



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

**ECCO**  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL

## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022



**Análisis de Resultados ECCO 2022  
PTCCO 2023**



## ÍNDICE

### **Análisis cuantitativo**

Resultados estadísticos de índices y datos sociodemográficos

### **Análisis cualitativo**

Comentarios y Sugerencias

### **Análisis comparativo**

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

### **Identificación de Fortalezas**

Identificación de las fortalezas y áreas de oportunidad

### **Modelo Tichy**

Resultado de cuadrantes, Factores, Reactivos y Nivel APF

### **Definición de objetivos estratégicos**

Definición de Objetivos de prácticas de transformación

### **Definición de prácticas de transformación**

Vinculación a cada objetivo de transformación

### **Difusión**

Resultados ECCO y conocimiento de PTCCO

### **Programación de las prácticas de transformación**

Cronograma de actividades

### **Efectividad del último PTCCO**

Mejoras realizadas de las prácticas realizadas



## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional



La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO de la APF, desde su implementación en **2002**, tiene como objetivo evaluar las percepciones expresadas por las personas servidoras públicas, con el objetivo de desarrollar prácticas que atiendan esas demandas para generar una transformación de clima laboral y que permita el desenvolvimiento óptimo profesional y hasta personal.

Podrá ser repetitivo, pero sigue siendo la única herramienta útil para desarrollar procesos que hoy en día, garanticen un buen entorno laboral, el combate a la corrupción, el respeto a la igualdad y no discriminación, derechos humanos, entre otros temas, y muy presentes en el personal del sector central de nuestra institución.

México, por cierto, es el único país que realiza este tipo de encuestas, en 2014 fue reconocido y premiado por la Organización de los Estados Americanos OEA de las Naciones Unidas.

## Análisis Cuantitativo

### Datos sociodemográficos del Sector Central



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

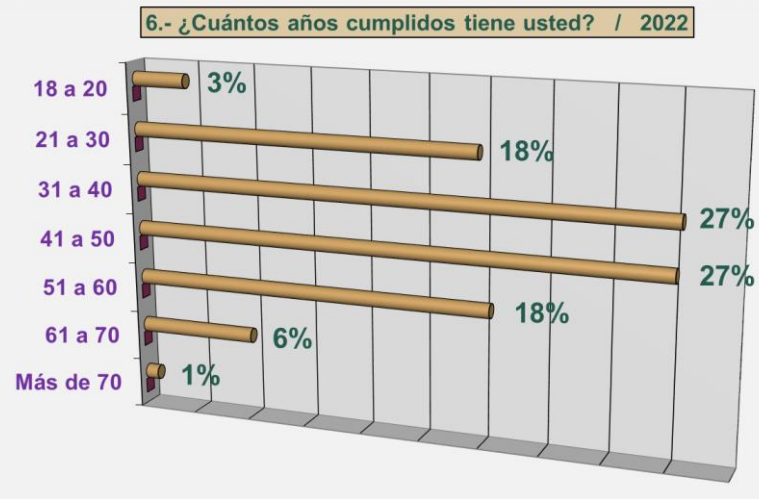


Por primera vez en la ECCO desde **2002** hay más personas servidoras públicas solteras que casadas en el sector central



## Análisis Cuantitativo

### Datos sociodemográficos del Sector Central



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



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



# Análisis Cuantitativo

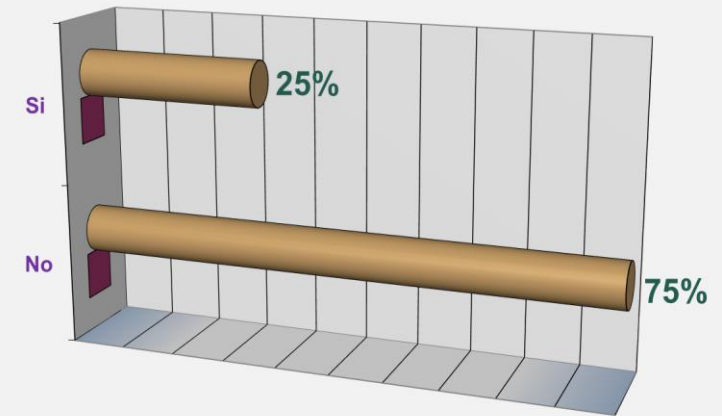
## Datos sociodemográficos del Sector Central

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



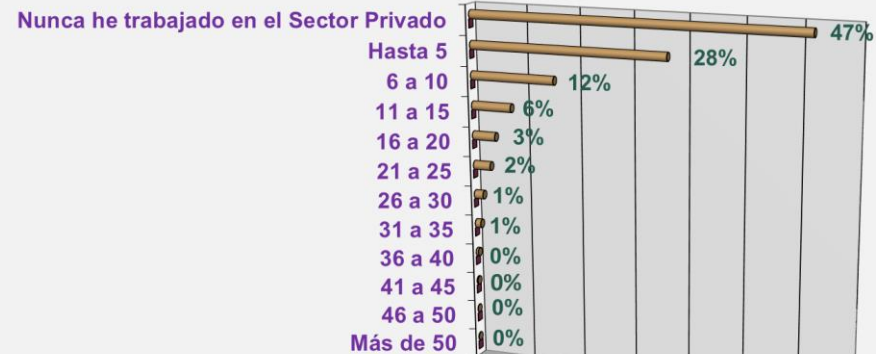
El **25%** de los funcionarios participantes pertenecen al Servicio Profesional de Carrera



## Análisis Cuantitativo

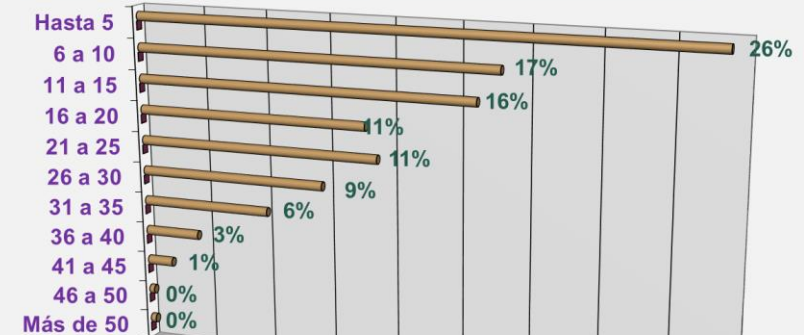
### Datos sociodemográficos del Sector Central

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



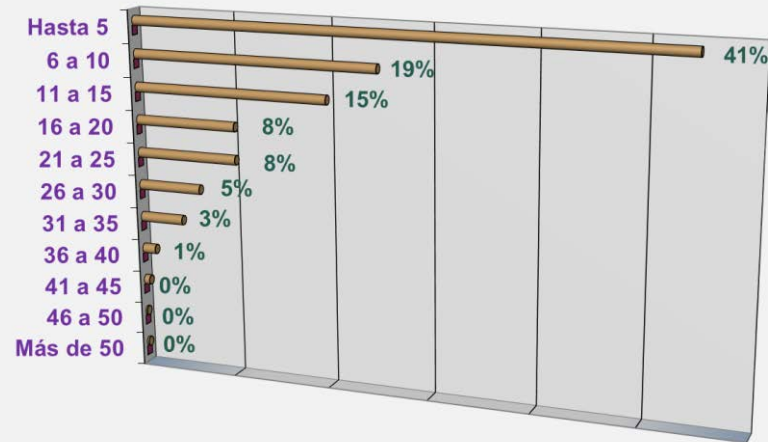
Sólo el **26%** de las personas servidoras públicas tienen menos de **5** años trabajando en el sector central



## 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

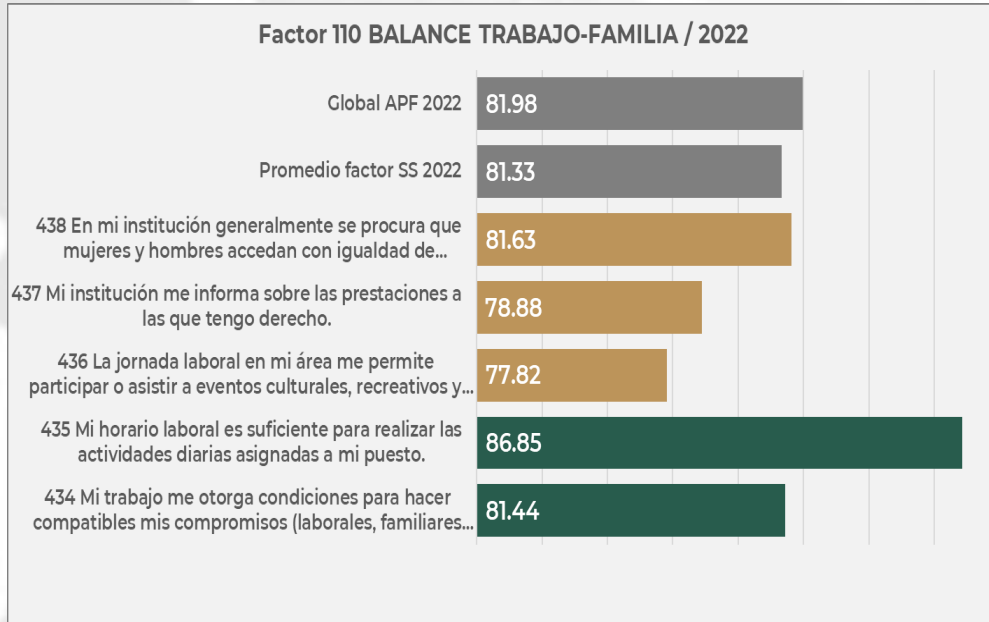


**64%** de las personas servidoras públicas del sector central no realiza actualmente ningún estudio





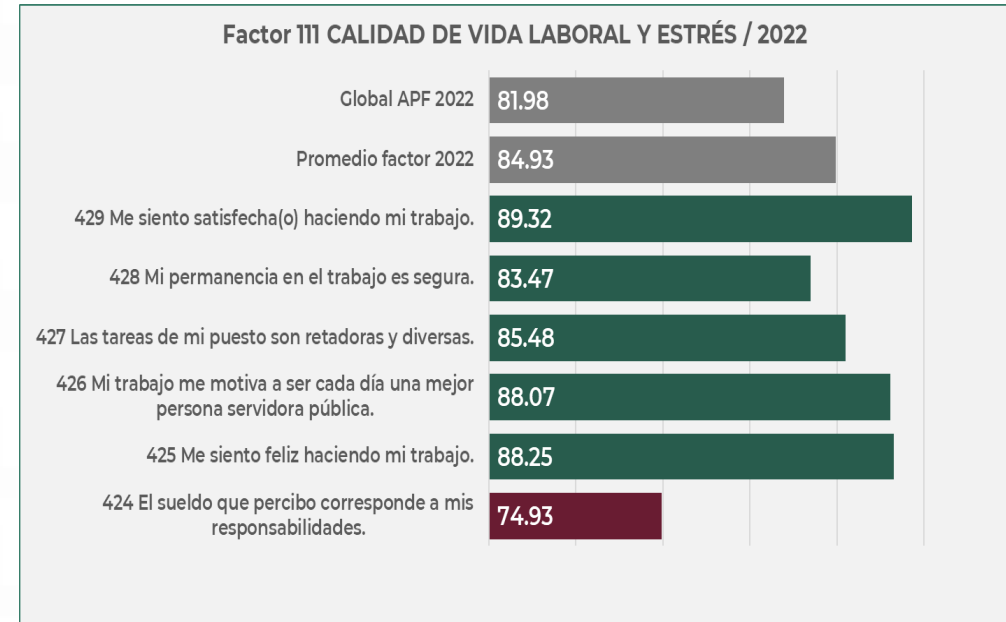
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



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.



