



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

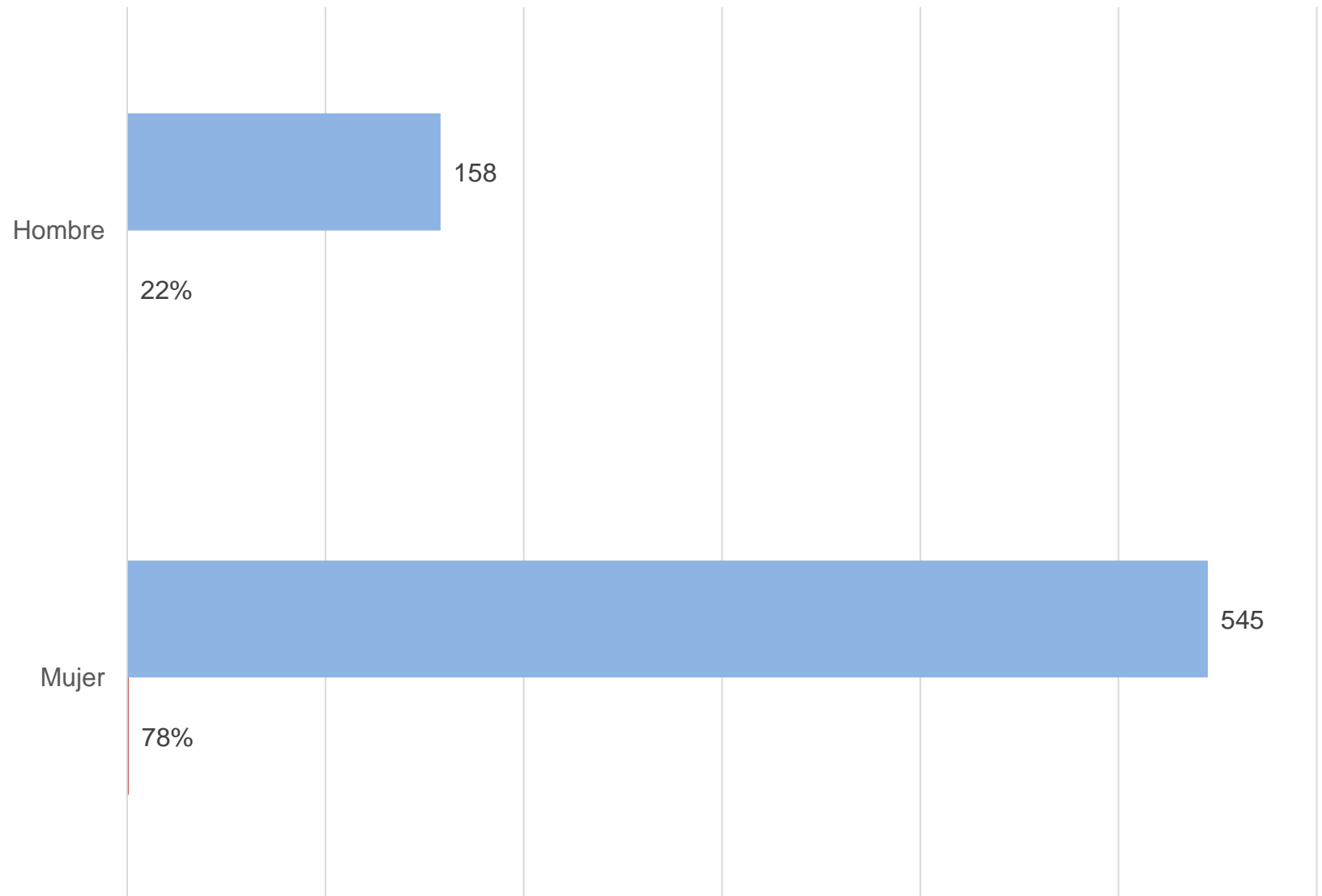
Programa de Prácticas de Transformación
de Clima y Cultura Organizacional 2020



Análisis cuantitativo

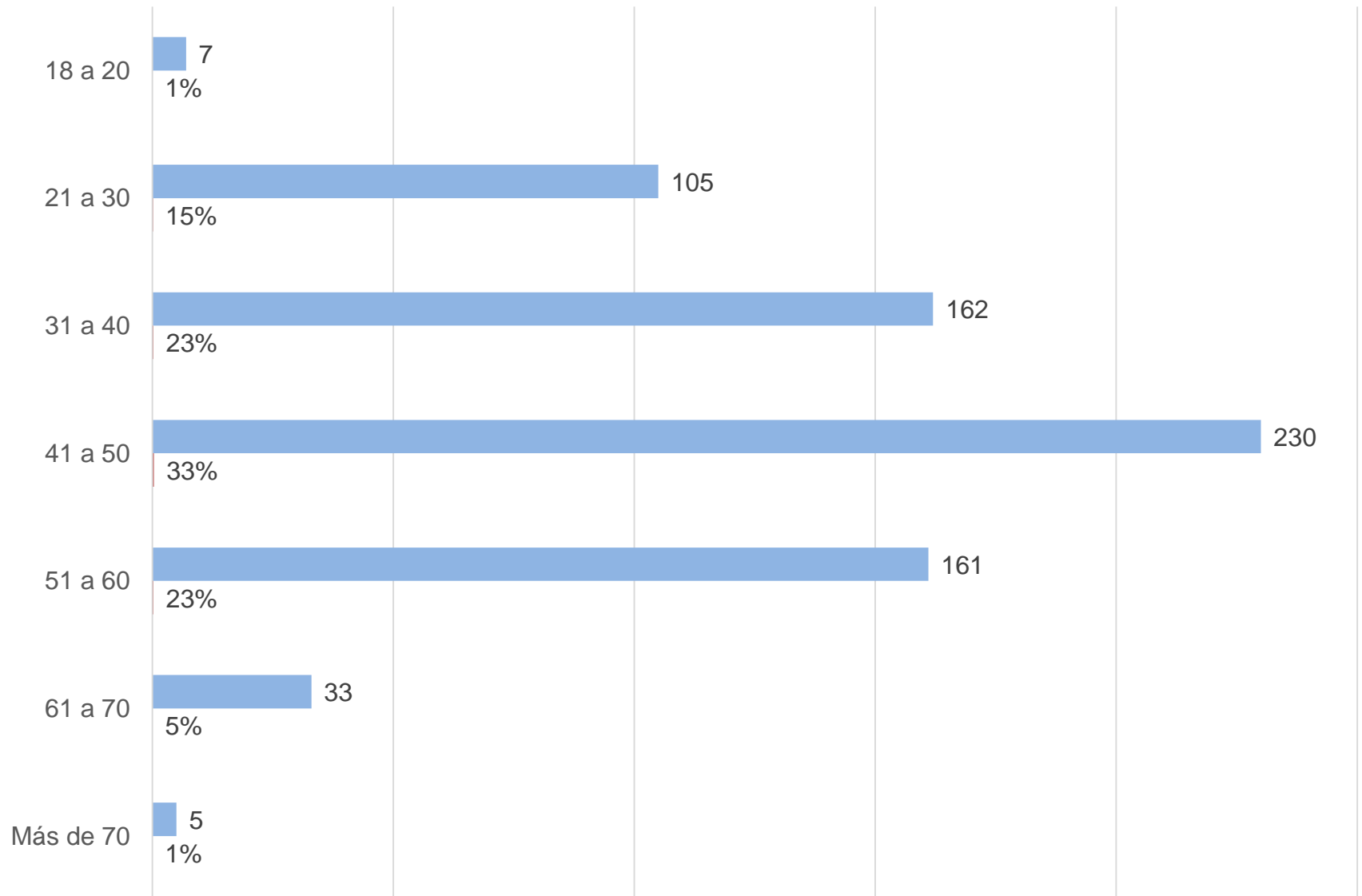


GÉNERO/2019



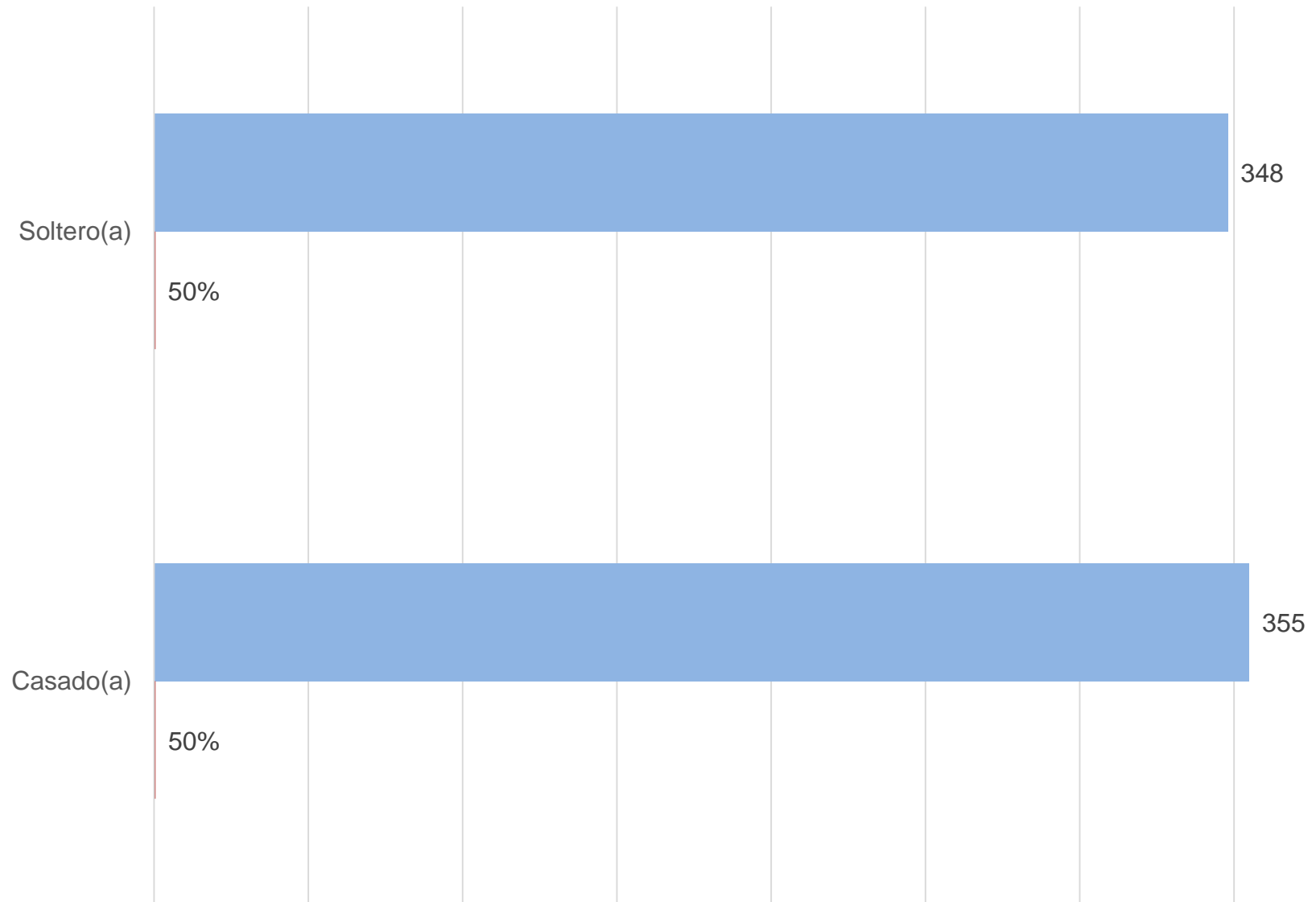


EDAD/2019



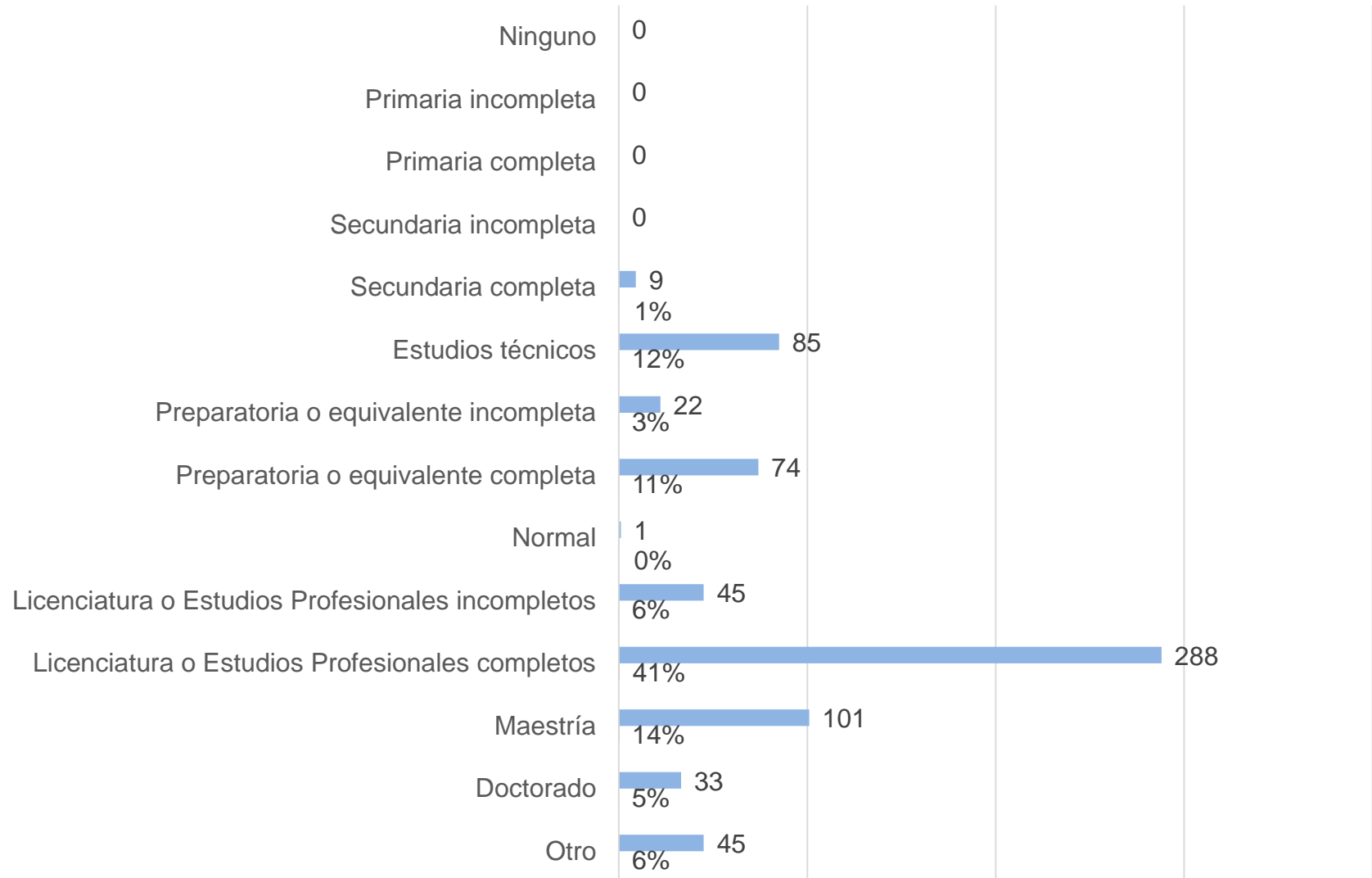


ESTADO/CIVIL 2019



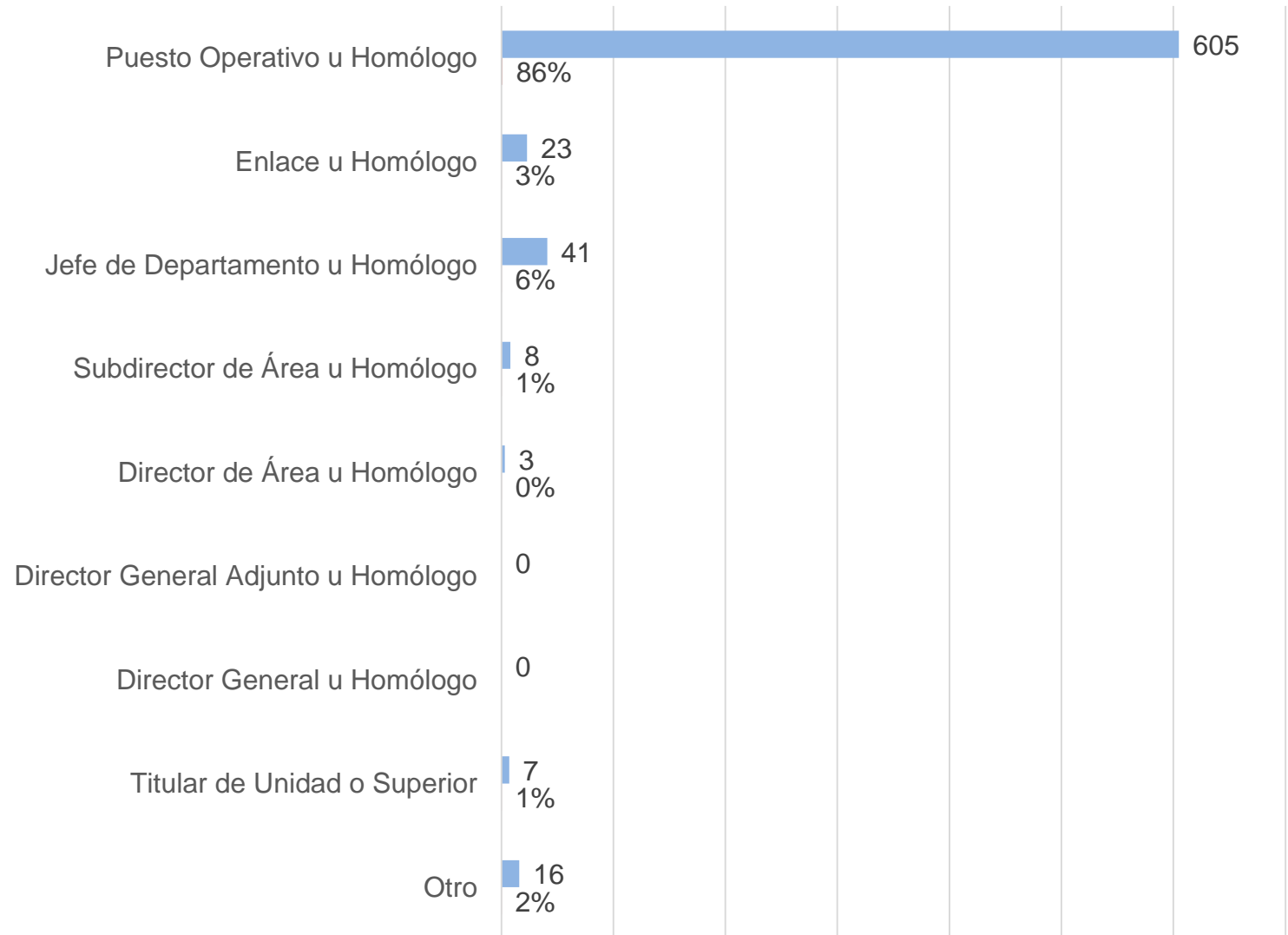


NIVEL ESCOLAR / 2019



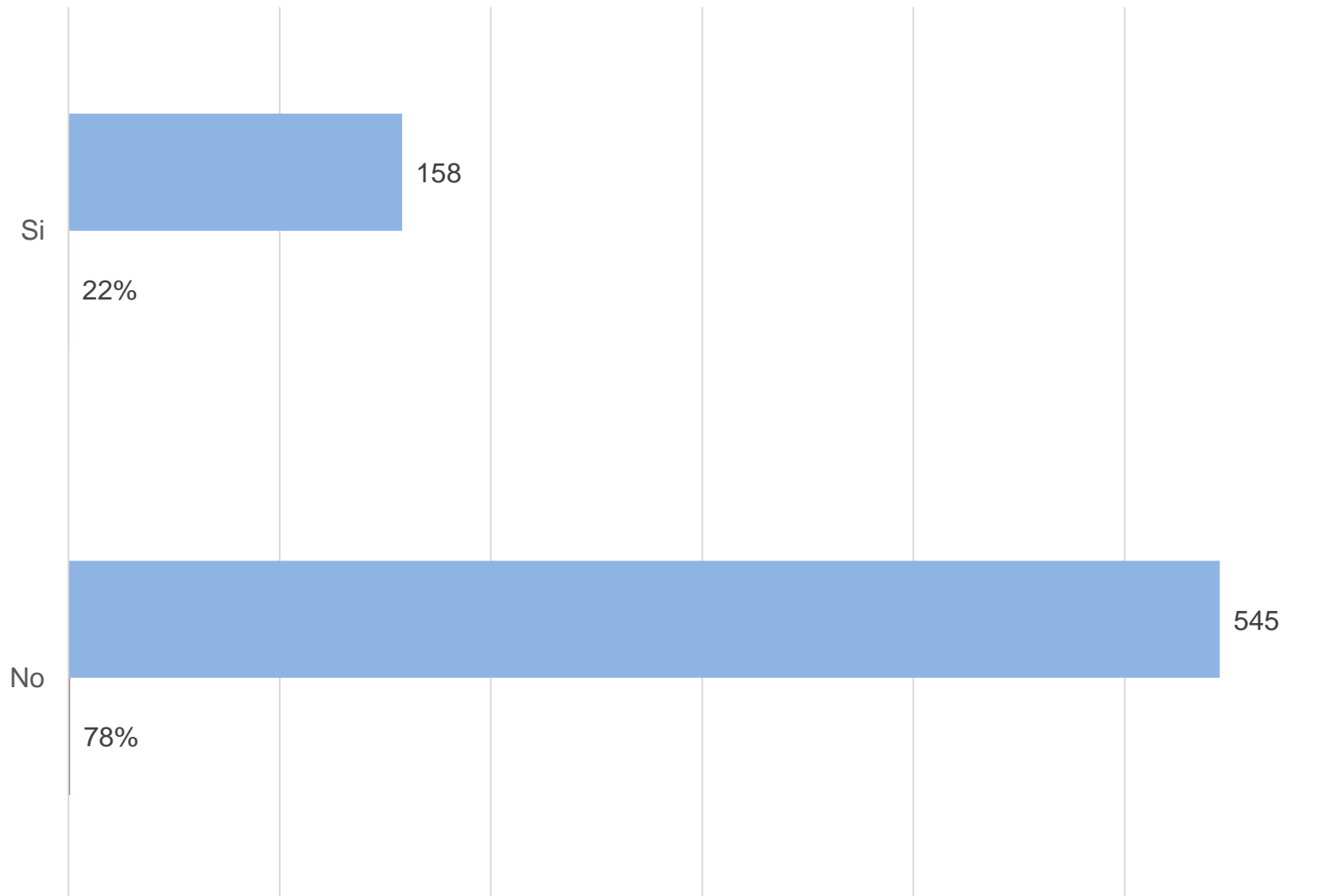


NIVEL DEL PUESTO/2019



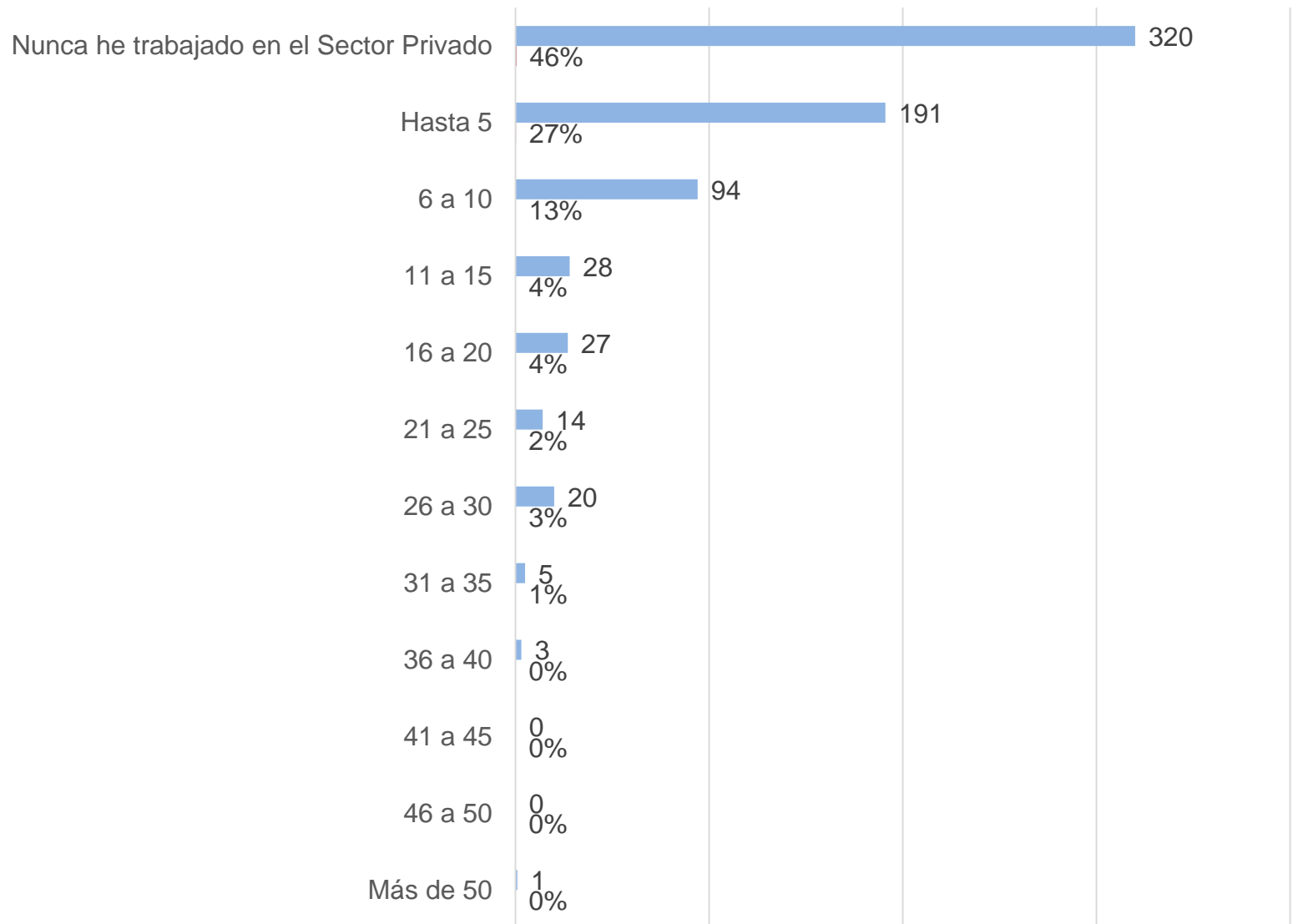


SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN/2019



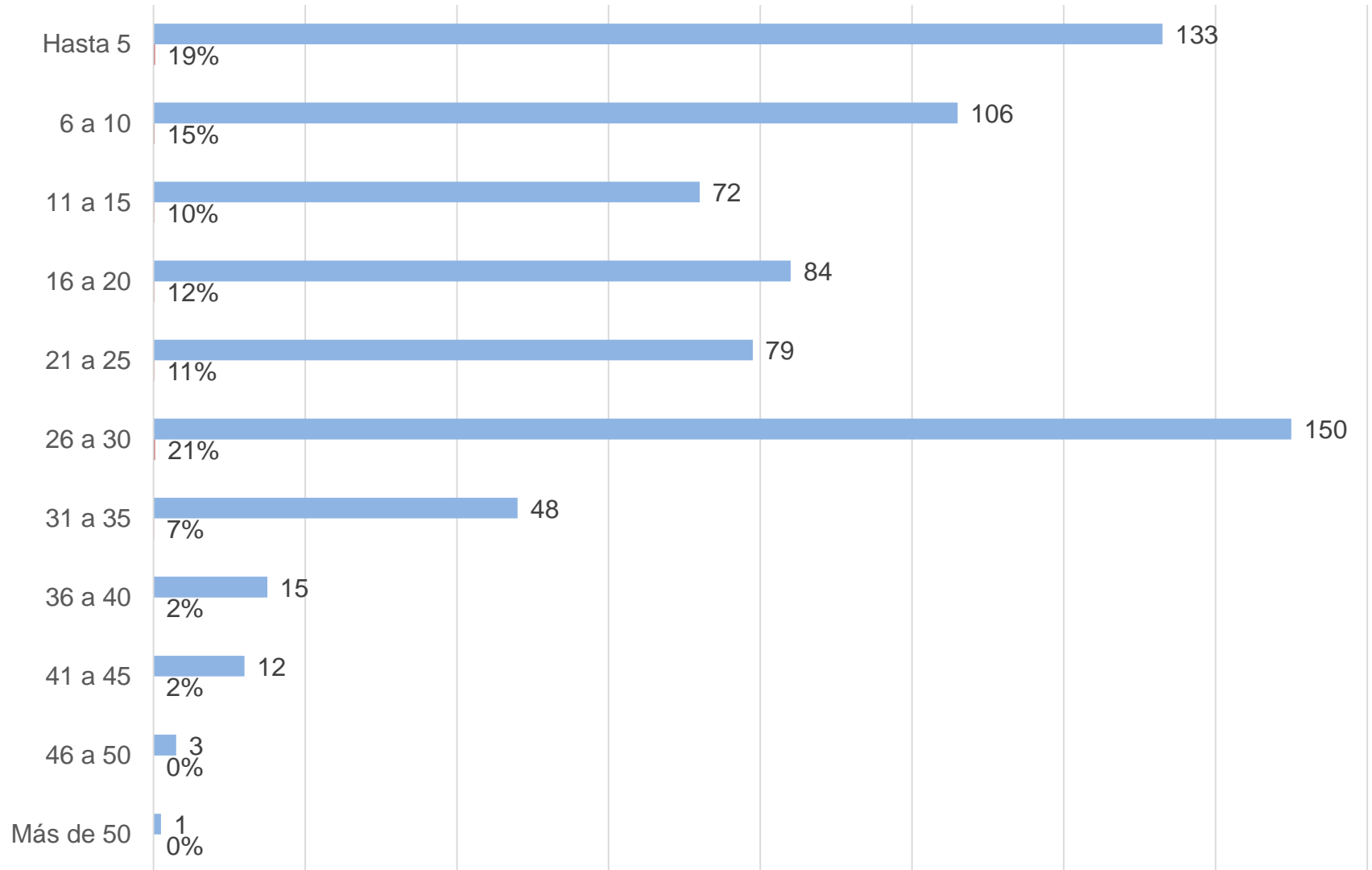


AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PRIVADO / 2019



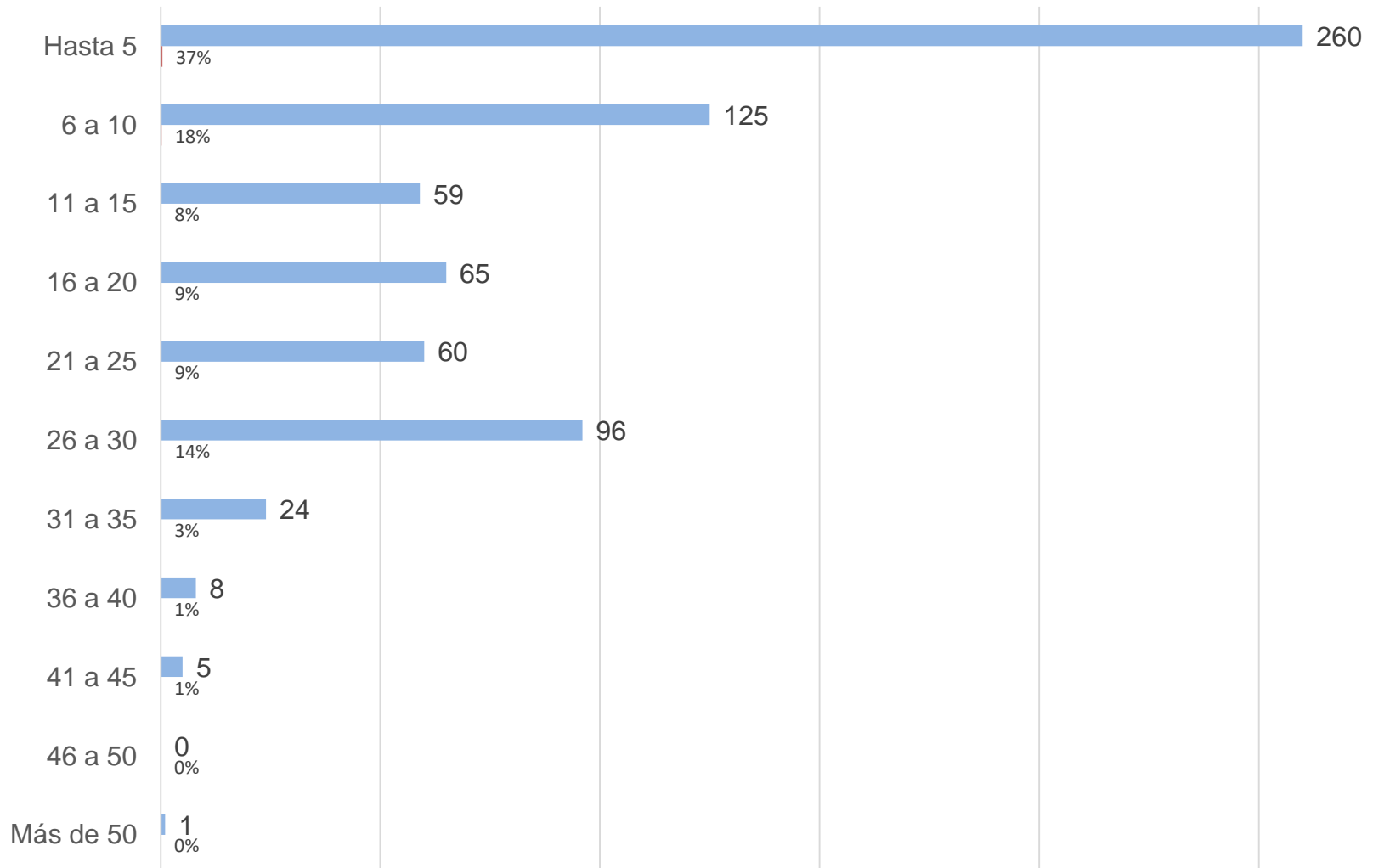


AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PÚBLICO/2019



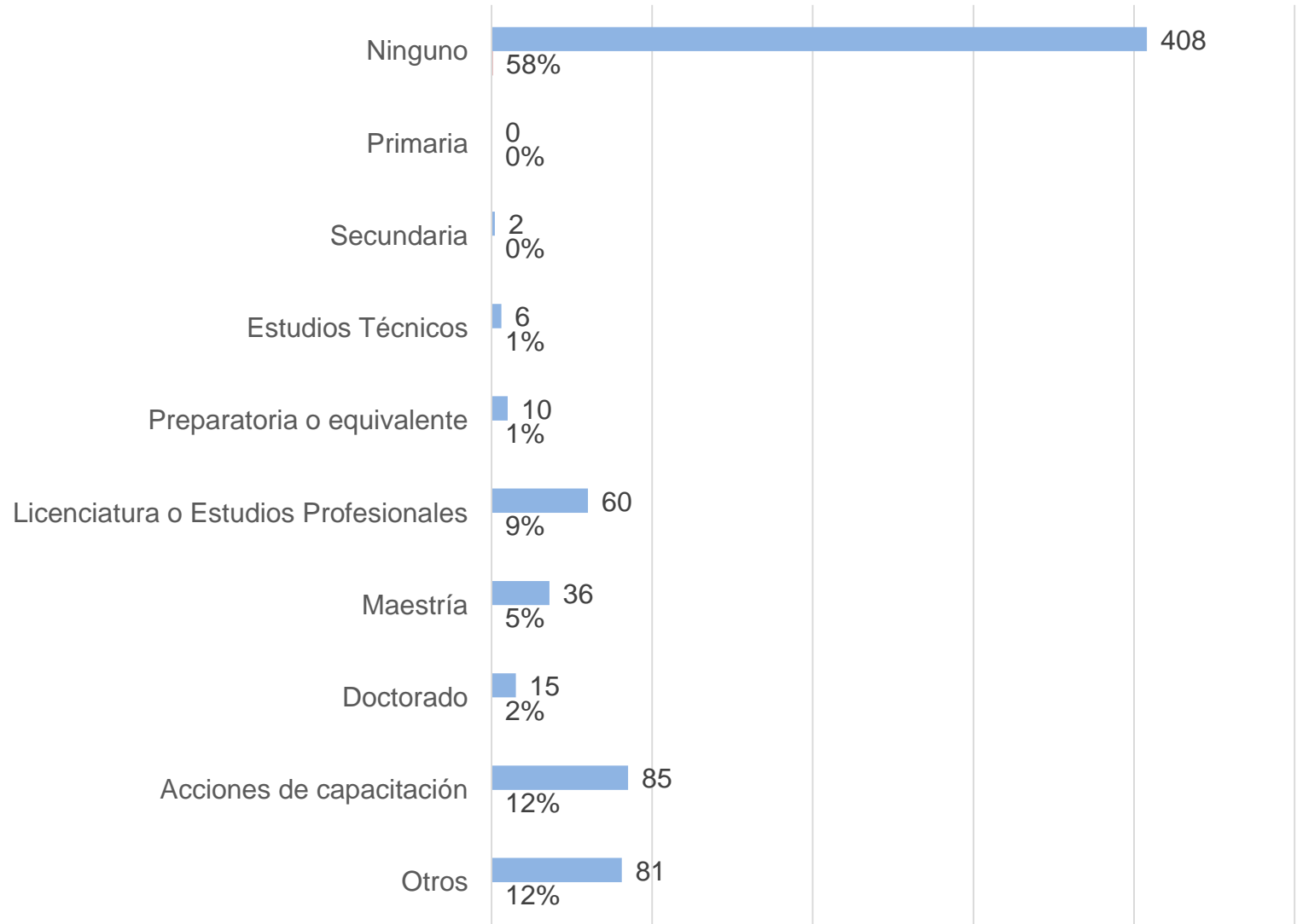


AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL / 2019





ESTUDIOS ACTUALES / 2019





DESCRIPTORES DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

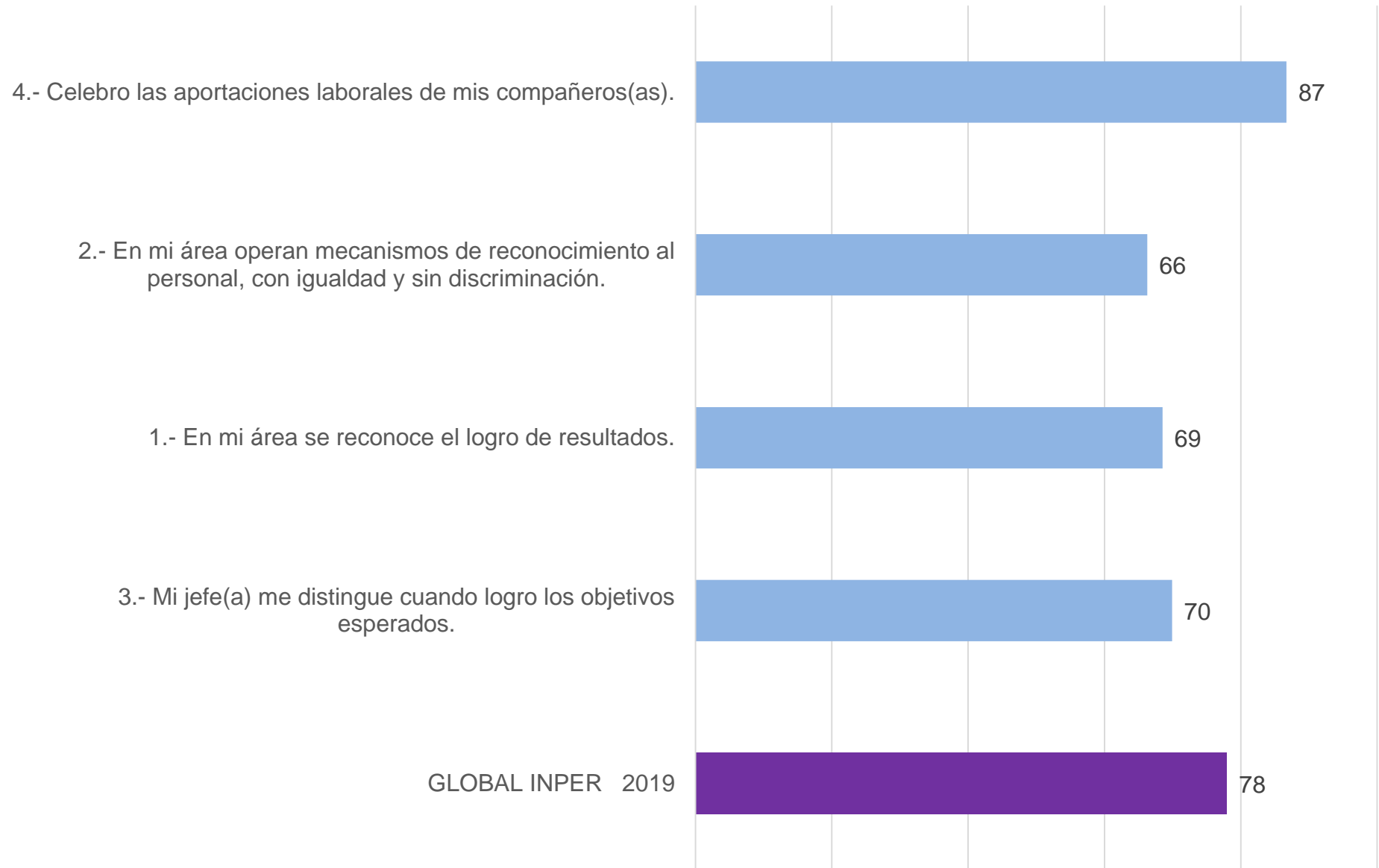
- I. Reconocimiento laboral
- II. Capacitación especializada y desarrollo
- III. Mejora y cambio
- IV. Calidad y orientación al usuario
- V. Equidad y género
- VI. Comunicación
- VII. Disponibilidad de recursos
- VIII. Calidad de vida laboral
- IX. Balance trabajo-familia
- X. Colaboración y trabajo en equipo
- XI. Liderazgo y participación
- XII. Identidad con la institución y valores
- XIII. Transparencia y combate a la corrupción
- XIV. Enfoque a resultados y productividad
- XV. Normatividad y procesos
- XVI. Servicio profesional de carrera
- XVII. Impacto de la encuesta en mi institución

1ª aplicación: del 1 al 14 de octubre de 2019

2ª aplicación: del 29 de octubre al 11 de noviembre de 2019.

