



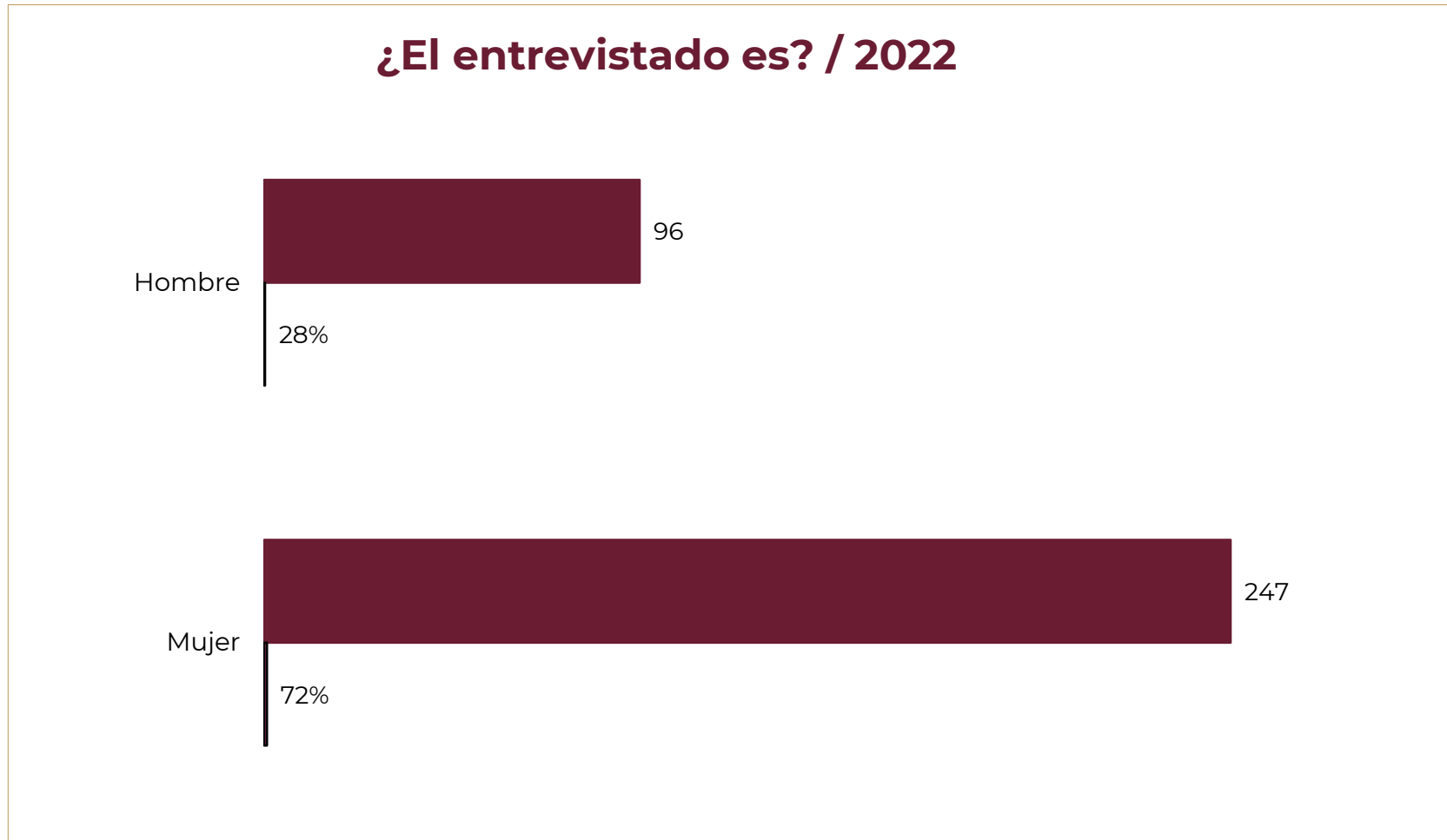
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

**Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional 2023**



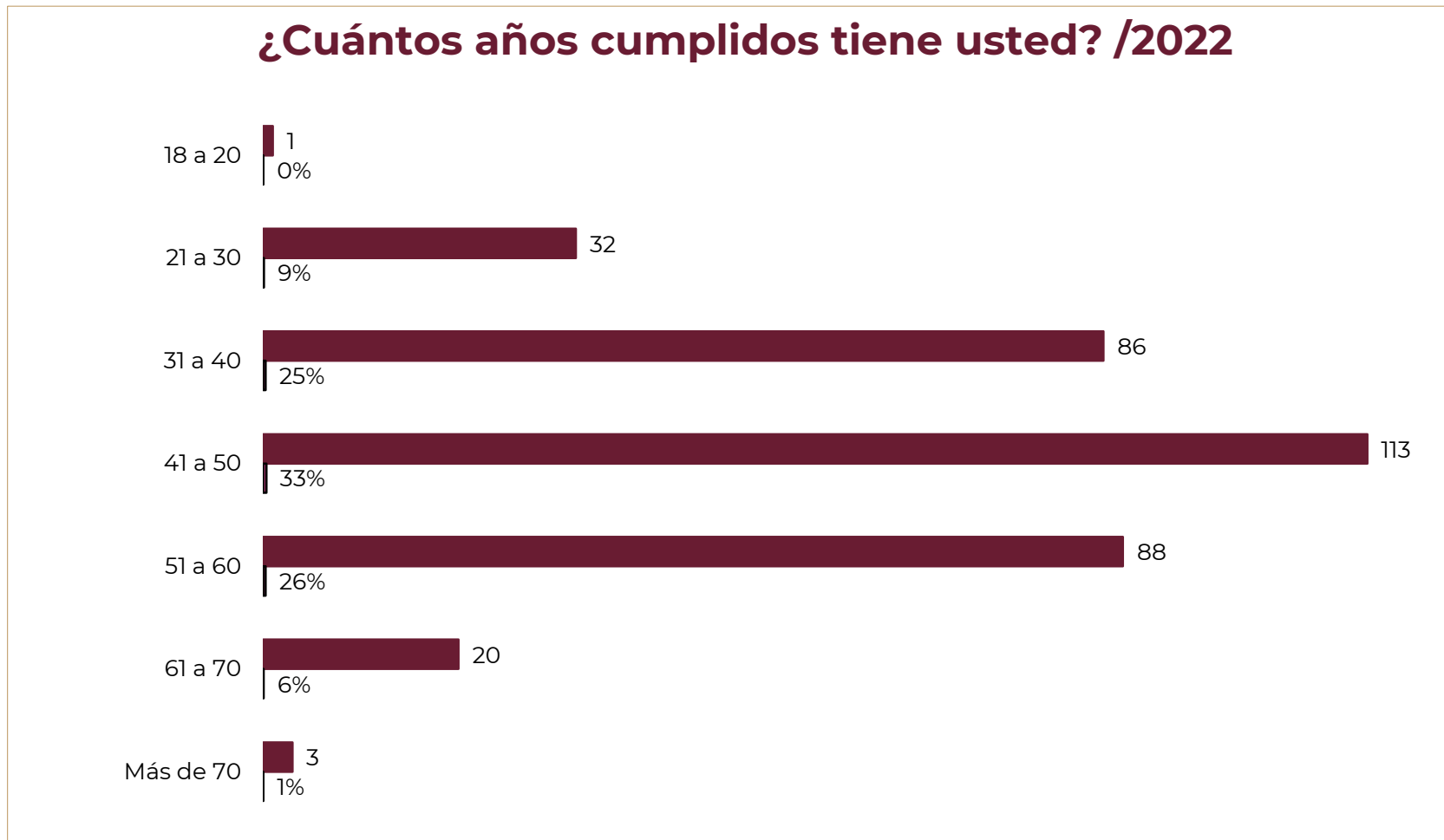
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos

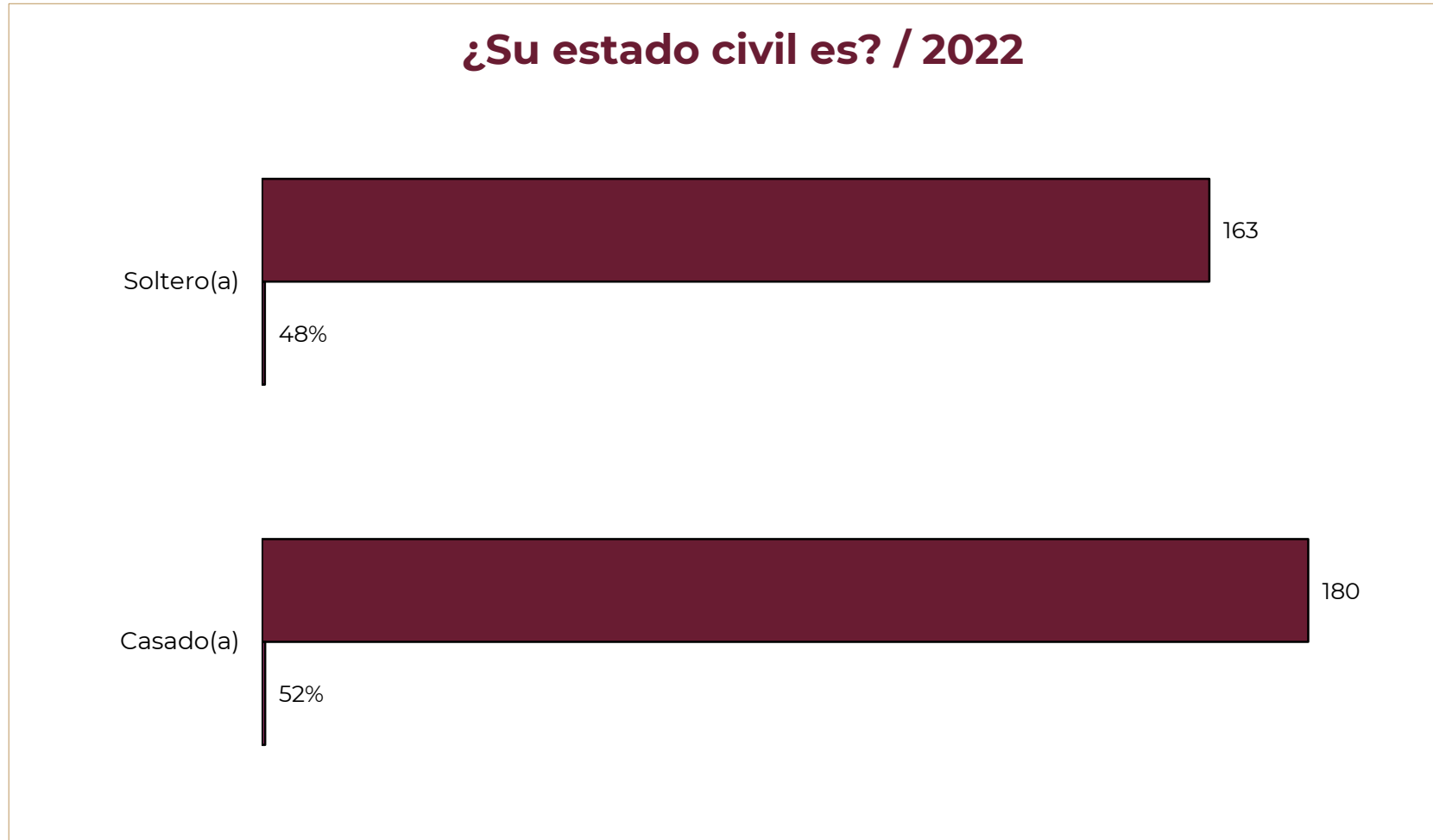


Del total de la plantilla participó sólo el 21%. De las 343 personas que participaron, el 72% fueron mujeres, y el 28% hombres; un equilibrio lógico, dada la proporción de la plantilla del INPer, que en su mayoría son mujeres.

Datos sociodemográficos

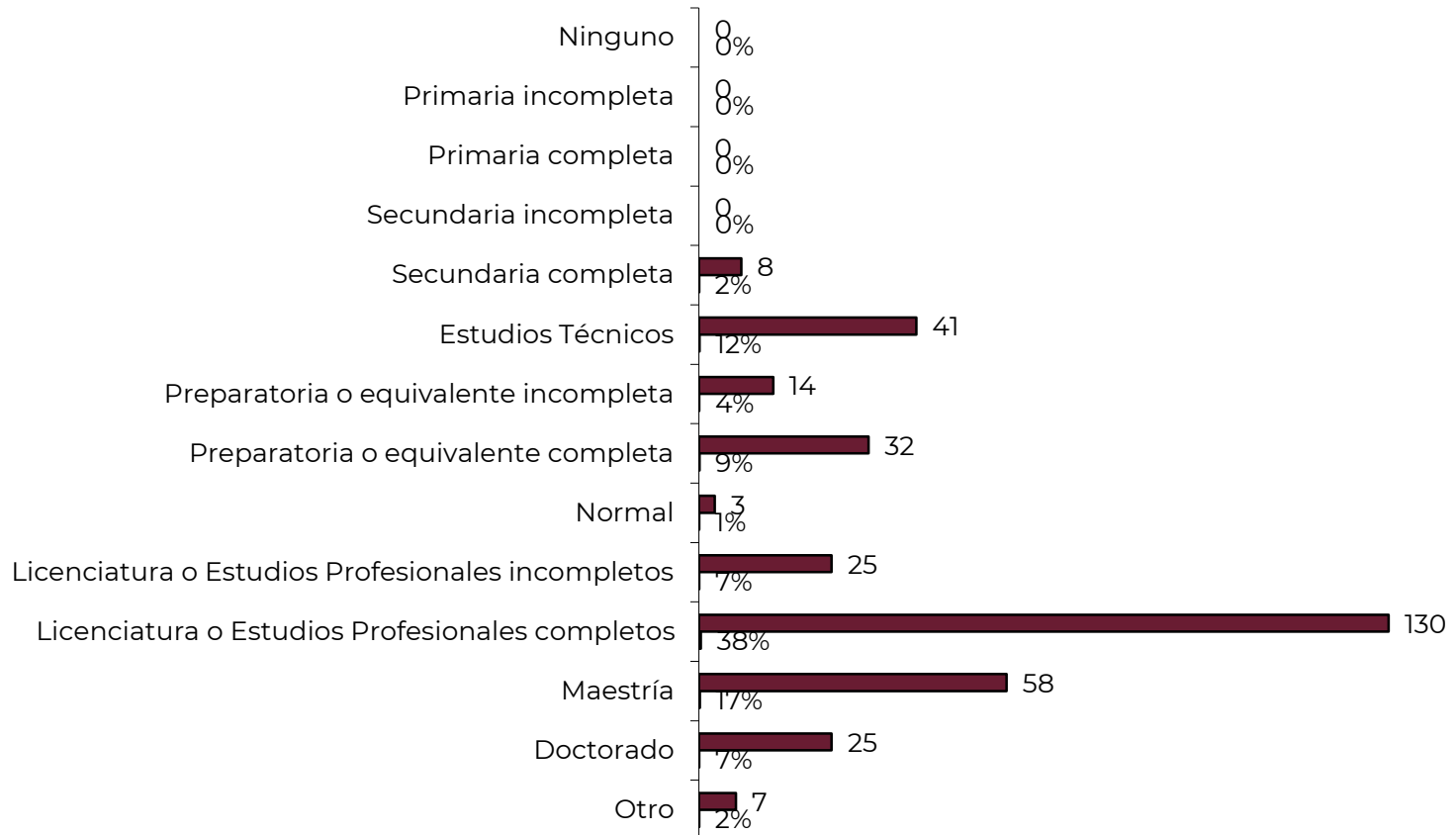


Se observó que el 59% de los encuestados tiene entre 41 a 60 años de edad; Sin embargo, el grupo de edad de menos de 40 años alcanzó un 34.6%, lo cual indica que, se están liberando un mayor número de plazas por jubilación; situación que no se observaba antes de la pandemia.



