



# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020**

---

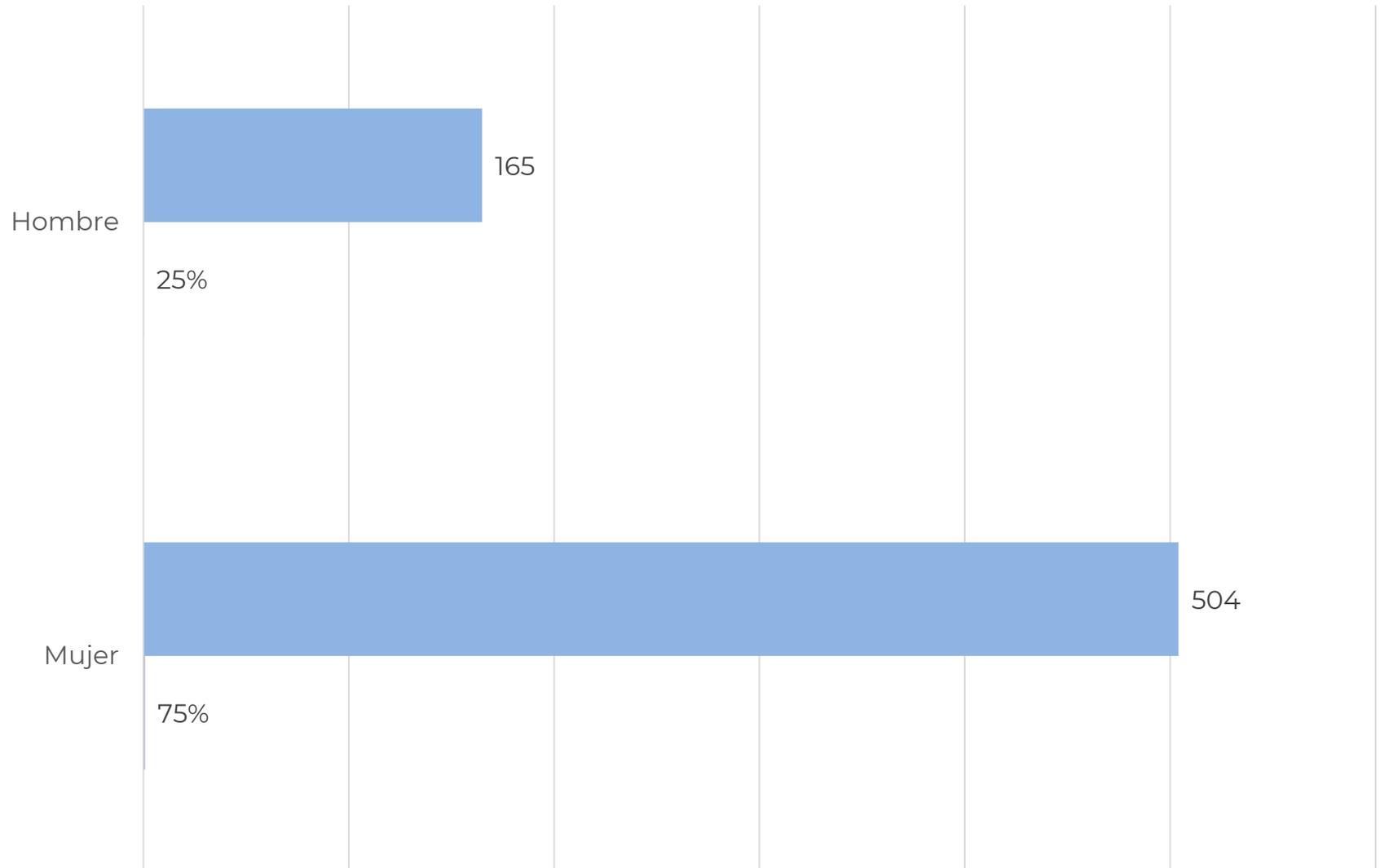
**Programa de Prácticas de Transformación de  
Clima y Cultura Organizacional 2021**



