

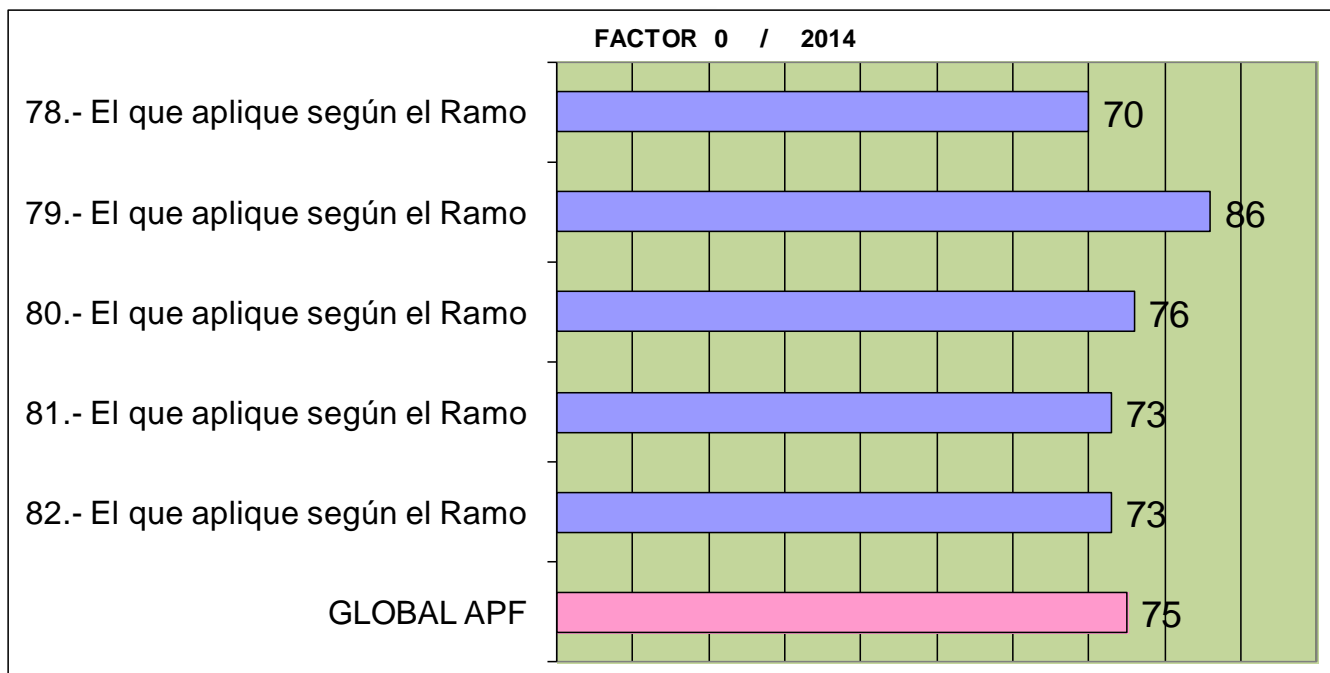
**INSTITUTO NACIONAL DE  
REHABILITACIÓN**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE  
CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL 2014**

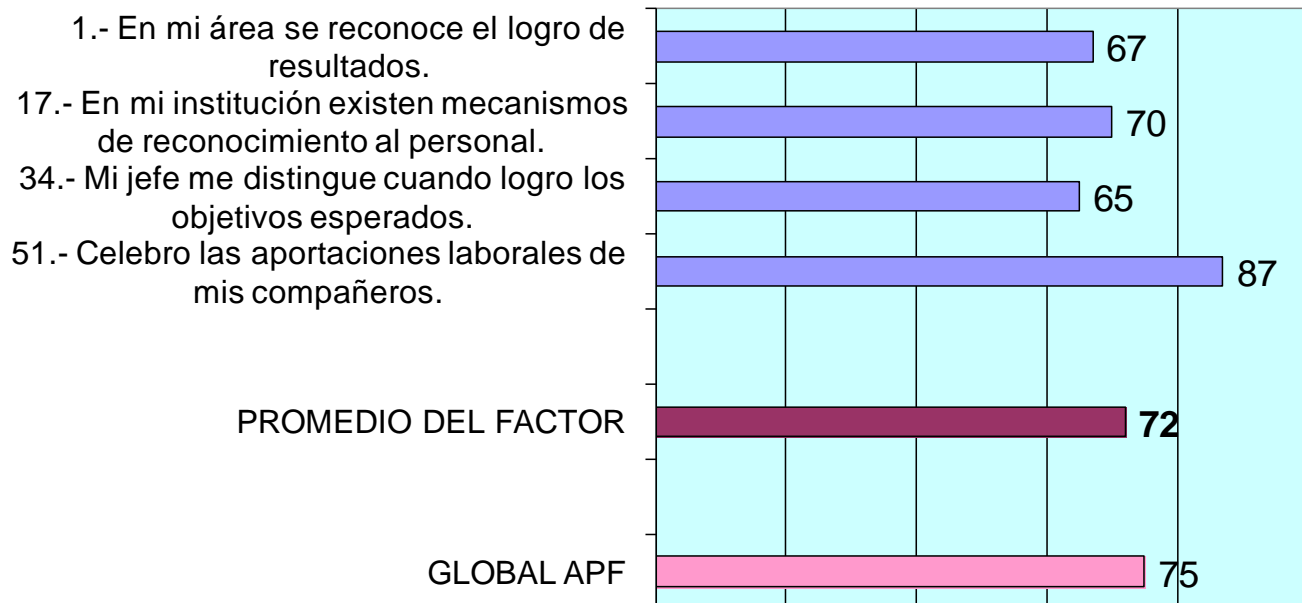
**Y**

**PROGRAMA DE ACCIONES DE  
MEJORA 2015**

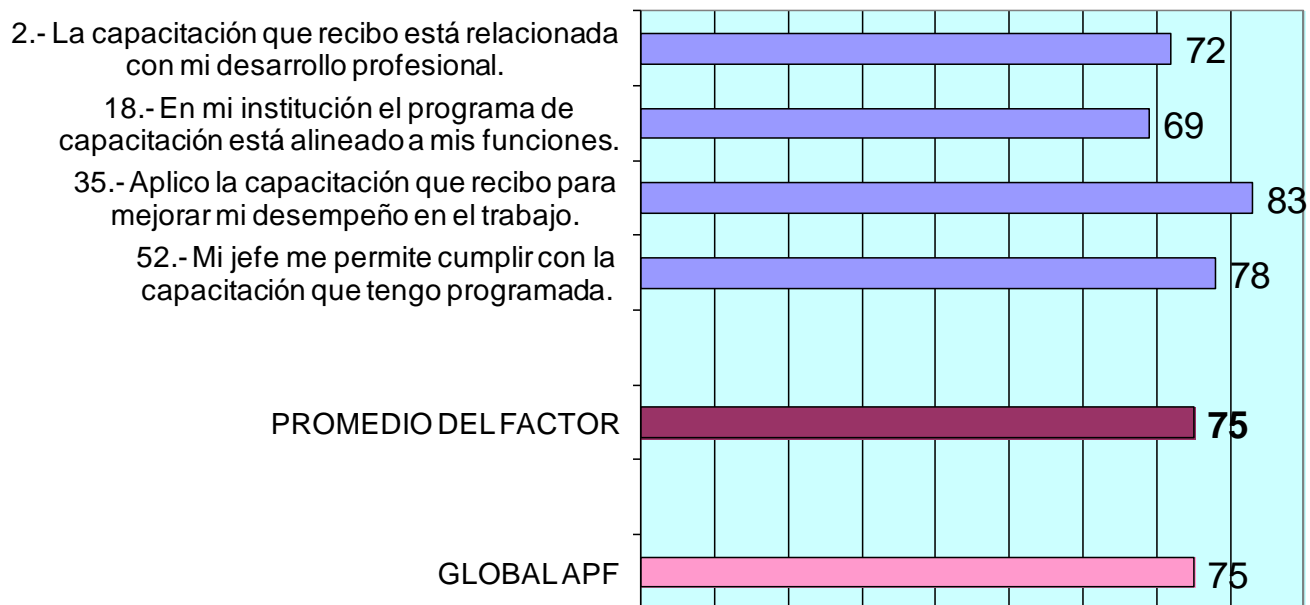
La Secretaría de la Función Pública aplica anualmente con las respectivas Instituciones la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional”, misma que este Instituto llevo a cabo **del 1 al 12 de septiembre** de 2014 y cuyo resultado es el siguiente:



**FACTOR I / 2014**



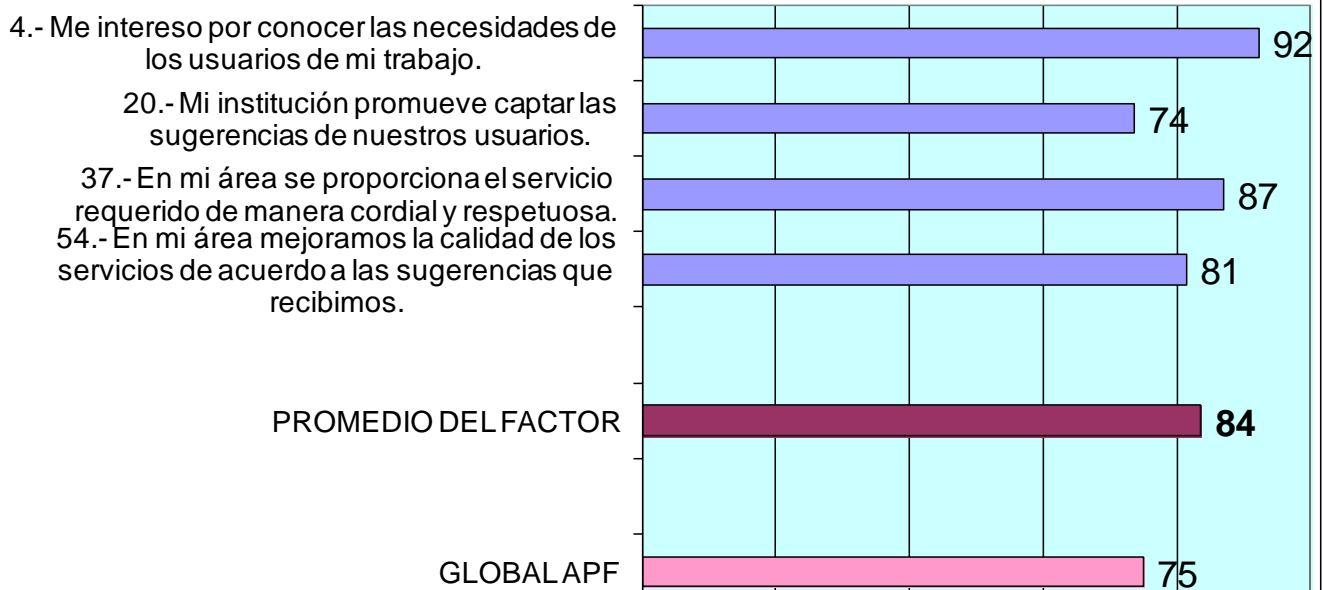
**FACTOR II / 2014**



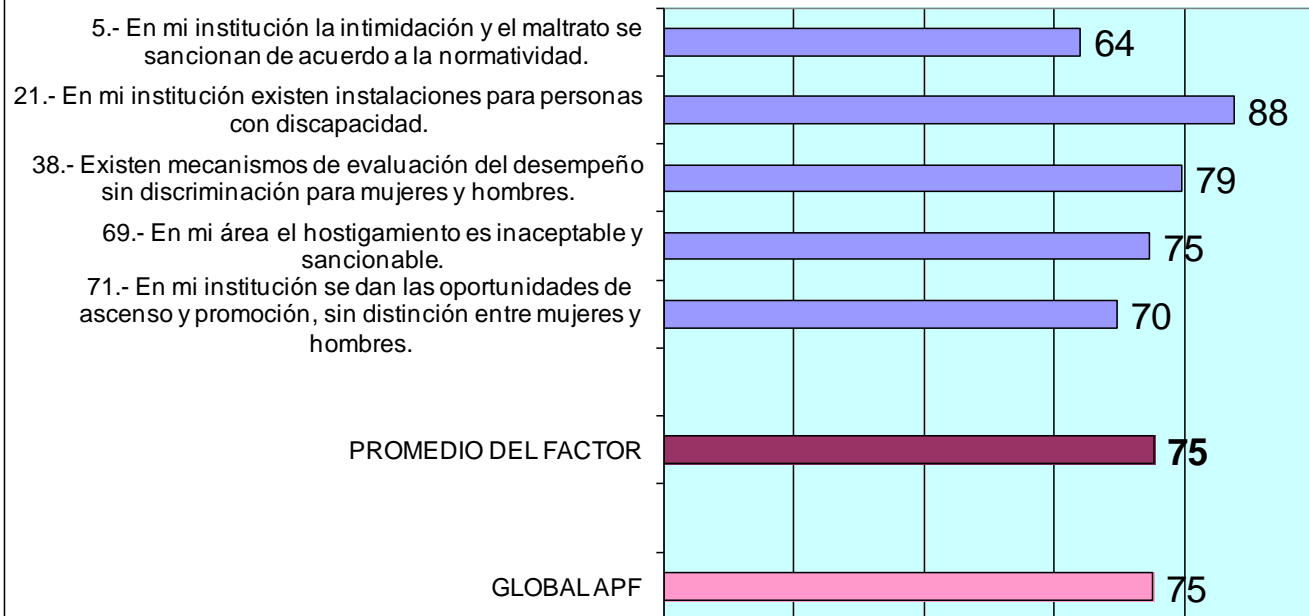
**FACTOR III / 2014**



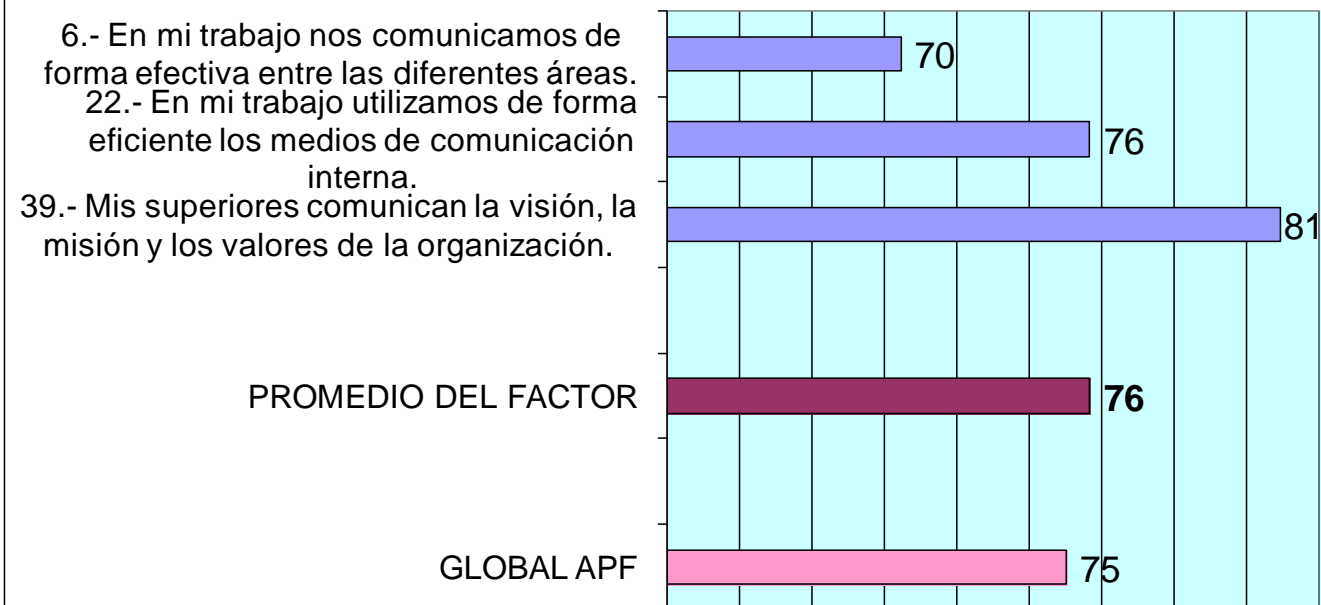
**FACTOR IV / 2014**



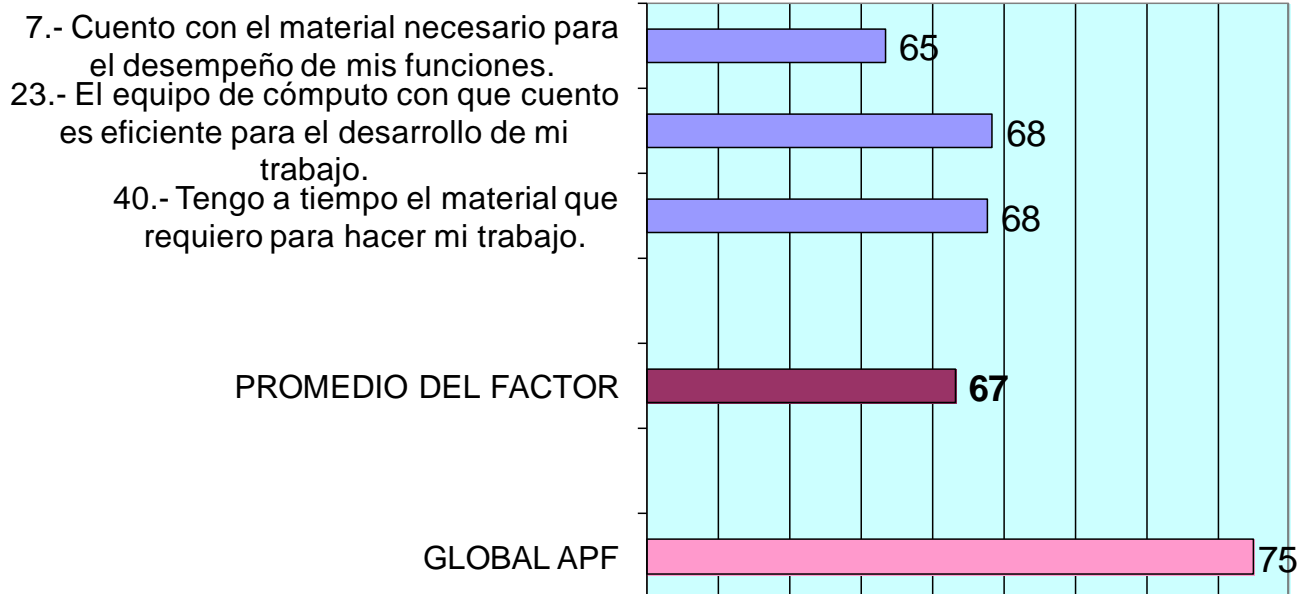
**FACTOR V / 2014**



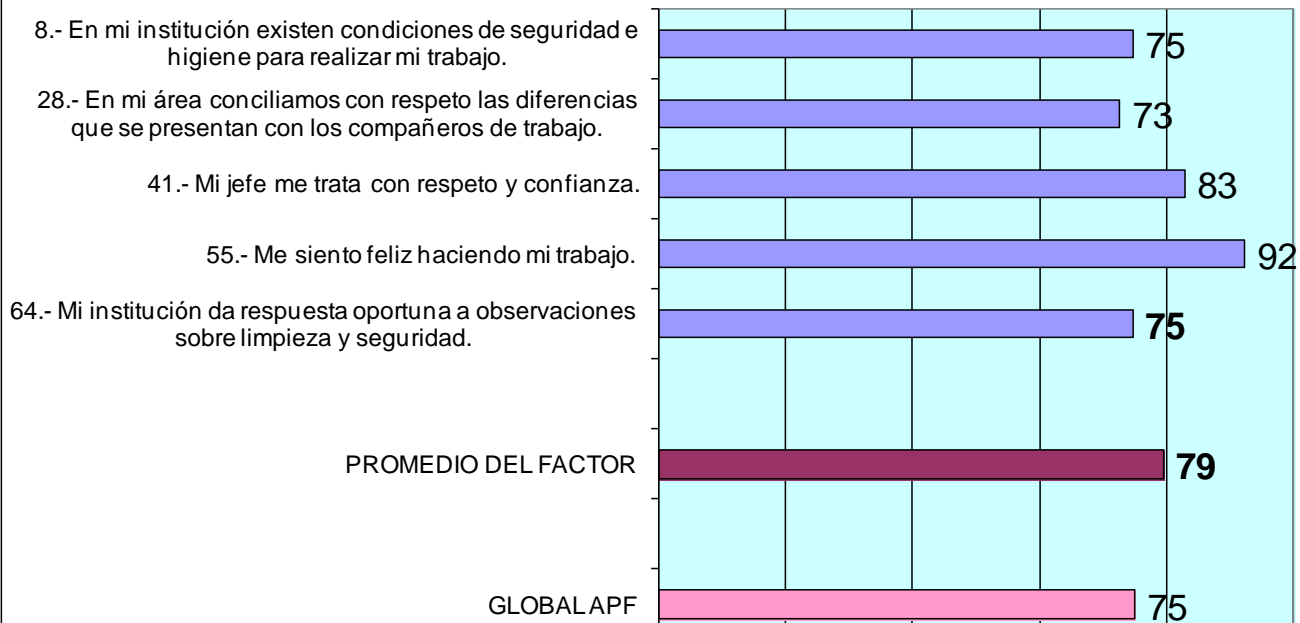
**FACTOR VI / 2014**



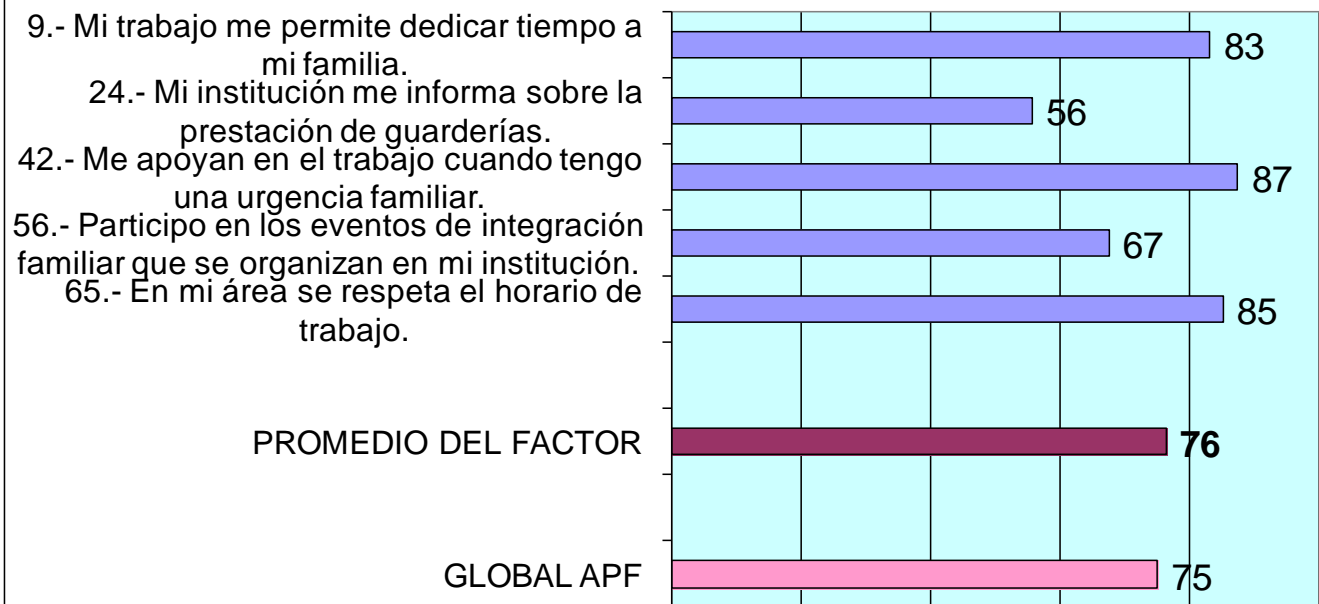