Con relación al estado civil, se observa una mínima diferencia del 4% entre las personas solteras y casadas.

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022



Con relación al nivel escolar, 213 encuestados, es decir el 62% cuenta con licenciatura completa, maestría o doctorado.

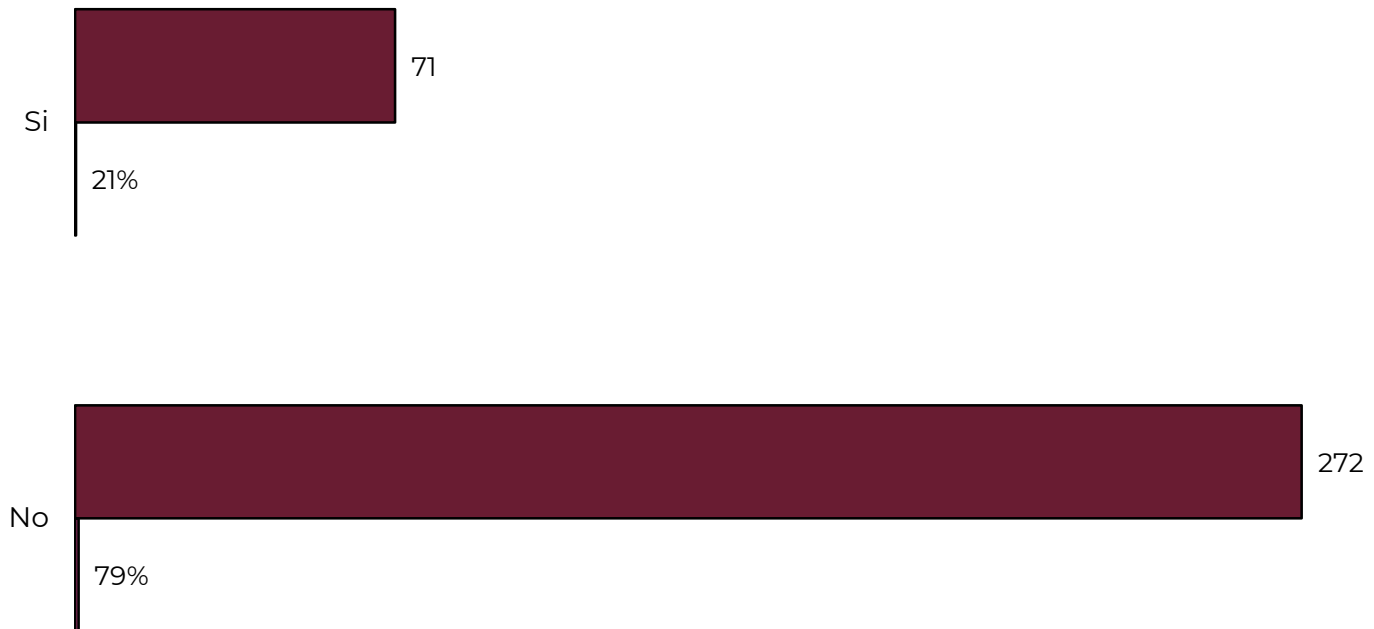
¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



No se cuenta con este nivel de puesto

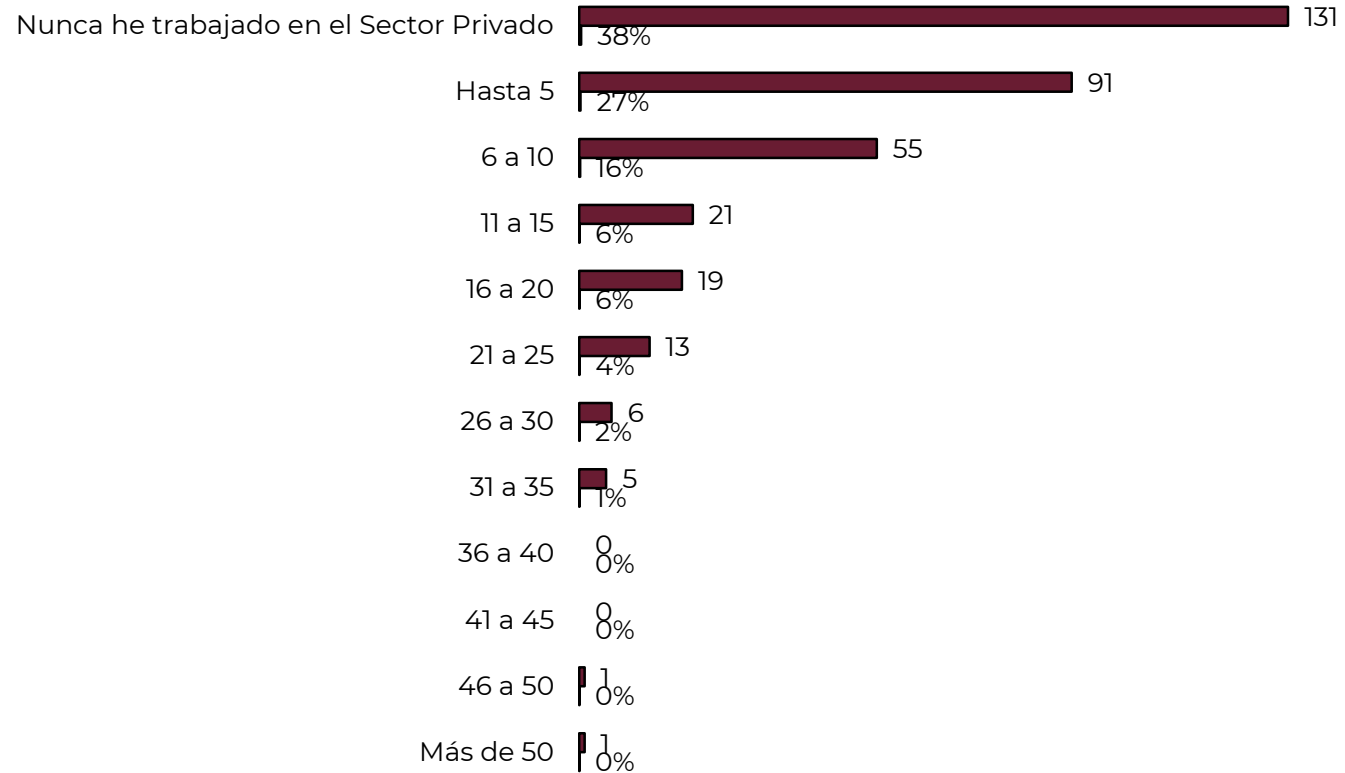
El 82% del personal que participó en la encuesta tiene nivel operativo. Cabe mencionar que en el INPer no existe la figura de Titular de Unidad o Superior, siendo el nivel más alto el de Director General. De los Directores de área se observó que faltó la participación de dos. De los Subdirectores faltaron de participar 8. Se apreció la participación del 44% de los jefes de departamento, dado que de 54 respondieron 24. De igual manera se observó una buena participación por parte del personal operativo con el 82%.

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2022

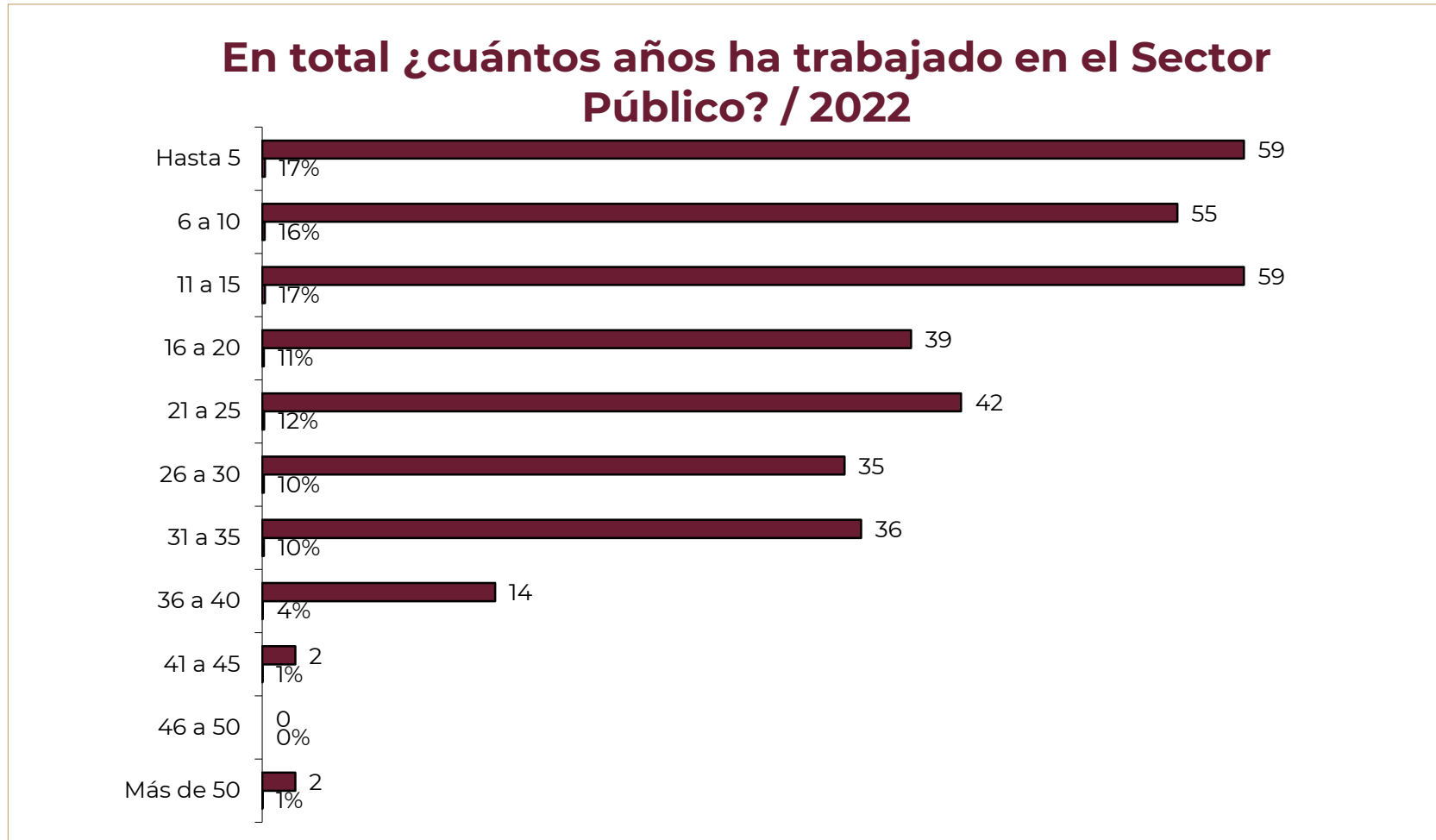


En el INPer no aplica el servicio profesional de carrera, por lo tanto el 79% respondió que No ocupa un puesto de esa naturaleza.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022

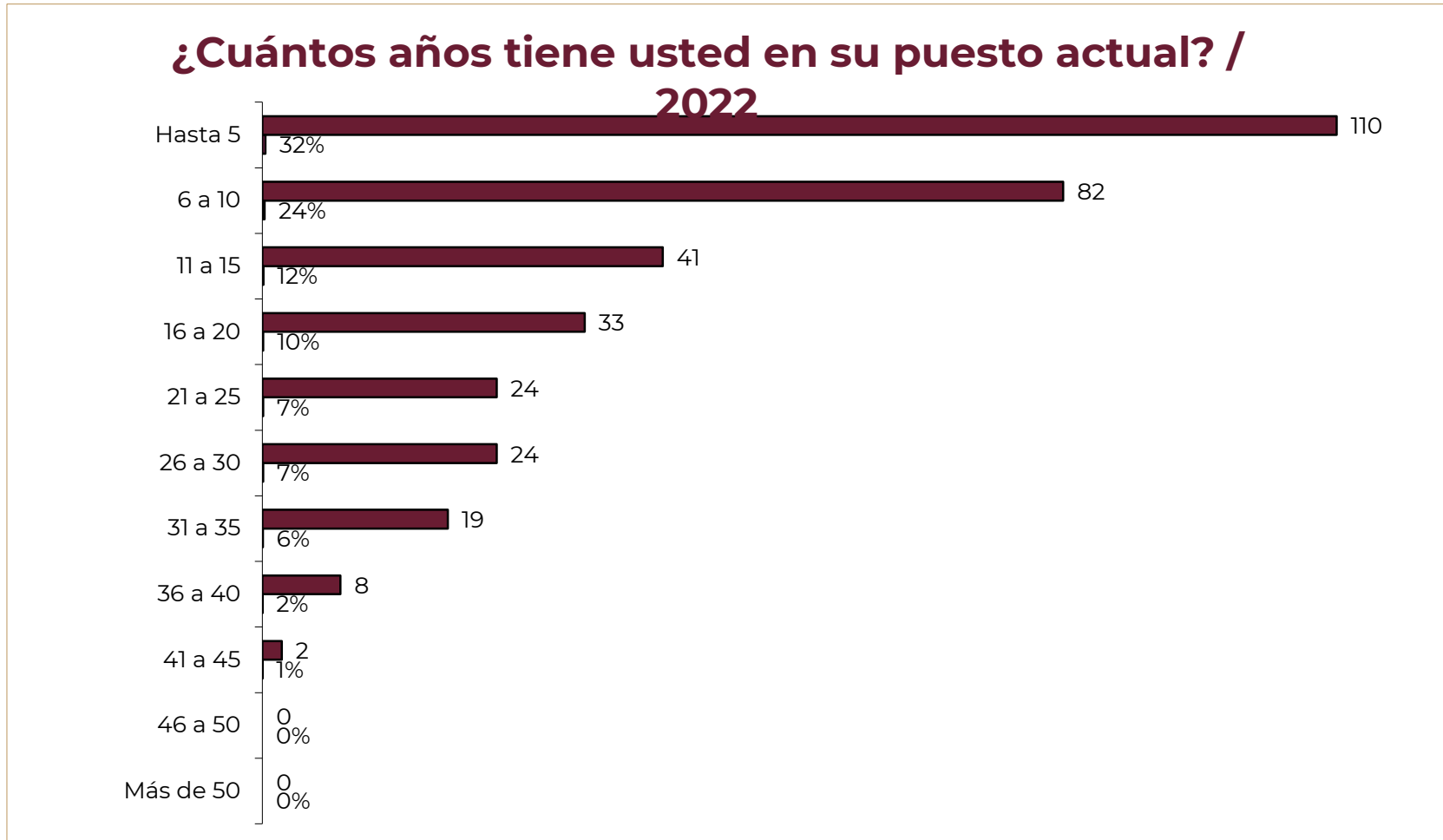


Se observó que el 38% del personal que participó nunca ha trabajado en el Sector privado; el 43% ha trabajado de uno a 10 años; y el 19% restante entre 11 y 40 años.