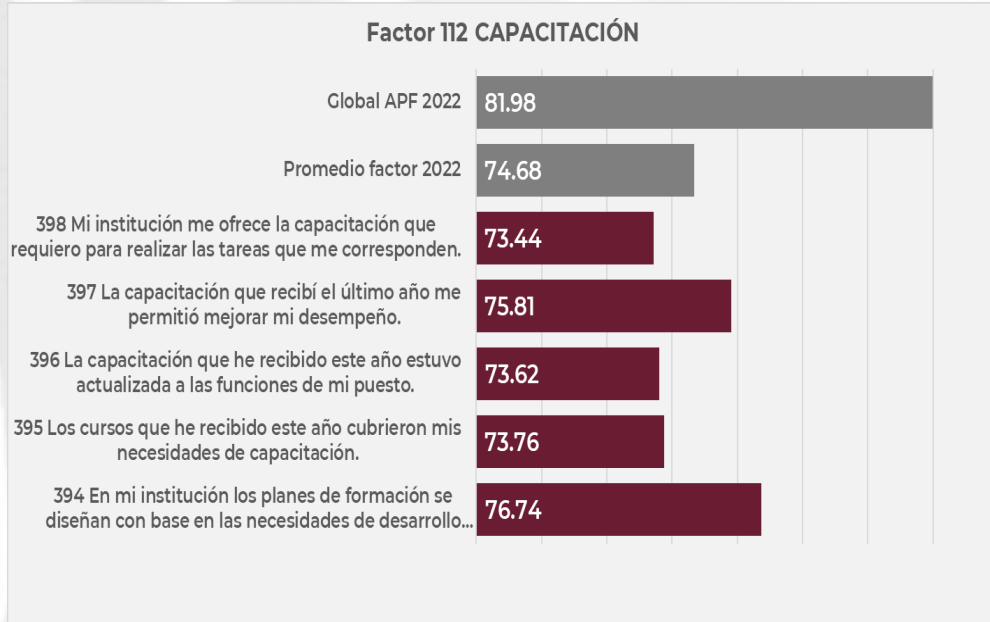
Factor en primera posición con **84.93** global.

Describe al servidor público desde su perspectiva muy personal, lo que piensa de sí mismo; ser felices con su actividad, se motiva por su labor, está satisfecho con su trabajo, no se estresan.

Pero piensa que su sueldo no corresponde a sus responsabilidades



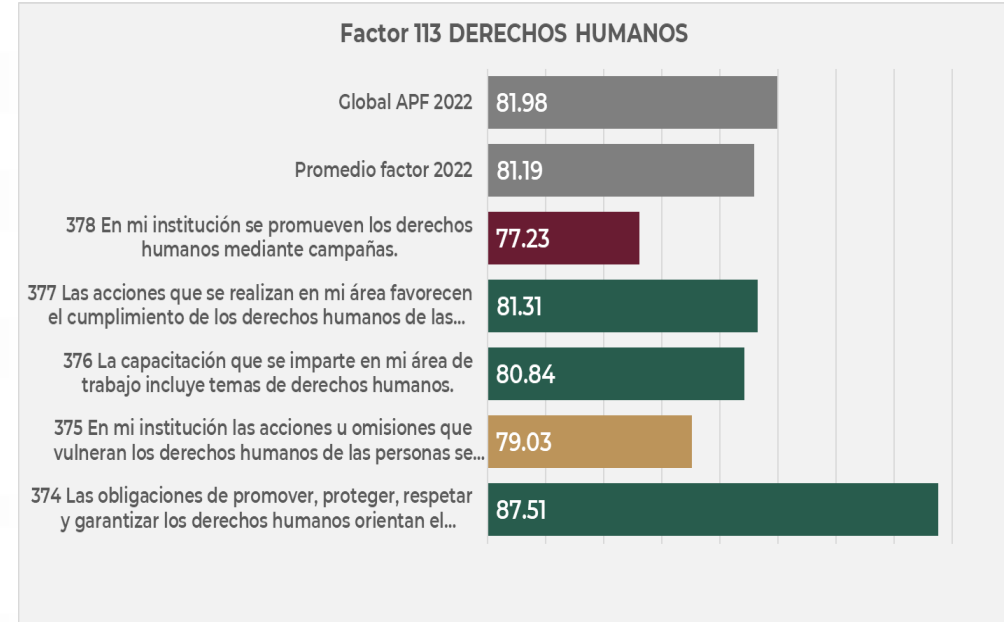
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor situado en el penúltimo lugar con **74.68**.

Argumentan 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.



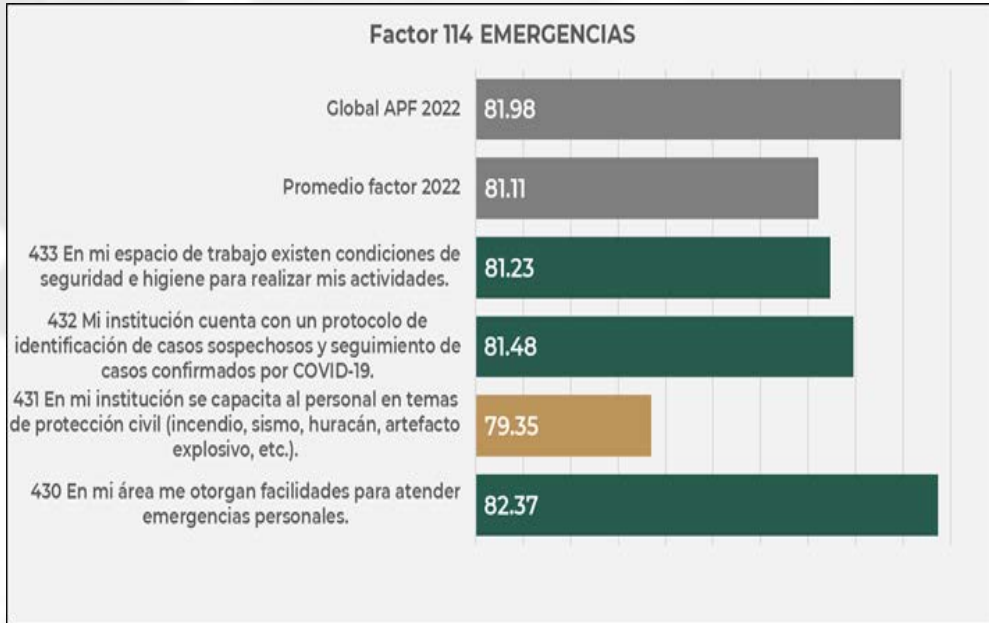
El Factor ocupa la **5ª** posición con **81.19** global.

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.



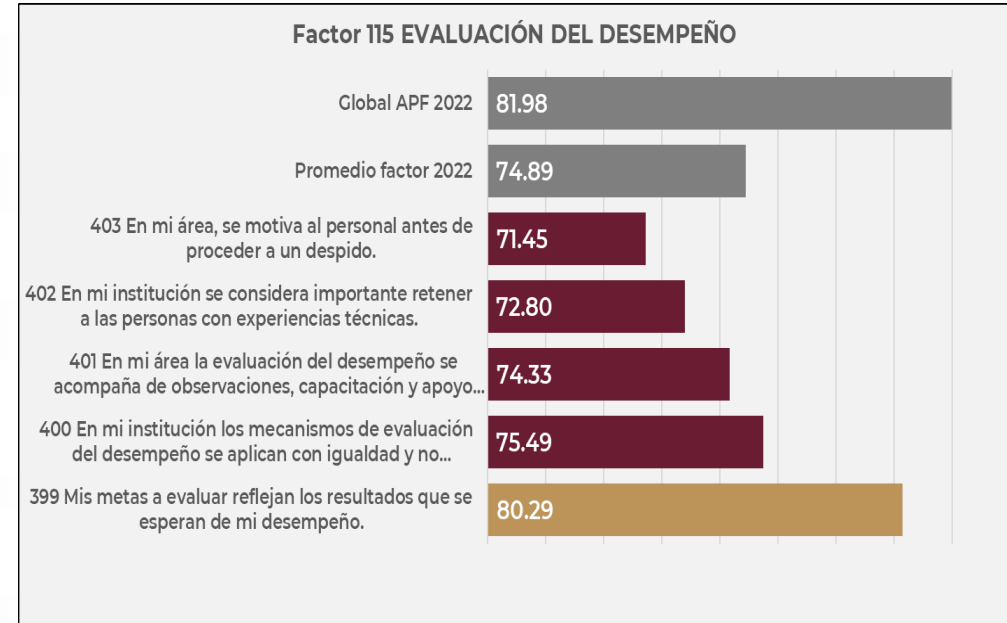
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor situado en **6°** 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.

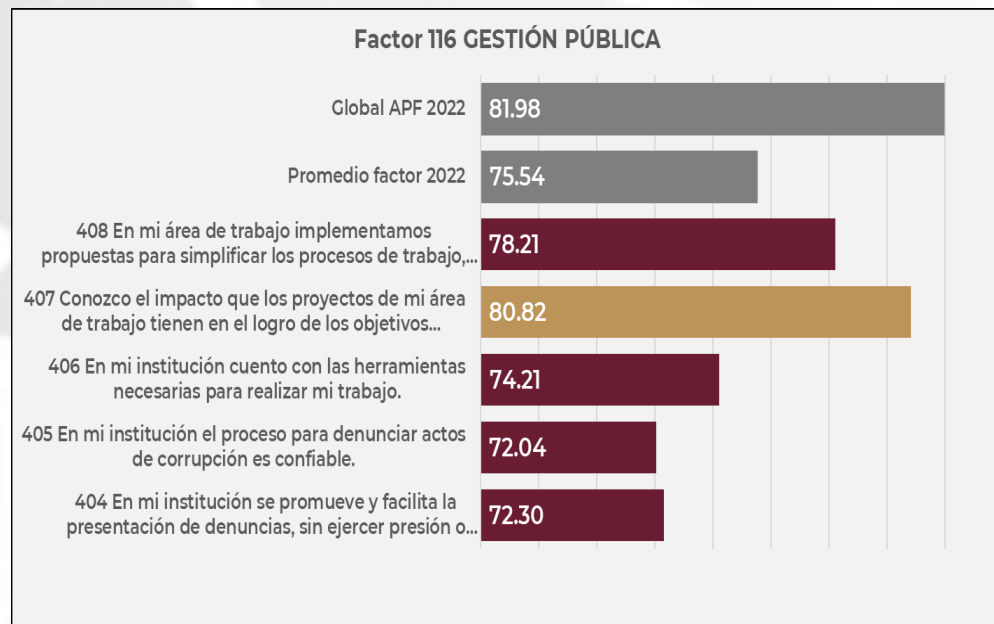
Se cuenta con cuadrillas de Protección Civil en todas las unidades del sector central.



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.

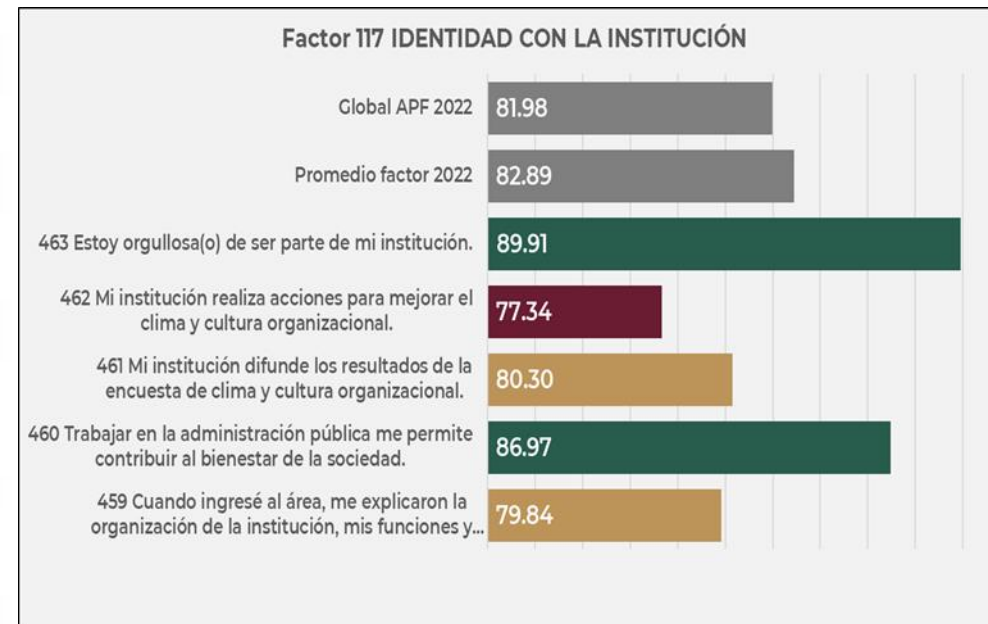
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



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 no cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus labores.

Señalan que no hay procesos para denunciar actos de corrupción.



