

INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN

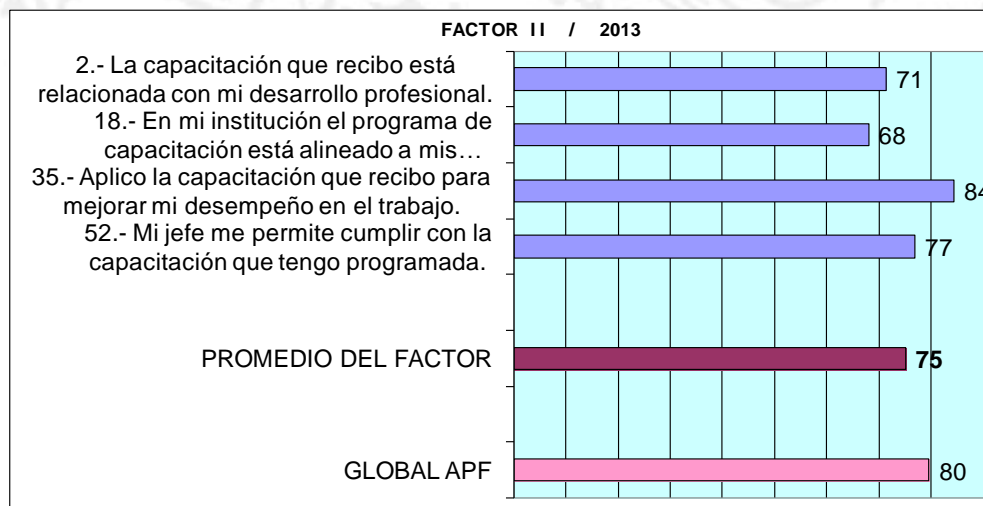
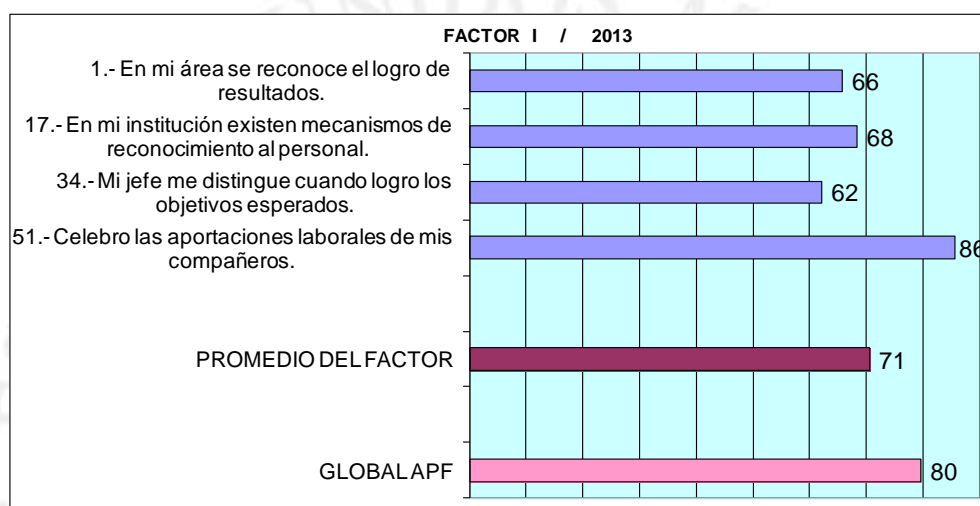
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2013

Y

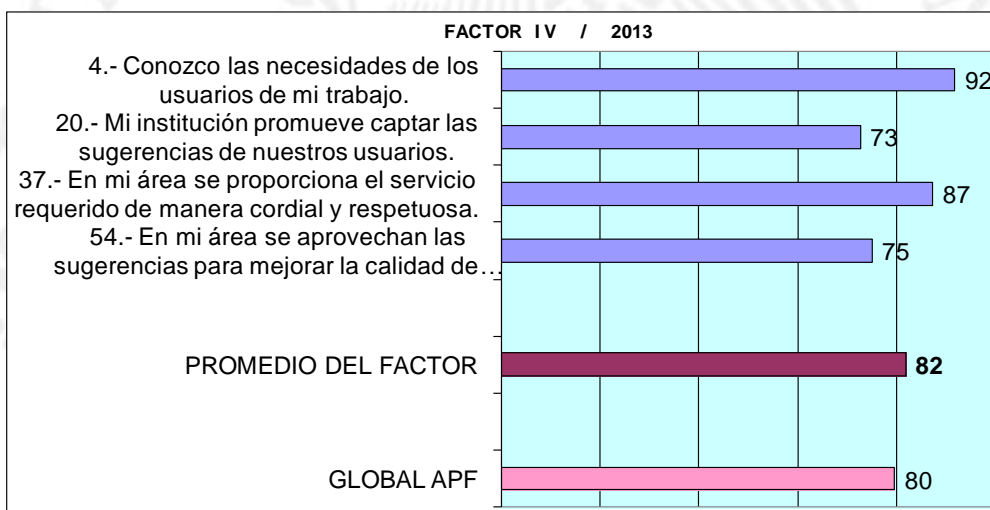
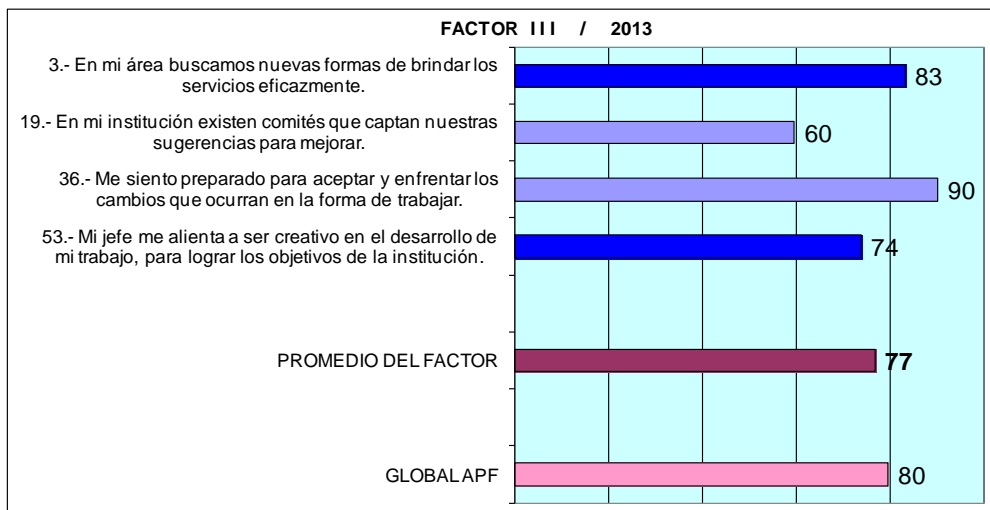
PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA 2014

