

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



“Yo hago lo que tú no puedes, y tú haces lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas”

Madre Teresa de Calcuta



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



# PRESENTACIÓN

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

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

De acuerdo a los resultados obtenidos se realizarán las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021”, las cuáles serán de utilidad para subsanar las necesidades detectadas.

El presente reporte se encuentra dividido en 10 apartados



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

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

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

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



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

## B. Datos socio demográficos

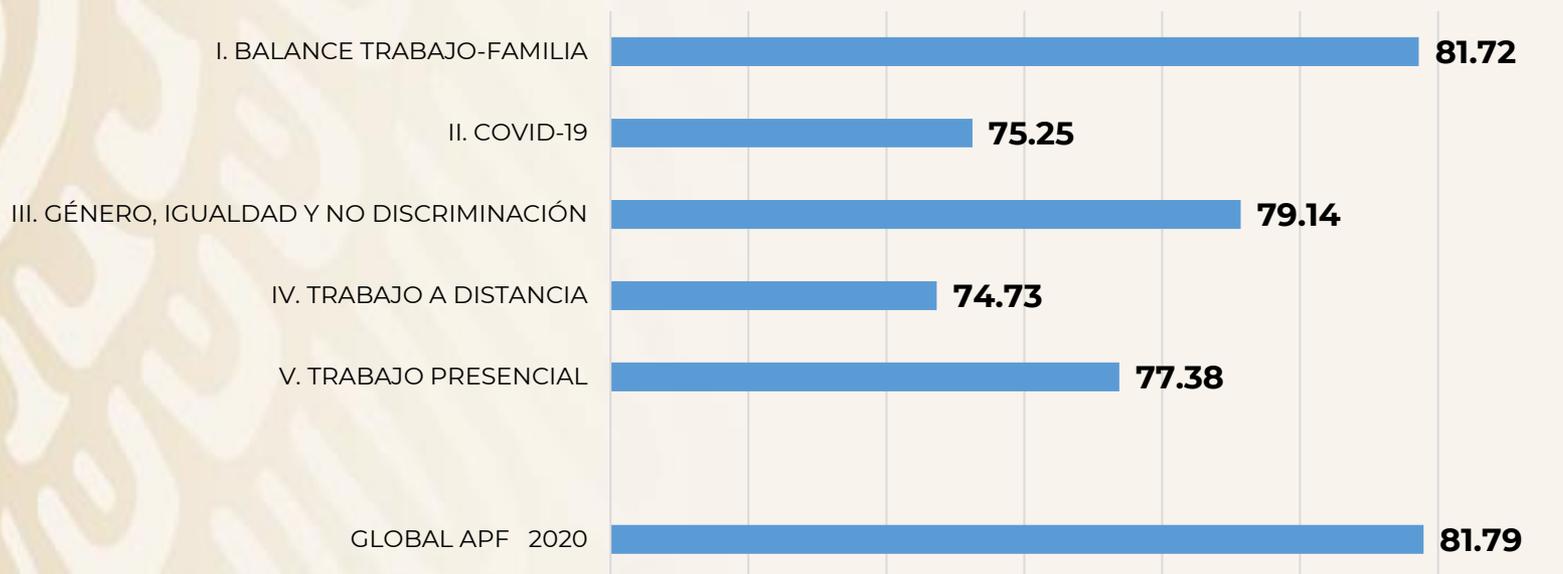
- ✓ Género
- ✓ Edad
- ✓ Estado civil
- ✓ Nivel Escolar
- ✓ Nivel de Puesto
- ✓ Sistemas de Profesionalización
- ✓ Años en la iniciativa privada
- ✓ Años en la Administración Pública Federal
- ✓ Años en el puesto
- ✓ Estudios actuales



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### ECCO- FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL APF 2020



Como se puede observar la encuesta ECCO 2020, se evaluaron cinco factores, de los cuales el mejor evaluado es el I. Balance trabajo-Familia, mientras que el menor evaluado es el factor IV. Trabajo a distancia,



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### FACTOR I BALANCE FAMILIA



Como se puede observar el 80.22% de los encuestados consideran que el balance familia-trabajo son los adecuados, mientras que el factor menor evaluado es el 2, lo que representa un área de oportunidad para establecer estrategias que permitan elevar el balance entre trabajo y familia.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### FACTOR II COVID-19



Como resultado de la encuesta ECCO 2020, se puede observar que solo el 75.25 % considera que la Institución aplica de forma adecuada los protocolos de salud para evitar la propagación del COVID-19 al interior de la institución, lo cual representa un área de oportunidad, para fomentar la difusión y aplicación de protocolos de seguridad.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### FACTOR III GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



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 y las reglas de integridad y fomente una cultura de igualdad y no discriminación, promoviendo la paridad de género.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### FACTOR IV TRABAJO A DISTANCIA



Como resultado de la encuesta se puede observar que solo el 74.73% de las personas servidoras públicas, consideran que cuentan con las condiciones adecuadas para realizar su trabajo a distancia, lo cual representa una área de oportunidad para establecer mecanismo que permitan mejorar la comunicación y proporcionar herramientas que permitan el trabajo a distancia.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### FACTOR V TRABAJO PRESENCIAL



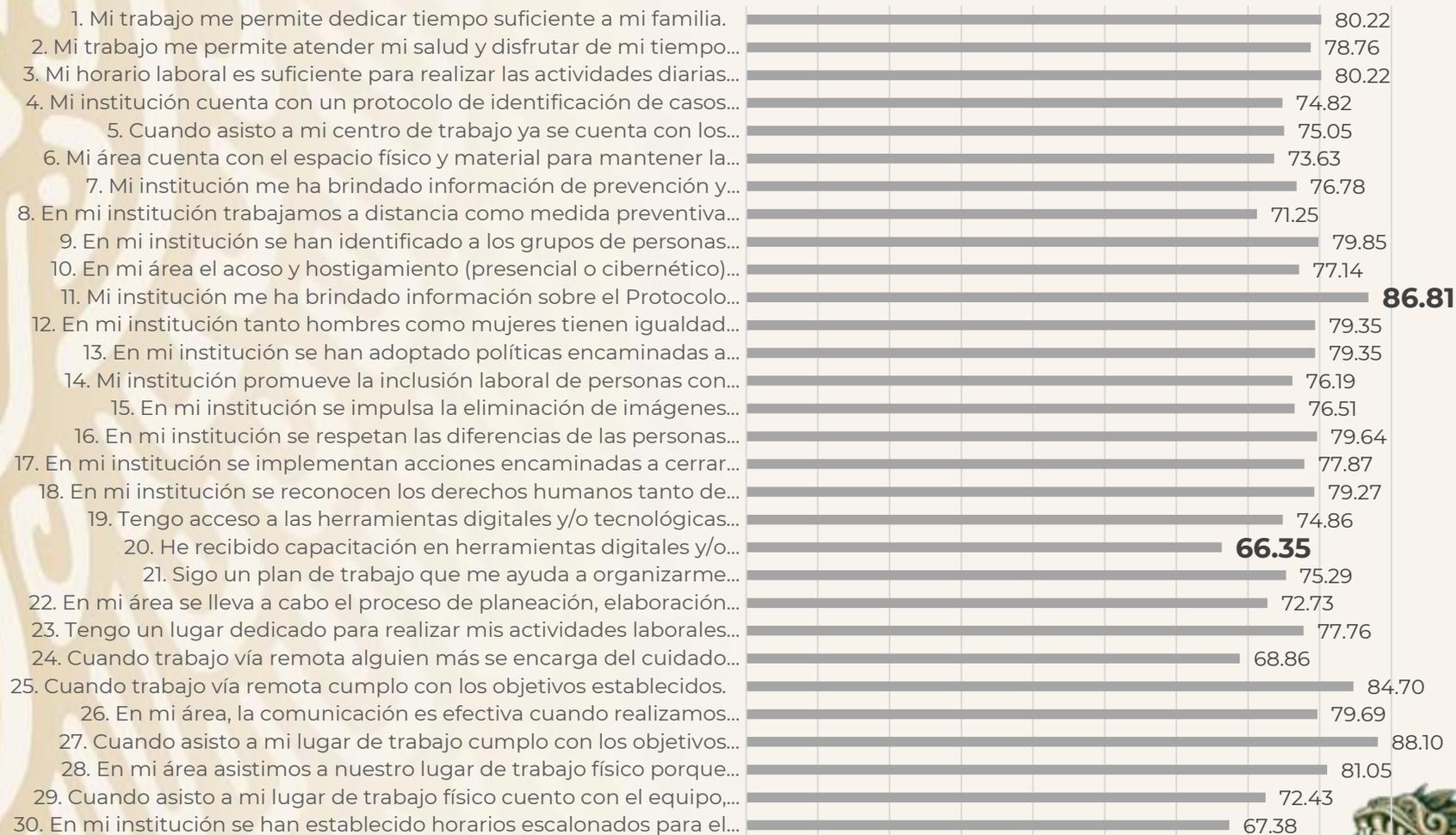
En la encuesta ECCO 2020, el indicador 30. “En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria”, es el menor evaluado con un 67.38%, los cual representa un área de oportunidad para la institución para establecer estrategias que brinden la seguridad de las personas servidoras pública en el desarrollo de sus funciones al interior de la institución.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### REACTIVOS MAYOR Y MENOR EVALUADOS