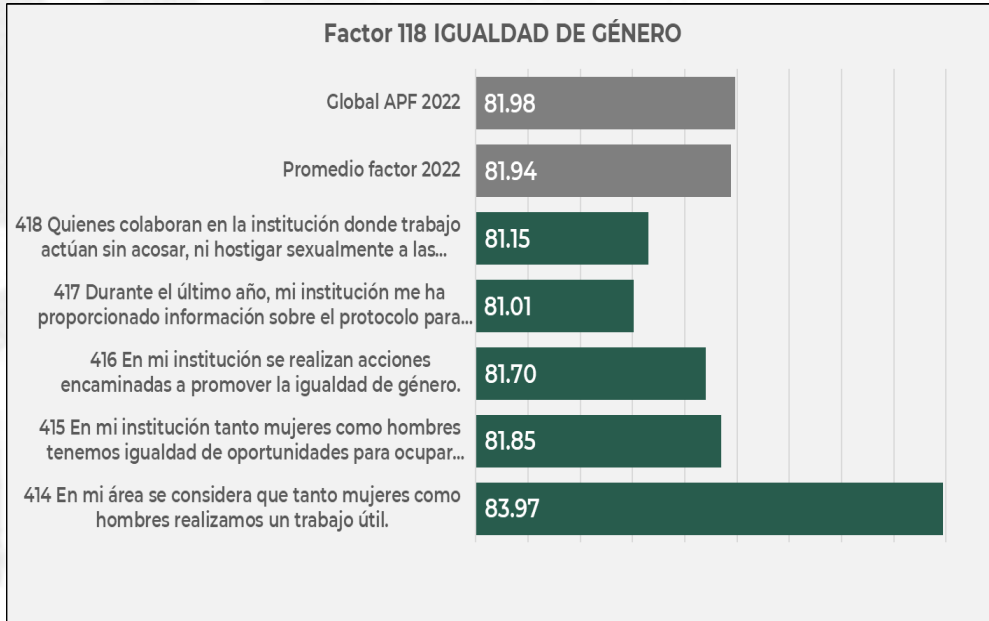
En la posición **2** con el **82.89** de promedio.

Este es un factor muy personal entre el servidor público y la institución, siente orgullo de pertenecer a la institución, expresa que contribuye al bienestar de la sociedad.

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



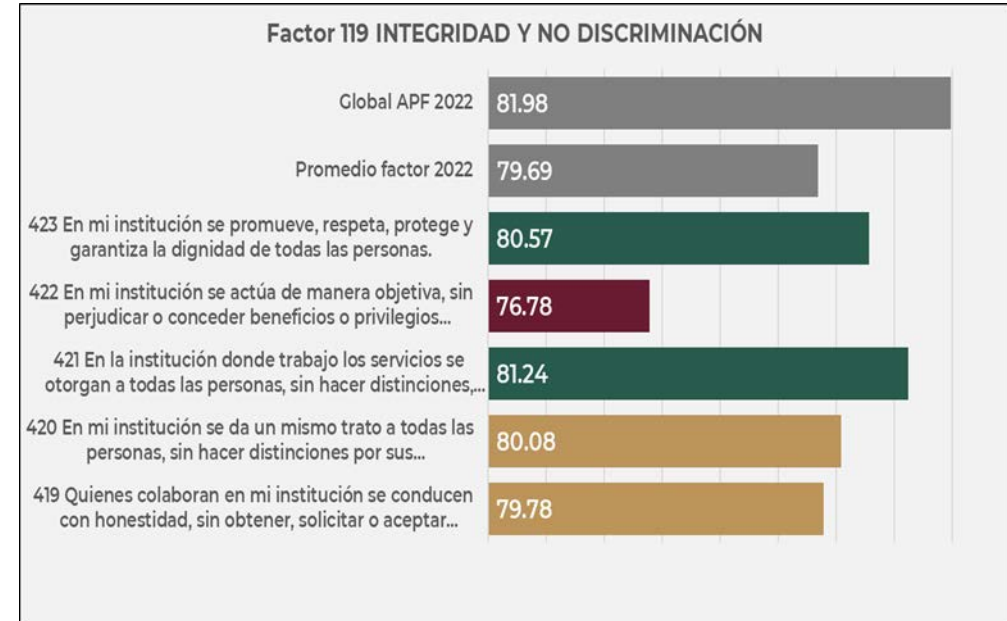
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



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

Están conscientes que la igualdad de género se ha venido fortaleciendo en sus unidades constantemente, la institución promueve protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Ya consideran que se realiza el trabajo en igualdad de circunstancias.



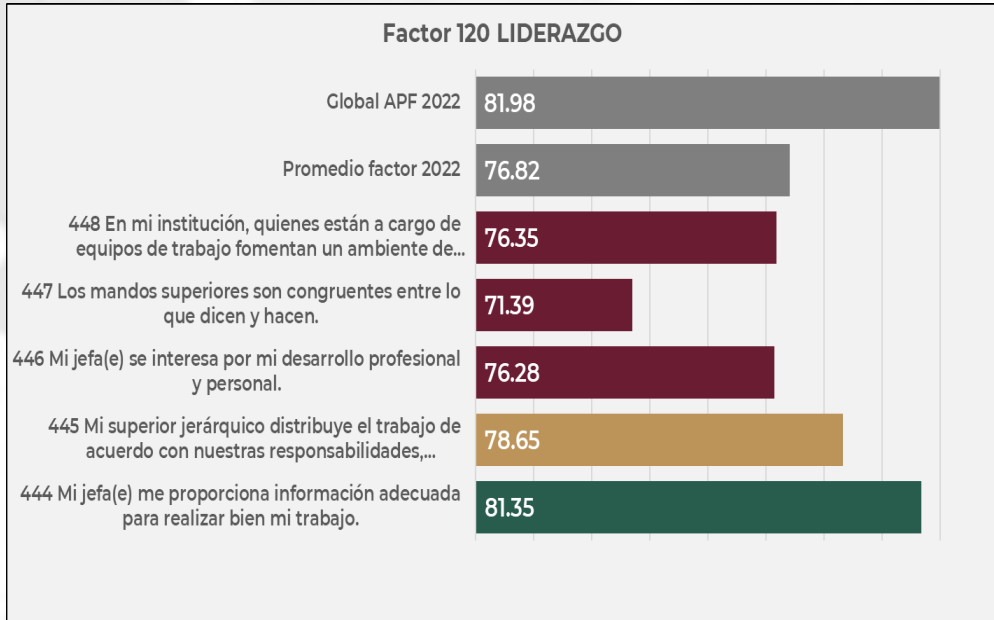
En la posición **12** con una tendencia de **79.69**, el servidor público resalta que los servicios realizan sin distinción, exclusión y sin restricciones, se protege y garantiza la dignidad de las personas.

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.

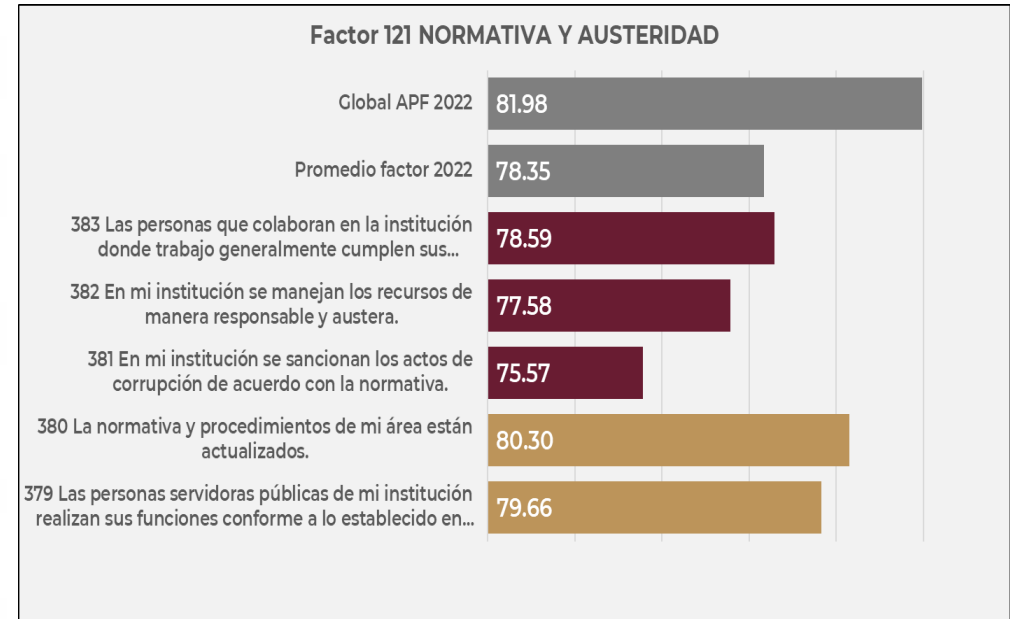


## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



En la posición **15** y en umbral negativo, este Factor es 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.

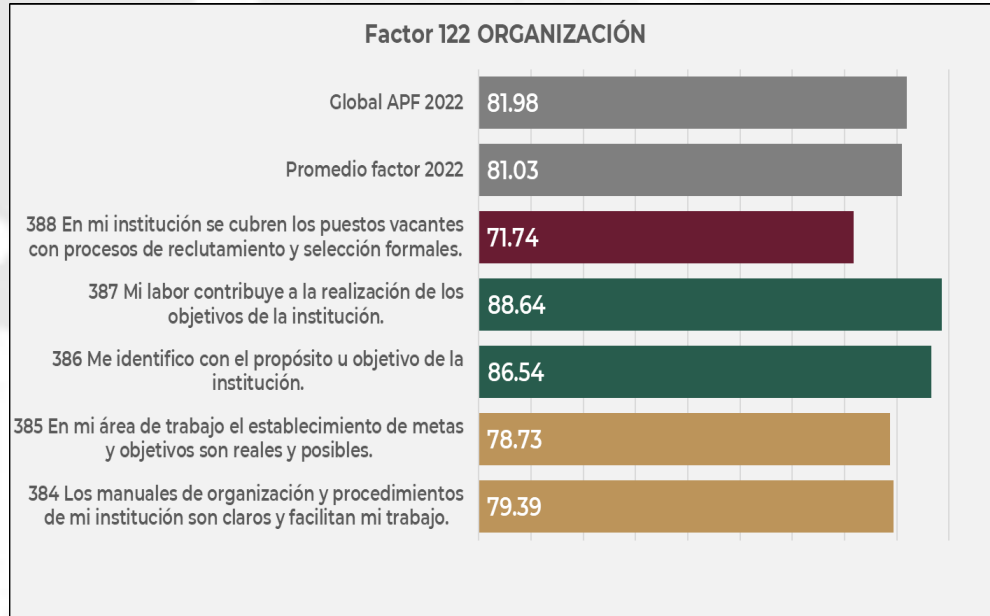
No se percibe que se sancionen actos de corrupción, ni se manejan los recursos de manera responsable y austera.

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



# Análisis Cuantitativo

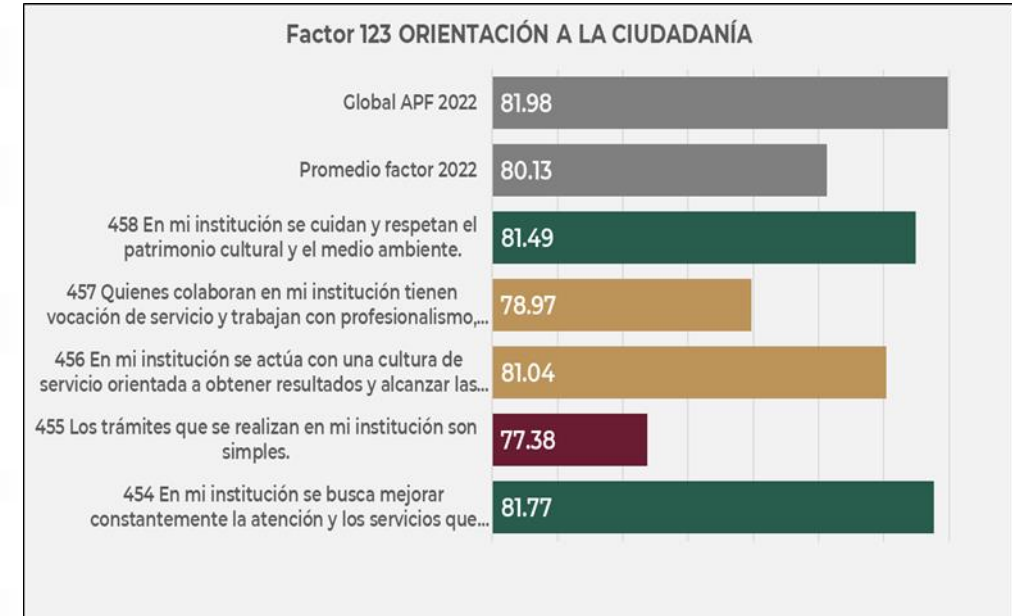
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Factor en la **7a** posición de **19**, con el **81.03**, 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.