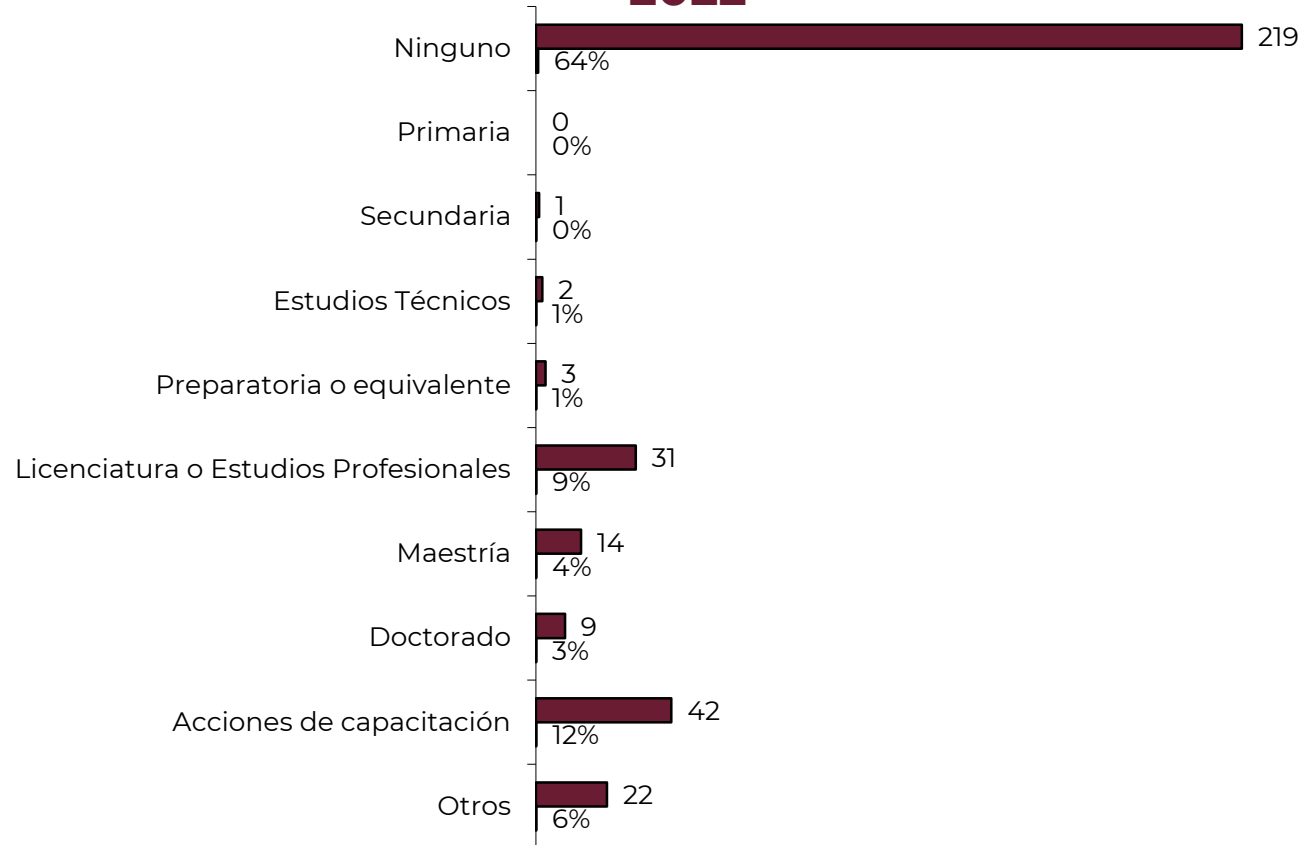
En esta pregunta se observa una proporción muy equitativa en todos los periodos de años de servicio en el Sector Público, siendo el mayor porcentaje 16% en dos rangos: hasta 5 años y de 21 a 25 años.

Datos sociodemográficos



En cuanto a los años en el puesto actual, el porcentaje más alto correspondió al periodo más corto de hasta 5 años; seguido del 24% hasta 10 años; el 8% entre 31 y 40 años. Sin embargo, hay que destacar que el 36% ha permanecido en su puesto por un periodo de 11 a 30 años. Asimismo, dos personas se ubicaron en el rango de 41 a 45 años.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



Se observó que el 64% ya no realiza ningún estudio actualmente, en concordancia con la edad reportada y el nivel de estudios que ya concluyeron.



Análisis cuantitativo

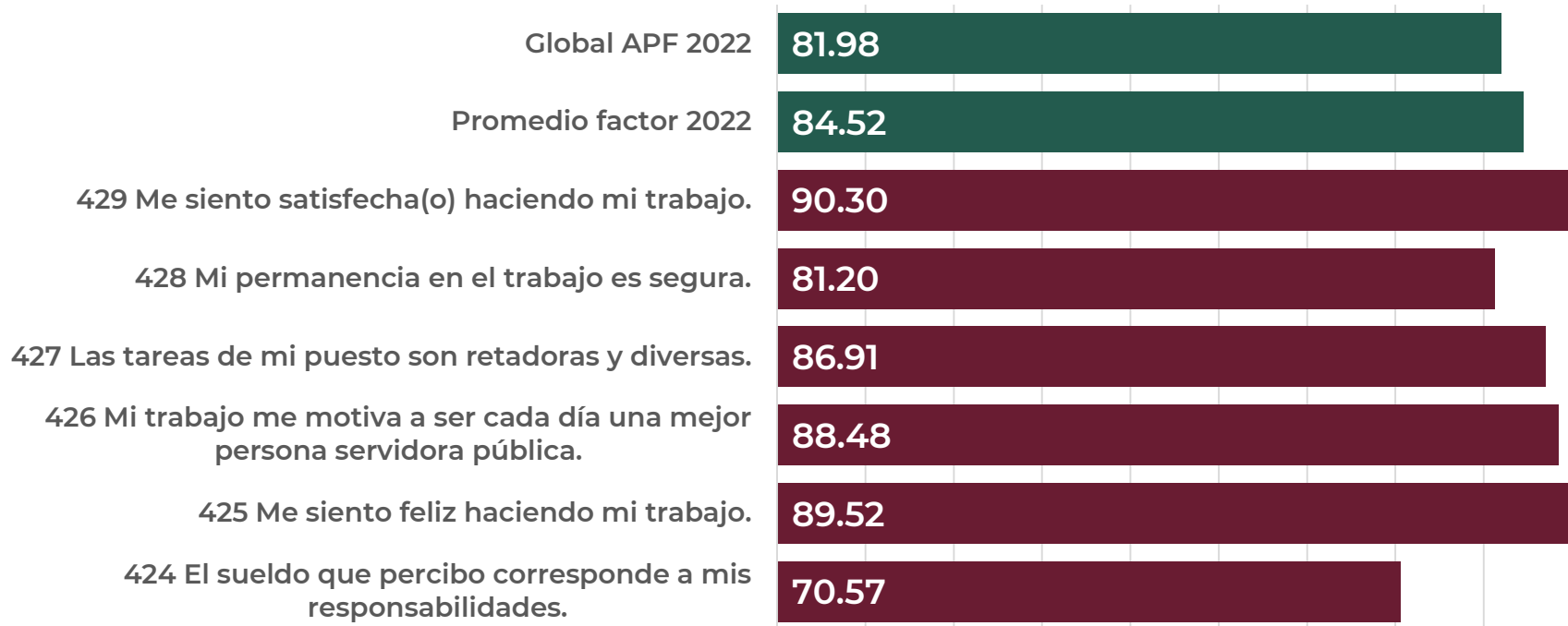
Factores

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



En este factor, el INPER se ubicó sólo 0.99 debajo del promedio global de la APF. Destaca la calificación del reactivo 435 como la mejor calificada, tres reactivos por encima de los 80 puntos y siendo la más baja la 437 relativa a la información sobre prestaciones a las que tienen derecho las y los trabajadores.

Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



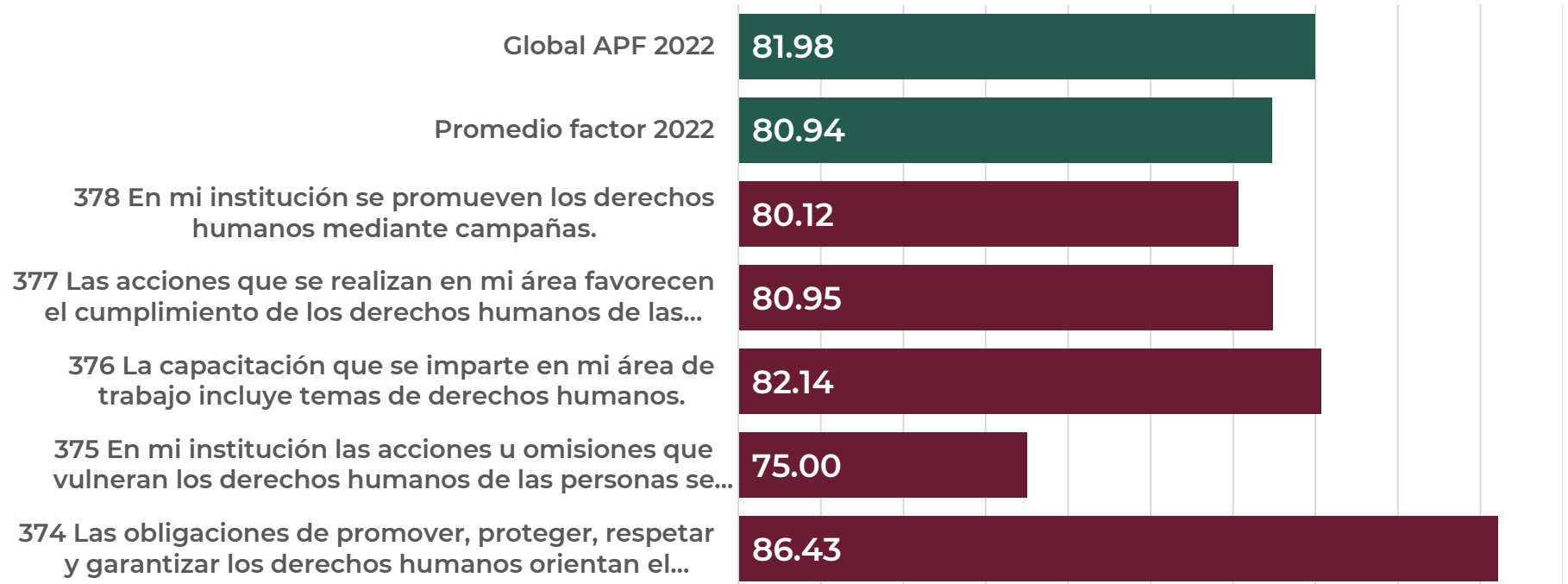
En este factor, el INPER se ubicó 2.54 arriba del promedio global de la APF. Destaca la calificación del reactivo 429 como la mejor calificada y siendo la más baja la 424 sobre la percepción del sueldo recibido acorde a las responsabilidades de las y los trabajadores.

Factor 112 CAPACITACIÓN



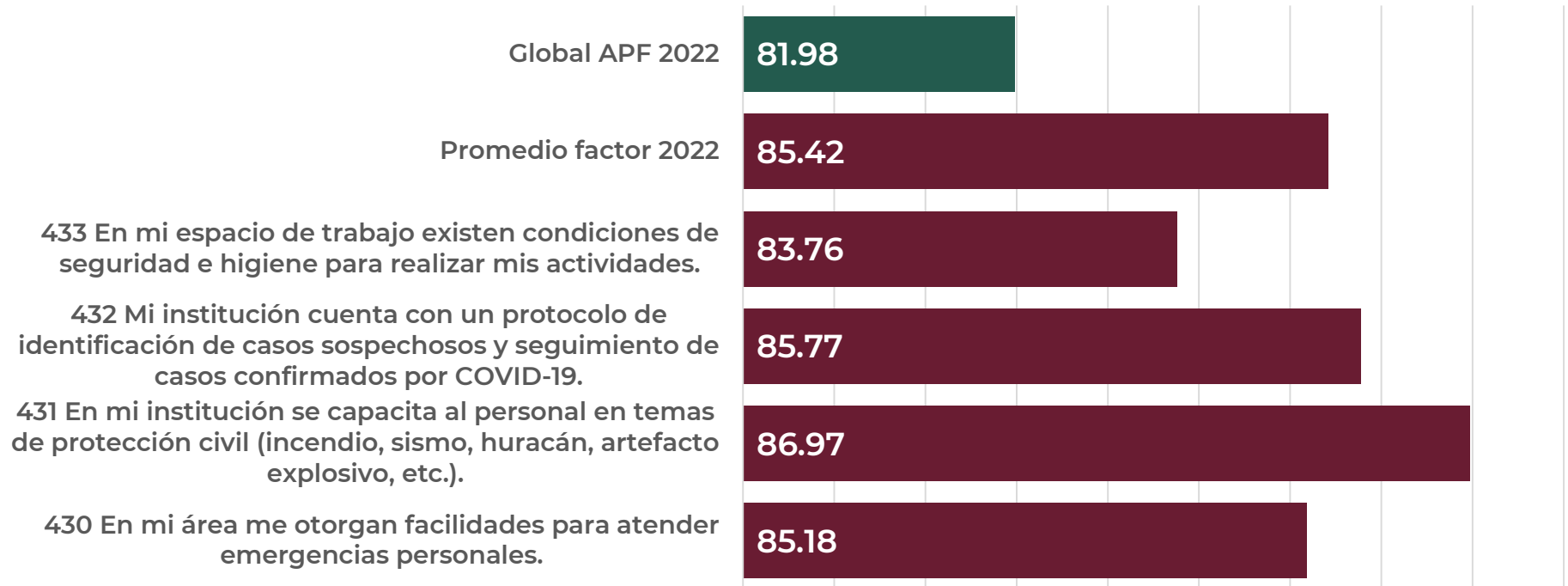
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 9.57 puntos. Destaca que la calificación del reactivo 397 fue la mejor calificada, siendo la más baja la 398 relativa a la oferta de capacitación brindada por la Institución para la realización de tareas encomendadas.

Factor 113 DERECHOS HUMANOS



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por únicamente 1.04 puntos. Destaca la calificación del reactivo 374 relativo a promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos con 86.43.

