



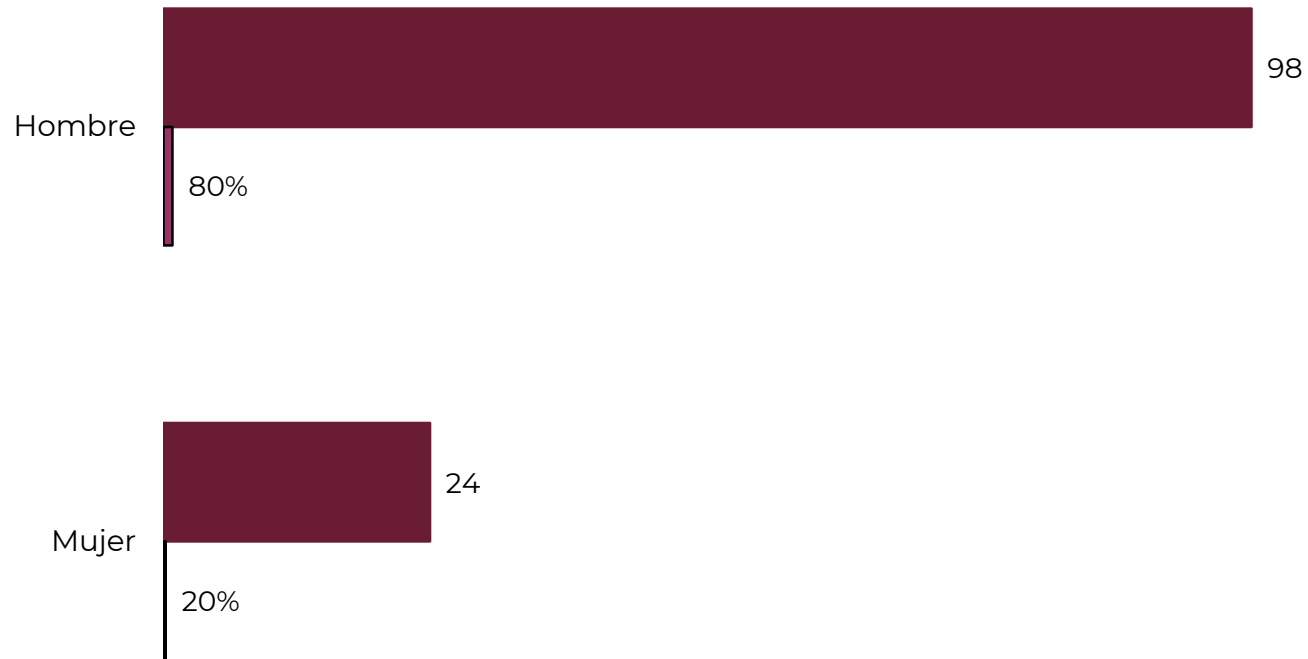
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

**Programa de Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional 2022**

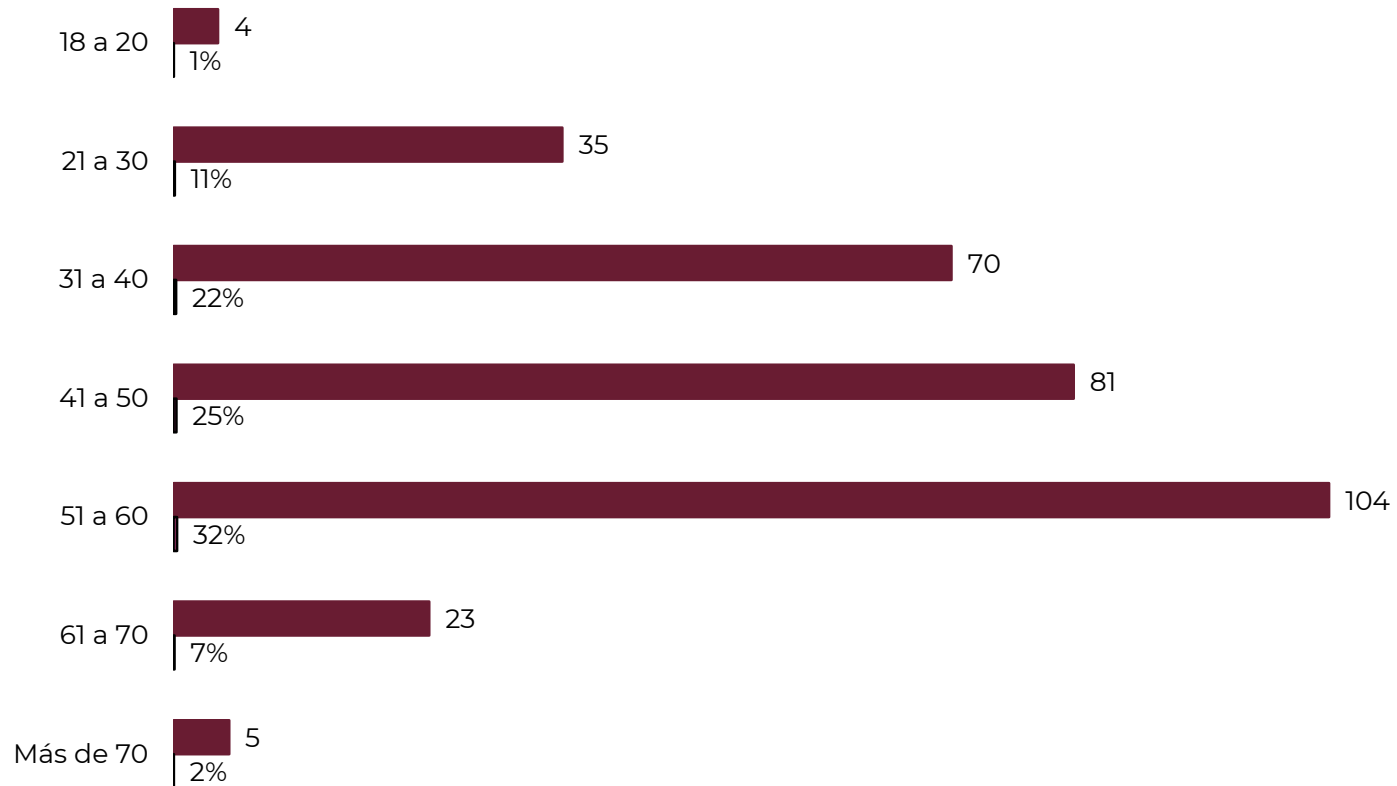


ANÁLISIS CUANTITATIVO

4.- ¿El entrevistado es? / 2021



6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2021



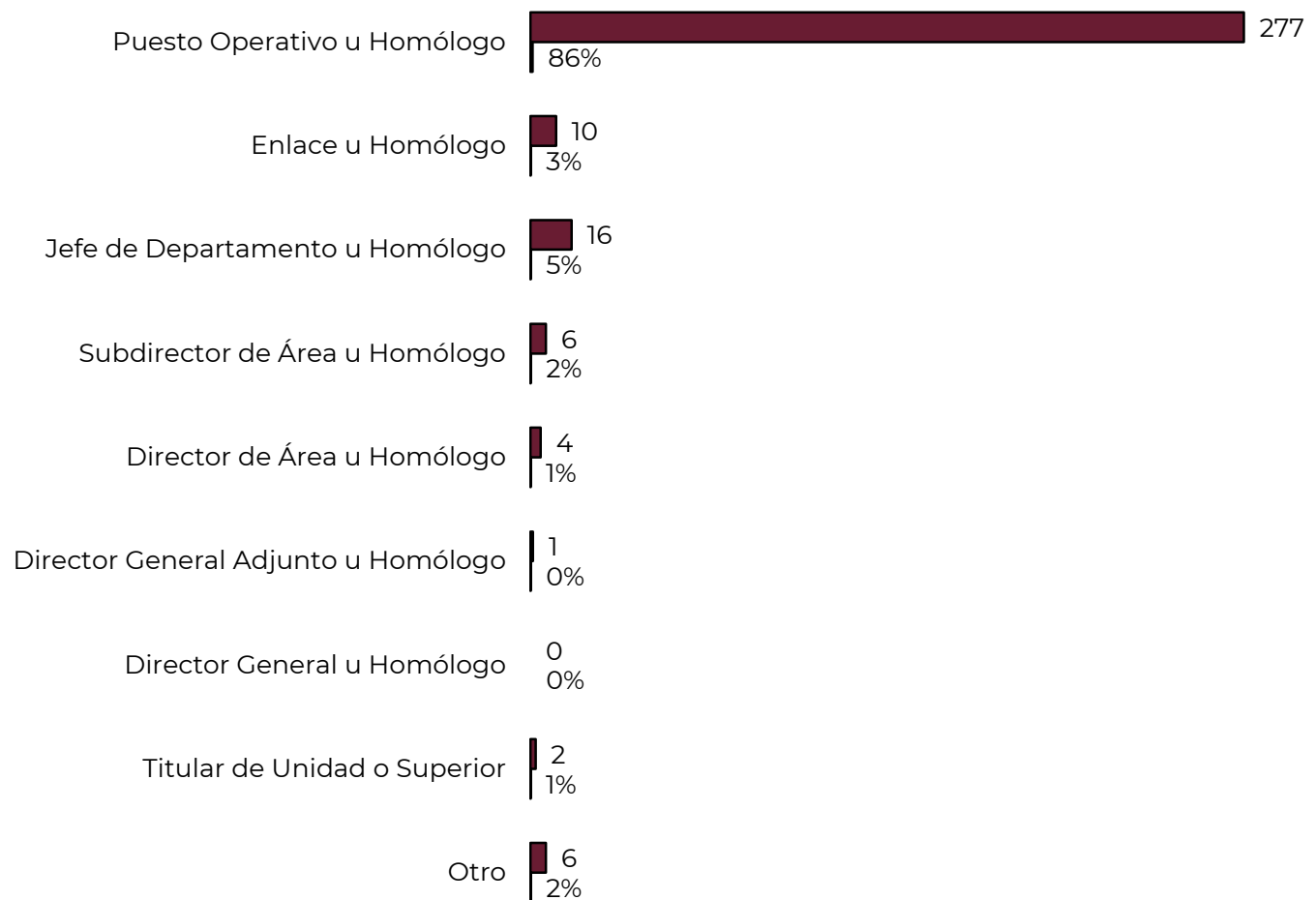
5.- ¿Su estado civil es? / 2021



7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2021



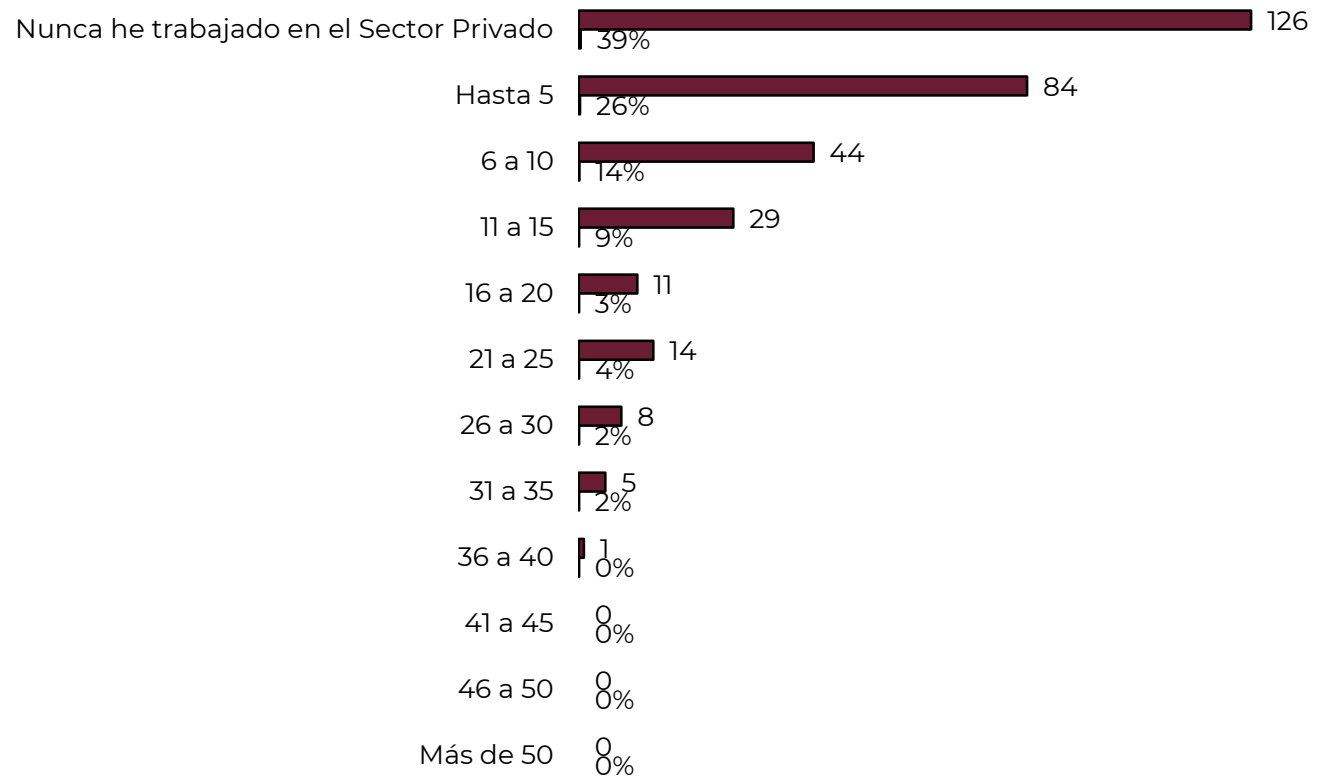
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2021



