

# Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022 Flores**  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



**“Reunirse es un comienzo;  
Permanecer es un progreso;  
Trabajar juntos construye el éxito”**

***Henry Ford***



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022 Flores**  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 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 cómo 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 buen desempeño laboral en este Instituto Nacional de Salud.

De acuerdo a los resultados obtenidos se realizarán las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022”, las cuales serán de utilidad para subsanar las necesidades detectadas.

El presente reporte se encuentra dividido en 7 apartados.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022 Flores**  
Año de **Magón**  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La encuesta está 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, tienen la libertad de expresar en la encuesta, sus comentarios a través de felicitaciones, sugerencias y quejas, con la finalidad de mejorar el Clima Laboral.

Los resultados sirven de base para identificar áreas de oportunidad al interior de esta Institución en el ámbito personal y laboral.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022** Ricardo  
Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

## B. Datos socio demográficos

- ✓ Género
- ✓ Edad
- ✓ Estado civil
- ✓ Nivel escolar
- ✓ Nivel de puesto
- ✓ Sistemas de profesionalización
- ✓ Años en la Iniciativa privada
- ✓ Años en la administración pública federal
- ✓ Años en el puesto
- ✓ Estudios actuales



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

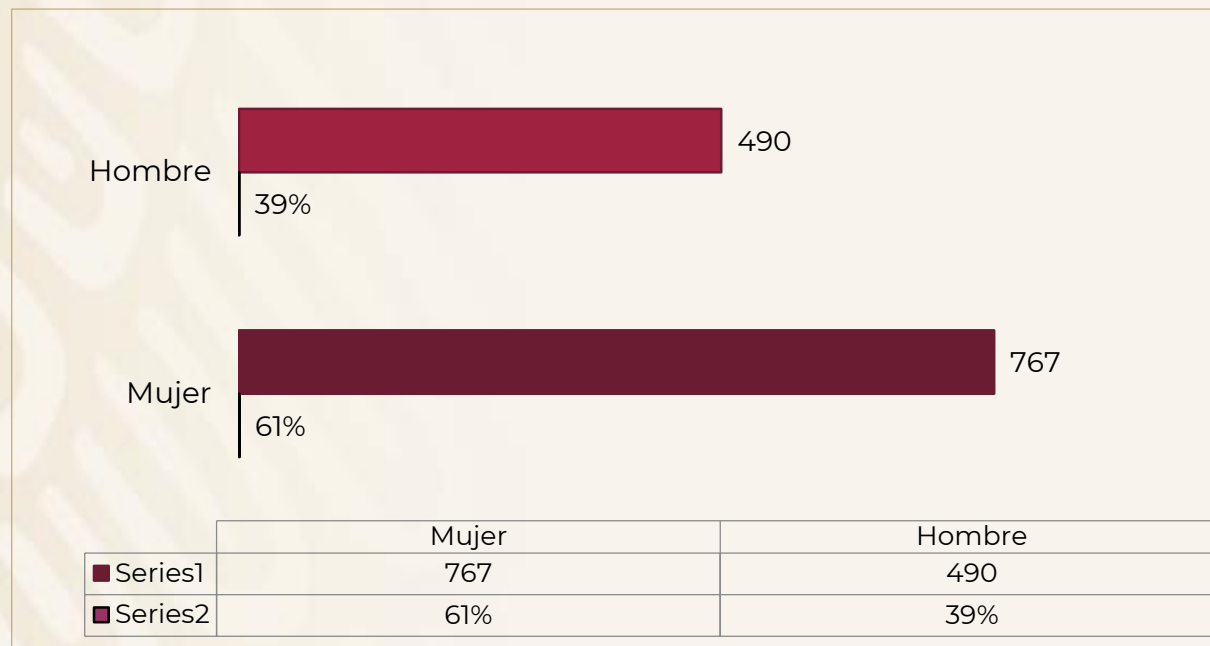


**2022** Ricardo  
Flores  
Año de  
Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### GÉNERO

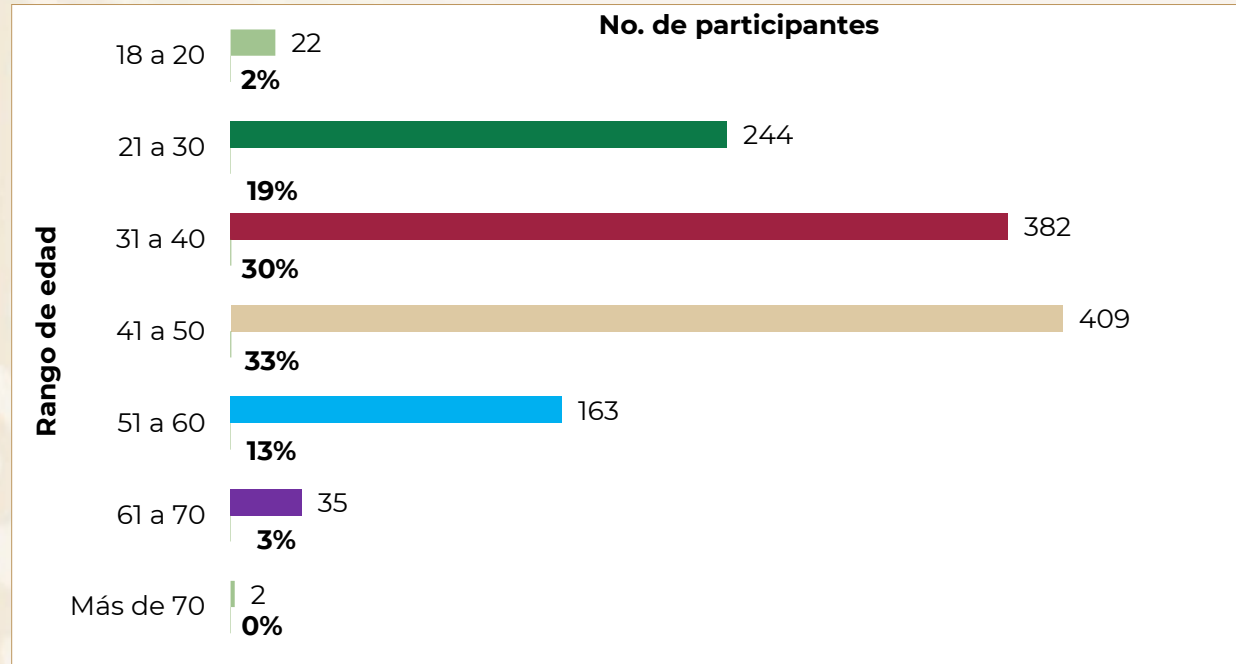


Se destaca una mayor participación de Mujeres en la encuesta, existiendo una diferencia de 277 personas servidoras públicas.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### EDAD



Se observa que en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, se contó con un mayor número de participación de 41 a 50 años de edad, seguidos por aquellos entre 31 a 40 años, en contraste con los de menor participación, como lo son aquellos entre 18 a 20 años y más de 70 años, esto debido al bajo número de personas servidoras públicas que laboran en este Instituto Nacional de Salud dentro de ese rango de edad.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIURGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

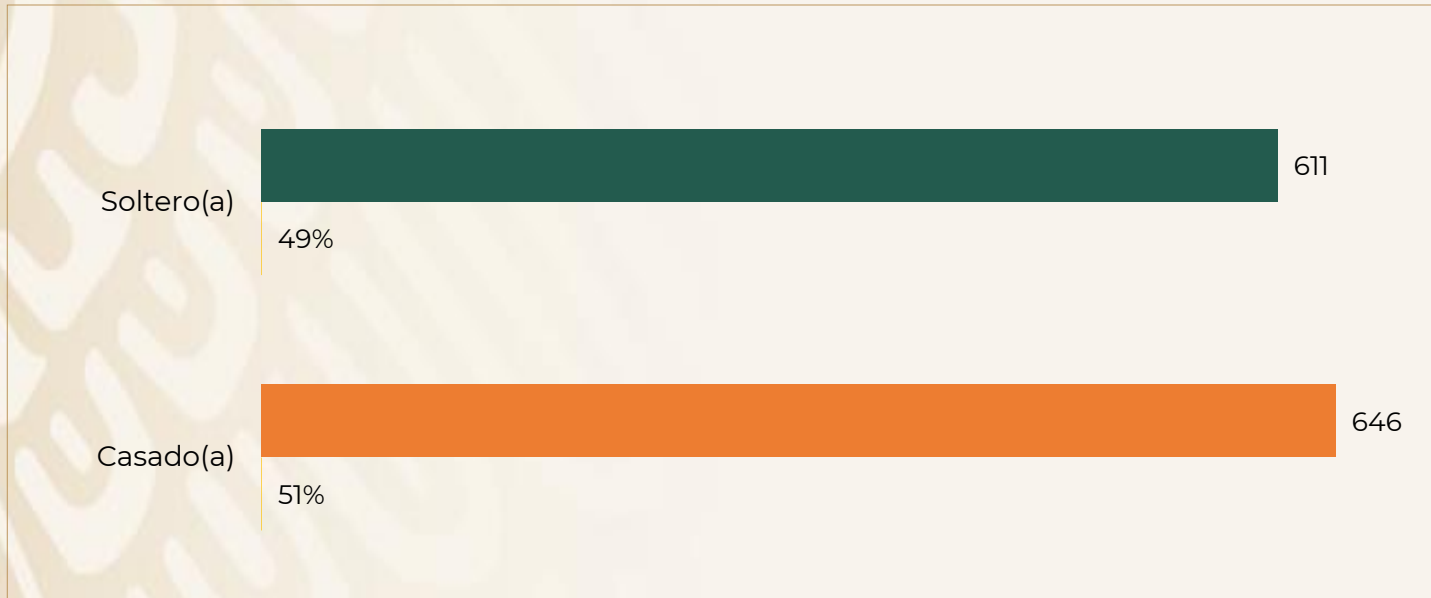


**2022** Ricardo Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### ESTADO CIVIL



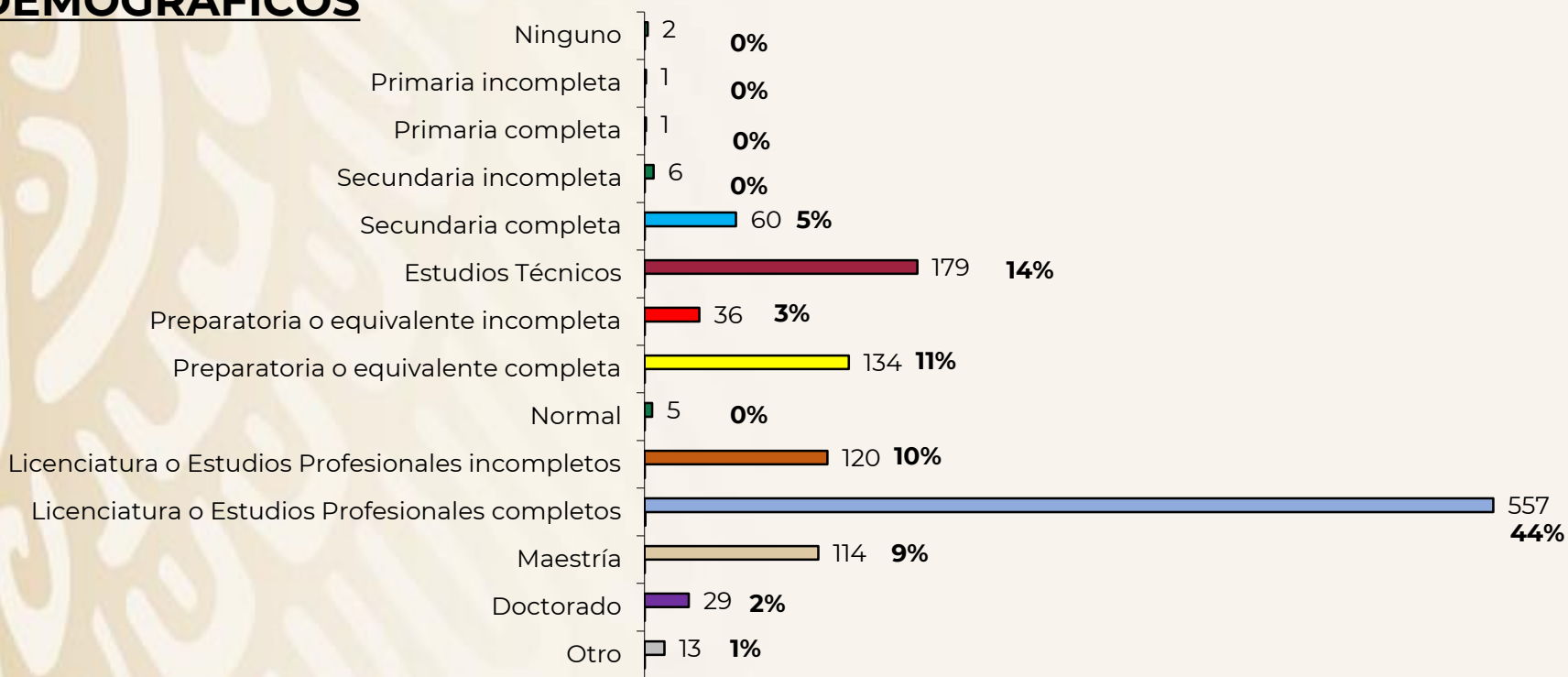
En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, se observa una mayor participación entre las personas servidoras públicas casadas/os sobre las solteras/os.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

### NIVEL ESCOLAR

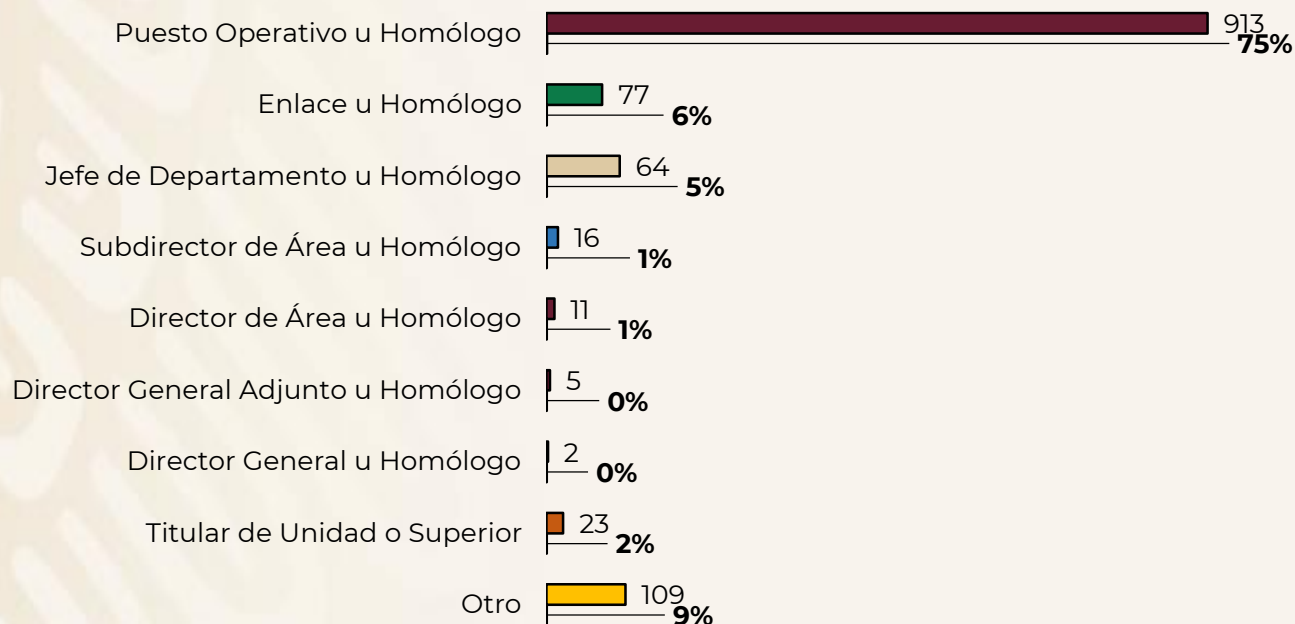


La mayoría de las personas servidoras públicas del INNNMVS que participaron en la encuesta, tienen estudios de Licenciatura completos, seguidos de los que tienen Estudios Técnicos y Preparatoria; finalmente, se puede establecer que el nivel educativo más bajo de participación es el de Primaria.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

