



INSTITUTO NACIONAL
DE CANCEROLOGÍA

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

Febrero 2024

Contenido

1 Objetivo

2 Marco normativo y programático

3 Etapas de la ECCO

4 Desarrollo del tema

5
Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional 2023



01. Objetivo

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional mide el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución.

Son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.



2. Marco normativo



- **Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública**
Artículo 86
Fracción VIII del Reglamento interior de la SFP

- **Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.**

Compromiso Recursos Humanos.
Numeral 3. Acción a realizar: control e implementación de las PTCCO derivadas de los resultados de la ECCO.

- **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.**

Numerales del 59 al 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional

- **Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.**

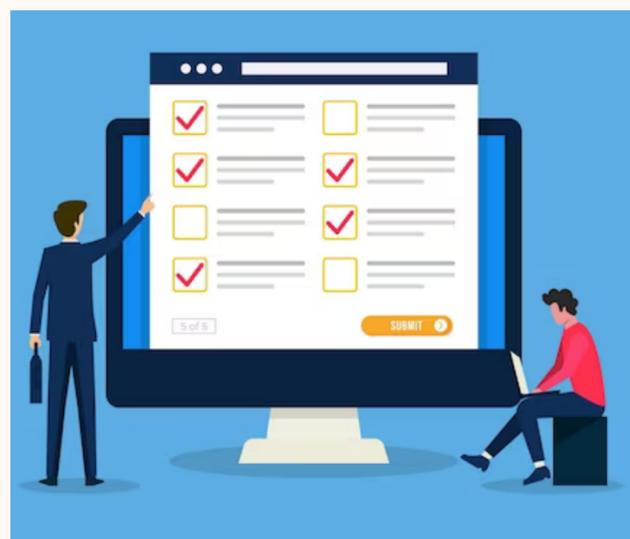
Cuarto objetivo prioritario

3. Etapas de la ECCO



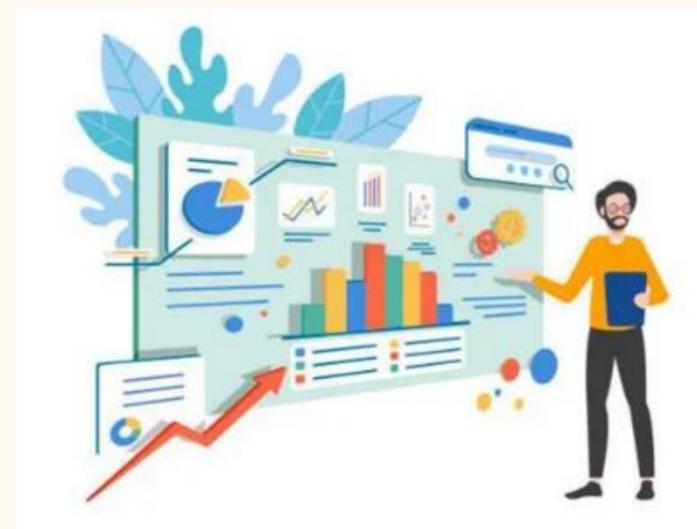
Planeación

I



Aplicación

II



Resultados

III



PTCCO

2024

IV

I. Planeación

Modelo Tichy

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno  <ul style="list-style-type: none"> Normativa y austeridad Derechos humanos 	C4 Tareas y responsabilidades  <ul style="list-style-type: none"> Organización Reconocimiento laboral 	C7 Profesionalización y desarrollo  <ul style="list-style-type: none"> Capacitación Evaluación del desempeño Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	C2 Gestión pública y transparencia  <ul style="list-style-type: none"> Gestión pública Transparencia 	C5 Integridad e igualdad de género  <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de género Integridad y no discriminación 	C8 Seguridad en el trabajo  <ul style="list-style-type: none"> Emergencias Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional  <ul style="list-style-type: none"> Balance trabajo – familia Valores 	C6 Relaciones laborales  <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Trabajo en equipo 	C9 Servicio a la sociedad  <ul style="list-style-type: none"> Identidad con la institución Orientación a la ciudadanía

- La Secretaría de la Función Pública implementa el Modelo Tichy con la finalidad de facilitar la organización y el análisis de los factores a evaluar.

Método

Rango	(+ Positivo			(-) Negativo		No aplica
Respuesta	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

- La escala de Liker evalúa la percepción de las personas servidoras públicas, que responden con base en el nivel de su acuerdo o desacuerdo con diversas situaciones.

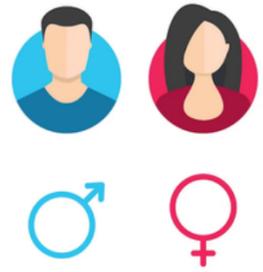
II. Aplicación

La Secretaría de la Función Pública a través del Instituto Nacional de Cancerología, durante el mes de septiembre 2023 llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, la cual permite valorar factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, productividad, calidad de los servicios e imagen Institucional.

En las siguientes laminas, se muestran los principales resultados.

1. Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos



Sexo

Hombres (172).
Mujeres (282).

Se recibieron 454 encuestas

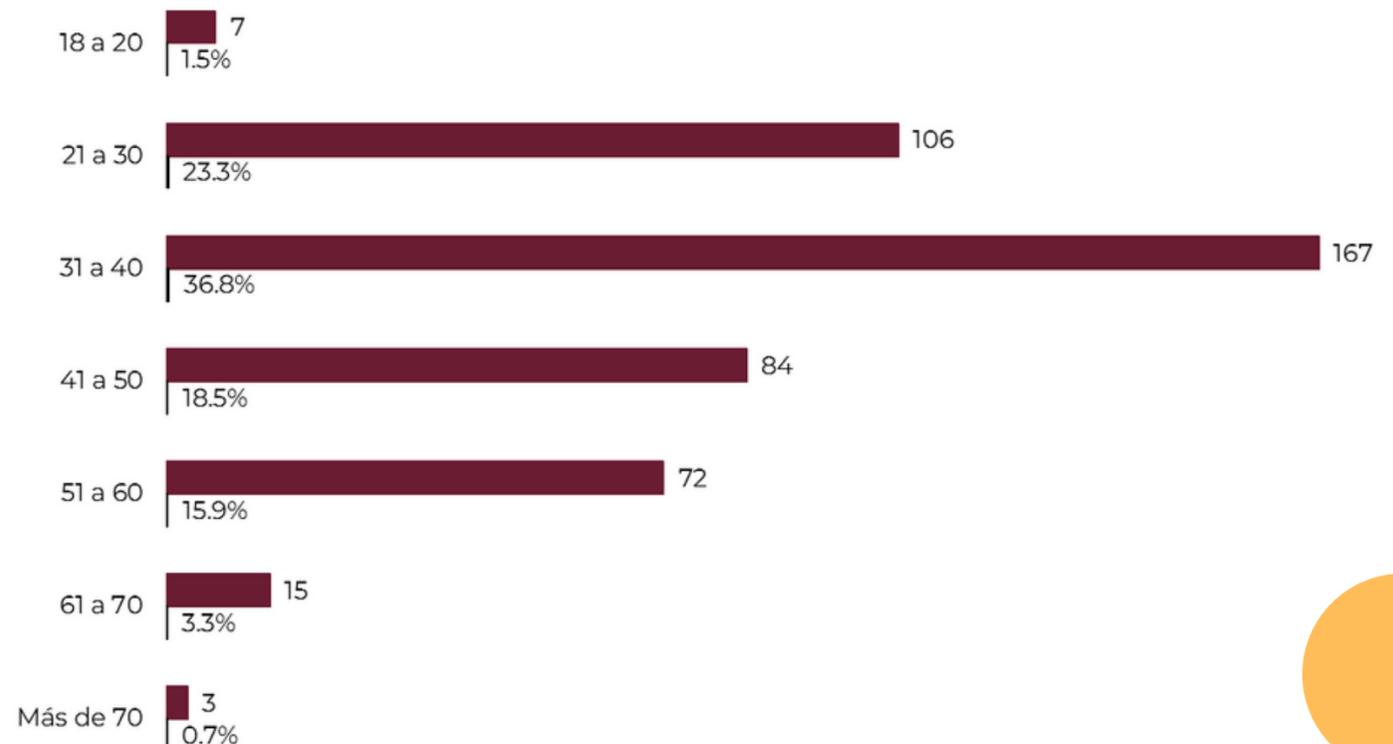
Lo que representa el 24.5% considerando un universo de 1851 plazas dentro del Instituto.

Estado civil

Soltero(a) (220).
Casado(a) (234).

