

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.



Abril, 2022

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



ÍNDICE



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



- 1 **Análisis cuantitativo**
Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos
- 2 **Análisis cualitativo**
Comentarios y sugerencias.
- 3 **Análisis comparativo**
Comparación de resultados a nivel APF (incluye Modelo Tichy)
- 4 **Análisis comparativo**
Comparación de resultados a nivel interinstitucional y en su caso, entre áreas.
- 5 **Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.**
- 6 **Definición de objetivos estratégicos específico, mensurable y alcanzable**
- 7 **Definición de prácticas de transformación**
- 8 **Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución**
- 9 **Programación de las prácticas de transformación**
- 10 **Efectividad del último PTCCO. Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.**



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



ANÁLISIS CUANTITATIVO

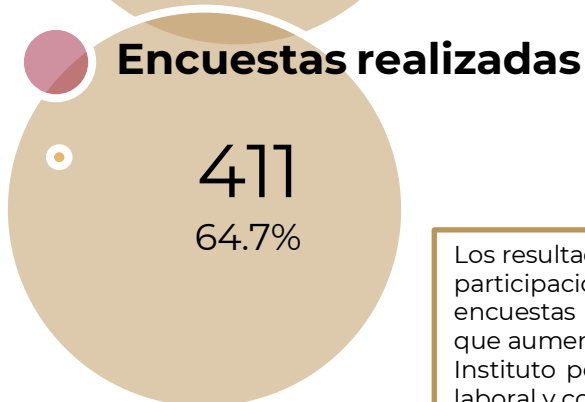
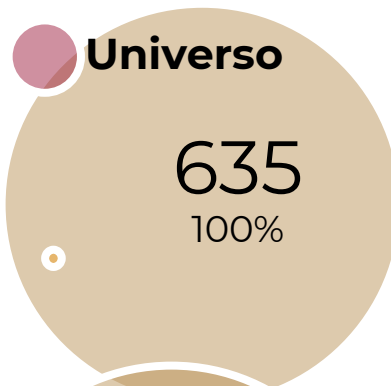


Participación



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

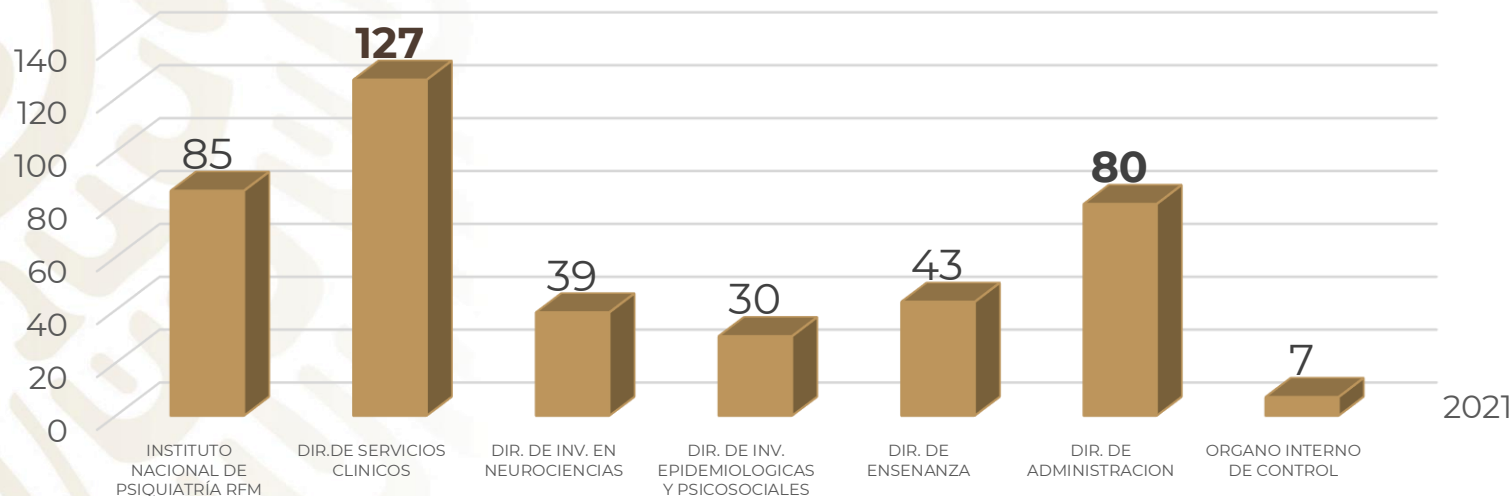


Los resultados de la aplicación de la Encuesta, nos arrojan participación mayor en 2021, el personal contestó 89 encuestas más que en el 2020, lo que deja de manifiesto que aumento el interés de las y los servidores públicos del Instituto por dar a conocer sus opiniones sobre el clima laboral y contribuir a mejorar el mismo.

Participación por área



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



La participación de las personas servidoras públicas con relación a la plantilla asignada a cada área nos indica que el OIC obtuvo 100% de participación, seguido de la Dirección de Administración con 86%, la Dirección de Enseñanza con 61%, Dirección de servicios Clínicos 54%, Dirección de Investigación en neurociencias 49% y Dirección de investigaciones epidemiológicas y psicosociales 42%. Las 85 encuestas contestadas asignadas de forma genérica al Instituto Nacional de psiquiatría no es posible determinar a que área pertenecen.

Género



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Mujeres

234

57%



Hombres

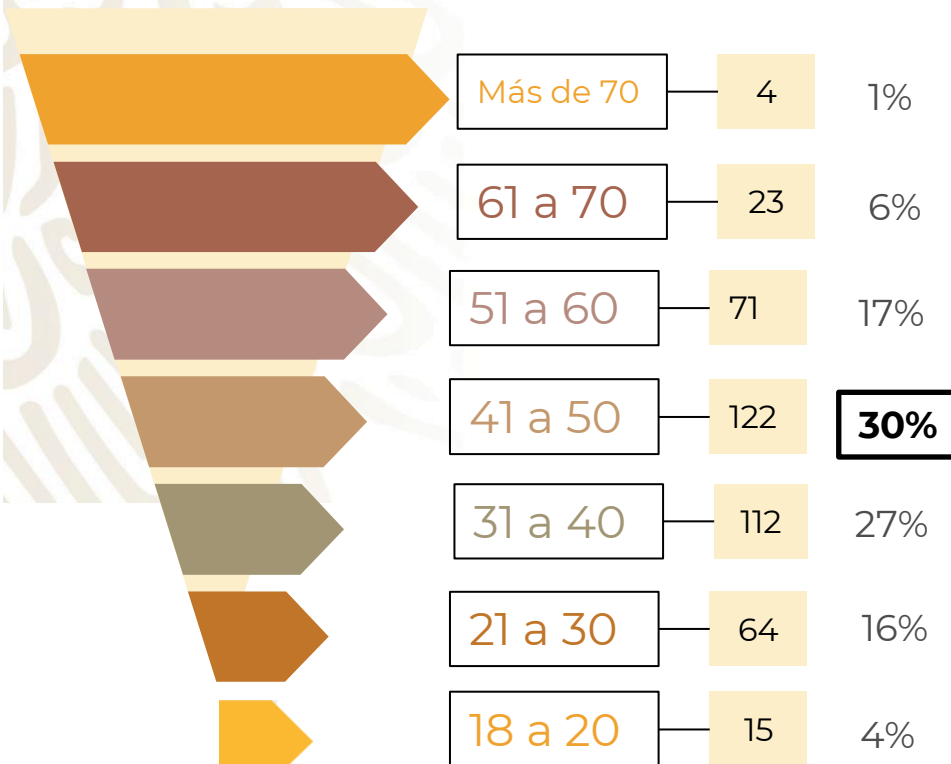
177

43%



Predomina el género femenino ya que del total de servidores/as públicos encuestados, 177 son Hombres 43% y 234 Mujeres 57%. Pero, en términos del universo de participantes registrado, tuvimos mayor participación de hombres ya que de los 248 participaron 177 lo que representa 71.37%, en cuanto a las mujeres, participaron 234 de 387, es decir 60.46%

Edad

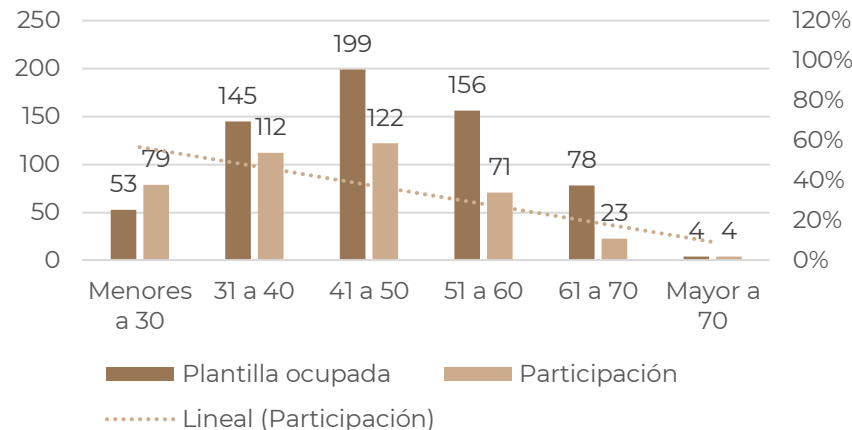


INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

De los trabajadores(as) encuestados, el mayor universo se encuentra en el rango de: 41 a 50 con 30%, mientras el menor de: más de 70 con 1%. Esta participación se mantuvo igual con relación al año 2020. En comparación con la plantilla ocupada, la mayor participación se obtuvo en los grupos de hasta 30 años y mayores a 70, seguido del grupo de 31 a 40, cabe resaltar que la información del rango de hasta 30 años es imprecisa, toda vez que no coincide con las edades registradas en el sistema institucional.

Comparativo con plantilla ocupada





INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

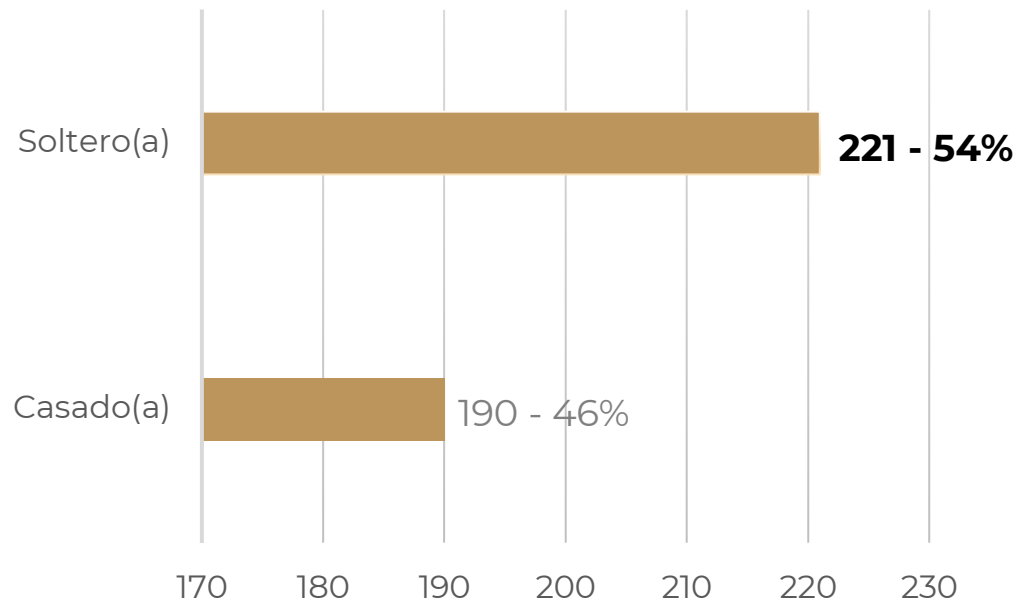
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Estado civil



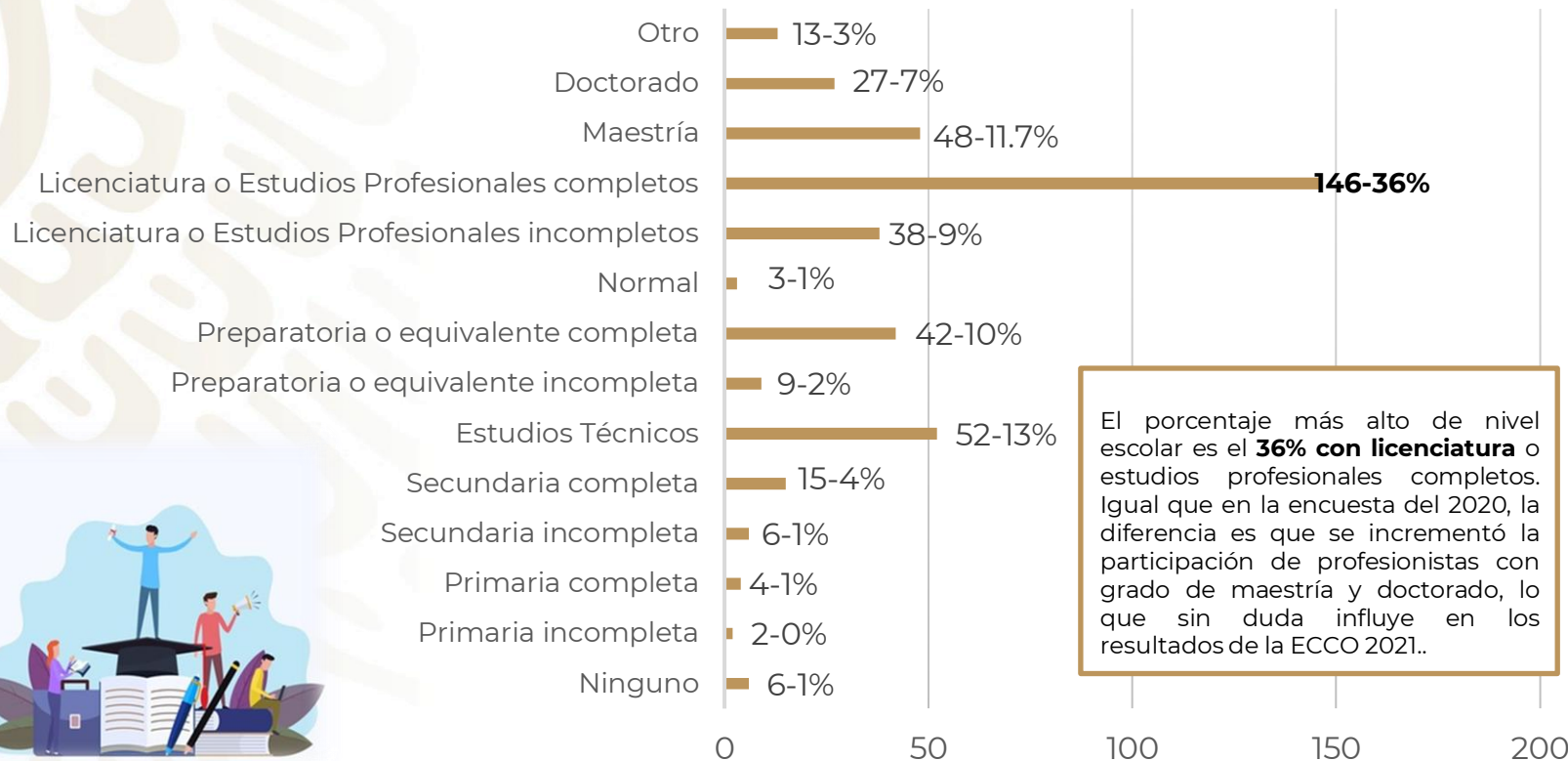
Predominan las personas solteras con el 54% (221 personas) ya que el 46% son casados (190 personas). Situación diferente al ejercicio 2020, en el cual la participación de ambos estados civiles fue igual 161 solteros y 161 casados.



Nivel escolar



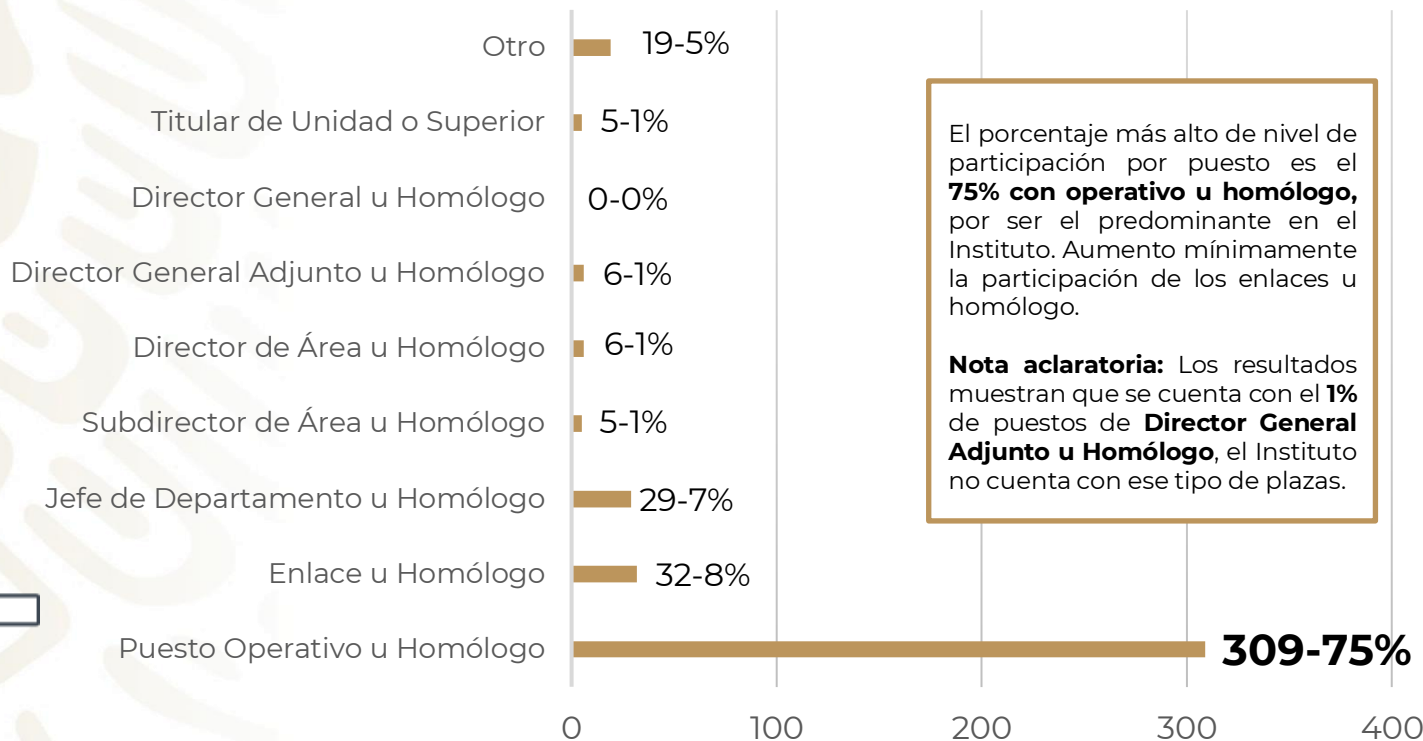
INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Nivel del puesto



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

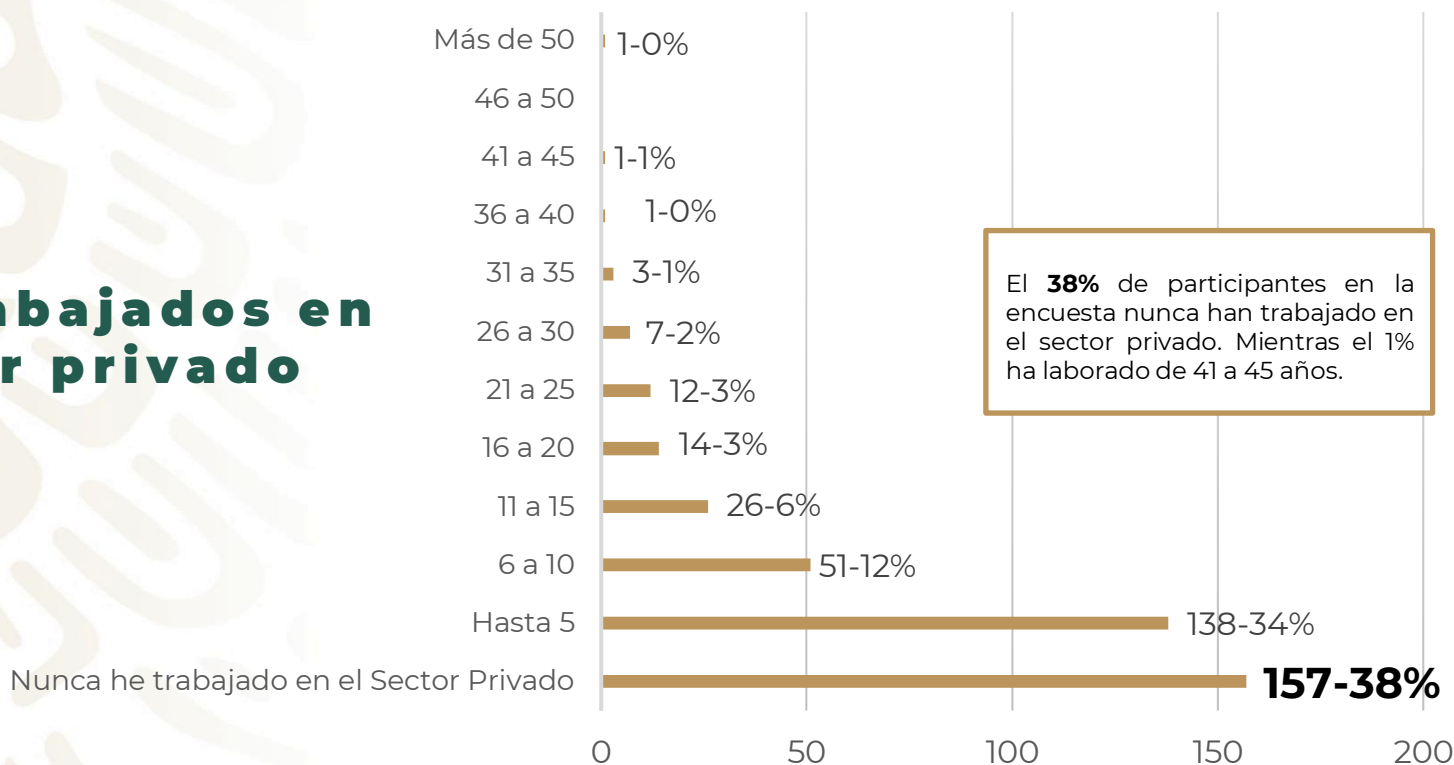


El porcentaje más alto de nivel de participación por puesto es el **75% con operativo u homólogo**, por ser el predominante en el Instituto. Aumento mínimamente la participación de los enlaces u homólogo.

