





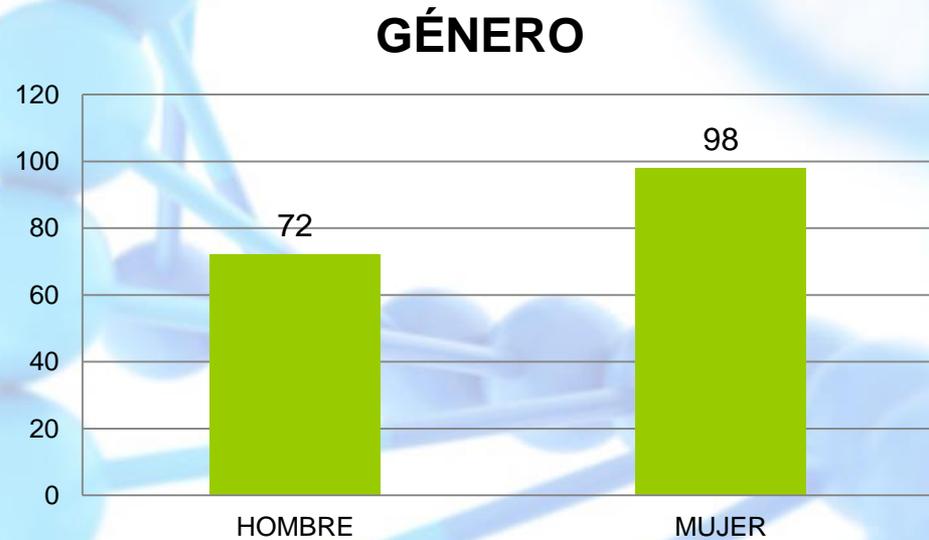
# **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

- 1. Análisis Cuantitativo**
- 2. Análisis Cualitativo**
- 3. Análisis Comparativo**
- 4. Definición de Objetivos Estratégicos**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación de  
Clima y Cultura Organizacional**
- 6. Calendarización de Acciones**



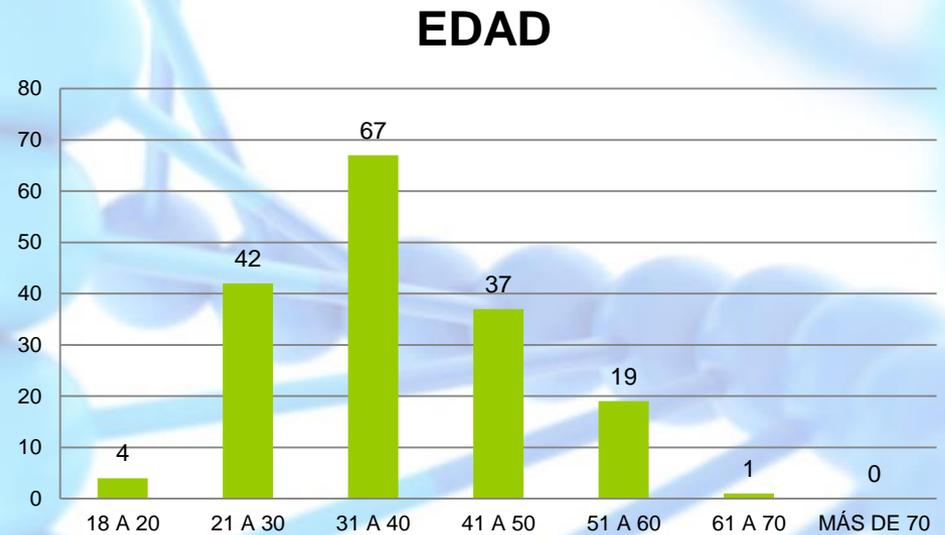
## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR GÉNERO

GÉNERO	
HOMBRE	72
MUJER	98
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR EDAD

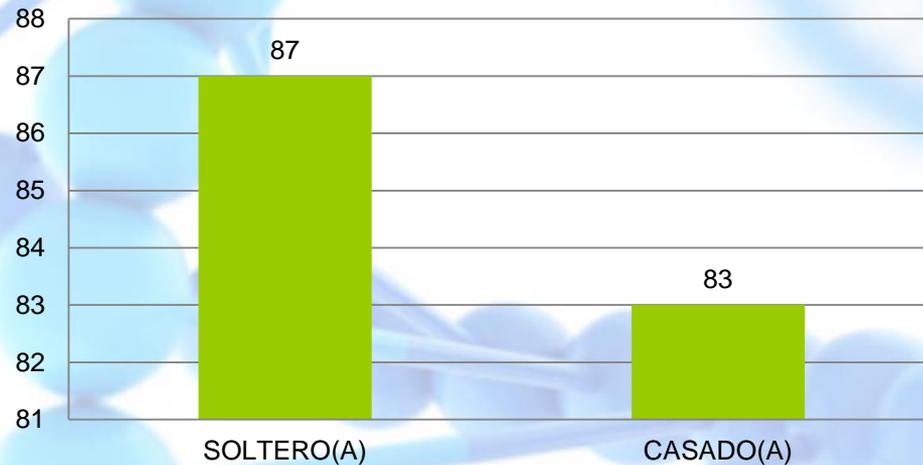
EDAD	
18 A 20	4
21 A 30	42
31 A 40	67
41 A 50	37
51 A 60	19
61 A 70	1
MÁS DE 70	0
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	
SOLTERO(A)	87
CASADO(A)	83
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>