## NIVEL DEL PUESTO



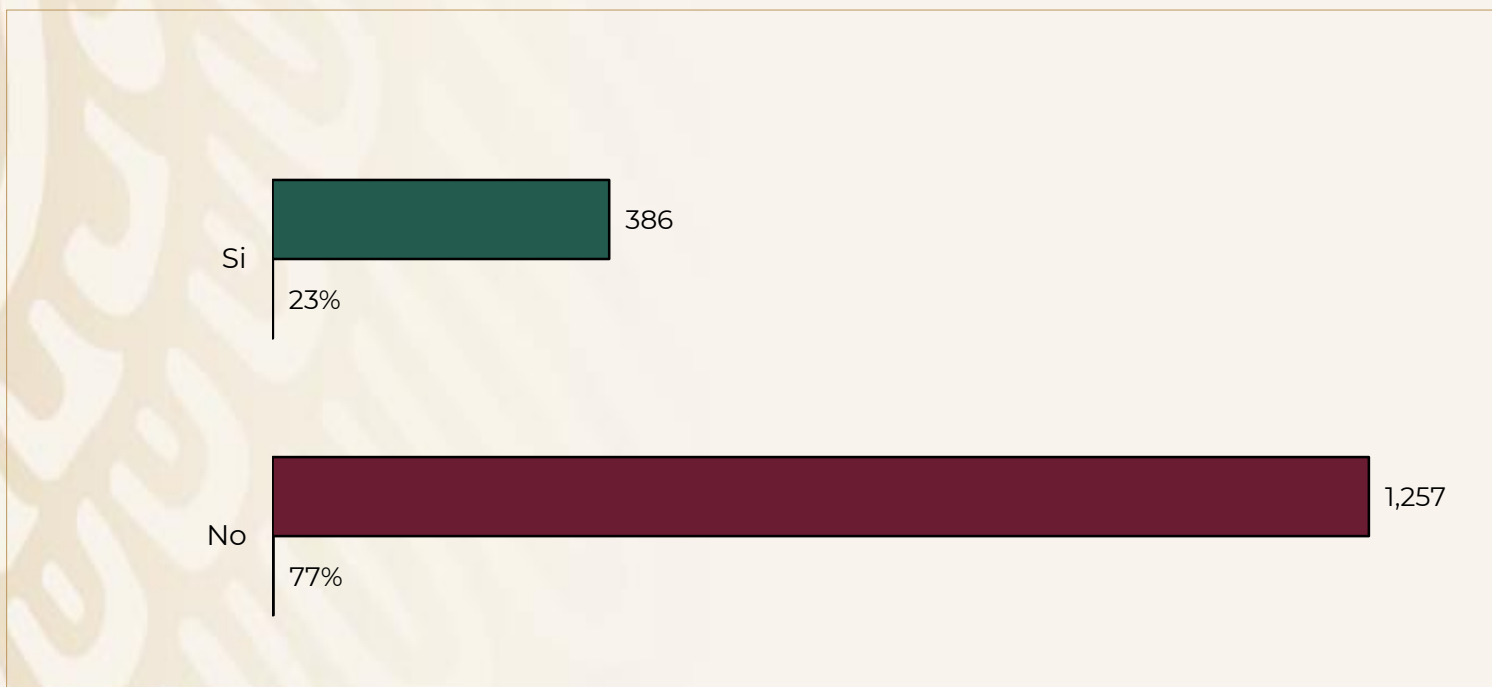
En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se puede observar que las personas servidoras públicas que tuvieron mayor participación fueron los puestos operativos u homólogos; asimismo, destacamos la participación de los Jefes de Departamento.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

## SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN

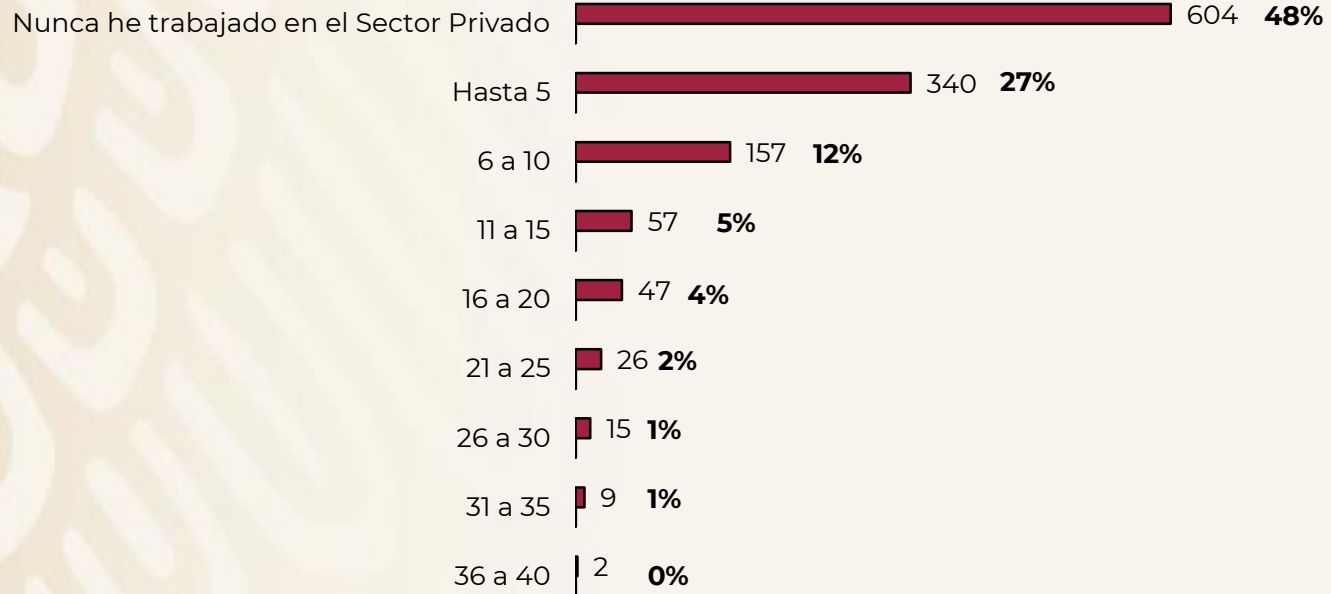


Como resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se puede observar que 77 de las personas servidoras públicas que participaron, se encuentra dentro del proceso de profesionalización, mientras que 386, actualmente no se están capacitando, lo cual representa un área de oportunidad, que será considerada para la elaboración del PTCCO 2022.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### AÑOS EN INICIATIVA PRIVADA (IP)

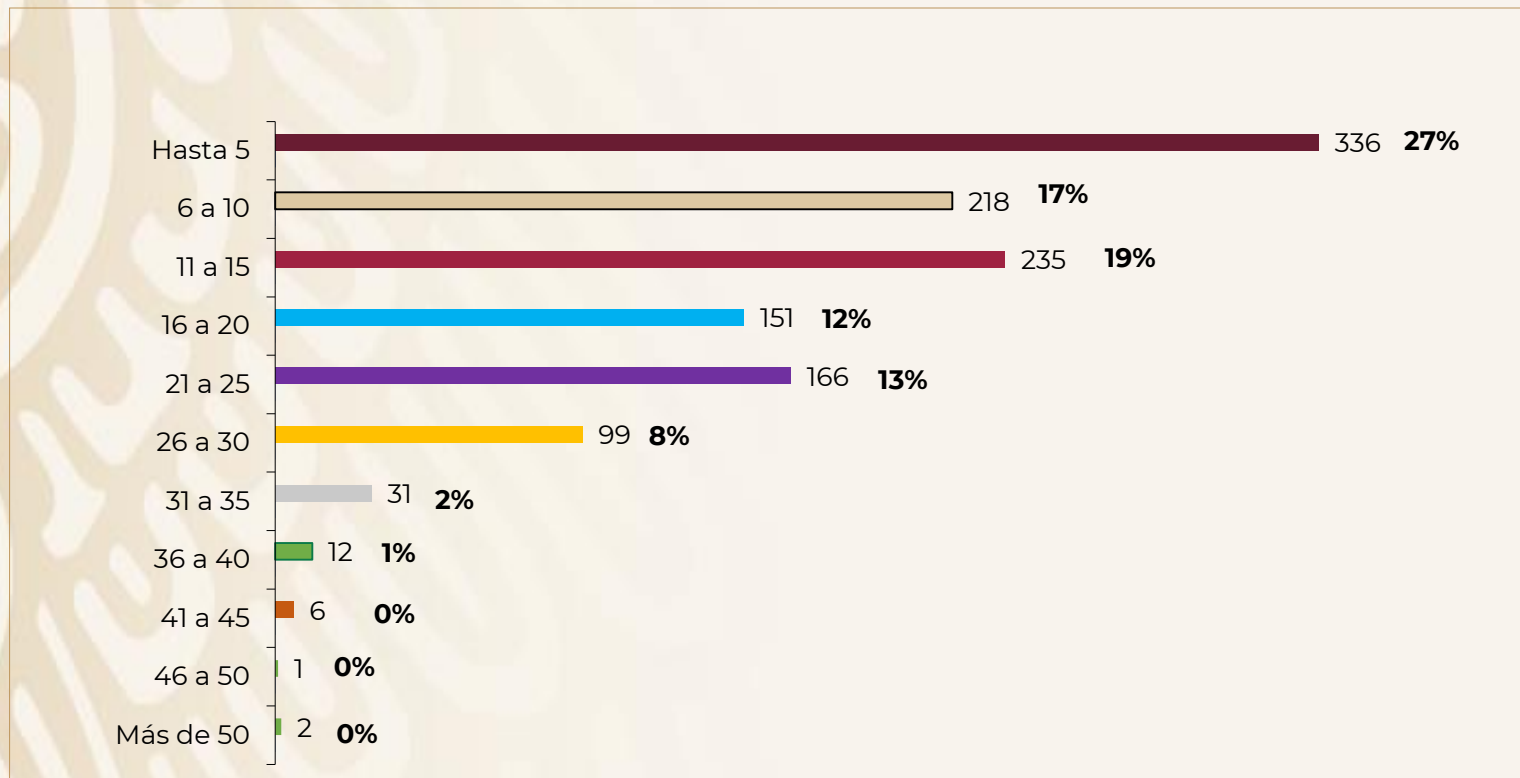


El mayor número de personas servidoras públicas nunca ha trabajado en el sector privado; sin embargo, también se refleja una cantidad considerable de personas que si laboraron hasta 5 años en el sector privado.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

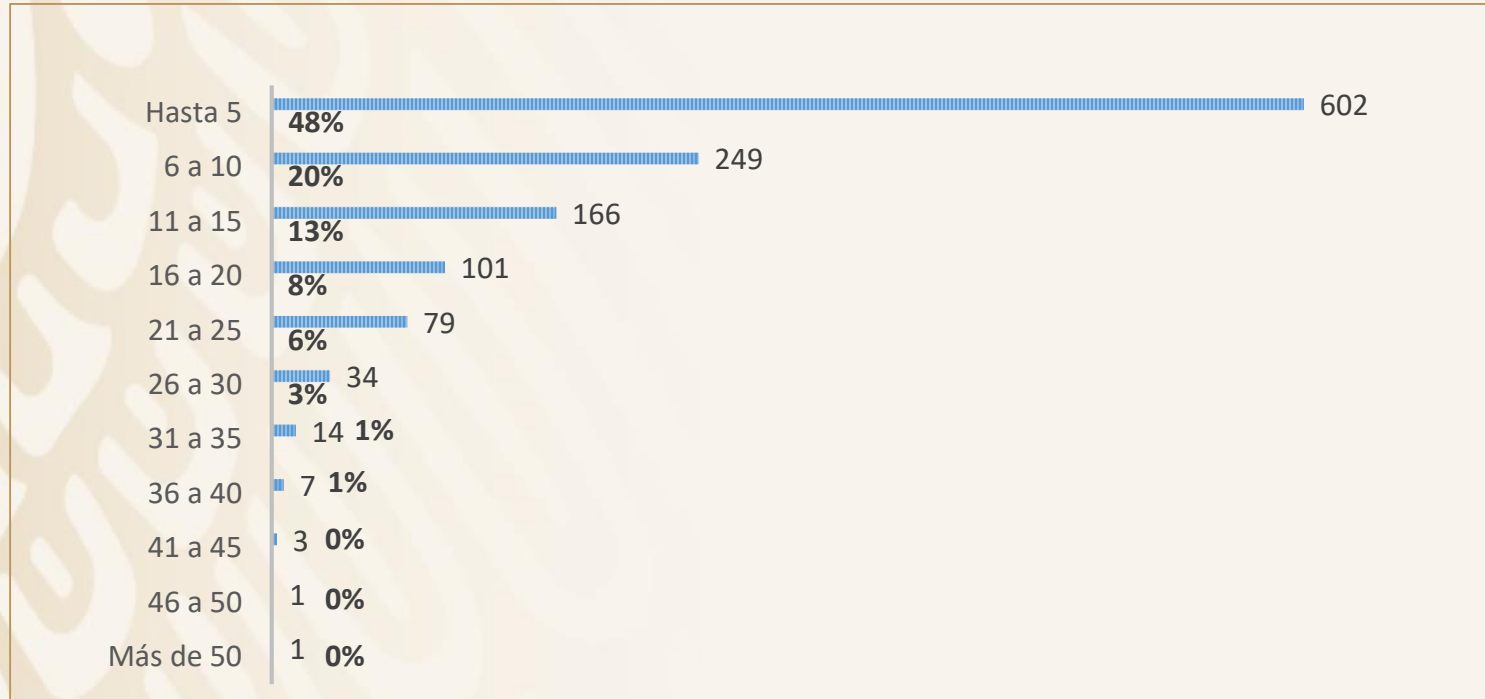


El mayor número de personas servidoras públicas ha laborado en la Administración Pública Federal hasta 5 años; mientras que solo 2 personas han trabajado por más de 50 años.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### AÑOS EN EL PUESTO



Se destaca una mayor participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 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.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

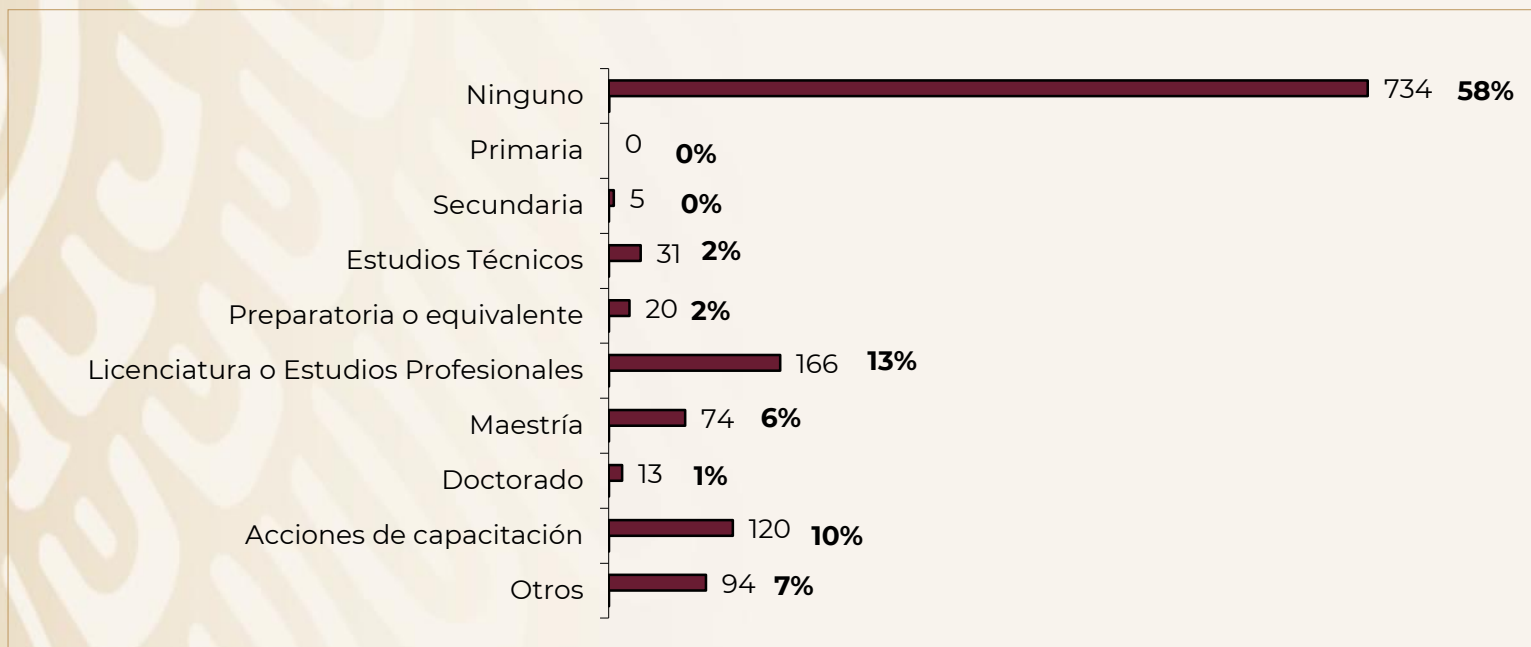


**2022** Ricardo  
Año de Flores  
Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### ESTUDIO ACTUAL

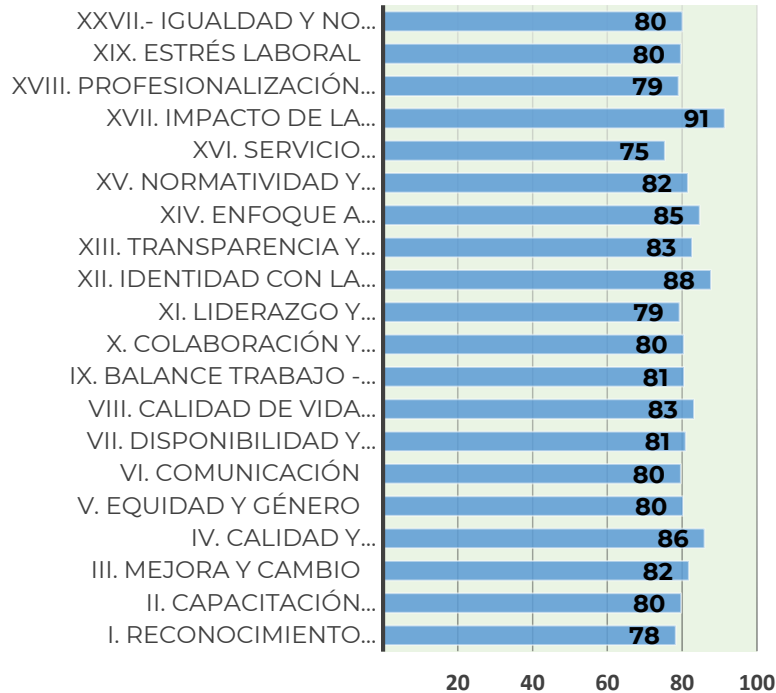


Se destaca que el mayor número de personas servidoras públicas que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, no se encuentran estudiando, mientras que el 42% aún continúan con sus estudios; logrando con ello un mayor crecimiento profesional y desempeño laboral.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## COMPARATIVO DE FACTORES