Nota aclaratoria: Los resultados muestran que se cuenta con el **1%** de puestos de **Director General Adjunto u Homólogo**, el Instituto no cuenta con ese tipo de plazas.



Años trabajados en el sector privado

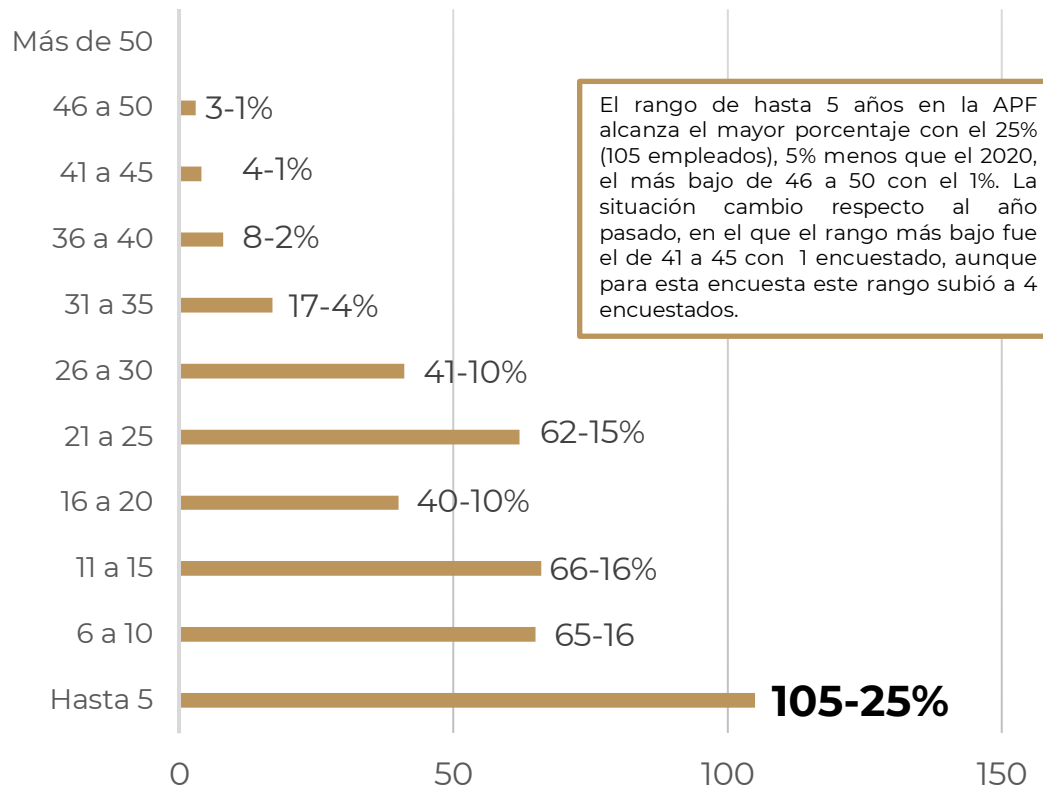


Años en la administración pública federal



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

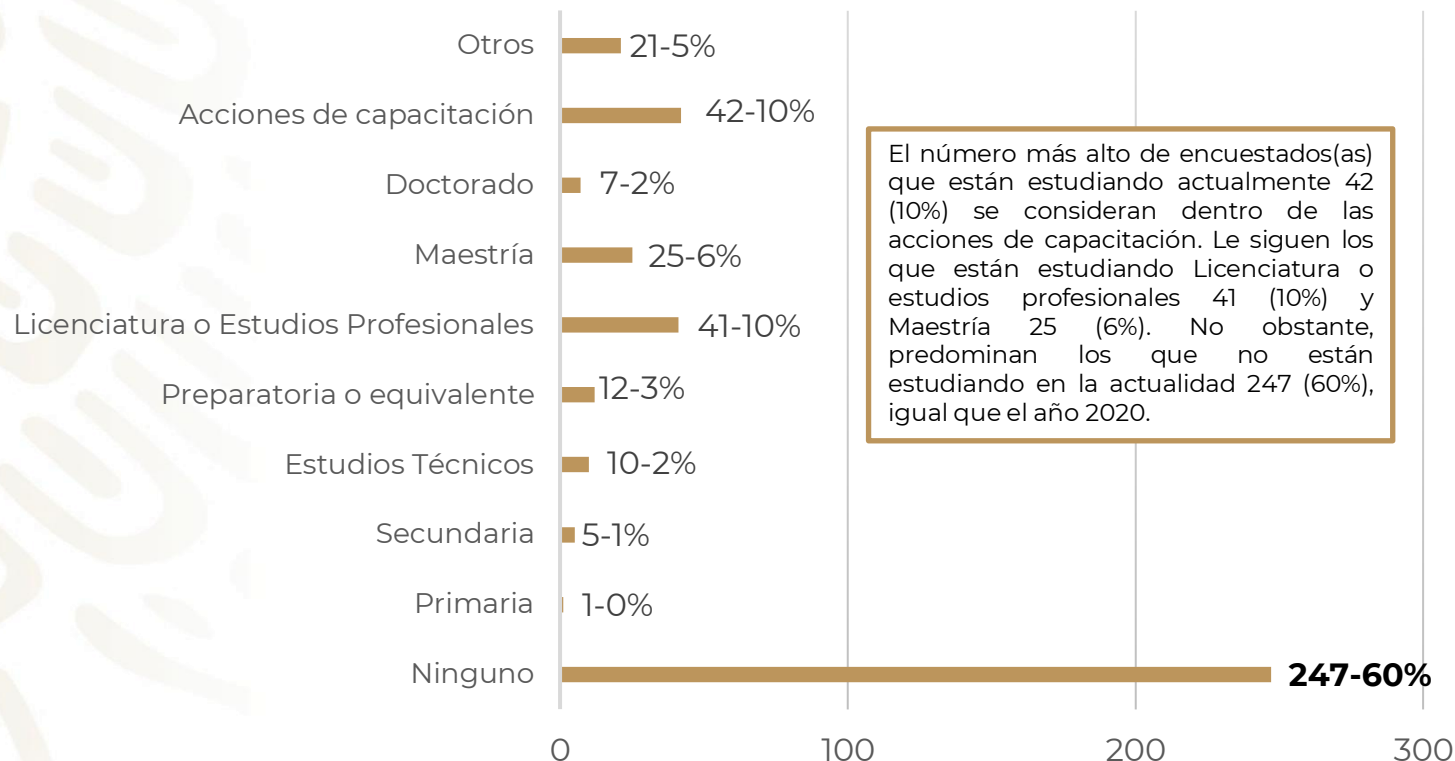




INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Estudios actuales

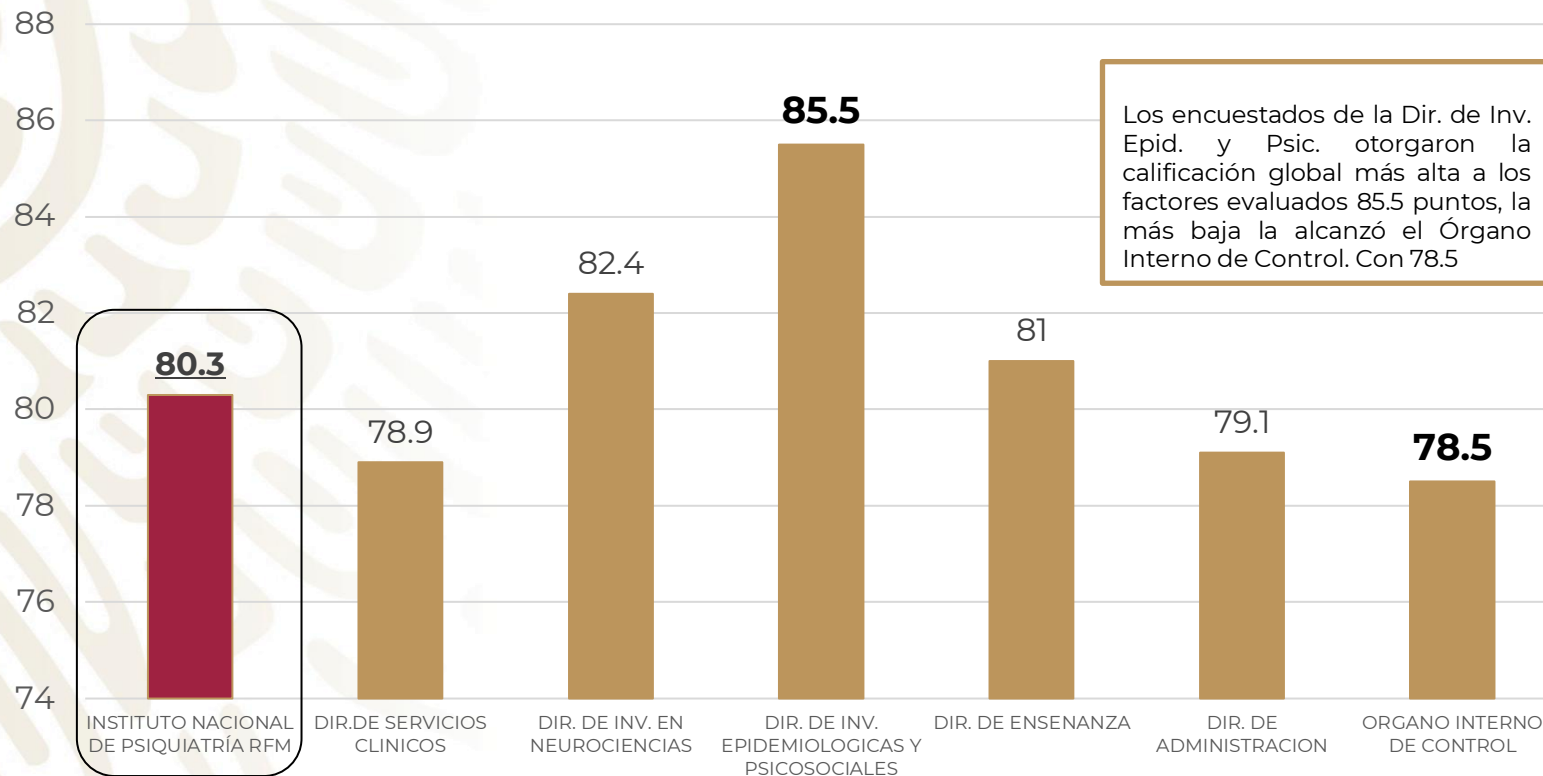


Calificación global por área



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Calificación de factores



El factor mejor calificado Identidad con la Institución y Valores (85.70 puntos), el de calificación más baja Colaboración y Trabajo en Equipo con 75.54 puntos. Lo que refleja el alto nivel de pertenencia que sienten los servidores y servidoras públicas con el Instituto, así también, la apremiante necesidad de incrementar la colaboración y el trabajo en equipo para que este sentir no cambie lo que se buscará con las PTCCO 2022.

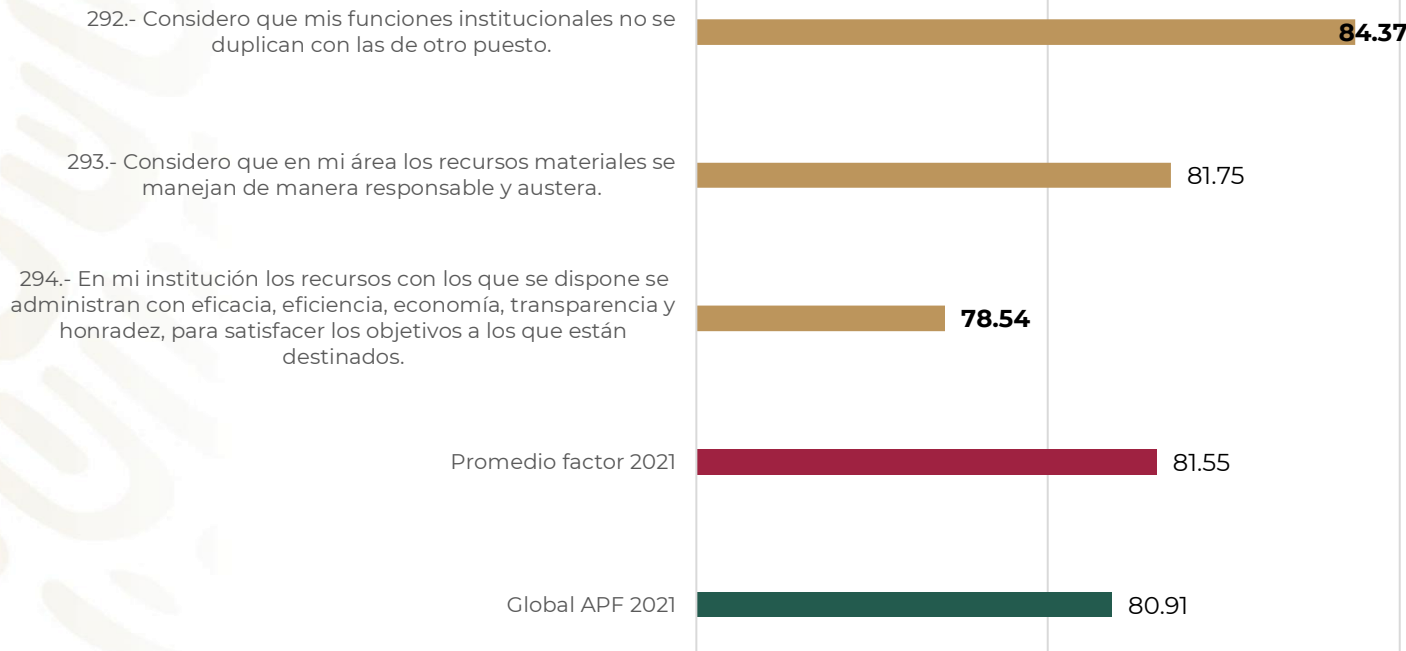
Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



1. Austeridad republicana



Aunque la calificación promedio otorgada a este factor fue satisfactoria, incluso más alta que la global de la APF, entre algunos trabajadores existe la idea de que los recursos con los que cuenta el Instituto, no se utilizan para satisfacer los objetivos para los que están destinados. Creencia que se pretende revertir con las PTCCO 2022.

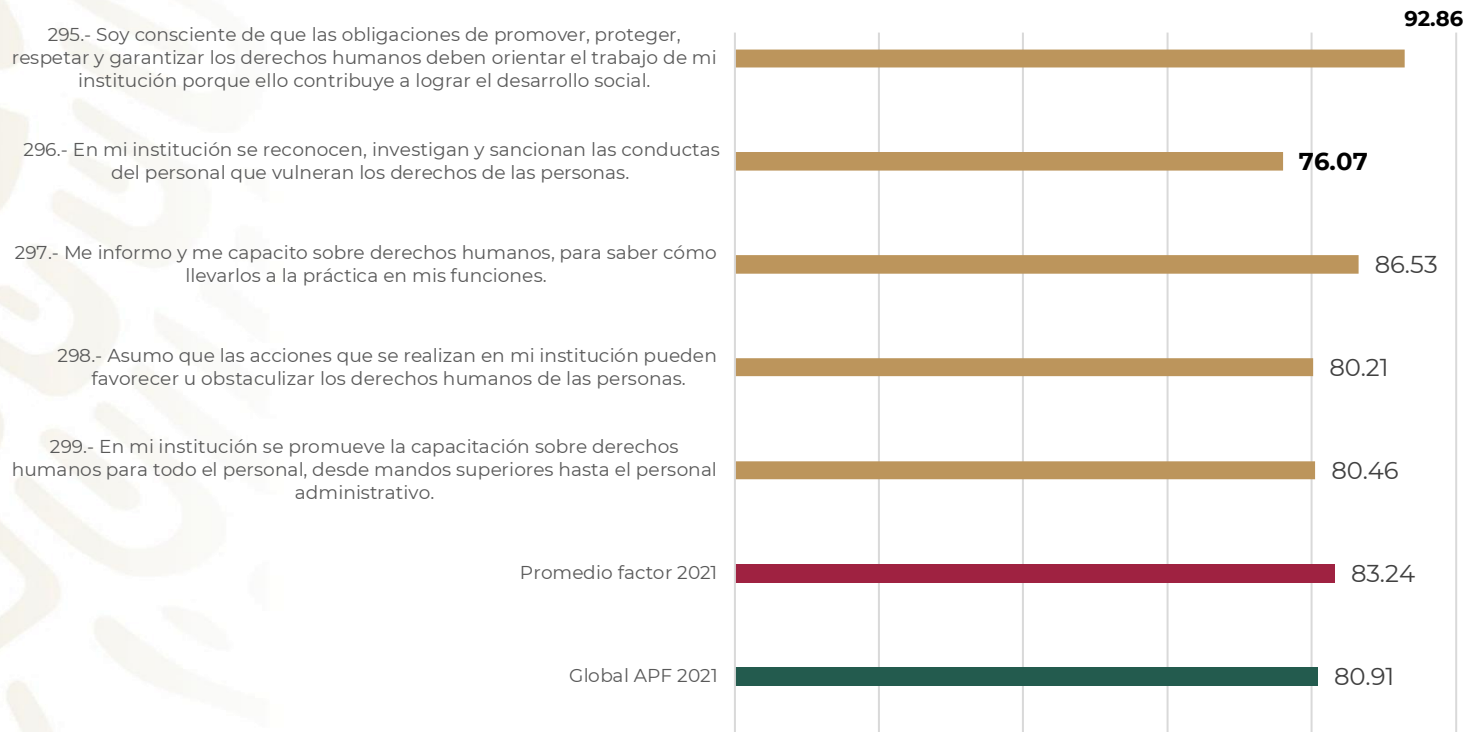
Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