La Secretaría de la Función Pública aplica anualmente con las respectivas Instituciones la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional”, misma que este Instituto llevo a cabo **del 2 al 13 de septiembre de 2013** y cuyo resultado es el siguiente:

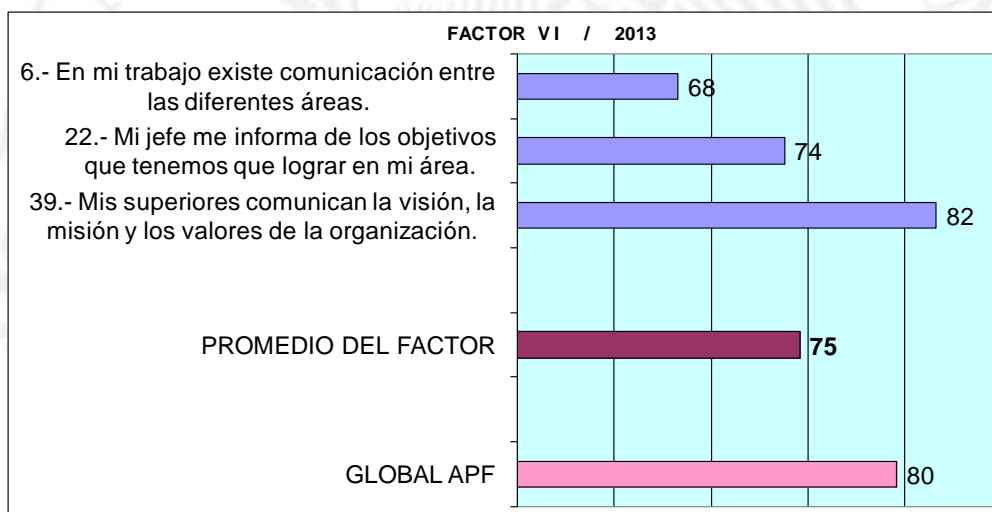
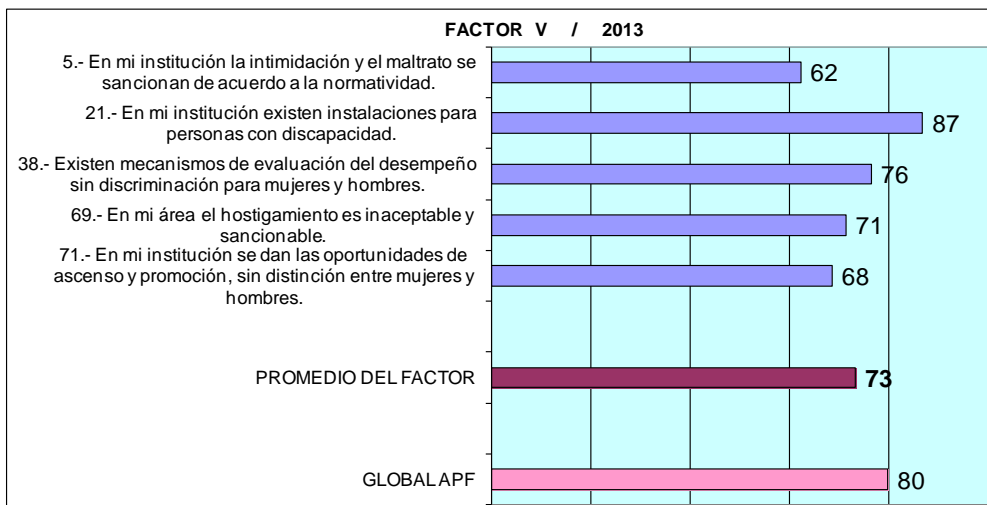
I. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS.



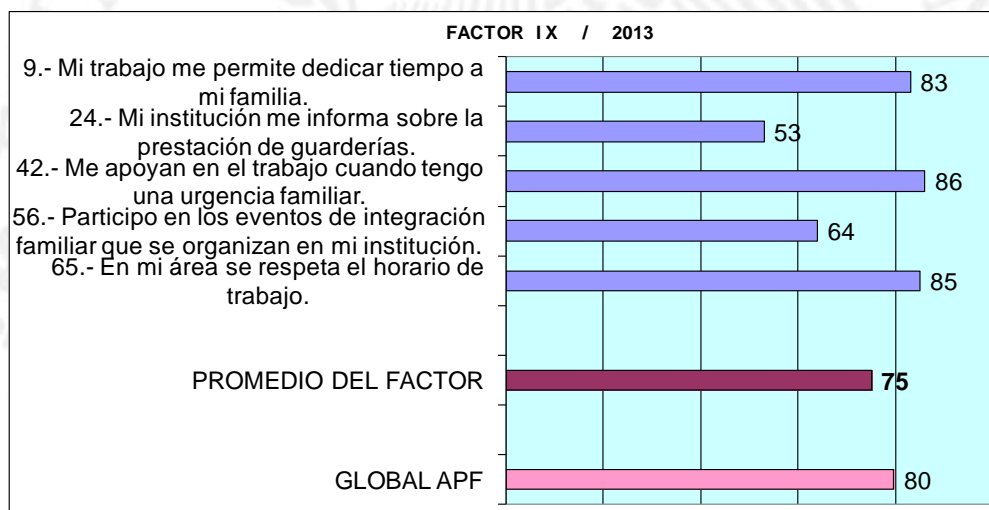
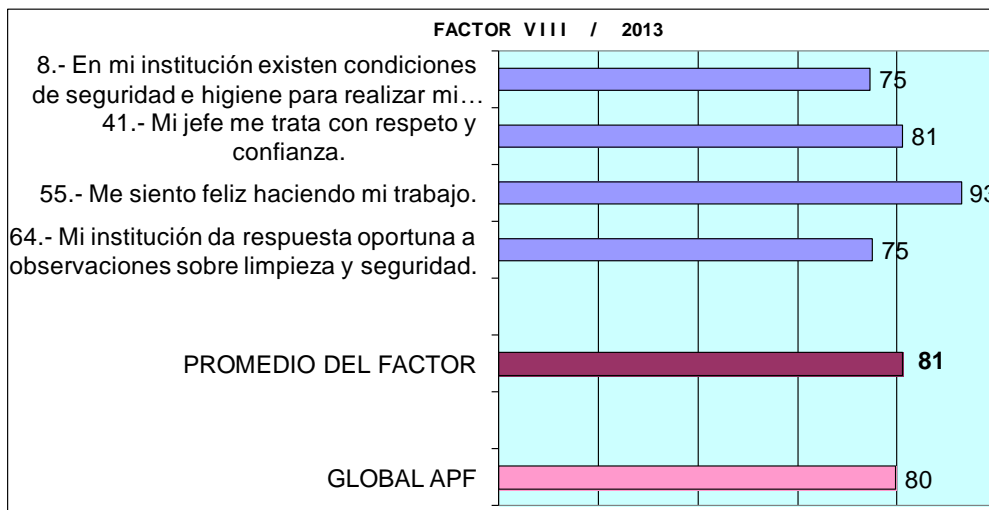
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