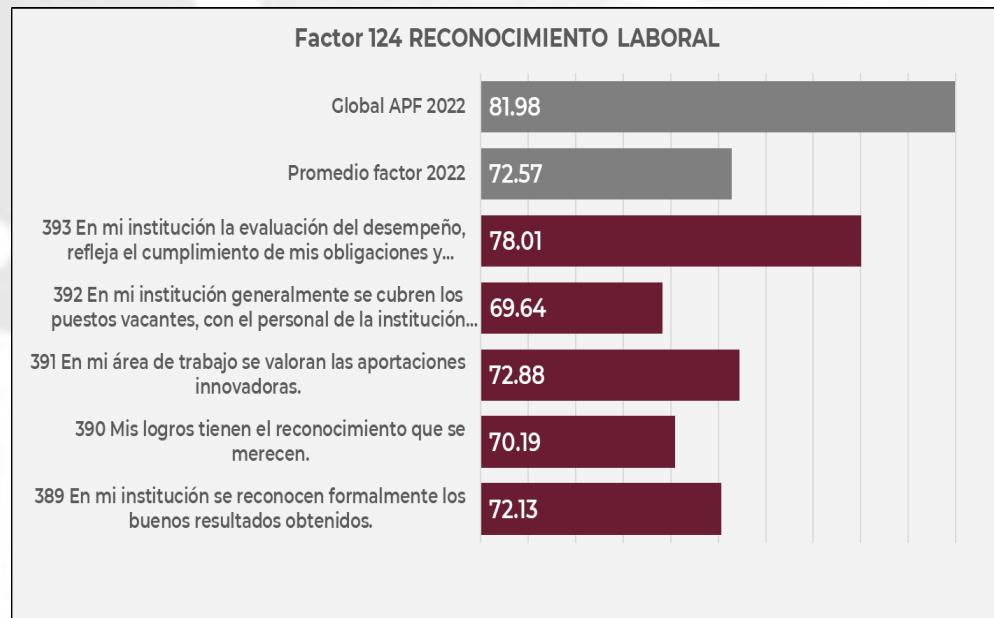
Sin embargo, señalan poca confiabilidad a los procesos de reclutamiento y selección para la ocupación de los puestos vacantes.



En la décima posición con **80.13**, el servidor público expresa que recibe y da buena atención con profesionalismo y 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.

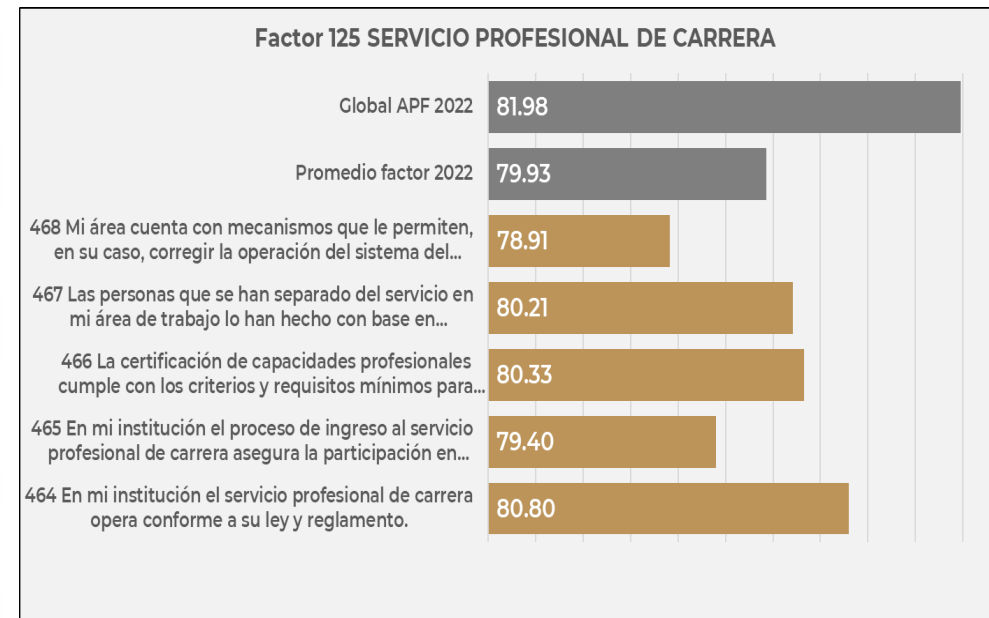
## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



Ocupa la última posición de **19** Factores 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.



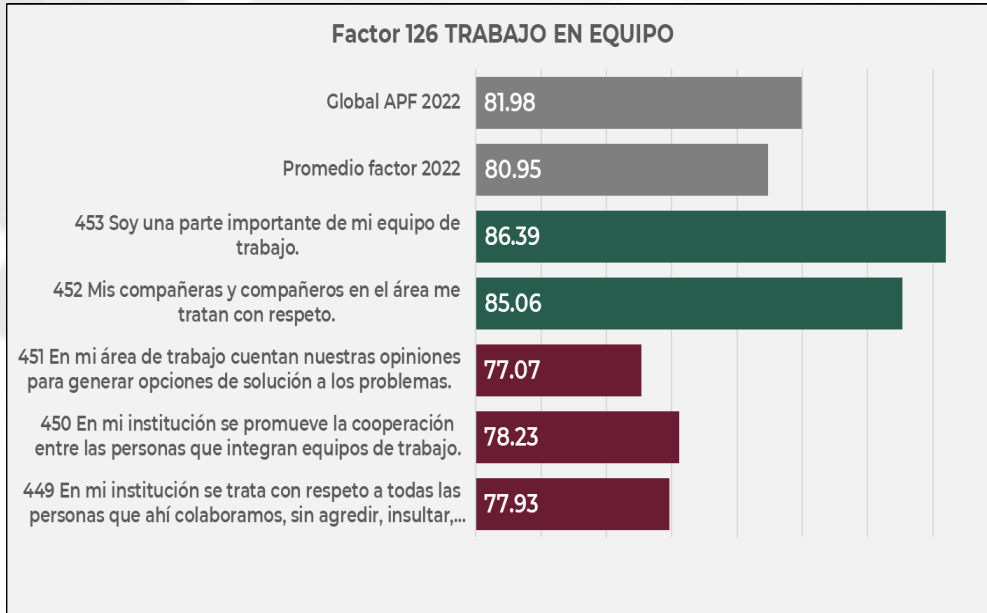
Ocupa la posición **11** con **79.93** en umbral positivo, de una tendencia de **69** en 2019 pasó a casi **80** en 2022.

A pesar de que el **75%** de las personas servidoras públicas no pertenecen al SPC, en gran medida han señalado que opera conforme a la ley y el Reglamento, con igualdad de oportunidades, habilidades, actitud, aptitud y valores.



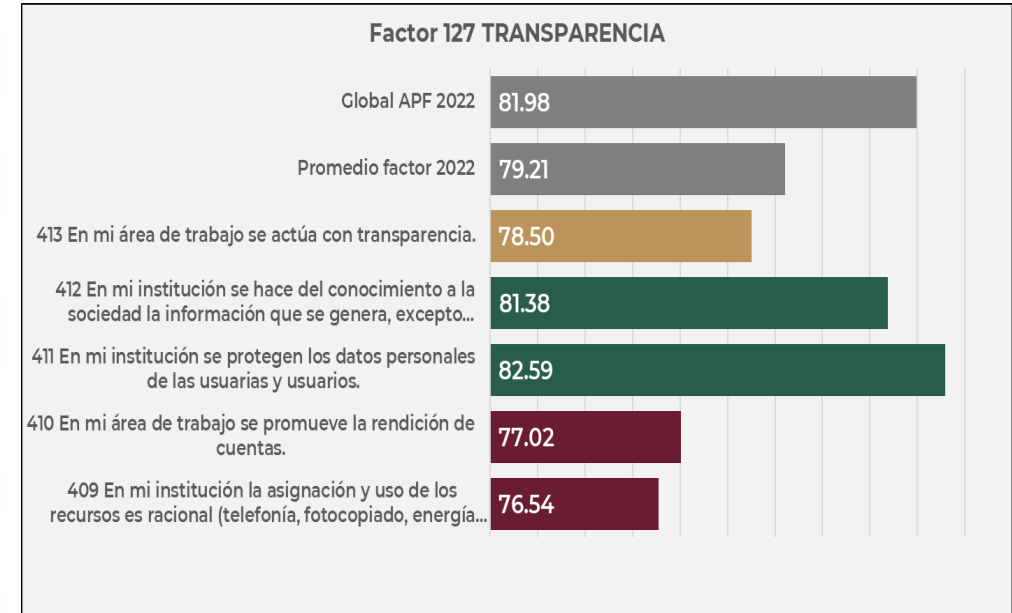


## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



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 que forma parte del equipo de trabajo.

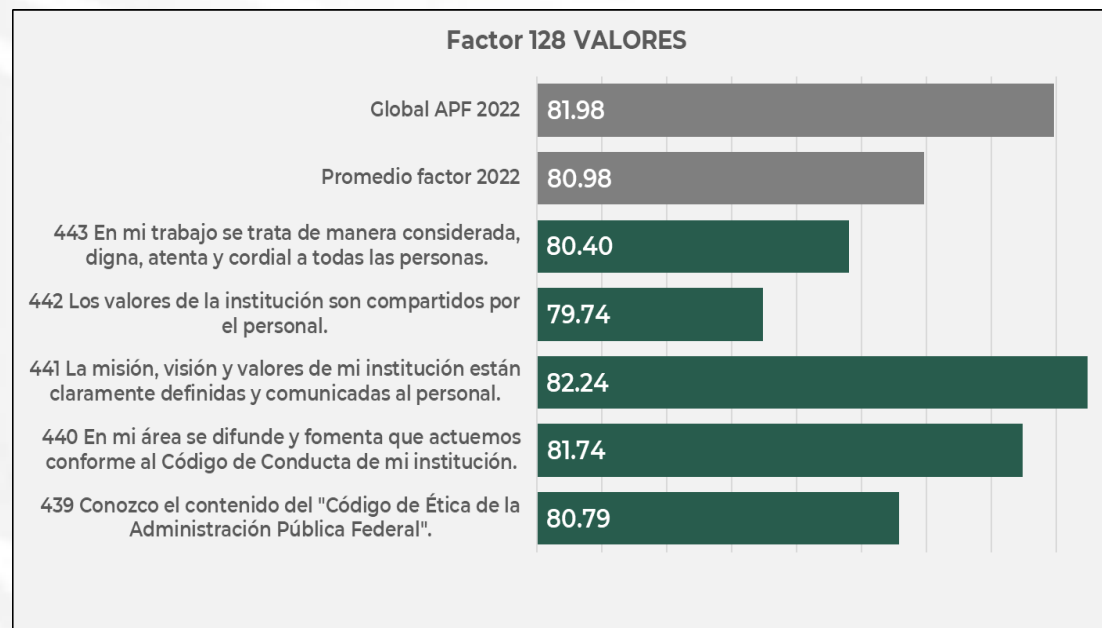


El Factor transparencia fue evaluado con un promedio global de **79.21** ocupa la posición **13**, subió **1.21** puntos con respecto al 2021.

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 señalan que la rendición de cuentas y la transparencia, deja mucho que desear.

