

Secretaría de Salud
Unidad de Administración y Finanzas
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Dirección de Profesionalización y Capacitación
Subdirección de Regulación del SPC

ECCO 2023



Análisis de Resultados del sector central

Presentación

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO es una herramienta por medio de la cual, las personas servidoras públicas participan y expresan su sentir positiva o negativamente, con respecto a lo que le rodea en su espacio de trabajo, y con ello, las instituciones están en la posibilidad de realizar acciones que transformen y mejoren las condiciones laborales y ¿por qué no?, hasta la actitud de las personas.

La **ECCO** podrá ser o no repetitiva, pero sigue siendo el único instrumento que describe las percepciones que las personas servidoras públicas perciben para encontrar el equilibrio entre su lugar de trabajo, su entorno y su sentir personal.

Desde el año **2002**, la Oficina de Opinión Pública de la Presidencia de la República instauró y coordinó la aplicación de la primera Encuesta de Clima Organizacional, con sólo **35** instituciones y fue realizada en forma impresa.

En **2014** este ejercicio fue reconocido por la Organización de los Estados Americanos OEA de las Naciones Unidas en la III edición del *Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva*, México es el único país donde se lleva a cabo este tipo de medición sobre el clima laboral en la administración pública.

Presentación

Como Ramo 12, es indispensable reconocer que no somos una institución con buenos números en los índices de resultados por institución, los hospitales e institutos aportan casi el **65%** del universo del ramo, lo que dificulta su participación, ya sea por las labores hospitalarias de médicos, enfermeras y personal administrativo y los más de 15,000 médicos residentes tan necesarias en las institución, es complicada su participación.

En **2023** el Ramo 12 tuvo un universo de **62,962**, con el número de encuestas recibidas de **43,220** para un porcentaje de **68.64%**, consiste en: **29** unidades del sector central, **13** órganos desconcentrados, **10** hospitales, generales y de alta especialidad, **12** institutos nacionales, **695** centros de asistencia infantil del Centro Nacional de Desarrollo Integral de la Familia (CNDIF) **120** unidades distribuidas en todo el país de los Centros de Integración Juvenil (CIJ) y los Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A. de C.V.

La Secretaría de Salud ha participado desde entonces en **22** ocasiones con variables y diversos universos y resultados, desde la más baja participación de **3,265** servidores públicos en **2017**, debido al sismo de 2017 en la Ciudad de México y la mayor participación con cerca de **14,000** personas servidoras públicas en el año **2021**.

Presentación

El sector central

El sector central de la Secretaría de Salud consta de **26** unidades y **3** Hospitales

Contó con un universo de **9,236** personas servidoras públicas.

Se recibieron **9253** encuestas para un porcentaje alcanzado de **100.18%**

Desde el 2018 es la sexta ocasión que se rebasa el **100%** de participación

Aquí las unidades participantes

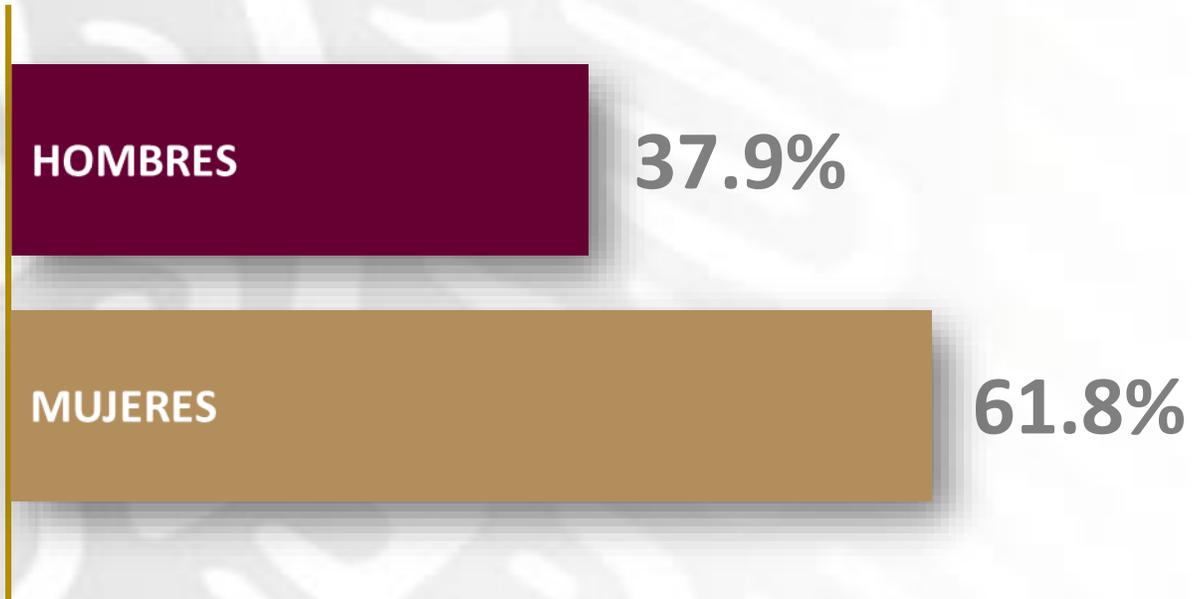


- 100 Oficinas del C. Secretario
- 100-1 Consejo de Salubridad General
- 111 Oficina del Abogado General
- 112 Dirección General de Comunicación Social
- 114 Unidad de Análisis Económico
- 160 Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad
- 160 Dirección General de Coordinación de los Hospitales Federales de Referencia
- 160 Hospital de la Mujer
- 160 Hospital Nacional Homeopático
- 160 Hospital Juárez del Centro
- 170 Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social
- 171 Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud
- 172 Dirección General de Relaciones Internacionales
- 300 Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud
- 310 Dirección General de Promoción de la Salud
- 313 Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud Mental
- 315 Secretariado Técnico del Consejo Nacional para la Prevención de Accidentes
- 316 Dirección General de Epidemiología
- 500 Unidad de Administración y Finanzas
- 510 Dirección General de Programación y Presupuesto
- 511 Dirección General de Tecnologías de la Información
- 512 Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
- 513 Dirección General de Recursos Humanos y Organización
- 514 Dirección General de Desarrollo de la Infraestructura Física
- 600 Subsecretaría de Integración y Desarrollo del Sector Salud
- 610 Dirección General de Calidad y Educación en Salud
- 611 Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud
- 613 Dirección General de Información en Salud
- 614 Dirección General de Evaluación del Desempeño

Análisis cuantitativo

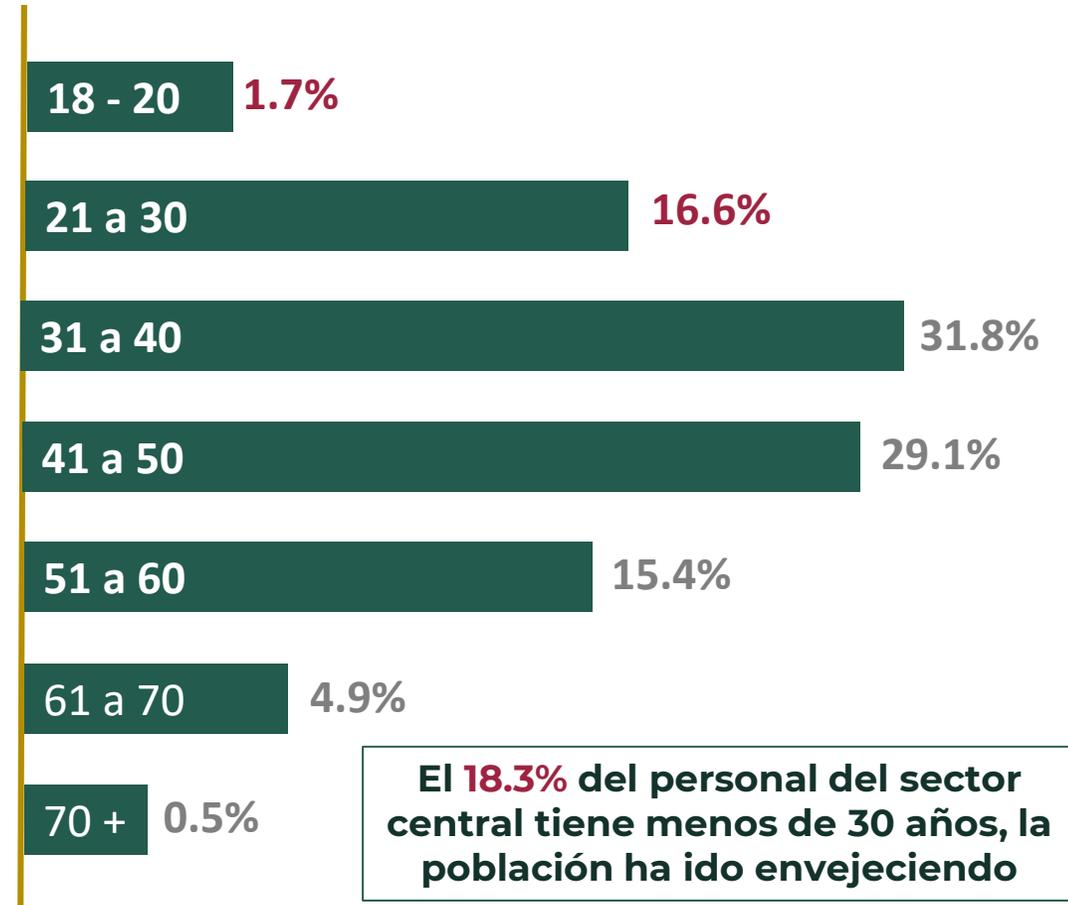
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

¿La persona entrevistada es?



Las mujeres siguen siendo mayoría en el sector central, **6** de cada **10** personas servidoras públicas son mujeres

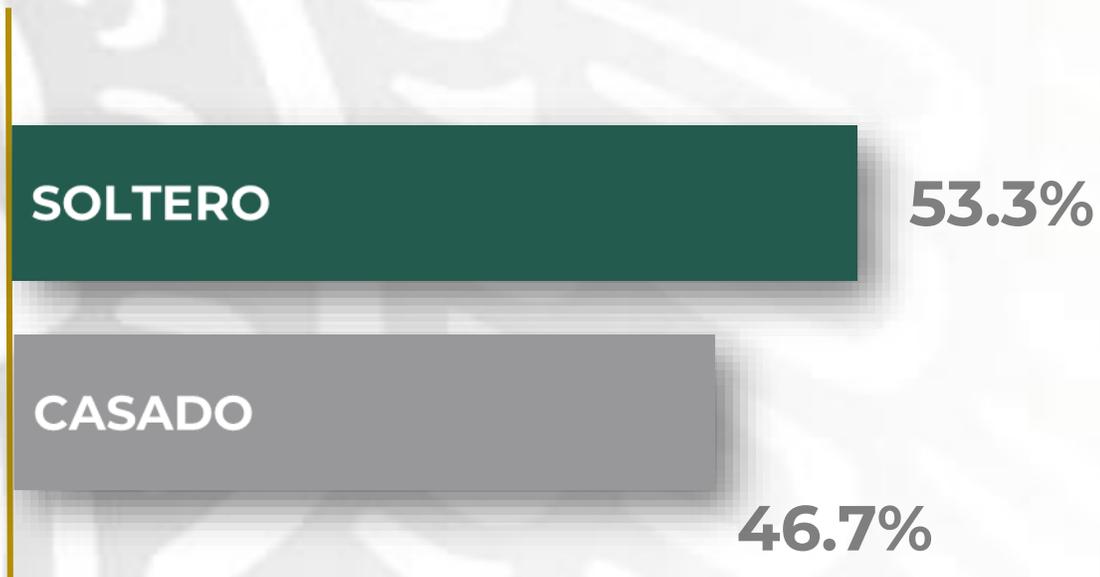
¿Cuántos años tiene usted?