### FACTORES ECCO 2019



### FACTORES ECCO 2021



Se observa que en los factores evaluados en 2019 y 2021, 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.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022** Ricardo  
Flores  
Año de  
Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 1. Austeridad Republicana (Factor 79)



El mayor número de personas servidoras públicas manifiestan que en sus áreas de trabajo los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera, dando cumplimiento con ello a la Ley de Austeridad Republicana.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

## 2. Derechos Humanos/2021 (Factor 80)



En materia de Derechos Humanos las personas servidoras públicas que contestaron la encuesta señalan que se informan, capacitan y promueven su práctica en el desempeño de sus funciones, fortaleciendo con ello el clima laboral.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 3. Igualdad de Género (Factor 81)

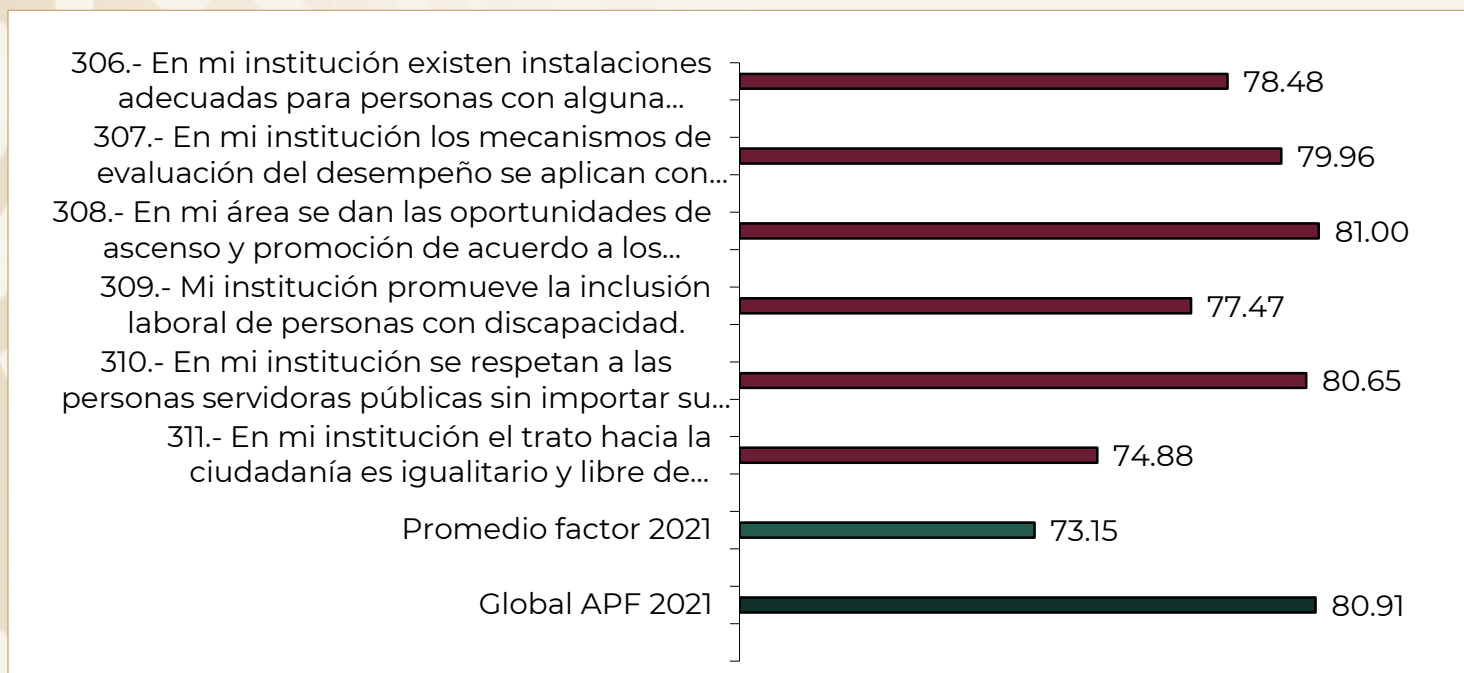


El 75.43% de las personas servidoras públicas manifiesta que en sus áreas de trabajo se les ha proporcionado el Protocolo para la atención y seguimiento de denuncias de acoso y hostigamiento sexual, lo cual representa una gran área de oportunidad por lo que se diseñarán estrategias que permitan su difusión de manera efectiva al interior de este Instituto Nacional de Salud.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 5. Igualdad y No Discriminación (Factor 82)

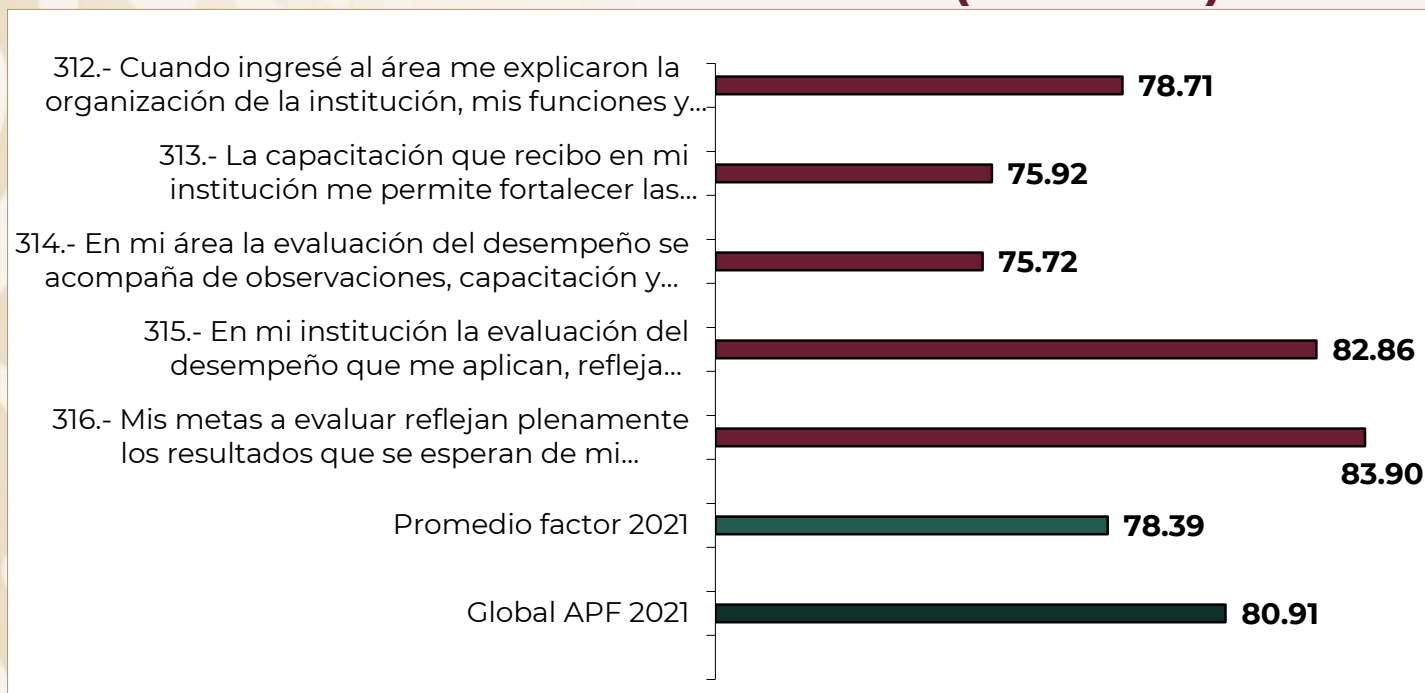


EL 81% de las personas servidoras públicas que respondieron la encuesta manifestaron que no existe ninguna discriminación en los procesos de ascensos o promociones, sin embargo, se seguirá trabajando para garantizar en todo momento un trato igualitario.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 6. Profesionalización de la Administración (Factor 83)

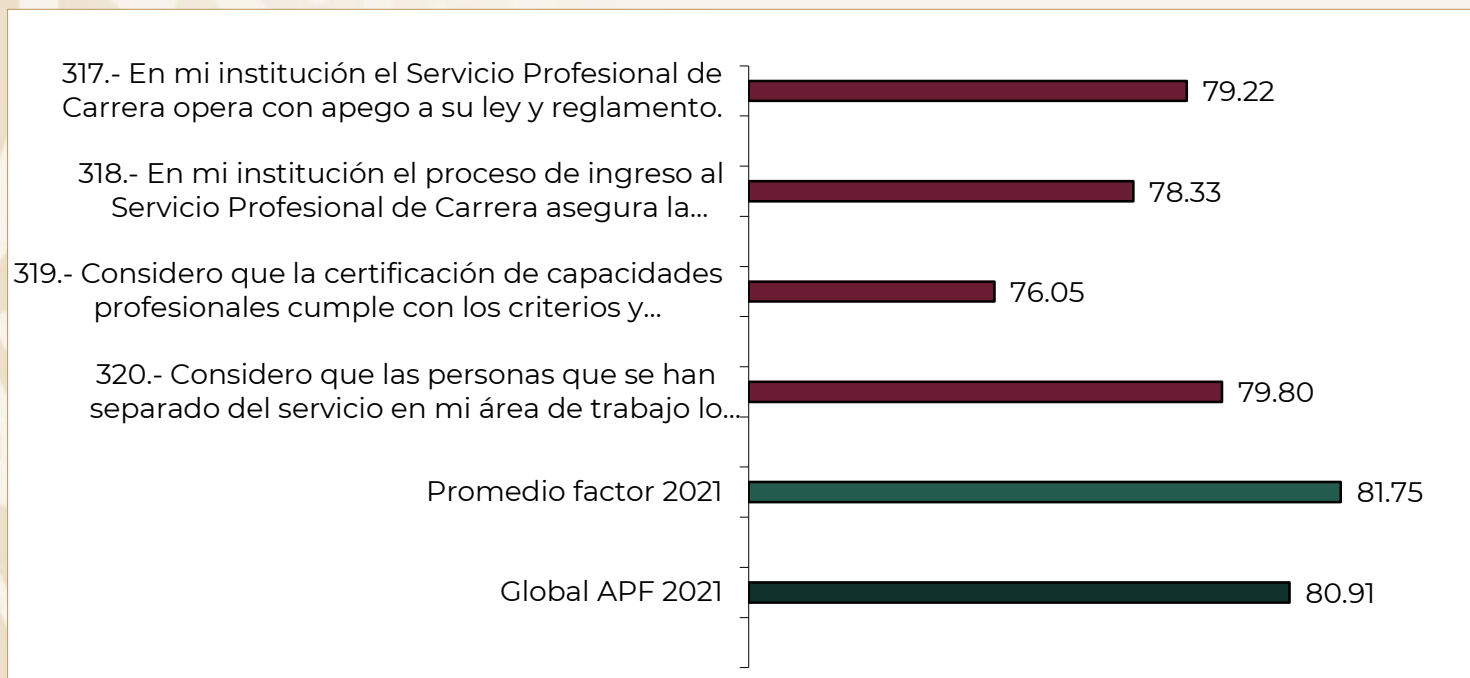


El 83.9% de las personas servidoras públicas que realizaron la encuesta manifestaron que las metas sobre los cuales son evaluados reflejan su desempeño y garantizan el pleno cumplimiento del Programa de Trabajo Institucional y los objetivos de cada área.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 7. Servicio Profesional de Carrera (Factor 84)

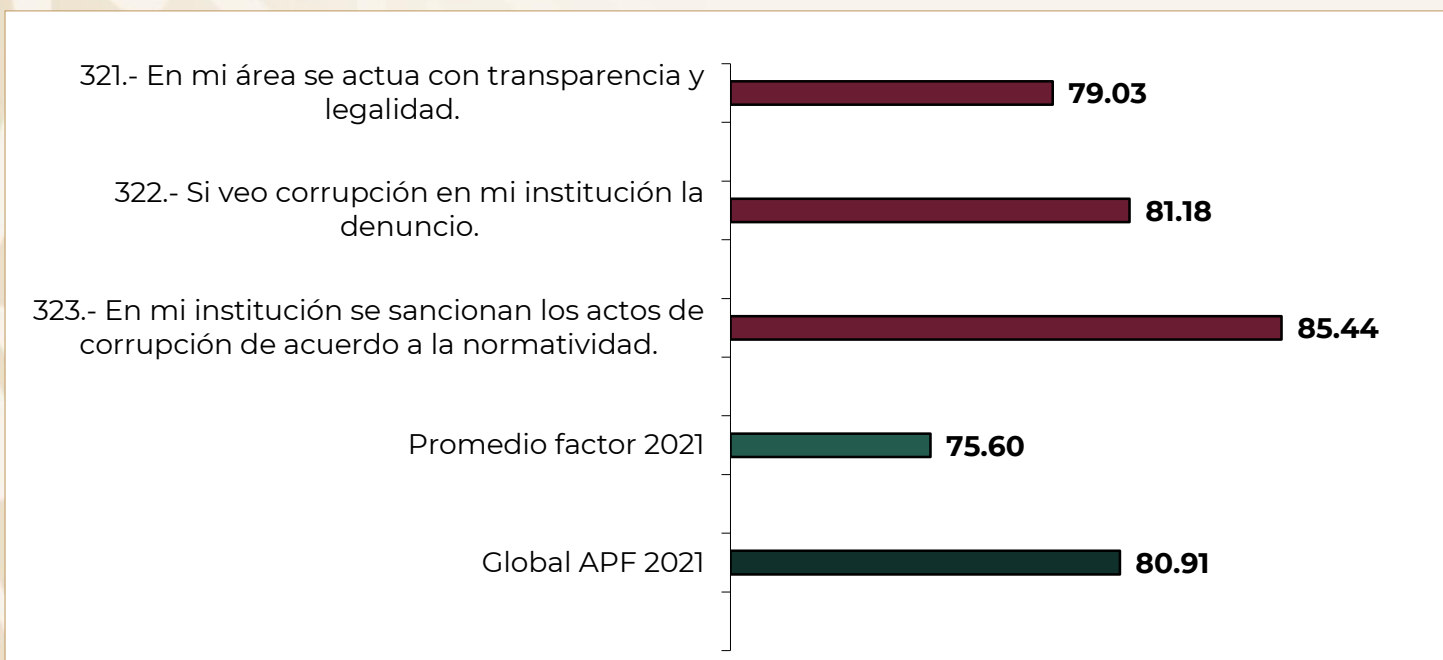


El 79.80% de los encuestados manifiestan que las personas servidoras públicas que se han separado, lo han hecho con base en los lineamientos establecidos, con ello se garantiza que no se violenten los derechos de las personas y un trato digno.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 7. Transparencia y combate a la corrupción Factor 85)



En este Instituto las personas servidoras públicas tienen confianza en las autoridades, para sancionar los actos de corrupción de conformidad a la normativa aplicable, sin embargo, se continuará trabajando para fortalecer la legalidad de los procesos.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