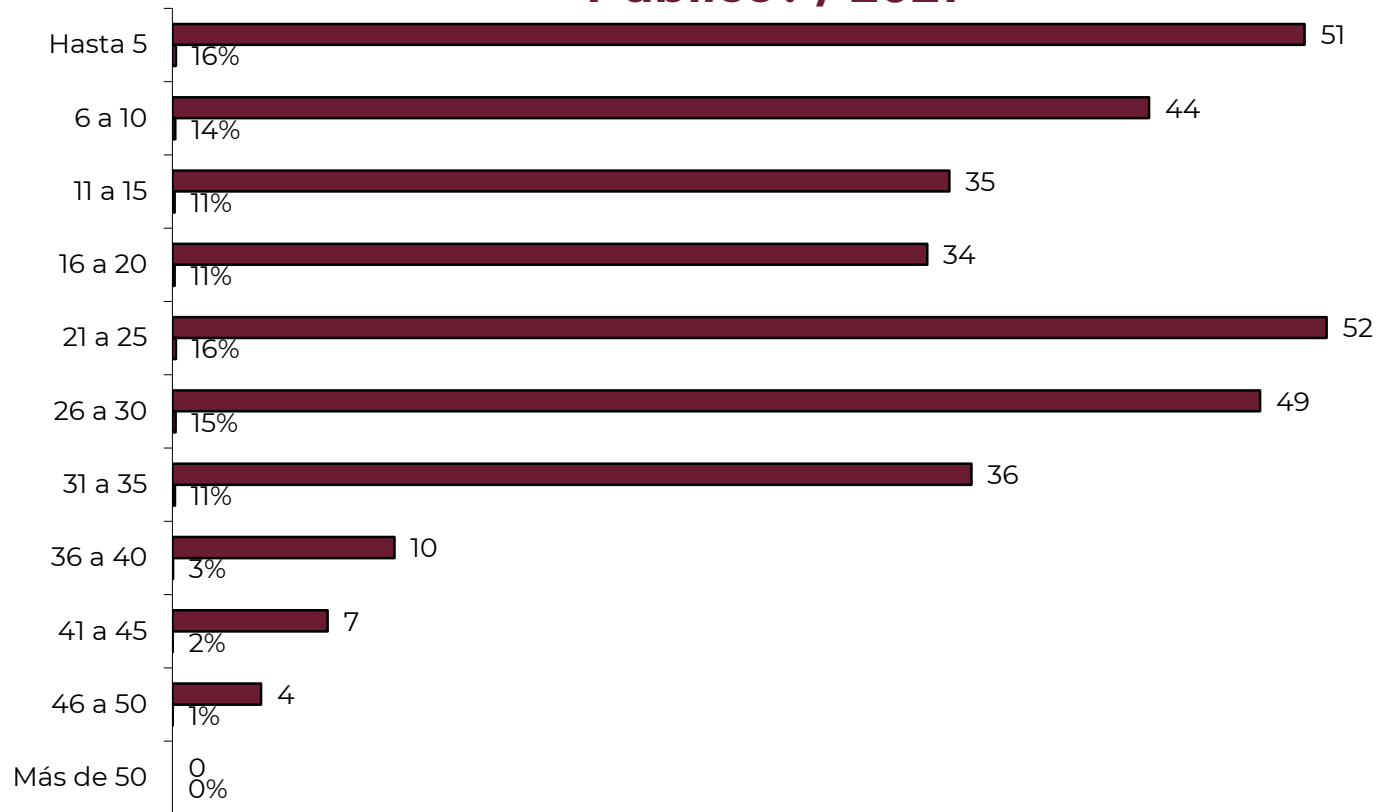
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2021

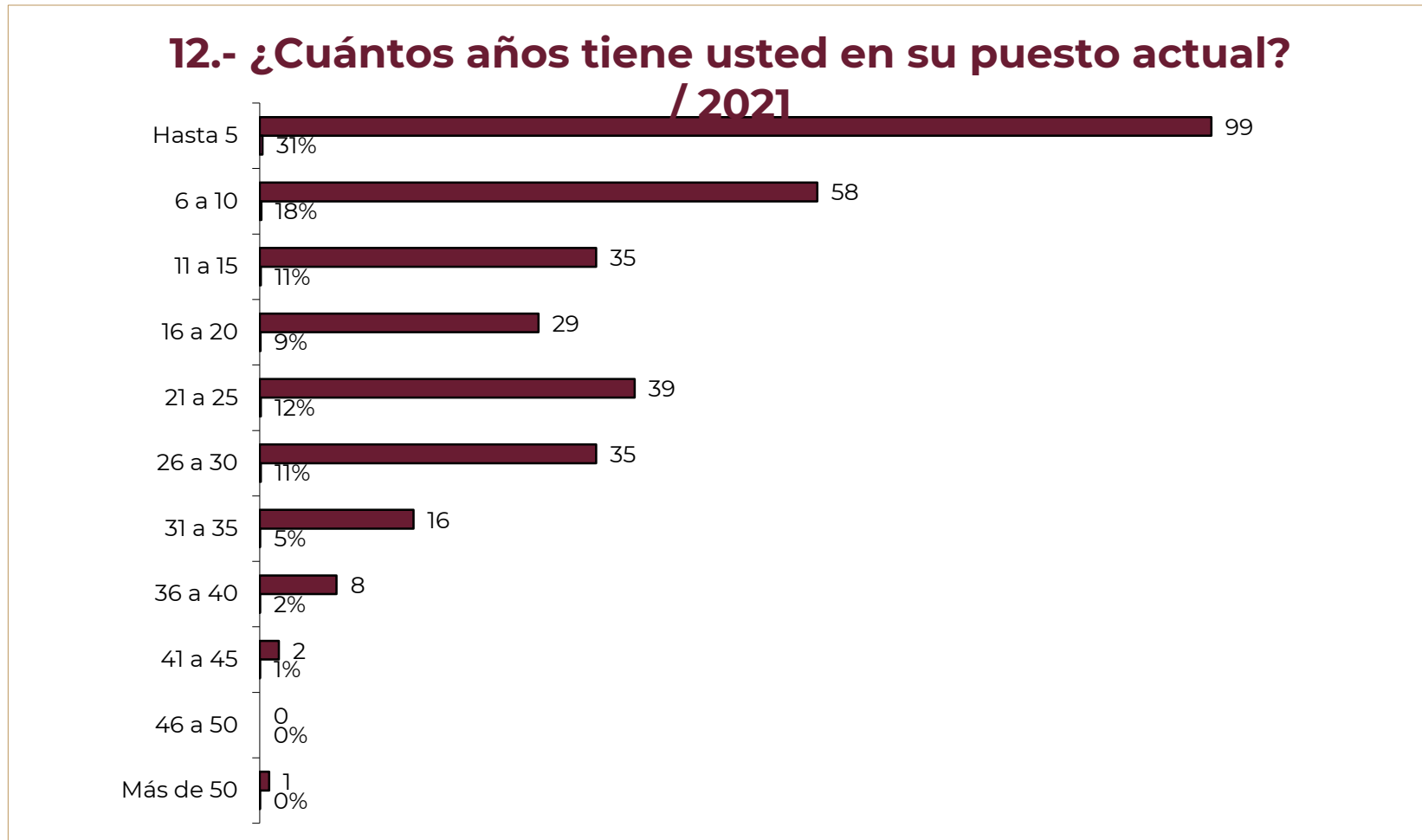


10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2021

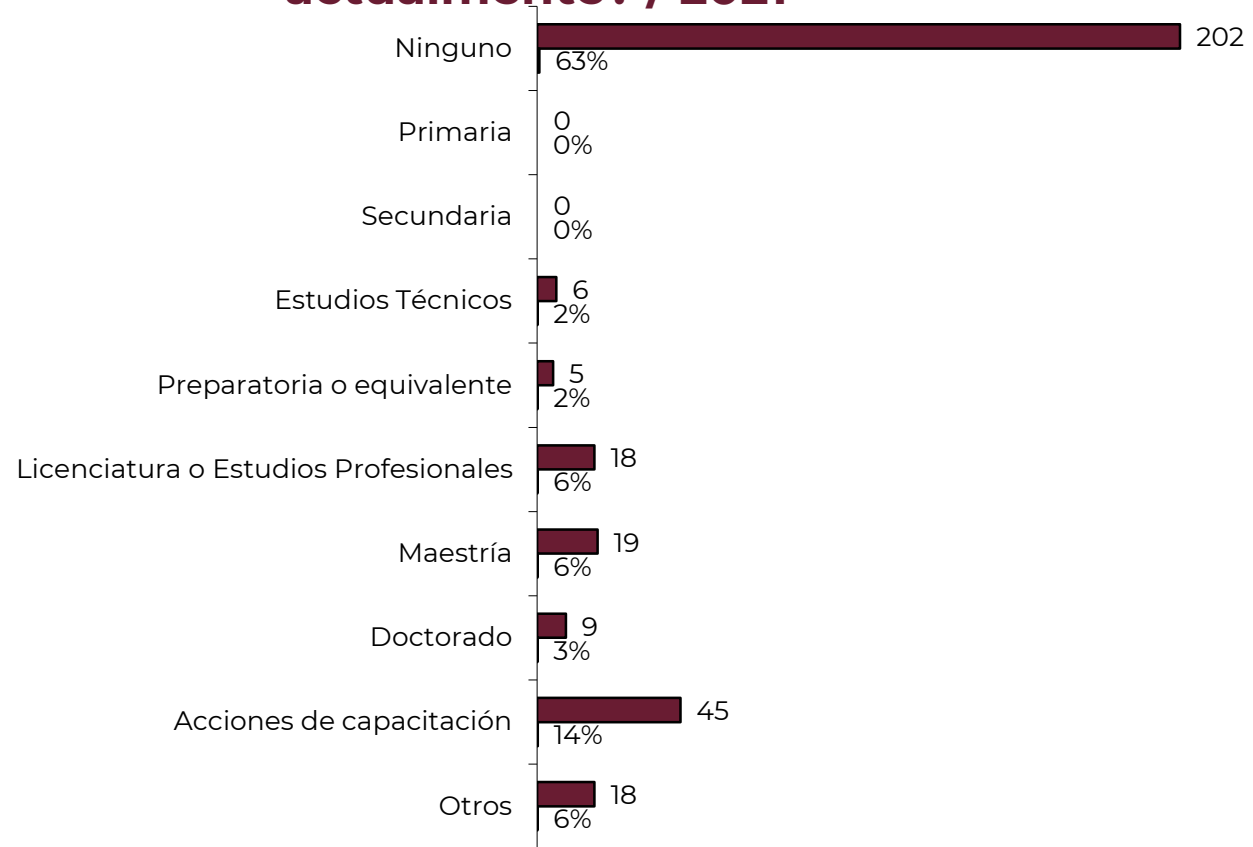


9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2021





8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2021





FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

Factor 79 - Austeridad republicana

Factor 80 - Derechos humanos

Factor 81 - Igualdad de género

Factor 82 - Igualdad y no discriminación

Factor 83 - Profesionalización de la
Administración Pública Federal

Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera

Factor 85 - Transparencia y combate a la
corrupción

Factor 86 - Aplicar eficientemente los
recursos de las tecnologías de información y
comunicación (TICs)

