



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



**Instituto Nacional  
de Rehabilitación**  
Luis Guillermo Ibarra Ibarra

# Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020

Y

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2021





## Índice

1.- Introducción.	3
2.- Análisis cuantitativo.	4
2.1.- Datos sociodemográficos del personal.	4
2.2.- Resultados de la ECCO en el INRLGII por Factor.	9
3.-Análisis cualitativo.	12
3.1.-Comentarios y sugerencias.	12
4.-Análisis comparativo.	13
4.1.- Efectividad del PTCCO 2020.	17
4.2.-Análisis de fortaleza y debilidades.	17
4.3.-Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.	18
4.5.-Análisis comparativo 2019 –2020 de la aplicación de la Encuesta en el INRLGII.	21
4.6.-Análisis de resultados por área.	21
5.-Definición de Objetivos estratégicos	21





## 1.- Introducción.

Para la realización de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020, la Secretaría de la Función Pública registró un total de 1,358,723 servidores públicos encuestados, pertenecientes a la Administración Pública Federal; en el caso del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (INRLGII) la ECCO se llevó a cabo durante los días 09 al 30 de noviembre de 2020, en ella participaron 838 trabajadores.

En este documento se comunican los resultados que el Instituto obtuvo para cada uno de los 5 factores que integraron la ECCO, conforme a lo solicitado en la guía “Descripción de los 10 criterios para elaborar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)” enviadas por correo por la SFP, además se integra la planificación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que durante el año 2021 serán llevadas a cabo con el propósito de fortalecer este tema al interior del INRLGII.



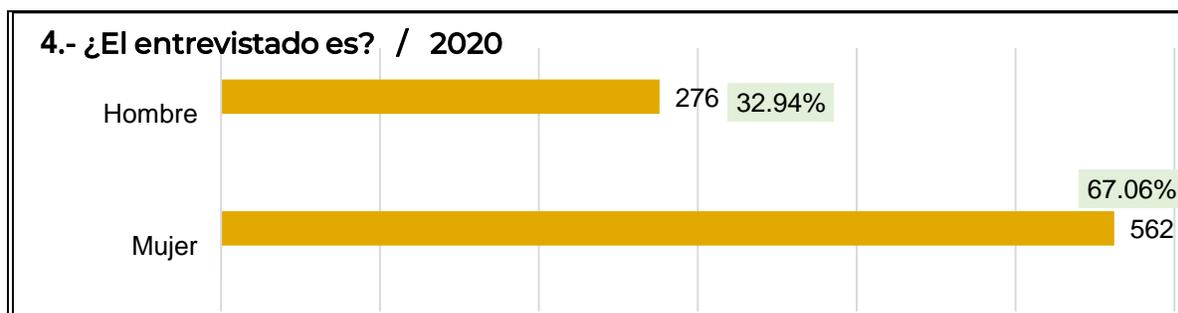


## 2.- Análisis cuantitativo.

### 2.1.- Datos sociodemográficos del personal.

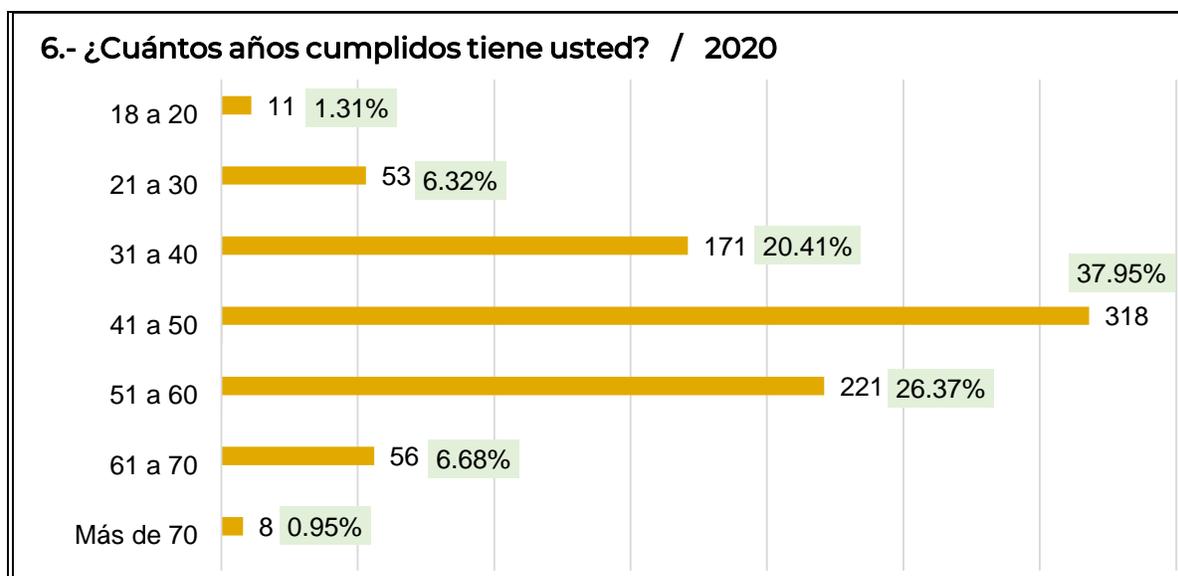
A continuación se presentan las características sociodemográficas del personal del INRLGII que respondió la ECCO 2020. En la gráfica 1 se observa que de los 838 servidores públicos participantes, el 67.06% (562) mujeres y el 32.94% (276) son hombres.

Gráfica 1



Por lo que toca a la edad, en la gráfica 2 se advierte que el 37.95% son personas que tienen edad de 41 a 50 años (318), 26.37% está en el rango de 51 a 60 años (221), 20.41% de los encuestados tienen entre 31 a 40 años (171), 6.68% entre 61 a 70 años (56) el 6.32% de 21 a 30 (53), 1.31% de 18 a 20 años (11), y en el grupo de más de 70 años, hay 8 personas

