



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

**Instituto Nacional  
de Rehabilitación**  
Luis Guillermo Ibarra Ibarra

**ENCUESTA DE CLIMA Y  
CULTURA  
ORGANIZACIONAL 2023 Y  
PRÁCTICAS DE  
TRANSFORMACIÓN DE  
CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL 2024**



## 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.....	18
3.1.-Comentarios y sugerencias.....	18
4.-Análisis comparativo.....	19
4.1.- Gráfica con las calificaciones del INRLGII de los cuadrantes Tichy.....	20
4.2 Tablas Tichy INRLGII 2023 Vs APF 2023.....	21
4.3 Tabla diferencial INRLGII Vs APF.....	21
4.4.- Gráfica 32 Tichy INRLGII Vs APF.....	22
5.- Radiales INRLGII 2023 - APF 2023.....	23
5.1.- Radiales Comparativo APF 2022 -2023.....	24
5.2.- Radiales Comparativo INRLGII 2022 -2023.....	25
5.3.- Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.....	27
6.- Análisis comparativo Modelo Tichy INRLGII Vs APF.....	32
7.- Definición de objetivos estratégicos, específicos mensurables y alcanzables.....	33
7.1.- Efectividad de las PTCCO.....	34
8.-Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.....	35
8.1.-Análisis de fortaleza y debilidades.....	35



## **1.- Introducción.**

El Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (INRLGII) llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) durante los días 11 al 29 de septiembre de 2023, en la que participaron 1,360 trabajadores de los 2,475 del universo que se registró en el portal RHNet.

Para la elaboración de la ECCO 2023, la Secretaría de la Función Pública (SFP) registró un total de 1'364,814 servidores públicos activos (corte 30 de septiembre de 2023) y 1'017,478 encuestados pertenecientes a la Administración Pública Federal lo que representa un 74.6%.

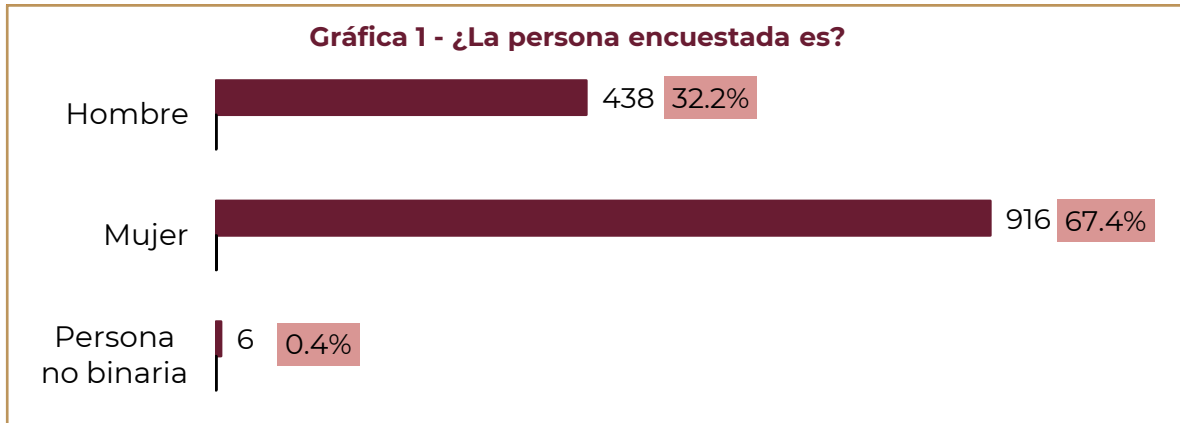
En este análisis se comunican los resultados que el INRLGII obtuvo para cada uno de los 18 factores que integraron la ECCO 2023, conforme a lo solicitado en la guía enviada por la SFP, además, se integra la planificación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organización al (PTCCO) que durante el año 2024 serán llevadas a cabo con el propósito de fortalecer este tema al interior del INRLGII.

- Información tomada del archivo "Resultados\_ECCO\_2023\_MicrositioECCO" enviado por el grupo de WhatsApp "ECCO 2023 y dudas varias"

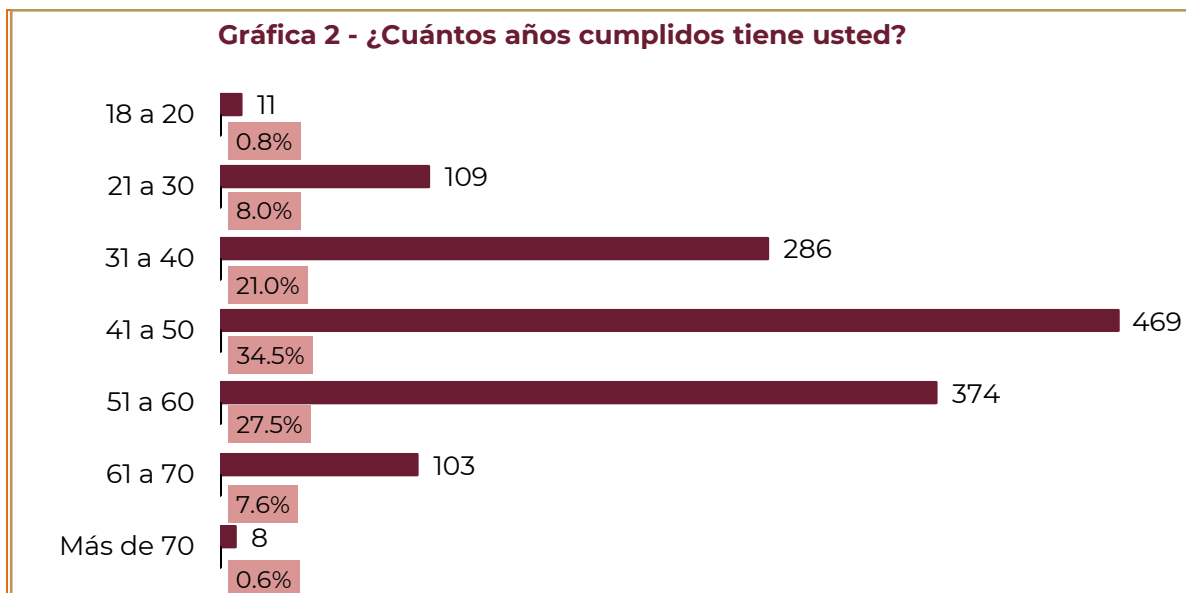
## 2.- Análisis cuantitativo.

### 2.1.- Datos sociodemográficos del personal.

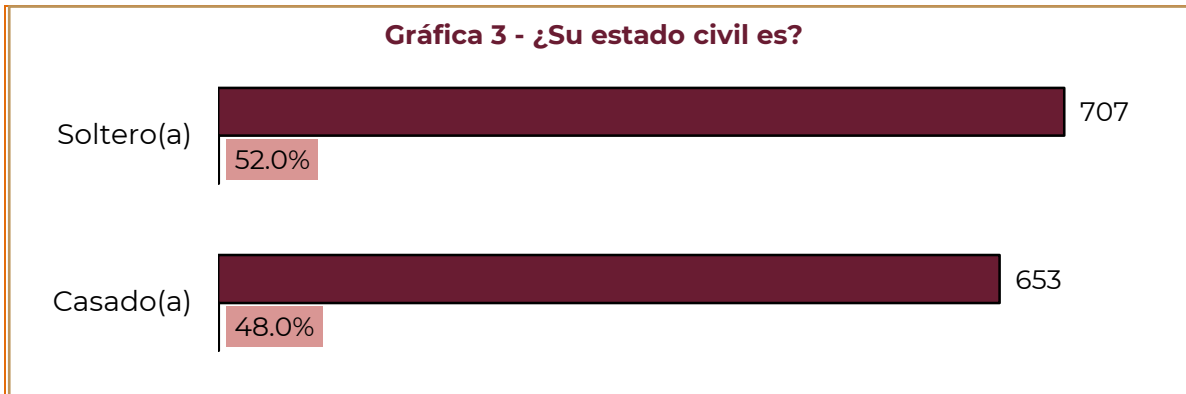
A continuación, se presentan las características sociodemográficas del personal del INRLGII que respondió la ECCO 2023. En la Gráfica 1 se observa que, de los 1,360 servidores públicos participantes, 438 (32.2%) son hombres y 916 (67.4%) mujeres y 6 (0.4%) son Personas no binarias.



En la gráfica 2 se aprecia que el personal que más participó en la presente encuesta se encuentra en el rango de edad de 41 a 50 años.



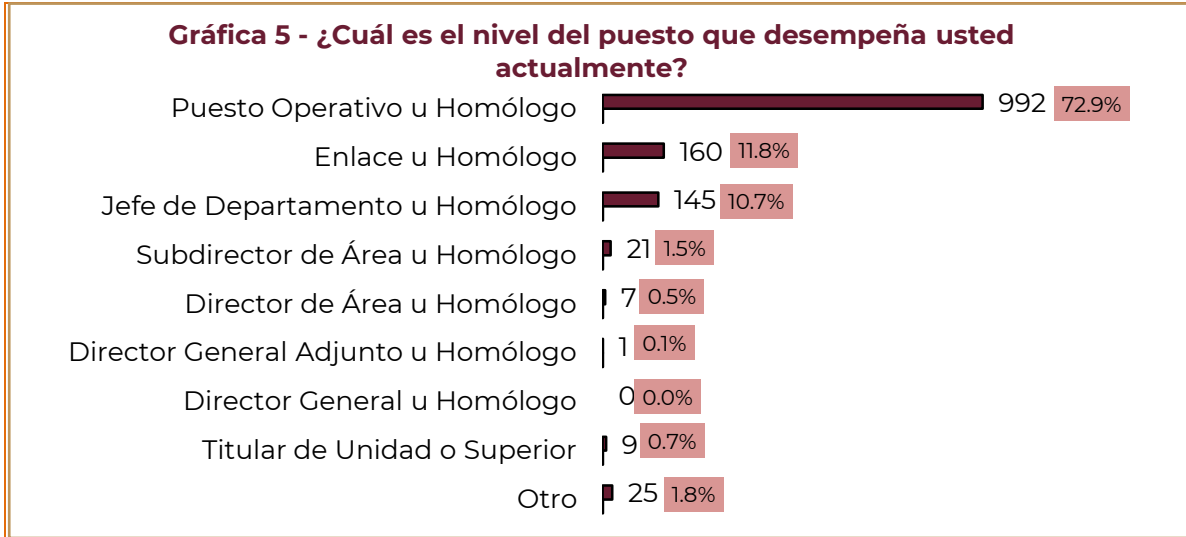
En la Gráfica 3, referente al estado civil, se observa que 707 (52%) de los encuestados son solteros y 653 (48%) son casados.



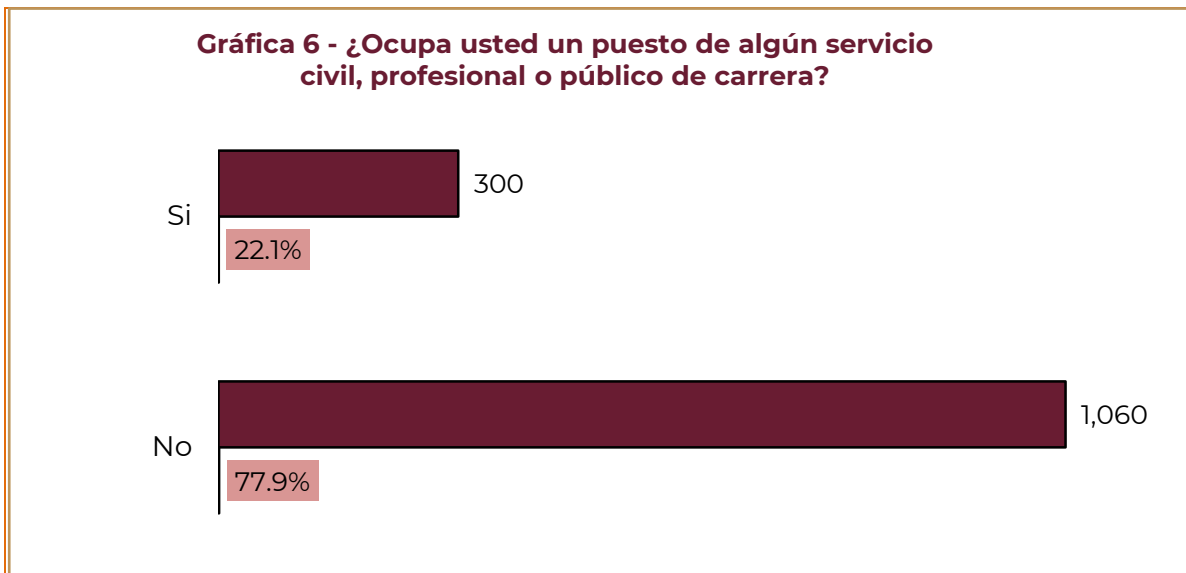
En la Gráfica 4 se destaca que de las personas servidoras públicas participantes en la encuesta, más del 70% cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos, maestrías y/o doctorados



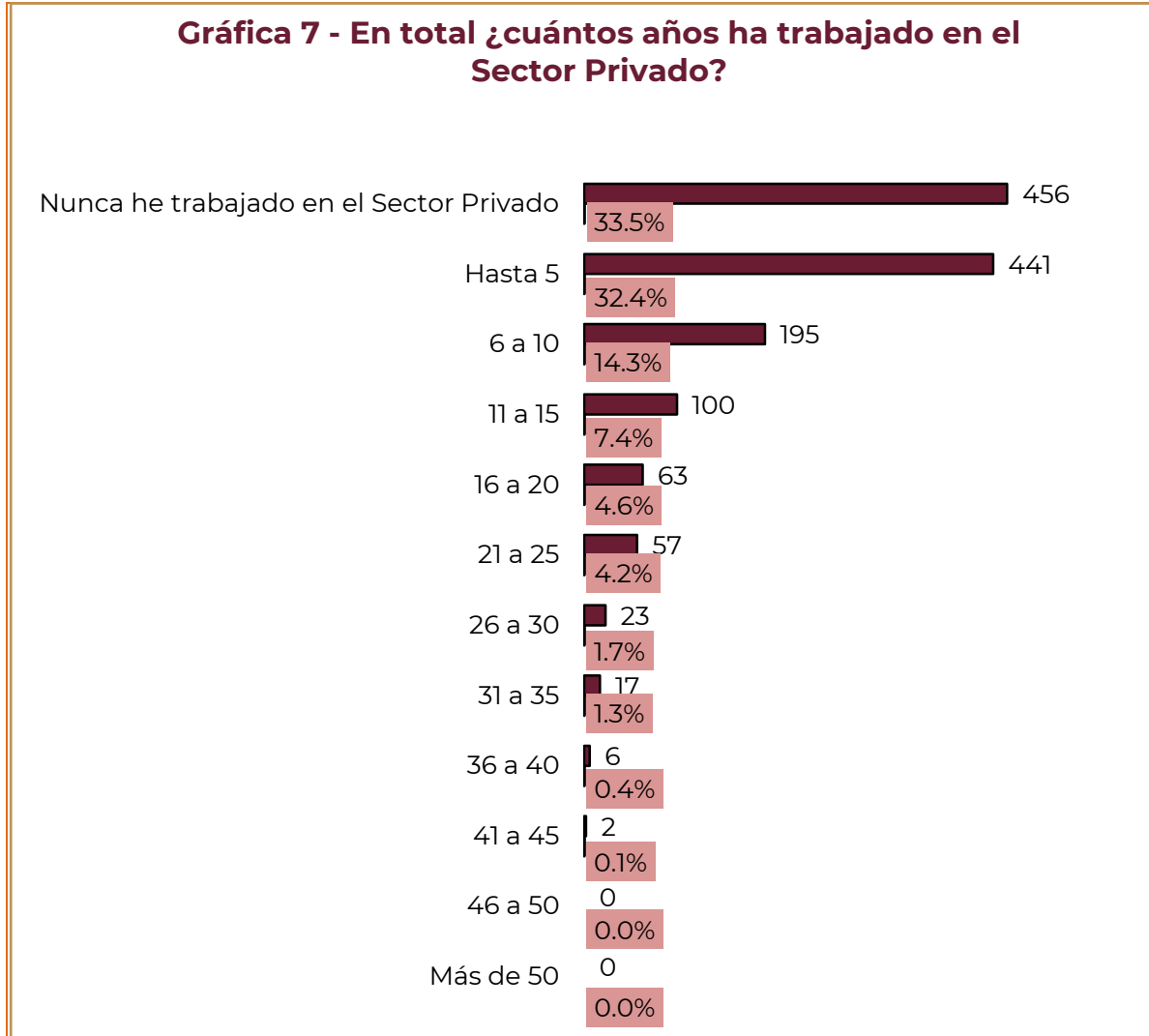
En cuanto a jerarquía de los encuestados, en la Gráfica 5 se detalla que 992(72.9%) tienen un puesto de nivel operativo u homólogo, 160 (11.8%) son enlace u homólogos, 145 (10.7%) Jefes de Departamento y 21 (1.5%) Subdirectores.



