



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

 Instituto Nacional
de Rehabilitación
Luis Guillermo Ibarra Ibarra

Instituto Nacional de
Rehabilitación
Luis Guillermo Ibarra Ibarra
Resultados de la Encuesta de
Clima
y Cultura Organizacional 2021

Y

Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO) 2022



Índice

1.- Introducción.....	1
2.- Análisis cuantitativo	2
2.1.- Datos sociodemográficos del personal.	2
2.2.- Resultados de la ECCO en el INRLGII por Factor.....	9
3.-Análisis cualitativo.	21
3.1.-Comentarios y sugerencias.....	21
4.-Análisis comparativo.	22
4.1 Análisis comparativo Modelo Tichy APF – INRLGII	25
4.2.- Efectividad del PTCCO 2021	28
4.3.-Análisis de fortaleza y debilidades.	28
4.4.-Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.....	30
4.5.-Análisis comparativo 2019 –2020 de la aplicación de la Encuesta en el INRLGII.....	34
4.6.- Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución.....	34
4.7.-Análisis de resultados por área.....	35
5.-Definición de Objetivos estratégicos	37



1.- Introducción.

Para la elaboración de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021, la Secretaría de la Función Pública (SFP) registró un total de 1,636,146 servidores públicos y 809,178 encuestados, pertenecientes a la Administración Pública Federal.

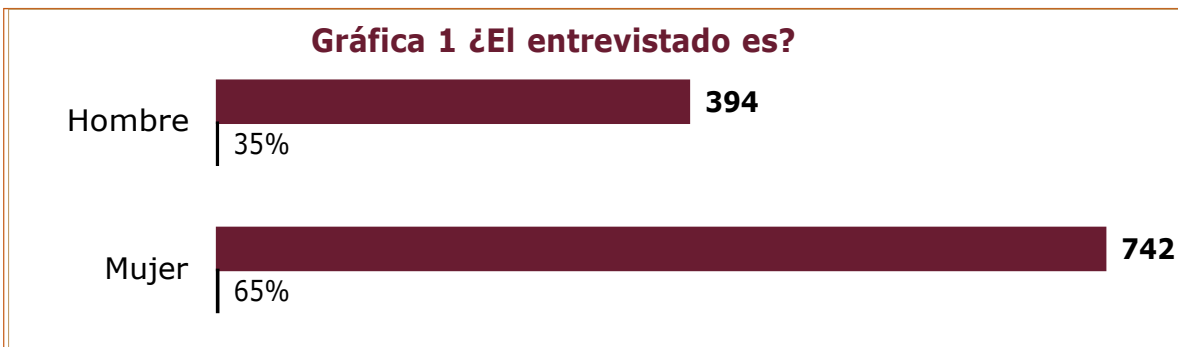
En el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (INRLGII) la ECCO se llevó a cabo durante los días 01 al 19 de noviembre de 2021, en ella participaron 1,136 trabajadores de los 2,495 del universo registrado en el portal RHNet.

En este documento se comunican los resultados que el Instituto obtuvo para cada uno de los 21 factores que integraron la ECCO, conforme a lo solicitado en la guía enviada por la SFP, además se integra la planificación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que durante el año 2022 serán llevadas a cabo con el propósito de fortalecer este tema al interior del INRLGII.

2.- Análisis cuantitativo.

2.1.- Datos sociodemográficos del personal.

A continuación se presentan las características sociodemográficas del personal del INRLGII que respondió la ECCO 2021. En la gráfica 1 se observa que de los 1,136 servidores públicos participantes, el 35% (394) son hombres y el 65% (742) mujeres.



Por lo que toca a la edad, en la gráfica 2 se advierte que el 32% son personas que tienen edad de 41 a 50 años (367), 27% tienen entre 31 a 40 años (307), 24% está en el rango de 51 a 60 años (268), el 9% de 21 a 30 años (100), 5% entre 61 a 70 años (62), 1% de 18 a 20 años (17), y en el grupo de más de 70 años, hay 15 personas que representan el 1%.



En la gráfica 3, referente al estado civil de los encuestados, podemos observar que el 51% (574) de los casos son solteros y 49% (562) son casados.

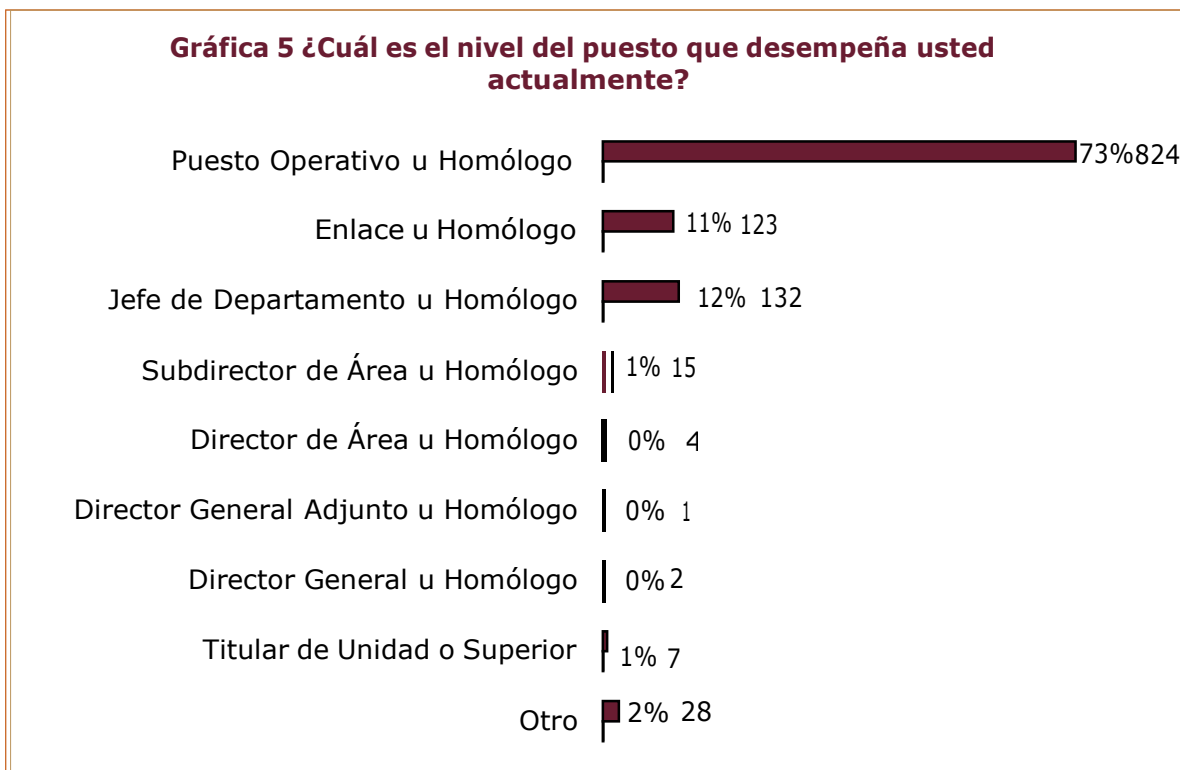


En la gráfica 4, se destaca que de las personas participantes en la encuesta, 527 (46%) tienen estudios de Licenciatura completos, 181 (16%) cuentan con Maestría, 70 (6%) tienen estudios de Doctorado y 88 (8%) tienen estudios de Licenciatura incompletos.





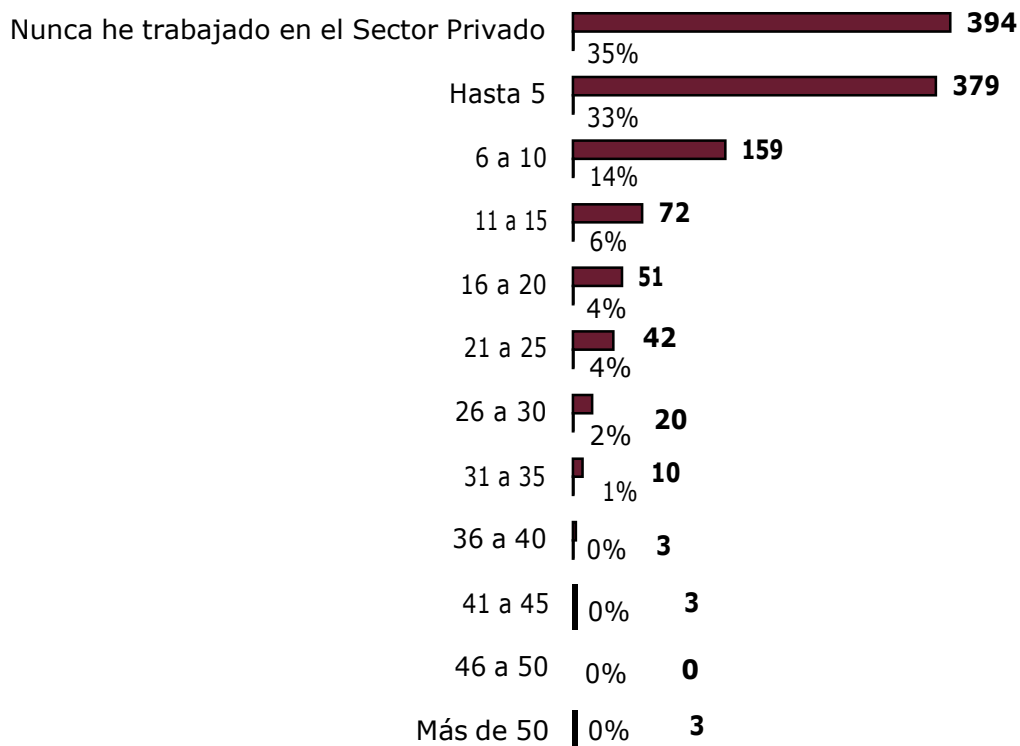
En cuanto a jerarquía de los encuestados, en la Gráfica 5 se detalla que 73% (824) tienen un puesto de nivel operativo u homólogo, 11%(123) son enlaces u homólogos, 12% (132) Jefes de Departamento y 1% (15) Subdirectores





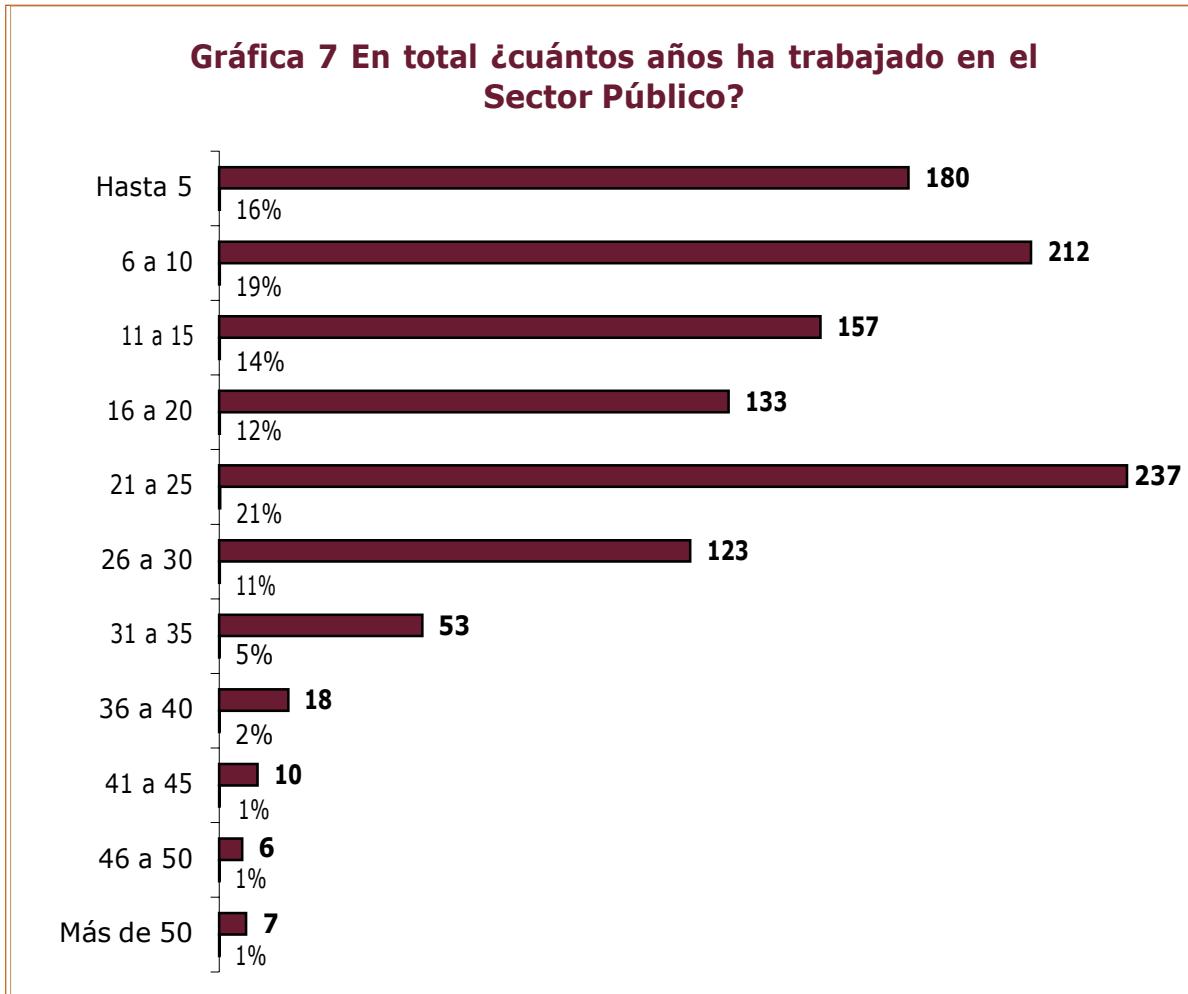
En la gráfica 6 por lo que toca al total de años en el sector privado, se puede apreciar que 35% (394) del personal respondió que Nunca ha trabajado en el Sector Privado. En cuanto a los que sí han laborado dentro del Sector, los años de experiencia que más mencionaron fue hasta 5 años, con 33% (379 personas), de 6 a 10 años, 14 % (159 personas); 11 a 15 años, 6% (72 personas); 16 a 20 años, 4% (51 personas); 21 a 25 años, 4% (42 personas); 26 a 30 años, 2% (20 personas) y 31 a 35 años, 1% (10 personas); 36 a 40 años, (3 personas); 46 a 50 años, (ninguna) y más de 50 años, (3 personas).