Factor 87 - Balance trabajo-familia

Factor 88 - Calidad de vida laboral

Factor 89 - Calidad y orientación a la
ciudadanía

Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo

Factor 91 - Comunicación

Factor 92 - COVID-19

Factor 93 - Disponibilidad de recursos
materiales

Factor 94 - Identidad con la institución y
valores

Factor 95 - Impacto de la encuesta en mi
institución

Factor 96 - Liderazgo positivo

Factor 97 - Mejora de la gestión pública

Factor 98 - Normatividad y procesos

Factor 99 - Reconocimiento laboral

Factor 100 - Trabajo a distancia

Factor específico_1

Aplicación: 11 al 26 de octubre de 2021

Factor 79 - Austeridad republicana



Factor 80 - Derechos humanos / 2021



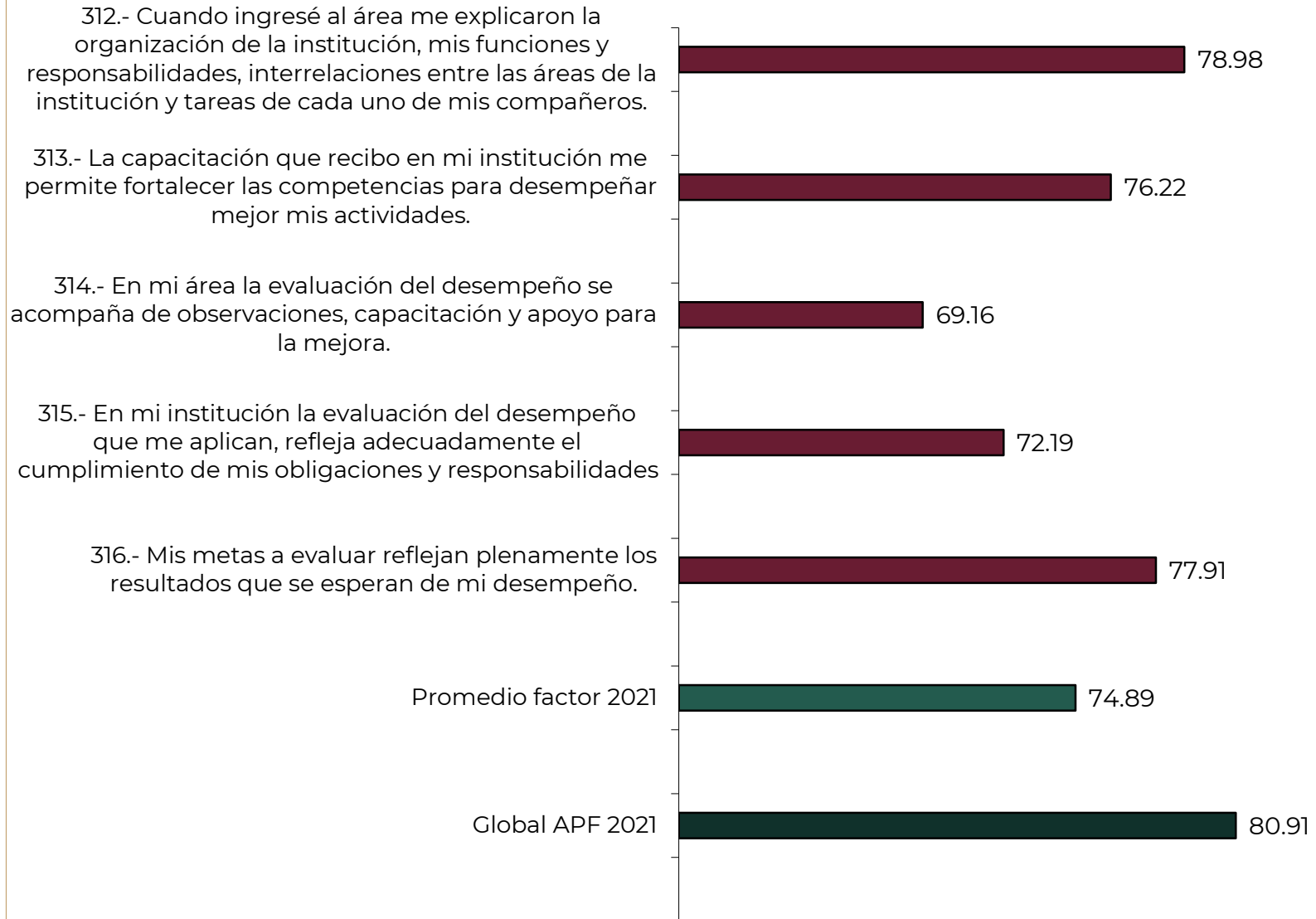
Factor 81 - Igualdad de género



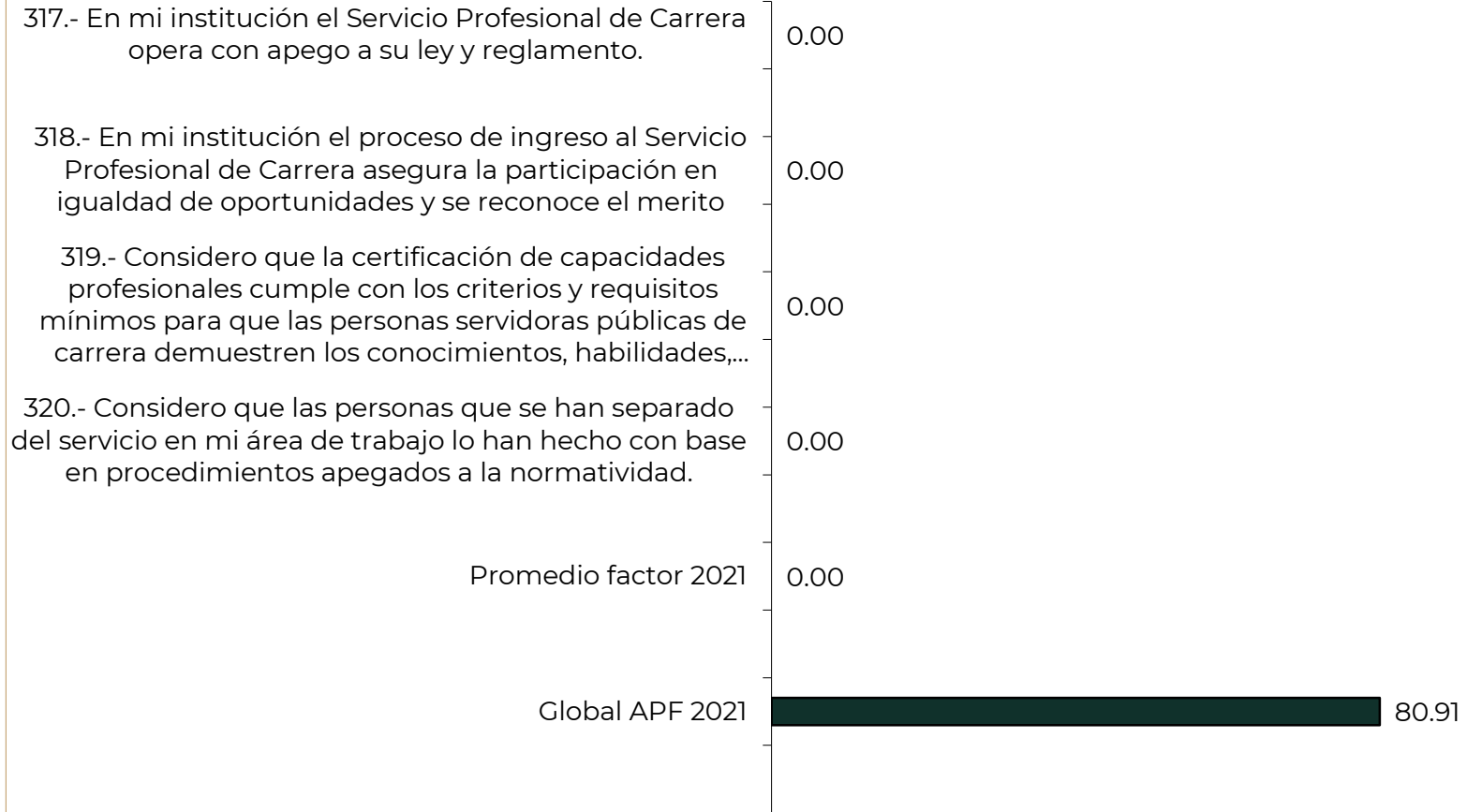
Factor 82 - Igualdad y no discriminación



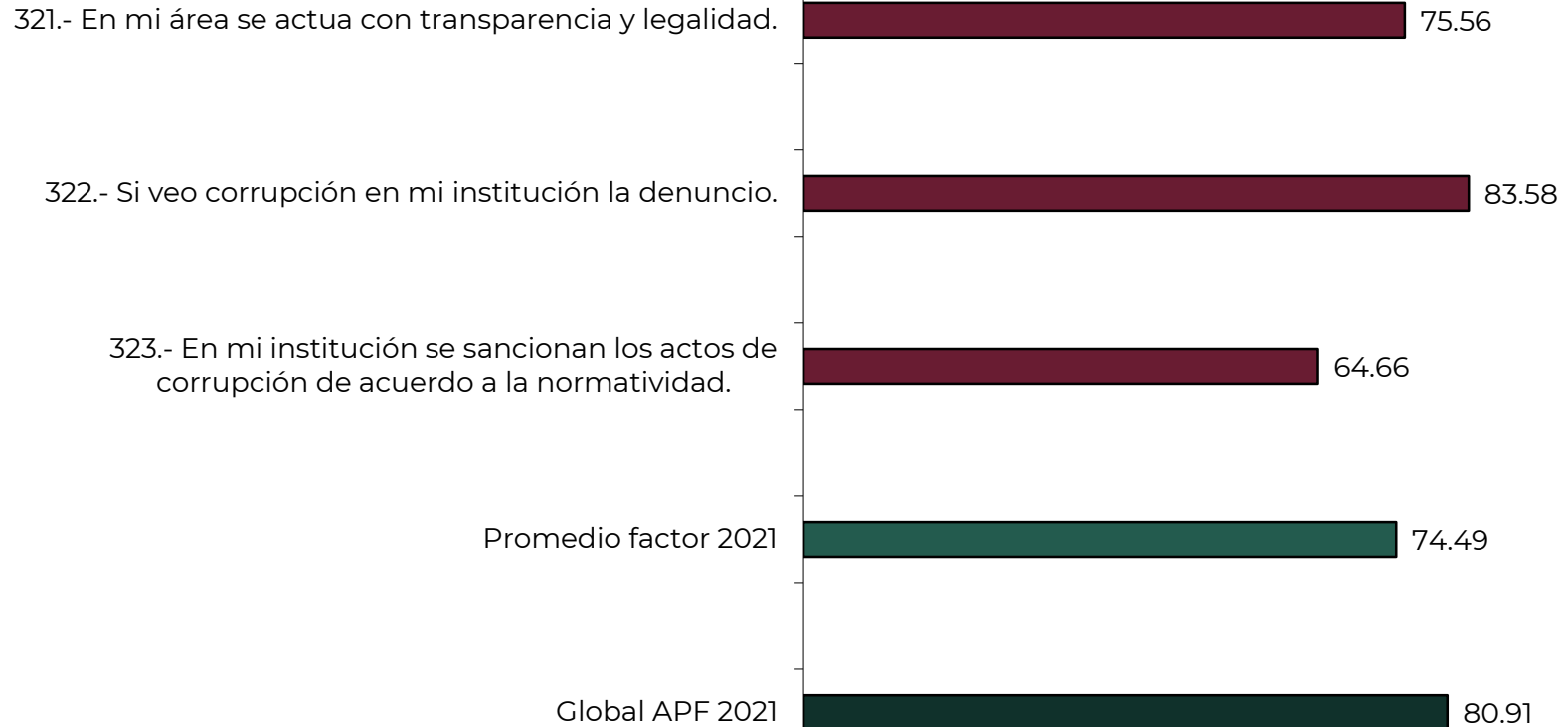
Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal



Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera



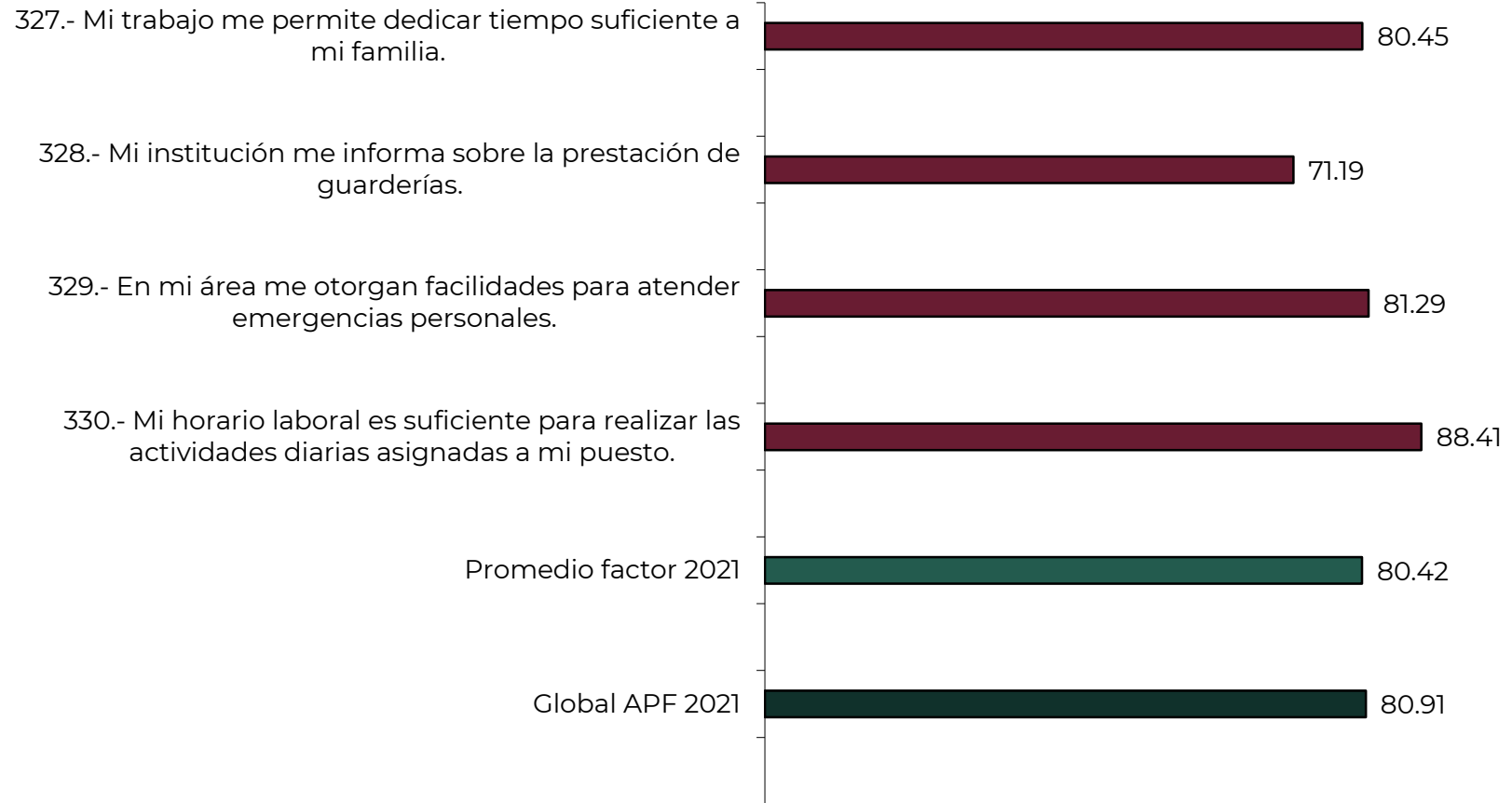
Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción



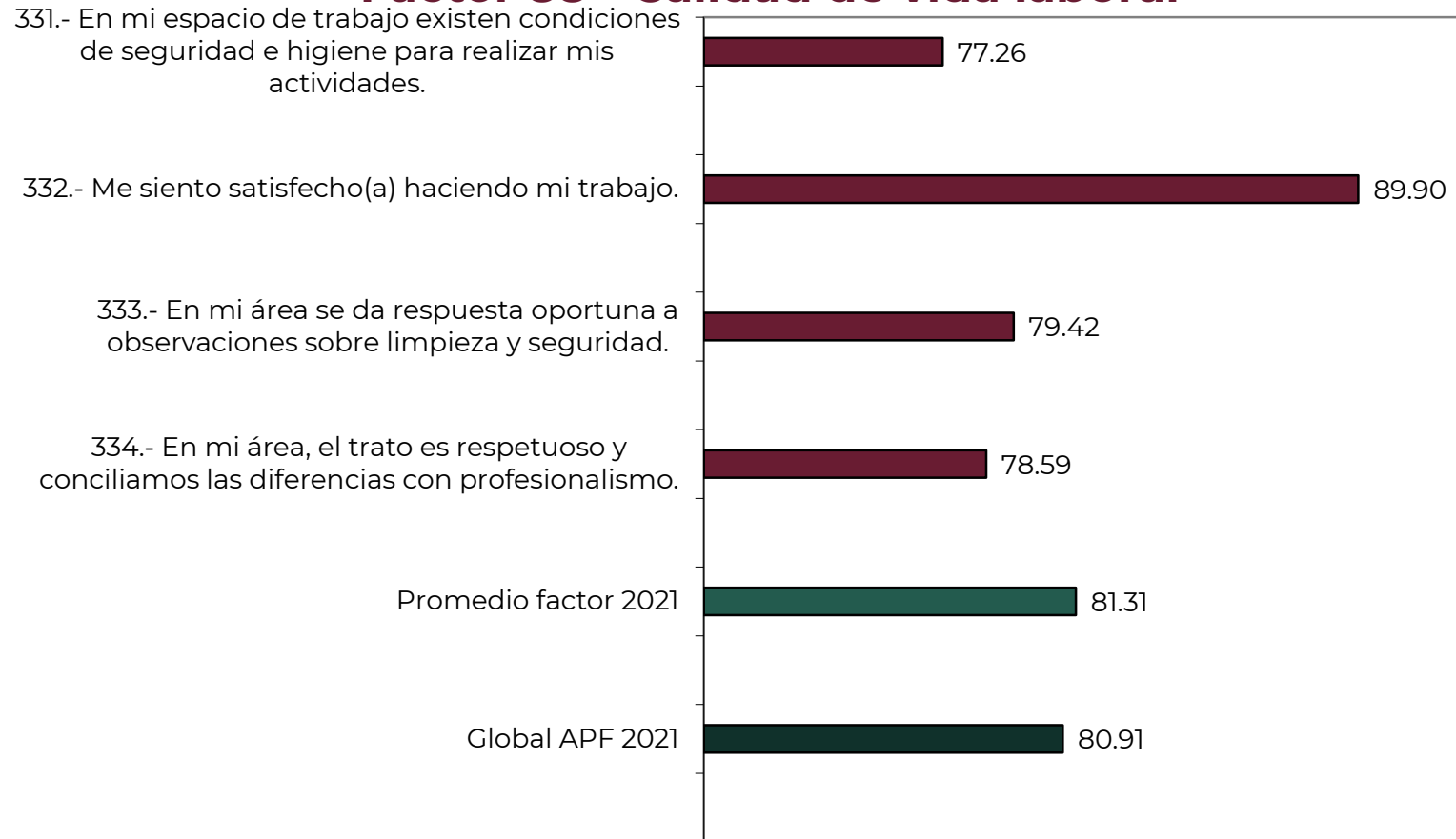
Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)



Factor 87 - Balance trabajo-familia



Factor 88 - Calidad de vida laboral

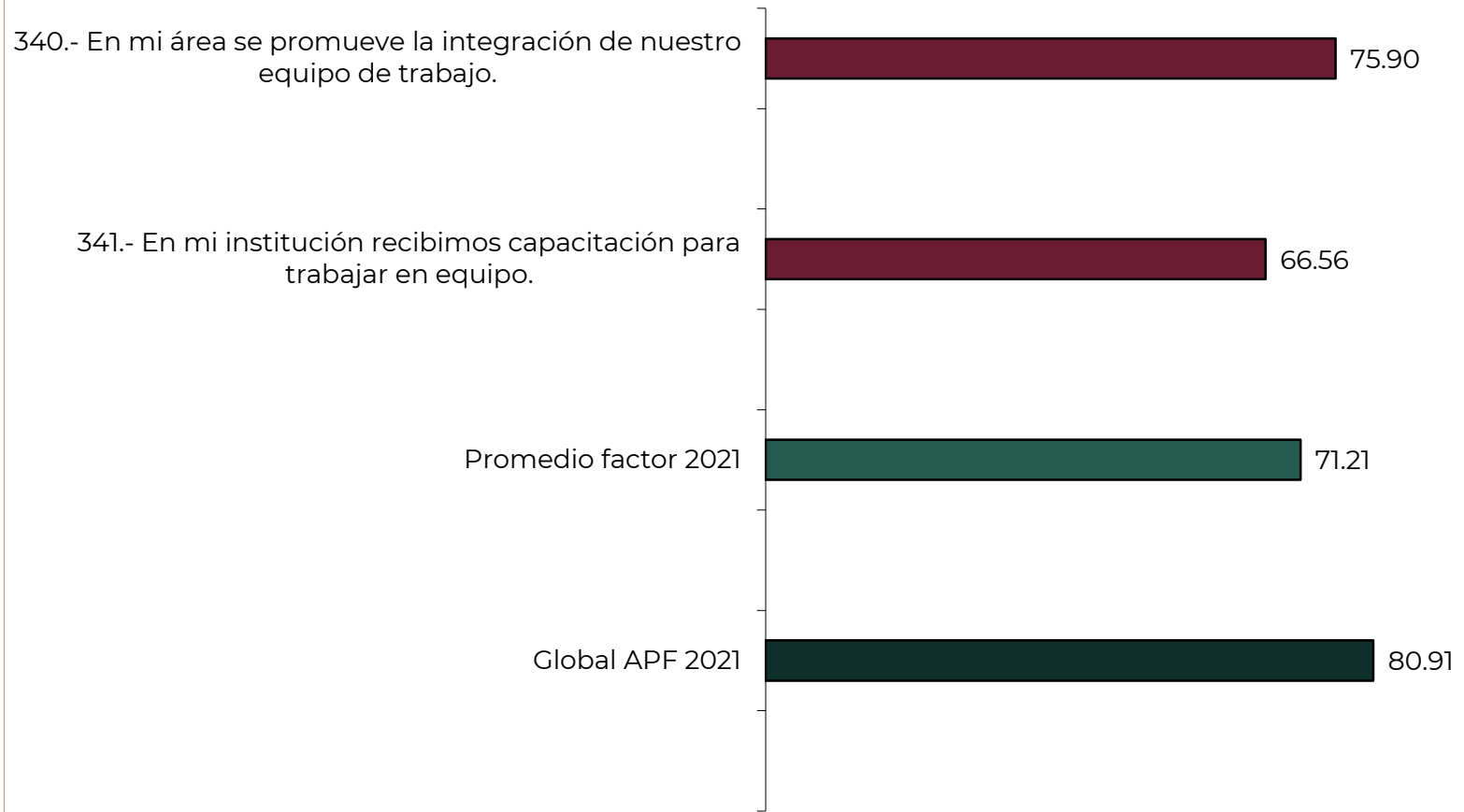


Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía

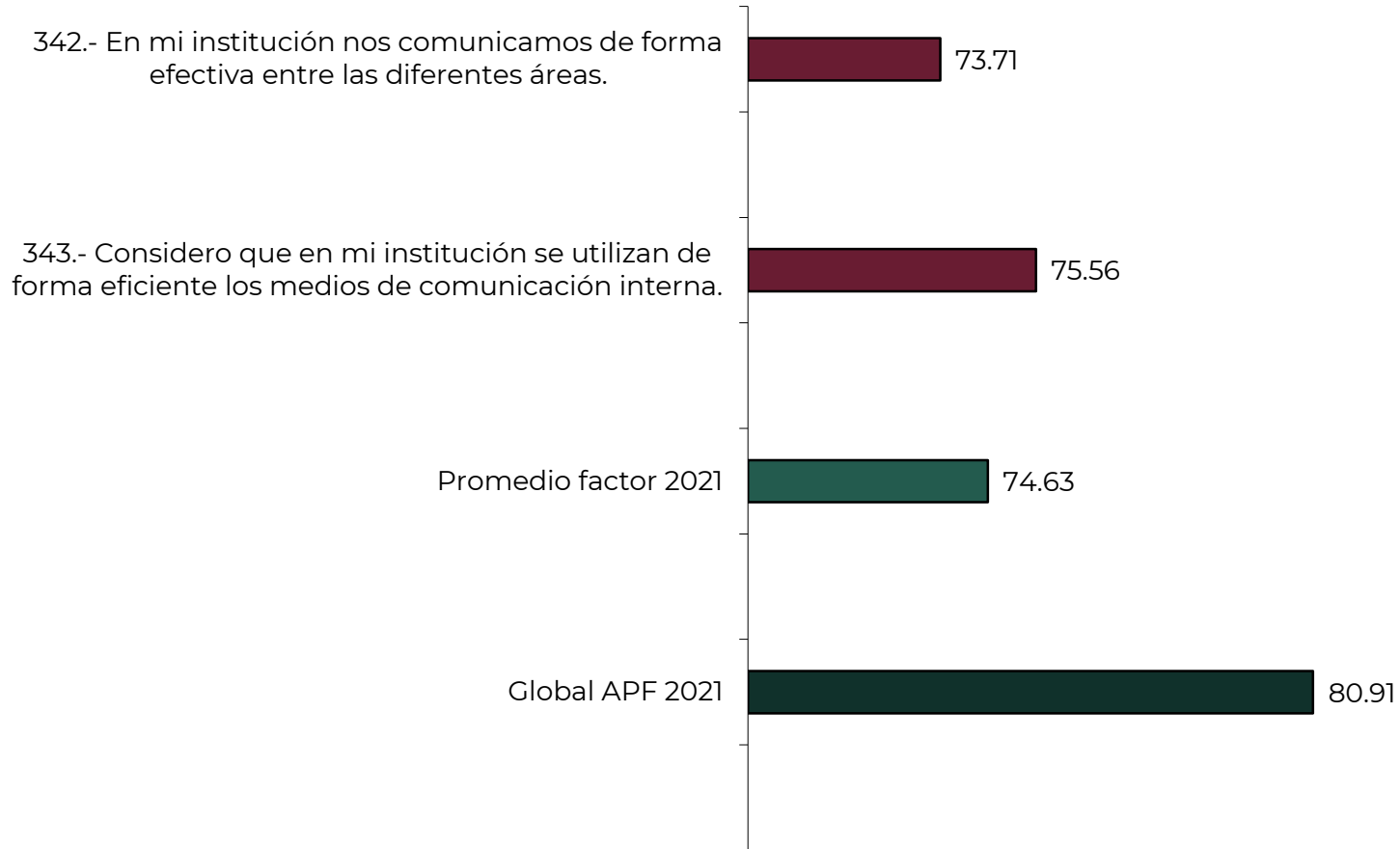




Factor 90. Laboración y trabajo en equipo



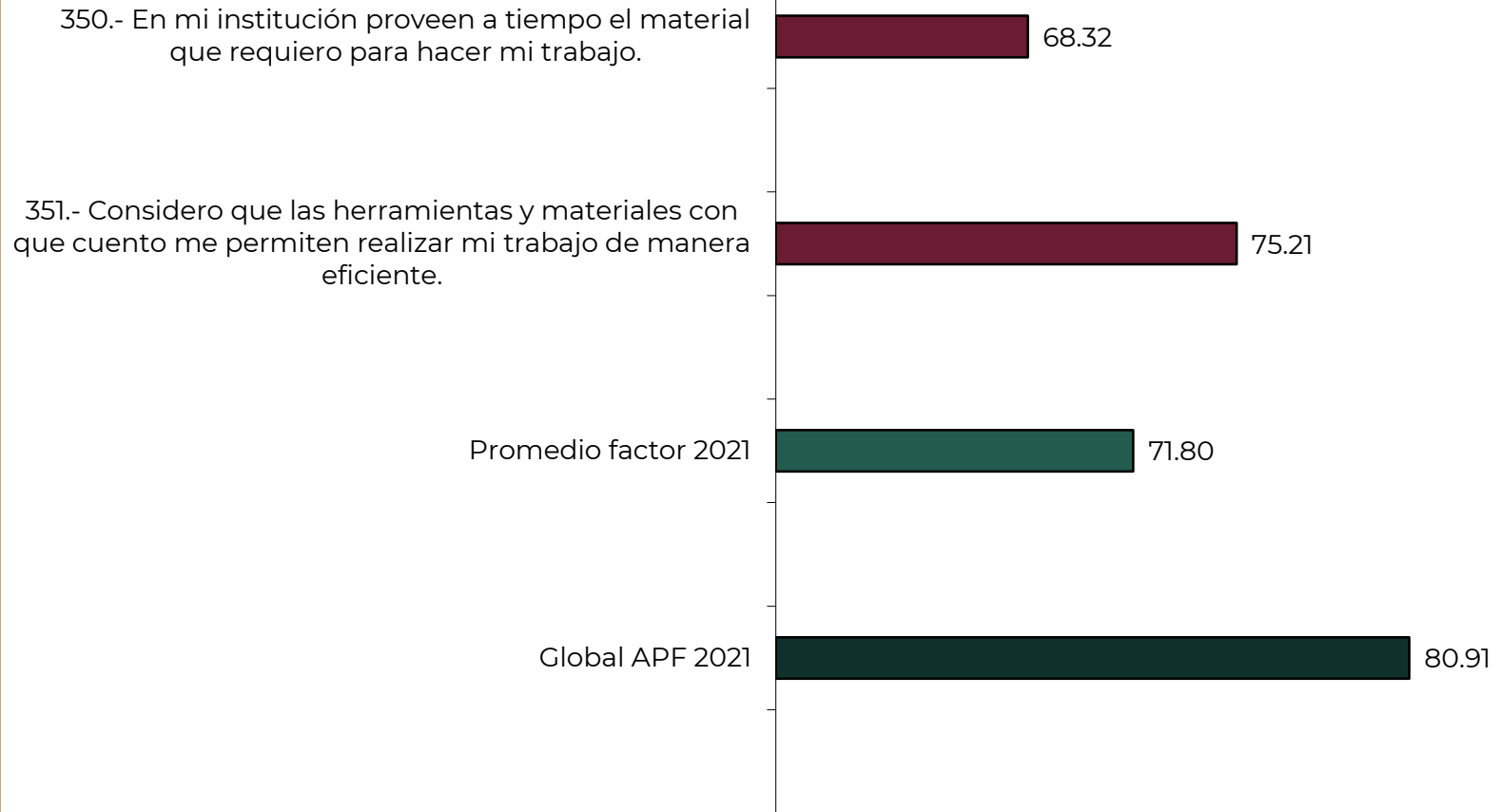
Factor 91 - Comunicación



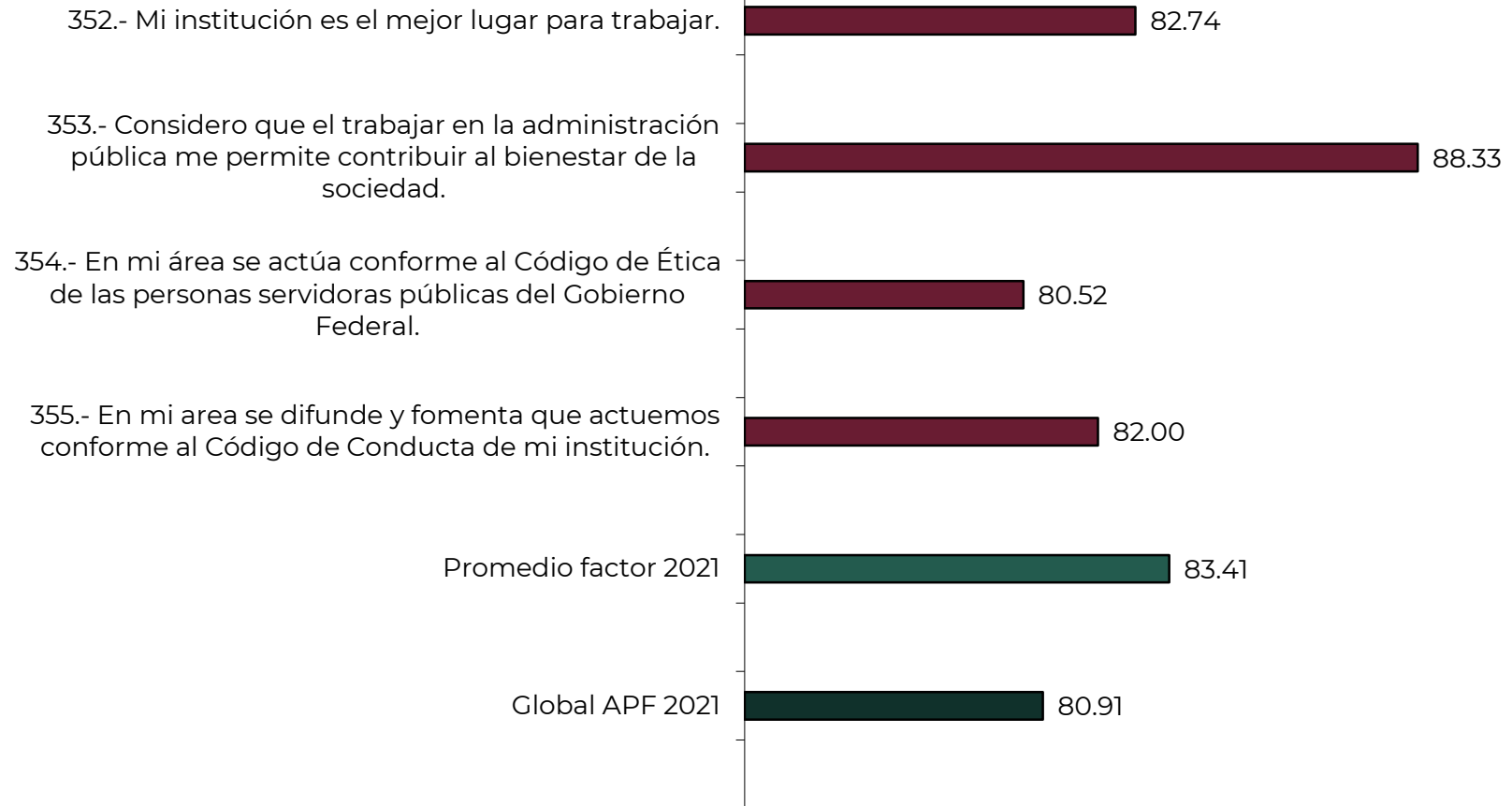
Factor 92 - COVID-19 / 2021



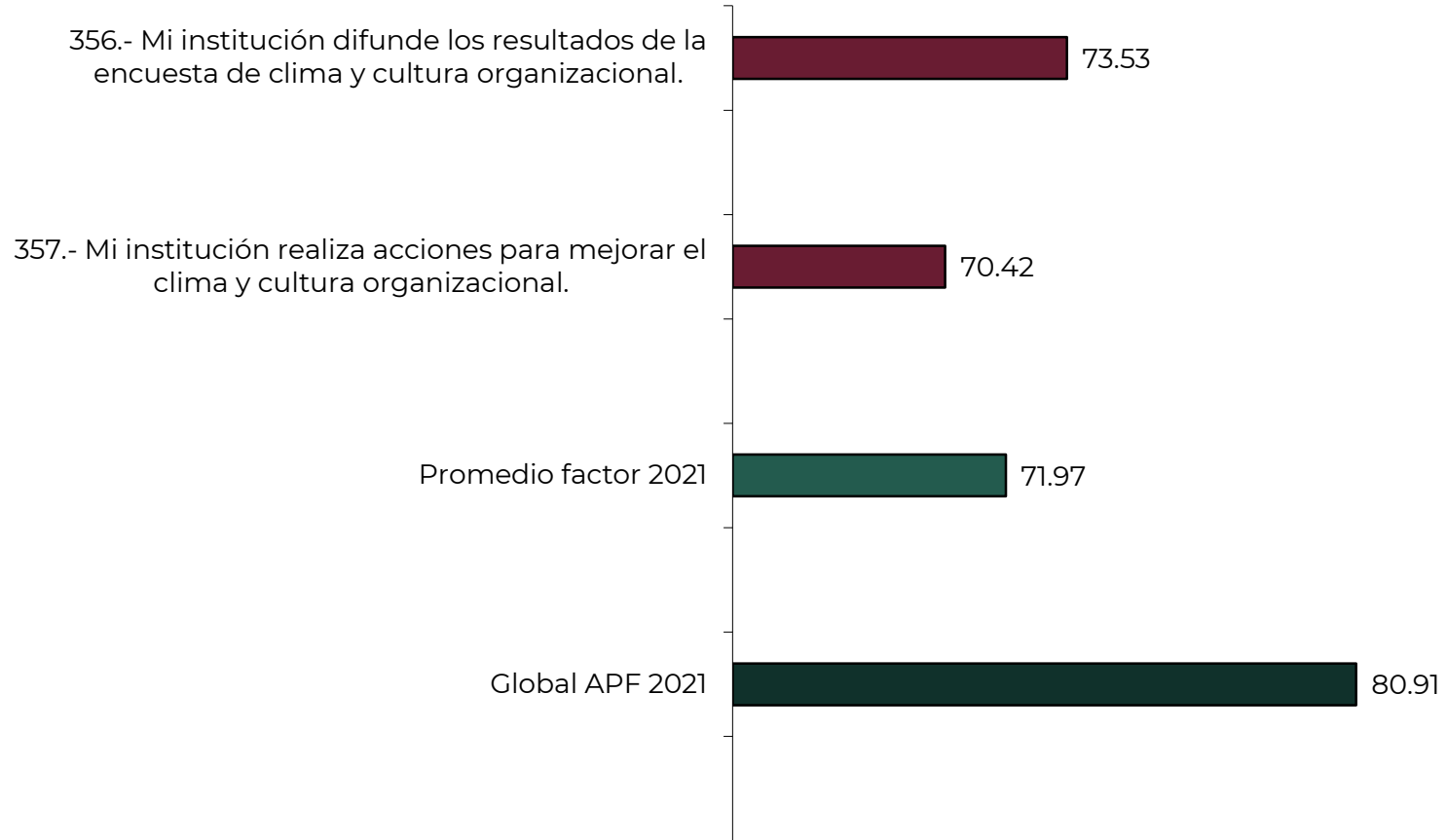
Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales



Factor 94 - Identidad con la institución y valores



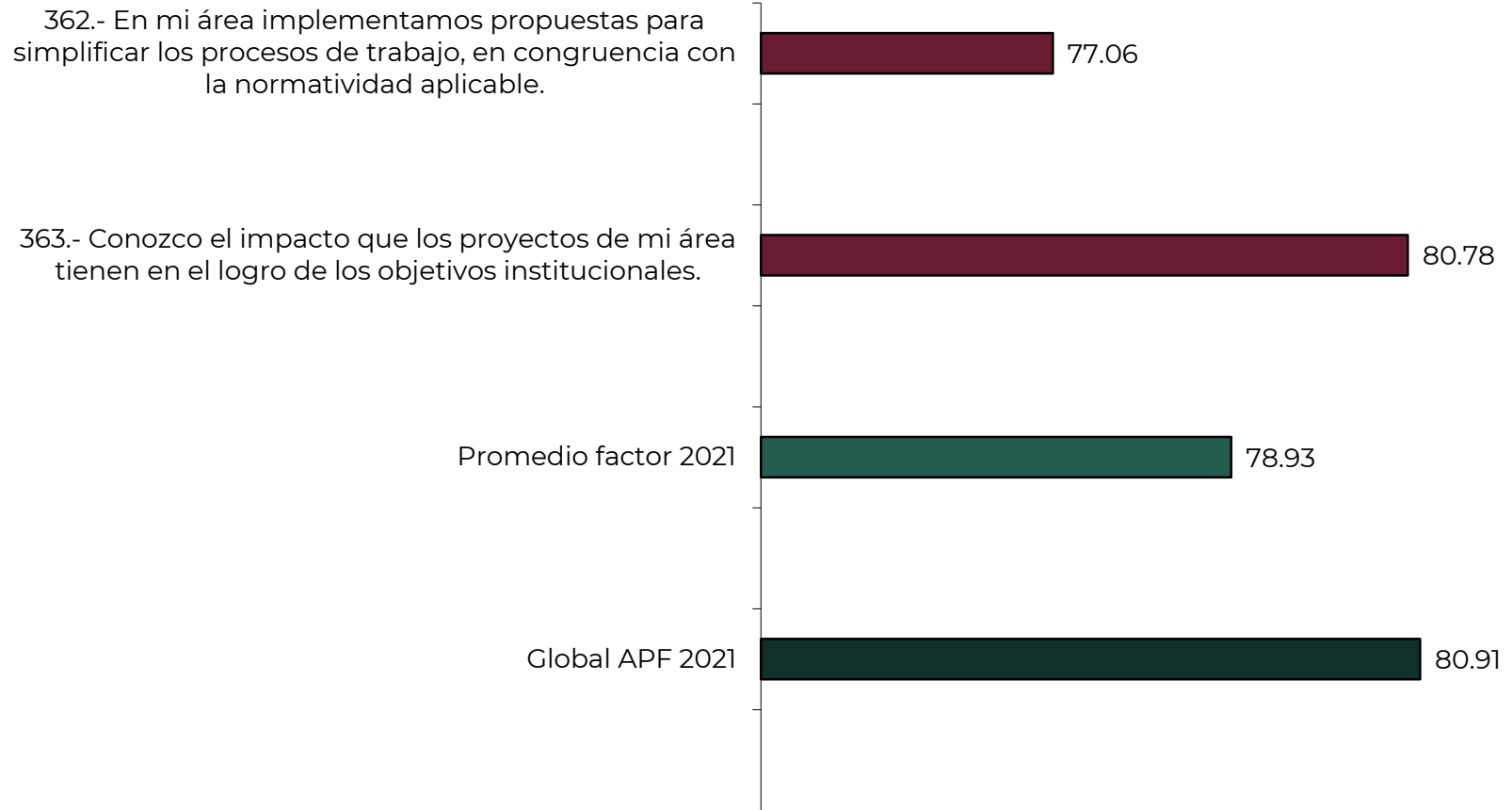
95 - Impacto de la encuesta en mi institución