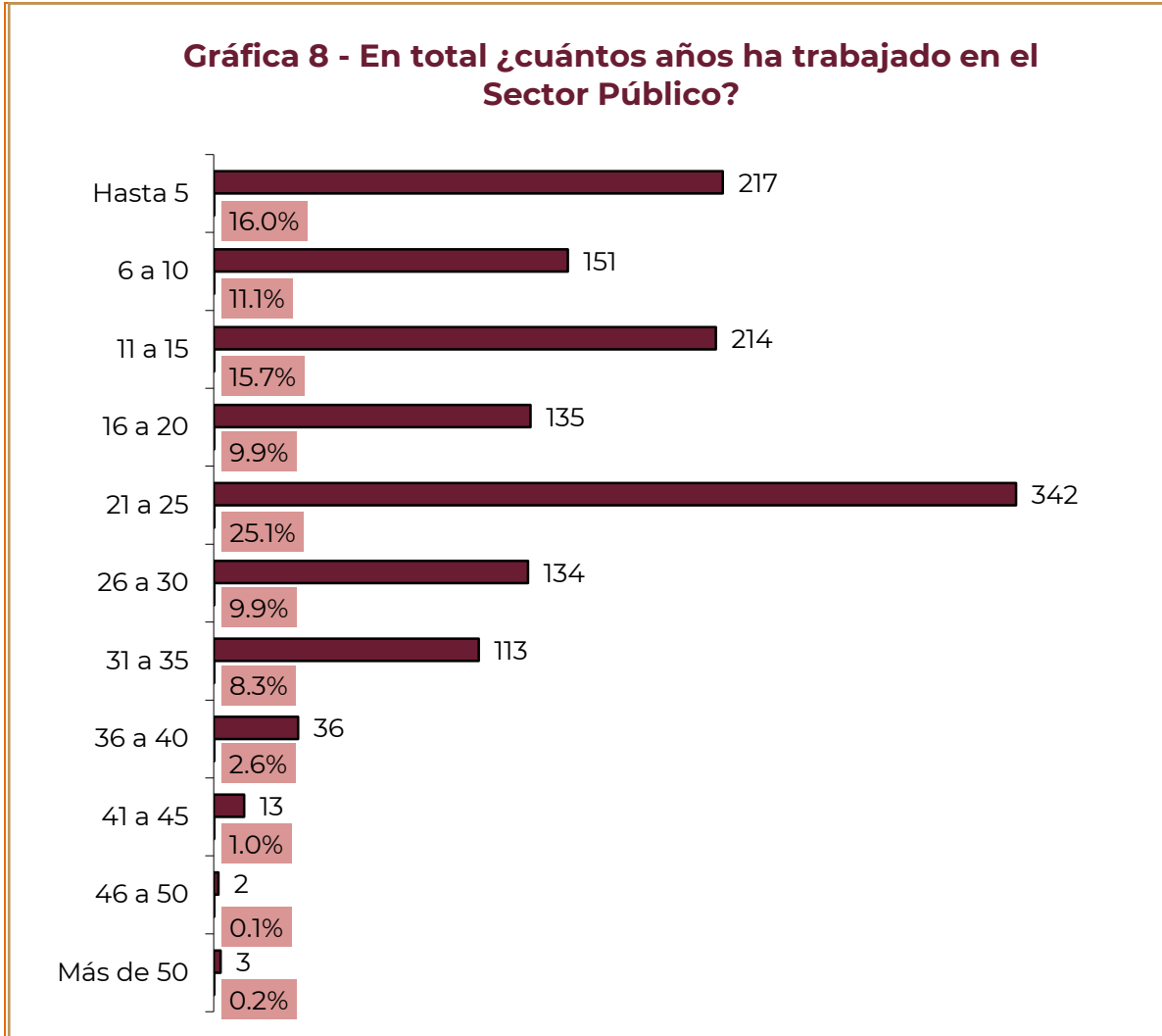
A pesar de que en el INRLGII, no cuenta con Servicio Profesional de Carrera, en la Gráfica 6 se detalla que de las personas encuestadas, 300 (22.1%) consideraron, desde su perspectiva, que si ocupan un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera, en tanto que 1,060 (77.9%) No ocupan un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.



En la Gráfica 7 por lo que toca al total de años que los servidores públicos han trabajado en el sector privado, se puede apreciar que 456 (33.5%) del personal respondió que Nunca ha trabajado en el Sector Privado, mientras que 441 (32.4%) ha laborado en el sector privado mínimo 5 años.

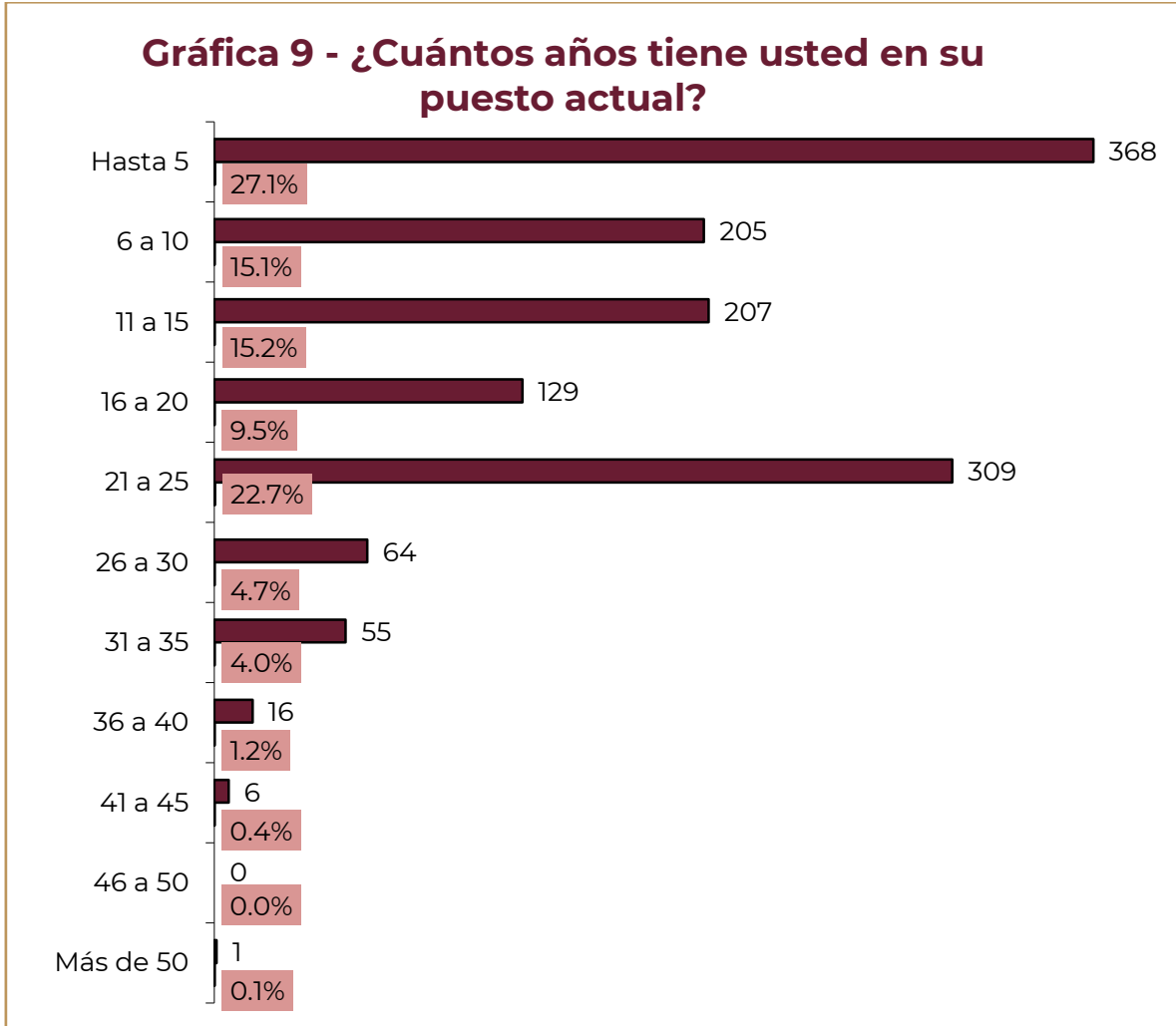


En cuanto a los años de experiencia en la APF, la Gráfica 8 muestra que de entre el personal del Instituto encuestado, los grupos con mayor número de trabajadores son: 21 a 25 años 342 (25.1%), 11 a 15 años 214 (15.7%) y hasta 5 años 217 (16%).

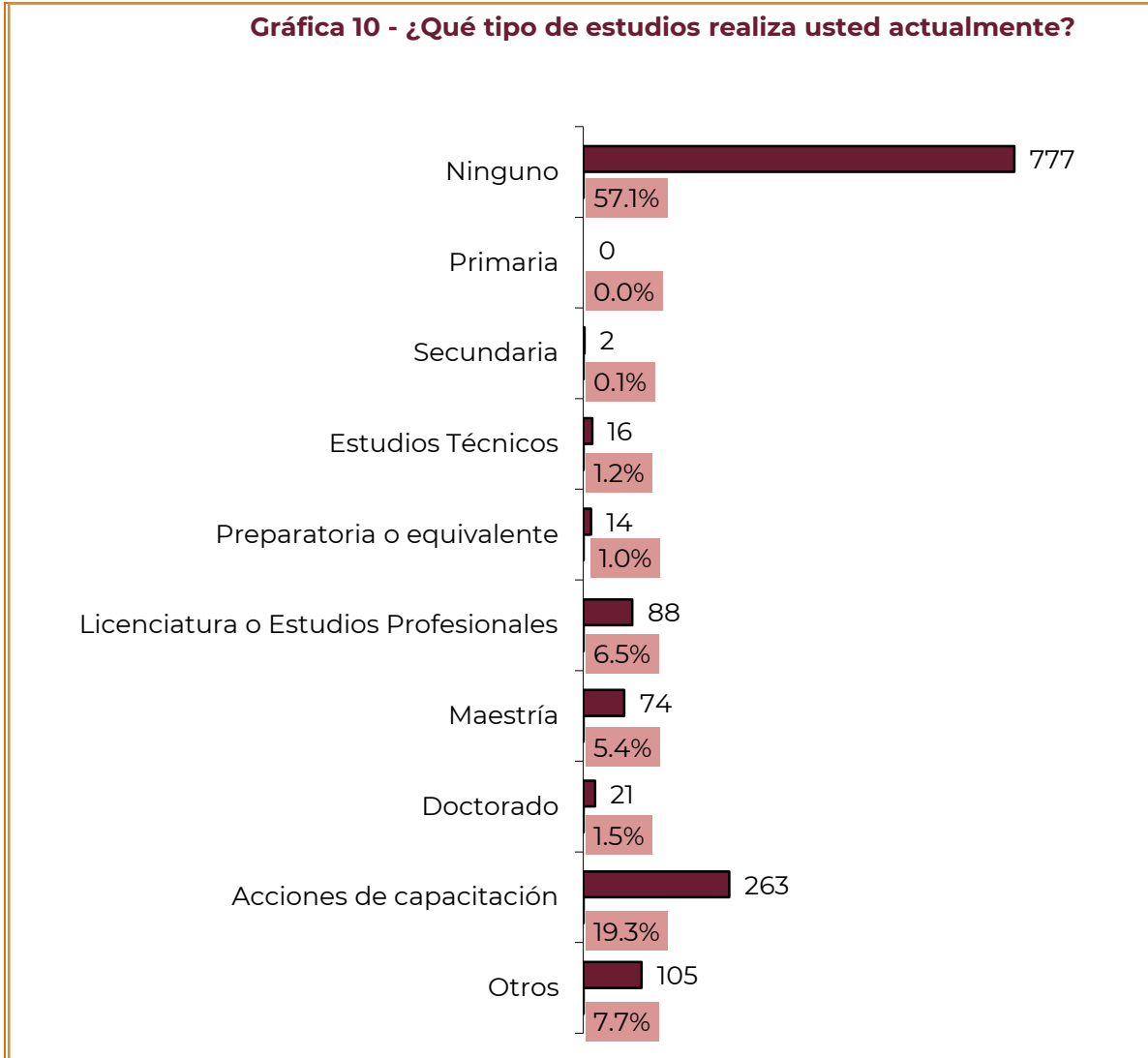




En la Gráfica 9, referente a la antigüedad en el puesto actual, 368 trabajadores (27.1%) respondieron llevar hasta 5 años; 205 trabajadores (15.1%) tienen en su puesto de 6 a 10 años, 207 trabajadores de 11 a 16 años (15.2%) y 309 (22.7%) de 21 a 25 años.



Por último, en la Gráfica 10, referente a los Estudios actuales que realiza el servidor público, 777 (57.1%) dicen no estar realizando ningún estudio, mientras que 263 (19.3%) realizan algún tipo de estudio y Acciones de capacitación.



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

A continuación se presentan los gráficos de resultados de los 18 factores, mismos que incluyen la calificación obtenida para cada uno de los reactivos que los componen.