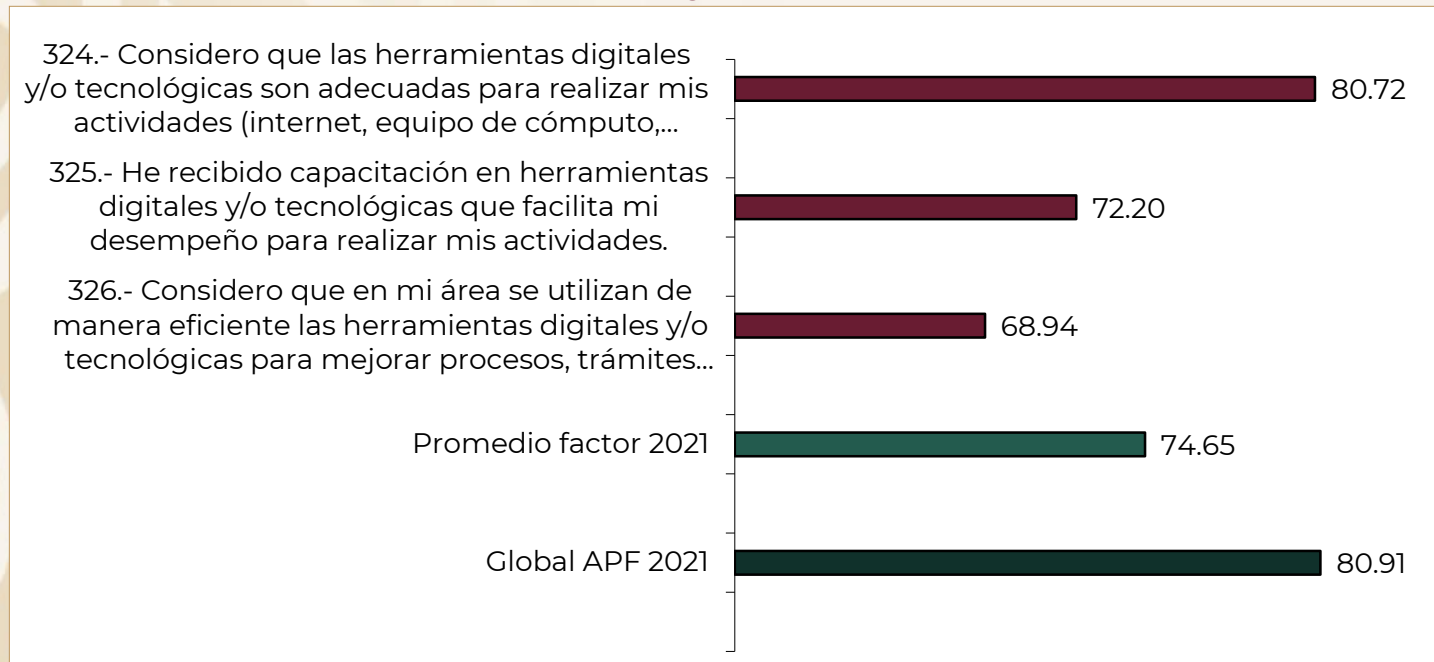


**2022** Ricardo  
Flores  
Año de  
Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación TICs (Factor 86)



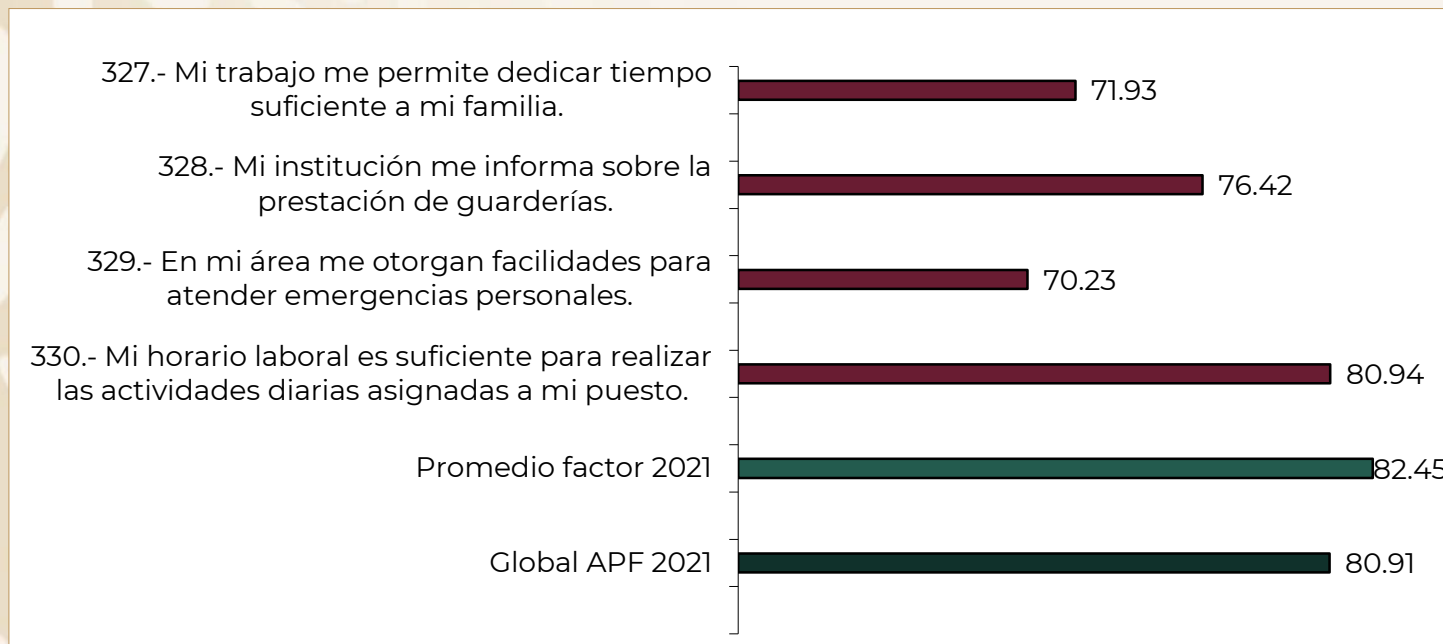
En este Instituto Nacional de Salud, la comunidad considera que las herramientas digitales y/o tecnológicas son las adecuadas para el desempeño de sus funciones, sin embargo, existe un área de oportunidad en su utilización para sistematizar los trámites o procesos.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 9. Balance trabajo-familia (Factor 87)



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 de mantener el equilibrio familia y trabajo.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

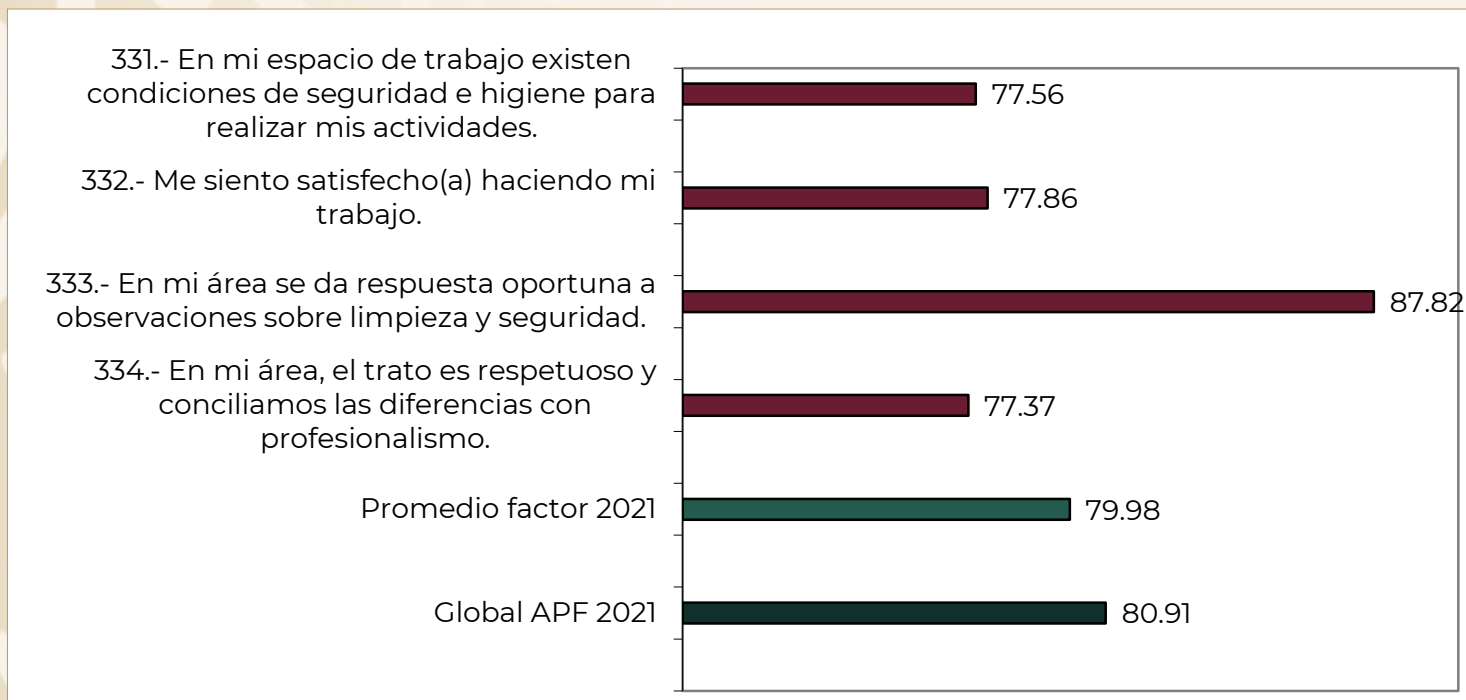


2022 *Ricardo Flores*  
Año de *Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 10. Calidad de vida laboral (Factor 88)

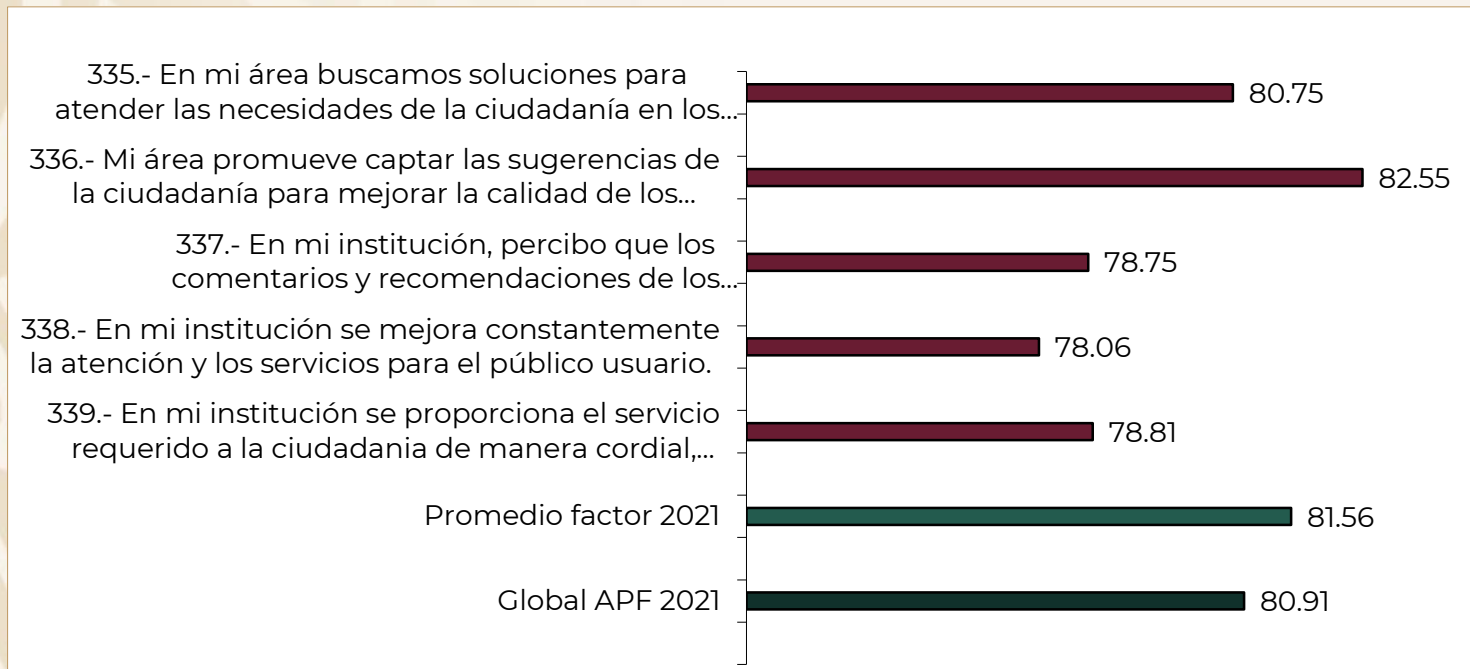


Es necesario que se siga trabajando en el INNNMVS, para garantizar a las personas servidoras públicas la seguridad e higiene en sus áreas de trabajo.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 11. Calidad y orientación a la ciudadanía (Factor 89)

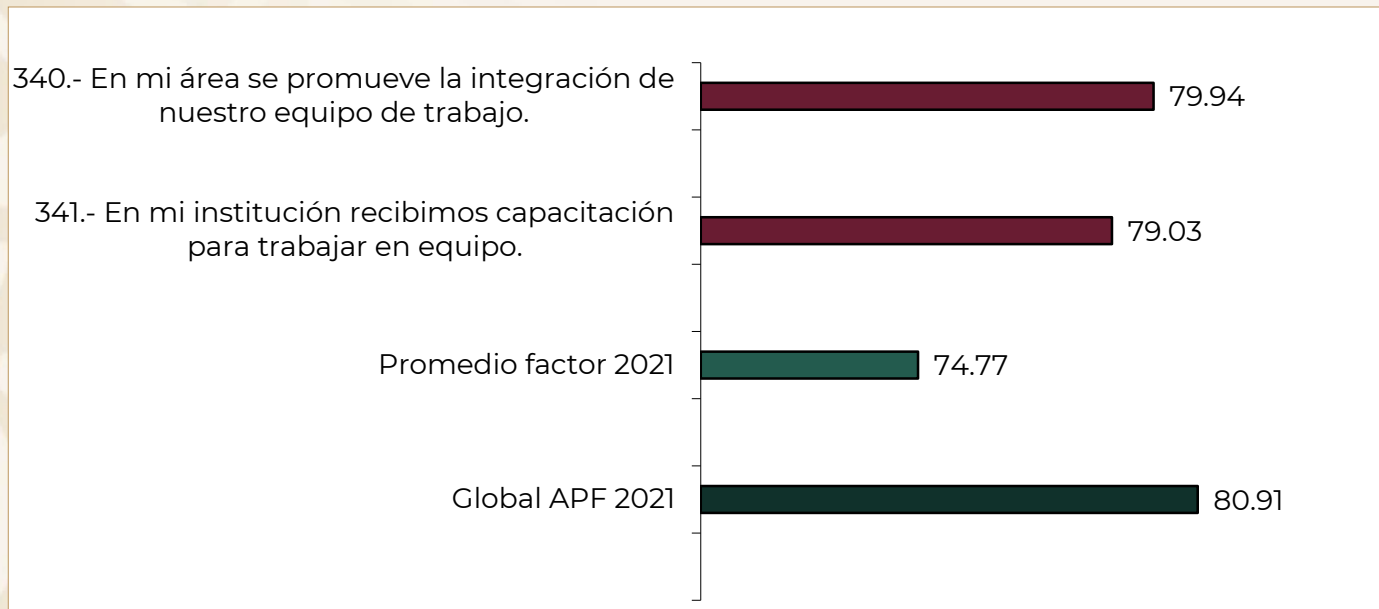


Es necesario implementar mecanismos que contribuyan al fortalecimiento de la atención con calidad a los usuarios de los servicios de este Instituto Nacional de Salud.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 12. Colaboración y trabajo en equipo (Factor 90)

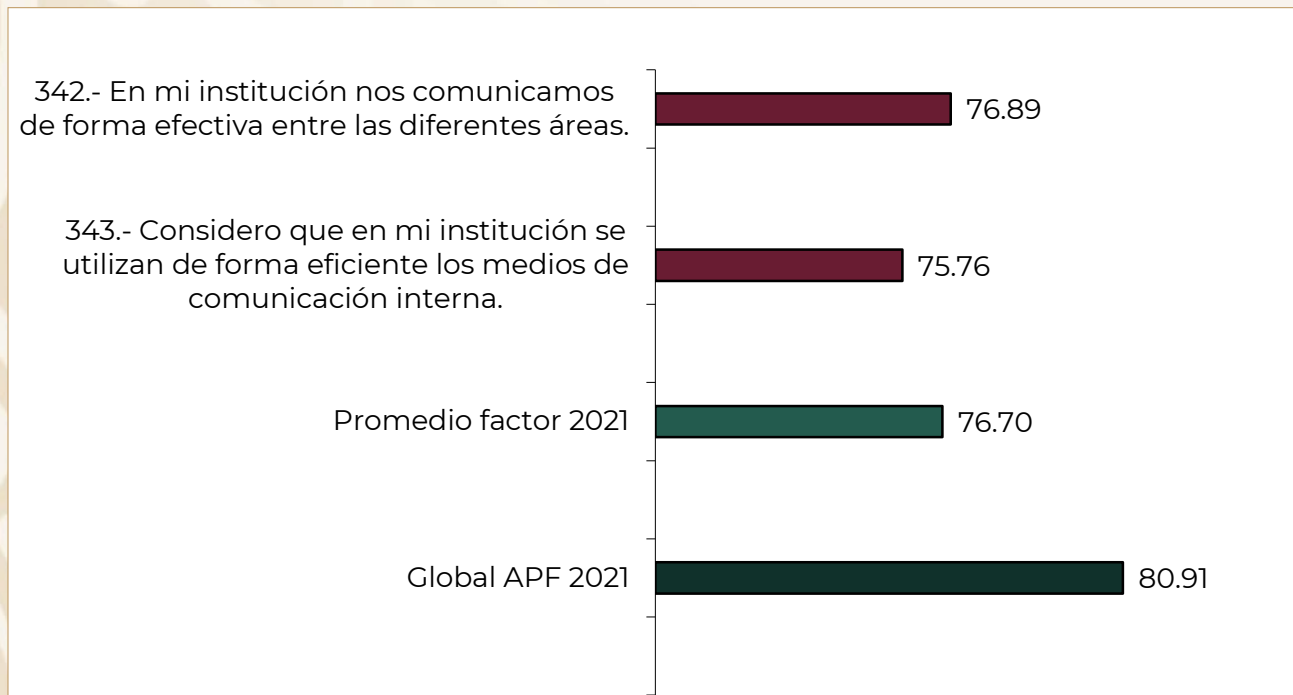


Es necesario que implementen mecanismos que favorezcan la capacitación al interior del Instituto Nacional de Neurología Manuel Velasco Suárez, en materia de trabajo en equipo y liderazgo .

