# *Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## Introducción

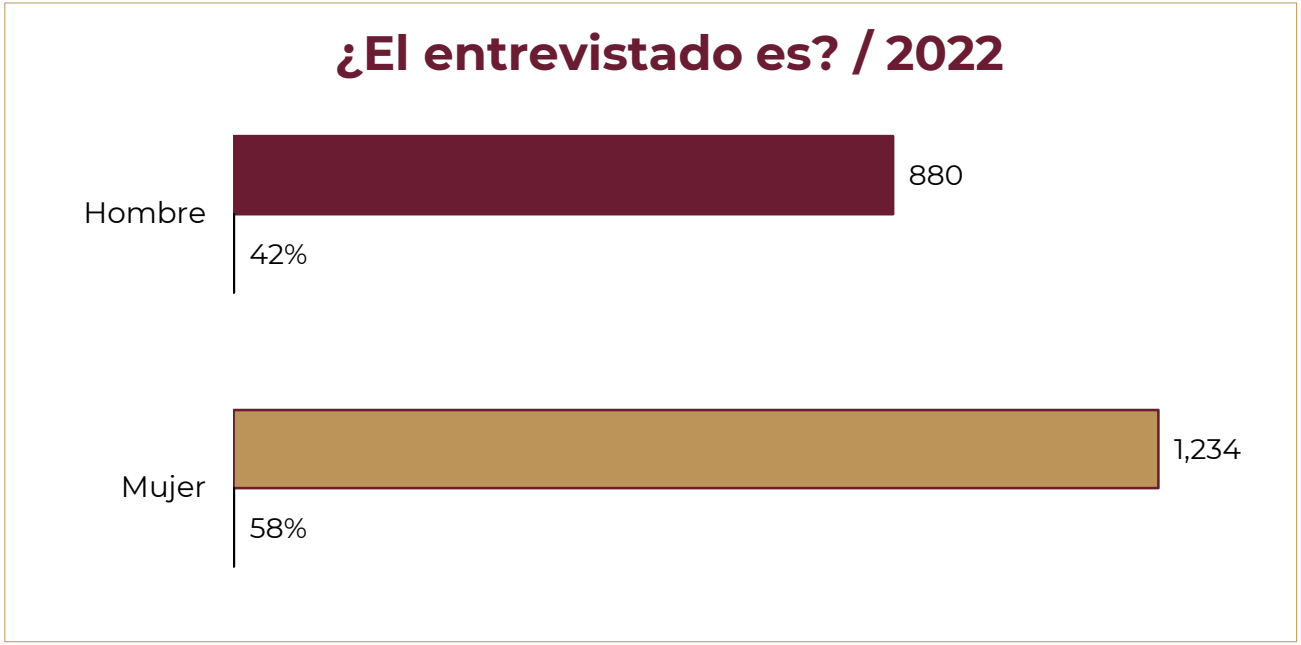
El Clima y la Cultura Organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Los resultados obtenidos en la ECCO 2022 permiten identificar las fortalezas y áreas de oportunidad a fin de generar Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 las cuales son de aplicación general y estarán dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en el INER.