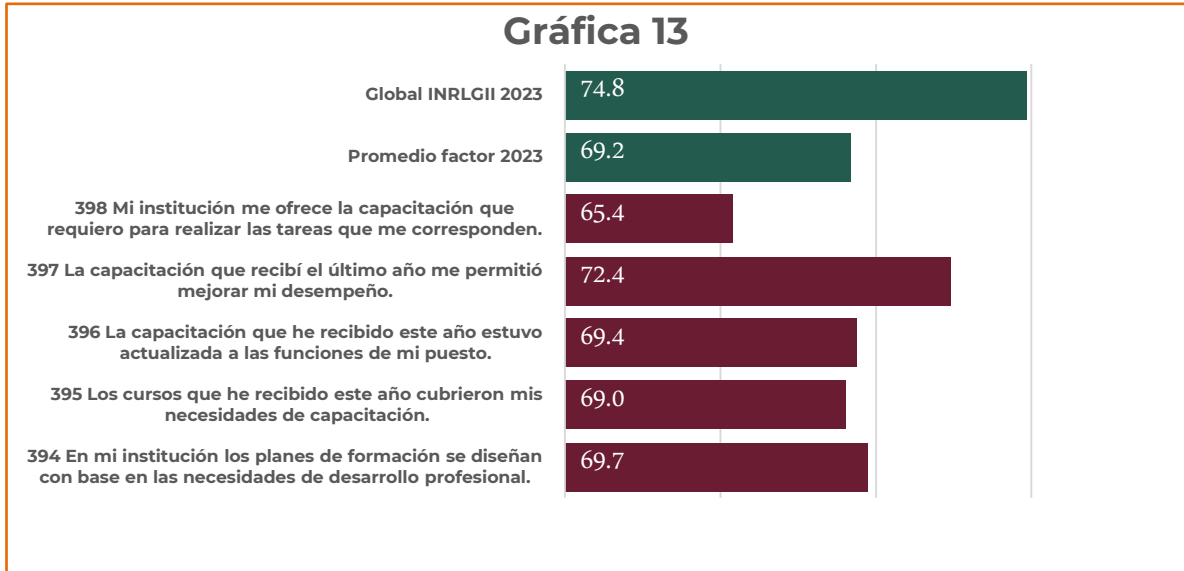
Factor 110 Balance Trabajo–Familia-Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.



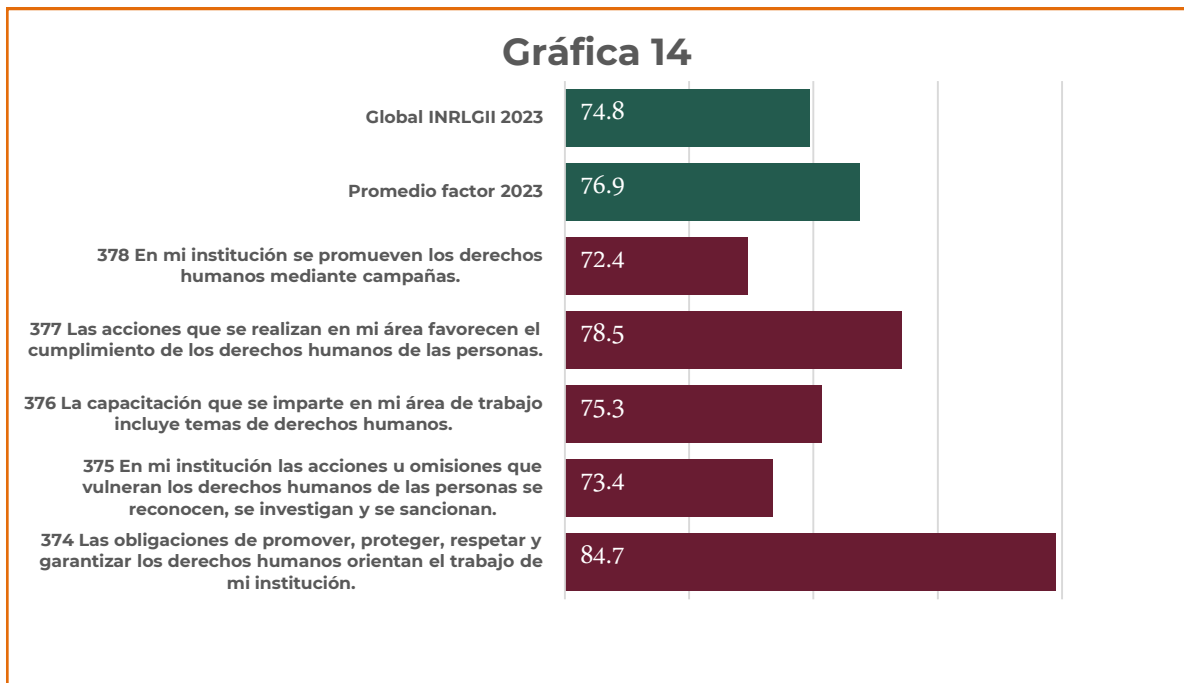
Factor 111 Calidad de vida laboral y estrés -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.



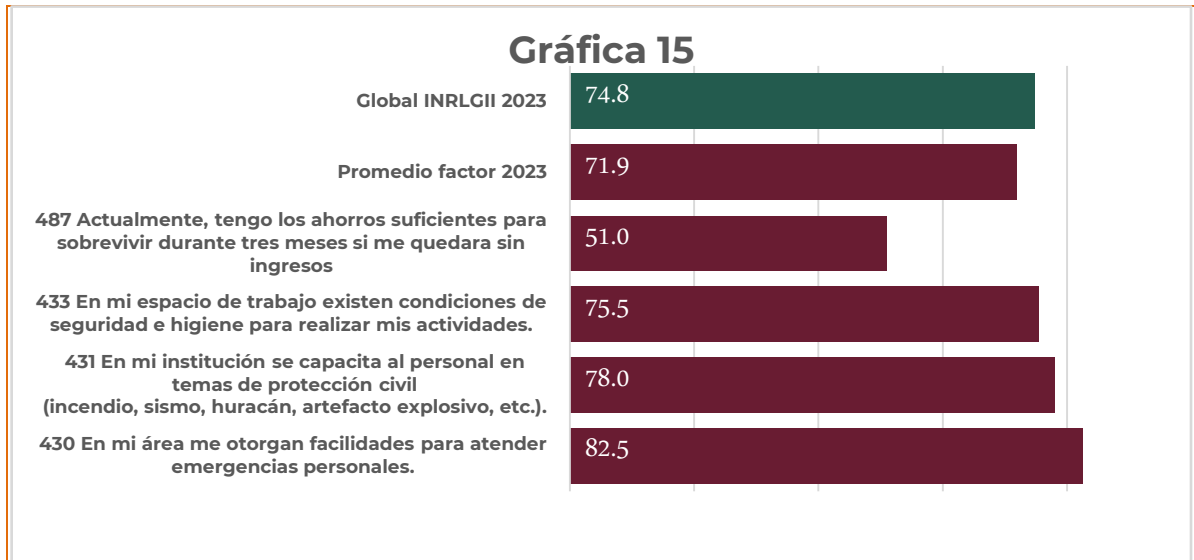
Factor 112 Capacitación -Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.



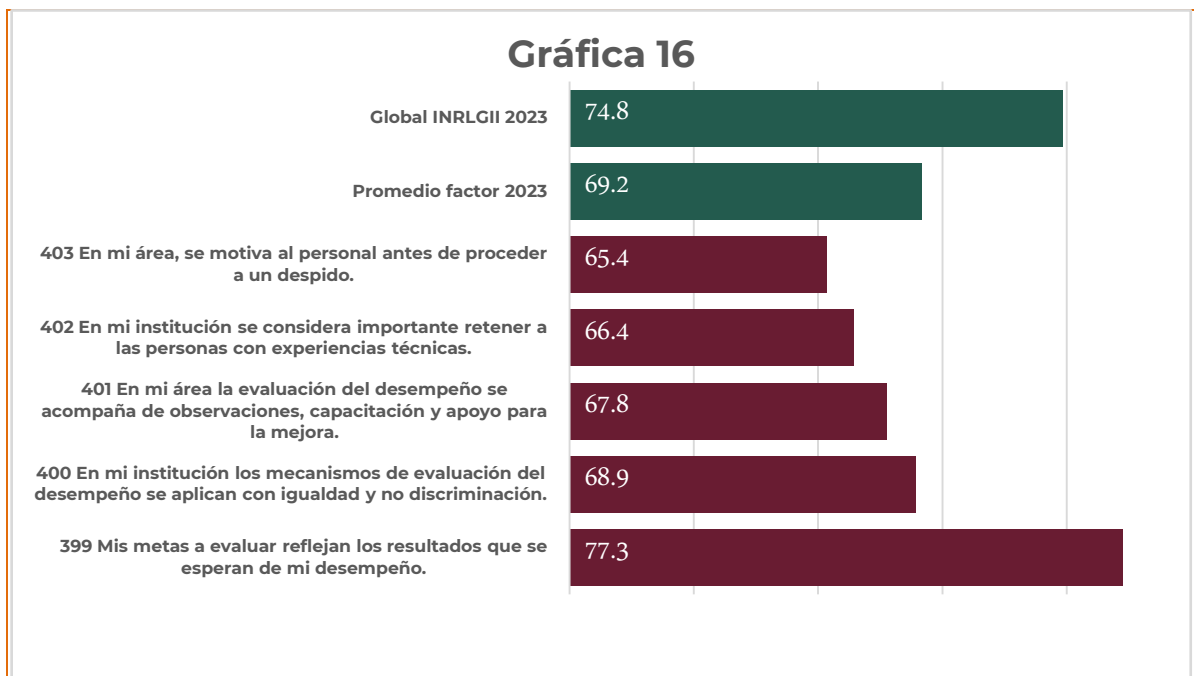
Factor 113 Derechos Humanos -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.



Factor 114 Emergencias -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.



Factor 115 Evaluación del Desempeño -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.



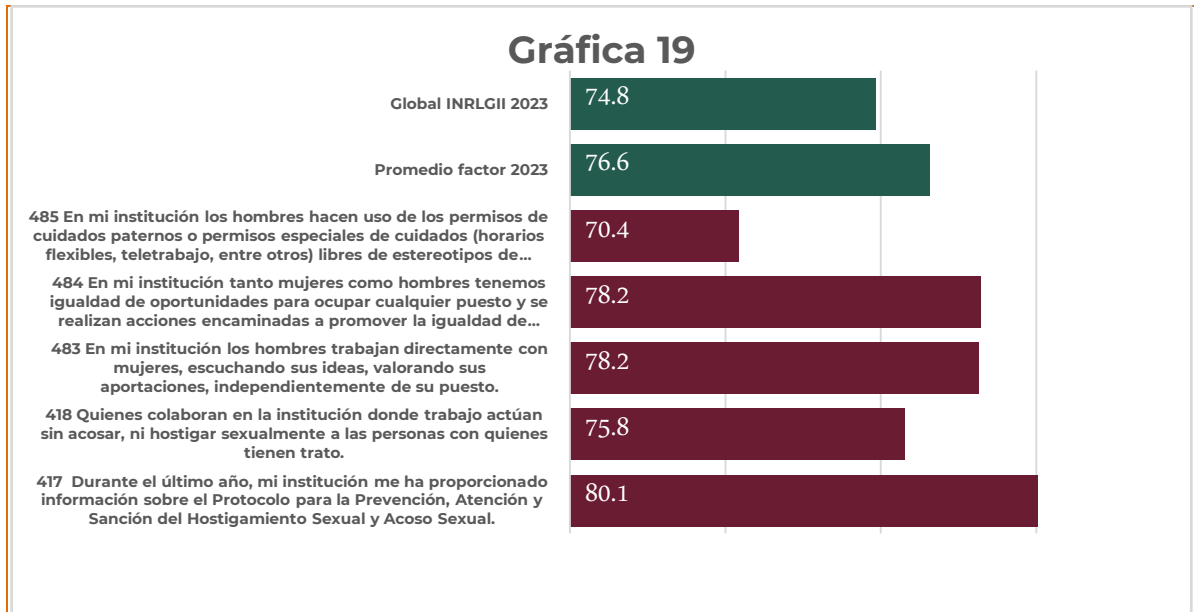
Factor 116 Gestión Pública -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.



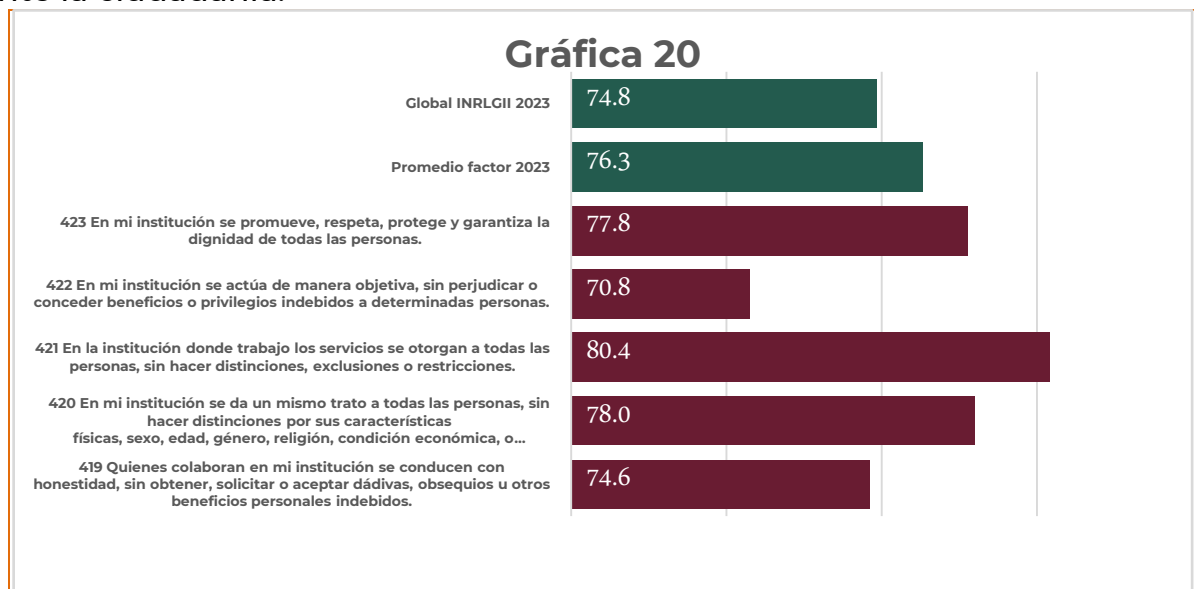
Factor 117 Identidad con la Institución - Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.



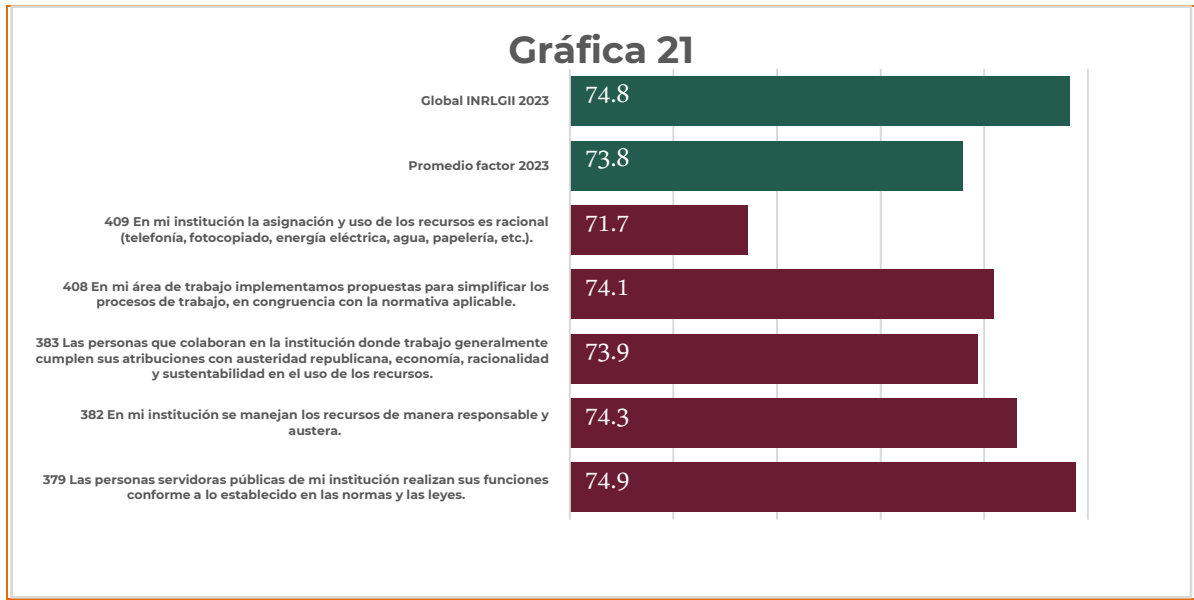
Factor 118 Igualdad de Género -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Factor 119 Integridad 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; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



Factor 121 Normativa y Austeridad -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.

