

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020

Análisis de Resultados

SALUD

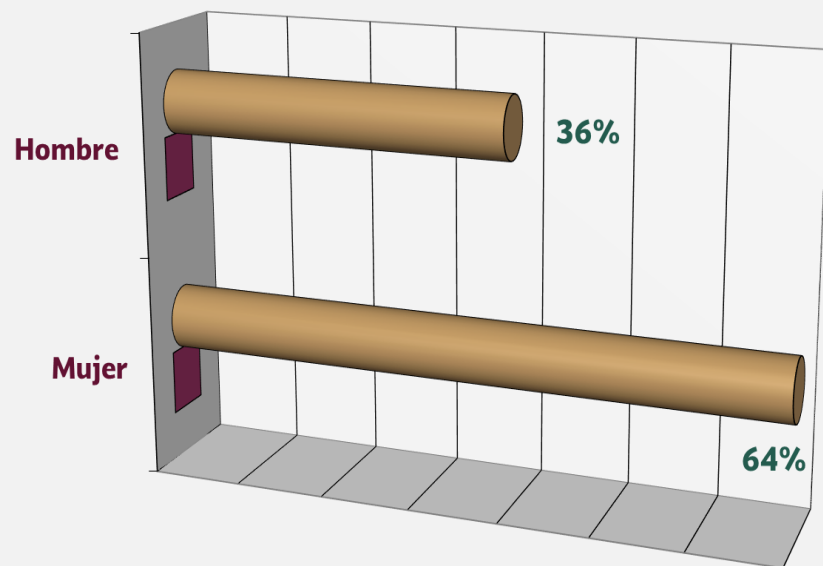
SECRETARÍA DE SALUD



Análisis Cuantitativo

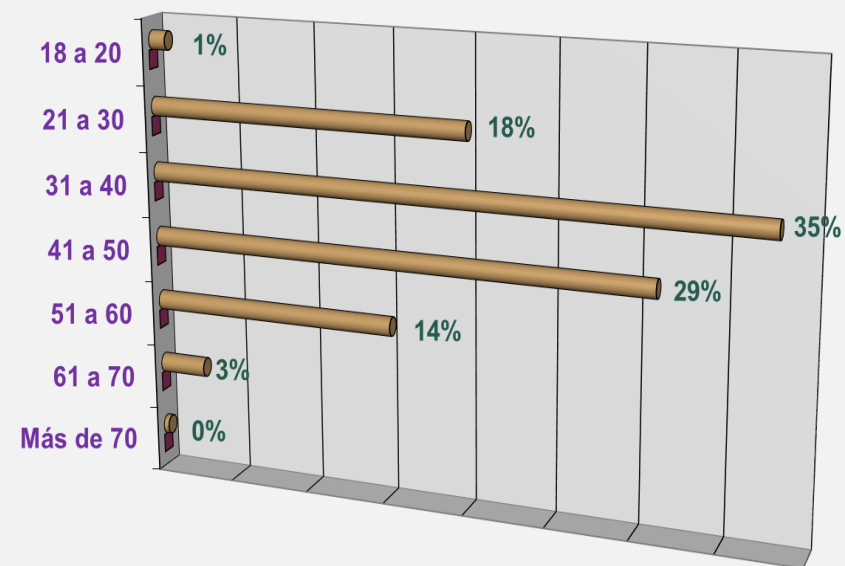
Datos sociodemográficos del sector central

4.- ¿El entrevistado es? / 2020



6 de cada 10 servidores públicos en el sector central son mujeres

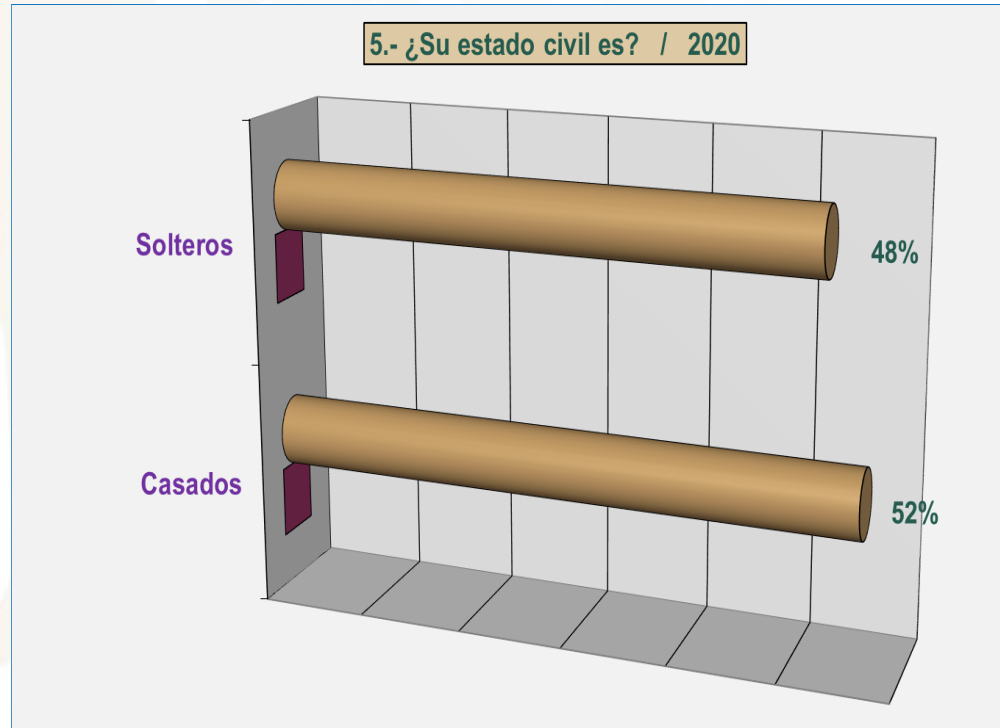
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2020