# ANÁLISIS CUANTITATIVO

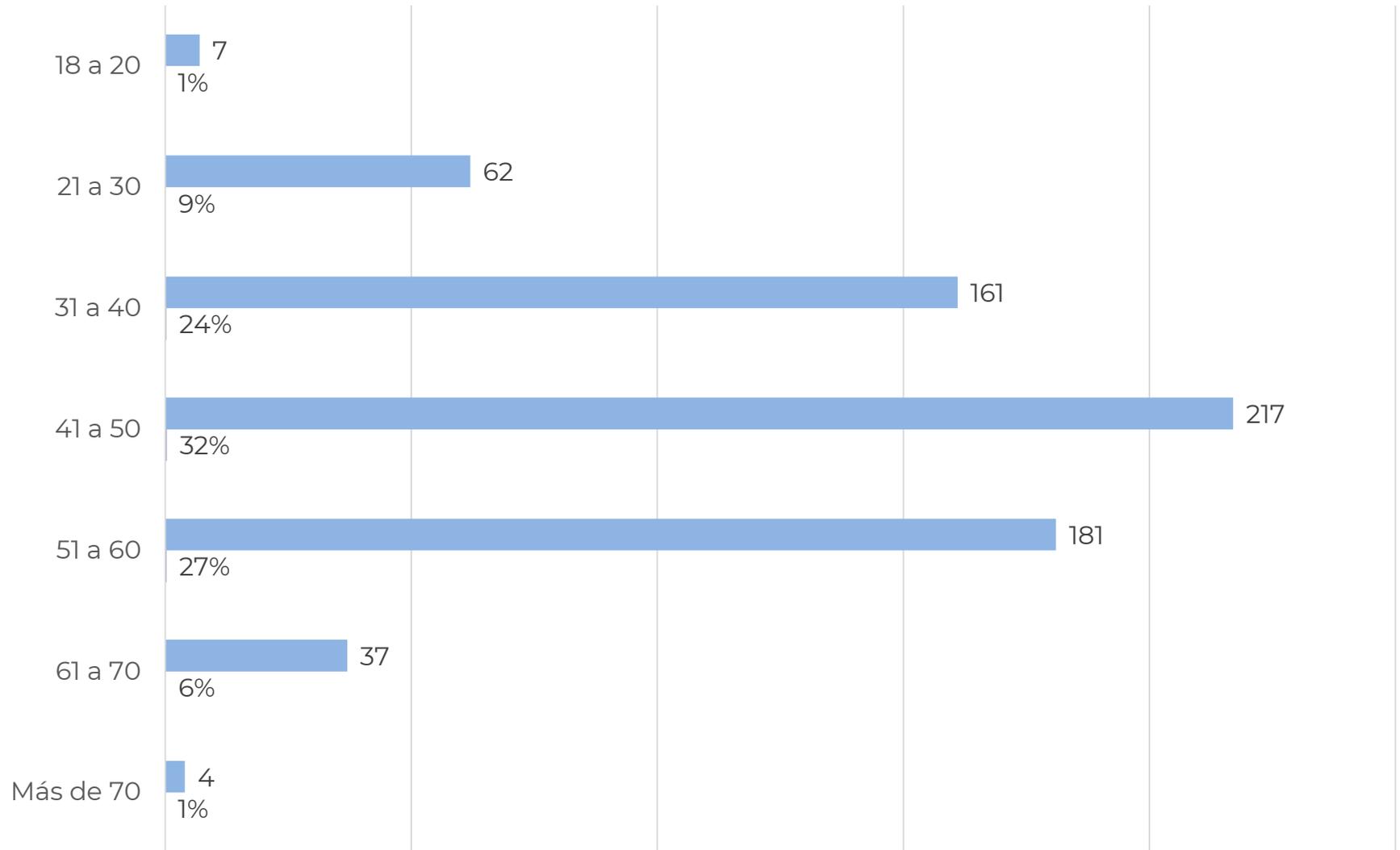


## GÉNERO / 2020



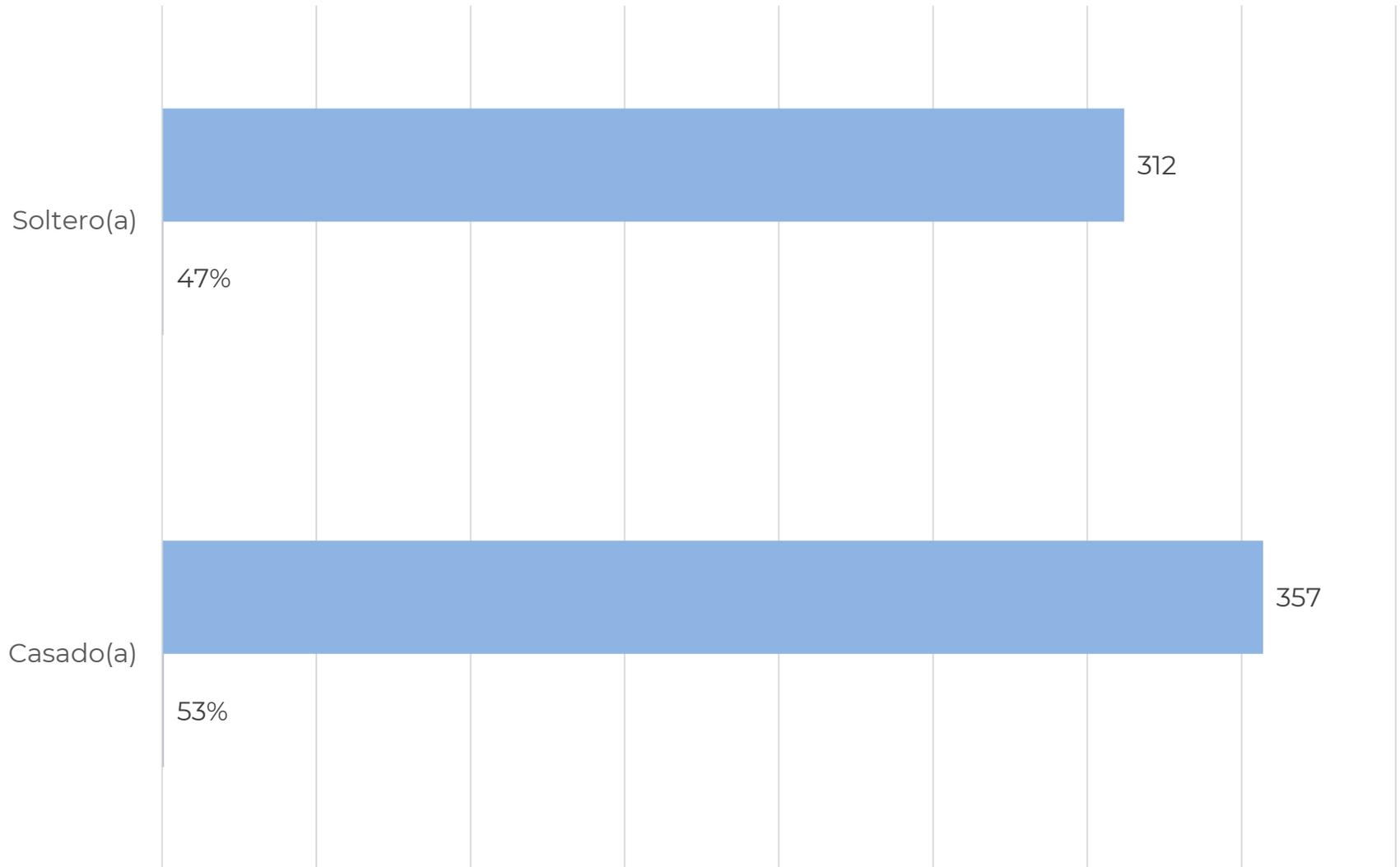


### EDAD / 2020



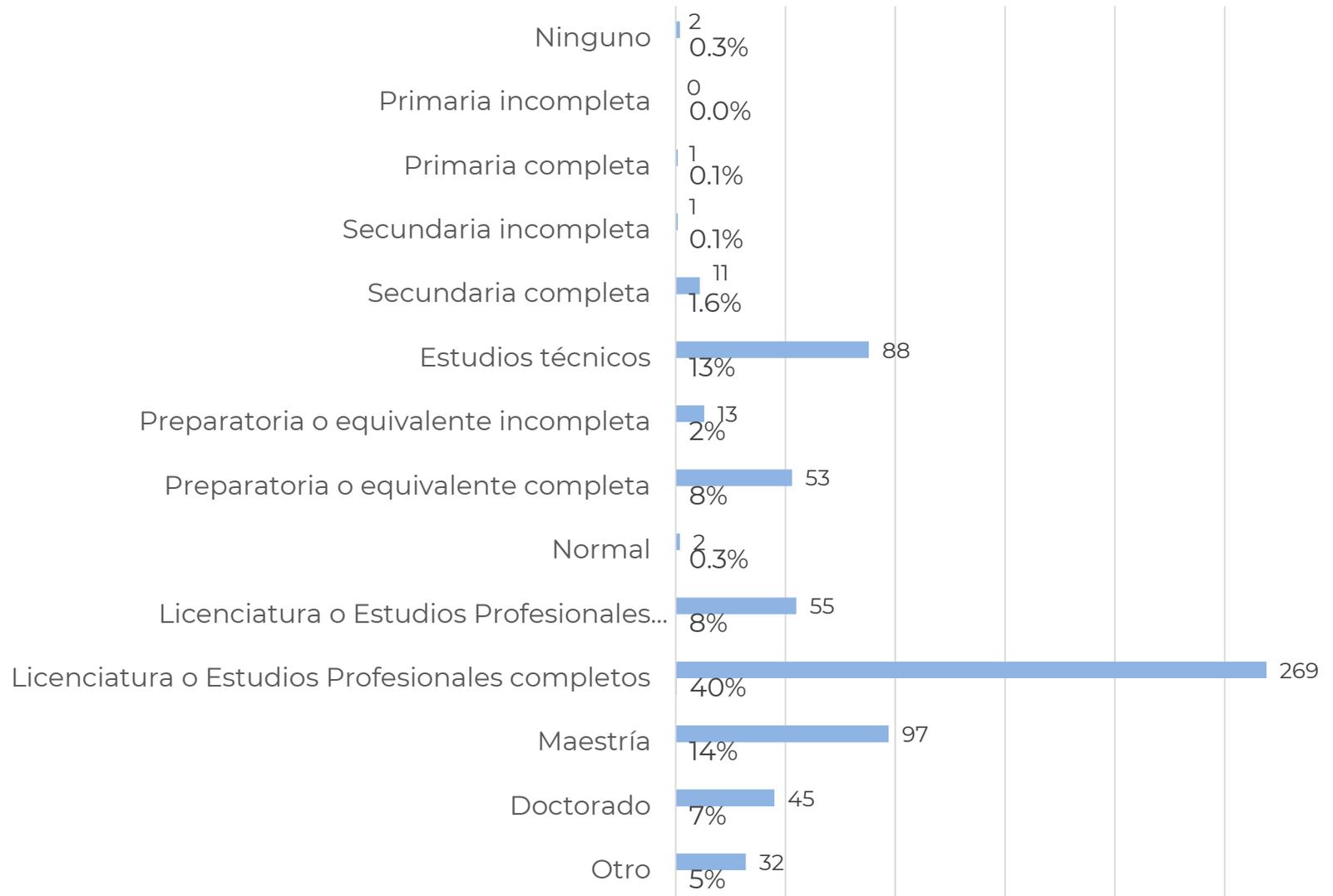


### ESTADO CIVIL / 2020



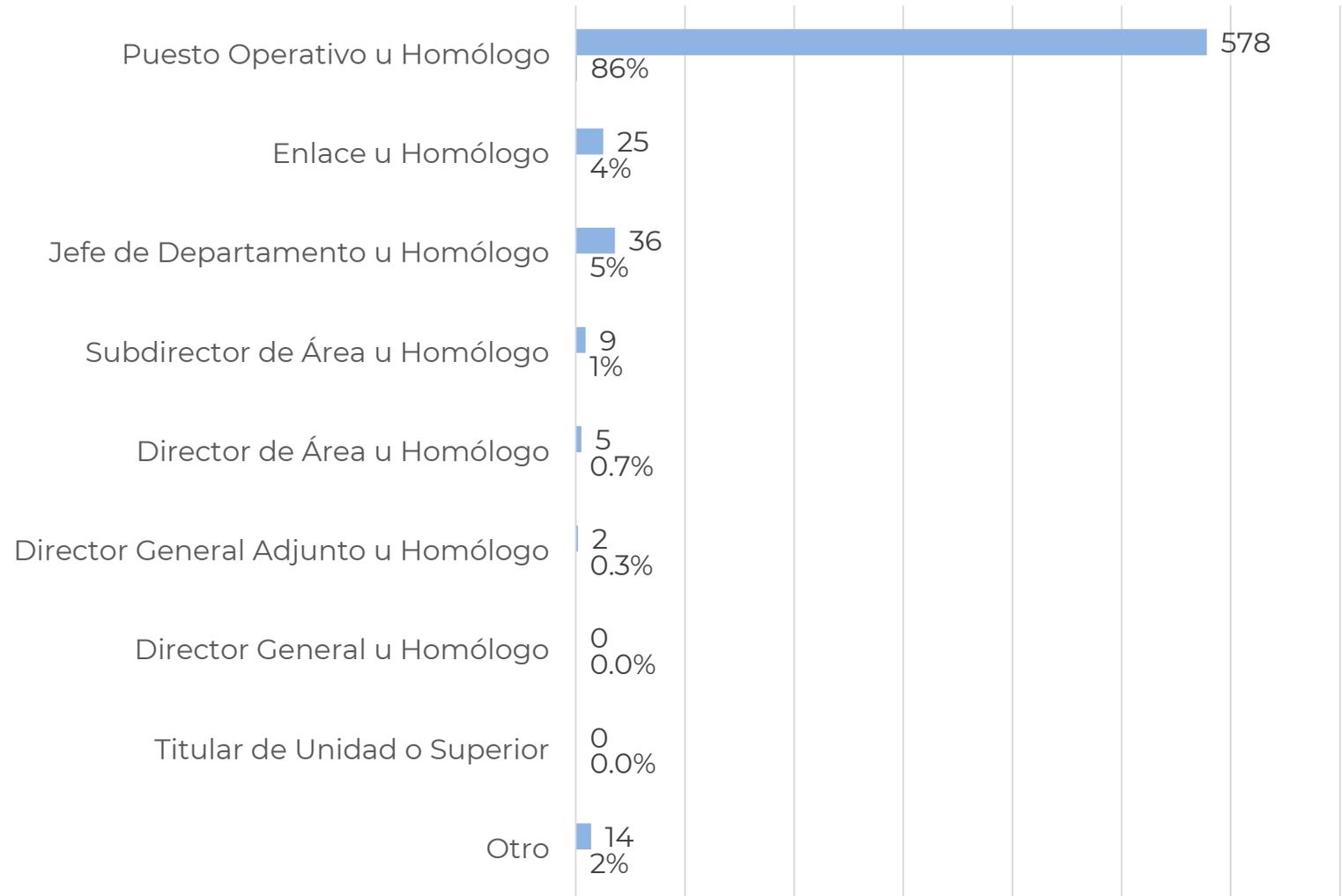


## NIVEL ESCOLAR / 2020



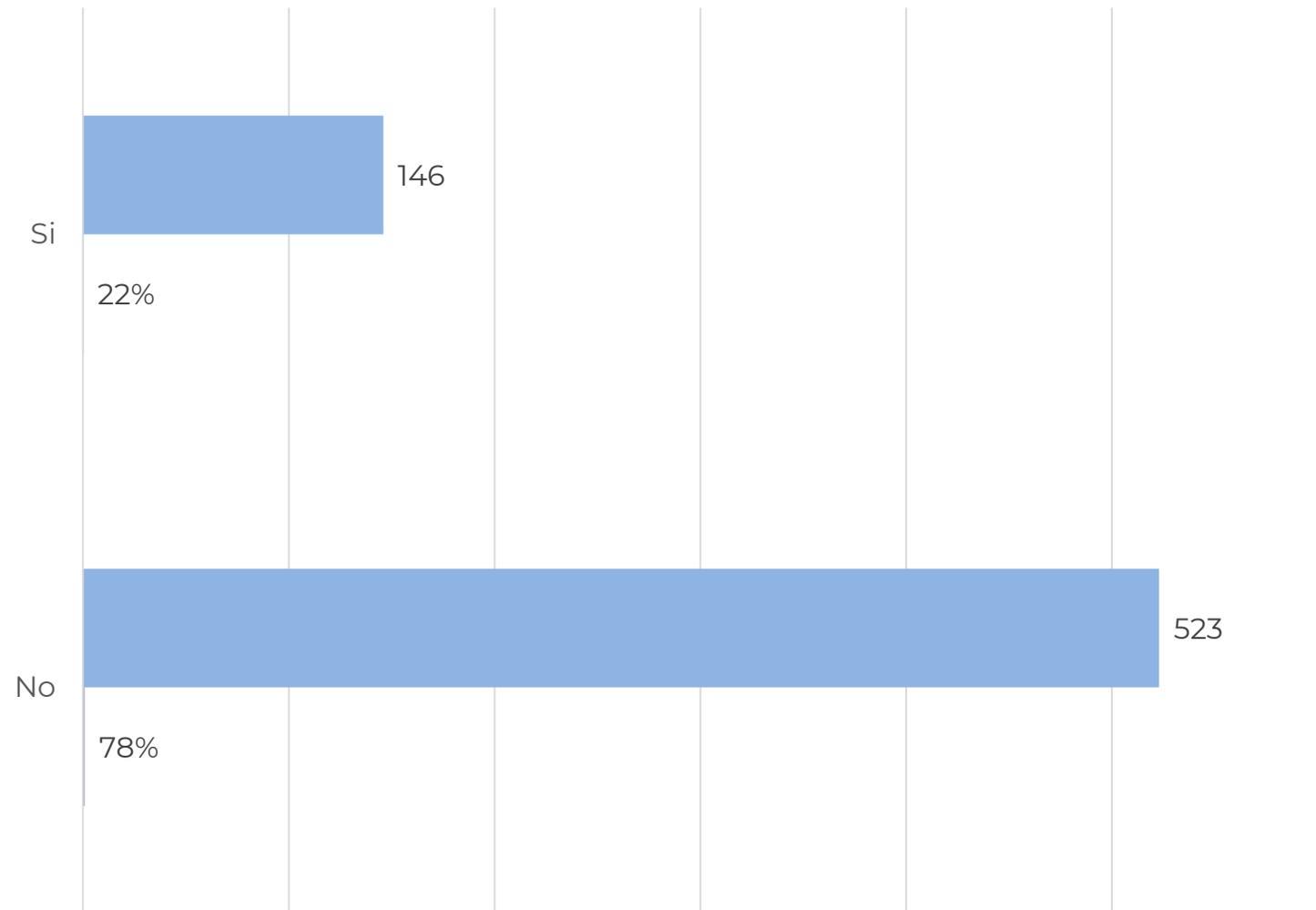


## NIVEL DE PUESTO / 2020



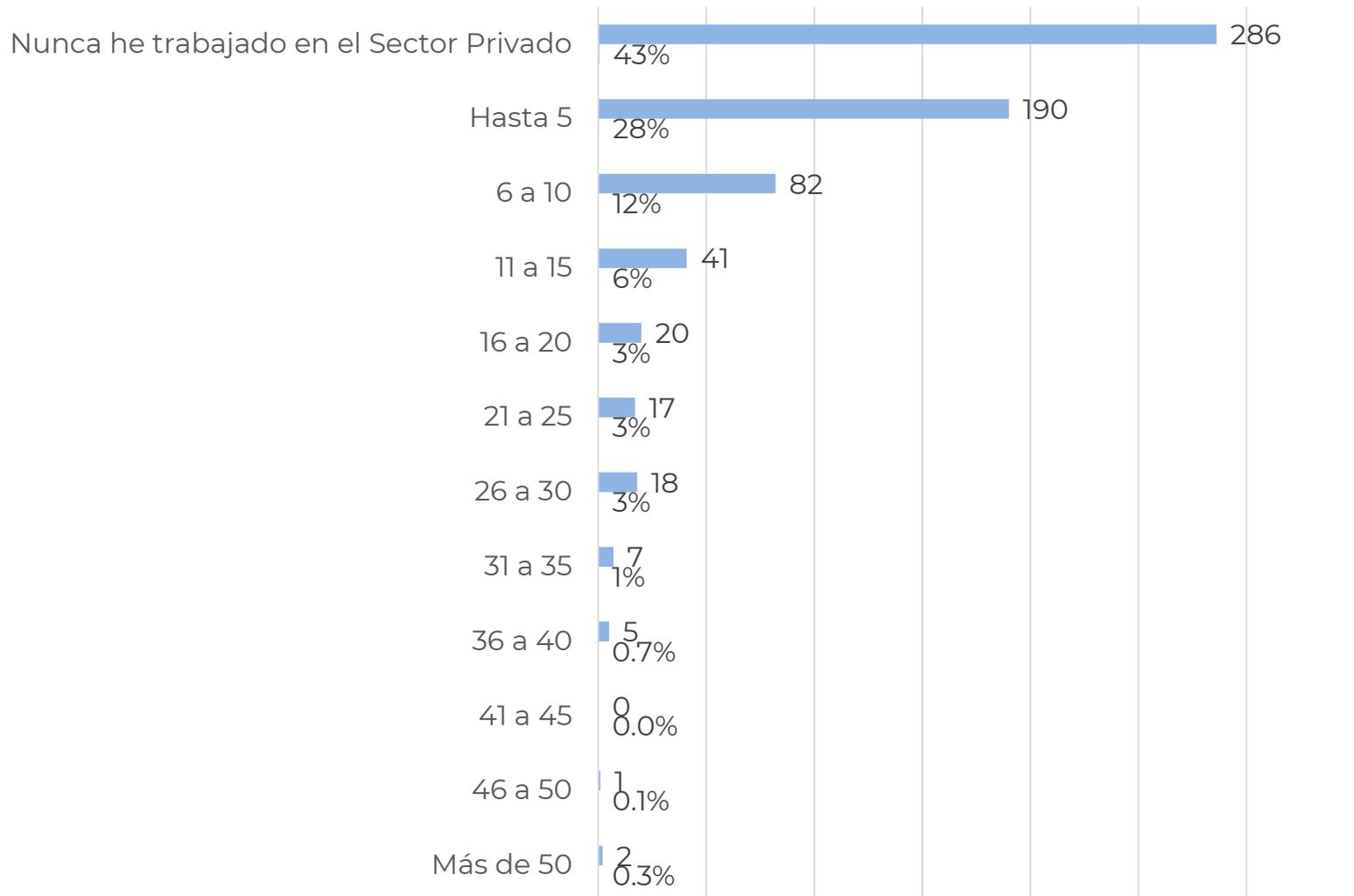


## SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN / 2020

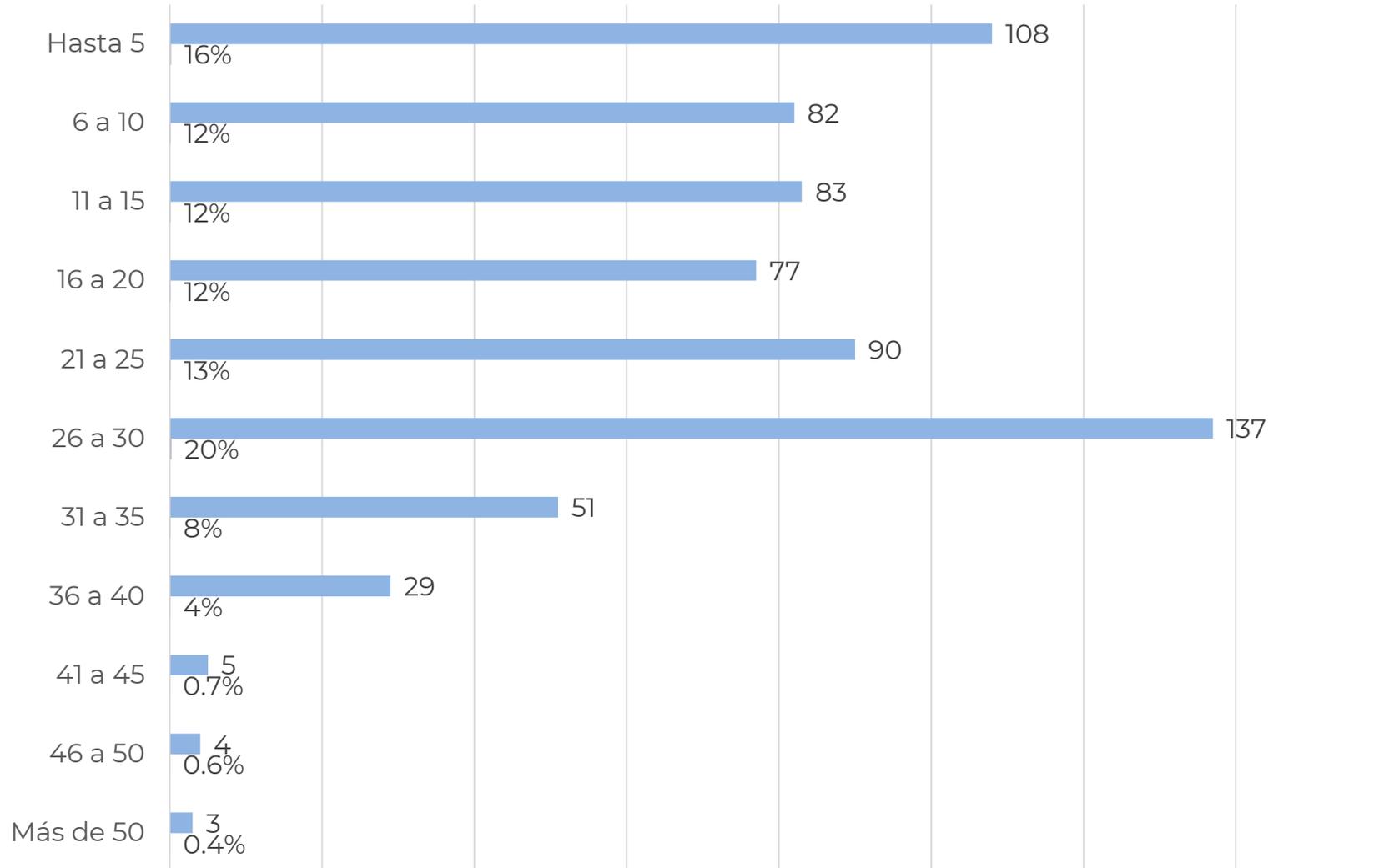




## AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PRIVADO /

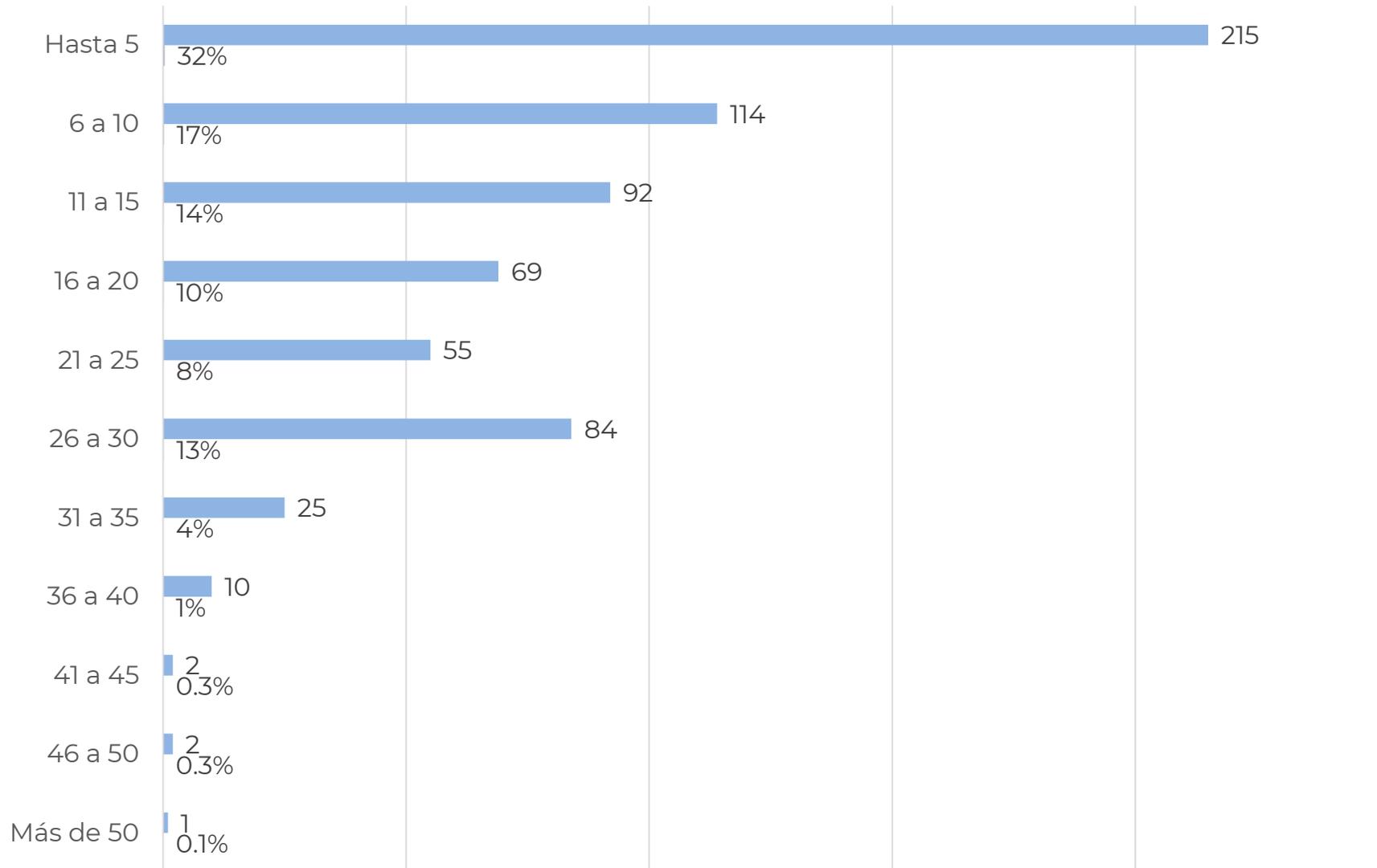


## AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PÚBLICO /



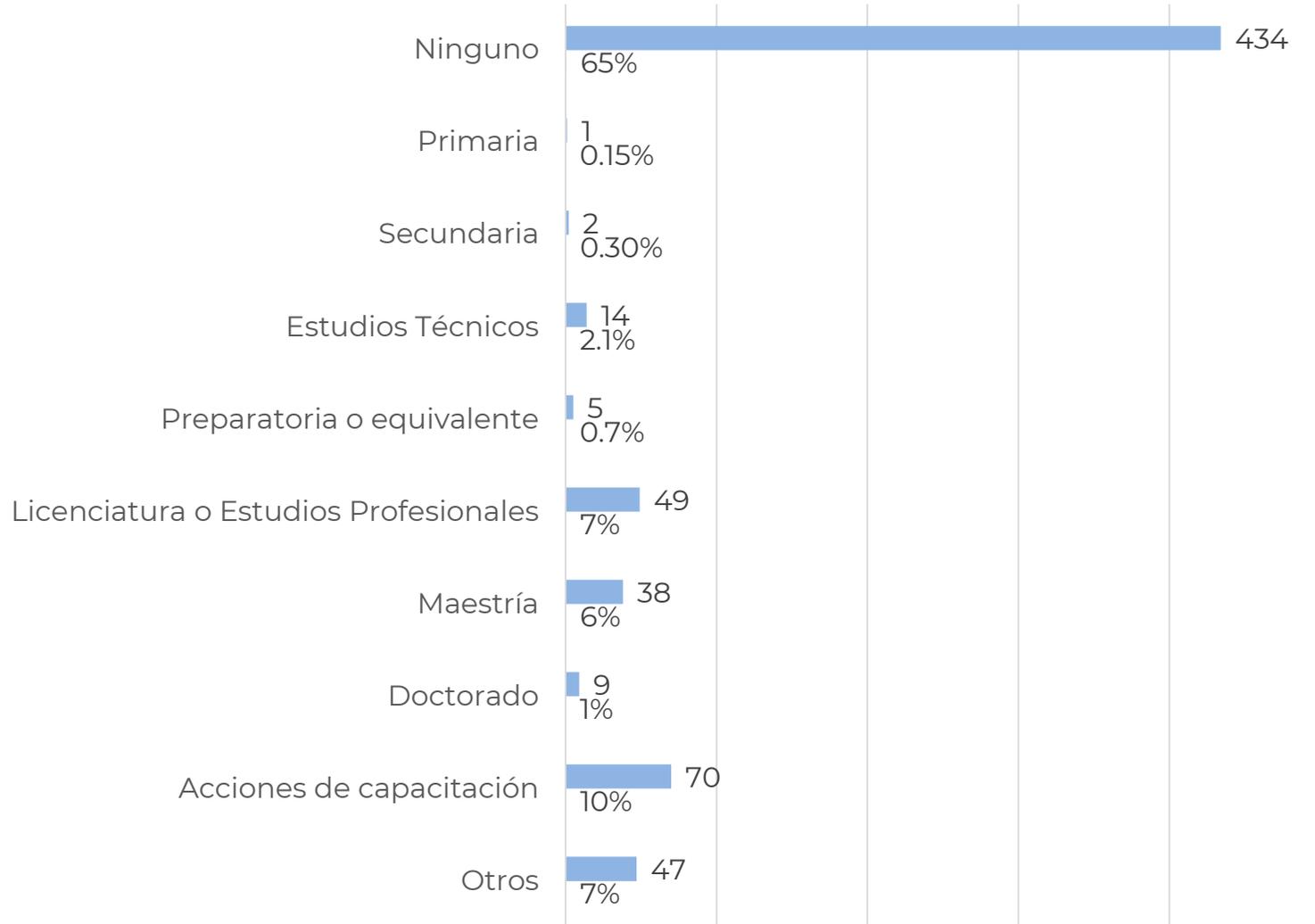


## AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL /





## ESTUDIOS ACTUALES / 2020





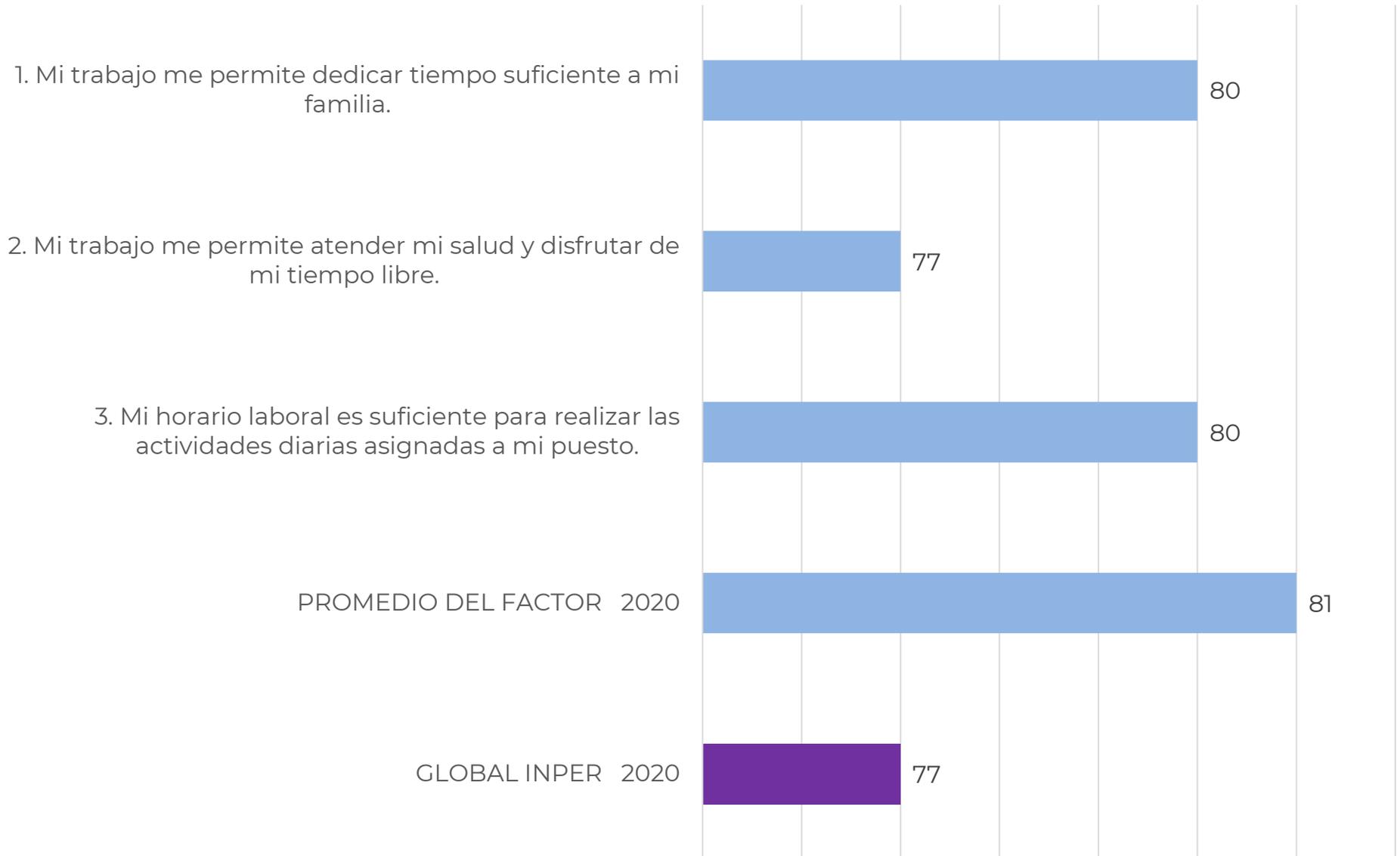
## FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

- 65.- Balance trabajo-familia
- 66.- COVID-19
- 67.- Género, igualdad y no discriminación
- 68.- Trabajo a distancia
- 69.- Trabajo presencial

