

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional*



## *Resultados 2018*

## ***PRESENTACIÓN***

- ✓ La Administración Pública Federal implementó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional como una herramienta para evaluar el entorno a través de conductas, valores, y escenarios laborales de las y los servidores públicos del INER; este instrumento sigue siendo una forma de visualizar estrategias, identificar áreas de oportunidad y estar en posibilidad de mejorar el clima laboral; orientado a contribuir en el desempeño y calidad del servicio público otorgado hacia la sociedad.
- ✓ El objetivo de esta Encuesta es conocer como se vive el ambiente de trabajo y la cultura de servicio en consonancia con la misión, visión y valores de la Institución, enfocado en un clima óptimo y satisfactorio que fortalezca el quehacer laboral en este Instituto Nacional de Salud.
- ✓ De acuerdo a los resultados obtenidos se realizarán las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019”, las cuáles serán de utilidad para subsanar las necesidades expuestas en la referida Encuesta.

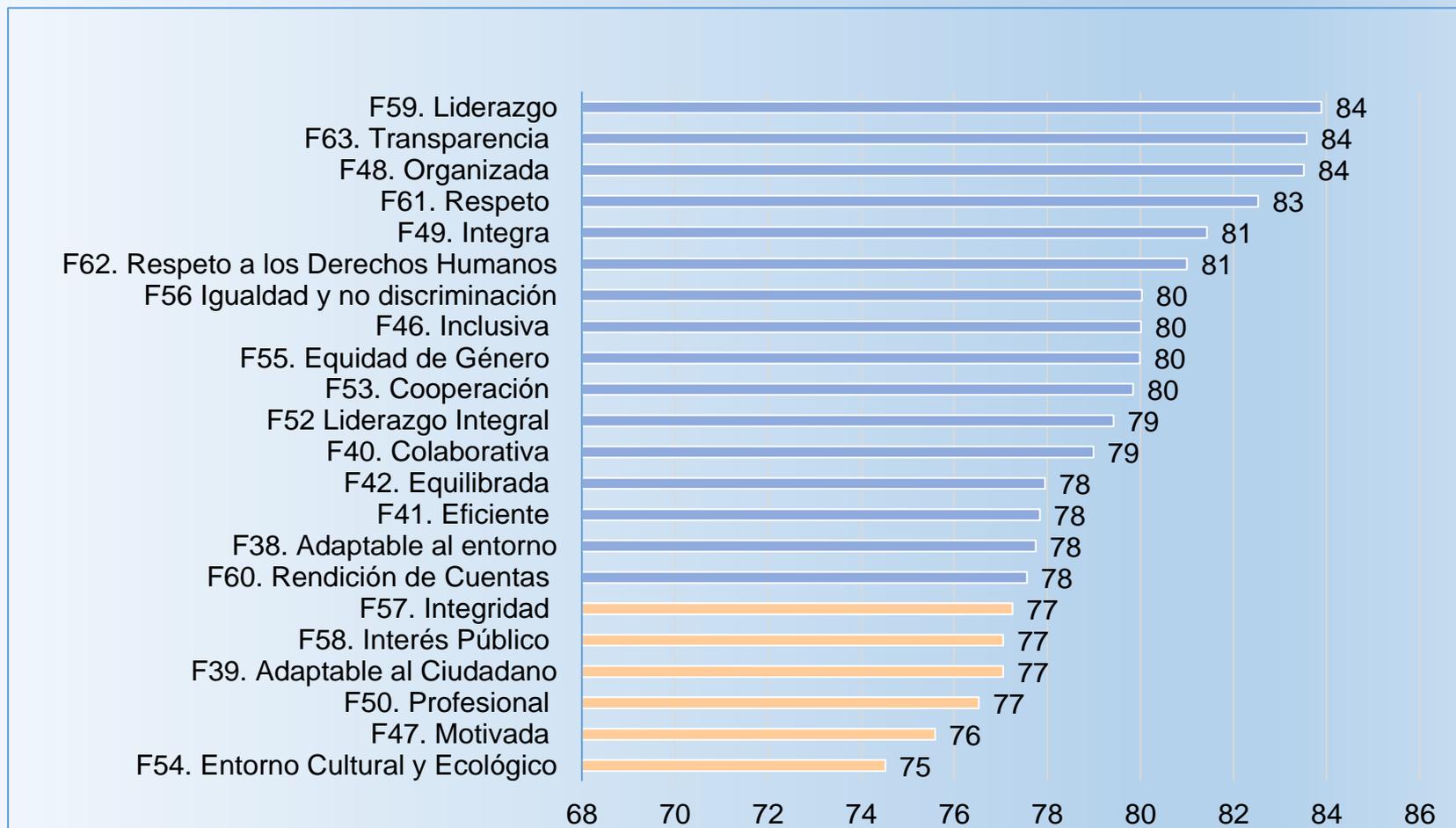
# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

- a) Reactivos y Factores
- b) Datos sociodemográficos



## Reporte de Factores

### 1. Análisis Cuantitativo



Se observa que en los factores con calificación de 75 a 77, se requiere tomar en cuenta opiniones del personal, reconocimiento laboral, permitir las y los Jefes toma de decisiones para mejorar la función de sus colaboradoras/es; y en el factor Entorno Cultural Ecológico se debe promover el cuidar del agua y energía eléctrica.

## Calificación de Reactivos

### F38 Adaptable al entorno



#### 1. Análisis Cuantitativo

Se observa que en este Instituto Nacional de Salud se debe promover más el aprendizaje continuo para las funciones del personal y continuar con la permanencia de las y los servidores públicos con experiencia laboral y profesional.

## Calificación de Reactivos

### F39. Adaptable al Ciudadano



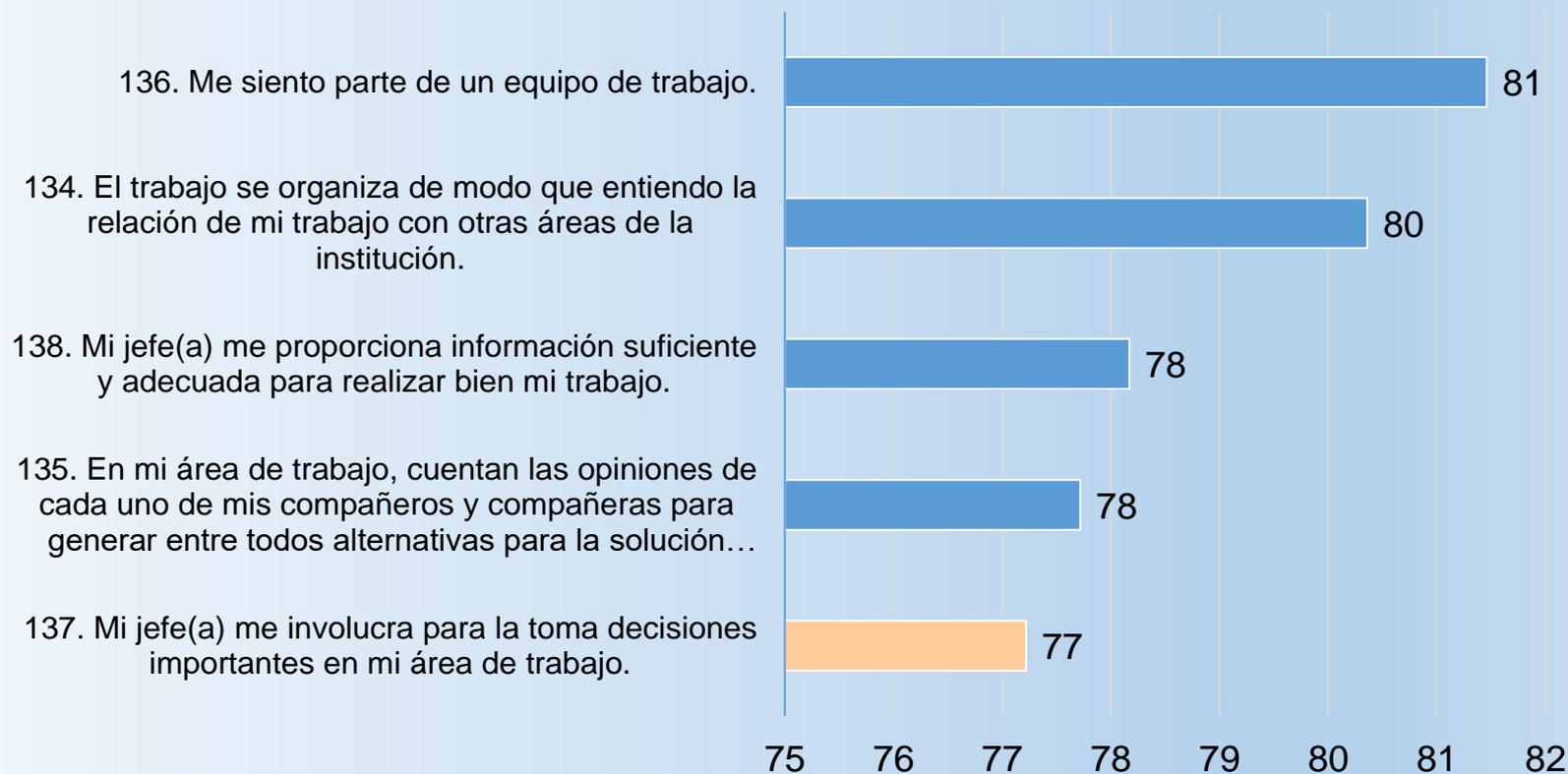
#### 1. Análisis Cuantitativo

Se aprecia que habría que agilizar con más rapidez los trámites para una mejor atención a la ciudadanía y trabajar en la satisfacción colectiva sin ver sus propios intereses.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F40. Colaborativa



Es necesario que las y los Jefes tomen en cuenta opiniones de sus colaboradoras/es para tomar decisiones; además, proporcionen información a tiempo para dar una mejor atención a la ciudadanía.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F41. Eficiente

