



### ACUERDO No. 006/2000

**Acuerdo.** Guadalajara, Jalisco, a 27 veintisiete de septiembre de 2000 dos mil.

El Doctor Víctor Manuel González Romero, Rector General de la Universidad de Guadalajara, en unión del Secretario General, licenciado José Trinidad Padilla López, con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 31 fracción II, 32, 35 fracciones I, VII y X, 40, 42 fracciones I y V de la Ley Orgánica de esta Casa de Estudios, así como en los numerales 93, 95 fracciones V, XI y XII, y 100 del Estatuto General, y tomando en consideración los siguientes

### ANTECEDENTES

- I. La Universidad de Guadalajara y el Sindicato Único de Trabajadores de esta Casa de Estudios, suscribieron un convenio con fecha 17 de febrero del año en curso, en el que entre otras cosas, se acordó que se llevaría a cabo un programa de estímulos a la productividad y desempeño para el personal administrativo sindicalizado.
- II. El H. Consejo General Universitario tomando en consideración lo anterior, asignó en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del año 2000 recursos económicos para el desarrollo de un programa con el fin de incentivar al personal administrativo que se distinga por su buen desempeño.
- III. La Universidad y el Sindicato Único de Trabajadores conjuntamente elaboraron el programa de estímulos determinando lo siguiente:
  - a. Que el Rector General emitiría el programa y sus lineamientos.
  - b. Que el programa tendría como objetivo estimular al personal administrativo sindicalizado que se haya distinguido en el cumplimiento de sus labores cotidianas.
  - c. Que principalmente se dirigirá al personal administrativo sindicalizado que cuente con nombramiento definitivo o designación por tiempo indeterminado y que hayan laborado de manera ininterrumpida por lo menos desde el 1º de septiembre de 1999.
  - d. Que los aspectos a evaluar son los siguientes:
    - i. Conocimientos.
    - ii. Disposición para la realización de las tareas asignadas.
    - iii. Responsabilidad.
    - iv. Productividad.
    - v. Calidad.



- e. La evaluación sobre el desempeño laboral de los trabajadores será realizada por una Comisión, a través del instrumento diseñado para tal efecto, mismo que se anexa a este Acuerdo como parte integrante del mismo.
  - f. Se pretende beneficiar aproximadamente al 25% de los trabajadores administrativos sindicalizados, esto tomando en consideración los recursos económicos disponibles.
  - g. El monto del estímulo será de \$3,200.00 y será entregado en una sola exhibición.
- IV. Que los recursos económicos disponibles se distribuirán de manera proporcional al número de trabajadores adscritos a cada dependencia, tomando en consideración que se beneficiará aproximadamente al 25% del personal administrativo sindicalizado de la Universidad de Guadalajara, de conformidad con la tabla de distribución que en el presente Acuerdo se establece.

Por lo anterior, tengo a bien expedir los siguientes

## **LINEAMIENTOS PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Primero.** El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo de la Universidad de Guadalajara tiene por objeto impulsar un mejor desempeño en las actividades laborales de los trabajadores administrativos sindicalizados, mediante un incentivo económico.

**Segundo.** El incentivo económico que se otorgará a los trabajadores que resulten beneficiados con este programa será por la cantidad de \$3,200.00 (tres mil doscientos pesos 00/100 M. N.), suma que será entregada en una sola exhibición.

**Tercero.** El personal administrativo que será evaluado dentro de este programa, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Contar con nombramiento definitivo o designación por tiempo indeterminado, vigente, con una carga horaria igual o mayor a 24 horas, siempre y cuando el trabajador hubiera laborado en forma ininterrumpida en su dependencia de adscripción al menos del 1° de septiembre de 1999; o bien,
- II. Contar con designación temporal o interina, o contrato individual de trabajo por tiempo determinado, vigente, con carga horaria igual o mayor a 24 horas, siempre y cuando el trabajador hubiera laborado al menos 2 años ininterrumpidos en la misma plaza y dependencia universitaria.