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## A. Análisis de factores y reactivos

### REACTIVOS MAYOR Y MENOR EVALUADOS

Como se puede observar la grafica anterior el reactivo mejor evaluado es el 11. “Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, lo cual representa que al interior de este Instituto Nacional de salud si se fomenta una cultura de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, por lo cual se recomienda, seguir fomentando esta acción.

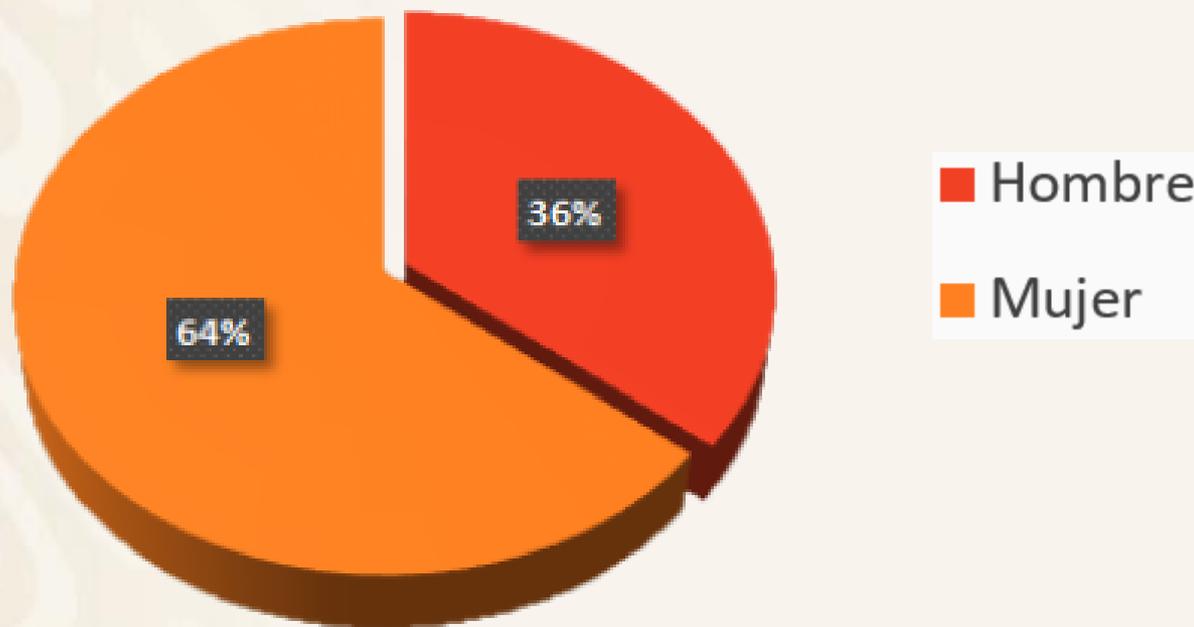
Mientras que el menor evaluado es el 20. “He recibido capacitación en herramientas digitales y/ o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota”, para lo cual es importante que lo titulares de las áreas proporcionen herramientas a todo su personal que les permitan realizar su funciones a distancia.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### GÉNERO



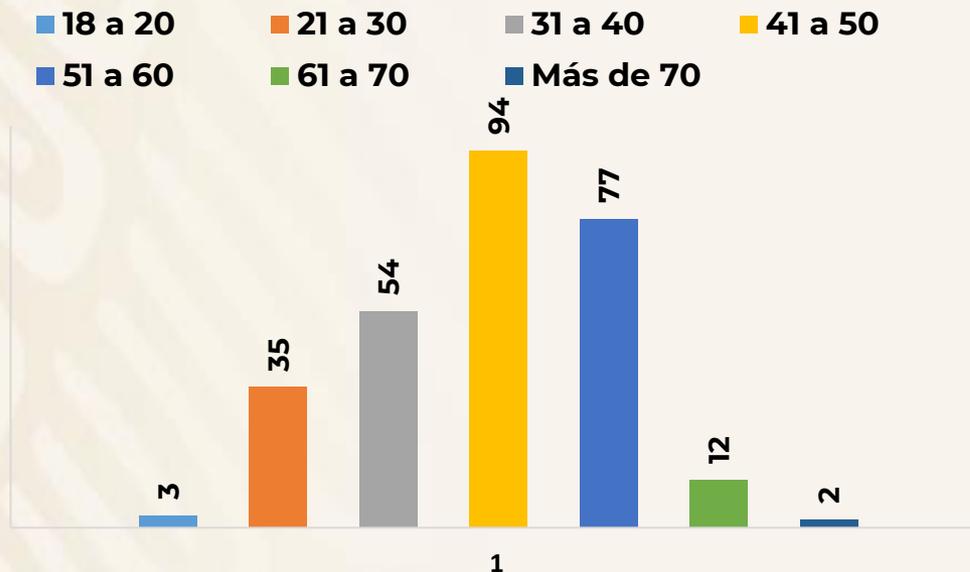
Se destaca una mayor participación de Mujeres en la encuesta, existiendo una diferencia de 79 personas servidoras públicas.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### EDAD