## Interpretación de las Tendencias y Reactivos



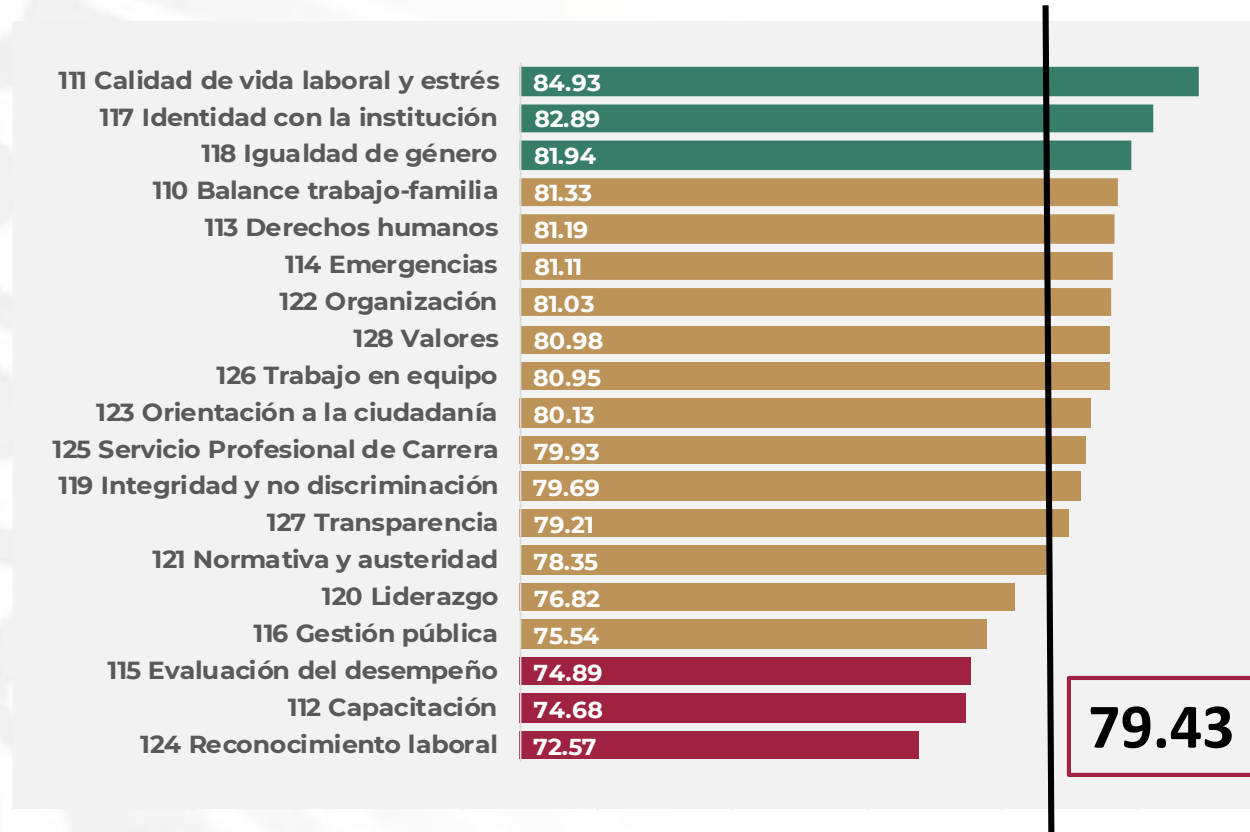
Factor con un promedio global de **80.98** en la posición **8** de **19** en este 2022.

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

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



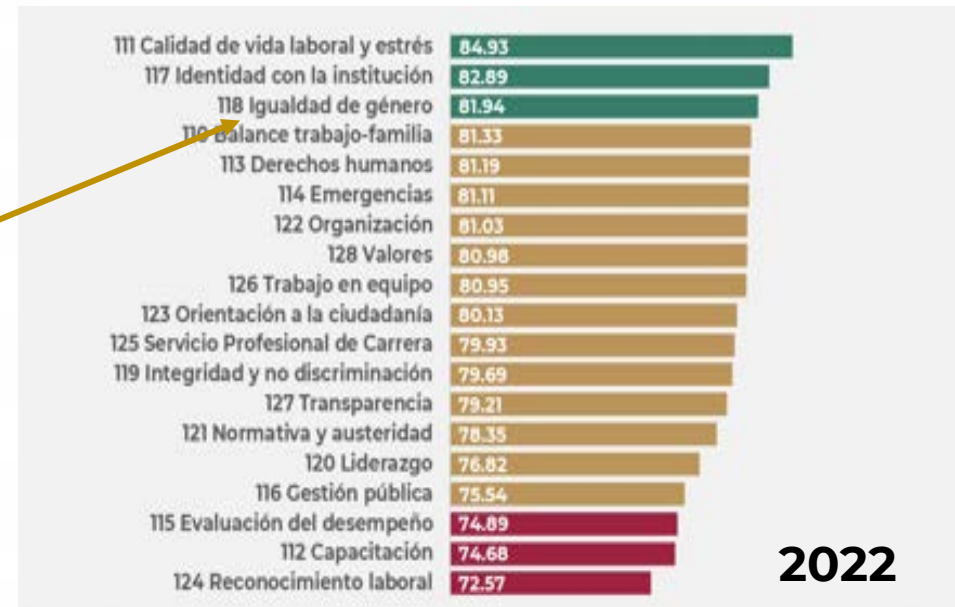
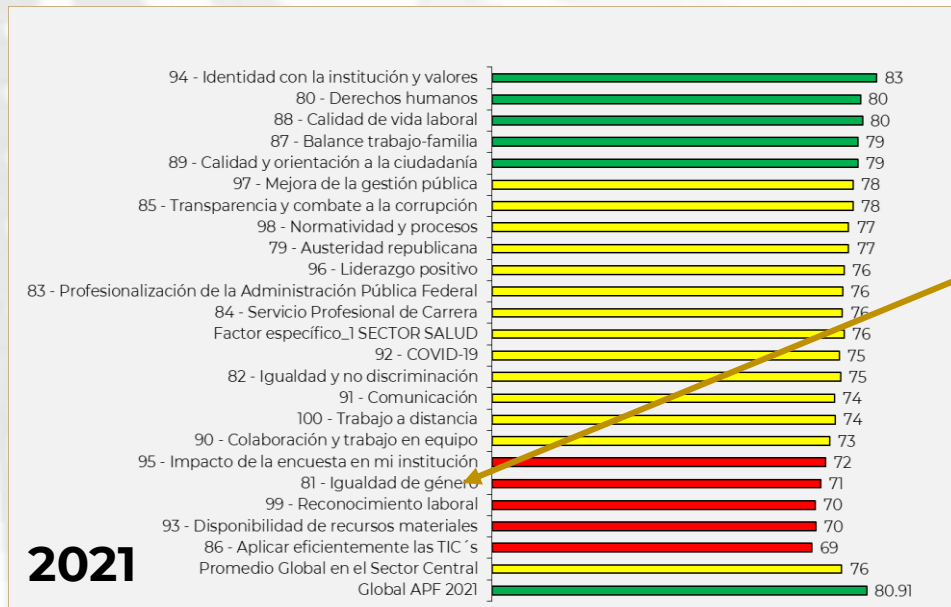
## Resultados Globales de Factores del Sector Central



El Factor mejor evaluado fue **Calidad de vida laboral** (84.93) seguido de **Identidad con la institución** (82.89) e **Igualdad de género** (81.94) Los Factores con menor índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas del sector central corresponden a: **Reconocimiento Laboral** (72.57) **Capacitación** (74.68) y **Evaluación del Desempeño** (74.89) los cuales están contemplados en el PTCCO



## 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, 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 **71** a **81.94**, las personas servidoras públicas ya hace conciencia de la igualdad y respeto entre hombres y mujeres, probablemente por la constante información en las unidades del sector central o por lo viral del tema en los medios masivos de comunicación y hasta en las redes sociales actuales.

En la parta 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.



## Comentarios y sugerencias

FELICITACIONES

49.32%

SUGERENCIAS

28.66%

QUEJAS

15.23%

OTROS

6.77%



## Temas más recurrentes en los comentarios

### 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

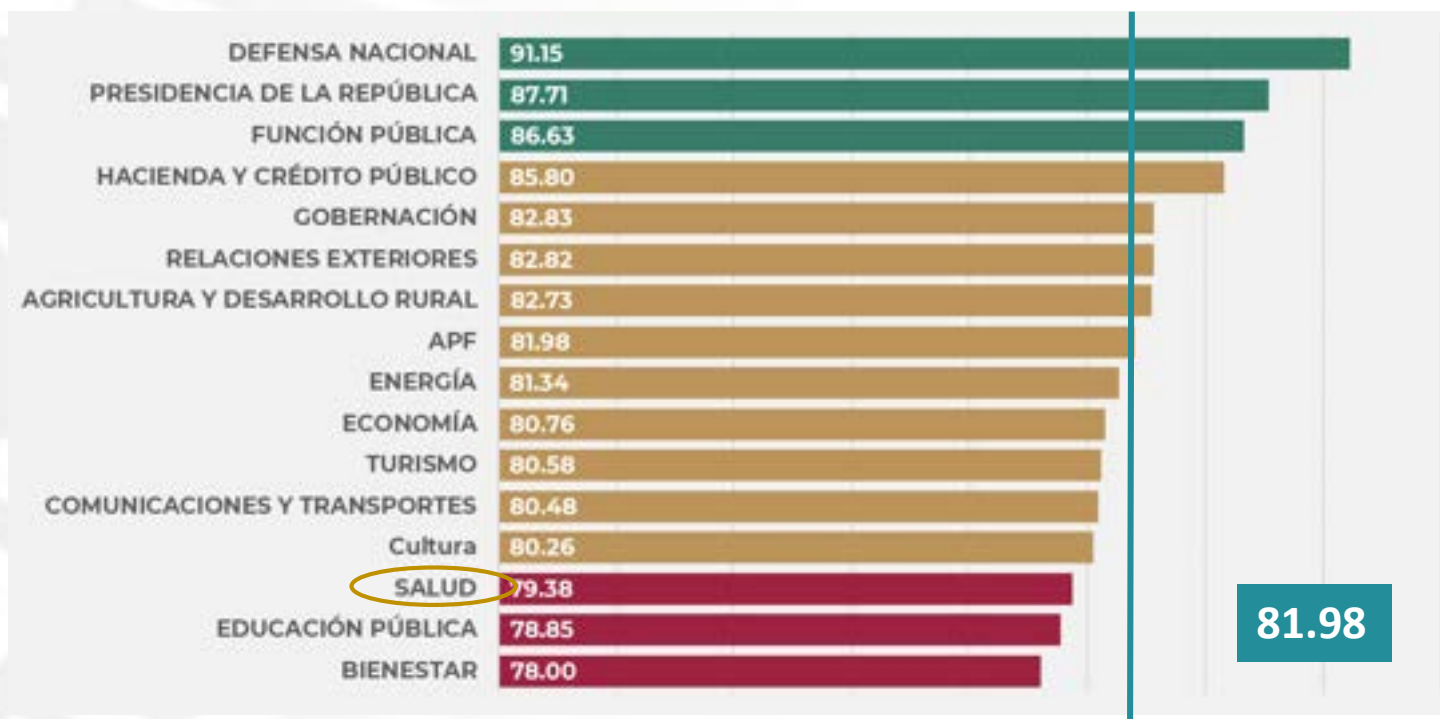
- ✓ No se dan a conocer resultados y acciones de mejora
- ✓ Falta de insumos para realizar el trabajo
- ✓ No se respetan los horarios
- ✓ Falta Liderazgo y trabajo en equipo por parte de los mandos medios
- ✓ Altas concesiones a los compañeros de base

### 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



81.98

El Ramo 12, con un universo de **57,313** servidores públicos 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 con respecto a la APF.

El Ramo 12, se compone de **27** unidades 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, que no participa por sus múltiples labores.



