



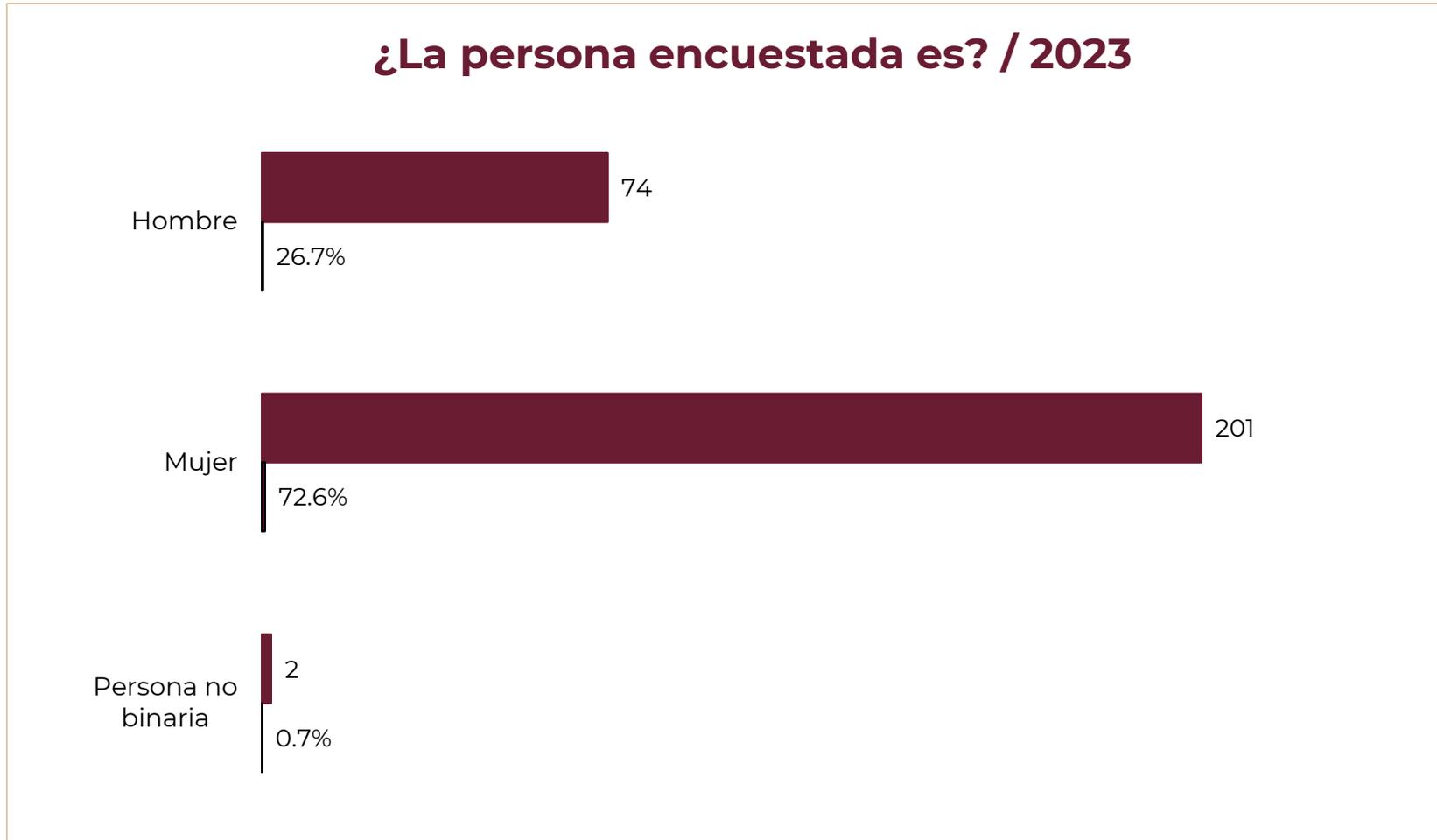
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024



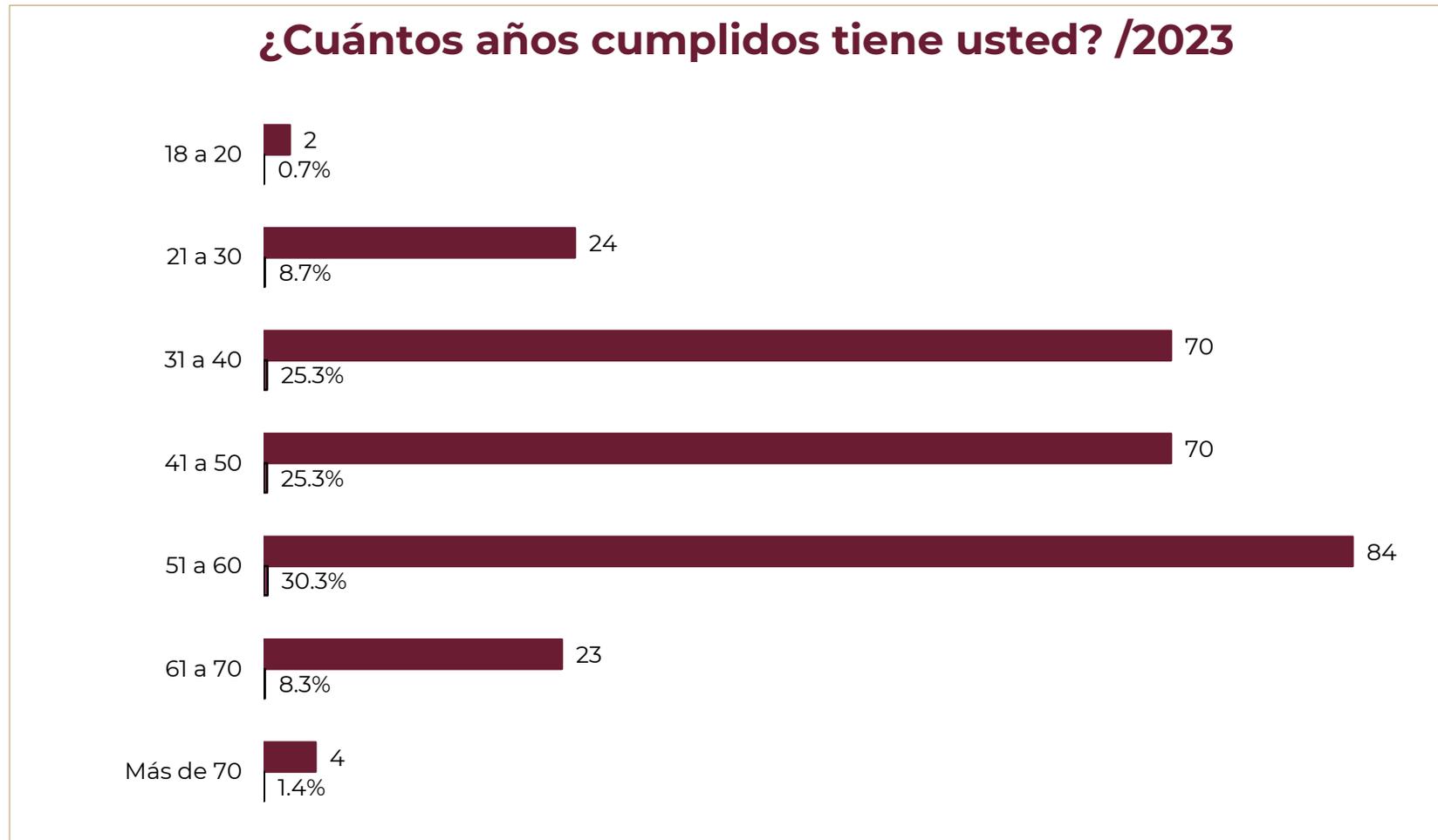
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos



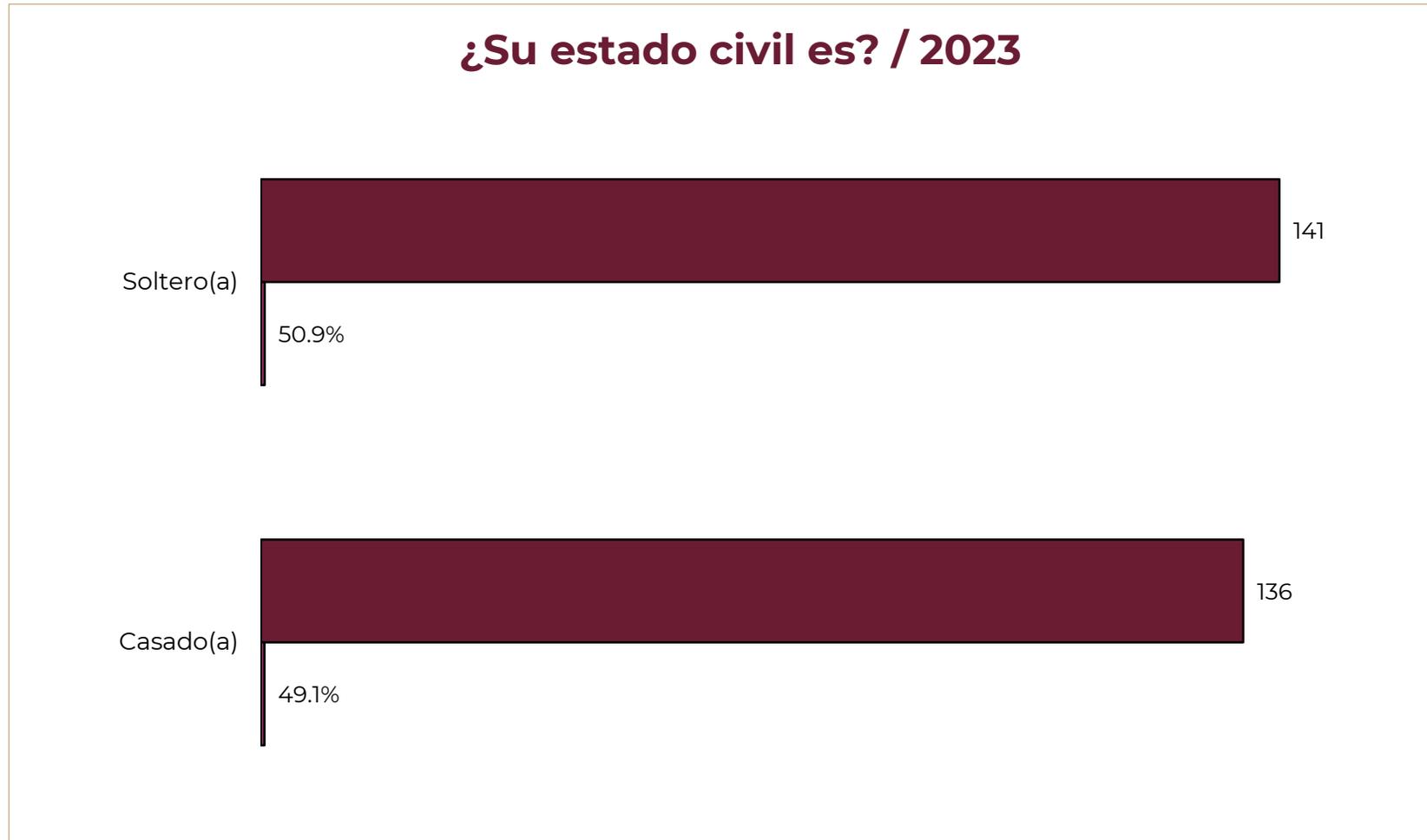
Del total de la plantilla participó sólo el 17%. De las 277 personas que participaron, el 72.6% fueron mujeres, y el 26.7% hombres; un equilibrio lógico, dada la proporción de la plantilla del INPer, que en su mayoría son mujeres.

Datos sociodemográficos



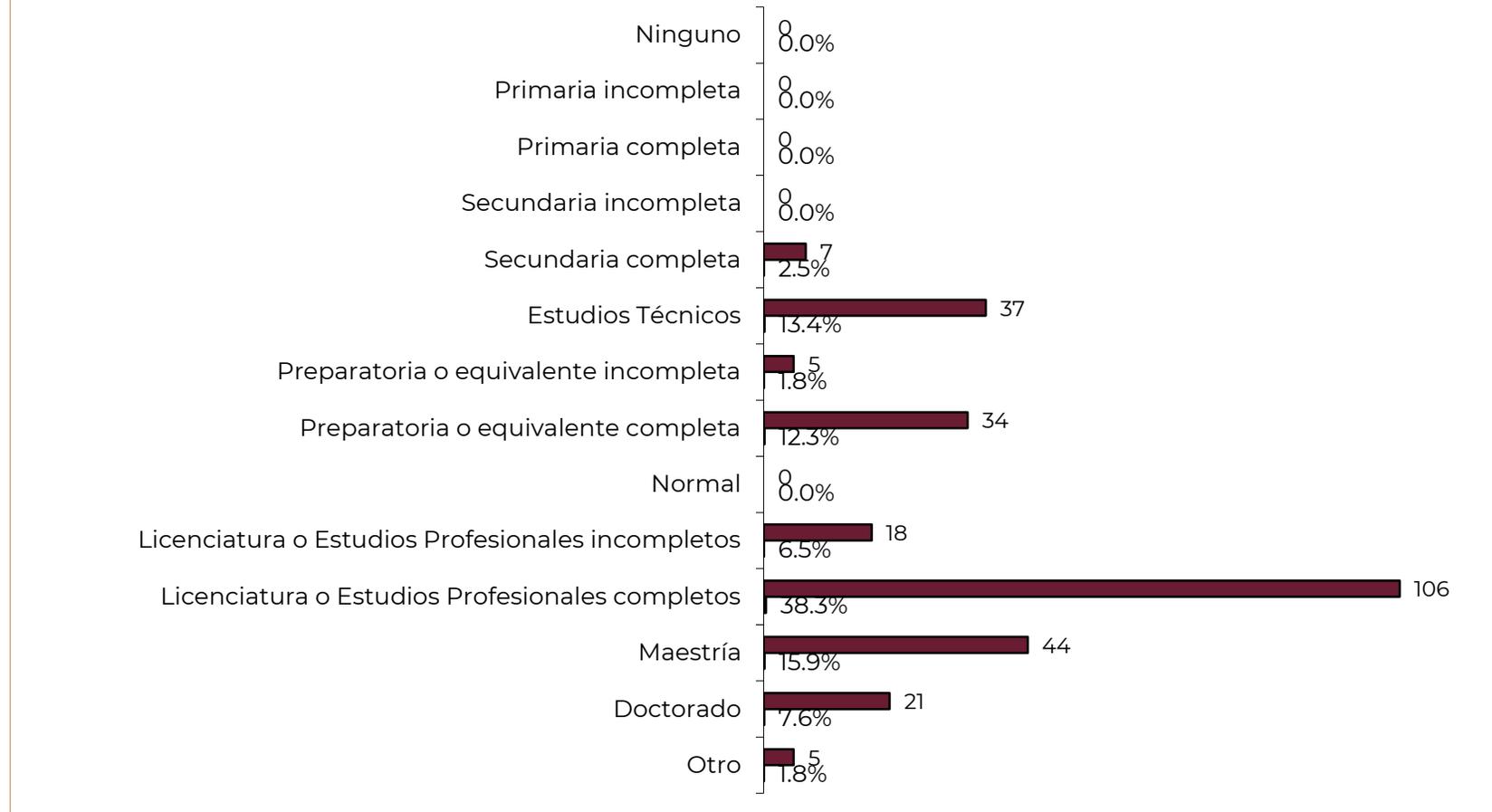
Se observó que el 55.6% de los encuestados tiene entre 41 a 60 años de edad. El grupo de edad de menos de 40 años alcanzó un 34.7%; por lo cual se aprecia que existe en el INPer, un alto número de personas trabajadoras que ya cuentan con la edad de jubilación.