Factor 114 EMERGENCIAS



En este factor, el INPER se ubicó por encima del promedio global de la APF por 3.44 puntos. Destaca la calificación del reactivo 431 como la mejor calificada respecto a la capacitación en materia de protección civil, siendo la más baja la 433 relativa a la seguridad e higiene en el espacio físico para la realización de actividades.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 10.66 puntos. Destaca la calificación del reactivo 399 como la mejor calificada, siendo la más baja la 403 lo que indica que el personal percibe poca motivación para hacer conciencia antes de proceder a un despido.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 8.21 puntos. Destaca la calificación del reactivo 407 como la mejor calificada y por encima del promedio global APF, los reactivos 404, 405, 406 y 408 por debajo de los 80, siendo la más baja la 405 relativa a la poca confianza en los procesos de denuncia de actos de corrupción.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



En este factor, el INPER se ubicó por encima del promedio global de la APF por 0.94 puntos. Destaca la 463 con 91.98 puntos, donde se observa que la mayoría de los encuestados se siente orgulloso de pertenecer a la Institución, siendo la más baja la 462 en la que se perciben pocas acciones de la Institución para mejorar el clima y cultura organizacional.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por sólo 0.54 puntos. El 85.79 del personal encuestado expresó haber recibido información sobre el protocolo de hostigamiento y acoso sexual, la calificación más baja para la 418 relativa al acoso y hostigamiento que se percibe en el ambiente laboral.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



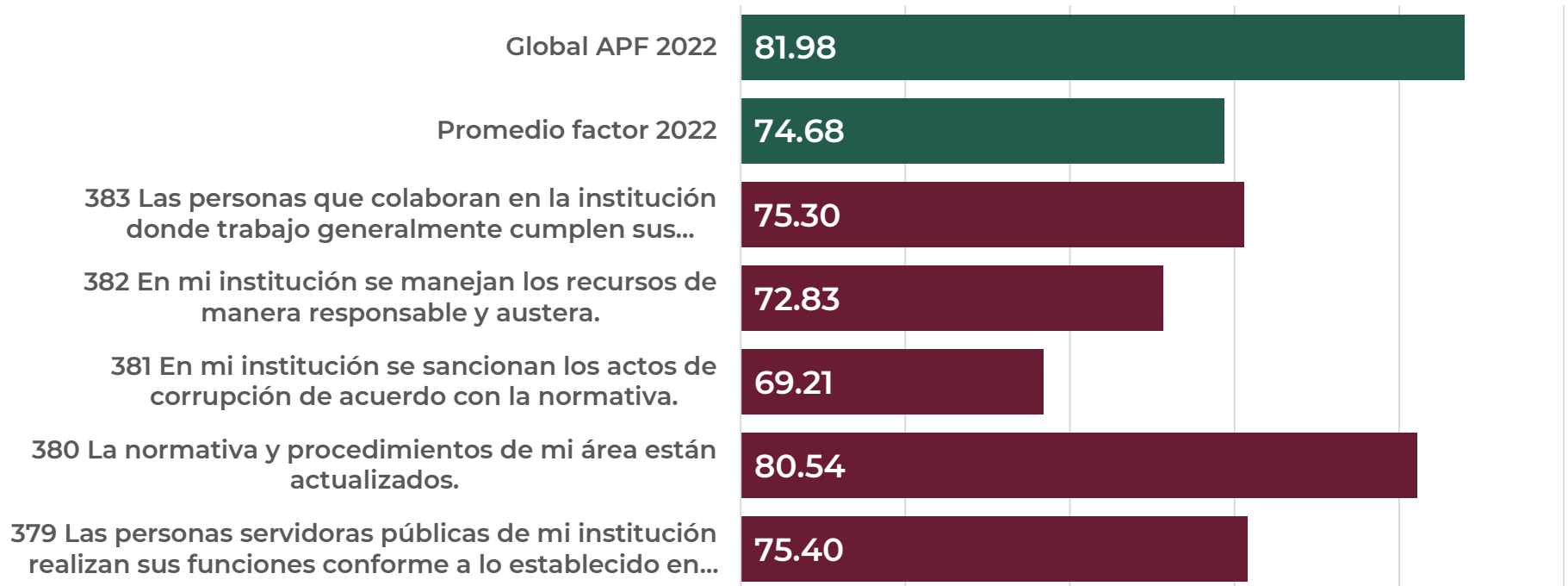
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 4.05 puntos. Destaca la calificación del reactivo 421 como la mejor calificada y siendo la más baja la 422 relativa al actuar de la Institución con objetividad.

Factor 120 LIDERAZGO



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 6.21 puntos. Destaca la calificación del reactivo 444 en la que el personal manifiesta recibir del jefe la información adecuada para la realización de actividades, siendo la 447 relativa a la percepción de congruencia entre lo que dicen y hacen los mandos superiores.

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 7.3 puntos. Destaca la calificación del reactivo 380 relativa a la normativa y procedimientos actualizados en la áreas, siendo la más baja la 381 en la que el personal manifiesta que de acuerdo a la normativa se sancionan poco los actos de corrupción.

Factor 122 ORGANIZACIÓN



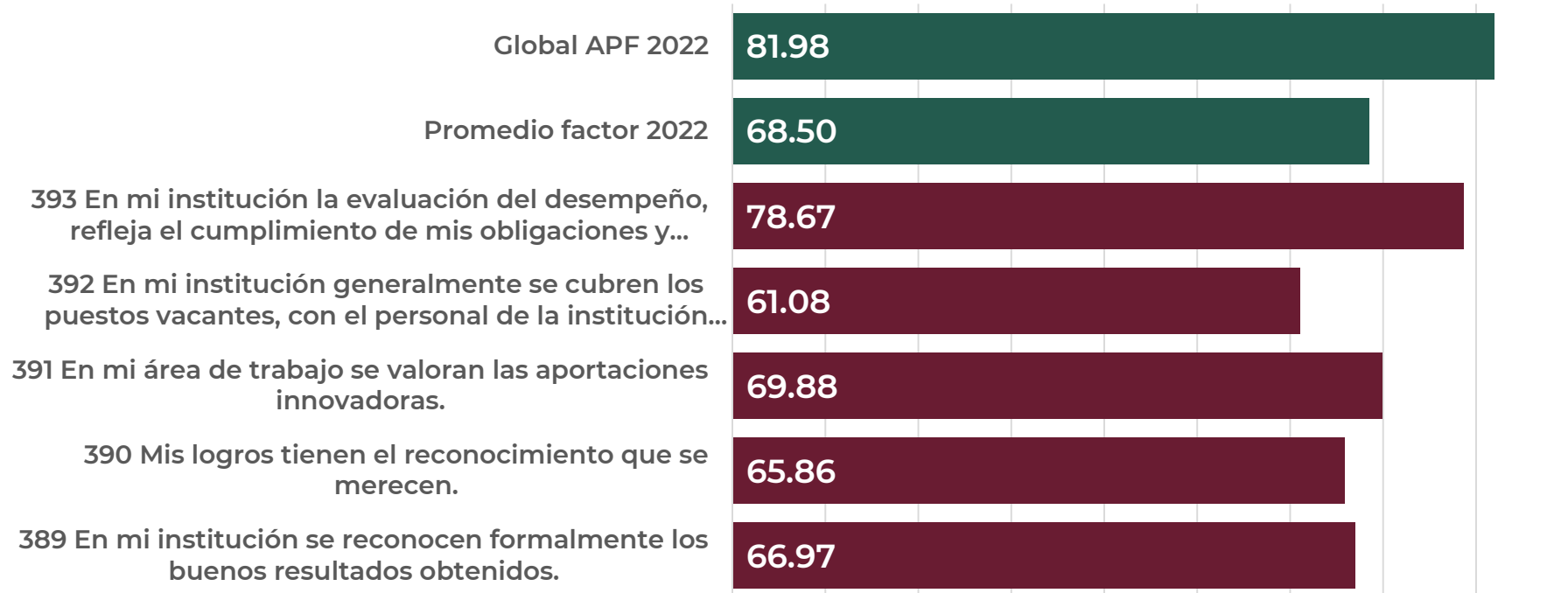
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 2.41 puntos. Destaca la calificación más alta del reactivo 387, siendo la más baja la 388, respecto al procedimiento para cubrir los puestos vacantes.

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 2.81 puntos. Destaca la calificación más baja la 455 en la que el personal manifiesta poca facilidad para realizar trámites en la Institución.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



En este factor, el INPer se ubico por debajo del global de la APF por 13.48 puntos. Es de hacer notar que el personal encuestado se siente satisfecho con su trabajo y percibe que contribuye al bienestar de la sociedad.



Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del...

467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en...

466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para...

465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en...

464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.

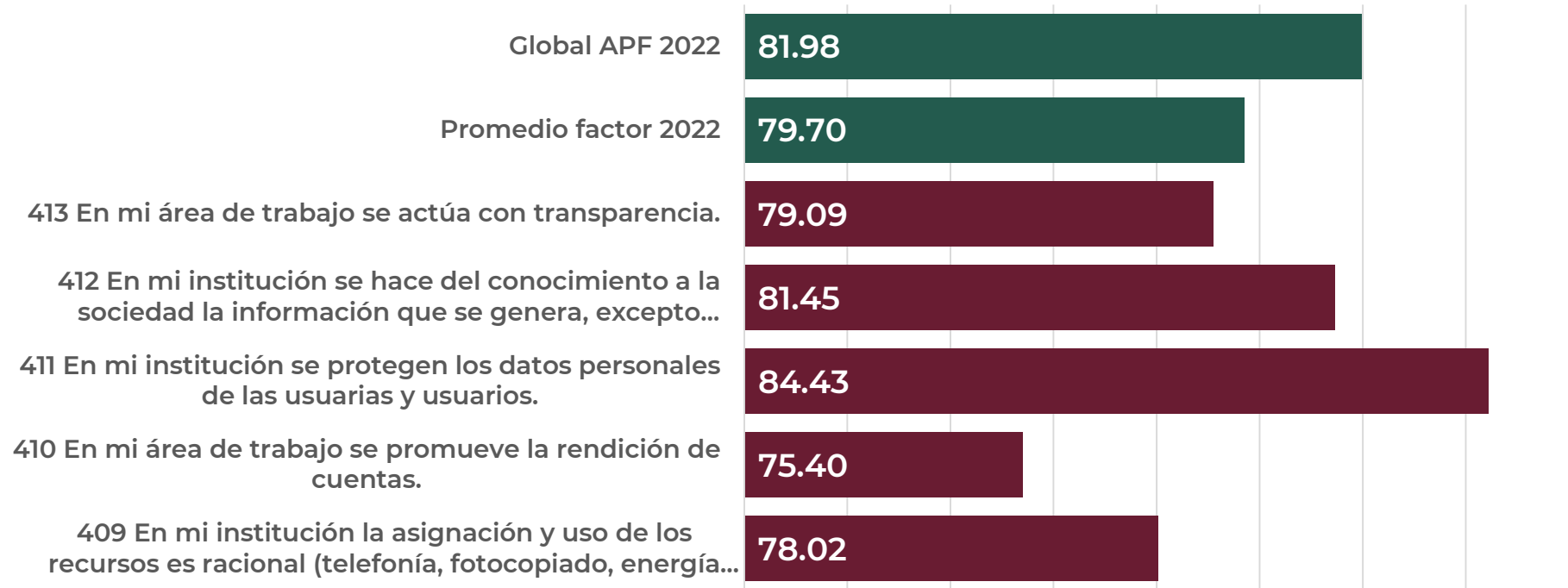
El INPer no cuenta con Servicio Profesional de Carrera.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



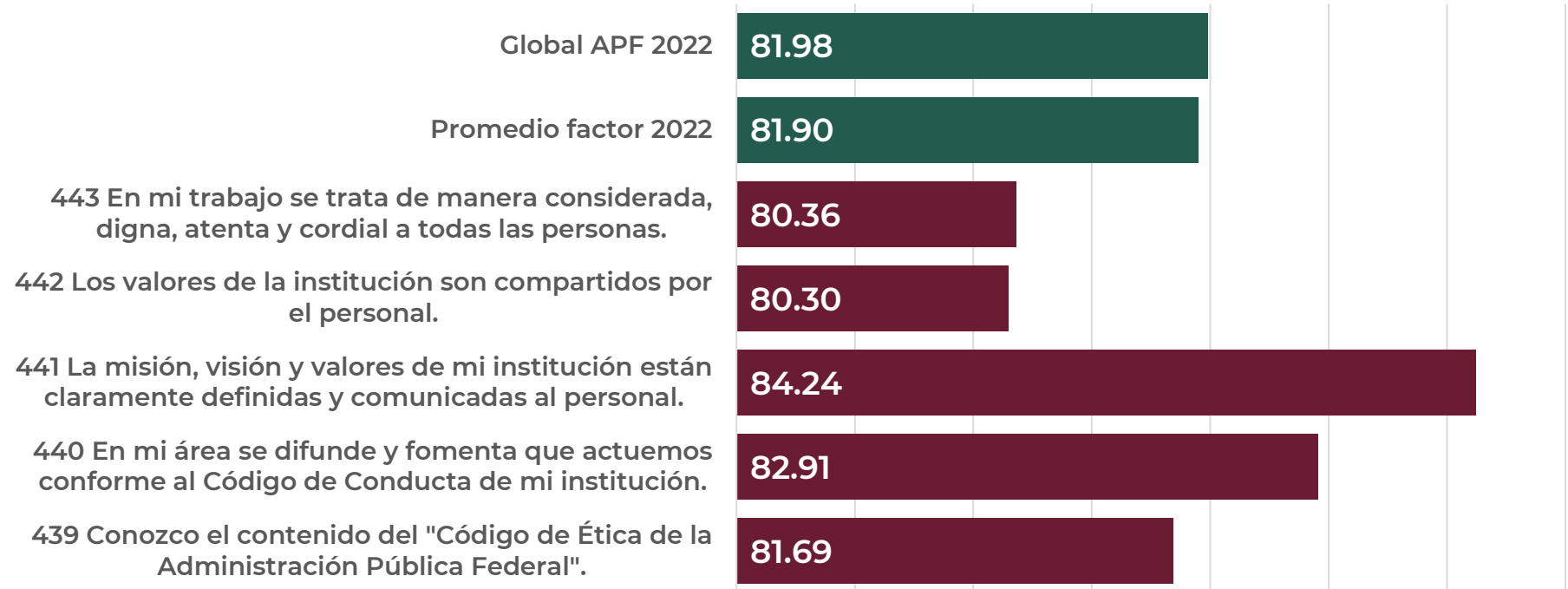
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 1.32 puntos. Destaca que el 86.96 por ciento de los encuestados se considera parte importante del equipo de trabajo, mientras que el 76.48 por ciento, manifiesta que existen faltas de respeto entre el personal.

Factor 127 TRANSPARENCIA



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 2.28 puntos. Destaca la calificación más alta para el reactivo 411 en que el personal considera que si se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, siendo la más baja la 410, en el cual el personal manifiesta que en las áreas de trabajo se promueve poco la rendición de cuentas.

Factor 128 VALORES



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por sólo 0.08 puntos. Se aprecia que el personal encuestado manifiesta conocer la misión, visión y valores de la Institución, pero en contraste manifiesta que éstos no poco compartidos por el personal.



2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios)

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

ÁREA	S	F	Q	O	TOTAL
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	18	15	9	9	50

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

Entre las **sugerencias** destacan las siguientes:

La encuesta resulta muy larga, monótona, y en ocasiones sin opción de responder adecuadamente; mezcla conceptos que genera confusión como ejemplo es que acota las preguntas a “en mi área”.

En el área de investigación, sugieren se reconsideren otorgar nuevamente las prestaciones que se quitaron.

Difundir los materiales para el desarrollo profesional para mejorar las relaciones como equipo de trabajo.

Establecer sanciones más rigurosas en los casos de acoso sexual, y que el sindicato no intervenga para defender a los denunciados.

Respetar los horarios de trabajo, derivado que instituciones externas solicitan información urgente fuera de la jornada laboral.

Promover la jubilación, ya que la mayoría del personal ya tiene muchos años en el servicio, y es evidente que las habilidades van disminuyendo.

Contratar al personal de acuerdo al perfil de puesto, acorde a un flujograma de actividades por área.

