



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2025

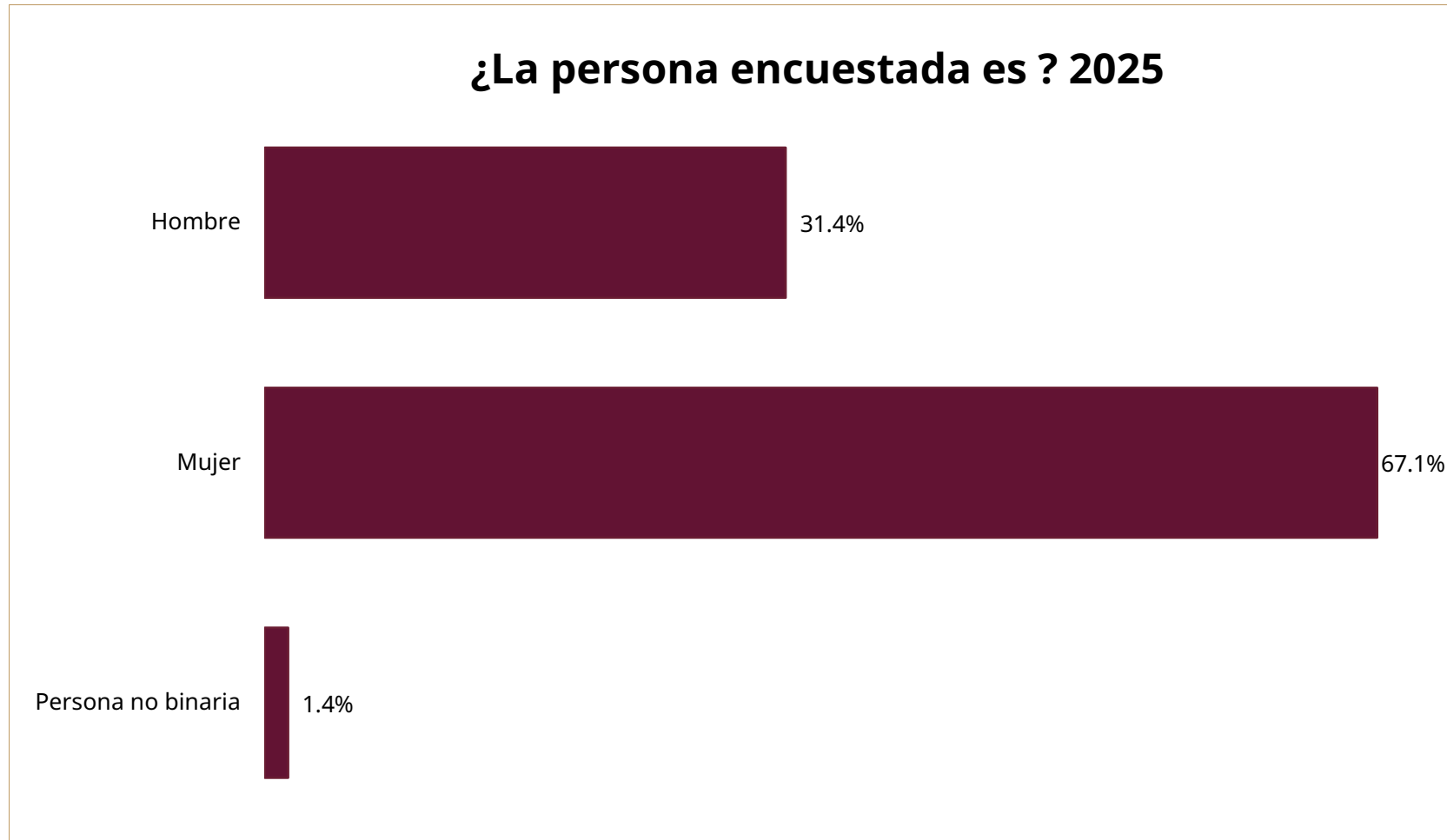
**Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
2026 - 2027**



1. ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS

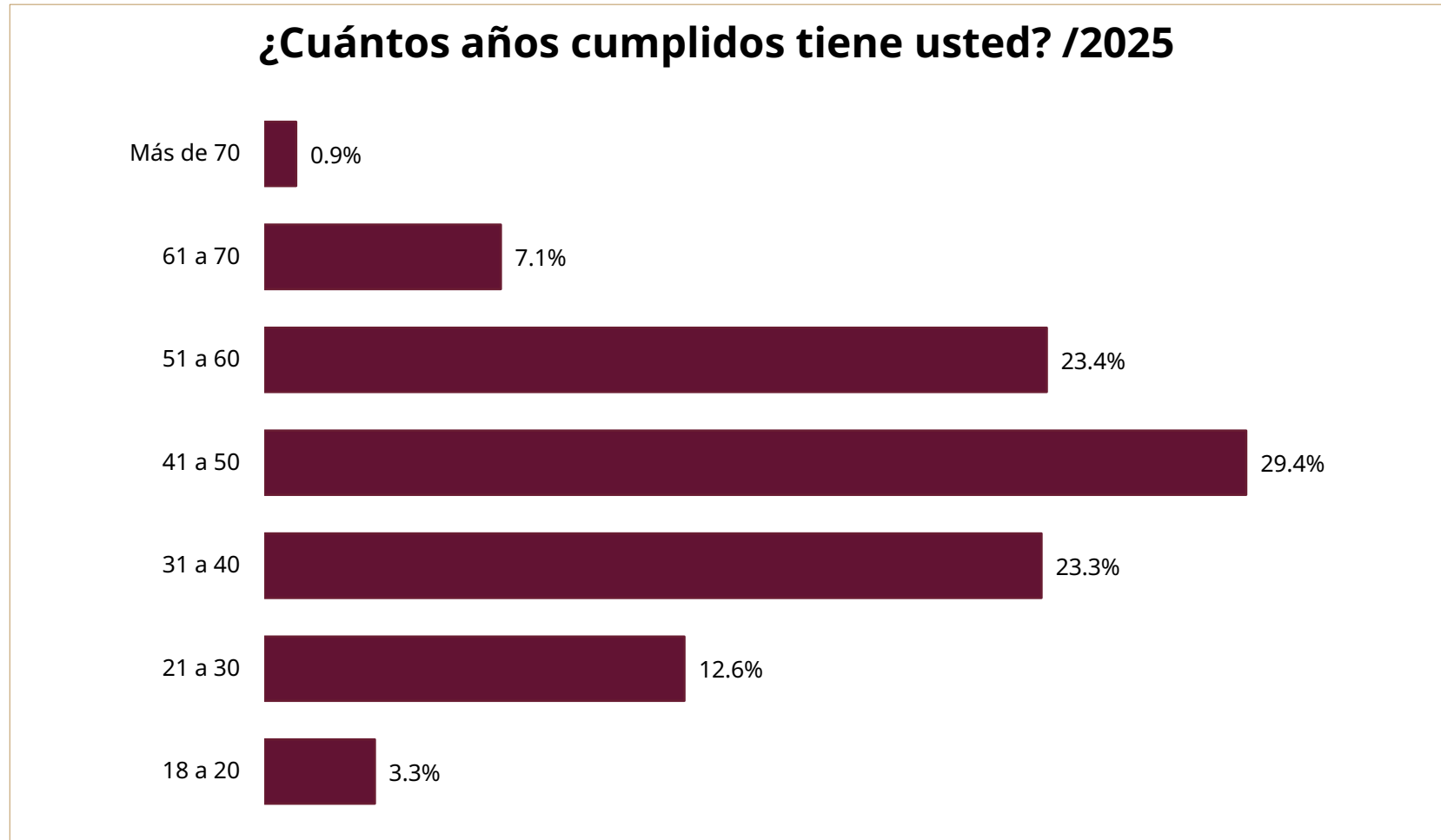


Datos sociodemográficos



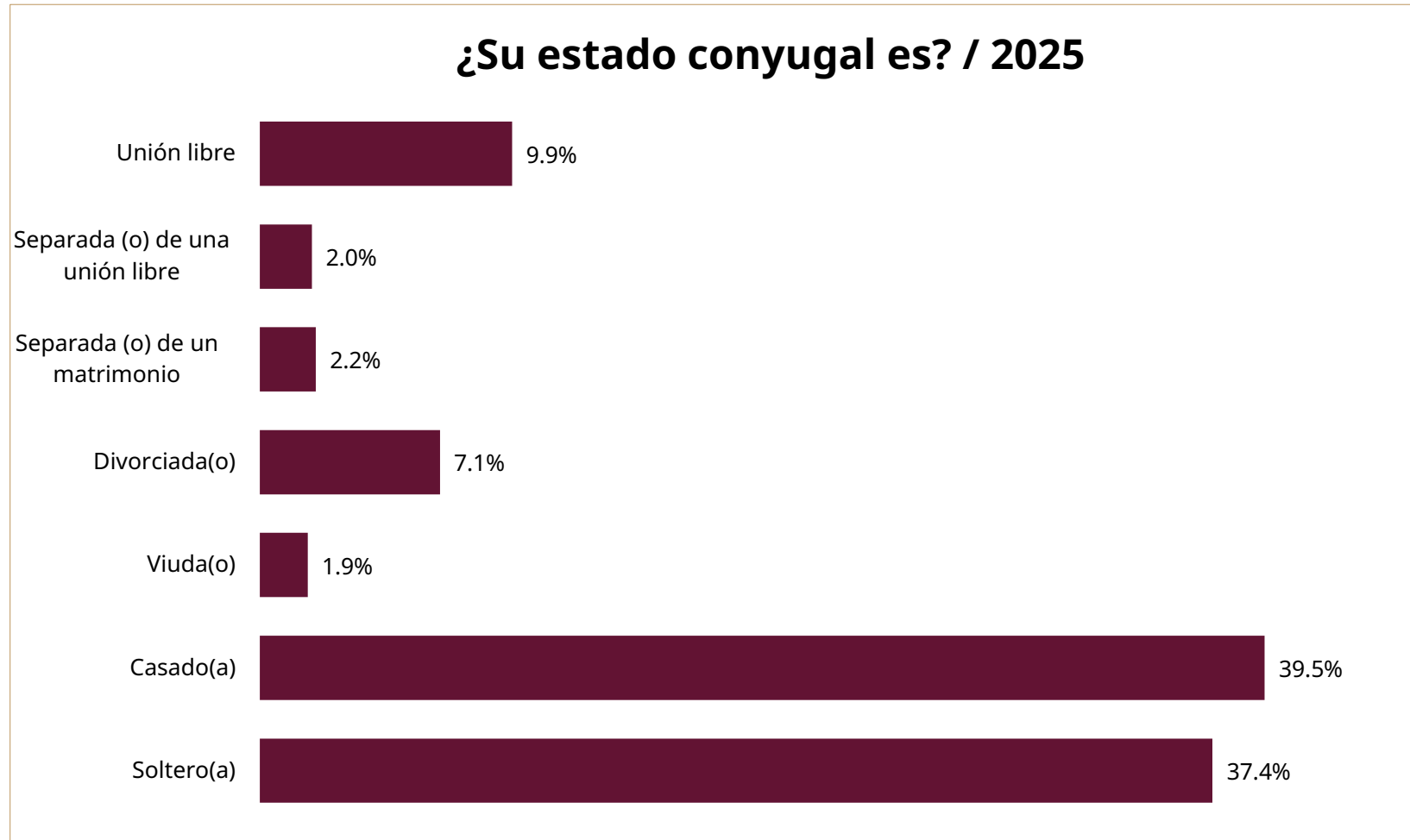
Del total de la plantilla participó sólo el 40%. De las 636 personas que participaron, el 67.1% fueron mujeres, el 31.4% fueron hombres y el 1.4% fueron personas no binarias; un equilibrio lógico, dada la proporción de la plantilla del INPer, que en su mayoría son mujeres.

Datos sociodemográficos



Se observó que el 60.8% de los encuestados tiene entre 41 a 70 años de edad. El grupo de edad de menos de 40 años alcanzó un 39.2%; por lo cual se aprecia que existe en el INPer, un alto número de personas trabajadoras que ya cuentan con la edad de jubilación.

Datos sociodemográficos



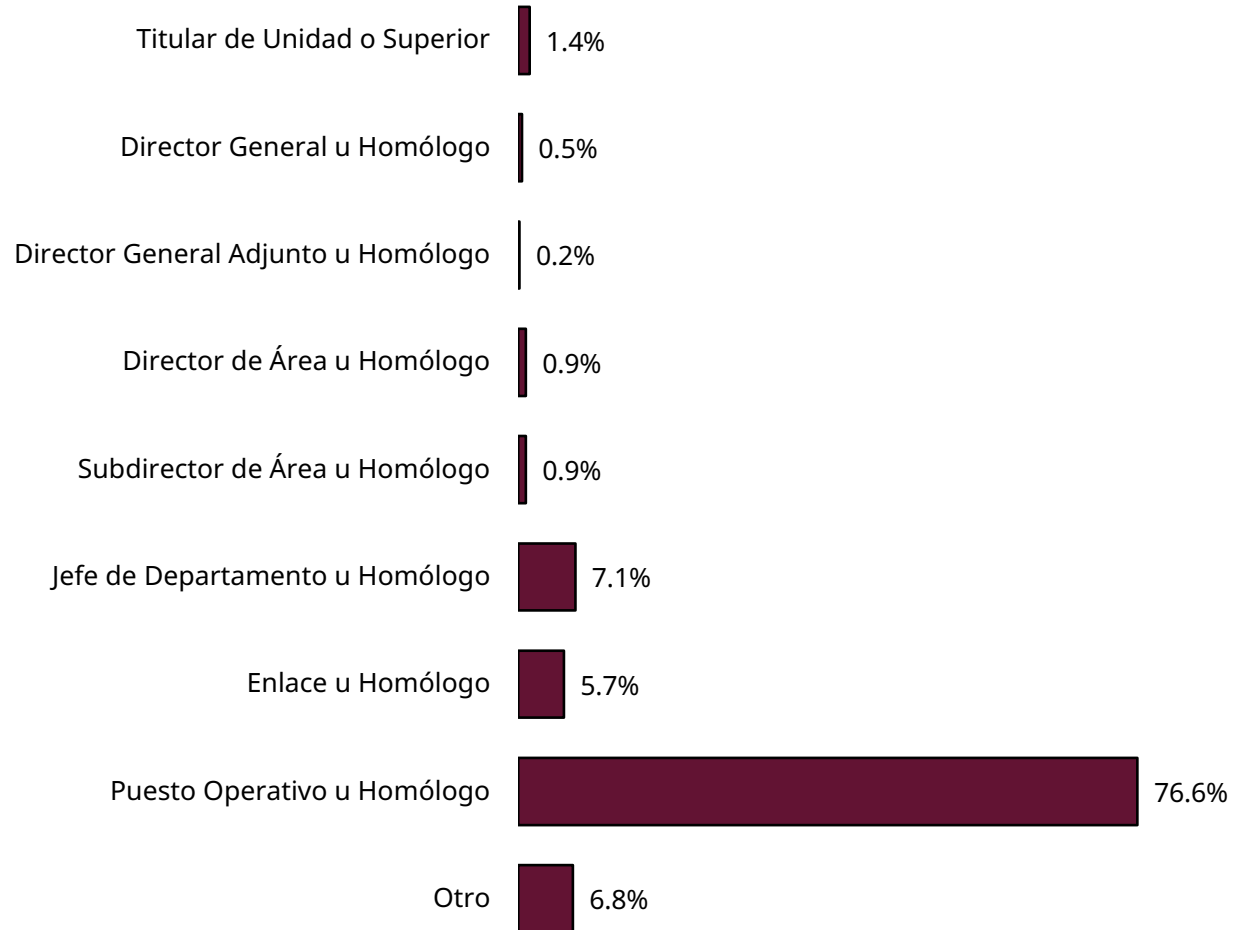
Con relación al estado civil, se observa que la diferencia entre las personas solteras y casadas es del 2.1%.

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? /2025



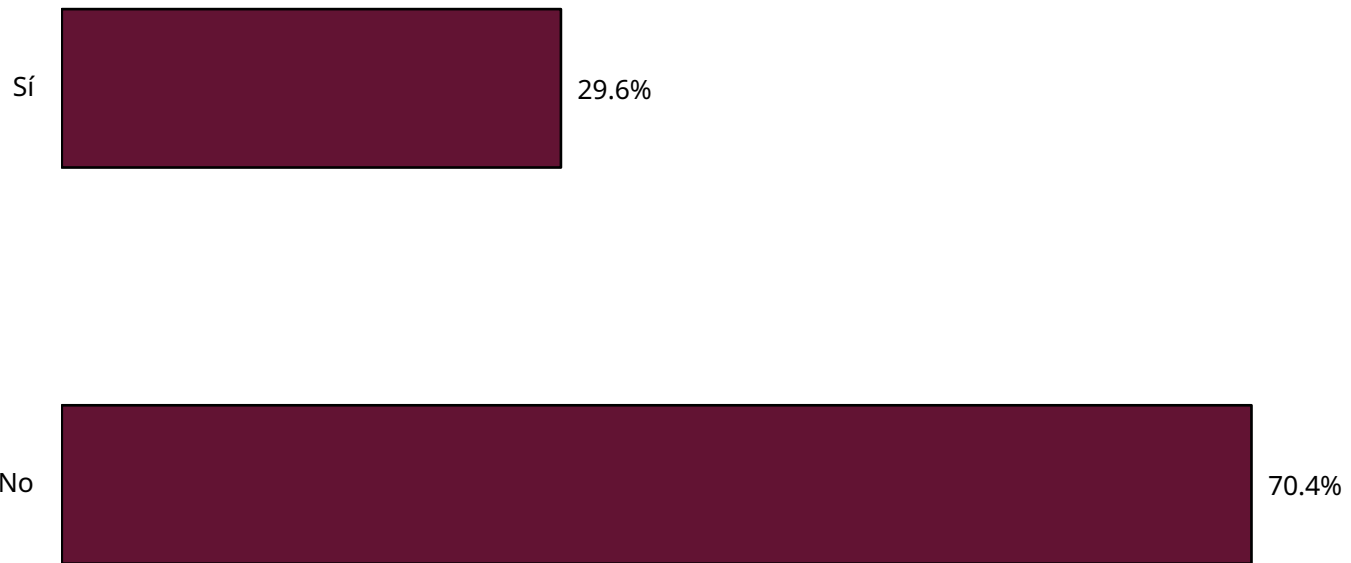
Con relación al nivel escolar, 31.8% de los encuestados cuentan con licenciatura completa, mientras que el 25.6% cuentan con maestría o doctorado; resultado esperado dada la naturaleza y especialidad del Instituto.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2025



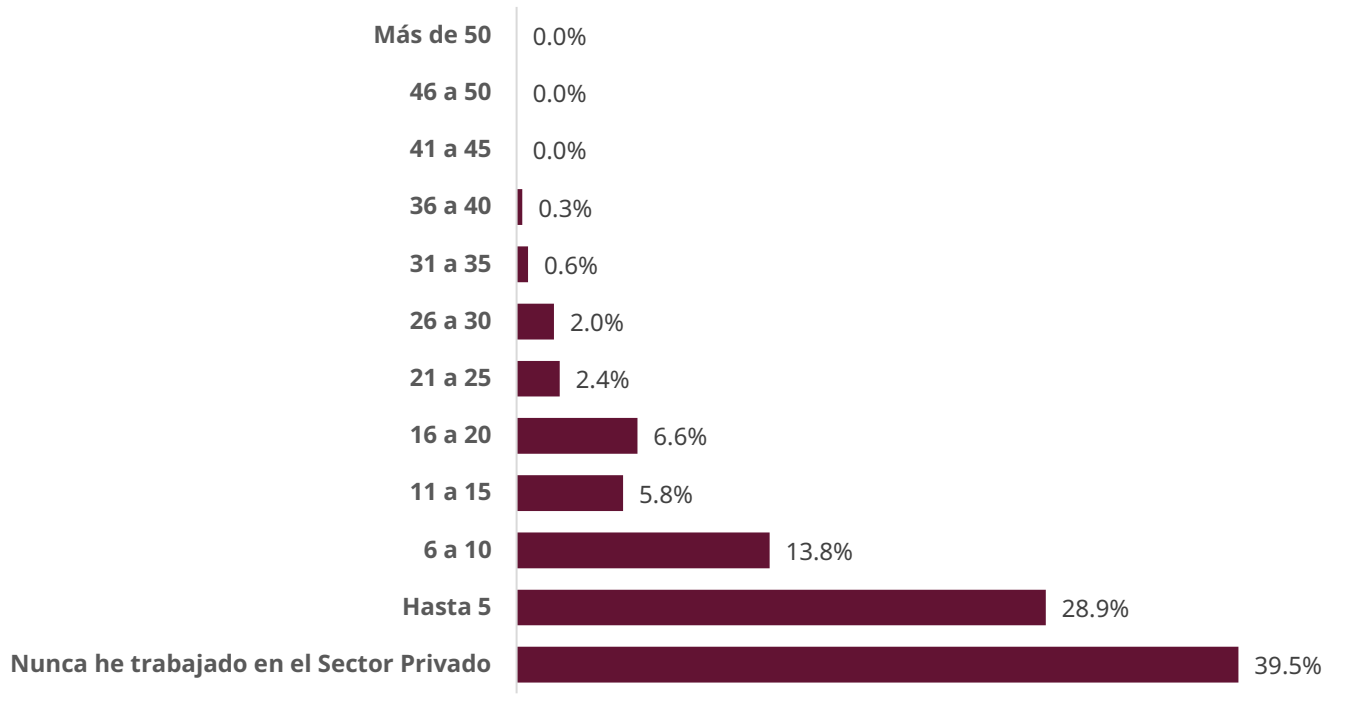
El 76.6% del personal que participó en la encuesta tiene nivel operativo. Es de hacer notar la ausencia de participación por parte del personal directivo y de mando, ya que sólo respondieron la encuesta el 0.9% de los subdirectores.

**¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil,
profesional o público de carrera? / 2025**



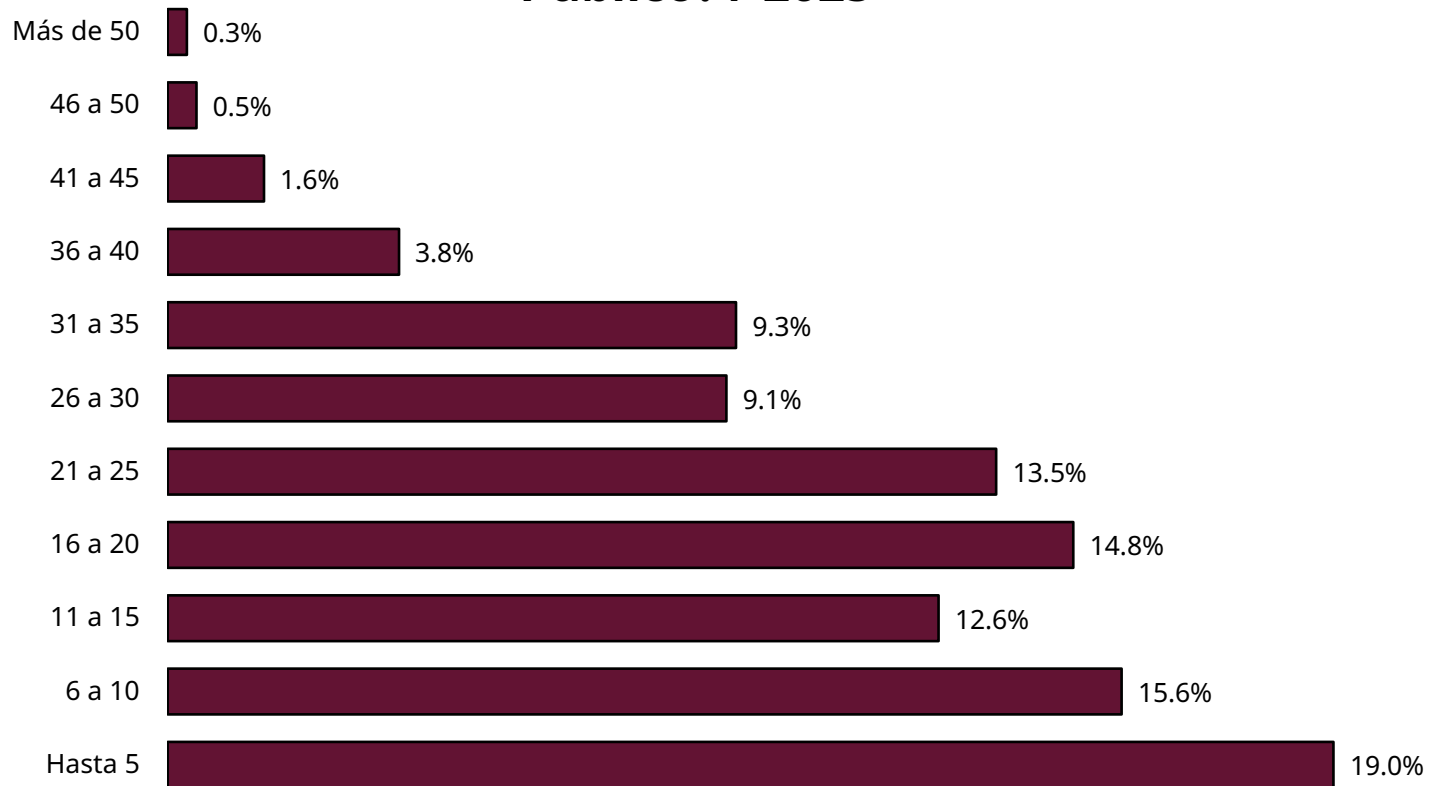
En el INPer no aplica el servicio profesional de carrera, por lo tanto el 70.4% respondió que No ocupa un puesto de esa naturaleza.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el sector privado? / 2025



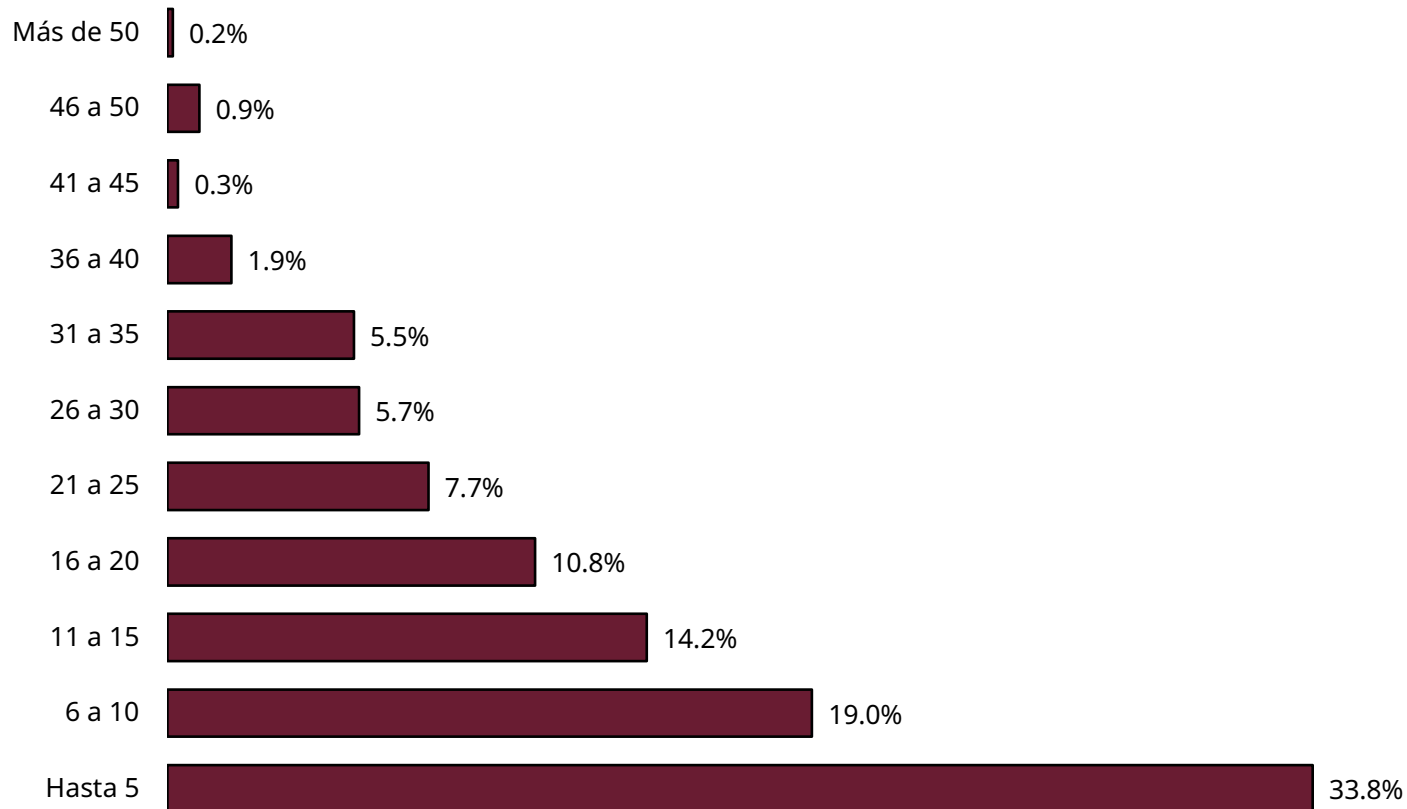
Se observó que el 39.5% del personal que participó nunca ha trabajado en el Sector privado; el 42.7% ha trabajado de uno a 10 años; y el 17.7% restante entre 11 y 40 años.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2025



En esta pregunta se observa una proporción muy equitativa en todos los periodos de años de servicio en el Sector Público, siendo el mayor porcentaje 19% hasta 5 años mientras que entre 6 a 25 años las estadísticas son muy similares.

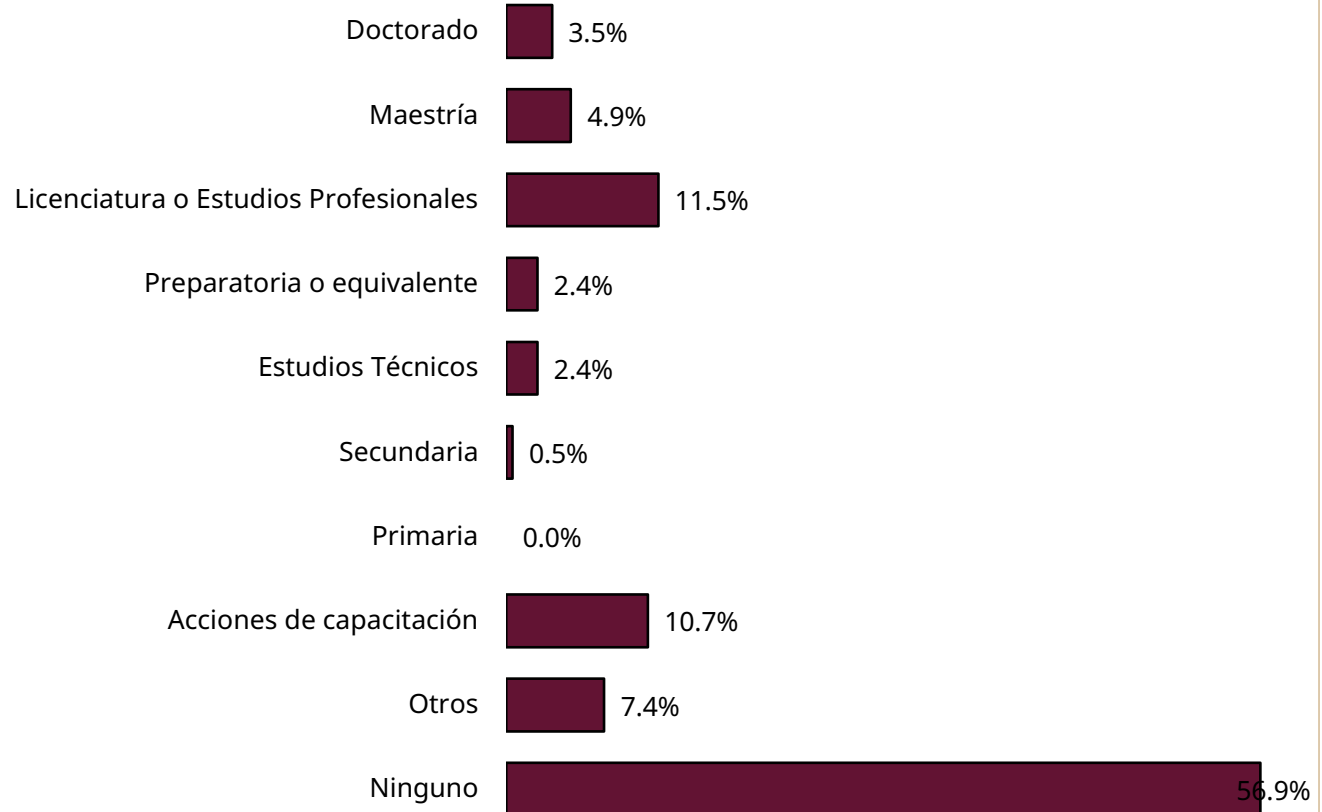
¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2025



En cuanto a los años en el puesto actual, el porcentaje más alto 33.8% correspondió al periodo más corto de hasta 5 años; seguido del 19.0% hasta 10 años. El 43.9% ha tenido permanencia en su puesto por un periodo de 11 a 35 años, lo que señala que existe poca rotación.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? /

2025

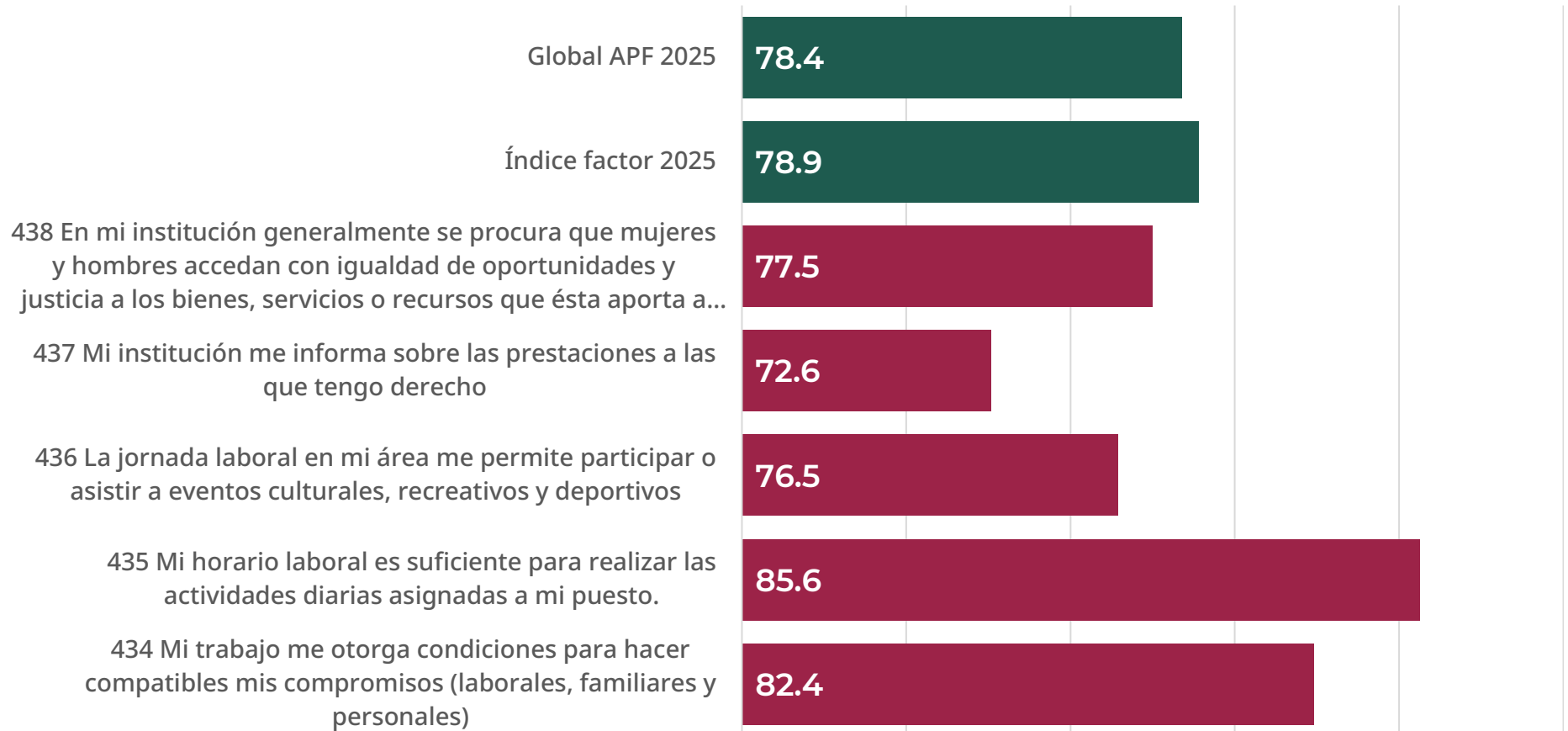


Se observó que el 56.9% ya no realiza ningún estudio actualmente, en concordancia con la edad de las personas servidoras públicas y el porcentaje de personal que ya cuenta con estudios superiores terminados.