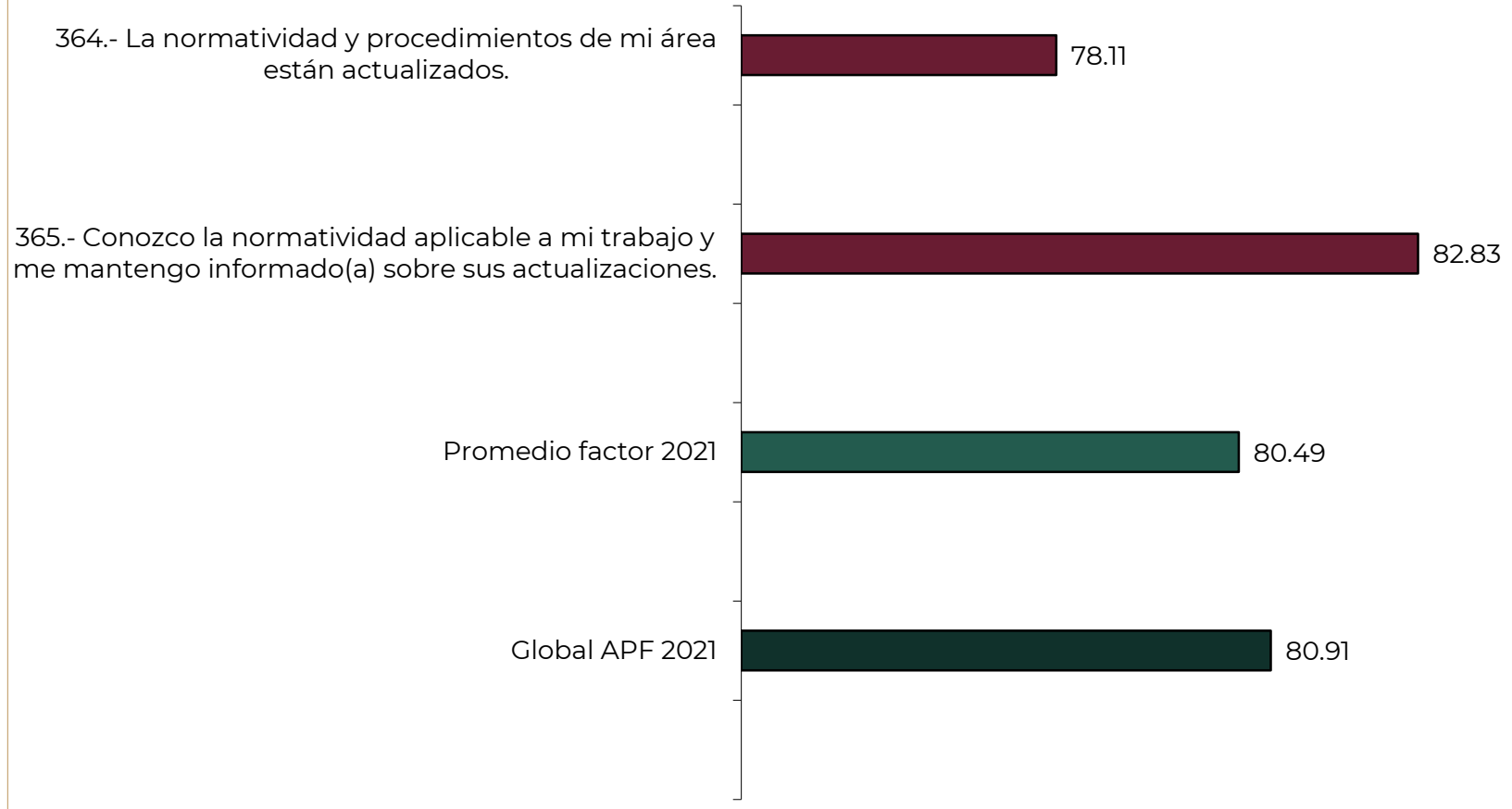
Factor 96 - Liderazgo positivo



Factor 97 - Mejora de la gestión pública



Factor 98 - Normatividad y procesos



Factor 99 - Reconocimiento laboral

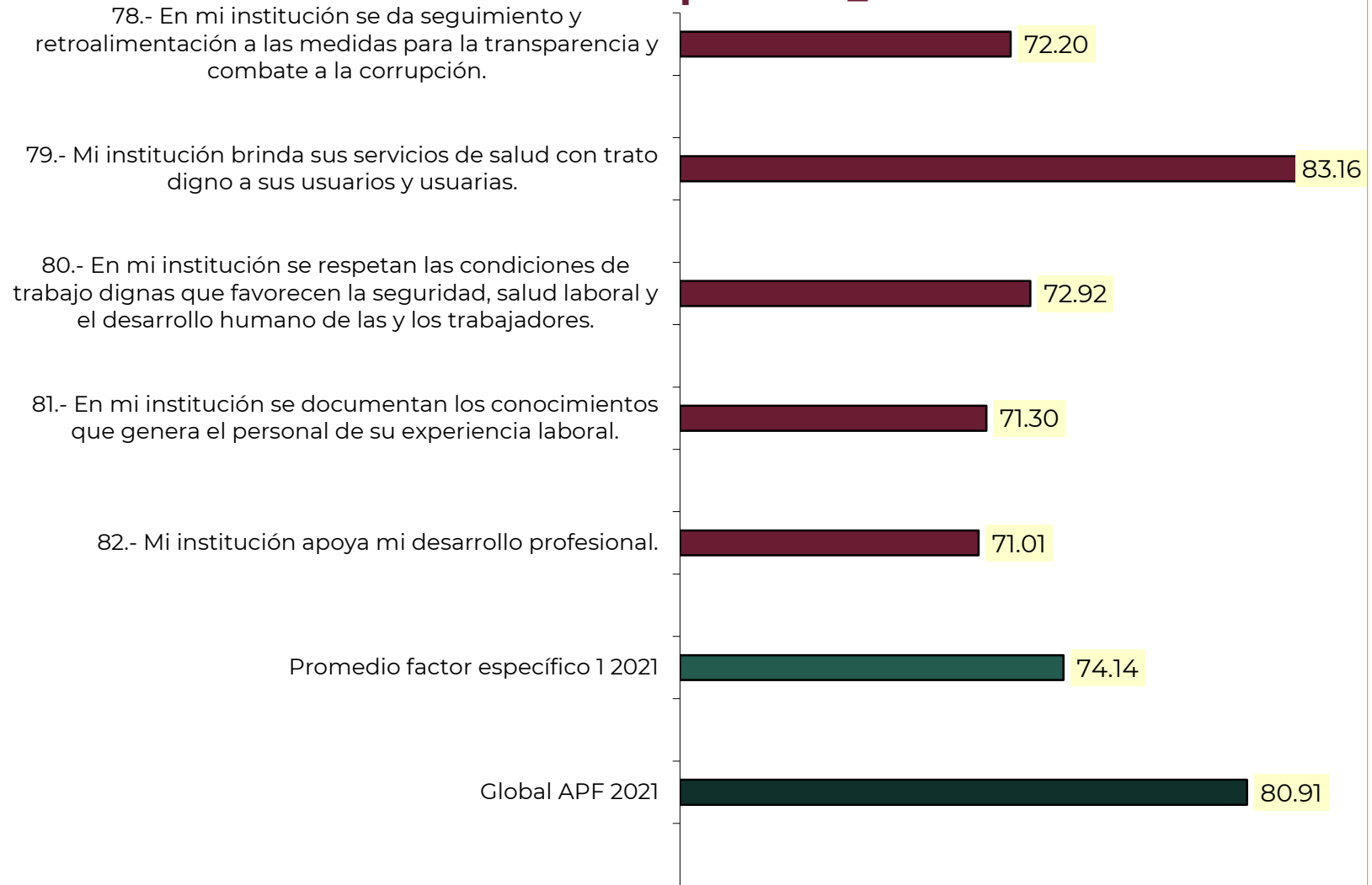


Factor 100 - Trabajo a distancia





Factor específico_1

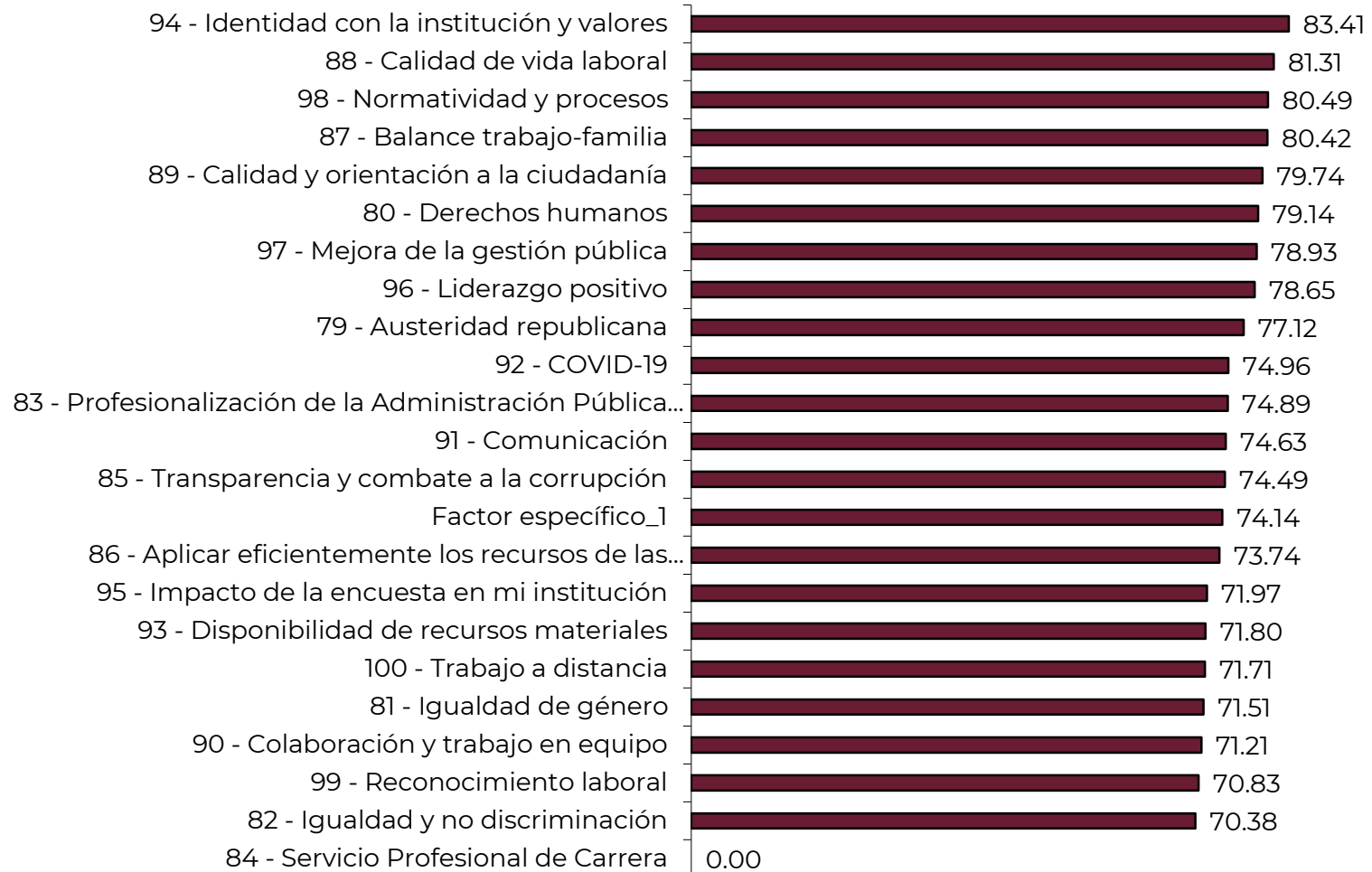


Factores / 2021



Factores de mayor al menor

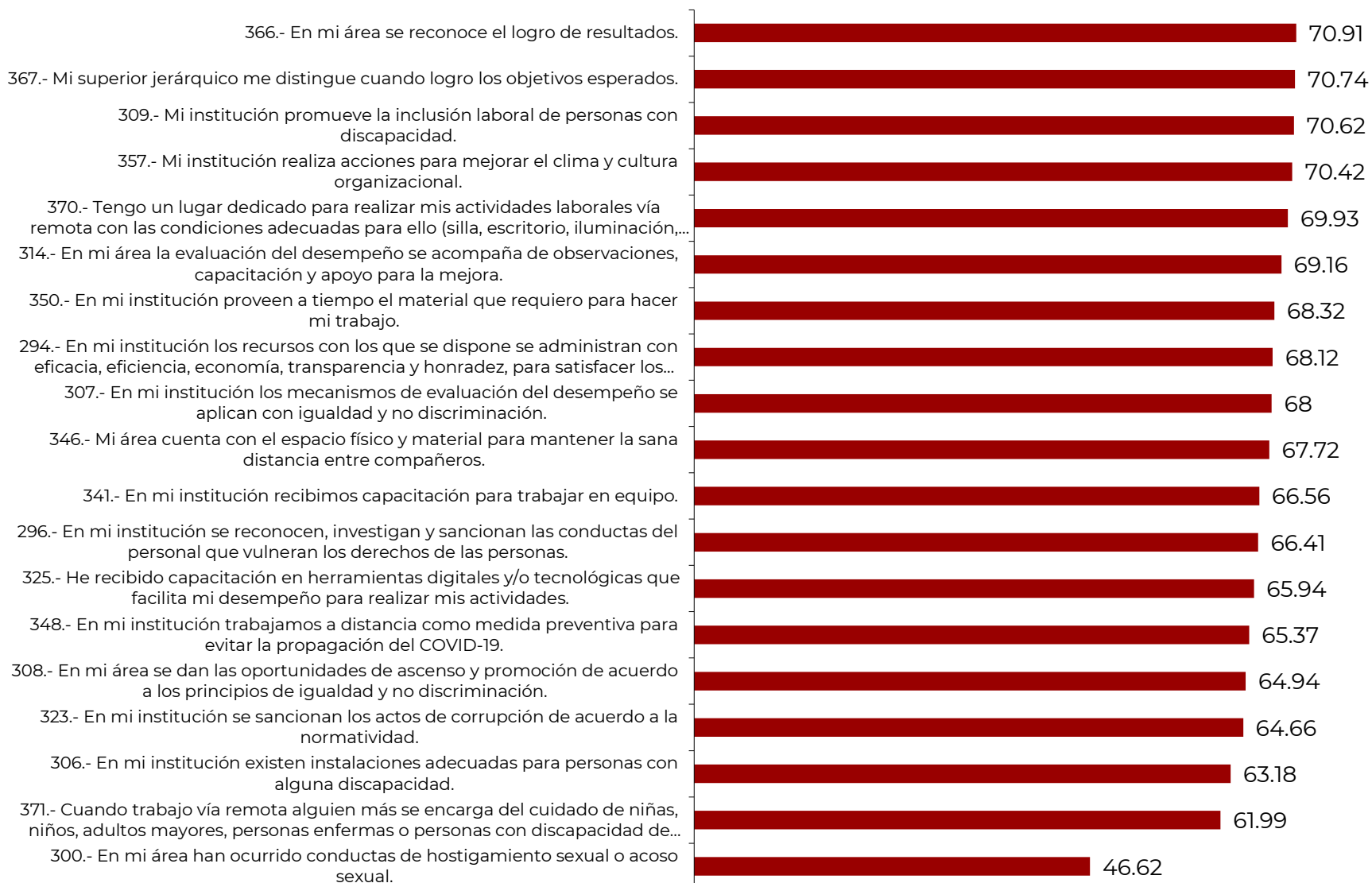
Factores / 2021



REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS



REACTIVOS MENOR CALIFICADOS





ANÁLISIS CUALITATIVO

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

ÁREA	S	F	Q	O	TOTAL
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	20	9	16	5	50

S: Sugerencia F: Felicitación Q: Queja O: Otro

Entre las **sugerencias** destacan las siguientes:

Cuando se hagan modificaciones a los lineamientos para el uso de las pruebas diagnósticas de SARS-COV2 (COVID-19), deberían de informarle a todo el personal ya que cada hay confusión al respecto.

Reorganización del trabajo, ya que hay compañeros que entorpecen el trabajo de un área. En cuanto al trabajo a distancia, no todos los trabajadores del gobierno trabajamos a distancia, deberían preguntar primero si se realiza, porque en algunas no existe respuesta a la pregunta.

Respecto a la encuesta es muy larga, debería ser más corta y concreta; la escala likert que utilizan no parece adecuada para el tipo de preguntas que realizan. Deseo que las respuestas que emitimos, tengan alguna utilidad porque realizar este tipo de encuestas es deprimente, no veo que las cosas cambien. Hay preguntas que no se entienden. Sugieren que las preguntas sean más claras, que no enfocarán en el "área", sino que se pudiera hablar de otras áreas.

Auditar el área administrativa, hay mucha corrupción, tráfico de influencias, ejercicio ilícito de servicio público. Abuso de Autoridad. Coalición de Servidores Públicos. Uso indebido de atribuciones. Ojalá se volviera a contar con todo el recurso material y humano que teníamos en años anteriores para poder prestar de manera pronta y de calidad la atención a nuestros pacientes.

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre las **Felicitaciones** destacan las siguientes:

Agradecimiento a todo el personal, por todas sus contribuciones al trabajo durante la pandemia, a pesar de que muchos se contagiaron de COVID varias veces.

Felicitaciones por realizar la encuesta y por mejorar el clima organizacional del Instituto.

Entre las **Quejas** destacan las siguientes:

Diferentes quejas fueron respecto al trato que se le da al personal de limpieza por parte de la supervisora, el cual no es el adecuado ni justo, ya que sufren de humillaciones, prepotencia laboral, abuso de poder, abuso laboral, agresiones verbales.

Existe discriminación laboral porque hay un trato desigual para todo el personal de confianza operativo, no existe ninguna flexibilidad para atender problemas de salud o problemas personales porque no hay absolutamente ningún permiso para faltar, llegar tarde o salir en horario de trabajo, afectando de forma considerable las percepciones, porque no existe ningún incentivo que reconozca el trabajo, de igual forma tampoco existe ningún reconocimiento por antigüedad o por titulación profesional.

Existe negligencia, omisión y desinterés por parte de las autoridades para el bienestar de sus trabajadores. Las acciones de las autoridades son poco claras y transparentes, evidenciando la corrupción, abuso de funciones, tráfico de influencias, nepotismo, entre otros.

A nivel de Covid-19, no se cuenta con instalaciones adecuadas ni con ventilación ni con el espacio suficiente para proteger al personal, no han apoyado a los trabajadores que padecen enfermedades de riesgo. No existe la suficiente capacitación en ningún sentido



Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre **otros** destacan las siguientes:

Personal que no cuenta con el internet y los medios suficientes en casa para llevar a cabo el trabajo vía remota.

En caso de realizar guardia nocturna, no existe un espacio digno para estar.

Respetar los derechos de los trabajadores con bases provisionales o en litigio y los beneficios monetarios y de días de descanso que correspondan.

Personal que tiene las mismas responsabilidades y la misma carga de trabajo, pero con diferentes categorías, y diferentes salarios, y en todas las administraciones, como jefes nunca buscan el ayudar dando el escalafón de las personas que se jubilan en el área.



ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO ANUAL POR FACTOR

Factor	2020	2021
Balance trabajo - familia	81	80.42
COVID-19	74	74.96
Género, igualdad y no discriminación	79	----
Trabajo a distancia	75	71.71
Trabajo presencial	76	----
94 - Identidad con la institución y valores	----	83.41
88 - Calidad de vida laboral	----	81.31
98 - Normatividad y procesos	----	80.49
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	----	79.74
80 - Derechos humanos	----	79.14
97 - Mejora de la gestión pública	----	78.93
96 - Liderazgo positivo	----	78.65
79 - Austeridad republicana	----	77.12
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	----	74.89
91 - Comunicación	----	74.63
85 - Transparencia y combate a la corrupción	----	74.49
Factor específico_1	----	74.14
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	----	73.74
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	----	71.97
93 - Disponibilidad de recursos materiales	----	71.80



COMPARATIVO ANUAL POR FACTOR

Factor	2020	2021
81 - Igualdad de género	----	71.51
90 - Colaboración y trabajo en equipo	----	71.21
99 - Reconocimiento laboral	----	70.83
82 - Igualdad y no discriminación	----	70.38
84 - Servicio Profesional de Carrera	----	0.00

