



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



RESULTADOS 2019





“Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos”,
Ray Kroc.

PRESENTACIÓN

La Secretaría de la Función Pública implementó en el mes de octubre la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, como una herramienta para evaluar el entorno laboral de las y los servidores públicos del Gobierno Federal.

El objetivo de esta encuesta es conocer como se vive el ambiente de trabajo y la cultura de servicio en consonancia con la misión, visión y valores de la Institución, enfocado en un clima óptimo y satisfactorio que fortalezca el quehacer laboral en este Instituto Nacional de Salud.

De acuerdo a los resultados obtenidos se realizarán las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020”, las cuáles serán de utilidad para subsanar las necesidades detectadas.

El presente reporte se encuentra dividido en 6 apartados

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La encuesta esta basada en las opiniones de las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud, para cada uno de los factores y reactivos que la integran y tienen el objetivo de reflejar el sentir del personal del INNNMVS en su empleo, cargo, comisión y en su ambiente laboral.

Así mismo, las y los servidores públicos de este Instituto Nacional de Salud, tienen la libertad de expresar en la Encuesta, sus comentarios a través de felicitaciones, sugerencias y quejas, con la finalidad de que se lleven a cabo acciones de mejora en el clima laboral.

Los resultados sirven de base para identificar necesidades en cada una de las áreas de la Institución y del mismo personal.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

A. Análisis de factores y reactivos

B. Datos socio demográficos

- Género
- Edad
- Estado civil
- Nivel Escolar
- Nivel de Puesto
- Años en el servicio público
- Años en el puesto
- Años en la iniciativa privada
- Estudios actuales

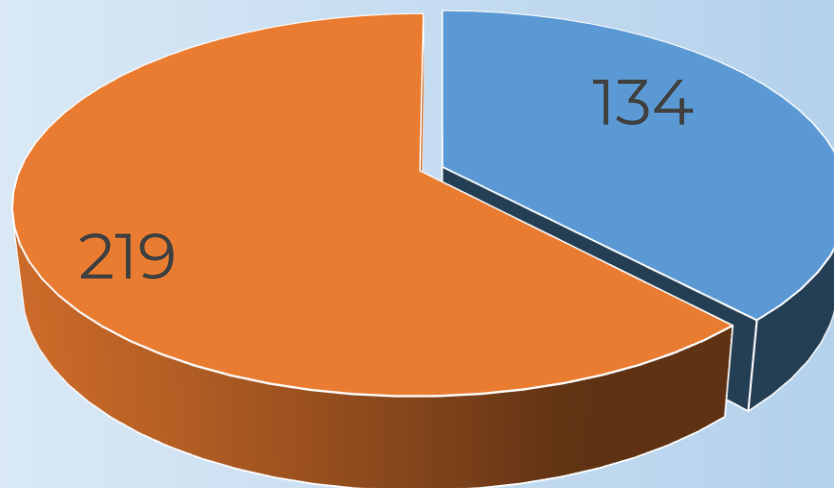




1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

GÉNERO

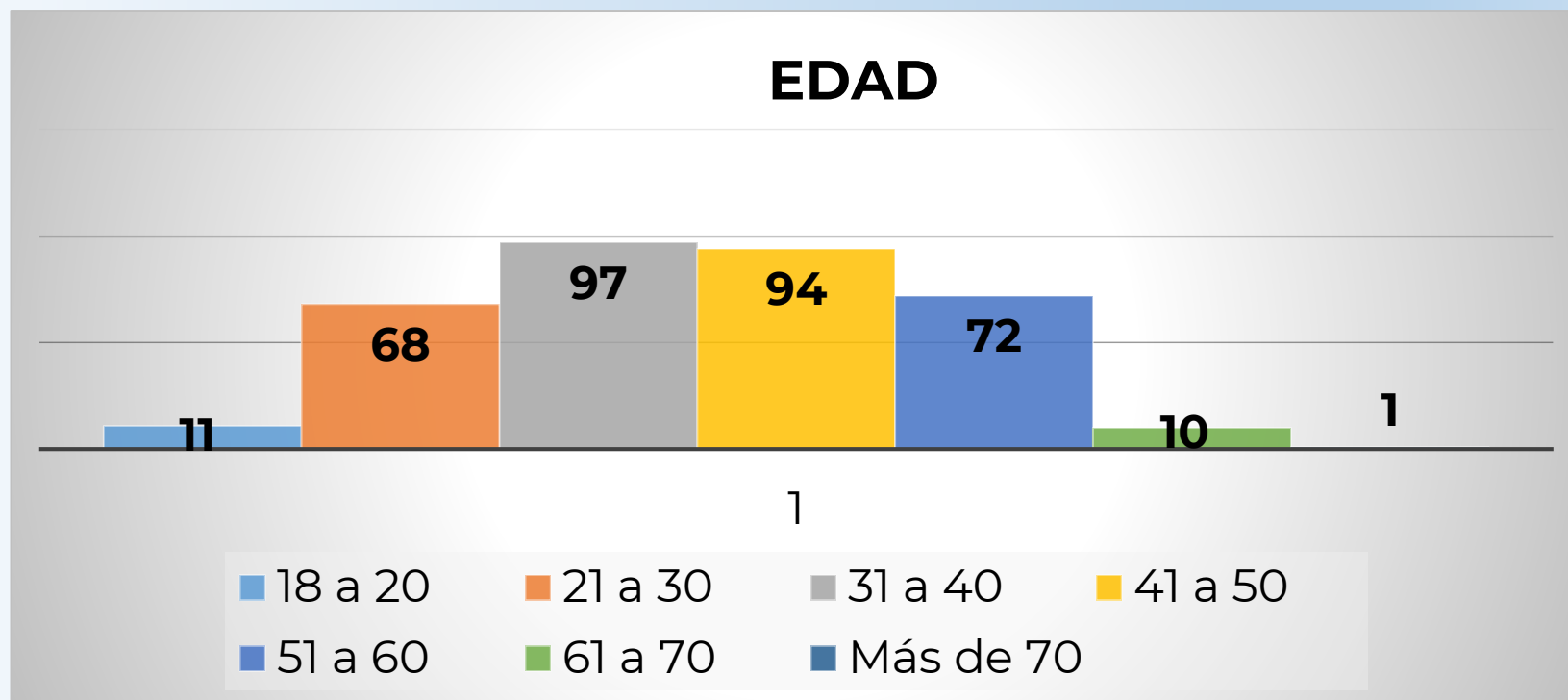


■ Hombre ■ Mujer

Se destaca una mayor participación de Mujeres en la encuesta, existiendo una diferencia entre ambos sexos de 85 personas servidoras públicas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

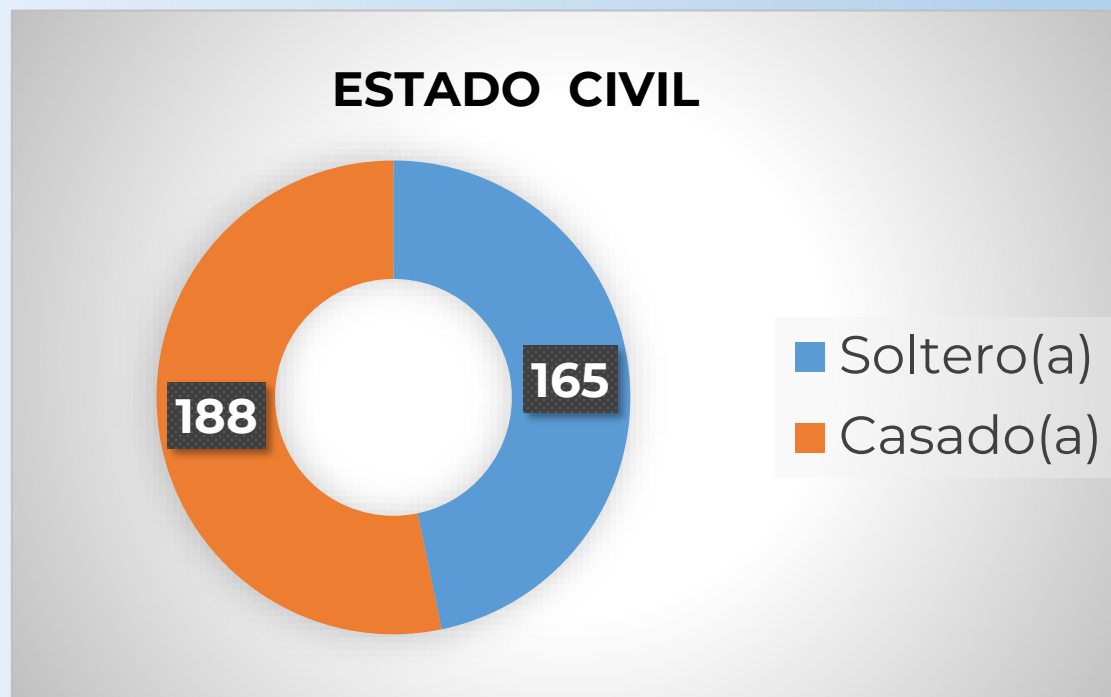
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



Se observa que en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, se contó con un mayor número de participación de 31 a 40 años de edad, seguidos por aquellos entre 41 a 50 años, en contraste con los de menor participación, como lo son aquellos entre 18 a 61 a 70 años y mas de 70 años, esto debido al bajo número de personas servidoras públicas que laboran en esta institución.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

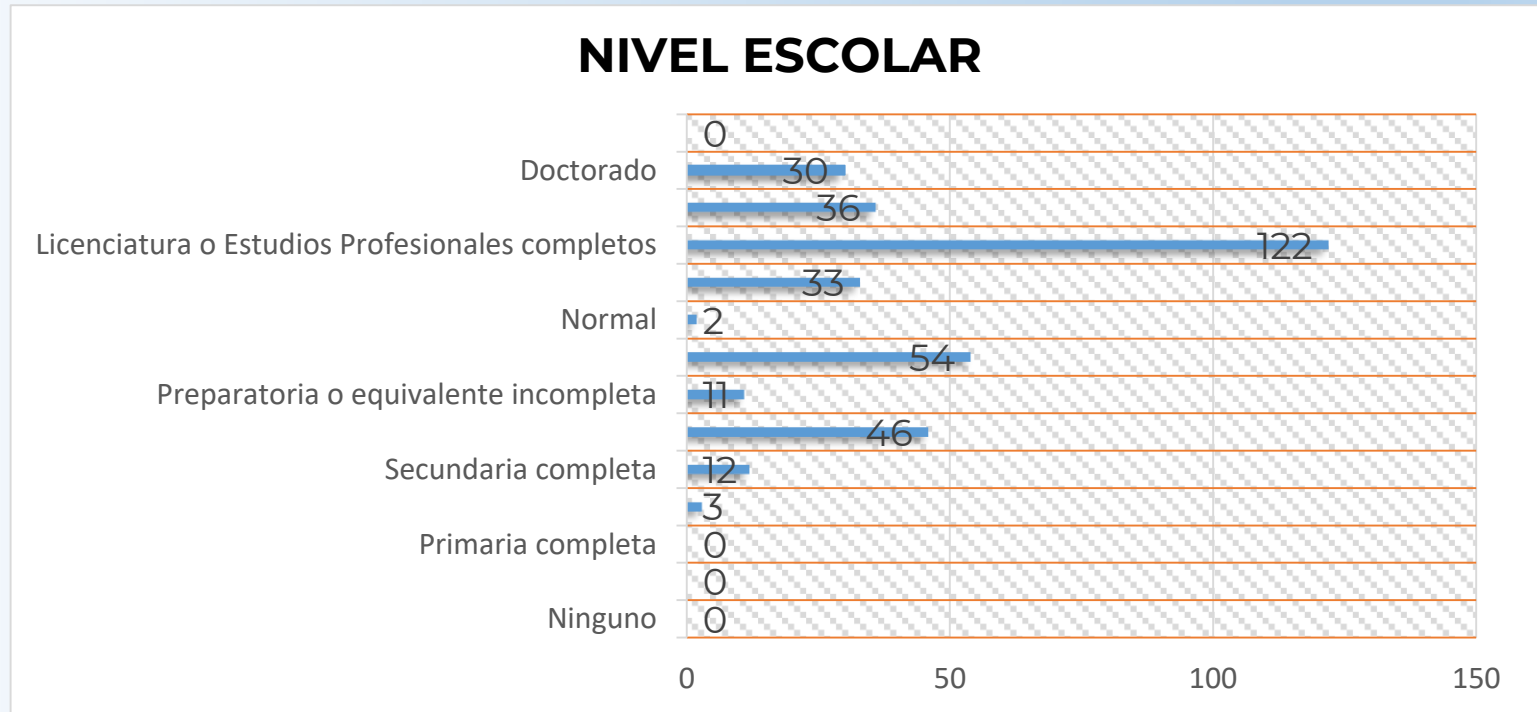
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, se observa una mayor participación entre las personas servidoras públicas solteras/os sobre las casadas/os.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

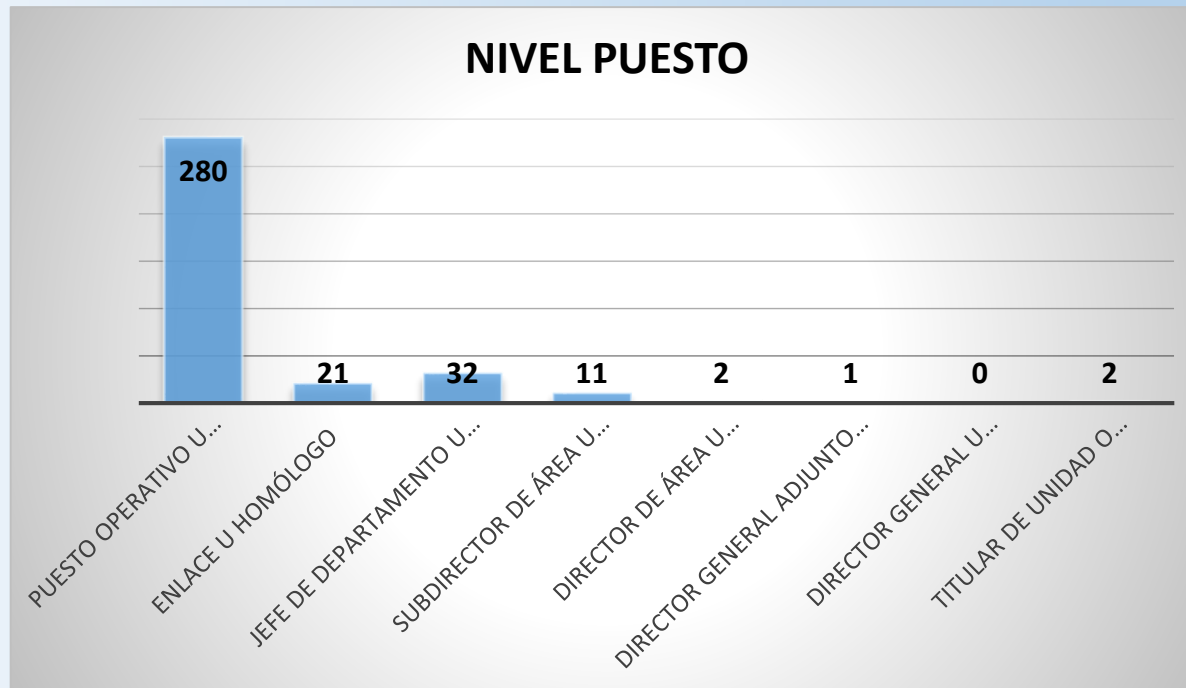


La mayoría de las personas servidoras públicas del INNNMVS tienen estudios de licenciatura completos, seguidos de los que tienen su preparatoria o equivalente completa; asimismo, existe un número considerable que cuentan con estudios Técnicos, Maestrías y Doctorados; finalmente se puede establecer que la secundarias es el nivel educativo más bajo que se tienen en este Instituto Nacional de Salud.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

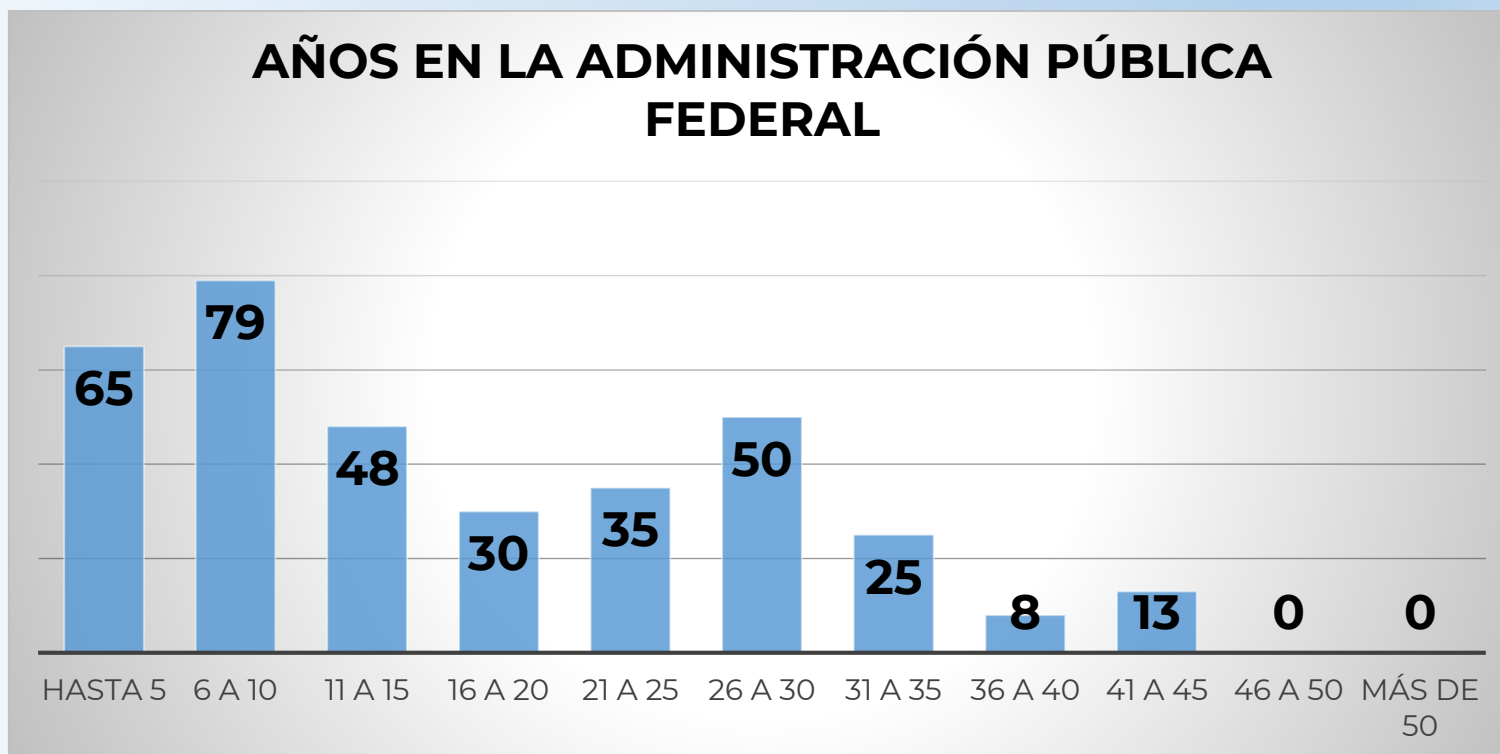
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se puede observar que las personas servidoras públicas que tuvieron una participación activa fueron los puestos operativos u homólogos; asimismo, destacamos la participación del Director General.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