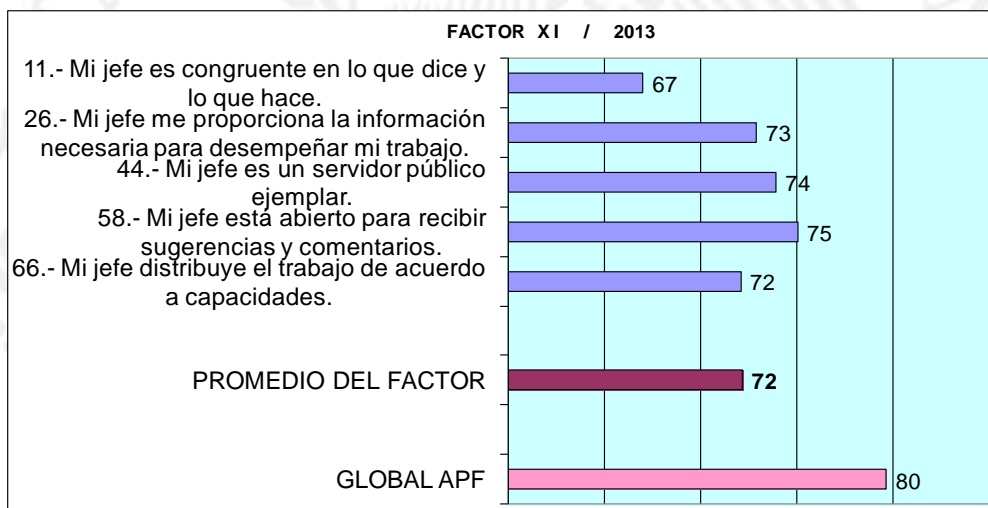
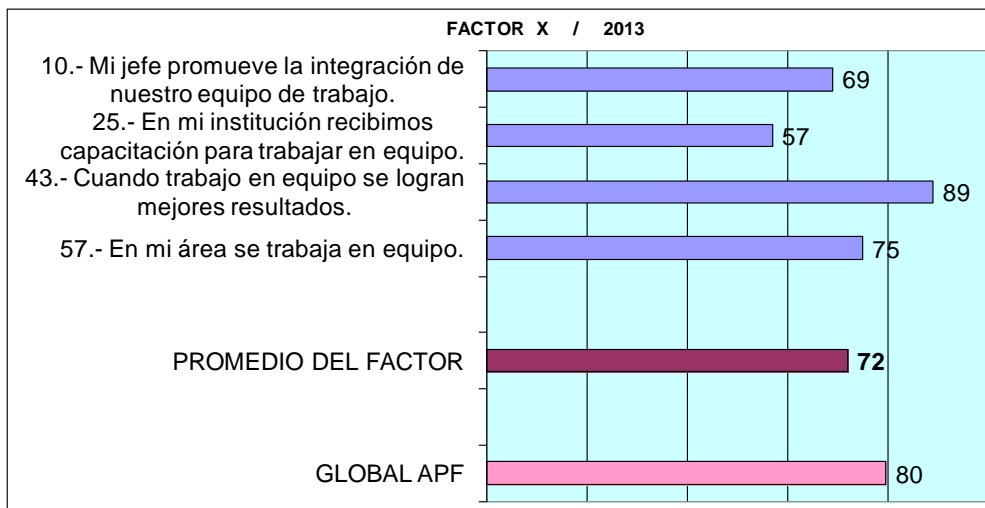
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



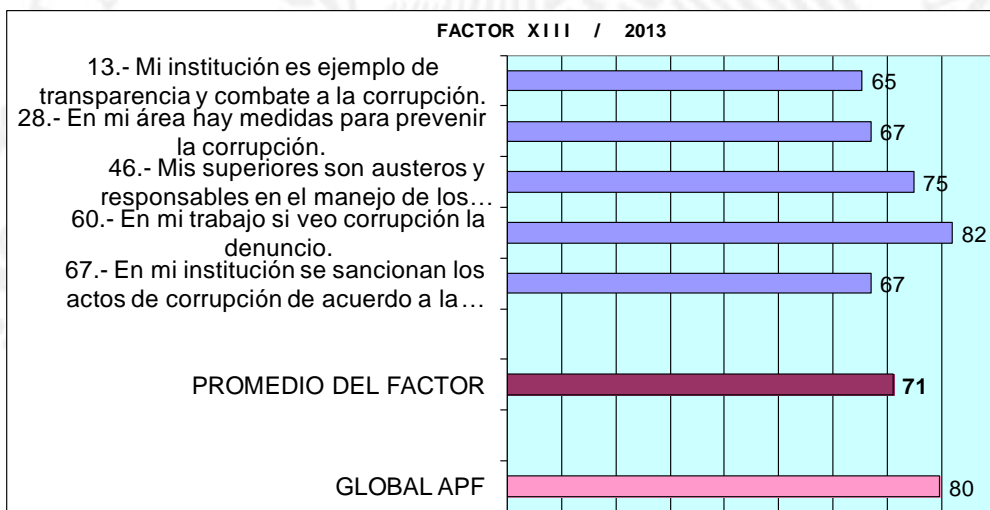
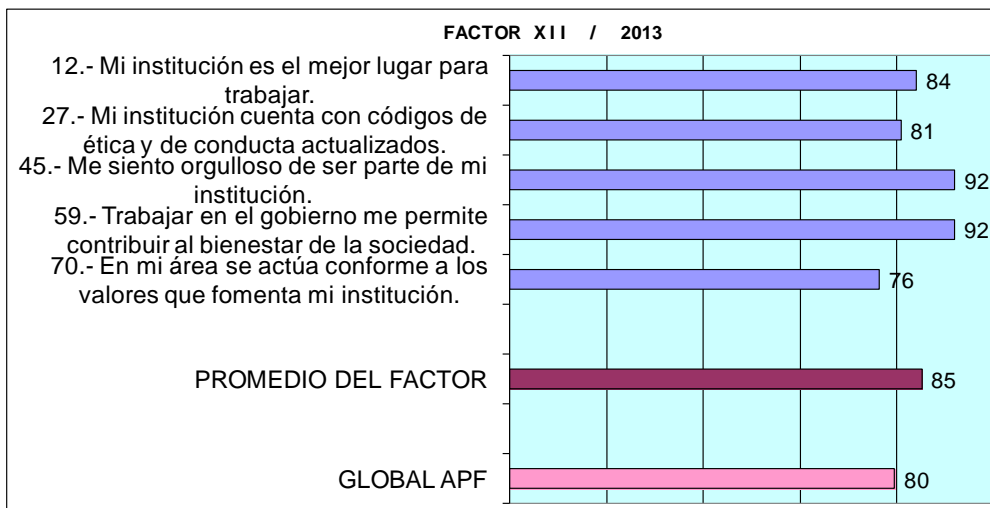
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