**Cuarto.** Para efectos de este Acuerdo, se entiende por dependencia de adscripción:

- I. Los Centros Universitarios;
- II. En el Sistema de Educación Media Superior: la Dirección General y cada una de las Escuelas, y
- III. En la administración general: Rectoría General, Vicerrectoría Ejecutiva, Secretaría General, Coordinaciones Generales, Dirección de Finanzas, Oficialía Mayor, Oficina del Abogado General, Oficina de Comunicación Social, Contraloría General y Unidad de Desarrollo Institucional.

**Quinto.** No serán sujetos de evaluación en este programa, el personal administrativo que:

- I. Tenga una carga horaria superior a 48 horas semanales en la Universidad.
- II. Goce de licencia de cualquier tipo.
- III. Goce de descarga horaria, en los términos de la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.
- IV. Cuento con un contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales.
- V. Tenga nombramiento con categoría de las denominadas no reconocidas.
- VI. Haya tenido un permiso o licencia mayores a 30 días en el año a evaluar.

**Sexto.** Se evaluarán 5 factores, que son:

- I. Conocimiento del trabajo;
- II. Disposición para la realización de las tareas asignadas;
- III. Responsabilidad;
- IV. Productividad, y
- V. Calidad.

**Séptimo.** La evaluación del personal administrativo sindicalizado comprenderá del 1° de septiembre de 1999 al 31 de agosto del presente año. Esta se llevará a cabo a través de un instrumento denominado: MEP-001.

**Octavo.** En cada una de las dependencias de adscripción señaladas en el lineamiento cuarto de este Acuerdo se conformará una Comisión, que se integrará de la siguiente manera:



- I. Tres personas designadas por el titular del Centro Universitario, Director General del Sistema de Educación Media Superior, Coordinación General o su equivalente en la administración general;
- II. El jefe inmediato del trabajador que se evalúe; y
- III. Un trabajador sindicalizado, designado por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara.

Los miembros previstos en las fracciones I y III serán permanentes, excepto el previsto en la fracción II, el cual variará de acuerdo al trabajador que se evalúe. La participación de los integrantes de la Comisión será honorífica.

**Noveno.** Cuando una dependencia cuente con más de 200 trabajadores administrativos sindicalizados a evaluar, el Coordinador General Administrativo y el titular de la dependencia de que se trate acordarán la integración de otra Comisión para efectos de evaluación, la cual se integrará con los mismos criterios establecidos en este Acuerdo.

En las dependencias donde se constituya más de una Comisión, éstas se reunirán para determinar en forma conjunta a los beneficiados con el estímulo, de acuerdo con el puntaje obtenido por cada uno de los trabajadores y el número de estímulos disponibles en la dependencia de adscripción.

**Décimo.** La Comisión evaluará a los trabajadores y determinará a los que serán beneficiados por el programa, para ello, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Revisar la plantilla de personal sindicalizado de la dependencia, a efecto de conformar un listado con aquellos trabajadores que de acuerdo con los lineamientos tercero y quinto de este Acuerdo serán evaluados.
- II. Publicar en lugares visibles y accesibles el listado de trabajadores administrativos sindicalizados que serán sujetos de evaluación.
- III. Recibir en forma personal a aquellos trabajadores que soliciten alguna aclaración; esta solicitud deberá hacerse por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación a que se hace referencia en la fracción anterior.
- IV. Los integrantes permanentes de la Comisión aplicarán la forma MEP-001 al jefe inmediato, por cada uno de los trabajadores a su cargo.
- V. El jefe inmediato indicará cuál es la respuesta que más se aproxima al desempeño del trabajador.
- VI. Una vez concluida la entrevista firmarán la forma MEP-001 por todos los integrantes de la Comisión.