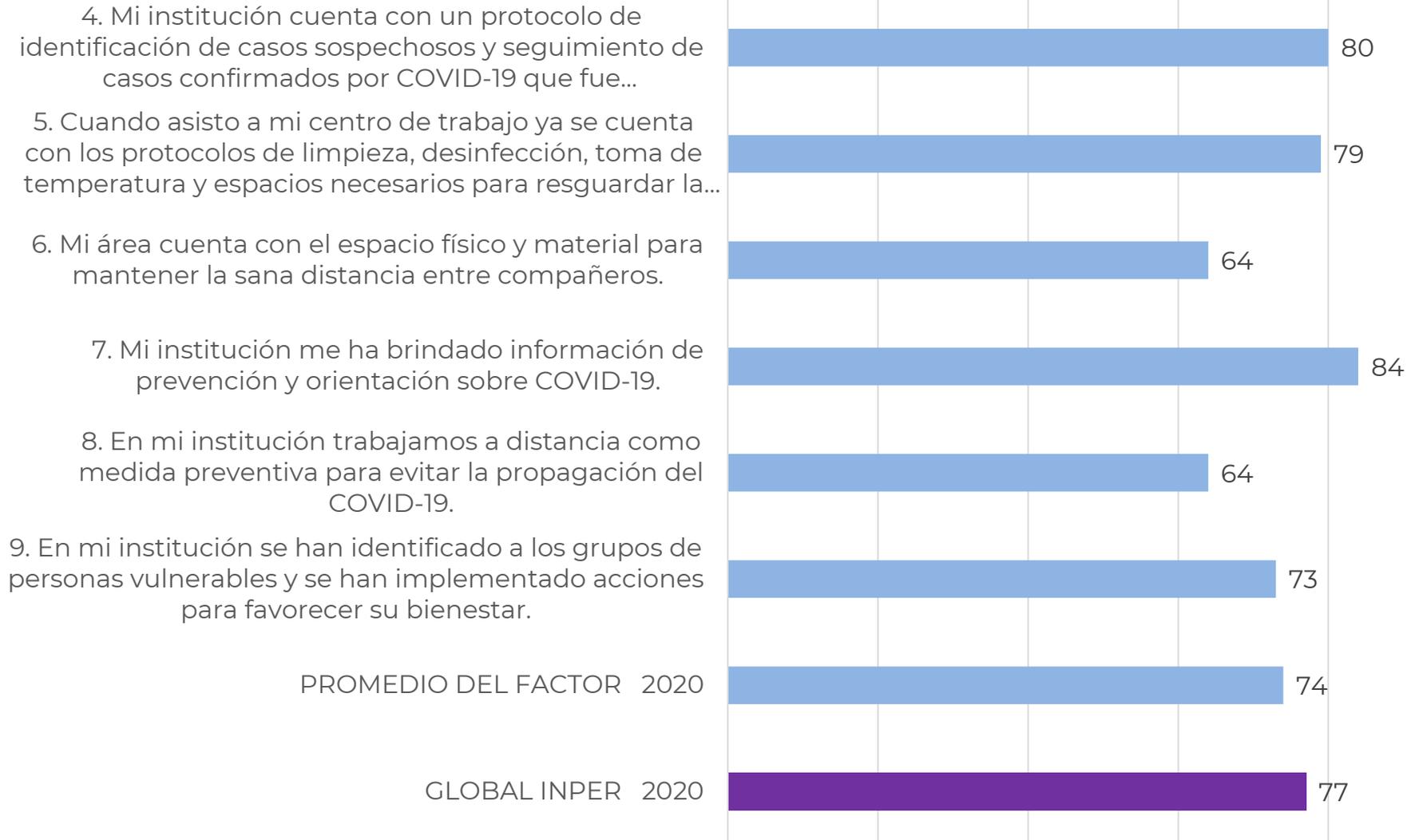
**Aplicación: del 16 de octubre al 30 de noviembre 2020**



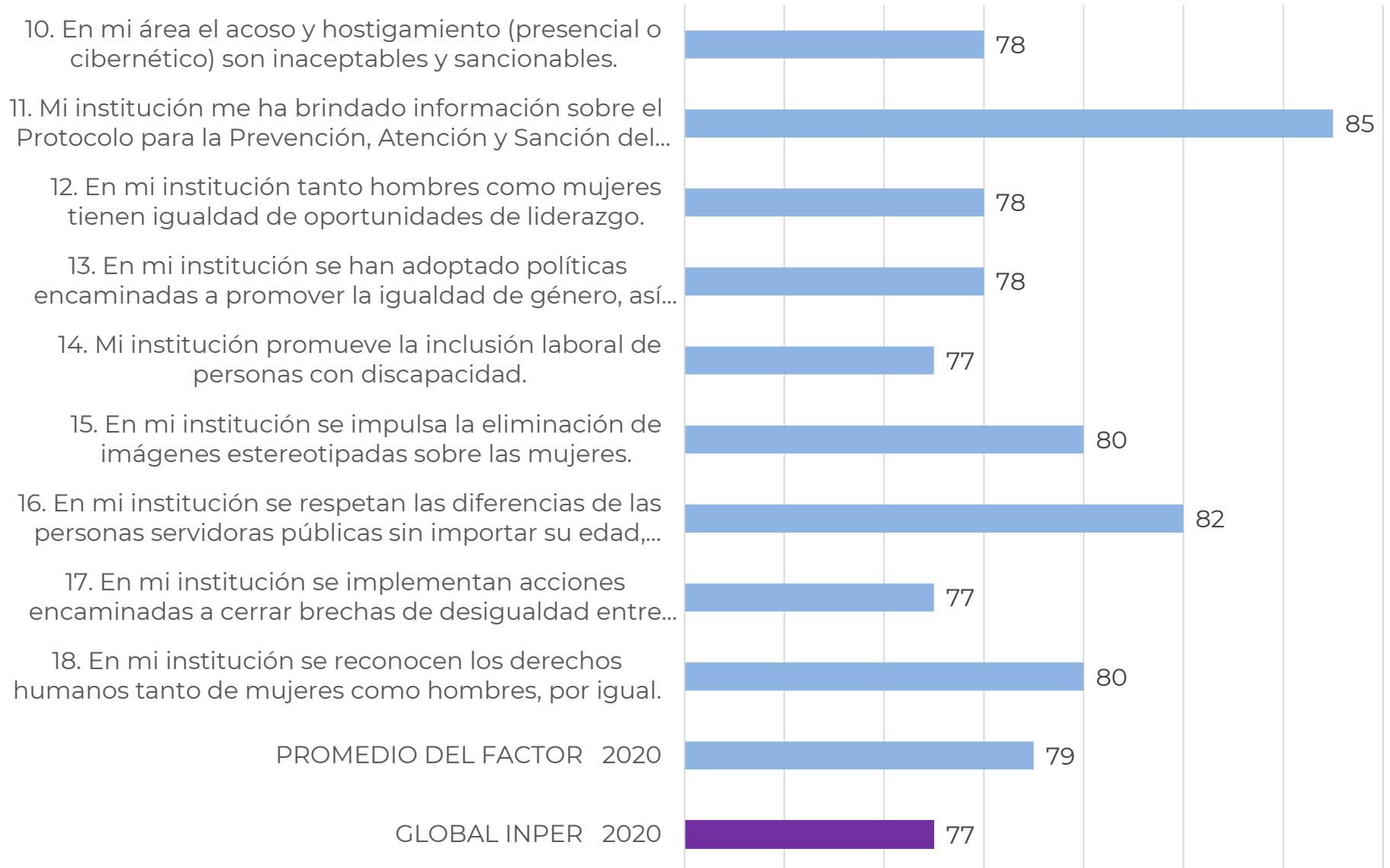
## FACTOR I BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2020



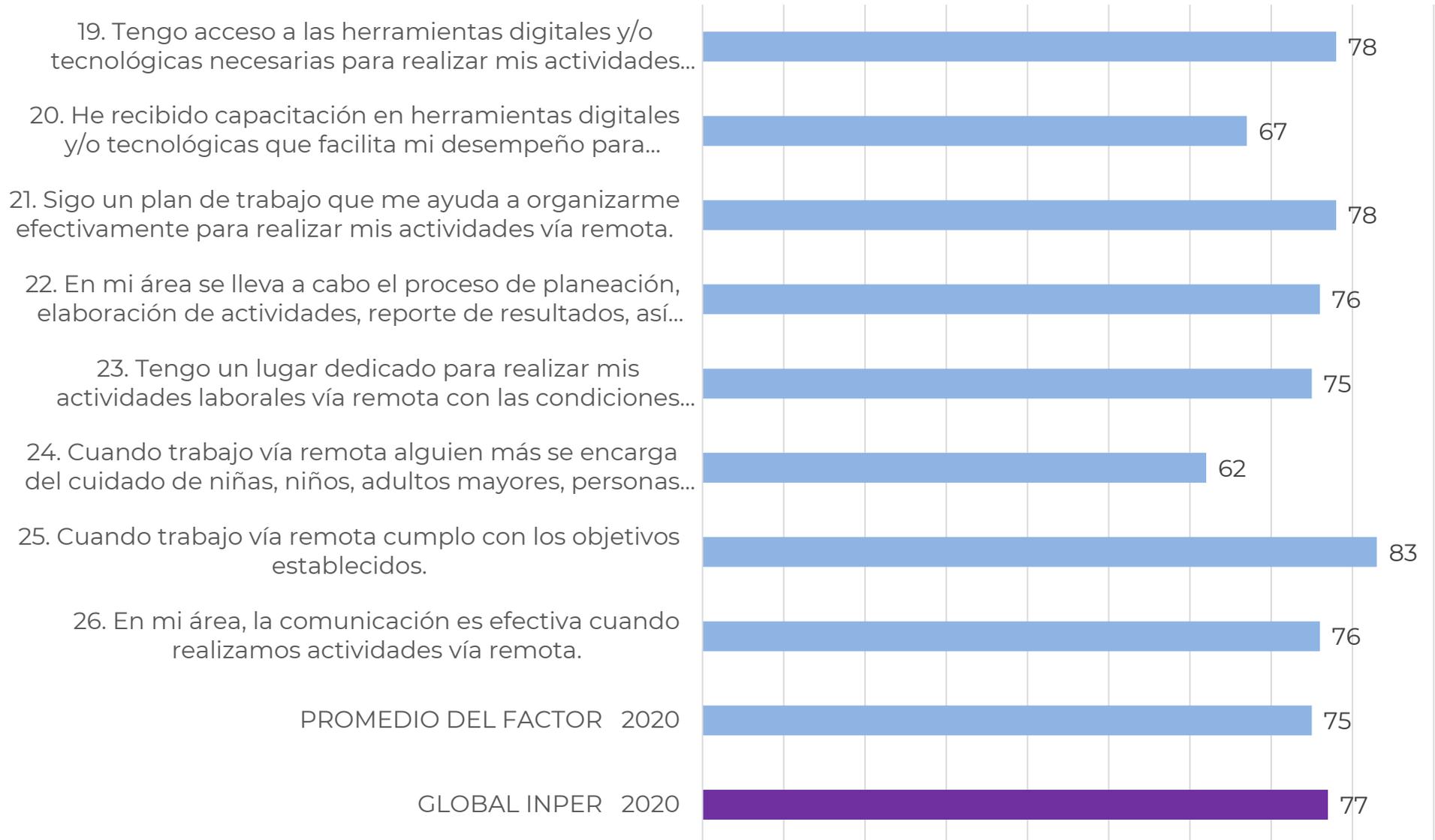
## FACTOR II COVID-19 / 2020



## FACTOR III GÉNERO, IGUALDAD, GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN / 2020



## FACTOR IV TRABAJO A DISTANCIA / 2020



## FACTOR V TRABAJO PRESENCIAL / 2020

27. Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.

