



**Encuesta de Clima y
Cultura Organizacional 2021**

**Análisis de Resultados
Sector Central SS**

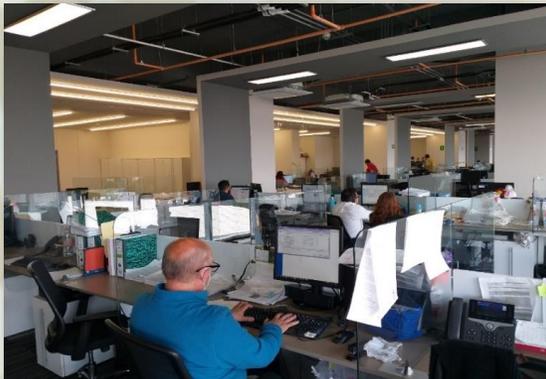


Contenido

- ✓ **Objetivo**
- ✓ **Análisis Cuantitativo**
Resultados estadísticos, Gráficas y tendencias de índices de datos sociodemográficos
- ✓ **Análisis Cualitativo**
Comentarios, quejas y sugerencias
- ✓ **Análisis Comparativo**
Comparación de resultados a nivel de la APF, Ramo y sector central
- ✓ **Modelo Tichy**
- ✓ **Identificación de fortalezas y área de oportunidad**
- ✓ **Definición de objetivos estratégicos**
- ✓ **Definición de Prácticas de Transformación**
- ✓ **Difusión de resultados de la ECCO y del PTCCO al personal de la institución**
- ✓ **Programación de la prácticas de transformación**
- ✓ **Efectividad del último PTCCO**



Objetivo



El objetivo principal es conocer la percepción del entorno de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal, que motiven a desarrollar un ambiente laboral óptimo de convivencia, desarrollo y de eficacia.

Por ello, el ejercicio ayuda a establecer acciones que transformen y reviertan los señalamientos y percepciones en beneficio de la convivencia diaria de los servidores públicos, la institución y de la sociedad mexicana.

La realización **ECCO 2021** de este año, nuevamente incluyó la emergencia sanitaria sobre el coronavirus SARS-COV2 que está viviendo el planeta, además, de nueva cuenta, incluyó los temas variados que afectan positiva y negativamente la productividad, los servicios, el desempeño y hasta el comportamiento individual.

Esa tendencia es un parámetro medible, ver hasta dónde el servidor público confía del ejercicio, comprometido a participar con cierta confianza de lo que piensa, observa y reflexiona de su percepción del entorno laboral, pero siempre con plena seguridad de que sus demandas serán escuchadas y resueltas.



Objetivo

Universo del sector central
14,000

Encuestas recibidas
14,009

Porcentaje de avance
100.06%

UNIDADES PARTICIPANTES DEL SECTOR CENTRAL DE LA SECRETARÍA DE SALUD

- ✓ OFICINAS DEL C. SECRETARIO
- ✓ CONSEJO DE SALUBRIDAD GENERAL
- ✓ OFICINA DEL ABOGADO GENERAL
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
- ✓ ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
- ✓ UNIDAD DE ANÁLISIS ECONÓMICO
- ✓ COMISIÓN COORDINADORA DE INSTITUTOS NACIONALES DE SALUD Y HOSPITALES DE ALTA ESPECIALIDAD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE LOS HOSPITALES FEDERALES DE REFERENCIA
- ✓ HOSPITAL DE LA MUJER
- ✓ HOSPITAL NACIONAL HOMEOPÁTICO
- ✓ HOSPITAL JUÁREZ DEL CENTRO
- ✓ UNIDAD COORDINADORA DE VINCULACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL
- ✓ SECRETARIADO TÉCNICO DEL CONSEJO NACIONAL DE SALUD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONALES





Objetivo

- ✓ SUBSECRETARÍA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA SALUD
- ✓ SECRETARIADO TÉCNICO DEL CONSEJO DE SALUD MENTAL
- ✓ SECRETARIADO TÉCNICO CONSEJO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE EPIDEMIOLOGÍA
- ✓ UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA
- ✓ SUBSECRETARÍA DE INTEGRACIÓN Y DESARROLLO DEL SECTOR SALUD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE CALIDAD Y EDUCACIÓN EN SALUD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO EN SALUD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN EN SALUD
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Análisis Cuantitativos

