



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022



Análisis de Resultados ECCO 2022 Sector Central SS



ÍNDICE

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores, reactivos y datos sociodemográficos

Análisis cualitativo

Comentarios y Sugerencias

Análisis comparativo

Comparación de resultados a nivel APF, Interinstitucional y año anterior.

Fortalezas

Identificación de las fortalezas y áreas de oportunidad

Modelo Tichy

Resultado de cuadrantes, Factores y Reactivos

Definición de objetivos estratégicos

Definición de Objetivos de prácticas de transformación

Definición de prácticas de transformación

Vinculación a cada objetivo de transformación

Programación

Cronograma de actividades

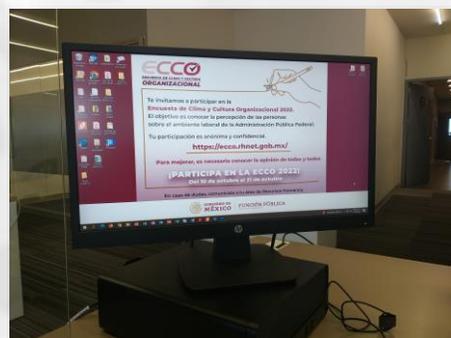
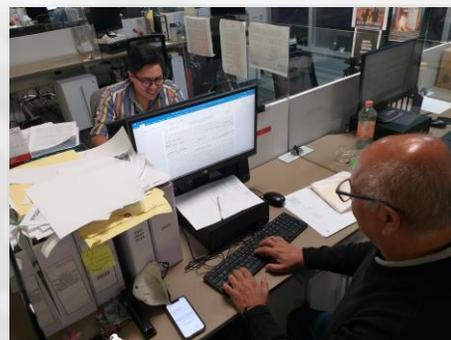
Efectividad del último PTCCO

Mejoras realizadas de las prácticas realizadas

Difusión

Resultados ECCO y conocimiento de PTCCO

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional



El objetivo principal es transformar a partir de las percepciones de las personas servidoras públicas, establecer un clima laboral que garantice el reconocimiento del trabajador de la institución, la inclusión, el respeto de género, los derechos humanos y libre de toda discriminación



Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos del Sector Central



De cada **10** personas servidoras públicas, **6** son mujeres en el sector central



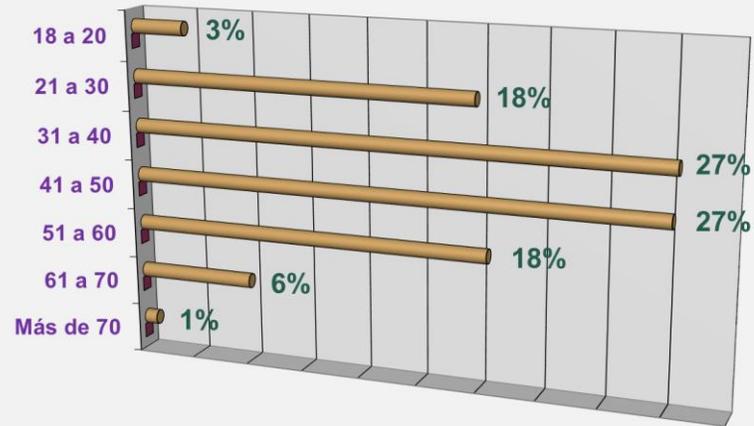
Por primera vez en la ECCO desde **2002** hay más personas servidoras públicas solteras que casadas en el sector central



Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos del Sector Central

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2022



El **72%** de las personas servidoras públicas en el sector central cuenta entre 20 y 50 años de edad.

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2022



2 de cada **3** personas servidoras públicas en el sector central tiene estudios profesionales



Análisis Cuantitativo

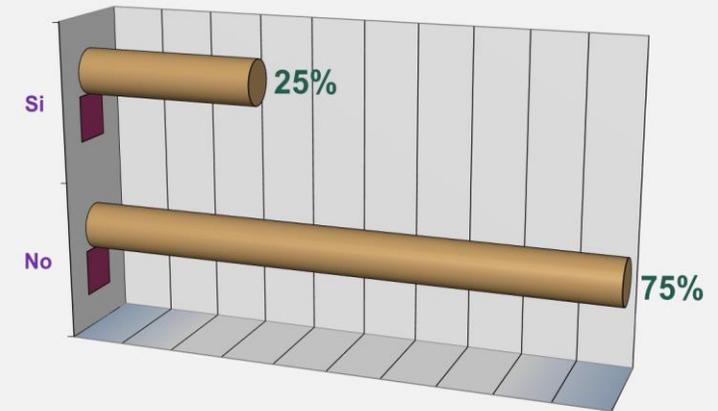
Datos sociodemográficos del Sector Central

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



81% de los participantes en ECCO fueron personas servidoras públicas de apoyo operativo u homólogo

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2022



El **25%** de los funcionarios participantes pertenecen al Servicio Profesional de Carrera



Análisis Cuantitativo

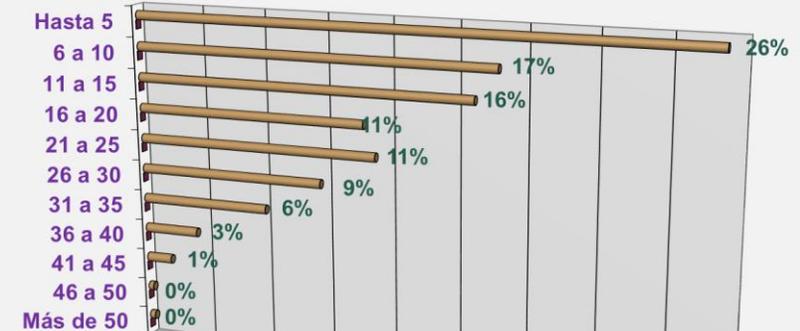
Datos sociodemográficos del Sector Central

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022



El **47%** de los funcionarios del sector central nunca han trabajado en el sector privado

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2022



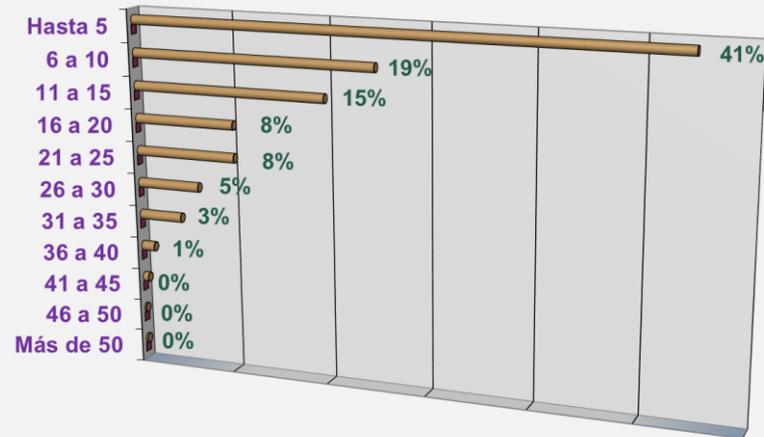
Sólo el **26%** de las personas servidoras públicas tienen menos de **5** años trabajando en el sector central



Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos del Sector Central

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2022



6 de cada **10** funcionarios del sector central mantienen el mismo puesto desde hace 10 años

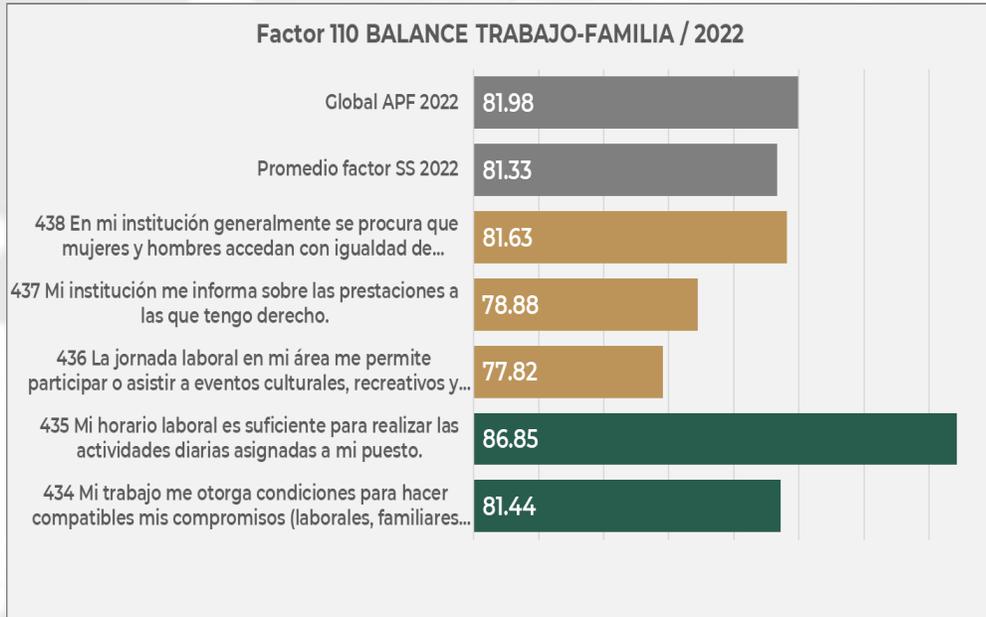
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2019



64% de las personas servidoras públicas del sector central no realiza actualmente ningún estudio

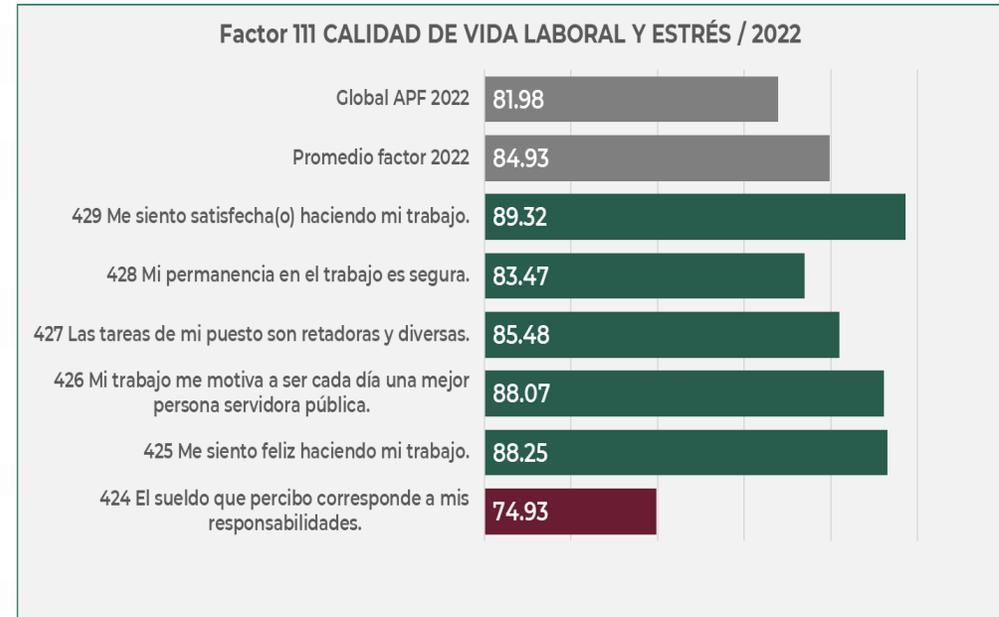


Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor en la 4ª posición con **81.33** global. Las personas servidoras públicas, perciben que su horario laboral es compatibles para actividades familiares.

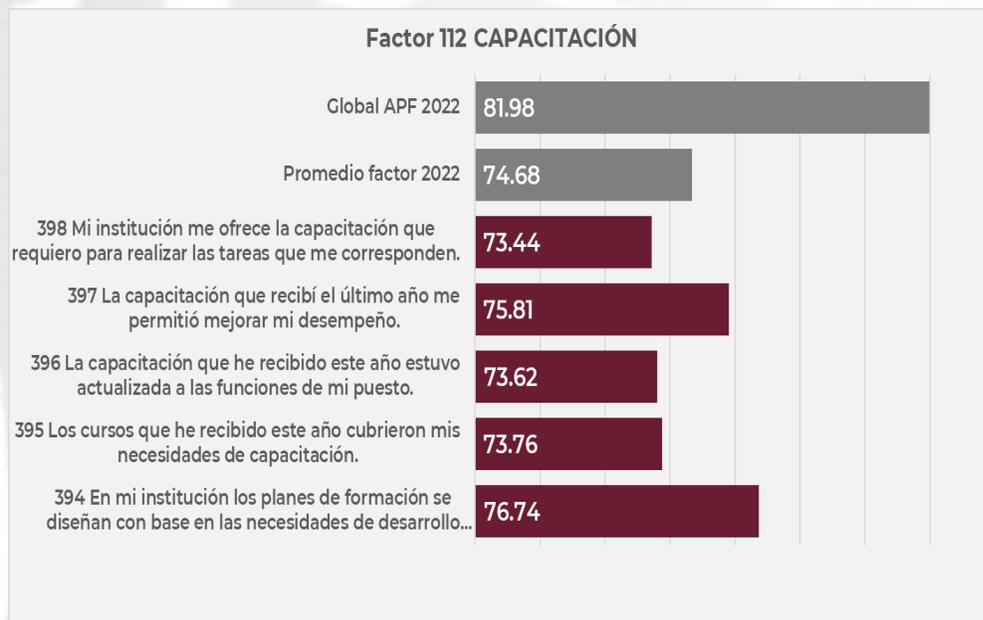
Señalan que mujeres y hombres acceden con igualdad de oportunidades, la institución informa las prestaciones que tiene derecho.



Factor en primera posición con **84.93** global. Describe al servidor público desde su perspectiva muy personal, lo que piensa de sí mismo; ser felices con su trabajo, se motiva por su labor, está satisfecho con su trabajo, no se estresan.