Análisis cuantitativo

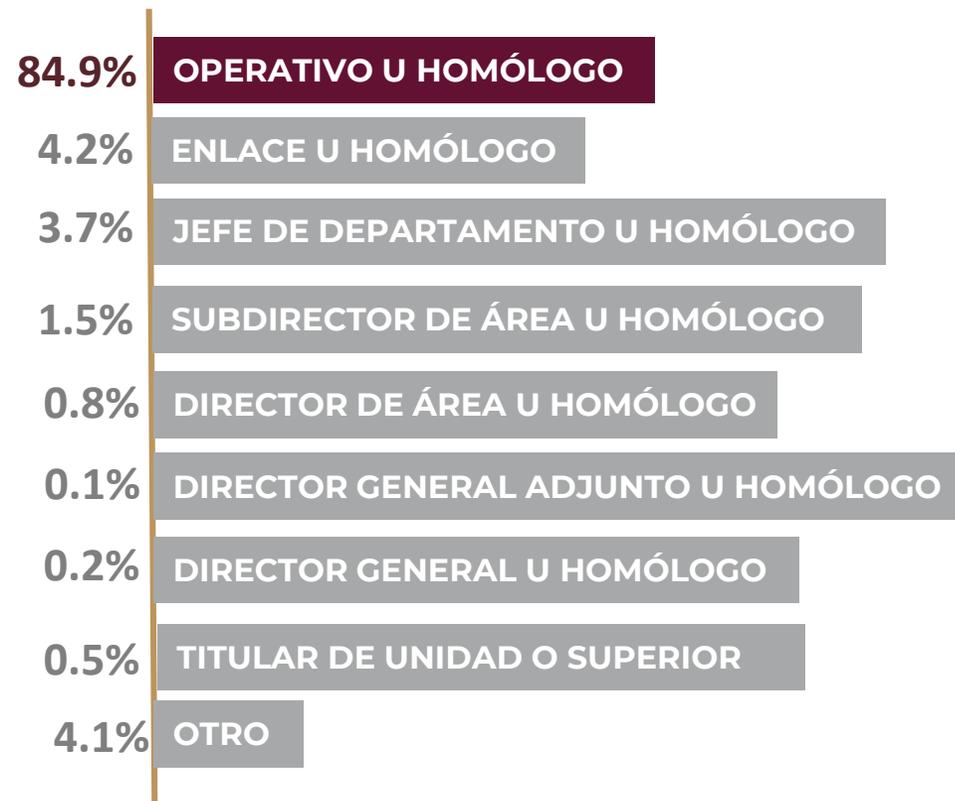
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

¿Su estado civil es?



En el año 2022 fue la primera vez que la población de solteros rebasaron a los casados, desde el año 2020 se ha incrementado 5 puntos porcentuales

¿Qué nivel del puesto desempeña?



8 de cada 10 personas servidoras públicas son apoyos y soportes administrativos

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

¿Hasta qué nivel escolar estudió?



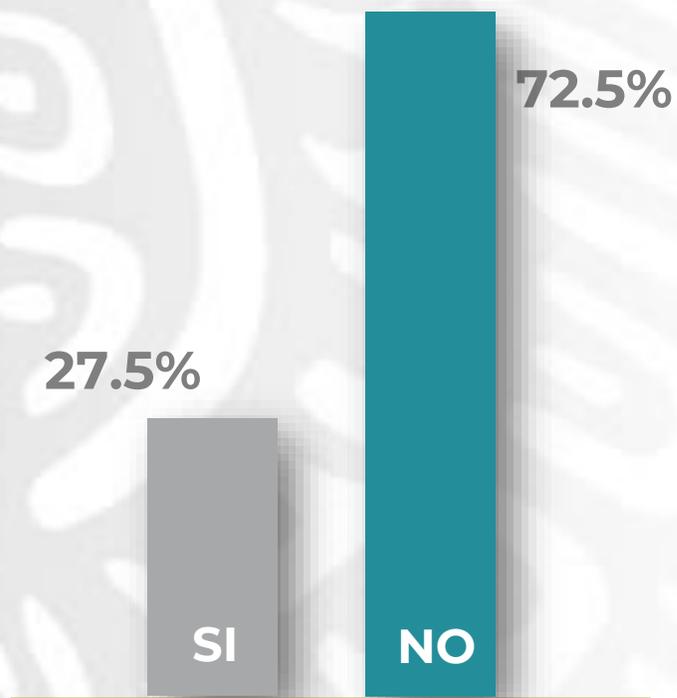
¿Cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?



Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

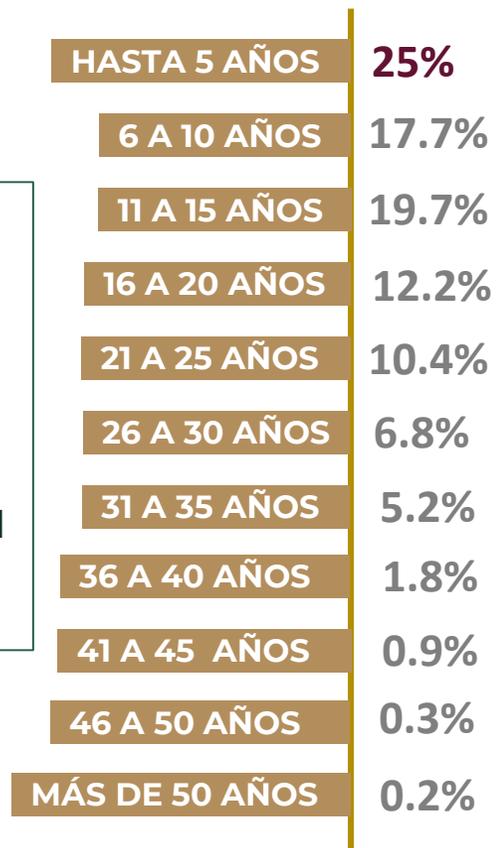
¿Ocupa un puesto de servicio civil, profesional o público de Carrera?



3 de cada 10 personas servidoras públicas pertenece a un sistema de profesionalización

¿Cuántos años ha trabajado en el Sector Público?

1 de cada 4 personas servidoras públicas no cumple ni 5 años de trabajar en alguna unidad del sector central



Análisis cuantitativo

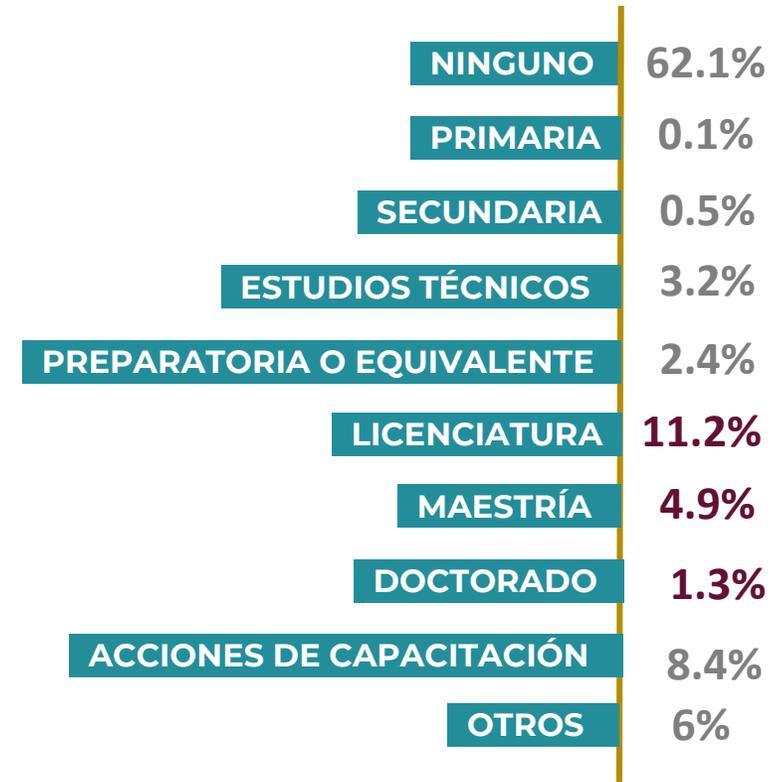
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

¿Cuántos años tienes en tu puesto??



8 de cada 10 servidores públicos conserva su mismo puesto en los últimos 20 años

¿Qué tipo de estudios realiza actualmente??



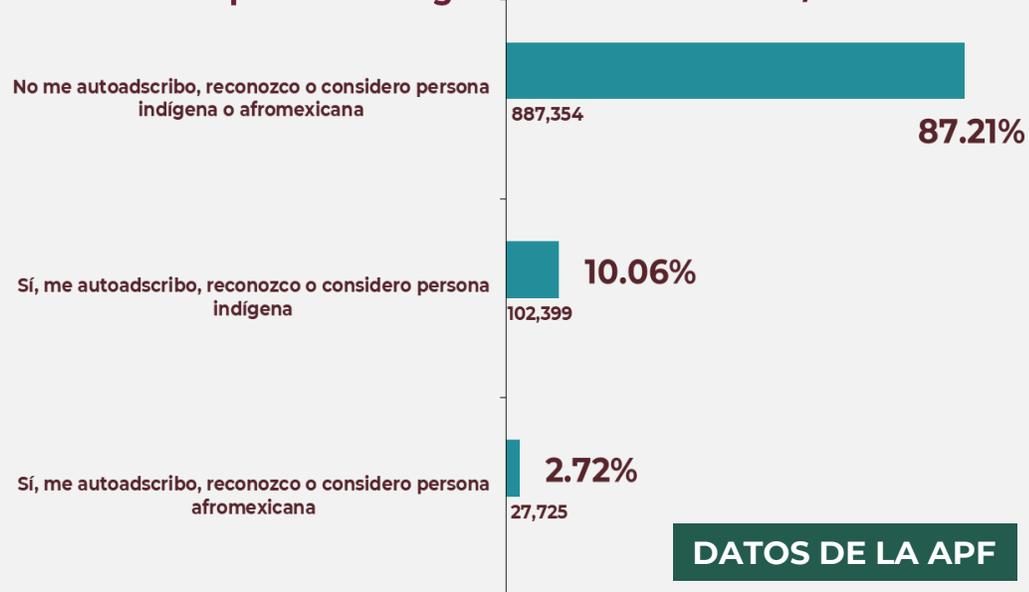
2 de cada 10 servidores públicos siguen realizando estudios profesionales

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

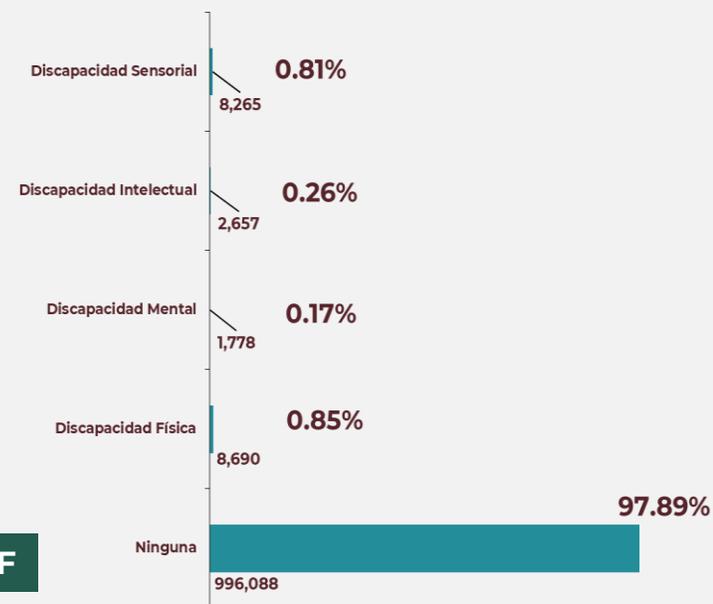
Este año la Secretaría de la Función Pública agregó dos nuevos reactivos sociodemográficos, por ahora exclusivos para la APF, con el propósito de la inclusión de personas indígenas, afrodescendientes, afroamericanas y personas con discapacidad, conforme a los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¿Usted se autodescribe, reconoce o considera persona indígena o afroamericana? / 2023



El **12.78%** de las personas servidoras públicas de la APF se definen como indígenas o afroamericanas, **130,124** personas.