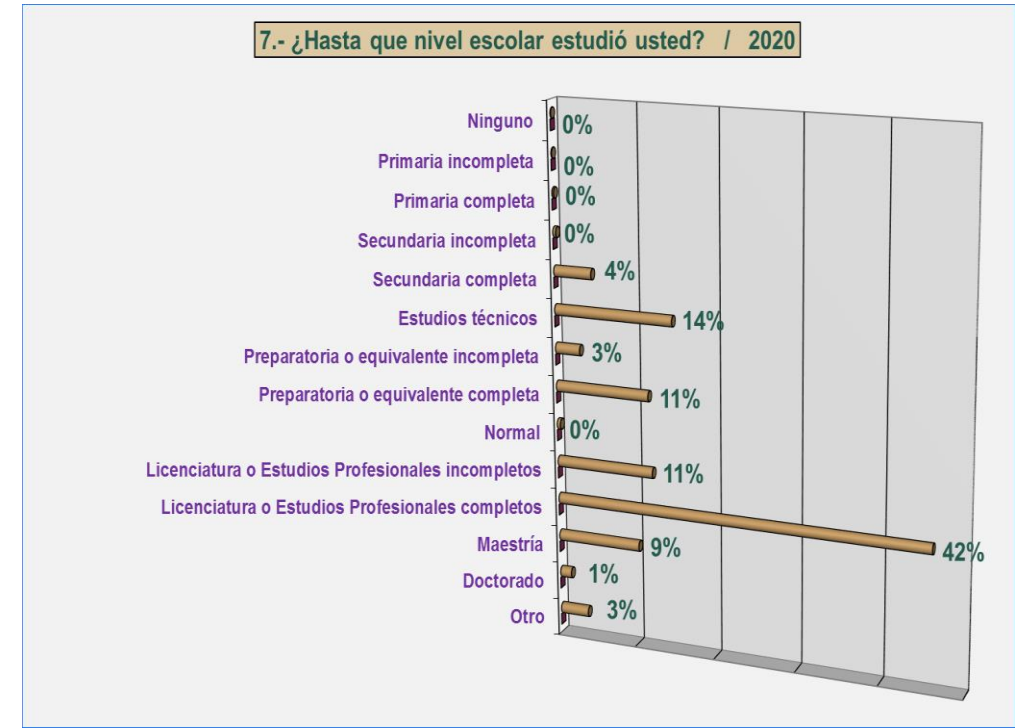
El 64% de la fuerza laboral del sector central cuenta entre 30 y 50 años

Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos del sector central



De cada 3 servidores públicos, uno es soltero en el sector central.

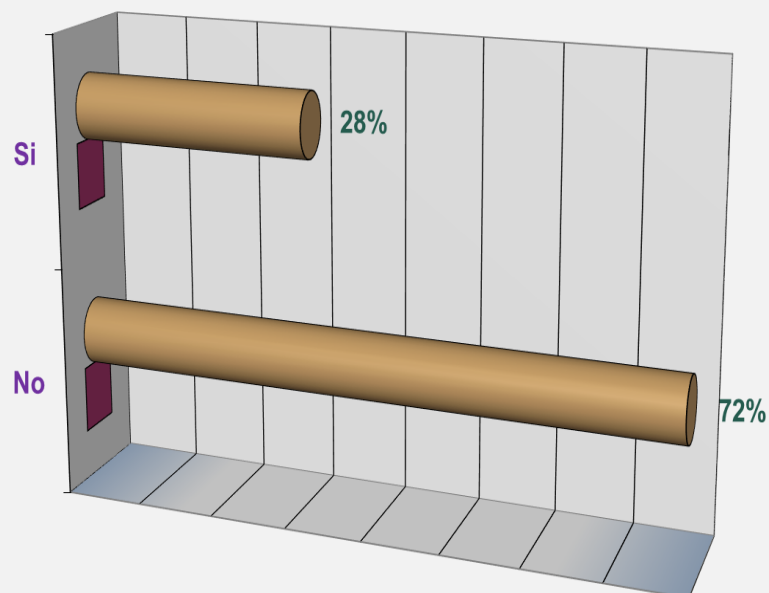


El 42% de la población encuestada cuenta con Licenciatura completa.

