

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

**Resultados de la Encuesta de
Clima y Cultura Organizacional
2015**

Y

**Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
2016**

Índice

	Pág.
1.- Introducción.....	1
2.- Objetivos estratégicos.....	1
3.- Datos socio demográficos del personal que respondió la ECCO	1
4.- Resultados de la ECCO por Factores	6
5.- Comparativo 2014 – 2015 de resultados.....	20
6.- Análisis de resultados por área	21
7.- Análisis de fortalezas y debilidades.....	22
8.- Análisis de resultados de comentarios y sugerencias.....	22
9.- Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.....	23
10.- Acciones relacionadas con el factor liderazgo.....	27
11.- Efectividad del PAM 2015.....	27
12.- Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.....	27

1.- Introducción.

La Secretaría de la Función Pública como cada año, aplica a 281 instituciones la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015; en el caso de este Instituto la ECCO se llevó a cabo **en el periodo 31 de agosto al 11 de septiembre** y se contó con la participación de 1,260 trabajadores que contestaron la encuesta en los 72 kioscos que para tal efecto fueron colocados. En este documento se comunican los resultados que el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (INRLGII) obtuvo para cada uno de los 26 factores que conforman este ejercicio.

Así mismo se presenta un análisis comparativo en relación a los resultados obtenidos por el resto de los Institutos Nacionales de Salud.

Finalmente, el documento contiene la planificación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que durante el año 2016 serán llevadas a cabo con el propósito de fortalecer este tema al interior del INRLGII.

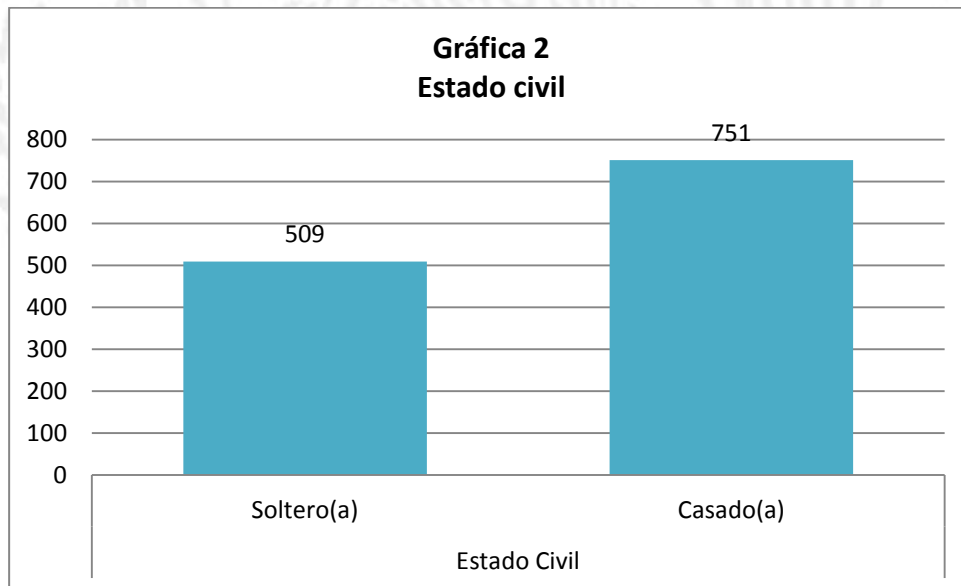
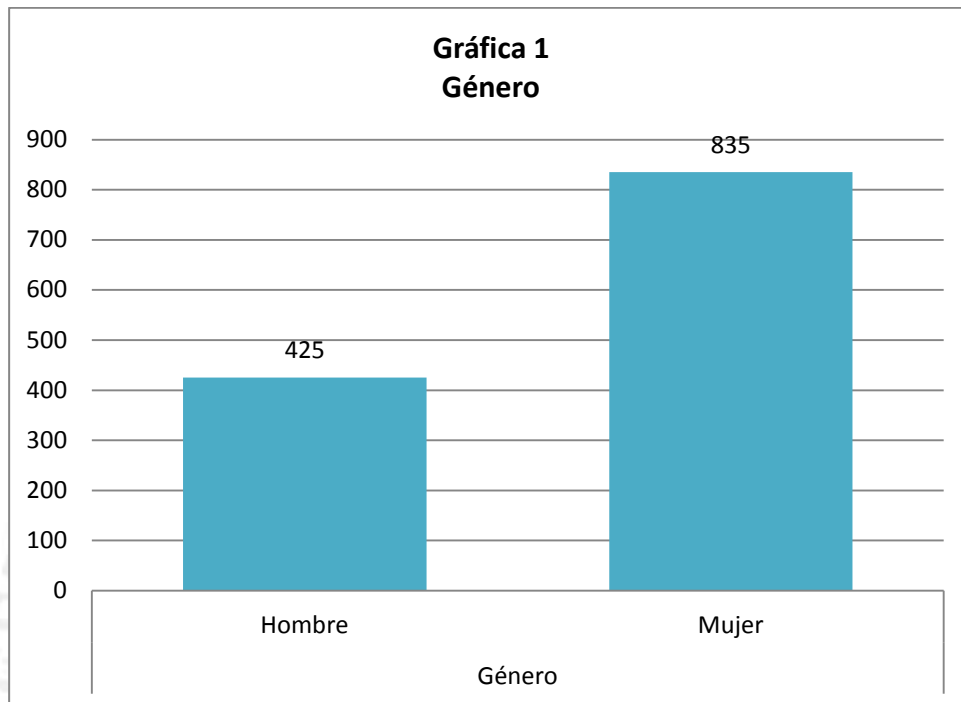
2.- Objetivos estratégicos.

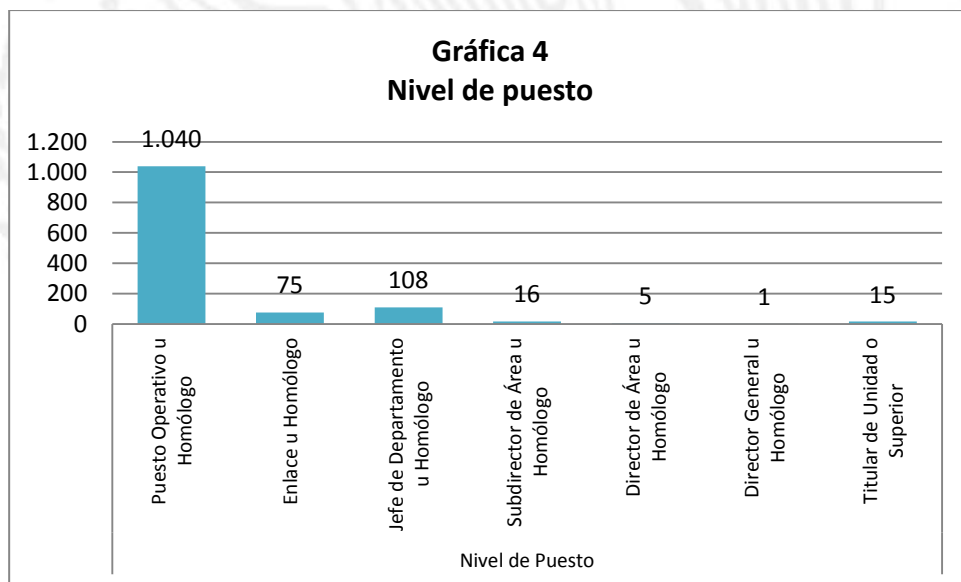
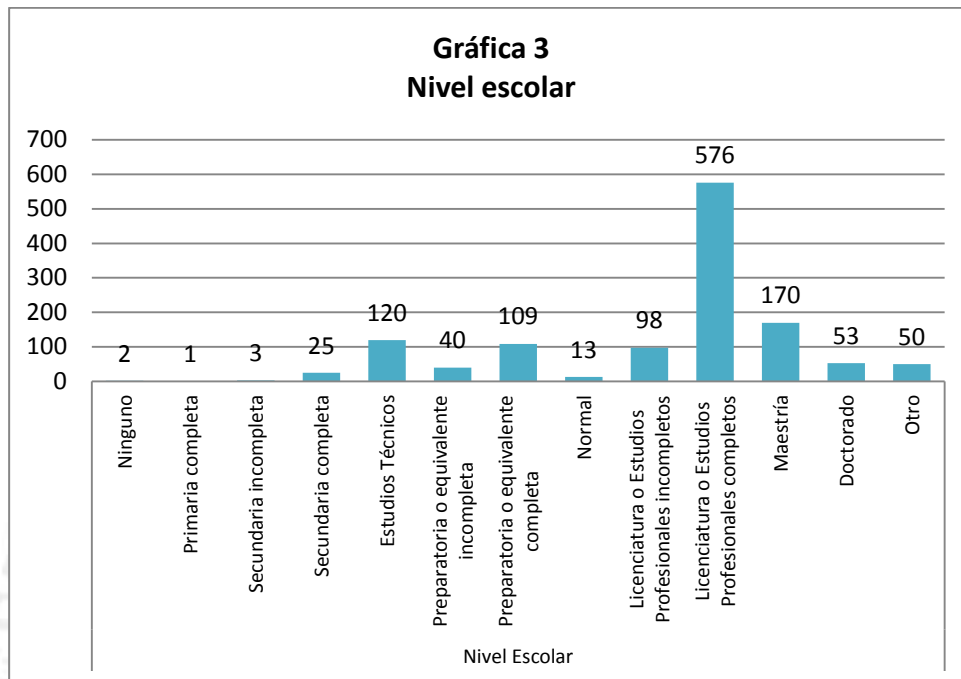
Los objetivos de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016 (PTCCO), son las que a continuación se enlistan:

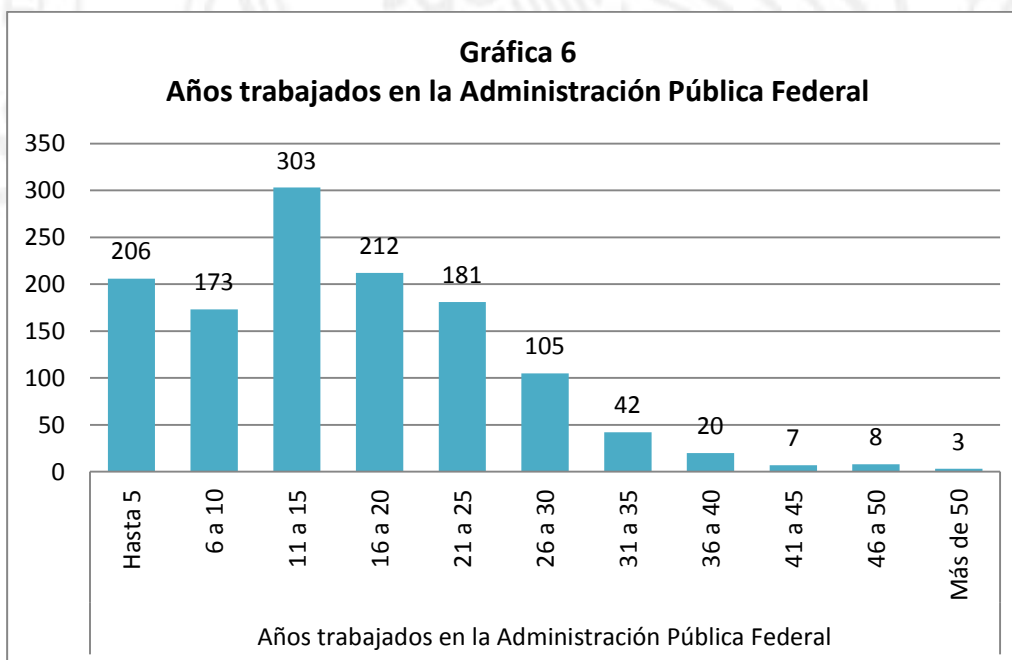
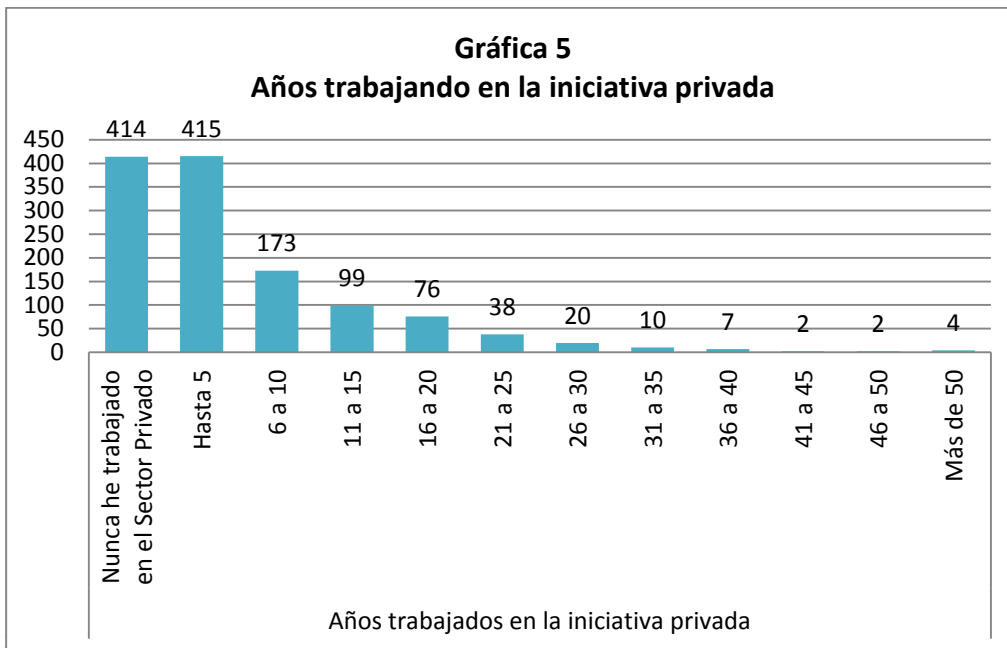
- Difundir entre el personal del INRLGII los resultados obtenidos en la ECCO 2015.
- Dar a conocer las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se llevarán a cabo en el año 2016.
- Informar sobre el cumplimiento del Programa de Acciones de Mejora 2015.