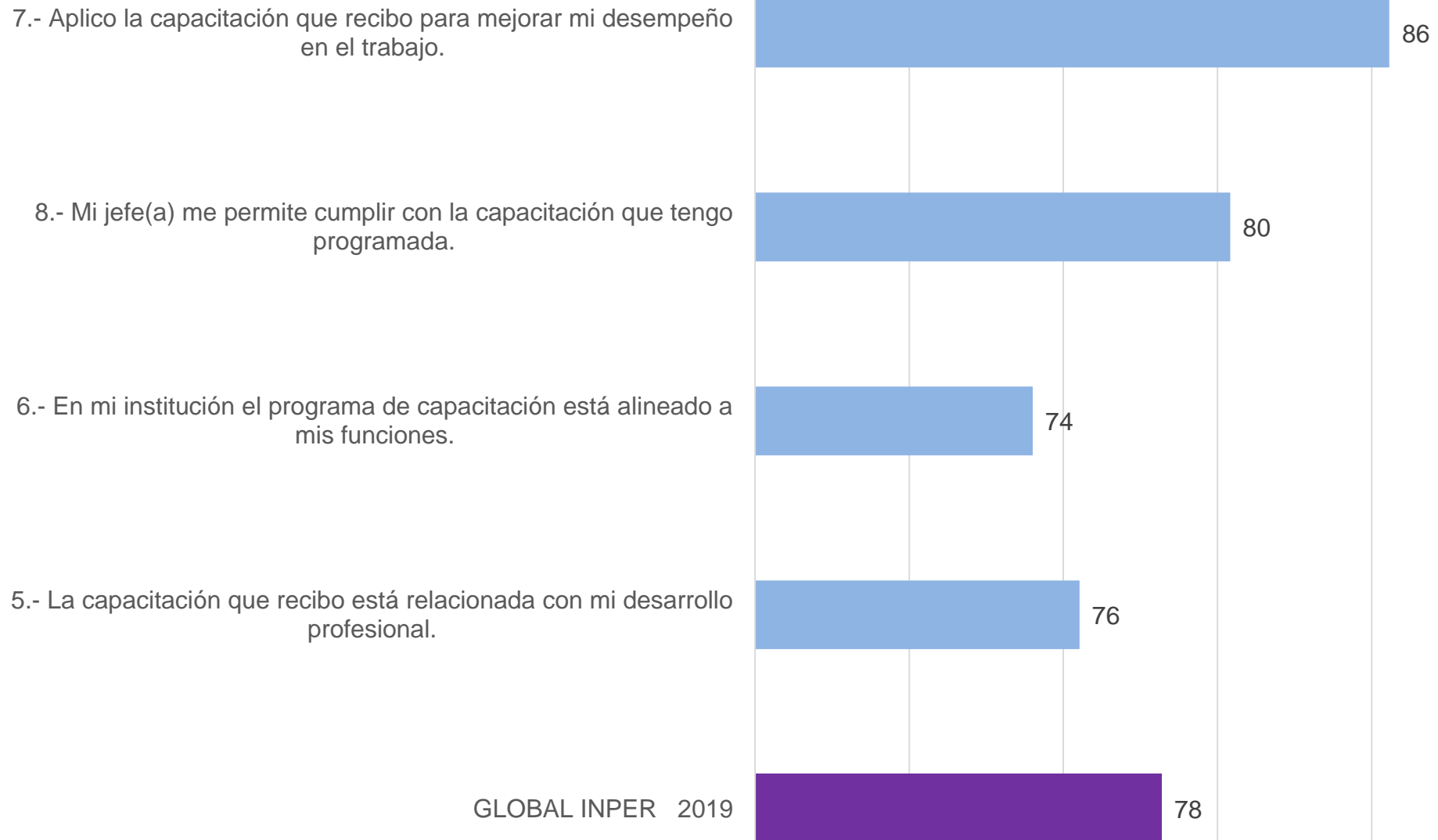


F A C T O R I / 2 0 1 9 RECONOCIMIENTO LABORAL

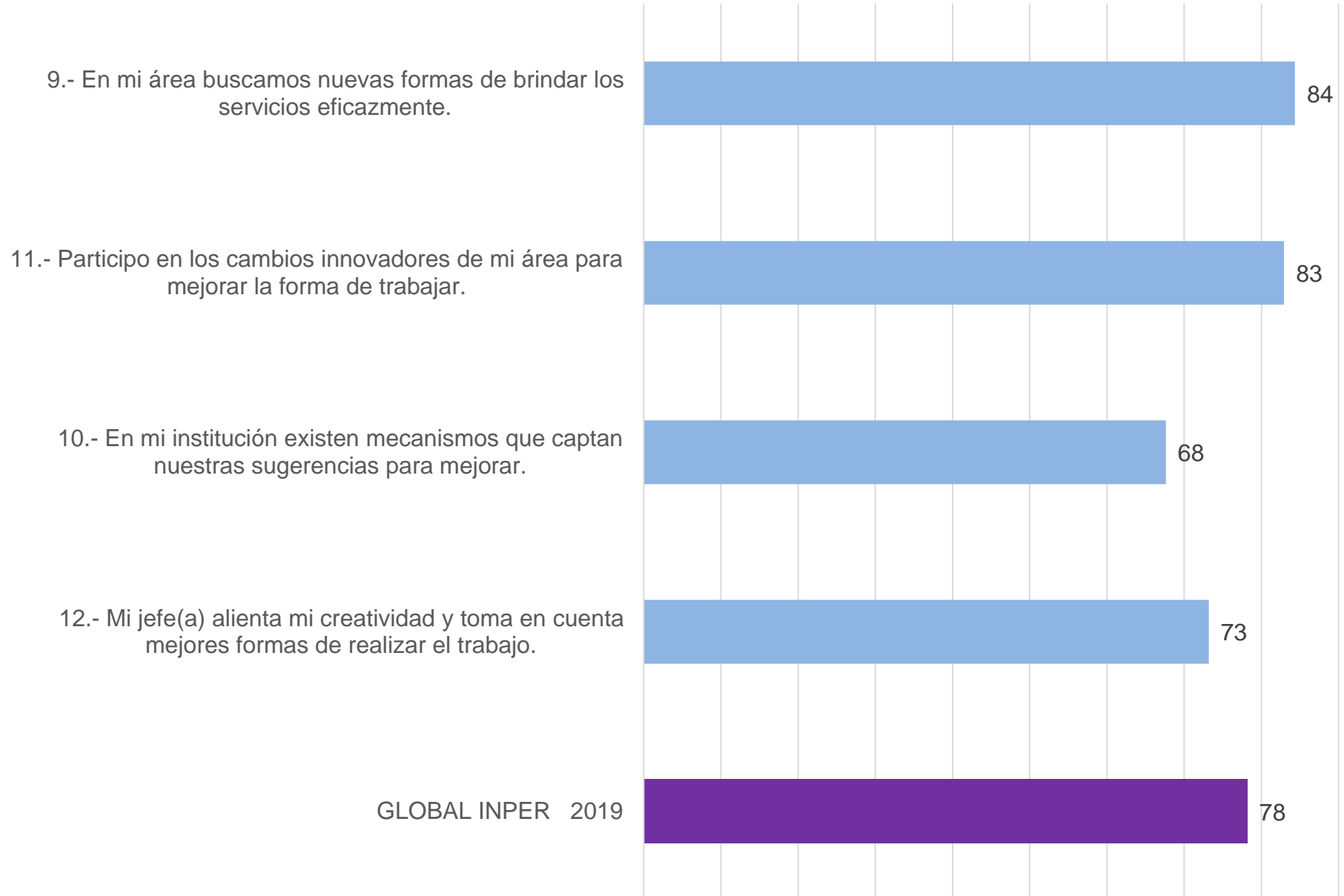




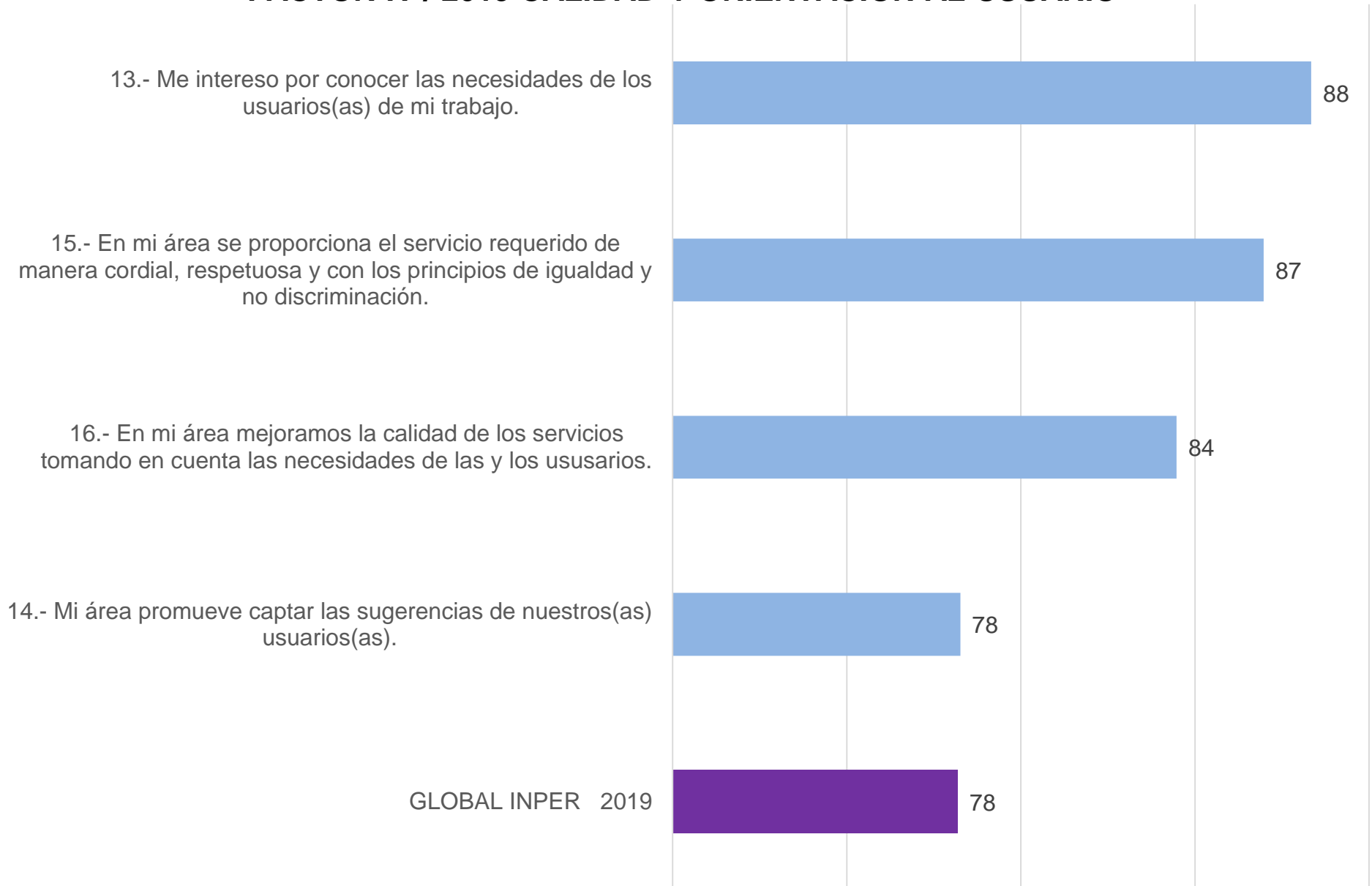
F A C T O R II / 2 0 1 9 CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



FACTOR III / 2019 MEJORA Y CAMBIO

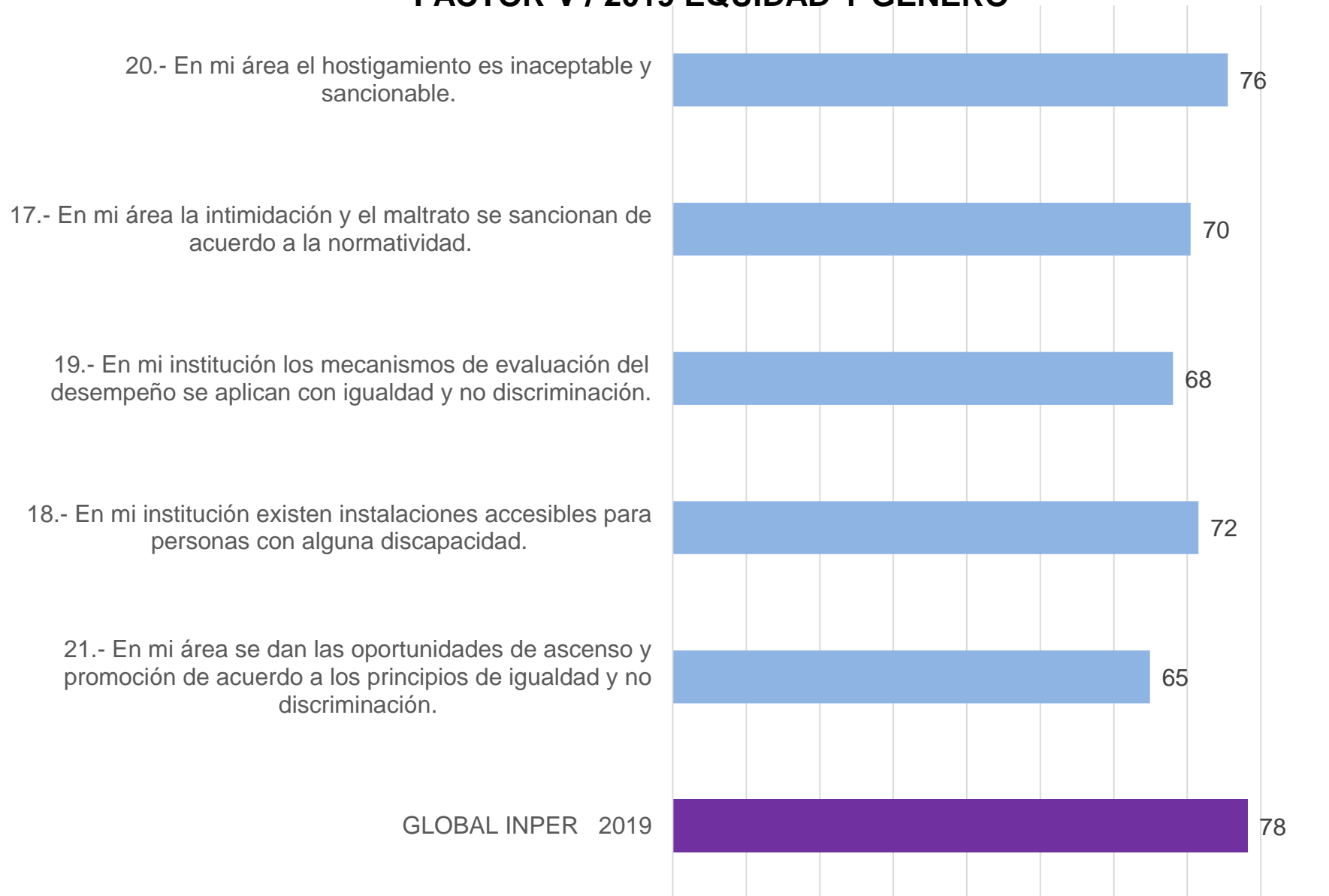


FACTOR IV / 2019 CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO



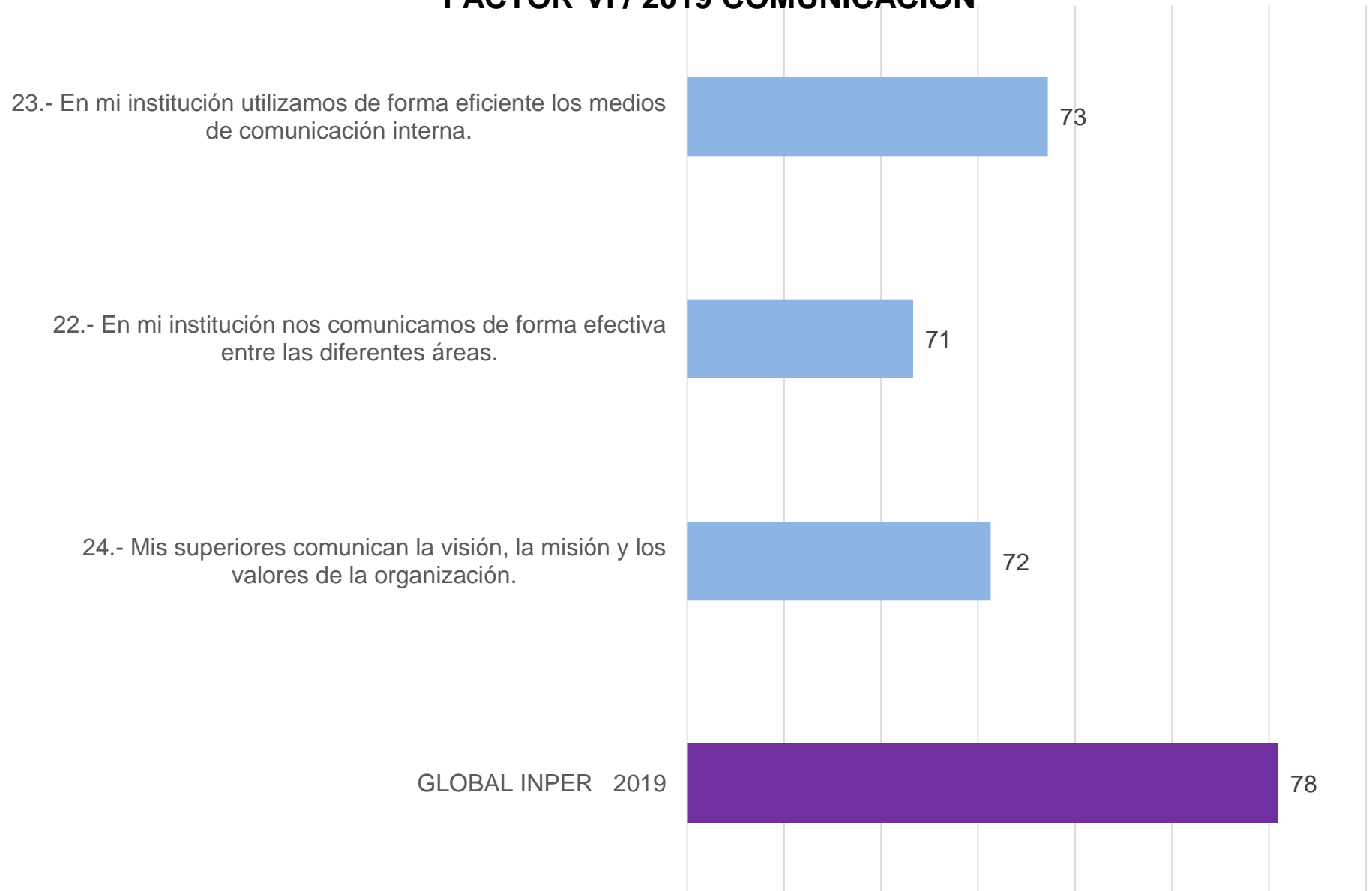


FACTOR V / 2019 EQUIDAD Y GÉNERO



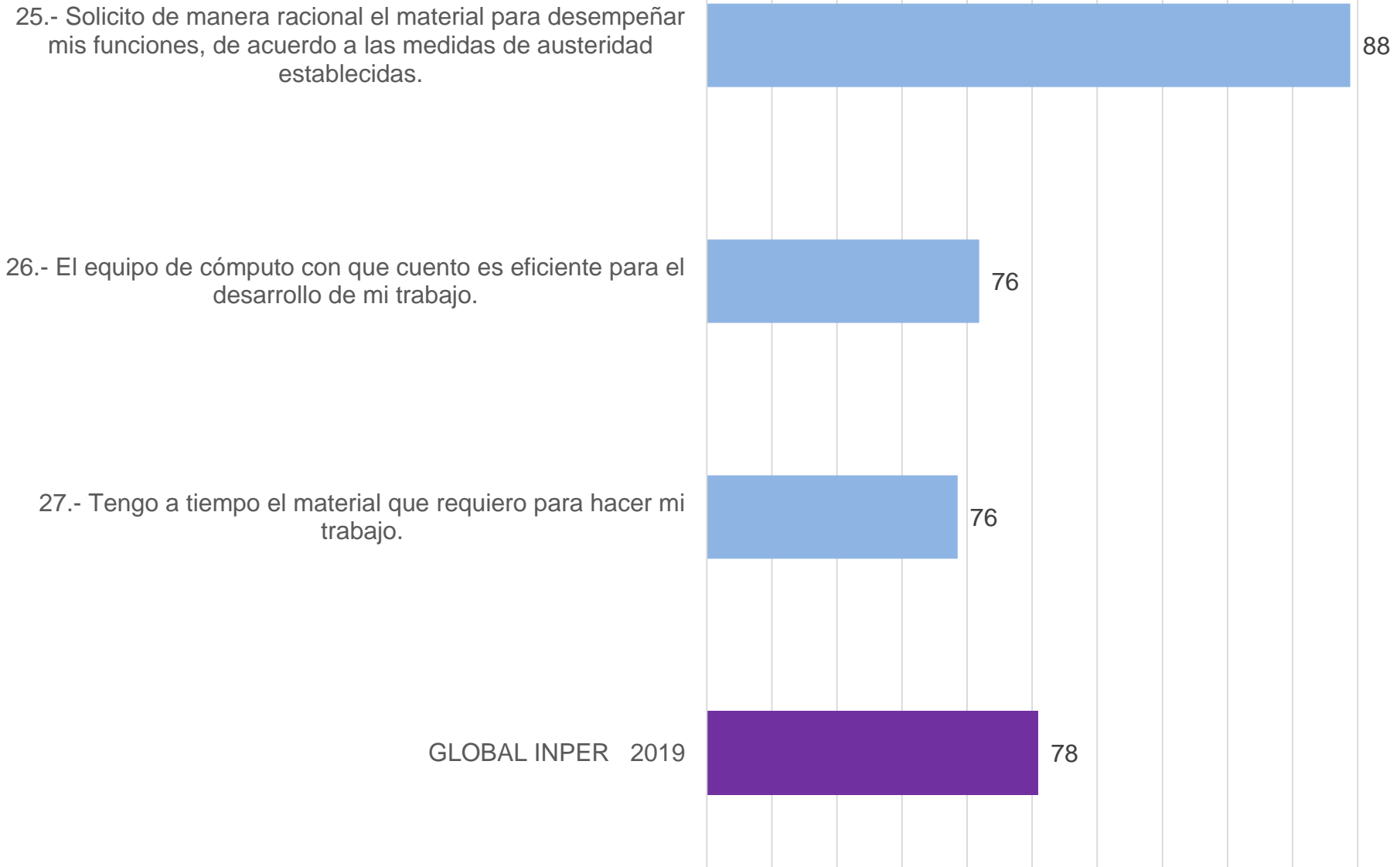


FACTOR VI / 2019 COMUNICACIÓN

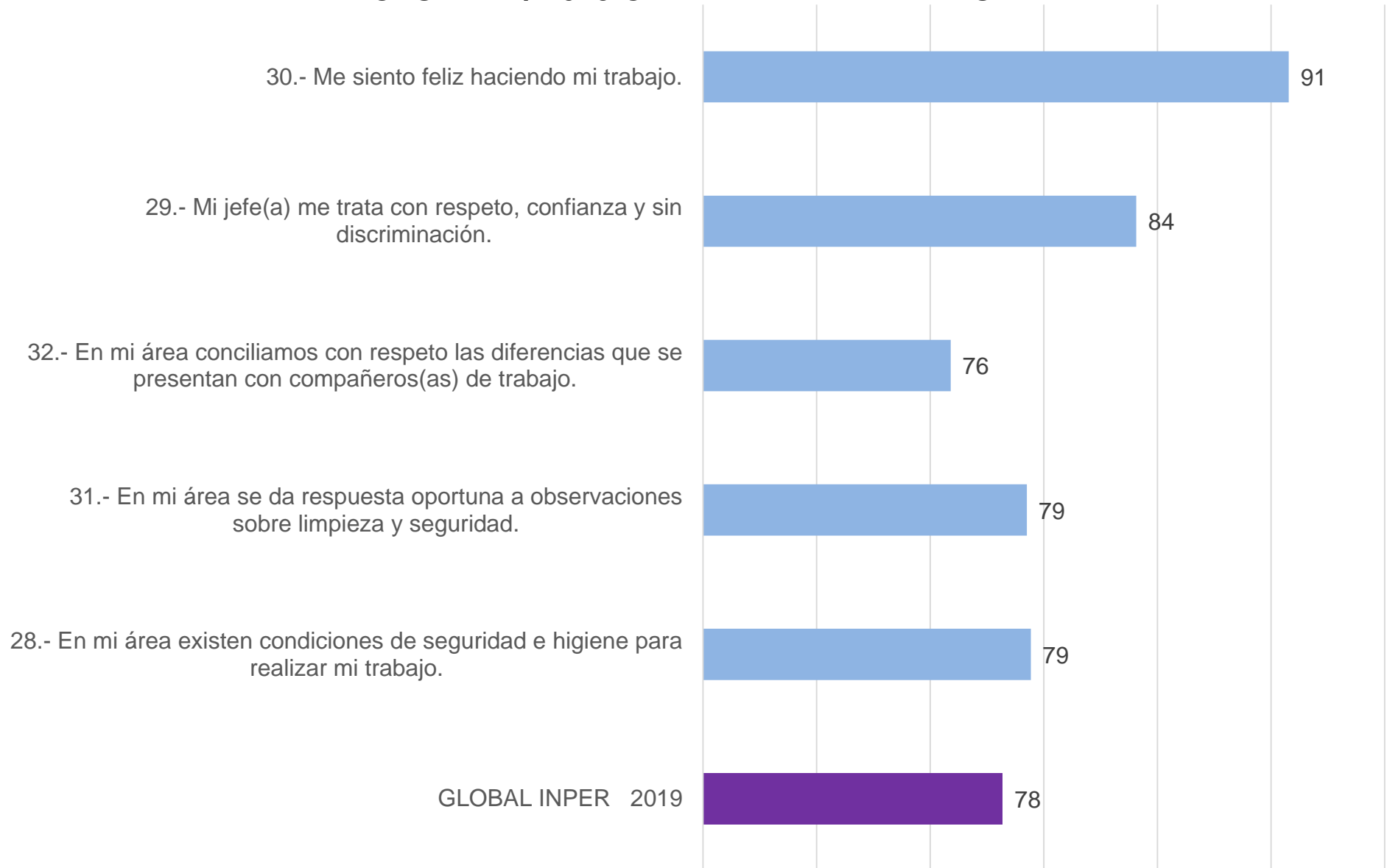




FACTOR VII / 2019 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

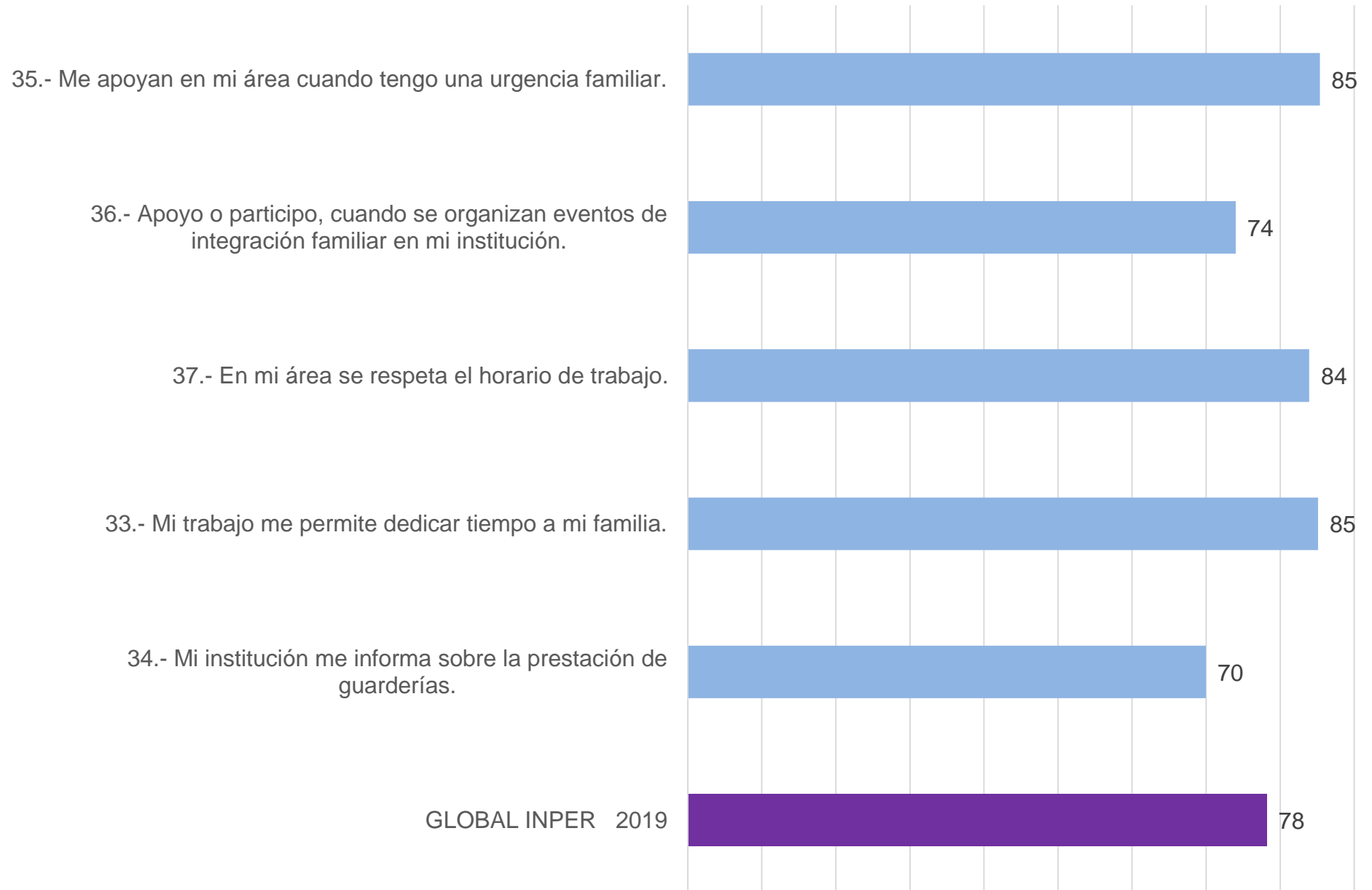


FACTOR VIII / 2019 CALIDAD DE VIDA LABORAL



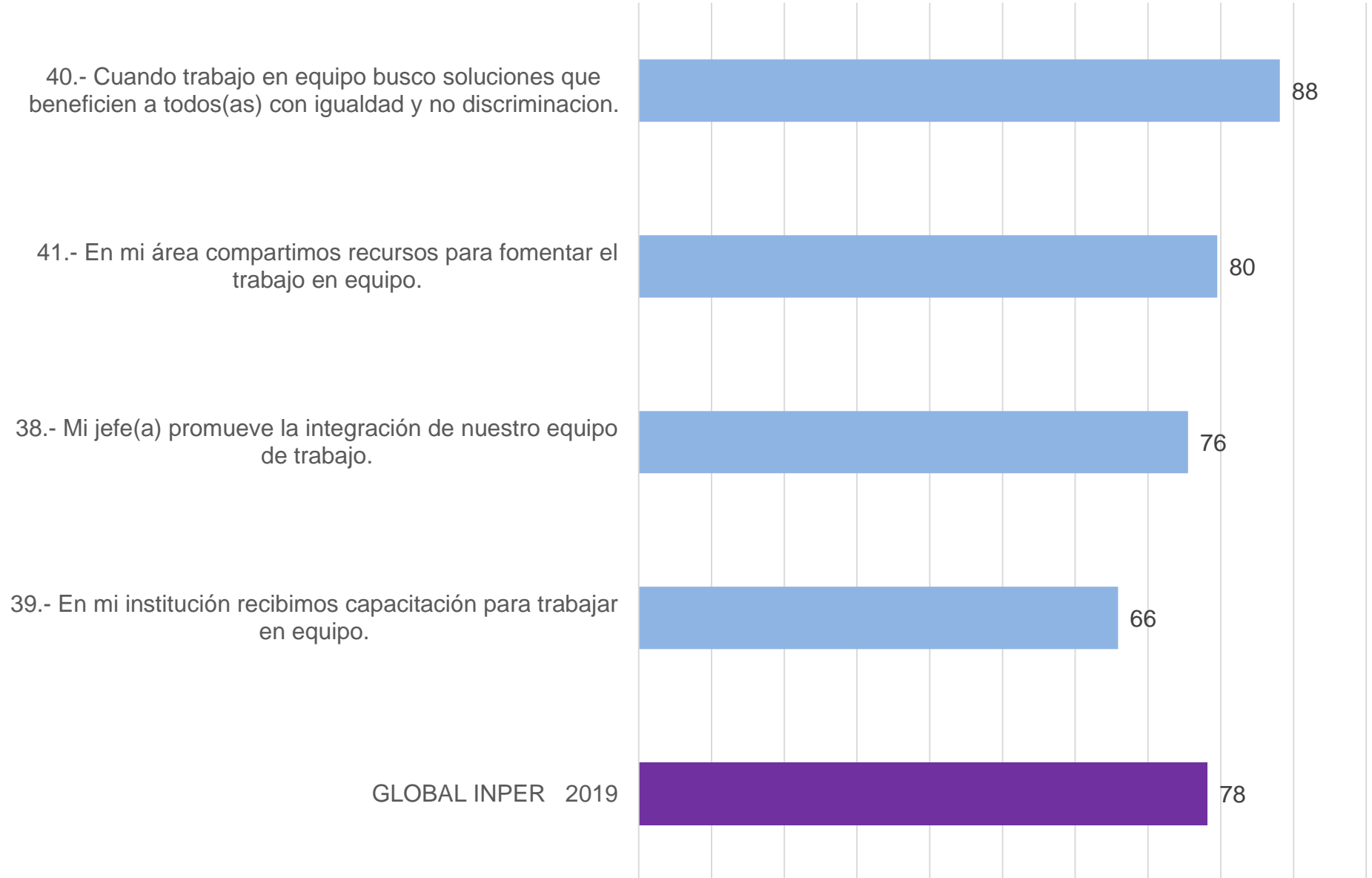


FACTOR IX / 2019 BALANCE TRABAJO - FAMILIA

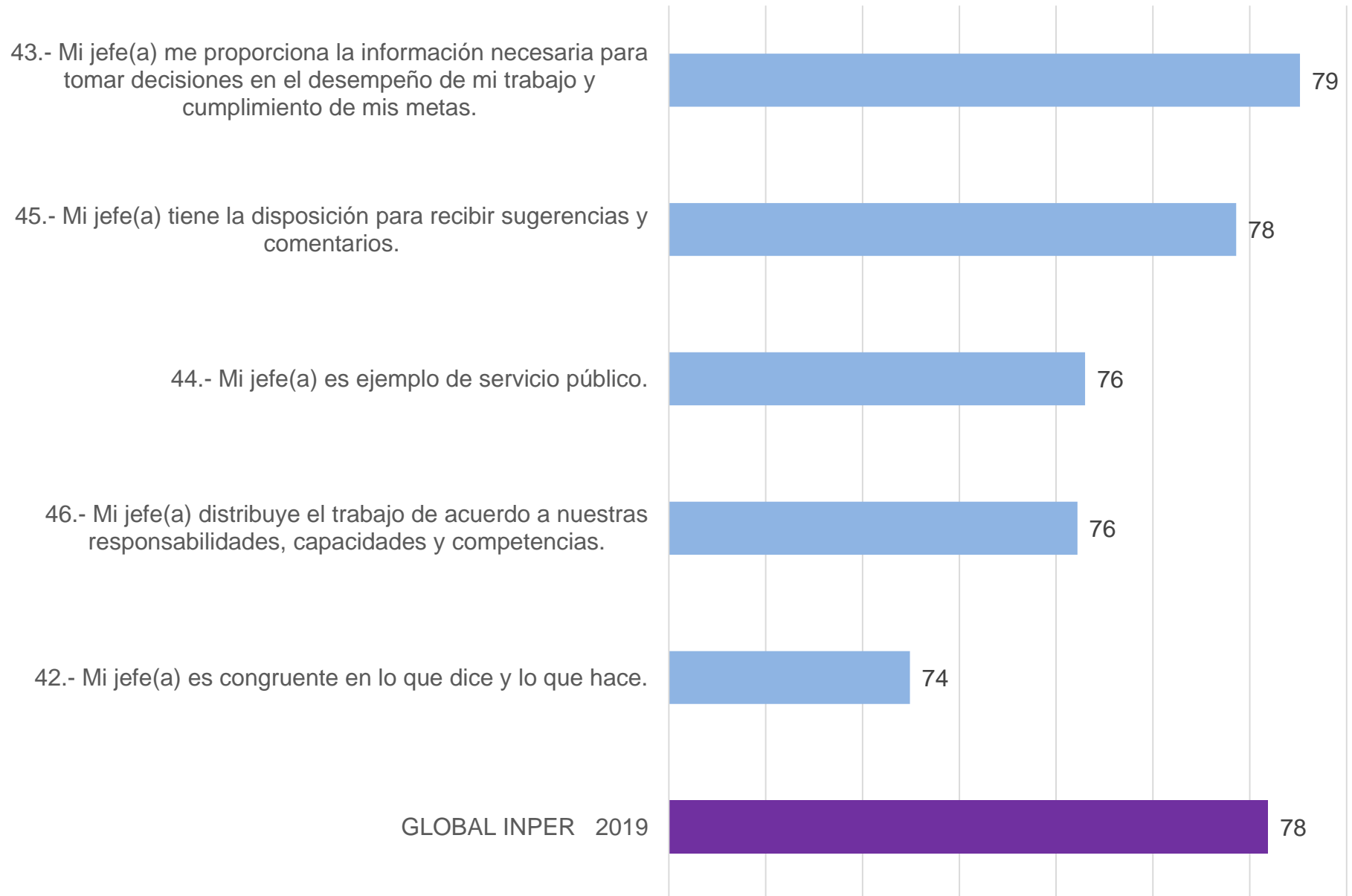




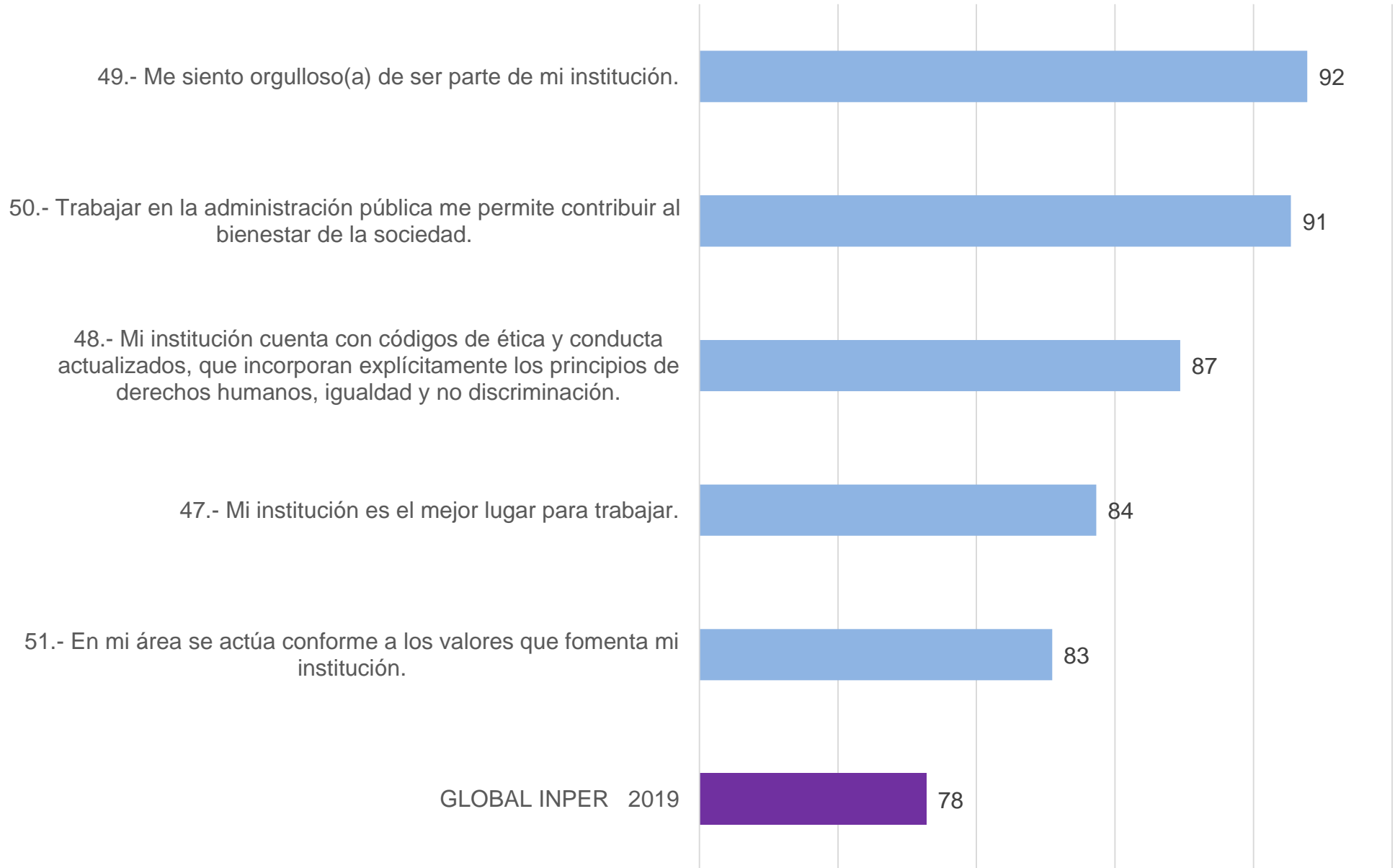
FACTOR X / 2019 COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