Cambiar constantemente a los integrantes del Comité de ética, y que no formen parte las autoridades.

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre las **Quejas** destacan las siguientes:

La encuesta no refleja resultados al interior, no hay cambio.

Existe corrupción, no se da seguimiento a las denuncias. No se investiga a los directivos que comenten actos de corrupción.

Referente a las plazas, se recibieron diferentes quejas: se otorgan por favoritismos, no toman en cuenta la antigüedad ni la escolaridad. En el escalafón se dan las plazas por antigüedad, en lugar de analizar quién es el mejor candidato. Se contratan a jefes sin experiencia, por recomendación.

El OIC no investiga las denuncias, sólo las archiva.

Entre las **Felicitaciones** destacan las siguientes:

Satisfacción y orgullo de pertenecer a una institución como el INPer.

Orgullo de la labor que se desarrolla en el INPer en beneficio de las pacientes.

Agradecimiento por realizar la encuesta para promover acciones en pro del clima organizacional y la mejora continua institucional.



Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre **otros** destacan las siguientes:

Queja para el Órgano Interno de Control en el INPer, que archivó una denuncia.

Queja de discriminación del personal de confianza, a quienes se les quitaron prestaciones sin ninguna explicación.

Queja para las áreas de recursos humanos, respecto a los procesos de contratación, que parecen turbios y poco transparentes.

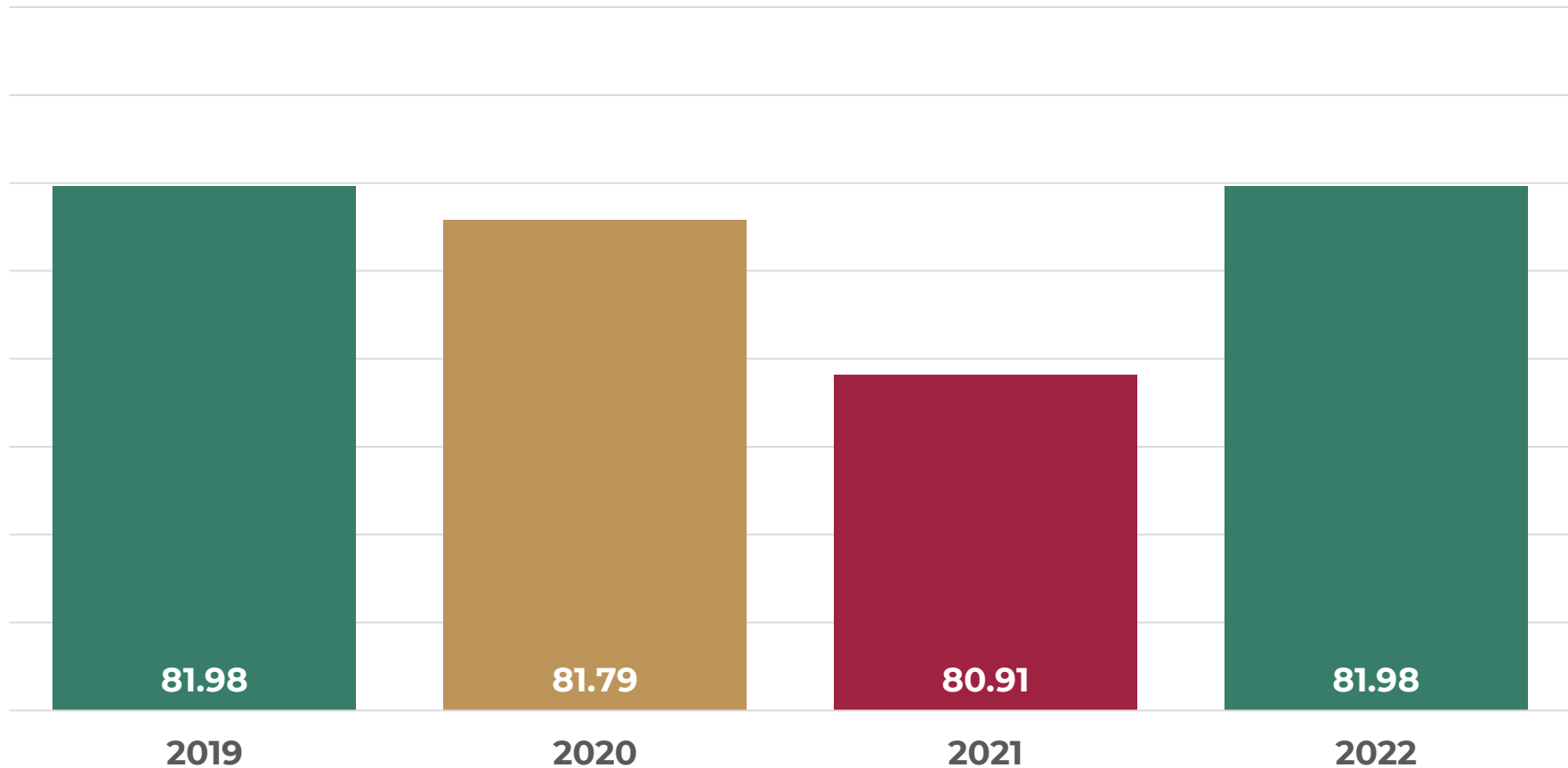
Abuso de poder de parte de algunas autoridades.



3. ANÁLISIS COMPARATIVO APF - INPER

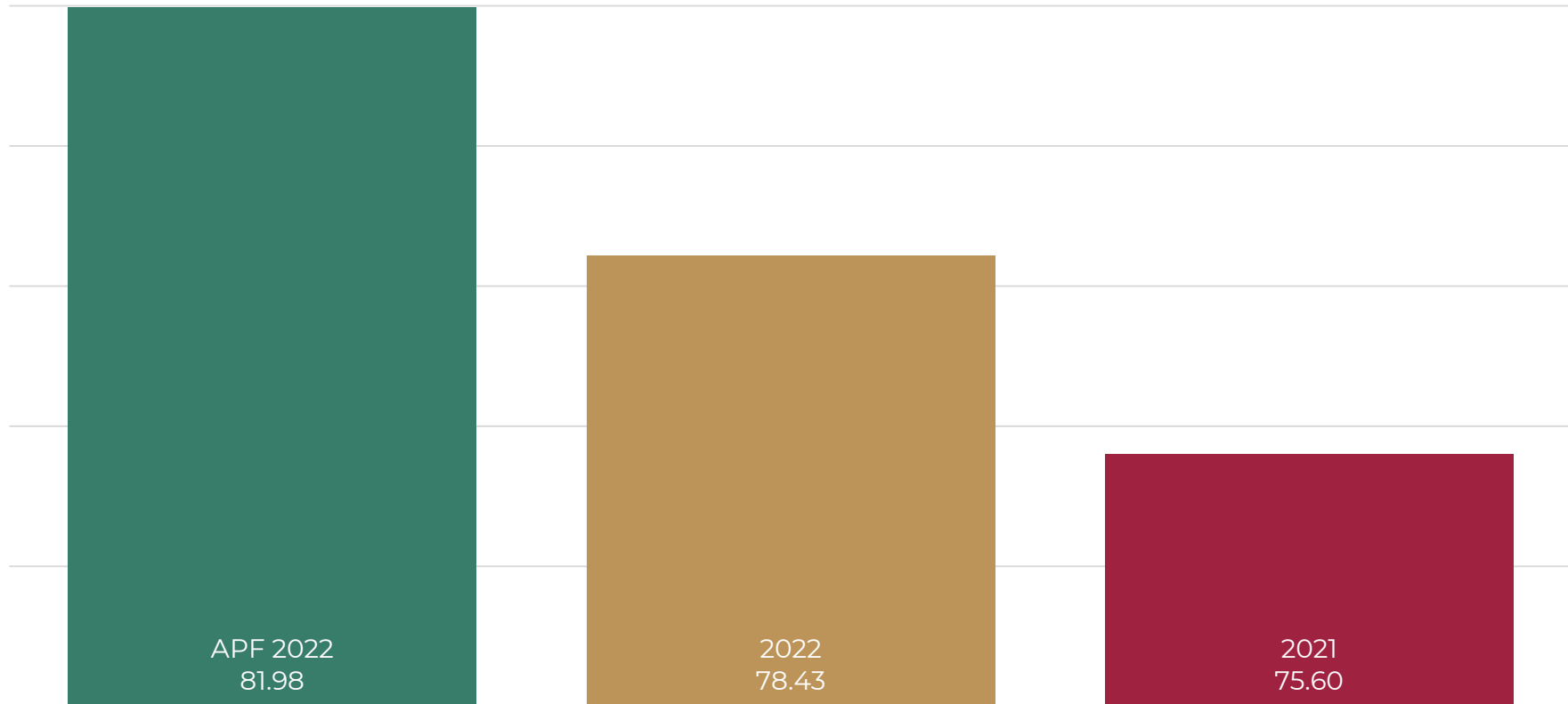


COMPORTAMIENTO HISTÓRICO APF



Respecto a la APF, se observó un ligero descenso en los ejercicios 2020 y 2021, que se puede asociar a la emergencia de la pandemia; en tanto para 2022 se observó un repunte debido a la reactivación de actividades de manera presencial en la APF, con el mismo promedio que en 2019, cuando iniciaba la pandemia.

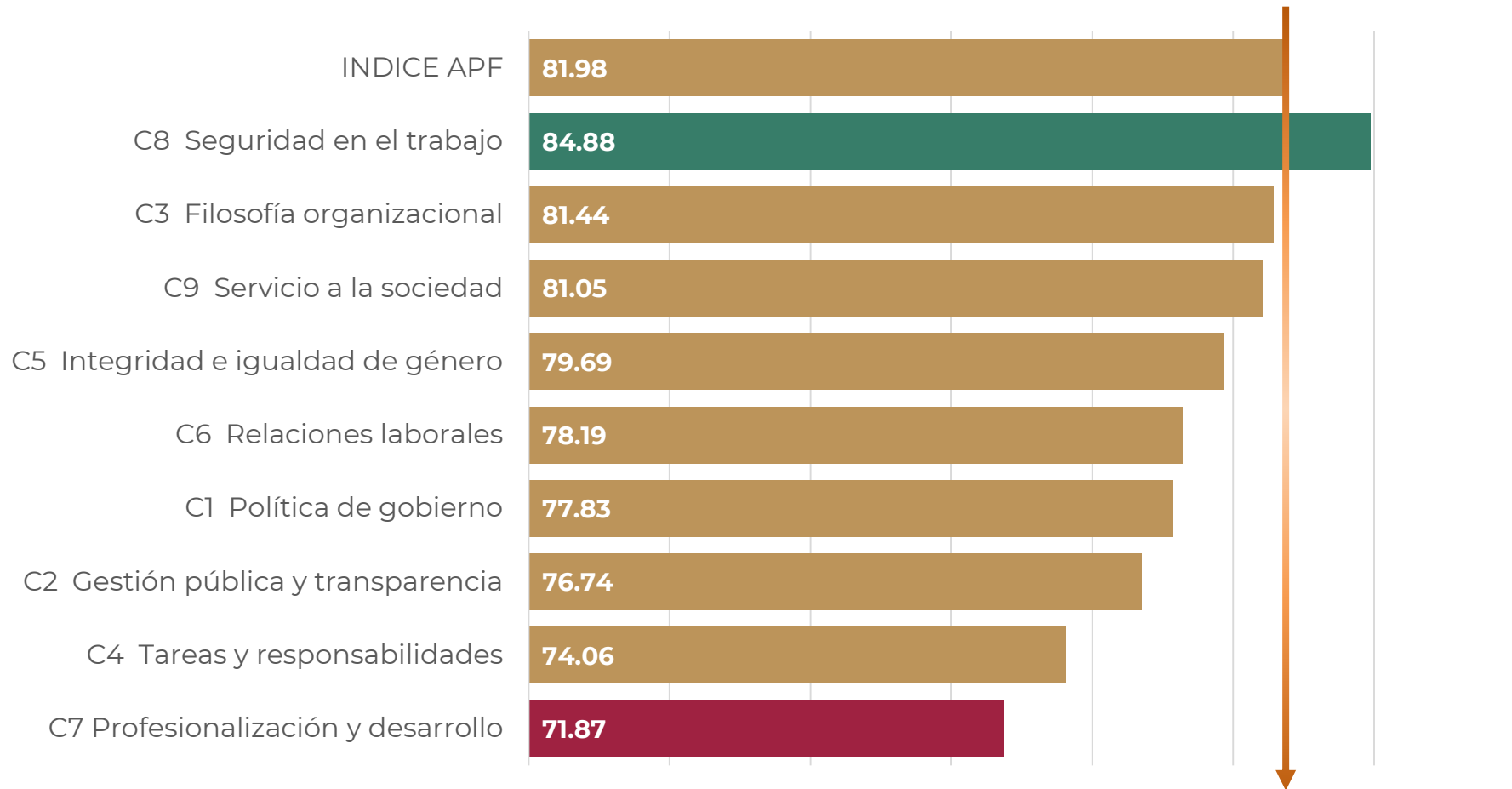
COMPARATIVO APF - INPER



Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"

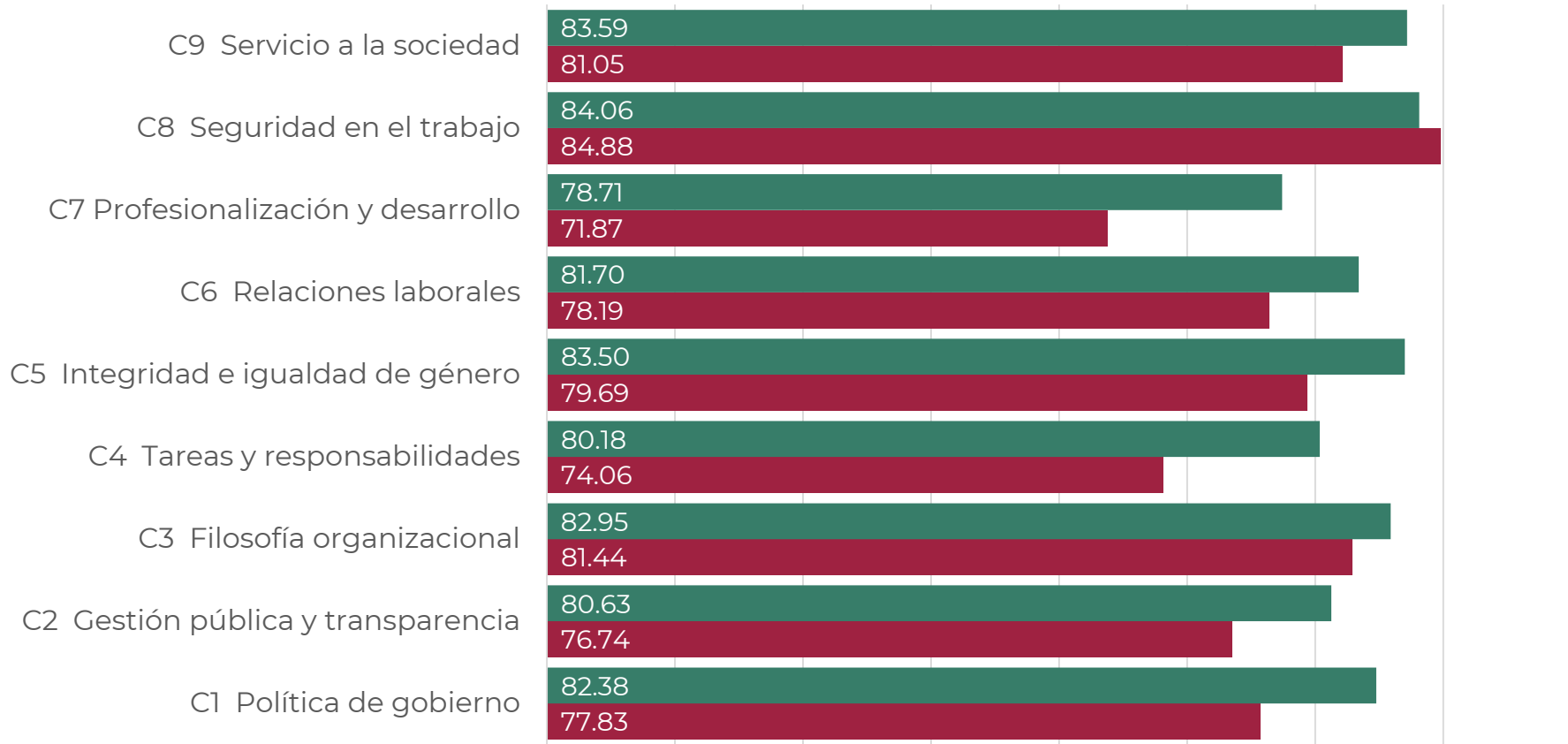
El INPer tanto en el ejercicio 2022 como en 2021 y anteriores, ha obtenido un índice muy por debajo del índice de la APF. En 2021 disminuyó considerablemente la calificación asociada a las secuelas de la pandemia, ya que al ser una institución de salud, fue de las más afectadas por contagios del personal, además no fue posible el trabajo a distancia, generando molestias entre las y los trabajadores.