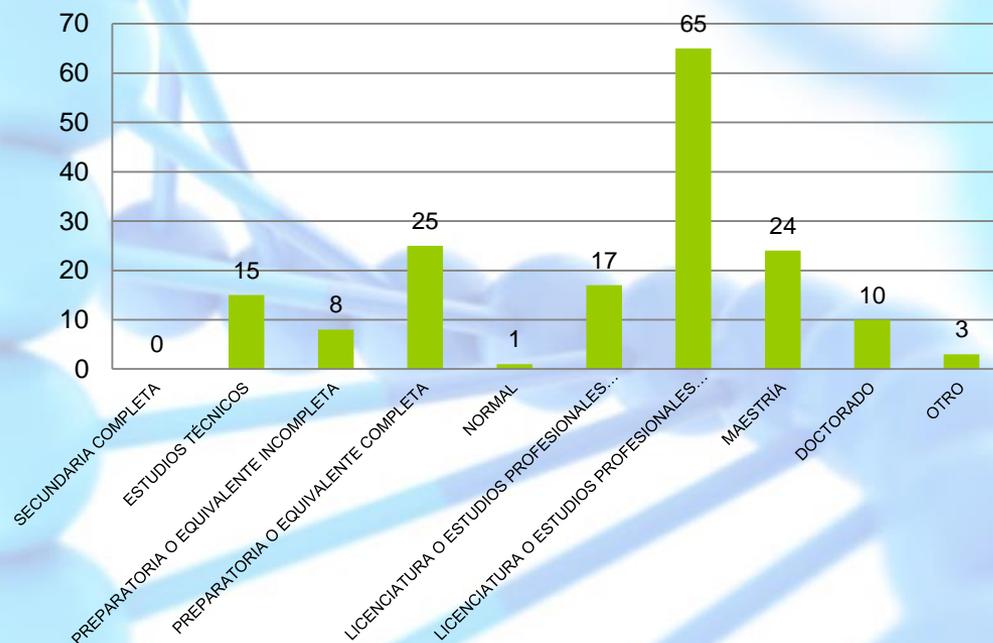
### ESTADO CIVIL



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR NIVEL DE ESTUDIOS

NIVEL DE ESTUDIOS	
SECUNDARIA COMPLETA	0
ESTUDIOS TÉCNICOS	15
PREPARATORIA O EQUIVALENTE INCOMPLETA	8
PREPARATORIA O EQUIVALENTE COMPLETA	25
NORMAL	1
LICENCIATURA O ESTUDIOS PROFESIONALES INCOMPLETOS	17
LICENCIATURA O ESTUDIOS PROFESIONALES COMPLETOS	65
MAESTRÍA	24
DOCTORADO	10
OTRO	3
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>