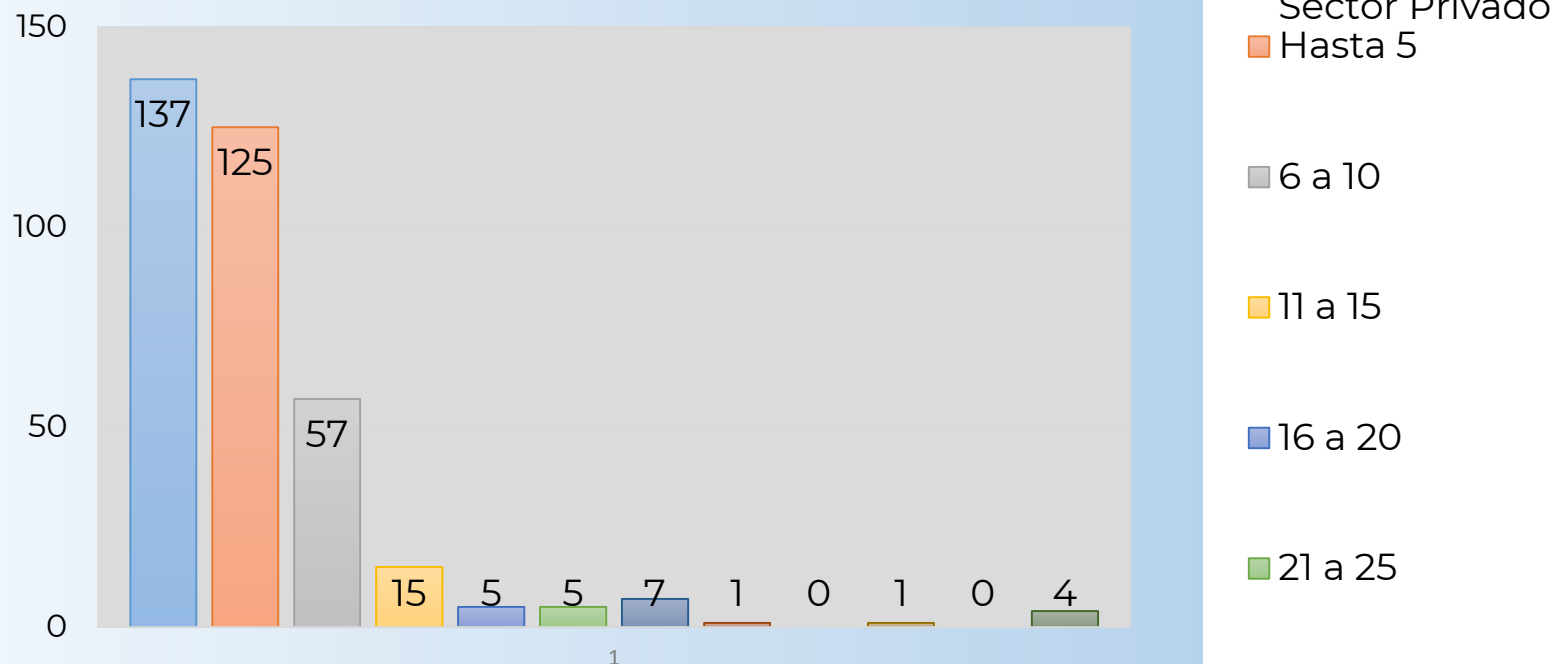


Existe mayor participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 del personal que tiene hasta 5 años laborando en el servicio público, seguidos por aquellos de 6 a 10 años; por el contrario, aquellos con menor participación son aquellos de 40 años en adelante.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

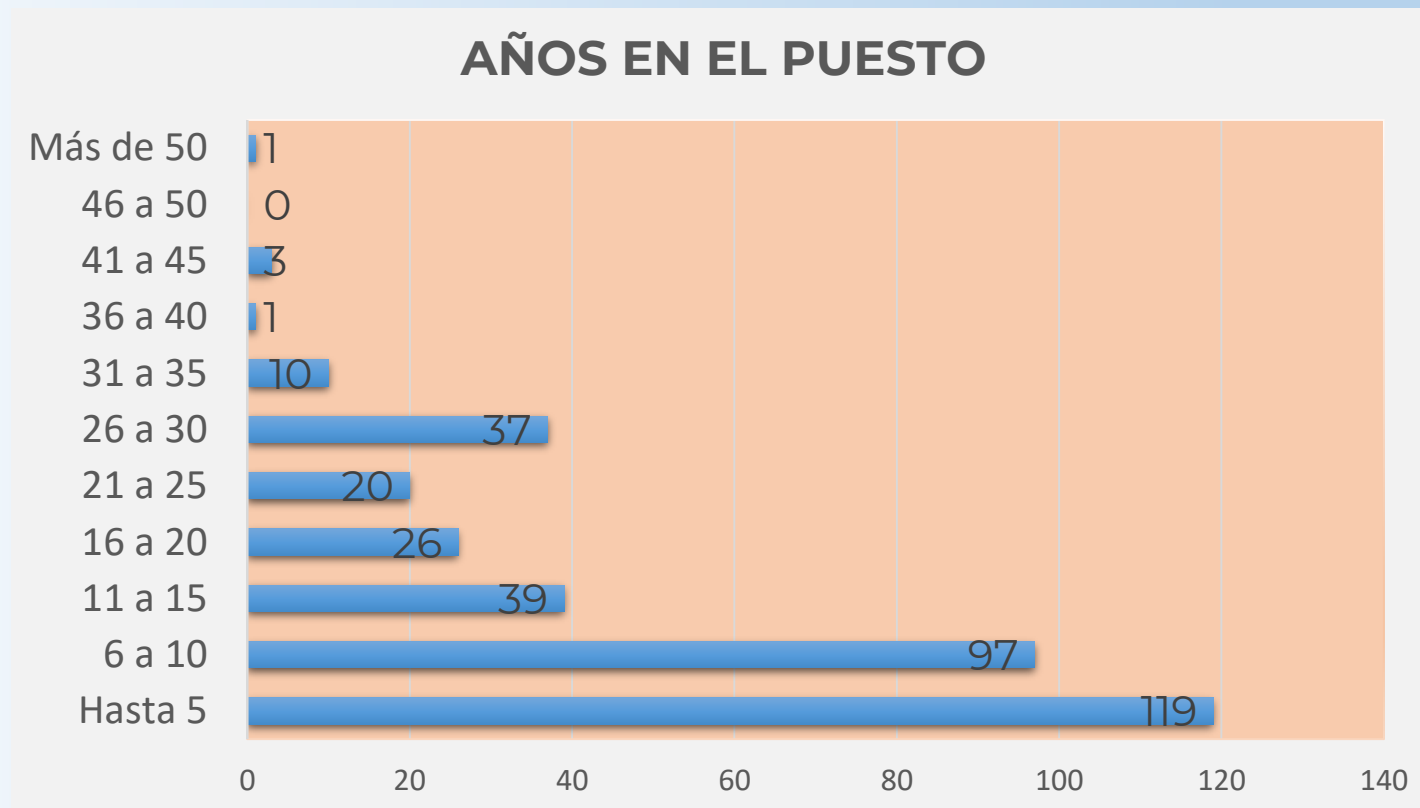
AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO



El mayor número de personas servidoras públicas nunca trabajó en el sector privado; sin embargo, también se refleja una cantidad considerable de personas que si laboró o continua trabajando en el sector privado.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

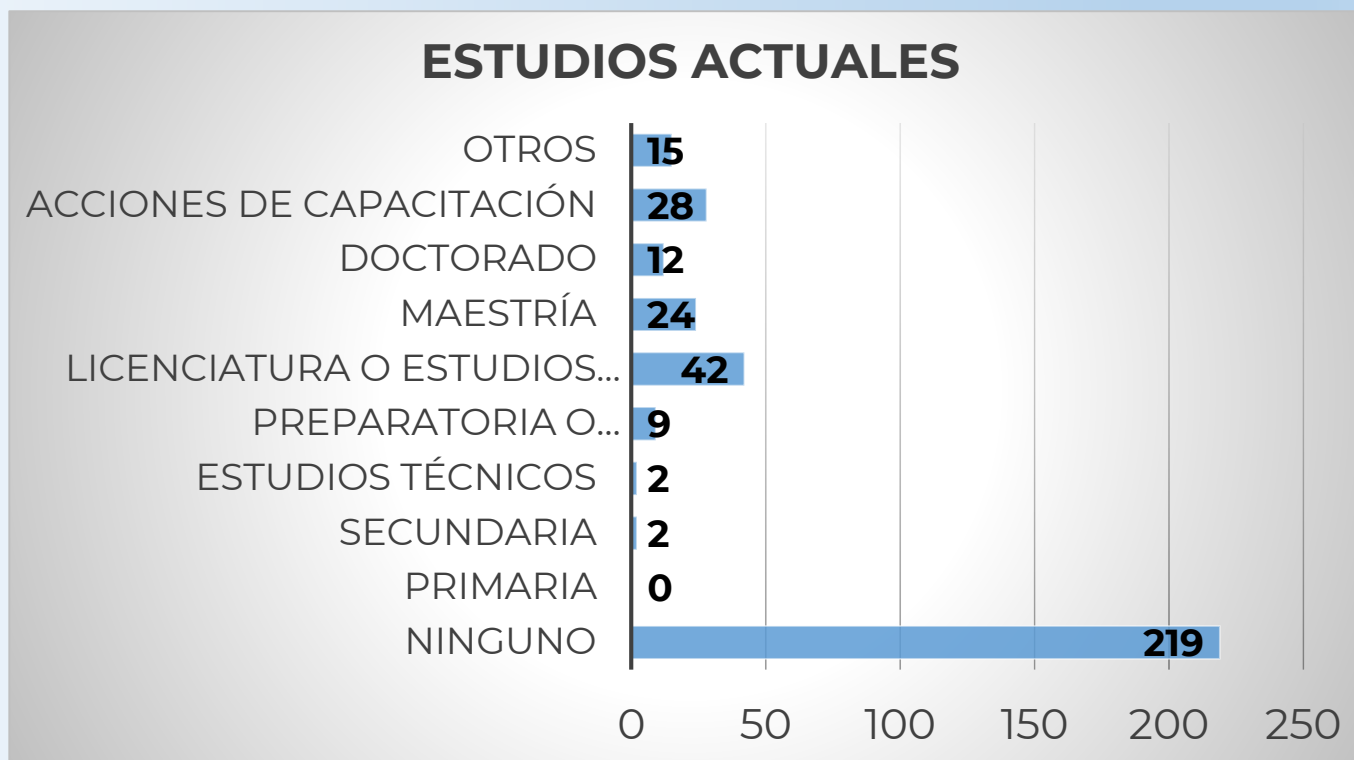
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



Se destaca una mayor participación en la Encuesta de Clima y Cultura 2019 de quienes cuentan con hasta 5 años de antigüedad en el puesto; por el contrario, existe una menor participación entre las personas servidoras públicas de 36 a 50 años de servicio.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

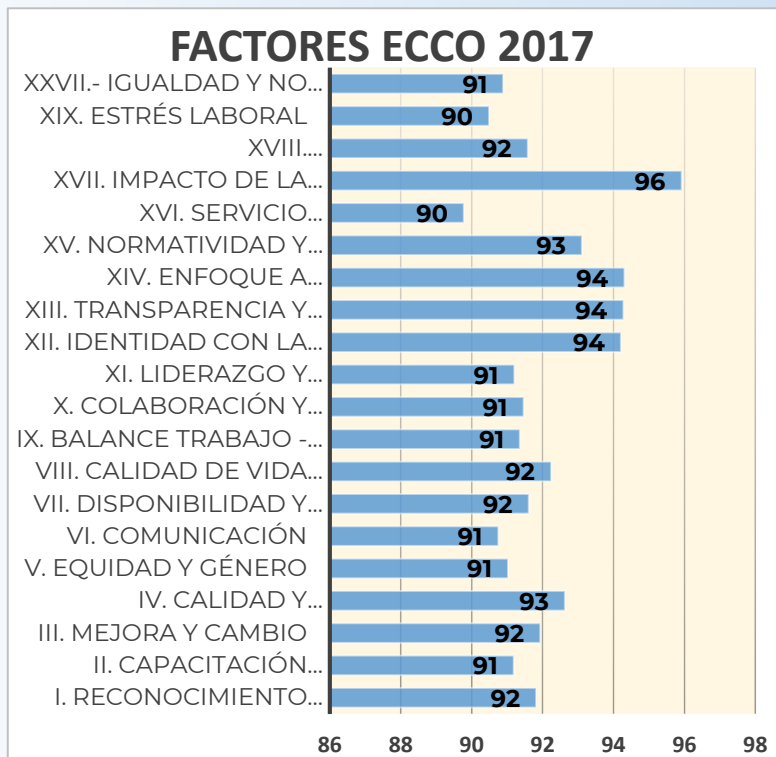
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



Se destaca que el mayor número de personas servidoras públicas que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional no se encuentran estudiando, mientras que el 38% aun busca continuar con sus estudios; logrando con ello un mayor crecimiento profesional y desempeño laboral.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

COMPARATIVO DE FACTORES

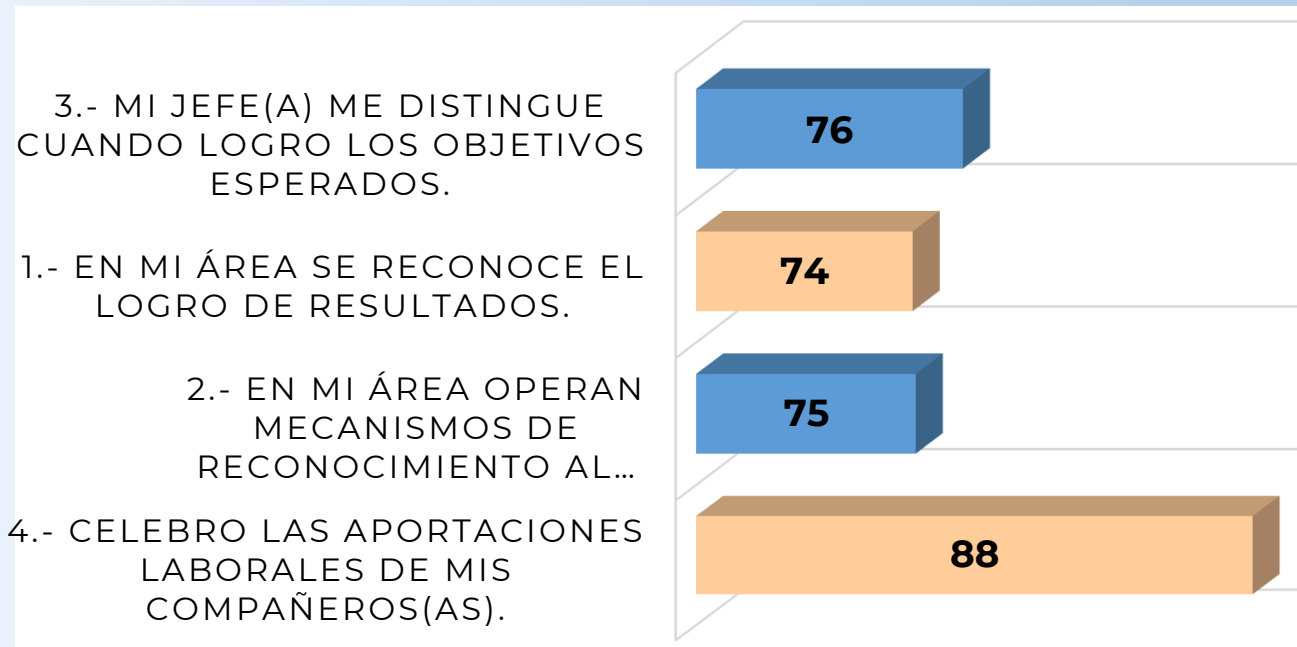


Se observa que en los factores evaluados en 2017 y 2019, se refleja un decremento en las calificaciones obtenidas, motivo por el cual se redoblarán los esfuerzos principalmente en la atención hacia los usuarios y el reconocimiento laboral de todas las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud, con la finalidad de mejorar el Clima Laboral del INNNMVS.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

