



INSTITUTO NACIONAL  
DE PERINATOLOGÍA  
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES



FUNCIÓN PÚBLICA  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

# Análisis ECCO PTCCO

---

## 2019 - 2024

Instituto Nacional de Perinatología

“Isidro Espinosa de los Reyes”

Dirección de Planeación

Dirección de Administración y Finanzas

---





ECCO  
PTTCO  
2019-2023

## Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
  - Factores mejor evaluados
  - Factores peor evaluados
  - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
  - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
  - Cédula de programación de PTCCO 2025

# Introducción



INSTITUTO NACIONAL  
DE PERINATOLOGÍA  
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

El INPerIER es un Instituto Nacional de Salud dedicado a la generación de nuevo conocimiento, mediante la innovación e investigación de calidad que impacta en la población; formación del talento humano de alta especialidad y de atención médica de gran complejidad, en el ámbito de la salud reproductiva y perinatal, para erigirse como modelo referente de salud a nivel nacional, marcando directrices para contribuir en la alineación de políticas nacionales de salud para el bienestar de la sociedad.

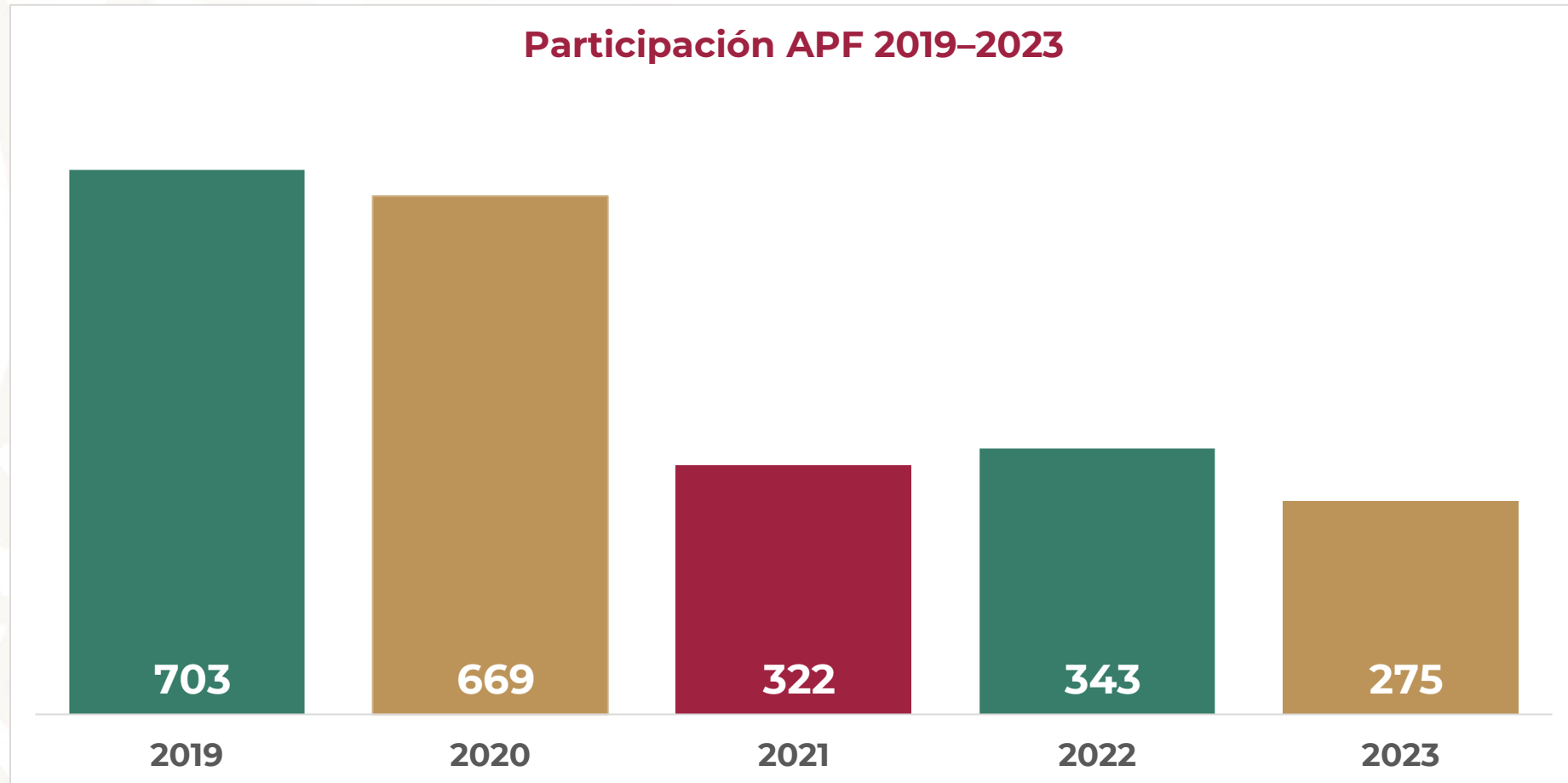
Desde el año 2009 el INPerIER se ha sumado a la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, y ha implementado prácticas de transformación para incidir en la mejora del clima laboral.