Gráfica 6 En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?



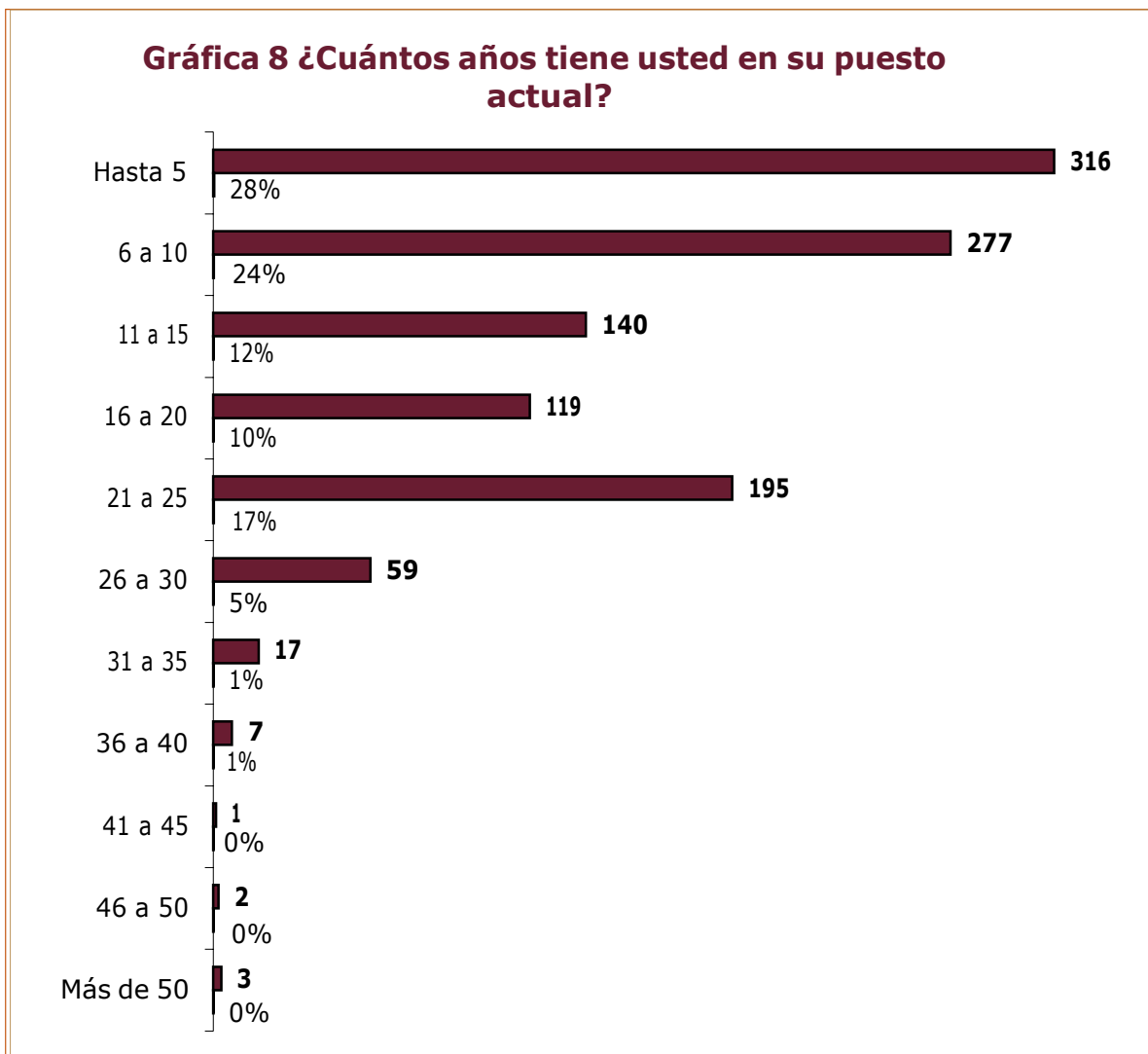


En cuanto a los años de experiencia en la APF, la Gráfica 7 muestra que de entre el personal del Instituto encuestado, los grupos con mayor número de trabajadores son: 21 a 25 años (237) 21%, 6 a 10 años (212) 19%, hasta 5 años (180) 16%, en tanto que el menor número de personas encuestadas se encontró en los rangos de 41 a 45 años (10) 1%, más de 50 años (7) 1% y 46 a 50 años (6) 1%.



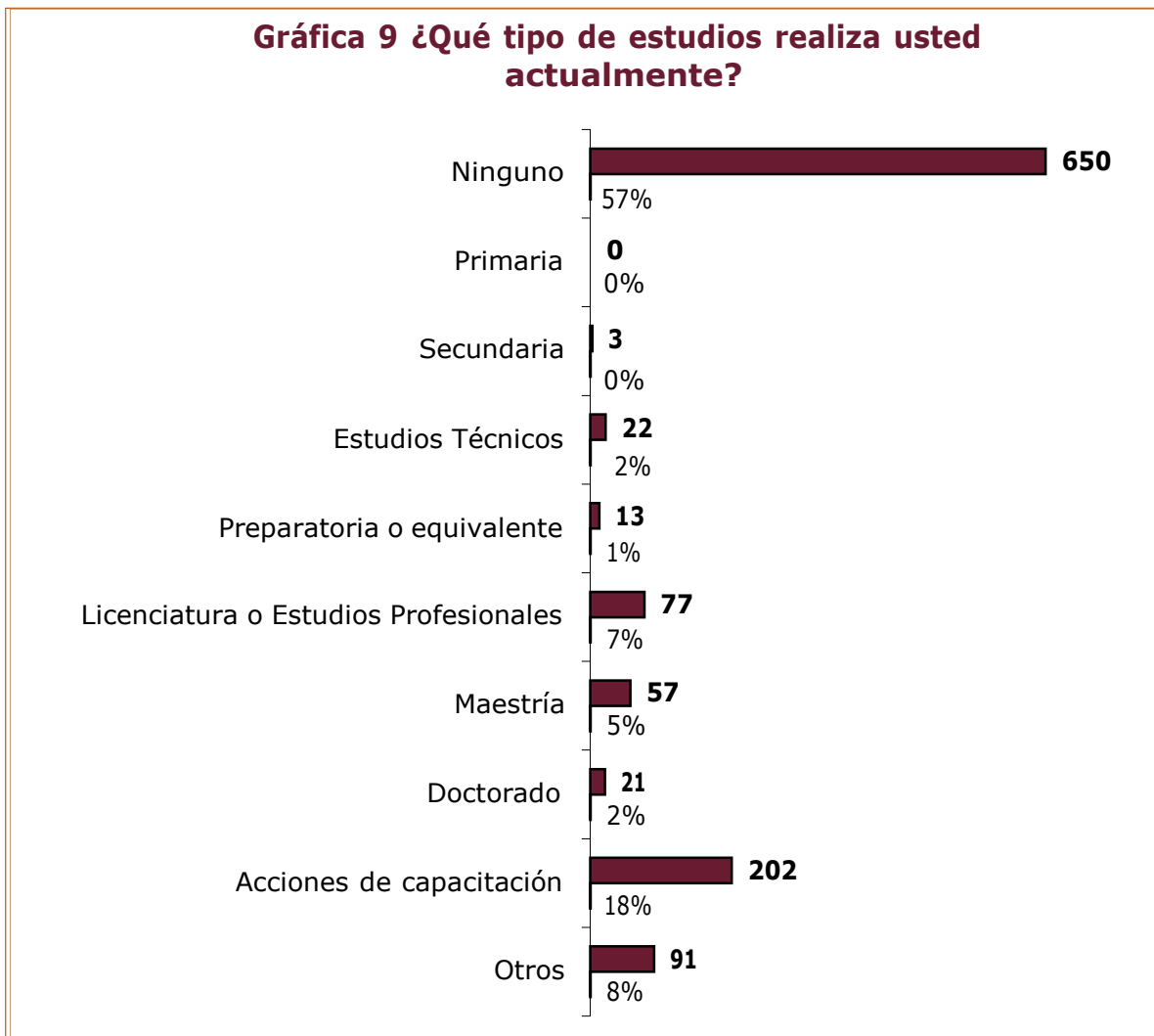


En la gráfica 8, referente a la antigüedad en el puesto actual, 316 trabajadores (28%) respondieron llevar en él hasta 5 años; 277 trabajadores (24%) tienen en su puesto de 6 a 10 años, 140 trabajadores (12%) de 11 a 15 años, de 16 a 20 años 119 (10%).





Por último en la gráfica 9, referente a los Estudios Actuales, 650 (57%) de los encuestados contestó no cursar estudios actualmente, 202 (18%) toman Acciones de capacitación, 77 (7%) cursan la Licenciatura, 57 (5%) la Maestría y 21 (2%) el Doctorado.





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

A continuación se presentan los gráficos de resultados para cada uno de los 21 factores, obtenidos en el INRLGII; mismos que incluyen la calificación obtenida en los reactivos que componen estos factores. (La numeración de los factores inicia con el número 79, debido a que así están definidos por la SFP).

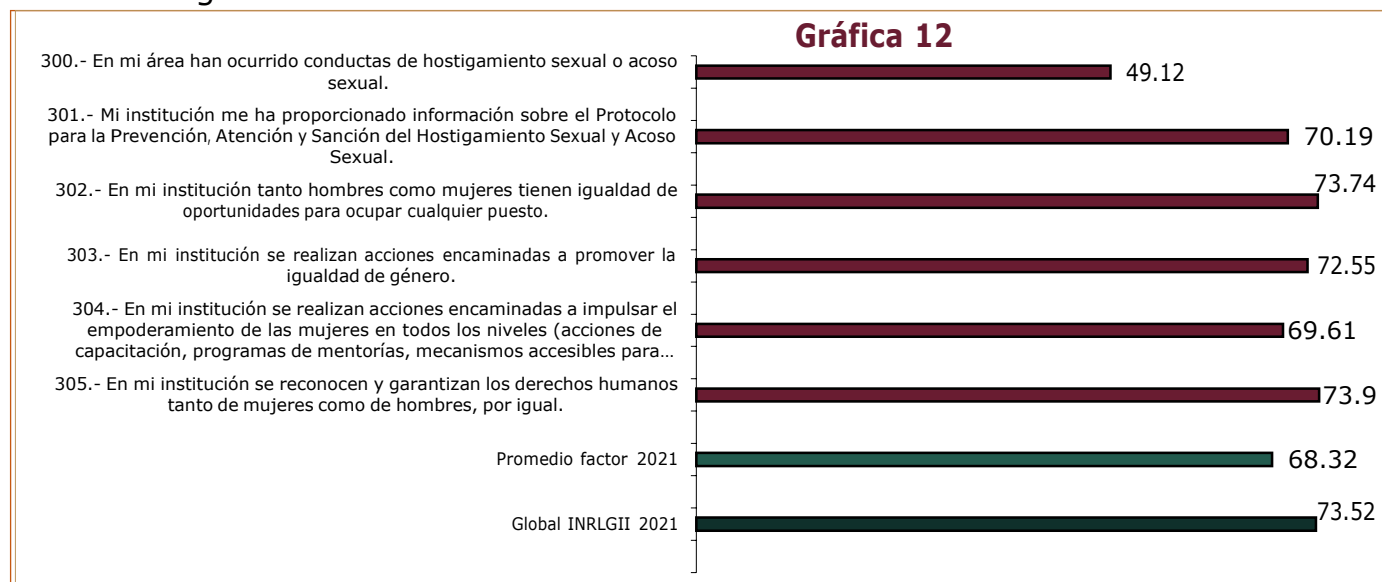
Factor 79.- Austeridad republicana: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.