**FACTOR VII / 2014**



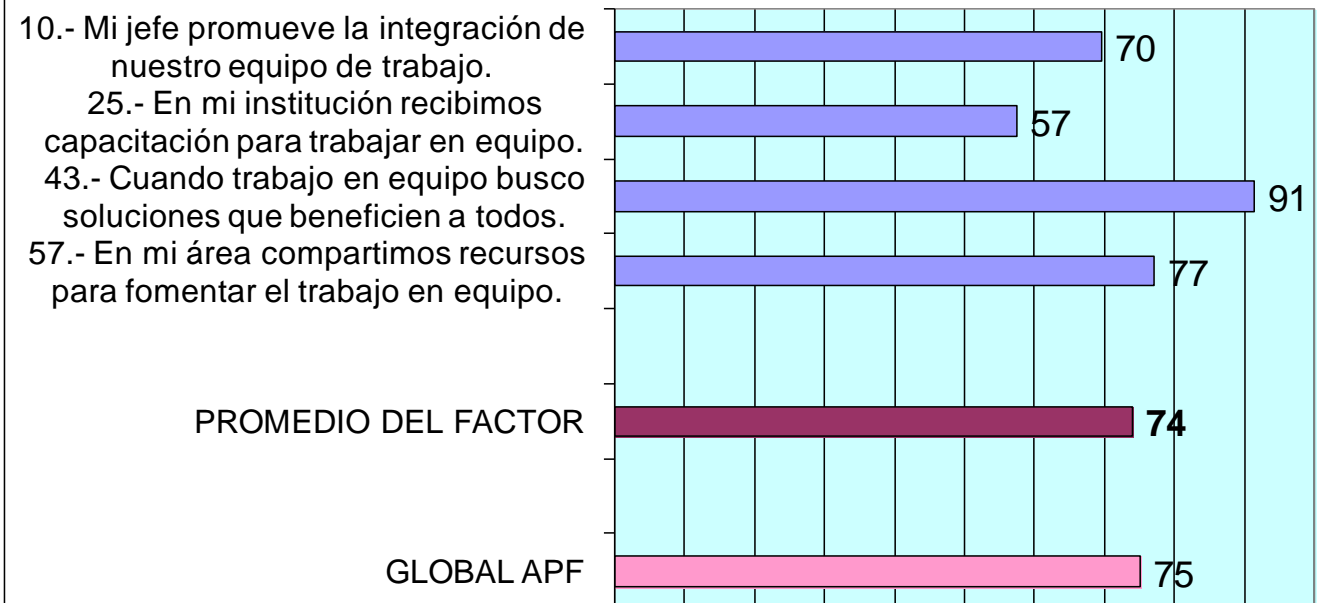
**FACTOR VIII / 2014**



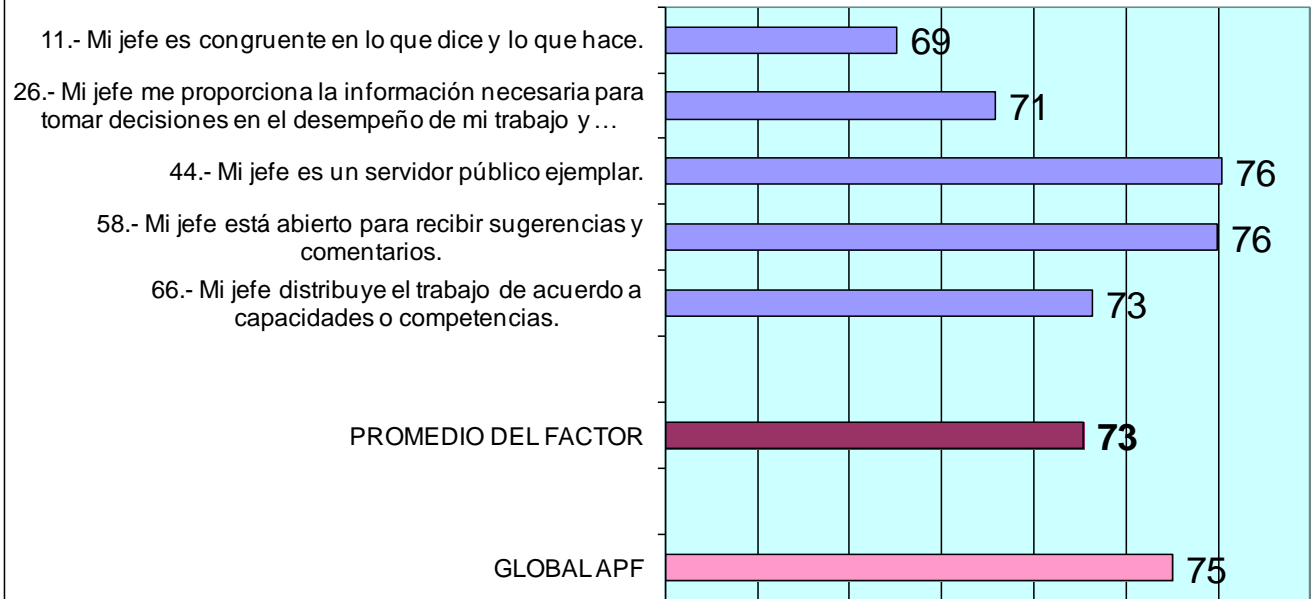
**FACTOR IX / 2014**



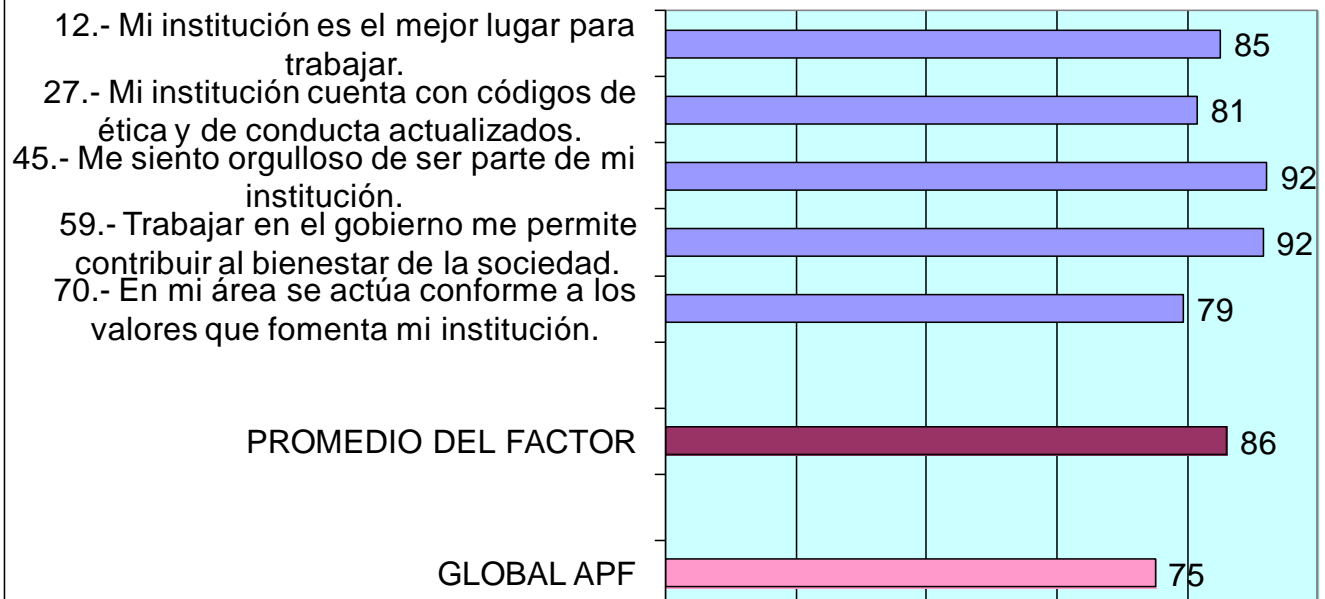
**FACTOR X / 2014**



**FACTOR XI / 2014**

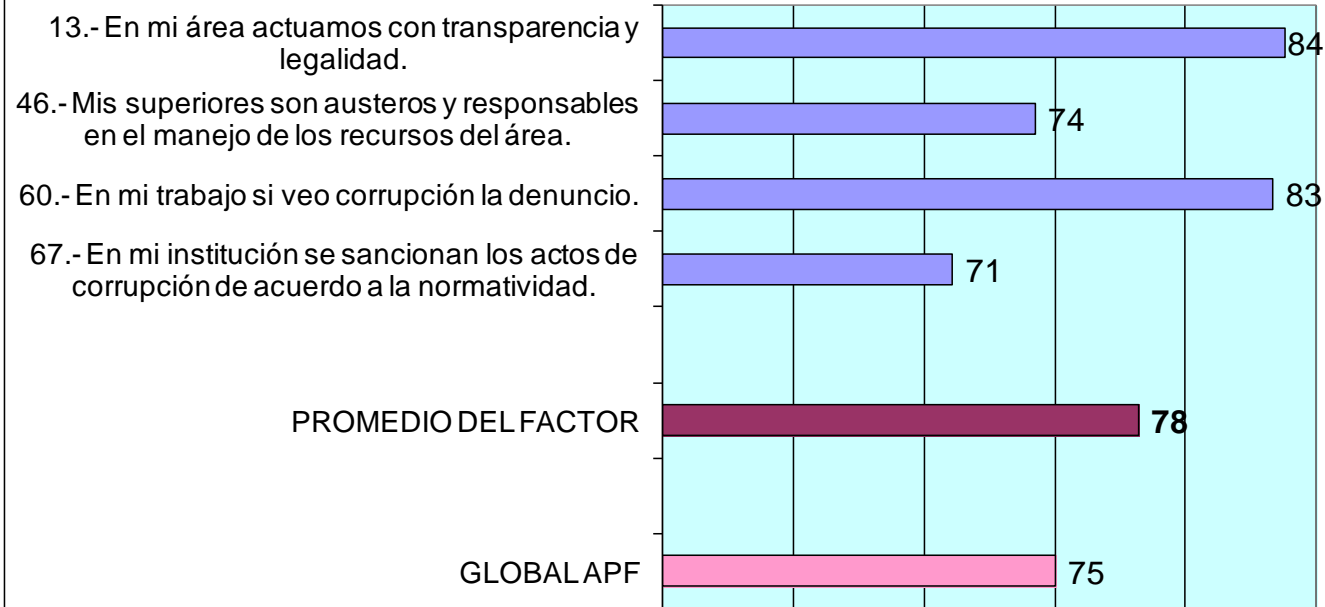


**FACTOR XII / 2014**

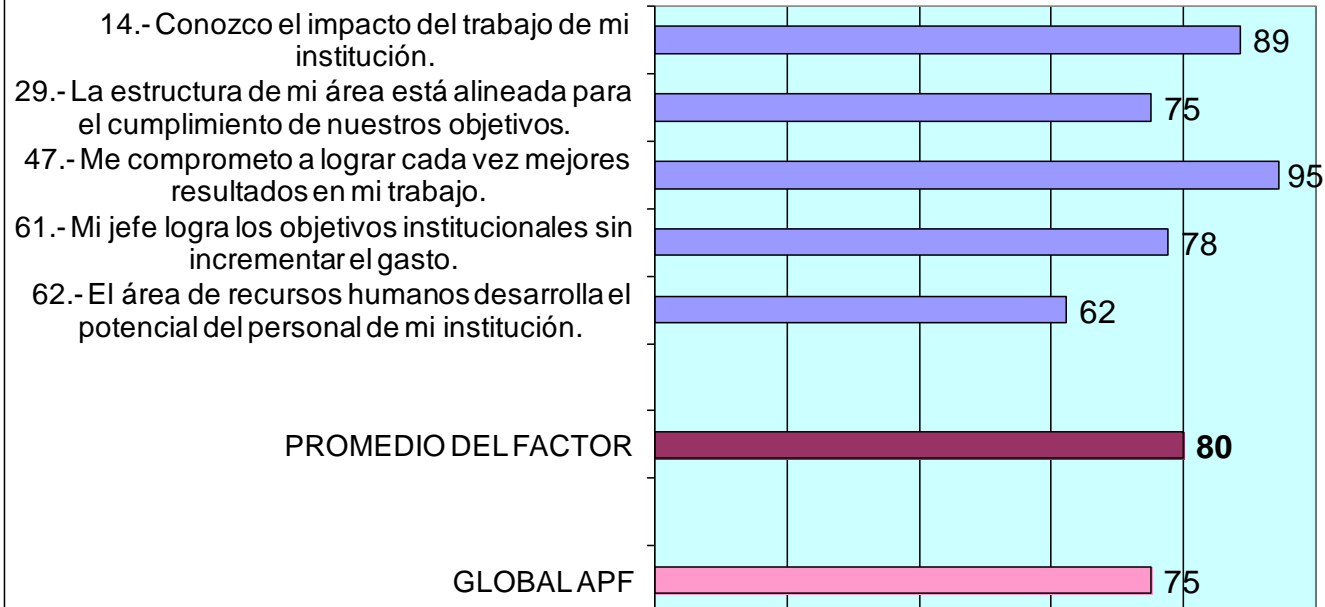


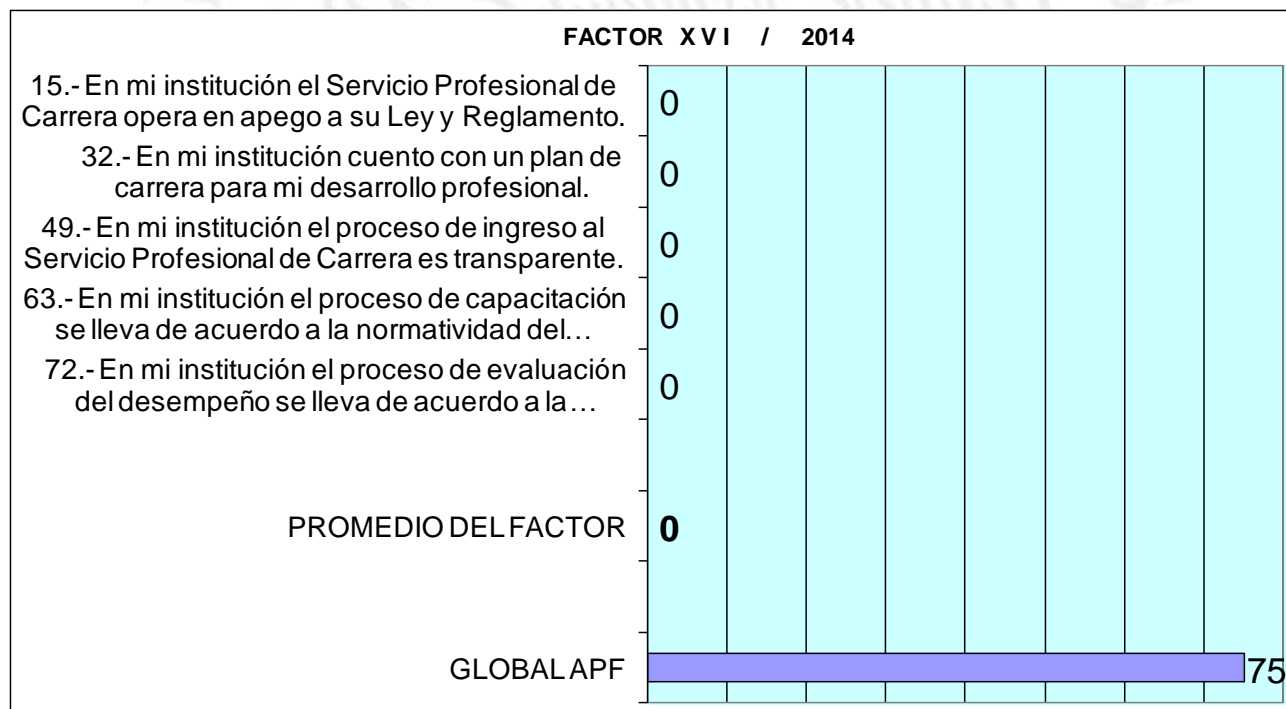
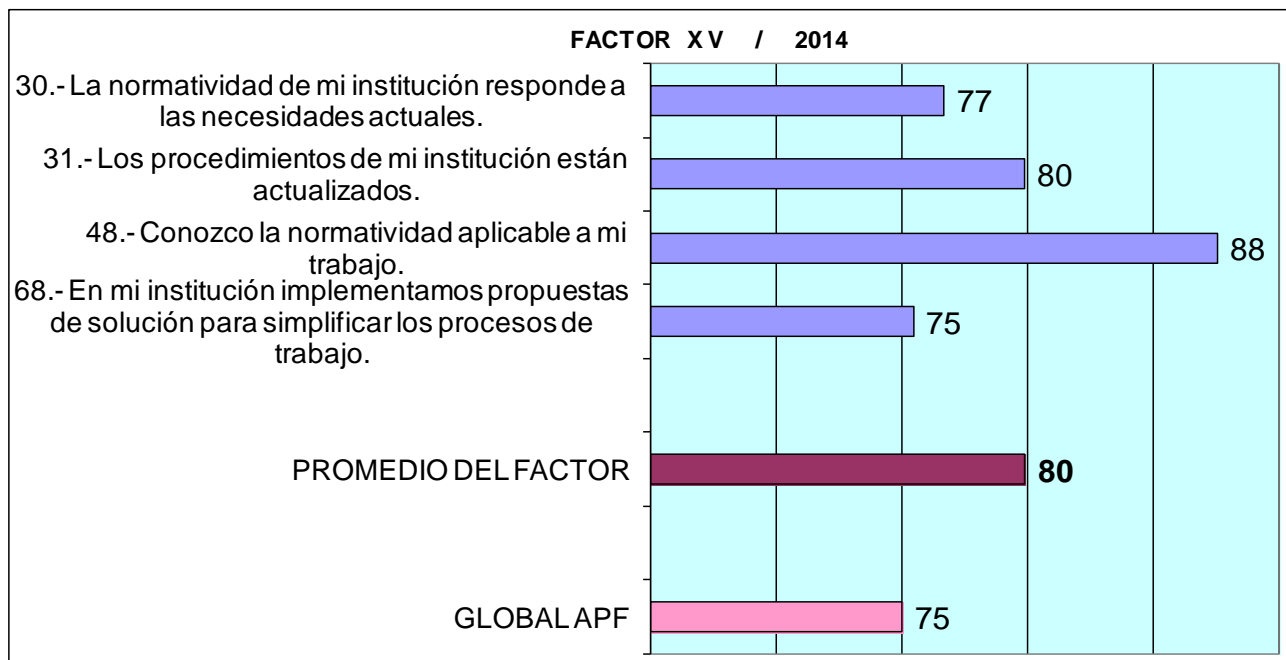