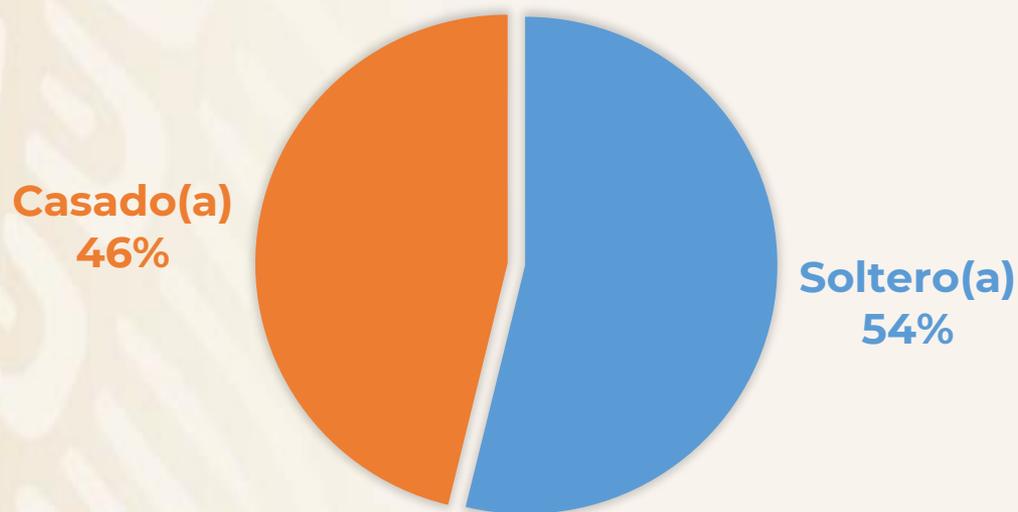
Se observa que en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, se contó con una mayor participación de servidores públicos de 41 a 50 años de edad, seguidos por aquellos entre 51 a 60 años, en contraste con los de menor participación, que son entre 18 a 20 años y más de 70 años, esto debido al bajo número de trabajadores que laboran en esta institución en ese rango de edad.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### ESTADO CIVIL



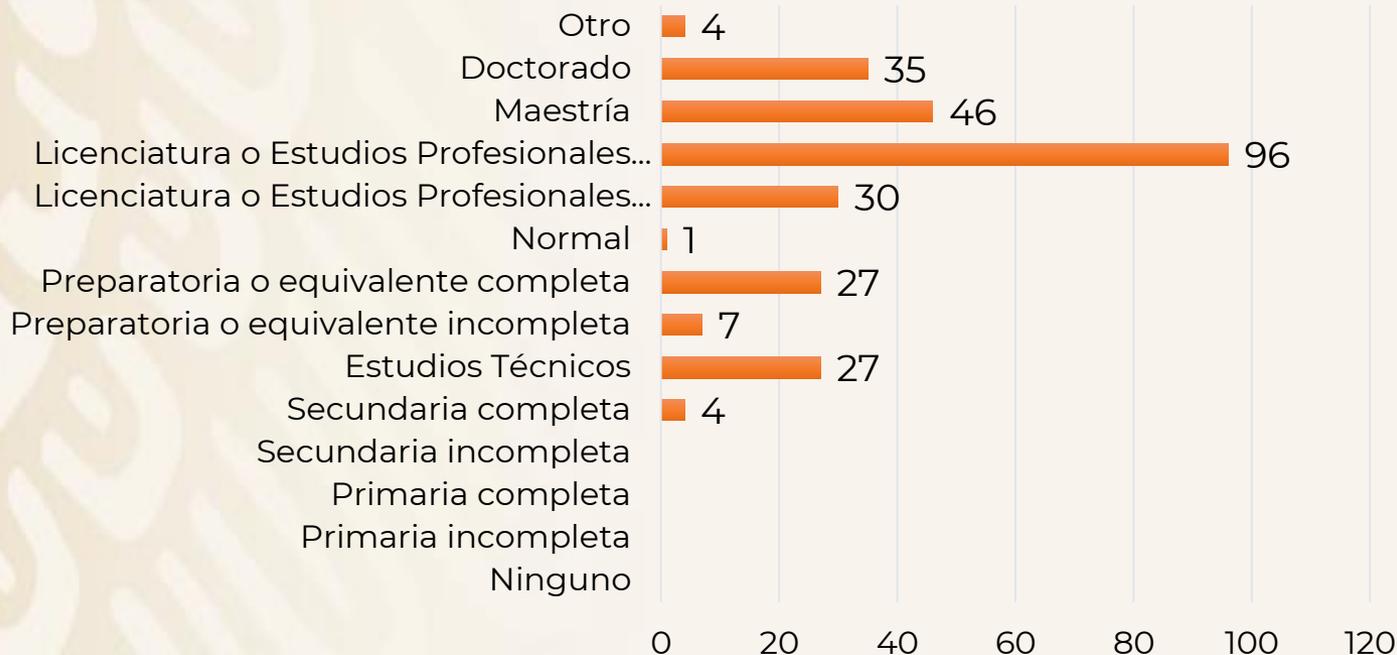
En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, se observa una mayor participación entre las personas servidoras públicas solteras/os sobre las casadas/os.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### NIVEL ESCOLAR



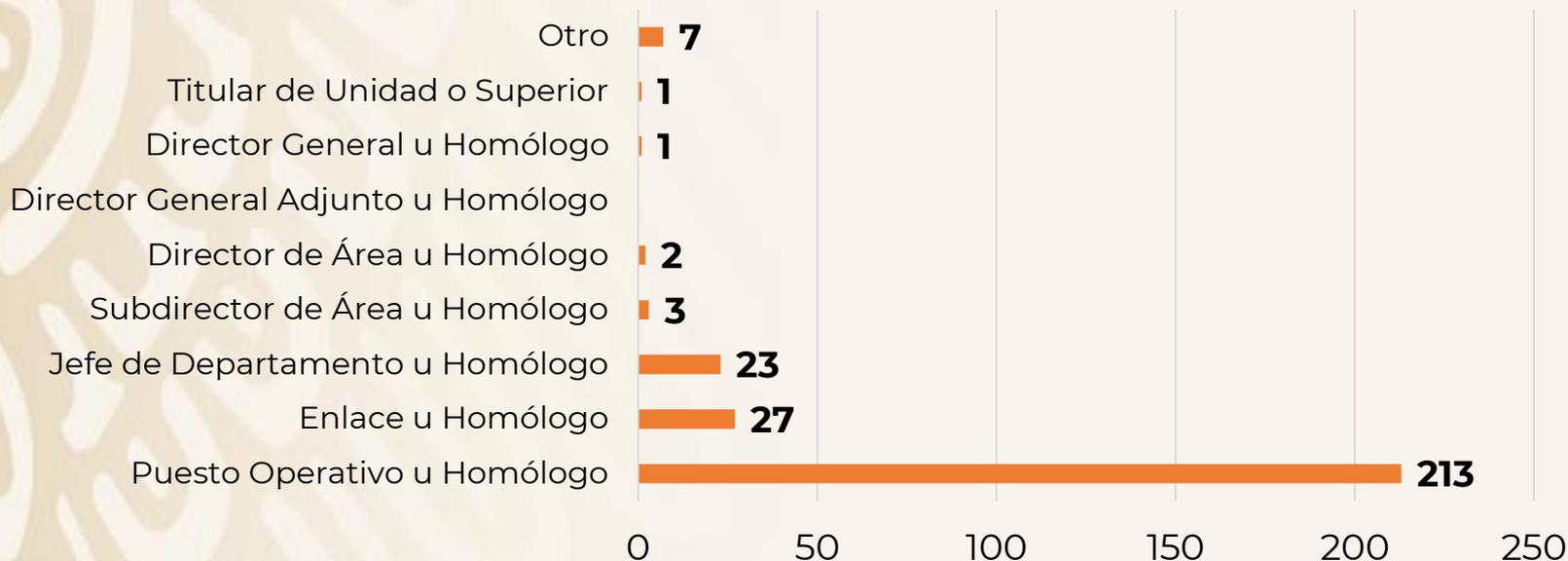
La mayoría de las personas servidoras públicas del INNNMVS que participaron en la encuesta, tienen estudios de Licenciatura completos, seguidos de los que tienen Maestría y Doctorado; finalmente se puede establecer que el nivel educativo más bajo de participación es el de secundaria.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### NIVEL DEL PUESTO