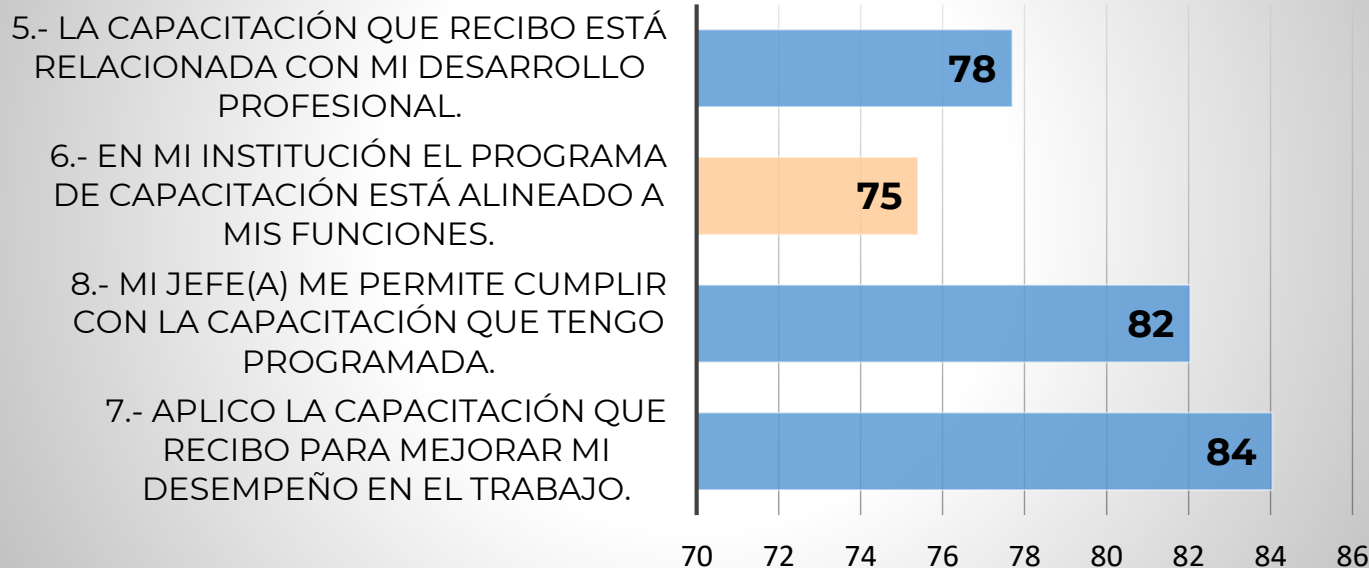


El mayor número de personas servidoras públicas celebran las aportaciones laborales de sus compañeros, mientras que por otra parte existe una falta de reconocimiento de resultados en las áreas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

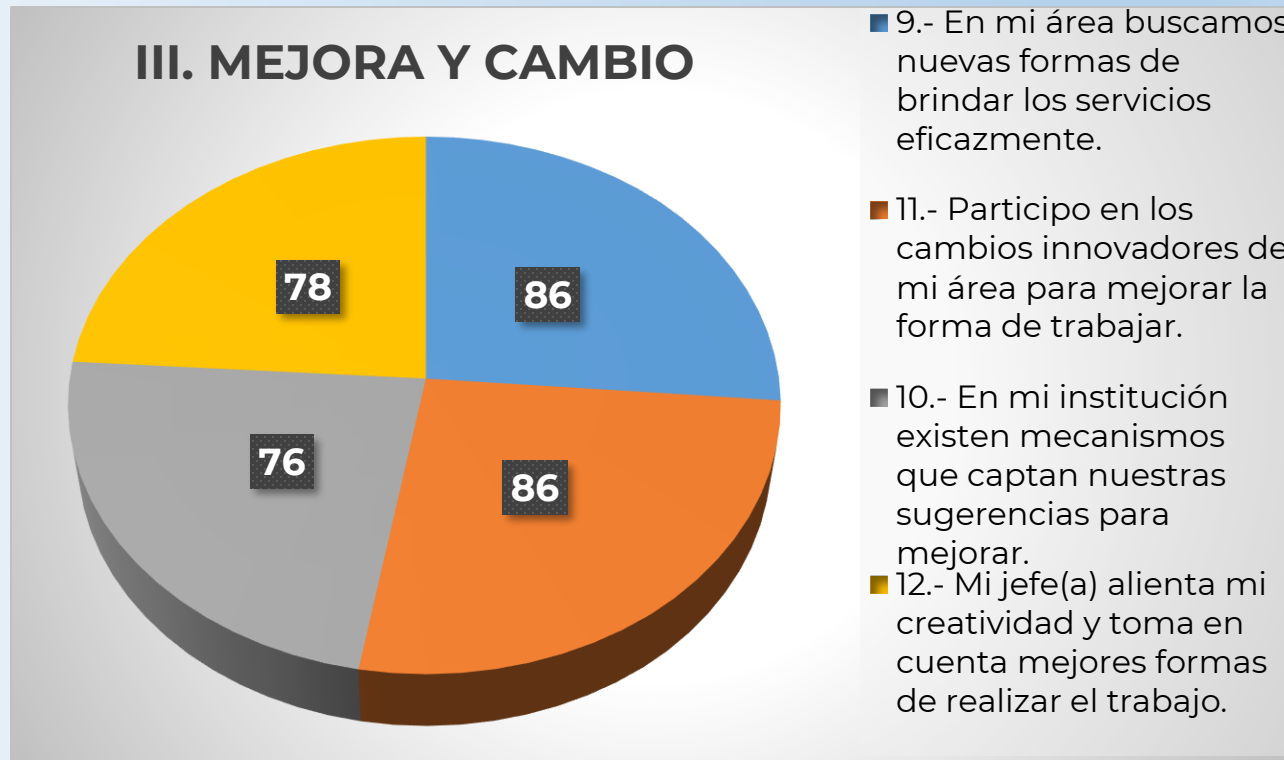
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



En materia de capacitación la institución debe alinearse a las funciones que desempeñan las personas servidoras públicas, esto con la finalidad de fortalecer el desempeño y la calidad en el servicio.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

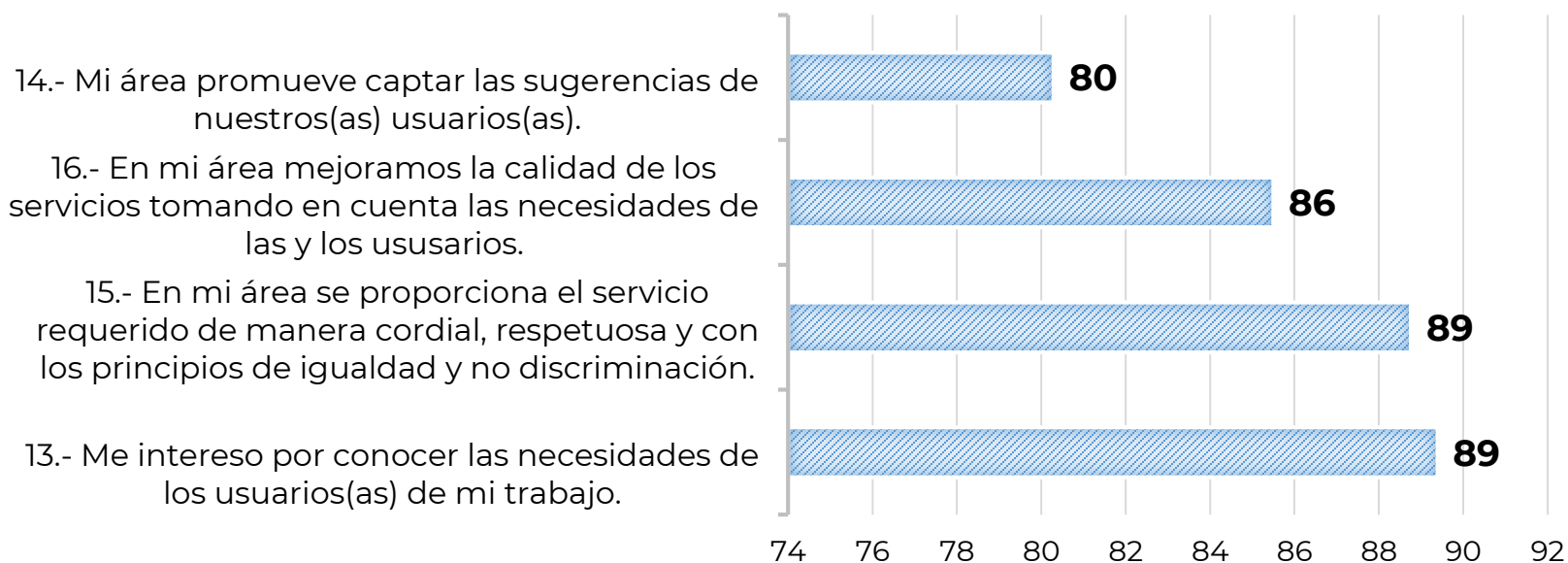


La institución debe establecer mecanismos que capten las propuestas de las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS, con la finalidad de fomentar la mejora en todas las áreas de la institución.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

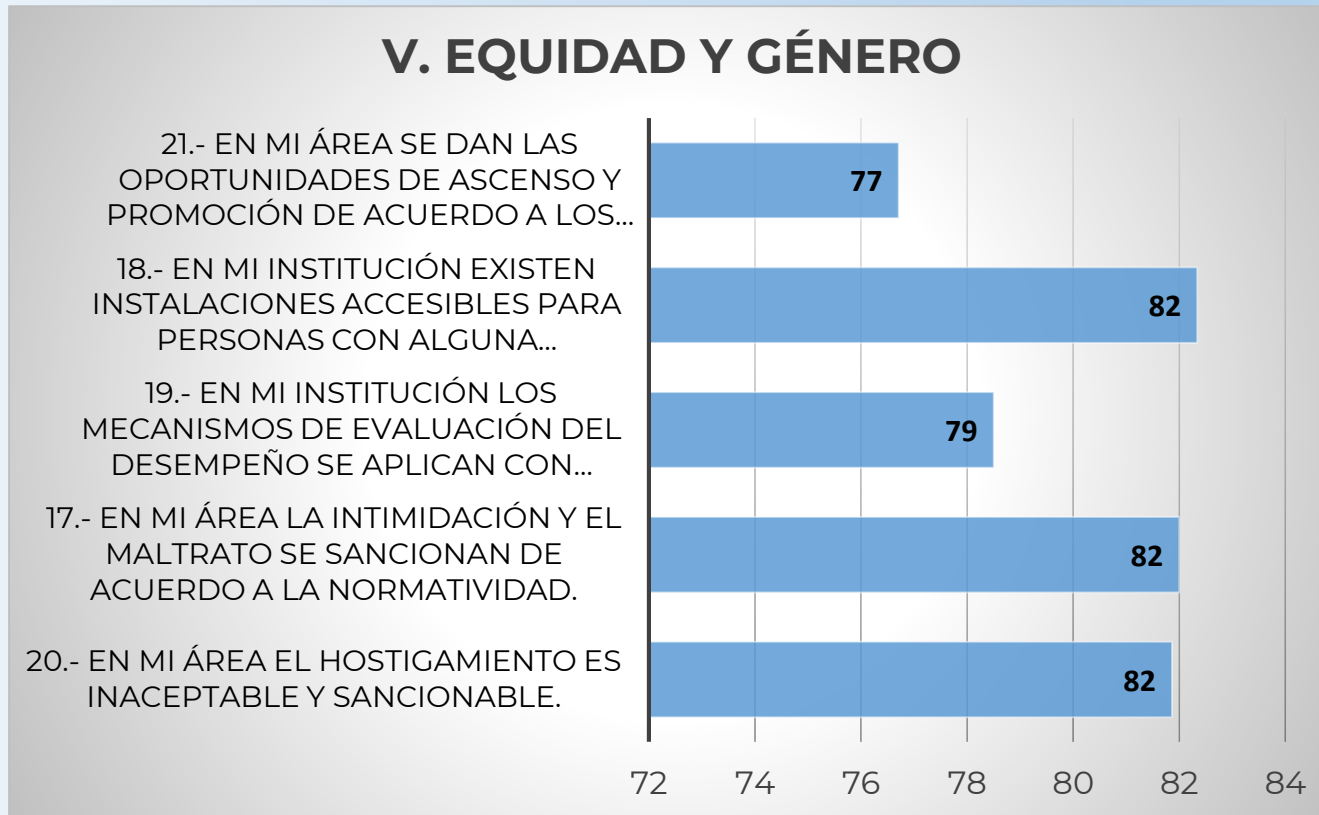
IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)



Es necesario que se implemente una campaña de difusión a los pacientes y familiares, para la utilización de los buzones de sugerencias al interior de la institución, con la finalidad de fortalecer y mejorar la atención a los usuarios.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

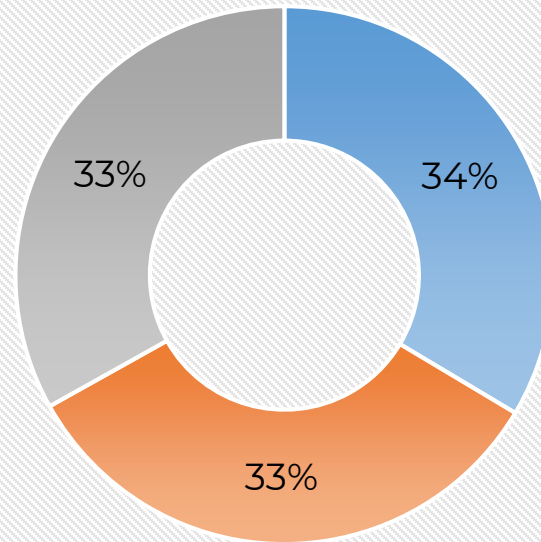


En la Institución se debe tomar en cuenta la equidad en las promociones y ascenso para mujeres y hombres, así fomentar la aplicación de las evaluaciones con equidad de genero.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

VI. COMUNICACIÓN



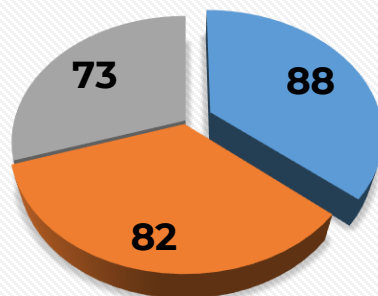
- 23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.
- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
- 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

La Institución debe seguir difundiendo y fomentando los mecanismos que permitan mejorar y fortalecer la comunicación al interior del INNNMVS.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

VII. DISPONIBILIDAD Y RECURSOS

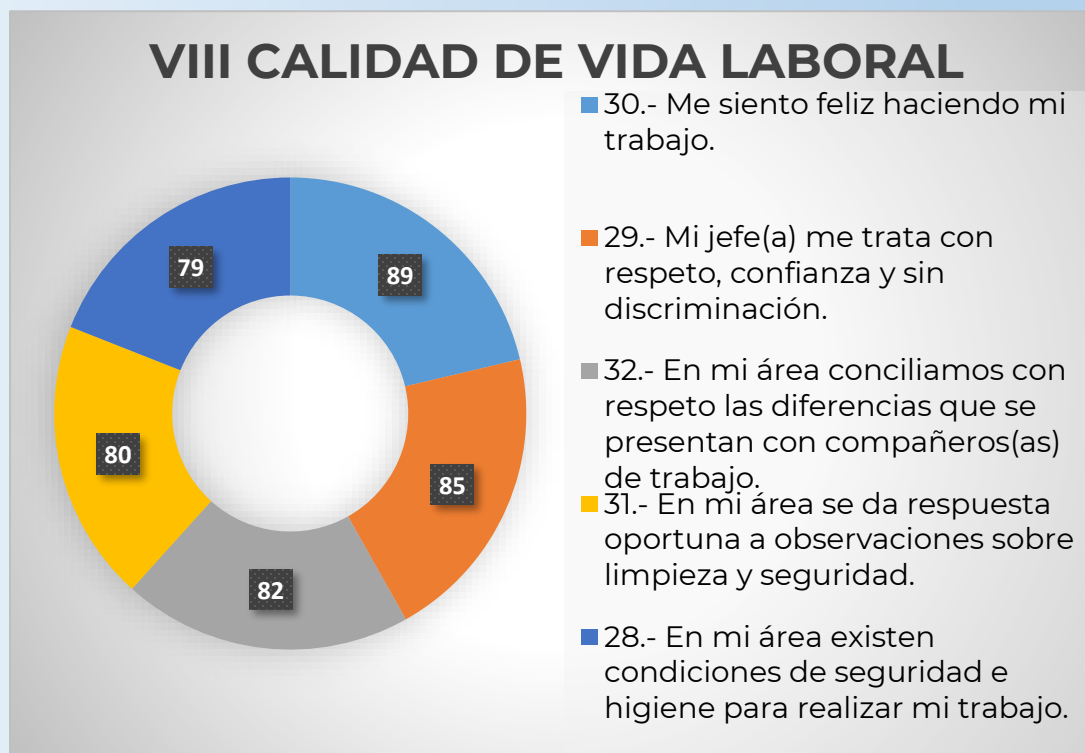


- 25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.
- 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
- 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

La Institución debe establecer mecanismos que permitan fomentar la entrega oportuna de los insumos requeridos por las personas servidoras públicas para el desarrollo de su funciones asignadas en el INNNMVS, tomando en consideración las medidas de austeridad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