Datos sociodemográficos



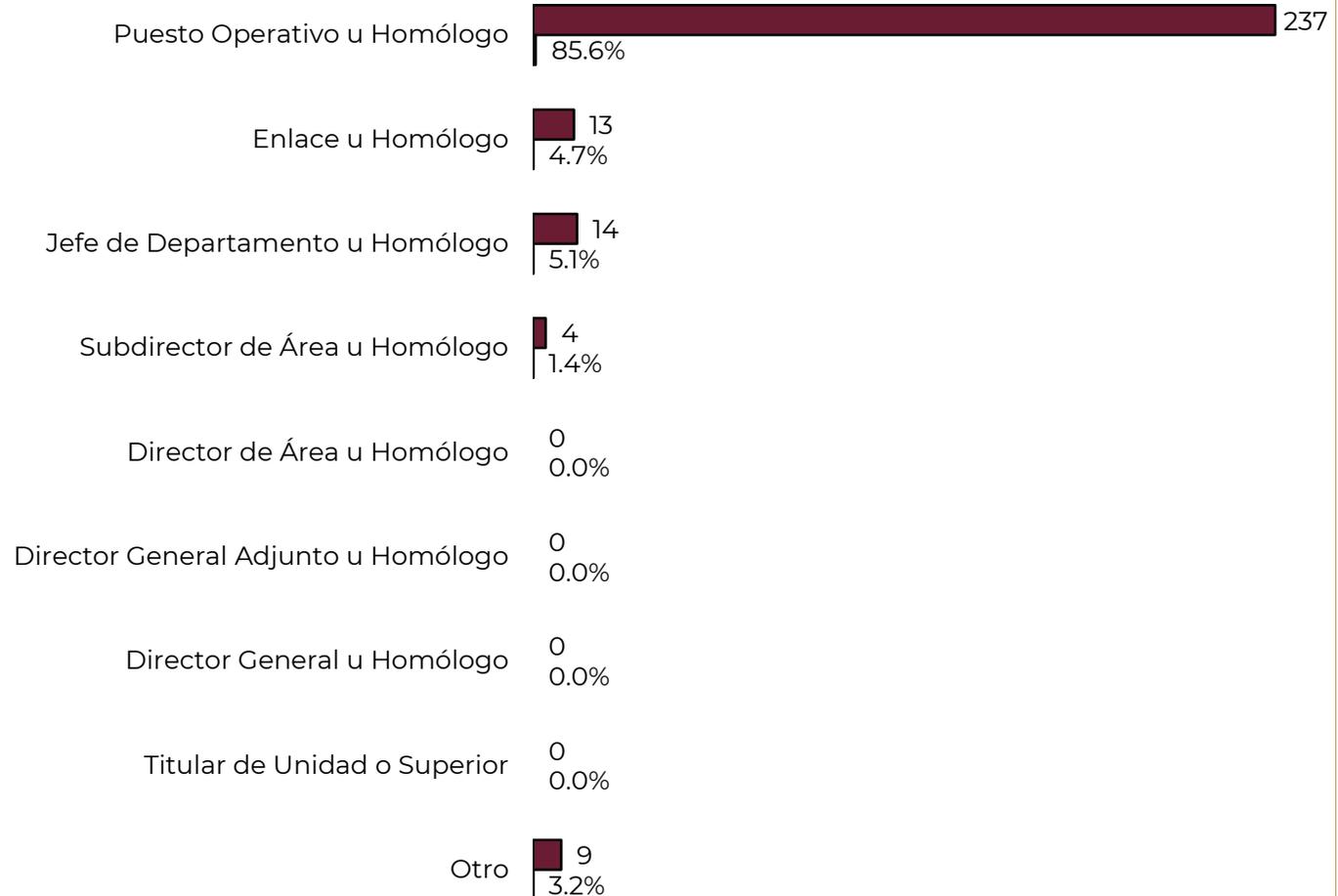
Con relación al estado civil, se observa una mínima diferencia del 1.8% entre las personas solteras y casadas.

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



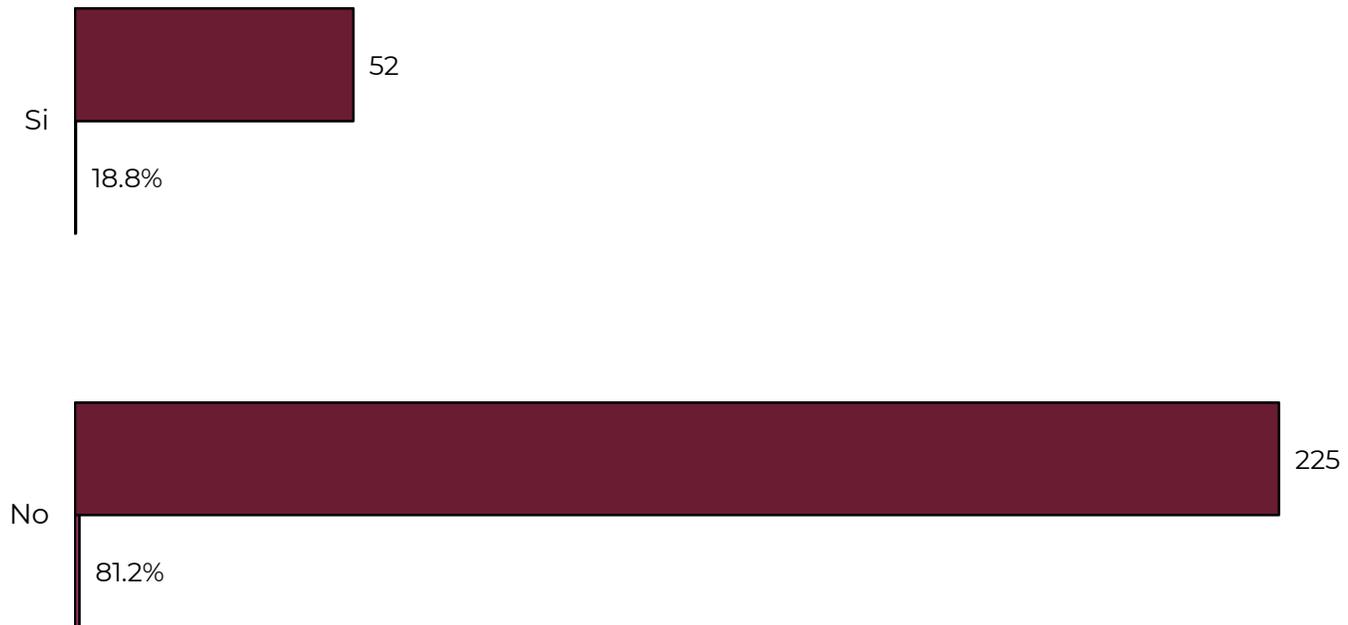
Con relación al nivel escolar, 213 encuestados, es decir el 61.8% cuenta con licenciatura completa, maestría o doctorado; resultado esperado dada la naturaleza y especialidad del Instituto.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



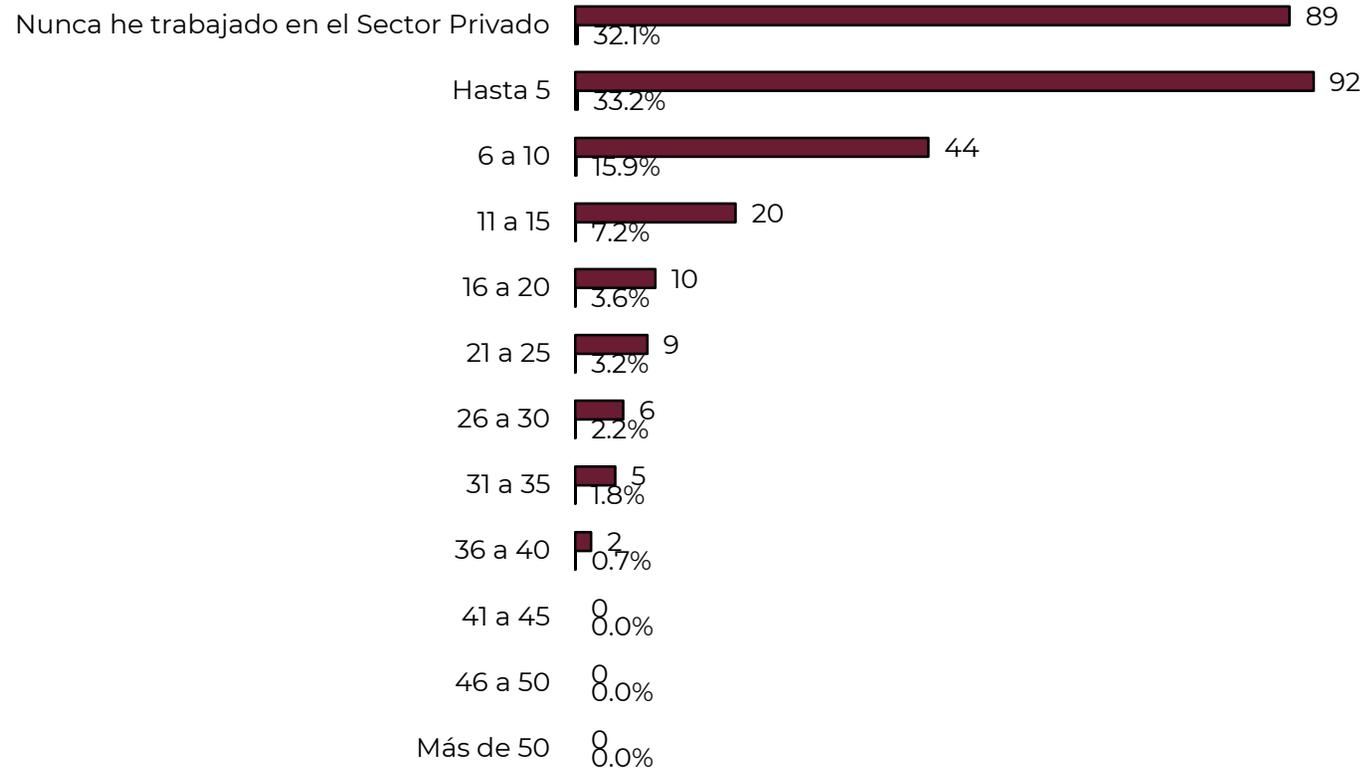
El 85.6% del personal que participó en la encuesta tiene nivel operativo. Es de hacer notar la ausencia de participación por parte del personal directivo y de mando, ya que sólo respondieron la encuesta 4 subdirectores.

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023

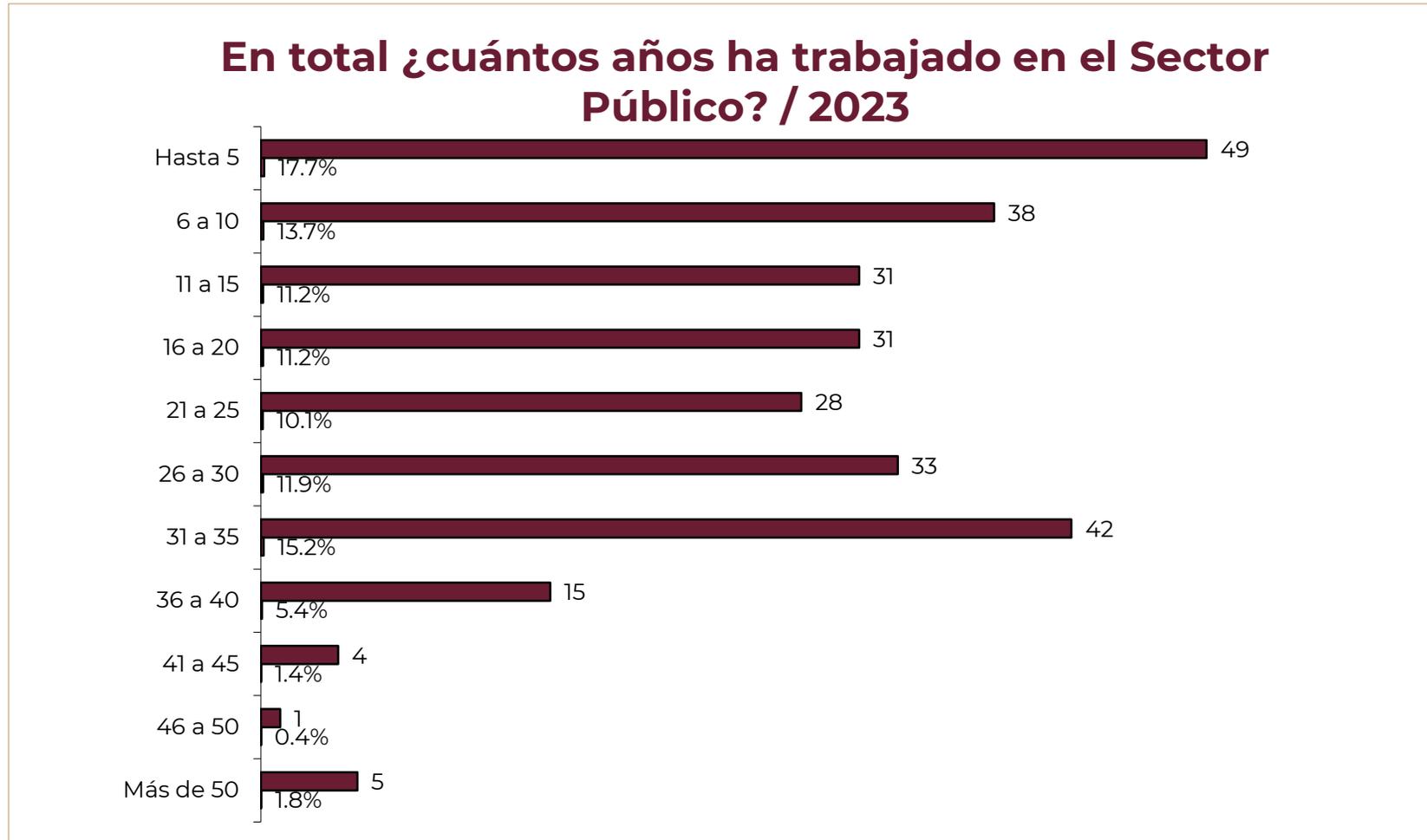


En el INPer no aplica el servicio profesional de carrera, por lo tanto el 81.2% respondió que No ocupa un puesto de esa naturaleza.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023