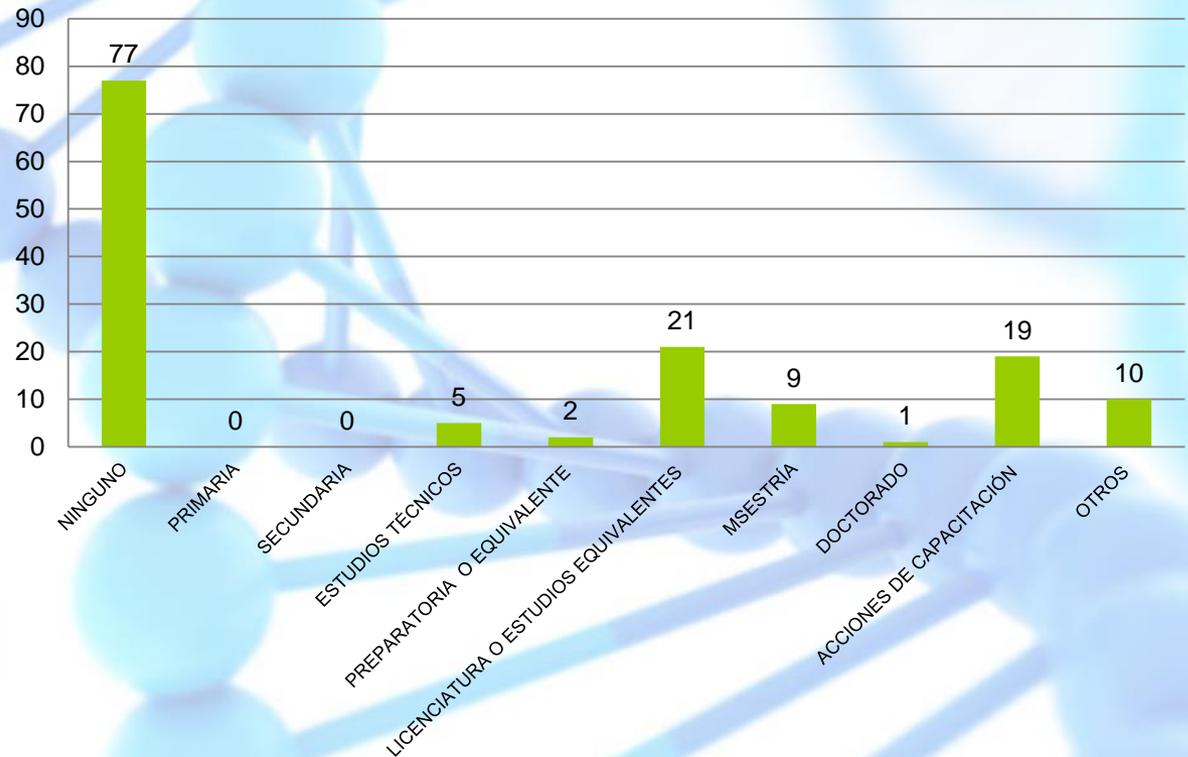
### NIVEL DE ESTUDIOS



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR NIVEL DE ESTUDIOS ACTUALES

ESTUDIOS ACTUALES	
NINGUNO	77
PRIMARIA	0
SECUNDARIA	0
ESTUDIOS TÉCNICOS	5
PREPARATORIA O EQUIVALENTE	2
LICENCIATURA O ESTUDIOS EQUIVALENTES	21
MSESTRÍA	9
DOCTORADO	1
ACCIONES DE CAPACITACIÓN	19
OTROS	10
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>

### TIPO DE ESTUDIOS ACTUALES



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, POR NIVEL DE PUESTO

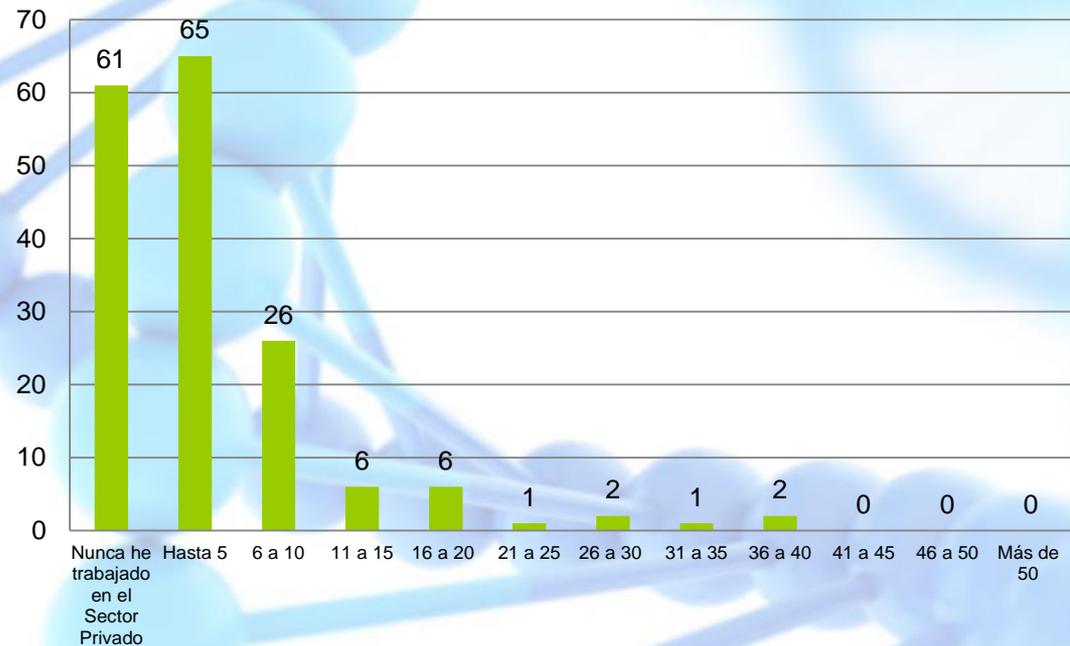
NIVEL DE PUESTO	
PUESTO OPERATIVO U HOMÓLOGO	100
ENLACE U HOMÓLOGO	23
JEFE DE DEPARTAMENTO U HOMÓLOGO	33
SUBDIRECTOR DE ÁREA U HOMÓLOGO	9
DIRECTOR DE ÁREA U HOMÓLOGO	4
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO U HOMÓLOGO	0
DIRECTOR GENERAL U HOMÓLOGO	1
TITULAR DE UNIDAD O SUPERIOR	0
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, AÑOS TRABAJANDO EN SECTOR PRIVADO

AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PRIVADO	
NUNCA HE TRABAJADO EN EL SECTOR PRIVADO	61
HASTA 5	65
6 A 10	26
11 A 15	6
16 A 20	6
21 A 25	1
26 A 30	2
31 A 35	1
36 A 40	2
41 A 45	0
46 A 50	0
MÁS DE 50	0
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>

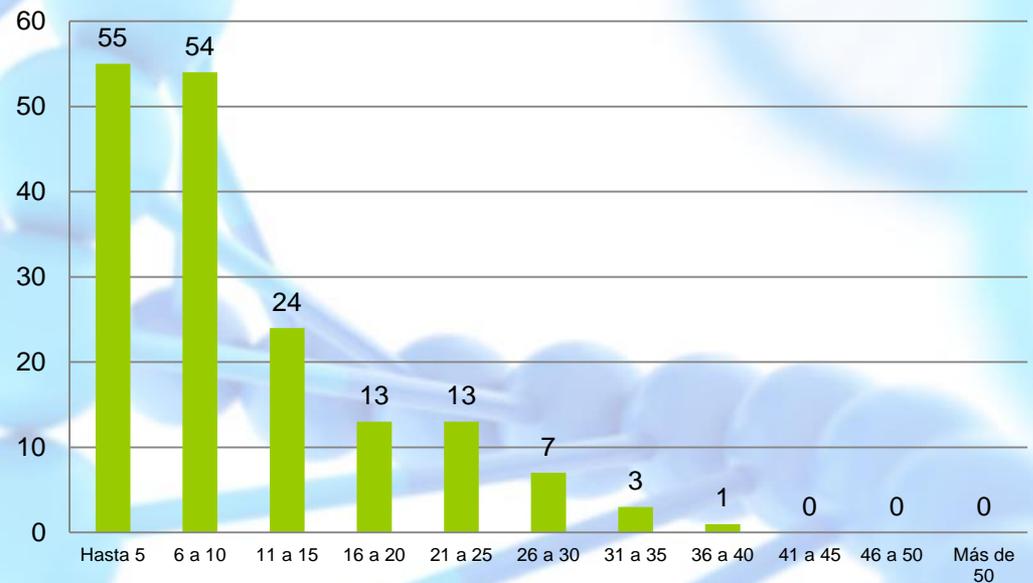
AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PRIVADO



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, AÑOS TRABAJANDO EN SECTOR PÚBLICO

AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PÚBLICO	
HASTA 5	55
6 A 10	54
11 A 15	24
16 A 20	13
21 A 25	13
26 A 30	7
31 A 35	3
36 A 40	1
41 A 45	0
46 A 50	0
MÁS DE 50	0
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>

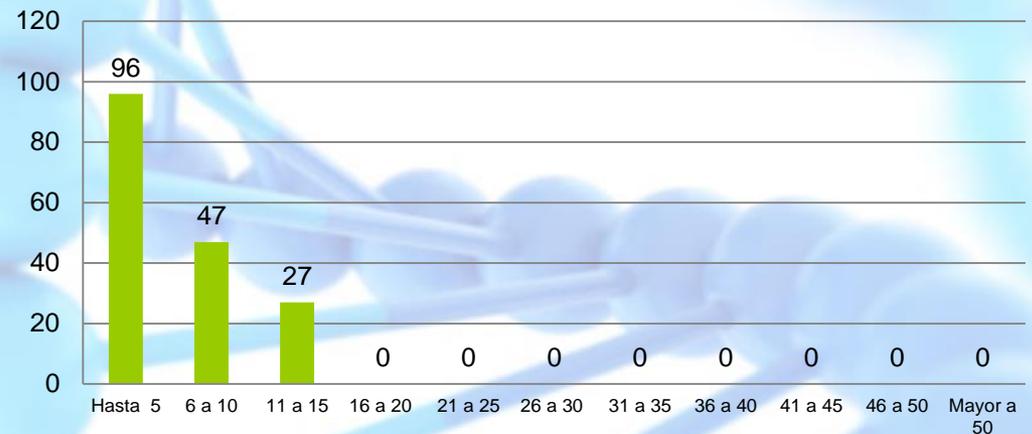
### AÑOS TRABAJANDO EN EL SECTOR PÚBLICO



## GRÁFICAS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, AÑOS TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL

AÑOS TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL	
HASTA 5	96
6 A 10	47
11 A 15	27
16 A 20	0
21 A 25	0
26 A 30	0
31 A 35	0
36 A 40	0
41 A 45	0
46 A 50	0
MAYOR A 50	0
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>