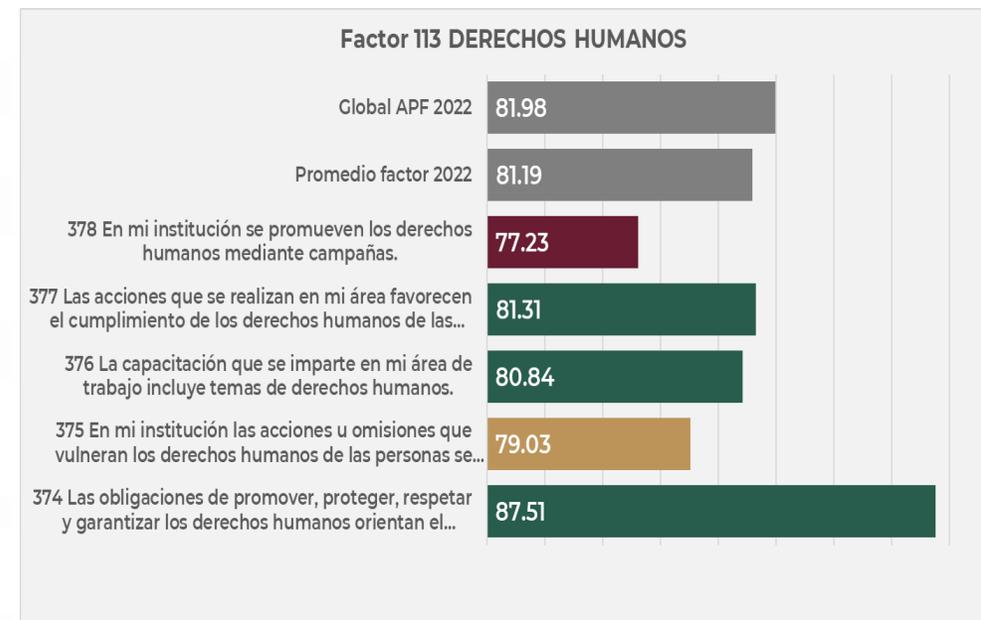
Pero piensa que su sueldo no corresponde a sus responsabilidades

Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor situado en el penúltimo lugar con **74.68**, argumenta que la capacitación que recibe no está actualizada ni ofrece lo que requiere a sus funciones, no ayuda a su desarrollo profesional.

Sin embargo sólo el **8%** de las personas servidoras públicas realizan acciones de capacitación en el sector central.



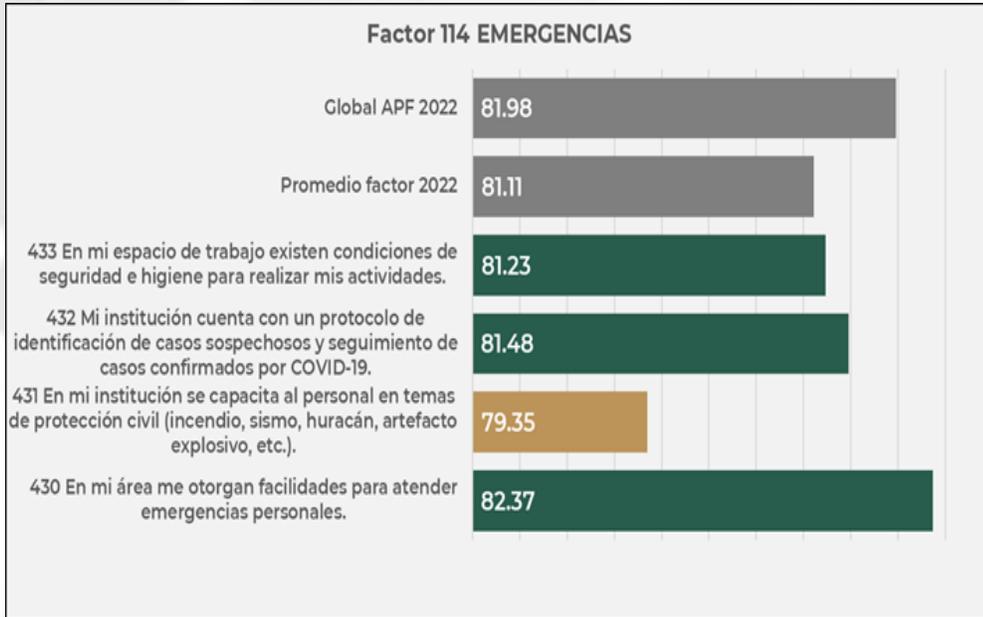
El Factor ocupa la **5ª** posición con **81.19** global.

Las personas servidoras públicas no observan la promoción adecuada en la institución, pero sí perciben el respeto por los derechos humanos.

En la capacitación existen cursos que favorecen el respeto y la promoción del tema.



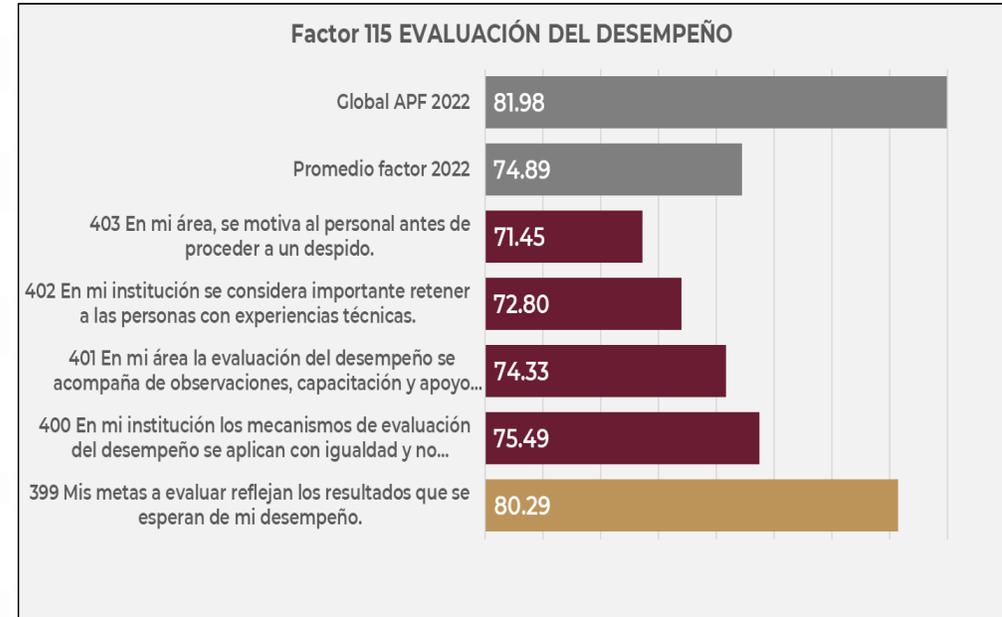
Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor situado en **6º** lugar con **81.11** global.

El personal en el sector central está complacido con respecto a este Factor, sostienen que se puede atender emergencias personales, hay protocolos de seguimiento COVID19 y seguridad e higiene en instalaciones.

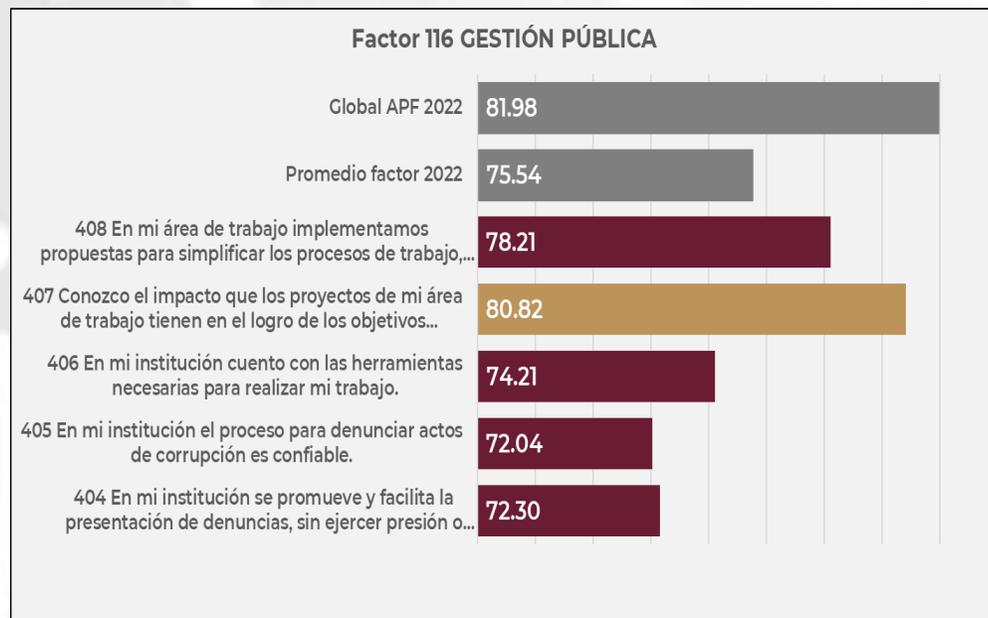
Se cuenta con cuadrillas de Protección Civil



El Factor ocupa el lugar **17** con **74.89** global.

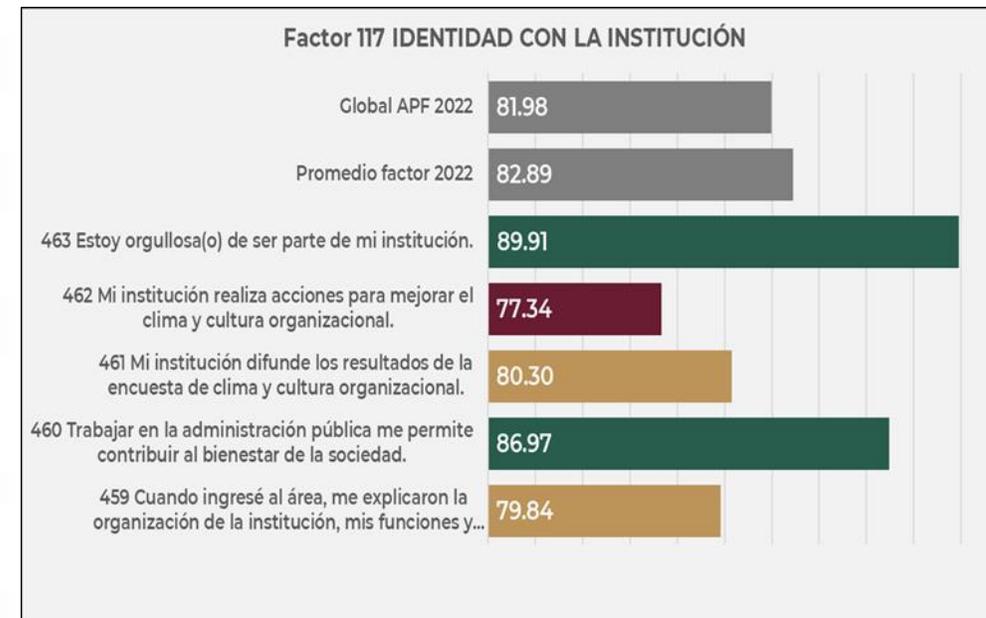
Las personas servidoras públicas confían poco a que los resultados reflejen parte de su desempeño, consideran que a las personas con experiencia técnica no son apoyados, pero sobre todo reprueban que no se motiva al trabajador ante su probable despido.

Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Con una tendencia de **75.54** este Factor ocupa en la clasificación general el puesto **16**, umbral negativo.

Los funcionarios consideran tener logros acorde a los objetivos constitucionales pero señalan que no hay procesos para denunciar actos de corrupción y no cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus labores.

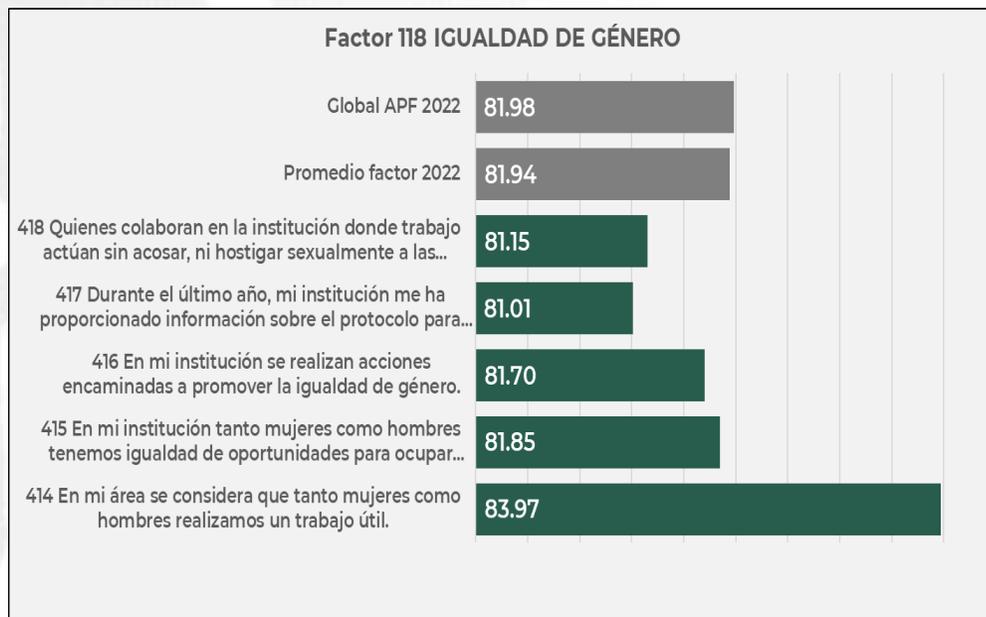


Este es un factor muy personal entre el servidor público y la institución, con el **82.89** de promedio en la posición **2**

Siente orgullo de pertenecer a la institución, cree que contribuye al bienestar de la sociedad.

Pero exhibe que no se difunden los resultados en las unidades y mucho menos percibe mejora en el clima laboral y cultura organizacional.

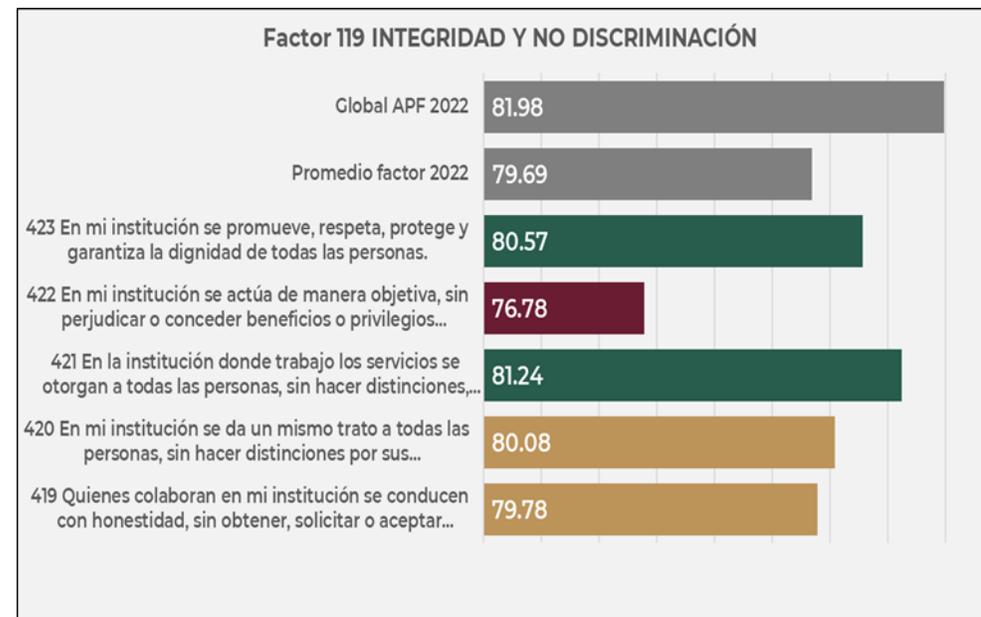
Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor que ocupa la **3era** posición de **19**, en umbral positivo.

Las personas servidoras públicas están conscientes que la igualdad de género se ha venido fortaleciendo en todos los últimos años.

Consideran realizar un trabajo en igualdad de circunstancias, la institución promueve protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

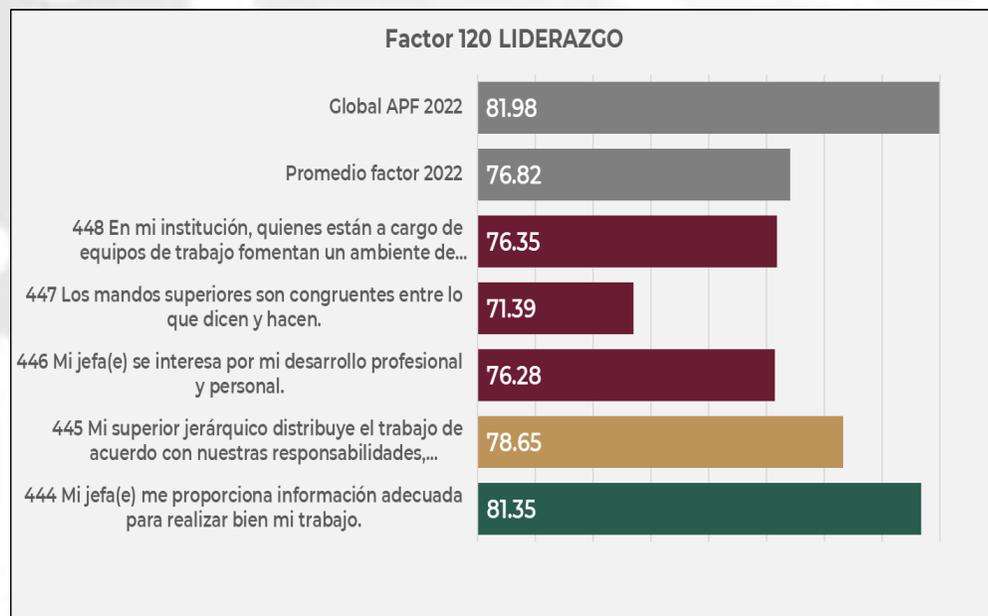


En la posición **12** con una tendencia de **79.69**, el servidor público resalta que los servicios se realizan sin distinción, exclusión y sin restricciones, se protege y garantiza la dignidad de las personas.

Con menor tendencia señalan que en la institución se conducen con honestidad, sin obsequios y/o dádivas.

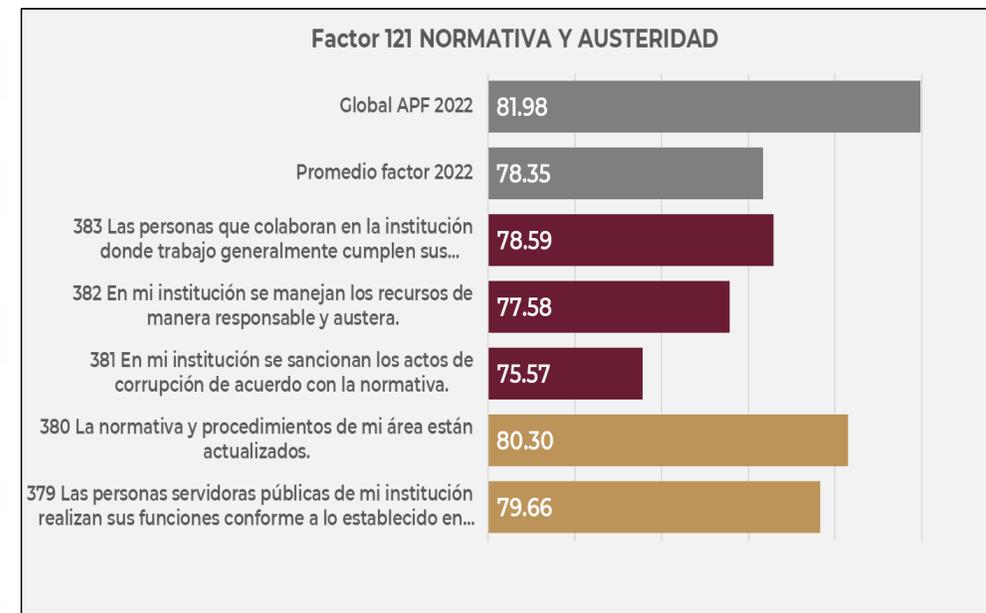
No conceden ver que haya disminuido los beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.

Interpretación de las Tendencias y Reactivos



En la posición **15** y en umbral negativo, este Factor, determinante para el buen clima de trabajo y de equipo, las personas servidoras públicas no ven con agrado a los mandos medios, difieren que no se sancionan los actos de corrupción, en el uso de los recursos no perciben la austeridad, la economía, la racionalidad y la sustentabilidad.

Pero por otro lado, detectan que las funciones se realizan conforme a lo establecido en las normas y las leyes.



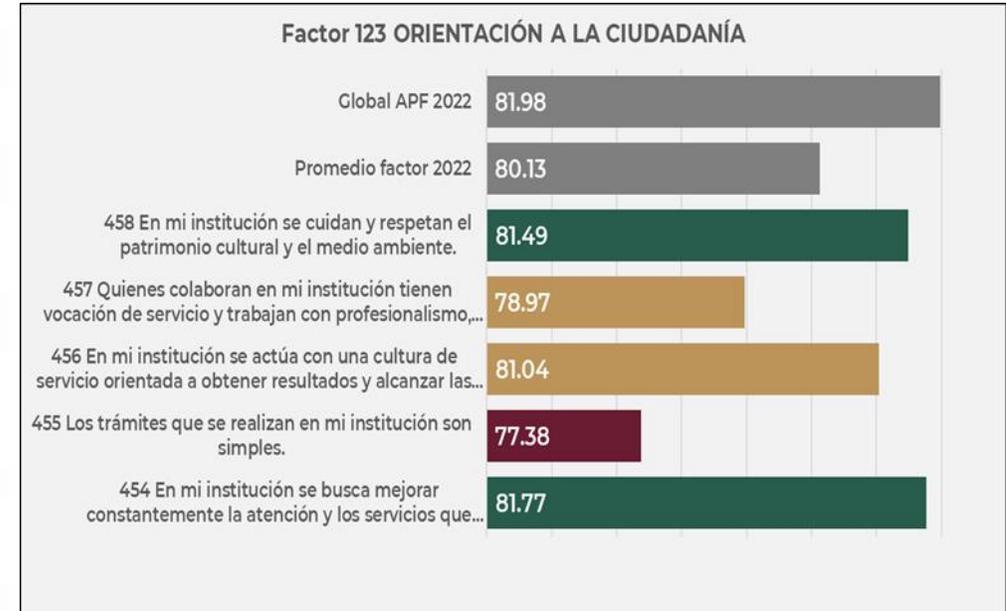
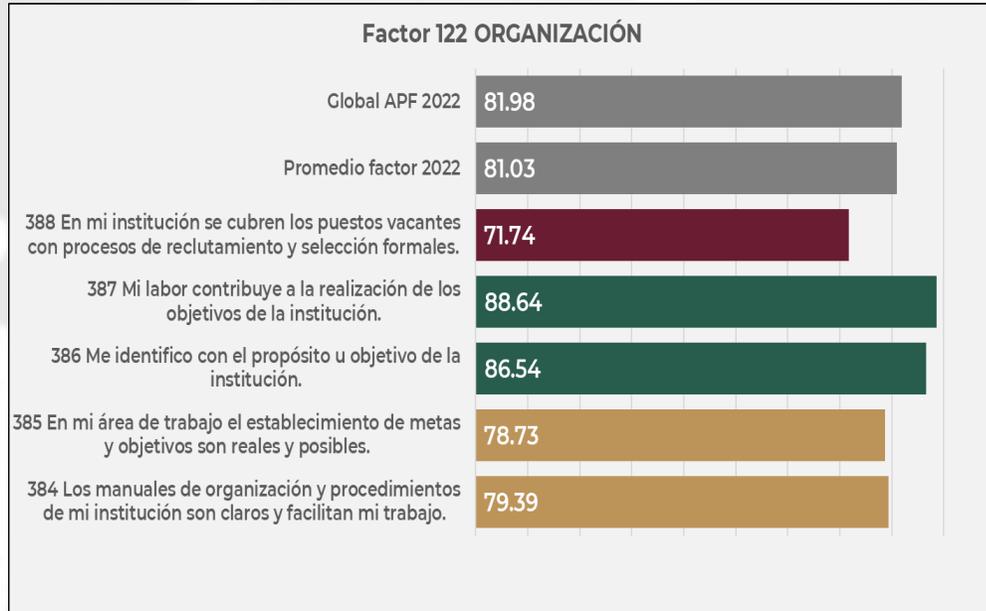
Con una tendencia de **78.35**, ocupa la posición **14** en umbral negativo.

No se percibe que se sancionen actos de corrupción, ni se manejan los recursos de manera responsable y austera.

Sube la opinión en cuanto a las funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.



Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor en la **7a** posición de **19**. En umbral positivo.

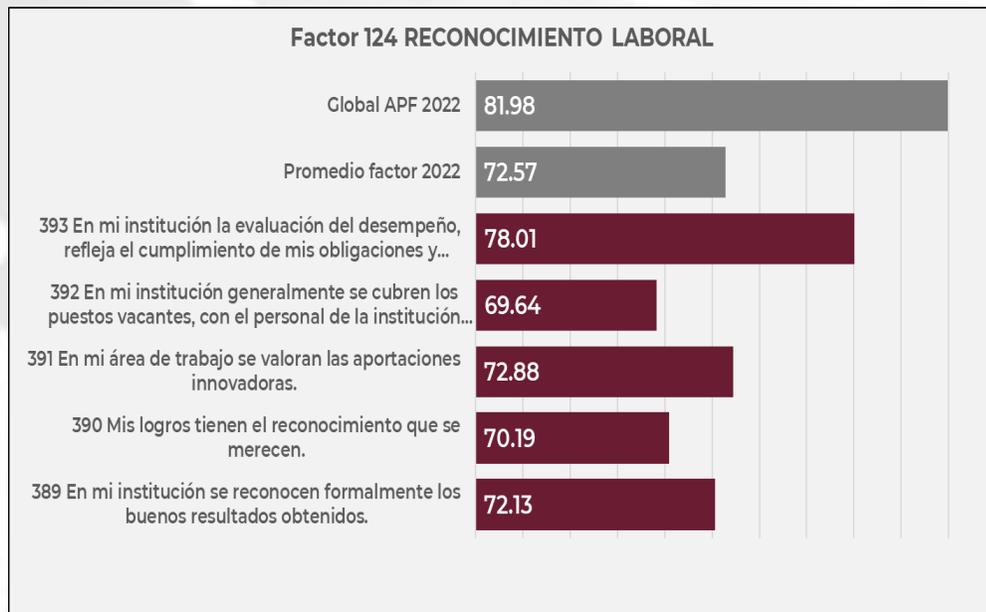
Las personas servidoras públicas son consientes y se identifican en la realización de los objetivos reales y posibles a través de los procedimientos de los manuales de organización.

Sin embargo, señalan poca confiabilidad a los procesos de reclutamiento y selección para la ocupación de los puestos vacantes.

En la décima posición con **80.13** de tendencia, el servidor público expresa que recibe y da buena atención, con profesionalismo y hasta vocación de servicio aunque detallan que no son simples los trámites.

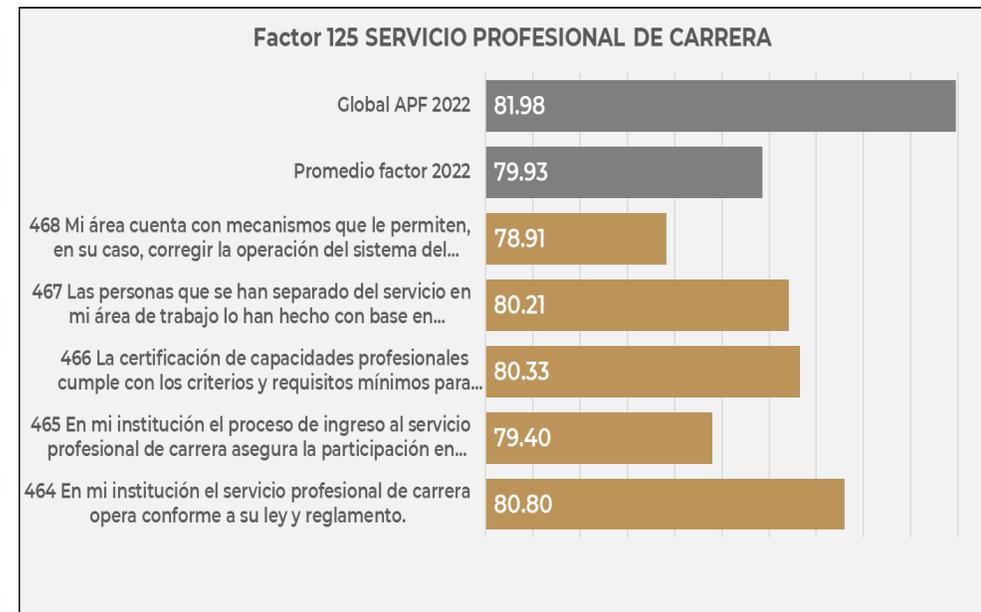
En cuanto a la cultural y medio ambiente son consientes de que en la institución, se respeta el patrimonio cultural y se empieza a generar la cultura de cuidados del medio ambiente.

Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Ocupa la última posición ECCO 2022 con el **72.57** global, exhibe la visión del servidor público a lo que cree merecer y ser reconocido por su desempeño.

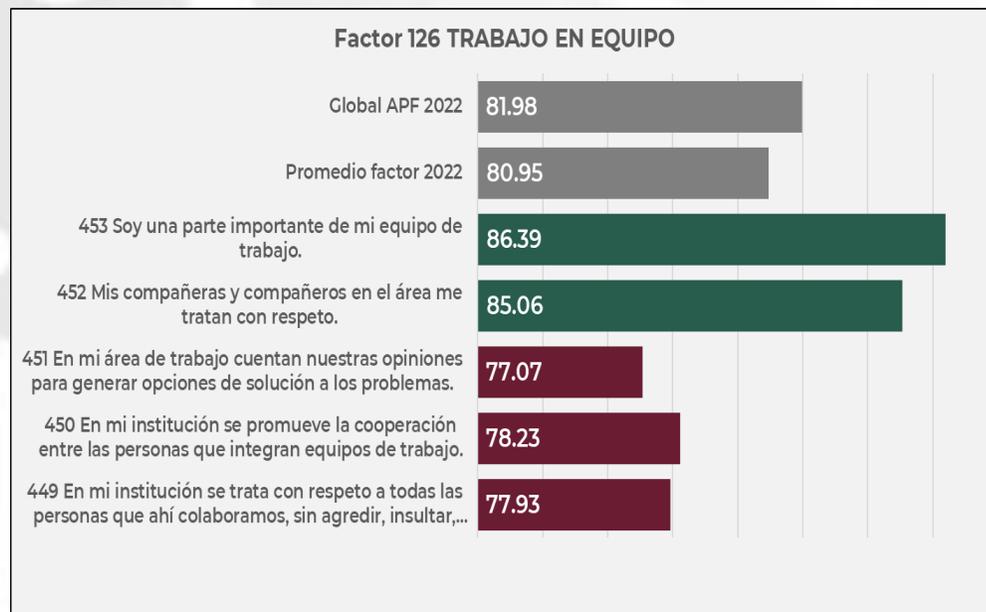
Señala que los puestos no se cubren con el perfil requerido ni se valoran las opiniones aportadas, causas probables de su desaprobación mostrada por este Factor.



Ocupa la posición **11** con **79.93** global en umbral positivo, de una tendencia de 69 en 2019 pasó a casi 80 en 2022.

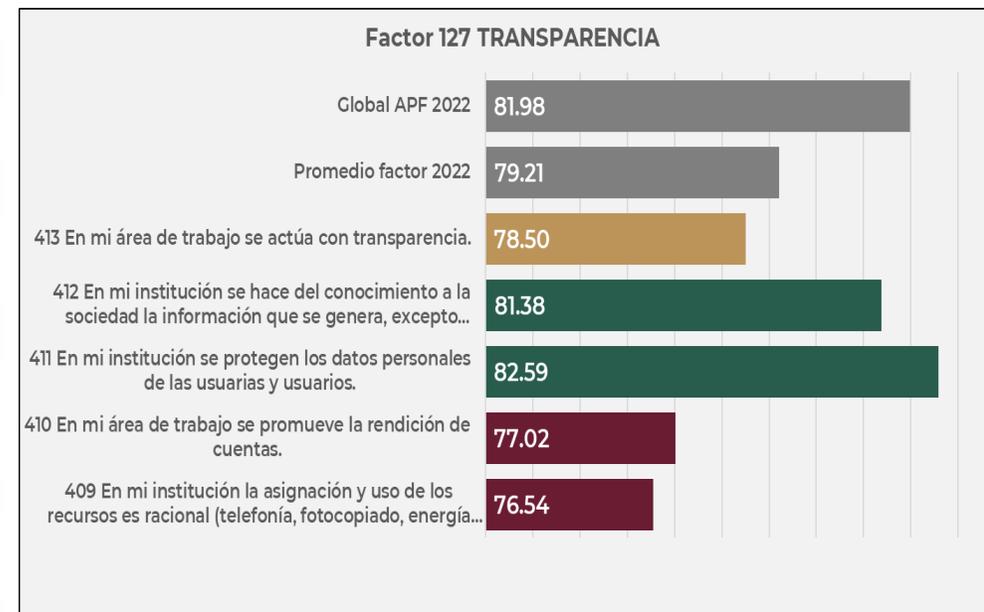
A pesar de que el **75%** de las personas servidoras públicas no pertenecen al SPC, en gran medida han señalado que opera conforme a su ley y reglamento, con igualdad de oportunidades y sobre todo habilidades, actitudes, aptitudes y valores adquiridos.

Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Este Factor subió **7.95** décimas con respecto al año pasado, **73** en 2021 contra **80.95** en 2022; formó parte del PTCCO 2022

Los trabajadores perciben que sus opiniones no son tomados en cuenta para soluciones, cooperación o colaboración, sin embargo, existe respeto entre los compañeros y sí siente formar parte de un trabajo en equipo.



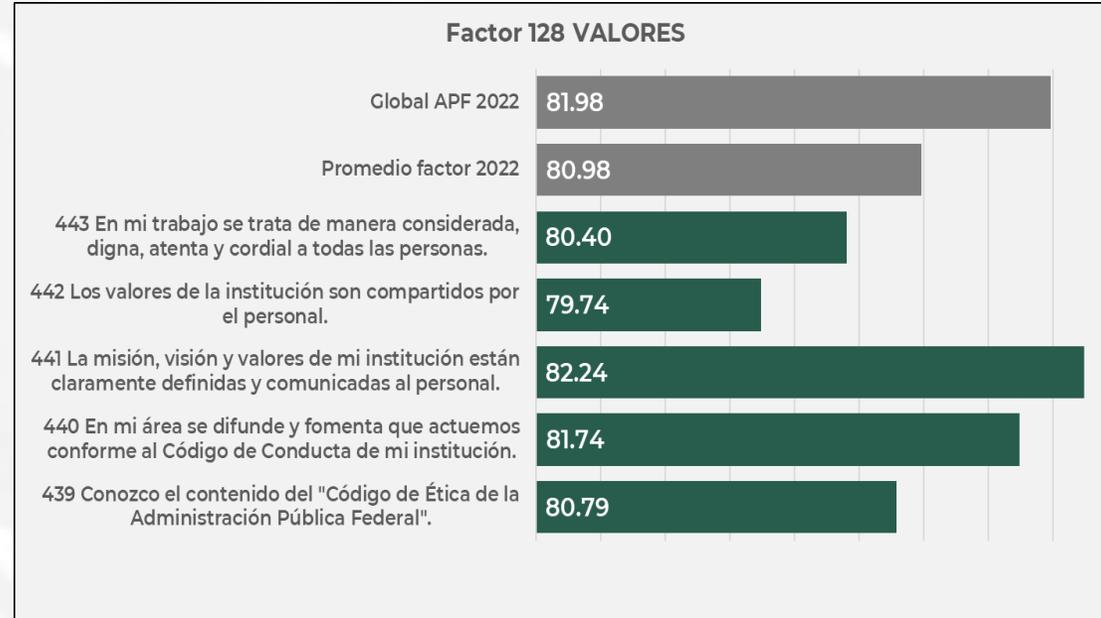
El Factor transparencia evaluado con un promedio global de **79.21** ocupa la posición **13**, subió **1.21** décimas con respecto al 2021.

Exhibe la falta de recursos como telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, papelería e inclusive el agua.

Las personas servidoras públicas ven la protección de datos personales y la información que genera la institución pero no en cuanto a la rendición de cuentas y transparencia.



Interpretación de las Tendencias y Reactivos



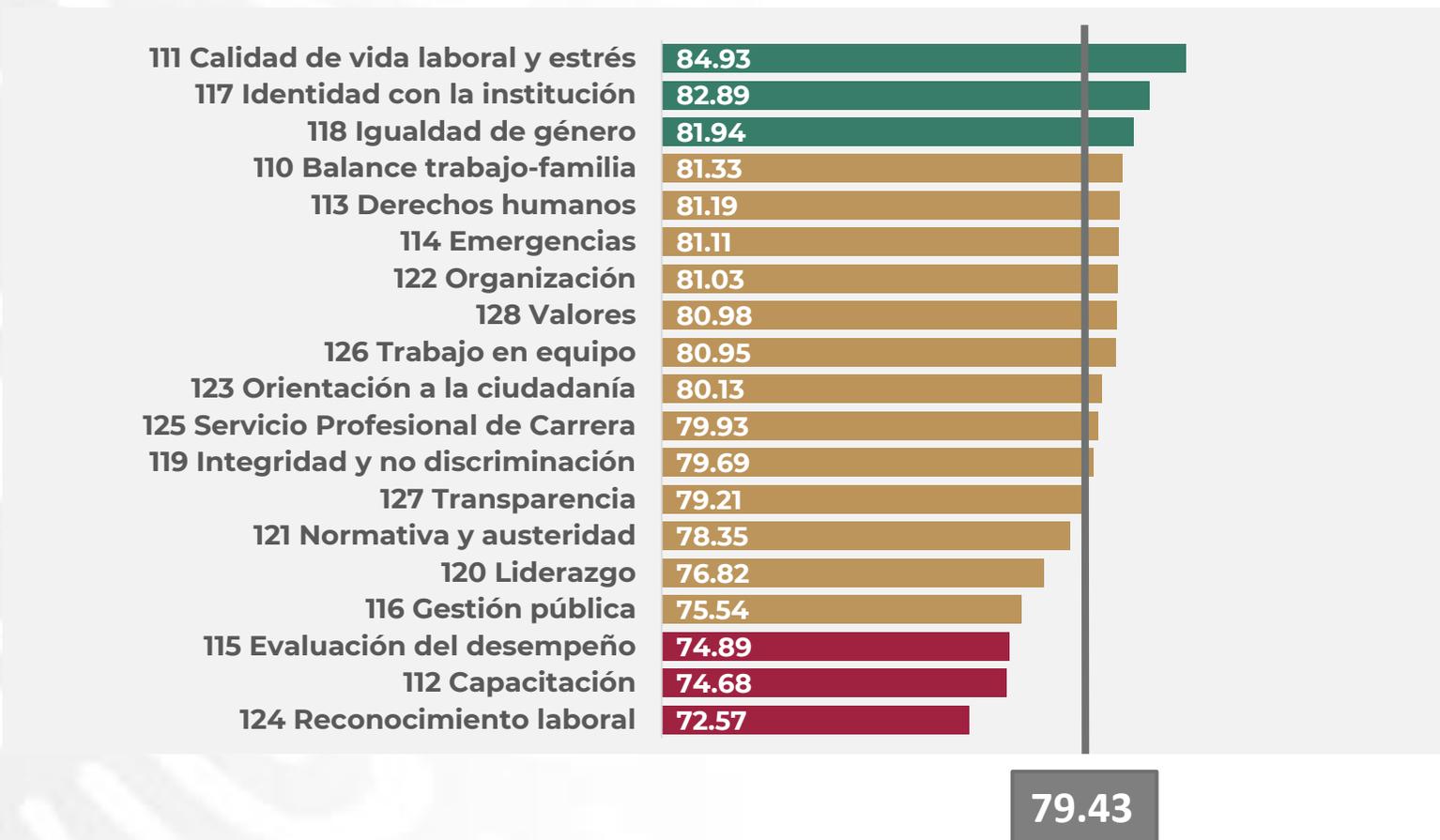
Factor con un promedio global de **80.98** en la posición **8** de **19**

Factor que atañe a las personas servidoras públicas sobre los valores, misión y visión, lo que ven y sienten por sus compañeros e institución.

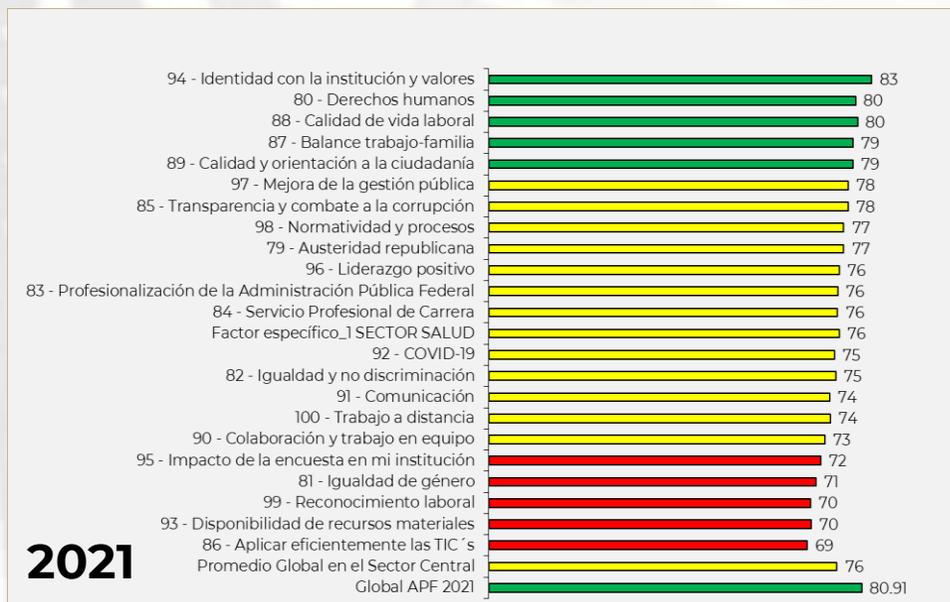
Conocen el Código de Ética, lo que hace posible una comunicación de respeto, digna y cordial que hace fortalecer la convivencia.

Resultados Globales de Factores del Sector Central

De acuerdo a las tendencias de los Factores y reactivos, resulta el orden obtenido a las percepciones y opiniones vertidas de las personas servidoras públicas del sector central con el promedio obtenido de **79.43** y que a continuación se muestra:



Comparación de Factores 2021 – 2022 del Sector Central



Siguen predominando factores con buena tendencia que atañen al servidor público en su comportamiento muy personal, en la forma de pensar por sus compañeros, con respecto a la institución, entre su trabajo y su familia, es decir, se evalúa asimismo entre lo que ve y siente en su entorno laboral: Factores como *Identidad de la institución, Calidad de vida laboral y estrés, derechos humanos, Balance trabajo – familia*.

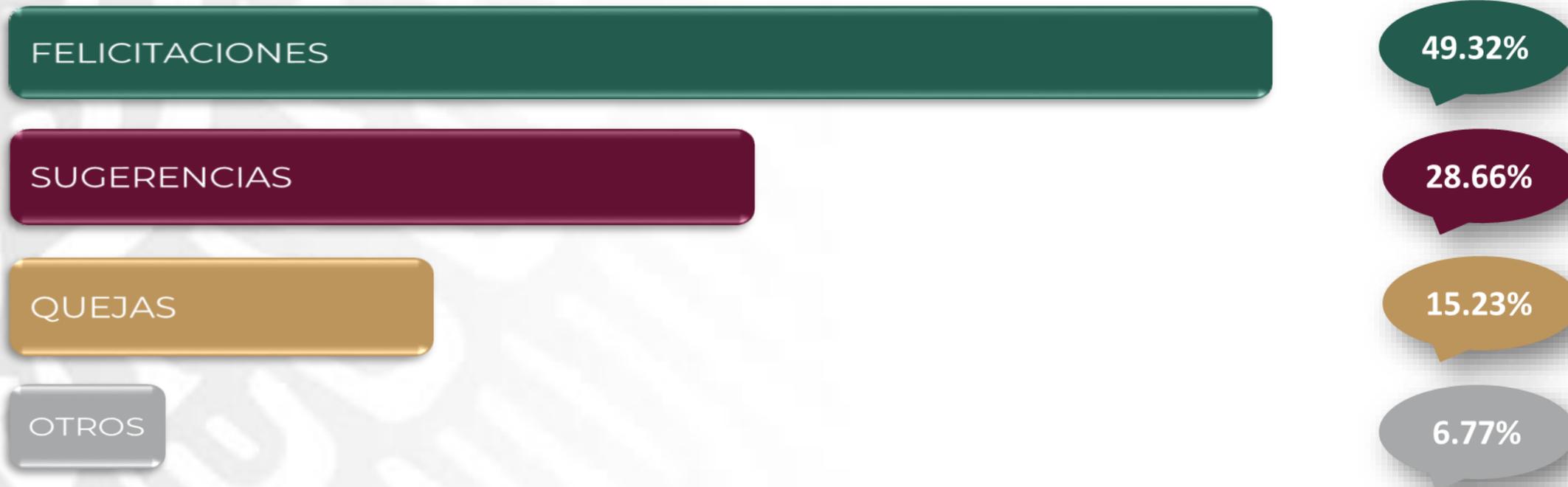
Sobresale el repunte de *Igualdad de Género*, de **75** a **81.94**, las personas servidoras públicas ya hace conciencia de la igualdad entre mujeres y hombres cumple con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

En la parte baja, sorprende que en 2022 el Factor *Reconocimiento laboral* se ubique en la última posición, los trabajadores argumentan no se les reconoce su labor y se confirma con el Factor *Evaluación del Desempeño*, consideran que no son evaluados apegados al principio de igualdad y sobre todo no consideran los mandos medios retener a las personas con experiencias técnicas.

Análisis Cualitativo

Comentarios y sugerencias

El **13.28%** de las personas servidoras públicas del sector central expresaron un comentario





temas más recurrentes

FELICITACIONES

- ✓ La **ECCO** es un buen ejercicio
- ✓ Reconocimiento a la institución
- ✓ Orgullo de pertenecer a la institución
- ✓ Buen ambiente laboral
- ✓ Buena disposición para trabajo en equipo

SUGERENCIAS

- ✓ Dar a conocer resultados
- ✓ Realizar una encuesta más corta
- ✓ Respetar los horarios de trabajo
- ✓ Capacitación con temas sociales y de convivencia
- ✓ Respeto de los mandos medios a sus subordinados

QUEJAS

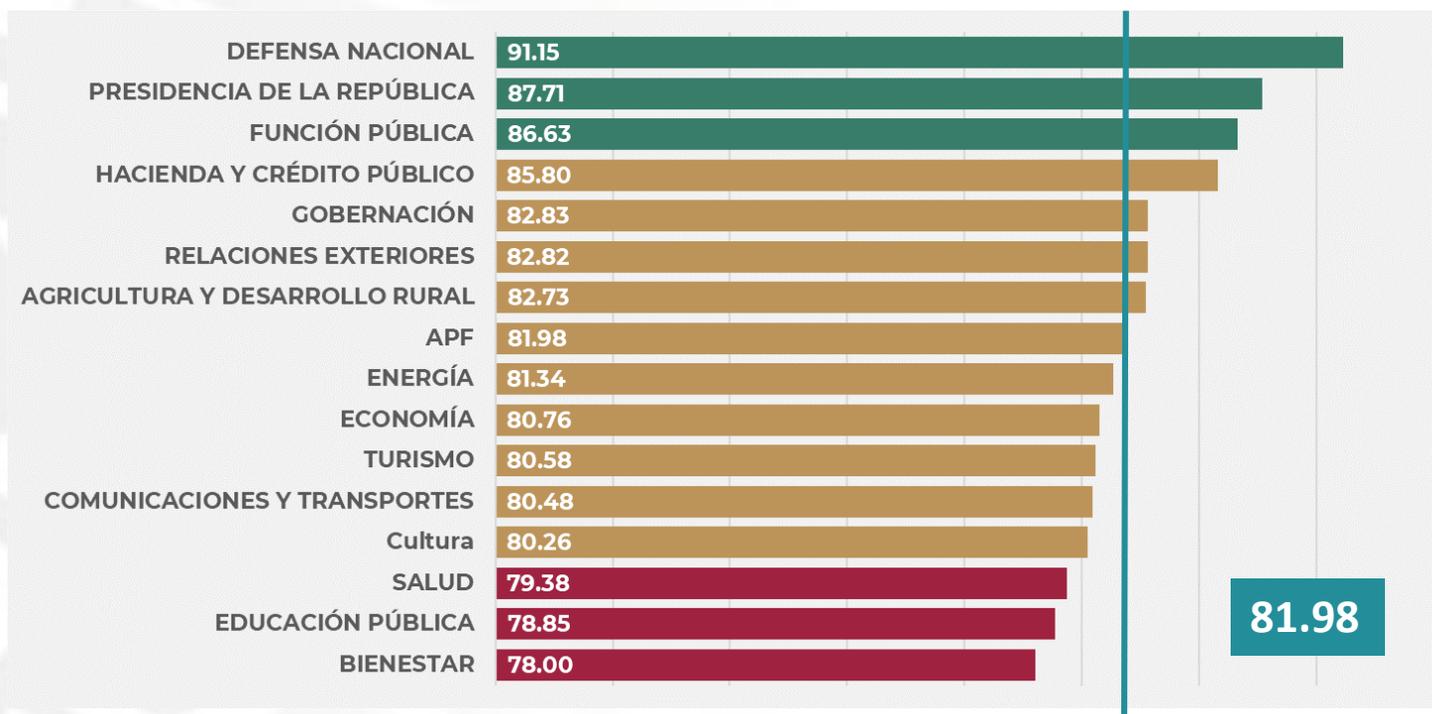
- ✓ No se dan a conocer resultados y acciones de mejora
- ✓ Falta de insumos para realizar el trabajo
- ✓ No se respetan los horarios
- ✓ Falta Liderazgo y trabajo en equipo por parte de los mandos medios
- ✓ Altas concesiones a los compañeros de base

OTROS

- ✓ La ECCO es buen ejercicio
- ✓ Debería ser más corta la encuesta
- ✓ Mucha concesión al sindicato
- ✓ Si hay favoritismo de los mandos medios
- ✓ Se debería de respetar el horario

Análisis Comparativo

Índice por sectores de la APF



El Ramo 12, con un universo de **57,313** al que pertenece la Secretaría de Salud, recibió **41,331** encuestas con un promedio de **72.11%** de participación. En el promedio global por instituciones se encuentra **2.6** puntos abajo del promedio global con respecto a la APF.

El Ramo 12, se compone del sector central, 13 órganos desconcentrados, 13 institutos nacionales, 10 hospitales, 116 Centros de Integración Juvenil en toda la República, los Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia DIF y más de 12,000 médicos residentes.



Análisis Comparativo

Porcentajes de cumplimiento a Nivel Central en la APF

RAMO	INSTITUCIÓN	PORCENTAJE
27	Función Pública	103.69%
12	Secretaría de Salud	100.71%
2	Presidencia	100.19%
50	IMSS	96.35%
09	Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	96.35%
04	Gobernación	95.27%
20	Bienestar	94.98%
14	Trabajo y Previsión Social	94.23%
10	Economía	93.73%

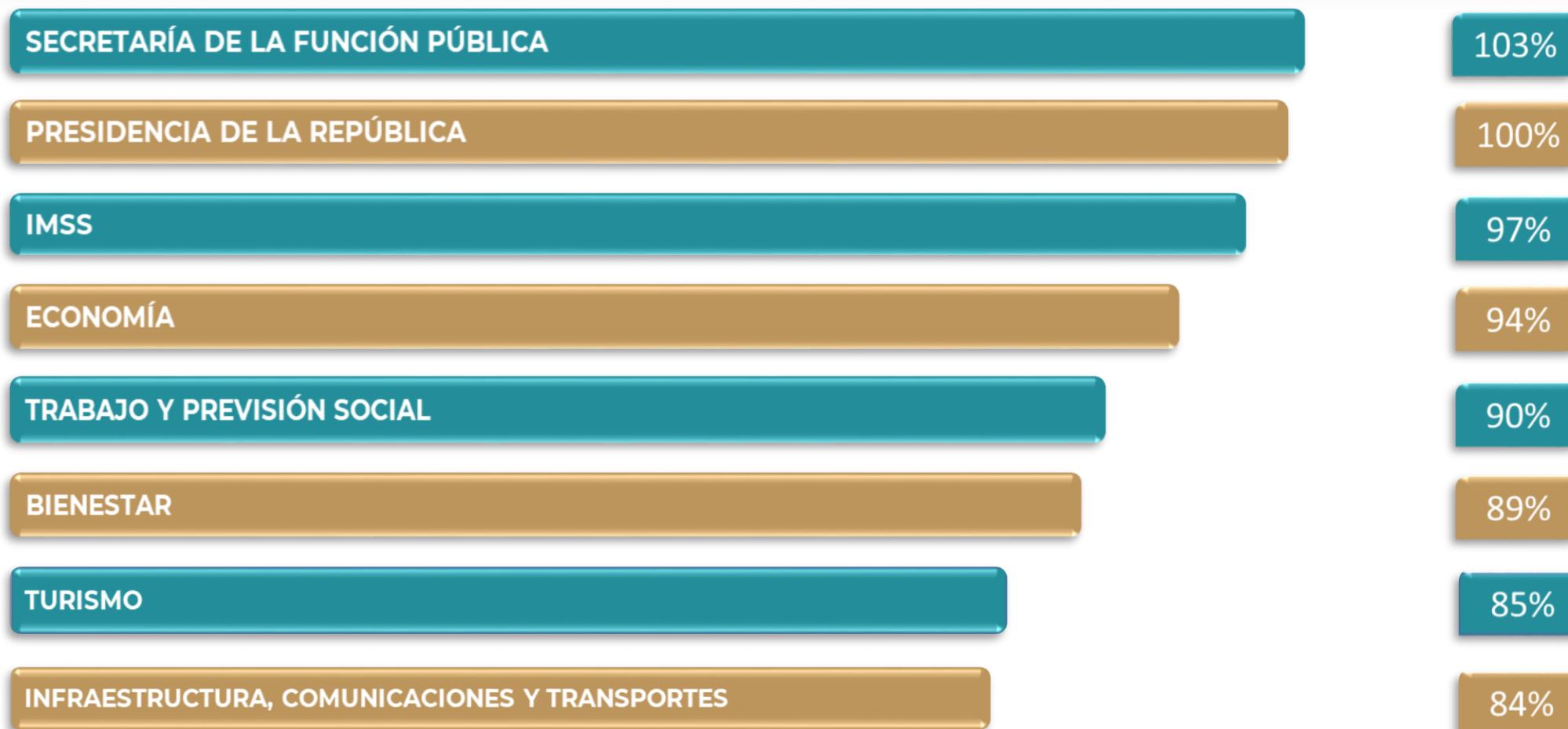
Análisis Comparativo

Porcentajes de cumplimiento a Nivel Central en la APF

RAMO	INSTITUCIÓN	PORCENTAJE
06	Hacienda y Crédito Público	93.64%
08	Agricultura y Desarrollo Rural	88.45%
18	Energía	82.69%
21	Turismo	81.26%
48	Cultura	72.24%
05	Relaciones Exteriores	71.96%
13	Marina	67.51%
51	ISSSTE	29.18%
11	Educación Pública	60.56%
07	Defensa Nacional	29.18%

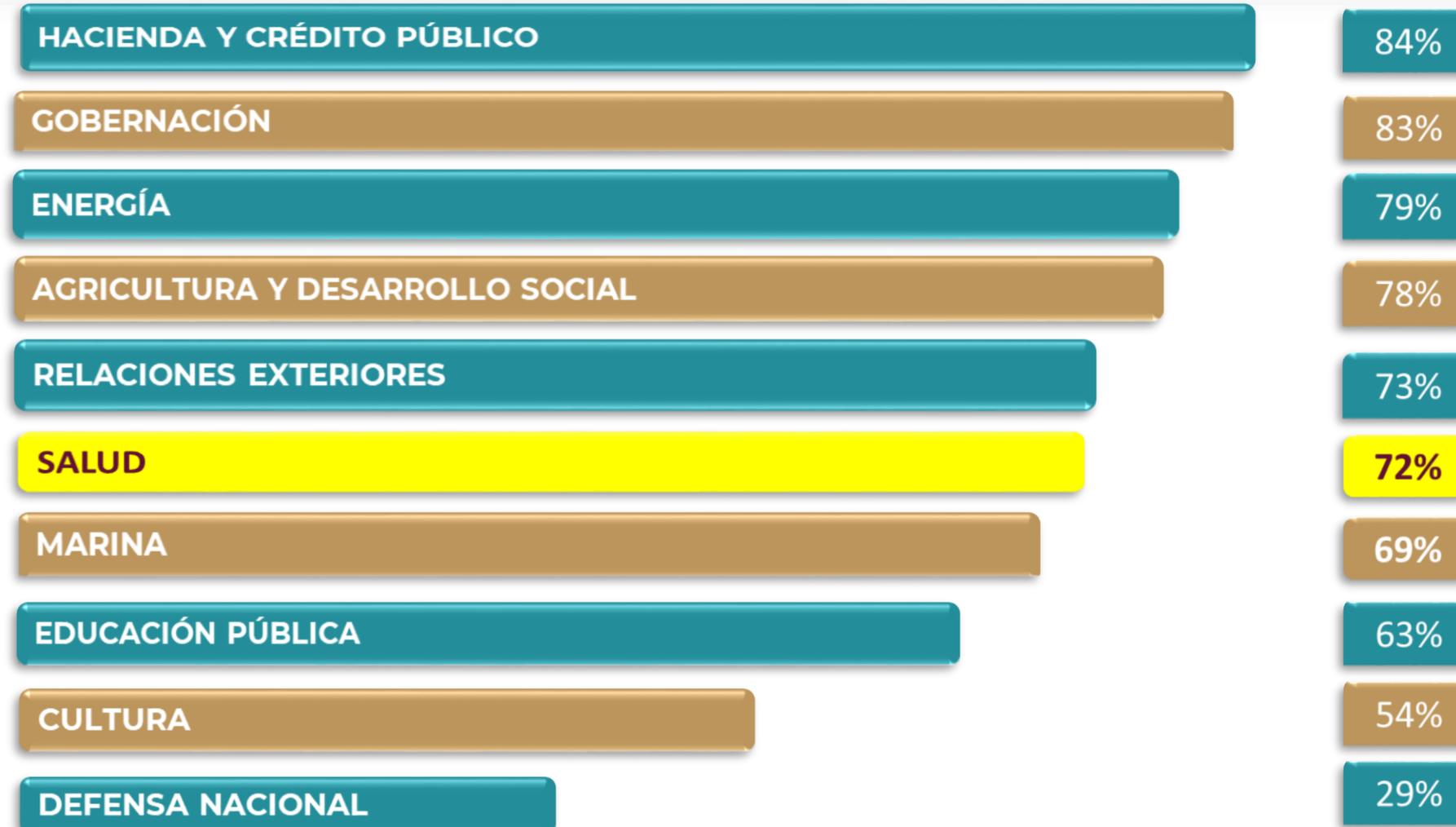


Porcentajes alcanzados de participación por ramos en la APF





Porcentajes alcanzados de participación por ramos en la APF



Fortalezas

Las fortalezas son aquellas cualidades, actitudes y habilidades que se manifiestan en una persona o en un 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 nuestra institución se manifiestan en las buenas tendencias que expresan las personas servidoras públicas sobre los Factores y Cuadrantes Tichy percibiendo, que su labor y esfuerzo es acompañado con principios de igualdad, seguridad y respeto entre la comunidad y las institución:

FACTORES

CALIDAD DE VIDA LABORAL ESTRÉS

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

IGUALDAD DE GÉNERO

BALANCE TRABAJO - FAMILIA

DERECHOS HUMANOS

CUADRANTES TICHY

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

SERVICIOS A LA SOCIEDAD

FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

POLÍTICA DE GOBIERNO

Los 10 mejores y menos favorecidos

Reactivos

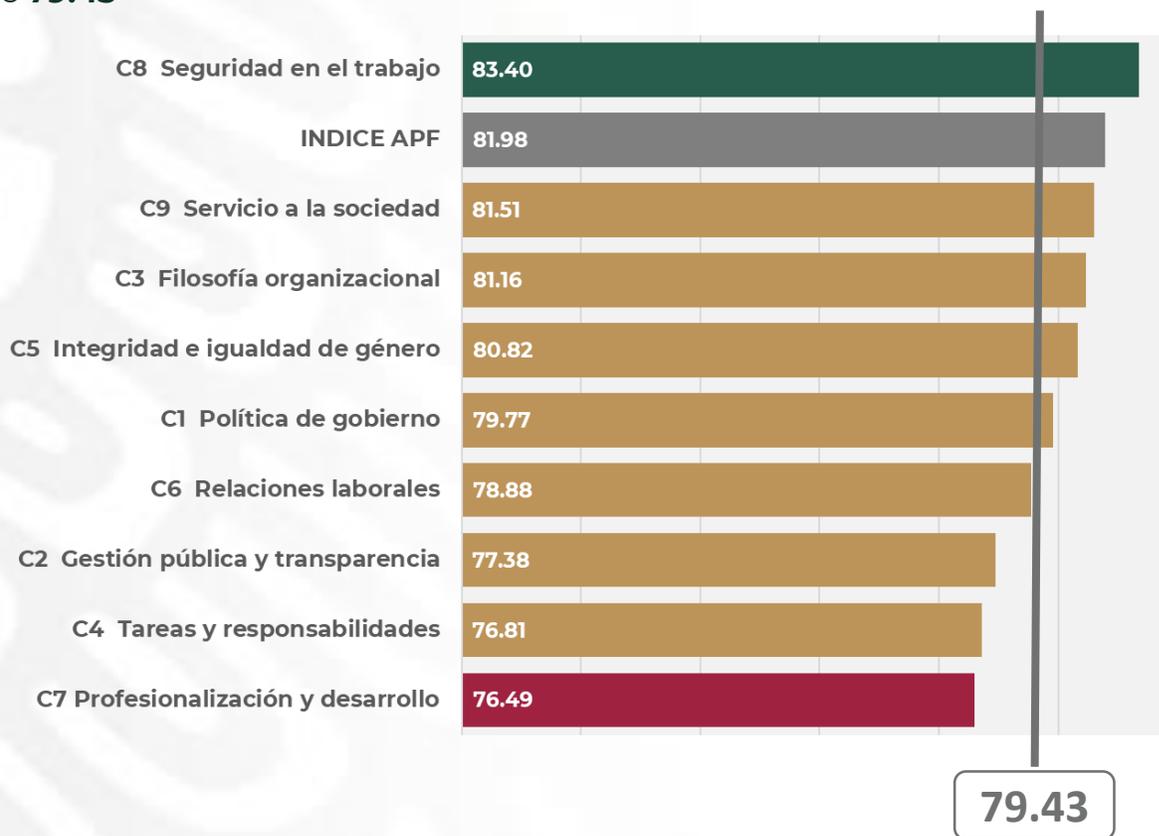
Factor al que pertenece

1	463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	89.91	Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
2	429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	89.32	Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022
3	387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	88.64	Factor 122 ORGANIZACIÓN
4	425 Me siento feliz haciendo mi trabajo.	88.25	Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022
5	426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	88.07	Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022
6	374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	87.51	Factor 113 DERECHOS HUMANOS
7	460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	86.97	Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
8	435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	86.85	Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022
9	386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	86.54	Factor 122 ORGANIZACIÓN
10	453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	86.39	Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO

1	391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	72.88	Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL
2	402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	72.8	Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
3	404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias	72.3	Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA
4	389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	72.13	Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL
5	405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.	72.04	Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA
6	388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	71.74	Factor 122 ORGANIZACIÓN
7	403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	71.45	Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
8	447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	71.39	Factor 120 LIDERAZGO
9	390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	70.19	Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL
10	392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	69.64	Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL

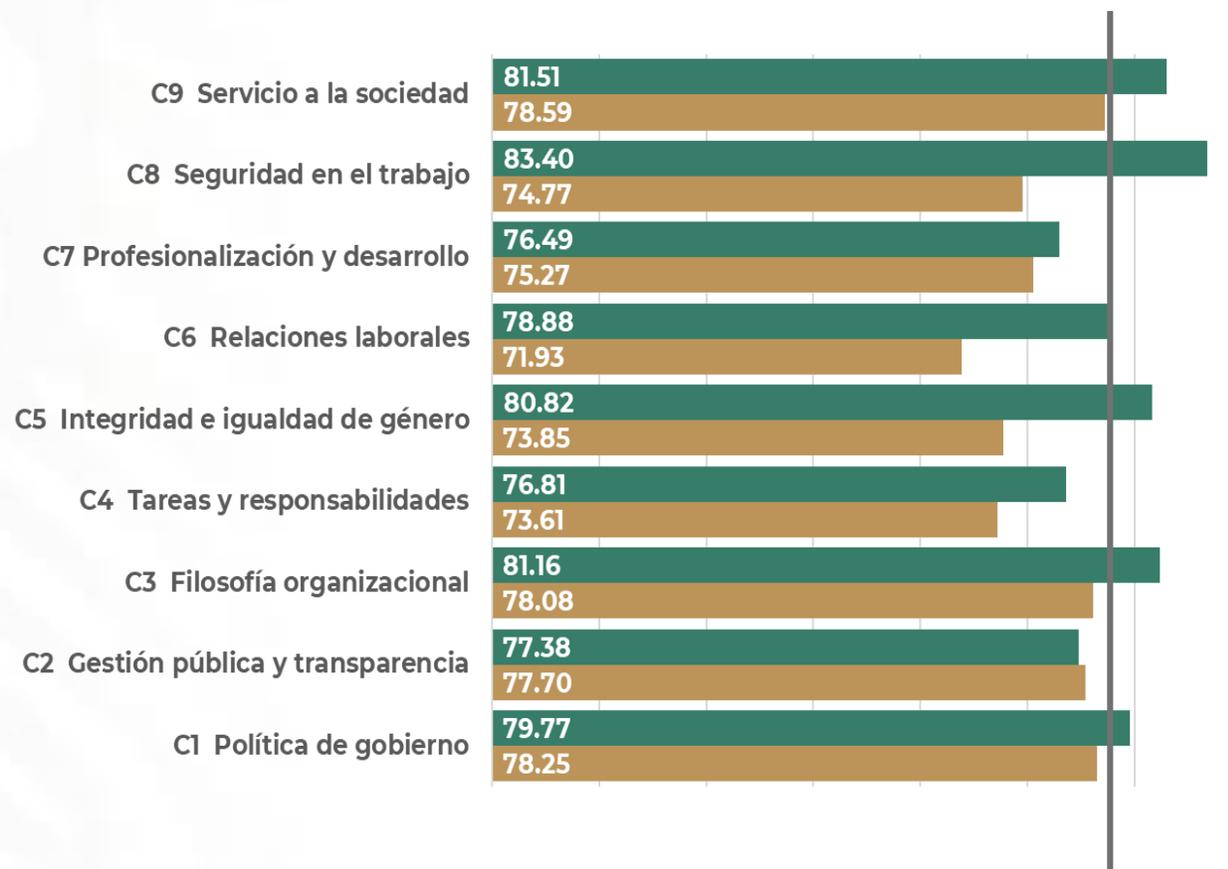
Índice por Cuadrantes del Sector Central 2022

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, 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, basado en tres herramientas que existen en cualquier administración: **organizacional y estratégico, estructuras y procedimientos** y las **personas**, siendo este año los siguientes resultados Tichy con un global de **79.43**



Índices Globales por Cuadrante del Sector Central 2021 - 2022

Cuadrante	ÍNDICE SECTOR CENTRAL 2021	ÍNDICE SECTOR CENTRAL 2022
C1 Política de gobierno	78.25	79.77
C2 Gestión pública y transparencia	77.70	77.38
C3 Filosofía organizacional	78.08	81.16
C4 Tareas y responsabilidades	73.61	76.81
C5 Integridad e igualdad de género	73.85	80.82
C6 Relaciones laborales	71.93	78.88
C7 Profesionalización y desarrollo	75.27	76.49
C8 Seguridad en el trabajo	74.77	83.40
C9 Servicio a la sociedad	78.59	81.51
INDICE GLOBAL	75.78	79.43

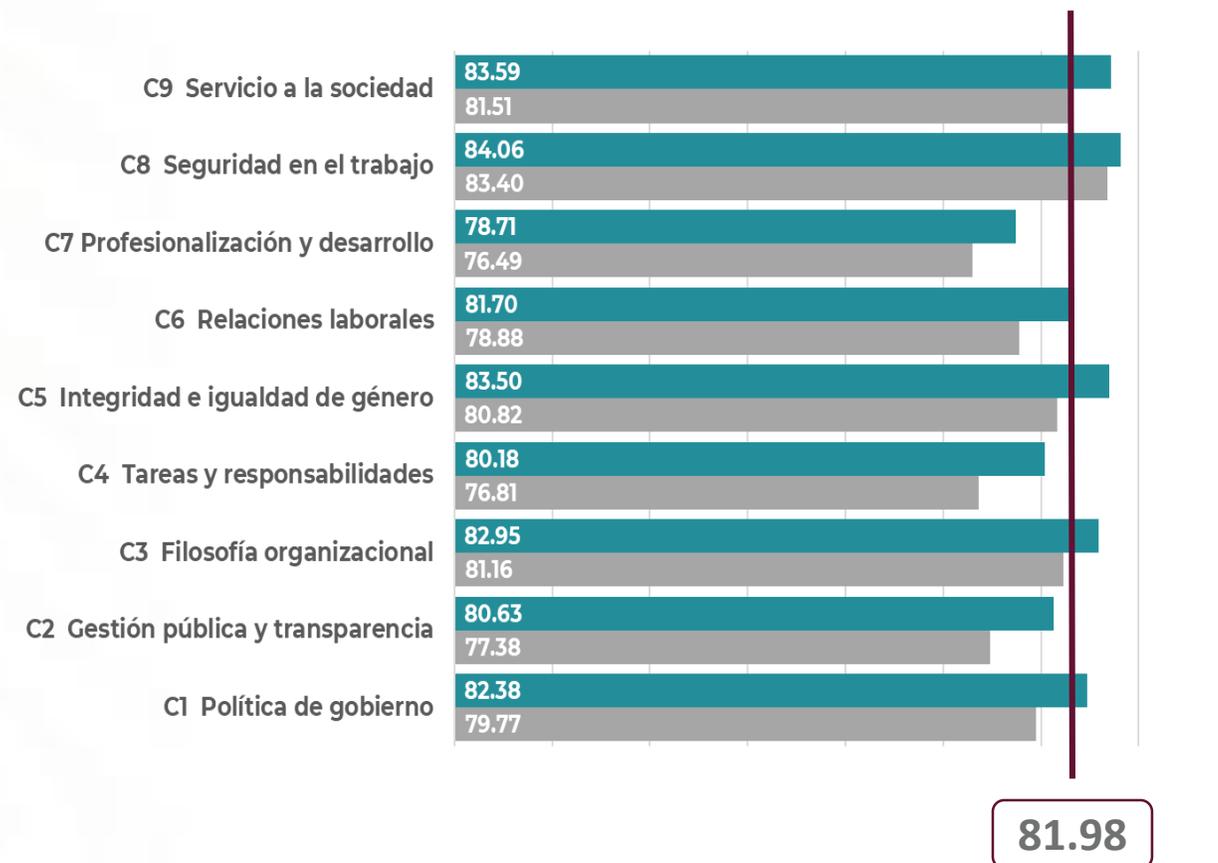


El índice global de cuadrantes 2022 subió **4.6%** con respecto al año 2021

79.43

Índices Globales por Cuadrante del Sector Central con la APF

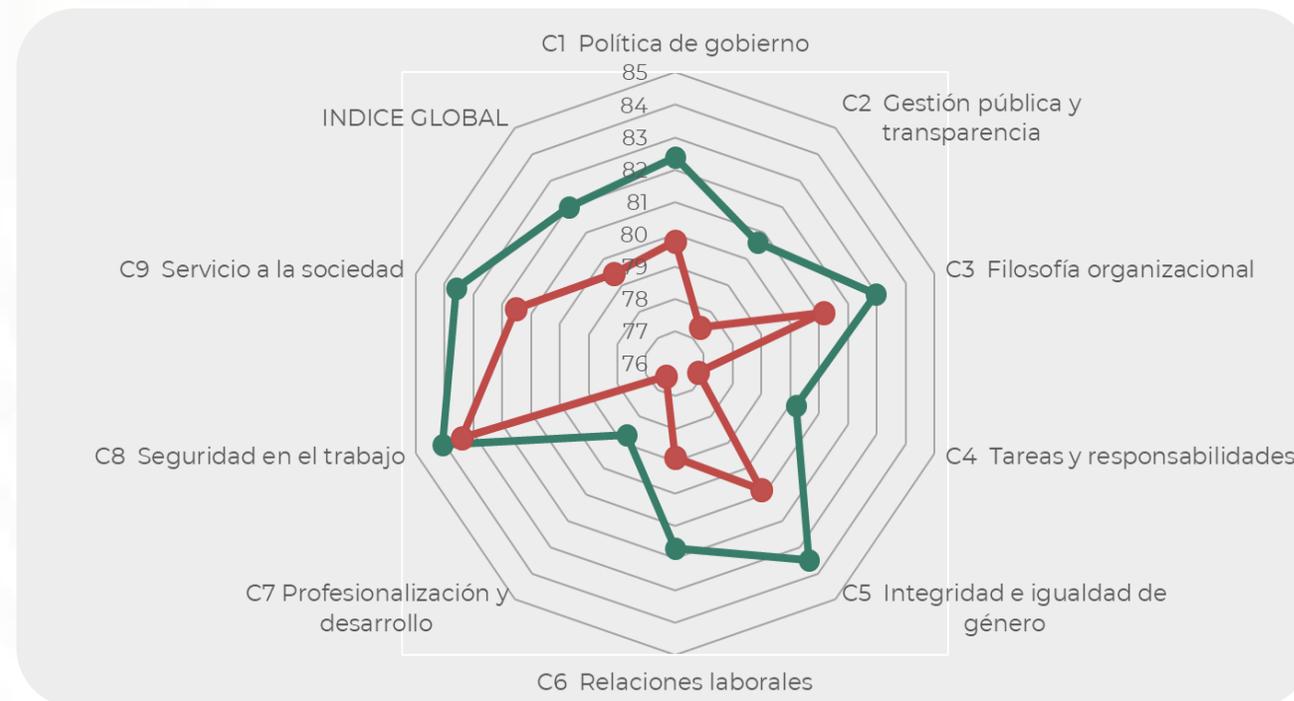
Cuadrante	ÍNDICE SECTOR CENTRAL	ÍNDICE 2022 APF
C1 Política de gobierno	79.77	82.38
C2 Gestión pública y transparencia	77.38	80.63
C3 Filosofía organizacional	81.16	82.95
C4 Tareas y responsabilidades	76.81	80.18
C5 Integridad e igualdad de género	80.82	83.50
C6 Relaciones laborales	78.88	81.70
C7 Profesionalización y desarrollo	76.49	78.71
C8 Seguridad en el trabajo	83.40	84.06
C9 Servicio a la sociedad	81.51	83.59
INDICE GLOBAL	79.43	81.98



El global de cuadrantes del Sector Central está **3.12%** abajo con respecto a la APF

Radiales APF -Sector Central SS 2022

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Sector Central
C1 Política de gobierno	82.38	79.77
C2 Gestión pública y transparencia	80.63	77.38
C3 Filosofía organizacional	82.95	81.16
C4 Tareas y responsabilidades	80.18	76.81
C5 Integridad e igualdad de género	83.50	80.82
C6 Relaciones laborales	81.70	78.88
C7 Profesionalización y desarrollo	78.71	76.49
C8 Seguridad en el trabajo	84.06	83.40
C9 Servicio a la sociedad	83.59	81.51
INDICE GLOBAL	81.98	79.43



La APF sigue estando arriba del sector central con un promedio de 2.55 puntos

Análisis de cuadrantes 2022 contra 2021

	Misión Estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de Gobierno 2022 79.77 ↑ 2021 78.25 1.52	C4 Tareas y responsabilidades 2022 76.81 ↑ 2021 73.61 3.20	C7 Profesionalización y Desarrollo ↑ 2022 76.49 ↑ 2021 75.27 1.22
Sistema Político	C2 Gestión Pública y transparencia 2022 77.38 ↓ 2021 77.70 0.32	C5 Integridad e igualdad de género ↑ 2022 80.82 ↑ 2021 73.85 6.97	C8 Seguridad en el trabajo ↑ 2022 83.40 ↑ 2021 74.77 8.63
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional ↑ 2022 81.16 ↑ 2021 78.08 3.08	C6 Relaciones laborales ↑ 2022 78.88 ↑ 2021 71.93 6.95	C9 Servicio a la sociedad ↑ 2022 81.51 ↑ 2021 78.59 2.92

Se superaron **8** de los **9** cuadrantes Tichy implementado en 2021, destacando *Seguridad en el trabajo* que se alzó con **8.63** unidades, *Integridad e Igualdad de Género* con **6.97** y *Relaciones laborales* con **6.95**.

Sólo *Gestión Pública y Transparencia* bajo **0.32**

Cuadrantes en áreas de oportunidad que integrarán PTCCO 2023

El Modelo Tichy señala los cuadrantes, las herramientas administrativas: **Sistema Técnico, Político y Cultural**, así como **Misión Estratégica y Procedimientos** y **Personas** los factores que componen que serán atendidos en el PTCCO 2022:

CUADRANTE	ÍNDICE
C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	83.4
C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD	81.51
C3 FILOSOFIA ORGANIZACIONAL	81.16
C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	80.82
C1 POLÍTICA DE GOBIERNO	79.77
C6 RELACIONES LABORALES	78.88
C2 GESTION PUBLICA Y TRANSPARENCIA	77.38
C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	76.81
C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	76.49

	Misión Estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de Gobierno <ul style="list-style-type: none"> ✓ Derechos Humanos ✓ Normatividad y austeridad 	C4 Tareas y responsabilidades <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización ✓ Reconocimiento laboral 	C7 Profesionalización y Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación ✓ Evaluación del desempeño ✓ Servicio Profesional de Carrera
Sistema Político	C2 Gestión Pública y transparencia <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión Pública ✓ Transparencia 	C5 Integridad e igualdad de género <ul style="list-style-type: none"> ✓ Igualdad de género ✓ Integridad y no discriminación 	C8 Seguridad en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de vida laboral y estrés ✓ Emergencias
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Balance trabajo - familia ✓ Valores 	C6 Relaciones laborales <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Trabajo en equipo 	C9 Servicio a la sociedad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad con la institución ✓ Orientación a la ciudadanía

Del promedio global del índice del sector central de **79.43**, se toman en cuenta los cuadrantes que están por abajo del índice, es decir, los menos favorecidos, los cuales serán atendidos en el **PTCCO 2023**



Definición de Prácticas de Transformación

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.

Gestión Pública

1. Generar ideas innovadoras para reforzar la participación en la gestión institucional

La DGRHO realizará tres trípticos bimestrales a partir de mayo, con información sobre los procesos que presta la institución en diferentes servicios, los cuales se compartirán con las coordinaciones administrativas del sector central para su difusión y conocimiento.

Propiciar el uso y la confianza en el buzón de quejas y sugerencias por parte de las personas servidoras públicas, se enviará correo electrónico a las coordinaciones administrativas para la instalación y dar seguimiento para solventar las posibles quejas y/o sugerencias.

Transparencia

2. Conocer logros y resultados en materia de transparencia por parte de las personas servidoras públicas

A través de infografías o trípticos en los meses de julio y septiembre, la DGRHO difundirá logros y resultados en materia de transparencia y/o rendición de cuentas, con el fin de reflexionar el cumplimiento e información en la materia, los cuales se compartirán con las coordinaciones administrativas del sector central para su difusión.

También se podrá difundir, por los mismos medios, las medidas de seguridad como los datos personales dentro de la institución y en otros trámites que puedan realizar.



Definición de Prácticas de Transformación

Organización

3. Conocer la organización y función de la institución por parte de las personas servidoras públicas

La DGRHO diseñará y compartirá una infografía, cartel o correo masivo en los meses de agosto y octubre, sobre algunos procedimientos de interés para los servicios personales e institucionales que ofrece la institución.

De igual en forma periódica, guías de los manuales de organización de la institución, para entender en forma sencilla y rápida sobre los diferentes temas que se llevan a cabo.

Reconocimiento laboral

4. Reconocer a las personas servidoras públicas por su labor y empeño en el trabajo que realiza.

La Dirección General de Recursos Humanos y Organización, exhortará, por medio de correo electrónico o tríptico en los meses de septiembre y noviembre, crear o difundir un correo de buzón virtual o físico para ofrecer felicitaciones entre los integrantes del área laboral, reconocer su trabajo, su cumplimiento, su cumpleaños.

También podrá difundirse oportunamente, los premios institucionales por antigüedad, productividad, compromiso y labor por la institución en cada área.



Definición de las prácticas de transformación

Liderazgo

5. Crear una actitud de Liderazgo entre el personal de estructura perteneciente y no perteneciente al SPC, así como operativo base y confianza

La DGRHO, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, promocionará por correo electrónico a las coordinaciones administrativas, cursos de Liderazgo a partir de que el Departamento difunda los cursos de capacitación.

Con el objetivo de que todo tipo de personal de la institución, fortalezca sus habilidades, responsabilidad y eficacia en su trabajo.

De igual forma, se participará, a invitación de otras instituciones, a los cursos que desarrollan con el tema Liderazgo, los cuales serán promocionados por correo electrónico por la DGRHO.

Trabajo en equipo

6. Fortalecer el conocimiento y actitud de las personas servidoras públicas por el trabajo en equipo

La DGRHO, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, promocionará por correo electrónico a las coordinaciones administrativas, cursos de Trabajo en Equipo, comunicación asertiva, capacidad analítica y resolución de problemas, una vez que el Departamento comunique el inicio de los cursos.

Se fomentará opciones educativas de Trabajo en Equipo, a través de tríptico informativos durante los meses de mayo, julio y septiembre, con el fin de conocer experiencias de personajes cotidianos y de compañeros de la institución a través de entrevistas.



Definición de Prácticas de Transformación

Comunicación

7. Sensibilizar a las personas servidoras públicas actividades para el desarrollo de habilidades, de conocimiento y comunicación

La DGRHO, a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, promocionará por correo electrónico una vez que publique los cursos, a todas las coordinaciones administrativas, sobre los diferentes cursos que impulsen la productividad laboral para su desarrollo profesional y personal.

Asimismo, se impulsará por el mismo medio, opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional, a través de la oferta de cursos de otras instituciones públicas o privadas por medio de tríptico, folleto o correo electrónico.

Evaluación del desempeño

8. Lograr una comunicación positiva entre los mandos medios y subordinados en beneficio de su desempeño

Durante el mes de junio la DGRHO periódicamente exhortará a través de correos electrónicos, trípticos o infografías, a las coordinaciones administrativas de las unidades, implementar o exhortar a pláticas, reuniones, de manera directa entre los evaluadores y evaluados.

Lograr una que exista una comunicación de manera directa de los logros, inquietudes, reconocimientos y participación.



Definición de Prácticas de Transformación

Servicio Profesional de Carrera

9. Encaminar a las personas servidoras públicas de las ventajas de la profesionalización en la institución.

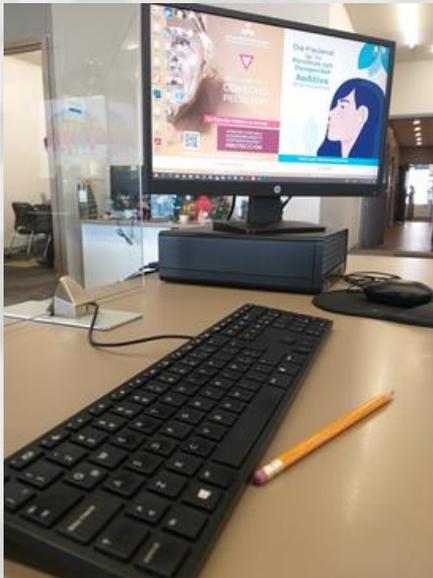
La Dirección General de Recursos Humanos y Organización promocionará por correos electrónicos, infografías o trípticos, cada mes a partir de agosto, información sobre los beneficios del Servicio Profesional de Carrera dirigida al personal de confianza y base.

Se incluirán entrevistas reales y plasmadas, historias de éxito, igualdad de oportunidades, al mérito de los personajes así como también, requisitos e información para concursar y conocer las convocatorias y requisitos.



Efectividad del último PTCCO 2022

I. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información y comunicación TIC´s



19 unidades (**65.5%**) reportaron acciones sobre este Factor, la DGTI comunicó que debido a que prevalecen los contagios covid 19 se determinó proporcionar cursos sólo a petición de las unidades.

Por lo anterior, **3** unidades contactaron a la Dirección General de Tecnologías de la Información, para coordinar en conjunto, lo que denominaron, Plan y Programa de Capacitación TIC´s, que, de acuerdo a los resultados, programarán los cursos necesarios, mismos que se llevan a cabo del 17 de octubre al 17 de marzo de 2023.

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, en seguimiento complementario a este Factor, diseñó y elaboró **2** trípticos:

- *“Cómo aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC´s”*
- *“Consejos para cuidar tu computadora en el trabajo”*

Mismos que fueron proporcionados vía correo electrónico a todas las coordinaciones administrativas para que, a sus posibilidades, darlos a conocer o proporcionarlos a las personas servidoras públicas de las unidades. **19** unidades responsables reportaron esta práctica de transformación.



Efectividad del último PTCCO 2022

II. Disponibilidad de recursos materiales



La Dirección de Profesionalización y Capacitación de la DGRHO, diseñó y compartió a todas las unidades del sector central por correo electrónico, dos trípticos alusivos a la Disponibilidad de los Recursos Humanos, con el fin de coadyuvar y concientizar el uso correcto y la responsabilidad para los cuidados necesarios.

Realizados con la información sencilla y entendible, de crear la responsabilidad para el cuidado de sillas y escritorios con buenas posturas de uso, los conocimientos de los equipos de computo, y de impresoras, elevadores y conservación de limpieza en los baños.

11 unidades (**37.9%**) informaron que dieron a conocer entre las personas servidoras públicas, exponiendo y/o proporcionando el folleto en sus unidades.

3 Unidades: Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social, Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud y la Dirección General de Relaciones Internacionales llevaron a cabo en conjunto, el diseño y la difusión masiva de un cartel informativo mediante el cual se enumeraron cinco recomendaciones para la conservación y limpieza de áreas de uso común y mantenimiento de instalaciones.



Efectividad del último PTCCO 2022

III. Impacto de la encuesta en mi institución



202172
2022

El 9 de mayo de 2022 la Dirección General de Recursos Humanos y Organización a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, emitió por correo electrónico los resultados de la ECCO 2021 a las **27** unidades centrales y a los **3** hospitales del sector central. Los cuales de les proporcionó:

- + Análisis de Resultados ECCO
- + Gráficas de factores y Reactivos
- + Datos Sociodemográficos
- + El PTCCO 2022 registrado ante la SFP

Se publicó en la página de la Dirección General de Recursos Humanos el Análisis de Resultados registrado ante la SFP así como el PTCCO 2022, informando a todas las unidades para conocimiento y utilización.

Asimismo se facilitó seis (6) carteles informativos de datos sociodemográficos que contaron con la validación del material gráfico en cumplimiento a los lineamientos de identidad gráfica 2018 – 2024 del Gobierno de México.

21 unidades (**72.4%**) reportó realizar prácticas de transformación, a través de correos institucionales, INTRANET, exhibición en espacios como pizarrones, pendones o mamparas en espacios de afluencia.



Efectividad del último PTCCO 2022

IV. Colaboración y trabajo en equipo



2021 73

2022 80.95

13 unidades (**44.8%**) realizaron practicas de transformación

Dentro del Programa Anual de Capacitación **PAC 2022**, se incluyeron cuatro cursos con el tema de Trabajo en Equipo para los mandos medios, todos fueron en línea durante los meses de junio, julio y agosto, Se inscribieron **150** personas servidoras públicas en los cursos:

- ✓ Comunicación en los equipos de trabajo
- ✓ Trabajo en equipo (básico)
- ✓ Trabajo en equipo (intermedio) e
- ✓ Integración de equipo de trabajo de alto desempeño.

La Dirección General de Evaluación del Desempeño, compartió cursos especializados de trabajo en equipo a las cuadrillas de los equipo de protección civil de sus diferentes áreas. **6** fueron los cursos:

- ✓ Curso Básico de Evacuación
- ✓ Medida preventivas en caso de sismo
- ✓ Curso básico de primeros auxilios
- ✓ Apoyo psicológico de primer contacto
- ✓ Curso básico de prevención, combare y extinción de incendios-22 y
- ✓ Cursos de alineación al estándar de competencia EC-0610. Ejecución de acciones de búsqueda y rescate de victimas en estructuras pesadas, nivel mediano.

Se pretende hacer uso de este tipo de cursos para todos los equipos de protección civil, en todas las unidades del sector.



Efectividad del último PTCCO 2022

V. Trabajo a distancia



El Factor Trabajo a distancia, fue aplicable desde 2021, cuando la pandemia estaba en las primeras olas de contagio, se autorizó a funcionarios a laborar desde casa con el fin de no saturar los espacios en las instalaciones, a pesar de que los trabajadores de base fueron autorizados a no presentarse a laborar.

Las personas servidoras públicas señalaron que se cumplieron los objetivos establecidos así como una efectiva organización para trabajar vía remota. Este Factor tuvo un promedio de **74,6** puntos por debajo de la APF que tuvo 80

A raíz del cambio a semáforo color verde que decretó el Gobierno de la Ciudad de México desde el 4 de junio de 2021, se envió por correo electrónico a todas las unidades una infografía proporcionada por el Gobierno de la Ciudad, con las medidas básicas de cuidados que incluían:

- ✓ Usar cubrebocas todo el tiempo en las oficinas
- ✓ Mantener sana distancia, aún en los elevadores.
- ✓ Lavar manos con agua y jabón constante
- ✓ Evitar lugares cerrados, abrir puertas y ventanas para ventilar espacios, dónde sea posible.
- ✓ Realizar actividades deportivas al aire libre

El **41.3%** de las unidades reportaron actividades más allá de lavado de manos o uso de cubrebocas obligatorio,



Efectividad del último PTCCO 2022

VI. Igualdad y no discriminación

Sin lugar a dudas este tema ha venido replicando en los medios masivos de comunicación en los últimos años, la población en el país ya tiene más conciencia sobre estos temas que respeta y que ya convive.

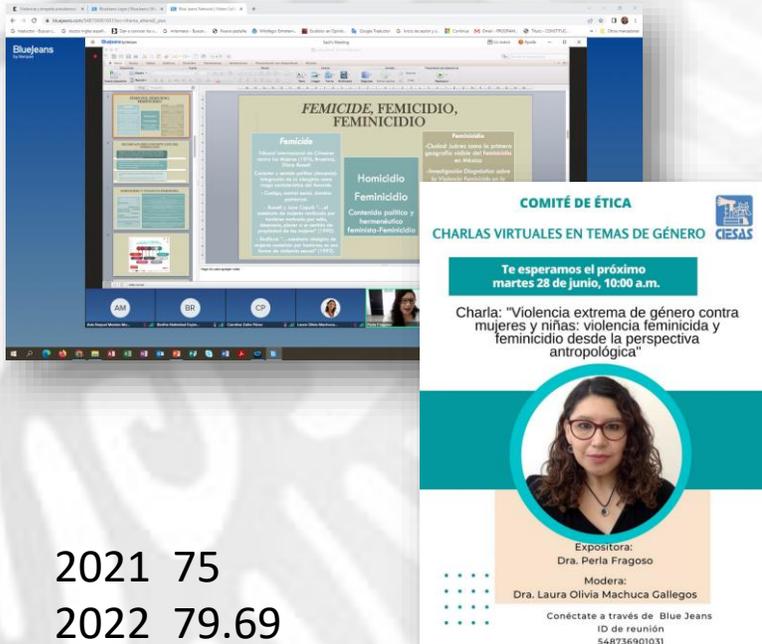
19 de las **29** unidades desarrollaron este Factor, la mayoría de ellas, promocionó los cursos que la DGRHO programó se tuvo una participación de **153** personas servidoras públicas a través de línea, sobre los temas:

- ✓ Derechos Humanos,
- ✓ Equidad y Violencia de Género, prevención y Atención
- ✓ Ética y Dignidad Humana
- ✓ Diversidad de Género en el Trabajo y Empleo

La DGRHO promocionó “Charlas virtuales en Temas de Género” realizadas por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social perteneciente al CONACyT, a través de la plataforma Blue Jeans con una asistencia de **35** personas servidoras públicas.

La Dirección de Profesionalización y Capacitación de la DGRHO, generó **2** trípticos con el Tema Igualdad y No discriminación, que fueron proporcionados a las unidades del sector central hacer el mejor usos posible.

El 27 de junio la DGRHO también hizo una invitación a una videoconferencia sobre “Violencia extrema de Género contra mujeres y niñas: violencia feminicida y feminicidio desde la perspectiva antropológica” el cual se informó, vía correo electrónico, a todas las coordinaciones administrativas.



2021 75
2022 79.69



Efectividad del último PTCCO 2022

VII. COVID 19



Durante el año 2022, las unidades del sector central, informaron seguir realizando los protocolos básicos dentro de sus instalaciones, aunque sólo el **48.2%** atendieron el Factor con atención.

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, compartió un **Catálogo de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional COVID-19** vía correo electrónico a las 27 unidades y 3 hospitales del sector central para que, estas a su vez, pudieran desarrollar algo diferente a lo establecido.

Algunas unidades del sector realizaron variadas acciones como:

- Tablero en los accesos sobre el desarrollo de la pandemia.
- Información de las clínicas del ISSSTE para tramitar pruebas con día y horario
- Reuniones ocasionales para retroalimentar conocimiento, experiencias entre mandos medios y personas servidoras públicas.
- Información con teléfonos en caso de emergencia para evaluar el estado de salud mental
- Se ideó, la llamada “Tarjeta de Seguridad” que consiste en contar con datos generales de las personas servidoras públicas para atención primaria en caso de presentarse una emergencia.
- Ubicación de lugares donde realizar pruebas contra covid 19, 118 centros de salud en las 16 alcaldías de la Ciudad de México
- Se proporcionó “Lineamientos para la Continuidad Saludable de las Actividades Económicas ante COVID 19”



Efectividad del último PTCCO 2022

VIII. Liderazgo Positivo

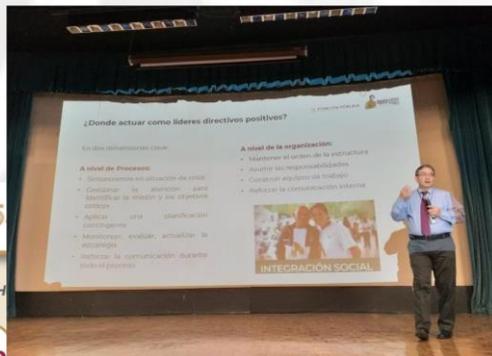
El Factor Liderazgo positivo tuvo una tendencia de **76** ocupando el puesto número 10 de un total de 22 Factores, se mantiene en rasgo positivo, en el modelo Tichy, implementado en esta edición, en los índices y cuadrantes no apareció como un Factor urgente de atender.

El Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades de la DGRHO difundió a través de correo electrónico a todas las unidades del sector central, cursos sobre el tema Liderazgo para los meses de mayo, julio y septiembre cursos como:

- Liderazgo Básico
- Liderazgo Intermedio
- Liderazgo y Gestión de Personalidad

El 01 de junio se contactó con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia **SNDIF** a través de la Dirección General de Recursos Humanos de esa institución, el cual invitaron a una conferencia sobre Liderazgo Positivo a realizarse en forma presencial el 8 de junio en el Auditorio Adolfo López Mateos en esta Ciudad de México.

El cual se invitó vía correo electrónico a las unidades del sector central teniendo respuesta de 9 unidades que inscribieron a su personal de mandos medios un total de 32 personas servidoras públicas, el cual expidieron el certificado de asistencia.



SALUD | **SNDIF** | 45 años

La Dirección General de Recursos Humanos te invita a la

Conferencia de Liderazgo positivo

a realizarse el próximo
8 de junio en el Auditorio Adolfo López Mateos.

"Líder es ser un maestro, un formador de personas; un inspirador de hombres y mujeres que generarán sus propias visiones y motivaciones hacia las metas y los valores de sus propios equipos humanos."
Frederik (1871)

Ponentes

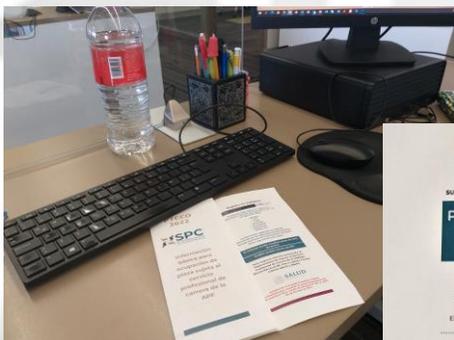
Mtro. Rolando Eduardo Mexicano Morales Catedrático de Universidad Tecnológica	Mtro. Alfredo Muñoz García Director de Evaluación del Desempeño y Desarrollo en la Secretaría de la Función Pública	Lic. Sebastián Lara Cano Subdirector de Ingreso y Separación en la Secretaría de la Función Pública
---	---	---

Horario: 11:00 a 13:00 horas

2021 76
2022 76.82

Efectividad del último PTCCO 2022

IX. Normatividad y Procesos



SALUD PTCCO 2022
UNIDAD COORDINADORA DE VINCULACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN, DESARROLLO DE PERSONAL E INFORMÁTICA

PRÉSTAMO PERSONAL DEL ISSSTE
PROCESO PARA SOLICITAR UN PRÉSTAMO PERSONAL ORDINARIO (HASTA 6 MESES DE TU SUELDO BÁSICO) ESPECIAL (HASTA 6 MESES DE TU SUELDO BÁSICO)

¿QUÉN PUEDE REALIZAR EL TRÁMITE? El trabajador en activo, pensionado y/o jubilado.

¿EN QUÉ MODALIDAD SE PUEDE REALIZAR? En línea y presencial.

DOCUMENTOS NECESARIOS

Último comprobante de percepciones y deducciones	Original y copia
Identificación oficial vigente (Credencial para votar INE, Pasaporte o Cédula profesional con fotografía)	Original y copia
Comprobante de Domicilio con una vigencia no mayor a 60 días naturales.	Original y Copia
Estado de cuenta bancario (En caso de pago mediante transferencia electrónica)	Copia

En el caso de pensionados por Cuenta Individual, deberán presentar constancia de percepciones y deducciones emitida por la Aseguradora que administre la pensión, validada por el área de Pensiones.

Realiza tu inscripción
1 Inscríbete en <https://saapp.issste.gob.mx/> utilizando tu CURP y llenando los datos personales.

Correo de confirmación
2 Si resultas beneficiario, recibirás un correo de confirmación como ganador, el cual incluye los pasos a seguir para acceder al otorgamiento del préstamo.

Ubicado en la posición número 8 con 77 puntos de preferencia y situado en rango positivo notable, sólo a **3.91** décimas con respecto a la APF, las personas servidoras públicas expresan que la normatividad es aplicable en el trabajo así como los procedimientos actualizados.

Por ello, se proporcionó a las unidades **3** trípticos con información sobre: Ingreso al SPC, Trayectorias de Ascenso y Promoción y FOVISSSTE.

El **51%** de las unidades desarrolló el tema proporcionando los trípticos, por su parte, **5** unidades llevaron a cabo el diseño y la difusión de una infografía con procesos como préstamos personales ante el ISSSTE, información detallada sobre COVID 19, Información sobre módulos de atención PENSIONISSSTE, FOVISSSTE y los servicios del ISSSTE.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

ECCO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL

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

Marzo 2023