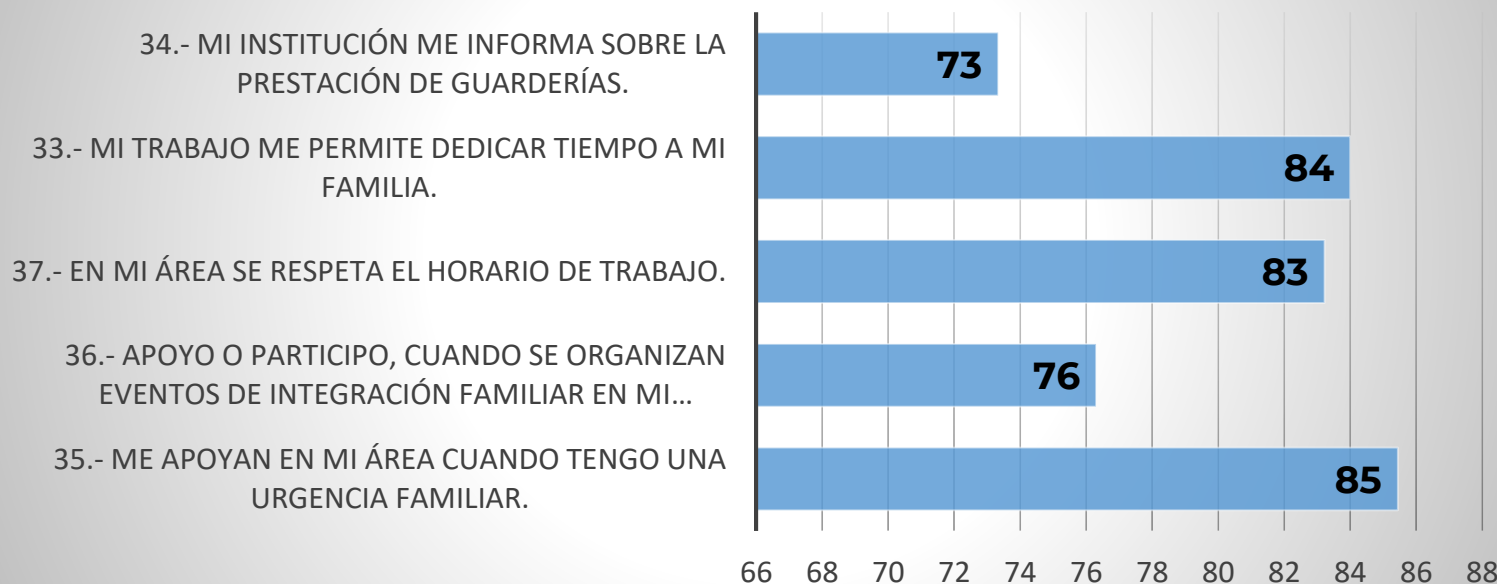


Es necesario que el INNNMVS, se establezcan los mecanismos que garanticen a las personas servidoras públicas la seguridad e higiene en sus áreas de trabajo y den seguimiento a las áreas de oportunidad detectadas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

IX BALANCE TRABAJO-FAMILIA



Es necesario que se difunda al interior del INNNMVS, las prestaciones y derechos de las personas servidoras públicas que laboran en la dependencia, esto con la finalidad fomentar la convivencia familiar.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

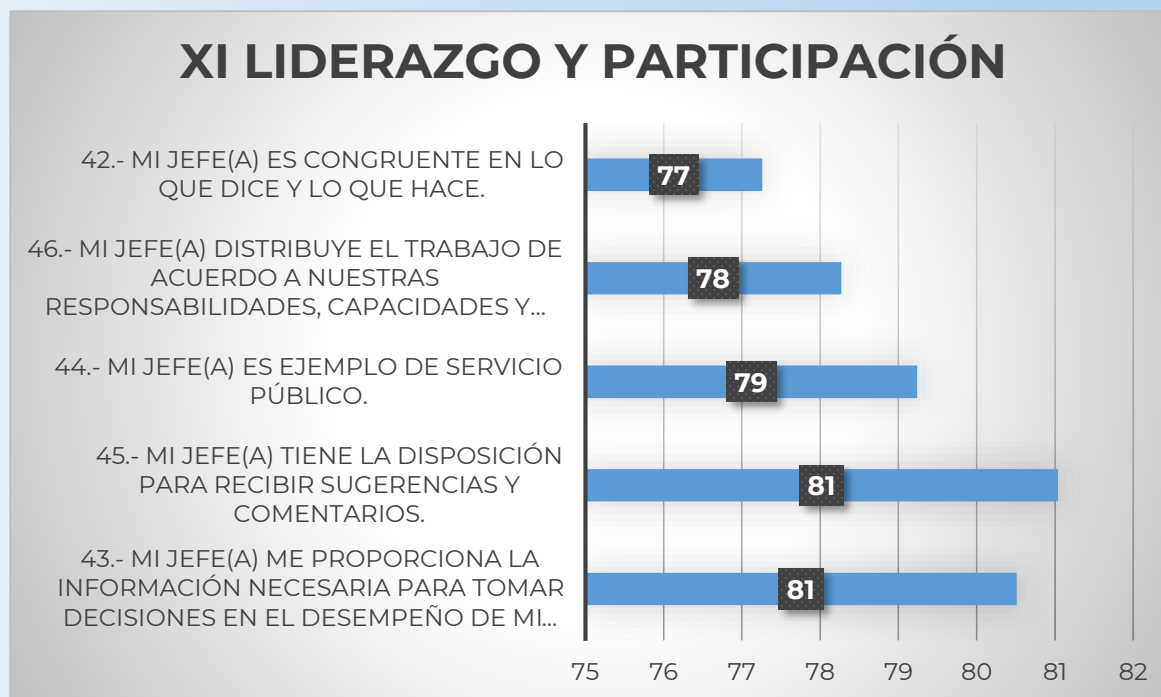
CALIFICACIÓN DE REACTIVOS



Es necesario que se integre al Programa de Capacitación Institucional y se capaciten a las personas servidoras públicas de todos los niveles en materia de Trabajo en Equipo, Liderazgo y Comunicación Efectiva, con el objetivo de fortalecer la productividad y el clima laboral en todas las áreas

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

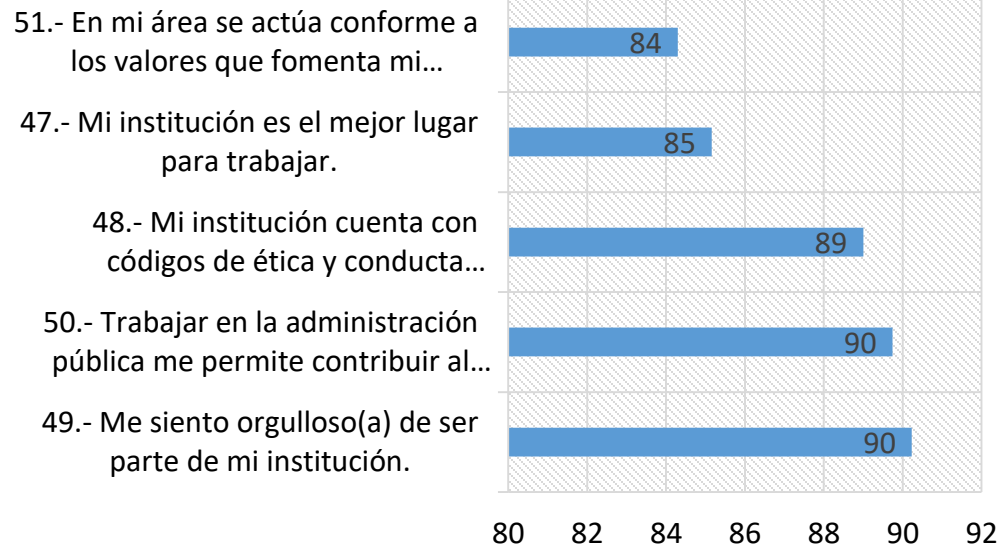


Es necesario que las y los titulares de las áreas sean capacitados en materia de Liderazgo y Comunicación Efectiva, con el objetivo de mejorar la comunicación con todo el personal a su cargo.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XII IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

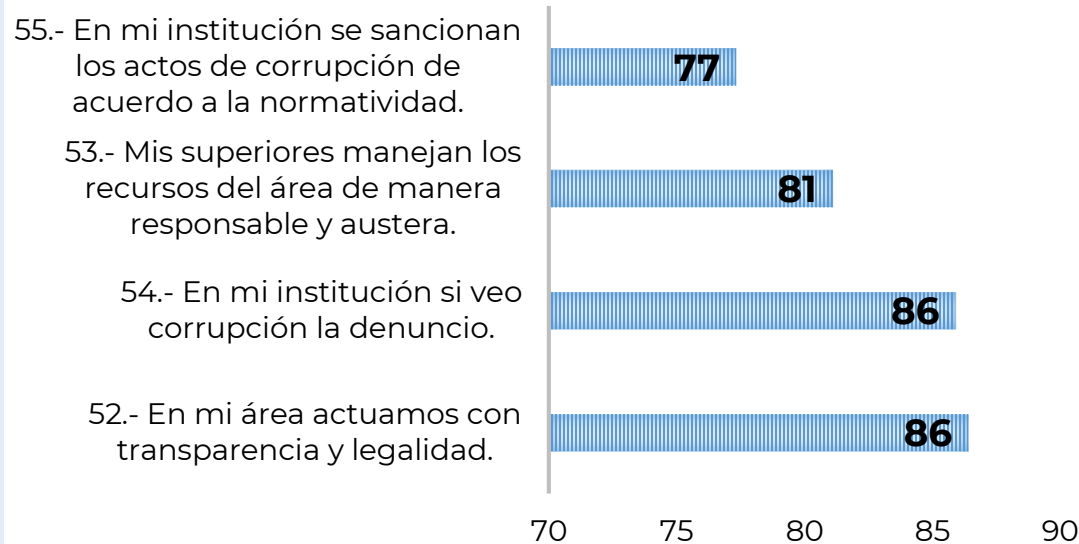


Es necesario que se realice la difusión del Código de Conducta, Código de Ética a toda la comunidad institucional.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XIII TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

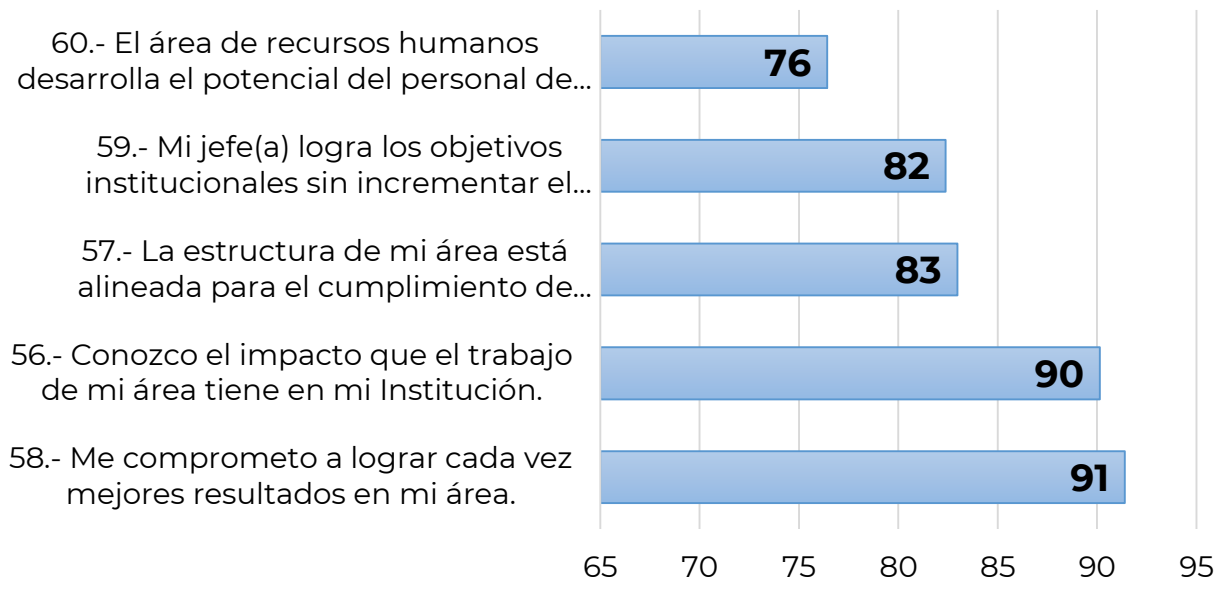


Es necesario que se realice la difusión de la Misión Visión y los Valores del Instituto Nacional de Neurología Manuel Velasco Suárez a toda la comunidad institucional, así mismo se difundan las estrategias establecidas para el uso racional de los recursos materiales, de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Austeridad Republicana.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XIV ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

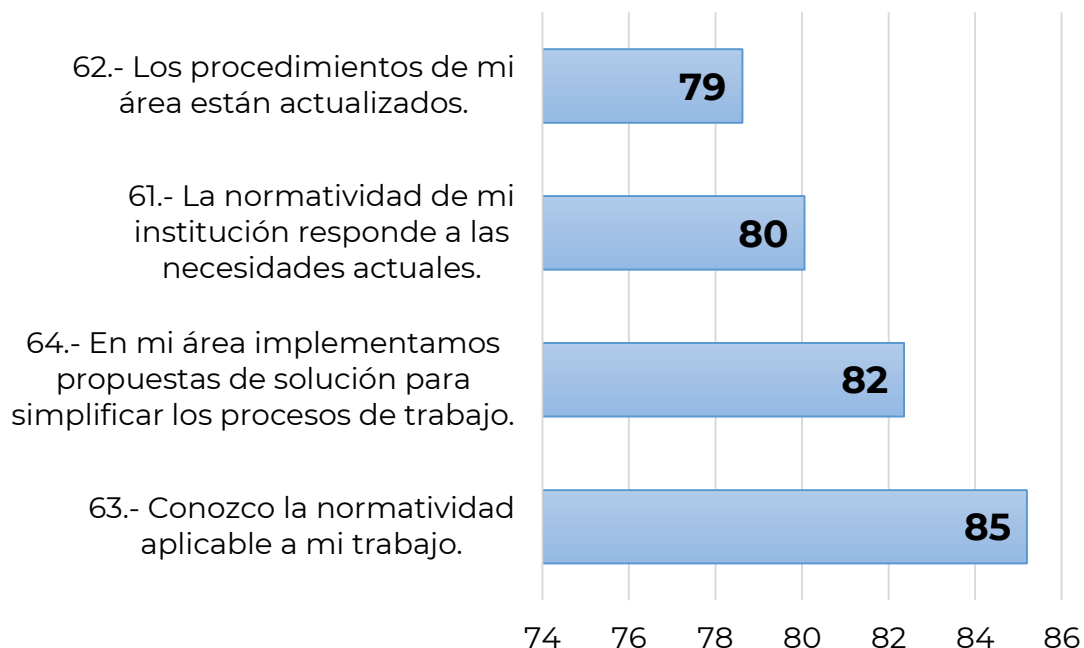


Es necesario que las y los titulares de todas las áreas tomen en cuenta las opiniones, habilidades y aptitudes de sus colaboradoras/es para la toma de decisiones, así mismo sigan fomentando el uso racional de los recursos.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XV NORMATIVIDAD Y PROCESOS

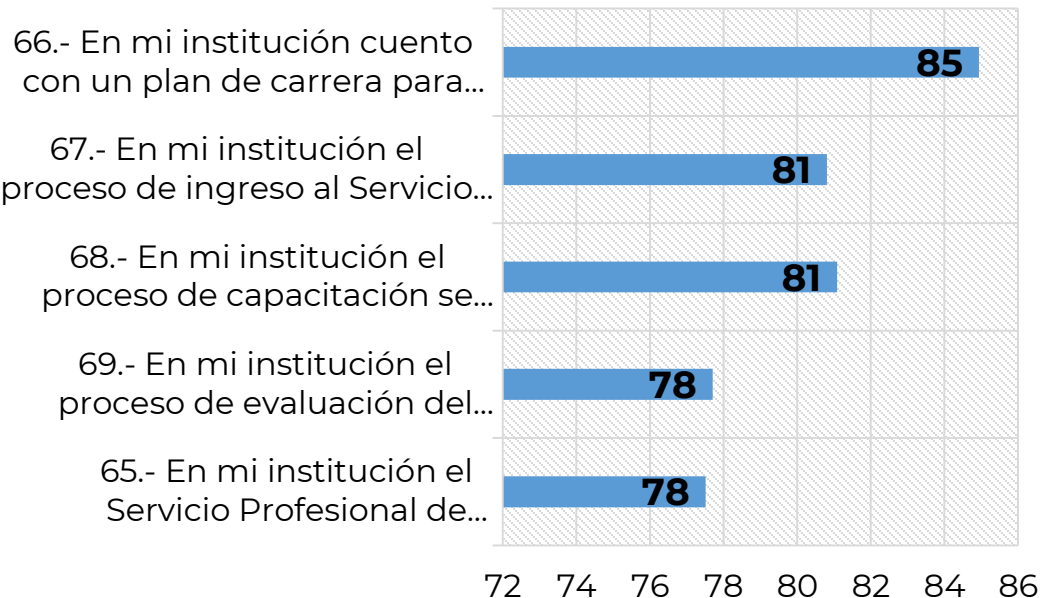


Es necesario que en la institución se actualicen los manuales de procedimientos y se den a conocer a todas las personas servidoras públicas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XVI SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

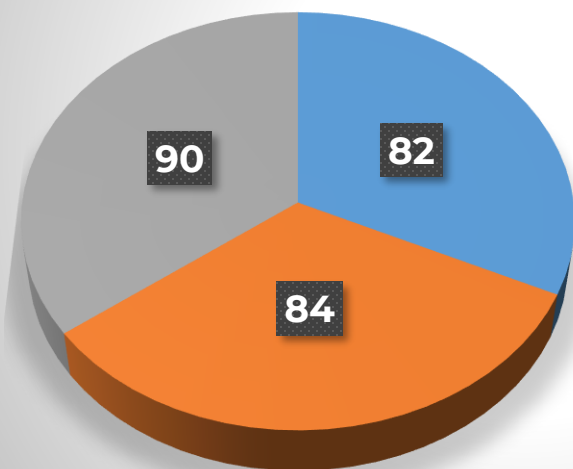


Es necesario que la institución informe a toda la comunidad institucional que las evaluaciones son aplicadas con forme a la normativa vigente y que el servicio profesional de carrera no aplica en esta dependencia.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XVII IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

