

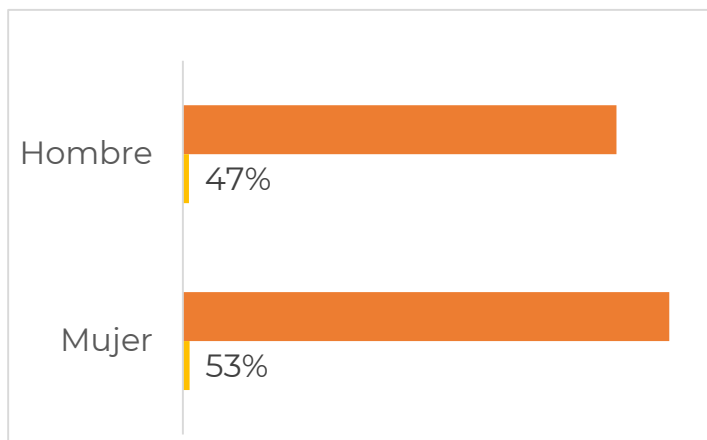


RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO, CUALITATIVO Y DE COMPARACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2019

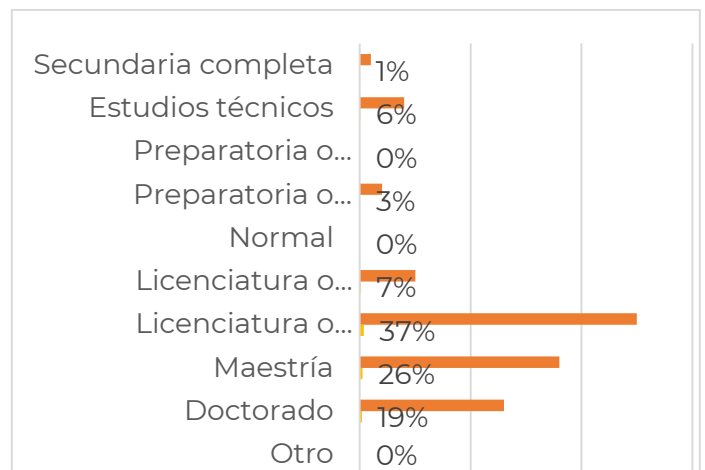
A todo el personal del Instituto Nacional de Geriatría, el presente documento tiene como finalidad presentar a Ustedes el resumen de los resultados más significativos y mejor evaluados, derivado del análisis cuantitativo, cualitativo y de comparación de los datos estadísticos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO, 2019.

DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO



DISTRIBUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD



Del personal de servicio público encuestado en el INGER durante la ECCO 2019, el 47% son hombres y 53% son mujeres.

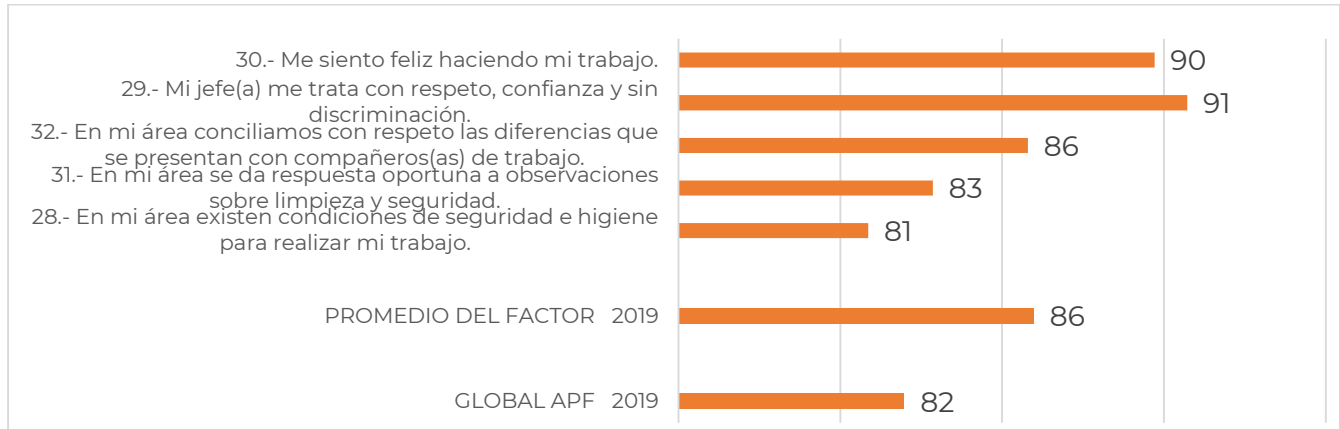
En este resultado se puede observar un balance de equidad de género en comparación con el año pasado.