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2023

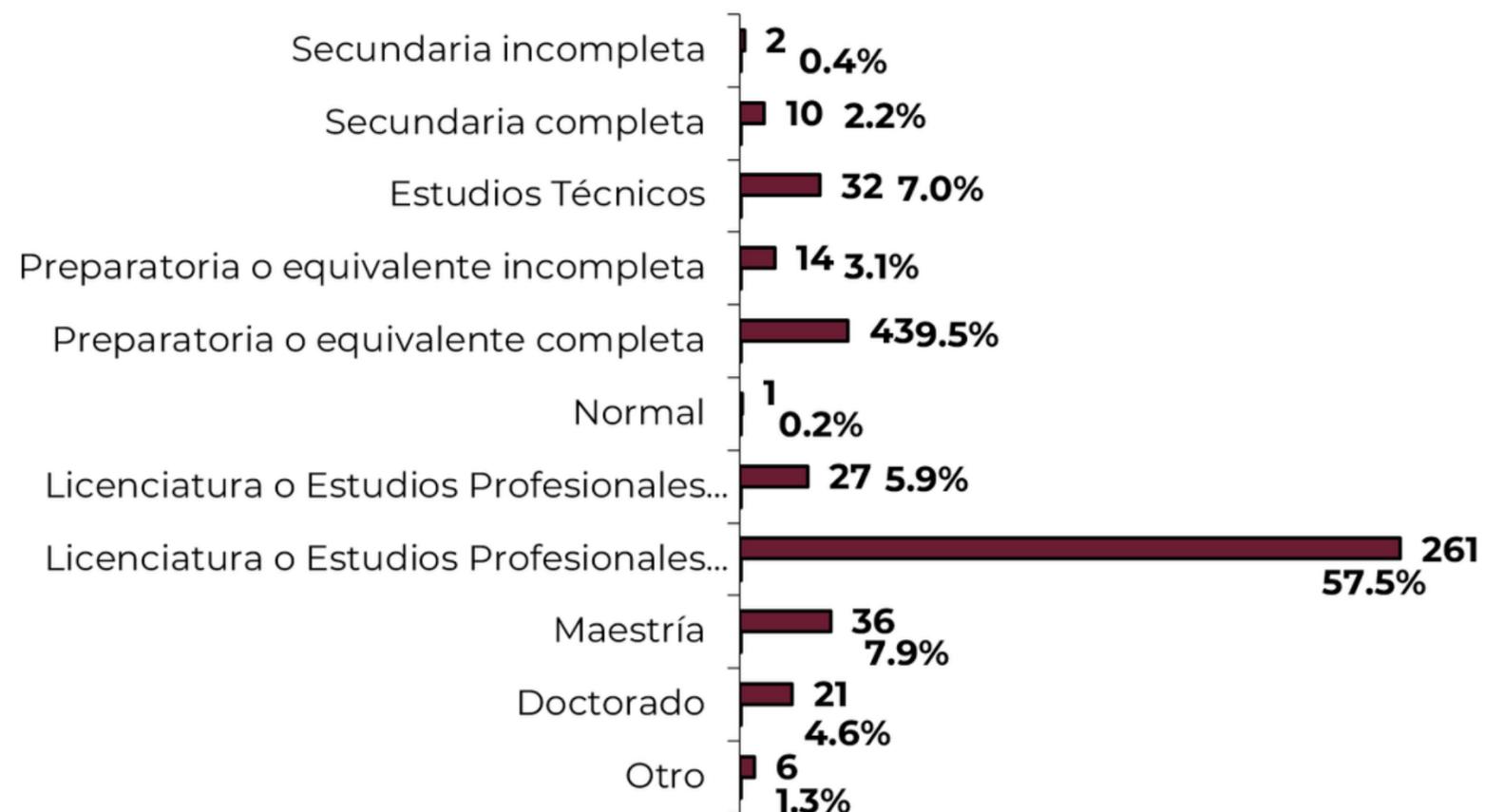
Edades



- SOLTERO
- COMPROMETIDO
- OCUPADO HACIENDO DINERO

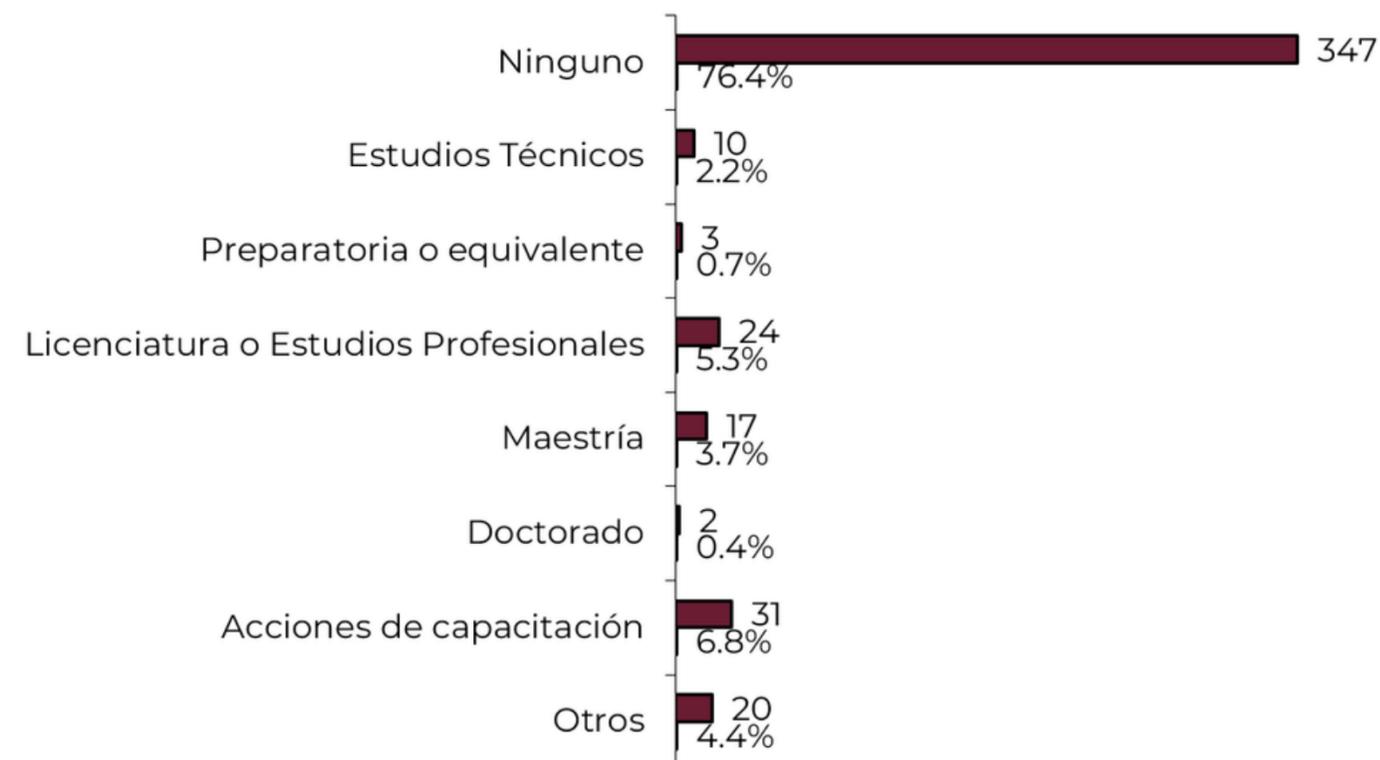
Escolaridad

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



Estudios Actuales

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023



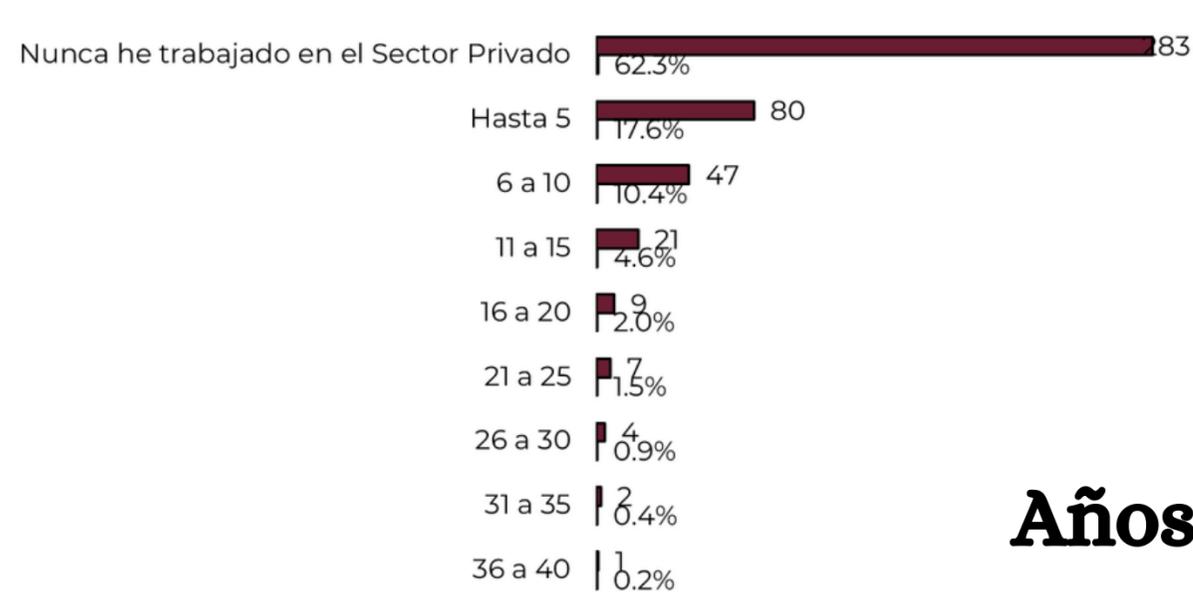
1. Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos

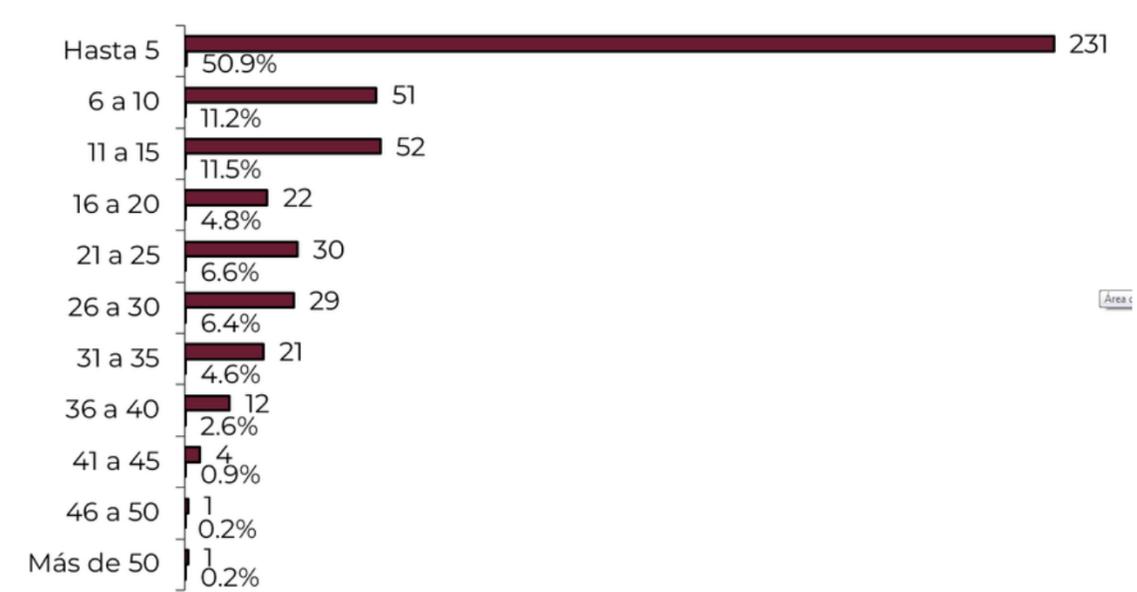
1. Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos

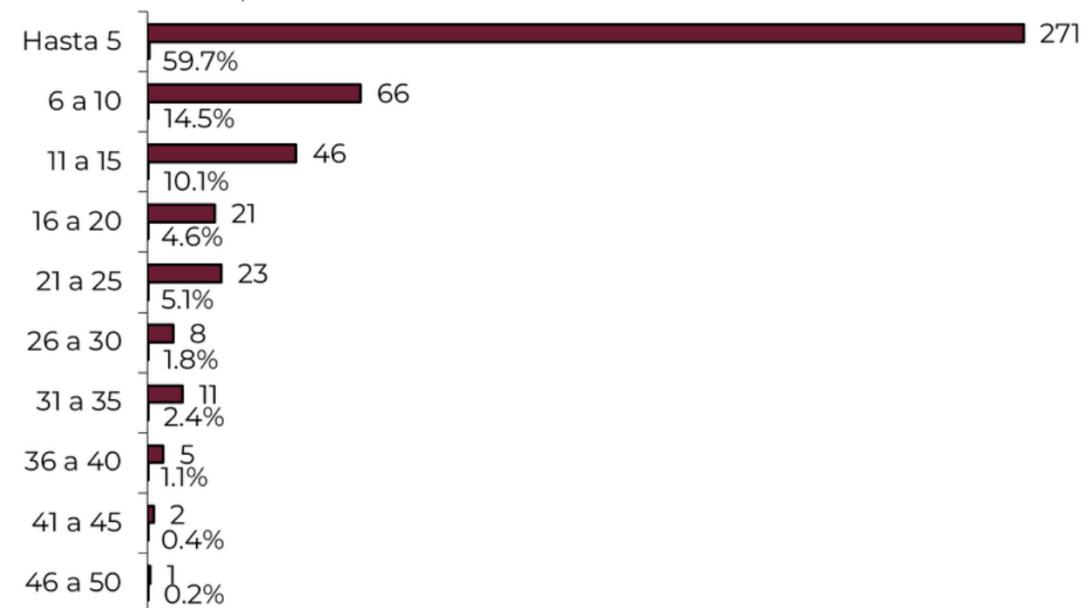
Años en sector privado



Años en sector público



Años en el puesto



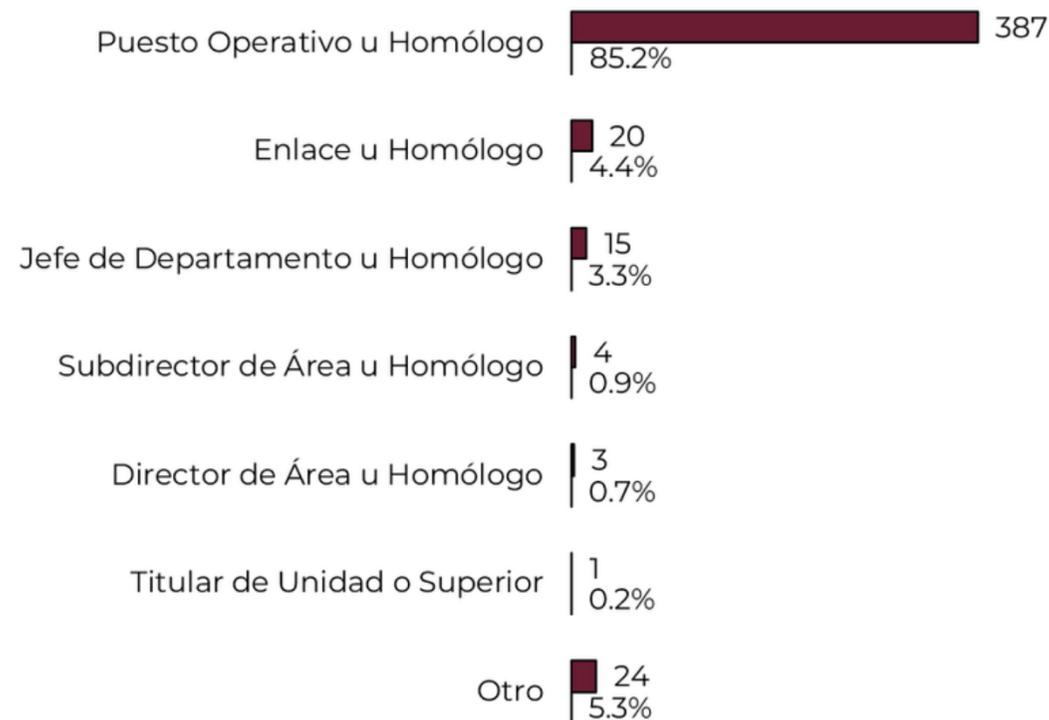
1. Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos

Sistema de Profesionalización

- Dentro del Instituto no existe ningún puesto pertenece a algún servicio civil o profesional de carrera.

Nivel de puesto



CONCLUSIONES

Como resultado de la aplicación de la encuesta se detectó que participó una cuarta parte del personal siendo en su mayoría el personal operativo, de los cuales más del 50% presentan las siguientes características:

- Son mujeres
- Están casados
- Se encuentran entre los 31 a 40 años.

Del total de los encuestados:

- Una tercera parte cuenta con estudios superiores concluidos,
- Dos terceras partes nunca han trabajado en la iniciativa privada.
- Casi el 50% llevan hasta cinco años en el sector público.
- Una tercera parte lleva hasta cinco años en el puesto.

2. Análisis cualitativo

Comentarios y sugerencias

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur.

2. Análisis cualitativo

Comentarios y sugerencias



- Dice estar orgulloso de trabajar en el Instituto.
- Disfruta lo que hace.

16
FELICITACIONES

- Falta de recursos financieros para la atención y funciones.
- Falta de variedad en el menú del comedor.
- Falta de claridad en el escalafón.

8
QUEJAS

SE
RECIBIERON
37

- Solicita capacitación especializada que les permita mejorar sus funciones.
- Mejorar la difusión de los resultados de la ECCO y metas institucionales.
- Mejorar las prestaciones del personal que no forma parte de la estructura.

13
SUGERENCIAS

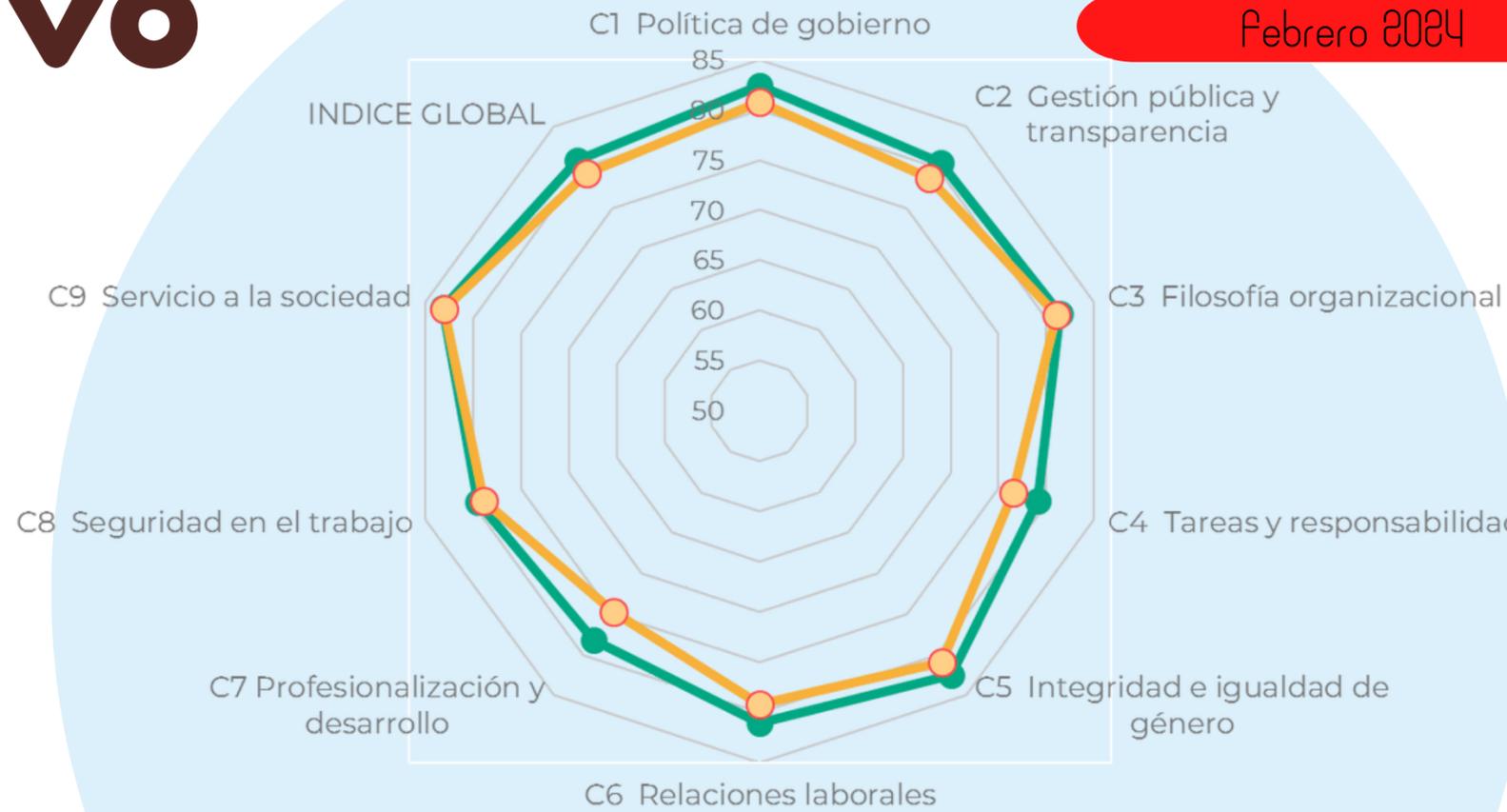
3. Análisis comparativo

Comparativo de cuadrantes

- Para el 2023 en la APF y en el INCAn, el C7 “Profesionalización y desarrollo fue el cuadrante con la menor calificación, obteniendo una calificación de 78.3 y 74.8 respectivamente.

Lo que podría representar que la percepción de la de profesionalización en función del desarrollo laboral dentro de las instituciones no resulta ser notorio entre las personas servidoras públicas.

Adicionalmente, el cuadrante con mayor calificación en ambos casos fue el C9 “Servicio a la Sociedad”, con 83.3 APF y 83.0 INCAn.

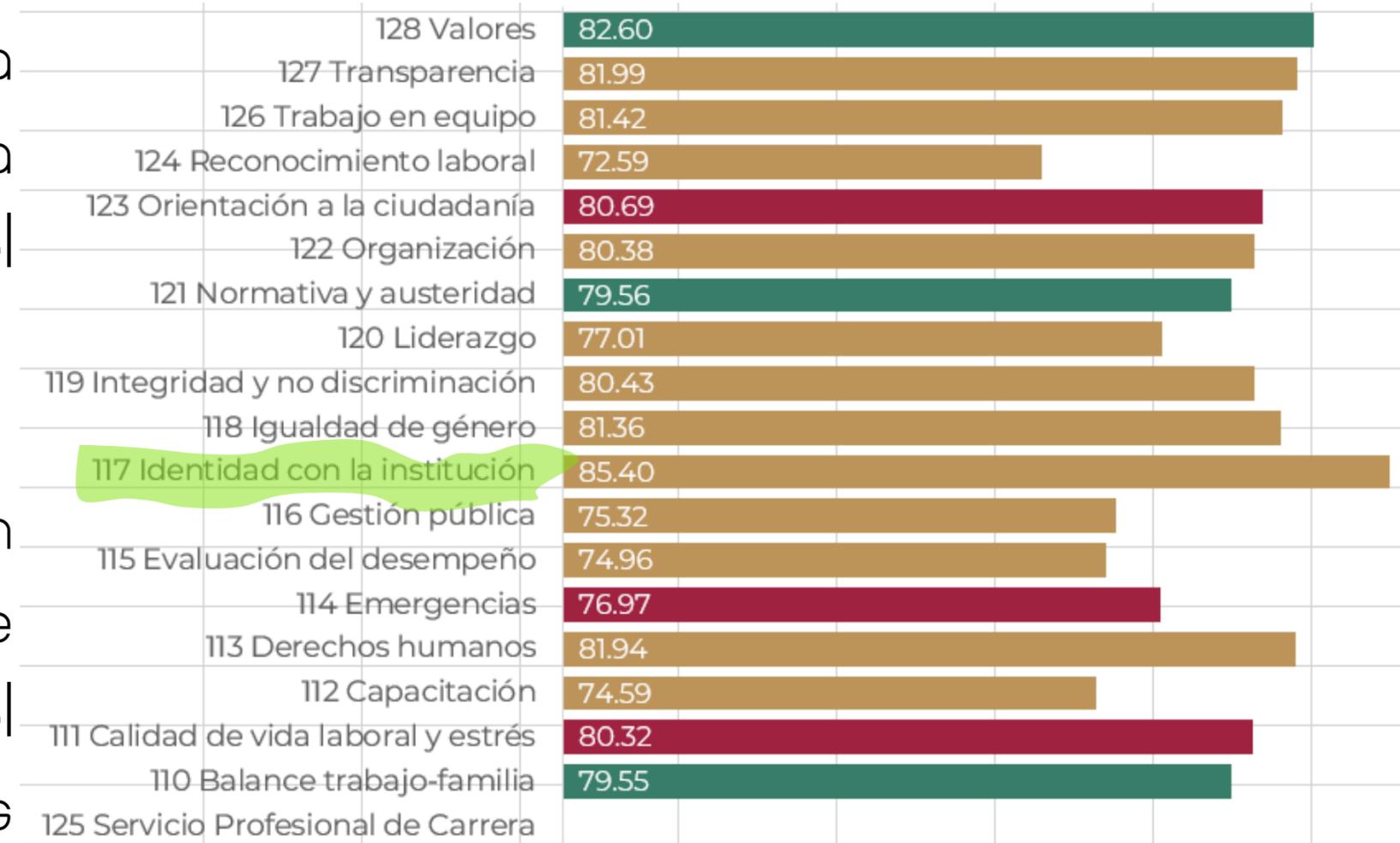


Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	80.8
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	78.7
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	81.1
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	76.5
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	80.9
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	79.2
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	74.8
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	79.0
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	83.0
ÍNDICE GLOBAL	82.0	80.9	79.3

3. Análisis comparativo

Comparativo por factores

- Dentro del comparativo por factores se puede observar que la mejor calificación fue para “Identidad con la institución”, que tiene una calificación de 85.40 lo cual refleja que el personal percibe un lugar seguro para trabajar.
- Por otro lado, al factor con menor calificación fue “Reconocimiento laboral” con 72.59, lo que se interpreta como una falta de valoración del esfuerzo laboral, lo cual podría coincidir con las quejas, respecto a la falta de crecimiento profesional.