Resultados de datos sociodemográficos en el sector central

Género

Mujeres

63%

Hombres

37%

Estado Civil

Casados

51%

Solteros

49%





Análisis Cuantitativo

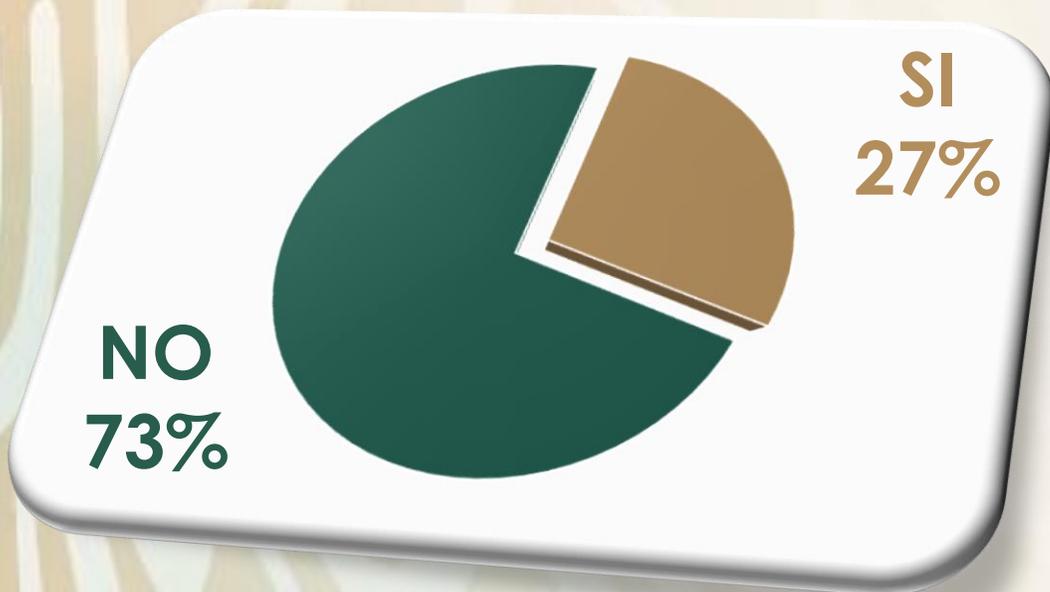
Edad



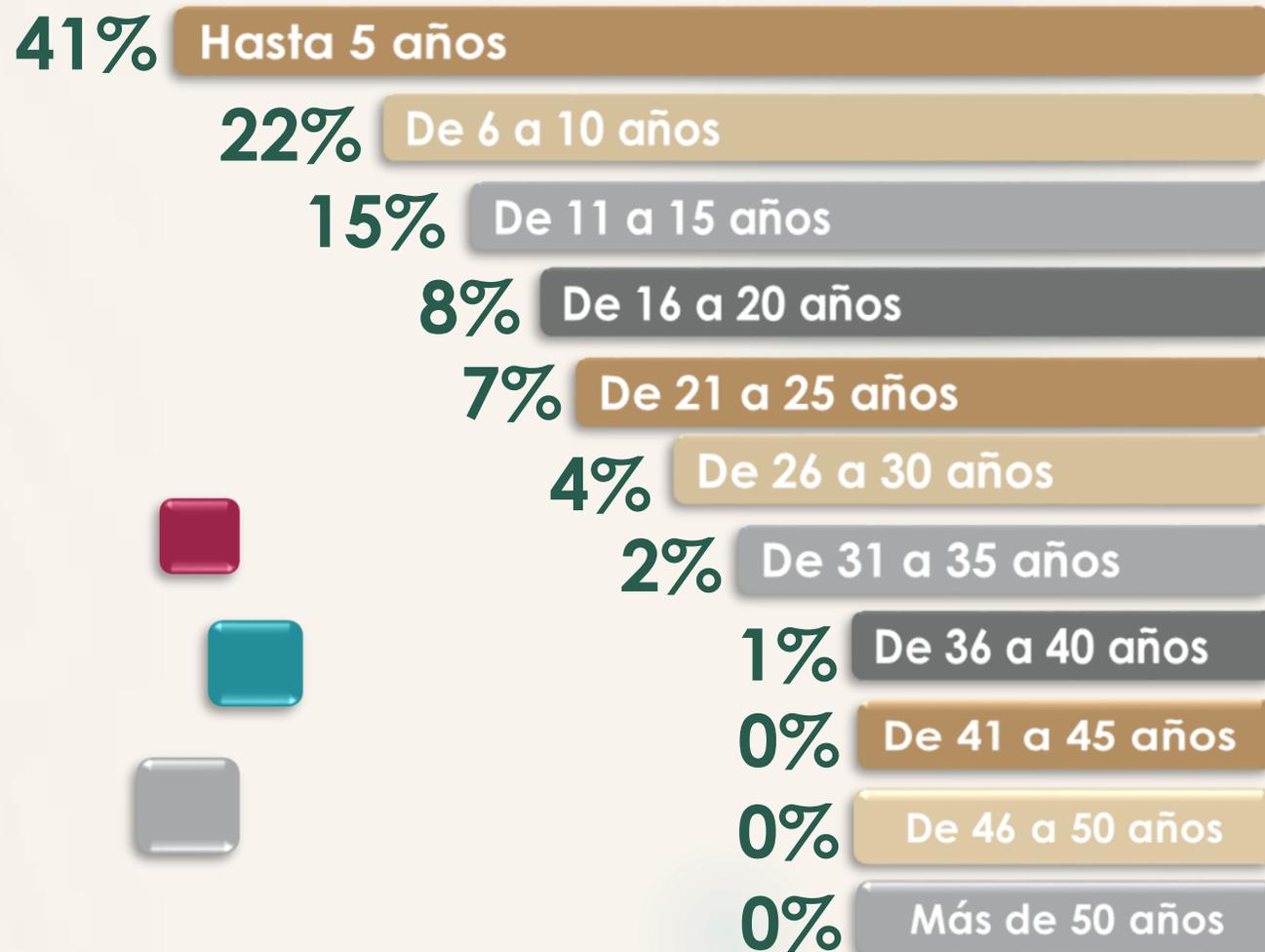


Análisis Cuantitativo

Servicio Profesional de Carrera



Antigüedad en el puesto



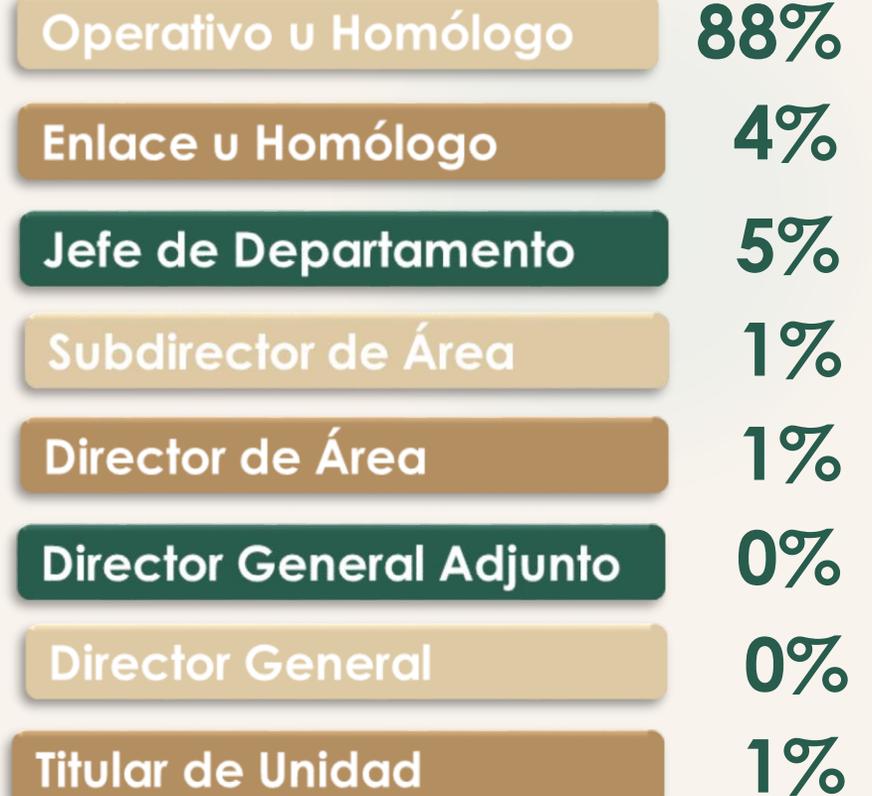


Análisis Cuantitativo

Nivel escolar



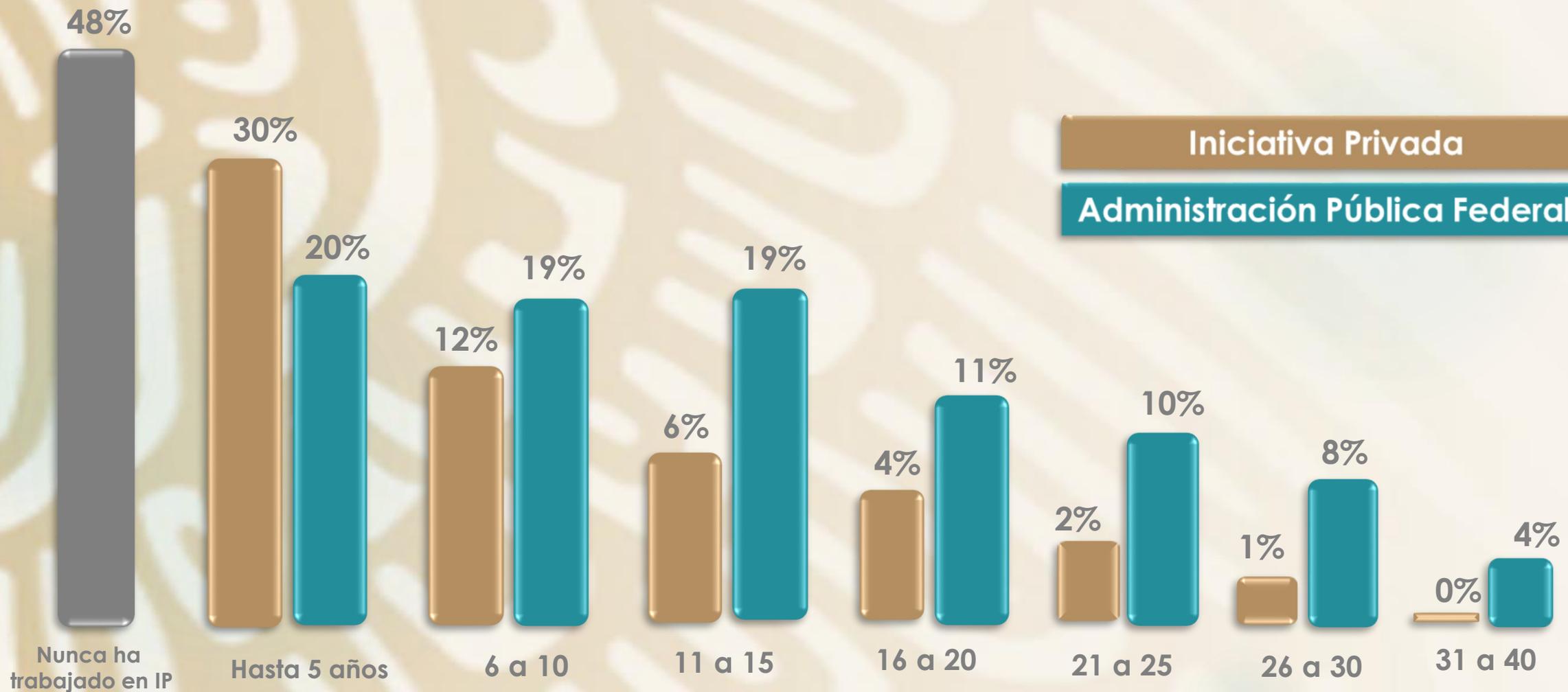
Nivel de puesto desempeñado





Análisis Cuantitativo

Años trabajando en la IP y en la APF de los servidores públicos

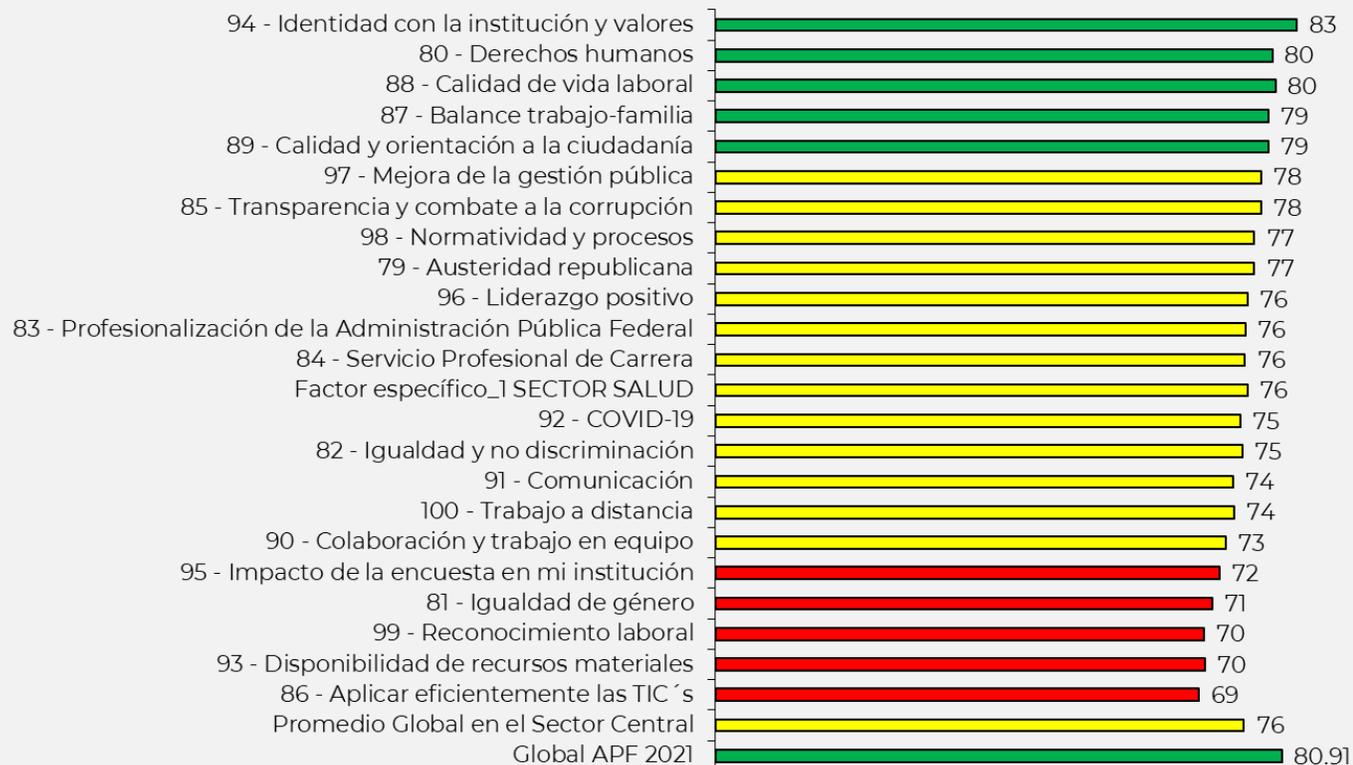




Análisis Cuantitativo

Resultados de los Índices de los Factores en el sector central

Tendencia de Factores / 2021



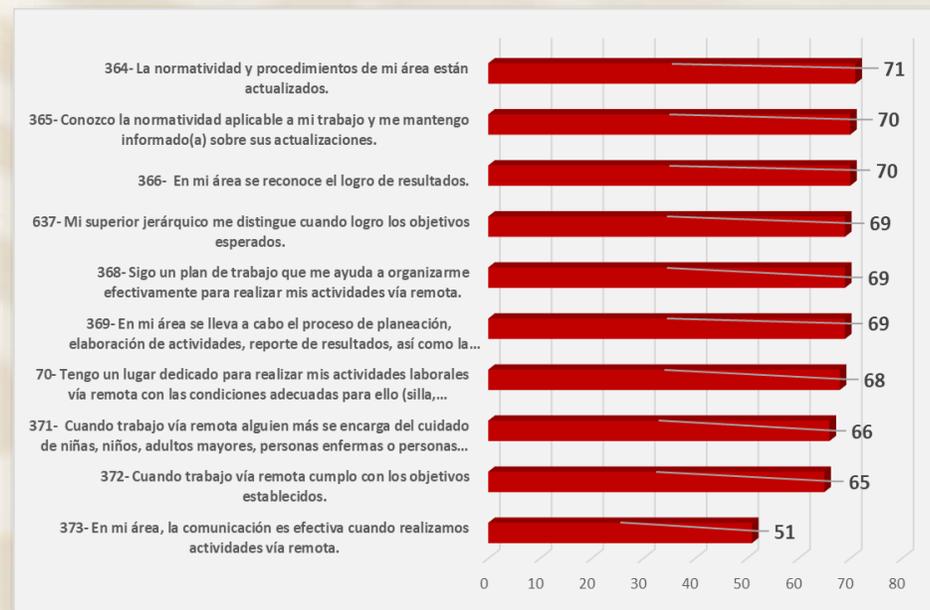


Análisis Cuantitativo

Los 10 reactivos mejor y peor evaluados del sector central



El servidor público expresa su compromiso, su orgullo de trabajar en la institución, contribuye al bienestar de la sociedad, muestra felicidad por el trabajo y actúa con transparencia y legalidad, entre otros; es decir, el servidor público se evalúa asimismo cumpliendo ante todo con su trabajo, es lo que siente desde su punto de vista, así clasifica su entorno laboral, institucional y hasta personal.

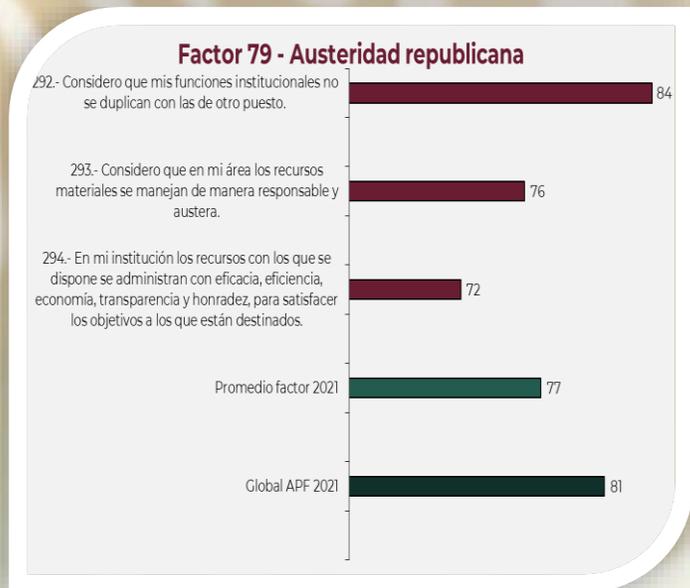


Los servidores públicos expresan todo lo que no satisface su interés, detallan que trabajar vía remota les resulta difícil. Sus mandos medios no los distinguen por sus logros y objetivos.



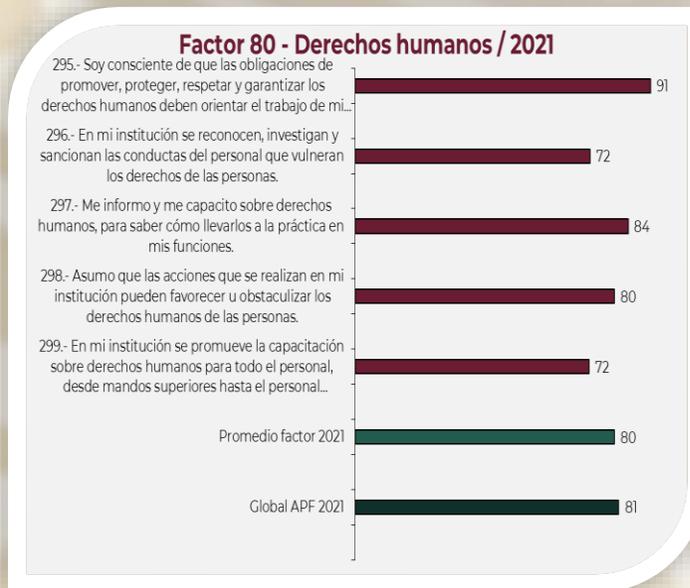
Análisis Cuantitativo

Tendencias por Factores y Reactivos



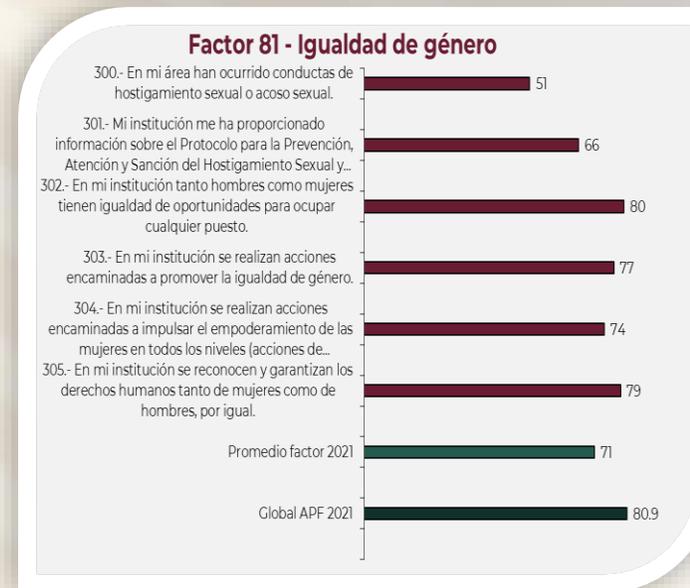
No se considera duplicidad de funciones, existe manejo responsable y austero, pero no se dispone de recursos con eficiencia y transparencia.