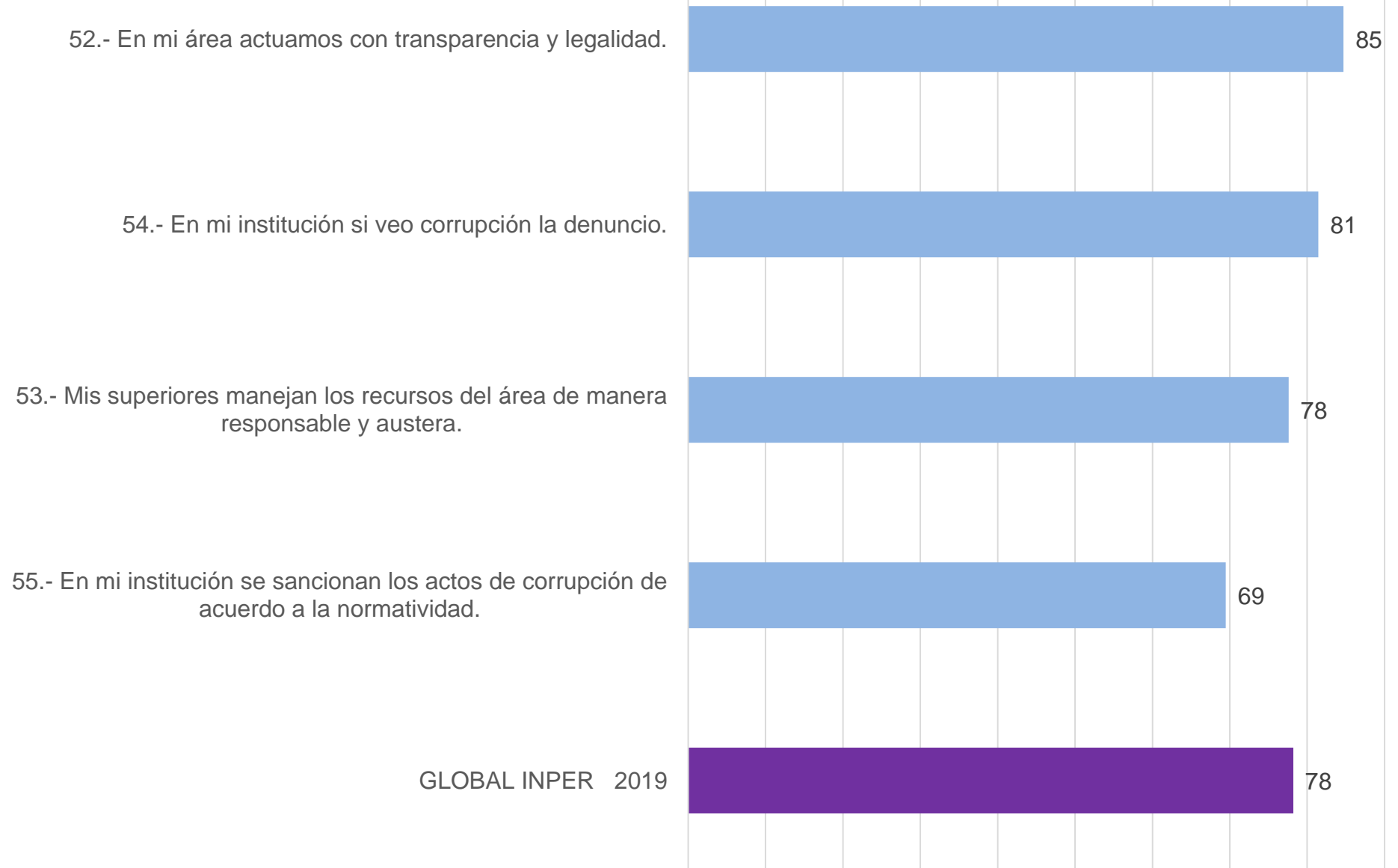
FACTOR XI / 2019 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



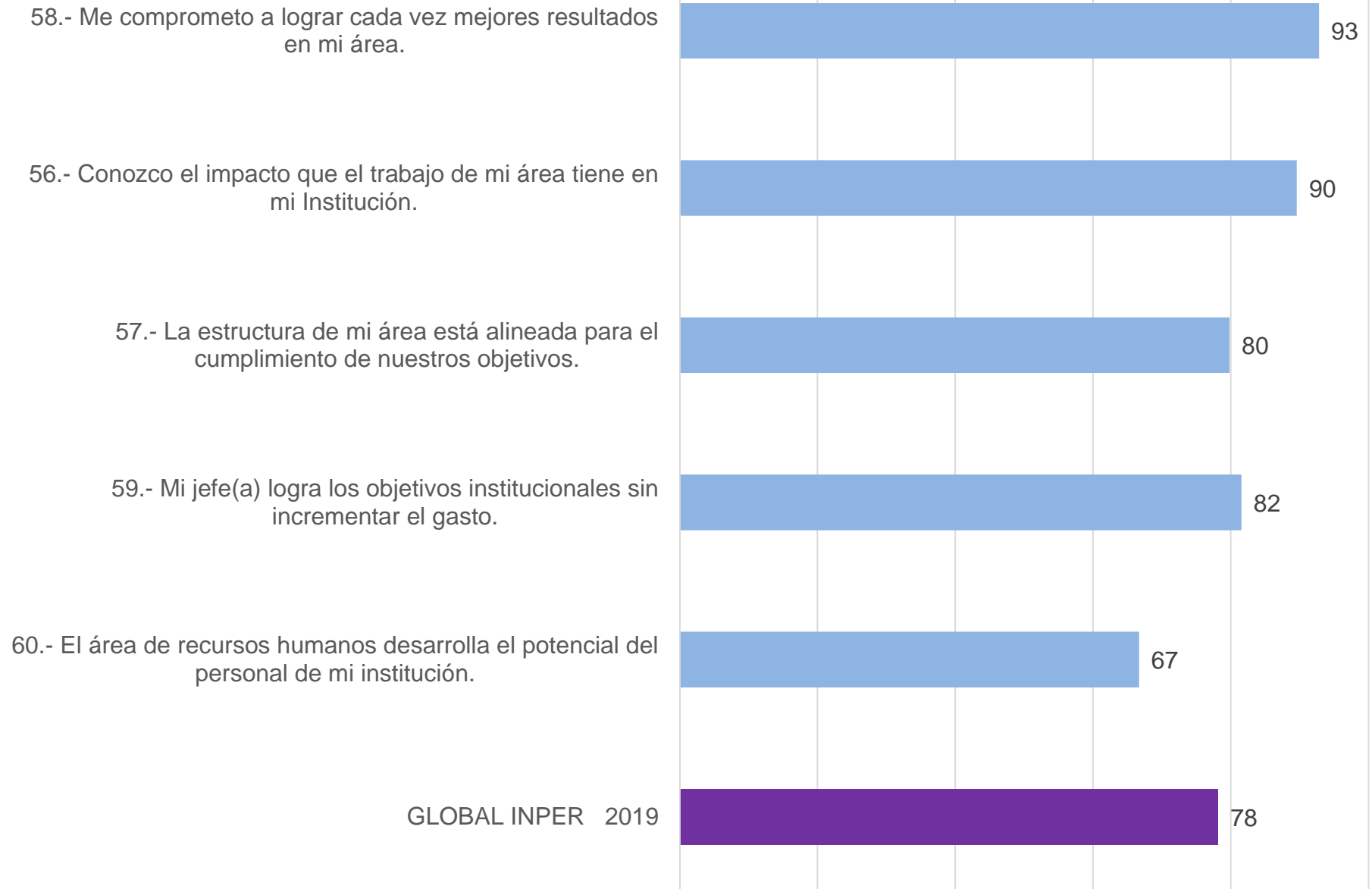
FACTOR XII / 2019 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



FACTOR XIII / 2019 TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

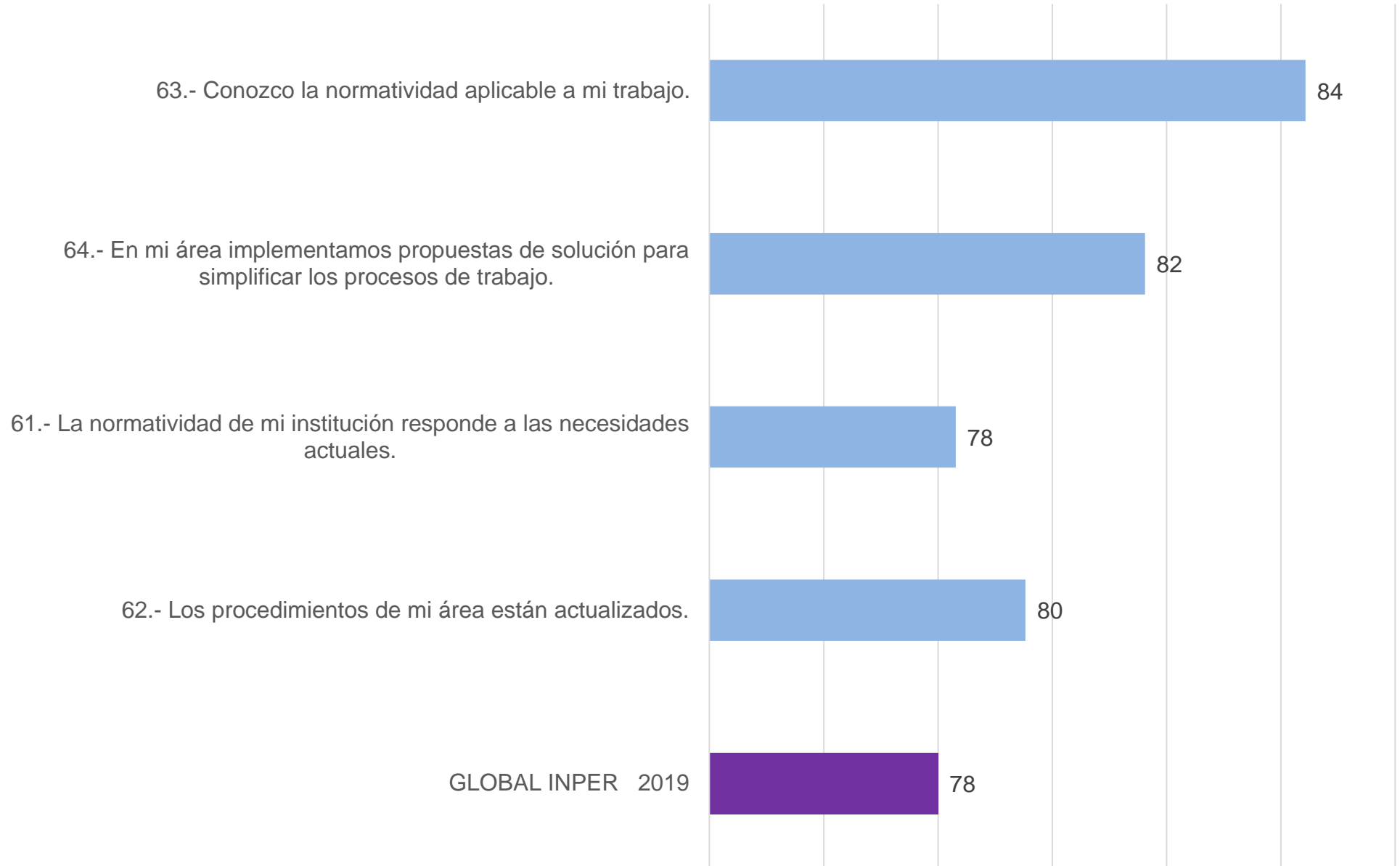


FACTOR XIV / 2019 ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD





FACTOR XV / 2019 NORMATIVIDAD Y PROCESOS

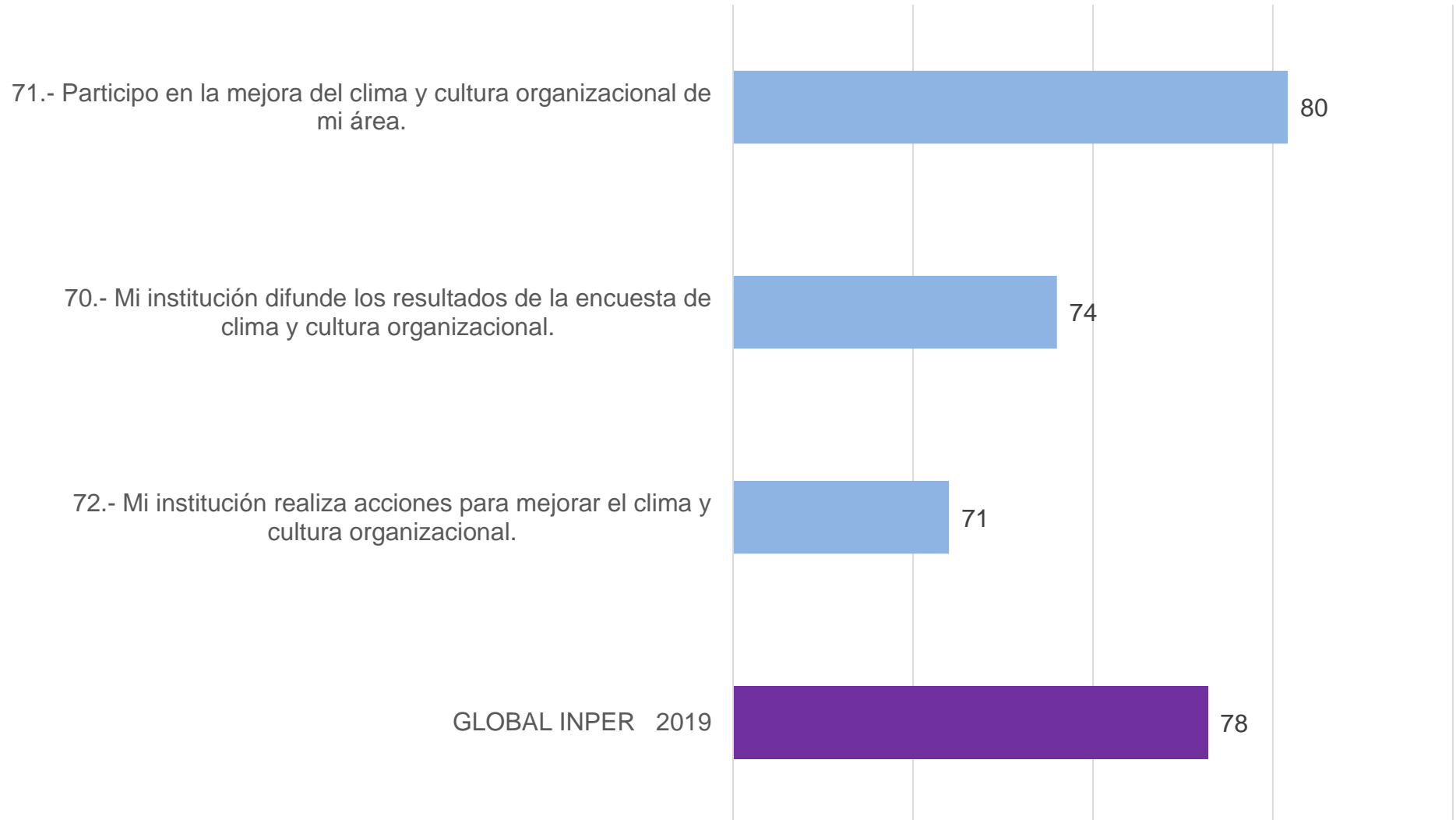




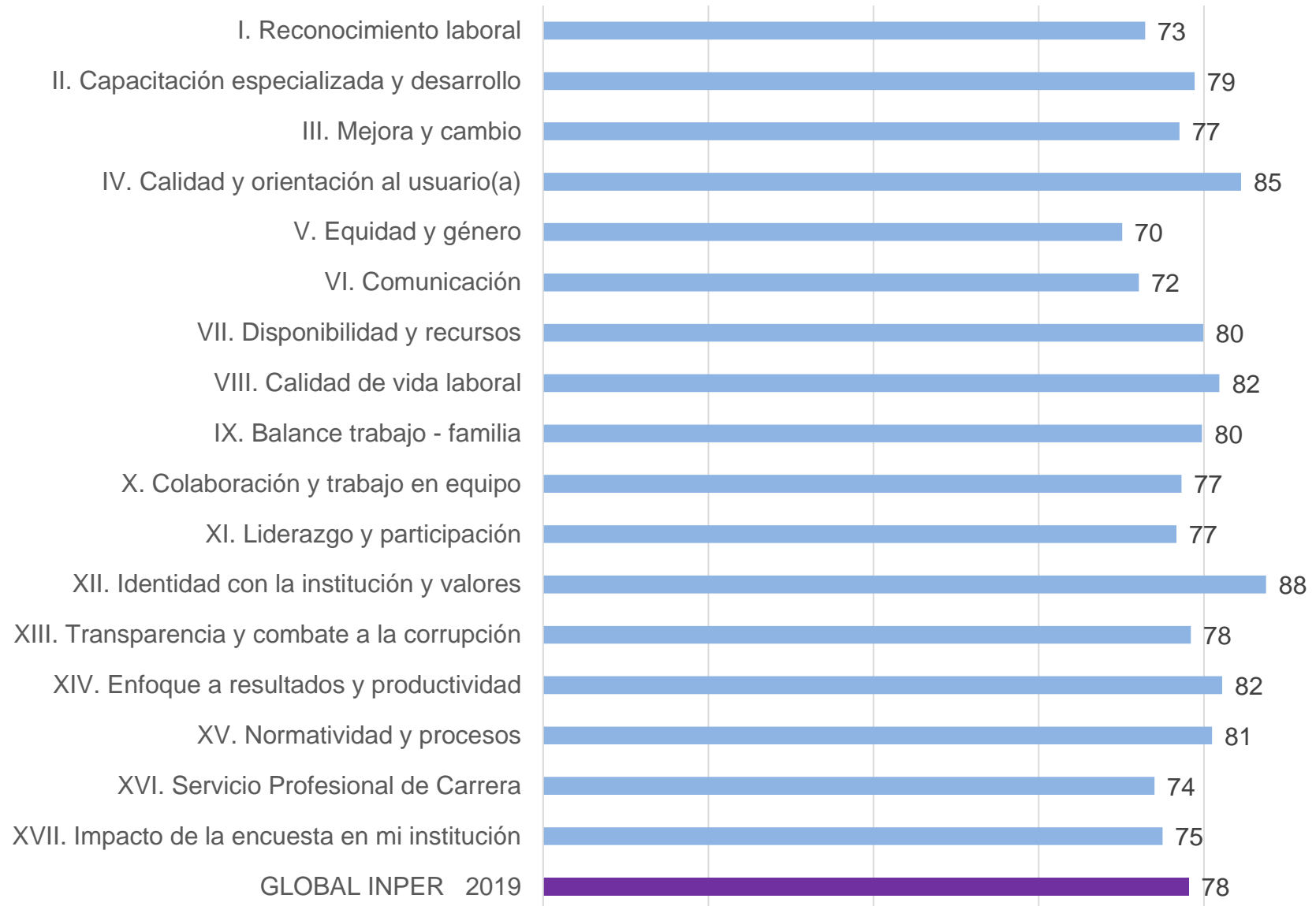
**Factor XVI Servicio Profesional de Carrera
No aplica**



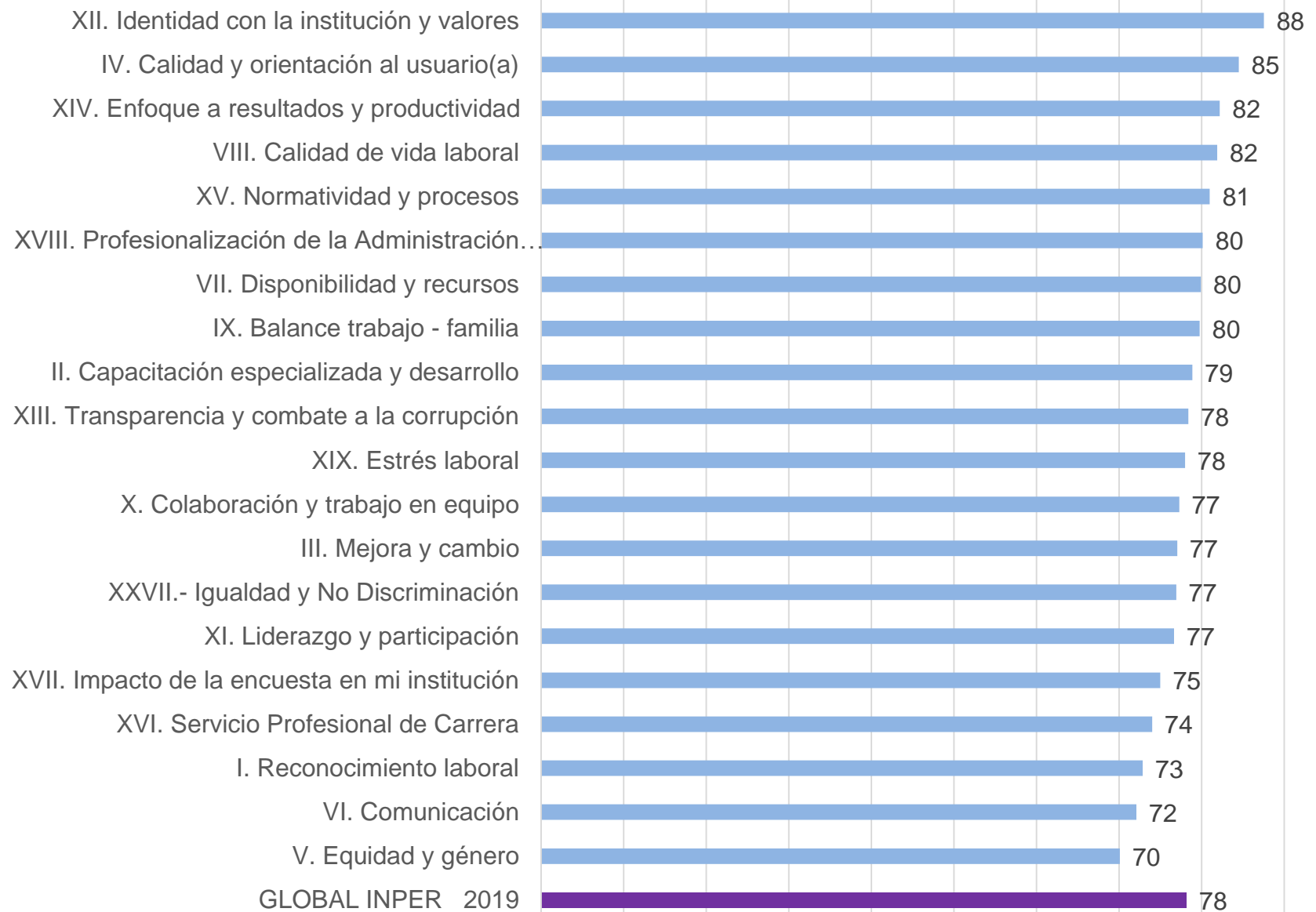
FACTOR XVII / 2019 IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



RESULTADOS POR FACTOR



RESULTADO POR FACTOR DE MAYOR A MENOR



LOS 10 REACTIVOS DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL MEJOR CALIFICADOS



LOS 10 REACTIVOS DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL MENOR CALIFICADOS





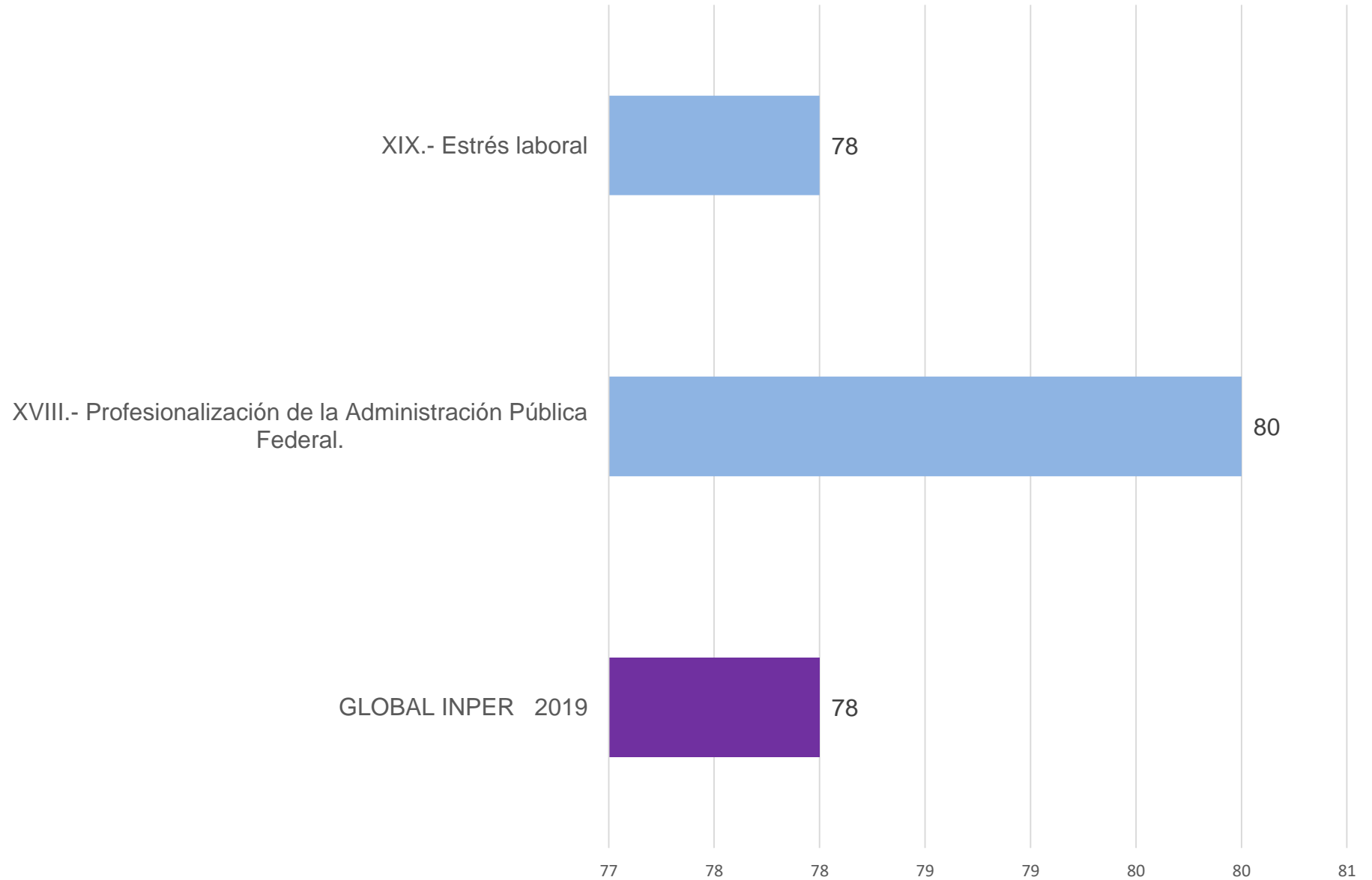
FACTORES FRACTALES

XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal.

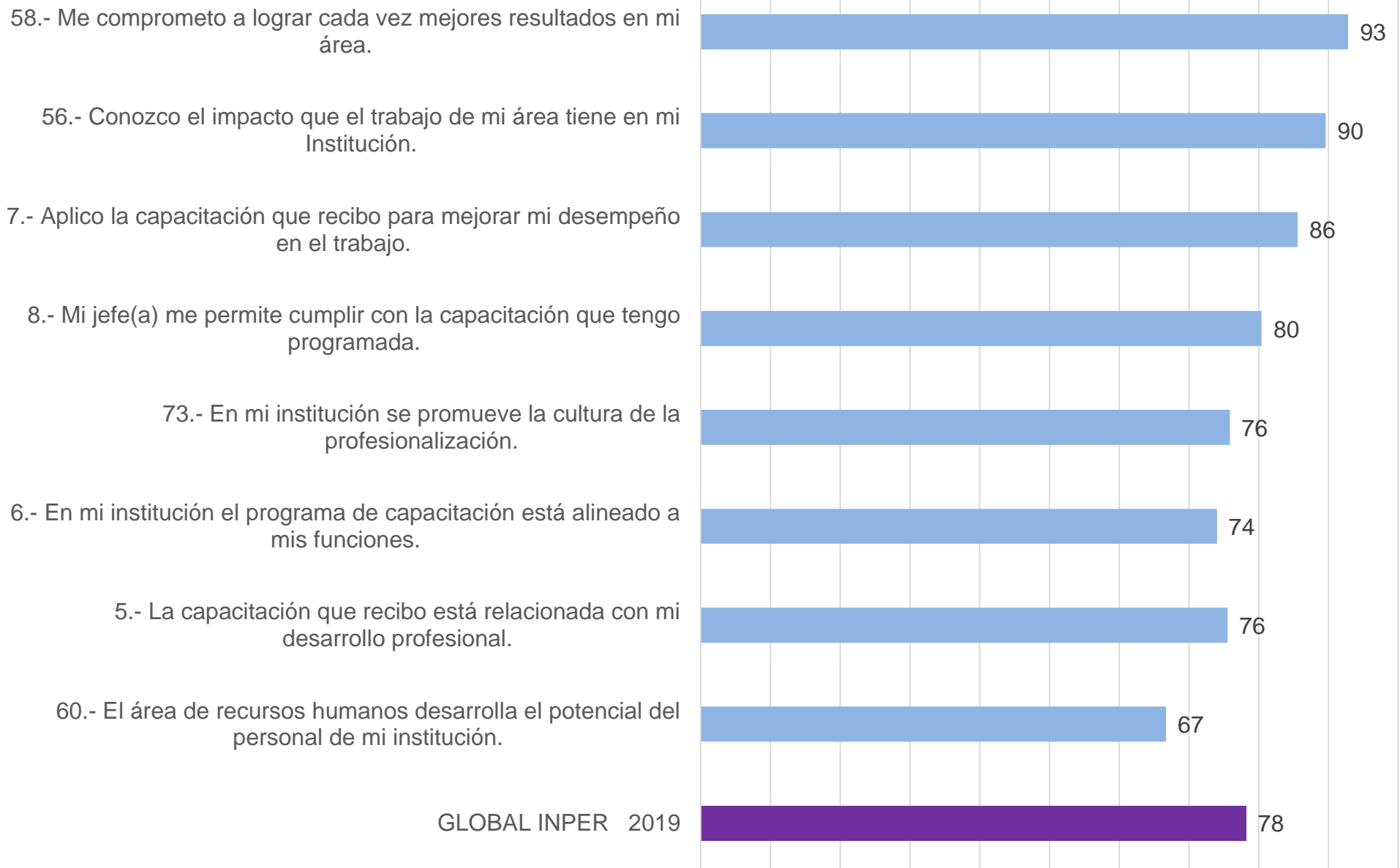
XIX. Estrés laboral.



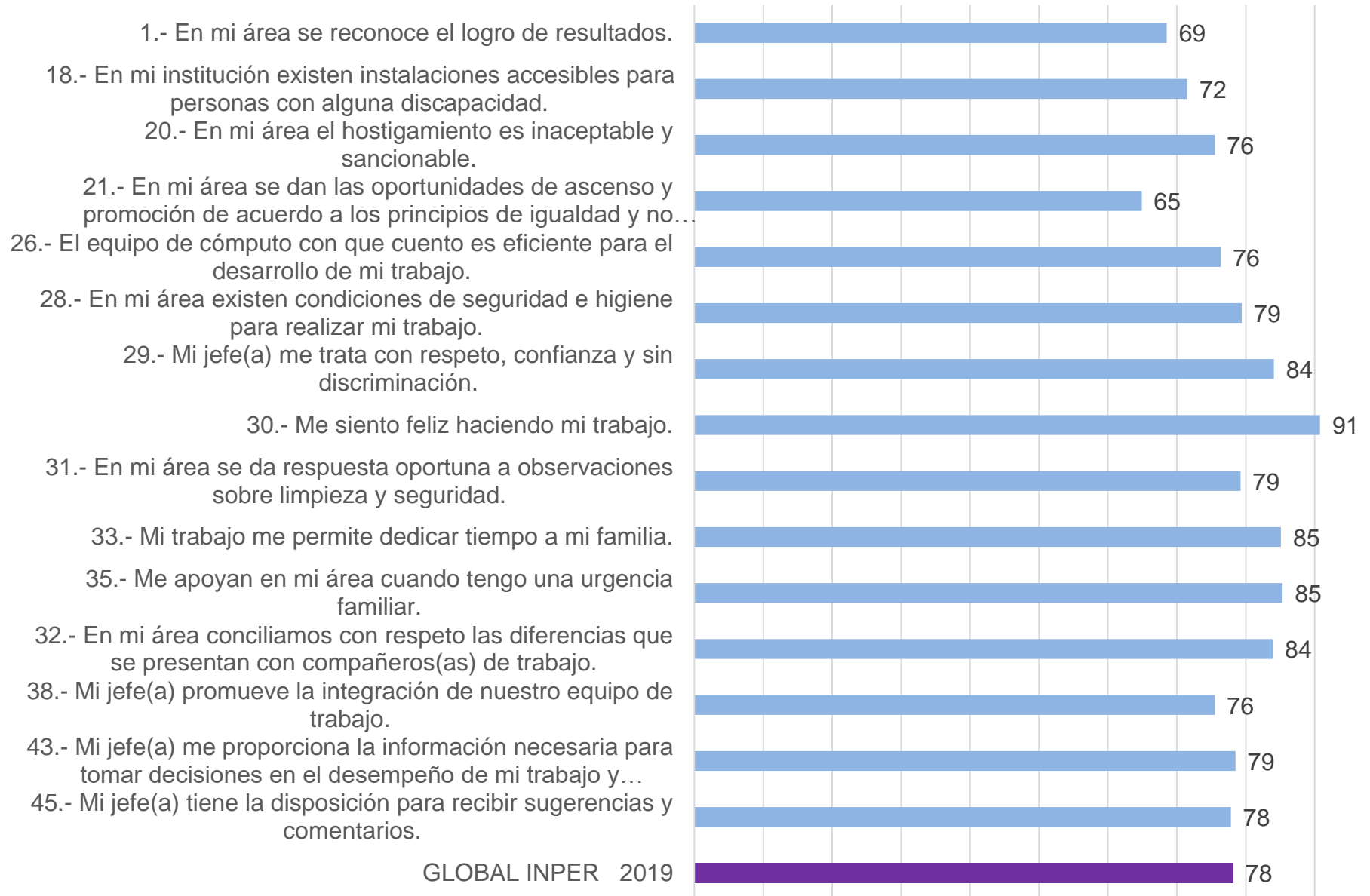
RESULTADO DE LOS FACTORES FRACTALES



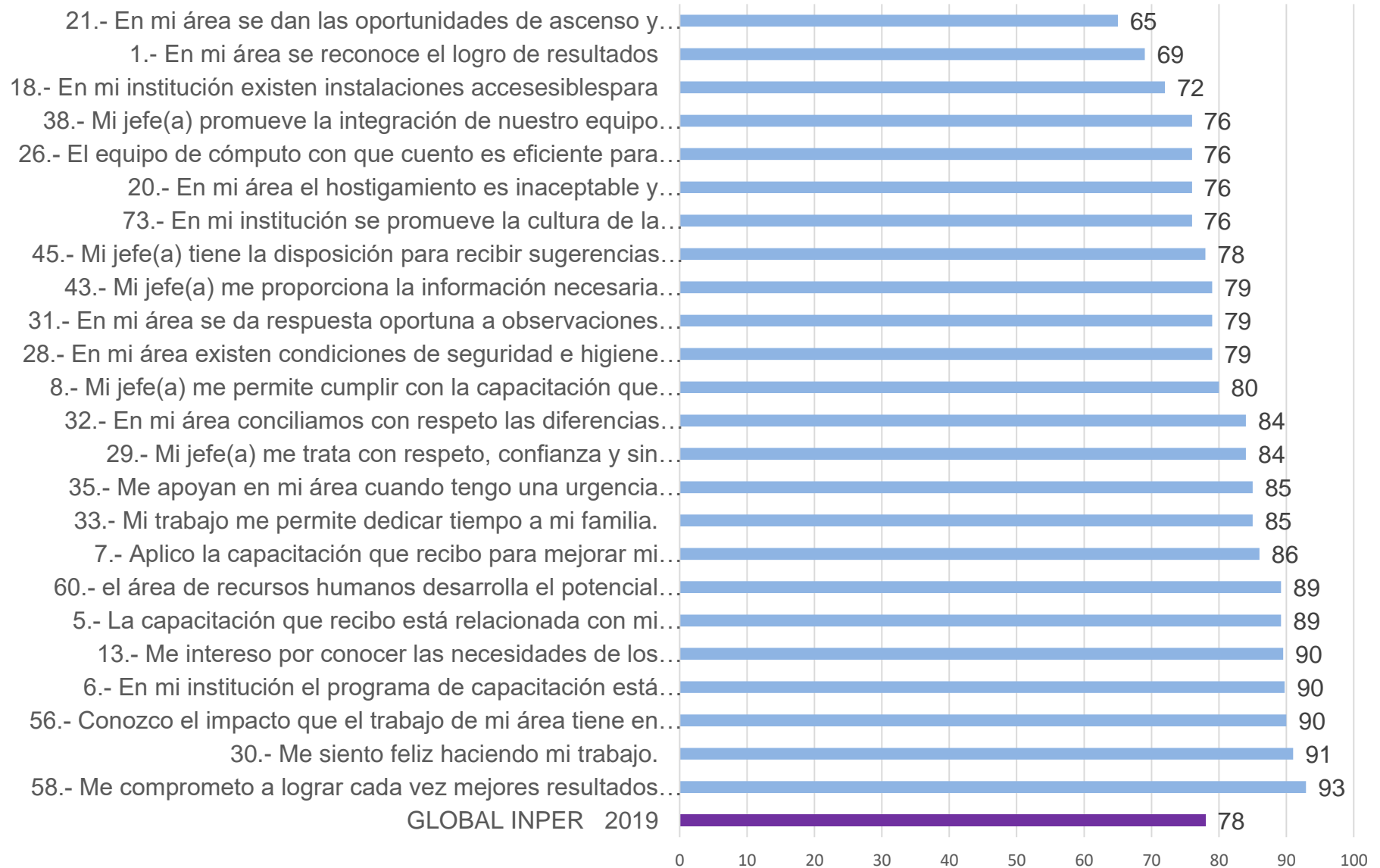
FACTOR XVIII / 2019 PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