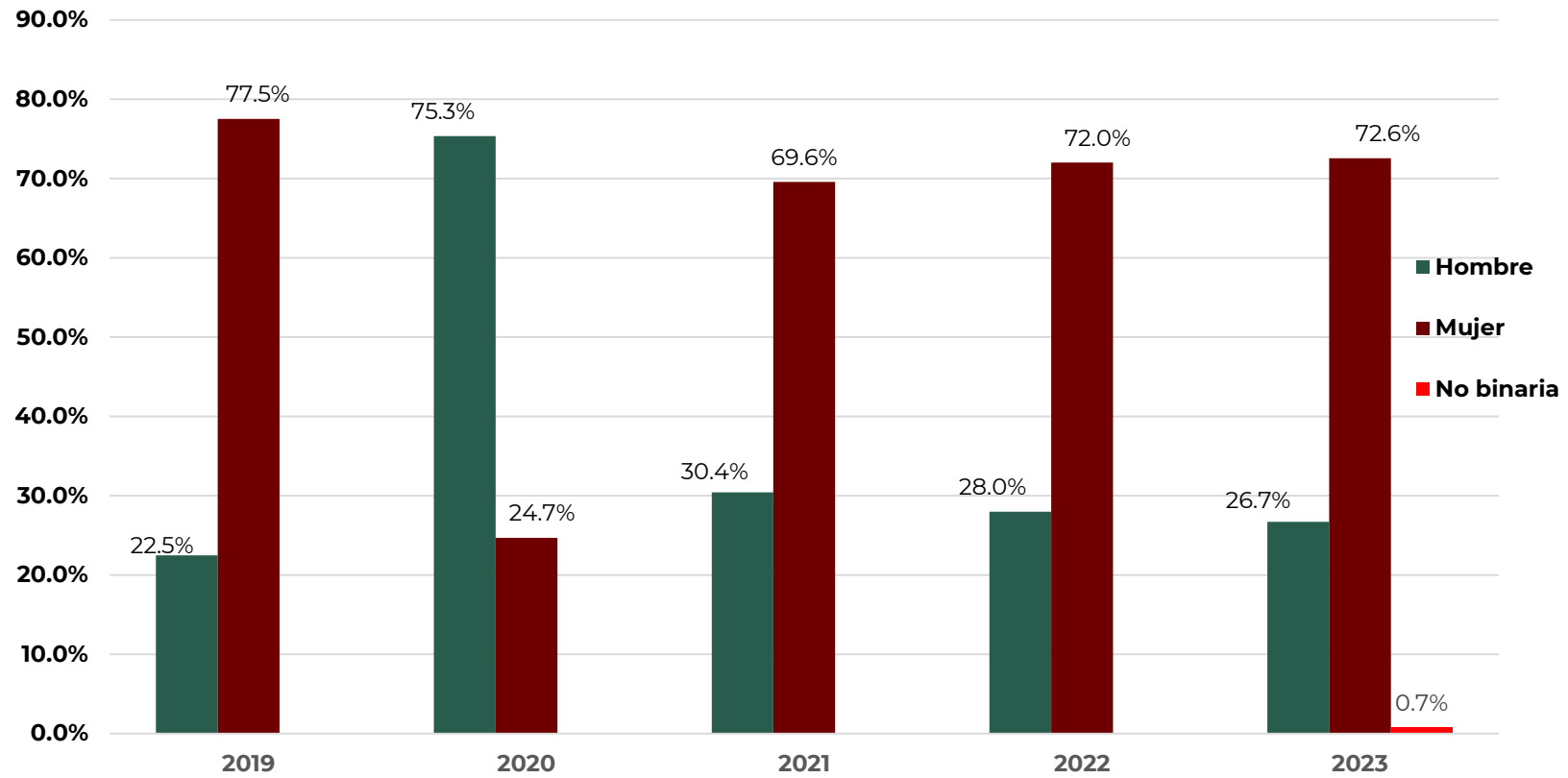
# Resultados ECCO 2019-2023

## Participación

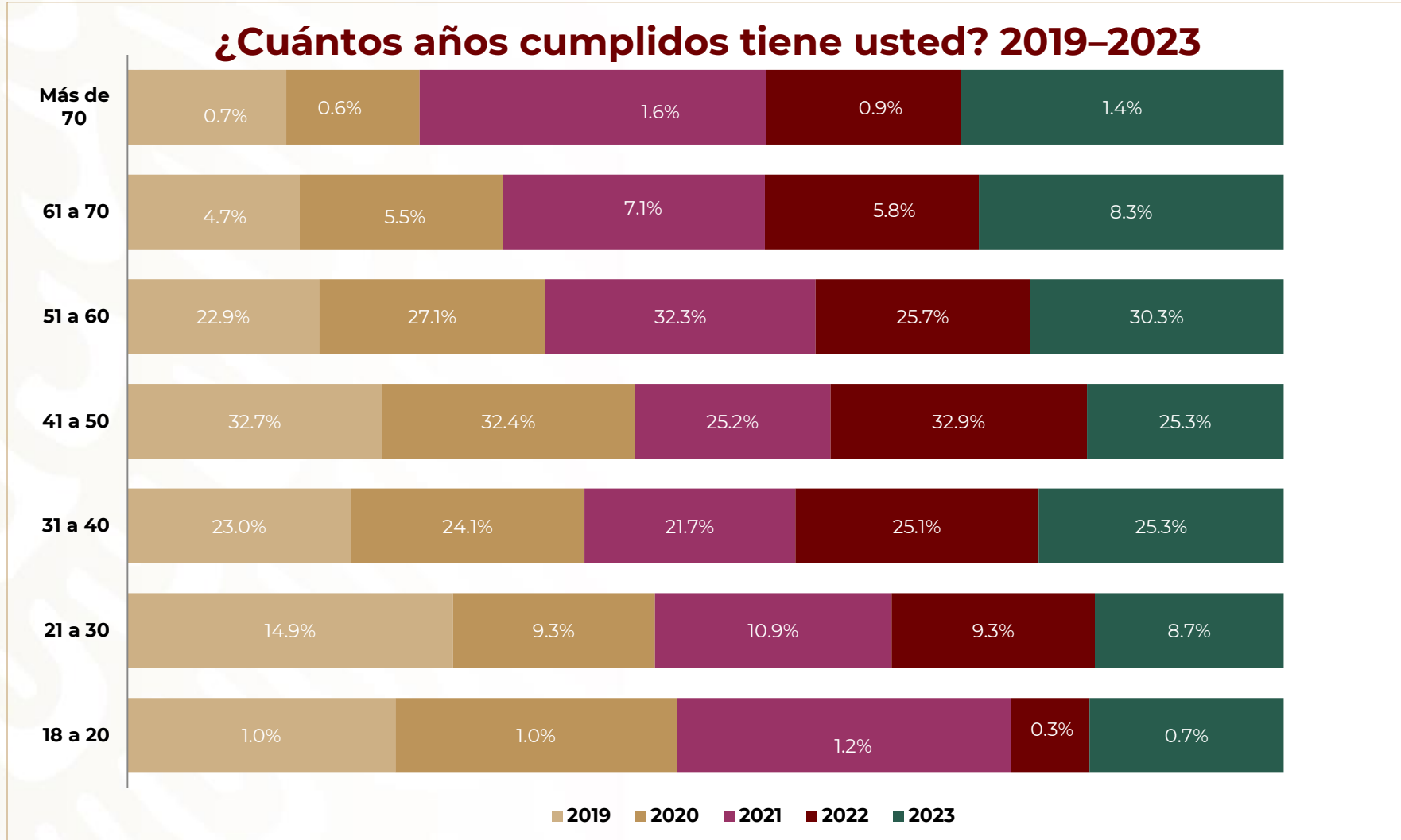


## Sociodemográficos

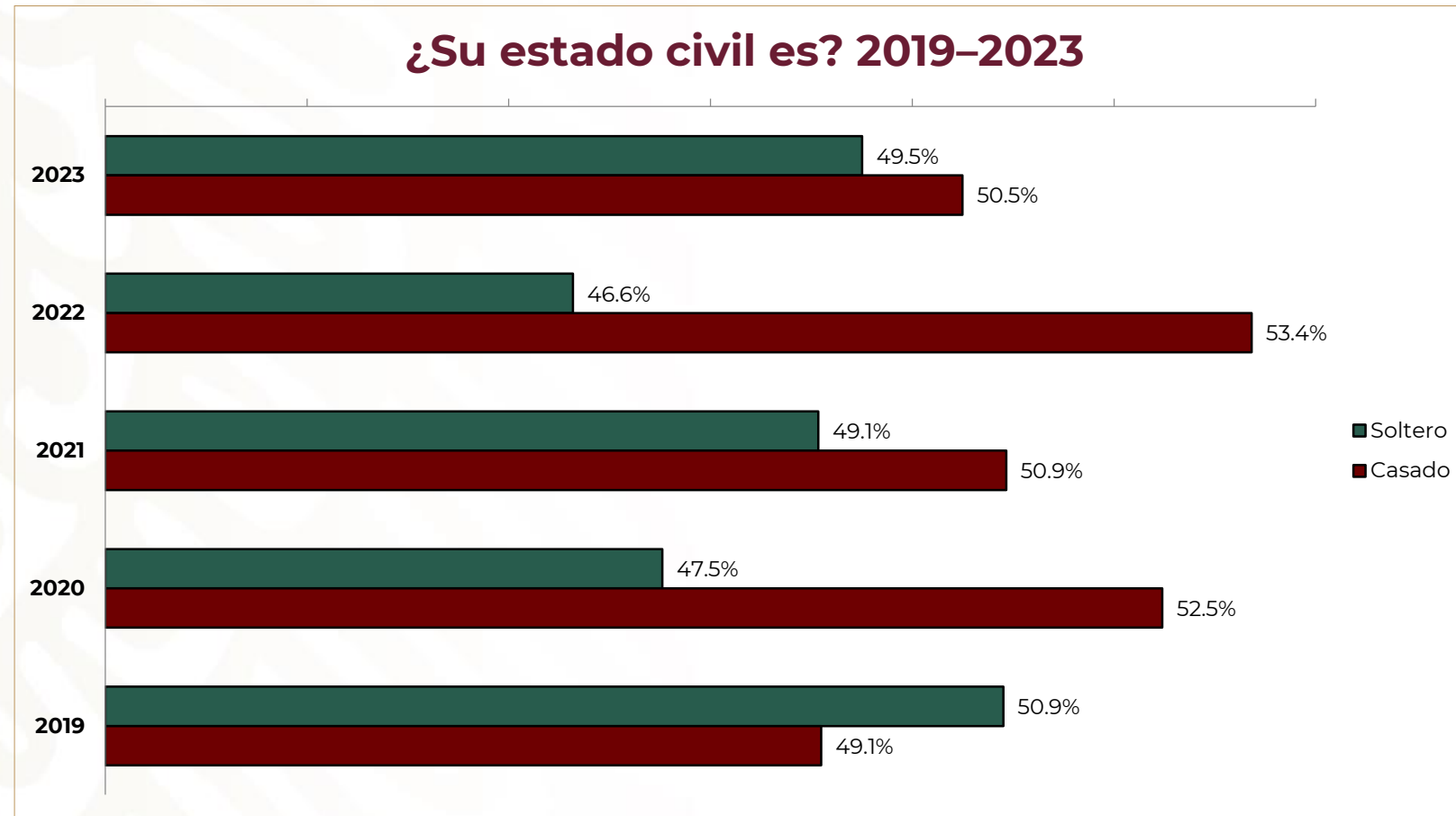
### Identidad sexual y género no binario 2019–2023



# Sociodemográficos

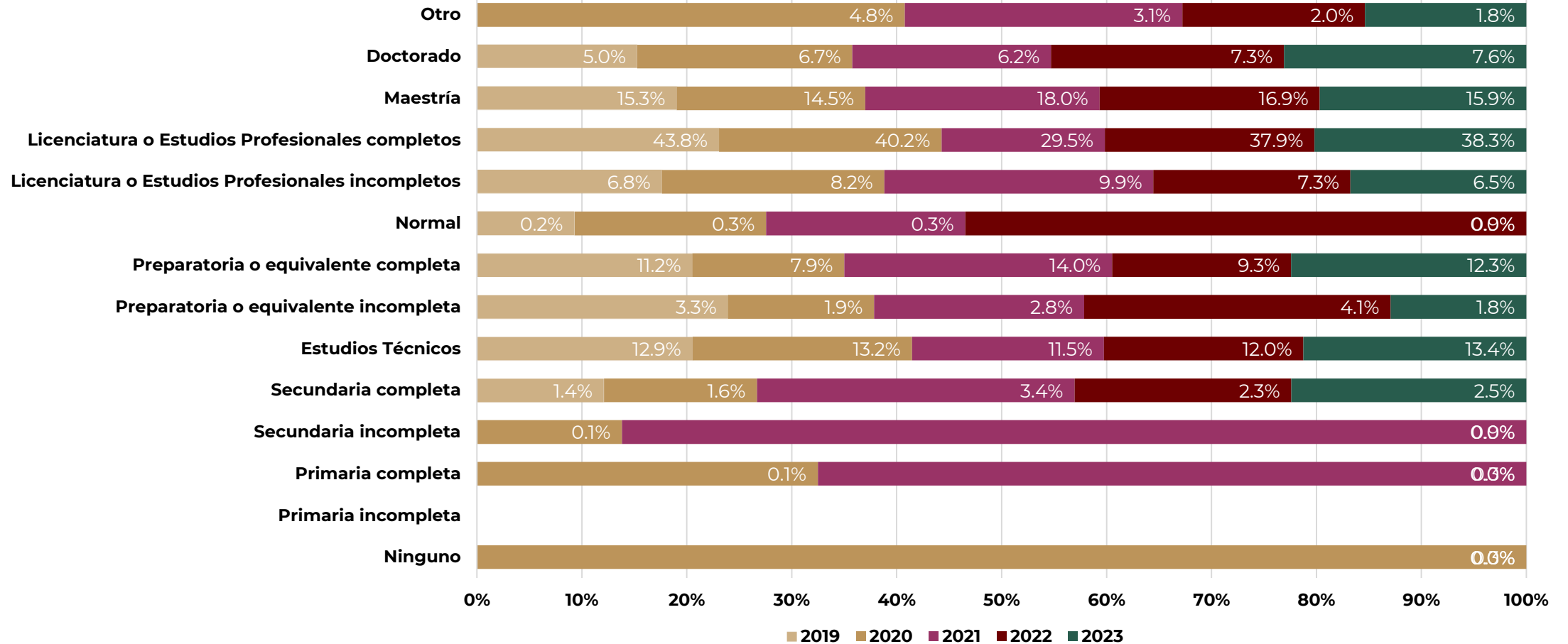


## Sociodemográficos



# Sociodemográficos

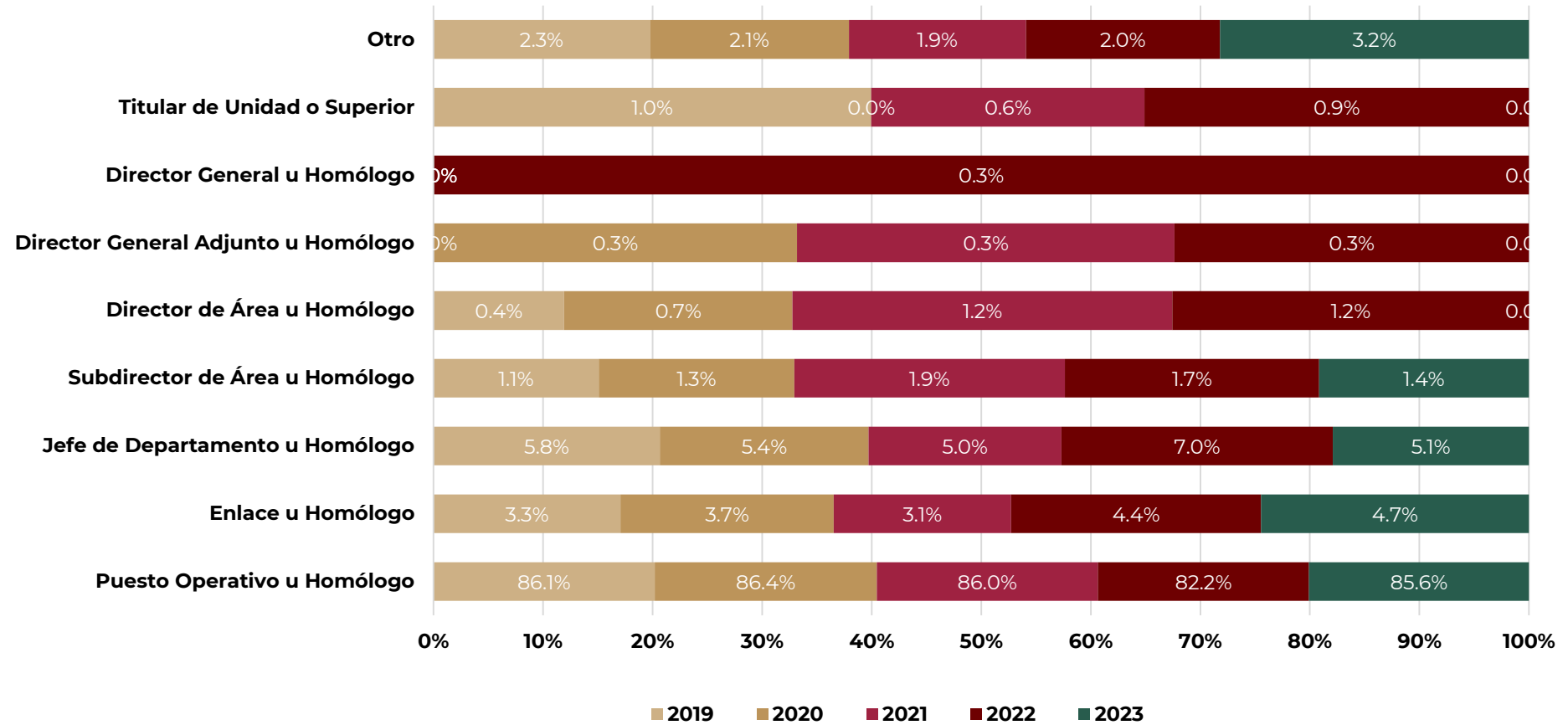
## ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 2019–2023