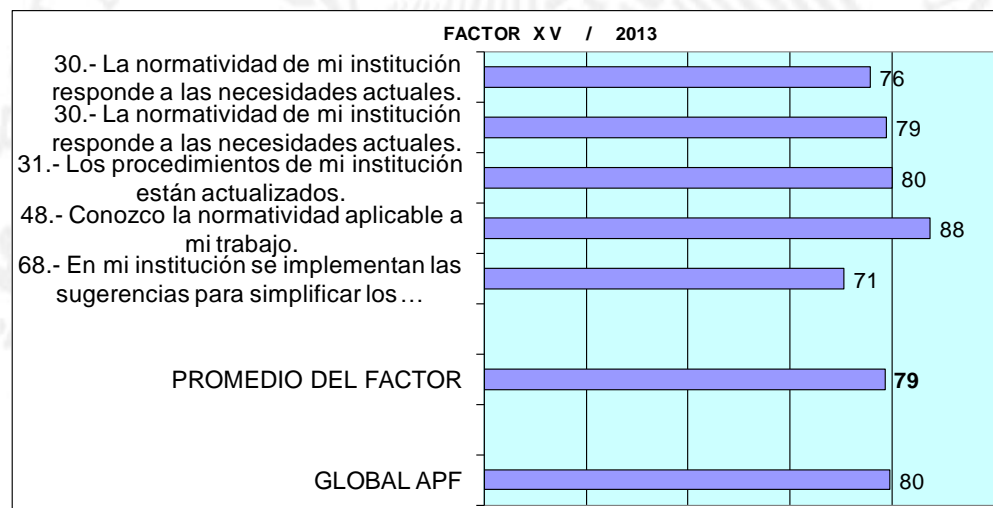
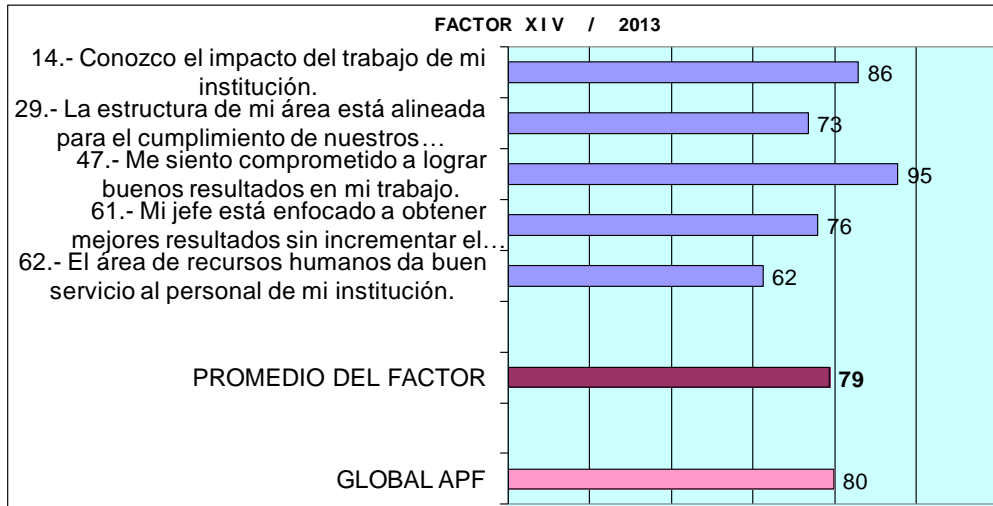
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



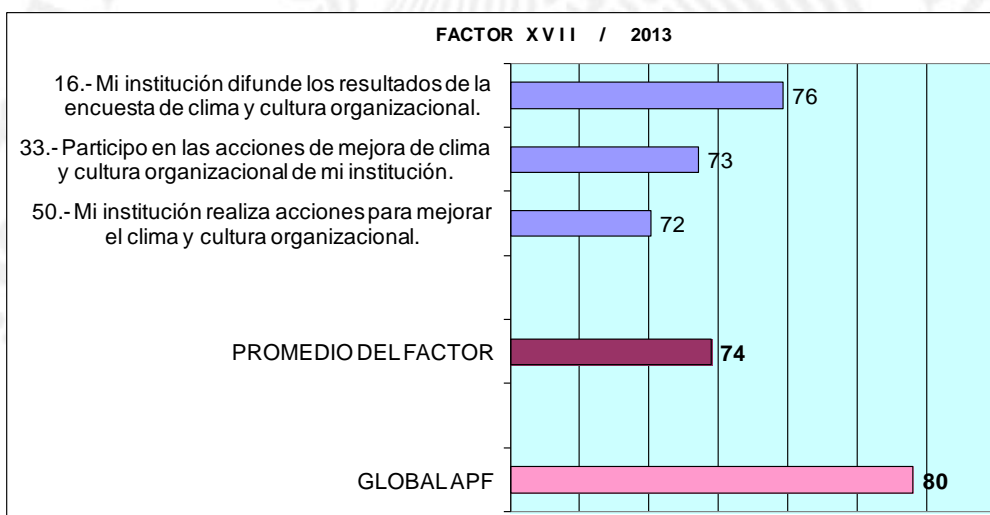
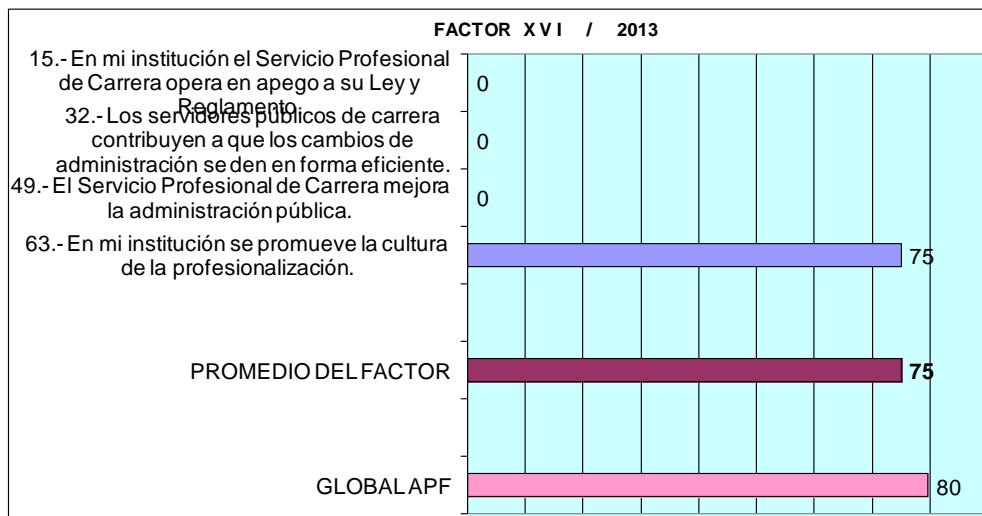
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”