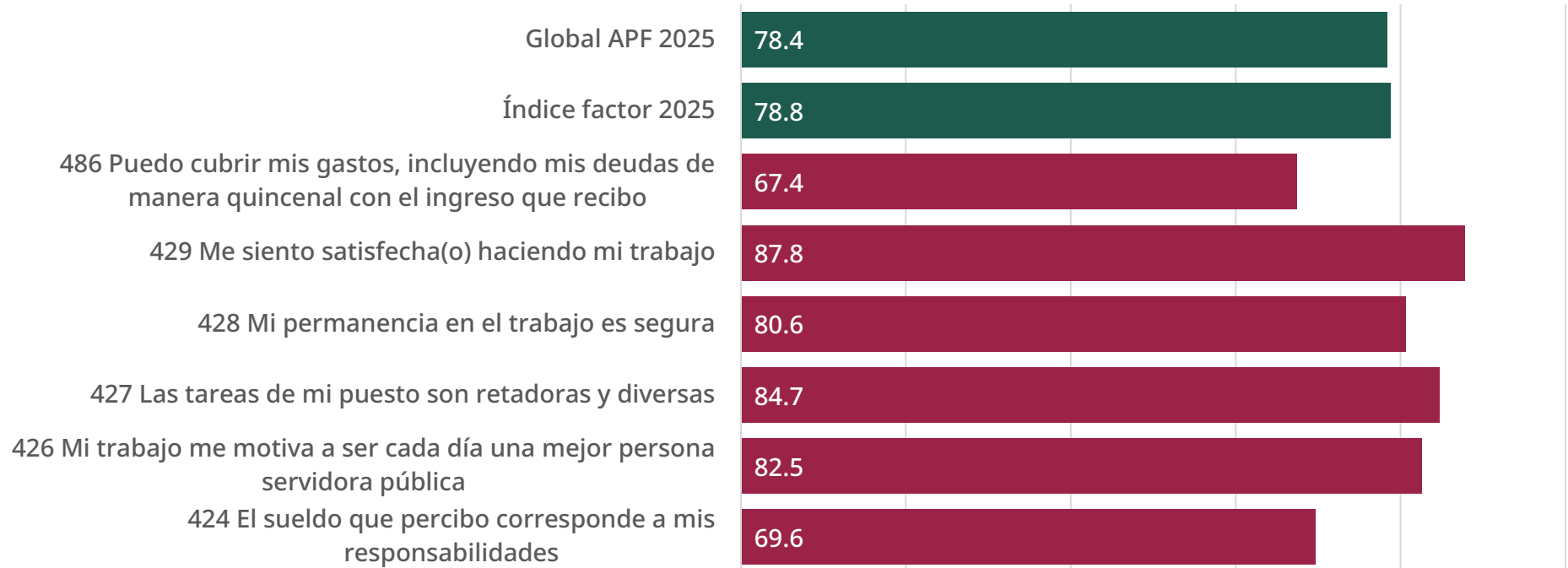
2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2025



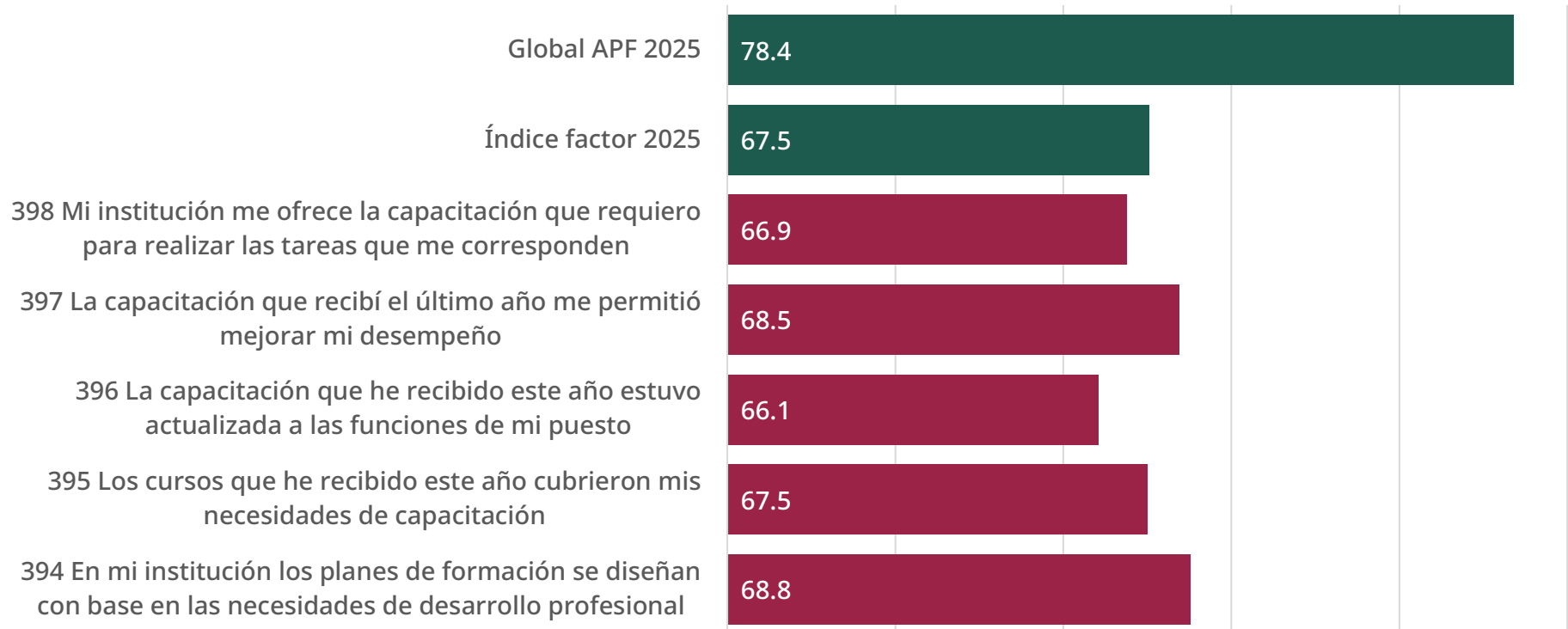
En este factor, el INPER se ubicó 0.5 superior del promedio global de la APF. Este fue uno de los factores mejor calificados en la encuesta. **Destaca la calificación del reactivo 435 que se ubicó dentro de los diez mejores reactivos calificados de toda la encuesta.**

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2025



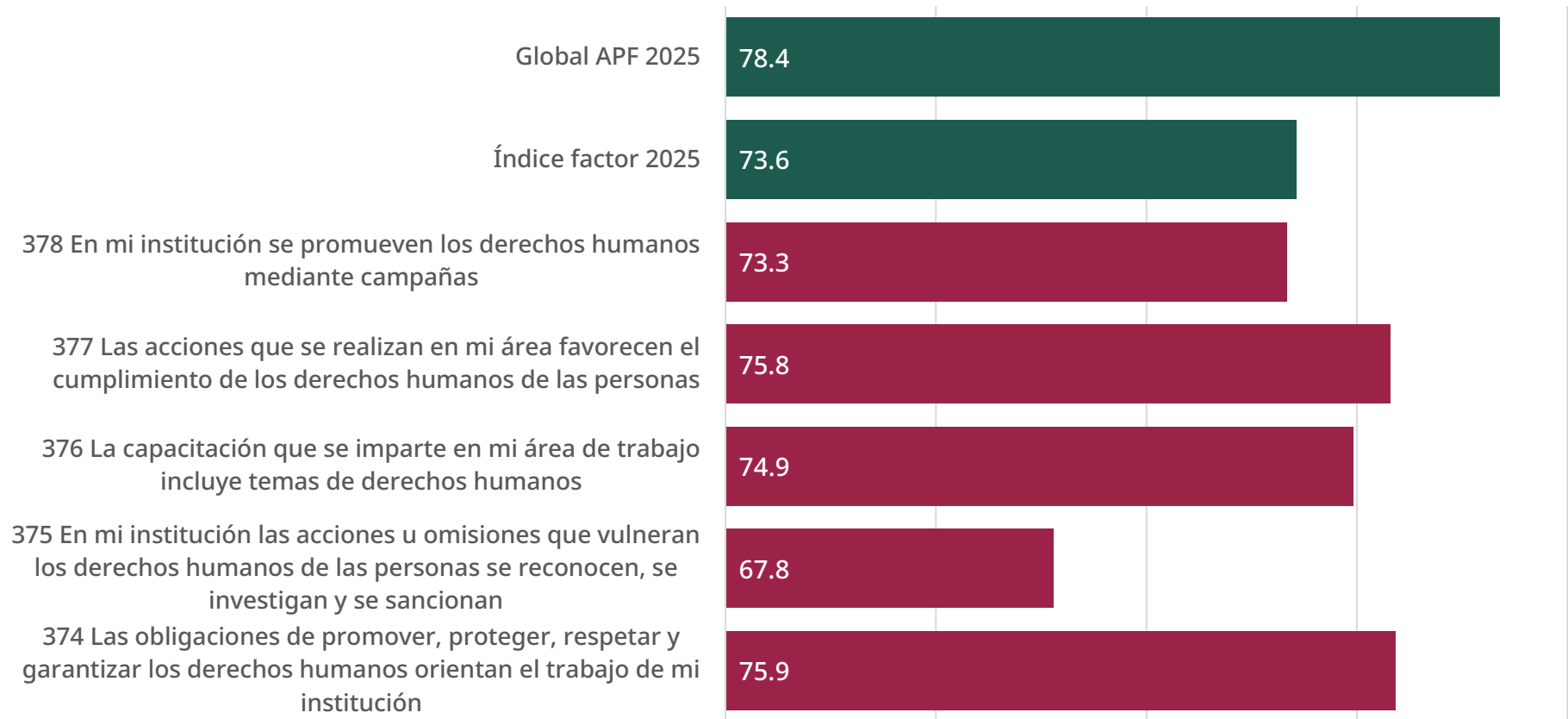
En este factor, el INPER se ubicó 0.4 por arriba del promedio global de la APF. Este factor estuvo dentro de los cinco mejores calificados, con tres reactivos que se ubicaron dentro de los **diez mejores calificados de toda la encuesta: 429, 427 y 426.**

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2025



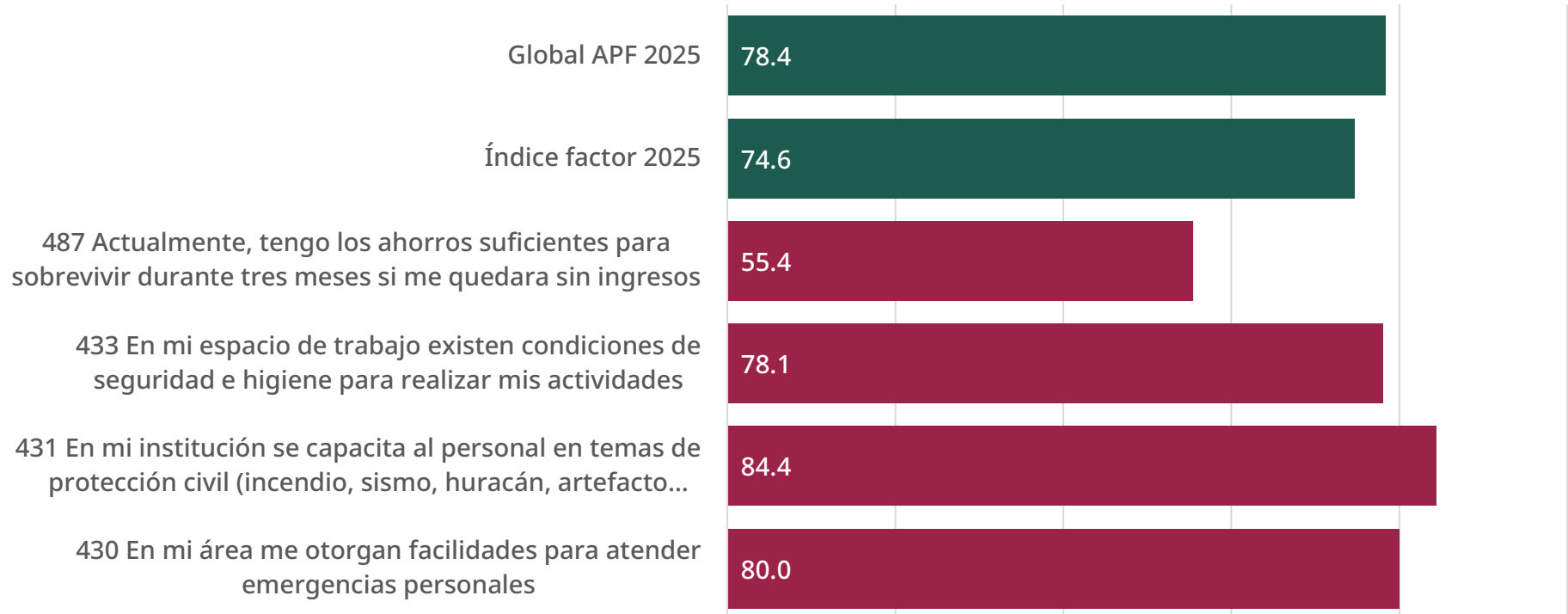
Este factor fue calificado dentro de los más bajos en puntuación de toda la encuesta, ubicándose 10.9 puntos por debajo del promedio global de la APF. Asimismo, **el reactivo 396 se posicionó dentro de los reactivos con más baja puntuación obtenida de la encuesta.**

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2025



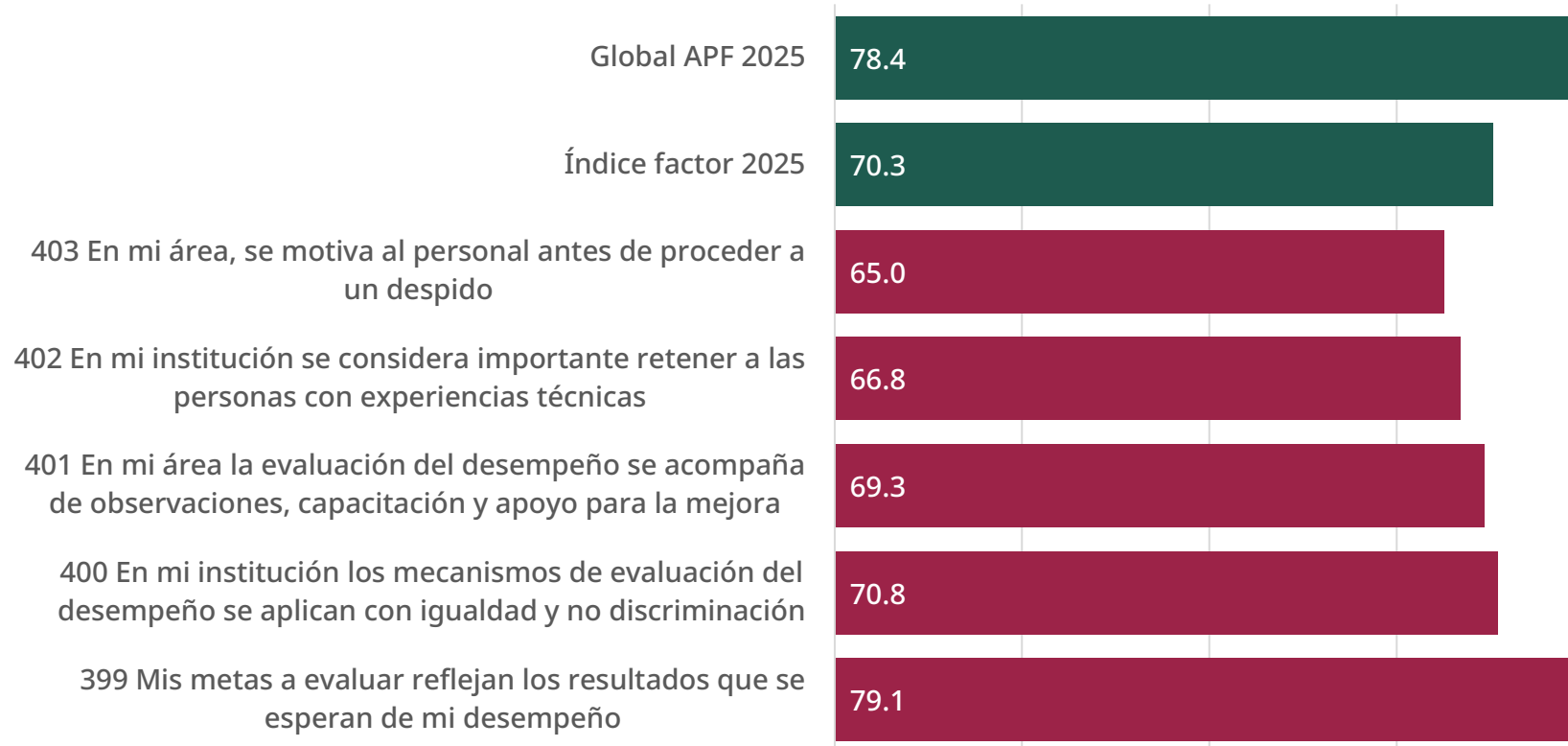
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 4.8 puntos. Es de mencionar que la calificación **del reactivo 375 con 67.8 dentro de los reactivos con más baja puntuación obtenida de la encuesta.**

Factor 114 EMERGENCIAS / 2025



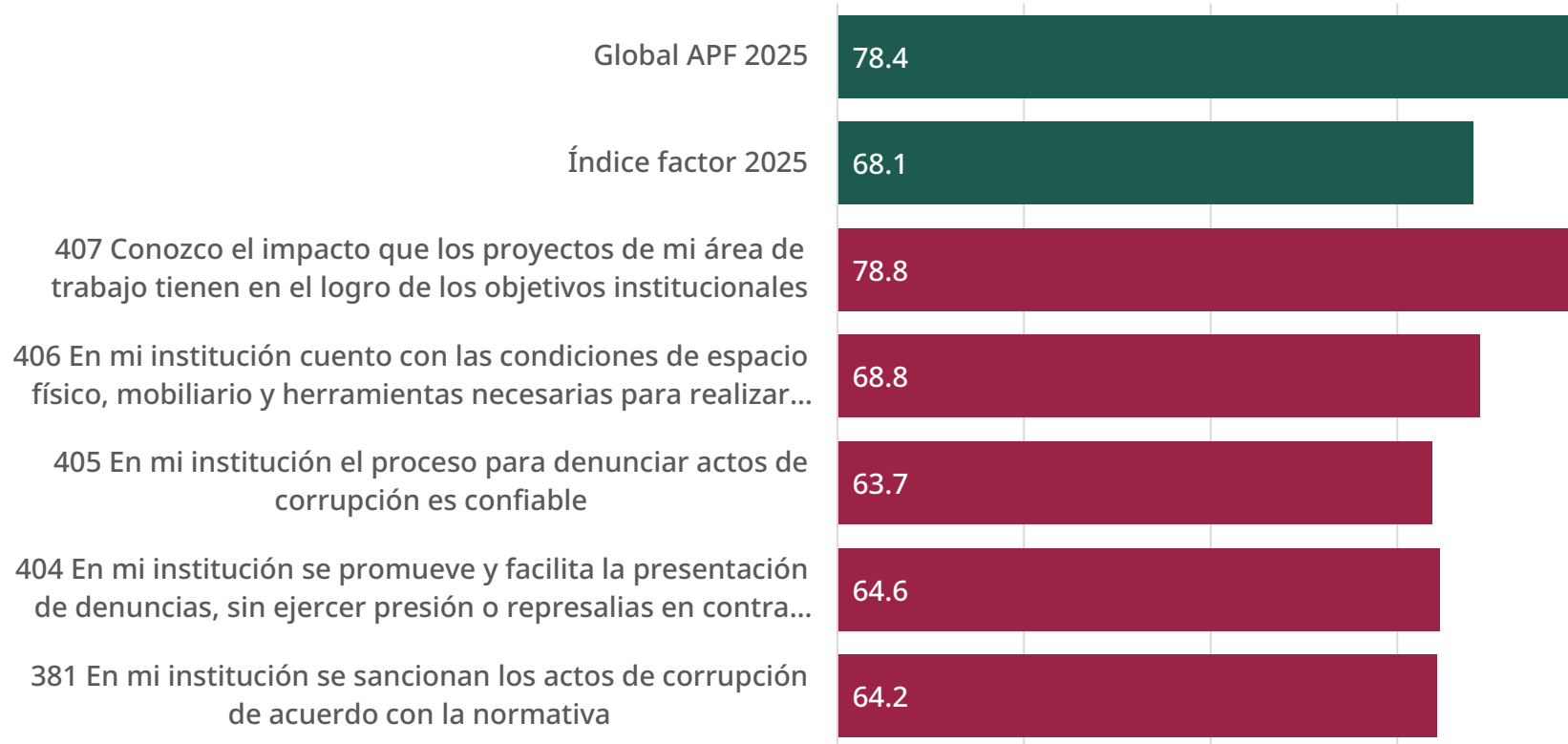
Este factor se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 3.8 puntos. Como se puede observar, se vio afectado el promedio por el reactivo **487 que se asocia a un aspecto personal, respecto a los ahorros suficientes para sobrevivir tres meses en caso de quedarse sin ingresos, y que se posicionó como el reactivo peor calificado de toda la encuesta.**