## Índice global alcanzado por sectores de la APF







## Índice global alcanzado por sectores de la APF





## Análisis Comparativo

### Porcentajes de cumplimiento a Nivel Central en la APF

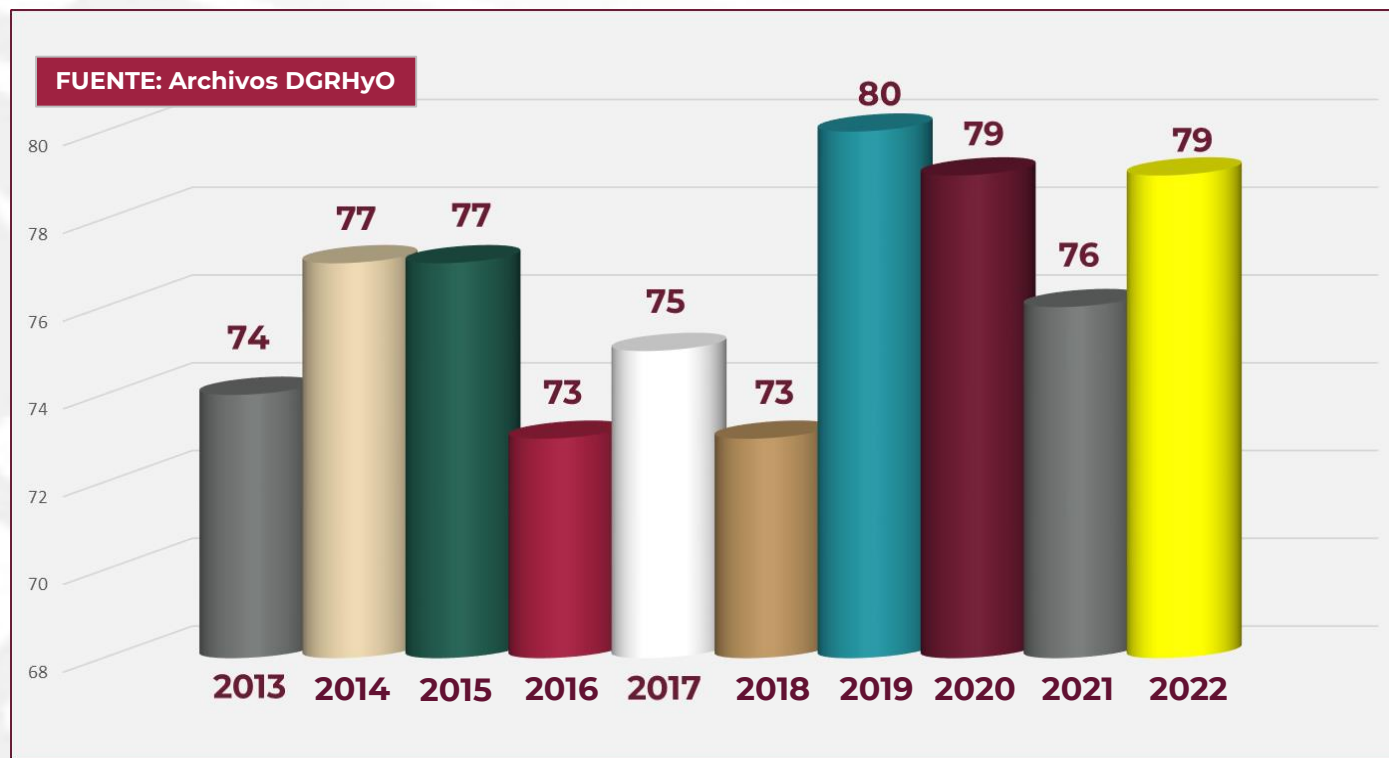
RAMO	INSTITUCIÓN	PORCENTAJE
27	Función Pública	103.69%
12	<b>Secretaría de Salud</b>	100.71%
2	Presidencia	100.19%
50	IMSS	96.35%
09	Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	96.35%
04	Gobernación	95.27%
20	Bienestar	94.98%
14	Trabajo y Previsión Social	94.23%
10	Economía	93.73%

## Análisis Comparativo

### Porcentajes de cumplimiento a Nivel Central en la APF

<b>RAMO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
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%

## Resultados globales del sector central en los últimos 10 años



Los resultados globales del Sector Central desde el **2002**, no ha superado el logrado en **2019** con índice global de **80**, sin embargo, en los últimos 5 años, se ha superado el **100%** de encuestas recibidas a nivel central entre las secretarías de estado.

# Fortalezas

## Identificación de las fortalezas

Las fortalezas son aquellas cualidades, actitudes y habilidades que se manifiestan en una persona o en un grupo de personas en las 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 de principios de igualdad, seguridad y respeto entre la comunidad y las institución:

### FACTORES

CALIDAD DE VIDA LABORAL ESTRÉS	84.93
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	82.89
IGUALDAD DE GÉNERO	81.94
BALANCE TRABAJO - FAMILIA	81.33
DERECHOS HUMANOS	81.19

### CUADRANTES TICHY

C8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	83.40
C9. SERVICIO A LA SOCIEDAD	81.51
C5. INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	81.16
C3. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	80.82
C1. POLÍTICA DE GOBIERNO	79.77

# Áreas de oportunidad

## Identificación de áreas de oportunidad

Las áreas de oportunidad son aspectos importantes y fundamentales que permite el autoconocimiento que la encuesta **ECCO 2022** nos describe.

Permite identificar las percepciones y opiniones vertidas por las personas servidoras públicas, en los puntos que considera que afecta su entorno, su labor, su personalidad y hasta su actitud, y de esta manera, apuntalar los puntos débiles que lleven a cabo prácticas de transformación con acciones que mejoren el clima laboral, profesional y la vida personal de los servidores públicos.

### FACTORES

LIDERAZGO	76.82
GESTIÓN PÚBLICA	75.54
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	74.89
CAPACITACIÓN	74.68
RECONOCIMIENTO LABORAL	72.57

### CUADRANTES TICHY

C6. RELACIONES LABORALES	78.88
C2. GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	77.38
C7. PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	76.49
C7. PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	76.49
C4. TAREAS Y RESPONSABILIDADES	76.81

## Los 10 mejores y menos favorecidos

Reactivos

Factor al que pertenece

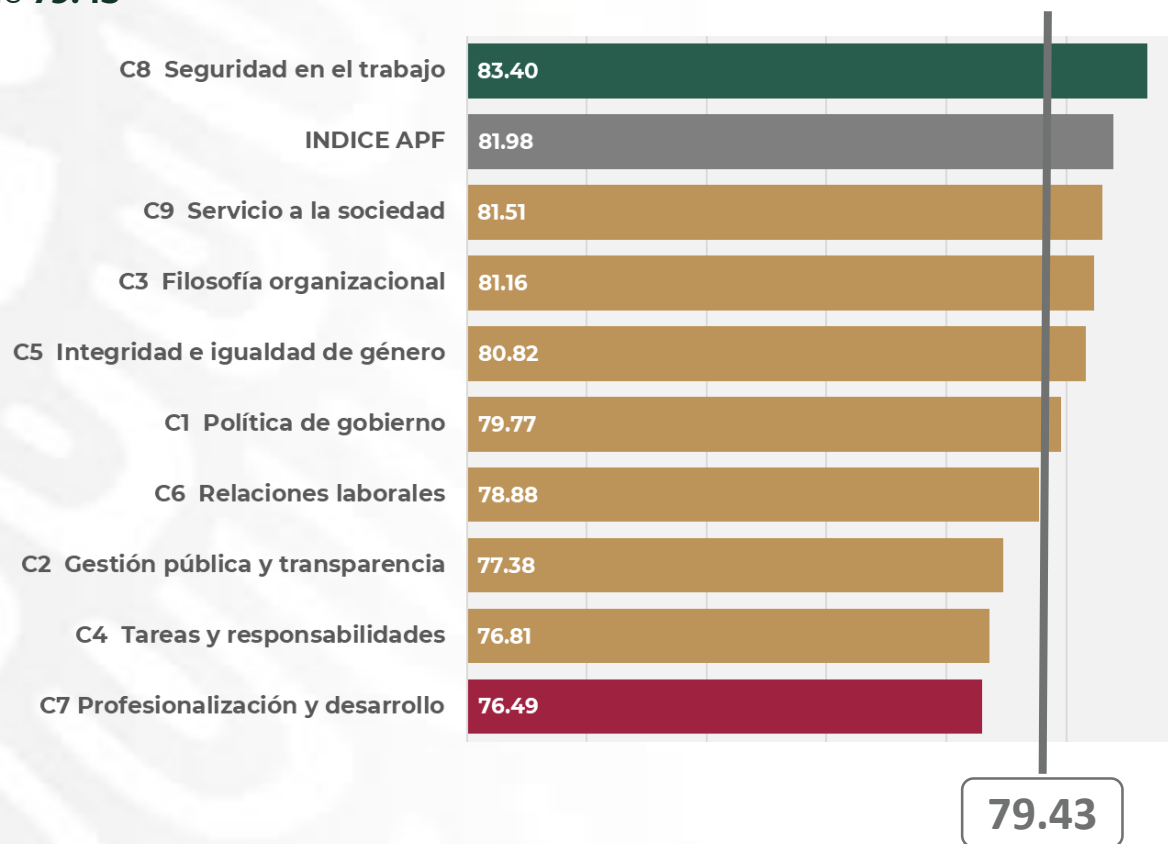
1	463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	89.91	Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
2	429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	89.32	Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022
3	387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	88.64	Factor 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