El 37% del personal de servicio público encuestado cuenta con estudios de nivel licenciatura o estudios profesionales completos, el 26% con estudios de maestría y el 19% con doctorado. Un incremento de profesionalización considerable en comparación con el ejercicio del año anterior.



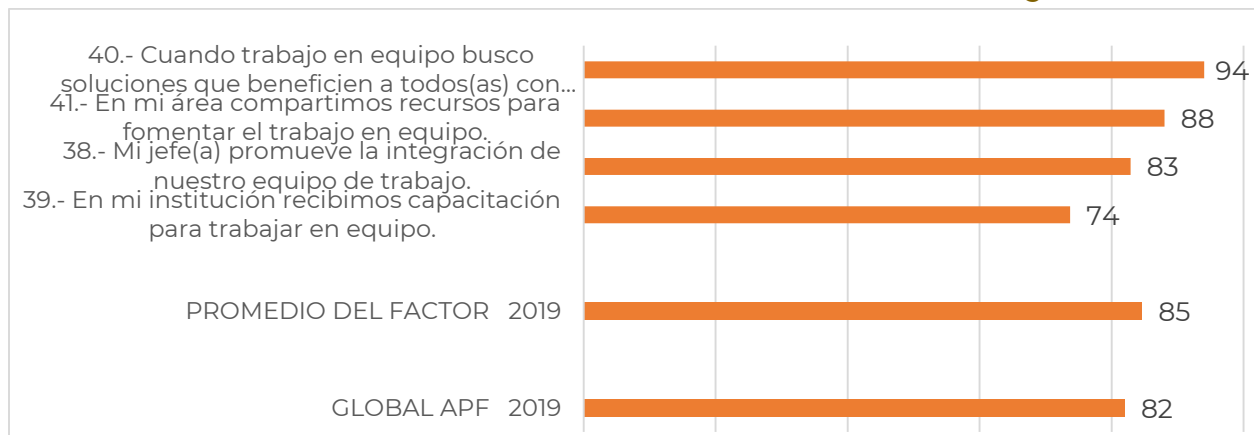
DE LOS FACTORES Y REACTIVOS

FACTOR VIII: CALIDAD DE VIDA LABORAL



Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

FACTOR X: COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

Durante el análisis de este factor se pudo detectar que la colaboración y el trabajo en equipo en el INGER son competencias y fortalezas que se han consolidado gracias al compromiso de las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. Sin embargo se requiere fortalecer la capacitación sobre este tema.