¿Vive usted con alguna discapacidad? / 2023



2.10% de la población que labora en la APF, padece alguna discapacidad

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



El Factor evalúa la percepción muy personal de las personas servidoras públicas con respecto a sus intereses laborales y recreativos.

Se sienten limitados en su tiempo para actividades culturales o deportivos, detallan que no se les informa sobre las prestaciones.

Sin embargo, reconocen que el horario laboral contribuye para algunos de sus compromisos.

Alcanzó una tendencia de 77.5, con una diferencia de **-3.8** con respecto a la tendencia del Factor de la APF (81.3)

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



Factor de percepción de los servidores públicos con respecto a las condiciones laborales.

Se sienten satisfechos por su labor, quiere ser buen funcionario para asegurar su trabajo y se siente satisfecho con su labor pero siente que su sueldo no le alcanza para cubrir sus necesidades familiares.

-6.6 Gran diferencia con respecto a la APF (84.6)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos Factores y Reactivos

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023

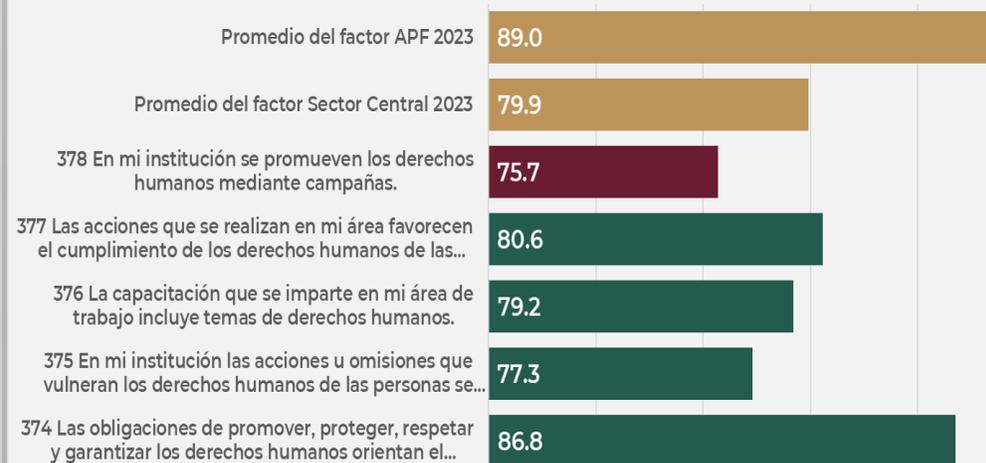


Evalúa las acciones de capacitación para el desarrollo profesional y laboral.

Factor mal evaluado, señalan que no se cubre las necesidades para sus funciones, detallan que no se programaron cursos con base a las necesidades laborales, pero sobre todo para la amplia mayoría no existen cursos sino sólo para los mandos medios para cumplir con su capacitación.

Fue una de las peticiones más recurrentes en los comentarios, **-12.3** la enorme diferencia con la APF (84.9)

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



Muestra la percepción de las personas servidoras públicas sobre el respeto a los derechos humanos, un Factor bien evaluado, señalan la promoción constante de respeto, en las unidades del sector central.

Un tema muy presente en la sociedad que va adquiriendo ser conscientemente de respeto y que garantiza el cumplimiento de los derechos de los demás.

Una diferencia de **-9.1** con la tendencia que alcanzó el Factor de la APF (89)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Este Factor valora la percepción de los servidores públicos ante los casos de emergencia laborales y personales.

Las personas reconocen las facilidades que se les otorga para atender emergencias personales. Existe ya una cultura de protección civil en todas las unidades.

Un reactivo revelador de este Factor, señala que no cuentan con los recursos monetarios para sobrevivir si se quedara sin ingresos, esto retrata la situación que padece el país.

La diferencia con la APF (80) es de **-7.8**

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



Muestra la percepción de las personas servidoras públicas sobre su desempeño laboral.

Perciben que no refleja lo que se espera de su desempeño, no creen que se evalúe a todos por igual, tan es así que no valoran la experiencia.

En los comentarios del ejercicio sobre el tema, se cuestionó que existe mucha concesión a compañeros de base y los evalúan muy positivamente.

Diferencia considerable con la APF (82.8) **-10.2**

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



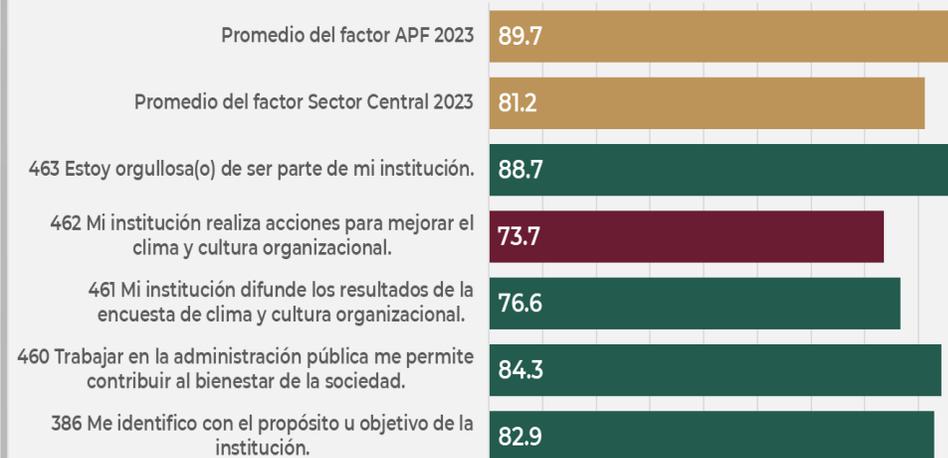
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus unidades de trabajo.

Mal evaluado este Factor, desconocen el proceso para denunciar actos de corrupción, no saben si existe una herramienta confiable para denuncia.

Lamentan falta de insumos necesarios para su trabajo, el único reactivo positivo refiere a que conocen los logros de los objetivos institucionales.

-13.5 puntos de diferencia con respecto a la APF (85.5)

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Muestra la percepción de las personas servidoras públicas sobre su unidad y/o institución.

Están orgullosos de trabajar en la institución, contribuyen al objetivo y bienestar de la población.

Sin embargo, detallan no conocer los resultados de la ECCO sobre todo, no perciben mejoras de la ECCO, lo que demuestra que las unidades fallan en la promoción o no realizan acciones.

Una diferencia de **-8.5** contra Factor de la APF (89.7)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades entre hombres y mujeres en las unidades del sector.

Al igual que los derechos humanos, la cultura de respeto en el sector central es ya una realidad, en los comentarios vertidos en ECCO hubo sólo tres menores menciones sobre hostigamiento y acoso sexual.

La equidad de género en el sector central se ha alineado a favor de las mujeres: 61% mujeres 37% de hombres.

A pesar de la enorme diferencia de **-9.3%** con relación al Factor de la APF (87.4) en la institución se respeta la equidad.

Factor que mide el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Un tema que constantemente se escucha en los medios de comunicación, las personas se han ido mentalizando por el respeto, integridad y no discriminación.

Se promueve, protege y garantiza la dignidad de todos, aunque todavía dudan que se actúa sin perjudicar o conceder beneficios. **-9.6** puntos de diferencia con el Factor de la APF (87.1)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



Las personas servidoras públicas de las unidades, evalúan en este Factor el Liderazgo de sus superiores jerárquicos.

Los señalan de no ser congruentes entre lo que dicen o realizan, perciben que no les interesan sus subordinados, fomentan un mal ambiente de trabajo en equipo.

En los comentarios ECCO expresan que los mandos carecen de liderazgo 13.98% y hasta sugieren mandarlos a cursos. No perciben Liderazgo en sus superiores.

Una gran diferencia entre este Factor con **-10.2** contra el 83.7 de la APF.

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución cumplen con la austeridad republicana.

Los trabajadores cumplen con su labor pero en una realidad de falta de herramientas como: fotocopiado, hojas, papelería, papel higiénico, jabón para baños, entre otras cosas.

En los comentarios ECCO el 10.34% de sugerencias señala la falta de los insumos necesarios.

-10.9 muy por abajo del promedio del Factor Liderazgo de la APF (87.3)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



Factor que describe la percepción de los trabajadores de las metas y objetivos estratégicos en las unidades del sector central.

Se duda de los procesos de reclutamiento, de los manuales de organización y subrayan no recibieron información de sus funciones.

Sin embargo, las personas servidoras públicas están convencidos de que aportan y contribuyen al funcionamiento de sus áreas y unidades.

-9.4 es la diferencia con el Factor de la APF (86.8)

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



Factor que evalúa el conocimiento de las actividades de las unidades del sector central.

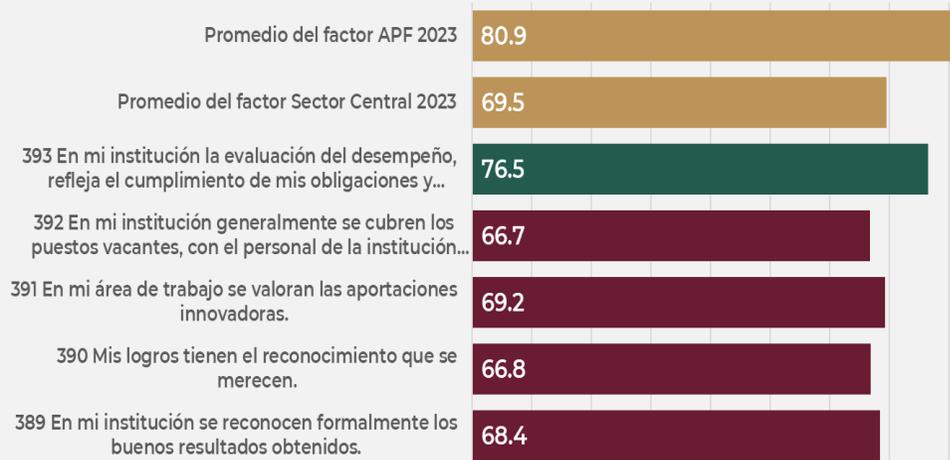
Descalifican los trámites y a las personas que no tiene vocación de servicio, pero al mismo tiempo, aseguran que se busca mejorar con la cultura de servicio.

La mayoría de las unidades no tienen servicio a usuarios, sin embargo, la comunicación entre áreas u orientación a algunos trámites, se siente leve mejoría. **-10.1** la gran diferencia con respecto al mismo Factor de la APF (86.5)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



Este Factor es importante para las personas servidoras públicas que buscan el reconocimiento personal a su esfuerzo laboral.