GRÁFICA POR CUADRANTE



Como se observa, el INPer en el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo superó el nivel obtenido en el índice de la APF; en los cuadrantes C3 y C9 se ubicó ligeramente por debajo. En contraste, el cuadrante 7 quedó 10.11 puntos por debajo de la APF.

GRÁFICA COMPARATIVA POR CUADRANTE



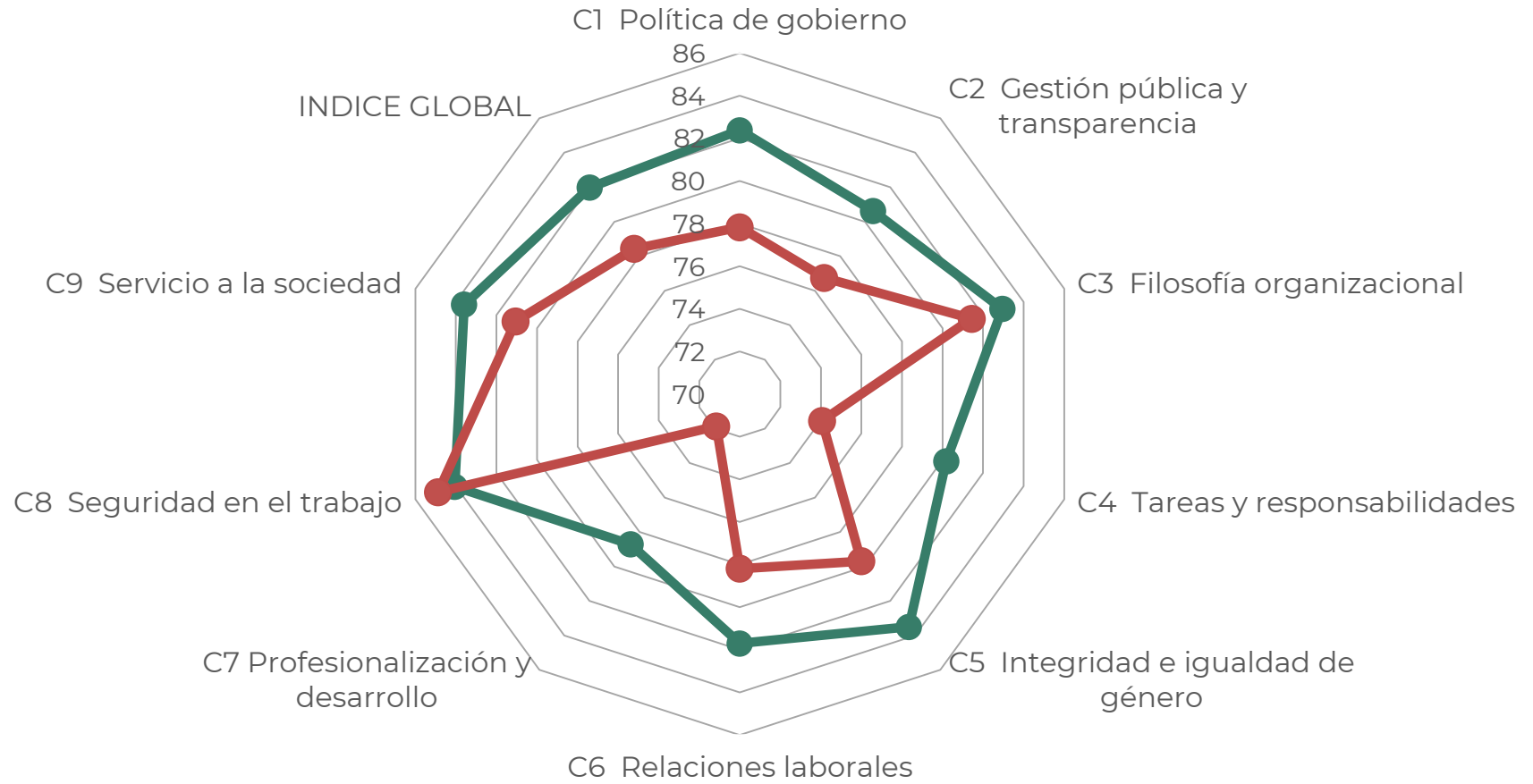
■ APF ■ INPER

Como se observa en el comparativo de los índices por cuadrante obtenidos por la APF y por el INPer, solo en el C8 Seguridad en el trabajo, el INPer superó ligeramente el nivel obtenido por la APF. En todos los demás se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-4.55	-6.12	-6.84
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.89	-3.81	0.82
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-1.51	-3.51	-2.54

Como se observa, solo en el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo, el INPer superó ligeramente el nivel obtenido en ese cuadrante por la APF. En todos los demás se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER.

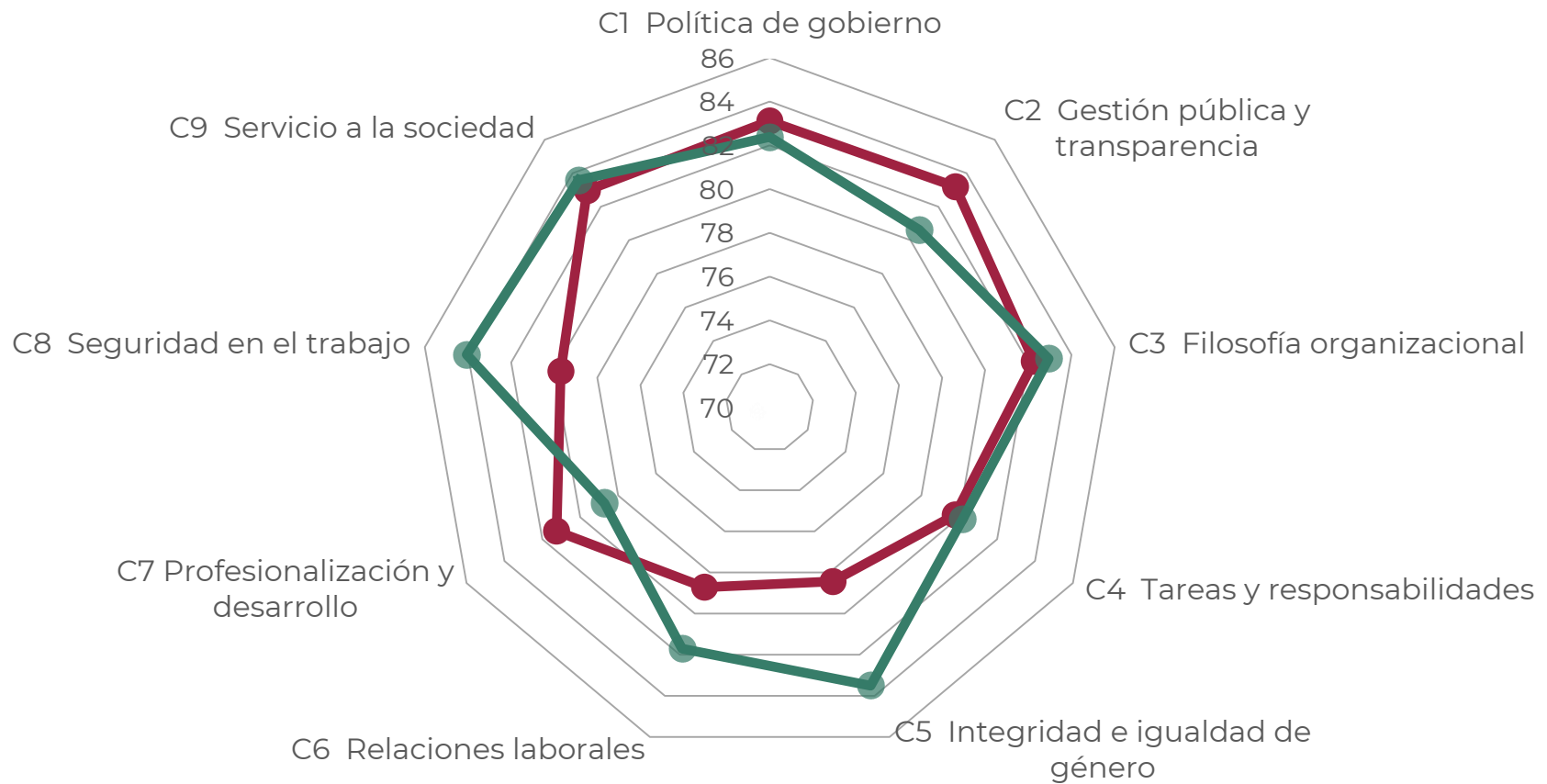
RADIALES APF 2022 - INSTITUCIÓN 2022



■ APF ■ INPER

Como se observa, solo en el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo, el INPer superó ligeramente el nivel obtenido en ese cuadrante por la APF. En todos los demás se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER, siendo el más bajo el C7 con 10.11 puntos por debajo de la APF.

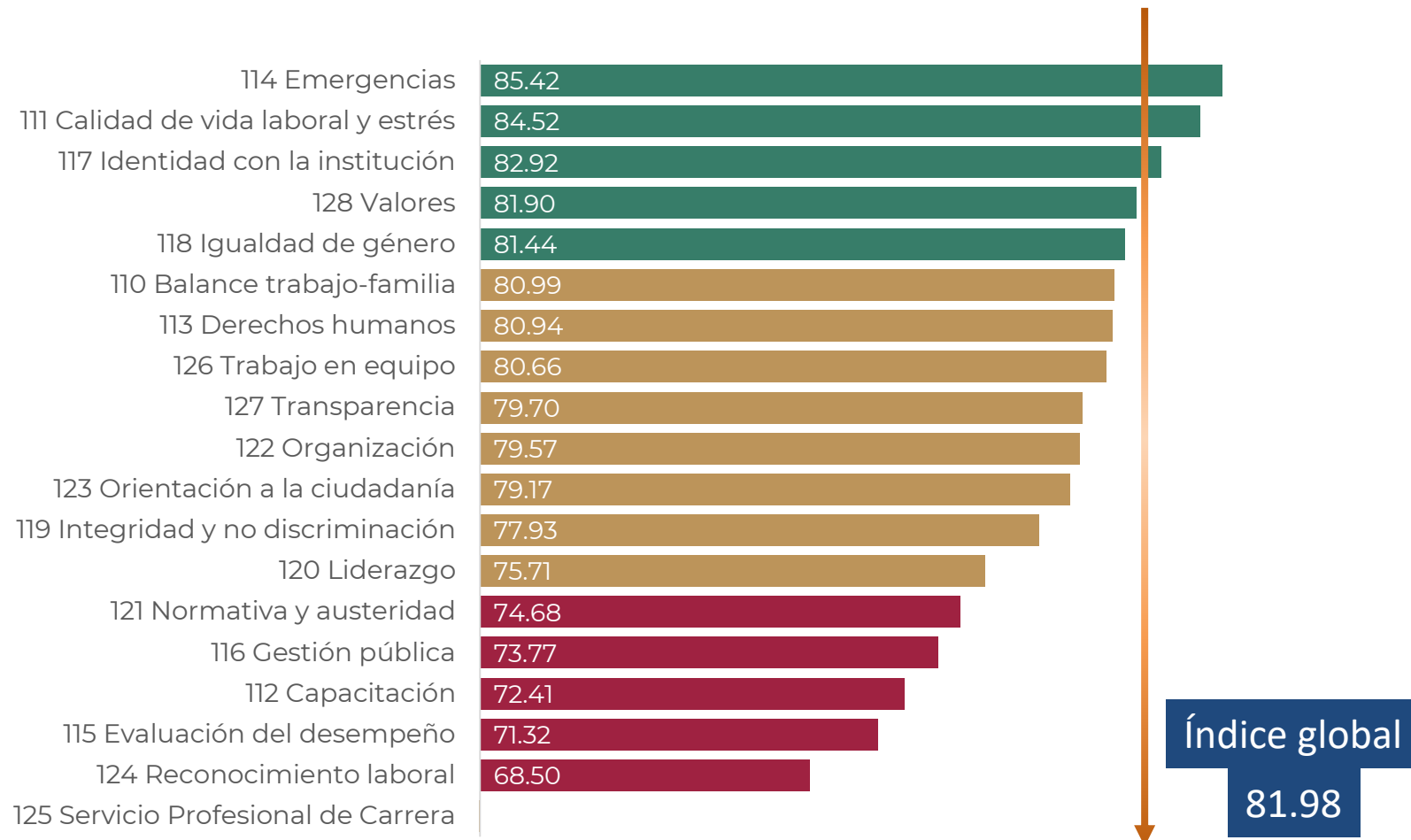
RADIALES APF (COMPARATIVO 2021-2022)



■ 2022 ■ 2021

En el comparativo de la APF 2021-2022, se aprecia que los cuadrantes C7 y C2 obtuvieron mayor puntuación en el 2021. En contraste, se observa un importante repunte en el C5 en el año 2022, que se puede asociar a las campañas que se han realizado en el tema de igualdad de género.

GRÁFICA FACTORES

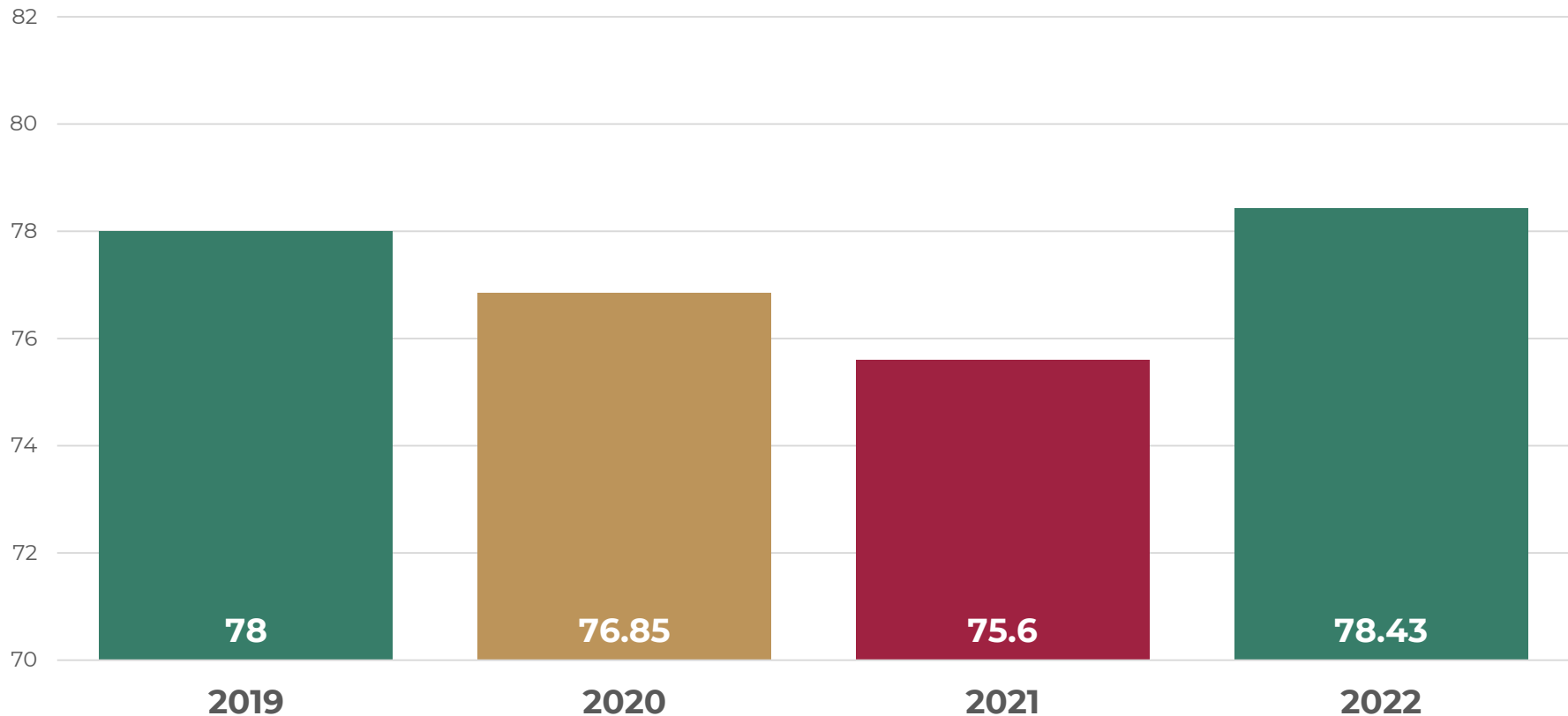


En el análisis por factores, el INPer superó en los factores 114, 111 y 117 el índice global obtenido por la APF. En todos los demás se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER, siendo el más bajo el 124 Reconocimiento laboral, resultado congruente con los comentarios recibidos respecto a la falta de apoyo en el desarrollo profesional y el proceso escalafonario.



4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL 2021 - 2022

COMPORTAMIENTO HISTÓRICO INPER



Se observó un descenso en los ejercicios 2020 y 2021, que se puede asociar a la emergencia de la pandemia, que generó estrés entre el personal; en tanto, para 2022 hubo un repunte debido al regreso a la normalidad de las actividades, con 0.43 puntos arriba del ejercicio 2019 cuando iniciaba la pandemia.

Cuadrante	2022	2021	
C1 Política de gobierno	77.83	78.13	↓
C2 Gestión pública y transparencia	76.74	76.71	↑
C3 Filosofía organizacional	81.44	80.28	↑
C4 Tareas y responsabilidades	74.06	76.15	↓
C5 Integridad e igualdad de género	79.69	70.76	↑
C6 Relaciones laborales	78.19	72.89	↑
C7 Profesionalización y desarrollo	71.87	75.68	↓
C8 Seguridad en el trabajo	84.88	73.34	↑
C9 Servicio a la sociedad	81.05	79.74	↑

Del comparativo por cuadrante de los años 2021-2022, se aprecia un resultado favorable, derivado que de los nueve cuadrantes en seis se mejoró la puntuación; y sólo en tres se disminuyó.

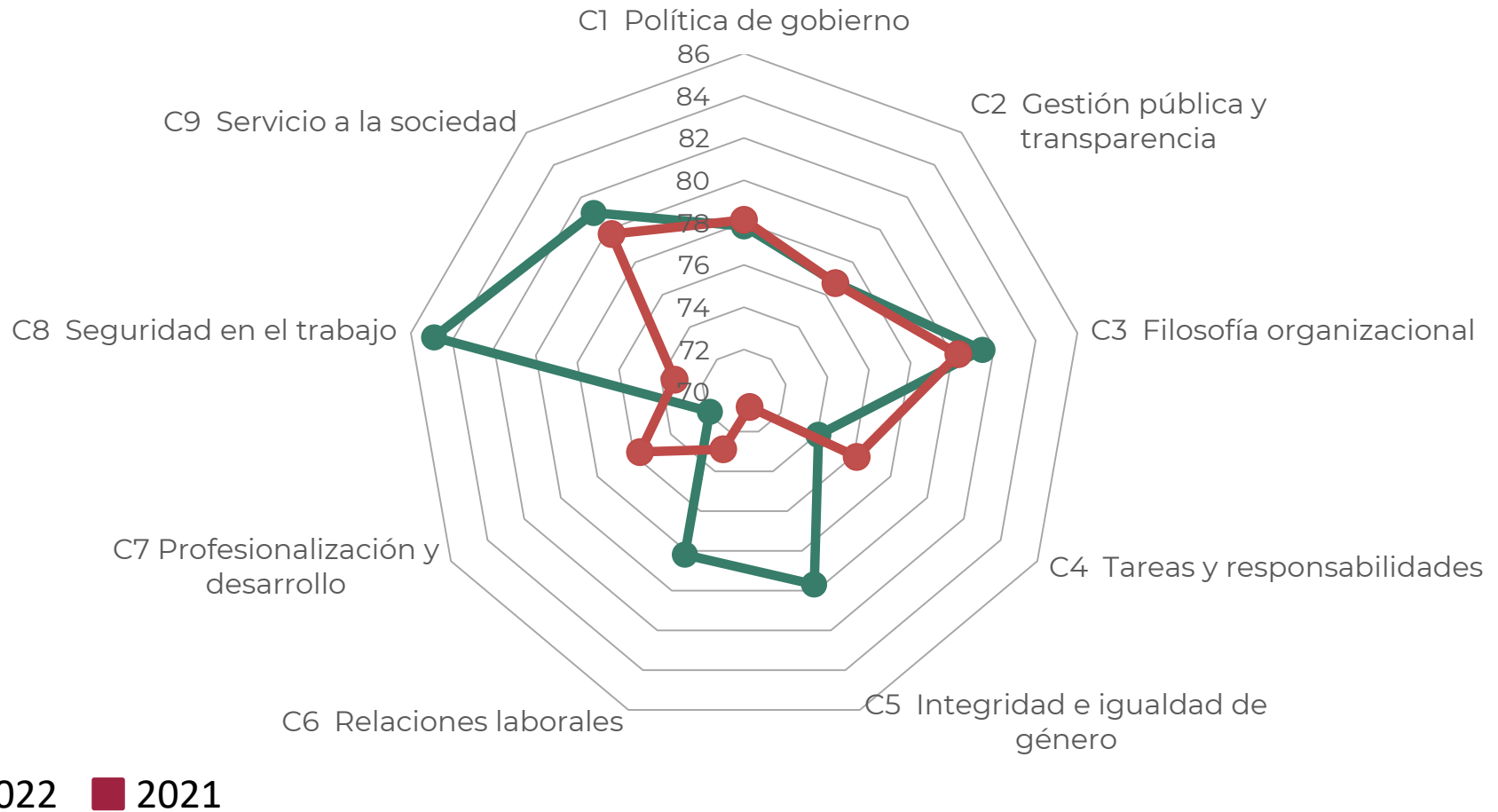
El C7 obtuvo las puntuaciones más bajas de la encuesta, en los reactivos 402 y 403, con las calificaciones 68.10 y 65.35 respectivamente, alusivos a si se valora la experiencia y se motiva al personal antes de un despido.

MODELO Tichy INPER (COMPARATIVO 2021-2022)

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021				Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"				Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas	Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo	Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.13	76.15	75.68		77.83	74.06	71.87
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo	Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.71	70.76	73.34		76.74	79.69	84.88
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad	Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.28	72.89	79.74		81.44	78.19	81.05

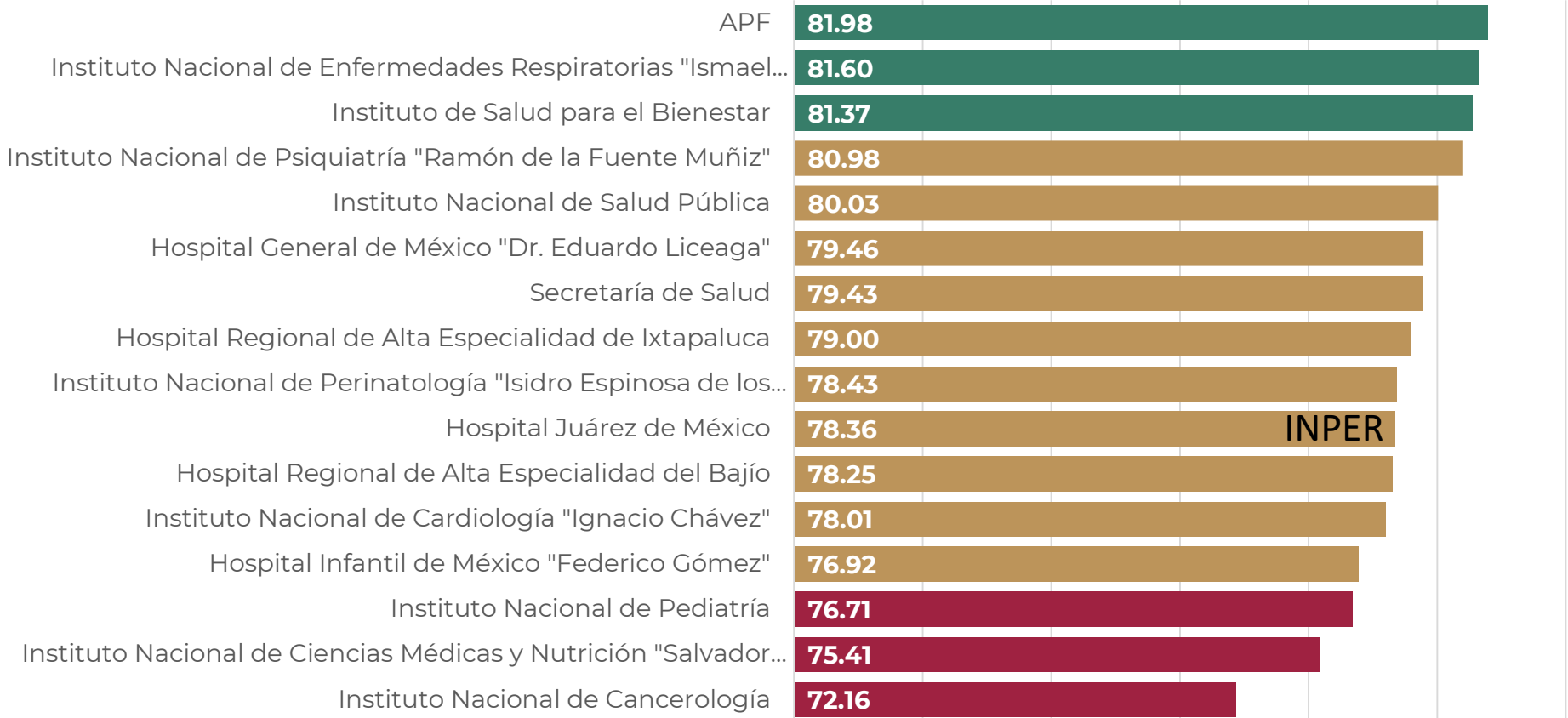
Del comparativo por cuadrante de los años 2021-2022, se aprecia un mejor resultado en seis cuadrantes, destacando el C8, C6 y el C5.

RADIALES INPER (COMPARATIVO 2021-2022)



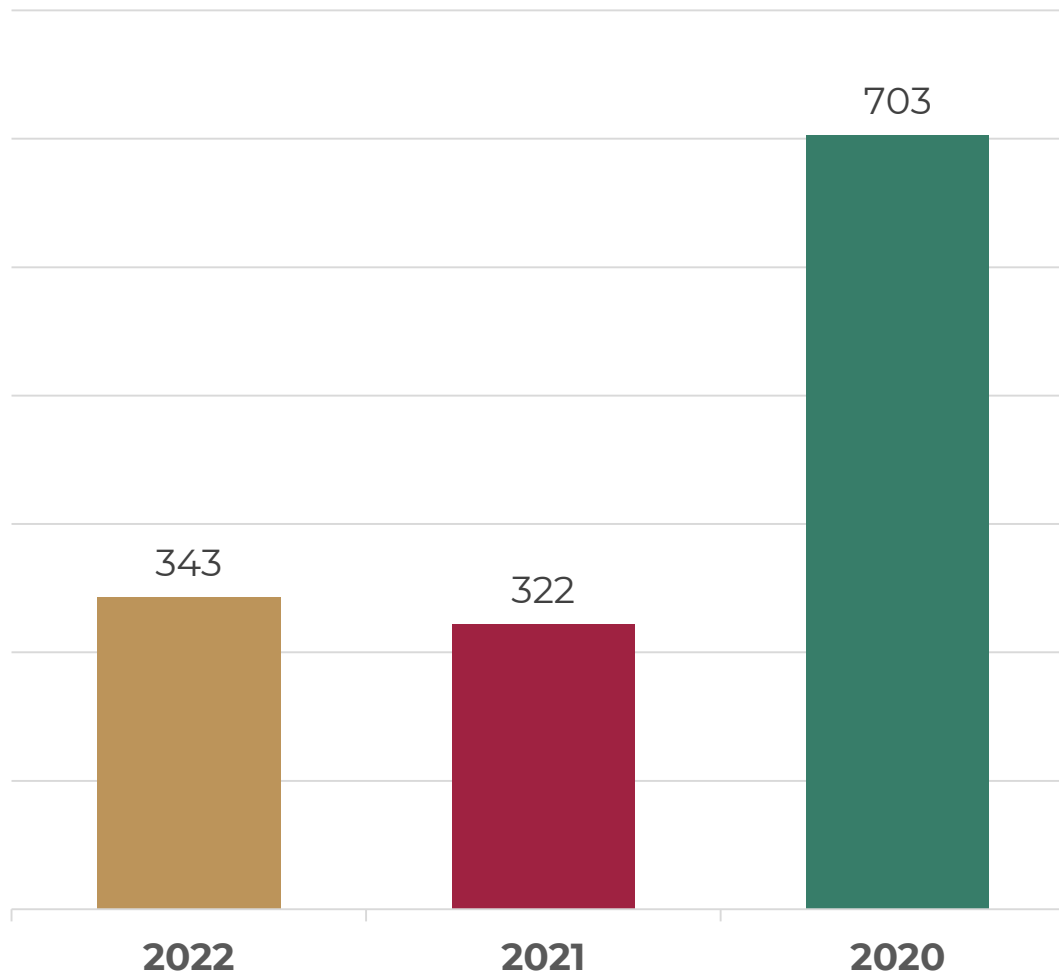
Del comparativo por cuadrante de los años 2021-2022, se aprecia en los radiales un mejor resultado en seis cuadrantes, destacando el C8, C6 y el C5.