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 13. Comunicación (Factor 91)



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



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

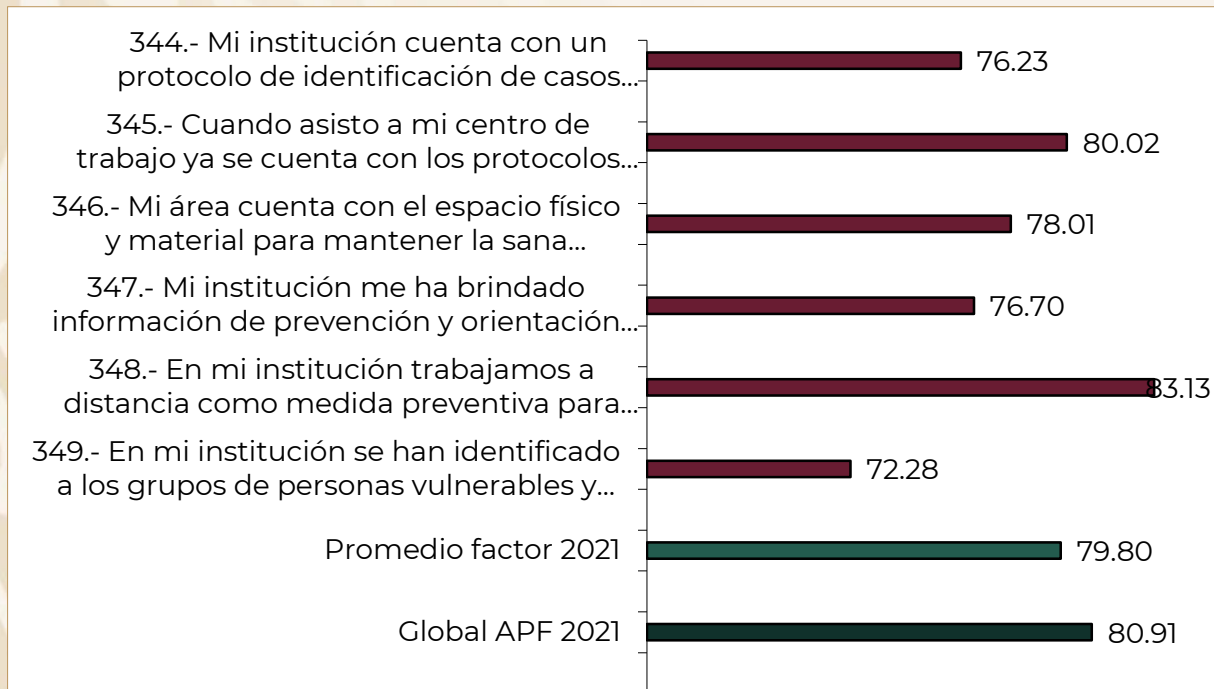


**2022** Ricardo  
Flores  
Año de  
Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

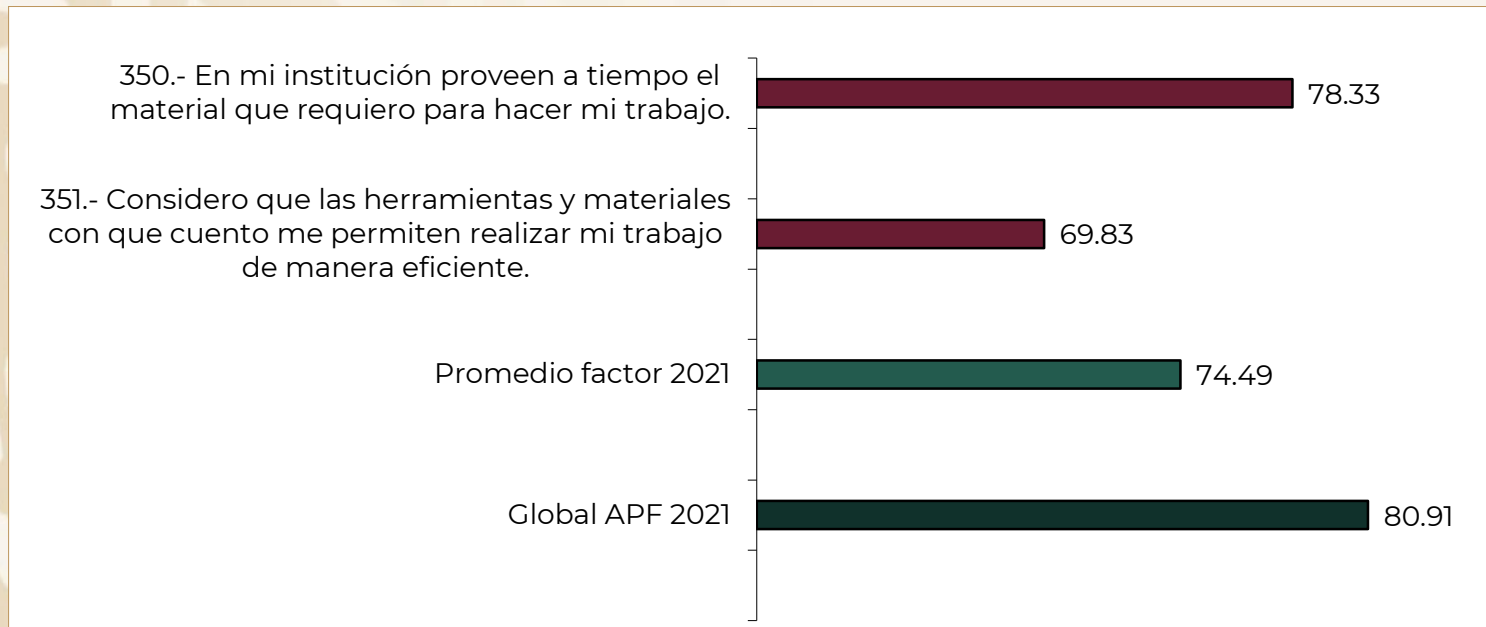
### 14. COVID 19/2021 (Factor 92)



Es necesario que se continúe con la implementación de medidas sanitarias para atender la emergencia sanitaria de SARS-CoV2 y salvaguardar a las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 15. Disponibilidad de recursos materiales (Factor 93)



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

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 16. Identidad con la Institución y valores (Factor 94)



Es necesario que se realice la difusión del Código de Conducta, Código de Ética a toda la comunidad Institucional y diseñar estrategias que permitan fortalecer el clima laboral.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 17. Impacto de la encuesta en mi institución (Factor 95)



Es importante continuar con la implementación de acciones que permitan fortalecer el clima y la cultura organizacional al interior del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 18. Liderazgo positivo (Factor 96)

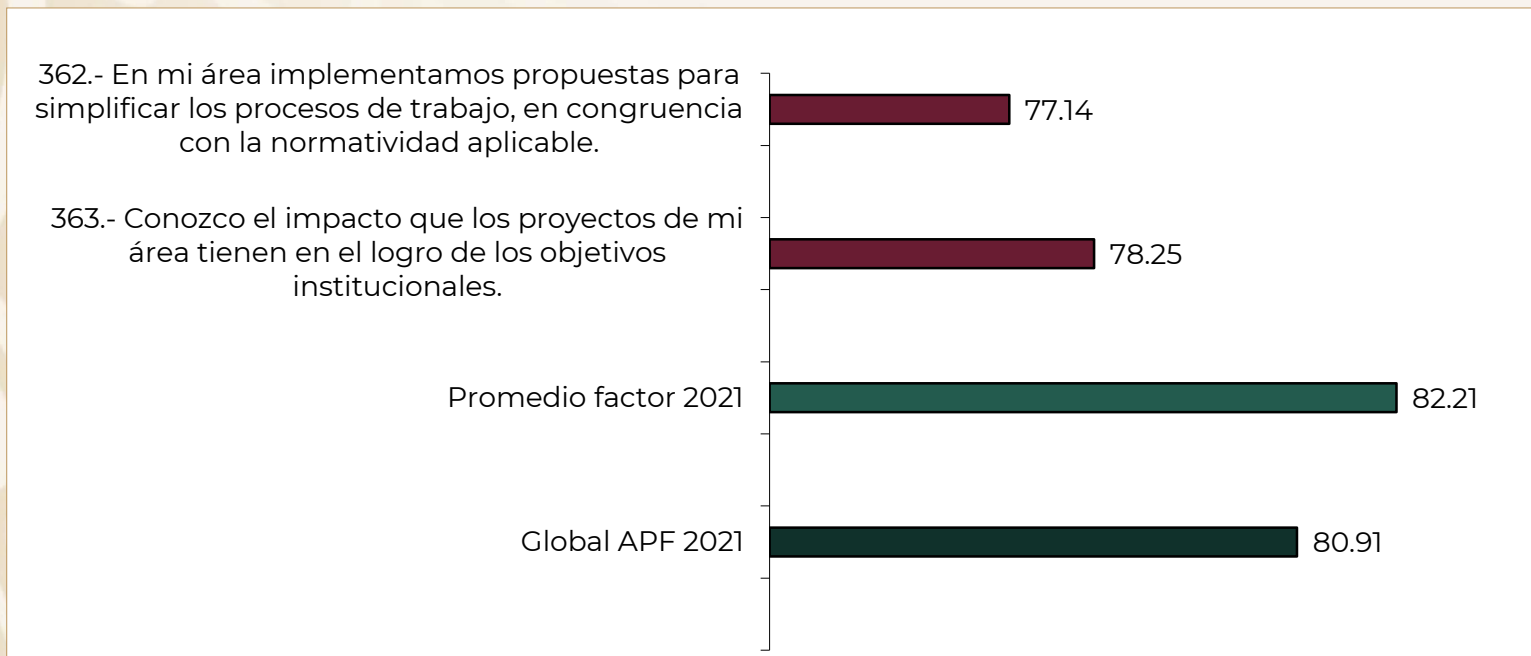


Es necesario que los titulares de las áreas diseñen estrategias que les permitan fortalecer el trabajo en equipo y brindar la capacitación especializada que requiere el personal a su cargo.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 19. Mejora de la gestión (Factor 97)

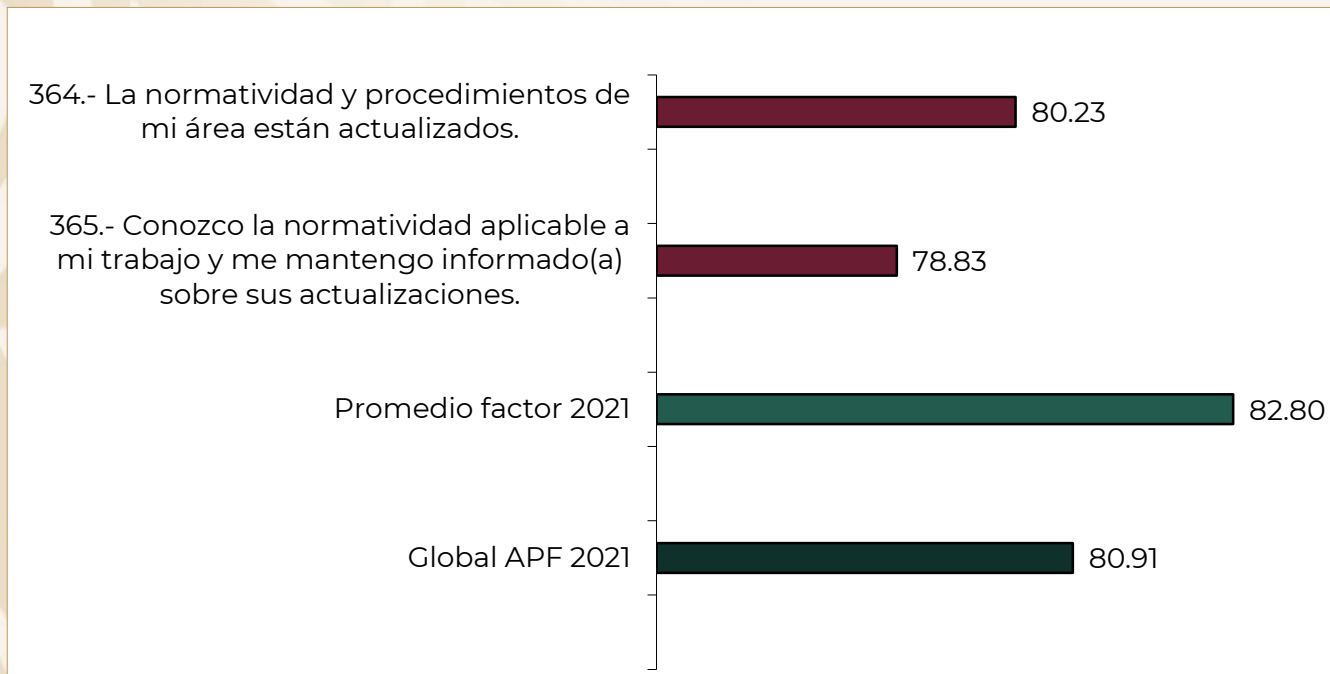


La Institución debe establecer mecanismos que capten las propuestas de las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS, con la implementación de acciones de mejora en los procesos de las diferentes áreas de este Instituto Nacional de Salud.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 20. Normatividad y procesos (Factor 98)

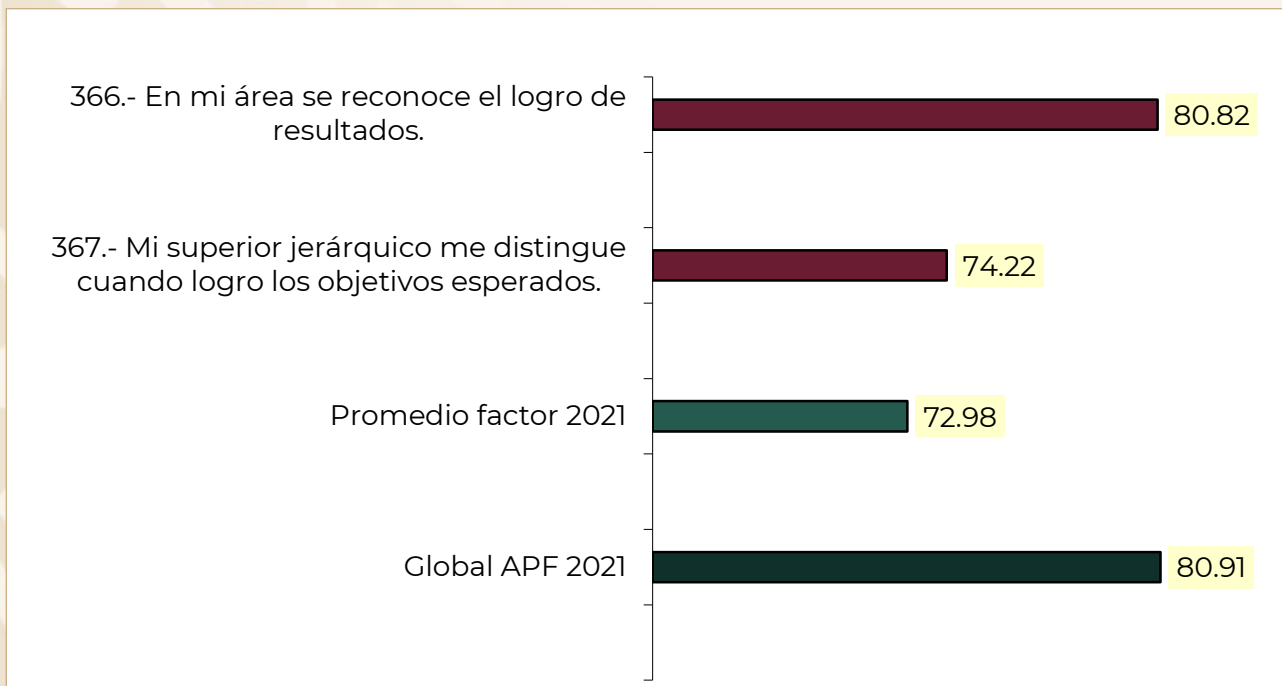


Es necesario que en la Institución se den a conocer a todas las personas servidoras públicas los manuales de procedimientos.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### 21. Reconocimiento laboral (Factor 99)

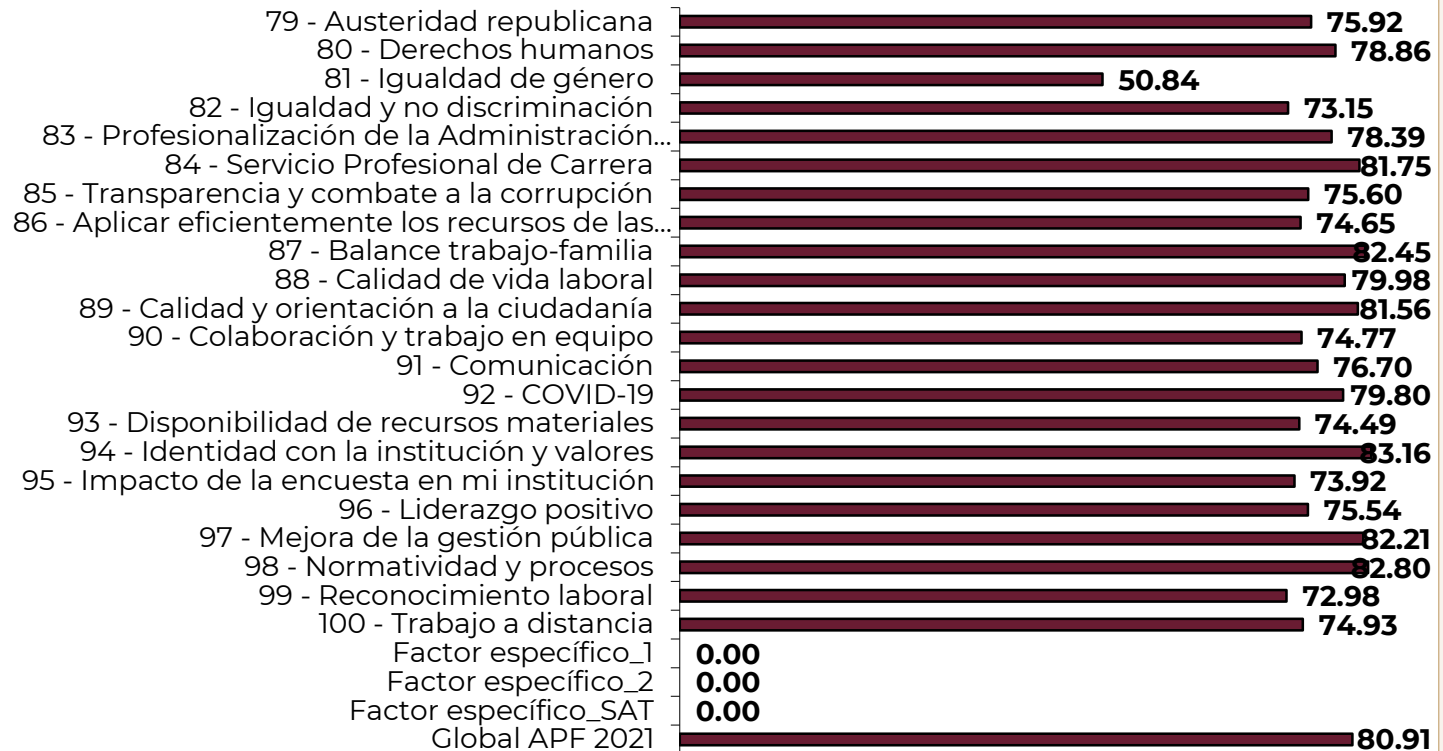


El mayor número de personas servidoras públicas valoran las aportaciones laborales de sus compañeros, mientras que por otra parte existe una falta de reconocimiento de resultados por parte de los superiores jerárquicos.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

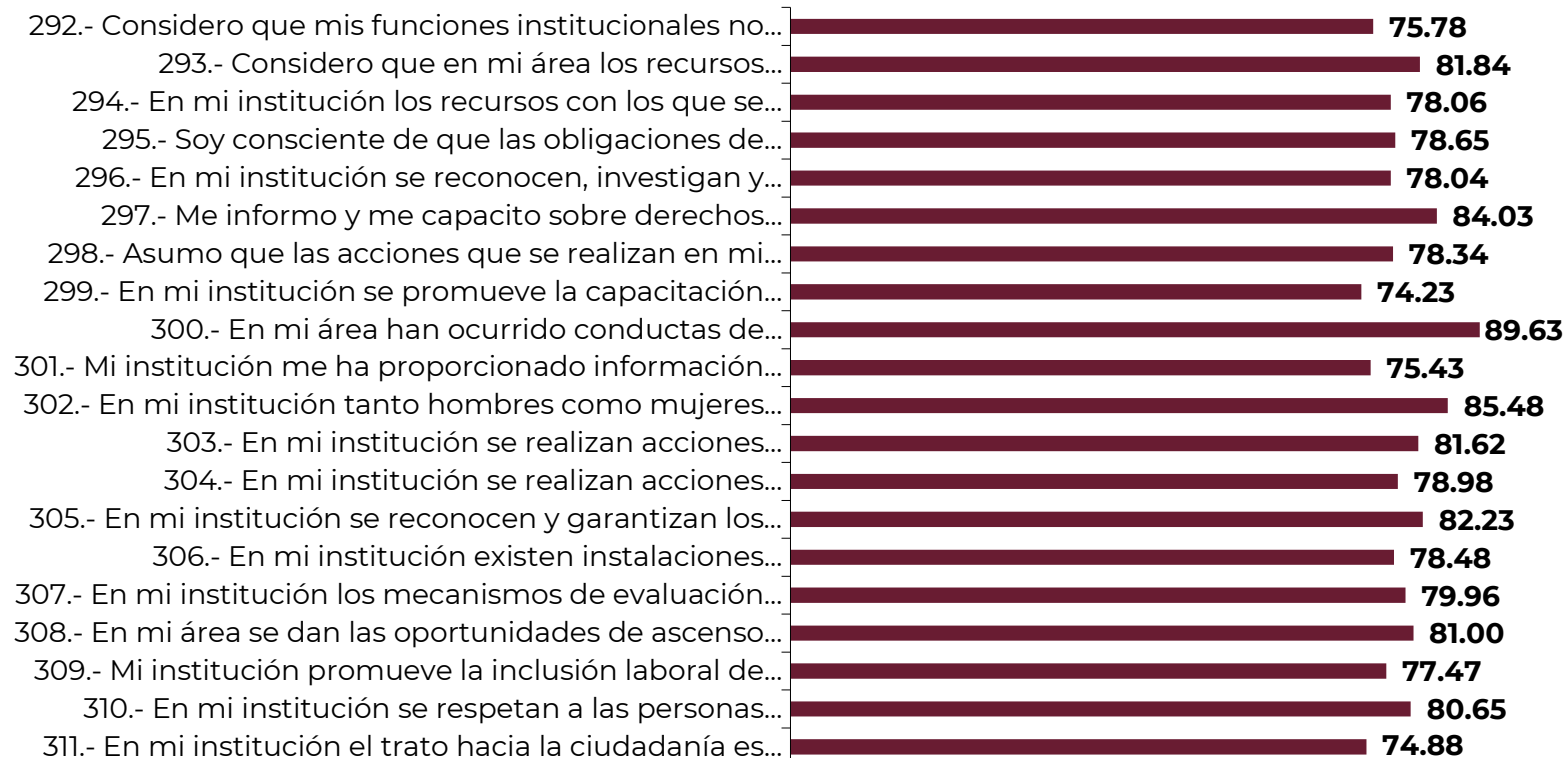
### Factores 2021



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

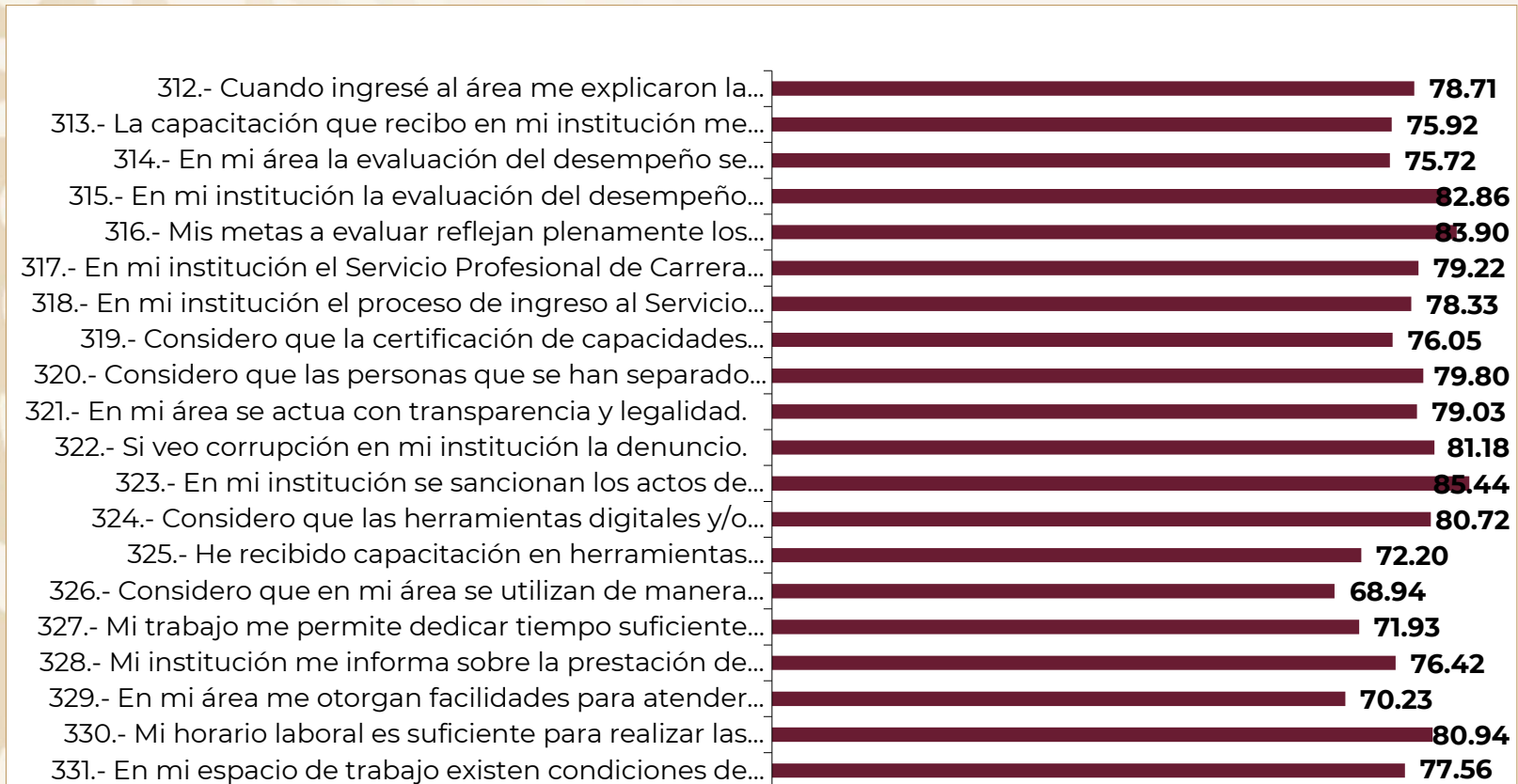
### Reactivos 1



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### Reactivos 2

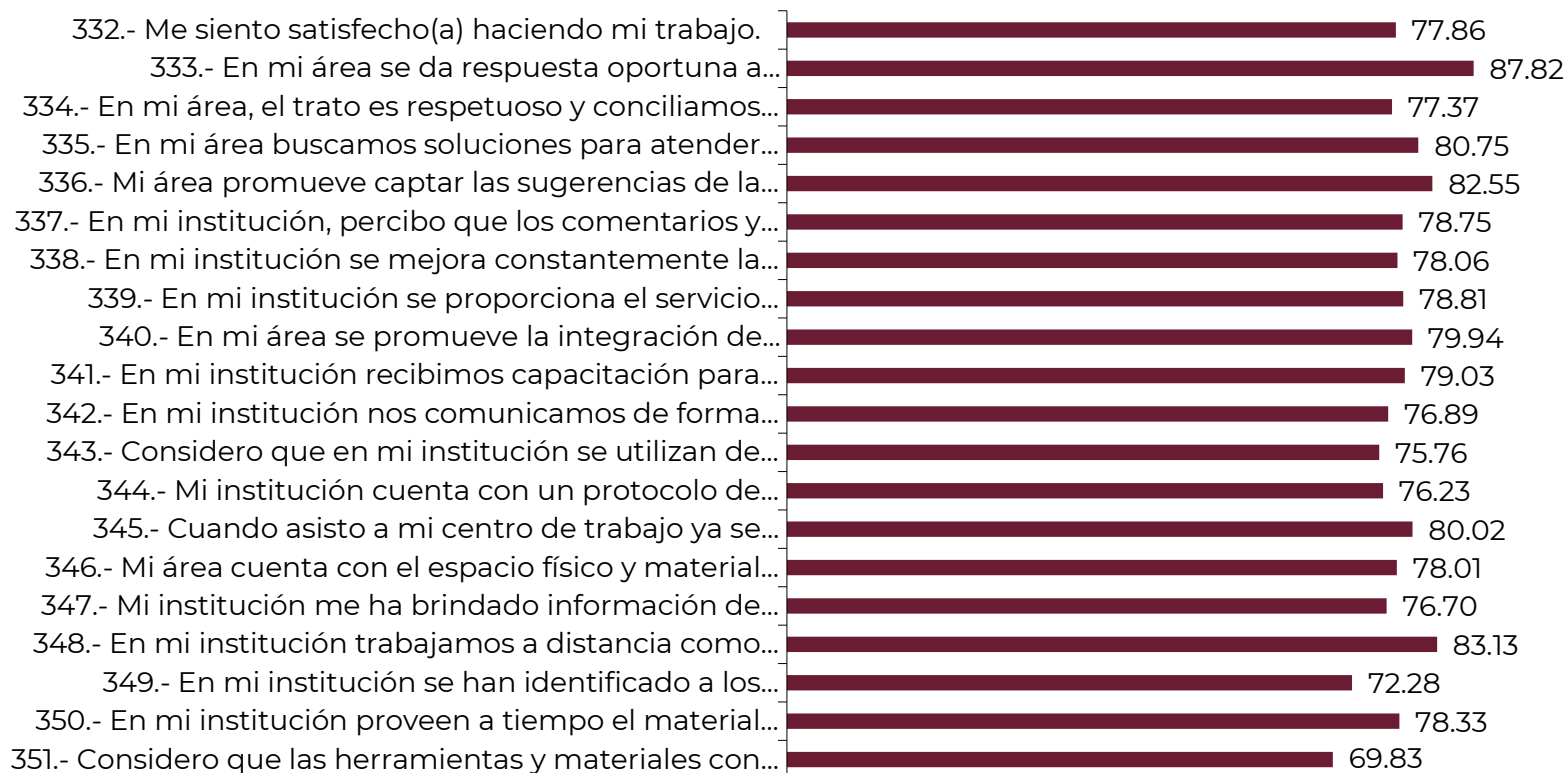




# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

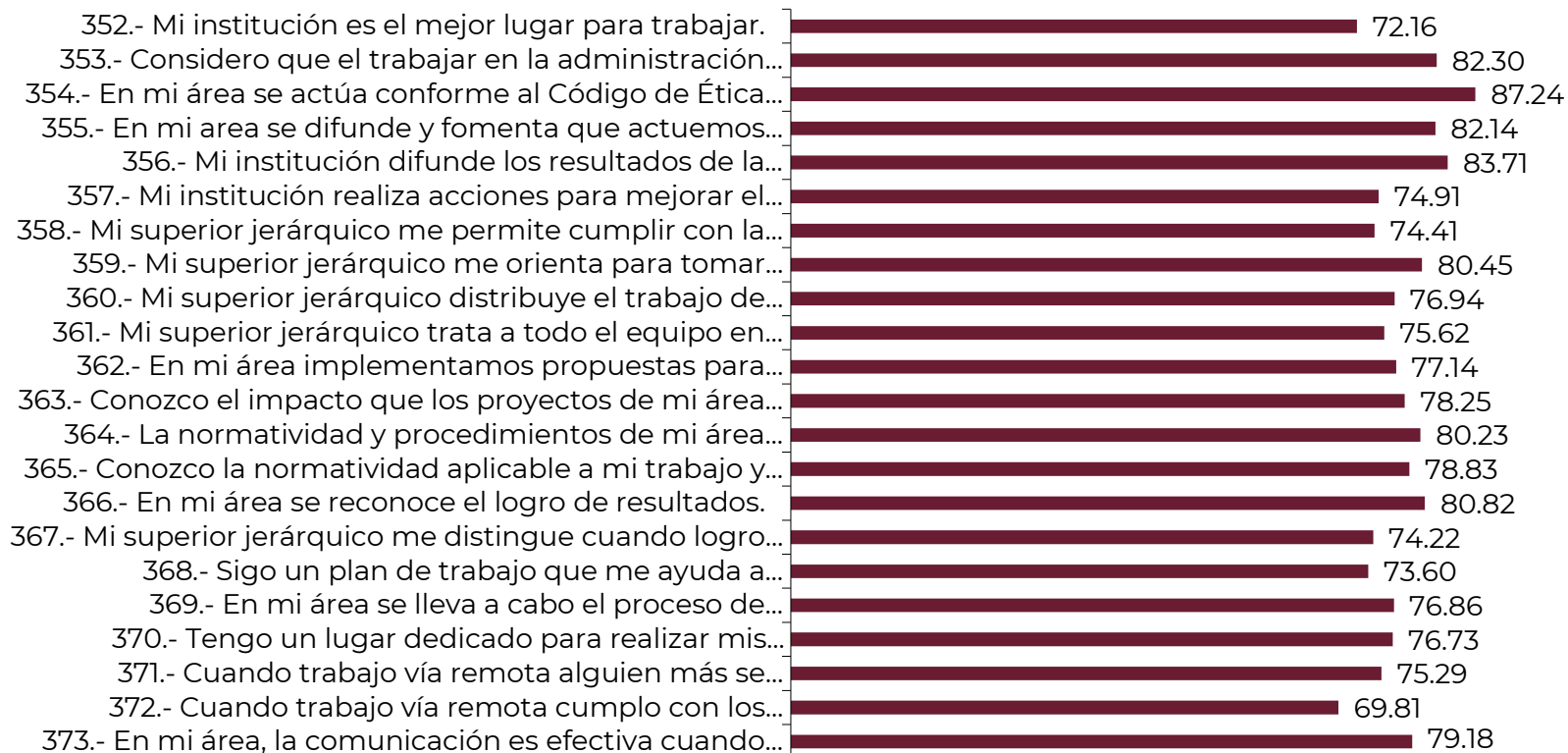
### Reactivos 3



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## CALIFICACIÓN DE REACTIVOS

### Reactivos 4



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022** Ricardo  
Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

### 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; asimismo, 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, tiene libertad para expresar en la Encuesta sus comentarios, a través de felicitaciones, sugerencias y quejas; así como de 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.