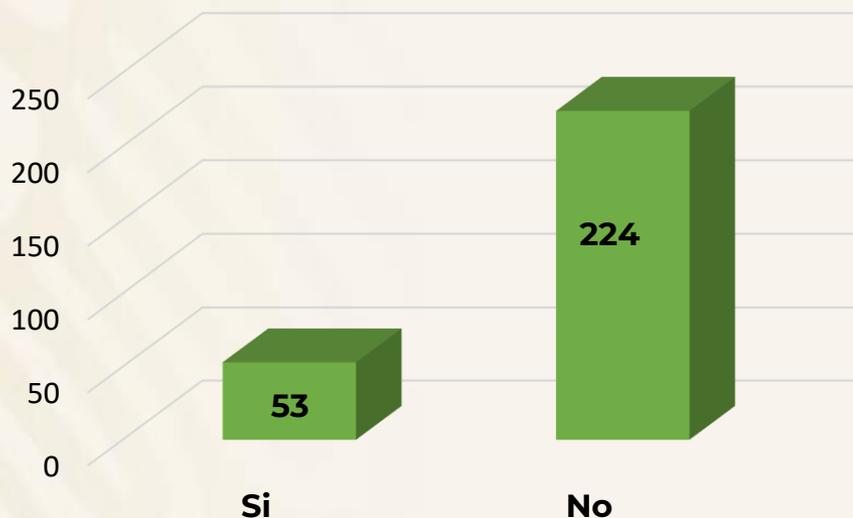
En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se puede observar que las personas servidoras públicas que tuvieron mayor participación fueron los puestos operativos u homólogos; asimismo, destacamos la participación del Director General.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN



Como resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se puede observar que 53 de las personas servidoras públicas que participaron, se encuentra dentro del proceso de profesionalización, mientras que 224, actualmente no se están capacitando, lo cual representa un área de oportunidad, que será considerada para la elaboración del PTCCO 2021.

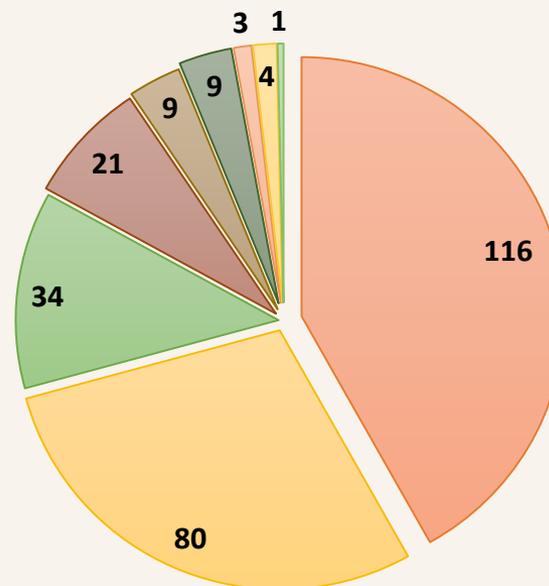


# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### AÑOS EN INICIATIVA PRIVADA (IP)

- Nunca he trabajado en el Sector Privado
- Hasta 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35



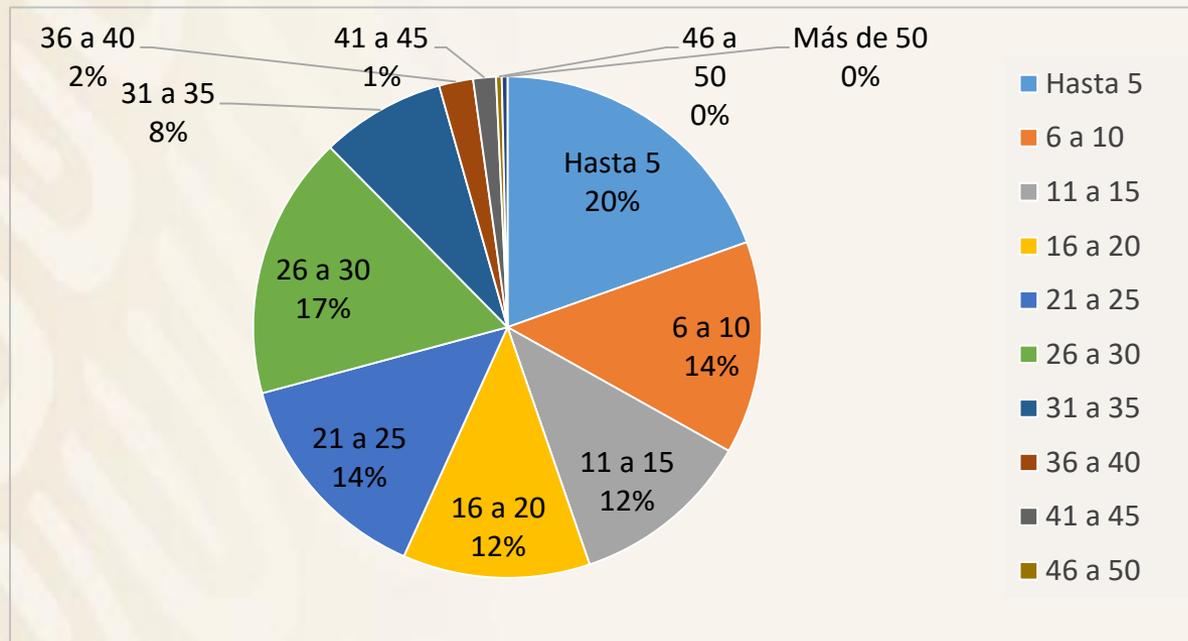
El mayor número de personas servidoras públicas nunca ha trabajado en el sector privado; sin embargo, también se refleja una cantidad considerable de personas que si laboraron hasta 5 años en el sector privado.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

## AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



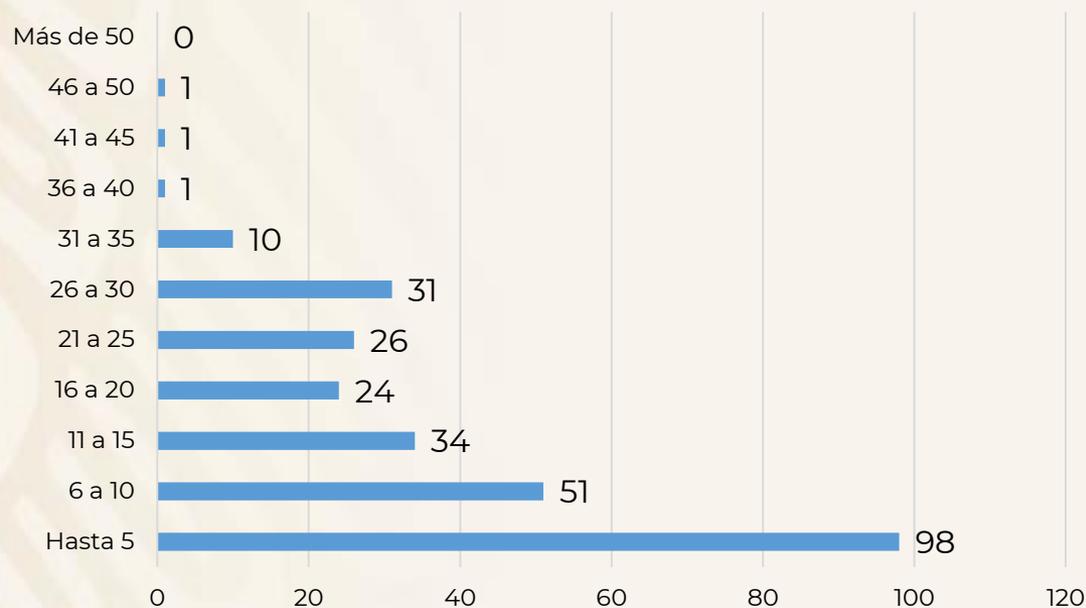
Como resultado de la encuesta, se puede apreciar que el mayor número de los encuestados tienen una antigüedad en el servicio públicos de hasta 5 años, mientras que el menor número de participación tenía de 36 a más de 50 años,



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

### AÑOS EN EL PUESTO



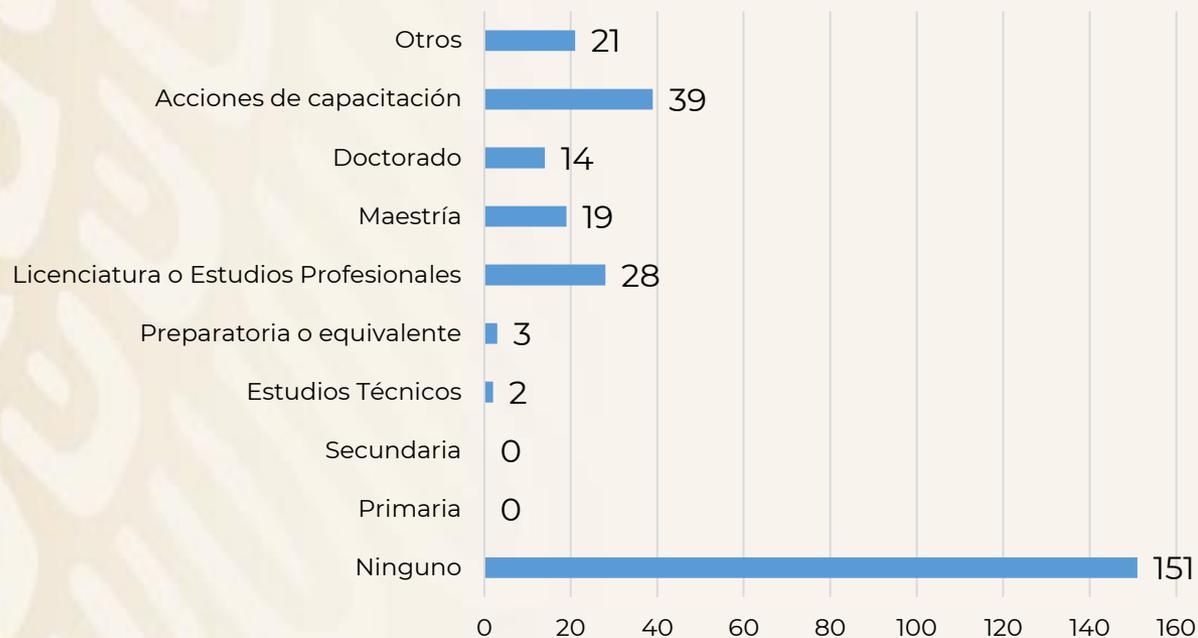
Se destaca una mayor participación en la Encuesta de Clima y Cultura 2020 de quienes cuentan con hasta 5 años de antigüedad en el puesto; por el contrario, existe una menor participación entre las personas servidoras públicas de 36 a 50 años de servicio.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## DATOS SOCIO- DEMOGRÁFICOS

## ESTUDIOS ACTUALES



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 46% aun busca continuar con sus estudios; logrando con ello un mayor crecimiento profesional y desempeño laboral.



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

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

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

Los resultados generados se tomarán en cuenta en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 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

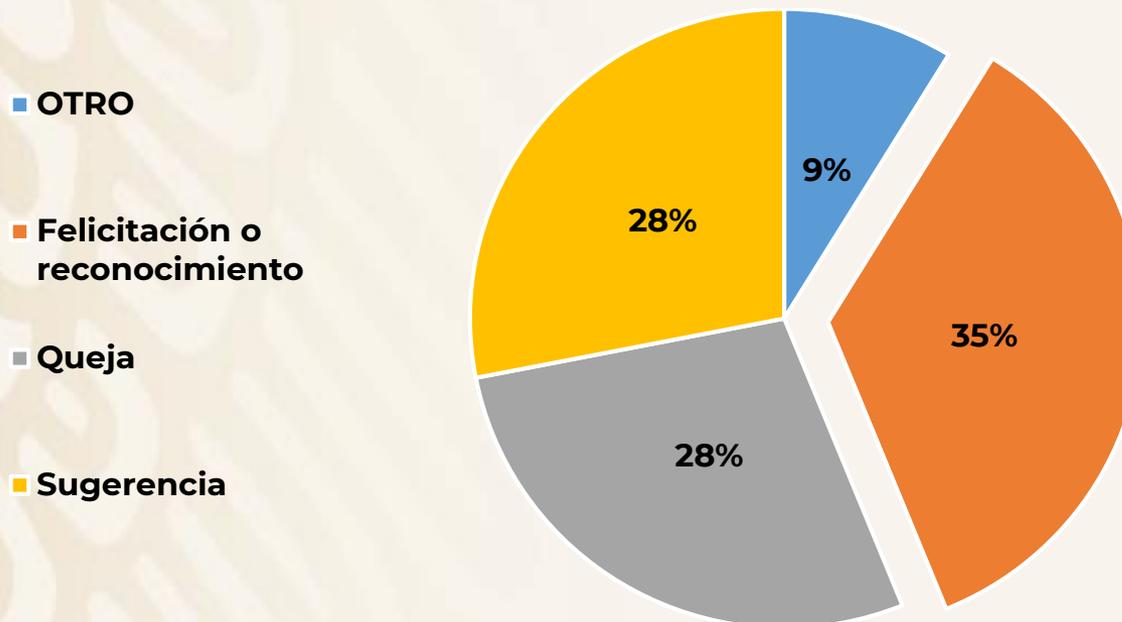
Motivada

Colaboración y trabajo en equipo



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Se recibieron un total de 57 comentarios de las personas servidoras públicas, entre felicitaciones o reconocimiento, sugerencias, quejas y otros, de los cuales el mayor porcentaje corresponde a felicitaciones .