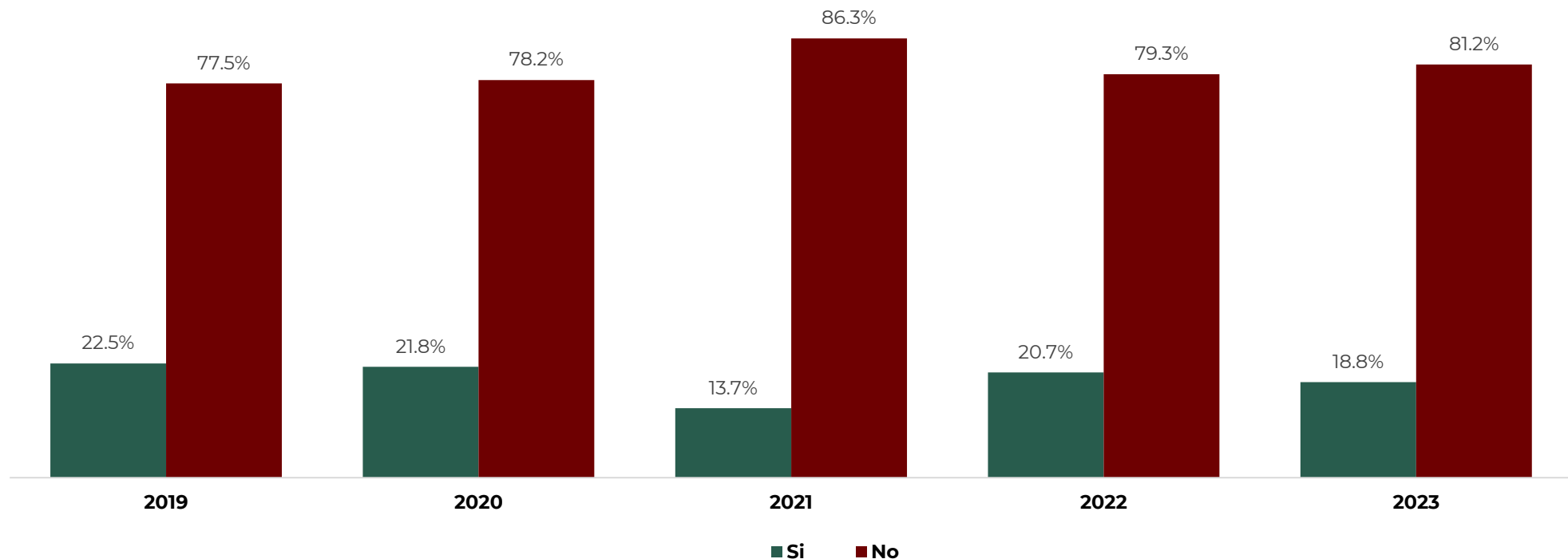
# Sociodemográficos

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023



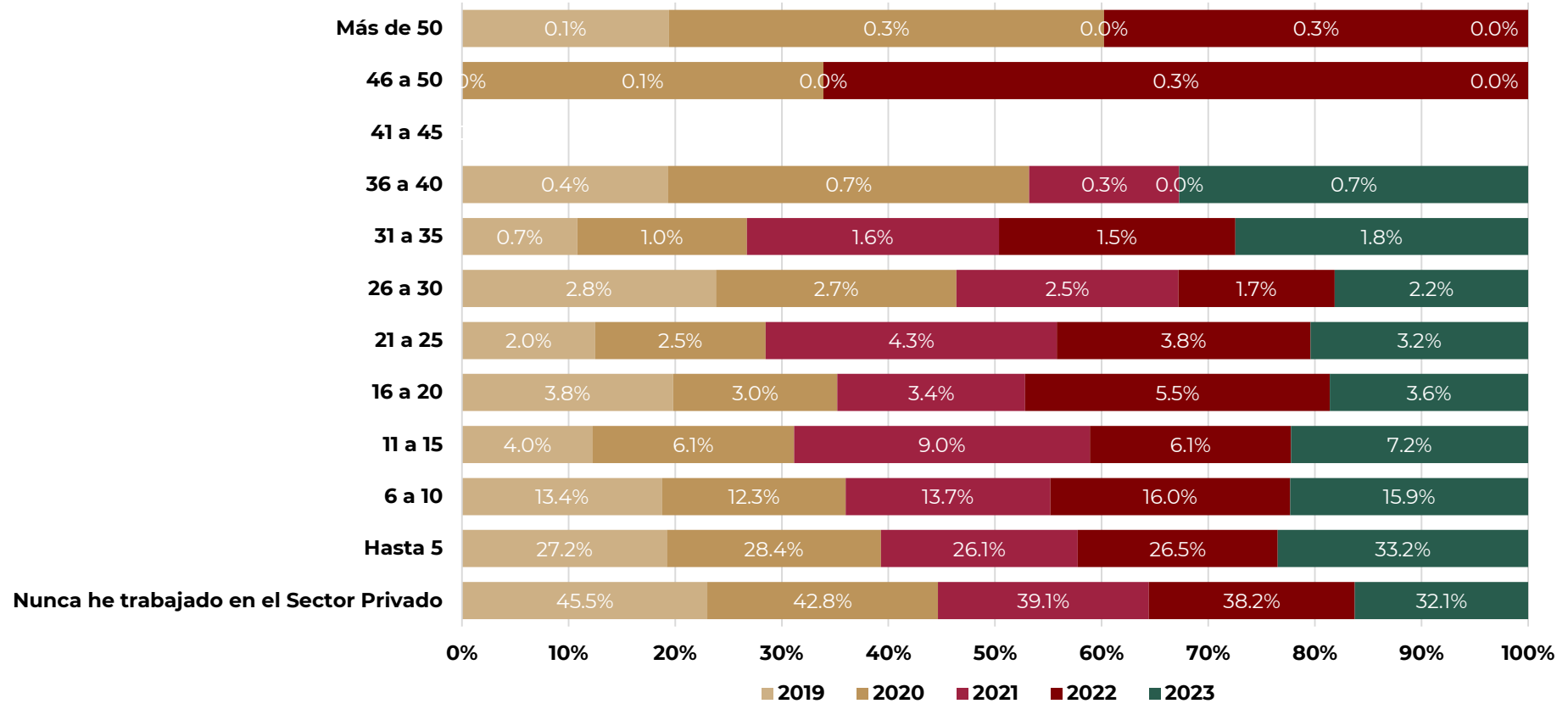
## Sociodemográficos

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023



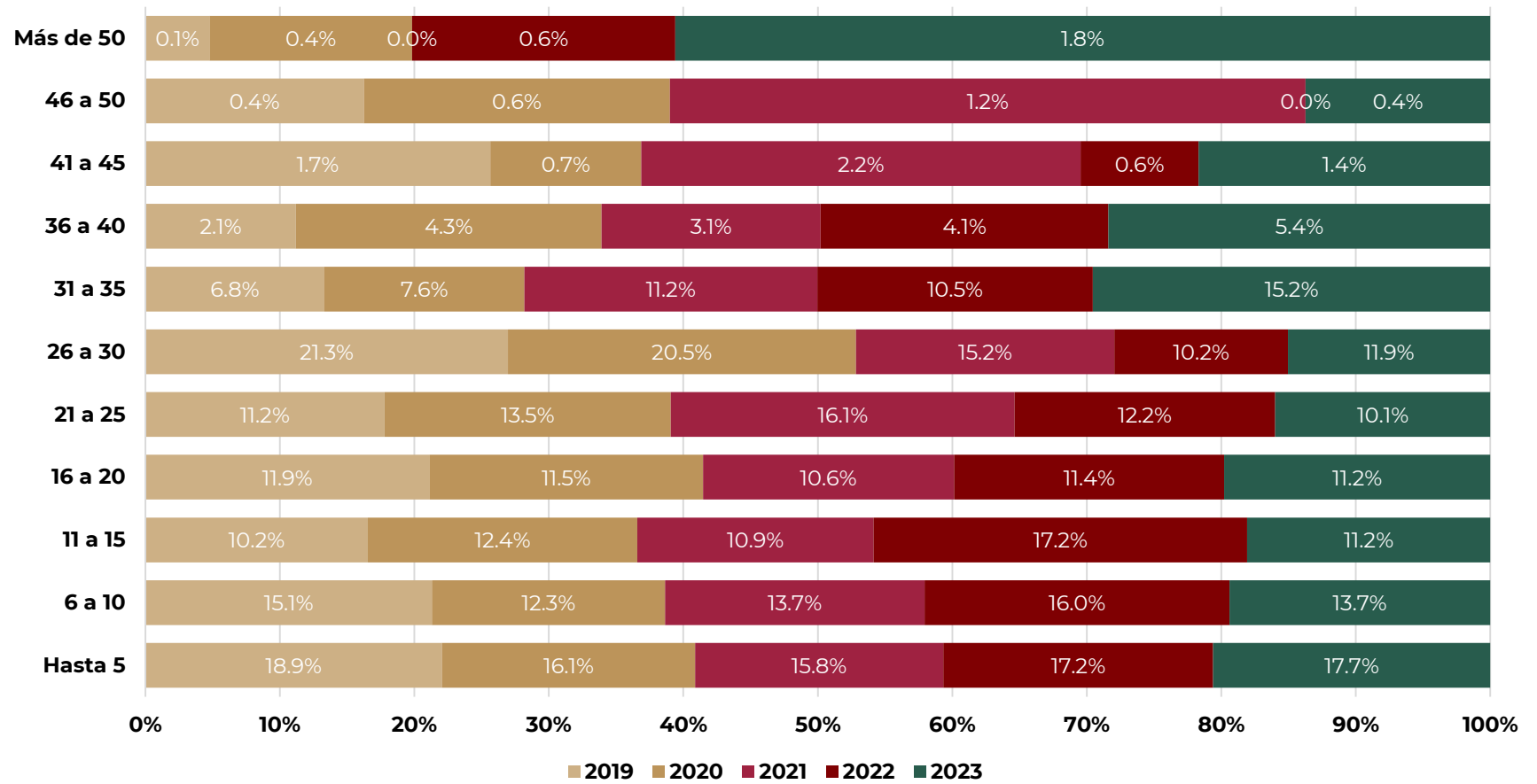
# Sociodemográficos

**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023**



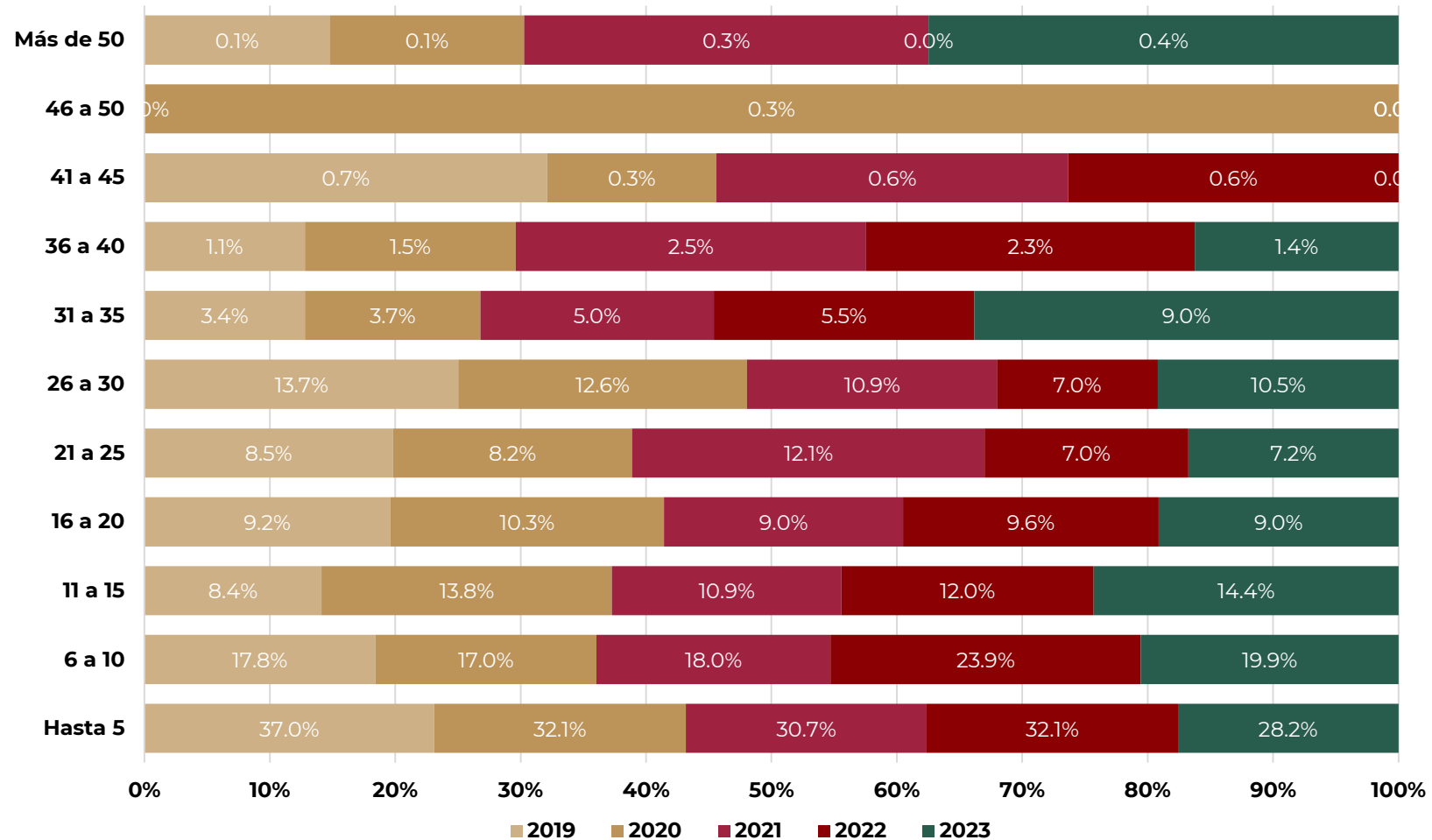