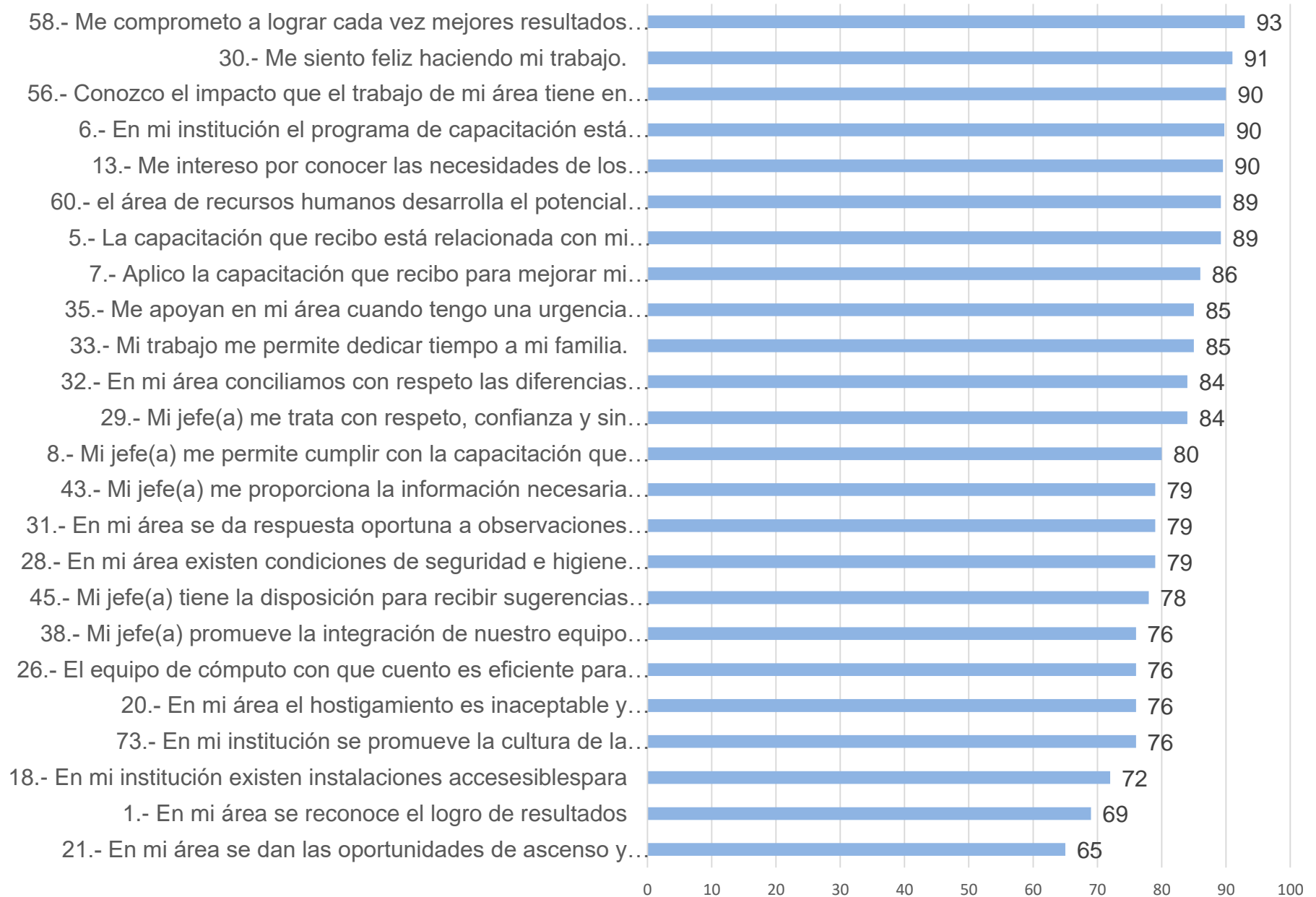
FACTOR XIX / 2019 ESTRÉS LABORAL



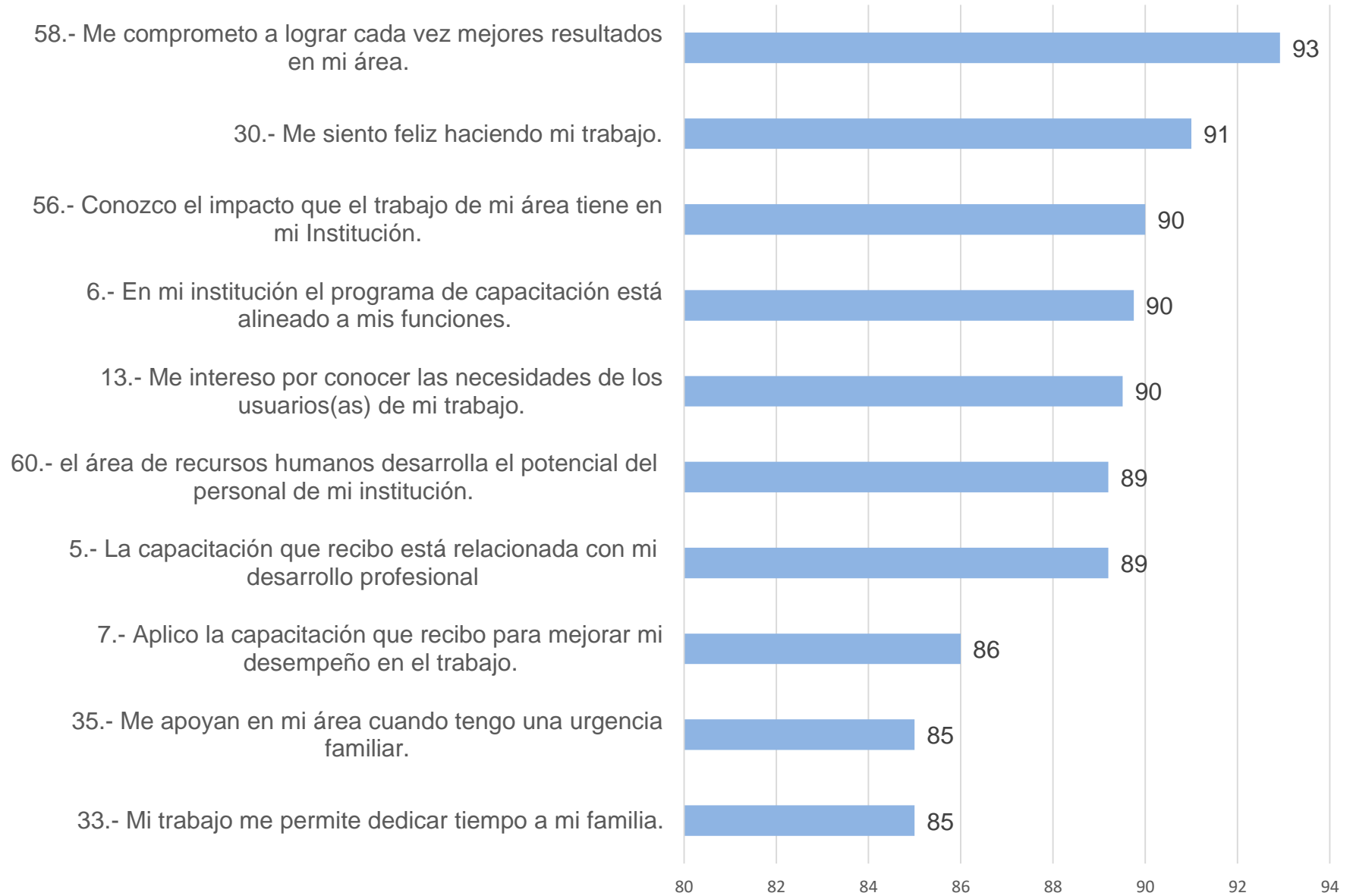
RESULTADO DE LOS REACTIVOS DE LOS FACTORES FRACTALES



RESULTADO DE MAYOR A MENOR



LOS 10 REACTIVOS FRACTALES MEJOR CALIFICADOS



LOS 10 REACTIVOS FRACTALES MENOR CALIFICADOS



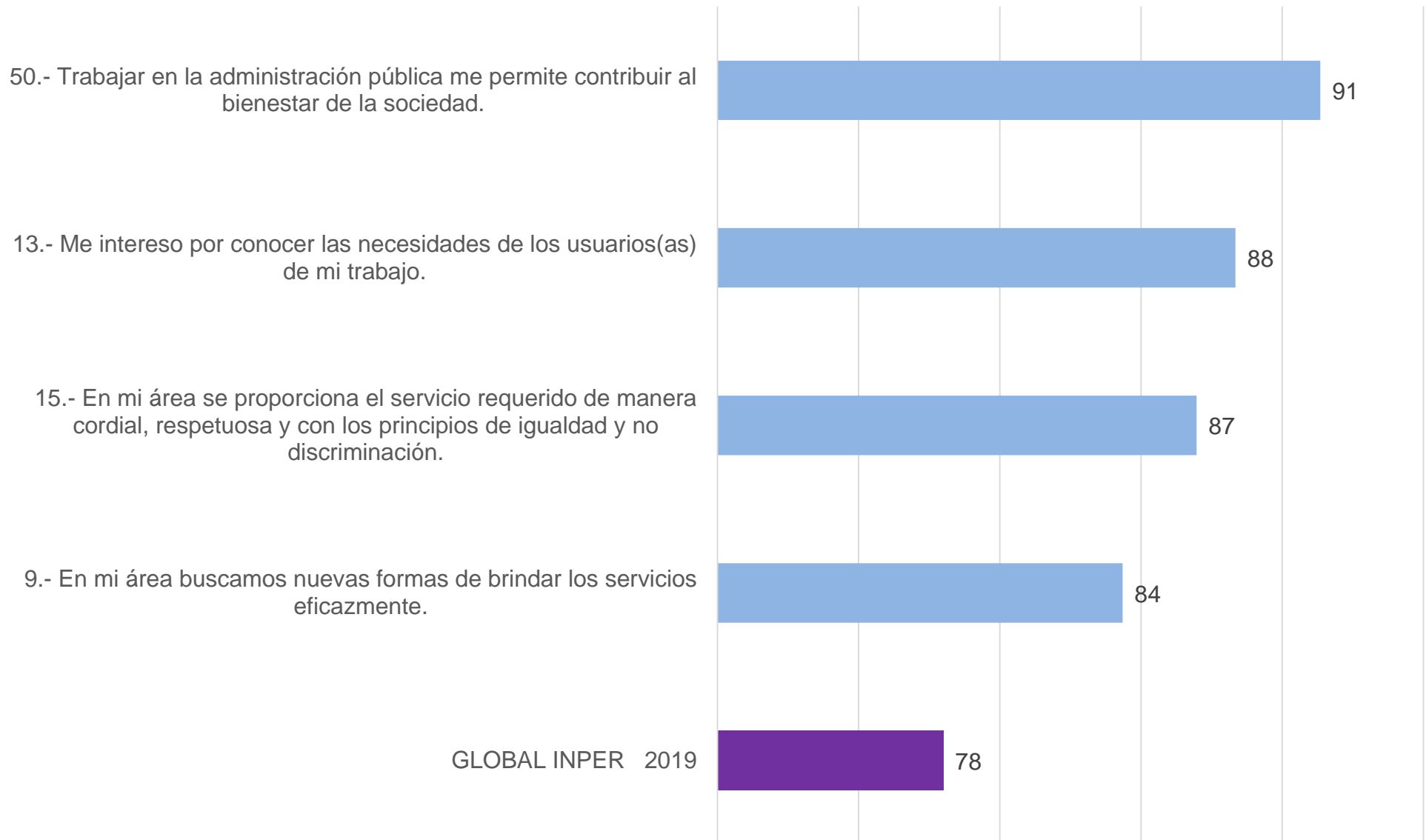


FACTORES DE PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS

- XX.- Vocación de servicio en la Administración Pública.
- XXI.- Construir relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- impulsar el cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y comunicación (TIC's).
- XXVI.- Liderar permanentemente la Administración Pública.

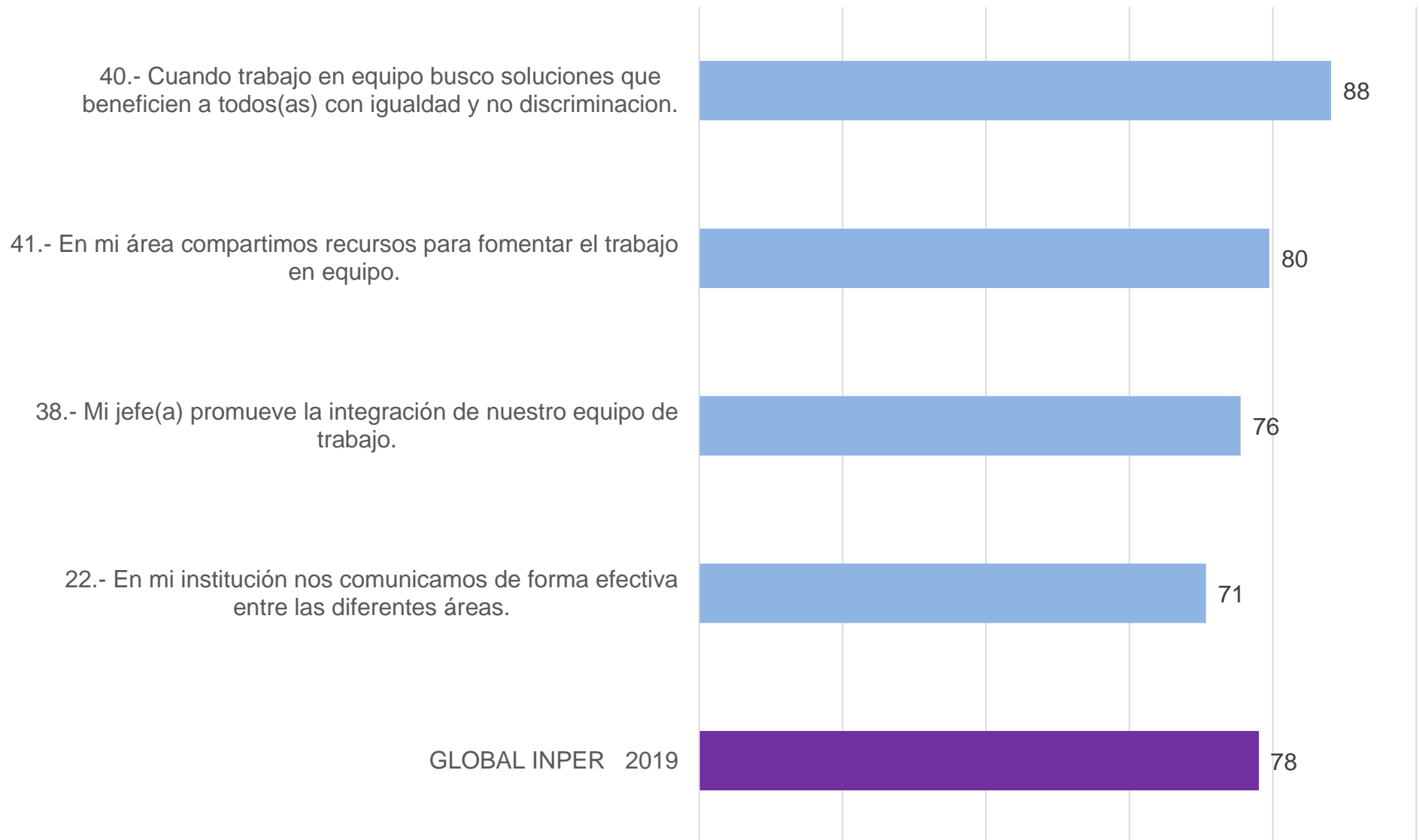


F A C T O R XX / 2019 VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

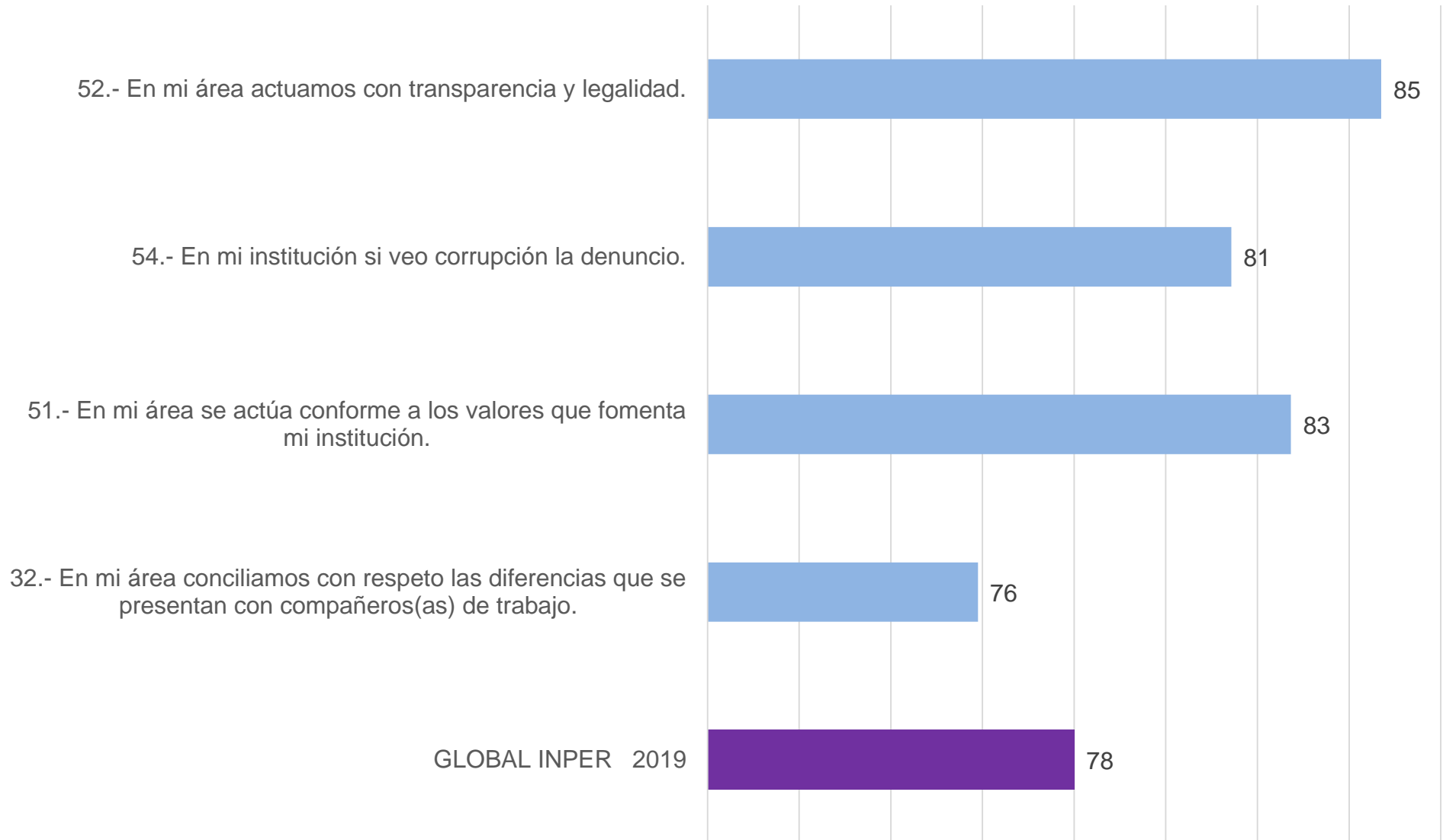




FACTOR XXI / 2019 CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

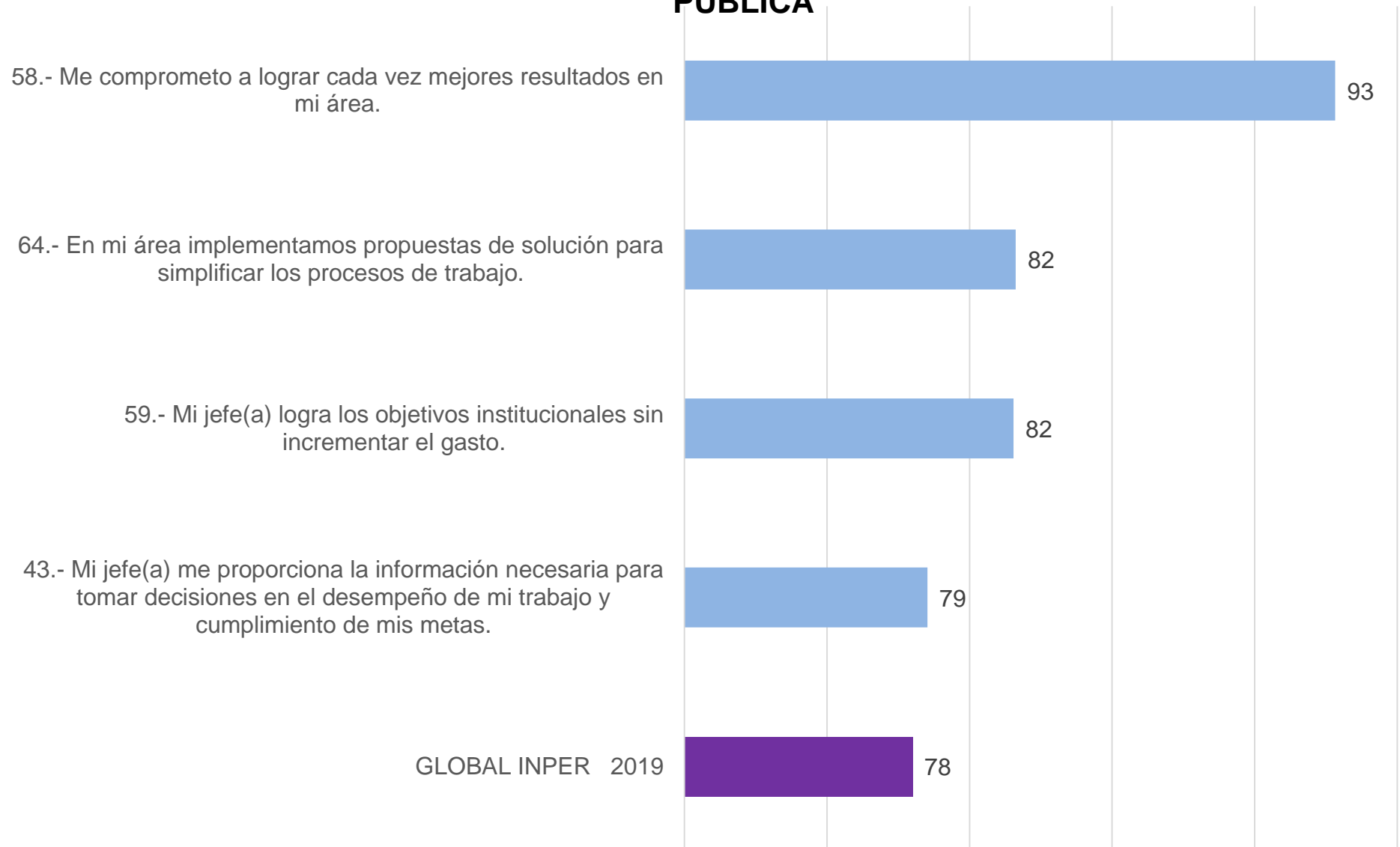


FACTOR XXII / 2019 ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

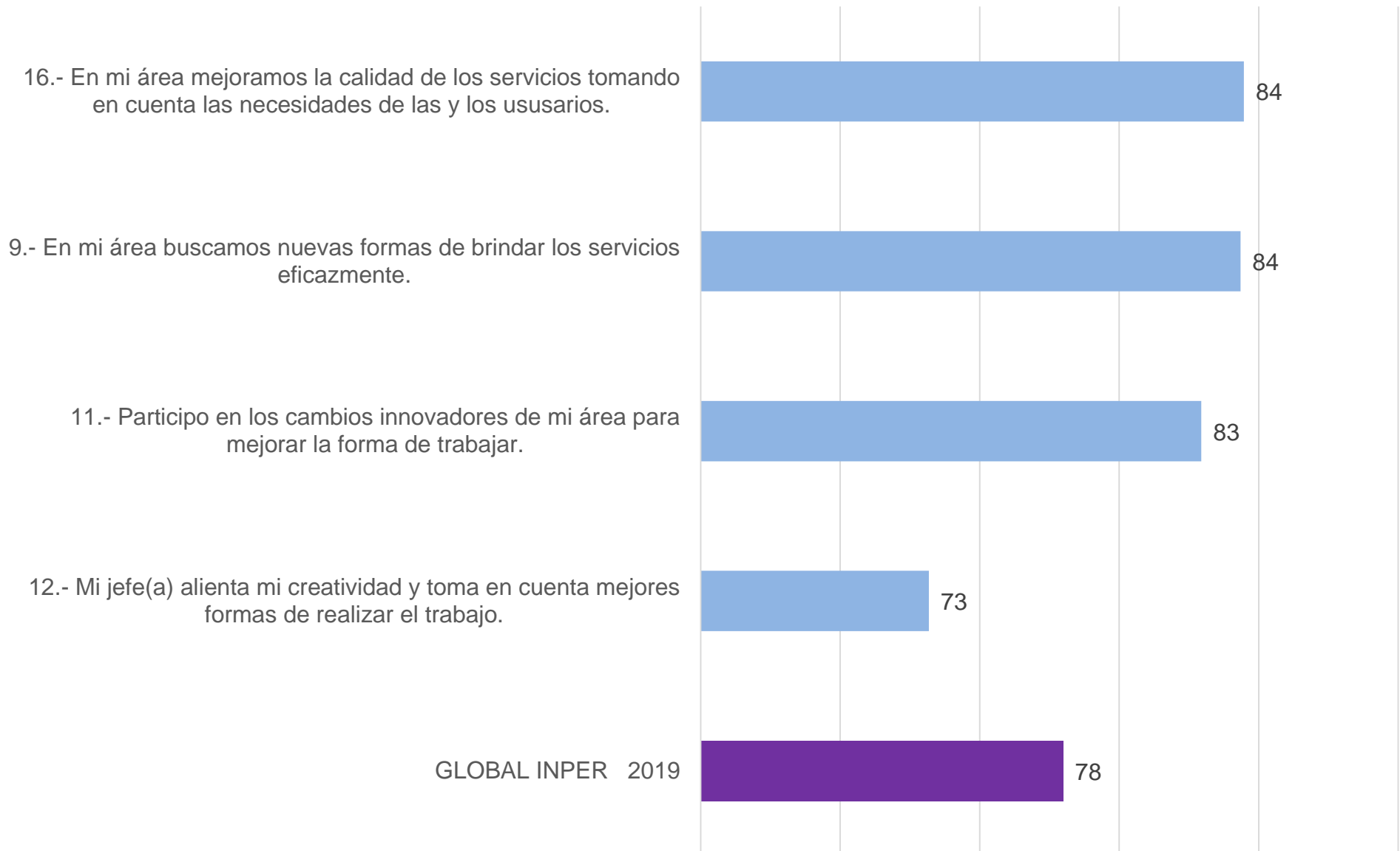




FACTOR XXIII / 2019 ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

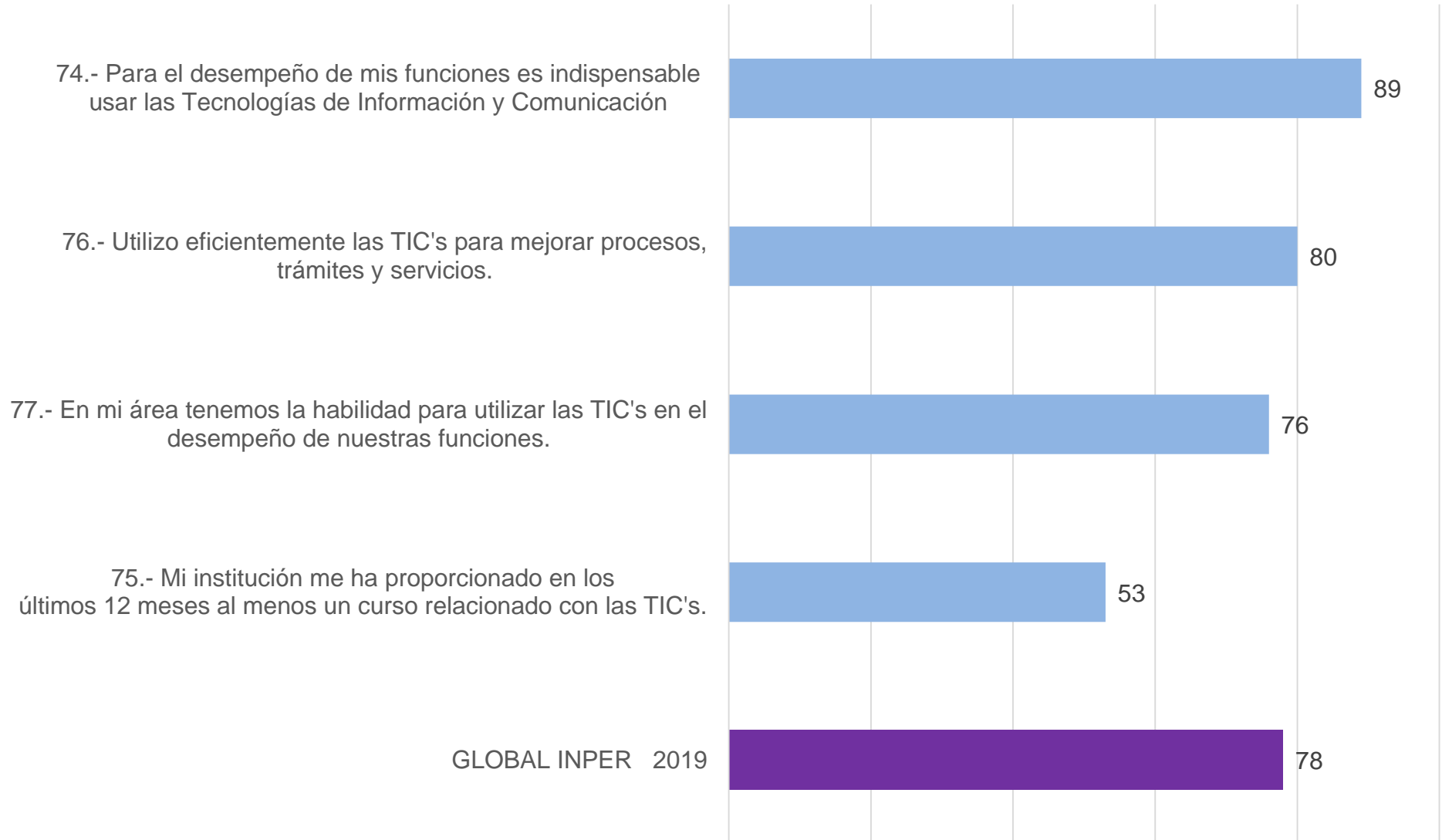


FACTOR XXIV / 2019 IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

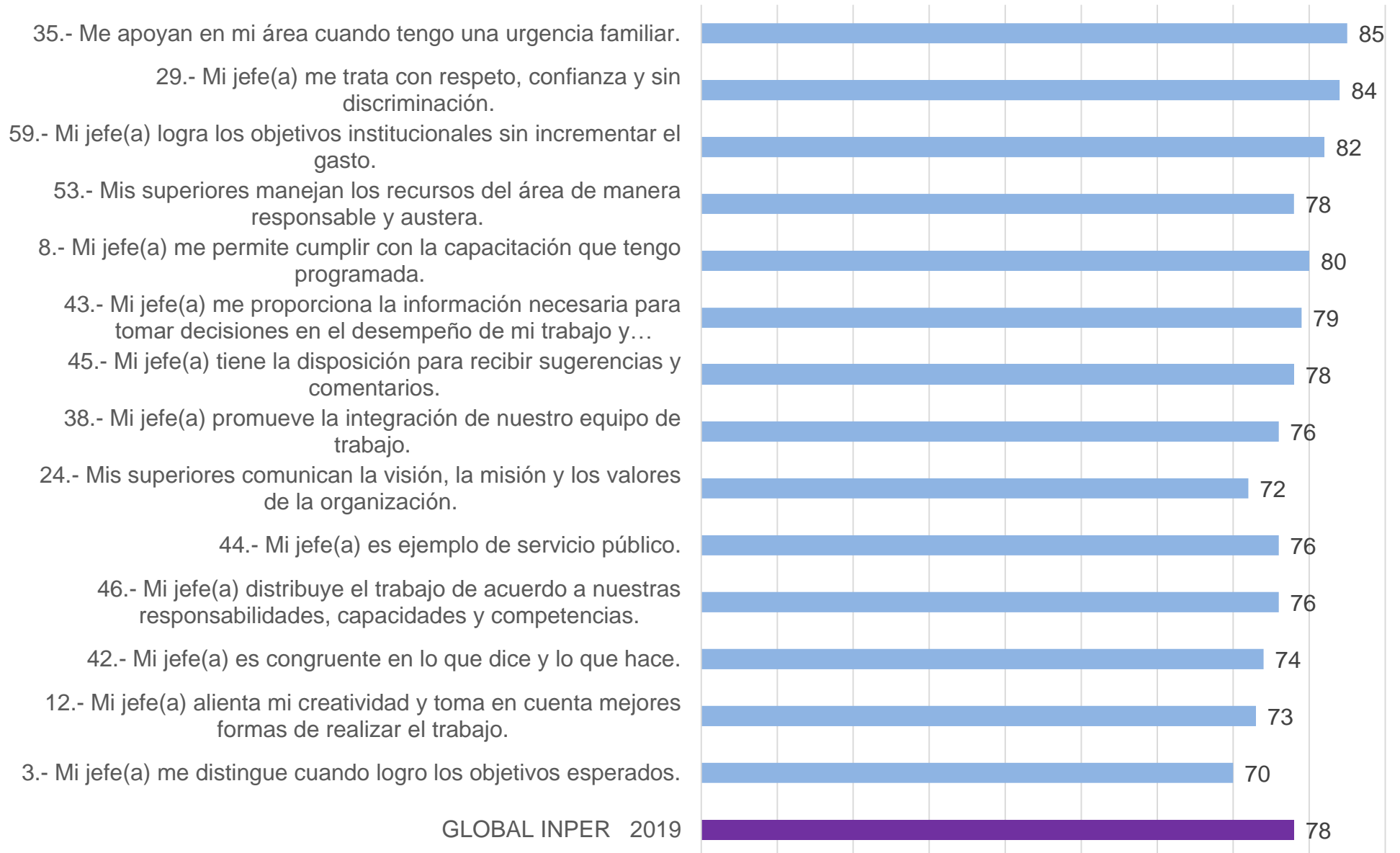




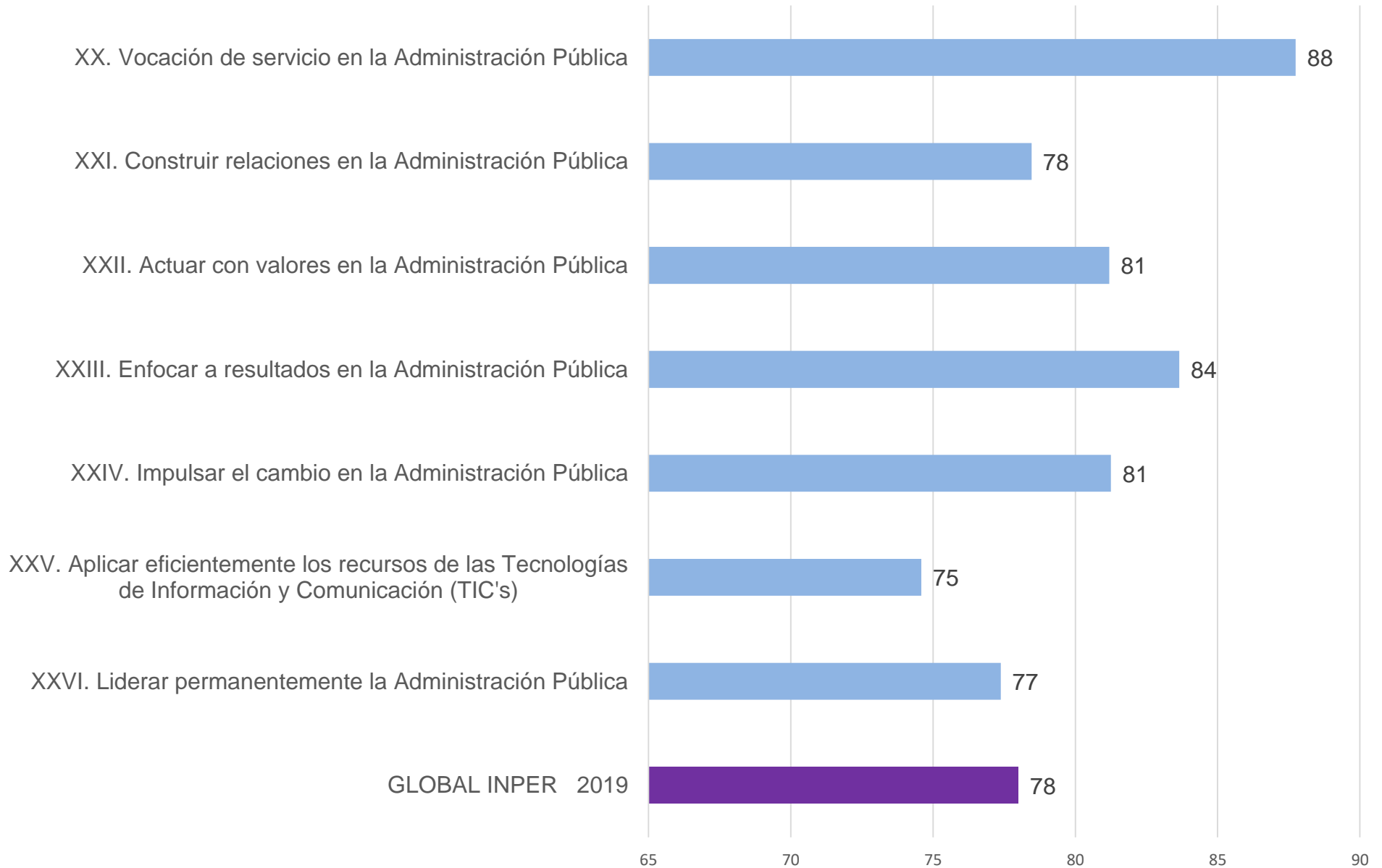
FACTOR XXV / 2019 APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN



FACTOR XXVI / 2019 LIDEREAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

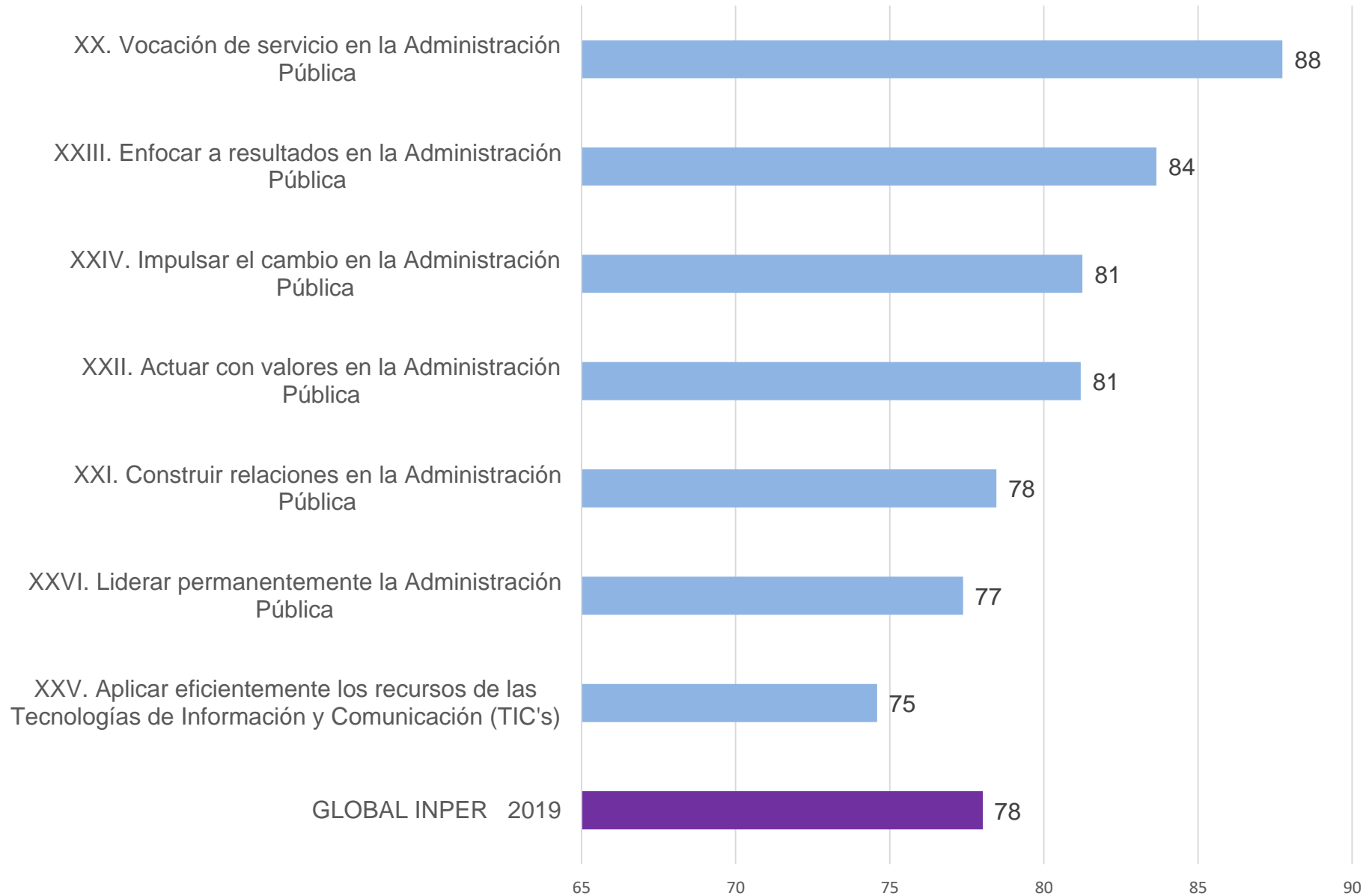


RESULTADOS POR FACTOR





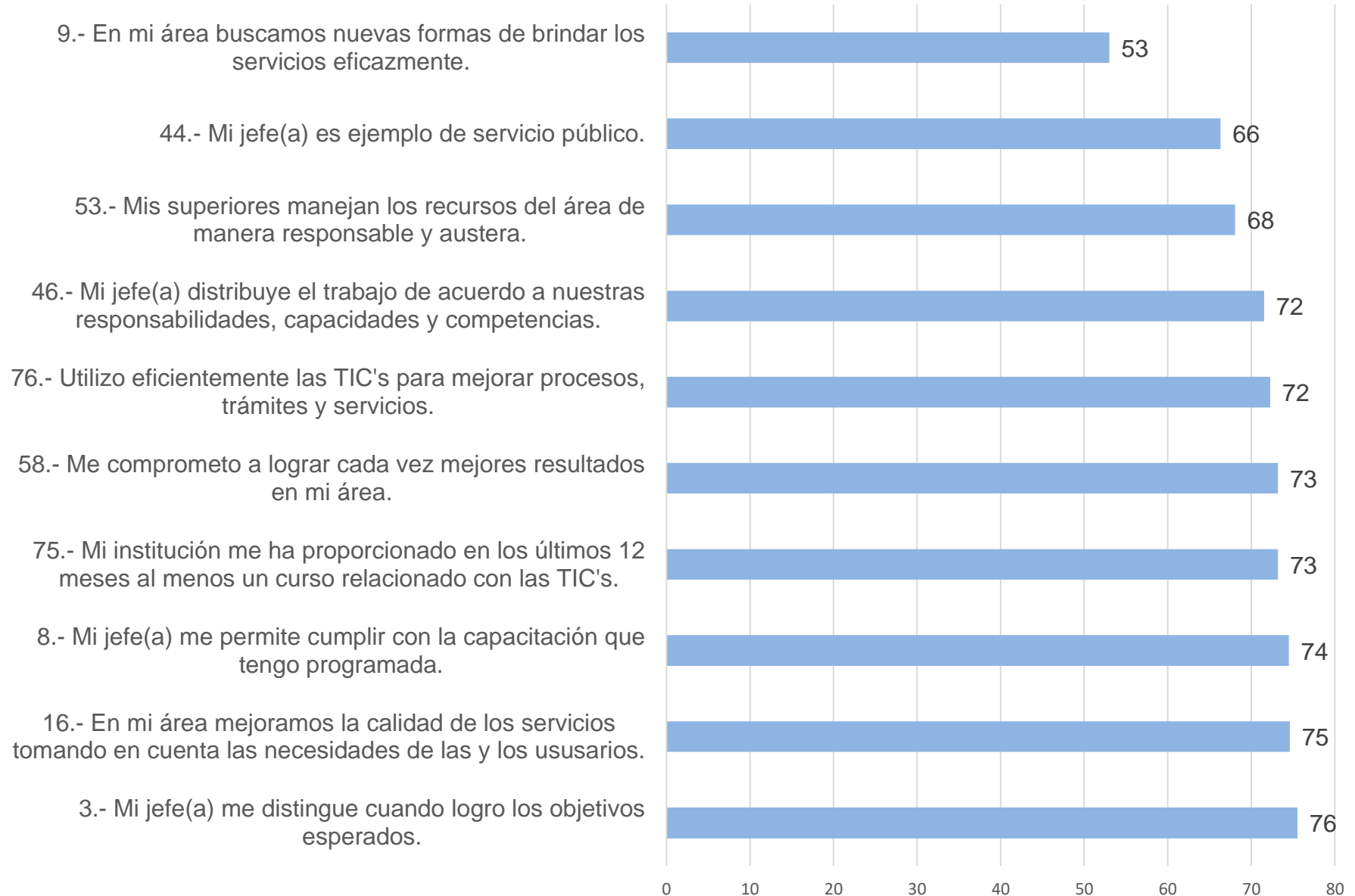
RESULTADO POR FACTOR DE MAYOR A MENOR



LOS 10 REACTIVOS DE COMPETENCIAS MEJOR CALIFICADOS



LOS 10 REACTIVOS DE COMPETENCIAS MENOR CALIFICADOS





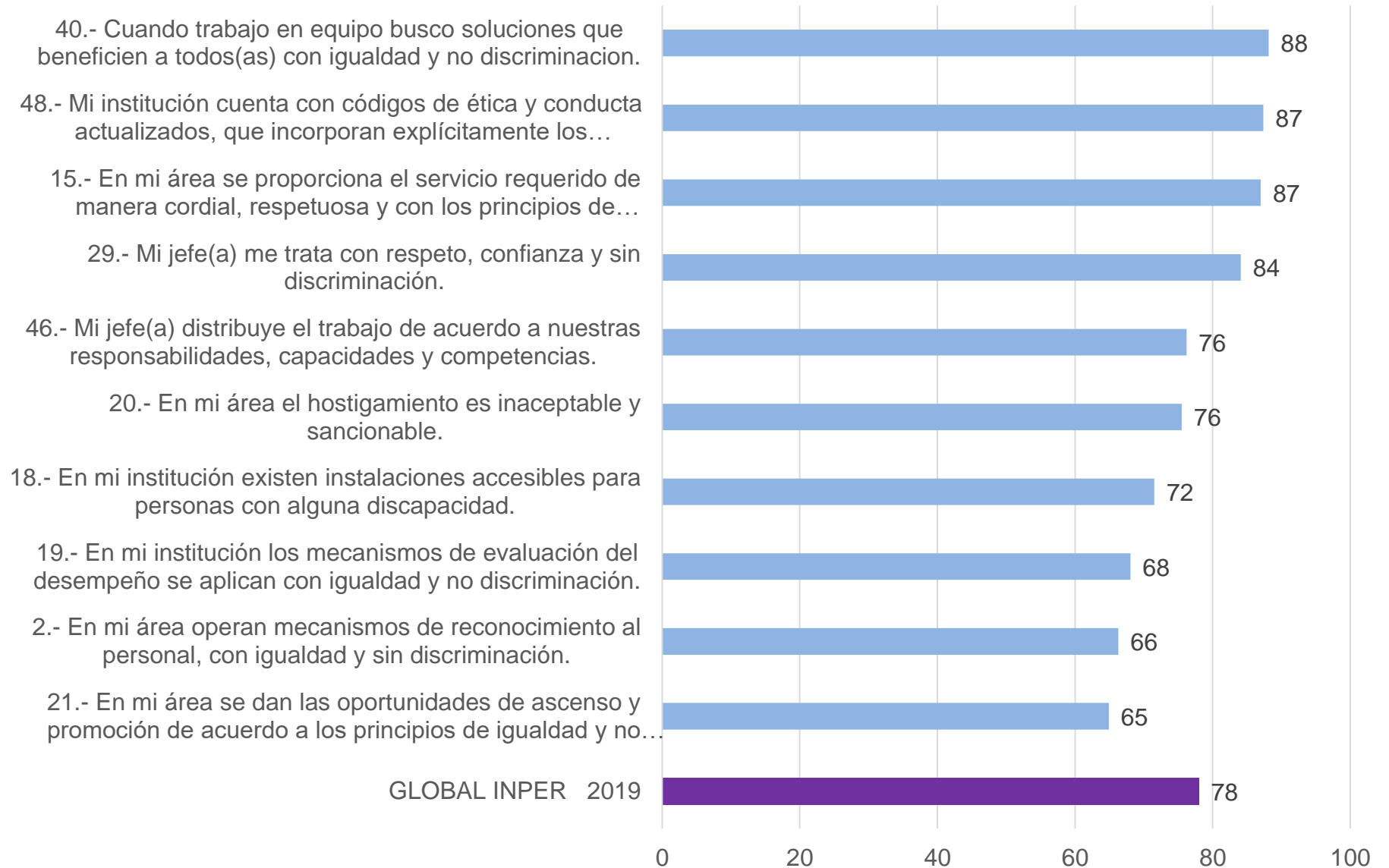
FACTOR DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

XXVII.- Igualdad y no discriminación.

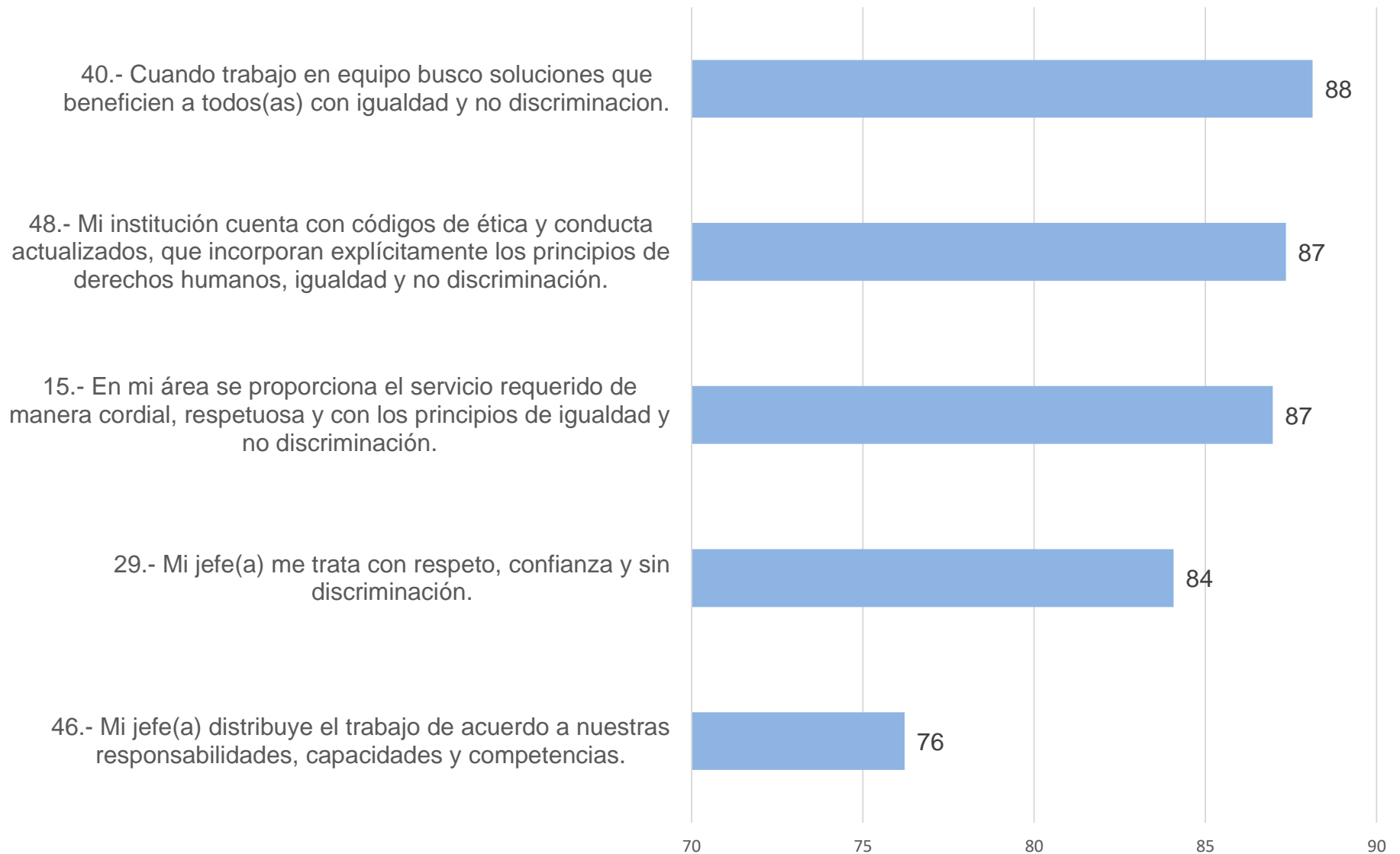
FACTOR XXVII / 2019 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



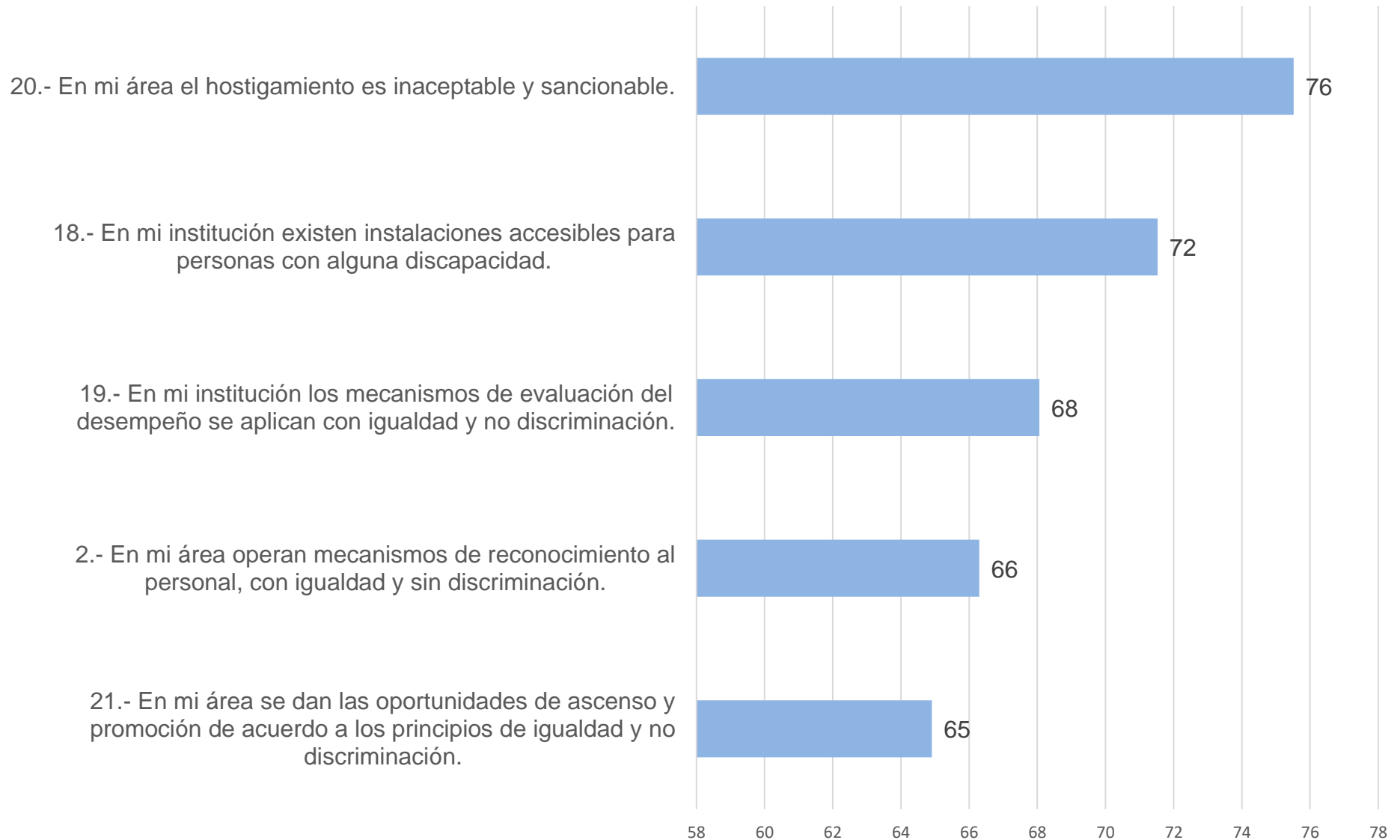
RESULTADO POR FACTOR DE MAYOR A MENOR



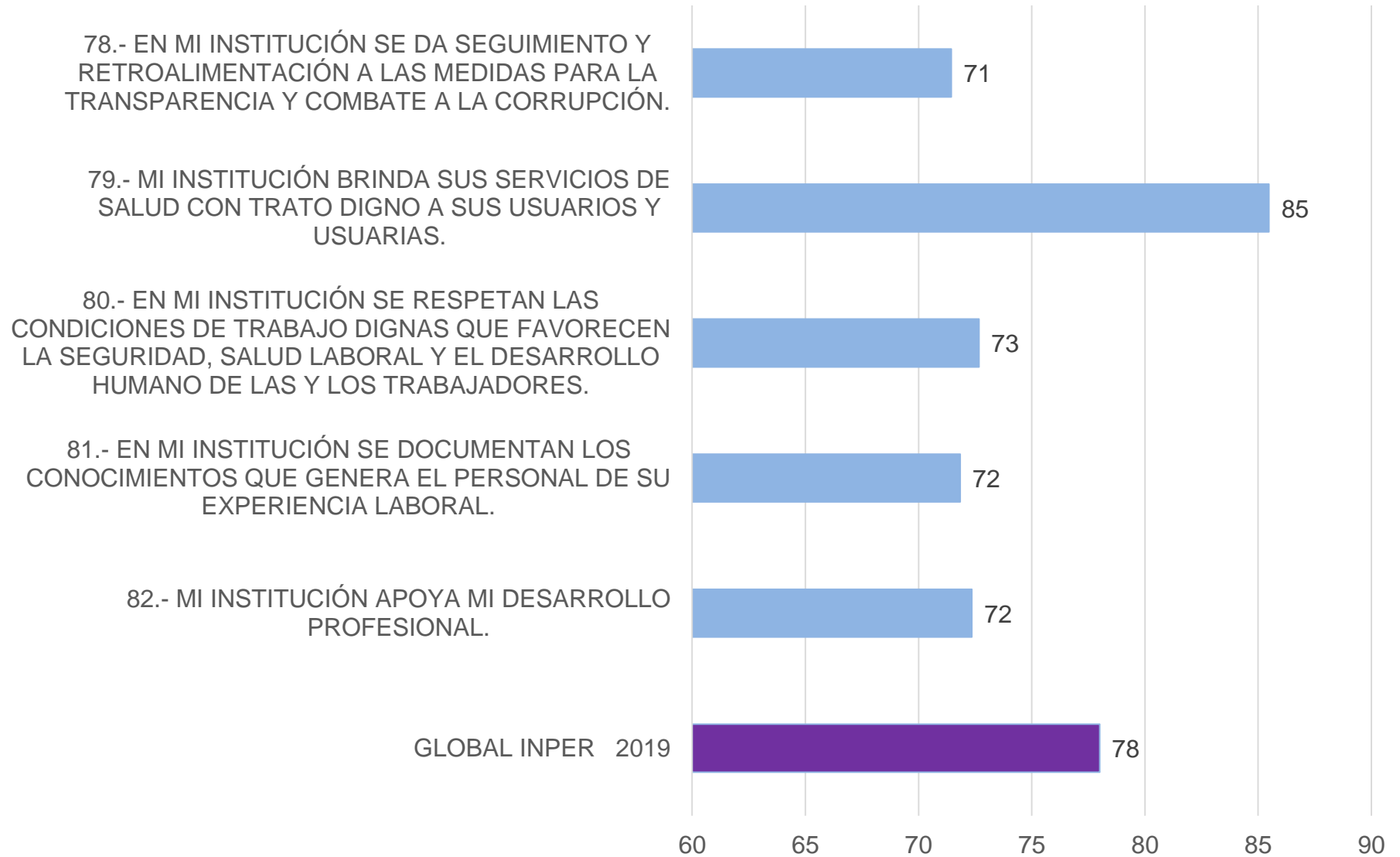
LOS 5 REACTIVOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN MEJOR CALIFICADOS



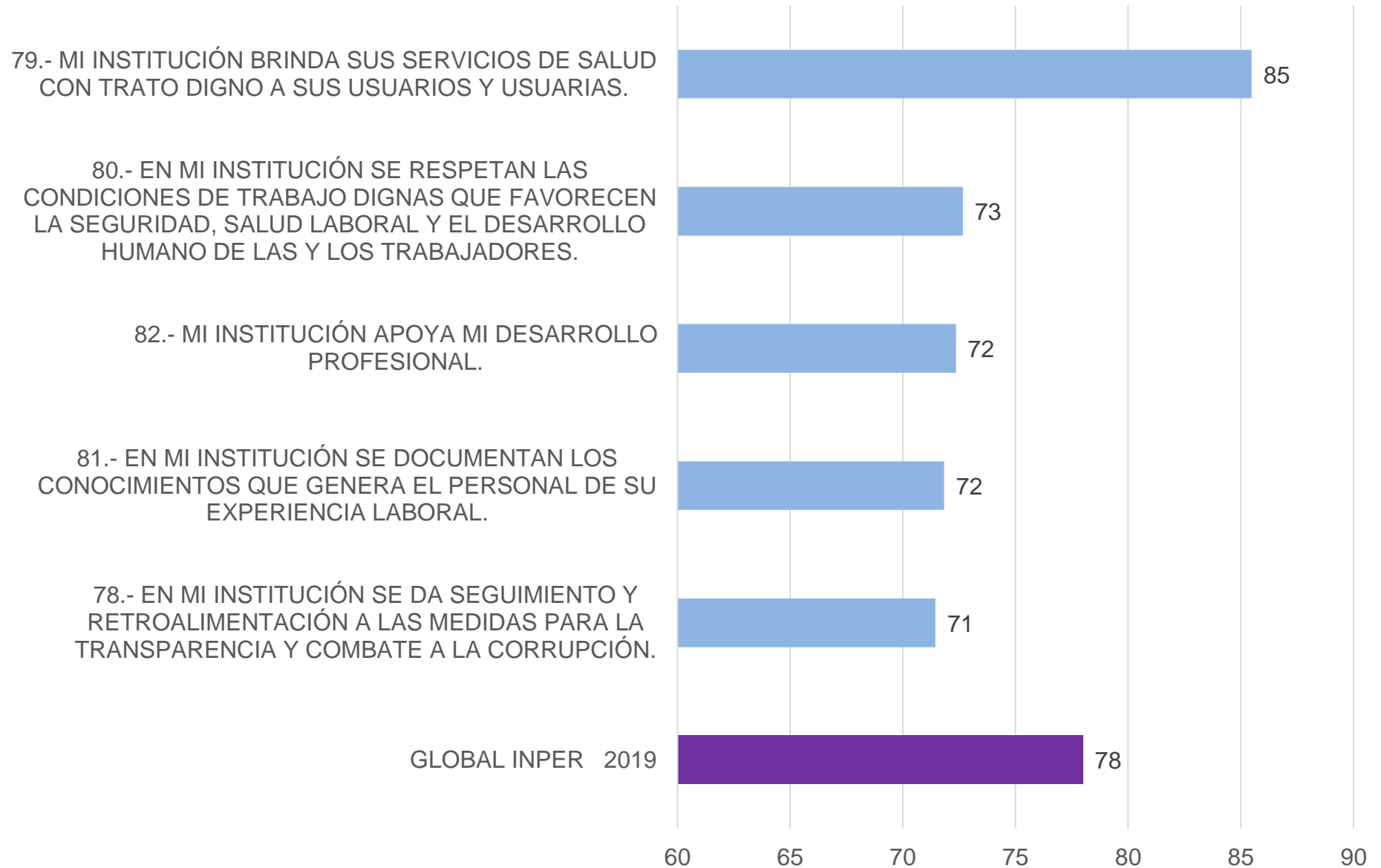
LOS 5 REACTIVOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN MENOR CALIFICADOS



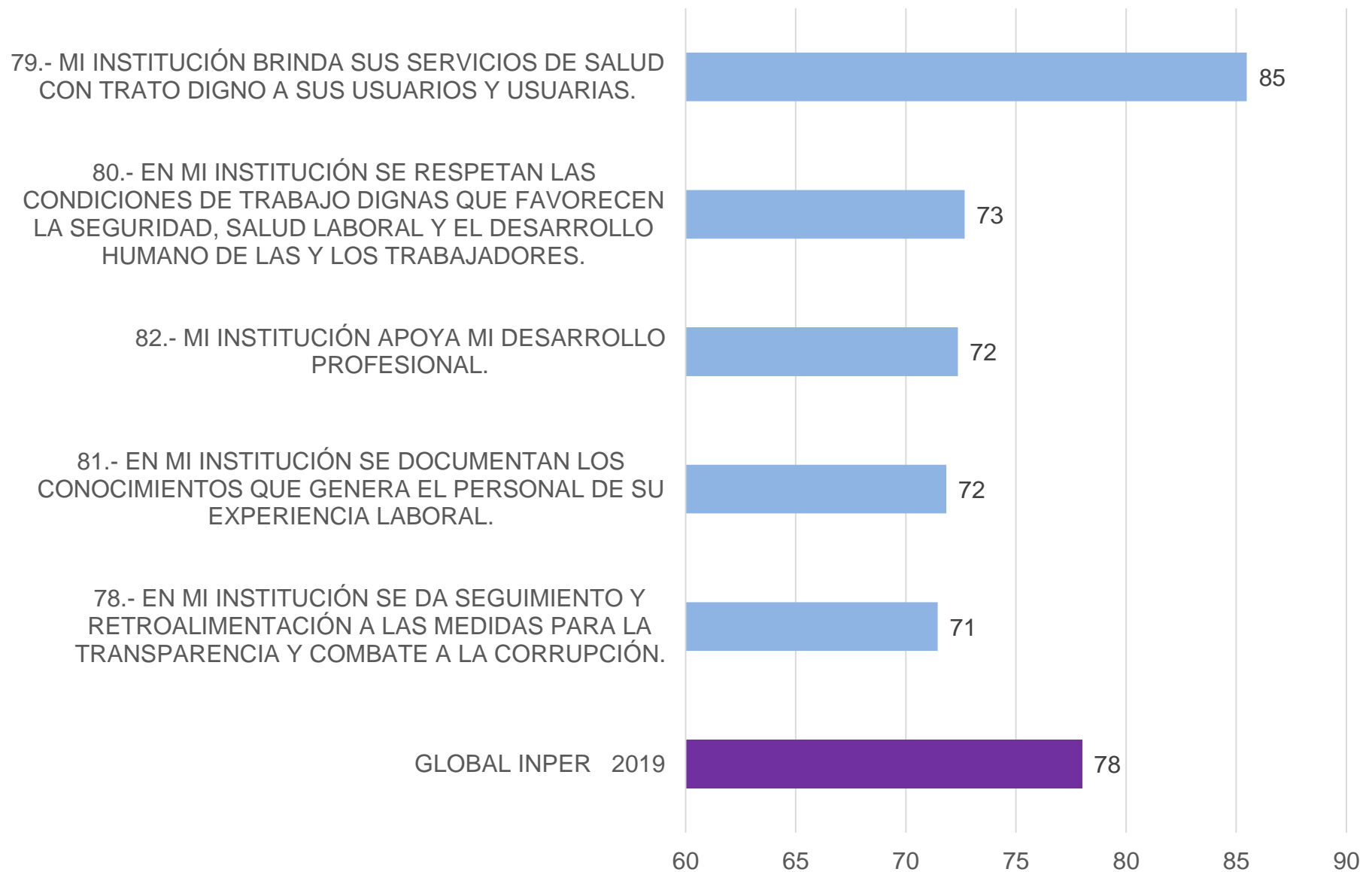
FACTOR XXIX/ 2019 Factor Específico por Ramo Secretaría de Salud



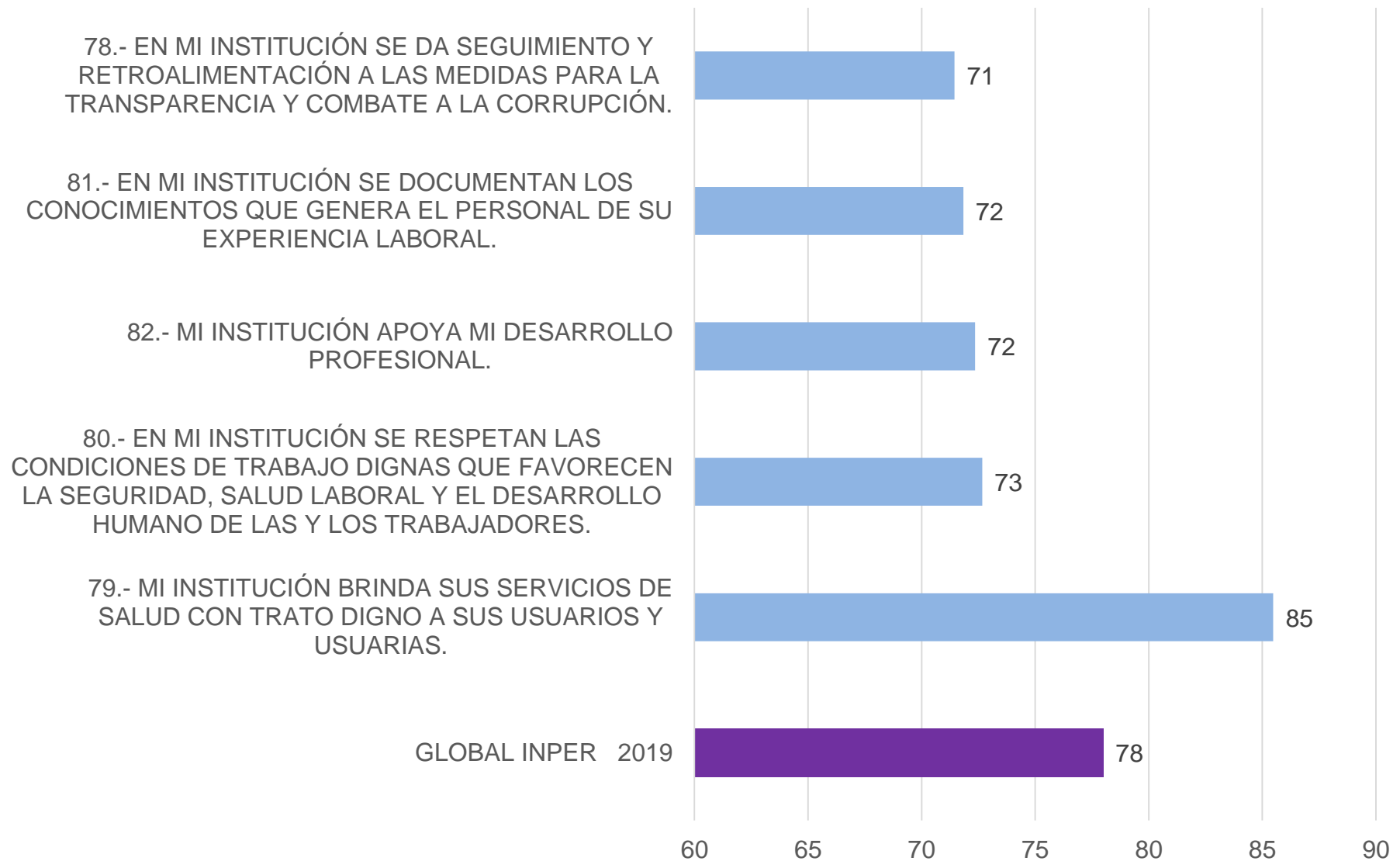
RESULTADO POR FACTOR DE MAYOR A MENOR Factor XXIX FER_SS



LOS 5 REACTIVOS DE FER_SS MEJOR CALIFICADOS



LOS 5 REACTIVOS DE FER_SS 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.	34	25	26	12	97

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

Entre las sugerencias destacan las siguientes:

- Se considera importante otorgar becas de maestría al personal de enfermería
- Dar mayores oportunidades de capacitación profesional y que la asistencia a congresos sea más equitativa,
- Se sugiere que a los servidores públicos de mandos medios y superiores se les capacite en cuanto al trato hacia el personal, ya que por considerarse en altos puestos piensan que tienen derecho de tratar con prepotencia a los trabajadores
- Que se promueva a las personas que tienen más años de servicio
- Prestar mayor atención al clima laboral, ya que existen casos de hostigamiento laboral que se presentan en algunos departamentos por parte de mandos medios y altos
- Se sugiere que se realice algún tipo de evaluación al contratar personal, para ver su inteligencia social y disponibilidad para atender a pacientes y a familiares que tienen problemas de salud,
- Que se publiquen las convocatorias para el movimiento de escalafón, así como que respeten años de servicio y actualización académica y debería existir un proceso de evaluación de los profesionales que desempeñamos nuestro trabajo, para el otorgamiento de plazas ya que a cinco años de mi ingreso a la institución continúo siendo personal de confianza.

Se emitieron 25 felicitaciones a las autoridades del INPer, porque se preocupan por el bienestar de sus trabajadores y por el clima laboral que existe, se percibe que el instituto funciona bien.

Se recibieron 26 quejas en diversos temas, tales como la solicitud de homologar los sueldos más concreto para las personas que cuentan con plazas de apoyo administrativo en salud-A-2 y A-4, en virtud de que son de los sueldos más bajos que existen.

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

ÁREA	S	F	Q	O	TOTAL
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	34	25	26	12	97

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

El profesional de enfermería se siente discriminado, ya que no gozan de los mismos privilegios que se otorgan al personal administrativo, no se reconoce el trabajo de cada persona, ya que sólo se otorgan bases a familiares y amigos.

En otro: Se estableció que a determinado personal de base que no cumple con su deber, el sindicato no permite que se le sancione, esto repercute directamente en la atención a las pacientes y en el clima laboral. En tema relacionado con las pacientes, en encuestas de satisfacción las pacientes se han quejado del mal trato que les dan tanto el personal de informes como, de programación de citas. Existe inconformidad en asignación de uniformes al personal administrativo, se argumenta que son de baja calidad, mientras que para las personas adscritas al OIC se les compra de mejor calidad, incluso se contempla a los soportes administrativos.

Reactivos que se alinean a las sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

		Cal.
SUGERENCIA		
F:II	6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	74
F:XI	46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	76
F:XVII	71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.	80
F:XVII	70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	74
FELICITACIONES		
F:VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	91
F:XIII	53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera	78
F:XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	85



Reactivos que se alinean a las sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

		Cal.
QUEJAS		
F:V	21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	65
F:XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	67
OTRO		
F:XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	69
NO DESEO OPINAR		
		0



ANÁLISIS COMPARATIVO

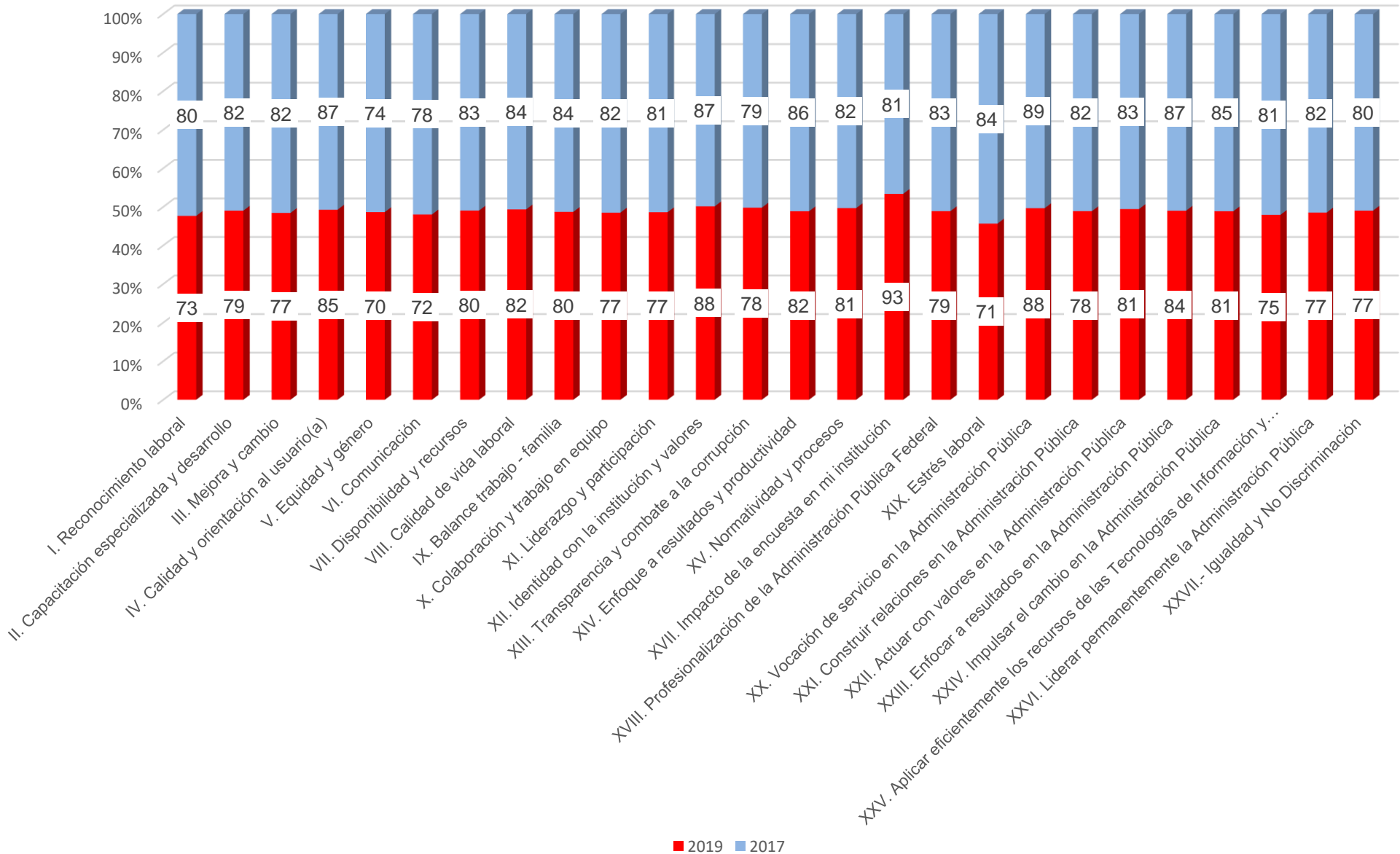
CUADRO COMPARATIVO POR FACTOR 2017-2019

Factor	2017	2019	Diferencia
I.- Reconocimiento laboral	80	73	7
II.- Capacitación especializada y desarrollo	82	79	3
III.- Mejora y cambio	82	77	5
IV.- Calidad y orientación al usuario (a)	87	85	2
V.- Equidad y género	74	70	4
VI.- Comunicación	78	72	6
VII.- Disponibilidad de recursos	83	80	3
VIII.- Calidad de vida laboral	84	82	2
IX.- Balance trabajo - familia	84	80	4
X.- Colaboración y trabajo en equipo	82	77	5
XI.- Liderazgo y participación	81	77	4
XII.- Identidad con la Institución y valores	87	88	-1
XIII.- Transparencia y combate a la corrupción	79	78	1
XIV.- Enfoque a resultados y productividad	86	82	4
XV.- Normatividad y procesos	82	81	1
XVI.- Servicio Profesional de Carrera (no aplica)	78	----	----
XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución	81	75	6
XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal	83	80	3
XIX.- Estrés laboral	84	78	6

CUADRO COMPARATIVO POR FACTOR 2017-2019

Factor	2017	2019	Diferencia
XX.-Vocación de Servicio en la Administración Pública.	89	88	1
XXI.-Construir relaciones en la Administración Pública.	82	78	4
XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública.	83	81	2
XXIII.-Enfocar a resultados en la Administración Pública.	87	84	3
XXIV.-Impulsar el cambio en la Administración Pública.	85	81	4
XXV.-Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S).	81	75	6
XXVI.-Liderar permanentemente la Administración Pública.	82	77	5
XXVII.-Igualdad y no Discriminación.	80	77	3

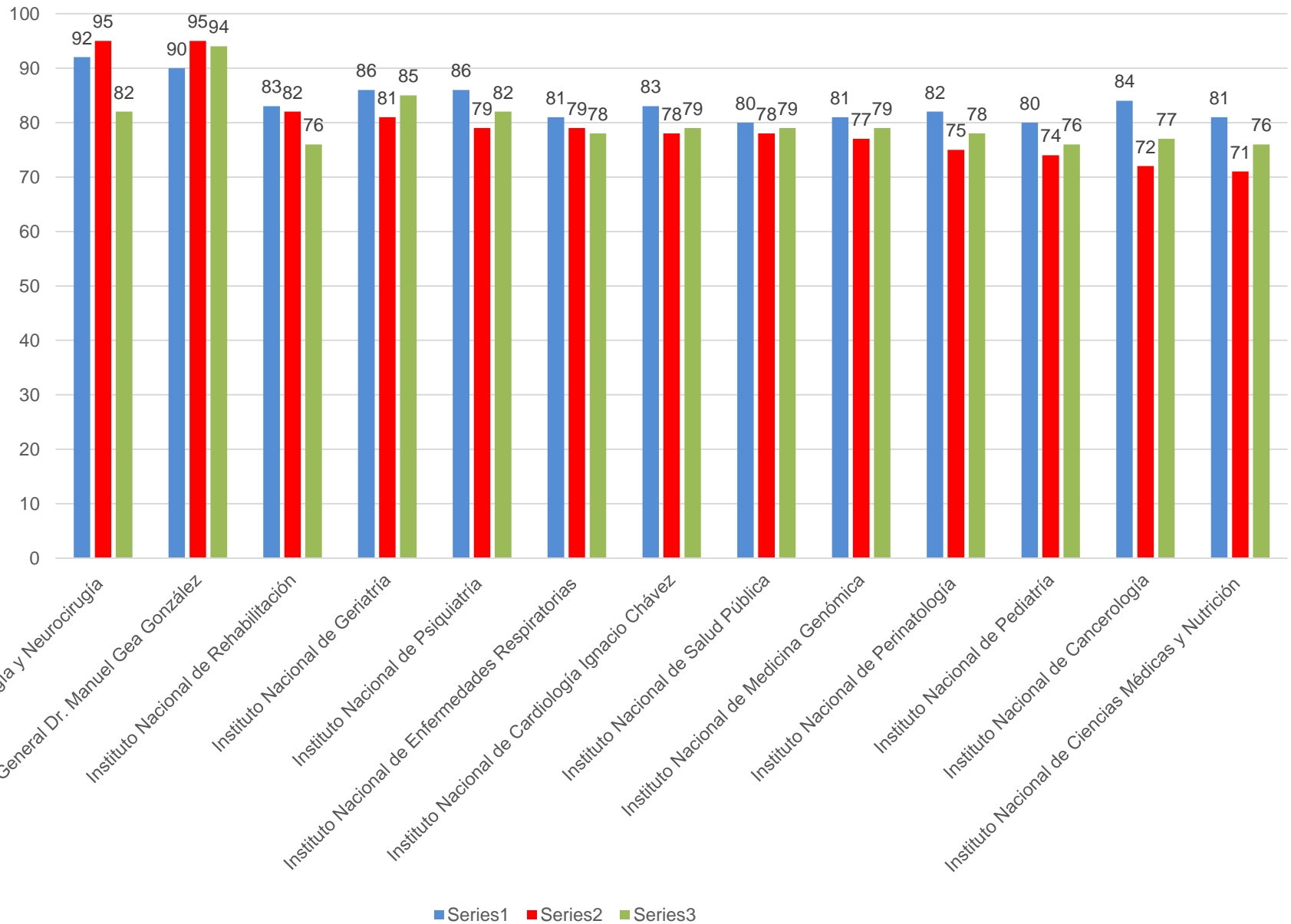
GRÁFICA COMPARATIVA POR FACTOR 2017-2019



CUADRO COMPARATIVO DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2017-2019

INSTITUTO	2017	2018	2019
Pediatría	92	95	82
Salud Pública	90	95	94
Ciencias Medicas y Nutrición	83	82	76
Enfermedades Respiratorias	86	81	85
Medicina Genómica	86	79	82
Perinatología	81	79	78
Cardiología	83	78	79
Rehabilitación	80	78	79
Cancerología	81	77	79
Geriatría	82	75	78
Psiquiatría	80	74	76
Hospital Manuel Gea González	84	72	77
Neurología y Neurocirugía	81	71	76

GRÁFICA COMPARATIVA DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2017-2019





Comparación de resultados entre instituciones

En el sector Salud Ramo 12, participaron 40 instituciones.