# Modelo Tichy

## 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**

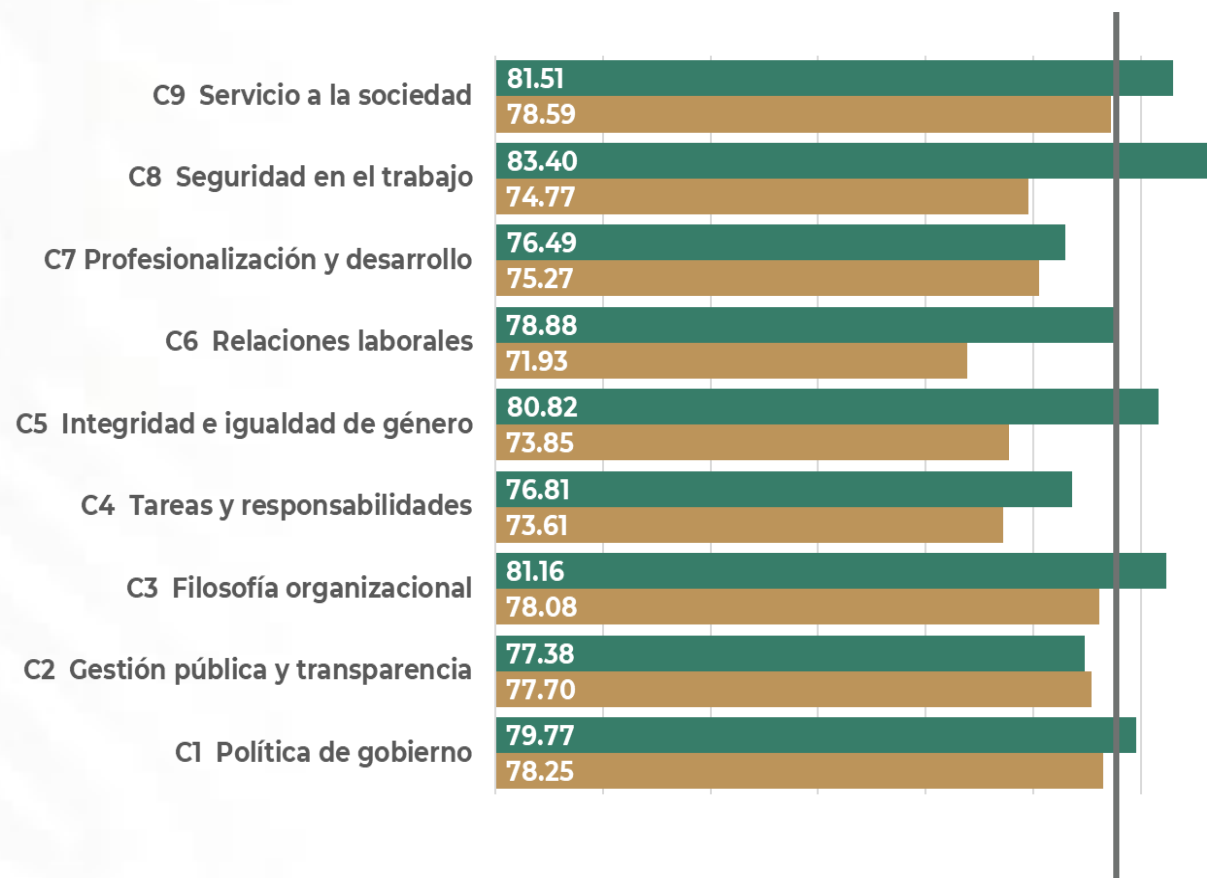




## Modelo Tichy

### 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
<b>INDICE GLOBAL</b>	<b>75.78</b>	<b>79.43</b>



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

**79.43**



# Modelo Tichy

## 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
<b>INDICE GLOBAL</b>	<b>79.43</b>	<b>81.98</b>



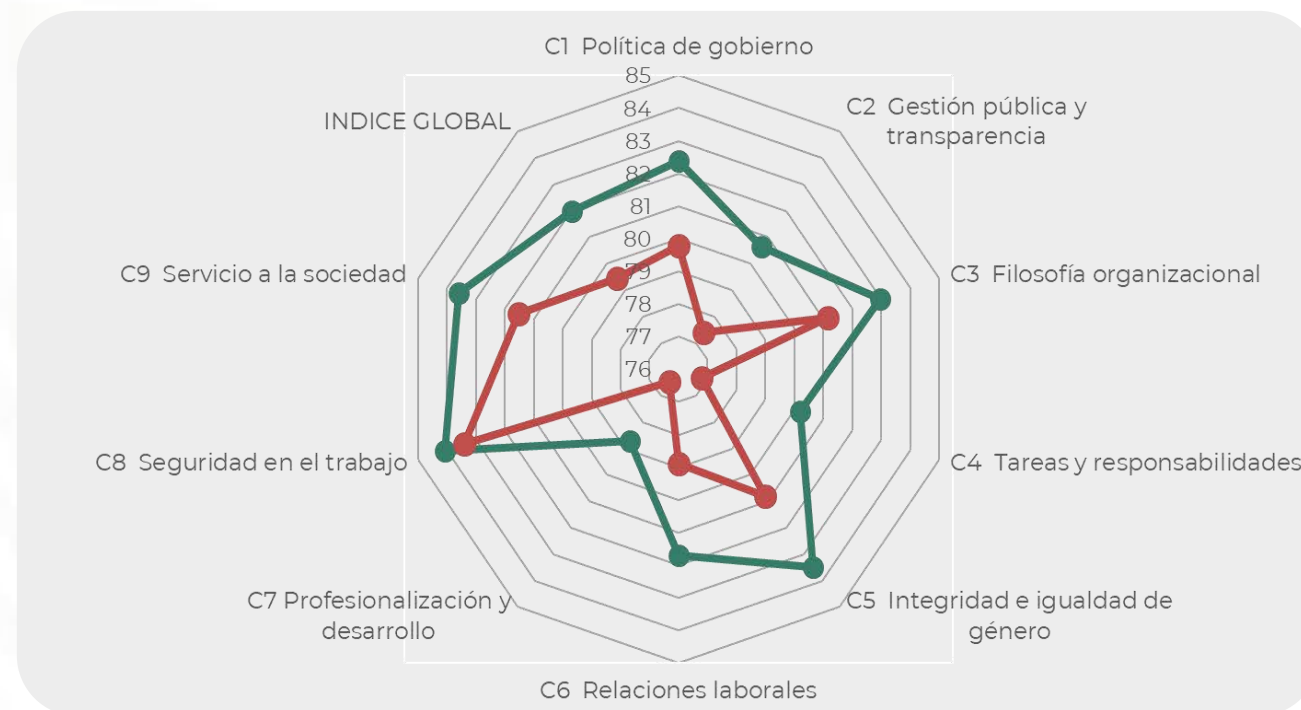
**81.98**

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

# Modelo Tichy

## 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
<b>INDICE GLOBAL</b>	<b>81.98</b>	<b>79.43</b>



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

## Modelo Tichy

### Análisis de cuadrantes 2022 contra 2021

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

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

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 Objetivos Estratégicos

## 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.

### **C2 Gestión Pública y transparencia** **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 abrirá y enviará correo electrónico a las coordinaciones administrativas para su instalación y dar seguimiento para solventar las posibles quejas y/o sugerencias.

### **C2 Gestión Pública y transparencia** **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 Objetivos Estratégicos

## Definición de Prácticas de Transformación

### C4 Tareas y responsabilidades 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.

### C4 Tareas y responsabilidades 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 Objetivos Estratégicos

## Definición de las prácticas de transformación

### C6 Relaciones laborales 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.

### C6 Relaciones laborales 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 Objetivos Estratégicos

## Definición de Prácticas de Transformación

### C7 Profesionalización y Desarrollo Capacitación

#### 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.

### C7 Profesionalización y Desarrollo 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 Objetivos Estratégicos

## Definición de Prácticas de Transformación

### **C7 Profesionalización y Desarrollo 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.



# Programación

## Cronograma de actividades PTCCO

Una vez definidos los objetivos estratégicos en base a los cuadrantes y Factores, se realiza el cronograma de las prácticas de transformación que habrán de realizarse durante los siguientes meses, teniendo como inicio el 1 de mayo hasta el 30 de noviembre. 8 meses de diferentes acciones donde se tratará de revertir los Factores con menor índice de percepción positiva

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. Generar ideas innovadoras para reforzar la participación en la gestión institucional												
2. Conocer logros y resultados en materia de transparencia por parte de las personas servidoras públicas												
3. Conocer la organización y función de la institución por parte de las personas servidoras públicas												
4. Reconocer a las personas servidoras públicas por su labor y empeño en el trabajo que realiza.												
5. Crear una actitud de Liderazgo entre el personal de estructura perteneciente y no perteneciente al SPC, así como operativo base												
6. Fortalecer el conocimiento y actitud de las personas servidoras públicas por el trabajo en equipo												
7. Sensibilizar a las personas servidoras públicas actividades para el desarrollo de habilidades, de conocimiento y comunicación												
8. Lograr una comunicación positiva entre los mandos medios y subordinados en beneficio de su desempeño												
9. Encaminar a las personas servidoras públicas de las ventajas de la profesionalización en la institución.												





## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

SALUD		Nombre		U. Salud						
		Lic. Logias		000						
		Calle Secretarías		500 - Secretaría de Salud						
		Colonia de Barro - US		12 - 000						
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (de la APF (ECCO))										
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023										
Nº	Objetivo con alcance	Tipo de estrategia	Prácticas de transformación	Modalidad de trabajo	Fecha de inicio	Fecha de fin	Estado de fin	Procesos	F. Factor Institucional	Responsable
1	Conocer ideas innovadoras para mejorar la participación en la gestión institucional	1. Estratégica	Impulsar el uso y la confianza en el sistema de canales sugerencias por parte de las personas servidoras públicas, se envió un correo electrónico a las coordinaciones administrativas para la instalación y del seguimiento para solicitar los canales de sugerencias.	1. Trabajo en remoto	02/02/2023	04/02/2023	02/02/2023	La DCO-FO realizó tres sesiones formativas a partir de mayo, con información sobre los procesos que pueden ser más útiles, acciones, protocolos y la instalación de canales de sugerencias y las coordinaciones administrativas del sector salud.	06 - Gestión pública	Activo
2	Conocer el logro y resultados en materia de transparencia por parte de las personas servidoras públicas	2. Operativa	Elaborar logros y resultados en materia de transparencia, capacitación de usuarios con el fin de reflexionar el cumplimiento e información en la materia, las dudas de los servidores con las coordinaciones administrativas del sector salud por correo electrónico.	1. Trabajo en remoto	02/02/2023	02/02/2023	02/02/2023	A través de infografías e informes en el mes de julio y septiembre, se difundió el estado de logros y resultados en materia de transparencia.	07 - Transparencia	Activo
3	Conocer la importancia y fuentes de la información por parte de las personas servidoras públicas	1. Estratégica	Conocer las necesidades de acceso de las personas servidoras a información que se genera en el sector de Salud.	1. Trabajo en remoto	02/02/2023	02/02/2023	02/02/2023	La DCO-FO diseñó y compartió una infografía, correo electrónico en los meses de agosto y octubre.	05 - Organización de registros e informes	Activo
4	Reconocer a las personas servidoras públicas por su labor y esfuerzo en el trabajo que hacen.	2. Operativa	Crear o difundir un correo de buena suerte al mes para afianzar relaciones entre los integrantes del área laboral, reconociendo su trabajo, su cumplimiento e iniciativas.	1. Trabajo en remoto	02/02/2023	02/02/2023	02/02/2023	La Dirección General de Recursos Humanos y Organización, reconoció, por medio de correo electrónico e informe en los meses de septiembre y noviembre.	04 - Reconocimiento laboral	Activo

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*



**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional**

10. ¿Esperamos alguna actividad de liderazgo dentro de los eventos de estructura organizacional y no pertenecientes al EPC, así como para promover y fortalecer?	1- Estrategia	El EPC, a través del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos, promueve actividades y acciones en su trabajo. Por ejemplo, se participa, a invitación de otras instituciones, a los cursos que desarrollan con el tema a nivel local, los cuales están gestionados por el área de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos.	1- Todo el personal	2023/01/01	2023/01/01	2023/01/01	La EPCO, a través del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos promueve actividades y acciones en su trabajo.	001 - Liderazgo	Alto
11. Fortalecer el conocimiento y actitud de las personas empleadas públicas por el trabajo en equipo.	1- Estrategia	Implementar la programación de cursos de trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad asertiva y habilidades de liderazgo, a través de la programación de cursos.	1- Todo el personal	2023/01/01	2023/01/01	2023/01/01	La EPCO, a través del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos, promueve actividades y acciones en su trabajo, así como en el trabajo en equipo, a través de la programación de cursos.	001 - Trabajo en equipo	Alto
12. Fortalecer a las personas en roles, funciones actividades para el desarrollo de habilidades de comunicación y comunicación.	1- Estrategia	Implementar la programación de cursos de desarrollo profesional y personal de las personas en roles de comunicación.	1- Todo el personal	2023/01/01	2023/01/01	2023/01/01	La EPCO, a través del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos, promueve actividades y acciones en su trabajo, así como en el trabajo en equipo, a través de la programación de cursos.	001 - Comunicación y comunicación	Alto
13. Lograr una comunicación positiva entre los mandos medios y subordinados en beneficio de su desempeño.	1- Operativa	Implementar o mejorar a través de reuniones de mandos medios con los mandos medios y subordinados.	1- Todo el personal	2023/01/01	2023/01/01	2023/01/01	La EPCO, a través del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos, promueve actividades y acciones en su trabajo, así como en el trabajo en equipo, a través de la programación de cursos.	001 - Evaluación del desempeño	Medio
14. Promover a las personas de mandos medios y subordinados en la institución.	1- Operativa	Implementar o mejorar a través de reuniones de mandos medios con los mandos medios y subordinados.	1- Todo el personal	2023/01/01	2023/01/01	2023/01/01	La EPCO, a través del Departamento de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos, promueve actividades y acciones en su trabajo, así como en el trabajo en equipo, a través de la programación de cursos.	001 - Promoción y la actividad	Medio

Firma:  
**LIC. ANALI SANJOSÉ**  
DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

*[Handwritten signature]*



## Efectividad de los Cuadrantes utilizados para el PTCCO 2021

### 2021

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

### 2022

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	79.77	76.81	76.49
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.38	80.82	83.40
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	81.16	78.88	81.51

De los **5** cuadrantes utilizados en **2021** para las prácticas de Transformación y Clima Organizacional **PTCCO** de ese año, *C4 Tareas y responsabilidades*, *C5 Igualdad y no discriminación*, *C6 Comunicación*, *C3 Cultura organizacional* y *C8 Emergencia sanitaria COVID 19*, *estos dos últimos como se llamaban en ese año*, todos fueron superados en el índice global en **2022**



# Efectividad del último PTCCO

## I. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC´s

19 unidades (65.5%) reportaron haber realizado algún tipo de práctica de transformación sobre este Factor.

La Dirección General de Tecnologías de la Información DGTI, comunicó que, debido a que prevalecían los contagios se determinó proporcionar cursos sólo a petición de las unidades.

Por lo anterior 3 unidades contactaron con la DGTI para coordinar en conjunto lo que denominaron: "Plan y Programa de Capacitación TIC´s" cursos que se llevaron a cabo de octubre a marzo de 2023.