### AÑOS TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL



**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



**ANÁLISIS CUANTITATIVO POR FACTORES DEL INMEGEN**

FACTORES	CALIFICACIÓN
1. Reconocimiento laboral	80
2. Capacitación especializada y desarrollo	79
3. Mejora y cambio	81
4. Calidad y orientación al usuario(a)	85
5. Equidad y género	80
6. Comunicación	79
7. Disponibilidad de recursos	79
8. Calidad de vida labora	83
9. Balance trabajo - familia	82
10. Colaboración y trabajo en equipo	81
11. Liderazgo y participación	81
12. Identidad con la Institución y valores	86
13. Transparencia y Combate a la corrupción	82
14. Enfoque a resultados y productividad	84
15. Normatividad y procesos	80
16. Servicio Profesional de Carrera	N/A
17. Impacto de la encuesta en mi institución	77
18. Profesionalización de la Administración Pública Federal	80
19. Estrés laboral	81
20. Vocación de servicio en la Administración Pública	87
21. Construir relaciones en la Administración Pública	83
22. Actuar con valores en la Administración Pública	85
23. Enfocar a resultados en la Administración Pública	85
24. Impulsar el cambio en la Administración Pública	83
25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	81
26. Liderar permanentemente la Administración Pública	81
27. Igualdad y No Discriminación	82
<b>GLOBAL</b>	<b>81</b>
<b>GLOBAL SECTOR</b>	<b>84</b>
<b>GLOBAL APF</b>	<b>86</b>

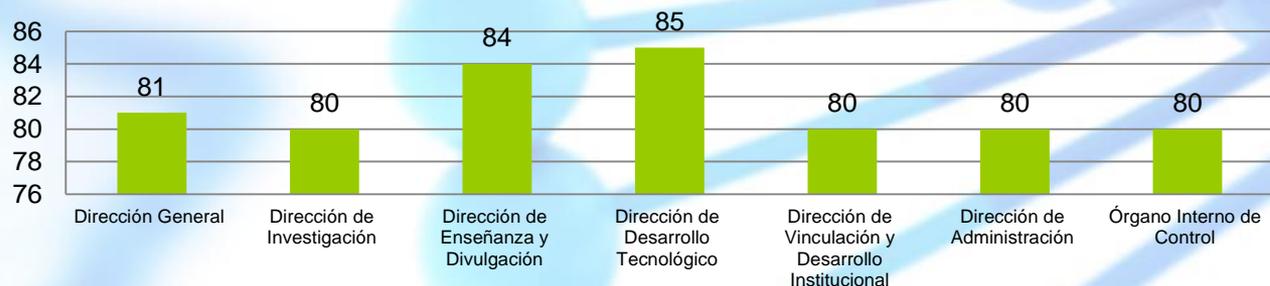


**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**ANÁLISIS CUANTITATIVO POR FACTORES DEL INMEGEN**



FACTORES	DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA Y DIVULGACIÓN	DIRECCIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO	DIRECCIÓN DE VINCULACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
1. Reconocimiento laboral	79	78	86	83	81	77	79
2. Capacitación especializada y desarrollo	80	81	81	86	73	74	81
3. Mejora y cambio	74	82	83	86	79	80	79
4. Calidad y orientación al usuario(a)	78	86	88	89	87	81	83
5. Equidad y género	84	78	83	84	80	79	70
6. Comunicación	77	77	81	84	78	79	75
7. Disponibilidad de recursos	76	74	83	81	84	78	87
8. Calidad de vida labora	85	83	86	87	79	81	83
9. Balance trabajo - familia	87	83	81	81	82	80	77
10. Colaboración y trabajo en equipo	85	82	84	86	79	77	83
11. Liderazgo y participación	82	80	90	83	78	76	85
12. Identidad con la Institución y valores	87	83	90	89	84	86	81
13. Transparencia y Combate a la corrupción	87	79	87	84	83	81	85
14. Enfoque a resultados y productividad	84	82	87	85	85	83	78
15. Normatividad y procesos	74	79	90	83	77	79	81
16. Servicio Profesional de Carrera							
17. Impacto de la encuesta en mi institución	71	77	80	80	73	76	81
18. Profesionalización de la Administración Pública Federal	81	80	83	85	76	78	78
19. Estrés laboral	84	81	85	84	80	79	80
20. Vocación de servicio en la Administración Pública	83	87	91	89	88	84	87
21. Construir relaciones en la Administración Pública	85	84	88	86	82	80	84
22. Actuar con valores en la Administración Pública	88	83	90	87	85	83	86
23. Enfocar a resultados en la Administración Pública	84	83	89	87	84	83	87
24. Impulsar el cambio en la Administración Pública	75	84	87	87	83	81	84
25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	81	79	77	87	80	82	85
26. Liderar permanentemente la Administración Pública	81	80	87	83	80	78	84
27. Igualdad y No Discriminación	86	81	87	85	80	80	78
<b>Global</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>

**ANÁLISIS CUANTITATIVO FACTORES POR ÁREA**



# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

## CRITERIO

### 2. Análisis Cualitativo

**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**



**Instituto Nacional de  
Medicina Genómica**  
MEXICO

### ***ANÁLISIS DE RESULTADOS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS***

De los comentarios recibidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, se ha consolidado en grandes temas, para tratar de abordar la mayor parte de las inquietudes plasmadas, se han enlistado de la siguiente manera:

- ✓ Eventos de integración entre las diferentes áreas del Instituto
- ✓ Difusión de los resultados y acciones que se llevan a cabo, en la página de intranet y medios electrónicos.
- ✓ Capacitación más intensiva en la Institución en materia de liderazgo y trabajo en equipo

Se puede identificar claramente las opiniones de las quejas y sugerencias, en las cuales basamos este análisis, así mismo se observan las áreas de oportunidad en específico de que se utilicen todos los medios disponibles en el Instituto, para hacer llegar la información en general; de igual modo proponer actividades de integración de las áreas del Instituto.