**FACTOR XIII / 2014**

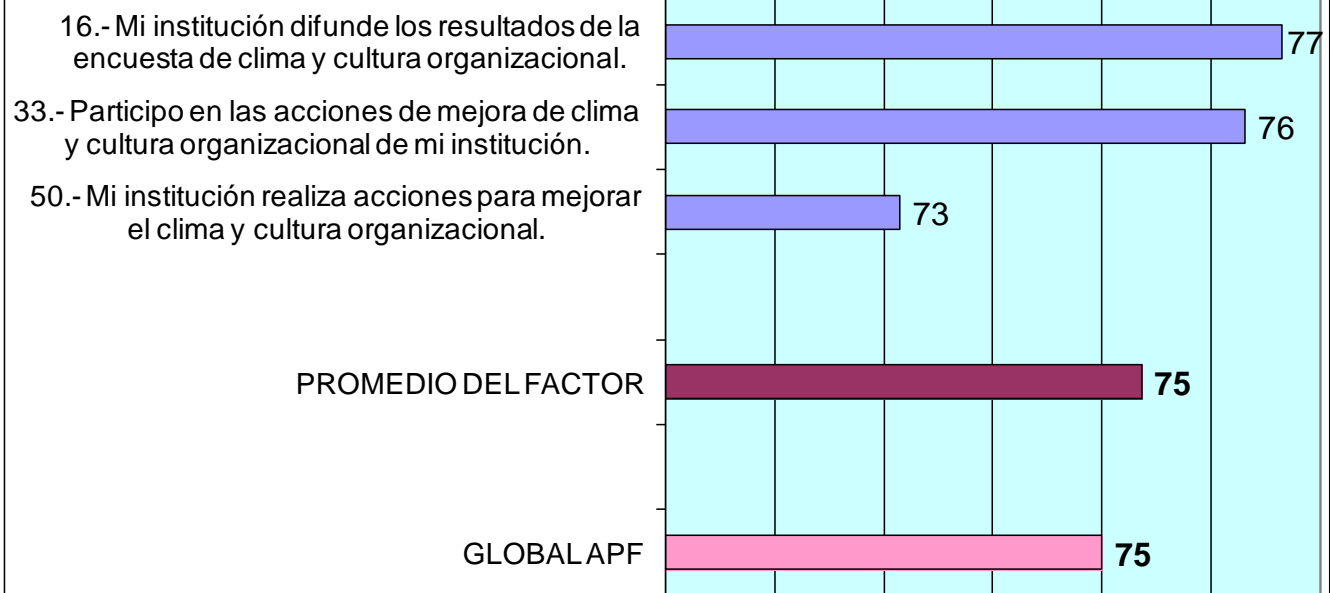


**FACTOR XIV / 2014**

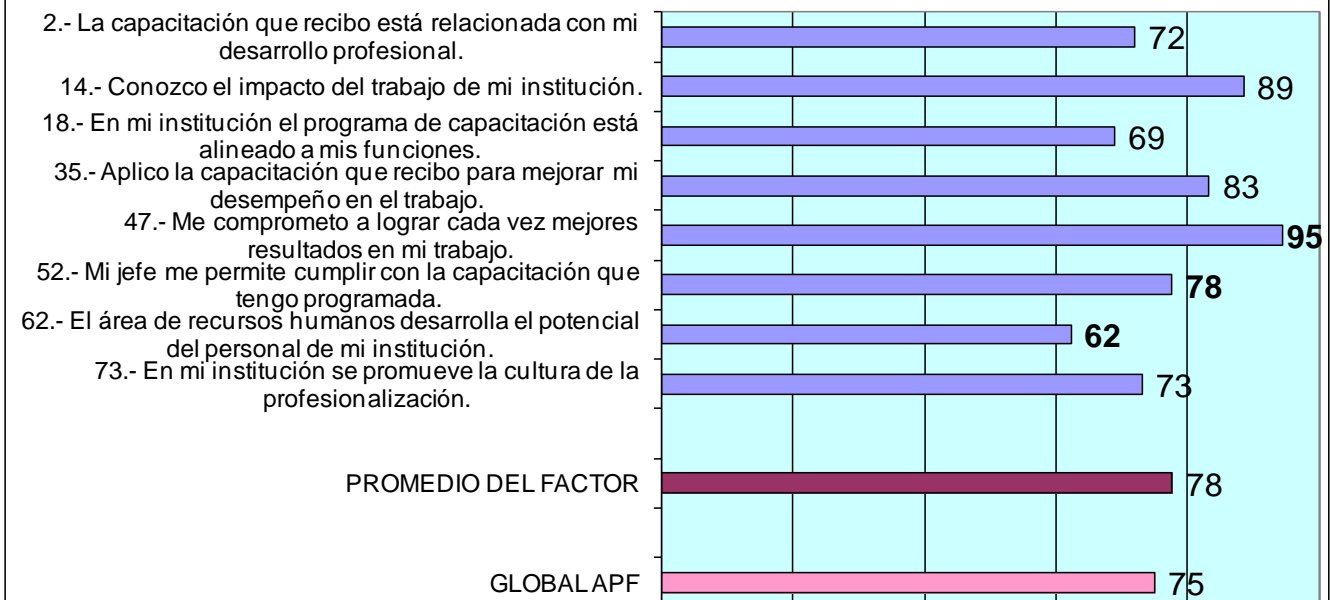




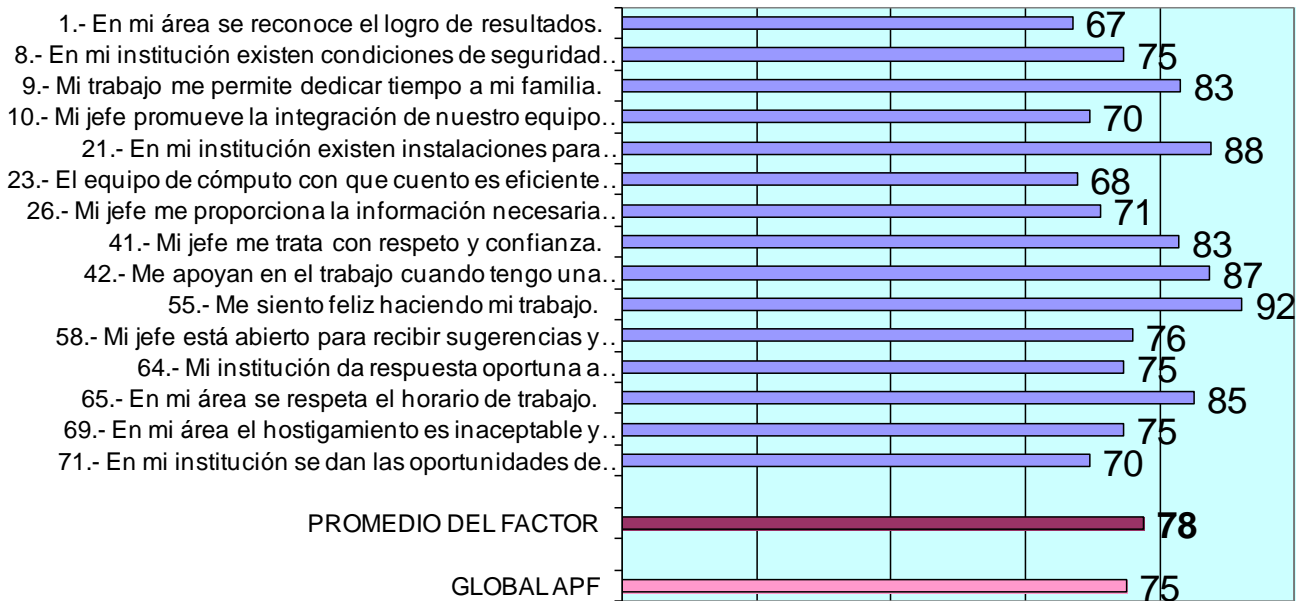
**FACTOR XVII / 2014**



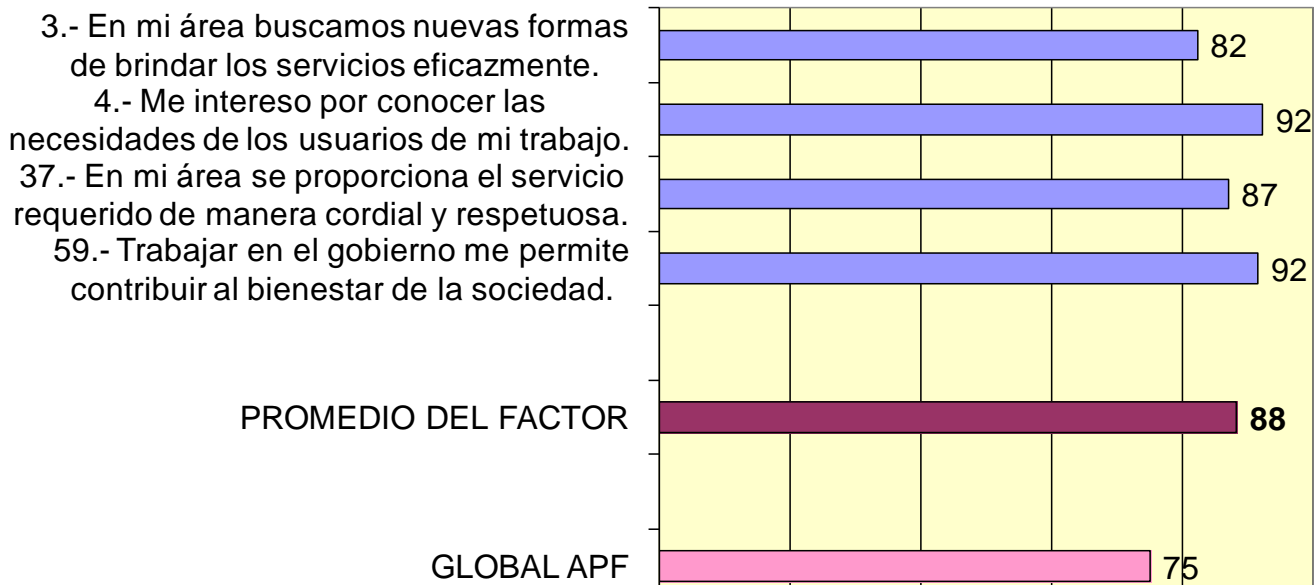
**FACTOR XVIII / 2014**



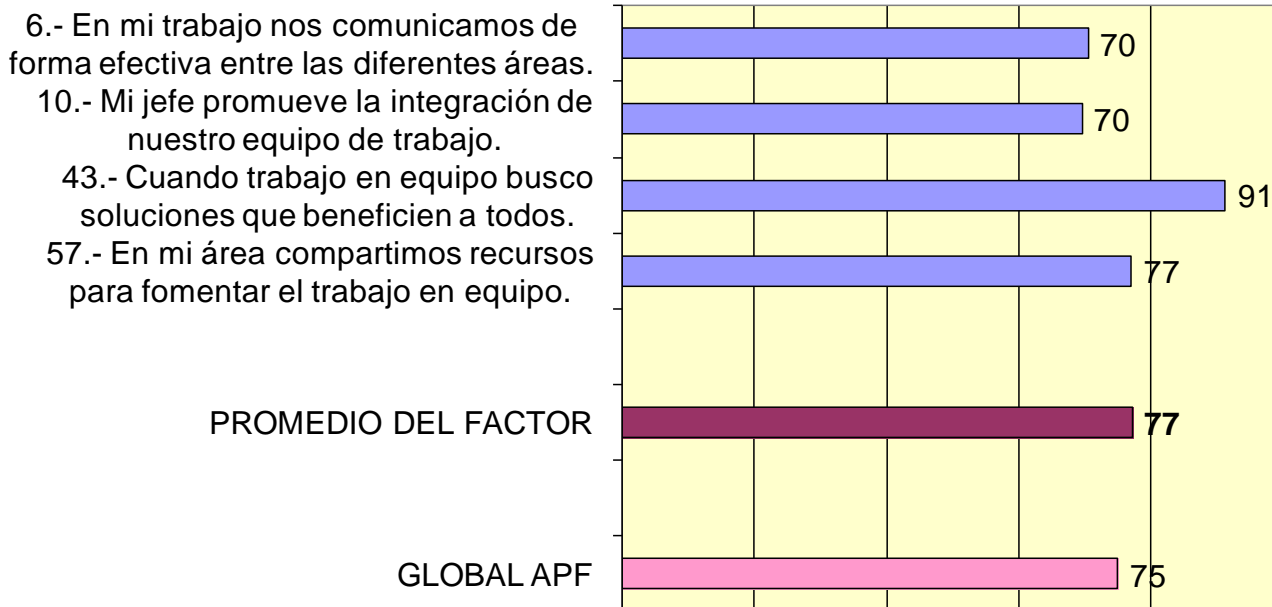
