



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019



Resultados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Objetivo

- ✓ Detectar, a nivel institucional, los factores que afectan positiva o negativamente, el ambiente de trabajo y la cultura de servicio en consonancia con la misión, visión, principios y valores, de acuerdo a las actitudes, aptitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas, retroalimentadas a través de motivaciones personales, liderazgo, evaluación y reconocimiento; a fin de visualizar estrategias e identificar áreas de oportunidad para mejorar el clima laboral, orientado a la calidad del servicio público.

Derivado de los resultados obtenidos, se llevaran a cabo las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020“, las cuáles serán de utilidad para subsanar las necesidades expuestas en la Encuesta.

Resultados



SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



INSTITUTO NACIONAL
DE ENFERMEDADES
RESPIRATORIAS
ISMAEL COSÍO VILLEGAS

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

1. Análisis Cuantitativo

a) Análisis de Reactivos y Factores



Resultados



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Factores evaluados de la Encuesta

68 70 72 74 76 78 80 82 84 86 88





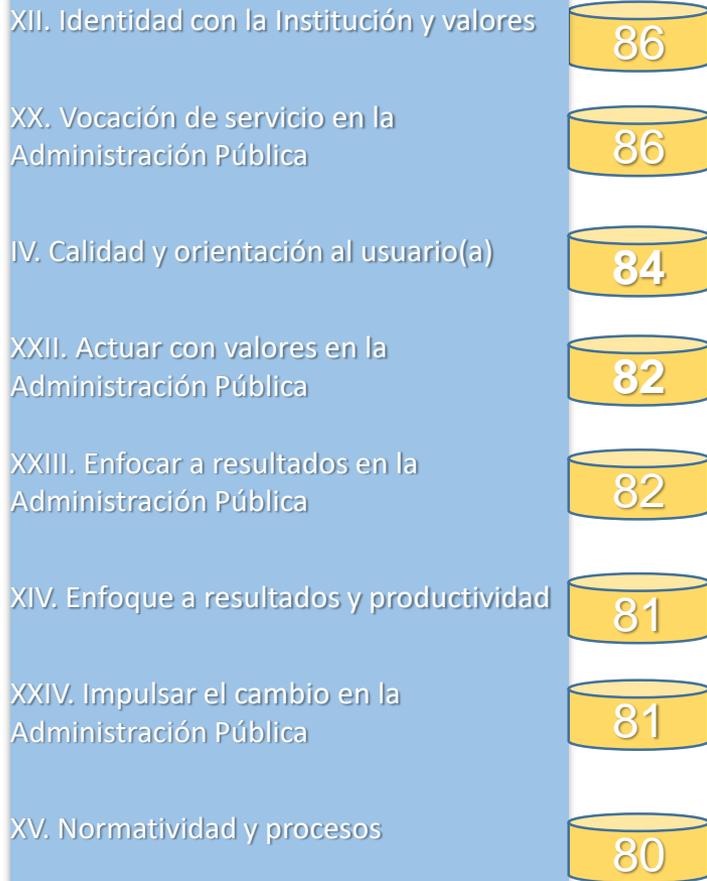
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Factores evaluados con los que se debe trabajar para mejorar el Clima Laboral

1. Disponibilidad de Recursos
2. Equidad y Género
3. Reconocimiento Laboral
4. Comunicación
5. Balance Trabajo-Familia
6. Impacto de la Encuesta en mi Institución
7. Liderazgo y Participación.
8. Sistemas de Profesionalización
9. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
9. Estrés Laboral
10. Liderar permanentemente la Administración Pública
11. Calidad de vida laboral
12. Mejora y cambio
13. Colaboración y trabajo en equipo
14. Capacitación especializada y desarrollo

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Factores mejor calificados



El personal se identifica con la institución y los valores, además de tener vocación de servicio y contribuir en la atención a las y los usuarios, se enfocan en resultados de productividad e impulsan el cambio y las actividades se realizan conforme a la normatividad.

Resultados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

XIX. Estrés laboral

77

XXIX. Sistemas de Profesionalización

77

XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

77

XI. Liderazgo y participación

77

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución

76

VI. Comunicación

76

I. Reconocimiento laboral

75

V. Equidad y género

75

VII. Disponibilidad de recursos

75

Factores con menor calificación



De acuerdo a los resultados de la Encuesta se debe hacer hincapié en lo siguiente: en el estrés laboral, sistemas de profesionalización, buen manejo de las PC's, que haya mejor liderazgo, mayor impacto en la encuesta, comunicación efectiva, reconocimiento laboral, equidad de género y disponibilidad de recursos.

Resultados



SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



INSTITUTO NACIONAL
DE ENFERMEDADES
RESPIRATORIAS
ISMAEL COSÍO VILLEGAS

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

2. Análisis Cualitativo

**Comentarios y
Sugerencias**



Resultados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

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; además, refleja el sentir del personal en el INER en su empleo, cargo o comisión.

Así mismo, 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 la detección de necesidades e inconformidades en las áreas donde laboran, así como, el ambiente que se torna dentro de la Institución.

Los resultados generados se tomarán en cuenta en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020 y se hará entrega de un cuadernillo a cada una de las Direcciones informando dichos resultados, para su debida atención.

Resultados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

2. Análisis Cualitativo



De un universo de 2083 personas, contestaron la encuesta 835 trabajadoras/es, emitiendo un total de 170 comentarios; los cuales, servirán de base para continuar mejorando el clima laboral.

Resultados



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019





Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

3. Análisis Comparativo

Calificación INER

comparada con otras
instituciones.



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

3. Análisis Comparativo



Calificación Global del
INER

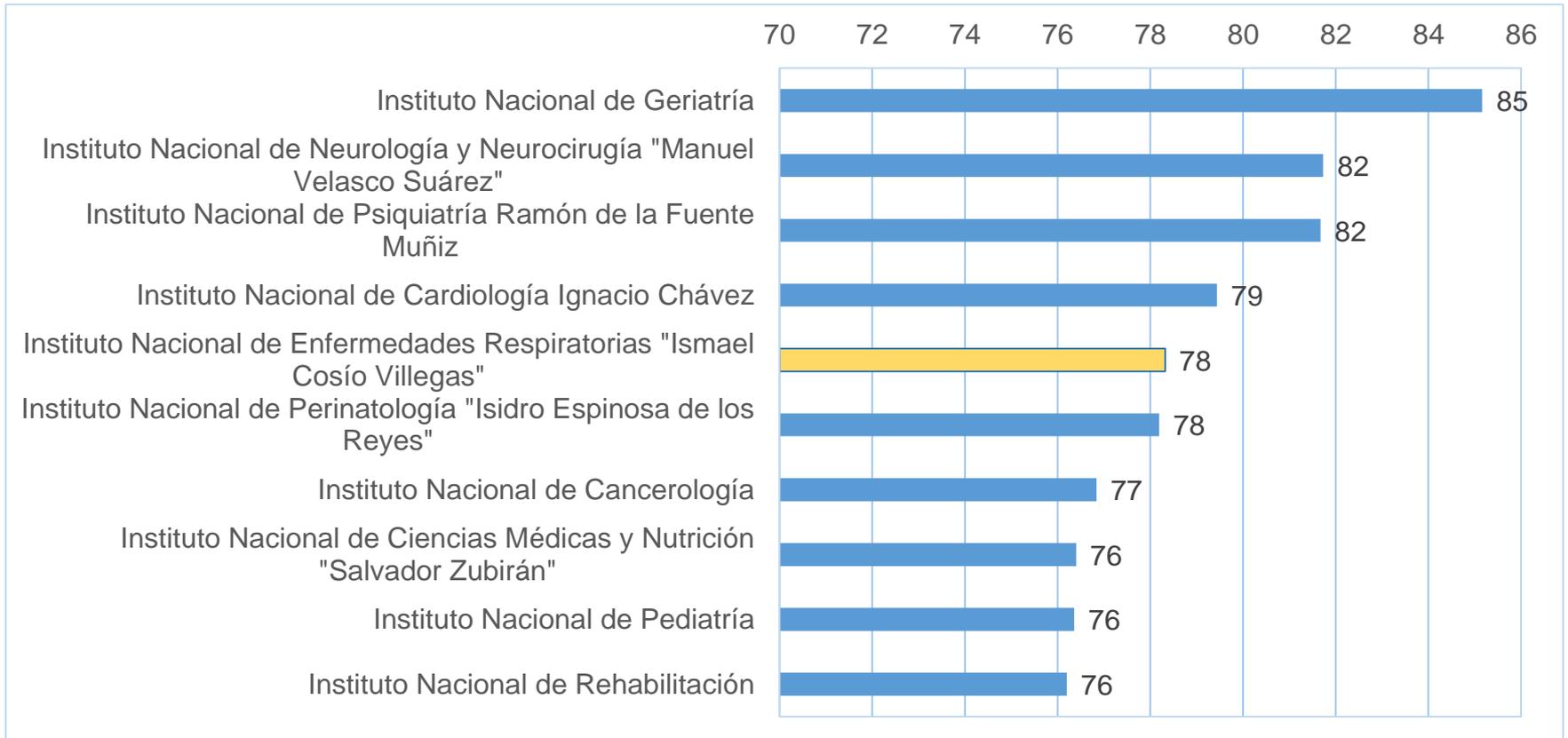
Año	Calificación
-----	--------------

2019	- 78
-------------	-------------

Resultados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

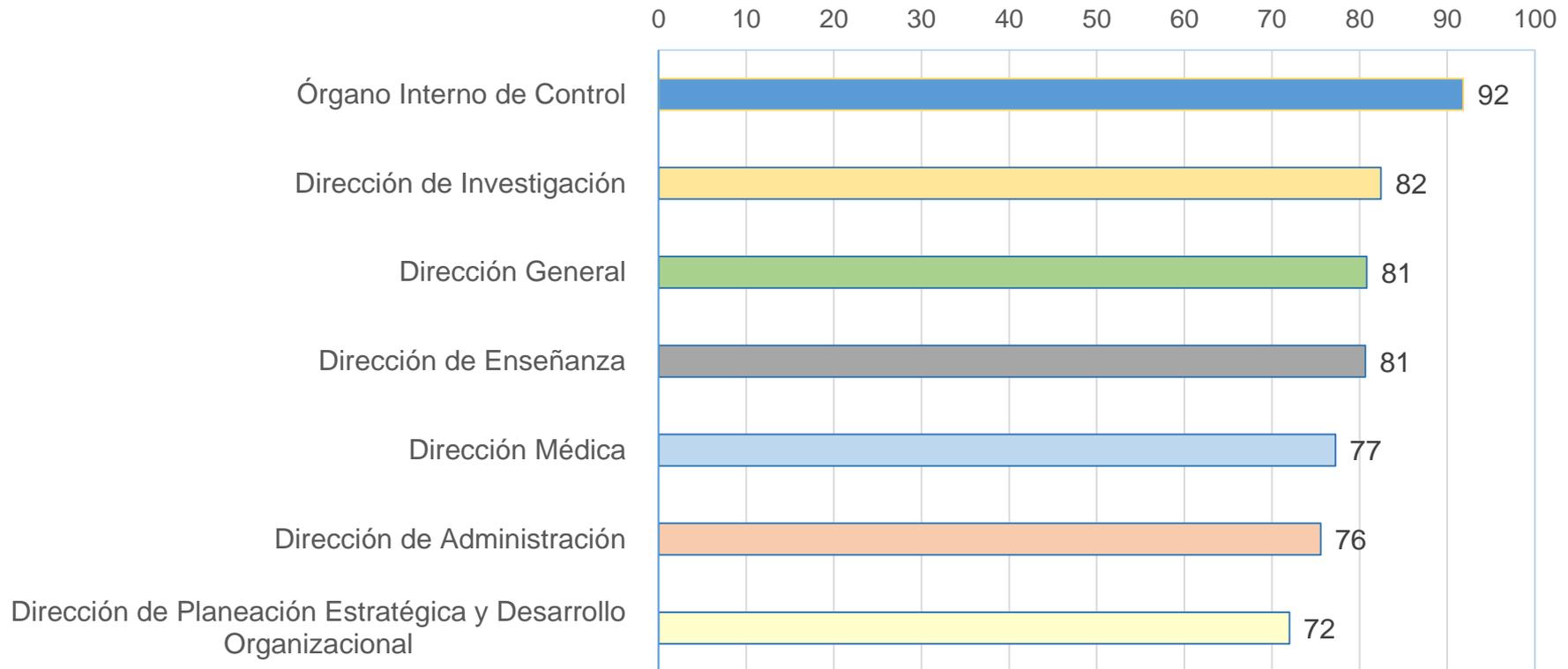
Comparativo INER con otras instituciones



De un universo de 2083 personas servidoras públicas, sólo contestaron 835, de las cuales la calificación que se obtuvo en la Encuesta fue de 78 con respecto a los factores evaluados.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Reporte Global por Direcciones



Derivado de la aplicación de la Encuesta se refleja que hay que verificar que situaciones específicas se presentan con el personal con respecto a las tres últimas Direcciones a efecto de mejorar el clima laboral, sin dejar de lado las demás áreas.



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

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

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
1	Manifiestar la importancia de la participación del personal del INER en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1- Estratégica	Realizar la Difusión de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019	1- Todo el personal	14/02/2020	15/03/2020	31/12/2020	Publicación de resultados en la Página Web Institucional
2	Fortalecer el ejercicio del Liderazgo y el actuar de las y los Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento, Jefas/es de Servicios y/o Jefas/es de Laboratorios.	1- Estratégica	Facilitar Curso de Liderazgo con Competencia Gerencial	1- Todo el personal	14/02/2020	1/05/2020	31/10/2020	Se impartirá 1 Curso
3	Mejorar los Mandos Medios y Superiores y Jefas/es en general en cada área, la administración de recursos de la institución haciendo hincapié en las necesidades requeridas del quehacer laboral a fin de dar una atención de calidad a las y los usuarios.	1- Estratégica	Dar Cursos de Competencias para la Administración con Enfoque Hospitalario	1- Todo el personal	14/02/2020	1/05/2020	30/11/2020	Se impartirá 1 Curso



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
4	Mejorar la actuación de las personas servidoras públicas conforme a la ética y valores en la institución en el trato, entre el personal, Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento y/o Jefas/es de Servicios.	1-Estratégica	Proveer de Cursos de Ética y valores en la Institución.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	31/12/2020	Se impartirán 5 Cursos
5	Invitar a Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento, Jefas/es de Servicios y/o Coordinadoras/es de este Instituto Nacional de Salud a dar un trato digno a las y los usuarios y a sus colaboradoras/es.	1-Estratégica	Proporcionar Cursos de Calidad en la Atención y Trato Digno en los Servicios de Salud	1- Todo el personal	41/02/2020	01/05/2020	30/11/2020	Se impartirán 3 Cursos
6	Promover la Comunicación al interior del INER de Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento, Jefas/es de Servicios y/o Coordinadoras/es para el cumplimiento de metas.	1-Estratégica	Otorgar Cursos de Habilidades para una Comunicación asertiva y efectiva	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	30/11/2020	Se impartirán 3 Cursos



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
7	Mejorar las formas de conciliar con respeto a las diferencias que existen entre las personas servidoras públicas, para mejorar el clima organizacional y laboral.	1- Estratégica	Dar Cursos de Solución de Conflictos para la mejorap Laboral.	1- Todo personal	14/02/2020	01/05/2020	30/11/2020	Se impartirán 2 Cursos
8	Fortalecer el trato laboral que tienen, Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento, Jefas/es de Servicios y/o Coordinadoras/es con el personal institucional.	1- Estratégica	Dar Pláticas de Acoso laboral.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/03/2020	31/12/2020	Se impartirán 4 Pláticas
9	Equilibrar el trabajo en equipo, de Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento, Jefas/es de Servicios y/o Coordinadoras/es a fin de continuar con el compromiso del logro de metas Institucionales con sus colaboradoras/es.	1- Estratégica	Facilitar cursos de Integración y Trabajo en Equipo en áreas de la Salud.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	31/12/2020	Se impartirán 5 Cursos.



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
10	Cimentar entre Mandos Medios y Superiores y/o trabajadoras/es, un ambiente de igualdad, respeto y equidad de género.	1- Estratégica	Acceder a Pláticas de Sensibilización sobre Equidad de Género.	1- Todo personal	14/02/2020	01/03/2020	31/12/2020	Se impartirán 5 Pláticas
11	Mejorar el trato hacia el personal sin distinción de género por parte de Mandos Medios y Superiores hacia colaboradoras/es a fin de crear un adecuado ambiente laboral.	1- Estratégica	Dar Pláticas de Prevención de la Discriminación.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/03/2020	30/11/2020	Se impartirán 3 Pláticas
12	Fortalecer el ejercicio de anticorrupción con la finalidad mejorar la transparencia.	1- Estratégica	Acceder a Pláticas del Sistema Nacional Anticorrupción.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	31/10/2020	Se impartirán 2 pláticas.



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
13	Disminuir el estrés laboral en las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Realizar Cursos de Ansiedad y Estrés, factores que afectan la vida.	1- Todo el personal	14/02/2020	1/05/2020	31/10/2020	Se impartirán 2 cursos.
14	Capacitar al personal en manejo de programas computacionales a fin de mejorar el empleo cargo o comisión principalmente de Dirección Médica y Dirección de Enseñanza.	1- Estratégica	Proveer de Cursos de Word, Básico y avanzado.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	31/10/2020	Se impartirán 2 Cursos de cada programa.
			Proveer de Cursos de Excel de nivel básico, intermedio y avanzado.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	31/10/2020	Se impartirán 3 Cursos de cada programa.
			Proveer de Cursos de Power Point.	1- Todo el personal	14/02/2020	01/05/2020	31/10/2020	Se impartirá 1 curso.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2019

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



Gracias