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2025



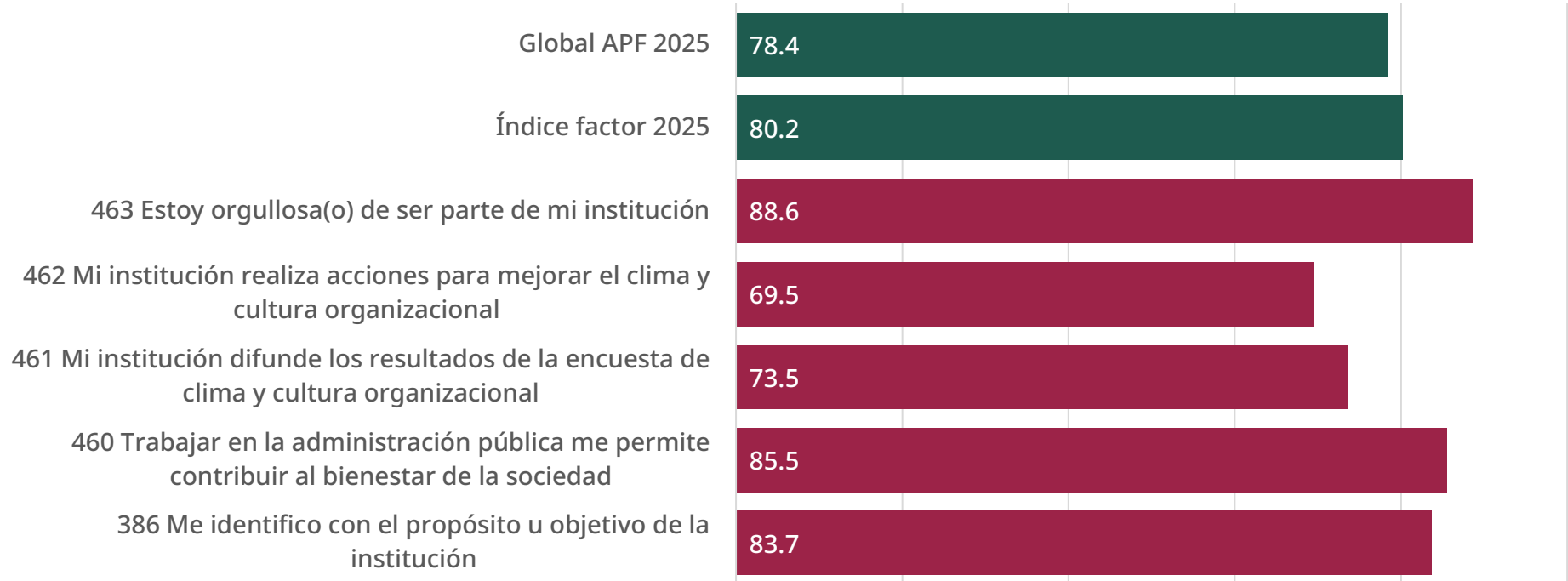
Este factor se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 8.1 puntos, **siendo uno de los factores más bajos de la Encuesta**. Es de mencionar que los reactivos 401, 402 y 403 **se ubicaron dentro de los reactivos con más baja puntuación obtenida de la encuesta**.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2025



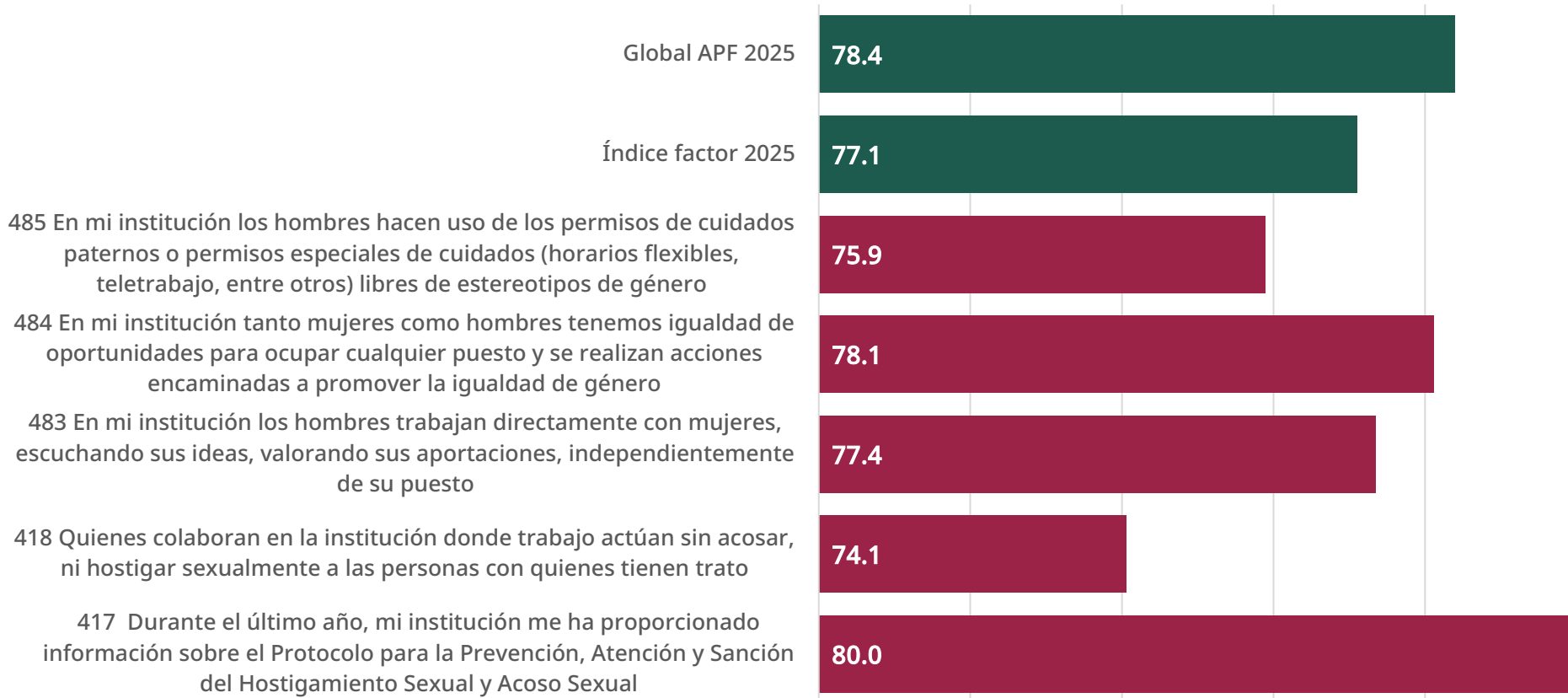
Este factor se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 10.3 puntos, siendo uno de los factores más bajos de la Encuesta. Los reactivos 381, 404, 405 y 406 obtuvieron una calificación muy baja del 63.7 al 68.8; lo cual se puede asociar al bajo nivel de percepción de confianza ante la cultura de denuncia de posibles actos de corrupción dentro de la Institución.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2025



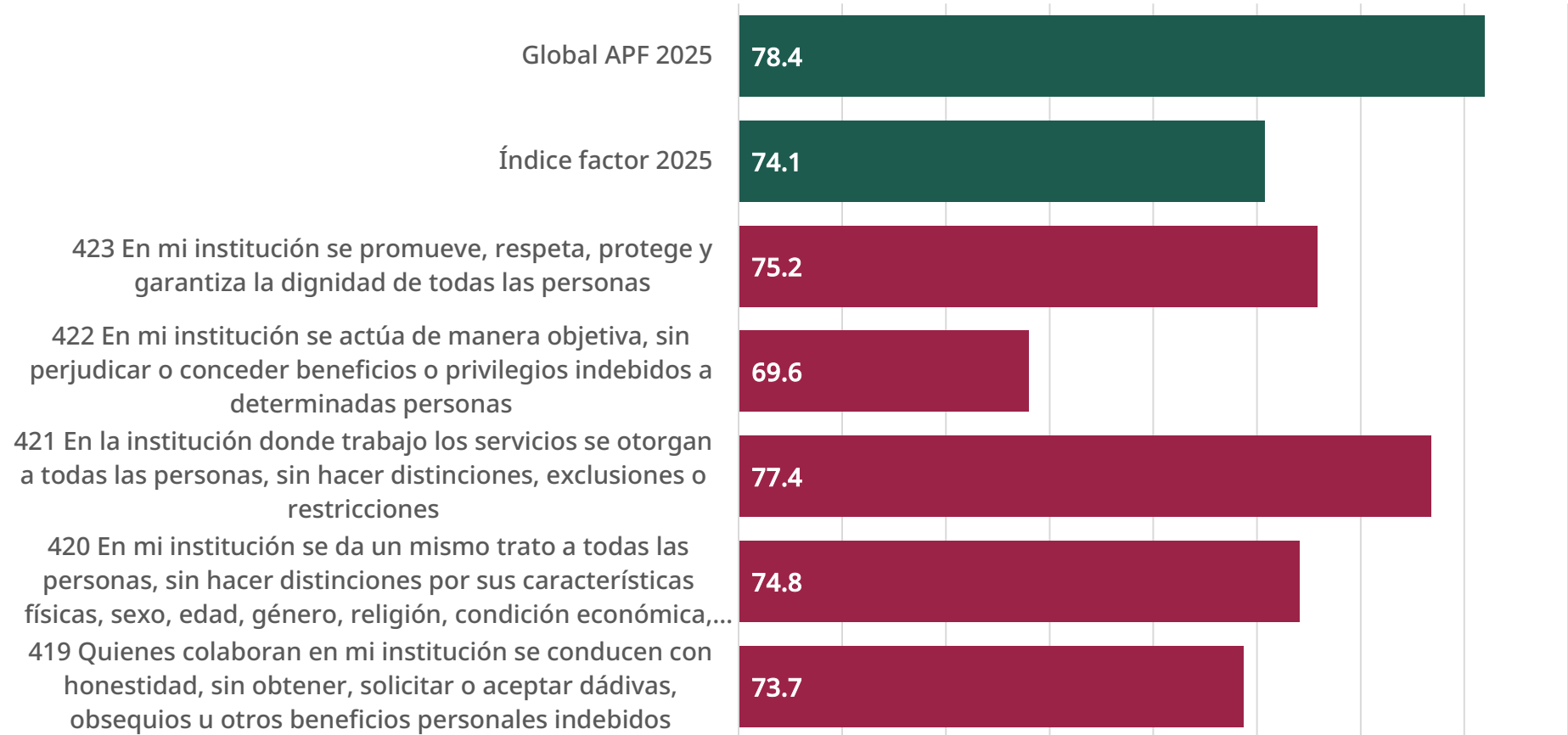
Este factor se posicionó como el mejor calificado de la Encuesta, por encima del promedio global de la APF por 1.8 puntos. Destaca la 463 con 88.6 puntos, donde se observa que la mayoría de los encuestados se siente orgulloso de pertenecer a la Institución, siendo la más baja la 462 en la que se perciben pocas acciones de la Institución para mejorar el clima y cultura organizacional.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2025



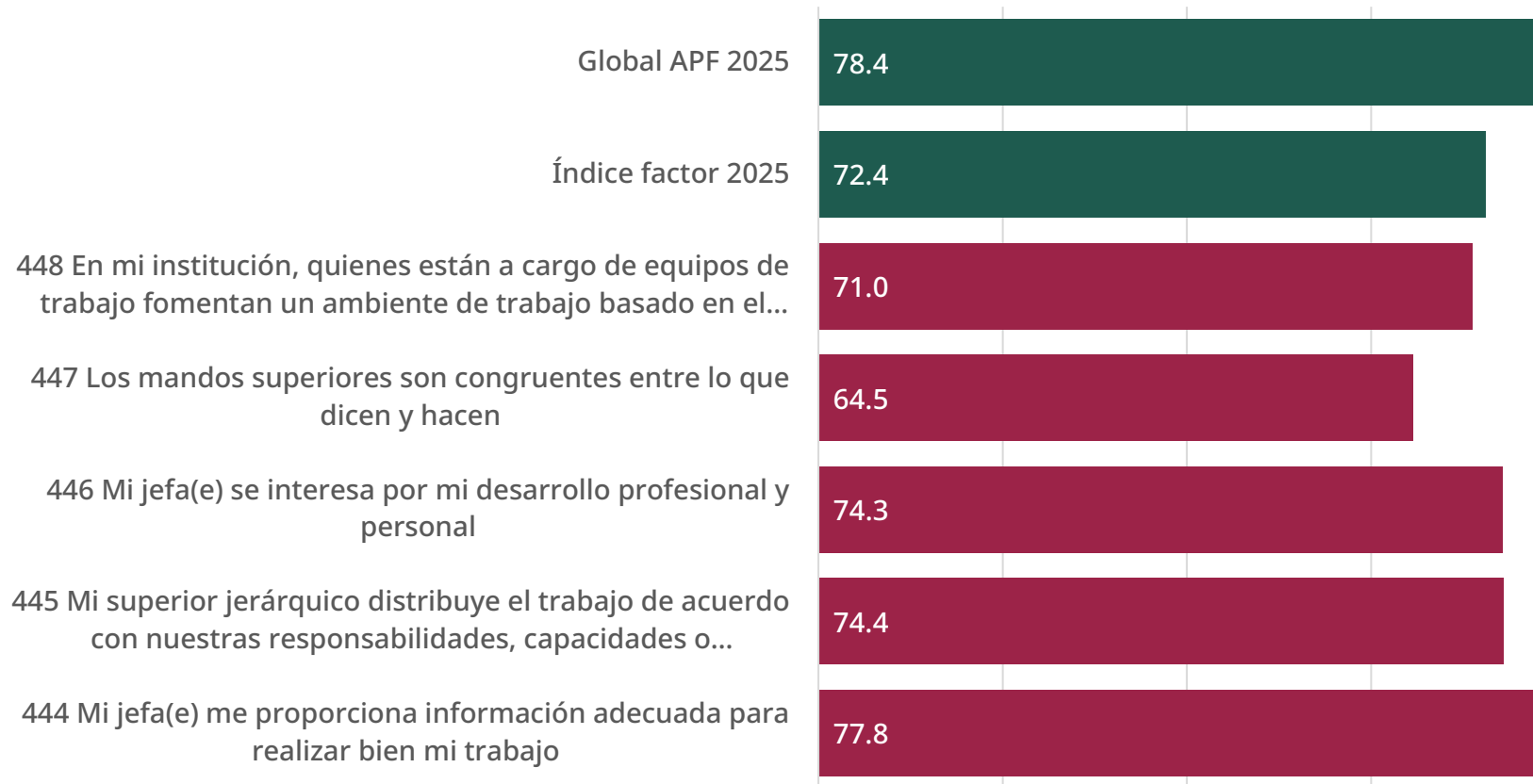
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por sólo 1.3 puntos. El reactivo mejor calificado fue el 417, ya que el 80.0 del personal encuestado expresó haber recibido información sobre el protocolo de hostigamiento y acoso sexual, la calificación más baja fue el reactivo 418 relativo a la percepción de situaciones de acoso u hostigamiento sexual

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2025



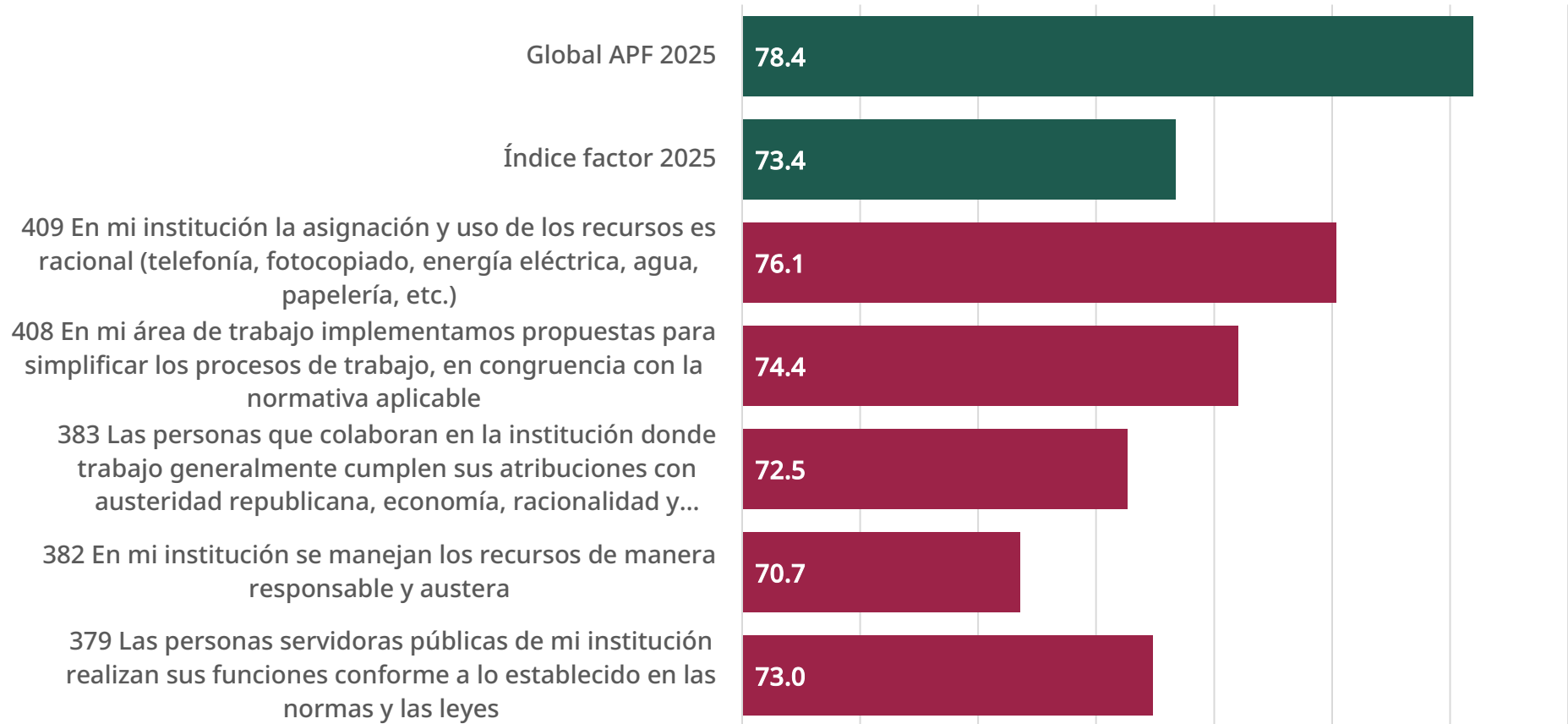
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 4.3 puntos. La calificación del reactivo 421 fue la mejor calificada en este factor y siendo la más baja la 422 relativa a conceder beneficios indebidos a determinadas personas.

Factor 120 LIDERAZGO / 2025



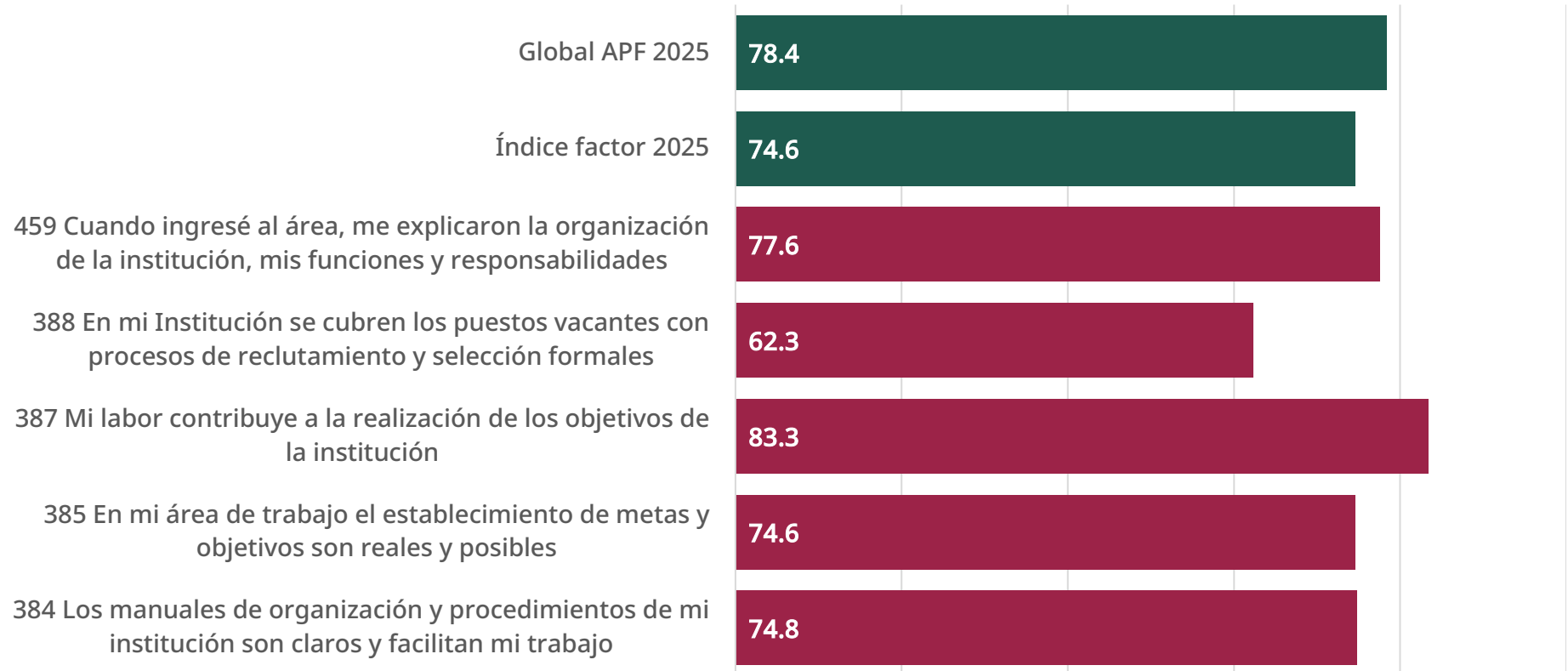
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 6 puntos. La calificación del reactivo 444 fue la mejor evaluada en ese factor, respecto a la información adecuada proporcionada para la realización de actividades. **En contraste el reactivo 447 fue uno de los más bajos de toda la Encuesta, relativo a la percepción de congruencia entre lo que dicen y hacen los mandos superiores.**

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2025



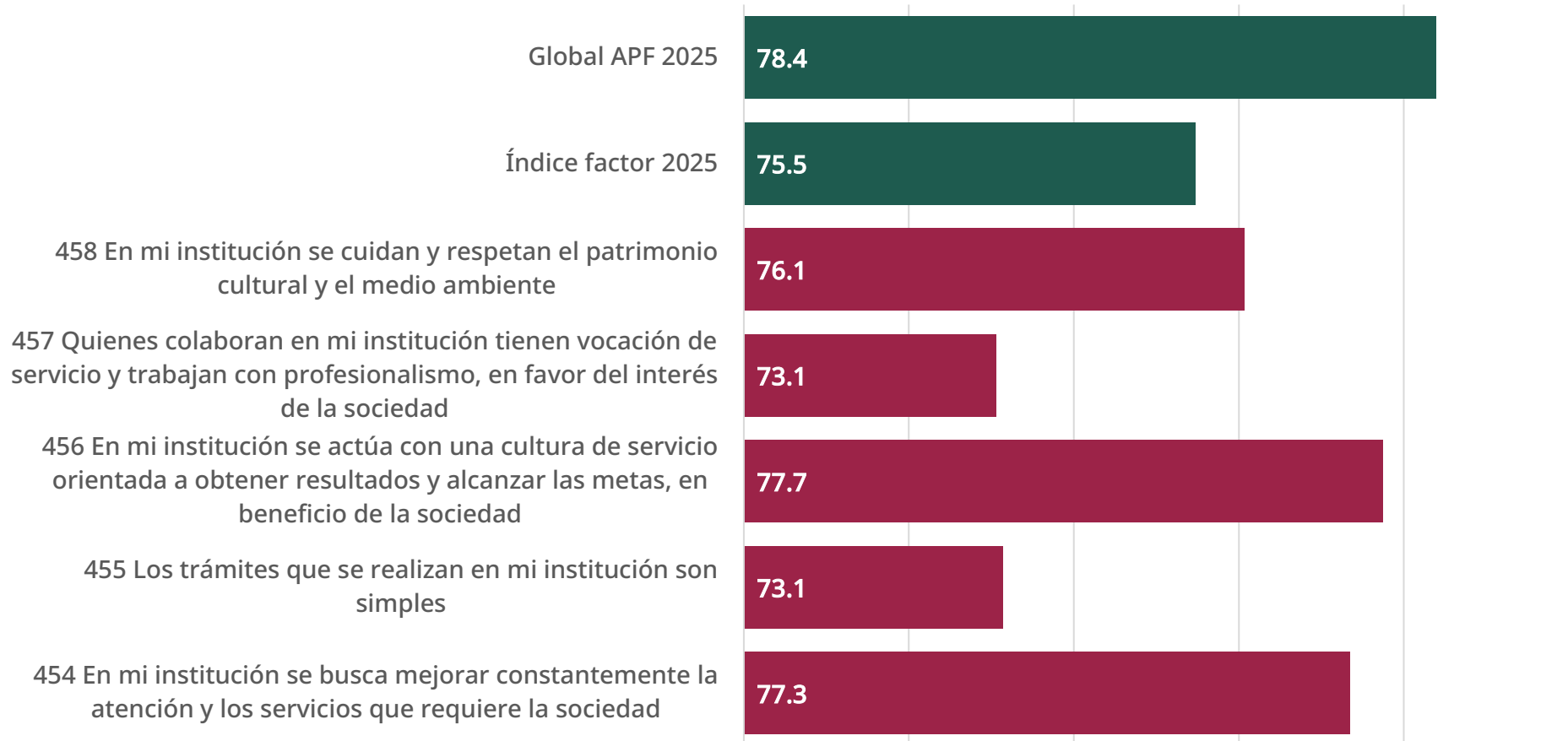
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 5 puntos. Destaca la calificación del reactivo 409 correspondiente al uso racional de los recursos, siendo la más baja el 382 sobre la percepción del manejo responsable y austero de los recursos

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2025



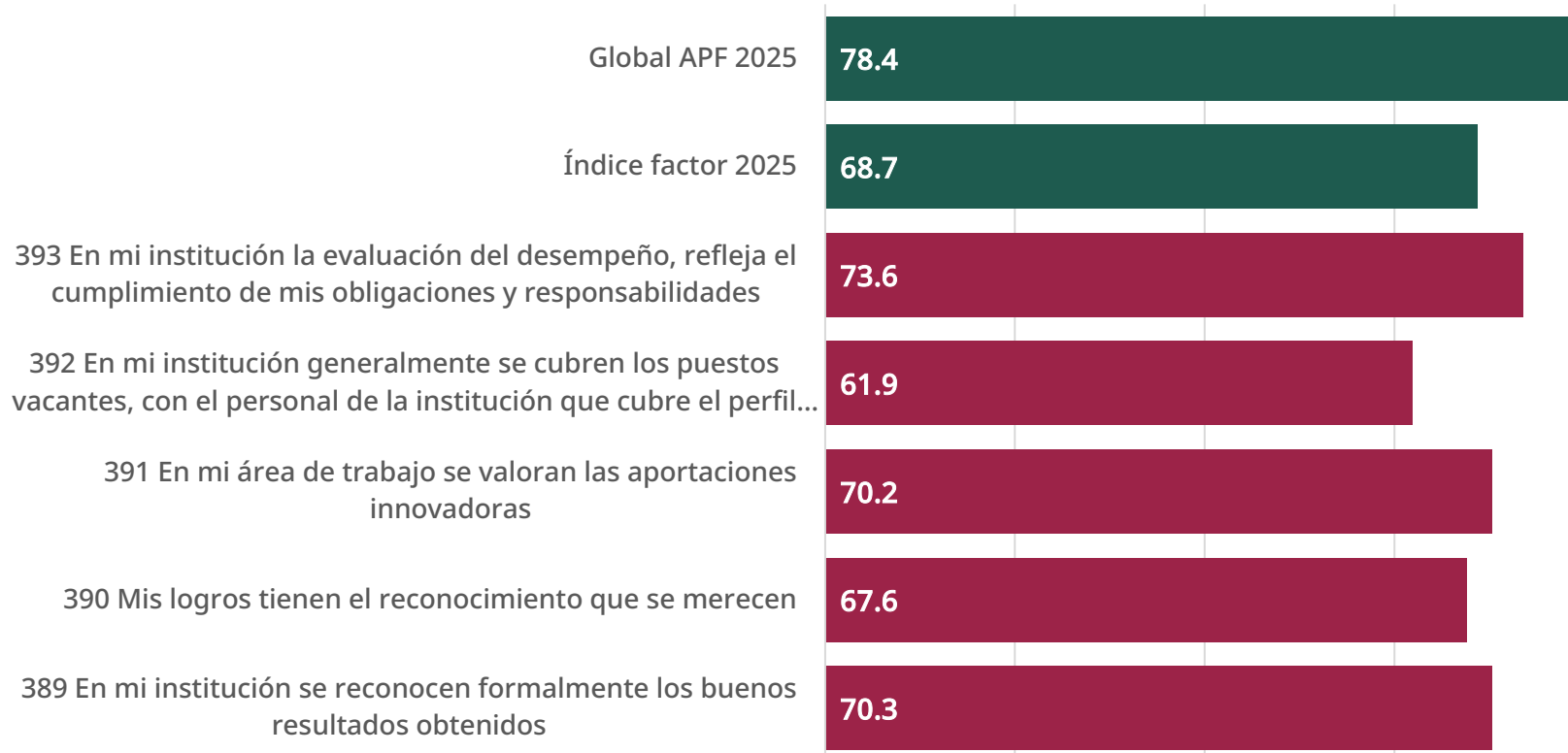
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 3.8 puntos. Destaca la calificación más alta del reactivo 387, con una de las calificaciones más altas, en contraste con **el reactivo 388, respecto al procedimiento para cubrir los puestos vacantes, que resultó uno de los más bajos en la Encuesta**

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2025



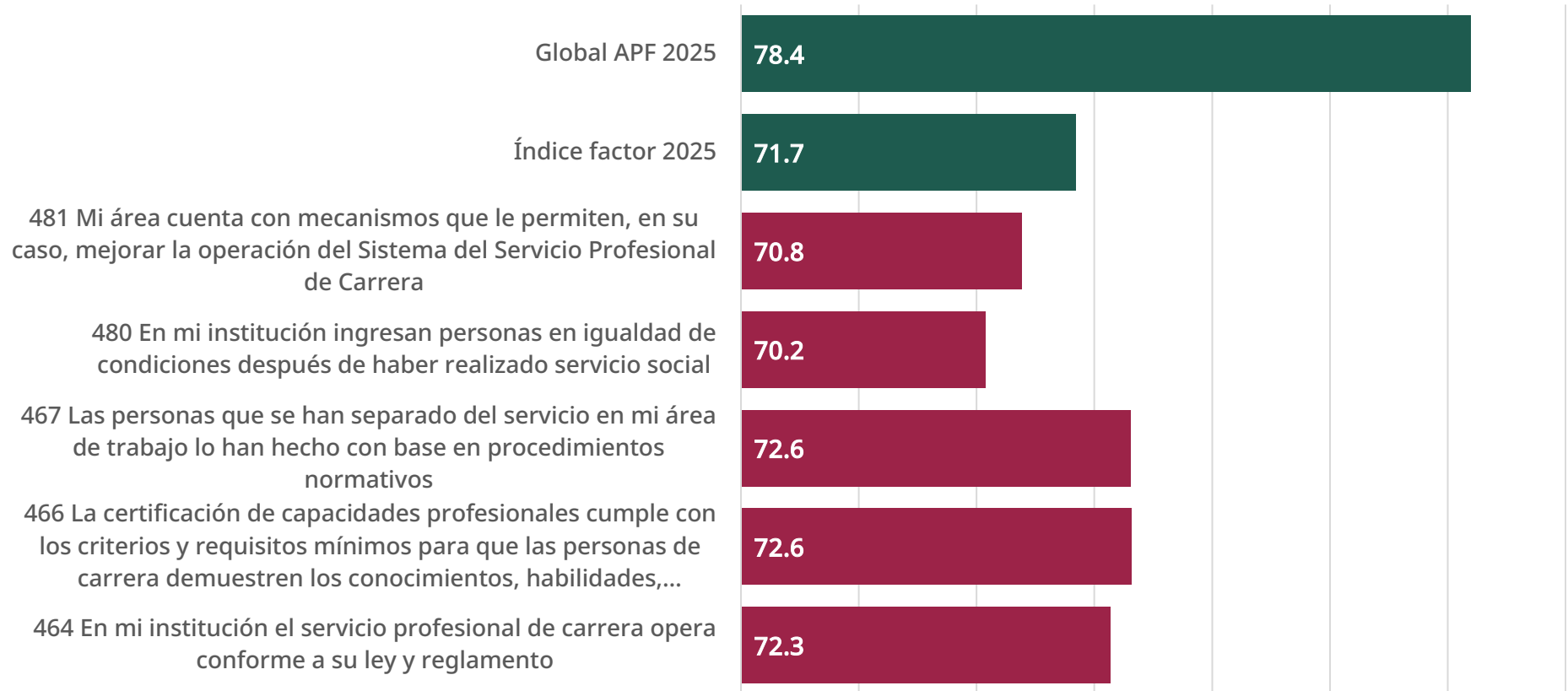
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 2.9 puntos. Destaca la calificación más alta del reactivo 456, que aborda el aspecto de mejorar el servicio a la sociedad.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2025



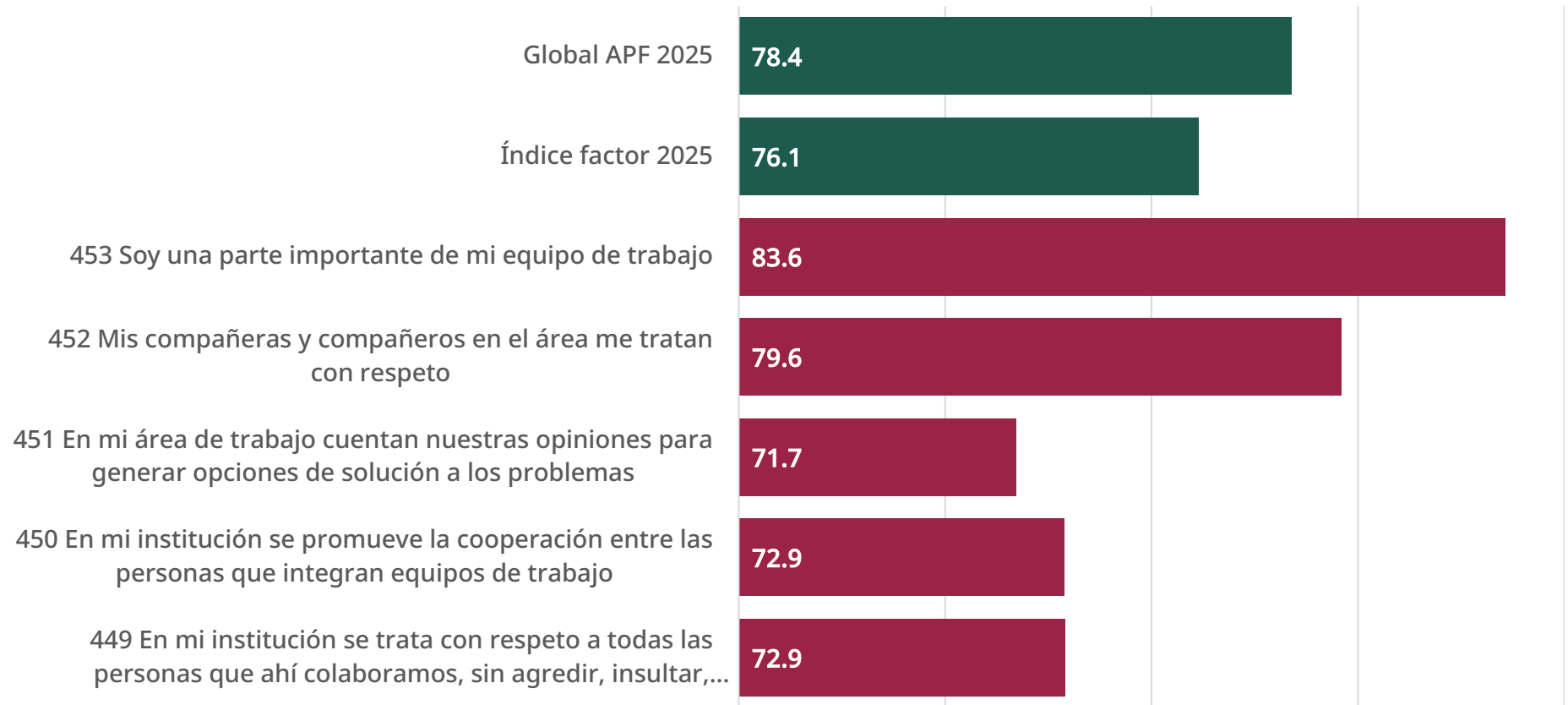
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 9.7 puntos, **siendo uno de los factores más bajos de toda la Encuesta. El reactivo 392, fue uno de los más bajos, lo que refiere que el personal considera que no se ocupan los puestos vacantes con personal que cubra el perfil.**

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2025



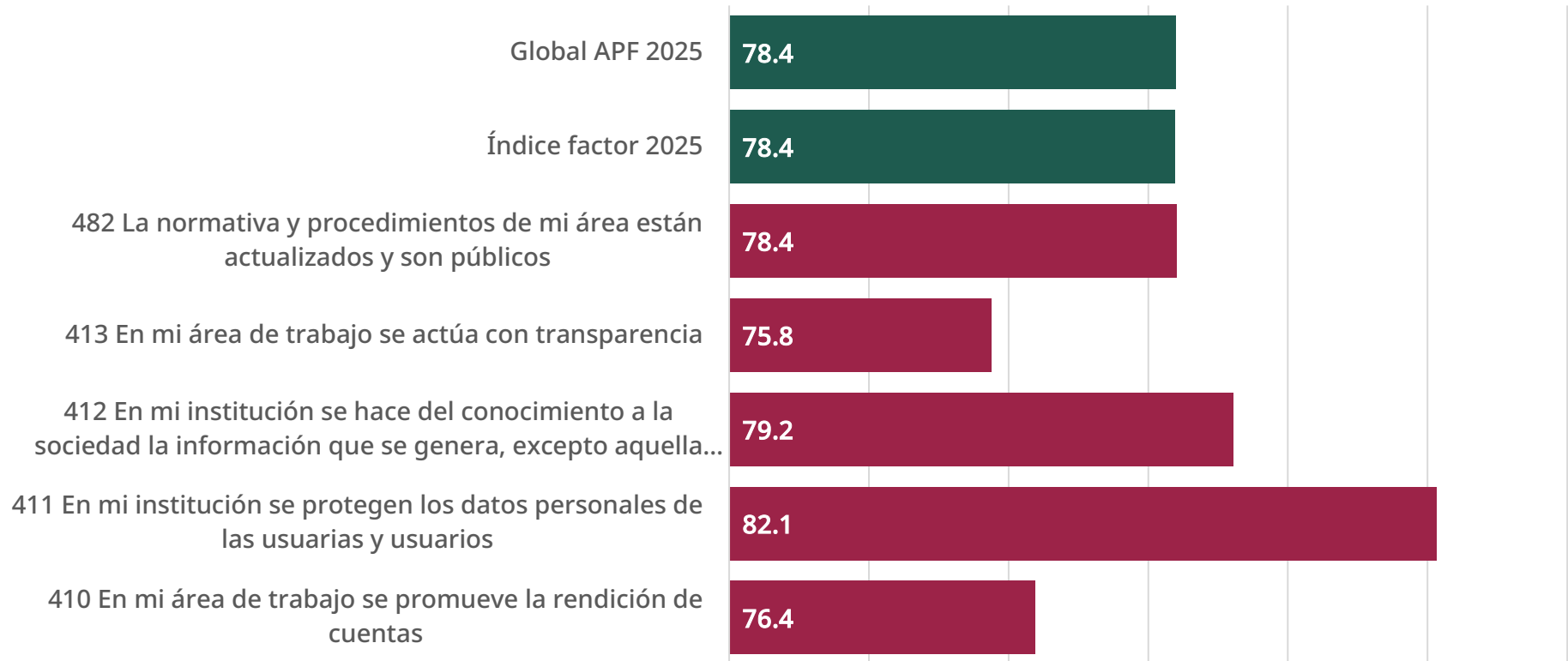
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 9.7 puntos. Es importante mencionar que el Instituto no cuenta con servicio profesional de carrera