### ***CONCLUSIONES***

De acuerdo a los resultados de la Encuesta conformada por 27 factores aplicada a los servidores públicos y que de acuerdo a la percepción de los mismos mide el Clima y la Cultura Organizacional en el Inmegen, se identificaron principalmente 4 factores con la más baja puntuación, que de acuerdo al orden numérico asignado en la encuesta son los siguientes:

- 2.- Capacitación Especializada y Desarrollo
- 6.- Comunicación
- 7.- Disponibilidad de Recursos
- 17.- Impacto de la encuesta en la Institución

Considerando estos factores se elaboró el proyecto del programa de **“Prácticas de Transformación de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2018”**

# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

## CRITERIO

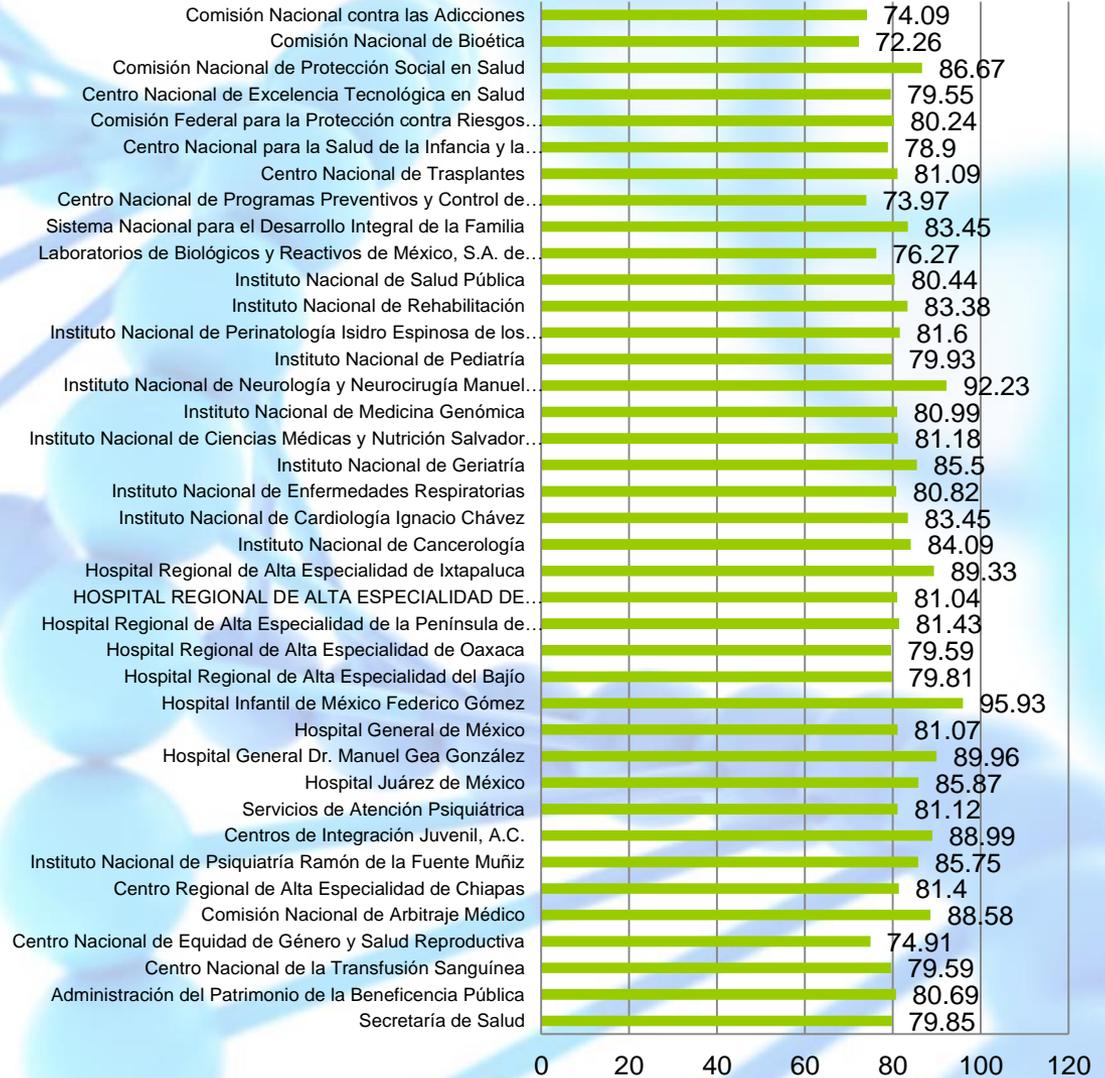
### 3. Análisis Comparativo

**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
COMPARATIVO DE INMEGEN CON SECTOR SALUD**



No.	INSTITUCIONES	CALIFICACION
1	Secretaría de Salud	79.85
2	Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	80.69
3	Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	79.59
4	Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva	74.91
5	Comisión Nacional de Arbitraje Médico	88.58
6	Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas	81.4
7	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	85.75
8	Centros de Integración Juvenil, A.C.	88.99
9	Servicios de Atención Psiquiátrica	81.12
10	Hospital Juárez de México	85.87
11	Hospital General Dr. Manuel Gea González	89.96
12	Hospital General de México	81.07
13	Hospital Infantil de México Federico Gómez	95.93
14	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	79.81
15	Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	79.59
16	Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yuca	81.43
17	HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CIUDAD VICTORIA BICENTENARIO 2010	81.04
18	Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca	89.33
19	Instituto Nacional de Cancerología	84.09
20	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	83.45