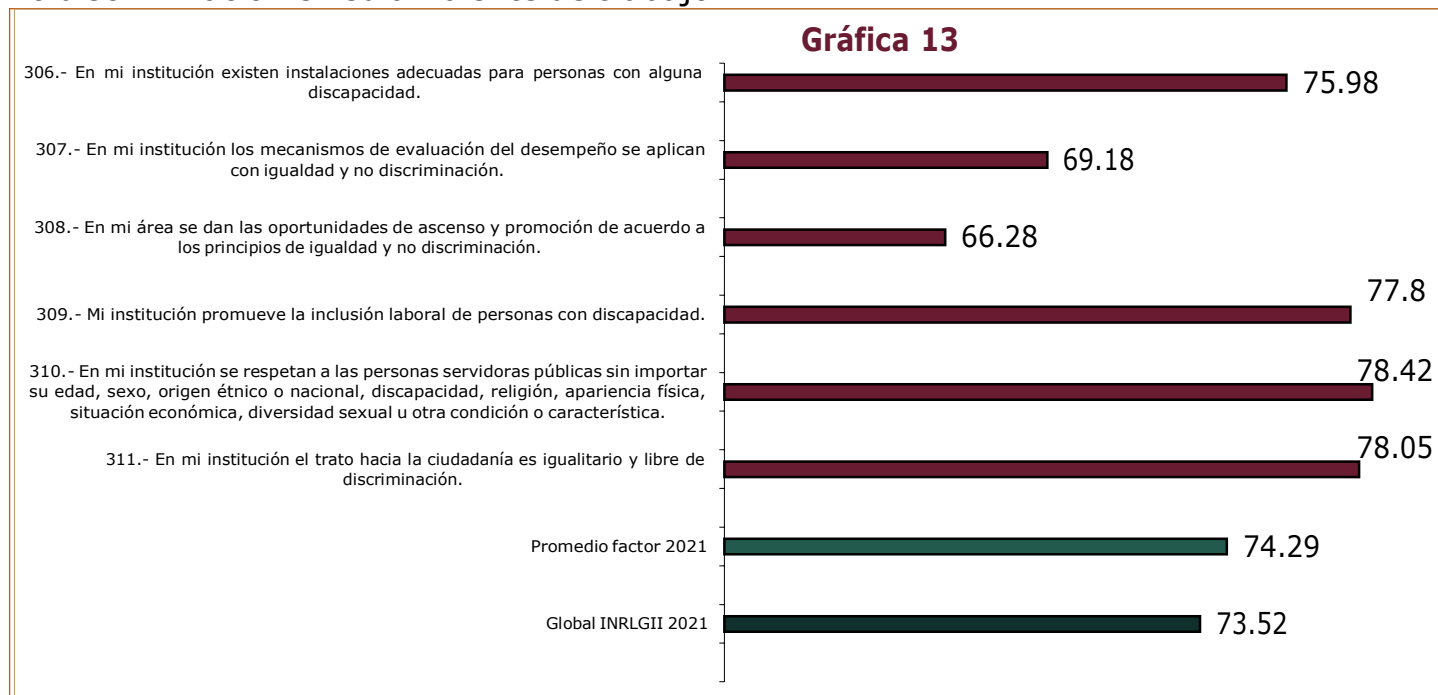
Factor 80 - Derechos humanos: Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.



Factor 81 - Igualdad de género: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



Factor 82 - Igualdad y no discriminación: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.



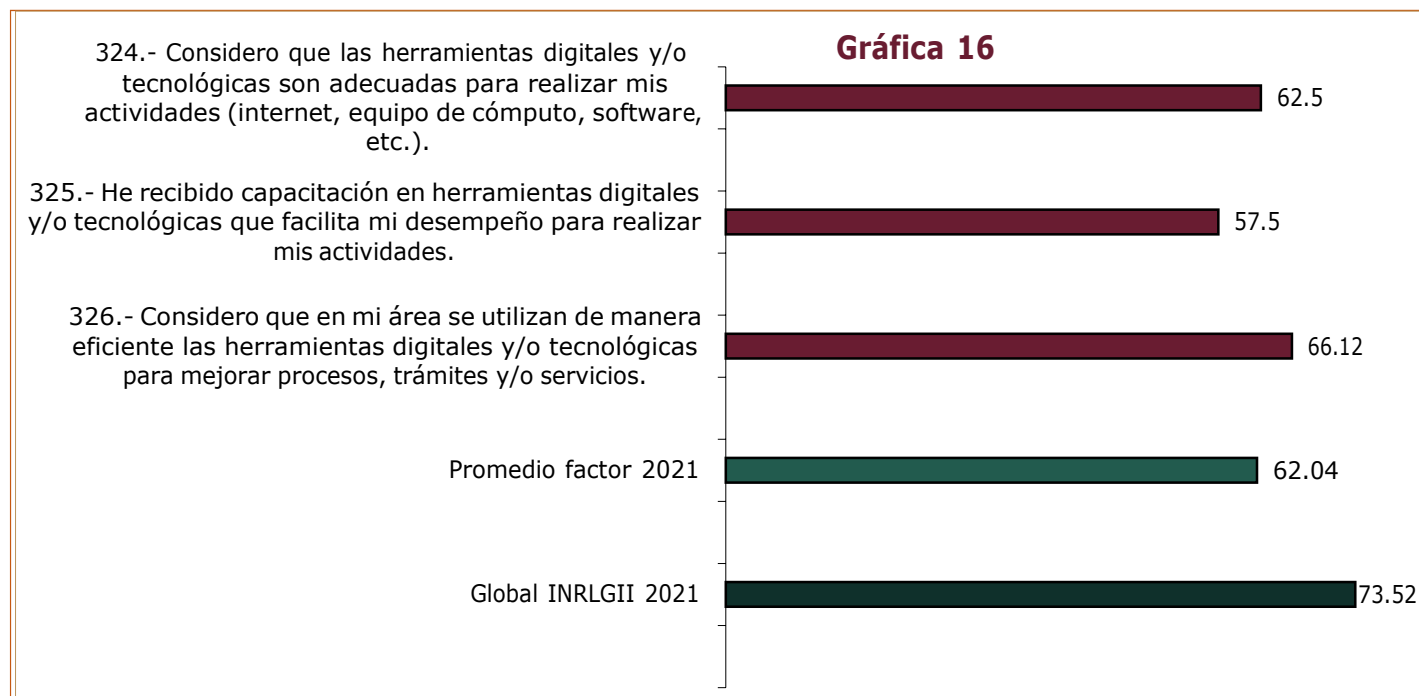
Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.



Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

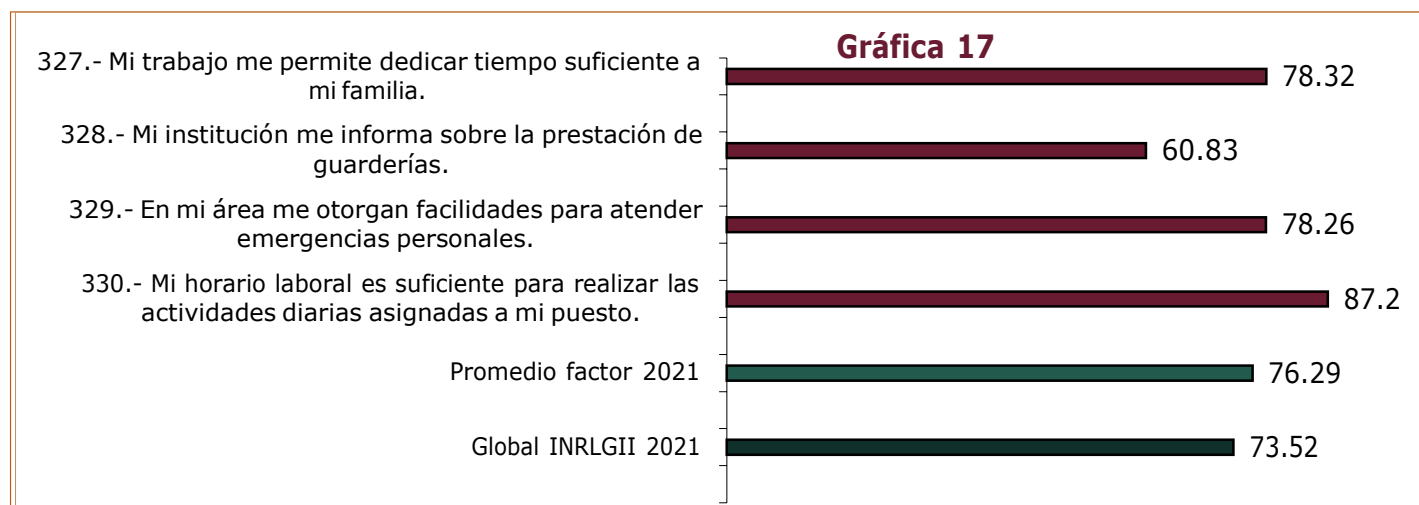


Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC's): Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.





Factor 87 - Balance trabajo-familia: Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



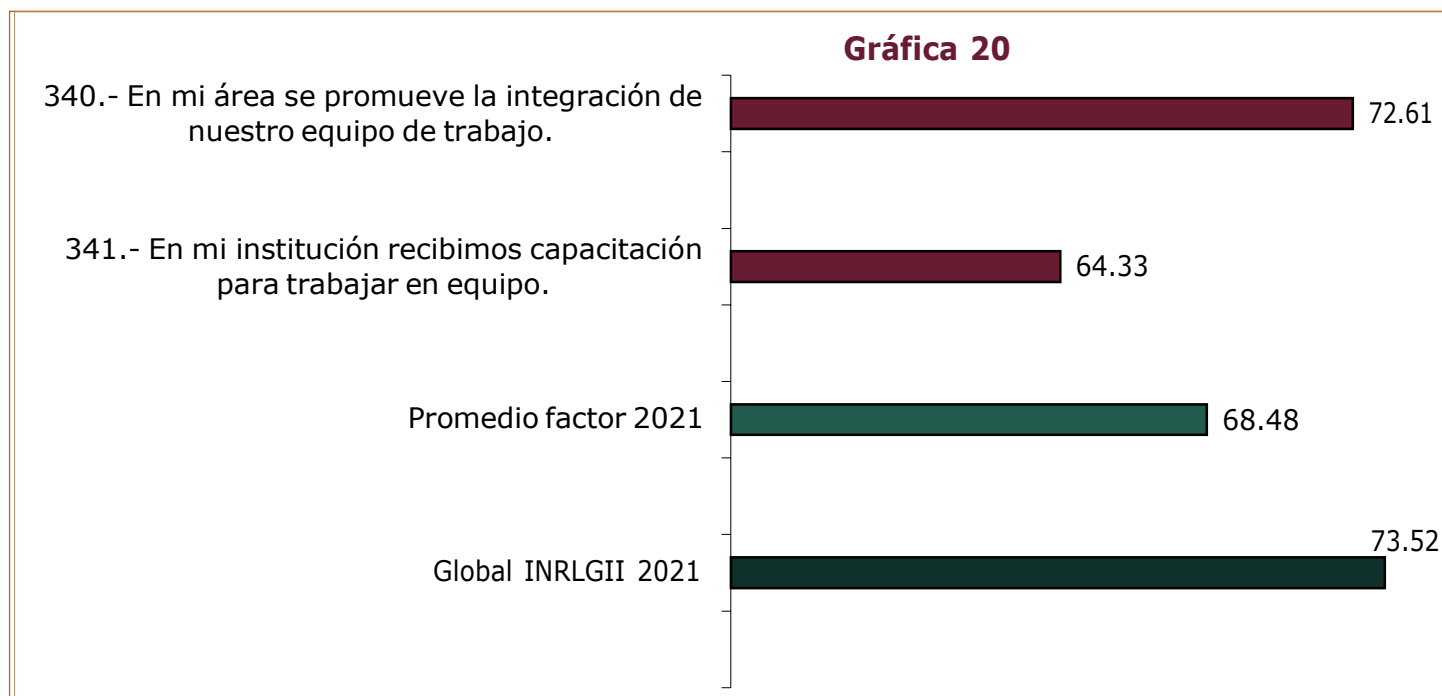
Factor 88 - Calidad de vida laboral: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



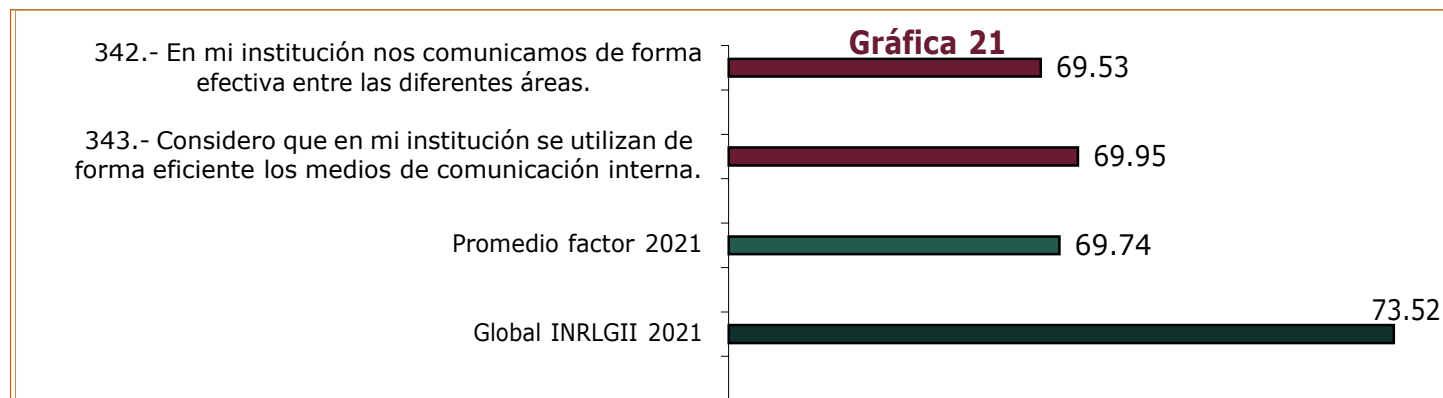
Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía: Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