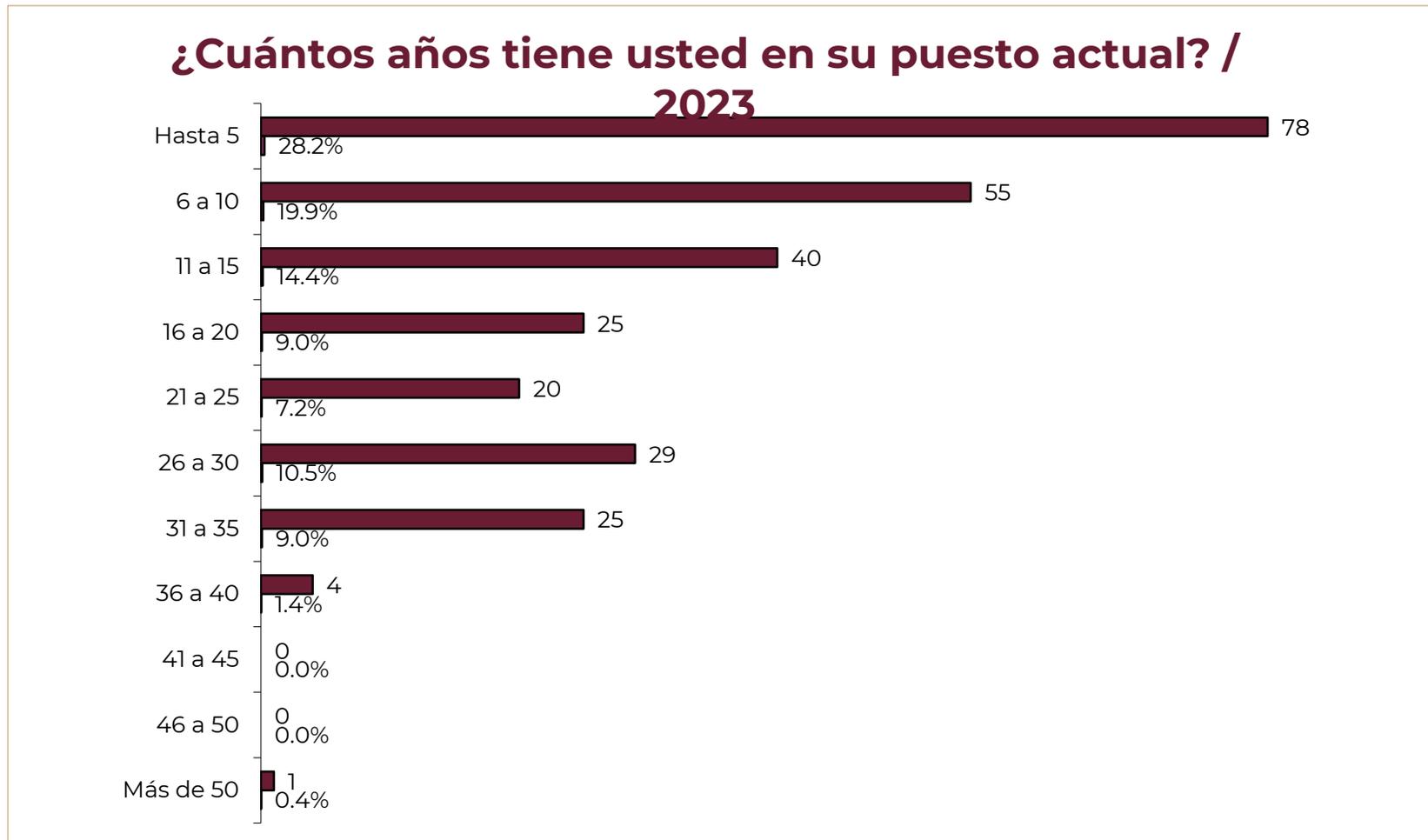


Se observó que el 32.1% del personal que participó nunca ha trabajado en el Sector privado; el 49.1% ha trabajado de uno a 10 años; y el 18.8% restante entre 11 y 40 años.



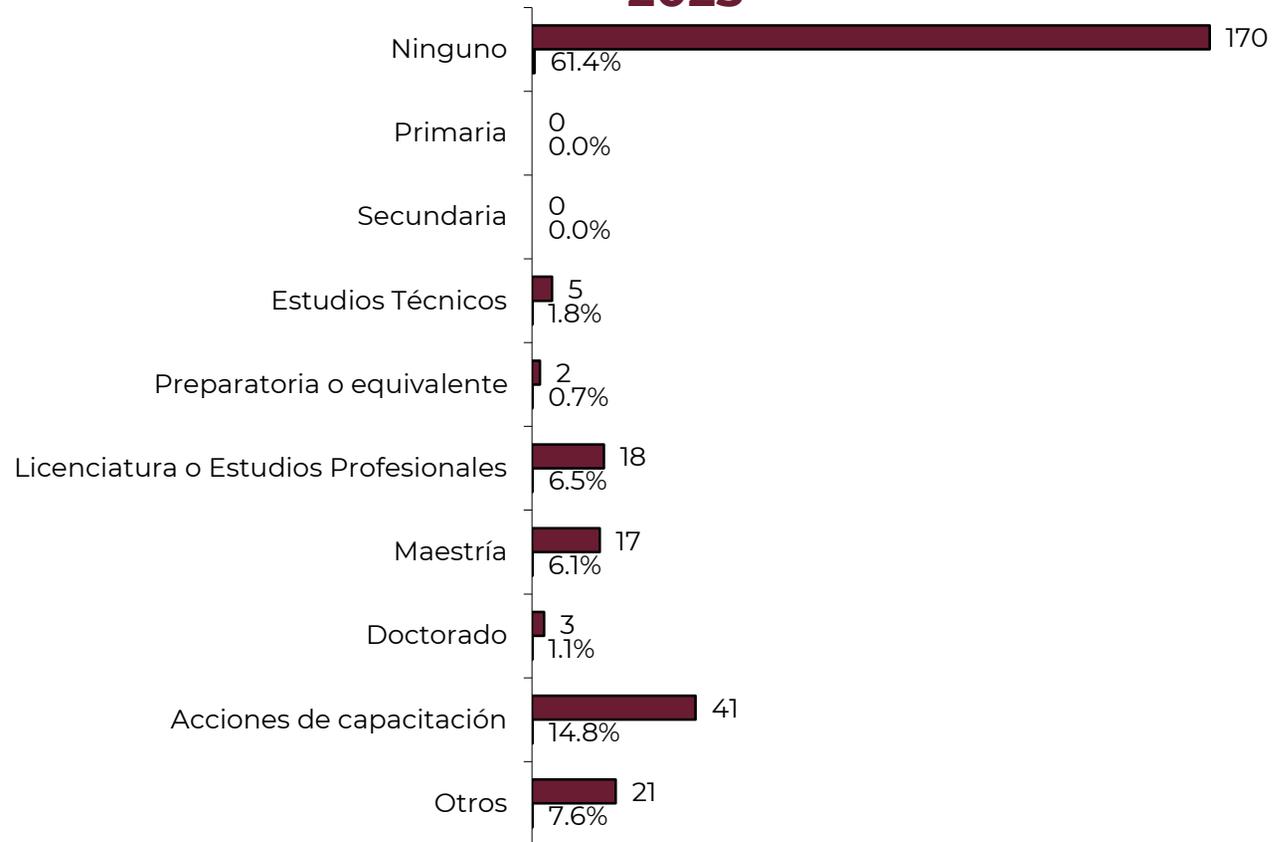
En esta pregunta se observa una proporción muy equitativa en todos los periodos de años de servicio en el Sector Público, siendo el mayor porcentaje 16% en dos rangos: hasta 5 años y de 21 a 25 años.

Datos sociodemográficos



En cuanto a los años en el puesto actual, el porcentaje más alto 28.2% correspondió al periodo más corto de hasta 5 años; seguido del 19.9% hasta 10 años. El 50.1% ha tenido permanencia en su puesto por un periodo de 11 a 35 años, lo que señala que existe poca rotación.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023



Se observó que el 61.4% ya no realiza ningún estudio actualmente, en concordancia con la edad de las personas servidoras públicas, y el porcentaje de personal que ya cuenta con estudios superiores terminados.



Análisis cuantitativo

Factores

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



En este factor, el INPER se ubicó 3.6 debajo del promedio global de la APF. Este fue uno de los factores mejor calificados en la encuesta. **Destaca la calificación del reactivo 435 que se ubicó dentro de los diez mejores reactivos calificados de toda la encuesta.**

Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



En este factor, el INPER se ubicó 3.9 por debajo del promedio global de la APF. Este factor estuvo dentro de los cinco mejores calificados, con tres reactivos que se ubicaron dentro de los **diez mejores calificados de toda la encuesta: 429, 427 y 426.**

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



Este factor fue calificado dentro de los más bajos en puntuación de toda la encuesta, ubicándose 13.8 puntos por debajo del promedio global de la APF. Asimismo, **el reactivo 396 se posicionó dentro de los reactivos con más baja puntuación obtenida de la encuesta.**

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 4.6 puntos. Destaca la calificación **del reactivo 374 relativo a promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos con 81.8 como uno de los mejor calificados de toda la Encuesta.**

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Este factor se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 5.6 puntos. Como se puede observar, se vio afectado el promedio por el reactivo **487 que se asocia a un aspecto personal, respecto a los ahorros suficientes para sobrevivir tres meses en caso de quedarse sin ingresos, y que se posicionó como el reactivo peor calificado de toda la encuesta.**

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



Este factor se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 14.2 puntos, siendo uno de los factores más bajos de la Encuesta. Destaca la calificación del reactivo 399 como la mejor calificada de este reactivo, siendo la más baja la 403 respecto a los despidos.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



Este factor se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 12.5 puntos. Los reactivos 381, 404 y 405 obtuvieron una calificación muy baja de 60 - 61.3; lo cual se puede asociar al alto nivel de percepción de posibles actos de corrupción dentro de la Institución.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Este factor se posicionó como el mejor calificado de la Encuesta, por encima del promedio global de la APF por 0.4 puntos. Destaca la 463 con 90.8 puntos, donde se observa que la mayoría de los encuestados se siente orgulloso de pertenecer a la Institución, siendo la más baja la 462 en la que se perciben pocas acciones de la Institución para mejorar el clima y cultura organizacional.

Factor I18 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



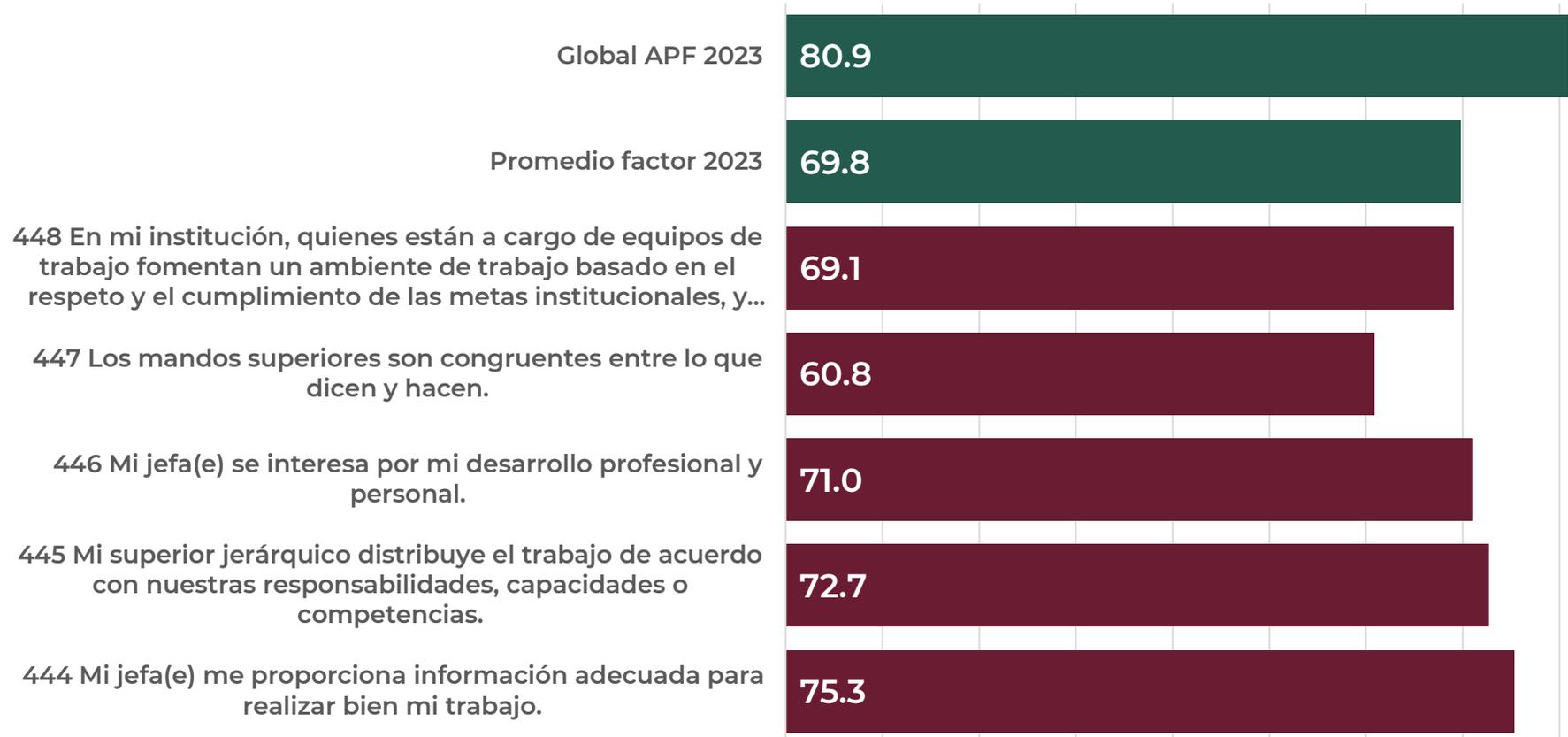
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por sólo 4.6 puntos. El reactivo mejor calificado fue el 417, ya que el 84.9 del personal encuestado expresó haber recibido información sobre el protocolo de hostigamiento y acoso sexual, la calificación más baja fue el reactivo 485 relativo a los permisos de cuidados paternos para los hombres trabajadores.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 8 puntos. La calificación del reactivo 421 fue la mejor calificada en este factor y siendo la más baja la 422 relativa a conceder beneficios indebidos a determinadas personas.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