**FACTOR XIX / 2014**



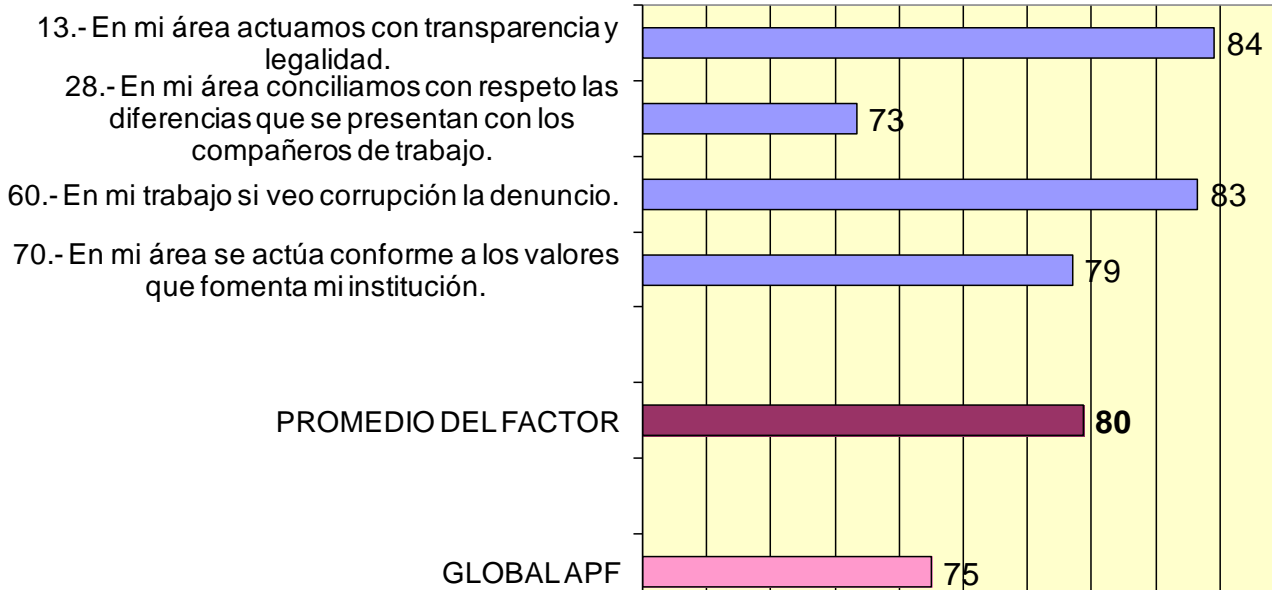
**FACTOR XX / 2014**



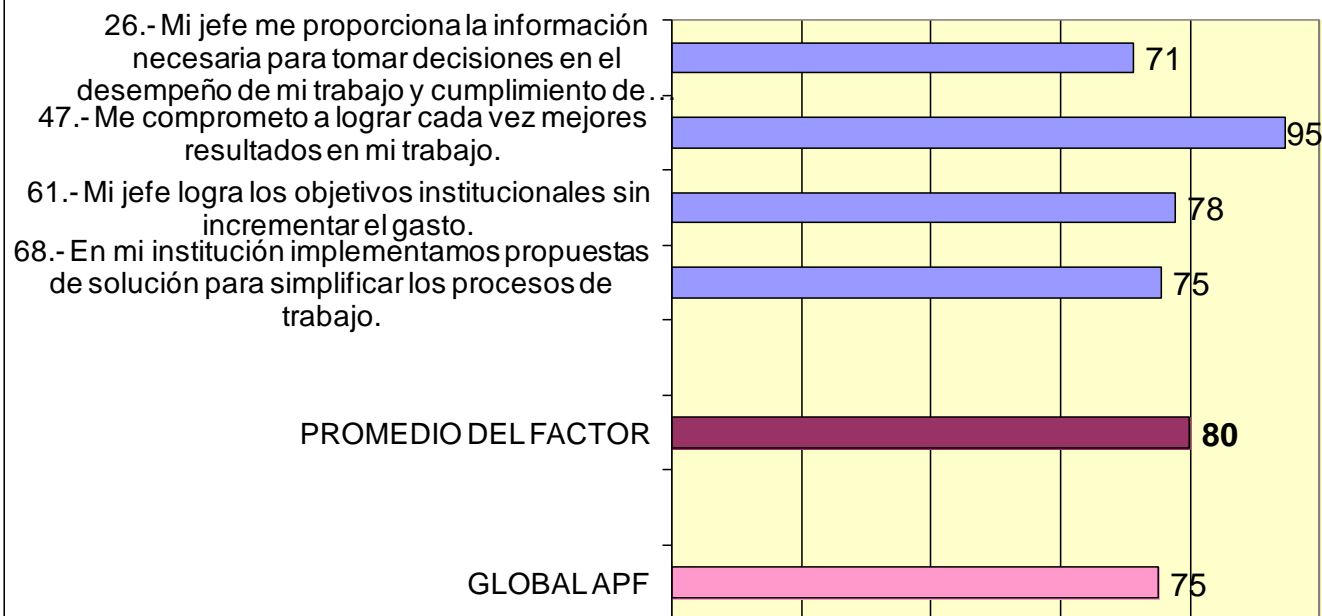
**FACTOR XXI / 2014**



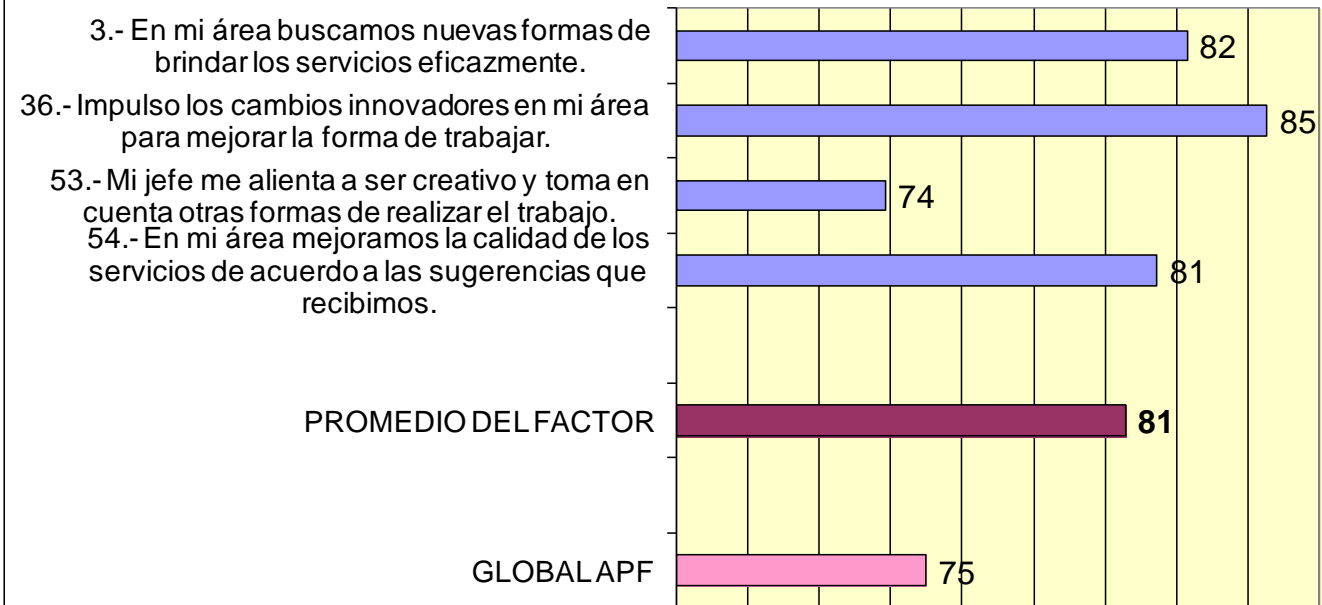
**FACTOR XXII / 2014**



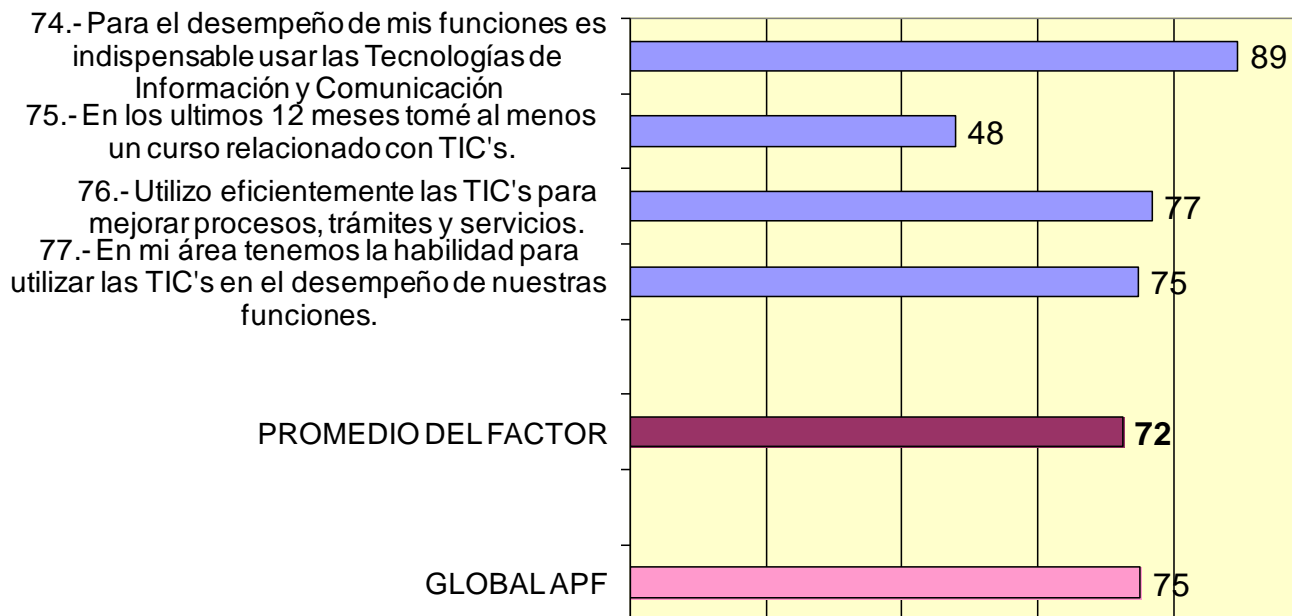