Análisis Cuantitativo

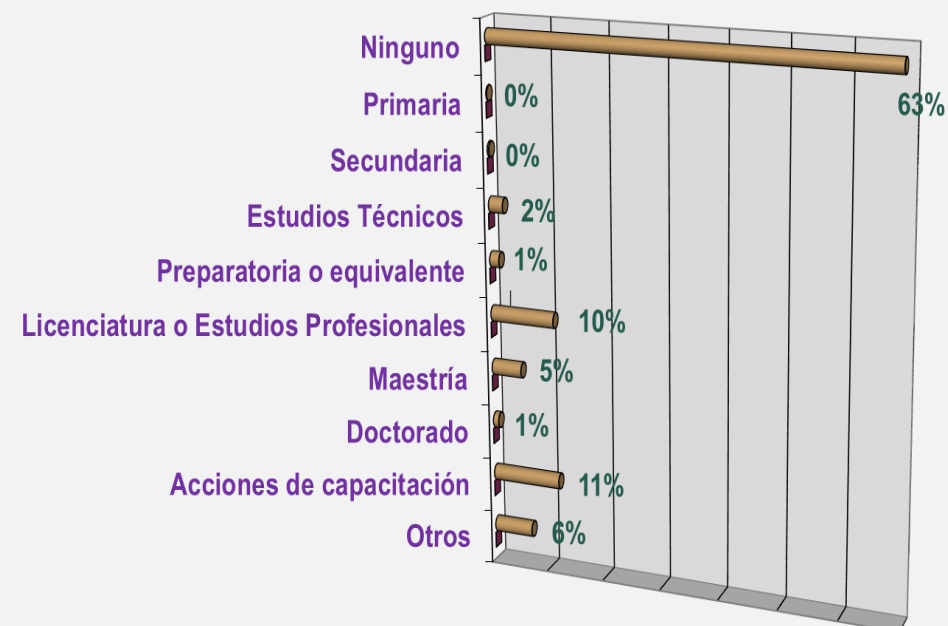
Datos sociodemográficos del sector central

