



INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIURGÍA
MANUEL VELASCO SUÁREZ



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Análisis ECCO PTCCO

2019 - 2024

Instituto Nacional de Neurología y
Neurocirugía Manuel Velasco Suárez

Dirección de Administración

Subdirección de Recursos Humanos





**ECCO
PTTCCO
2019-2023**

Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
 - Factores mejor evaluados
 - Factores peor evaluados
 - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
 - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
 - Objetivos estratégicos
 - Cédula de programación de PTCCO 2025



Introducción

El Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez (INNNMVS) tiene como Misión:

“Contribuir al bienestar y la equidad social en cumplimiento con el derecho de protección a la salud a través de la innovación científica, la excelencia académica y la calidad y seguridad de los servicios de salud en el ámbito de las neurociencias”.

En ese contexto, es de suma importancia que el INNNMVS cuente con un ambiente laboral agradable, que satisfaga las necesidades de las personas servidoras públicas que en el laboran, con el fin de mejorar su desempeño y productividad, lo cual redundará en el logro de los objetivos Institucionales.

Introducción



INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA
MANUEL VELASCO SUÁREZ



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Por lo anterior, las autoridades del INNMS desde el año 2019, han intensificado las campañas de sensibilización para participar en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), logrando en el año 2023, la colaboración del 98% de la comunidad institucional.

Lo cual no solo significa un logro, sino un gran compromiso, para diseñar estrategias que permitan solventar las áreas de oportunidad detectadas en los últimos 5 años que permitan mejorar el clima laboral de la institución.

Finalmente, se presenta a continuación el análisis de los resultados obtenidos en cada uno de los factores y cuadrantes evaluados.





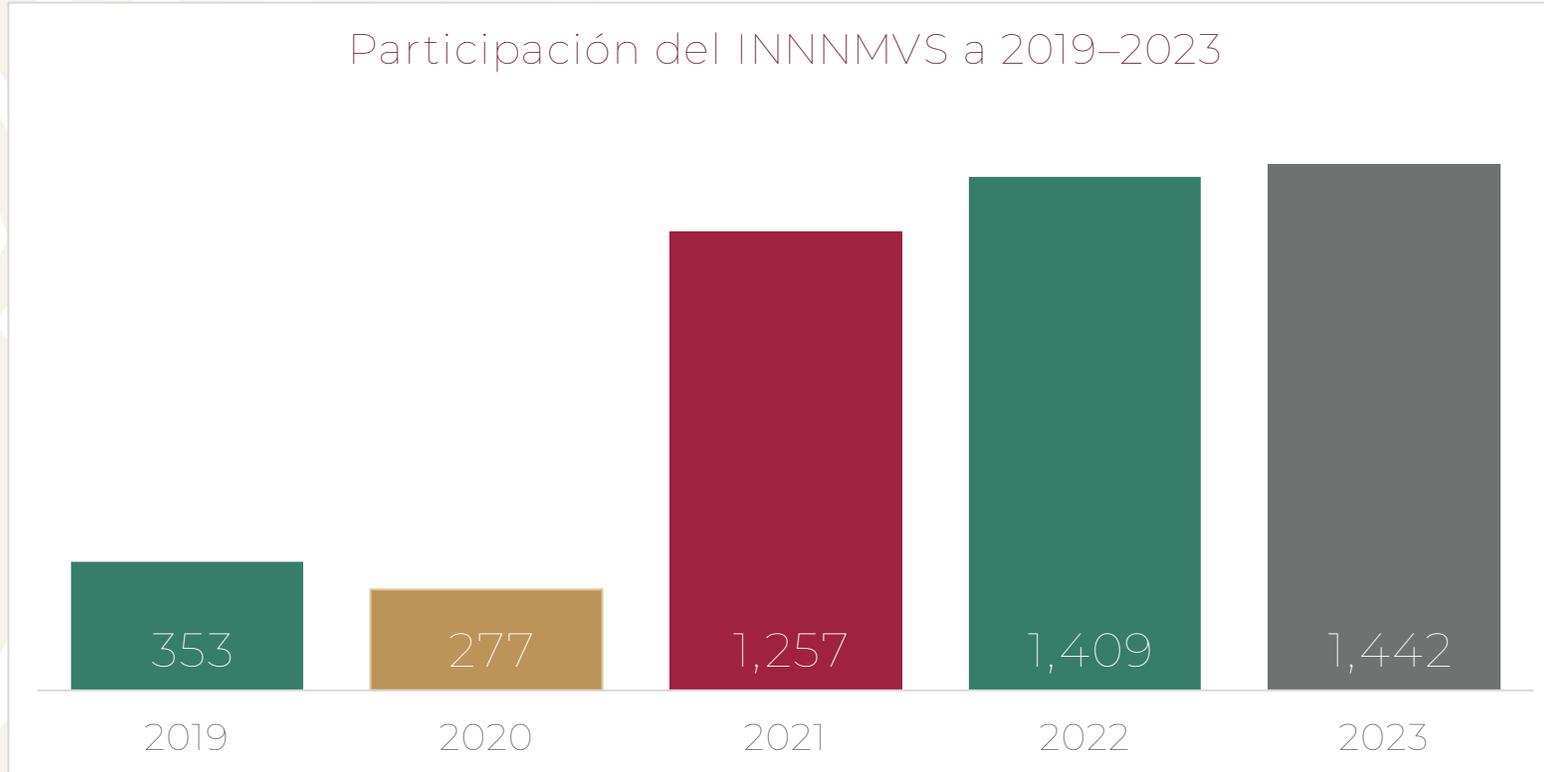
ANÁLISIS CUANTITATIVOS



Resultados ECCO 2019-2023

Resultados ECCO 2019-2023

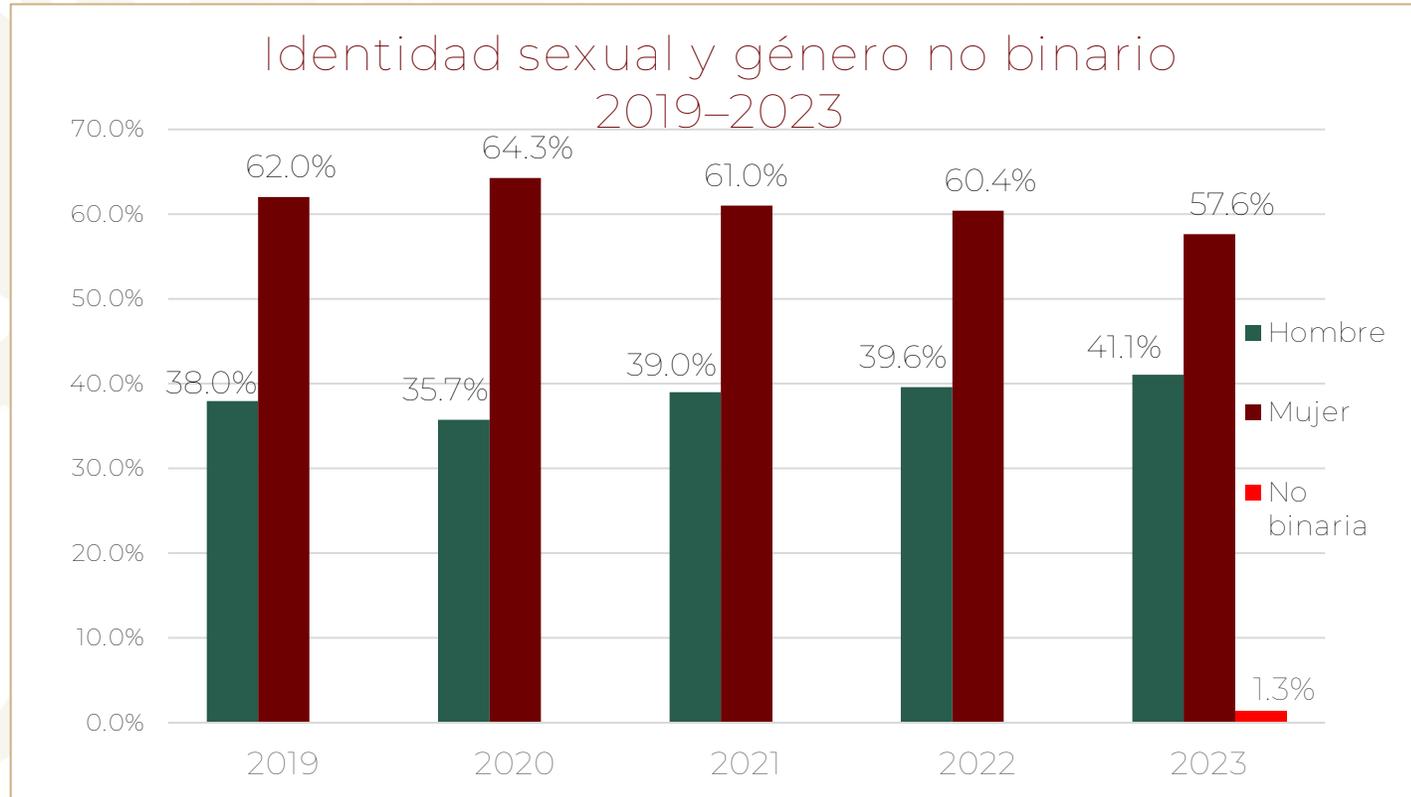
Participación



Como se puede observar en la presente grafica el índice de participación de la comunidad institucional en la encuesta ECCO se ha incrementado notablemente en los últimos 2 años, logrando en el año 2023 la un incremento del 98% de las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS.

Lo que contribuye a tener una mejor visión del clima laboral institucional.

Sociodemográficos



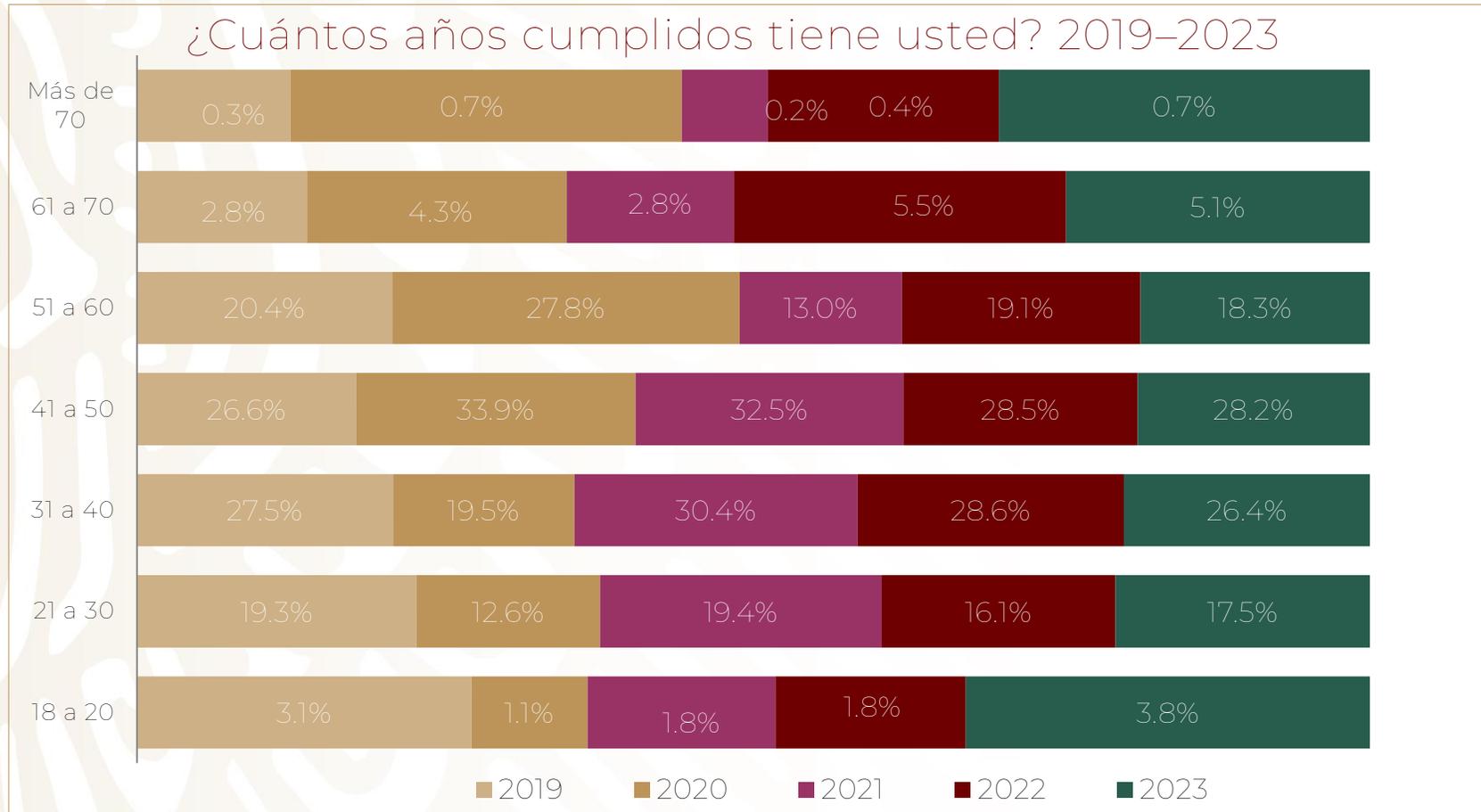
Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 61% del personal encuestado pertenece al género femenino, mientras que el 39% al masculino.
- Por primera vez en el año 2023, se contó con la participación del personal no binario representando 1.3% de los encuestados.

Interpretación:

- Con base en lo anterior, podemos observar, que el mayor número de personas servidoras públicas que participaron en las encuestas de ECCO, en los últimos 5 años pertenecían al género femenino.

Sociodemográficos



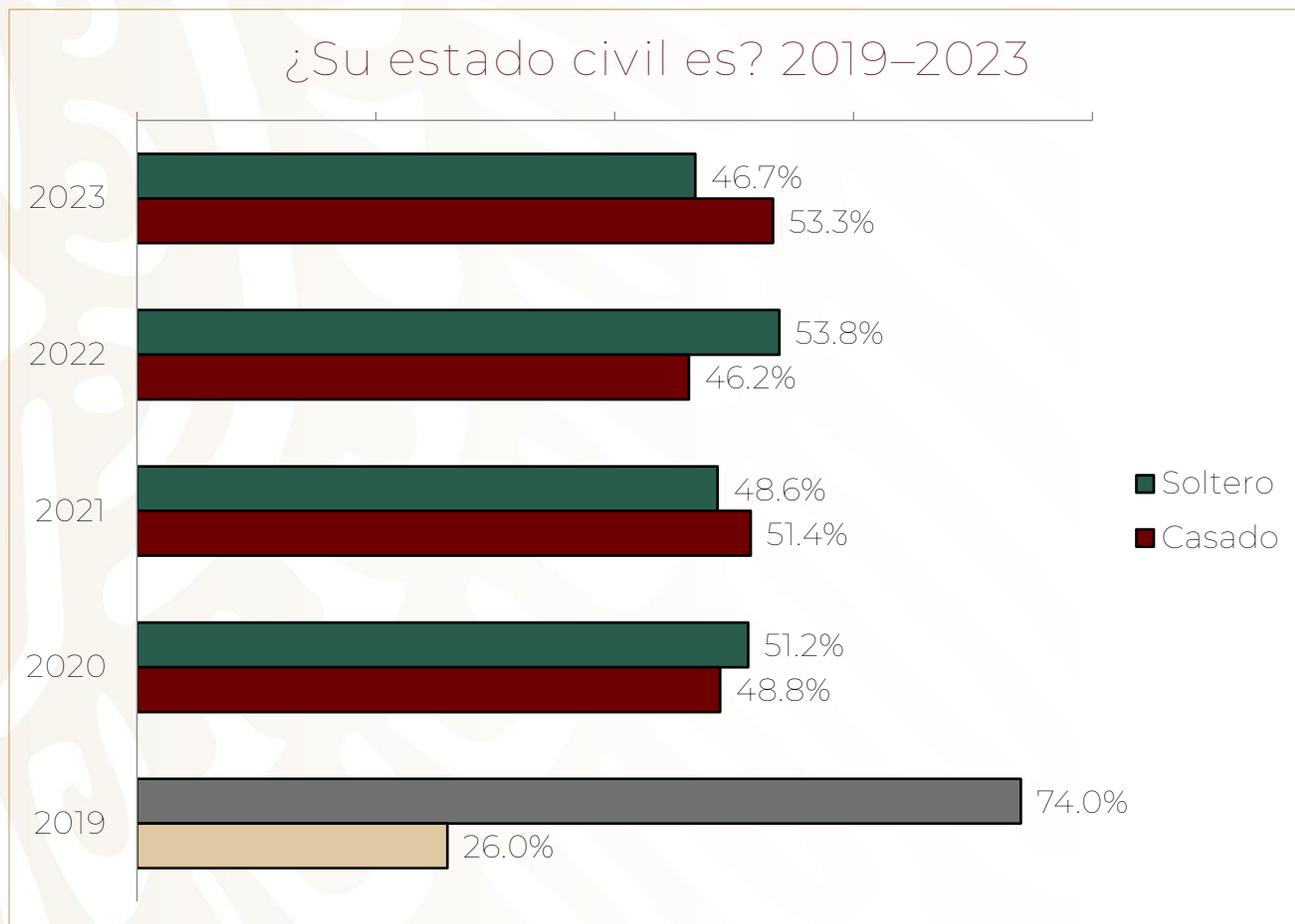
Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 80% del personal que participo en las encuestas se encuentra en el rango de edad de 31 a 70 años.
- Mientras que el 20% tiene de 18 a 30 años.

Interpretación:

Por lo anterior, se resume que existe una mayor población en edad adulta, lo que representa mayor experiencia y responsabilidad en el ámbito laboral.

Sociodemográficos



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El mayor número de las personas servidoras públicas, encuestadas son solteras; representando el 55% de la población institucional.
- El personal casado, constituye el 45% del universo encuestado en el mismo período.

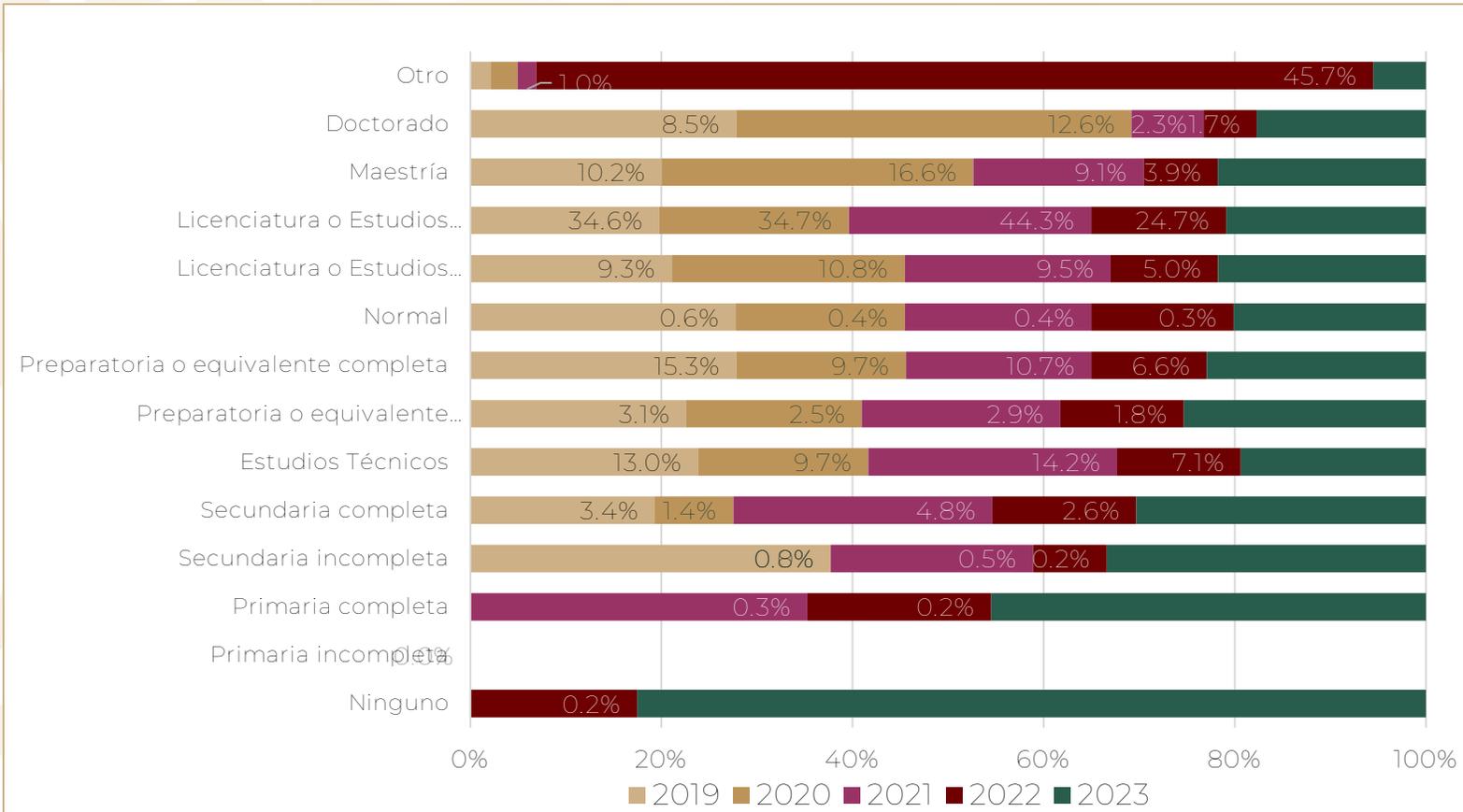
Interpretación:

La diferencia que existe en términos generales, entre las personas casadas y solteras encuestadas en el periodo de 2019 a 2023 es del 5%.

Por otra parte, en el ejercicio 2019, se contó con el 74% de participación de personas solteras.

Sociodemográficos

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 66.4% de la población institucional cuenta con estudios que van desde la Normal hasta el Doctorado.
- El 36.1% de las personas servidoras públicas encuestadas tienen Licenciatura o Estudios Profesionales completos.

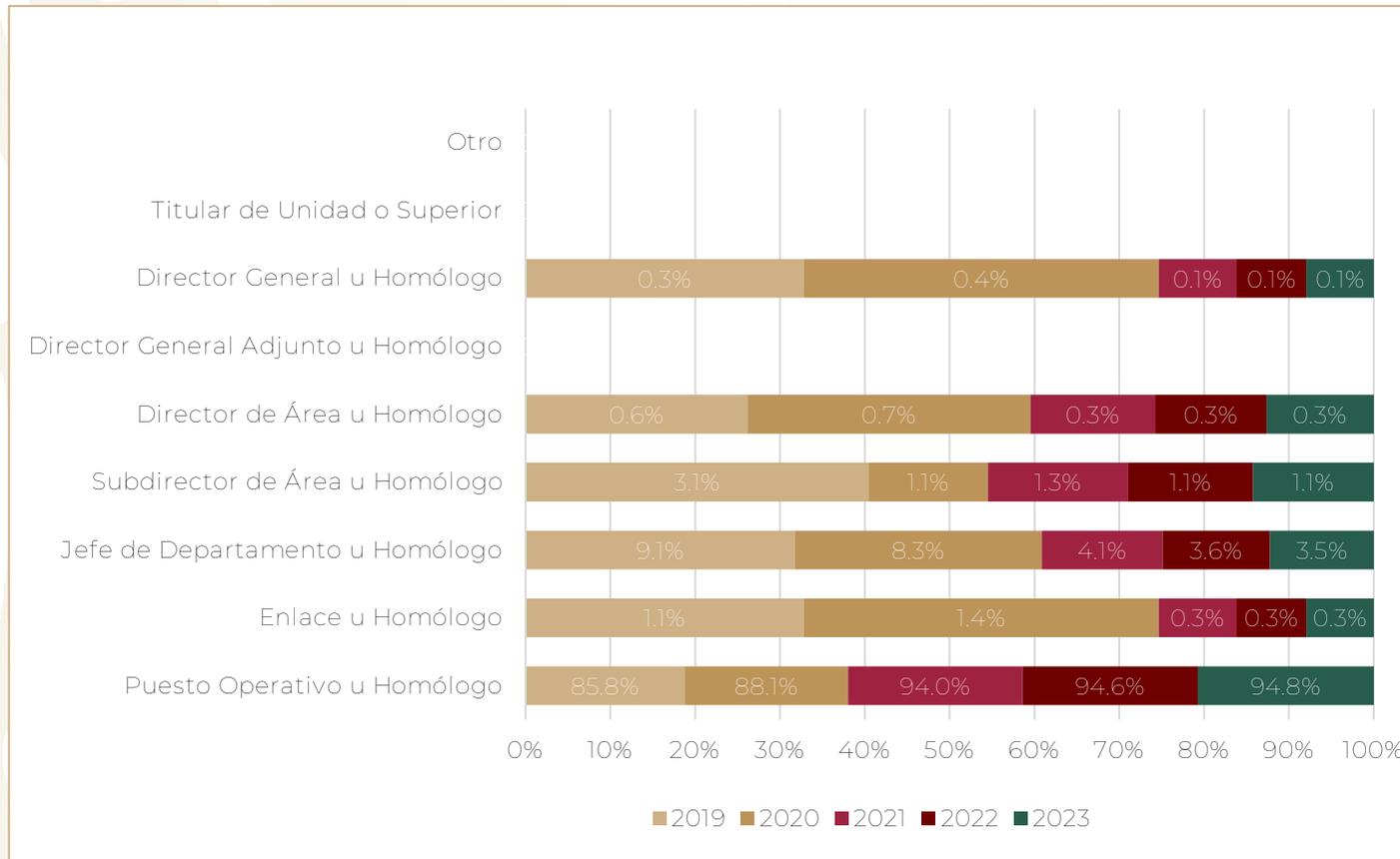
Interpretación:

El 35% de las personas encuestadas, concluyeron una Licenciatura, lo que representa un alto grado de profesionalización en el INNNMVS.

Mientras que el 29% tienen el nivel educativo básico y medio superior.

Sociodemográficos

¿Cuál es su nivel de puesto que desempeña usted actualmente?



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El mayor número de personas servidoras públicas que participaron en las encuestas, tienen la categoría de operativo u homólogo, representando el 91% de la población institucional.
- La participación del personal directivo fue del 100%.

Interpretación:

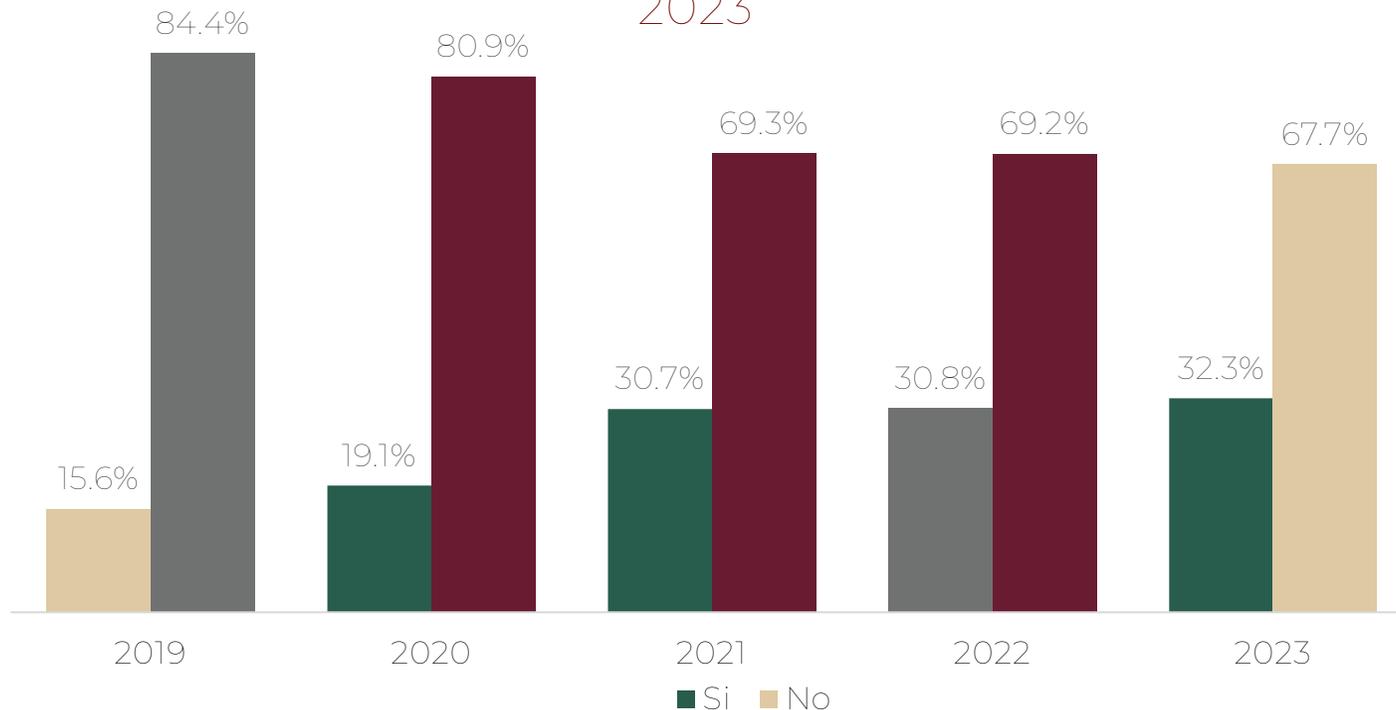
Por consiguiente, se puede observar que en las encuestas participaron todos los mandos medios y superiores de este instituto.

Por otra parte, el mayor número de encuestados pertenecen a la categoría de personal operativo.



Sociodemográficos

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023

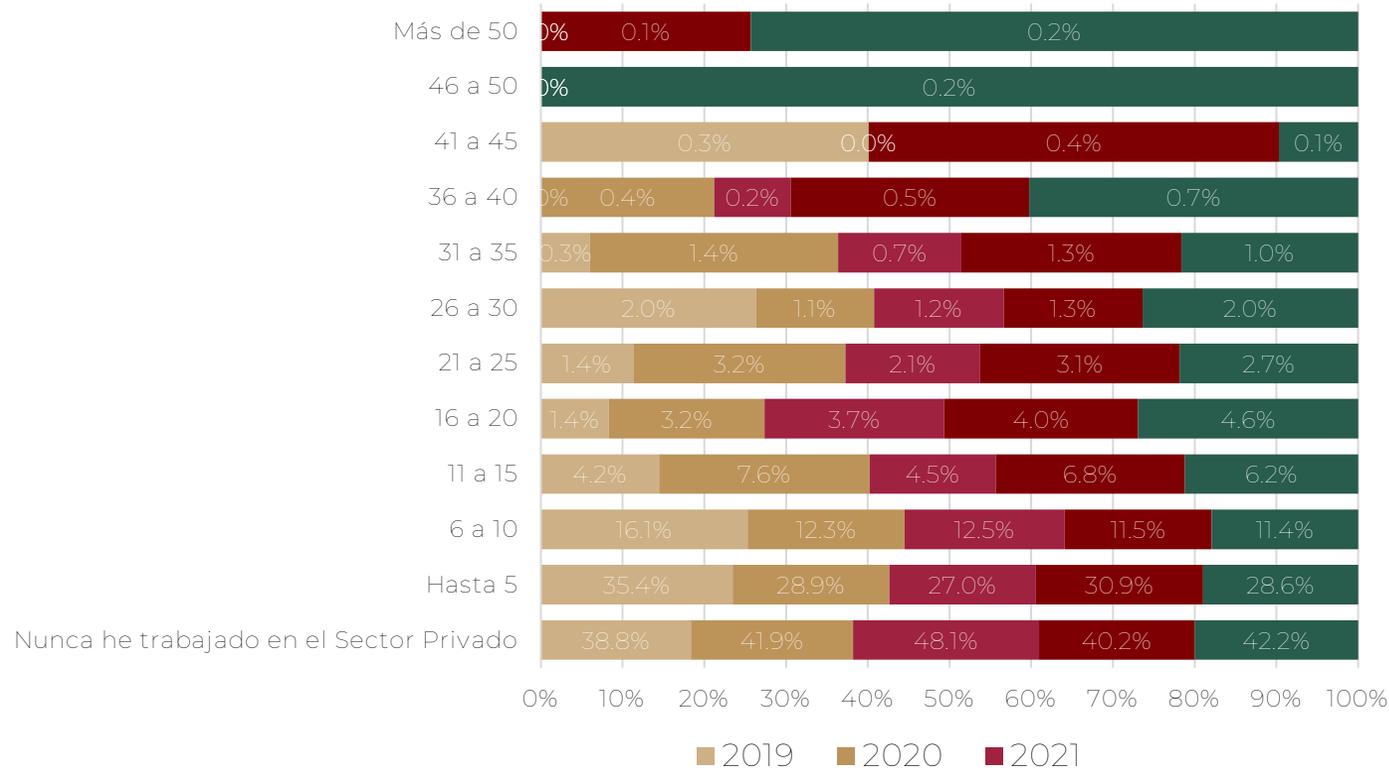


Como resultado de las encuestas de Clima y Cultura Organizacional, aplicada en los últimos 5 años, se puede observar que solo el 26% de las personas consideran que han ocupado un puesto derivado de algún servicio civil, profesional o público de carrera.

