

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional



Resultados 2017

*No intentes ser tu el mejor de tu equipo,
Intenta que tu equipo sea el mejor.*

Allen Iverson

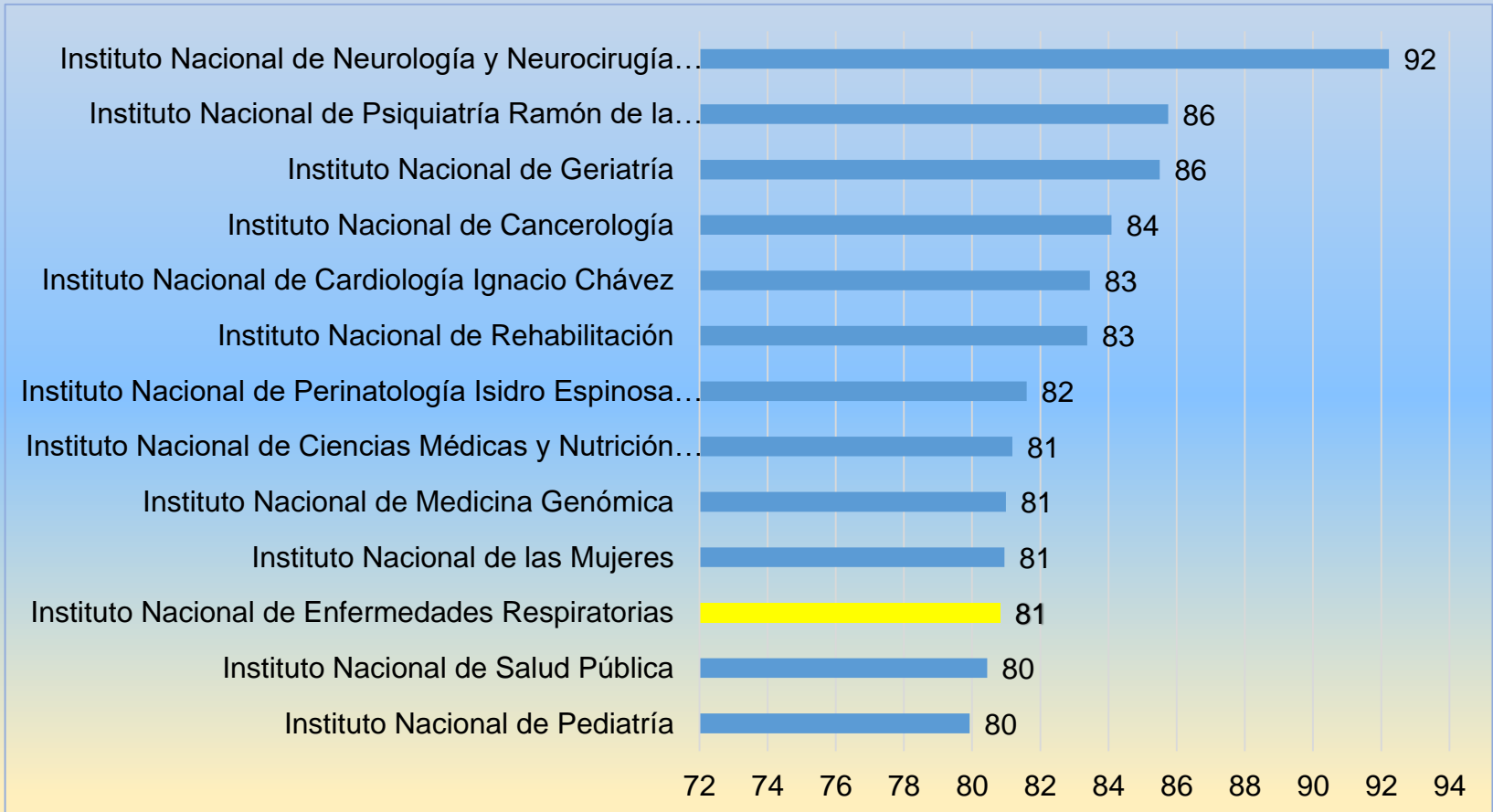


PRESENTACIÓN

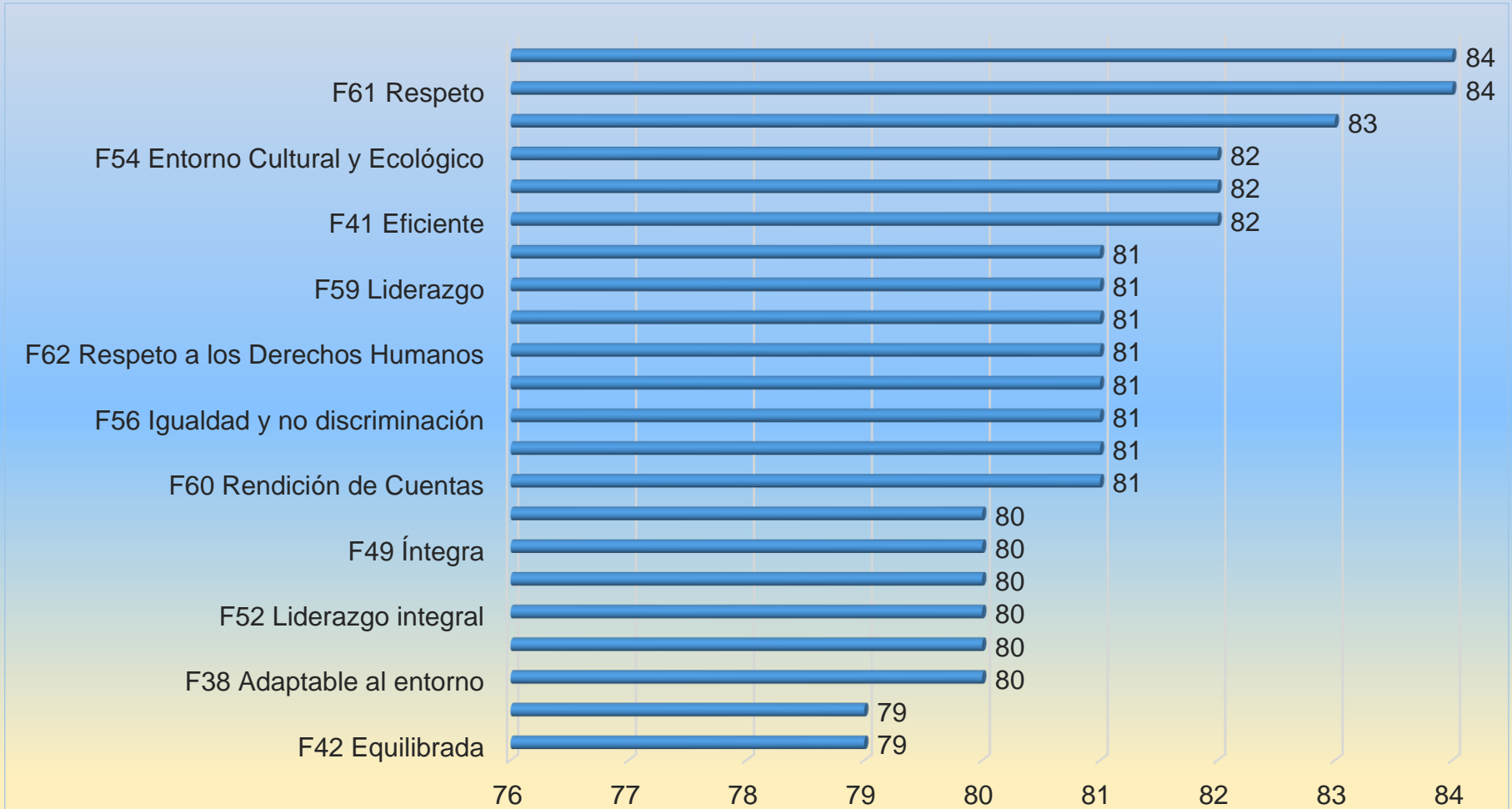
- ✓ La Administración Pública Federal implementó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional como herramienta para evaluar el entorno a través de conductas, valores, y escenarios laborales de las y los servidores públicos del INER; ya que, este instrumento sigue siendo una forma de visualizar estrategias, identificar áreas de oportunidad y estar en posibilidad de mejorar el clima laboral, el cual, va de la mano con el Programa de Gobierno Cercano y Moderno (PGCM), orientado a contribuir en el desempeño y calidad de los servicios públicos hacia la sociedad.
- ✓ El objetivo de esta Encuesta es conocer la forma en que 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 realizaron las *“Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018”*.