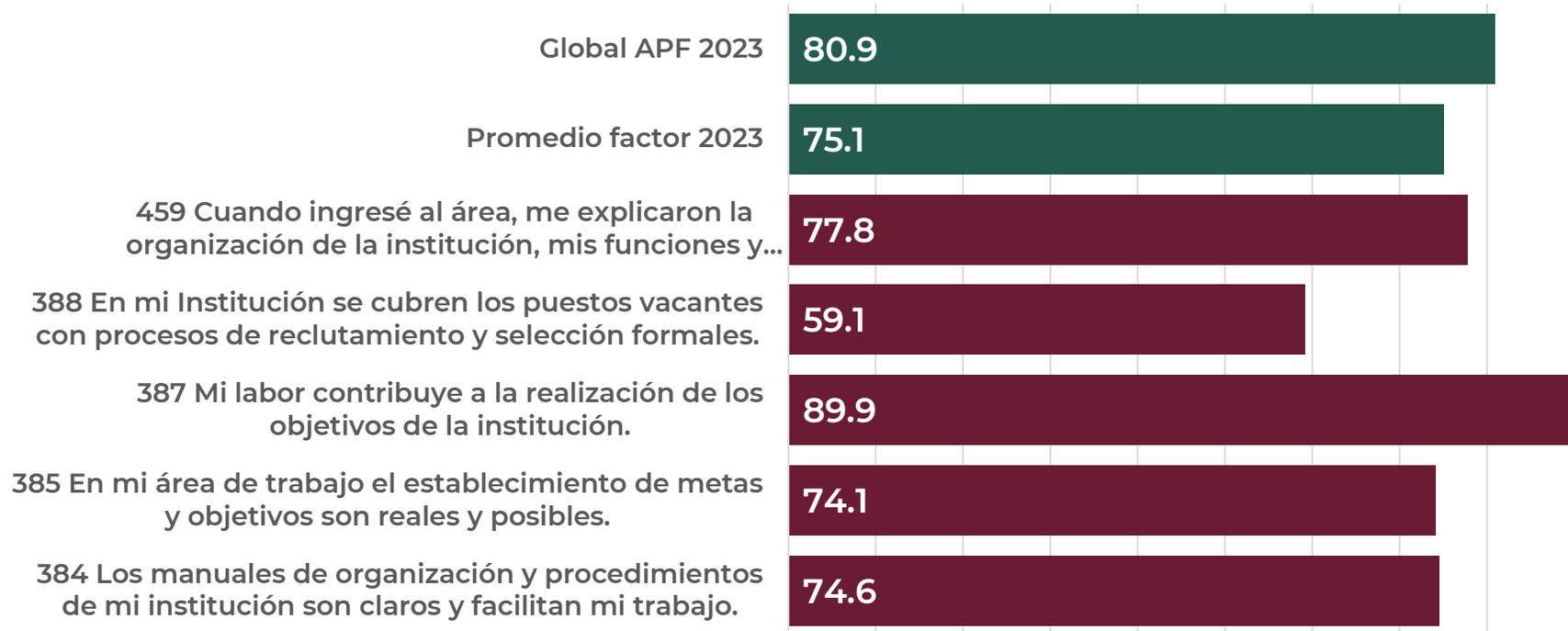
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 11.1 puntos. La calificación del reactivo 444 fue la mejor evaluada en ese factor, respecto a la información adecuada proporcionada para la realización de actividades. **En contraste el reactivo 447 fue uno de los más bajos de toda la Encuesta, relativo a la percepción de congruencia entre lo que dicen y hacen los mandos superiores.**

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 8.7 puntos. Destaca la calificación del reactivo 409 correspondiente al uso racional de los recursos, siendo la más baja el 379 sobre la percepción de que el personal realiza sus funciones conforme a la normatividad.

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



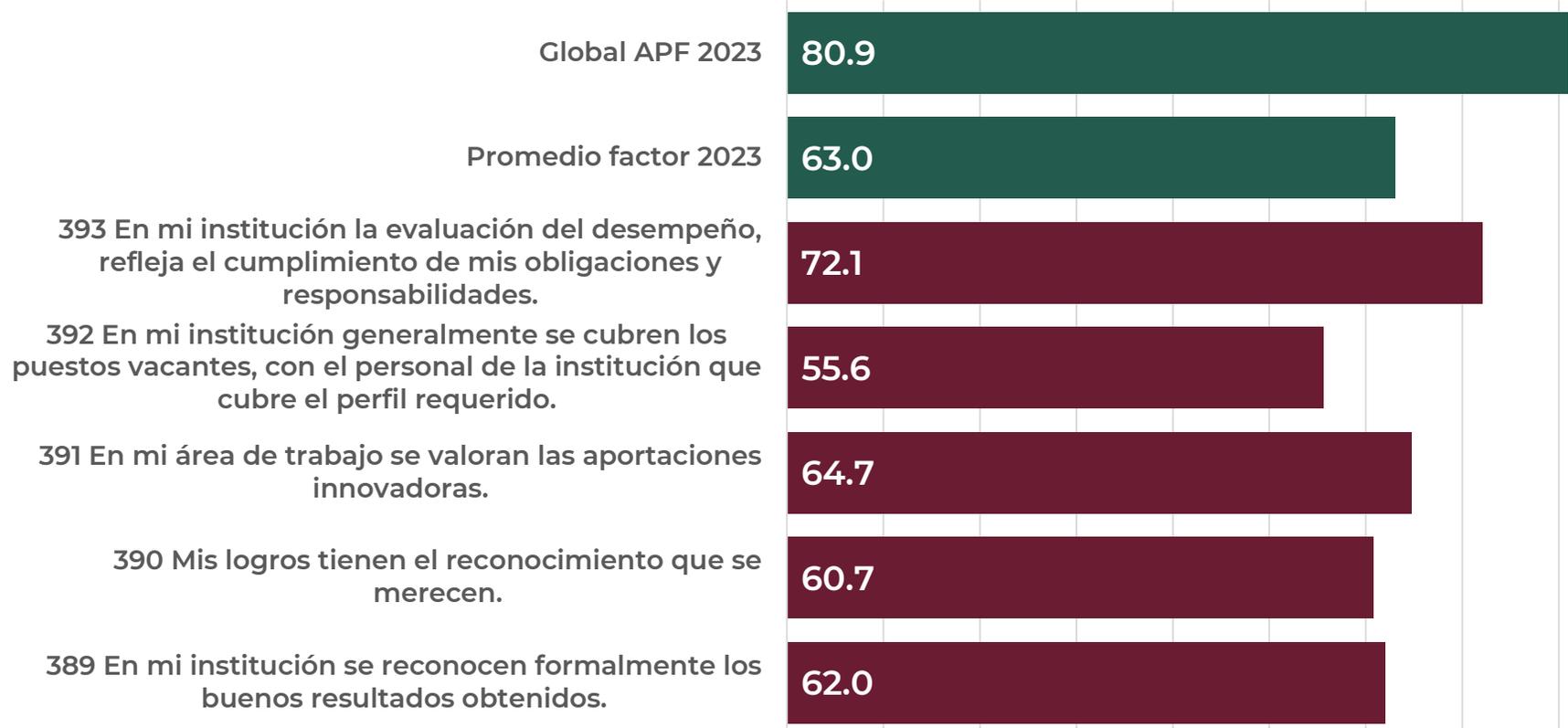
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 5.8 puntos. Destaca la calificación más alta del reactivo 387, **siendo uno de las más bajas de la Encuesta el reactivo 388, respecto al procedimiento para cubrir los puestos vacantes.**

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 5.5 puntos. Destaca la calificación más alta del reactivo 454, que aborda el aspecto de mejorar el servicio a la sociedad.

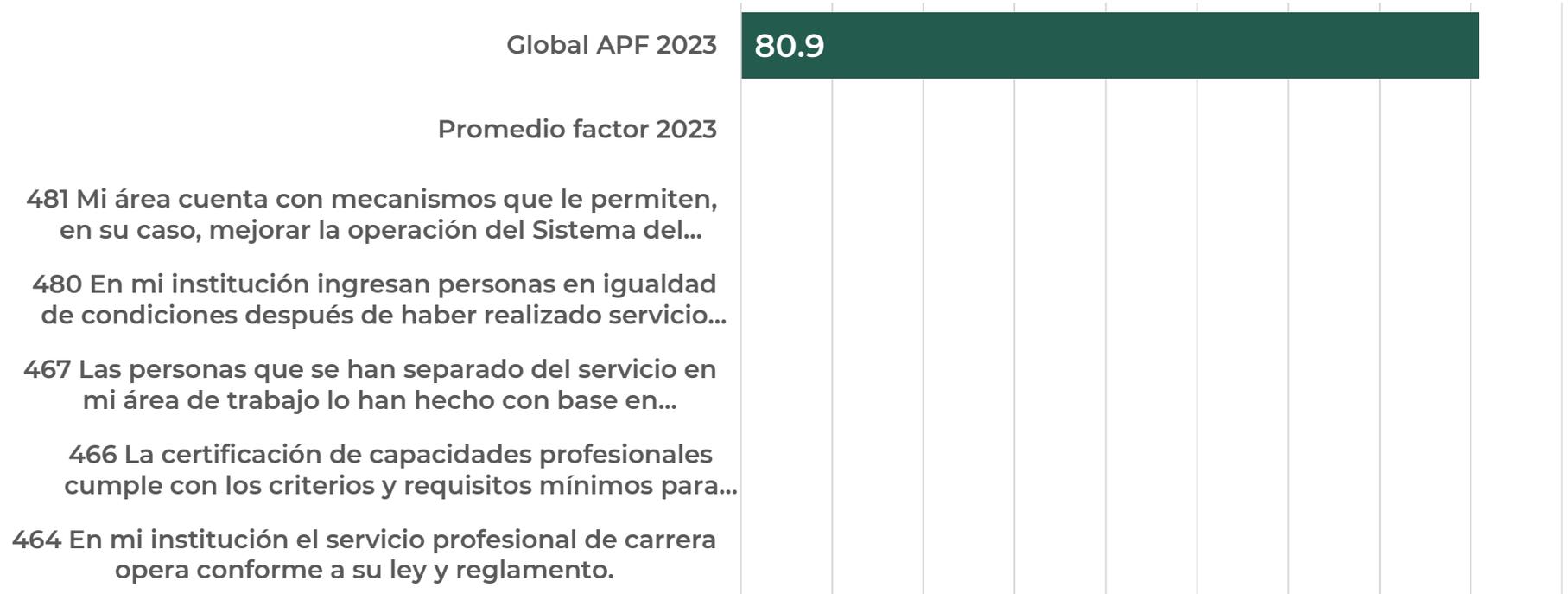
Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 17.9 puntos, siendo uno de los factores más bajos de toda la Encuesta. El reactivo 392, fue uno de los más bajos, lo que refiere que el personal considera que no se ocupan los puestos vacantes con personal que cubra el perfil.



Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023



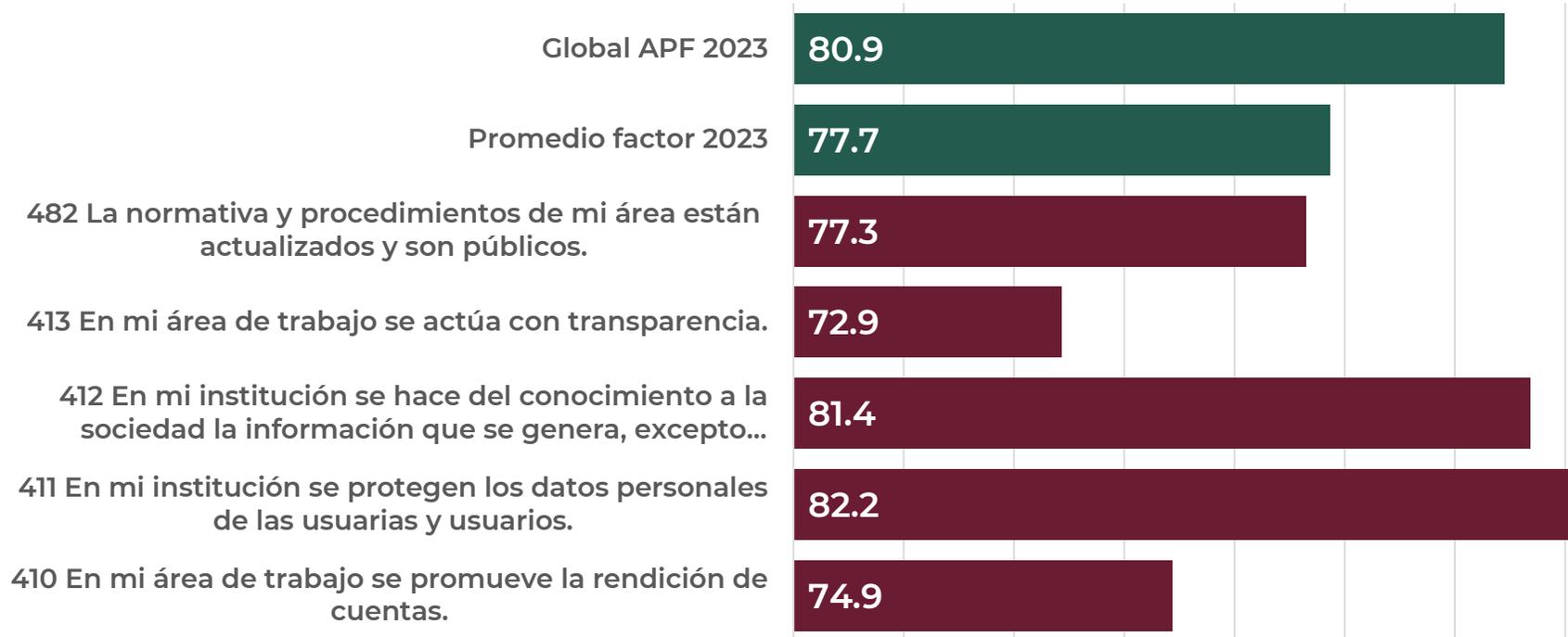
El INPer no cuenta con Servicio Profesional de Carrera.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 5.3 puntos. Destaca que el reactivo 453, derivado que el 84.1 por ciento de los encuestados se considera parte importante del equipo de trabajo, en contraste con el reactivo 449 que refiere que el 70.4 por ciento percibe que el personal se trata con respeto.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 3.2 puntos. Destaca la calificación más alta del reactivo 411 en que el personal considera que si se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, siendo la más baja la 413, en el cual el personal manifiesta que se actúa con transparencia.