**FACTOR XXIII / 2014**



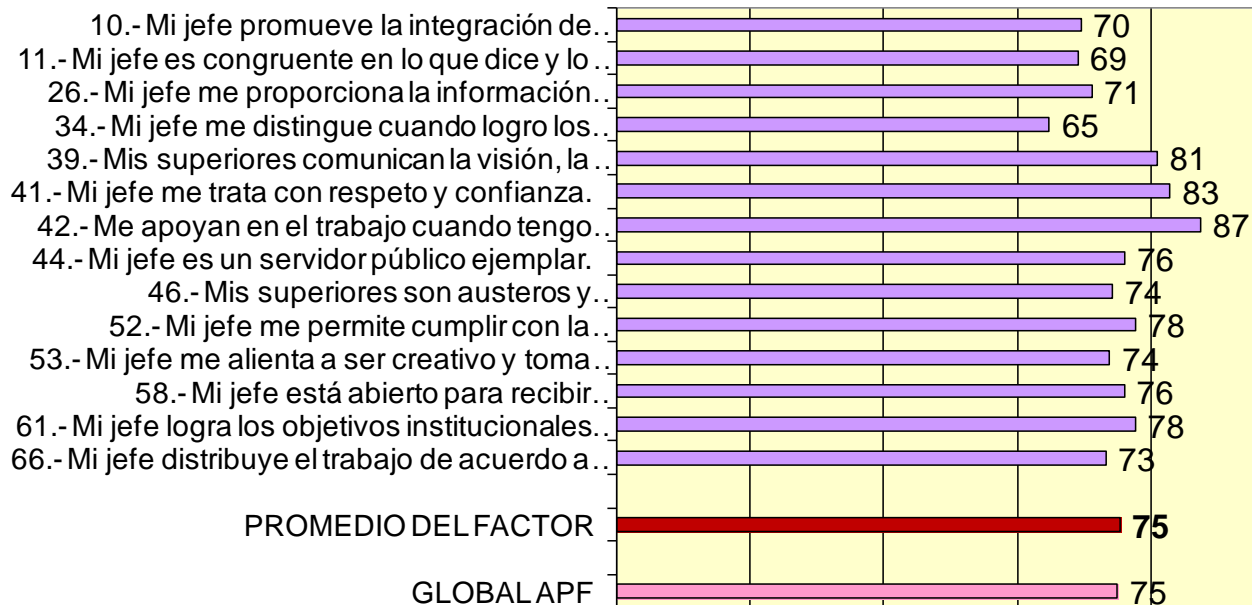
**FACTOR XXIV / 2014**

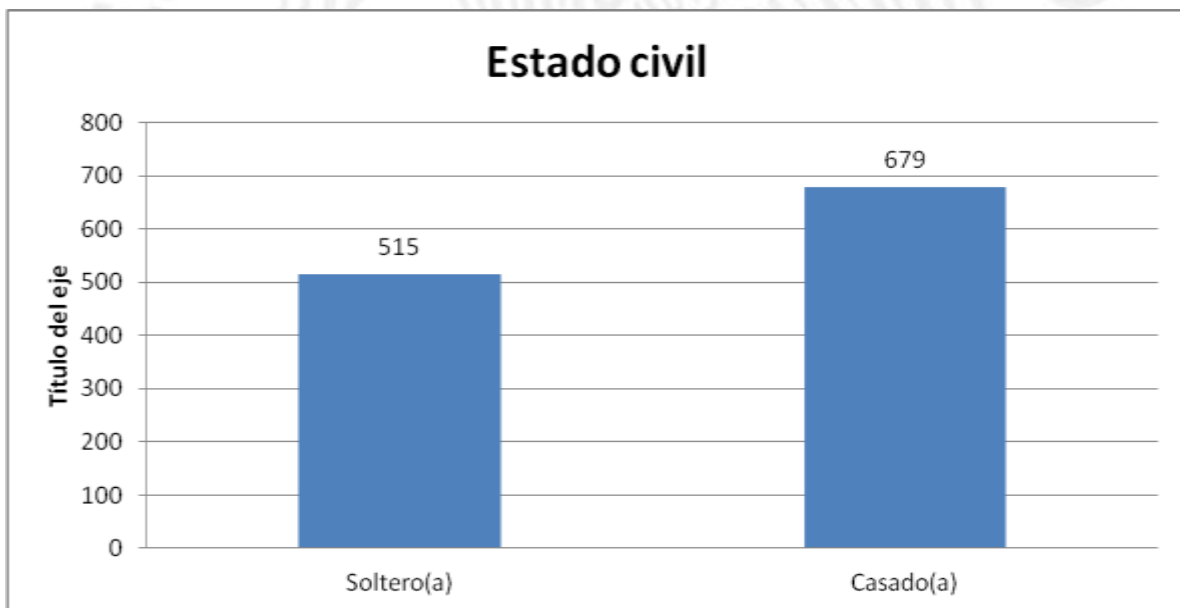
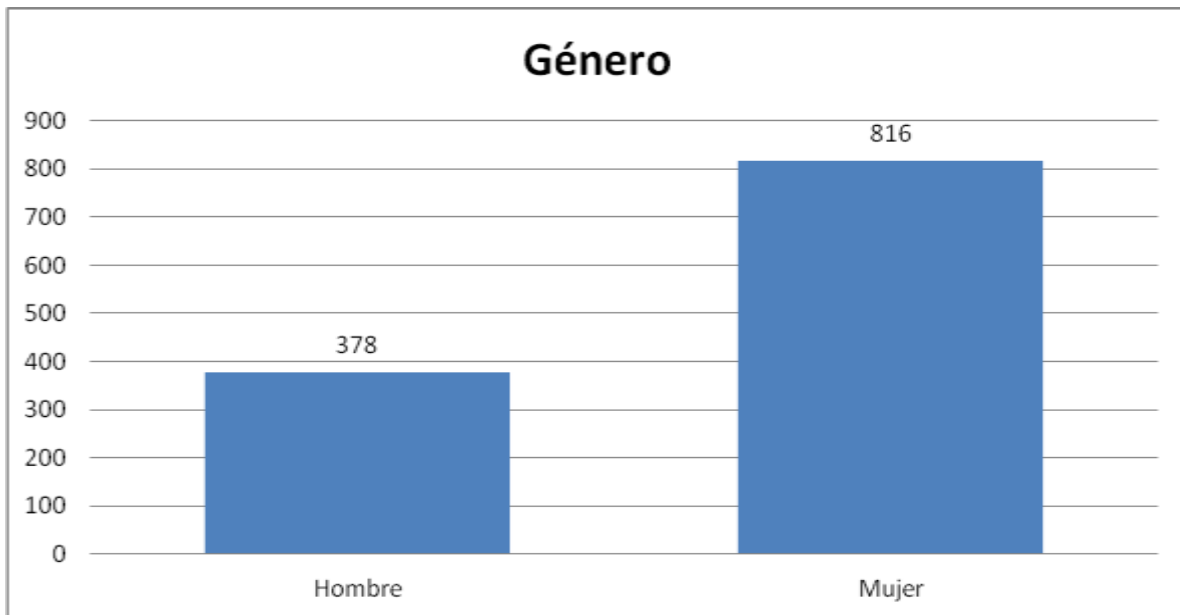


**FACTOR XXV / 2014**

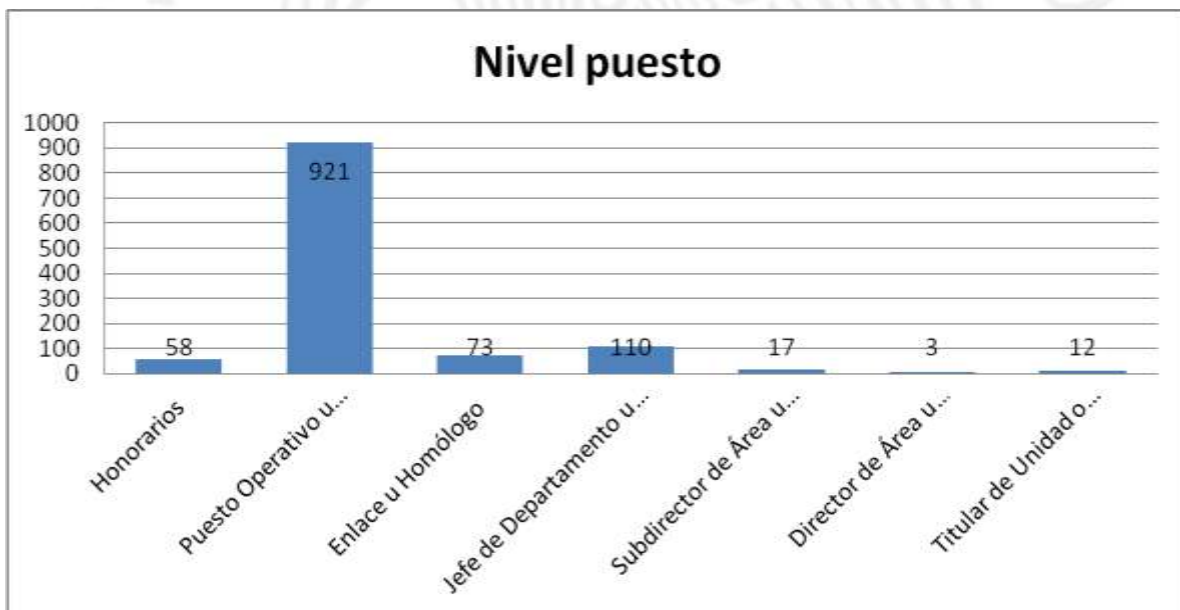
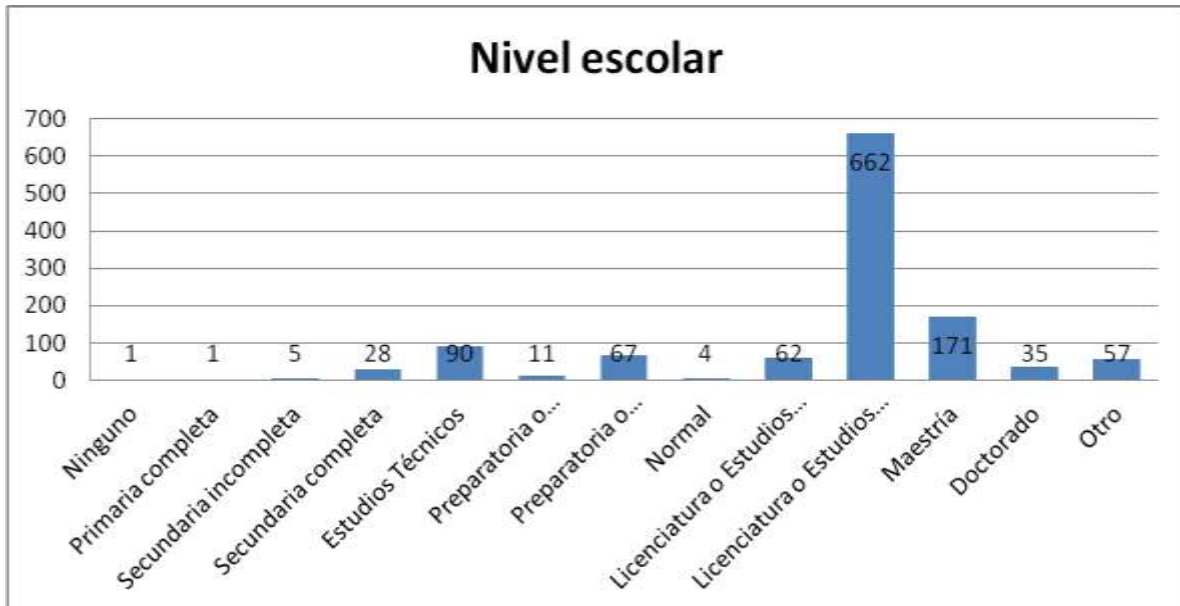


