



*La motivación nos impulsa a comenzar
y el hábito nos permite continuar*

Jim Ryun



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016





PRESENTACIÓN

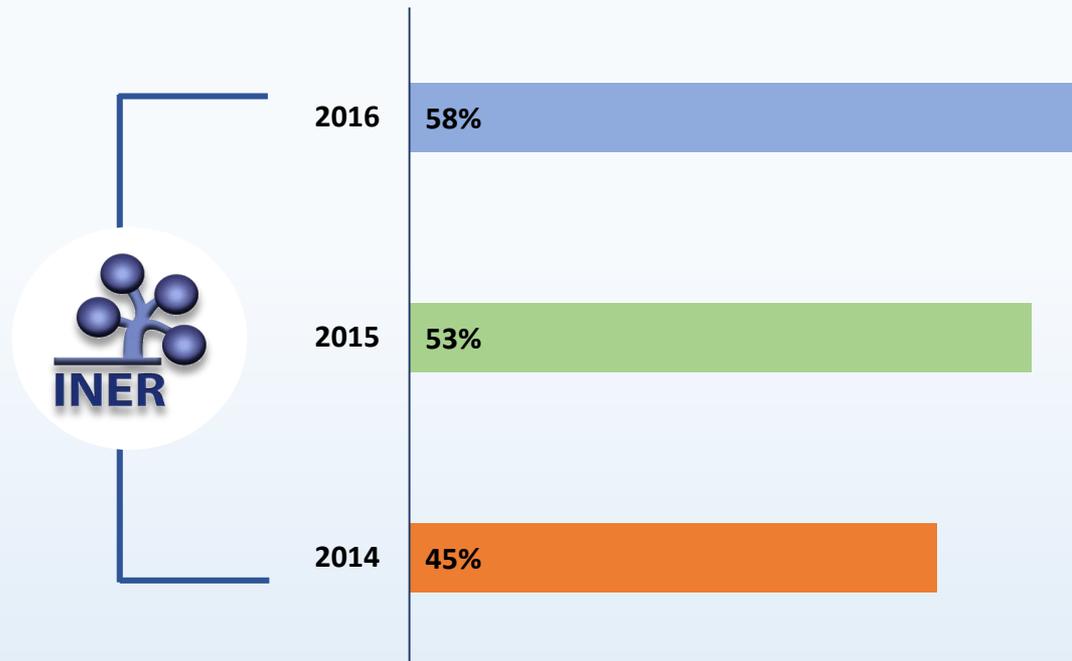
La Administración Pública Federal implementa la encuesta de clima y cultura organizacional como herramienta para evaluar el entorno y las condiciones laborales de los servidores públicos, con la finalidad de dirigir un Gobierno Moderno y cercano a la sociedad.

El objetivo de la encuesta es facilitar a las y los servidores públicos a trabajar en un clima óptimo y satisfactorio que fortalezca su vocación de servicio en el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas.

De acuerdo a los resultados obtenidos se implementa las Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017.

ANÁLISIS COMPARTIVO

INER PARTICIPACIÓN EN LOS ULTIMOS 3 AÑOS



La participación de los servidores públicos del Instituto en el año 2016, fue de 1174 de un total de 2035 universos, este resultado representan el 58% de participación, comparándolo con el año 2015 hay un aumento del 5%.