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 1. Análisis cuantitativo

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*



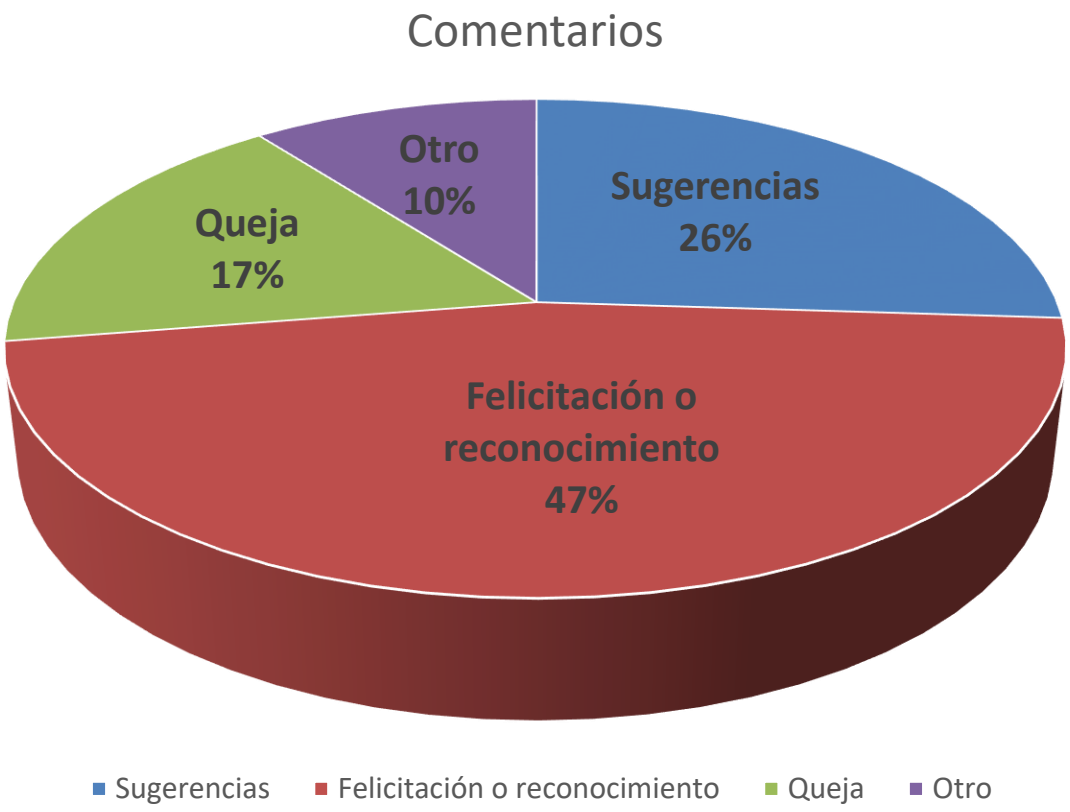

**Análisis:** Estadística con base en 2,114 encuestas, de las cuales 880 pertenece al sexo masculino y 1,234 al sexo femenino.

**Interpretación**: En comparativa con el año 2021, destaca de igual manera la participación de las mujeres, ya que participaron en la encuesta un total de 1,137 personas, de las cuales 754 fueron mujeres, representando el 66%.

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 1. Análisis cualitativo

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*




**Análisis:**

- En esta gráfica el 10% representa la cantidad de **28** comentarios, que se agruparon en el rubro “Otros”.
- El 17% corresponde a la cantidad de **46** quejas recibidas.
- Por su parte el 26% es respecto a **70** sugerencias.
- Finalmente el porcentaje 47% corresponde a la cantidad de **125** felicitaciones o reconocimientos.

**Interpretación:**

Como se puede observar, se obtuvo una gran cantidad de felicitaciones o reconocimientos, lo cual impacta de manera positiva en nuestro Instituto.

Es importante señalar que se toman en consideración las quejas, sugerencias y otro para la mejora continua del Instituto.