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2025



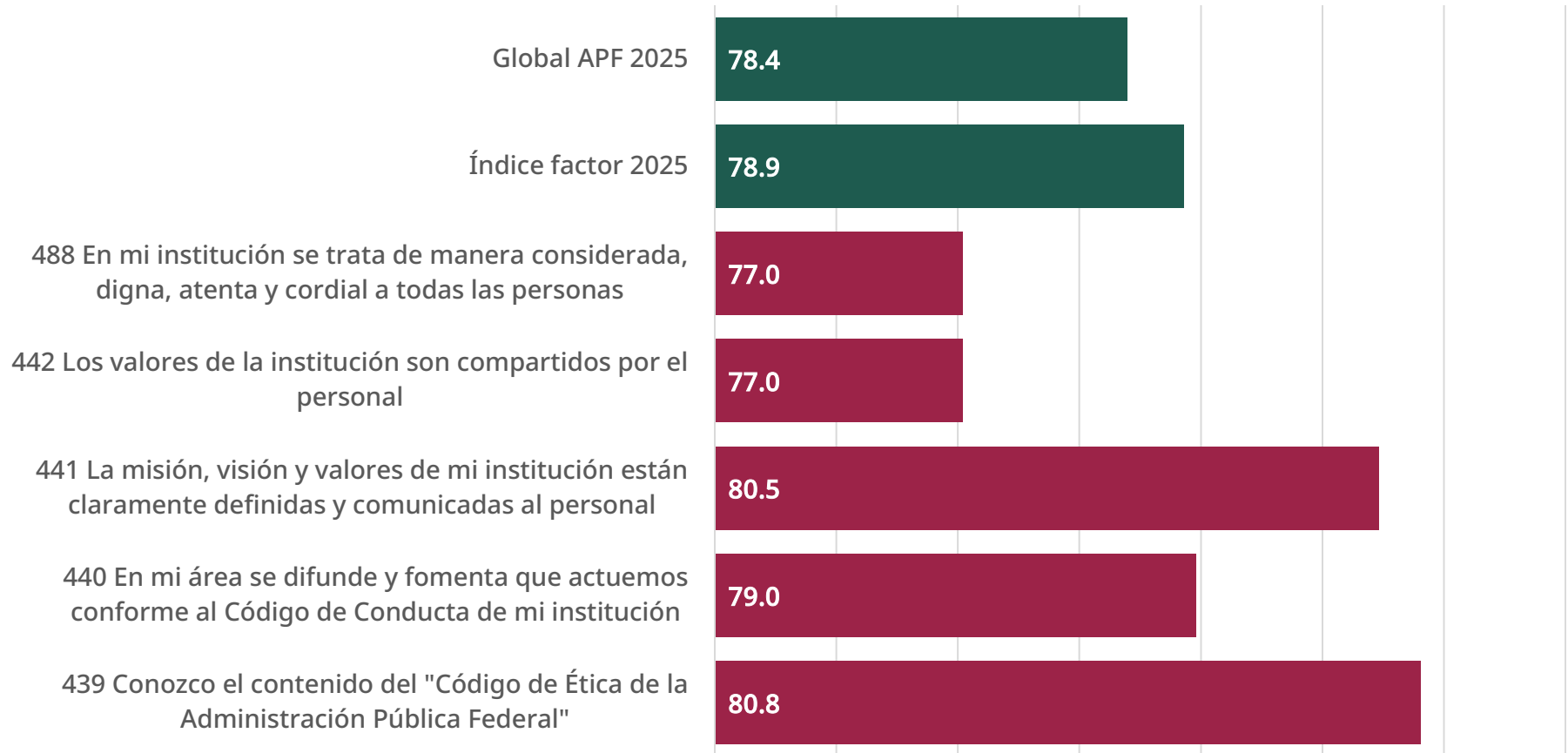
En este factor, el INPER se ubicó por debajo del promedio global de la APF por 2.3 puntos. Destaca que el reactivo 453, derivado que el 83.6 por ciento de los encuestados se considera parte importante del equipo de trabajo, en contraste con el reactivo 449 que refiere que el 72.9 por ciento percibe que el personal se trata con respeto.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2025



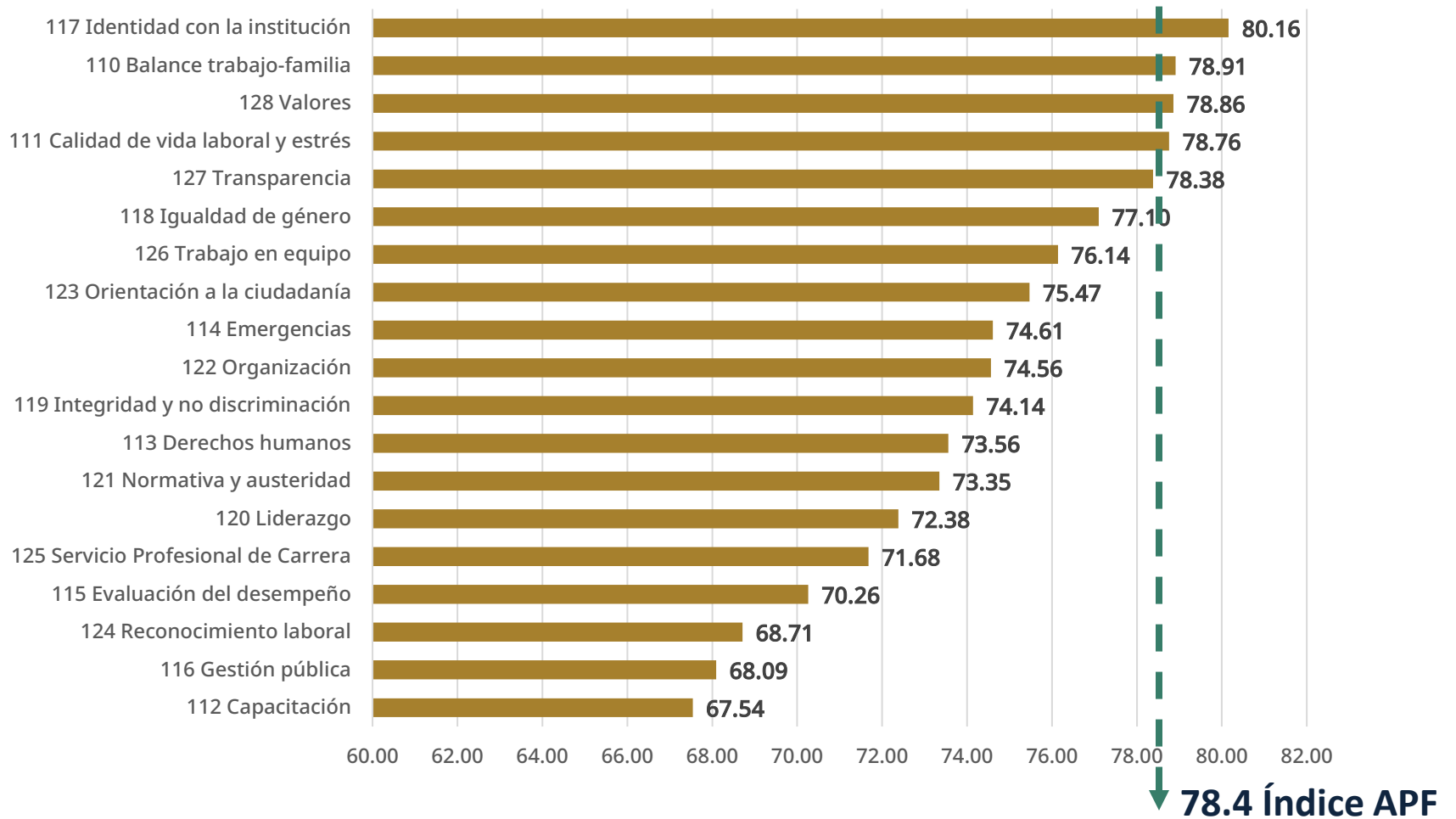
En este factor, el INPER se ubicó por igual que el promedio global de la APF. Destaca la calificación más alta del reactivo 411 en que el personal considera que si se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, siendo la más baja la 413, en el cual el personal manifiesta que se actúa con transparencia.

Factor 128 VALORES / 2025



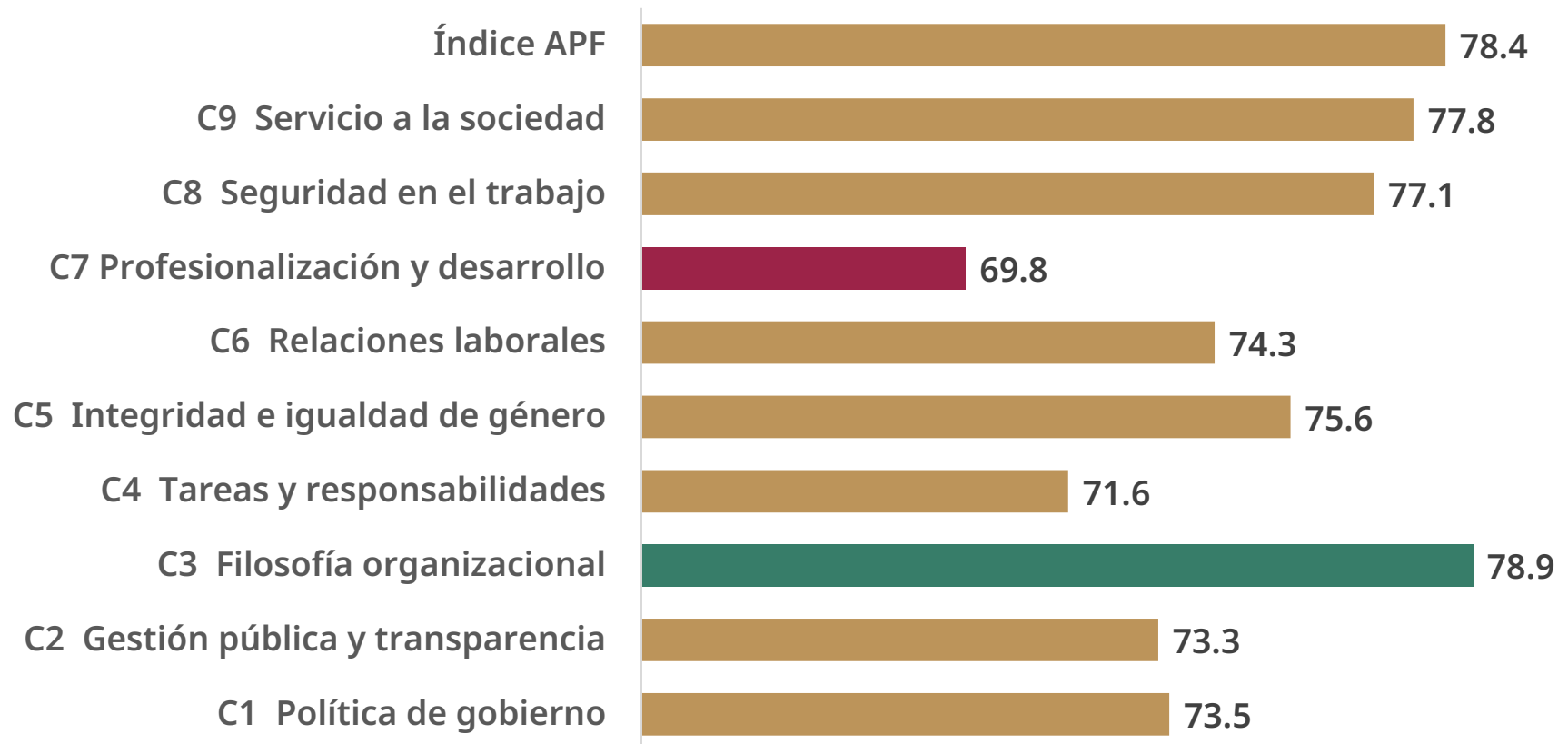
En este factor, el INPER se ubicó por encima del promedio global de la APF por 0.5 puntos. Se aprecia en el reactivo 439 que el 80.8 por ciento del personal encuestado manifiesta conocer el Código de Ética de la Administración Pública Federal; así como el 441. relativo al conocimiento de la misión, visión y valores institucionales

ÍNDICE POR FACTOR ECCO 2025



Si se realiza un análisis por factores, el INPer superó el índice global de la APF en solo 4 factores, como se aprecia en el gráfico. El factor más bajo fue el 112 Capacitación.

GRÁFICA POR CUADRANTE INPER



Como se observa, el cuadrante C3 Filosofía organizacional obtuvo el índice mejor calificado del INPer; en contraste, el cuadrantes C7 Profesionalización y Desarrollo se posicionó como el peor calificado; seguido del C4 Tareas y responsabilidades, ambos quedaron muy debajo tanto del índice de la APF como del índice del INPer.



ANÁLISIS DE RESULTADOS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

ÁREA	S	F	Q	O	TOTAL
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.	22	16	20	10	68

S: Sugerencia F: Felicitación Q: Queja O: Otro

Entre las **sugerencias** destacan las siguientes:

La encuesta resulta muy larga y repetitiva; se debería considerar dar la opción de responder “no aplica”.

En el manejo de las plazas de base, se respete la normatividad y se de prioridad al personal con mayor antigüedad, en lugar de dar preferencia al personal de nuevo ingreso.

Difundir las funciones y los manuales del Comité de Ética.

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Que los directivos muestren empatía con la base trabajadora.

Mejorar las condiciones contractuales de los trabajadores, y se otorgue mayor seguridad laboral al personal de confianza.

Que la capacitación sea acorde a los puestos.

Cambiar a las autoridades.

Acciones en contra de los actos de corrupción.



Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre las **Quejas** destacan las siguientes:

Hostigamiento por parte de las autoridades, abuso de poder, discriminación, maltrato por parte de los directivos de la Administración, jefes misóginos, no valoran el trabajo.

Las denuncias que se presentan en la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno las regresan a la Oficina de Representación, y ahí solo se archivan.

La mayor parte de las quejas fueron respecto a la asignación de las plazas: Corrupción en la asignación de plazas, se otorgan a recomendados y a personas de nuevo ingreso, y no se otorgan al personal que ya tiene antigüedad, aún cuando existe escalafón. Nepotismo por parte de las autoridades.

Al personal de confianza, aún siendo personal operativo se les quitaron muchas prestaciones tales como: Estímulo económico por antigüedad de 25 y 30 años, permisos para faltas con autorización al año, etc.

Entre las **Felicitaciones** destacan las siguientes:

Orgullo de pertenecer a una institución como el INPer.

Por la labor de brindar asistencia en beneficio de las pacientes.



Número de sugerencias, felicitaciones, quejas y otros

Entre **otros** destacan las siguientes:

Queja particular sobre jefes de Departamento que no cuenta con el conocimiento para desempeñar su trabajo, y no aprenden a pesar del tiempo que ya tienen al frente de las áreas.

Faltas de respeto sobre todo del personal con autoridad.

Que los mandos medios conozcan por lo menos la normatividad de sus puestos para los que fueron contratados.

La información de las denuncias presentadas ante el OIC se filtra, o se trata al acusado sin la presunción de inocencia.



IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS

Identidad con la institución

En el INPer, el personal está orgulloso de pertenecer a la Institución y siente que contribuye al bienestar de la sociedad

Balance Trabajo - Familia

En el INPer, el personal considera tener las condiciones para hacer compatibles los compromisos laborales, familiares y personales

Valores

En el INPer, el personal conoce el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno, así como la misión, visión y valores institucionales

IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Capacitación

Fortalecer la capacitación del personal, y que se otorgue acorde al puesto, e impulsar las habilidades técnicas

Gestión pública

Fortalecer la operación y funcionamiento del Comité de Ética, en lo concerniente a promover la cultura de denuncia y la prevención de actos de corrupción

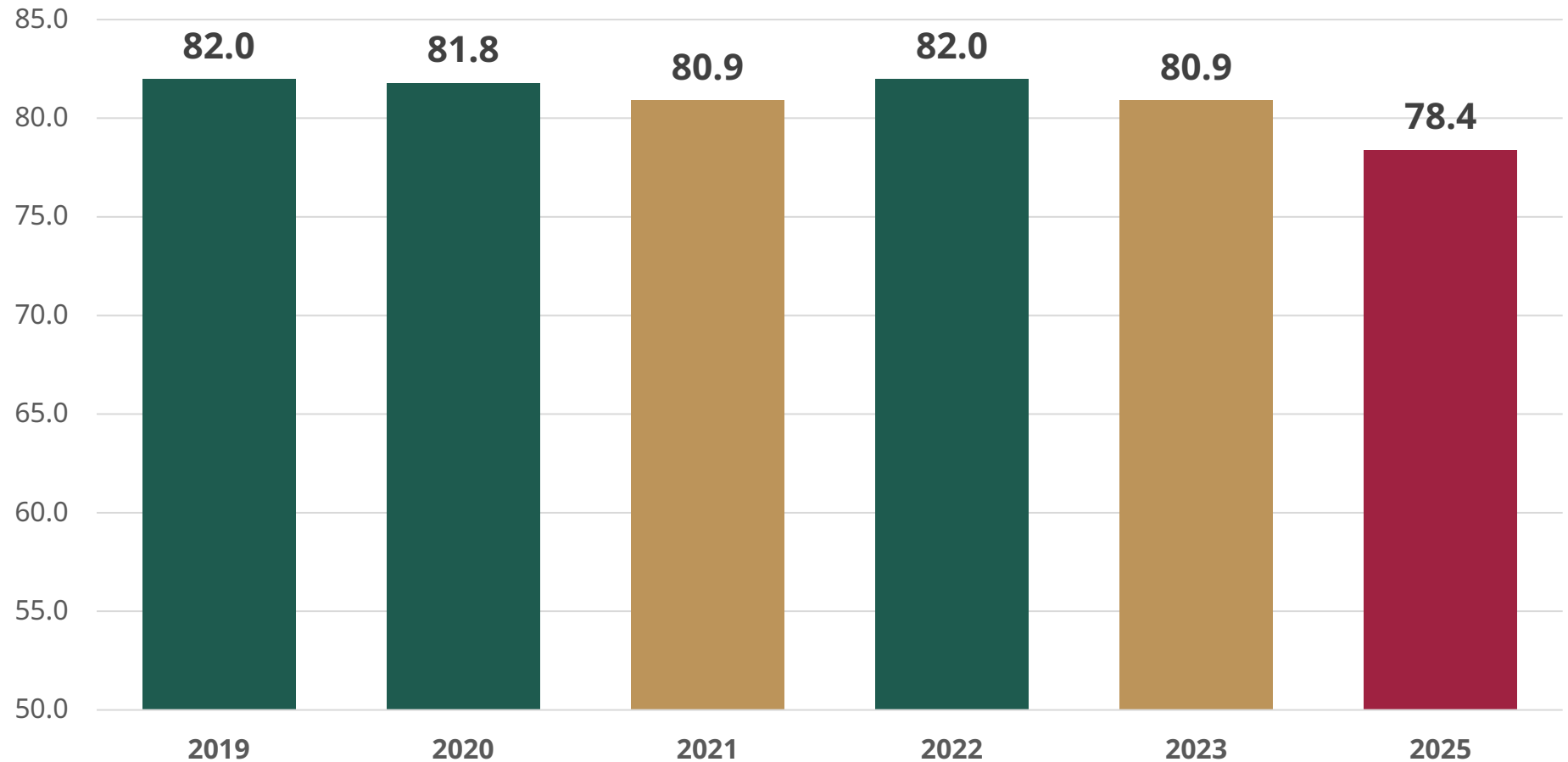
Reconocimiento laboral

Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, incluyendo los procedimientos escalafonarios



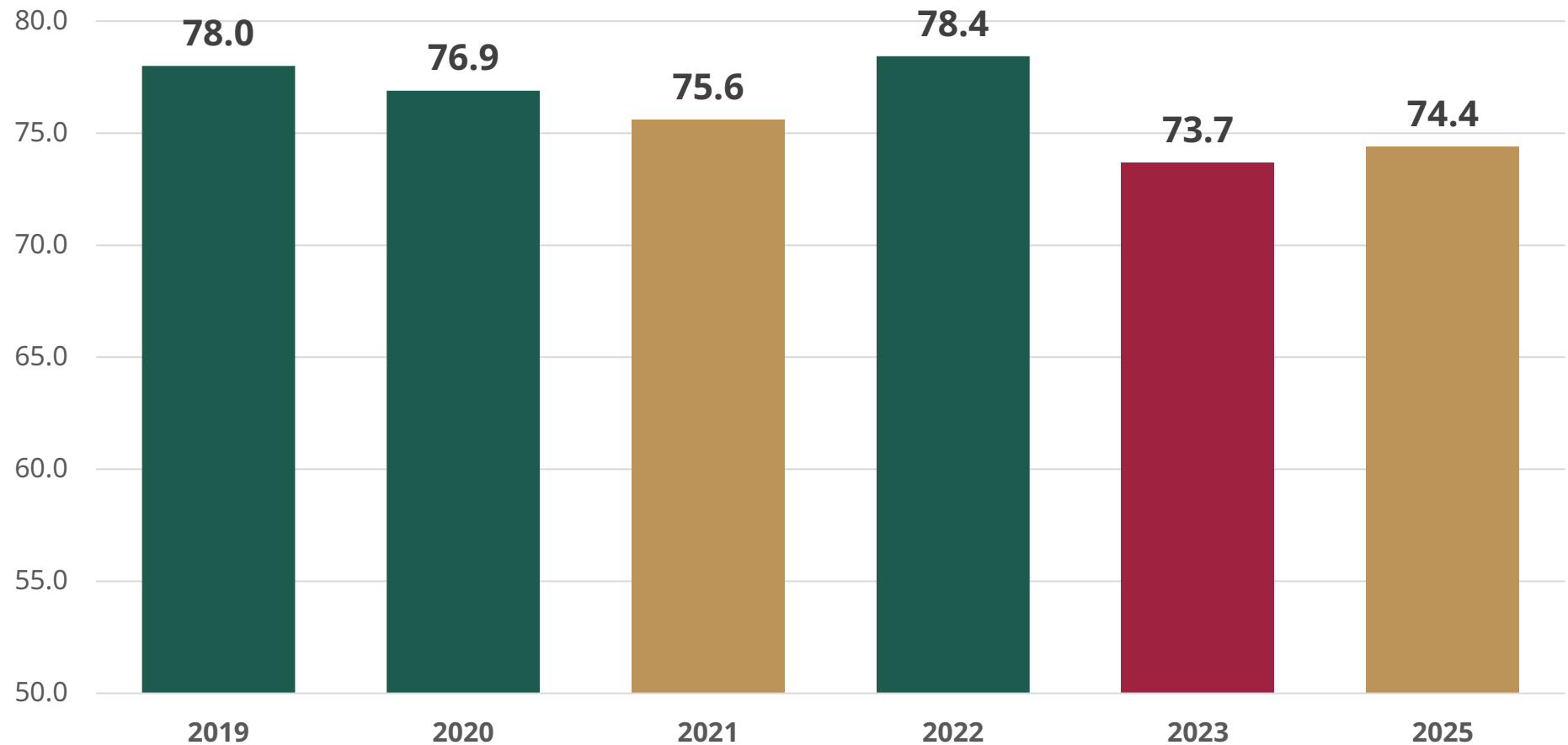
3. COMPARACIÓN DE RESULTADOS

ÍNDICE GLOBAL APF 2019-2025



Respecto a la APF, desde los ejercicios 2019 al 2023, mantuvo una tendencia de más de 80 puntos; en tanto para 2025 se observó un descenso de 2.5 puntos respecto al año 2023

ÍNDICE GLOBAL INPER 2019-2025



Respecto al INPer, desde el ejercicio 2019 al 2023, mantuvo una tendencia a la baja exceptuando el año 2022. Para 2025 se observó un ligero incremento de 0.7 puntos respecto al año 2023.

MODELO TICHY APF

Tabla 1. Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2025

APF

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	78.3	76.9	76.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	78.1	80.0	77.4
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.5	78.7	80.7

MODELO TICHY INPER

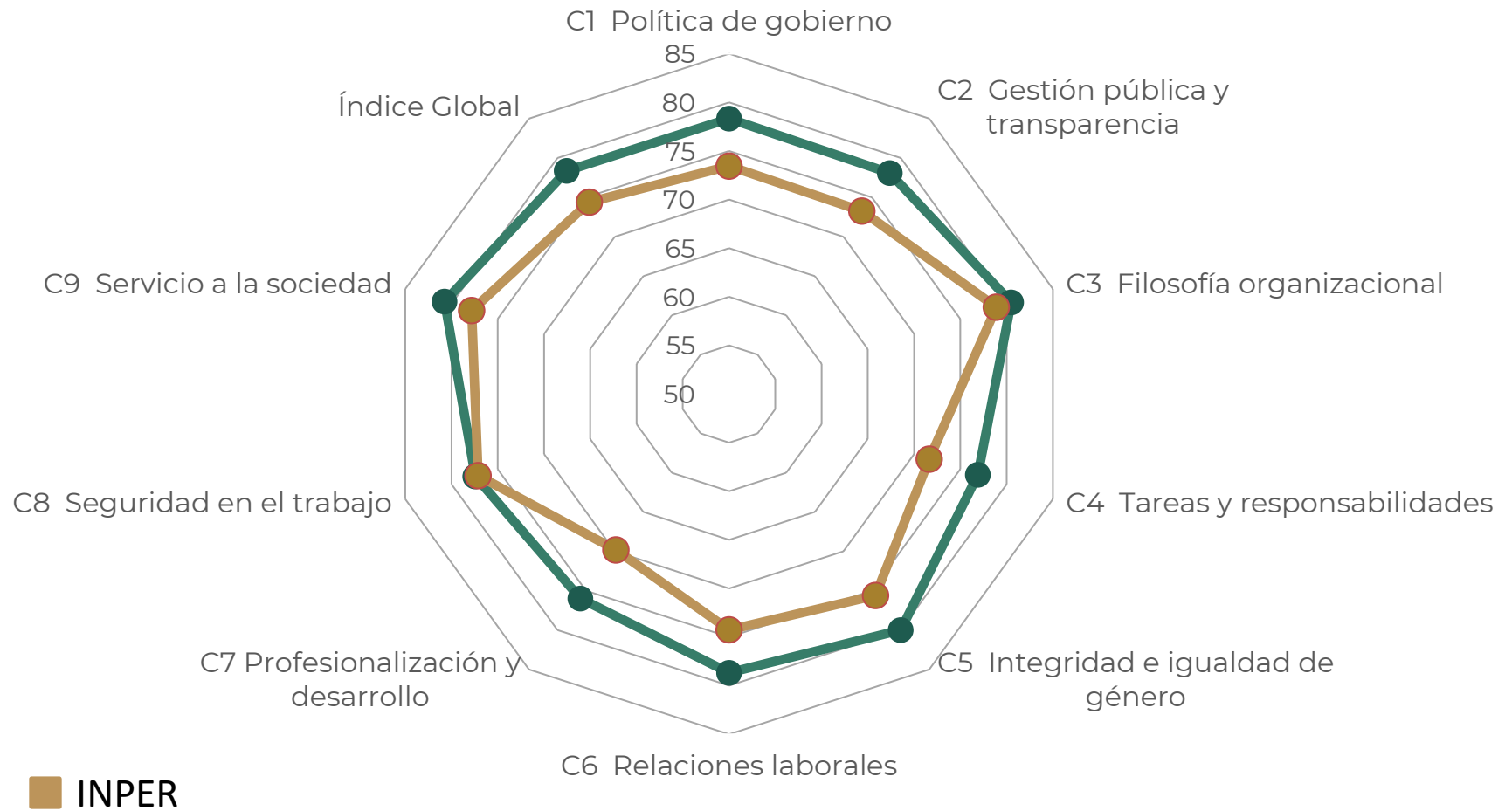
Tabla 2. Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2025 Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	73.5	71.6	69.8
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	73.3	75.6	77.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.9	74.3	77.8

MODELO TICHY APF VS INPER

Tabla 3. Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento APF vs Institución Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-4.9	-5.2	-6.2
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-4.9	-4.4	-0.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-1.6	-4.4	-2.9

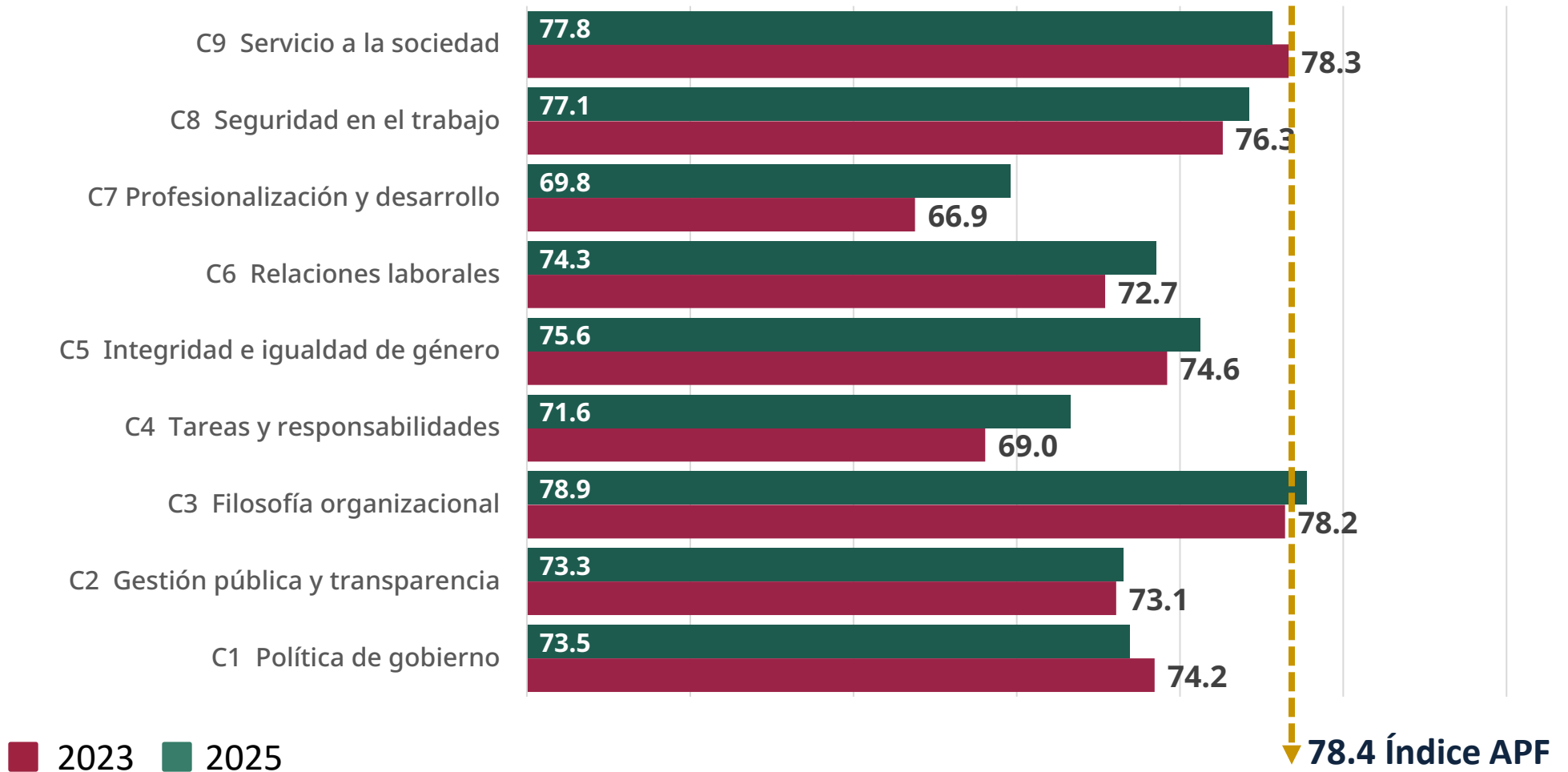
Como se observa, en todos los cuadrantes en comparación con el resultado de la APF, se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER.

RADIALES APF 2025 - INSTITUCIÓN 2025



Como se observa, en todos los cuadrantes se observa una diferencia significativa hacia la baja por parte del INPER, siendo el más bajo el C7 con 14 puntos por debajo de la APF.

GRÁFICA COMPARATIVA INPER CUADRANTE 2023 - 2025



Como se observa en el comparativo de los índices por cuadrante obtenidos por el INPer en los años 2023 y 2025, se presentó un incremento en la percepción de satisfacción en siete cuadrantes; y únicamente en dos se aprecia una ligera disminución

MODELO Tichy INPER (COMPARATIVO 2023-2025)

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	74.2	69.0	66.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	73.1	74.6	76.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.2	72.7	78.3

Tabla 2. Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2025 Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	73.5 ↓	71.6 ↑	69.8 ↑
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	73.3 ↑	75.6 ↑	77.1 ↑
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.9 ↑	74.3 ↑	77.8 ↓

Del comparativo por cuadrante de los años 2023-2025, se aprecia un resultado favorable, derivado que de nueve cuadrantes, siete tuvieron un ascenso en el índice obtenido.

MODELO TICHY INPER 2023 VS 2025

Tabla 4. Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Institución 2023 vs 2025 Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-0.8	2.6	2.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	0.2	1.0	0.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.7	1.6	-0.5

Como se observa, es de destacar que respecto al año 2023, el INPer repuntó en siete cuadrantes, y en dos hubo una ligera disminución.

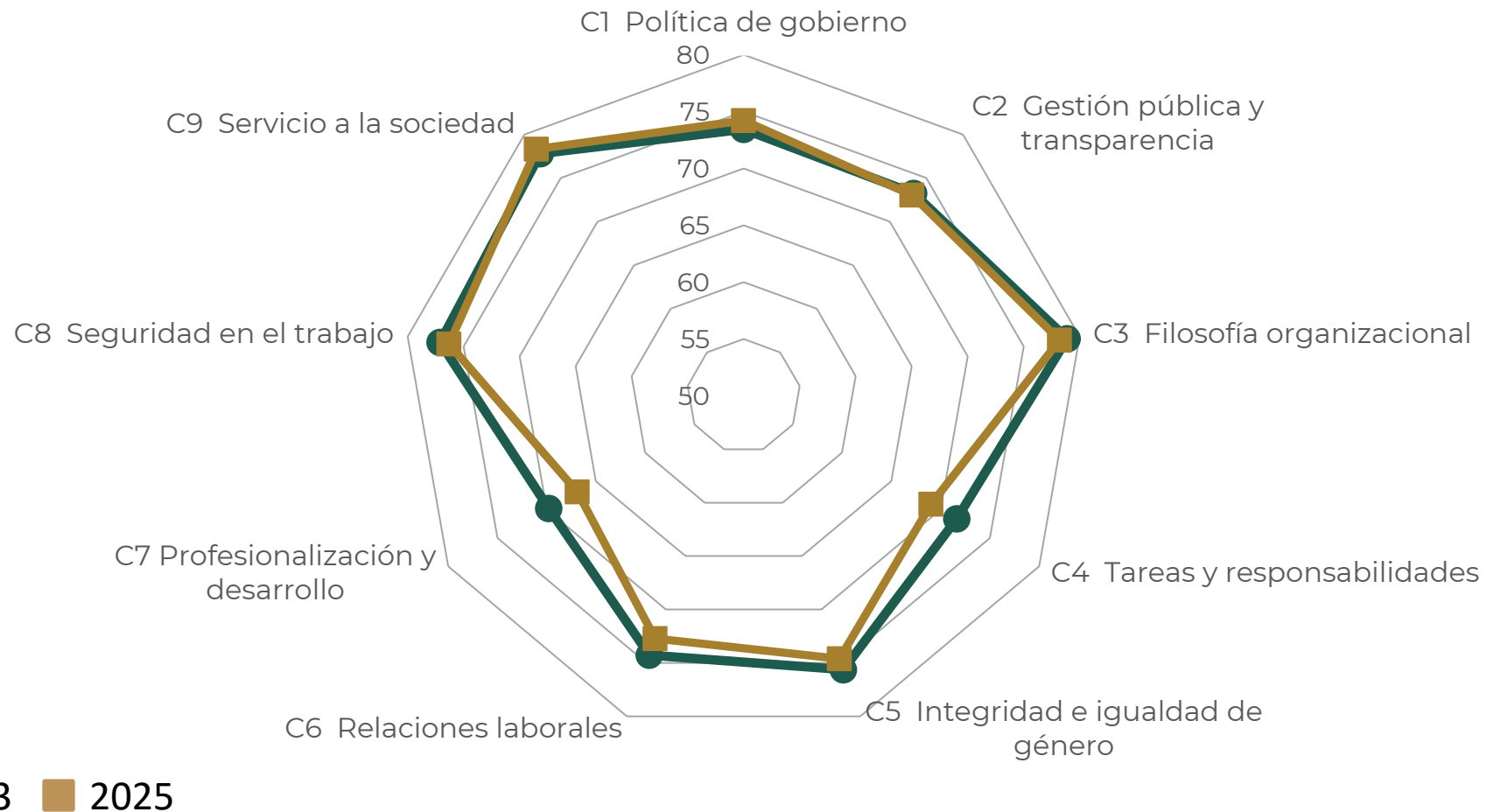
Tabla 3. Cuadrantes del modelo Tichy	2023	2025	DIF.
C1 Política de gobierno	74.2	73.5	-0.8
C2 Gestión pública y transparencia	73.1	73.3	0.2
C3 Filosofía organizacional	78.2	78.9	0.7
C4 Tareas y responsabilidades	69.0	71.6	2.6
C5 Integridad e igualdad de género	74.6	75.6	1.0
C6 Relaciones laborales	72.7	74.3	1.6
C7 Profesionalización y desarrollo	66.9	69.8	2.9
C8 Seguridad en el trabajo	76.3	77.1	0.8
C9 Servicio a la sociedad	78.3	77.8	-0.5
Índice INPER	73.7	74.4	0.7

El índice global del INPer tuvo un incremento de 0.7 puntos, al pasar de 73.7 a 74.4

Los resultados fueron favorables en siete cuadrantes, que mostraron una tendencia a una mayor percepción de satisfacción sobre el clima laboral.

Se observó un ligero descenso en el C1 Política de gobierno y C9 Servicio a la sociedad, asociado a los reactivos 375 relativo a si las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos se reconocen, se investigan y se sancionan; y el 462 correspondiente a las acciones para mejorar el clima laboral.

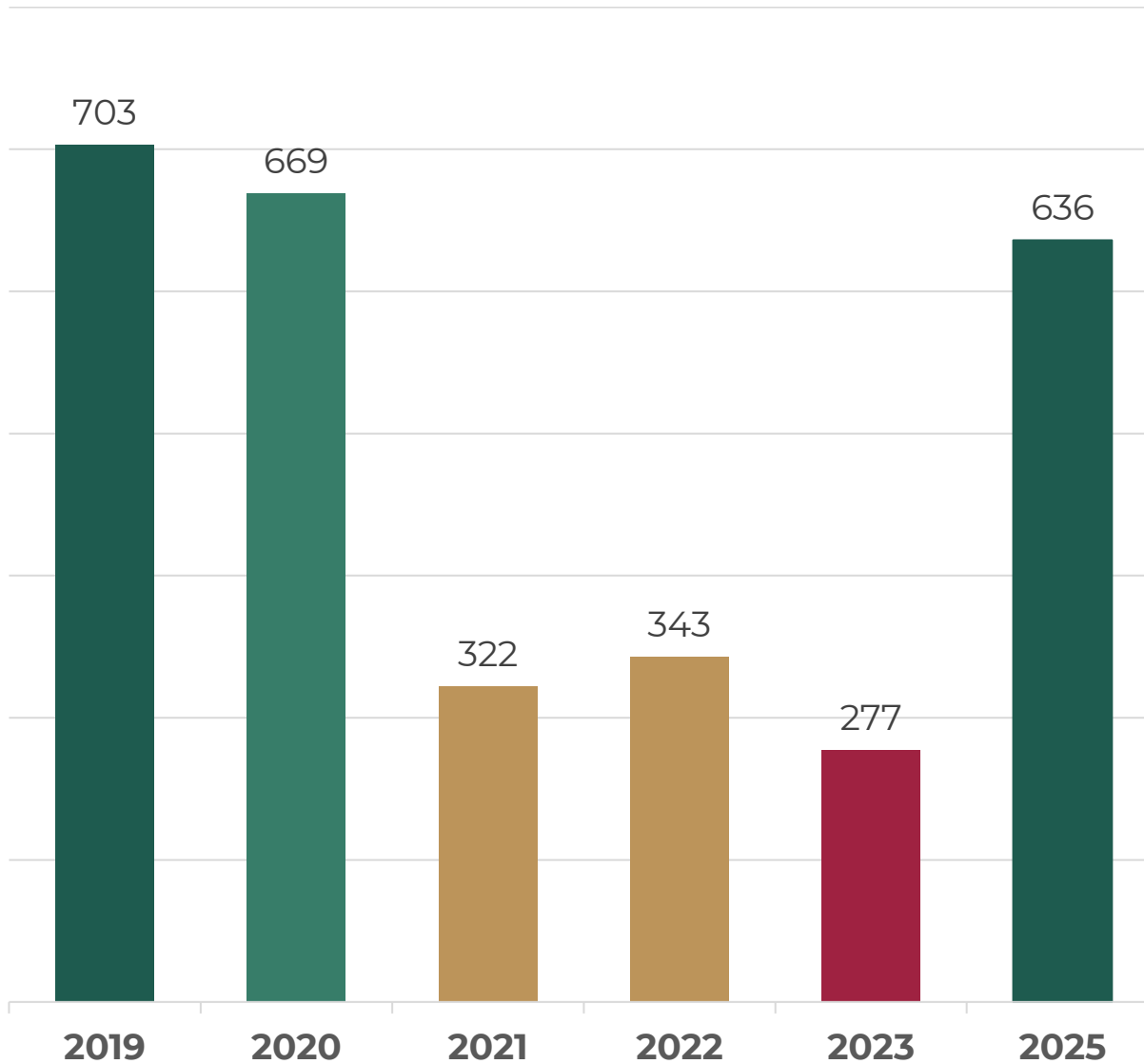
RADIALES INPER 2023 - 2025



Como se observa, es de destacar que respecto al año 2023, el INPer repuntó en siete cuadrantes, y en dos hubo una ligera disminución.

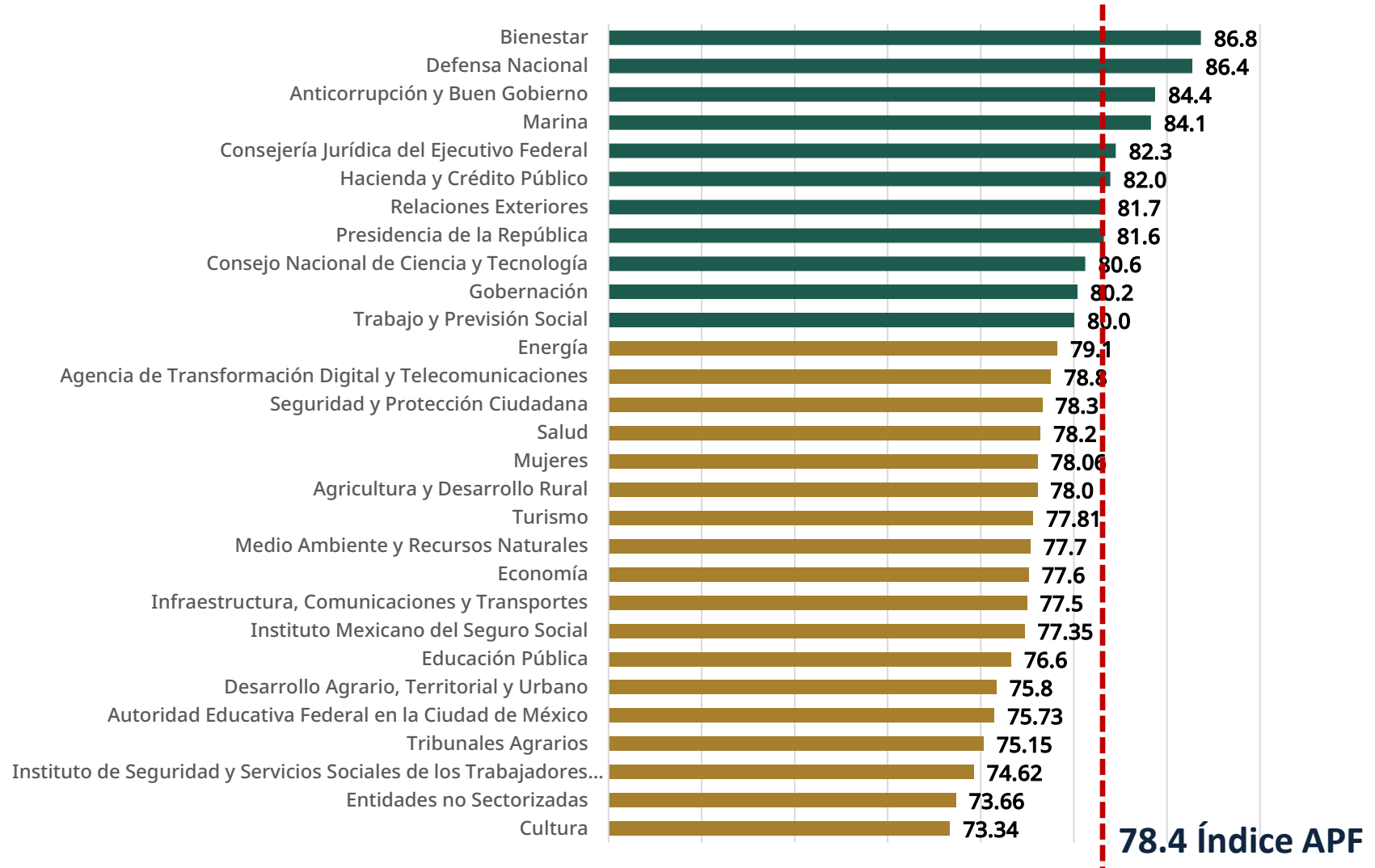


Encuestas 2019 - 2025



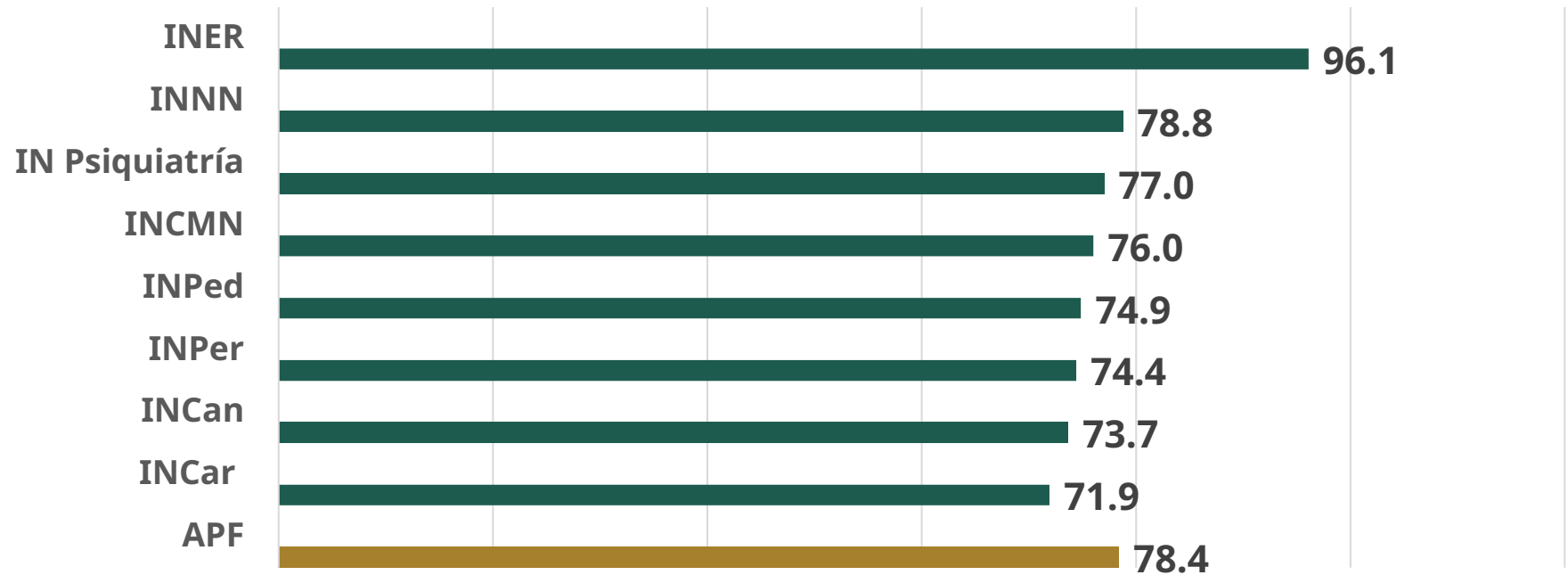
En 2025 es de hacer notar que la participación del personal tuvo un significativo aumento, con el 40% del total de la plantilla del instituto.

COMPARATIVO POR SECTORES



El Ramo 12 Sector Salud se ubicó en el lugar 15°, con un resultado de 78.2

COMPARATIVO POR INSTITUCIONES RAMO 12



El comparativo se realizó entre instituciones del Ramo 12 Sector Salud, a efectos de que fueran equiparables las condiciones de trabajo. Como se aprecia en la gráfica, el INPer estuvo dentro del rango obtenido por las instituciones de salud.



4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Número	Objetivos estratégicos	1º Factor relacionado
1	Impactar en la satisfacción de las personas servidoras públicas del INPer, respecto al clima laboral, a través de prácticas de transformación que promuevan un ambiente de trabajo saludable	117 - Identidad con la institución
2	Construir en el INPer una ética pública fundada en el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción	116- Gestión Pública
3	Transformar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la oferta de capacitación, resaltando la relevancia e impacto de los temas impartidos en el desempeño de sus funciones diarias	112- Capacitación
4	Fomentar entre las personas participantes un modelo de liderazgo eficaz que les permita influir positivamente en su equipo de trabajo, impulsar mejoras continuas y generar cambios significativos en el desempeño y clima laboral	120 - Liderazgo
5	Incentivar al personal, respecto a su valor dentro del INPer, a través de reconocer sus derechos y su participación en el logro de los objetivos institucionales	115 - Evaluación del desempeño
6	Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, para asegurar que las contrataciones sean acordes a los perfiles de puestos	122 - Organización
7	Transparentar el proceso escalafonario institucional, para asegurar que se otorga en igualdad de condiciones a todo el personal de base	124 - Reconocimiento laboral



5. DEFINICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

Número	Prácticas de transformación	1º Factor relacionado
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025, así como el PTCCO 2026-2027, en la Normateca Institucional y notificar al personal	117 - Identidad con la institución
2	Elaborar y difundir un tríptico informativo por parte del Comité de Ética, para orientar al personal del INPer sobre los diferentes canales para denunciar actos de corrupción	116- Gestión Pública
3	Elaborar materiales informativos, electrónicos y/o impresos, que destaquen la importancia de la capacitación en temas relacionados con el sector público y su vinculación con las funciones y responsabilidades que desempeñan las personas servidoras públicas	112- Capacitación
4	Difundir por correo institucional, recomendaciones para un liderazgo eficaz y transformacional	120 - Liderazgo
5	Promover entre el personal directivo los cursos de: Liderazgo y motivación para directivos en el sector público y Comunicación asertiva en el ámbito del servicio público	120 - Liderazgo
6	Difundir a través de los diversos medios institucionales, las prestaciones oficiales a que tiene derecho el personal, como parte de los incentivos al desempeño y productividad laboral	115 - Evaluación del desempeño
7	Elaborar y difundir materiales informativos sobre los procesos institucionales de reclutamiento y selección formales	122 - Organización
8	Elaborar y difundir materiales informativos dirigidos al personal de base del instituto, relativos al proceso escalafonario para ocupar las plazas vacantes	124 - Reconocimiento laboral



6. CALENDARIZACIÓN DE LAS PTCCO



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026-2027


<p>INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES</p>	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	'NDE
	UR Nombre	NDE - Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"
	Códigos de Ramo - UR	12 - NDE
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 TUAF o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Personal dirigido	Alcance	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Mecanismo de seguimiento 1	Mecanismo de seguimiento 2	Mecanismo de seguimiento 3
1	1 - Impactar en la satisfacción de las personas servidoras públicas del INPer, respecto al clima laboral, a través de prácticas de transformación que promuevan un ambiente de trabajo saludable	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025, así como el PTCCO 2026-2027, en la Normateca Institucional y notificar al personal	1- Todo el personal	1650	21/05/2026	01/06/2026	19/06/2026	Se efectuará por oficio circular y por la página web institucional	117 - Identidad con la institución			Encuesta de percepción de utilidad		
2	2 - Construir en el INPer una ética pública fundada en el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción	Elaborar y difundir un tríptico informativo por parte del Comité de Ética, para orientar al personal del INPer sobre los diferentes canales para denunciar actos de corrupción	1- Todo el personal	1650	21/05/2026	06/07/2026	23/07/2027	Se efectuarán cuatro difusiones del tríptico informativo	116 - Gestión pública			Encuesta de percepción de utilidad		
3	3 - Transformar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la oferta de capacitación, resaltando la relevancia e impacto de los temas impartidos en el desempeño de sus funciones diarias	Elaborar materiales informativos, electrónicos y/o impresos, que destaquen la importancia de la capacitación en temas relacionados con el sector público y su vinculación con las funciones y responsabilidades que desempeñan las personas servidoras públicas	1- Todo el personal	1650	21/05/2026	15/06/2026	29/10/2027	Efectuar cuatro difusiones por los medios oficiales de comunicación	112 - Capacitación			Encuesta		
4	4 - Fomentar entre las personas participantes un modelo de liderazgo eficaz que les permita influir positivamente en su equipo de trabajo, impulsar mejoras continuas y generar cambios significativos en el desempeño y clima laboral	Difundir por correo institucional, recomendaciones para un liderazgo eficaz y transformacional	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	80	21/05/2026	01/06/2026	30/10/2027	Se enviarán al menos cuatro correos electrónicos	120 - Liderazgo			Encuesta		



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2026-2027

 INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	'NDE
	UR Nombre	NDE - Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes"
	Códigos de Ramo - UR	12 - NDE
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 TUAF o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Personal dirigido	Alcance	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Mecanismo de seguimiento 1	Mecanismo de seguimiento 2	Mecanismo de seguimiento 3
5	4 - Fomentar entre las personas participantes un modelo de liderazgo eficaz que les permita influir positivamente en su equipo de trabajo, impulsar mejoras continuas y generar cambios significativos en el desempeño y clima laboral	Promover entre el personal directivo los cursos de: Liderazgo y motivación para directivos en el sector público y Comunicación asertiva en el ámbito del servicio público	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	80	21/05/2026	03/08/2026	30/10/2027	Se invitará a participar en los cursos de liderazgo a las y los titulares de Direcciones, Subdirecciones, Jefaturas de Departamento y Coordinaciones	120 - Liderazgo			Encuesta		
6	5 - Incentivar al personal, respecto a su valor dentro del INPer, a través de reconocer sus derechos y su participación en el logro de los objetivos institucionales	Difundir a través de los diversos medios institucionales, las prestaciones oficiales a que tiene derecho el personal, como parte de los incentivos al desempeño y productividad laboral	5- Operativos	800	21/05/2026	03/08/2026	30/10/2027	Se efectuarán cuatro difusiones mediante oficios circulares	115 - Evaluación del desempeño			Encuesta		
7	6 - Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, para asegurar que las contrataciones sean acordes a los perfiles de puestos	Elaborar y difundir materiales informativos sobre los procesos institucionales de reclutamiento y selección formales	5- Operativos	800	21/05/2026	03/08/2026	30/10/2027	La difusión se realizará al menos cuatro veces	122 - Organización			Encuesta		
8	7 - Transparentar el proceso escalafonario institucional, para asegurar que se otorga en igualdad de condiciones a todo el personal de base	Elaborar y difundir materiales informativos dirigidos al personal de base del instituto, relativos al proceso escalafonario para ocupar las plazas vacantes	5- Operativos	800	21/05/2026	03/08/2026	30/10/2027	Se efectuarán tres difusiones, y aplica sólo al personal de base	124 - Reconocimiento laboral			Encuesta		

Firma:

Nombre de TUAF o Equivalente: Lic. María de Lurdes Olmedo Cruz, Directora de Administración y Finanzas

Fecha: 21 de Mayo de 2026



CALENDARIO PTCCO 2026-2027

Número	Práctica de transformación	2026						2027										
		JUNIO	JULIO	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEPT	OCT
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025, así como el PTCCO 2026-2027, en la Normateca Institucional y notificar al personal	■																
2	Elaborar y difundir un tríptico informativo por parte del Comité de Ética, para orientar al personal del INPer sobre los diferentes canales para denunciar actos de corrupción		■				■				■			■				
3	Elaborar materiales informativos, electrónicos y/o impresos, que destaquen la importancia de la capacitación en temas relacionados con el sector público y su vinculación con las funciones y responsabilidades que desempeñan las personas servidoras públicas	■				■					■							■
4	Difundir por correo institucional, recomendaciones para un liderazgo eficaz y transformacional	■	■		■	■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Promover entre el personal directivo los cursos de: Liderazgo y motivación para directivos en el sector público y Comunicación asertiva en el ámbito del servicio público			■	■				■	■	■				■	■	■	■
6	Difundir a través de los diversos medios institucionales, las prestaciones oficiales a que tiene derecho el personal, como parte de los incentivos al desempeño y productividad laboral			■	■				■	■			■	■			■	■
7	Elaborar y difundir materiales informativos sobre los procesos institucionales de reclutamiento y selección formales			■	■			■					■					■
8	Elaborar y difundir materiales informativos dirigidos al personal de base del instituto, relativos al proceso escalafonario para ocupar las plazas vacantes			■	■						■	■			■	■		



7. ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Número	Práctica de transformación	Alcance	Mecanismo de seguimiento	Precisión
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025, así como el PTCCO 2026-2027, en la Normateca Institucional y notificar al personal	1,650	Encuesta de percepción de utilidad	Se medirá si el personal percibe que la ECCO es de utilidad
2	Elaborar y difundir un tríptico informativo por parte del Comité de Ética, para orientar al personal del INPer sobre los diferentes canales para denunciar actos de corrupción	1,650	Encuesta de percepción de utilidad	Se medirá si el personal percibe que el tríptico de orientación es de utilidad
3	Elaborar materiales informativos, electrónicos y/o impresos, que destaquen la importancia de la capacitación en temas relacionados con el sector público y su vinculación con las funciones y responsabilidades que desempeñan las personas servidoras públicas	1,650	Encuesta	Se medirá si la información resulta comprensible para el personal
4	Difundir por correo institucional, recomendaciones para un liderazgo eficaz y transformacional	80	Encuesta	Se medirá si la información resulta comprensible para el personal
5	Promover entre el personal directivo los cursos de: Liderazgo y motivación para directivos en el sector público y Comunicación asertiva en el ámbito del servicio público	80	Encuesta	Se medirá si la información resulta comprensible para el personal
6	Difundir a través de los diversos medios institucionales, las prestaciones oficiales a que tiene derecho el personal, como parte de los incentivos al desempeño y productividad laboral	800	Encuesta	Se medirá si la información resulta comprensible para el personal
7	Elaborar y difundir materiales informativos sobre los procesos institucionales de reclutamiento y selección formales	800	Encuesta	Se medirá si la información resulta comprensible para el personal
8	Elaborar y difundir materiales informativos dirigidos al personal de base del instituto, relativos al proceso escalafonario para ocupar las plazas vacantes	800	Encuesta	Se medirá si la información resulta comprensible para el personal