**FACTOR XXVI / 2014**

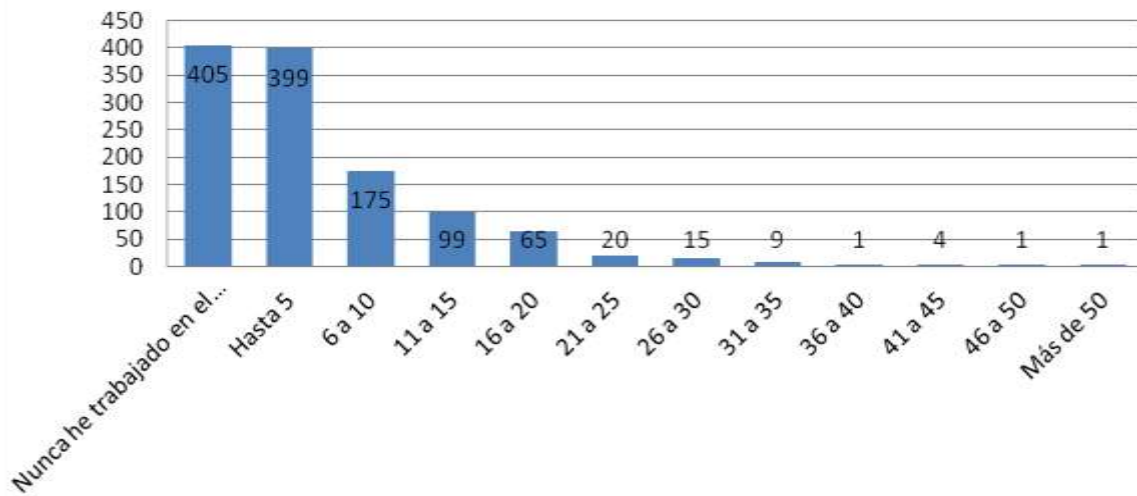




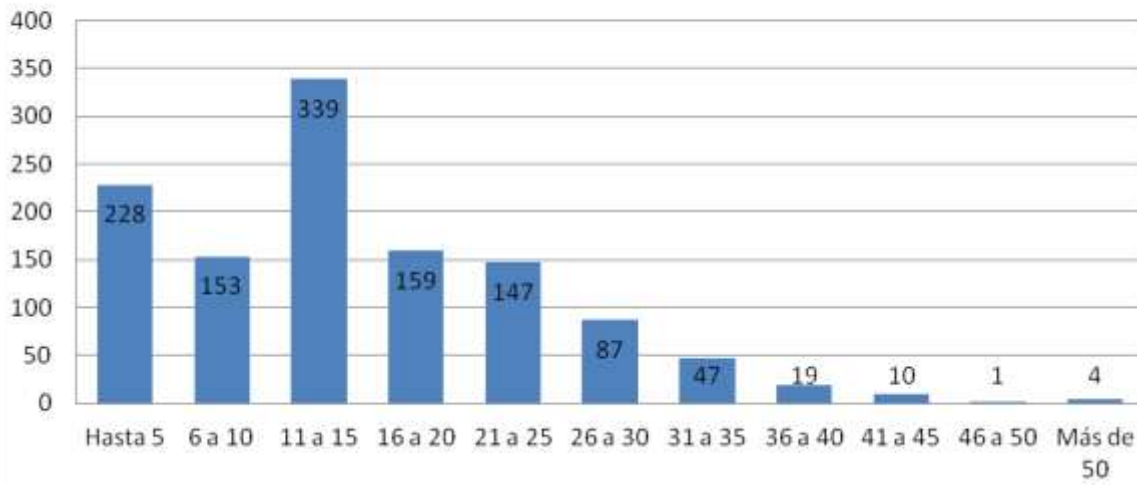


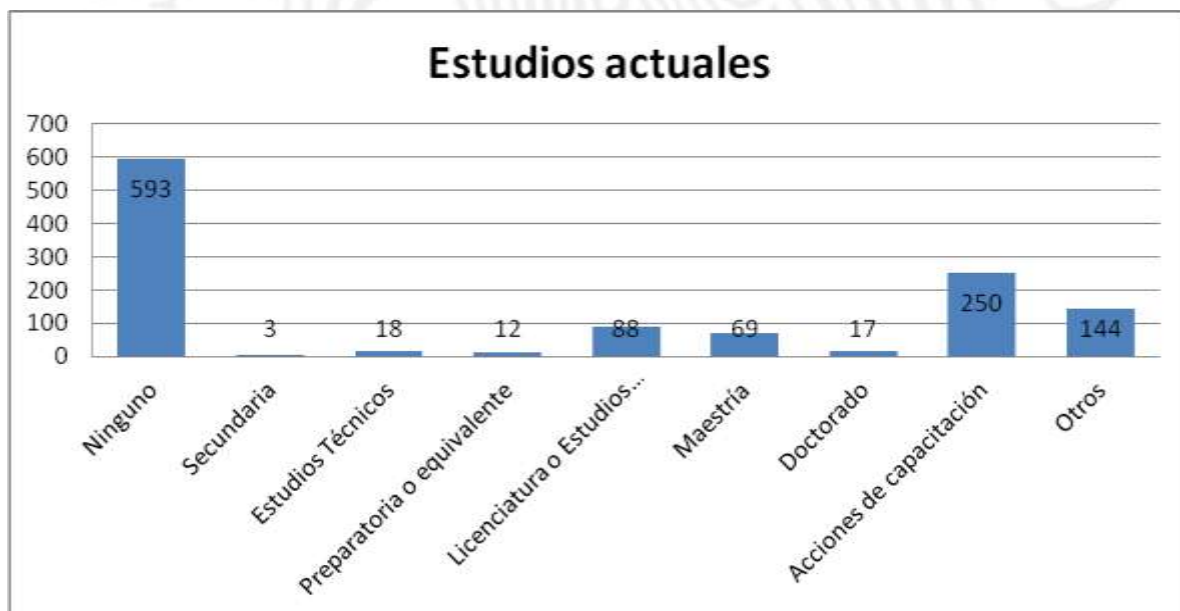
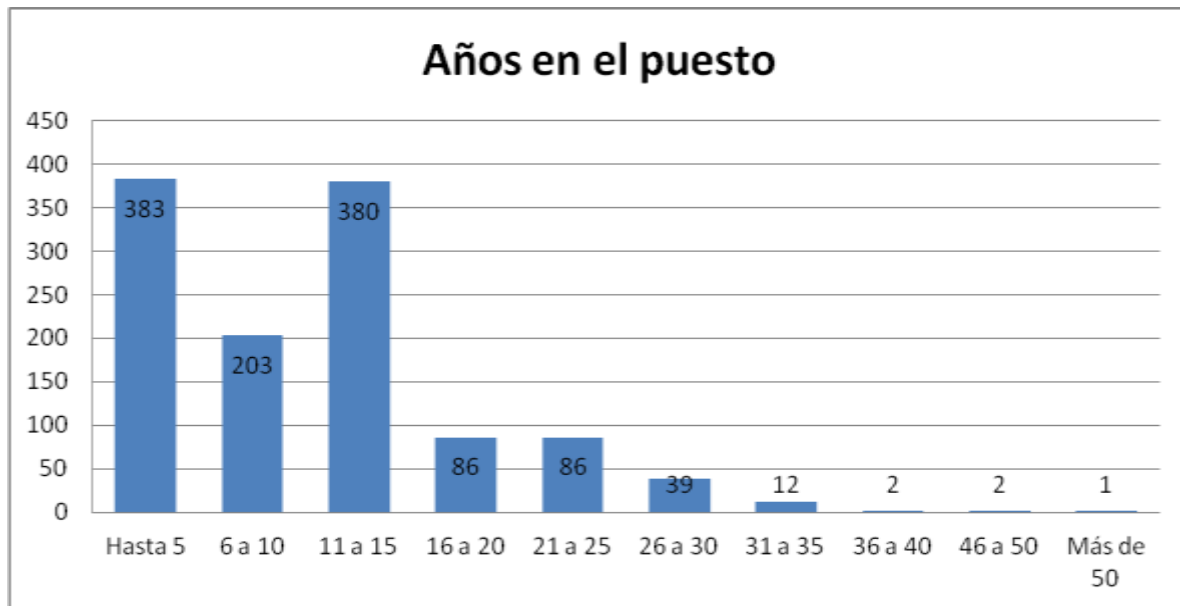


### Años en la iniciativa privada



### Años en la Administración Pública Federal





## Fortalezas

Los Factores que presentan la característica de fortaleza por su porcentaje igual o mayor al promedio global del instituto que es de 73% y va del 73% al 86%.

Factores a evaluar Clima y Cultura Organizacional en el INR	2014 INR Promedio Factor
III. Mejora y cambio	76
IV. Calidad y orientación al usuario	84
VI. Comunicación	76
VIII. Calidad de vida laboral	79
XII. Identidad con la institución y valores	86
XIV. Enfoque a resultados y productividad	80
XV. Normatividad y procesos	80
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	75

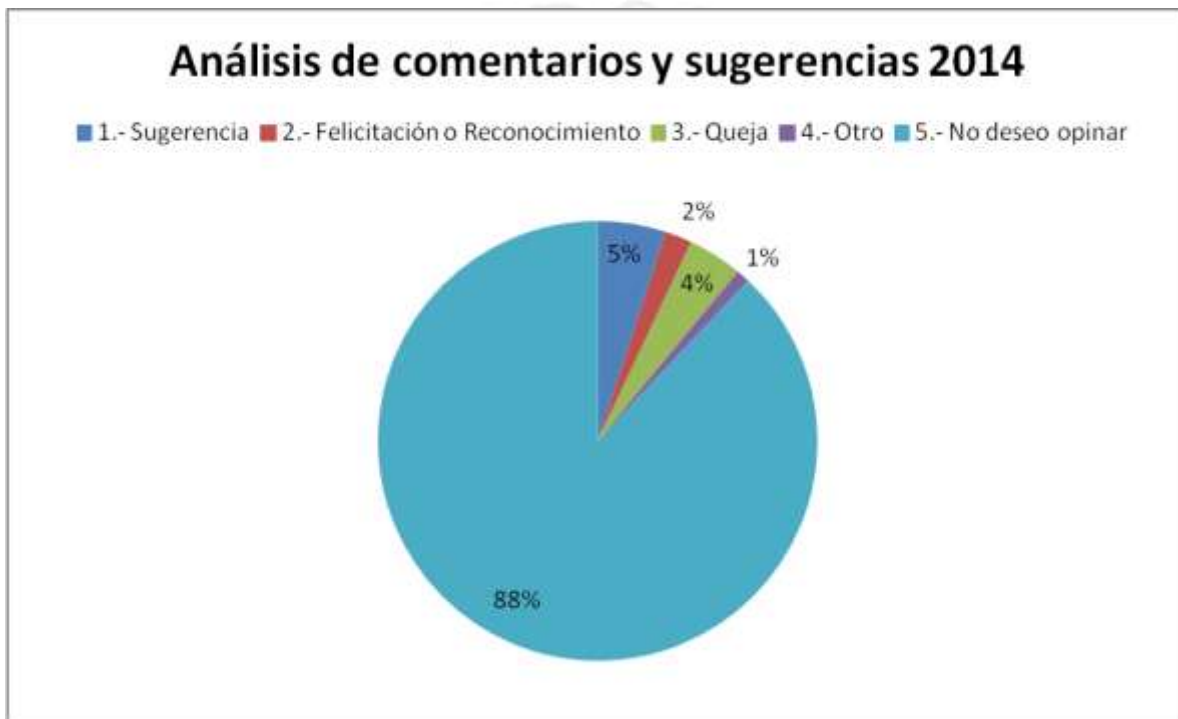
## Debilidades

Los Factores que presentan la característica de debilidad por su porcentaje menor al promedio global del instituto que es del 72% y va del 67% al 78%.

Factores a evaluar Clima y Cultura Organizacional en el INR	2014 INR Promedio Factor
I. Reconocimiento Laboral	72
II. Capacitación y desarrollo	75
V. Equidad y género	75
VII. Disponibilidad de recursos	67
X. Colaboración y trabajo en equipo	74
XI. Liderazgo y participación	73
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	78
XVI. Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera	0

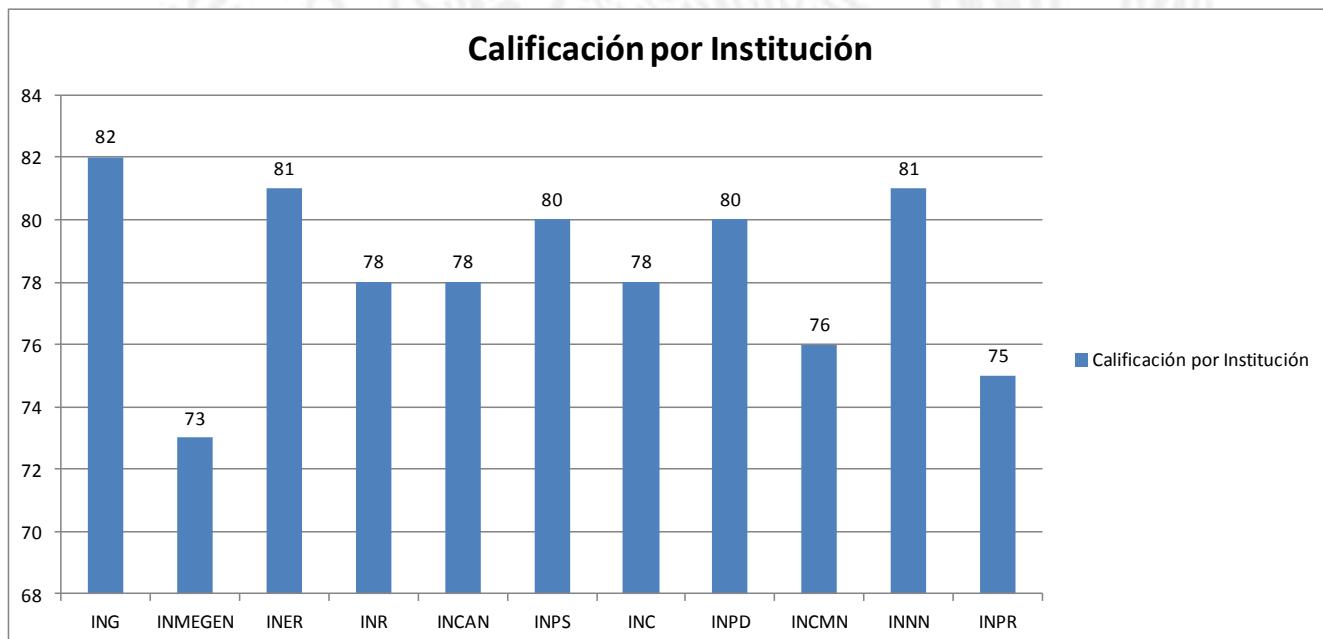
## 2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS.

De 1194 del personal encuestado en este Instituto el porcentaje fue el siguiente:  
4% Quejas, el 2% Felicitaciones, el 5% Sugerencias, el 1% Otro y el 88% No opino.



### Comparación de resultados entre instituciones.

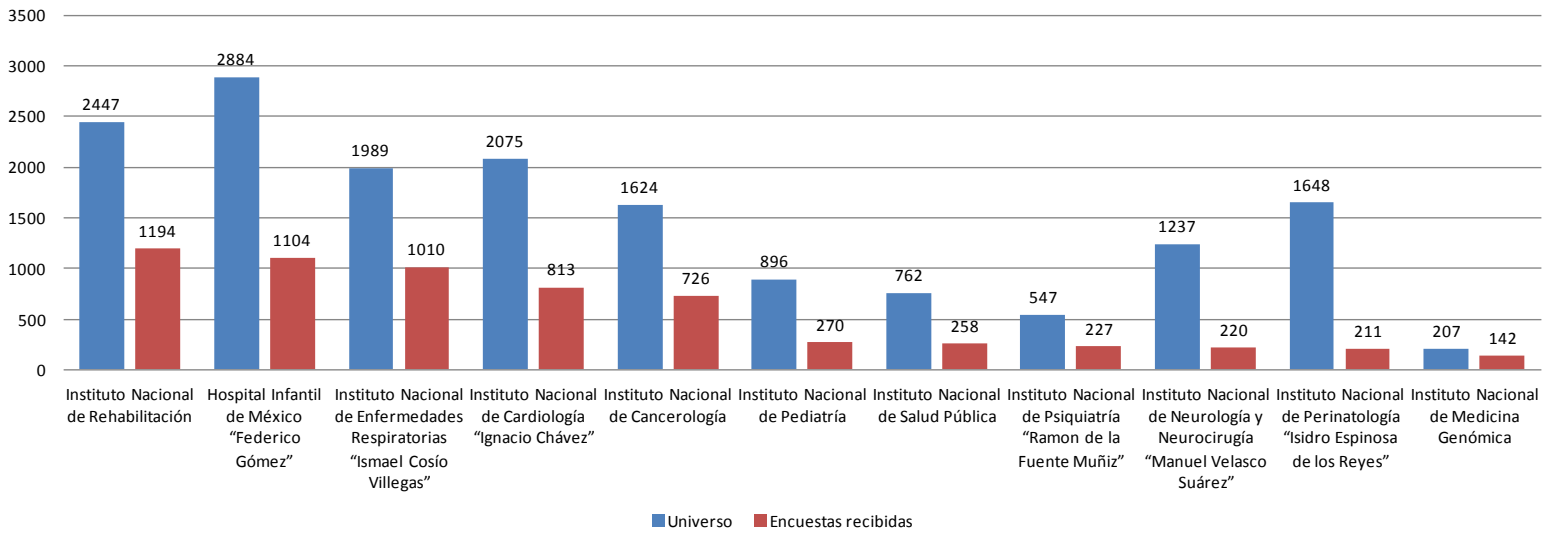
Comparación de resultados entre instituciones.	Siglas Institución	Calificación por Institución
Instituto Nacional de Geriátria	ING	82
Instituto Nacional de Medicina Genómica	INMEGEN	73
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	INER	81
Instituto Nacional de Rehabilitación	INR	78
Instituto Nacional de Cancerología	INCAN	78
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	INPS	80
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	INC	78
Instituto Nacional de Pediatría	INPD	80
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubiran"	INCMN	76
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	INNN	81
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	INPR	75



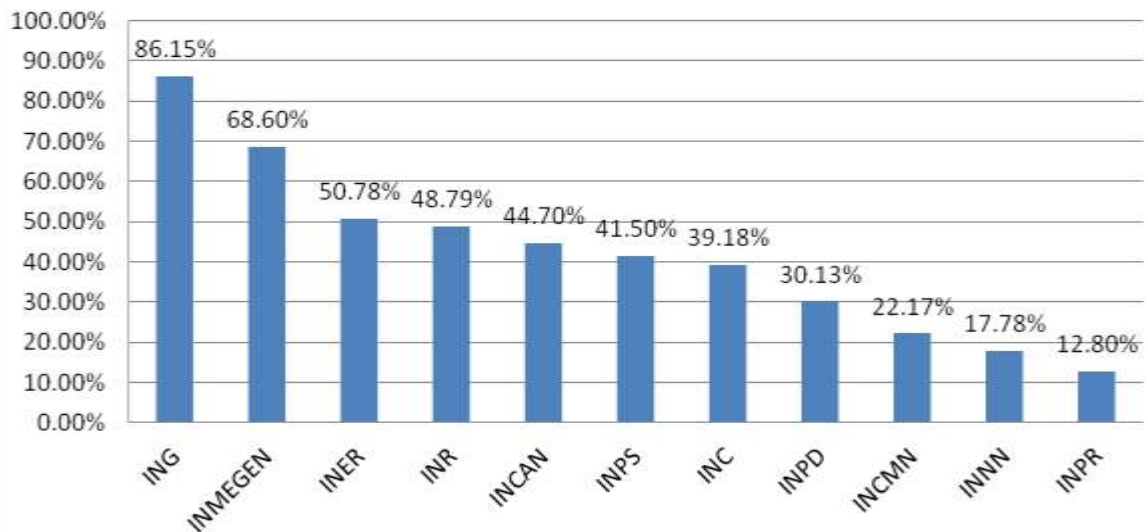
Institutos	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance
Instituto Nacional de Rehabilitación	2447	1194	48.79%
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	547	227	41.50%
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1648	211	12.80%
Instituto Nacional de Pediatría	896	270	30.13%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1237	220	17.78%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	207	142	68.60%
Instituto Nacional de Geriátrica	65	56	86.15%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	1989	1010	50.78%
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubiran"	2724	604	22.17%
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2075	813	39.18%
Instituto Nacional de Cancerología	1624	726	44.70%



### Encuestas realizadas



### Porcentaje de avance





**Comparativo con otros Institutos en relación con el universo**

Institutos	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance
Instituto Nacional de Rehabilitación	2447	1194	48.79%
Hospital Infantil de México "Federico Gómez"	2884	1104	38.28%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	1989	1010	50.78%
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2075	813	39.18%
Instituto Nacional de Cancerología	1624	726	44.70%
Instituto Nacional de Pediatría	896	270	30.13%
Instituto Nacional de Salud Pública	762	258	33.86%
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	547	227	41.50%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1237	220	17.78%
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1648	211	12.80%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	207	142	68.60%
<b>Suma</b>	<b>16316</b>	<b>6175</b>	<b>37.85%</b>

**Resultado del INR en relación con el Universo total**

Área	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance
Dirección General	103	42	40.78%
Dirección de Investigación	236	137	58.05%
Dirección de Enseñanza	57	38	66.67%
Dirección Quirúrgica	933	277	29.69%
Dirección Médica	806	508	63.03%
Dirección de Administración	312	192	61.54%
<b>Suma</b>	<b>2447</b>	<b>1194</b>	<b>48.79%</b>

**Aporte por Dirección del INR al total de encuestas contestadas**

Área	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance	Kioscos Instalado
Dirección General	42	3.52%	1
Dirección de Investigación	137	11.47%	1
Dirección de Enseñanza	38	3.18%	-
Dirección Quirúrgica	277	23.20%	29
Dirección Médica	508	42.55%	10
Dirección de Administración	192	16.08%	8
<b>Suma</b>	<b>1194</b>	<b>100.00%</b>	

**Aporte comparativo por Instituto al total de encuestas contestadas**

Institutos	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje sobre encuestas contestadas
Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"	1648	211	3.42%
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	1237	220	3.56%
Instituto Nacional de Pediatría	896	270	4.37%
Instituto Nacional de Salud Pública	762	258	4.18%
Hospital Infantil de México "Federico Gómez"	2884	1104	17.88%
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	2075	813	13.17%
Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"	547	227	3.68%
Instituto Nacional de Cancerología	1624	726	11.76%
Instituto Nacional de Rehabilitación	2447	1194	19.34%
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	1989	1010	16.36%
Instituto Nacional de Medicina Genómica	207	142	2.30%
<b>Suma</b>	<b>16316</b>	<b>6175</b>	<b>100.00%</b>

### 3. COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 2013-2014.

Factores a evaluar Clima y Cultura Organizacional en el INR	2013	2014	Diferencia (%)
I. Reconocimiento Laboral	71	72	1
II. Capacitación y desarrollo	75	75	0
III. Mejora y cambio	77	76	-1
IV. Calidad y orientación al usuario	82	84	2
V. Equidad y género	73	75	2
VI. Comunicación	75	76	1
VII. Disponibilidad de recursos	66	67	1
VIII. Calidad de vida laboral	81	79	-2
IX. Balance trabajo - familia	75	76	1
X. Colaboración y trabajo en equipo	72	74	2
XI. Liderazgo y participación	72	73	1
XII. Identidad con la institución y valores	85	86	1
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	71	78	7
XIV. Enfoque a resultados y productividad	79	80	1
XV. Normatividad y procesos	79	80	1
XVI. Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera	75	0	N/A
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	74	75	1
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal	-	78	N/A
XIX. Estrés laboral	-	22	N/A
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública	-	88	N/A
XXI. Construir relaciones en la Administración Pública	-	77	N/A
XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	-	80	N/A
XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública	-	80	N/A
XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública	-	81	N/A
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	-	72	N/A
XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	-	75	N/A

#### **4. OBJETIVO ESTRATÉGICO:**

- Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2014 en la página web.
- Enfrentar el problema emergente de la discapacidad en México mediante acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.
- Desarrollar investigación del más alto nivel en materia de discapacidad.
- Incluir los términos de Equidad y Género en las actividades que desempeña el Instituto.
- Mejorar la comunicación entre el personal que labora en este Instituto.
- Fomentar el desarrollo y la productividad del personal del Instituto.
- Que el Instituto tenga un cuerpo directivo con adecuada toma de decisiones y liderazgo, para así alcanzar las metas institucionales.

#### **5. ACCIONES DE MEJORA:**

- Difusión de resultados de la ECCO (obligatoria).
- Programar capacitación para el personal y mejorar la calidad de atención a los pacientes, relaciones humanas y así fomentar el trabajo en equipo y liderazgo.
- Seguir brindando los recursos suficientes en materia de Investigación y continuar con la reingeniería de la Dirección de Investigación.
- Desarrollar el tema de Equidad y Género para fomentar de esta manera la igualdad de oportunidad en el ámbito laboral.
- Programar cursos de capacitación para el personal con trato al público usuario con la finalidad de mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el ámbito laboral.
- Realizar la evaluación de desempeño que cumpla con los requisitos para tal fin y estimular los valores del personal para la evaluación de desempeño.
- Cursos para los mandos medios y superior sobre liderazgo y toma de decisiones.
- Difusión de resultados

Se colocaran 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 2014 al personal administrativo y mandos medios

### **Efectividad del PAM 2014**

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






RAMO:	Secretaría de Salud
UR SIGLAS:	INR
UR NOMBRE:	Instituto Nacional de Rehabilitación
CÓDIGOS RAMO - UR:	12-NDF

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO  
Registro de Acciones de Mejora Año: 2014-2015 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Acción	Tipo de Acción	Personal a quien va dirigida la Acción	Impacto de la Acción
1	Dar a conocer al personal del Instituto los resultados de la ECCO 2014 en la página web.	1	Difundir los resultados de la ECCO 2014 (Obligatorio).	16 de febrero del 2015	Enviar correo masivo a todo el personal del Instituto.	Impacto de la encuesta en mi institución.	Estratégica	Todo el Personal	Alto
2	Enfrentar el problema emergente de la discapacidad en México mediante acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.	2	Programar capacitación para el personal y mejorar la calidad de atención a los pacientes, relaciones humanas y así fomentar el trabajo en equipo y liderazgo.	1 de diciembre del 2015	Se impartirán cursos a todo el personal para un mejor desempeño laboral y trabajo en equipo.	Capacitación especializada y desarrollo Mejora y cambio Calidad y orientación al usuario Calidad de vida laboral Colaboración y trabajo en equipo	Estratégica	Todo el Personal	Alto
3	Incluir los términos de Equidad y género en las actividades que desempeña el Instituto.	3	Desarrollar el tema de Equidad y género para fomentar de esta manera la igualdad de oportunidad en el ámbito laboral.	1 de mayo del 2015	Se dará a conocer por medio de carteles los derechos de la igualdad del hombre y la mujer en el Instituto.	Equidad y género	Estratégica	Todo el Personal	Alto
4	Mejorar la comunicación entre el personal que labora en este instituto.	4	Programar cursos de capacitación para el personal con trato al público usuario con la finalidad de mejorar la comunicación y las relaciones humanas en el ámbito laboral.	1 de septiembre del 2015	Se impartirán cursos para una mejor comunicación entre el personal de salud y el paciente.	Comunicación	Estratégica	Todo el Personal	Alto
5	Fomentar el desarrollo y la productividad del personal del Instituto.	5	Realizar la evaluación de desempeño que cumpla con los requisitos para tal fin y estimular los valores del personal para la evaluación de desempeño.	1 de diciembre del 2015	Promover el reconocimiento del personal para una mejor productividad.	Reconocimiento laboral	Estratégica	Todo el Personal	Alto

Firma:   
Maricela Verdejo Silva  
Directora de Administración

Fecha: 21 de enero de 2015