Factor 128 VALORES / 2023



En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 1.8 puntos. Se aprecia en el reactivo 439 que el 82 por ciento del personal encuestado manifiesta conocer el Código de Ética de la Administración Pública Federal. Los reactivos de este factor fueron de los mejor calificados.



2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios)

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

ÁREA	S	F	Q	O	TOTAL
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	22	16	20	10	68

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

Entre las **sugerencias** destacan las siguientes:

La encuesta resulta muy larga y repetitiva; se debería considerar dar la opción de responder “no aplica”.

En el manejo de las plazas de base, se respete la normatividad y se de prioridad al personal con mayor antigüedad, en lugar de dar preferencia al personal de nuevo ingreso.

Difundir las funciones y los manuales del Comité de Ética.

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Que los directivos muestren empatía con la base trabajadora.

Mejorar las condiciones contractuales de los trabajadores, y se otorgue mayor seguridad laboral al personal de confianza.

Que la capacitación sea acorde a los puestos.

Cambiar a las autoridades.

Acciones en contra de los actos de corrupción.



Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre las **Quejas** destacan las siguientes:

Hostigamiento por parte de las autoridades, abuso de poder, discriminación, maltrato por parte de los directivos de la Administración, jefes misóginos, no valoran el trabajo.

Las denuncias que se presentan en la Secretaría de la Función Pública las regresan al OIC, y ahí solo se archivan.

La mayor parte de las quejas fueron respecto a la asignación de las plazas: Corrupción en la asignación de plazas, se otorgan a recomendados y a personas de nuevo ingreso, y no se otorgan al personal que ya tiene antigüedad, aún cuando existe escalafón. Nepotismo por parte de las autoridades.

Al personal de confianza, aún siendo personal operativo se les quitaron muchas prestaciones tales como: Estímulo económico por antigüedad de 25 y 30 años, permisos para faltas con autorización al año, etc.

Entre las **Felicitaciones** destacan las siguientes:

Orgullo de pertenecer a una institución como el INPer.

Por la labor de brindar asistencia en beneficio de las pacientes.



Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre **otros** destacan las siguientes:

Queja particular sobre jefes de Departamento que no cuenta con el conocimiento para desempeñar su trabajo, y no aprenden a pesar del tiempo que ya tienen al frente de las áreas.

Faltas de respeto sobre todo del personal con autoridad.

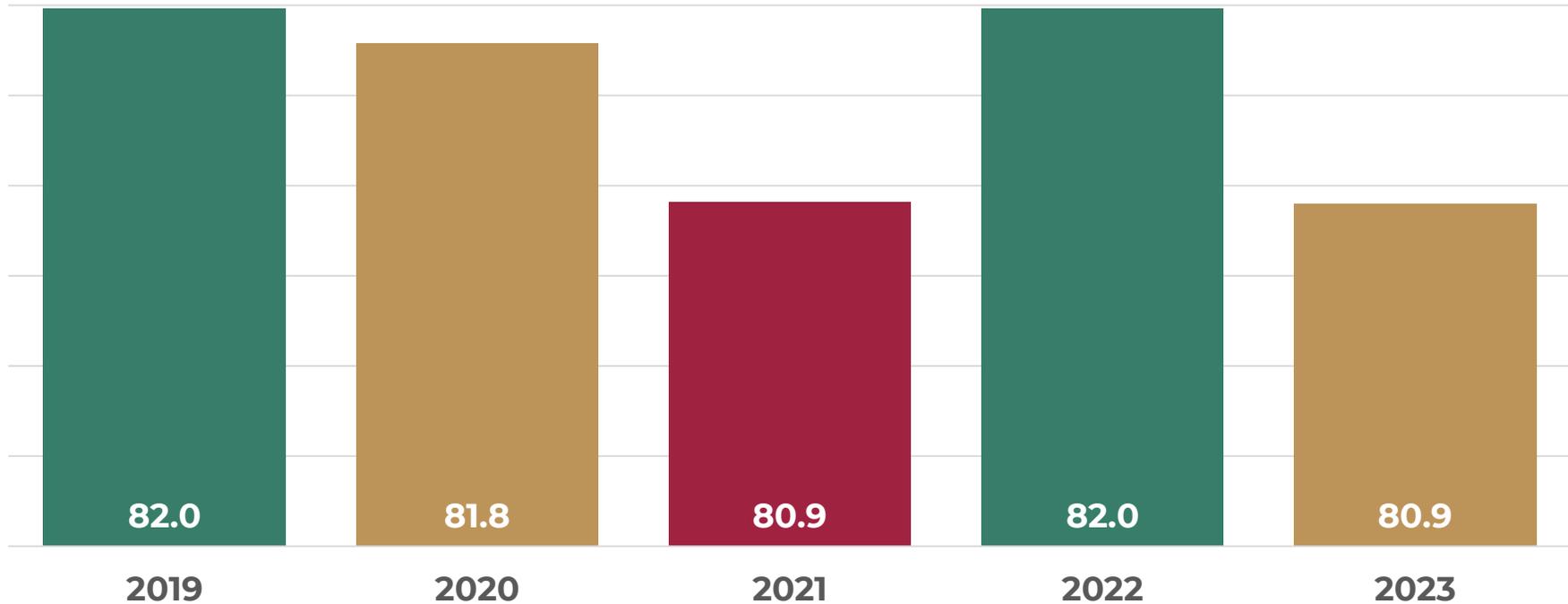
Que los mandos medios conozcan por lo menos la normatividad de sus puestos para los que fueron contratados.

La información de las denuncias presentadas ante el OIC se filtra, o se trata al acusado sin la presunción de inocencia.



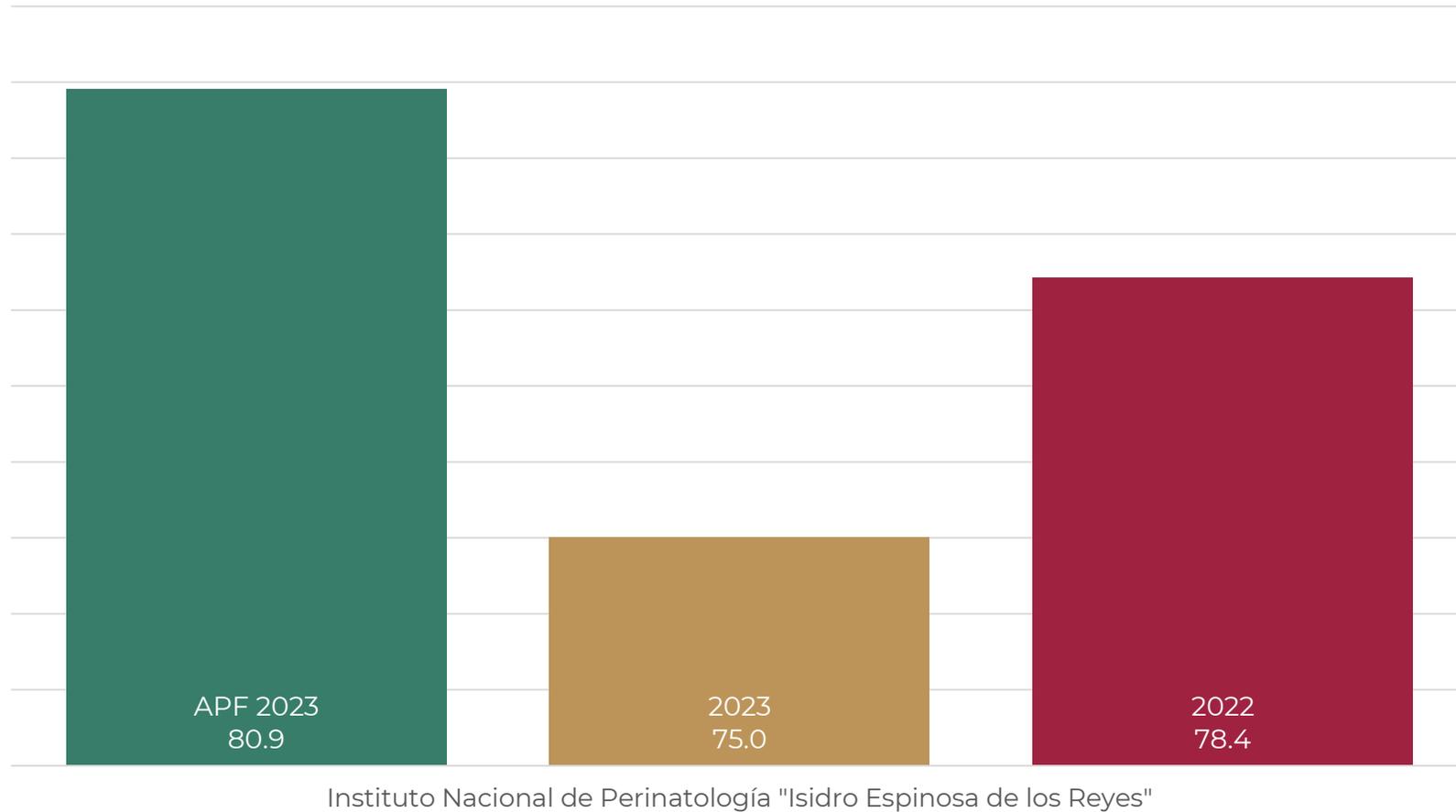
3. ANÁLISIS COMPARATIVO APF - INPER

COMPORTAMIENTO HISTÓRICO APF



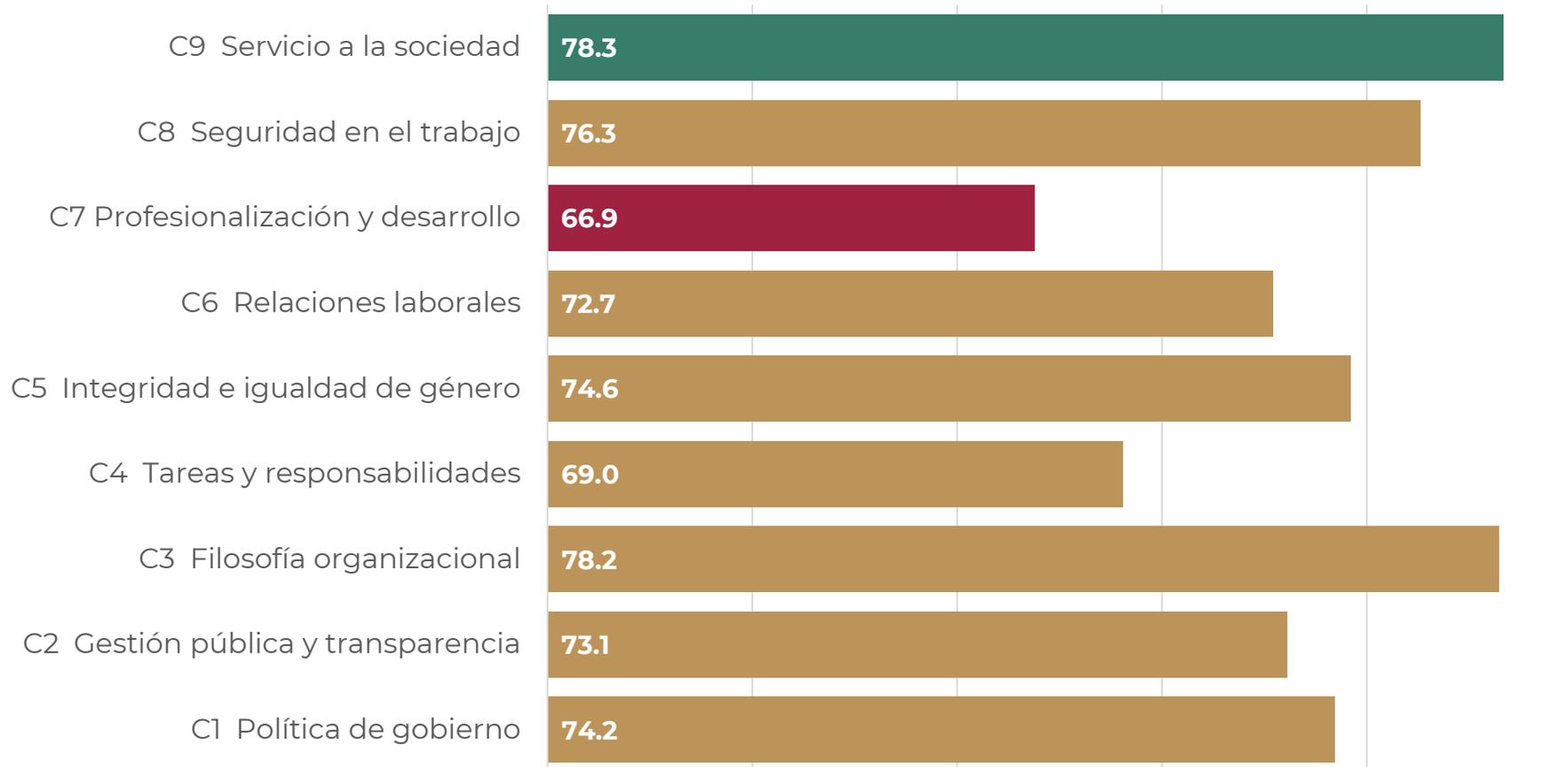
Respecto a la APF, se observó un ligero descenso en los ejercicios 2020 y 2021, que se puede asociar a la emergencia de la pandemia; en tanto para 2022 se observó un repunte debido a la reactivación de actividades de manera presencial en la APF, con el mismo promedio que en 2019, cuando iniciaba la pandemia. En 2023 se vuelve a observar un descenso que alcanzó el nivel del año 2021.

