



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016

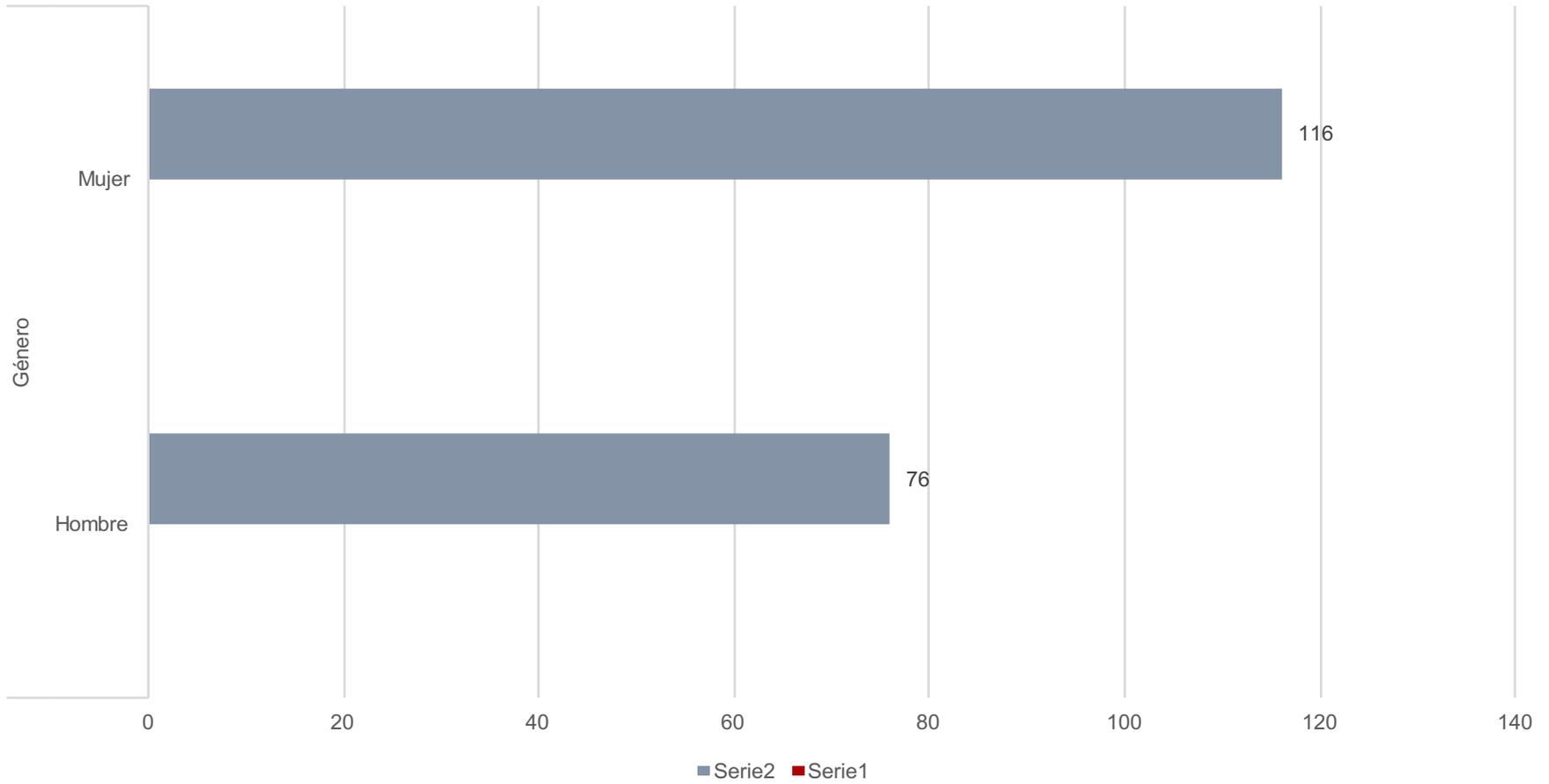
Programa de Practicas de Transformación
de Clima y Cultura Organizacional 2017