Es importante mencionar que este Instituto no cuenta con ningún Programa de Servicio Profesional de Carrera; sin embargo, se aplica el Programa de Promoción por Profesionalización del Personal de Enfermería, Trabajo Social y Terapia Física y Rehabilitación, el cual únicamente aplica, para categorías del área sustantiva.

Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?
2019–2023



Análisis:

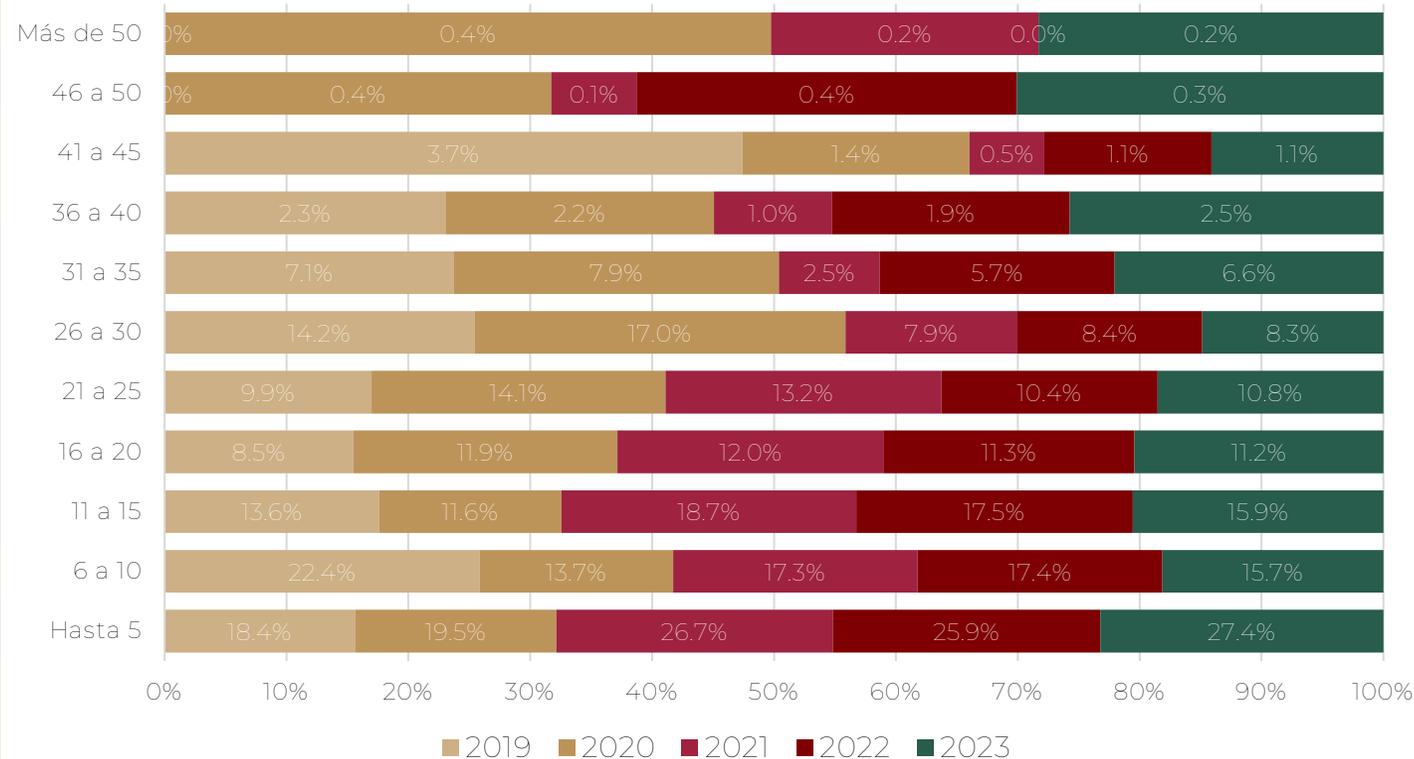
- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 42% de los encuestados, nunca han laborado en el sector privado.
- El 30% de la población institucional ha trabajado hasta 5 años en el sector privado.

Interpretación:

En consecuencia, se puede observar que existe un gran número de población institucional, que nunca ha trabajado en el sector privado, por ende, su historial laboral se encuentra en el Gobierno Federal, como personas servidoras públicas.

Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?
2019–2023



Análisis:

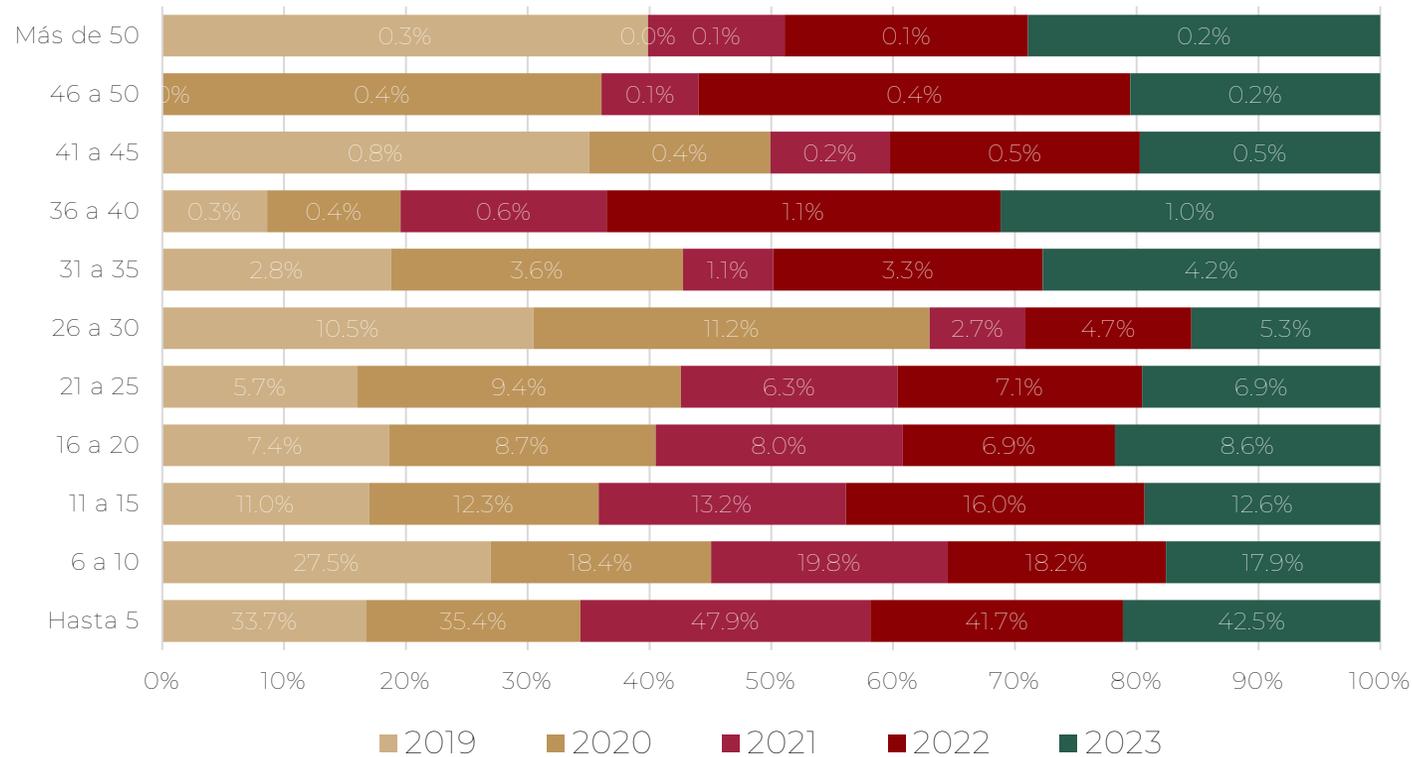
- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 17% de los encuestados han trabajado de 6 a 10 años en el sector público.
- El 24% de la población institucional ha trabajado hasta 5 años en el sector público.

Interpretación:

Existe un porcentaje considerable de personas, que tienen experiencia laboral, previo a su ingreso al INNNMVS.

Sociodemográficos

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?
2019-2023



Análisis:

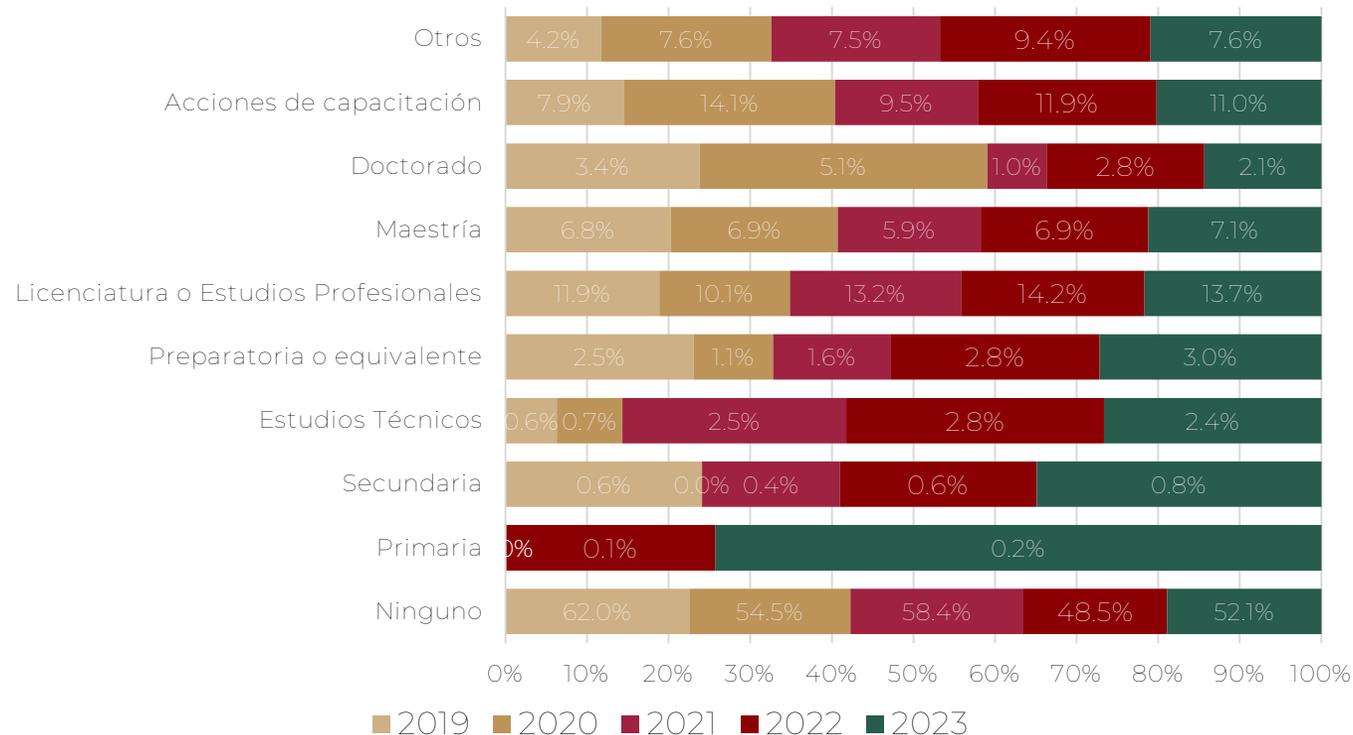
- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 58% de los encuestados, tienen más de 5 años en su puesto actual.
- Solo el 1% de los encuestados, tienen de 36 años en adelante en su puesto actual.

Interpretación:

Como se puede observar, la mayor parte de la comunidad institucional tiene un alto grado de experiencia en su puesto actual, lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales y garantizan la calidad en el desempeño de sus funciones.

Sociodemográficos

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El 55% de los encuestados, no se encontraban realizando ningún estudio.
- El 40% de los encuestados estaban estudiando una Licenciatura, Maestría o Doctorado.

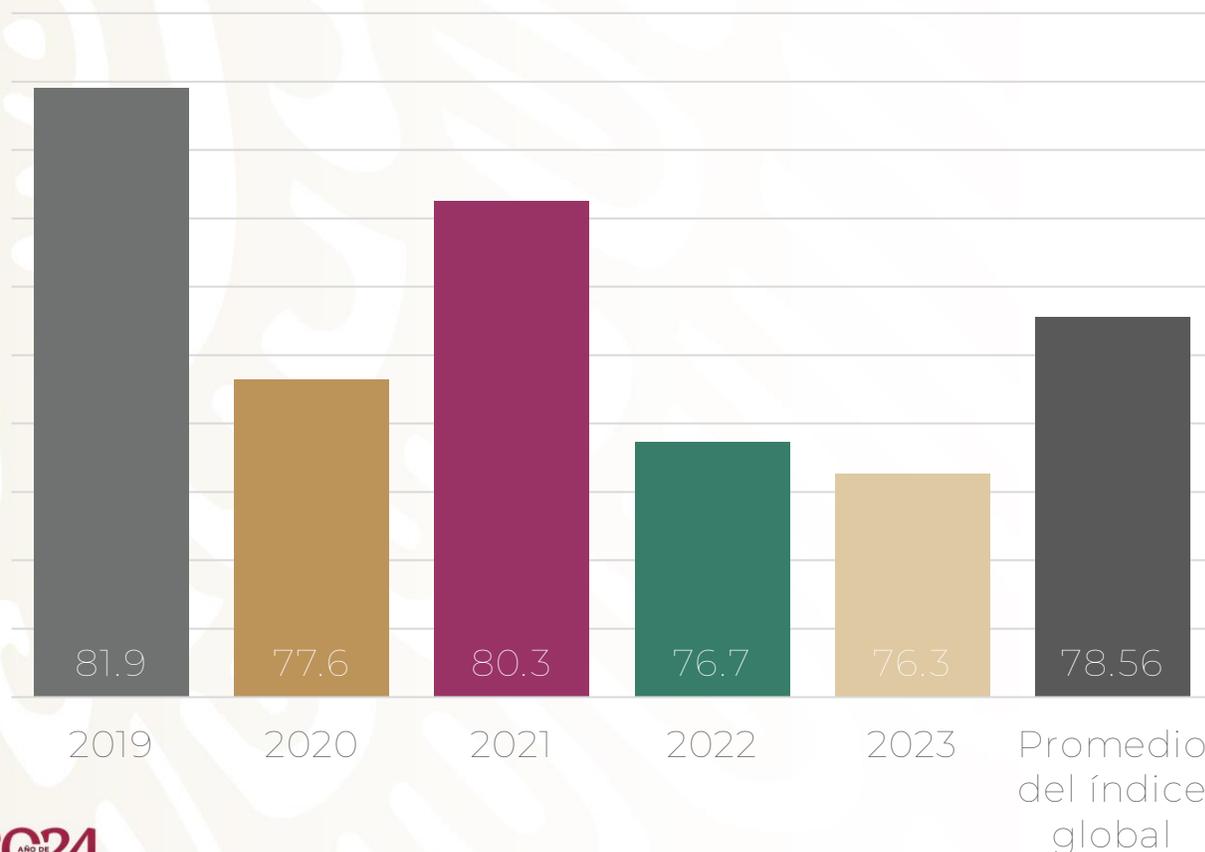
Interpretación:

Se destaca que existe un porcentaje considerable de personas encuestadas, que continúan con su preparación en el nivel educativo superior, lo que contribuye a su crecimiento laboral y profesional.



Índice Global

Índice Global INNNMVS 2019 - 2023



Promedio del índice global de la institución 2019-2023:

78.56

Análisis:

- El año mejor evaluado fue 2019, con una calificación global del 81.9%.
- El año menor evaluado fue 2023, con una calificación de 76.3%

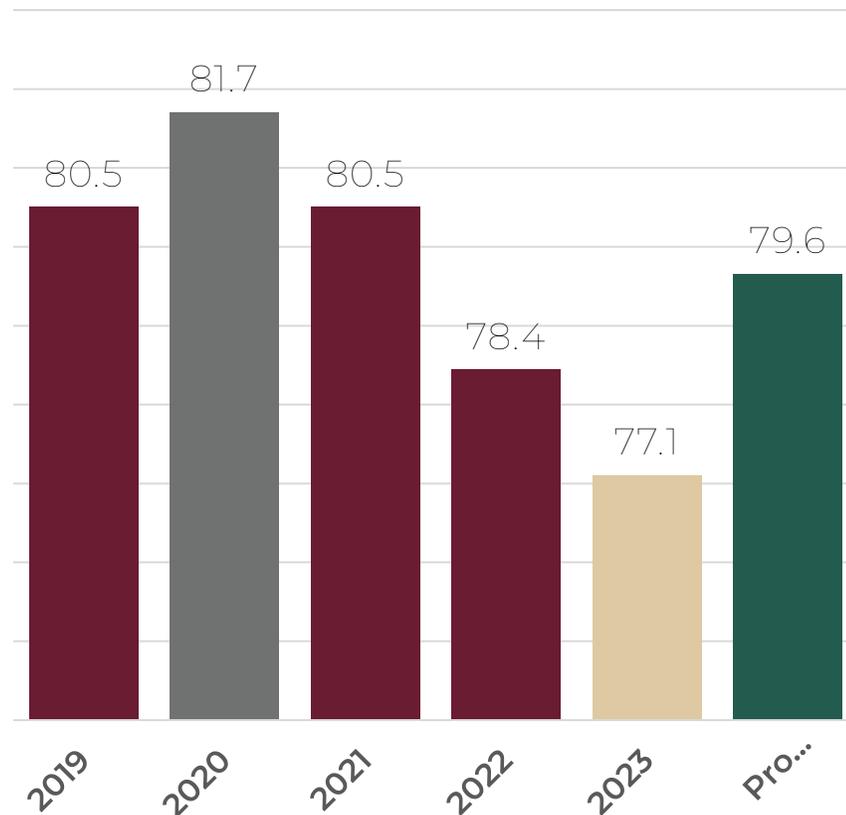
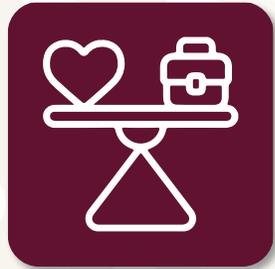
Interpretación:

El año menor evaluado en la encuesta ECCO fue 2023; sin embargo, fue el año que tuvo la mayor participación de la comunidad institucional, lo que permite conocer el estado real del clima laboral del INNNMVS.



Factores

BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor balance trabajo-familia fue 2023.
- El año mejor evaluado en este factor fue 2020.

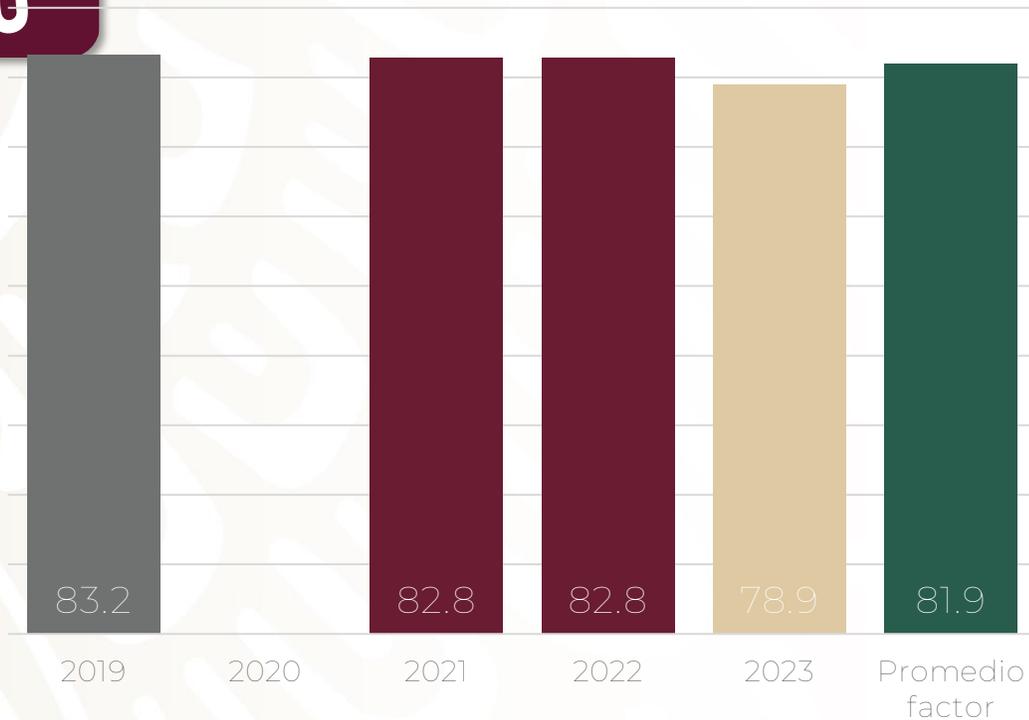
Interpretación:

El factor balance trabajo-familia, en 2023 refleja un decremento en comparación con el ejercicio 2022, lo que representa un área de oportunidad, para dar a conocer todas las prestaciones laborales a la comunidad institucional, con el fin de lograr el balance entre trabajo y familia.



Factores

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019–2023



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor calidad de vida laboral y estrés es 2023.
- Mientras que el año mejor evaluado es 2019.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, podemos resumir que el factor de calidad de vida laboral y estrés se ha mantenido estable en los últimos 5 años.

Sin embargo, es importante que la institución establezca estrategias, que permitan mejorar la calidad de vida laboral y estrés de las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS.

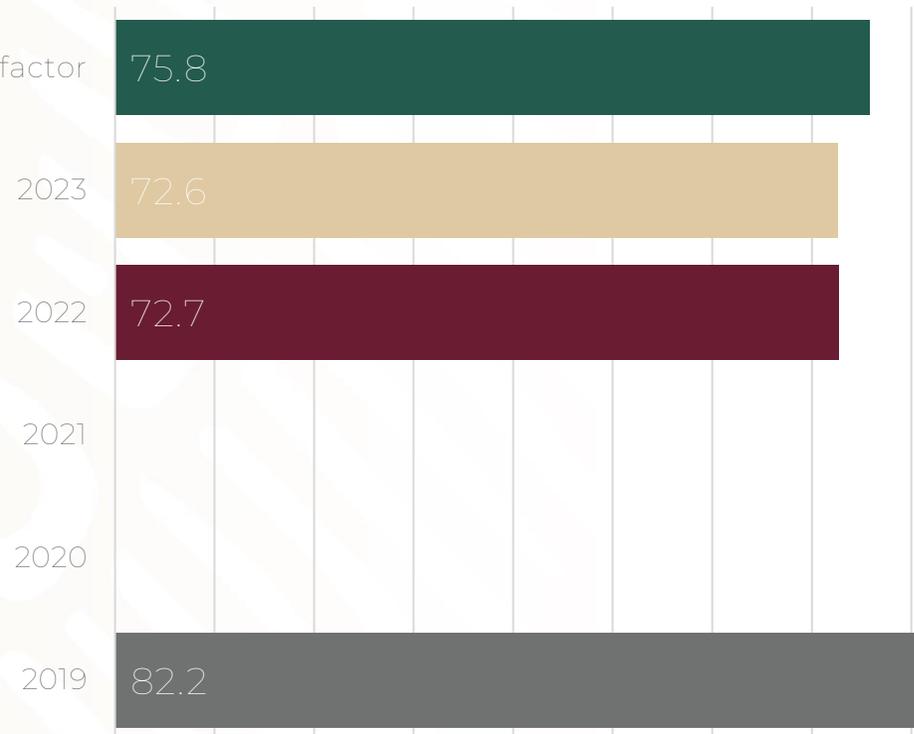


Factores

CAPACITACIÓN 2019-2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de capacitación fue 2023, con un 72.6% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 82.2% de calificación.

Interpretación:

Existe una gran necesidad de capacitación especializada, para fortalecer el desempeño de las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS.

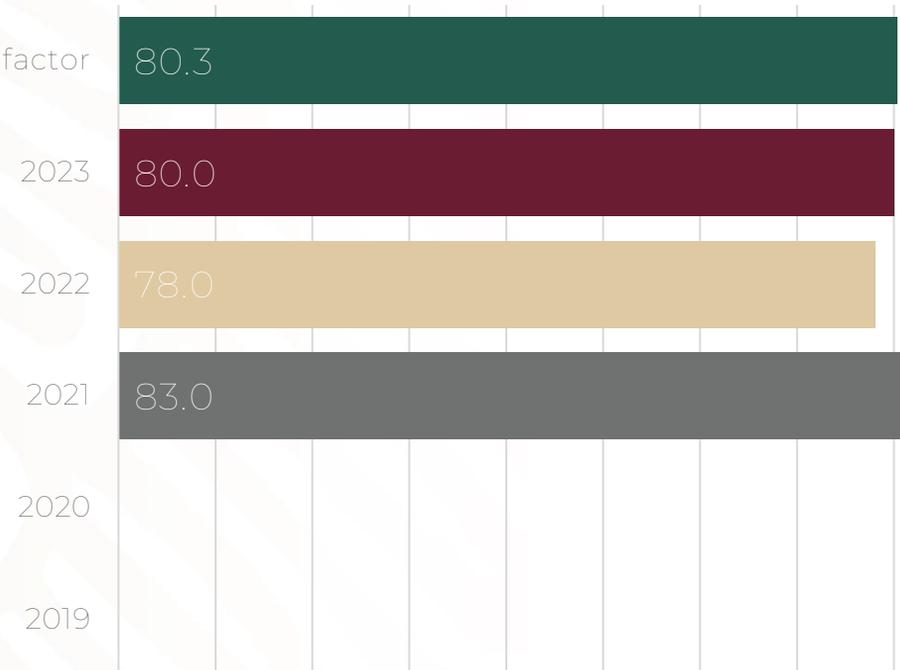


Factores

DERECHOS HUMANOS 2021-2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas ECCO aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de derechos humanos fue 2023, con un 80.0% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2021, con un 82.2% de calificación.

Interpretación:

Es importante que, al interior de la institución se implementen estrategias de sensibilización que permitan fortalecer una cultura de derechos humanos; Igualdad y no discriminación; acoso y hostigamiento sexual.

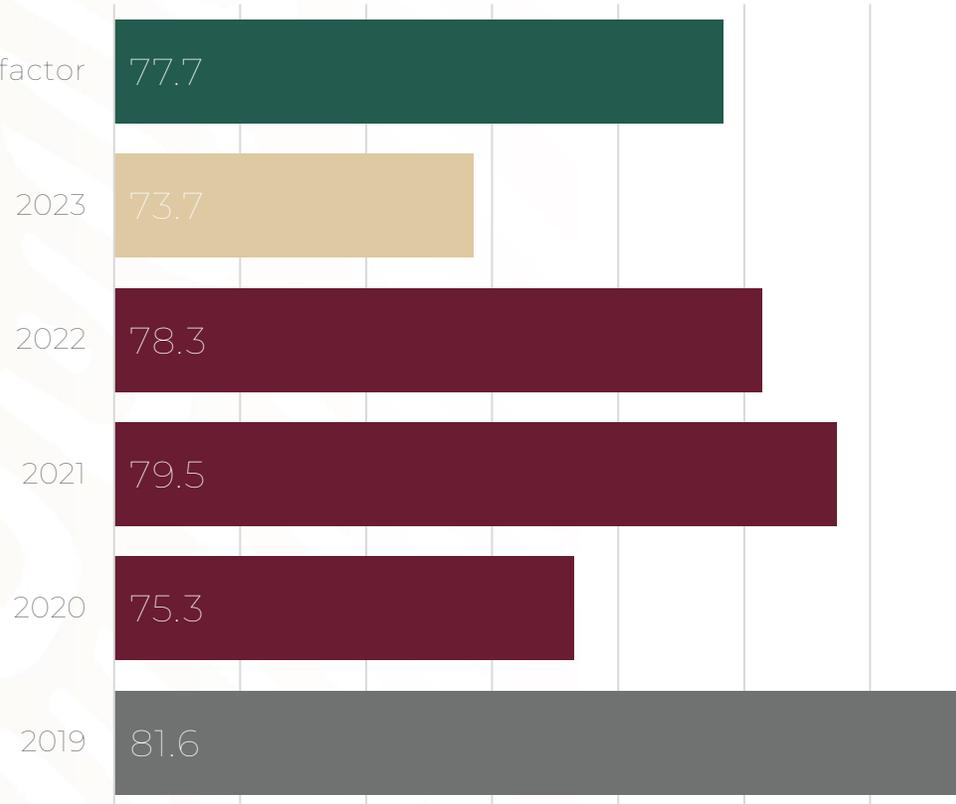


Factores

EMERGENCIAS 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de emergencias fue 2023, con un 73.7% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 81.6% de calificación.

Interpretación:

Es fundamental que, la Institución implementen estrategias que permitan mantener espacios de trabajo seguros y fomente la salud laboral y emocional de toda la comunidad institucional.

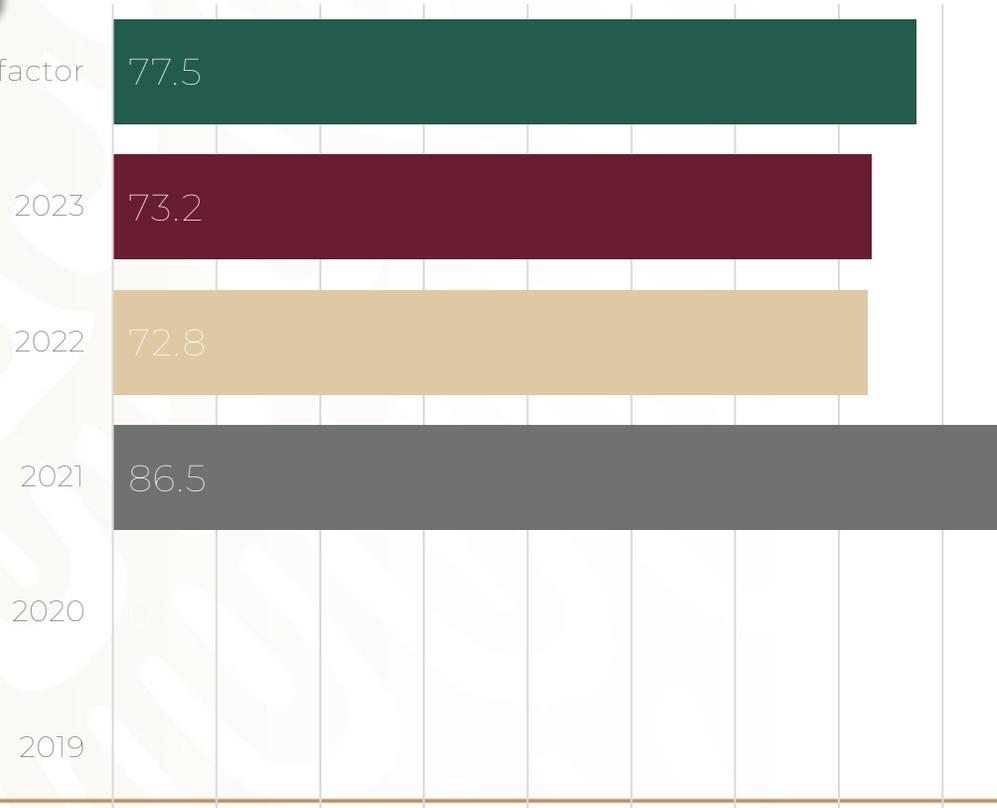


Factores

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023



Promedio factor 77.5



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de evaluación del desempeño fue 2023, con un 72.8% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2021, con un 86.5% de calificación.