- VII.** Concluidas las evaluaciones, elaborará el listado que contenga a los trabajadores evaluados, en orden decreciente al puntaje obtenido;
- a) Puntaje obtenido;
  - b) Nombre completo del trabajador;
  - c) Código del trabajador, y
  - d) Lugar de adscripción.
- VIII.** Publicar los resultados de la evaluación en lugares visibles de la dependencia.
- IX.** Los resultados de la evaluación de la Comisión son inapelables por el trabajador.
- X.** Determinar los beneficiados con base al número de estímulos disponibles de la dependencia.
- XI.** Notificar al titular del Centro Universitario, Sistema de Educación Media Superior o Coordinación General o su equivalente en la Administración General, según corresponda, la lista de los beneficiados y el original de la forma MEP-001 debidamente firmada.

**Undécimo.** La Comisión para la evaluación deberá además sujetarse a lo siguiente:

- I. Respetar el cronograma de actividades determinado por la Coordinación General Administrativa.
- II. En caso de igualdad en el puntaje se dará preferencia al trabajador que:
  - a) Cubra la carga horaria total de su nombramiento o contrato;
  - b) Tenga el menor número de inasistencias;
  - c) Sea puntual;
  - d) Tenga mayor antigüedad, y
  - e) Tenga mayor continuidad en el trabajo.

**Duodécimo.** Los titulares de las dependencias de adscripción referidas en el lineamiento cuarto de este Acuerdo, deberán:

- I. Informar a la Coordinación General Administrativa la integración de la Comisión;
- II. Proporcionar a la Comisión un espacio físico, así como los demás instrumentos e insumos necesarios para realizar la evaluación;
- III. Entregar las copias necesarias de la forma MEP-001 a la Comisión, e



**IV. Informar por escrito a la Coordinación General Administrativa de los resultados de la evaluación, informe que contendrá, entre otros aspectos, lo siguiente:**

- a) La lista de los trabajadores evaluados;
- b) La lista de los que serán beneficiados,
- c) Disquete conteniendo la información del resultado de aplicación de la forma MEP-001;
- d) Formas MEP-001 originales aplicadas, debidamente llenados y firmados por los integrantes de la Comisión, separando las formas de los trabajadores que serán beneficiados con el estímulo, y
- e) La opinión sobre el desarrollo del programa.

**Décimo Tercero. La Coordinación General Administrativa estará encargada de la supervisión del desarrollo de este Programa, por ello, deberá:**

- I. Establecer un cronograma de actividades que deberá ser observado en todas las dependencias universitarias.
- II. Entregar al titular de las dependencias la forma MEP-001 impreso, así como el disquete con el programa en que se capturara la información contenida en la citada forma.
- III. Supervisar el desarrollo de este Programa, así como evaluar su impacto.
- IV. Resolver los problemas que surjan con respecto a la aplicación u operación del presente Acuerdo.
- V. Revisar el informe y los resultados que remitan los titulares de las dependencias de la Red.
- VI. Integrar un listado con los nombres de todos los beneficiados de las distintas dependencias que integran la Red Universitaria, con el fin de que se publique en la Gaceta Universitaria.
- VII. Tramitar ante la Dirección de Finanzas la emisión de los cheques correspondientes, los que se sujetarán a las leyes fiscales correspondientes.
- VIII. Rendir un informe a las autoridades universitarias correspondientes sobre los resultados de este Programa, especificando los obstáculos o problemas que se hubieran presentado y la forma en que se resolvieron.

**Décimo Cuarto. La suma autorizada para el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Administrativo del año 2000, es por la cantidad de: \$4'000,000.00 (cuatro millones de pesos 00/100 M. N.), los cuales se distribuyen en las dependencias de la Universidad de Guadalajara, de la siguiente manera:**