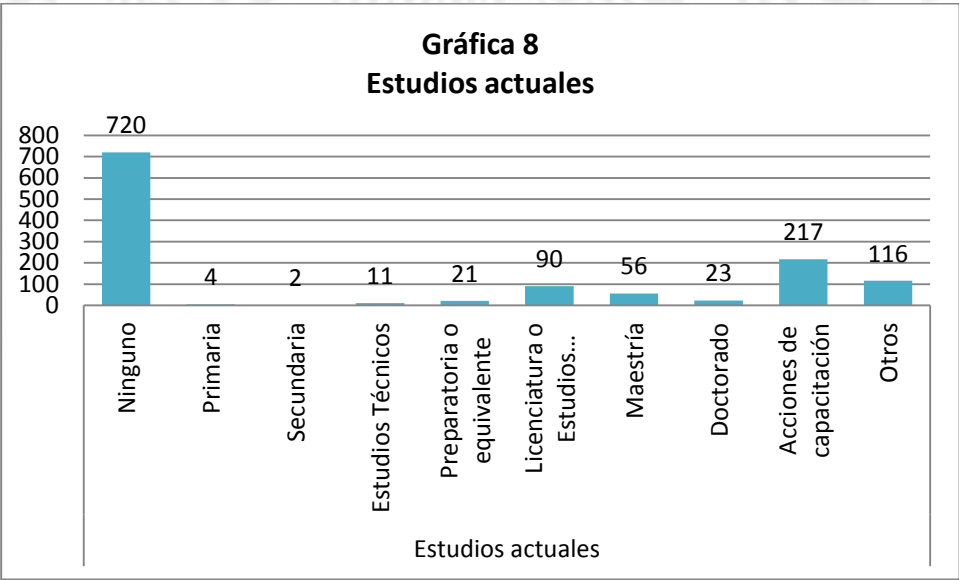
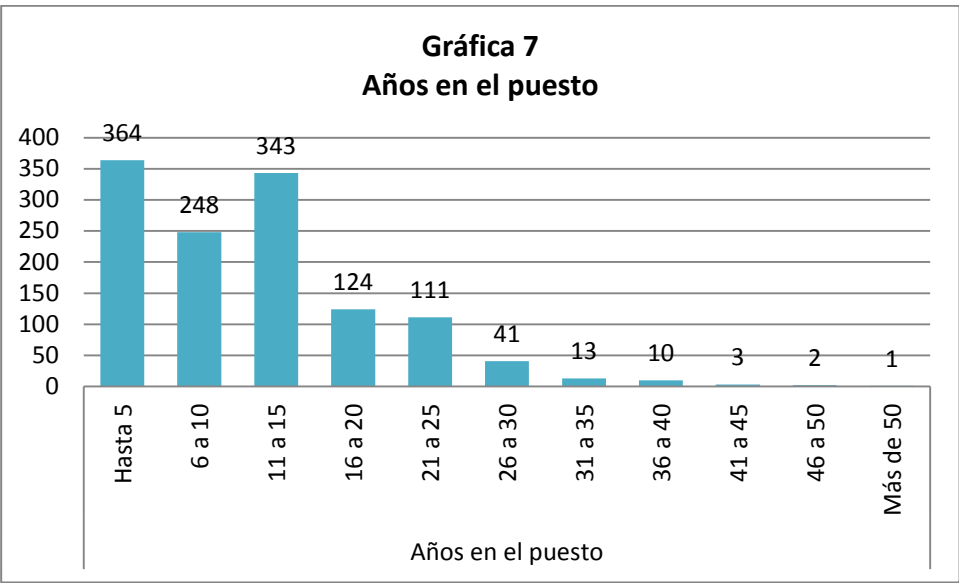
3.- Datos del personal que respondió la encuesta.

A continuación se presentan las características socio demográficas del personal del INRLGII que respondió la ECCO 2015.





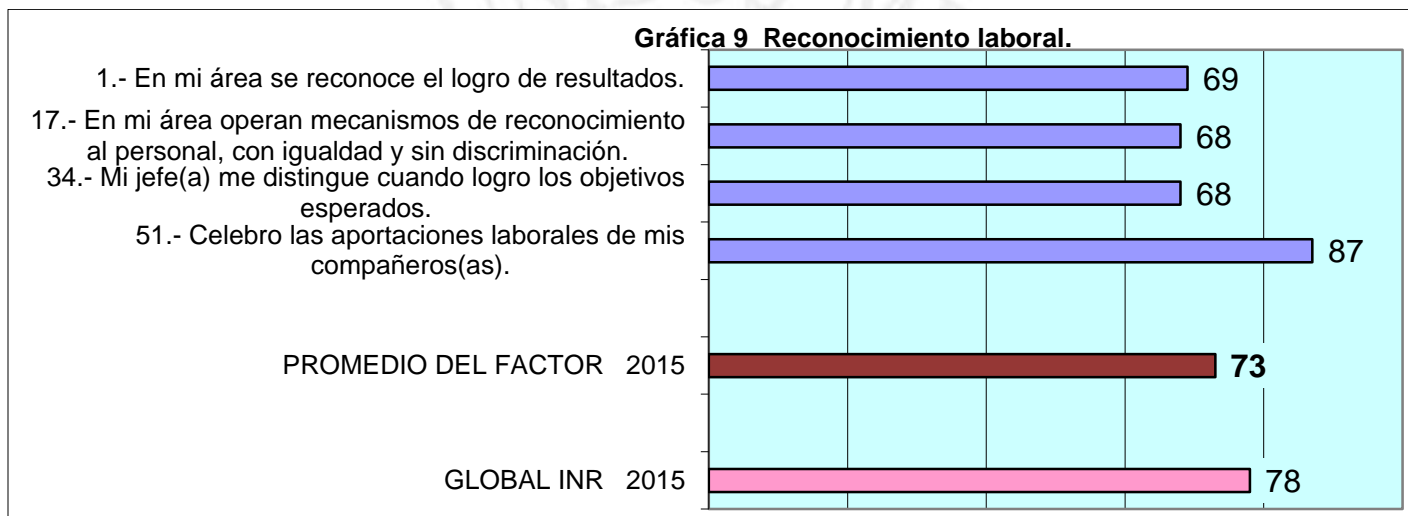




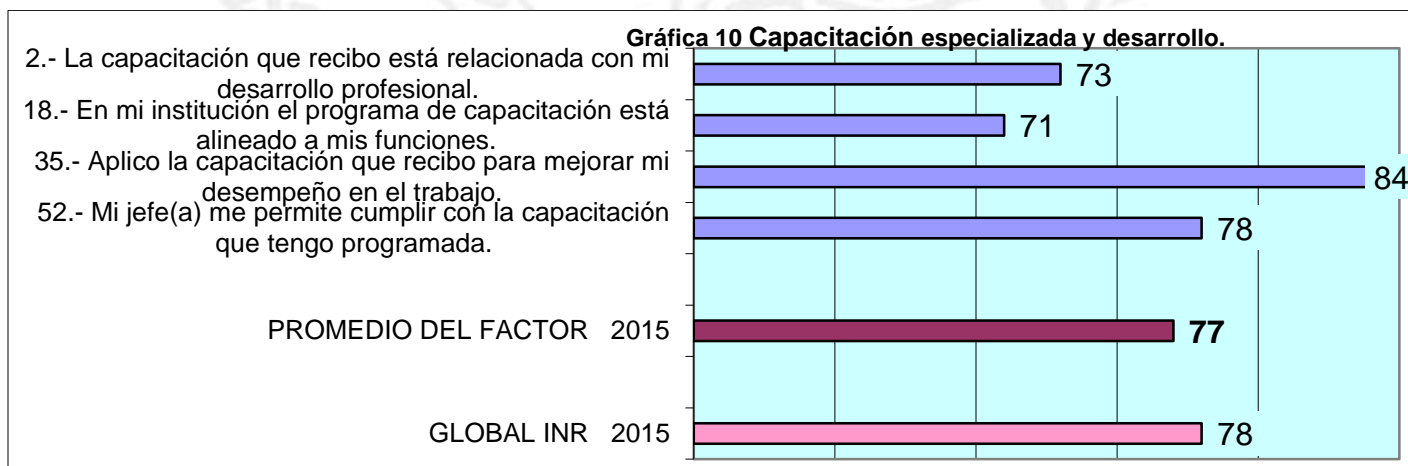
4.- Resultados de la ECCO en el INRLGII

En este apartado se presentan los gráficos de resultados por factor mismos que incluyen la calificación obtenida para cada uno de los reactivos que los componen.

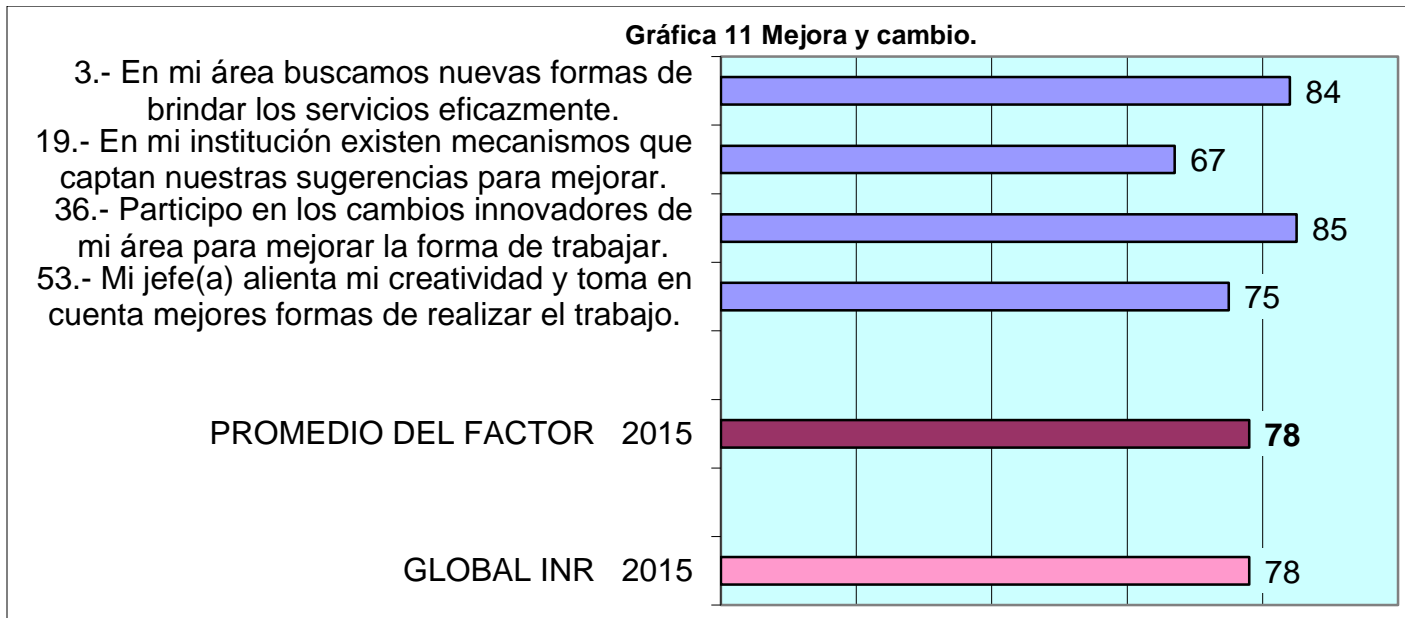
Factor I. Reconocimiento laboral. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



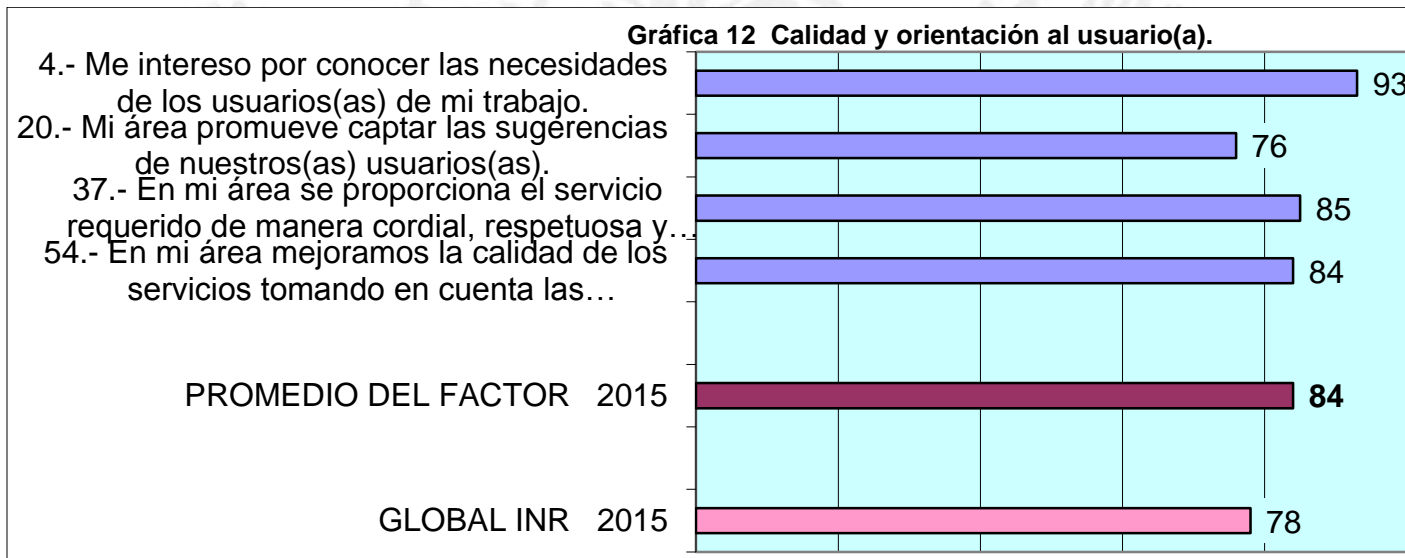
Factor II. Capacitación especializada y desarrollo. Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.



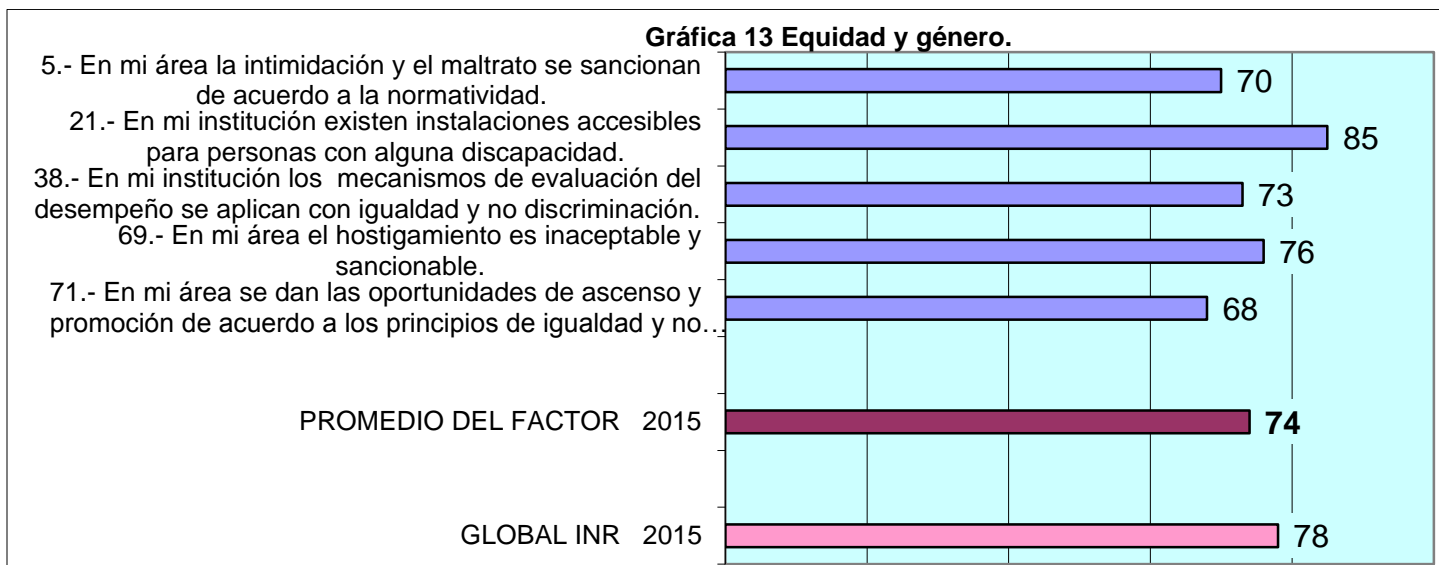
Factor III. Mejora y cambio. Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



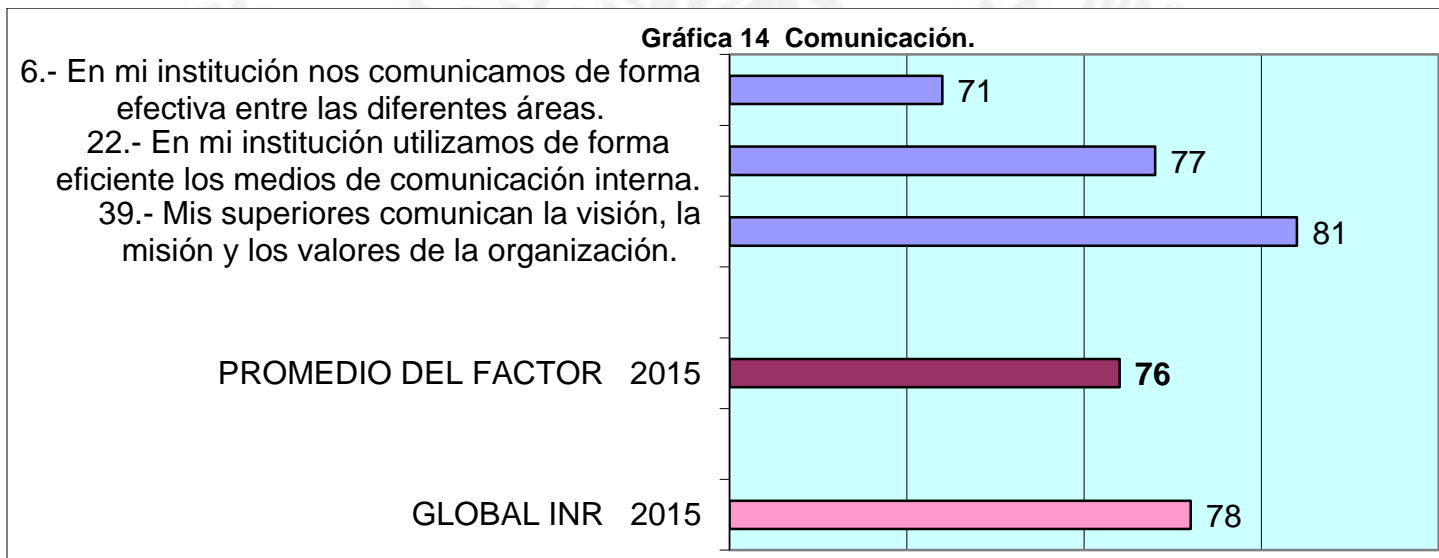
Factor IV. Calidad y orientación al usuario(a). Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



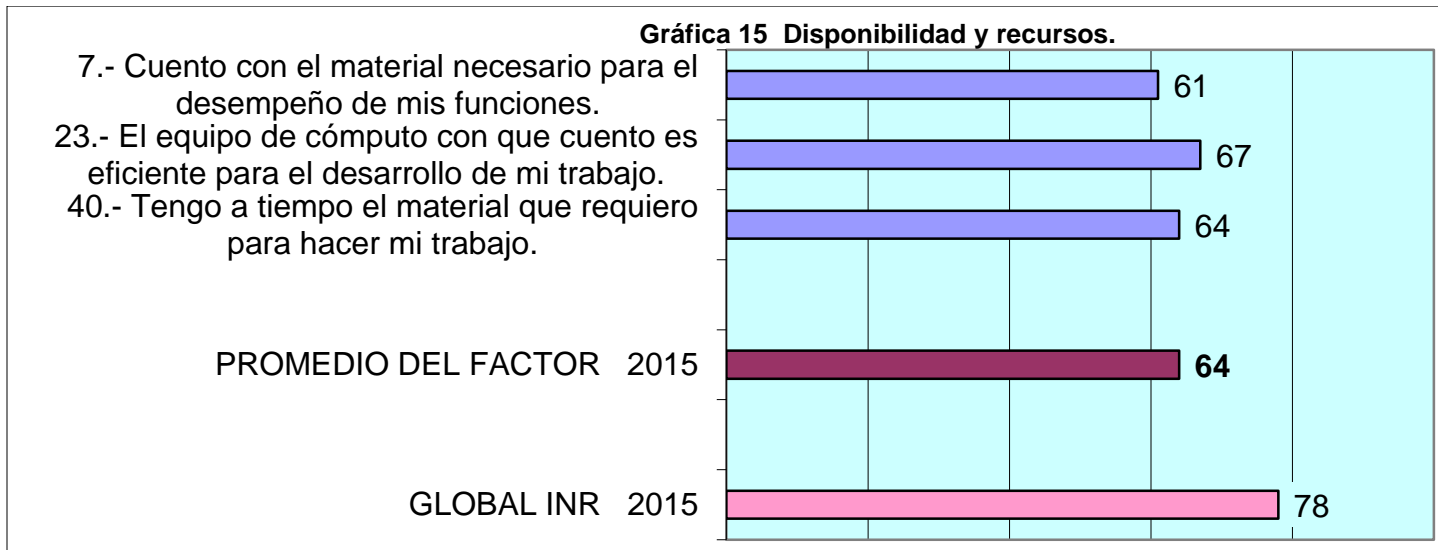
Factor V. Equidad y Género. Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.



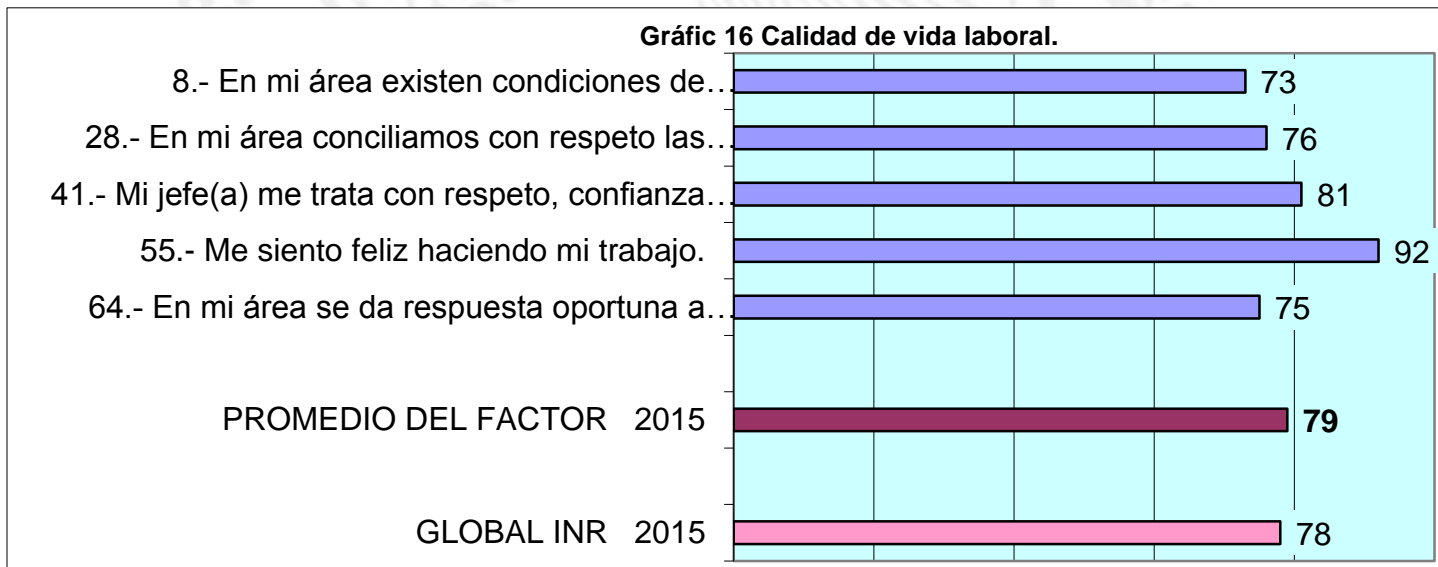
Factor VI. Comunicación. Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



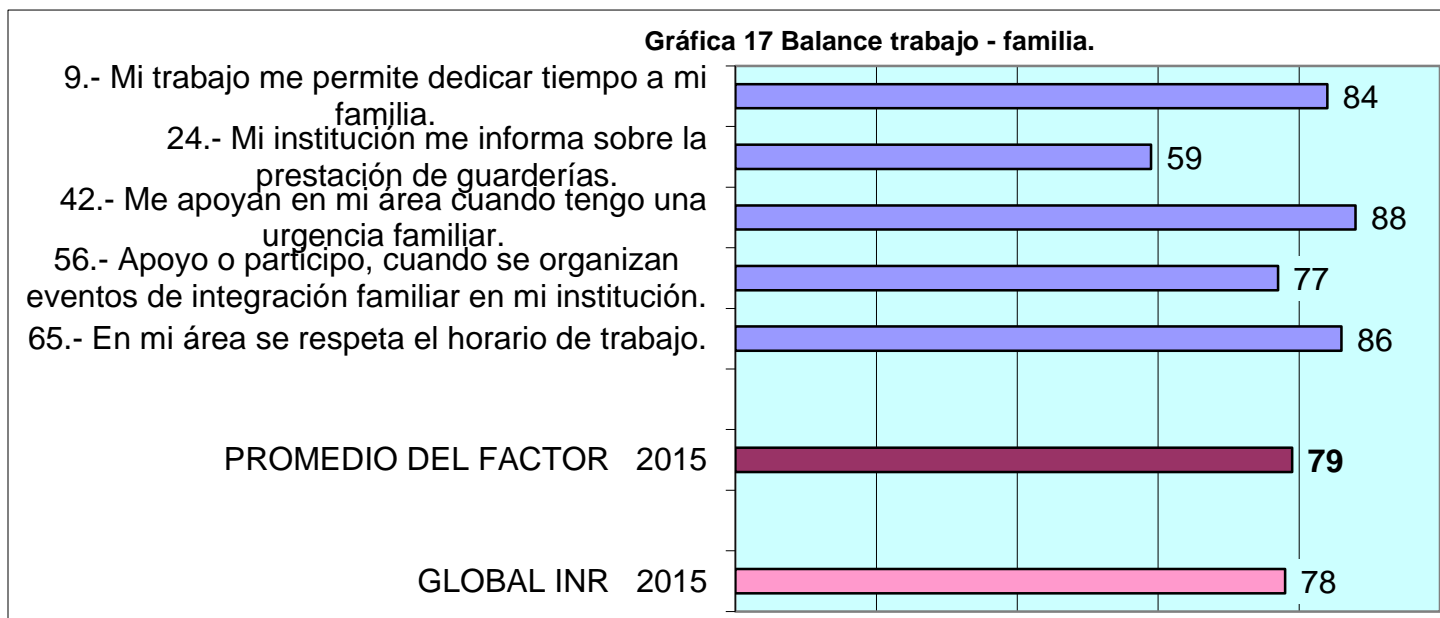
Factor VII. Disponibilidad de recursos. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



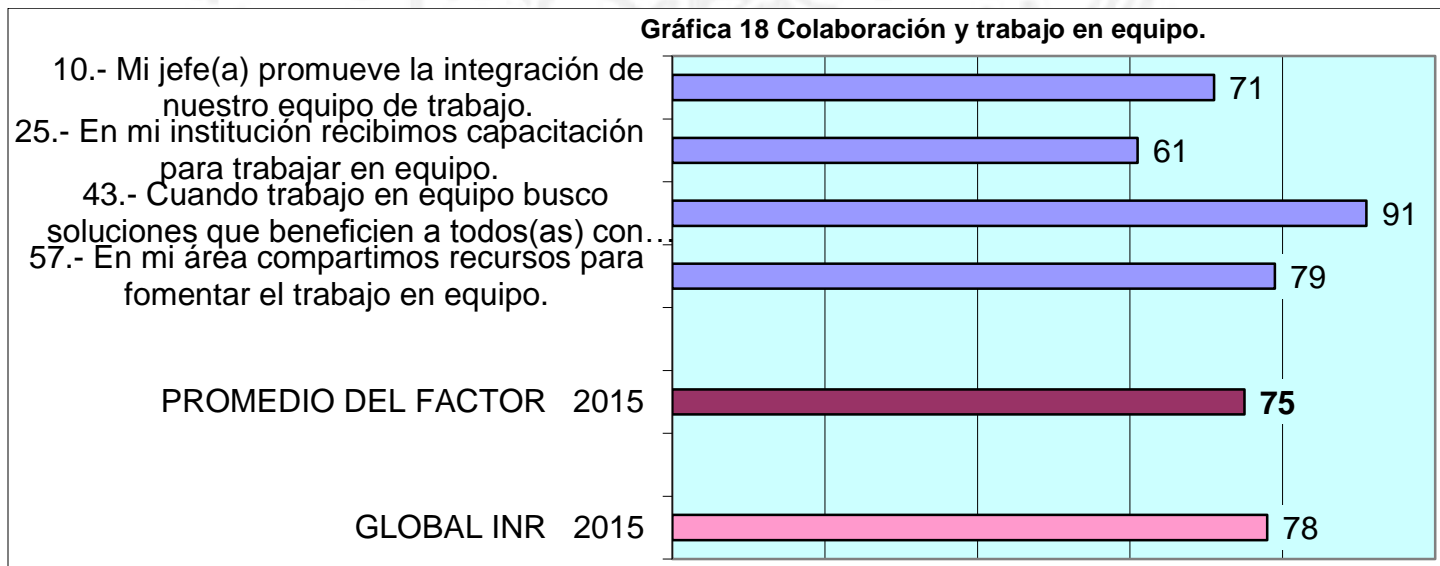
Factor VIII. Calidad de vida laboral. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



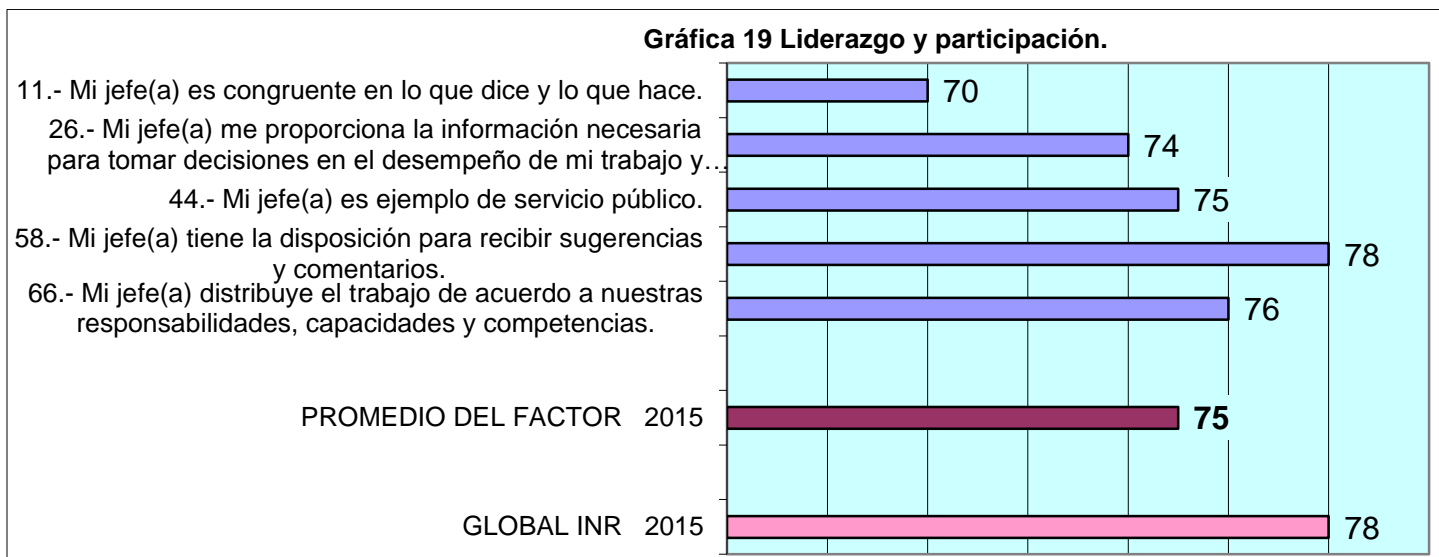
Factor IX. Balance trabajo – familia. Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



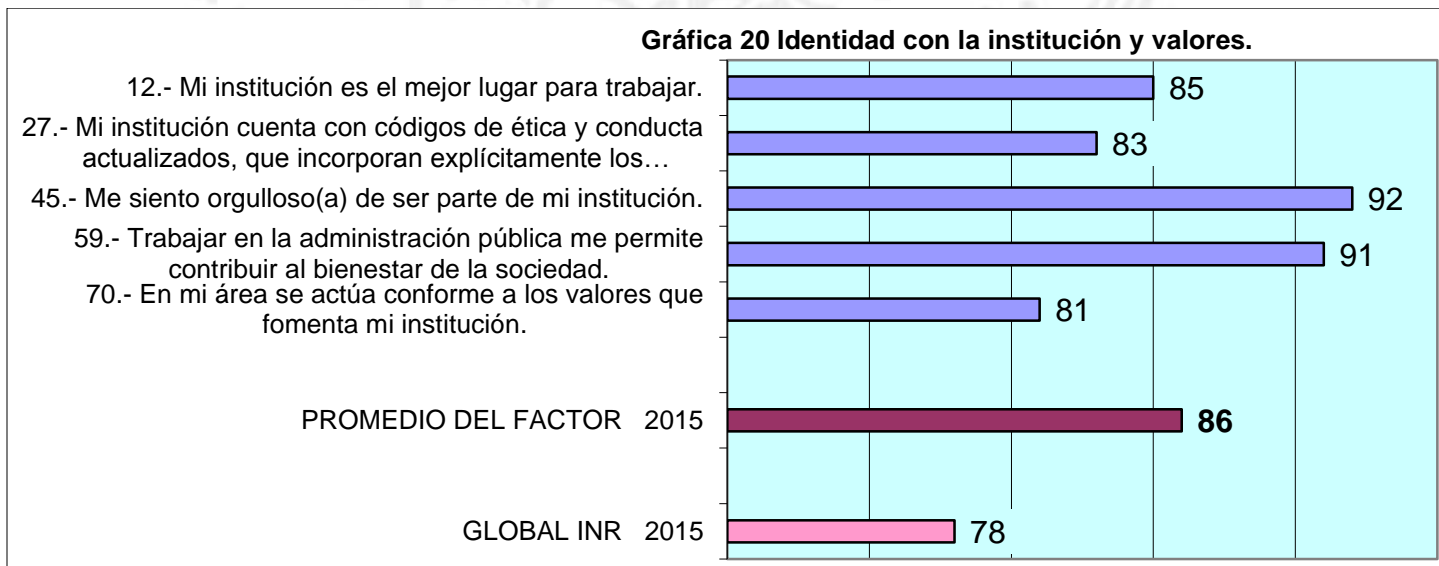
Factor X. Colaboración y trabajo en equipo. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



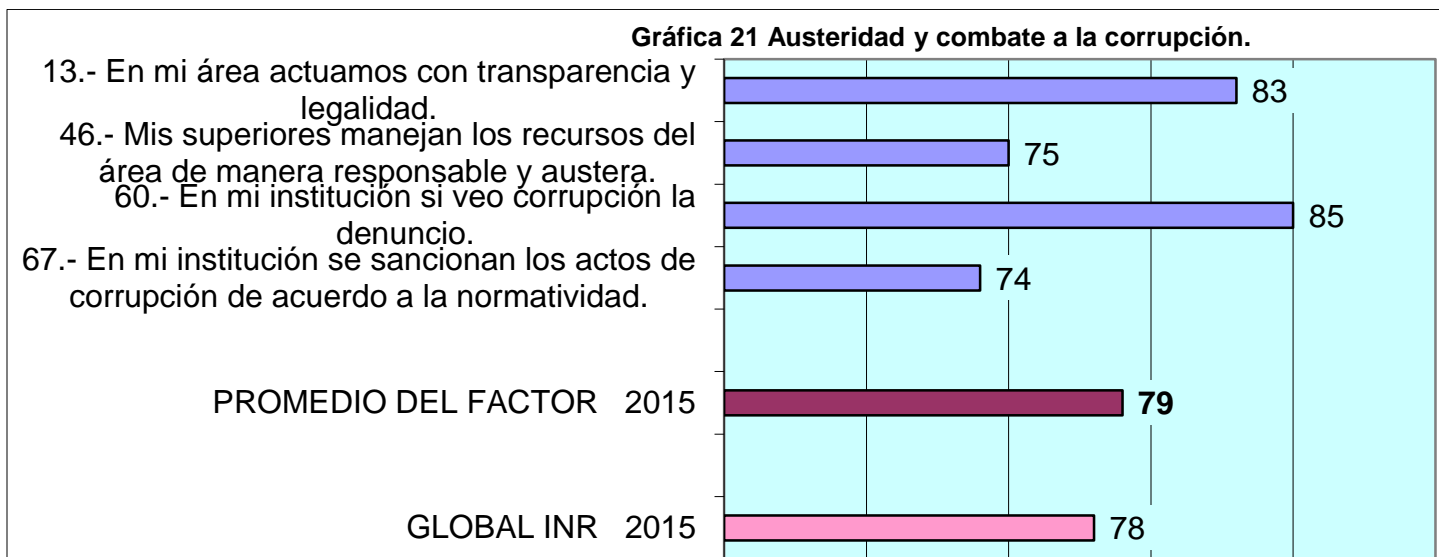
Factor XI. Liderazgo y participación. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.



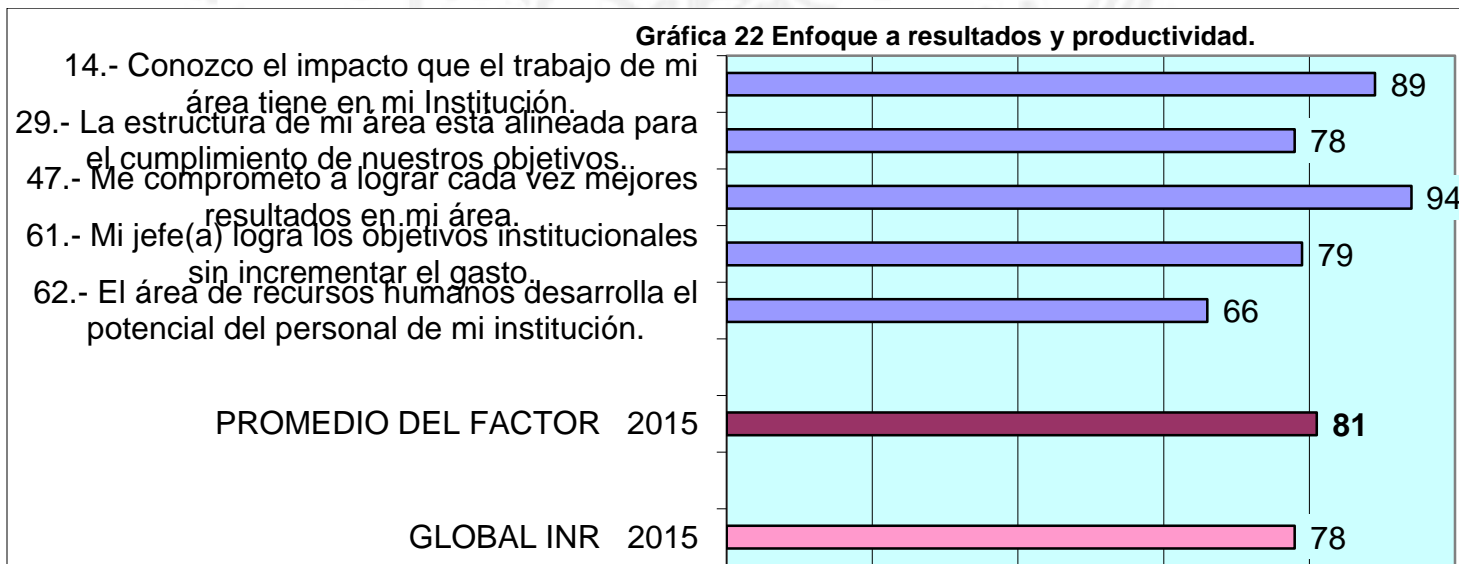
Factor XII. Identidad con la institución y valores. Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



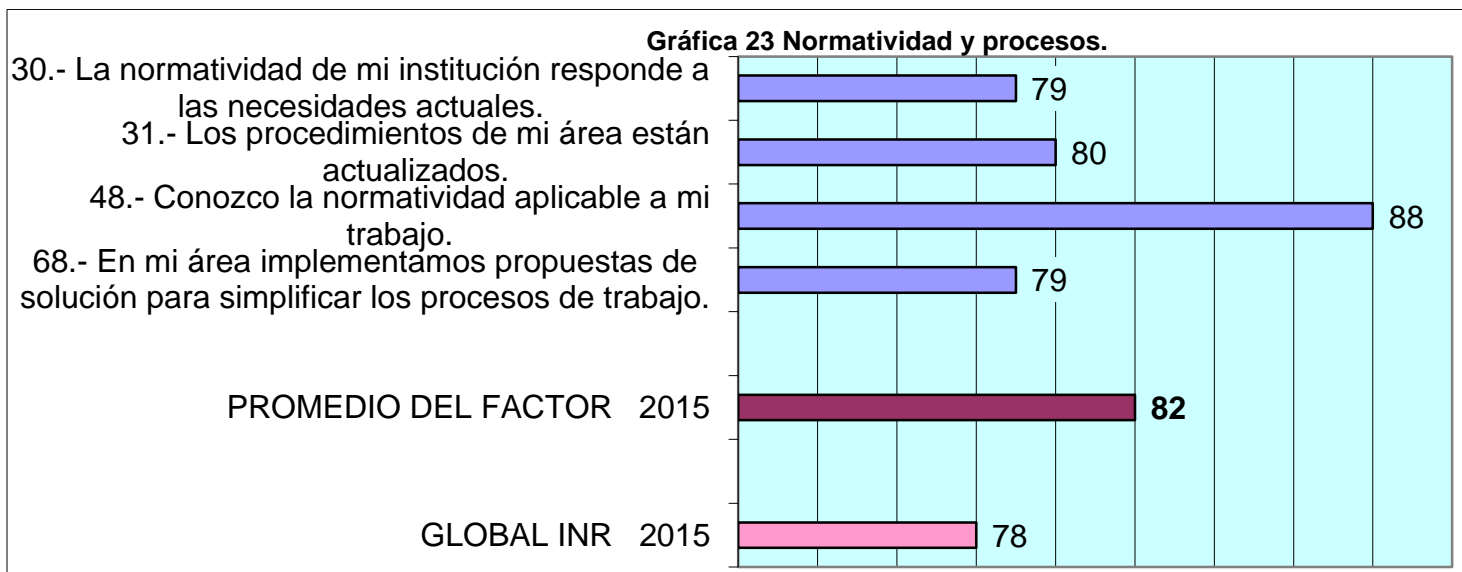
Factor XIII. Austeridad y combate a la corrupción. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



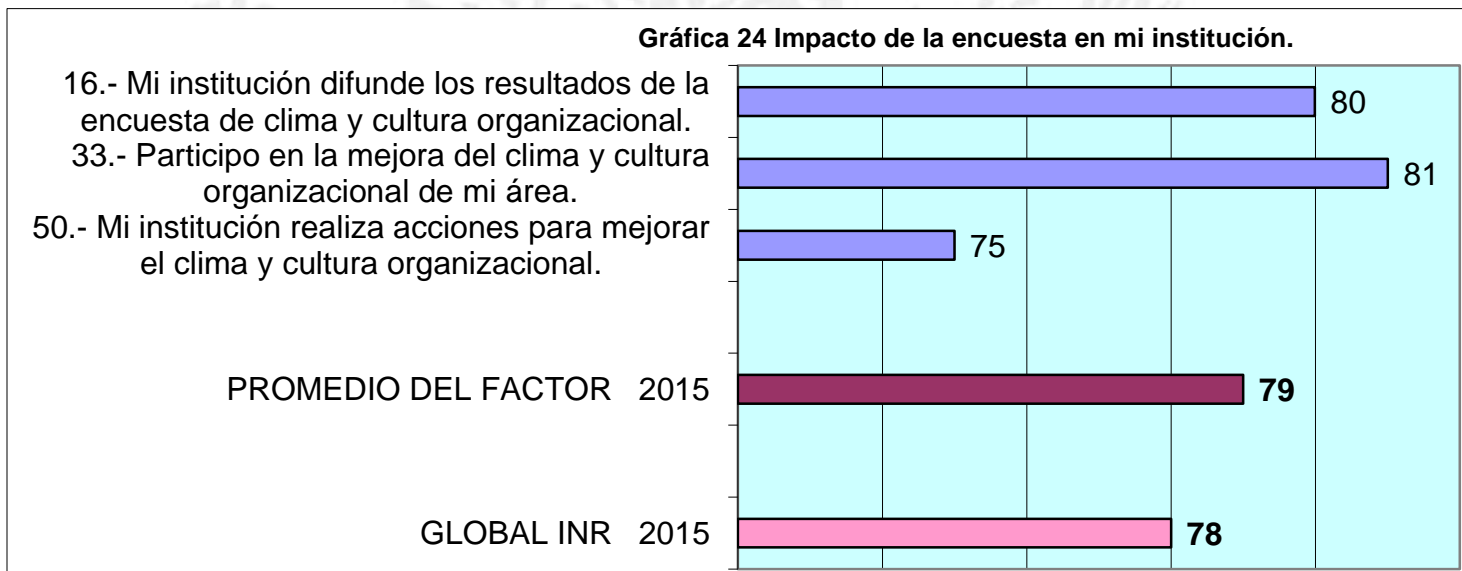
Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad. Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.



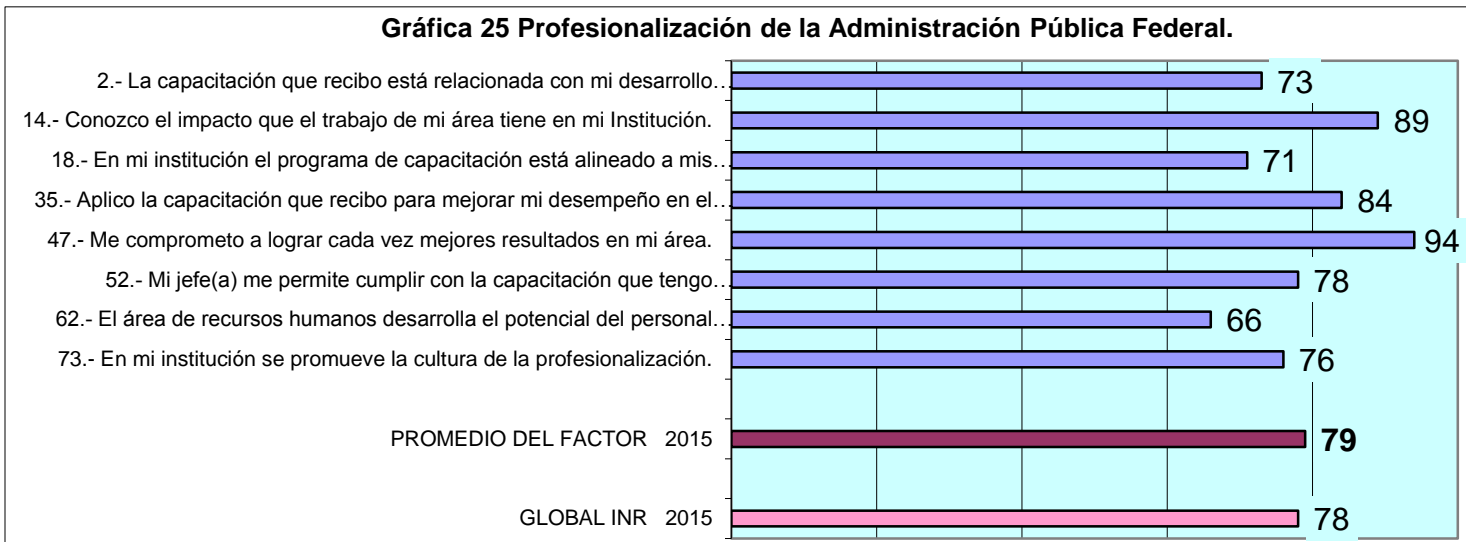
Factor XV. Normatividad y procesos. Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



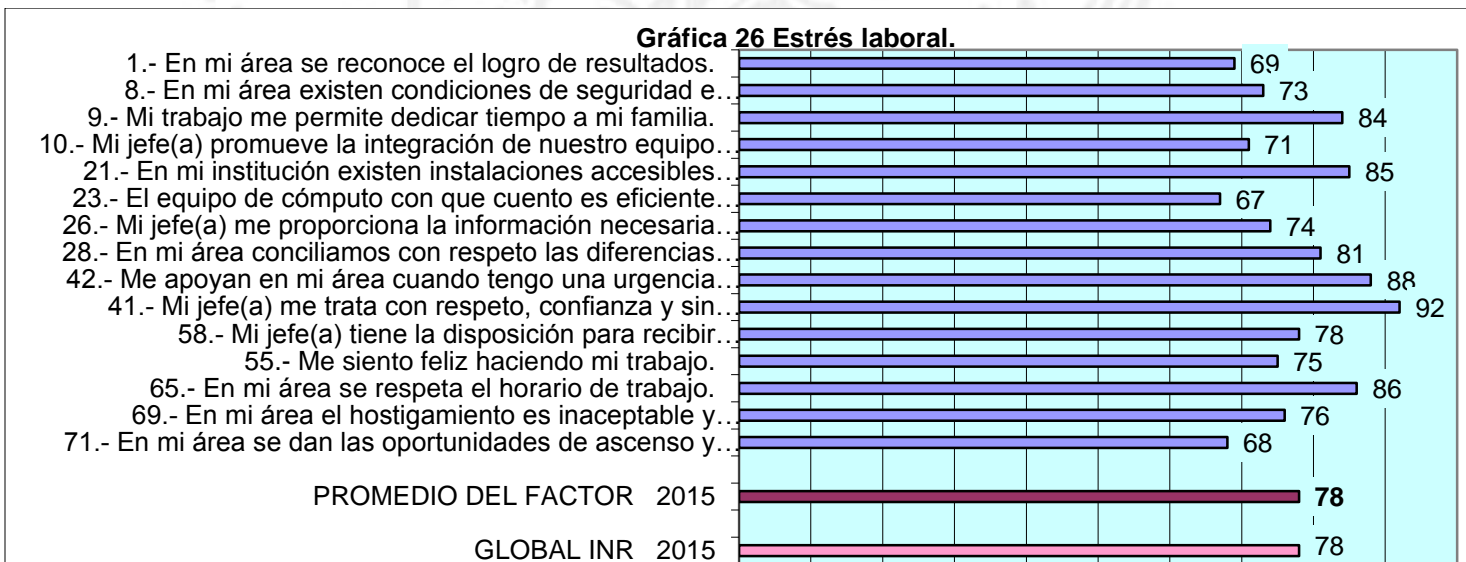
Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución. Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



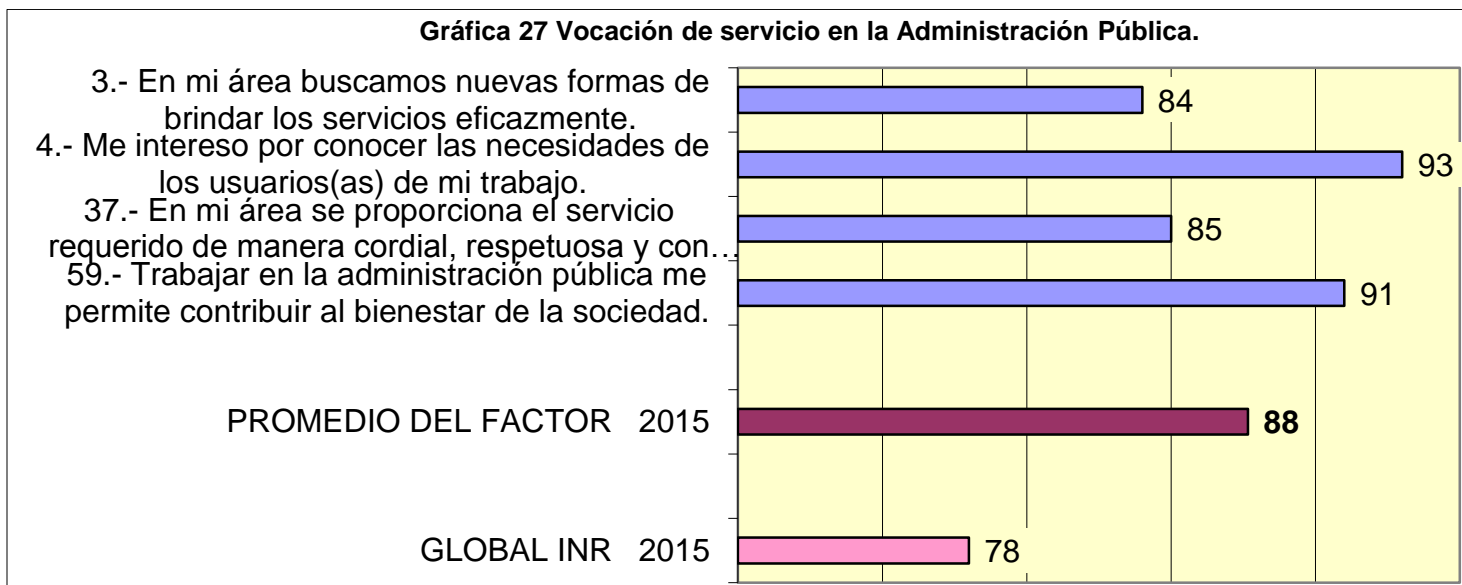
Factor XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.



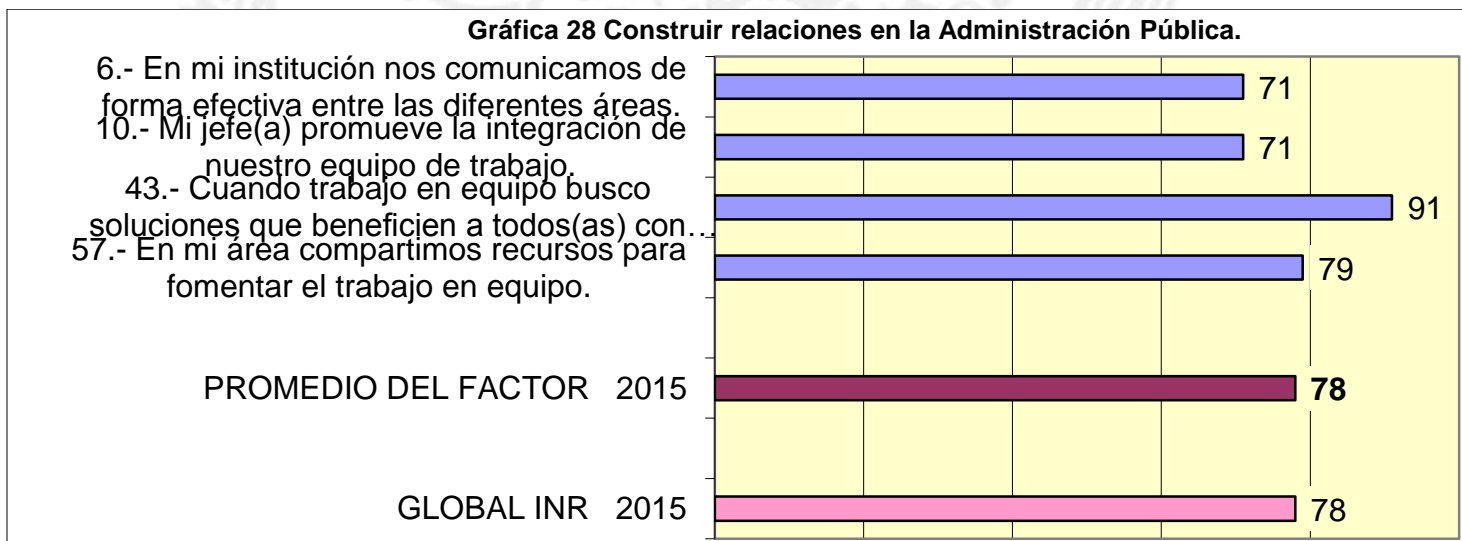
Factor XIX. Estrés laboral. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo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



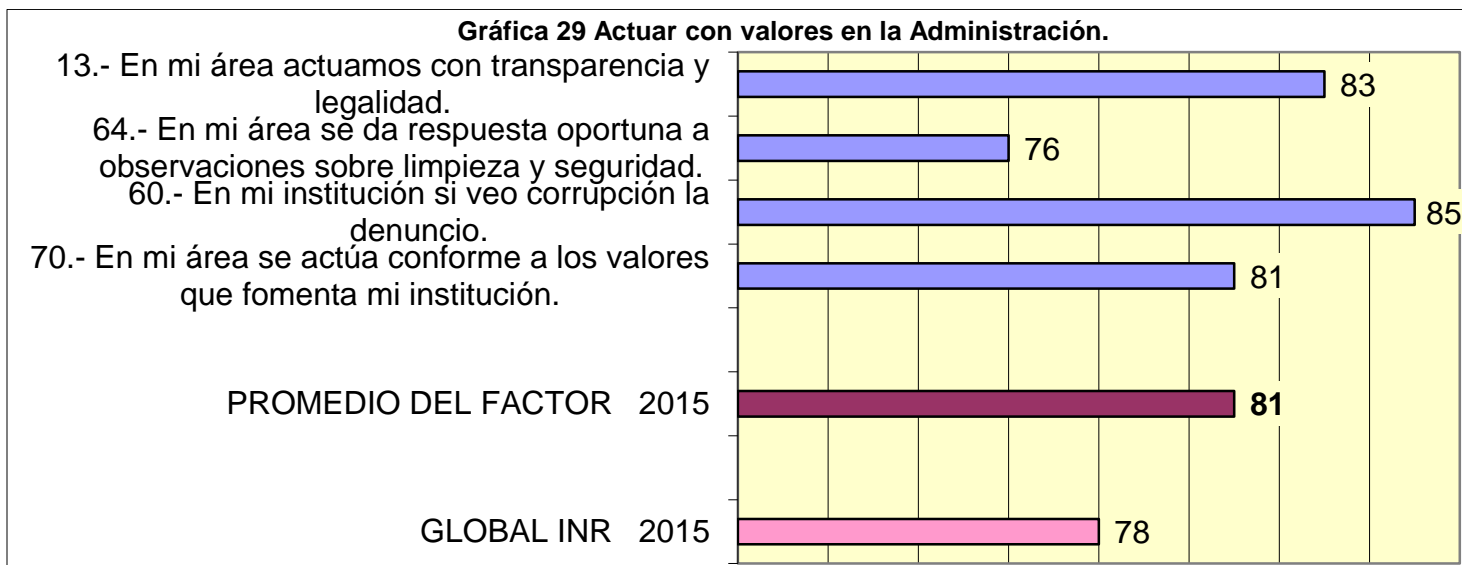
Factor XX. Vocación de servicio en la Administración Pública. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.



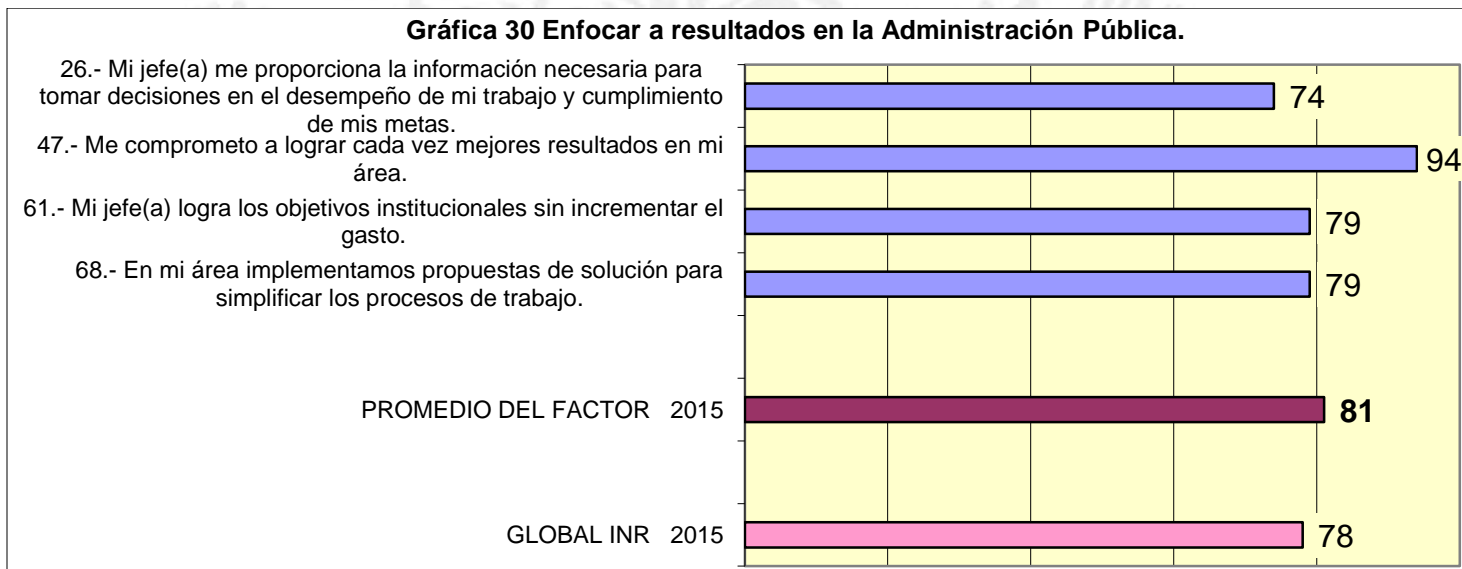
Factor XXI. Construir relaciones en la Administración Pública. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



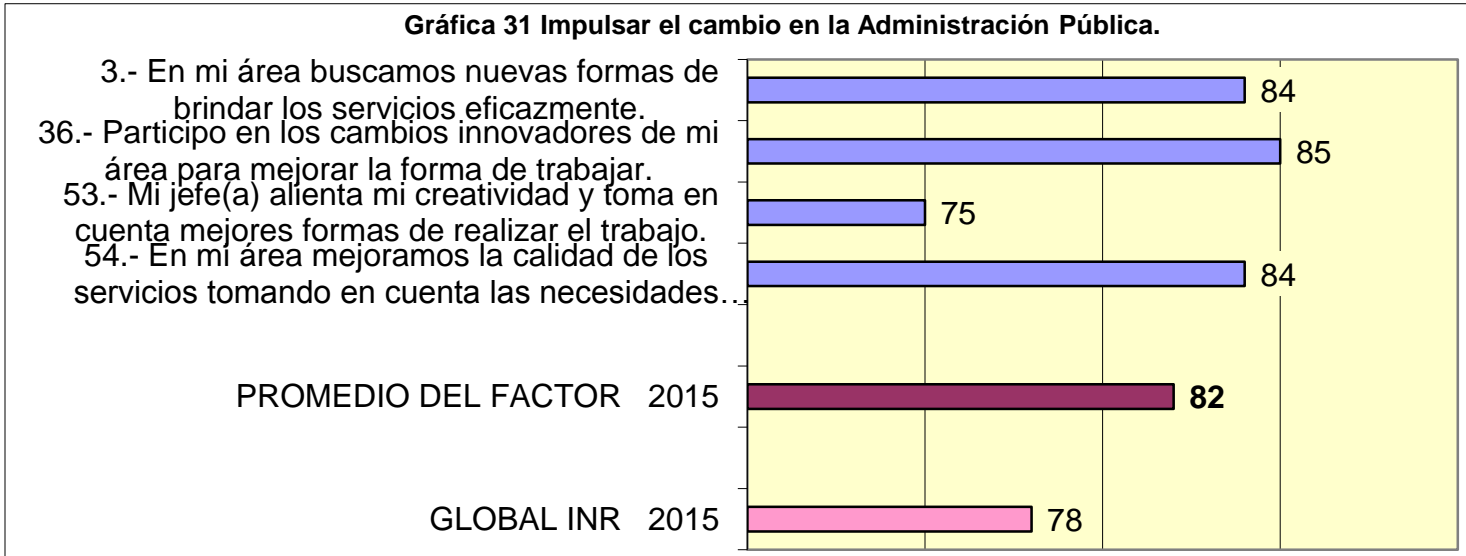
Factor XXII. Actuar con valores en la administración Pública. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



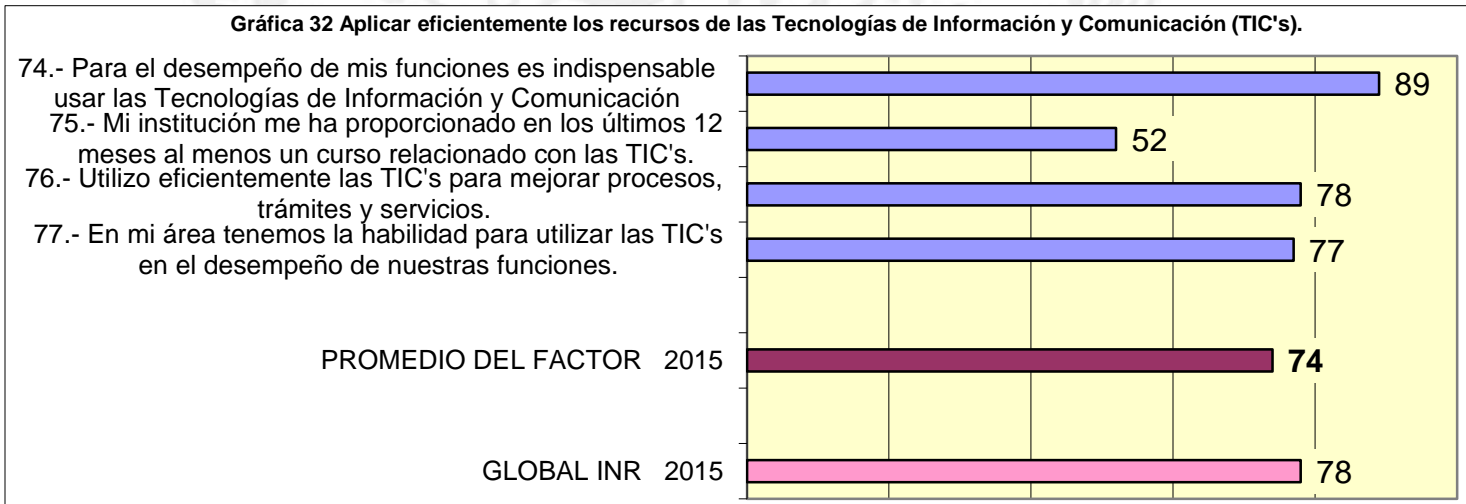
Factor XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.



Factor XXIV. 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.

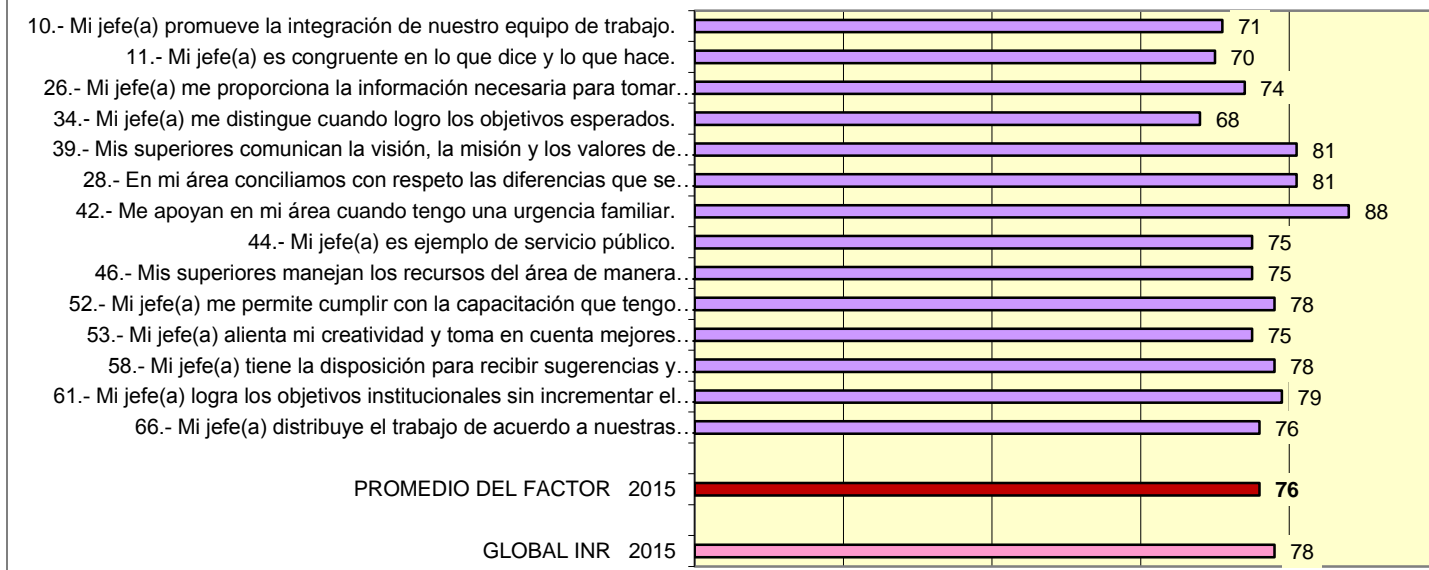


Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's). Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.



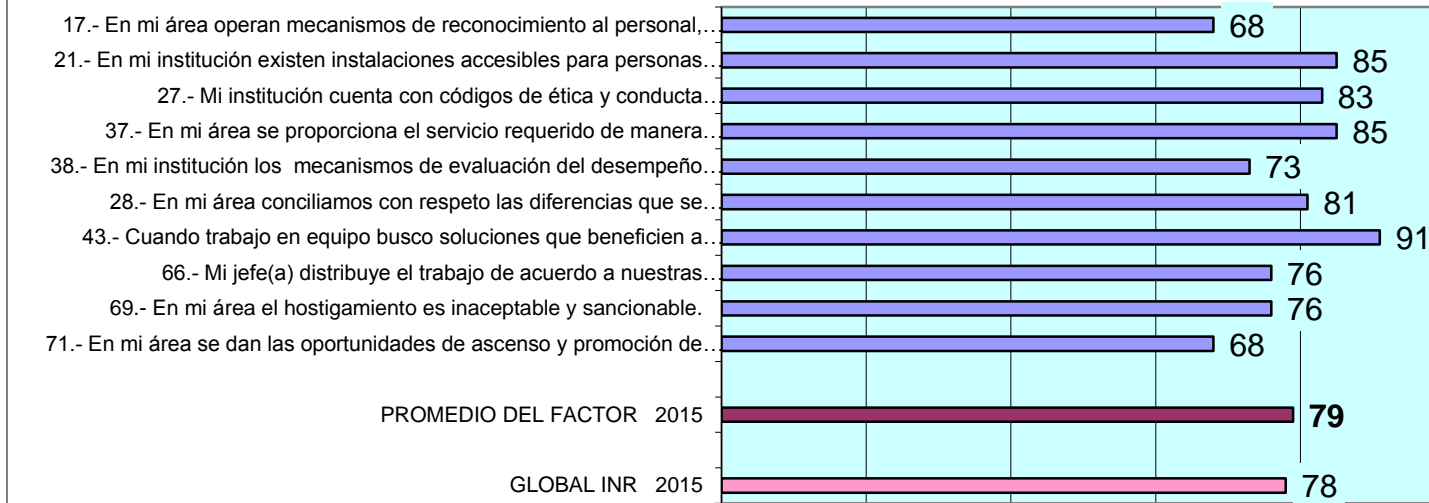
Factor XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.

Gráfica 33 Liderar permanentemente la Administración Pública.



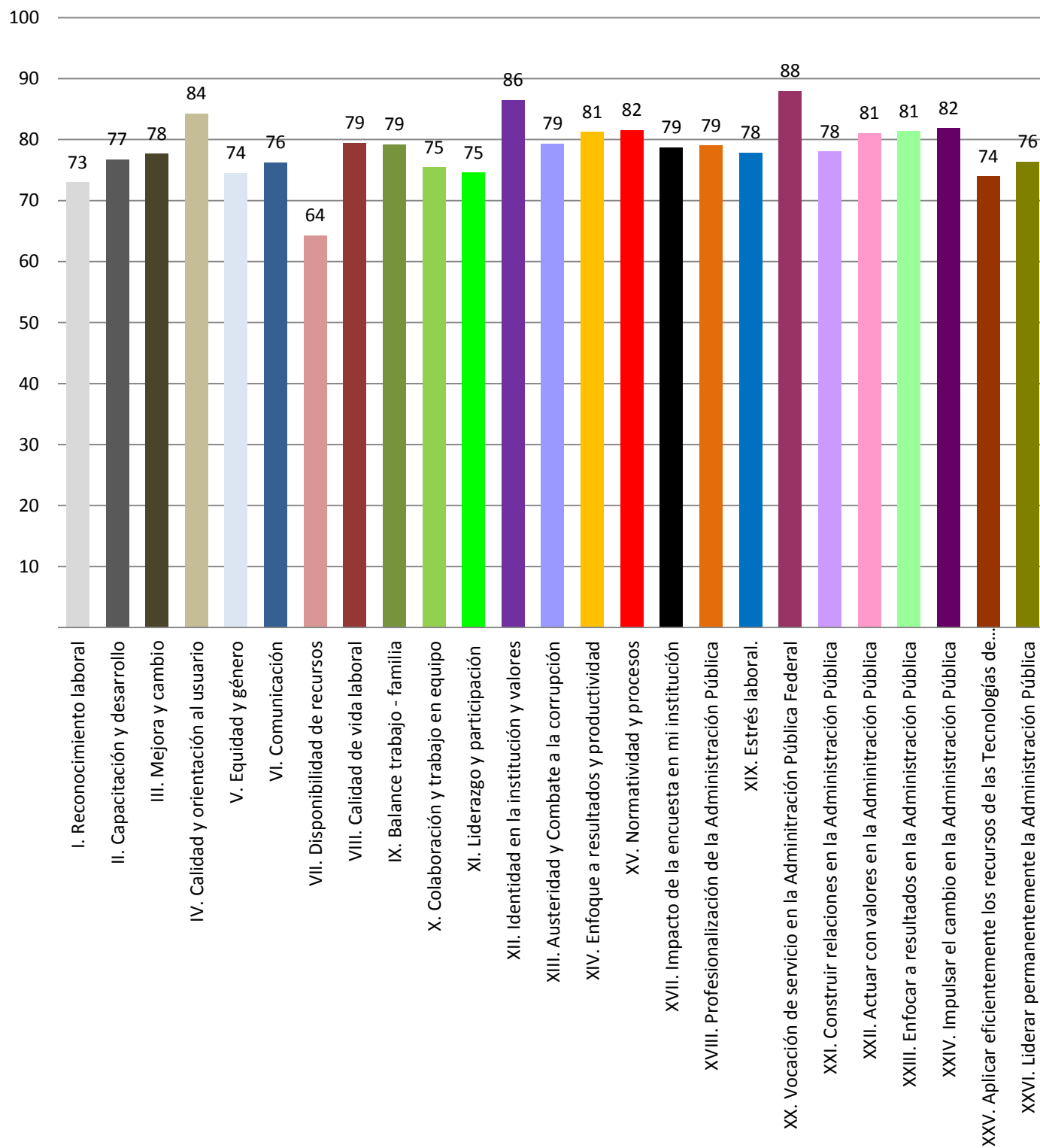
Factor XXVII.- Igualdad y No Discriminación. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

Gráfica 34 Igualdad y No Discriminación.



En el siguiente gráfico se sintetizan los resultados obtenidos en cada uno de los factores de la ECCO 2015.

Gráfica 35
Resultados de la aplicación de la ECCO 2015



5.- Comparativo de resultados 2014 – 2015 de la aplicación de la Encuesta

Al comparar los resultados obtenidos por el INRLGII con el ejercicio anterior se puede observar que existe una mejora dado que en 16 de los factores se obtuvo una calificación mayor en 2015 en comparación con 2014, en 6 factores no hubo variación alguna y solo en 2 factores (V Equidad de género y VII Disponibilidad de recursos) disminuyó la calificación.

Tabla 1
Comparación ECCO 2014 - 2015

Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INR LGII	2014	2015	Diferencia (%)
I. Reconocimiento laboral	72	73	1
II. Capacitación y desarrollo	75	77	2
III. Mejora y cambio	76	78	2
IV. Calidad y orientación al usuario	84	84	0
V. Equidad y género	75	74	-1
VI. Comunicación	76	76	0
VII. Disponibilidad de recursos	67	64	-3
VIII. Calidad de vida laboral	79	79	0
IX. Balance trabajo - familia	76	79	3
X. Colaboración y trabajo en equipo	74	75	1
XI. Liderazgo y participación	73	75	2
XII. Identidad en la institución y valores	86	86	0
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	78	79	1
XIV. Enfoque a resultados y productividad	80	81	1
XV. Normatividad y procesos	80	82	2
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	75	79	4
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública	78	79	1
XIX. Estrés laboral.	78	78	0
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública Federal	88	88	0
XXI. Construir relaciones en la Administración Pública	77	78	1
XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	80	81	1
XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública	80	81	1
XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública	81	82	1
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S)	72	74	2
XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	75	76	1

6.- Análisis de resultados por área

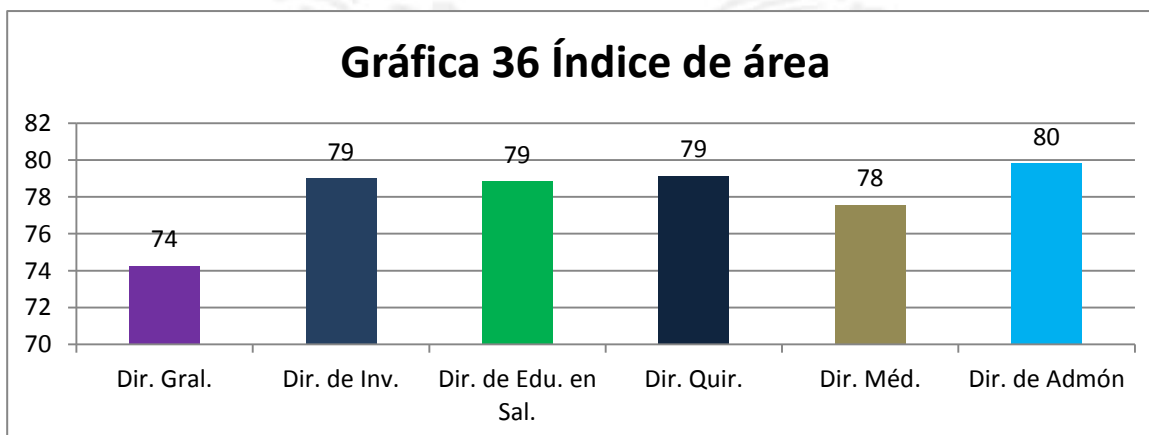
Tabla 2
Resultados del INRLGII en relación con el universo total.

Área	Encuestas recibidas	Universo	Porcentaje de avance
Dirección Médica	431	801	53.81%
Dirección de Administración	291	303	96.04%
Dirección Quirúrgica	279	956	29.18%
Dirección de Investigación	147	242	60.74%
Dirección de Educación en Salud	60	59	101.69%
Dirección General	52	101	51.49%
Total	1,260	2,462	51.18%

Tabla 3
Aporte por Dirección del INRLGII al total de encuestas contestadas.

Área	Encuestas recibidas	Porcentaje	Kioscos Instalados
Dirección Médica	431	34%	28
Dirección de Administración	291	23%	2
Dirección Quirúrgica	279	22%	26
Dirección de Investigación	147	12%	3
Dirección de Educación en Salud	60	5%	-
Dirección General	52	4%	13
Total	1,260	100%	72

En la siguiente gráfica, se presenta el promedio de las calificaciones obtenidas en la ECCO 2015, por cada una de las seis Direcciones que participaron.



7.- Análisis de fortalezas y debilidades.

Se consideran fortalezas los 5 factores con mayor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por el INR LGII y debilidades a los 5 factores con menor puntaje.

**Tabla 4
Fortalezas**

Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INR LGII	Promedio Factor
XII. Identidad con la institución y valores	86
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	84
XV. Normatividad y procesos	82
XIV. Enfoque a resultados y productividad	81
XIII. Austeridad y combate a la corrupción	79

**Tabla 5
Debilidades**

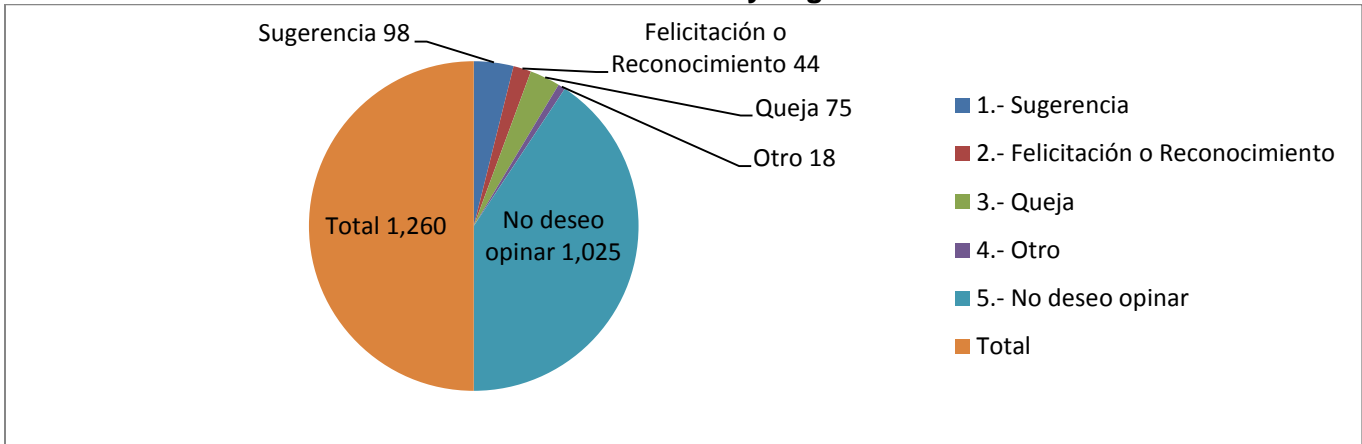
Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INR LGII	Promedio Factor
X. Colaboración y trabajo en equipo	75
V. Equidad y género	74
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S)	74
I. Reconocimiento laboral	73
VII. Disponibilidad y recursos	64

8.- Análisis de comentarios y sugerencias.

En el momento de la realización de la ECCO el universo disponible en el Instituto fue de 2,462 trabajadores; de ellos 1,260 (51.1 %) respondieron la encuesta.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, se recibieron 235 comentarios distribuidos de la siguiente manera: 98 sugerencias, 44 felicitaciones, 75 quejas y 18 comentarios que entran en la categoría de otros. De este modo el 81.3% de los trabajadores que respondieron la encuesta (1,025) decidieron no emitir comentarios y/o sugerencias.

Gráfica 37
Análisis de comentarios y sugerencias



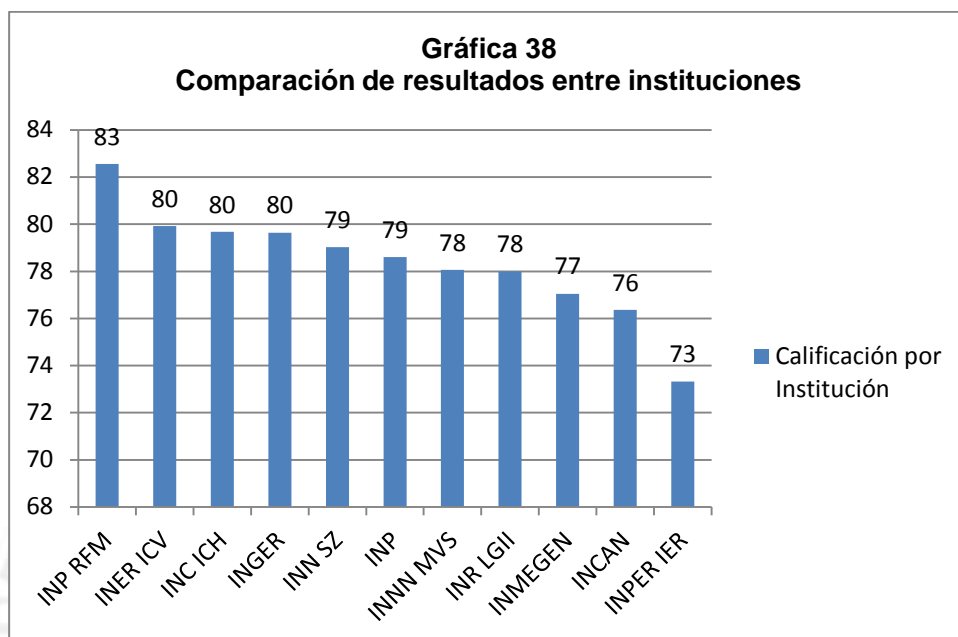
9.- Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.

Entre los Institutos Nacionales de Salud el INRLGII es el séptimo en cuanto a calificación obtenida en la aplicación de la ECCO.

Tabla 6
Comparación de resultados entre instituciones

No.	Nombre de la Institución	Siglas de la Institución	Calificación por Institución
1	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	INP RFM	83
2	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	INER ICV	80
3	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	INC ICH	80
4	Instituto Nacional de Geriátrica	INGER	80
5	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	INN SZ	79
6	Instituto Nacional de Pediatría	INP	79
7	Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra	INR LGII	78
8	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	INNN MVS	78
9	Instituto Nacional de Medicina Genómica	INMEGEN	77
10	Instituto Nacional de Cancerología	INCAN	76
11	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	INPER IER	73

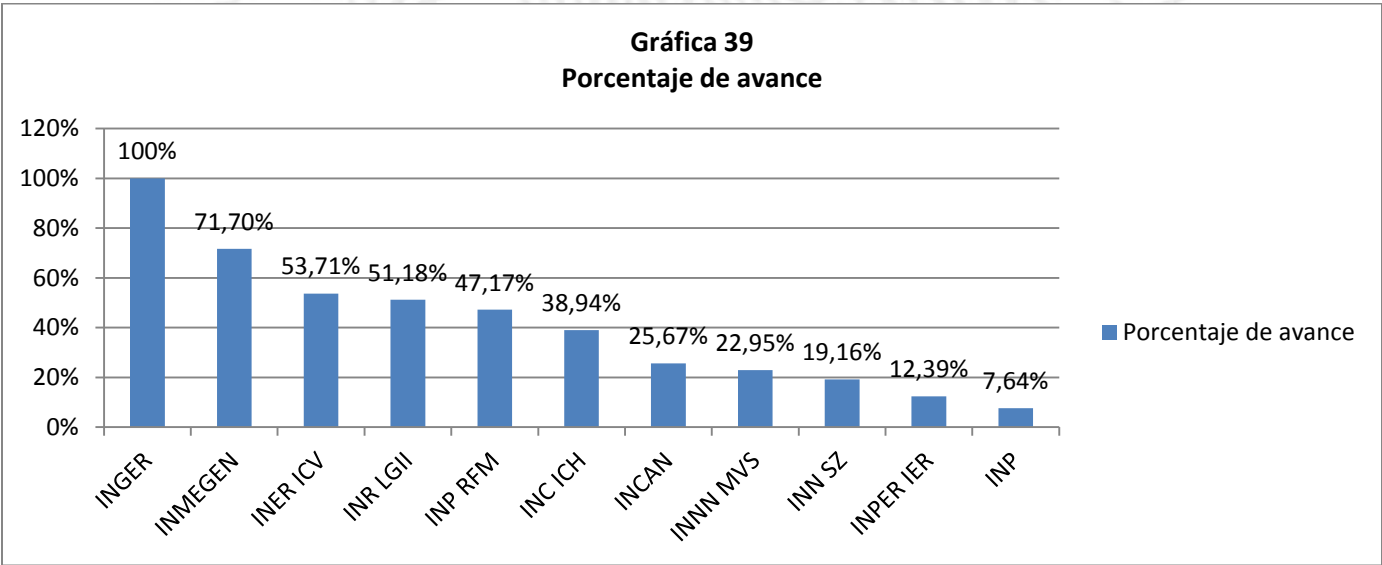
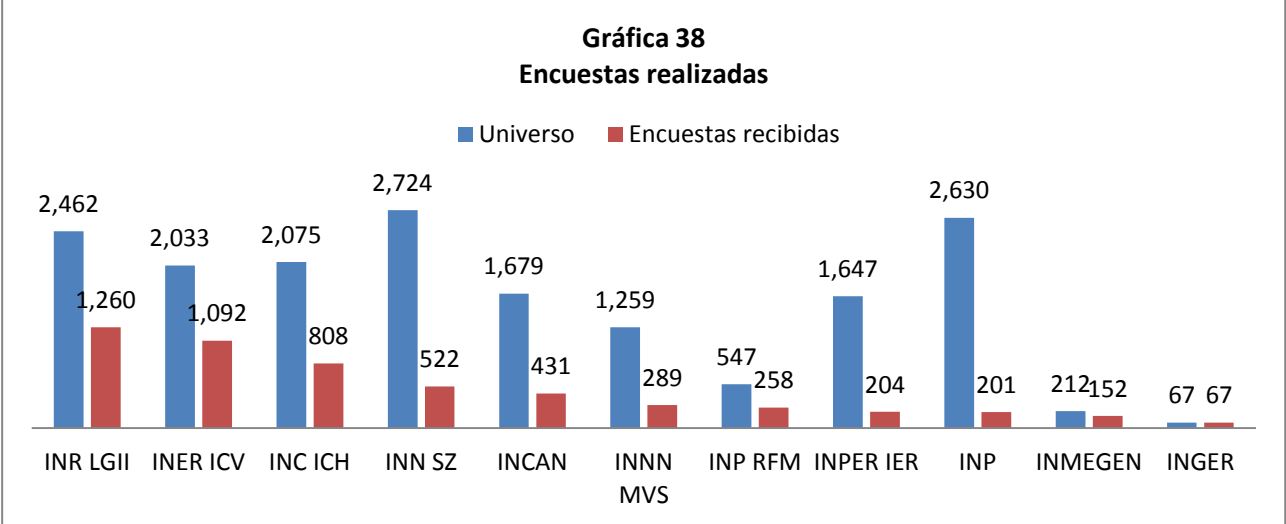
A continuación se presenta gráfico en donde se puede observar el lugar que guarda cada Instituto según la calificación obtenida. Cabe destacar que el INRLGII se encuentra dentro del promedio de los INSALUD que es de 78.4



En la Tabla 7 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 cuarto sitio entre los INSALUD.

Tabla 7
Porcentaje de aplicación según encuestas realizadas por INSALUD

No.	Institutos	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance
1	Instituto Nacional de Geriátria	67	67	100%
2	Instituto Nacional de Medicina Genómica	212	152	71.70%
3	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	2,033	1,092	53.71%
4	Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra	2,462	1,260	51.18%
5	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	547	258	47.17%
6	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	2,075	808	38.94%
7	Instituto Nacional de Cancerología	1,679	431	25.67%
8	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	1,259	289	22.95%
9	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	2,724	522	19.16%
10	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	1,647	204	12.39%
11	Instituto Nacional de Pediatría	2,630	201	7.64%



En cuanto al tamaño del universo de aplicación, el INRLGII se encuentra en tercer lugar entre los INSALUD dado que su universo de 2,462 trabajadores apenas está por debajo del Instituto de Ciencias Médicas y Nutrición y del Instituto Nacional de Pediatría.

A continuación se enlistan los INSALUD conforme al tamaño de su universo.

Tabla 8
Comparación con otros institutos en relación con el universo de aplicación.

No.	Institutos	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance
1	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	2,724	522	19.16%
2	Instituto Nacional de Pediatría	2,630	201	7.64%
3	Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra	2,462	1,260	51.18%
4	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	2,075	808	38.94%
5	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	2,033	1,092	53.71%
6	Instituto Nacional de Cancerología	1,679	431	25.67%
7	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	1,647	204	12.39%
8	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	1,259	289	22.95%
9	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	547	258	47.17%
10	Instituto Nacional de Medicina Genómica	212	152	71.70%
11	Instituto Nacional de Geriátrica	67	67	100%

En la siguiente tabla se muestra el número total de encuestas realizadas por los INSALUD en el ejercicio de la ECCO 2015 y el porcentaje que el aporte cada uno significó. Se destaca que la mayor contribución es del INRLGII

Tabla 9
Aporte comparativo por instituto al total de encuestas contestadas.

No.	Instituto	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje por instituto
1	Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra	2,462	1,260	23.85%
2	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	2,033	1,092	20.67%
3	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	2,075	808	15.29%
4	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	2,724	522	9.88%
5	Instituto Nacional de Cancerología	1,679	431	8.16%
6	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	1,259	289	5.47%
7	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	547	258	4.88%
8	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	1647	204	3.86%
9	Instituto Nacional de Pediatría	2630	201	3.80%
10	Instituto Nacional de Medicina Genómica	212	152	2.88%
11	Instituto Nacional de Geriátrica	67	67	1.27%
12	Total	17,335	5,284	100%

10.- Acciones relacionadas con el factor Liderazgo.

Para dar cumplimiento a este punto, en el Programa de Capacitación 2016 del INRLGII se deberá de considerar al menos un curso en materia de Liderazgo para el personal, con lo que se busca incrementar la motivación en el mismo, así como que adquiera habilidades de comunicación efectiva.

11.- Efectividad del PAM 2015

Las actividades que como producto de la aplicación de la ECCO 2014 fueron programadas en el PAM 2015, se cubrieron en su totalidad.

12.- Prácticas de Transformación de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

A continuación se presentan las 6 actividades que para dar seguimiento a la aplicación de la ECCO 2015 se llevarán a cabo en 2016.

Registro de Prácticas de Transformación



RAMO:	Secretaría de Salud
UR SIGLAS:	INR
UR NOMBRE:	Instituto Nacional de Rehabilitación
CÓDIGOS RAMO - UR:	12-NDF

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Prácticas de Transformación Año: 2015-2016

/ Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Práctica	Práctica de Transformación	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Tipo de Práctica	Personal a quien va dirigida la Práctica	Impacto de la Práctica
1	Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2016.	1	Difundir los resultados de la ECCO 2016 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	29 de febrero del 2016	Una vez colocados los resultados se hace conocimiento a todo el personal mediante correo masivo por la intranet del Instituto.	XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	Estratégica	Todo el Personal	Alto
2	Mejorar la calidad del servicio que se otorga a los pacientes.	2	Programar capacitación en materia de calidad para el personal.	30 de noviembre del 2016	Se impartirán cursos buscando lograr mejores estándares de calidad en la atención al paciente.	II. Capacitación especializada y desarrollo	Estratégica	Todo el Personal	Alto
3	Incluir los términos de equidad y género en las actividades que desempeña el Instituto.	3	Desarrollar el tema de equidad y género para fomentar de esta manera la igualdad de oportunidad en el ámbito laboral.	30 de noviembre del 2016	Se darán a conocer por medio de carteles los derechos de la igualdad de mujeres y hombres en el Instituto.	V. Equidad y género	Estratégica	Todo el Personal	Alto
4	Mejorar la comunicación entre el personal que labora en este Instituto, las relaciones humanas y así fomentar el trabajo en equipo y liderazgo.	4	Programar cursos de capacitación para el personal con la finalidad de mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el ámbito laboral.	30 de noviembre del 2016	Se impartirán cursos para propiciar una mejor comunicación y un más eficiente liderazgo entre el personal de salud.	VI. Comunicación VIII. Calidad de vida laboral X. Colaboración y trabajo en equipo	Estratégica	Todo el Personal	Alto
5	Fomentar el desarrollo y la productividad del personal del Instituto.	5	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.	29 de abril del 2016	Promover el reconocimiento del personal para una mejor productividad.	I. Reconocimiento laboral	Estratégica	Medios Medios	Medio
6	Difundir los valores de ética y conducta del personal de la salud.	6	Invitar al personal a conocer el Código de Ética y de Conducta mediante el voceo institucional.	30 de noviembre del 2016	Durante la última semana de cada mes se hará una mención al día por medio del sistema de voceo institucional.	XII. Identidad con la institución y valores XXI. Actuar con valores en la Administración Pública XXV. Impulsar el cambio en la Administración Pública	Estratégica	Todo el Personal	Alto

Firma:
 Maricela Verdejo Silva
 Directora de Administración

Fecha: 19 de enero de 2016