Interpretación:

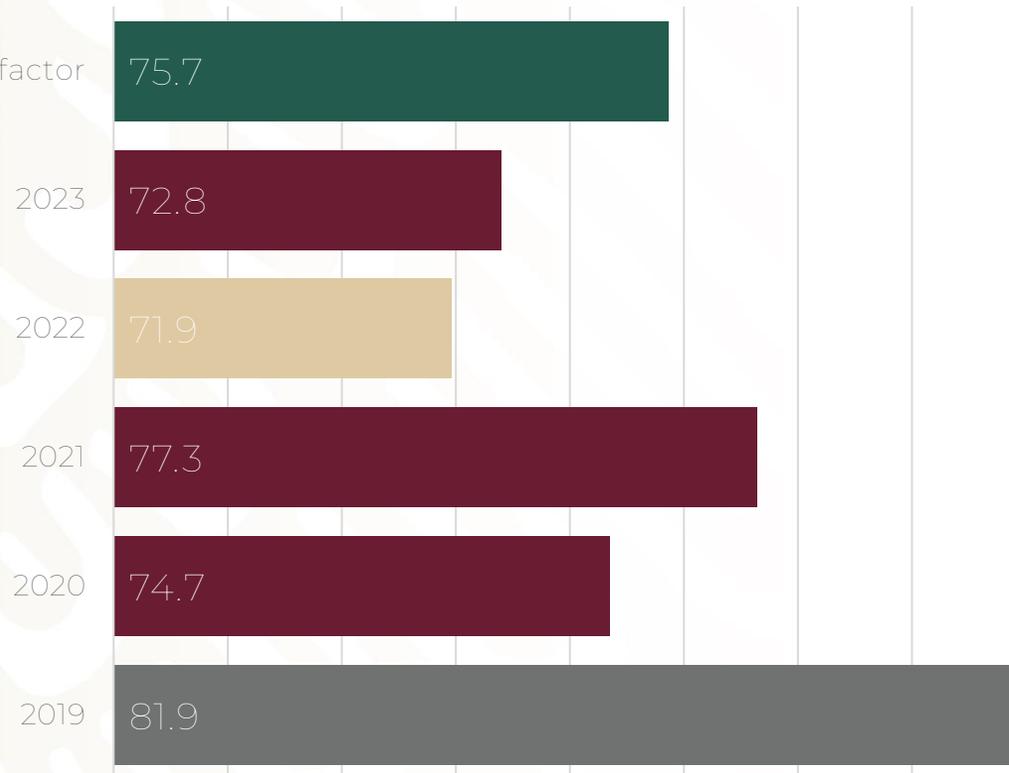
Es de vital importancia que, la Institución, implemente una evaluación que permita medir el desempeño laboral y la detección de necesidades de capacitación de la comunidad institucional.



Factores GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de gestión pública fue 2022, con un 71.9% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 81.9% de calificación.

Interpretación:

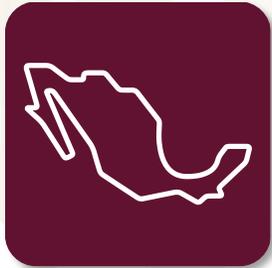
Por lo antes mencionado, es necesario que la institución diseñe estrategias que permitan fomentar la cultura de denuncia de actos de corrupción al interior del INNNMVS.

Finalmente, difundir los canales de denuncia a toda la comunidad institucional.

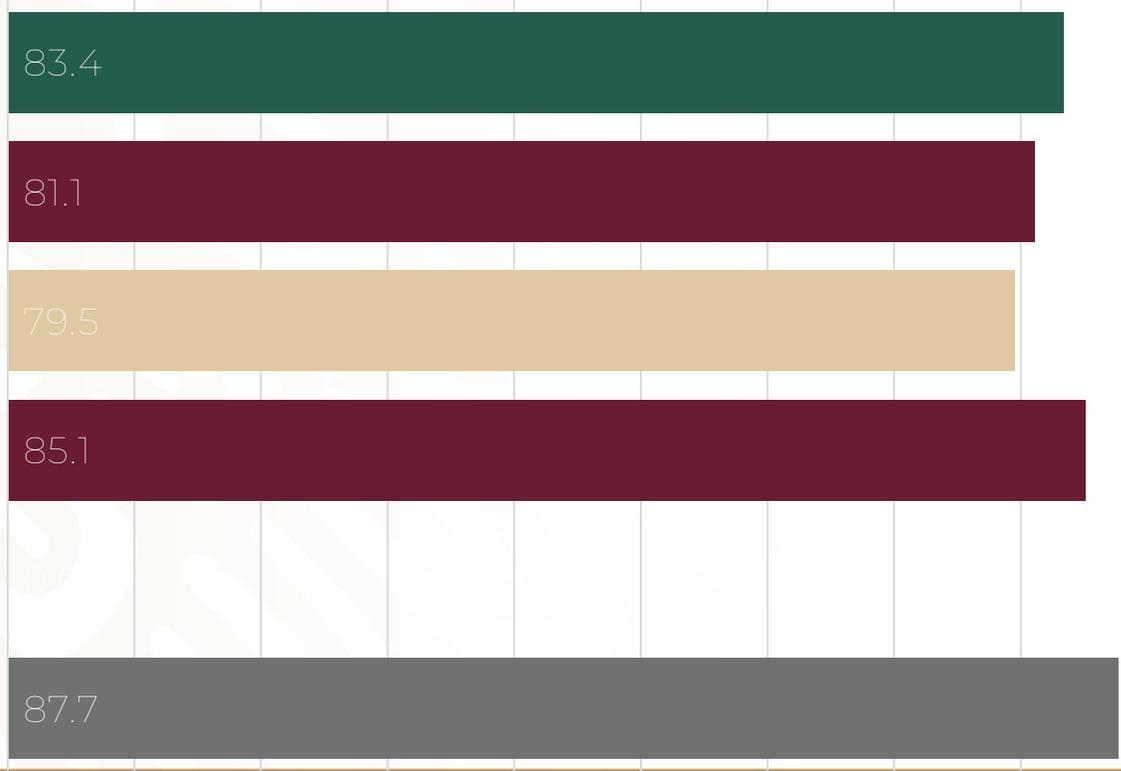


Factores

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de Identidad con la institución fue 2022, con un 79.5% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 87.7% de calificación.

Interpretación:

Por otra parte, es necesario que la institución implemente mecanismos que garanticen la mejora del clima laboral.

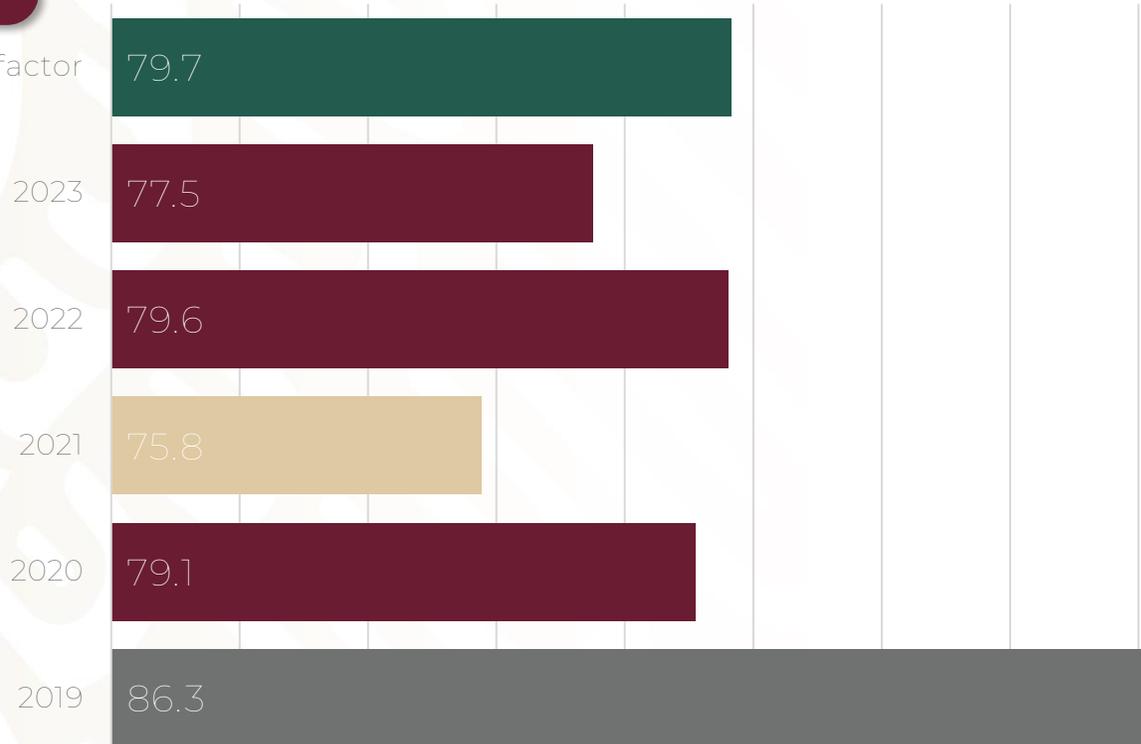




Factores IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de igualdad de género fue 2021, con un 75.8% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 86.3% de calificación.

Interpretación:

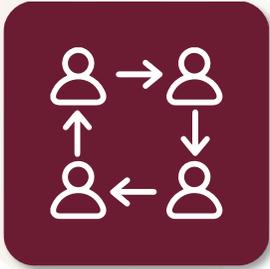
En consecuencia, es necesario que la institución establezca mecanismos de difusión de la licencia de paternidad a toda la comunidad institucional.

Asimismo, diseñar campañas de sensibilización en materia de igualdad de género, que contribuya al fortalecimiento de una cultura libre de toda desigualdad.

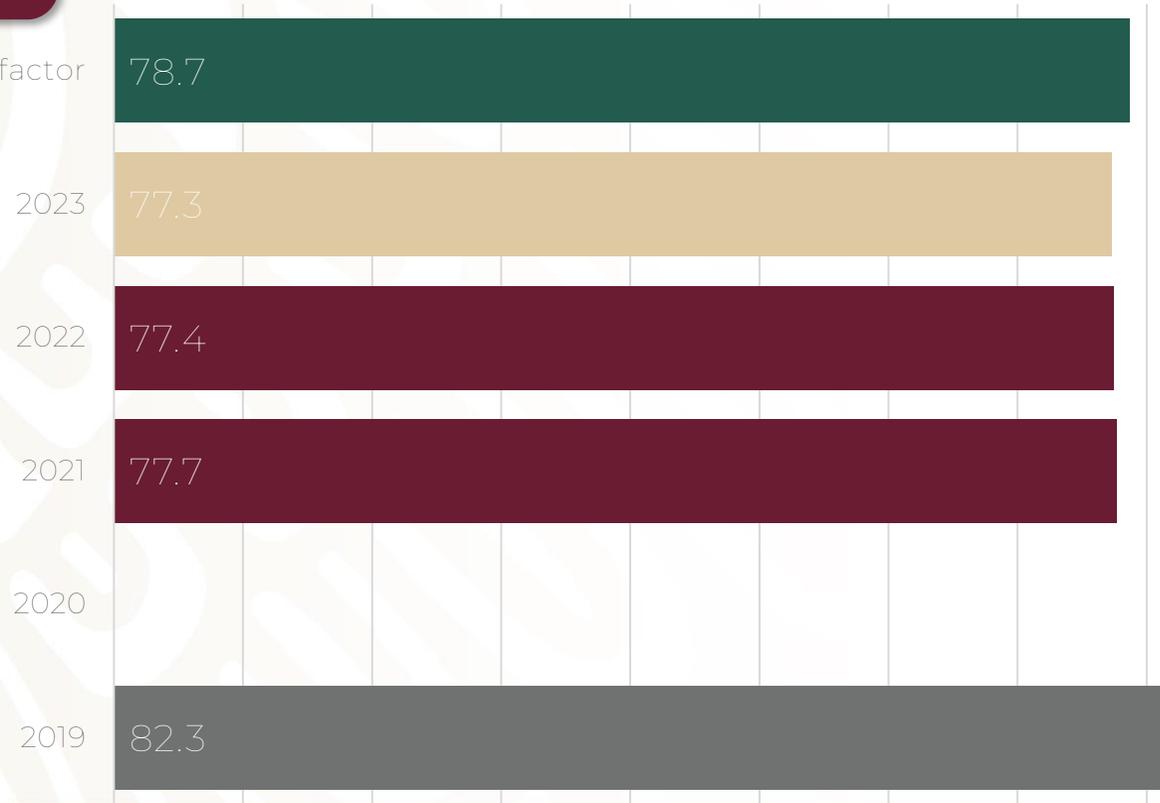


Factores

INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019-2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de integridad y no discriminación fue 2023, con un 77.3% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 82.3% de calificación.

Interpretación:

De acuerdo con lo anterior, es necesario que la institución establezca mecanismos de capacitación y sensibilización en materia de integridad y no discriminación a toda la comunidad institucional, con el objetivo de erradicar este tipo de conductas en el INNNMVS.



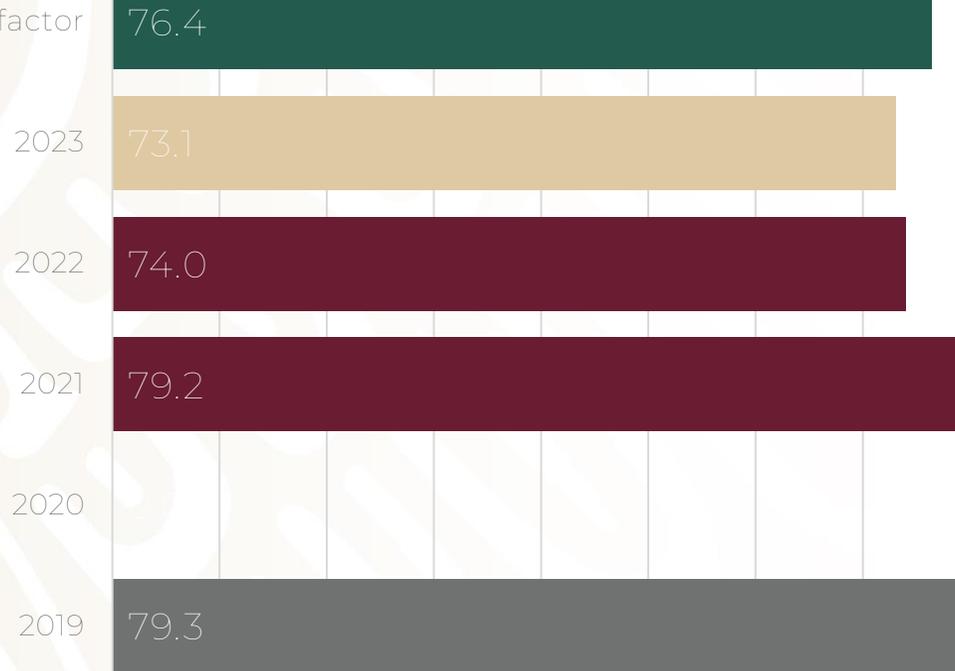


Factores

LIDERAZGO 2019-2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de liderazgo fue 2023, con un 73.1% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 79.3% de calificación.

Interpretación:

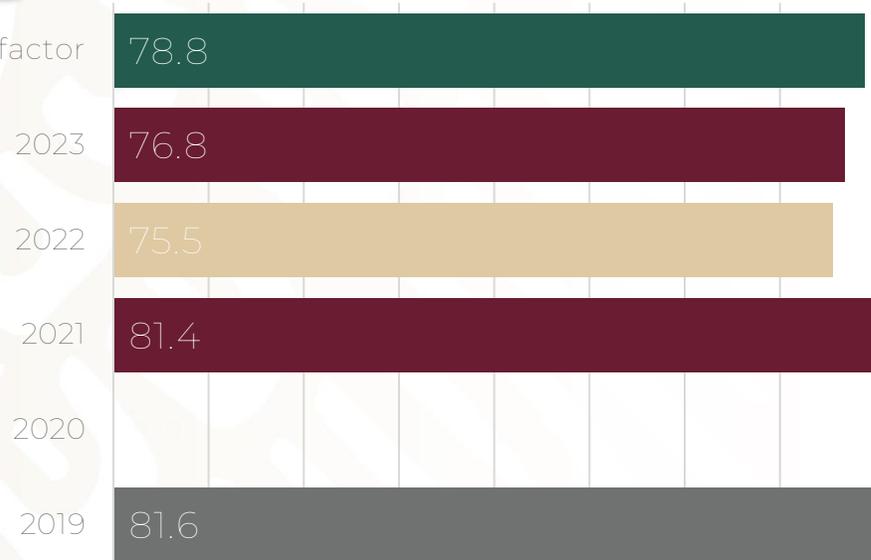
Por lo tanto, es necesario que se establezcan mecanismos que fortalezcan las habilidades de liderazgo de todas las personas servidoras públicas que ocupan un puesto de mando, con el objetivo de contribuir a la formación de equipos de trabajo que permitan el logro de los objetivos institucionales.

Factores

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de normativa y austeridad fue 2022, con un 75.5% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 81.6% de calificación.

Interpretación:

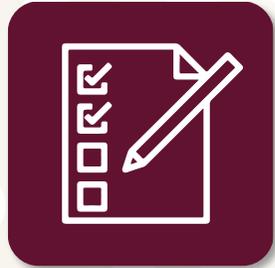
Debido a lo anterior, es necesario que desarrollen estrategias que permitan fomentar una cultura de ahorro y administración de los recursos humanos, materiales y financieros.

Por otra parte, brindar capacitación en materia de normativa laboral a toda la comunidad institucional.

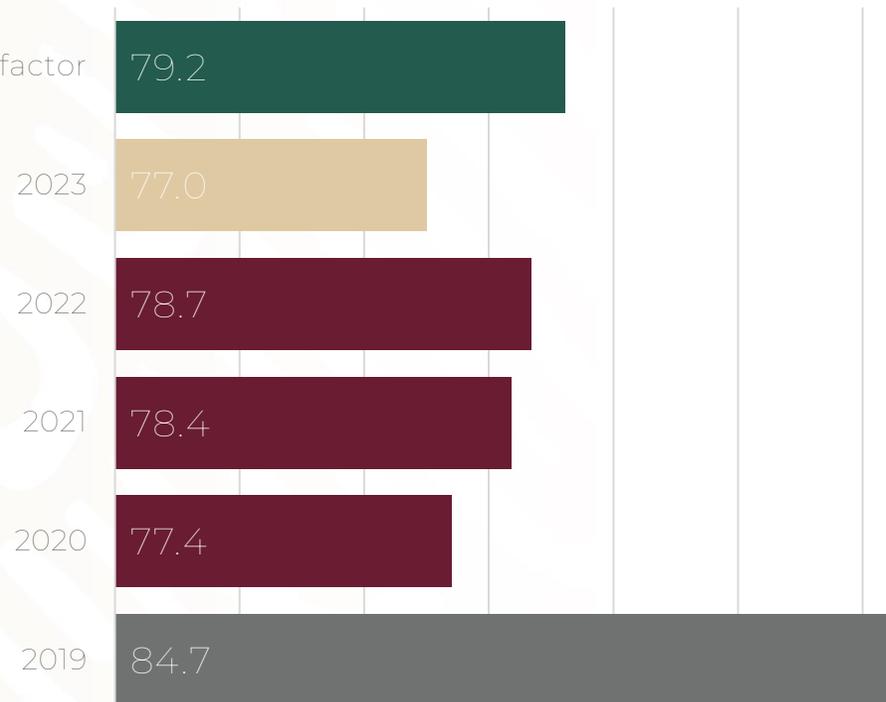


Factores

ORGANIZACIÓN 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de organización fue 2023, con un 77.0% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 84.7% de calificación.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la institución establezca mecanismos que permitan fortalecer la filosofía institucional y reconocer la contribución de las personas servidoras, para el logro de los objetivos institucionales.

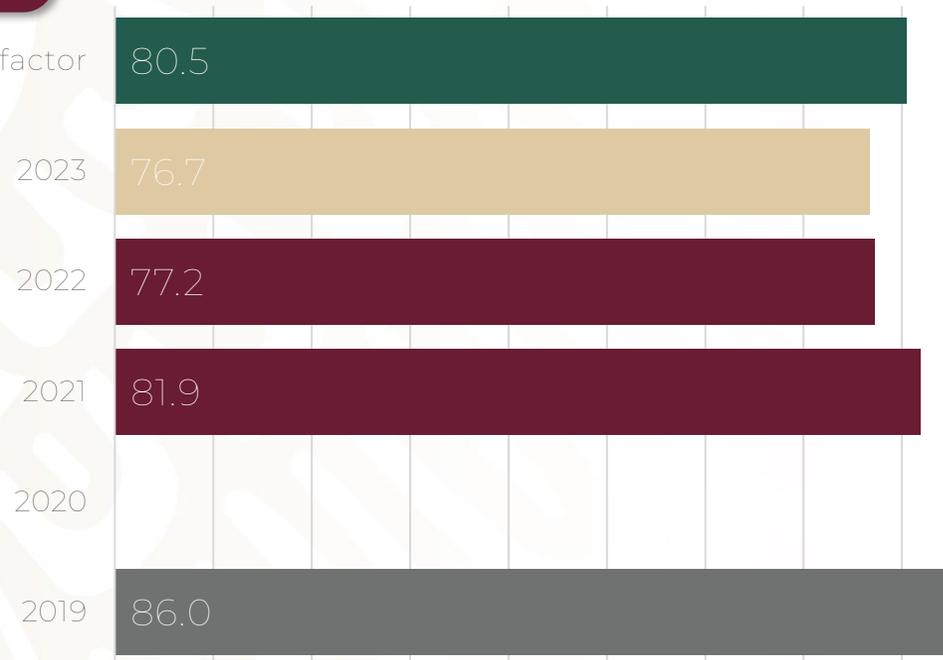


Factores

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de orientación a la ciudadanía fue 2023, con un 76.7% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 86.0% de calificación.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la institución implemente mecanismos que garanticen un servicio de calidad.

Asimismo, simplifique los procedimientos, a fin de facilitar los trámites a la población en general.



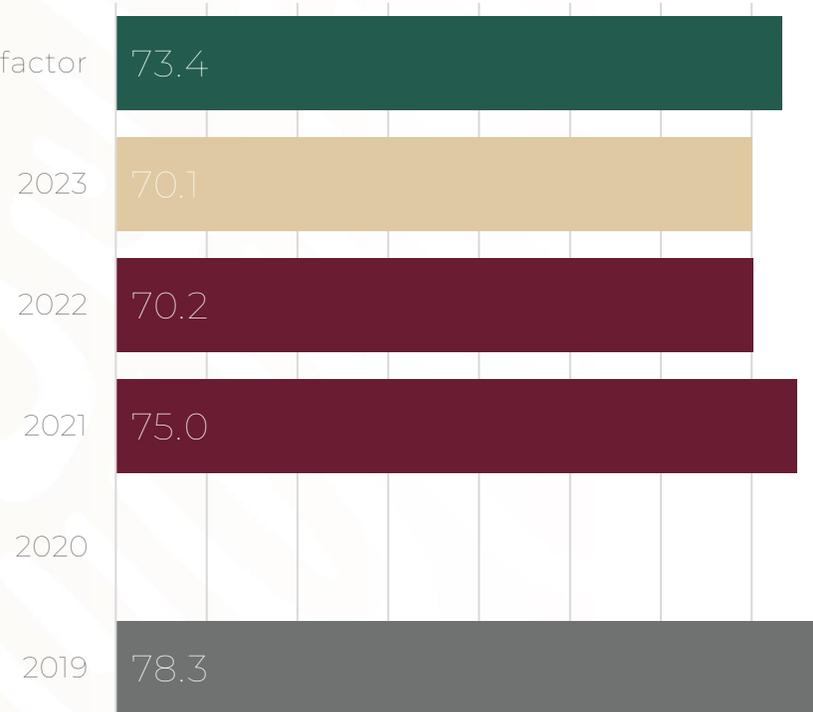


Factores

RECONOCIMIENTO LABORAL 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de reconocimiento laboral fue 2023, con un 70.1% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 78.3% de calificación.

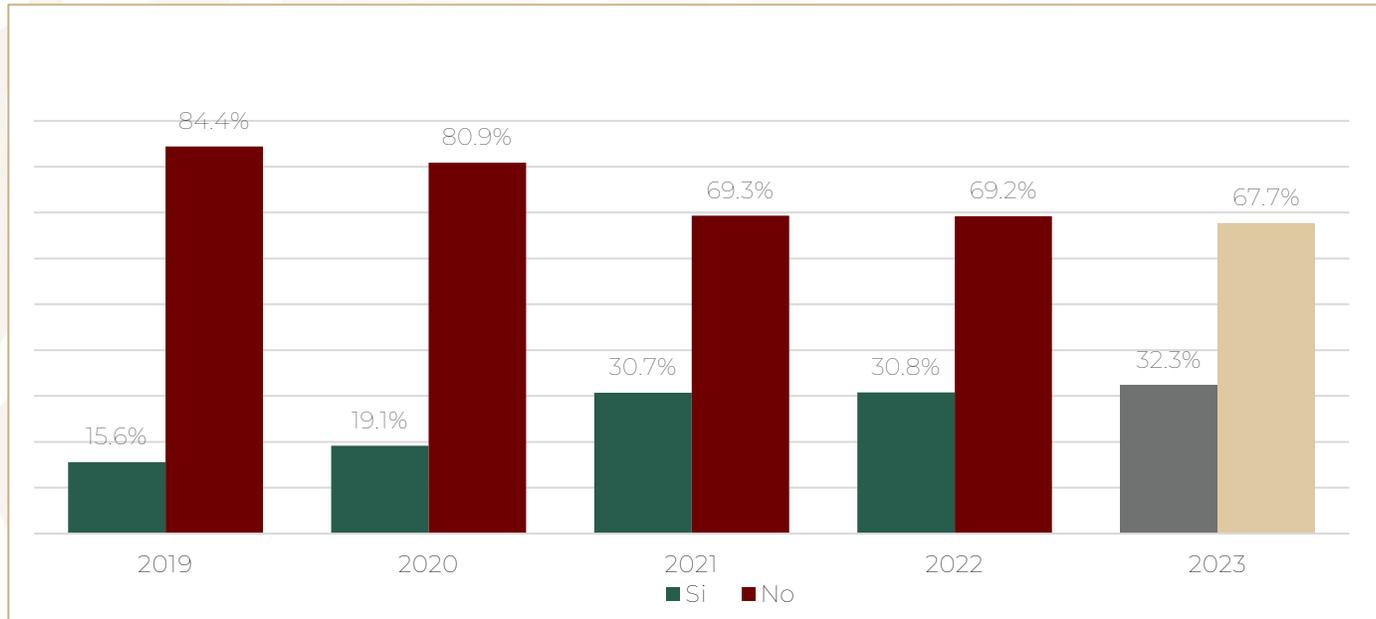
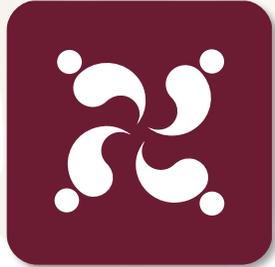
Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la institución implemente mecanismos de difusión para destacar los logros profesionales, de antigüedad laboral, contribuciones destacadas al instituto o al equipo de trabajo, ante toda la comunidad institucional; con el objetivo de motivar a las personas servidoras públicas a seguir haciendo un gran trabajo en beneficio de este Instituto Nacional de Salud.



Factores

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- En el año 2023, solo el 67.7% de las personas encuestadas consideraron que han participado en algún Programa del Servicio Profesional de Carrera.
- Mientras que el 32.3% de las personas encuestadas, en el mismo periodo considero haber participado en algún programa de profesionalización.

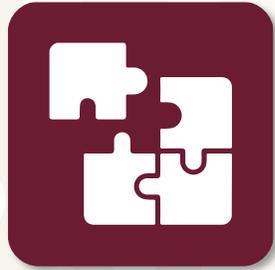
Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que implementen mecanismos de difusión de los programas de profesionalización de la Secretaría de Salud y de escalafón a toda la comunidad institucional, con el objetivo de contribuir al crecimiento laboral de las personas servidoras públicas del INNNMVS.

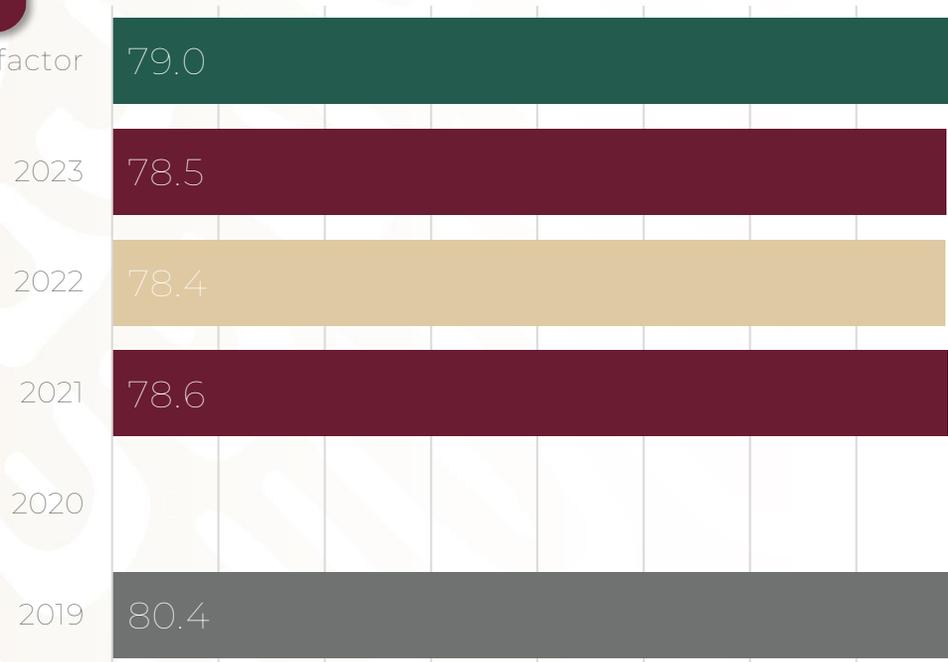


Factores

TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de trabajo en equipo fue 2022, con un 78.4% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 80.4% de calificación.

Interpretación:

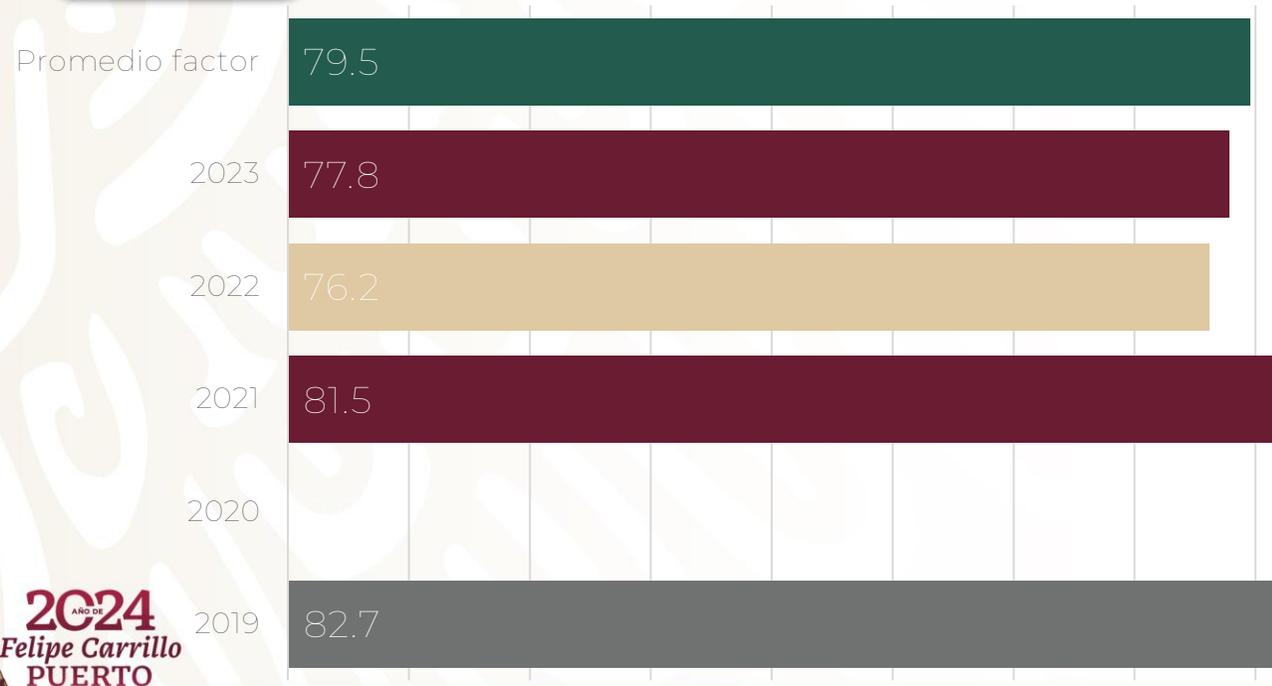
Por lo anterior, es necesario que la institución implemente acciones que permitan fomentar el trabajo en equipo y la cooperación con la comunidad institucional, con el propósito de generar espacios de encuentro, que contribuyan a facilitar el cumplimiento de los objetivos, incrementar la motivación, la creatividad y favorecer las habilidades sociales de cada una de las personas que laboran en el INNNMVS.





Factores

TRANSPARENCIA 2019–2023



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de transparencia fue 2022, con un 76.2% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 82.7% de calificación.