89

28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.

83

29. Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.

68

30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.

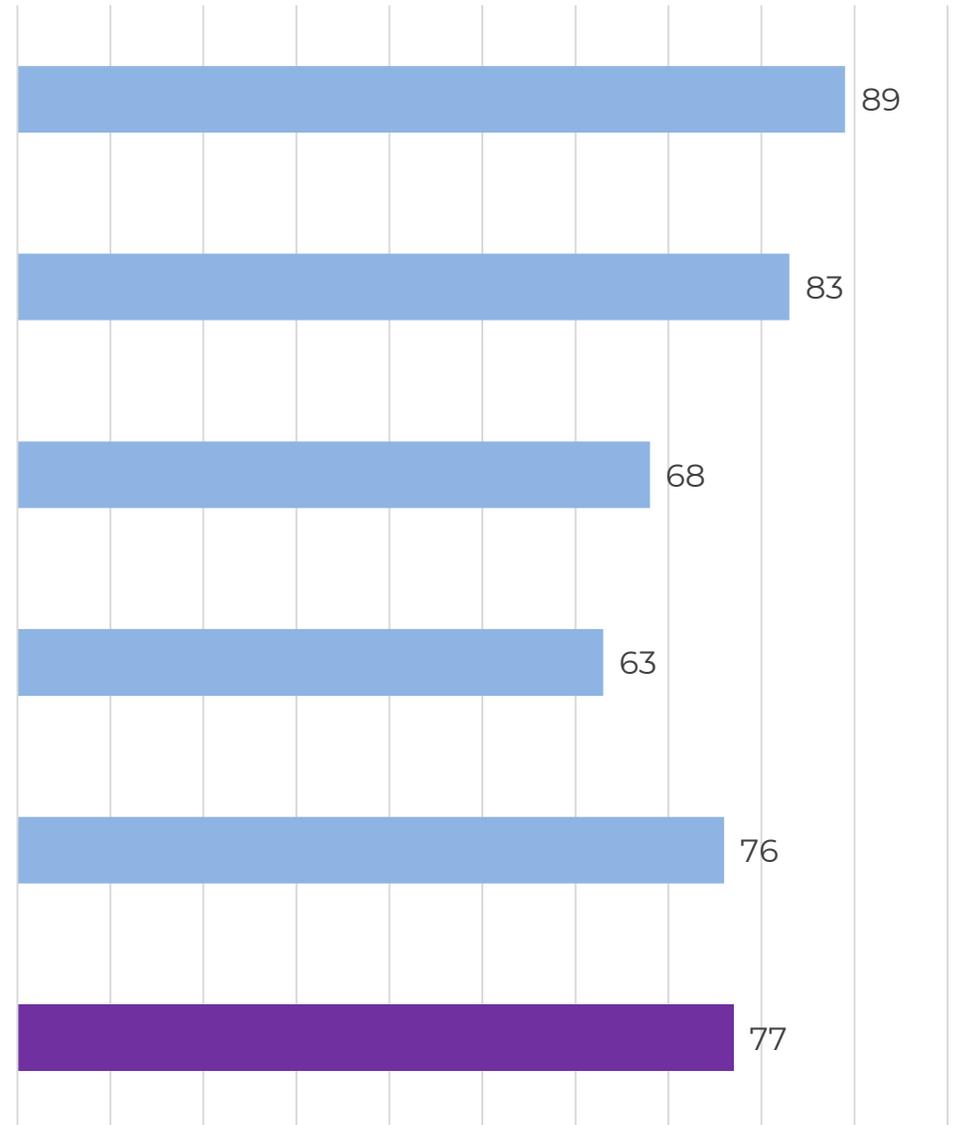
63

PROMEDIO DEL FACTOR 2020

76

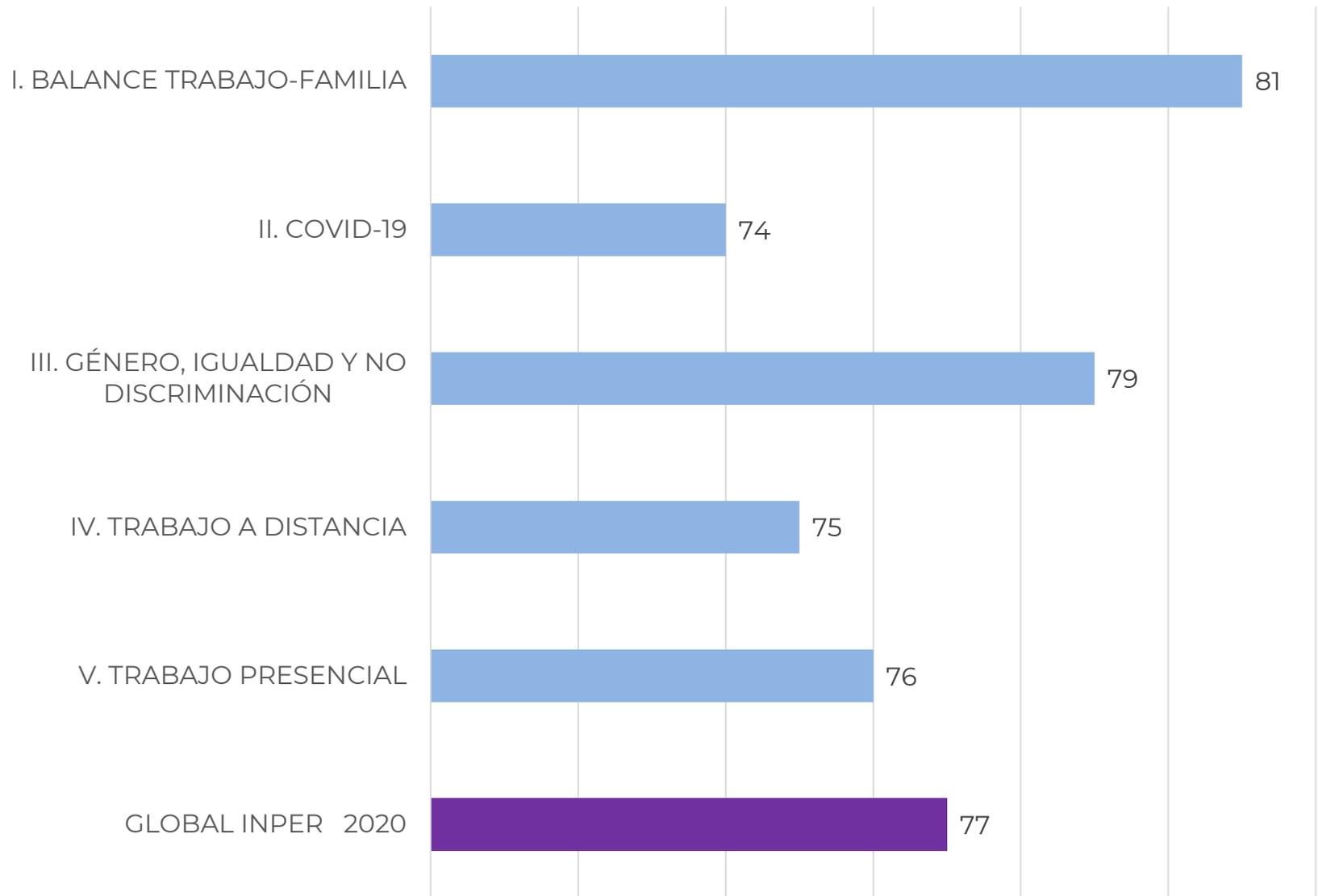
GLOBAL INPER 2020

77



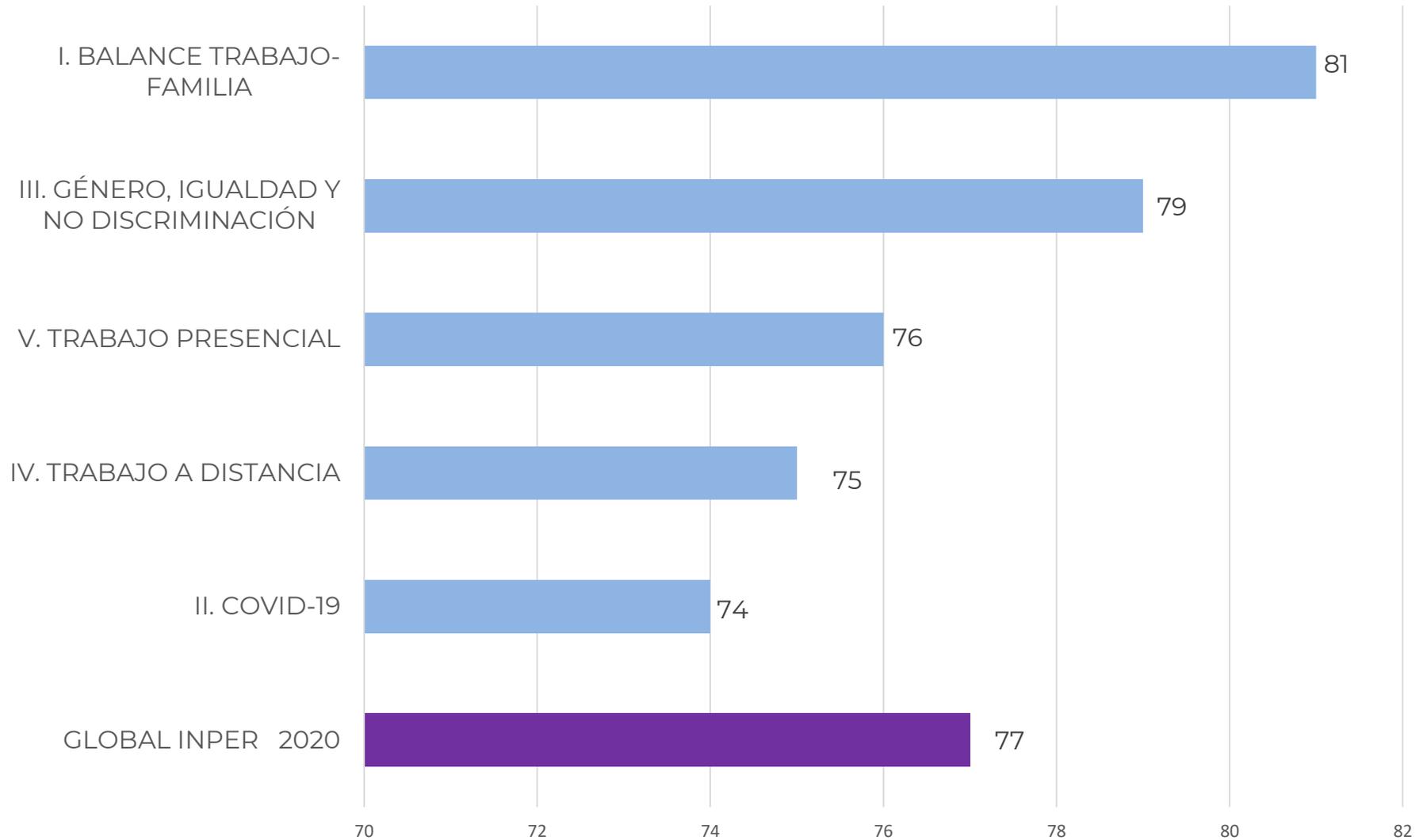


## RESULTADOS POR FACTOR / 2020

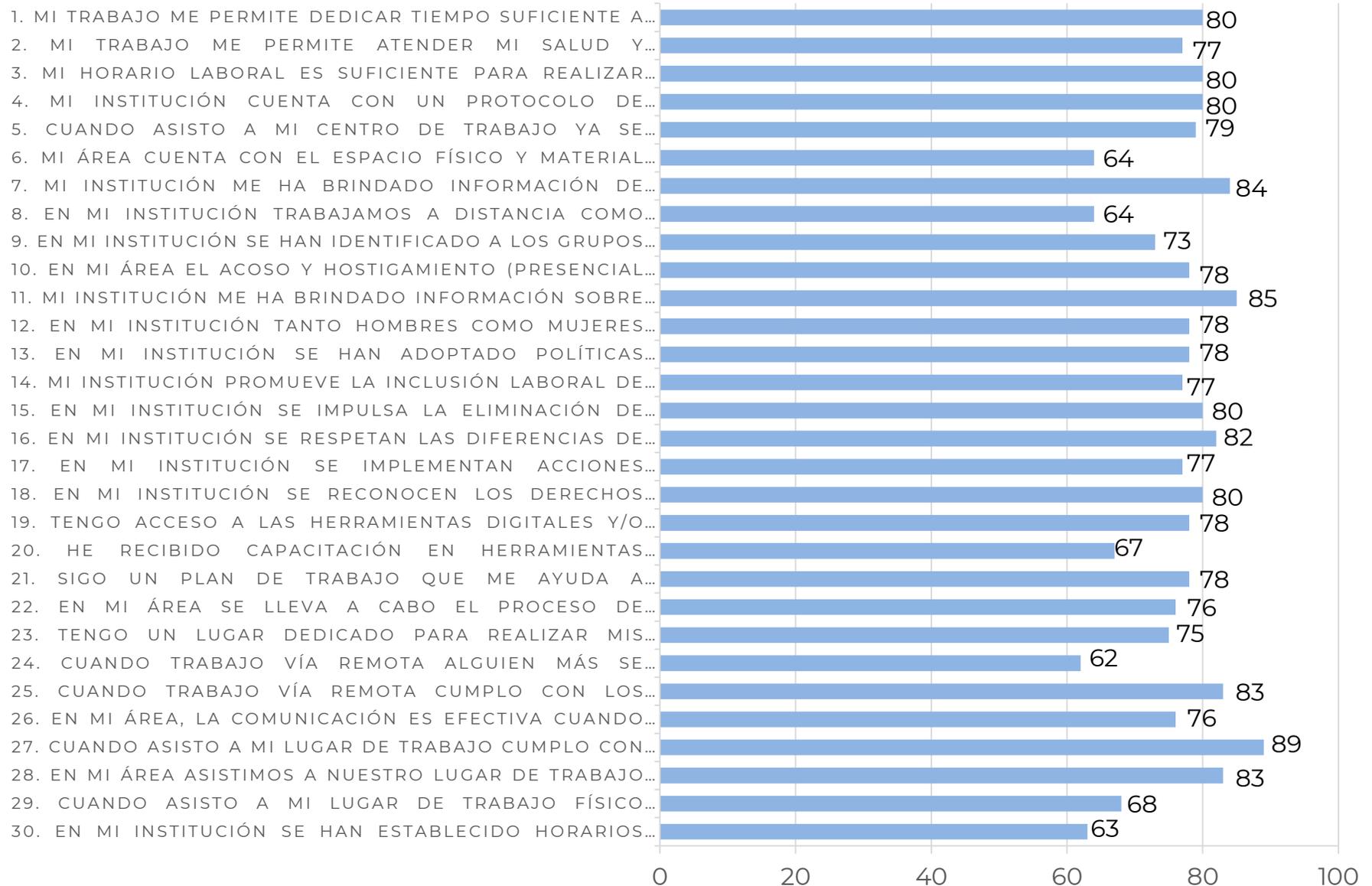




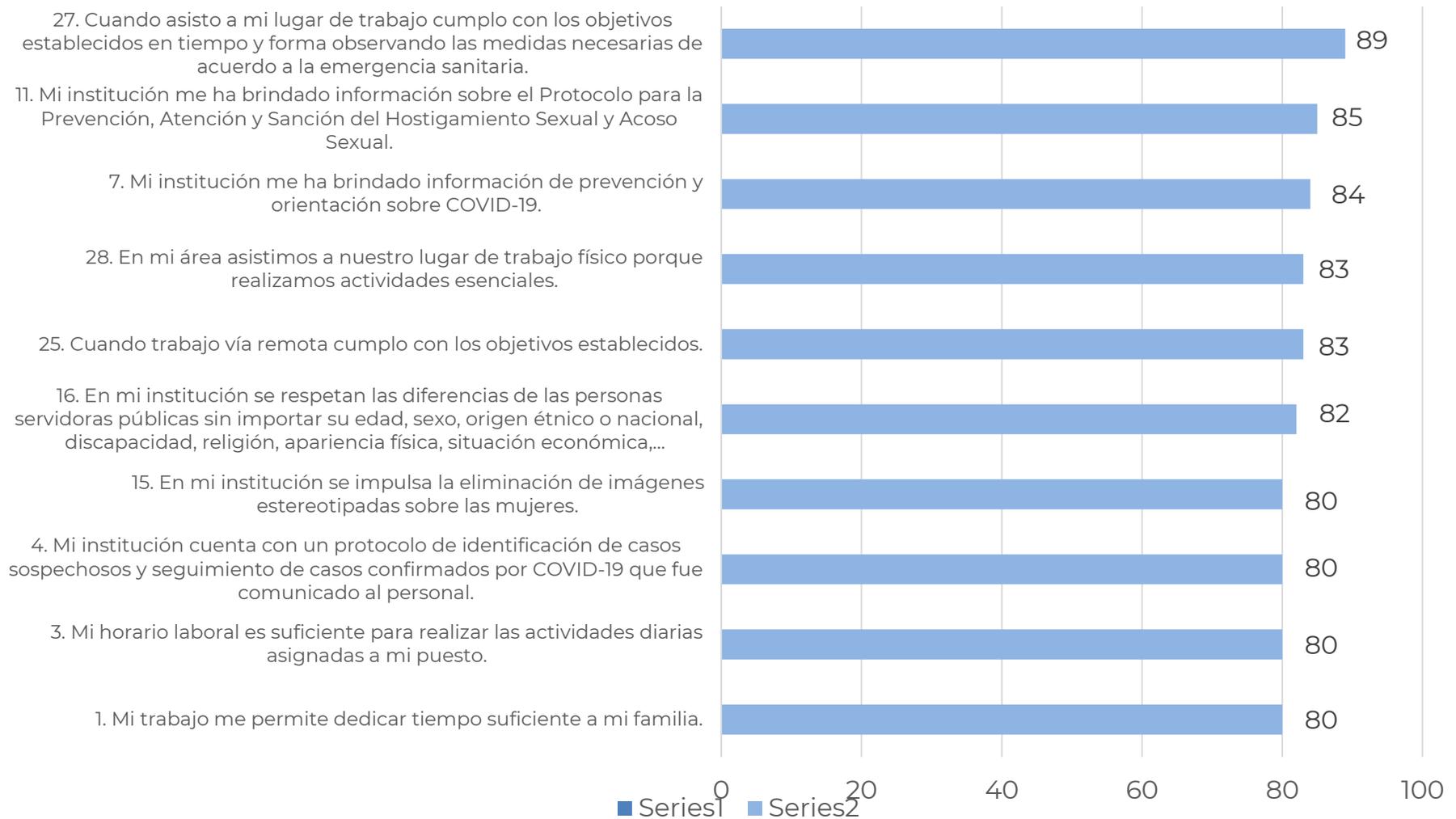
## RESULTADO POR FACTOR DE MAYOR A MENOR /



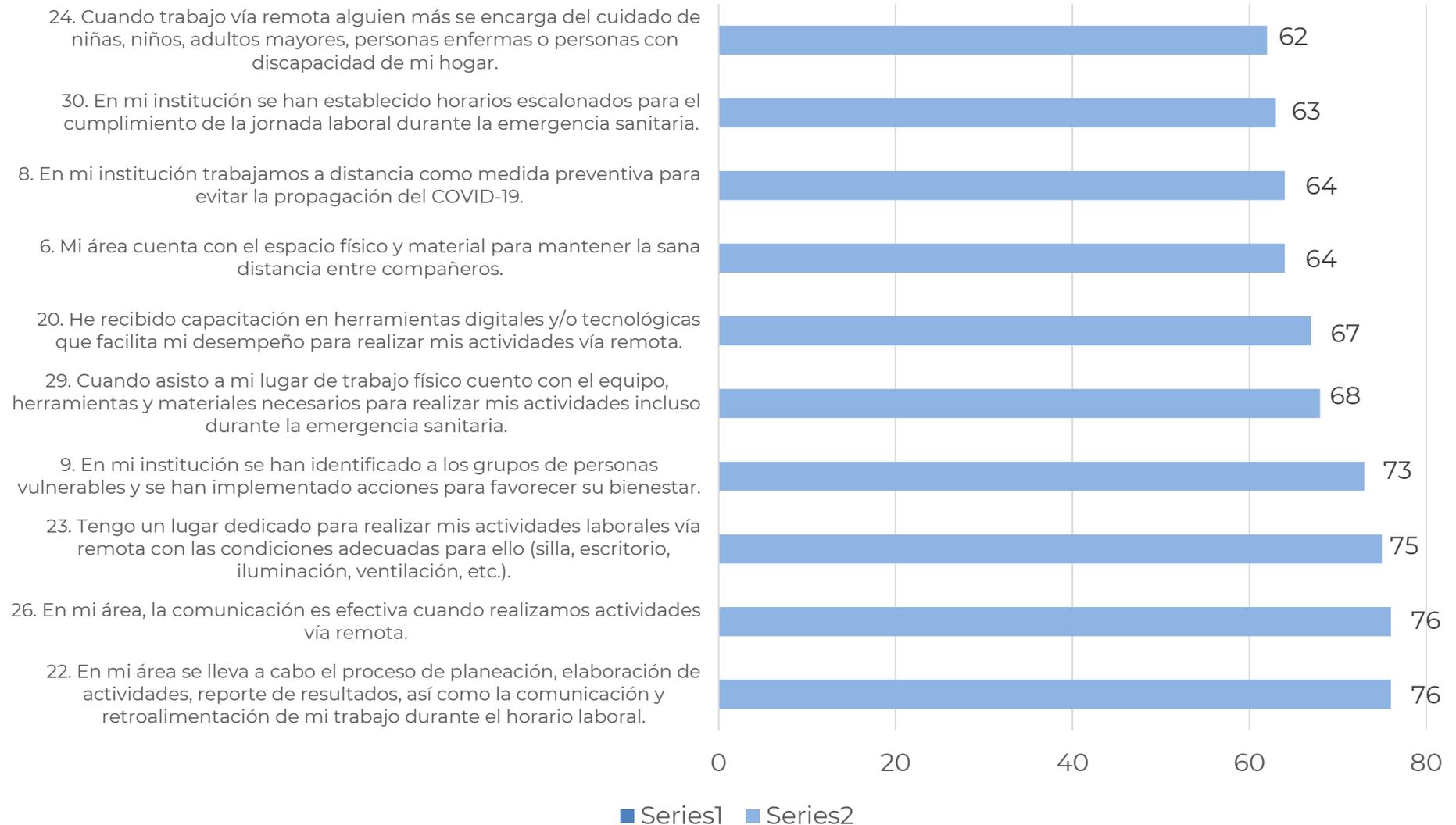
## REACTIVOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2020



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



## LOS 10 REACTIVOS DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 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.	59	22	83	9	173

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

Entre las sugerencias destacan las siguientes: Dar el equipamiento necesario y de calidad para nuestra labor ya que es una actividad esencial la que realizamos, debería de realizarse un regreso escalonado de actividades para evitar aglomeraciones de gente y así contrarrestar el contagio derivado de la pandemia, El material que se proporciona para entrar a áreas COVID no es de buena calidad. Las batas son extremadamente delgadas, los guantes se rompen, esto incrementa el riesgo para el personal de salud y no hay insumos suficientes para determinados procedimientos, se considera necesario que se sigan laborando por guardias para cuidar a los trabajadores, es importante resaltar que es indispensable contar con todos los materiales necesarios para la atención de pacientes y se sugiere sanitizar de forma diaria, tanto las oficinas como los sanitarios, que nunca falte jabón líquido en los dispensadores y que se proporcione equipo de protección en áreas administrativas.

