



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 2019

Y

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020



Índice

1.- Introducción.....	1
2.- Análisis cuantitativo.....	2
2.1.- Datos sociodemográficos del personal.....	2
2.2.- Resultados de la ECCO en el INRLGII por Factor.....	7
3.-Análisis cualitativo.....	22
3.1.-Comentarios y sugerencias.....	22
4.-Análisis comparativo.....	23
4.1.- Efectividad del PTCCO 2019.....	24
4.2.-Análisisde fortaleza y debilidades.....	25
4.3.-Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.....	26
4.4.-Comparación de Resultados entre Instituciones de la APF.....	28
4.5.-Análisis comparativo 2018 – 2019 de la aplicación de la Encuesta en el INRLGII.....	31
4.6.-Análisis de resultados por área.....	32
5.- Definición de Objetivos estratégicos.....	32



1.- Introducción.

Para la realización de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019, la Secretaría de la Función Pública registró un total de 765,736 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 01 al 14 de octubre de 2019, en ella participaron 1,229 trabajadores que contestaron en los 22 kioscos que para tal efecto fueron colocados en diferentes áreas.

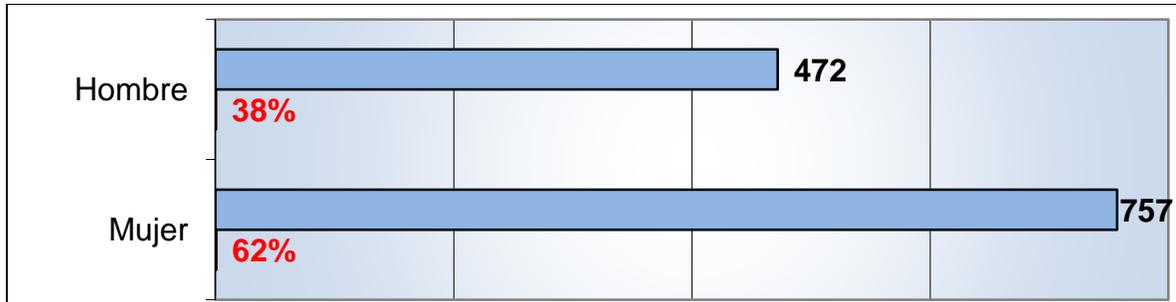
En este documento se comunican los resultados que el Instituto obtuvo para cada uno de los 26 factores que integraron la ECCO, conforme a lo solicitado en la guía “Descripción de los 6 criterios para elaborar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)” -publicadas por la SFP- además se integra la planificación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que durante el año 2020 serán llevadas a cabo con el propósito de fortalecer este tema al interior del INRLGII.

2.- Análisis cuantitativo.

2.1.- Datos sociodemográficos del personal.

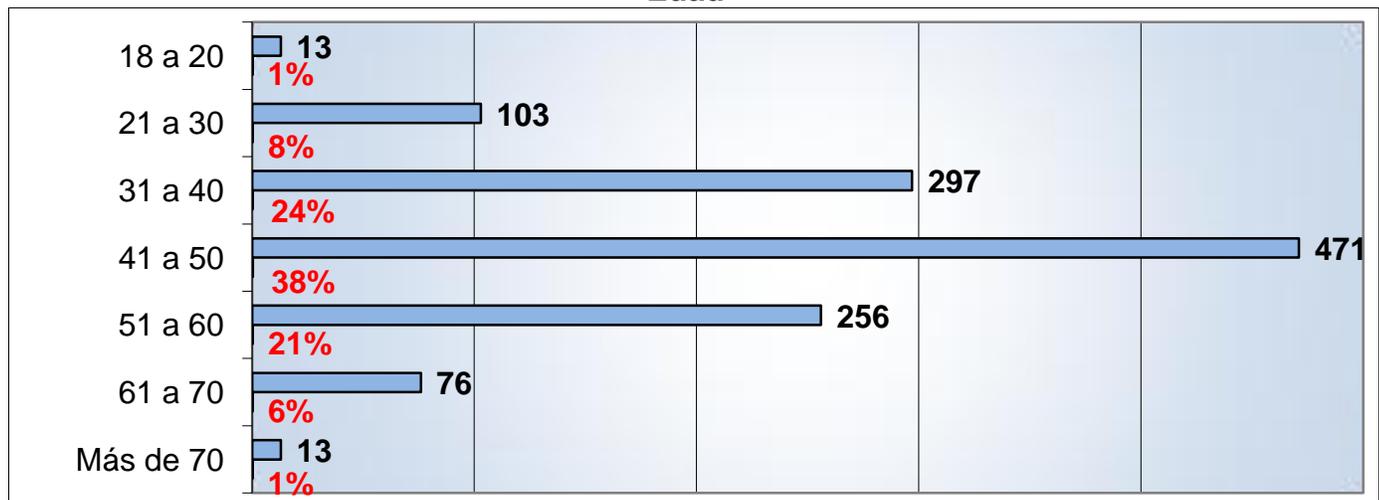
A continuación se presentan las características sociodemográficas del personal del INRLGII que respondió la ECCO 2019. En la gráfica 1 se observa que de los 1,229 servidores públicos participantes, el 38% (472) son hombres y el 62% (757) mujeres.

Gráfica 1
Género



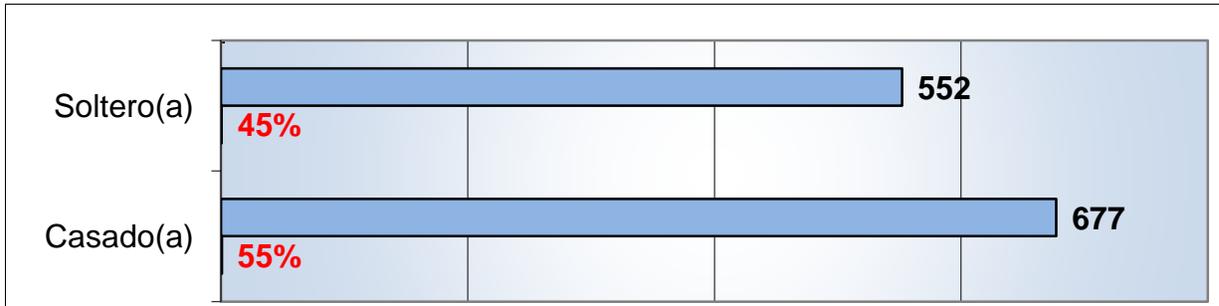
Por lo que toca a la edad, en la gráfica 2 se advierte que el 38% son personas que tienen edad de 41 a 50 años (471), 24% de los encuestados tienen entre 31 a 40 años (297), 21% está en el rango de 51 a 60 años (256), el 8% de 21 a 30 (103), 1% de 18 a 20 años (13), 6% entre 61 a 70 años (76) y en el grupo de más de 70 años, hay 13 personas.

Gráfica 2
Edad



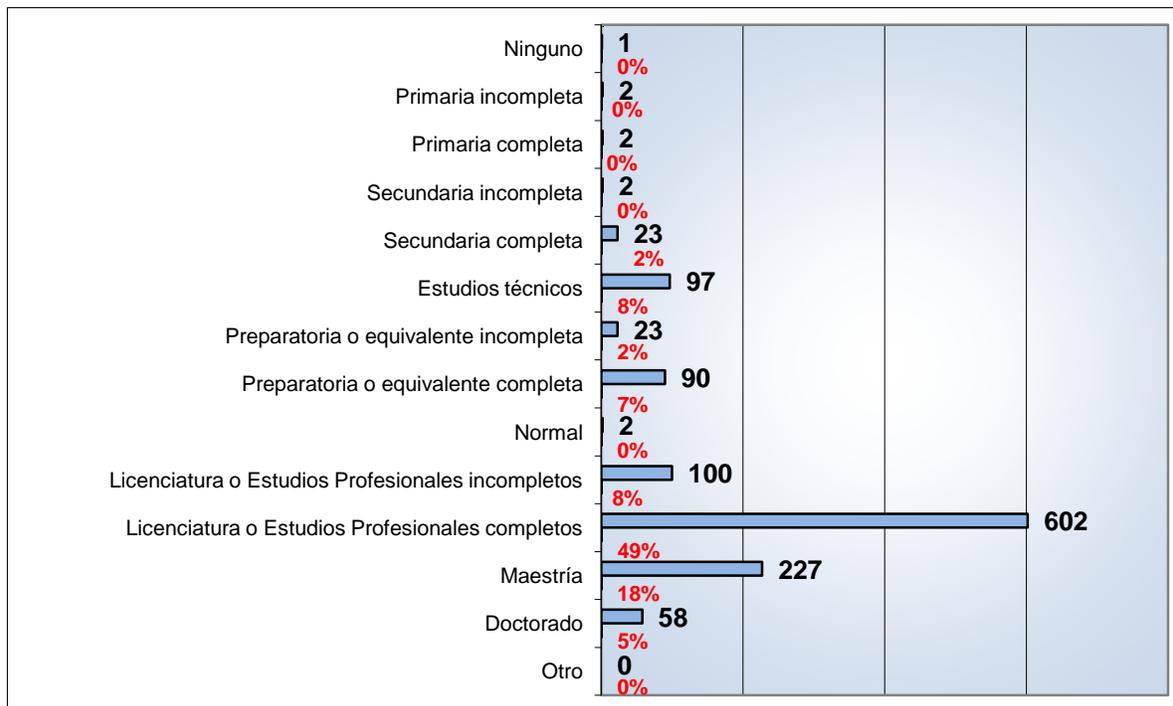
En la gráfica 3, referente al estado civil de los encuestados, podemos observar que el 55% (677) son casados, mientras que en el 45% (552) de los casos son solteros.

**Gráfico 3
Estado civil**



En la gráfica 4 se aprecia que de las personas participantes en la encuesta, 602 (49%) tienen estudios de Licenciatura completos, 227 (18%) cuentan con Maestría, 100 (8%) con estudios de Licenciatura incompletos y 58 (5%) tienen estudios de Doctorado.

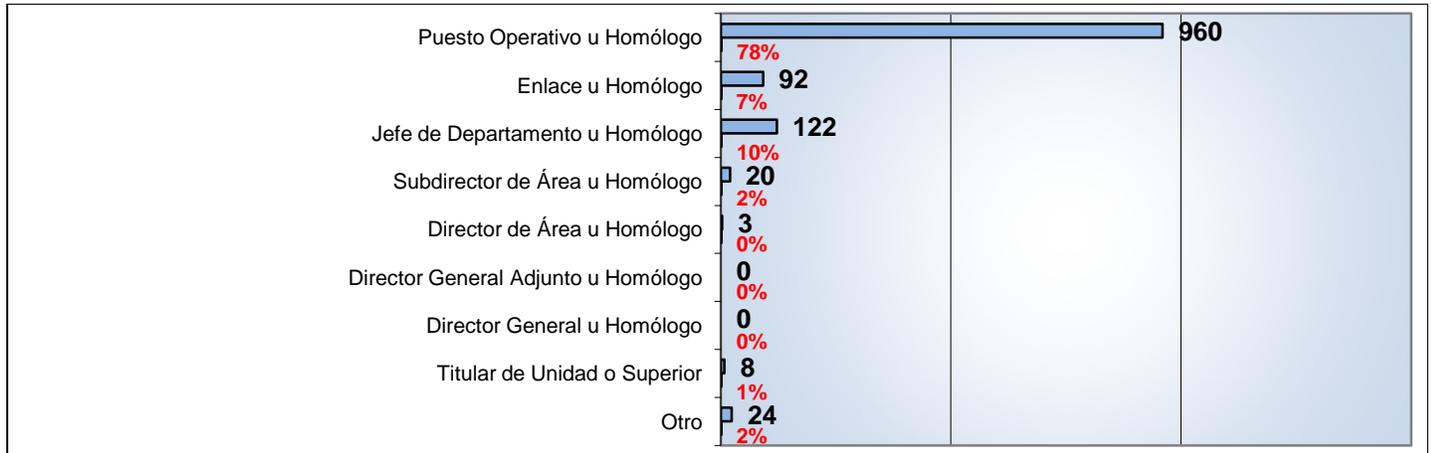
**Gráfico 4
Nivel escolar**





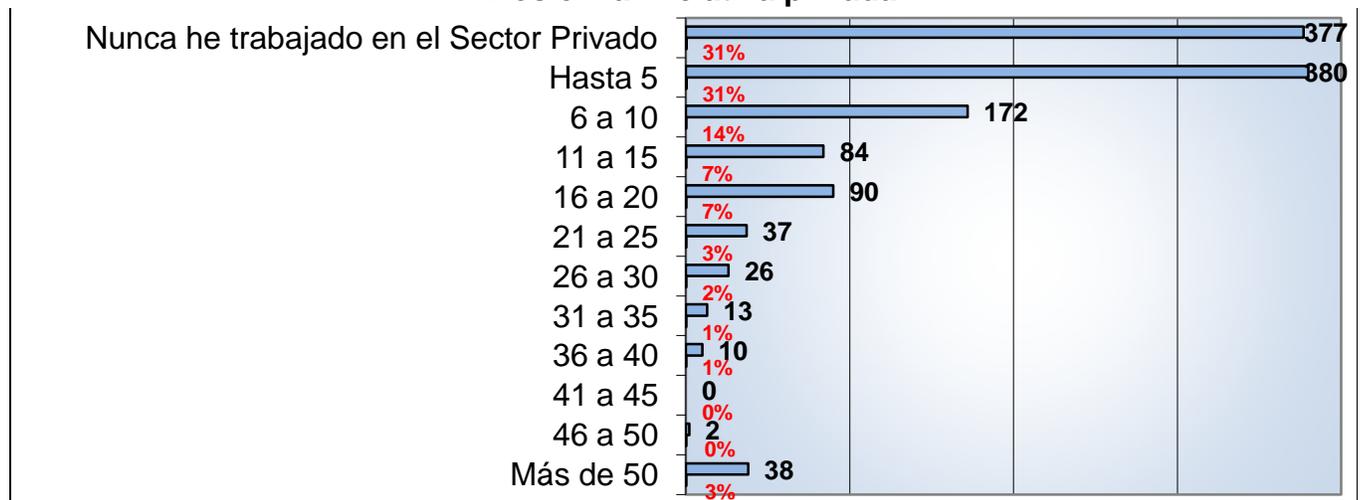
En cuanto a jerarquía de los encuestados, en la Gráfica 5 se detalla que 78% (960) tienen un puesto de nivel operativo u homólogo, 7% (92) son enlaces u homólogos, 10% (122) Jefes de Departamento y 2% (20) Subdirectores.