Interpretación:

En consecuencia, es necesario que se promueva la rendición de cuentas al interior del INNNMVS, con el propósito de fomentar una cultura de transparencia y denuncia de posibles actos de corrupción.



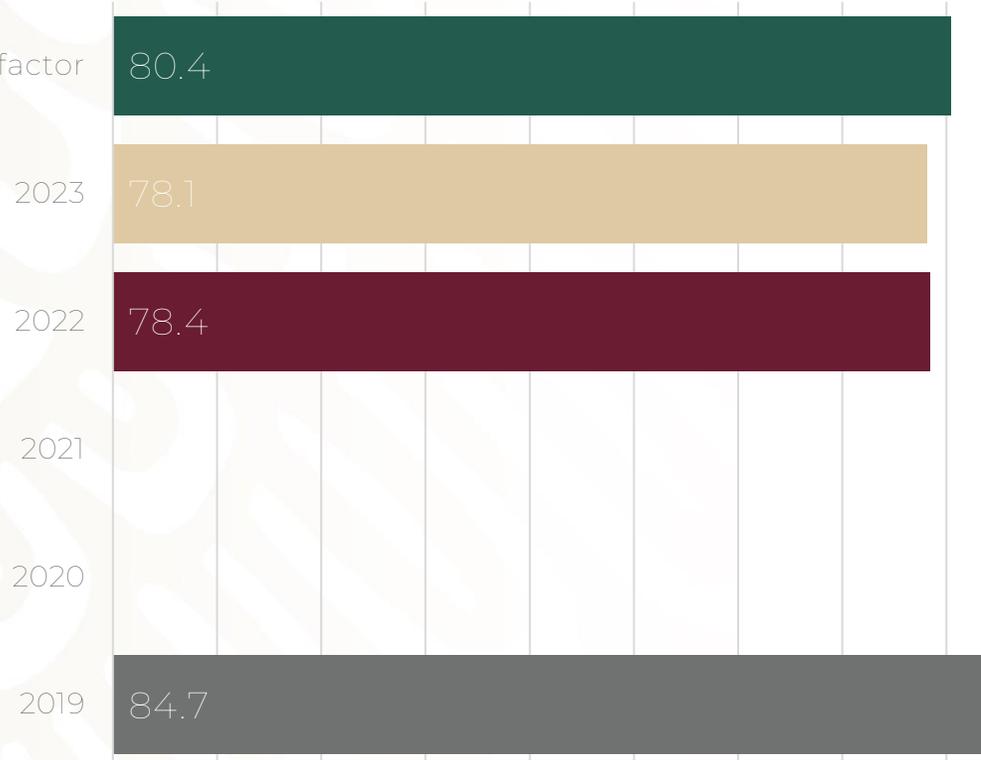


Factores

VALORES 2019–2023



Promedio factor



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en el factor de valores fue 2023, con un 78.1% de calificación.
- Mientras que el año mejor evaluado fue 2019, con un 84.7% de calificación.

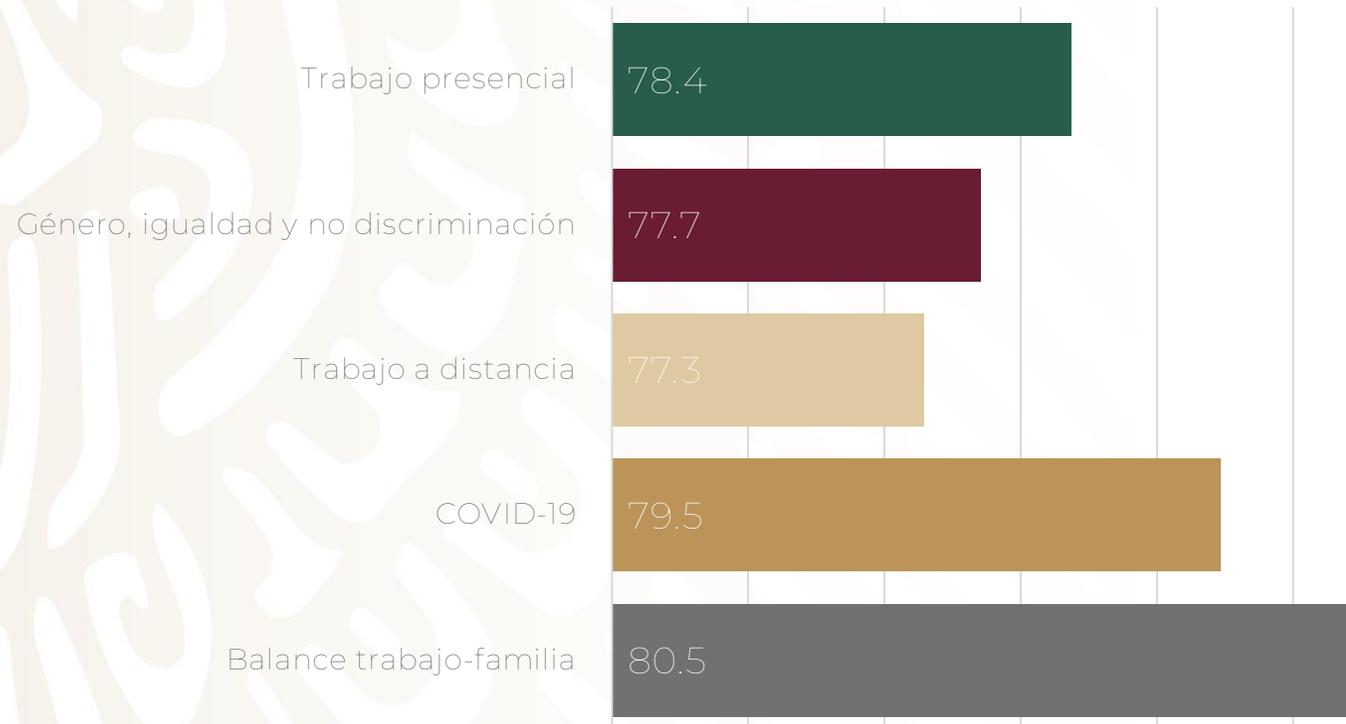
Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la institución implemente mecanismos, para la difusión de los valores y principio éticos e institucionales a toda la comunidad institucional, con el objetivo de fortalecer el clima laboral al interior de este Instituto Nacional de Salud.



Factores

FACTORES PANDEMIA 2020



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El factor menor evaluado en el periodo de pandemia fue trabajo a distancia, con un 77.3% de calificación.
- Mientras que el factor mejor evaluado fue balance trabajo-familia, con un 80.5% de calificación.

Interpretación:

En ese contexto, implementar acciones que permitan el trabajo a distancias en situaciones de pandemia, garantizando el servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

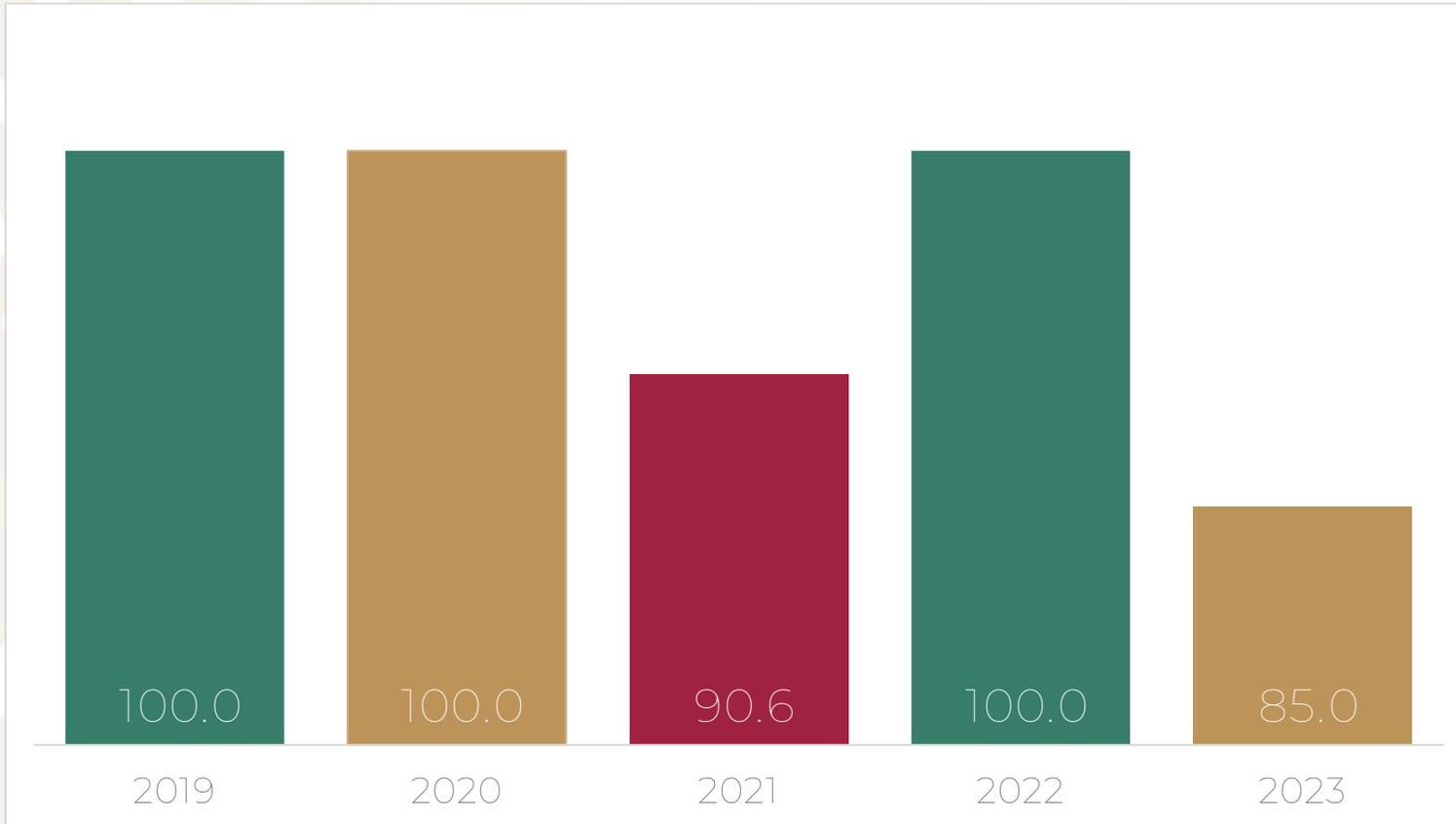
Resultados PTCCO 2019-2024



INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA
MANUEL VELASCO SUÁREZ



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- El año menor evaluado en las Prácticas de Transformación de los últimos 5 años fue 2023, con un 85.0% de calificación.
- Mientras que 2019, 2020 y 2022 fueron evaluados, el 100% de calificación en el mismo rubro.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la institución diseñe estrategias que permitan tener mejores resultados en las Prácticas de Transformación implementadas.

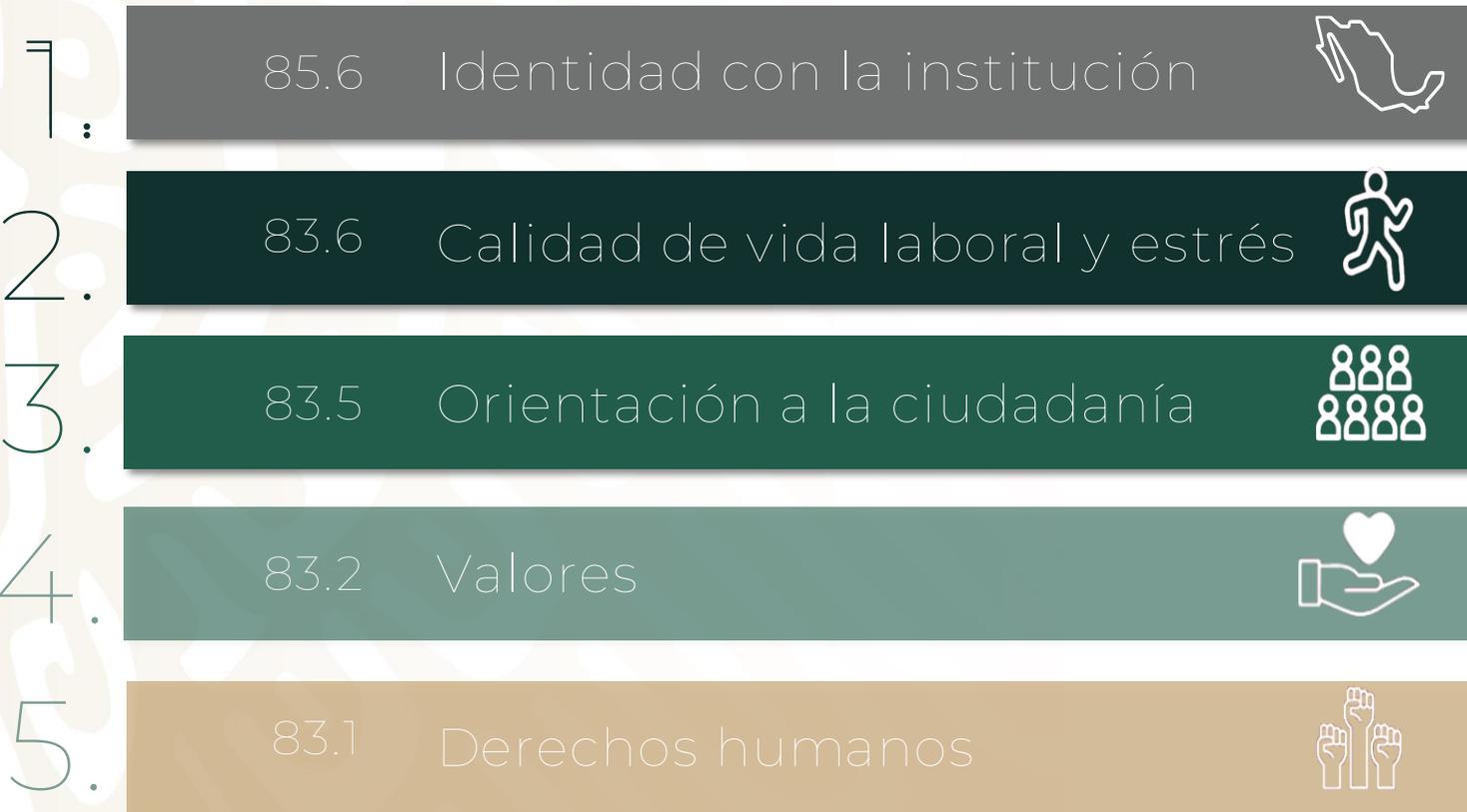
Finalmente, establecer las Prácticas de Transformación de 2025, considerando los cuadrantes menor evaluados, con el objetivo de contribuir al fortalecimiento del clima laboral del INNNMVS.



Conclusiones

Factores mejor evaluados

Índice global



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- Dentro de los cinco factores mejor evaluados en los último 5 años, se encuentra derechos humanos, con un 83.1% de calificación.
- Mientras que el factor identidad con la institución recibió una calificación del 85.6% de calificación.

