

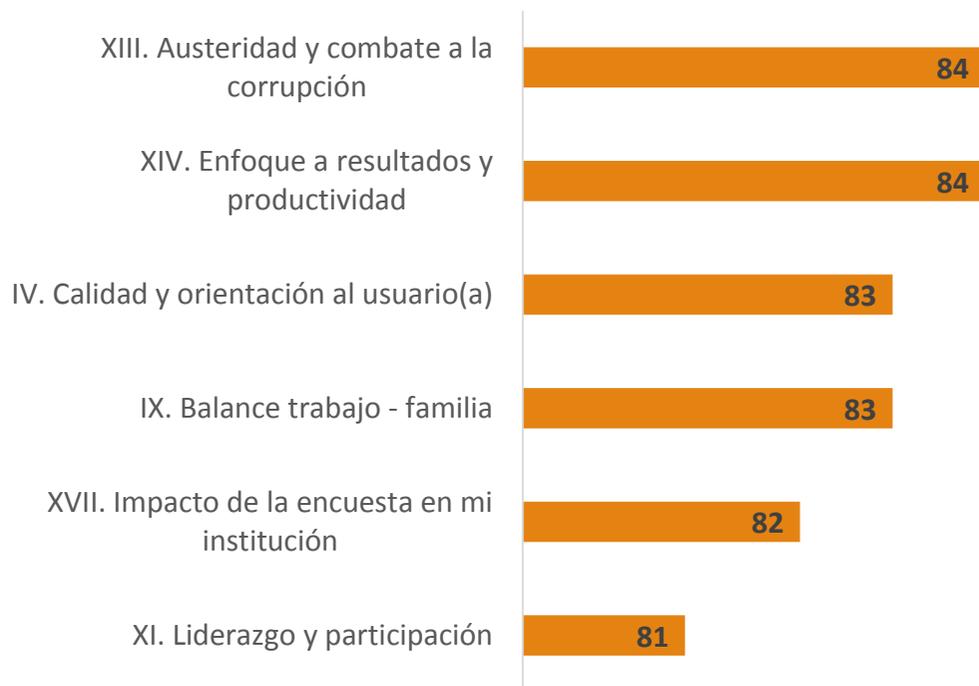
# RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL “ECCO 2015”

Y

# PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL “PTCCO 2016”

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL “ECCO 2015”

### FORTALEZAS



### ÁREAS DE OPORTUNIDAD

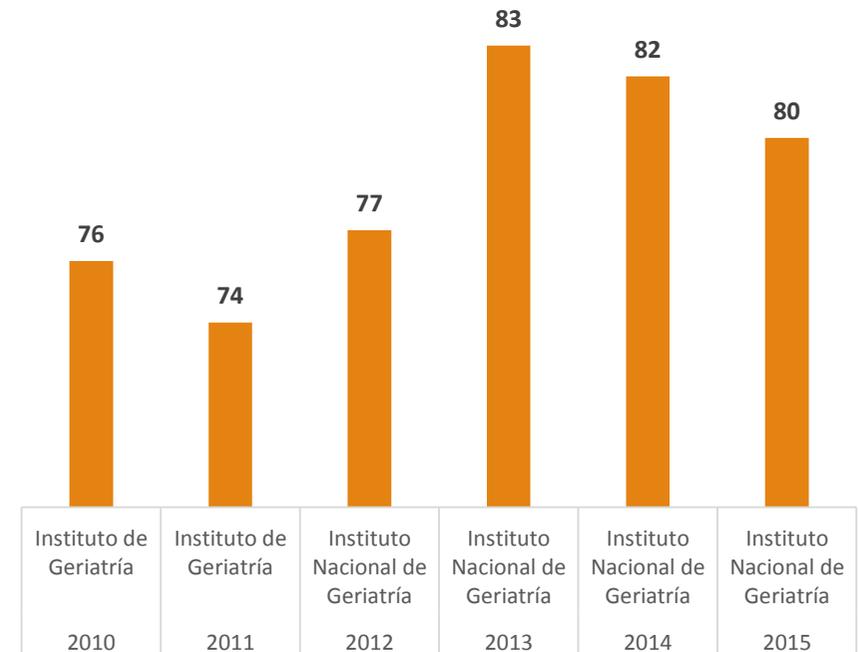


## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL “ECCO 2015”