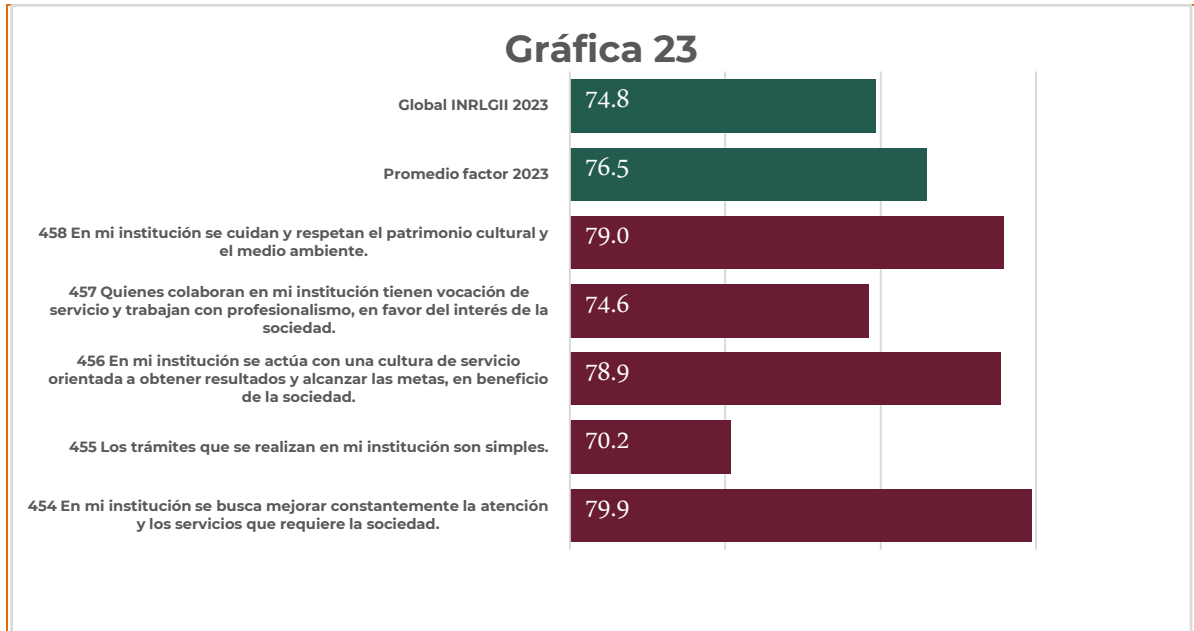


Factor 122 Organización -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.

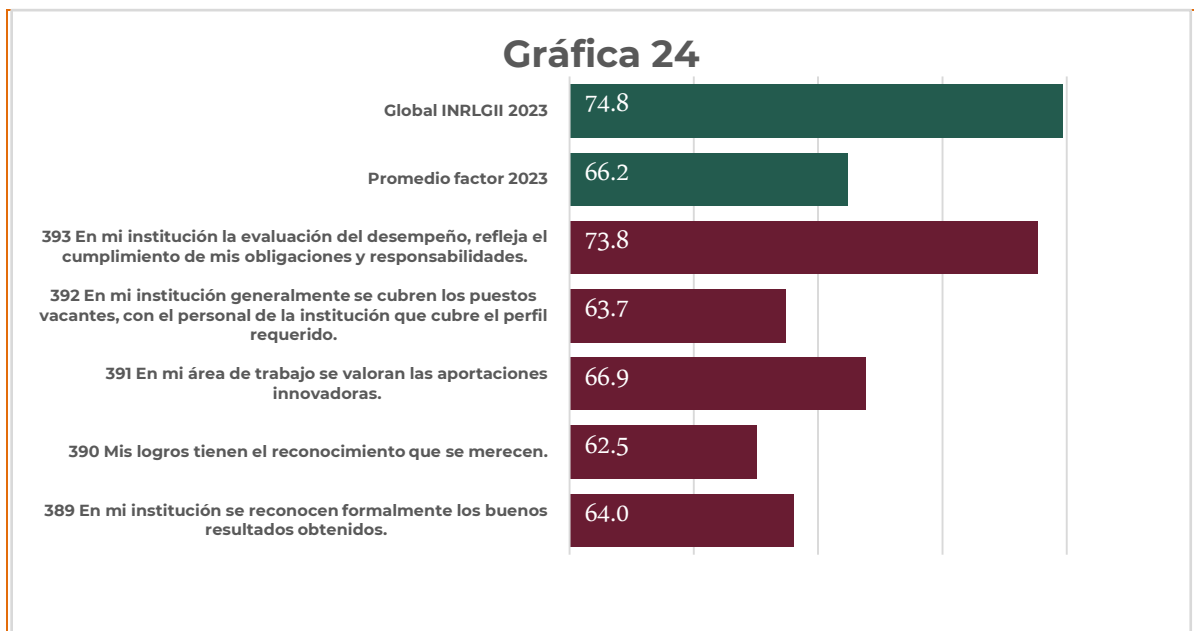




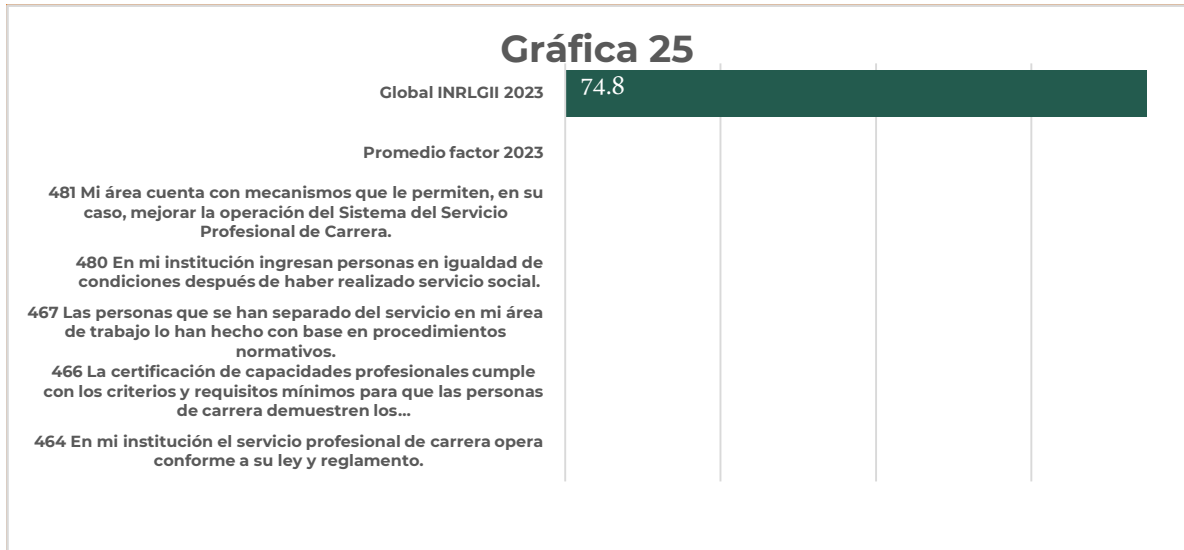
Factor 123 Orientación a la ciudadanía -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



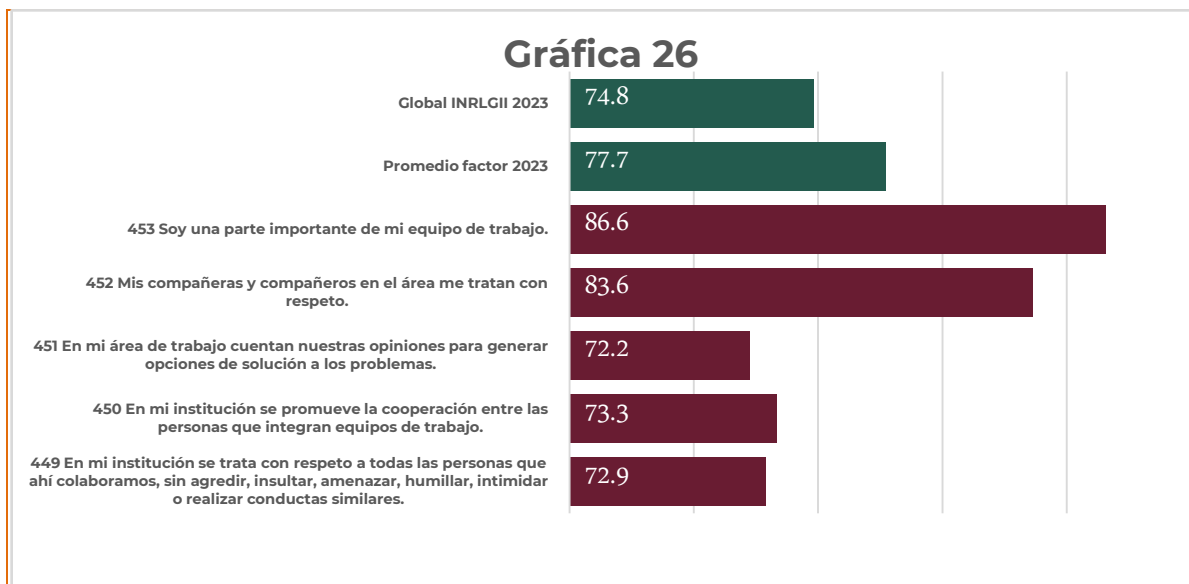
Factor 124 Reconocimiento Laboral -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.



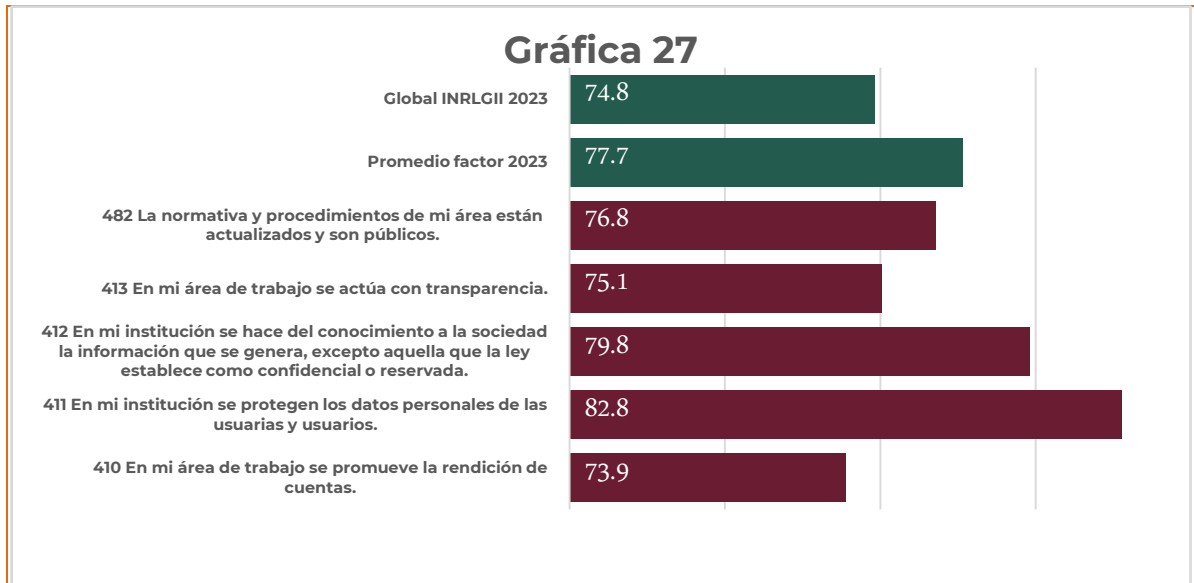
Factor 125 Servicio Profesional de Carrera - Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.



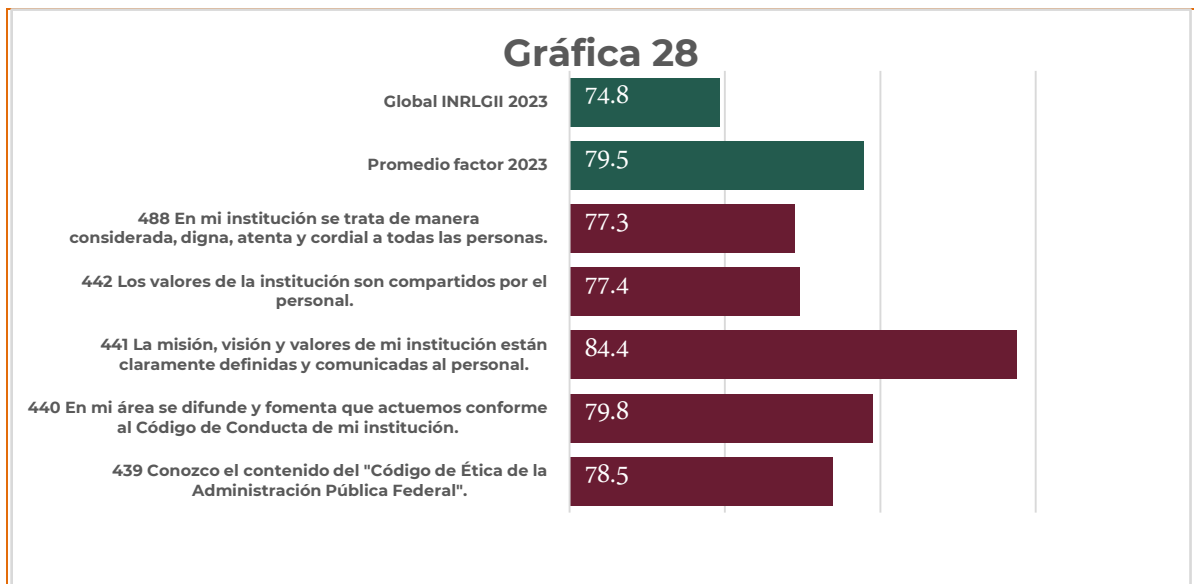
Factor 126 Trabajo en Equipo -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



Factor 127 Transparencia -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



Factor 128 Valores -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.



### 3.-Análisis cualitativo.

#### 3.1.-Comentarios y sugerencias.

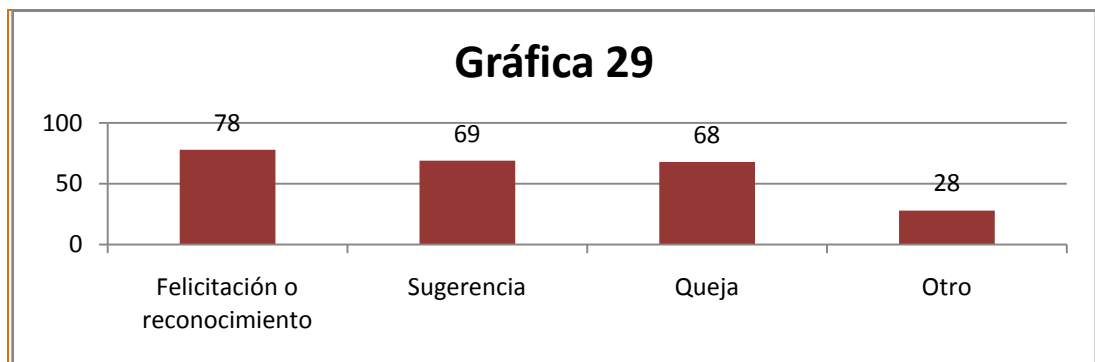
En la Gráfica 29 se muestran los 243 comentarios que se recibieron durante la aplicación de la encuesta como se encuentra a continuación:

Felicitaciones o reconocimiento – 78

Sugerencia – 69

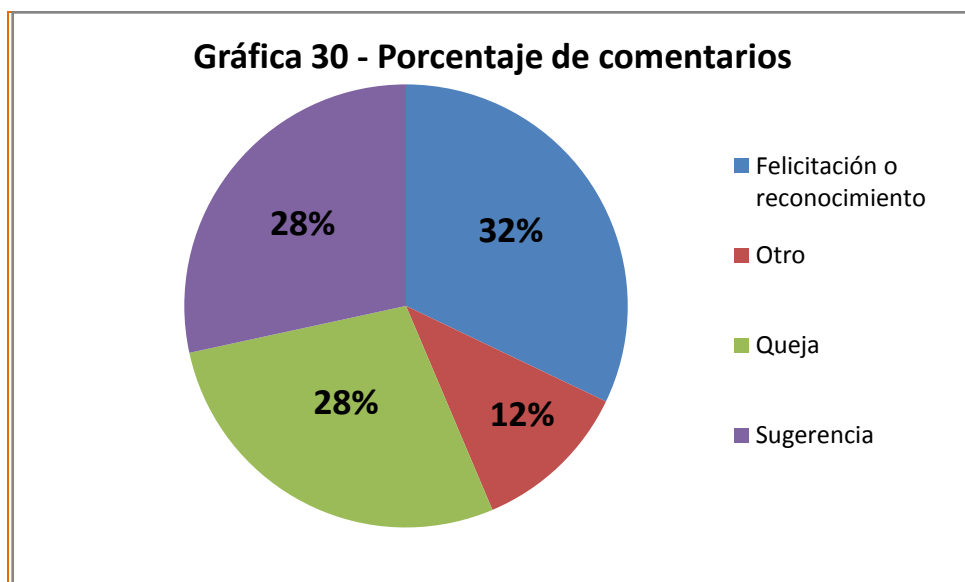
Queja – 68

Otro - 28



Se destaca que el 32% corresponde a felicitaciones que manifestaron las personas servidoras públicas del INRLGII.

Gráfica 30 - Porcentaje de comentarios



#### 4.-Análisis comparativo.

En las siguientes tablas, se muestra la comparación de resultados del INRLGII 2022 y 2023.

Tabla 1

<b>Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022</b> <b>Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"</b>			
<b>Sistemas</b>	<b>Organizacional y estratégico</b>	<b>Estructura y procedimientos</b>	<b>Personas</b>
<b>Técnico</b>	<b>C1 Política de gobierno</b>	<b>C4 Tareas y responsabilidades</b>	<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b>
	<b>71.62</b>	<b>71.02</b>	<b>65.95</b>
<b>Político</b>	<b>C2 Gestión pública y transparencia</b>	<b>C5 Integridad e igualdad de género</b>	<b>C8 Seguridad en el trabajo</b>
	<b>71</b>	<b>74.98</b>	<b>80.43</b>
<b>Cultural</b>	<b>C3 Filosofía organizacional</b>	<b>C6 Relaciones laborales</b>	<b>C9 Servicio a la sociedad</b>
	<b>77.40</b>	<b>73.76</b>	<b>78.30</b>

Tabla 2

<b>Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023</b> <b>Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"</b>			
<b>Sistemas</b>	<b>Organizacional y estratégico</b>	<b>Estructura y procedimientos</b>	<b>Personas</b>
<b>Técnico</b>	<b>C1 Política de gobierno</b>	<b>C4 Tareas y responsabilidades</b>	<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b>
	<b>75.3</b>	<b>71.6</b>	<b>69.2</b>
<b>Político</b>	<b>C2 Gestión pública y transparencia</b>	<b>C5 Integridad e igualdad de género</b>	<b>C8 Seguridad en el trabajo</b>
	<b>72.7</b>	<b>76.5</b>	<b>75.8</b>
<b>Cultural</b>	<b>C3 Filosofía organizacional</b>	<b>C6 Relaciones laborales</b>	<b>C9 Servicio a la sociedad</b>
	<b>77.8</b>	<b>74.7</b>	<b>79.9</b>

A continuación en la tabla 3, se muestra la comparación entre los cuadrantes en donde se considera las áreas de oportunidad (C4 Tareas y responsabilidades, C6 Relaciones laborales y C8 Seguridad en el trabajo) para el diseño de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024.

Tabla 3

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo
	3.7	0.6	3.2
Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo
	1.7	1.5	-4.6
Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional	<b>C6</b> Relaciones laborales	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	0.4	0.9	1.6

**4.1.- Gráfica con las calificaciones del INRLGII de los cuadrantes Tichy.**



### 4.2 Tablas Tichy INRLGII 2023 Vs APF 2023.

Tabla 4

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	75.33	71.61	69.18
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	72.68	76.45	75.80
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	77.82	74.66	79.91

Tabla 5

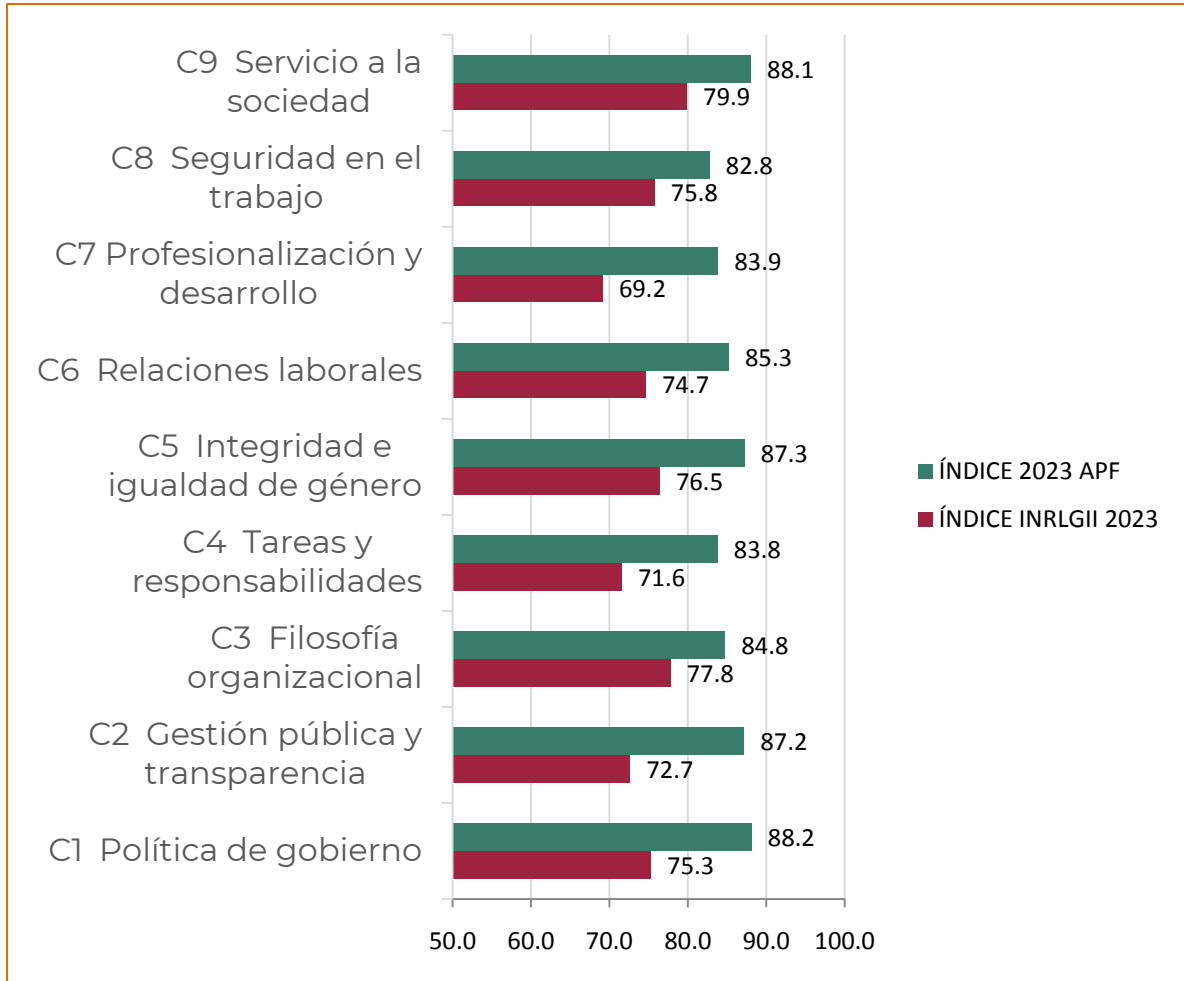
Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Administración Pública Federal			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	88.2	83.8	83.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	87.2	87.3	82.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.8	85.3	88.1

### 4.3 Tabla diferencial INRLGII Vs APF.

Tabla 6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 INRLGII Vs APF			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-12.8	-12.2	-14.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-14.5	-10.8	-7.0
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-7.0	-10.6	-8.2

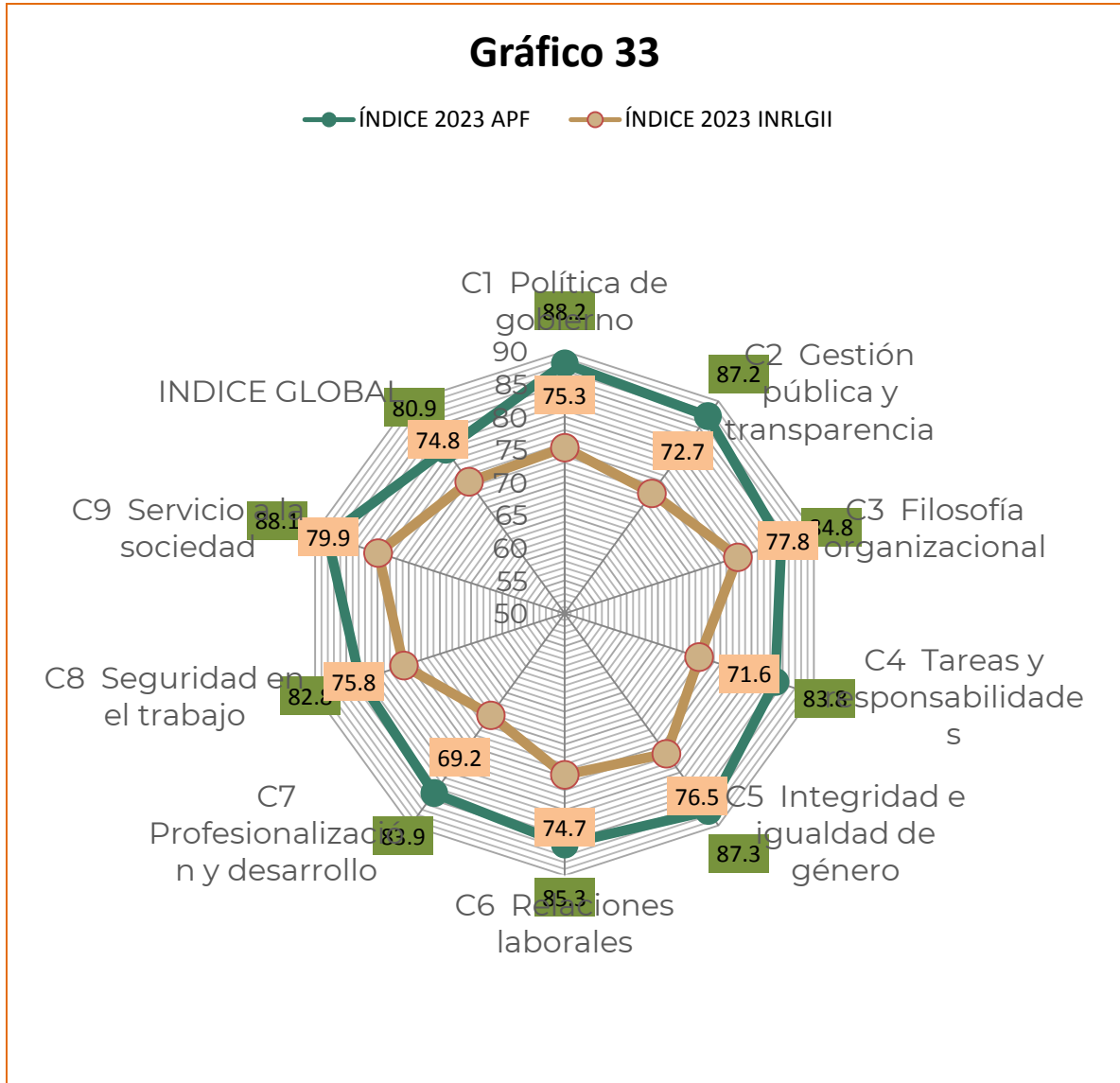
#### 4.4.- Gráfica 32 Tichy INRLGII Vs APF