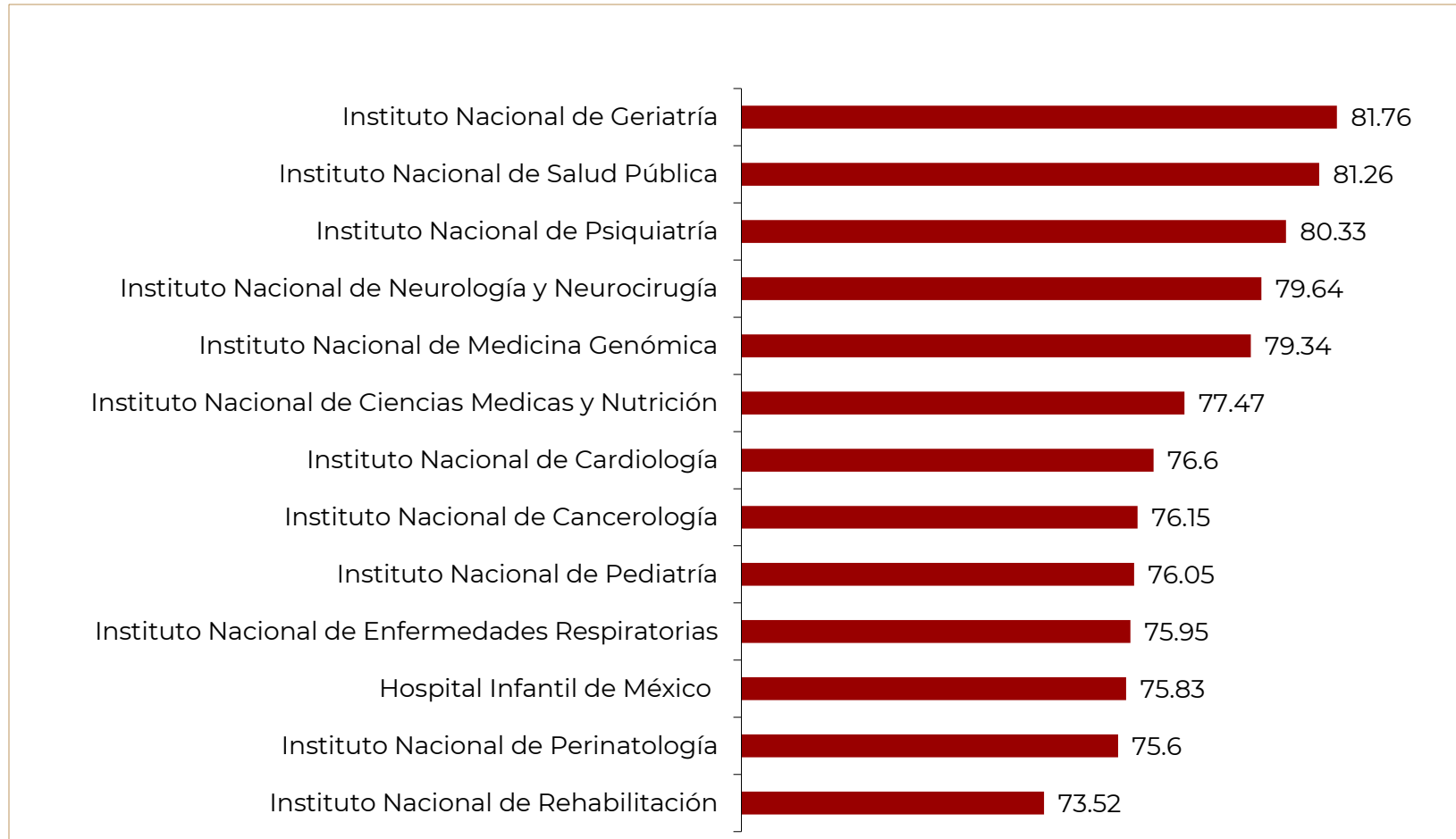


COMPARATIVO DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2019-2021

INSTITUTO/HOSPITAL	2019	2020	2021
Hospital Infantil de México Federico Gómez		79.27	75.83
Instituto Nacional de Psiquiatría	76	83	80.33
Instituto Nacional de Salud Pública	94	82	81.26
Instituto Nacional de Geriátría	78	82	81.76
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias	85	81	75.95
Instituto Nacional de Medicina Genómica	82	81	79.34
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición	76	80	77.47
Instituto Nacional de Cardiología	79	80	76.6
Instituto Nacional de Pediatría	82	78	76.05
Instituto Nacional de Cancerología	79	78	76.15
Instituto Nacional de Perinatología	78	76.85	75.6
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía	76	77	79.64
Instituto Nacional de Rehabilitación	79	69	73.52



COMPARATIVO DE CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN 2021



COMPARATIVO POR FACTOR CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Factores / 2021	INPER	APF
79 - Austeridad republicana	77.12	82.03
80 - Derechos humanos	79.14	83.75
81 - Igualdad de género	71.51	76.79
82 - Igualdad y no discriminación	70.38	80.08
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	74.89	81.38
84 - Servicio Profesional de Carrera	0.00	78.37
85 - Transparencia y combate a la corrupción	74.49	83.38
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	73.74	76.97
87 - Balance trabajo-familia	80.42	79.65
88 - Calidad de vida laboral	81.31	83.33
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	79.74	82.97
90 - Colaboración y trabajo en equipo	71.21	79.62
91 - Comunicación	74.63	80.05
92 - COVID-19	74.96	80.19
93 - Disponibilidad de recursos materiales	71.80	76.81
94 - Identidad con la institución y valores	83.41	85.60
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	71.97	79.13
96 - Liderazgo positivo	78.65	81.56
97 - Mejora de la gestión pública	78.93	82.94
98 - Normatividad y procesos	80.49	82.77
99 - Reconocimiento laboral	70.83	77.52
100 - Trabajo a distancia	71.71	79.18
Factor específico_1	74.14	--
Global	75.60	80.91



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

Número	Práctica de transformación	FACTOR RELACIONADO	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	AVANCES
1	Promover mensualmente entre el personal, recomendaciones de libros y películas para compartir en familia, asociados a los Principios y valores del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal	9 - Balance trabajo - familia	01/04/2021	31/12/2021	1- Todo el personal	Se difundieron mensualmente Recomendaciones de libros y películas asociados a principios y valores



EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

Número	Práctica de transformación	FACTOR RELACIONADO	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	AVANCES
2	Promover la capacitación institucional, mediante la realización de webinars relacionados en temas de interés actual, relacionados con la pandemia por COVID 19, dirigidos a los trabajadores de la salud del INPer, así como otros profesionales externos.	68 - Trabajo a distancia	01/04/2021	31/12/2021	1- Todo el personal	Se impartieron múltiples cursos o webinars con una asistencia de más de 7000 alumnos. Destacan temas como Seguimiento del Lactante con Exposición Perinatal al SARS-Cov-2, Código H, Consecuencias de la salud mental por el COVID-19: Síntomas depresivos y retorno a la normalidad, Curso taller de reanimación cardiopulmonar neonatal, Registro Cardiotocográfico intraparto, Curso en línea Adaptación del Cuidado Perinatal de Enfermería en el contexto del COVID-19 para la prevención de la depresión posparto, Nuevos retos para el trabajo social ante la alta vulnerabilidad originada por la pandemia y los cambios en el sistema de salud, entre otros.

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

Número	Práctica de transformación	FACTOR RELACIONADO	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	AVANCES
3	Implementar estrategias de trabajo, que permitan continuar las actividades institucionales con las medidas de protección necesarias para el personal, privilegiando el trabajo en casa, para aquellos trabajadores en condición de vulnerabilidad, a fin de salvaguardar su salud física.	69 - Trabajo presencial	01/04/2021	31/10/2021	1- Todo el personal	Con oficio CIRCULAR/DG/DM/004/2021, se informó sobre la implementación el TRIAGE de COVID para los trabajadores. Asimismo, con oficio INPER-DG-DM-145-2021 se exhortó al personal a continuar con las recomendaciones de seguridad, aún con el esquema completo de vacunación. Adicionalmente se emitieron los nuevos Lineamientos para determinar el tipo de equipo de protección personal en cada área.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

Número	Práctica de transformación	FACTOR RELACIONADO	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	AVANCES
4	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2020, en la Intranet Institucional y notificar al personal.	V Trabajo presencial.	01/04/2021	30/04/2021	1- Todo el personal	El 19 abril de 2021, mediante correo electrónico, se le solicitó al Departamento de Tecnologías de la Información, que publicara en la Página Web del INPer, sección Normateca Institucional, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y el PTCCO 2021, a fin de que todo el personal del Instituto, tenga acceso para consultar la información en la red antes mencionada.



EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

Número	Práctica de transformación	FACTOR RELACIONADO	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	AVANCES
5	Desarrollar el curso de Supervisión dirigido al personal de confianza, a efecto de fortalecer las capacidades de liderazgo del personal de mando.	69 - Trabajo presencial	01/05/2021	30/08/2021	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	Se realizó el curso de Manejo y Administración del Personal, con duración de 12hrs. del 9 al 20 de agosto. En el mismo participaron 24 personas servidoras públicas del INPer, que obtuvieron su constancia de conclusión.

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

Número	Práctica de transformación	FACTOR RELACIONADO	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	AVANCES
6	Elaborar el Decálogo de Integridad del INPer, a partir de las premisas contenidas en el Código de Conducta Institucional, a efecto de que el personal suscriba el compromiso de actuar en apego al mismo.	67 - Género, igualdad y no discriminación	01/06/2021	30/11/2021	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	El 22 de julio se recibe la validación de la propuesta del Decálogo por parte de la UEPPCI. El Comité de Ética procede a integrar las premisas del Decálogo sometiéndolo a aprobación en Sesión Ordinaria el 10 de septiembre. Así mismo se solicitó la aprobación del Director General el 11 de agosto. Una vez aprobado se solicitó al área correspondiente el diseño y la colocación permanente de los carteles en espacios estratégicos para facilitar la comprensión del contenido de dicho Catálogo. Adicionalmente, se solicitó a los y las servidoras públicas del INPer, firmar una carta de conocimiento y compromiso del cumplimiento del Decálogo de Integridad. Se realizaron 8 carteles del Decálogo que fueron colocados en las áreas de elevadores de Consulta Externa; Torre de Investigación; hospitalización y en el servicio de comedor. Así mismo, se solicitó la publicación del Decálogo en la página Web institucional



Cumplimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021

Indicador

Acciones cumplidas / Acciones programadas*100

$$6 / 6 * 100 = 100\%$$



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 (PTCCO)

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

Núm	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin	1° Factor relacionado	Impacto
1	Fortalecer el reconocimiento laboral del personal operativo del INPer, mediante los mecanismos de evaluación del desempeño existentes, con el fin de estimular la productividad institucional.	2- Operativa	Difundir entre el personal, los mecanismos existentes para el reconocimiento al desempeño laboral, a los que puede acceder el personal base, conforme los criterios de asignación de los mismos.	1- Todo el personal	01/07/2022	31/12/2022	99 - Reconocimiento laboral	Medio
2	Coadyuvar en el establecimiento de una cultura de género, igualdad y no discriminación, entre las personas servidoras públicas del INPer, a través de materiales visuales y el establecimiento de la carta compromiso.	1- Estratégica	Promover diversos materiales documentales y visuales sobre temas de igualdad de género y no discriminación, los datos de contacto de las personas asesoras en casos de discriminación; así como la difusión de las disposiciones normativas aplicables, para solicitar la firma de la carta compromiso de su cumplimiento por parte del personal institucional.	1- Todo el personal	01/07/2022	31/12/2022	82 - Igualdad y no discriminación	Alto
3	Mejorar la percepción del clima laboral en el INPer, a través del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional 2021, para iniciar el programa de acción necesario.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2022, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	01/07/2022	31/12/2022	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

Núm.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin	1° Factor relacionado	Impacto
4	Mejorar la productividad y el desempeño de las trabajadoras(es), mediante el desarrollo de habilidades de liderazgo del personal de mando.	1- Estratégica	Invitar a las trabajadoras del INPer, a participar en el curso Liderazgo de las Mujeres y Poder de decisión, impartido por una empresa externa, a fin de proporcionar herramientas para el ejercicio de un buen liderazgo.	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	01/04/2022	29/07/2022	96 - Liderazgo positivo	Medio
5	Construir en el INPer una ética pública fundada en el respeto, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas, a través de la cero tolerancia a conductas que incumplan con lo anterior.	1- Estratégica	Diseñar una campaña de prevención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante el diseño de carteles, trípticos, protocolos, así como el Pronunciamiento Cero Tolerancia a este tipo de conductas y solicitar al personal la firma de la carta compromiso de su cumplimiento.	1- Todo el personal	01/04/2022	31/12/2022	81 - Igualdad de género	Alto



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	'NDE
	UR Nombre	NDE - Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"
	Códigos de Ramo - UR	12 - NDE
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	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	Fortalecer el reconocimiento laboral del personal operativo del INPer, mediante los mecanismos de evaluación del desempeño existentes, con el fin de estimular la productividad institucional.	2- Operativa	Difundir entre el personal, los mecanismos existentes para el reconocimiento al desempeño laboral, así como las prestaciones a las que puede acceder el personal de base, especificando los criterios que se deben cumplir para la asignación de los mismos.	1- Todo el personal	13/07/2022	01/07/2022	31/12/2022	Mecanismos existentes de reconocimiento al desempeño laboral	99 - Reconocimiento laboral			Medio
2	Coadyuvar en el establecimiento de una cultura de género, igualdad y no discriminación, entre las personas servidoras públicas del INPer, a través de materiales visuales y el establecimiento de la carta compromiso.	1- Estratégica	Promover diversos materiales documentales y visuales sobre temas de igualdad de género y no discriminación, los datos de contacto de las personas asesoras en casos de discriminación; así como la difusión de las disposiciones normativas aplicables, para solicitar la firma de la carta compromiso de su cumplimiento por parte del personal institucional.	1- Todo el personal	13/07/2022	01/07/2022	31/12/2022	Firma de cartas compromiso	82 - Igualdad y no discriminación			Alto
3	Mejorar la percepción del clima laboral en el INPer, a través del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional 2021, para iniciar el programa de acción necesario.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2022, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	13/07/2022	01/07/2022	31/12/2022	Resultados de la ECCO 2021	95 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
4	Mejorar la productividad y el desempeño de las trabajadoras(es), mediante el desarrollo de habilidades de liderazgo del personal de mando.	1- Estratégica	Invitar a las trabajadoras del INPer, a participar en el curso Liderazgo de las Mujeres y Poder de decisión, impartido por una empresa externa, a fin de proporcionar herramientas para el ejercicio de un buen liderazgo.	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	13/07/2022	01/04/2022	29/07/2022	Curso Liderazgo de las Mujeres y Poder Decisión	96 - Liderazgo positivo			Medio
5	Construir en el INPer una ética pública fundada en el respeto, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas, a través de la cero tolerancia a conductas que incumplan con lo anterior.	1- Estratégica	Diseñar una campaña de prevención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, mediante el diseño de carteles, trípticos, protocolos, así como el Pronunciamiento Cero Tolerancia a este tipo de conductas y solicitar al personal la firma de la carta compromiso de su cumplimiento.	1- Todo el personal	13/07/2022	01/04/2022	31/12/2022	Campaña de prevención de casos de hostigamiento y acoso sexual	81 - Igualdad de género			Alto

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: **DR. RAMÓN ALBERTO RUIZ TAPIA.- DIRECTOR DE PLANEACIÓN. INPER**

Fecha: 13 de Julio de 2022