# Sociodemográficos

**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019–2023**



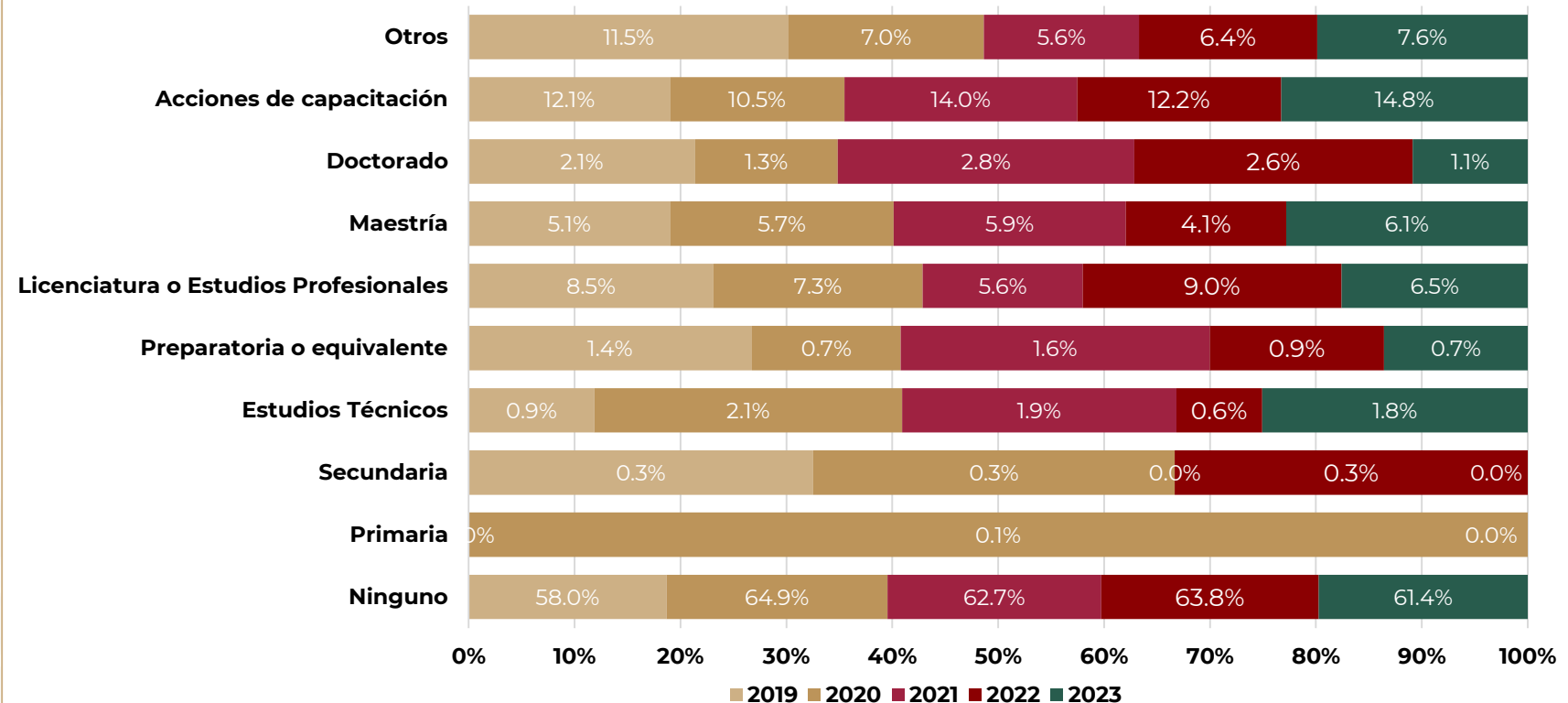
# Sociodemográficos

## ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023



# Sociodemográficos

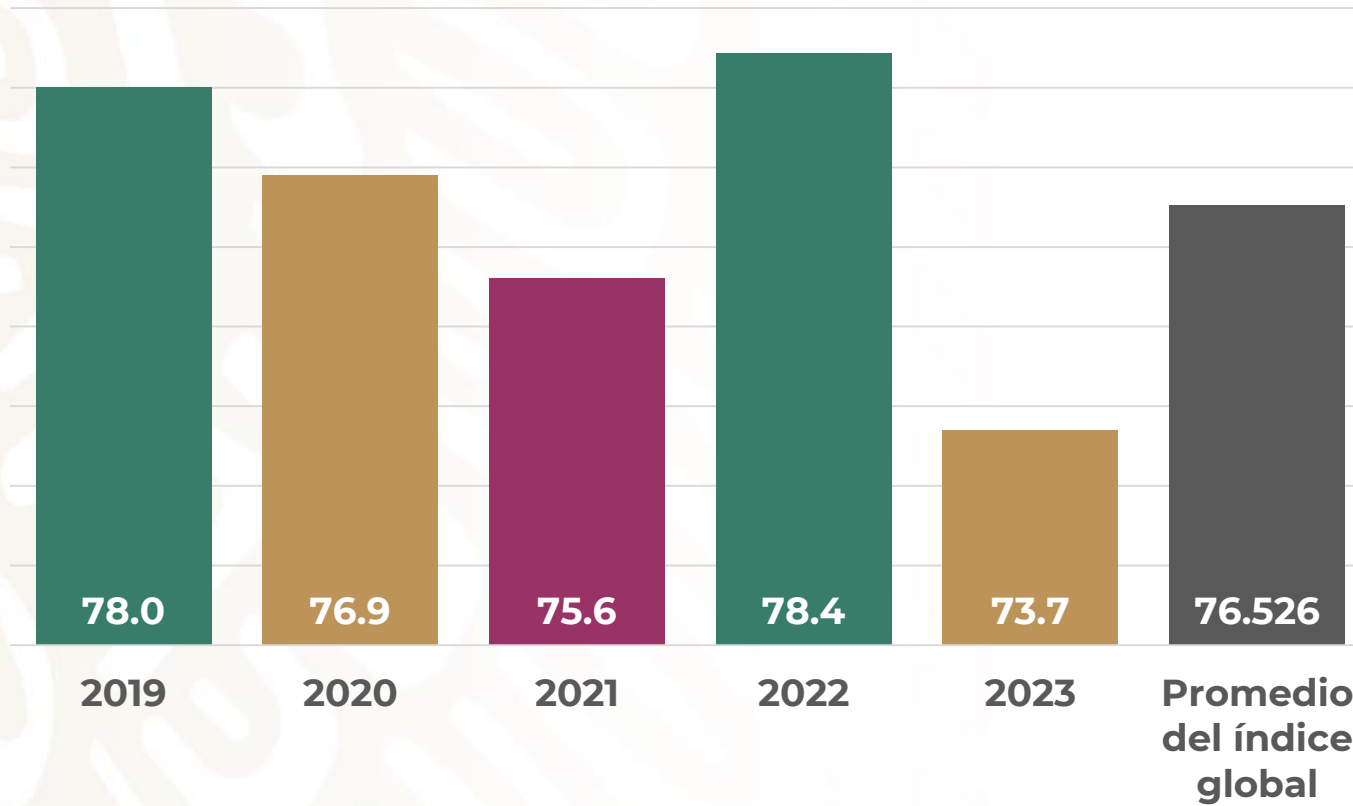
## ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023





# Índice Global

## Índice Global APF 2019 - 2023



Promedio del índice global de la institución 2019-2023:

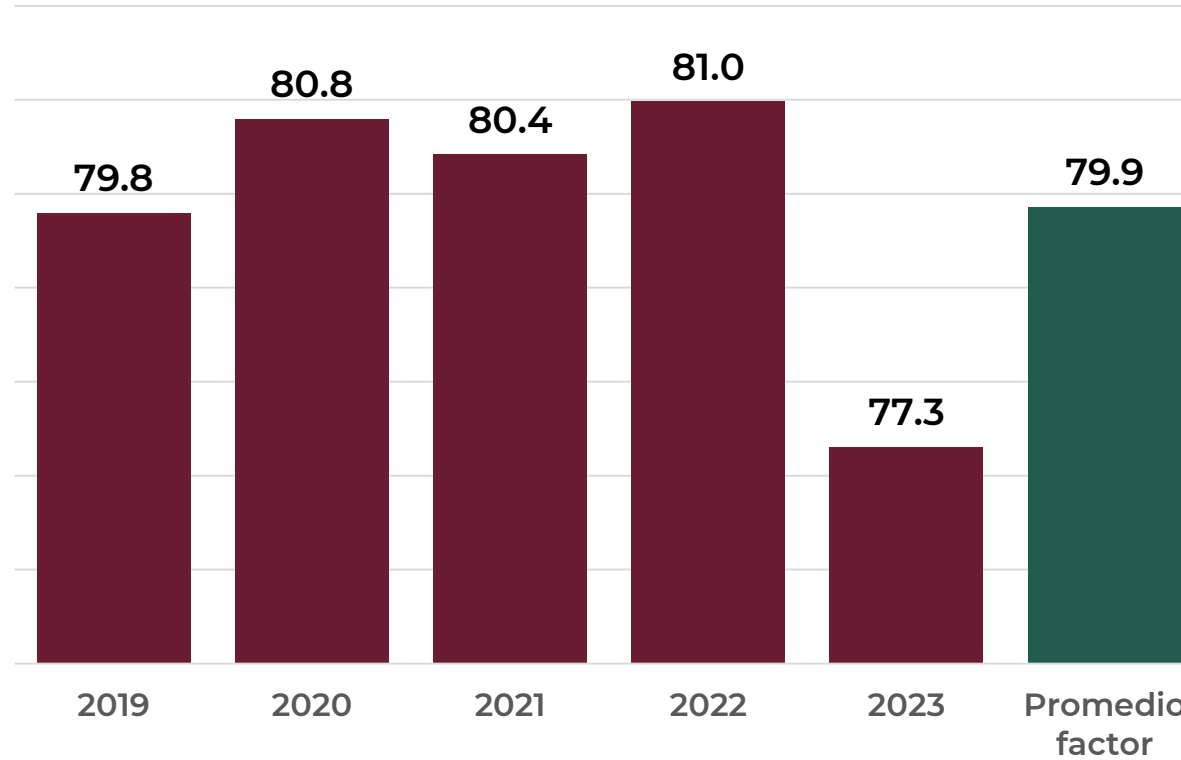
**76.5**

# Factores

## BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



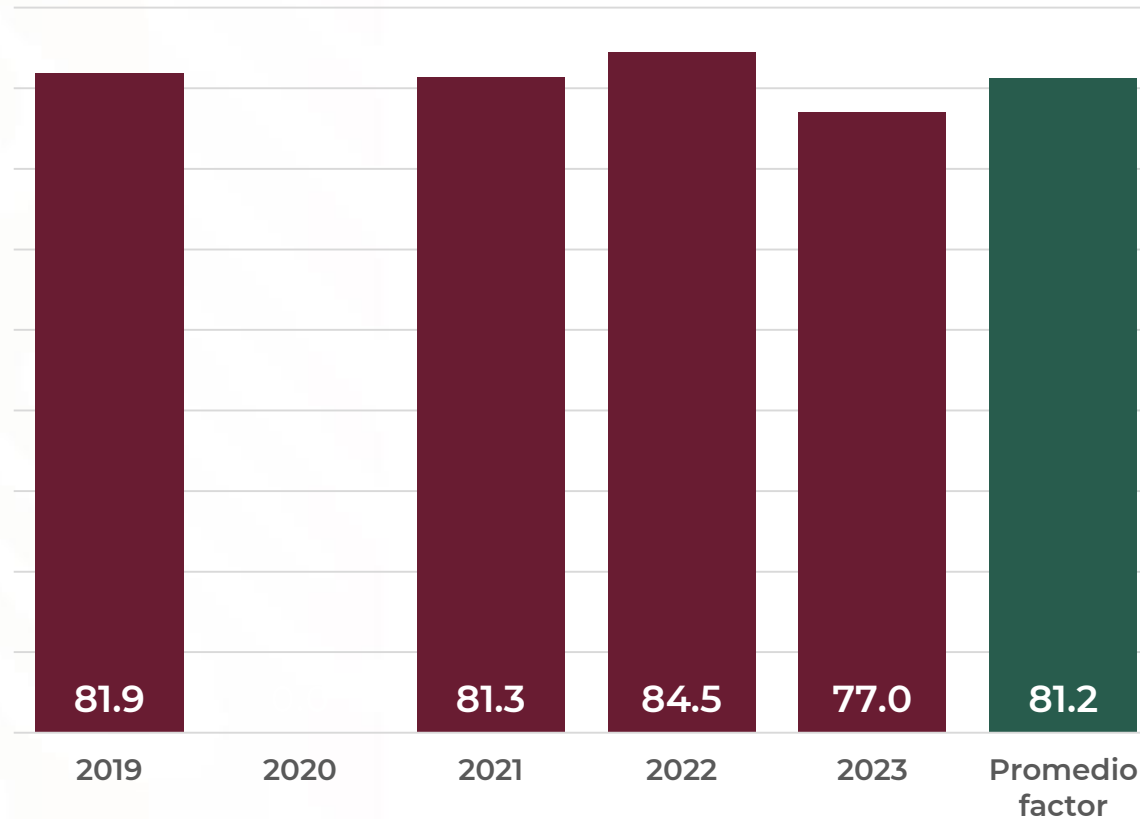


## Factores

### CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019–2023



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019–2023





# Factores

## CAPACITACIÓN 2019–2023



Promedio factor

73.2

2023

67.1

2022

72.4

2021

2020

2019

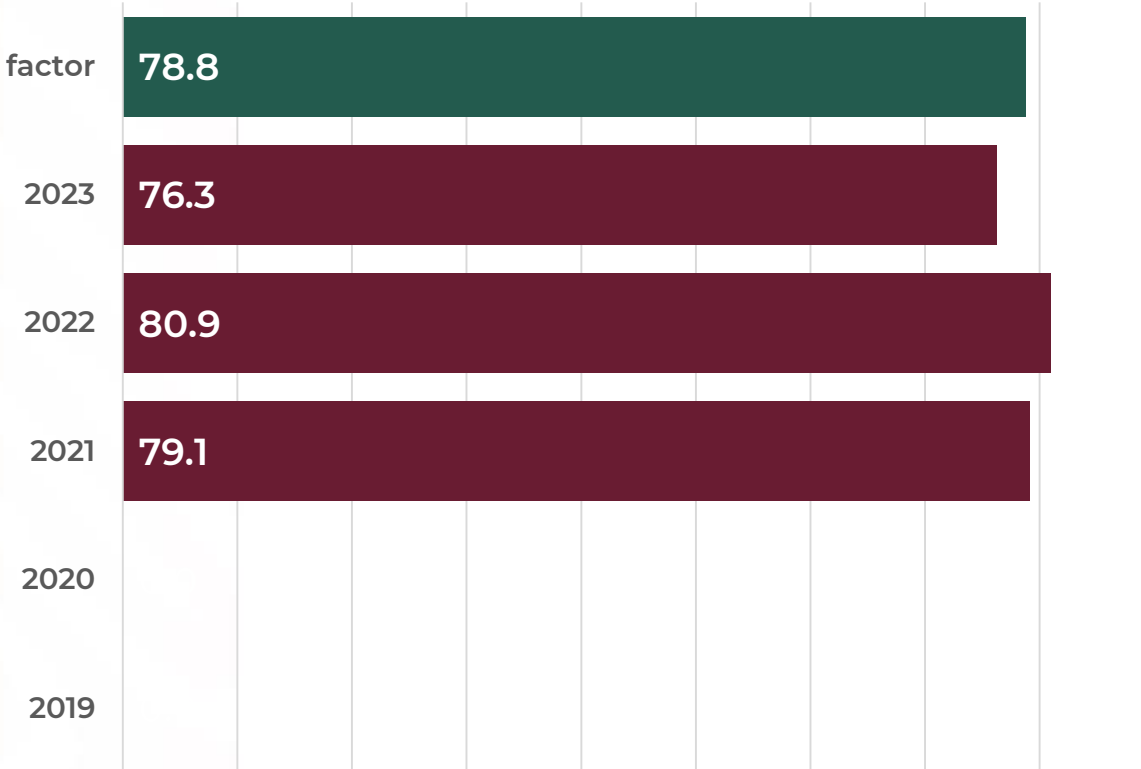
80.1

# Factores

## DERECHOS HUMANOS 2021-2023



Promedio factor

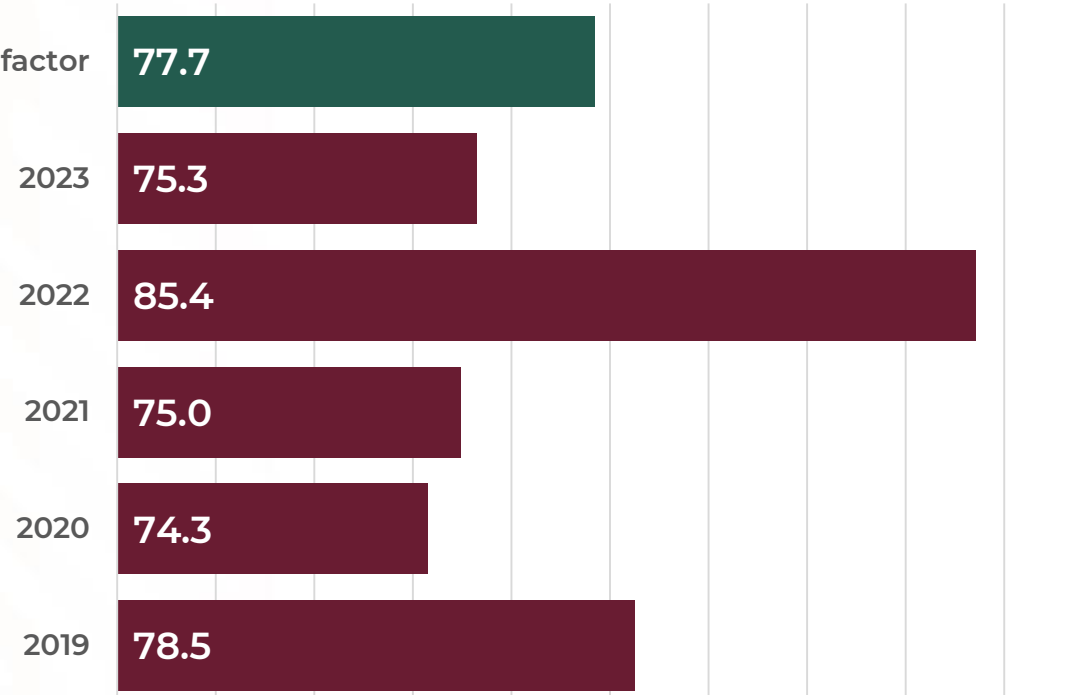


# Factores

## EMERGENCIAS 2019–2023



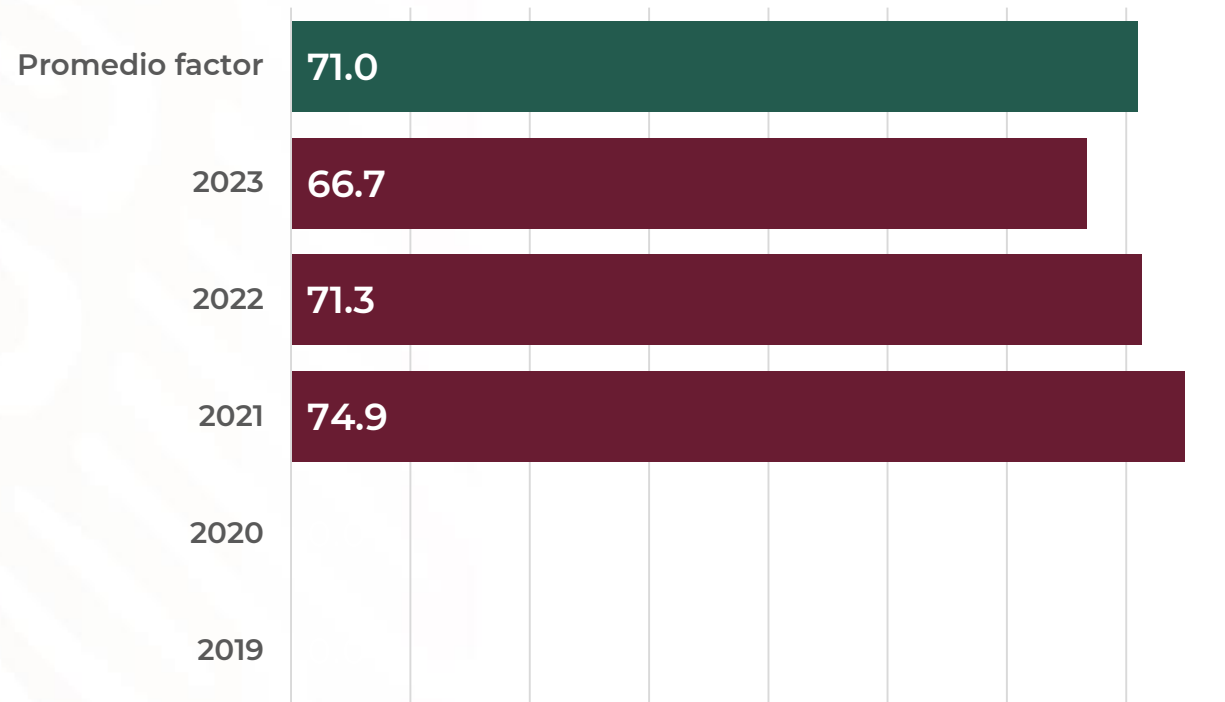
Promedio factor





# Factores

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023

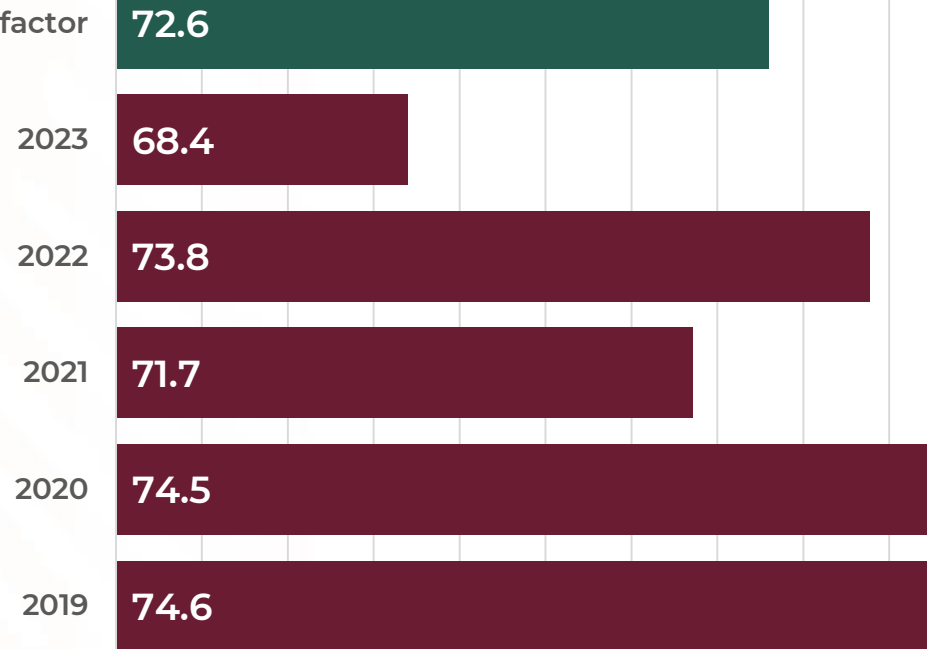


# Factores

## GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



Promedio factor





# Factores

## IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019-2023



Promedio factor

83.8

2023 81.3

2022 82.9

2021 83.4

2020

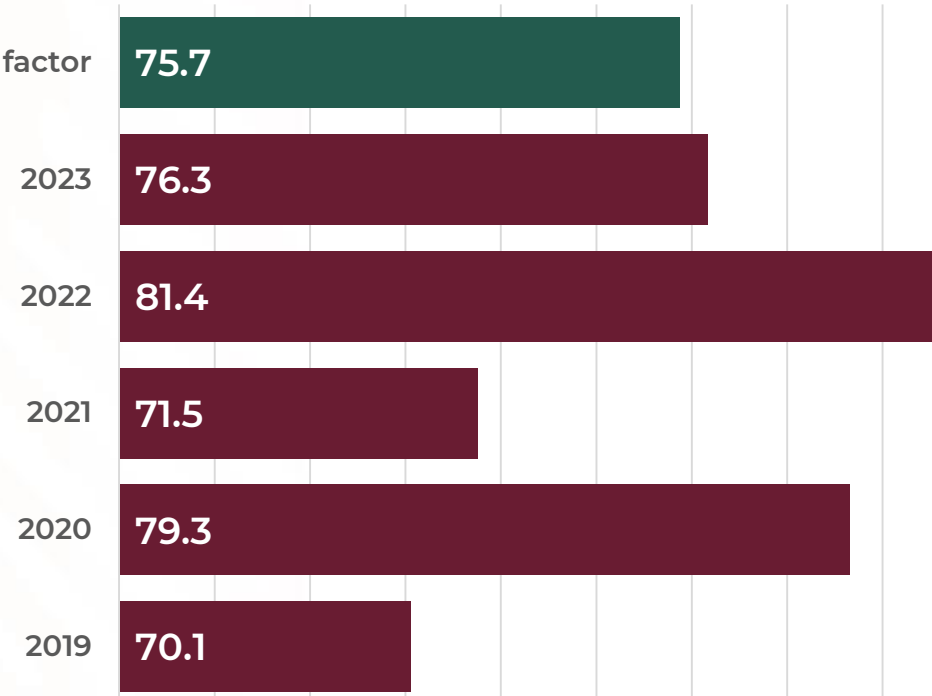
2019 87.5

# Factores

## IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023



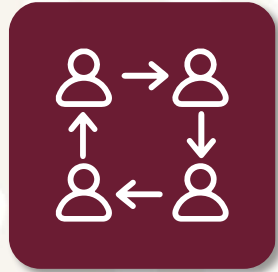
Promedio factor **75.7**





# Factores

## INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023



Promedio factor

74.5

2023

72.9

2022

77.9

2021

70.4

2020

2019

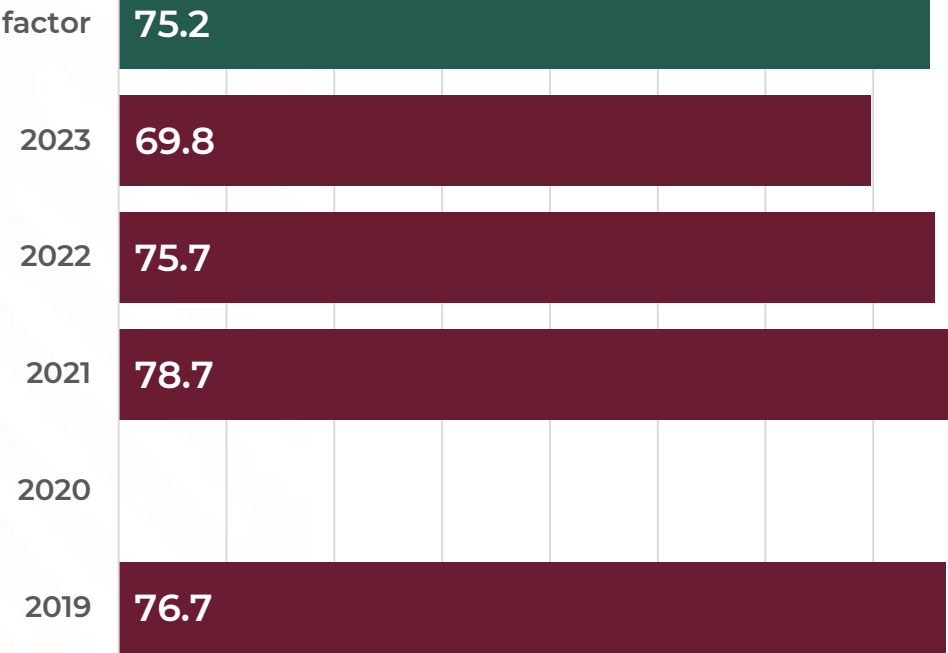
76.9

# Factores

## LIDERAZGO 2019-2023



Promedio factor

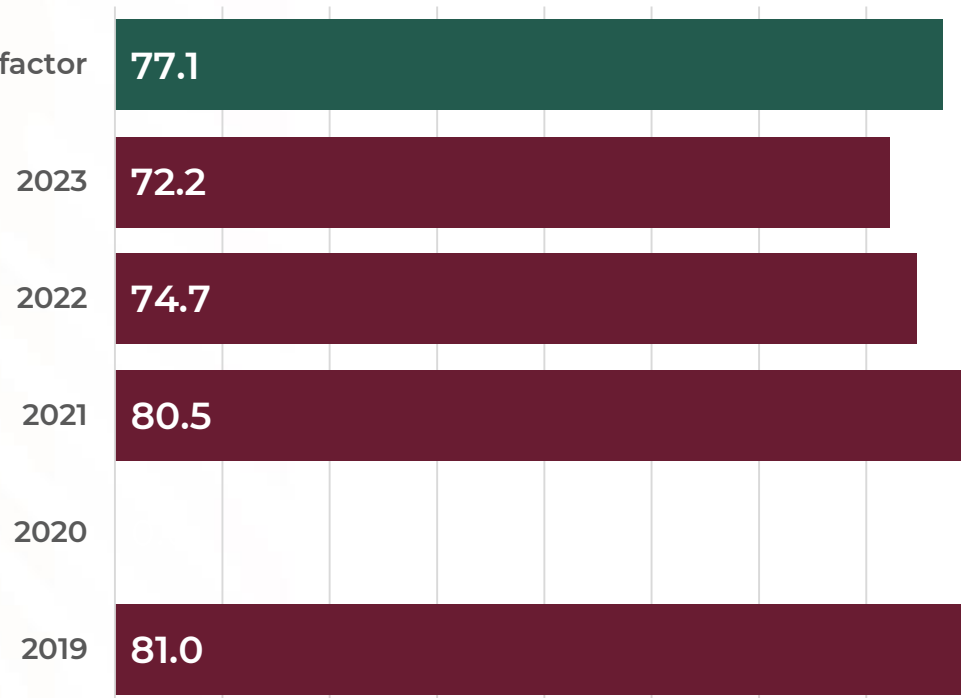


# Factores

## NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023

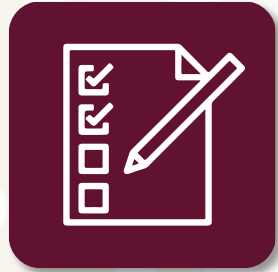


Promedio factor

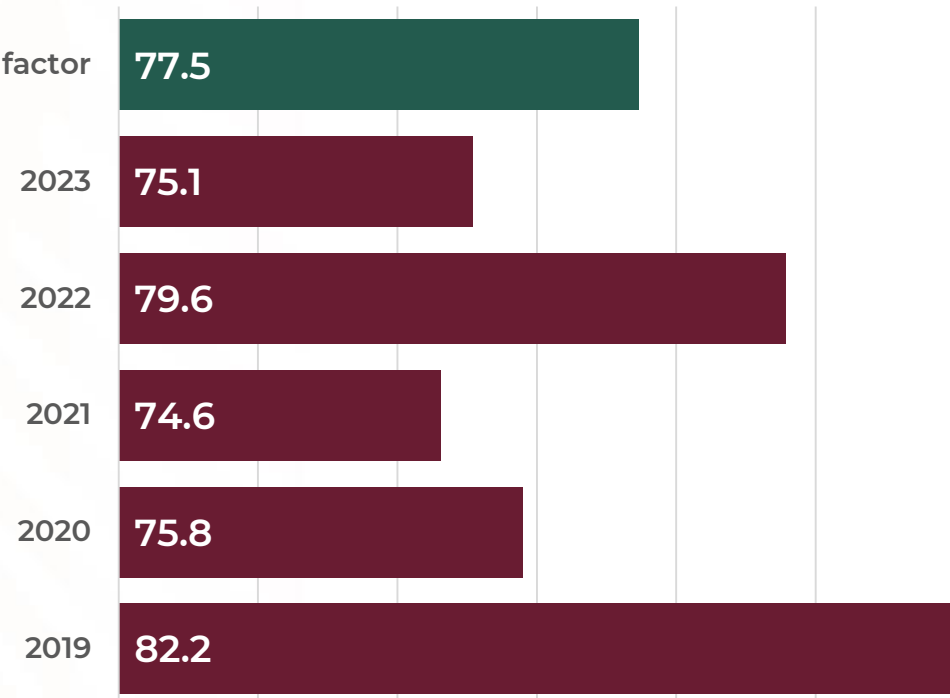


# Factores

## ORGANIZACIÓN 2019–2023



Promedio factor

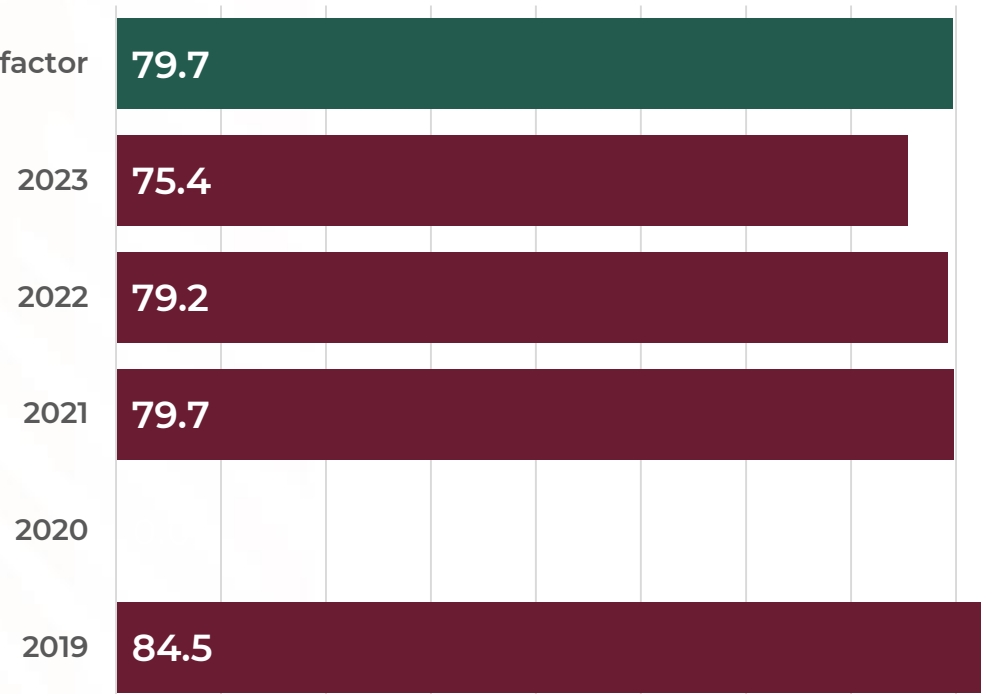


# Factores

## ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



Promedio factor

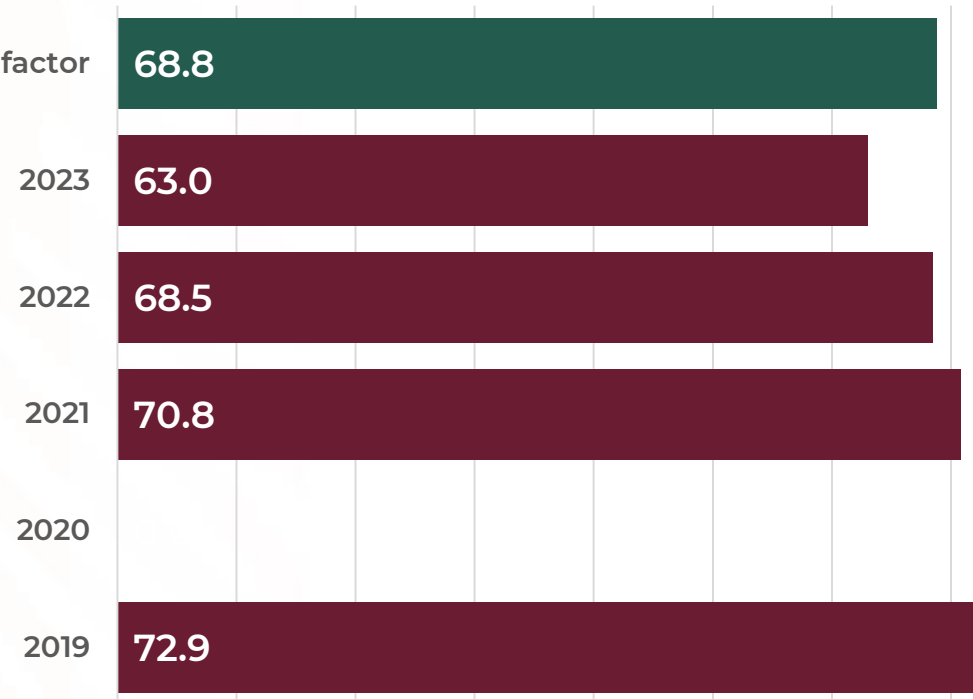


# Factores

## RECONOCIMIENTO LABORAL 2019–2023



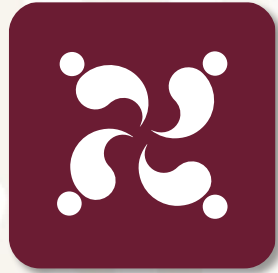
Promedio factor





# Factores

## SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023



Promedio factor

2023

2022

2021

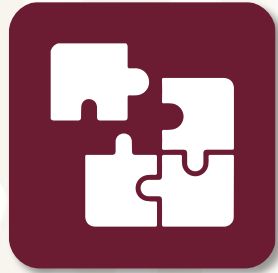
2020

2019

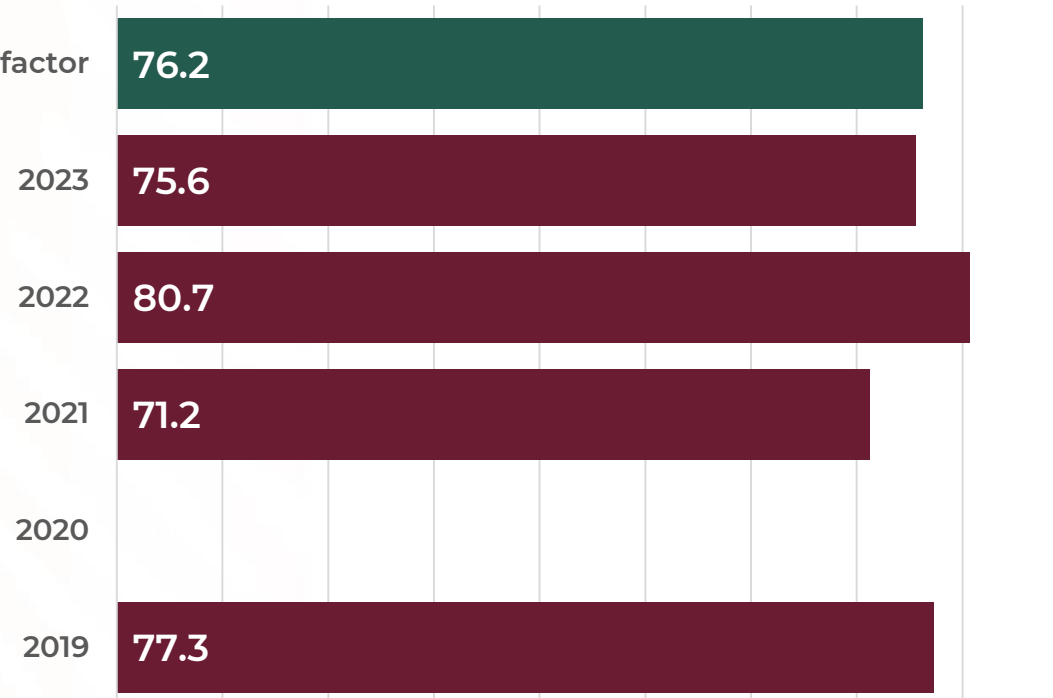
No aplica al INPer

# Factores

## TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



Promedio factor





# Factores

## TRANSPARENCIA 2019–2023



Promedio factor

**77.6**

2023

**77.7**

2022

**79.6**

2021

**74.5**

2020

2019

**78.4**



# Factores

## VALORES 2019–2023



Promedio factor

80.7

2023 79.1

2022 81.9

2021

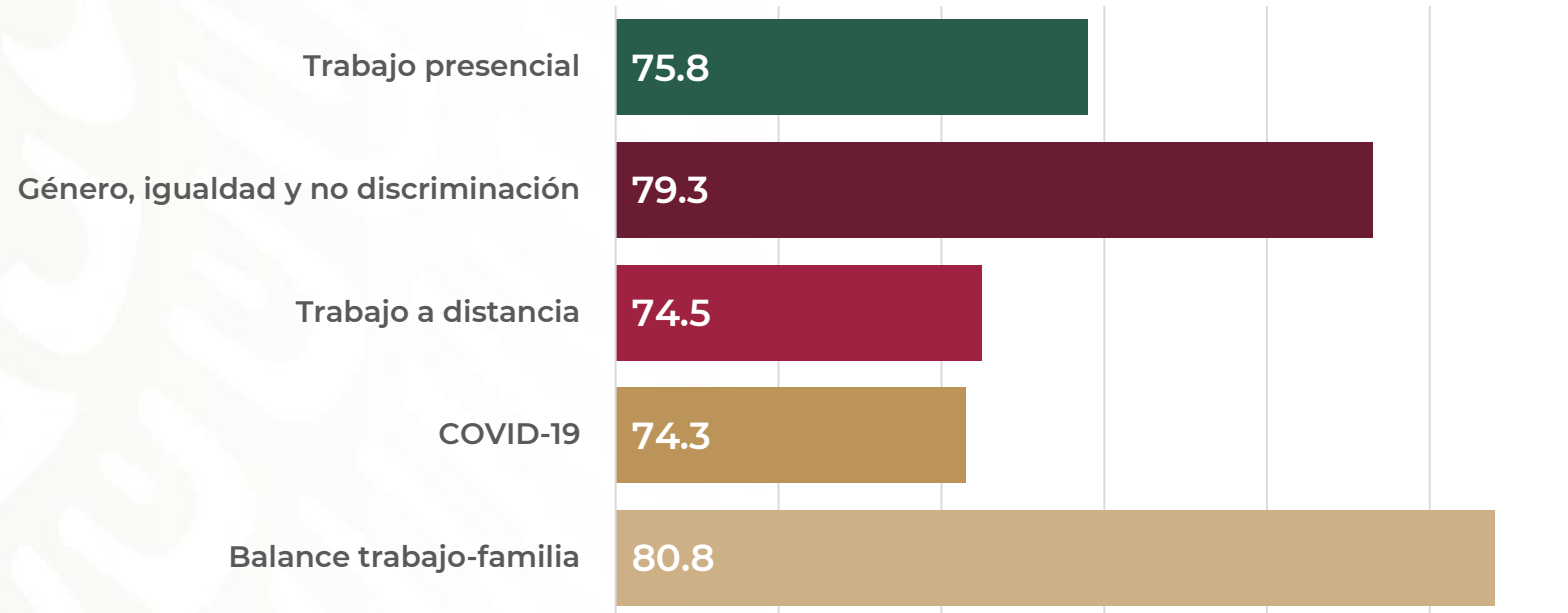
2020

2019 81.2



# Factores

## FACTORES PANDEMIA 2020



# Resultados PTCCO 2019-2024

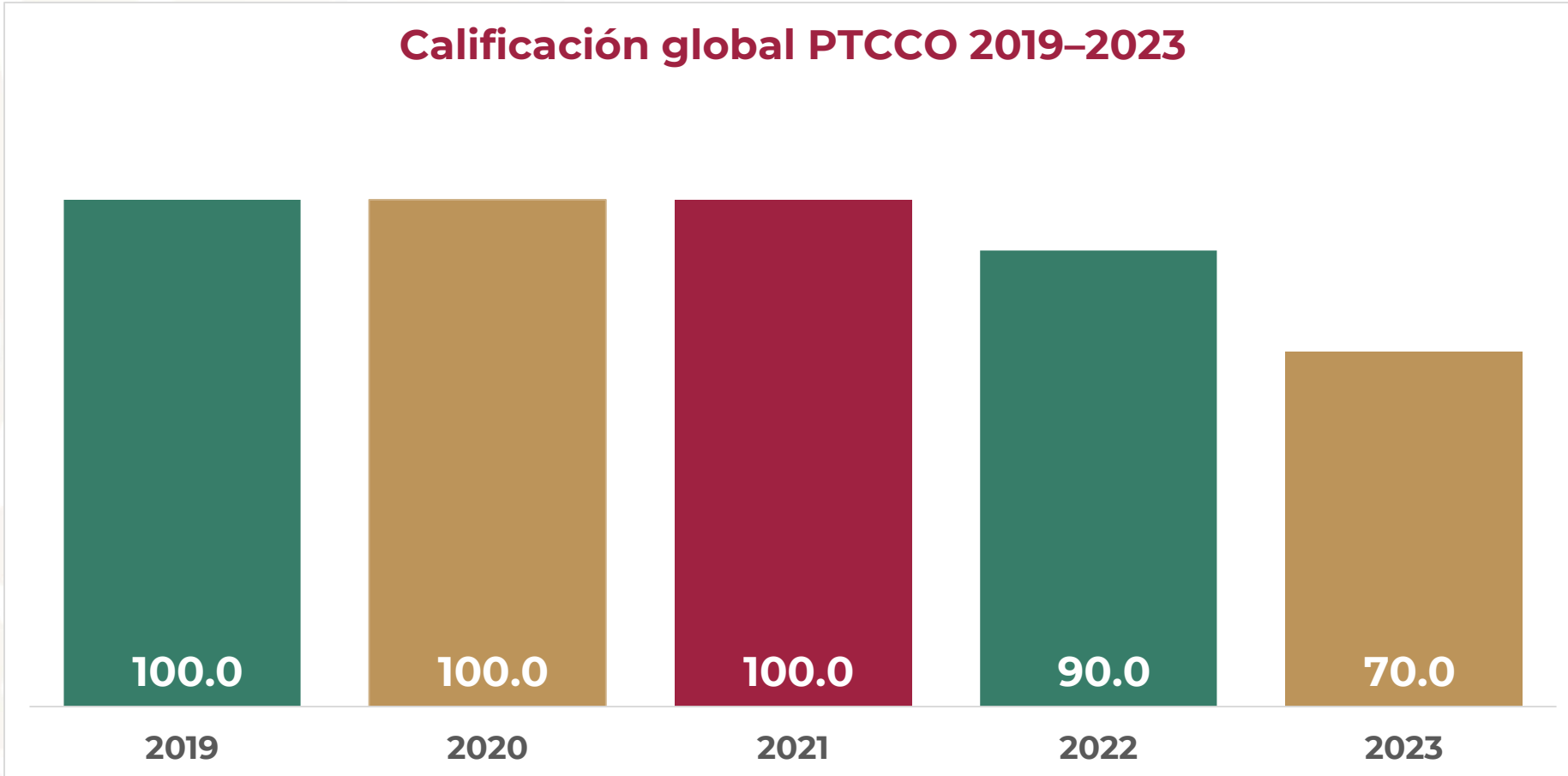