ANÁLISIS CUANTITATIVO



**EL PROMEDIO
GENERAL ES 76**

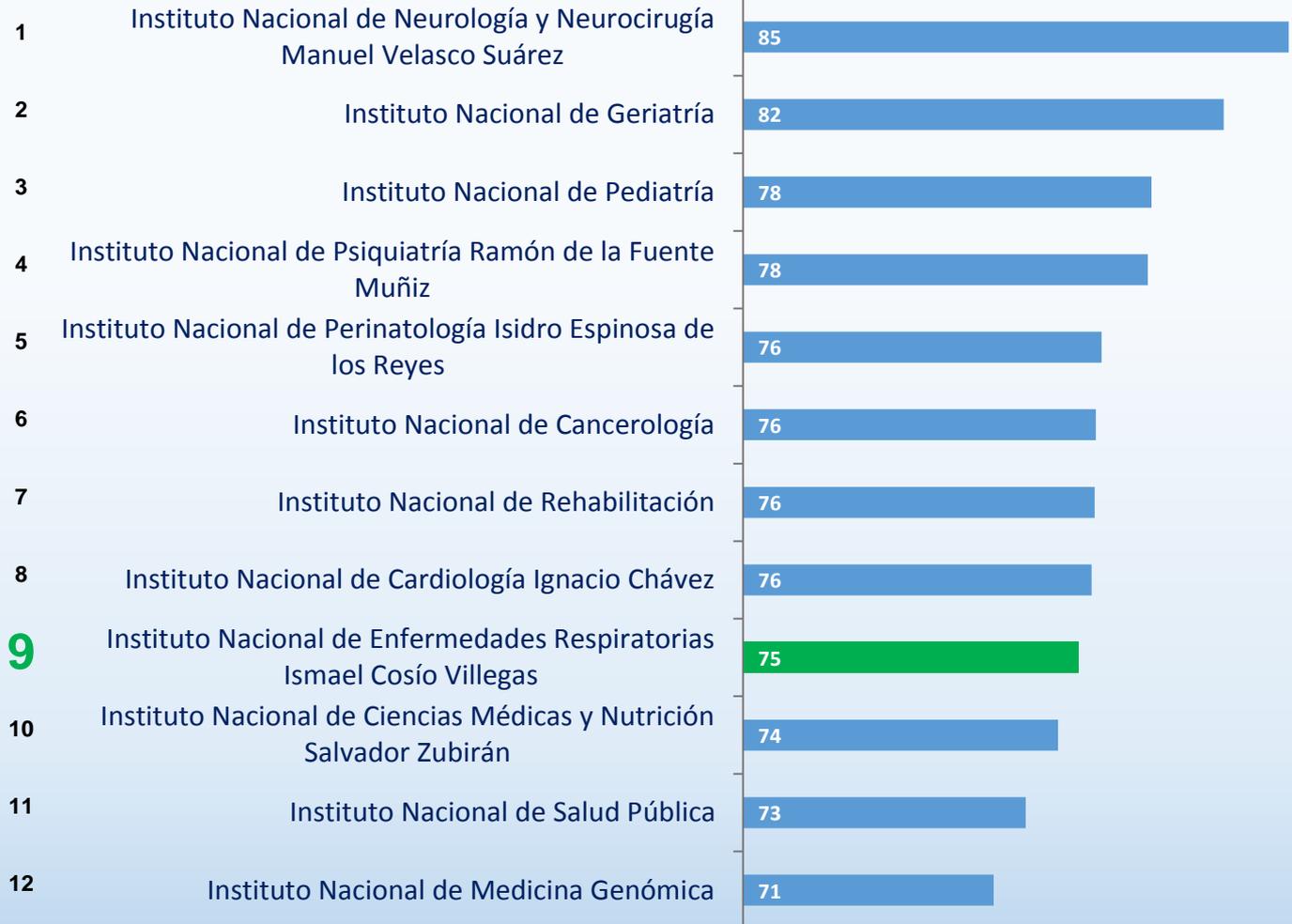
POSICIÓN POR SECTOR SALUD

POSICIÓN	SECTOR SALUD	VALOR
1	Hospital General "Dr. Manuel Gea González"	98
2	Hospital Infantil de México Federico Gómez	95
3	Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de...	87
4	Centros de Integración Juvenil, A.C.	86
5	Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas	86
6	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel...	85
7	Hospital Juárez de México	83
8	Comisión Nacional de Arbitraje Médico	83
9	Instituto Nacional de Geriátría	82
10	Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"	80
11	Comisión Nacional de Protección Social en Salud	79
12	Instituto Nacional de Pediatría	78
13	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente...	78
14	Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca	78
15	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	77
16	Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	77
17	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los...	76
18	Servicios de Atención Psiquiátrica	76
19	Instituto Nacional de Cancerología	76
20	Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	76
21	Instituto Nacional de Rehabilitación	76
22	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	76
23	Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria...	76
24	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael...	75
25	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	75
26	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición...	74
27	Secretaría de Salud	73
28	Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	73
29	Instituto Nacional de Salud Pública	73
30	Centro Nacional de Trasplantes	72
31	Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la...	72
32	Instituto Nacional de Medicina Genómica	71
33	Comisión Federal para la Protección contra Riesgos...	70
34	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud...	69
35	Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	68
36	Comisión Nacional de Bioética	68
37	Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A....	67
38	Centro Nacional para la Prevención y el Control del...	65
39	Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de...	63