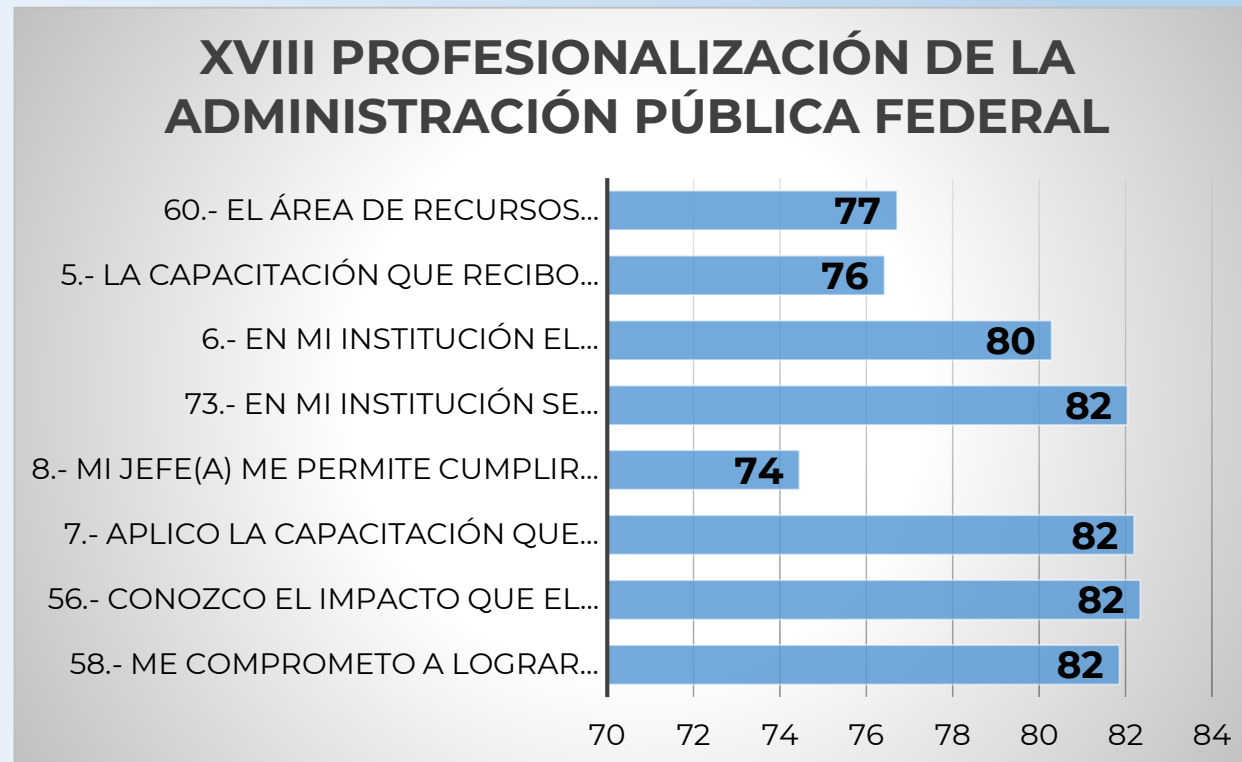


- 71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.
- 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
- 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

Es necesario que los titulares de las diferentes áreas del INNNMVS, establezcan mecanismos que fomenten la participación de toda la comunidad institucional a sumar esfuerzos en la mejora del clima y cultura organizacional.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

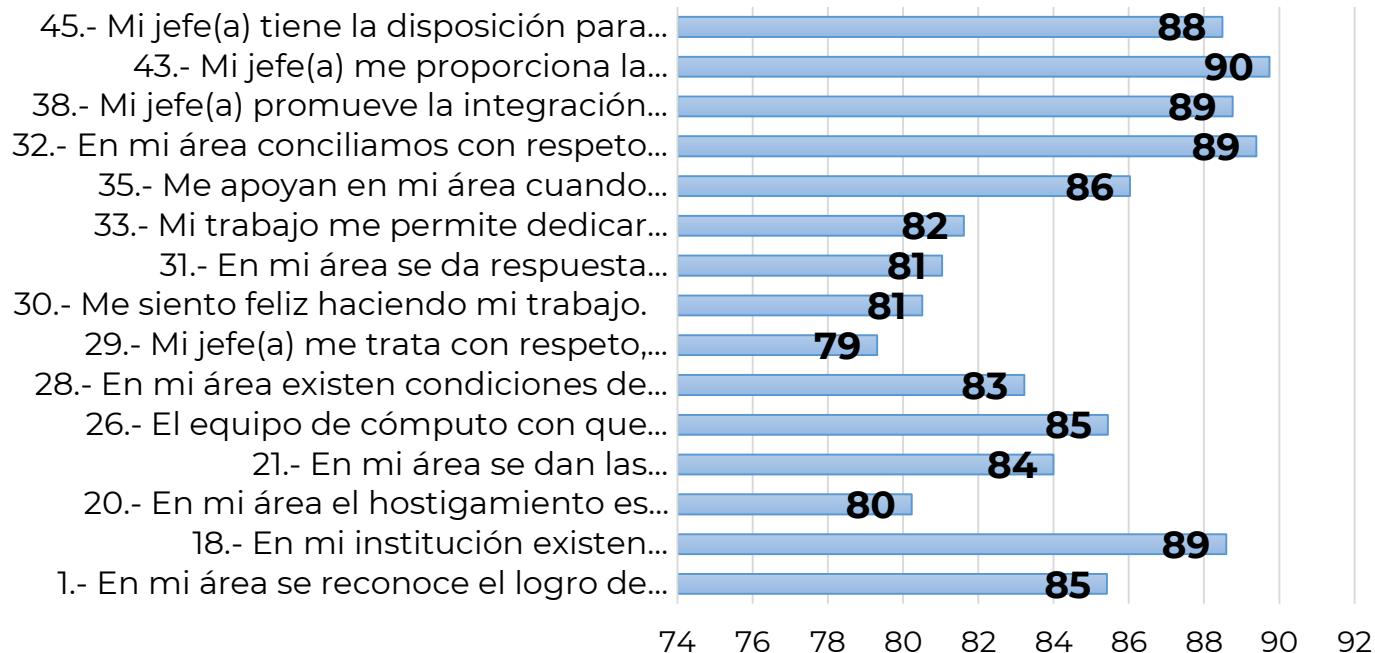


Es importante que los titulares de las áreas, establezcan mecanismos que permitan que el personal a su cargo reciba la capacitación de al menos un curso por año

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

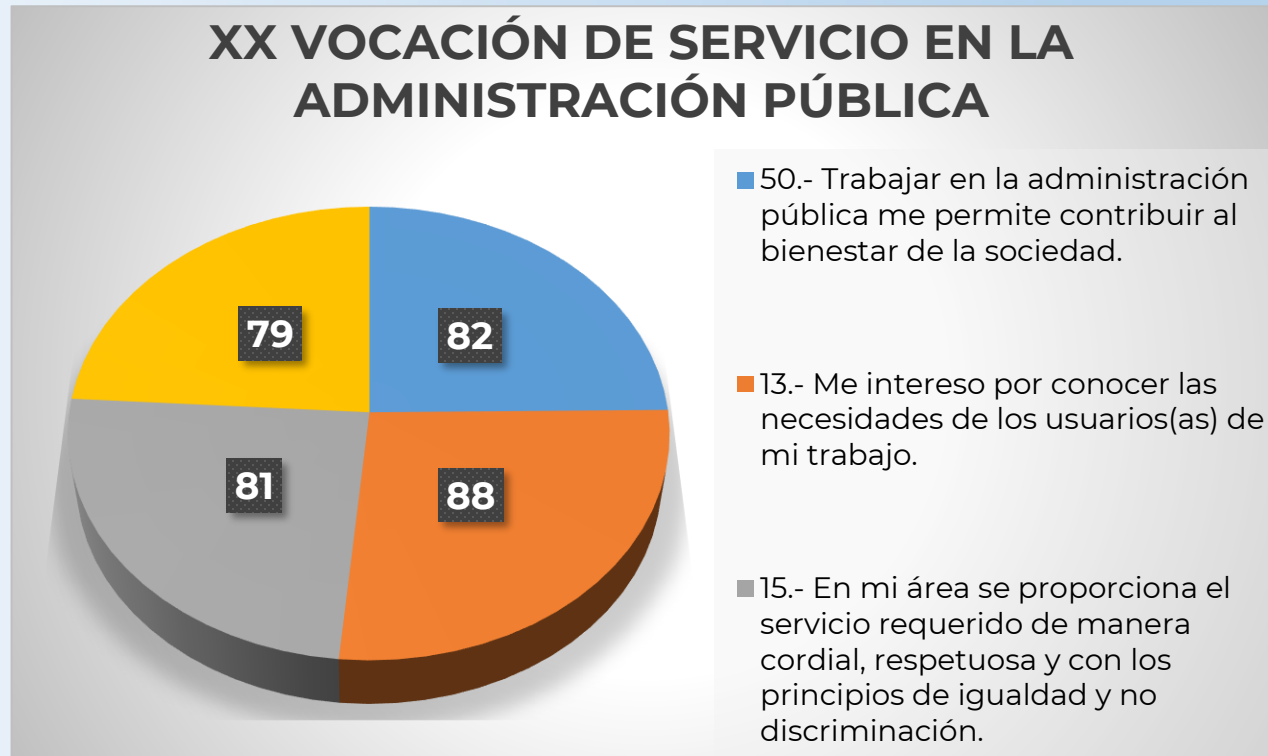
XIX ESTRÉS LABORAL



Es necesario que al interior de todas las áreas se fomente una cultura de respeto y no discriminación.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

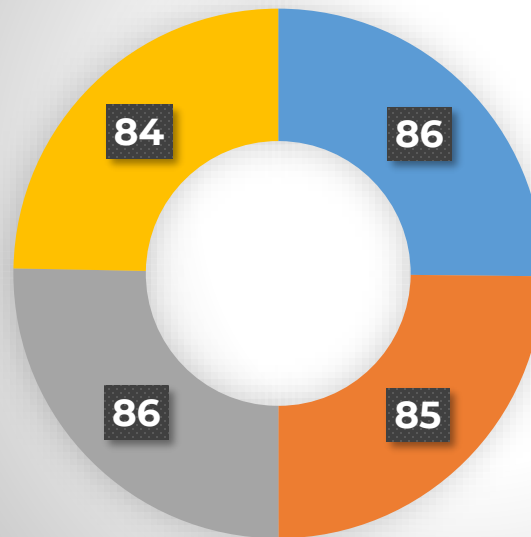


Es necesario que todas las áreas del INNNMVS fomenten la aplicación de mejores prácticas que contribuyan a proporcionar una atención eficiente y de calidad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XXI CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



- 40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.
- 41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.
- 38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

Es necesario que los titulares de las áreas del INNNMVS establezcan mecanismos que permitan mantener una comunicación efectiva dentro de la institución.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

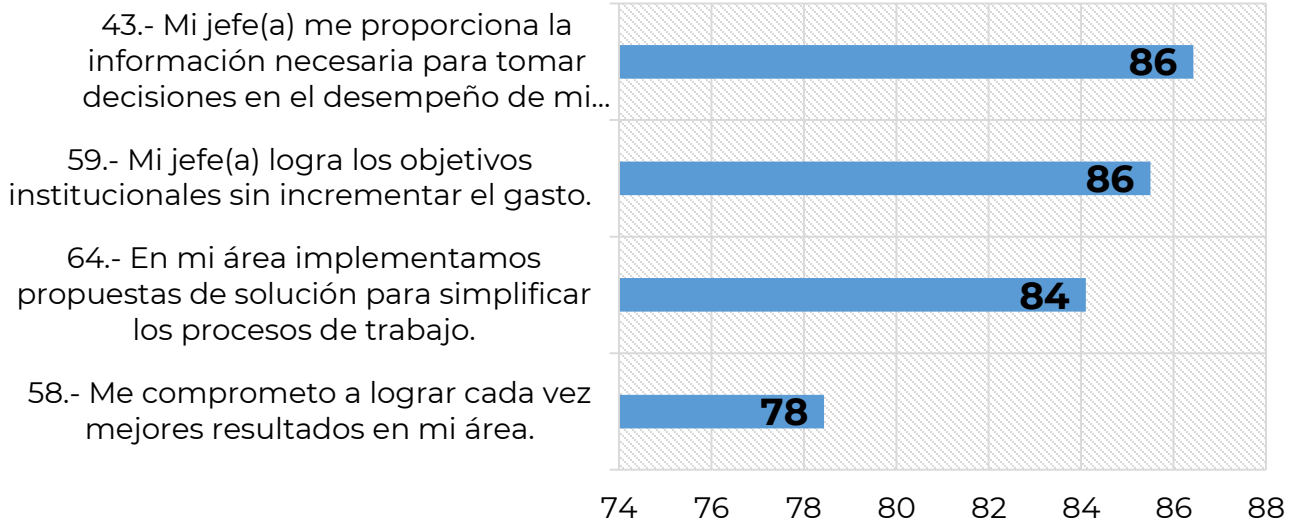


Es importante que en la institución se difundan los valores y principios contenidos en el Código de Conducta y de Ética de las personas servidoras públicas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XXIII ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

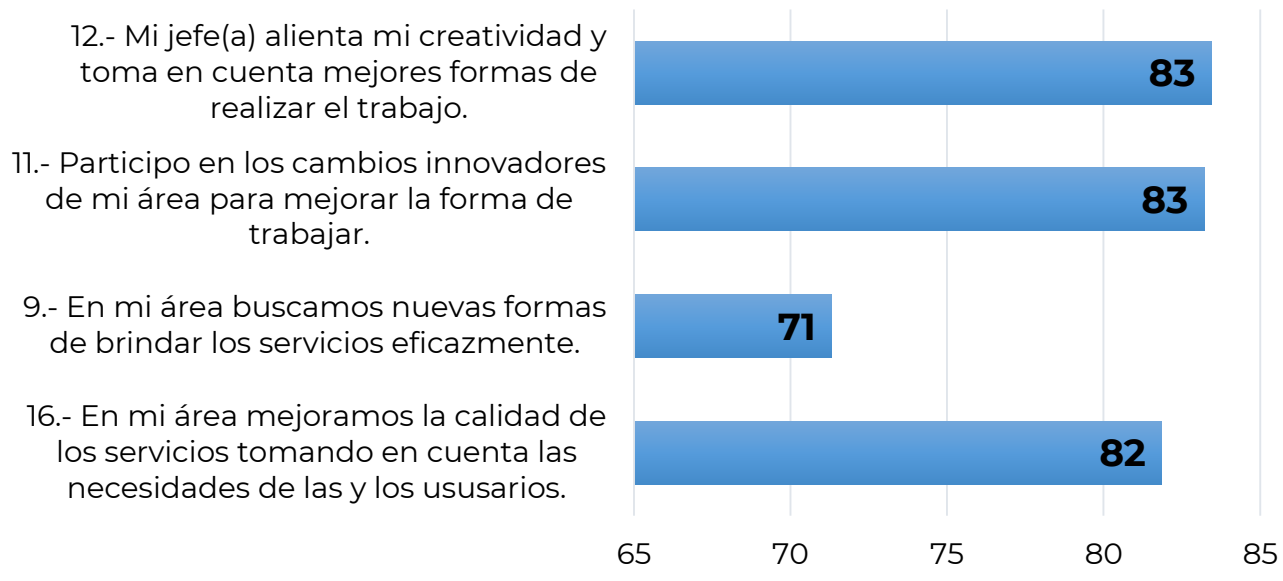


Es importante que los titulares de las áreas fomenten acciones de mejora con el personal a su cargo para el logro de los objetivos establecidos y la simplificación de los procesos.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XXIV IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

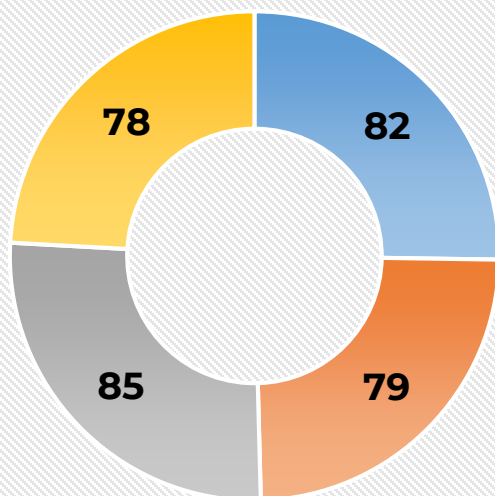


Es importante que los titulares de las áreas establezcan mecanismos que permitan brindar los servicios eficazmente y de calidad a toda la población.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

XXV APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN



- 74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación
- 76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.
- 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.
- 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

Es importante que la institución proporcione capacitación en materia de tecnologías de la información a las personas servidoras públicas del INNNMVS.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

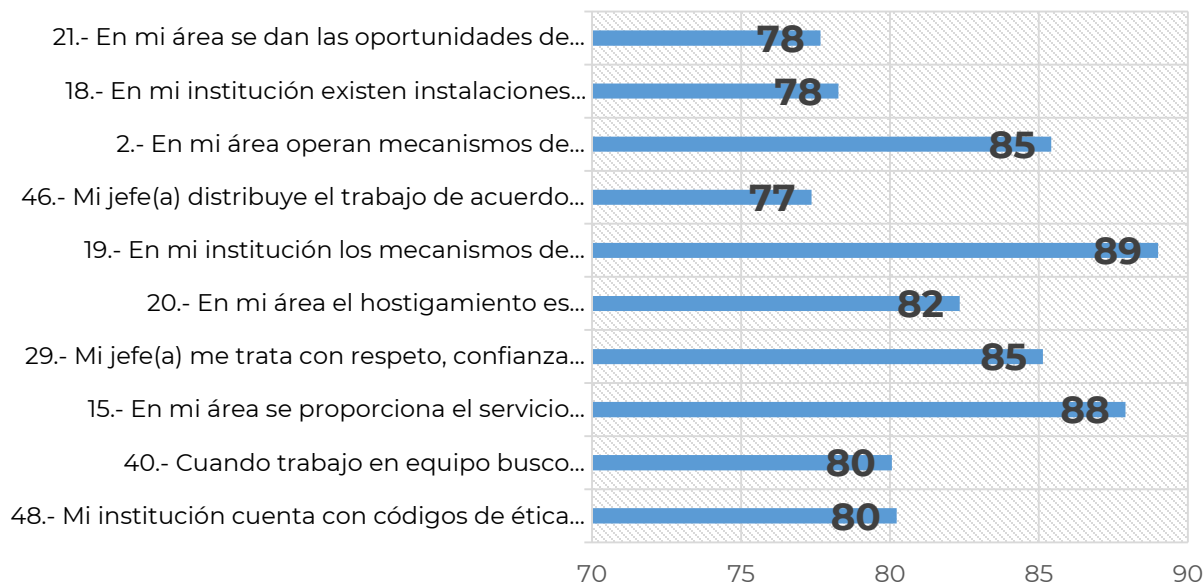


Es importante que la institución los titulares de todas las áreas sean ejemplo de servicio, y brinden las facilidades al personal a su cargo para ser capacitado y atender las urgencias familiares.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