Gráfico 5
Nivel de puesto



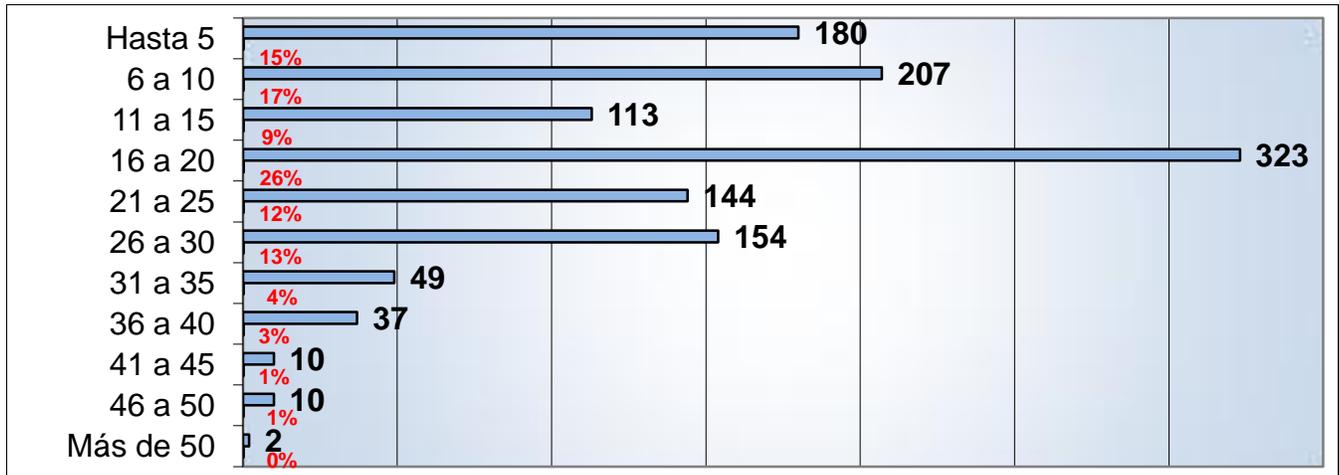
Por lo que toca al total de años en la iniciativa privada, en la siguiente gráfica se puede apreciar que 31% (377) del personal respondió que Nunca ha trabajado en el Sector Privado. En cuanto a los que sí han laborado dentro del Sector, los años de experiencia que más mencionaron fue hasta 5 años, con 31% (380), de 6 a 10 años, 14% (172); 11 a 15 años, 7% (84); 16 a 20 años, 7% (90); 21 a 25 años, 3% (37); 26 a 30 años, 2% (26) y 31 a 35 años, 1% (13); 36 a 40 años, (10 personas); 46 a 50 años, (2 personas) y más de 50 años, (38 personas).

Gráfico 6
Años en la iniciativa privada



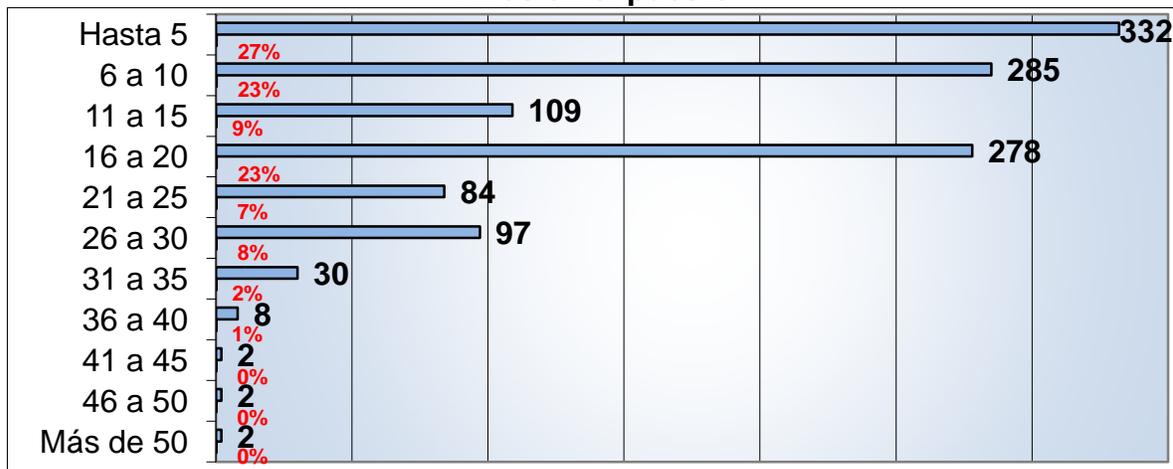
En cuanto a los años de experiencia en la APF, la Gráfica 7 muestra que de entre el personal del Instituto encuestado, los grupos con mayor número de trabajadores son: 6 a 10 años (207), hasta 5 años (180) y 16 a 20 años (323), en tanto que el menor número de personas encuestadas se encontró en los rangos de 41 a 45 años (10), más de 50 años (2) y 46 a 50 años (10).

Gráfico 7
Años en el sector público



Referente a la antigüedad en el puesto actual, 332 trabajadores (27%) respondieron llevar en él hasta 5 años; 285 trabajadores (23%) tienen en su puesto de 6 a 10 años, 278 (23%) y 109 trabajadores (9%) de 11 a 15 años. Lo anterior puede observarse en la Gráfica 8.

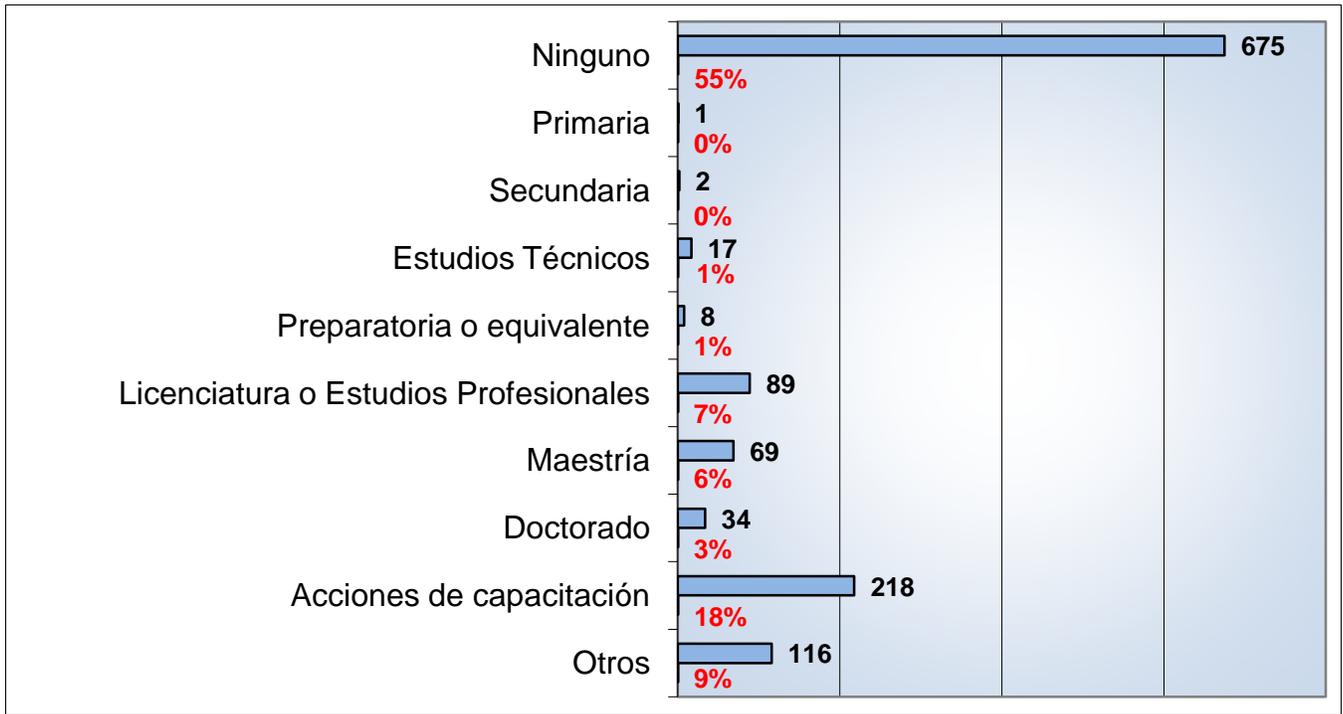
Gráfico 8
Años en el puesto





Por último, y referente a los Estudios Actuales, 675 (55%) de los encuestados contestó no cursar estudios actualmente, 218 (18%) toman Acciones de capacitación, 89 (7%) cursan la Licenciatura, 69 (6%) la Maestría y 34 (3%) el Doctorado.

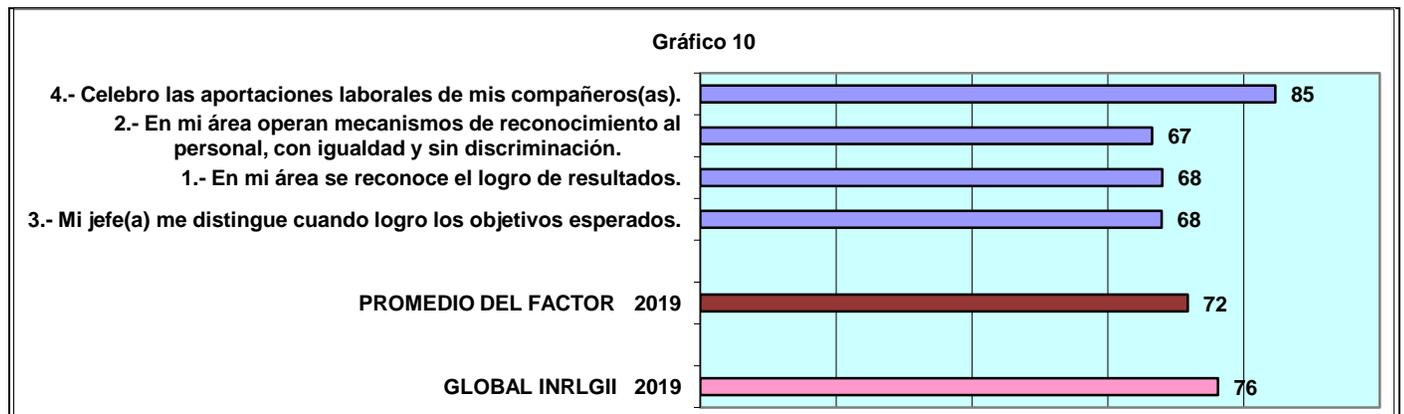
Gráfico 9
Estudios actuales



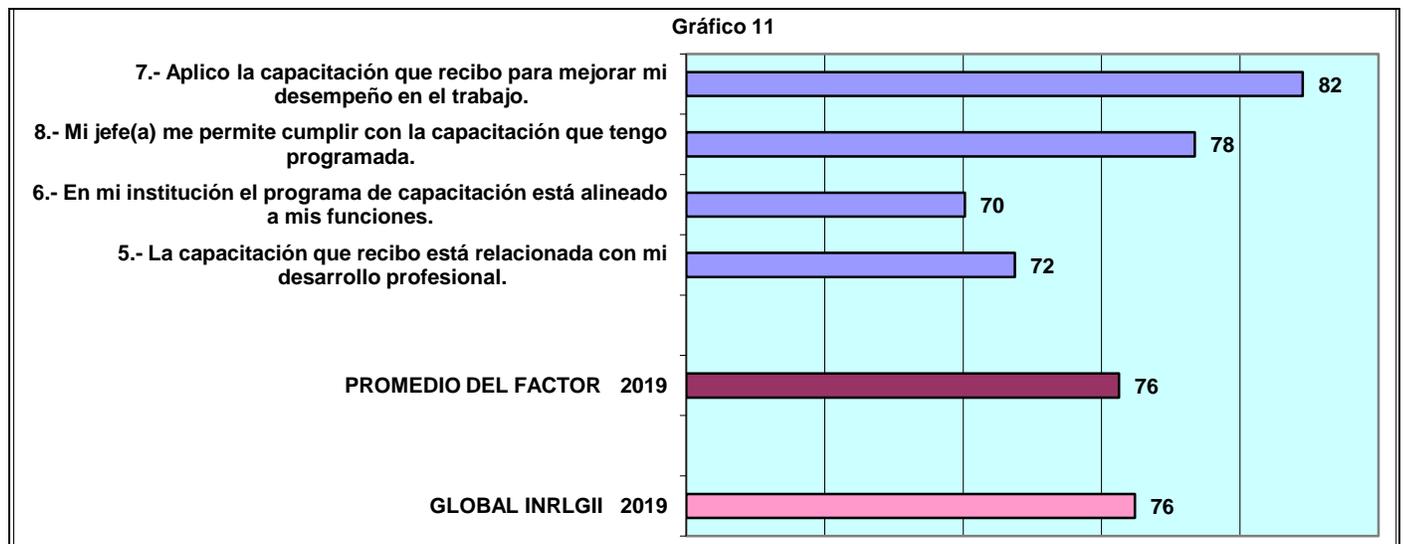
2.2.- Resultados de la ECCO en el INRLGII por Factor.

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.

Factor 1. Reconocimiento laboral: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

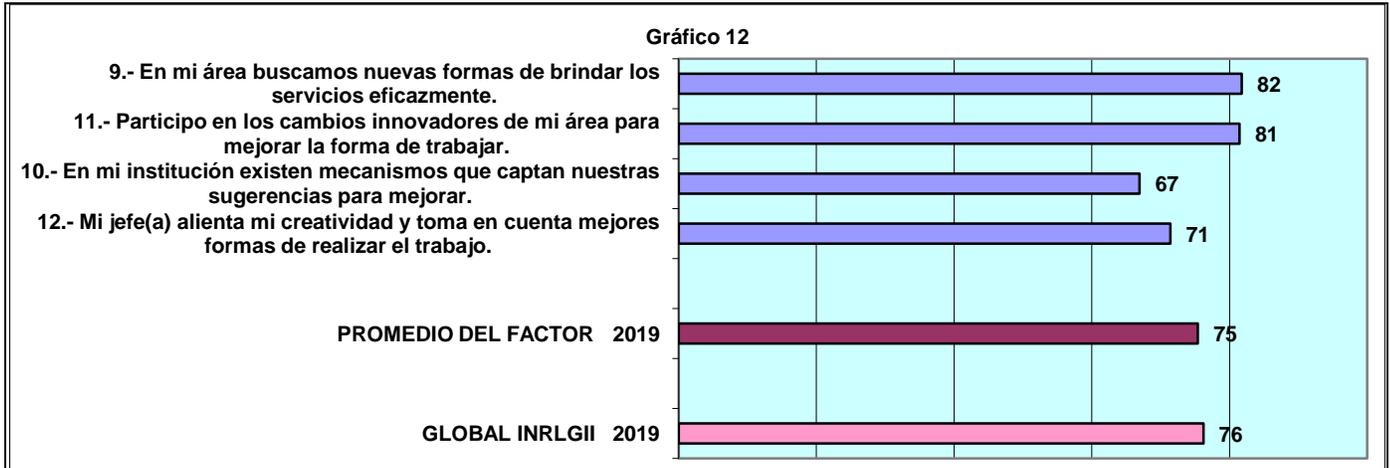


Factor 2. Capacitación especializada y desarrollo: Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.

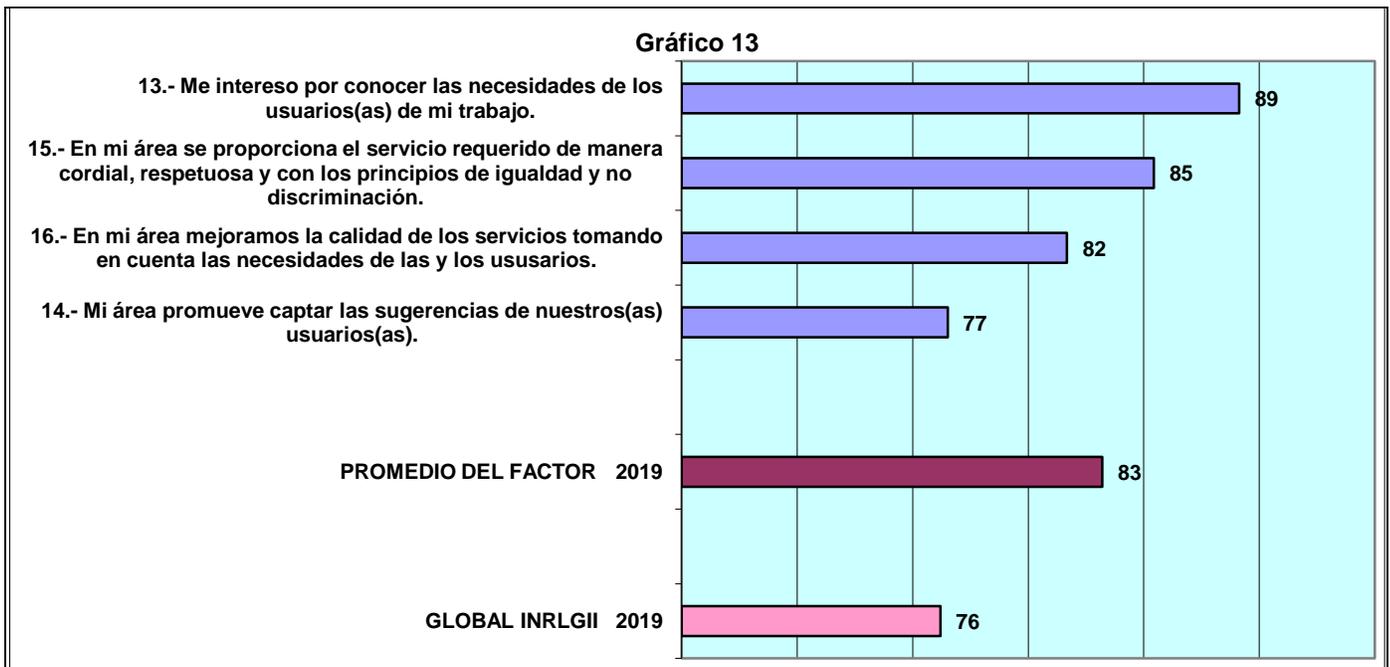




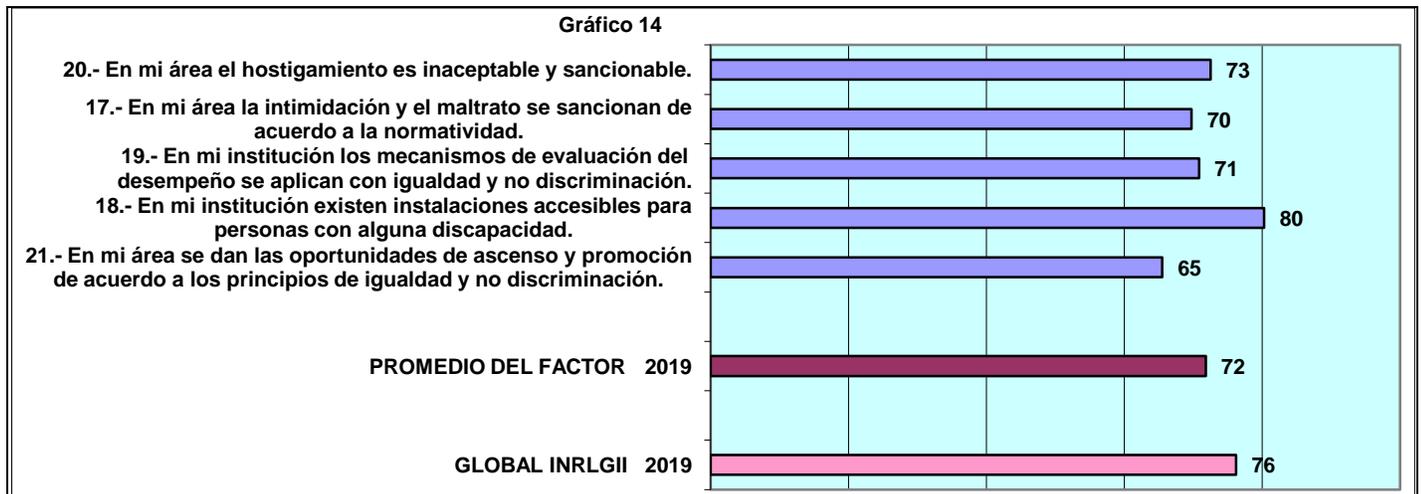
Factor 3. Mejora y cambio: Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



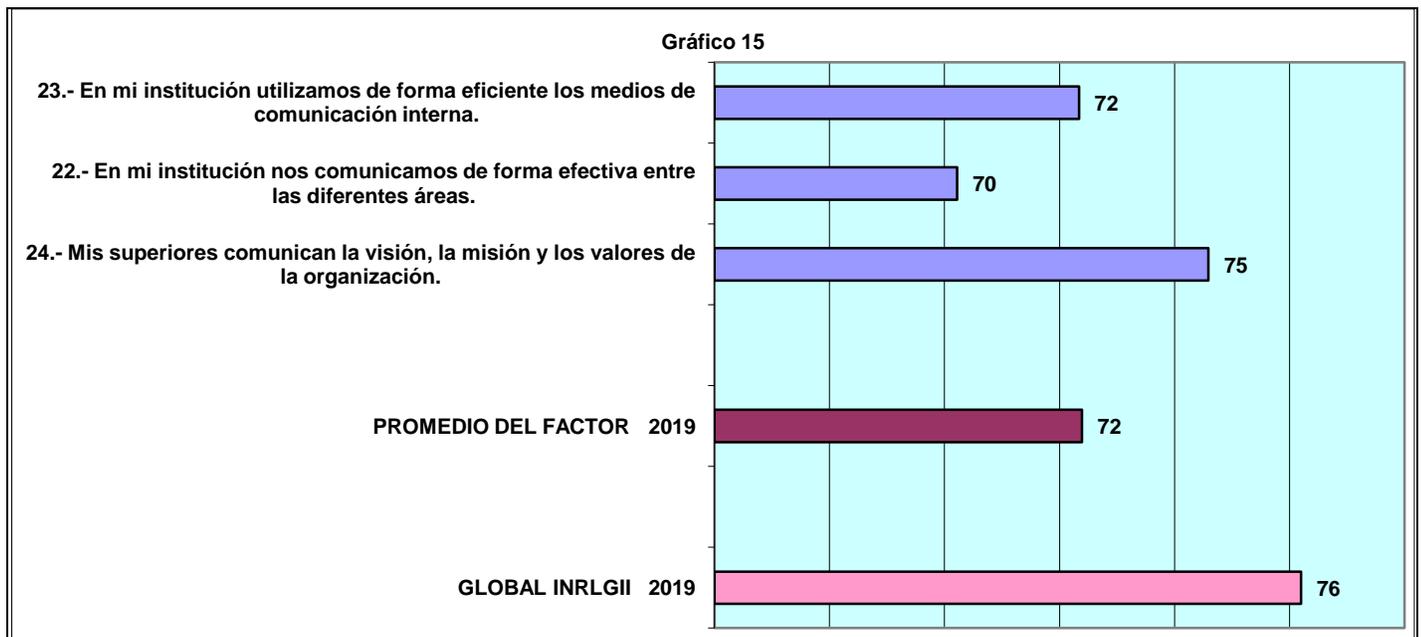
Factor 4. Calidad y orientación al usuario(a): Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



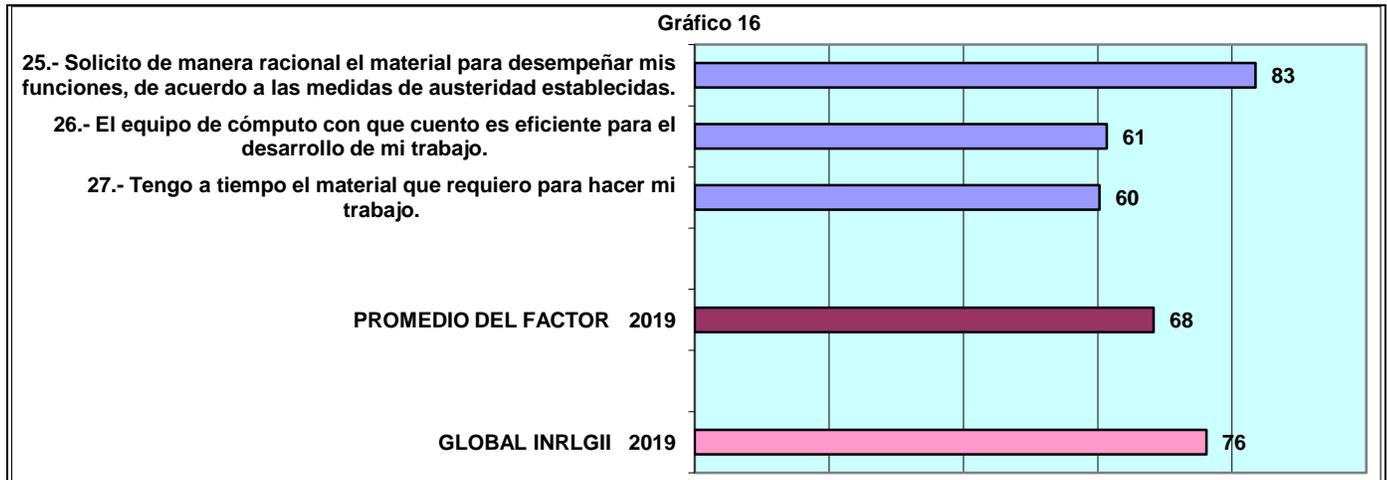
Factor 5. Equidad y género: Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.



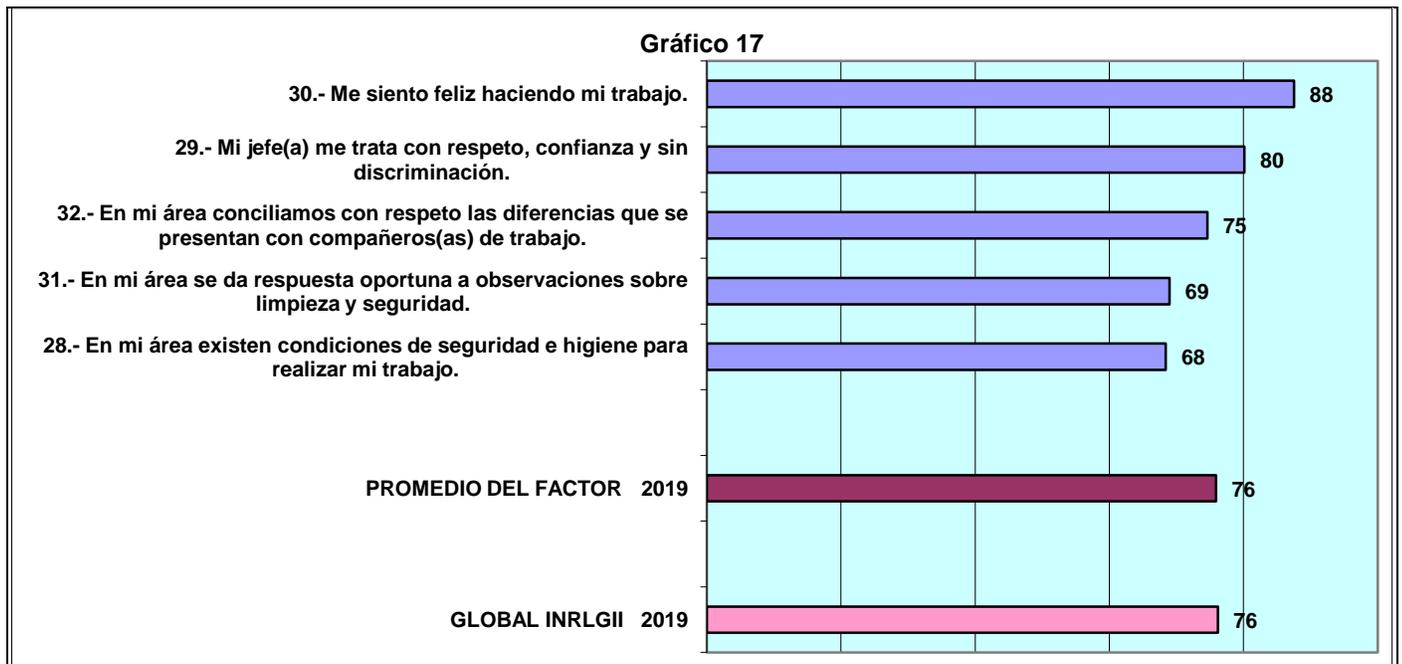
Factor 6. Comunicación: Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



Factor 7. Disponibilidad de recursos: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



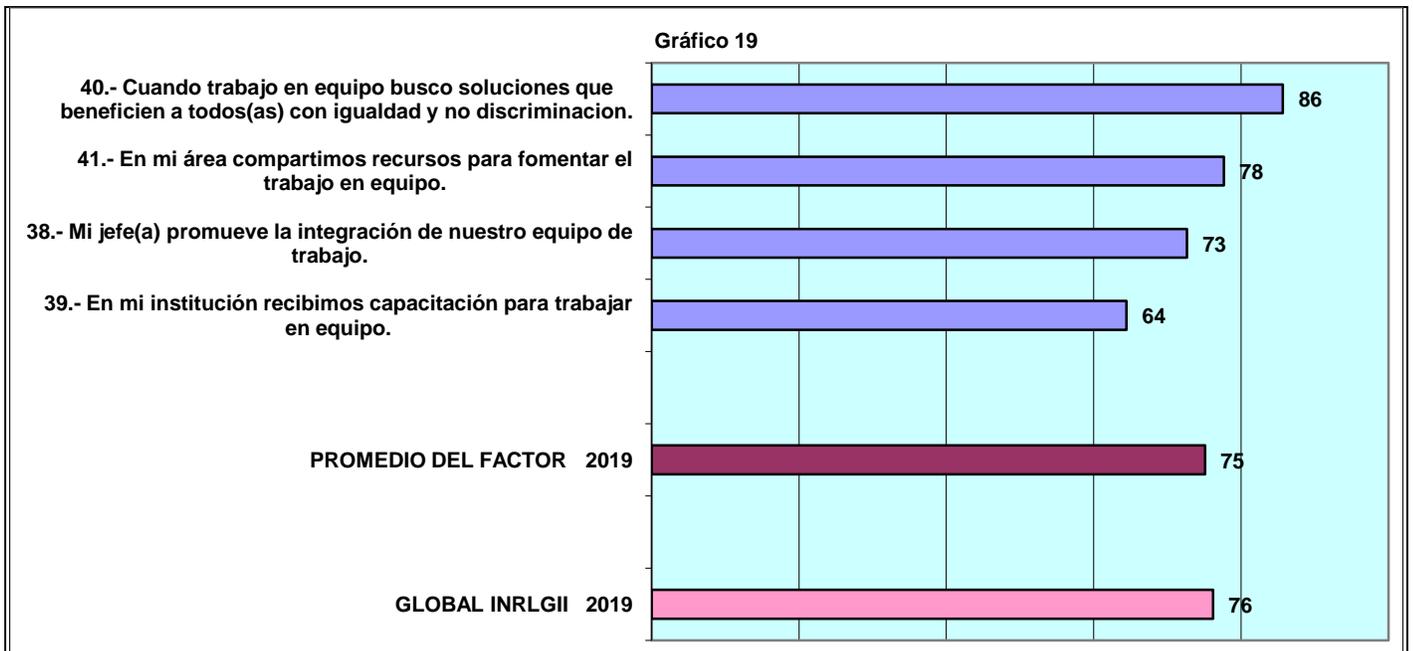
Factor 8. Calidad de vida laboral: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



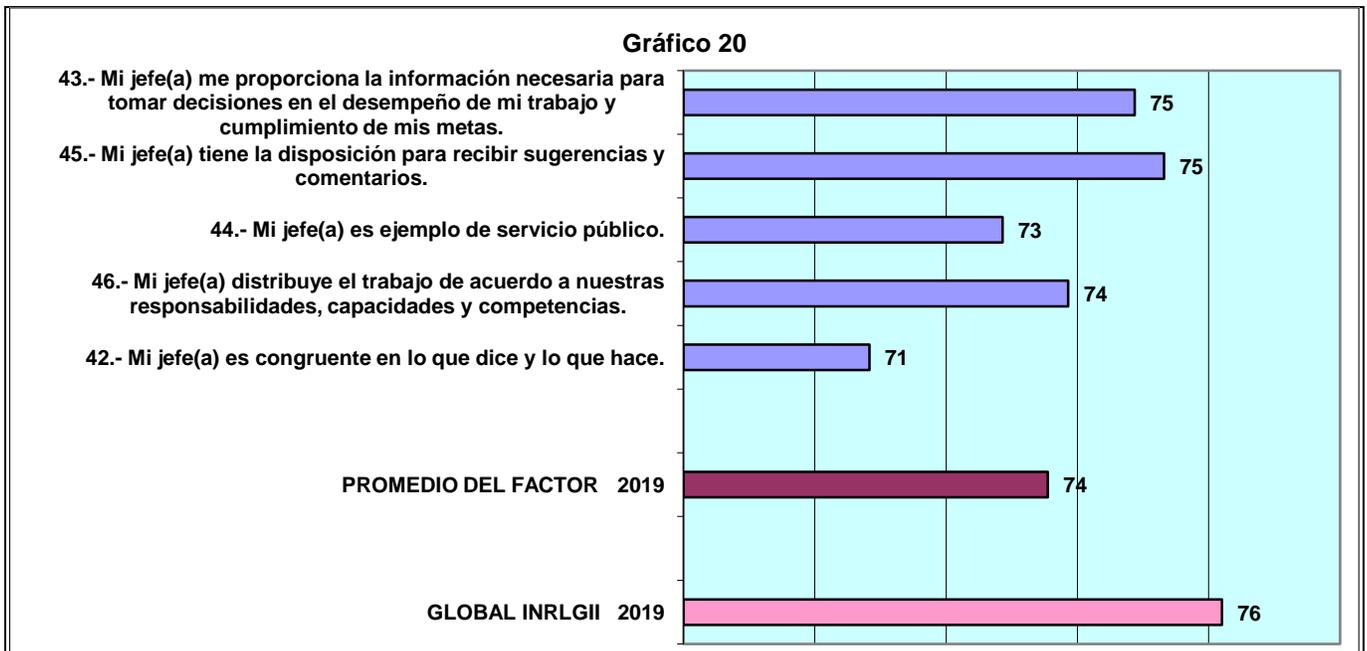
Factor 9. Balance trabajo - familia: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



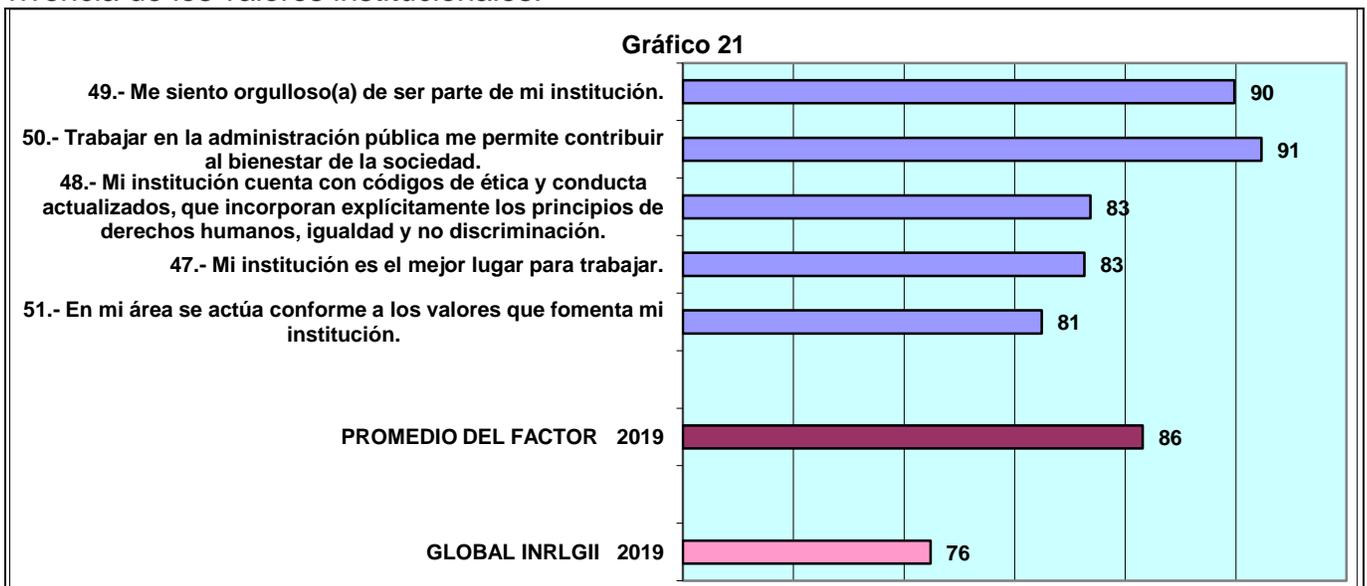
Factor 10. Colaboración y trabajo en equipo: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



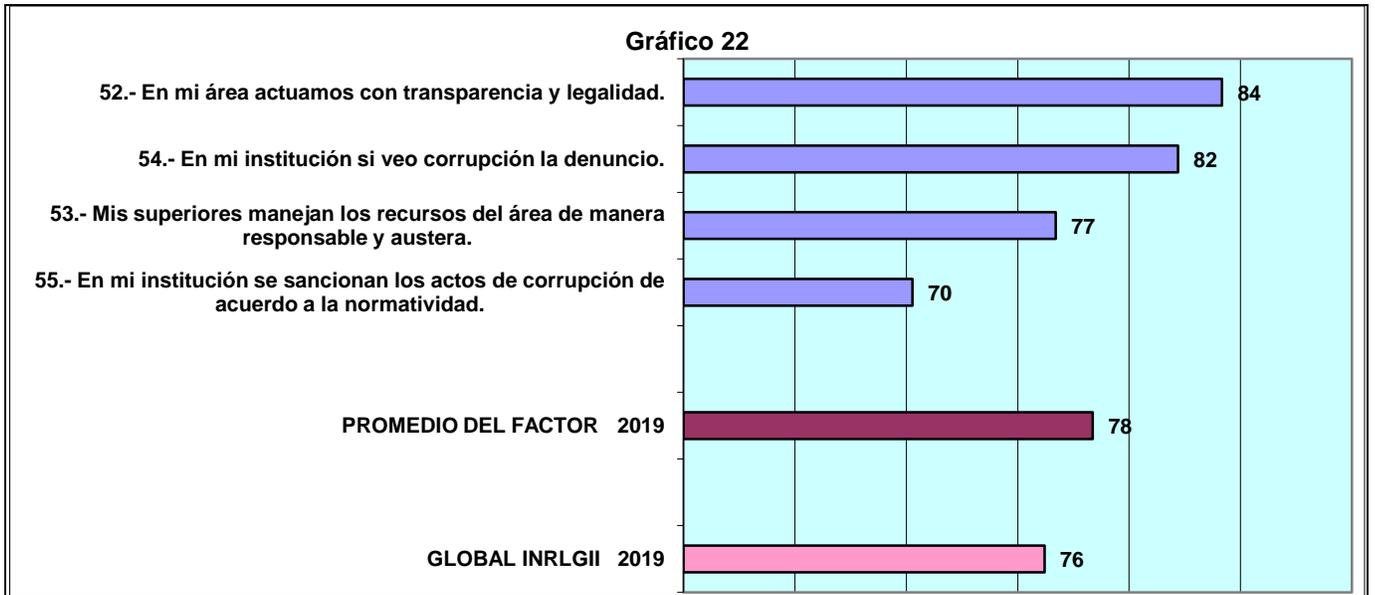
Factor 11. Liderazgo y participación: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.



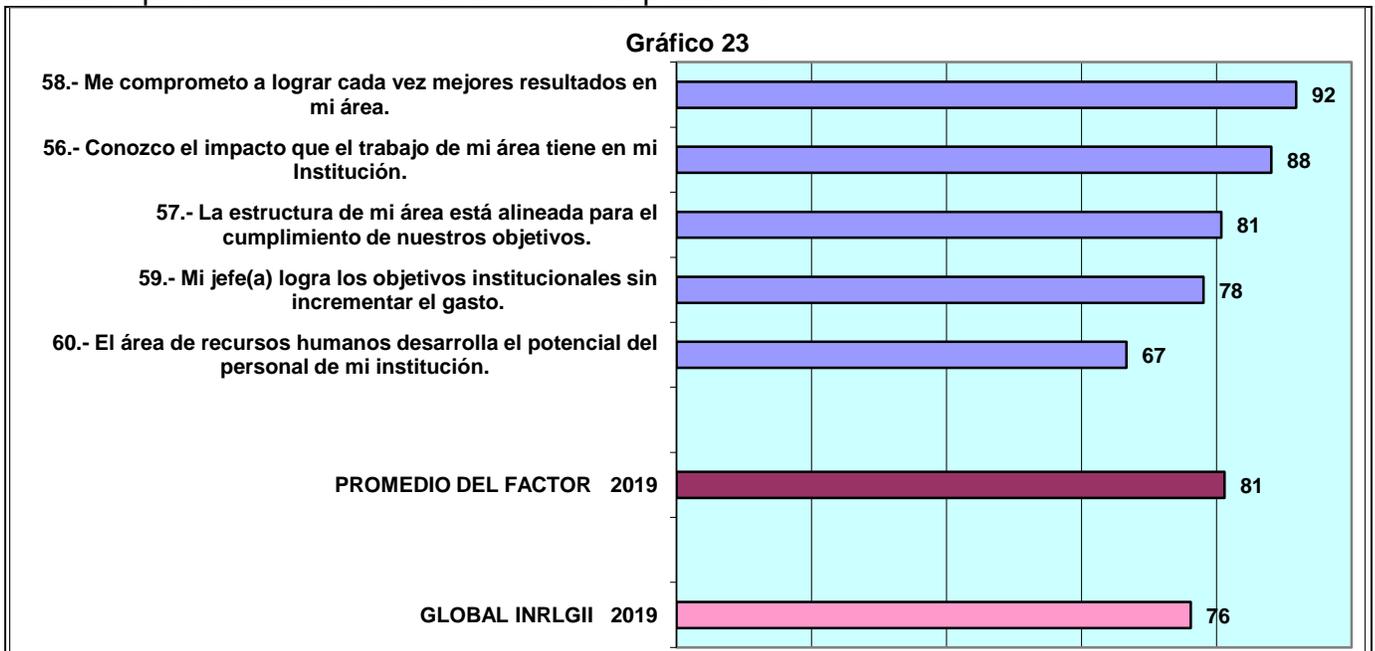
Factor 12. Identidad con la Institución y valores: Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



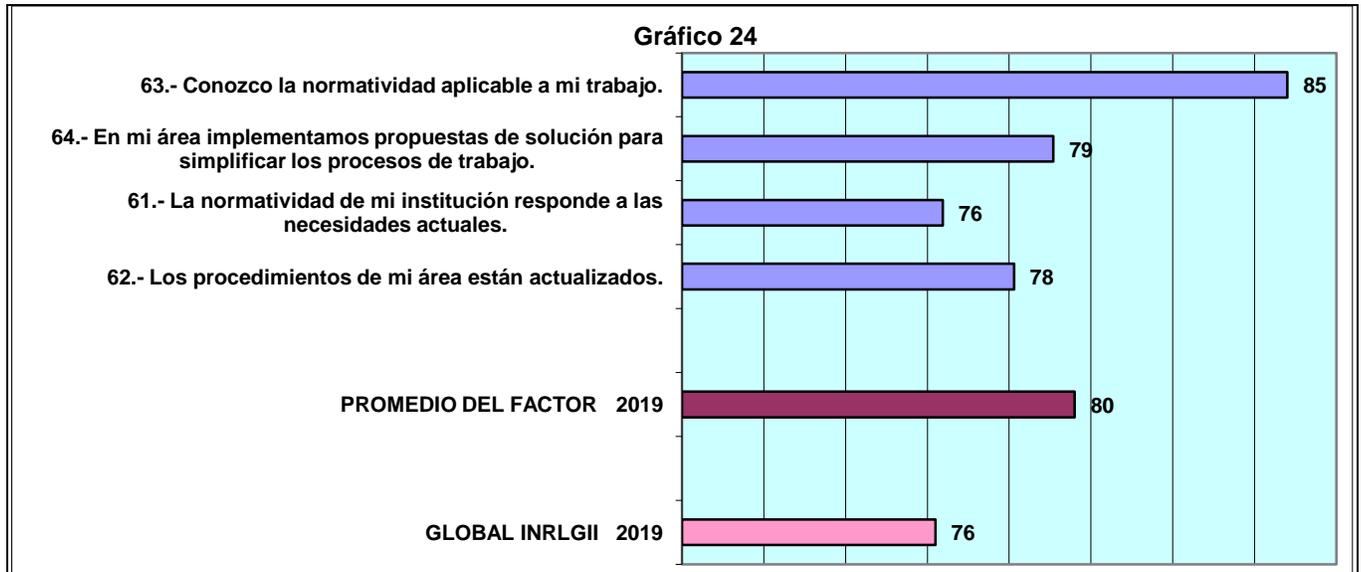
Factor 13. Transparencia y Combate a la corrupción: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



Factor 14. Enfoque a resultados y productividad: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.



Factor 15. Normatividad y procesos: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

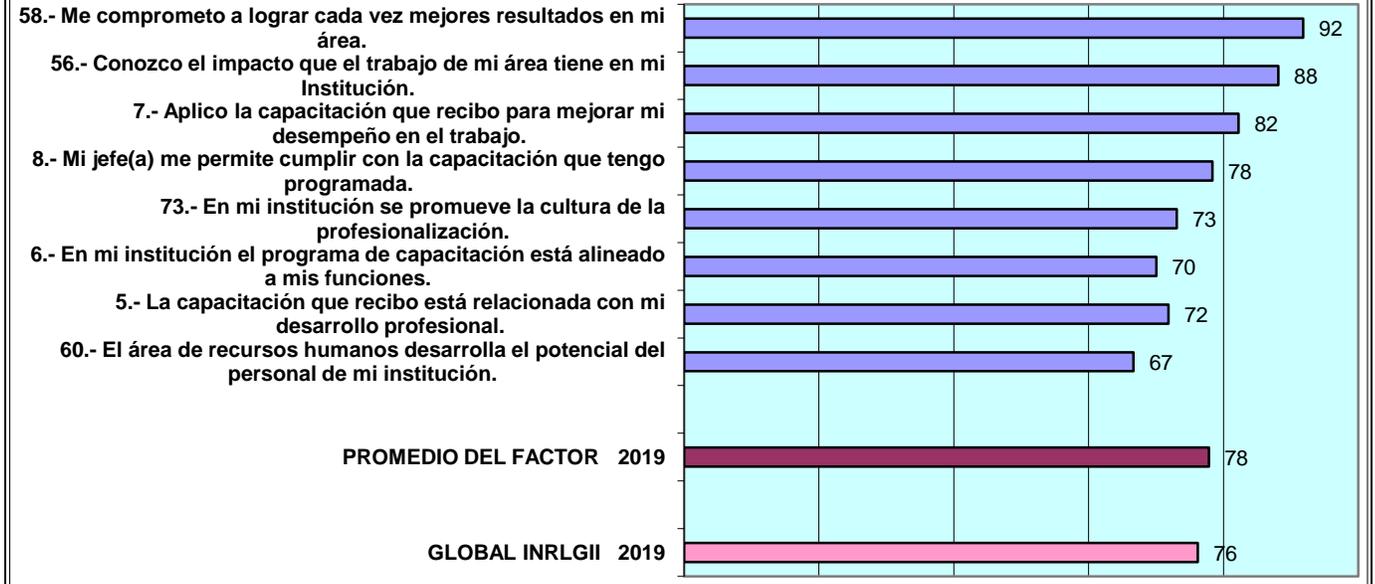


Factor 17. Impacto de la encuesta en mi institución: Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



Factor 18. Profesionalización de la Administración Pública Federal: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.

Gráfico 26

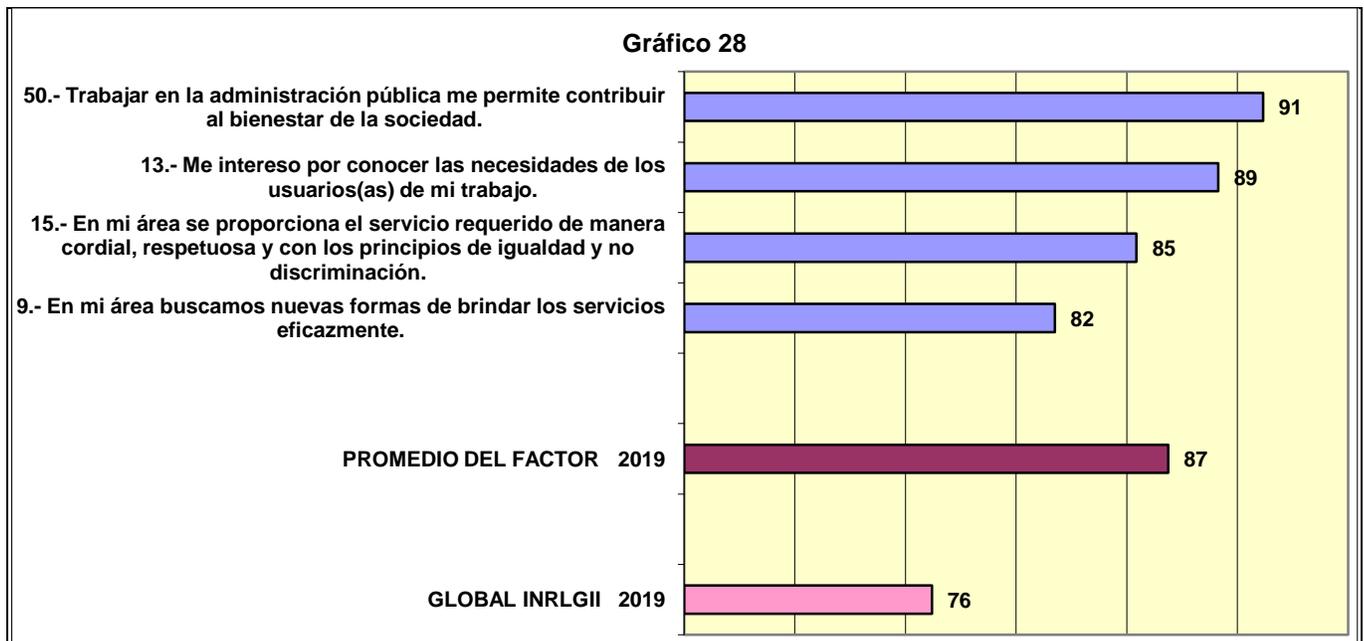


Factor 19. Estrés laboral: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.

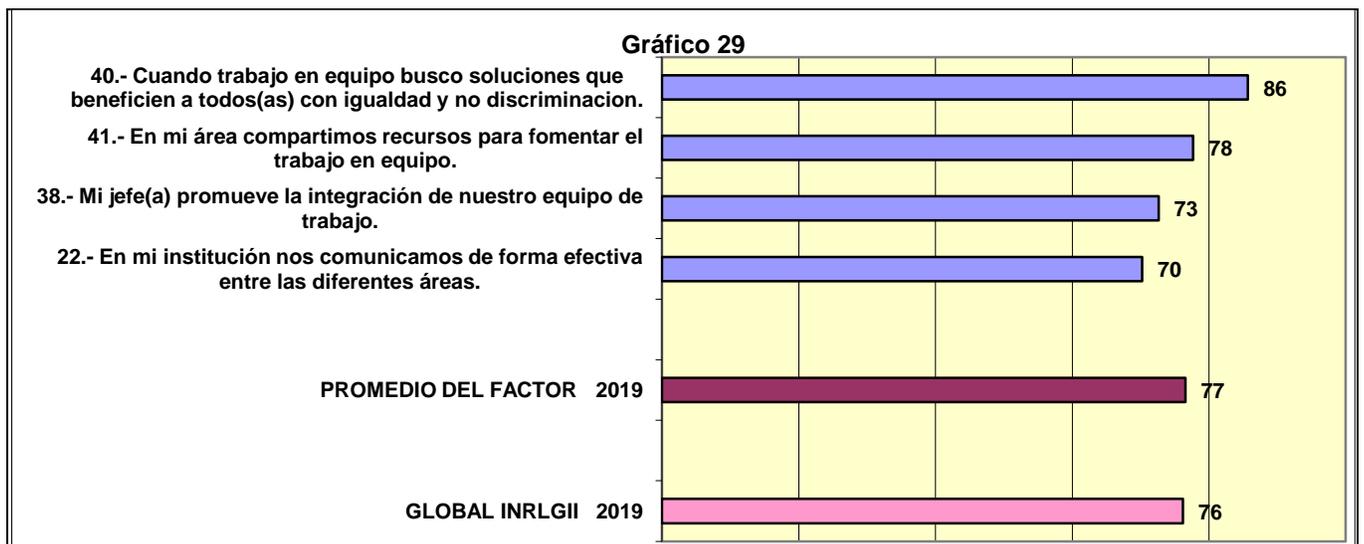
Gráfico 27



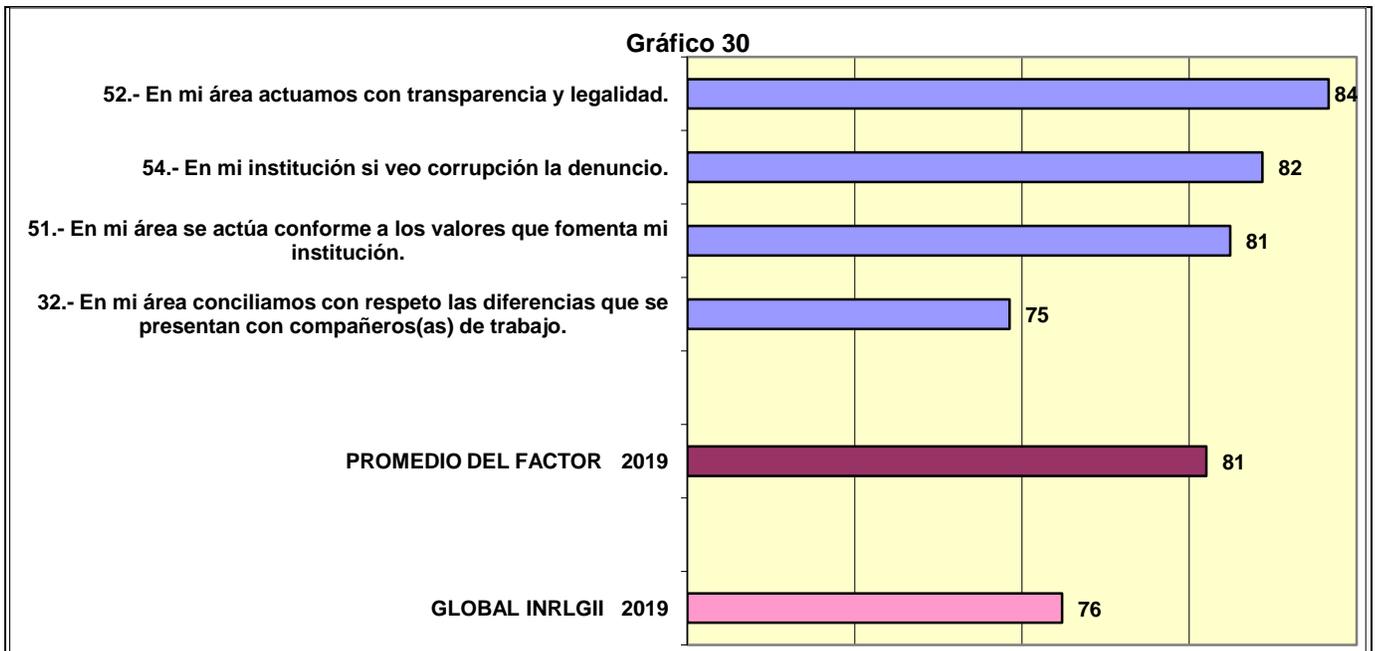
Factor 20. Vocación de servicio en la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.



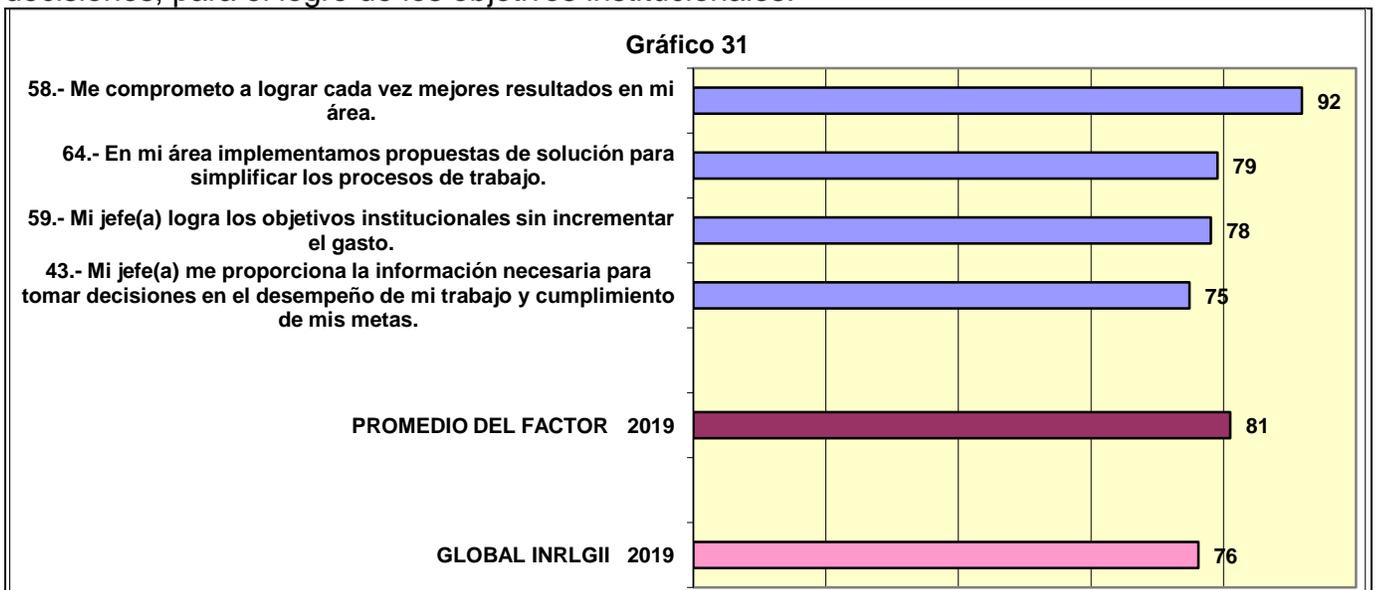
Factor 21. Construir relaciones en la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



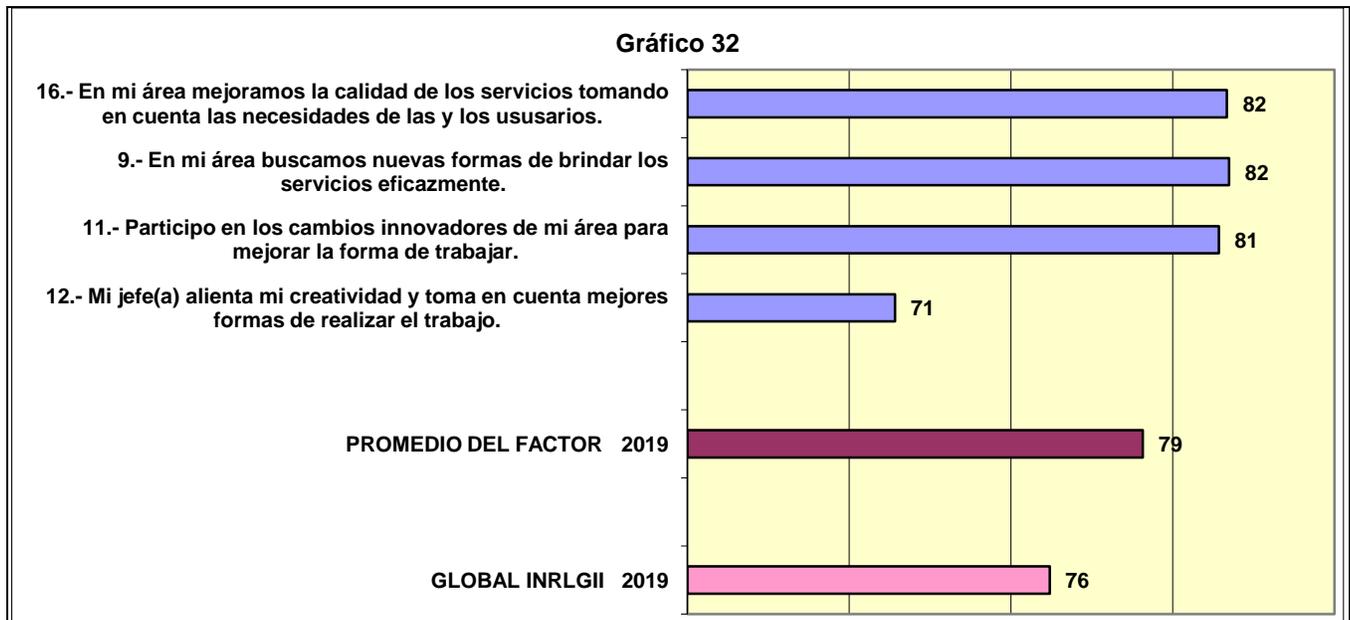
Factor 22. Actuar con valores en la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



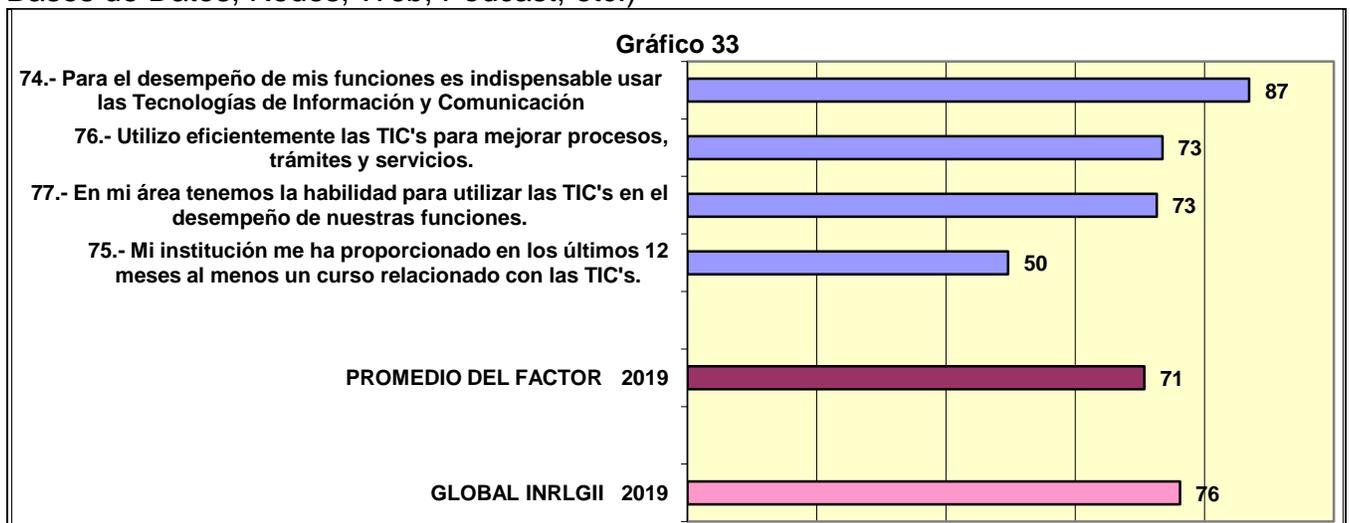
Factor 23. Enfocar a resultados en la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.



Factor 24. Impulsar el cambio en la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.



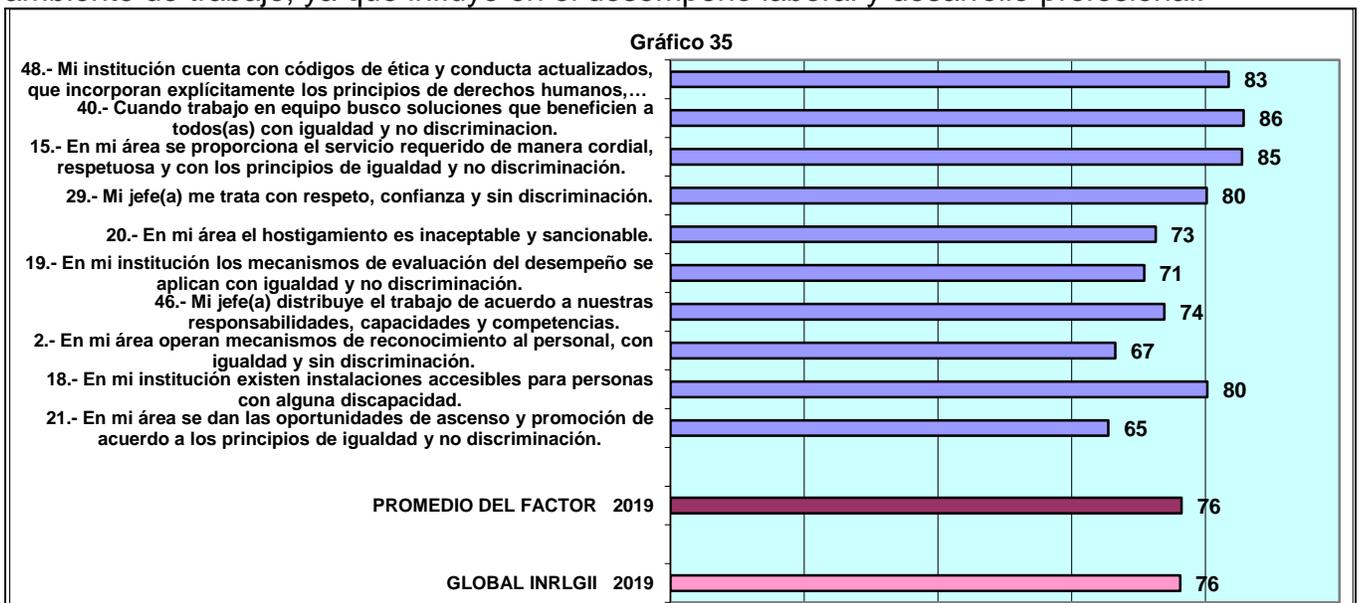
Factor 25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's): Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)



Factor 26. Liderar permanentemente la Administración Pública: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.

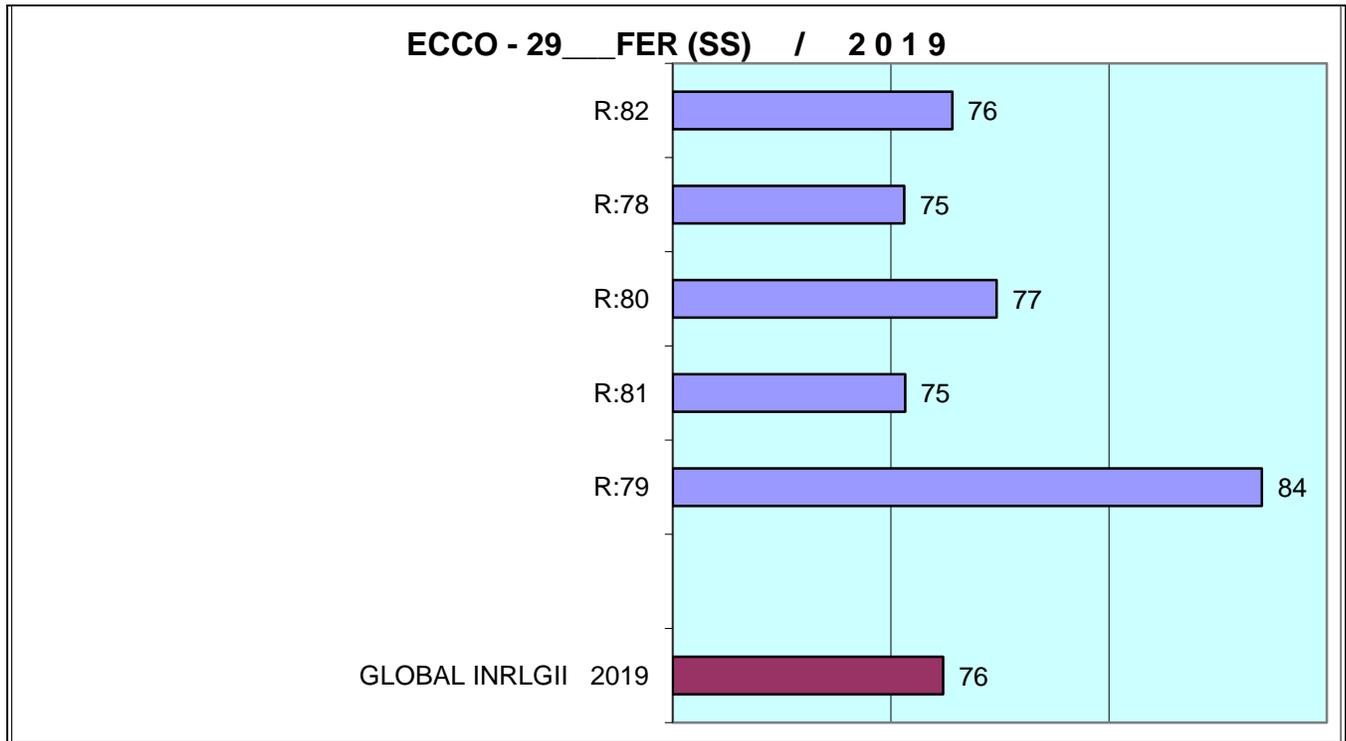


Factor 27. Igualdad y No Discriminación: Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.





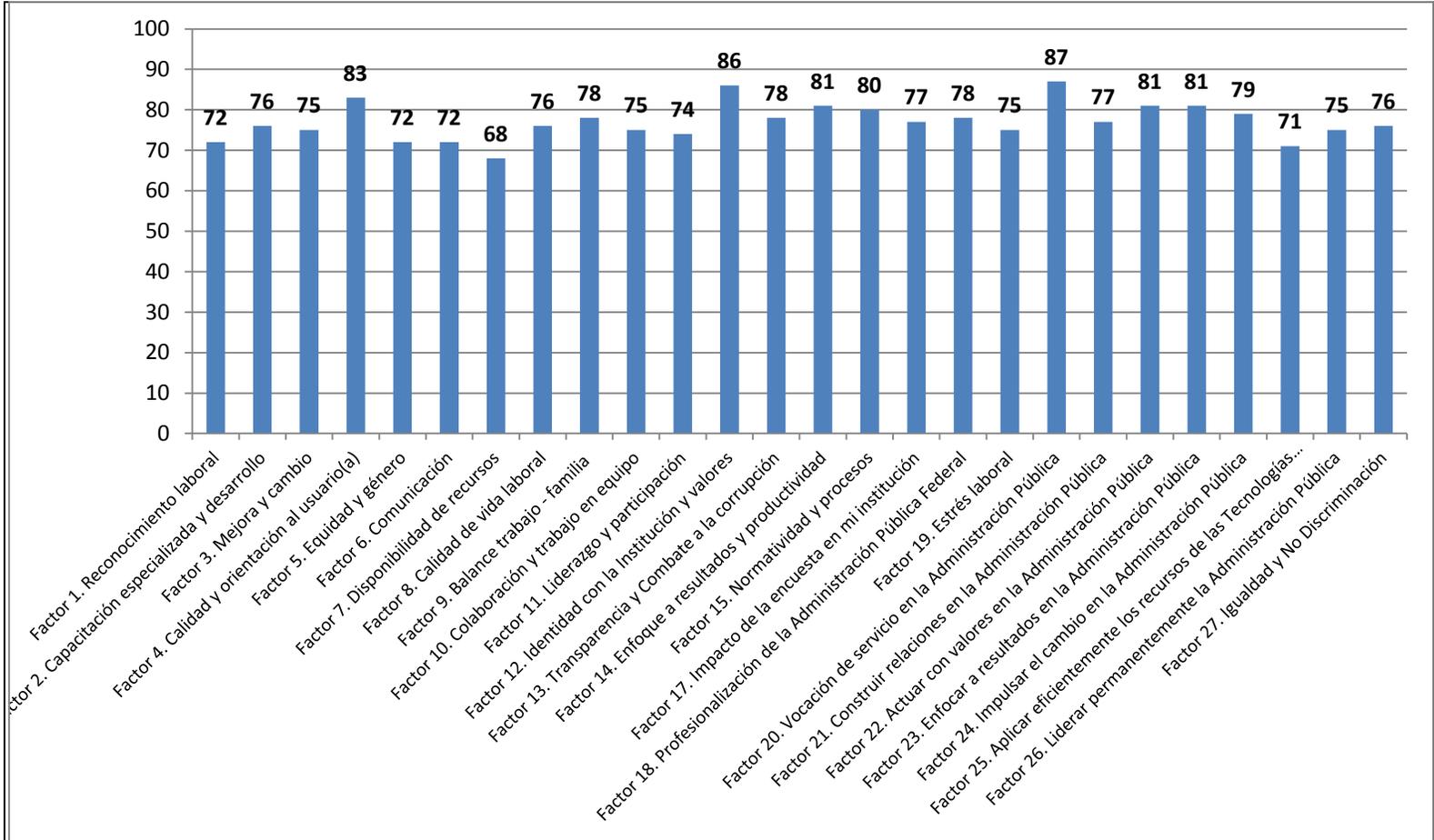
29- Factor Específico del Ramo Salud





En la gráfica 36 se sintetizan los resultados obtenidos encada uno de los factores de la ECCO 2019.

Gráfica 36

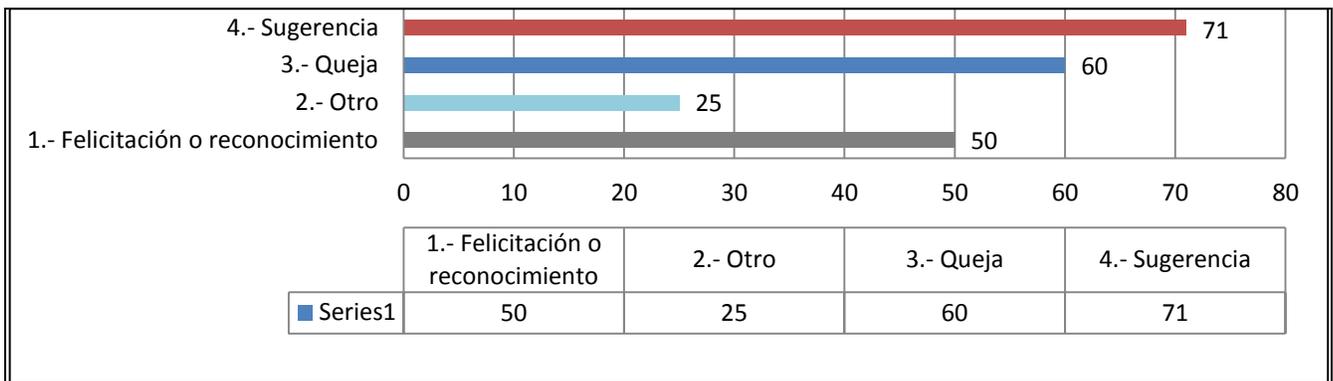


3.-Análisis cualitativo.

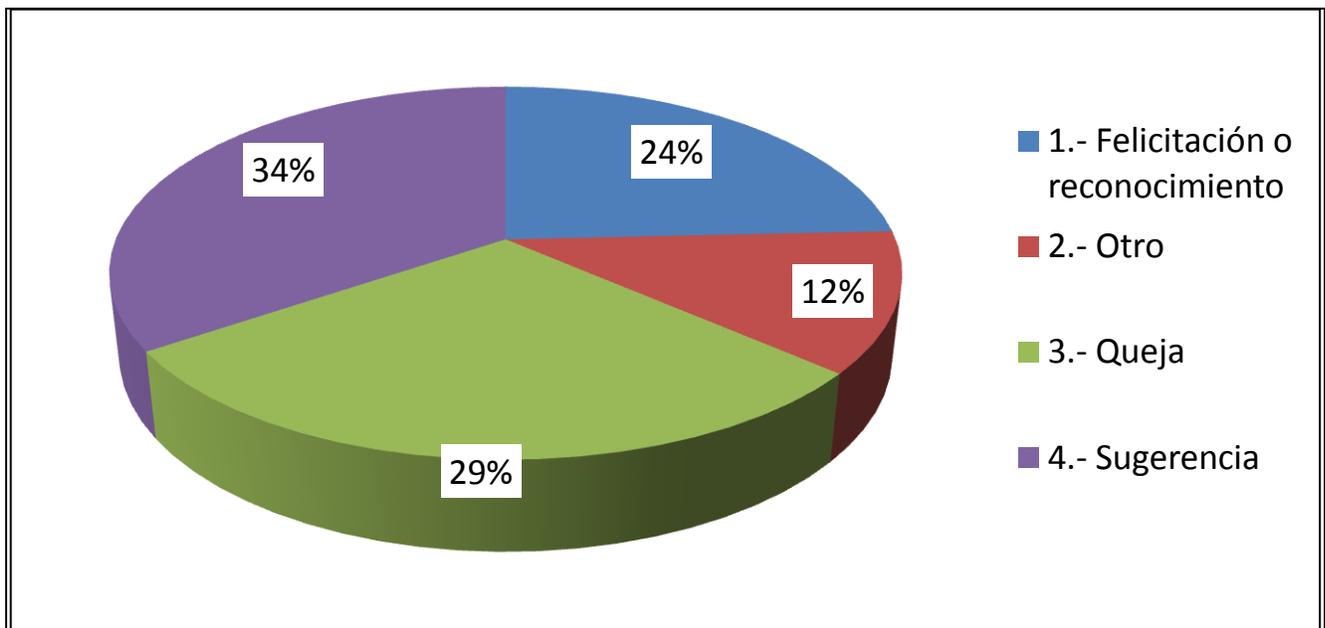
3.1.-Comentarios y sugerencias.

Como se puede observar en la gráfica 37, se recibieron 206 comentarios distribuidos de la siguiente manera: 50 Felicitaciones, 25 comentarios que entran en la categoría de Otros, 60 Quejas y 71 Sugerencias.

Gráfica 37
Comentarios y sugerencias



Gráfica 38
Porcentaje de comentarios





4.-Análisis comparativo.

En la tabla 1 se comparan los resultados obtenidos para los factores de la encuesta en los periodos 2017 y 2019.

Tabla 1

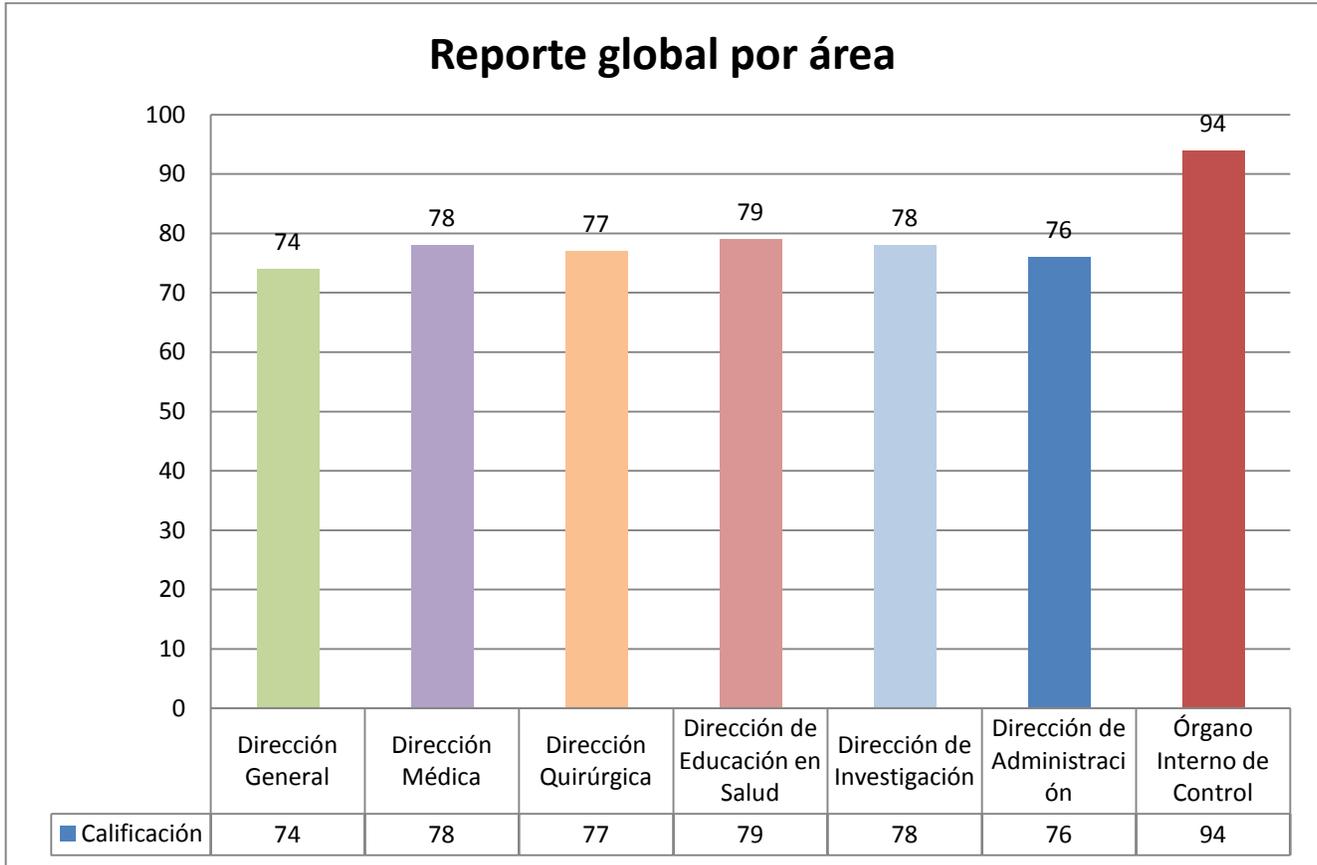
No.	Nombre del Factor	ECCO 2017 Índice del Factor	ECCO2019 índice del Factor
1	Reconocimiento laboral	81	72
2	Capacitación especializada y desarrollo	81	76
3	Mejora y cambio	83	75
4	Calidad y orientación al usuario(a)	88	83
5	Equidad y género	81	72
6	Comunicación	82	72
7	Disponibilidad de recursos	79	68
8	Calidad de vida laboral	85	76
9	Balance trabajo – familia	84	78
10	Colaboración y trabajo en equipo	83	75
11	Liderazgo y participación	82	74
12	Identidad con la Institución y valores	90	86
13	Transparencia y Combate a la corrupción	83	78
14	Enfoque a resultados y productividad	86	81
15	Normatividad y procesos	84	80
16	Impacto de la encuesta en mi institución	83	77
17	Profesionalización de la Administración Pública Federal	84	78
18	Estrés laboral	83	75
19	Vocación de servicio en la Administración Pública	90	87
20	Construir relaciones en la Administración Pública	84	77
21	Actuar con valores en la Administración Pública	86	81
22	Enfocar a resultados en la Administración Pública	86	81
23	Impulsar el cambio en la Administración Pública	85	79
24	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	79	71
25	Liderar permanentemente la Administración Pública	83	75
26	Igualdad y No Discriminación	84	76
Calificación promedio		83	76

Lo anterior nos indica que la calificación promedio obtenida para todos los reactivos de la Encuesta en 2017 fue de 83, mientras que en 2019 de 76.



Los resultados obtenidos en el Instituto por área se presentan en el reporte global de la siguiente gráfica:

Gráfica 39



4.1.- Efectividad del PTCCO 2019.

Para el año 2019 se programaron 8 prácticas, de las que se cumplieron 8. Lo anterior dio como resultado un cumplimiento del 100 por ciento tal y como se muestra en el siguiente indicador:

$$\frac{8 \text{ prácticas cumplidas}}{8 \text{ prácticas programadas}}$$

$$\frac{X \ 100 = 100 \text{ de Efectividad}}$$



4.2.-Análisis de fortaleza y debilidades.

Se consideran fortalezas los 7 factores con mayor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por El INRLGII.

Tabla 2

Fortalezas	Promedio Factor
Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INRLGII	
Factor 20. Vocación de servicio en la Administración Pública	87
Factor 12. Identidad con la Institución y valores	86
Factor 4. Calidad y orientación al usuario(a)	83
Factor 14. Enfoque a resultados y productividad	81
Factor 22. Actuar con valores en la Administración Pública	81
Factor 23. Enfocar a resultados en la Administración Pública	81
Factor 15. Normatividad y procesos	80

Se consideran debilidades a los 9 factores con menor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por El INRLGII.

Tabla 3

Debilidades	Promedio Factor
Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INRLGII	
Factor 10. Colaboración y trabajo en equipo	75
Factor 19. Estrés laboral	75
Factor 26. Liderar permanentemente la Administración Pública	75
Factor 11. Liderazgo y participación	74
Factor 1. Reconocimiento laboral	72
Factor 5. Equidad y género	72
Factor 6. Comunicación	72
Factor 25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	71
Factor 7. Disponibilidad de recursos	68



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

En la tabla 4 se muestra el lugar que ocupa el INRLGII entre los Institutos Nacionales de Salud, cuanto a calificación obtenida en la aplicación de la ECCO.

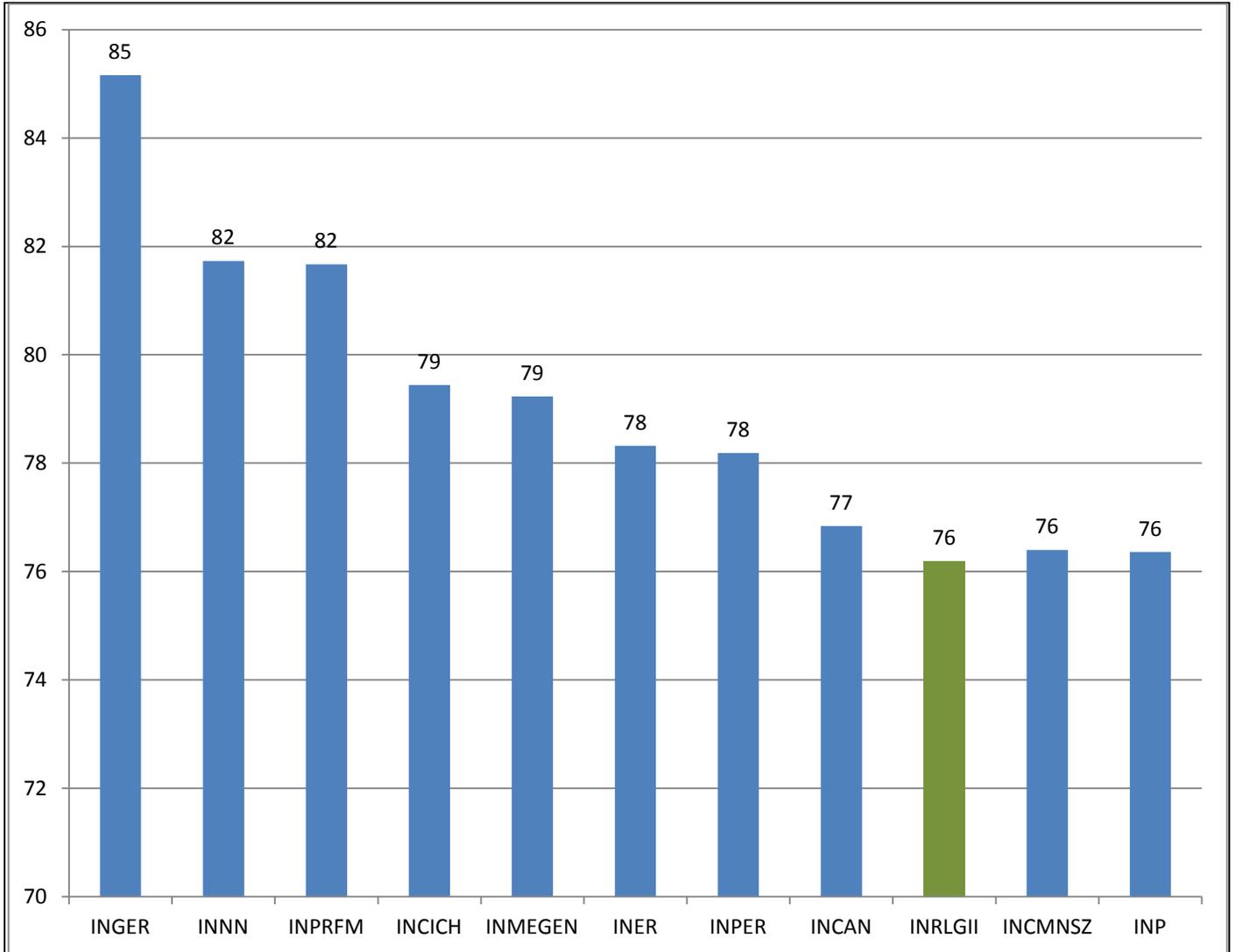
Tabla 4

No.	Institutos	Siglas	Calificación por Institución
1	Instituto Nacional de Geriátría	INGER	85
2	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	INNN	82
3	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	INPRFM	82
4	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	INCICH	79
5	Instituto Nacional de Medicina Genómica	INMEGEN	79
6	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	INER	78
7	Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	INPER	78
8	Instituto Nacional de Cancerología	INCAN	77
9	Instituto Nacional de Rehabilitación	INRLGII	76
10	Instituto Nacional de Pediatría	INP	76
11	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	INCMNSZ	76



A continuación se puede observar el lugar que guarda cada Instituto según la calificación obtenida.

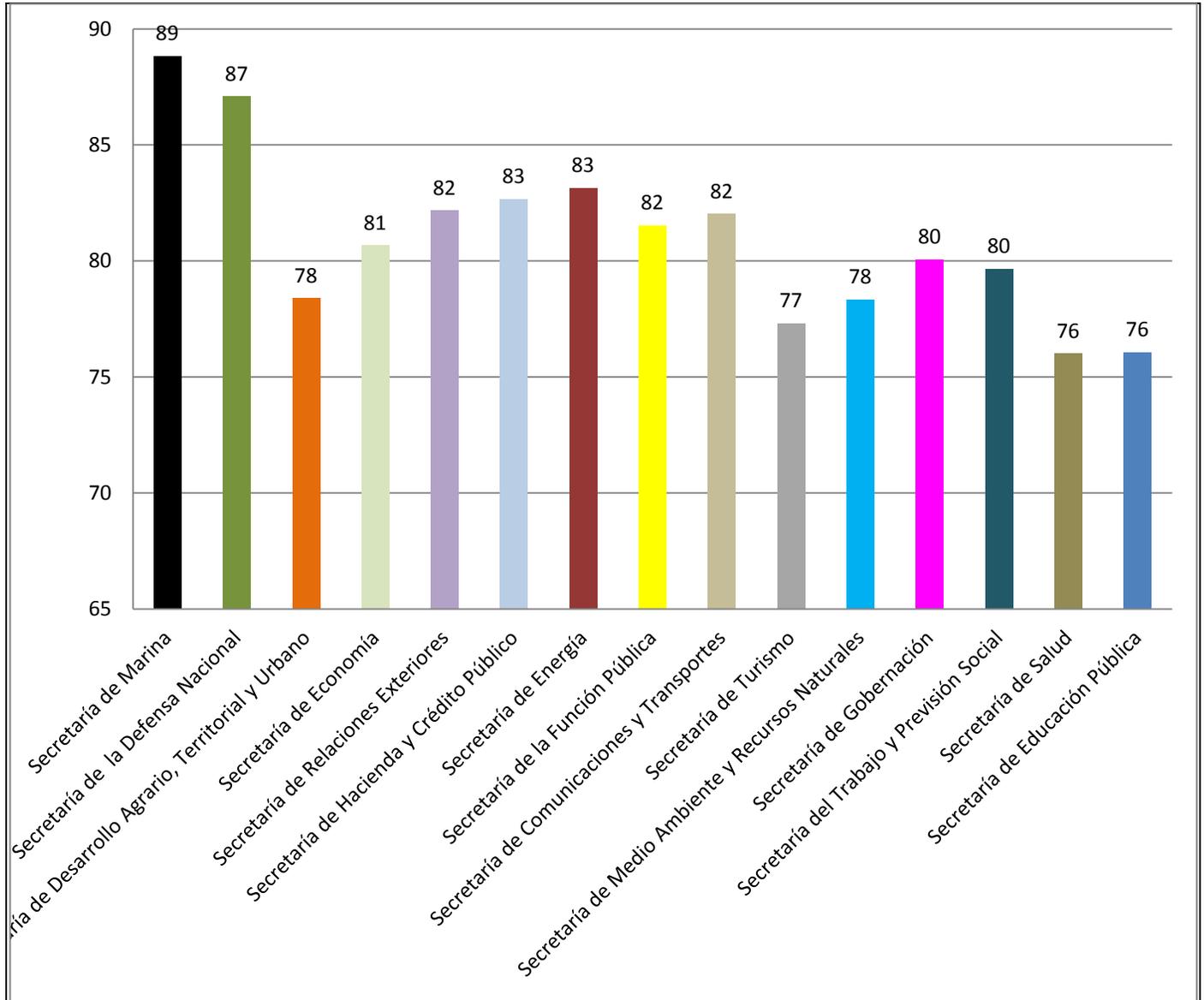
Gráfica 40





4.4.-Comparación de Resultados entre Instituciones de la APF.

Gráfica 41
Calificación por Secretarías





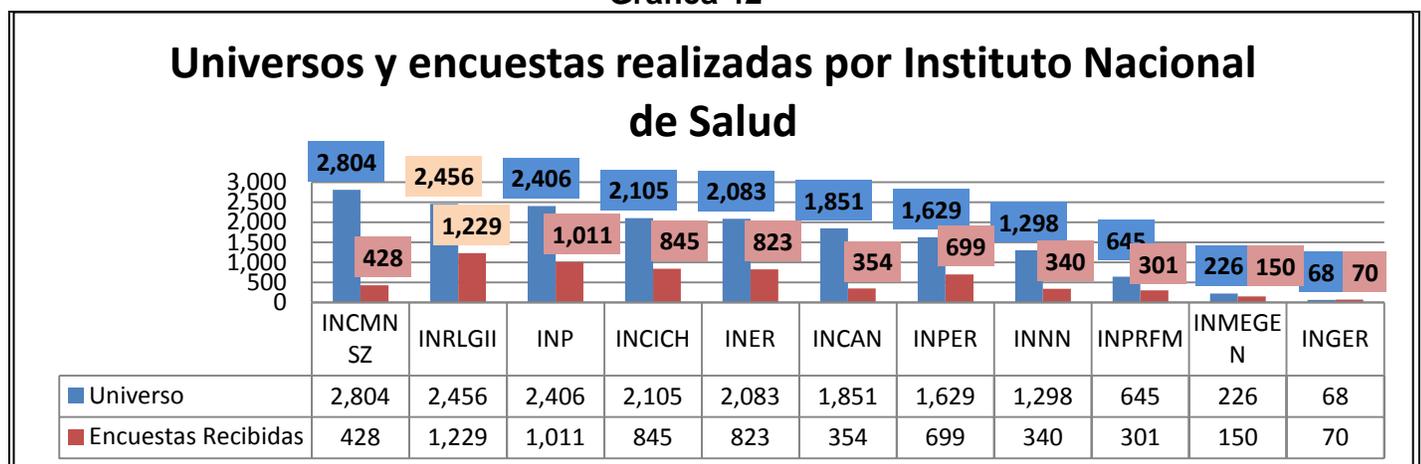
En la Tabla 5 se muestra el porcentaje de avance en la aplicación de la ECCO, tomando en consideración el número de encuestas realizadas sobre el universo posible. Atendiendo a este criterio el INRLGII se encuentra en tercer sitio entre los INSALUD.

Tabla 5

Unidad Responsable	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
Instituto Nacional de Geriátría	68	70	102.94%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	150	66.37%
Instituto Nacional de Rehabilitación	2,456	1,229	50.04%
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	645	301	46.67%
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,629	699	42.91%
Instituto Nacional de Pediatría	2,406	1,011	42.02%
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	2,105	845	40.14%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,083	823	39.51%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,298	340	26.19%
Instituto Nacional de Cancerología	1,851	354	19.12%
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	2,804	428	15.26%

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 42





A continuación se enlistan los INSALUD conforme al tamaño de su universo y se muestra el porcentaje de encuestas que cada uno realizó respecto del total que los INSALUD llevaron a cabo.

Tabla 6

Unidad Responsable	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de encuesta
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	2,804	428	6.85%
Instituto Nacional de Rehabilitación	2,456	1,229	19.66%
Instituto Nacional de Pediatría	2,406	1,011	16.18%
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	2,105	845	13.52%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,083	823	13.17%
Instituto Nacional de Cancerología	1,851	354	5.66%
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,629	699	11.18%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,298	340	5.44%
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	645	301	4.82%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	150	2.40%
Instituto Nacional de Geriátría	68	70	1.12%
Total	17,571	6,250	100%



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 2,456 trabajadores representan el 13.98% 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	15.96%
Instituto Nacional de Rehabilitación	2,456	13.98%
Instituto Nacional de Pediatría	2,406	13.69%
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	2,105	11.98%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias “Ismael Cosío Villegas”	2,083	11.85%
Instituto Nacional de Cancerología	1,851	10.53%
Instituto Nacional de Perinatología “Isidro Espinosa de los Reyes”	1,629	9.27%
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	68	0.39%
Total	17,571	100%

4.5.-Análisis comparativo 2018 – 2019 de la aplicación de la Encuesta en el INRLGII.

En virtud de que los factores del ejercicio 2019 no son iguales a los empleados en el año 2018 y 2017, 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		
2017	2018	2019
83	82	76

Tabla 9

Número de participantes		
2017	2018	2019
1,013	993	1,229



4.6.-Análisis de resultados por área.

Tabla 10 Resultados del INRLGII en relación con el universo de cada área.

Tabla 10

Área	Encuestas Recibidas	Universo	Porcentaje
Dirección General	45	109	82.22
Dirección Médica	462	788	74.12
Dirección Quirúrgica	269	921	73.57
Dirección de Investigación	114	190	72.25
Dirección de Educación en Salud	49	58	86.91
Dirección de Administración	286	386	80.94
Órgano Interno de Control	4	4	100.00
Totales	1,229	2,456	

Tabla 11 Aporte por Dirección del INRLGII al total de encuestas contestadas

Tabla 11

Área	Encuestas Recibidas	Número de kioscos instalados
Dirección General	45	6
Dirección Médica	462	2
Dirección Quirúrgica	269	4
Dirección de Investigación	163	5
Dirección de Educación en Salud	49	--
Dirección de Administración	286	5
Órgano Interno de Control	4	--
Totales	1,229	22

5.- Definición de Objetivos estratégicos

Los objetivos de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 (PTCCO), son las que a continuación se enlistan:

- Comunicar al personal del INRLGII los resultados obtenidos en la ECCO 2019
- 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



No.	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Factor de riesgo relacionado	Área	Fecha de registro
1	1 - Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2019 y PTCCO 2020.	Difundir los resultados de la ECCO 2019 y PTCCO 2020 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	1- Todo el personal	01/01/2020 al 30/06/2020
2	2 - Promover un entorno organizacional favorable.	Implementar y difundir en el INRLGII una política de prevención de riesgos psicosociales. (Obligatorio).	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/10/2020
3	3 - Coadyuvar en la construcción de un ambiente laboral en el que se respete el derecho de todas las personas a no ser víctima de hostigamiento y acoso sexual.	Otorgar un curso de capacitación en materia de Hostigamiento y acoso sexual: protocolo para sancionar las conductas de HYAS.	5 - Equidad y género	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020
4	4 - Diseñar cursos de capacitación referente al manejo del estrés .	Fomentar la capacitación para que el personal adquiera habilidades y destrezas que le permitan controlar apropiadamente el estrés laboral en las actividades que desarrolla en su área de servicio.	19 - Estrés laboral	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020
5	5 - Difundir entre los colaboradores del Instituto los principios y valores establecidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	Realizar comunicados constantes a través de la intranet en los que se difunda el Código de Ética.	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020
6	6- Fomentar el reconocimiento laboral al personal por el logro de objetivos y/o resultados.	Distribuir un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal y un modelo virtual de felicitación.	1 - Reconocimiento laboral	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	01/01/2020 al 31/12/2020
7	7 - Promover la utilización mesurada de la energía eléctrica en oficinas.	Difundir mediante correo electrónico masivo tríptico con medidas para el ahorro de energía eléctrica.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020



8	8 - Disminuir el empleo de papel.	Comunicar a través de un tríptico difundido mediante correo masivo, estrategias para el ahorro de papel.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020
9	9- Proporcionar cursos de capacitación relacionados con trabajo en equipo y asertividad.	Fomentar la capacitación para que el personal adquiera habilidades y destrezas que le permitan controlar apropiadamente el estrés laboral en las actividades que desarrolla en su área de servicio.	Factor 10. Colaboración y trabajo en equipo	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020
10	11- Capacitar al personal del Instituto en materia de TIC's.	Promover cursos virtuales de capacitación en materia de TIC's.	Factor 25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020
11	12.-Mantenimiento preventivo a la infraestructura de cómputo del INRLGII	Efectuar mantenimiento preventivo a la infraestructura de cómputo del INRLGII	Factor 7. Disponibilidad de recursos.	1- Todo el personal	01/01/2020 al 31/12/2020

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la API (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	Descripción	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2019 y PTCCO 2020.	1- Estratégica	Diffundir los resultados de la ECCO 2019 y PTCCO 2020 en el sitio web Institucional. (Obligatorio).	1- Todo el personal	12/02/2020	01/01/2020	30/06/2020	Informar por correo electrónico Institucional y en el portal Intranet de la Institución los resultados obtenidos en la aplicación de la ECCO 2019 y PTCCO 2020.	17 - Impacto de la encuesta en la Institución	6 - Comunicación		Alto
2	2 - Promover un entorno organizacional favorable.	2- Operativa	Implementar y difundir en el INRGLI una política de prevención de riesgos psicosociales. (Obligatorio).	1- Todo el personal	12/02/2020	01/01/2020	31/10/2020	Crear una Política Institucional para la prevención de riesgos psicosociales y difundirla a todo el personal del INRGLI.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	11 - Liderazgo y participación		Medio
3	3 - Coadyuvar en la construcción de un ambiente laboral en el que se respete el derecho de todas las personas a no ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual.	2- Operativa	Ofertar un curso de capacitación en materia de Hostigamiento y acoso sexual: protocolo para sancionar las conductas de HYAS.	1- Todo el personal	12/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	El curso está programado para llevarse a cabo en el mes de julio y tendrá una duración de 10 horas.	5 - Equidad y género	6 - Calidad de vida laboral		Medio
4	4 - Diseñar cursos de capacitación referente al manejo del estrés.	2- Operativa	Fomentar la capacitación para que el personal adquiera habilidades y destrezas que le permitan controlar apropiadamente el estrés laboral en las actividades que desarrolla en su área de servicio.	1- Todo el personal	12/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	El curso está programado para llevarse a cabo en el mes de marzo y tendrá una duración de 10 horas.	19 - Estrés laboral	12 - Identidad con la Institución y valores		Medio
5	5 - Difundir entre los colaboradores del Instituto los principios y valores establecidos en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	1- Estratégica	Realizar comunicados constantes a través de la Intranet en los que se difunda el Código de Ética.	1- Todo el personal	12/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Hacer de conocimiento al personal del INRGLI los principios y valores establecidos en el Código de Ética, empleando para ello la Intranet Institucional.	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	12 - Identidad con la Institución y valores		Alto
6	6 - Fomentar el reconocimiento laboral al personal por el logro de objetivos y/o resultados.	2- Operativa	Distribuir un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal y un modelo virtual de felicitación.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	12/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Distribuir cuatrimestralmente un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal, mismo que será enviado a los Jefes, Subdirectores y Directores. Adicionalmente la Subdirección de Recursos Humanos remitirá un modelo virtual de felicitación que se le entregará a Jefes, Subdirectores y Directores, para que ellos lo envíen por correo electrónico al personal bajo su cargo que consideren apropiado, de acuerdo al cumplimiento de logros.	1 - Reconocimiento laboral	27 - Igualdad y No Discriminación		Bajo
7	7 - Promover la utilización mesurada de la energía eléctrica en oficinas.	1- Estratégica	Diffundir mediante correo electrónico masivo tríptico con medidas para el ahorro de energía eléctrica.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Bimestralmente se enviarán por correo masivo los trípticos a todo el personal.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	6 - Comunicación		Alto
8	8 - Disminuir el empleo de papel.	1- Estratégica	Comunicar a través de un tríptico difundido mediante correo masivo, estrategias para el ahorro de papel.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Mediante correos masivos remitidos de manera bimestral Promover el ahorro de papel utilizando la menor cantidad posible de impresiones y hojas blancas.	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	6 - Comunicación		Alto
9	9 - Proporcionar cursos de capacitación relacionados con trabajo en equipo y asertividad.	2- Operativa	Fomentar la capacitación para que el personal adquiera habilidades y destrezas que le permitan controlar apropiadamente el estrés laboral en las actividades que desarrolla en su área de servicio.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Los cursos están programados para llevarse a cabo en el mes de abril y noviembre y tendrá una duración de 10 horas.	10 - Colaboración y trabajo en equipo	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participación	Medio
10	10 - Capacitar al personal del Instituto en materia de TIC's.	2- Operativa	Promover cursos virtuales de capacitación en materia de TIC's.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Se promoverán 2 cursos, en materia TIC's.	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)			Medio
11	11 - Mantenimiento preventivo a la Infraestructura de cómputo del INRGLI	1- Estratégica	Efectuar mantenimiento preventivo a la Infraestructura de cómputo del INRGLI.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Se realizarán acciones de mantenimiento preventivo a la Infraestructura de cómputo del INRGLI.	7 - Disponibilidad de recursos			Alto

Firma: 

Nombre de la Directora de Administración: Dra. Mariela Verdejo Silva

Fecha: 13 de Febrero de 2020