INSTITUTO NACIONAL  
DE PERINATOLOGÍA  
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES



FUNCIÓN PÚBLICA  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

## Calificación global PTCCO 2019-2023





# Conclusiones

## Factores mejor evaluados

### Índice global

1.	83.8	Identidad con la institución	
2.	81.2	Calidad de vida laboral y estrés	
3.	80.7	Valores	
4.	79.9	Balance trabajo - familia	
5.	79.7	Orientación a la ciudadanía	

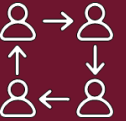
# Conclusiones

## Factores peor evaluados

### Índice global

1.

74.5 Integridad y no discriminación



2.

73.2 Capacitación



3.

72.6 Gestión pública



4.

71.0 Evaluación del desempeño



5.

68.8 Reconocimiento laboral



# Conclusiones



INSTITUTO NACIONAL  
DE PERINATOLOGÍA  
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES



FUNCIÓN PÚBLICA  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

## Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno 76.0	C4 Tareas y responsabilidades 71.6	C7 Profesionalización y desarrollo 69.4 
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 74.9	C5 Integridad e igualdad de género 77.2	C8 Seguridad en el trabajo 80.6 
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 79.8	C6 Relaciones laborales 75.5	C9 Servicio a la sociedad 79.7



# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

### Factores peor evaluados

- En el INPer se han implementado 32 prácticas de transformación, durante el periodo 2019-2024, que han buscado incidir en los factores peor evaluados: **Reconocimiento laboral, Evaluación del desempeño, Capacitación, Gestión Pública, Integridad y no discriminación**; mismos que año con año obtienen la calificación más baja de la ECCO.





# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

- Entre las prácticas de transformación se han implementado:

Difusión de los diferentes mecanismos de reconocimiento laboral a los trabajadores(as), considerando las prestaciones que se otorgan como resultado de la evaluación del desempeño mensual del personal.

Realización de una campaña informativa dirigida al personal operativo, sobre los requisitos para asignación de plazas por proceso escalafonario y o contratación con base en la normatividad establecida, por diversos medios de difusión en boletín informativo línea directa, correos electrónicos Institucionales, wall paper y recibos de nómina.

Publicación de los procesos escalafonarios para ocupar las plazas vacantes de base, mediante los franelógrafos institucionales, los oficios de convocatorias, los candidatos del concurso, así como los resultados de quienes resultaron ganadores de las plazas.