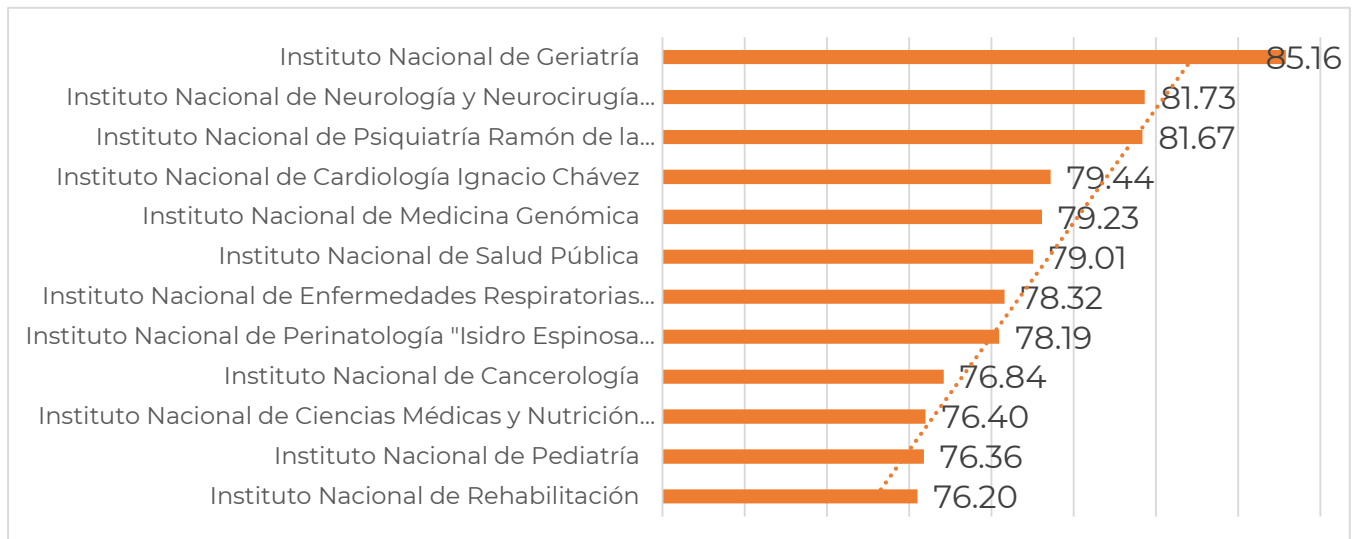


FACTOR XIV: ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles. Nuevamente podemos observar que el personal del INGER asume el compromiso en el desempeño de sus funciones para contribuir a la optimización de los recursos y dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

Es importante mencionar que derivado de la comparación de los resultados estadísticos entre instituciones del mismo ramo, es decir, entre los Institutos Nacionales de Salud, el **Instituto Nacional de Geriatria** encabeza el primer lugar con el mejor resultado, lo cual se puede observar en la siguiente gráfica.



Derivado de lo anterior aprovechamos el medio para **agradecer a cada una de las y los servidores del INGER** que se dio el tiempo de participar en la ECCO 2019 y. les invitamos a seguir colaborando con estas acciones institucionales que permiten conocer su percepción sobre los factores que influyen en nuestro ambiente laboral, lo que permitirá proponer acciones de mejora.

¡Muchas gracias por tu participación!

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO 2020)

Las Prácticas de Transformación se elaboran con base en los resultados estadísticos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del ejercicio 2019, sin embargo existen acciones obligatorias por incorporar como la difusión de los resultados y alguna acción que promueva el liderazgo; cabe señalar que el principal objetivo del PTCCO es instrumentar acciones que permitan fomentar el cambio en los factores y/o reactivos cuya puntuación es baja o bien reforzar los elementos mejor calificados. Por lo anterior se presenta el PTCCO para el ejercicio 2020.

No.	Práctica de transformación	Personal dirigido	Periodo de aplicación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
1	Difundir por correo electrónico y mediante carteles el resumen de los principales resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para que se encuentren alcance de todo el personal del INGER.	1- Todo el personal	marzo-junio 2020	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	12 - Identidad con la Institución y valores



No.	Práctica de transformación	Personal dirigido	Periodo de aplicación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado
2	Promover el uso de lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, de forma escrita y visual, tanto interna como pública.	1- Todo el personal	enero-diciembre 2020	55 - Equidad de género	56 - Igualdad y no Discriminación
3	Solicitar a las áreas del Instituto elaborar un procedimiento con base en el inventario de procedimientos del ejercicio 2019.	1- Todo el personal	enero-octubre 2020	15 - Normatividad y procesos	14 - Enfoque a resultados y productividad
4	Promover entre el personal que colabora en el INGER, el conocimiento y operación del Código de Conducta vigente para fortalecer el actuar de las áreas conforme a los valores que fomenta el Instituto.	1- Todo el personal	febrero-diciembre 2020	12 - Identidad con la Institución y valores	57 - Integridad
5	Generar acciones de difusión encaminadas a promover la sensibilización sobre la importancia de la participación y el liderazgo efectivo en el entorno laboral.	1- Todo el personal	febrero-diciembre 2020	10 - Colaboración y trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación
6	Promover la profesionalización del personal del INGER, a través de la promoción de los cursos que emiten diversas instituciones de manera virtual (en línea) y/o presencial.	1- Todo el personal	febrero-diciembre 2020	2 - Capacitación especializada y desarrollo	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal