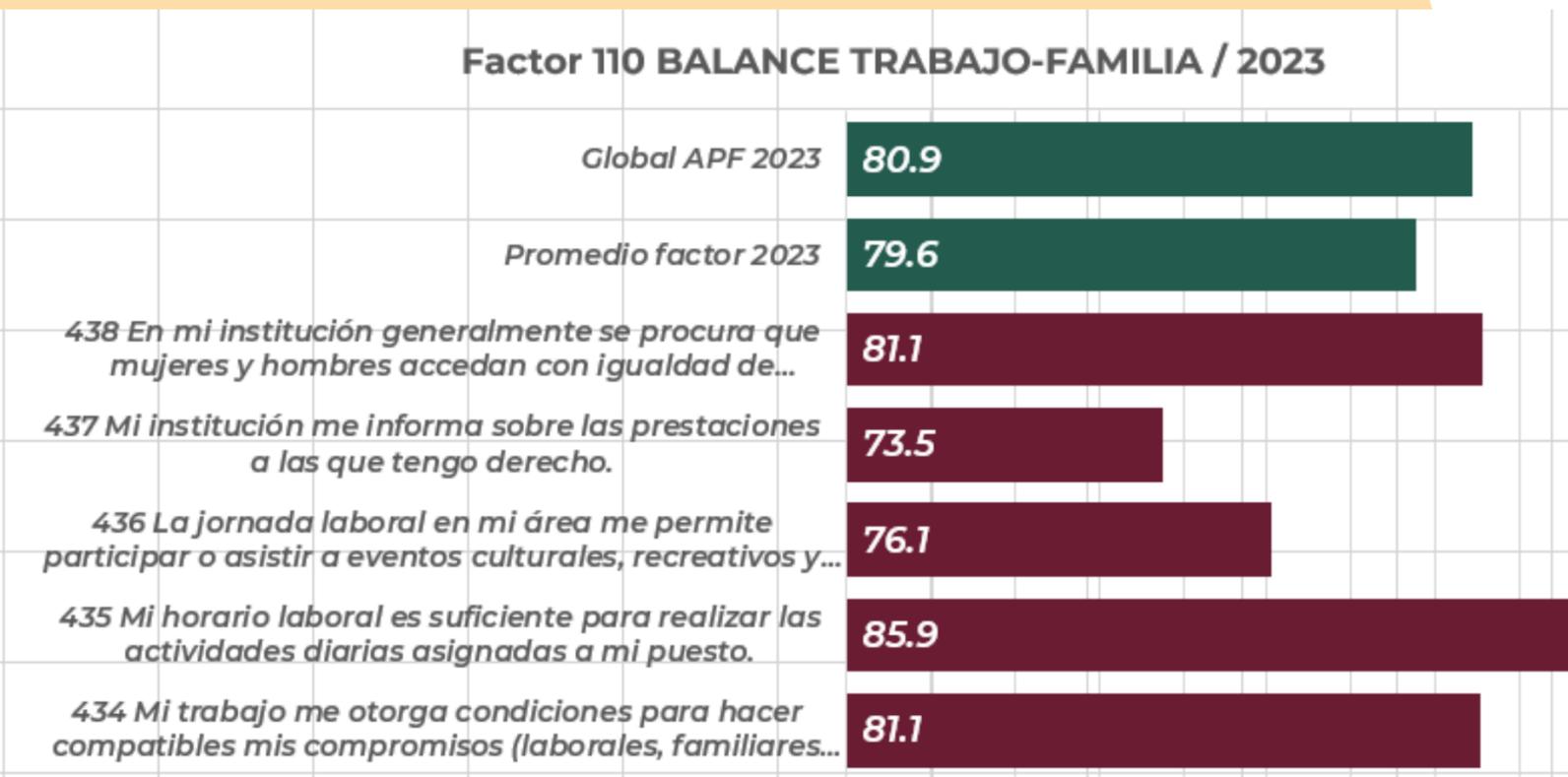
3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

110. Balance trabajo-familia

- Se puede observar que el reactivo con la mejor calificación es de 85.9, el cual refleja que el personal logra realizar las actividades asignadas dentro de su horario laboral.
- El reactivo con menor calificación con 73.5, hace referencia a la falta de difusión de las prestaciones a las que se tiene derecho.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



El personal del Instituto dice estar satisfecho con las jornadas de trabajo asignado, ya que esto le ha permitido un equilibrio entre el trabajo y la familia.

Sin embargo, es importante considerar una mejor difusión de las prestaciones laborales, así como del procedimiento para poder obtenerlas, lo anterior con la finalidad de que el personal haga uso de las mismas y logremos mantener excelentes niveles respecto al factor balance trabajo-familia.

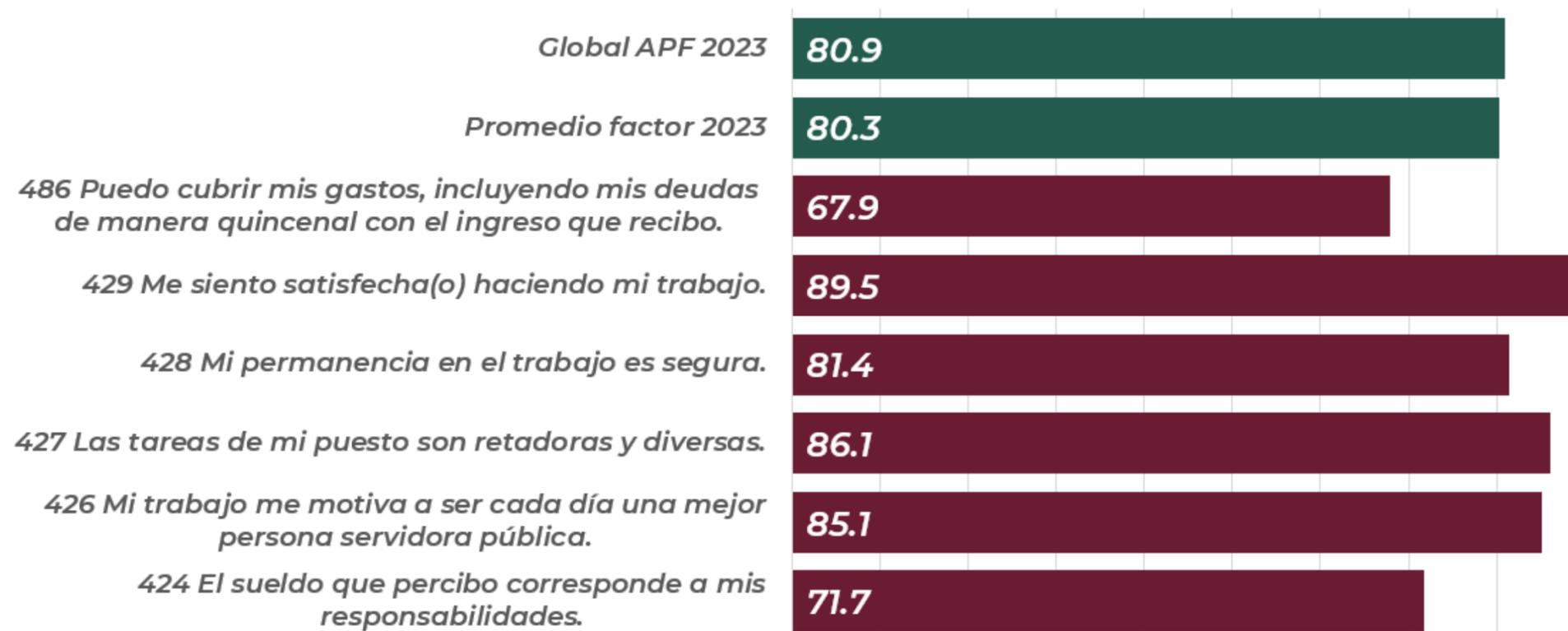
3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

111. Calidad de vida laboral

- El reactivo con menor calificación refleja que el personal no puede cubrir sus gastos de manera quincenal con el ingreso que percibe, con una puntuación de 67.9, sin embargo esto no ha afectado la satisfacción de realizar su trabajo siendo el reactivo con mayor calificación 89.5.