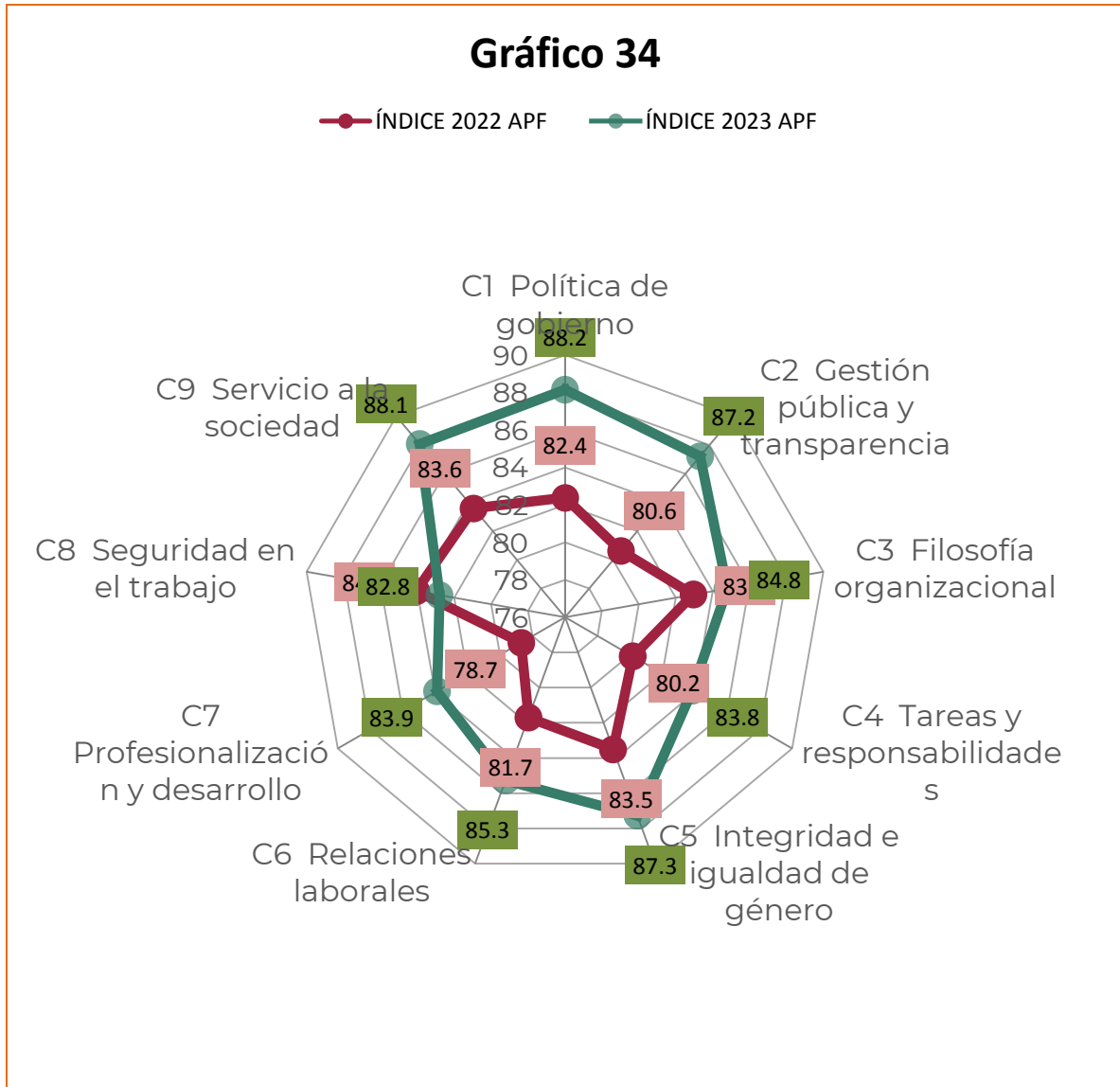


En la Gráfica 33 de Radial, se muestran las calificaciones obtenidas en la ECCO 2023 del INRLGII Vs APF.

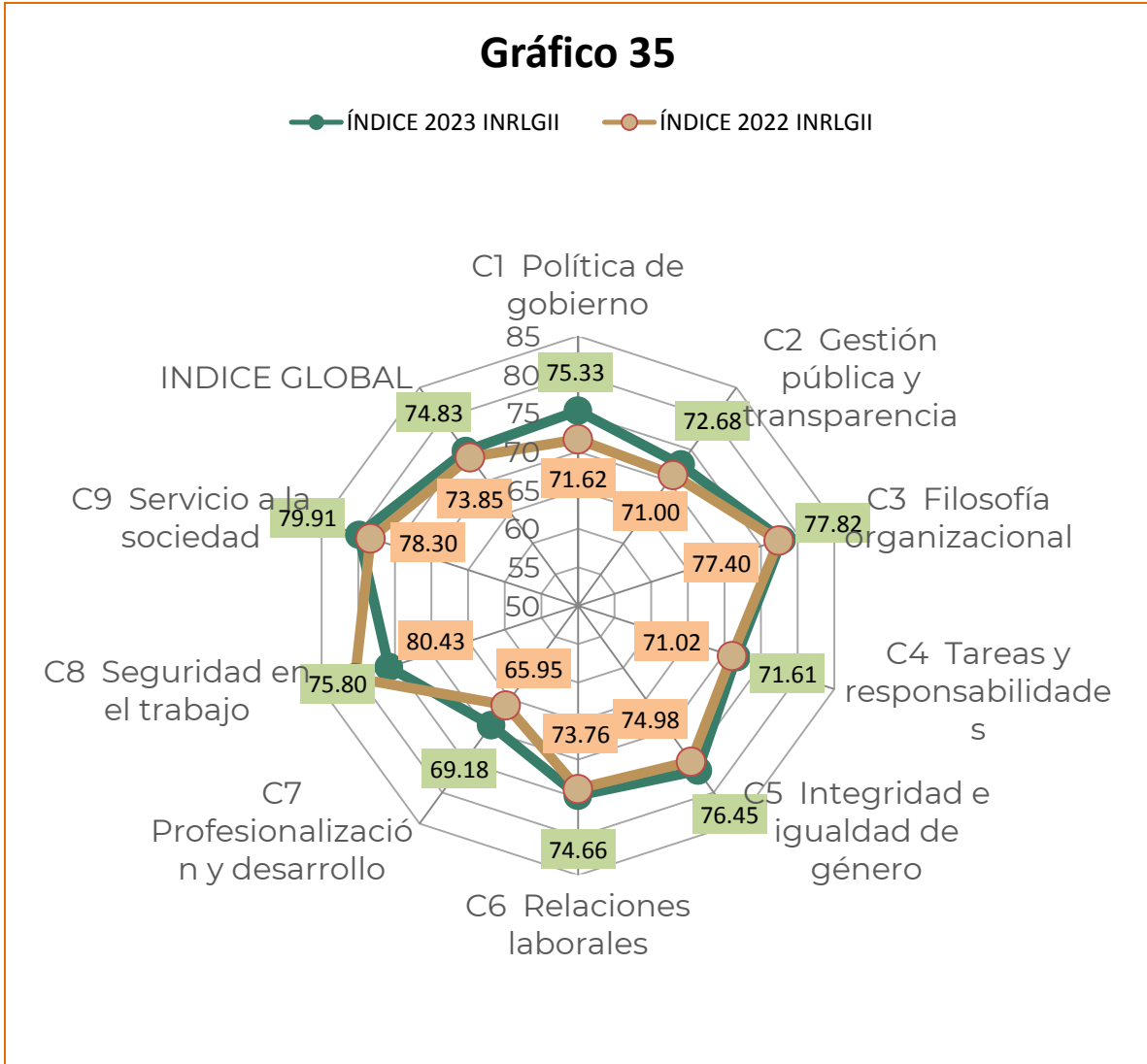
### 5.- Radiales INRLGII 2023 - APF 2023



### 5.1.- Radiales Comparativo APF 2022 -2023.



## 5.2.- Radiales Comparativo INRLGII 2022 -2023

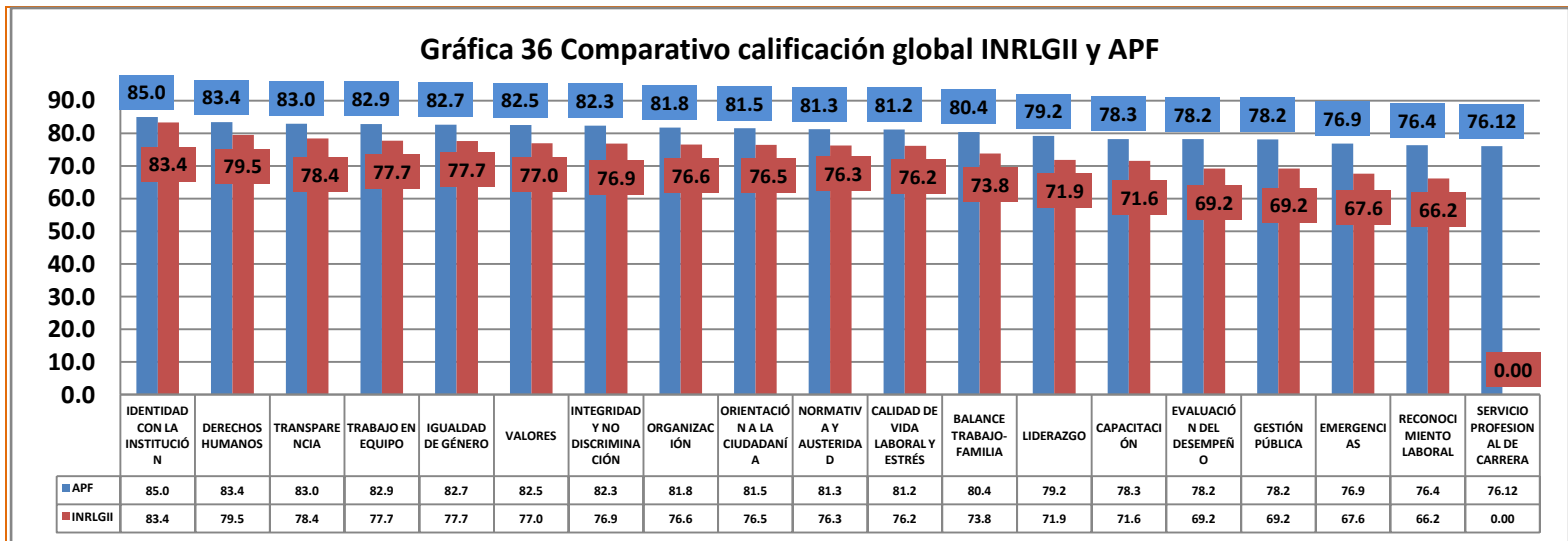


Los resultados globales obtenidos en cada factor por el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra mostrados de mayor a menor en comparación a la Administración Pública Federal se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7

FACTOR	APF 2023	INRLGII 2023
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	85.0	83.4
DERECHOS HUMANOS	83.4	79.5
TRANSPARENCIA	83.0	78.4
TRABAJO EN EQUIPO	82.9	77.7
IGUALDAD DE GÉNERO	82.7	77.7
VALORES	82.5	77.0
INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	82.3	76.9
ORGANIZACIÓN	81.8	76.6
ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	81.5	76.5
NORMATIVA Y AUSTERIDAD	81.3	76.3
CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	81.2	76.2
BALANCE TRABAJO-FAMILIA	80.4	73.8
LIDERAZGO	79.2	71.9
CAPACITACIÓN	78.3	71.6
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	78.2	69.2
GESTIÓN PÚBLICA	78.2	69.2
EMERGENCIAS	76.9	67.6
RECONOCIMIENTO LABORAL	76.4	66.2
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	76.12	0.00

Grafica 36 Comparativa de calificación global INRLGII Vs APF



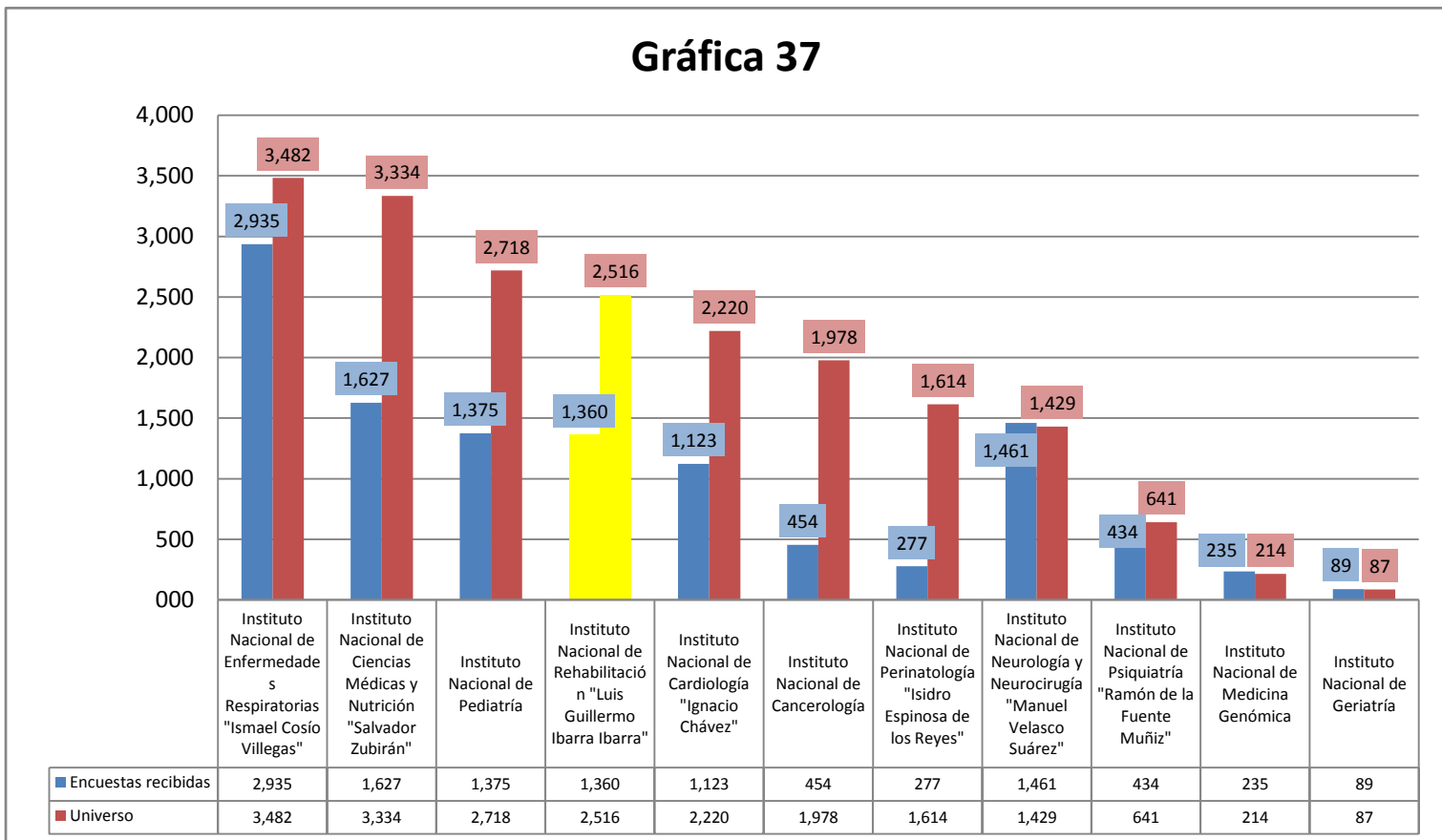
### 5.3.- Comparación de resultados entre Institutos Nacionales de Salud.

En cuanto al tamaño del universo de aplicación, el INRLGII se encuentra en cuarto lugar entre los INSALUD dado que su universo de trabajadores apenas está por debajo del Instituto Nacional de Pediatría y por encima del Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez".

Tabla 8

No.	Nombre de la Institución	Encuestas recibidas	Universo	% de Participación
1	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	2,935	3,482	84.3
2	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	1,627	3,334	48.8
3	Instituto Nacional de Pediatría	1,375	2,718	50.6
<b>4</b>	<b>Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"</b>	<b>1,360</b>	<b>2,516</b>	<b>54.1</b>
5	Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	1,123	2,220	50.6
6	Instituto Nacional de Cancerología	454	1,978	23.0
7	Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	277	1,614	17.2
8	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,461	1,429	100.0
9	Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	434	641	67.7
10	Instituto Nacional de Medicina Genómica	235	214	100.0
11	Instituto Nacional de Geriátría	89	87	100.0

Gráfica 37

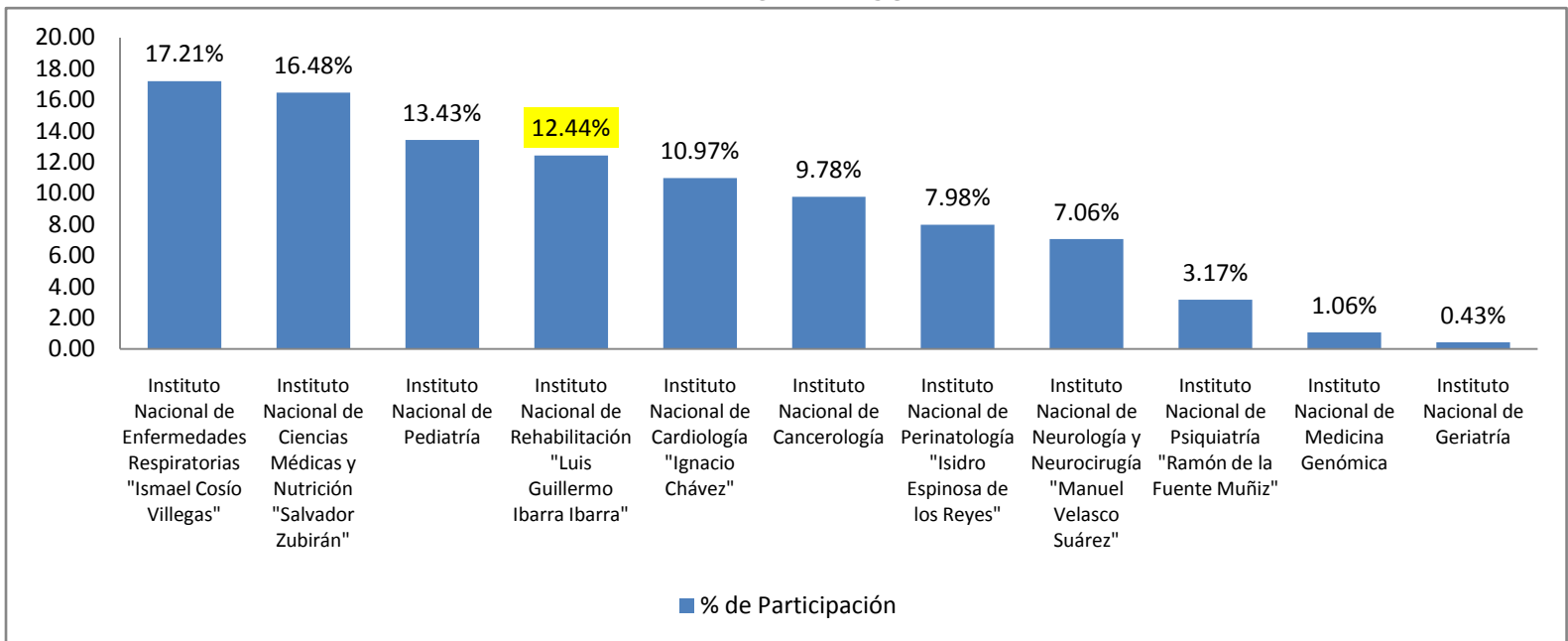


En la tabla 9 se muestra el porcentaje del universo de cada Instituto de INSALUD. Se destaca que el INRLGII aparece en el cuarto lugar en virtud de que los 2,516 trabajadores el cual representan el 12.44% del total del universo.

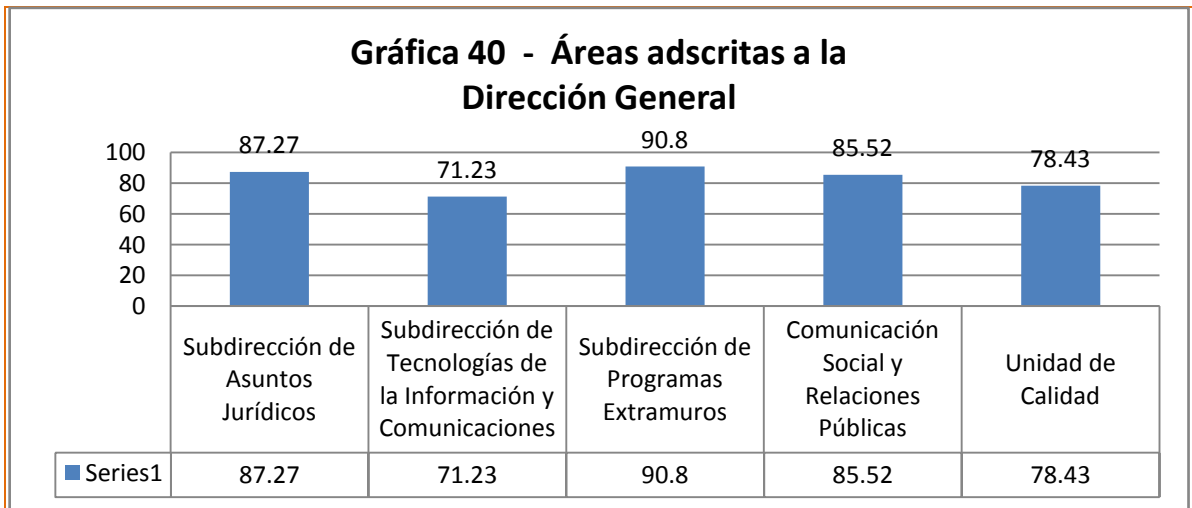
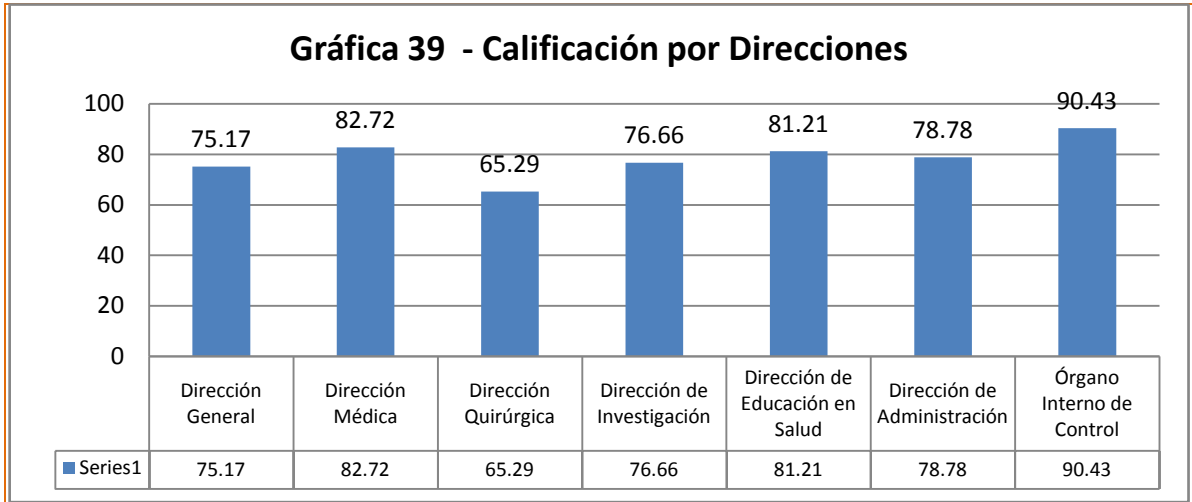
Tabla 9

No.	Nombre de la Institución	Universo	% de Participación
1	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	3,482	17.21%
2	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	3,334	16.48%
3	Instituto Nacional de Pediatría	2,718	13.43%
4	Instituto Nacional de Rehabilitación "Luis Guillermo Ibarra Ibarra"	2,516	12.44%
5	Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2,220	10.97%
6	Instituto Nacional de Cancerología	1,978	9.78%
7	Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1,614	7.98%
8	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1,429	7.06%
9	Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	641	3.17%
10	Instituto Nacional de Medicina Genómica	214	1.06%
11	Instituto Nacional de Geriatría	87	0.43%
	<b>Total</b>	<b>20,233</b>	<b>100.00%</b>

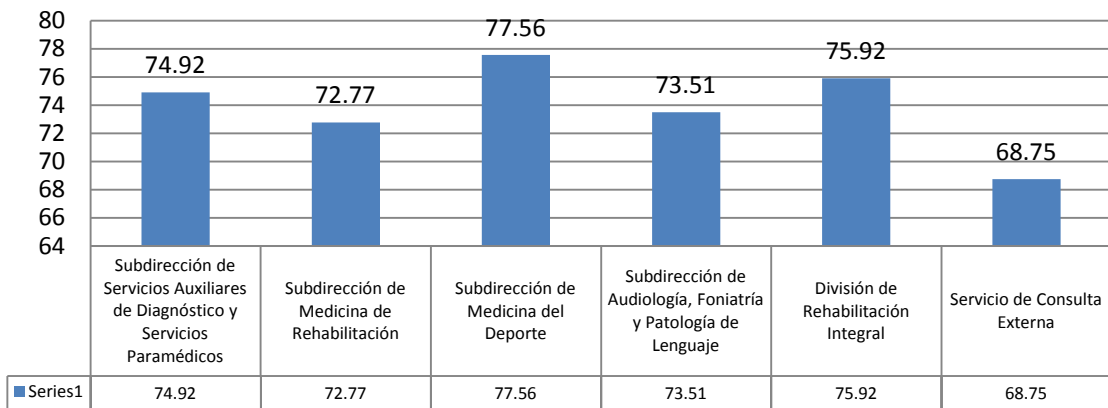
Gráfica 38



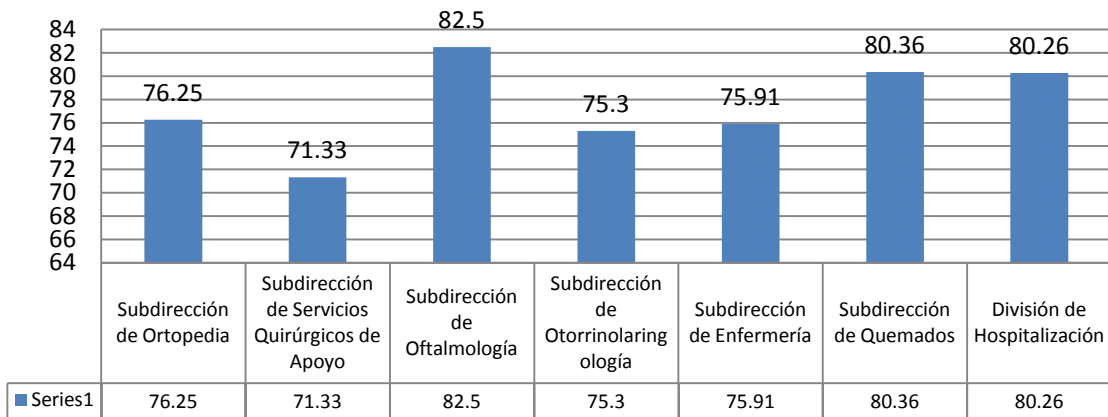
Los resultados obtenidos en las áreas del INRLGII, se presentan en las siguientes Gráficas:



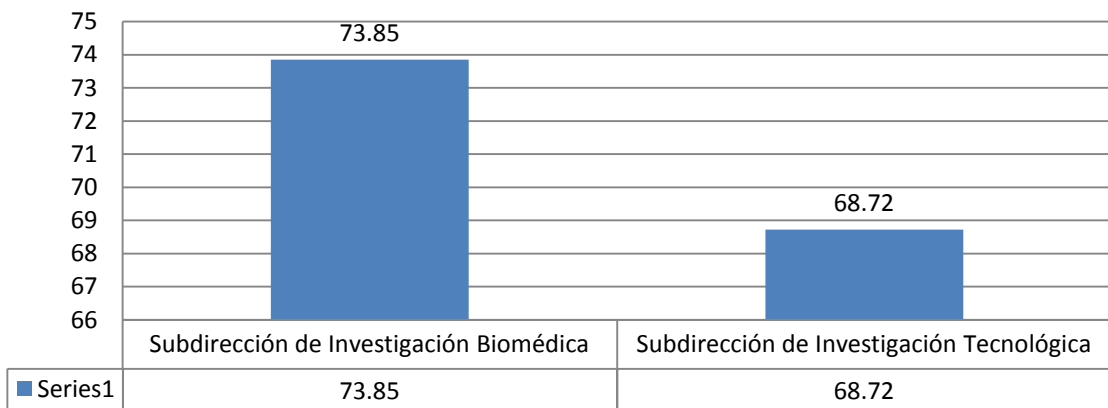
**Gráfica 41 - Áreas adscritas a la Dirección Médica**



**Gráfica 42 - Áreas adscritas a la Dirección Quirúrgica**

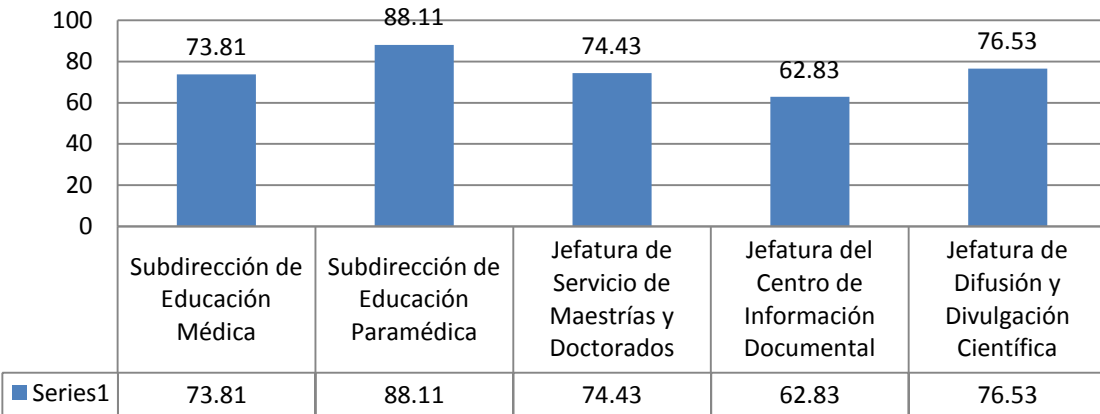


**Gráfica 43 - Áreas adscritas a la Dirección de Investigación**

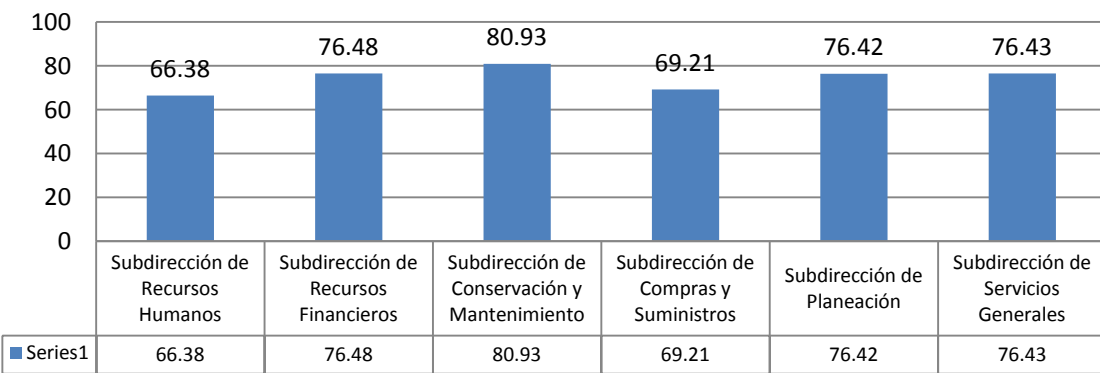




**Gráfica 44 - Áreas adscritas a la Dirección de Educación en Salud**



**Gráfica 45 - Áreas adscritas a la Dirección de Administración**



## 6.- Análisis comparativo Modelo Tichy INRLGII Vs APF.

En la tabla, se puede observar que el cuadrante con menor índice global 2022 evaluado fue el de Profesionalización y desarrollo con una calificación de 65.95 y en 2023 incrementó su evaluación a 69.2 lo que representa 3.23.

Comparación de resultados a nivel institucional con el año anterior.

Tabla 10

Cuadrante	ÍNDICE 2022 INRLGII	ÍNDICE 2023 INRLGII	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	71.62	75.3	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	71.00	72.7	80.6
C3 Filosofía organizacional	77.40	77.8	81.5
C4 Tareas y responsabilidades	71.02	71.6	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	74.98	76.5	82.5
C6 Relaciones laborales	73.76	74.7	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	65.95	69.2	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	80.43	75.8	79.5
C9 Servicio a la sociedad	78.30	79.9	83.3
<b>ÍNDICE GLOBAL</b>	<b>73.9</b>	<b>74.8</b>	<b>80.9</b>



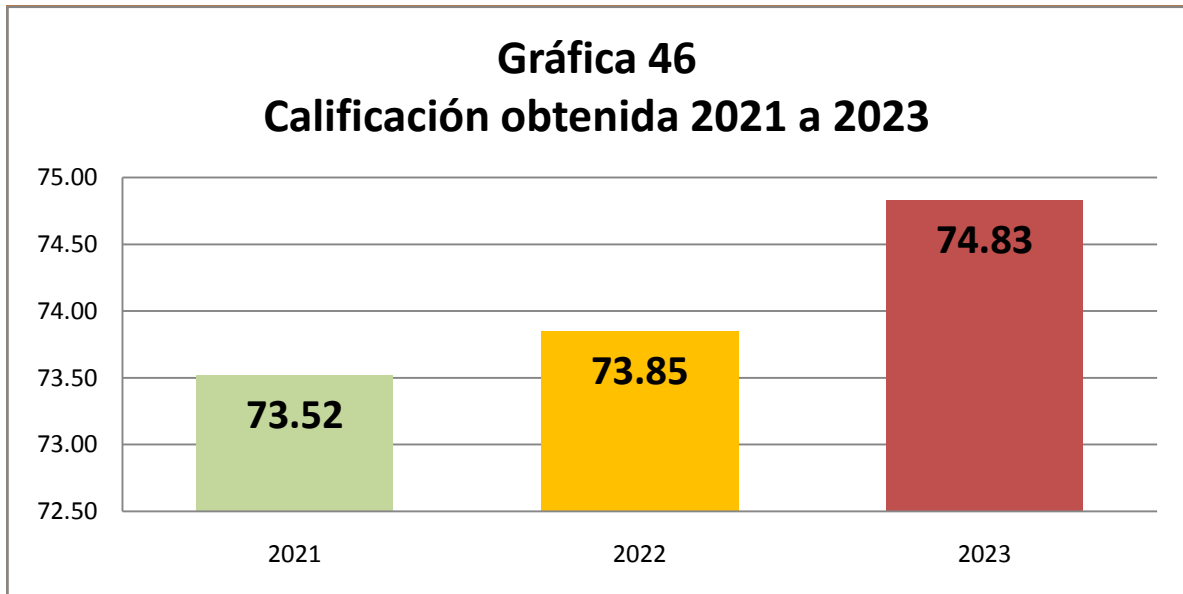
## **7.- Definición de objetivos estratégicos, específicos mensurables y alcanzables.**

- Difundir los resultados de la ECCO 2022y PTCCO 2024 en el sitio web institucional. (Obligatorio).
- Programar cursos de capacitación para el personal médico, paramédico y administrativo que tiene trato con el público usuario, a efecto de mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el ámbito laboral.
- Difundir por correo electrónico a todo el personal del instituto los cursos disponibles que se imparten.
- Actualizar el equipo de cómputo del INRLGII a través de un Programa de Trabajo de sustitución
- Revisión mensual/ semestral o anual de la adquisición de insumos médicos, que soliciten las áreas médicas, para gestionar con los instancias correspondientes para su adquisición
- Difundir por correo masivo trípticos digitales con medidas para promover el ahorro de papel
- Llevar a cabo la rotación del personal de trabajo social del INRGLII para una atención de trato digno hacia el paciente. PREGUNTAR A DIETER.
- Fomentar la cultura de la protección civil para las personas servidoras públicas adscritas al INRLGII.
- Sensibilizar, mediante un tríptico digital, a los mandos altos y mandos medios sobre la importancia de la motivación del personal a su cargo. LO VAN A EVALUAR.
- Impartir cursos de Derechos Humanos a los trabajadores del Instituto para que tengan mejor trato hacia los pacientes. PREGUNTAR A CLAUDIA MAYA EL NOMBRE LOS CUROS
- Convocar a los trabajadores del Instituto a tomar cursos de lenguas indígenas y de señas o mediante trípticos.
- Difundir por correo electrónico o pancartas a todas las mujeres trabajadores a que participen en la promoción de puestos de mando medio/superior
- Enviar a todo el personal del INRLGIII por correo electrónico el link para el curso de Educación Financiera
- Distribuir tríptico/ correo electrónico / cárteles a todo el personal del instituto, para conocimiento de Meditación/Yoga / Higiene de Columna
- Dar a conocer a todos los trabajadores del Instituto por medio de un video los valores institucionales
- Se enviara por correo electrónico y voceo a todas las trabajadores del Instituto a participar en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer

- Se enviará por correo electrónico a todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto a tomar clases de defensa personal

### 7.1.- Efectividad de las PTCCO.

En el año 2021, el INRLGII tuvo una calificación de 73.52, para el siguiente año 2022 la calificación fue de 73.85 y con lo que respecta del 2023 obtuvimos 74.83 el cual fue un incremento de 0.98.



En la tabla 11, se muestran los resultados obtenidos por el INRLGII en los nueve cuadrantes de manera comparativa entre el ejercicio 2022 y 2023. Se observa, que en ocho de ellos hubo un incremento; los más destacados en los cuadrantes: C1 Política de gobierno, C5 Integridad e igualdad de género, C7 Profesionalización y desarrollo. Sin embargo en el cuadrante C8 Seguridad en el trabajo, se tuvo una disminución de 4.63 puntos en la calificación obtenida.

Tabla 11

Cuadrantes	Índice INRLGII 2022	Índice INRLGII 2023	APF 2023
<b>C1 Política de gobierno</b>	<b>71.62</b>	<b>75.33</b>	<b>82.36</b>
<b>C2 Gestión pública y transparencia</b>	<b>71</b>	<b>72.68</b>	<b>80.58</b>
<b>C3 Filosofía organizacional</b>	<b>77.40</b>	<b>77.82</b>	<b>81.49</b>
<b>C4 Tareas y responsabilidades</b>	<b>71.02</b>	<b>71.61</b>	<b>79.10</b>
<b>C5 Integridad e igualdad de género</b>	<b>74.98</b>	<b>76.45</b>	<b>82.50</b>
<b>C6 Relaciones laborales</b>	<b>73.76</b>	<b>74.66</b>	<b>81.03</b>
<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b>	<b>65.95</b>	<b>69.18</b>	<b>78.25</b>
<b>C8 Seguridad en el trabajo</b>	<b>80.43</b>	<b>75.80</b>	<b>79.49</b>
<b>C9 Servicio a la sociedad</b>	<b>78.30</b>	<b>79.91</b>	<b>83.26</b>

En 2022 el cuadrante con menor índice global fue el de Profesionalización y desarrollo con una calificación de 65.95 y en 2023 incrementó su evaluación a 69.18 lo que representa 3.23 respecto de este mismo rubro.

## 8.-Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

### 8.1.-Análisis de fortaleza y debilidades.

En la tabla 12 se muestran los 10 factores con mayor puntaje obtenido en el INRLGII mismas que se consideran como Fortalezas.

Tabla 12

<b>Fortalezas</b>	
<b>Factor</b>	<b>Índice INRLGII</b>
117 Identidad con la institución	83.35
128 Valores	79.47
111 Calidad de vida laboral y estrés	78.40
126 Trabajo en equipo	77.73
127 Transparencia	77.67
122 Organización	76.99
113 Derechos humanos	76.87
118 Igualdad de género	76.58
123 Orientación a la ciudadanía	76.49
119 Integridad y no discriminación	76.32


En la siguiente tabla, se muestran los 9 factores con menor puntaje de los cuales son consideradas.

Tabla 13

<b>Debilidades</b>	
<b>Factor</b>	<b>Índice INRLGII</b>
110 Balance trabajo-familia	76.16
121 Normativa y austeridad	73.79
114 Emergencias	71.88
120 Liderazgo	71.58
112 Capacitación	69.18
115 Evaluación del desempeño	69.18
116 Gestión pública	67.63
124 Reconocimiento laboral	66.21
125 Servicio Profesional de Carrera	0.00



Al tener conocimiento de los factores considerados como debilidades, el enfoque de las Prácticas de Transformación estará en atender éstos criterios con la intención de mejorar su resultado en la encuesta del ejercicio 2024.

 <b>Instituto Nacional de Rehabilitación</b> Luis Guillermo Ibarra Ibarra	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 2023 y PTCCO 2024.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y PTCCO 2024 en el sitio web institucional. (Obligatorio).	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Informar a las personas servidoras públicas por correo electrónico institucional los resultados de la ECCO 2023.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2 - 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	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se impartirán cursos para propiciar una mejor comunicación con el paciente, con el propósito de mejorar la calidad en la atención proporcionada por el personal del INRLGII.	10 - Colaboración y trabajo en equipo			Alto
3	3 - Dar a conocer a todo el personal del Instituto los cursos disponibles que se imparten en el Instituto, con el propósito de que se incrementen el número de personas interesadas a inscribirse.	1- Estratégica	Difundir por correo electrónico a todo el personal del Instituto los cursos disponibles en el INRLGII.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se enviarán a todo el personal del Instituto la liga de acceso a los cursos impartidos.	112 - Capacitación			Alto
4	4 - Actualizar la infraestructura de cómputo del INRLGII, mediante el mantenimiento preventivo.	2- Operativa	Se actualizará el equipo de cómputo del INRLGII a través de un Programa de Trabajo de sustitución.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se realizarán acciones de actualización de la infraestructura de cómputo del INRLGII.	121 - Normativa y austeridad	116 - Gestión pública		Medio
5	5 - Analizar la situación actual de insumos médicos.	2- Operativa	Revisión mensual/ semestral o anual de la adquisición de insumos médicos, que soliciten las áreas sustantivas para gestionar con los instancias correspondientes para su adquisición.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se llevará a cabo un análisis de los insumos médicos así como equipo médico con los que se cuenta para evitar el desabasto.	116 - Gestión pública	121 - Normativa y austeridad		Medio
6	6 - Promover el ahorro de papel en las oficinas del INRLGII.	1- Estratégica	Difundir por correo masivo trípticos digitales con medidas para promover el ahorro de papel.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se enviarán por correo masivo a las personas servidoras públicas que laboran en el INRLGII trípticos con la información y recomendaciones sobre el ahorro de papel.	69 - Trabajo presencial	116 - Gestión pública		Alto
7	7 - Realizar rotación de personal para la atención de Trato Digno que se le da al paciente.	2- Operativa	Llevar a cabo la rotación del personal de trabajo social del INRLGII para una atención de trato digno hacia el paciente.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Informar a los trabajadores del área médica por algún medio de comunicación la rotación que se llevará a cabo en el servicio de Trabajo Social.	119 - Integridad y no discriminación	122 - Organización	123 - Orientación a la ciudadanía	Medio
8	8 - Impartir capacitaciones a las personas servidoras públicas del INRLGII sobre temas relacionados con protección civil.	2- Operativa	Fomentar la cultura de protección civil para las personas servidoras públicas adscritas al INRLGII.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se convocará a todos los servidores públicos del INRLGII, para que tengan conocimiento de cómo actuar ante la presencia de eventos como sismos o incendios.	114 - Emergencias			Medio
9	9 - Fomentar el reconocimiento laboral al personal por el logro de objetivos y/o resultados.	2- Operativa	Sensibilizar, mediante un tríptico digital a los mandos medios y superiores sobre la importancia de la motivación del personal a su cargo.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Distribuir de forma periódica un tríptico digital con información sobre la importancia de la motivación del personal, mismo que será enviado a los Jefes, Subdirectores y Directores.	116 - Gestión pública			Bajo
10	10 - Promover cursos de Derechos Humanos a todos los trabajadores del INRLGII.	1- Estratégica	Impartir cursos de Derechos Humanos a los trabajadores del Instituto para mejorar el trato hacia los pacientes.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Informar por correo electrónico a los trabajadores del Instituto, los cursos disponibles de Derechos Humanos para sensibilizar el trato con los pacientes.	113 - Derechos Humanos			Alto
11	11 - Se Impartirá curso de lenguas de señas a los brigadistas del INRLGII.	1- Estratégica	Convocar a los trabajadores del Instituto a tomar curso de lenguaje de señas para mejorar la comunicación entre el personal del INRLGII y el paciente.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Invitar a todo el personal del INRLGII a que tomen el curso de señas para ayudar a los pacientes que se comunican por este medio.	117 - Identidad con la institución			Alto
12	12 - Convocar a las mujeres trabajadoras del INRLGII a participar en la promoción de mandos medios	1- Estratégica	Establecer la igualdad de género en las convocatorias del INRLGII para promoción de puestos.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Invitar a las mujeres trabajadoras del INRLGII a que participen en la promoción de puestos de mando medio/superior.	118 - Igualdad de género			Alto
13	13 - Invitar a todo el personal a tomar curso de Educación Financiera.	1- Estratégica	Enviar a todo el personal del INRLGII por correo electrónico el link para el curso de Educación Financiera.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Convocar a todos el personal del Instituto a tomar el curso de Educación Financiera por parte de CONDUSEF.	111 - Calidad de vida laboral y estrés			Alto
14	14 - Dar a conocer a todo el personal el taller de bienestar psicológico por medio de correo electrónico.	1- Estratégica	Informar mediante correo electrónico y carteles a todo el personal del Instituto, para conocimiento del taller de bienestar psicológico.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Invitar a todo el personal del INRLGII mediante este taller a sentirse positivo acerca de si mismo.	128 - Valores			Alto
15	15 - Difundir a todo el personal del INRLGII un video para dar a conocer la misión, visión y valores institucionales.	1- Estratégica	Dar a conocer a todos los trabajadores del Instituto por medio de un video los valores institucionales.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Comunicar a todo el personal del INRLGII, la misión, visión y valores institucionales a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.	117 - Identidad con la institución	128 - Valores		Alto
16	16 - Realizar conmemoración del Día Internacional de la Mujer.	1- Estratégica	Enviar por correo electrónico y voceo a todas las trabajadoras del Instituto, invitación para participar en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer.	1- Todo el personal	05/04/2024	01/01/2024	14/09/2024	Se convocará a todas las mujeres del INRLGII a participar en la conmemoración del Día de la Mujer.	118 - Igualdad de género			Alto

Firma:   
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Humberto Moheno Diez, Director de Administración del INRLGII.  
Fecha : 5 de Abril de 2024