RESULTADOS DEL INER

Comparativo con otros Institutos

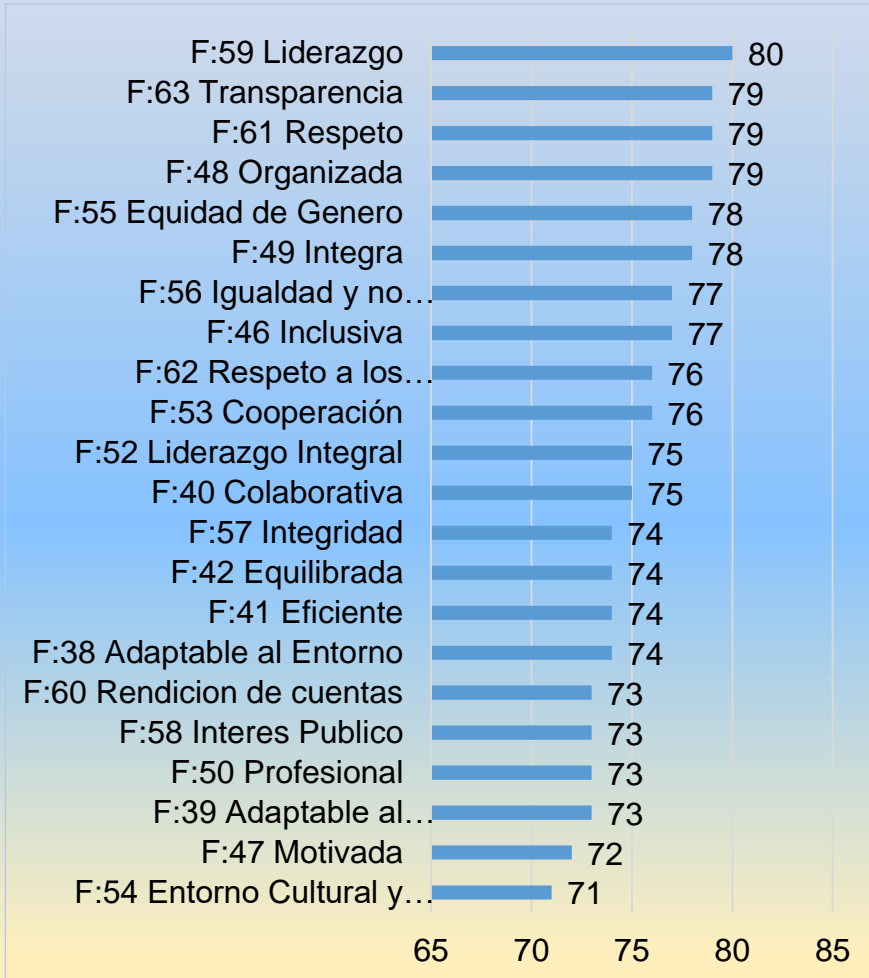


CALIFICACIÓN POR FACTOR

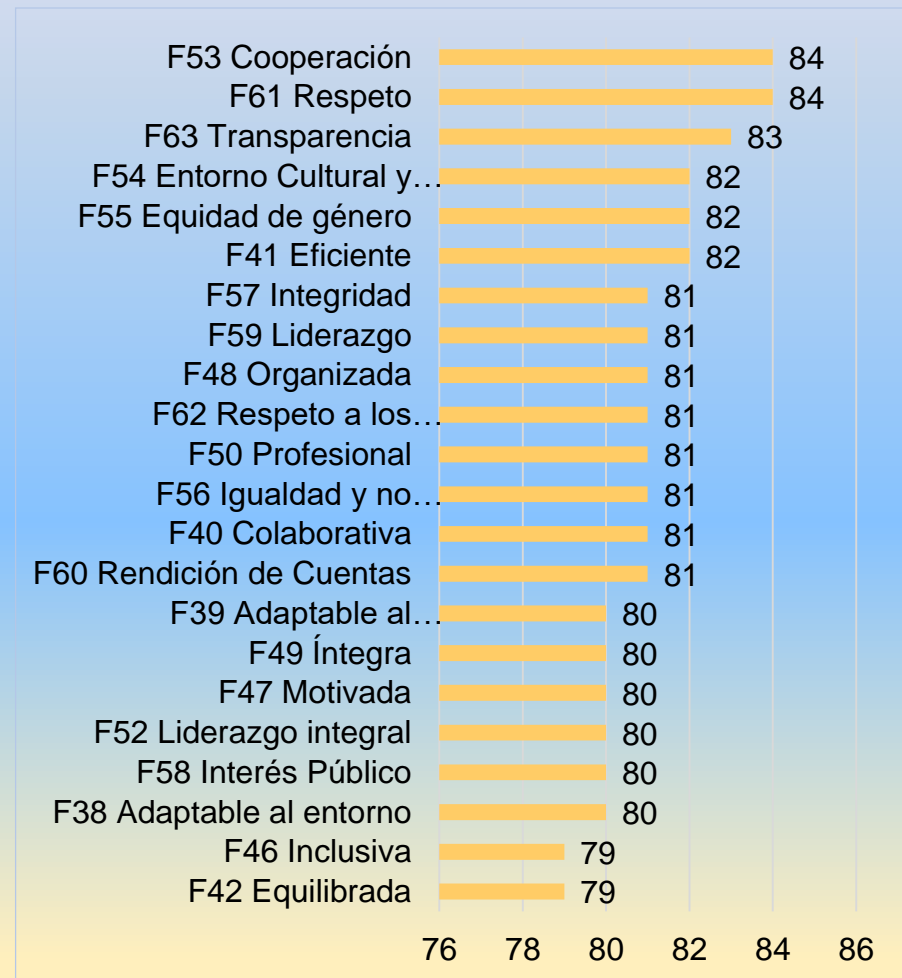


COMPARATIVO DE FACTORES

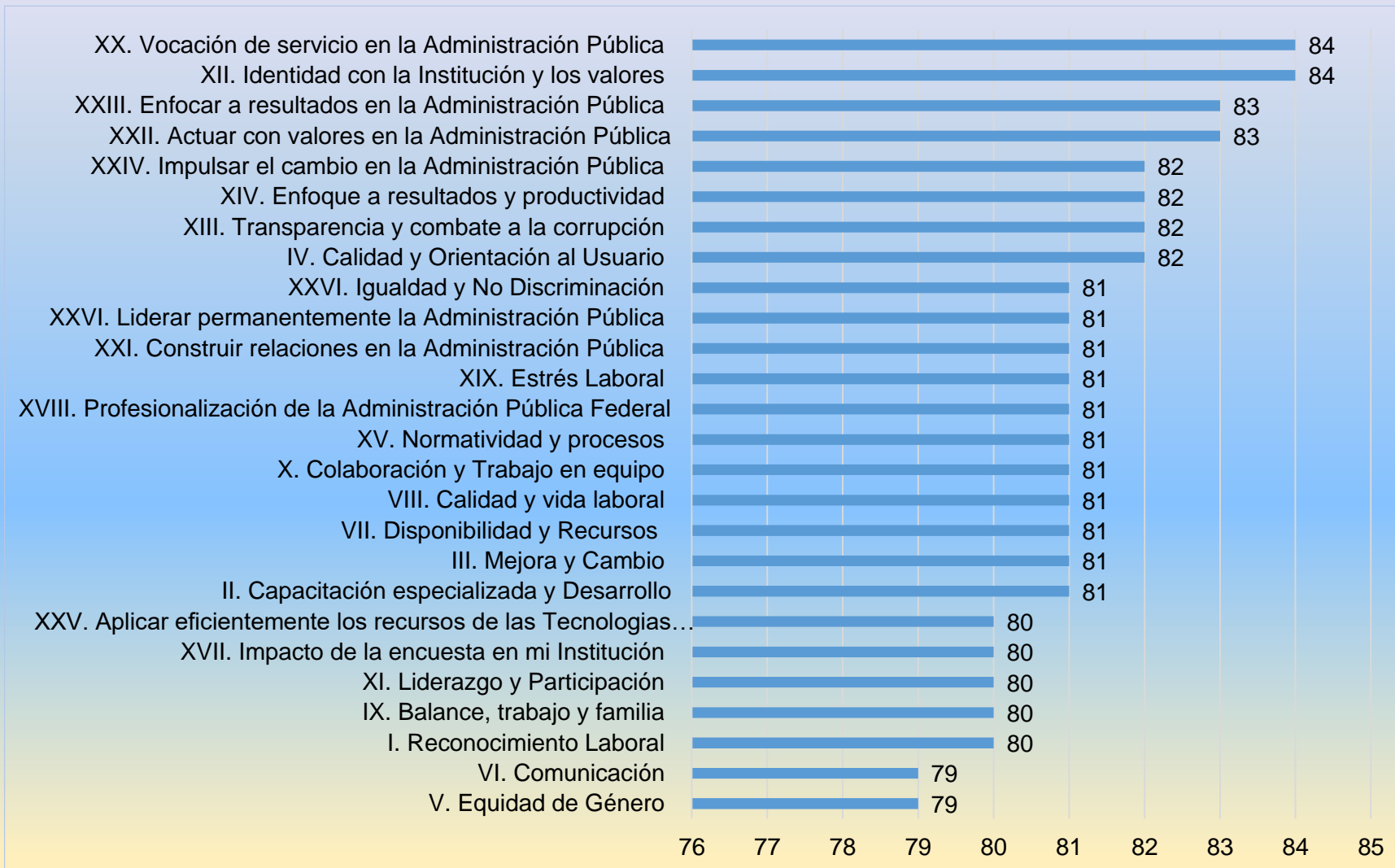
2016



2017

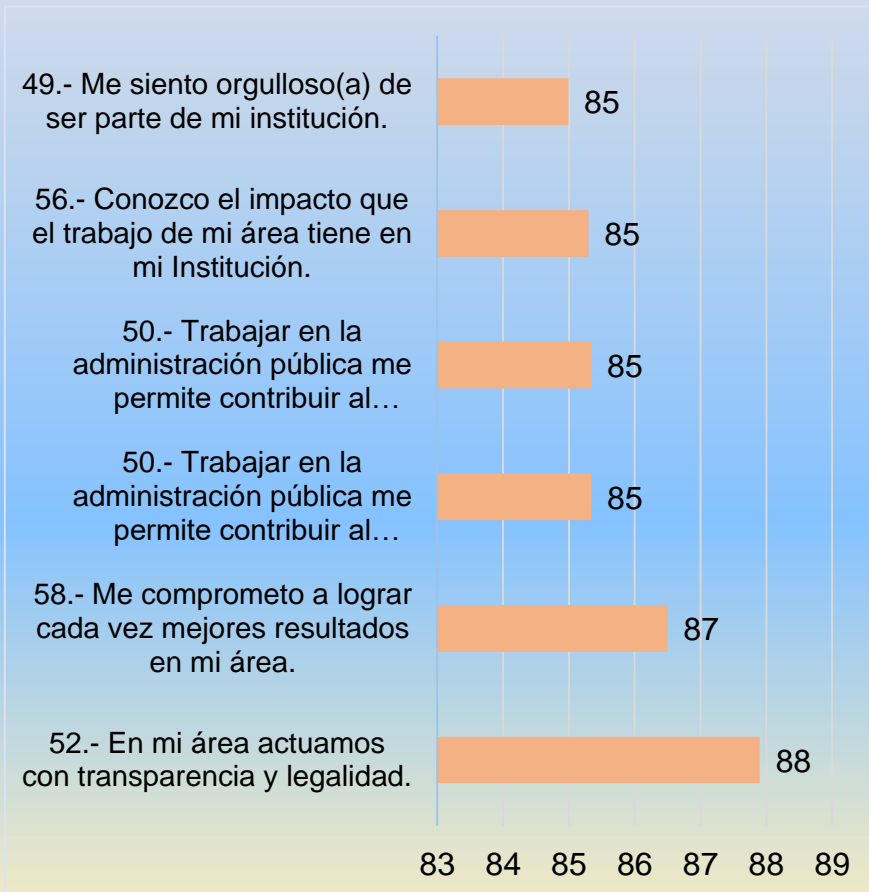


CALIFICACIÓN DE REACTIVOS



COMPARATIVO DE REACTIVOS

Reactivos mejor calificados



Fortalezas en el Instituto

Reactivos menos calificados



Debilidades en el Instituto

ANÁLISIS CUANTITATIVO

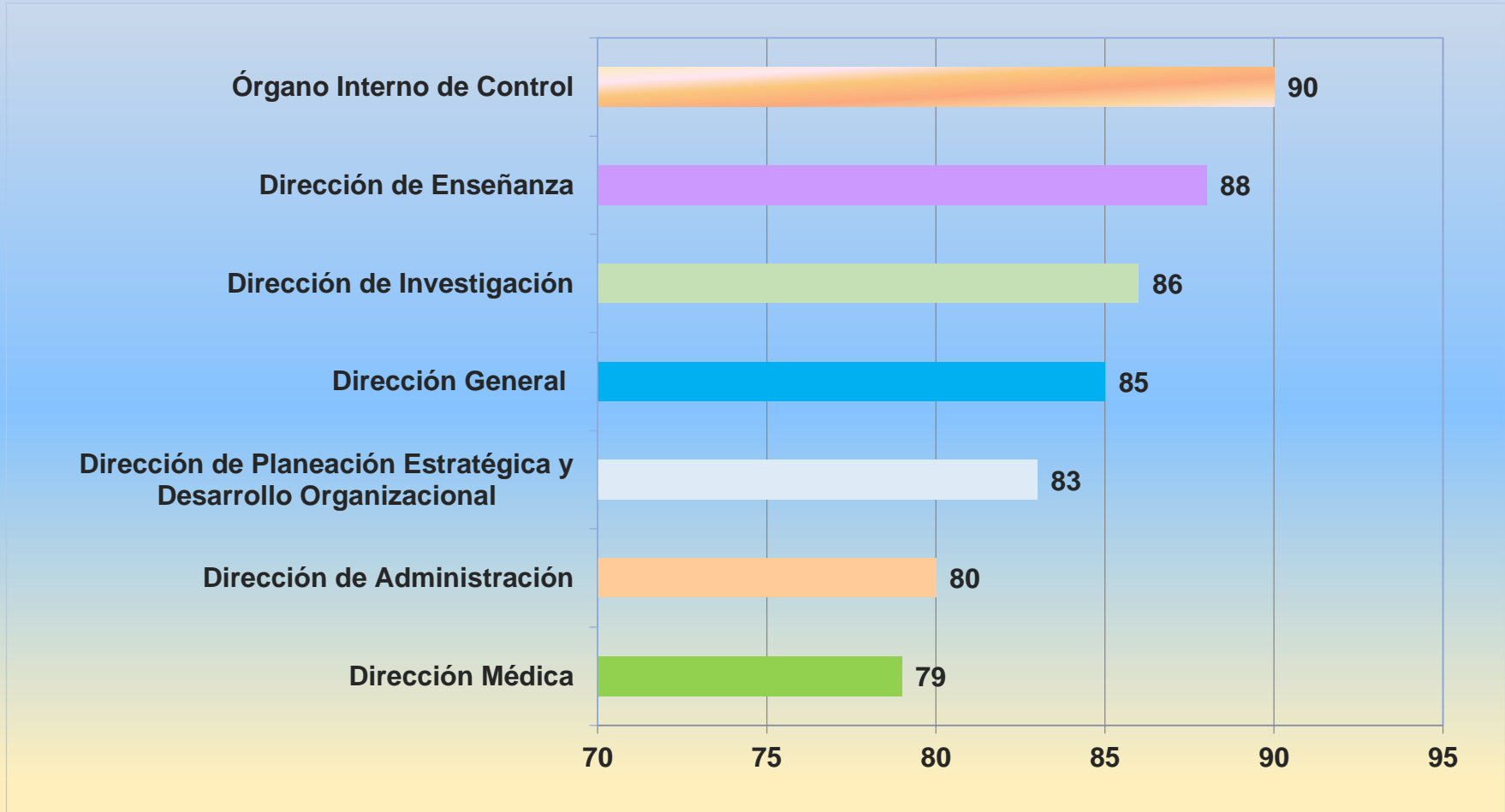
La confiabilidad de la Encuesta se basa en la participación de las personas servidoras públicas de este Instituto, que conforma la suma de los resultados globales de cada uno de los factores y reactivos; así mismo, refleja el parámetro para conocer el sentir del personal en el INER en su empleo, cargo,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

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

Los resultados sirven de base para identificar necesidades del personal, de la Institución, así como, el ambiente que se torna en el mismo.