Promoción de la capacitación del personal administrativo y de los profesionales de la salud, mediante la realización de cursos en modalidad presencial y en línea, correspondientes a temas de interés institucional.



# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

- Entre las prácticas de transformación se han implementado:

Elaboración del Decálogo de Integridad del INPer, con las premisas derivadas del Código de Conducta Institucional

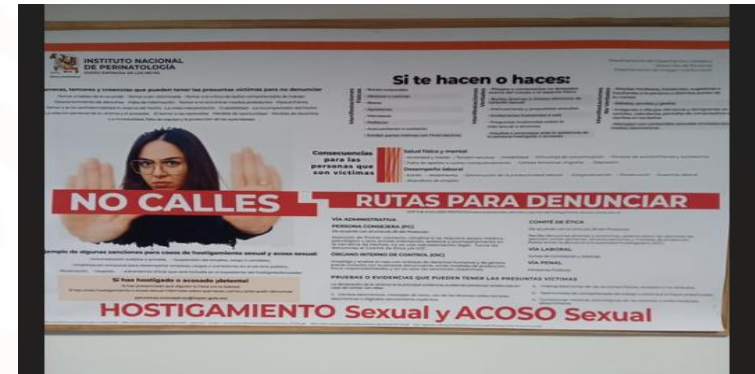
Diseño y colocación de carteles con el código QR de ingreso al Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas (SIDECA), a fin de promover una cultura de denuncia ante los posibles actos de corrupción en el INPer.

Diseño de una campaña de prevención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a través de un mural

# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

Prácticas de transformación implementadas

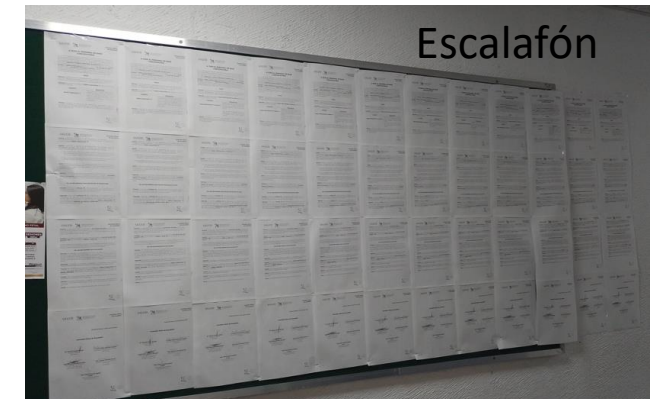
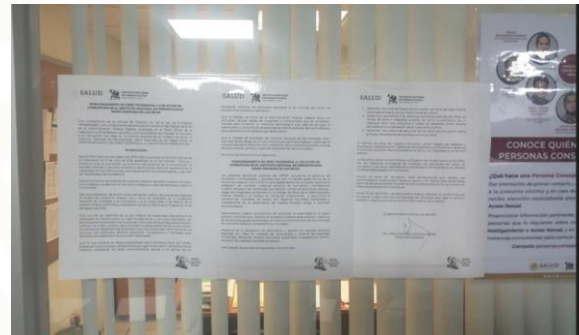


**Escalafón**

**ARTÍCULO 8º.-** Se define como movimiento escalafonario, la promoción que se efectue de un nivel salarial a otro, bien sea en forma lateral o al inmediato superior.

**ARTÍCULO 20º.-** Tienen derecho a participar en los concursos escalafonarios, todos los trabajadores de base con puesto –inmediato inferior a la vacante, que acrediten llenar los requisitos que al efecto establezcan los catálogos de puestos correspondientes, para ocupar la vacante de que se trate.

**Reglamento de Escalafón para los trabajadores de base del Instituto Nacional de Perinatología**



# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

Durante todo el período en que el INPer ha participado en la aplicación de la ECCO, recurrentemente la percepción del personal incide en las siguientes necesidades:

- Mayores mecanismos de evaluación del desempeño
- Otros reconocimientos laborales
- Capacitación acorde a las funciones del personal interdisciplinario (personal de salud y personal administrativo)
- Mejorar el proceso del escalafón para la ocupación de plazas de base

Lo anterior, dio como resultado que en la ECCO 2023, todos los factores tuvieron un descenso en su calificación, lo cual en consecuencia, es un área de oportunidad para la implementación de nuevas prácticas de transformación para el año 2025.

# Conclusiones



**INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA**  
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

<p><b>INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA</b> 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