Expresan que no se reconoce los méritos personales pues no se escucha las aportaciones que los subordinados expresan.

Desean recibir palabras de aliento y reforzar el comportamiento que cree merecer, un reconocimiento laboral con resultados positivos para la institución, personal y laboralmente.

Un promedio 69.5 muy bajo con respecto a la APF (80.9) **-11.4**

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023



Este Factor evalúa el sentir de las personas servidoras públicas de carrera para impulsar el desarrollo profesional.

En el sector central el 72.5% de los servidores públicos no ocupan puestos de carrera, por lo que no lo evalúa positivamente por su desconocimiento del sistema.

Sin embargo, se realizan los concursos en tiempo y forma, se evalúa el desempeño y la capacitación todos los años.

-7.6 la diferencia con respecto a la APF (82.5)

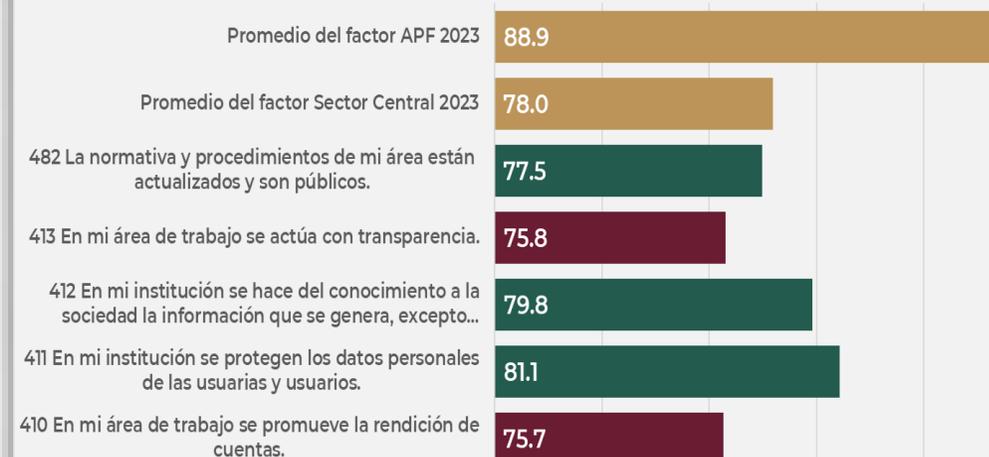
Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



El Factor establece conocer si se impulsa el trabajo en equipo para incrementar la participación de los servidores públicos.

En algunos casos no se sienten tomados en cuenta ni se les promueve el trabajo en equipo donde tengan un objetivo en común, pero si reconocen que se les trata con respeto y en algún momento hasta forman parte de algún equipo de trabajo dentro de su área.

Hay una diferencia con respecto a este mismo Factor de la APF **-8.7**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la información gubernamental y rendición de cuentas.

Evalúan baja la tendencia sobre la rendición de cuentas y señalan que no se actúa con transparencia pero reconocen en alguna medida, que la información gubernamental es públicos, además se protegen los datos personales en las unidades del sector central.

Muy alta de diferencia de **-10.9** con respecto a este mismo Factor de la APF (88.9)

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores y Reactivos

Factor 128 VALORES / 2023



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación al conocimiento del código de ética, comportamiento y misión, visión y valores de la institución.

Todos los reactivos están arriba del promedio del sector central 76.1.

Las personas servidoras públicas afirman conocer el Código de Ética de la institución, tal vez no lo memorizan, pero el comportamiento ante la institución, sus compañeros y otras áreas, reflejan la educación muy personal adquirida en familia.

Se conducen de manera digna, atenta y cordial, el trabajador, sabe que debe respetar y realizar su labor en armonía hasta para su beneficio propio.

Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de Factores del sector central



PROMEDIO 76.1

El índice global del sector bajó este año **-3.33%** con respecto al año pasado.

Aún así, todos los Factores se encuentran en **Rango Positivo, suficiente-notable**, ninguno en sobresaliente, de acuerdo a la tabla de la SFP:



El Factor *111 Calidad de vida laboral y estrés*, que fue el mejor evaluado el año pasado, bajó su índice a **-6.93** y a la quinta posición.

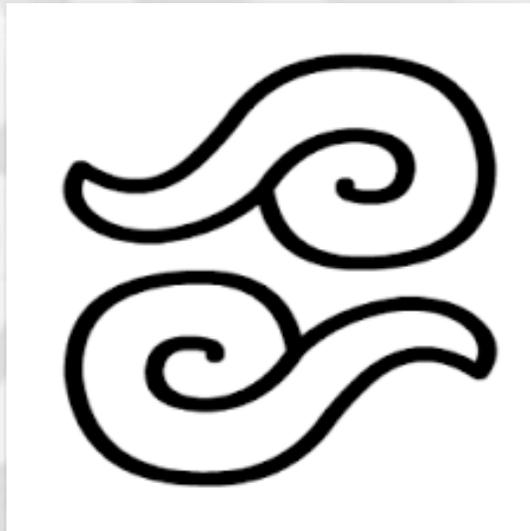
Las diferencias más notable fueron los Factores *Emergencias*, *Calidad de vida laboral y estrés* y *Servicio Profesional de Carrera*, con unos índices de: -8.92, -6.93 y -5.04 respectivamente.

Por su parte el Factor *Reconocimiento laboral*, permanece en el último sitio en 2022 y 2023.

Todos los demás Factores tuvieron ligeros movimientos e intercambiaron posiciones.

Análisis cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Se recibieron 1318 encuestas, 350 fueron nulos y no aplica, representó el 26.55%

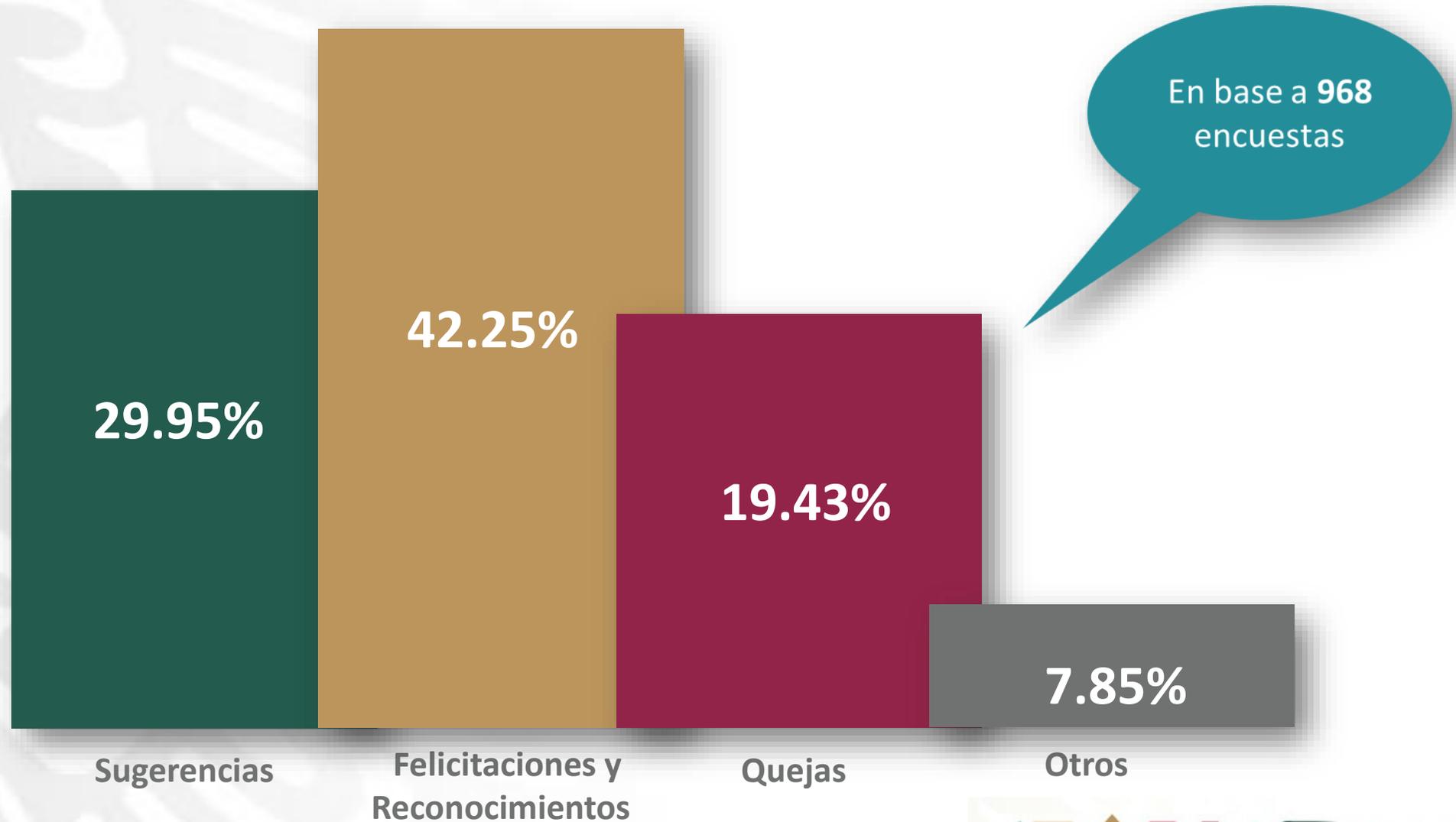
169 fueron anulados por no contener comentario o sólo exhibir signos: 13%

181 fueron realizados por personal del IMSS y otras instituciones, representó el 14%

Sólo externaron comentarios válidos el 10.48% de un universo de 9236

Análisis cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Análisis cualitativo

Temas recurrentes de comentarios



De las **968** encuestas válidas contenían diferentes temas:

- *Felicitaciones por la ECCO* **48.41%**, Las personas servidoras públicas están satisfechas por la realización del ejercicio, ven la posibilidad de exponer su opinión para que las autoridades desarrollen procesos de cambio en recursos humanos, igualdad de género, reconocimiento laboral, entre otros temas.
- *Capacitación para todos, no sólo mandos medios* **38%**. Es una de las peticiones más recurrentes de los funcionarios, perciben falta de capacitación para su desarrollo laboral y hasta personal, sugieren que a los mandos les exijan capacitarse en liderazgo o trabajo en equipo, se ha limitado cursos de desarrollo humano y personal de hospitales comenta que se debería de proporcionar cursos de especialización hospitalario.
- *Autoritarismo/abuso de autoridad* **20.72%**. Señalan los desplantes que los mandos medios ejercen sobre los trabajadores de confianza y base algunos se manejan con total parcialidad y discriminación, no respetan las categorías o los niveles de estudios y ejercen carga de trabajo en algunos casos y sin respetar los horarios establecidos.
- *Reconocimiento por la institución* **21.02%**. Se agradece por la oportunidad de pertenecer y trabajar en la institución, donde perciben un ambiente sano con mandos medios que apoyan a sus subordinados.
- *Proporcionar los insumos necesarios* **10.34%**. En varias ocasiones se carecen de las herramientas necesarias para la elaboración y desarrollo del trabajo de las personas servidoras públicas, llega a faltar hasta botellones de agua para beber. Algunos comentarios de hospitales obviamente expresan la falta de medicamentos.
- *Mejor trato y reconocimiento al trabajador* **8.06%**. En varios casos en las sugerencias, quejas, reconocimiento, los trabajadores de las unidades comentan que no se les reconoce su labor, no basta con el reconocimiento que ofrece las Condiciones de Trabajo sino palabras y acciones de aliento por el trabajo bien desarrollado.