# 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



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Se recibieron un total de 221 comentarios de las personas servidoras, y el 53% de ellas corresponden a felicitaciones o reconocimientos, mientras que el resto son sugerencias, quejas y otros.

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO: COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

### 1. FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

- Me parece muy buena esta encuesta y sobre todo que ya no es tan extensa. Saludos
- Felicidades por el esfuerzo que realiza el Instituto para mejorar nuestro ambiente de trabajo. Gracias.
- Reconozco el esfuerzo y la labor de quienes realizan este tipo de encuestas pues tiende a enriquecer la labor de los integrantes institucionales.
- Estoy feliz de pertenecer a una Institución donde genera el respeto y equidad para sus usuarios y trabajadores

### 2. SUGERENCIAS

- Promover más capacitaciones a todo el personal.
- La encuesta es muy larga y el lenguaje en algunos cuestionamientos es poco claro, es importante realizarla de manera eficaz, precisa y corta.
- Fomentar en la Institución de trabajo el deporte y el compañerismo entre el personal de enfermería y sector salud

**ECCO  
2021**

### 3. QUEJAS

- Hay preguntas que no son concisa ni las respuestas, hay respuestas que no se adecuan a lo que realmente es, por ejemplo, años trabajando en sector público y privado, hay preguntas que no aplican, para mi punto de vista es una mala encuesta, deberían ser más concisos con preguntas y respuestas
- No sirve de nada esta encuesta ya que las cosas siguen igual desde hace mucho tiempo, a lo mucho hacen un "curso" del buen trato que no sirve de nada porque la gente no hace lo que ven en el curso y da lo mismo, solo es una pérdida de tiempo

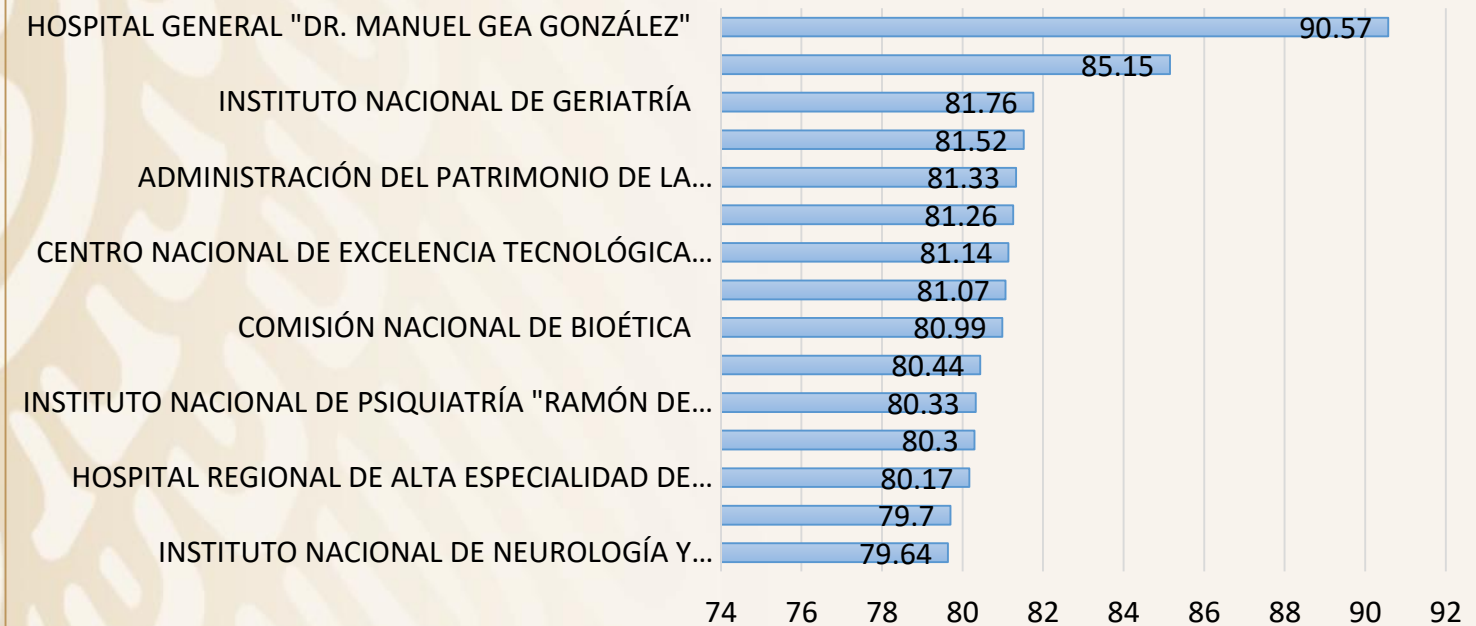
### 4 OTROS

- Que haya trato cordial de las y los jefes hacia sus colaboradoras/es y entre compañeras/os.
- La encuesta es muy larga y el lenguaje en algunos cuestionamientos es poco claro, es importante realizarla de manera eficaz, precisa y corta.



### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

#### DEPENDENCIA DE SALUD MEJOR EVALUADAS EN 2021



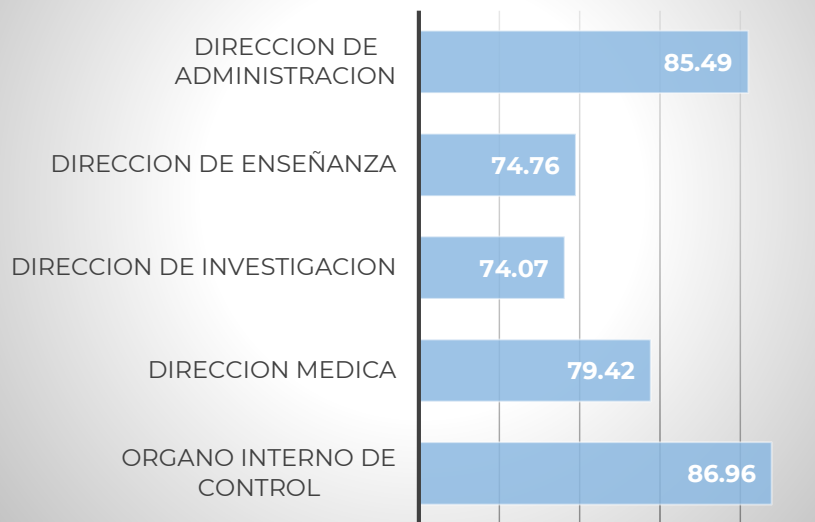
En la encuesta aplicada en el año 2021 el INNNMVS se colocó en el lugar número 8 del sector salud y en el lugar 187 a nivel Administración Pública Federal.



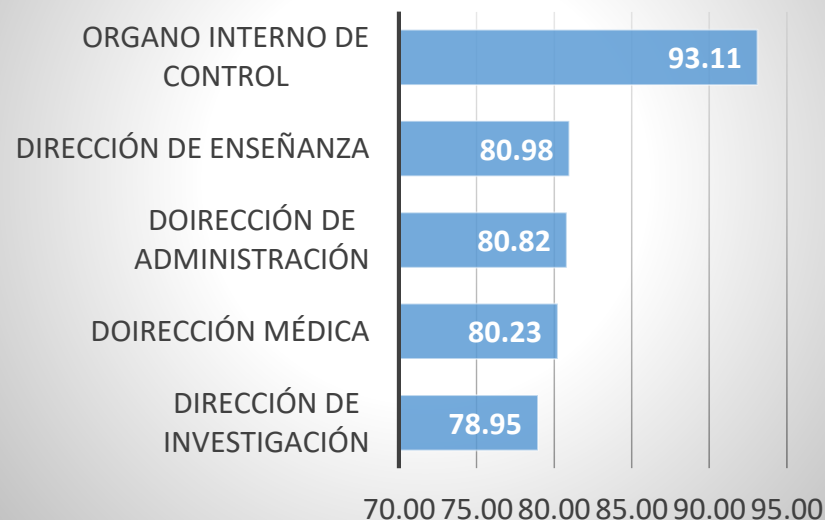
# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## RESULTADOS POR DIRECCIÓN

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA ECCO 2019



### RESULTADOS DE LA ENCUESTA 2021



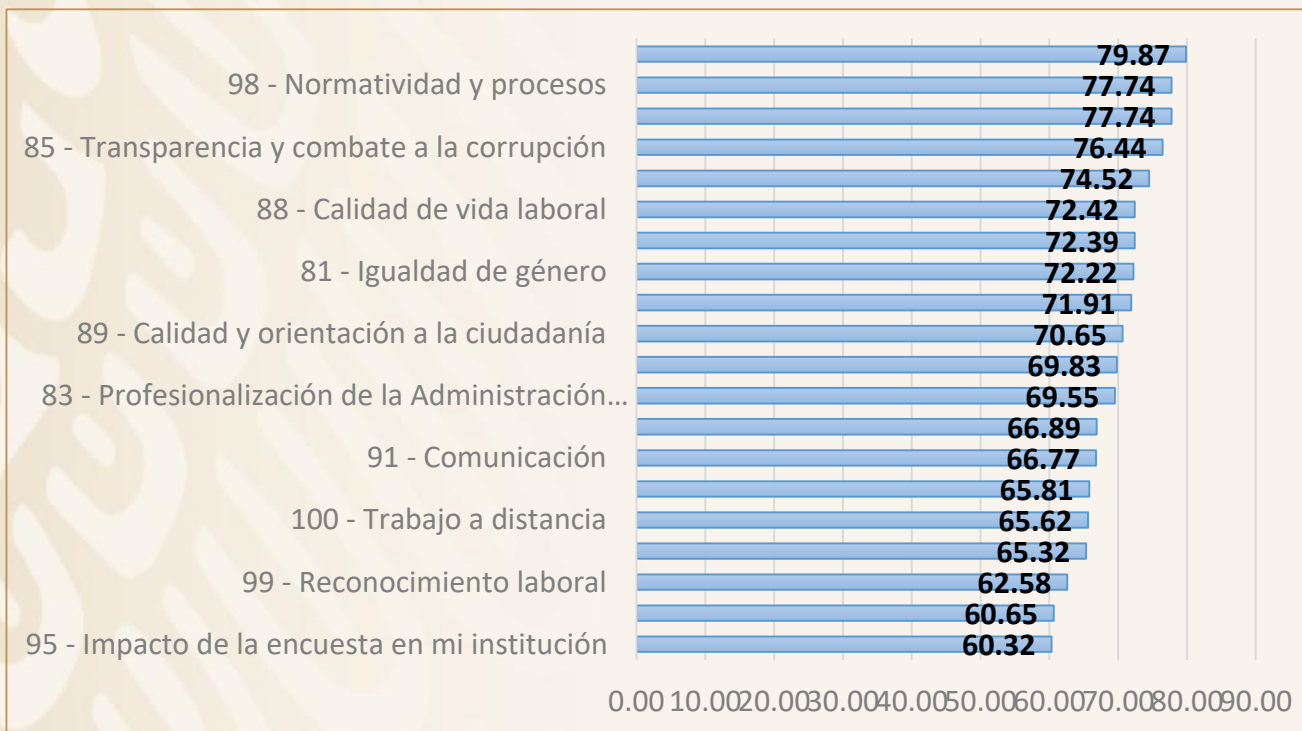
Los resultados obtenidos en cada una de las Direcciones evaluadas en comparación con el año 2019, tuvieron un incremento en el resultado obtenido en la evaluación 2021, por lo que todas las direcciones deberán redoblar esfuerzos que les permita elevar su calificación en el año 2022 y con ello garantizar un mejor Clima Laboral.





### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

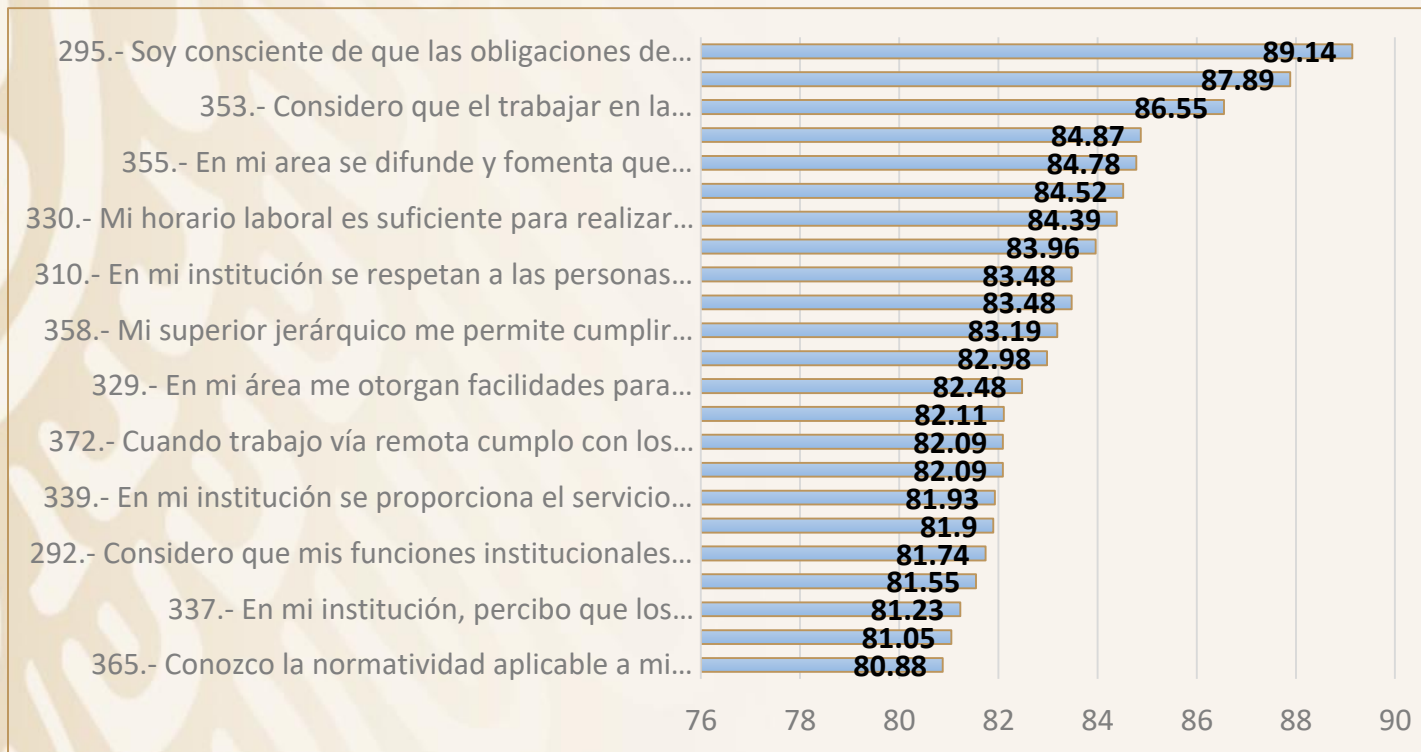
#### DIRECCIÓN GENERAL



Se deben buscar mecanismos que fortalezcan el reconocimiento de las personas servidoras públicas, el trabajo en equipo, así como la comunicación efectiva con todas las áreas de la Institución.