Se emitieron diversas expresiones de felicitación y agradecimiento destacando las siguientes: Agradezco la atención y nivel de organización que hubo en mi servicio así como en general en el Instituto, las complicaciones que se fueron presentando fueron solucionadas en tiempo y forma, felicitación a los directivos del INPer por el manejo y planeación durante la contingencia, Las estrategias implementadas en el instituto ha considerado la salud del personal y de los pacientes, muchas felicidades, mi reconocimiento al personal de enfermería por su excelente manejo en pacientes con Covid y es importante reconocer la labor del Director General de la institución en la protección del personal de salud durante la pandemia.

En las quejas se menciona que, no se tiene el material suficiente para trabajar con los pacientes con covid, a partir del mes de octubre han hecho asistir a laborar a todo el personal del INPer, aún cuando no se cuenta con ventilación natural y no hay espacio para mantener la sana distancia requerida para evitar el contagio de coronavirus.



## Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

ÁREA	S	F	Q	O	TOTAL
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	59	22	83	9	173

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

En otros se comentó que muchos trabajadores del INPer realizan actividades esenciales y sin embargo ya les están pidiendo se presenten diariamente aún con el riesgo de contagio y por ende contagiar a sus familias.

Personal del área de informes y orientación a pacientes del INPper, están llevando acabo la actividad del filtro sanitario para accesos al instituto y aunque siempre han tenido contacto directo con los usuarios internos y externos del instituto y carecen el incentivo de riesgos profesionales.

En la institución solicitan traer incapacidad del ISSSTE, para continuar en resguardo y trabajando de forma remota cuando, sin embargo en el SSSTE manifiestan que lo que nos debe de amparar ante nuestra institución de trabajo es la constancia de vulnerabilidad que nos proporcionan, ya que no somos personal incapacitado pero si vulnerable y de mayor riesgo en caso de contagiarnos.