Análisis cualitativo

Temas recurrentes

SUGERENCIAS

- Capacitación para todos, no sólo mandos medios **38%**
- Proporcionar los insumos necesarios **10.34%**
- Los mandos medios no deben abusar laboralmente **9.31%**
- Más sencilla y sin tantos reactivos la ECCO **8.62%**
- La encuesta ECCO debe de resolver peticiones **6.89%**

FELICITACIONES Y RECONOCIMIENTOS

- Felicitaciones por la ECCO **48.41%**
- Reconocimiento por la institución **21.02%**
 - Mejor trato y reconocimiento al trabajador **8.06%**
- Hay buen ambiente **7.57%**
- Orgullo por la institución **6.48%**

QUEJAS

- Autoritarismo/abuso de autoridad **20.72%**
- Los mandos carecen de liderazgo **13.98%**
- Sigue existiendo abuso laboral **9.32%**
- No se perciben mejoras con la ECCO **6.21%**
- No se lleva a cabo el Escalafón **6%**

OTRO

- Los mandos medios carecen de liderazgo **11.82%**
- Abuso de poder y autoridad **10.52%**
- Buen ejercicio la ECCO pero no resuelve nada **7.89%**
- La encuesta ECCO es confusa **6.57%**
 - La SFP debe sancionar a malos funcionarios **6.57%**

Análisis comparativo

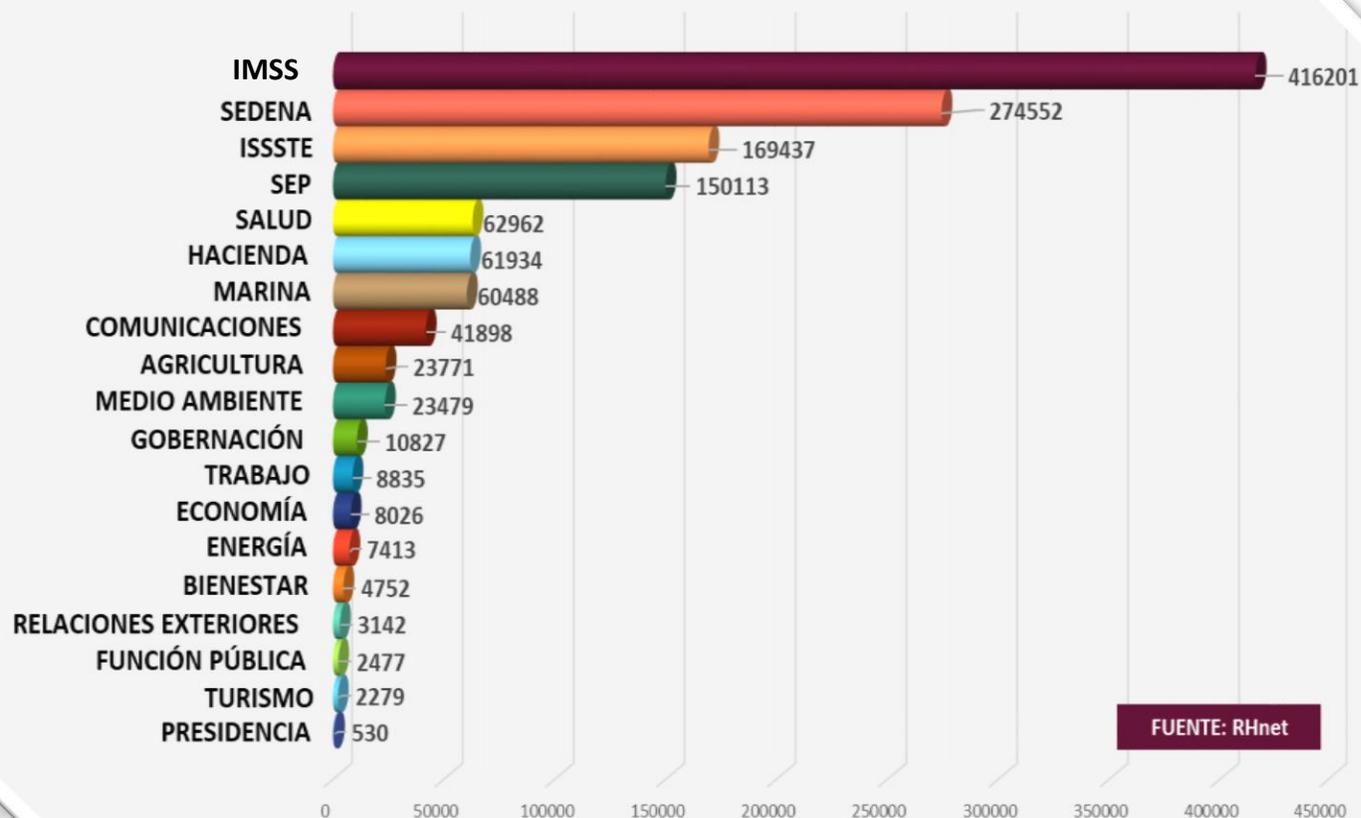
Índice global por Ramos



- En **2002**, en la primera encuesta de clima organizacional participaron **35** instituciones, entre ellas el Ramo 12.
- Este año 2023 el Ramo 12, ocupó el puesto **15 de 19** puesto de porcentaje de avance de las secretarías más icónicas de la APF.
- La Secretaría de Salud desde el **2008**, ha aparecido en áreas de oportunidad en la clasificación global de la APF.
- IMSS, Marina, Hacienda, a pesar de contar con universos elevados lograron colocarse con un buen porcentaje de participación.
- El año pasado el Ramo 12 obtuvo **72.11** de índice global, este año se llegó a **78.9**.
- **6.79** puntos porcentuales más con relación al año 2022
- Nueva participación histórica en la APF con **1,017,478** encuestas recibidas, se superó por **79,954** de encuestas con respecto al record anterior de **937,524** participantes. **7.86** puntos porcentuales más.

Análisis Comparativo

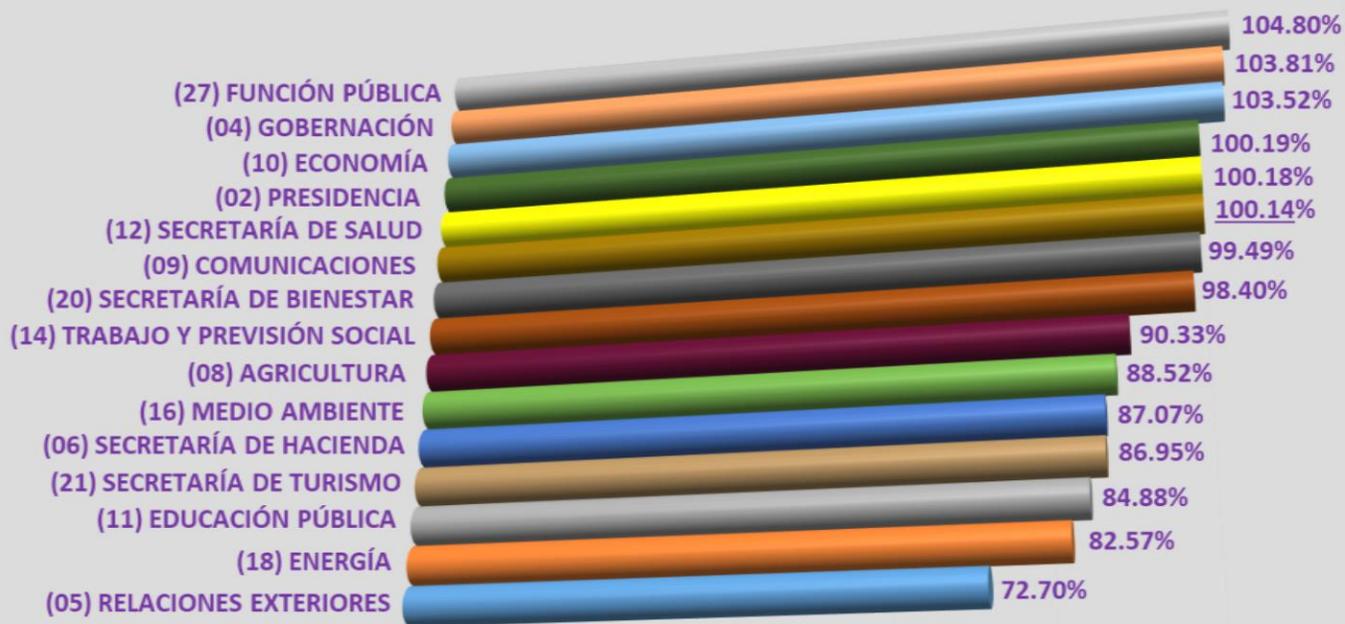
Universos por Ramos en la APF



- La SFP calcula los universos en base a al RUSP-Plantilla, lo que afecta en gran medida, por lo menos en el Ramo 12, por la difícil participación de médicos, médicos residentes y enfermeras.
- El universo total de la APF fue de **1,364,814** personas servidoras públicas participando **1,017,478** con un porcentaje de avance de **74%**.
- Existen universos muy variados desde el más pequeño de **530** de la Presidencia hasta **416,207** personas servidoras públicas del IMSS.
- La Secretaría de Salud. Ramo 12, ocupa la **5ª** posición de los universos de la APF.
- **41%** ha subido el universo de Educación en los últimos 3 años, mientras que Salud **7.2%** en el mismo período.

Análisis comparativo

Porcentajes de encuestas recibidas Interinstitucional a Nivel Central

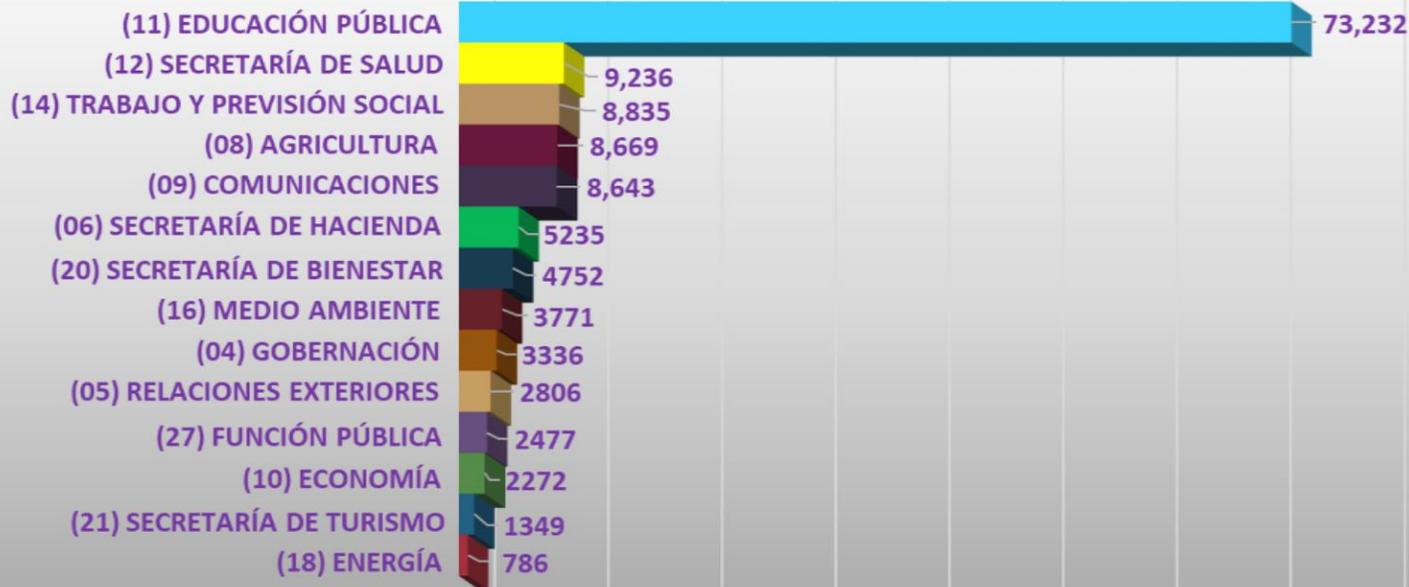


FUENTE: RHnet

- El sector central de la Secretaría de Salud, junto con 5 dependencias de la APF pasaron el **100%** de encuestas recibidas.
- Desde **2018** el sector central ha sobrepasado el **100%** de encuestas recibidas.
- De las **6** dependencias que sobrepasaron el **100%** sólo Infraestructura y Comunicaciones cuenta con un universo similar al de Salud.
- El rango de universos a nivel central fluctúan entre **530** de la Presidencia, hasta **73,232** de la SEP
- Comunicaciones, Agricultura, Trabajo y Previsión Social y Salud cuentan con universos similares.
- De alguna manera el nivel central de las instituciones contribuyeron a la participación histórica en la APF con mas de **un millón** de encuestas recibidas.