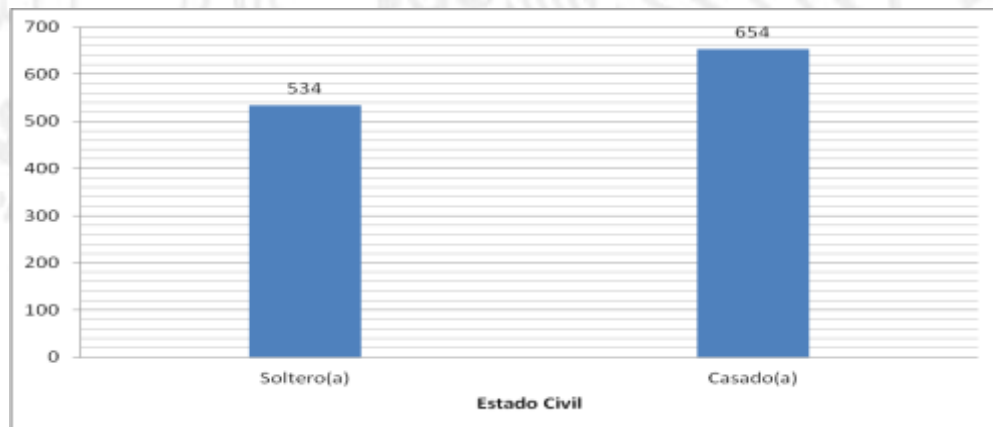
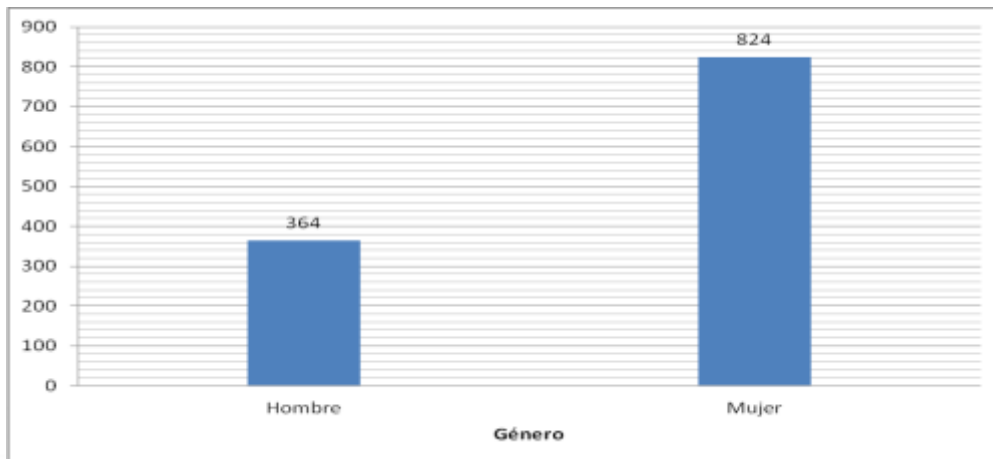


“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”

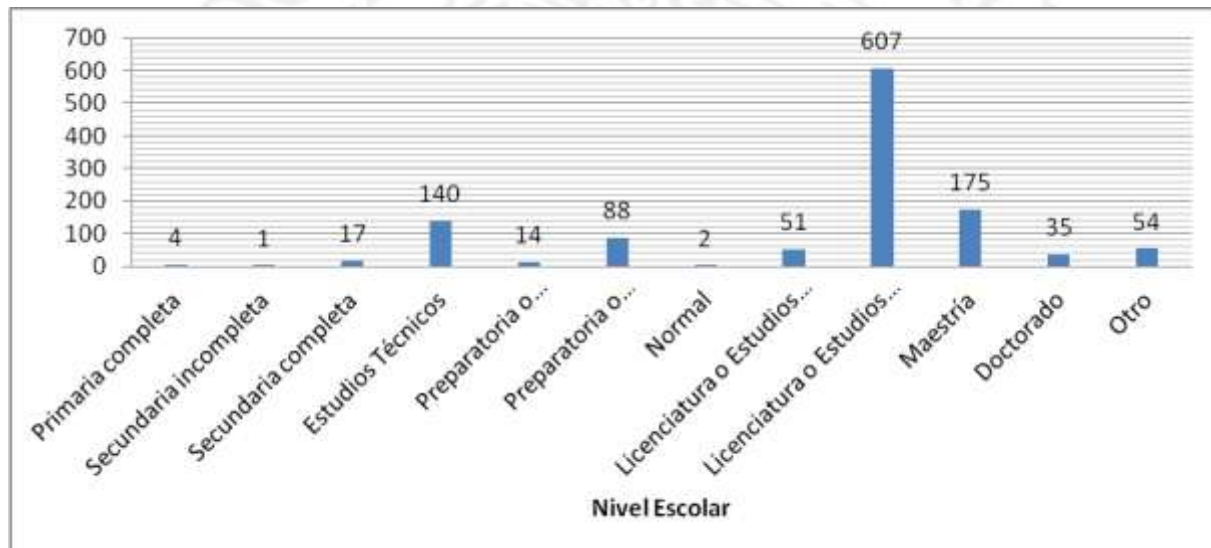
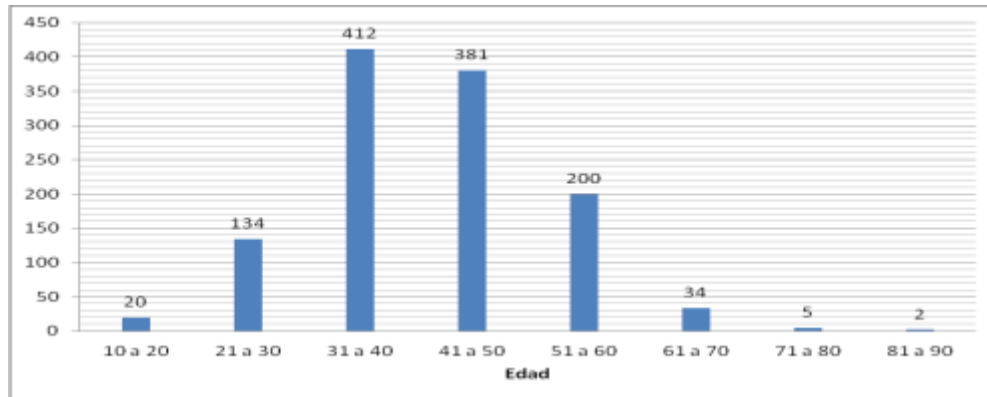