## REACTIVOS QUE SE ALINEAN A LAS SUGERENCIAS, FELICITACIONES, QUEJAS Y OTROS

		Cal.
SUGERENCIA		
F:II	6. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros..	64
F:II	5. Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.	79
F:V	30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	63
FELICITACIONES		
F:II	4. Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	80
F:II	5. Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.	79
F:II	7. Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	84



## REACTIVOS QUE SE ALINEAN A LAS SUGERENCIAS, FELICITACIONES, QUEJAS Y OTROS

		Cal.
<b>QUEJAS</b>		
F:IV	24. Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	62
F:II	8. En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	64
<b>OTRO</b>		
F:V	29. Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.	68



# ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO ANUAL POR FACTOR

Factor	2019	2020	Diferencia
I.- Reconocimiento laboral	73	----	----
II.- Capacitación especializada y desarrollo	79	----	----
III.- Mejora y cambio	77	----	----
IV.- Calidad y orientación al usuario (a)	85	----	----
V.- Equidad y género	70	----	----
VI.- Comunicación	72	----	----
VII.- Disponibilidad de recursos	80	----	----
VIII.- Calidad de vida laboral	82	----	----
IX.- Balance trabajo - familia	80	81	1
X.- Colaboración y trabajo en equipo	77	----	----
XI.- Liderazgo y participación	77	----	----
XII.- Identidad con la Institución y valores	88	----	----
XIII.- Transparencia y combate a la corrupción	78	----	----
XIV.- Enfoque a resultados y productividad	82	----	----
XV.- Normatividad y procesos	81	----	----
XVI.- Servicio Profesional de Carrera (no aplica)	----	----	----
XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución	75	----	----
XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal	80	----	----
XIX.- Estrés laboral	78	----	----



## COMPARATIVO ANUAL POR FACTOR

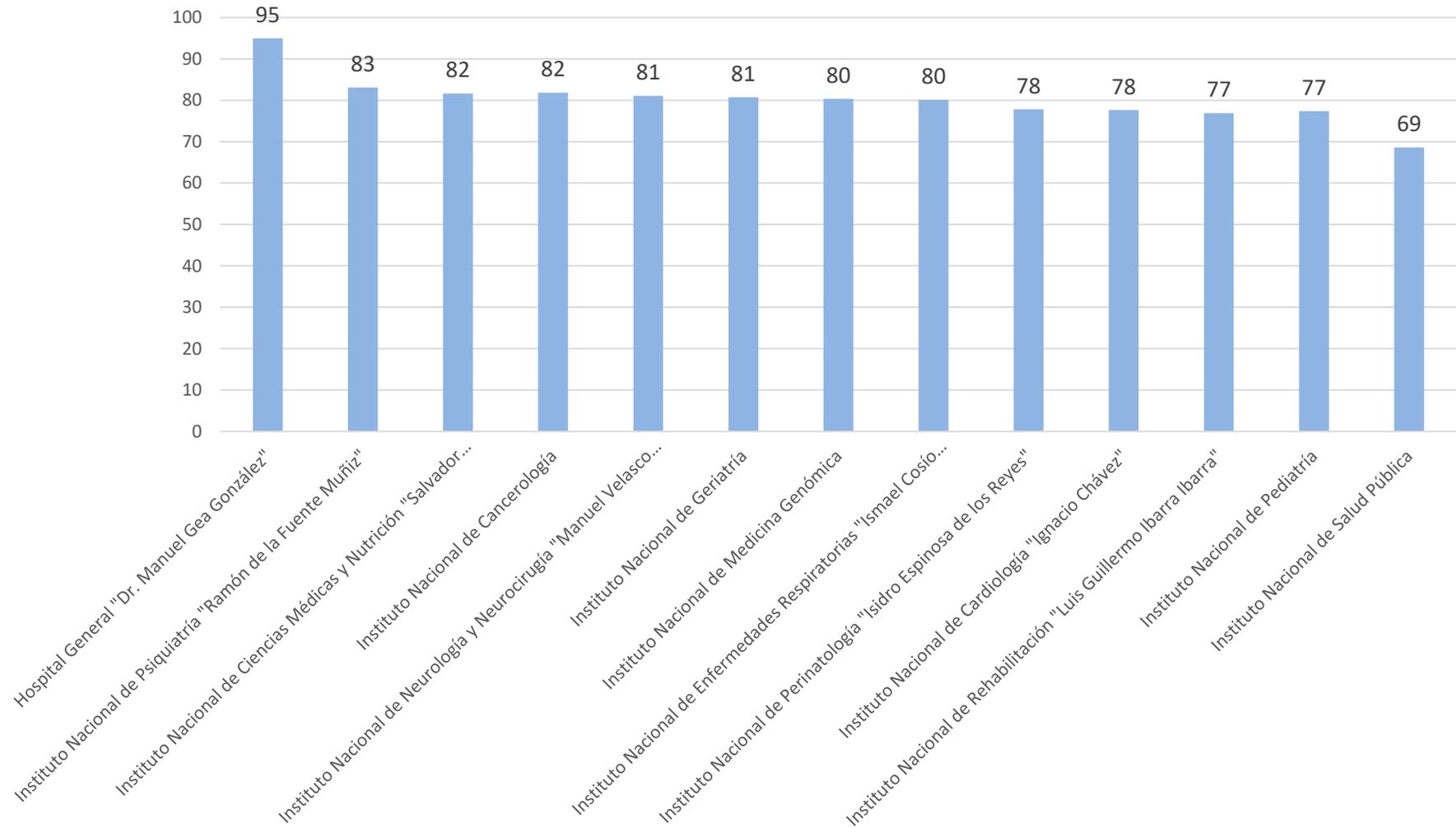
Factor	2019	2020	Diferencia
XX.-Vocación de Servicio en la Administración Pública.		----	----
XXI.-Construir relaciones en la Administración Pública.		----	----
XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública.		----	----
XXIII.-Enfocar a resultados en la Administración Pública.		----	----
XXIV.-Impulsar 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.		----	----
XXVII.-Igualdad y no Discriminación.		----	----

## COMPARATIVO DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2018-2020

INSTITUTO/HOSPITAL	2018	2019	2020
Hospital Manuel Gea González	72	77	95
Instituto Nacional de Psiquiatría	74	76	83
Instituto Nacional de Salud Pública	95	94	82
Instituto Nacional de Geriátría	75	78	82
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias	81	85	81
Instituto Nacional de Medicina Genómica	79	82	81
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición	82	76	80
Instituto Nacional de Cardiología	78	79	80
Instituto Nacional de Pediatría	95	82	78
Instituto Nacional de Cancerología	77	79	78
<b>Instituto Nacional de Perinatología</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>77</b>
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía	71	76	77
Instituto Nacional de Rehabilitación	78	79	69



## GRÁFICA COMPARATIVA DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2020





## COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES

En el Sector Salud Ramo 12 participaron 40 instituciones.

Mayor calificación: Hospital Manuel Gea González 95.  
Instituto Nacional de Psiquiatría 83

El Instituto Nacional de Perinatología: 77

Menor calificación: Instituto Nacional de Rehabilitación 69

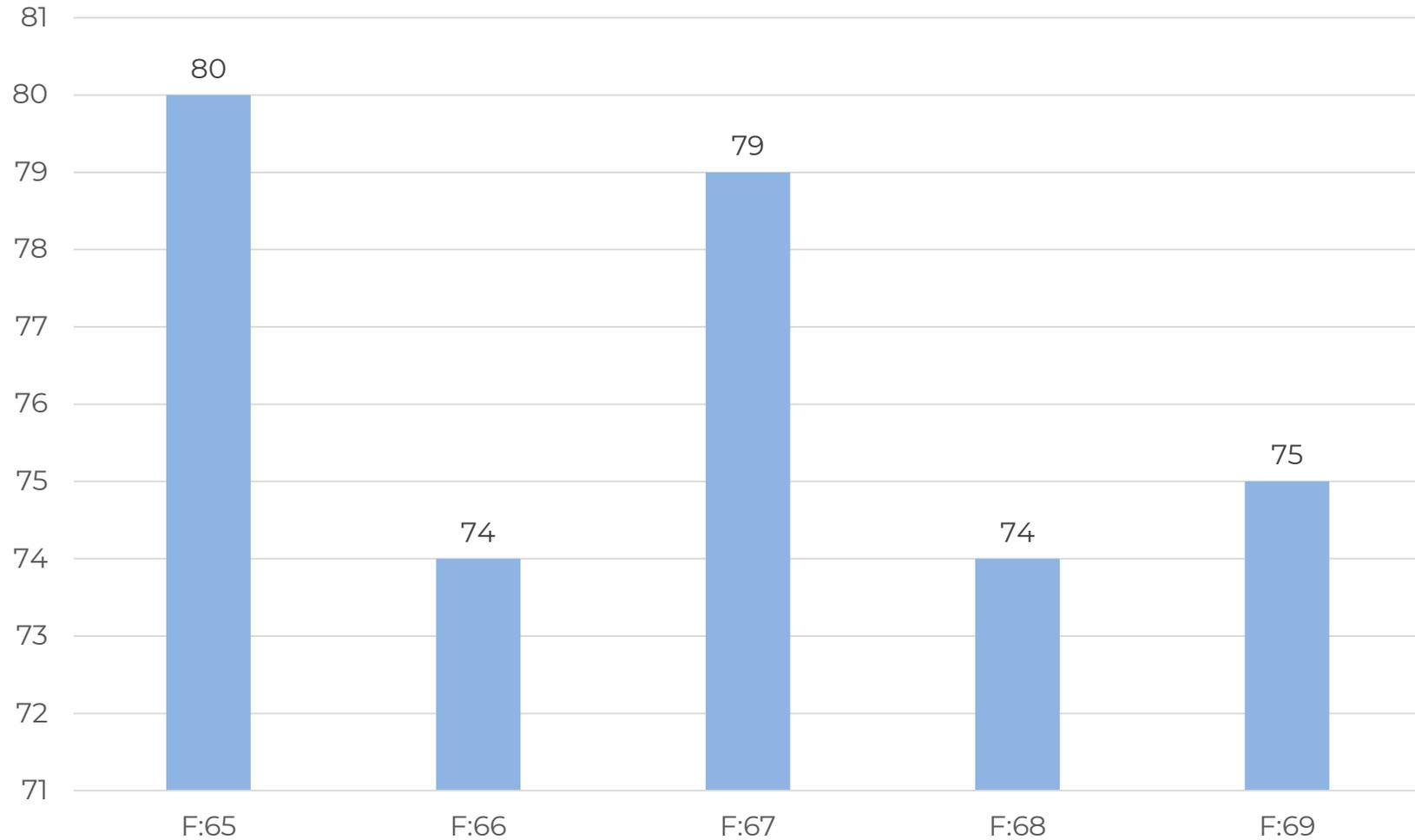
## COMPARATIVO DE CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN Y POR FACTOR / 2020

INSTITUTO/HOSPITAL	65 Balance trabajo-familia	66 COVID-19	67 Género, igualdad y no discriminación	68 Trabajo a distancia	69 Trabajo presencial
Hospital Manuel Gea González	94.8	94.54	94.62	94.28	95.11
Instituto Nacional de Psiquiatría	79.65	86.41	84.2	77.91	88.01
Instituto Nacional de Salud Pública	82.77	83.36	81.92	79.55	83.7
Instituto Nacional de Geriátrica	80.5	80.7	84.19	79.32	82.35
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias	79.23	83.92	81.2	78.52	82.54
Instituto Nacional de Medicina Genómica	81.37	81.82	82.01	76.45	82.66
Instituto Nacional de Ciencias Medicas y Nutrición	78.29	85.01	78.57	77.23	84.42
Instituto Nacional de Cardiología	77.15	83.51	79.61	76.31	84.78
Instituto Nacional de Pediatría	79.39	78.01	79.01	74.17	79.84
Instituto Nacional de Cancerología	85.84	77.71	77.43	72.54	81.46
Instituto Nacional de Perinatología	81.72	75.25	79.14	74.73	77.38
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía	80.78	74.32	79.36	74.51	75.83
Instituto Nacional de Rehabilitación	82.35	61.67	72.39	64.18	67.05