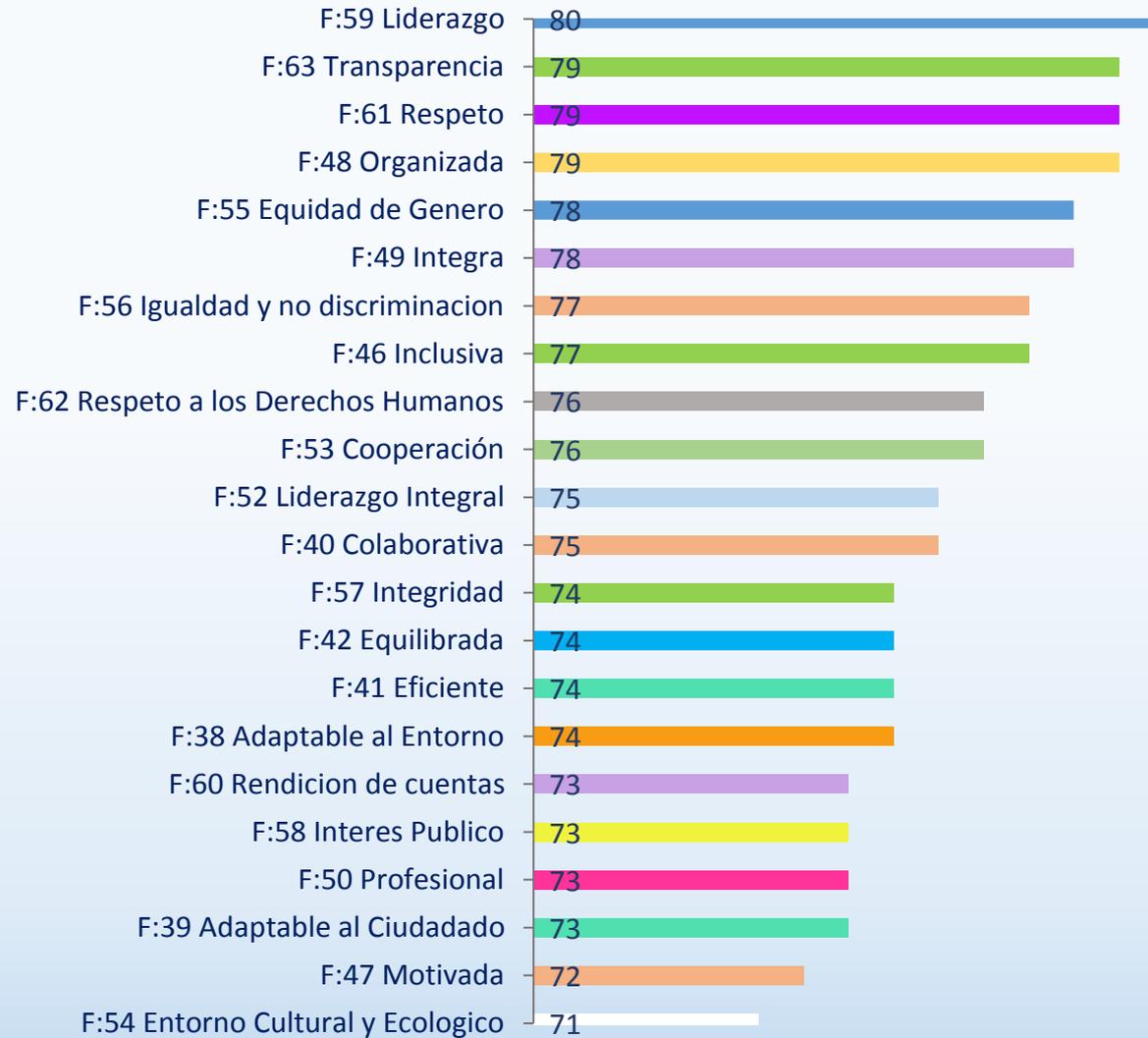
ANÁLISIS CUANTITATIVO

POSICIÓN POR INSTITUTOS DEL SECTOR SALUD

POSICIÓN



FACTORES GENERALES

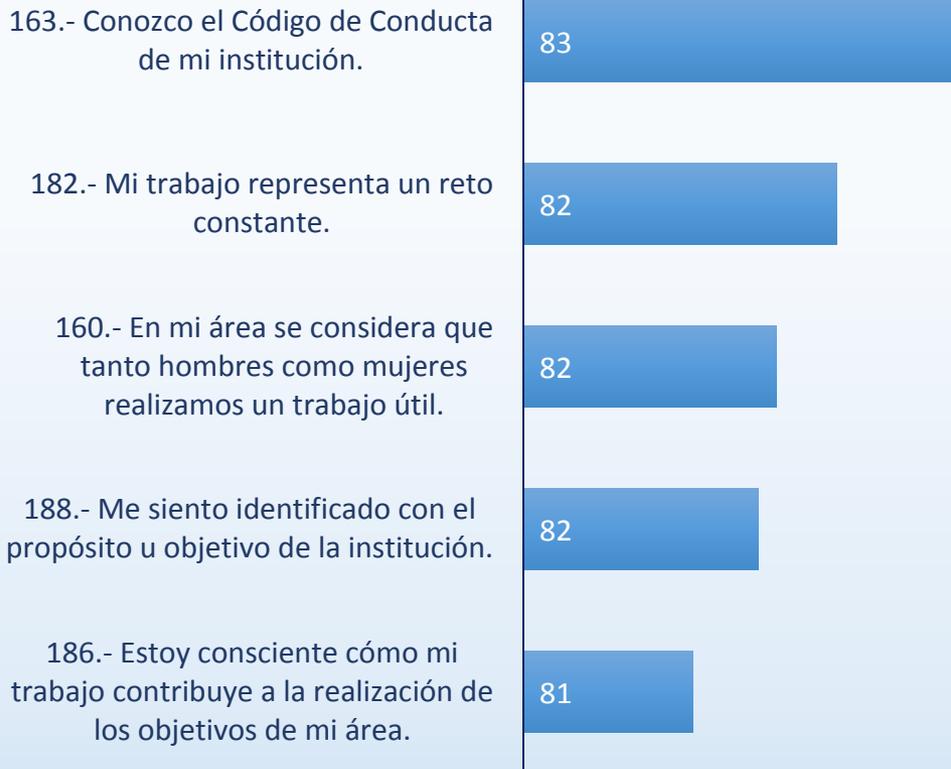


La gráfica representa la evaluación de los 22 factores.

