[redacted]

Eliminado solicitante con fundamento legal en el artículo 77, fracción I de la LTAIPEG, así como el artículo 3, fracción VII de la LPDPPSOEG en virtud de tratarse de datos personales.

En atención a su solicitud de acceso a la información con número de folio **110197600029624** recibida a través de la Plataforma Nacional de Transparencia el día 25 de Abril del 2024 mediante la cual solicita lo siguiente:

"¿Podrían proporcionar datos sobre las políticas y procedimientos de teletrabajo y trabajo remoto implementados por el instituto en respuesta a la pandemia de COVID-19, así como la evaluación de impacto y lecciones aprendidas de estas modalidades de trabajo a distancia? Deseo conocer las medidas tomadas por el instituto para promover la salud mental y bienestar emocional del personal durante la pandemia de COVID-19, incluyendo programas de apoyo psicosocial y acceso a servicios de atención psicológica. ¿Cuál es la evaluación del instituto sobre la efectividad de las medidas de conciliación laboral y familiar durante la pandemia de COVID-19, y qué medidas se han tomado para garantizar la equidad de género y acceso a oportunidades de desarrollo profesional en un contexto de trabajo a distancia? Solicito información sobre las estrategias de gestión del cambio utilizadas por el instituto para adaptarse a nuevos desafíos y oportunidades en el entorno laboral, incluyendo la promoción de la innovación y creatividad en el equipo de trabajo. ¿Podrían proporcionar datos sobre las medidas de prevención y gestión de conflictos laborales implementadas por el instituto para promover un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, así como los protocolos de mediación y resolución de conflictos utilizados en casos de disputas entre el personal? Deseo conocer las políticas y procedimientos de gestión del conocimiento utilizados por el instituto para promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre el personal, así como la generación y difusión de conocimiento especializado en el ámbito de género y derechos humanos. ¿Cuál es la evaluación del instituto sobre la eficacia de los sistemas de comunicación interna y participación del personal en la toma de decisiones, y qué medidas se han tomado para promover una cultura organizacional transparente y colaborativa? Solicito información sobre las estrategias de reconocimiento y valoración del desempeño del personal utilizadas por el instituto para incentivar el compromiso y motivación de los colaboradores, incluyendo premios, reconocimientos y programas de incentivos. ¿Podrían proporcionar datos sobre las medidas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud ocupacional implementadas por el instituto para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para el personal, incluyendo protocolos de actuación ante situaciones de emergencia o crisis? Deseo conocer las estrategias de planificación y gestión del talento utilizadas por el instituto para anticipar y responder a las necesidades futuras de personal, incluyendo la identificación de áreas de especialización y perfiles profesionales prioritarios para el logro de los objetivos institucionales." (SIC).

Esta Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Salamanca Guanajuato le responde de acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto Municipal de Salamanca para las Mujeres.

Se anexa respuesta.

Se expide el presente con fundamento en los artículos 7 fracción XII 3, 26, 28, 47 y 99 y demás relativos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.

Sin otro particular quedo de Usted como su seguro y atento servidor para cualquier duda o aclaración.

A T E N T A M E N T E
Salamanca, Guanajuato a 02 de Mayo de 2024

LIC. MARLON MICHELLE MARTÍNEZ OLVERA
UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA
INFORMACIÓN PÚBLICA DE SALAMANCA

SALAMANCA
CORAZÓN DE GUANAJUATO
UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y ACCESO
A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Por lo que le informo que: En respuesta a la solicitud abordando el punto número uno al número cuatro esa información no puede ser proporcionada por la actual directora del Instituto Municipal de Salamanca para Las Mujeres ya que en ese periodo no estaba a cargo de dicho instituto, por lo cual se desconoce el procedimiento llevado a cabo durante el COVID 19. Abordando el punto quinto sobre las medidas de prevención y gestión de conflictos se encuentra la elaboración de mesas de trabajo entre el personal. El IMSM no cuenta con Políticas y procedimientos de gestión del conocimiento utilizados por el Instituto para promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre el personal así como la difusión de conocimiento especializado en el ámbito de género y derechos humanos, sin embargo el personal se está capacitando por medio de instituciones externas sobre la perspectiva de género y derechos humanos. Hasta el momento no hay autoridad que nos evalué sobre la eficacia de los sistemas de comunicación interna y participación del personal. Las estrategias de reconocimiento y valoración del desempeño del personal no se llevan a cabo dentro del Instituto Municipal de Salamanca para las Mujeres. El apoyo mutuo entre compañeros garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable, aunque no se cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de emergencia o crisis. Las estrategias de planificación y gestión del talento utilizadas por el Instituto van encaminadas conforme a las necesidades que surgen día con día en el Instituto y de esa manera se van capacitando a la par los integrantes del mismo.