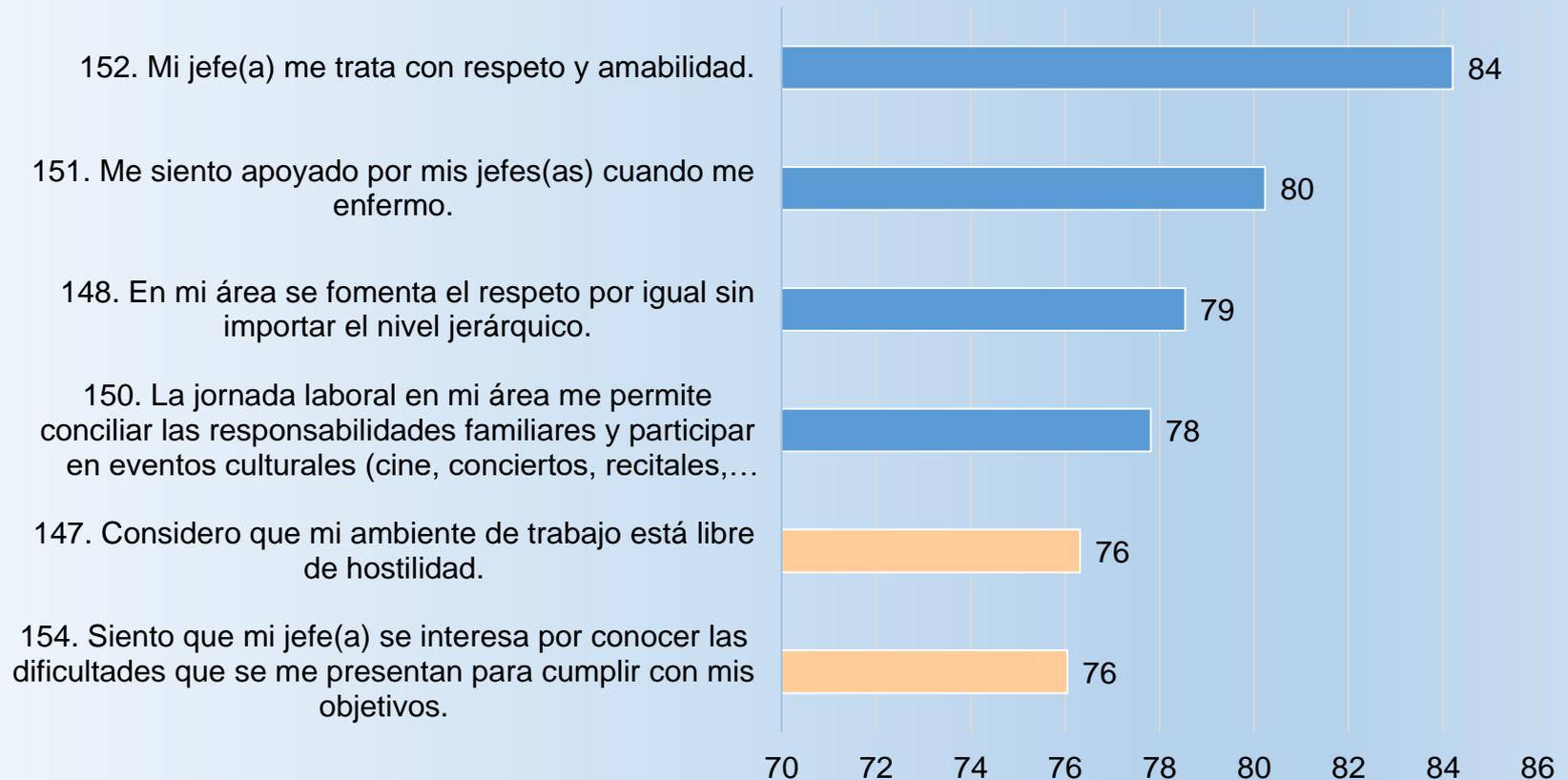


Es necesario contar con la información del avance en las metas y logros de objetivos que se van generando cada año en este Instituto Nacional de Salud. Así mismo, es importante el óptimo manejo de los recursos a nivel institucional.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F42. Equilibrada



Las y los Jefes deben conducirse con más tolerancia hacia sus colaboradoras/es; así como, conocer las dificultades que tienen para mejorar el ambiente laboral.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F46. Inclusiva



Debe verificarse al personal que cuenta con estudios y experiencia, a fin de que estos ascienda a mejores puestos; asimismo, se debe continuar atendiendo casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual y, mejorar las instalaciones para personas con discapacidad. Además, las y los Jefes deben dar un trato igualitario a sus colaboradoras/es.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F47. Motivada



El personal está en desacuerdo con la remuneración que percibe, pues consideran que la misma no es acorde a las condiciones del país y a las responsabilidades a su cargo.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F48. Organizada

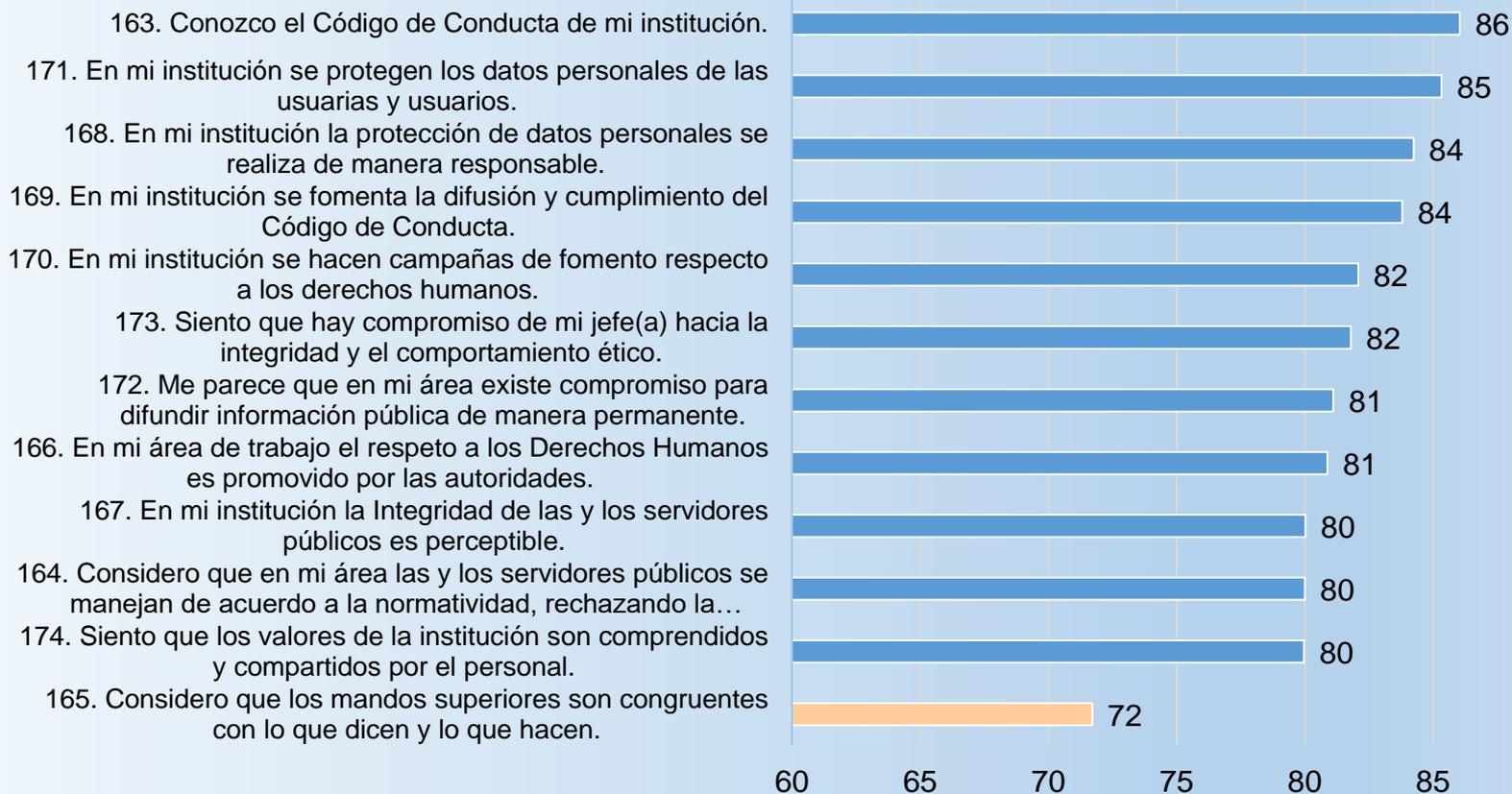


En cuanto al trabajo en equipo, cada grupo debe enfocarse a los mismos objetivos para que se refleje un mejor cambio en las metas Institucionales.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F49. Integra



Las y los Jefes deben ser congruentes en su actuar, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y cumplimiento de metas.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F50. Profesional



El personal del INER sugiere que las plazas vacantes sean consideradas únicamente para las y los trabajadores del Instituto; asimismo, se recomienda motivar al personal antes de cualquier despido.

## Calificación de Reactivos

### F52 Liderazgo Integral



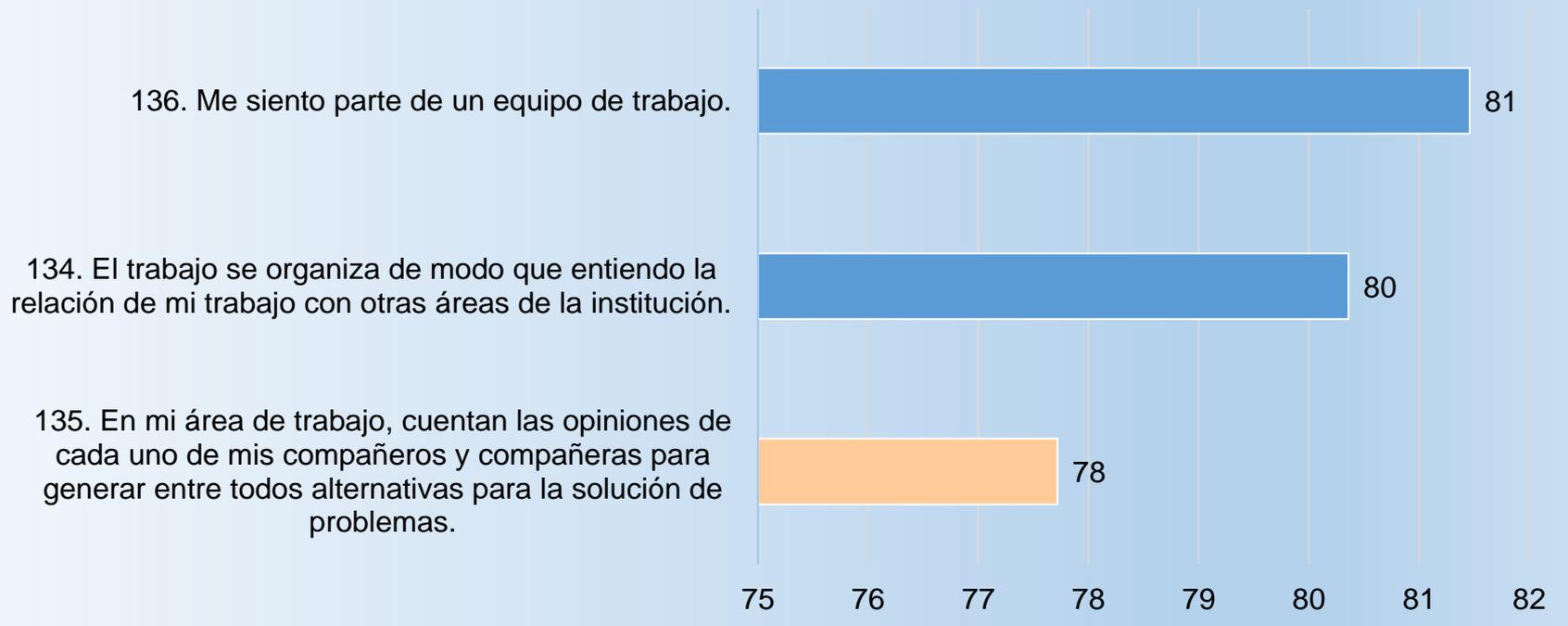
## 1. Análisis Cuantitativo

Las y los Jefes deben priorizar el desarrollo profesional de sus colaboradoras/es e involucrarse en las actividades de los mismos, a fin de cumplir las metas, así como, fortalecer valores, misión y visión de esta Institución.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F53. Cooperación



En cada área laboral, se deben tomar en cuenta las opiniones entre compañeras/os para dar una mejor atención y resolver situaciones que se les presenten.

## Calificación de Reactivos

### F54. Entorno Cultural y Ecológico

142. En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

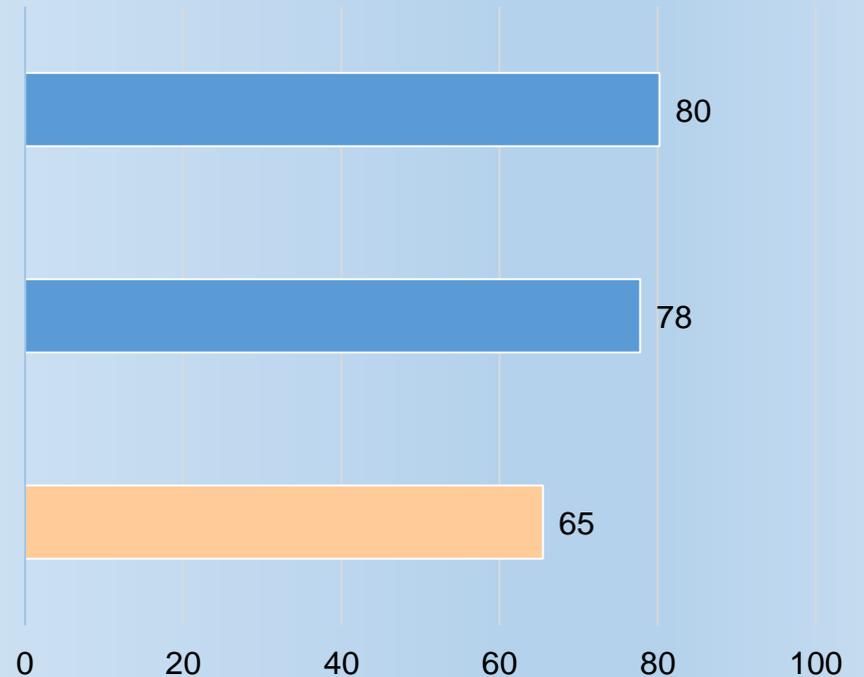
80

150. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

78

149. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

65

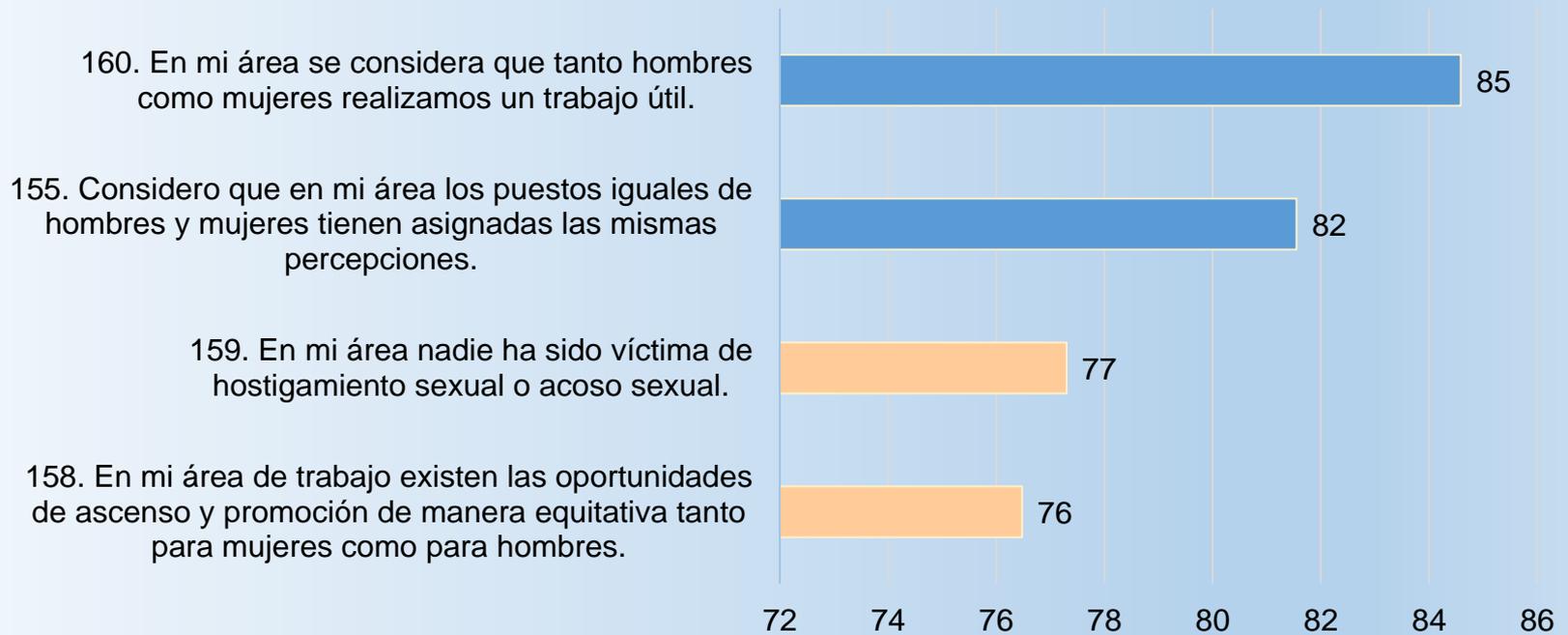


#### 1. Análisis Cuantitativo

Se evita promover visitas a parques históricos o culturales; porque no es una actividad en los objetivos y metas del INER.

## Calificación de Reactivos

### F55. Equidad de Género

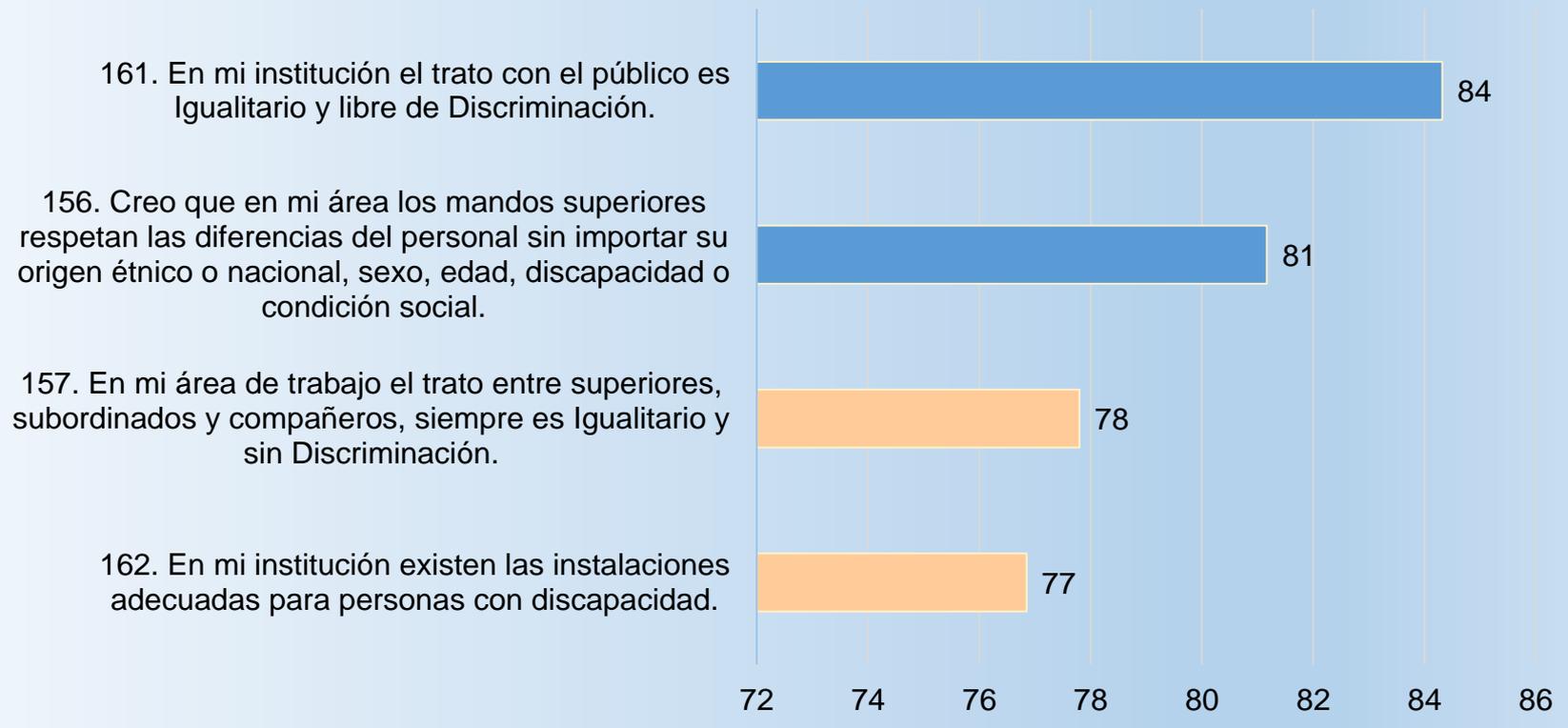


### 1. Análisis Cuantitativo

Continuar con la atención de casos por hostigamiento sexual o acoso sexual; así mismo, en el aspecto laboral debe tomarse en cuenta la equidad en promociones y ascensos para mujeres y hombres.

## Calificación de Reactivos

### F56 Igualdad y No Discriminación



### 1. Análisis Cuantitativo

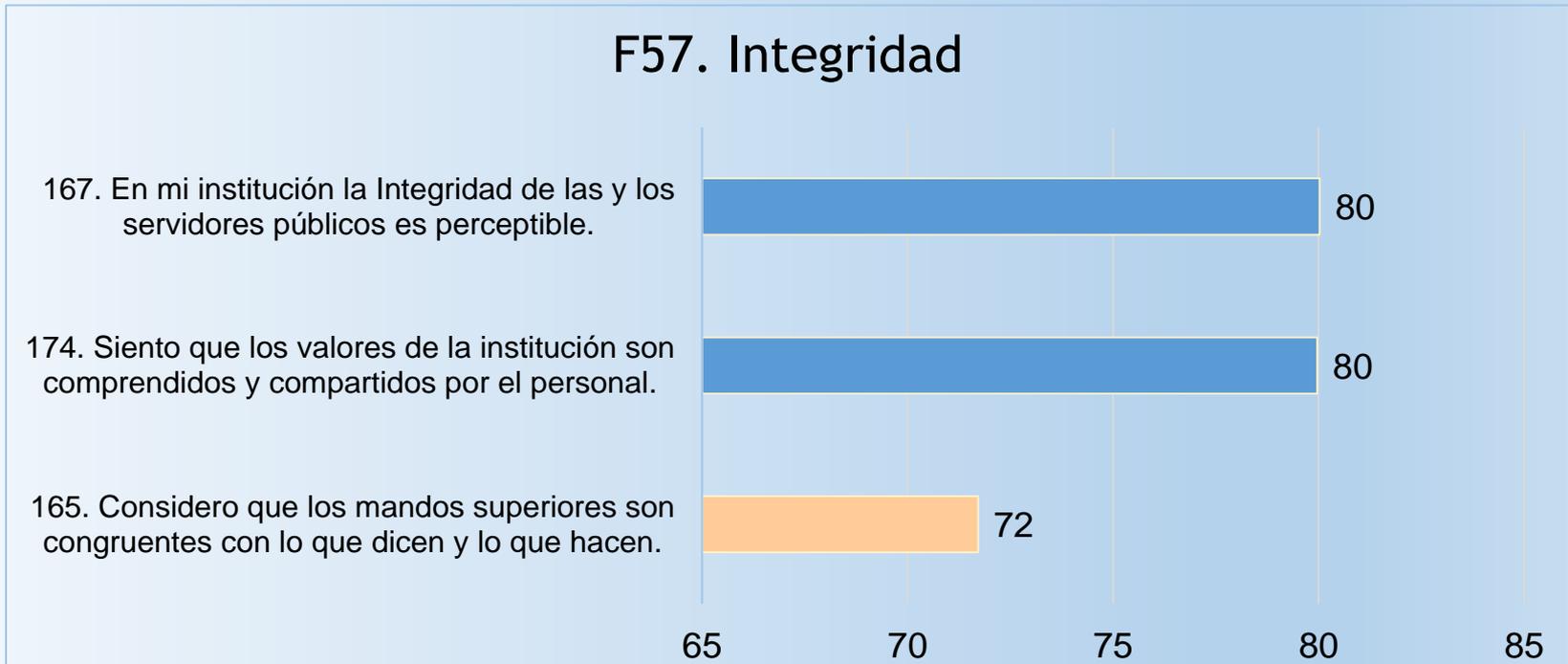
Debe mejorar el trato entre Jefas/es, y/o las y los compañeros; así mismo, se sugiere adecuar las instalaciones para personas con discapacidad.

## Calificación de Reactivos



### F57. Integridad

#### 1. Análisis Cuantitativo



Las y los Jefes deben ser congruentes en su actuar, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y cumplimiento de metas.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

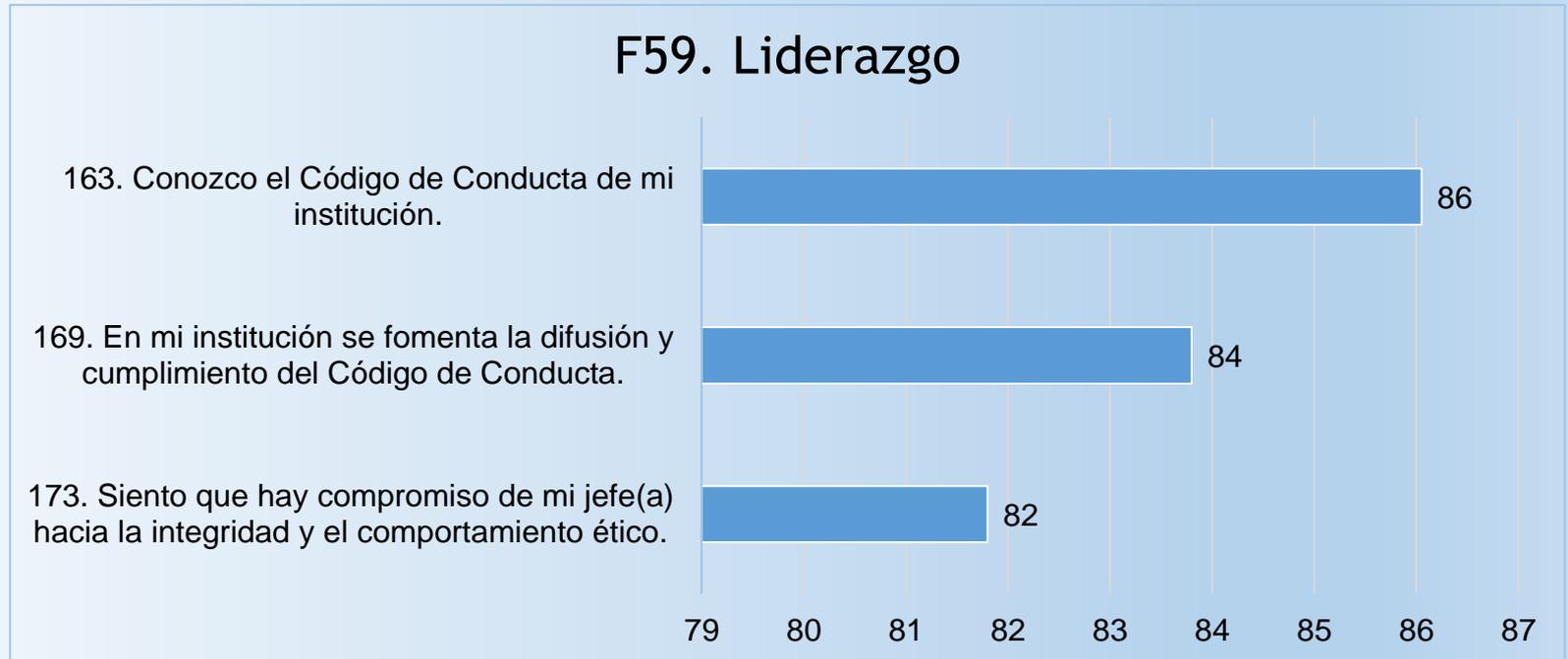
#### F58 Interés Público



Para una mejor atención a la ciudadanía, se deben simplificar tramites en este Instituto Nacional de Salud.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

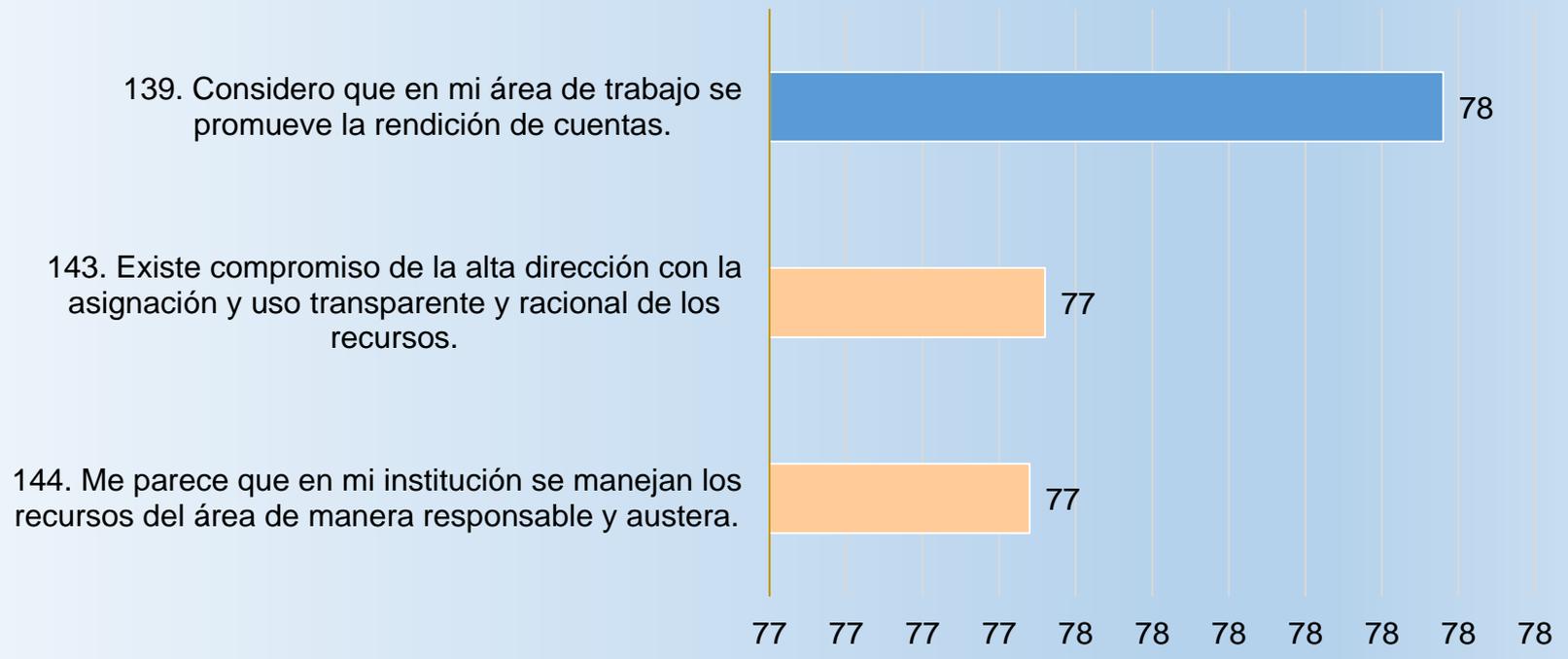


Debe mejorar el compromiso de las y los Jefes en la integridad y comportamiento ético, así como, fortalecer la difusión del Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F60. Rendición de Cuentas

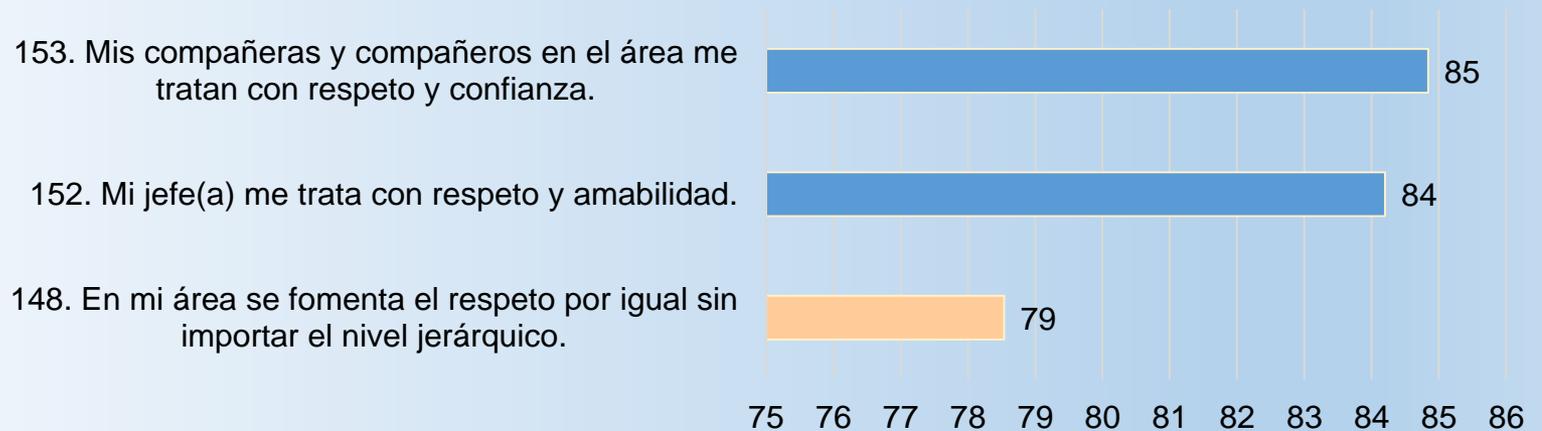


Se debe mejorar el uso transparente del manejo de recursos.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F61. Respeto



En cada una de las áreas se debe continuar fomentando el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico, con la finalidad de cumplir metas y objetivos institucionales.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

### F62. Respeto a los Derechos Humanos



Los Derechos Humanos han sido promovidos por la autoridad; así mismo, las y los servidores públicos rechazan el maltrato e intimidación hacia los demás.

## Calificación de Reactivos

### 1. Análisis Cuantitativo

#### F63. Transparencia



Se protegen los datos personales de las y los usuarios y del personal de este Instituto Nacional de Salud.

## Calificación de Reactivos

### Reactivos Mejor Calificados

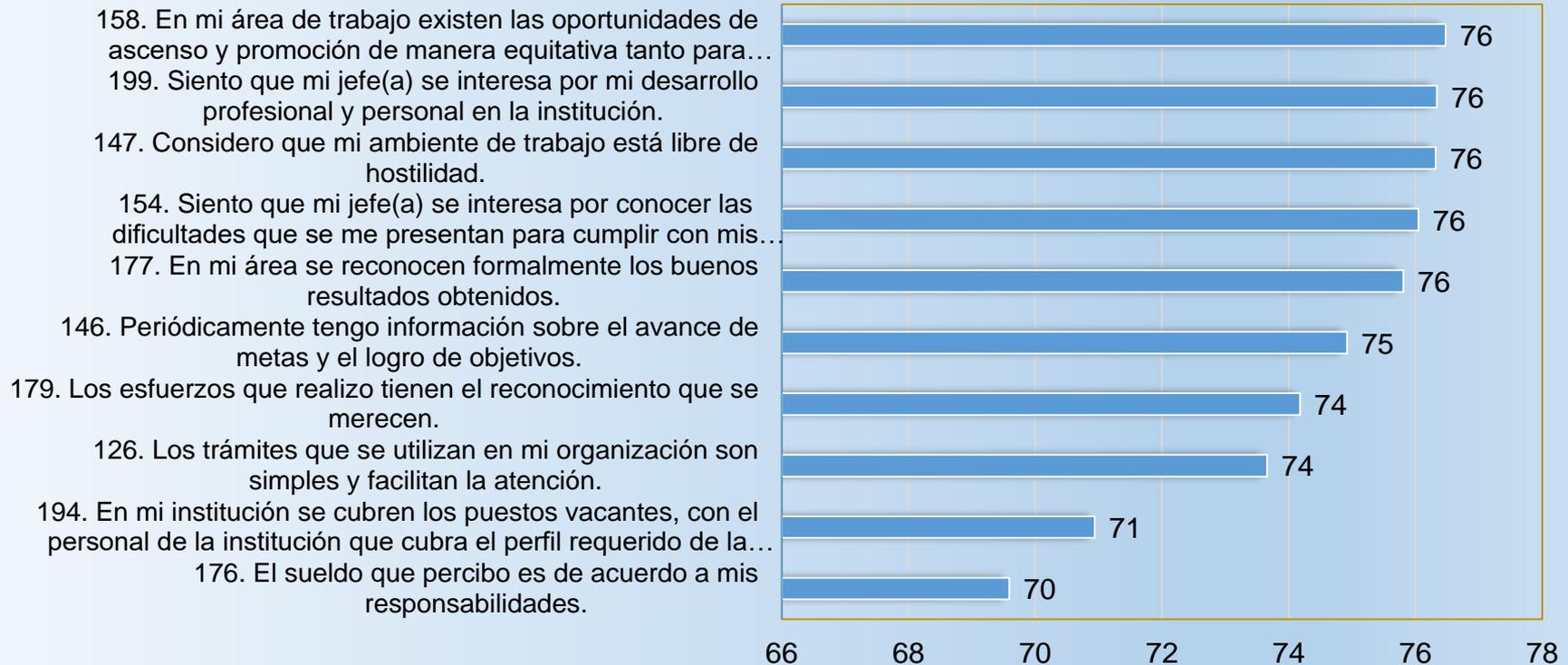


### 1. Análisis Cuantitativo

En los reactivos mejor calificados, las y los servidores públicos están conscientes de que su trabajo contribuye al cumplimiento de objetivos, actúan conforme a la misión y visión del Instituto, conocen el Código de Ética y Conducta, concuerdan que hay respeto entre compañeras/os, y saben de la existencia de los Manuales de Organización y Procedimientos..

## Calificación de Reactivos

### Reactivos menos calificados



## 1. Análisis Cuantitativo

En los reactivos con menor calificación, las y los servidores públicos esperan mejores oportunidades de ascenso, menos hostilidad, que las y los Jefes aclaren las diferencias laborales entre colaboradoras/es, que se observen avances en las metas y se reconozca su labor; asimismo, se reitera que los trámites deben ser más rápidos para una mejor atención; las plazas vacantes se cubran con personal institucional y el sueldo sea de acuerdo a las responsabilidades que tiene cada persona.

## 2. Análisis Cualitativo

### Comentarios y Sugerencias

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

Las y los servidores públicos de este Instituto Nacional de Salud, tienen libertad de expresar en la Encuesta, sus comentarios a través de felicitaciones, sugerencias y quejas, con la finalidad de hacer mención de inconformidades y sobre todo necesidades y el ambiente que se torna dentro de la Institución.

Los resultados generados se tomaran en cuenta en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional y se hará entrega de un cuadernillo a cada una de las Direcciones informando dichos resultados, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral.

# Factores Importantes para Mejorar el Ámbito Laboral

## 2. Análisis Cualitativo

Liderazgo integral

Colaborativa

Equilibrada

Eficiente

Adaptable al entorno

Rendición de Cuentas



Integridad

Interés Público

Adaptable al Ciudadano

Motivada

Entorno Cultural y  
Ecológico

## Comentarios y sugerencias

### 2. Análisis Cualitativo



Se registraron un total de 111 comentarios que emitieron las y los servidores públicos, entre quejas, sugerencias y felicitaciones o recomendaciones.

## Comentarios y sugerencias

### 1. SUGERENCIAS

Continuar mejorando cada una de las áreas.  
Mejorar las opciones de educación médica continua.  
(certificaciones y cursos).  
Mejorar la Comunicación efectiva a través de planeación estratégica entre áreas.  
Mejorar la comunicación y el actuar de los Mandos Medios y Superiores hacia el personal en general, incluyendo Médicos Residentes.  
Buscar la autorización de plazas de nueva creación.

### 2. FELICITACIONES O RECONOCIMIENTOS

El personal esta orgulloso por pertenecer al INER.  
El personal agradece la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.  
Felicidades al personal en general que día con día realiza su trabajo con entereza.  
Agradecimiento al Departamento de Relaciones Laborales por apoyar en aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.  
Continuar con cursos de Capacitación para mejorar el ámbito laboral.  
Felicidades a las y los Jefes que apoyan en las ideas e innovaciones propuestas por el personal.

ECCO  
2018

### 3. QUEJAS

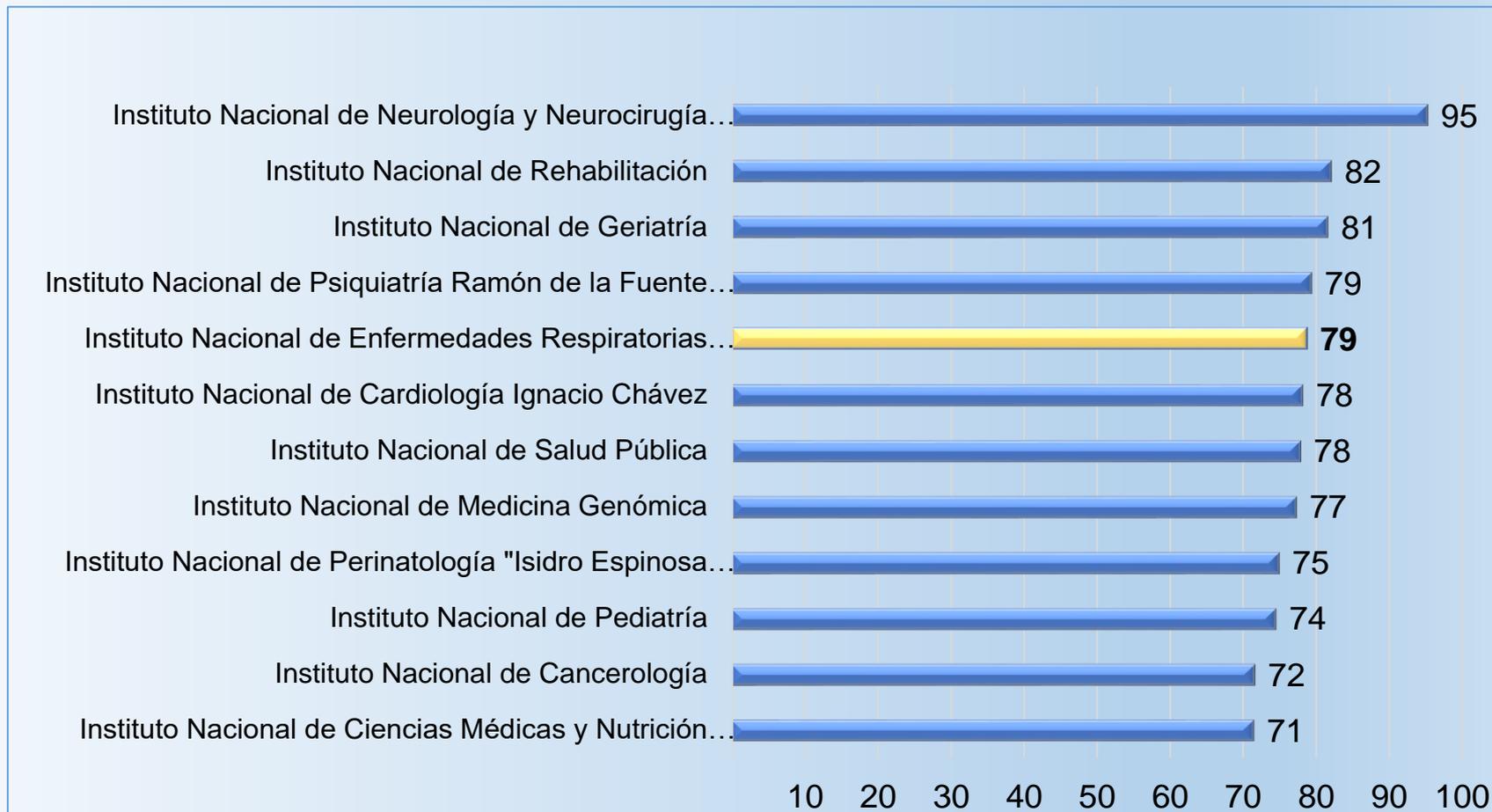
Mandos medios y superiores y supervisoras/es, evitar el trato desigual a sus colaboradoras/es y al alumnado; incluyendo Médicos Residentes, respetando la labor de cada persona.  
Evitar el Acoso laboral de algunos Jefas/es.  
Falta de equidad e igualdad en algunos servicios.  
Dar más tiempo para contestar la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.  
Continuar atendiendo casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

### 4. OTROS

Predicar con el ejemplo en las campañas de Igualdad y no Discriminación.  
Las respuestas de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional deben reflejar más el sentir de los encuestados.  
Que haya trato cordial de las y los Jefes hacia sus colaboradoras/es y entre compañeras/os.

### 3. Resultados INER

### 3. Análisis Comparativo



El INER obtuvo como calificación 79 puntos de 100 en el año 2018, bajando 2 puntos en comparación con el 2017, encontrándose en el 5to. lugar, equiparándolo con otros Institutos Nacionales de Salud.

## Reporte Global por Direcciones

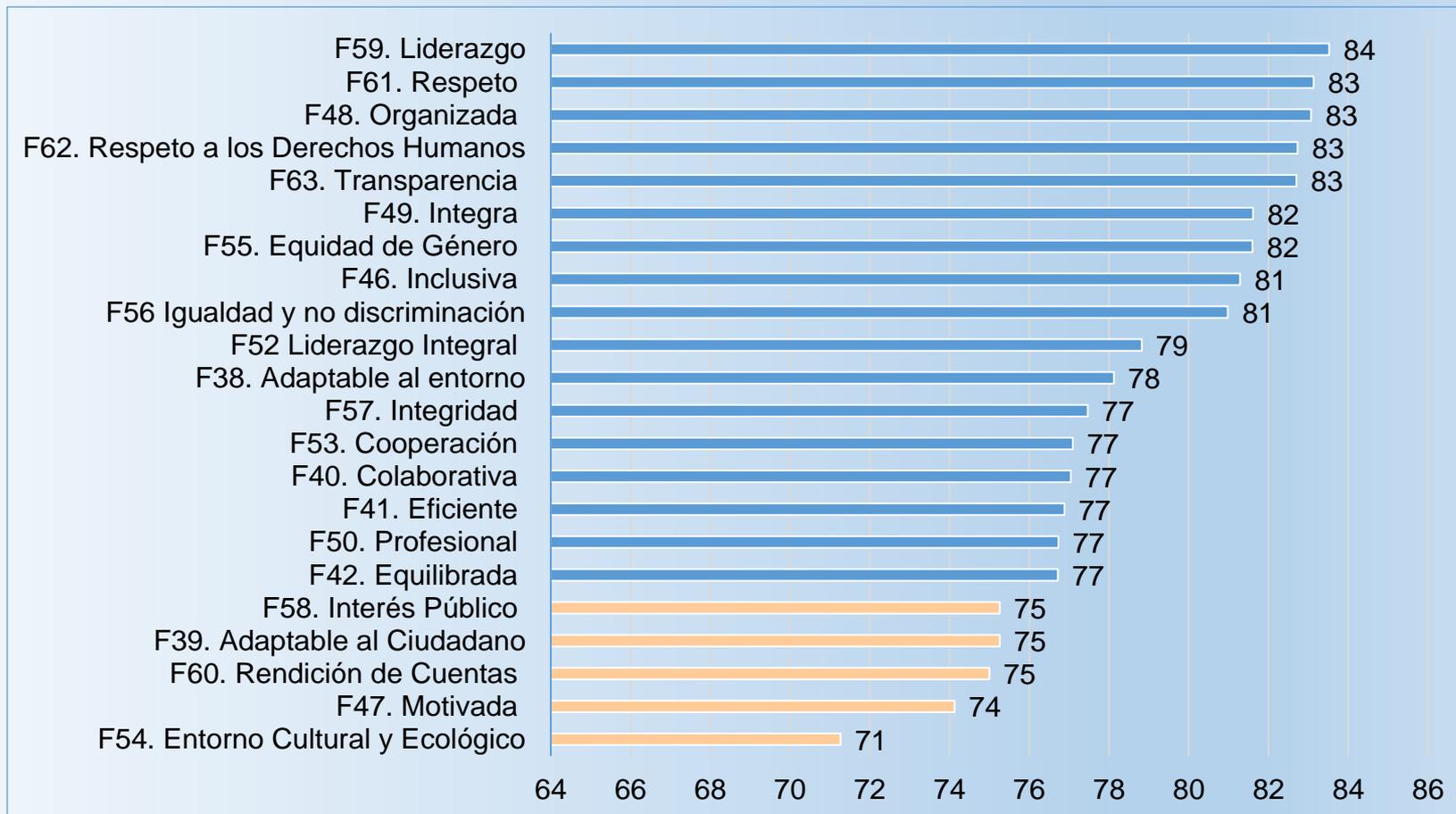
### 3. Análisis Comparativo



Se destaca una mayor respuesta en contestar la Encuesta en el Órgano Interno de Control y Dirección de Investigación, en contraste con la Dirección Médica, cuya participación fue menor a las demás áreas.

# Dirección General

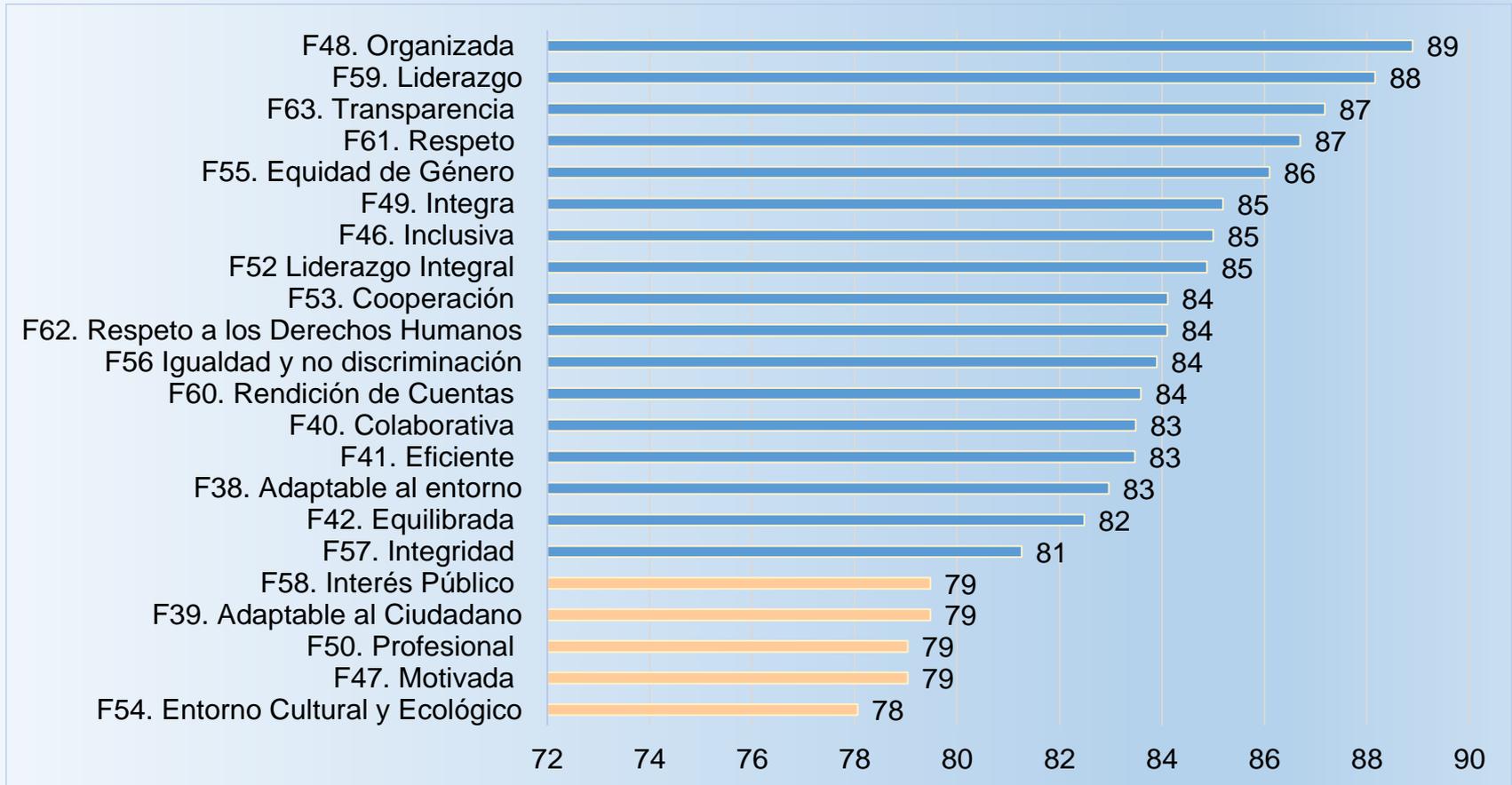
## 3. Análisis Comparativo



Se debe buscar la satisfacción colectiva por encima de un interés o beneficios particulares, tomar en cuenta opiniones de la ciudadanía y simplificar trámites para mejorar la atención, adecuar la asignación y buen uso de los recursos, así como, promover el cuidado del agua y la electricidad.

# Dirección de Investigación

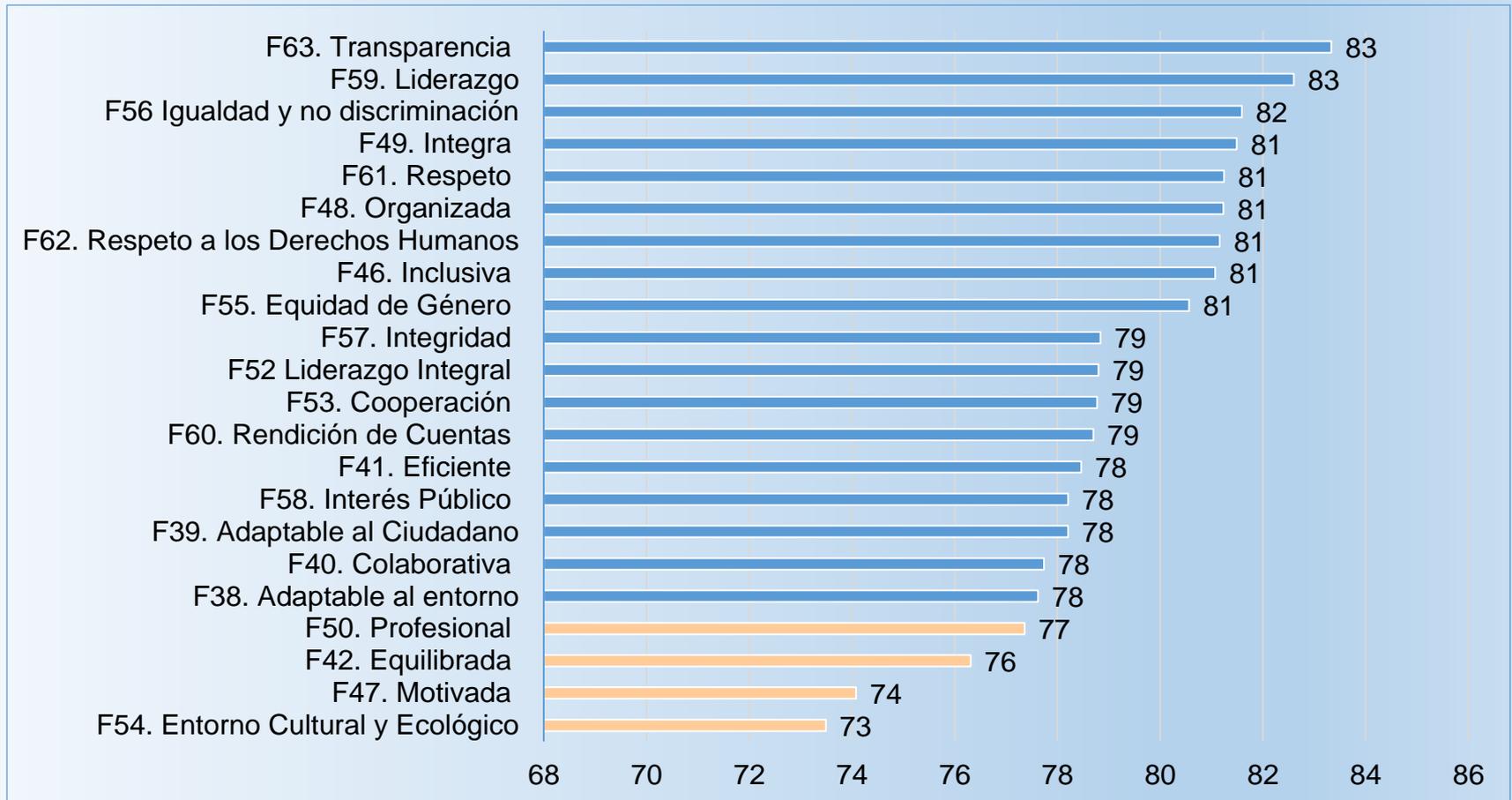
## 3. Análisis Comparativo



Se debe buscar la satisfacción colectiva por encima de un interés o beneficio particular, tomar en cuenta opiniones de la ciudadanía y simplificar trámites para mejorar la atención, dar retroalimentación, las y los Jefes a sus colaboradoras/es de acuerdo a su función, cubrir puestos vacantes con el personal del INER, facilitar capacitación a las y los servidores públicos personal según su puesto, otorgar más oportunidades para mejorar profesionalmente y promover el cuidado del agua y la electricidad.

# Dirección de Enseñanza

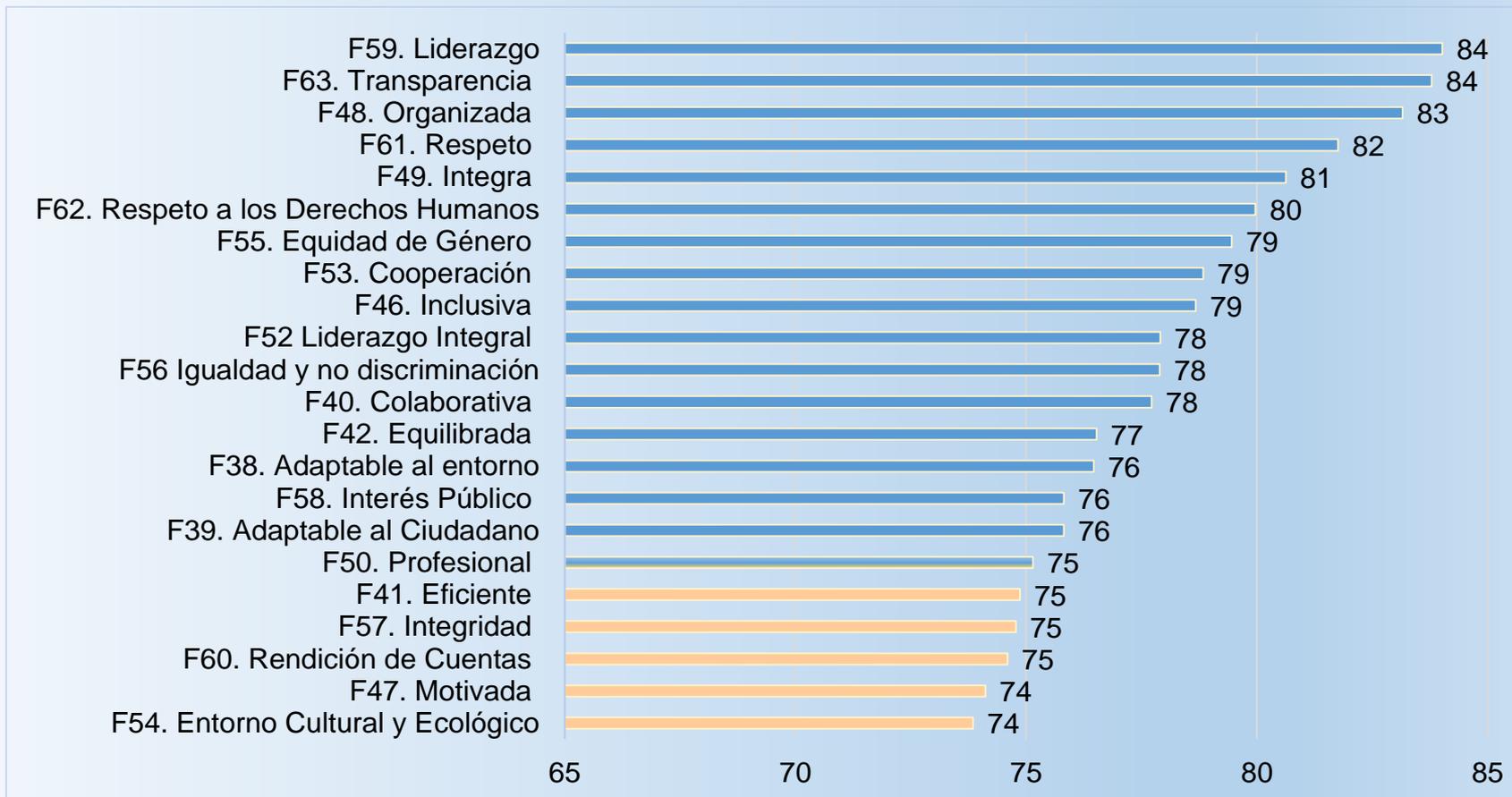
## 3. Análisis Comparativo



Se debe dar retroalimentación al personal en su desempeño y explicar las funciones e interrelaciones entre las áreas; cubrir puestos vacantes con las y los trabajadores del INER, dar capacitación al personal según su puesto, otorgar más oportunidades para mejorar profesionalmente, reconocer los resultados del área, que el salario sea acorde a las responsabilidades y promover el cuidado del agua y la electricidad.

# Dirección Médica

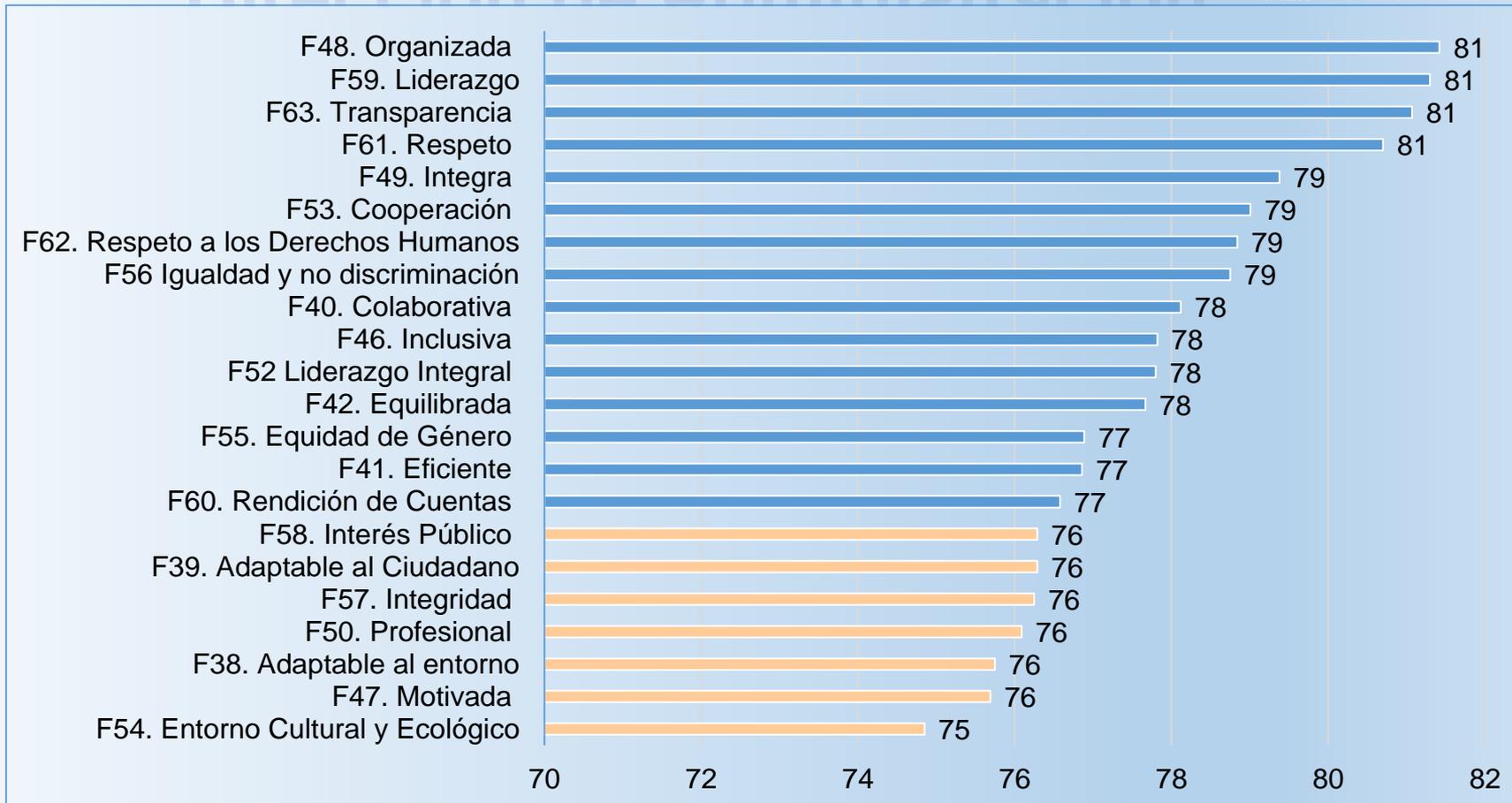
## 3. Análisis Comparativo



Dar retroalimentación a las y los trabajadores en su desempeño, cubrir puestos vacantes con el personal del INER, dar capacitación de acuerdo al puesto, otorgar oportunidades de mejora en lo profesional, promover la rendición de cuentas, facilitar más herramientas para realizar el trabajo, promover el cuidado del agua y la electricidad, manejar adecuadamente los recursos de cada área, propiciar las y los Jefes un mejor ambiente laboral, reflejar el avance de metas, tomar en cuenta opiniones de los demás para mejorar la función del área y que el salario sea acorde a las responsabilidades.

# Dirección de Administración

## 3. Análisis Comparativo



Se debe buscar la satisfacción colectiva por encima de un interés o beneficio particular, tomar en cuenta comentarios de las y los usuarios, dar retroalimentación al personal, cubrir puestos vacantes con el personal del INER, dar capacitación de acuerdo a cada puesto, dar más oportunidades para mejorar profesionalmente, adecuar la atención a la ciudadanía simplificando trámites, que el salario sea acorde a las responsabilidades, facilitar oportunidades para crecimiento profesional y laboral y promover el cuidado del agua y la electricidad.



## Dirección de Planeación Estratégica y Desarrollo Organizacional



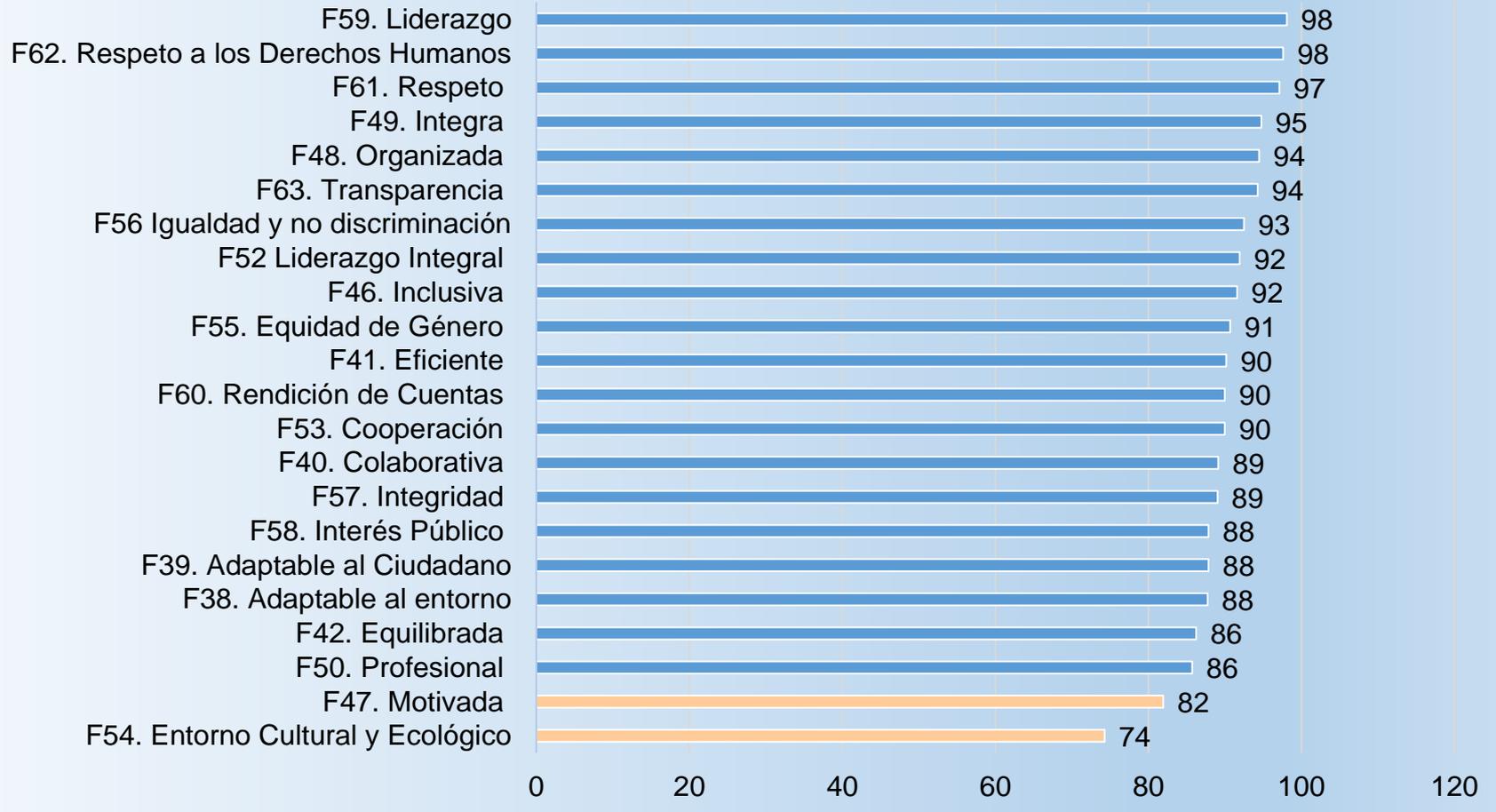
### 3. Análisis Comparativo



Evitar la discriminación de los Mandos Medios y Superiores hacia el personal, debe prevalecer el respeto entre las y los compañeras/os y/o Jefas/es, continuar atendiendo las situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual, valorar el trabajo de todas/os, mejorar las instalaciones para personas con discapacidad; que el salario sea acorde a las responsabilidades, dar oportunidad para crecimiento profesional y laboral, así como, promover el cuidado del agua y la electricidad.

# Órgano Interno de Control

## 3. Análisis Comparativo



Se debe reconocer los resultados del área y que el salario sea acorde a las responsabilidades, dar oportunidad para crecimiento profesional y laboral, promover el cuidado del agua y la electricidad.

#### 4. Definición de Objetivos Estratégicos

#### 5. Definición de Prácticas de Transformación de la ECCO.

#### 6. Prácticas de Transformación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)



## Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2019

| Núm. Práctica | Objetivo estratégico a lograr  | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional                    | Tipo de práctica (seleccionar) | Personal dirigido (seleccionar)   | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Observaciones (Precisión)                                | 1° Factor relacionado (seleccionar) | 2° Factor relacionado (seleccionar) | 3° Factor relacionado (seleccionar) |
|---------------|--|--|--------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1             | Mostrar la importancia de la participación del personal del INER en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.                              | Difusión de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 | Estratégica                    | Todo el personal  | 01-03-19                       | 31-12-19                    | Publicación de resultados en la Página Web Institucional | 38 Adaptable entorno                | 63 - Transparencia                  |                                     |
| 2             | Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de los Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento y laboratorios y de supervisoras/es de Enfermería. | Curso de Administración con enfoque Hospitalario                                 | Estratégica                    | Mandos medios y Superiores, Jefas/es de Servicio, Supervisoras/es y Coordinadores/as principalmente para Dirección Médica, Jefa de Departamento de Enfermería y Jefas/es de Servicio y Supervisoras/es de Enfermería. | 01-07-19                       | 30-09-19                    | Se impartirán 2 Cursos                                   | 59 - Liderazgo                      | 52 - Liderazgo integral             | 61 Respeto                          |

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

| Núm. Práctica | Objetivo estratégico a lograr   | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional            | Tipo de práctica (seleccionar) | Personal dirigido (seleccionar)   | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Observaciones (Precisión) | 1° Factor relacionado (seleccionar) | 2° Factor relacionado (seleccionar) | 3° Factor relacionado (seleccionar) |
|---------------|---|--|--------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 3             | Promover los derechos y obligaciones del personal Institucional anteponiendo su cargo, empleo, comisión o función, y mejorar la actuación de las y los servidores públicos conforme a la ética y profesionalismo para mejorar el trato hacia el personal. | Curso de Ética y Profesionalismo en el Desempeño Laboral                 | Estratégica                    | Todo el personal  | 01-06-19                       | 31-10-19                    | Se realizarán 5 Cursos.   | 547 Motivada                        | 48 Organizada                       |                                     |
| 4             | Exhortar a las personas servidoras públicas de este Instituto Nacional de Salud a dar un servicio de calidad con trato digno al alumnado, y demás personal.   | Curso de Calidad en la Atención y Trato Digno en los Servicios de Salud, | Estratégica                    | Mandos Medios y Superiores, Médicos Adscritos que tratan con estudiantes y personal de Enseñanza que llevan trámites del alumnado, para Jefas/es de Departamento y laboratorios de Dirección de Investigación, y Jefas/es de Departamento de Dirección de Administración. | 01-03-19                       | 30-11-19                    | Se realizarán 3 cursos.   | 61 Respeto                          | 38 Adaptable al entorno             |                                     |

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

| Núm. Práctica | Objetivo estratégico a lograr   | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Tipo de práctica (seleccionar) | Personal dirigido (seleccionar)   | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Observaciones (Precisión)   | 1° Factor relacionado (seleccionar) | 2° Factor relacionado (seleccionar) | 3° Factor relacionado (seleccionar) |
|---------------|---|---|--------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 5             | Promover la Comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales.                                    | Curso de Comunicación Efectiva.                               | Estratégica                    | Para el personal de Dirección de Investigación, Jefas de Departamento de Enseñanza que tratan con alumnado, Jefas/es y supervisoras/es de Dirección Médica. | 01-04-19                       | 31-10-19                    | Se impartirán 338 platicas. | Adaptable al entorno                | 40 Colaborativa                     |                                     |
| 6             | Manejar las formas de resolver conflictos tomando en cuenta las conductas del personal y/o actividades laborales. | Curso de Manejo de Conflictos.                                | Estratégica                    | Para el personal de Dirección de Investigación, Jefas de Departamento de Enseñanza que tratan con alumnado, Jefas/es y supervisoras/es de Dirección Médica. | 01-04-19                       | 31-10-19                    | Se impartirán 338 cursos.   | Adaptable al entorno                | 40 Colaborativa                     |                                     |

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

| Núm. Práctica | Objetivo estratégico a lograr  | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Tipo de práctica (seleccionar) | Personal dirigido (seleccionar)  | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Observaciones (Precisión) | 1° Factor relacionado (seleccionar) | 2° Factor relacionado (seleccionar) | 3° Factor relacionado (seleccionar) |
|---------------|--|---|--------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 7             | Fortalecer el trato laboral que tienen las/los Jefas/es con el personal institucional.   | Pláticas de Acoso Laboral.                                    | Estratégica                    | Jefas/es de Dirección de Investigación, Jefas de Departamento de Enseñanza que tratan con el alumnado, Jefas/es y supervisoras/es de Dirección Médica. | 01-05-19                       | 31-10-19                    | Se impartirán 3 cursos.   | 57 Integridad                       | 38 Adaptable al entorno             | 40 Colaborativa                     |
| 8             | Identificar a quienes del Instituto les cuesta trabajar en equipo, con la finalidad de incrementar el compromiso en su desempeño para el logro de metas Institucionales. | Curso de Trabajo en Equipo basado en valores Institucionales  | Estratégica                    | Principalmente para Jefas/es de Dirección de Investigación y al personal en general  | 01-07-19                       | 30-11-19                    | Se impartirán 3 cursos.   | 49 - Íntegra                        | 52 - Liderazgo integral             |                                     |

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

| Núm. de Práctica | Objetivo estratégico a lograr   | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Tipo de práctica (seleccionar) | Personal dirigido (seleccionar)  | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Observaciones (Precisión) | 1° Factor relacionado (seleccionar) | 2° Factor relacionado (seleccionar) | 3° Factor relacionado (seleccionar) |
|------------------|---|---|--------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 9                | Cimentar un ambiente de equidad, respeto e igualdad entre mujeres y hombres.  | Pláticas de Sensibilización sobre Equidad y de Género.        | Estratégica                    | Principalmente para Jefas/es de Dirección de Administración y Dirección Médica y al personal en general. | 01-02-19                       | 31-10-19                    | Se impartirán 5 pláticas. | 55 Equidad de Género                |                                     |                                     |
| 10               | Identificar quienes dan un trato diferente para mejorar la relación en el ámbito laboral.   | Pláticas de Prevención de la Discriminación.                  | Estratégica                    | Personal en general, principalmente Dirección Médica.  | 01-06-19                       | 31-10-19                    | Se impartirán 2 pláticas. | 46 Inclusiva                        |                                     |                                     |
| 11               | Fortalecer el ejercicio de supervisoras hacia el personal en general con la finalidad de generar un buen trato con quienes laboran. | Curso de Técnicas de Supervisión                              | Estratégica                    | Supervisoras/es de Enfermería.   | 01-11-19                       | 30-11-19                    | Se impartirá 1 curso.     | 52 Liderazgo Integral               | 46 Inclusiva                        |                                     |

# “Trabajar en equipo divide el trabajo y multiplica los resultados”



*Gracias.*