COMPARACIÓN DE REACTIVOS



5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS



Reactivos que son fortalezas en el Instituto

5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS



Reactivos que son debilidades en el Instituto

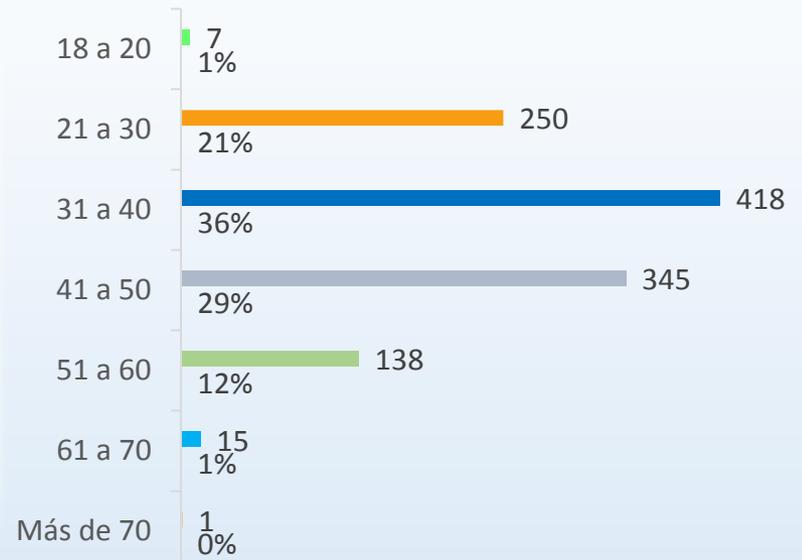


ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICOS

GÉNERO

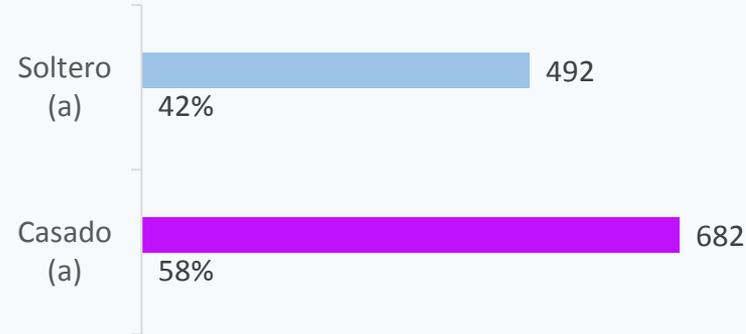


EDAD

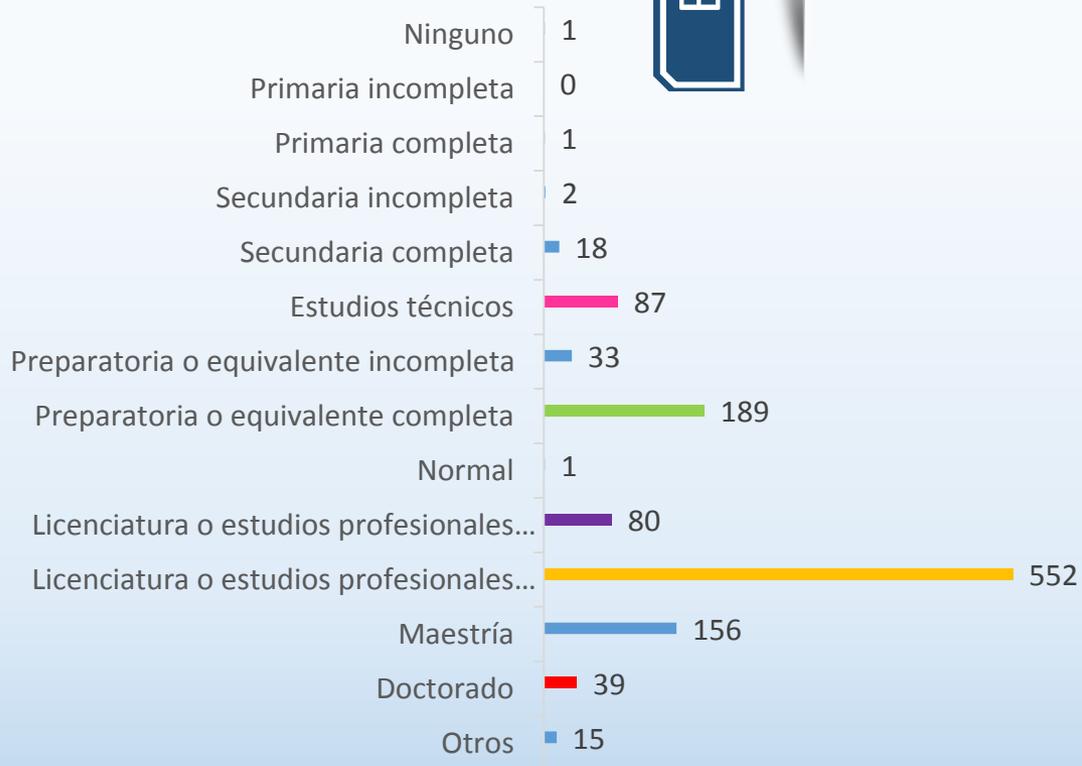




ESTADO CIVIL

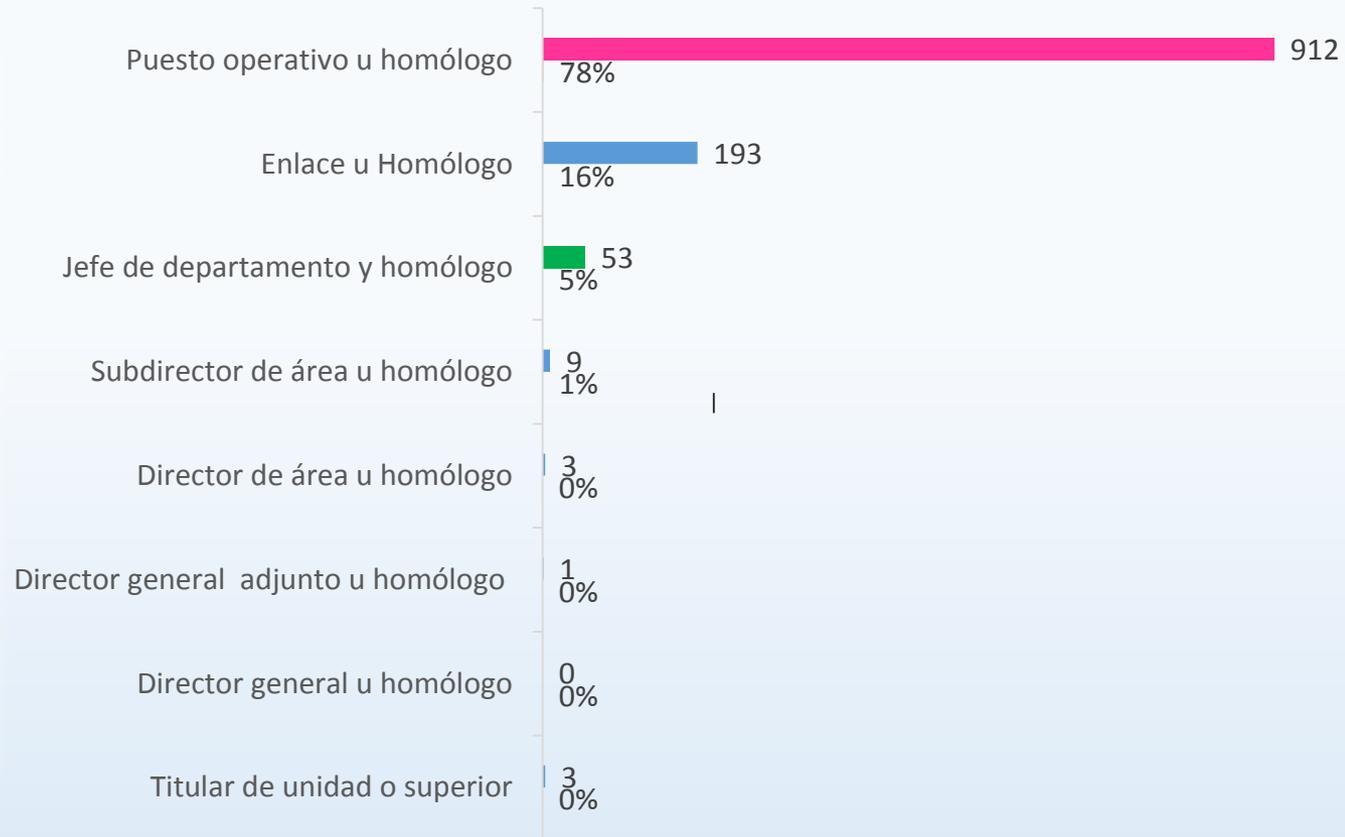


NIVEL DE ESTUDIOS

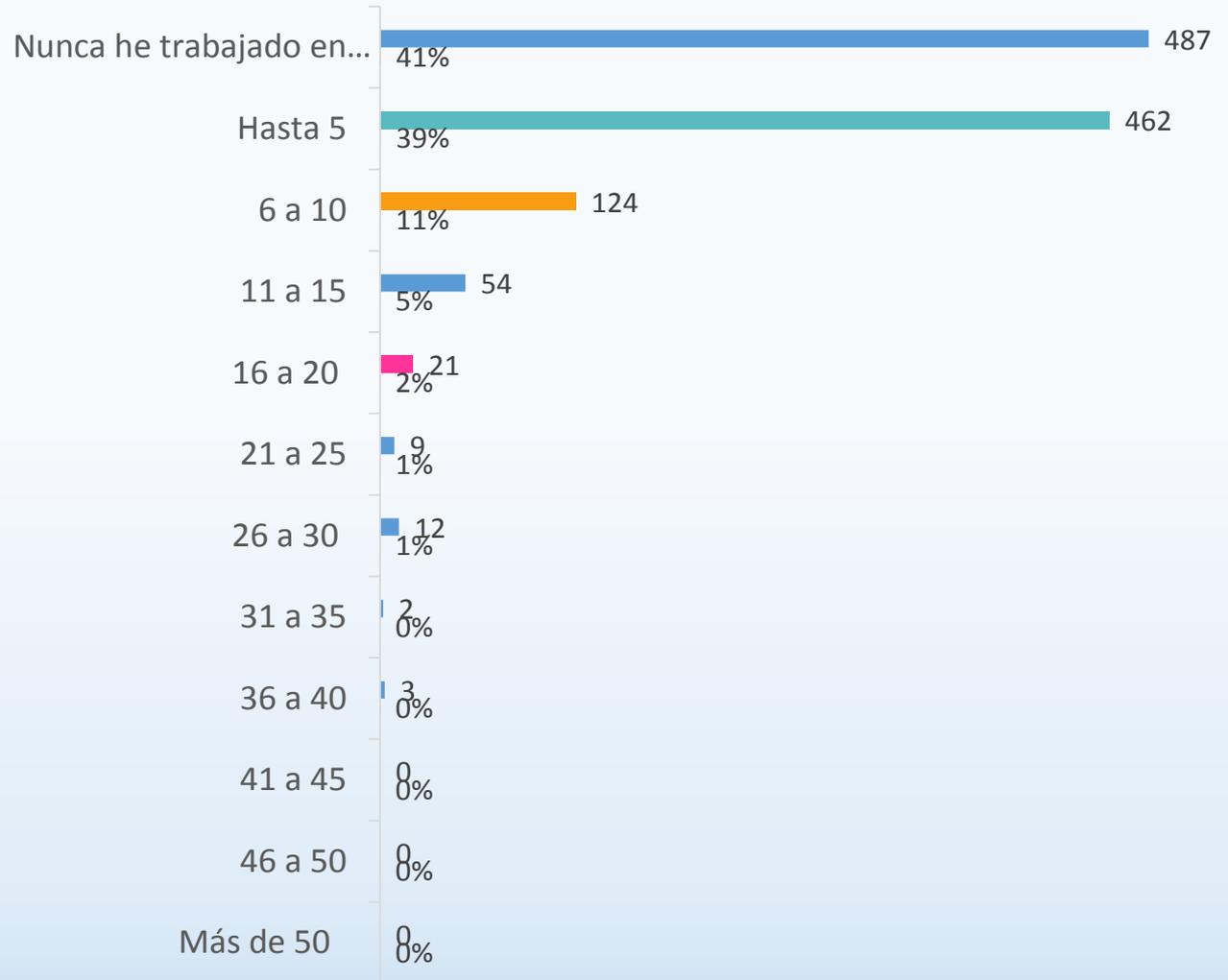




PUESTO QUE DESEMPEÑA

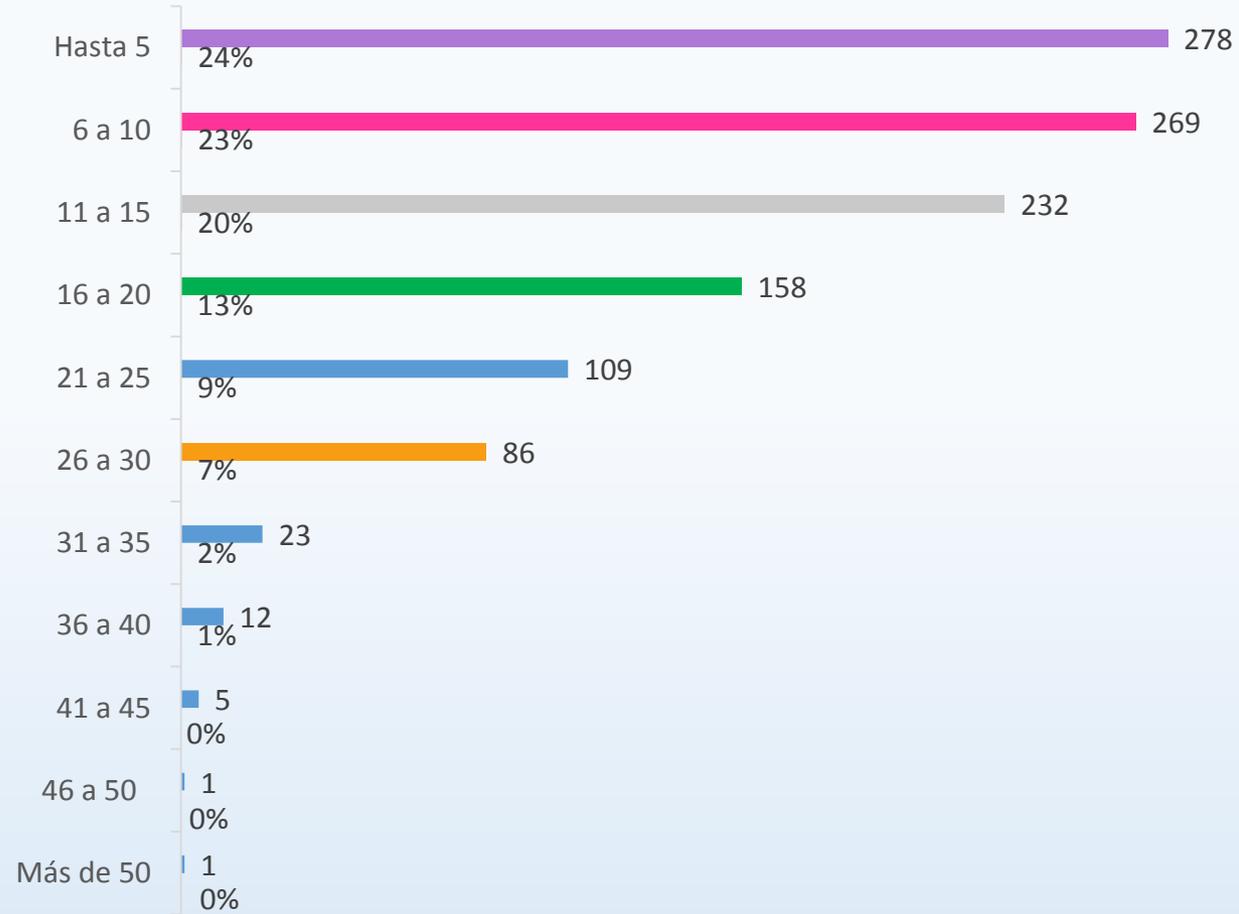


AÑOS TRABAJADOS EN SECTOR PRIVADO



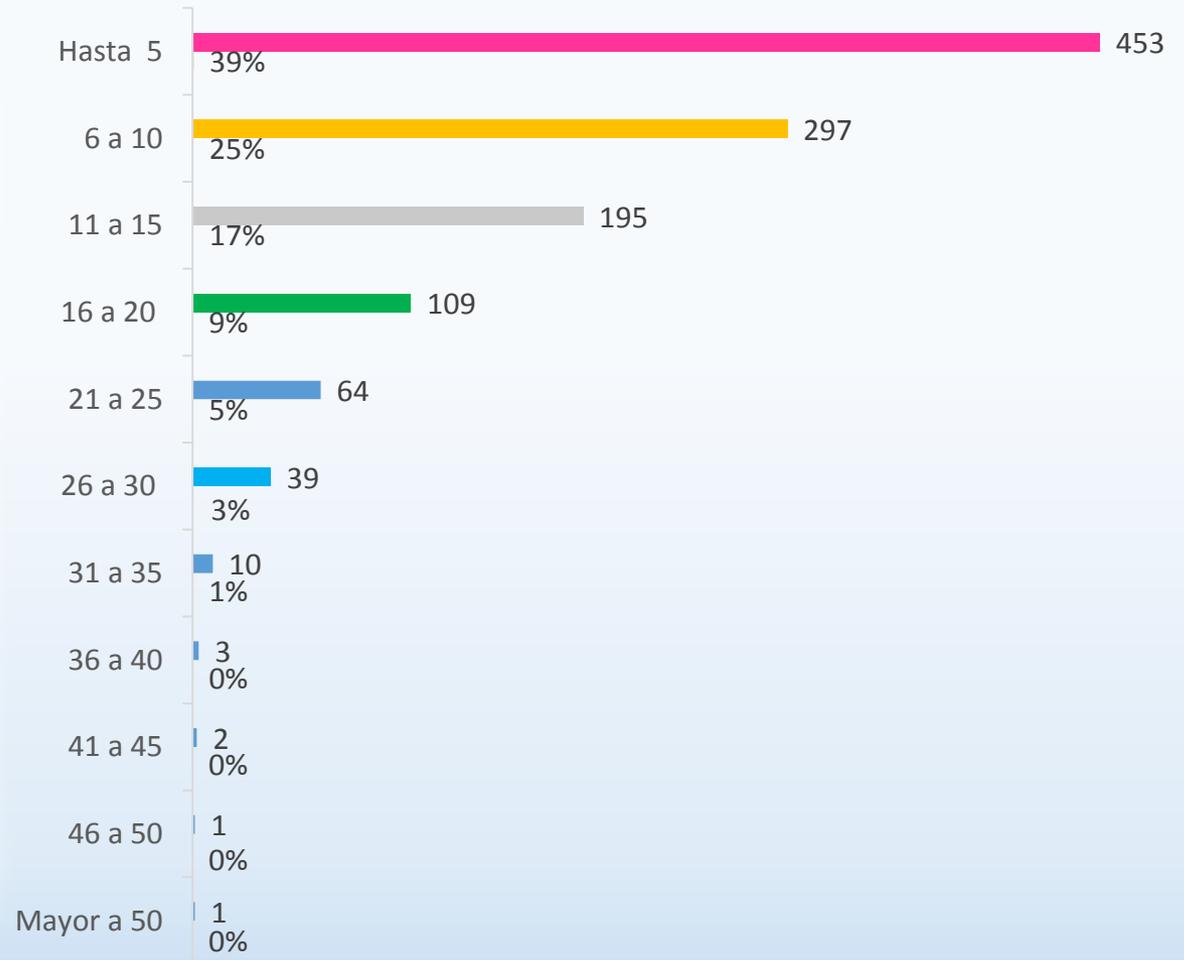


AÑOS TRABAJADOS EN SECTOR PÚBLICO





AÑOS LABORADOS EN EL PUESTO ACTUAL



ANÁLISIS CUANTITATIVO

RESULTADOS POR DIRECCIÓN



ANÁLISIS CUALITATIVO

SUGERENCIAS, QUEJAS Y FELICITACIONES



El total de las opiniones obtenidas suman 112, clasificadas de la siguiente manera sugerencias, quejas, felicitaciones y otros.



ANÁLISIS CUALITATIVO

SUGERENCIAS

F39: Adaptable al Ciudadano

F41: Eficiente

F50: Profesional

F50: Liderazgo Integral

El promedio de los comentarios sugiere; mejorar la comunicación entre Jefes y subordinados, la importancia radica principalmente en que sean consideradas cada una de sus opiniones con la finalidad de integrar al servidor público en la toma de decisiones y a su vez mejorar los procesos en su trabajo internamente, igualmente los servidores públicos están conscientes del uso responsable de los recursos, sin embargo, detectan la falta de los mismos para realizar de manera eficiente su trabajo, asimismo refieren estar comprometidos con realizar sus actividades de conformidad a las necesidades del Instituto, no obstante, demandan se potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones, por lo que solicitan se difunda la información referente a plazas vacantes.



ANÁLISIS CUALITATIVO

QUEJAS

F50: Liderazgo Integral
F60: Rendición de Cuentas

Las quejas van enfocadas a reforzar la comunicación entre jefes y subordinados, básicamente se deben aplicar conductas y valores de la cultura organizacional de manera cotidiana dentro de cada una de las áreas.

FELICITACIONES

F40: Colaborativa

Las felicitaciones refieren que los trabajadores se encuentran contentos con su equipo de trabajo ya que el desarrollo del mismo se realiza de manera eficiente lo que contribuye al logro de metas.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017.

Objetivo	Objetivo a lograr	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor que contribuye a las acciones	Tipo de acción	Personal a quien va dirigido	Impacto de la acción
1	Mostrar la importancia del INER al participar en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	Difusión de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016.	Abril 7 al 5 Mayo 2017	Publicación de resultados en la página oficial y áreas de información del Instituto.	F22 Transparencia F19 Rendición de cuentas	Estratégica	Todo el personal	Alto
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los mandos Medios y Superiores, Jefes de Servicio, Supervisores y Coordinadores.	curso: Dirección y Liderazgo en Organizaciones de Salud	26 al 30 de junio 2017	1 curso	F18 Liderazgo	Estratégica	Titulares de las áreas, jefes de servicio, supervisores y coordinadores.	Alto

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017.

Objetivo	Objetivo a lograr	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor que contribuye a las acciones	Tipo de acción	Personal a quien va dirigida la acción	Impacto de la acción
3	Retribuir de forma equitativa a cada uno de los trabajadores.	Incrementar la promoción del personal con base a su competencia, responsabilidad y experiencia.	Permanente	Continuar con la publicación de plazas vacantes y difundir los programas de profesionalización.	F39 Adaptable al ciudadano F47 Motivada F50 Profesional F55 Equidad de genero	Estratégica	Todo el personal	Alto



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017.



Objetivo	Objetivo a lograr	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor que contribuye a las acciones	Tipo de acción	Personal a quien va dirigida la acción	Impacto de la acción
4	Capacitación en paquetería de office para que los trabajadores realicen sus actividades de forma eficiente .	Cursos de Word: Básico, intermedio y avanzado.	16 al 19 de junio, 04 al 07 de Julio y del 26 al 29 de septiembre del 2017	Se impartirán 3 cursos.	F41 Eficiente	Operativa	Administrativos, Médicos, enfermeras y personal de apoyo técnico.	Medio
		Cursos de Excel: Básico, intermedio y avanzado.	30 de mayo al 02 de junio, 27 al 30 de junio y del 01 al 04 de agosto del 2017	Se impartirán 3 cursos.				

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017.**

Objetivo	Objetivo a lograr	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor que contribuye a las acciones	Tipo de acción	Personal a quien va dirigida la acción	Impacto de la acción
5	Reforzar que el actuar de las y los servidores públicos se realice con apego al contenido del Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER	Curso: Soy Servidor Público	15 al 19 de mayo, 10 y 17 de junio, 12 al 16 de junio, 4 al 7 de julio (2 eventos), 01 al 04 agosto, del 05 al 08 de septiembre, 19 al 22 de septiembre, 24 al 27 de octubre, 8 al 11 de noviembre 2017	9 cursos durante el año 2017	F52 Liderazgo			
6	Incrementar la motivación y el compromiso del personal con su trabajo, para fortalecer el trabajo en equipo y así lograr las metas Institucionales.	Curso: Trabajo en Equipo basado en valores Institucionales	25 al 28 de abril, 11 al 14 de julio y de 19 al 22 septiembre 2017.	Se llevaran acabo 3 cursos.	F49 Integra	Estratégica	Todo el personal	Alto

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017.

Objetivo	Objetivo a lograr	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor que contribuye a las acciones	Tipo de acción	Personal a quien va dirigida la acción	Impacto de la acción
7	Fortalecer la difusión de la información del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y el Protocolo de Atención de Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad, y el Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER.	Campaña difusión consistente en : 1.- Entrega de folletos. 2.- Publicación en la página web institucional. 3.- Publicación de Carteles. 4.- Enviar la información por correo masivo institucional.	Abril-Diciembre 2017	Campaña informativa contra el acoso sexual y laboral durante abril a diciembre	F49 Integra	Estratégica	Todo el personal	Alto
8	Prevenir los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral en el Instituto.	Pláticas de Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual y/o laboral	23 y 24 de marzo, 28 y 29 de septiembre 2017	2 platicas durante el año.		Estratégica	Todo el personal	Alto