COMPARATIVO POR INSTITUCIONES RAMO 12



El comparativo se realizó entre instituciones del sector Salud, a efectos de que fueran equiparables las condiciones de trabajo. Como se aprecia en la gráfica, ninguna de las instituciones de salud comparadas, superó el índice de la APF. Es de suponerse que al regirse por la misma normatividad, se obtienen calificaciones similares, ejemplo es que de los resultados de la encuesta, resalta que en todas estas instituciones, se ubicó como cuadrante más bajo el C7 Profesionalización y desarrollo.

Encuestas 2021 - 2022



En el año 2022 se contó con una mayor participación, ligeramente superior a la obtenida en el año 2021.

Es de hacer notar que la participación sigue siendo muy baja, de tan sólo el 21% de la plantilla total, esto se puede explicar dado que las tres cuartas partes del personal son profesionales de la salud, dedicados a la atención de pacientes, lo cual les impide en horario de trabajo participar en la encuesta.

Esta explicación se comprueba con la participación del año 2020, año de la pandemia en que se cerraron varios servicios y bajó considerablemente el número de pacientes atendidos.



5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Fortalezas por cuadrante

Del análisis por cuadrante, destacan como fortalezas:

C8 Seguridad en el trabajo.....	84.88
C5 Integridad e Igualdad de género.....	79.69
C6 Relaciones Laborales.....	78.19

Fortalezas por factores

114. Emergencias.....	85.42
111. Calidad de vida laboral y estrés.....	84.52
117. Identidad con la institución.....	82.92
128. Valores.....	81.90
118. Igualdad de género.....	81.44

Como se observa, la puntuación más alta está asociada a los reactivos referentes a la satisfacción del trabajo, a la motivación por ser mejor persona servidora pública; asimismo, al ser una institución de salud, se fortalece la parte de capacitar en protocolos en caso de emergencias de incendios, sismos, y por supuesto la pandemia por COVID-19.



IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Áreas de Oportunidad por cuadrante

C7 Profesionalización y desarrollo.....	71.87
C4 Tareas y responsabilidades.....	74.06
C2 Gestión pública y transparencia.....	76.74

Áreas de Oportunidad por factores

124 Reconocimiento laboral.....	68.50
115 Evaluación del desempeño.....	71.32
112 Capacitación.....	72.41
116 Gestión pública.....	73.77

En los diferentes ciclos en que se ha aplicado la ECCO, se observa de manera recurrente el tema del reconocimiento laboral; que impactó de manera significativa en el cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo. Se observó que el factor de capacitación es un área de oportunidad; así como el factor de evaluación del desempeño.



6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Número	Objetivos estratégicos	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
1	Robustecer el reconocimiento a la productividad laboral del personal del INPer, a fin de que el desarrollo profesional se realice con base al mérito y las competencias adquiridas, en apego a los perfiles de puestos vigentes de la Secretaría de Salud.	124- Reconocimiento laboral	130 - Tareas y responsabilidades
2	Fortalecer los mecanismos de evaluación del personal operativo, que permitan estimular el desempeño, mediante el reconocimiento a la eficacia y eficiencia laboral.	115- Evaluación del desempeño	131 - Profesionalización
3	Impulsar el desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal, a través de un programa de capacitación acorde a las funciones inherentes a cada categoría de puesto.	112- Capacitación	131 - Profesionalización



Número	Objetivos estratégicos	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
4	Construir en el INPer una ética pública fundada en los Códigos de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción.	116- Gestión Pública	132 - Que lo público funcione
5	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 2022, para iniciar el programa de acción necesario.	117- Identidad con la institución	137 - Servicio a la sociedad



7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS



Número	Práctica de transformación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
1	Transparentar los procesos escalafonarios para ocupar las plazas vacantes de base, mediante publicar en los franelógrafos institucionales, los oficios de convocatorias, los candidatos del concurso, así como los resultados de quienes resulten ganadores de las plazas.	124- Reconocimiento laboral	130 - Tareas y responsabilidades
2	Actualizar el formato 5120-03 Nota buena por desempeño, a efecto de que la evaluación abarque aspectos de productividad, comportamiento ético, y no sólo de asistencia y permanencia en el área de trabajo. Este instrumento permitirá otorgar el premio del empleado del mes, considerando otros criterios de desempeño laboral más significativos que la puntualidad y asistencia.	115- Evaluación del desempeño	131 - Profesionalización
3	Promover la capacitación del personal administrativo y de los profesionales de la salud, mediante la realización de cursos en modalidad presencial y en línea, correspondientes a temas de interés institucional.	112- Capacitación	131 - Profesionalización



Número	Práctica de transformación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
4	Diseñar y colocar carteles en diferentes espacios del INPer, que permitan a través de un código QR, ingresar directamente al Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA), a fin de promover una cultura de denuncia ante los posibles actos de corrupción en el INPer.	116- Gestión Pública	132 - Que lo público funcione
5	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2023, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	117- Identidad con la institución	137 - Servicio a la sociedad



8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO 2023



CALENDARIO PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Transparentar los procesos escalafonarios para ocupar las plazas vacantes de base, mediante publicar en los franelógrafos institucionales, los oficios de convocatorias, los candidatos del concurso, así como los resultados de quienes resulten ganadores de las plazas.												
2	Actualizar el formato 5120-03 Nota buena por desempeño, a efecto de que la evaluación abarque aspectos de productividad, comportamiento ético, y no sólo de asistencia y permanencia en el área de trabajo. Este instrumento permitirá otorgar el premio del empleado del mes, considerando otros criterios de desempeño laboral más significativos que la puntualidad y asistencia.												
3	Promover la capacitación del personal administrativo y de los profesionales de la salud, mediante la realización de cursos en modalidad presencial y en línea, correspondientes a temas de interés institucional.												
4	Diseñar y colocar carteles en diferentes espacios del INPer, que permitan a través de un código QR, ingresar directamente al Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDE), a fin de promover una cultura de denuncia ante los posibles actos de corrupción en el INPer.												
5	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2023, en la Normateca Institucional y notificar al personal.												

DIFUSIÓN



9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Cuadrante	2022	2021	
C1 Política de gobierno	77.83	78.13	↓
C2 Gestión pública y transparencia	76.74	76.71	↑
C3 Filosofía organizacional	81.44	80.28	↑
C4 Tareas y responsabilidades	74.06	76.15	↓
C5 Integridad e igualdad de género	79.69	70.76	↑
C6 Relaciones laborales	78.19	72.89	↑
C7 Profesionalización y desarrollo	71.87	75.68	↓
C8 Seguridad en el trabajo	84.88	73.34	↑
C9 Servicio a la sociedad	81.05	79.74	↑

El Índice global del INPer repuntó de 75.60 a 78.43, con una diferencia hacia arriba de 2.83.

Si analizamos los cuadrantes más bajos del año 2021: C5, C6 y C8, se logró un impacto favorable con las prácticas de transformación establecidas en el PTCCO 2022, y en los tres se observó un repunte hacia una mejor puntuación.

Por el contrario, para el año 2022 se observó un decremento en las calificaciones de los cuadrantes C7, C4 y C1, por lo que será necesario que las PTCCO 2023 se enfoquen en acciones para esos cuadrantes.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
1	Difundir entre el personal, los mecanismos existentes para el reconocimiento al desempeño laboral, así como las prestaciones a los que puede acceder el personal de base, especificando los criterios que se deben cumplir para la asignación de los mismos.	99 - Reconocimiento laboral	01/07/2022	31/12/2022	1- Todo el personal	En las Condiciones Generales de trabajo, del Instituto Nacional de perinatología, en el Capítulo XV, Artículos del 152 al 164, están estipulados los premios, estímulos y recompensas, así como los mecanismos que el personal debe cumplir para el otorgamiento de los mismos. Dichas condiciones fueron publicadas en la Normateca Institucional el 20 de junio del 2018.

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
2	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.	82 - Igualdad y no discriminación	01/07/2022	31/12/2022	1- Todo el personal	El Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes", a través del Departamento de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal y en coordinación con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SEMUJERES), llevó a cabo la realización de la 3ra, 4ta, 5ta. Y 7ª, emisión 2022 de los cursos en línea en materia de Igualdad de Género, Derechos Humanos y No Discriminación, para promover una Cultura Institucional, dirigidos a las personas servidoras públicas, los cuales se llevaron a cabo durante los meses de junio, julio agosto y octubre.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
3	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2022, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	01/07/2022	31/12/2022	1- Todo el personal	Mediante Circular/DP/003/2022 de fecha 5 de agosto de 2022, se le notificó a los Titulares de las Direcciones de Área, Subdirecciones, Jefaturas de Departamento y Coordinaciones del INPer, que los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 y PTCCO 2022, se encuentran publicados para su consulta y del personal a su cargo en la Normateca Institucional.

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
4	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.	96 - Liderazgo positivo	01/07/2022	31/12/2022	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	Se realizó el curso de capacitación en línea, Liderazgo de las mujeres y poder de decisión, el cual fue impartido por el Centro Nacional de Capacitación y Consultoría Empresarial, del 30 de mayo al 10 de junio 2022, con una duración de 15 horas.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
5	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.	81 - Igualdad de género	01/07/2022	31/12/2022	1- Todo el personal	Se diseñó el Mural sobre la prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y se colocó en la pared del área de los checadores de asistencia del personal. Asimismo, se difundió dicho mural por correo institucional a todo el personal.



10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS Y PTCCO 2023

DIFUSIÓN DE RESULTADOS

La difusión de resultados obtenidos en la ECCO 2022 y las PTCCO 2023, se estableció como práctica 5, y se realizará a través de los medios disponibles en e INPer:

- Oficio Circular
- Correo electrónico
- Publicación en la página web del INPer, en la sección Normateca

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
1	Robustecer el reconocimiento a la productividad laboral del personal del INPer, a fin de que el desarrollo profesional se realice con base al mérito y las competencias adquiridas, en apego a los perfiles de puestos vigentes de la Secretaría de Salud.	2- Operativa	Transparentar los procesos escalafonarios para ocupar las plazas vacantes de base, mediante publicar en los franelógrafos institucionales, los oficios de convocatorias, los candidatos del concurso, así como los resultados de quienes resulten ganadores de las plazas.	1- Todo el personal	124- Reconocimiento laboral	130 - Tareas y responsabilidades
2	Fortalecer los mecanismos de evaluación del personal operativo, que permitan estimular el desempeño, mediante el reconocimiento a la eficacia y eficiencia laboral.	2- Operativa	Actualizar el formato 5120-03 Nota buena por desempeño, a efecto de que la evaluación abarque aspectos de productividad, comportamiento ético, y no sólo de asistencia y permanencia en el área de trabajo. Este instrumento permitirá otorgar el premio del empleado del mes, considerando otros criterios de desempeño laboral más significativos que la puntualidad y asistencia.	1- Todo el personal	115- Evaluación del desempeño	131 - Profesionalización

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023


Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
3	Impulsar el desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal, a través de un programa de capacitación acorde a las funciones inherentes a cada categoría de puesto.	1- Estratégica	Promover la capacitación del personal administrativo y de los profesionales de la salud, mediante la realización de cursos en modalidad presencial y en línea, correspondientes a temas de interés institucional.	1- Todo el personal	112- Capacitación	131 - Profesionalización
4	Construir en el INPer una ética pública fundada en los Códigos de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción.	1- Estratégica	Diseñar y colocar carteles en diferentes espacios del INPer, que permitan a través de un código QR, ingresar directamente al Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECC), a fin de promover una cultura de denuncia ante los posibles actos de corrupción en el INPer.	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	116- Gestión Pública	132 - Que lo público funcione



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
5	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 2022, para iniciar el programa de acción necesario.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2023, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	117- Identidad con la institución	137 - Servicio a la sociedad

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

 Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	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

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Reporte de PTCCO			Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
					Fecha de registro	Fecha de Inicio	Fecha de fin					
1	1 - Robustecer el reconocimiento a la productividad laboral del personal del INPer, a fin de que el desarrollo profesional se realice con base al mérito y las competencias adquiridas, en apego a los perfiles de puestos vigentes de la Secretaría de Salud.	1- Estratégica	Transparentar los procesos escalafonarios para ocupar las plazas vacantes de base, mediante publicar en los franelógrafos institucionales, los oficios de convocatorias, los candidatos del concurso, así como los resultados de quienes resulten ganadores de las plazas.	5- Operativos	21/03/2023	02/05/2023	31/10/2023	Mejora en los procesos escalafonarios	124 - Reconocimiento laboral	130 - Tareas y responsabilidades		Medio
2	2 - Fortalecer los mecanismos de evaluación del personal operativo, que permitan estimular el desempeño, mediante el reconocimiento a la eficacia y eficiencia laboral.	1- Estratégica	Actualizar el formato 5120-03 Nota buena por desempeño, a efecto de que la evaluación abarque aspectos de productividad, comportamiento ético, y no sólo de asistencia y permanencia en el área de trabajo. Este instrumento permitirá otorgar el premio del empleado del mes, considerando otros criterios de desempeño laboral más significativos que la puntualidad y asistencia.	5- Operativos	21/03/2023	02/05/2023	31/10/2023	Mejora del instrumento para la evaluación del desempeño del personal de base	115 - Evaluación del desempeño	131 - Profesionalización		Medio
3	3 - Impulsar el desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal, a través de un programa de capacitación acorde a las funciones inherentes a cada categoría de puesto.	2- Operativa	Promover la capacitación del personal administrativo y de los profesionales de la salud, mediante la realización de cursos en modalidad presencial y en línea, correspondientes a temas de interés institucional.	1- Todo el personal	21/03/2023	01/01/2023	30/11/2023	Cursos acordes a las funciones del personal	112 - Capacitación	131 - Profesionalización		Medio
4	4 - Construir en el INPer una ética pública fundada en los Códigos de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción.	1- Estratégica	Diseñar y colocar carteles en diferentes espacios del INPer, que permitan a través de un código QR, ingresar directamente al Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDEC), a fin de promover una cultura de denuncia ante los posibles actos de corrupción en el INPer.	1- Todo el personal	21/03/2023	02/05/2023	29/09/2023	Carteles con código QR del SIDEC	116 - Gestión pública	132 - Que lo público funcione		Alto
5	5 - 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 2022, para iniciar el programa de acción necesario.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2023, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	21/03/2023	02/05/2023	31/05/2023	Circular de difusión de los resultados de la ECCO y del PTCCO 2023	117 - Identidad con la institución	137 - Servicio a la sociedad		Alto

Firma: 
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: DR. RAMÓN ALBERTO RUIZ TAPIA, DIRECTOR DE PLANEACIÓN
Fecha : 22 de Marzo de 2023