RESULTADOS GLOBALES

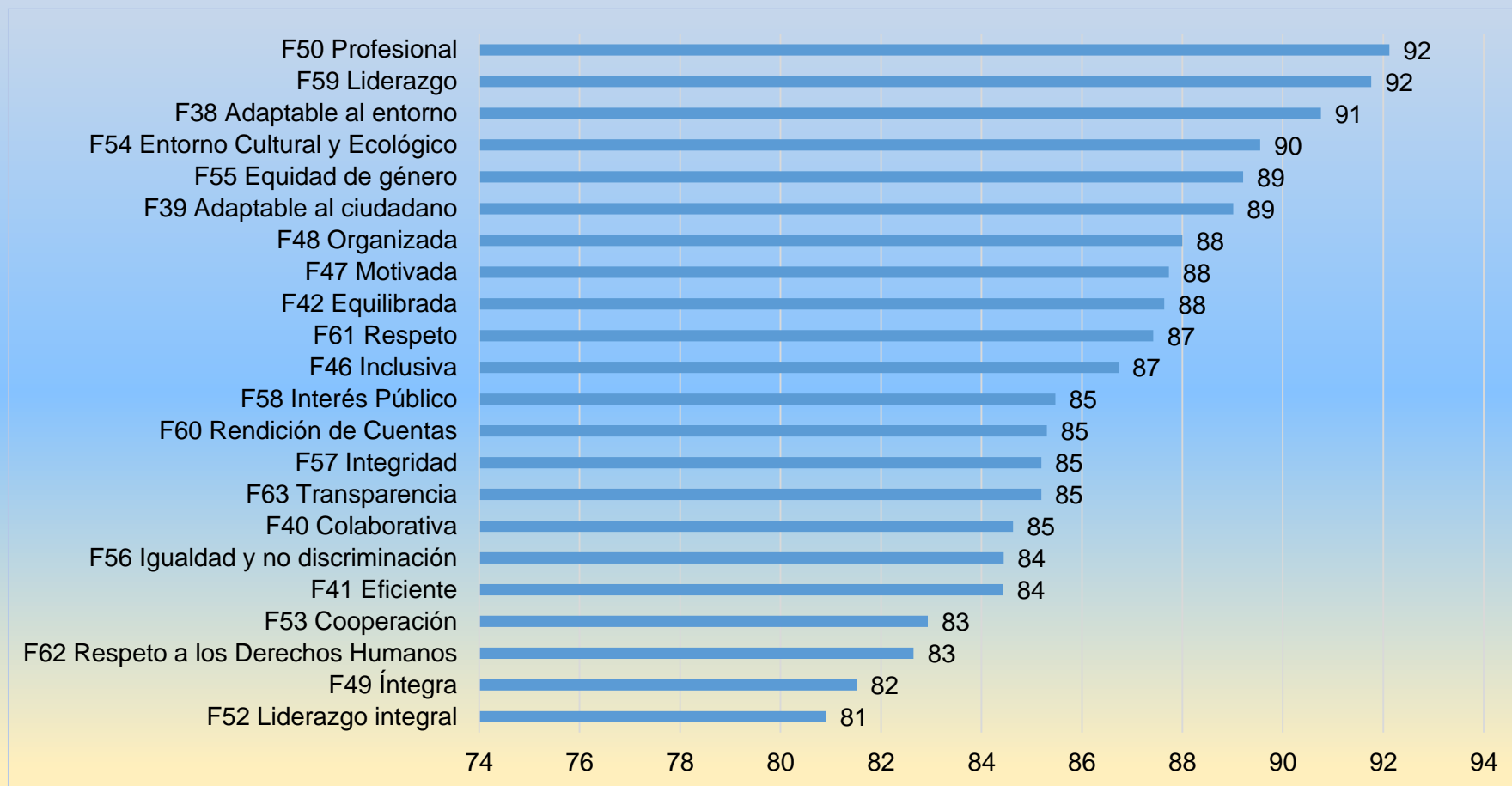
Análisis Cuantitativo



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

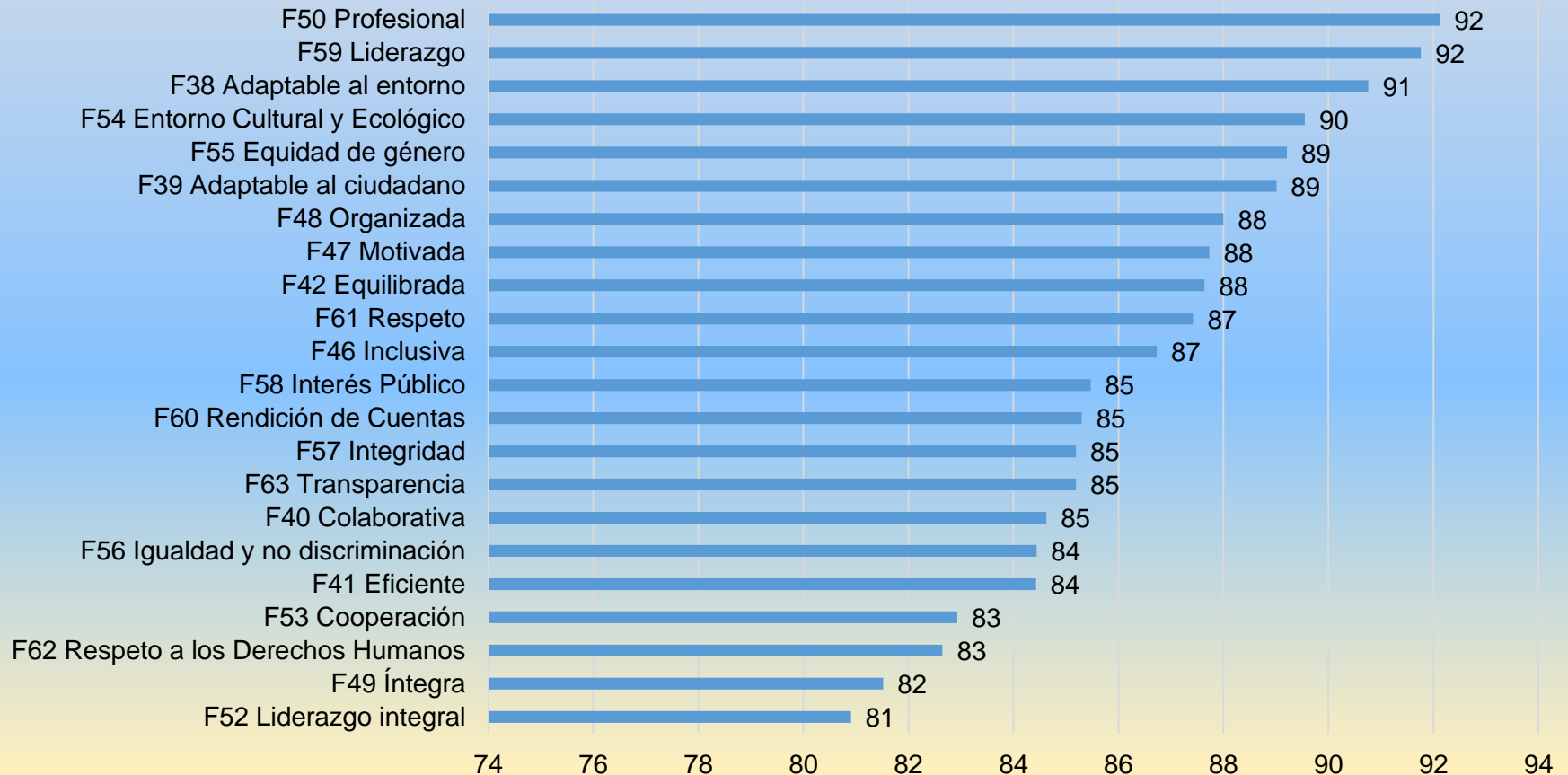
DIRECCIÓN GENERAL

Análisis Cuantitativo



DIRECCIÓN GENERAL

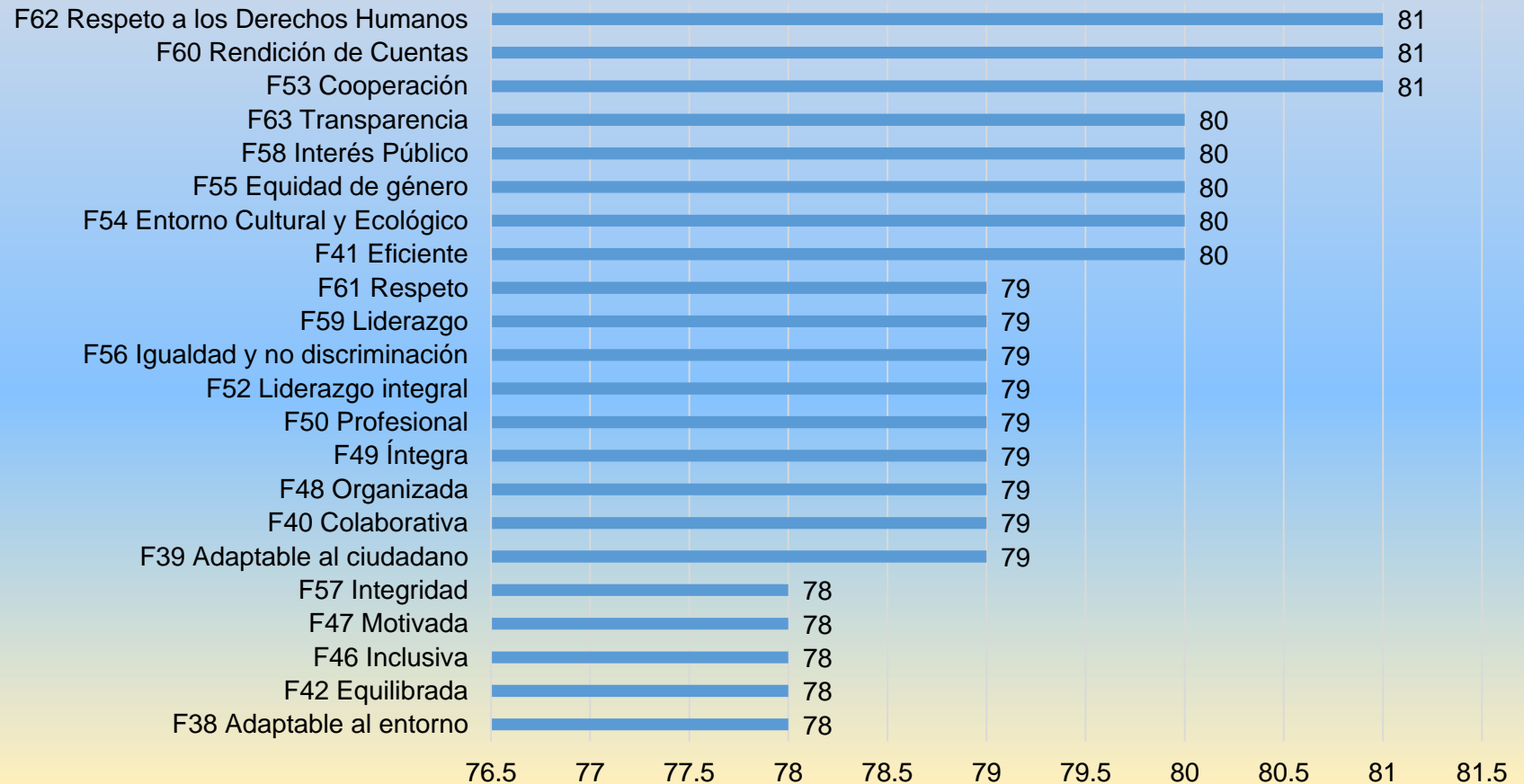
Análisis Cuantitativo



DIRECCIÓN MÉDICA

Análisis Cuantitativo

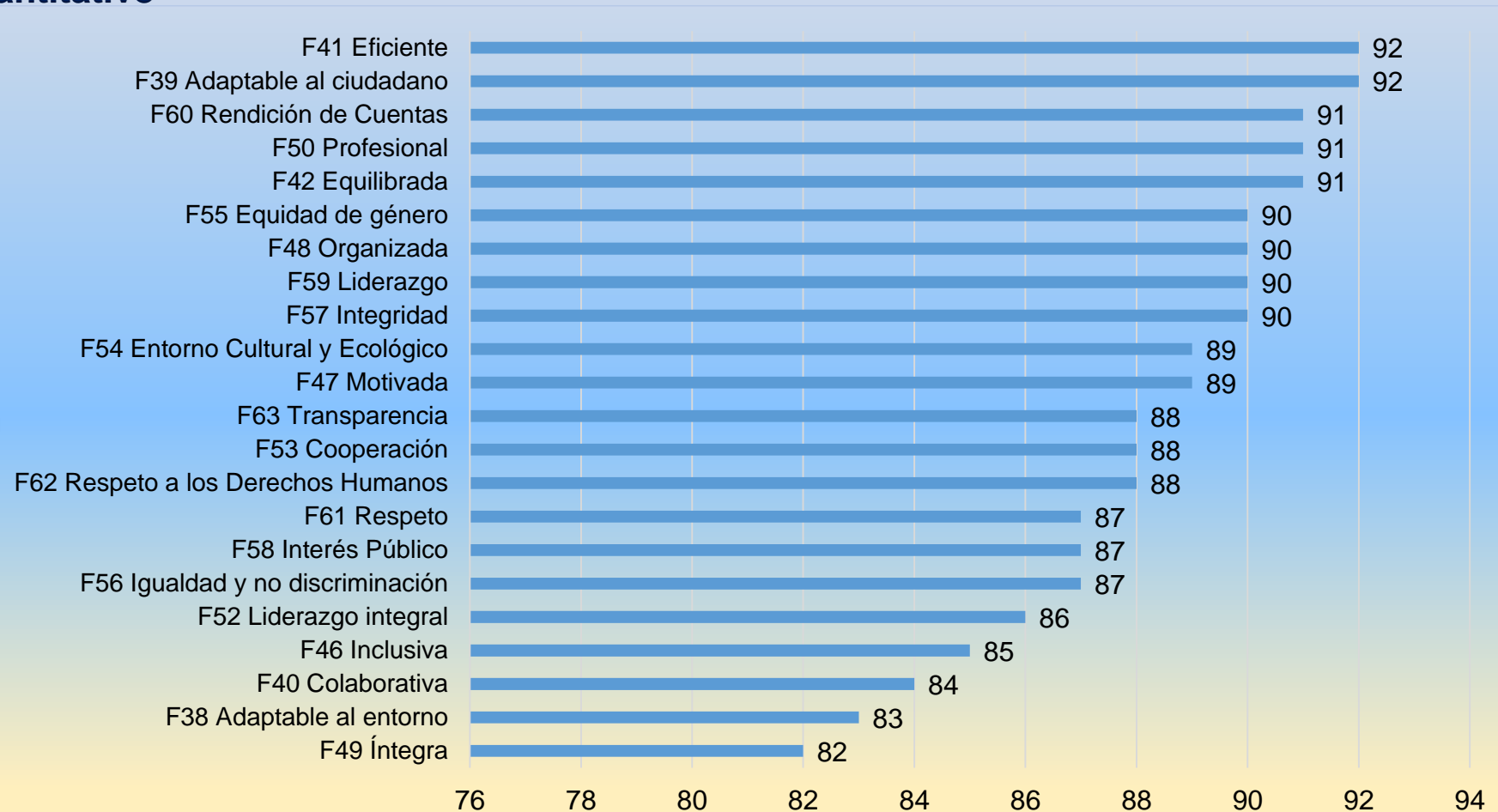
Resultados por Factores



DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA

Análisis Cuantitativo

Resultados por Factores

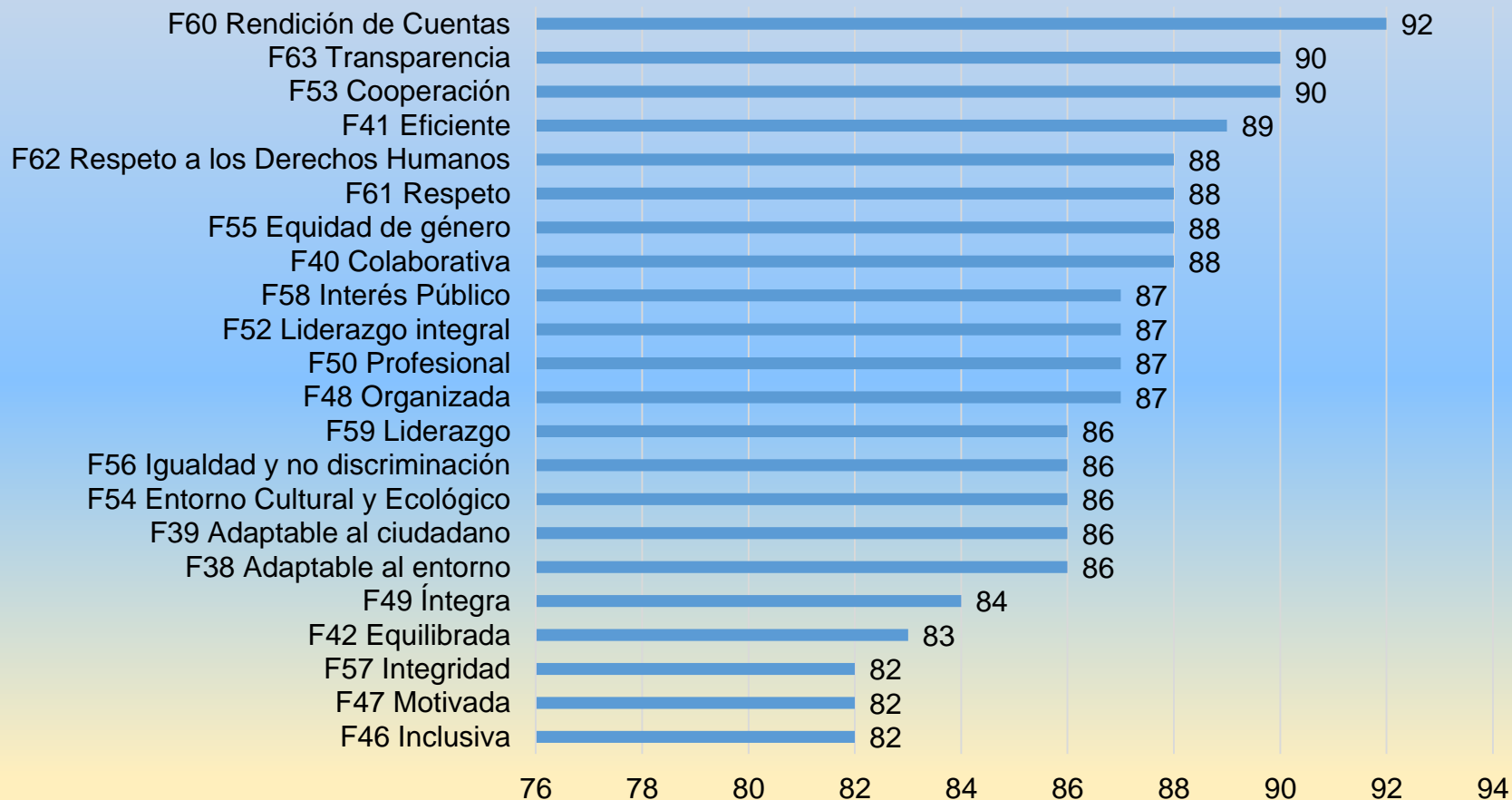


Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Análisis Cuantitativo

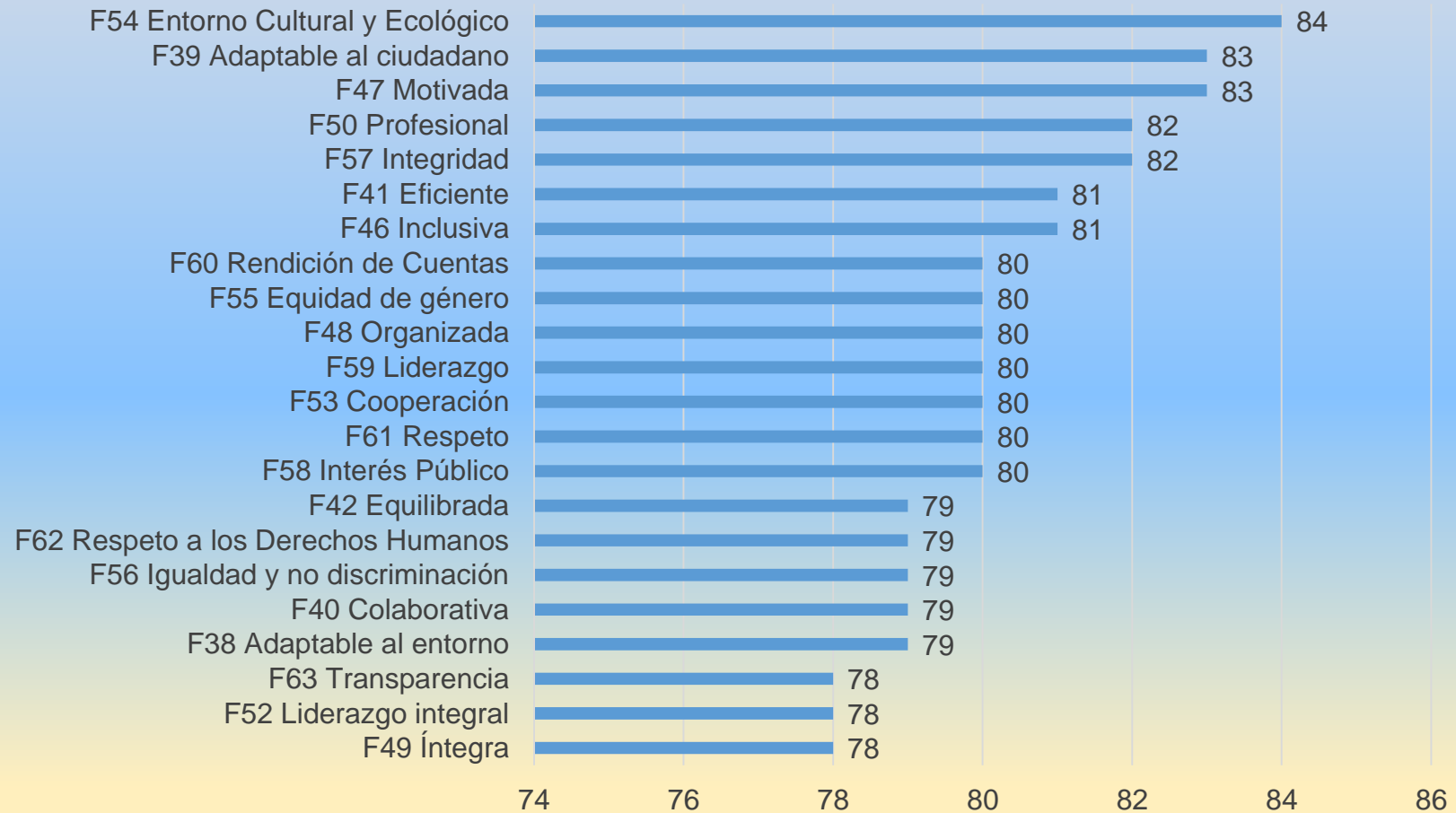
Resultados por Factores



DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

Análisis Cuantitativo

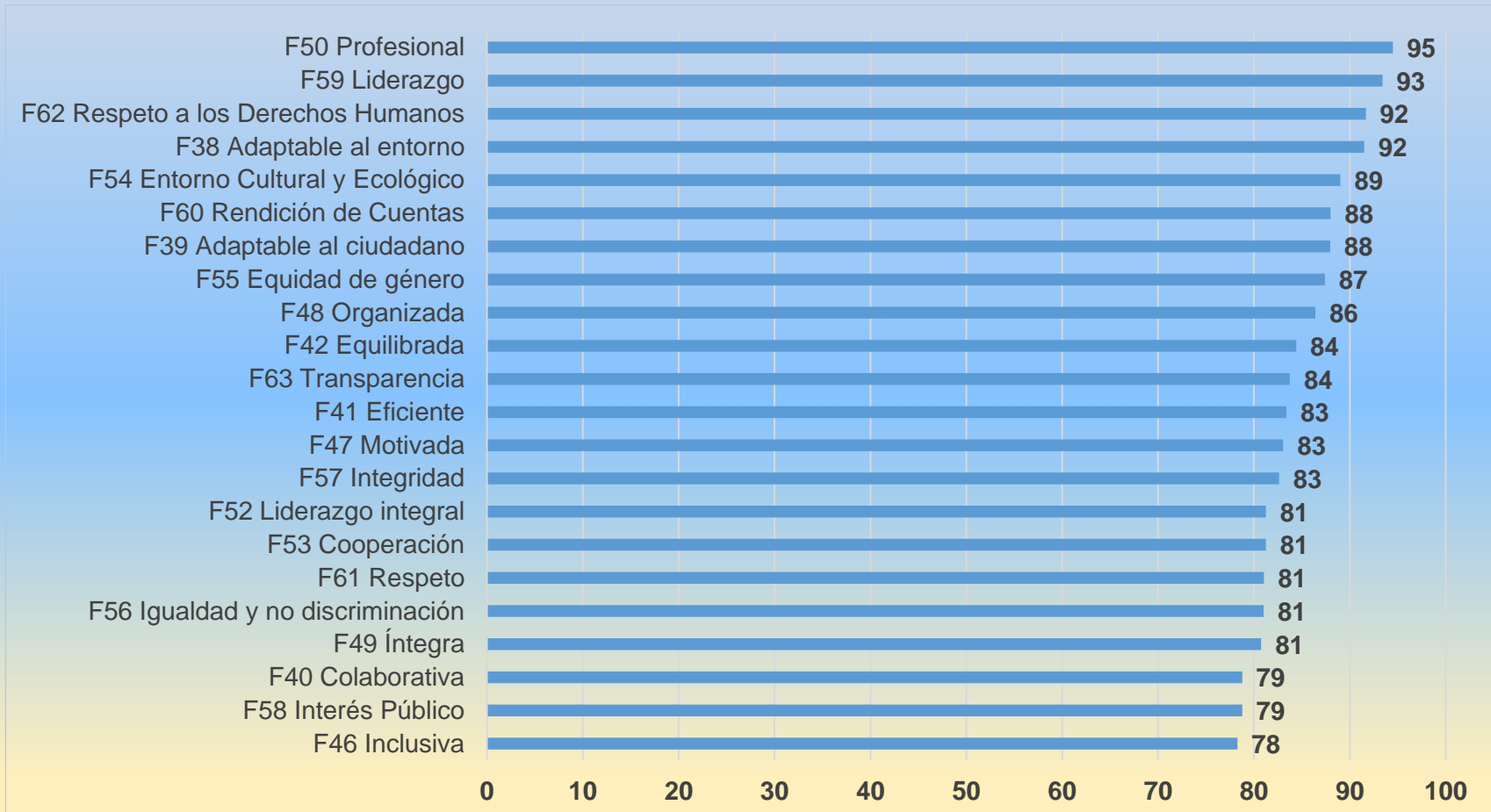
Resultados por Factores



DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Análisis Cuantitativo

Resultados por Factores

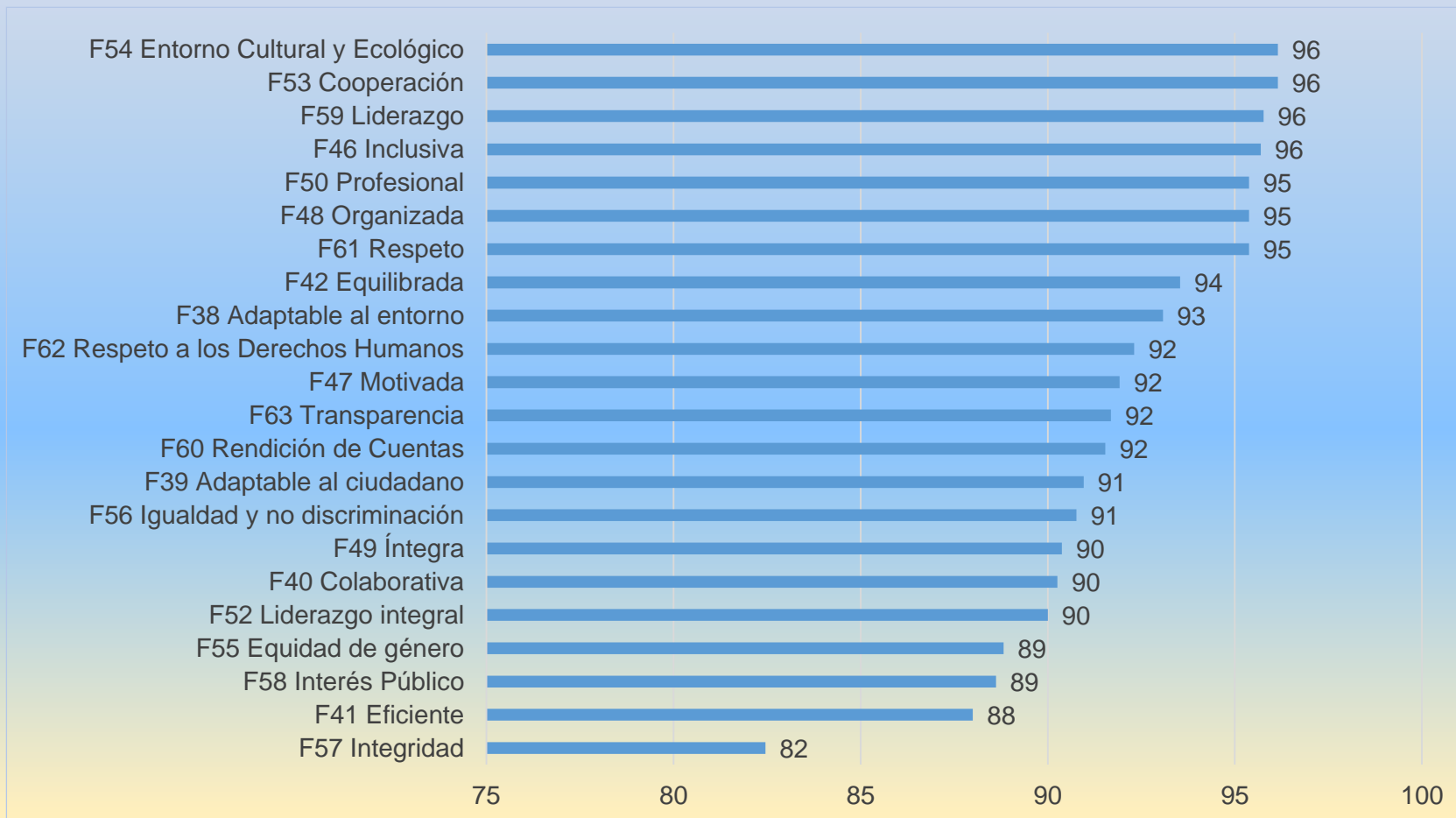


Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

Análisis Cuantitativo

Resultados por Factores



ANÁLISIS CUALITATIVO

Se recibieron 87 comentarios, donde se expresaron sugerencias, quejas y felicitaciones del personal del INER, los cuáles, serán considerados como parte de los compromisos de 2018.

Con relación a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, las y los participantes hicieron hincapié, en que este instrumento es de utilidad para conocer el Clima Laboral, sin embargo, sugieren que la Encuesta sea menos larga.

Así mismo, el personal manifestó agradecimiento y felicitación al Instituto por la existencia de la referida Encuesta.

Sugieren se dé seguimiento a los comentarios vertidos para que haya un mejor clima laboral.

SUGERENCIAS

Análisis Cuantitativo

De los comentarios emitidos por las personas servidoras públicas de este Instituto, en promedio se sugiere lo siguiente:

- ✓ Mejorar la Comunicación de Supervisoras/es y/o Jefas/es con sus colaboradoras y colaboradores.
- ✓ Identificar quienes aportan ideas acordes al quehacer laboral, para mejorar los procesos en su cargo, comisión o función.
- ✓ Que el cargo, comisión o función desempeñada por el personal del Instituto sea acorde a su escolaridad y experiencia laboral.
- ✓ Capacitar al personal en el Contenido del Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER, principalmente en: Valores Éticos e Institucionales, Discriminación, Hostigamiento sexual y Acoso sexual, entre otros.
- ✓ Verificar los lugares donde faltan salidas de emergencia en caso de siniestro.

Todo ello, deriva del compromiso y adaptación al entorno de las y los servidores públicos para introducir cambios, realizar acciones de mejora continua y agregar valor a los procesos de la Institución, e innovar. Así mismo, hacer uso transparente y responsable de los recursos para realizar el trabajo.

Análisis Cuantitativo

Con relación a los resultados de la Encuesta, se requiere atender lo siguiente:

- ✓ Permanencia de las/los Jefas/es en su área.
- ✓ Solicitar y otorgar en tiempo y forma el material en las áreas de atención para las y los pacientes como es: medicamentos, cubre bocas, entre otros.
- ✓ Actualizar y/o dar mantenimiento a los equipos de cómputo para el cumplimiento de las funciones.
- ✓ Continuar con cursos de Liderazgo para Jefas/es de Departamento, Supervisoras/es y/o Coordinadoras/es.

Igualmente las y los servidores públicos están conscientes del uso responsable de los recursos, sin embargo, detectan la falta de los mismos para realizar de manera más eficiente su función.

Análisis Cuantitativo

Las personas servidoras públicas reconocen y felicitan al INER por:

- ✓ El apoyo que se les brinda en su desarrollo profesional para fortalecer habilidades y destrezas.
- ✓ Agradecen laborar en esta gran Institución Nacional de Salud.
- ✓ Al personal le agrada dar una atención con calidad.
- ✓ Se felicita a las/los Jefas/es que reconocen el desempeño de sus colaboradoras y colaboradores.
- ✓ Se reconoce el Liderazgo y apoyo que las y los Jefas/es dan a su personal.
- ✓ Se felicita a quienes están comprometidas/os con su cargo, comisión o función, trabajo en equipo y se les agradece su cooperación para cumplir las metas institucionales.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)



COMPROMISOS 2018

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

Núm. de 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)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
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 2017	Estratégica	Todo el personal	15/04/2018	30/05/2018	Publicación de resultados en la Página Web Institucional y áreas del Instituto	38 - Adaptable al entorno	63 - Transparencia	
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los Mandos medios y Superiores, Jefas/es de Servicio, Supervisoras/es y Coordinadores/as.	Curso: Liderazgo	Estratégica	Mandos medios y Superiores, Jefas/es de Servicio, Supervisoras/es y Coordinadores/as. principalmente para Dirección Médica, y Jefas/es de servicio y Supervisoras/es de Enfermería.	01/06/2018	05/10/2018	Se impartirán Cursos	259 - Liderazgo	52 - Liderazgo Integral	

**Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
Ismael Cosío Villegas**

Núm. de 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)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
3	Considerar la profesión del personal para que el cargo, comisión o función se acorde a sus conocimientos, escolaridad y experiencia.	Incrementar la promoción del personal de acuerdo a su competencia y responsabilidad.	Estratégica	Todo personal	01/01/2018	31/12/2018	Continuar con la publicación en los Centros de Información y Comunicación de plazas vacantes y Programas de profesionalización	38 - Adaptable al entorno	50 - Profesional	47 - Motivada
4	Incrementar la motivación y el compromiso del personal con su labor, para fortalecer el trabajo en equipo dirigido al logro de las metas Institucionales.	Curso: Trabajo en Equipo basado en valores Institucionales	Estratégica	Todo personal	02/05/2018	30/09/2018	Se impartirán 3 cursos.	40 - Colaborativa	59 - Liderazgo	49 - íntegra

**Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
Ismael Cosío Villegas**

Núm. de 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)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
5	Formalizar la réplica del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual para el personal del INER.	<p>Campaña difusión consistente en :</p> <p>1. Publicación de la Página Web Institucional.</p> <p>2. Publicación en la Página Web Institucional.</p> <p>3. Enviar la información por correo masivo Institucional.</p>	Estratégica	Todo personal	01/06/2018	31/12/2018	Pláticas para conocer el contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual de abril a diciembre.	49 - Íntegra	59 - Liderazgo	40 - Colaborativa
6	Continuar con la difusión del Protocolo de Atención de Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y el Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER.	<p>Campaña de difusión consistente en :</p> <p>1. Publicación en la Página Web Institucional.</p> <p>2. Publicación de Carteles en los Centros de Información y Comunicación.</p>	Estratégica	Todo personal	01/04/2018	31/12/2018	Campaña de difusión a través de Carteles en los Centros de Información y Comunicación del Protocolo y de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública de abril a diciembre.	49 - Íntegra	59 - Liderazgo	

**Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
Ismael Cosío Villegas**

Núm. de 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)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
7	Prevenir los casos de Hostigamiento sexual, Acoso Sexual y/o Laboral en el Instituto.	Pláticas de Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual.	Estratégica	Todo el personal	24/04/2018	28/09/2018	Se impartirán 3 platicas.	49 - Íntegra		
8	Promover la Comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales.	Curso de Comunicación Efectiva y Manejo de Conflictos.	Estratégica	Todo el personal	22/05/2018	10/11/2018	Se impartirán 3 platicas.	39 - Adaptable al Ciudadano	40 - Colaborativa	
9	Promover la Equidad de Género hacia el personal del INER con la finalidad de evitar la desigualdad y trato entre ambos sexos.	Plática de Sensibilización sobre la Equidad de Género.	Estratégica	Todo el personal	25/04/2018	10/11/2018	Se impartirán 2 platicas.	49 - Íntegra	55. Equidad de Género	

**Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
Ismael Cosío Villegas**

Núm. de 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)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
10	Dotar de mejores equipos de cómputo para atender las necesidades de la Institución.	Identificar las áreas que requieren actualización o mantenimiento en los equipos de cómputo para mejorar el desempeño laboral.	Operativa	Dirección Médica y Dirección de Investigación principalmente	01/04/2018	31/12/2018	Durante el año.	41- Eficiente	48 - Organizada	
11	Promover pláticas de Acoso laboral.	Pláticas de Acoso laboral para contar con un mejor ambiente de trabajo.	Estratégica	Todo el personal	15/06/2018	15/09/2018	Se impartirán pláticas.	261 - Respeto	55. Equidad de Género	