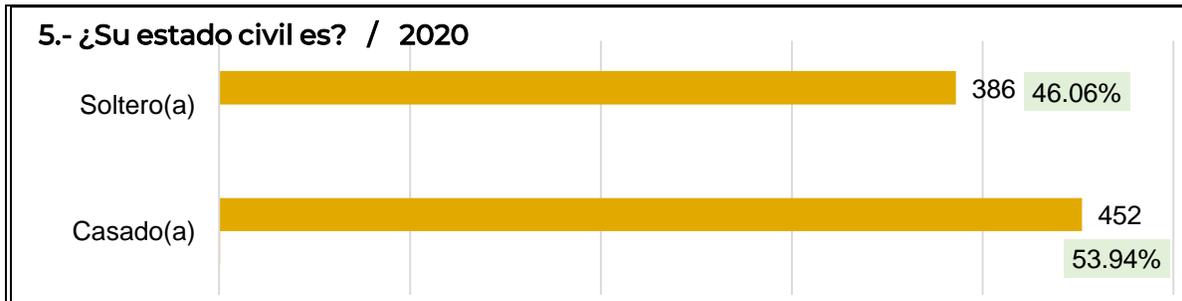
Gráfica 2





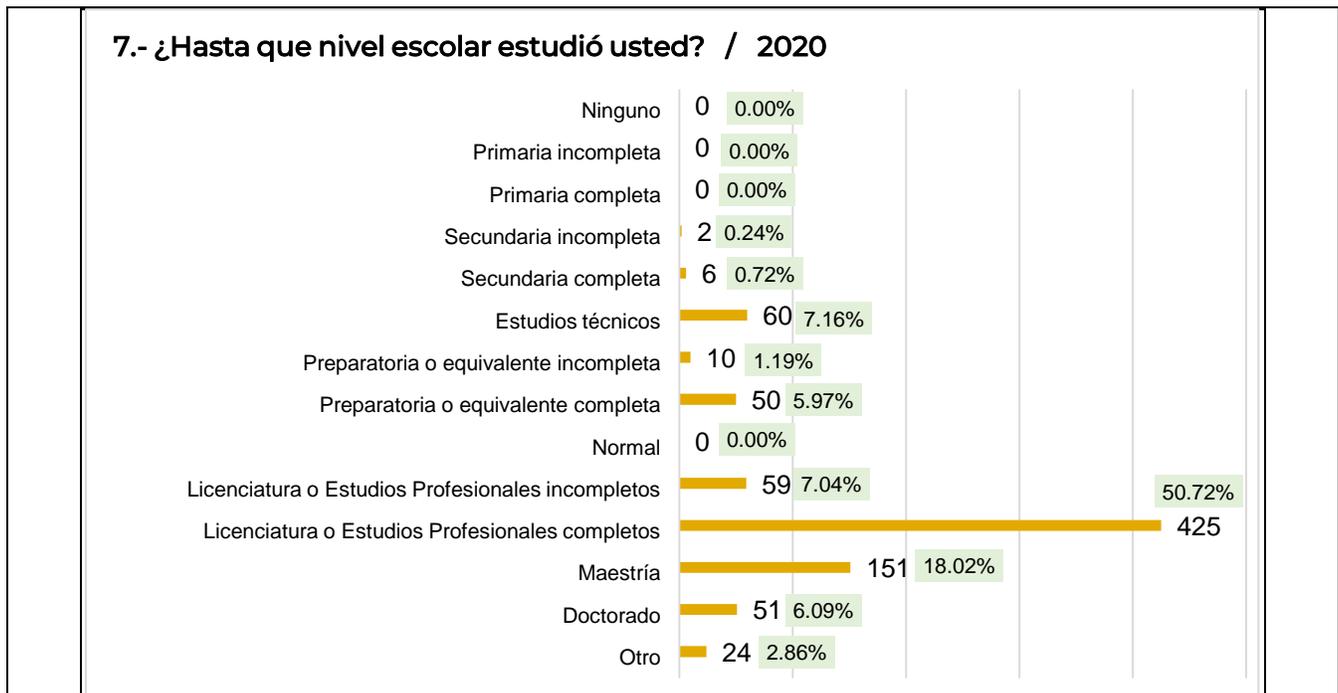
En la gráfica 3, referente al estado civil de los encuestados, podemos observar que el 53.94% (452) son casados, mientras que en el 46.06% (386) de los casos, son solteros.

Gráfica 3



En la gráfica 4 se destaca que de las personas participantes en la encuesta, 425 (50.72%) tienen estudios de Licenciatura completos, 151 (18.02%) cuentan con Maestría, 59 (7.04%) tienen estudios de Licenciatura incompletos y 51(6.09%) tienen estudios de Doctorado.

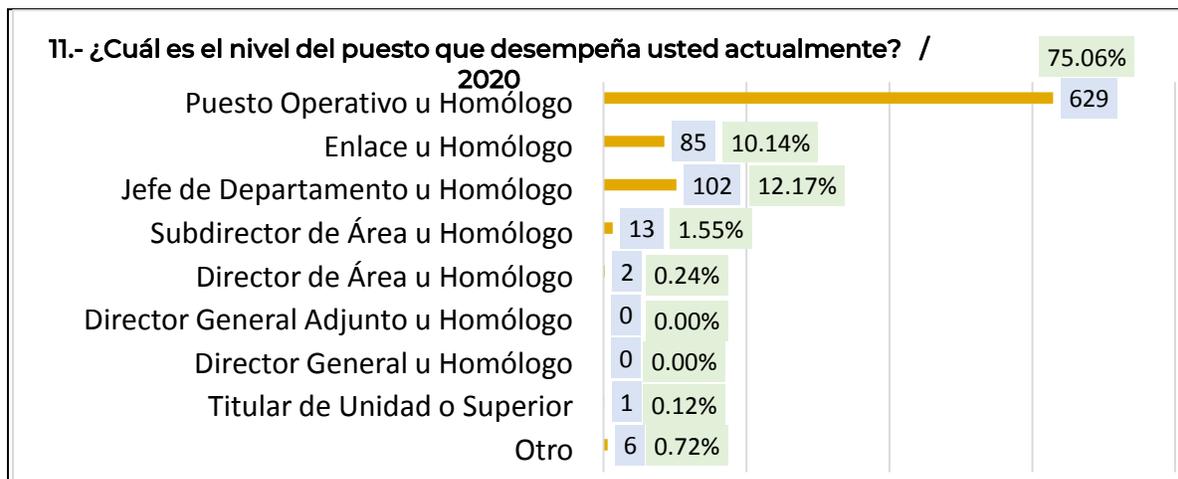
Gráfica 4





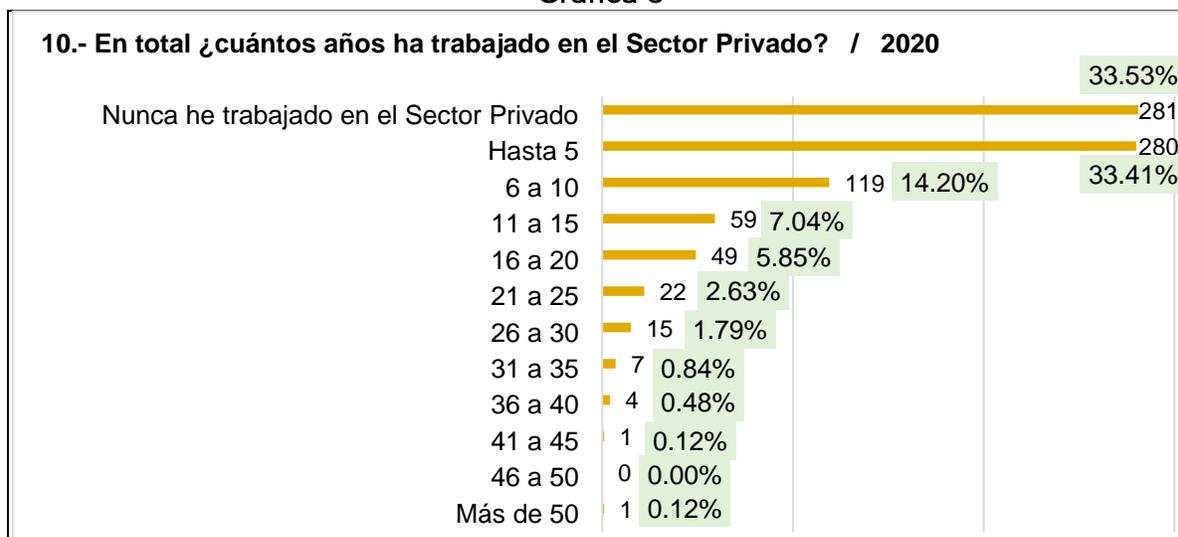
En cuanto a jerarquía de los encuestados, en la Gráfica 5 se detalla que 75.06% (629) tienen un puesto de nivel operativo u homólogo, 12.17% (102) Jefes de Departamento, 10.14%(85) son enlaces u homólogos, y 1.55% (13) Subdirectores.

Gráfica 5



Por lo que toca al total de años en la iniciativa privada, en la gráfica 6 se puede apreciar que 33.53% (281) del personal respondió que Nunca ha trabajado en el Sector Privado. En cuanto a los que sí han laborado dentro del Sector, los años de experiencia que más mencionaron fueron hasta 5 años, con 33.41% (280 personas), de 6 a 10 años, 14.20% (119 personas); 11 a 15 años, 7.04% (59 personas); 16 a 20 años, 5.85% (49 personas); 21 a 25 años, 2.63% (22 personas); 26 a 30 años, 1.79% (15 personas) y 31 a 35 años, 0.84% (7 personas); 36 a 40 años, (4 personas); 46 a 50 años, (ninguna) y más de 50 años, (1 persona)

Gráfica 6



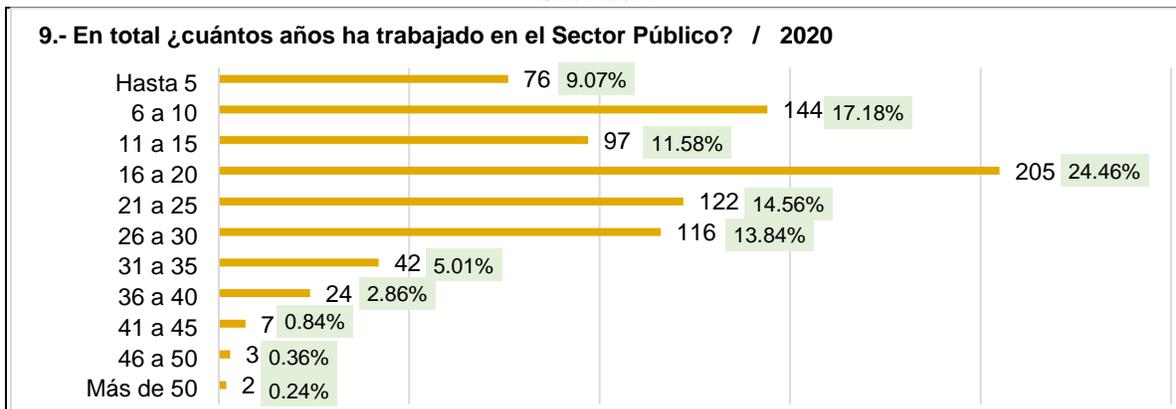
En cuanto a los años de experiencia en la APF, la Gráfica 7 muestra que de entre el personal del Instituto encuestado, los grupos con mayor número de trabajadores son: 16 a





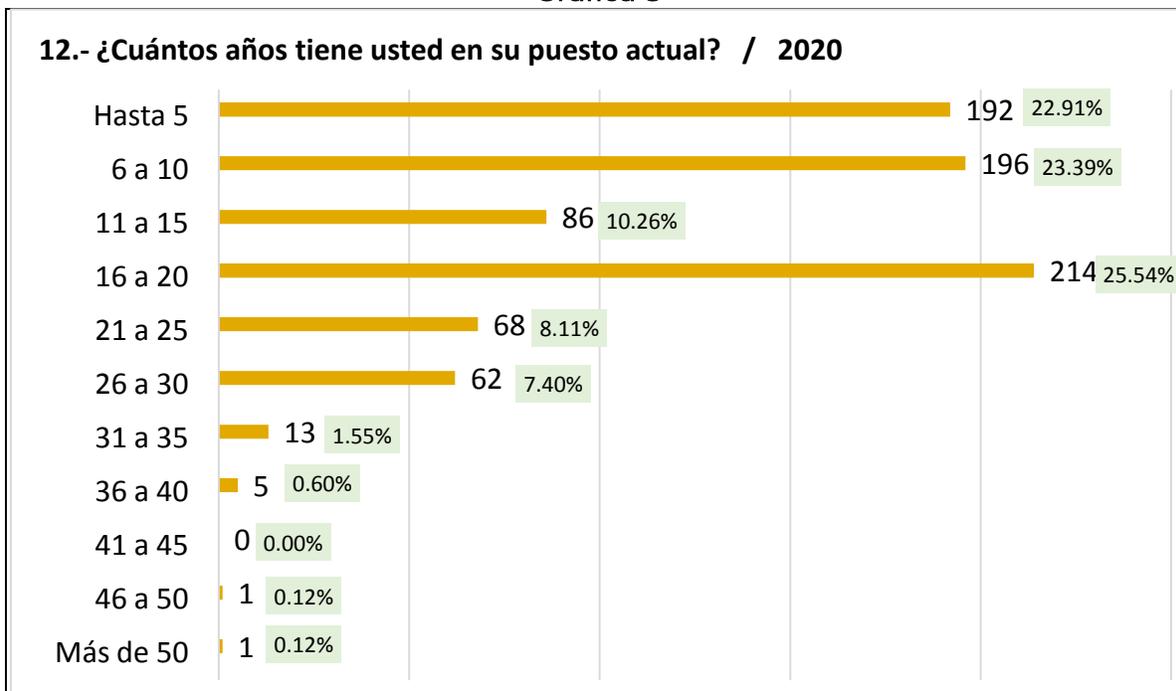
20 años (205), 6 a 10 años (144), hasta 5 años (76) y en tanto que el menor número de personas encuestadas se encontró en los rangos de 41 a 45 años (7), 46 a 50 años (3) y más de 50 años (2).

**Gráfica 7**



Referente a la antigüedad en el puesto actual, 214 trabajadores (25.54%) de 16 a 20 años, 196 trabajadores (23.39%) tienen en su puesto de 6 a 10 años, 192 trabajadores (22.91%) respondieron llevar en él hasta 5 años, 86 trabajadores (10.26%) de 11 a 15 años, lo anterior puede observarse en la Gráfica 8.

**Gráfica 8**

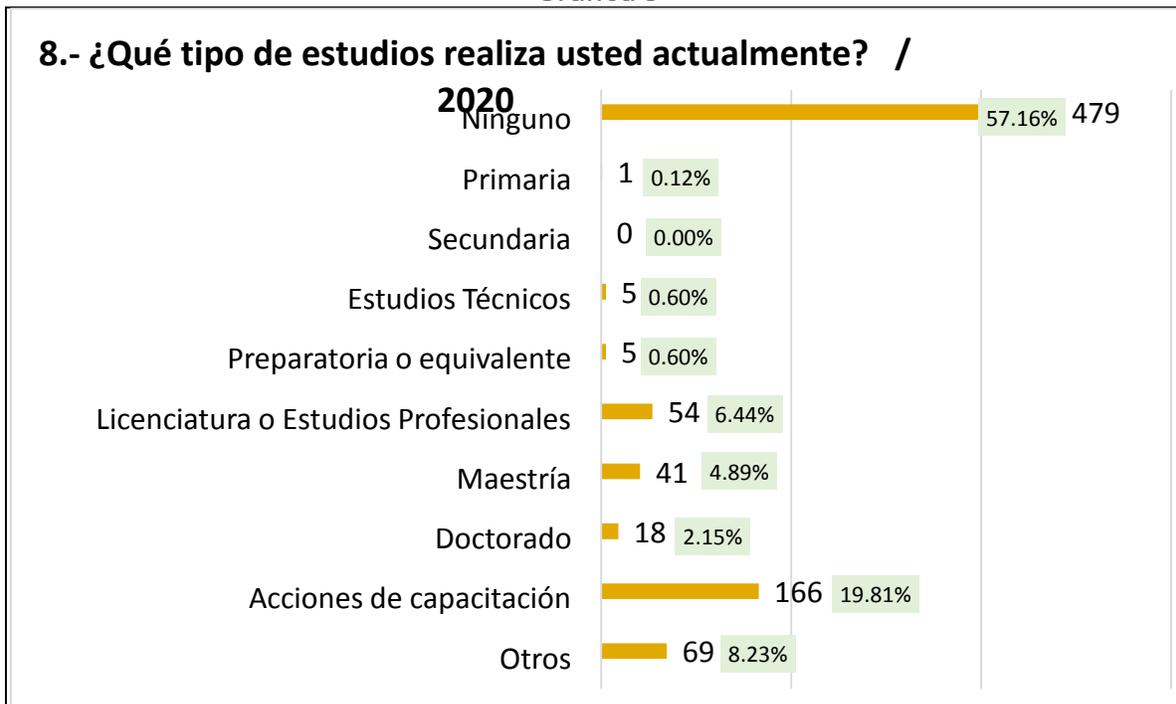


Por último, y referente a los Estudios Actuales, 479 (57.16%) de los encuestados contestó no cursar estudios actualmente, 166 (19.81%) toman Acciones de capacitación, 54 (6.44%) cursan la Licenciatura, 41 (4.89%) la Maestría y 18 (2.15%) el Doctorado.





Gráfica 9



**Nota:** En el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra, no contamos con Sistema de Profesionalización, por tanto no se ha incorporado en el presente apartado el dato sociodemográfico correspondiente.

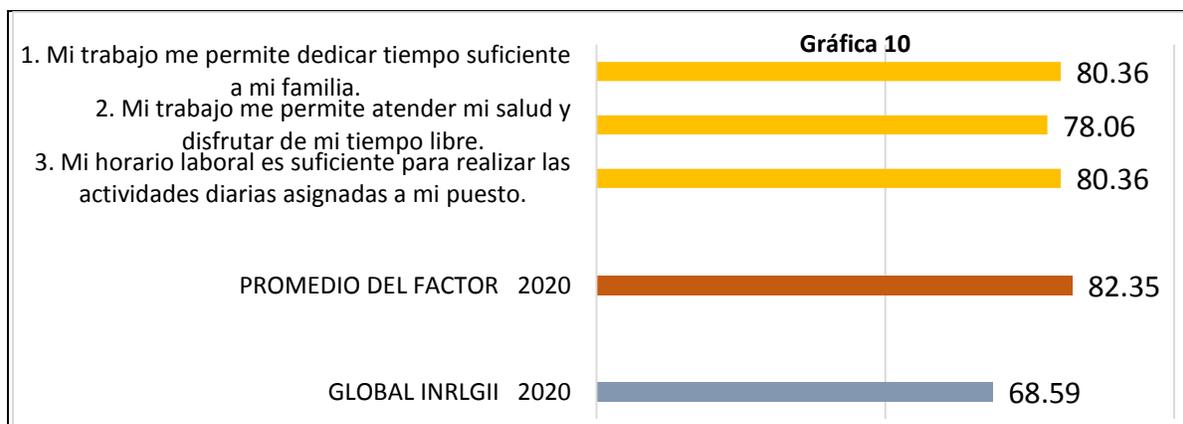




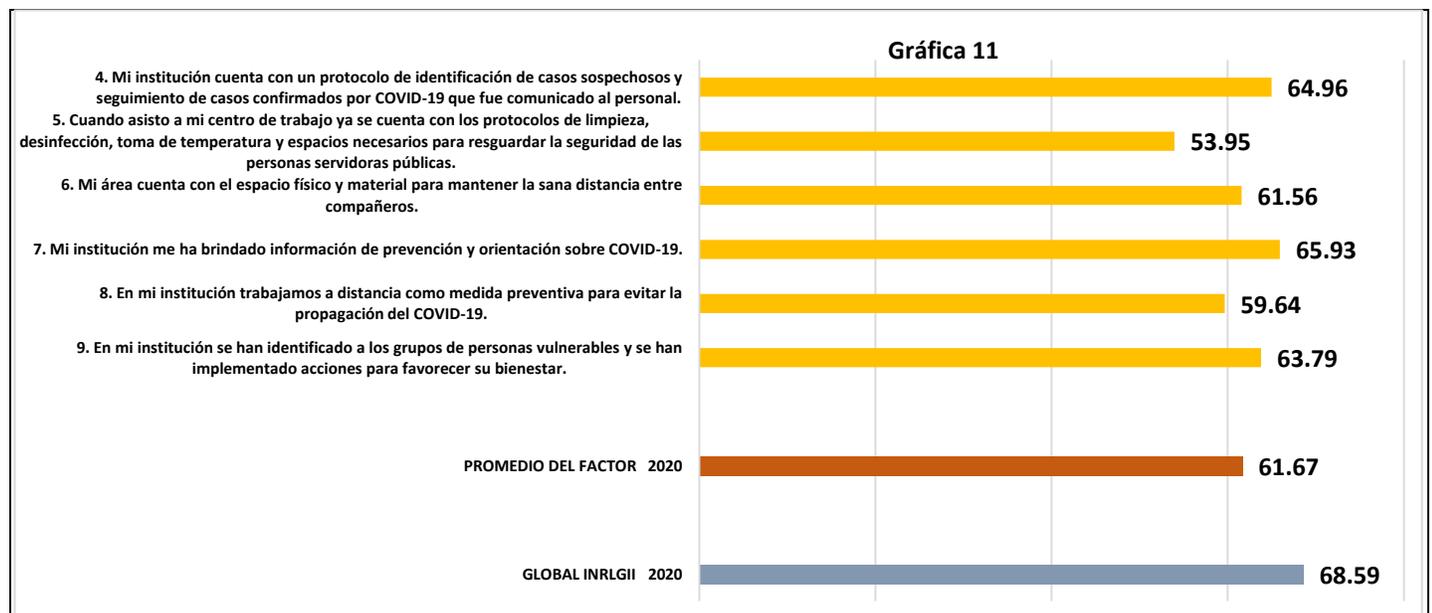
## 2.2.- Resultados de la ECCO en el INRLGII por Factor.

A continuación se presentan los gráficos de resultados por factor, mismos que incluyen la calificación obtenida para cada uno de los reactivos que los componen.

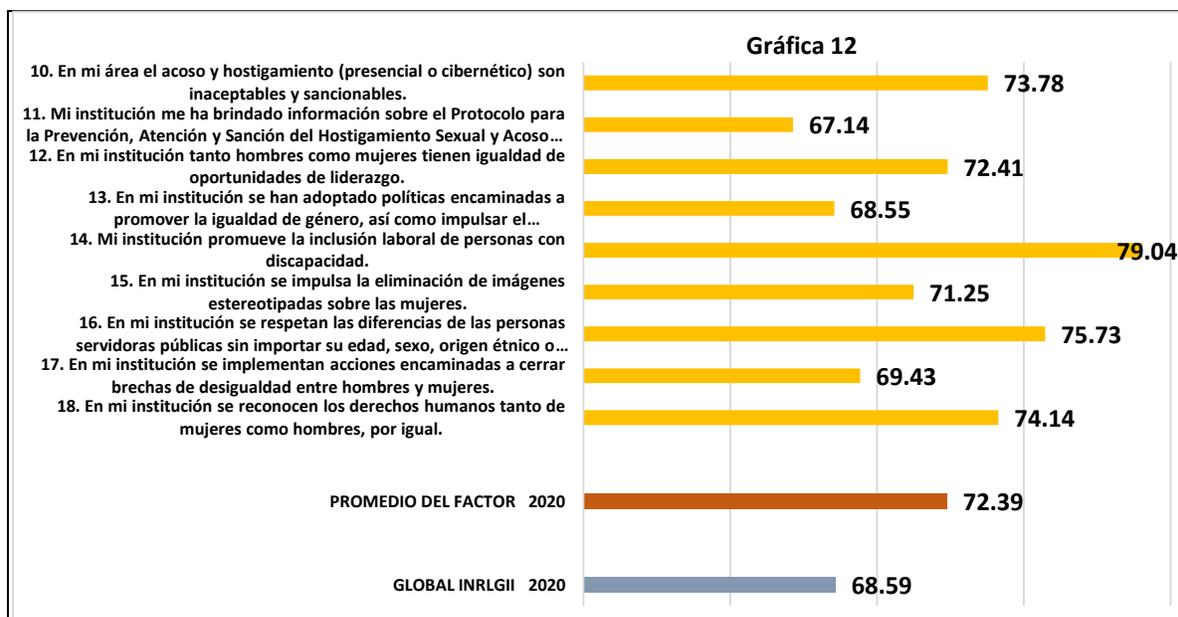
**1. Balance trabajo-familia:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



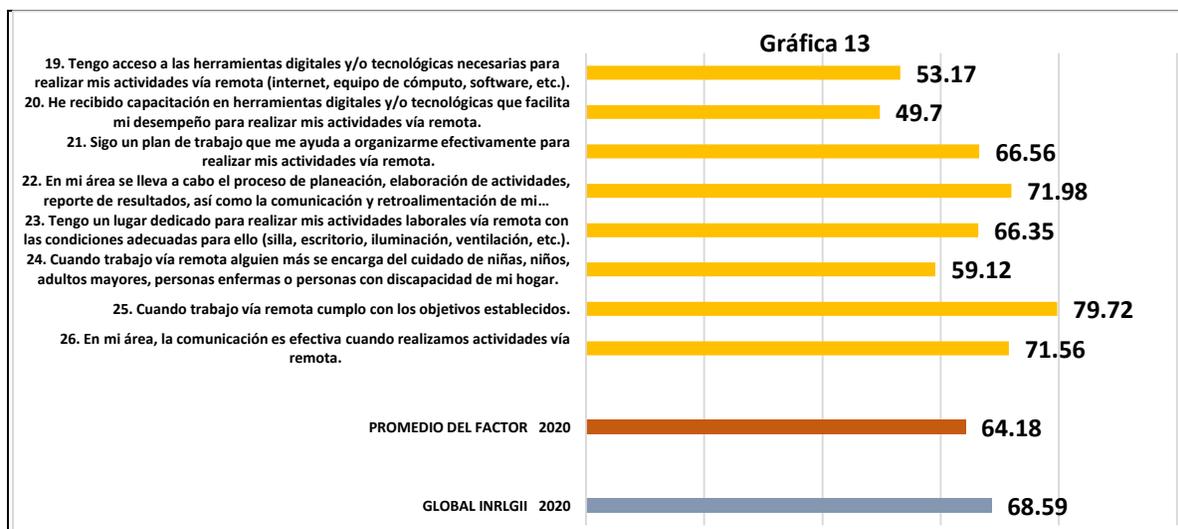
**2. COVID-19:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.



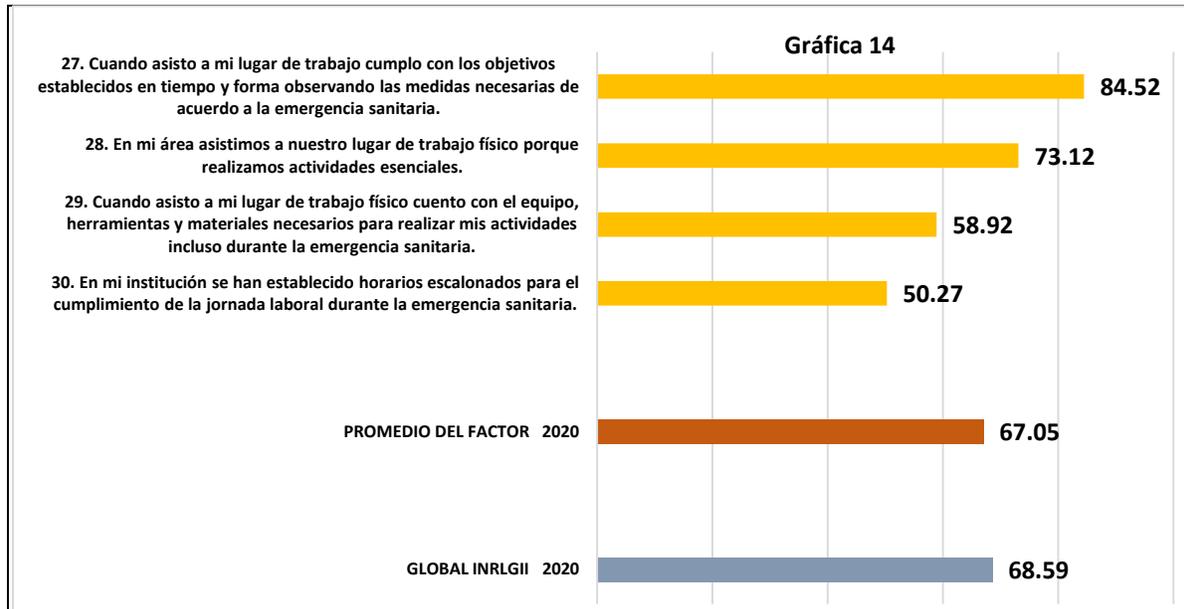
**3. Género, igualdad y no discriminación:** Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.



**4. Trabajo a distancia:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

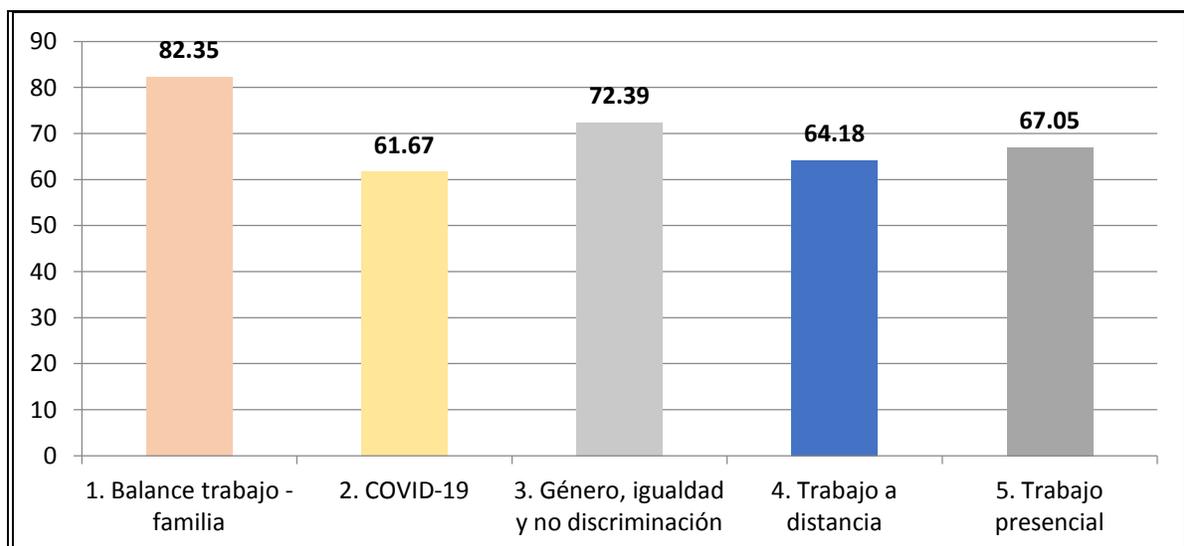


**5. Trabajo presencial:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.



En la gráfica 15 se sintetizan los resultados obtenidos encada uno de los factores de la ECCO 2020.

**Gráfica 15**



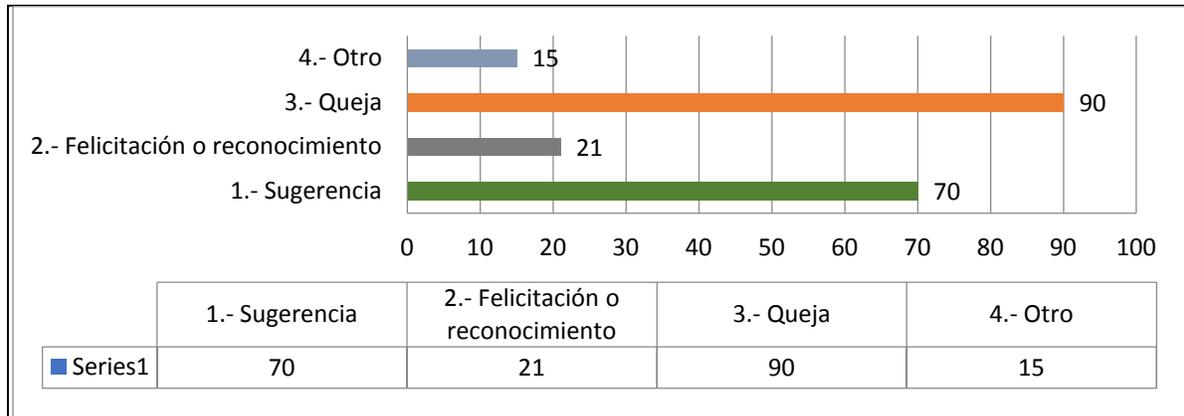


### 3.-Análisis cualitativo.

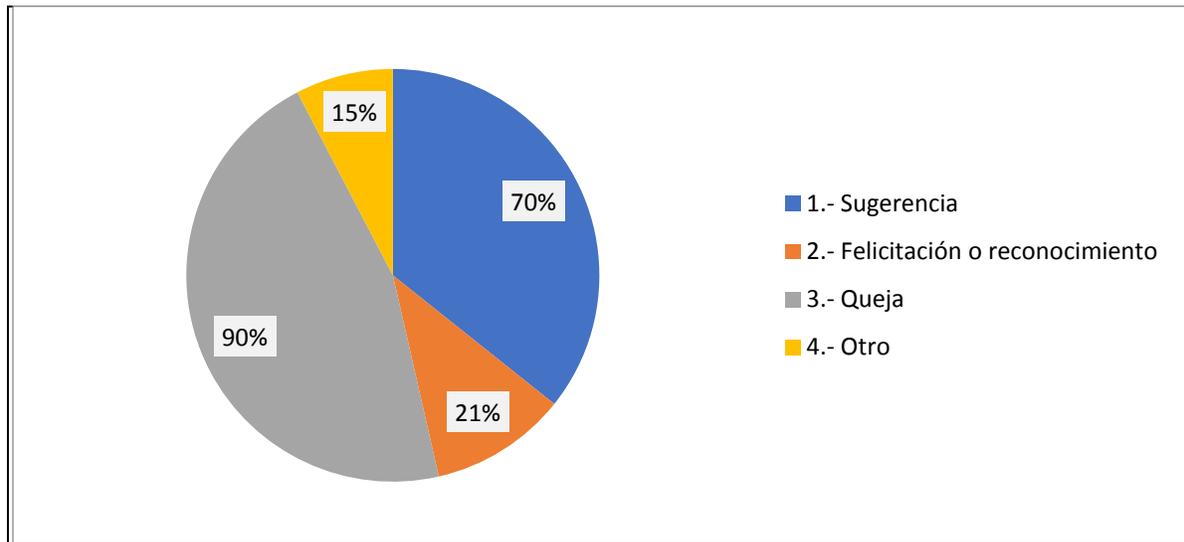
#### 3.1.-Comentarios y sugerencias.

Como se puede observar en la gráfica 16, se recibieron 196 comentarios distribuidos de la siguiente manera: 90 Quejas, 70 Sugerencias, 21 Felicitaciones y 15 comentarios que entran en la categoría de Otros,

**Gráfica 16**



**Gráfica 17**  
Porcentaje de comentarios





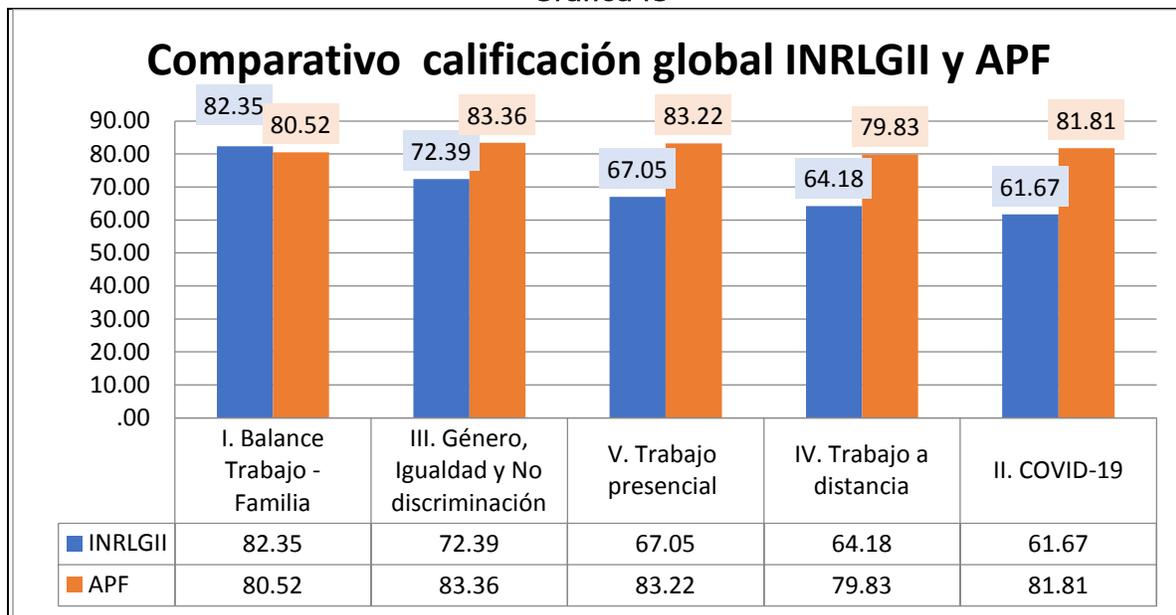
#### 4.-Análisis comparativo.

Los resultados globales obtenidos en cada factor por el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra mostrados de mayor a menor en comparación a la Administración Pública Federal se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

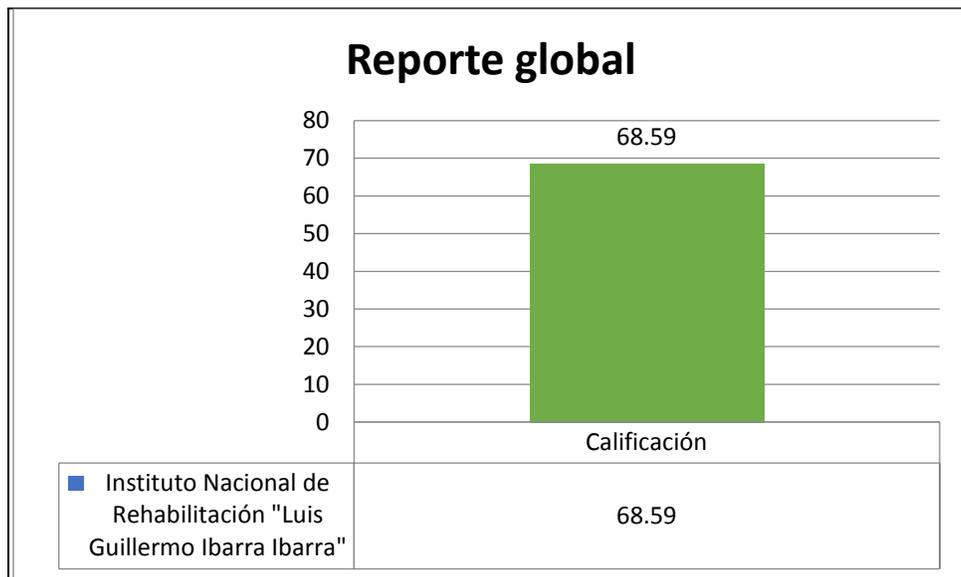
Factores	Calificación Global INRLGII	Calificación Global APF
I. Balance Trabajo - Familia	82.35	80.52
III. Género, Igualdad y No discriminación	72.39	83.36
V. Trabajo presencial	67.05	83.22
IV. Trabajo a distancia	64.18	79.83
II. COVID-19	61.67	81.81

Gráfica 18



Gráfica 19





Los resultados globales del INRLGII en comparación con los Institutos Nacionales de Salud, tomando en consideración la calificación global y por factor, se presentan a continuación:

Tabla 2

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución	Balace trabajo-familia	COVID-19	Género, igualdad y no discriminación	Trabajo a distancia	Trabajo presencial
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	83.1	79.65	86.41	84.2	77.91	88.01
Instituto Nacional de Cancerología	77.64	78.06	78.73	77.96	74.92	79.63
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	80.11	77.15	83.51	79.61	76.31	84.78
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	80.72	81.37	81.82	82.01	76.45	82.66
Instituto Nacional de Geriátría	81.62	80.5	80.7	84.19	79.32	82.35
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	80.38	78.29	85.01	78.57	77.23	84.42
Instituto Nacional de Medicina Genómica	81.05	79.23	83.92	81.2	78.52	82.54
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	77.35	81.72	75.25	79.14	74.73	77.38
Instituto Nacional de Pediatría	77.82	79.39	78.01	79.01	74.17	79.84
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	76.85	80.78	74.32	79.36	74.51	75.83
Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"	68.59	82.35	61.67	72.39	64.18	67.05





Los resultados del INRLGII en comparación con la APF, considerando la calificación por reactivo, se presentan en la siguiente tabla

**Tabla 3**

NOMBRE DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	INDICE APF	INDICE INRLGII
65 Balance trabajo-familia	1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	78.42	80.36
	2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.	78.48	78.06
	3. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	84.66	80.36
66 COVID-19	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.	80.72	64.96
	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.	80.92	53.95
	6. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	78.47	61.56
	7. Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	85.99	65.93
	8. En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	80.7	59.64
	9. En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	84.01	63.79
67 Género, igualdad y no discriminación	10. En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.	84.33	73.78
	11. Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	81.76	67.14
	12. En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.	84.28	72.41





NOMBRE DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	INDICE APF	INDICE INRLGII
	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.	83.59	68.55
	14. Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	80.31	79.04
	15. En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.	82.48	71.25
	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.	85.45	75.73
	17. En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.	82.87	69.43
	18. En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.	85.11	74.14
68 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.).	78.55	53.17
	20. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.	75.25	49.7
	21. Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	81.85	66.56
	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.	81.15	71.98
	23. Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	79.72	66.35





NOMBRE DEL FACTOR	DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	INDICE APF	INDICE INRLGII
	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.	74.85	59.12
	25. Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	85.29	79.72
	26. En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	81.96	71.56
69 Trabajo presencial	27. Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.	88.16	84.52
	28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.	86.21	73.12
	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.	80.84	58.92
	30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	77.43	50.27

#### 4.1.- Efectividad del PTCCO 2020.

Para el año 2020 se programaron 11 prácticas, de las que se cumplieron 11. Lo anterior dio como resultado un cumplimiento del 100 por ciento tal y como se muestra en el siguiente indicador:

$$\frac{11 \text{ prácticas cumplidas}}{11 \text{ prácticas programadas}} \times 100 = 100 \text{ de Efectividad}$$

#### 4.2.-Análisis de fortaleza y debilidades.

Se consideran fortalezas los 2 factores con mayor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por el INRLGII.





**Tabla 4**

<b>Fortalezas</b>		<b>Promedio</b>
<b>Factor</b>	<b>Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INRLGII</b>	<b>Factor</b>
I. Balance Trabajo - Familia		82.35
III. Género, igualdad y no discriminación		72.39

Se consideran debilidades a los 3 factores con menor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por el INRLGII.

**Tabla 5**

<b>Debilidades</b>		<b>Promedio</b>
<b>Factor</b>	<b>Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INRLGII</b>	<b>Factor</b>
V. Trabajo presencial		67.05
IV. Trabajo a distancia		64.18
II. COVID-19		61.67

### 4.3.-Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.

En este año, la Secretaría de la Función Pública informó, en conferencia realizada el 12 de octubre de 2020, que no se realizará comparativo de resultados entre los Institutos Nacionales de Salud, debido a la contingencia COVID – 19.

En la Tabla 3 se muestra el porcentaje de avance en la aplicación de la ECCO, tomando en consideración el número de encuestas realizadas sobre el universo posible. Atendiendo a este criterio el INRLGII se encuentra en octavo sitio entre los INSALUD.





Tabla 6

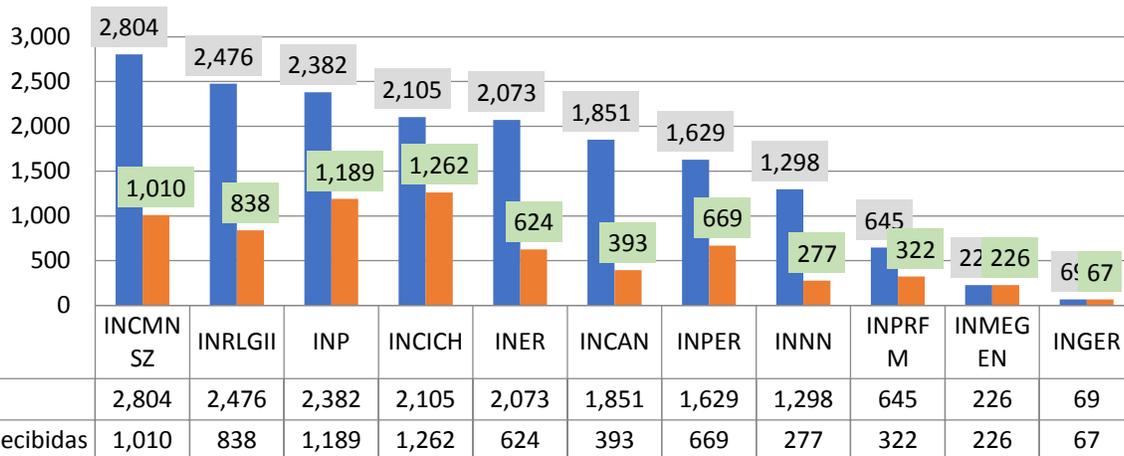
Porcentaje					
No.	ID UR	Unidad Responsable	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
1	NCH	Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	226	100.00%
2	NCE	Instituto Nacional de Geriátría	69	67	97.10%
3	NCA	Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2,105	1,262	59.95%
4	M7F	Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	645	322	49.92%
5	NCZ	Instituto Nacional de Pediatría	2,382	1,189	49.92%
6	NDE	Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,629	669	41.07%
7	NCG	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	2,804	1,010	36.02%
8	NDF	Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"	2,476	838	33.84%
9	NCD	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,073	624	30.10%
10	NCK	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,298	277	21.34%
11	NBV	Instituto Nacional de Cancerología	1,851	393	21.23%

En cuanto al tamaño del universo de aplicación, el INRLGII se encuentra en segundo lugar entre los INSALUD dado que su universo de trabajadores apenas está por debajo del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán y por encima del Instituto Nacional de Pediatría.



Gráfica 20

### Universos y encuestas realizadas por Instituto Nacional de Salud



En la siguiente tabla se muestra el porcentaje que el universo de cada Instituto representa del total del Universo de los INSALUD. Se destaca que el INRLGII aparece en segundo lugar en virtud de que Los 2,476 trabajadores representan el 14.10% del total del universo de los INSALUD.

Tabla 7

Unidad Responsable	Universo	Porcentaje de universo
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	2,804	15.97%
Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"	2,476	14.10%
Instituto Nacional de Pediatría	2,382	13.57%
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2,105	11.99%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,073	11.81%
Instituto Nacional de Cancerología	1,851	10.54%
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,629	9.28%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,298	7.39%
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	645	3.67%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	1.29%
Instituto Nacional de Geriátría	69	0.39%
<b>Total</b>	<b>17,558</b>	<b>100%</b>



#### 4.5.-Análisis comparativo 2019 –2020 de la aplicación de la Encuesta en el INRLGII.

En virtud de que los factores del ejercicio 2020 no son iguales a los empleados en el año 2019 y 2018, los elementos de comparación de los resultados obtenidos por el INRLGII con los ejercicios anteriores son: la calificación promedio obtenida y el número de participantes como se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 8

Calificación promedio obtenida		
2018	2019	2020
82	76	68.59

Tabla 9

Número de participantes		
2018	2019	2020
993	1,229	838

#### 4.6.-Análisis de resultados por área.

En el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra , participaron todas las Direcciones de Área para contestar la encuesta. A pesar de que en la “**guía-para-el-registro-de-las-ptcco-2021**” descargada del micrositio: [http://usp.funcionpublica.gob.mx//ECCO\\_APF/index.html](http://usp.funcionpublica.gob.mx//ECCO_APF/index.html) en el apartado “**Documentos**”, la Dirección de Cultura y Cambio Organizacional solicita que se incorpore este rubro, para el presente ejercicio no se desagregaron los resultados por área, por lo que no se puede llevar a cabo este comparativo.

#### 5.-Definición de Objetivos estratégicos

Los objetivos de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 (PTCCO), son las que a continuación se enlistan:

- Comunicar al personal del INRLGII los resultados obtenidos en la ECCO 2020
- Desarrollar programas de capacitación enfocados a disminuir las debilidades y aumentar las fortalezas detectadas en la ECCO
- Impulsar prácticas vinculadas a valores evaluados por la ECCO





- Promover entre el personal cursos que permitan adquirir habilidades encaminadas al liderazgo individual en el desarrollo de las tareas asignadas a cada colaborador del Instituto.

No.	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Factor de riesgo relacionado	Personal dirigido	Fecha de inicio/fin
1	1 - Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2020.	Difundir los resultados de la ECCO 2020 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	5 - Equidad y género	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021
2	2 - Promover la utilización mesurada de la energía eléctrica en oficinas así como el ahorro de papel.	Difundir trípticos digitales de medidas de ahorro de energía y ahorro de papel por correo masivo.	69 - Trabajo presencial	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021
3	3 - Fomentar el desarrollo y la productividad del personal del Instituto.	Realizar la evaluación de desempeño conforme a la normatividad establecida para tal fin y estimular así los valores del personal para la evaluación de desempeño.	67 - Género, igualdad y no discriminación	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	01/04/2021 al 31/12/2021
4	4 - Difundir los valores de ética y conducta del personal de la salud.	Invitar al personal a conocer el Código de Ética y de Conducta mediante correo masivo institucional.	67 - Género, igualdad y no discriminación	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021
5	5 - Mejorar la calidad de los servicios que se otorgan a los pacientes.	Programar capacitación en materia de calidad para el personal.	69 - Trabajo presencial	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021
6	6 - Proporcionar capacitación en materia de COVID-19.	Brindar capacitación para el personal del Instituto en materia de COVID-19.	66 - COVID-19	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021



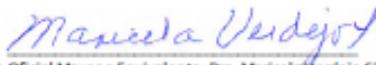


No.	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Factor de riesgo relacionado	Personal dirigido	Fecha de inicio/fin
7	7 - Difundir por correo electrónico a todo el personal del instituto los cursos disponibles que se imparten.	Elaborar una lista con los cursos que se impartirán al personal del Instituto por medio electrónico.	69 - Trabajo presencial	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021
8	8 - Mejorar la calidad de los servicios para procurar un mayor beneficio a los pacientes.	Actualizar procedimientos asociados con el otorgamiento de los servicios en el Instituto.	69 - Trabajo presencial	1- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021
9	9 - Fortalecer la toma de decisiones informadas mediante la aplicación de un juicio sólido derivado del liderazgo.	Realización de encuentros y cursos de capacitación	11 - Liderazgo y participación	6- Mandos Superiores y Mandos Medios. 1.- Todo el personal	01/04/2021 al 31/12/2021



	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	INDIF
	UR Nombre	INDIF - Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"
	Códigos de Ramo - UR	12 - INDIF
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												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2020.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2020 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	1- Todo el personal	04/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Informar por correo electrónico institucional los resultados de la ECCO en la intranet de la institución.	5 - Equidad y género			Alto
2	2- Promover la utilización mesurada de la energía eléctrica en oficinas así como el ahorro de papel.	1- Estratégica	Difundir trípticos digitales de medidas de ahorro de energía y ahorro de papel por correo masivo.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Se enviarán por correo masivo trípticos a todo el personal con la información y recomendaciones sobre el ahorro de energía y de papel.	89 - Trabajo presencial			Alto
3	3- Fomentar el desarrollo y la productividad del personal del Instituto.	1- Estratégica	Realizar la evaluación de desempeño conforme a la normatividad establecida para tal fin y estimular así los valores del personal para la evaluación de desempeño.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Promover el reconocimiento del personal para una mejor productividad.	67 - Género, igualdad y no discriminación			Medio
4	4- Difundir los valores de ética y conducta del personal de la salud.	1- Estratégica	Invitar al personal a conocer el Código de Ética y de Conducta mediante correo masivo institucional.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Durante el presente año se enviará por correo institucional misiones para difundir del Código de Ética.	67 - Género, igualdad y no discriminación			Alto
5	5- Mejorar la calidad de los servicios que se otorgan a los pacientes.	1- Estratégica	Programar capacitación en materia de calidad para el personal.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	1 curso programado en materia de servicio de calidad desde el punto de vista del usuario.	89 - Trabajo presencial			Alto
6	6- Proporcionar capacitación en materia de COVID-19.	2- Operativa	Brindar capacitación para el personal del Instituto en materia de COVID-19.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Otorgar la siguiente capacitación en materia de COVID-19: 1.- Taller en línea denominado ¿cómo estoy, qué pienso y cómo me siento ante la pandemia del COVID-19? 2.- Curso de capacitación para médicos residentes sobre COVID-19.3.- Sesiones de capacitación en materia del uso de equipo de protección e higiene de manos.	86 - COVID-19			Medio
7	7- Difundir por correo electrónico a todo el personal del Instituto los cursos disponibles que se imparten.	1- Estratégica	Elaborar una lista con los cursos que se impartirán al personal del Instituto por medio electrónico.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Se enviará por correo masivo a todo el personal del Instituto la programación de cursos 2021 elaborado por la Coordinación de Capacitación de la Subdirección de Recursos Humanos.	89 - Trabajo presencial			Alto
8	8- Mejorar la calidad de los servicios para procurar un mayor beneficio a los pacientes.	2- Operativa	Actualizar procedimientos asociados con el otorgamiento de los servicios en el Instituto.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	De forma continua se revisan y actualizan en el Sistema de la gestión de la Calidad del Instituto los Procedimientos asociados con la prestación de los servicios.	89 - Trabajo presencial			Medio
9	9- Fortalecer la toma de decisiones informadas mediante la aplicación de un juicio sólido derivado del liderazgo.	1- Estratégica	Realización de encuentros y cursos de capacitación	6- Mandos Superiores y Mandos Medios. 1.- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	31/12/2021	Realizar encuentros con el personal directivo y operativo de la Subdirección de Tecnologías de Información para compartir puntos de vista, ideas, experiencias e información con el fin de contar con el sustento para la toma de decisiones informadas y facilitar la creación de valor mediante la aplicación de un juicio sólido derivado del liderazgo.	11 - Liderazgo y participación			Alto

Firma:   
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Dra. Maricela Verdejo Silva, Encargada del Despacho de la Dirección General del INRILGII  
 Fecha : 4 de Marzo de 2021