Interpretación:

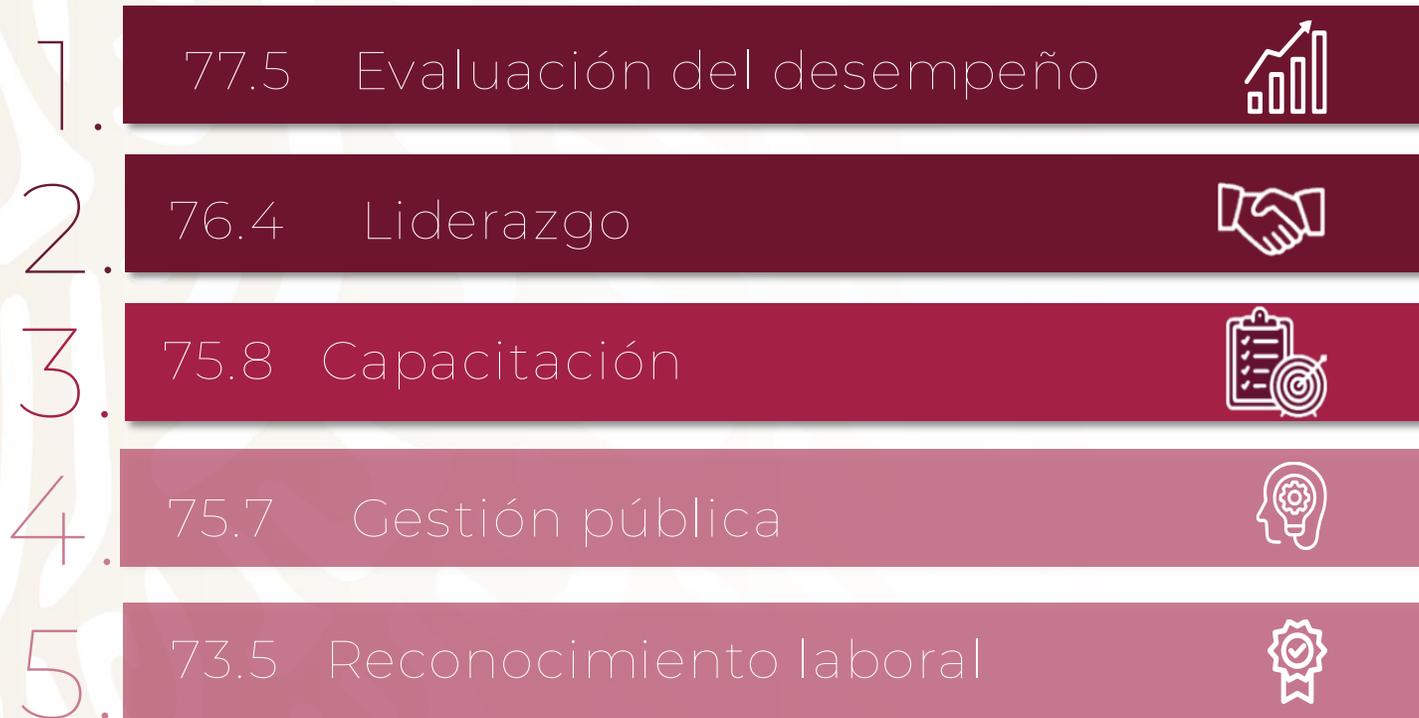
Como se puede observar en términos generales, los 5 factores mejor evaluados se encuentran por arriba del 83% de calificación, lo que permite mantener un clima laboral sano, sin embargo, es importante que se capacite en materia de derechos humanos al INNNMVS.



Conclusiones

Factores peor evaluados

Índice global



Análisis:

- Estadística basa en los resultados de las encuestas de ECCO, aplicadas en los últimos 5 años.
- Los factores menor evaluados en los últimos 5 años son: evaluación del desempeño, liderazgo, capacitación, gestión pública y reconocimiento laboral, mismos que obtuvieron una calificación por debajo del 78%.
- Mientras que el factor menor evaluado fue reconocimiento laboral, con un 73.5% de calificación.

Interpretación:

Debido a lo anterior, es necesario considerar en el Programa de Prácticas de Transformación 2025, los 5 factores menor evaluados, con el objetivo de fortalecer el clima laboral del INNNMVS.

Conclusiones

Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno 82.4	C4 Tareas y responsabilidades 79.7	C7 Profesionalización y desarrollo 78.5 
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 80.6	C5 Integridad e igualdad de género 83	C8 Seguridad en el trabajo 81.8
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 82.2	C6 Relaciones laborales 81.4	C9 Servicio a la sociedad 83.5 

Análisis:

- El cuadrante menor evaluado en comparación con los años 2022 y 2023 fue C7 profesionalización y desarrollo con un 78.5% de calificación.
- Mientras que el cuadrante mejor evaluado en el mismo periodo fue C9 servicio a la sociedad, con un 83.5% de calificación.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la institución implemente mecanismos, de capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas del INNNMVS.

Por otra parte, diseñe estrategias de mejora en todos los cuadrantes, con el objetivo de fortalecer el clima laboral al interior del INNNMVS.



Conclusiones

Por lo antes expuesto, podemos concluir que el 78% de la población que labora en este Instituto Nacional de Salud, se encuentra entre el rango de edad de 31 a más de 70 años, y que el 57.6% de la población son mujeres mientras que el 41.1 son hombres.

Asimismo, el 40% de la población institucional tiene hasta 5 años de antigüedad en su puesto actual, garantizando la experiencia en las funciones que realiza y con ello el logro de los objetivos institucionales.

Es importante destacar que el 45% de las personas servidoras públicas que laboran en este Instituto Nacional de Salud, continúa profesionalizando, mientras que 55% actualmente no se encuentra estudiando.

Finalmente, se extiende una felicitación a toda la comunidad institucional por su participación y su gran compromiso, para contribuir en el fortalecimiento del clima laboral de este Instituto Nacional de Salud.



Conclusiones

FACTORES MEJOR EVALUADOS

Los factores mejor evaluados en las encuestas de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) aplicadas en los últimos 5 meses fueron: Identidad con la Institución; calidad de vida laboral y estrés; orientación a la ciudadanía; valores y derechos humanos.

Las autoridades deberán diseñar mecanismos que permitan atender las áreas de oportunidad detectadas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, con el objetivo de mejorar el clima laboral del INNNMVS.



Conclusiones

FACTORES PEOR EVALUADOS

En la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, aplicada en los últimos 5 años los factores peor evaluados fueron: evaluación del desempeño; liderazgo; capacitación; gestión pública y reconocimiento laboral.

Por lo anterior, el Programa de Prácticas de Transformación 2025, deberá contemplar los indicadores menor evaluados e implementar las siguientes acciones:

- Fomentar sensibilización y capacitación a través de infografías, videos, cursos para toda la comunidad institucional en materia de trabajo en equipo, liderazgo, derechos humanos, normativa,



Conclusiones

¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

igualdad de género, liderazgo, acoso y hostigamiento sexual y ética.

- Realiza la difusión del evento de reconocimiento de las personas servidoras públicas que destacan por su desempeño y trayectoria laboral al término de cada año, a través de medios masivos.
- Difundir a toda la comunidad institucional los reconocimientos internos y externos que las personas servidoras públicas obtienen por sus aportaciones o contribuciones destacadas.



Conclusiones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1

Difundir los resultados de las encuestas de ECCO 2019-2023 y de las PTCCO 2025, para fomentar la participación de toda la comunidad institucional en las encuestas de Clima y Cultura Organizacional y fortalecer el cuadrante 02 Gestión pública y transparencia.

2

Promover el respeto a los derechos humanos, para el fortalecimiento del cuadrante 1 Política de gobierno.

3

Fomentar la cultura de denuncia de posibles actos de corrupción en el INNNMVS, para fortalecer el cuadrante 116 Gestión Pública.



Conclusiones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

4

Reconocer la trayectoria laboral de las personas servidoras públicas destacadas del INNNMVS, para el fortalecimiento del cuadrante 4 Tareas y responsabilidades.

5

Destacar el estímulo de antigüedad al interior del INNNMVS, para el fortalecimiento del cuadrante 4 Tareas y responsabilidades.

6

Fomentar la capacitación en materia de liderazgo de los mandos medios y superiores de este Instituto, a fin de fortalecer el cuadrante 6 Relaciones laborales.



Conclusiones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

7

Coordinar cursos presenciales o en línea en materia de liderazgo, para fomentar la capacitación de toda la comunidad institucional, para el fortalecimiento del cuadrante 7 Profesionalización y desarrollo.

8

Fomentar las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva del personal de mandos medios y superiores, para el fortalecimiento del cuadrante 7 Profesionalización y desarrollo.

9

Fomentar una cultura de protección civil al interior de este Instituto Nacional de Salud, para el fortalecimiento del cuadrante 134 Seguridad en el Trabajo.



Conclusiones

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

10

Fomentar la capacitación de educación financiera, para el fortalecimiento del cuadrante 134 Seguridad en el Trabajo.

11

Fomentar la atención pública sin discriminación al interior del INNNMVS, para el fortalecimiento del cuadrante 133 Integridad e Igualdad de Género.

12

Fomentar la salud emocional en la comunidad institucional, para mejorar el Clima Laboral en todas las áreas de este Instituto Nacional de Salud.

Conclusiones

Programa de PTCCO 2025



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA
MANUEL VELASCO SUÁREZ



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	NCK
	UR Nombre	NCK - Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez
	Códigos de Ramo - UR	12 - NCK
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 2025												
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	Medir el clima laboral al interior de este Instituto Nacional de Salud, en el ejercicio 2024.	1- Estratégica	Aplicar una encuesta interna de Clima y Cultura Organizacional al interior de este Instituto Nacional de Salud.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/09/2024	30/10/2024	Realizar y aplicar una encuesta en materia de Clima y Cultura Organizacional al interior de este Instituto Nacional de Salud, en el mes de octubre de 2024, con el objetivo de identificar y atender las áreas de oportunidad que permitan mejorar el clima laboral.	17 - Impacto de la encuesta en institución	63 - Transparencia		Alto
2	Difundir los resultados de la ECCO 2019 a 2023 y 2024.	1- Estratégica	Dar a conocer a la comunidad institucional los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de los ejercicios 2019-2023 y 2024.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de los ejercicios 2019-2023 y 2024, a través de un video corto difundido por medios electrónicos (correo y WhatsApp), con la publicación en la página institucional y carteles.	17 - Impacto de la encuesta en institución	63 - Transparencia		Alto
3	Difundir las Prácticas de Transformación 2025	1- Estratégica	Dar a conocer a la comunidad institucional las Prácticas de Transformación 2025 a toda la comunidad institucional.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Realizar la difusión de las Prácticas de Transformación 2025, mediante trípticos y carteles a toda la comunidad institucional.	17 - Impacto de la encuesta en institución	63 - Transparencia		Alto
4	Promover el respeto a los derechos humanos	1- Estratégica	Capacitar y sensibilizar a toda la comunidad institucional en materia de derechos humanos.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Coordinar cursos, elaborar y difundir infografías, carteles en materia de derechos humanos a toda la comunidad institucional.	80 - Derechos Humanos	61 - Respeto	62 - Respeto a los Derechos Humanos	Alto
5	Fomentar la cultura de denuncia de posibles actos de corrupción en el INNNMVS.	1- Estratégica	Elaborar y difundir materiales gráficos con la importancia de la denuncia de actos de corrupción; coordinar cursos de capacitación en la materia.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Elaborar y difundir infografías en materia de actos de corrupción, así como coordinar cursos de capacitación de para informar la importancia de la denuncia, sanciones y canales de denuncia a toda la comunidad institucional.	85 - Transparencia y combate a la corrupción	97 - Mejora de la Gestión Pública	63 - Transparencia	Alto
6	Reconocer la trayectoria laboral y aportaciones destacadas de las personas servidoras públicas de INNNMVS.	1- Estratégica	Reconocer y difundir la trayectoria laboral y las aportaciones destacadas de las personas servidoras públicas a toda la comunidad de INNNMVS.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Coordinar campañas de difusión al interior del INNNMVS, para reconocer la trayectoria laboral y las aportaciones destacadas de las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud.	124 - Reconocimiento Laboral	97 - Mejora de la Gestión Pública	3 - Mejora y cambio	Alto
		1- Estratégica	Difundir a toda la comunidad institucional el estímulo de antigüedad y las personas servidoras públicas ganadoras.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Difundir la premiación del estímulo de antigüedad a través de medios digitales y redes sociales, elaborar y difundir un cartel para reconocer al personal premiado en el mes de diciembre de 2025.	124 - Reconocimiento Laboral	97 - Mejora de la Gestión Pública	3 - Mejora y cambio	Alto
7	Fomentar la capacitación en materia de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva al interior del INNNMVS.	1- Estratégica	Capacitar a la comunidad institucional en materia de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Difundir infografía, capsulas, podcast y cursos en materia de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva a toda la comunidad institucional, para fomentar una cultura de colaboración y respeto.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	59 - Liderazgo	6 - Comunicación	Alto



Conclusiones

Programa de PTCCO 2025



INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA
MANUEL VELASCO SUÁREZ



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

	Ramo	I2 - Salud
	UR Siglas	NCK
	UR Nombre	NCK - Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez
	Códigos de Ramo - UR	I2 - NCK
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 2025												
NUMERO	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

	Ramo	I2 - Salud
	UR Siglas	NCK
	UR Nombre	NCK - Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez
	Códigos de Ramo - UR	I2 - NCK
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 2025												
NUMERO	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
8	Fortalecer las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y comunicación efectiva para las personas servidoras públicas de mando medio y superior.	1- Estratégica	Coordinar cursos en materia de liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y comunicación efectiva para las personas servidoras públicas de mando medio y superior.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Coordinar cursos, elaborará y difundirá, trípticos, infografías, capsulas y podcast en materia de liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y comunicación efectiva.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	59 - Liderazgo	6 - Comunicación	Alto
9	Fomentar una cultura de protección civil al interior de este Instituto Nacional de Salud.	1- Estratégica	Elaborar y difundir material gráfico en materia de prevención de accidentes y protección civil a toda la comunidad institucional.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Elaborar y difundir, carteles trípticos, videos en materia de protección civil y prevención de accidentes a las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud.	114 - Emergencias	III - Calidad de vida laboral y estrés	3 - Mejora y cambio	Alto
10	Fomentar la atención pública sin discriminación al interior del INNNMVS.	1- Estratégica	Elaborar y difundir material gráfico y cursos en materia de atención pública sin discriminación y medir el grado de satisfacción de los usuarios en las diferentes áreas que integran este Instituto Nacional de Salud.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	Elaborará y difundir material gráfico cursos de capacitación en materia de atención pública sin discriminación y medir el grado de satisfacción de los usuarios a través de una encuesta en las diferentes áreas del INNNMVS.	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	12 - Identidad con la Institución y valores	106 - Gestión Pública	Alto
11	Fomentar la salud emocional en la comunidad institucional.	1- Estratégica	Elaborar y difundir material gráfico y cursos en materia de salud emocional y laboral.	1- Todo el personal	01/09/2024	01/01/2025	30/11/2025	La Subdirección de Recursos Humanos elaborará y difundirá infografías, videos, podcast y coordinará cursos para fomentar la salud emocional y laboral de las personas servidoras	21 - Impulsar el cambio en la Administración Pública Federal	2 - Capacitación especializada desarrollo	III - Calidad de vida laboral y estrés	Alto

Firma:

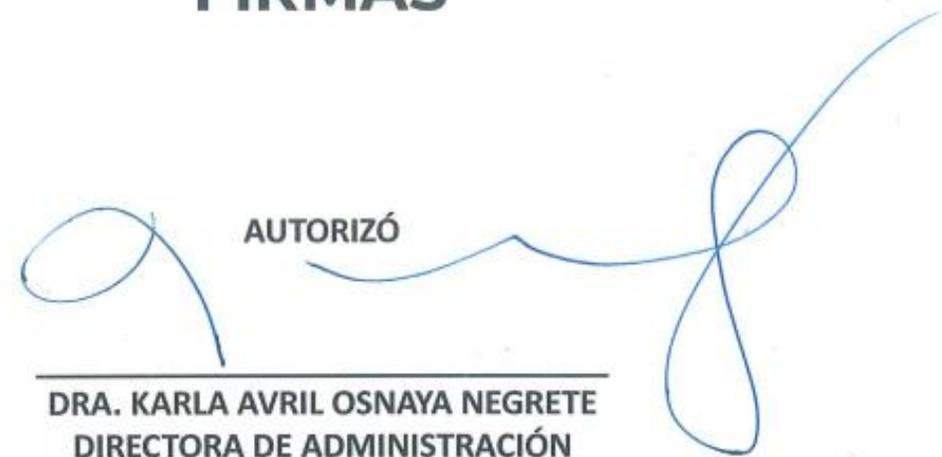
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Dra. Karla Avril Osnaya Negrete, Directora de Administración del INNNMVS

Fecha: 30 de agosto de 2024



FIRMAS

AUTORIZÓ



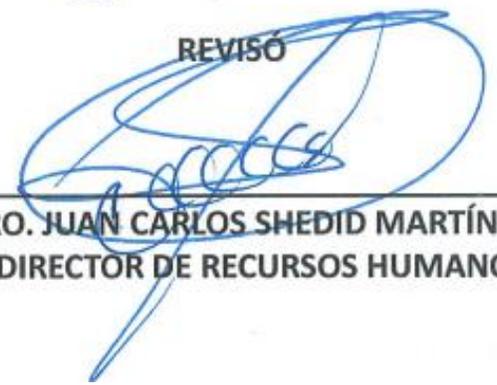
DRA. KARLA AVRIL OSNAYA NEGRETE
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró



T.S.U. ANA LAURA MAYA PÉREZ
SOPORTE ADMINISTRATIVO D

REVISÓ



MTRO. JUAN CARLOS SHEDID MARTÍNEZ
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