Análisis cuantitativo

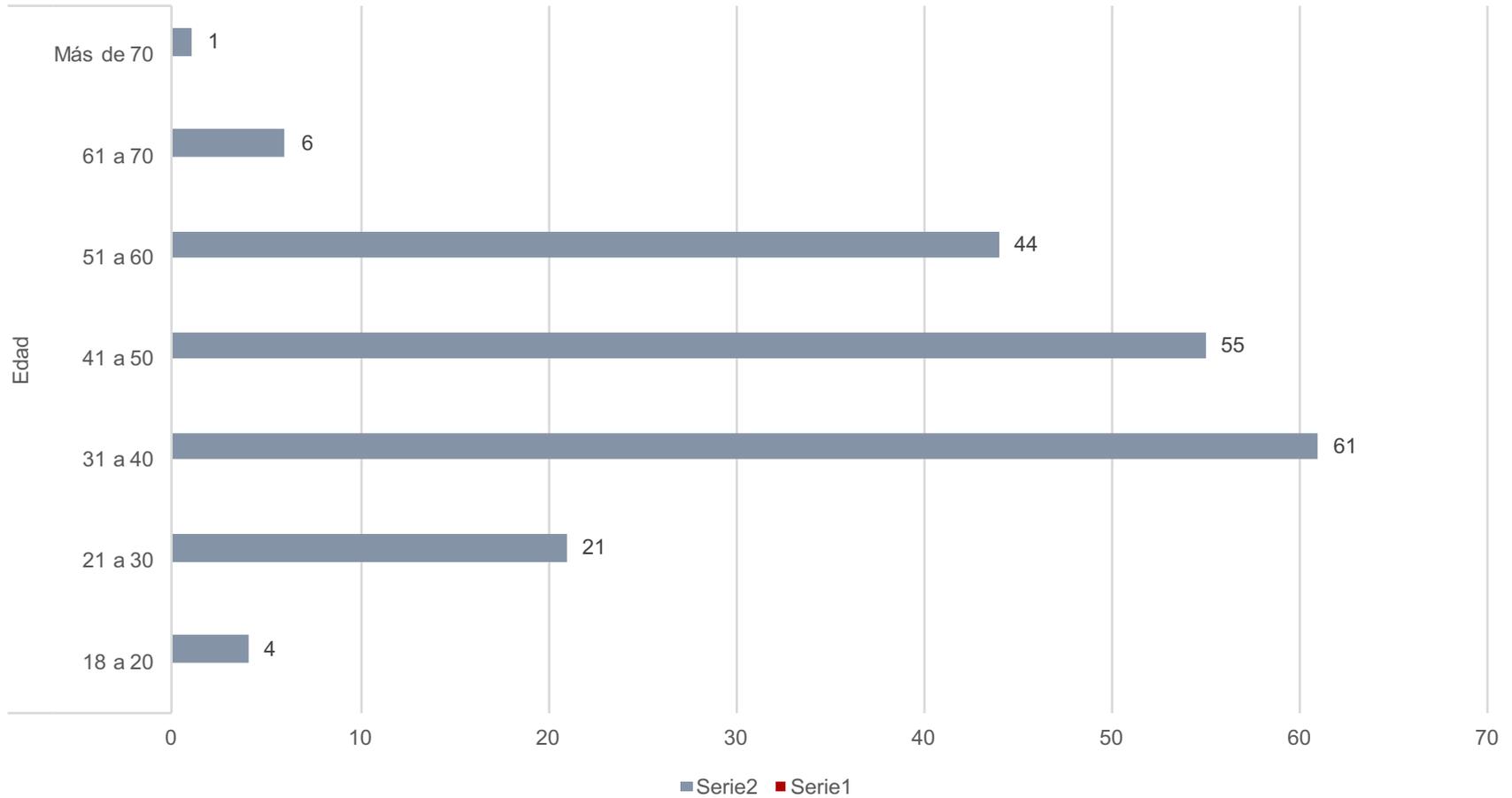


GÉNERO / 2016



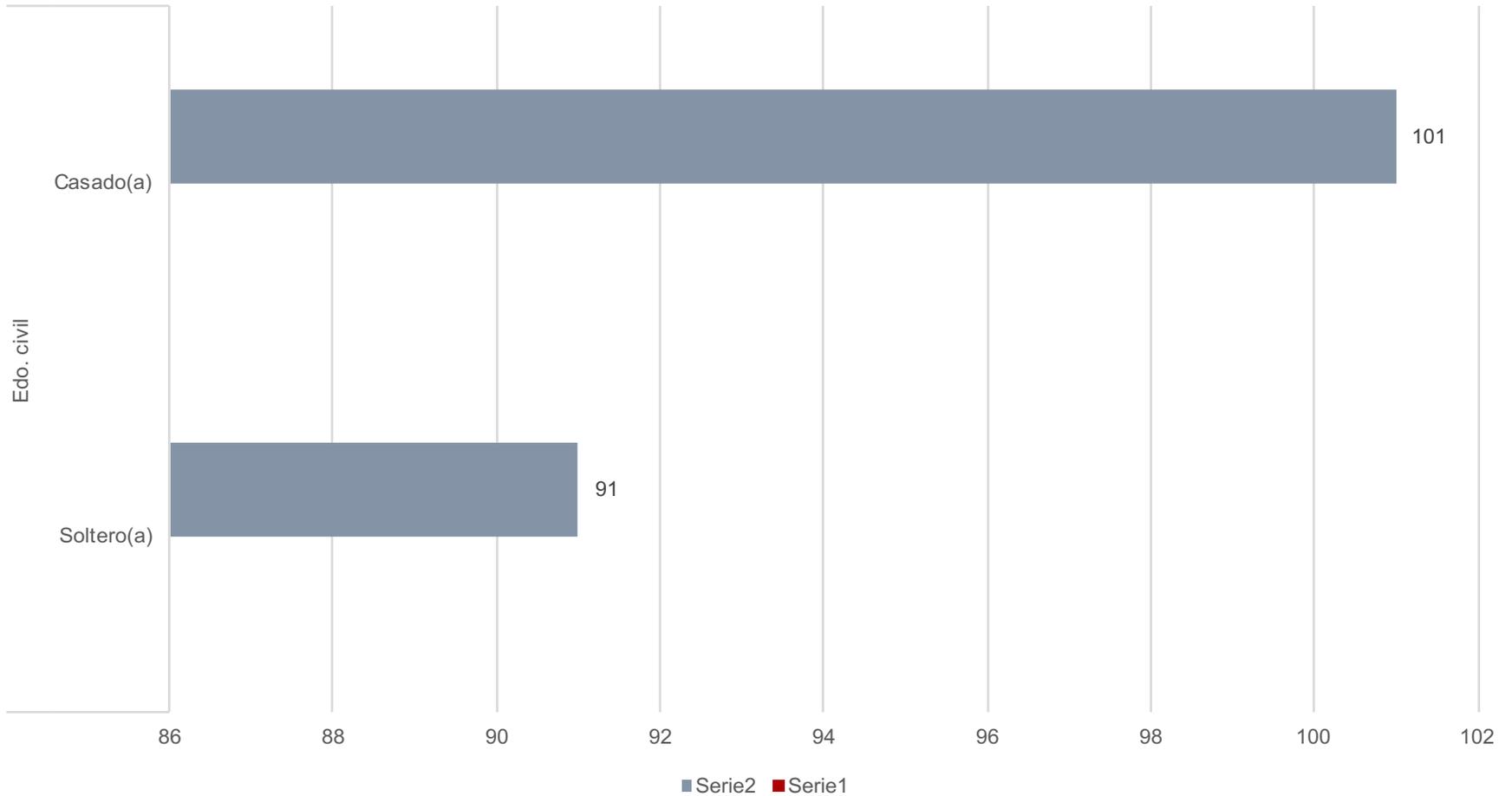


EDAD / 2016



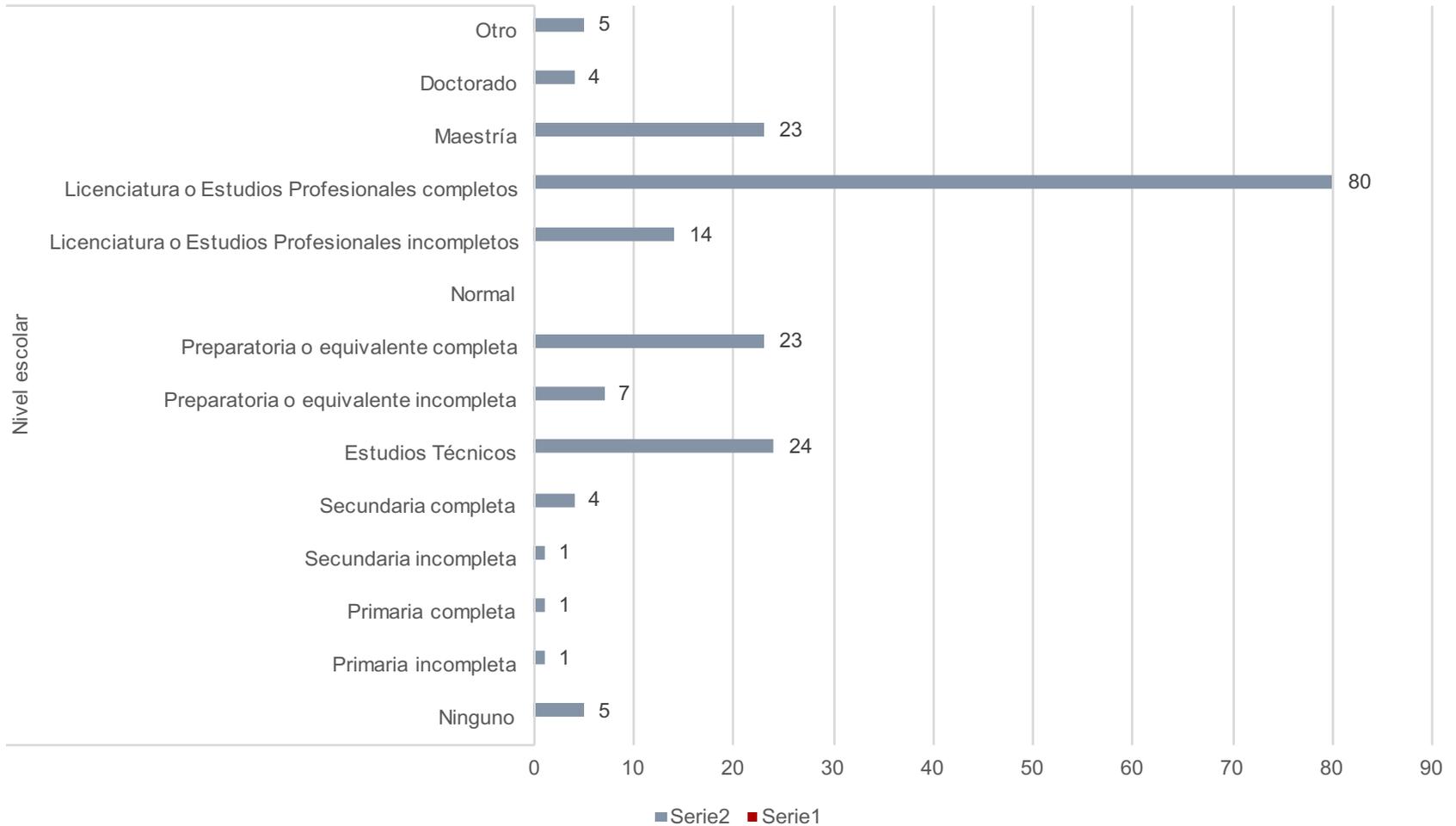


ESTADO CIVIL / 2016



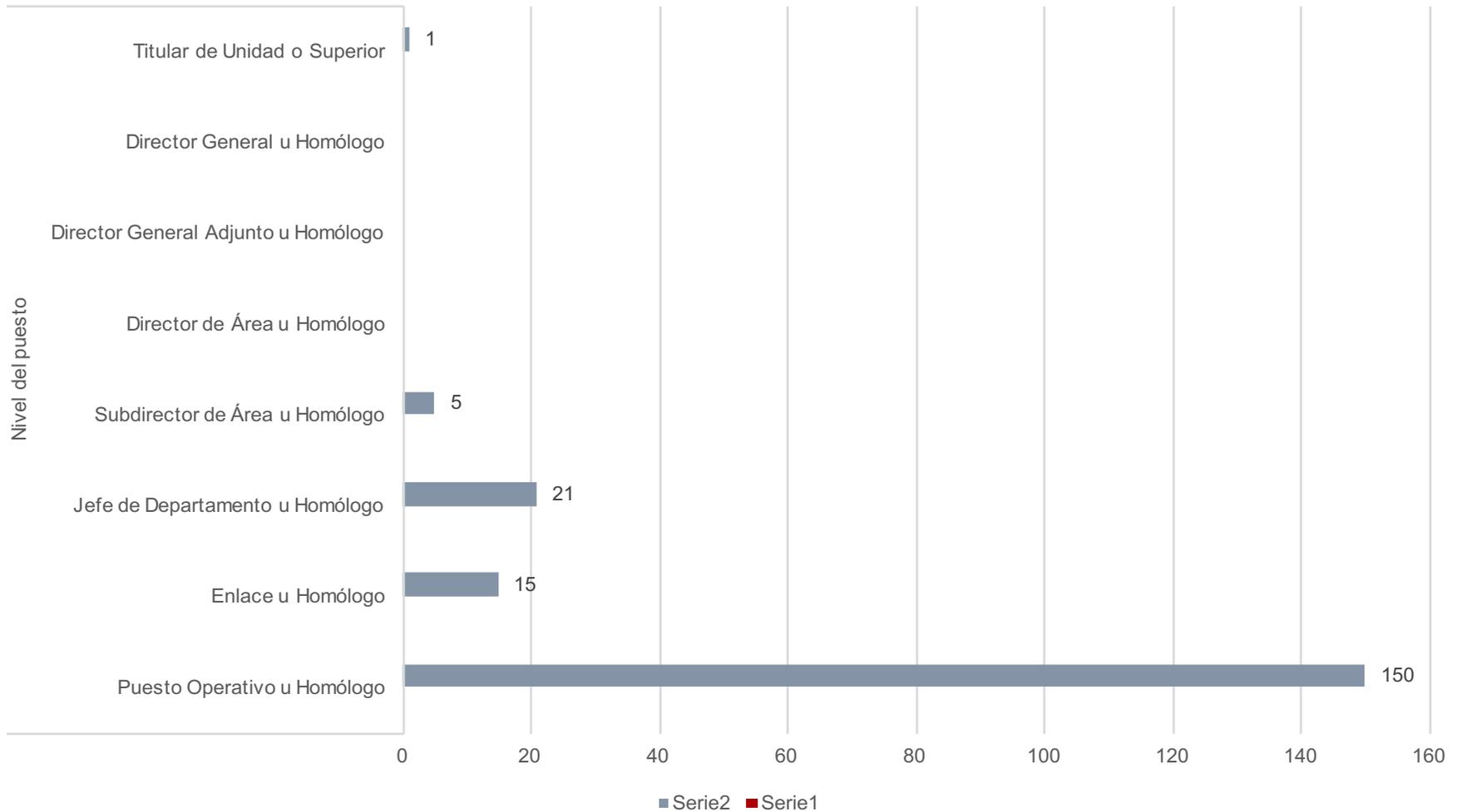


NIVEL ESCOLAR / 2016



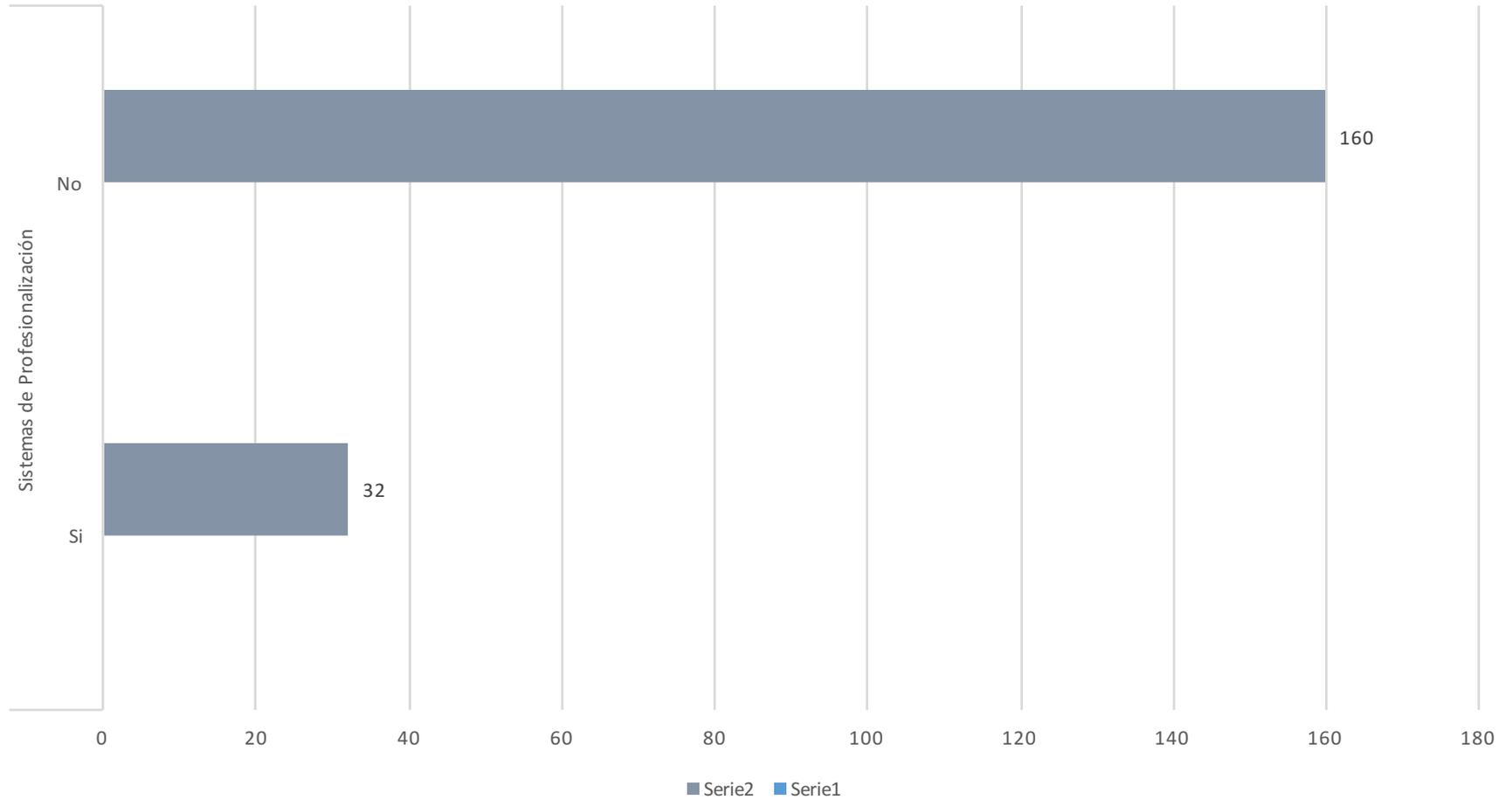


NIVEL DE PUESTO / 2016



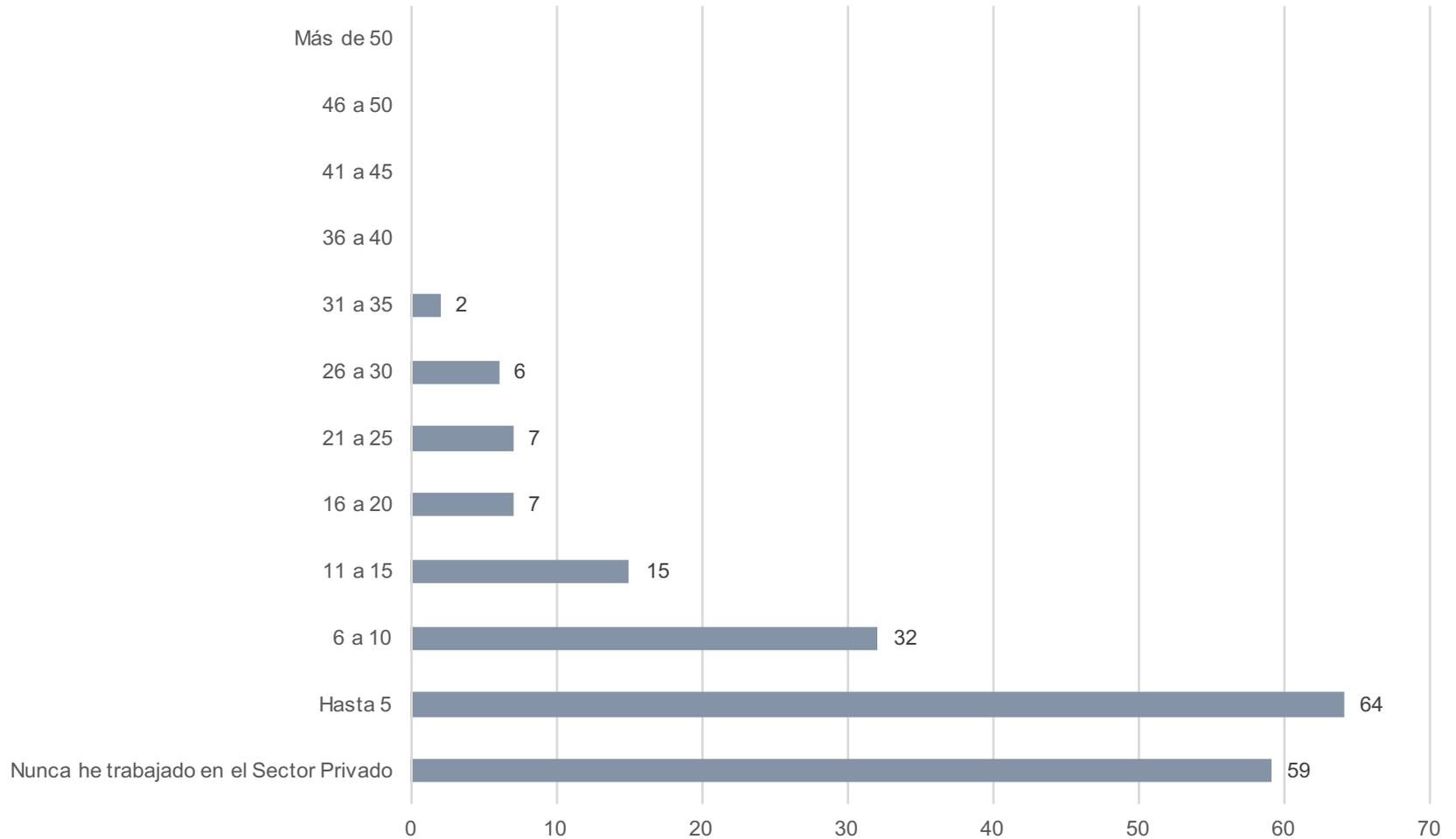


SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN



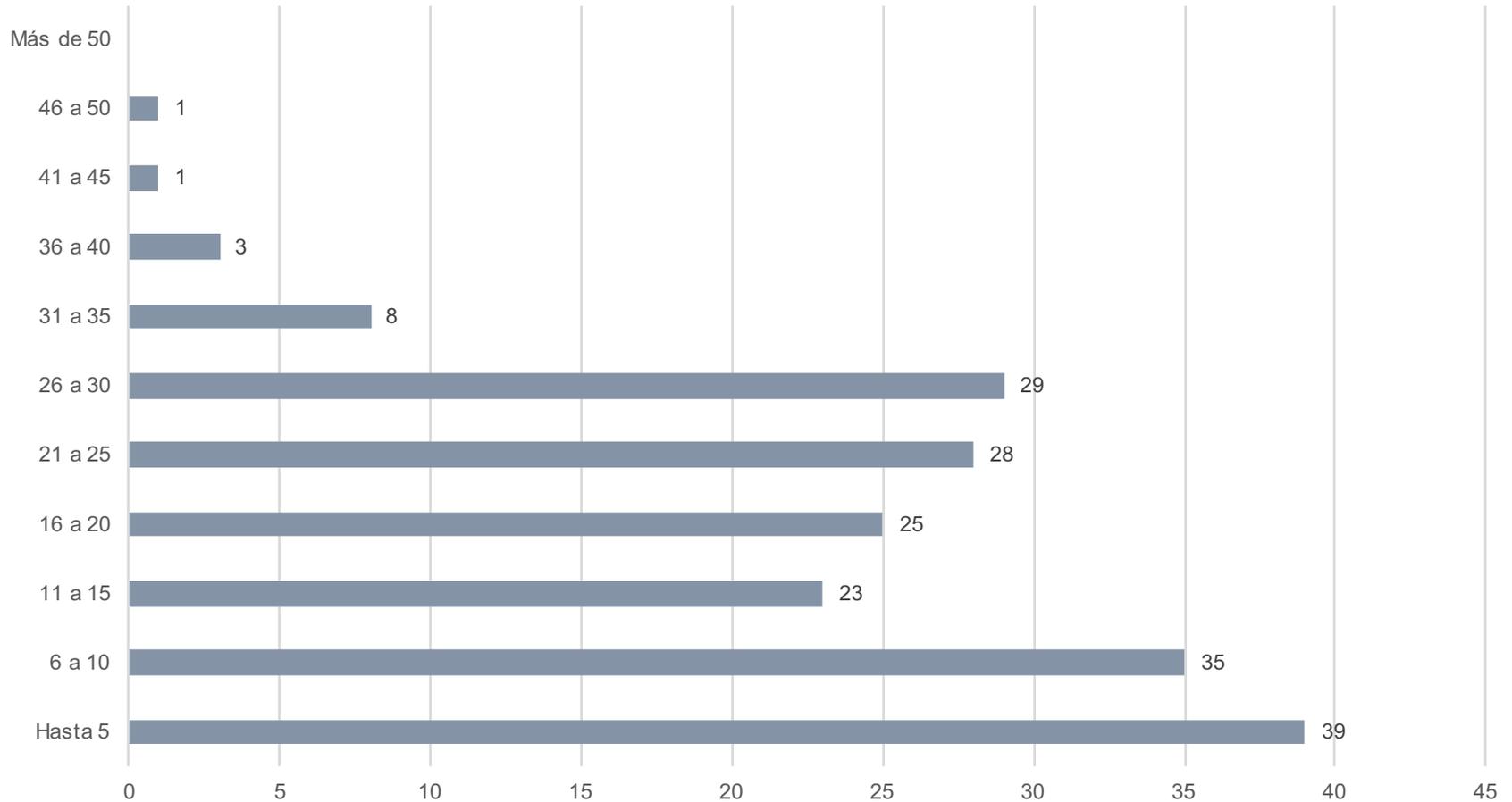


AÑOS EN INICIATIVA PRIVADA

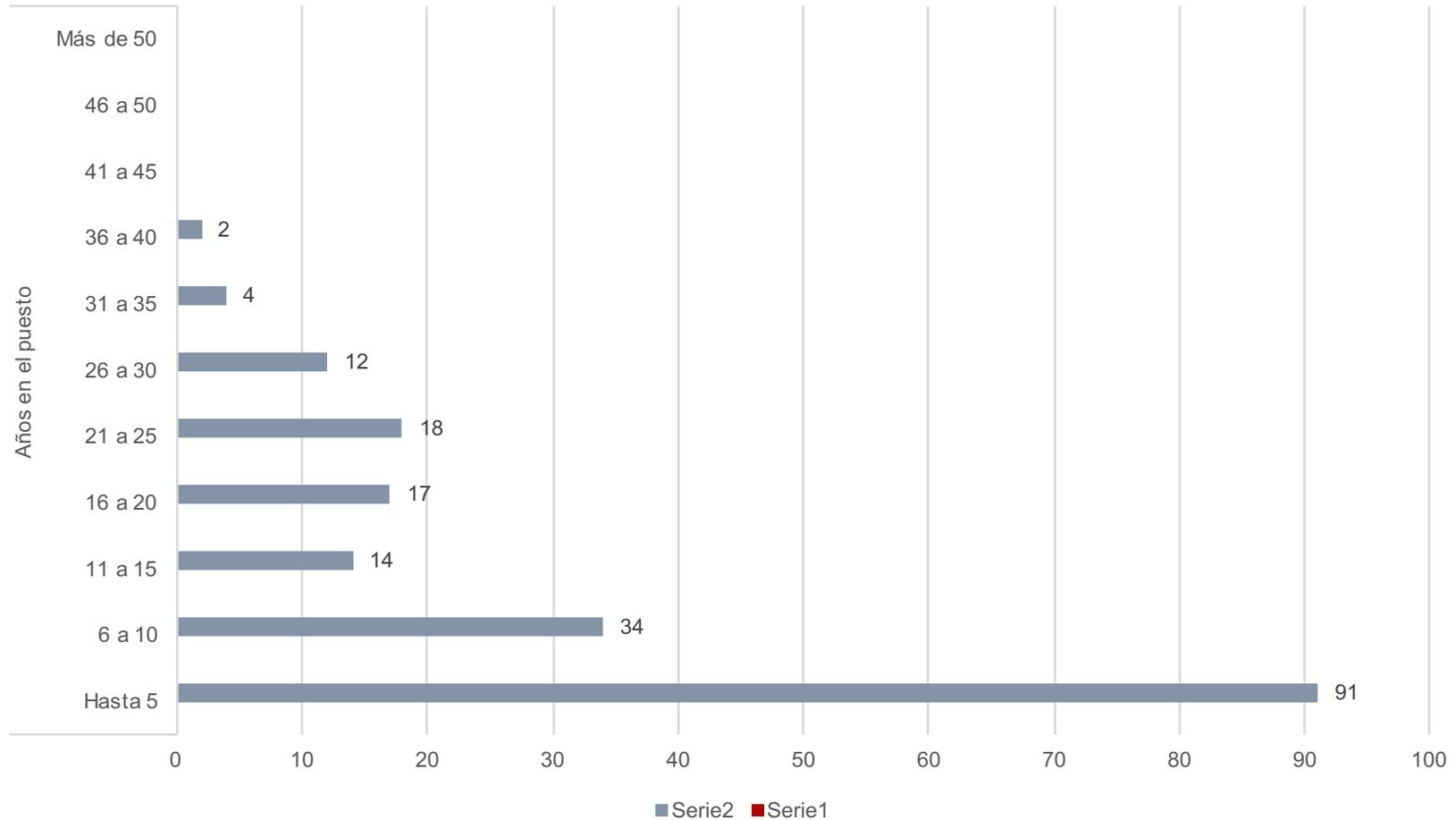




AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

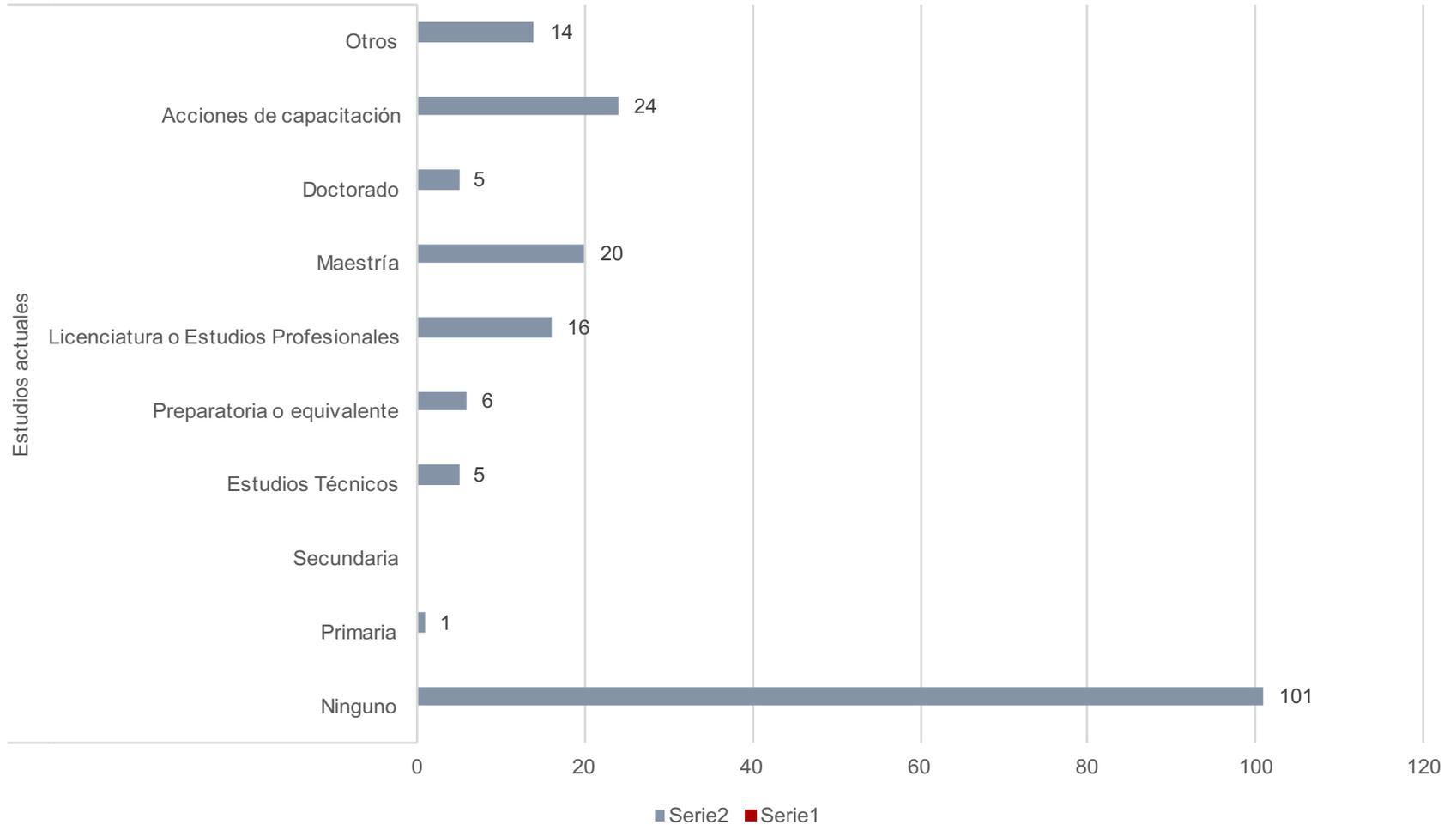


AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL





ESTUDIOS ACTUALES



Factores Básicos

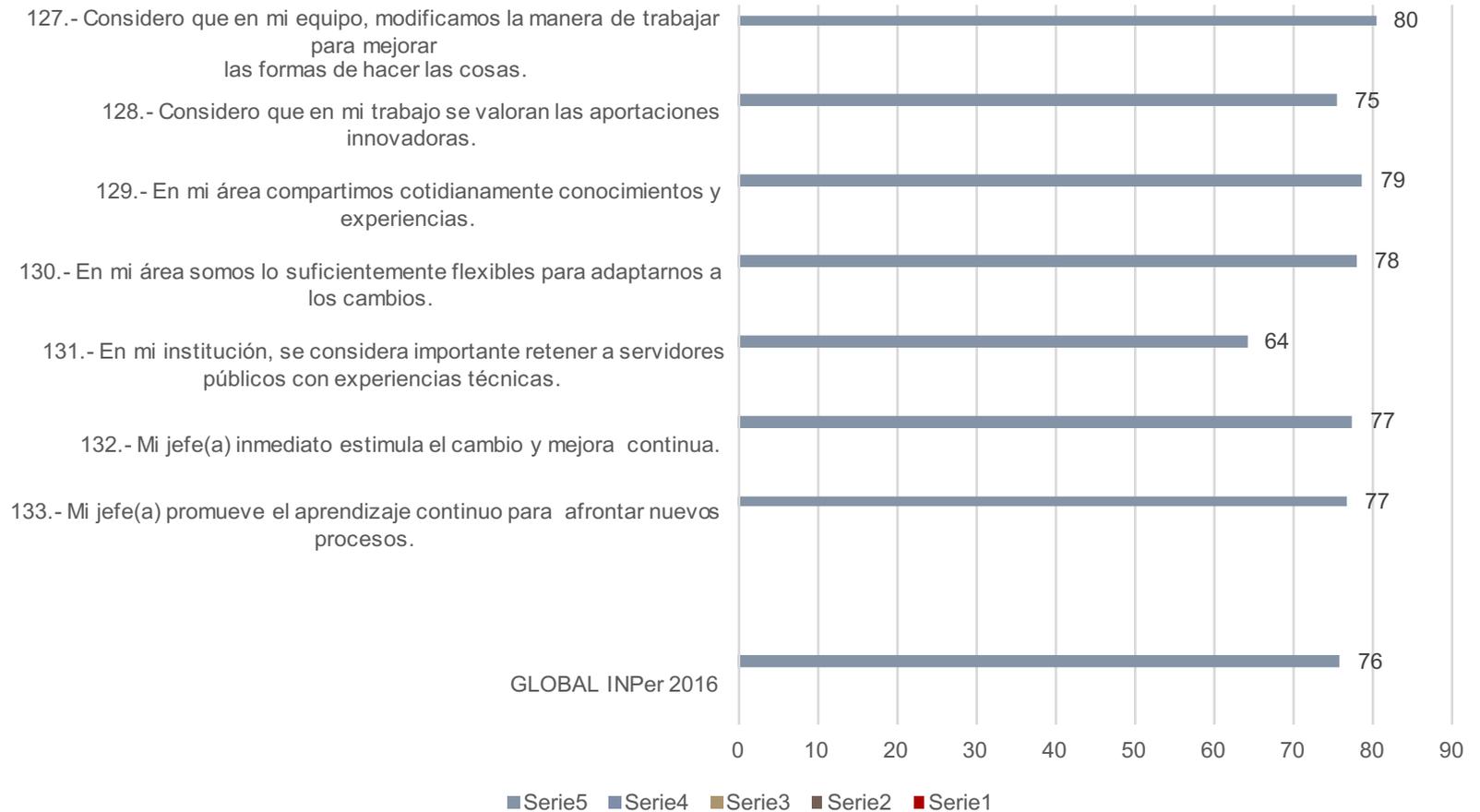
| | |
|----|------------------------|
| 38 | Adaptable al entorno |
| 39 | Adaptable al ciudadano |
| 40 | Colaborativa |
| 41 | Eficiente |
| 42 | Equilibrada |
| 46 | Inclusiva |
| 47 | Motivada |
| 48 | Organizada |
| 49 | Íntegra |
| 50 | Profesional |



Factores Compuestos

| | |
|----|------------------------------|
| 52 | Liderazgo integral |
| 53 | Cooperación |
| 54 | Entorno Cultural y Ecológico |
| 55 | Equidad de género |
| 56 | Igualdad y no discriminación |
| 57 | Integridad |
| 58 | Interés Público |
| 59 | Liderazgo |
| 60 | Rendición de Cuentas |
| 61 | Respeto |