Promedio del Factor 77



El servidor público es consciente de los derechos humanos en la institución, suele practicarlo y ve con agrado que se llevan a cabo en la institución. Percibe poca difusión y capacitación en el tema.

Promedio del Factor 80



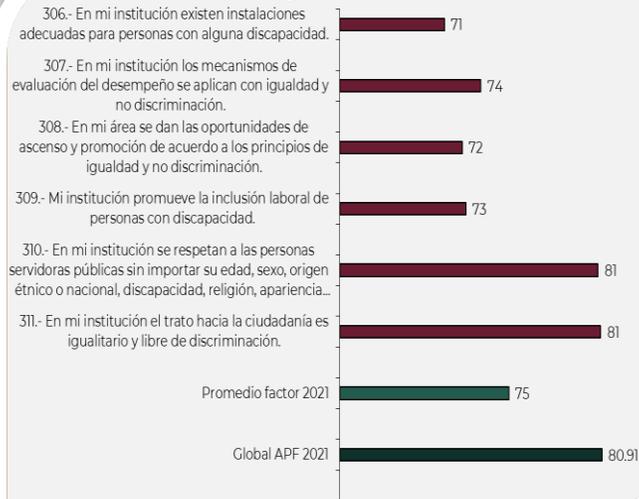
El funcionario ve en la institución igualdad de género, oportunidad y garantía para mujeres y hombres; pero sienten que no hay protocolos para la prevención ni contra conductas como hostigamiento sexual.

Promedio del Factor 71



Tendencias por Factores y Reactivos

Factor 82 - Igualdad y no discriminación



En la institución existe respeto por las personas sin importar sexo, religión, edad, o preferencia sexual; sin embargo, para personas con alguna discapacidad, en algunas sedes no hay instalaciones apropiadas.

Promedio del Factor 75

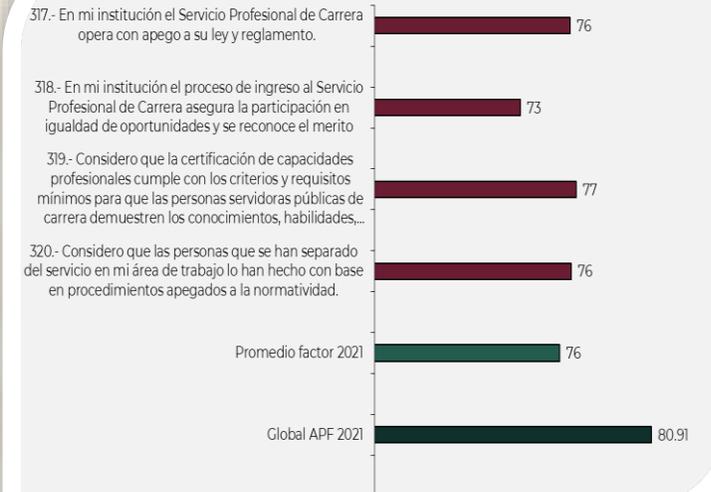
Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública



Los servidores públicos aceptan que su evaluación refleja su desempeño aunque señalan falta de capacitación para fortalecer las competencias para interrelacionarse con otros compañero.

Promedio del Factor 76

Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera



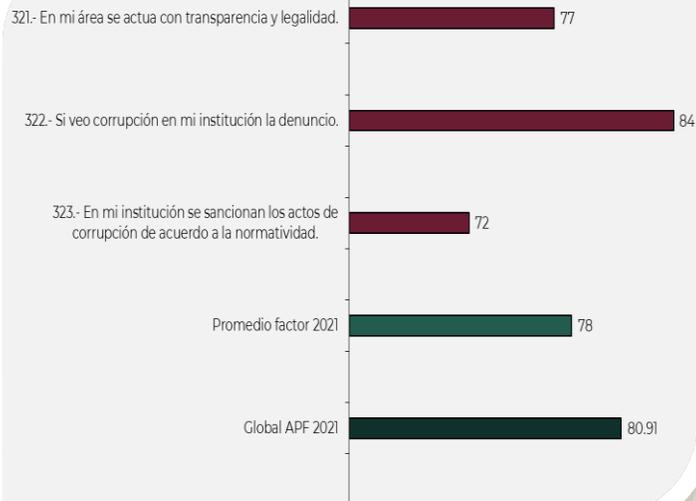
Sólo 3 de cada 10 funcionarios pertenecen al Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, señalan poco reconocimiento al mérito e igualdad de oportunidades y consideran que la separación de un puesto de carrera, no está apegado a la normatividad.

Promedio del Factor 76



Tendencias por Factores y Reactivos

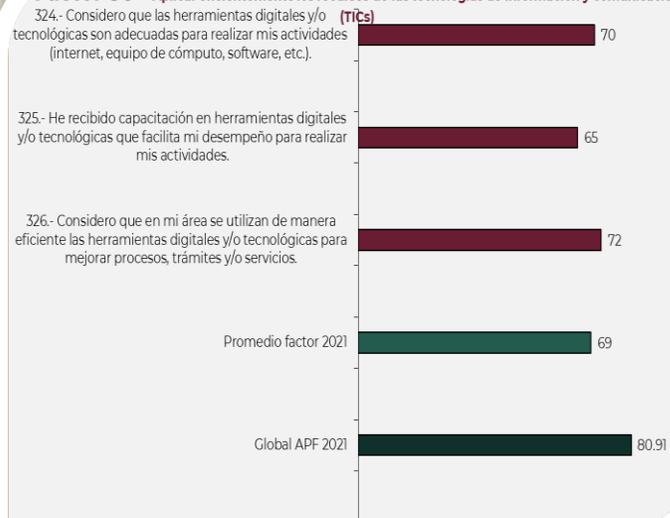
Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción



Las personas servidoras públicas están decididos a denunciar actos de corrupción, le dan una tendencia buena a la transparencia y legalidad pero no perciben sanciones con apego a la normatividad a los actos de corrupción

Promedio del Factor 78

Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)



Este Factor es el menos favorecido en tendencias, exhiben deficiencias en las herramientas digitales, no son adecuadas y sobre todo carecen de capacitación para desempeñar sus actividades con el uso de internet, software y equipos.

Promedio del Factor 68

Factor 87 - Balance trabajo-familia



Con la posición número 4, el Factor está bien evaluado, el funcionario expresa estar satisfecho de su horario de trabajo, siente que dedica tiempo a la familia y hasta atender emergencias familiares, contar con guarderías, la institución no presta este servicio, recae en el ISSSTE la mayoría de los servidores públicos desconoce quién otorga esta prestación.

Promedio del Factor 79



Tendencias por Factores y Reactivos

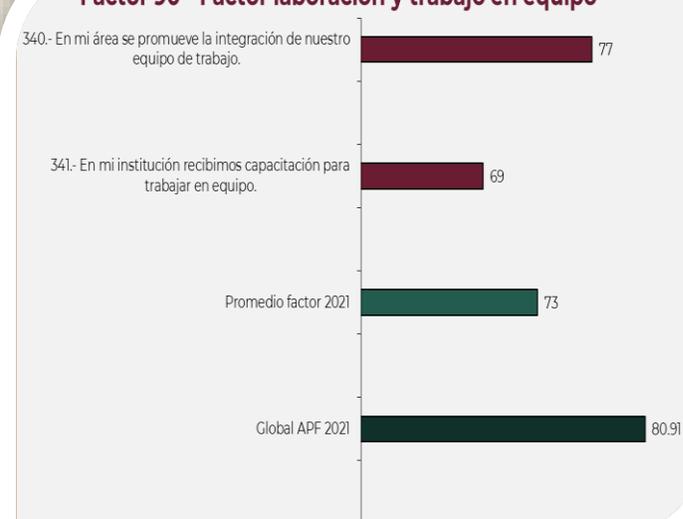
Factor 88 - Calidad de vida laboral



Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía



Factor 90 - Factor laboración y trabajo en equipo



Tercera posición como Factor bien evaluado; al servidor público le significa muy personal su percepción de su vida laboral, dice estar satisfecho realizando su trabajo, perciben buen trato, respeto, limpieza y seguridad en las unidades del sector central,

Promedio del Factor 80

Los trabajadores perciben que se da buen trato al público en las funciones de su competencia, se proporciona cordial y respetuosamente; aunque cree que no se mejoran los mecanismos de atención al público donde se requiere.

Promedio del Factor 79

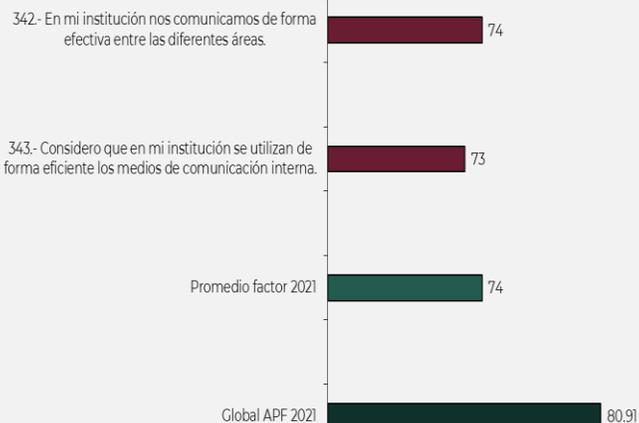
Como un Factor de promedio medio, poco se promueve entre los servidores público y mandos medios el trabajo en equipo, inclusive, se recibe menos capacitación para para este tema

Promedio del Factor 73



Tendencias por Factores y Reactivos

Factor 91 - Comunicación



Luce como un Factor de promedio medio pues la comunicación entre las áreas es percibida por los servidores públicos poco efectiva y/o práctica

Promedio del Factor 74

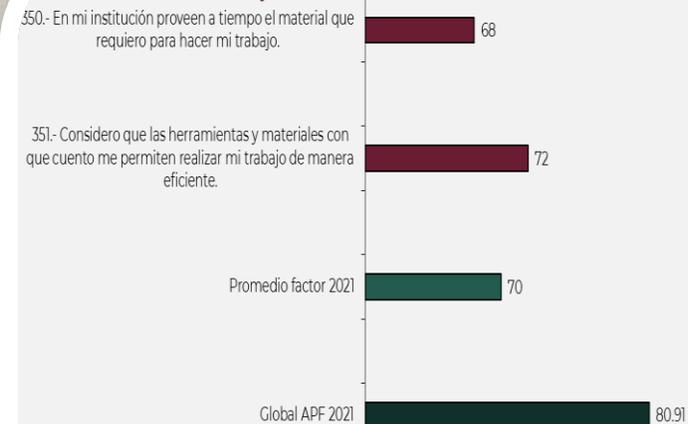
Factor 92 - COVID-19 / 2021



Las personas servidoras públicas reconocen que la institución ha cumplido con la información y orientación sobre el virus SARS-CoV-2; existen protocolos, acciones, identificación de portadores, etc, sin embargo, indican poco espacio físico para mantener sana distancia. No todas las unidades implementaron trabajo vía remota

Promedio del Factor 75

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales



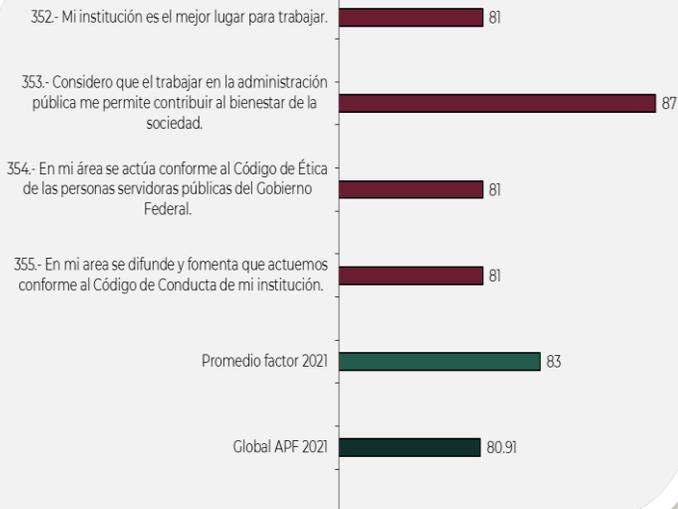
Factor en penúltima posición. El servidor público del sector central considera no disponer las herramientas y materiales necesarias ni se provee lo suficiente para realizar sus trabajos.

Promedio del Factor 70



Tendencias por Factores y Reactivos

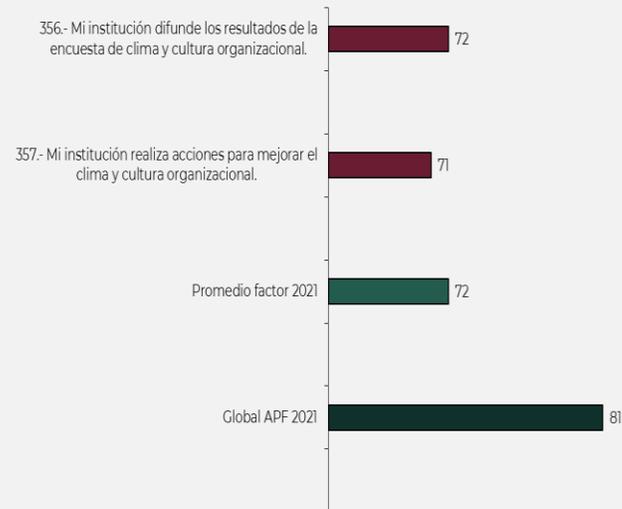
Factor 94 - Identidad con la institución y valores



El Factor mejor evaluado por los servidores públicos, ya que atañe el sentir personal pues considera trabajar en el mejor lugar, piensa que contribuye al bienestar de la sociedad, aplicando el Código de Ética que se emplea en el Gobierno Federal.

Promedio del Factor 83

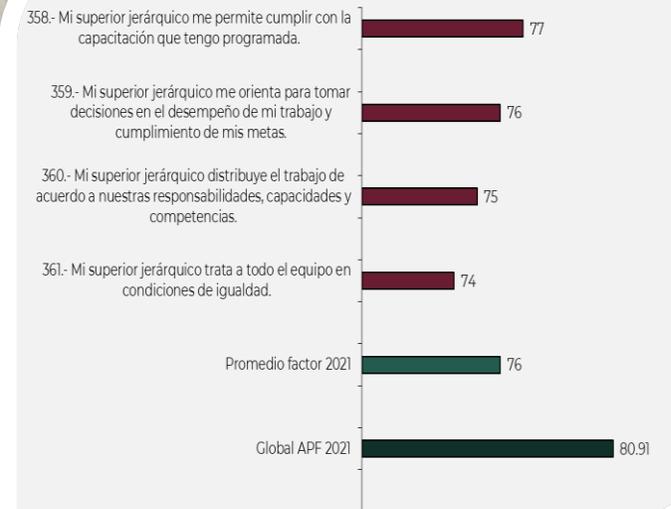
95 - Impacto de la encuesta en mi institución



Sigue siendo un Factor que en los últimos años aparece en área de oportunidad, las unidades no publican los resultados y mucho menos realizan acciones de las demandas que señalan los servidores públicos.

Promedio del Factor 72

Factor 96 - Liderazgo positivo



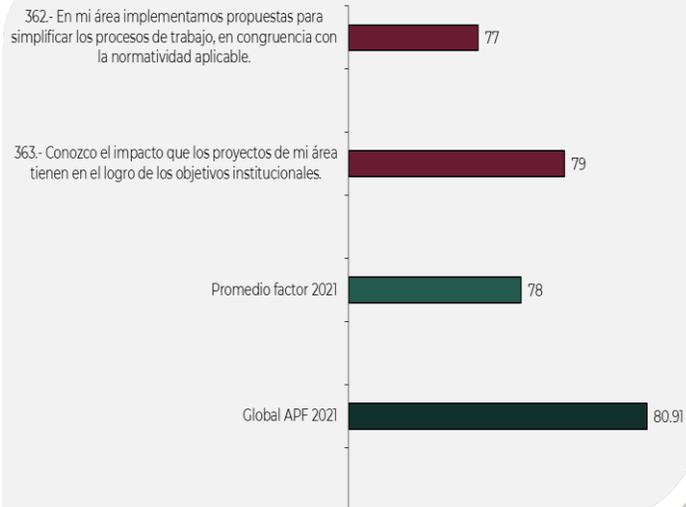
Describe el sentir de Liderazgo que ejercen los mandos medios; el funcionario opina sobre las decisiones, opiniones, distribución de trabajo en condiciones de equidad e igualdad. No sale muy bien evaluado sino como un Factor medianamente calificado.

Promedio del Factor 76



Tendencias por Factores y Reactivos

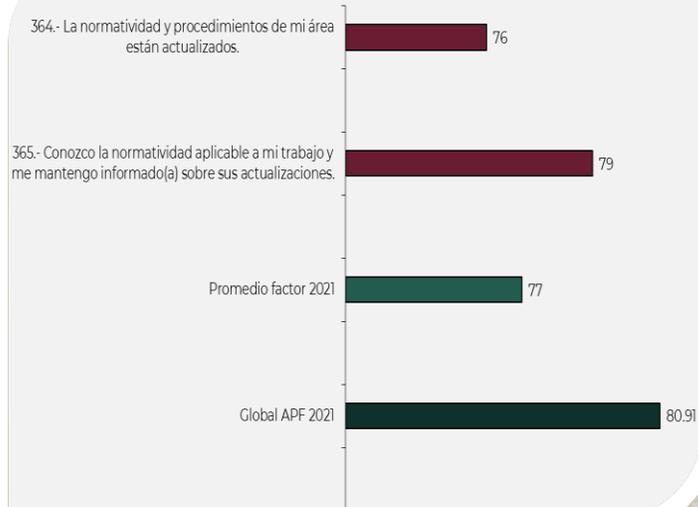
Factor 97 - Mejora de la gestión pública



El Factor está en un rango positivo posición 6, los servidores públicos reconocen los objetivos institucionales en congruencia con la normatividad aplicable. Saben la importancia de la gestión pública en la que laboran.

Promedio del Factor 78

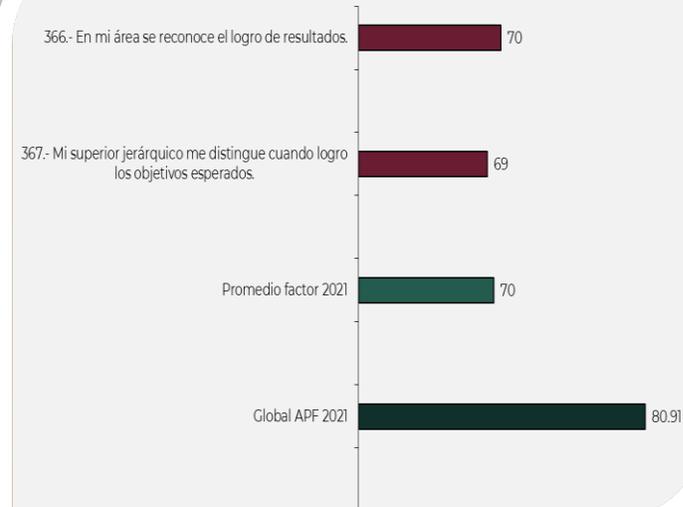
Factor 98 - Normatividad y procesos



Los trabajadores del sector central saben la importancia de la gestión pública, para ello conocen la normatividad en que se llevan a cabo cada quién en su área, saben la importancia de actualizar los diferentes procedimiento.

Promedio del Factor 77

Factor 99 - Reconocimiento laboral



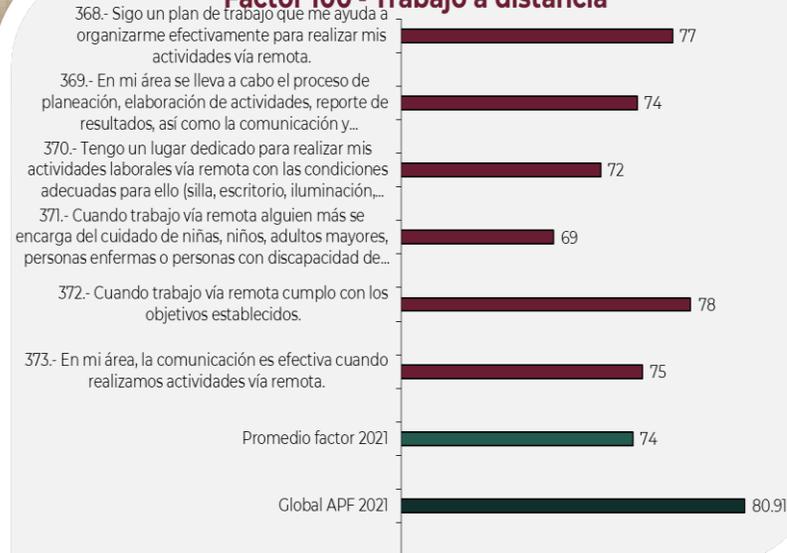
Este Factor ocupa el vigésimo lugar, en un rango suficiente, es señalado por el servidor público porque atañe a la labor que realiza, percibe que no le es reconocido y mucho menos lo distingue su jefe inmediato.

Promedio del Factor 70



Tendencias por Factores y Reactivos

Factor 100 - Trabajo a distancia



El Factor siguió con el mismo promedio del año pasado, los servidores públicos experimentaron esta nueva realidad de trabajo desde casa. Organizándose con espacios y equipo de cómputo propios, con condiciones adecuadas para cumplir con los objetivos establecidos. Sin embargo, sólo el 14% trabajo vía remota, el 34% presencial y el 52% dejó de asistir o eventualmente se presentaba a laborar.

Promedio del Factor 74

Factor específico_1 Secretaría de Salud



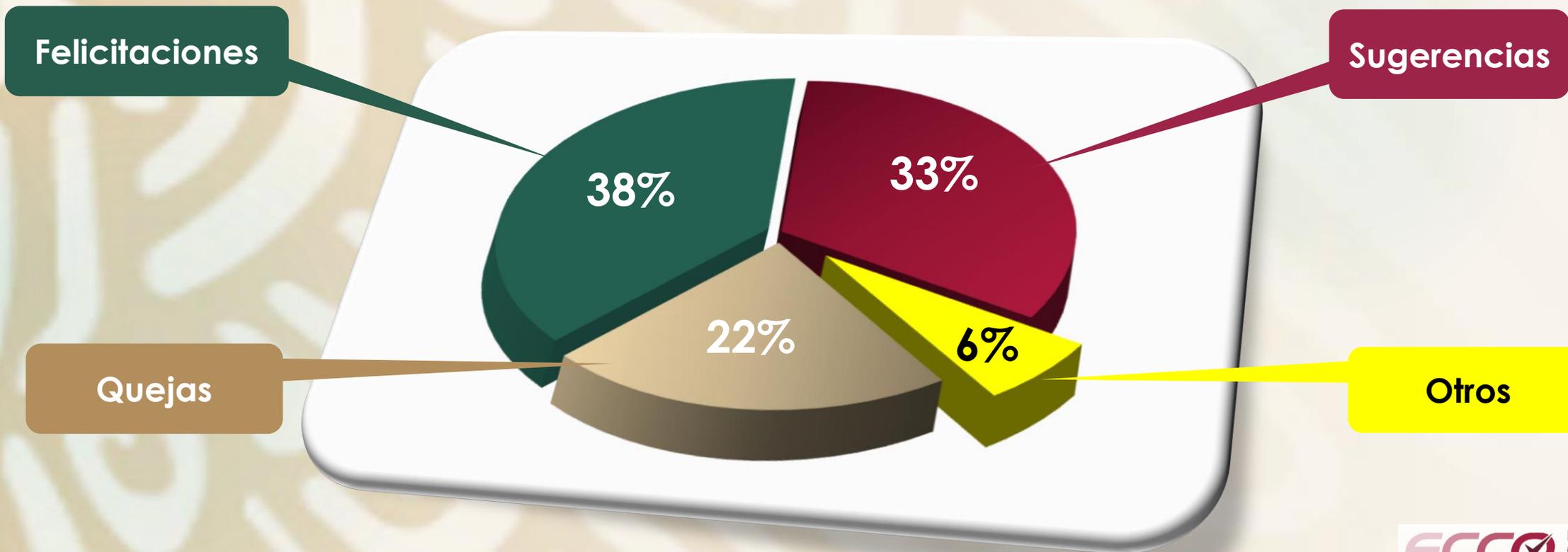
Este factor se determinó para el sector salud, sobre las condiciones de trabajo y la calidad ofrecida a los usuarios, la experiencia laboral que genera el personal más experimentado y de alguna forma el desarrollo profesional que puedan gozar los trabajadores.

Promedio del Factor 76



Análisis Cualitativo

El 14% de los servidores públicos del sector central expresaron un comentario





Análisis Cualitativo

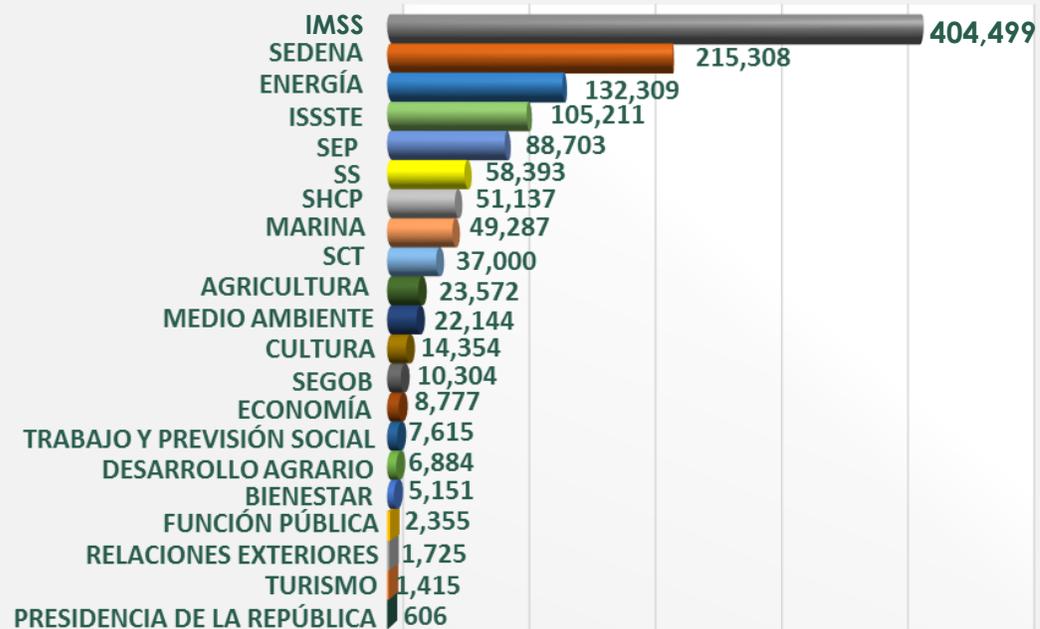
Los 10 temas más recurrentes

1. **Felicitaciones.** Es el tema más recurrente, agrada a los funcionarios la realización de ECCO en el sector central.
2. **Capacitación.** Sugieren capacitación con temas alusivos a la administración pública, trabajo en equipo y superación personal así como capacitación especializada médica.
3. **Mala Administración.** Las administraciones o mandos medios, en la percepción de los trabajadores dejan mucho que desear.
4. **Austeridad.** Se carece de todo lo indispensable para uso de oficina e insumos básicos para los sanitarios.
5. **Protocolo COVID19.** Los servidores públicos expresan disminución en medidas básicas ante la pandemia..
6. **TIC's.** No se cuenta plenamente con las herramientas digitales, equipo, impresoras y programas necesarios.
7. **Reconocimiento.** Fuera de las Condiciones Laborales de Trabajo, el superior jerárquico no reconoce la labor de los subordinados.
8. **Orgullo.** El servidor público expresa su estimación de pertenecer a la institución y/o áreas de trabajo.
9. **Mejorar el ejercicio ECCO.** No se percibe cambio alguno con la realización de la encuesta, años con los mismos reactivos y se hace caso omiso a las demandas expresadas, además señalan no conocer resultados y menos las acciones de mejora.
10. **Trabajo en equipo.** Encuentran buena disposición de compañeros y mandos medios para conjuntar un buen trabajo en equipo en algunas áreas de unidades, así como buen ambiente de trabajo.



Análisis comparativo

Universos por Ramos de la APF



270

Instituciones
participantes

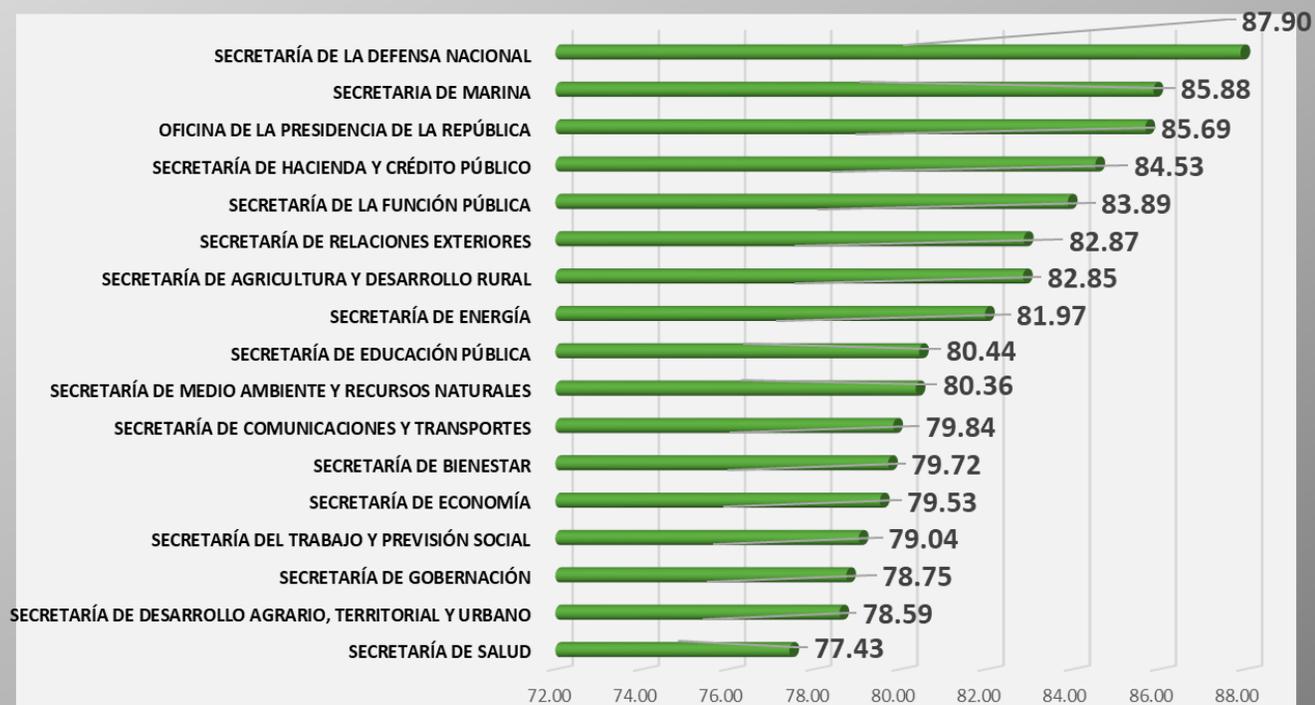
Sólo el **11.18%** representa el Sector Central en el universo del Ramo 12

La SS es la sexta institución con numeroso universo de servidores públicos en la APF



Análisis comparativo

INDICES GLOBALES POR INSTITUCIÓN DE LA APF



Se les denomina como "Ramos" a las instituciones que se identifican y clasifican en el Gasto Público Federal del Poder Ejecutivo

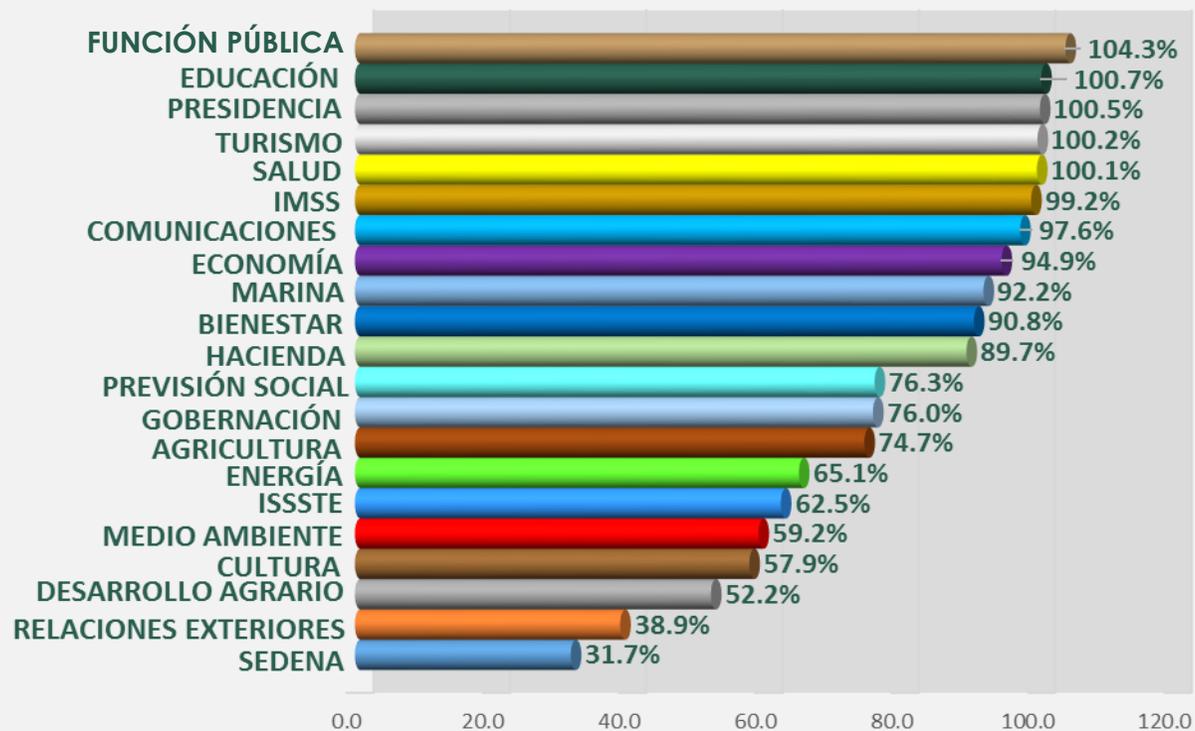
En esta clasificación se incluye los órganos desconcentrados, descentralizados, administraciones, instituciones, Consejos, Coordinaciones, hospitales, etc; que pertenecen a cada Ramo

El Ramo 12 se compone de:
28 unidades del sector central
13 órganos desconcentrados
10 Hospitales de Especialidades
13 Institutos Nacionales incluyendo el INSABI
91 Centros de Integración Juvenil
Laboratorio Biológicos y Reactivos de México
Centro Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)



Análisis comparativo

Porcentaje de encuestas recibidas a nivel central de la APF



5 Secretarías en su sector central recibieron el **100%** de encuestas, entre ellas la Secretaría de Salud

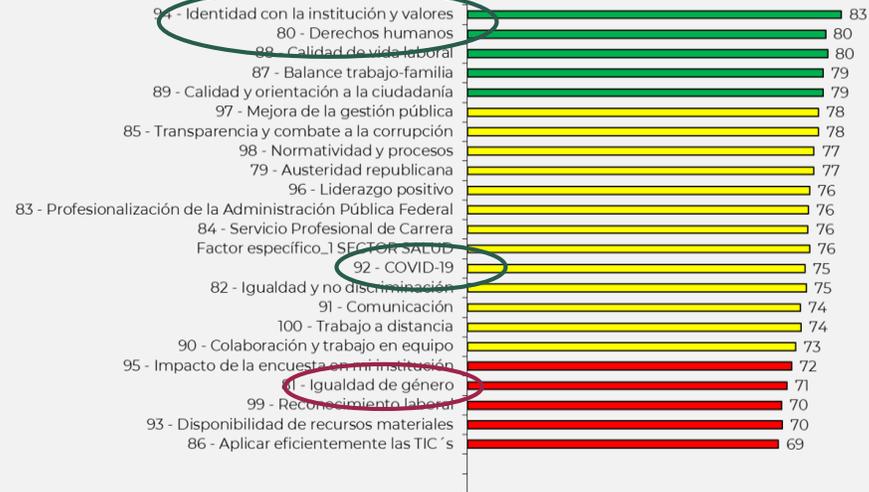
Desde el **2018** el sector central ha superado el 100% de encuestas recibidas

Se incrementó el universo del sector central **22%** con referencia al año pasado



Análisis comparativo

Tendencia de Factores / 2021



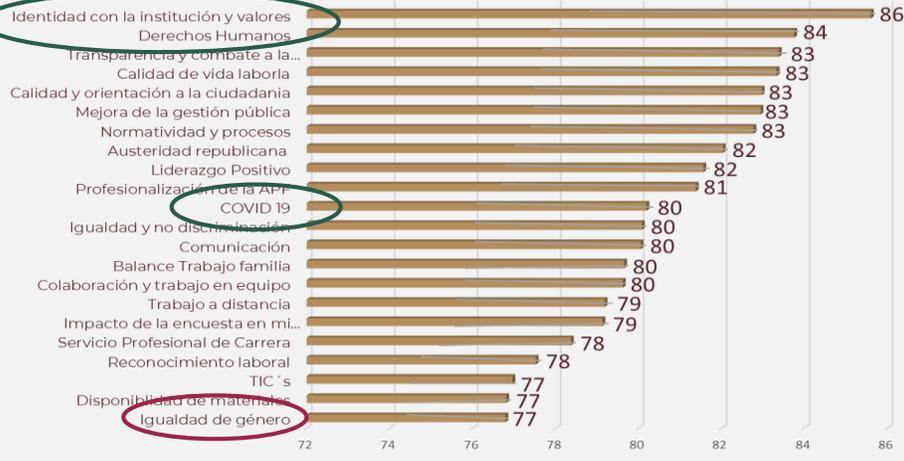
Las tendencias de los Factores del sector central están por bajo de los de la APF con una variación de **6.81** puntos porcentuales

El Factor **COVID 19** tienen 5 puntos porcentuales entre el sector central y la APF, se percibe la información oportuna y los protocolos correctos en toda la administración federal

Los Factores **Identidad con la Institución y valores** y **Derechos humanos**, son señalados como las mejores tendencias del sector central y la APF

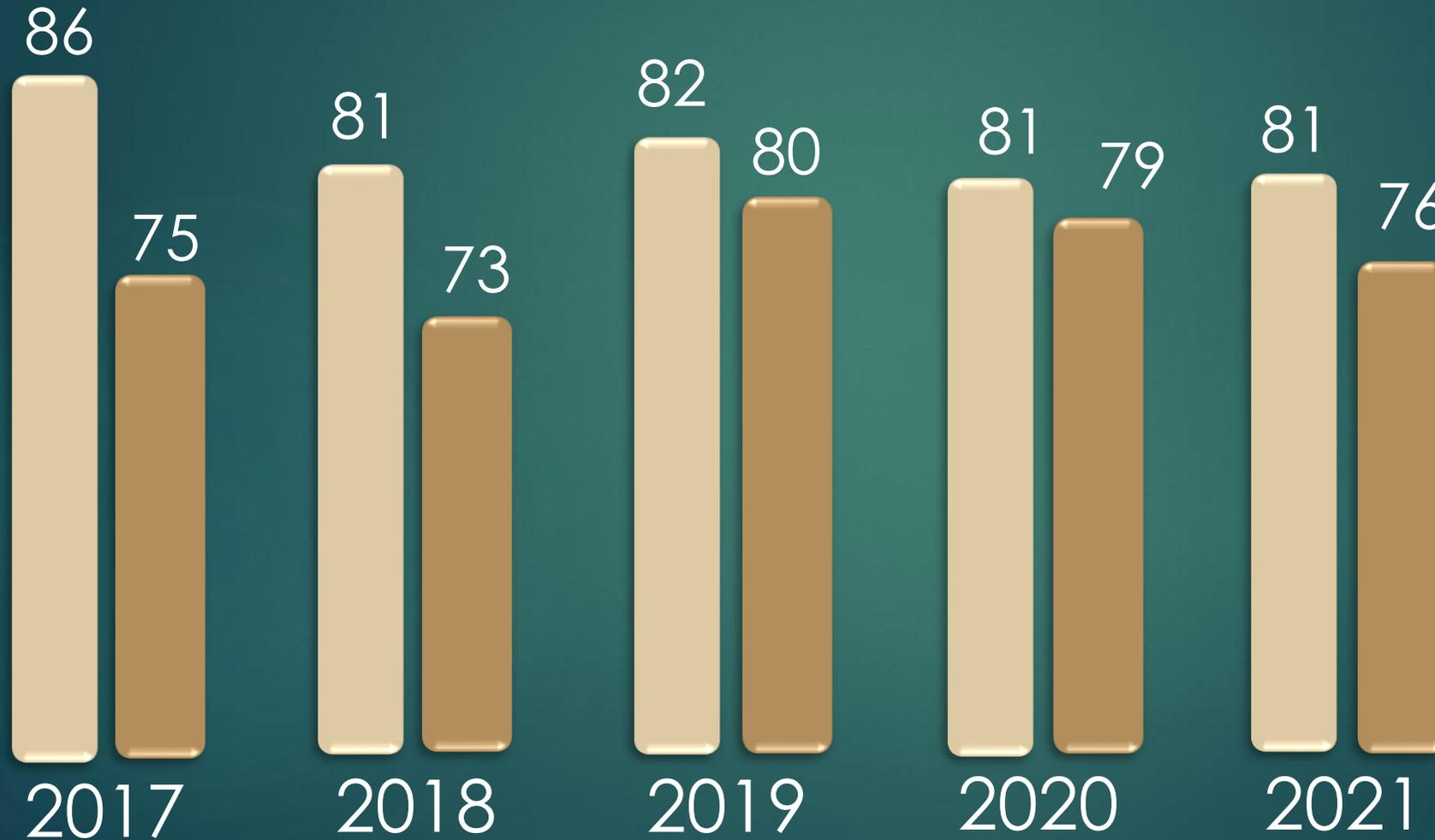
El Factor **Igualdad de género** debe ser atendido como objetivo estratégico en toda la APF

Tendencia de factores APF / 2021





Análisis comparativo



En 2021 bajó la variación entre el sector central y la APF hasta 5 puntos porcentuales

Siempre el índice global de la APF ha sido superior al del sector central

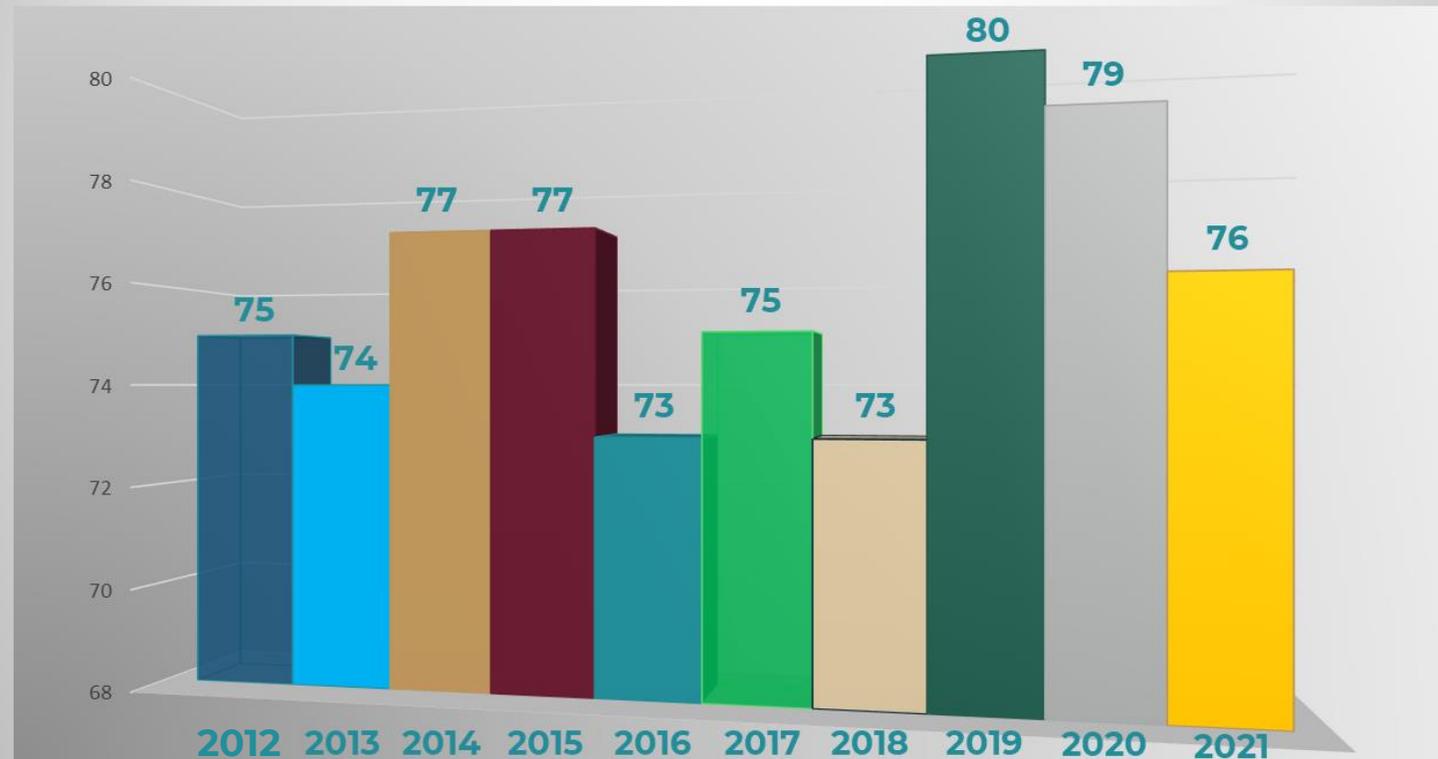
Administración Pública Federal

Sector Central



Análisis comparativo

Índices Globales del sector central en los últimos 10 años





Modelo Tichy

Este año, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF, implementó el Modelo Tichy, basado en el prestigioso consultor **Noel Tichy**, profesor estadounidense de Gestión y Organizaciones de la Escuela de Negocios Ross de la Universidad de Michigan de Estados Unidos de Norteamérica.

Señala que el entorno para generar un cambio estratégico eficaz y permanente, se basa en los sistemas técnico, político y cultural que compone cualquier congregación laboral.

Toma como base tres herramientas que existen en cualquier administración: **organizacional y estratégico, estructuras y procedimientos** y las **personas** que las complementan; para ello, se adaptó en 9 cuadrantes que se detallan a continuación:

Sistemas /Herramientas administrativas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	1. Política de gobierno	4. Tareas y responsabilidades	7. Profesionalización
Político	2. Que lo público funcione	5. Igualdad y no discriminación	8. Emergencia sanitaria COVID-19
Cultural	3. Cultura organizacional	6. Comunicación	9. Servicio a la sociedad



Modelo Tichy

Para ello, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la SFP, distribuyó los 22 Factores del ejercicio en 9 cuadrantes, de acuerdo a las herramientas administrativas, Técnico, Político y Cultural, presentado en la siguiente tabla:

Sistemas /Herramientas administrativas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	1. Política de gobierno: <ul style="list-style-type: none"> Austeridad Republicana Derechos Humanos 	4. Tareas y responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de recursos materiales Normativa y procesos 	7. Profesionalización: <ul style="list-style-type: none"> Profesionalización de la APF Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral
Político	2. Que lo público funcione: <ul style="list-style-type: none"> Mejora de la función pública Transparencia y combate a la corrupción 	5. Igualdad y no discriminación : <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de género Igualdad y no discriminación 	8. Emergencia sanitaria COVID-19: <ul style="list-style-type: none"> COVID 19 Trabajo a distancia
Cultural	3. Cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> Identidad con la Institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo familia 	6. Comunicación: <ul style="list-style-type: none"> Aplicar eficientemente los recursos de las TIC Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de esta encuesta en mi Institución 	9. Servicio a la sociedad: Calidad y orientación al usuario



Modelo Tichy

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	-4.9	-6.19	-6.03
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	-5.5	-4.5	-4.9
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	-4.22	-6.77	-4.41

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	78.25	73.61	75.27
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	77.70666667	73.85722222	74.77
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	78.08	71.93	78.59

Derivado de los resultados del ejercicio 2021, se muestra en rojo que los cuadrantes del sector central, están por abajo del índice global con respecto a la Administración Pública Federal que es del 80.91:

Este cuadro representa los puntos de diferencia con respecto al índice global de la APF, situación que en los últimos 5 años, se ha venido recortando, de 11 puntos porcentuales en 2017 a 5 puntos en 2021, con un promedio diferencial entre el sector central y la APF, de 6.81 puntos porcentuales.

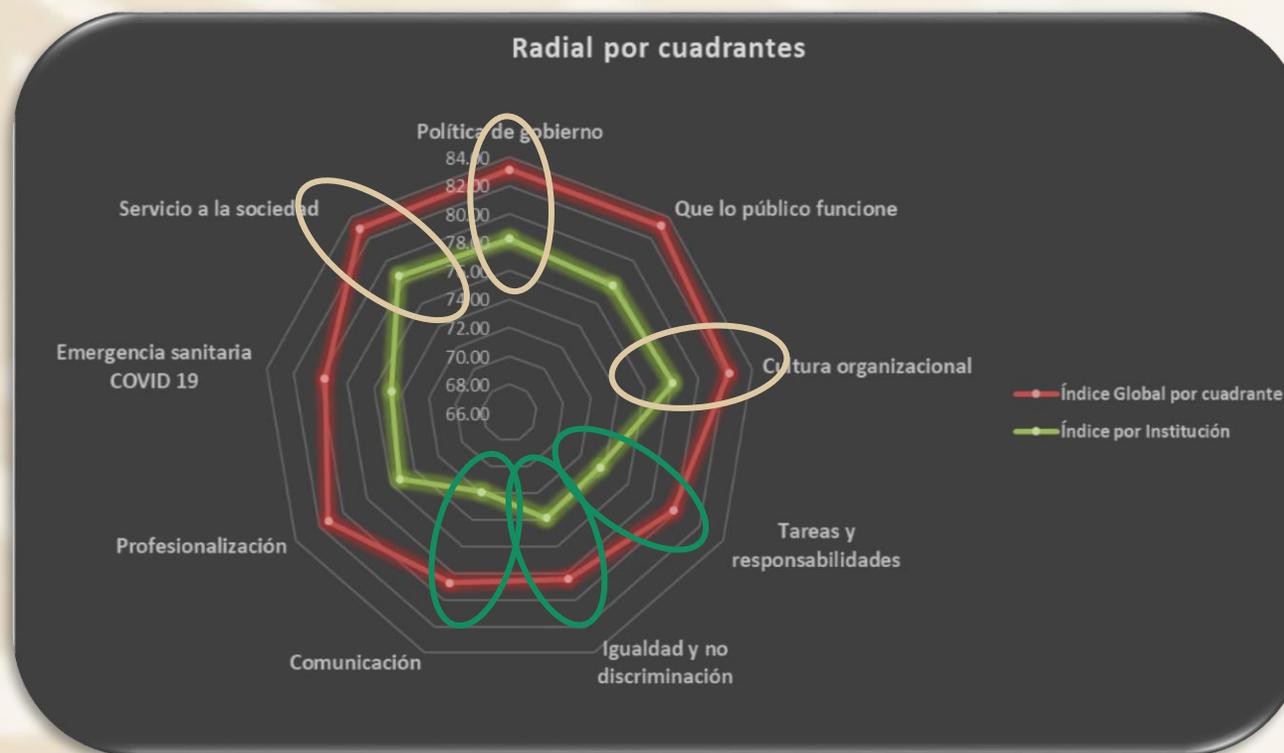


Modelo Tichy

En este sentido el radial del sector central (línea verde) señala que todos los puntos del sector central están por abajo del índice global de la APF

Servicio a la Sociedad (78.59)
Política de Gobierno (78.25)
Cultura Organizacional (78.08)
a poco menos de 3 puntos porcentuales con respecto a la APF (80.91)

Comunicación (71.93)
Igualdad y No Discriminación (73.85)
Tareas y Responsabilidades (73.61)
los más alejados al índice global





Modelo Tichy

Resultante de todo lo anterior, el Modelo Tichy señala los cuadrantes e índices, las herramientas administrativas: **Técnico, Político, Cultural, Estructuras y Procedimientos** y **Personas** los factores que componen que serán atendidos en el PTCCO 2022:

CUADRANTE	ÍNDICE
Servicio a la sociedad	78.59
Política de gobierno	78.25
Cultura organizacional	78.08
Que lo público funcione	77.71
Profesionalización	75.27
Emergencia sanitaria COVID 19	74.77
Igualdad y no discriminación	73.86
Tareas y responsabilidades	73.61
Comunicación	71.93

Sistemas /Herramientas administrativas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	1. Política de gobierno: <ul style="list-style-type: none"> Austeridad Republicana Derechos Humanos 	4. Tareas y responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de recursos materiales Normativa y procesos 	7. Profesionalización: <ul style="list-style-type: none"> Profesionalización de la APF Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral
Político	2. Que lo público funcione: <ul style="list-style-type: none"> Mejora de la función pública Transparencia y combate a la corrupción 	5. Igualdad y no discriminación : <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de género Igualdad y no discriminación 	8. Emergencia sanitaria COVID-19: <ul style="list-style-type: none"> COVID 19 Trabajo a distancia
Cultural	3. Cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> Identidad con la Institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo familia 	6. Comunicación: <ul style="list-style-type: none"> Aplicar eficientemente los recursos de las TIC Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de esta encuesta en mi Institución 	9. Servicio a la sociedad: <ul style="list-style-type: none"> Calidad y orientación al usuario



Identificación de Fortalezas

Las fortalezas son aquellas cualidades, actitudes y habilidades que se manifiestan en una persona o grupo de personas en sociedades, regiones, en los hogares y desde luego en el centro de trabajo, en este sentido, se identifican elementos que se constituye en **FORTALEZAS**.

En el caso de los centros de trabajo, en la APF el servidor público percibe buen clima laboral, se puede identificar con la institución, es consciente de su labor y esfuerzo y percibiendo principios de igualdad, seguridad y respeto entre la comunidad..

La ECCO 2021 expuso estas fortalezas en las tendencias o índices y en los cuadrantes del Modelo Tichy integrado este año, cuyos resultados fueron los siguientes:

FACTORES

Identidad con la institución y valores	83
Derechos Humanos	80
Calidad de vida laboral	80
Balance trabajo - familia	79
Calidad y orientación a la ciudadanía	79

CUADRANTES TICHY

Servicio a la sociedad	79
Política de gobierno	78
Cultura organizacional	78
Que lo público funcione	75
Profesionalización	75



Identificación de áreas de oportunidad

Las áreas de oportunidad son aspectos importantes y fundamentales para mejorar tanto a nivel personal como laboral, es necesario el autoconocimiento constante que la encuesta **ECCO 2021** nos presenta.

Permite identificar nuestros malos hábitos y de esta manera apuntar hacia los puntos débiles, trabajar en ellos y convertirlos en puntos fuertes que mejoran nuestra vida personal y laboral en conjunto.

Basándose en el Modelo Tichy se identificaron las áreas de oportunidad del sector central que con ciertas acciones se tratará de revertir los índices negativos expuestos.



Sistemas /Herramientas administrativas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	1. Política de <ul style="list-style-type: none"> Austeridad Republicana Derechos Humanos 	4. Tareas y responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de recursos materiales Normativa y procesos 	7. Profesionalización: <ul style="list-style-type: none"> Profesionalización de la APF Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral
Político	2. Que lo público funcione: <ul style="list-style-type: none"> Mejora de función pública Transparencia y combate a la corrupción 	5. Igualdad y no discriminación: <ul style="list-style-type: none"> Igualdad de género Igualdad y no discriminación 	8. Emergencia sanitaria COVID-19: <ul style="list-style-type: none"> COVID 19 Trabajo a distancia
Cultural	3. Cultura organizacional: <ul style="list-style-type: none"> Identidad Institucional Liderazgo positivo Balance trabajo familia 	6. Comunicación: <ul style="list-style-type: none"> Aplicar eficientemente los recursos de las TIC Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de esta encuesta en mi Institución 	9. Servicio a la sociedad: Calidad y orientación al usuario



Definición de objetivos estratégicos

Una vez identificadas las áreas de oportunidad, se definen las prácticas de transformación, que no necesariamente son errores sino que pueden ser aspectos para obtener mayores beneficios y rendimientos que reviertan a las señalizaciones de los servidores públicos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Facilitar por parte de los mandos medios temas de capacitación en términos de liderazgo y del uso correcto de las TIC's

Coadyuvar en concientizar el buen uso de las herramientas y material de trabajo bajo la supervisión del jefe inmediato.

Dar a conocer los resultados ECCO 2021 y fortalecer el PTCCO 2022 con acciones ligadas a liderazgo, empatía y trabajo de equipo en beneficio de la institución

Fortalecer a los mandos medios con temas de sensibilización y concientización que refuerce el trabajo en equipo

FACTOR RELACIONADO

86. Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

69

93. Disponibilidad de recursos materiales

70

95. Impacto de la encuesta en mi institución

72

90. Colaboración y Trabajo en Equipo

73



Definición de objetivos estratégicos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Realizar y compartir conocimientos tecnológicos con los jefes inmediatos sobre la posibilidad de llevar a cabo trabajo vía remota cuando existan elementos para llevarlo a cabo

Promover a través de cursos de capacitación la igualdad, respeto y no discriminación entre el personal en concordancia de los jefes inmediatos

Implementar reuniones periódicas lideradas por los jefes inmediatos, para escuchar y solucionar inquietudes sobre la pandemia de COVID

Fortalecer a los mandos medios y superiores con sensibilización y concientización sobre la importancia de ejercer un liderazgo en su grupo de trabajo

Desarrollar material de difusión adecuados, bajo la experiencia del jefe inmediato que mejore las relaciones laborales entre áreas.

FACTOR RELACIONADO

100. Trabajo a Distancia

74

82. Igualdad y no discriminación

75

92. COVID 19

75

Liderazgo positivo

76

98. Normatividad y Procesos

77



Definición de Prácticas de Transformación

FACTOR

86. Aplicar eficientemente los recursos de las TIC´s

Bajo la supervisión de los jefes inmediatos, capacitar a las personas servidoras públicas al uso correcto de las herramientas digitales, responsabilidad ante los equipos y al acceso de tecnologías adecuadas para sus actividades

FACTOR

93. Disponibilidad de recursos materiales

El jefe inmediato deberá concientizar a sus servidores públicos sobre el buen uso de las herramientas y material de trabajo, a través de pláticas personales o de grupo creando conciencia y al cuidado continuo.

FACTOR

95. Impacto de la encuesta en mi institución

La DGRHyO compartirá los resultados ECCO 2021 a todas las unidades del sector central para conocimiento de sus servidores públicos y se generará el PTCCO basado en el liderazgo, trabajo en equipo, empatía con el personal y asertividad



Definición de Prácticas de Transformación

FACTOR

90. Colaboración y trabajo en equipo

Capacitación constante para los servidores públicos de mando medios con el tema Liderazgo, que los motive a buscar e implementar objetivos comunes para reforzar su equipo de trabajo en conjunto con sus subordinados

FACTOR

100. Trabajo a Distancia

Realizar campaña de diagnóstico en las áreas que permitan identificar las necesidades de la Dirección e implementar ocasionalmente el Trabajo remoto.

FACTOR

82. Igualdad y no discriminación

Organizar y desarrollar conferencias pequeñas o platicas informales dentro de las áreas con la integración del jefe inmediato, en forma presencial cuando las condiciones lo permitan, sobre la igualdad y no discriminación en las áreas de trabajo, institución en la sociedad y hasta en el hogar.



Definición de Prácticas de Transformación

FACTOR

92. COVID 19

Realizar reuniones ocasionalmente para retroalimentar conocimientos, experiencias e información entre los funcionarios y mandos medios sobre el tema PANDEMIA Y COVID 19 y decidir acciones de prevención y cuidados

FACTOR

Liderazgo

Fortalecer las habilidades de Liderazgo al personal de mando, a través de cursos sobre el tema y desarrollar equipos de trabajo con otros mandos medios para establecer mecanismos de dinámica e intercambio de actitud, guía e integración del personal

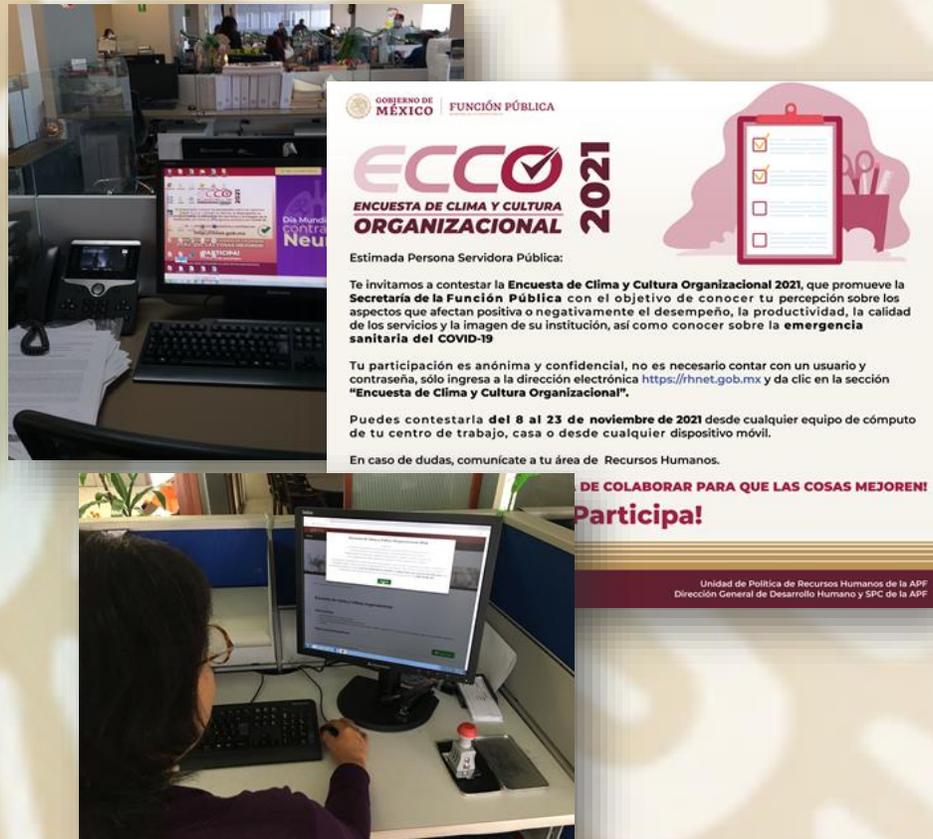
FACTOR

98. Normatividad y Procesos

Desarrollar información que rigen en cada área para poder compartir con las área de otras direcciones, el jefe inmediato deberá crear vías de comunicación para optimizar los procesos de trabajo e interrelacionar los posibles programas y normatividad vigentes.



Difusión de Resultados ECCO 2021 y PTCCO 2022



La Dirección General de Recursos Humanos y Organización coordina desde 2004 a todas las unidades del sector central

La DGRHyO planea, desarrolla y proporciona los resultados de **ECCO**. Cada unidad del sector se encarga de difundir al interior de sus instalaciones y áreas

Facilita gráficas de resultados sociodemográficos, gráficas de Factores, reactivos, índices y comentarios a cada unidad del sector central



Difusión de Resultados ECCO 2021 y PTCCO 2022

Cada unidad desarrolla acciones para dar a conocer los resultados **ECCO 2021** y la programación del **PTCCO 2022**

Como una práctica de transformación obligatoria, en el **PTCCO 2022** es programado esta práctica

Algunas unidades suben los resultados en sus páginas de INTRANET

		Ramo	12 - Salud							
		UR Siglas	05							
		UR Nombre	000 -							
		Códigos de Ramo - UR	12 - 000							
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2022										
Numero	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal obligado	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	Factor relacionado	Impacto
1	Capacitar al personal en uso correcto de las TIC's	2+ Operativa	Capacitar a las personas servidores públicos el uso correcto de las herramientas digitales, responsabilidad de los equipos y el acceso de Tecnología adecuadas para sus actividades	1- Todo el personal		01/08/2022	01/08/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación solicitará a la Dirección General de Tecnologías de la Información, programar cursos básicos de capacitación para el personal del sector central, a través de su programa de capacitación anual que difunde vía correo electrónico a todo el personal del sector, así como la publicidad que genere el banner correspondiente de los cursos. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	86. Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's	Alto
2	Crear mandos medios con sensibilización y concientización que refuerce junto con sus cursos de trabajo	2+ Operativa	Capacitación constante para los servidores públicos de mandos medios que los motive a participar y buscar objetivos comunes para reforzar el equipo de trabajo que realice con sus subordinados.	1- Todo el personal		01/08/2022	01/12/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, informará constantemente a las coordinaciones administrativas del sector central vía correo electrónico, el programa de capacitación de los cursos que sobre el tema fueron programados en el Programa Anual de Capacitación (PAC). Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	90. Colaboración y Trabajo en Equipo	Alto
3	Compartir a los servidores públicos los resultados de la ECCO 2021 así como el PTCCO 2022	1- Estratégica	Exposición en los resultados obtenidos de la ECCO 2021 y PTCCO 2022 a todas las coordinaciones administrativas del sector central para su conocimiento, aplicación y desarrollo.	1- Todo el personal				La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, realizará la difusión correspondiente y generará las acciones que integran el PTCCO para el año 2022, lo cuales se informará a todas las unidades del sector central participantes, para que estas, a su vez, promocionen e informen resultados para conocimiento de sus servidores públicos y lleven a cabo las prácticas de transformación generadas. Derivado de lo anterior estos prácticas de transformación se dará seguimiento en reportes que se les solicitan. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	95. Impacto de la encuesta en mi institución	Medio
4	Crear conciencia entre los servidores públicos sobre las herramientas y material de trabajo para su buen uso.	1- Estratégica	Hacer buen uso de los recursos materiales e inmobiliarios que se provee en las áreas de trabajo creando conciencia de los recursos y el cuidado continuo.	1- Todo el personal		01/08/2022	01/12/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, informará a través de la elaboración de unos trípticos bimestrales sobre el cuidado de los insumos, material, equipo de cómputo e inmobiliario, como así a través de correo electrónico a todas las coordinaciones administrativas para su distribución al interior de las áreas de las unidades del sector central. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	93. Disponibilidad de recursos materiales	Medio
5	Conocer y desarrollar la normatividad y procedimientos que rigen en cada área de las unidades del sector central	1- Estratégica	Conocer y desarrollar la normatividad y procedimientos que rigen en cada área de la unidades del sector central	1- Todo el personal				La Dirección de Recursos Humanos a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, proporcionará vía correo electrónico, a las unidades del sector central, aplicar esta dinámica para su implementación, cada unidad podrá realizar el ítem, bimestral trimestral de acuerdo a los intereses de cada unidad responsable. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	98. Normatividad y Procesos	Alto



Programación de PTCCO 2022



	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	'000
	UR Nombre	000 - Secretaría de Salud
	Códigos de Ramo - UR	12 - 000
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte

Reporte de PTCCO 2022

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
1	1- Facilitar por parte de los mandos medios temas de capacitación en términos de liderazgo y del uso correcto de las TIC's	2- Operativa	Capacitar a las personas servidoras públicas el uso correcto de las herramientas digitales, responsabilidad de los equipos y el acceso de Tecnologías adecuadas para sus actividades	1- Todo el personal	22/04/2022	01/06/2022	08/08/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación solicitará a la Dirección General de Tecnologías de la Información, programar cursos básicos de capacitación para el personal del sector central, a través de su programa de capacitación anual que difunde vía correo electrónico a todo el personal del sector, así como la publicidad que genera el banner correspondiente de los cursos. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	Medio
2	2 - Coadyuvar en concientizar el buen uso de las herramientas y material de trabajo bajo la supervisión del jefe inmediato.	1- Estratégica	Hacer buen uso de los recursos materiales e inmobiliarios que se provee a las áreas de trabajo; creando conciencia de los recursos y al cuidado continuo.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/01/2022	30/11/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, informará a través de la elaboración de trípticos bimestrales sobre el cuidado de los insumos, material, equipo de computo e inmobiliario compartido, a través de correo electrónico a todas las coordinaciones administrativas para su distribución al interior de las áreas de las unidades del sector central. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	93 - Disponibilidad de recursos materiales	Alto
3	3 - Dar a conocer los resultados ECCO 2021 y fortalecer el PTCCO 2022 con acciones ligadas a liderazgo, empatía y trabajo de equipo en beneficio de la institución	1- Estratégica	Proporcionar los resultados obtenidos de la ECCO 2021 y PTCCO 2022 a todas las coordinaciones administrativas del sector central para su conocimiento, aplicación y desarrollo.	1- Todo el personal	22/04/2022	02/05/2022	01/06/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, proporcionará los resultados de la encuesta a las unidades del sector central para su difusión. Asimismo, realizará los análisis correspondientes y generará las acciones que integren el PTCCO para el año 2022, los cuales deberán poner en prácticas las unidades, Derivado de lo anterior estas prácticas de transformación se dará seguimiento en reportes que se les soliciten. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto



Programación de PTCCO 2022

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
4	4 - Fortalecer a los mandos medios con temas de sensibilización y concientización que refuerce el trabajo en equipo	2- Operativa	Capacitación constante para los servidores públicos de mandos medios que los motive a participar y buscar objetivos comunes para reforzar el equipo de trabajo que realiza con sus subordinados.	3- Mandos Medios	22/04/2022	04/07/2022	30/11/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, informará a las coordinaciones administrativas del sector central vía correo electrónico, el programa de capacitación de los cursos que sobre el Tema fueron programados en el Programa Anual de Capacitación (PAC). Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	90 - Colaboración y trabajo en equipo	Bajo
5	5 - Realizar y compartir conocimientos tecnológicos con los jefes inmediatos sobre la posibilidad de llevar a cabo trabajo vía remota cuando existan elementos para llevarlo a cabo	1- Estratégica	Realizar campaña de diagnóstico en las unidades, que permitan identificar las necesidades del área e implementar ocasionalmente el Trabajo remoto.	1- Todo el personal	22/04/2022	04/07/2022	30/11/2022	La Dirección de Recursos Humanos a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, propondrá vía correo electrónico, a las unidades del sector central, aplicar esta dinámica para su implementación, cada unidad podrá realizarla al mes, bimestral o trimestral, siempre que la ocasión lo amerite y de acuerdo a los intereses de cada unidad responsable. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	100 - Trabajo a distancia	Alto
6	6 - Promover a través de cursos de capacitación la igualdad, respeto y no discriminación entre el personal en concordancia de los jefes inmediatos	1- Estratégica	Organizar y desarrollar conferencias pequeñas o pláticas informales dentro de las áreas con la integración del jefe inmediato, en forma presencial cuando las condiciones lo permitan, sobre la igualdad y no discriminación en las áreas de trabajo, institución en la sociedad y hasta en el hogar.	1- Todo el personal	22/04/2022	06/06/2022	30/11/2022	La Dirección de Recursos Humanos a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, propondrá vía correo electrónico, a las unidades del sector central, aplicar esta dinámica para su implementación, Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	82 - Igualdad y no discriminación	Alto

Este formato fue registrado en el sistema RHnet



Programación de PTCCO 2022

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
7	7 - Implementar reuniones periódicas lideradas por los jefes inmediatos, para escuchar y solucionar inquietudes sobre la pandemia de COVID	1- Estratégica	Realizar reuniones ocasionales para retroalimentar conocimientos, experiencias e información entre los funcionarios y mandos medios sobre el tema PANDEMIA Y COVID 19 y decidir acciones de prevención y cuidados	1- Todo el personal	22/04/2022	06/06/2022	30/11/2022	Otorgar herramientas emocionales, psicológicas e informativas que ayuden a las personas servidoras públicas que perdieron un familiar, amigo o compañero de trabajo por COVID, a manera de talleres funcionales para trascender el duelo. Podrían ser virtuales o presenciales cuando las condiciones lo permitan. La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, proporcionará la información a realizar vía correo electrónico a las unidades del sector central para su implementación, cada unidad podrá realizarla al mes, bimestral, trimestral, de acuerdo a los intereses de cada unidad responsable. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	92 - COVID-19	Alto
8	8 - Fortalecer a los mandos medios y superiores con sensibilización y concientización sobre la importancia de ejercer un liderazgo en su grupo de trabajo	1- Estratégica	Fortalecer las habilidades de Liderazgo al personal de mando, a través de cursos sobre el tema y desarrollar equipos de trabajo con otros mandos medios para establecer mecanismos de dinámica e intercambio de actitud, guía e integración del personal	3- Mandos Medios	22/04/2022	04/07/2022	30/11/2022	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, informará a las coordinaciones administrativas del sector central vía correo electrónico, el programa de capacitación de los cursos que sobre el Tema Liderazgo fueron programados para sensibilización de los mandos medios. Las coordinaciones administrativas de cada unidad deberán informar y organizar esta dinámica interna estableciendo mecanismos de intercambio de aprendizaje. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	96 - Liderazgo positivo	Medio
9	9 - Desarrollar material de difusión adecuados, bajo la experiencia del jefe inmediato que mejore las relaciones laborales entre áreas.	1- Estratégica	Desarrollar información que rigen en cada área para poder compartir con las áreas de otras direcciones, el jefe inmediato deberá crear vías de comunicación para optimizar los procesos de trabajo e interrelacionar los posibles programas y normatividad vigentes.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/06/2022	08/08/2022	La Dirección de Recursos Humanos a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, propondrá vía correo electrónico, a las unidades del sector central, aplicar esta dinámica para su implementación, cada unidad podrá realizarla al mes, bimestral trimestral, de acuerdo a los intereses de cada unidad responsable. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	98 - Normatividad y procesos	Alto

Este formato fue registrado en el sistema RHnet



Efectividad del último PTCCO

FACTORES PROGRAMADOS

- I. Balance trabajo - familia
- II. COVID 19
- III: Género, Igualdad y No discriminación
- IV. Trabajo a distancia
- V. Trabajo presencial
- Difusión de Resultados (Obligatorio)
- Liderazgo (obligatorio)

Prácticas programadas 7
Prácticas realizadas 7 *

100%

De cumplimiento

* Las Practicas de Transformación fueron registradas con sus evidencias en la plataforma Rhnet

Efectividad del último PTCCO



I. Balance Trabajo – Familia

Se redujo el número de actividades presenciales en las unidades, con el objetivo de cortar la cadena de contagio.

Los trabajadores de base asistieron de uno a dos días a las instalaciones evitando la acumulación de personas en las áreas.

II. COVID 19

Todas las unidades del sector implementaron toma de temperatura y uso obligatorio del cubrebocas.

En la sede de Marina Nacional 14 unidades colocaron separadores de vidrio para aminorar zona de contagio .

III. Género, Igualdad y No Discriminación

Se programaron cursos en línea sobre :

- Derechos Humanos,
- No Discriminación e Igualdad
- Equidad de Género
- Combatiendo la violencia contra las mujeres
- Inducción de Igualdad entre mujeres y Hombres

Efectividad del último PTCCO

IV. Trabajo a Distancia

Se autorizó a mandos medios laborar desde casa, 12 unidades reportaron llevar a cabo esta práctica lo que representó el 52%

Se implementaron sesiones remotas vía “Zoom”, “Videoconferencia Telmex” entre otros.

V. Trabajo Presencial

Los trabajadores de confianza y mandos medios, en los meses de marzo a junio, fueron escalonados por días.

Algunas unidades permitieron al personal de confianza, salir a las 15:hrs.



Efectividad del último PTCCO

Difusión de Resultados

Envío de Resultados a cada una de las 29 unidades que participaron.

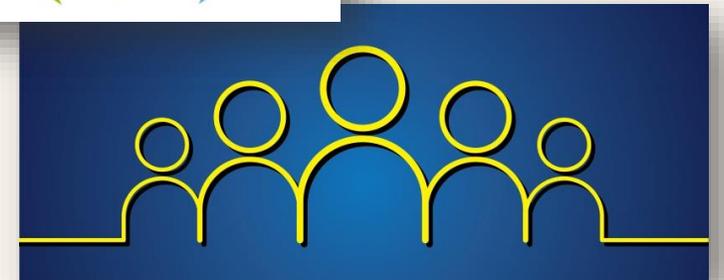
Publicación en la página de la DGRHyO Análisis de Resultados ECCO 2020 y el PTCCO 2021

Diseño 5 infografías con datos sociodemográficos para las unidades

Liderazgo

Cursos en línea a disposición de los servidores públicos .

- ✓ Comunicación Asertiva, Credibilidad y Liderazgo
- ✓ Liderazgo Básico
- ✓ Liderazgo Intermedio
- ✓ Liderazgo y Manejo de Conflictos
- ✓ Neuro-Liderazgo
- ✓ Liderazgo, Formación y Crecimiento de Mandos Medios





Directorio

Dr. Jorge Alcocer Varela
Secretario de Salud

Mtro. Marco Vinicio Gallardo Enríquez
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Lic. Anali Santos Aviles
Directora General de Recursos Humanos y Organización

Dr. Luis Martín Santacruz Sandoval
Director de Profesionalización y Capacitación

Lic. Fernando Pérez Rocio
Subdirección de Regulación del SPC