Análisis comparativo

Universos de Nivel Central de la APF



FUENTE: RHnet

- En la gráfica no se toma en cuenta **PRESIDENCIA, IMSS, SEDENA, ISSSTE** y **SEMAR** por no contar con nivel central.
- El sector central de la Secretaría de Salud, ocupó el **2do** lugar en universos registrados en la APF.
- La Secretaría de la Función Pública y la Secretaría de Turismo, con universos pequeños, aparecen en los primeros lugares en el porcentaje de avance por Ramos.
- Salud, Comunicaciones, Agricultura y Hacienda, con universos similares, obtuvieron buenos promedios de encuestas recibidas a nivel central.
- Dos unidades del sector central ya no participaron en este ejercicio: el Órgano Interno de Control y la unidad Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud Mental, que fueron desincorporados.
- En los últimos **4** años Salud ha tenido problemas en encuestas recibidas, se multiplican por incorporación equivocada de algunas clínicas del IMSS.

Análisis comparativo

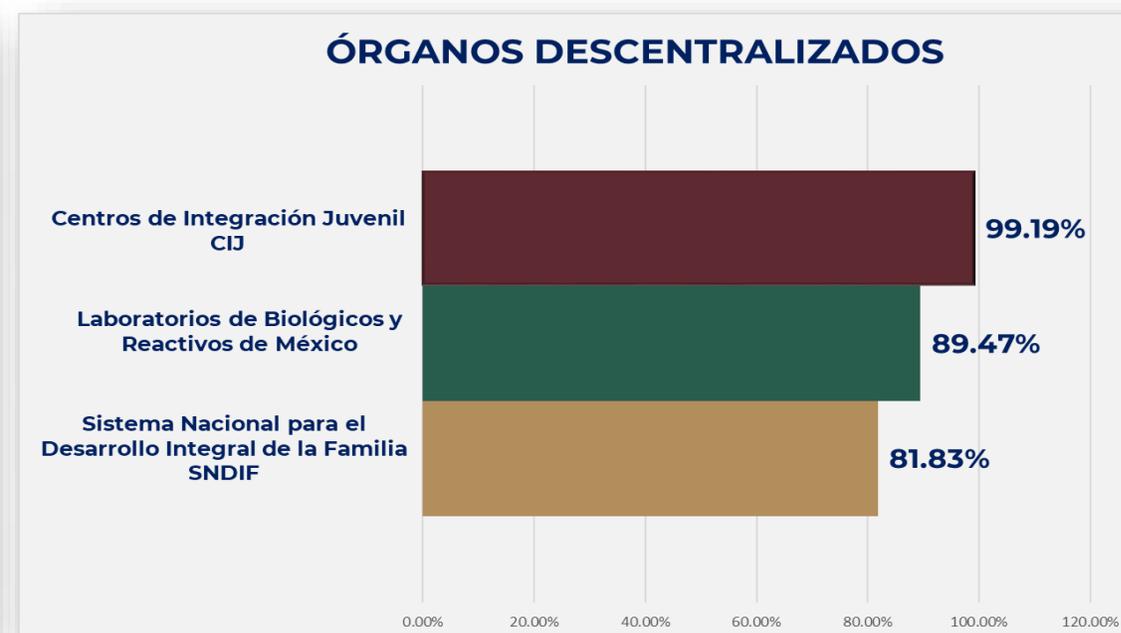
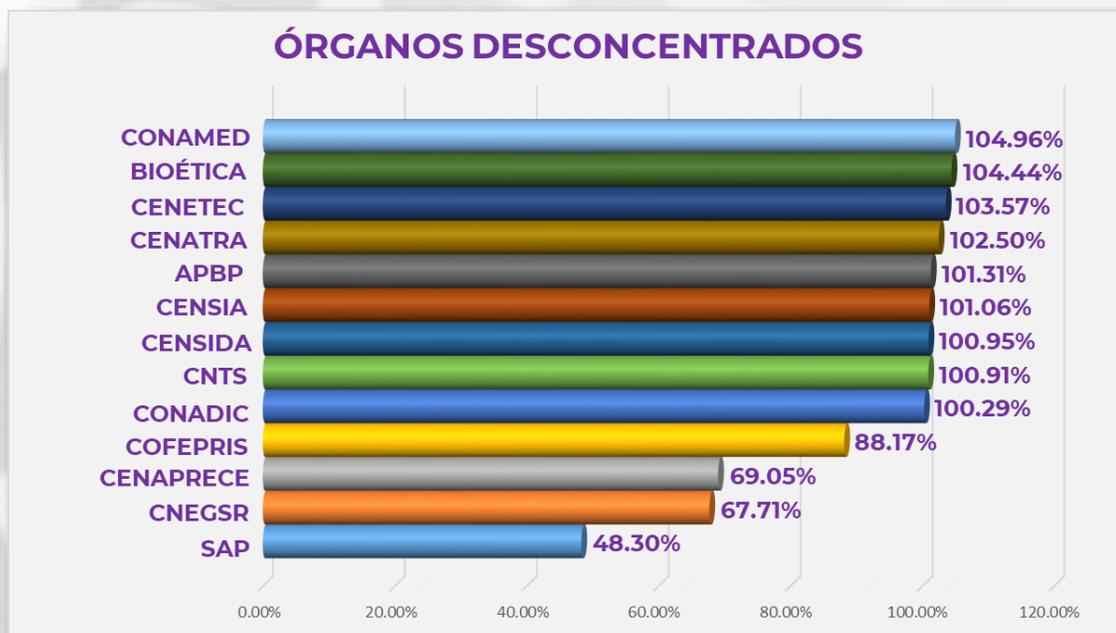
Porcentajes de avance del Ramo 12



En general estos organismos contribuyeron con el **16.12%** del total del porcentaje de la participación del Ramo 12., inclusive superaron por **1.53** puntos porcentuales al sector central.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia SNDIF, registró un avance de **81.83%** y cuenta con **68** centros de atención en la Ciudad de México, por su parte, el Centro de Integración Juvenil, con una red de **120** centros en toda la República, tuvo avance de **99.19%**, que junto con Geriátría, Medicina Genómica, Neurología y Neurocirugía y el Instituto Nacional de Salud Pública, obtuvieron más del **100%** de porcentaje de avance de encuestas recibidas.

Es necesario detallar que ambos órganos planifican, aplican y llevan a cabo sus respectivas prácticas de transformación.



Análisis comparativo

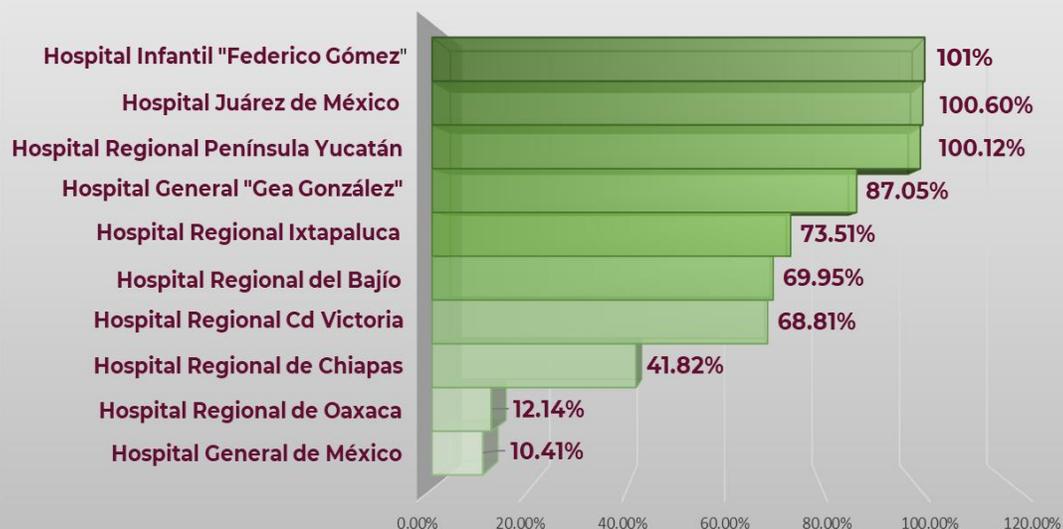
Porcentajes de avance del Ramo 12

Los **10** hospitales de Alta Especialidad y los **12** institutos nacionales aportaron una participación al Ramo 12 un universo de **41,228** personas servidoras públicas y **23,815** participaciones, lo que contribuyó con el **37.8%** de porcentaje del Ramo.

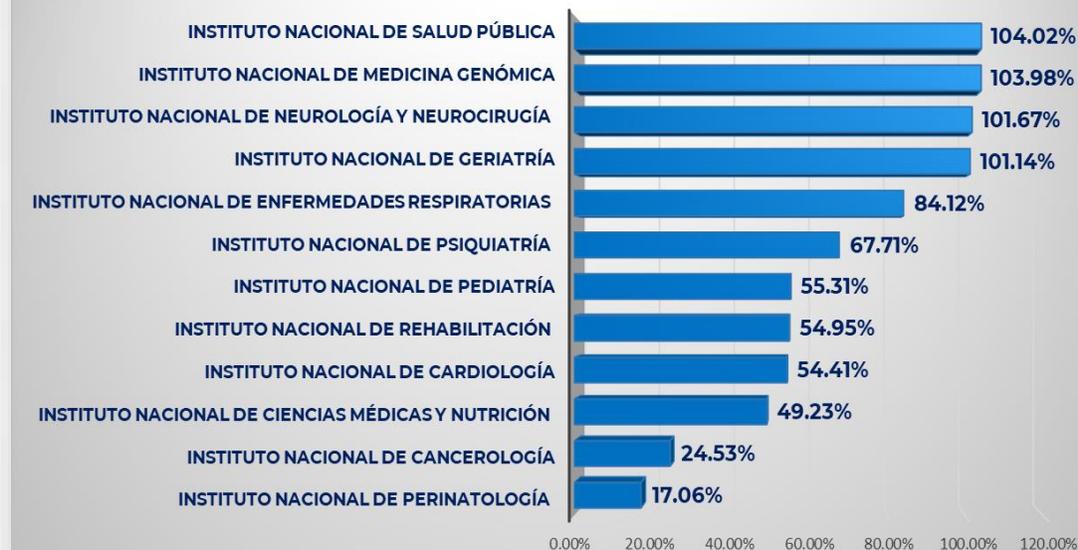
Los hospitales e institutos obtuvieron un porcentaje de avance de **56.1%** y **59.5%** respectivamente, debajo de lo logrado por el sector central de **100.18%** con menos de la mitad de universo que poseen los hospitales e institutos.

3 hospitales y **4** institutos superaron el **100%** de encuestas recibidas, lo que fue un gran logro su participación a pesar del enorme trabajo hospitalario que realiza su personal y los médicos residentes.

HOSPITALES DE ALTA ESPECIALIDAD



INSTITUTOS NACIONALES



Análisis comparativo

Porcentaje de avance Interinstitucional del Ramo 12

El Ramo 12 participó con un universo de **62,962** personas servidoras públicas y una participación de **43,220** encuestas recibidas, obteniendo un porcentaje de **68.64%**.

Este año **2023** la APF rompió récord de participación con **1,017.478** encuestas recibidas, un gran contraste con el primer ejercicio de **2002**, donde se aplicaron **31,350** encuestas que se realizaron en papel en **35** instituciones, convirtiéndose en 21 años, en una herramienta necesaria para los procesos institucionales, mejorar el clima laboral, mayor énfasis en el combate a la corrupción, garantizar austeridad, fomentar los derechos humanos entre otros.

El sector central integrado por 29 unidades, aportó un porcentaje mayor de encuestas recibidas que los hospitales e institutos pero estos, con el **48%** más de universos

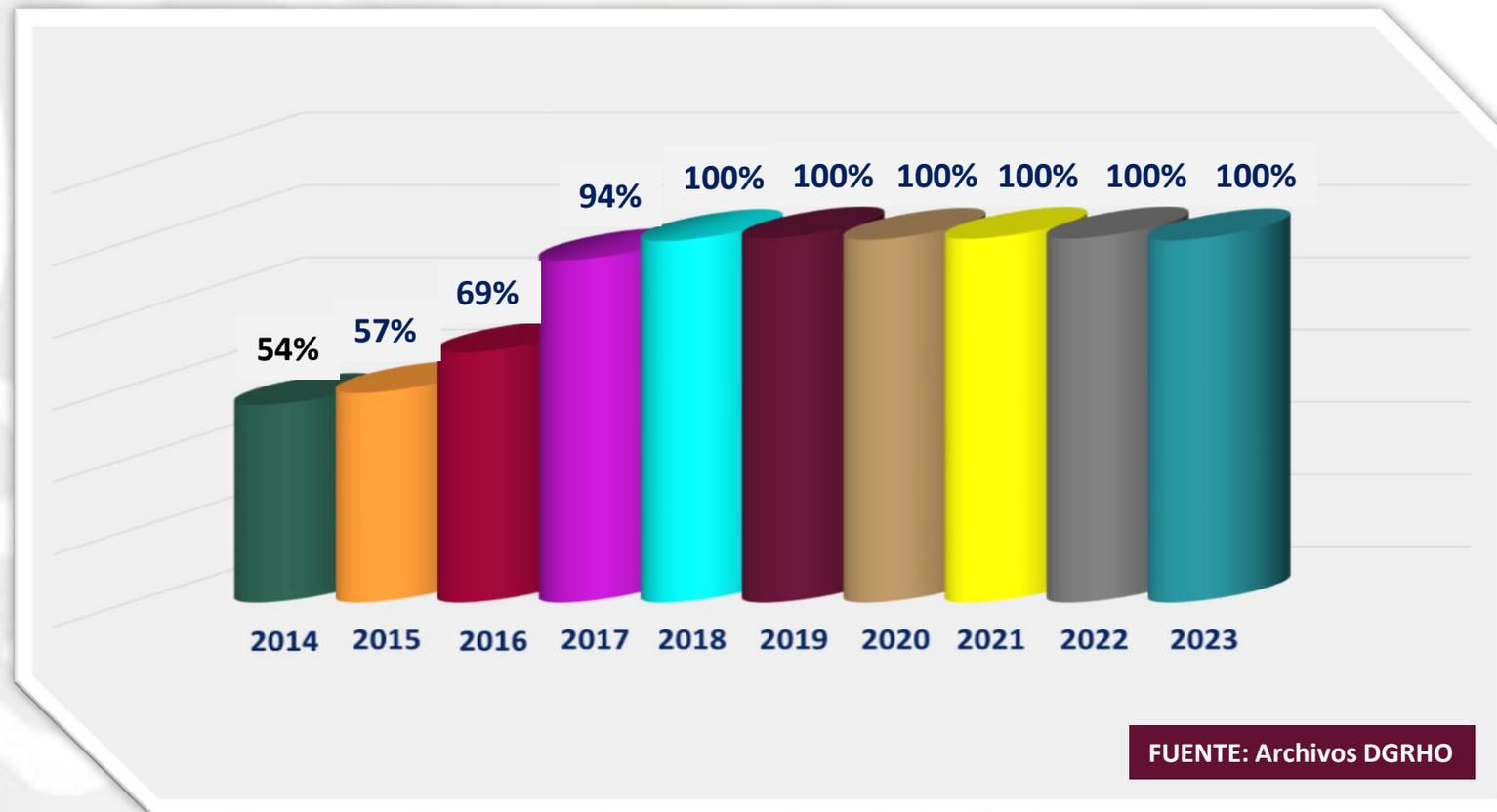


Análisis comparativo

Histórico de participación del sector central en los últimos 10 años

En **2007** fue la peor participación del sector central con el **30%** de encuestas recibidas contaba con un universo de **6719**; en los siguientes años osciló entre 50 y 60 por ciento la participación, fue hasta el año **2017** que se tuvo una participación del **94.67%** pero curiosamente con el más bajo universo registrado en todos los años, **3265** esto, debido al sismo registrado en la Ciudad de México en 2017.

A continuación gráfica de los últimos diez años de encuestas recibidas en el sector central:



Fortalezas y áreas de oportunidad

Identificación de fortalezas en los Factores

FACTORES

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

81.24

DERECHOS HUMANOS

79.93

TRABAJO EN EQUIPO

78.17

IGUALDAD DE GÉNERO

78.09

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

78.00

Las **FORTALEZAS** son aquellas cualidades, actitudes y habilidades que posee una persona o una sociedad, con atributos positivos que contribuyen en el logro de objetivos.

En nuestra institución las personas servidoras públicas que, percibiendo su labor y esfuerzo, observan su entorno acompañado de principios, identidad, seguridad, igualdad y respeto a la institución.

De los **19** Factores de la encuesta, **12** se encuentran superando el promedio de **76.1**, lo que representa que **63.15%** está en rango positivo de suficiente a notable, estos 5 son los más representativos.

Las personas servidoras públicas se identifican y sienten orgullo por la institución.

Derechos humanos e igualdad de género, ya están muy bien asimilados por los servidores públicos del sector central, en los últimos años se han venido fortaleciendo.

Trabajo en equipo y calidad de vida laboral y estrés, demuestran que las personas relacionan para bien las actividades laborales con la vida familiar.

Fortalezas y áreas de oportunidad

Identificación de debilidades del sector central

FACTORES



Las debilidades o cualidades negativas o no deseables, entorpecen los fines a alcanzar las metas establecidas, que influyen en las percepciones y opiniones de las personas servidoras públicas, en los puntos que considera que afecta su entorno, su labor, su personalidad y hasta su actitud.

De esta manera, la encuesta permitió el autoconocimiento de las debilidades para identificar y apuntalar los puntos débiles que mejoren el clima laboral.

7 de los **19** Factores están por debajo del promedio **76.1** lo que equivale al **36.8%** en rango negativo.

El Factor *Reconocimiento laboral*, el menos favorecido, refleja la falta de valoración al esfuerzo del trabajador más allá de los reconocimientos que proporciona las Condiciones Laborales.

Uno de los nuevos datos que proporcionó la ECCO, fue un reactivo que pertenece al Factor Emergencias, que tuvo una tendencia de 57.3, *Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos*, la cual retrata lo que padece el país entero.

Los otros Factores a través de los años, han tenido altas y bajas, pero sobresale *Reconocimiento Laboral, Capacitación y Evaluación del Desempeño* los cuales no fueron muy efectivas las prácticas de transformación de 2022 ya que repitieron en área de oportunidad.

Fortalezas

Reactivos mejor evaluados

Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.

88.7

Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.

87

Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.

86.8

Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.

86.8

Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

83.7

Áreas de oportunidad

Reactivos mal evaluados

Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.

67.4

Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.

66.8

En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.

66.7

Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.

66.1

Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos

57.3

Definición de PTCCO 2024

Una vez identificados los Factores en área de oportunidad, se definen las prácticas y acciones que se deberán realizar en las unidades del sector central, para revertir esa baja evaluación y lograr satisfacer las demandas de las personas servidoras públicas:

Gestión pública

Diseñar trípticos y/o infografías, con información que presta la institución o unidades en sus diferentes servicios para conocimiento de los trabajadores.

Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza del buzón de quejas, sugerencias y comentarios, a través del buzón del Comité de Ética de la Secretaría.

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento durante los meses de marzo, mayo y julio, asimismo, en conjunto con el Comité de Ética promocionarán el buzón de sugerencias.

Reconocimiento laboral

Generar un catálogo con acciones que sean implementadas y viables para premiar y/o reconocer a los trabajadores de las unidades del sector central más allá de las Condiciones Laborales de Trabajo.

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento del Catálogo que será proporcionado a las coordinaciones administrativas en los meses de abril, junio y agosto.

Liderazgo

Desarrollar cursos para fortalecer a toda persona con responsabilidad de mando, a través de cursos programados por el Departamento de Capacitación de la DGRHO, asimismo, diseñar dos trípticos con consejos y/o tips, de lo que debe poseer toda persona que dirija personal

Promocionar entre mandos medios, organizar reuniones periódicas con sus subordinados, para exponer opiniones sobre el trabajo así como de cuestiones de grupo y personales.

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento de los cursos de marzo a agosto

Emergencias

Elaborar folletos y/o carteles con información de los diferentes servicios que cuentan las personas servidoras públicas en caso de emergencias o riesgos en sus unidades de trabajo.

Gestionar con los equipos de Protección civil de cada unidad o dirección, pláticas sobre temas de emergencia que se suscite.

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento durante los meses de abril, junio y agosto.

Definición de PTCCO 2024

Capacitación

Programar cursos de desarrollo de habilidades así como fomentar opciones educativas y sociales que impulsen el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos de carrera y personal administrativo.

La DGRHO a través del Departamento de Capacitación informará a las coordinaciones administrativas sobre los cursos programados, de marzo a agosto tentativamente, una vez que se autoricen los presupuestos solicitados.

Evaluación del desempeño

Generar folletos o trípticos informativos sobre la participación personal para lograr un mejor desempeño y metas individuales

Asimismo, sugerir reuniones periódicas entre superiores y personal, para retroalimentar logros, inquietudes y reconocimientos para una mejor evaluación

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, generará los dos trípticos y sugerirá por oficio, a las coordinaciones administrativas en los meses marzo y agosto

Servicio profesional de carrera

Difundir a través de folletos o trípticos los beneficios del desarrollo profesional en base al mérito y al esfuerzo personal y proporcionarlo al personal de base y de nuevo ingreso, este último, durante el curso de inducción a cualquier unidad administrativa.

Difundir a través de folletos o trípticos los beneficios del desarrollo profesional en base al mérito y al esfuerzo personal y proporcionarlo al personal de base y de nuevo ingreso, este último, durante el curso de inducción a cualquier unidad administrativa

Difusión de resultados ECCO 2023

- ✓ Proporcionar el Análisis de Resultados y el PTCCO 2024 a las unidades centrales
- ✓ Publicar en la página de la DGRHO el Análisis de Resultados y PTCCO
- ✓ Proporcionar carteles diseñados en la DGRHO, con datos sociodemográficos previa autorización a los lineamientos de identidad gráfica del Gobierno de México 2018-2024
- ✓ Seguimiento correspondiente a las practicas realizadas por las unidades del sector central

La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, proporcionará vía electrónica los resultados y los folletos en el mes de marzo.

El seguimiento a unidades en el mes de agosto.

PTCCO 2024

Programación de las prácticas de transformación

 SALUD SECRETARÍA DE SALUD		Ramo	12- Salud							
		UR Siglas	'000							
		UR Nombre	000 - Secretaría de Salud SECTOR CENTRAL							
		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 para firma del Oficial Mayor o Equivalente				
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del sector central 2024										
N°	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha final	Precisión	1º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Mostrar los procesos y/o programas con la finalidad de incrementar la efectividad de las gestiones que se realizan en la institución	Operativa	Diseñar trípticos y/o infografías, con información que presta la institución o unidades en sus diferentes servicios para conocimiento de los trabajadores Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza del buzón de quejas, sugerencias y comentarios, a través del buzón del Comité de Ética de la Secretaría.	Todo el personal	19/02/2024	01/04/2024	31/07/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento durante los meses de marzo, mayo y julio, asimismo, en conjunto con el Comité de Ética promocionarán el buzón de sugerencias. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	116 - Gestión pública	Medio
2	2 - Valorar las aportaciones, logros y aportaciones de las personas servidoras públicas de todos los niveles de las instituciones	Operativa	Generar un catálogo con acciones que sean implementadas y viables para premiar y/o reconocer a los trabajadores de las unidades del sector central más allá de las Condiciones Laborales de Trabajo.	Todo el personal	19/02/2024	01/04/2024	31/07/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento del Catálogo que será proporcionado a las coordinaciones administrativas en los meses de abril, junio y agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	1 - Reconocimiento laboral	Medio
3	3 - Preparar a los mandos superiores de las unidades a desarrollar un liderazgo con capacidad para incluir con buen ejemplo el trato y participación de sus subordinados	Estratégica	Desarrollar cursos para fortalecer a toda persona con responsabilidad de mando, a través de cursos programados por el Departamento de Capacitación de la DGRHO, asimismo, diseñar dos trípticos con consejos y/o tips, de lo que debe poseer toda persona que dirija personal. Promocionar entre mandos medios, organizar reuniones periódicas con sus subordinados, para exponer opiniones sobre el trabajo así como de cuestiones de grupo y personales.	Mandos Medios	19/02/2024	01/04/2024	31/10/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento de los cursos de marzo a agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	120 - Liderazgo	Medio

PTCCO 2024

Programación de las prácticas de transformación



4	4 - Informar sobre protección civil, ayuda personal y de seguridad que se requiere del apoyo de las unidades del sector.	Operativa	Elaborar folletos y/o carteles con información de los diferentes servicios que cuentan las personas servidoras públicas en caso de emergencias o riesgos en sus unidades de trabajo. Gestionar con los equipos de Protección civil de cada unidad o dirección, pláticas sobre temas de emergencia que se susciten.	Todo el personal	19/02/2024	31/03/2024	31/08/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento durante los meses de abril, junio y agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	114 - Emergencias	Medio
5	5 - Fortalecer el desarrollo de habilidades y conocimientos sobre las funciones laborales, de desarrollo profesional y personal	Estratégica	Programar cursos de desarrollo de habilidades así como fomentar opciones educativas y sociales que impulsen el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos de carrera y personal administrativo	Mandos Medios	19/02/2024	01/04/2024	31/10/2024	La DGRHO a través del Departamento de Capacitación informará a las coordinaciones administrativas sobre los cursos programados, de marzo a agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	112 - Capacitación	Medio
6	6 - Concientizar a los funcionarios sobre su desempeño, actitud y labor profesional	Estratégica	Generar folletos o trípticos informativos sobre la participación personal para lograr un mejor desempeño y metas individuales. Asimismo, sugerir reuniones periódicas entre superiores y personal, para retroalimentar logros, inquietudes y reconocimientos para una mejor evaluación	Mandos Medios	19/02/2024	01/03/2024	31/08/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, generará los dos trípticos y sugerirá por oficio, a las coordinaciones administrativas en los meses marzo y agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	115 - Evaluación del desempeño	Medio
7	7 - Exponer los mecanismos de selección, criterios y requisitos para pertenecer a un sistema de profesionalización	Estratégica	Difundir a través de folletos o trípticos los beneficios del desarrollo profesional en base al mérito y al esfuerzo personal y proporcionarlo al personal de base y de nuevo ingreso, este último, durante el curso de inducción a cualquier unidad administrativa.	Todo el personal	19/02/2024	01/03/2024	31/07/2024	Difundir a través de folletos o trípticos los beneficios del desarrollo profesional en base al mérito y al esfuerzo personal y proporcionarlo al personal de base y de nuevo ingreso, este último, durante el curso de inducción a cualquier unidad administrativa. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades	125 - Servicio Profesional de Carrera	Alto
8	8 - Dar a conocer los resultados obtenidos a las coordinaciones administrativas del sector central, así como proporcionar el PTCCO 2024, para su implementación y seguimiento	Operativa	Proporcionar el Análisis de Resultados y el PTCCO 2024 a las unidades centrales. Publicar en la página de la DGRHO el Análisis de Resultados y PTCCO. Proporcionar carteles diseñados en la DGRHO, con datos sociodemográficos previa autorización a los lineamientos de identidad gráfica del Gobierno de México 2018-2024. Seguimiento correspondiente a las prácticas realizadas por las unidades del sector central	Todo el personal	19/02/2024	01/03/2024	31/03/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, proporcionará vía electrónica los resultados y los folletos en el mes de marzo. El seguimiento a unidades en el mes de agosto. 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

PTCCO 2024

Programación de las prácticas de transformación



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Ramo		12 - Salud								
UR Sigla		100								
UR Nombre		000 - Secretaría de Salud - SECTOR CENTRAL								
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 para firma del Oficial Mayor o Equivalente								
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del sector central 2024										
N°	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha final	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Mostrar las procesos y/o programas con la finalidad de incrementar la efectividad de las gestiones que se realizan en la institución	Operativa	Diseñar trípticos y/o infografías, con información que presta la institución o unidades en sus diferentes servicios para conocimiento de los trabajadores. Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza del buzón de quejas, sugerencias y comentarios, a través del buzón del Comité de Ética de la Secretaría.	Todo el personal	19/02/2024	01/04/2024	31/07/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento durante los meses de marzo, mayo y julio, asimismo, en conjunto con el Comité de Ética promocionarán el buzón de sugerencias. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	116 - Gestión pública	Medio
2	2 - Valorar las aportaciones, logros y aportaciones de las personas servidoras públicas de todos los niveles de las instituciones	Operativa	Generar un catálogo con acciones que sean implementadas y viables para premiar y/o reconocer a los trabajadores de las unidades del sector central más allá de las Condiciones Laborales de Trabajo.	Todo el personal	19/02/2024	01/04/2024	31/07/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento del Catálogo que será proporcionado a las coordinaciones administrativas en los meses de abril, junio y agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	1 - Reconocimiento laboral	Medio
3	3 - Preparar a los mandos superiores de las unidades a desarrollar un liderazgo con capacidad para incluir con buen ejemplo el trato y participación de sus subordinados	Estratégica	Desarrollar cursos para fortalecer a toda persona con responsabilidad de mando, a través de cursos programados por el Departamento de Capacitación de la DGRHO, asimismo, diseñar dos trípticos con consejos y/o tips, de lo que debe poseer toda persona que dirige personal. Promocionar entre mandos medios, organizar reuniones periódicas con sus subordinados, para exponer opiniones sobre el trabajo así como de cuestiones de grupo y personales.	Mandos Medios	19/02/2024	01/04/2024	31/07/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento de los cursos de marzo a agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	120 - Liderazgo	Medio
4	4 - Informar sobre protección civil, ayuda personal y de seguridad que se requiere del apoyo de las unidades del sector.	Operativa	Elaborar folletos y/o carteles con información de los diferentes servicios que cuentan las personas servidoras públicas en caso de emergencias o riesgos en sus unidades de trabajo. Gestionar con los equipos de Protección civil de cada unidad o dirección, pláticas sobre temas de emergencia que se suscite.	Todo el personal	19/02/2024	31/03/2024	31/08/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación generará y distribuirá a las coordinaciones administrativas para difusión y conocimiento durante los meses de abril, junio y agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	114 - Emergencias	Medio
5	5 - Fortalecer el desarrollo de habilidades y conocimientos sobre las funciones laborales, de desarrollo profesional y personal	Estratégica	Programar cursos de desarrollo de habilidades así como fomentar opciones educativas y sociales que impulsen el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos de carrera y personal administrativo	Mandos Medios	19/02/2024	01/04/2024	31/07/2024	La DGRHO a través del Departamento de Capacitación informará a las coordinaciones administrativas sobre los cursos programados, de marzo a agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	112 - Capacitación	Medio

6	6 - Concientizar a los funcionarios sobre su desempeño, actitud y labor profesional	Estratégica	Generar folletos o trípticos informativos sobre la participación personal para lograr un mejor desempeño y metas individuales. Asimismo, sugerir reuniones periódicas entre superiores y personal, para retroalimentar logros, inquietudes y reconocimientos para una mejor evaluación	Mandos Medios	19/02/2024	01/03/2024	31/08/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, generará los dos trípticos y sugerirá por oficio, a las coordinaciones administrativas en los meses marzo y agosto. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	115 - Evaluación del desempeño	Medio
7	7 - Exponer los mecanismos de selección, criterios y requisitos para pertenecer a un sistema de profesionalización	Estratégica	Difundir a través de folletos o trípticos los beneficios del desarrollo profesional en base al mérito y al esfuerzo personal y proporcionarlo al personal de base y de nuevo ingreso, este último, durante el curso de inducción a cualquier unidad administrativa.	Todo el personal	19/02/2024	01/03/2024	31/07/2024	Difundir a través de folletos o trípticos los beneficios del desarrollo profesional en base al mérito y al esfuerzo personal y proporcionarlo al personal de base y de nuevo ingreso, este último, durante el curso de inducción a cualquier unidad administrativa. Cada unidad del sector central será responsable de realizar la práctica de transformación en la medida de sus posibilidades.	125 - Servicio Profesional de Carrera	Alto
8	8 - Dar a conocer los resultados obtenidos a las coordinaciones administrativas del sector central, así como proporcionar el PTCCO 2024, para su implementación y seguimiento	Operativa	Proporcionar el Análisis de Resultados y el PTCCO 2024 a las unidades centrales. Publicar en la página de la DGRHO el Análisis de Resultados y PTCCO. Proporcionar carteles diseñados en la DGRHO, con datos sociodemográficos previa autorización a los lineamientos de identidad gráfica del Gobierno de México 2018-2024. Seguimiento correspondiente a las prácticas realizadas por las unidades del sector central	Todo el personal	19/02/2024	01/03/2024	31/03/2024	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, proporcionará vía electrónica los resultados y los folletos en el mes de marzo. El seguimiento a unidades en el mes de agosto. 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

Firma:
LIC. ANALI SANTOS AGUIAR
DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SECRETARÍA DE SALUD
Fecha: 13 de Marzo de 2024

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 Rocío
Subdirección de Regulación del Servicio Profesional de Carrera

Ciudad de México
MMXXIV