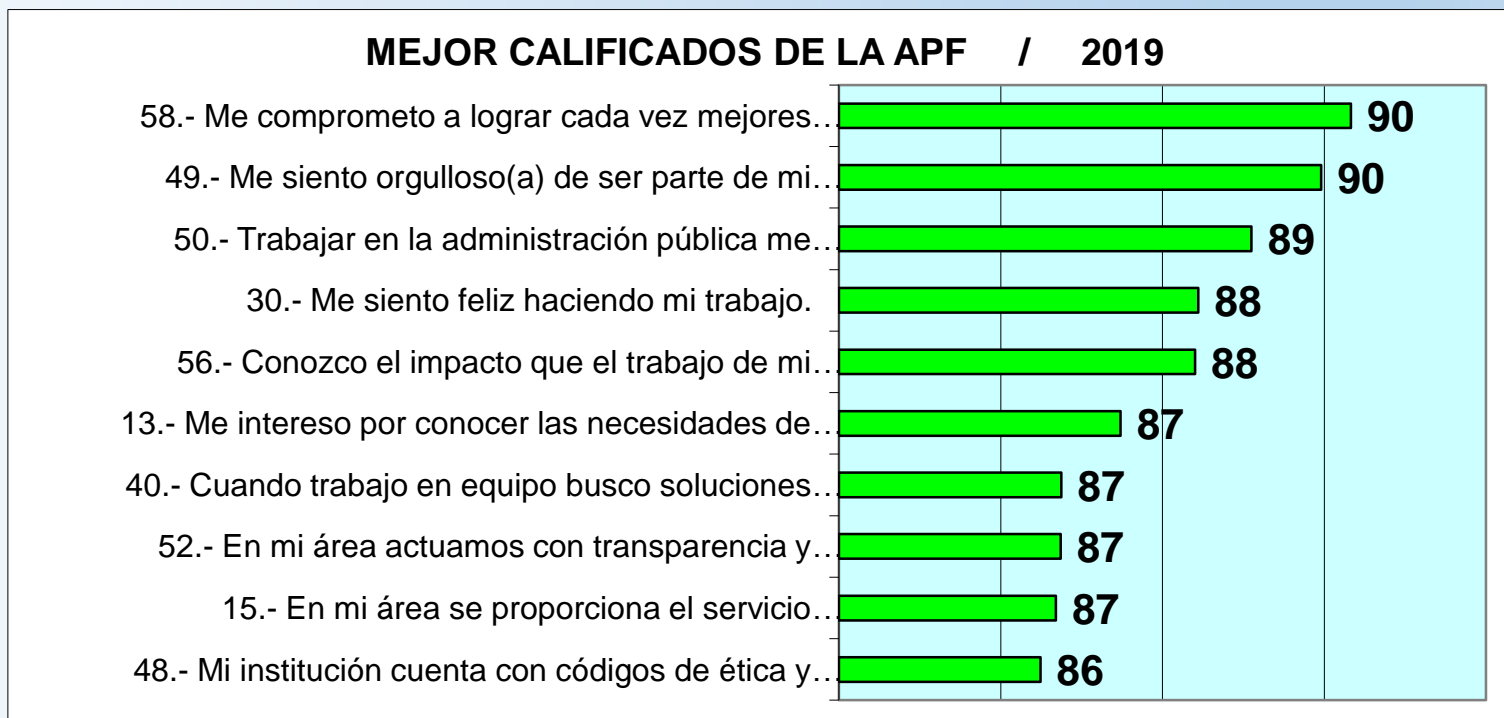
XXVII IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



Es importante que los Directores y Subdirectores vigilen que los asensos y promociones se realicen cumpliendo el principio de igualdad y no discriminación y que existan la infraestructura necesaria para atender a personas con alguna discapacidad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

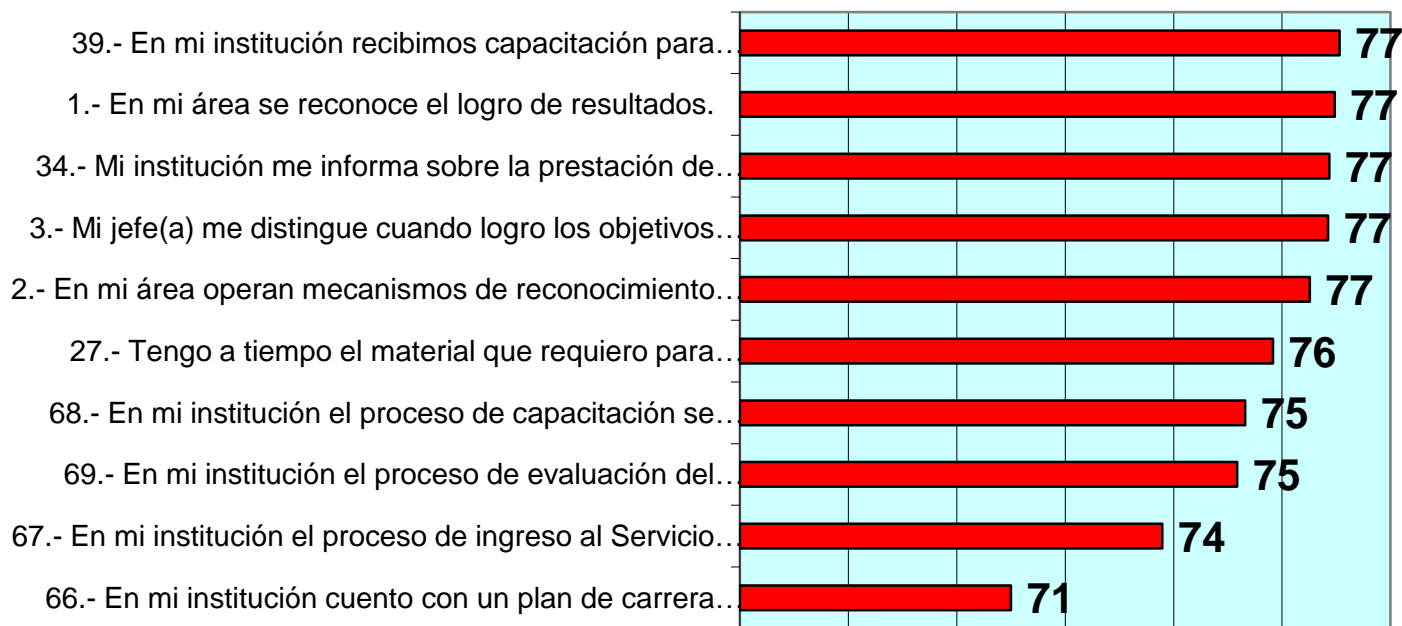


En los reactivos mejor calificados, las personas servidoras públicas están comprometidas con la institución, buscan la excelencia en cada una de las actividades que realizan y consideran que trabajar en la administración Pública Federal contribuye al bienestar social, además de estar muy feliz de ser parte de este Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suarez.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

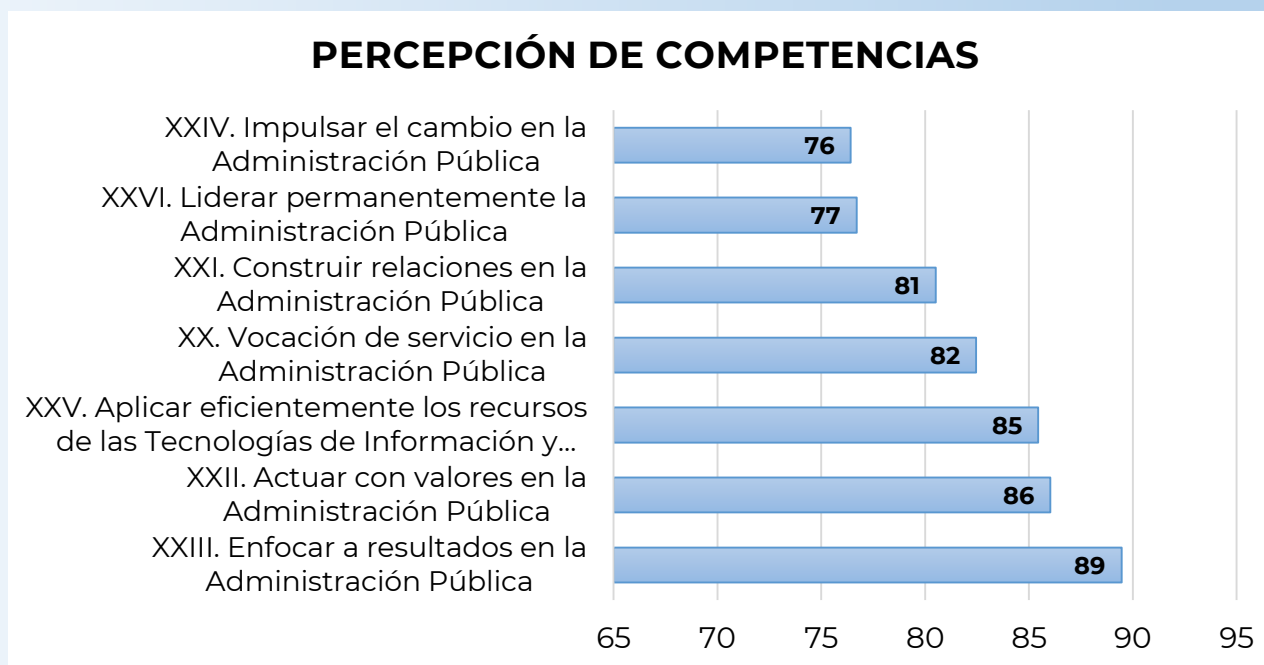
MENOS CALIFICADOS



En los reactivos con menor calificación, las personas servidoras públicas, consideran que el servicio profesional de carrera no está debidamente aplicado en la institución esto obedece a que por lineamientos este Programa no aplica para el INNNMVS.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

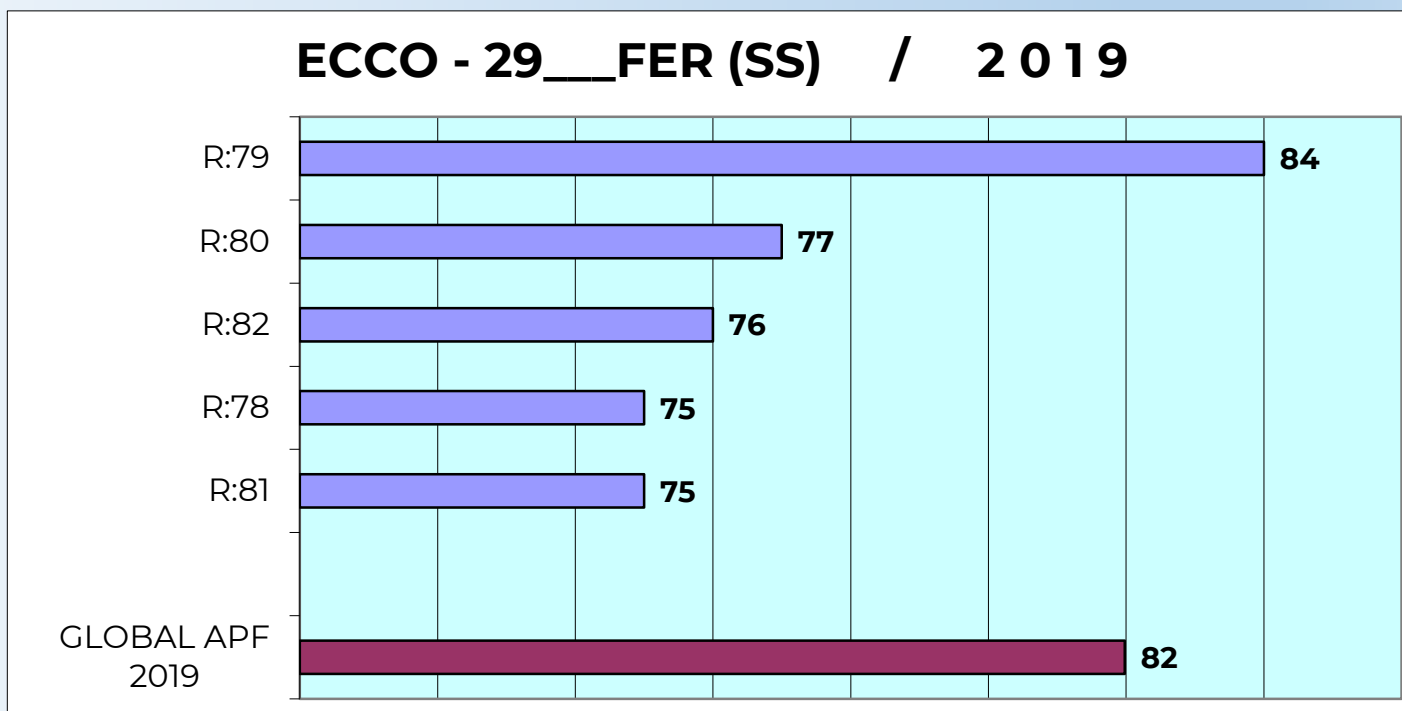
CALIFICACIÓN DE REACTIVOS



En los reactivos con menor calificación, las personas servidoras públicas, consideran que se debe impulsar el cambio y liderar permanente en la Administración Pública Federal para propiciar un buen clima laboral.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

CALIFICACIÓN DE REACTIVOS



Como se puede apreciar en la grafica a nivel sector es importante establecer estrategias que permitan mejorar el Clima Laboral al interior de las dependencias.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

La confiabilidad de la Encuesta se basa en la participación de las personas servidoras públicas de este Instituto, que conforma la suma de los resultados globales de cada uno de los factores y reactivos; así mismo, refleja el parámetro para conocer el sentir del personal del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez en su empleo, cargo o comisión.

La comunidad de este Instituto Nacional de Salud, tienen libertad de expresar en la Encuesta, sus comentarios, a través de felicitaciones, sugerencias y quejas, así mismo puede manifestar inconformidades, necesidades y el ambiente que existe al interior de la institución.

Los resultados generados se tomarán en cuenta en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional y se hará entrega del presente documento a cada una de las Direcciones informando dichos resultados, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA
MANUEL VELASCO SUÁREZ

ANÁLISIS RELEVANTES PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL

Liderazgo integral

Transparencia

Respeto

Eficiencia

Mejora y cambio

Adaptable al entorno



Rendición de cuentas

Equidad de Genero

Igualdad y no
discriminación

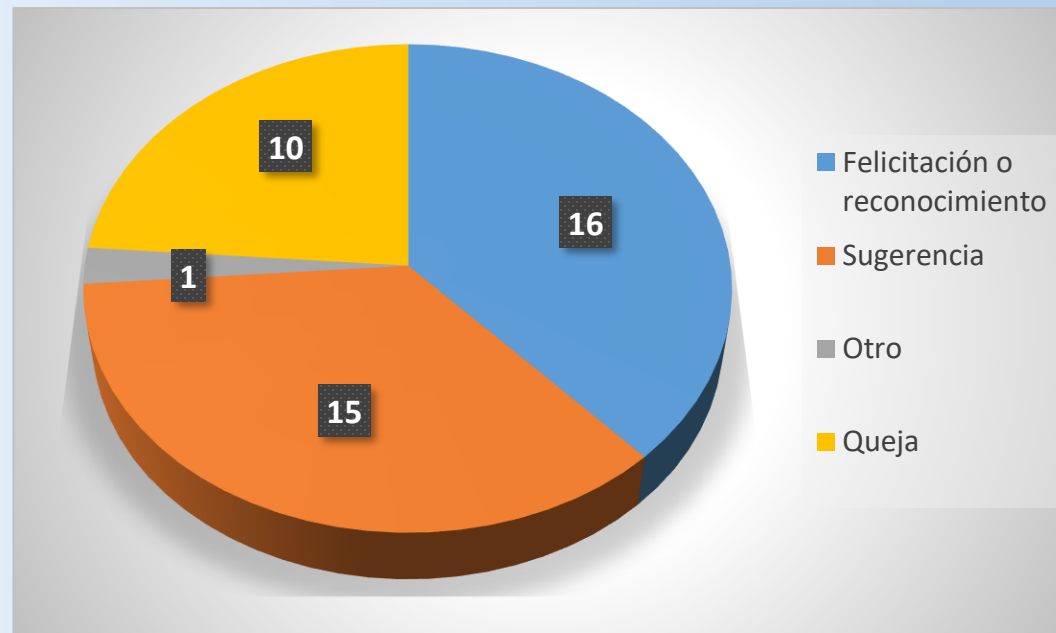
Motivada

Colaboración y trabajo en
equipo

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Se recibieron un total de 42 comentarios de las personas servidoras entre felicitaciones o reconocimiento, sugerencias y quejas.



2. ANÁLISIS CUALITATIVO: COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

1. FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

Seguir implementando estos cursos, para la mejora continua y desempeño laboral
Felicito la labor que se lleva a cabo para fomentar una buena relación laboral.
Felicitación a todo el personal que labora en el área de Consulta Externa de este Instituto ya que tienen la disposición y diligencia de resolver los problemas del día a día a pesar de recorte por medidas de austeridad. La labor que realizan es verdaderamente admirable. Estos tipos de encuestas favorecen a darnos cuenta de el desarrollo de la institución felicidades
Es el mejor lugar para trabajar.

2. SUGERENCIAS

La profesionalización para el área administrativa, ha quedado en el olvido. Somos varias personas con un título profesional y, las cuales percibimos un sueldo mucho menor al de un afanador (mi intención, no es ofender a los afanadores. Sólo es para hacerles ver lo poco que nosotros percibimos en nuestro sueldo)
Que la interacción entre el personal de mi área fuese mejor, ya que a veces el personal por ser mayor, o por tener un cambio reciente a esta área se tornan un poco herméticos.
Dar un seguimiento mas especifico a la encuesta, y poner en practica la misma.

3. QUEJAS

Hay preguntas que no son concisa ni las respuesta, hay respuestas que no se adecuan a lo que realmente es, por ejemplo años trabajando en sector publico y privado, hay preguntas que no aplican, para mi punto de vista es una mala encuesta, deberían ser mas concisos con preguntas y respuestas
Los Mandos Medios abuzan de su poder y son arbitrarios violentando los derechos de los trabajadores
No se respeta la dignidad de los investigadores si no tienen un nivel SNI III

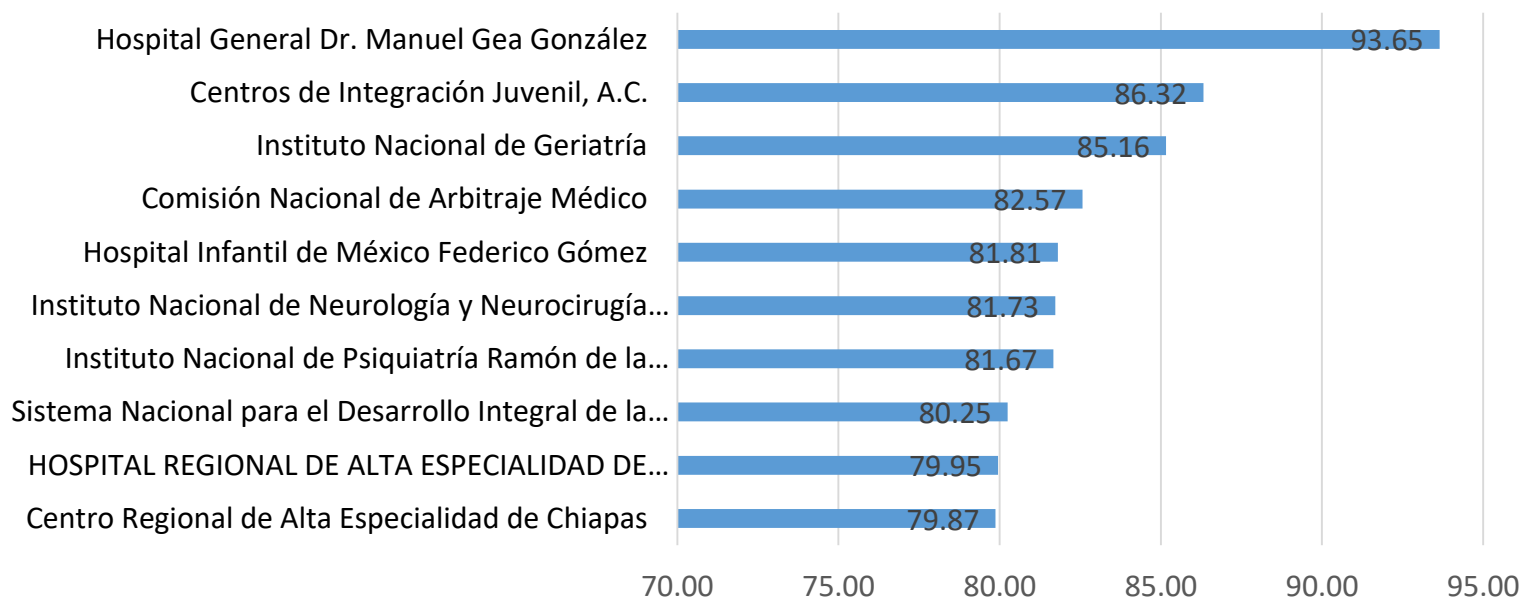
**ECCO
2019**

4 OTROS

Con respecto a la encuesta: cuando dicen área, no sé si se refieren a mi Departamento en particular o a toda la Dirección.
En cuanto a la Institución, no se están cumpliendo los objetivos por la falta de recursos.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

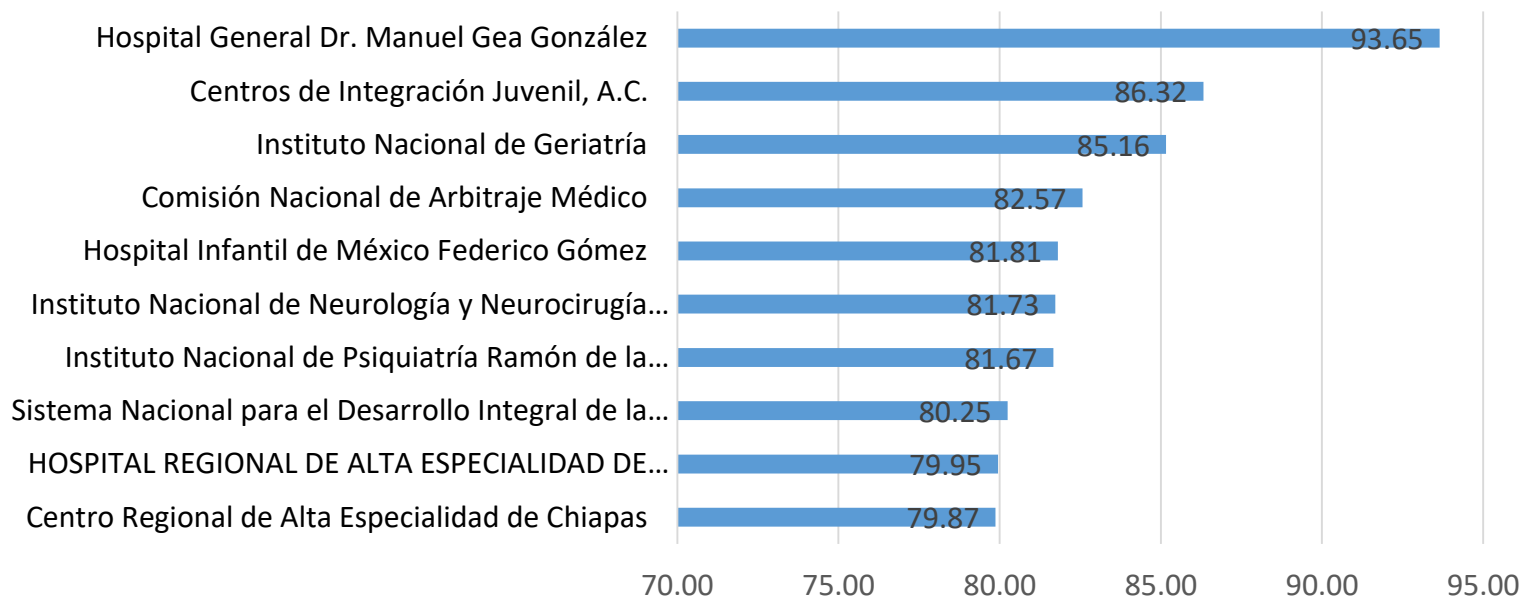
DEPENDENCIAS DE SALUD MEJOR EVALUADAS 2019



En la encuesta aplicada en el año 2019 el INNNMVS se colocó en el lugar número 5 del sector salud y en el lugar 108 a nivel Administración Pública Federal.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

DEPENDENCIAS DE SALUD MEJOR EVALUADAS 2019

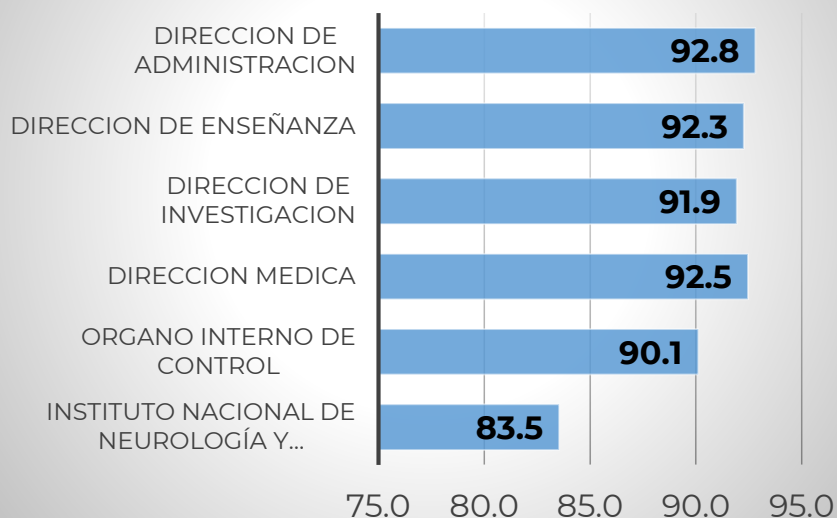


En la encuesta aplicada en el año 2019 el INNNMVS se colocó en el lugar número 5 del sector salud y en el lugar 108 a nivel Administración Pública Federal.

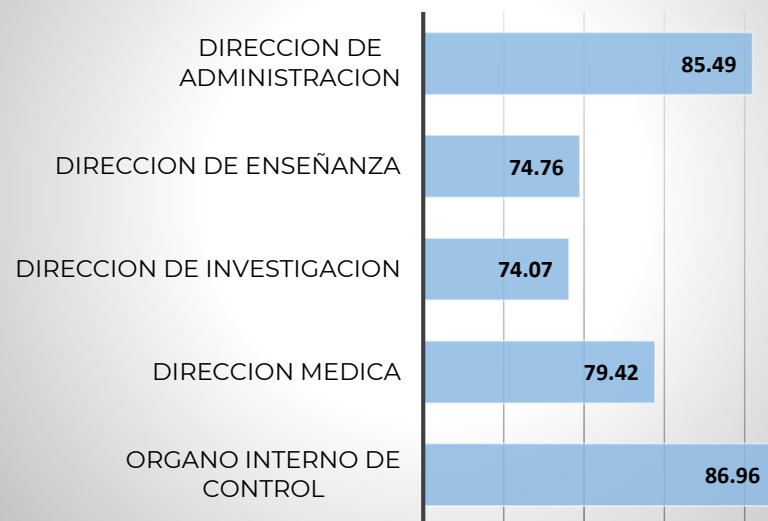
3. ANÁLISIS COMPARATIVO

RESULTADOS POR DIRECCIÓN

RESULTADOS DE LA ENCUESTA ECCO 2017



RESULTADOS DE LA ENCUESTA ECCO 2019

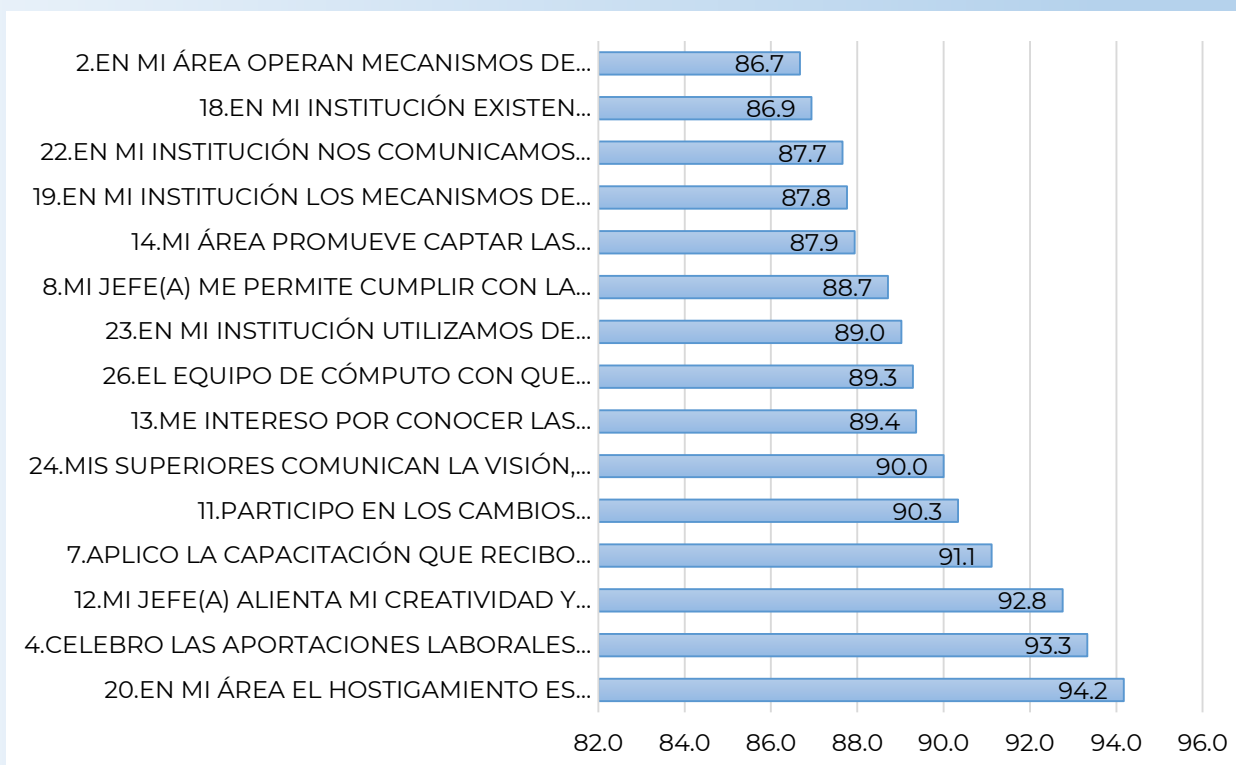


Los resultados obtenidos en cada una de las Direcciones evaluadas en comparación con el año 2018, tuvieron en decremento en el resultado obtenido en la evaluación 2019, por lo que todas las direcciones deberán implementar estrategias que les permita elevar su calificación en el año 2020 y con ello garantizar un mejor Clima Laboral.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

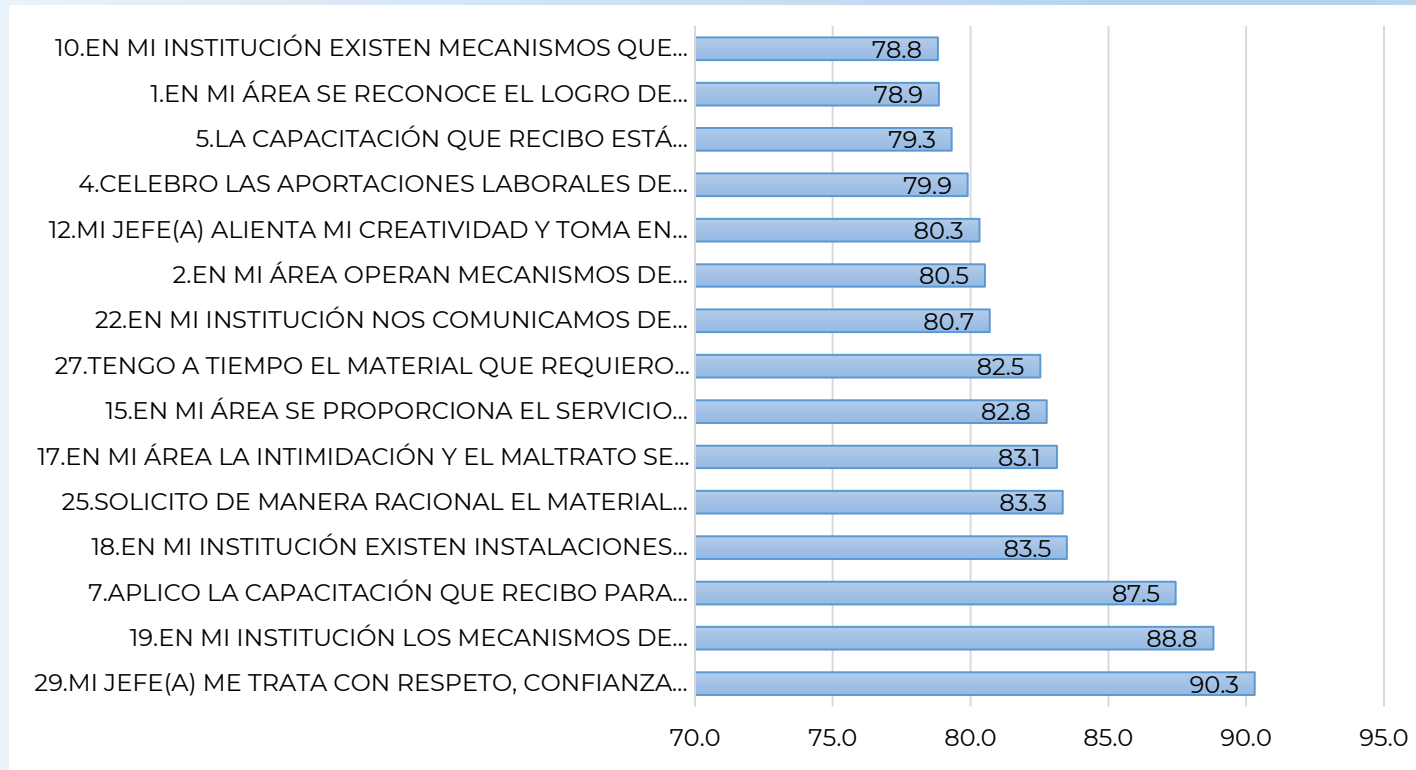
ORGANO INTERNO DE CONTROL



Se deben buscar mecanismos que fomenten el reconocimiento de las servidoras públicas, el trabajo en equipo, así como la comunicación efectiva con todas las áreas de la institución, así mismo tomas en cuenta las aportaciones de todos los colaboradores.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