COMPARATIVO APF - INPER



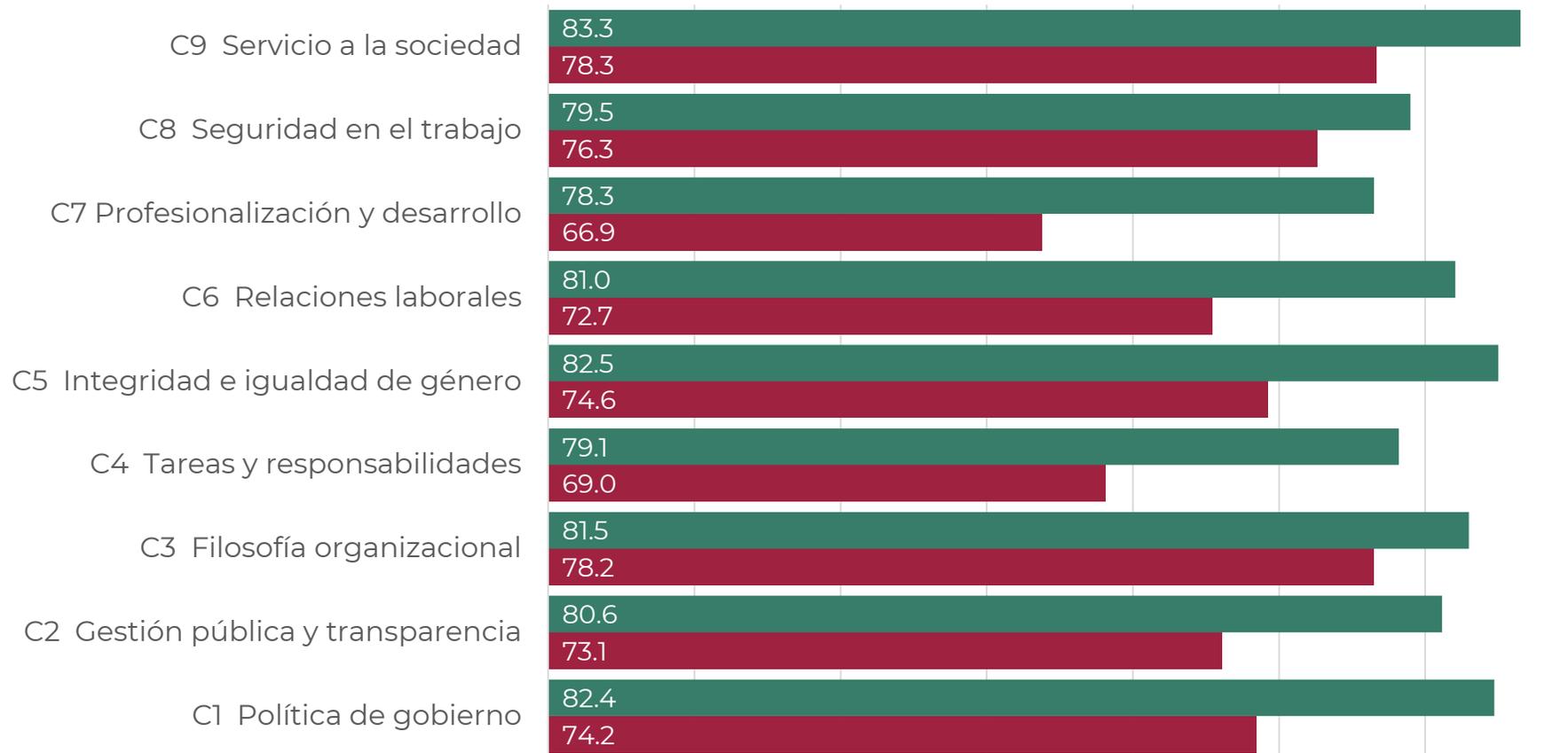
El INPer a lo largo de los ejercicios anteriores, siempre ha obtenido un índice por debajo del índice de la APF. Sin embargo, en 2023 se notó un considerable descenso en la calificación obtenida, con 5.9 puntos por debajo, situación que no se había observado anteriormente, lo cual refleja el descontento expresado en los comentarios, por parte del personal encuestado.

GRÁFICA POR CUADRANTE



Como se observa, el cuadrante C9 Servicio a la sociedad obtuvo el índice mejor calificado del INPer; en contraste, el cuadrantes C7 Profesionalización y Desarrollo se posicionó como el peor calificado; seguido del C4 Tareas y responsabilidades, ambos quedaron muy debajo tanto del índice de la APF como del índice del INPer.

GRÁFICA COMPARATIVA POR CUADRANTE 2023



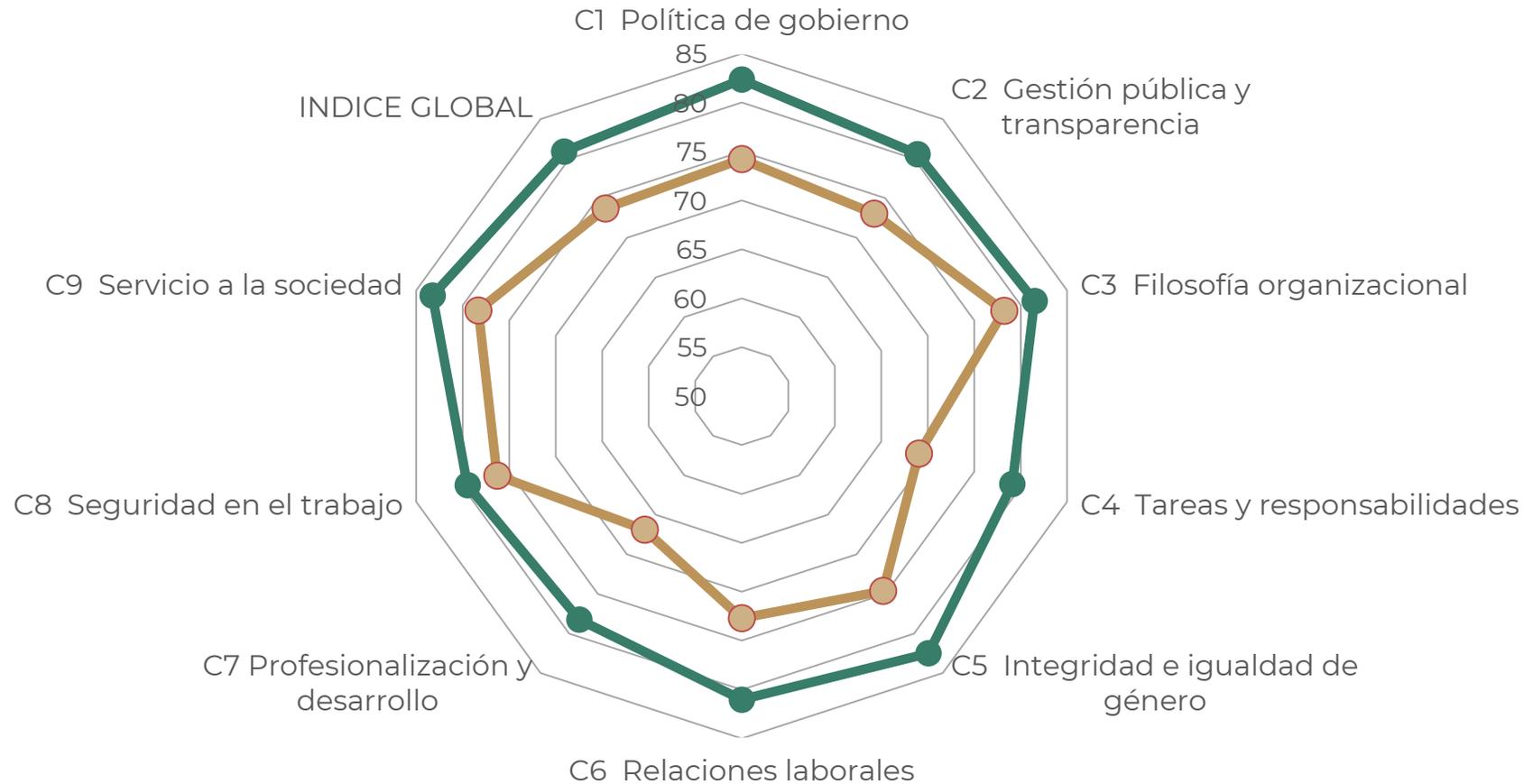
■ APF ■ INPER

Como se observa en el comparativo de los índices por cuadrante obtenidos por la APF y por el INPer, se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF)			
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-8.1	-10.1	-11.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-7.5	-7.9	-3.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-3.3	-8.3	-4.9

Como se observa, en todos los cuadrantes se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER.

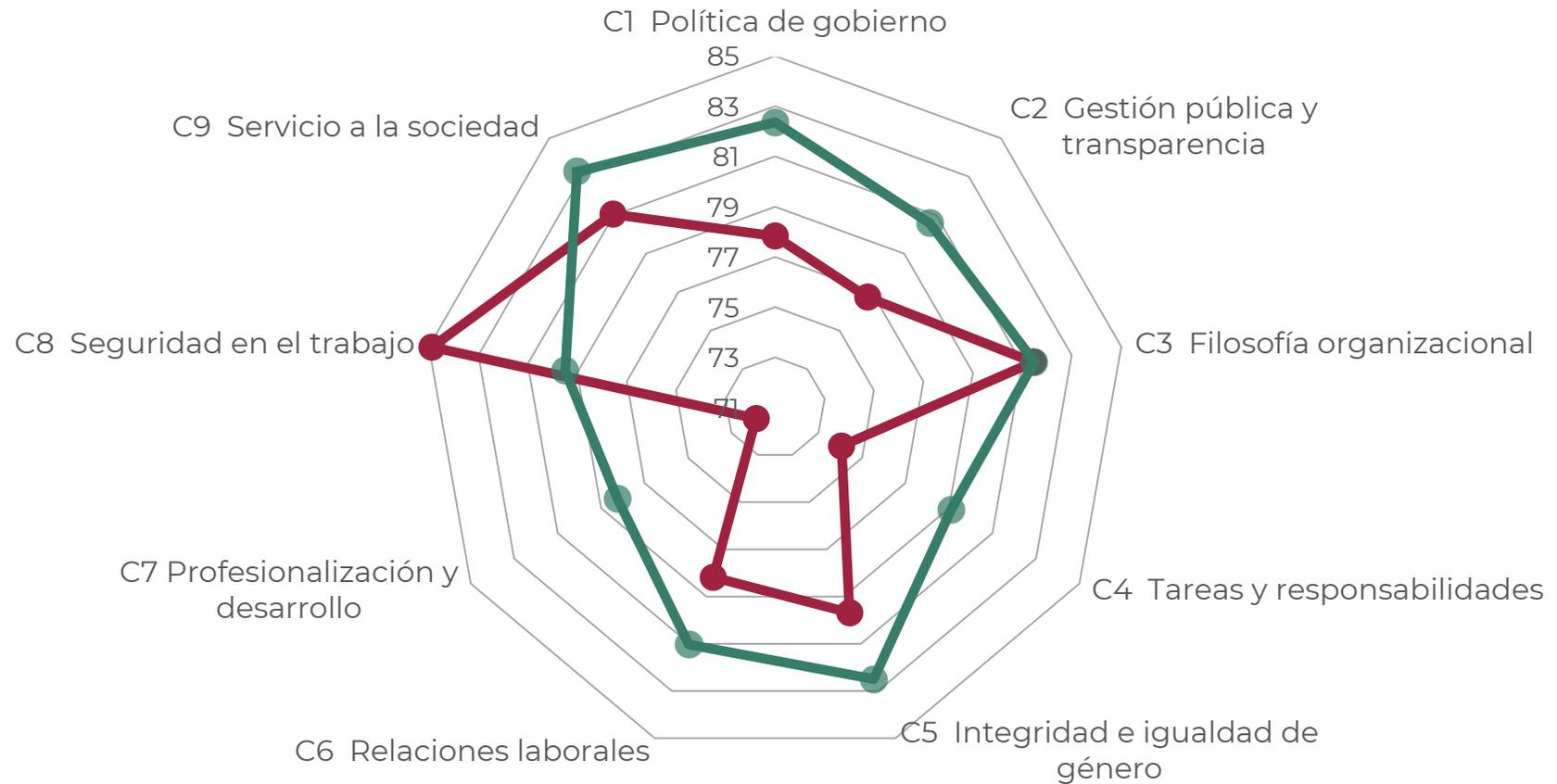
RADIALES APF 2023 - INSTITUCIÓN 2023



■ APF ■ INPER

Como se observa, en todos los cuadrantes se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER, siendo el más bajo el C7 con 14 puntos por debajo de la APF.

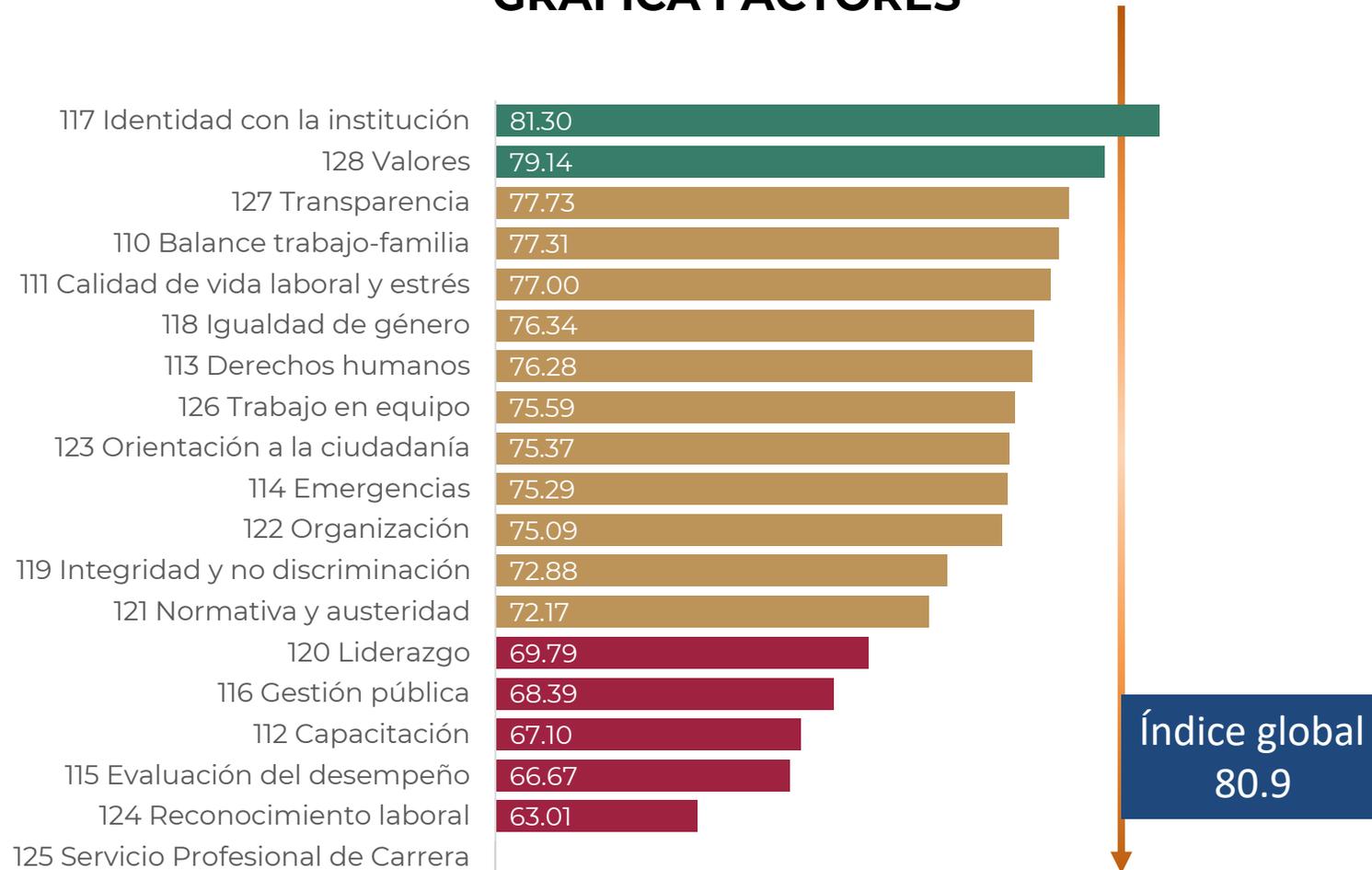
RADIALES APF (COMPARATIVO 2022-2023)



■ 2023 ■ 2022

En el comparativo de la APF 2022-2023, se aprecia que el cuadrante C8 obtuvo mayor puntuación en el 2022. En contraste, se observa un importante repunte en todos los demás cuadrantes en 2023.

GRÁFICA FACTORES

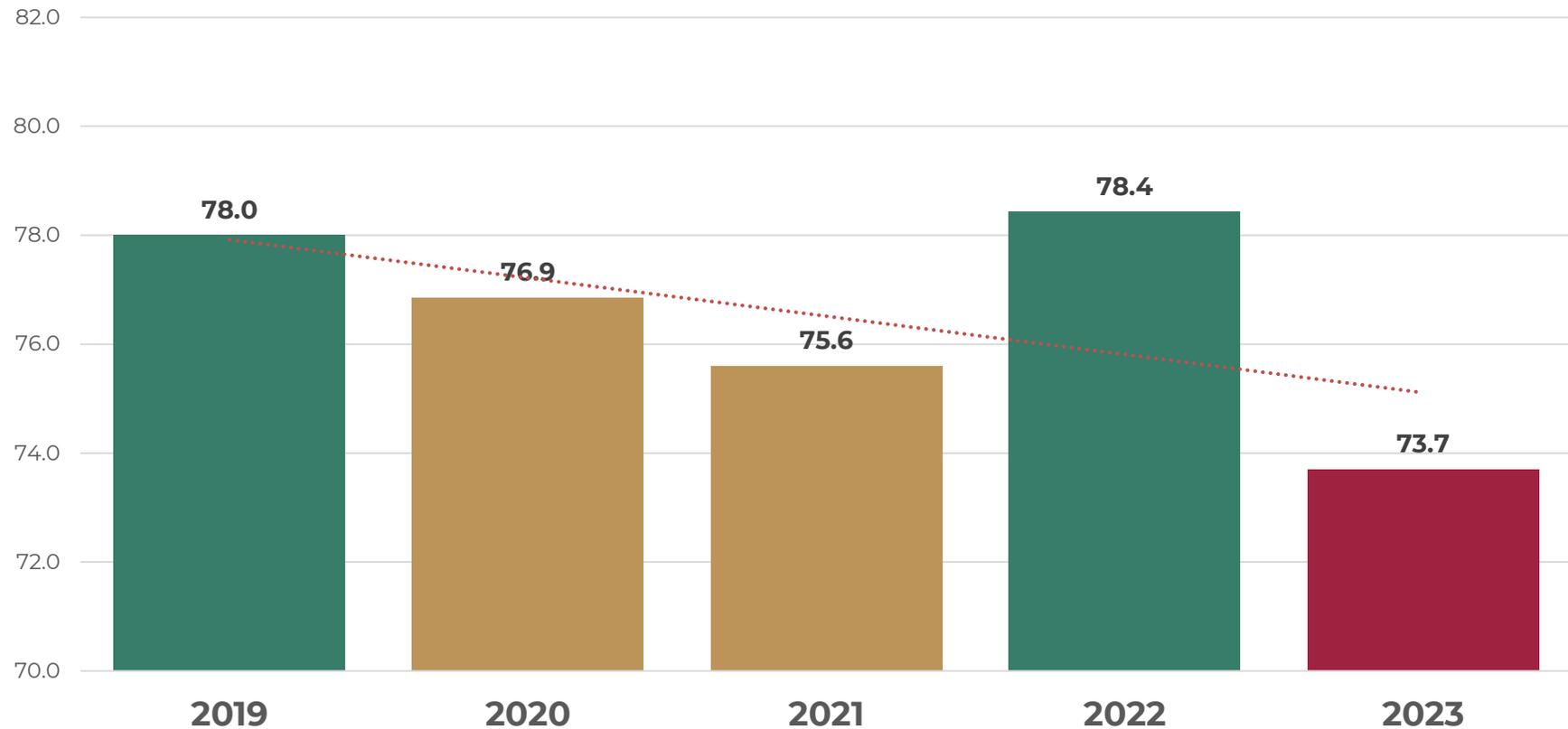


Si se realiza un análisis por factores, el INPer superó el índice global de la APF solo en el factor 117, producto del orgullo de pertenecer a la institución. En todos los demás se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER, siendo el más bajo el 124 Reconocimiento laboral, resultado congruente con los comentarios recibidos respecto a los procesos escalafonarios y otorgamiento de plazas.



4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL 2022 - 2023

COMPORTAMIENTO HISTÓRICO INPER



El INPer a lo largo de los ejercicios anteriores, siempre ha obtenido un índice por debajo del índice de la APF. Sin embargo, en 2023 se notó un considerable descenso en la calificación obtenida, con 5.9 puntos por debajo, situación que no se había observado anteriormente, lo cual refleja un descontento por parte del personal encuestado.

Cuadrante	2023	2022	
C1 Política de gobierno	74.2	77.8	↓
C2 Gestión pública y transparencia	73.1	76.7	↓
C3 Filosofía organizacional	78.2	81.4	↓
C4 Tareas y responsabilidades	69.0	74.1	↓
C5 Integridad e igualdad de género	74.6	79.7	↓
C6 Relaciones laborales	72.7	78.2	↓
C7 Profesionalización y desarrollo	66.9	71.9	↓
C8 Seguridad en el trabajo	76.3	84.9	↓
C9 Servicio a la sociedad	78.3	81.1	↓
ÍNDICE GLOBAL	73.7	78.4	

Del comparativo por cuadrante de los años 2022-2023, se aprecia un resultado desfavorable, derivado que de los nueve cuadrantes tuvieron un descenso en el índice obtenido.

El C7 obtuvo el índice más bajo de la encuesta; sin embargo, el reactivo con menor puntuación se ubica en el cuadrante C8 *“Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos”* con una puntuación de 48.6, seguido del reactivo ubicado en el cuadrante C4 *“En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido”* con un índice de 55.6.

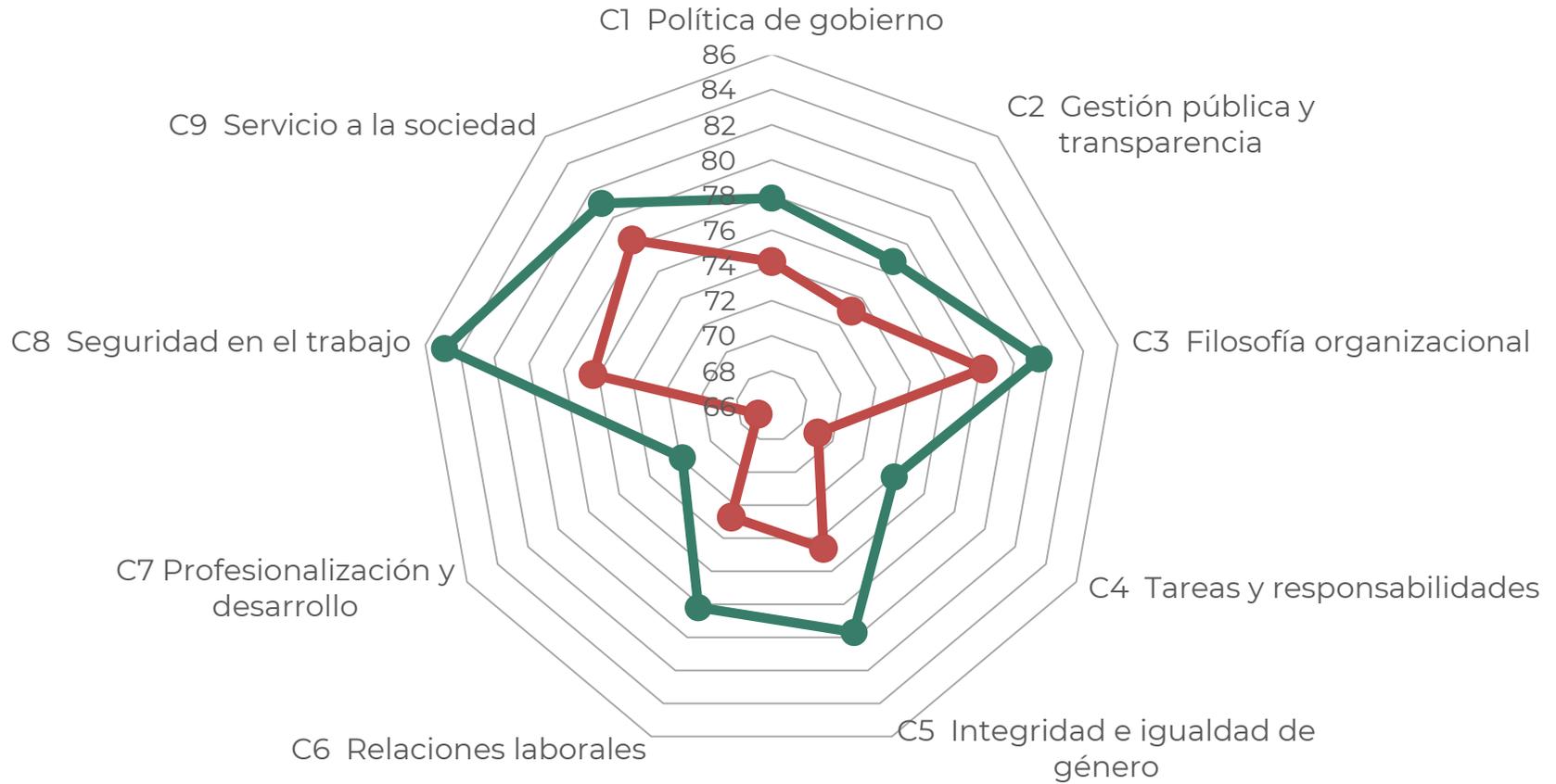
MODELO Tichy INPER (COMPARATIVO 2022-2023)

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	77.8	74.1	71.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.7	79.7	84.9
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	81.4	78.2	81.1

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	74.2	69.0	66.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	73.1	74.6	76.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.2	72.7	78.3

Del comparativo por cuadrante de los años 2022-2023, se aprecia un resultado desfavorable, derivado que de los nueve cuadrantes tuvieron un descenso en el índice obtenido.

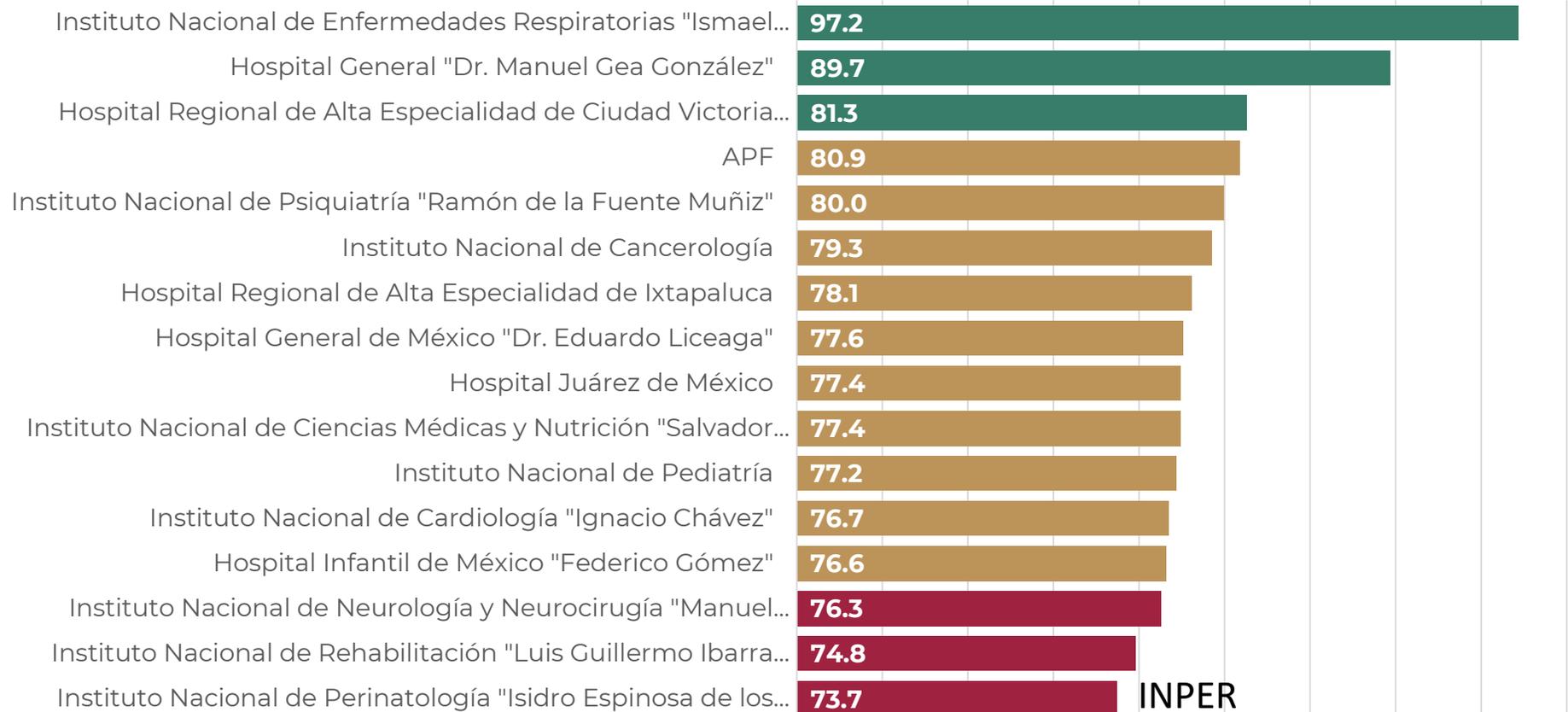
RADIALES INPER (COMPARATIVO 2022-2023)



■ 2022 ■ 2023

Del comparativo por cuadrante de los años 2022-2023, se aprecia en los radiales un resultado con tendencia a la baja en todos los cuadrantes