Por su parte la DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación, en seguimiento complementario a este Factor, diseñó y elaboró 2 trípticos que fueron proporcionados a todas las coordinaciones administrativas para su uso, denominados:

"Cómo aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC´s"

"Consejos para cuidar tu computadora en el trabajo"

19 unidades del sector reportaron su utilización



**C6 Relaciones laborales**

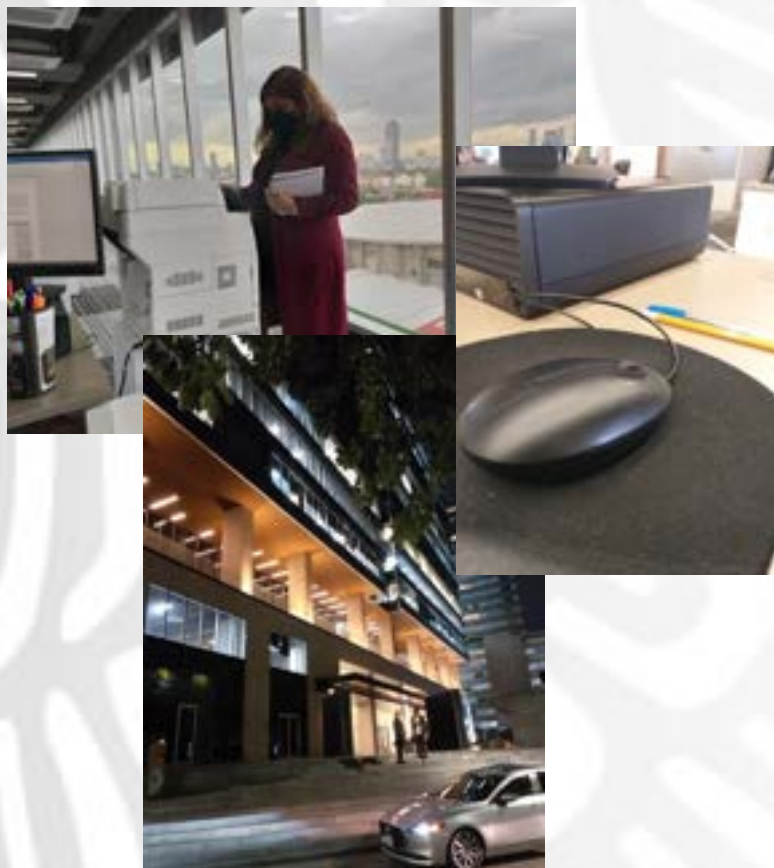
**2022 78.88**

**2021 71.93**





## II. Disponibilidad de recursos



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.

### C4 Tareas y Responsabilidades

**2022 76.81**

**2021 73.61**



# Efectividad del último PTCCO

## III. Impacto de la encuesta en mi institución



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 del sector central y a los **3** hospitales: Hospital de la Mujer, Hospital Nacional Homeopático y el Hospital Juárez del Centro: los cuales se les proporcionó:

- +Análisis de Resultados ECCO 2022
  - + Gráficas de Factores y Reactivos
  - +Datos Sociodemográficos
- PTCCO 2022 registrado en la SFP.

Se publicó en la página de la DGRHO el Análisis de Resultados y el PTCCO que fueron registrados en la SFP, para conocimiento y utilización de las unidades del sector central.

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

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

**C6 Relaciones laborales**

**2022 78.88**

**2021 71.93**





## Efectividad del último PTCCO

### IV. Colaboración y Trabajo en equipo



**13** unidades (**44.8%**) informaron realizar prácticas de transformación de este Factor.

Dentro del Programa Anual de Capacitación la DGRHO incluyó cuatro cursos con el tema de Trabajo en Equipo:

- ✓ Comunicación en los Equipos de Trabajo
- ✓ Trabajo en Equipo Básico
- ✓ Trabajo en Equipo Intermedio
- ✓ Integración de Equipos de Trabajo de Alto Desempeño

**150** personas servidores públicas se inscribieron a los cursos con un **92%** de aprobados.

La Dirección General de Evaluación del Desempeño, dirección perteneciente al sector central, compartió cursos especializados de trabajo en equipo a sus cuadrillas de protección civil cursos como:

- ✓ Curso Básico de protección civil
- ✓ Medidas preventivas en caso de sismo
- ✓ Curso básico de primeros auxilios
- ✓ Apoyo psicológico de primer contacto
- ✓ Curso básico de prevención, combate y extinción de incendios
- ✓ Curso Ejecución de acciones de búsqueda y rescate de víctimas en estructuras pesadas.

Cursos que se pretenden realizarlos en todas las unidades del sector para sus cuadrillas de protección civil.

**C6 Relaciones laborales**

**2022 78.88**

**2021 71.93**





## Efectividad del último PTCCO

### V. Trabajo a distancia



El factor *Trabajo a distancia*, fue aplicable en 2021 cuando la pandemia estaba en las primeras olas de contagio, se autorizó a funcionarios a trabajar desde casa para no saturar la presencia en las áreas a pesar de que los compañeros de base fueron autorizados a no presentarse a laborar.

En la ECCO 2021 las personas servidoras públicas señalaron que se cumplieron los objetivos establecidos así como una efectiva organización para trabajar vía remota. Este Factor tuvo una tendencia de 74, seis unidades debajo de la tendencia de la APF.

A raíz del cambio de semáforo a color verde que decreto el Gobierno de la Ciudad de México, el 4 de junio de 2021, la DGRHO hizo del conocimiento de tal decisión a todas las unidades del sector central por correo electrónico, con medidas que incluían:

- ✓ Usar cubrebocas todo el tiempo en oficinas
- ✓ Mantener sana distancia, aún en elevadores
- ✓ Lavarse las manos con agua y jabón constantemente
- ✓ Evitar lugares cerrados, abri puertas y ventanas para ventilación
- ✓ El **41.3%** de las unidades reportaron haber llevado a cabo trabajo a distancia, la mayoría autorizados para mandos medios en los momentos más complicados de la pandemia.

A la fecha se sigue utilizando sistemas de videoconferencias en la mayoría de los casos.



**C8 Seguridad en el trabajo**

**2022 83.40**

**2021 74.77**





# Efectividad del último PTCCO

## 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 del país ya tiene más conocimiento sobre este tema que respeta y convive.

**19** de las **29** unidades promocionó los cursos que la DGRHO programó, la cual tuvo una asistencia vía electrónica de **117** personas con un porcentaje de **91.4%** que aprobaron al menos un curso de los siguientes programados:

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

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

Se generaron 2 trípticos con el tema Igualdad y No Discriminación que se proporcionaron a las coordinaciones administrativas del sector central.

El 27 de junio se promocionó a las coordinaciones administrativas una videoconferencia sobre “Violencia extrema de Género contra mujeres y niñas: violencia feminicida y feminicidio” a través de la plataforma Blue Jeans. No se informó cuantas personas servidoras públicas estuvieron presentes en el evento.

**C5 Igualdad y no discriminación**

**2022 80.82**

**2021 73.85**



**FRASES CÉLEBRES**  
La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo.  
Discriminar te exhibe tal y como eres.  
Mientras no haya igualdad antes, desterraremos la discriminación.  
En México se sufre discriminación hasta por la posibilidad de recibir un apoyo gubernamental.

**Datos de Igualdad y No discriminación**

**PTCCO 2022**

**DISCRIMINACIÓN**  
La discriminación es toda distinción, exclusión, o restricción que, por acción u omisión, tenga por objeto obstaculizar, restringir, o menoscabar el reconocimiento o goce de derechos humanos y libertades.

**Te esperamos el próximo martes 28 de junio, 10:00 a.m.**  
**Charla: "Violencia extrema de género mujeres y niñas: violencia feminicida desde la perspectiva antropológica"**

**Expositora:** Dra. Perta Fragoso  
**Modera:** Dra. Laura Olivia Machuca Gallegos

**¿Y Tu discriminas?**

- Al 64.4% de la población de 18 años o más, declaró que justifica PCCO o NCCA que los promuevan del mismo modo entre otros contextos.
- El 56.6% población de 18 años o más, justifica PCCO o NCCA que las empresas promuevan actividades o programas dirigidos a las mujeres.
- 10% votó de acuerdo que las personas que se exhiben en televisión son felices por la mayoría de la gente.
- Los Estados de Chiapas, Hidalgo, Campeche y Tabasco están más de acuerdo con la P.
- "Las mujeres deben ayudar en los quehaceres del hogar más que los hombres".

**CONACyT, Comisión Nacional de Derechos Humanos, CONADEP y el INEGI, realizaron la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADI), sus presentaciones algunos principales resultados.**

El principal objetivo captar actitudes, prácticas y opiniones hacia distintos grupos de población discriminados por motivos étnicos, etarios, orientación sexual, entre otros.

**CONACyT, Comisión Nacional de Derechos Humanos, CONADEP y el INEGI, realizaron la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADI), sus presentaciones algunos principales resultados.**

El principal objetivo captar actitudes, prácticas y opiniones hacia distintos grupos de población discriminados por motivos étnicos, etarios, orientación sexual, entre otros.

## Efectividad del último PTCCO

### VII. COVID 19

Durante todo el año 2022 las unidades del sector central informaron seguir realizando los protocolos básicos dentro de sus instalaciones, aunque sólo el **48.2%** expusieron a mayor detalle sus acciones.

La DGRHO compartió un Catálogo de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional COVID-19 por correo electrónico a las 27 unidades y los 3 hospitales para que, estas a su vez, pudieran desarrollar algo diferente a los protocolos básicos.

Dicho catálogo fue diseñado por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF y una idea propia de la DGRHO.

Otras prácticas fueron realizadas por otras unidades variadas como:

- ✓ Tablero en los accesos sobre el desarrollo de la pandemia
- ✓ Información de ubicación de las clínicas del ISSSTE para tramitar pruebas con día y hora
- ✓ Reuniones ocasionales para intercambio y retroalimentación de conocimiento, experiencias entre mandos medios y personas servidoras públicas.
- ✓ Información telefónica en caso de emergencia para evaluar la salud mental.
- ✓ Ubicación de sedes para realizar pruebas COVID-19 en centros de salud de las 16 alcaldías de la Ciudad de México.

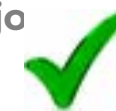
También se proporcionó “*Lineamientos para la Continuidad Saludable de la Actividades Económicas ante el COVID -19*” en octubre 2022 a las unidades del sector central.



**C8 Seguridad en el trabajo**

**2022 83.40**

**2021 74.77**





# Efectividad del último PTCCO

## VIII. Liderazgo Positivo

El Factor Liderazgo positivo en 2021 tuvo una tendencia de 76, ocupando el puesto número 10 de un total de 22 Factores. Fue un Factor obligatorio para su atención.

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

**117** personas servidoras públicas cursaron al menos uno de ellos, el **91.45%** aprobaron.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la familia **SNDIF**, a través de la Dirección General de Recursos Humanos de esa institución, invitó a una conferencia presencial el 8 de junio sobre *Liderazgo Positivo*, en el Auditorio López Mateos en la Alcaldía Benito Juárez.

Se tuvo una asistencia de **32** personas servidoras públicas de **9** unidades del sector central, el cual obtuvieron su de asistencia.



**C3 Filosofía organizacional**

**2022 81.16**

**2021 78.08**



# Efectividad del último PTCCO

## IX. Normatividad y procesos



Ubicado en la posición número 8 con 77 de tendencia y situado en rango positivo notable.

La DGRHO generó, diseñó y compartió vía correo electrónico a las unidades del sector central, **3** trípticos informativos sobre algunos procesos como: *Ingreso al SPC, Trayectorias de Ascenso y Promoción* y *FOVISSSTE*.

El **51%** de las unidades del sector central proporcionaron de diferentes maneras a sus servidores públicos.

Por su parte, **5** unidades también desarrollaron diseño y difusión de una infografía con algunos procesos y normativa de prestamos personales para el trabajador, información detallada sobre COVID-19, información sobre los módulos de atención de PENSIONISSSTE, FOVISSSTE y los servicios médicos del ISSSTE.

Tareas y Responsabilidades

2021 73.71

2022 73.81







# Efectividad del último PTCCO

## Conclusiones

**2022**

Prácticas programadas 9  
Prácticas realizadas 9  
 $9/9 * 100 = 100\%$

### Factores programados

- ✓ Disponibilidad de recursos materiales
- ✓ Aplicar eficientemente las tecnologías TIC's
- ✓ Impacto de la encuesta en mi institución
- ✓ Colaboración y trabajo en equipo
  - ✓ Trabajo a distancia
- ✓ Igualdad y no discriminación
  - ✓ COVID 19
  - ✓ Liderazgo Positivo
- ✓ Normatividad y procesos

### Promedio de cuadrantes

24.48 (2021)  
80.21 (2022)

### Efectividad del último PTCCO

**+5.73%**



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



**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

**Abril 2023**