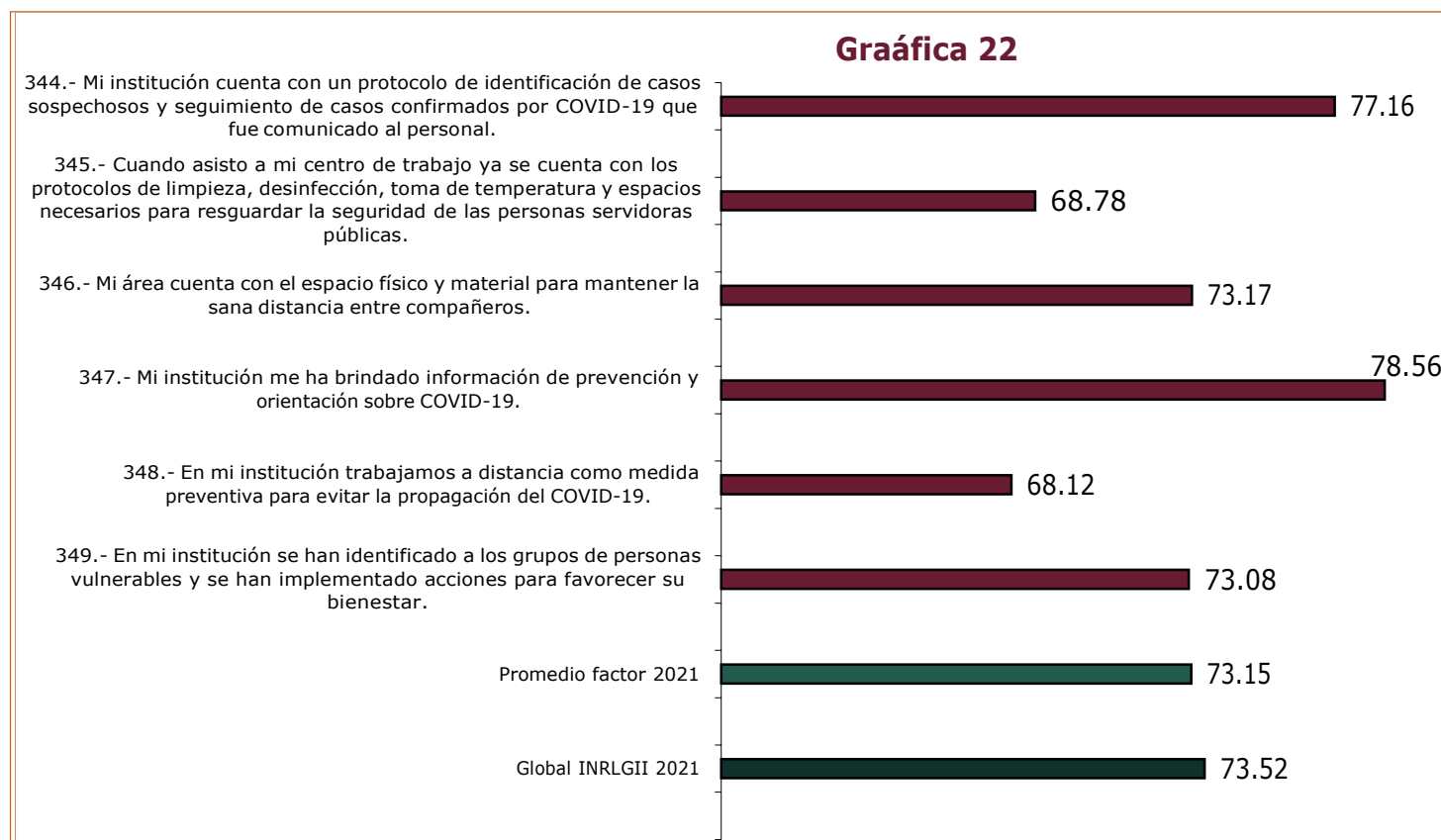
Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



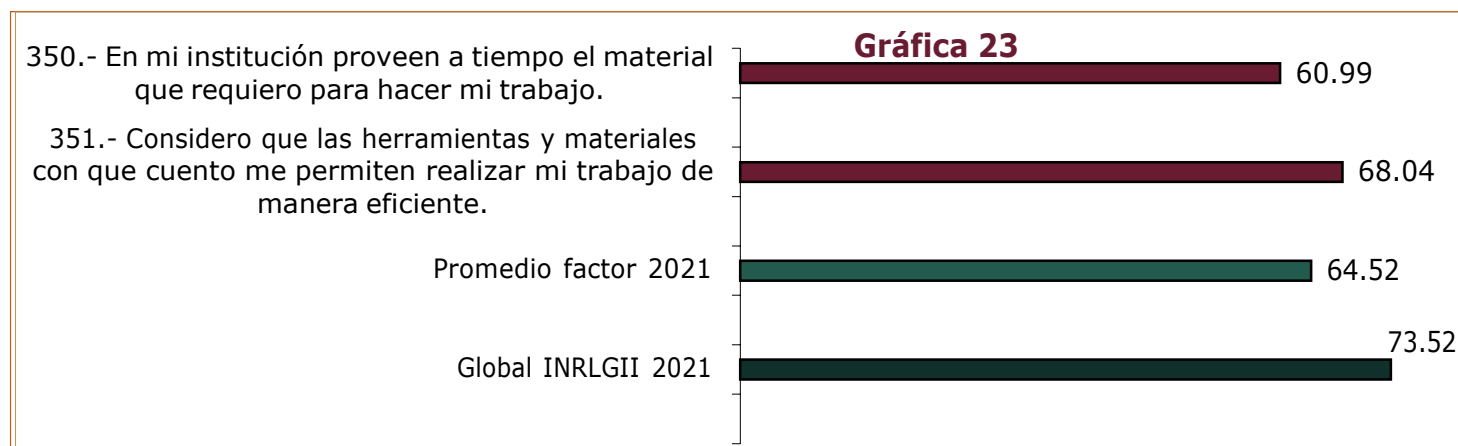
Factor 91 - Comunicación: Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



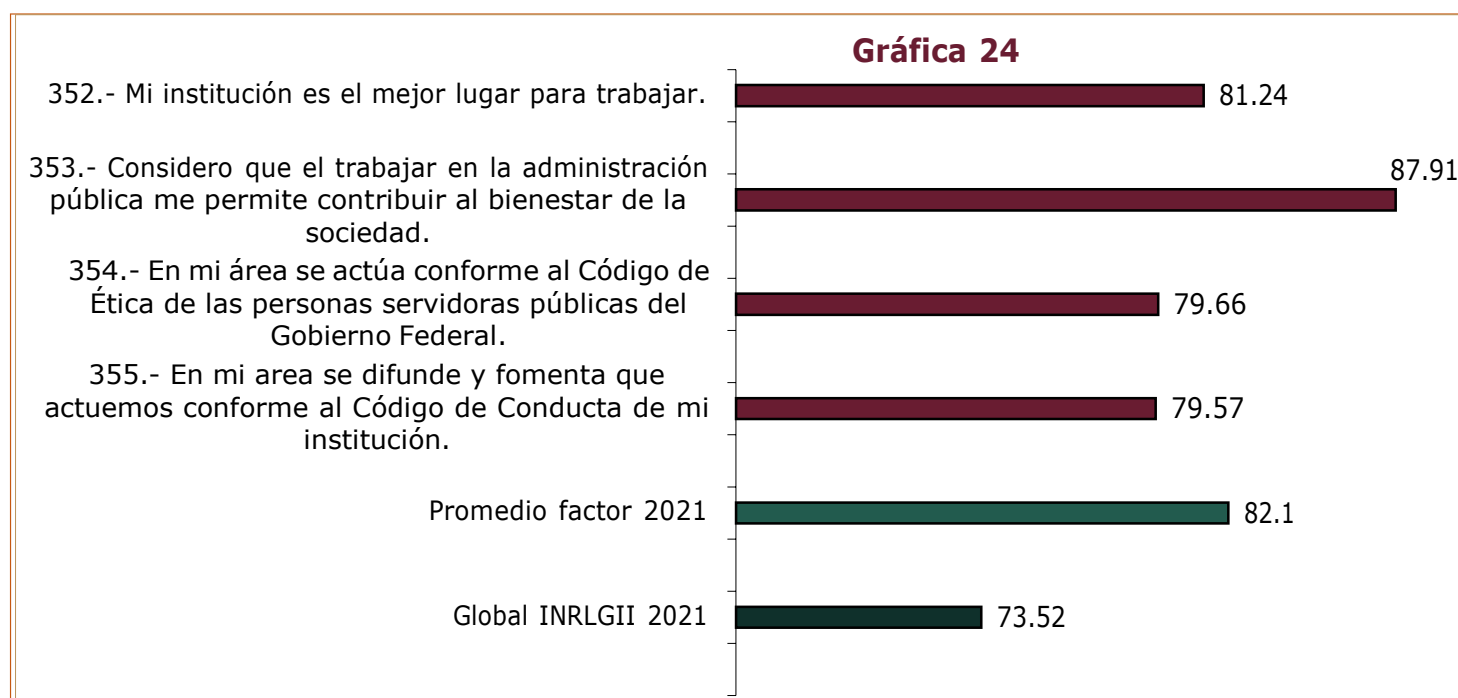
Factor 92 - COVID-19: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.



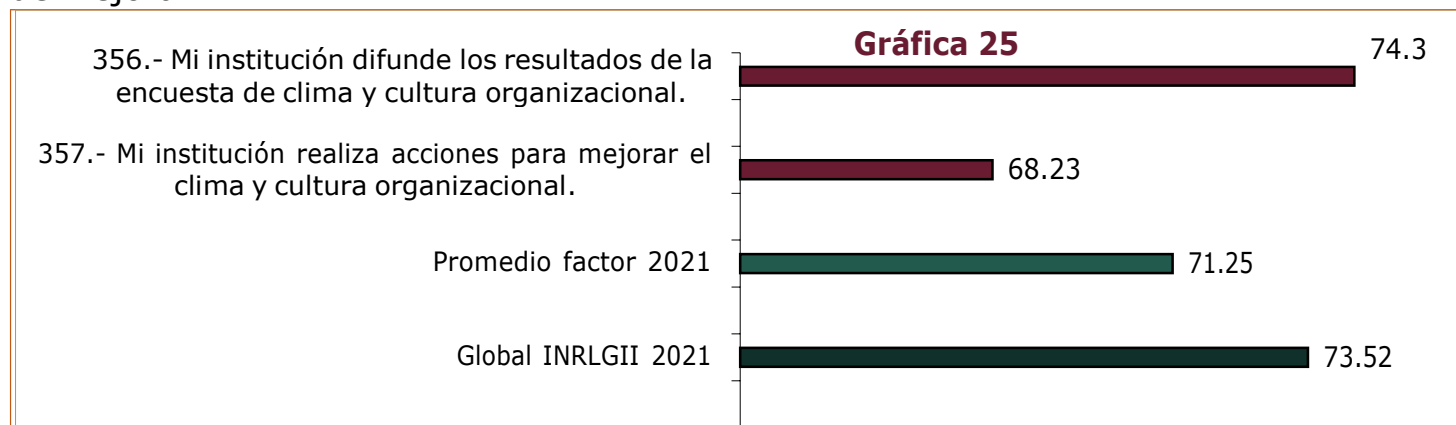
Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



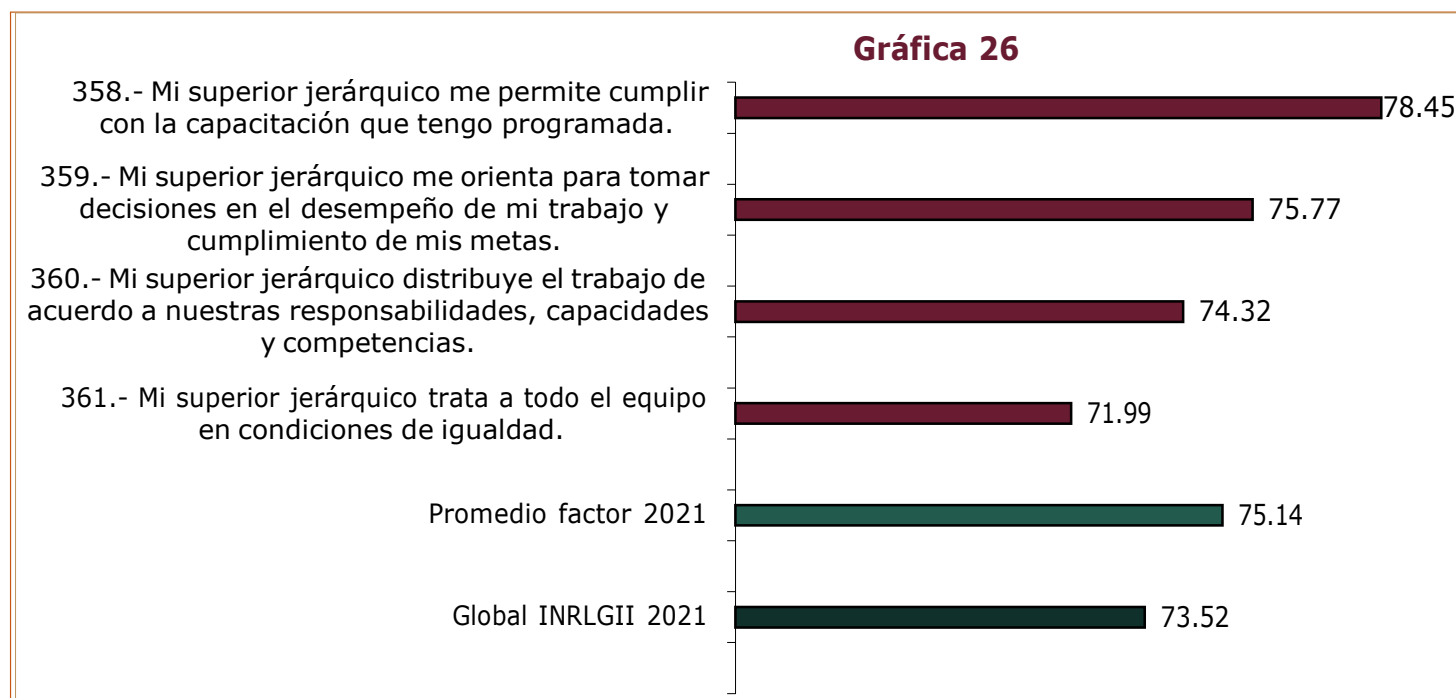
Factor 94 - Identidad con la institución y valores: Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



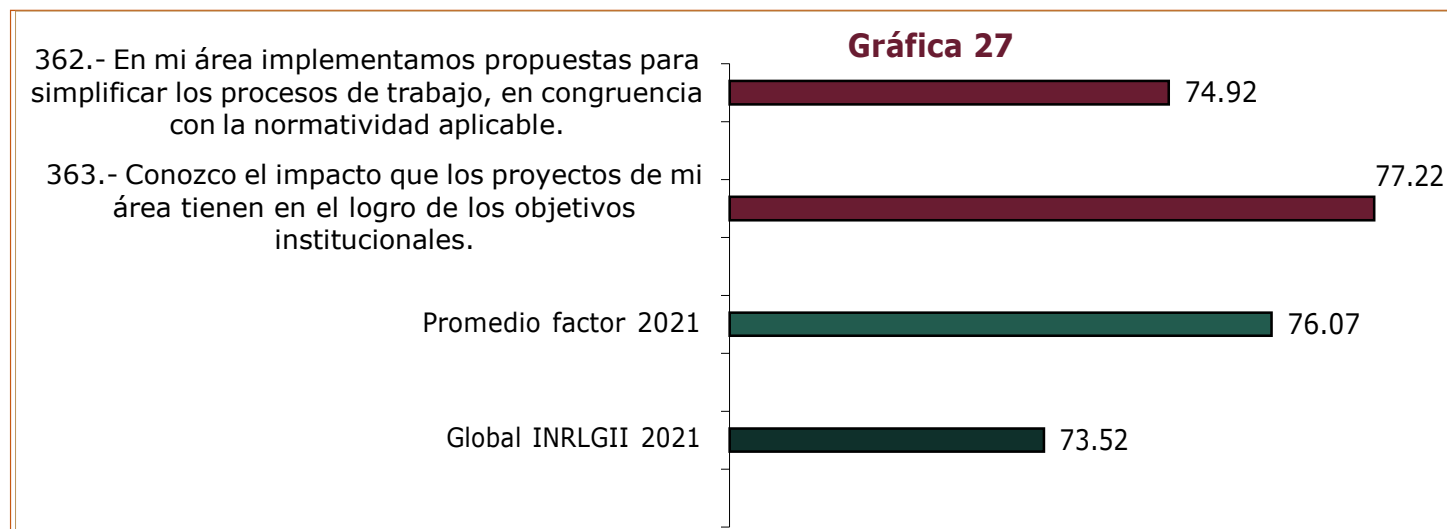
Factor 95 - Impacto de la encuesta en mi institución: Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



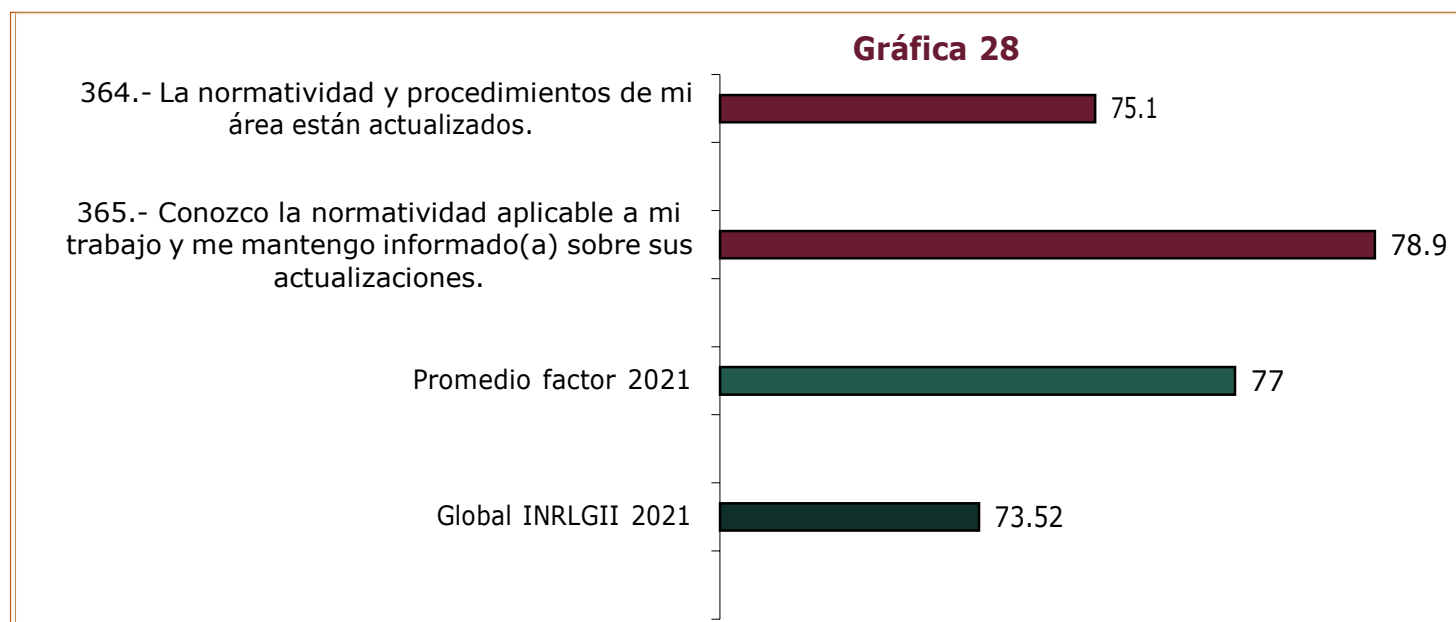
Factor 96 - Liderazgo positivo: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.



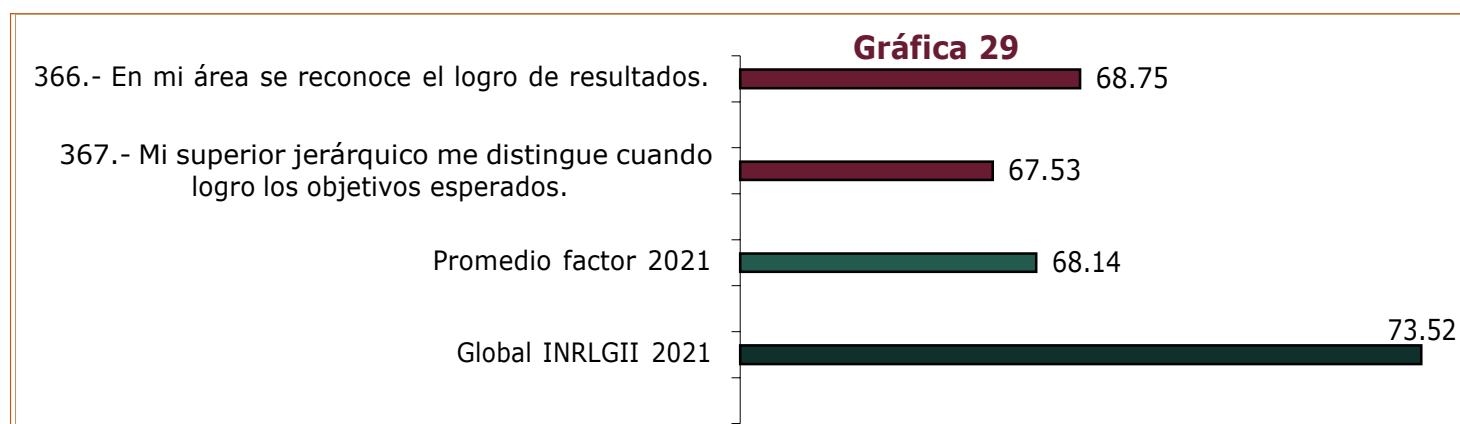
Factor 97 - Mejora de la gestión pública: Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.



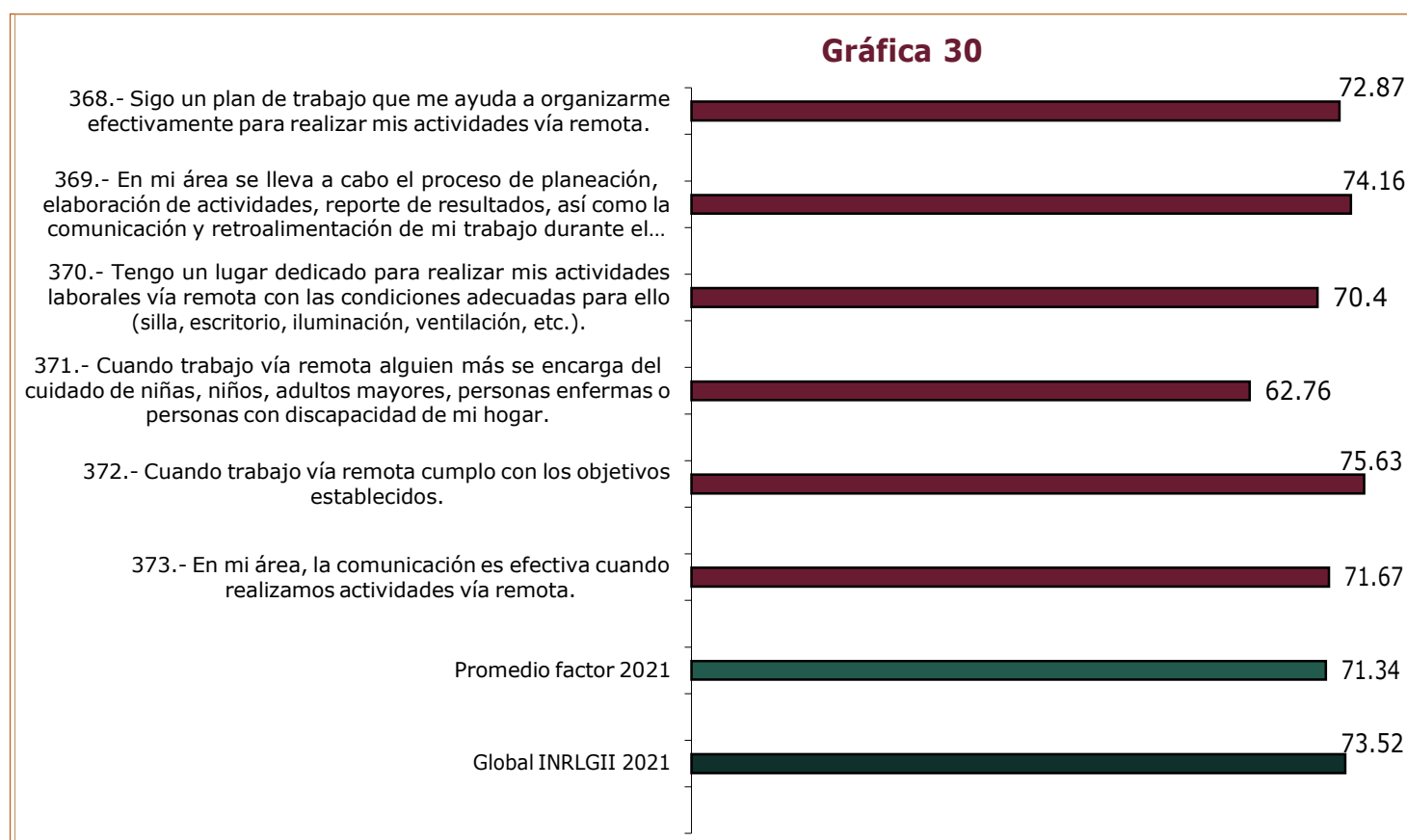
Factor 98 - Normatividad y procesos: Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



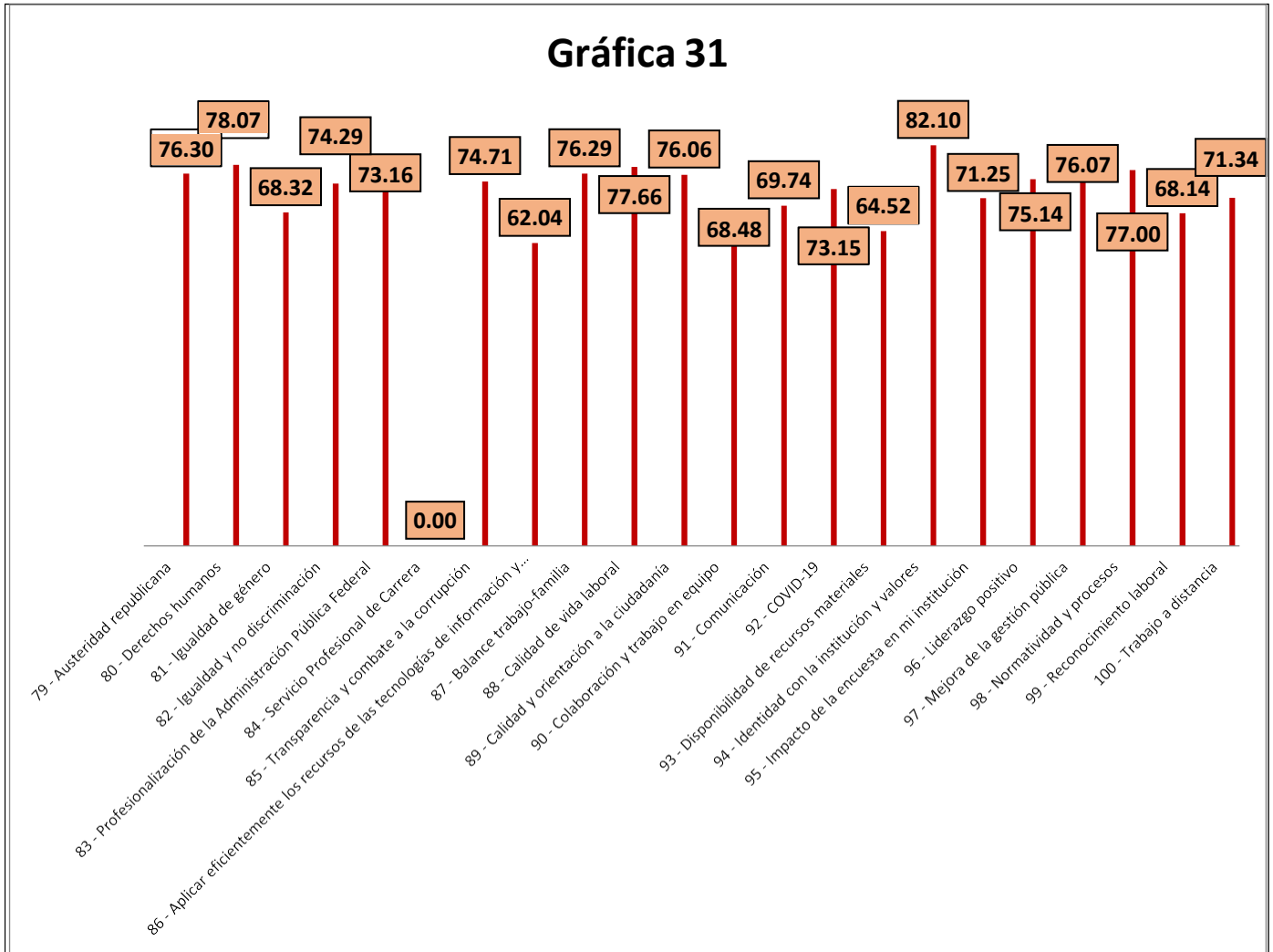
Factor 99 - Reconocimiento laboral: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



Factor 100 - Trabajo a distancia: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.



En la gráfica 31 se sintetizan los resultados obtenidos encada uno de los factores de la ECCO 2021.



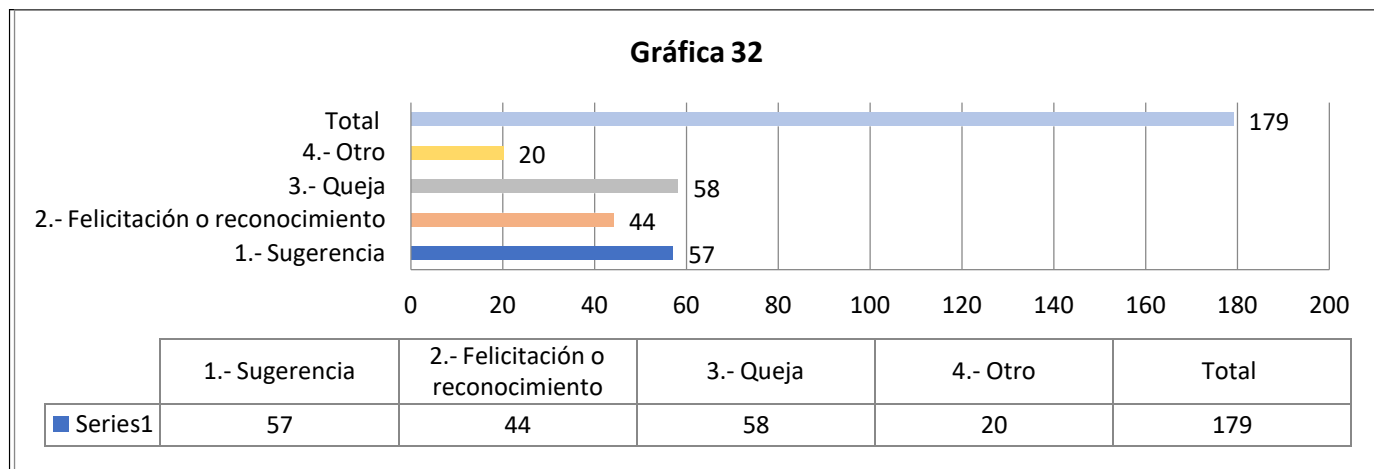
3.-Análisis cualitativo.

3.1.-Comentarios y sugerencias.

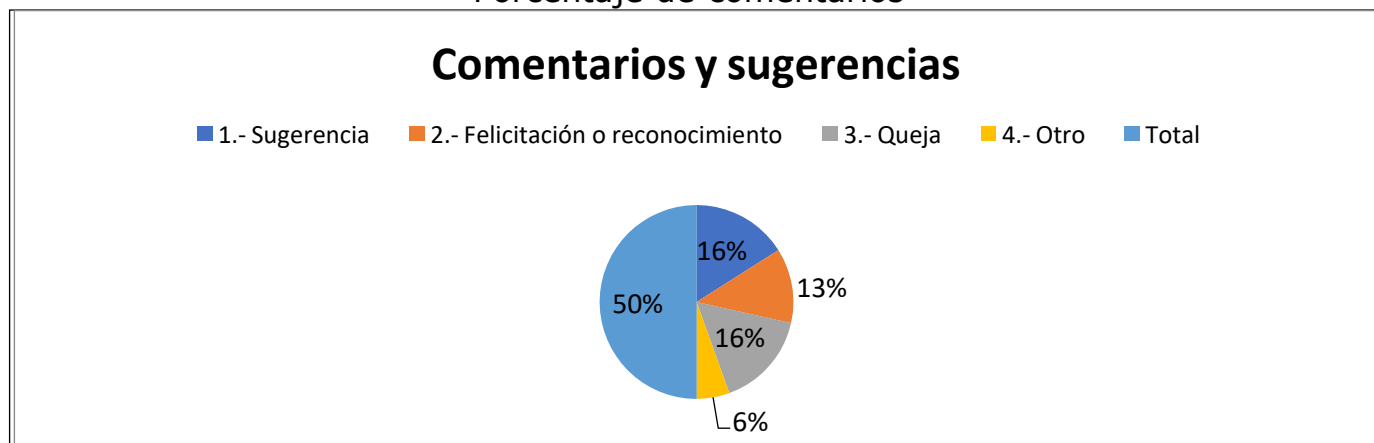
En la gráfica 32 se distribuye de la siguiente manera:

- 1.- Sugerencia – 57
- 2.- Felicitaciones o reconocimiento – 44
- 3.- Queja – 58
- 4.- Otro - 20

Teniendo un total de 179 comentarios.



Gráfica 33
Porcentaje de comentarios





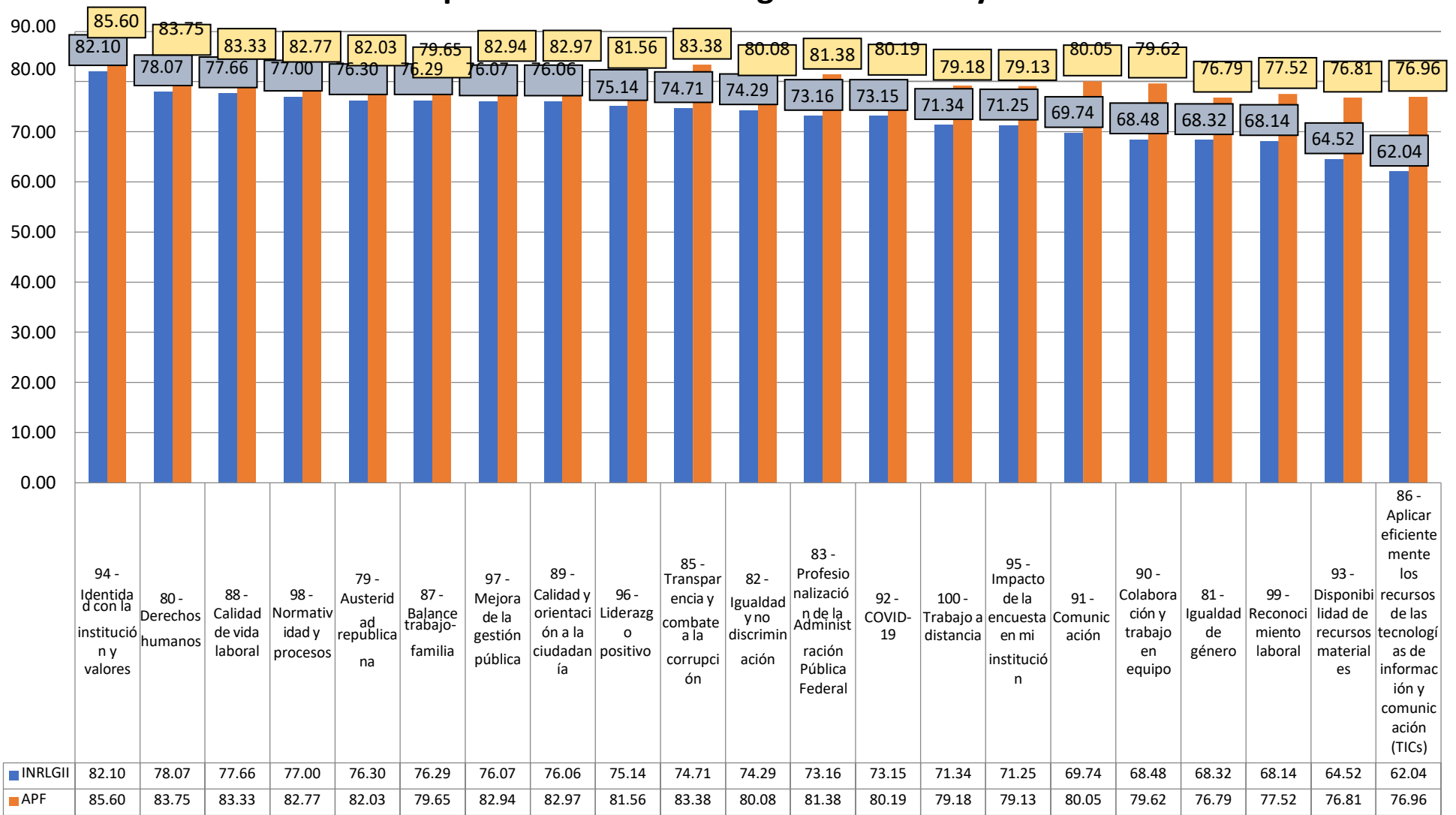
4.-Análisis comparativo.

Los resultados globales obtenidos en cada factor por el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra mostrados de mayor a menor en comparación a la Administración Pública Federal se muestran en la siguiente tabla:

Factores / 2021	INRLGII	APF
94 - Identidad con la institución y valores	82.1	85.6
80 - Derechos humanos	78.07	83.75
88 - Calidad de vida laboral	77.66	83.33
98 - Normatividad y procesos	77	82.77
79 - Austeridad republicana	76.3	82.03
87 - Balance trabajo-familia	76.29	79.65
97 - Mejora de la gestión pública	76.07	82.94
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	76.06	82.97
96 - Liderazgo positivo	75.14	81.56
85 - Transparencia y combate a la corrupción	74.71	83.38
82 - Igualdad y no discriminación	74.29	80.08
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	73.16	81.38
92 - COVID-19	73.15	80.19
100 - Trabajo a distancia	71.34	79.18
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	71.25	79.13
91 - Comunicación	69.74	80.05
90 - Colaboración y trabajo en equipo	68.48	79.62
81 - Igualdad de género	68.32	76.79
99 - Reconocimiento laboral	68.14	77.52
93 - Disponibilidad de recursos materiales	64.52	76.81
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	62.04	76.96



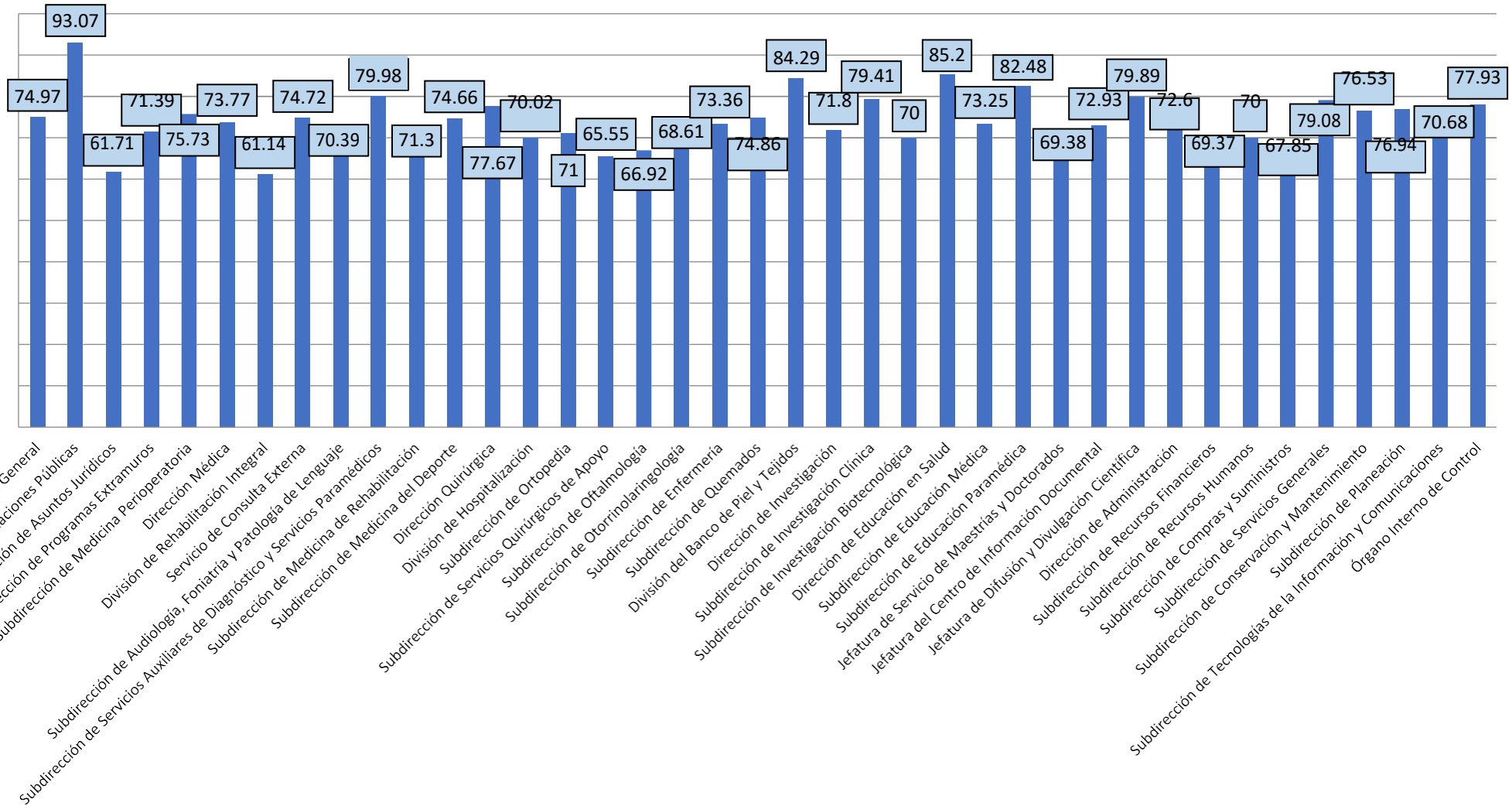
Comparativo calificación global INRLGII y APF





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

Calificación





4.1 Análisis comparativo Modelo Tichy APF – INRLGII

¿Qué es el modelo de Tichy?

Este modelo, desarrollado por Noel Tichy y el cual solicitó la SFP incorporar en el documento de Prácticas de Transformación, considera todo el entorno de las instituciones para generar un verdadero cambio estratégico, bajo la premisa de que este entorno está cambiando permanentemente, por lo que se requiere tomar en cuenta los diferentes enfoques de lo que ocurre al interior de las organizaciones, en sus sistemas técnico, político y cultural.

¿Cómo se integra la matriz de Tichy?

Tichy ilustró su modelo mediante una matriz que muestra los tres sistemas ya citados (técnico, político y cultural) junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico; estructuras y procedimientos, y personas.

Los nueve cuadrantes, se agrupan según este modelo como se observa en la siguiente tabla.

Sistemas /Herramientas administrativas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	1. Política de gobierno	4. Tareas y responsabilidades	7. Profesionalización
Político	2. Que lo público funcione	5. Igualdad y no discriminación	8. Emergencia sanitaria COVID-19
Cultural	3. Cultura organizacional	6. Comunicación	9. Servicio a la sociedad



El siguiente esquema denominado "Radial por Cuadrantes" permite visualizar los cuadrantes en los que el INRLGII se encuentra más alejado de la calificación total de la Administración Pública Federal según la evaluación obtenida en los 22 factores que los componen, lo que deberá permitir tomar decisiones respecto de qué Prácticas de Transformación llevar a cabo.





En la siguiente tabla, se muestran los nueve cuadrantes (C1, C2, hasta C9) definidos por la SFP, en los que se agrupan los 22 factores que conformaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, con sus respectivas calificaciones tanto de la APF como del INRLGII y su porcentaje.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	APF	INRLGII	Diferencia
C1	Política de gobierno	1.- Austeridad republicana 2.- Derechos humanos	83.11	77.19	-7.13%
C2	Que lo público funcione	3.- Mejora de la gestión pública 4.- Transparencia y combate a la corrupción	83.20	75.39	-9.39%
C3	Cultura organizacional	5.- Identidad con la institución y valores 6.- Liderazgo positivo 7.- Balance trabajo-familia	82.27	77.17	-6.20%
C4	Tareas y responsabilidades	8.- Disponibilidad de recursos materiales 9.- Normatividad y procesos	79.78	70.76	-11.31%
C5	Igualdad y no discriminación	10.- Igualdad de género 11.- Igualdad y no discriminación	78.44	72.30	-7.83%
C6	Comunicación	12.- Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) 13.- Colaboración y trabajo en equipo 14.- Comunicación 15.- Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	67.88	-13.77%
C7	Profesionalización	16.- Profesionalización de la Administración Pública Federal 17.- Servicio Profesional de Carrera 18.- Calidad de vida laboral 19.- Reconocimiento laboral	81.25	54.74	-32.63%
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	20.- COVID-19 21.- Trabajo a distancia	79.69	72.25	-9.34%
C9	Servicio a la sociedad	22.- Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	76.06	-8.33%



Cómo se puede observar, los cuadrantes 4, 6 y 7 son aquéllos en los que el INRLGII tiene mayor porcentaje de diferencia respecto de la calificación global obtenida por toda la APF y guardan correlación con las debilidades de la tabla, que fueron consideradas así por ser los 11 reactivos con menor calificación obtenida por el INRLGII.

4.2.- Efectividad del PTCCO 2021.

Para el año 2021 se programaron 9 prácticas, de las que se cumplieron 9. Lo anterior dio como resultado un cumplimiento del 100 por ciento tal y como se muestra en el siguiente indicador:

$$\frac{9 \text{ prácticas cumplidas}}{9 \text{ prácticas programadas}} \times 100 = 100 \text{ de Efectividad}$$

4.3.-Análisis de fortaleza y debilidades.

Se consideran fortalezas los 11 factores con mayor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por el INRLGII.

Tabla 1

Cuadrante	Fortalezas	
	Factor	Promedio Factor
C3	94 - Identidad con la institución y valores	82.10
C1	80 - Derechos humanos	78.07
C7	88 - Calidad de vida laboral	77.66
C4	98 - Normatividad y procesos	77.00
C1	79 - Austeridad republicana	76.30
C3	87 - Balance trabajo-familia	76.29
C2	97 - Mejora de la gestión pública	76.07
C9	89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	76.06
C3	96 - Liderazgo positivo	75.14
C2	85 - Transparencia y combate a la corrupción	74.71
C5	82 - Igualdad y no discriminación	74.29



Se consideran debilidades a los 11 factores con menor puntaje en la aplicación de la ECCO obtenida por el INRLGII.

Tabla 2

Debilidades		
Cuadrante	Factor Factores a evaluar del Clima y Cultura Organizacional en el INRLGII	Promedio Factor
C7	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	73.16
C8	92 - COVID-19	73.15
C8	100 - Trabajo a distancia	71.34
C6	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	71.25
C6	91 – Comunicación	69.74
C6	90 - Colaboración y trabajo en equipo	68.48
C5	81 - Igualdad de género	68.32
C7	99 - Reconocimiento laboral	68.14
C4	93 - Disponibilidad de recursos materiales	64.52
C6	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC´s)	62.04
C7	84 - Servicio Profesional de Carrera	0



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

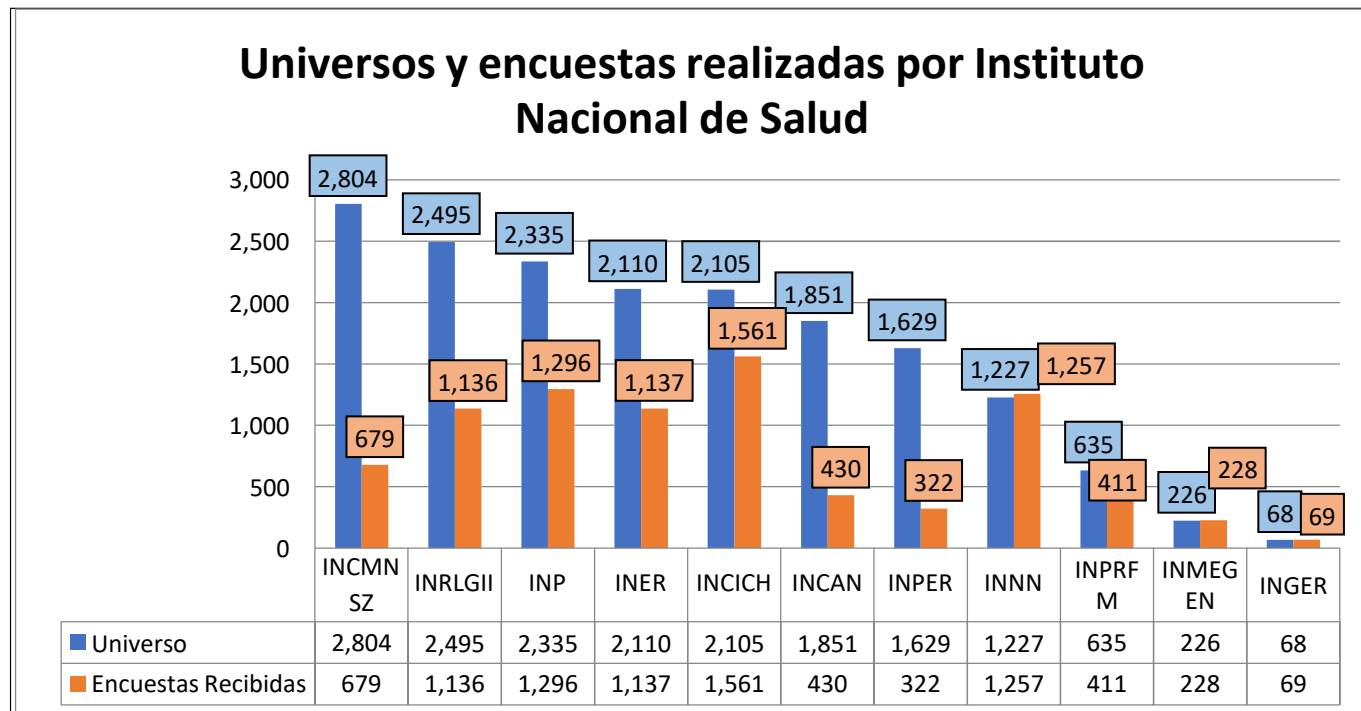
En la Tabla 3 se muestra el porcentaje de avance en la aplicación de la ECCO, al considerar el número de encuestas realizadas sobre el universo posible. Conforme a este criterio, el INRLGII se encuentra en octavo sitio entre los INSALUD.

Tabla 3

No.	ID UR	Unidad Responsable	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
1	NCK	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,227	1,257	102.44%
2	NCE	Instituto Nacional de Geriátría	68	69	101.47%
3	NCH	Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	228	100.88%
4	NCA	Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2,105	1,561	74.16%
5	M7F	Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	635	411	64.72%
6	NCZ	Instituto Nacional de Pediatría	2,335	1,296	55.50%
7	NCD	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,110	1,137	53.89%
8	NDF	Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"	2,495	1,136	45.53%
9	NCG	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	2,804	679	24.22%
10	NBV	Instituto Nacional de Cancerología	1,851	430	23.23%
11	NDE	Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,629	322	19.77%



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





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

Tabla 4

Unidad Responsable	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”	2,804	679	24.22%
Instituto Nacional de Rehabilitación “Luis Guillermo Ibarra Ibarra”	2,495	1,136	45.53%
Instituto Nacional de Pediatría	2,335	1,296	55.50%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias “Ismael Cosío Villegas”	2,110	1,137	53.89%
Instituto Nacional de Cardiología “Ignacio Chávez”	2,105	1,561	74.16%
Servicios de Atención Psiquiátrica	2,053	982	47.83%
Instituto Nacional de Cancerología	1,851	430	23.23%
Instituto Nacional de Perinatología “Isidro Espinosa de los Reyes”	1,629	322	19.77%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía “Manuel Velasco Suárez”	1,227	1,257	102.44%
Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente Muñiz”	635	411	64.72%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	228	100.88%
Instituto Nacional de Geriátrica	68	69	101.47%



En la siguiente tabla se muestra el porcentaje que el universo de cada Instituto representa del total del Universo de los INSALUD. Se destaca que el INRLGII aparece en quinto lugar en virtud de que los 2,495 trabajadores representan el 12% del total del universo de los INSALUD.

Tabla 5

Unidad Responsable	Universo	Porcentaje de avance
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2,105	16%
Instituto Nacional de Pediatría	2,335	14%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,227	13%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,110	12%
Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"	2,495	12%
Servicios de Atención Psiquiátrica	2,053	10%
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	2,804	7%
Instituto Nacional de Cancerología	1,851	5%
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	635	4%
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,629	3%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	226	2%
Instituto Nacional de Geriátrica	68	1%



4.5.-Análisis comparativo 2019 –2020 de la aplicación de la Encuesta en el INRLGII.

En virtud de que los factores del ejercicio 2021 no son iguales a los empleados en el año 2020 y 2019, los elementos de comparación de los resultados obtenidos por el INRLGII con los ejercicios anteriores son: la calificación promedio obtenida y el número de participantes como se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 6

Calificación promedio obtenida		
2019	2020	2021
76	68.59	73.52

Tabla 7

Número de participantes		
2019	2020	2021
1,229	838	1,136

4.6.- Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución.

La difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional se publican en el portal del Instituto www.inr.gob.mx en el apartado “Sólo Personal del INRLGII” de manera permanente y mediante correo electrónico masivo, se hace la invitación a que todo el personal que cuente con correo electrónico vea los resultados



4.7.-Análisis de resultados por área.

Tabla 8
Resultados del INRLGII en relación con el universo de cada área

Área	Encuestas Recibidas	Universo	Porcentaje de avance
Dirección General	13	12	108.33%
Comunicación Social y Relaciones Públicas	4	3	133.33%
Subdirección de Asuntos Jurídicos	10	9	111.11%
Subdirección de Programas Extramuros	3	2	150.00%
Subdirección de Medicina Perioperatoria	6	79	7.59%
Dirección Médica	74	167	44.31%
División de Rehabilitación Integral	7	6	116.67%
Servicio de Consulta Externa	56	52	107.69%
Subdirección de Audiología, Foniatría y Patología de Lenguaje	119	168	70.83%
Subdirección de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Servicios Paramédicos	62	148	41.89%
Subdirección de Medicina de Rehabilitación	83	245	33.88%
Subdirección de Medicina del Deporte	29	37	78.38%
Dirección Quirúrgica	43	47	91.49%
División de Hospitalización	5	4	125.00%
Subdirección de Ortopedia	35	89	39.33%
Subdirección de Servicios Quirúrgicos de Apoyo	5	29	17.24%
Subdirección de Oftalmología	8	18	44.44%
Subdirección de Otorrinolaringología	19	31	61.29%
Subdirección de Enfermería	113	676	16.72%
Subdirección de Quemados	19	20	95.00%
División del Banco de Piel y Tejidos	4	7	57.14%
Dirección de Investigación	9	8	112.50%
Subdirección de Investigación Clínica	69	103	66.99%
Subdirección de Investigación Biotecnológica	51	88	57.95%
Dirección de Educación en Salud	8	7	114.29%
Subdirección de Educación Médica	19	18	105.56%
Subdirección de Educación Paramédica	14	15	93.33%
Jefatura de Servicio de Maestrías y Doctorados	3	3	100.00%
Jefatura del Centro de Información Documental	3	6	50.00%
Jefatura de Difusión y Divulgación Científica	12	12	100.00%



Dirección de Administración	12	11	109.09%
Subdirección de Recursos Financieros	38	44	86.36%
Subdirección de Recursos Humanos	31	52	59.62%
Subdirección de Compras y Suministros	24	58	41.38%
Subdirección de Servicios Generales	22	53	41.51%
Subdirección de Conservación y Mantenimiento	24	83	28.92%
Subdirección de Planeación	19	20	95.00%
Subdirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	56	61	91.80%
Órgano Interno de Control	5	4	125.00%



5.-Definición de Objetivos estratégicos

Los objetivos de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 (PTCCO), son las que a continuación se enlistan:

No	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	1° Factor de riesgo relacionado	Personal dirigido	Fecha de inicio/fin
1	1 - Dar a conocer al personal del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (INRLGII) los resultados de la ECCO 2021.	Difundir los resultados de la ECCO 2021 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
2	2- Mantener en buen estado la infraestructura de cómputo del INRLGII, mediante el mantenimiento preventivo.	Mantenimiento preventivo a la infraestructura de cómputo del INRLGII.	7 - Disponibilidad de recursos	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
3	3- Mejorar la comunicación entre el personal que labora en este instituto, las relaciones humanas y así fomentar el trabajo en equipo y liderazgo.	Programar cursos de capacitación para el personal que tiene trato con el público usuario, a efecto de mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el ámbito laboral.	10 - Colaboración y trabajo en equipo	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
4	4- Dar a conocer a todo el personal del instituto los cursos disponibles que se imparten, con el propósito de que se incrementen el número de personas interesadas que se inscriban.	Difundir por correo electrónico a todo el personal del instituto los cursos disponibles que se imparten.	69 - Trabajo presencial	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
5	5- Sensibilizar a los servidores públicos del INRLGII en los términos de Equidad y Género, y lo tengan presente en el desarrollo de las actividades que desempeñan dentro del	Implementar la capacitación en temas de equidad con cursos como el de "Administración Pública Federal libre de violencia". "Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual", difusión de materiales gráficos o audiovisuales a través de los canales institucionales de	81 - Igualdad de género	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022



	Instituto.	difusión.			
6	6- Mejorar el desempeño de los servidores públicos del INRLGII, mediante la capacitación continua.	Implementar una estrategia de capacitación continua mediante correos focalizados por área, de acuerdo a los resultados obtenidos en la Detección de Necesidades de Capacitación.	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
7	7- Cumplir con las políticas de seguridad de la información.	Implementación de las políticas y disposiciones en materia de seguridad de la información, para la utilización eficiente de las herramientas en la realización de las actividades de los servidores públicos del Instituto Nacional de Rehabilitación LGII.	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
8	8- Emplear eficientemente los medios de comunicación interna del INRLGII.	Fortalecer la comunicación entre las áreas empleando herramientas como un calendario de efemérides. Promover el empleo de medios de comunicación internos (voceo, correo electrónico, pizarrones y franelógrafos, tapiz en equipo de cómputo).	91 - Comunicación	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
9	9- Impartir cursos de inducción a los médicos residentes en materia de prevención de infecciones y COVID-19.	Cursos de Inducción para médicos residentes en materia de prevención de infección con énfasis en prevención e identificación de SARS-CoV-2 (COVID-19).	92 - COVID-19	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
10	10- Impartir talleres para el uso de equipo de protección contra la prevención de infecciones en la atención en salud y COVID-19.	Establecer talleres en grupos pequeños para fomentar el buen uso del equipo de protección para la prevención de infecciones relacionadas con la atención en salud, incluyendo SARS-CoV-2 (COVID-19).	92 - COVID-19	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
11	11- Capacitar a todo el personal del Instituto en el tema de higiene de manos.	Reforzar el proceso educativo de higiene de manos en los 5 momentos, a todo el personal del Instituto, a través de monitoreos y capacitaciones directas en pisos. (Utilización de Cámara oscura).	92 - COVID-19	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022
12	12- Verificación de los requerimientos de insumos médicos	Revisión mensual de los requerimientos de insumos médicos faltantes, que soliciten las áreas, para	93 - Disponibilidad de recursos	1- Todo el personal	02/05/2022 al 31/12/2022



	faltantes.	gestionar con los proveedores su abastecimiento.	materiales		
13	13- Fomentar el reconocimiento laboral al personal por el logro de objetivos y/o resultados.	Distribuir cuatrimestralmente un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal, mismo que será enviado a los Jefes, Subdirectores y Directores.	99 - Reconocimiento laboral	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	02/05/2022 al 31/12/2022



	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	"NDF"
	UR Nombre	NDF - Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"
	Códigos de Ramo - UR	12 - NDF
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer al personal del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (INRLGII) los resultados de la ECCO 2021.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2021 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Informar por correo electrónico institucional los resultados de la ECCO en la intranet de la Institución.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2- Mantener en buen estado la infraestructura de cómputo del INRLGII, mediante el mantenimiento preventivo.	2- Operativa	Mantenimiento preventivo a la infraestructura de cómputo del INRLGII.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se realizarán acciones de mantenimiento preventivo a la infraestructura de cómputo del INRLGII.	Factor 7. Disponibilidad de recursos			Alto
3	3- Mejorar la comunicación entre el personal que labora en este instituto, las relaciones humanas y así fomentar el trabajo en equipo y liderazgo.	1- Estratégica	Programar cursos de capacitación para el personal que tiene trato con el público usuario, a efecto de mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el ámbito laboral.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se impartirán cursos para propiciar una mejor comunicación y un más eficiente liderazgo entre el personal de salud.	Factor 10. Colaboración y trabajo en equipo			Alto
4	4- Dar a conocer a todo el personal del Instituto los cursos disponibles que se imparten, con el propósito de que se incrementen el número de personas interesadas que se inscriban.	1- Estratégica	Difundir por correo electrónico a todo el personal del instituto los cursos disponibles que se imparten.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se enviarán a todo el personal del Instituto la programación de cursos 2022 elaborado por la Coordinación de Capacitación de la Subdirección de Recursos Humanos.	69 - Trabajo presencial			Alto
5	5- Sensibilizar a los servidores públicos del INRLGII en los términos de Equidad y Género, y lo tengan presente en el desarrollo de las actividades que desempeñan dentro del Instituto.	1- Estratégica	Implementar la capacitación en temas de equidad con cursos como el de "Administración Pública Federal libre de violencia", "Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual", difusión de materiales gráficos o audiovisuales a través de los canales institucionales de difusión.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se dará a conocer por medio de materiales gráficos o audiovisuales el combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual a través de medios electrónicos.	Factor 81 - Igualdad de género			Alto
6	6- Mejorar el desempeño de los servidores públicos del INRLGII, mediante la capacitación continua.	1- Estratégica	Implementar una estrategia de capacitación continua mediante correos focalizados por área, de acuerdo a los resultados obtenidos en la Detección de Necesidades de Capacitación.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se difundirá por correo masivo, pizarrones y papel tapiz una estrategia de capacitación continua focalizada por área de acuerdo a los resultados obtenidos de la Detección de Necesidades de Capacitación.	Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal			Alto
7	7- Cumplir con las políticas de seguridad de la información.	1- Estratégica	Implementación de las políticas y disposiciones en materia de seguridad de la información, para la utilización eficiente de las herramientas en la realización de las actividades de los servidores públicos del Instituto Nacional de Rehabilitación LGII.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se implementarán las políticas y disposiciones en materia de seguridad de información a todo el personal del INRLGII.	Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)			Alto
8	8- Emplear eficientemente los medios de comunicación interna del INRLGII.	1- Estratégica	Fortalecer la comunicación entre las áreas empleando herramientas como un calendario de efemérides. Promover el empleo de medios de comunicación internos (voz, correo electrónico, pizarrones y franelógrafos, tapiz en equipo de cómputo).	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se comunicarán por medio electrónico, pizarrón, tapiz en equipo de cómputo y franelógrafos distintas efemérides relacionados con el personal de la Salud y las especialidades del INRLGII, así como otros avisos de importancia institucional.	Factor 91 - Comunicación			Alto
9	9- Impartir cursos de inducción a los médicos residentes en materia de prevención de infecciones y COVID-19.	1- Estratégica	Cursos de Inducción para médicos residentes en materia de prevención de infección con énfasis en prevención de identificación de SARS-CoV-2 (COVID-19).	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se impartirán cursos en materia de Infecciones con identificación de SARS-CoV-2 a los médicos residentes.	Factor 92 - COVID-19 / 2021			Alto
10	10- Impartir talleres para el uso de equipo de protección contra la prevención de infecciones en la atención en salud y COVID-19.	2- Operativa	Establecer talleres en grupos pequeños para fomentar el buen uso del equipo de protección para la prevención de infecciones relacionadas con la atención en salud, incluyendo SARS-CoV-2 (COVID-19).	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se impartirán talleres con número reducido de personas para el uso correcto de equipo para la prevención de infecciones incluyendo SARS-CoV-2.	Factor 92 - COVID-19 / 2021			Alto

[Handwritten signature]



	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	NDF
	UR Nombre	NDF - Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"
	Códigos de Ramo - UR	12 - NDF
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
11	11- Capacitar a todo el personal del Instituto en el tema de higiene de manos.	2- Operativa	Reforzar el proceso educativo de higiene de manos en los 5 momentos, a todo el personal del Instituto, a través de monitoreos y capacitaciones directas en pisos. (Utilización de Cámara oscura).	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se capacitará al personal del Instituto el proceso educativo para la higiene de manos a través de monitoreos y capacitaciones directas en pisos.	Factor 92 - COVID-19 / 2021			Alto
12	12- Verificación de los requerimientos de insumos médicos faltantes.	2- Operativa	Revisión mensual de los requerimientos de insumos médicos faltantes, que soliciten las áreas, para gestionar con los proveedores su abastecimiento.	1- Todo el personal	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Se revisará de manera mensual los requerimientos de insumos para los médicos faltantes que soliciten abastecimiento.	Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales			Alto
13	13- Fomentar el reconocimiento laboral al personal por el logro de objetivos y/o resultados.	2- Operativa	Distribuir cuatrimestralmente un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal, mismo que será enviado a los Jefes, Subdirectores y Directores.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	02/05/2022	02/05/2022	31/12/2022	Distribuir cuatrimestralmente un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal, mismo que será enviado a los Jefes, Subdirectores y Directores.	Factor 99 - Reconocimiento laboral			Alto

Firma:

Nombre del Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Humberto Moheno Diez, Director de Administración del INRGLII.

Fecha : 2 de mayo de 2022.