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

RECTORIA GENERAL

CVE	DEPENDENCIA	PERSONAS A EVALUAR	PERSONAL BENEFICIADO	CANTIDAD
110000	Contraloría General	4	1	\$3,200.00
120000	Rectoría General	52	12	\$38,400.00
130000	Vicerrectoría Ejecutiva	8	2	\$6,400.00
131000	Coordinación General Académica	141	34	\$108,800.00
132000	Coordinación General Administrativa	138	33	\$105,600.00
133000	Coordinación General de Extensión	260	62	\$198,400.00
134000	Coordinación General de Sistemas de Información	40	10	\$32,000.00
135000	Dirección de Finanzas	89	21	\$67,200.00
137000	Unidad de Desarrollo Institucional	14	3	\$9,600.00
138000	Coordinación General del Sistema para la Innovación del Aprendizaje	35	8	\$25,600.00
140000	Secretaría General	74	18	\$57,600.00
141000	Oficialía Mayor	87	21	\$67,200.00
142000	Oficina del Abogado General	53	13	\$41,600.00
143000	Oficina de Comunicación Social	34	8	\$25,600.00
144000	Coordinación General de Patrimonio	42	10	\$32,000.00
145000	Coordinación General de Servicios a Universitarios	164	39	\$124,800.00
210000	Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas	286	69	\$220,800.00
220000	Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías	427	103	\$329,600.00
230000	Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades	444	107	\$342,400.00
240000	Centro Universitario de Ciencias de la Salud	465	112	\$358,400.00
250000	Centro Universitario de Arte, Arquitectura y Diseño	143	34	\$108,800.00
260000	Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias	231	55	\$176,000.00
270000	Centro Universitario de Los Altos	53	13	\$41,600.00
280000	Centro Universitario de la Clénega	64	15	\$48,000.00
290000	Centro Universitario del Sur	51	12	\$38,400.00
2A0000	Centro Universitario de la Costa	37	9	\$28,800.00
2B0000	Centro Universitario de la Costra Sur	98	24	\$76,800.00



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

RECTORIA GENERAL

CVE	DEPENDENCIA	PERSONAS A EVALUAR	PERSONAL BENEFICIADO	CANTIDAD
310000	Dirección General del SEMS	188	45	\$144,000.00
	16 Escuelas Metropolitanas (*)	669	161	\$515,200.00
	28 Escuelas Regionales (**)	493	118	\$377,600.00
<b>TOTAL DE LA BOLSA</b>				
<b>RESERVA CONTINGENTE</b>				

(\*) y (\*\*) Ver desglose anexo.

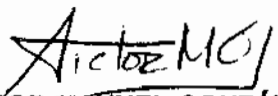
El número asentado en la columna "personas beneficiadas" corresponde al máximo de trabajadores que podrán ser beneficiados en cada dependencia, el cual es directamente proporcional al número de trabajadores adscritos a cada una, tomando en consideración que se beneficiará aproximadamente al 25% del personal administrativo sindicalizado de la Universidad de Guadalajara.

**Décimo Quinto.** La vigencia de este acuerdo será a partir del mes de octubre de 2000 hasta la conclusión de este programa.

**Décimo Sexto.** Notifíquese el presente acuerdo a los titulares de todas las dependencias universitarias para su observancia.

**ATENTAMENTE  
"PIENSA Y TRABAJA"**

Guadalajara, Jal., a 27 de septiembre de 2000

  
**DR. VÍCTOR MANUEL GONZÁLEZ ROMERO**  
RECTOR GENERAL

  
**LIC. JOSÉ TRINIDAD PADILLA LÓPEZ**  
SECRETARIO GENERAL





**Universidad de Guadalajara**  
**Programa de Estímulos para el Personal Administrativo**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN MEP-001**