“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”

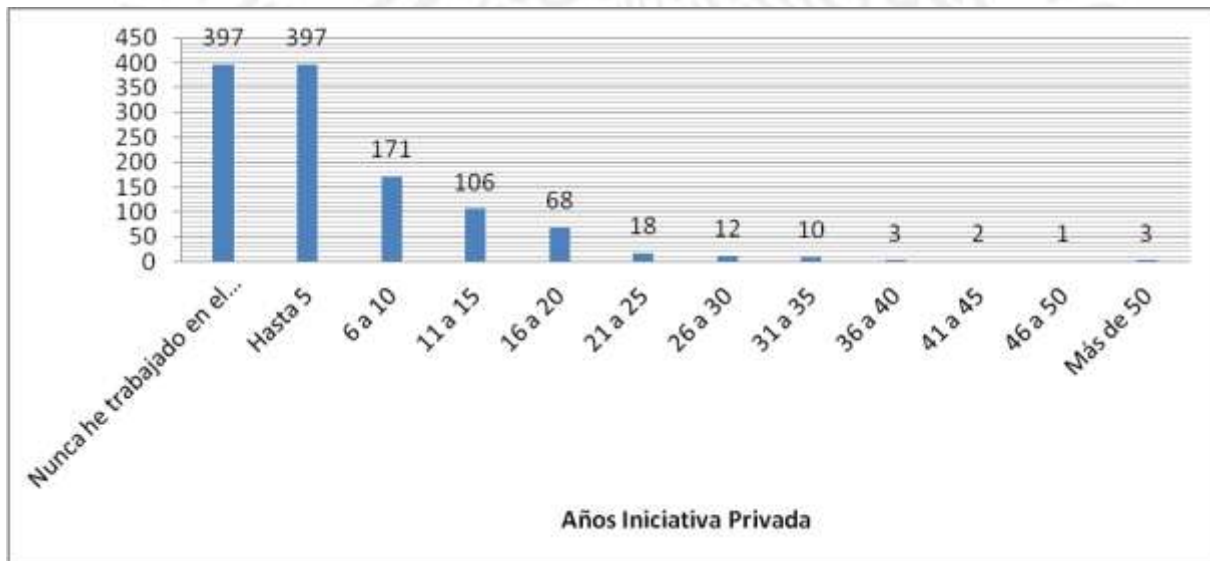
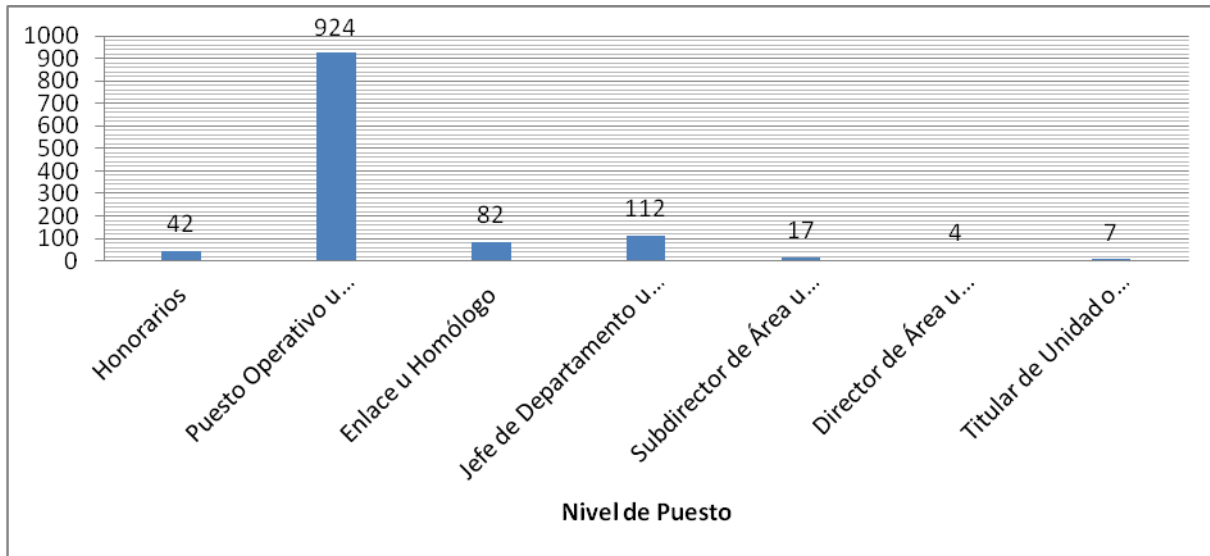
Sociodemográfico