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023

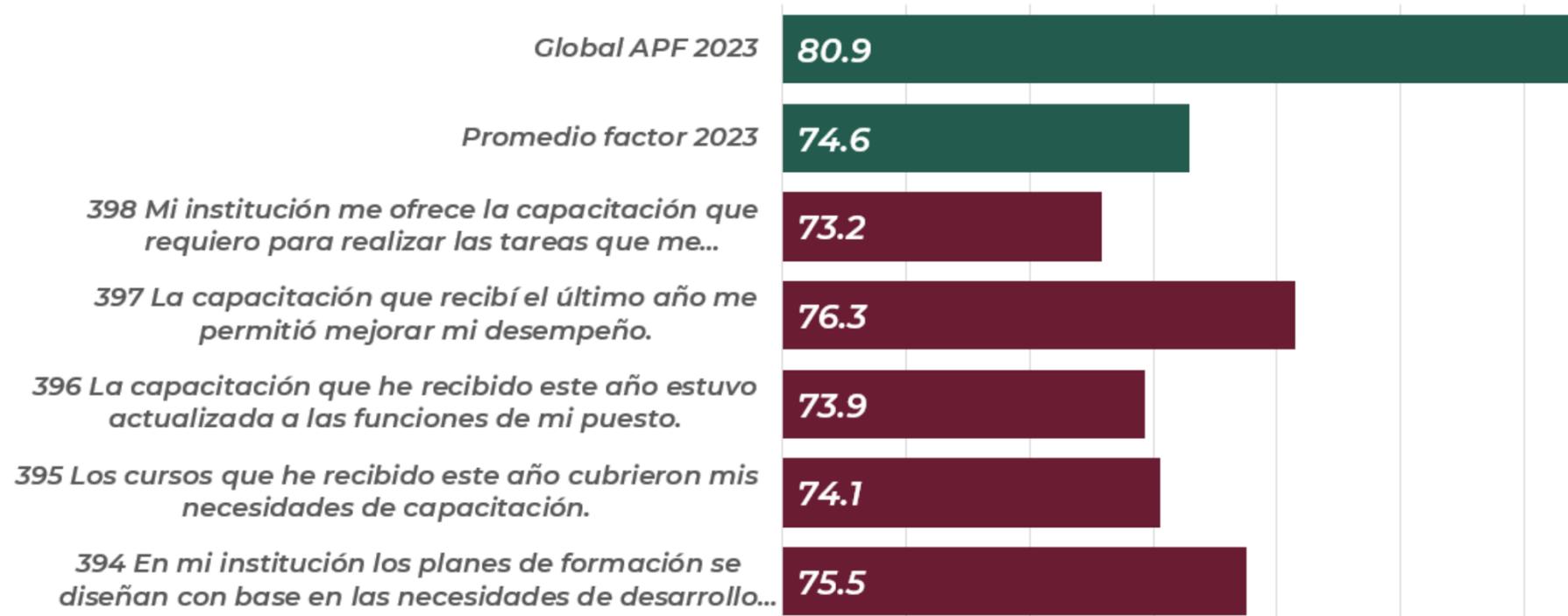


3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

112. Capacitación

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



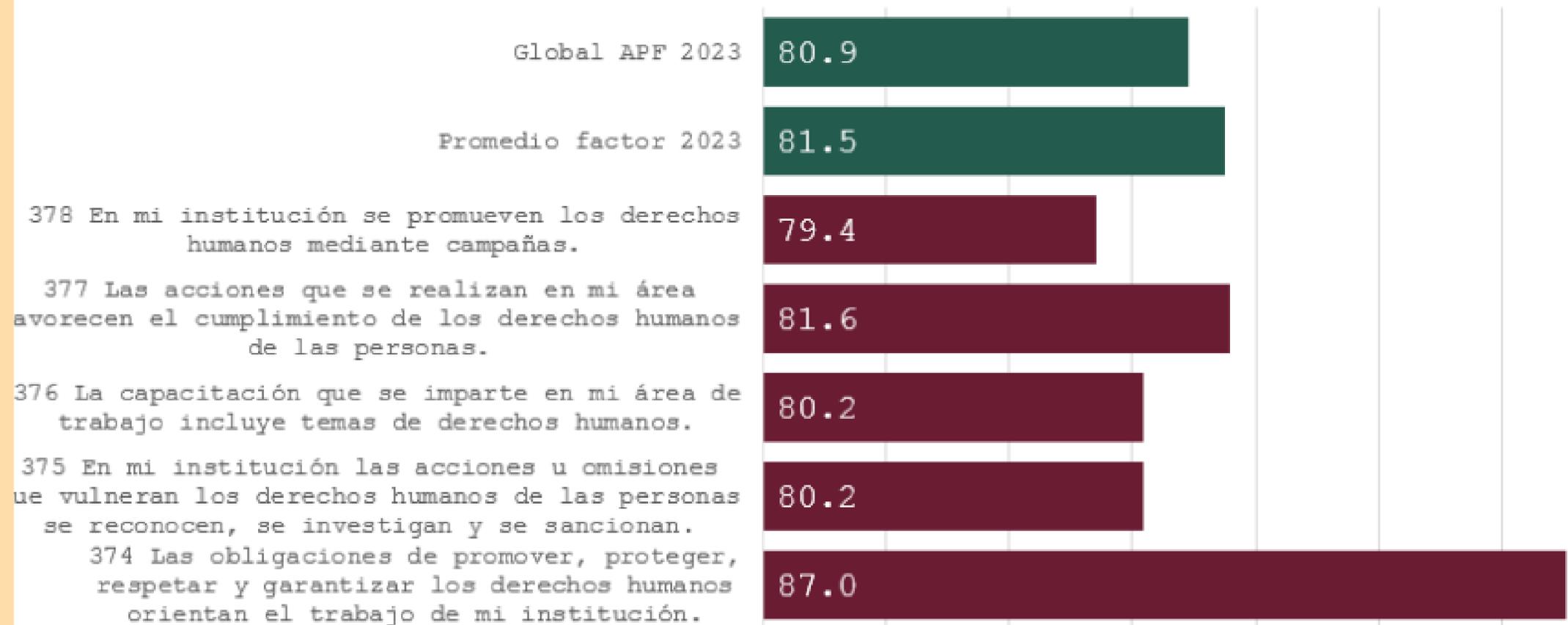
Respecto a la capacitación, los resultados muestran que la formación que el personal recibió no estuvo enfocada a las funciones de su puesto, sin embargo se ofrecieron cursos que permitieron mejorar el desempeño.

3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 113. Derechos Humanos

La percepción de los trabajadores respecto a la promoción de los derechos humanos es baja, sin embargo consideran que respetar y garantizar los derechos humanos es parte del Instituto.

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023

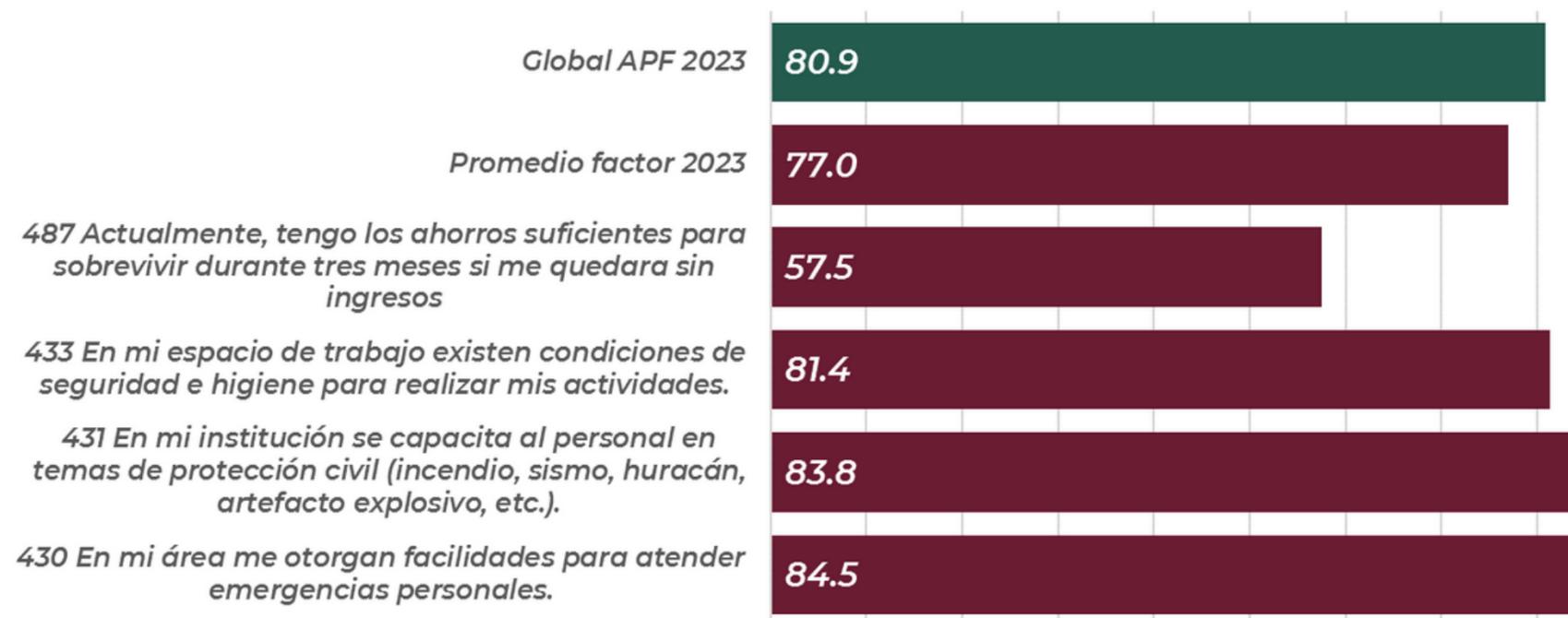


3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 114. Emergencias

El personal del Instituto percibe que se otorgan facilidades para atender emergencias personales, sin embargo no existe una cultura de ahorro, ya que la respuesta más baja fue que el personal no podría sobrevivir durante tres meses si se quedará sin trabajo.

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

115. Evaluación del Desempeño

- Los resultados muestran que la evaluación de las metas del personal reflejan los resultados de su desempeño, sin embargo perciben que existe poca motivación antes de proceder a un despido.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023

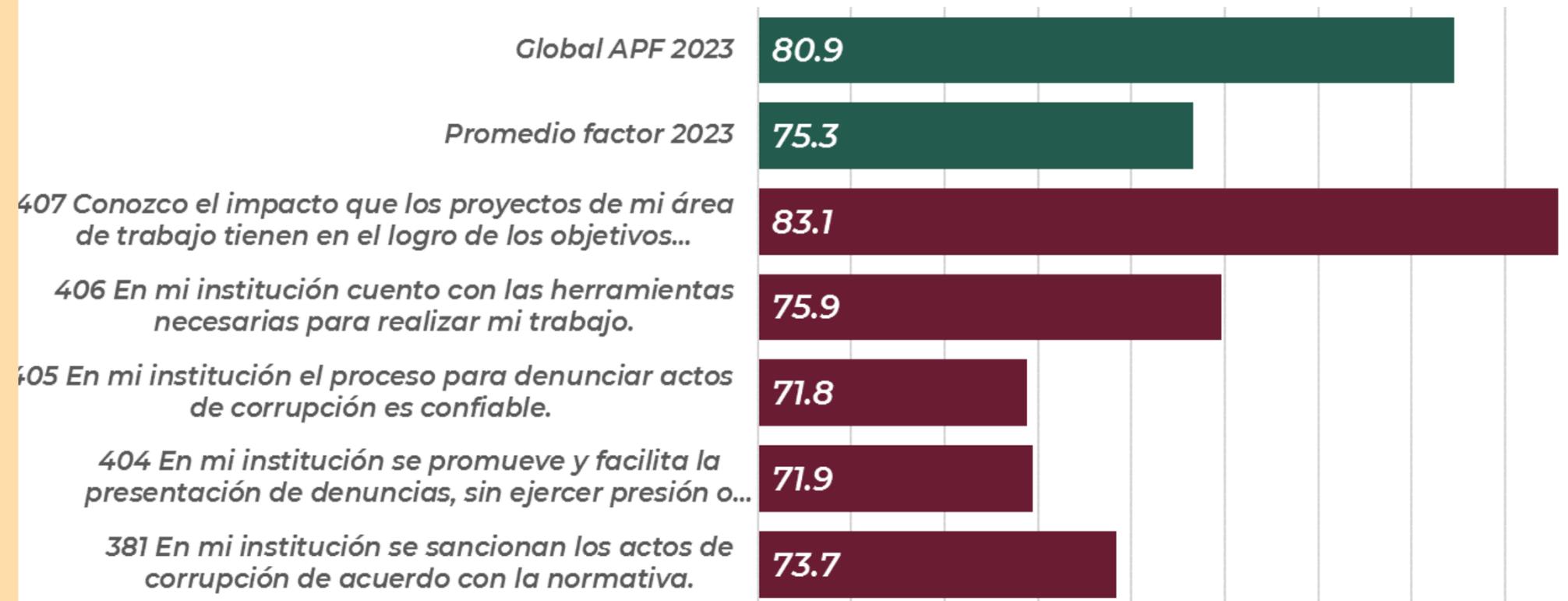


3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 116. Gestión pública

El reactivo con menor calificación refleja que el proceso para denunciar actos de corrupción no es confiable, sin embargo es del conocimiento de la mayoría el impacto que los proyectos de sus áreas tienen en el logro de los objetivos institucionales.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