**FOLIO:** \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_ ÁREA O SECCION \_\_\_\_\_

TRABAJADOR A EVALUAR \_\_\_\_\_ CÓDIGO \_\_\_\_\_

NOMBRAMIENTO \_\_\_\_\_ PERIODO A EVALUAR \_\_\_\_\_

<p><b>FACTOR 1: CONOCIMIENTOS.</b> Mide el grado de habilidades y conocimientos técnicos y específicos que debe poseer el trabajador para el buen desempeño de su trabajo (puesto).</p>			
<p>1.4 Sólo conoce lo básico del trabajo, no le interesa involucrarse en los procesos y no tiene interés por aprender.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>1.3 Muestra ciertas habilidades en la realización de su trabajo, aunque no le interesa eficientizar los procesos, ni conocer los procedimientos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>1.2 Muestra habilidades en el manejo de las herramientas para el buen desempeño de su trabajo y lo cumple oportunamente</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>1.1 Siempre cumple oportunamente con su trabajo, propone continuamente soluciones ante los problemas que se le presentan y sugiere alternativas para la mayor eficiencia en los procesos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>2.4 Reacciona <u>siempre</u> de manera desfavorable ante las indicaciones para el cumplimiento de sus funciones de su relación de mando superior, o bien, se niega a coordinarse en grupos de trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>2.3 Reacciona en <u>ocasiones</u> de manera desfavorable ante las indicaciones para el cumplimiento de sus funciones de su relación de mando superior, o bien, se niega a coordinarse en grupos de trabajo para las mismas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>2.2 Realiza favorablemente sus actividades en el marco de sus funciones, si es necesario su colaboración en otras áreas generalmente tiene disposición para ello a petición expresa de su relación de mando superior.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>2.1 Realiza con esmero y dedicación las tareas que le son asignadas, en el marco de sus funciones de puesto, así mismo se propone para colaborar en otras áreas cuando hay exceso de trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p><b>FACTOR 3 : RESPONSABILIDAD.</b> Mide el grado de responsiva de acuerdo a las actividades asignadas. Lo que se manifiesta por actos u omisiones de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.</p>			
<p>3.4 Necesita supervisión constante para el cumplimiento adecuado de sus funciones. No cuida sus herramientas de trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>3.3 Necesita supervisión para desempeñar sus funciones y sus herramientas las cuida de manera precaria, solicitando continuamente repuestos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>3.2 Se responsabiliza, rara vez necesita supervisión ya que tiene su trabajo en orden, pero no da seguimiento a las resultantes de sus acciones y productos. Sus herramientas de trabajo están en buenas condiciones.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>3.1 No necesita supervisión alguna para el cumplimiento de sus funciones y se preocupa de dar seguimiento a las resultantes de sus acciones y productos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>

**FACTOR 4: PRODUCTIVIDAD**

Se refiere a los beneficios que el trabajador reporta a la Dependencia, por lo que produce un mayor valor agregado. Una forma especial de productividad se manifiesta por el aprovechamiento del tiempo en su jornada de trabajo.

4.4

No termina con las tareas encomendadas, no se esfuerza al máximo de sus potencialidades en su jornada de trabajo y genera desperdicios de materiales.

4.3

Cumple con el mínimo indispensable de las tareas encomendadas, no se esfuerza al máximo de sus potencialidades en su jornada de trabajo y genera desperdicios de materiales.

4.2

Cumple con sus asignaciones al día, se esfuerza en su jornada diaria y utiliza sus herramientas de trabajo, tiempo e insumos de manera adecuada.

4.1

Los productos generados por su trabajo tienen un valor agregado al originalmente asignado, se esfuerza al máximo en su jornada diaria y utiliza sus herramientas de trabajo, tiempo e insumos de manera adecuada.

**FACTOR 5: CALIDAD: Menor el grado en que los productos obtenidos o servicios ofrecidos no contienen deficiencias, errores u omisiones sustanciales.**

5.4

Comete continuos errores y muestra apatía a la mejora en su desempeño así como a las recomendaciones de sus compañeros y superiores.

5.3

Comete errores con una incidencia regular y se conforma con las maneras de proceder así como con los resultados obtenidos.

5.2

Comete errores dispersos y busca mejorar su cumplimiento sin preocuparse por su entorno ni por sus procedimientos para realizar su trabajo.

5.1

Nunca comete errores, busca la mejora continua en su entorno laboral, asignaciones y productos obtenidos de su trabajo.