## REPORTE DE CALIFICACIÓN POR ÁREA Y POR FACTOR / 2020

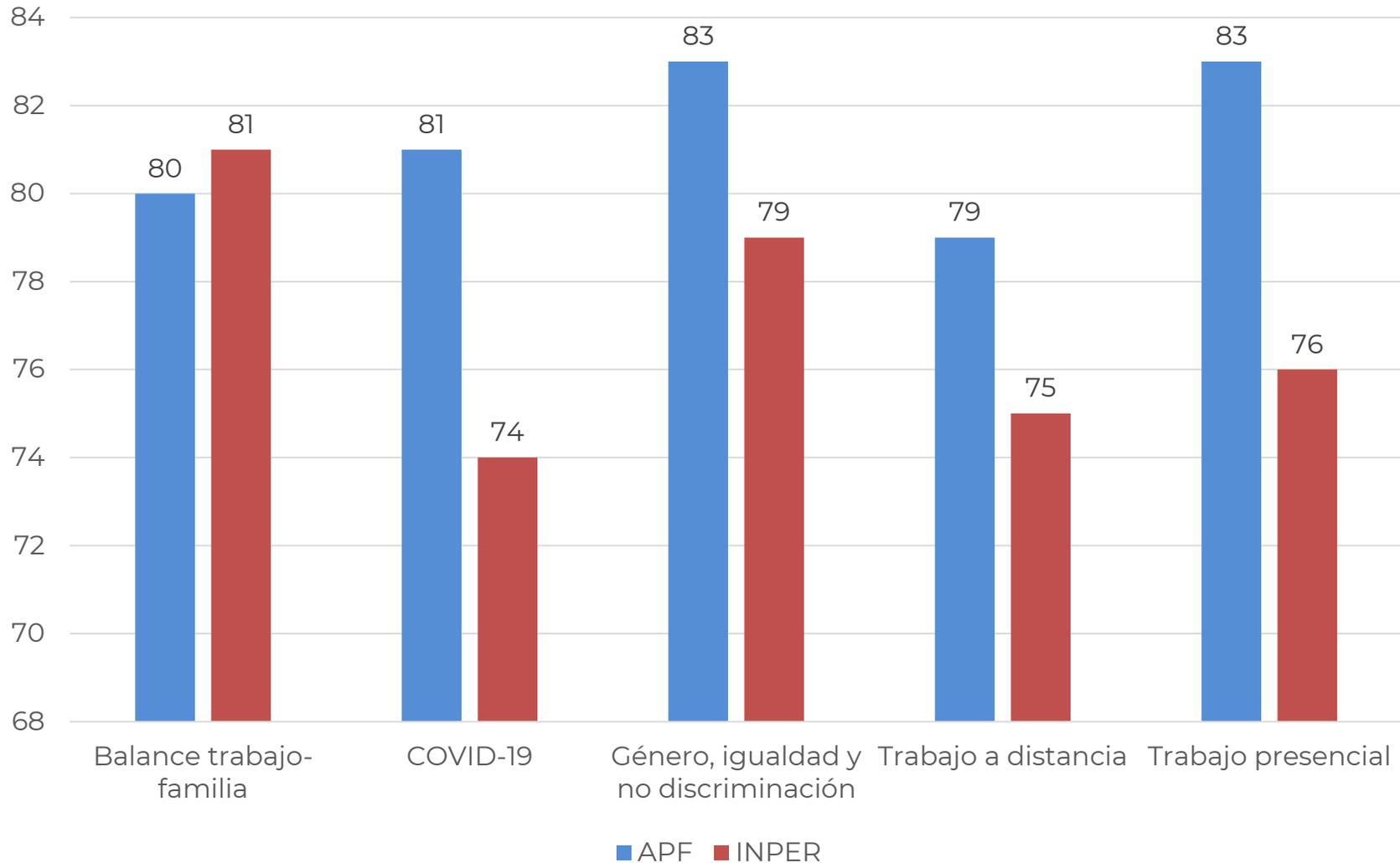
### INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA "ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES"



## COMPARATIVO POR FACTOR CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

FACTOR	APF	INPER	DIFERENCIA %
Balance trabajo-familia	80	81	101.3
COVID-19	81	74	91.4
Género, igualdad y no discriminación	83	79	95.2
Trabajo a distancia	79	75	94.9
Trabajo presencial	83	76	91.6

## GRÁFICA COMPARATIVA DE RESULTADOS POR FACTOR ENTRE LA APF Y EL INPER / 2020



## NÚMERO DE ENCUESTAS CAPTADAS POR ÁREA DEL PERSONAL QUE PARTICIPARON EN LA ECCO 2018-2020

Área	2018		2019		2020	
	2018	%	2019	%	2020	%
Dirección General (Instituto Nacional de Perinatología).	18	100	20	117.7	669	41.1
Dirección Médica	60	6.7	303	34.2	-	-
Dirección de Investigación	15	9.15	78	46.7	-	-
Dirección de Educ. en Cienc. de la Salud	23	16.1	75	54.4	-	-
Dirección de Planeación	40	29.4	80	65.0	-	-
Dirección de Admón. y Finanzas	35	12.6	118	41.0	-	-
Órgano Interno de Control de Control	3	27.7	11	100.0	-	-
<b>TOTAL INPer</b>	<b>194</b>	<b>11.8</b>	<b>685</b>	<b>42.1</b>	<b>669</b>	<b>41.1</b>

## COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES VS RESULTADOS DEL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR

### Análisis de factores con mayor calificación:

#### 2019

F:XII Identidad con la institución y valores 88.0

F:IV Calidad y orientación al usuario(a) 85.0

#### 2020

F:I Balance trabajo-familia. 81.0

F:III Género, igualdad y no discriminación 79.0

### Análisis de factores con menor calificación:

#### 2019

F:V Equidad y género 70.1

F:XXV Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S). 74.6

#### 2020

F:II COVID-19 74.0

F:IV Trabajo a Distancia. 75.0

#### 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. 64.9

F:XXV Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's. Calif. 53.0

F:II.- En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19. Calif. 64.0

F:IV.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.

Calif. 62.0



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
1	Coordinar la realización del programa integral de formación y capacitación en materia de Derechos Humanos para personal de mando..	XI – Liderazgo y participación		10/01/2020	30/03/2020	Por intervención del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del INPer, durante el mes de marzo 65 servidores públicos de mando recibieron capacitación en materia de Prevención de Conflictos de Interés.



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
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.	XXVII.- Igualdad y No Discriminación.		01/02/2020	30/10/2020	El 5 de noviembre de 2020, se publicó en la Intranet Institucional, la Declaratoria de Igualdad Laboral y no Discriminación del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
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.	V.- Equidad y Género.	XXVII- Igualdad y no discriminación	01/04/2020	26/06/2020	Derivado de la suspensión de actividades con motivo de la pandemia del virus SARS-COV2, hasta el mes de julio se inició la actualización del Código de Conducta, autorizando la prórroga la SFP. Se suscribieron 957 cartas compromiso del cumplimiento del Código de Conducta



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

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, así como el PTCCO 2020, en la Intranet Institucional y notificar al personal.	XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución		01/02/2020	29/03/2020	<p>El 10 marzo de 2020, se publicaron en la Página Web, sección Normateca Institucional, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 y el PTCCO 2020.</p> <p>Con Circular/DG/05/2020, de fecha 10 de marzo de 2020, se le notificó al personal del INPer que los resultados de la ECCO 2019 se encuentran publicados para su consulta, en la red Institucional antes mencionada.</p>



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
5	Otorgar capacitación al personal, acorde a sus necesidades y funciones, con el propósito de eficientar la operación institucional.	X.- Colaboración y trabajo en equipo.		01/02/2020	31/12/2020	Durante el ejercicio 2020, se realizaron 825 cursos de capacitación al personal del INPer, destacando los siguientes: Herramientas y mecanismos de atención y protección a mujeres víctimas de violencia de género, ¿Por qué hablar de otras masculinidades para prevenir y eliminar la violencia contra mujeres y niñas, hostigamiento y acoso sexual, atención y prevención de violencia contra mujeres y niñas en la Ciudad de México, Prevención y atención del acoso sexual en la administración Pública, género y derechos humanos y transversalidad de la perspectiva de género

## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
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.	IX.- Balance Trabajo y Familia		03/02/2020	15/03/2020	Mediante Circular /DAF/03 de fecha 6 de enero de 2020, con base en el artículo 101 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, se comunicó que las madres trabajadoras del INPer, que cuenten con horario especial por guardería, tendrán que acudir al área administrativa para recibir oficio en el cual se solicita la documentación requerida para ratificar dicha prestación. Con Circular /DAF/04 de fecha 6 de enero de 2020, se informó que con base en el artículo 177 de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes, el INPer obsequiará anualmente juguetes a los hijos de los trabajadores, cuyas edades se encuentren entre los 45 días y los 12 años, en los días 6 de enero y 30 de abril.



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
7	Difundir entre el personal del INPer, la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.	XIII.- Transparencia y combate a la corrupción		03/02/2020	04/12/2020	El 15 de diciembre, el Departamento de Comunicación Social difundió en el correo institucional del personal del INPer, la infografía Ciudadanos Alertadores internos y externos de la corrupción.



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
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 consulta.	VI.- Comunicación		30/04/2020	30/06/2020	El 8 de julio 2020, mediante oficio No. INPER-DG-DP-074-2020, se hizo del conocimiento de los Directores de Área del Instituto, que el Programa de Anual de Trabajo 2020 autorizado en la Primera Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno, quedó publicado en la página web del INPer.



## EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

No de Práctica	Práctica de Transformación	No. Factor	Factor(es) al que contribuye	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Avances
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.	I. Reconocimiento Laboral-.		30/04/2020	30/11/2020	No aplica, debido a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19, ha provocado la suspensión de actividades del personal de áreas no esenciales del INPer, A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, una gran parte del personal debió trabajar a distancia.



## Cumplimiento de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Indicador

Acciones cumplidas/Acciones programadas\*100

$$8 / 9 * 100 = 88.9\%$$



# **DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021 (PTCCO)**

## DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICO Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2021

No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	No.	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
1	Fortalecer la productividad de los equipos de trabajo, a través de facilitar las comunicaciones y el trabajo a distancia, para privilegiar la salud de los y las trabajadoras del INPer y apoyar en el balance trabajo-familia.	1	Promover mensualmente entre el personal, recomendaciones de libros y películas para compartir en familia, asociados a los Principios y valores del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal	I Balance trabajo-familia		
2	Impulsar la capacitación del personal, a través de la introducción de herramientas educativas novedosas, con temas de interés actual.	2	Promover la capacitación institucional, mediante la realización de webinars relacionados en temas de interés actual, relacionados con la pandemia por COVID 19, dirigidos a los trabajadores de la salud del INPer, así como otros profesionales externos.	IV Trabajo a distancia.	II COVID-19.	
3	Coordinar estrategias que permitan continuar la operación institucional, y a su vez privilegiar el bienestar físico y emocional de los y las trabajadoras institucionales, en tiempos de la pandemia por COVID-19	3	Implementar estrategias de trabajo, que permitan continuar las actividades institucionales con las medidas de protección necesarias para el personal, privilegiando el trabajo en casa, para aquellos trabajadores en condición de vulnerabilidad, a fin de salvaguardar su salud física.	V Trabajo presencial.	IV Trabajo a distancia	II COVID-19

## DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICO Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2021

No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	No.	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
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.	V Trabajo presencial		
5	Proveer de habilidades de liderazgo al personal institucional cuyas funciones impliquen la coordinación de personal a su cargo.	5	Desarrollar el curso de Supervisión dirigido al personal de confianza, a efecto de fortalecer las capacidades de liderazgo del personal de mando.	V Trabajo presencial		
6	Promover entre las personas servidoras públicas del INPer, una cultura de género, igualdad y no discriminación, a través de la intervención del Comité de Ética institucional.	6	Elaborar el Decálogo de Integridad del INPer, a partir de las premisas contenidas en el Código de Conducta Institucional, a efecto de que el personal suscriba el compromiso de actuar en apego al mismo.	III Género, igualdad y no discriminación		



# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

 <b>INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA</b> 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 - Fortalecer la productividad de los equipos de trabajo, a través de facilitar las comunicaciones y el trabajo a distancia, para privilegiar la salud de los y las trabajadoras del INPer y apoyar en el balance trabajo-familia.	2- Operativa	Promover mensualmente entre el personal, recomendaciones de libros y películas para compartir en familia, asociados a los Principios y valores del Código de ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal	1- Todo el personal	10/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Recomendaciones de libros y películas asociados a principios y valores	9 - Balance trabajo - familia			Medio
2	2 - Impulsar la capacitación del personal, a través de la introducción de herramientas educativas novedosas, con temas de interés actual.	1- Estratégica	Promover la capacitación institucional, mediante la realización de webinars relacionados en temas de interés actual, relacionados con la pandemia por COVID 19, dirigidos a los trabajadores de la salud del INPer, así como otros profesionales externos.	1- Todo el personal	10/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Webinars en temas relacionados a la pandemia por COVID-19	68 - Trabajo a distancia	66 - COVID-19		Alto
3	3 - Coordinar estrategias que permitan continuar la operación institucional, y a la vez privilegiar el bienestar físico y emocional de los y las trabajadoras institucionales, en tiempos de la pandemia por COVID-19.	1- Estratégica	Implementar estrategias de trabajo, que permitan continuar las actividades institucionales con las medidas de protección necesarias para el personal, privilegiando el trabajo en casa, para aquellos trabajadores en condición de vulnerabilidad, a fin de salvaguardar su salud física.	1- Todo el personal	10/03/2021	01/04/2021	31/10/2021	No aplica.	69 - Trabajo presencial	68 - Trabajo a distancia	66 - COVID-19	Alto
4	4 - 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, así como el PTCCO 2021, en la Intranet Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	10/03/2021	01/04/2021	30/04/2021	No aplica	69 - Trabajo presencial			Medio
5	5 - Proveer de habilidades de liderazgo al personal institucional cuyas funciones impliquen la coordinación de personal a su cargo.	1- Estratégica	Desarrollar el curso de Supervisión dirigido al personal de confianza, a efecto de fortalecer las capacidades de liderazgo del personal de mando.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	10/03/2021	01/05/2021	30/08/2021	Curso Supervisión del personal	69 - Trabajo presencial			Medio
6	6 - Promover entre las personas servidoras públicas del INPer, una cultura de género, igualdad y no discriminación, a través de la intervención del Comité de Ética Institucional.	1- Estratégica	Elaborar el Decálogo de Integridad del INPer, a partir de las premisas contenidas en el Código de Conducta Institucional, a efecto de que el personal suscriba el compromiso de actuar en apego al mismo.	1- Todo el personal	10/03/2021	01/06/2021	30/11/2021	Decálogo de Integridad del INPer	67 - Género, igualdad y no discriminación			Alto

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: DR. RAMÓN ALBERTO RUIZ TAPIA. Director de Planeación

Fecha : 26 de Mayo de 2021