117. Identidad con la Institución

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



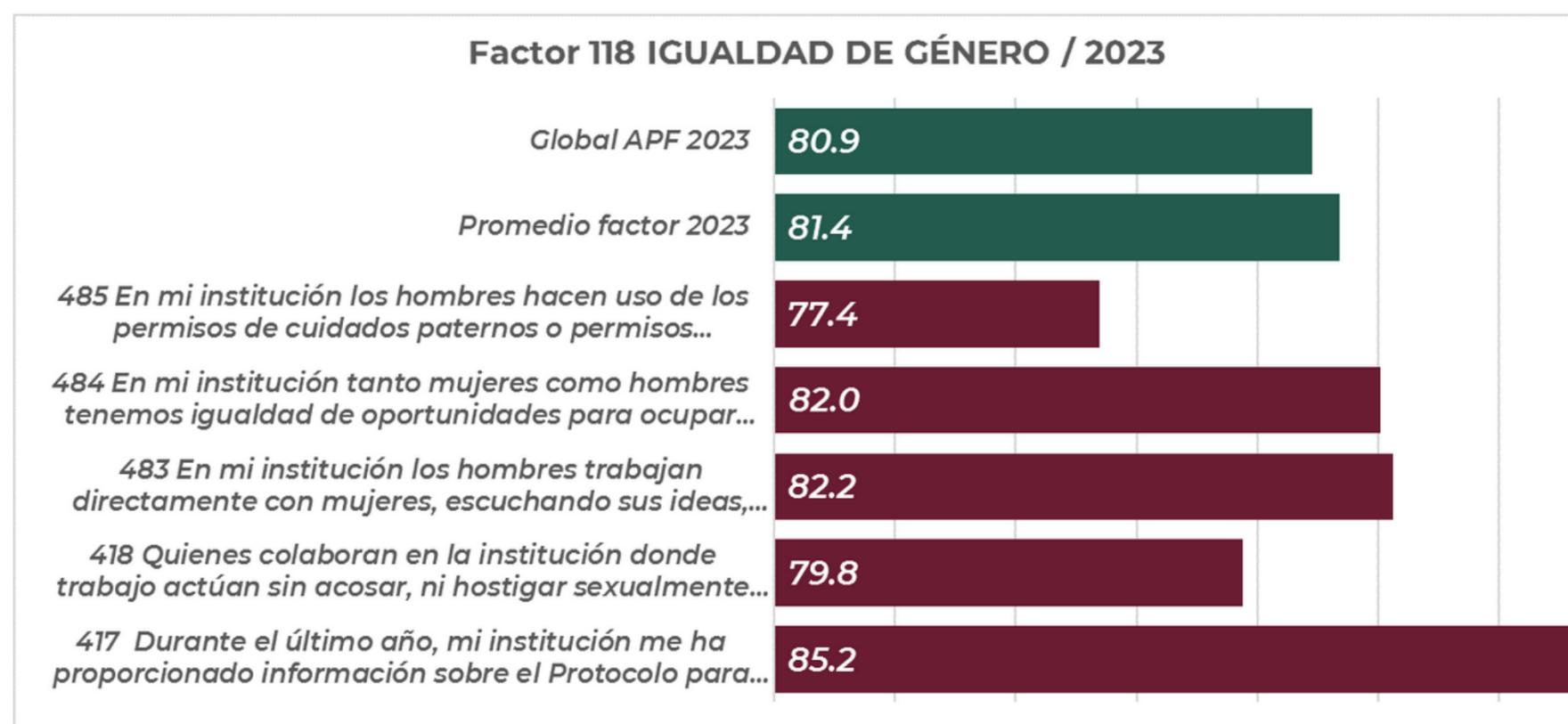
El personal muestra estar orgulloso de pertenecer al Instituto, ya que el reactivo orientado a este punto obtuvo 91.8 puntos, sin embargo es importante analizar las acciones que mejorarían el clima y cultura organizacional en el instituto.

3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

118. Igualdad de Género

- Respecto a la igualdad de género, los resultados muestran que durante los últimos años el instituto ha proporcionado al personal la información suficiente sobre el protocolo, sin embargo consideran que el uso de permisos de cuidados paternos entre los hombres no es tan común.

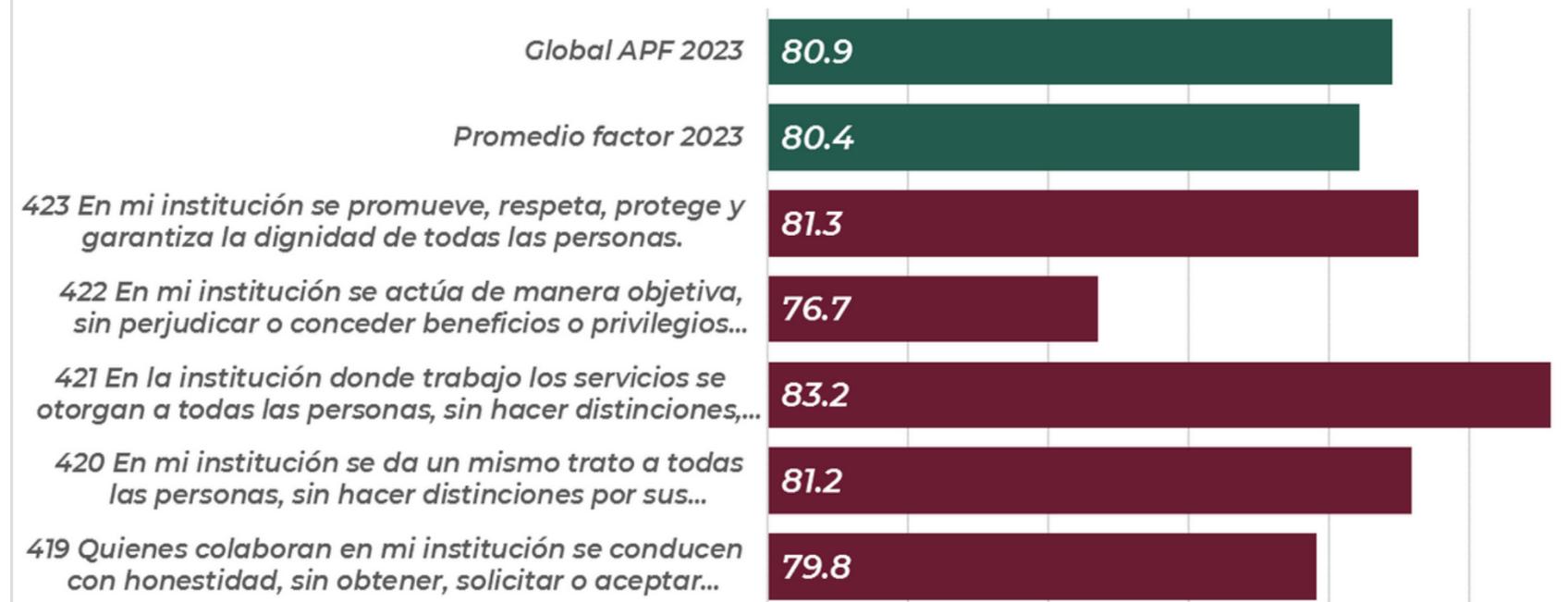


3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 119. Integridad y no discriminación

El personal considera que en el Instituto se otorgan los servicios a todas las personas sin hacer distinciones, sin embargo también considera que no se actúa de manera objetiva al concedir beneficios y/o privilegios indebidos a determinadas personas.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 120. Liderazgo

El liderazgo que ejercen los superiores pareciera no ser congruente, ya que el personal considera que no son congruentes entre lo que dicen y hacen pero consideran que la información que les proporcionan para realizar sus actividades es la adecuada.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

121. Normativa y austeridad

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



Respecto a la normativa y la austeridad los resultados muestran que en el Instituto la asignación y uso de los recursos (telefonía, fotocopiado, energía, etc), que son indispensables para el desempeño del personal se realiza de manera racional.

3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

122. Organización

- El personal considera que las vacantes no son cubiertas con procesos formales, sin embargo perciben que su labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.



3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 123. Orientación a la ciudadanía

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



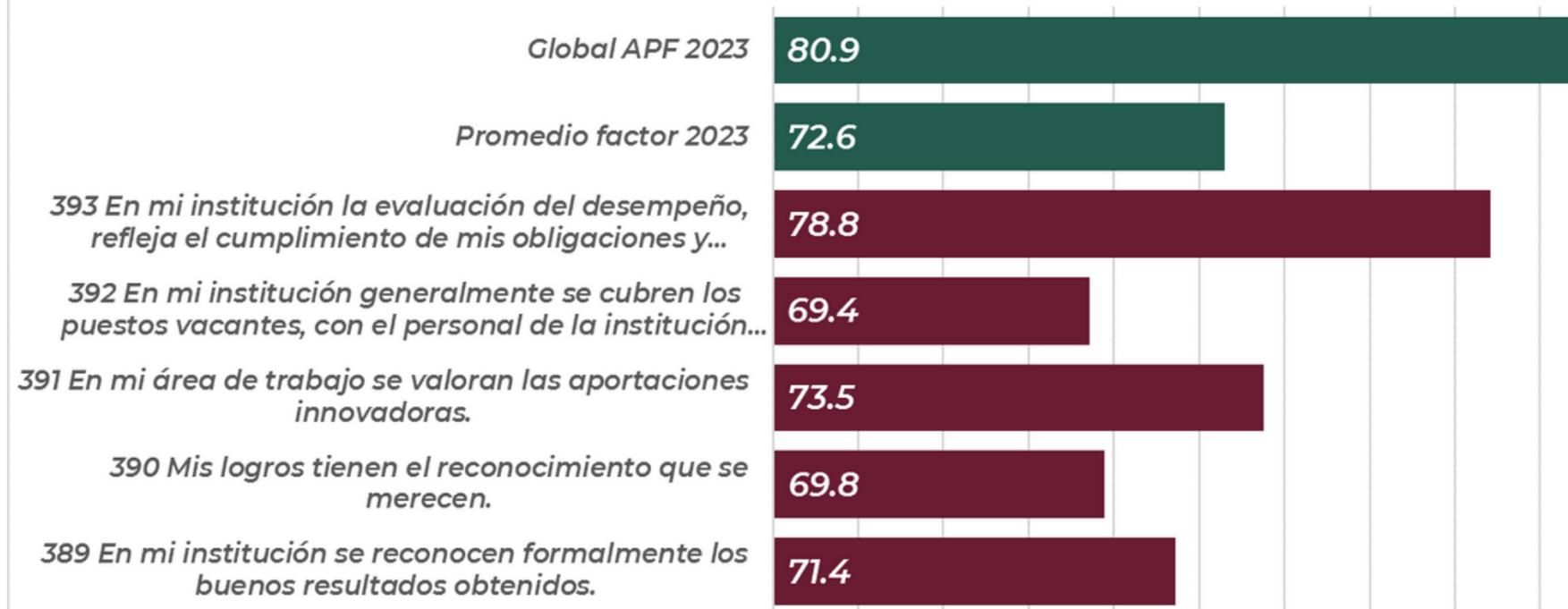
El personal considera que la atención y servicios que requiere la sociedad se encuentran en constante mejora, sin embargo los trámites no son del todo simples.

3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

124. Reconocimiento laboral

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



La gráfica muestra que la evaluación del desempeño esta orientada al cumplimiento de sus responsabilidades.

Por otro lado, con el puntaje más bajo el personal considera que las vacantes no se cubren con el personal del Instituto que cubre el perfil.