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2020



2 de cada 10 servidores públicos en el sector central ocupan un puesto del SPC

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

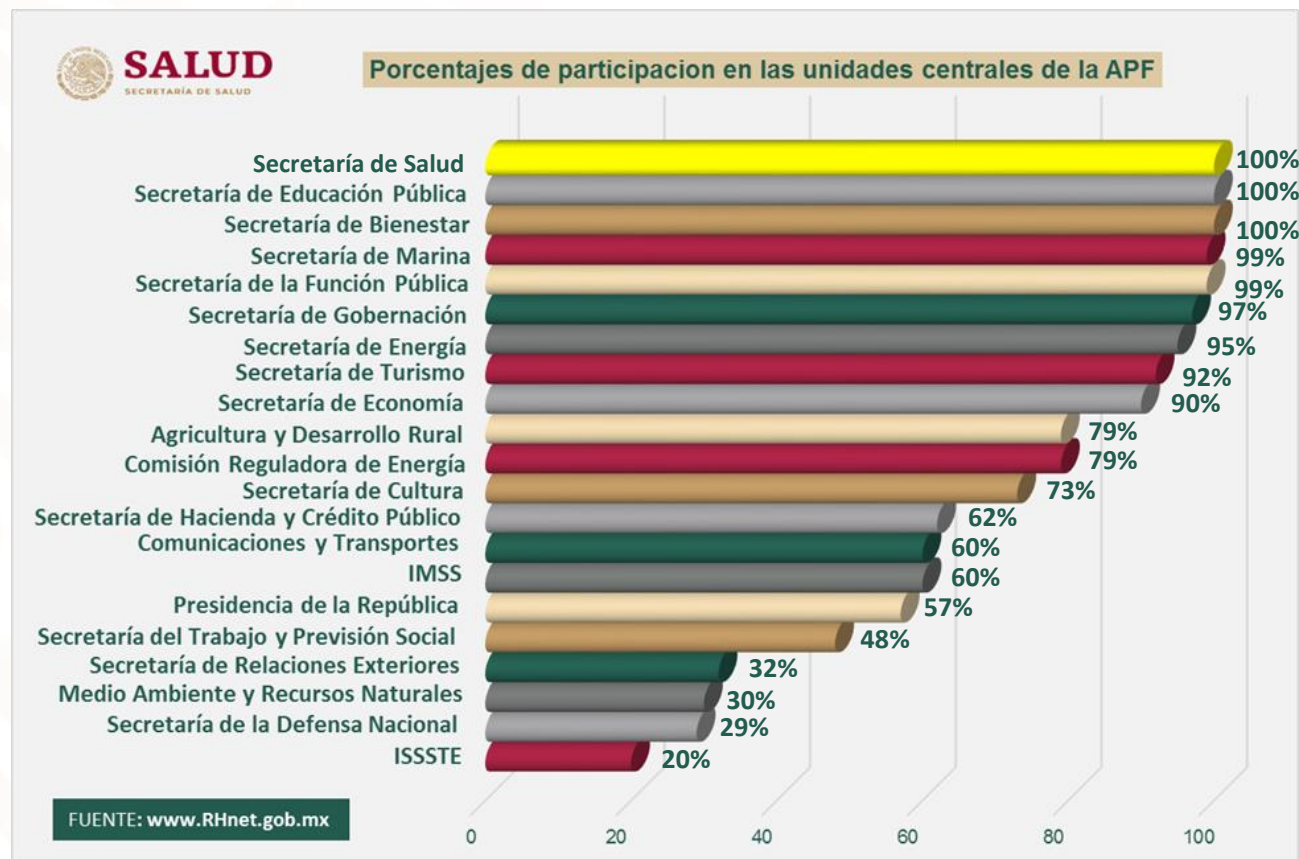


El 36% del personal del sector central estudia actualmente.

Análisis Cuantitativo



El sector central de la Secretaría de Salud, cuenta con **27** unidades administrativas, que este año recibió **10,870** encuestas de un universo registrado de **10,835**, consolidando en un **100%**, la meta consignada, lo que la sitúa como una de las tres secretarías de la APF que cubrieron su participación en sus sectores centrales.



Análisis Cuantitativo



Análisis Cuantitativo



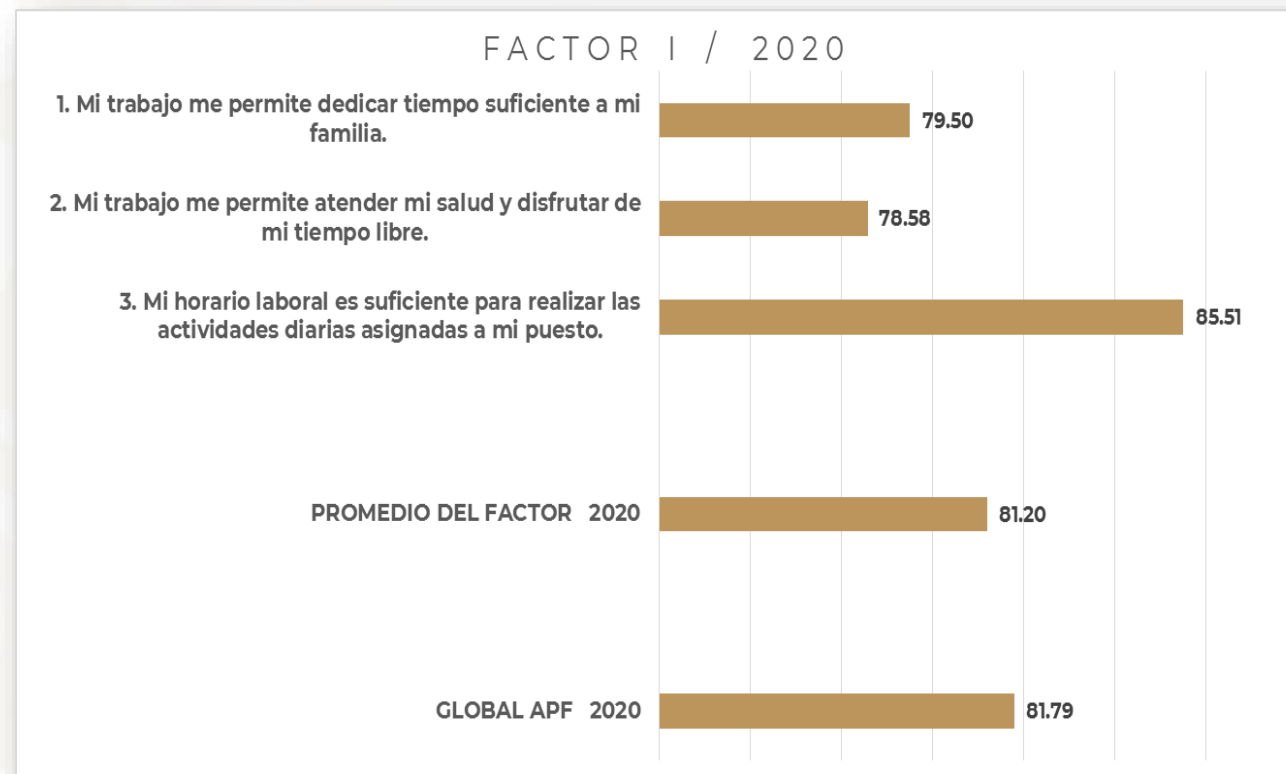
El índice global de los Factores en el sector central fue de **78.67** contra **81.79** de la APF, un diferencia de **3.12** puntos porcentuales menos.

El año pasado el índice global del sector central alcanzó una tendencia de **80**, con **1.33** puntos porcentuales arriba con respecto a este año, pero con la salvedad que fueron 19 Factores evaluados.

Análisis Cuantitativo

I. Factor Balance trabajo-familia, ubicado con una tendencia de **81.20**, rango positivo y notable. Describe al servidor público desde su perspectiva muy personal, el horario le satisface, atiende su salud y dice disfrutar el tiempo libre en familia.

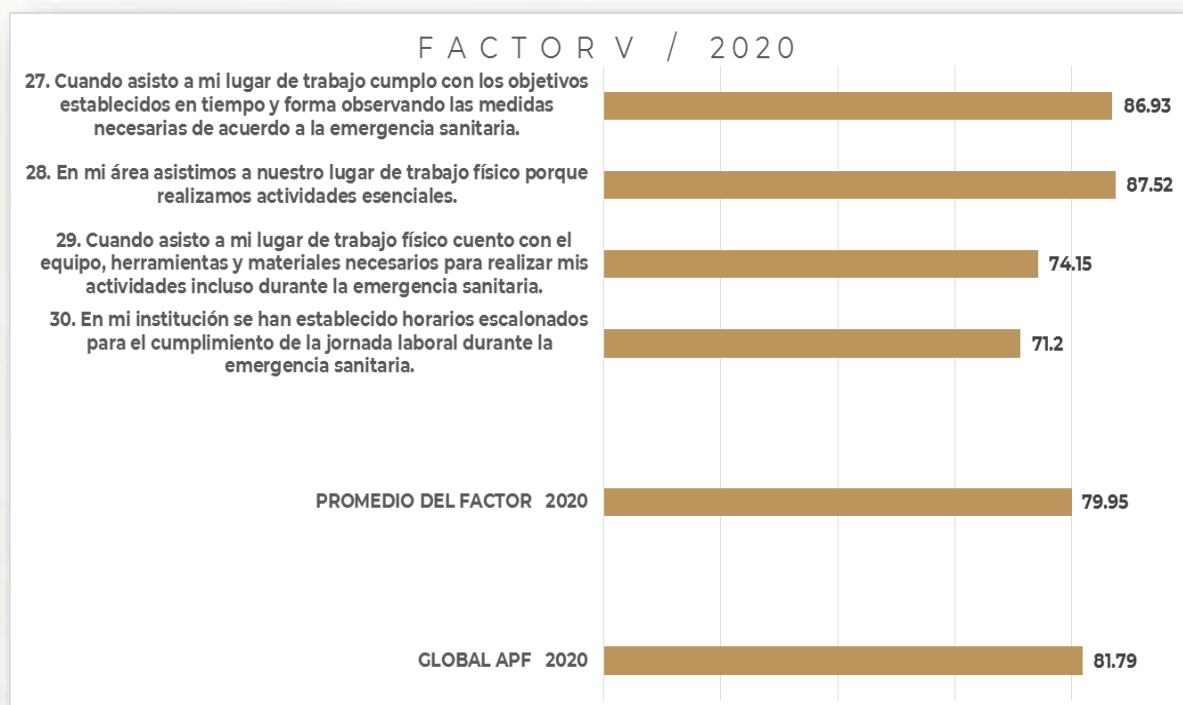
Este Factor el año pasado registró **78** de tendencia, subió **3.2** puntos porcentuales



Análisis Cuantitativo

V. Factor Trabajo presencial. Nuevo Factor con **79.95** de tendencia y con un rango de Notable y positivo, **1.84** décimas abajo con respecto a la APF; también es un Factor de enfoque personal del trabajador con respecto a su trabajo, reconoce contar con las herramientas necesarias para su actividad, con las medidas sanitarias para afrontar la pandemia.

Sin embargo, califica como suficiente con **71.2**, el reactivo relacionado con los horarios escalonados ante la pandemia, a pesar de que los mandos medios flexionan las asistencias y horarios sobre todo a los compañeros de base.

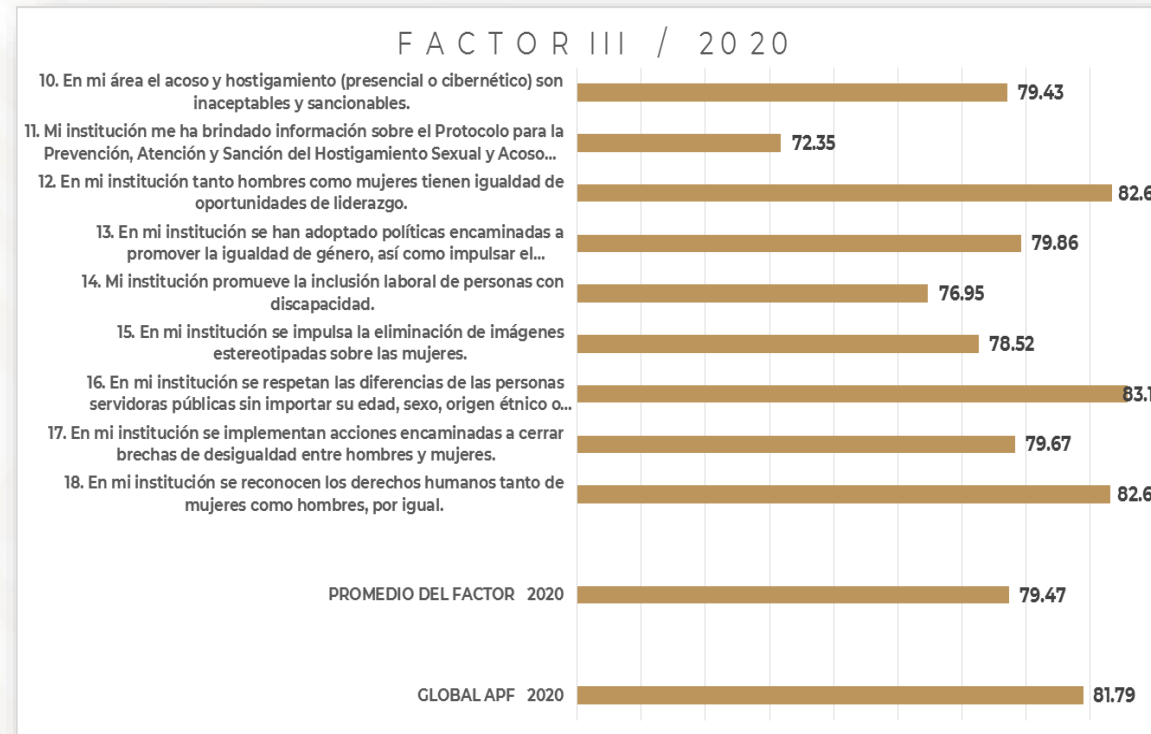


Análisis Cuantitativo



III. Género, igualdad y no discriminación. Este Factor en los últimos años, venía fluctuando entre los cinco puestos menos favorecidos, sin embargo, la tendencia subió **6.5** puntos porcentuales con respecto al año pasado. Esto es reflejo de la situación actual en todo el país, el maltrato a las mujeres, la misoginia, repulsión y aversión, es un tema muy recurrente y mediático en los medios electrónicos y periodísticos del país.