# 3. Análisis comparativo nivel APF e Interinstitucional

**Comparación de resultados:**

**3.1 Nivel APF**

**3.2 Nivel factores**

**3.3 Nivel reactivos**

**3.4 Nivel interinstitucional**

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

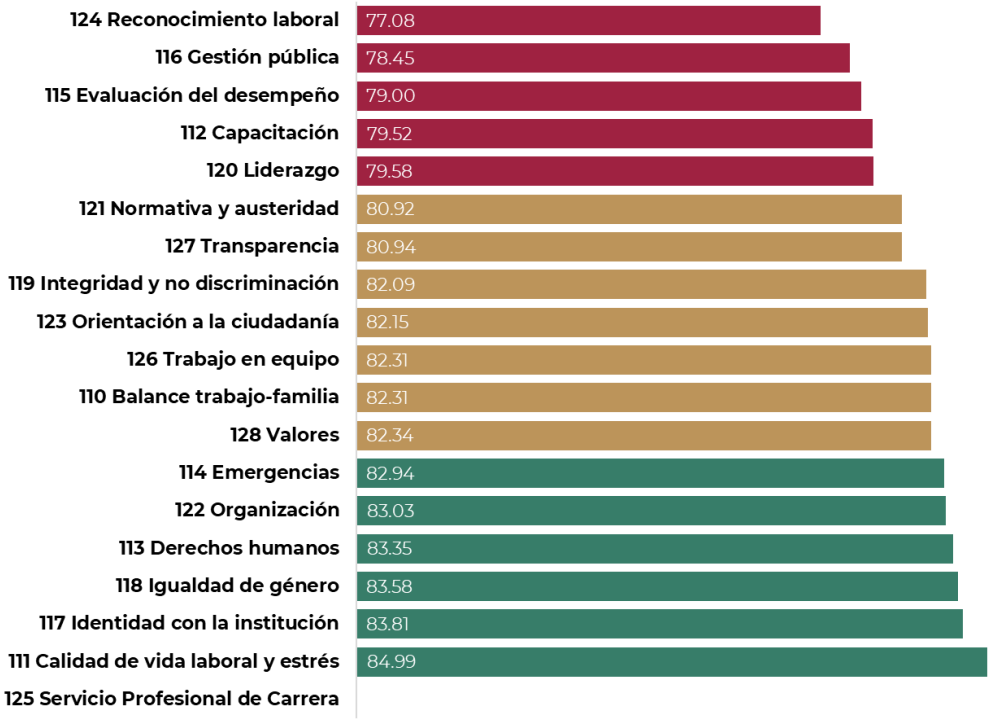
## 3. 1 Nivel APF

| Institución: | Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas" |
|---|---|
| Global Institución 2022 | 81.60 |
| Global APF 2022 | 81.98 |

En la encuesta ECCO 2022 nuestra Entidad se ubico solo 0.38 puntos por debajo del índice global obtenido en la Administración Pública Federal 2022. Advirtiendo la efectividad de las Practicas de Transformación aplicadas durante el año inmediato anterior. Sin embargo, se seguirán reforzando las PTCCO 2023 con el fin de mejorar la evaluación.

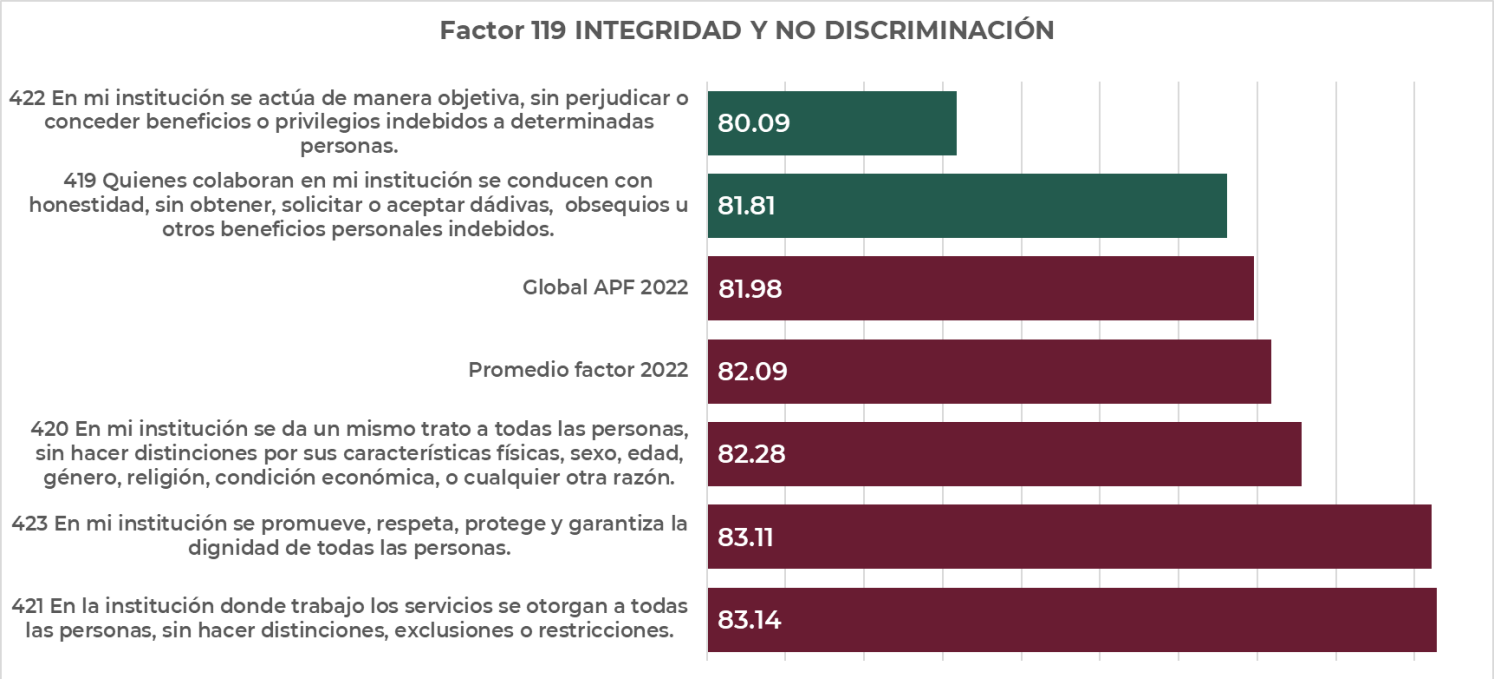
# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 3.2 Nivel factores




**Análisis**: En el comparativo por factores se puede notar que los mas bajos corresponden a “Reconocimiento Laboral”, “Gestión pública”, “Evaluación del desempeño”, “Capacitación” y “Liderazgo”, lo cual representa áreas de oportunidad para la creación de Prácticas de Transformación 2023.

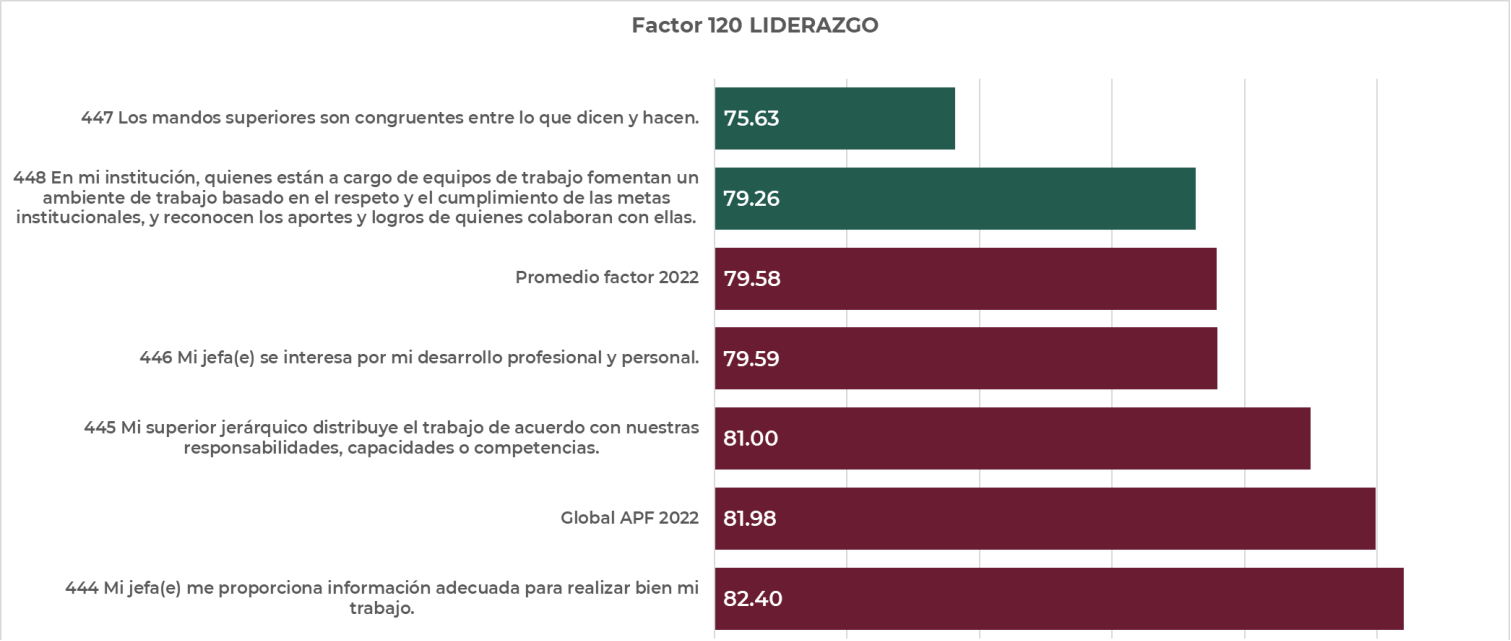
# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*




**Análisis**: Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

**Interpretación**: En este factor se puede apreciar que mayor valor esta relacionado a que en el INER los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones (83.14).

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*




**Análisis**: Evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la institución.

**Interpretación**: La congruencia de los mandos superiores entre lo que dicen y lo que hacen, representa un área de oportunidad en este Instituto, ya que obtuvo un valor bajo (75.63). Por lo tanto se buscará reforzar las habilidades de liderazgo.

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 3.4 Nivel Interinstitucional

Los resultados por ramo ubican al INER con un resultado muy positivo obteniendo **81.60** de índice global. Asimismo se obtiene una buena puntuación en los cuadrantes en comparación con las demás Instituciones, tal como se puede observar.

| | | | | | Índice Global | Cuadrantes | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | C1 POLÍTICA DE GOBIERNO | C2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA | C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL | C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES | C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO | C6 RELACIONES LABORALES | C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO | C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO | C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD |
| 128 | CLAVE DEL RAMO | NOMBRE DEL RAMO | CLAVE DE LA UR | Institución | 78.56 | 78.39 | 77.13 | 80.51 | 75.81 | 80.50 | 77.90 | 73.66 | 82.65 | 81.11 |
| 137 | 12 | Salud | M7F | Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz" | 80.98 | 80.55 | 80.28 | 83.59 | 77.84 | 84.29 | 80.22 | 72.20 | 85.76 | 83.99 |
| 138 | 12 | Salud | NBS | Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán | 81.01 | 82.03 | 79.86 | 82.51 | 78.11 | 81.65 | 80.81 | 78.50 | 82.66 | 82.97 |
| 139 | 12 | Salud | M7B | Instituto de Salud para el Bienestar | 81.37 | 81.23 | 82.18 | 78.79 | 79.18 | 85.88 | 82.51 | 75.74 | 83.07 | 83.68 |
| 140 | 12 | Salud | NCD | Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Ville | 81.60 | 82.14 | 79.70 | 82.33 | 80.06 | 82.83 | 80.95 | 79.26 | 84.17 | 82.97 |
| 141 | 12 | Salud | T00 | Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud | 81.69 | 82.89 | 83.33 | 84.21 | 80.48 | 85.31 | 78.95 | 75.00 | 83.89 | 84.36 |
| 142 | 12 | Salud | NBT | Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicenten | 82.04 | 82.92 | 79.13 | 84.49 | 78.69 | 83.56 | 80.85 | 76.76 | 87.05 | 84.89 |
| 143 | 12 | Salud | E00 | Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública | 82.07 | 83.38 | 80.43 | 83.31 | 80.79 | 83.37 | 81.70 | 77.69 | 84.88 | 85.07 |
| 144 | 12 | Salud | M00 | Comisión Nacional de Arbitraje Médico | 82.72 | 84.52 | 85.02 | 81.67 | 81.48 | 85.28 | 82.41 | 78.48 | 83.13 | 84.54 |
| 145 | 12 | Salud | NCE | Instituto Nacional de Geriatría | 84.84 | 85.34 | 85.29 | 86.89 | 82.09 | 87.43 | 85.14 | 77.41 | 86.64 | 87.23 |
| 146 | 12 | Salud | M7K | Centros de Integración Juvenil, A.C. | 87.78 | 88.88 | 86.53 | 89.37 | 86.54 | 90.46 | 85.88 | 82.65 | 88.34 | 91.34 |
| 147 | 12 | Salud | NBB | Hospital General "Dr. Manuel Gea González" | 91.51 | 91.99 | 90.43 | 92.14 | 90.14 | 92.42 | 91.13 | 90.19 | 93.02 | 92.08 |

# 4. Análisis comparativo Institucional con el año anterior

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

| Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021<br>Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas" | | | |
|---|---|---|---|
| **Sistemas** | **Organizacional y estratégico** | **Estructura y procedimientos** | **Personas** |
| **Técnico** | **C1 Política de gobierno** | **C4 Tareas y responsabilidades** | **C7 Profesionalización y desarrollo** |
| | **83.11** | **79.78** | **81.25** |
| **Político** | **C2 Gestión pública y transparencia** | **C5 Integridad e igualdad de género** | **C8 Seguridad en el trabajo** |
| | **83.20** | **78.44** | **79.69** |
| **Cultural** | **C3 Filosofía organizacional** | **C6 Relaciones laborales** | **C9 Servicio a la sociedad** |
| | **82.27** | **78.72** | **82.97** |

| Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022<br>Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas" | | | |
|---|---|---|---|
| **Sistemas** | **Organizacional y estratégico** | **Estructura y procedimientos** | **Personas** |
| **Técnico** | **C1 Política de gobierno** | **C4 Tareas y responsabilidades** | **C7 Profesionalización y desarrollo** |
| | **82.14** | **80.06** | **79.26** |
| **Político** | **C2 Gestión pública y transparencia** | **C5 Integridad e igualdad de género** | **C8 Seguridad en el trabajo** |
| | **79.70** | **82.83** | **84.17** |
| **Cultural** | **C3 Filosofía organizacional** | **C6 Relaciones laborales** | **C9 Servicio a la sociedad** |
| | **82.33** | **80.95** | **82.97** |

**Análisis**: El Modelo Tichy se define por cuadrantes y cada uno de estos contiene ciertos factores que nos permiten evaluar la percepción de las personas sobre rubros específicos.

Aquí podemos observar los resultados obtenidos en nuestra Institución durante los años 2021 y 2022.

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021<br>Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas" | | | |
|---|---|---|---|
| **Sistemas** | **Organizacional y estratégico** | **Estructura y procedimientos** | **Personas** |
| **Técnico** | **C1 Política de gobierno** | **C4 Tareas y responsabilidades** | **C7 Profesionalización y desarrollo** |
| | **-0.97** | **0.28** | **-1.99** |
| **Político** | **C2 Gestión pública y transparencia** | **C5 Integridad e igualdad de género** | **C8 Seguridad en el trabajo** |
| | **-3.50** | **4.39** | **4.48** |
| **Cultural** | **C3 Filosofía organizacional** | **C6 Relaciones laborales** | **C9 Servicio a la sociedad** |
| | **0.06** | **2.23** | **0.00** |

**Interpretación**: En esta representación se puede observar el comportamiento de dichos resultados obtenidos en nuestro Instituto durante los años 2021 y 2022.

Es de resaltar que los cuadrantes “C1”, “C7” y “C2” se mantienen con un puntaje bajo, lo cual representa áreas de oportunidad para las PTCCO 2023.

# 5. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## Fortalezas:

A continuación se muestran las fortalezas identificadas en cada categoría, mismas que este Instituto continuará reforzando para una mejora continua.

| **Cuadrante** | **ÍNDICE 2022 Institución** |
|---|---|
| C8 Seguridad en el trabajo | 84.17 |
| C9 Servicio a la sociedad | 82.97 |
| C5 Integridad e igualdad de género | 82.83 |
| C3 Filosofía organizacional | 82.33 |
| C1 Política de gobierno | 82.14 |

| **Factor** | **ÍNDICE institución** |
|---|---|
| 111 Calidad de vida laboral y estrés | 84.99 |
| 117 Identidad con la institución | 83.81 |
| 118 Igualdad de género | 83.58 |
| 113 Derechos humanos | 83.35 |
| 122 Organización | 83.03 |

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## Áreas de oportunidad:

De igual manera se identificaron las áreas de oportunidad en cada categoría, mismas que se tomaron en consideración para la definición de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023.

| **Cuadrante** | **ÍNDICE 2022 Institución** |
|---|---|
| C2 Gestión pública y transparencia | 79.70 |
| C7 Profesionalización y desarrollo | 79.26 |

| **Factor** | **ÍNDICE institución** |
|---|---|
| 120 Liderazgo | 79.58 |
| 112 Capacitación | 79.52 |
| 115 Evaluación del desempeño | 79.00 |
| 116 Gestión pública | 78.45 |
| 124 Reconocimiento laboral | 77.08 |

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

**6. Objetivos estratégicos**

**7. Definición de las prácticas.**

**8. Programación de las PTCCO.**

**9. Efectividad de las PTCCO.**

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 6. Objetivos estratégicos

| Número | Objetivos |
|---|---|
| 1 | Mostrar la importancia de la participación del personal del INER al responder la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. |
| 2 | Retribuir de forma equitativa a cada uno de los trabajadores. |
| 3 | Fomentar la Cultura de la Denuncia a todo el personal a fin de que conozcan los procesos de interposición de una denuncia. |
| 4 | Mostrar al personal de nuevo ingreso los procesos de denuncia. |
| 5 | Fortalecer el ejercicio del Liderazgo de Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento y/o Jefas/es de Servicio de Enfermería. |
| 6 | Fortalecer la difusión de la capacitación impartida al personal con el objeto de impulsar su desarrollo profesional. |
| 7 | Fomentar el trato igualitario entre el personal. |
| 8 | Reconocer la importancia de mejorar y permanecer en el empleo |

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 7. Definición de las prácticas

Una vez definidos los objetivos estratégicos, se diseñaron 8 Prácticas de Transformación con el objeto de atender de manera puntual las áreas de oportunidad detectadas, las cuales son las siguientes:

| Número | Práctica de Transformación |
|---|---|
| 1 | Publicar los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022. |
| 2 | Promocionar al personal a través de procesos escalafonarios de acuerdo a su competencia, responsabilidad y experiencia. |
| 3 | Dar pláticas de Cultura de la Denuncia |
| 4 | Dar pláticas de Inducción Institucional relativas a la cultura de la denuncia |
| 5 | Impartir cursos de Liderazgo como herramienta para la mejora continua así como de Liderazgo: Mujeres en la APF |
| 6 | Crear una estrategia de difusión de los cursos de capacitación a todo el personal del Instituto. |
| 7 | Dar pláticas de Prevención de la Discriminación. |
| 8 | Seguimiento del desempeño personal a fin de evaluar que el personal cumpla con las expectativas tanto de conocimiento como de aptitudes para el buen funcionamiento del área donde se desempeña. |

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 8. Programación de las PTCCO 2023.

**Reporte de PTCCO 2023.**

| Número | Objetivos estratégicos | Tipo de práctica | Práctica de transformación | Personal dirigido | Fecha de registro | Fecha de inicio | Fecha de fin | Precisión | 1° Factor relacionado | Impacto |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 - Mostrar la importancia de la participación del personal del INER al responder la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. | 1- Estratégica | Publicar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022. | 1- Todo el personal | 27/04/2023 | 03/05/2023 | 31/12/2023 | Publicación de resultados en la página Web Institucional. | 12 - Identidad con la Institución y valores | Alto |
| 2 | 3 - Fomentar la Cultura de la Denuncia a fin de que el personal conozca los mecanismos de denuncia de faltas administrativas en la Administración Pública Federal. | 1- Estratégica | Dar pláticas de Cultura de la Denuncia. | 1- Todo el personal | 27/04/2023 | 07/09/2023 | 09/09/2023 | Se impartirán 3 pláticas. | 116 - Gestión pública | Alto |
| 3 | 2 - Retribuir de forma equitativa a cada uno de los trabajadores. | 1- Estratégica | Promocionar al personal a través de procesos escalafonarios de acuerdo a su competencia, responsabilidad y experiencia. | 1- Todo el personal | 27/04/2023 | 01/01/2023 | 31/12/2023 | Continuar con la publicación de plazas vacantes y difundir los programas de profesionalización. | 1 - Reconocimiento laboral | Alto |
| 4 | 4 - Mostrar al personal de nuevo ingreso los procesos de denuncia. | 1- Estratégica | Dar pláticas de Inducción Institucional relativas a la Cultura de la Denuncia. | 1- Todo el personal | 28/04/2023 | 02/05/2023 | 31/12/2023 | Impartir el tema | 97 - Mejora de la gestión pública | Alto |
| 5 | 5 - Fortalecer el ejercicio del Liderazgo de Mandos Medios y Superiores, Jefas/es de Departamento y/o Jefas/es de Servicio. | 1- Estratégica | Impartir cursos de Liderazgo como herramienta para la mejora continua así como de Liderazgo: Mujeres en la APF | 12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces | 28/04/2023 | 08/05/2023 | 06/09/2023 | Se impartirán 3 cursos. | 59 - Liderazgo | Medio |

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 8. Programación de las PTCCO 2023.

**Reporte de PTCCO 2023.**

| Número | Objetivos estratégicos | Tipo de práctica | Práctica de transformación | Personal dirigido | Fecha de registro | Fecha de inicio | Fecha de fin | Precisión | 1° Factor relacionado | Impacto |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 - Fortalecer la difusión de la capacitación impartida al personal con el objeto de impulsar su desarrollo profesional. | 1- Estratégica | Crear una estrategia de difusión de los cursos de capacitación a todo el personal del Instituto. | 1- Todo el personal | 28/04/2023 | 15/05/2023 | 31/12/2023 | Difundir a través de correo electrónico el Programa Anual de Capacitación 2023 de manera trimestral a los titulares de las áreas. Además los cursos de capacitación serán difundidos mediante oficio y/o correo electrónico y/o | 112 - Capacitación | Alto |
| 7 | 7 - Fomentar el trato igualitario entre el personal. | 1- Estratégica | Dar pláticas de Prevención de la Discriminación. | 1- Todo el personal | 28/04/2023 | 30/06/2023 | 10/11/2023 | Se impartirán 2 pláticas. | 57 - Integridad | Alto |
| 8 | 8 - Reconocer la importancia de mejorar y permanecer en el empleo. | 1- Estratégica | Seguimiento del desempeño personal a fin de evaluar que el personal cumpla con las expectativas tanto de conocimiento como de aptitudes para el buen funcionamiento del área donde se desempeña. | 1- Todo el personal | 28/04/2023 | 01/01/2023 | 31/12/2023 | Aplicar la evaluación del desempeño a todo el personal de nuevo ingreso. | 115 - Evaluación del desempeño | Alto |

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

## 9. Efectividad de las PTCCO

Durante el año 2023, se implementarán Prácticas de Transformación enfocadas principalmente a repercutir de manera positiva en los siguientes factores:

- Reconocimiento Laboral
- Gestión Pública
- Evaluación del desempeño
- Capacitación
- Liderazgo

## 10. Difusión de resultados y PTCCO

A través de una Circular que será difundida en los Centros de Información del Instituto, se hará del conocimiento a todo el personal, la publicación de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 en la página Web Institucional y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023.

# *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2022*

*Da siempre lo mejor que tienes. Lo que plantes ahora, lo cosecharás mas tarde.*

***Og Mandino***