### COMPARATIVO RESULTADOS GLOBALES

NOMBRE INSTITUCIÓN	CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN
Hospital General "Dr. Manuel Gea González"	98
Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	88
Centros de Integración Juvenil, A.C.	87
Comisión Nacional de Arbitraje Médico	86
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"	86
Hospital Infantil de México "Federico Gómez"	85
Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"	85
Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán	84
<b>Instituto Nacional de Psiquiatría "Ramón de la Fuente Muñiz"</b>	<b>83</b>
Comisión Nacional de Protección Social en Salud (Seguro Popular)	82
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca	81
Hospital Juárez de México	81
Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	81
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	81
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y Adolescencia	80
<b>Instituto Nacional de Geriatría</b>	<b>80</b>
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"	80
Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez"	80
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán"	79

### COMPARATIVO EJERCICIOS ANTERIORES

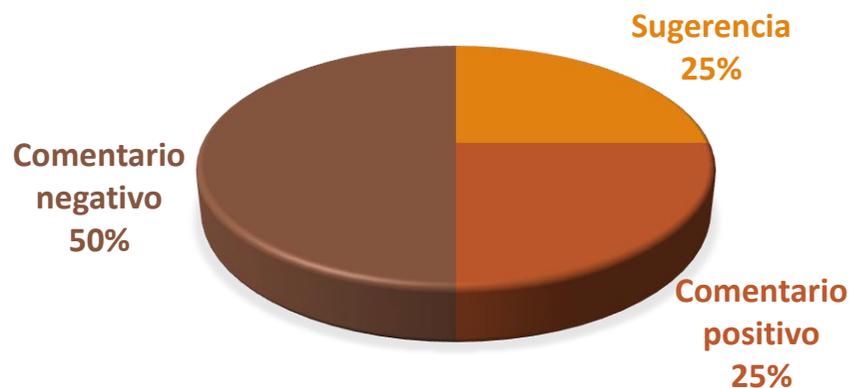


## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL “ECCO 2015”

### COMPARATIVO ENTRE ÁREAS



### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



## CALENDARIO ACCIONES DE MEJORA EJERCICIO 2016

Objetivo a lograr	No. Práctica	Práctica de Transformación	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Tipo de Práctica	Personal a quien va dirigida la Práctica
Favorecer la comunicación entre las áreas y el personal del Instituto.	1	Difundir presentación en materia de comunicación organizacional y asertiva.	2 de mayo del 2016	A través de correo electrónico a todos los trabajadores del INGER, difundir presentación en materia de comunicación organizacional y asertiva.	VI. Comunicación	Operativa	Todo el Personal
Generar un ambiente de equidad, tolerancia y respeto entre hombres y mujeres.	2	Implementar campaña de sensibilización para el uso del lenguaje incluyente en el desempeño de las funciones .	1 de junio del 2016	Colocación de carteles en materia del uso del lenguaje incluyente.	V. Equidad y género	Operativa	Todo el Personal
Generar un ambiente de equidad, tolerancia y respeto entre hombres y mujeres.	3	Difundir presentación en materia de Equidad y Género.	1 de junio del 2016	Publicación por correo electrónico a todo el personal del INGER la presentación en materia de Equidad y Género.	V. Equidad y género	Operativa	Todo el Personal
Generar un ambiente de equidad, tolerancia y respeto entre hombres y mujeres.	4	Fortalecer la divulgación de las diferentes Leyes materia de Igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia.	1 de junio del 2016	Publicación por correo electrónico a todo el personal del INGER las diferentes Leyes materia de Igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia.	V. Equidad y género	Operativa	Todo el Personal