



# RESULTADOS DE LA ENCUESTA ECCO 2023





# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



Un buen *Clima Laboral* comienza tratando a las personas con la dignidad y el respeto que merecen, por su condición de seres humanos.

Así de simple.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

# PRESENTACIÓN

En colaboración con la Secretaría de la Función Pública en el mes de octubre de 2023, se implementó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en este Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.

El objetivo de esta encuesta es conocer cómo se vive el ambiente de trabajo y la cultura de servicio en este Instituto Nacional de Salud; en función de la misión, visión y valores de la Institución, buscando un clima laboral adecuado y satisfactorio.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se llevarán a cabo las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024”, mismas que fortalecerán las áreas de oportunidad detectadas.

El presente reporte se encuentra dividido en 10 apartados.





# 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 tiene el objetivo de reflejar el sentir del personal del Instituto: en su empleo, cargo o comisión, así como en su ambiente laboral.

Las y los servidores públicos del INNNMVS, 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 en este Instituto Nacional de Salud.





# 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



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

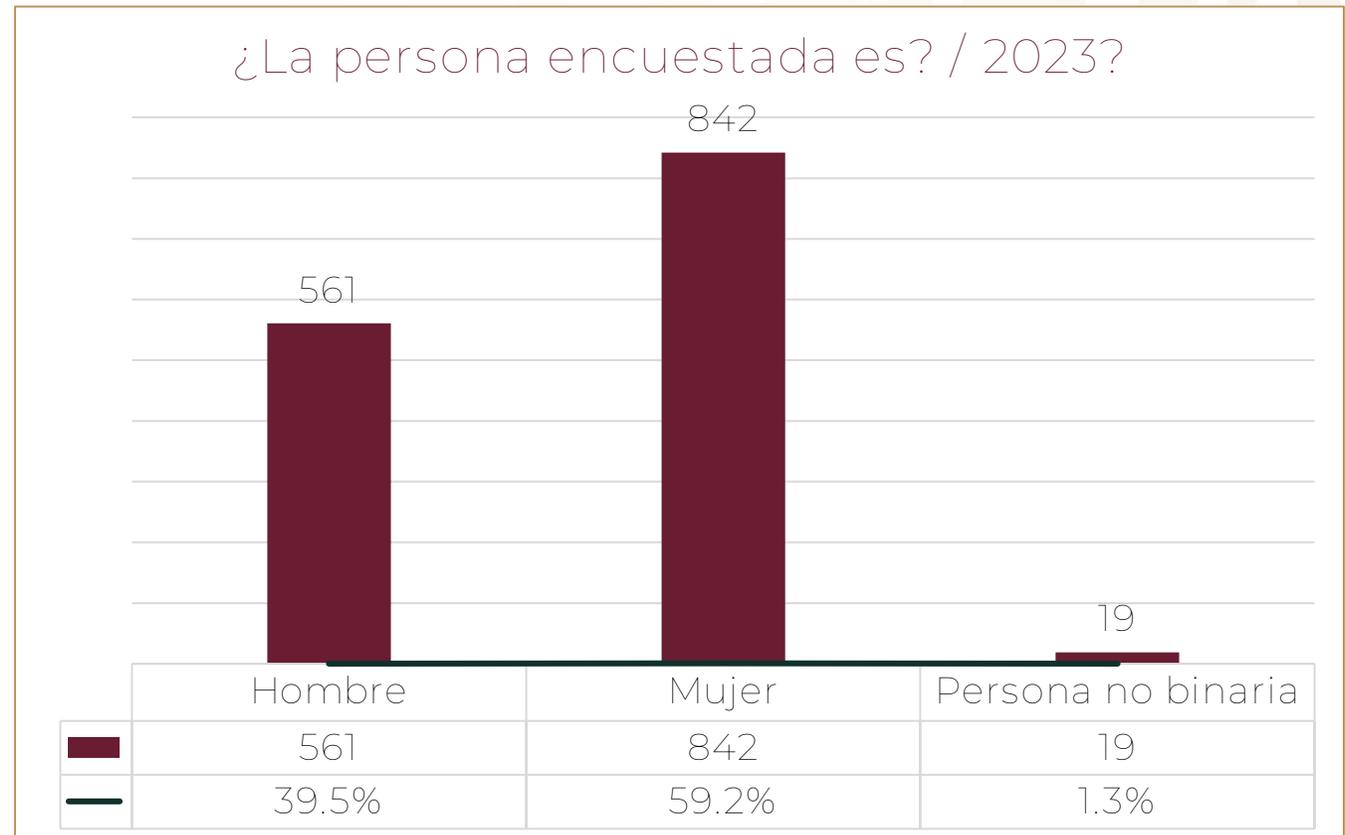
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 59.2% del personal encuestado pertenece al género femenino.
- El 39.5% al género masculino.

Interpretación:

- Con base en lo anterior podemos observar, que el mayor número de la población de este Instituto Nacional de Salud, corresponde al género femenino y solo el 1.3 % está conformado por personas servidoras públicas no binarias.

¿La persona encuestada es? / 2023?



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

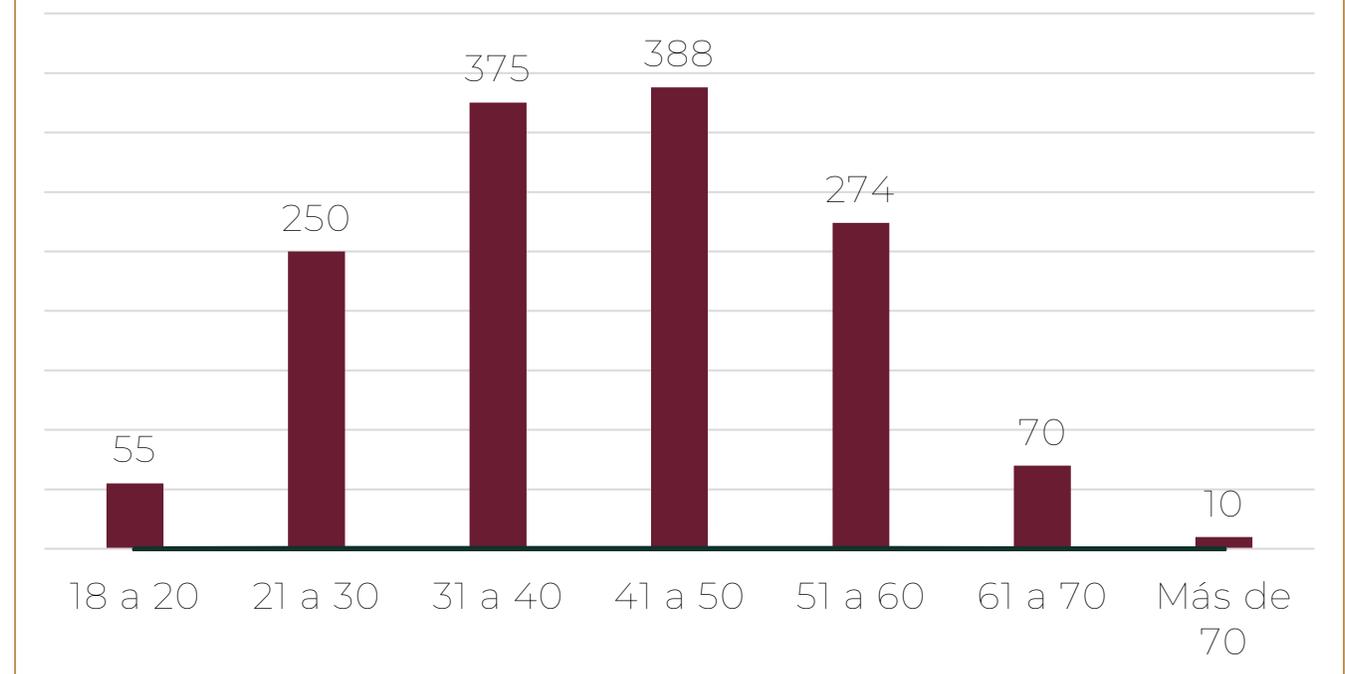
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 3.2% del personal que participó en la encuesta tiene entre 18 y 20 años.
- Del total de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, la mayoría se encuentra ubicada en el rango que va de los 41 a los 50 años de edad.

Interpretación:

Se puede identificar que existe una mayor población en edad adulta.

¿Cuántos años cumplidos tiene usted?  
/2023



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

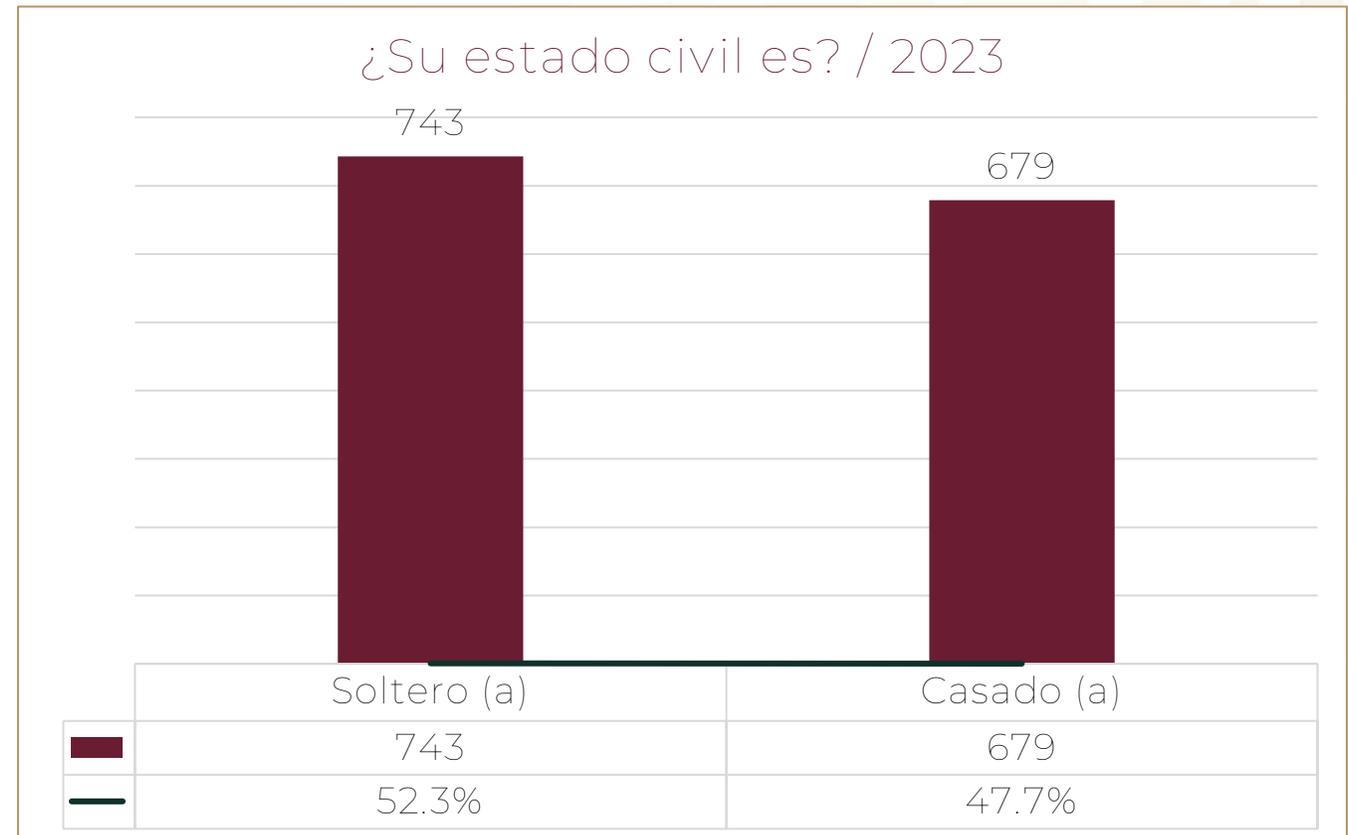
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El mayor número de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta son solteras, representando el 52.3% de la población institucional.
- El personal con estado civil de casado representa el 47.7% de la población.

Interpretación:

La diferencia que existe entre el personal soltero y casado, es de tan solo el 4.5% de la población encuestada.

¿Su estado civil es? / 2023



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

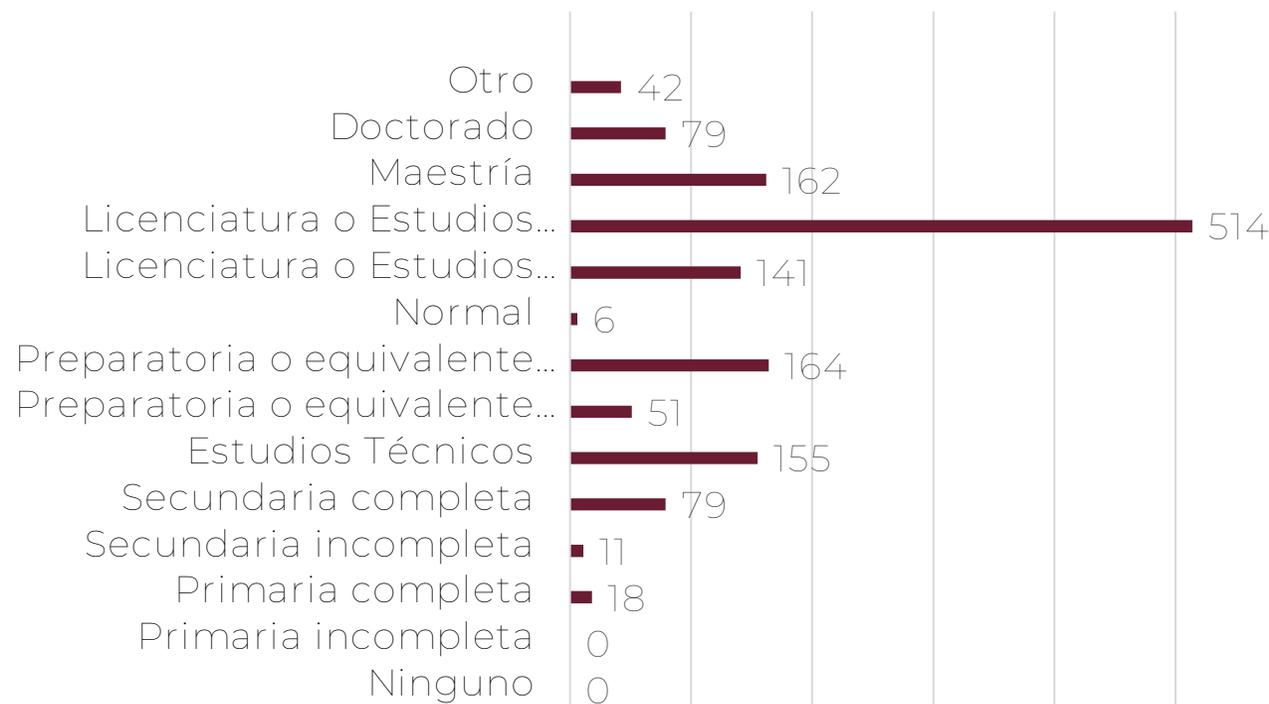
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 66.4% de la población institucional cuenta con estudios que van desde la Normal hasta un Doctorado.
- El mayor número de personas servidoras públicas que participaron en la encuesta tiene Licenciatura o Estudios Profesionales completos, representando el 36.1% de la población institucional.

Interpretación:

Como podemos observar, la mayoría de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, tienen estudios de Licenciatura completos; seguidos de los que tienen Estudios Técnicos y de Maestría, lo cual permite garantizar el profesionalismo al interior de las diversas áreas de este Instituto Nacional de Salud.

### ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?/ 2023



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

Análisis:

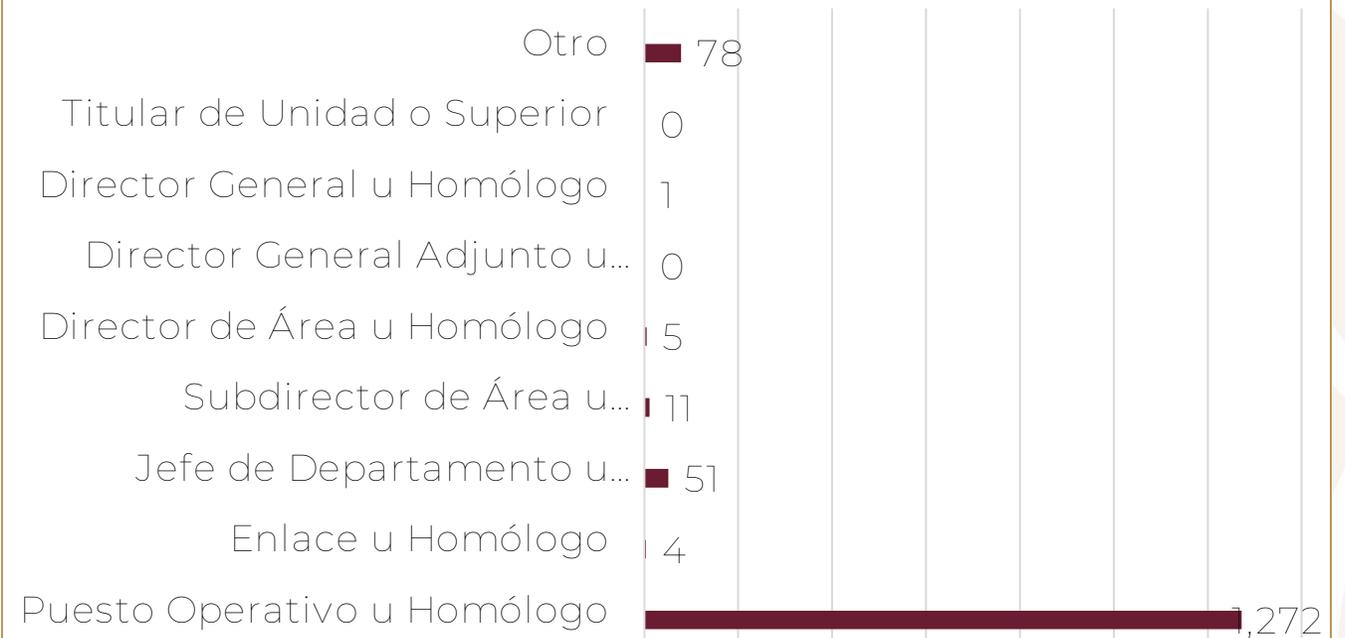
- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El mayor número de personas servidoras públicas que participaron en la encuesta tiene la Categoría de Operativo u Homólogo, representando el 89.5% de la población institucional.
- El 100% de las personas servidoras públicas con puestos de Director General hasta enlaces participó en la encuesta.

Interpretación:

Por lo anterior, se puede observar que en la encuesta participaron todos los mandos medios y superiores de este instituto y 100% de la población operativa, lo cual refleja el interés que existe en la población para contribuir al fortalecimiento del Clima Laboral Institucional.



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



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



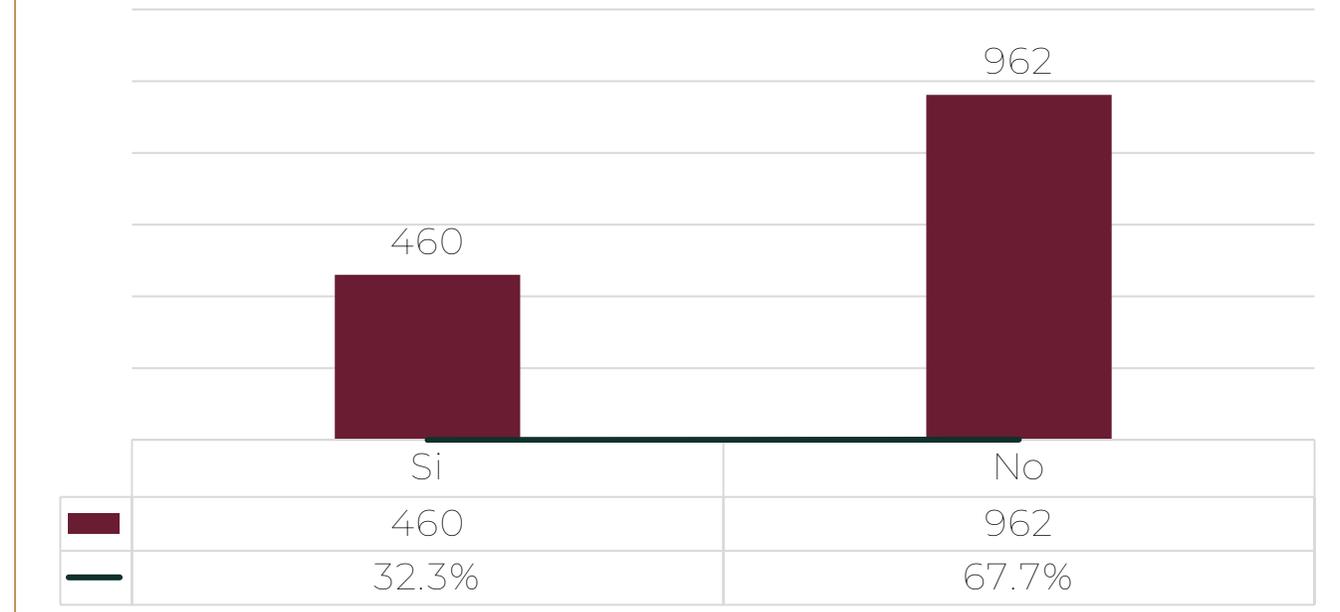
INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

Como resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, se puede observar que el 46% de las personas servidoras públicas que participaron, consideraron que ocupan 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 de las áreas sustantivas.

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2003



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

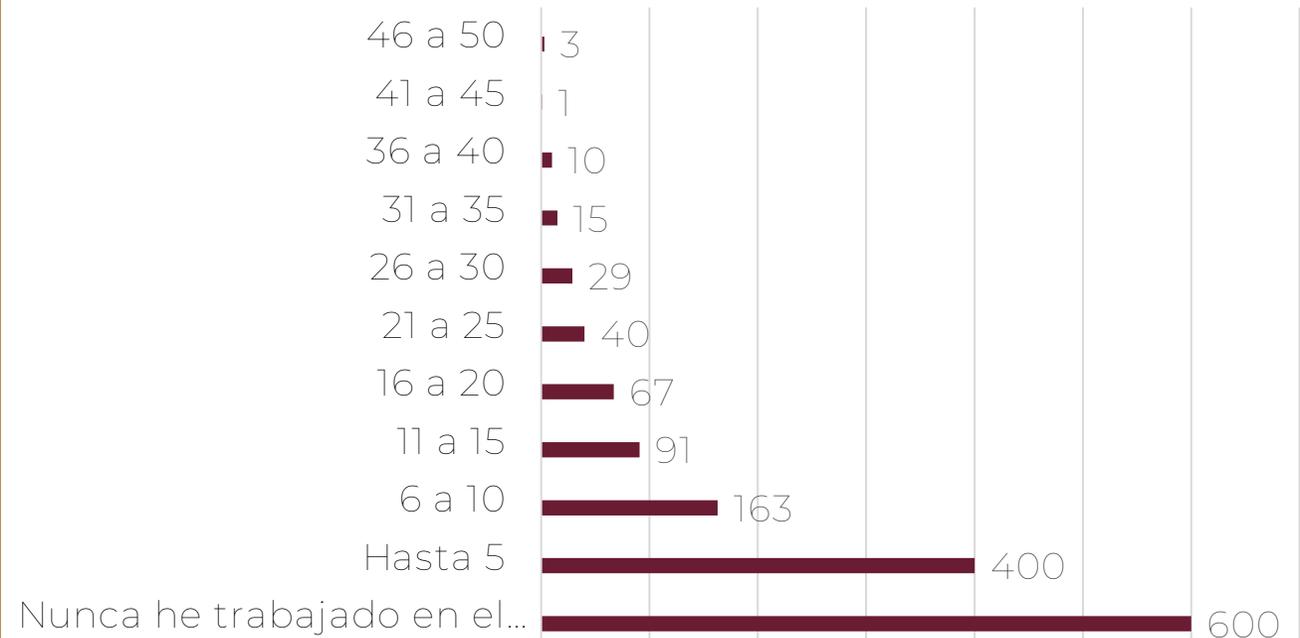
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 42.2% de los encuestados nunca ha laborado en el sector privado.
- El 28% de la población institucional ha trabajado hasta 5 años en el sector privado.

Interpretación:

Por lo anterior, se puede observar que existe un gran número de la población institucional que nunca ha trabajado en el sector privado, por ende todo su historial laboral es en el Gobierno Federal, como personas servidoras públicas.

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



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

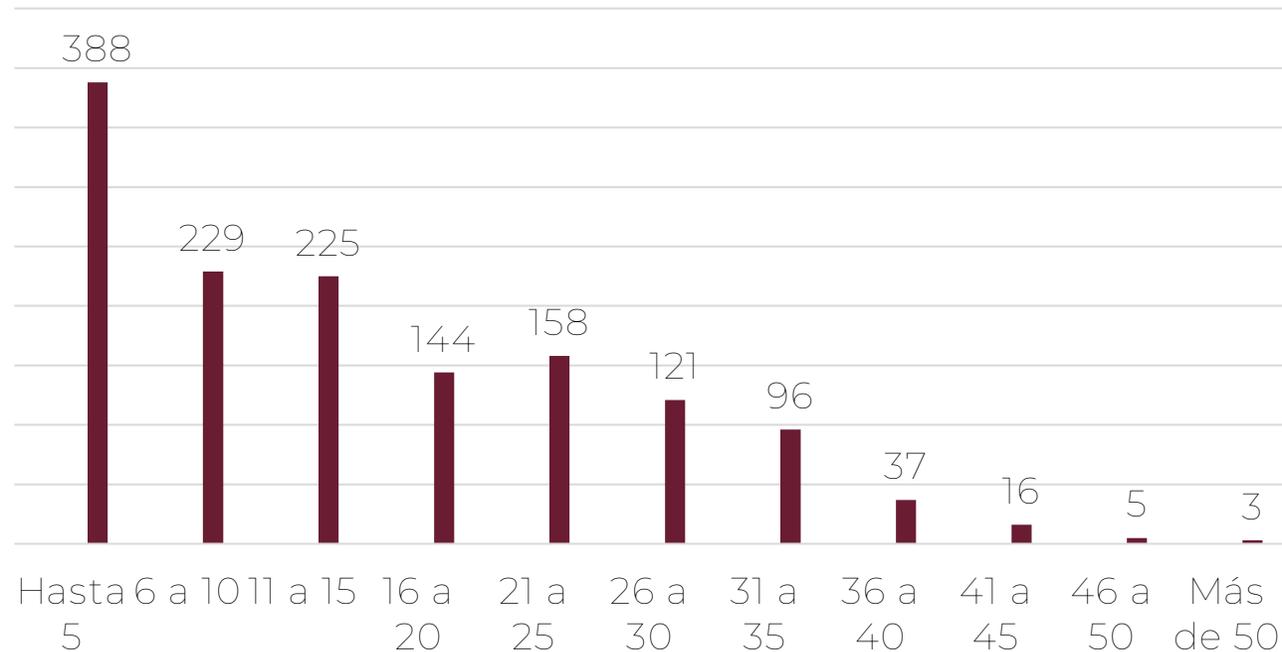
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 16.1% de los encuestados han trabajado de 6 a 50 años en el sector público.
- El 27.3% de la población institucional ha trabajado hasta 5 años en el sector público.

Interpretación:

Se puede observar que existe un amplio número de personas servidoras públicas con experiencia laboral en el sector público; factor que contribuye a garantizar la calidad de los servicios en este sector.

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



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

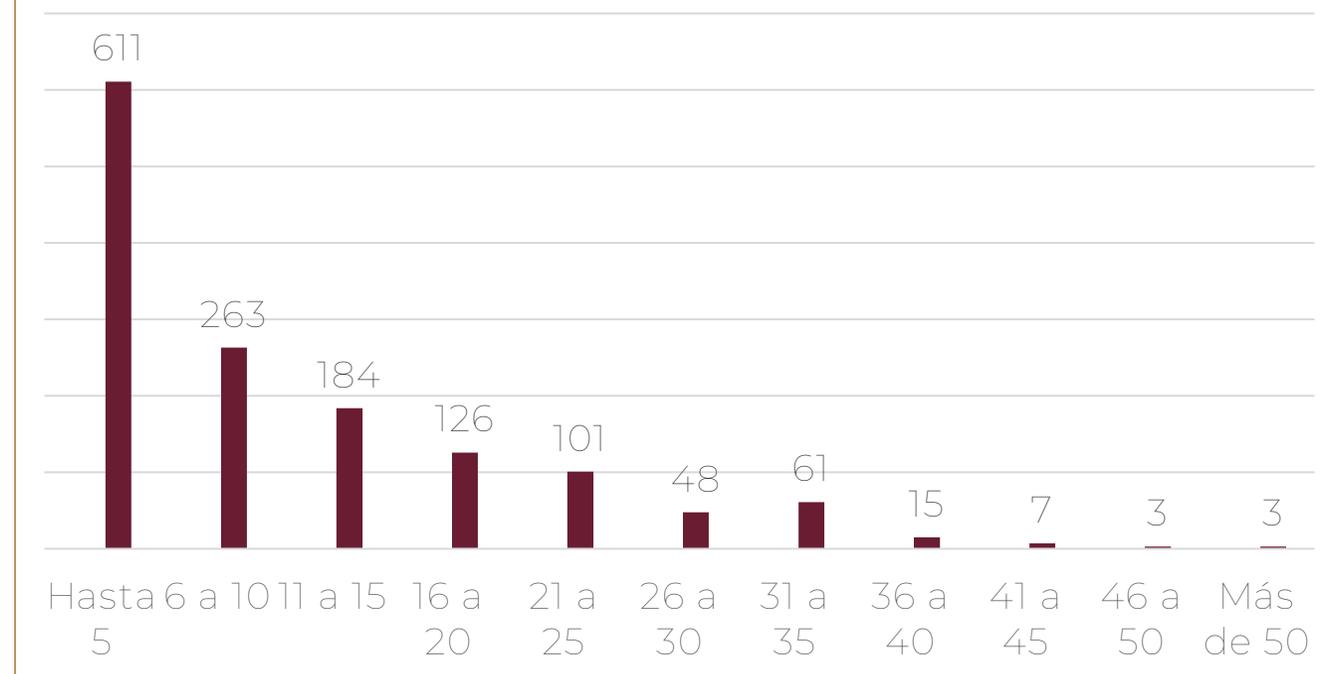
Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 43% de los encuestados, tiene hasta 5 años en su puesto actual.
- Solo el 0.2% de los encuestados, tiene de 46 años en adelante en su puesto actual.

Interpretación:

Se puede observar que la mayoría de la población institucional tiene conocimiento y experiencia en su puesto, lo que contribuye a garantizar la calidad en el desempeño de sus funciones.

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?/ 2023



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

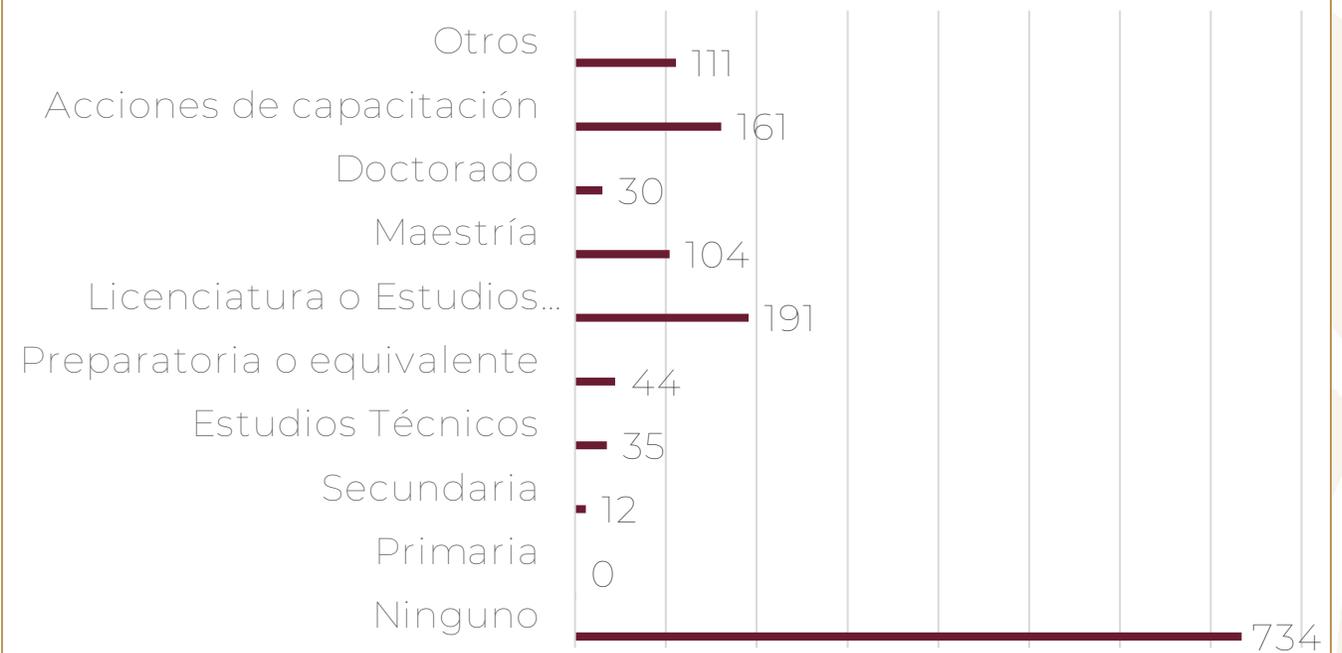
### Análisis:

- Estadística con base en 1422 encuestas.
- El 51.6% de los encuestados actualmente no está realizando ningún estudio.
- El 22.9% de los encuestados se encuentra estudiando una Licenciatura, Maestría o Doctorado.

### Interpretación:

Destaca que el mayor número de personas servidoras públicas que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 no se encuentra estudiando; mientras que el 48.4% continúa con sus estudios, en busca de un mejor desempeño laboral y crecimiento profesional.

### ¿Qué tipo de estudio realiza usted actualmente?/ 2023



# 1. ANÁLISIS RELEVANTES PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

**Liderazgo integral**  
**Transparencia**  
**Respeto**  
**Eficiencia**  
**Mejora y cambio**



**Rendición de cuentas**  
**Equidad de Género**  
**Igualdad y no discriminación**  
**Colaboración y trabajo en equipo**



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

---





**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

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 la entrega de dichos resultados a cada una de las Direcciones de Área, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.

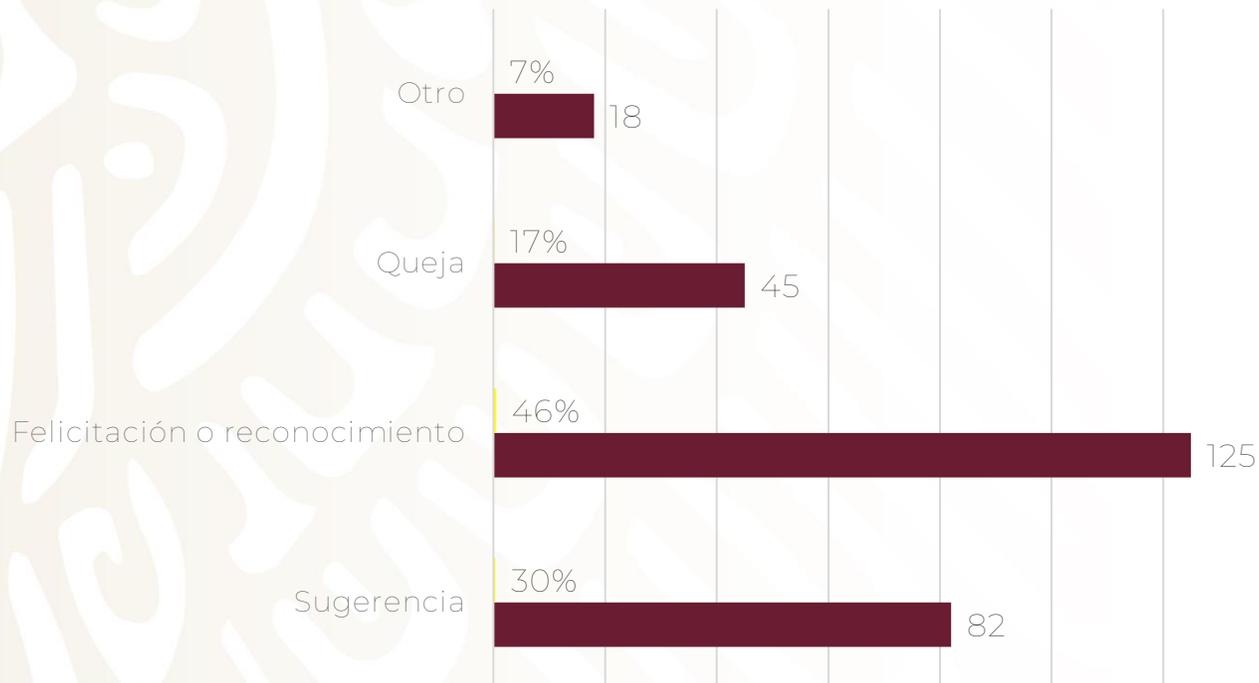
COMENTARIOS Y  
SUGERENCIAS





## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, 270 personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud, emitieron algún comentario; siendo el 46% felicitaciones o recomendaciones, mientras que el 17% fueron quejas.

Es importante mencionar, que el mayor número de quejas está relacionado con la falta de capacitación, de insumos y de desarrollo profesional.

Finalmente, podemos destacar que existe un compromiso, orgullo y sentido de pertenencia del personal, el cual se manifiesta mediante 125 comentarios de felicitación.



# 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

## 1. FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

- Excelente institución y docentes.
- A veces es molesto realizar la encuesta pero creo que es necesario para la sociedad siendo servidor de ella, gracias.
- En la institución existen grandes equipos de trabajo, que juntos logran los objetivos de la institución.
- Felicitación al instituto por realizar esta encuesta laboral.

## 2. SUGERENCIAS

- Promover más capacitaciones a todo el personal.
- La calidad del trabajo, se ve afectada por la sobrecarga de personas a nuestro cuidado, valdría la pena analizar nuevamente el índice enfermera - paciente neurológico.
- Realizar la presentación de autoridades hacia los trabajadores en general de manera presencial y personal por los diferentes servicios.

## 3. QUEJAS

- En general podemos no estar mal en el clima laboral interpersonal, sin embargo hay una gran falta de resolución de problemas, sobre todo en cuanto a los insumos necesarios para la realización correcta del trabajo y del tratamiento de los pacientes.
- Considero que en algunos compañeros no existe el compañerismo, no hacen equipo y eso no ayuda a que seamos eficientes en el trabajo.

## 4 OTROS

Dar más cursos de estrés laboral, esto beneficiaría para tener un mejor lugar de trabajo, fuera de ambiente laboral hostil y con malos tratos y que todos tengamos la oportunidad de dar a conocer nuestra problemática laboral y de trabajo y nos pudieran apoyar; así como darle soluciones a problemáticas en todas las áreas de trabajo.

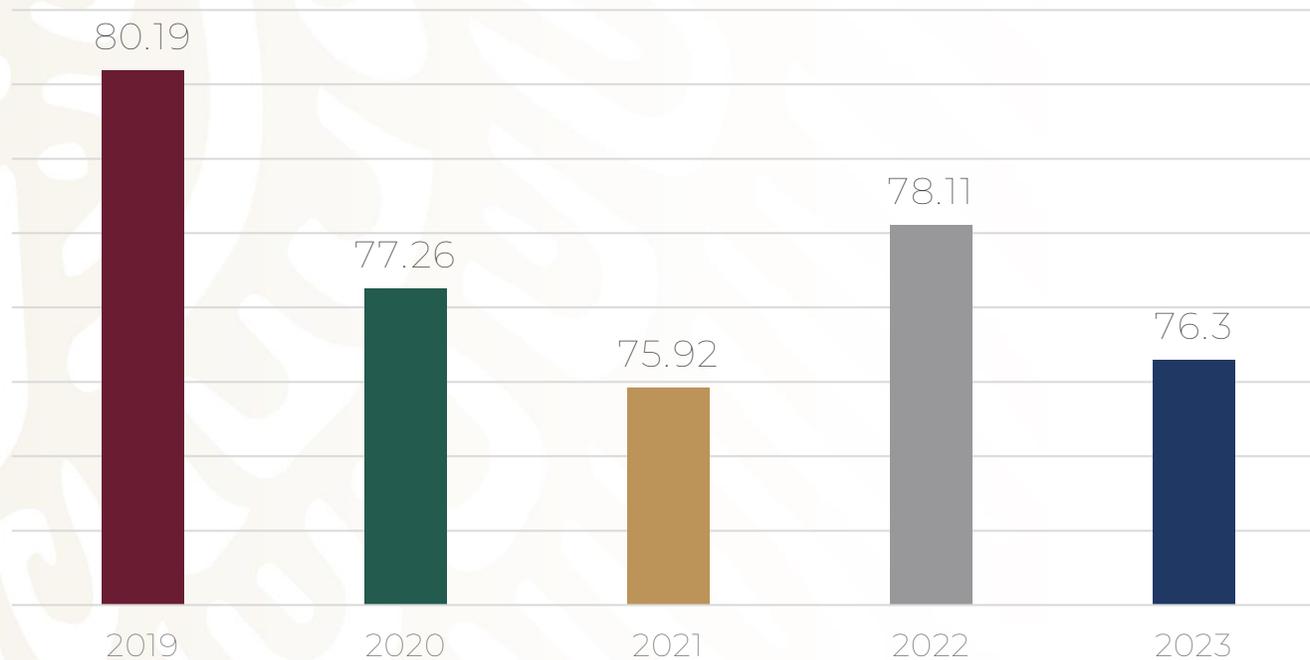
# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

---



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPORTAMIENTO HISTÓRICO INNNMVS

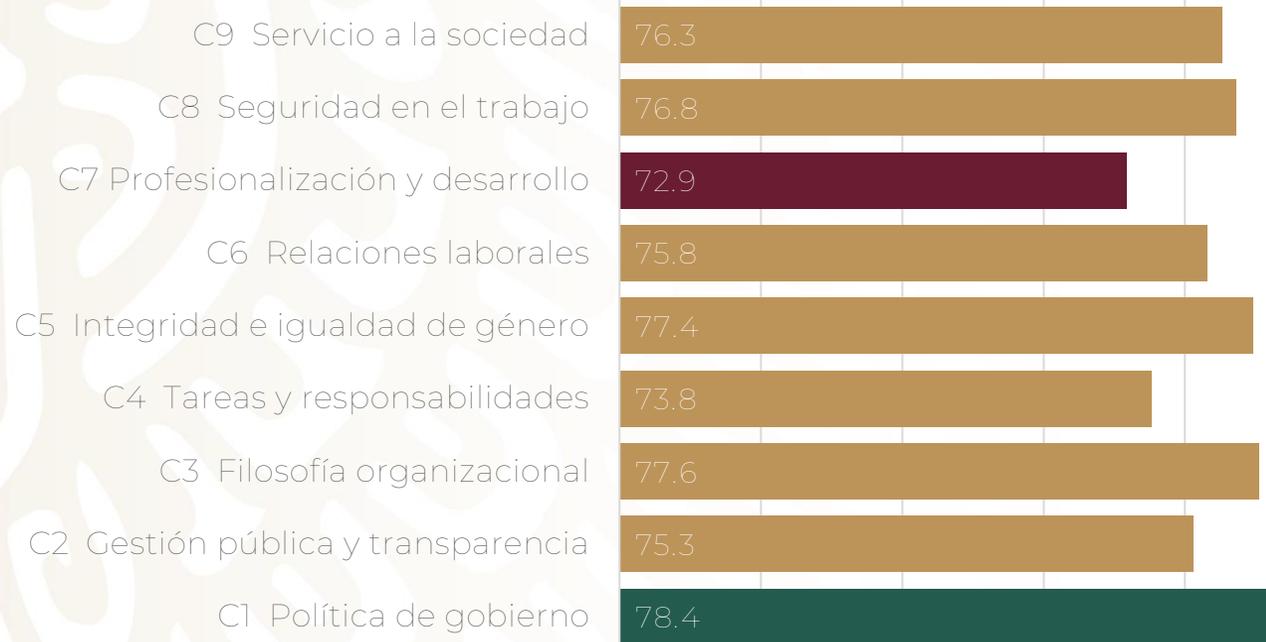


Como se puede apreciar, en el ejercicio 2023; el resultado global obtenido en la Encuesta ECCO fue menor en comparación con el ejercicio 2022 y el año menor evaluado fue el ejercicio 2021.

Por lo anterior, la institución deberá intensificar esfuerzos en materia de Clima y Cultura Organizacional, para la implementación de mejores Prácticas de Transformación, que contribuyan al fortalecimiento del Clima Laboral del INNNMVS.



## COMPARATIVO DE CUADRANTES



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El Cuadrante menor evaluado es C7 Profesionalización y desarrollo, con 72.9 puntos de calificación.
- El factor mejor evaluado es el C1 Política de gobierno, con 78.4 puntos de calificación.

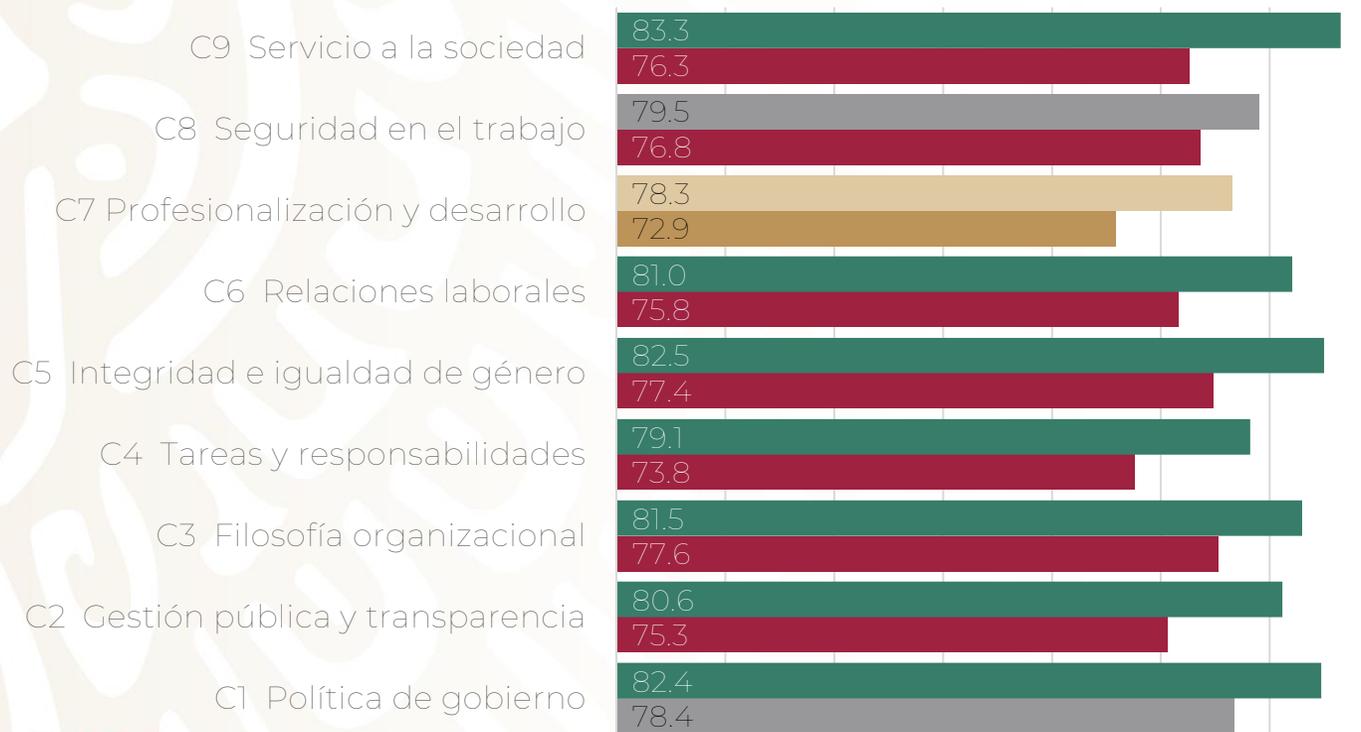
### Interpretación:

Es necesario que la Institución implemente mecanismos para ampliar el nivel de profesionalización de las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO DE CUADRANTES INSTITUCIÓN - APF



### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El Cuadrante menor evaluado en el INNNMVS y en la APF es C7 Profesionalización y desarrollo, con 72.9 puntos de calificación.
- El factor mejor evaluado en el INNNMVS es el C1 Política de gobierno, con 78.4 puntos de calificación, mientras que para la APF fue el C8 Seguridad en el trabajo.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución implemente mecanismos, para incrementar el nivel de profesionalización en las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.



## COMPARATIVO MODELO TICHY APF - INSTITUCIÓN



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Análisis:

- Como se puede observar en la gráfica, se ratifica que el área de oportunidad de este Instituto, es la Profesionalización de las personas servidoras públicas.
- Se ratifica que el área de oportunidad de la APF, es la Profesionalización de las personas servidoras públicas.

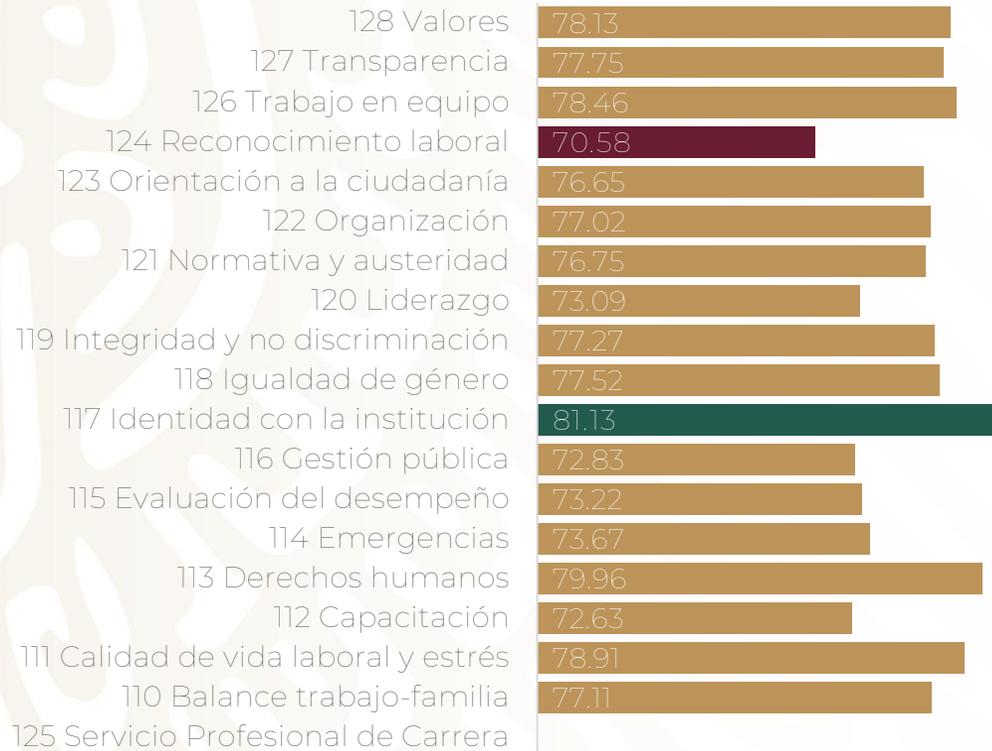
Interpretación:

El Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez, debe establecer mecanismos que permitan mejorar el nivel de profesionalización de toda la comunidad institucional.



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO DE FACTORES



Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 124 Reconocimiento laboral, con 70.58 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 117 Identidad con la institución, con una calificación de 81.13.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, podemos resumir que es necesario implementar mecanismos para el reconocimiento laboral de la comunidad institucional.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

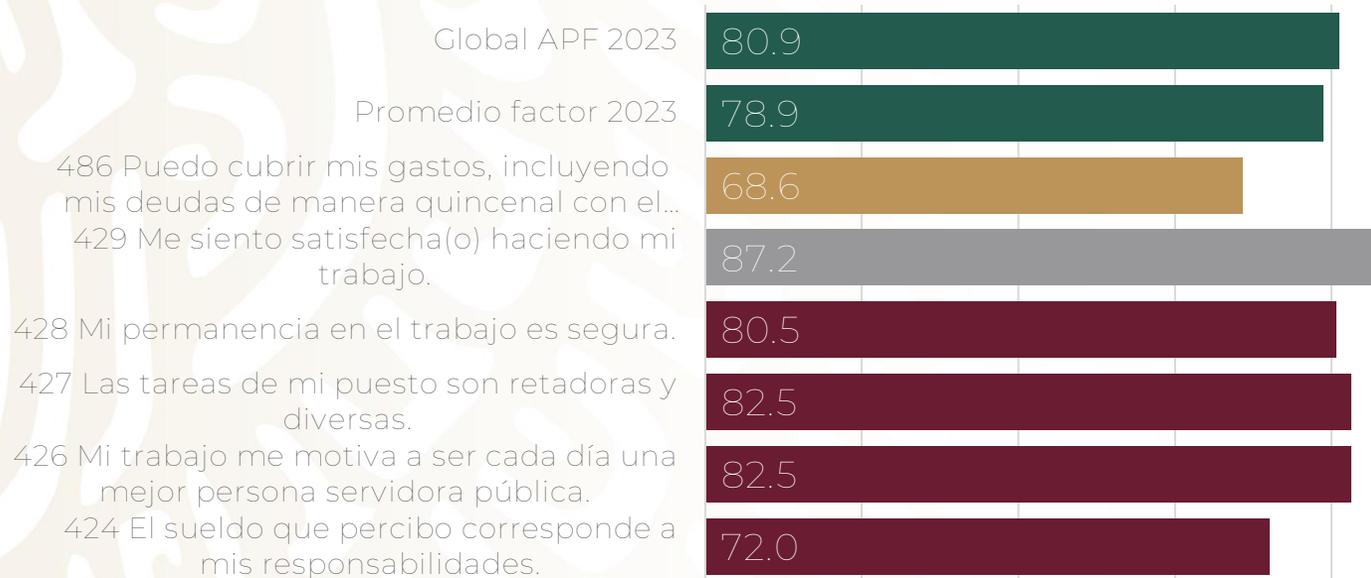
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El reactivo menor evaluado es el 437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho, con el 72.6 de calificación.
- El reactivo mejor evaluado es el 435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto, con una calificación de 82.3 puntos

### Interpretación:

Es necesario que la Institución, implemente mecanismos para dar a conocer todas las prestaciones laborales a la comunidad institucional.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

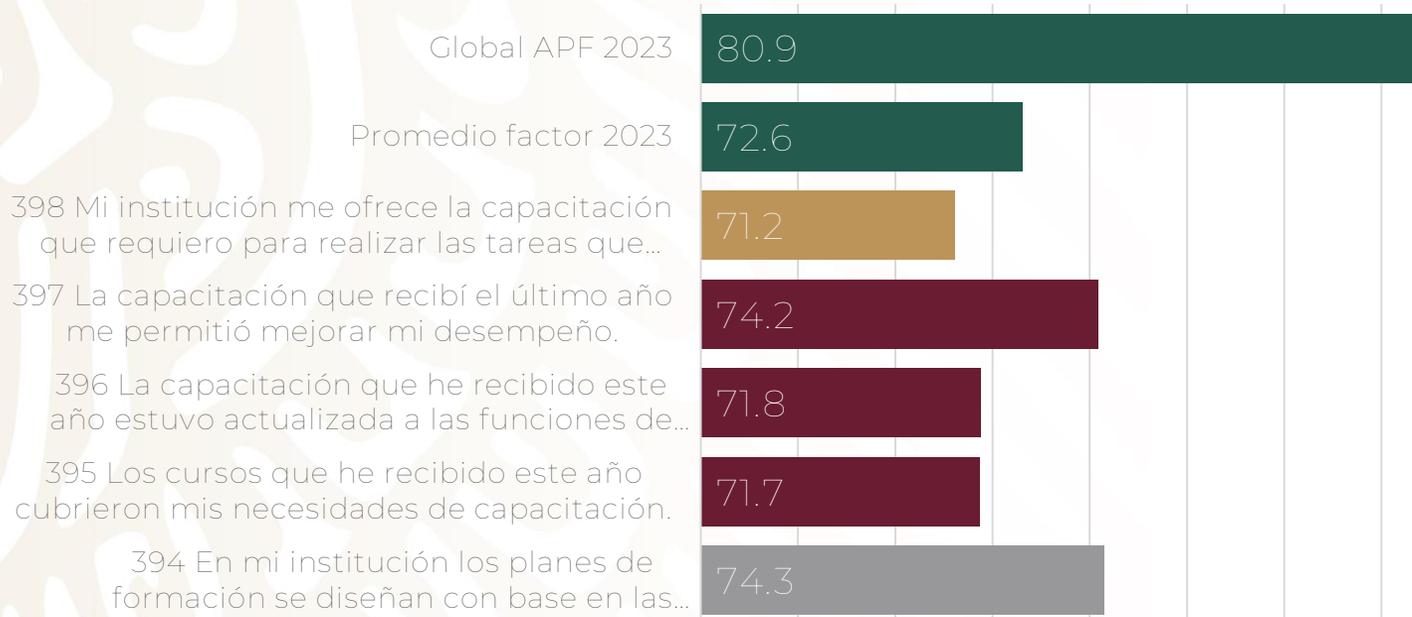
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo, con el 68.6 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo, con una calificación de 87.2 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, existe un gran porcentaje de personas servidoras públicas que se siente satisfecho con las actividades asignadas, y existe una minoría que considera que su sueldo no es congruente con las actividades que realiza.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

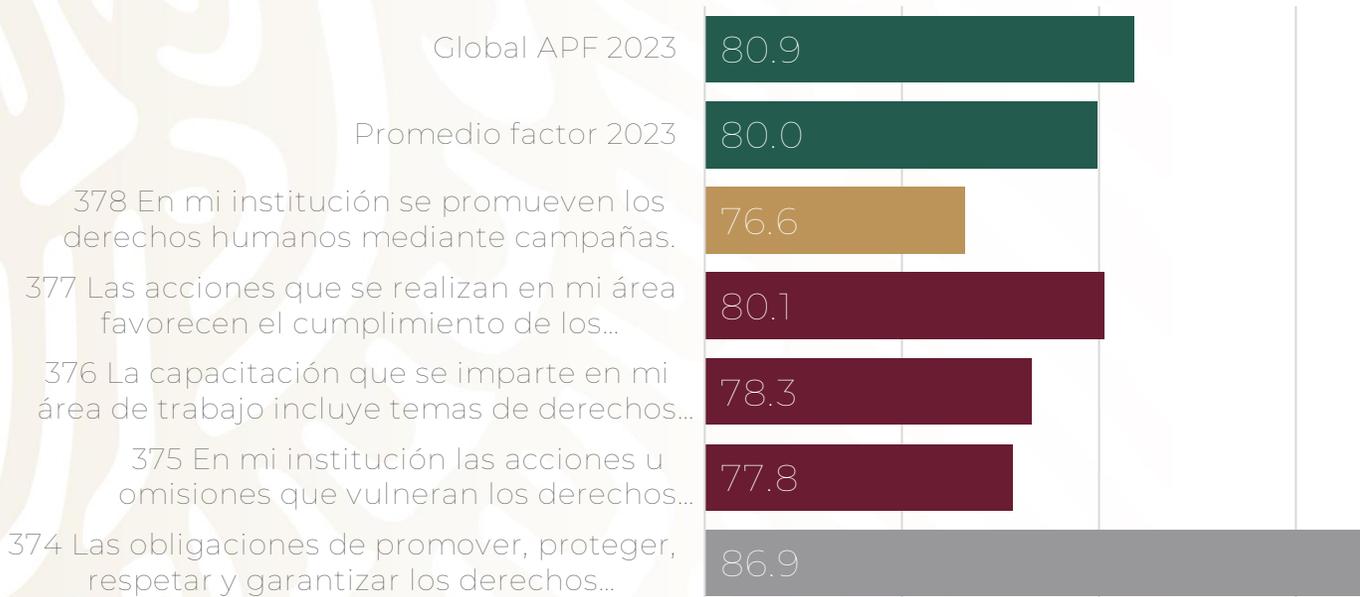
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden, con el 71.2 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional, con una calificación de 74.3 puntos.

### Interpretación:

Existe una gran necesidad de capacitación especializada, a fin de fortalecer el desempeño de las personas servidoras públicas en las diversas áreas de este Instituto Nacional de Salud.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas, con el 76.6 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución. con una calificación de 86.9 puntos.

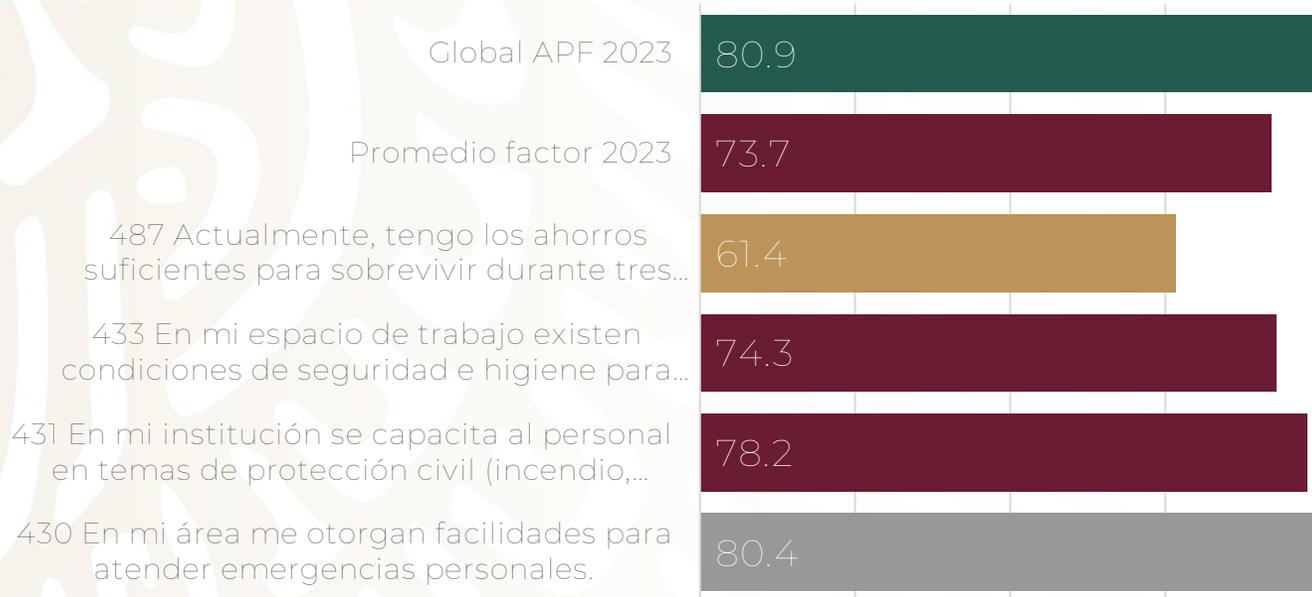
### Interpretación:

Es importante que al interior de la Institución se implementen estrategias que permitan una mayor difusión de los principios y valores del Código de Conducta, Código de Ética de la Administración Pública Federal, las Reglas de integridad, equidad de género y derechos humanos, para fomentar una cultura de igualdad y no discriminación.

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Análisis:

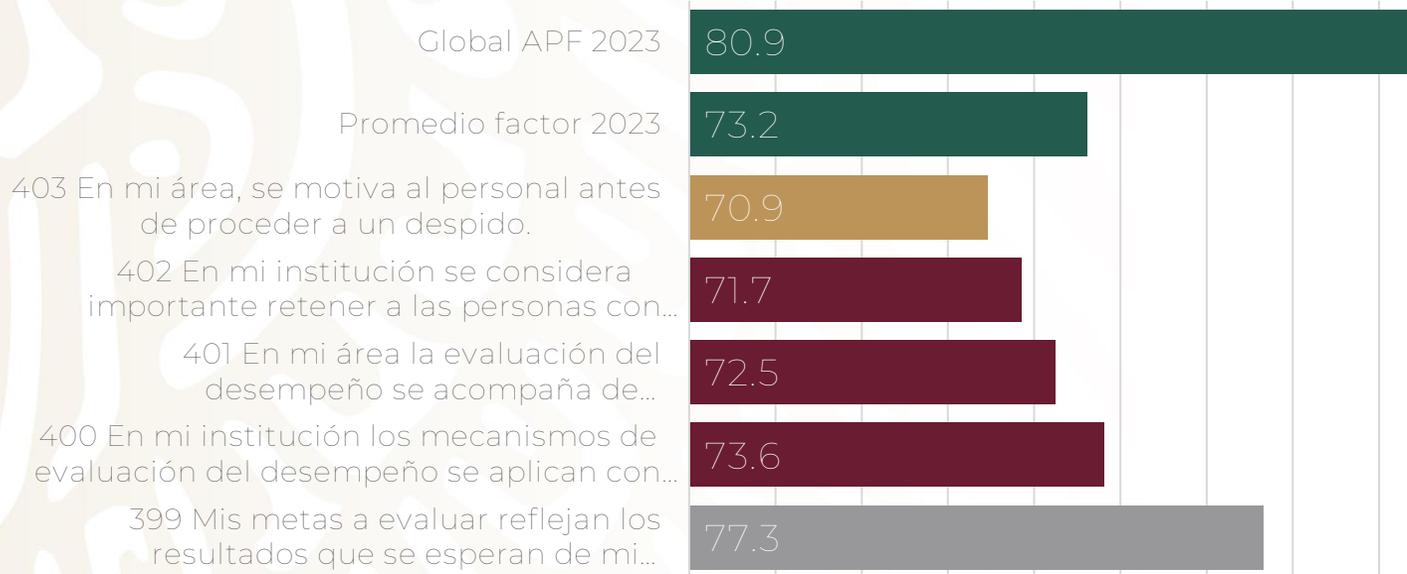
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos, con el 61.4 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales. con una calificación de 88.4 puntos.

Interpretación:

Es necesario que se capacite a las personas servidoras públicas en materia de educación financiera, con la finalidad de mitigar el área de oportunidad detectada.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

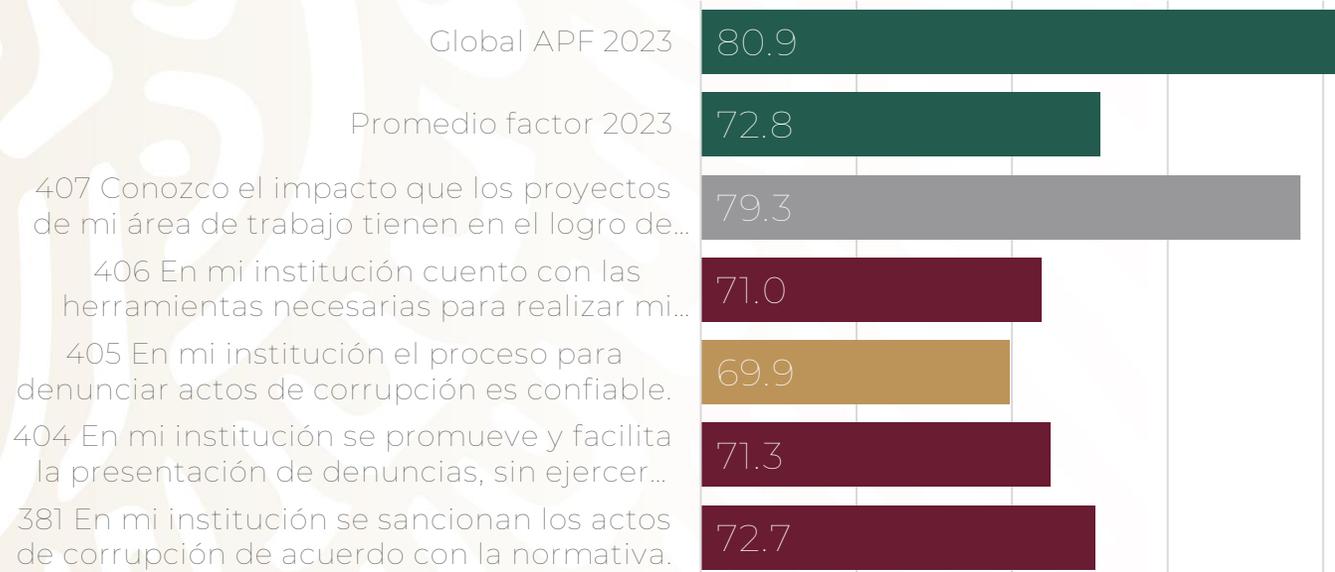
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido. con el 70.9 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño, con una calificación de 77.3 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, se puede apreciar que un gran porcentaje de la población manifiesta preocupación en materia de despidos laborales.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable, con el 69.9 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales, con una calificación de 79.3 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución diseñe estrategias confiables que fomenten la cultura de denuncia de actos de corrupción al interior del INNNMVS.

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



### Análisis:

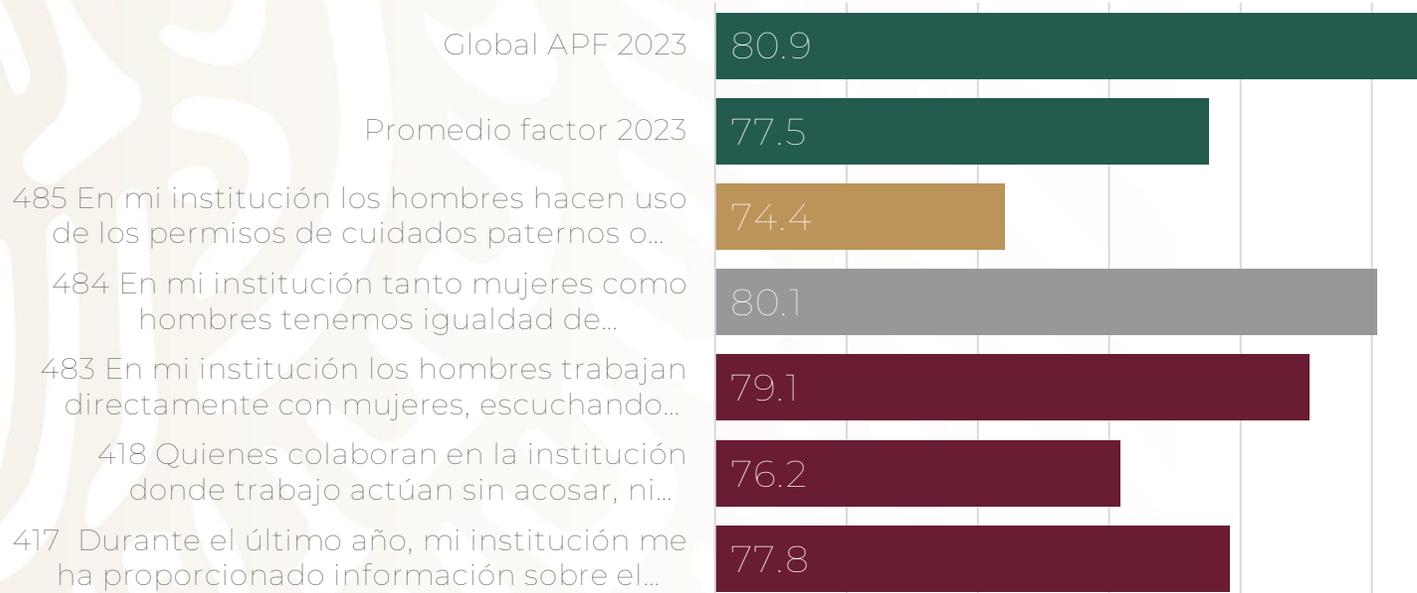
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 462 Mi institución realiza acciones para mejorar el Clima y Cultura Organizacional, con el 74.4 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución, con una calificación de 88.4 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución implemente mecanismos que garanticen la mejora del Clima Laboral.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 485 En mi institución los hombres hacen uso de los permisos de cuidados paternos o permisos especiales de cuidados (horarios flexibles, teletrabajo, entre otros) libres de estereotipos de género, con 74.4 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 484 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto y se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género, con una calificación de 80.1 puntos.

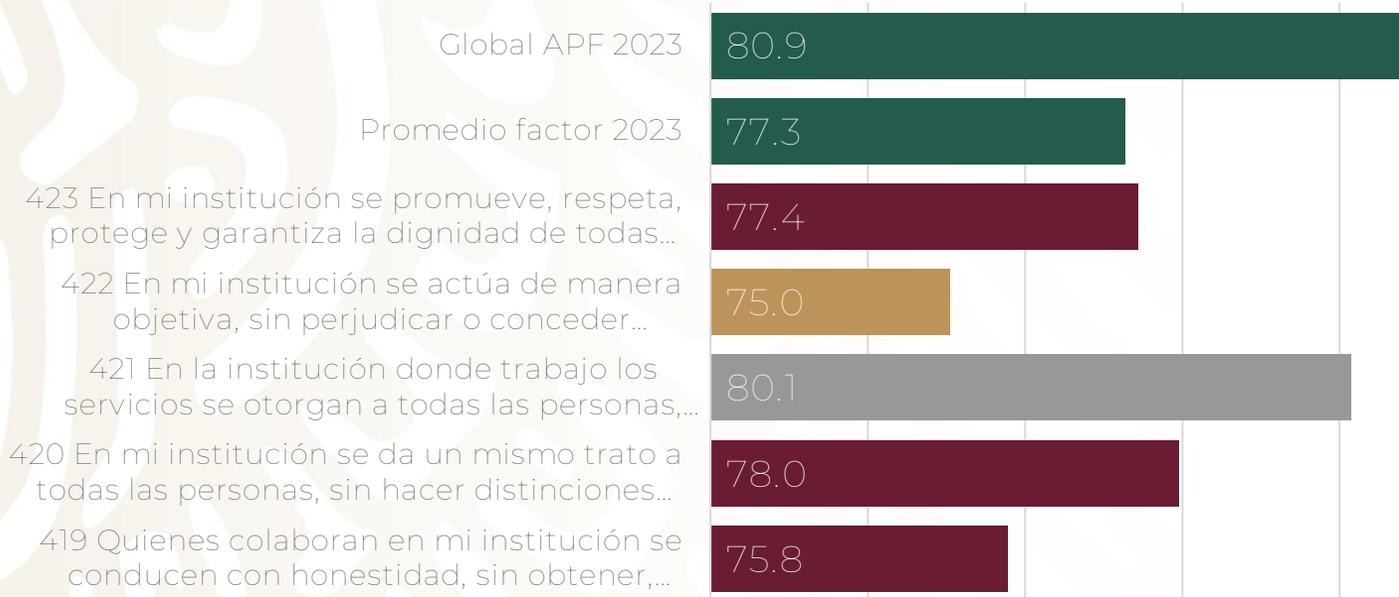
### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario establecer mecanismos de difusión de la licencia de paternidad a toda la comunidad institucional.



## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas, con el 75.0 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, con una calificación de 80.1 puntos.

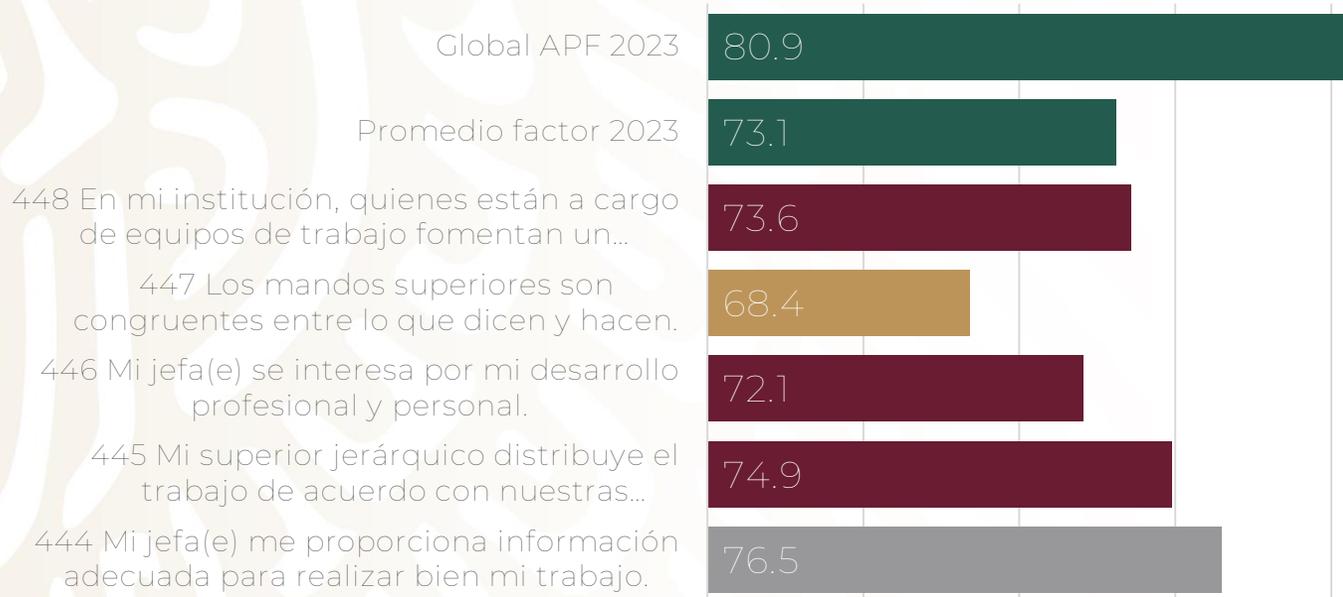
### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución realice la difusión de los principios y valores Constitucionales, para consolidar una Cultura de Ética en la comunidad institucional y un trato igualitario sin discriminación.

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 120 LIDERAZGO / 2023



### Análisis:

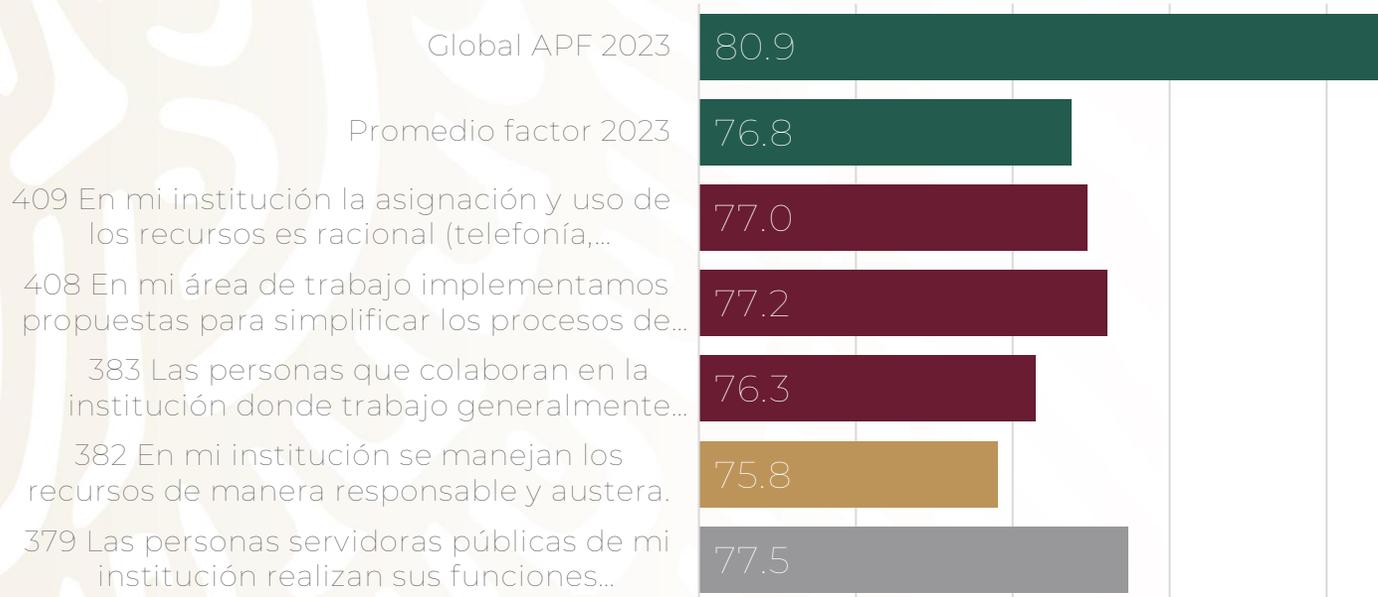
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen, con el 68.4 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo, con una calificación de 76.5 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución capacite al personal de mando medio y superior para fomentar la comunicación efectiva, el liderazgo y el trabajo en equipo.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

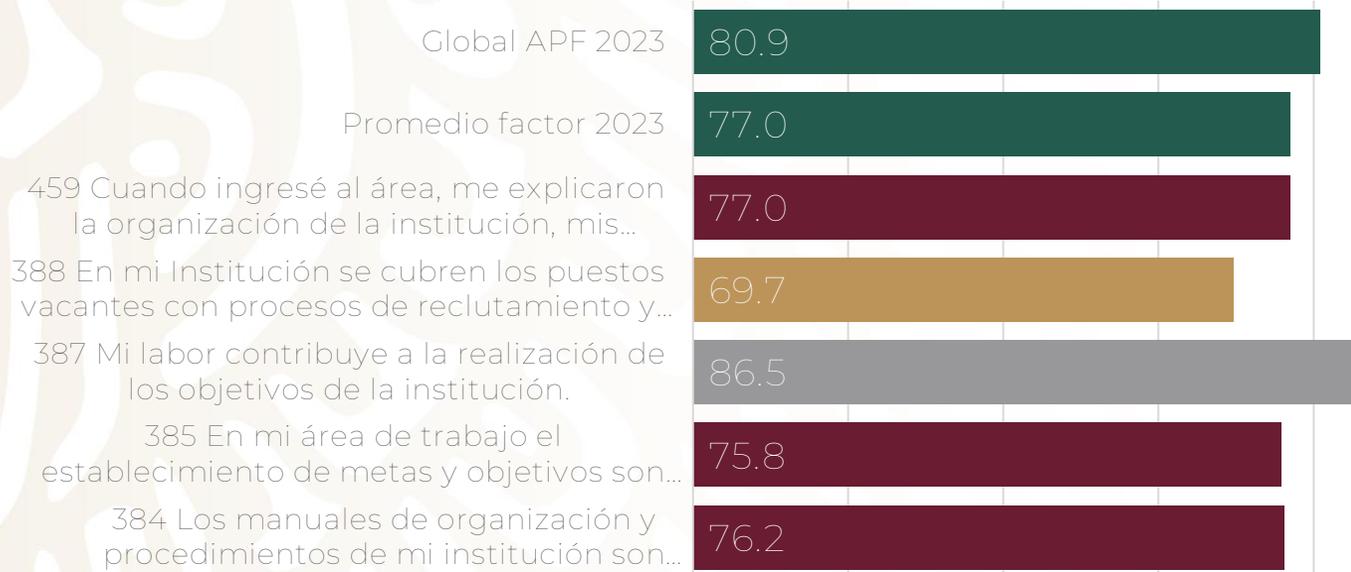
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera, con el 75.8 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes, con 77.5 puntos .

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, podemos destacar que el mayor porcentaje de personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, conoce la normativa para el desempeño de sus funciones.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales, con el 69.7 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución, con una calificación de 86.5 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, podemos afirmar que las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud, se sienten comprometidas y reconocen su contribución al logro de los objetivos Institucionales.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

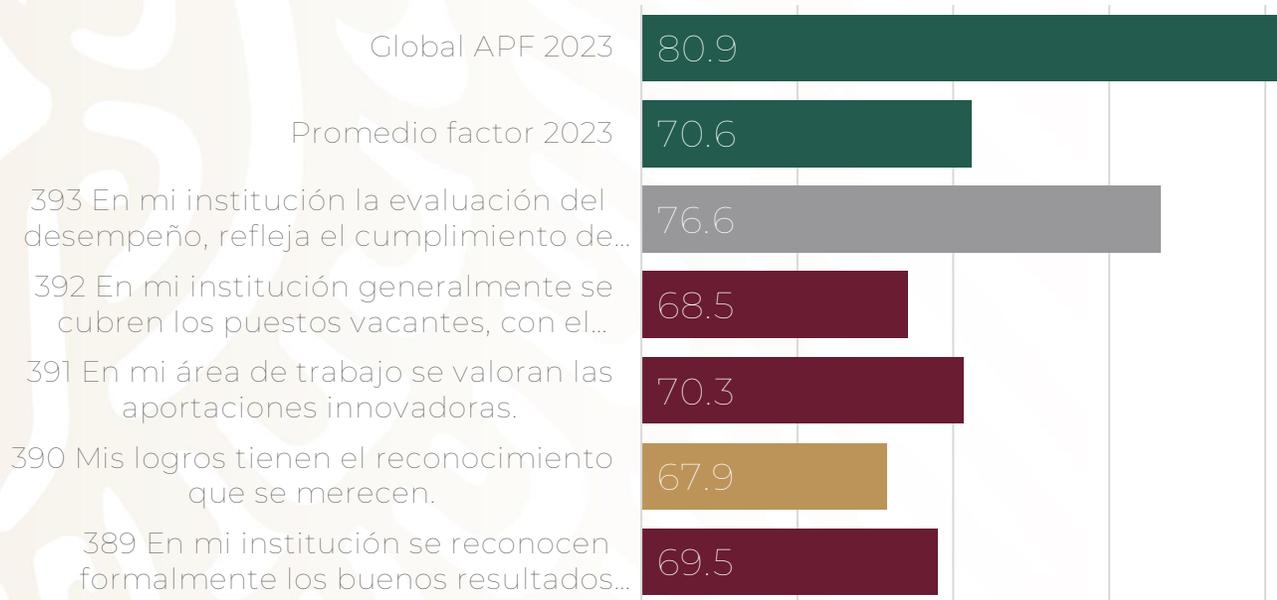
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples, con el 73.4 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad, con una calificación de 79.4 puntos.

### Interpretación:

Es necesario implementar mecanismos, a fin de simplificar los procedimientos de todos los trámites; tanto para los pacientes como para la población trabajadora de este Instituto Nacional de Salud.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen, con el 67.9 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades, con una calificación de 76.6 puntos.

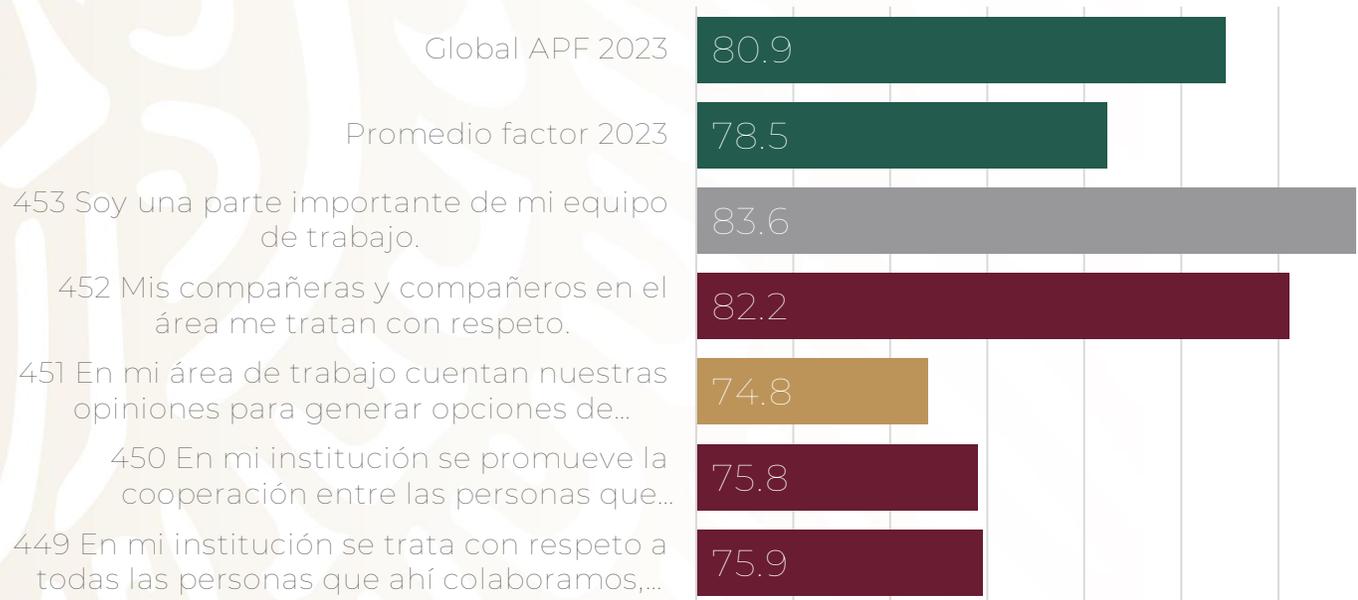
### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución implemente mecanismos para mejorar el reconocimiento de logros de las personas servidoras públicas.

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



### Análisis:

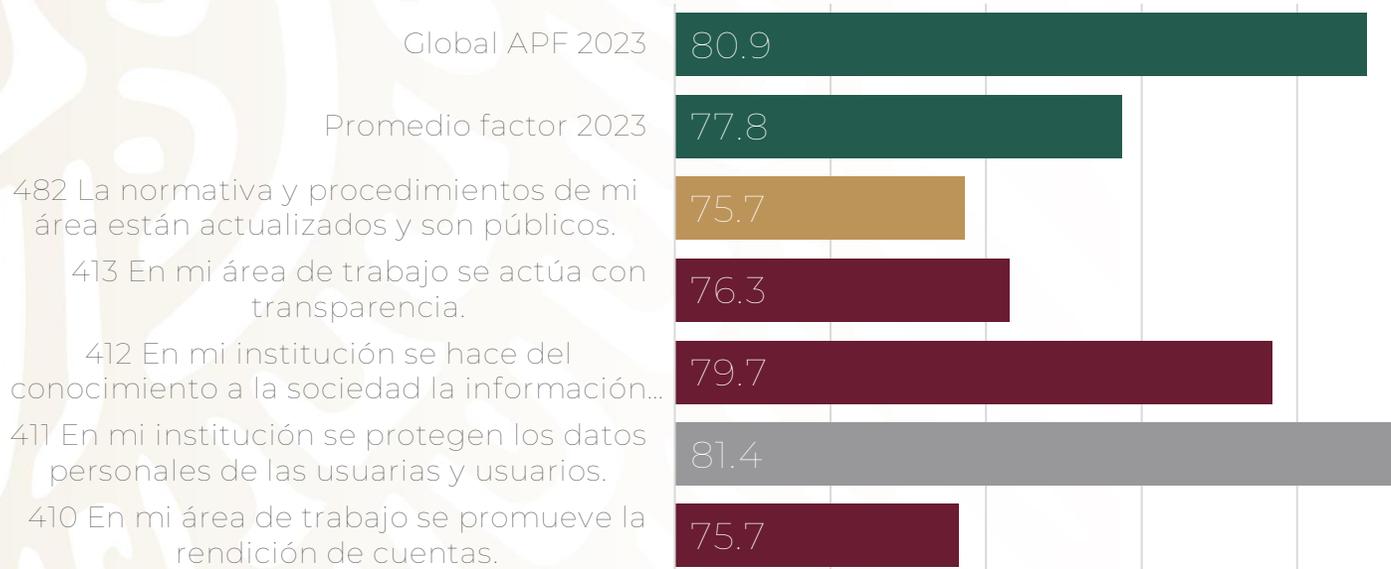
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas, con el 74.8 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo, con una calificación de 83.6 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución implemente mecanismos que permitan el reconocimiento de las aportaciones de las personas servidoras públicas, así como fomentar la capacitación en materia de trabajo en equipo y liderazgo, al interior de este Instituto Nacional de Salud.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

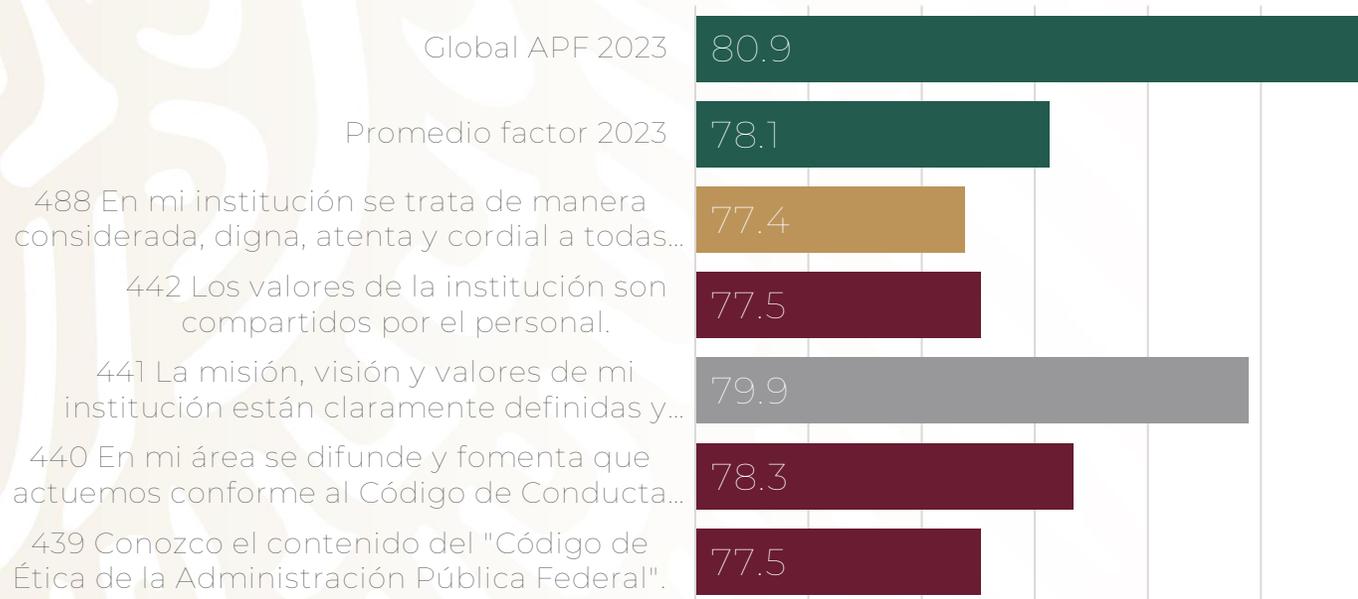
- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 482 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados y son públicos, con el 75.7 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, con una calificación de 81.4 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, se observa que el mayor número de las personas servidoras públicas que participaron en esta encuesta, consideran que los datos personales se encuentran debidamente protegidos.

## COMPARATIVO FACTORES - REACTIVO

### Factor 128 VALORES / 2023



## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### Análisis:

- Reporte con base en 1422 encuestas contestadas.
- El factor menor evaluado es el 488 En mi institución se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas, con el 77.4 de calificación.
- El factor mejor evaluado es el 441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal, con una calificación de 79.9 puntos.

### Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución implemente mecanismos, para la difusión de los valores y principios éticos e institucionales a todas las personas servidoras públicas al interior de este Instituto Nacional de Salud.

## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

---

COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL Y, EN SU CASO, ENTRE ÁREAS CON EL AÑO ANTERIOR





## COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL Y EN SU CASO ENTRE ÁREAS CON EL AÑO ANTERIOR

# 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Análisis:

En 2022, el cuadrante con menor índice global evaluado fue el C7 de Profesionalización y desarrollo con el 72.8 de calificación.

En 2023, el índice global tuvo un decremento de 5 décimas en comparación con el ejercicio 2022.

Interpretación:

Es importante que la institución implemente mecanismos para fortalecer los indicadores menor evaluados, a fin de garantizar la mejora del Clima y Cultura Organizacional.

Cuadrante	ÍNDICE 2022 INNMVS	ÍNDICE 2023 INNMVS	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	77.3	78.4	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	74.0	75.3	80.6
C3 Filosofía organizacional	78.4	77.6	81.5
C4 Tareas y responsabilidades	74.4	73.8	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	78.5	77.4	82.5
C6 Relaciones laborales	76.2	75.8	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	72.8	72.9	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	81.0	76.8	79.5
C9 Servicio a la sociedad	78.4	76.3	83.3
INDICE GLOBAL	76.8	76.3	80.9



## COMPARACIÓN DE CUADRANTES MODELO TICHY RESULTADOS 2022 - 2023

# 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.5	75.6	74.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	75.7	79.7	77.6
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.8	77.6	79.1

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.4	73.8	72.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	75.3	77.4	76.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	77.6	75.8	76.3

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-0.1	-1.8	-1.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.4	-2.3	-0.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.2	-1.8	-2.8

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF) Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-4.0	-5.3	-5.3
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-5.3	-5.1	-2.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-3.9	-5.3	-6.9



## COMPARACIÓN DE CUADRANTES MODELO TICHY RESULTADOS 2022 - 2023

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.5	75.6	74.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	75.7	79.7	77.6
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.8	77.6	79.1

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.4	73.8	72.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	75.3	77.4	76.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	77.6	75.8	76.3

## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Análisis:

- El cuadrante menor evaluado en el año 2022, fue el C2 gestión pública y transparencia, mientras que en el ejercicio 2023, fue el C7 Profesionalización y desarrollo.

Interpretación:

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

## COMPARACIÓN DE CUADRANTES MODELO TICHY RESULTADOS 2022 - 2023

# 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-0.1	-1.8	-1.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.4	-2.3	-0.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.2	-1.8	-2.8

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF) Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-4.0	-5.3	-5.3
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-5.3	-5.1	-2.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-3.9	-5.3	-6.9

Análisis:

- En comparación con los resultados obtenidos en los ejercicios 2023 y 2022, el cuadrante C1 Política de gobierno tuvo un decremento del 0.1% de la calificación obtenida.
- Por otro lado, en comparación con los resultados globales obtenidos en la APF, todos los cuadrantes reflejan un decremento.

Interpretación:

En virtud de lo anterior, es necesario que la Institución implemente mecanismos de mejora en todos los cuadrantes, con el objetivo de fortalecer el Clima Laboral al interior del INNNMVS.



# 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

## COMPARACIÓN DE RESULTADOS POR SECTOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023  
PLANTILLA PARA ANALIZAR "RESULTADOS POR SECTOR"

Global APF 2023

80.9

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	INDICE GLOBAL POR SECTOR
7	Defensa Nacional	90.1
13	Marina	89.2
37	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	87.8
20	Bienestar	86.6
46	Comisión Nacional de Hidrocarburos	86.4
2	Presidencia de la República	85.8
27	Función Pública	85.7
6	Hacienda y Crédito Público	84.5
45	Comisión Reguladora de Energía	83.0
38	Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías	82.6
14	Trabajo y Previsión Social	82.3
4	Gobernación	82.1
8	Agricultura y Desarrollo Rural	81.0
36	Seguridad y Protección Ciudadana	80.1
9	Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	79.7
47	Entidades no sectorizadas	79.7
21	Turismo	79.7
5	Relaciones Exteriores	79.5
50	Instituto Mexicano del Seguro Social	79.5
18	Energía	79.3
10	Economía	79.0
12	Salud	78.9

Análisis:

- Como se puede apreciar la Defensa Nacional obtuvo la mayor calificación, siendo esta de 90.1 puntos.
- Por otra parte, la Secretaría de Salud obtuvo la calificación de 78.9 puntos, situándola en la posición número 21 de la Administración Pública Federal.

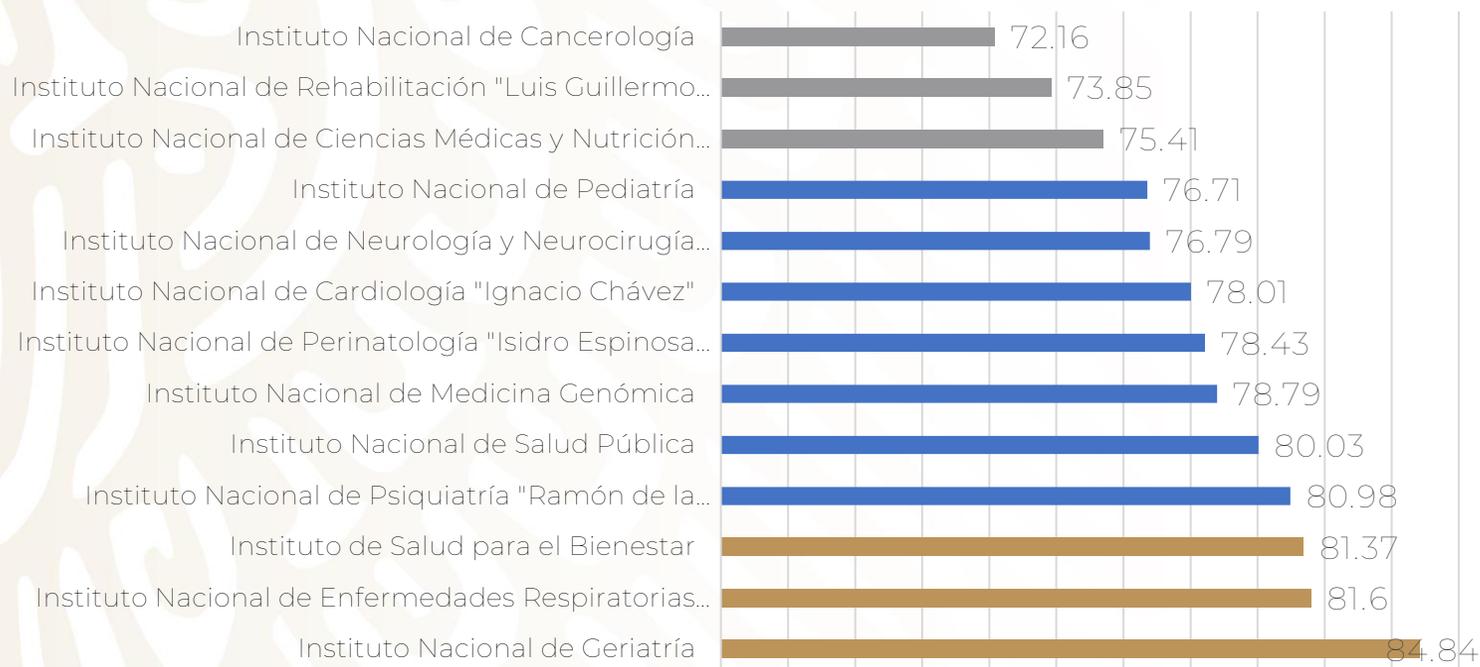
Interpretación:

En virtud de lo anterior, es importante que la institución trabaje en la implementación de mecanismos, que permitan mejorar el grado de satisfacción de la comunidad en todos los cuadrantes evaluados a fin de mejorar la calificación institucional en la Encuesta ECCO 2024.



## COMPARACIÓN DE RESULTADOS POR INSTITUCIÓN

### INDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN



## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Análisis:

- Los 3 Institutos mejor evaluados en la Encuesta ECCO 2023, son: el Instituto Nacional de Geriátría con 84.84 puntos; el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias **Ismael Cosío Villegas** con 81.60 puntos y el Instituto de Salud para el Bienestar con 81.37 puntos.
- Mientras que las dependencias menor evaluadas son: el Instituto Nacional de Cancerología con 72.16 puntos; el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra con 73.85 puntos y el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán con 75.41 puntos.

Interpretación:

Como se puede apreciar este instituto fue calificado con 76.71 puntos, situándose por debajo de la calificación Global de la APF; por lo cual es indispensable que este Instituto implemente acciones que permitan mejorar la calificación de la ECCO 2024.