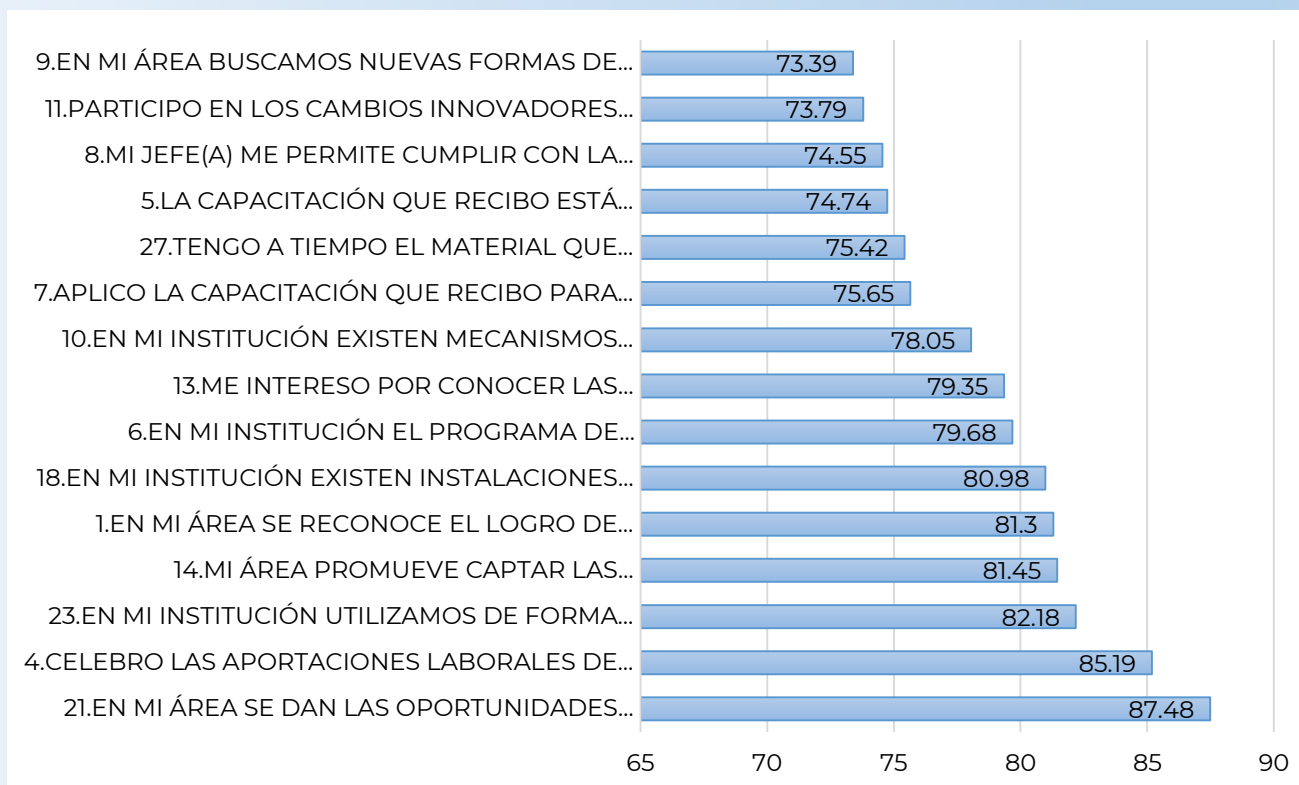
DIRECCIÓN MÉDICA



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, dar capacitación de acuerdo al puesto, dar oportunidades de mejora en lo profesional, promover la rendición de cuentas, dar herramientas para realizar el trabajo, manejar más adecuadamente los recursos de cada área, propiciar un mejor ambiente laboral.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

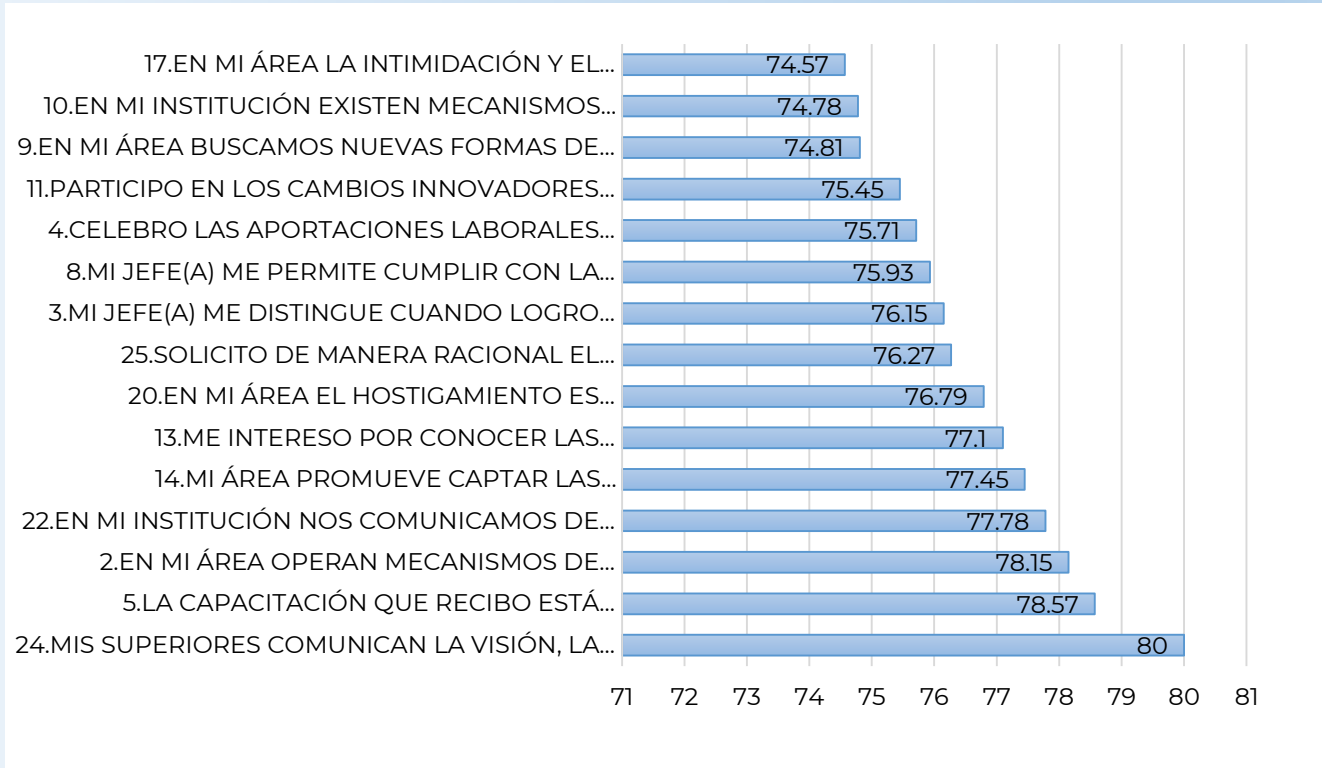
DIRECCION DE INVESTIGACION



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, dar oportunidades de mejora en lo profesional, promover la rendición de cuentas, dar los insumos necesarios para realizar el trabajo, manejar más adecuadamente los recursos de cada área, propiciar un mejor ambiente laboral.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

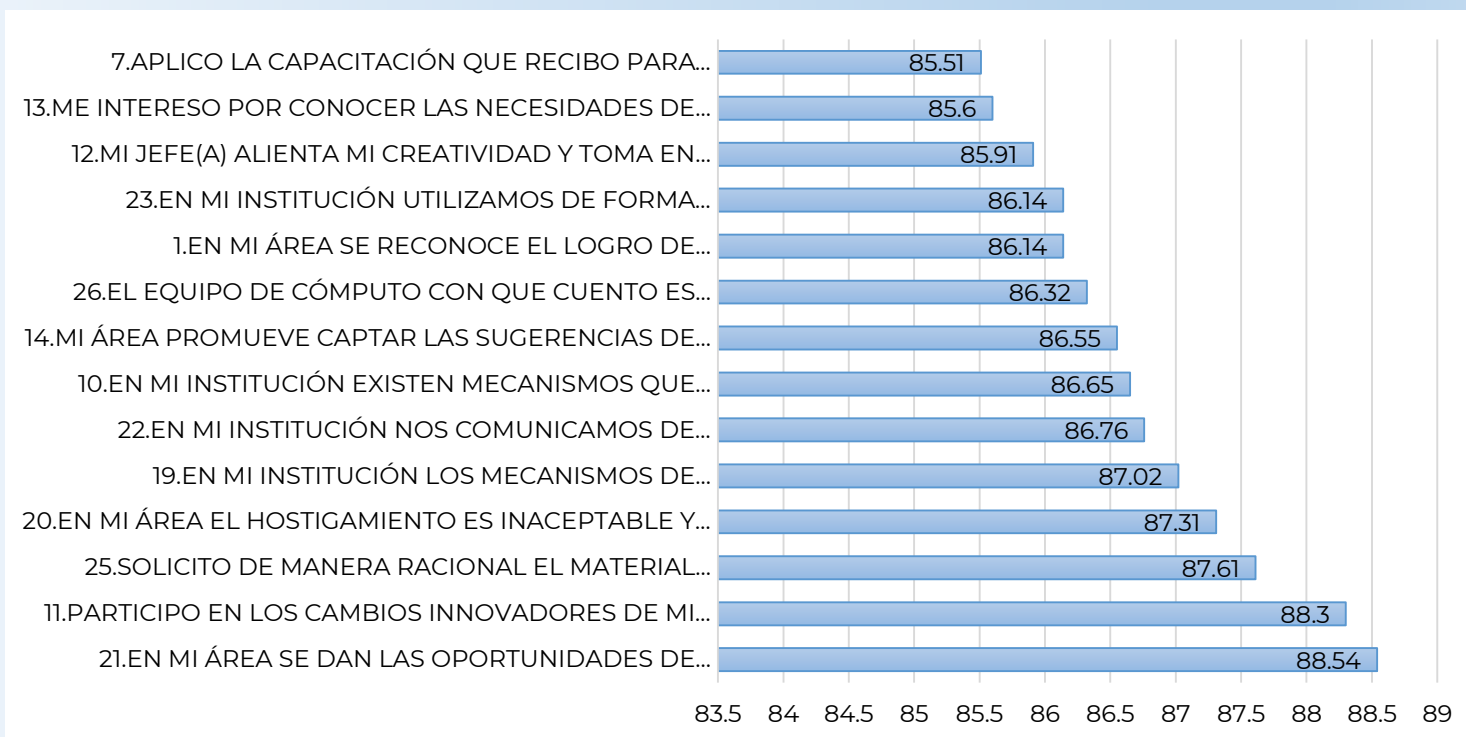
DIRECCION DE ENSEÑANZA



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, dar oportunidades de mejora en lo profesional, promover la rendición de cuentas, insumos necesarios para realizar el trabajo, manejar más adecuadamente los recursos de cada área, propiciar un mejor ambiente laboral, propiciar el respeto y la no discriminación entre las personas servidoras públicas del área

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

DIRECCION DE ADMINISTRACIÓN



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, dar oportunidades de mejora en lo profesional, promover la rendición de cuentas, insumos necesarios para realizar el trabajo, manejar más adecuadamente los recursos de cada área, propiciar un mejor ambiente laboral, propiciar el respeto y la no discriminación entre las personas servidoras públicas del área

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

EFFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

Fórmula

Prácticas de transformación cumplidas / Prácticas de
transformación del año anterior * 100

$$[11 / (11 * 100)] = 100$$

Con relación a la Encuesta 2018, compromisos de 2019 se programaron 4 acciones, las cuales, se cumplieron, dando como resultado el 100% de efectividad de cumplimiento de las practicas programadas.

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Las definiciones de los objetivos estratégicos se encuentran plasmadas en el registro de prácticas de transformación

5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

El instituto registrará anualmente en el sistema de RH net su programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, utilizando los resultados de la encuesta aplicada en el ejercicio 201, particularmente en aquéllos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA**
MANUEL VELASCO SUÁREZ

6. PROGRAMA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

COMPROMISOS 2020



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

NO. PRÁCTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
1	Mostrar a toda la comunidad institucional la importancia de la participación del personal en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	Difusión de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019	Estratégica	Todo personal	01/03/2020	31/12/2020	Publicación de resultados en la Página Web Institucional	38. Adaptable al entorno	63. Transparencia	
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los titulares de todas las áreas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.	Curso de Liderazgo	Estratégica	Mandos Medios Superiores	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 1 Cursos	59. Liderazgo	52. Liderazgo Integral	

REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

NO. PRÁCTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONA R)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONA R)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONA R)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONA R)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONA R)
3	Establecer mecanismos que permitan la integración de todo el personal, así mismo el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar la actuación de las y los servidores públicos conforme a la ética y profesionalismo para mejorar el trato hacia los usuarios.	Curso de Trabajo en Equipo, Liderazgo y Comunicación Efectiva, La Nueva Ética Pública, difusión de los Códigos de Conducta y de Ética de las personas servidoras públicas	Estratégica	Todo personal	01/04/2020	31/10/2020	Se realizarán 4 Cursos.	10. Colaboración y trabajo en equipo	52. Liderazgo Integral	11. Liderazgo y participación
4	Exhortar a las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud a dar un servicio de calidad con trato digno a todos los usuarios.	Curso de Calidad en la Atención y Trato Digno	Estratégica	Todo personal	01/03/2020	30/10/2020	Se realizarán 2 cursos.	61. Respeto	38. Adaptable al entorno	
5	Promover la Comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales.	Curso de Comunicación Efectiva.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores operativos	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 talleres.	3. Mejora y cambio	59. Liderazgo.	



REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

NO. PRÁCTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
6	Manejar las formas de resolver conflictos tomando en cuenta las conductas del personal y/o actividades laborales.	Curso de Manejo de Conflictos.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores y operativos	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 cursos.	3. Mejora y cambio	52. Liderazgo Integral	
7	Fortalecer el trato laboral que tienen los titulares de las diferentes áreas del INNNMVS con las personas servidoras públicas a su cargo.	Pláticas de Acoso Laboral.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores y operativos	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 3 curso.	38. Adaptable al entorno	40. Colaborativa	62. Respeto a los Derechos Humanos
8	Cimentar un ambiente de equidad, respeto e igualdad entre mujeres y hombres.	Curso de Sensibilización sobre Equidad de Género.	Estratégica	Todo personal	01/03/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 cursos	5. Equidad de Género		
9	Promover una cultura de no discriminación al interior de la Institución, para mejorar el clima laboral.	Curso de Prevención de la Discriminación.	Estratégica	Todo personal	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 cursos	27. Igualdad y No Discriminación	46. Inclusiva	



REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

FIRMADAS

	RAMO:	12- SECRETARIA DE SALUD	
	UR SIGLAS	INNNMVS	
	UR NOMBRE	INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ	
	CÓDIGO DEL 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) 2020

NO. PRÁCTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
1	Mostrar a toda la comunidad institucional la importancia de la participación del personal en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	Difusión de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	31/12/2020	Publicación de resultados en la Página Web Institucional	38. Adaptable al entorno	63. Transparencia	
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los titulares de todas las áreas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.	Curso de Liderazgo	Estratégica	Mandos Medios y Superiores	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirá 1 Cursos	59. Liderazgo	52. Liderazgo Integral	
3	Establecer mecanismos que permitan la integración de todo el personal, así mismo el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar la actuación de las y los servidores públicos conforme a la ética y profesionalismo para mejorar el trato hacia los usuarios.	Curso de Trabajo en Equipo, Liderazgo y Comunicación Efectiva, La Nueva Ética Pública, difusión de los Códigos de Conducta y de Ética de las personas servidoras públicas	Estratégica	Todo el personal	01/04/2020	31/10/2020	Se realizarán 4 Cursos.	10. Colaboración y trabajo en equipo	52. Liderazgo Integral	11. Liderazgo y participación
4	Exhortar a las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud a dar un servicio de calidad con trato digno a todos los usuarios.	Curso de Calidad en la Atención y Trato Digno	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	30/10/2020	Se realizarán 2 cursos.	61. Respeto	38. Adaptable al entorno	
5	Promover la Comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales.	Curso de Comunicación Efectiva.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores y operativos	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 talleres.	3. Mejora y cambio	59. Liderazgo.	
6	Manejar las formas de resolver conflictos tomando en cuenta las conductas del personal y/o actividades laborales.	Curso de Manejo de Conflictos.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores y operativos	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 cursos.	3. Mejora y cambio	52. Liderazgo Integral	



REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

FIRMADAS

	RAMO:	12- SECRETARIA DE SALUD	
	UR SIGLAS	INNNMVS	
	UR NOMBRE	INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUAREZ	
	CÓDIGO DEL RAMO -UR	12-NCK	

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF (ECCO)
REGISTRO DE PRACTICCAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

NO. PRACTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRACTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRACTICA	FECHA DE FIN DE LA PRACTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
7	Fortalecer el trato laboral que tienen los titulares de las diferentes áreas del INNNMVS con las personas servidoras públicas a su cargo.	Pláticas de Acoso Laboral.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores y operativos	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 3 cursos.	38. Adaptable al entorno	40. Colaborativa	62. Respeto a los Derechos Humanos
8	Consolidar un ambiente de equidad, respeto e igualdad entre mujeres y hombres.	Curso de Sensibilización sobre Equidad de Género.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 cursos	5. Equidad de Género		
9	Promover una cultura de no discriminación al interior de la Institución, para mejorar el clima laboral.	Curso de Prevención de la Discriminación.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2020	30/10/2020	Se impartirán 2 cursos	27. Igualdad y No Discriminación	46. Inclusiva	

FIRMA:

LIC. JUAN LÓPEZ ANAYA
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL DE
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA**
MANUEL VELASCO SUÁREZ

REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

AUTORIZÓ

LIC. JUAN LÓPEZ ANAYA
ENCARGADO DE LA DIRECCIÓN DE
ADMINISTRACIÓN

ELABORÓ

T.S.U. ANA LAURA MAYA PÉREZ
COORDINADORA DE RECURSOS
HUMANOS

REVISÓ

C.P. JOSÉ M. LEÓN BUENFIL
SUBDIRECTOR DE RECURSOS
HUMANOS

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL