

*Encuesta*  
*de*  
*Clima y Cultura*  
*Organizacional*



*Resultados 2017*

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



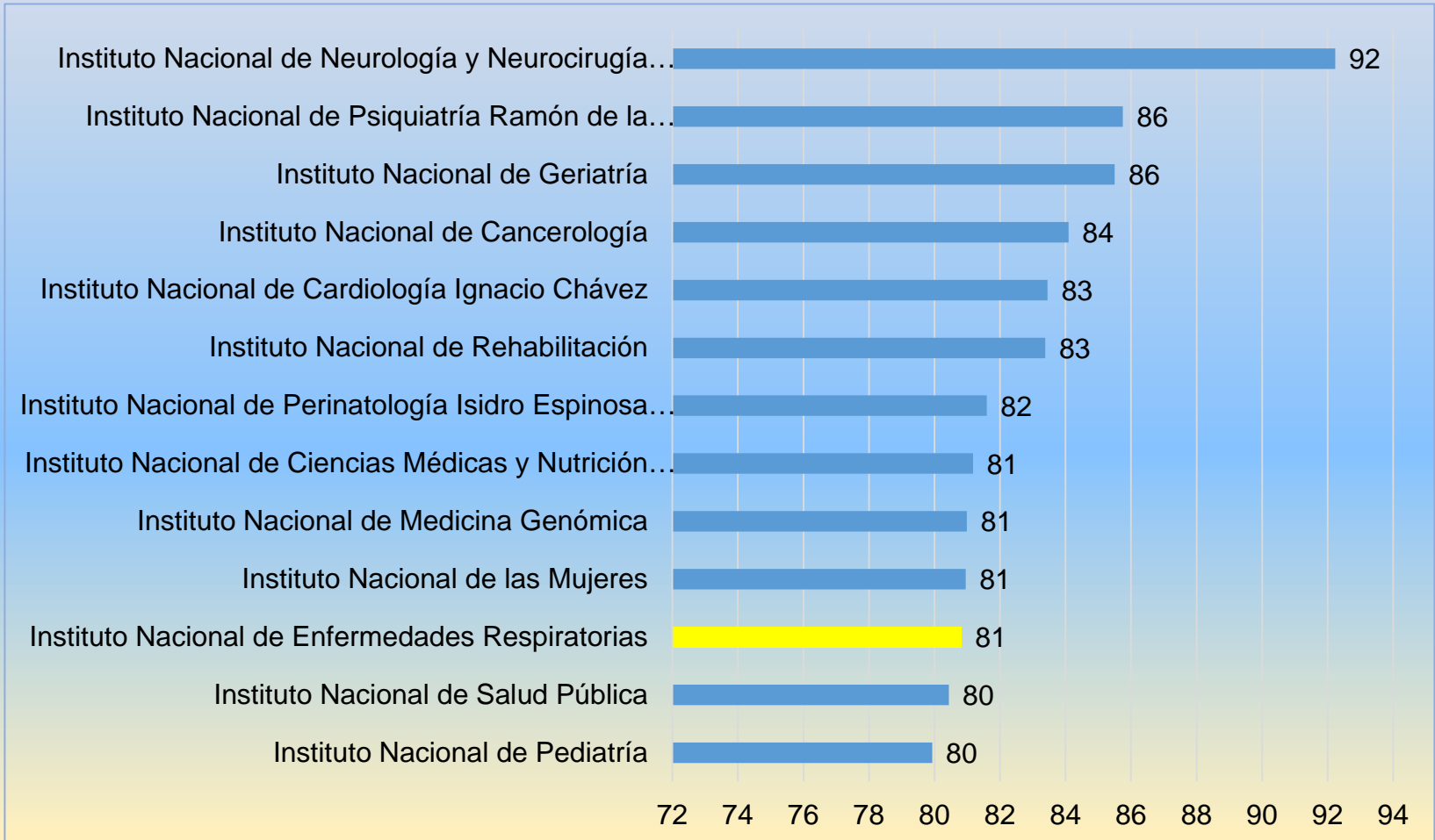
*Allen Iverson*

## 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 realizarán las *“Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018”*.

## RESULTADOS DEL INER

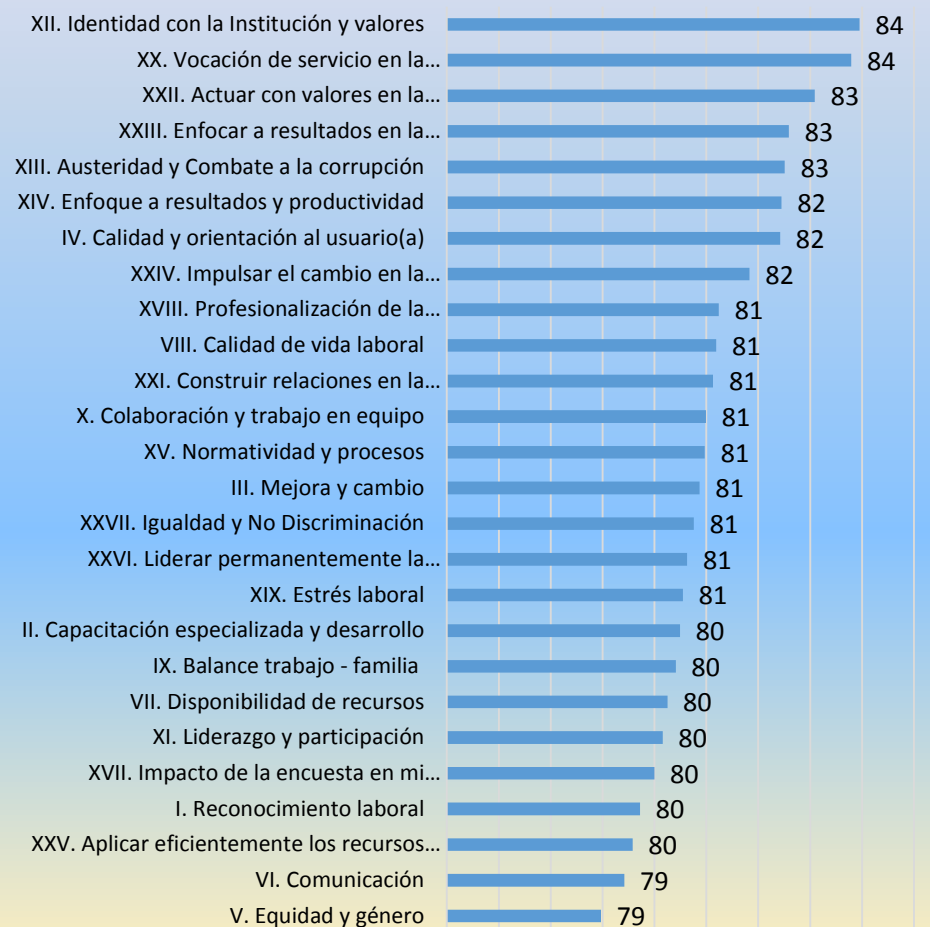
Comparativo con otros Institutos



## COMPARATIVO DE FACTORES

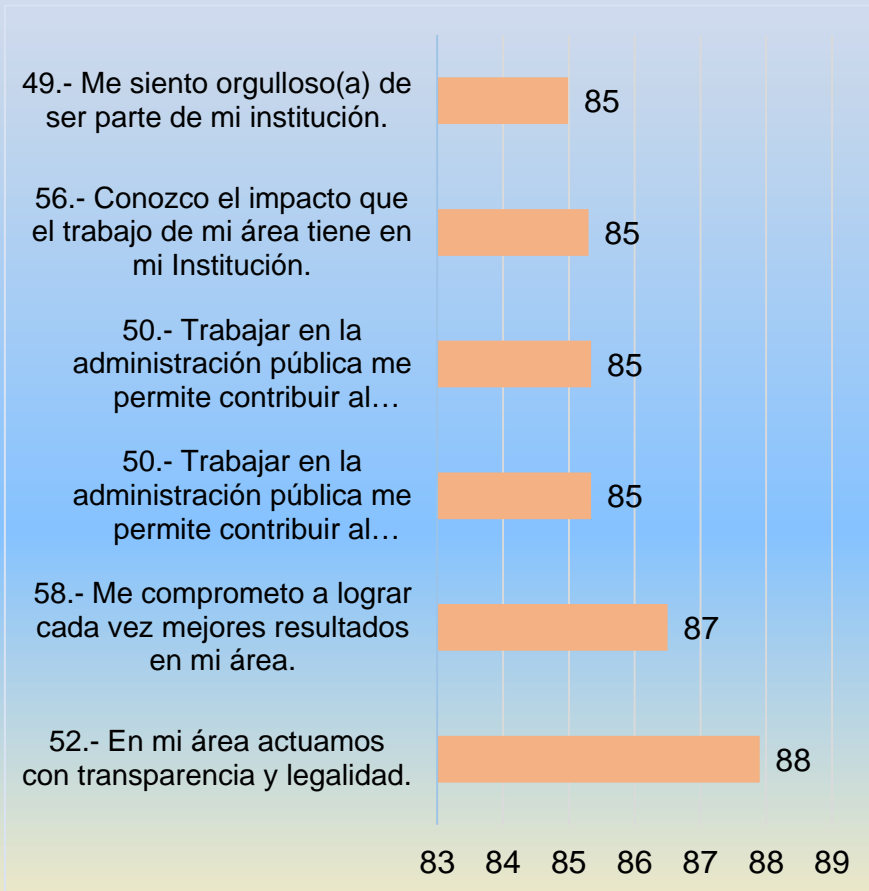
2015

2017



## COMPARATIVO DE REACTIVOS

### Reactivos mejor calificados



### Fortalezas en el Instituto

### Reactivos menos calificados



### Debilidades en el Instituto

## ANÁLISIS CUANTITATIVO

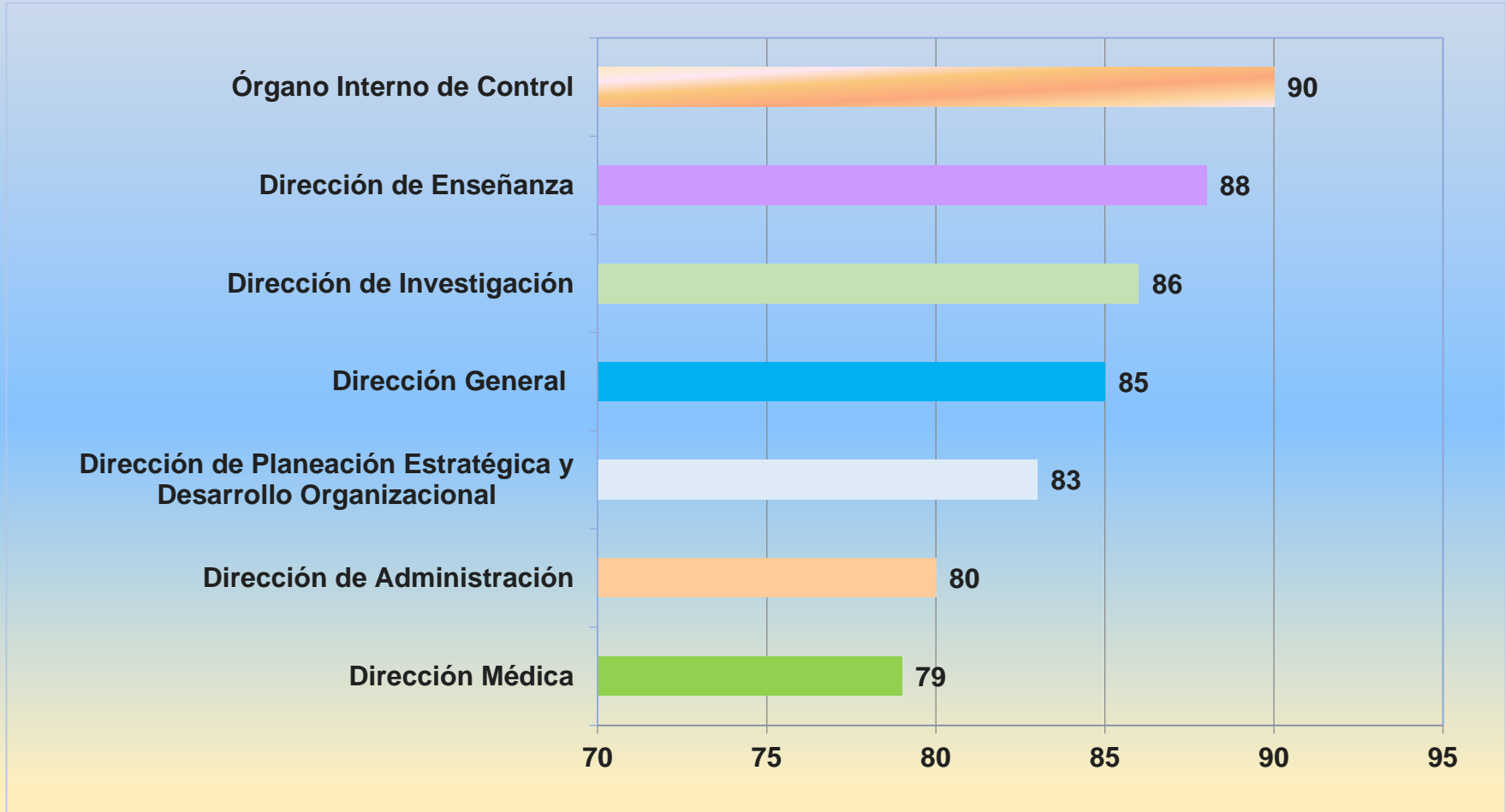
La confiabilidad de la Encuesta se basa en la participación de las personas servidoras públicas de este Instituto, que conforma la suma de los resultados globales de cada uno de los factores y reactivos; así mismo, refleja el parámetro para conocer el sentir del personal en el INER en su empleo, cargo,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



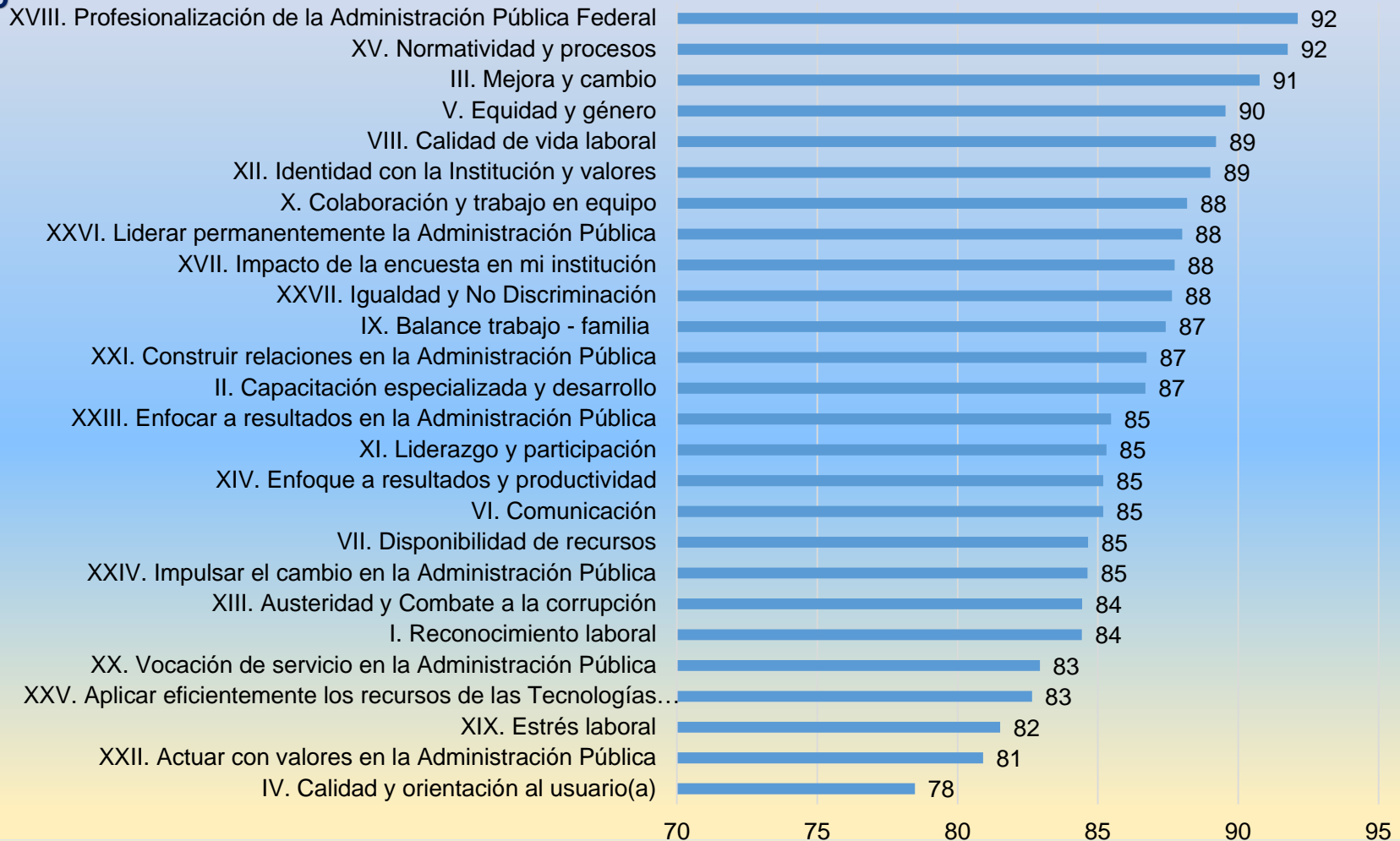
*Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017*



## DIRECCIÓN GENERAL

### Análisis Cuantitativo

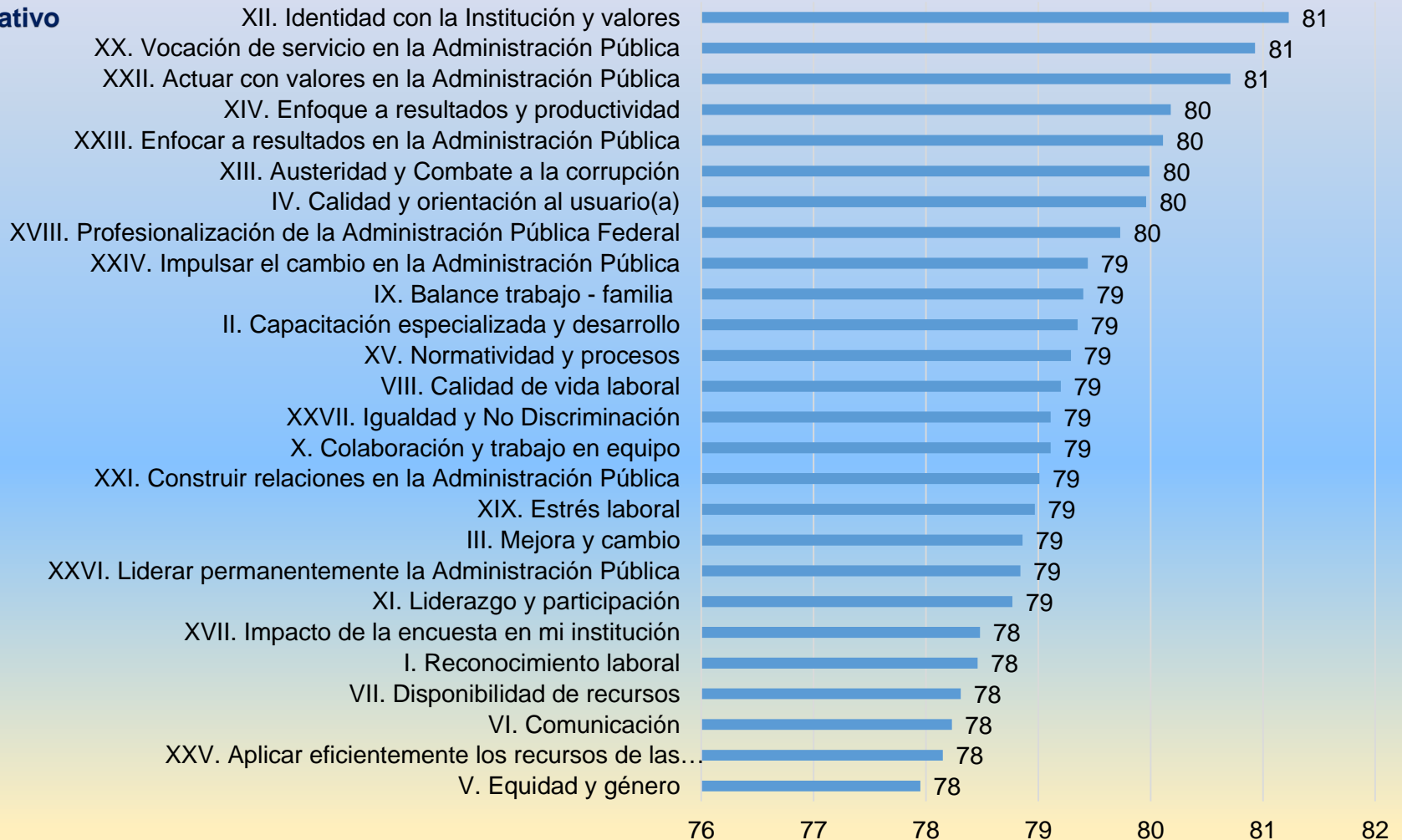
Resultados por Factores



## DIRECCIÓN MÉDICA

**Análisis  
Cuantitativo**

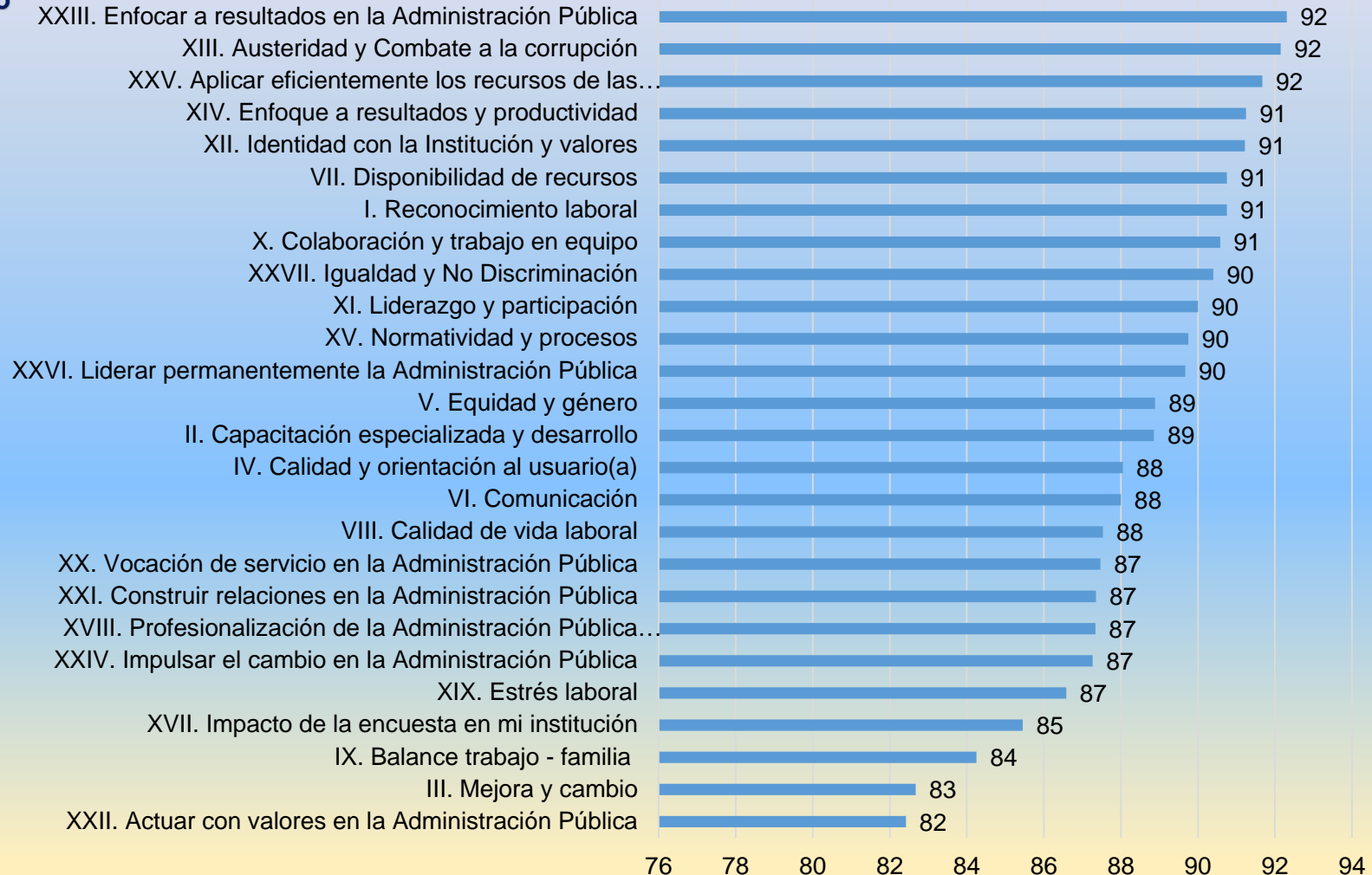
**Resultados por Factores**



## DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA

Análisis  
Cuantitativo

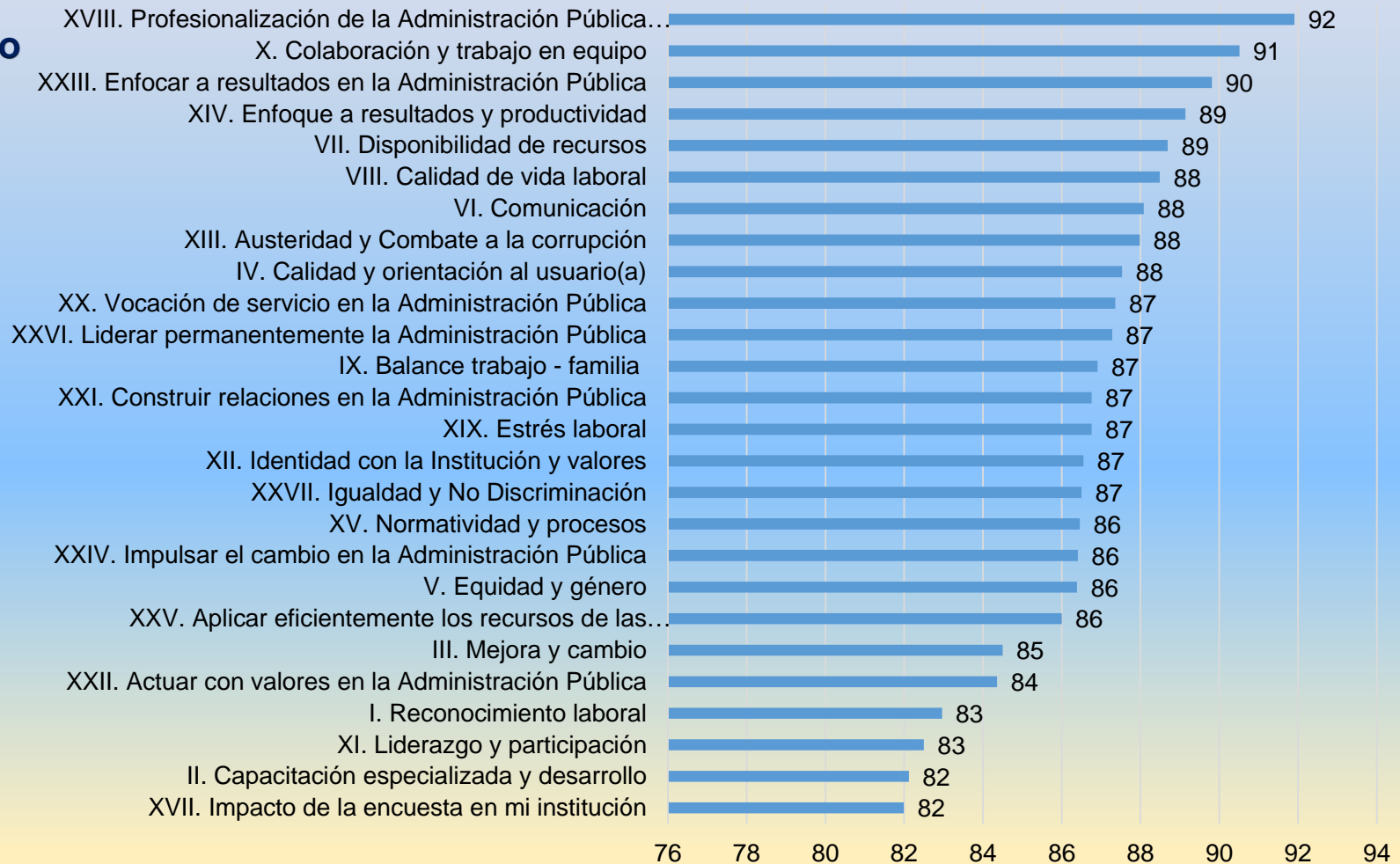
Resultados por Factores



## DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

### Análisis Cuantitativo

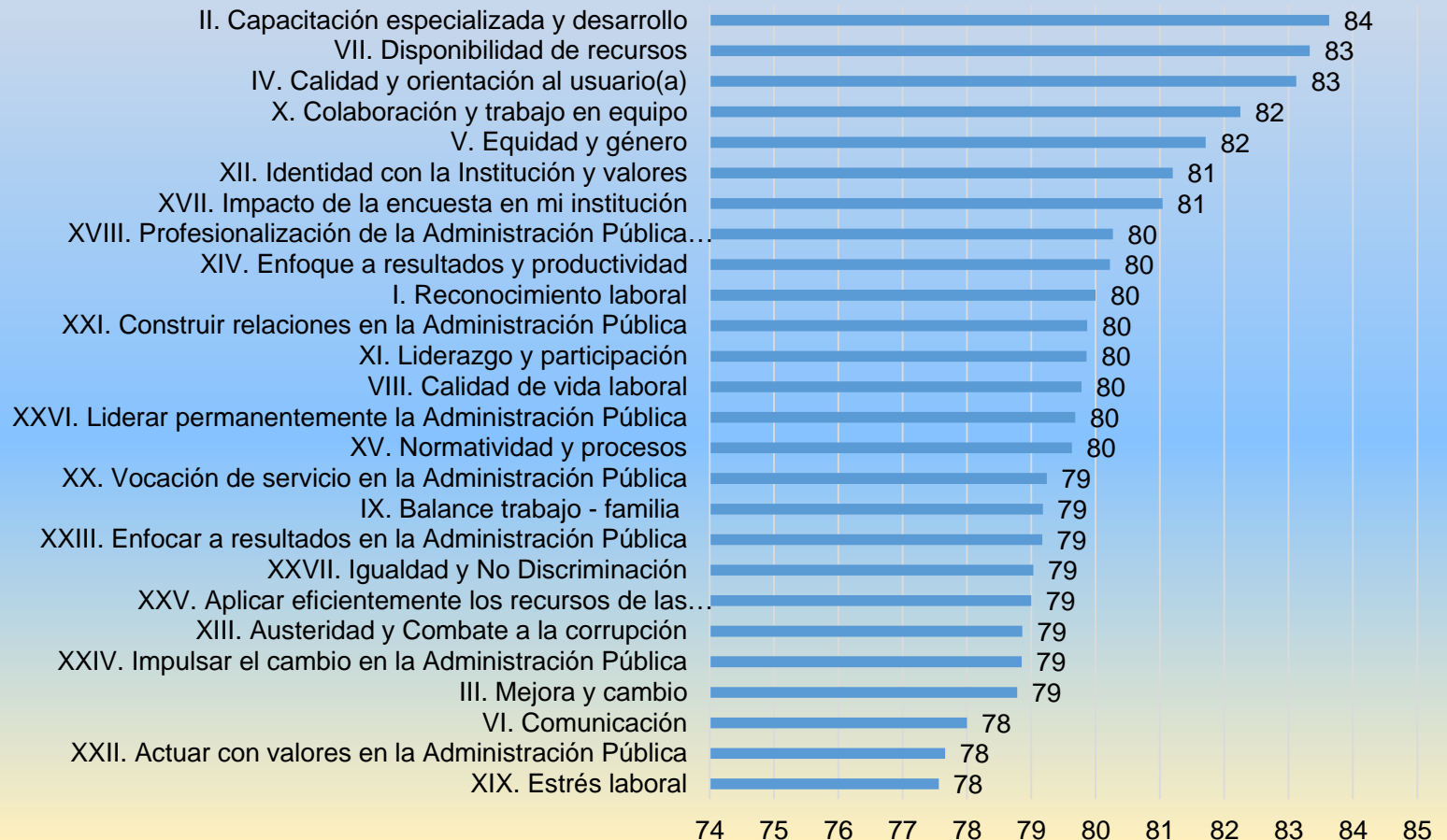
Resultados por Factores



## DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

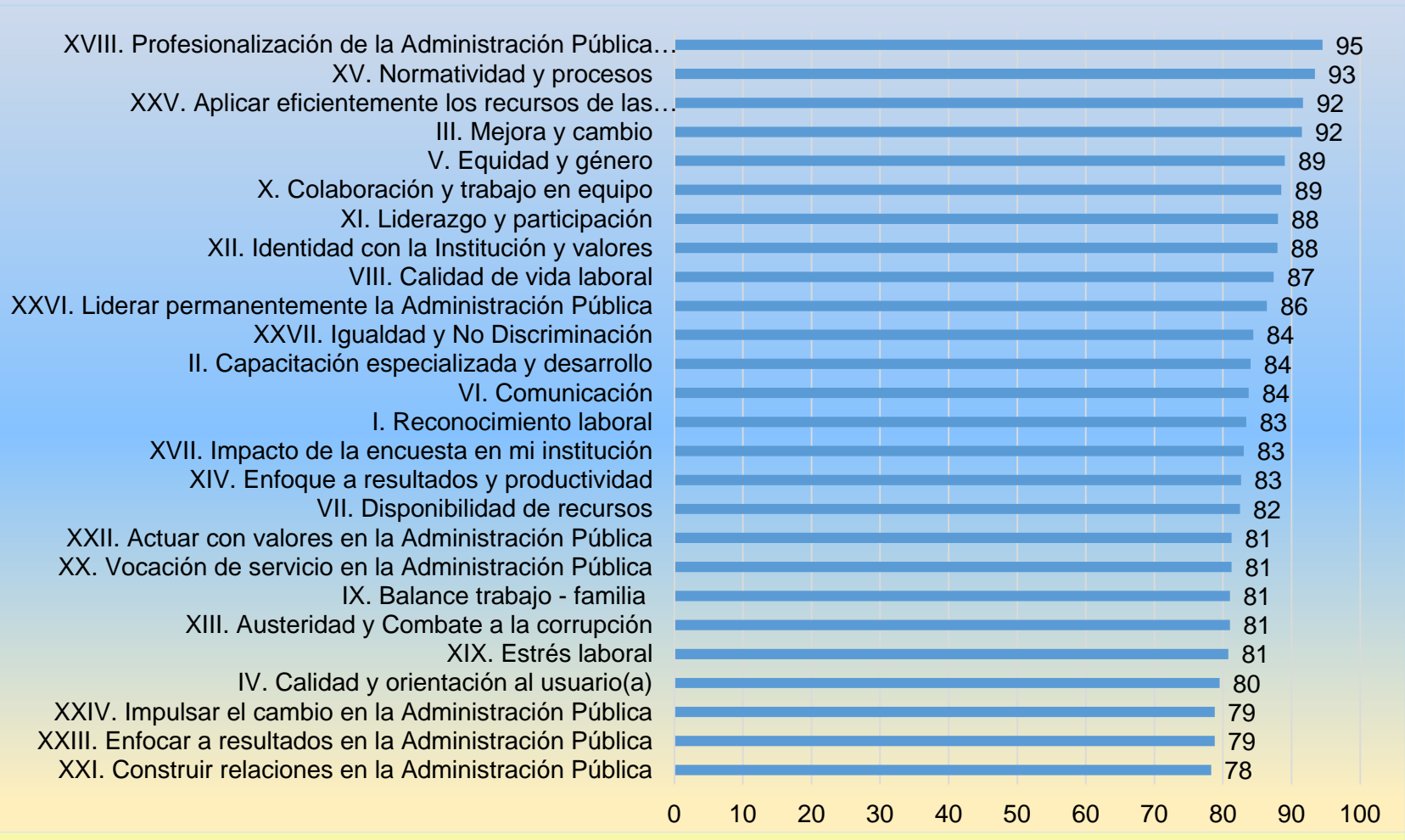
### Análisis Cuantitativo

Resultados por Factores



## DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

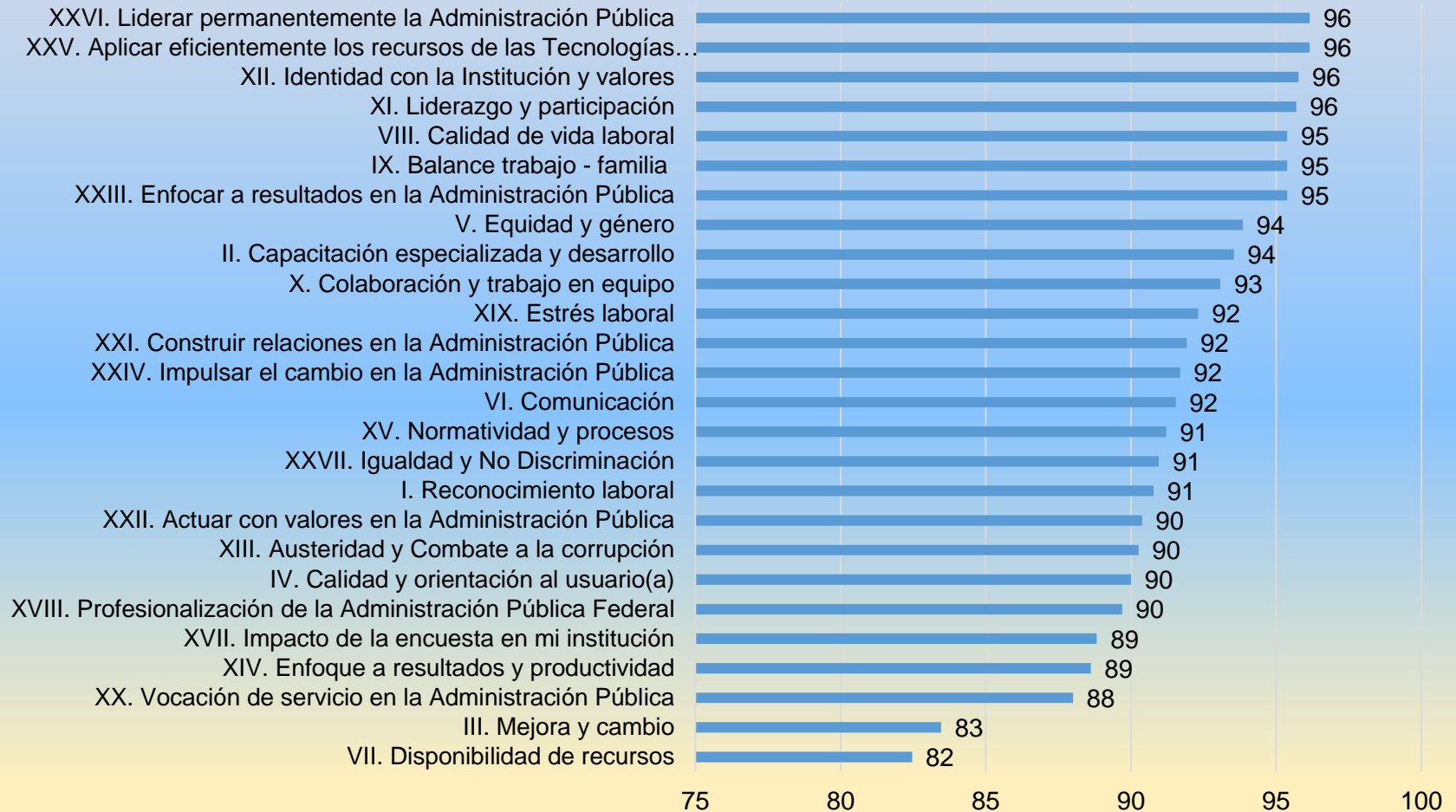
### Análisis Cuantitativo



## 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.



## 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/es.
- ✓ 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: medicamentos, cubrebocas, 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.

## **FELICITACIONES**

### **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)	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 XVII. Impacto de la Encuesta en el área del Instituto	
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 2 Cursos	XI. Liderazgo y Participación

Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias  
Ismael Cosío Villegas



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)	Factor relacionado (seleccionar)
3	Considerar la profesión del personal para que el cargo, comisión o función sea acorde a sus conocimientos de 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 XVIII. Centros de Información y Comunicación y plazas vacantes y Programas de profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal
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.	X. Colaboración y Trabajo en Equipo

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)	Person al dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	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.	Campaña difusión consistente en : 1. Publicación de dípticos en los buzones. 2. Publicación en la Página Web Institucional. 3. Enviar la información por correo masivo Institucional.	Estratégica	Todo el 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.	VIII. Calidad de Vida Laboral
6	Continuar con la difusión del Protocolo de Atención de Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética, las 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.	Campaña difusión consistente en : 1. Publicación en la Página Web Institucional. 2. Publicación de Carteles en los Centros de Información y Comunicación. 3. Publicación de Carteles de Información y Comunicación.	Estratégica	Todo el 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.	XXII. Actuar con valores en la Administración Pública

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)	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.	VIII. Calidad de Vida Laboral
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.	VI. Comunicación
9	Promover la Equidad de Género hacia el personal del INER con la finalidad evitar la desigualdad y trato entre ambos sexos.	Plática de Sensibilización sobre Equidad de Género.	Estratégica	Todo el personal	25/04/2018	10/11/2018	Se impartirán 2 platicas.	V. Equidad y 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)	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.	XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
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 2 pláticas.	VIII. Calidad de Vida Laboral