3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos 126. Trabajo en equipo

El personal muestra sentirse parte importante de los equipos de trabajo dentro del Instituto, sin embargo considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta para la solución de problemas.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



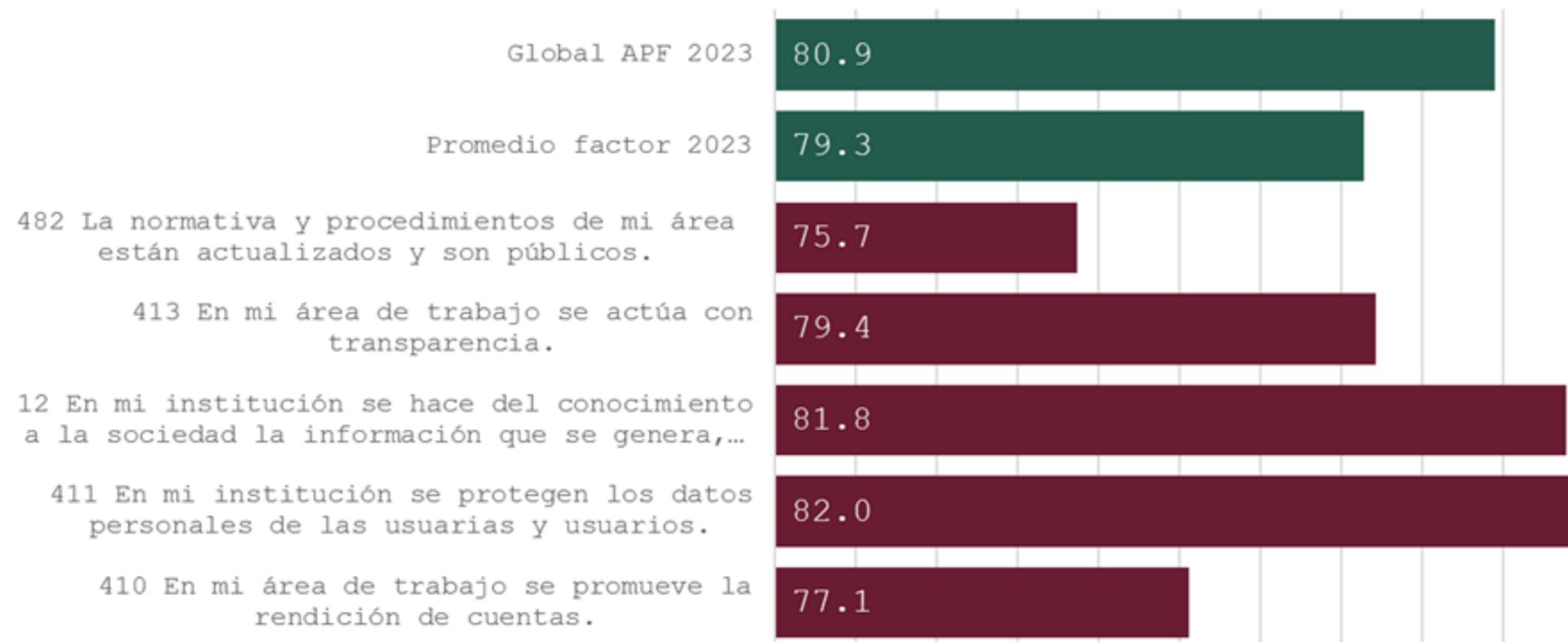
3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

127. Transparencia

- La protección de datos personales es considerada importante para el personal del Instituto, sin embargo consideran que los procedimientos de las áreas no se encuentran actualizados.

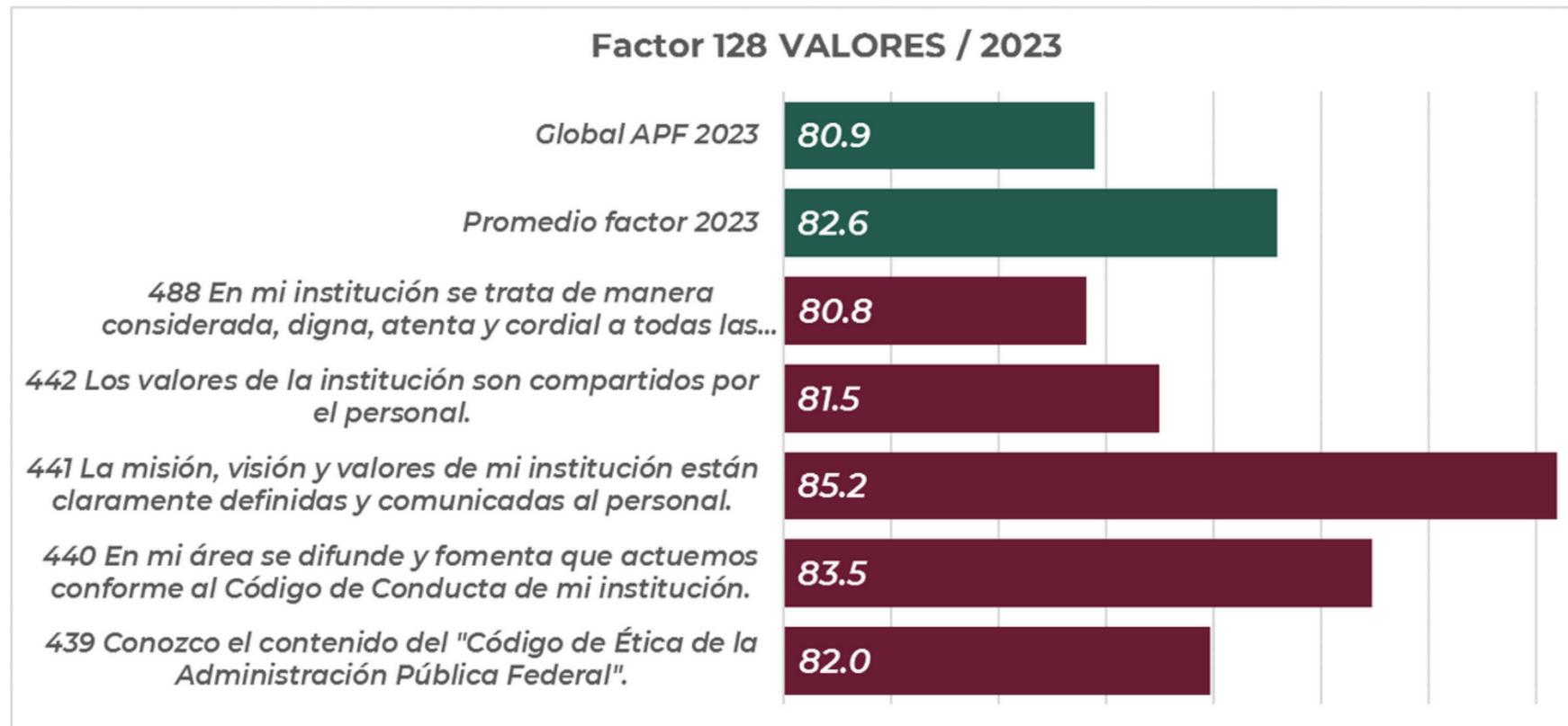
Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



3. Análisis comparativo

Comparativo por reactivos

128. Valores

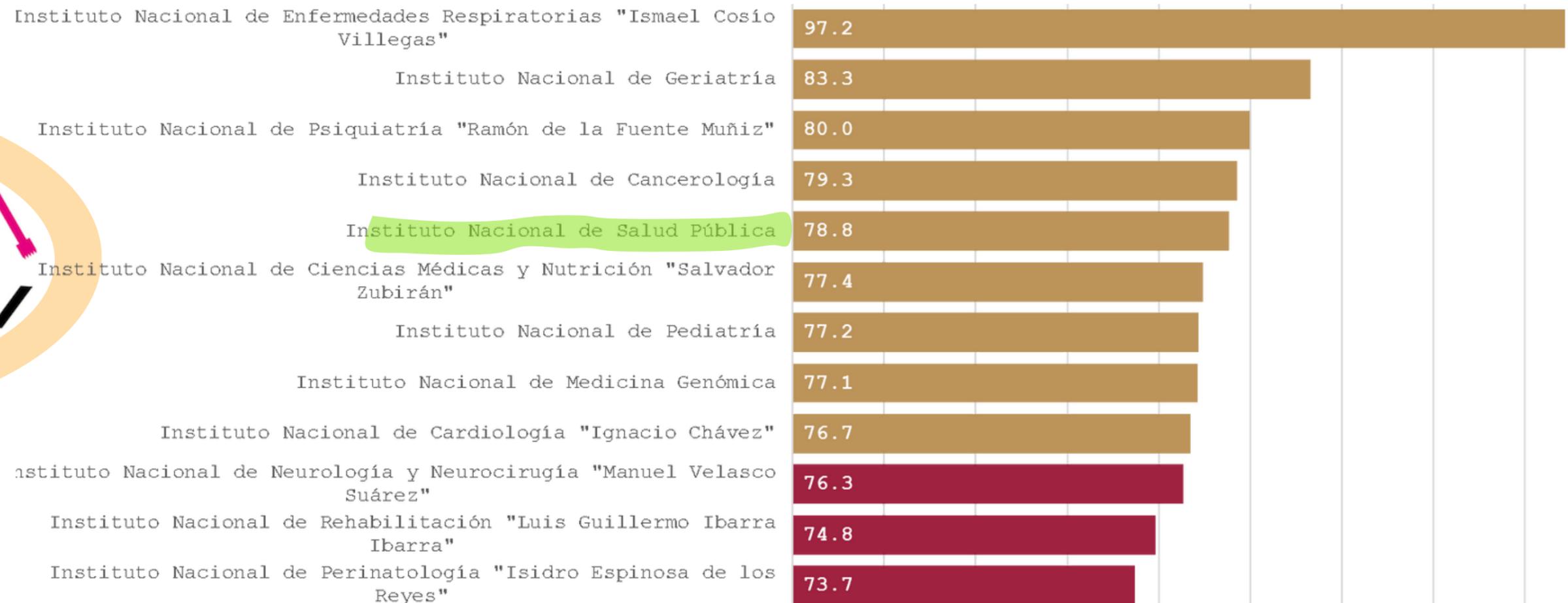
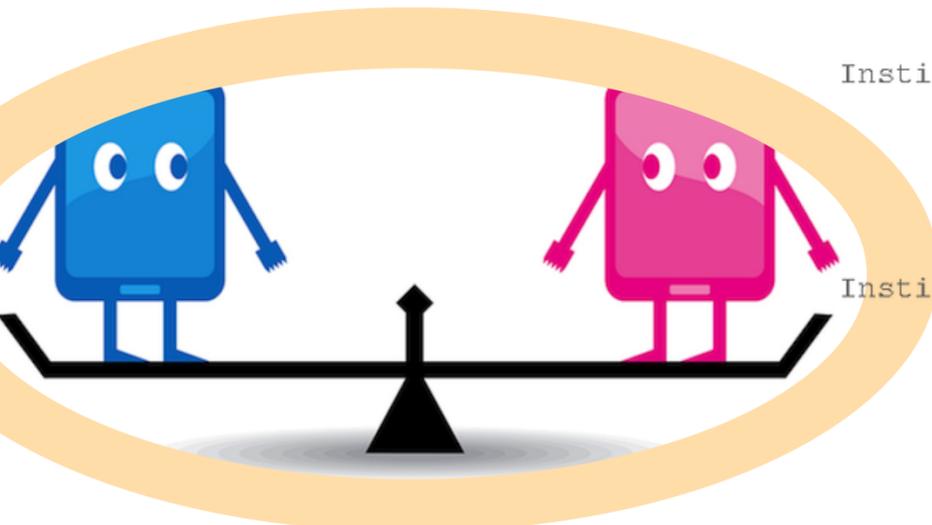


La difusión de la misión, visión y valores del Instituto ha tenido gran impacto en el personal lo cual se ve reflejado en la puntuación del reactivo, sin embargo es necesario realizar una mayor difusión del Código de Ética de la APF.

3. Análisis comparativo Interinstitucional

Se realizó un comparativo entre Instituciones de tercer nivel, logrando el 4TO LUGAR con una calificación global de 79.3.

Lo anterior, implica mejorar nuestros esfuerzos desarrollando e implementando prácticas de mayor impacto que reflejen una mejora en el clima y cultura organizacional.



3. Análisis comparativo por cuadrante

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Instituto Nacional de Cancerología			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.8	77.4	75.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.2	80.8	79.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.7	79.3	82.4

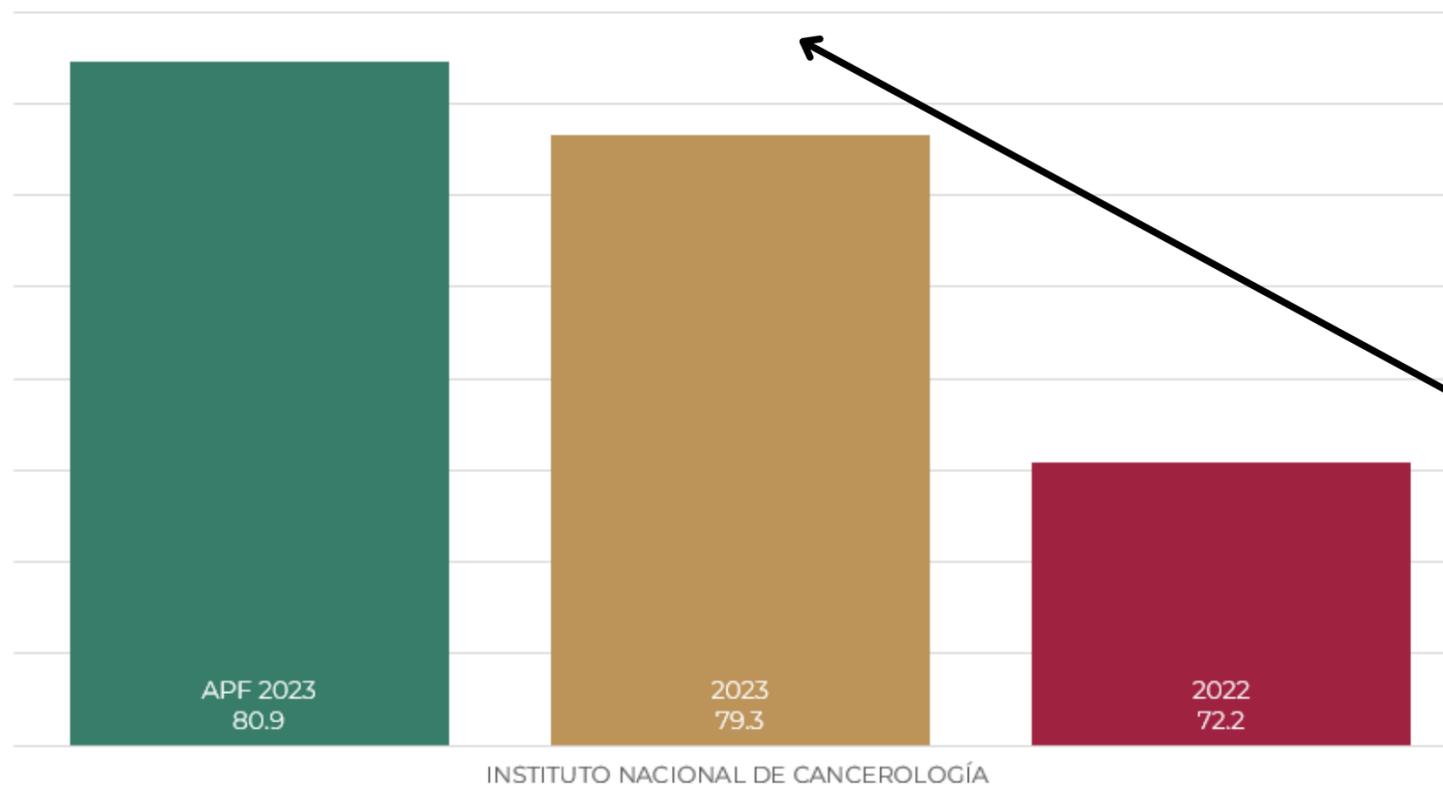
- El cuadrante con mejor calificación es el de Servicio a la Sociedad con 82.4, contra el cuadrante Tareas y responsabilidades con 77.4, el cual fue el de menor puntuación.

Lo anterior, refleja que las condiciones laborales en conjunto con el apoyo de los jefes, para atender situaciones extraordinarias han sido óptimas para realizar las actividades con calidad y libres de estrés en cada uno de los colaboradores.

Por otro lado, se observa que el Instituto requiere mejorar las actividades de capacitación que permitan optimizar los mecanismos de evaluación del desempeño conforme a las funciones asignadas.

4. Análisis comparativo institucional con el año anterior

Febrero 2024



- Se muestra que durante el año 2023 la calificación global del Instituto tuvo un aumento de 7.1 puntos, respecto al ejercicio previo.
- Por otro lado la calificación global de la APF fue de 80.9 en el año 2023, únicamente 1.6 puntos por arriba de la del Instituto.

Es importante que las Prácticas de Transformación del 2024, generen un mayor impacto positivo dentro de la Institución, lo que nos permitirá mantener o mejorar la calificación de la ECCO durante el presente año, lo anterior considerando las oportunidades detectadas gracias al presente análisis.

4. Análisis comparativo por cuadrante comparado con el año anterior

- El cuadrante con mejor calificación durante el año 2023 comparado con el año 2022 fue:
C1 Política de Gobierno
- El cuadrante con la calificación más baja en comparación 2022 fue:
C8 Seguridad en el Trabajo

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022			
Instituto Nacional de Cancerología			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	9.5	6.2	6.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	5.5	8.2	4.0
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	7.9	7.2	9.1

Dentro del comparativo por cuadrantes se observa que las acciones orientadas a fortalecer la seguridad en el trabajo durante el año 2023, fueron percibidas con poco optimismo, lo cual no permitió una mejor evaluación respecto al año 2022 en dicho cuadrante, sin embargo es importante reconocer el cumplimiento óptimo de la normatividad y leyes en el ejercicio de funciones de las personas servidoras públicas que forman parte de este Instituto.

5. Fortalezas y oportunidades

De acuerdo con los resultados y realizando el análisis correspondiente cuadrantes y factores, se tiene lo siguiente:

FORTALEZAS

Cuadrante 1 “Política de gobierno”

Derechos Humanos

Normatividad y Austeridad

Cuadrante 9 “Servicio a la sociedad”

Identidad con la Institución

Orientación a la Ciudadanía

Factores

117 Identidad con la Institución

127 Transparencia

128 Valores

126 Trabajo en equipo

OPORTUNIDADES

Cuadrante 4 “Tareas y responsabilidades”

Reconocimiento laboral

Organización

Cuadrante 8 “Seguridad en el trabajo”

Emergencias

Calidad de vida laboral y estrés

Factores

124 Reconocimiento laboral

112 Capacitación

115 Evaluación del desempeño

114 Emergencias

6. Definición de objetivos estratégicos



Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

01



Difundir los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

03



Promover cursos de capacitación enfocados en el desarrollo humano, principios y valores en el servicio público, actividades administrativas y seguridad e higiene.

02



Generar actividades culturales-recreativas, que permitan reconocer el trabajo de las personas, incentivando sus esfuerzos.

04

7. Definición de las PTCCO

 INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	'NBV
	UR Nombre	NBV - Instituto Nacional de Cancerología
	Códigos de Ramo - UR	12 - NBV
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO										
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023	1- Estratégica	Realizar la difusión de los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024.	1- Todo el personal	26/02/2024	29/02/2024	15/04/2024	Realizar un cartel que contenga los datos principales de los resultados de la ECCO y pegarlos en las principales áreas del Instituto. Enviar por correo electrónico los resultados de la ECCO y las PTCCO. Publicación de los resultados de la ECCO y PTCCO en la página web del Instituto.	117 - Identidad con la institución	Alto
2	2 - Promover cursos de capacitación enfocados en el desarrollo humano, principios y valores en el servicio público, actividades administrativas y seguridad e higiene.	2- Operativa	Realizar de manera bimestral la difusión del catálogo de cursos a distancia a los cuales cualquier persona servidora pública del Instituto puede acceder sin importar el día y hora, considerando seis áreas de conocimiento.	1- Todo el personal	26/02/2024	19/03/2024	13/09/2024	Colocar en las áreas más importantes del Instituto por lo menos 4 carteles con la difusión de los cursos gratuitos, la plataforma y fechas de inscripción. Enviar por correo dichos carteles.	112 - Capacitación	Medio
3	3 - Difundir los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.	2- Operativa	Realizar infografías que contengan la información primordial de cada una de las siguientes evaluaciones: Productividad, Calidad y Mandos Medios.	1- Todo el personal	26/02/2024	19/03/2024	13/09/2024	Difundir 3 infografías en las áreas más importantes, así mismo vía correo e incentivar al personal a participar en las evaluaciones según corresponda.	115 - Evaluación del desempeño	Medio
4	4 - Generar actividades culturales-recreativas, que permitan reconocer el trabajo de las personas, incentivando sus esfuerzos.	2- Operativa	Generar y promover eventos institucionales en los que se reconozca la labor e importancia del personal en el Instituto.	1- Todo el personal	27/02/2024	19/03/2024	13/09/2024	Realizar por lo menos 5 eventos institucionales en los que se reconozca la labor e importancia del personal en el Instituto. Realizar por lo menos 4 banners felicitando al personal conforme a su profesión y difundirlo en las áreas más importantes.	124 - Reconocimiento laboral	Medio
5	4 - Generar actividades culturales-recreativas, que permitan reconocer el trabajo de las personas, incentivando sus esfuerzos.	2- Operativa	Celebrar convenios con diversas empresas e instituciones que ofrezcan beneficios económicos al personal y sus familias.	1- Todo el personal	27/02/2024	19/03/2024	13/09/2024	Difundir en los tableros físicos al menos 6 beneficios económicos a los que se tiene acceso de manera personal y/o familiar.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Medio

Firma: _____
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Iván Israel Miranda Posadas
 Fecha : 27 de Febrero de 2024

8. Programación de las PTCCO

Cronograma de las PTCCO									
Número	Práctica de transformación	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
1	Realizar la difusión de los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024.								
2	Realizar de manera bimestral la difusión del catálogo de cursos a distancia a los cuales cualquier persona servidora pública del Instituto puede acceder sin importar el día y hora, considerando seis áreas de conocimiento.								
3	Realizar infografías que contengan la información primordial de cada una de las siguientes evaluaciones: Productividad, Calidad y Mandos Medios.								
4	Generar y promover eventos institucionales en los que se reconozca la labor e importancia del personal en el Instituto.								
5	Celebrar convenios con diversas empresas e instituciones que ofrezcan beneficios económicos al personal y sus familias.								

Gracias

Febrero 2024