**Puntuación  
Total MEP-001**

ATENTAMENTE  
"PIENSA Y TRABAJA"

a de del

COMISION DE EVALUACIÓN

NOMBRE Y FIRMA  
Integrante

NOMBRE Y FIRMA  
Integrante

NOMBRE Y FIRMA  
Integrante

NOMBRE Y FIRMA  
Integrante (trabajador sindicalizado)

NOMBRE Y FIRMA  
Jefe Inmediato

Observaciones:

## HOJA DE PUNTUACIONES

(Exclusiva para la Comisión de Evaluación)

FACTORES	Valor Máximo en Puntos	RANGO I	RANGO II	RANGO III.	RANGO IV
		(100% de la puntuación 1.1	(75% de la puntuación total) 1.2	(50%) 1.3	(25%) de la puntuación total 1.4
1.- Responsabilidad	30	30	22.50	15.00	0
2.- Disposición para la asignación de tareas	15	15	11.25	7.50	0
3.- Productividad	25	25	18.75	12.50	0
4.- Conocimiento del trabajo	10	10	7.50	5.00	0
5.- Calidad	20	20	15.00	10.00	0
<b>TOTAL:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>75.00</b>	<b>50.00</b>	<b>0</b>

Puntuación Máxima  
Puntuación Mínima

100 puntos  
50 pts.



DEPENDENCIA	PERSONAL AVALUADO	PERSONAL BENEFICIARIO	CANTIDAD
<b>ESCUELAS METROPOLITANAS</b>			
Escuela Preparatoria de Jalisco	36	9	\$28,800.00
Escuela Preparatoria No. 2	44	11	\$35,200.00
Escuela Preparatoria No. 3	21	5	\$16,000.00
Escuela Preparatoria No. 4	23	5	\$16,000.00
Escuela Preparatoria No. 5	41	10	\$32,000.00
Escuela Preparatoria No. 6	38	9	\$28,800.00
Escuela Preparatoria No. 7	74	18	\$57,600.00
Escuela Preparatoria No. 8	25	6	\$19,200.00
Escuela Preparatoria No. 9	24	6	\$19,200.00
Escuela Preparatoria No. 10	81	19	\$60,800.00
Escuela Preparatoria No. 11	36	9	\$28,800.00
Escuela Preparatoria No. 12	60	14	\$44,800.00
Escuela Preparatoria No. 13 "El Sauz"	30	7	\$22,400.00
Escuela Vocacional	49	12	\$38,400.00
Escuela Politecnica de Guadalajara	63	15	\$48,000.00
Escuela Preparatoria de Tonalá	24	6	\$19,200.00
		<b>161</b>	<b>\$1,000,000.00</b>

**ESCUELAS REGIONALES**

Esc. Reg. Ed. Media Superior de Ocotlan	25	6	\$19,200.00
Ahualulco de Mercado	18	4	\$12,800.00
Ameca	27	6	\$19,200.00
Arandas	18	4	\$12,800.00
Atotonilco	16	4	\$12,800.00
Autlán	43	10	\$32,000.00
Cihuatlán	11	3	\$9,600.00
Ciudad Guzmán	32	8	\$25,600.00
Colotlán	9	2	\$6,400.00
La Barca	15	4	\$12,800.00
Lagos de Moreno	21	5	\$16,000.00
Puerto Vallarta	34	8	\$25,600.00
San Juan de los Lagos	20	5	\$16,000.00
San Martín Hidalgo	12	3	\$9,600.00
Sayula	19	5	\$16,000.00
Tepatitlán	22	5	\$16,000.00
Tuxpan	11	3	\$9,600.00
Degollado	8	2	\$6,400.00
Tala	9	2	\$6,400.00
Tecolotlán	14	3	\$9,600.00
Tequila	27	6	\$19,200.00
Tlajomulco de Zúñiga	9	2	\$6,400.00
Zacoalco de Torres	12	3	\$9,600.00
Chapala	9	2	\$6,400.00
Zapotlanejo	6	1	\$3,200.00
Casimiro Castillo	20	5	\$16,000.00
Jocotepec	15	4	\$12,800.00
El Salto	11	3	\$9,600.00
<b>TOTAL ESCUELAS REGIONALES</b>	<b>372</b>	<b>119</b>	<b>\$1,177,600.00</b>