FACTOR 38 / 2016

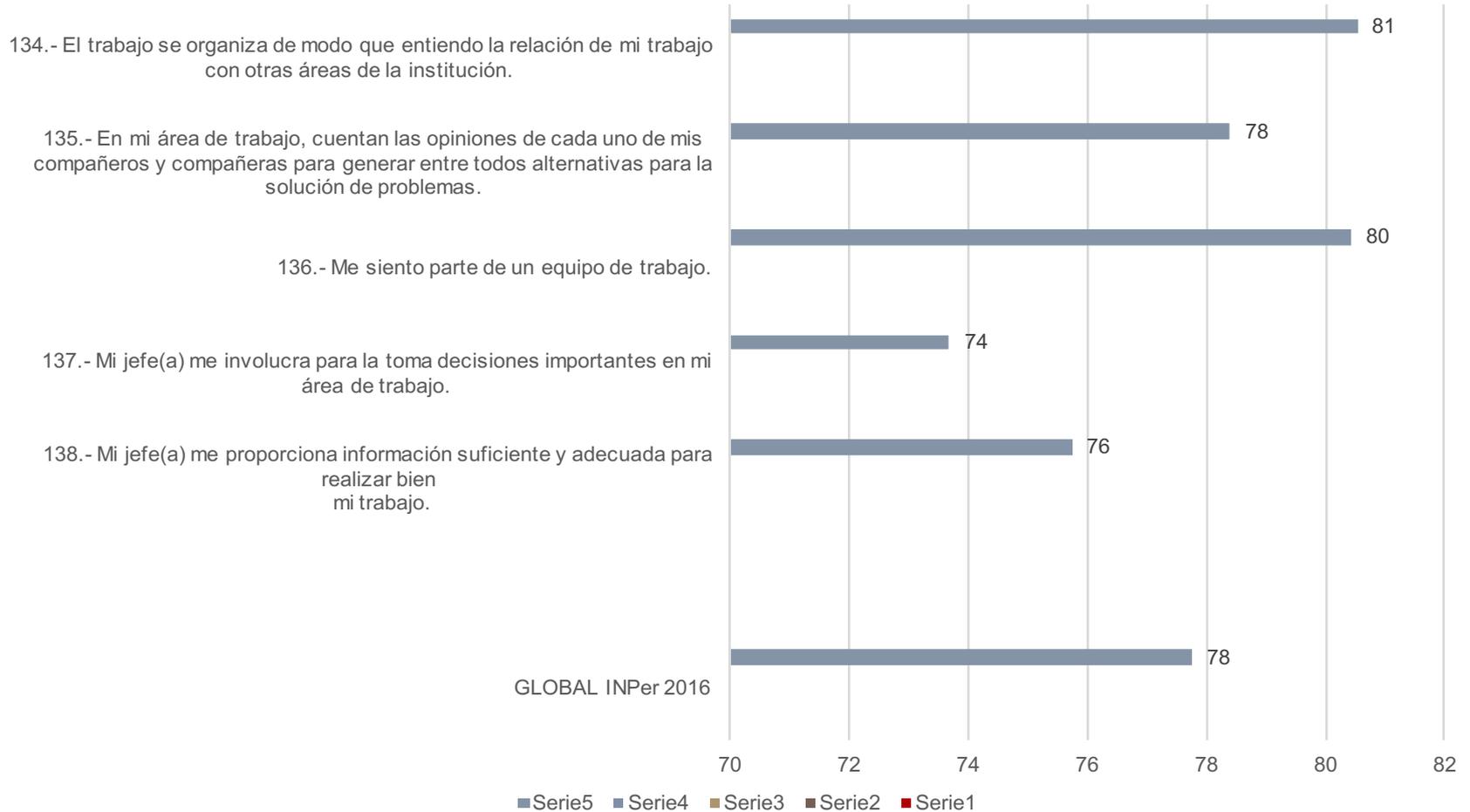




FACTOR 39 / 2016



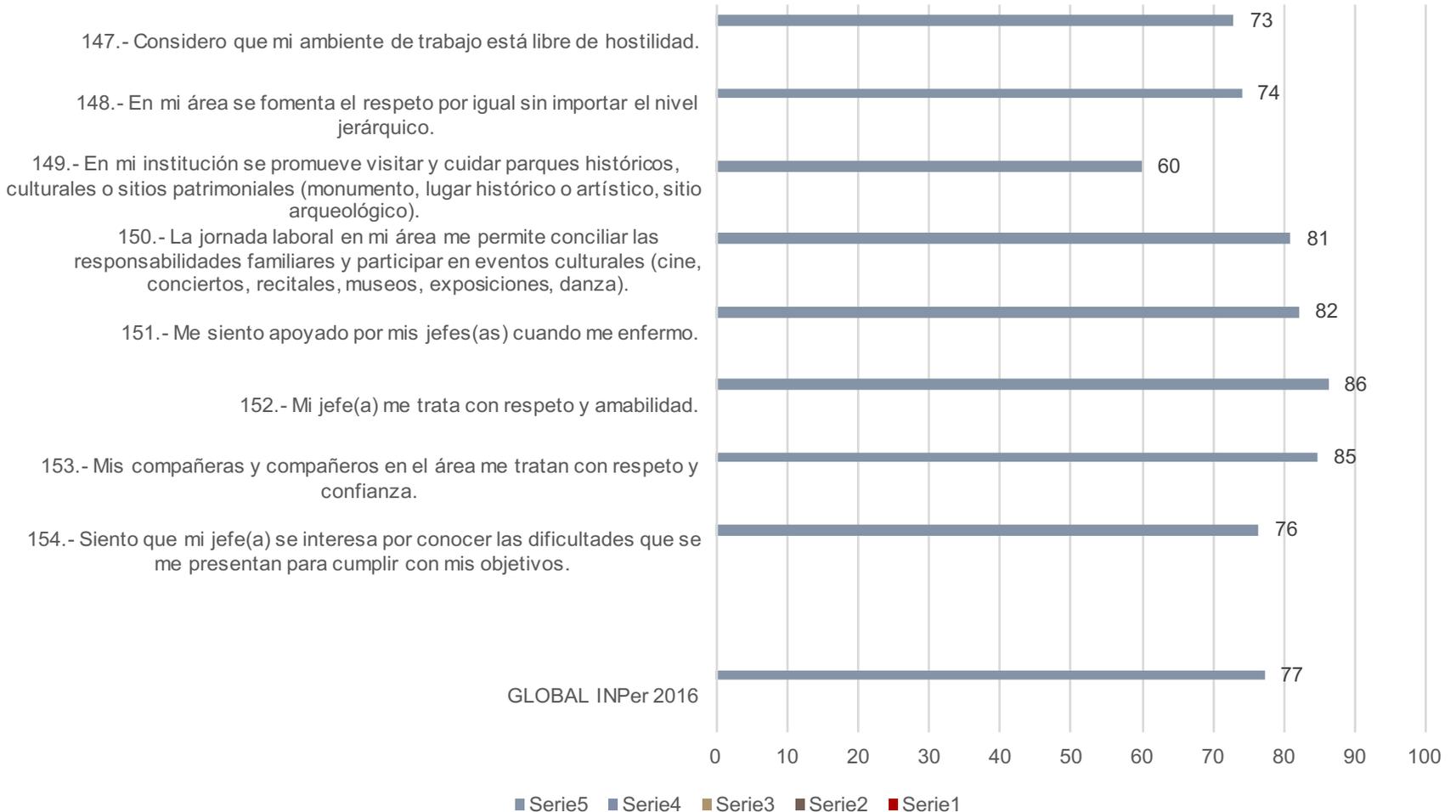
FACTOR 40 / 2016



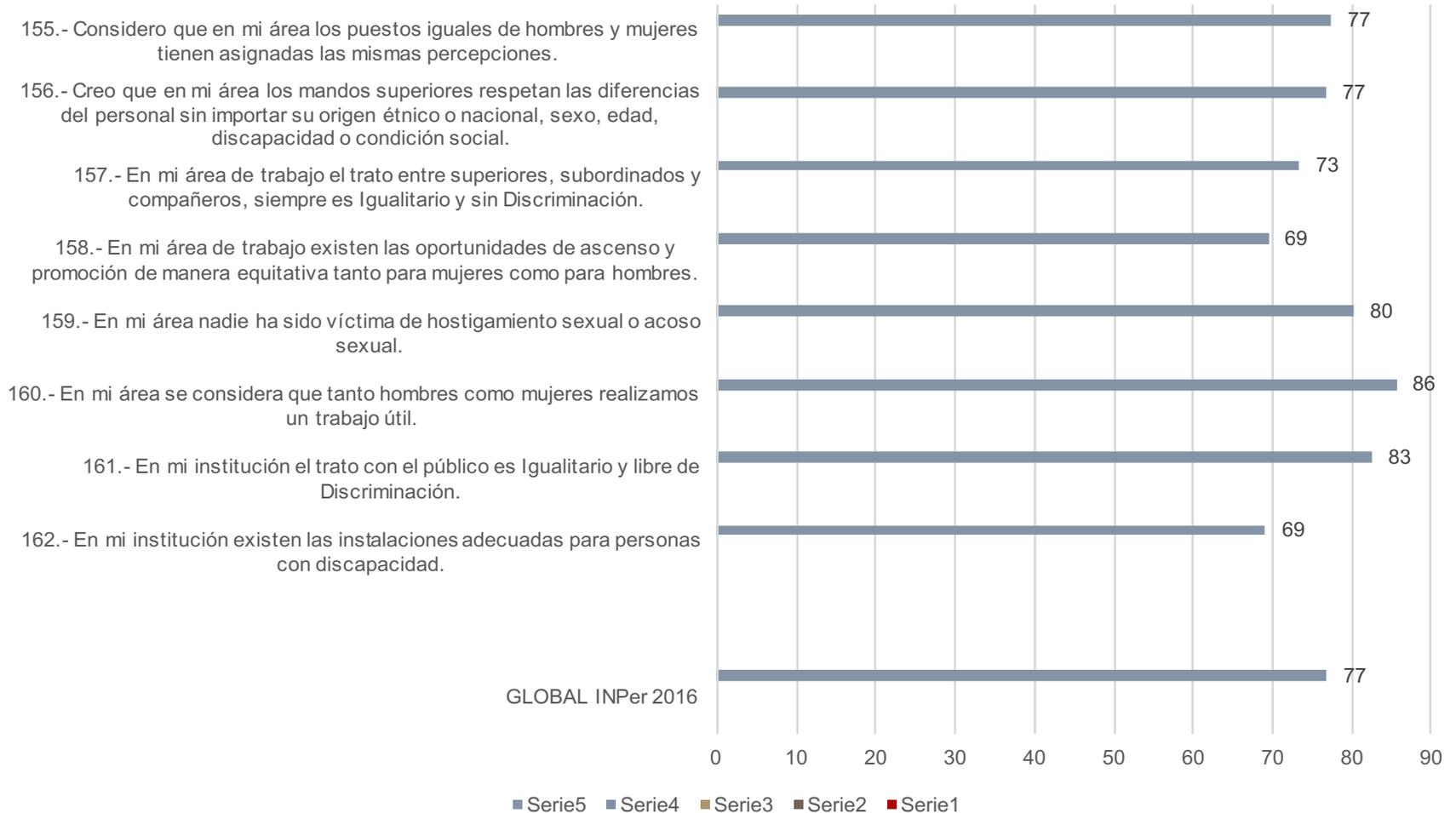
FACTOR 41 / 2016



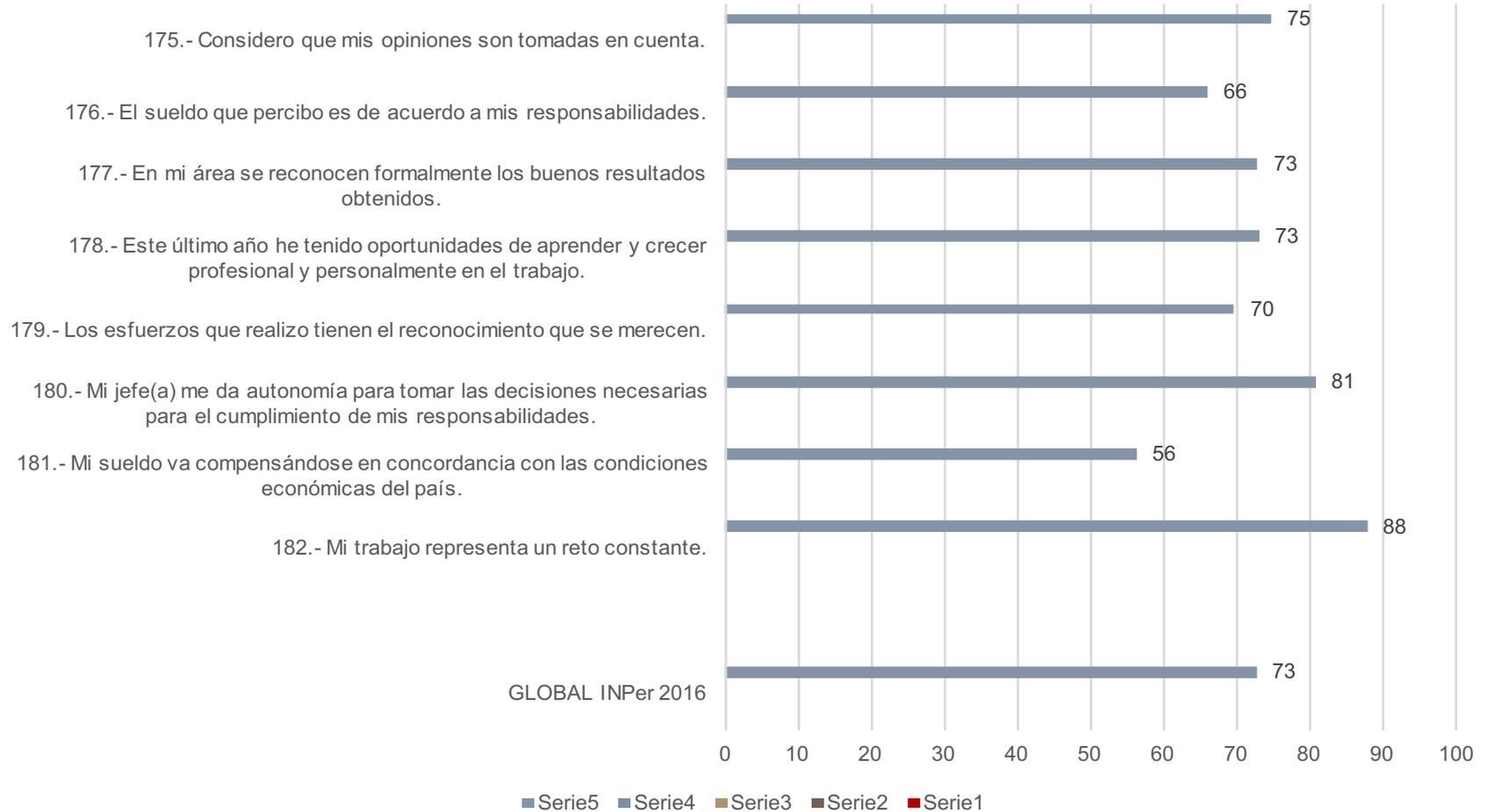
FACTOR 42 / 2016



FACTOR 46 / 2016



FACTOR 47 / 2016



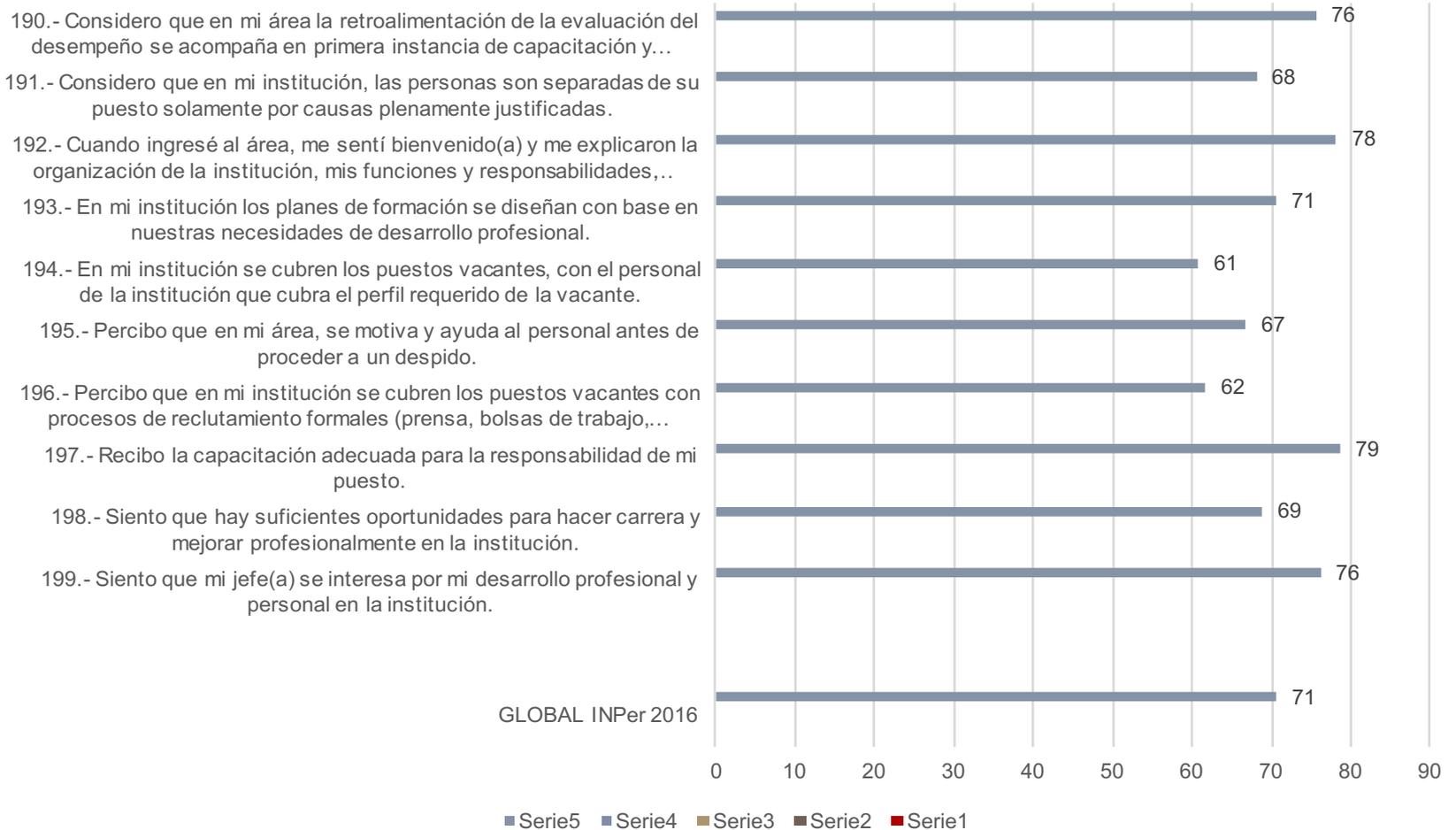
FACTOR 48 / 2016



FACTOR 49 / 2016



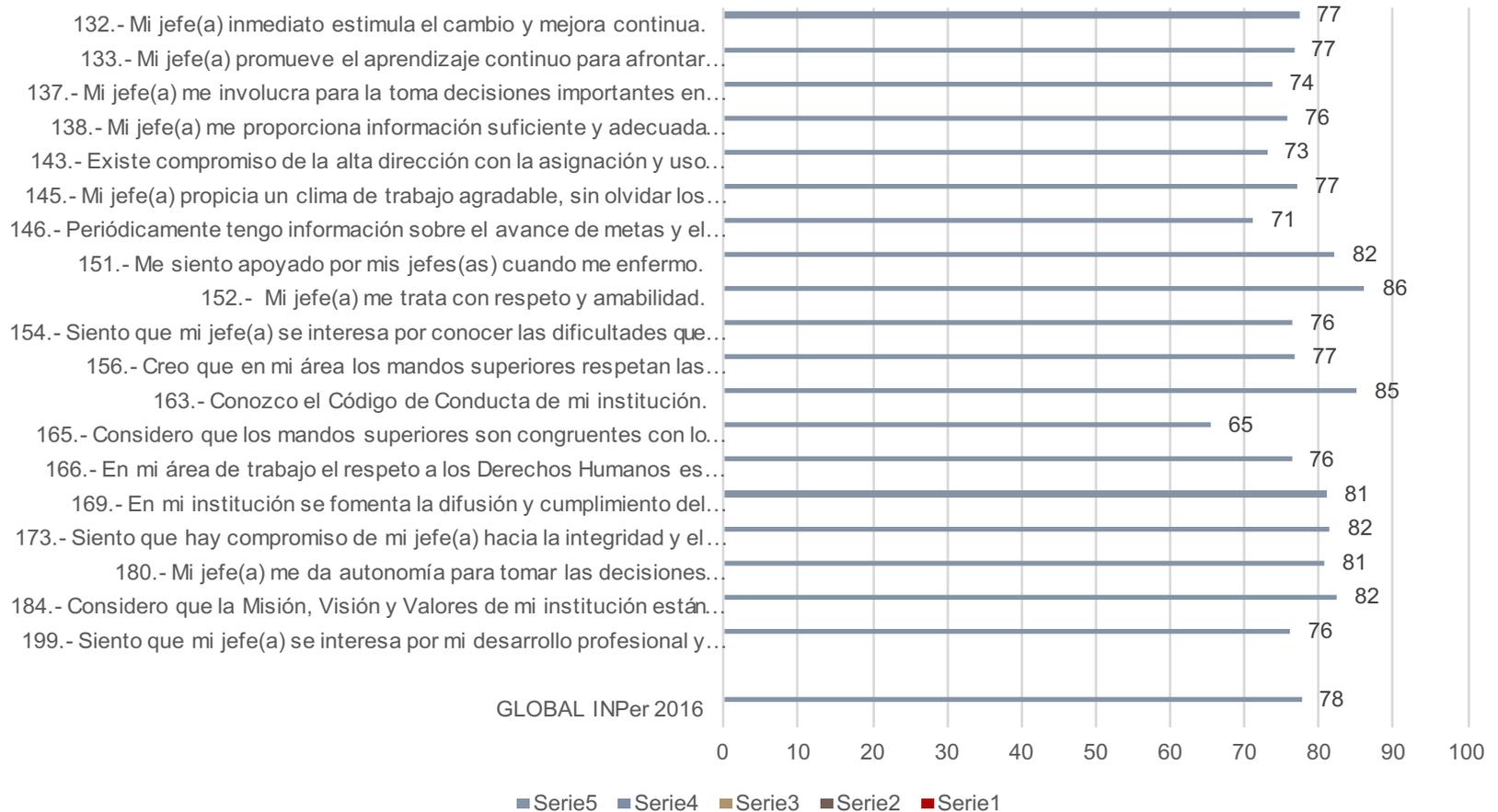
FACTOR 50 / 2016





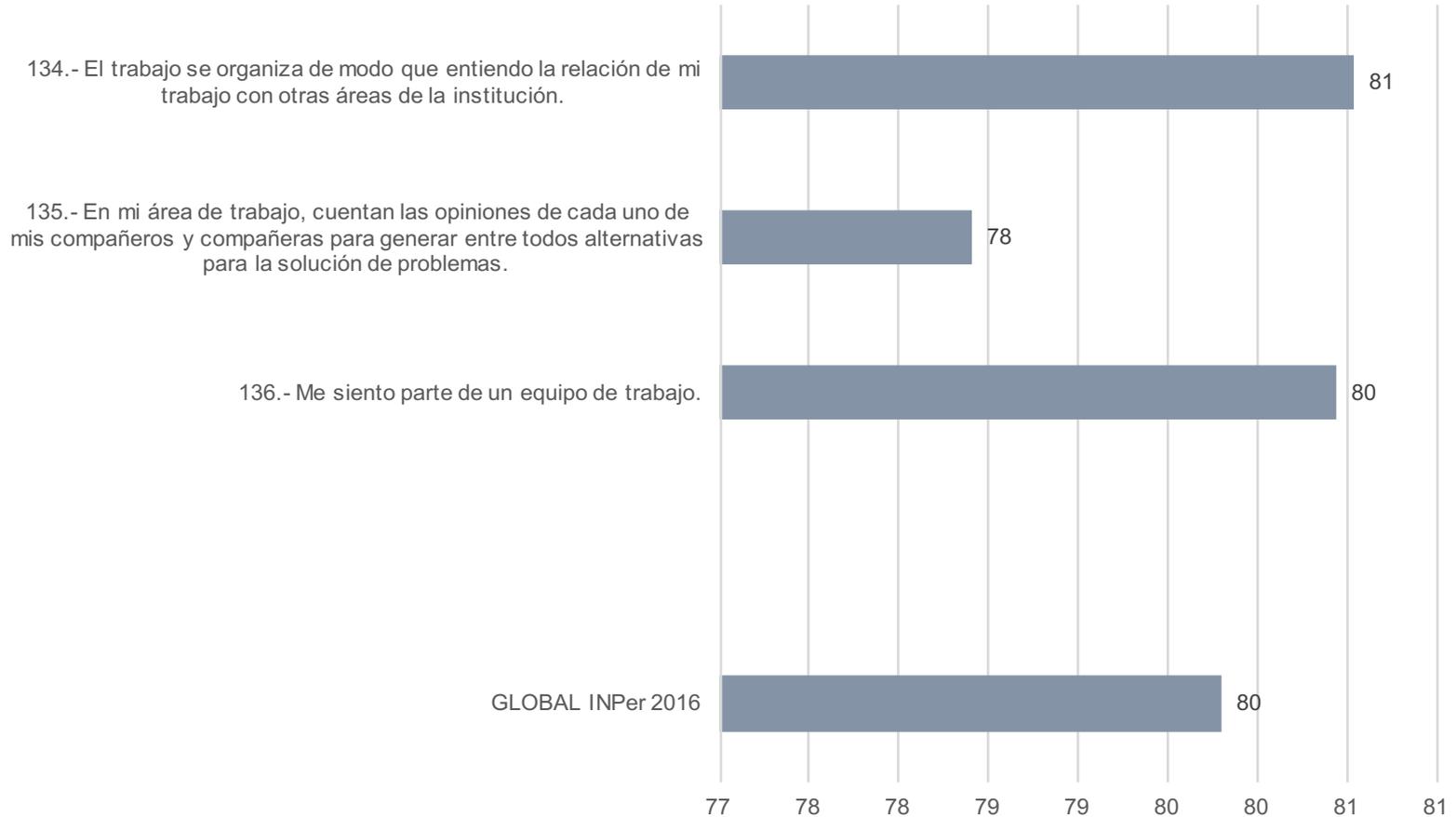
FACTORES COMPUESTOS

FACTOR 52 / 2016 LIDERAZGO INTEGRAL





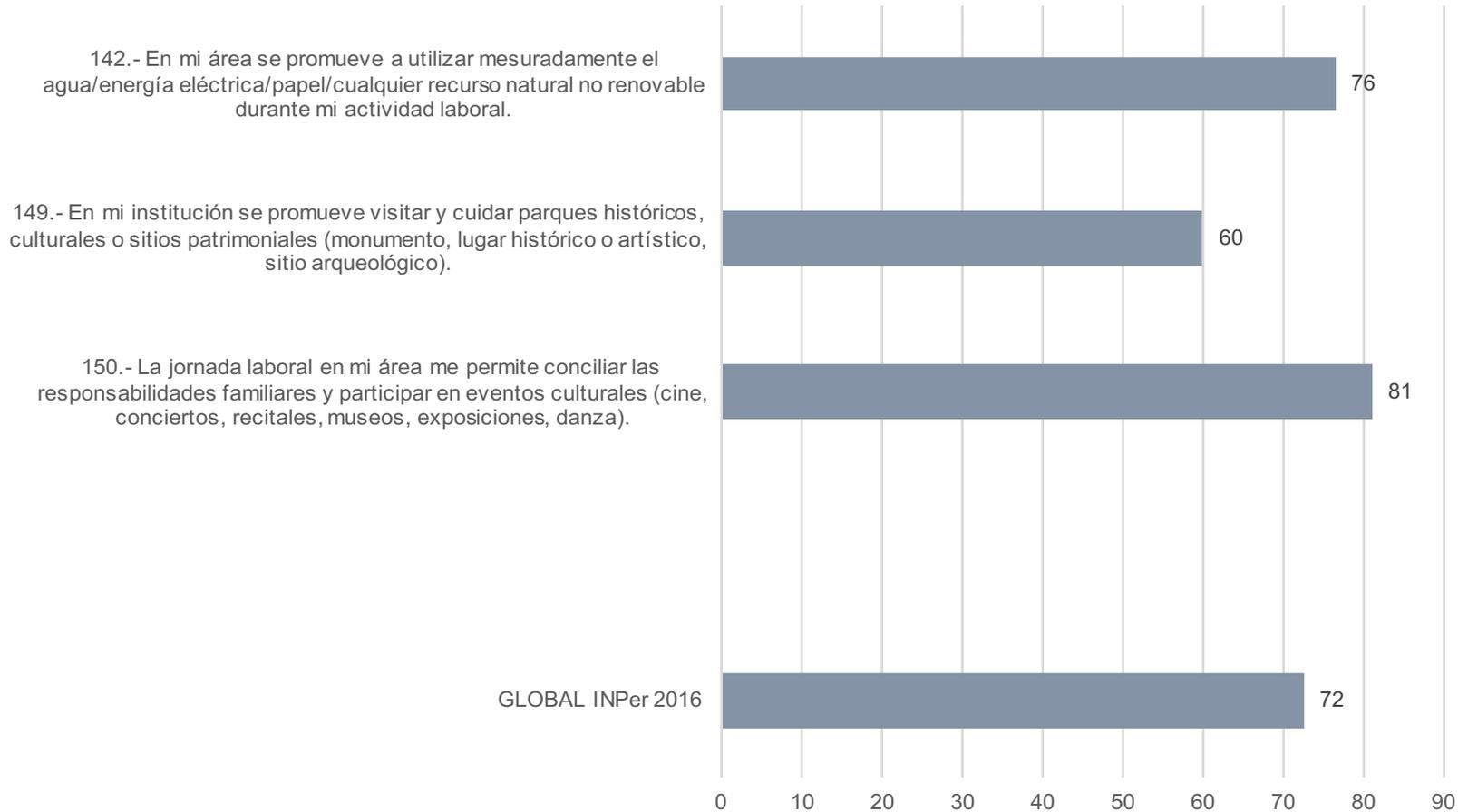
FACTOR 53 / 2016 COOPERACIÓN





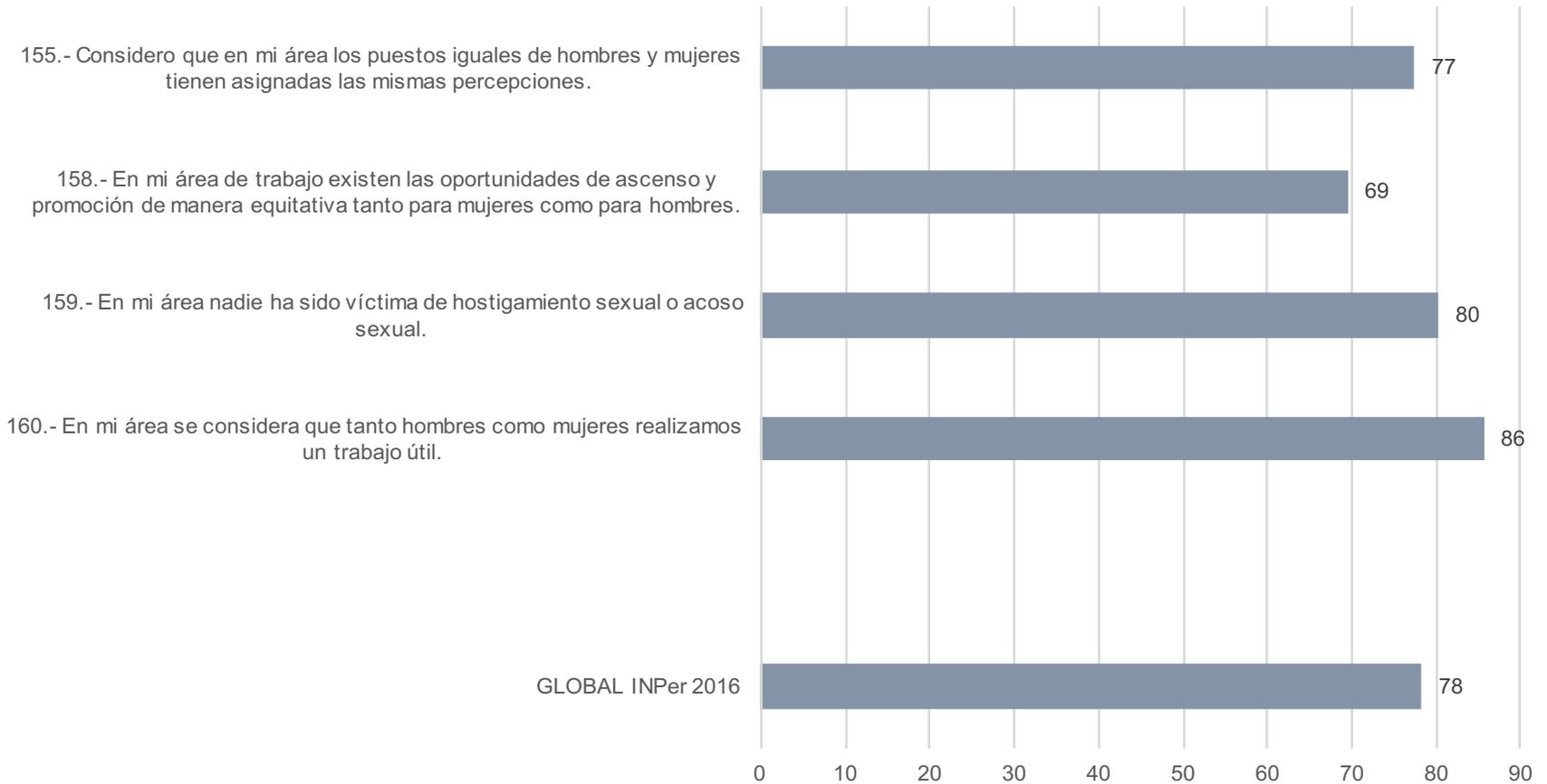
FACTOR 54 / 2016

ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO





FACTOR 55 / 2016 EQUIDAD DE GÉNERO



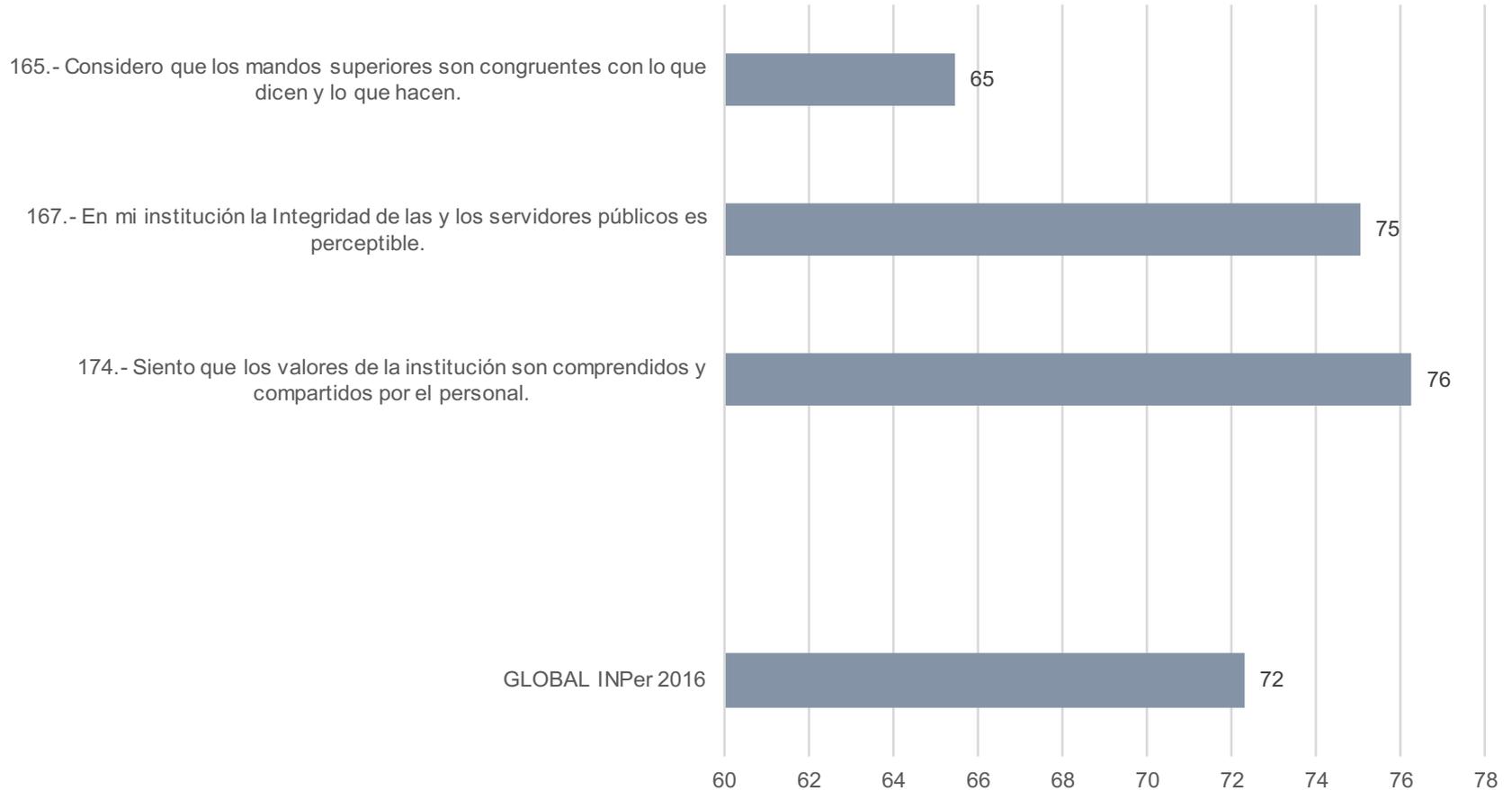
FACTOR 56 / 2016

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN





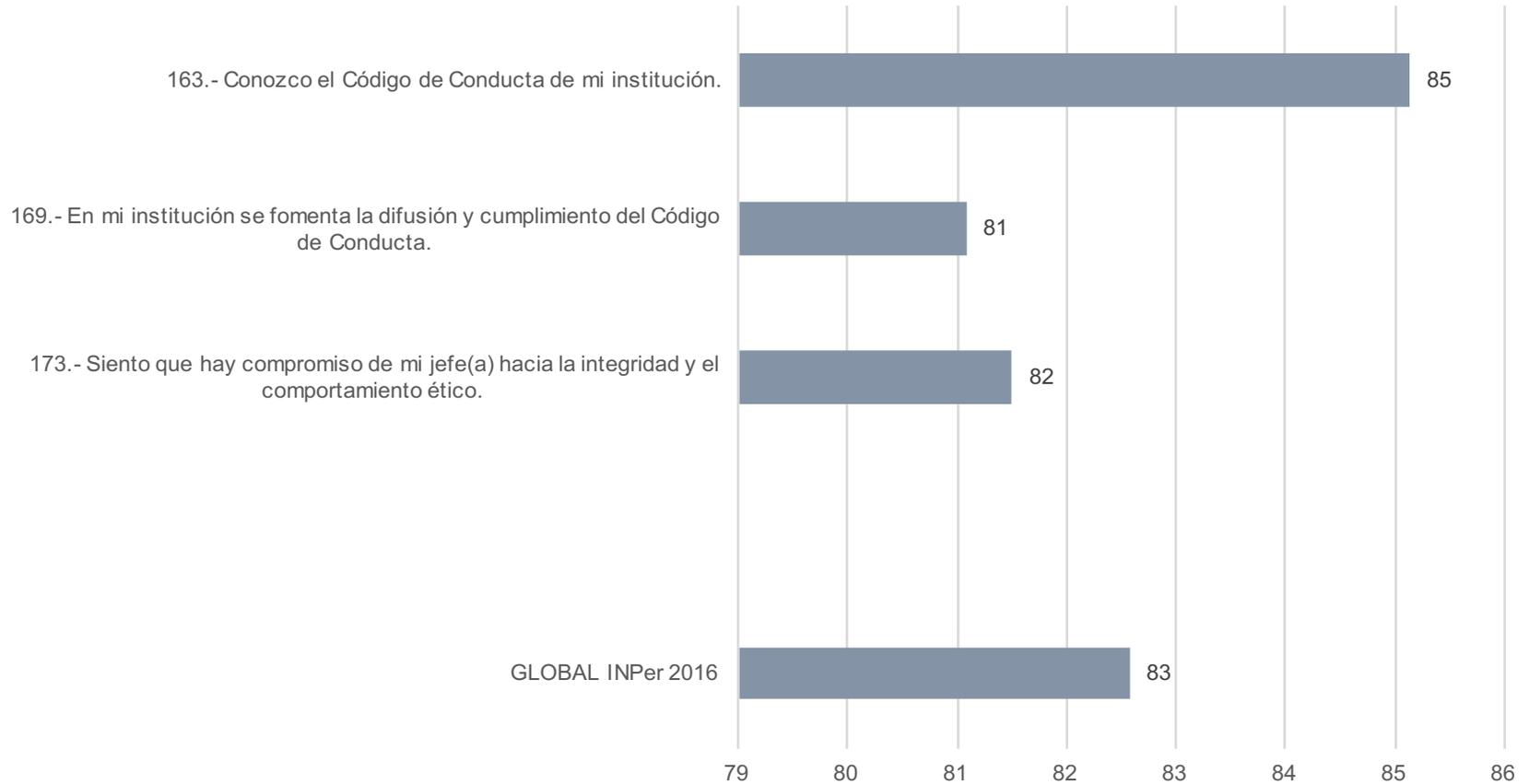
FACTOR 57 / 2016 INTEGRIDAD



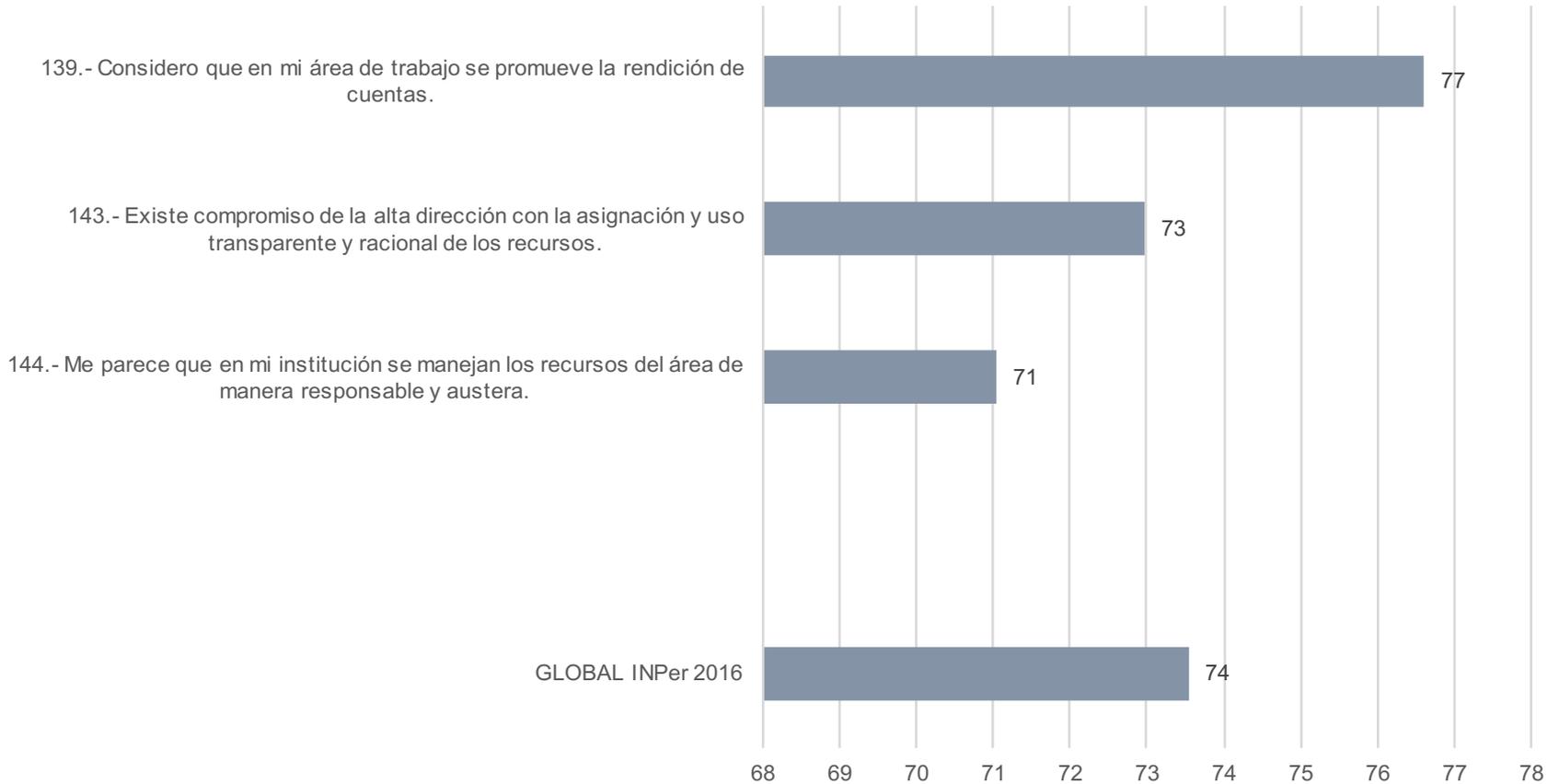
FACTOR 58 / 2016 INTERÉS PÚBLICO