Mayor calificación: **Hospital Infantil de México Federico Gómez 93.65**

Menor calificación: **Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva 63.93**

El INPer se ubicó en la posición **18**, con una calificación de **78.19**

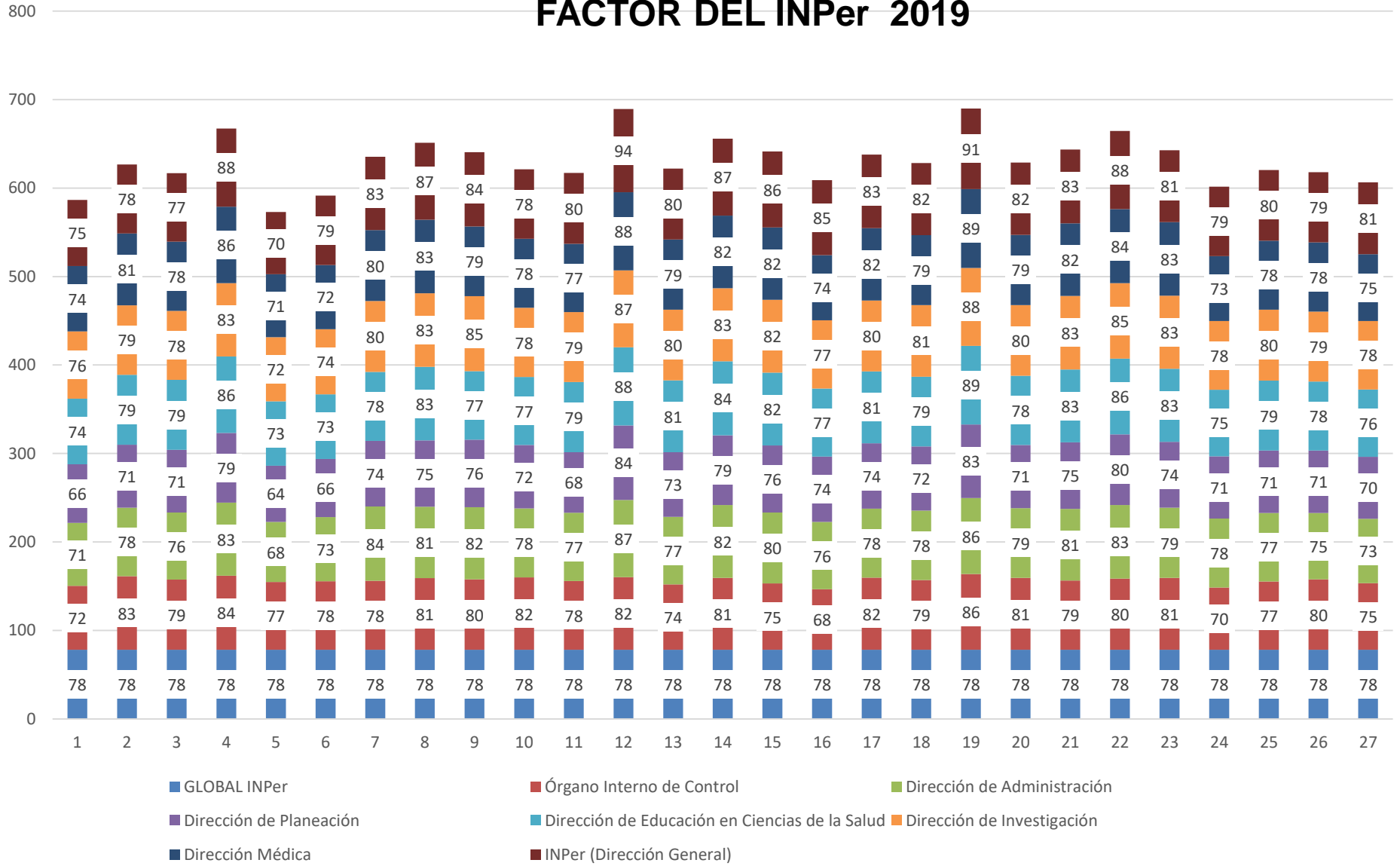


REPORTE DE CALIFICACIONES POR CADA ÁREA Y POR FACTOR DEL INPer 2019

ÁREA	F:1	F:2	F:3	F:4	F:5	F:6	F:7	F:8	F:9	F:10	F:11	F:12	F:13	F:14	F:15	F:17	F:18	F:19	F:20	F:21	F:22	F:23	F:24	F:25	F:26	F:27	F:29	
Global INPer	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Órgano Interno de Control	72	83	79	84	77	78	78	81	80	82	78	82	74	81	75	68	82	79	86	81	79	80	81	70	77	80	75	
Dirección de Administración	71	78	76	83	68	73	84	81	82	78	77	87	77	82	80	76	78	78	86	79	81	83	79	78	77	75	73	
Dirección de Planeación	66	71	71	79	64	66	74	75	76	72	68	84	73	79	76	74	74	72	83	71	75	80	74	71	71	71	70	
Dirección de Educación en Ciencias de la Salud	74	79	79	86	73	73	78	83	77	77	79	88	81	84	82	77	81	79	89	78	83	86	83	75	79	78	76	
Dirección de Investigación	76	79	78	83	72	74	80	83	85	78	79	87	80	83	82	77	80	81	88	80	83	85	83	78	80	79	78	
Dirección Médica	74	81	78	86	71	72	80	83	79	78	77	88	79	82	82	74	82	79	89	79	82	84	83	73	78	78	75	
INPer (Dirección General)	75	78	77	88	70	79	83	87	84	78	80	94	80	87	86	85	83	82	91	82	83	88	81	79	80	79	81	



GRÁFICA DE CALIFICACIONES POR CADA ÁREA Y POR FACTOR DEL INPer 2019



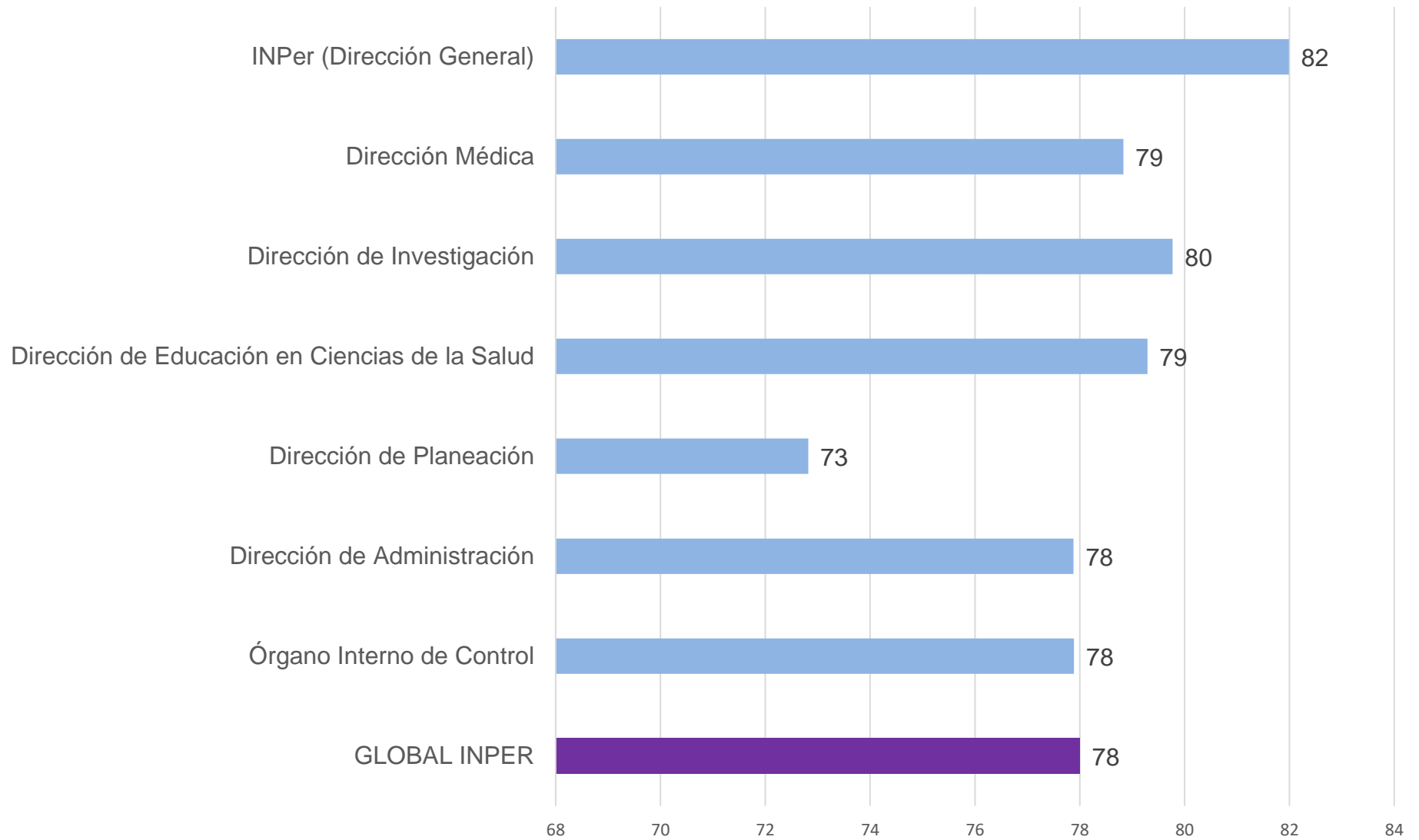


CUADRO DE CALIFICACIONES POR CADA ÁREA DEL INPer 2019

NOMBRE DEL ÁREA	CALIFICACIÓN
INPER (DIRECCIÓN GENERAL)	82
DIRECCIÓN MÉDICA	79
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	80
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD	79
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	73
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	78
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	78

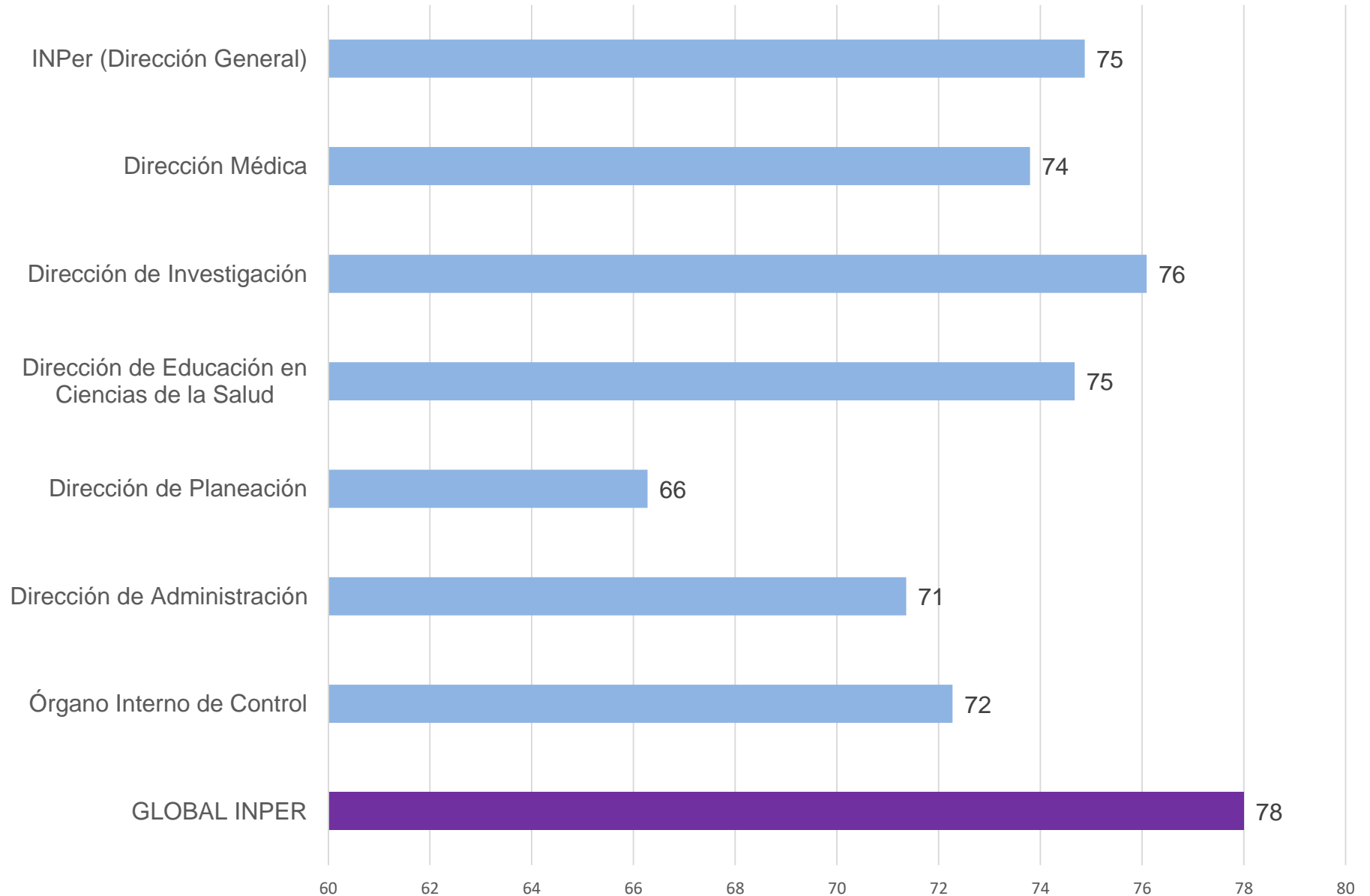


GRÁFICA DE CALIFICACIONES POR CADA ÁREA DEL INPer 2019



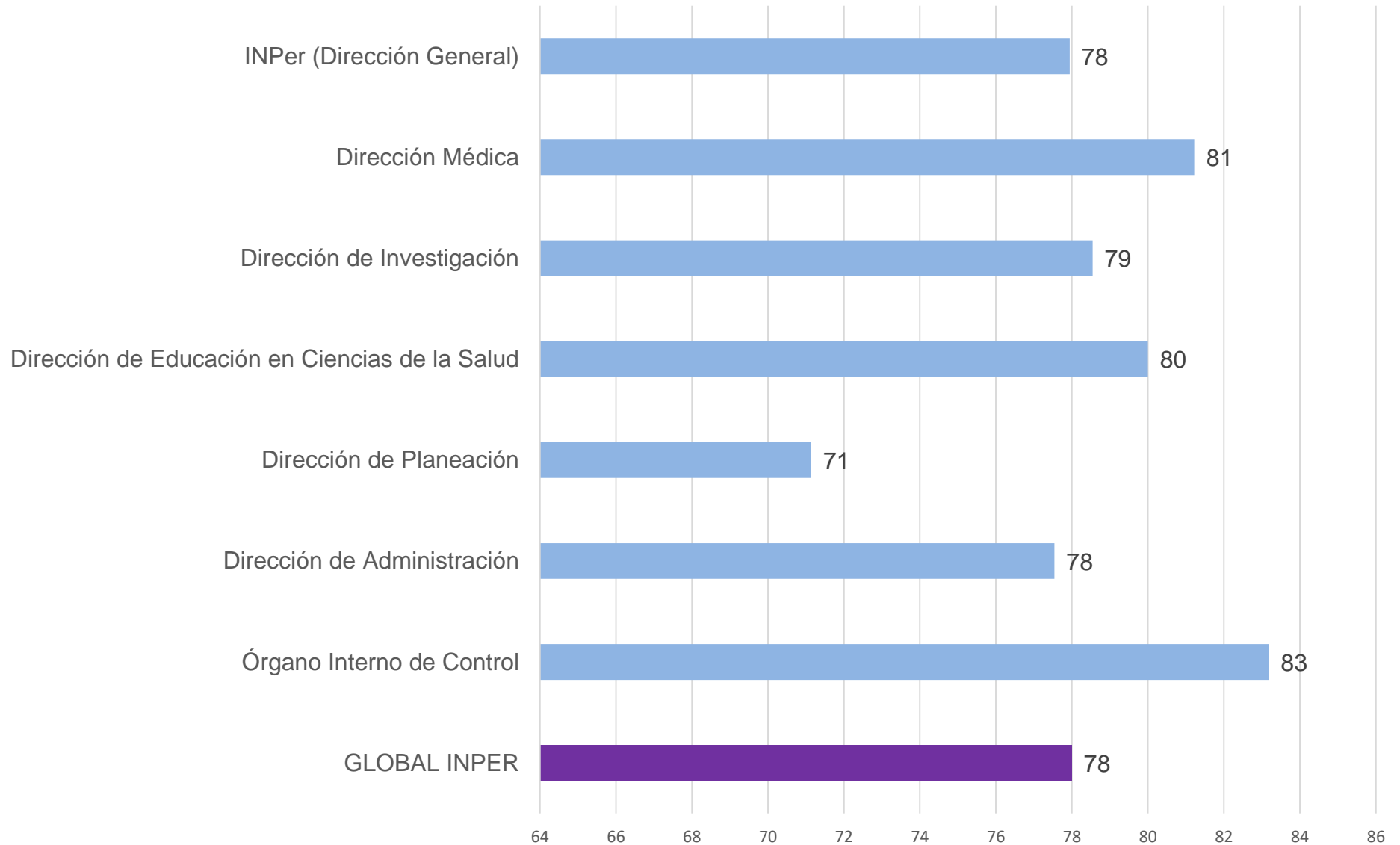


FACTOR I / 2019 RECONOCIMIENTO LABORAL

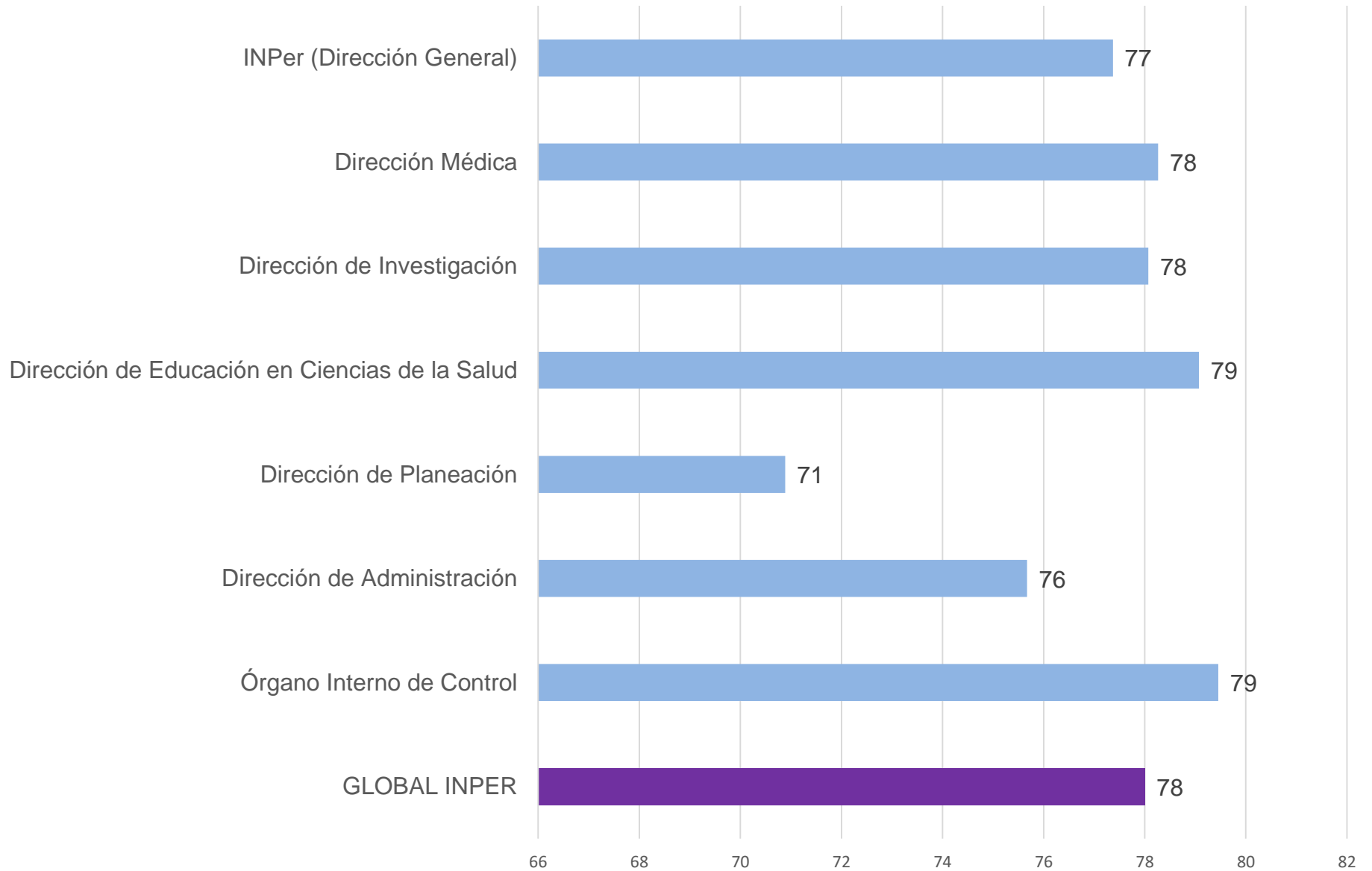




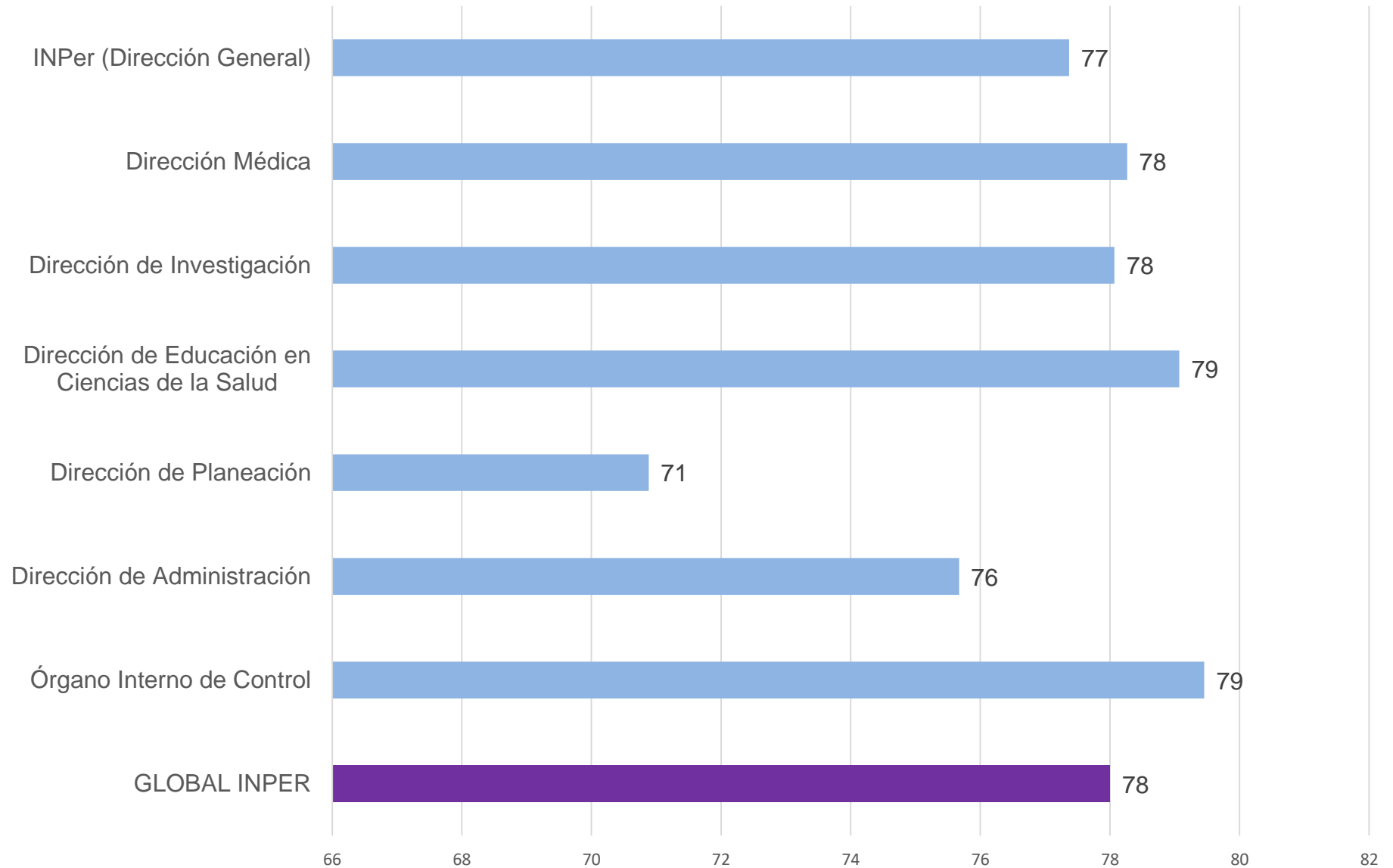
FACTOR II / 2019 CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



FACTOR III / 2019 MEJORA Y CAMBIO

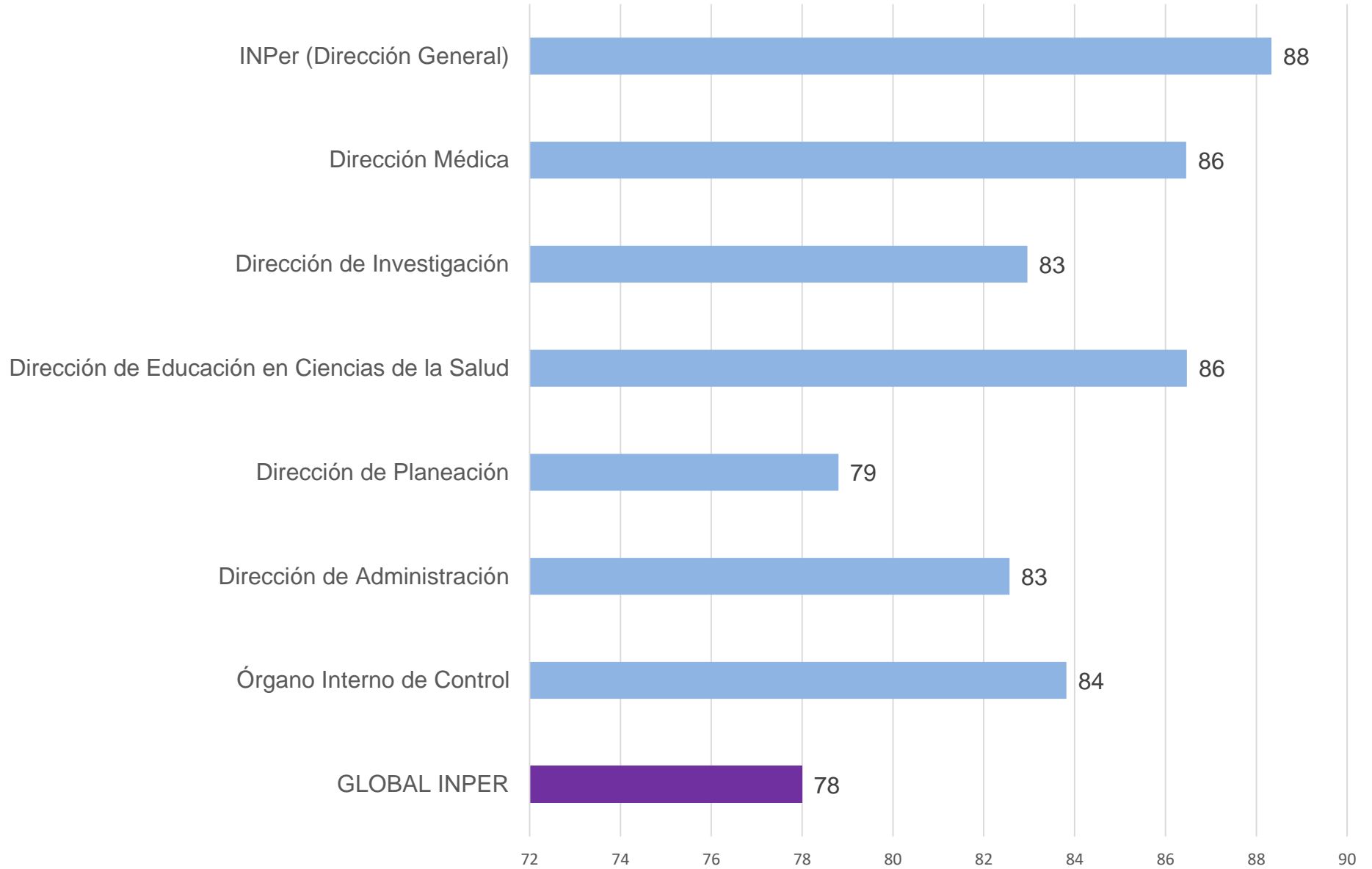


FACTOR III / 2019 MEJORA Y CAMBIO



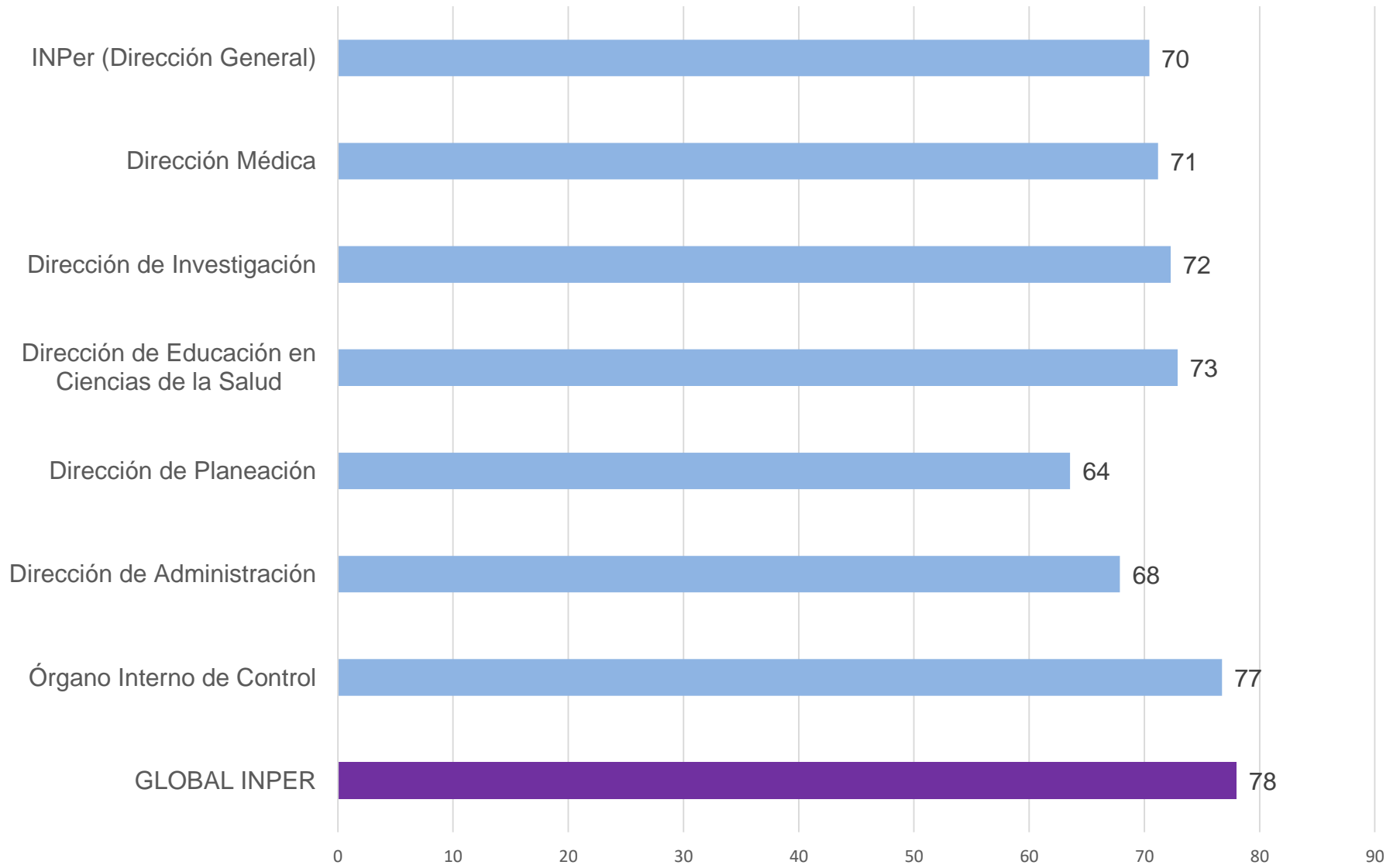


FACTOR IV / 2019 CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO (a)



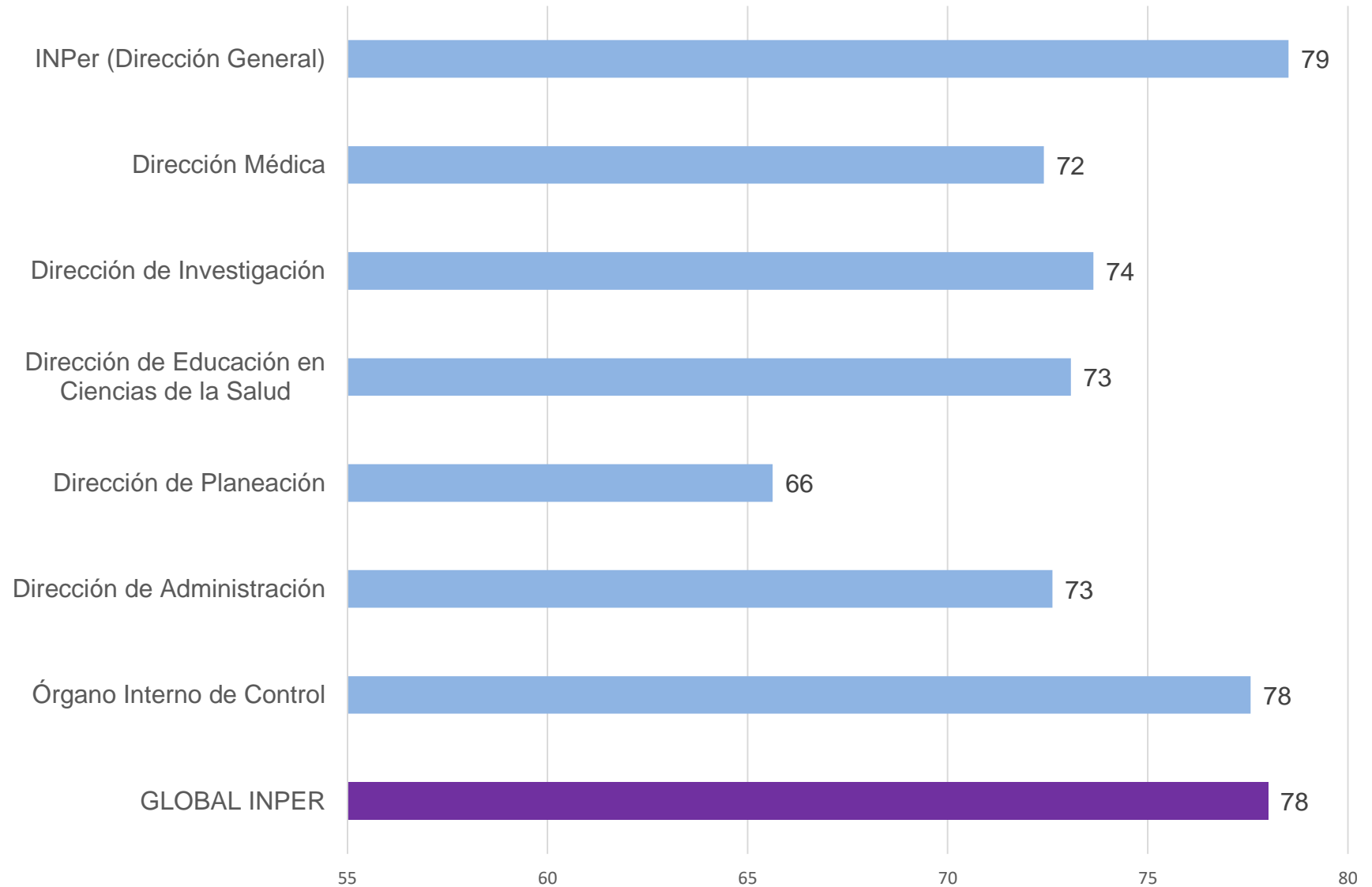


FACTOR V / 2019 EQUIDAD Y GÉNERO



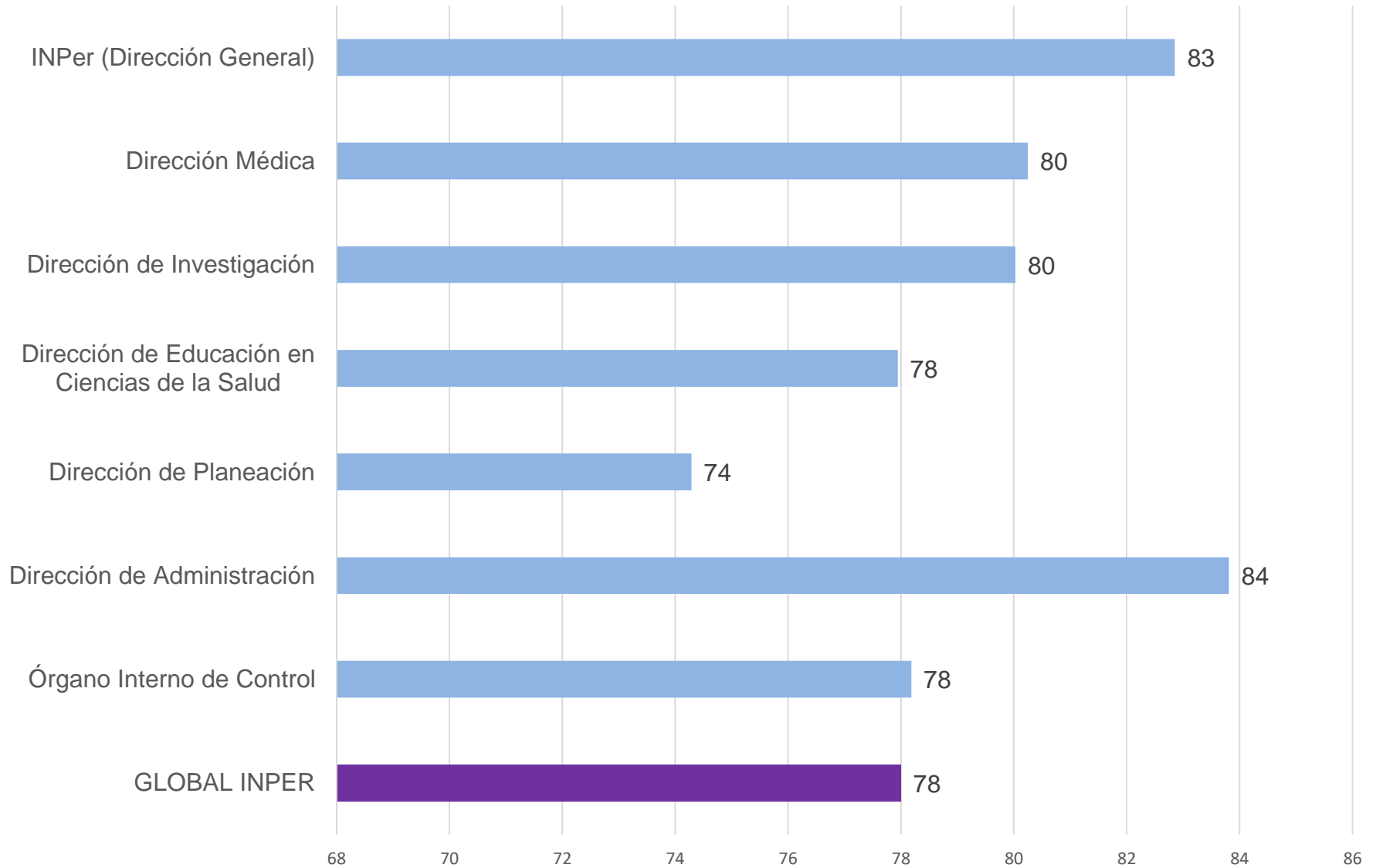


FACTOR VI / 2019 COMUNICACIÓN



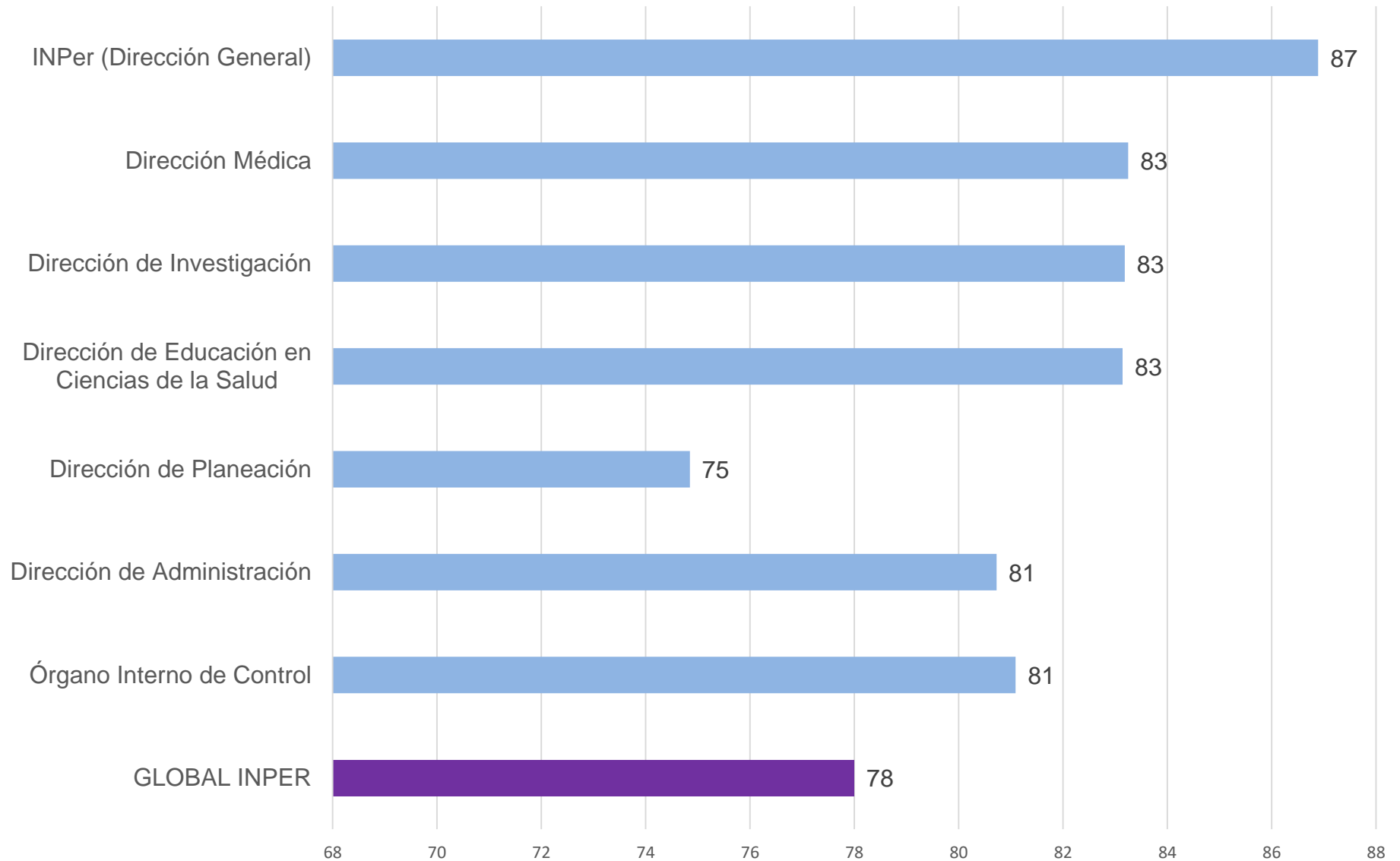


FACTOR VII / 2019 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS



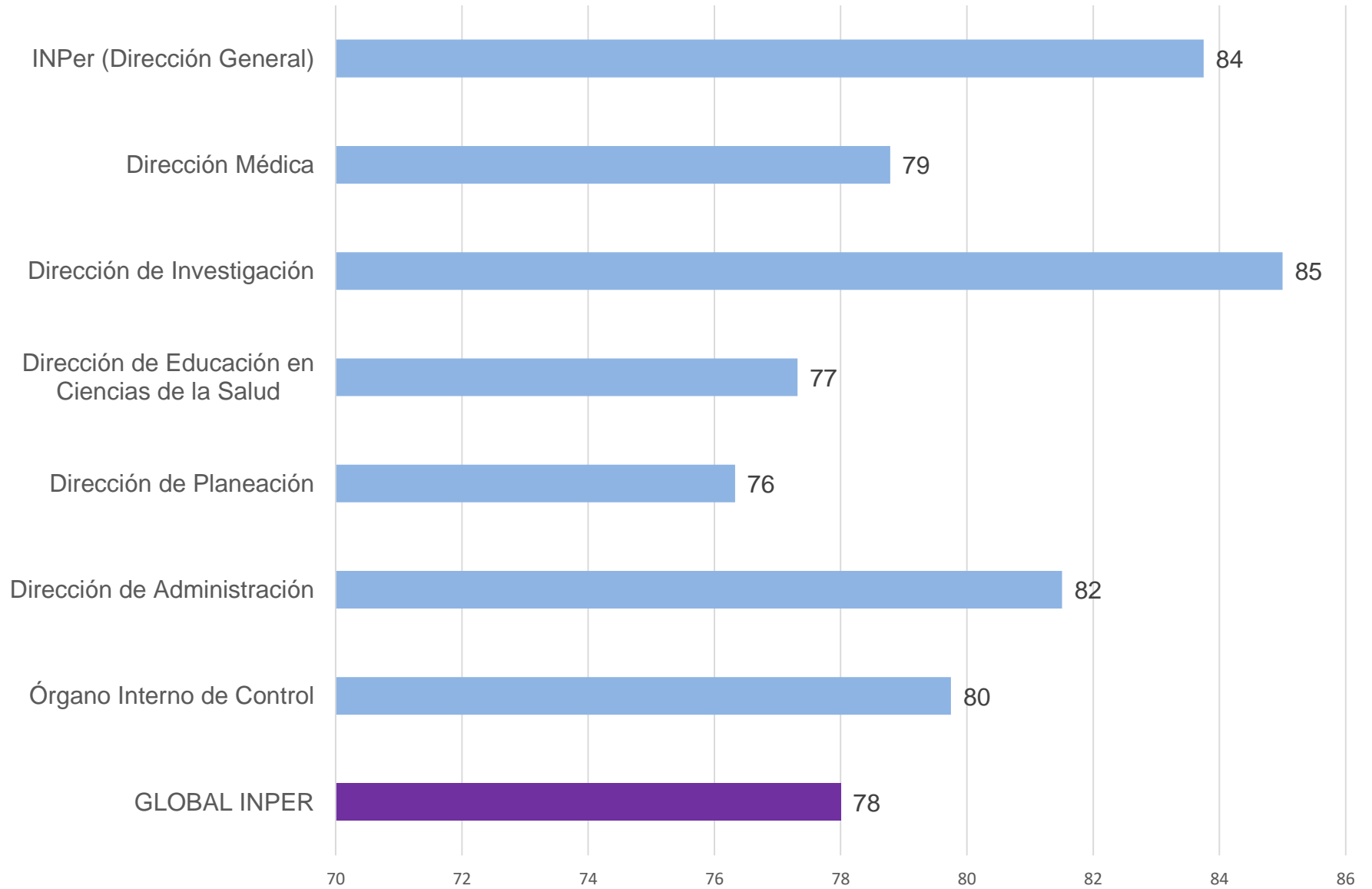


FACTOR VIII / 2019 CALIDAD DE VIDA LABORAL



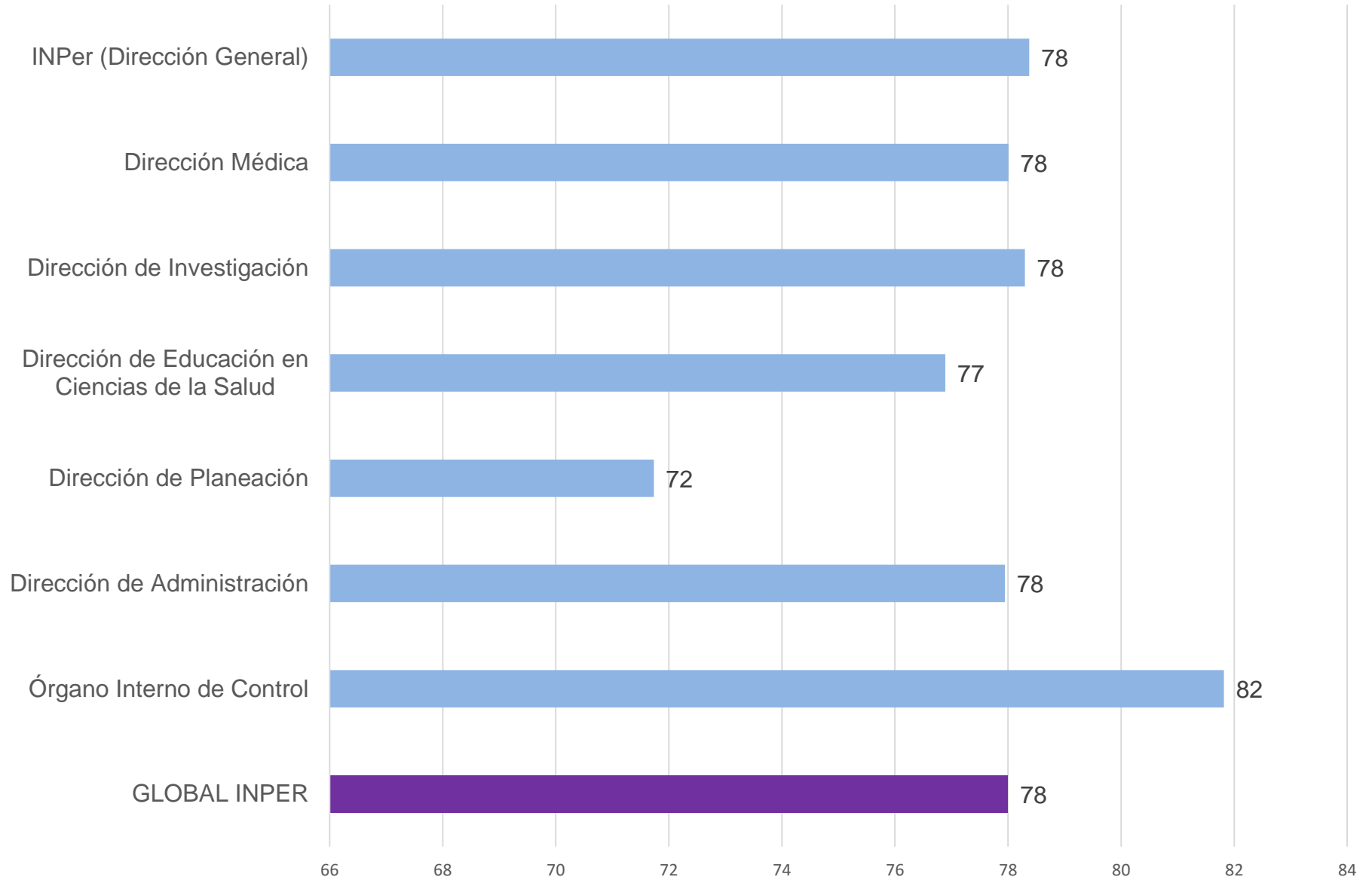


FACTOR IX / 2019 BALANCE TRABAJO-FAMILIA



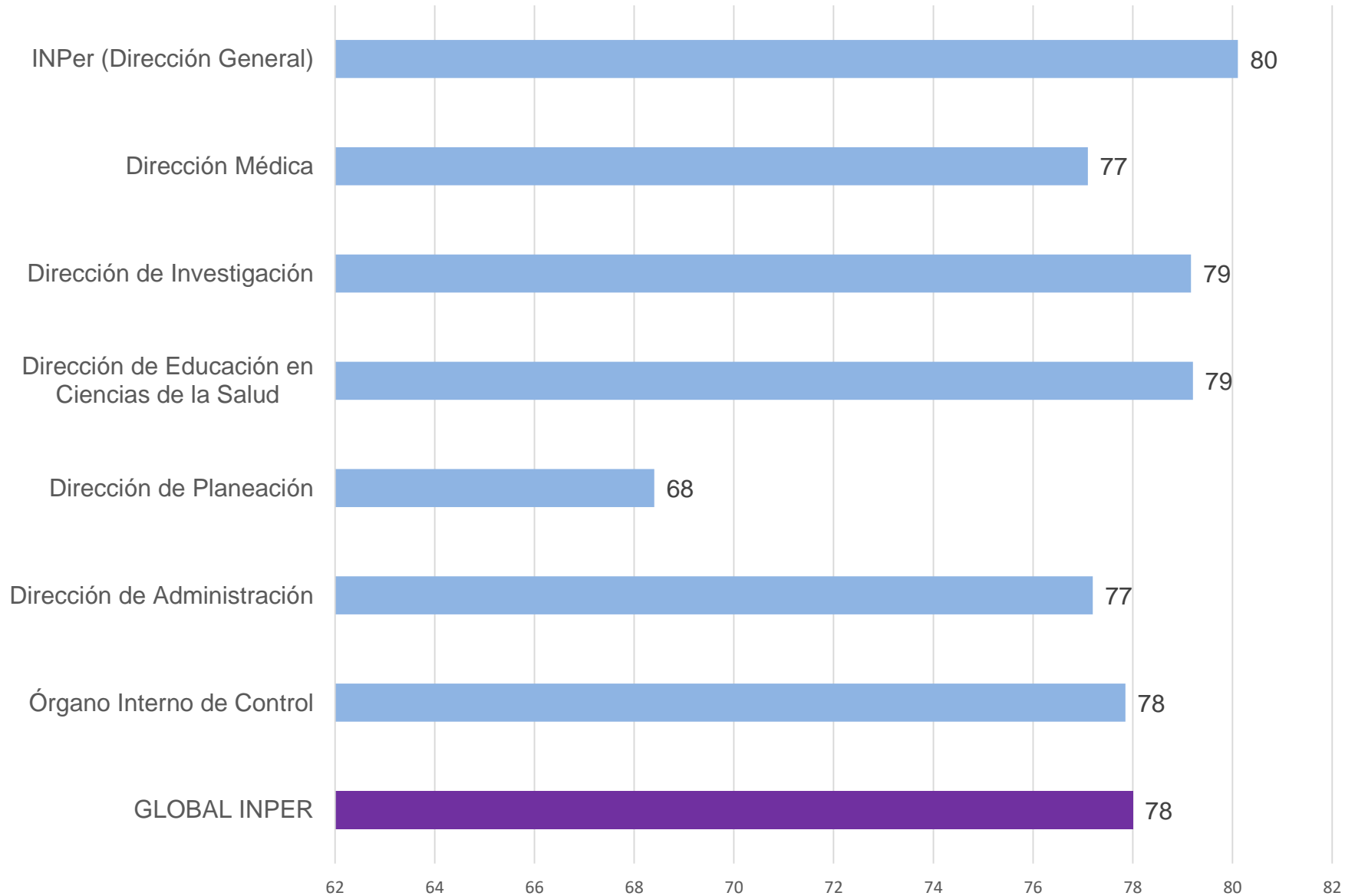


FACTOR X / 2019 COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



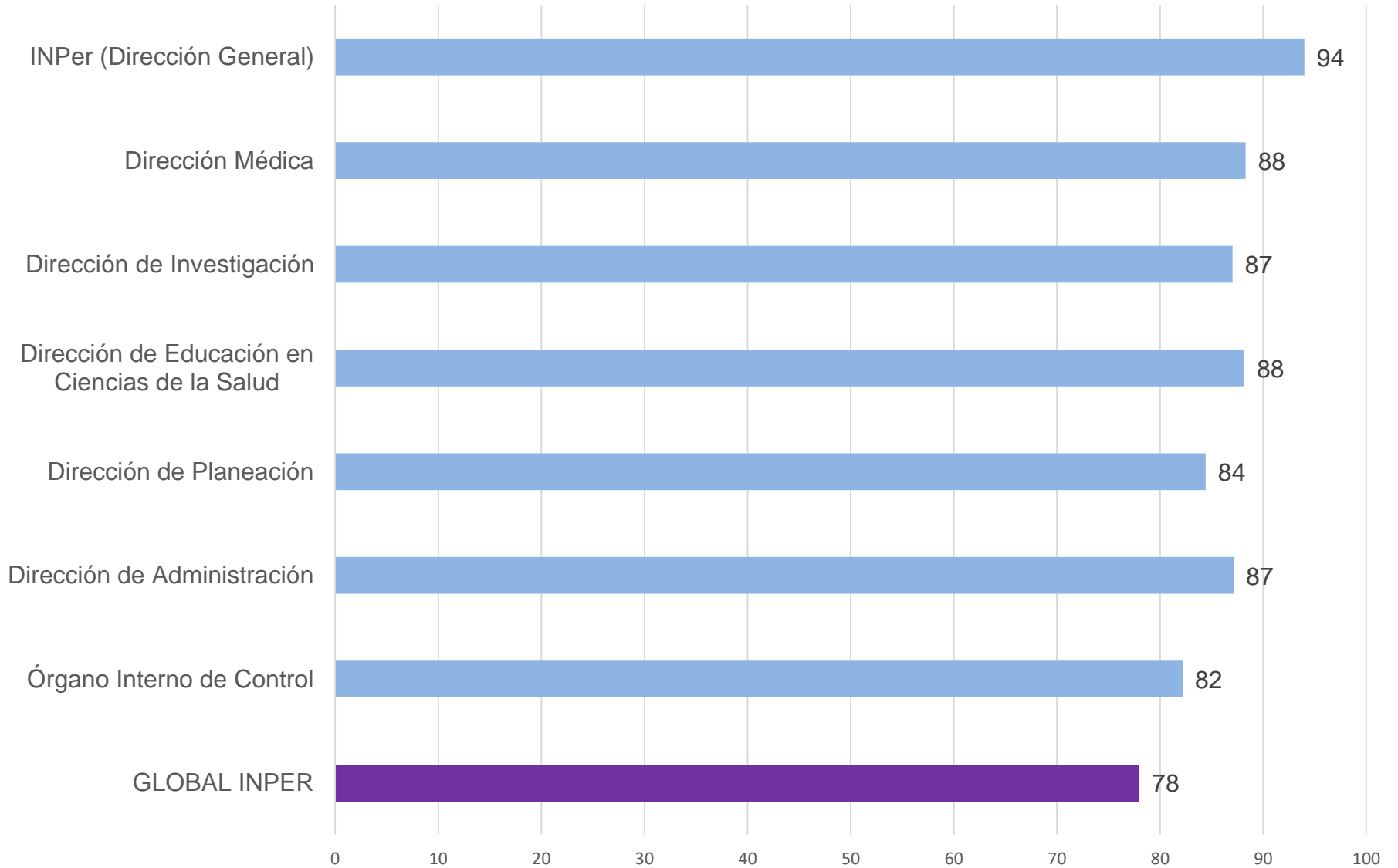


FACTOR XI / 2019 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



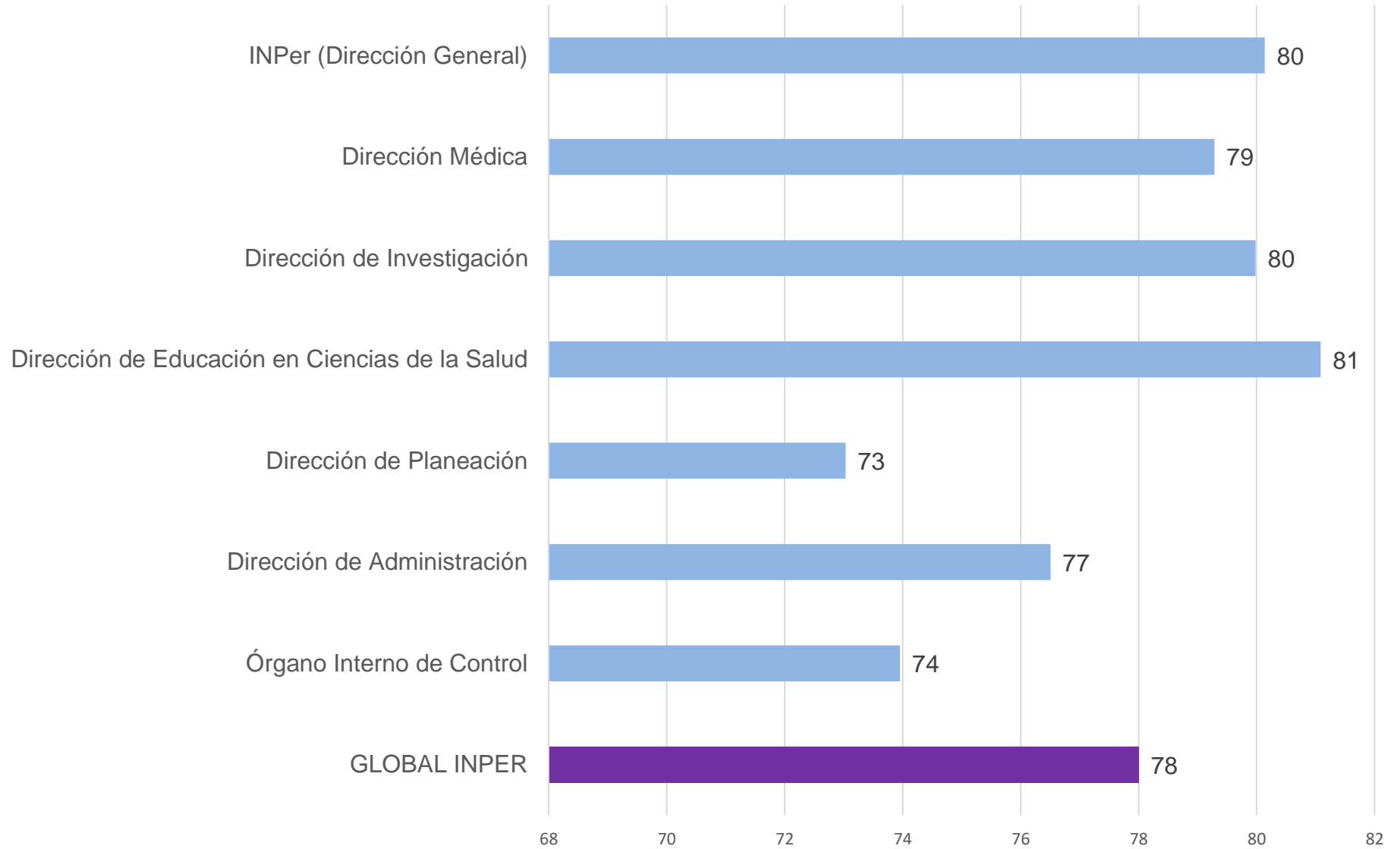


FACTOR XII / 2019 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



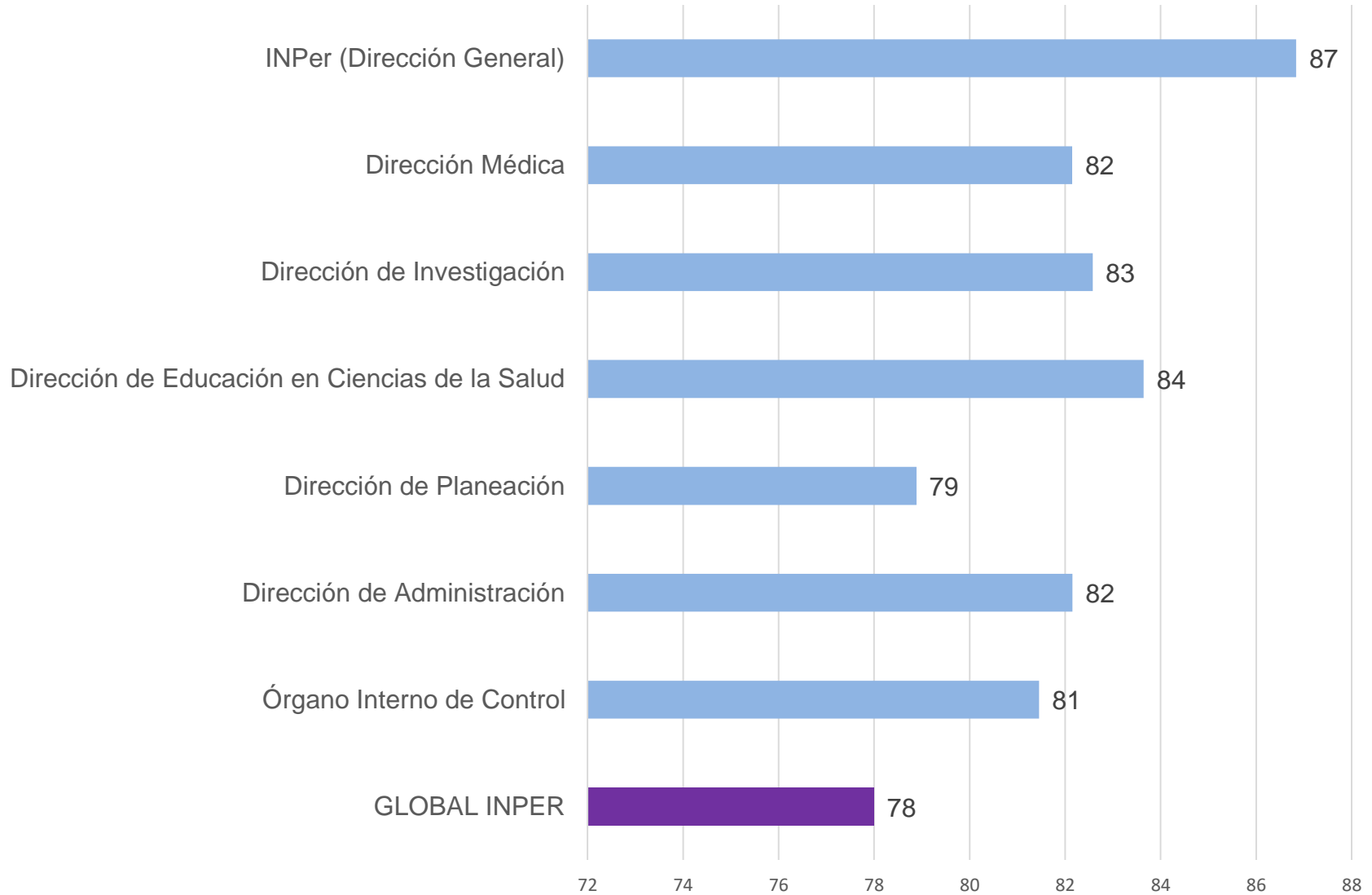


FACTOR XIII / 2019 TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN



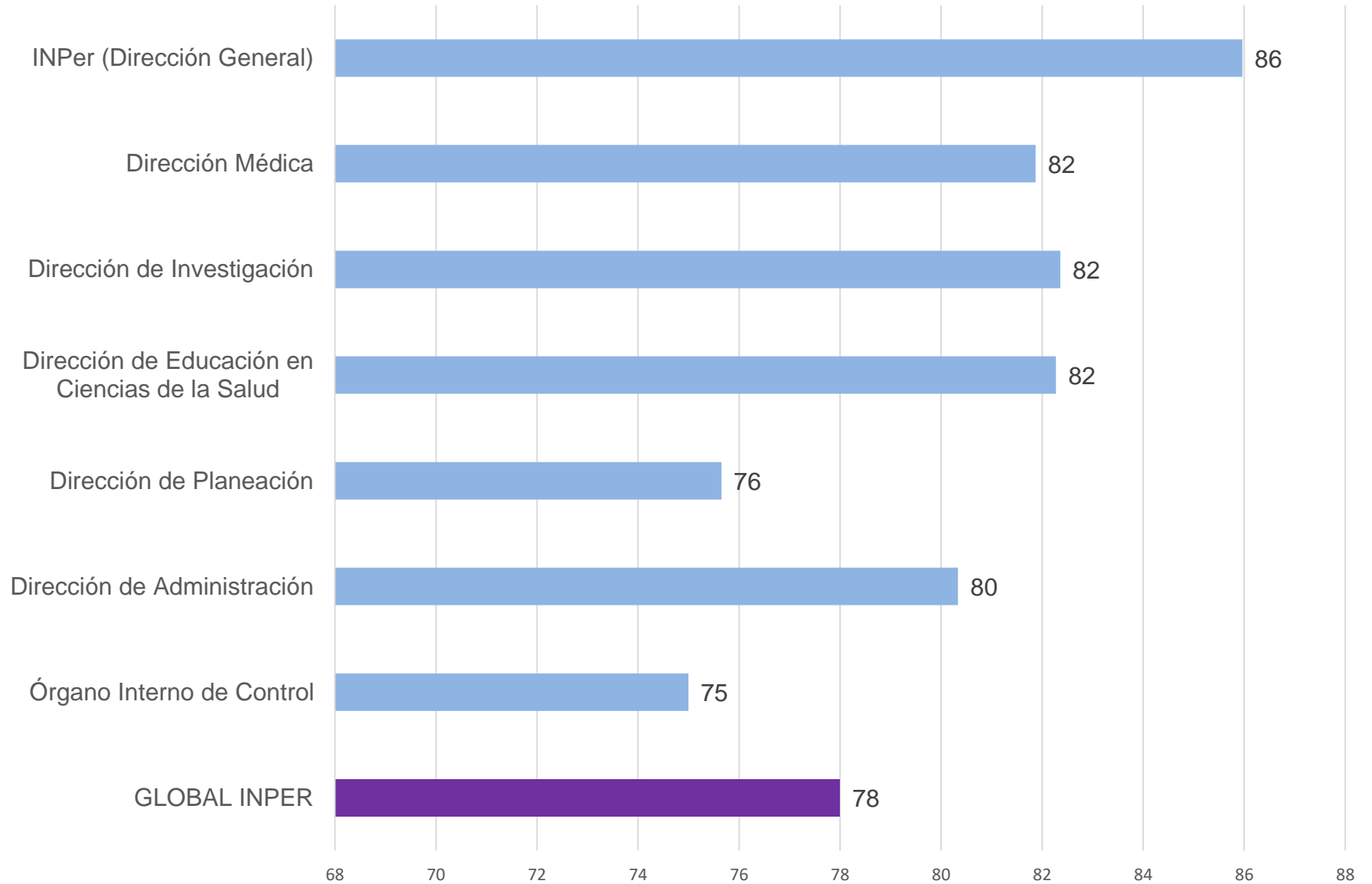


FACTOR XIV / 2019 ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



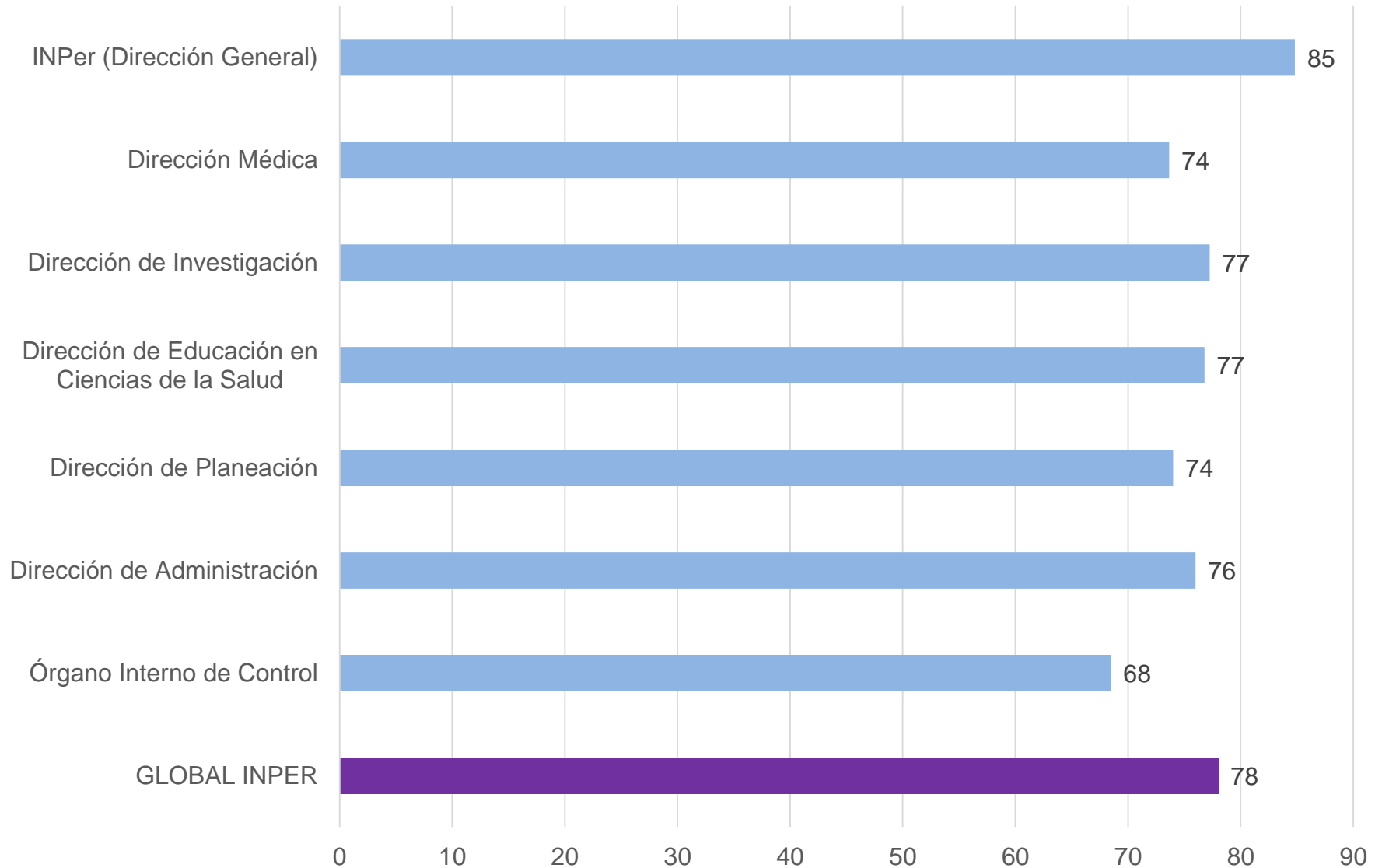


FACTOR XV / 2019 NORMATIVIDAD Y PROCESOS



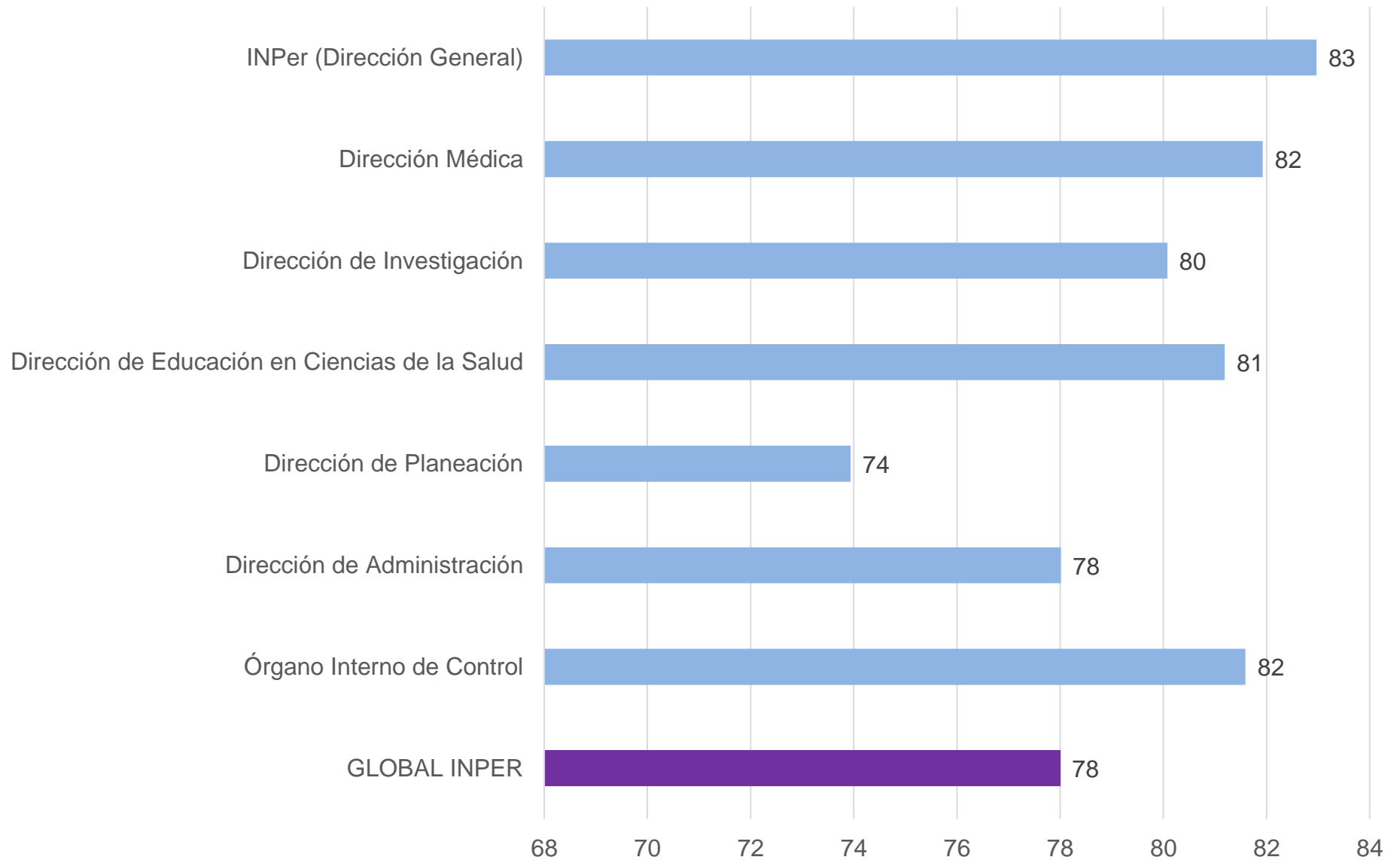


FACTOR XVII / 2019 IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



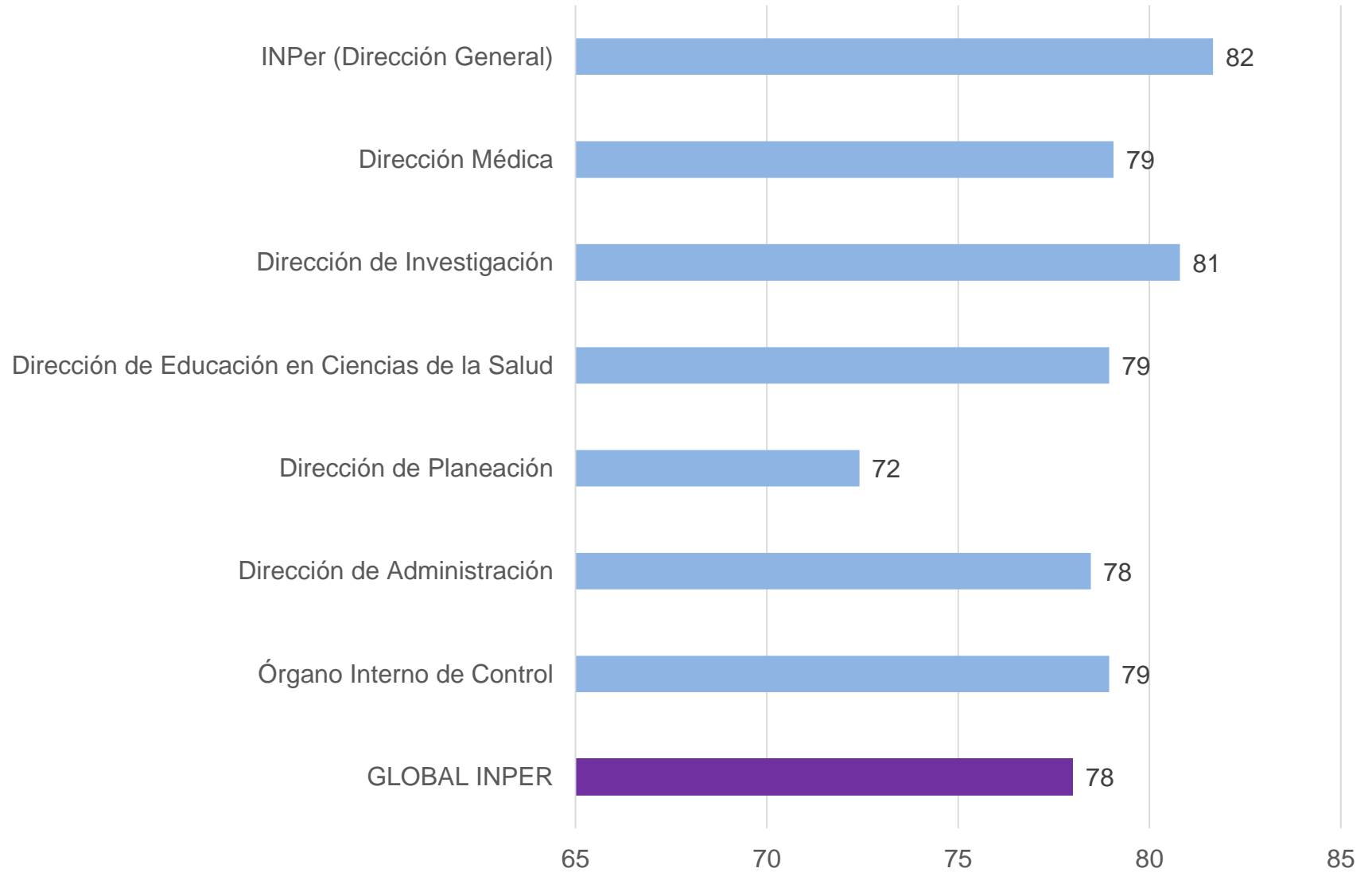


FACTOR XVIII / 2019 PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



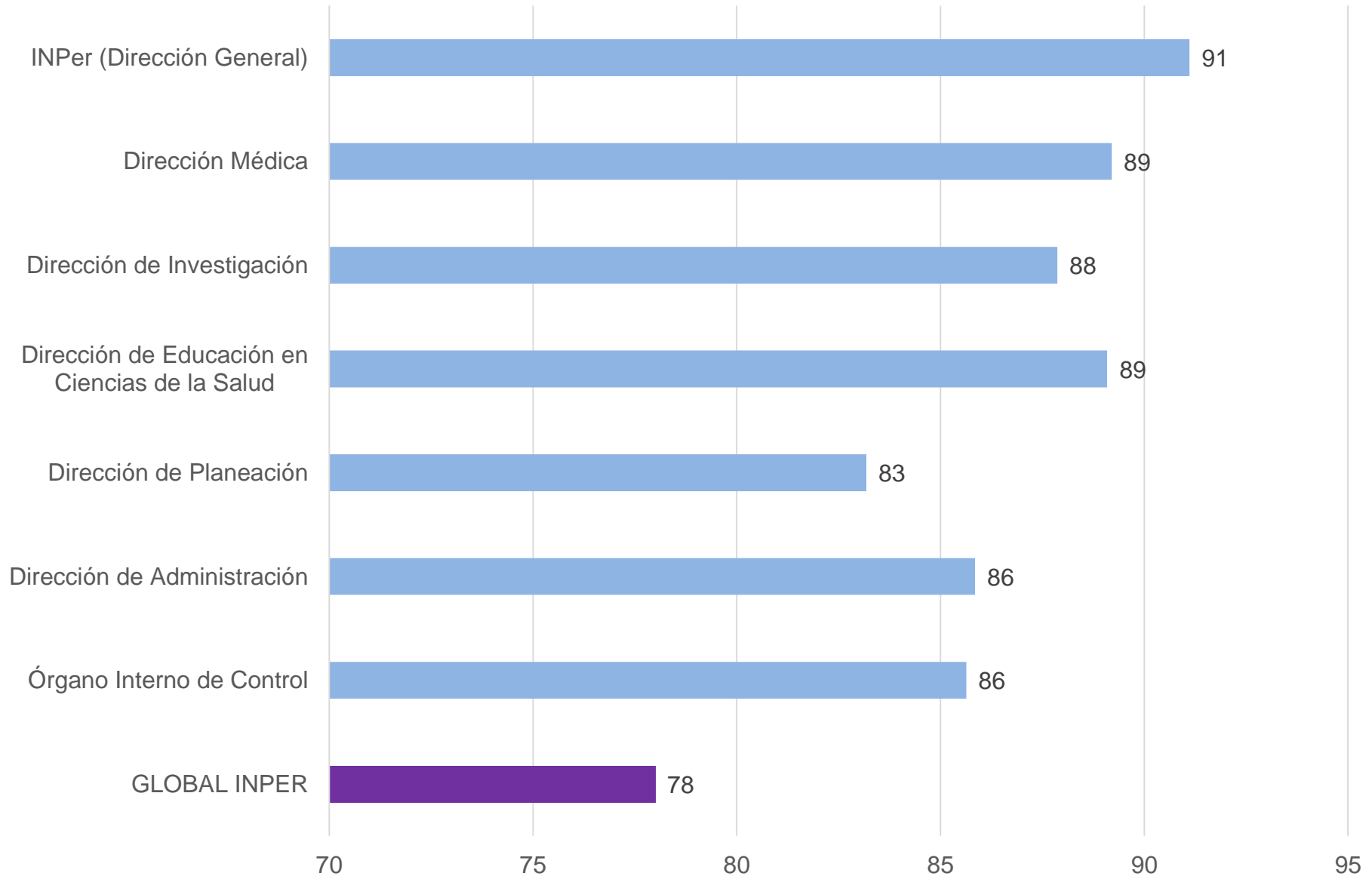


FACTOR XIX / 2019 ESTRÉS LABORAL



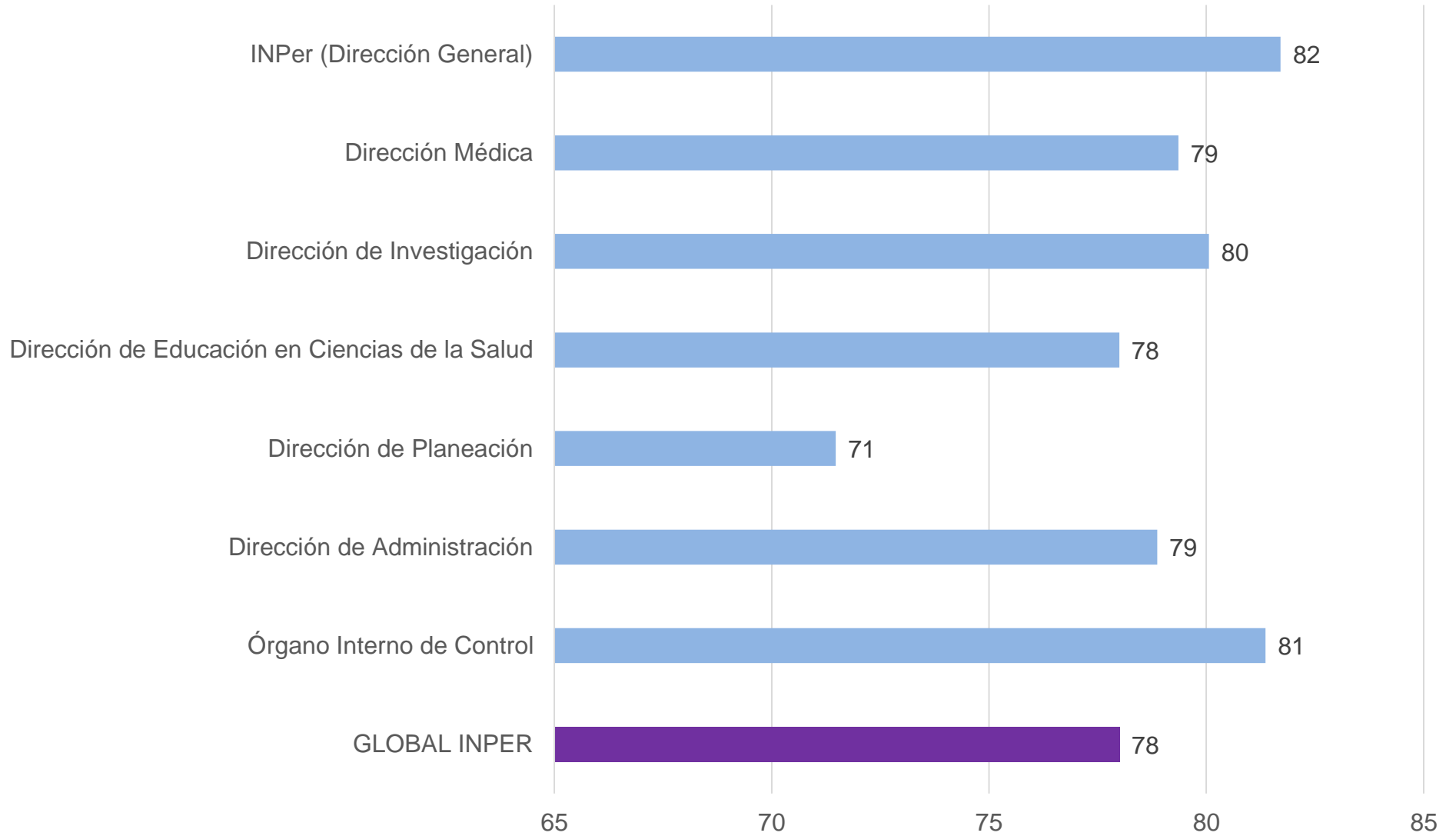


FACTOR XX / 2019 VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



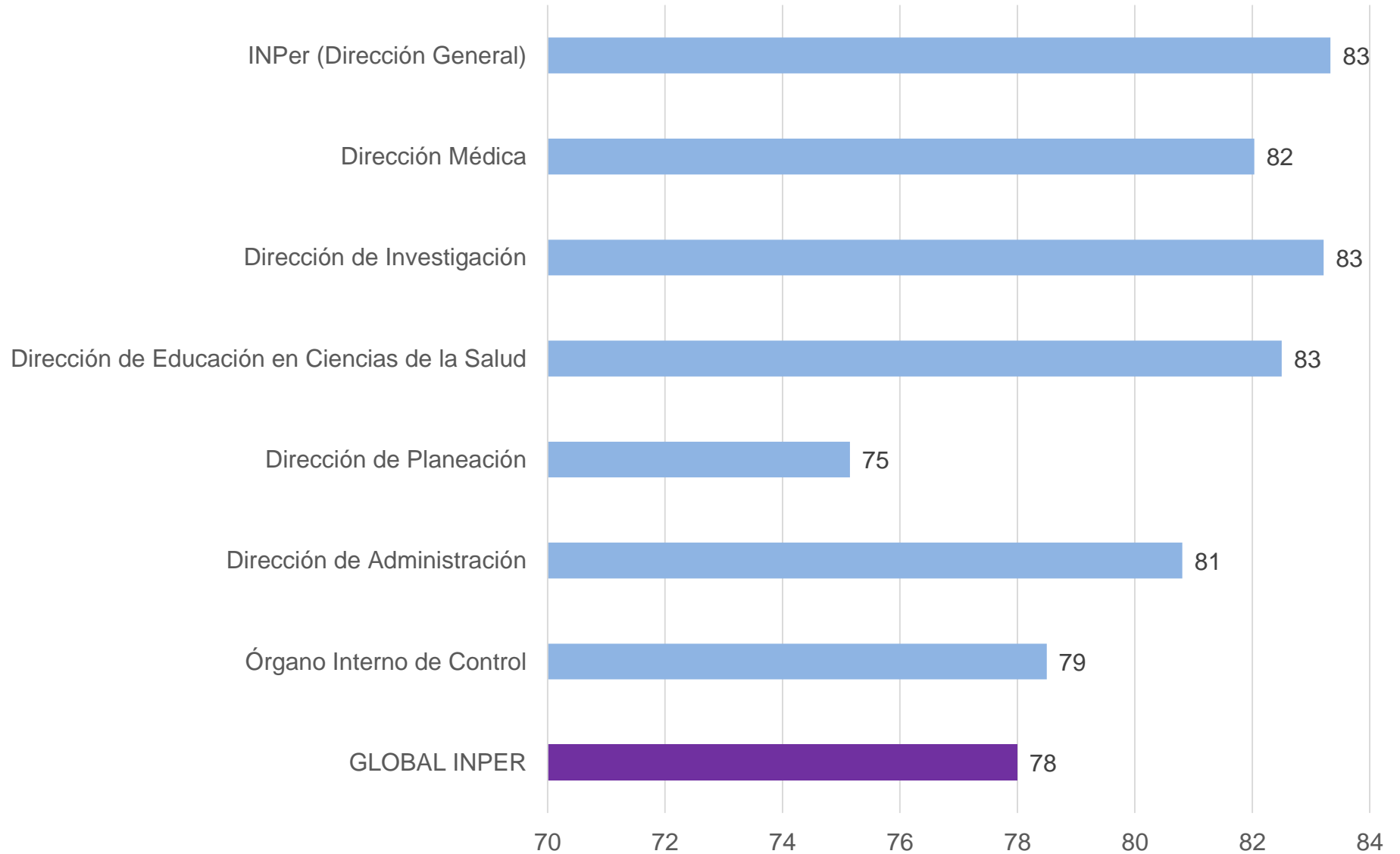


FACTOR XXI / 2019 CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



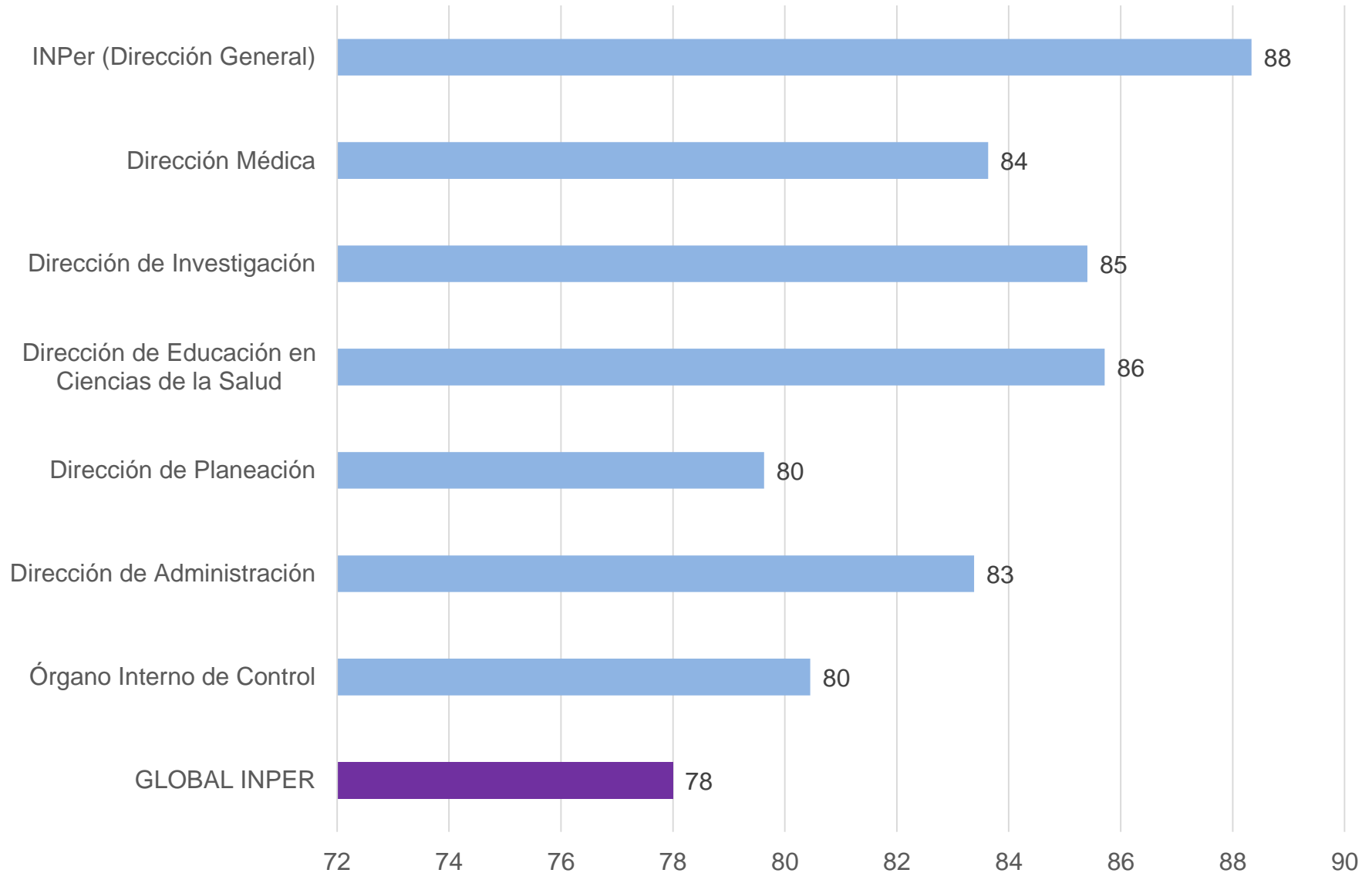


FACTOR XXII / 2019 ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



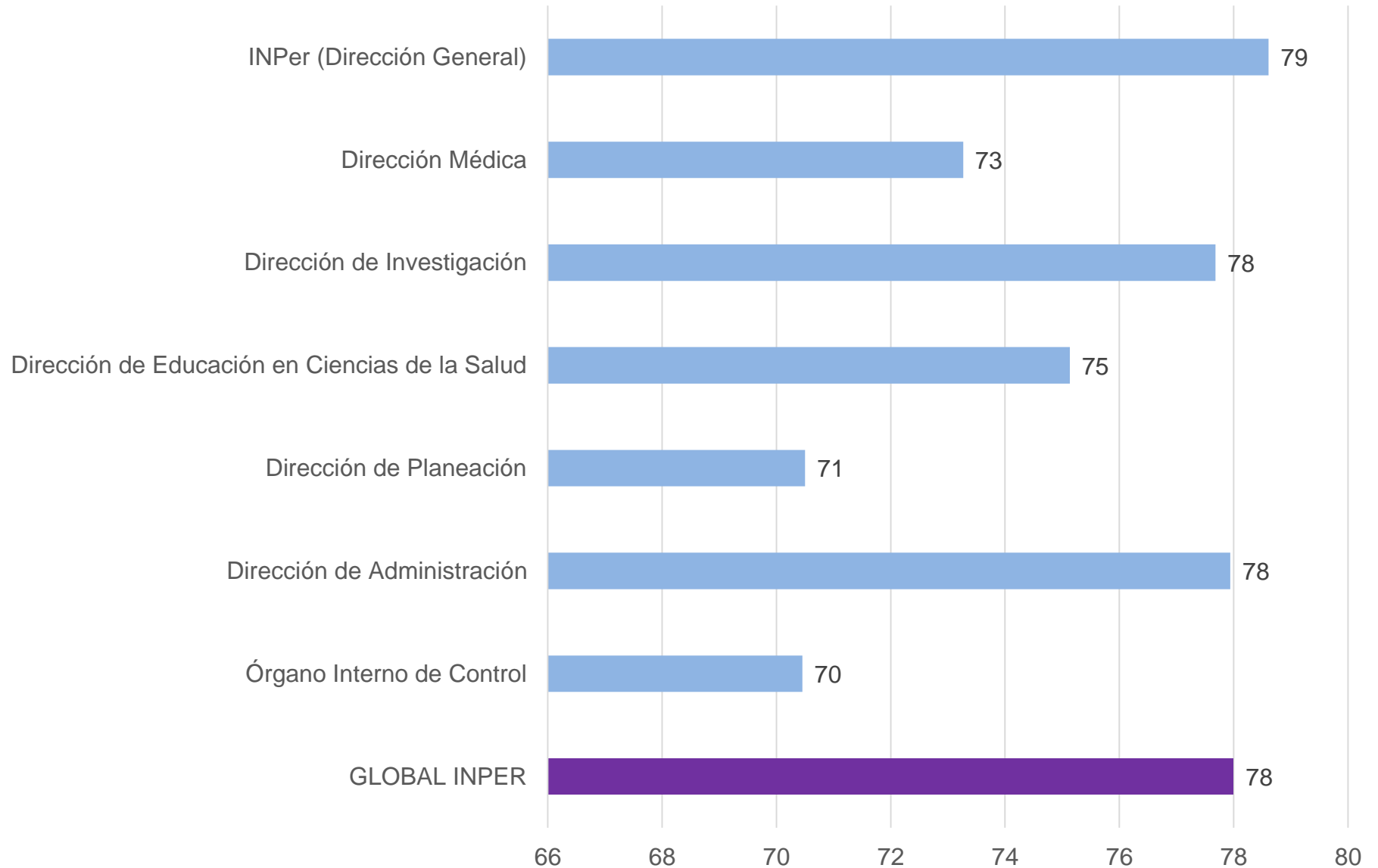


FACTOR XXIII / 2019 ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



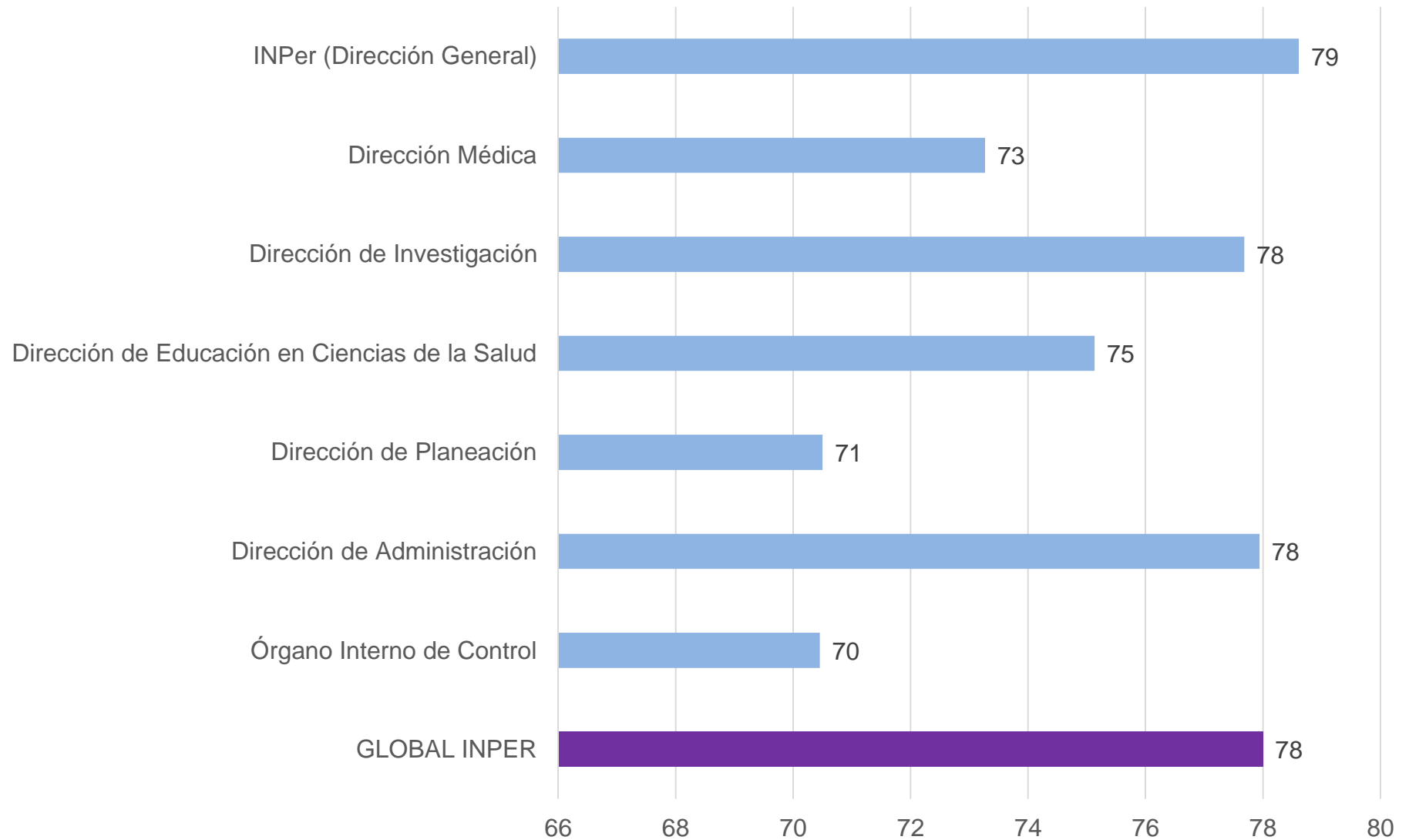


FACTOR XXIV / 2019 IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



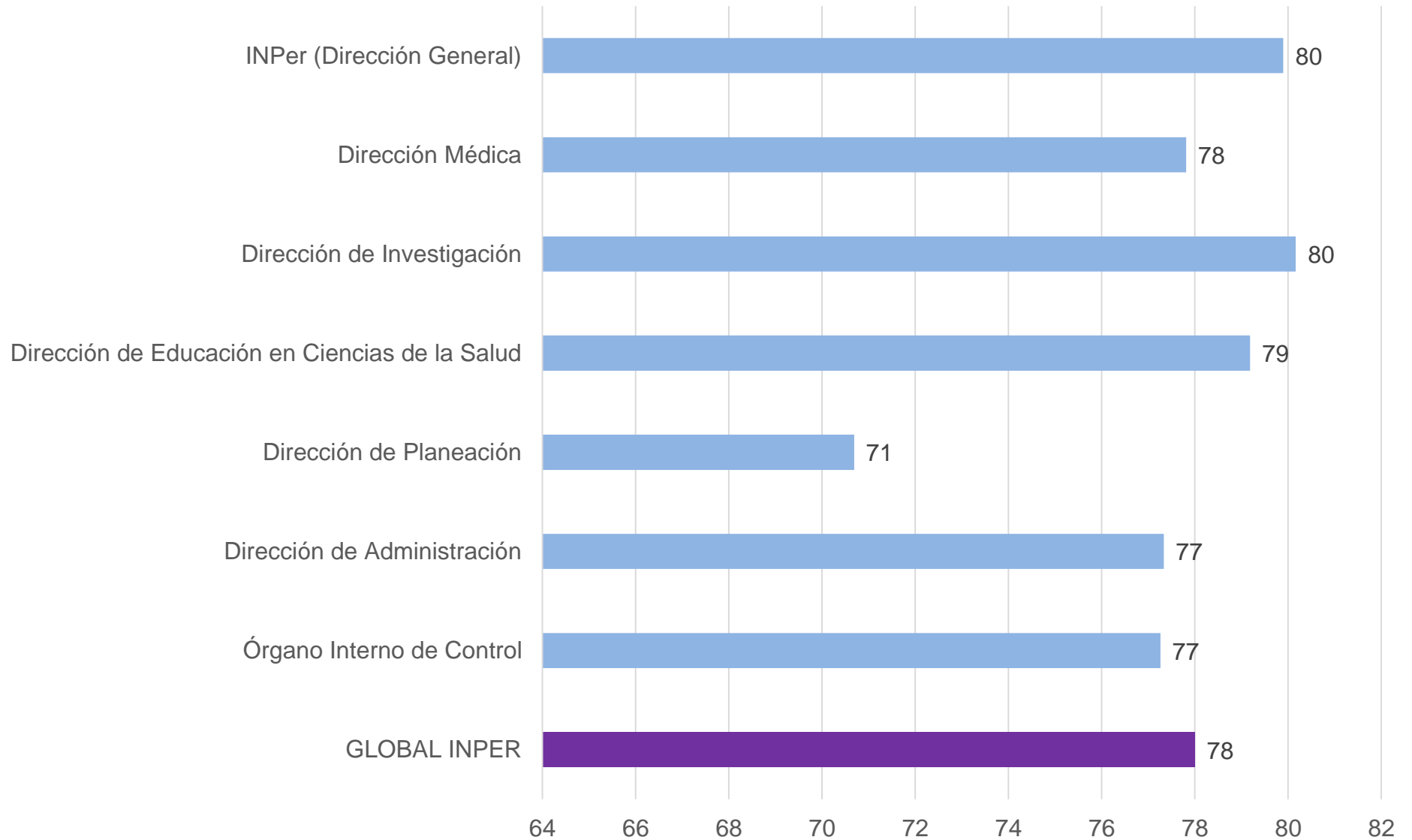


FACTOR XXV / 2019 APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

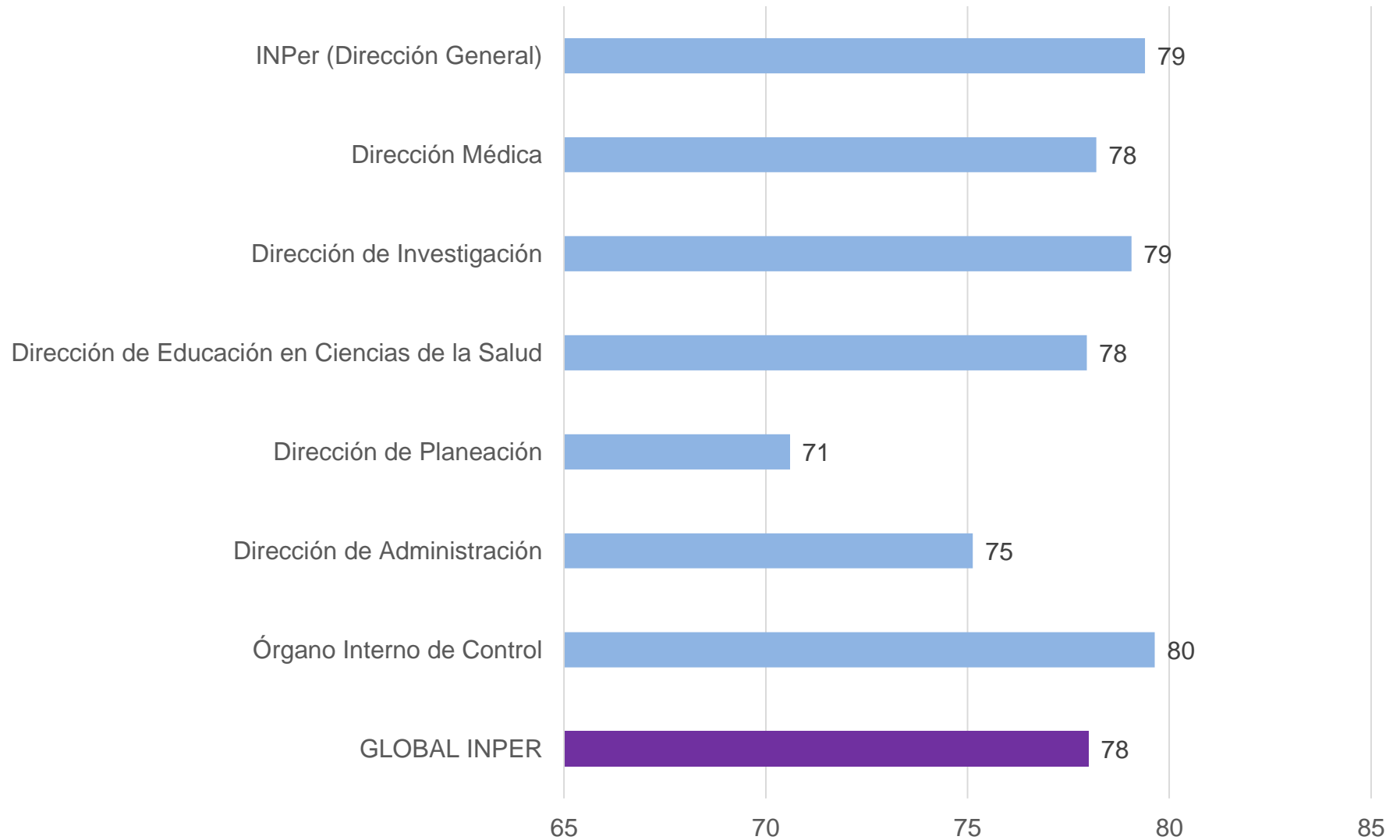




FACTOR XXVI / 2019 LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



FACTOR XXVII / 2019 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



NÚMERO DE ENCUESTAS CAPTADAS POR ÁREA DEL PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN LA ECCO 2019

Área						
	2017	%	2018	%	2019	%
Dirección General	18	100	18	100	20	117.7
Dirección Médica	62	7.0	60	6.7	312	35.3
Dirección de Investigación	28	16.9	15	9.15	79	47.3
Dirección de Educ. en Cienc. de la Salud	13	8.2	23	16.1	77	55.8
Dirección de Planeación	58	42.0	40	29.4	80	65.0
Dirección de Admón. y Finanzas	38	13.0	35	12.6	124	43.1
Órgano Interno de Control de Control	-	-	3	27.7	11	100.0
TOTAL INPer	217	13.1	194	11.8	703	43.2



Comparación de resultados actuales vs resultados del ejercicio Inmediato anterior

Análisis de factores con mayor calificación:

- 2017. F:XII. Identidad con la institución y valores 87.46
- 2018 . F:48. Básico: Organizada 81.16
- 2018 . F:61. Compuesto: Respeto 81.85
- 2019 . F:XII. Identidad con la institución y valores 87.54
- 2019 . F:XX. Vocación de servicio en la 87.74
- Administración Pública

Análisis de factores con menor calificación:

- 2017. F:V Equidad y género 74.46
- 2018. F:50 Básico: Profesional 68.55
- 2018. F:54 Compuesto: Entorno Cultural y Ecológico 70.90
- 2019. F:V Equidad y género 70.10
- 2019. F:XXV Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S). 74.59

Causas

Las preguntas que incidieron en las bajas calificaciones de los factores fueron las siguientes:

F: V.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.....Calif. 64.91

F:XXV Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.....Calif. 52.99



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2019

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
1	Impartir cursos en temas de liderazgo al personal de mando, con el propósito de fortalecer sus habilidades gerenciales.	50.- Profesional		01/02/2019	31/12/2019	Por ajustes presupuestales, se limitó la contratación de cursos, sin embargo se promovieron los cursos gratuitos en línea para el personal tanto de mando como operativo tales como: "Perspectiva de género en salud en el marco de los derechos humanos", I que se invitó a todo el personal institucional, así mismo se realizó invitación al curso "Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, conoce el protocolo para la APF, en el cual participaron 1,208 trabajadores.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2019

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
2	Integrar el Programa 2019 de Fomento al Ahorro, con el fin de continuar con la política de uso eficiente y transparente de los recursos públicos.	41.- Eficiente	52.- Liderazgo	01/02/2019	30/04/2019	La Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud, mediante oficio No. CCINSHAE-DGCINS-217-2019, envió el listado de los acuerdos adoptados en la Primera Sesión Ordinaria 2019, de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes. Acuerdo O-01/2019-5, Se autoriza el Programa de Fomento al Ahorro para el Ejercicio Fiscal 2019, del INPer, condicionado a que la programación del ahorro sea en función de medidas de consumo.
3	Publicar los informes semestrales y anual de autoevaluación del Director General..	41.- Eficiente	52.- Liderazgo	01/04/2019	31/10/2019	El Programa de Trabajo 2019 del Director General, se publicó, en el Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia (SIPOT), de acuerdo al Artículo 70 Fracción IV de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP).

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2019

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
4	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional y el PTCCO 2019, en la Intranet Institucional y notificar al personal..	52.-Liderazgo Integral.		01/02/2019	29/03/2019	El 12 de marzo de 2019, se publicaron en la Página Web, sección Normateca Institucional, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 y el PTCCO 2019. Con circular 003, de fecha 22 de marzo de 2019, se le notificó al personal del INPer que los resultados de la ECCO 2018 se encuentran publicados para su consulta, en la red Institucional antes mencionada.
5	Otorgar capacitación al personal, acorde a sus necesidades y funciones, con el propósito de eficientar la operación institucional...	52.-Liderazgo Integral.		01/02/2019	31/12/2019	El Programa anual de capacitación se está cumpliendo conforme su planeación. Además se impartieron cursos en línea a todo el personal, solicitados por la Secretaría de Salud.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2019

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
6	Promover las funciones del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, a fin de fomentar una cultura de integridad institucional.	52.-Liderazgo Integral.		01/02/2019	31/07/2019	Con circular/DAF/35/2019 , de fecha 20 de junio, se le envió a todo el personal del Instituto Nacional de Perinatología “Isidro Espinosa de los Reyes” , un folleto con información respecto a las funciones que corresponden al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, así mismo en dicha circular se cita la liga a la que se puede acceder para consultar el Manual de Integración y Funcionamiento del comité, entre otros.
7	Continuar con la actualización de los perfiles de puesto en el INPer.	50.-Profesional.		01/02/2019	30/08/2019	Los perfiles de puesto de los mandos superiores, se elaboraron al 100%.



Cumplimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019

Indicador

Acciones cumplidas/Acciones programadas*100

$$7 / 7 * 100 = 100\%$$



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020 (PTCCO)

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2020

No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	No.	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FACTOR 1	FACTOR 2
1	Proveer de habilidades de liderazgo al personal institucional cuyas funciones impliquen la coordinación de personal a su cargo.	1	Coordinar la realización del programa integral de formación y capacitación en materia de Derechos Humanos para personal de mando.	11 - Liderazgo y participación	
2	Establecer políticas eficaces y de responsabilidad que promuevan, fomenten y difundan una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas servidoras públicas del INPer	2	Elaboración y difusión de la Declaratoria de Igualdad Laboral y No Discriminación en el INPer, en cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.	5 - Equidad y Género	27 - Igualdad y No Discriminación
3	Promover entre los servidores públicos del INPer, el conducirse conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y del Código de Conducta del INPer	3	Solicitar mediante circular, la relación de personal con firma autógrafa, donde suscriban el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta del INPer.	5 - Equidad y Género	27 - Igualdad y No Discriminación
4	Comunicar al personal, el estado que guarda el clima y cultura organizacional en el INPer.	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.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	


DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2020

No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	No.	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FACTOR 1	FACTOR 2
5	Propiciar la mejora en la integración de equipos de trabajo, a través de la capacitación técnica especializada del personal.	5	Otorgar capacitación al personal, acorde a sus necesidades y funciones, con el propósito de eficientar la operación institucional.	10 - Colaboración y trabajo en equipo	
6	Promover las prestaciones de los trabajadores(as) establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo, relacionadas con su condición de padres o madres	6	Difundir mediante Oficios Circulares, los requisitos para las prestaciones relacionadas con horarios de guarderías; así como, obsequios a los hijos de los trabajadores, con motivo del 6 de enero y 30 de abril.	9 - Balance Trabajo y Familia	
7	Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del INPer, en materia de ética, integridad pública y actos de corrupción.	7	Difundir entre el personal del INPer, la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	
8	Difundir entre el personal, la misión, visión y objetivos institucionales, como base para la implementación de estrategias de cumplimiento	8	Realizar la actualización en la página web del INPer, de la misión, visión y objetivos institucionales correspondientes al ejercicio 2020, y comunicar lo anterior por correo electrónico al personal, para su consulta.	6 - Comunicación	
9	Promover entre el personal de mando, las prestaciones de los trabajadores(as) establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo con motivo de su desempeño laboral.	9	Difundir mediante circular al personal de mando, la importancia de implementar estrategias de reconocimiento laboral a los trabajadores(as), considerando las prestaciones que se otorgan como resultado de la evaluación del desempeño mensual del personal.	1 - Reconocimiento laboral	



INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA

ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

 Instituto Nacional de Perinatología <small>ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES</small>	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	NDE
	UR Nombre	NDE - Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"
	Códigos de Ramo - UR	12 - NDE
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
		/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	1 - Proveer de habilidades de liderazgo al personal institucional cuyas funciones impliquen la coordinación de personal a su cargo.	1- Estratégica	Coordinar la realización del programa integral de formación y capacitación en materia de Derechos Humanos para personal de mando.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	07/02/2020	10/01/2020	30/03/2020	No aplica	11 - Liderazgo y participación			Medio
2	2 - Establecer políticas eficaces y de responsabilidad que promuevan, fomenten y difundan una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas servidoras públicas del INPer.	1- Estratégica	Elaboración y difusión de la Declaratoria de Igualdad Laboral y No Discriminación en el INPer, en cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.	1- Todo el personal	07/02/2020	01/02/2020	30/10/2020	No aplica	5 - Equidad y género	27 - Igualdad y No Discriminación		Alto
3	3 - Promover entre los servidores públicos del INPer, el conducirse conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y del Código de Conducta del INPer.	1- Estratégica	Solicitar mediante circular, la relación de personal con firma autógrafa, donde suscriban el compromiso de respetar y cumplir el Código de Conducta del INPer.	1- Todo el personal	07/02/2020	01/04/2020	26/06/2020	No aplica	5 - Equidad y género	27 - Igualdad y No Discriminación		Alto
4	4 - Comunicar al personal, el estado que guarde el clima y cultura organizacional en el INPer.	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2020, en la Intranet Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	07/02/2020	01/02/2020	29/03/2020	No aplica	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Medio
5	5 - Propiciar la mejora en la integración de equipos de trabajo, a través de la capacitación técnica especializada del personal.	2- Operativa	Otorgar capacitación al personal, acorde a sus necesidades y funciones, con el propósito de eficientar la operación institucional.	1- Todo el personal	07/02/2020	01/02/2020	31/12/2020	No aplica	10 - Colaboración y trabajo en equipo			Medio
6	6 - Promover las prestaciones de los trabajadores(as) establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo, relacionadas con su condición de padres o madres.	2- Operativa	Difundir mediante Oficios Circulares, los requisitos para las prestaciones relacionadas con horarios de guarderías; así como, obsequios a los hijos de los trabajadores, con motivo del 6 de enero y 30 de abril.	1- Todo el personal	07/02/2020	01/01/2020	15/03/2020	No aplica	9 - Balance trabajo - familia			Medio
7	7 - Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas del INPer, en materia de ética, integridad pública y actos de corrupción.	1- Estratégica	Difundir entre el personal del INPer, la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	1- Todo el personal	07/02/2020	03/02/2020	04/12/2020	No aplica	13 - Transparencia y Combate a la corrupción			Alto
8	8 - Difundir entre el personal, la misión, visión y objetivos institucionales, como base para la implementación de estrategias de cumplimiento.	2- Operativa	Realizar la actualización en la página web del INPer, de la misión, visión y objetivos institucionales correspondientes al ejercicio 2020, y comunicar lo anterior por correo electrónico al personal, para su consulta.	1- Todo el personal	21/02/2020	30/04/2020	30/06/2020	No aplica	6 - Comunicación			Medio
9	9 - Promover entre el personal de mando, las prestaciones de los trabajadores(as) establecidas en las Condiciones Generales de Trabajo con motivo de su desempeño laboral.	1- Estratégica	Difundir mediante circular al personal de mando, la importancia de implementar estrategias de reconocimiento laboral a los trabajadores(as), considerando las prestaciones que se otorgan como resultado de la evaluación del desempeño mensual del personal.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	21/02/2020	30/04/2020	30/11/2020	No aplica	1 - Reconocimiento laboral			Medio

Firma: _____

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: MTRD. ISIDRO HERNÁNDEZ DÍAZ. DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Fecha : 21 de Febrero de 2020