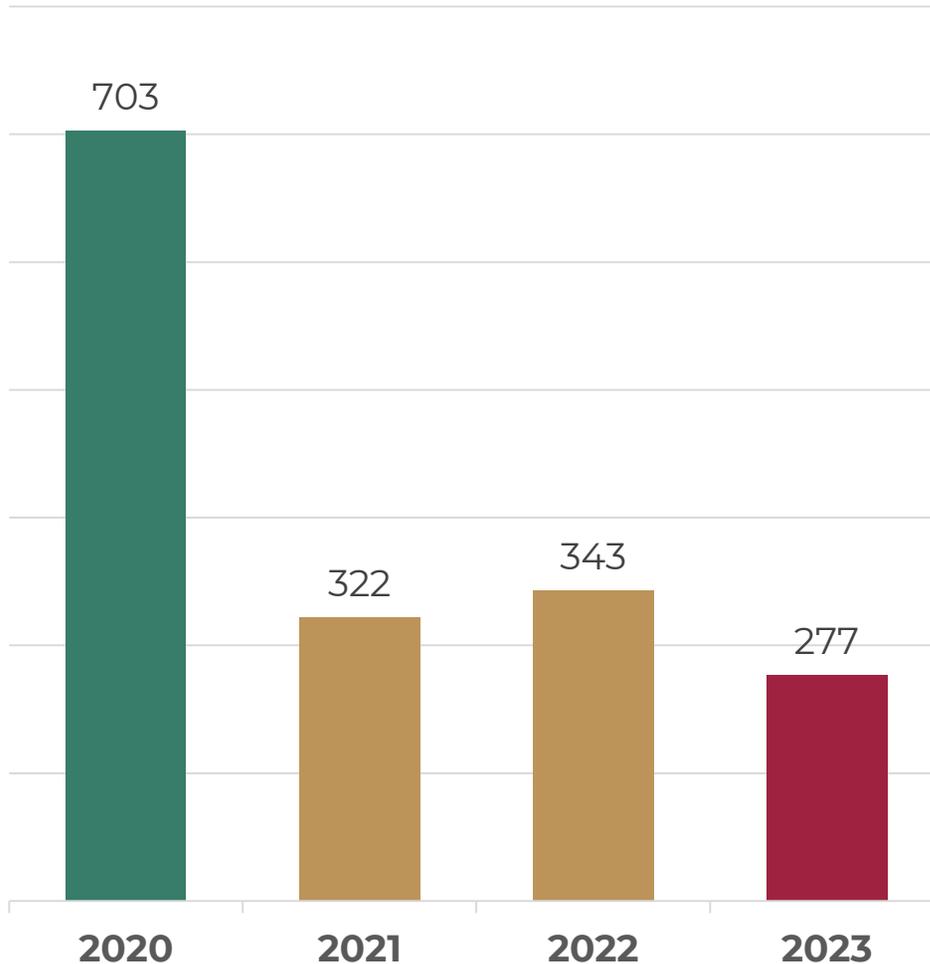
COMPARATIVO POR INSTITUCIONES RAMO 12



INPER

El comparativo se realizó entre instituciones del sector Salud, a efectos de que fueran equiparables las condiciones de trabajo. Como se aprecia en la gráfica, el INPer estuvo dentro de las instituciones de salud con menor índice obtenido, congruente con el número de quejas y sugerencias que se manifestaron en la Encuesta.

Encuestas 2020 - 2023



En 2023 es de hacer notar que la participación va hacia la baja, con tan sólo el 17% de participación del personal.

En el año 2020 el repunte en encuestas se debió al cierre de varios servicios por la pandemia, y el decremento en el número de pacientes atendidos.

Al ser las tres cuartas partes del personal profesionales de la salud, dedicados a la atención de pacientes, por la naturaleza de sus funciones, se les dificulta participar en la encuesta.



5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Fortalezas por cuadrante

Del análisis por cuadrante, destacan como fortalezas:

C3. Filosofía organizacional.....	78.2
C9. Servicio a la sociedad.....	78.3

Fortalezas por factores

117. Identidad con la institución.....	81.3
128. Valores.....	79.14
110. Balance trabajo-familia.....	77.31
111. Calidad de vida laboral y estrés.....	77.0

Como se observa, la puntuación más alta está asociada a los reactivos referentes a la identidad con la institución, a la satisfacción del trabajo, a la motivación por ser mejor persona servidora pública.



IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Áreas de Oportunidad por cuadrante

C7. Profesionalización y desarrollo.....	66.9
C4. Tareas y responsabilidades.....	69.0

Áreas de Oportunidad por factores

124. Reconocimiento laboral.....	63.0
115. Evaluación del desempeño.....	66.7
112. Capacitación.....	67.1

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



6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Número	Objetivos estratégicos	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
1	Construir en el INPer una ética pública fundada en los Códigos de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción.	116- Gestión Pública	
2	Incidir de manera favorable en el clima laboral en el INPer, a través de acciones de mejora que promuevan un ambiente de trabajo saludable.	117 - Identidad con la institución	
3	Impulsar el desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal, a través de un programa de capacitación acorde a las funciones inherentes a cada categoría de puesto.	112- Capacitación	



Número	Objetivos estratégicos	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
4	Proporcionar a los y las servidoras públicas de mando, las herramientas de liderazgo, que les permitan motivar a su personal mediante una visión clara y compartida del trabajo en equipo en beneficio de la Institución	120- Liderazgo	
5	Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, para asegurar que las contrataciones sean acordes a los perfiles de puestos	124- Reconocimiento Laboral	122- Organización



7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS



Número	Práctica de transformación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
1	Elaborar materiales informativos sobre la cultura de la denuncia ante posibles actos de corrupción y el Posicionamiento de Cero Tolerancia a los actos de corrupción en el INPer, para su observancia obligatoria por parte de todo el personal de esta institución.	116 - Gestión Pública	
2	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el PTCCO 2024, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	117 - Identidad con la institución	
3	Realizar una campaña informativa dirigida al personal operativo, sobre los requisitos para asignación de plazas por proceso escalafonario y o contratación con base en la normatividad establecida, por medio de difusión en boletín informativo línea directa, correos electrónicos Institucionales, wall paper y recibos de nómina.	124 - Reconocimiento laboral	122 - Organización

Número	Práctica de transformación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
4	Difundir por medio de boletín informativo línea directa, correos electrónicos institucionales, wall paper y recibos de nómina, el link donde se encuentra publicado el Reglamento de Escalafón para los trabajadores de base del Instituto Nacional de Perinatología.	124 – Reconocimiento laboral	122 - Organización
5	Realizar evaluaciones de seguimiento de los eventos de capacitación contratados, para verificar que se cumplieron los objetivos de los cursos impartidos.	112 - Capacitación	
6	Gestionar para el personal de mandos medios y superiores del INPer el curso "Liderazgo e inteligencia emocional"	120 - Liderazgo	



8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO 2024



9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Cuadrante	2022	2023	Dif.
C1 Política de gobierno	77.8	74.2	-3.61
C2 Gestión pública y transparencia	76.7	73.1	-3.69
C3 Filosofía organizacional	81.4	78.2	-3.22
C4 Tareas y responsabilidades	74.1	69.0	-5.02
C5 Integridad e igualdad de género	79.7	74.6	-5.08
C6 Relaciones laborales	78.2	72.7	-5.48
C7 Profesionalización y desarrollo	71.9	66.9	-4.98
C8 Seguridad en el trabajo	84.9	76.3	-8.57
C9 Servicio a la sociedad	81.1	78.3	-2.72
ÍNDICE GLOBAL	78.4	73.7	-4.69

El Índice global del INPer tuvo un decremento de 4.7 puntos, al pasar de 78.43 a 73.7.

Como se puede observar, en todos los cuadrantes se mostró una tendencia a la baja

Destacó el descenso del C8 Seguridad en el trabajo, derivado de que de los cuatro reactivos que lo integran, impactó la calificación del reactivo 487 *“Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos”* con la calificación más baja de toda la encuesta, 48.6.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
1	Transparentar los procesos escalafonarios para ocupar las plazas vacantes de base, mediante publicar en los franelógrafos institucionales, los oficios de convocatorias, los candidatos del concurso, así como los resultados de quienes resulten ganadores de las plazas..	124 - Reconocimiento laboral	02/05/2023	31/10/2023	5- Operativos	El 19 de abril de 2023 se publicaron en los franelógrafos del INPer, las convocatorias para ocupar las plazas de base vacantes, con los requisitos para postularse y las fechas del proceso. El 04 de mayo se publicaron los resultados en la Intranet institucional, así como en los franelógrafos y área de checadores.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
2	Actualizar el formato 5120-03 Nota buena por desempeño, a efecto de que la evaluación abarque aspectos de productividad, comportamiento ético, y no sólo de asistencia y permanencia en el área de trabajo. Este instrumento permitirá otorgar el premio del empleado del mes, considerando otros criterios de desempeño laboral más significativos que la puntualidad y asistencia.	115 - Evaluación del desempeño	02/05/2023	31/10/2023	5- Operativos	El 20 de junio de 2023 se remitió con oficio INPER-DP-SDO-151-2023 a la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, la propuesta de actualización del formato 5120-03 Nota buena por desempeño, en el cual se incluyeron nuevos factores a evaluar y otras áreas de oportunidad para medir el desempeño del personal.

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
3	Promover la capacitación del personal administrativo y de los profesionales de la salud, mediante la realización de cursos en modalidad presencial y en línea, correspondientes a temas de interés institucional.	112 - Capacitación	01/01/2023	30/11/2023	1- Todo el personal	<p>En el marco del programa de trabajo y a las acciones de capacitación para promover una Cultura Institucional y para dar respuesta al PND 2018-2024: Programa Nacional de Igualdad; el Programa Nacional contra la Discriminación y el Programa Nacional de los Derechos Humanos, se solicitó al personal realizar el curso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso SIN Discriminación a los Servicios de Salud para las Personas de la Diversidad Sexual <p>Asimismo, en el mes de abril se realizaron cuatro cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento y autonomía de las mujeres • Masculinidades • Comunicación Incluyente y No Sexista • Comunicación Incluyente - sin Sexismo

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
4	Diseñar y colocar carteles en diferentes espacios del INPer, que permitan a través de un código QR, ingresar directamente al Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECC), a fin de promover una cultura de denuncia ante los posibles actos de corrupción en el INPer.	116 - Gestión pública	02/05/2023	29/09/2023	1. Todo el personal	Con el propósito de fomentar una cultura de combate a la corrupción, se suscribió en el INPER, el Posicionamiento de Cero Tolerancia a los actos de corrupción, se solicitó colocarlo en cada área, en un lugar visible a todo el personal, y suscribir la carta compromiso de su observancia obligatoria.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
5	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2023, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	117- Identidad con la institución	01/04/2023	30/04/2023	1- Todo el personal	El 14 de abril de 2023 mediante oficio CIRCULAR/DG/DP/004/2023, se difundieron los resultados de la ECCO 2022; así como las Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2023.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023

Número	Práctica de transformación	Factor relacionado	Fecha de inicio	Fecha de fin	Personal dirigido	Acciones realizadas
6	Planear y organizar el curso "Gestión efectiva de la supervisión", dirigido al personal de mando, a fin de proporcionar herramientas para el manejo efectivo de personal.	120 - Liderazgo	21/08/2023	29/09/2023	3- Mandos medios	Del 21 de agosto al 01 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el curso "Gestión efectiva de la supervisión", con la participación de 26 personas servidoras públicas del INPer.



10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS Y PTCCO 2024



DIFUSIÓN DE RESULTADOS

La difusión de resultados obtenidos en la ECCO 2023 y las PTCCO 2024, se estableció como práctica 2, y se realizará a través de los medios disponibles en e INPer:

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

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

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

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

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

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
5	Mejorar la percepción del clima laboral en el INPer, a través del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional 2022, para iniciar el programa de acción necesario.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2023, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	117- Identidad con la institución	137 - Servicio a la sociedad
6	Proporcionar a los y las servidoras públicas de mando, las herramientas de liderazgo, que les permitan motivar a su personal mediante una visión clara y compartida del trabajo en equipo en beneficio de la Institución	1- Estratégica	Planear y organizar el curso "Gestión efectiva de la supervisión", dirigido al personal de mando, a fin de proporcionar herramientas para el manejo efectivo de personal.	3- Mandos Medios	120 - Liderazgo	



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

 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	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Construir en el INPer una ética pública fundada en los Códigos de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción.	2- Operativa	Elaborar materiales informativos sobre la cultura de la denuncia ante posibles actos de corrupción y el Posicionamiento de Cero Tolerancia a los actos de corrupción en el INPer, para su observancia obligatoria por parte de todo el personal de esta institución.	1- Todo el personal	21/03/2024	01/01/2024	30/09/2024	Prevención actos de corrupción	116 - Gestión pública			Medio
2	2 - Incidir de manera favorable en el clima laboral en el INPer, a través de acciones de mejora que promuevan un ambiente de trabajo saludable.	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el PTCCO 2024, en la Normateca Institucional y notificar al personal.	1- Todo el personal	21/03/2024	01/01/2024	30/04/2024	Difundir resultados ECCO 2023 y PTCCO 2024	117 - Identidad con la institución			Medio
3	3 - Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, para asegurar que las contrataciones sean acordes a los perfiles de puestos.	2- Operativa	Realizar una campaña informativa dirigida al personal operativo, sobre los requisitos para asignación de plazas por proceso escalafonario y o contratación con base en la normatividad establecida, por medio de difusión en boletín informativo línea directa, correos electrónicos Institucionales, wall paper y recibos de nómina.	1- Todo el personal	21/03/2024	01/01/2024	29/11/2024	Difundir requisitos para participar en escalafón de plazas	124 - Reconocimiento laboral	122 - Organización	104 - Tareas y responsabilidades C4	Medio
4	3 - Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, para asegurar que las contrataciones sean acordes a los perfiles de puestos.	2- Operativa	Difundir por medio de boletín informativo línea directa, correos electrónicos institucionales, wall paper y recibos de nómina, el link donde se encuentra publicado el Reglamento de Escalafón para los trabajadores de base del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	1- Todo el personal	21/03/2024	01/01/2024	29/11/2024	Difundir Reglamento de Escalafón para los trabajadores de base del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	124 - Reconocimiento laboral	122 - Organización		Medio
5	4 - Impulsar el desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal, a través de un programa de capacitación acorde a las funciones inherentes a cada categoría de puesto.	2- Operativa	Realizar evaluaciones de seguimiento de los eventos de capacitación contratados, para verificar que se cumplieron los objetivos de los cursos impartidos.	1- Todo el personal	21/03/2024	01/01/2024	29/11/2024	Evaluar la capacitación otorgada	112 - Capacitación	107 - Profesionalización C7		Medio
6	5 - Desarrollar habilidades de liderazgo orientado a liberar el potencial de los mandos medios del Instituto y formar líderes capaces de dirigir a equipos de trabajo exitosos.	1- Estratégica	Gestionar para el personal de mandos medios y superiores del INPer el curso "Liderazgo e inteligencia emocional"	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	21/03/2024	01/01/2024	26/08/2024	Curso liderazgo	120 - Liderazgo			Medio

Firma: 
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Rafael Antonio Cobaxin Villegas, Director de Administración y Finanzas
 Fecha: 21 de Marzo de 2024