21	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias	80.82
22	Instituto Nacional de Geriátria	85.5
23	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	81.18
24	Instituto Nacional de Medicina Genómica	80.99
25	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	92.23
26	Instituto Nacional de Pediatría	79.93
27	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	81.6
28	Instituto Nacional de Rehabilitación	83.38
29	Instituto Nacional de Salud Pública	80.44
30	Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A. de C.V.	76.27
31	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	83.45
32	Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades	73.97
33	Centro Nacional de Trasplantes	81.09
34	Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	78.9
35	Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios	80.24
36	Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	79.55
37	Comisión Nacional de Protección Social en Salud	86.67
38	Comisión Nacional de Bioética	72.26
39	Comisión Nacional contra las Adicciones	74.09

**COMPARATIVO INMEGEN CON EL SECTOR SALUD**



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

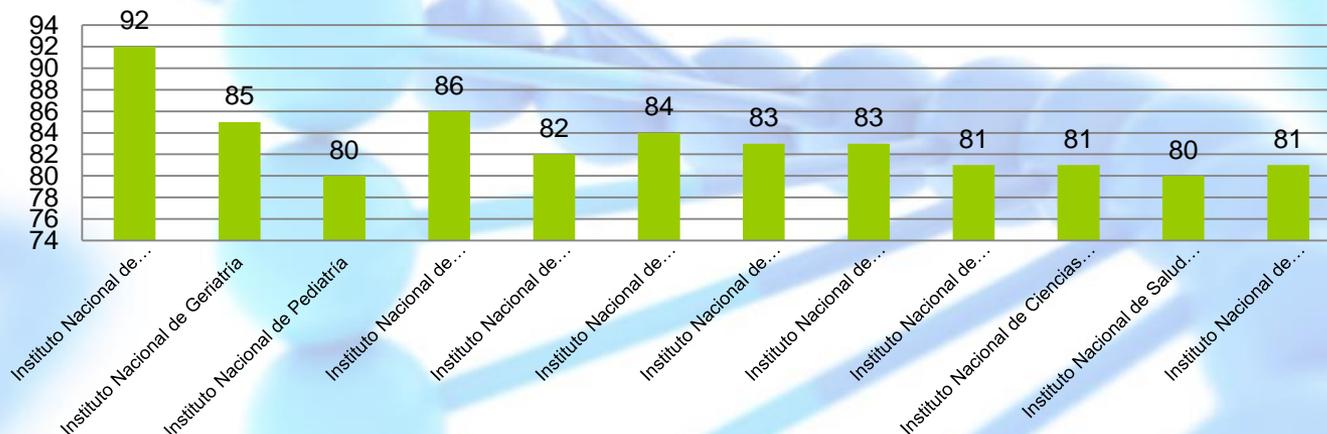


Instituto Nacional de  
Medicina Genómica  
MEXICO

COMPARATIVO DEL INMEGEN CON INSTITUTOS NACIONALES DE SALUD 2017

No.	INSTITUCIÓN	CALIFICACIÓN
1	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	92
2	Instituto Nacional de Geriatria	85
3	Instituto Nacional de Pediatría	80
4	Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	86
5	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	82
6	Instituto Nacional de Cancerología	84
7	Instituto Nacional de Rehabilitación	83
8	Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	83
9	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	81
10	Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	81
11	Instituto Nacional de Salud Pública	80
12	Instituto Nacional de Medicina Genómica	81

COMPARATIVO INMEGEN CON INSTITUTOS NACIONALES DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA**  
**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016**