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

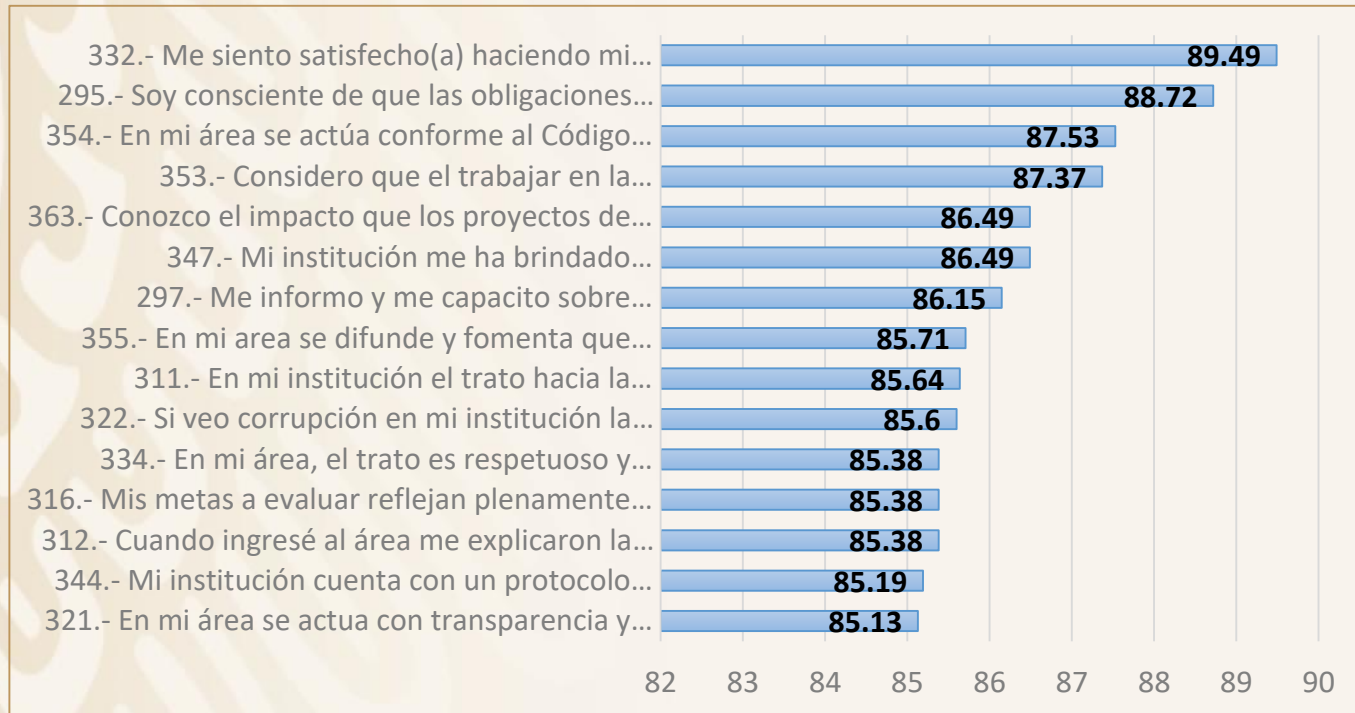
#### DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, brindar 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 y propiciar un mejor ambiente laboral al Interior de este Instituto Nacional de Salud.

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

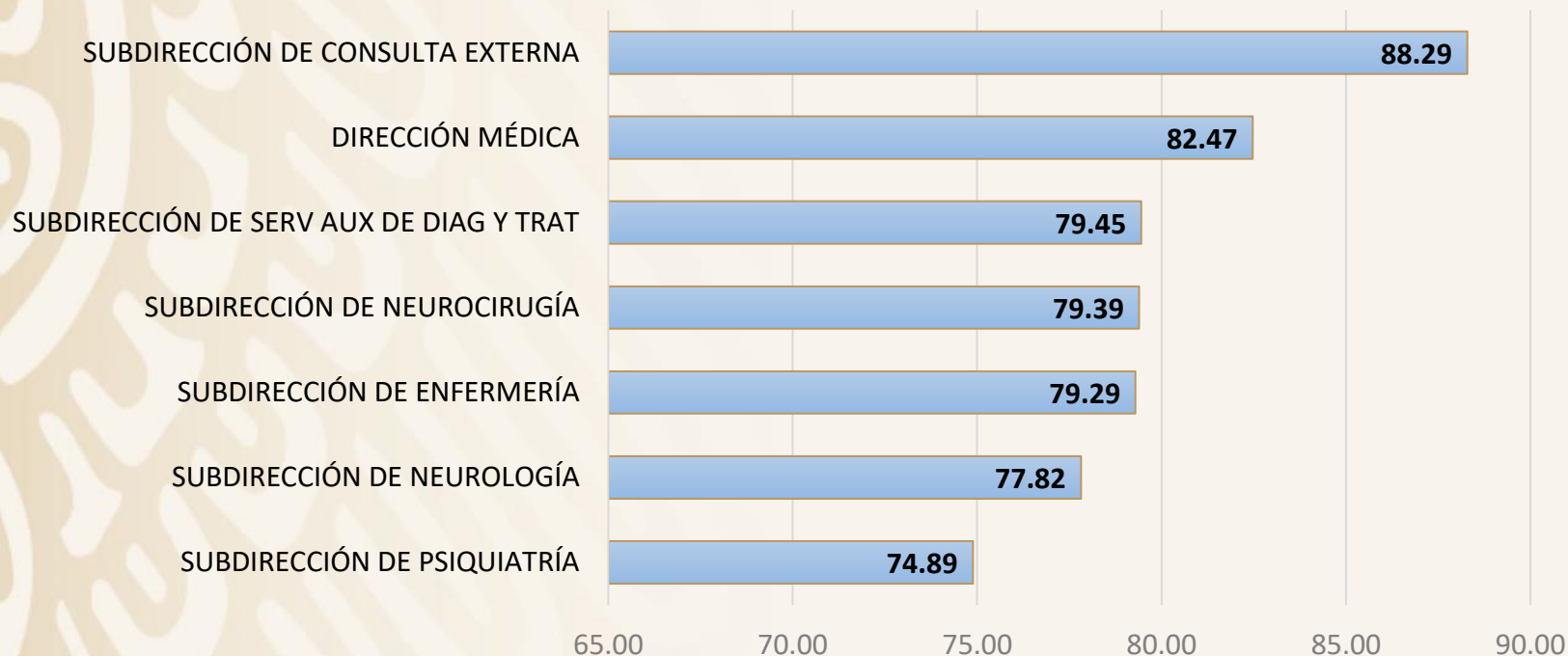
#### DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, brindar 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, el respeto y la no discriminación entre las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud.

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

#### DIRECCIÓN MÉDICA



Se establecerán mecanismos que permitan mejorar el clima laboral en las Subdirecciones que salieron menor evaluadas, con la finalidad de incrementar su participación en la encuesta ECCO 2022.

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

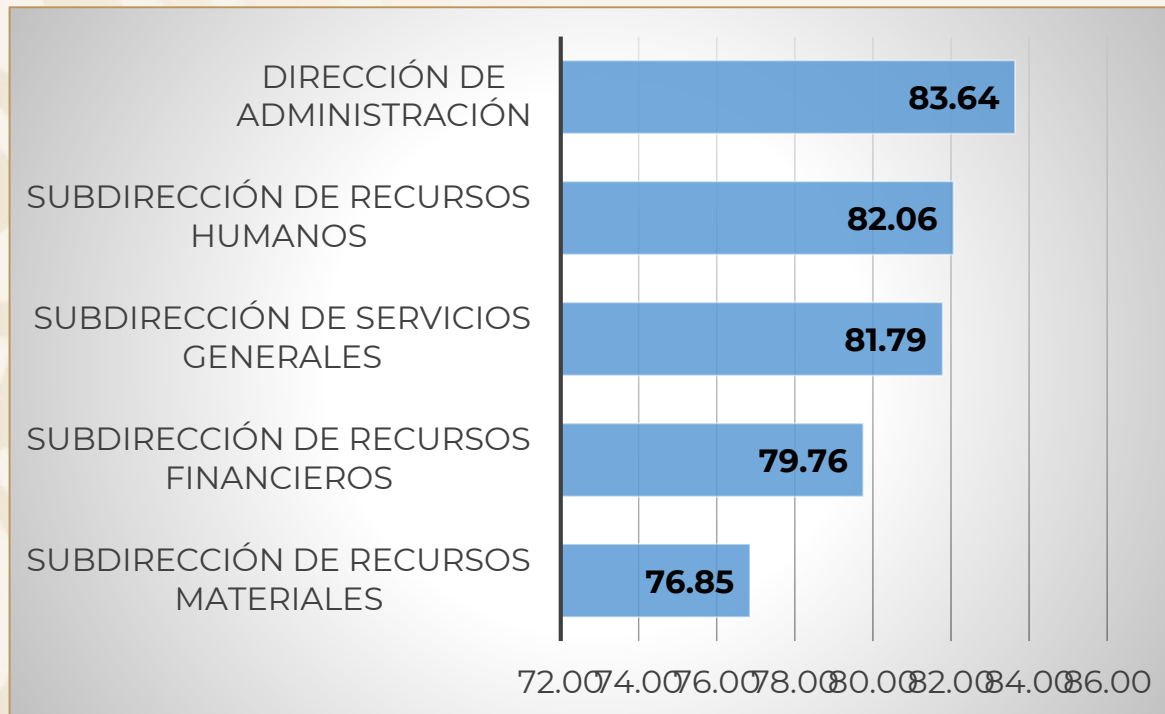
#### DIRECCIÓN MÉDICA



Dar retroalimentación al personal en su desempeño, motivar al personal, brindar capacitación de acuerdo al puesto, promover la rendición de cuentas, la igualdad de género y propiciar un mejor ambiente laboral

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

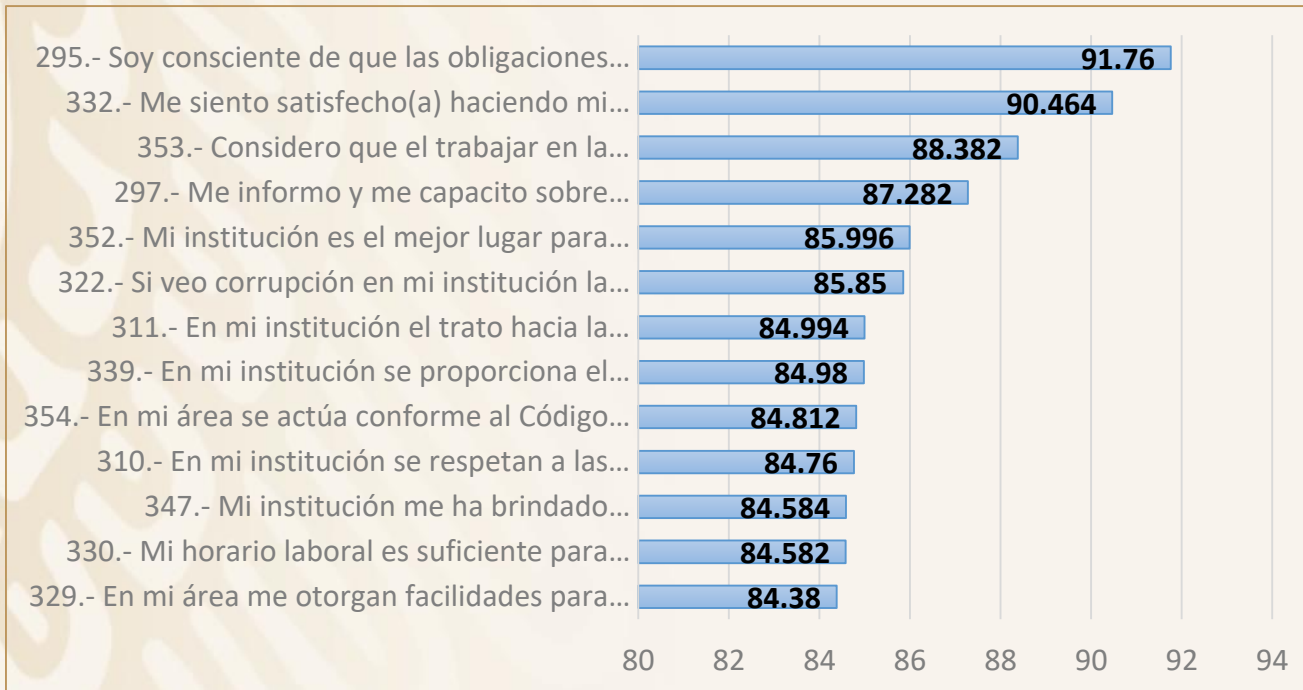
## DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN



Se establecerán mecanismos que permitan mejorar el clima laboral en las Subdirecciones que salieron menor evaluadas, con la finalidad de incrementar su participación en la encuesta ECCO 2022.

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN



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

## 5. EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

### EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

#### Fórmula

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

$$[7 / (7 * 100)] = 100$$

Como resultado de la encuesta aplicada en 2021 se elaboró el PTCCO 2022, en el cual se comprometieron 7 acciones, mismas que fueron desarrolladas, dando como resultado el 100% de efectividad de cumplimiento de las prácticas programadas.





## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

## 6. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

El Instituto registrará anualmente en el sistema de RHnet su programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, utilizando los resultados de la encuesta aplicada en el ejercicio 2021, particularmente en aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad.



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ





2022 *Ricardo*  
*Flores*  
Año de *Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# 7. DEFINICIÓN DE Prácticas DE TRNASFORMACIÓN (PTCCO)

## COMPROMISOS 2022





# REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

 <b>SALUD</b> SECRETARÍA DE SALUD	RAMO:	12.- SECRETARIA DE SALUD	 <b>INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ</b>
	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 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

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 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 2021	Estratégica	Todo el personal	15/04/2022	30/09/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación de resultados en la página institucional.</li> <li>Curso presencial virtual de resultados</li> </ul>	17. Impacto de la encuesta en institución	63. Transparencia	
2	Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal de mando, mediante talleres que incluyan, técnicas de trabajo en equipos y la sensibilización y concientización en género de cargos directivos intermedio u altos (virtuales o presenciales cuando las condiciones lo permitan)	Cursos en materia de Liderazgo, manejo de Conflictos, comunicación efectiva	Estratégica	Mandos Medios Superiores	01/04/2022	15/10/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos presenciales virtuales.</li> <li>Microcápsulas</li> </ul>	26. Liderazgo permanentemente la Administración Pública	59. Liderazgo	52. Liderazgo Integral



# REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

 <b>SALUD</b> SECRETARÍA DE SALUD	RAMO:	12.- SECRETARIA DE SALUD	 <b>INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA</b> MANUEL VELASCO SUÁREZ
	UR SIGLAS	INNINMVS	
	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 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

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 PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
3	Fomentar la cultura de trabajo en equipo del personal operativo de las diferentes áreas de este Instituto Nacional de Salud.	Cursos o talleres en materia de trabajo en equipo y equipos inteligentes de trabajo.	Estratégica	Personal operativo	01/04/2022	15/10/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos Presenciales o virtuales</li> <li>• Cine-debate</li> <li>• Microcápsulas</li> </ul>	26. Liderar permanentemente la Administración Pública	59. Liderazgo	52. Liderazgo Integral
4	Establecer mecanismos que permitan fortalecer la cultura de ética pública en las personas servidoras públicas que laboran en este Instituto Nacional de Salud.	Curso en materia de: Comunicación Efectiva, La Nueva Ética Pública, Conflictos de intereses, Códigos de Conducta y de Ética de la Administración Pública.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2022	15/10/2022	Cursos virtuales o Presenciales	13. Transparencia y Combate a la corrupción	79. Austeridad Republicana	22. Actuar con valores en la Administración Pública
5	Diseñar estrategias que permitan fortalecer la cultura de igualdad de Género y no discriminación al interior de este Instituto Nacional de Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y difusión de capsulas informativas sobre género al interior de esta institución.</li> <li>• Cursos en materia de género, igualdad y no discriminación (virtual o presencial cuando las condiciones lo permitan).</li> </ul>	Estratégica	Todo el personal	01/04/2022	15/10/2022	Cursos virtuales o Presenciales	12. Identidad con la Institución	22. Actuar con valores en la Administración Pública	13. Transparencia y Combate a la corrupción

# REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

 <b>SALUD</b> SECRETARÍA DE SALUD	RAMO:	12.- SECRETARÍA DE SALUD	 <b>INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ</b>
	UR SIGLAS	INNMMVS	
	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 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022

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 PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
6	Establecer estrategias que permitan fomentar una cultura de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso de Prevención para Acoso y Hostigamiento Sexual.</li> <li>Elaboración y difusión de capsulas informativas sobre el acoso y hostigamiento sexual y sus consecuencias.</li> <li>Elaboración y difusión de campañas de sensibilización para erradicación de conductas de acoso y hostigamiento sexual.</li> </ul>	Estratégica	Todo el personal	01/04/2022	30/10/2022	Cursos virtuales o Presenciales	27. Igualdad y No Discriminación	61. Respeto	62. Respeto a los Derechos Humanos

FIRMA DE AUTORIZACIÓN



C.P. LUIS ERNESTO CASTILLO GUZMÁN  
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN




**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



**2022 Flores**  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA