 18 - 37 - 49 - 74
Reconocimiento de la aportación	19 - 32 - 40 - 56 - 69
Responsabilidad	4 - 20 - 43 - 57 - 75
Adecuación de las condiciones de trabajo	5 - 21 - 41 - 59 - 65

3. Reciprocidad

Subvariables	Preguntas
Aplicación al trabajo	6 - 22 - 42 - 58 - 71
Cuidado del patrimonio institucional	7 - 23 - 44 - 60 - 72
Retribución	8 - 24 - 39 - 54 - 66
Equidad	9 - 25 - 45 - 53 - 76

4. Participación

Subvariables	Preguntas
Compromiso con la productividad	10 - 26 - 46 - 61 - 77
Compatibilidad de intereses	11 - 27 - 47 - 62 - 78
Intercambio de información	12 - 28 - 48 - 63 - 79
Involucración al cambio	13 - 29 - 38 - 64 - 80

Paso 3. Aplicación online de la encuesta

Corresponde a los Coordinadores del SGC comunicar, por medio de correo electrónico, la disponibilidad de la encuesta del Clima Laboral a través del formulario *FORMS*, señalando lo siguiente:


- En cada caso se debe especificar a los funcionarios que deberán responderla.
- El plazo para responder.
- El objetivo de la evaluación.
- El manejo de datos personales y la privacidad y confidencialidad al respecto.
- Instrucciones claras, haciendo énfasis en que no existen respuestas correctas o incorrectas y en que se requieren de respuestas libres.

Paso 4. Tratamiento de resultados

Para la calificación se construye una plantilla que lleva implícitas las respuestas correctas (Sí o NO) de cómo debe ser percibido el clima ideal. Las respuestas correctas tienen el valor de un punto y las respuestas incorrectas se igualan a cero. Esto arroja un total de puntos por subvariables máximo de 5 puntos que sumado a las demás subvariables contenidas en cada área crítica alcanzarían el valor de 20. En total sumarían 80 puntos igual al número de reflexiones planteadas en el instrumento. **Anexo 3.**

Para el análisis de los resultados se construyen gráficos por cada área crítica, donde en el eje de las X se colocan las subvariables y en el eje de las Y los valores alcanzados por estas, entre 0 y 5. Se reúnen los puntos de los valores alcanzados con una línea de manera que quede confeccionado el perfil que representa cómo se percibe el clima en esa área. **Anexo 4.**

Al momento de interpretar los resultados se debe considerar que, si el valor alcanzado por la subvariable es menor que 3, entonces el clima en dicha subvariable es insatisfactorio.


	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

Paso 5. Emisión de concentrado de resultados y Programa de Intervención

Una vez aplicada la encuesta a cada funcionario, los resultados se concentran a nivel distrital y posteriormente a nivel estatal por parte de los Vocales Distritales del Registro Federal de Electores y Coordinadores respectivamente. Estos se presentan a la Alta Dirección como parte del Programa de Intervención incluyendo los resultados.

8. CONTROL DE CAMBIOS


Número de Versión	Fecha de Actualización	Descripción del Cambio
0	N/A	N/A

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022


Anexo 1

PREGUNTAS:

1. El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo.
2. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.
3. La mayoría del trabajo de mi área exige raciocinio
4. En el INE se busca que cada uno tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo.
5. El ambiente que se respira en el INE es tenso.
6. La gente se esfuerza por cumplir íntegramente con sus obligaciones.
7. Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal del INE.
8. El INE ofrece buenas oportunidades de capacitación.
9. En mi área de trabajo las promociones carecen de objetividad.
10. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para el INE.
11. Los objetivos de las áreas de adscripción son congruentes con los objetivos del INE.
12. La información requerida por los diferentes grupos de trabajo fluye lentamente.
13. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos.
14. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo.
15. Mantienen informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de este.
16. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva.
17. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades.
18. En este trabajo me siento realizado profesionalmente.
19. En el INE se estimula a la persona que trabaja bien.
20. En realidad, nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo.
21. Las condiciones de trabajo en el INE son buenas.
22. Aquí uno se siente auto motivado con el trabajo.
23. Da gusto ver el orden que reina en nuestro lugar de trabajo.
24. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo.
25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad.
26. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.
27. Lo importante es cumplir con los objetivos del área, lo demás no interesa.
28. Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el último en enterarse.
29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores.
30. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda.
31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír.
32. En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores.
33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.
34. Casi nadie ahorra esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones.
35. Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda.
36. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.
37. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la institución.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

38. Los programas de desarrollo del INE preparan al trabajador para analizar dentro de una carrera ocupacional determinada.
39. Aquí únicamente están pendientes de los errores.
40. Aquí se cambia o corre al trabajador con facilidad.
41. En general el trabajo se hace superficial o mediocrementemente.
42. Casi todos hacen su trabajo como le parece.
43. Realmente nos preocupa el prestigio del INE.
44. La eficiencia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase.
45. Aquí cada área de adscripción trabaja por su lado.
46. Aquí el poder está concentrado en pocas áreas.
47. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta (chismes).
48. En el INE uno puede desarrollar su ingenio y creatividad.
49. Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco.
50. A menudo se inician trabajos que no se sabe porque se hacen.
51. El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo.
52. Los programas de capacitación son para pocos.
53. En el INE ser promovidos significa enfrentar desafíos mayores.
54. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.
55. Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas.
56. La dedicación de este grupo merece reconocimiento.
57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica.
58. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo.
59. La mayoría significativa de los trabajadores del INE nos sentimos satisfechos con el ambiente físico del área de trabajo.
60. Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestra área de adscripción.
61. El espíritu de equipo del INE es excelente.
62. Los recursos limitados de nuestra área los compartimos fácilmente con otros grupos del INE.
63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente.
64. En el INE existen grupos que se oponen a los cambios.
65. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios.
66. Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en el INE.
67. Por lo general, tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar.
68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceras.
69. Normalmente se da un reconocimiento especial al buen desempeño del trabajo.
70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo.
71. A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes.
72. En general todos tratan con cuidado los bienes de la Institución.
73. Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos.
74. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer al INE.
75. Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

- 76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado.
- 77. Los diferentes niveles jerárquicos del INE no colaboran entre ellos.
- 78. Aquí todas las áreas viven en conflicto permanente.
- 79. Aquí la información está concentrada en pocos grupos.
- 80. Los niveles superiores no propician cambios positivos para el INE.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

ANEXO 2.

Junta Local Ejecutiva de Nayarit segunda encuesta sobre Clima Laboral en MAC 2022

Marca el cuadro correspondiente al SI sí estás de acuerdo con lo que se señala en la pregunta, en caso contrario, marca con el cuadro correspondiente al NO.

...


* Obligatorio

Identificación:

1. Selecciona tu Área de Adscripción *


Selecciona la respuesta

Siguiente

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

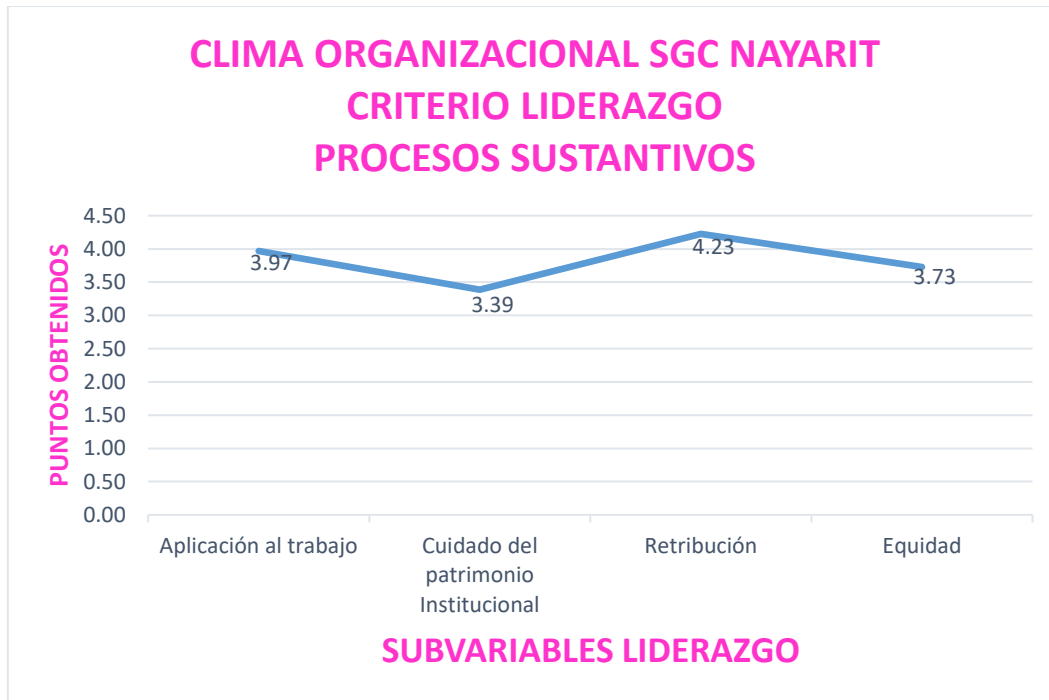
Anexo 3.


#	SÍ	NO	#	SÍ	NO	#	SÍ	NO	#	SÍ	NO	#	SÍ	NO
1.	1	0	17.	1	0	33.	0	1	49.	0	1	65.	1	0
2.	1	0	18.	1	0	34.	0	1	50.	0	1	66.	1	0
3.	1	0	19.	1	0	35.	0	1	51.	0	1	67.	0	1
4.	1	0	20.	0	1	36.	1	0	52.	1	0	68.	0	1
5.	0	1	21.	1	0	37.	1	0	53.	1	0	69.	1	0
6.	1	0	22.	1	0	38.	1	0	54.	0	1	70.	0	1
7.	0	1	23.	1	0	39.	0	1	55.	1	0	71.	0	1
8.	1	0	24.	1	0	40.	0	1	56.	0	1	72.	1	0
9.	0	1	25.	0	1	41.	0	1	57.	0	1	73.	0	1
10.	1	0	26.	1	0	42.	0	1	58.	1	0	74.	1	0
11.	1	0	27.	0	1	43.	1	0	59.	1	0	75.	1	0
12.	0	1	28.	0	1	44.	0	1	60.	1	0	76.	1	0
13.	0	1	29.	0	1	45.	1	0	61.	1	0	77.	0	1
14.	0	1	30.	1	0	46.	0	1	62.	1	0	78.	1	0
15.	1	0	31.	0	1	47.	0	1	63.	0	1	79.	0	1
16.	1	0	32.	1	0	48.	1	0	64.	1	0	80.	0	1

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

Anexo 4

Gráficas de resultados



	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Versión: 0
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Fecha de emisión: 28/10/2022

Programa de intervención

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE NAYARIT SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL	Versión: 0 Fecha de emisión: 15/10/2021
---	---	---



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL
 DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES
 JUNTA LOCAL EJECUTIVA EN NAYARIT Y MAC

TABLA DE RESPONSABLES			
RESPONSABLE	ROL	NOMBRE	FIRMA
Elaboración:	Alta Dirección	Mtra. Luz Elena Rodríguez López Lic. Raúl Carrillo Manríquez Lic. Rosalbet Toledo Mayoral	  
Revisión:	Alta Dirección	Mtro. Ignacio Rodríguez Villaseñor	
Aprobación:	Coordinadores de la Calidad	Mtro. Eduardo Manuel Trujillo Trujillo Mtra. Verónica Sandoval Castañeda Lic. Pablo García Martínez	  

Página 1 de 12

Este documento fue firmado electrónicamente de conformidad con el artículo 22 del Reglamento para el uso y operación de la Firma Electrónica Avanzada en el Instituto Nacional Electoral. Lo anterior, en concordancia con el punto Décimo, párrafo noveno del Acuerdo INE/JGE34/2020 por el que se determinan medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia de COVID-19.