# 5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

---





## 5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

FORTALEZAS	ÁREAS DE OPORTUNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En esta institución se cuenta con personal altamente preparado y capacitado.</li> <li>• El mayor porcentaje de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, considera que existe un equilibrio entre funciones asignadas y horario de trabajo.</li> <li>• Las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS, están satisfechas con el desempeño de sus funciones y tienen un gran compromiso laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación especializada en las diferentes áreas de este Instituto Nacional de Salud.</li> <li>• Fomentar el liderazgo, manejo de conflictos y la comunicación efectiva en todas las áreas de la institución.</li> <li>• Diseñar y difundir estrategias que fomenten la denuncia de posibles actos de corrupción.</li> <li>• Difundir los principios y valores constitucionales e institucionales, para fomentar una Cultura de Ética.</li> <li>• Capacitación en materia de Protección Civil, la Nueva Ética Pública, Igualdad de Género y Derechos Humanos, para toda la comunidad institucional.</li> <li>• Difundir, capacitar y sensibilizar en materia de Acoso y Hostigamiento Sexual.</li> </ul>

# 6. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESPECÍFICOS MENSURABLES Y ALCANZABLES

---





## 6. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESPECÍFICOS MENSURABLES Y ALCANZABLES

**1**

Difundir los resultados de la ECCO 2023 y de las PTCCO 2024, 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.



## 6. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESPECÍFICOS MENSURABLES Y ALCANZABLES

**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.



## 6. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESPECÍFICOS MENSURABLES Y ALCANZABLES

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.



## 6. IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESPECÍFICOS MENSURABLES Y ALCANZABLES

**10**

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

**11**

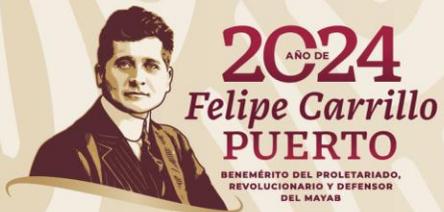
Fomentar la atención pública sin discriminación al interior del INNNMVS, para el fortalecimiento del cuadrante 133 Integridad e Igualdad de Género.

**12**

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

# 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

---





## 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PTCCO 2024

NÚMERO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	1º FACTOR RELACIONADO	2º FACTOR RELACIONADO	3º FACTOR RELACIONADO
1	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y de las PTCCO 2024.	Dar a conocer a la comunidad institucional los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024, en una reunión en modalidad mixta.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	63 - Transparencia	
2	Promover el respeto a los derechos humanos	Capacitar y sensibilizar a toda la comunidad institucional en materia de derechos humanos.	80 - Derechos Humanos	61 - Respeto	62 - Respeto a los Derechos Humanos
		Fomentar los derechos humanos con toda la comunidad Institucional.	80 - Derechos Humanos	61 - Respeto	62 - Respeto a los Derechos Humanos
3	Fomentar la cultura de denuncia de posibles actos de corrupción en el INNNMVS.	Elaborar y difundir materiales gráficos con la importancia de la denuncia de actos de corrupción; coordinar cursos de capacitación en la materia.	85 - Transparencia y combate a la corrupción	97 - Mejora de la Gestión Pública	63 - Transparencia
4	Reconocer la trayectoria laboral de las personas servidoras públicas más destacadas del INNNMVS.	Reconocer la trayectoria laboral de las personas destacadas de las unidades administrativas; difundir sus antecedentes, logros e identidad institucional a toda la comunidad del INNNMVS.	124 - Reconocimiento Laboral	97 - Mejora de la Gestión Pública	3 - Mejora y cambio



## 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PTCCO 2024

NÚMERO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	1º FACTOR RELACIONADO	2º FACTOR RELACIONADO	3º FACTOR RELACIONADO
5	Promover el estímulo de antigüedad al interior del INNNMVS	Difundir a toda la comunidad institucional el estímulo de antigüedad y las personas servidoras públicas ganadoras.	124 - Reconocimiento Laboral	97 - Mejora de la Gestión Pública	3 - Mejora y cambio
6	Fortalecer el liderazgo en el INNNMVS.	Difundir a toda la comunidad institucional infografías en materia de liderazgo.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	59 - Liderazgo	6 - Comunicación
7	Coordinar cursos presenciales o en línea en materia de liderazgo	Coordinar cursos o talleres en materia de trabajo en equipo y liderazgo para todo el personal de este Instituto Nacional de Salud.	126 - Trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	21- Impulsar el cambio en la Administración Pública Federal
8	Fortalecer las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva del personal de mando.	Coordinar cursos en materia de Liderazgo, Manejo de Conflictos y Comunicación Efectiva para las personas servidoras públicas de mando medio y superior.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	59 - Liderazgo	6 - Comunicación



## 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PTCCO 2024

NÚMERO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	1º FACTOR RELACIONADO	2º FACTOR RELACIONADO	3º FACTOR RELACIONADO
9	Fomentar una cultura de protección civil al interior de este Instituto Nacional de Salud.	Compartir con el personal los mecanismos institucionales con los que cuentan, para apoyar a las personas servidoras públicas en caso de emergencias y riesgos.	114 - Emergencias	111 - Calidad de vida laboral y estrés	3 - Mejora y cambio
10	Fomentar la capacitación de educación financiera	Coordinar y difundir cursos en materia de educación financiera al interior del Instituto Nacional de Salud.	1312 - Seguridad en el trabajo	1 - capacitación especializada y desarrollo	88 - calidad de vida laboral
11	Fomentar la atención pública sin discriminación al interior del INNNMVS.	Elaborar y difundir la atención pública sin discriminación y medir el grado de satisfacción de los usuarios en las diferentes áreas que integran este Instituto Nacional de salud.	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	12 - Identidad con la Institución y valores	116 - Gestión Pública
12	Fomentar la salud emocional en la comunidad institucional.	Elaborar y difundir infografías en materia de salud emocional	21 - Impulsar el cambio en la Administración Pública Federal	2 - Capacitación especializada y desarrollo	111 - Calidad de vida laboral y estrés

# 8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

---



## 8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NÚMERO	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
1	Dar a conocer a la comunidad institucional los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024, en una reunión en modalidad mixta.	01/04/2024	30/05/2024
2	Capacitar y sensibilizar a toda la comunidad institucional en materia de derechos humanos.	01/04/2024	13/09/2024
	Fomentar los derechos humanos con toda la comunidad Institucional.	01/04/2024	13/09/2024
3	Elaborar y difundir materiales gráficos con la importancia de la denuncia de actos de corrupción; coordinar cursos de capacitación en la materia.	01/04/2024	13/09/2024
4	Reconocer la trayectoria laboral de las personas destacadas de las unidades administrativas; difundir sus antecedentes, logros e identidad institucional a toda la comunidad del INNNMVS.	01/04/2024	13/09/2024

## 8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NÚMERO	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
5	Difundir a toda la comunidad institucional el estímulo de antigüedad y las personas servidoras públicas ganadoras.	01/04/2024	13/09/2024
6	Difundir a toda la comunidad institucional infografías en materia de liderazgo.	01/04/2024	30/07/2024
7	Coordinar cursos o talleres en materia de trabajo en equipo y liderazgo para todo el personal de este Instituto Nacional de Salud.	01/04/2024	30/07/2024
8	Coordinar cursos en materia de Liderazgo, Manejo de Conflictos y Comunicación Efectiva para las personas servidoras públicas de mando medio y superior.	01/04/2024	13/09/2024

## 8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NÚMERO	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
9	Compartir con el personal los mecanismos institucionales con los que cuentan, para apoyar a las personas servidoras públicas en caso de emergencias y riesgos.	01/04/2024	13/09/2024
10	Coordinar y difundir cursos en materia de educación financiera al interior del Instituto Nacional de Salud.	01/04/2024	13/09/2024
11	Elaborar y difundir la atención pública sin discriminación y medir el grado de satisfacción de los usuarios en las diferentes áreas que integran este Instituto Nacional de Salud.	01/04/2024	13/09/2024
12	Elaborar y difundir infografías en materia de salud emocional.	01/04/2024	13/07/2024

# 9. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO

---



## 9. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO Mejóro su Índice Global al año anterior

	Cuadrante	Índice 2022	Índice 2023
Gráfica comparativa Institución/Cuadrante	Gestión Pública y Transparencia	75.63	73.8
	Tarea y responsabilidad	75.71	75.3
	Profesionalización y desarrollo	74.62	72.9

En relación a la Efectividad de las PTCCO, en los cuadrantes más bajos del ciclo 2022 podemos observar, que para el ciclo 2023 la Gestión Pública y Transparencia, la Tarea y responsabilidad, así como la Profesionalización y desarrollo, no incrementaron su índice de calificación.

Por lo anterior, este Instituto Nacional de Salud se enfocará en realizar Prácticas de Transformación eficaces, implementando mecanismos que permitan mejorar la perspectiva que tienen de las mismas, las personas servidoras públicas que laboran en el INNNMVS.

## 9. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO

### Mejóro su Índice Global al año anterior

	Factor	Índice 2022	Índice 2023
Gráfica comparativa Institución/Factor	Capacitación	73.71	72.63
	Gestión Pública	73.73	72.83
	Reconocimiento Laboral	71.37	70.58

Con relación a la Efectividad de las PTCCO en los factores más bajos del ciclo 2022, podemos apreciar que para el ciclo 2023, la Capacitación, Gestión Pública y el Reconocimiento Laboral no incrementaron su índice de calificación.

Por lo anterior, este Instituto Nacional de Salud, establecerá Prácticas de Transformación eficientes y eficaces que permitan mejorar la percepción de toda la comunidad institucional y con ello fortalecer el Clima Laboral al interior de esta Dependencia.

# 10. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2023 Y LAS PTCCO 2024

---





**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

## 10. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2023 Y LAS PTCCO 2024

Los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024 serán difundidos mediante la página institucional, correos electrónicos, carteles y un curso en la modalidad mixta, para toda la comunidad institucional, en el mes de abril de 2024.



# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2024

---





**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

	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 2024		

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	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y de las PTCCO 2024.	1- Estratégica	Dar a conocer a la comunidad institucional los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024, en una reunión en modalidad mixta.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	30/05/2024	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024, mediante la página institucional, correos electrónicos, carteles y un curso en modalidad mixta, para toda la comunidad institucional.	17 - Impacto de la encuesta en la institución	83 - Transparencia		Alto
2	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	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	Coordinar cursos, elaborar y difundir infografías, carteles en materia de derechos humanos a toda la comunidad institucional.	90 - Derechos Humanos	81 - Respeto	62 - Respeto a los Derechos Humanos	Alto
		1- Estratégica	Fomentar los derechos humanos con toda la comunidad institucional.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	Elaborar y publicar infografías, carteles con los derechos humanos de manera mensual; coordinar y difundir cursos presenciales o en línea en materia de derechos humanos.	80 - Derechos Humanos	81 - Respeto	62 - Respeto a los Derechos Humanos	Alto
3	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	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	Elaborar y difundir de forma bimestral una infografía en materia de actos de corrupción, así como coordinar cursos de capacitación de forma presencial o en línea 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	83 - Transparencia	Alto
4	Reconocer la trayectoria laboral de las personas servidoras públicas más destacadas del INNNMVS.	1- Estratégica	Reconocer la trayectoria laboral de las personas destacadas de las unidades administrativas; difundir sus antecedentes, logros e identidad institucional a toda la comunidad del INNNMVS.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	Coordinar y difundir una campaña mensual al interior del INNNMVS, para reconocer la trayectoria laboral de una persona servidora pública de cada Dirección elegida por votación.	124 - Reconocimiento Laboral	97 - Mejora de la Gestión Pública	3 - Mejora y cambio	Alto
5	Promover el estímulo de antigüedad al interior del INNNMVS	1- Estratégica	Difundir a toda la comunidad institucional el estímulo de antigüedad y las personas servidoras públicas ganadoras.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	Colaborar en la difusión del estímulo de antigüedad y mediante un cartel; realizar un homenaje a todos los premiados en el mes de diciembre de 2024	124 - Reconocimiento Laboral	97 - Mejora de la Gestión Pública	3 - Mejora y cambio	Alto
6	Fortalecer el liderazgo en el INNNMVS.	1- Estratégica	Difundir a toda la comunidad institucional infografías en materia de liderazgo.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	30/07/2024	Realizar y difundir de manera mensual infografías que contribuyan al fortalecimiento de las habilidades de los líderes de los equipos de trabajo del INNNMVS.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	69 - Liderazgo	6 - Comunicación	Alto
7	Coordinar cursos presenciales o en línea en materia de liderazgo	1- Estratégica	Coordinar cursos o talleres en materia de trabajo en equipo y liderazgo para todo el personal de este Instituto Nacional de Salud.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	30/07/2024	La Subdirección de Recursos Humanos coordinará y difundirá cursos a toda la comunidad institucional para fomentar el liderazgo al interior del INNNMVS.	126 - Trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	21 - Impulsar el cambio en la Administración Pública Federal	Alto
8	Fortalecer las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva del personal de mando.	1- Estratégica	Coordinar cursos en materia de Liderazgo, Manejo de Conflictos y Comunicación Efectiva para las personas servidoras públicas de mando medio y superior.	8- Mandos Superiores y Mandos Medios	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	La Subdirección de Recursos Humanos coordinará cursos, elaborará y difundirá, trípticos e infografías en materia de liderazgo.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	69 - Liderazgo	6 - Comunicación	Alto

Av. Insurgentes Sur 3877, Col. La Fama, CP. 14269, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México.  
Tel: (55) 5606 3822 www.gob.mx/salud.innn





**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

	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 2024

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
9	Fomentar una cultura de protección civil al interior de este Instituto Nacional de Salud.	1- Estratégica	Compartir con el personal los mecanismos institucionales con los que cuentan, para apoyar a las personas servidoras públicas en caso de emergencias y riesgos.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	Colaborar en la difusión y elaboración de carteles en materia de protección civil y capacitar a las personas servidoras públicas en la materia.	114 - Emergencias	111 - Calidad de vida laboral y estrés	3 - Mejora y cambio	Alto
10	Fomentar la capacitación de educación financiera	1- Estratégica	Coordinar y difundir cursos en materia de educación financiera al interior del Instituto Nacional de Salud.	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	La Subdirección de Recursos Humanos coordinará y difundirá cursos presenciales o en línea a toda la comunidad institucional para fomentar la educación financiera.	1312 - Seguridad en el trabajo	1 - capacitación especializada y desarrollo	88 - calidad de vida laboral	Alto
11	Fomentar la atención pública sin discriminación al interior del INNMMVS.	1- Estratégica	Elaborar y difundir la 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	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	La Subdirección de Recursos Humanos elaborará y difundirá una encuesta de satisfacción en las diferentes áreas del INNMMVS y el curso de atención pública sin discriminación a toda la comunidad institucional.	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	12 - Identidad con la Institución y valores	116 - Gestión Pública	Alto
12	Fomentar la salud emocional en la comunidad institucional.	1- Estratégica	Elaborar y difundir infografías en materia de salud emocional	1- Todo el personal	27/03/2024	01/04/2024	13/09/2024	La Subdirección de Recursos Humanos en colaboración con la Subdirección de Psiquiatría y la Unidad de Cognición y Conducta coordinará cursos y material gráfico para fomentar la salud emocional de todas las personas servidoras públicas del INNMMVS.	21 - Impulsar el cambio en la Administración Pública Federal	2 - Capacitación especializada y desarrollo	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Alto

Firma:

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

Fecha : 27 de marzo de 2024

Av. Insurgentes Sur 3877, Col. La Fama, CP. 14269, Alcaldía Tlalpan, Ciudad de México.  
Tel: (55) 5606 3822 www.gob.mx/salud.innn





## 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