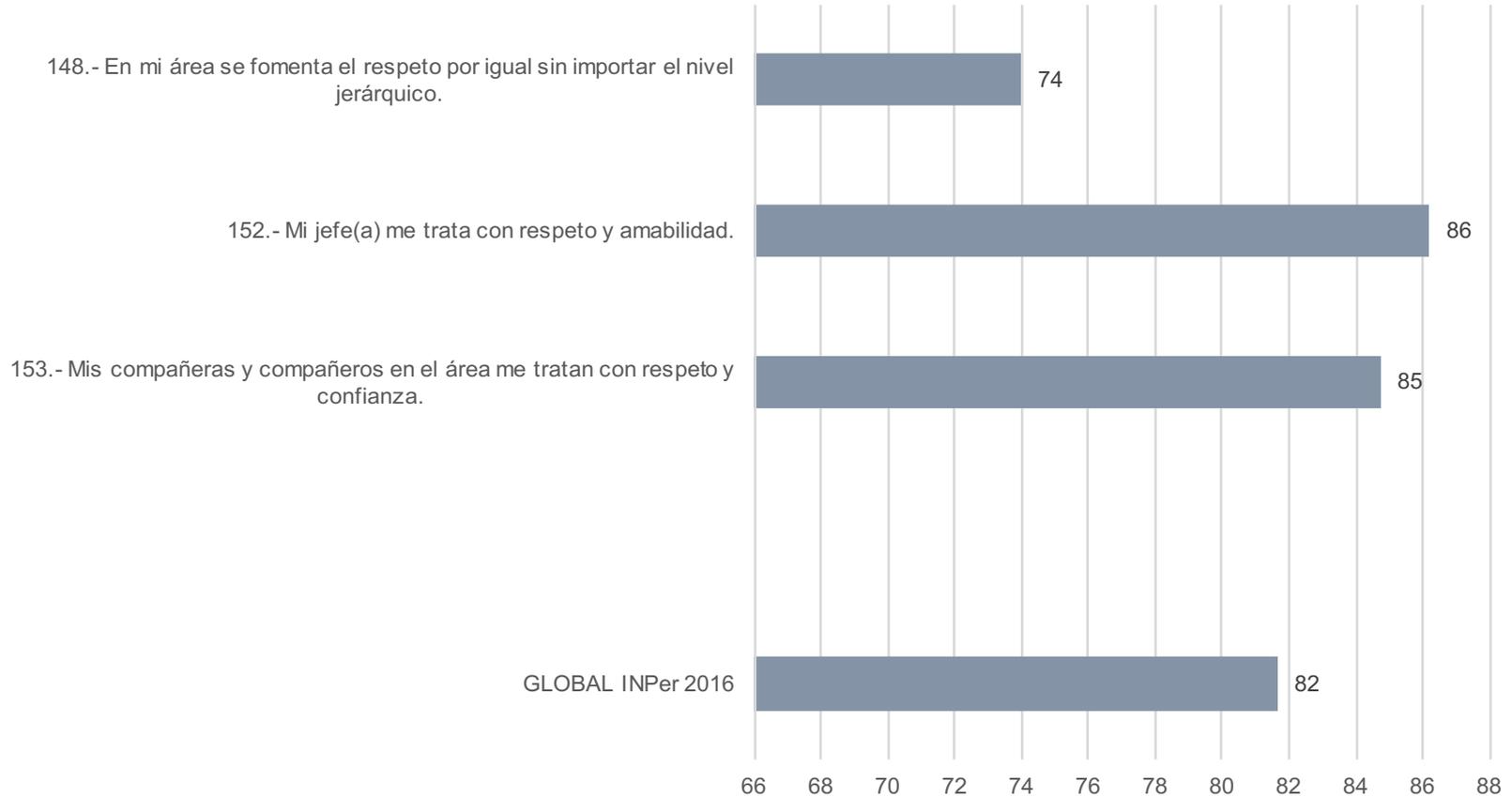
FACTOR 59 / 2016 LIDERAZGO



FACTOR 60 / 2016 RENDICIÓN DE CUENTAS

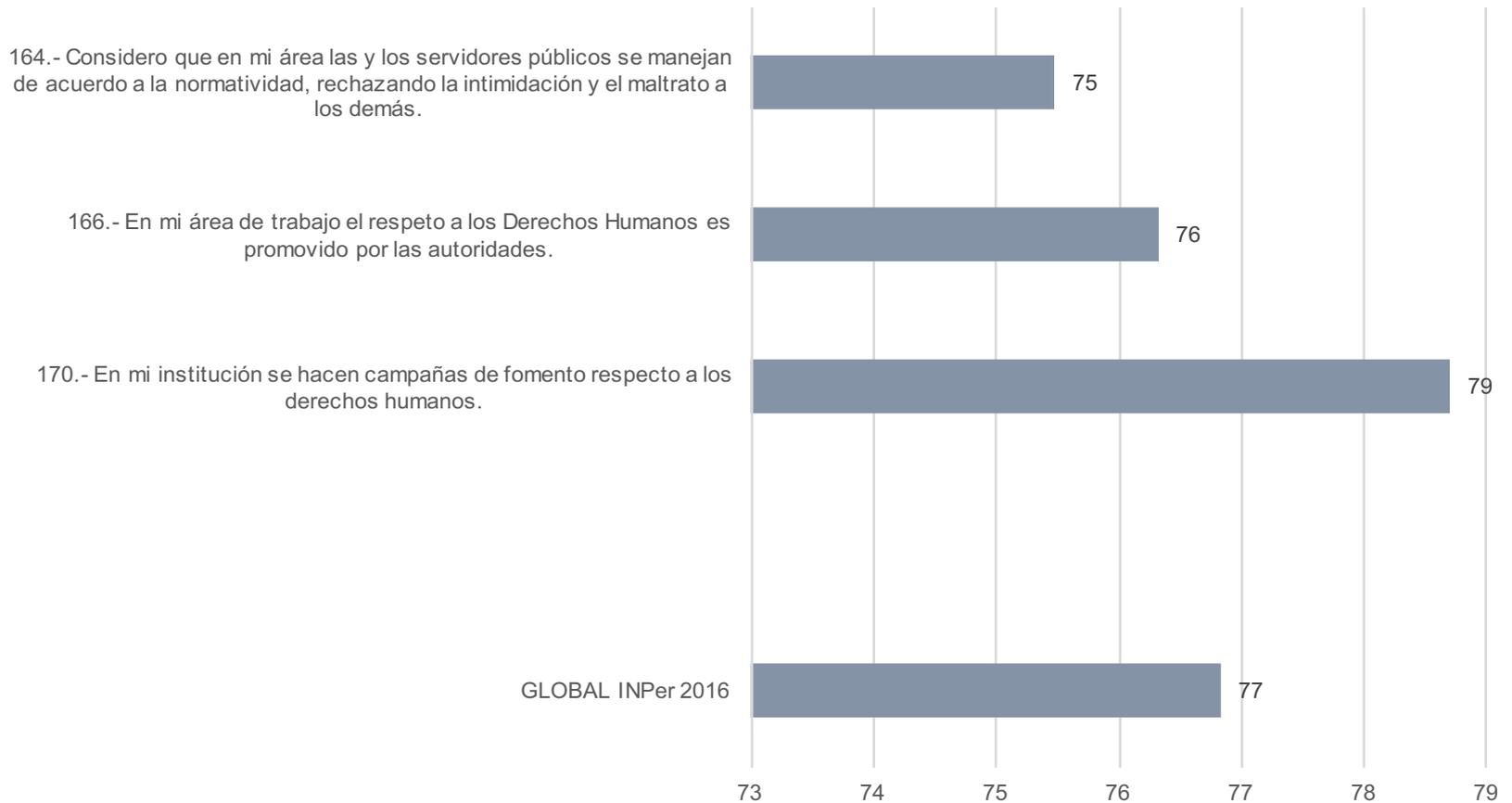


FACTOR 61 / 2016 RESPETO

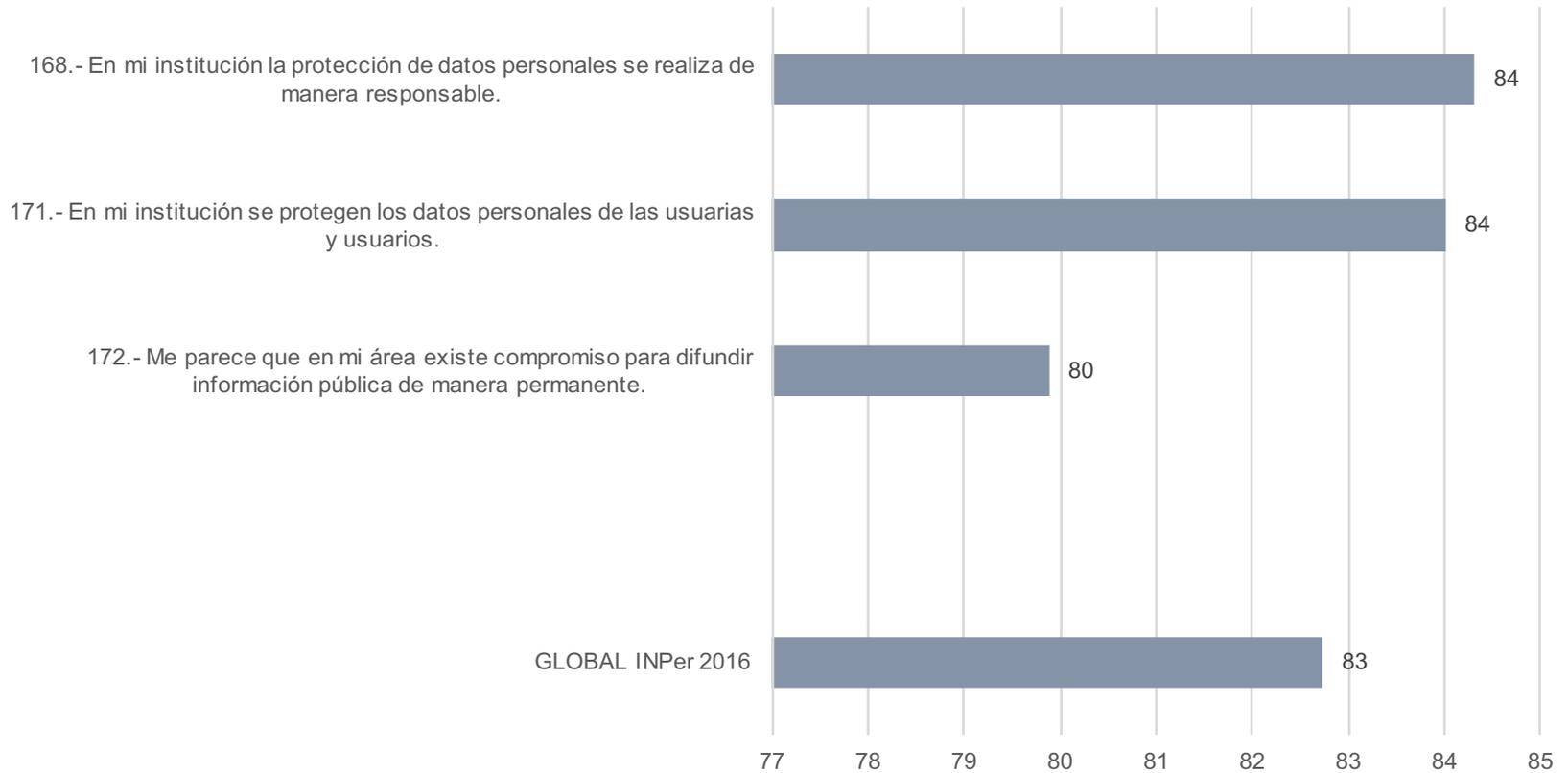


FACTOR 62 / 2016

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

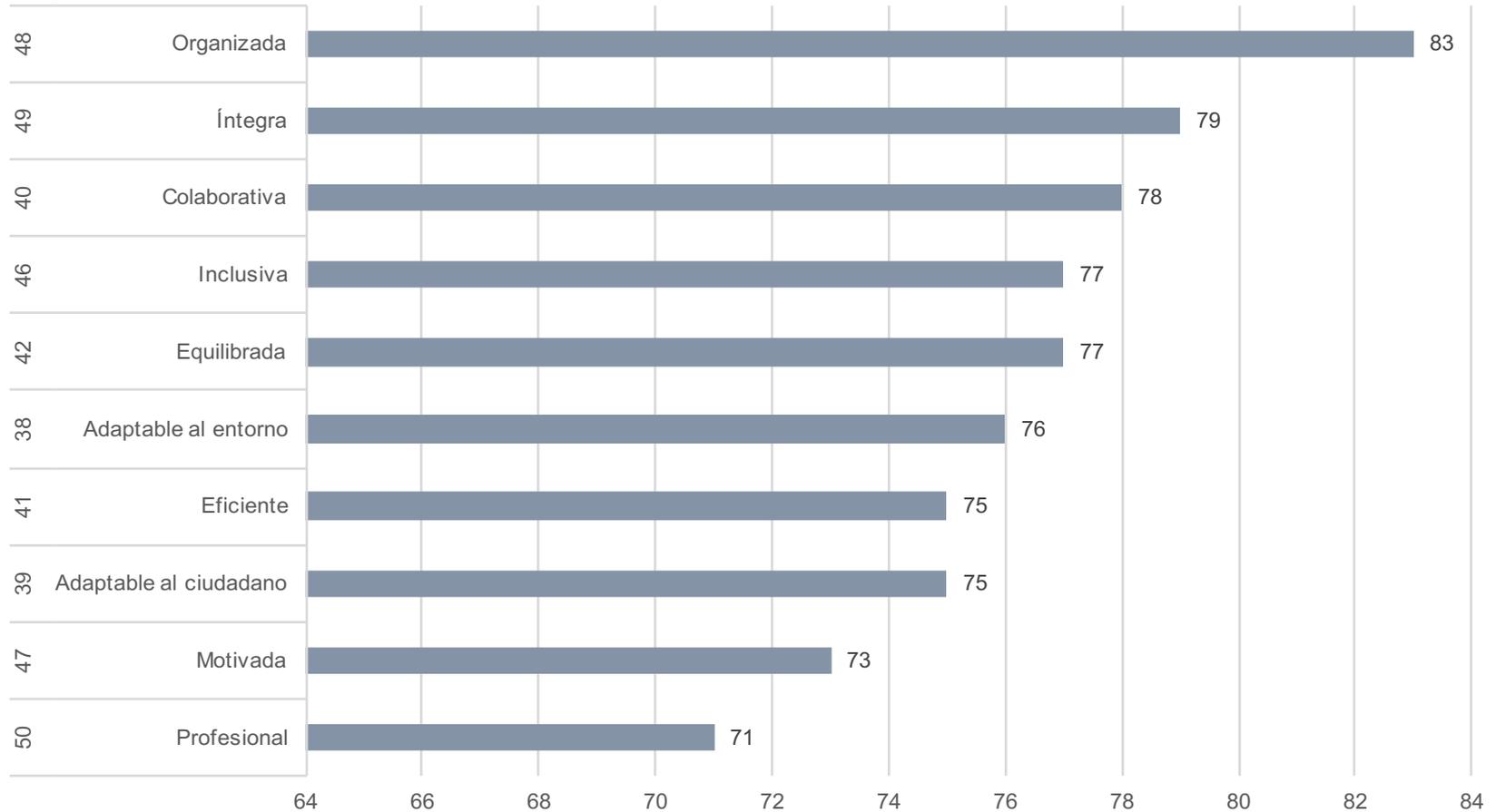


FACTOR 63 / 2016 TRANSPARENCIA

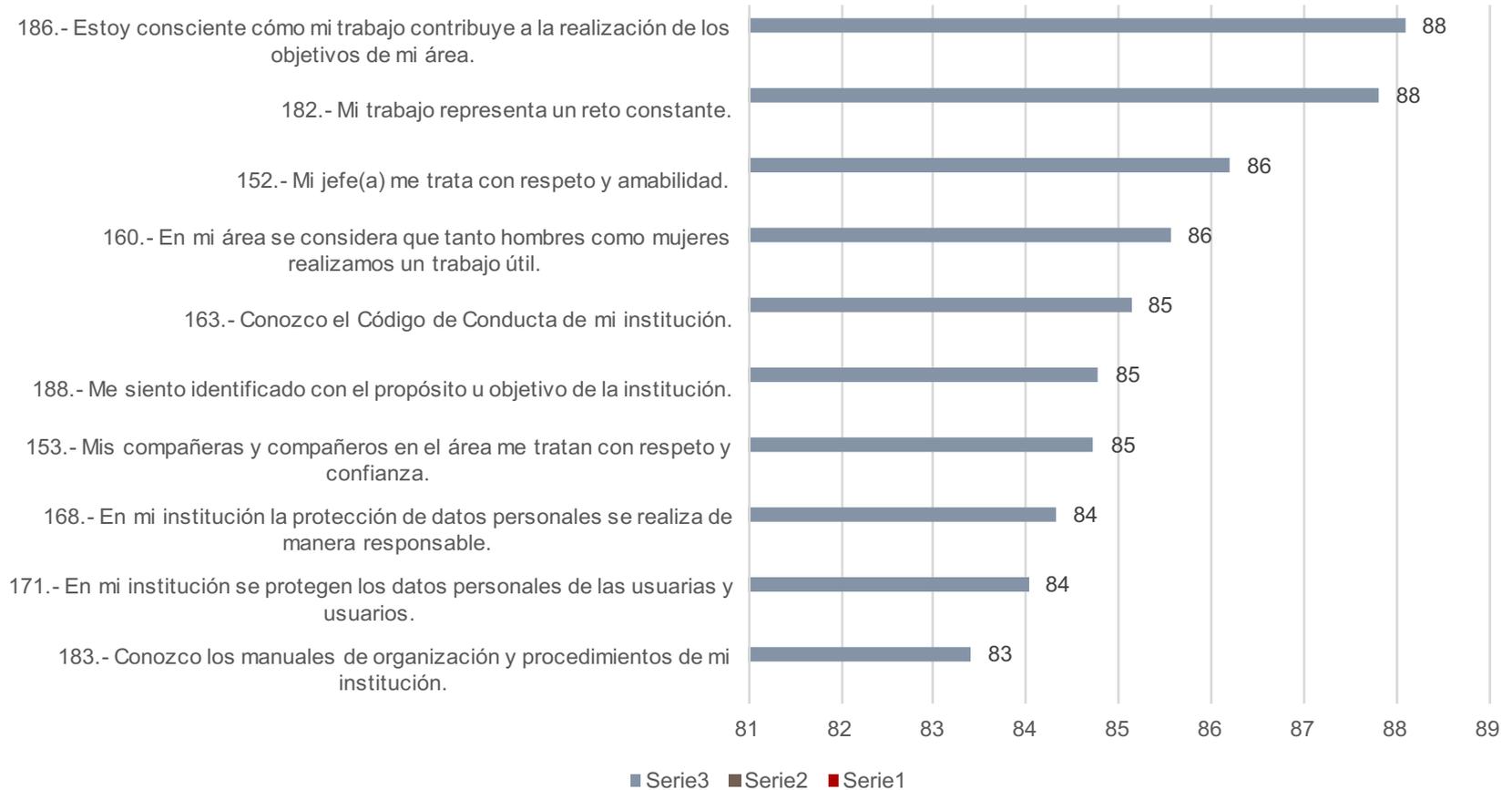




Resultado de Mayor a Menor por Factores Básicos



Los 10 Reactivos Básicos Mejor Calificados 2016

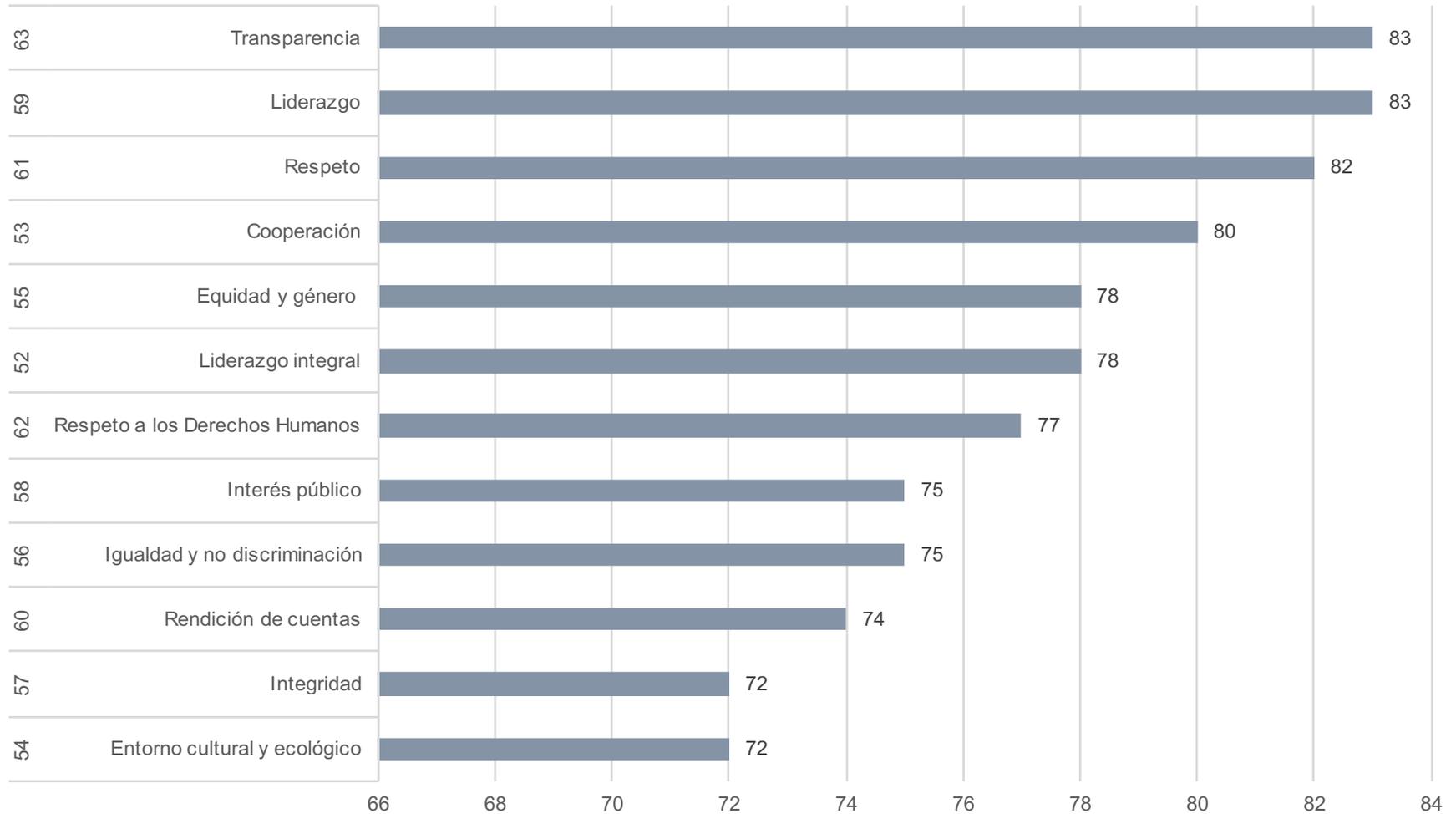


Los 10 Reactivos Básicos Menos Calificados 2016





Resultado de Mayor a Menor por Factores Compuestos



Los 10 Reactivos Compuestos Mejor Calificados

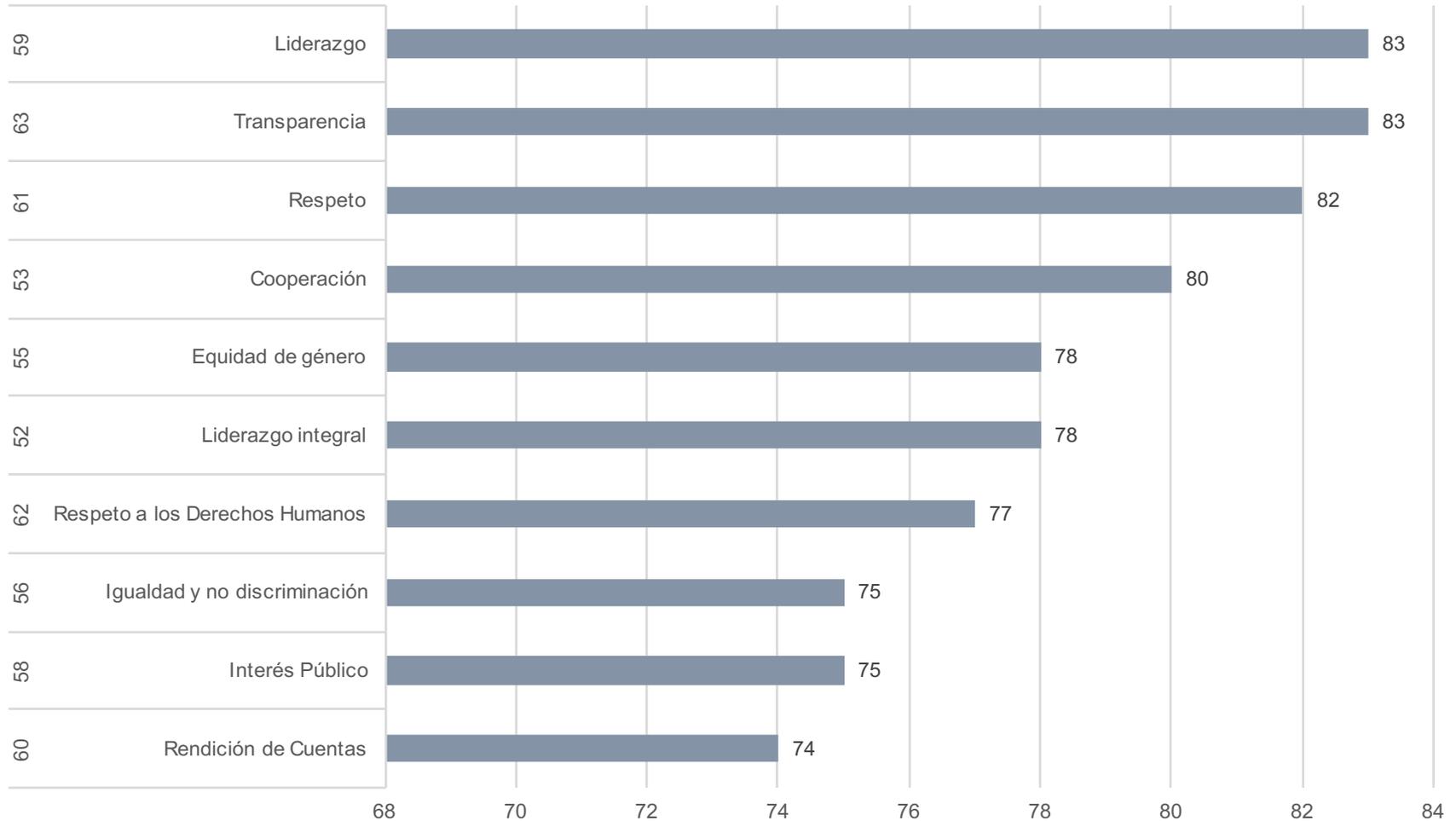


Los 10 Reactivos Compuestos Menos Calificados



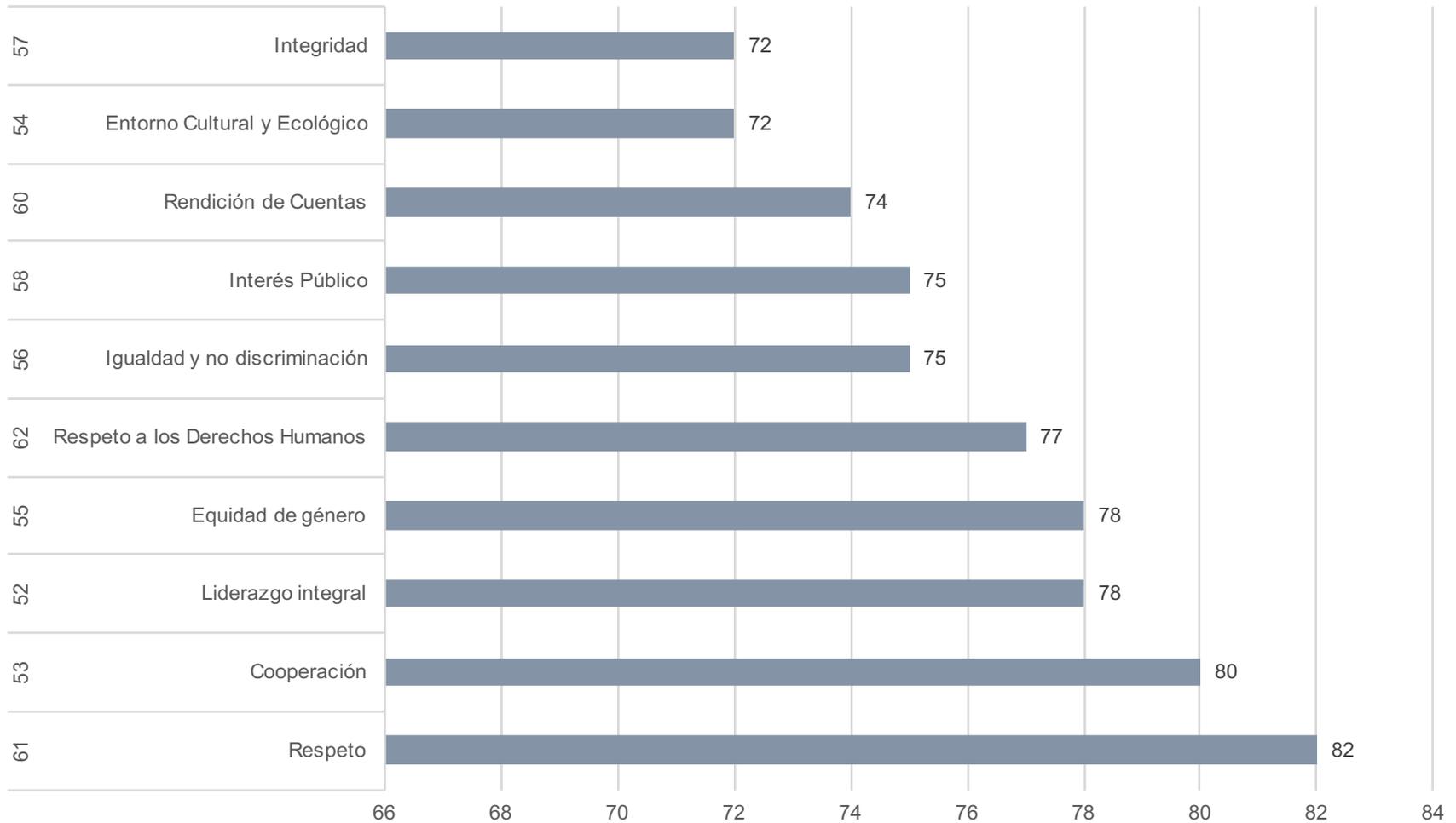


Los 10 Factores Compuestos Mejor Calificados





Los 10 factores Compuestos Menos Calificados





Análisis cualitativo

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

| ÁREA | S | F | Q | O | No | TOTAL |
|---|----|---|---|---|-------|-------|
| Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes. | 11 | 3 | 8 | 1 | ----- | 23 |

S: Sugerencia F: Felicitación Q: Queja O: Otro No: No deseo opinar

Entre las sugerencias destaca que exista la creación de plazas, que la ECCO contemple preguntas abiertas, facilidades para capacitación y respetar el escalafón.

Destacan felicitaciones para el Director General.

En las quejas se expresó discriminación profesional, despido de servidores capacitados, falta de transparencia en el uso de los recursos institucionales, manejo de plazas por el Sindicato, débil impacto de la encuesta en el INPer.

En “otro”, el tema fue “servicios subrogados”, y se expresó la inconformidad con el servicio de limpieza.

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

| | | Cal. |
|-----------------------|--|-------|
| QUEJAS | | |
| F:50 | 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución | 68.82 |
| F:50 | 191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas | 68.07 |
| F:50 | 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. | 60.77 |
| F:38 | 131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas | 63.98 |
| FELICITACIONES | | |
| F:41 | 145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo. | 77.08 |



Análisis comparativo



Comparativo de resultados entre instituciones

| INSTITUTO | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Hospital Manuel Gea González | ---- | ----- | 97.5 |
| Neurología y Neurocirugía | 81 | 78 | 85 |
| Geriatría | 82 | 80 | 82 |
| Pediatría | 80 | 79 | 78 |
| Psiquiatría | 80 | 83 | 78 |
| Cancerología | 78 | 76 | 76 |
| Cardiología | 78 | 80 | 76 |
| Perinatología | 75 | 73 | 76 |
| Rehabilitación | 78 | 79 | 76 |
| Enfermedades Respiratorias | 81 | 80 | 75 |
| Ciencias Medicas y Nutrición | 76 | 79 | 74 |
| Pediatría | 80 | 79 | 73 |
| Salud Pública | 77 | 77 | 73 |
| Medicina Genómica | 73 | 77 | 72 |



Comparación de resultados entre instituciones

En el sector Salud Ramo 12, participaron 59 instituciones.

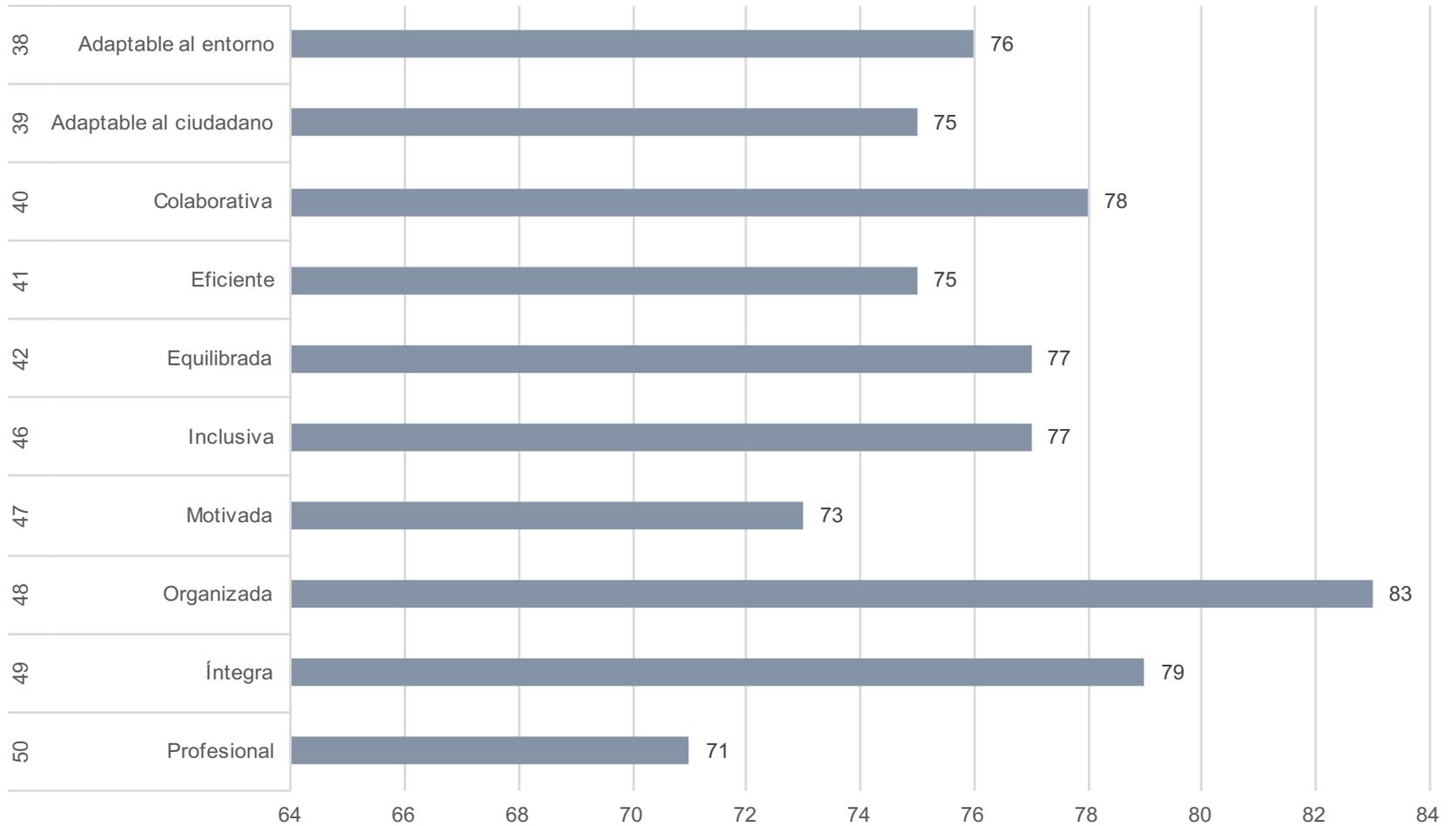
Mayor calificación: **Hospital General Dr. Manuel Gea González 97.5**

Menor calificación: **Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades 63.31**

El **Instituto** se ubicó en la posición **30**, con una calificación de **76.12**

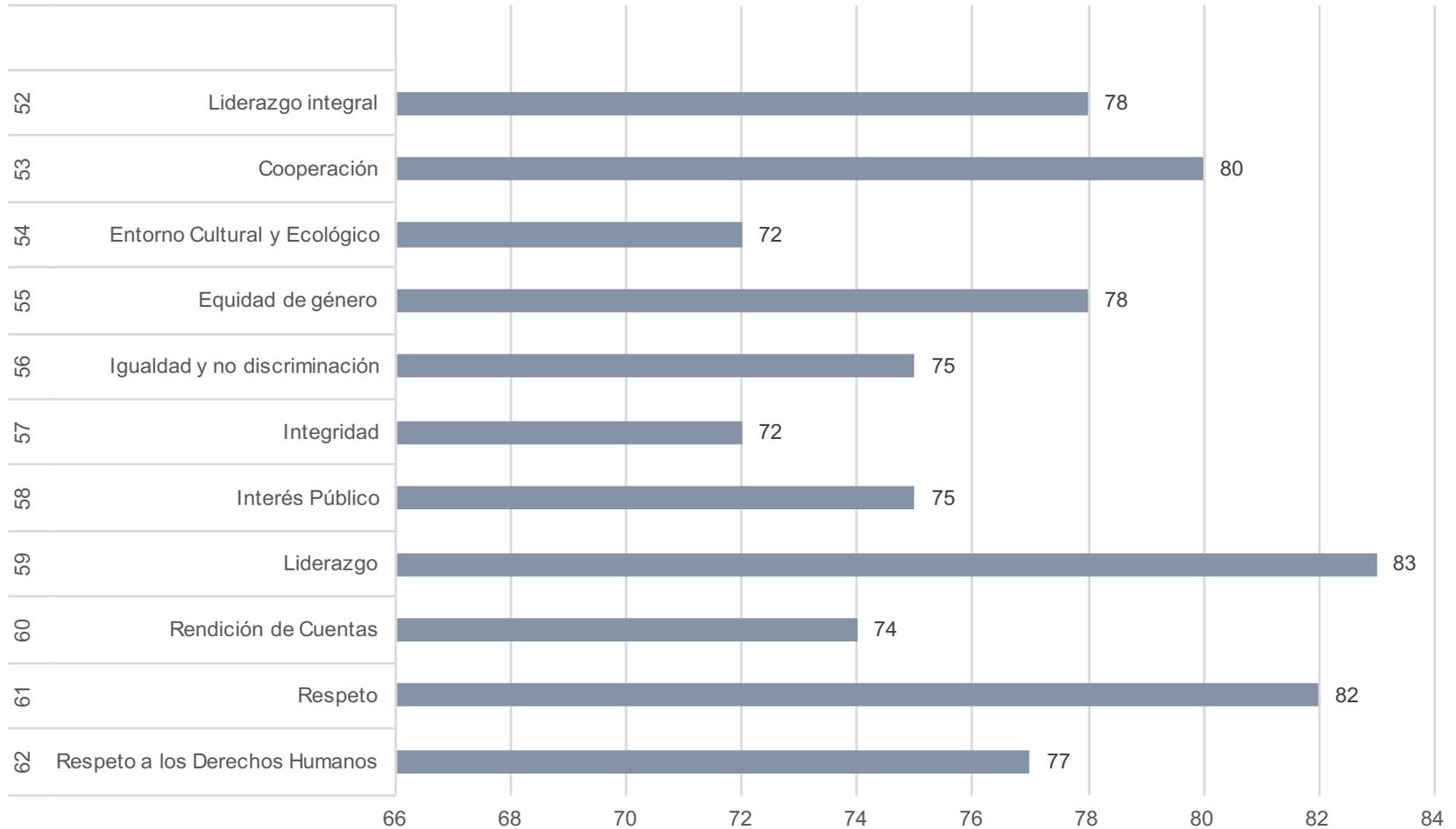


Resultados factores básicos 2016

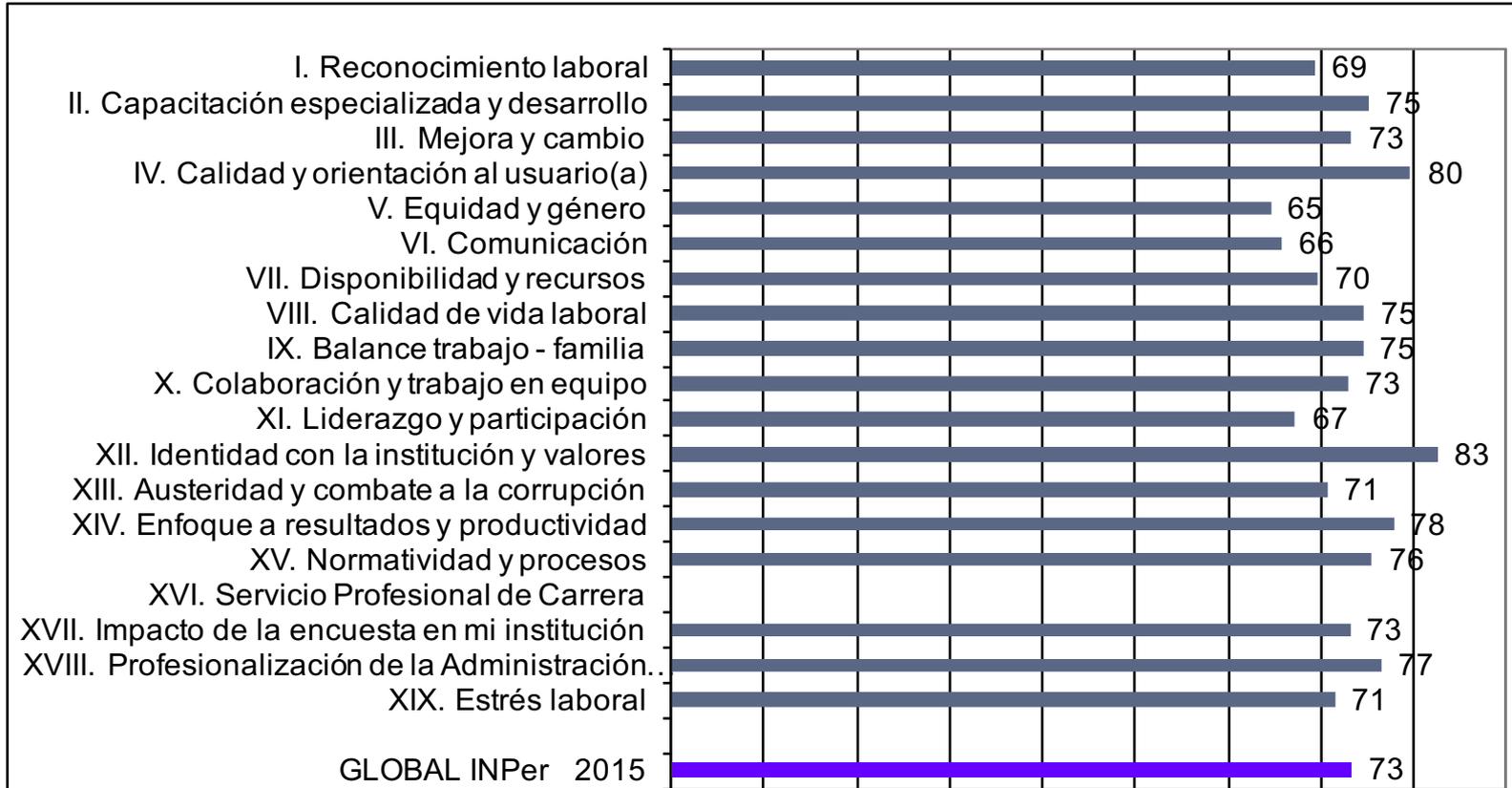




Resultado de factores compuestos 2016



Resultado por factor 2015





Comparación de resultados actuales vs resultados del ejercicio Inmediato anterior

Análisis de factores con mayor calificación:

- 2015. Identidad con la Institución y valores con 83;
- 2016. Liderazgo con 83.

Análisis de factores con menor calificación:

- 2015. Equidad y género con 65;
- 2016. Entorno Cultural y Ecológico (54) empatado con Integridad (57), ambos con 72.

Causas

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

F:54 En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).....Calif. 60

F:57 Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.....Calif. 65.44



Efectividad del PTCCO 2016

| | ACCIONES PROGRAMADAS | AVANCES | % de Cumplimiento |
|---|---|---|-------------------|
| 1 | Entregar a todo el personal el folleto informativo de acoso y hostigamiento sexual. | Mediante oficio No.5120.231.2016, de fecha 14 de abril de 2016 y circular DG/0017/, se anexó la relación donde se le entregó a todo el personal los folletos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, así como el procedimiento de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de salud. | 100 |
| 3 | Difundir mensajes sobre guarderías.. | Con oficio No. 5120.359.2016 de fecha 1 de junio el departamento de Relaciones Laborales, comunicó que se realizó la difusión de guarderías en los siguientes medios: <ul style="list-style-type: none">●Elaboración y publicación en pizarrones de carteles informativos.●Publicación en el boletín informativo línea directa del mes de mayo.●Proyección en la pantalla de las computadoras del personal del Instituto. | 100 |
| 4 | Implementar el Programa de Integridad y prevención de la Corrupción. | Se llevó a cabo la identificación de riesgos por procedimiento, y se establecieron riesgos de corrupción en la matriz 2017 | 90 |



| | ACCIONES PROGRAMADAS | AVANCES | % de Cumplimiento |
|---|---|---|-------------------|
| 5 | Realizar una conferencia sobre integración de trabajo en equipo. | Mediante oficio No. 5130.217.2016 de fecha 17 de junio, la Jefatura de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Personal, envió la siguiente evidencia documental: <ul style="list-style-type: none">● Temario● Listas de Asistencia y● Material fotográfico. Correspondiente a la realización de la Conferencia de Integración y Trabajo en Equipo. | 100 |
| 6 | Fomentar la capacitación en temas de liderazgo y coaching para el personal de mando y operativo. | Mediante oficio No. 5130.275.2016 de fecha 12 de julio, la Jefatura de Capacitación, Calidad y Desarrollo de Persona envió copia fotostática del temario, lista de asistencia y evidencia fotográfica del curso taller liderazgo y coaching, el cual fue impartido a Mandos superiores y operativos medios, a fin de eficientar el desempeño de las áreas de trabajo del INPer. | 100 |
| 7 | Implementar el mecanismo para captar sugerencias de mejora a través del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. | Se llevaron a cabo diversos eventos sociales en el INPer, tales como la convivencia del día de la secretaria, el día del médico, la primera carrera y caminata deportiva | 100 |
| 8 | Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en la Intranet Institucional y notificar a los trabajadores que tienen acceso a los resultados de la Ecco y al PAM. | El 23 de febrero de 2016, se publicó en la Intranet Institucional, los resultados de la ECCO 2015. | 100 |



Cumplimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Indicador

Acciones cumplidas/Acciones programadas*100

$$7 / 8 * 100 = 87\%$$



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017



INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA

ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

| | | |
|--|----------------------|--|
|  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 |

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 - Gestionar la administración de recursos humanos con estricto apego a la normatividad aplicable, con transparencia y legalidad en los procesos escalafonarios | 1- Estratégica | Solicitar a la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, una mayor difusión de los procesos de otorgamiento de plazas de base, que se realizan mediante escalafón. | 5- Operativos | 10/05/2017 | 01/01/2017 | 31/07/2017 | Anual | 50 - Profesional | | | Medio |
| 2 | 2 - Proveer de habilidades de liderazgo al personal institucional cuyas funciones impliquen la coordinación de personal a su cargo | 1- Estratégica | Impartición de cursos de habilidades gerenciales, específicamente Taller de liderazgo y relaciones interpersonales. | 11- Mandos Medios y Operativos | 10/05/2017 | 30/05/2017 | 30/11/2017 | Anual | 52 - Liderazgo Integral | 41 - Eficiente | | Medio |
| 3 | 3 - Facilitar el acceso de pacientes con discapacidad a las instalaciones institucionales | 1- Estratégica | Obtención del registro en cartera del proyecto de instalación de un elevador en piso rojo, para personas con discapacidad. | 6- Mandos Superiores y Mandos Medios | 10/05/2017 | 02/05/2017 | 15/12/2017 | Anual | 46 - Inclusiva | 56 - Igualdad y no Discriminación | | Medio |
| 4 | 4 - Fomentar una cultura de austeridad en el manejo de los recursos institucionales | 1- Estratégica | Implementación de un programa institucional de austeridad de los recursos, que permitan generar ahorros presupuestales. | 18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos | 10/05/2017 | 10/01/2017 | 29/12/2017 | Permanente | 41 - Eficiente | 60 - Rendición de Cuentas | | Medio |
| 5 | 5 - Transparentar el resultado de la metas y objetivos institucionales, para consulta del público en general | 2- Operativa | Publicación de los informes semestrales de autoevaluación del Director General. | 11- Mandos Medios y Operativos | 10/05/2017 | 15/05/2017 | 30/05/2017 | Semestral | 41 - Eficiente | 52 - Liderazgo Integral | | Bajo |
| 6 | 6 - Comunicar al personal, el estado que guarda el Clima y cultura organizacional en el INPer | 2- Operativa | Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional y el PTCCO, en la Intranet Institucional y notificar a los trabajadores. | 5- Operativos | 10/05/2017 | 15/05/2017 | 30/05/2017 | Anual | 52 - Liderazgo Integral | | | Bajo |

Firma: 
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: C.F. Jorge Mora Aguilar
 Fecha: 10 de Mayo de 2017


 INPer