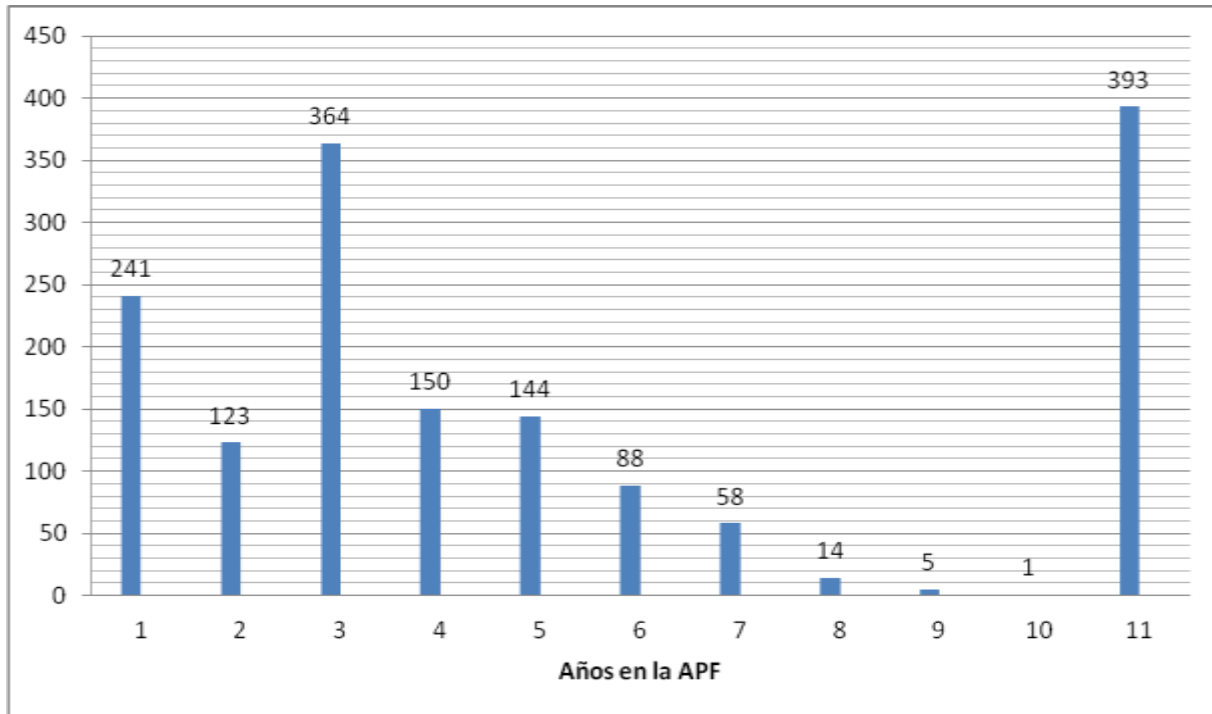
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



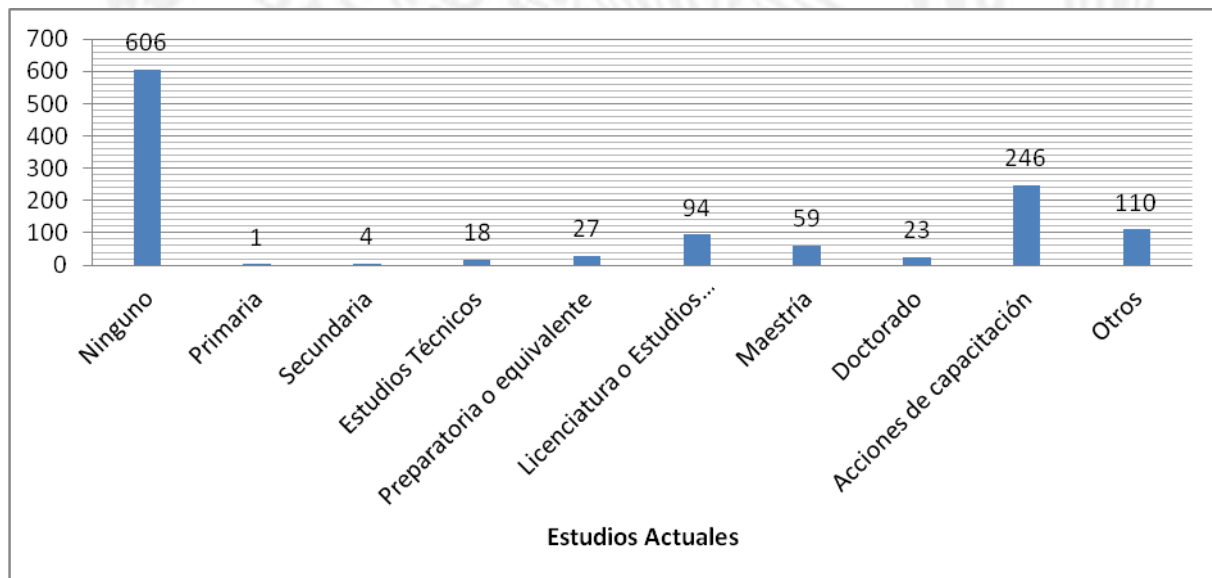
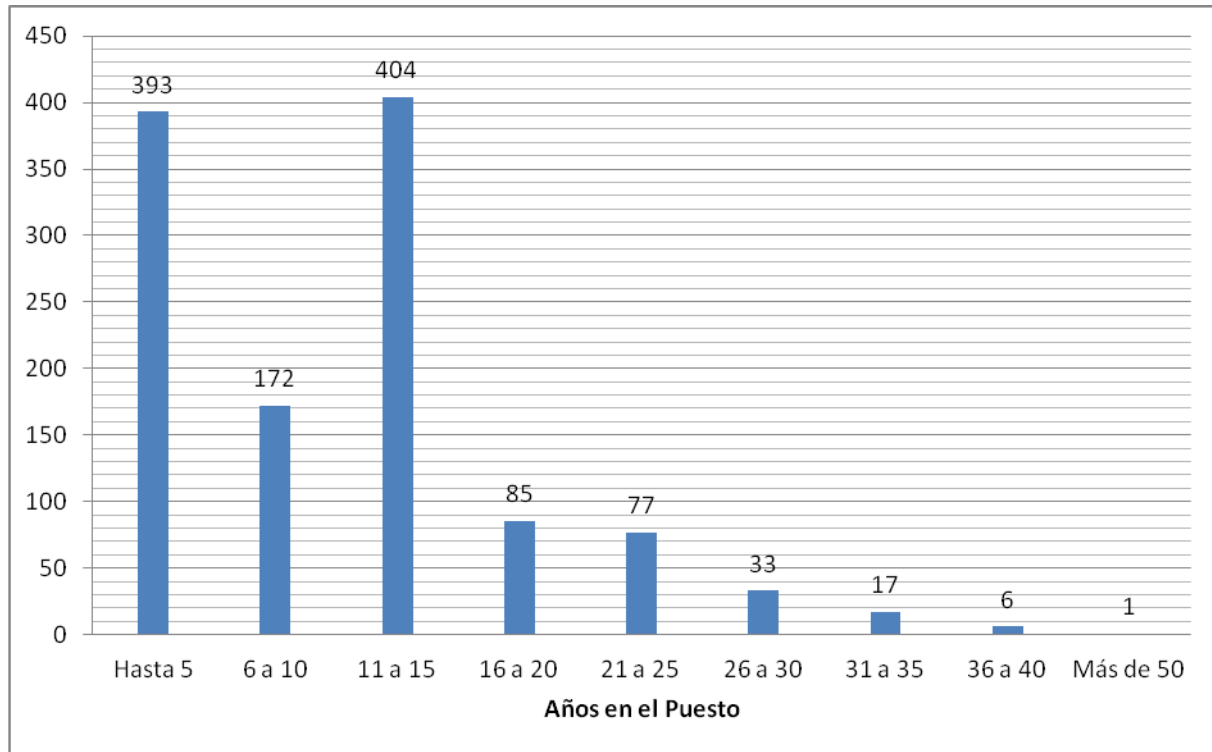
“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



“2013, Año de la Lealtad Institucional y Centenario del Ejército Mexicano”



Fortalezas

Los Factores que presentan la característica de fortaleza por su porcentaje igual o mayor al promedio global del instituto que es de 70% y va del 74% al 85%.

Factores a evaluar Clima y Cultura Organizacional en el INR		2013 INR Promedio Factor
3	III. Mejora y cambio	77
4	IV. Calidad y orientación al usuario	82
6	VI. Comunicación	75
8	VIII. Calidad de vida laboral	81
9	IX. Balance trabajo - familia	75
12	XII. Identidad con la institución y valores	85
14	XIV. Enfoque a resultados y productividad	79
15	XV. Normatividad y procesos	79
17	XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	74

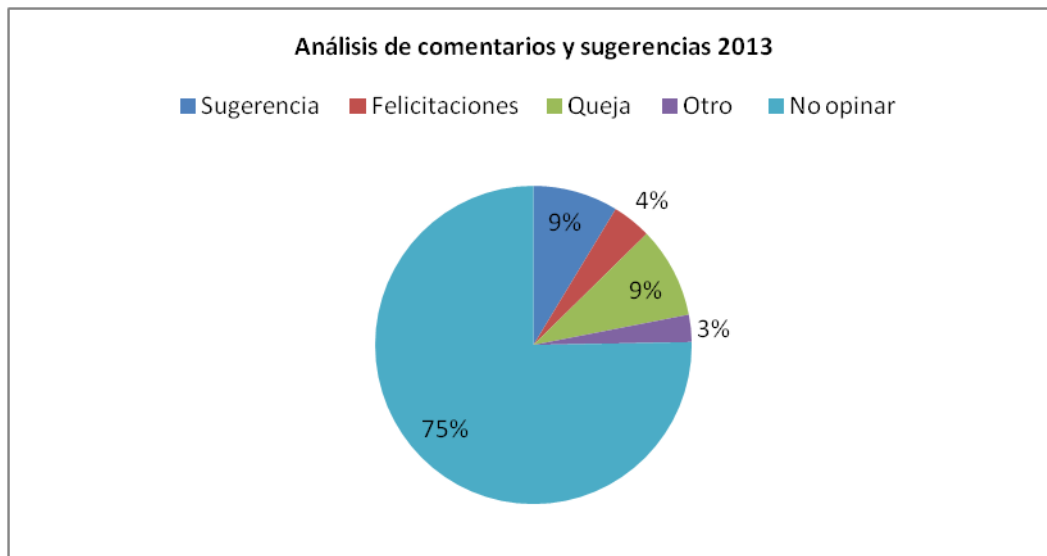
Debilidades

Los Factores que presentan la característica de debilidad por su porcentaje menor al promedio global del instituto que es del 70% y va del 66% al 75%.

Factores a evaluar Clima y Cultura Organizacional en el INR		2013 INR Promedio Factor
1	I. Reconocimiento Laboral	71
2	II. Capacitación y desarrollo	75
5	V. Equidad y género	73
7	VII. Disponibilidad de recursos	66
10	X. Colaboración y trabajo en equipo	72
11	XI. Liderazgo y participación	72
13	XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	71
16	XVI. Profesionalización de la APF y SPC	75

2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS.

De 1188 del personal encuestado en este Instituto el porcentaje fue el siguiente: 9% Quejas, el 4% Felicidades, el 9% Sugerencias, el 3% Otro y el 75% No opino.



3. COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 2012-2013.

Factores a evaluar Clima y Cultura Organizacional en el INR	2012	2013	Diferencia (%)
I. Reconocimiento Laboral	76	71	-5
II. Capacitación y desarrollo	80	75	-5
III. Mejora y cambio	80	77	-3
IV. Calidad y orientación al usuario	82	82	0
V. Equidad y género	77	73	-4
VI. Comunicación	78	75	-3
VII. Disponibilidad de recursos	75	66	-9
VIII. Calidad de vida laboral	83	81	-2
IX. Balance trabajo - familia	77	75	-2
X. Colaboración y trabajo en equipo	80	72	-8
XI. Liderazgo y participación	78	72	-6
XII. Identidad con la institución y valores	87	85	-2
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	80	71	-9
XIV. Enfoque a resultados y productividad	84	79	-5
XV. Normatividad y procesos	81	79	-2
XVI. Profesionalización de la APF y SPC	75	75	0
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	78	74	-4

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Desarrollar investigación del más alto nivel en materia de discapacidad
- Formar profesionales altamente especializados en el ámbito de su competencia
- Contribuir a enfrentar el problema emergente de la discapacidad en México mediante acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que fomenten la integración a la vida social y productiva de la población que la padece.

5. DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA

- Llevar a cabo el programa de capacitación del Instituto y con ello mejorar la calidad de atención de los pacientes, relaciones humanas y fomentar el trabajo en equipo.
- Difusión de resultados de la ECCO (obligatoria)

Difusión de resultados

Se colocaron los resultados en la página web Institucional con la finalidad de darlos a conocer a todo el personal.

Las acciones relacionadas con el factor “Liderazgo”

Se cumplió al 100 % con la implementación del programa de capacitación 2013 al personal administrativo y mandos medios

Efectividad del PAM 2013

Se llevaron a cabo 4 acciones programadas que se cumplieron al 100%

6. CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES

Calendarización del Programa de Acciones de Mejora			
Factor	Objetivos Estratégicos	Acciones de Mejora	Fecha Compromiso
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2013 en la página web.	Difusión de Resultados de la ECCO (Obligatoria)	enero-diciembre 2014
II. Capacitación y desarrollo III. Mejora y cambio IV. Calidad y orientación al usuario V. Equidad y género VI. Comunicación VIII. Calidad de vida laboral X. Colaboración y trabajo en equipo	<p>Desarrollar investigación del más alto nivel en materia de discapacidad</p> <p>Formar profesionales altamente especializados en el ámbito de su competencia</p> <p>Contribuir a enfrentar el problema emergente de la discapacidad en México mediante acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que fomenten la integración a la vida social y productiva de la población que la padece.</p>	Llevar a cabo el programa de capacitación del Instituto y con ello mejorar la calidad de atención de los pacientes, relaciones humanas y fomentar el trabajo en equipo.	enero-diciembre 2014