2. Derechos humanos



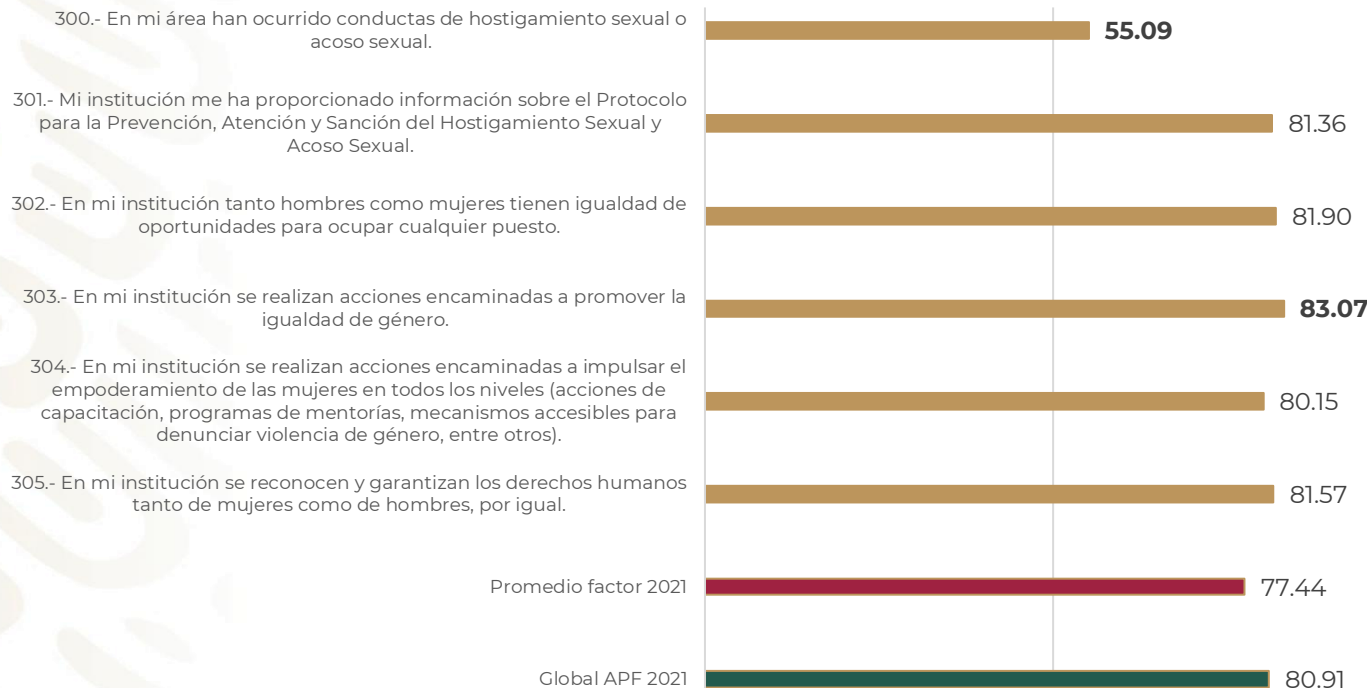
La calificación promedio concedida a este factor fue buena, aún más alta que la global de la APF, sin embargo, algunos encuestados creen que en el Instituto, no se aceptan, investigan y castigan las conductas del personal que infringen los derechos de las personas. Percepción que se pretende invertir con las PTCCO 2022.

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

3. Igualdad de género



Este factor alcanzó un promedio de calificación regular, por debajo de la global de la APF. A pesar, de que la mayoría de los encuestados perciben que en el Instituto se promueve la igualdad de género, algunos otros exponen que en sus áreas se han presentado conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual. Lo que se pretende combatir con las PTCCO 2022.

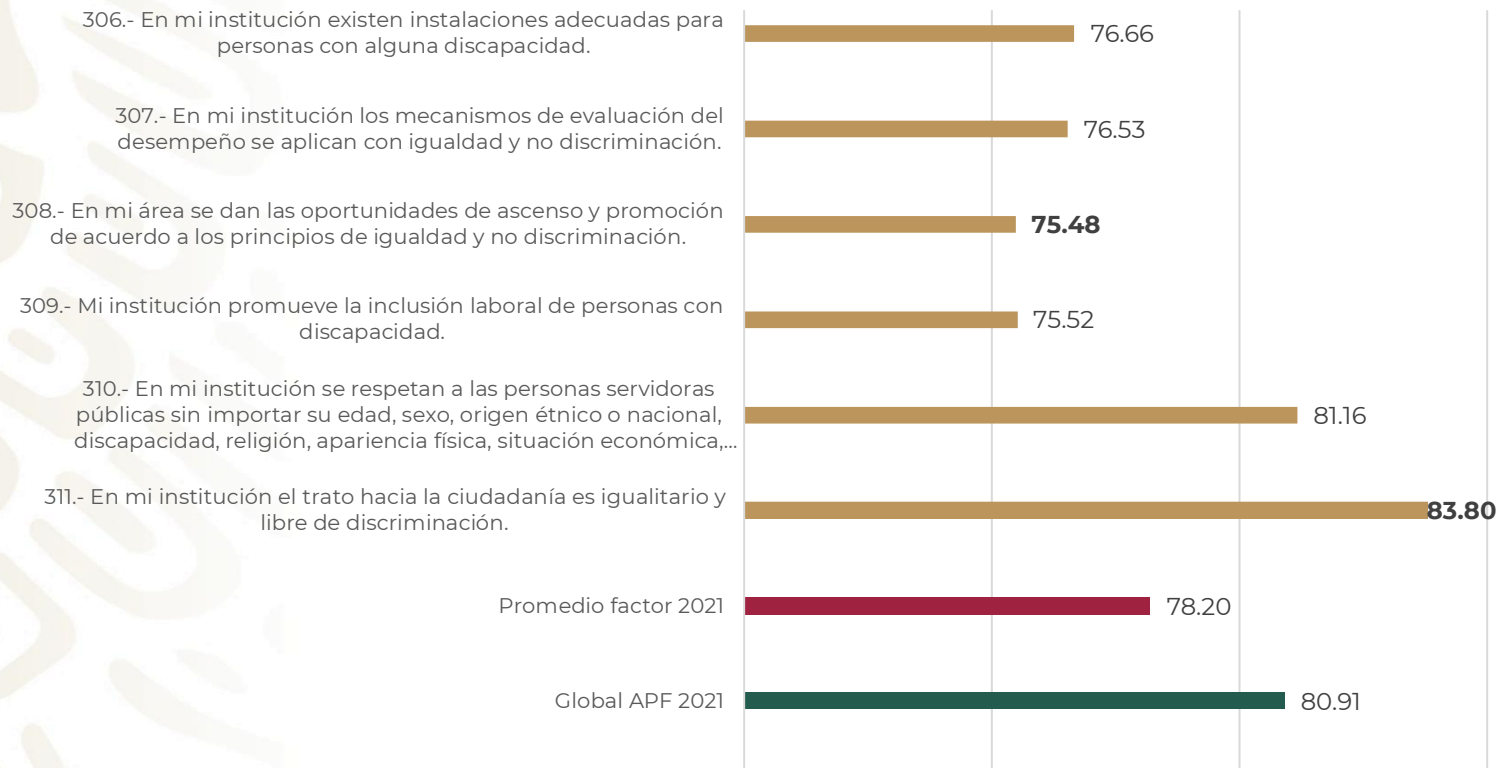
Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



4. Igualdad y no discriminación



La calificación promedio regular que recibió este factor (por debajo de la global de la APF), lo convierte en un área de oportunidad. Por lo que se implantarán acciones para revertir la creencia de que las oportunidades de ascenso y promoción y la evaluación de desempeño se realizan con inequidad y discriminación.

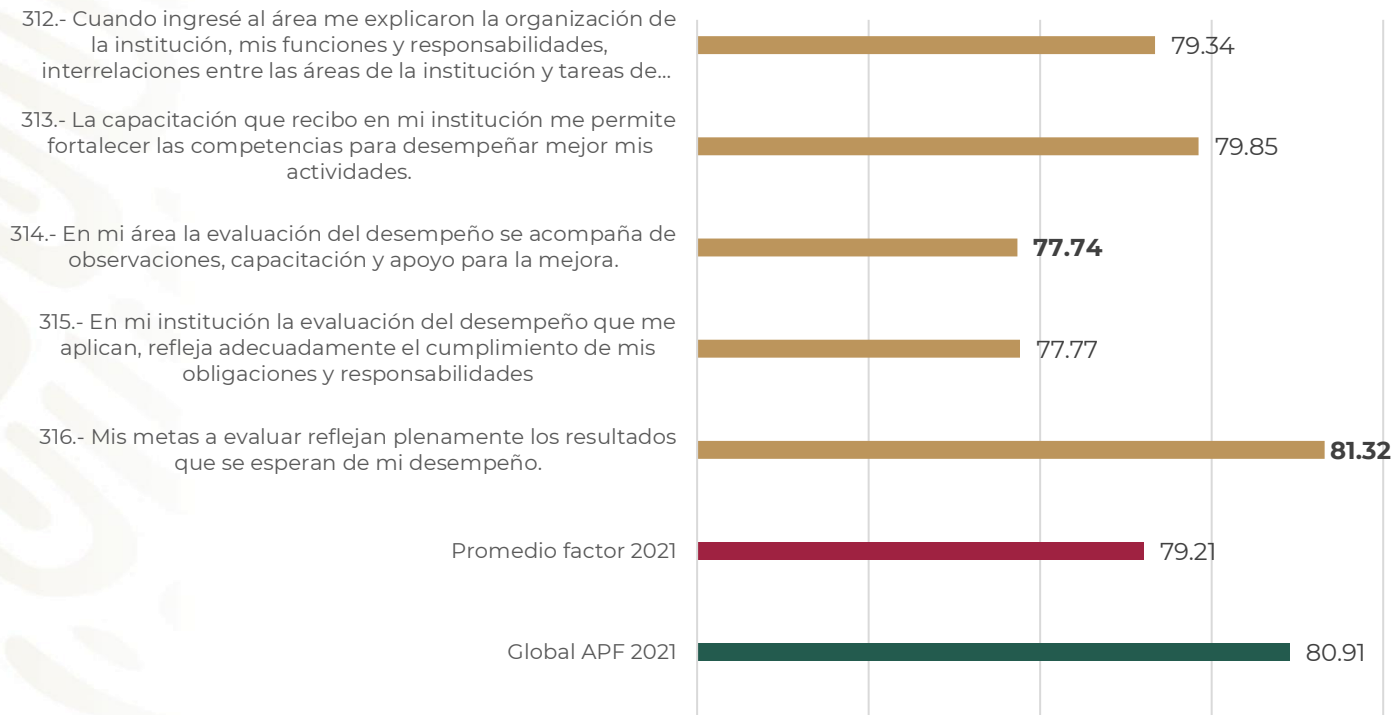
Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



5. Profesionalización de la Administración Pública Federal



Este factor logró un promedio de calificación regular, 1,7 por debajo de la global de la APF. Varios de los y las encuestadas piensan que el instrumento que se utiliza para evaluar su desempeño es el adecuado, pero también se creó que para reforzar ésta se deben hacer observaciones, requerir capacitación para la mejora y otorgar apoyo para ésta. Cuestión que se atenderá con las PTCCO 2022.

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

6. Servicio Profesional de Carrera

317.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera con apego a su ley y reglamento.

0.00

318.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades y se reconoce el merito

0.00

319.- Considero que la certificación de capacidad de profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas servidoras públicas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes,...

0.00

320.- Considero que las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos apegados a la normatividad.

0.00

Promedio factor 2021

0.00

En el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, no contamos con Sistema de Profesionalización, por tanto no se ha incorporado en el presente apartado el dato sociodemográfico correspondiente

Global APF 2021

80.91

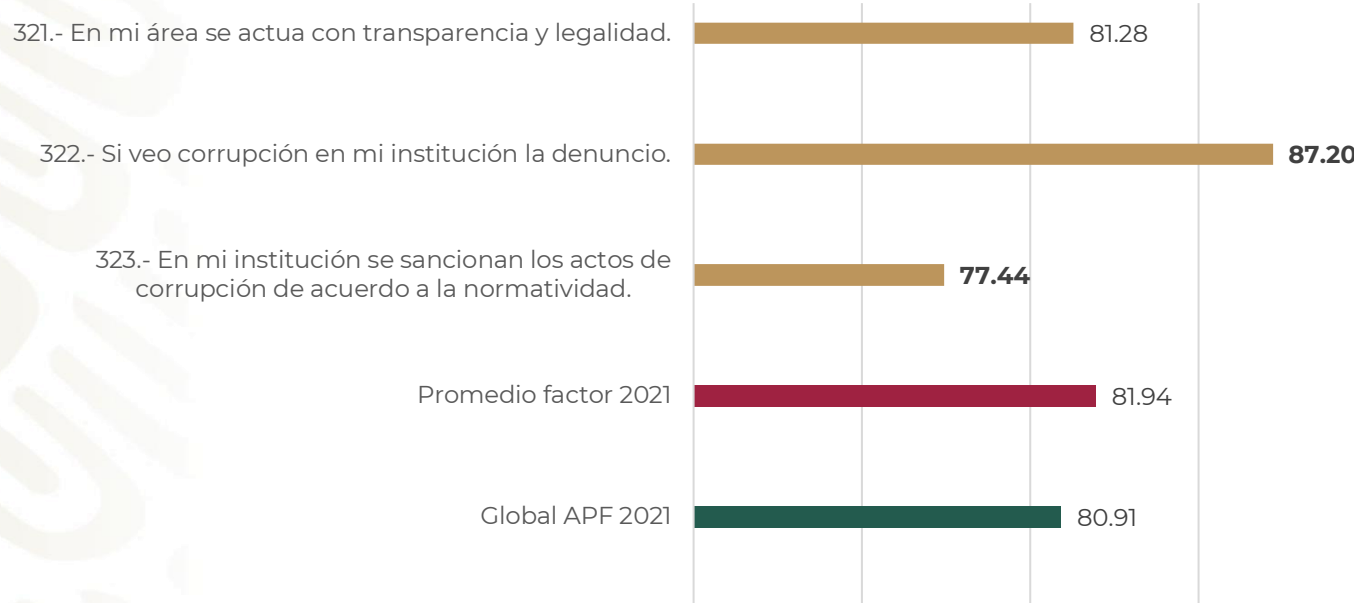
NO APLICA

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

7. Transparencia y combate a la corrupción



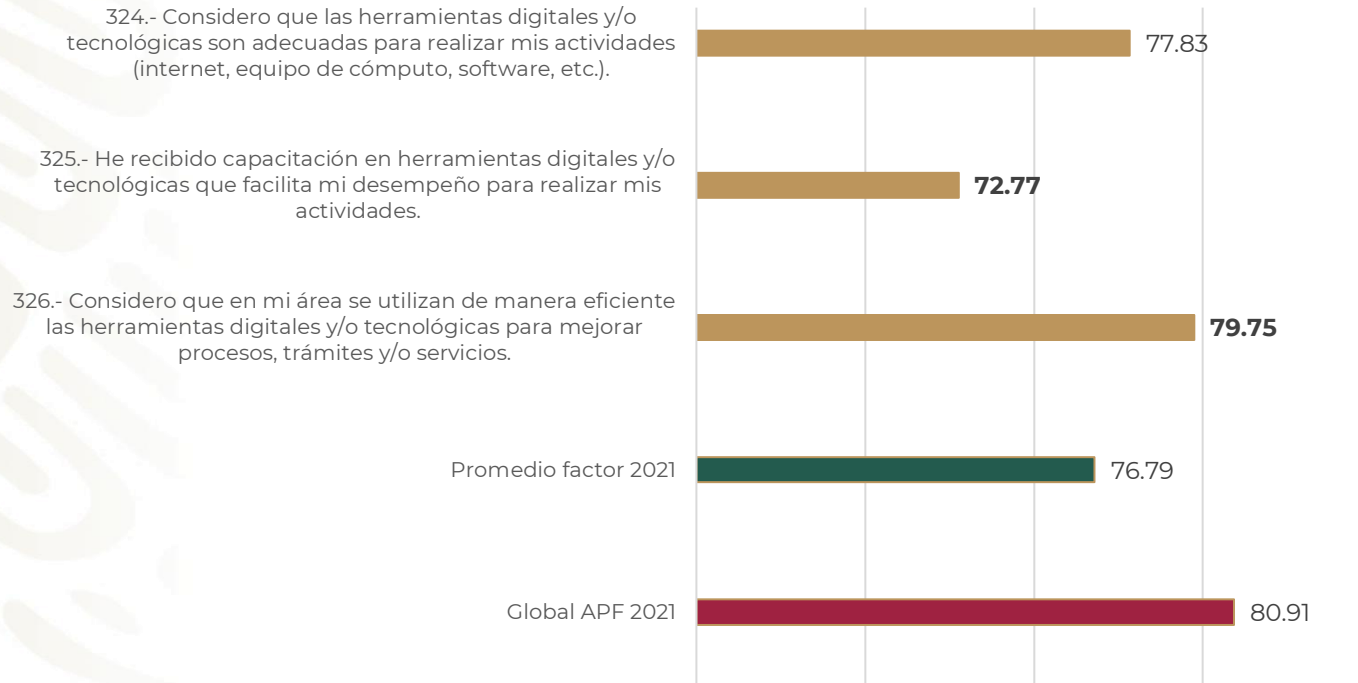
La calificación promedio alcanzada por este factor fue satisfactoria, 1.03 más que la global de la APF, y no obstante, que los encuestados señalan denunciar la corrupción si la ven, también existe la creencia de que ésta no se sanciona de acuerdo a la Ley. Percepción que se pretende cambiar con las PTCCO 2022.

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)



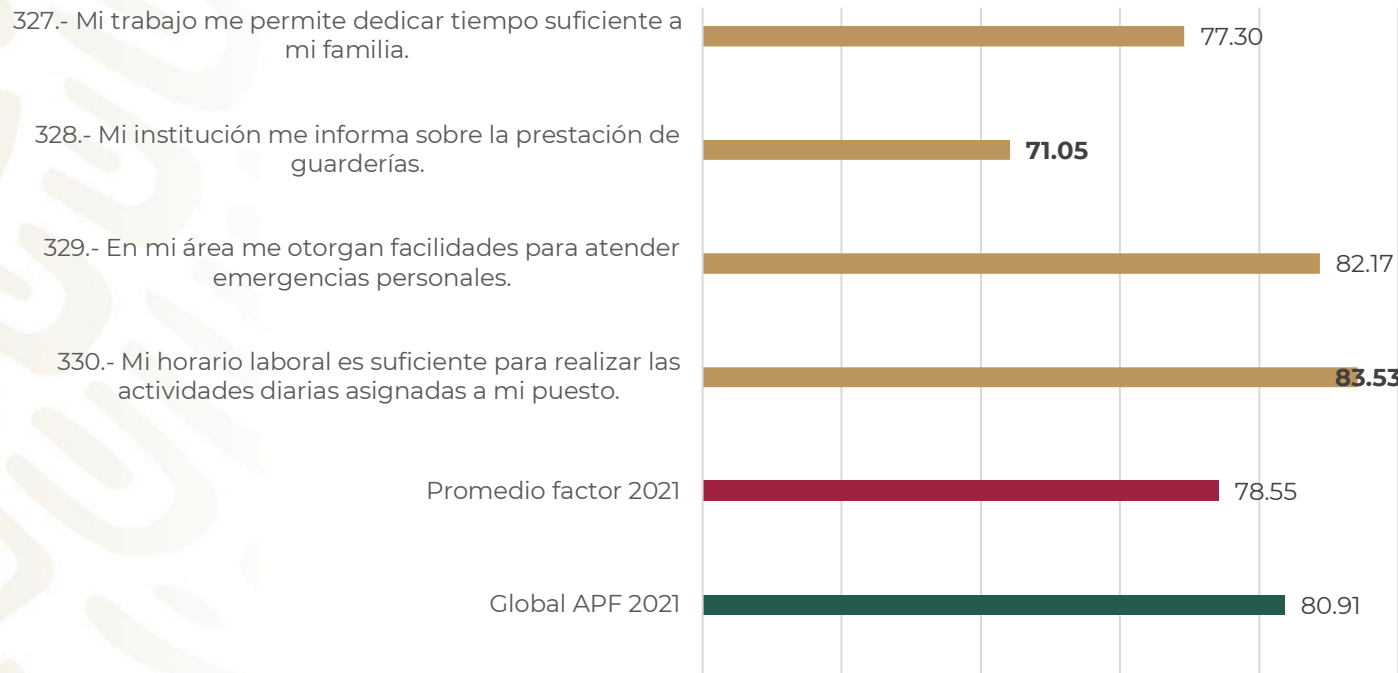
Este factor logró un promedio de calificación regular, 4.12 puntos por debajo de la global de la APF. Los y las participantes en la encuesta piensan en términos generales que se debe eficientar el uso de los recursos de TICs, entre otras acciones a través de la capacitación para realizar sus actividades. Lo que se atenderá con las PTCCO 2022.