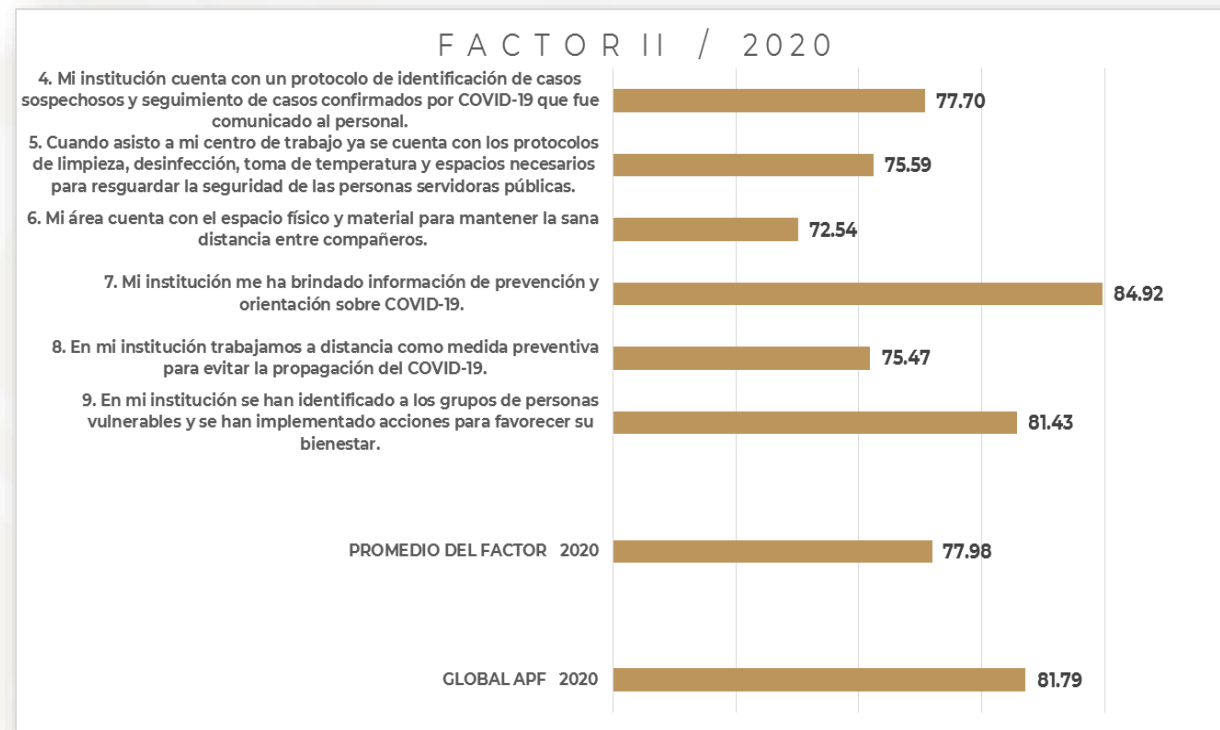
El servidor público evaluó este Factor el año pasado con tendencia **78**; subió **1.47** puntos porcentuales



Análisis Cuantitativo

II. Factor COVID-19. Nuevo factor implementado a los tiempos actuales muestra la percepción sobre la emergencia sanitaria por parte de los servidores públicos. Fue evaluado con una tendencia de **77.98**, notable y en rango positivo.

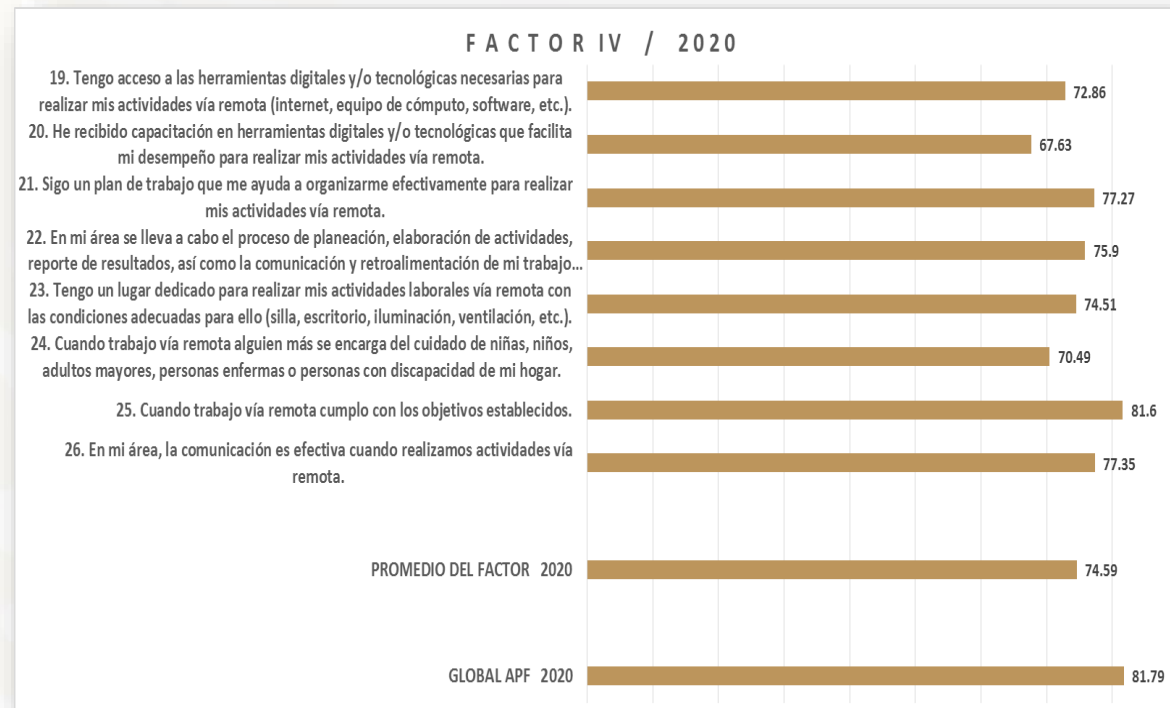
Percibe prevención, orientación y protocolos de sanidad sobre el COVID-19, medidas para evitar la propagación del virus en las instalaciones.