**Instituto Nacional de  
Medicina Genómica**  
MEXICO

***EFFECTIVIDAD DE LA PTCCO 2017***

FACTORES DE LA ENCUESTA	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN CUMPLIDAS	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN PROGRAMADAS	OBSERVACIONES
X. PROFESIONAL	SE DIFUNDE DE MANERA PERMANENTE EN LA PÁGINA DEL INTRANET DEL INSTITUTO LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	FORTALECER LA DIFUSIÓN DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
	DURANTE EL AÑO 2017 NO SE GENERARON PLAZAS VACANTES QUE DIERAN ORIGEN A UN PROCESO ESCALAFONARIO	UTILIZAR LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS PARA DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL EL PROCESO DE ESCALAFÓN	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
	DURANTE EL MES DE MARZO DE 2017 SE LLEVÓ A CABO LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO, ASÍ COMO DE LOS MESES DE JUNIO A DICIEMBRE SE DIFUNDIERON Y SE COMISIONARON A SERVIDORES PÚBLICOS A LOS DIFERENTES CURSOS EN MATERIA DE ÉTICA PÚBLICA, INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, TRANSPARENCIA E INTRODUCCIÓN A LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, IMPARTIDOS POR EL INAI	INTEGRAR EN EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN UN CURSO O TALLER DE LIDERAZGO Y/O TRABAJO EN EQUIPO	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
XIII. ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO	SE UTILIZARON MEDIOS ELECTRÓNICOS PARA INVITAR A LA COMUNIDAD DEL INSTITUTO A PARTICIPAR EN LA CONVIVENCIA REALIZADA EN EL MES DE OCTUBRE Y DAR A CONOCER LAS ACTIVIDADES EN LO GENERAL	PROGRAMAR UNA ACTIVIDAD RECREATIVA Y DEPORTIVA QUE PERMITA LA INTEGRACIÓN DE LAS ÁREAS DEL INMEGEN	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
	SE DIFUNDIERON LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y APLICACIÓN DE LAS PTCCO A TRAVÉS DE LA INTRANET DE LA INSTITUCIÓN	DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y APLICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN; HACIENDO ÉNFASIS EN LA SECRECÍA DE LOS DATOS ESPECÍFICOS DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA.	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
XVI. INTEGRIDAD	SE DIFUNDE DE MANERA PERMANENTE EN LA PÁGINA DEL INTRANET DEL INSTITUTO Y EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO FIRMA CARTA COMPROMISO PARA CUMPLIR Y HACER CUMPLIR EL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL	DIFUSIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA, ASÍ COMO DEL CEPCI DEL INSTITUTO	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
	SE DIFUNDE EN LA INTRANET DEL INSTITUTO LA VISIÓN, MISIÓN LOS VALORES Y OBJETIVOS GENERALES DEL INSTITUTO	DIFUNDIR LA MISIÓN, VISIÓN, OBJETIVOS GENERALES DEL INSTITUTO, ASÍ MISMO FORTALECER LA IDENTIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MEDIANTE LA DIVULGACIÓN DE LOS VALORES INSTITUCIONALES.	SE CUMPLIÓ CON LO PROGRAMADO
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN CUMPLIDAS / PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN PROGRAMADAS		7/7	100%



**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**



**Instituto Nacional de  
Medicina Genómica**  
MEXICO

***DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ECCO 2018***

- ✓ Generar condiciones adecuadas que fomenten el reconocimiento del mérito laboral, la excelencia en el desarrollo de las actividades y el esfuerzo adicional, mediante una política eficiente de desarrollo del personal del Instituto Nacional de Medicina Genómica
- ✓ Fortalecer los mecanismos efectivos que estén dirigidos a favorecer la igualdad de los servidores públicos, mediante la difusión de las diferentes Leyes y acciones en materia de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia
- ✓ Difundir la misión, visión, objetivos generales del Instituto, así mismo fortalecer la identidad y sentido de pertenencia de los servidores públicos mediante la divulgación de los valores institucionales
- ✓ Establecer condiciones favorables que fortalezcan la imparcialidad del proceso de selección del personal
- ✓ Fortalecer la difusión de los resultados y practicas de transformación de la ECCO, a fin de elevar la percepción de los servidores públicos del seguimiento y cumplimiento de sus comentarios y sugerencias, realizadas para incrementar la efectividad de su aplicación
- ✓ Promover actividades culturales, recreativas y sociales, que coadyuven a la integración de las áreas del Inmegen

# **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

## **CRITERIO**

### **5. Definición de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional**

**INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA  
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017**



**Instituto Nacional de  
Medicina Genómica**  
MEXICO

***DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL***

- ✓ Llevar a cabo un curso o taller de capacitación relacionado con temas de liderazgo y/o trabajo en equipo para el personal de las distintas áreas que integran el INMG
- ✓ Difundir entre el personal de base el procedimiento para el proceso de escalafón
- ✓ Difundir a través de medios electrónicos los Resultados de la ECCO y aplicación de las Prácticas de Transformación; haciendo énfasis en la secrecía de los datos específicos de los participantes en la encuesta.
- ✓ Realizar una actividad social, recreativa y deportiva que permita la integración de las áreas del Inmegen
- ✓ Fortalecer la difusión a través de medios electrónicos de la misión, visión, los valores y objetivos generales del Instituto
- ✓ Fortalecer el procedimiento de suministro de insumos a las diversas áreas de la Institución