<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Preclisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Promover que los procesos de evaluación del desempeño del personal, se desarrollen con objetividad e imparcialidad.	1- Estratégica	Difundir mediante oficio circular al personal de mando, la importancia de retroalimentar al personal bajo su adscripción, respecto a la evaluación de su desempeño, que se realiza mensualmente.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	28/08/2024	01/01/2025	30/11/2025	Retroalimentación de la evaluación del desempeño del personal	115 - Evaluación del desempeño			Medio
2	2 - Construir en el INPer una ética pública fundada en los Códigos de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional, a fin de promover entre el personal, una cultura de denuncia ante los actos de corrupción.	2- Operativa	Realizar una campaña a través de los medios de difusión existentes, dirigida a las y los trabajadores para fomentar los valores institucionales, así como el cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.	1- Todo el personal	28/08/2024	01/01/2025	30/09/2025	Prevención actos de corrupción	116 - Gestión pública			Medio
3	3 - Transparentar los procesos de reclutamiento y selección de personal, para asegurar que las contrataciones sean acordes a los perfiles de puestos.	2- Operativa	Coordinar acciones con la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal para publicar oportunamente los procesos de escalafón y transparentar los resultados de los candidatos que resulten electos.	5- Operativos.	28/08/2024	01/01/2025	31/10/2025	Difundir requisitos para participar en escalafón de plazas y publicar resultados	124 - Reconocimiento laboral			Bajo
4	4 - Promover el reconocimiento al mérito y a la eficiencia laboral, con la finalidad de estimular la productividad del personal.	1- Estratégica	Fortalecer la difusión de los diversos mecanismos para reconocer el desempeño laboral, tales como las notas por colaboración, desempeño y puntualidad; empleado del mes; y programa de premios, estímulos y recompensas.	5- Operativos	28/08/2024	01/01/2025	31/10/2025	Difundir los diversos mecanismos para estimular el desempeño laboral	124 - Reconocimiento laboral			Medio
5	5 - Impulsar el desarrollo de las capacidades y conocimientos del personal administrativo, a través de un programa de capacitación acorde a las funciones inherentes a cada categoría de puesto.	1- Estratégica	Llevar a cabo la revisión y análisis de los cursos programados para el personal administrativo, para que la capacitación se oriente a fortalecer las funciones de dicho personal.	1- Todo el personal	28/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Análisis de los cursos para el personal administrativo	112 - Capacitación			Alto

Firma:   
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. María de Lurdes Olmedo Cruz. Directora de Administración y Finanzas  
Fecha : 28 de Agosto de 2024