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

9. Balance trabajo-familia



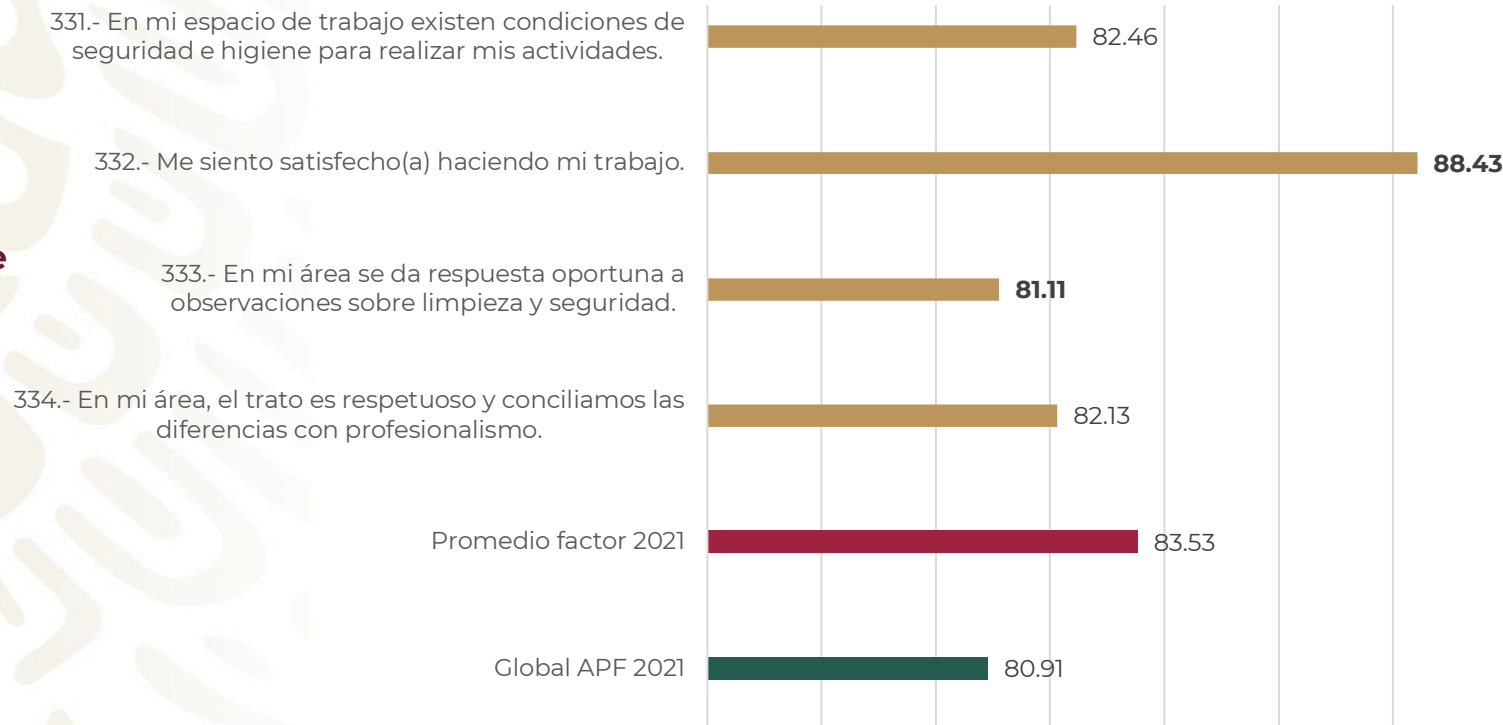
El promedio de puntaje logrado por este factor es regular, 2.36 puntos por debajo de la global de la APF. Los y las encuestadas consideran que su horario les permite realizar las actividades encomendadas y que se les conceden permisos cuando lo requieren para atender asuntos personales, pero necesitan mayor información sobre guarderías. Lo que se contempla en las PTCCO 2022.



Factores de Clima y Cultura



10. Calidad de vida laboral



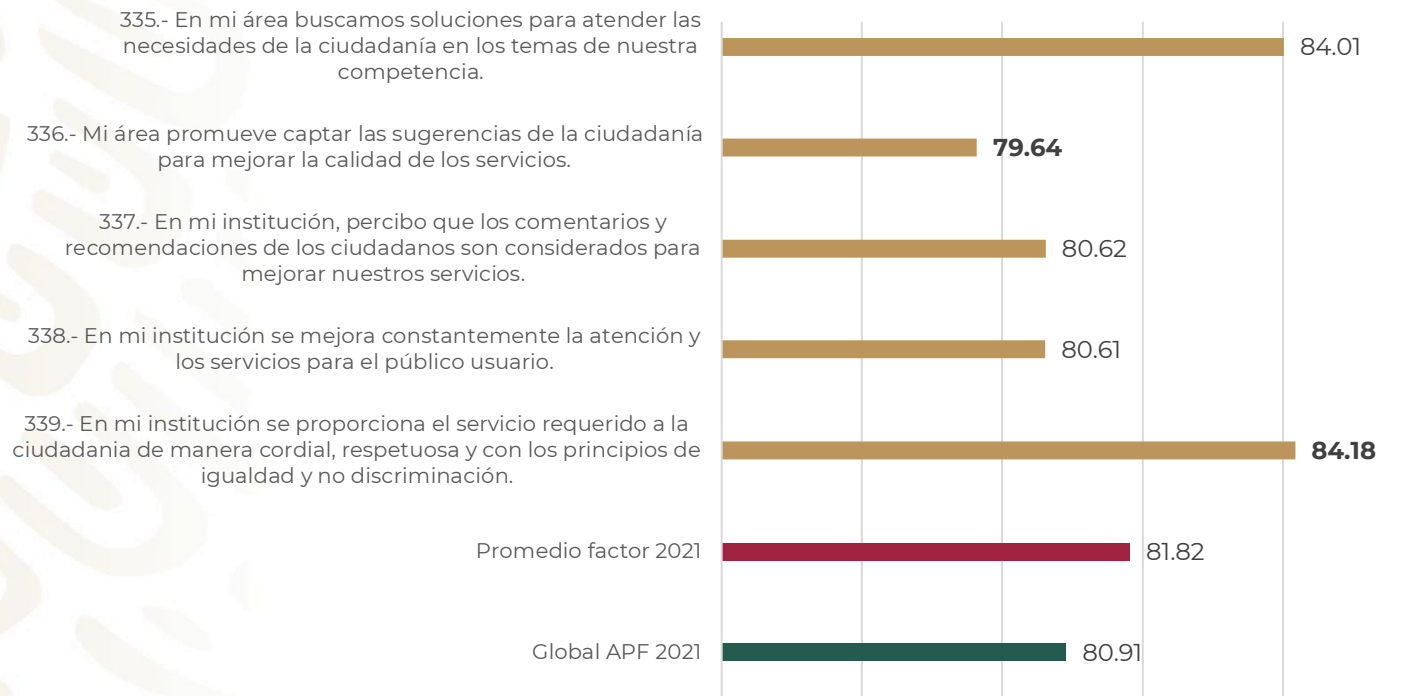
La calificación promedio concedida a este factor fue buena, inclusive 2.62 puntos más alta que la global de la APF. Con ello, los encuestados dejan de manifiesto lo bien que se sienten de laborar en este Instituto por las condiciones de seguridad e higiene existentes y las relaciones interpersonales que se practican. Lo que se buscara mantener.

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

11. Calidad y orientación a la ciudadanía



El puntaje promedio otorgado a este factor fue satisfactorio, sobre todo porque superó al global de la APF. Las/los trabajadores perciben que la atención que se brinda a los usuarios de los servicios es cordial, respetuosa y observando la igualdad y no discriminación. Creen conveniente promover la participación de la ciudadanía para optimizar los servicios, lo que se incluye en las PTCCO 2022.

Factores de Clima y Cultura



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

12. Factor colaboración y trabajo en equipo

340.- En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

78.77

341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

72.34

Promedio factor 2021

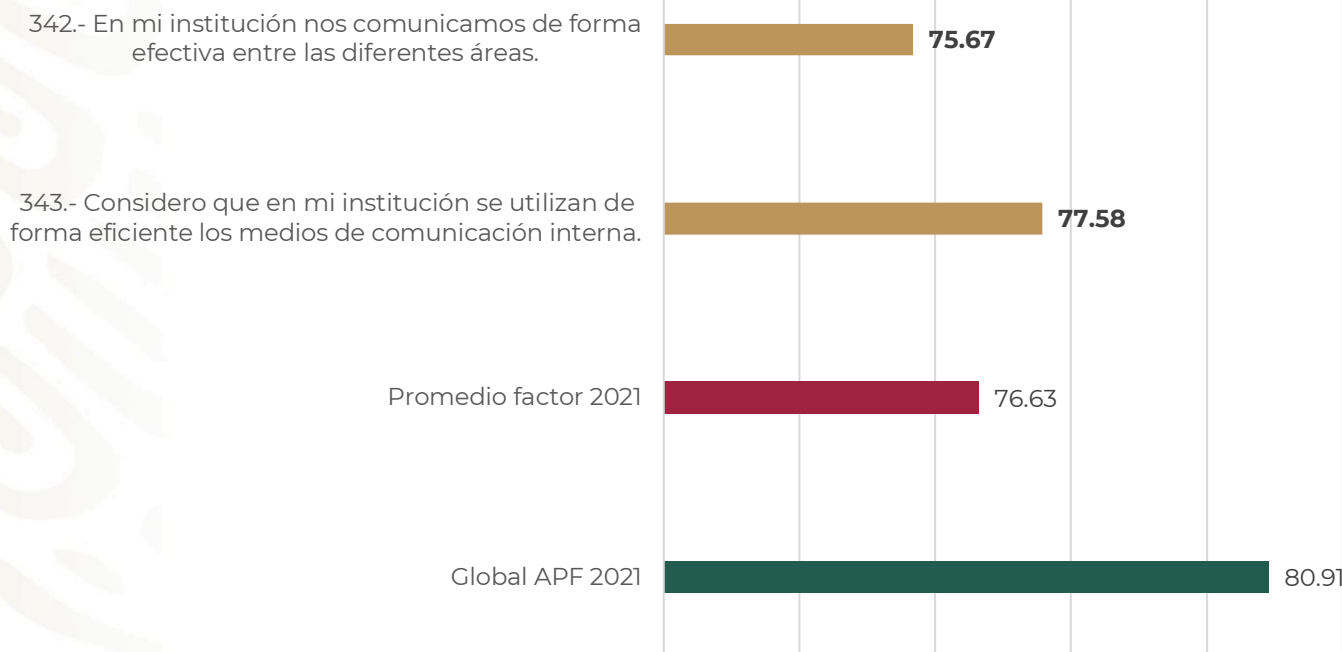
75.54

Global APF 2021

80.91

Este factor obtuvo un promedio de calificación regular 75.54 puntos, 5.37 menos a la global de la APF. Las/los encuestados(as) perciben que falta trabajar en equipo en el Instituto, a pesar de que cada año se imparten cursos sobre el tema tanto a mandos medios como al personal operativo. Esta situación se reforzará en las PTCCO 2022.

13. Comunicación



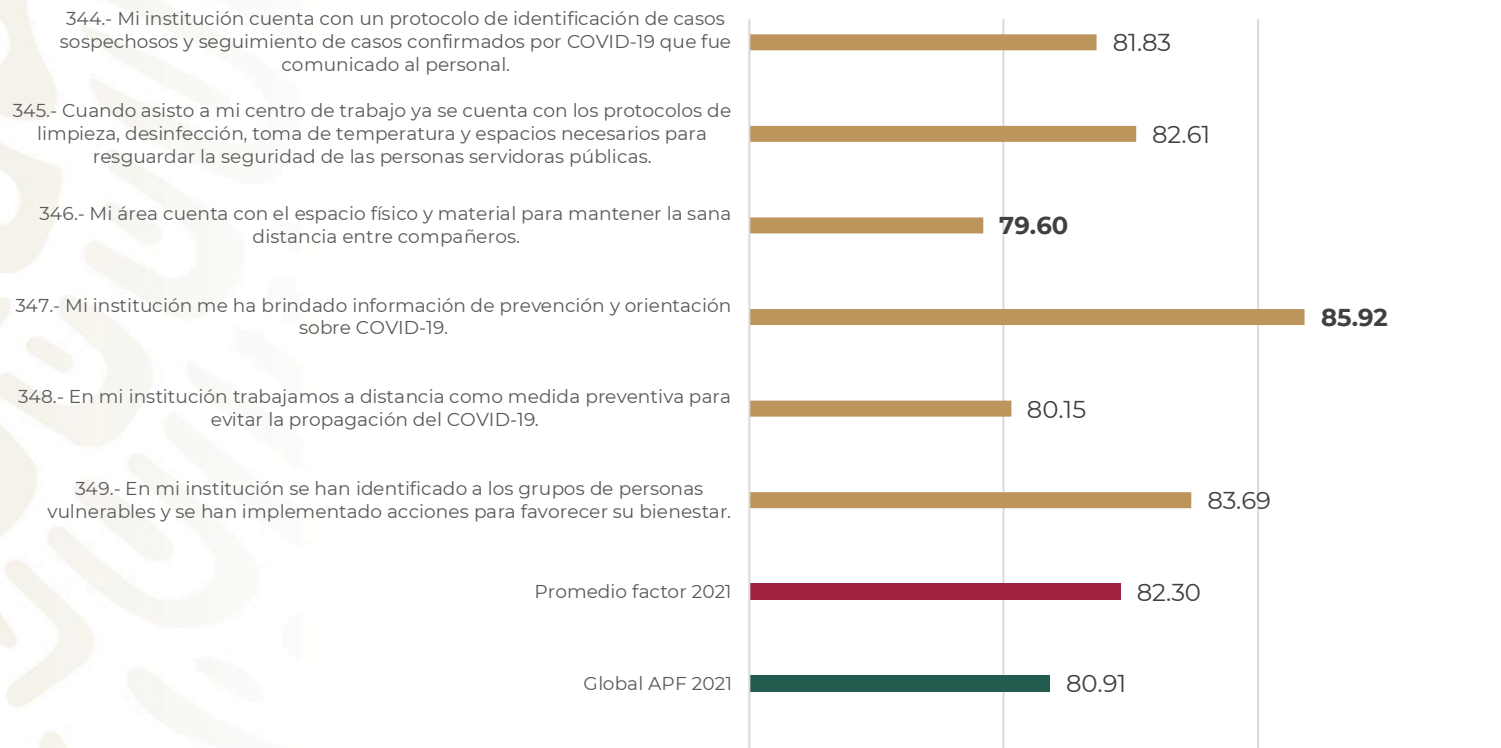
Este factor también obtuvo un promedio de calificación regular 76.63 puntos, 4.28 menos a la global de la APF. Las/los trabajadores participantes en la encuesta creen que se necesita mejorar los canales de comunicación interna que permita un intercambio de información efectiva entre las áreas. Esta tarea se buscara alcanzar con las PTCCO 2022.



Factores de Clima y Cultura

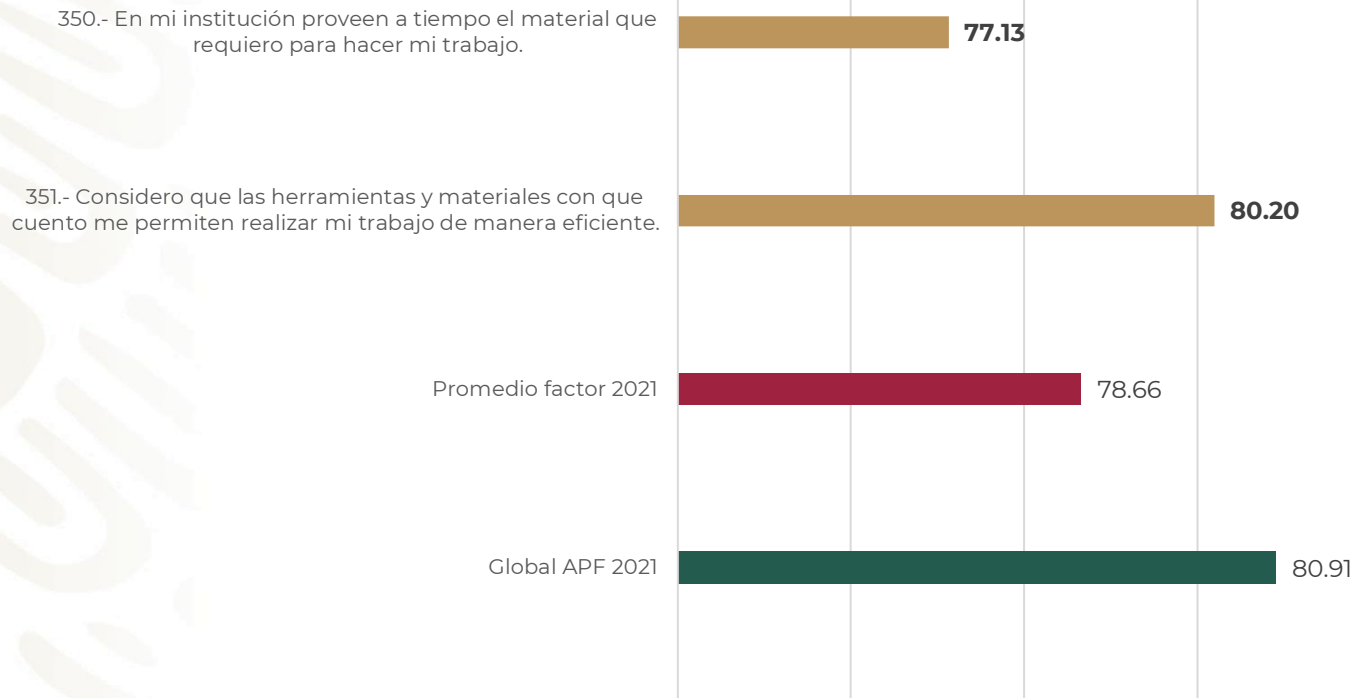


14. COVID-19



Este factor recibió una promedio de calificación bueno 82.30 puntos, 1.39 más que la global de la APF. Las/los encuestados perciben que las medidas y acciones tomadas para prevenir y combatir al COVID-19 han sido satisfactorias, a pesar de que los espacios físicos asignados a las oficinas no permiten mantener la sana distancia.

15. Disponibilidad de recursos materiales



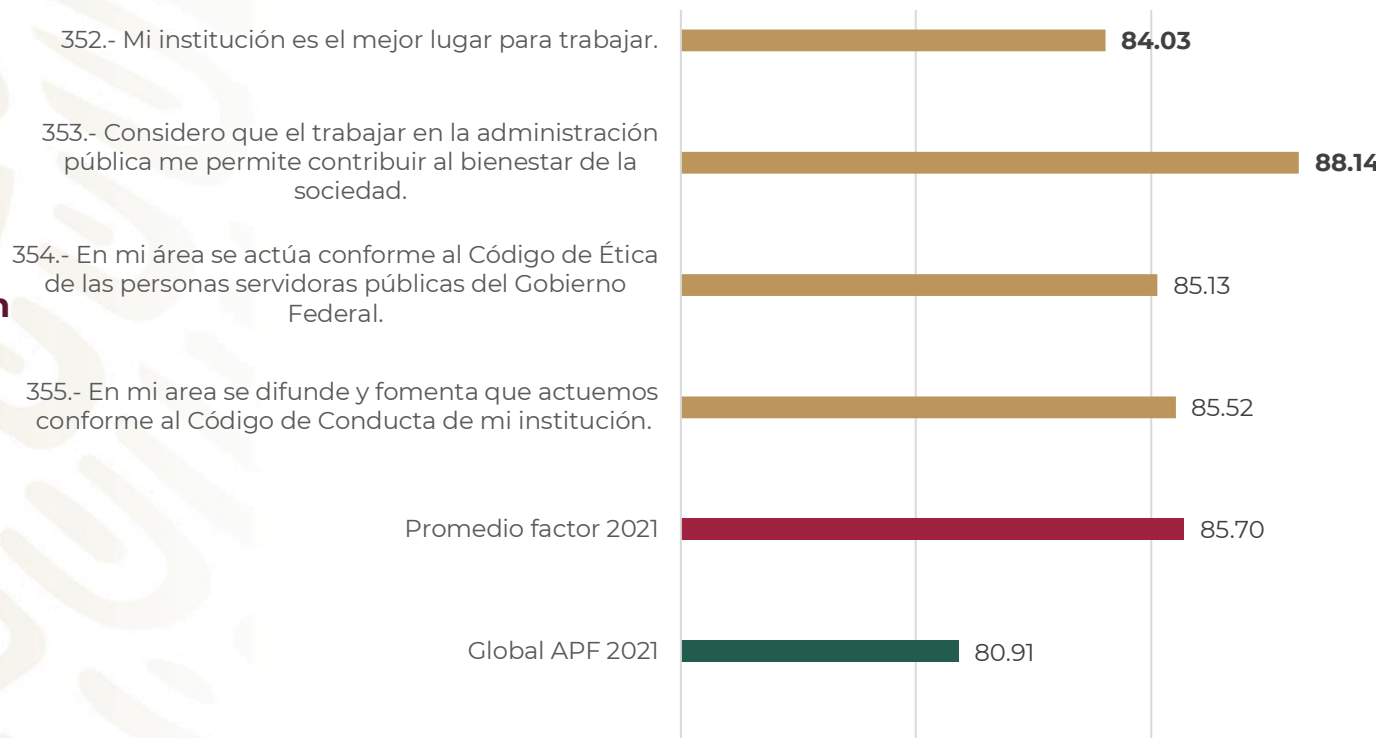
La calificación promedio otorgada a este factor es regular, 2.25 menos que la global de la APF. El personal encuestado manifiesta que su trabajo lo puede realizar eficientemente con los recursos de que dispone, pero no se los proveen a tiempo. Hecho que se pretende combatir con las PTCCO 2022.



Factores de Clima y Cultura



16. Identidad con la institución y valores



Este factor alcanzó la calificación promedio más alta 85.70 puntos, 4.79 más que la global de la APF. Los encuestados(as) externan su gusto por trabajar en el Instituto en el cual se promueve conducirse con apego al Código de Conducta Ética, así como en la APF porque eso les permite ayudar al bienestar de la ciudadanía.



Factores de Clima y Cultura



17. Impacto de la encuesta en mi institución



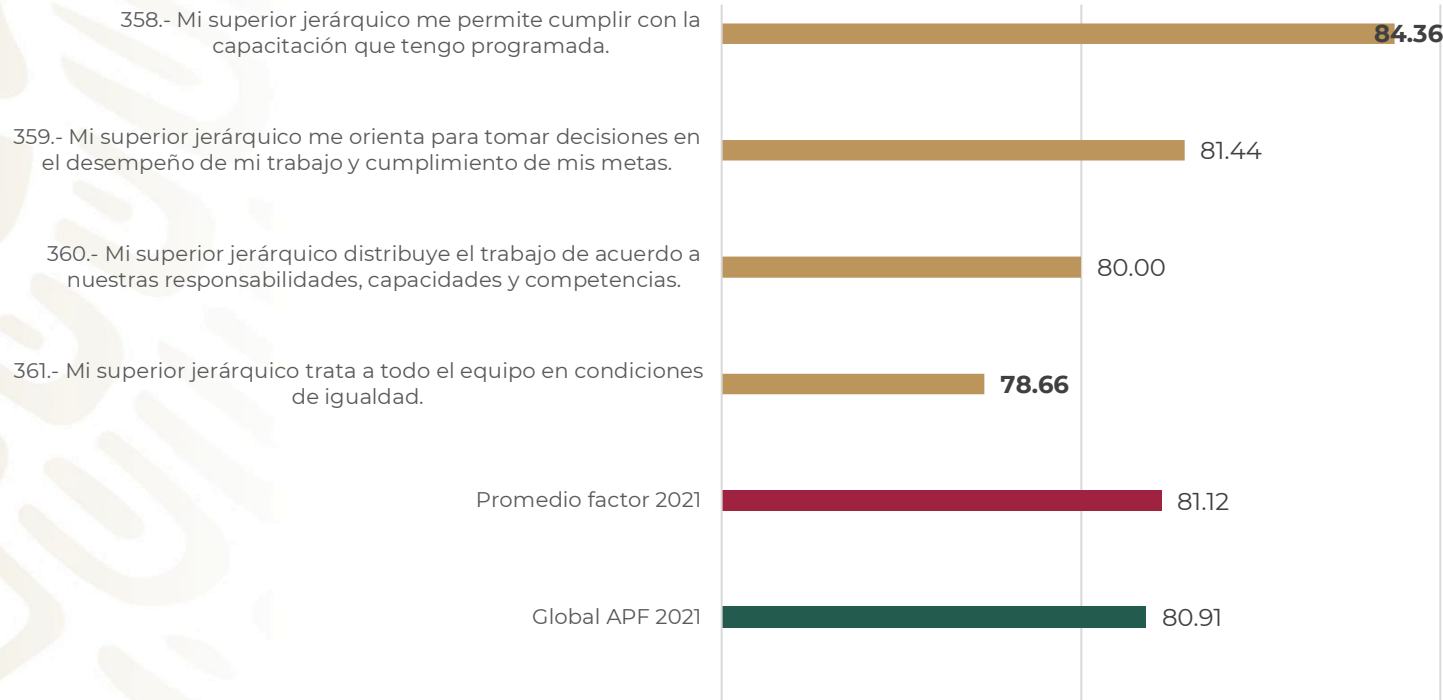
El puntaje promedio logrado por este factor es satisfactorio, por encima del global de la APF. Si bien es cierto que los encuestados(as) reconocen que el Instituto les informa los resultados de la ECCO, también otorgan una calificación regular a las acciones implantadas hasta el momento para mejorar el clima y cultura organizacional. Lo que se busca revertir con las PTCCO 2022.



Factores de Clima y Cultura



18. Liderazgo positivo



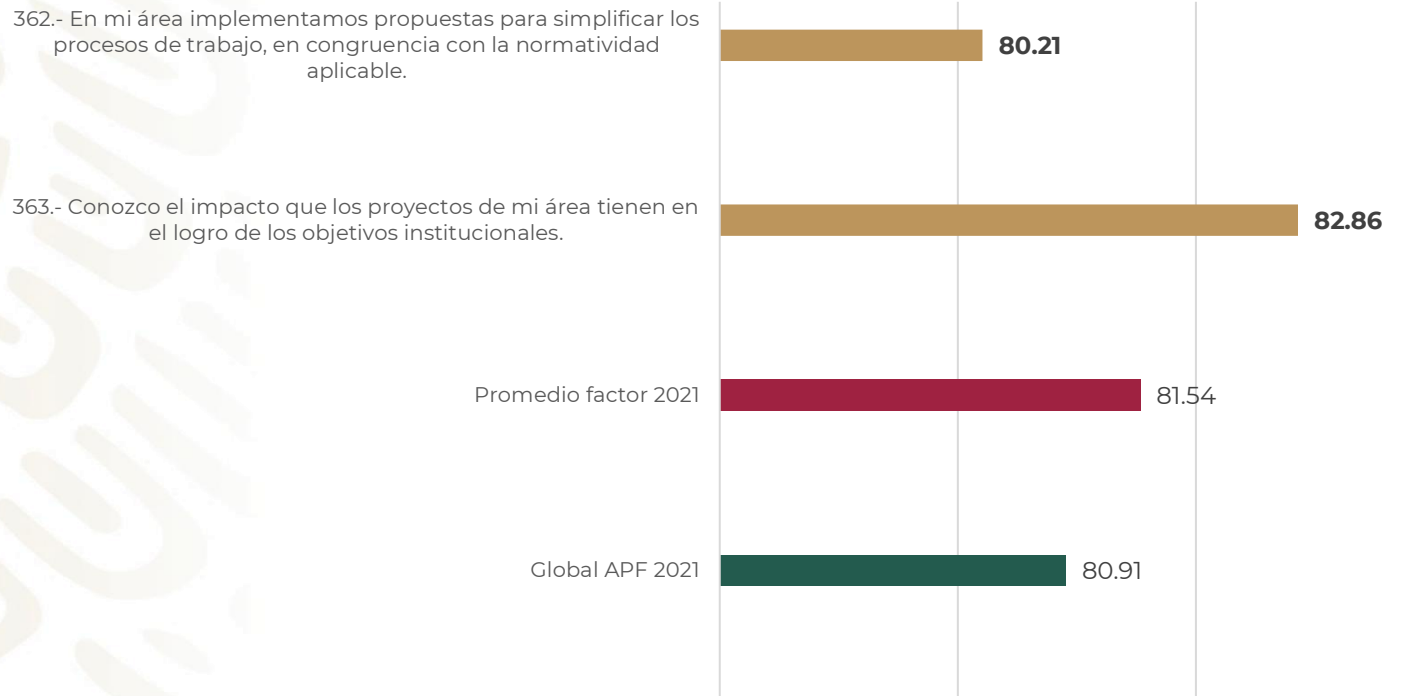
Este factor también obtuvo un puntaje promedio satisfactorio, por encima del global de la APF. Los participantes expresan que sus jefes(as) les permiten capacitarse, pero que el trato a todo el equipo de trabajo no es igual. Con las PTCCO 2022, se tratará de cambiar esta conducta.



Factores de Clima y Cultura

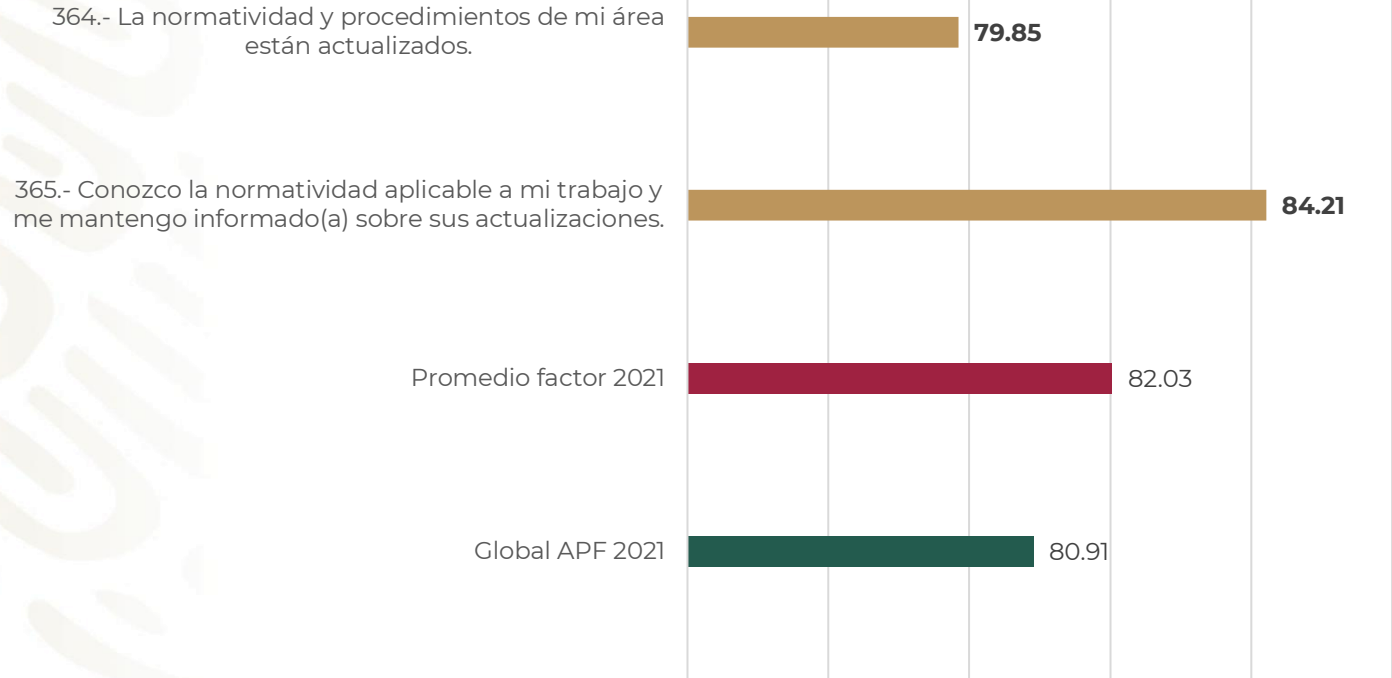


19. Mejora de la gestión pública



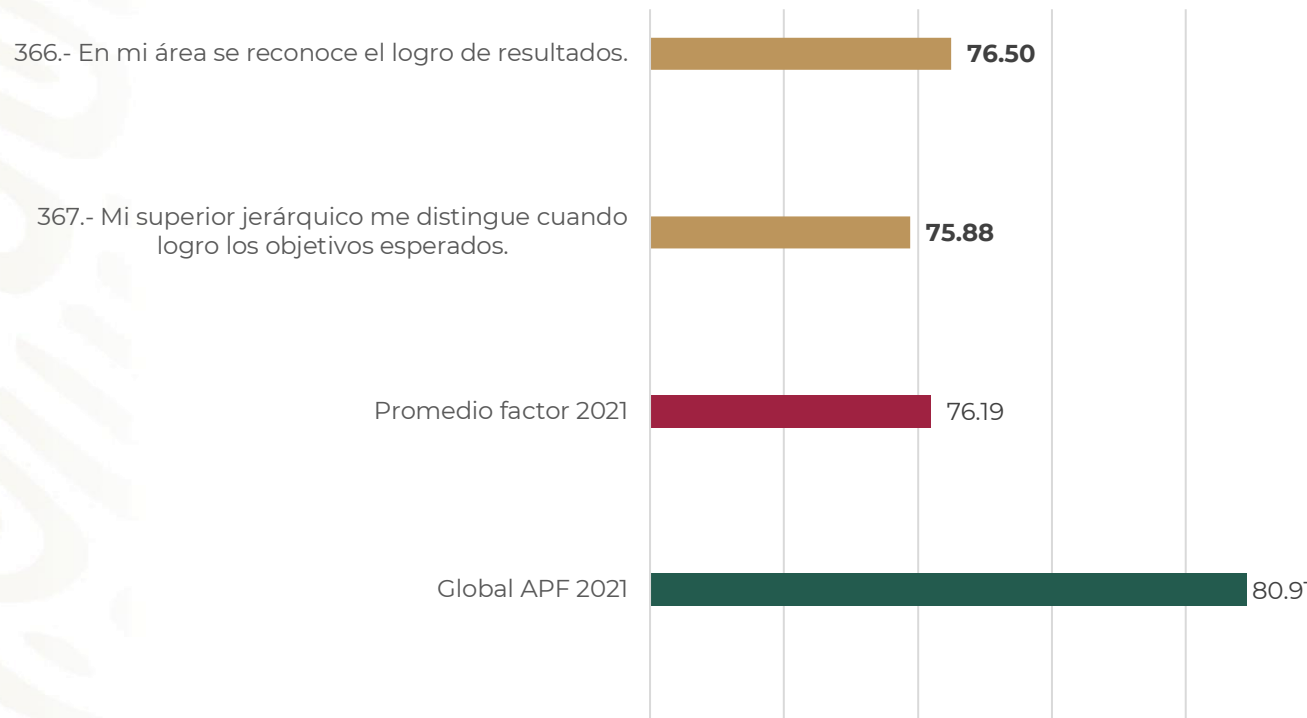
La calificación promedio alcanzada por este factor es satisfactoria, 0.63 por encima del global de la APF. Los servidores(as) públicas externan conocer la importancia de los proyectos de su área en el logro de los objetivos del Instituto, asimismo, perciben que si se implantan propuestas para la simplificación de procesos de trabajo con apego a las normas vigentes. Se mantendrán acciones para mantener esta percepción.

20. Normatividad y procesos



Este factor también logro ser calificado de manera satisfactoria, 1.12 por encima del global de la APF. Los empleados(as) participantes en la encuesta afirman conocer la normatividad aplicable a su trabajo y sus actualizaciones y por ende, un número menor de éstos responde que la normatividad y procedimientos de su área no están actualizados.

21. Reconocimiento laboral



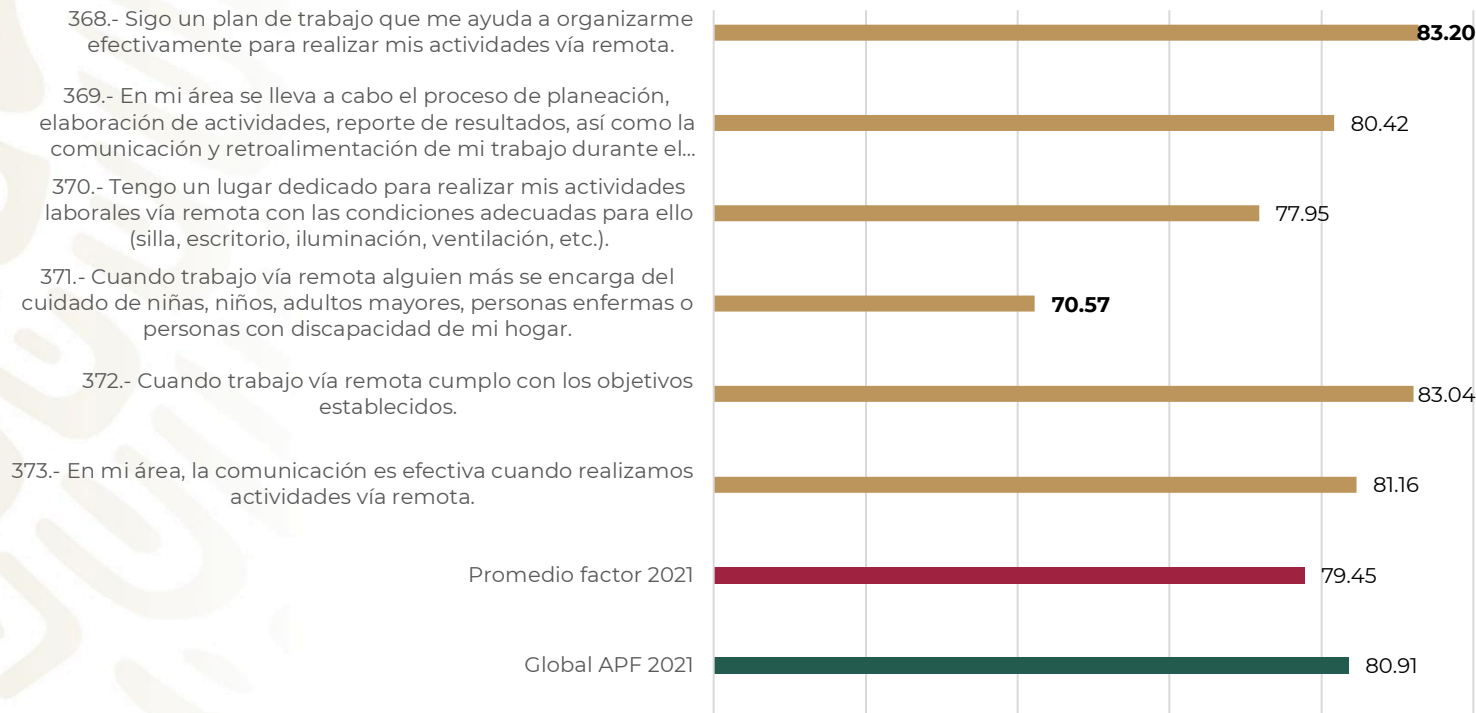
La calificación promedio otorgada a este factor es regular 76.19 puntos, 4.72 por debajo de la global de la APF. El sentir de los servidores(as) públicas encuestadas en relación con este factor es que el superior jerárquico no reconoce ni hace alguna distinción cuando se cumplen los objetivos o se alcanzan los resultados esperados. Situación que se pretende cambiar con las PTCCO 2022.