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO: COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

### 1. FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

- Consideran relevante la encuesta para dar a conocer los recursos y protocolos de seguridad implementados por este Instituto.
- Felicito a todo el personal de salud que estamos involucrados con los pacientes de Covid-19, y a los nuevos directivos de mi Instituto, están poniendo en orden y arreglando las situaciones anómalas.
- Muchas felicidades por se han tomado el tiempo y la dedicación para realizar cursos y encuestas para llevar una cordial y salud mental en nuestro trabajo
- Muchas gracias, ¡excelente encuesta!

### 2. SUGERENCIAS

- Deberían de implementar acciones para sanitizar las áreas cuando un compañero da positivo a COVID-19, así no se pone en riesgo la salud e integridad de los trabajadores, ni de sus familiares.
- El jefe de departamento, le hace falta respeto, y valorar a su equipo de trabajo, no brinda las medidas necesarias de protección, pone muchos peros para todo. Gracias
- Establecer roles para evitar la propagación del COVID-19 SAR.

### 3. QUEJAS

- El clima laboral en el INNN en el pasado ha permitido el acoso laboral. En muchas ocasiones me he sentido violentada por compañeros de trabajo y aunque le he dicho a mis superiores ninguna acción se ha llevado a cabo.
- En el Departamento de TIC`s no se nos proporciona material de protección para atender servicios en toda el área de hospitalización.
- Tenemos carencia de personal y material, lo que causa riesgos elevados de probables eventos adversos.

### 4 OTROS

- Por desgracia en esta institución hacen falta muchos recursos para cosas muy básicas, lástima que administraciones anteriores hayan dejado este lugar como está ahora, sin recursos, sin proyecciones, sin material, etc.
- Las opciones de respuesta no son acordes a lo que se pregunta y confunden más que poder dar una opinión real. Deberían cambiar o explicar estas,
- En mi lugar de trabajo no se cuenta con flotilla vehicular y hace falta los compañeros se tienen que andar moviendo en vehículos propios y así generando gastos extras a la institución donde trabajo



### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

#### INSTITUTOS NACIONALES SALUD MEJOR EVALUADOS EN 2020



En la encuesta aplicada en el ejercicio 2020 el INNNMVS se colocó en el lugar número 10 del Sector Salud y en el lugar 224 a nivel Administración Pública Federal.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

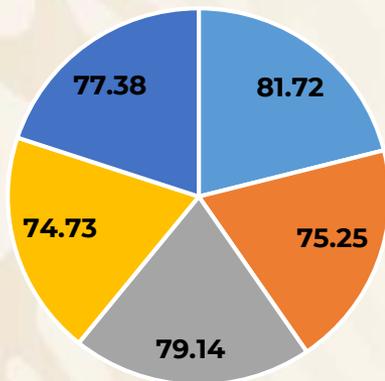


INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



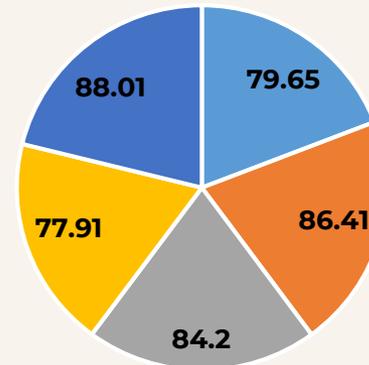
## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

### INNNMVS



- I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
- II. COVID-19
- III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- IV. TRABAJO A DISTANCIA
- V. TRABAJO PRESENCIAL

### INPRF



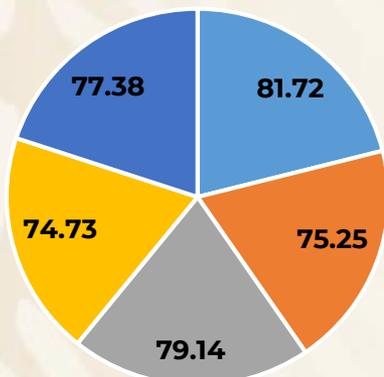
- I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
- II. COVID-19
- III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- IV. TRABAJO A DISTANCIA
- V. TRABAJO PRESENCIAL

Los resultados obtenidos en la encuesta ECCO 2020, reflejan que el factor I es mayor al obtenido por el Instituto Nacional de Psiquiatría Dr. Ramón de la Fuente Muñiz (INPRF) mientras que el reactivo menor calificado es el IV por lo cual las autoridades de este instituto establecerán estrategias que ayuden a mitigar la áreas de oportunidad, estableciendo mejores canales de comunicación, para favorecer el trabajo a distancia.



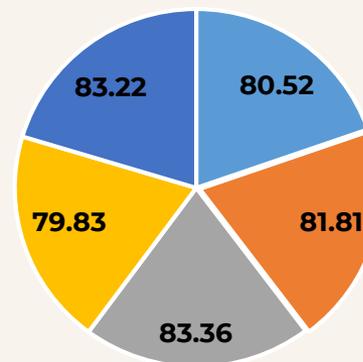
## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

### CALIFICACIÓN GLOBAL INNNMVS



- I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
- II. COVID-19
- III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- IV. TRABAJO A DISTANCIA
- V. TRABAJO PRESENCIAL

### CALIFICACIÓN GLOBAL APF



- I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
- II. COVID-19
- III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- IV. TRABAJO A DISTANCIA
- V. TRABAJO PRESENCIAL

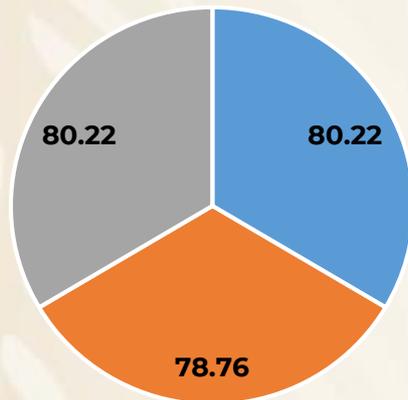
Los resultados obtenidos en comparación con los de la APF en el ejercicio 2020, muestran que el factor I se encuentran por encima del obtenido en la APF, pero los factores II, III, IV y V se encuentran por debajo, por lo cual las autoridades de este instituto deberán establecer estrategias que ayuden a mitigar la áreas de oportunidad, estableciendo mejores canales de comunicación al interior de este institucional para garantizar un mejor Clima Laboral.



## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

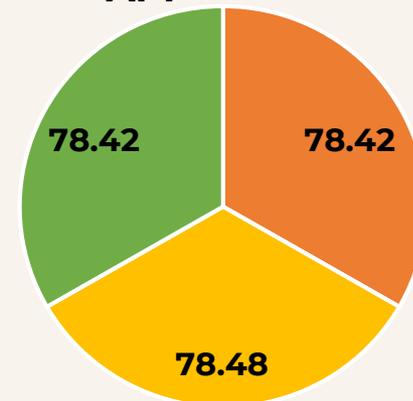
### I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA EN 2020

**INNNMVS**



- 1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
- 2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.
- 3. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

**APF**



- 1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
- 2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.
- 3. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

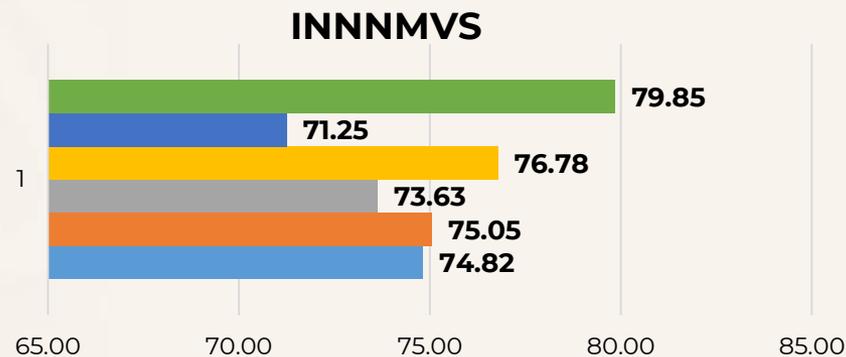
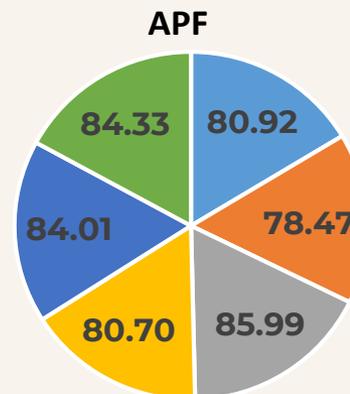
Los resultados obtenidos en comparación con los de la APF en el ejercicio 2020, muestran que los reactivos 1 y 2, se encuentran por encima de los obtenidos de manera global en la Administración Pública Federal, por lo que la institución seguirá trabajando para mantener el equilibrio al interior de la Institución y fortalecer el Clima Laboral.



## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

- 9. En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.
- 8. En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.
- 7. Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.
- 6. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
- 5. Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.
- 4. Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.

### II. COVID-19 EN 2020



Los resultados obtenidos en comparación con los de la APF en el ejercicio 2020, muestran que los reactivos del factores COVID-19, se encuentran por debajo de los obtenidos de manera global en la Administración Pública Federal, por lo que la institución seguirá trabajando para implementar mecanismos que puedan garantizar la seguridad de los trabajadores ante la pandemia del COVID-19.

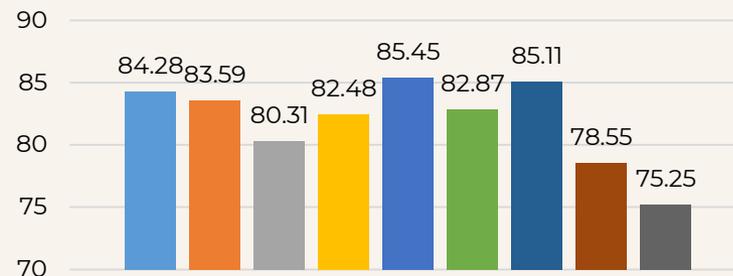


## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

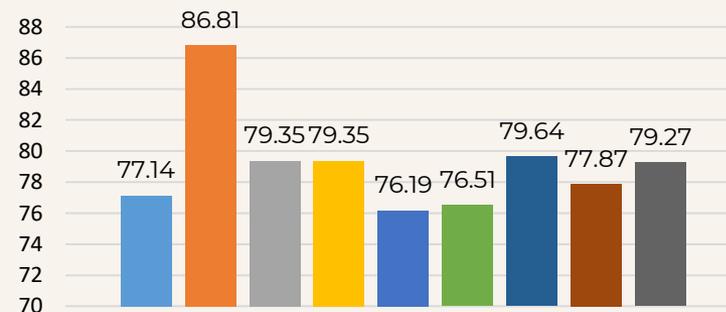
### III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN 2020

- 10. En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.
- 11. Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- 12. En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.
- 13. En mi institución se han adoptado políticas encaminadas a promover la igualdad de género, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.
- 14. Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- 15. En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.
- 16. En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.
- 17. En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.
- 18. En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.

#### APF



#### INNNMVS



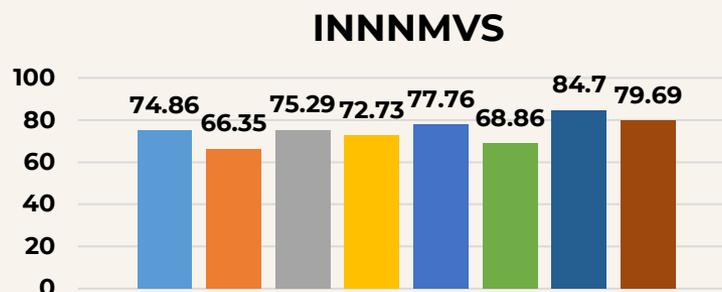
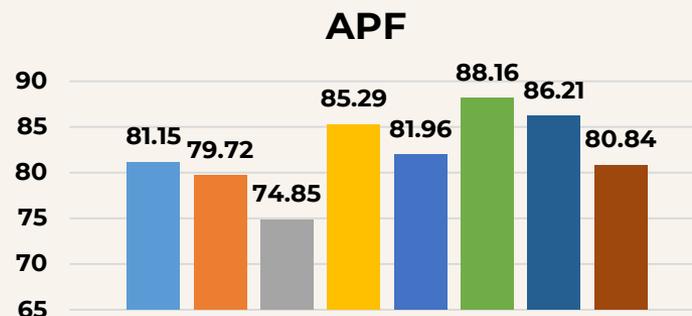
Los resultados obtenidos en comparación con los de la APF en el ejercicio 2020, muestran que en el factor III el reactivo de menor calificación es el 14, mientras que el reactivo mejor evaluado es el 11, por lo que la Subdirección de Recurso Humanos continuará con la capacitación en materia de género, igualdad y no discriminación de la comunidad institucional.



## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

### IV. TRABAJO A DISTANCIA

- 19. Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.).
- 20. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.
- 21. Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.
- 22. En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.
- 23. Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).
- 24. Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.
- 25. Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.



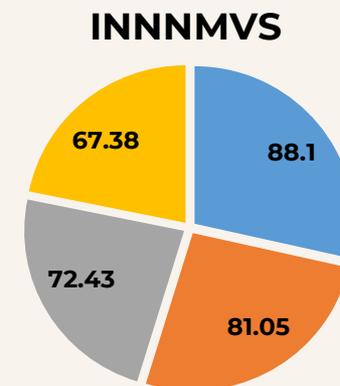
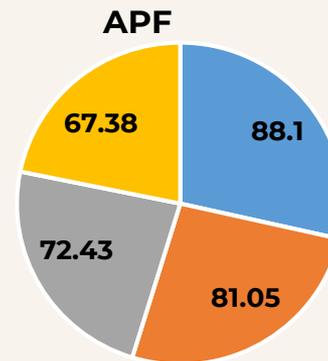
Los resultados obtenidos en comparación con los de la APF en el ejercicio 2020, muestran que del factor IV el reactivo de menor calificación es el 20, mientras que el factor mejor evaluado es el 25, por lo que los titulares de las áreas, establecerán mecanismos que faciliten el trabajo en casa, como medida de seguridad para evitar los contagios.



## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

## V. TRABAJO PRESENCIAL

- 27. Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumpla con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.
- 28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.
- 29. Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.
- 30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.



Los resultados obtenidos en comparación con los de la APF en el ejercicio 2020, muestran que del factor V el reactivo de menor calificación es el 30, mientras que el factor mejor evaluado es el 27, por lo que los titulares de las áreas vigilarán que en sus lugares de trabajo se cumplan con las medidas de seguridad necesarias para salvaguardar la salud de los trabajadores.



## 5. EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO.

### EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

#### Fórmula

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

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

Con relación a la Encuesta 2019, compromisos de 2020 se programaron 9 acciones, las cuales, se cumplieron, dando como resultado el 100% de efectividad de cumplimiento de las prácticas programadas.



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

## 7. 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 2020, particularmente en aquéllos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad.



## 8. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y EL PTCCO

Las difusión de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 (ECCO 2020) y el Programa de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), serán difundidos a través de los correos electrónicos y la página institucional y carteles.

<http://www.innn.salud.gob.mx/interna/transparencia/focalizada.html>



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



## 9. PRÁCTICAS DE ACCIÓN RELACIONADAS CON EL LIDERAZGO

NO. PRÁCTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
1	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los titulares de todas las áreas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.	Curso de Liderazgo y Equipos inteligentes de trabajo	Estratégica	Mandos Medios y Superiores	01/04/2021	30/10/2021	Se impartirá 2 Cursos	59.Liderazgo	52.Liderazgo Integral



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

## COMPROMISOS 2021



## 10. PROGRAMA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NO. PRÁCTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
1	Mostrar a toda la comunidad institucional la importancia de la participación personal en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	Difusión de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020	Estratégica	Todo personal	01/03/2021	31/11/2021	Publicación de resultados en la Página Web Institucional	17. Impacto de la encuesta en mi institución	63. Transparencia	
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los titulares de todas las áreas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.	Curso de Liderazgo y manejo de conflictos	Estratégica	Mandos Medios Superiores	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirá Cursos	26. Liderar permanentemente la Administración Pública	59. Liderazgo	52. Liderazgo Integral



## 10. PROGRAMA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NO. PRÁCTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
3	Establecer mecanismos que permitan la integración de todo el personal, así mismo el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar la actuación de las y los servidores públicos conforme a la ética y profesionalismo para mejorar el trato hacia los usuarios.	Curso de Comunicación Efectiva, La Nueva Ética Pública, difusión de los Códigos de Conducta y Ética de las personas servidoras públicas.	Estratégica	Todo personal	01/04/2021	31/11/2021	Se realizarán Cursos.	10. Colaboración y trabajo en equipo	52. Liderazgo Integral	11. Liderazgo y participación
4	Fortalecer el trato laboral que tienen los titulares de las diferentes áreas del INNNMVS con las personas servidoras públicas a su cargo.	Curso y sensibilización en materia de trabajo en equipo	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores operativos	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos.	6. Comunicación	10. Colaboración y trabajo en equipo	11. Liderazgo y participación



## 10. PROGRAMA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

NO. PRÁCTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
5	Cimentar un ambiente de equidad, respeto e igualdad entre mujeres y hombres	Curso de Sensibilización sobre Equidad de Género e igualdad y no discriminación	Estratégica	Todo personal	01/03/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos	25. Equidad de Género	27. Igualdad y No Discriminación	
6	Promover una cultura de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual	Curso de Prevención para el Acoso y Hostigamiento Sexual	Estratégica	Todo personal	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos	27. Igualdad y No Discriminación	61. Respeto	62. Respeto a los Derechos Humanos
7	Promover una cultura de Ética Pública interior del Instituto.	Sensibilización en temas de conflictos de intereses, Ley General de Responsabilidades Administrativas, valores y principios del Código de Conducta y de Ética de las personas servidoras públicas	Estratégica	Todo personal	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos	12. Identidad con la Institución y valores	22. Actuar con valores en la Administración Pública	13. Transparencia y Combate a la corrupción



## 10. PROGRAMA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

AUTORIZADO

	RAMO:	12- SECRETARÍA DE SALUD		INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ
	UR SIGLAS	INNINMVS		
	UR NOMBRE	INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ		
	CÓDIGO DEL RAMO -UR	12-NCK		

## ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF (ECCO)

## REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2021

NO. PRÁCTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
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.	Diffusión de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020	Estratégica	Todo el personal	01/03/2021	31/11/2021	Publicación de resultados en la Página Web Institucional	17. Impacto de la encuesta en mi institución	63. Transparencia	
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los titulares de todas las áreas del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez.	Curso de Liderazgo, manejo de conflictos	Estratégica	Mandos Medios y Superiores	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirá 1 Cursos	26. Liderar permanentemente la Administración Pública	59. Liderazgo	52. Liderazgo Integral
3	Establecer mecanismos que permitan la integración de todo el personal, así mismo al cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar la actuación de las y los servidores públicos conforme a la ética y profesionalismo para mejorar el trato hacia los usuarios.	Curso de Comunicación Efectiva, La Nueva Ética Pública, difusión de los Códigos de Conducta y de Ética de las personas servidoras públicas.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2021	31/11/2021	Se realizarán 2 Cursos.	10. Colaboración y trabajo en equipo	52. Liderazgo Integral	11. Liderazgo y participación
4	Fortalecer el trato laboral que tienen los titulares de las diferentes áreas del INNINMVS con las personas servidoras públicas a su cargo.	Curso y sensibilización en materia de trabajo en equipo.	Estratégica	Mandos Medios, Mandos superiores y operativos	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos.	6. Comunicación	10. Colaboración y trabajo en equipo	11. Liderazgo y participación
5	Cimentar un ambiente de equidad, respeto e igualdad entre mujeres y hombres.	Curso de Sensibilización sobre Equidad de Género, igualdad y no discriminación	Estratégica	Todo el personal	01/03/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos	5. Equidad de Género	27. Igualdad y No Discriminación	
6	Promover una cultura de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual	Curso de Prevención para el Acoso y Hostigamiento Sexual.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirán 2 cursos	27. Igualdad y No Discriminación	61. Respeto	62. Respeto a los Derechos Humanos



Hoja 1 de 2



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ



## 10. PROGRAMA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

AUTORIZADO

 <b>SALUD</b> SECRETARÍA DE SALUD	RAMO:	12- SECRETARÍA DE SALUD	 INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ
	UR SIGLAS	INNMMVS	
	UR NOMBRE	INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ	
	CÓDIGO DEL RAMO -UR	12-NCK	

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF (ECCO)  
REGISTRO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2021

NO. PRÁCTICAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	TIPO DE PRÁCTICA (SELECCIONAR)	PERSONAL DIRIGIDO (SELECCIONAR)	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA	OBSERVACIONES (PRECISIÓN)	1º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	2º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)	3º FACTOR RELACIONADO (SELECCIONAR)
7	Promover una cultura de Ética Pública al interior del Instituto.	Sensibilización en temas de conflictos de intereses, Ley General de Responsabilidades Administrativas, valores y principios del Código de Conducta y de Ética de las personas servidoras públicas.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2021	30/11/2021	Se impartirán cursos	12. Identidad con la institución y valores	22. Actuar con valores en la Administración Pública	13. Transparencia y combate a la corrupción

FIRMA:

  
C.P. LUIS ERNESTO CASTILLO GUZMÁN  
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

Hoja 2 de 2



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE  
NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA  
MANUEL VELASCO SUÁREZ