Factores de Clima y Cultura



22. Trabajo a distancia



Este factor recibió una calificación regular por parte de las y los encuestados 79.45 puntos, por debajo de la global de la APF. Lo que puede deberse a que si bien los trabajadores afirman seguir un plan de trabajo para cumplir sus actividades vía remota, externan no tener un lugar y condiciones adecuadas para realizar las mismas, además algunos exponen no tener quien se encargue del cuidado de niños(as), adultos mayores, enfermos o discapacitados durante el tiempo que laboran.



10 Reactivos mejor calificados

FACTOR	REACTIVO	CALIFICACIÓN
79 - Austeridad republicana	292.- Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.	84.37
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	356.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	84.58
94 - Identidad con la institución y valores	354.- En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	85.13
94 - Identidad con la institución y valores	355.- En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	85.52
92 - COVID-19	347.- Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	85.92
80 - Derechos humanos	297.- Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	86.53
85 - Transparencia y combate a la corrupción	322.- Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	87.2
94 - Identidad con la institución y valores	353.- Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	88.14
88 - Calidad de vida laboral	332.- Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	88.43
80 - Derechos humanos	295.- Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	92.86

En el siguiente cuadro: *mejor calificados*, nos percatamos que: **Identidad con la Institución y valores y Derechos humanos** son los factores que más se mencionan por ser los mejor calificados por las y los encuestados..



10 Reactivos menor calificados

FACTOR	REACTIVO	CALIFICACIÓN
81 - Igualdad de género	300.- En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	55.09
100 - Trabajo a distancia	371.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	70.57
87 - Balance trabajo-familia	328.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	71.05
90 - Colaboración y trabajo en equipo	341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	72.34
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	72.77
82 - Igualdad y no discriminación	308.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	75.48
82 - Igualdad y no discriminación	309.- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	75.52
91 - Comunicación	342.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	75.67
99 - Reconocimiento laboral	367.- Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	75.88
80 - Derechos humanos	296.- En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	76.07

En el siguiente cuadro: *menor calificados*, nos percatamos que: **Igualdad y no discriminación** es el factor que más se menciona, por lo que se convierte en una área de oportunidad para mejorar el clima y cultura organizacional, aunque también se encuentran en esta misma situación todos los demás factores que aparecen en la tabla, por lo que se atenderán en las PTCCO 2022.



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



ANÁLISIS CUALITATIVO



Reporte de comentarios y sugerencias



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



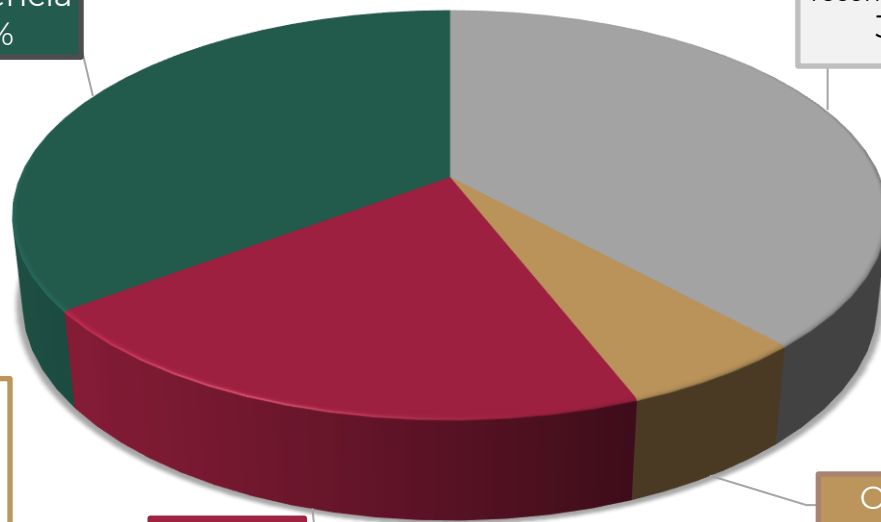
Se recibieron 68 distribuidos de la siguiente manera: 26 felicitaciones o reconocimientos, 24 sugerencias, 14 quejas y 4 comentarios que entran en la categoría de otros. Lo que representa un 16% de participación respecto a las 411 que contestaron la ECCO 2021, la razón puede ser que este apartado no fue considerado con carácter obligatorio. Las sugerencias, quejas y comentarios han sido considerados en las PTCCO 2022

Sugerencia
35%

Felicitación o
reconocimiento
38%

Queja
21%

Otro
6%





INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel APF (incluye Modelo Tichy)



Resultados por Matriz Tichy



Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno Factores: 1. Austeridad Republicana (3) 2. Derechos Humanos (5)	C4 Tareas y resp. Factores: 15. Disponibilidad de recursos materiales (2) 20. Normativa y procesos (2)	C7 Profesionalización Factores: 5. Profesionalización de la administración pública federal (5) 6. Servicio Profesional de Carrera (4) 10. Calidad de vida laboral (4) 21. Reconocimiento laboral (2)
	Índice 82.40	Índice 80.35	Índice 79.64

Resultados por Matriz Tichy



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Político	C2 Que lo público funcione Factores: 19. Mejora de la función pública (2) 7. Transparencia y combate a la corrupción (3)	C5 Igualdad y no discriminación Factores: 3. Igualdad de Género (6) 4. Igualdad y no discriminación (6)	C8 Emergencia sanitaria COVID -19 Factores: 14. Covid 19 (6) 22. Trabajo a distancia (6)
	Índice 81.74	Índice 77.94	índice 80.87

Resultados por Matriz Tichy



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Cultural	C3 Cultura organizacional Factores: 16. Identidad con la Institución y valores (4) 18. Liderazgo positivo (4) 9. Balance trabajo familia (4)	C6 Comunicación Factores: 8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (3) 12. Colaboración y trabajo en equipo (2) 13. Comunicación (2) 17. Impacto de esta encuesta en mi institución(2)	C9 Servicio a la sociedad Factores: 11. Calidad y orientación al usuario (5)
	Índice 81.62	Índice 77.59	Índice 81.82

Resultados por Matriz Tichy



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



El cuadro muestra los puntos de diferencia respecto al índice global por cuadrante y destaca en rojo **los cuadrantes en los que es conveniente enfatizar las PTCCO**, los cuales son:

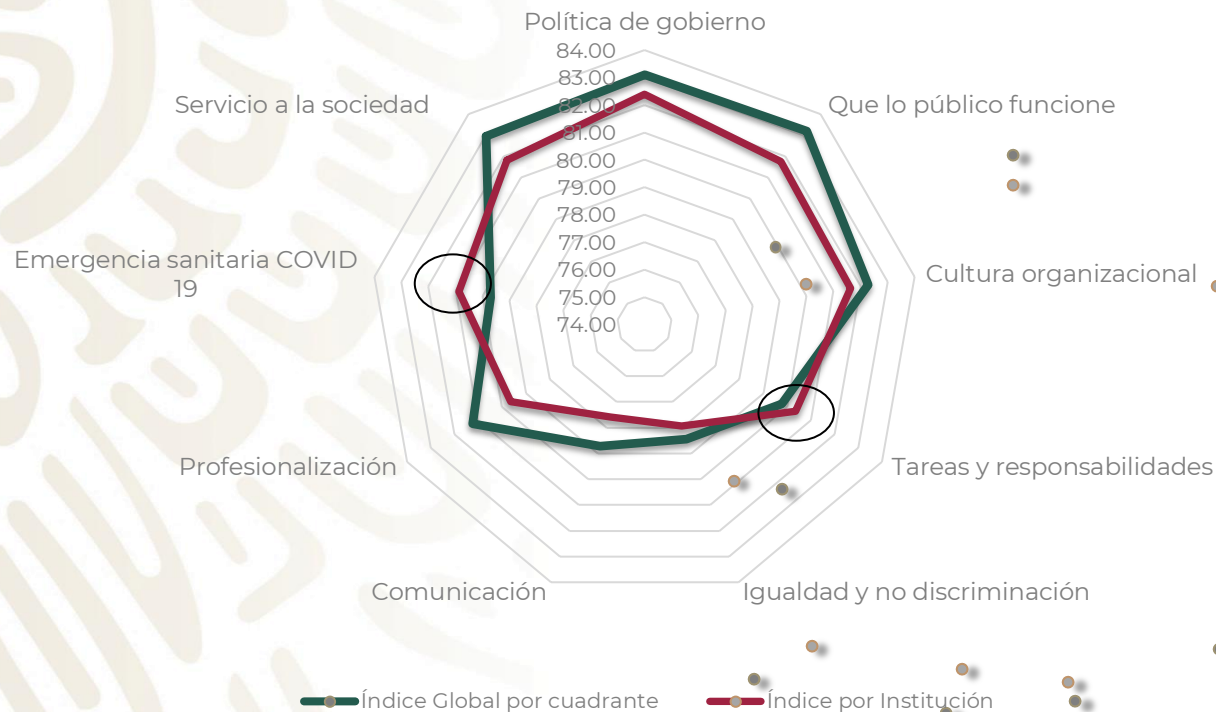
Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	-0.7	0.55	-1.66
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	-1.5	-0.5	1.2
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	-0.68	-1.11	-1.18



Comparativo de cuadrantes Matriz Tichy



Radial por cuadrantes



De los nueve cuadrantes que obtuvo la institución en comparación con los resultados globales de la APF podemos percatarnos claramente que:

Emergencia sanitaria COVID 19 y Tareas y Responsabilidades obtuvieron un índice global por encima del promedio de la APF.

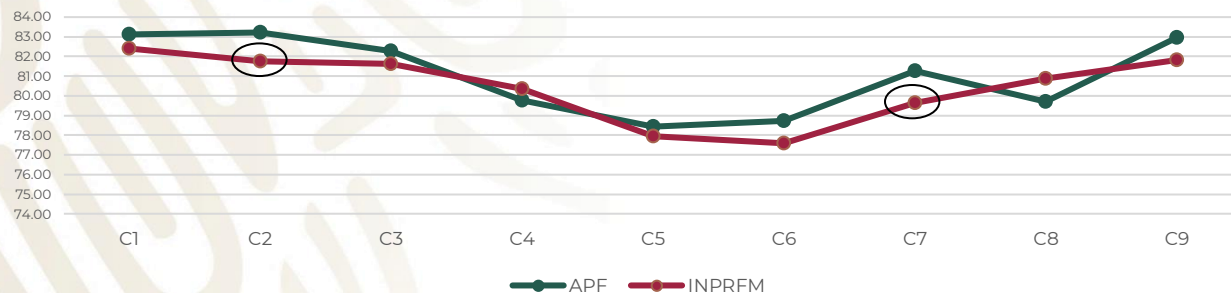


INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑOZ

Comparativo de Factores Matriz Tichy

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución	Diferencia
C1	Política de gobierno	*Austeridad republicana *Derechos humanos	83.11	82.40	-0.72
C2	Que lo público funcione	*Mejora de la gestión pública *Transparencia y combate a la corrupción	83.20	81.74	-1.46
C3	Cultura organizacional	*Identidad con la institución y valores *Liderazgo positivo *Balance trabajo-familia	82.27	81.62	-0.65
C4	Tareas y responsabilidades	*Disponibilidad de recursos materiales *Normatividad y procesos	79.78	80.35	0.56
C5	Igualdad y no discriminación	*Igualdad de género *Igualdad y no discriminación	78.44	77.95	-0.49
C6	Comunicación	*Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) *Colaboración y trabajo en equipo *Comunicación *Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	77.59	-1.13
C7	Profesionalización	*Profesionalización de la Administración Pública Federal *Servicio Profesional de Carrera (NO APLICA) *Calidad de vida laboral *Reconocimiento laboral	81.25	79.64	-1.61
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	*COVID-19 *Trabajo a distancia	79.69	80.88	1.19
C9	Servicio a la sociedad	*Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	81.82	-1.15



Los factores que tienen mayor diferencia por debajo del índice promedio de la APF son:

C7 Profesionalización (-1.61)

- *Profesionalización de la Administración Pública Federal
- *Servicio Profesional de Carrera (NO APLICA)
- *Calidad de vida laboral
- *Reconocimiento laboral

C2 Que lo público funcione (-1.46)

- *Mejora de la gestión pública
- *Transparencia y combate a la corrupción

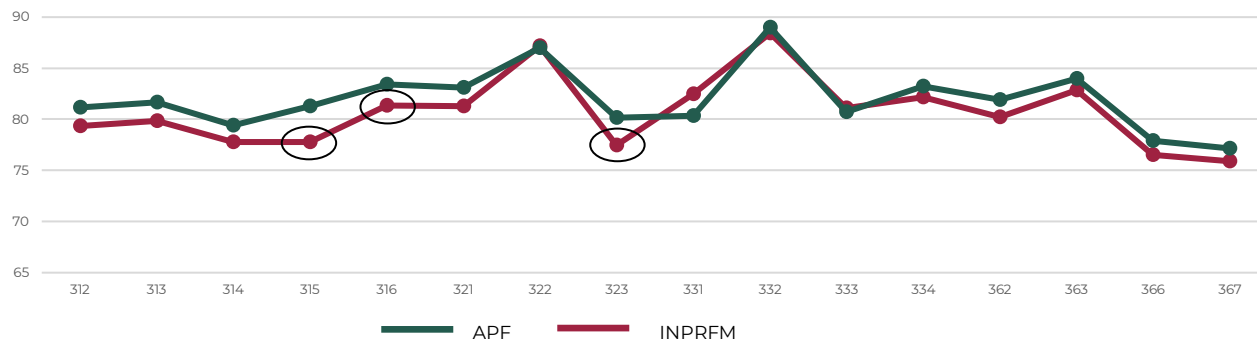
Por lo que se buscará que las prácticas de transformación de clima y cultura institucional fortalezcan estas áreas de oportunidad.

Comparativo de Reactivos Matriz Tichy



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Factores	Reactivos / 2021	INPRFM	APF	Diferencia
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	312.- Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.	79.3	81.2	-1.8
	313.- La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.	79.9	81.7	-1.8
	314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	77.7	79.4	-1.7
	315.- En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades	77.8	81.3	-3.5
	316.- Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.	81.3	83.4	-2.1
85 - Transparencia y combate a la corrupción	321.- En mi área se actúa con transparencia y legalidad.	81.3	83.1	-1.8
	322.- Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	87.2	87.0	0.2
	323.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	77.4	80.1	-2.7
88 - Calidad de vida laboral	331.- En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	82.5	80.3	2.1
	332.- Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	88.4	89.0	-0.6
	333.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	81.1	80.7	0.4
	334.- En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.	82.1	83.2	-1.1
97 - Mejora de la gestión pública	362.- En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.	80.2	81.9	-1.7
	363.- Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.	82.9	84.0	-1.1
99 - Reconocimiento laboral	366.- En mi área se reconoce el logro de resultados.	76.5	77.92	-1.4
	367.- Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	75.9	77.1	-1.2



Los reactivos que tienen mayor diferencia por debajo del índice promedio de la APF son del factor: *Profesionalización de la Administración Pública Federal* con dos reactivos, siendo uno de ellos el que posee la mayor diferencia con (-3.5).



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



ANÁLISIS COMPARATIVO

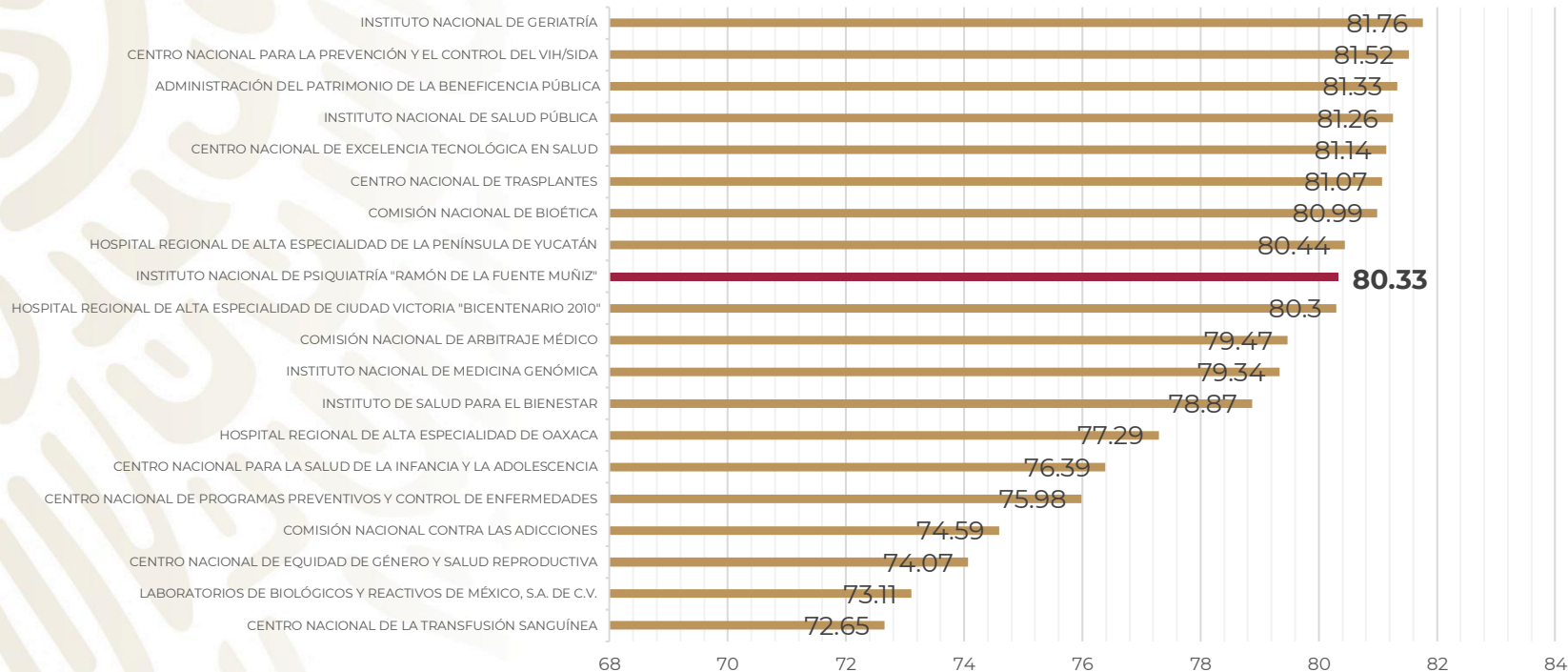
Comparación de resultados a nivel interinstitucional y en su caso, entre áreas.





Comparativo Interinstitucional

El Índice Global por Institución del INPRFM es **80.33** por lo que ocupa el lugar 9 considerando exclusivamente las 20 unidades administrativas que tienen un número similar de trabajadores y son del **ramo** 12 sector SALUD.

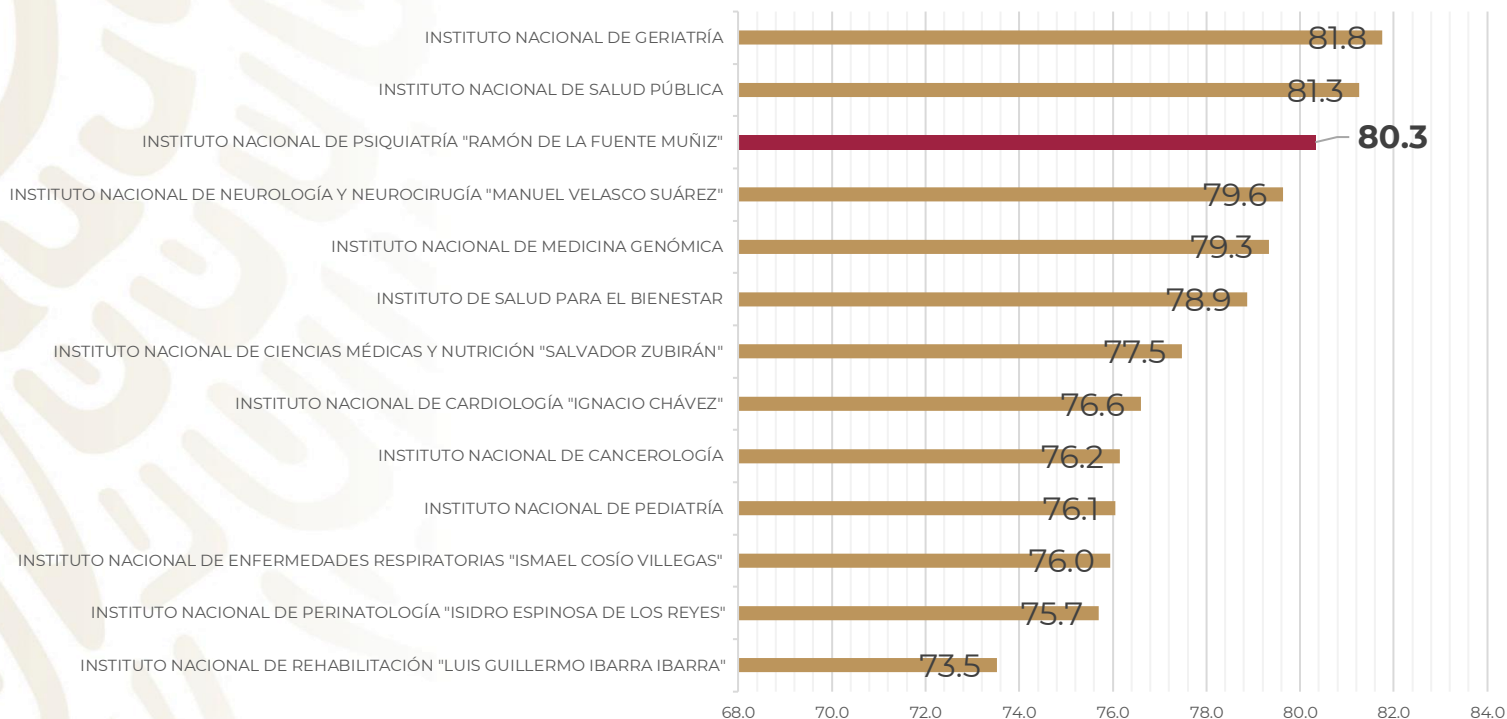


Comparativo de calificación por institución



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

El Índice Global del INPRFM es **80.33** por lo que ocupa el **3er lugar** a nivel Institutos Nacionales de Salud.





Comparativo de FACTORES a nivel APF

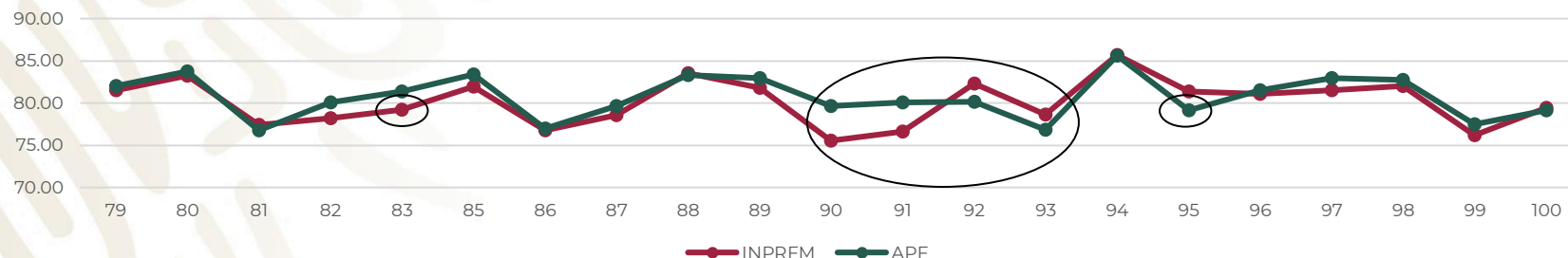
FACTOR	INPRFM	APF	DIFERENCIA
79 - Austeridad republicana	81.55	82.03	-0.48
80 - Derechos humanos	83.24	83.75	-0.51
81 - Igualdad de género	77.44	76.79	0.65
82 - Igualdad y no discriminación	78.20	80.08	-1.88
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	79.21	81.38	-2.17
84 - Servicio Profesional de Carrera	-	-	-
85 - Transparencia y combate a la corrupción	81.94	83.38	-1.44
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	76.79	76.96	-0.17
87 - Balance trabajo-familia	78.55	79.65	-1.10
88 - Calidad de vida laboral	83.53	83.33	0.20
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	81.82	82.97	-1.15
90 - Colaboración y trabajo en equipo	75.54	79.62	-4.08
91 - Comunicación	76.63	80.05	-3.42
92 - COVID-19	82.30	80.19	2.11
93 - Disponibilidad de recursos materiales	78.66	76.81	1.85
94 - Identidad con la institución y valores	85.70	85.60	0.10
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	81.40	79.13	2.27
96 - Liderazgo positivo	81.12	81.56	-0.44
97 - Mejora de la gestión pública	81.54	82.94	-1.40
98 - Normatividad y procesos	82.03	82.77	-0.74
99 - Reconocimiento laboral	76.19	77.52	-1.33
100 - Trabajo a distancia	79.45	79.18	0.27

Los factores que tienen mayor diferencia **por encima del índice** promedio de la APF son:

- 95 - Impacto de la encuesta en mi institución (2.27)
- 92 - COVID-19 (2.11)
- 93 - Disponibilidad de recursos materiales (1.85)

Mientras que los factores que tienen mayor diferencia **por debajo del índice** son:

- 90 - Colaboración y trabajo en equipo (-4.08)
- 91 - Comunicación (-3.42)
- 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal (-2.17)



Comparativo de CALIFICACIÓN por año



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

FACTOR	2020	2021	DIFERENCIA
79 - Austeridad republicana	-	81.55	-
80 - Derechos humanos	-	83.24	-
81 - Igualdad de género	84.2	77.44	-6.8
82 - Igualdad y no discriminación	84.2	78.20	-6
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	-	79.21	-
84 - Servicio Profesional de Carrera	-	-	-
85 - Transparencia y combate a la corrupción	-	81.94	-
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	-	76.79	-
87 - Balance trabajo-familia	79.65	78.55	-1.1
88 - Calidad de vida laboral	-	83.53	-
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	-	81.82	-
90 - Colaboración y trabajo en equipo	-	75.54	-
91 - Comunicación	-	76.63	-
92 - COVID-19	86.41	82.30	-4.1
93 - Disponibilidad de recursos materiales	-	78.66	-
94 - Identidad con la institución y valores	-	85.70	-
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	-	81.40	-
96 - Liderazgo positivo	-	81.12	-
97 - Mejora de la gestión pública	-	81.54	-
98 - Normatividad y procesos	-	82.03	-
99 - Reconocimiento laboral	-	76.19	-
100 - Trabajo a distancia	77.91	79.45	+1.55



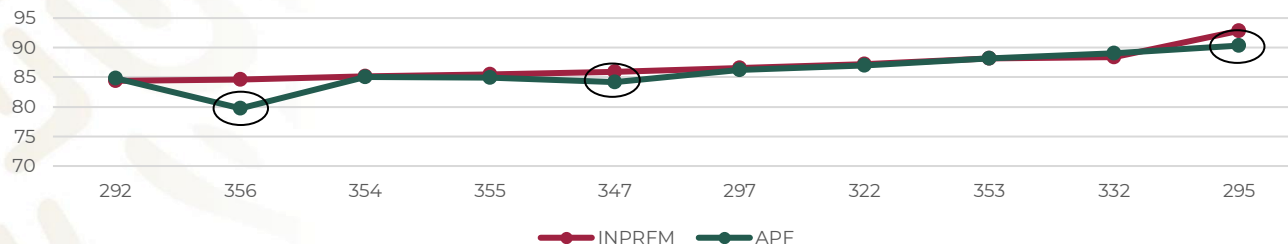
En la siguiente tabla podemos apreciar que en los ejercicios 2020-2021 el factor **COVID-19** se ha mantenido en los mejores promedios calificados, aunque aparezca una diferencia en el cuadro.

Asimismo, notamos que el factor de **Trabajo a distancia** ha mejorado durante el ejercicio 2021, lo que sin duda se debe a que se ha facilitado el mismo..



Comparativo de mejores resultados por REACTIVO

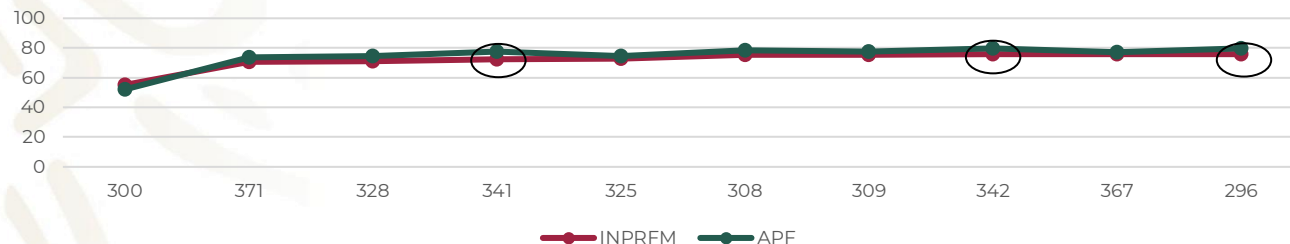
FACTOR	REACTIVO	INPRFM	APF	Diferencia
79 - Austeridad republicana	292.- Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.	84.37	84.86	-0.49
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	356.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	84.58	79.76	4.82
94 - Identidad con la institución y valores	354.- En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	85.13	85	0.13
94 - Identidad con la institución y valores	355.- En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	85.52	84.98	0.54
92 - COVID-19	347.- Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	85.92	84.16	1.76
80 - Derechos humanos	297.- Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	86.53	86.19	0.34
85 - Transparencia y combate a la corrupción	322.- Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	87.2	86.96	0.24
94 - Identidad con la institución y valores	353.- Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	88.14	88.22	-0.08
88 - Calidad de vida laboral	332.- Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	88.43	89	-0.57
80 - Derechos humanos	295.- Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	92.86	90.39	2.47





Comparativo de oportunidad de mejora por REACTIVO

FACTOR	REACTIVO	INPRFM	APF	Diferencia
81 - Igualdad de género	300.- En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	55.09	52.05	3.04
100 - Trabajo a distancia	371.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	70.57	73.93	-3.36
87 - Balance trabajo-familia	328.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	71.05	74.79	-3.74
90 - Colaboración y trabajo en equipo	341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	72.34	77.39	-5.05
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	72.77	74.58	-1.81
82 - Igualdad y no discriminación	308.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	75.48	78.39	-2.91
82 - Igualdad y no discriminación	309.- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	75.52	77.52	-2
91 - Comunicación	342.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	75.67	79.85	-4.18
99 - Reconocimiento laboral	367.- Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	75.88	77.12	-1.24
80 - Derechos humanos	296.- En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	76.07	79.85	-3.78



Comparativo Interno (INPRFM)

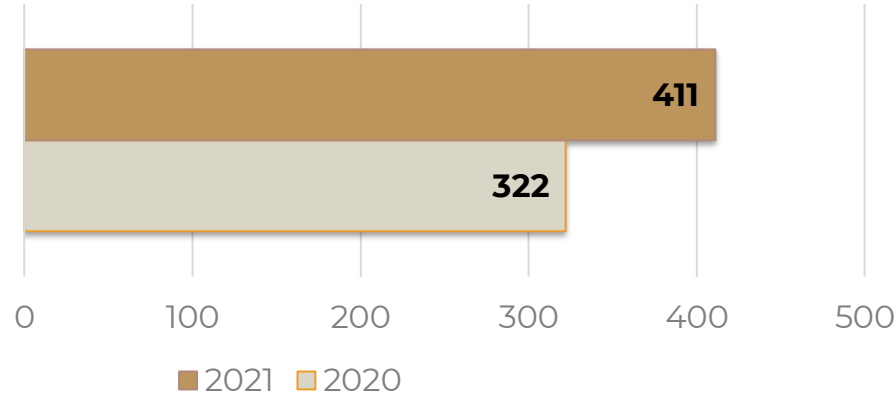


INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Participación

En el 2021 aumento el numero de participación, un total de 89 encuestas.

Encuestas realizadas

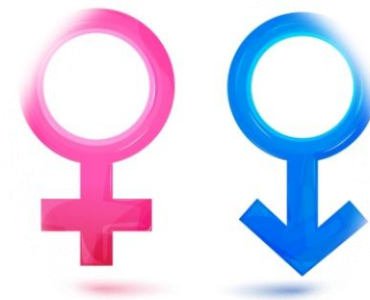
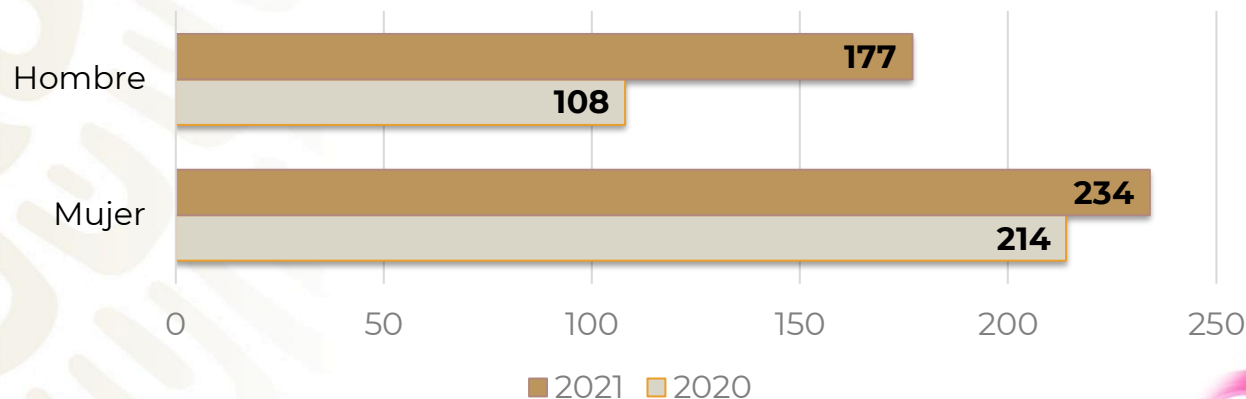




Comparativo Interno (INPRFM)

Género

En ambos años, las mujeres han participado más en la encuesta.





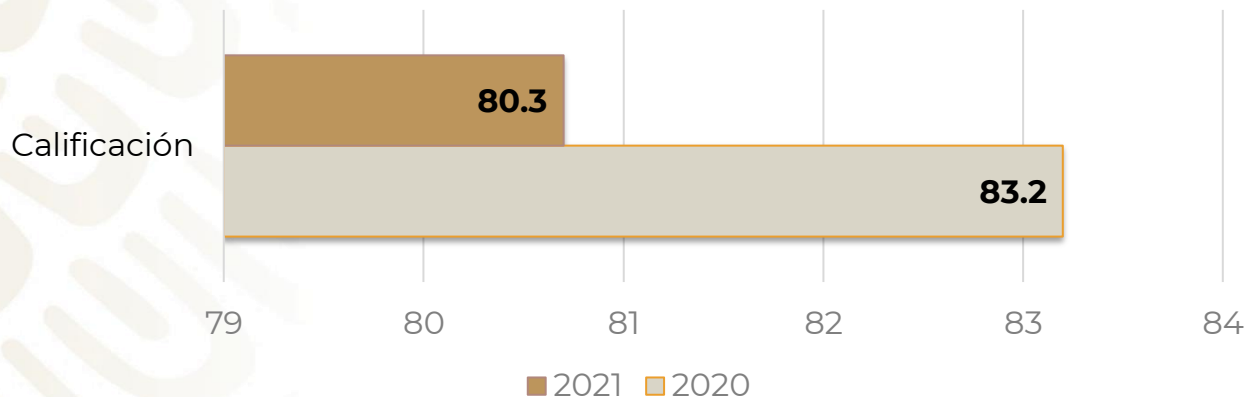
INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Comparativo Interno (INPRFM)

Calificación global

La calificación global disminuyó del 2020 al 2021, en 2.9 puntos. Se implantarán acciones de promoción y sensibilización para alcanzar la misma en la ECCO 2022 o incluso, superarla.





INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



Factores



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Fortalezas

- Disponibilidad de recursos
- materiales
- Normatividad y procesos
- COVID-19
- Trabajo a distancia

Oportunidad

- Austeridad republicana
- Derechos humanos
- Mejora de la gestión pública
- Transparencia y combate a la corrupción
- Identidad con la institución y valores
- Liderazgo positivo
- Balance trabajo-familia
- Igualdad de género
- Igualdad y no discriminación
- Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)
- Colaboración y trabajo en equipo
- Comunicación
- Impacto de la encuesta en mi institución
- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- Calidad de vida laboral
- Reconocimiento laboral
- Calidad y orientación a la ciudadanía



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICO, MENSURABLE Y ALCANZABLE

Objetivos estratégicos

- 1** - Establecer un medio para informar los objetivos alcanzados por las diferentes áreas de la Entidad con los recursos públicos autorizados destinados para ello. Con lo que se busca evitar el desvío de recursos a objetivos no prioritarios.
- 2** - Reducir la percepción del personal de la existencia de prácticas discriminatorias para el goce de sus derechos de asignación de plazas mediante procesos más justos y transparentes.
- 3** - Lograr una evaluación del desempeño con base en competencias reales mostradas por las/los trabajadores, que permita detectar acciones de capacitación para mejora a través de generar lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.
- 4** - Mejorar la inducción específica y fortalecer las competencias para el mejor desempeño de las actividades encomendadas al puesto en un clima de no discriminación y acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
- 5** - Contribuir al desarrollo de una cultura de apego a la legalidad, a la ética y responsabilidad pública.
- 6** - Dar continuidad al fortalecimiento del Plan de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (PETIC) a fin de que las acciones que se establezcan en el mismo, contemplen soluciones tecnológicas que contribuyan al logro de objetivos y prioridades institucionales.
- 7** - Lograr el balance trabajo-familia, a través de estilos gerenciales tolerantes e igualitarios.
- 8** - Mantener las condiciones favorables para el trabajador(a), que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral.
- 9** - Reforzar los estilos gerenciales existentes para asegurar buenas prácticas sobre trato digno, colaboración y trabajo en equipo, comunicación, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación en el Instituto.
- 10** - Dar continuidad a las acciones para reforzar el comportamiento ético de las/los servidores públicos a través de Campañas de sensibilización para que impere en el desempeño de su cargo o función siempre el trato digno y respetuoso, la igualdad y no discriminación hacia sus superiores jerárquicos, pares, personal subordinado, compañeros y público en general.
- 11** - Fortalecer los medios de difusión de las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2022 y los avances de su cumplimiento, para ampliar el universo de trabajadores/as con conocimiento de los mismos en forma oportuna.
- 12** - Optimizar los procesos establecidos empleando herramientas que fomenten el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación.



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Objetivos estratégicos	Práctica de transformación
1	Informar los logros alcanzados por las áreas del Instituto con los recursos autorizados.
2	Fortalecer los medios para dar a conocer los requisitos para ocupar plazas vacantes, así como los seleccionados para ocuparlas y el sustento correspondiente.
2	Fortalecer los medios para dar a conocer los requisitos para ocupar plazas vacantes, así como los seleccionados para ocuparlas y el sustento correspondiente.
3	Concientizar a las y los titulares de las direcciones, subdirecciones, departamentos y servicios que integran el Instituto, de la relevancia de llevar a cabo una evaluación apegada al desempeño real del personal, acompañada de comentarios y acciones de capacitación y apoyo para ésta, a fin de que sea con igualdad y no discriminación.
4	Solicitar a las áreas acciones de mejora para la inducción específica e incluir en la DNC acciones o eventos que refuercen el desempeño en el puesto o el desarrollo profesional (incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes), en la rama del mismo.
5	Programar una Campaña sobre Conflictos de Interés y Ley General de Responsabilidades Administrativas, buscando influir en la conducta de las y los servidores públicos del Instituto.
6	Eficientar el uso de las herramientas digitales y tecnológicas.
7	Brindar el apoyo necesario para que los y las servidoras públicas puedan cumplir con sus responsabilidades laborales, otorgando licencias, información sobre prestaciones(guarderías),y respetando el horario laboral para que no descuiden las familiares y personales.
8	Implantar una campaña de promoción de Consejos para el cuidado de la Salud de los trabajadores(es), así también de prevención de accidentes.
9	Realizar talleres/cursos de Liderazgo para acelerar un cambio organizacional con mejores canales de comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación, así como trato digno.
9	Realizar talleres/cursos de Liderazgo para acelerar un cambio organizacional con mejores canales de comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación, así como trato digno.
9	Realizar talleres/cursos de Liderazgo para acelerar un cambio organizacional con mejores canales de comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación, así como trato digno.
10	Calendarizar la realización de Campañas sobre Discriminación y Derechos Humanos, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Valores para que las/los servidores públicos conozcan más sobre los temas para su observancia.
11	Difusión de resultados de la ECCO (OBLIGATORIA). Difusión de las PTCCO y los avances de su cumplimiento.
12	Mejorar los procesos o procedimientos establecidos en la institución, considerando cuando sea posible, las sugerencias de los y las trabajadoras que los operan, como de la ciudadanía que se beneficia con el adecuado desarrollo de los mismos.



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LOS PTCCO AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN



Evidencias difundidas por correo electrónico.



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Resultados de la ECCO-2020.



difusionrh@imp.edu.mx
Para informa

↩ Responder

↩ Responder a todos

→ Reenviar



martes 19/10/2021 11:11 a. m.



RESULTADOS ECCO-2020
Administración Pública Federal**PARTICIPARON**
264
Instituciones1,358,723
Servidores y
servidoras
públicos355,763
Mujeres
(49%)371,211
Hombres
(51%)**GLOBAL**
81.79**CERTIFICADO DE LOGROS**
Instituto Nacional de Psiquiatría
Ramón de la Fuente Muñiz**CALIFICACIÓN**
ECCO-2020**83.2**RESULTADOS
ECCO
2020**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)**
CALIFICACIÓN POR FACTOR**Balance trabajo - familia****79.7****Género, igualdad y no
discriminación****84.2****Trabajo a distancia****77.9****COVID-19****86.4****Trabajo presencial****88****RESULTADOS 2020**

*Puntaje: 100 puntos/factor



Evidencias difundidas en nuestra página web hazecco <https://ecoinprfm.wixsite.com/hazecco>



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Resultados ECCO-2020

Consulta el informe completo aquí [Resultados ECCO-2020](#)



“La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un programa que tiene como objetivo conocer tu sentir como servidor/servidora público sobre diferentes aspectos importantes de tu trabajo”.



Resultados ECCO-2020

Consulta el informe completo aquí [Resultados ECCO-2020](#)

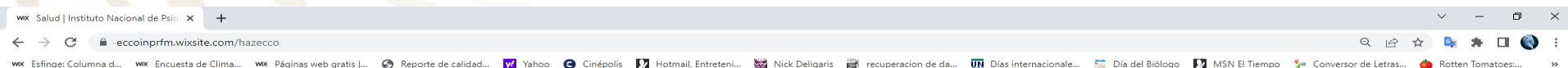


“La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un programa que tiene como objetivo conocer tu sentir como servidor/servidora público sobre diferentes aspectos importantes de tu trabajo”.

Evidencias difundidas en nuestra
página web hazecco
<https://eccoinprfm.wixsite.com/hazecco>



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Esta página web se diseñó con la plataforma **WIX.com**. Crea tu página web hoy. [Comienza ya](#)

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz



« Transformando las instituciones en un ambiente sano »

[Página principal](#)

[ECCO Resultados 2020](#)

[Prácticas de Transformación 2021](#)

[Efectividad del PTCCO 2020](#)

[Más](#)



Clima organizacional

**Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020:
Resultados y estadísticas.**

Calificación, factores, estadísticas, quejas, sugerencias, felicitaciones y más.



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

#	Práctica de transformación	Fecha de inicio	Fecha de fin
1	Informar los logros alcanzados por las áreas del Instituto con los recursos autorizados.	01/06/2022	31/12/2022
2	Fortalecer los medios para dar a conocer los requisitos para ocupar plazas vacantes, así como los seleccionados para ocuparlas y el sustento correspondiente.	01/06/2022	31/12/2022
3	Fortalecer los medios para dar a conocer los requisitos para ocupar plazas vacantes, así como los seleccionados para ocuparlas y el sustento correspondiente.	01/06/2022	31/12/2022
4	Concientizar a las y los titulares de las direcciones, subdirecciones, departamentos y servicios que integran el Instituto, de la relevancia de llevar a cabo una evaluación apegada al desempeño real del personal, acompañada de comentarios y acciones de capacitación y apoyo para ésta, a fin de que sea con igualdad y no discriminación.	01/05/2022	31/12/2022
5	Solicitar a las áreas acciones de mejora para la inducción específica e incluir en la DNC acciones o eventos que refuercen el desempeño en el puesto o el desarrollo profesional (incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes), en la rama del mismo.	01/06/2022	31/12/2022
6	Programar una Campaña sobre Conflictos de Interés y Ley General de Responsabilidades Administrativas, buscando influir en la conducta de las y los servidores públicos del Instituto.	01/05/2022	31/12/2022
7	Eficientar el uso de las herramientas digitales y tecnológicas.	01/06/2022	31/12/2022
8	Brindar el apoyo necesario para que los y las servidoras públicas puedan cumplir con sus responsabilidades laborales, otorgando licencias, información sobre prestaciones(guarderías)y respetando el horario laboral para que no descuiden las familiares y personales.	01/05/2022	31/12/2022
9	Implantar una campaña de promoción de Consejos para el cuidado de la Salud de los trabajadores(es), así también de prevención de accidentes.	01/05/2022	31/12/2022
10	Realizar talleres/cursos de Liderazgo para acelerar un cambio organizacional con mejores canales de comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación, así como trato digno.	01/05/2022	31/12/2022
11	Realizar talleres/cursos de Liderazgo para acelerar un cambio organizacional con mejores canales de comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación, así como trato digno.	01/07/2022	31/12/2022
12	Realizar talleres/cursos de Liderazgo para acelerar un cambio organizacional con mejores canales de comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento al desempeño, equidad de género y no discriminación, así como trato digno.	01/05/2022	31/12/2022
13	Calendarizar la realización de Campañas sobre Discriminación y Derechos Humanos, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y Valores para que las/los servidores públicos conozcan más sobre los temas para su observancia.	01/05/2022	31/12/2022
14	Difusión de resultados de la ECCO (OBLIGATORIA). Difusión de las PTCCO y los avances de su cumplimiento.	01/05/2022	31/12/2022
15	Mejorar los procesos o procedimientos establecidos en la institución, considerando cuando sea posible, las sugerencias de los y las trabajadoras que los operan, como de la ciudadanía que se beneficia con el adecuado desarrollo de los mismos.	01/06/2022	31/12/2022



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO



Efectividad del ultimo PTCCO 2021

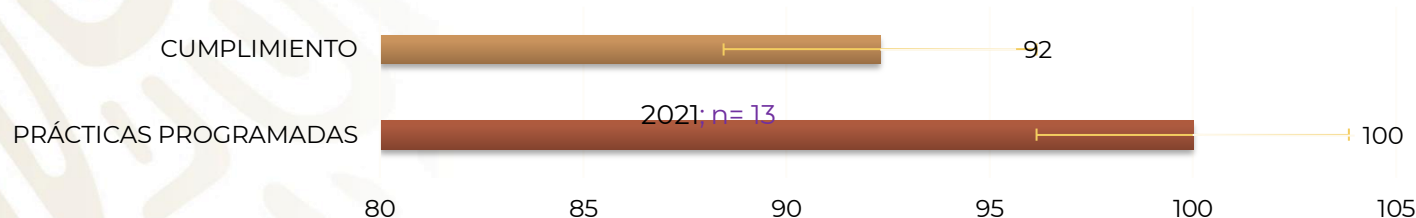


INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Durante el ejercicio 2021 se dio atención a las 12 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), por lo que se obtuvo un 92% de efectividad de las PTCCO en el INPRFM.

$$\frac{\text{N° de prácticas cumplidas}}{\text{N° de prácticas registradas año anterior}} = \frac{12}{13} \times 100 = \mathbf{92\%}$$



No.	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN (ACCIÓN DE MEJORA):	PRECISIONES:	ACCIONES REALIZADAS/ACCIONES PROGRAMADAS	EVIDENCIAS
1	Sensibilizar a servidoras y servidores públicos con personal a su cargo para que atiendan el compromiso institucional a favor del balance trabajo-familia, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.	Otorgar permisos de manera equitativa a mujeres y hombres.	Se otorgaron en todo el ejercicio permisos a 63 hombres, 53 mujeres	Concentrado de permisos.
2		Implementar una Campaña de sensibilización para que se respeten los horarios laborales establecidos.	Se programó 1 campaña de sensibilización/Se realizó 1 = 100%	La pantalla de los 8 correos electrónicos enviados.
3	Difundir los nombres de los trabajadores(as) a quienes se les asignaron las plazas y los factores que se evaluaron para ello.	Difundir los nombres de las y los trabajadores que ganan los concursos en el escalafón. Así como, los factores que se califican.	Se difundieron 4 convocatorias/Se difundió el nombre de los ganadores de 3, la cuarta se declaró desierta.	La pantalla de los 29 correos electrónicos transmitidos.
4	Contemplar en el Programa Anual de Capacitación Institucional, preferentemente acciones o eventos que refuercen el desempeño en el puesto o el desarrollo profesional (incrementar los conocimientos, habilidades y aptitudes), con el fin de preparar al personal para asumir funciones de mayor responsabilidad y complejidad y por ende, un puesto de mejor categoría y cuidar su impartición.	Que del 76 al 90% de las acciones o eventos de capacitación que se impartan en el ejercicio, sean dirigidos a fortalecer el desempeño en el puesto o al desarrollo profesional de los y las trabajadoras.	El 100% de las acciones de capacitación se enfocaron a fortalecer el desempeño en el puesto.	Lista de asistencia del personal que asistió vía remota.
5		Impartir por semestre cuando menos 3 cursos de capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas para realizar actividades vía remota.	Se programaron 6 cursos/ Se realizaron 3 = 50%	Lista de asistentes.
6	Calendarizar la difusión de los valores incluidos en el Código de Conducta Ética para conocimiento y cumplimiento por las/los servidoras públicos del Instituto.	Difundir de forma mensual por correo electrónico, cuando menos uno de los valores contenidos en el Código de Conducta Ética institucional para su observancia por el personal.	Se programó difundir 12 valores en el año/ Se difundieron 12 valores mediante 97 correos electrónicos masivos. = 100%	La pantalla de los 97 correos electrónicos transmitidos.
7		Difundir por correo electrónico cápsulas informativas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Se promovió la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de 11 correos electrónicos masivos.	La pantalla de los correos electrónicos enviados.
8	Promover la cultura de la denuncia contra conductas violatorias al Código de Conducta Ética Institucional.	Informar mensualmente por cualquier medio la instancia ante la cual se puede presentar una denuncia por violación del Código de Conducta Ética institucional.	Se programó difundir 12 ocasiones la instancia ante la que se puede presentar una queja por violación al Código de Conducta Ética Institucional/Se difundió en 15 ocasiones está información = 125%	La pantalla de los correos electrónicos turnados.
9		Informar trimestralmente y por cualquier medio las denuncias recibidas por violaciones al Código de Conducta Ética y las sanciones aplicadas o su improcedencia.	Se programó difundir 4 veces las denuncias recibidas por violaciones al CCEI/ Se realizó 1 vez en el Informe de actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.	La pantalla del correo electrónico enviado.
10	Difundir los requisitos para el otorgamiento de las prestaciones y disfrute de derechos a fin de promover la consecución de los mismos tanto del personal de base como de confianza.	Promover por correo electrónico mensualmente las diferentes prestaciones y derechos del personal mediante cápsulas informativas (en específico horario de lactancia).	Se programó difundir 12 veces las prestaciones y derechos/ Se realizó la difusión 83 veces mediante correos electrónicos masivos.	Las pantallas de los 83 correos electrónicos transmitidos.
11	Impartir talleres/cursos con tematica sobre colaboración y trabajo en equipo dirigidos a todos los y las empleadas buscando un mejor flujo de información para que la comunicación en el interior y exterior de las áreas sea efectiva y con respeto.	4 cursos-talleres, dos por semestre	Se programaron 4 cursos-talleres/ Se impartieron 3 = 75%	La pantalla de los 11 correos masivos que se transmitieron para promover el curso entre las y los trabajadores. Lista de asistentes.
12	Eficientar los procesos, recursos y servicios relativos a las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.	Difundir solución(es) a problemática(s) que se presenten en el trabajo a distancia.	Se cumplió con 3 acciones.	Pantalla del correo electrónico canalizado.
13	Difusión de resultados de la ECCO (OBLIGATORIA). Difusión del PTCCO y los avances de su cumplimiento.	Enviar por trimestre los resultados de la ECCO-2020 y los avances del cumplimiento del PTCCO 2021 a través de correo electrónico.	Se programó difundir los resultados de la ECCO-2020 y los avances del cumplimiento del PTCCO 2021, 4 veces durante el año/ Se difundió 26 veces por correo electrónico.	Pantallas de los correos electrónicos difundidos.

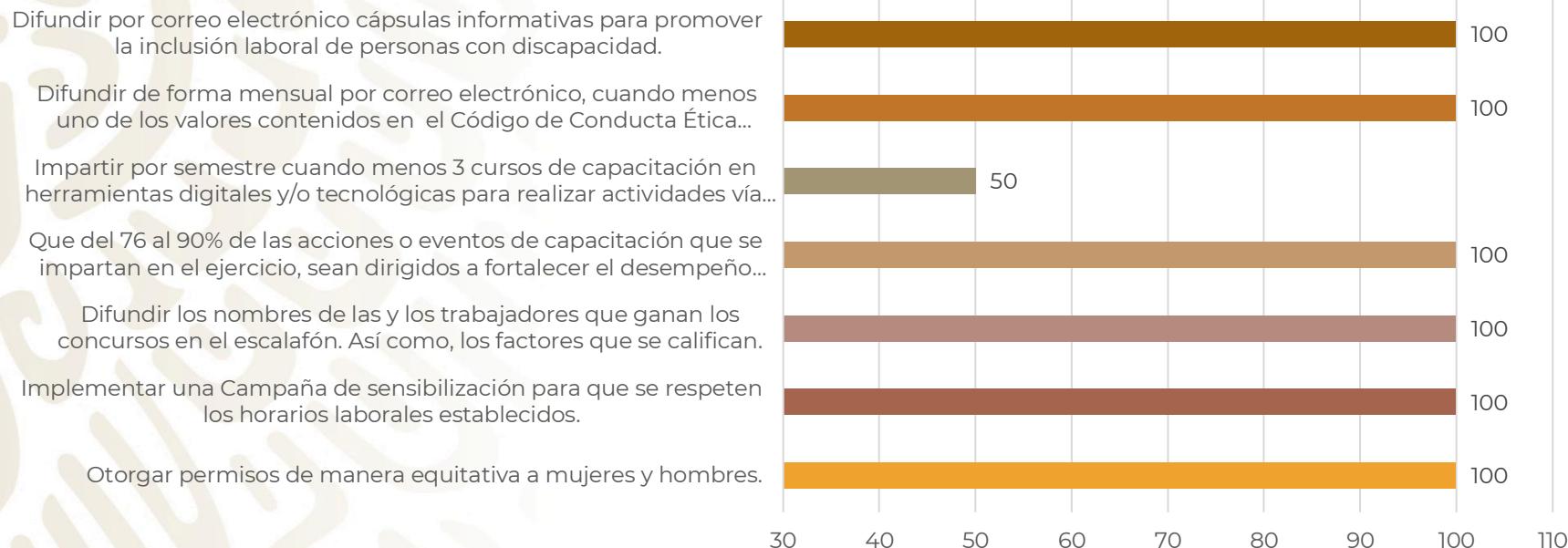
Efectividad del ultimo PTCCO 2021



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Porcentaje de cumplimiento de las acciones programadas



Gráfica 1a. Durante el periodo Enero a Diciembre de 2021 se implementaron 13 acciones de mejora, mismas que nos permitieron dar cobertura a las prácticas de transformación programadas y que se espera su impacto sea de manera positiva para la mejora del Clima y la Cultura Organizacional del Instituto. (2021; n= 13).

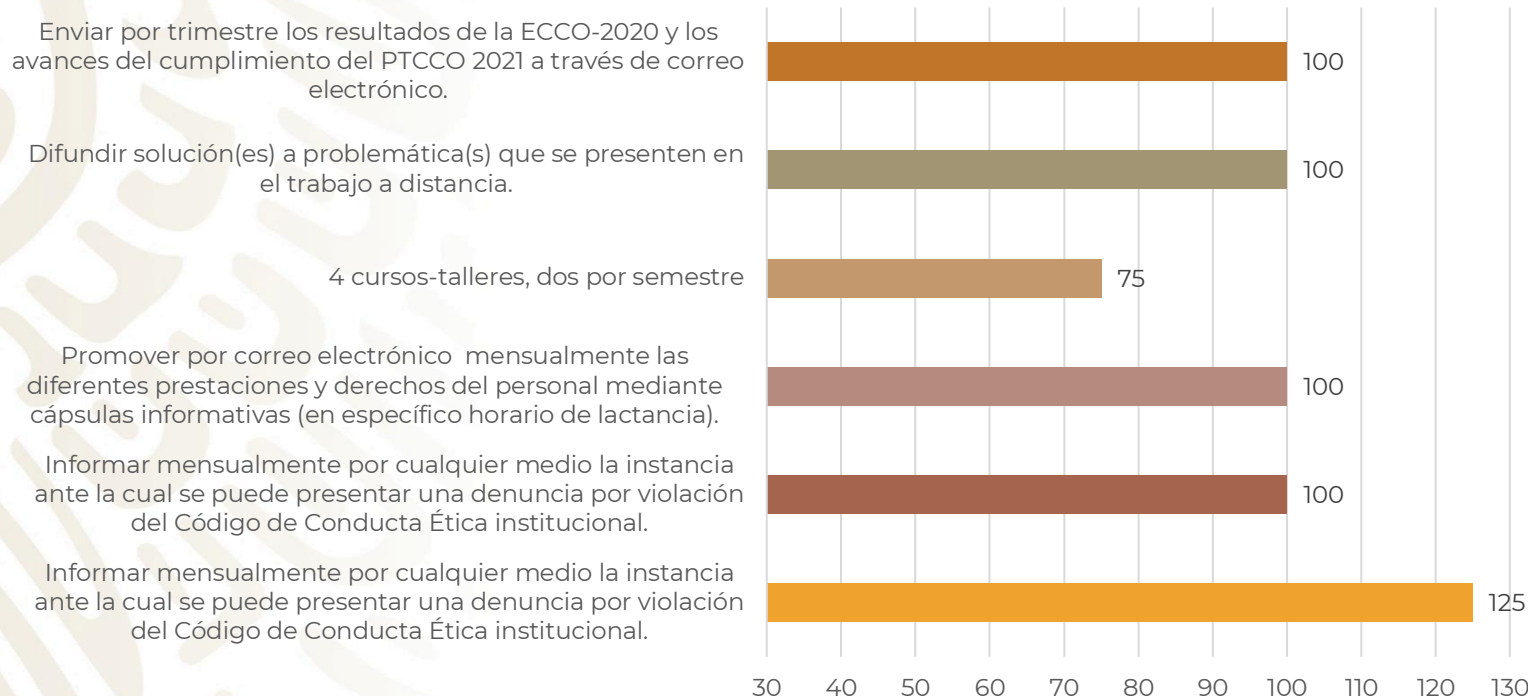
Efectividad del ultimo PTCCO 2021



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ



Porcentaje de cumplimiento de las acciones programadas



Gráfica 1b. Durante el periodo Enero a Diciembre de 2021 se implementaron 13 acciones de mejora, mismas que nos permitieron dar cobertura a las prácticas de transformación programadas y que se espera su impacto sea de manera positiva para la mejora del Clima y la Cultura Organizacional del Instituto. (2021; n= 13).