Análisis Cuantitativo

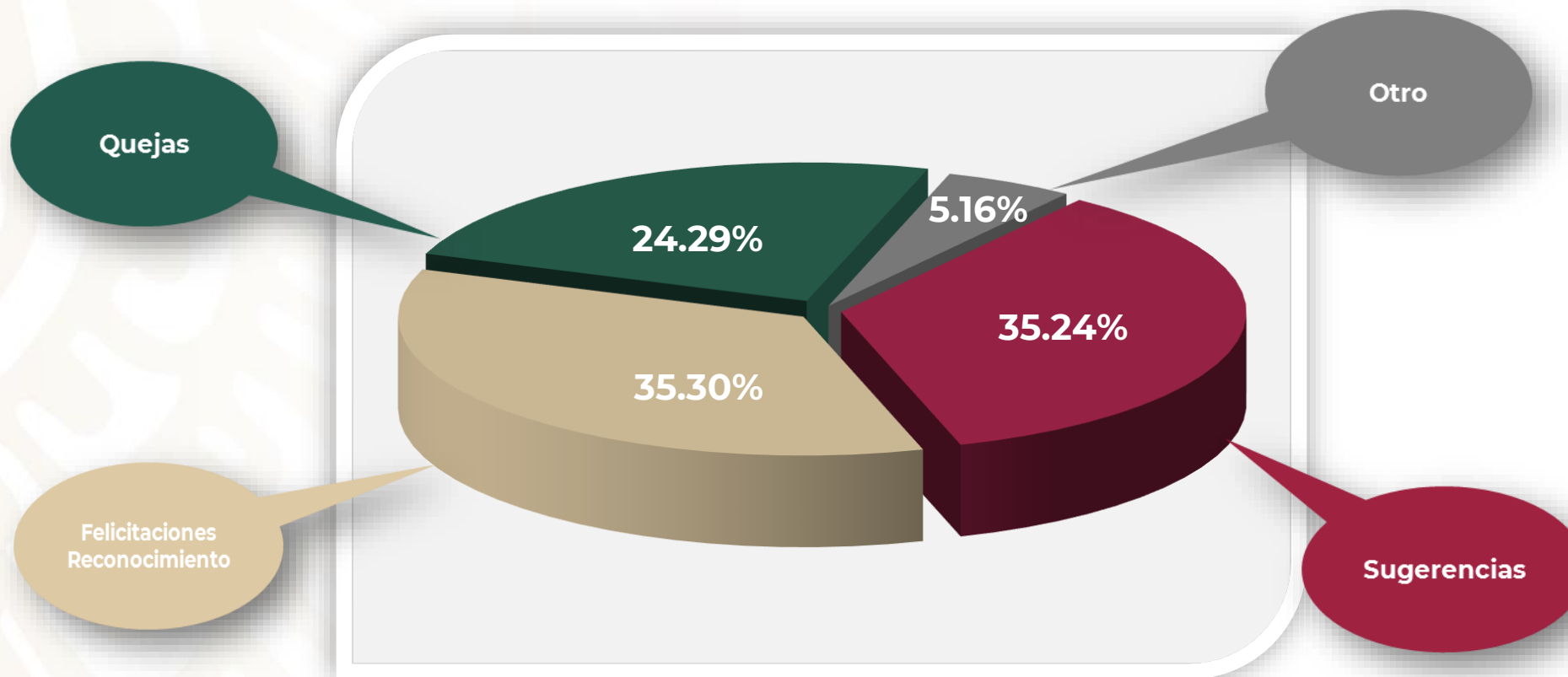
IV. Factor Trabajo a distancia. Tercer nuevo Factor para la ECCO 2020, tuvo una tendencia suficiente de **74.59**, en un rango positivo, **7.2** puntos porcentuales abajo con respecto a la APF.

El servidor público describe que no ha recibido herramientas digitales o tecnológicas de capacitación para sus actividades, no cuenta con personas que ayuden en su hogar para su labor a distancia, e incluso que no cuenta con las condiciones para realizar trabajo a distancia.



Análisis Cualitativo

Se recibieron **1,589** comentarios de una total de **10,870** encuestas recibidas, lo que da un total de **14.61%** de comentarios realizados por servidores públicos.



Análisis Cualitativo

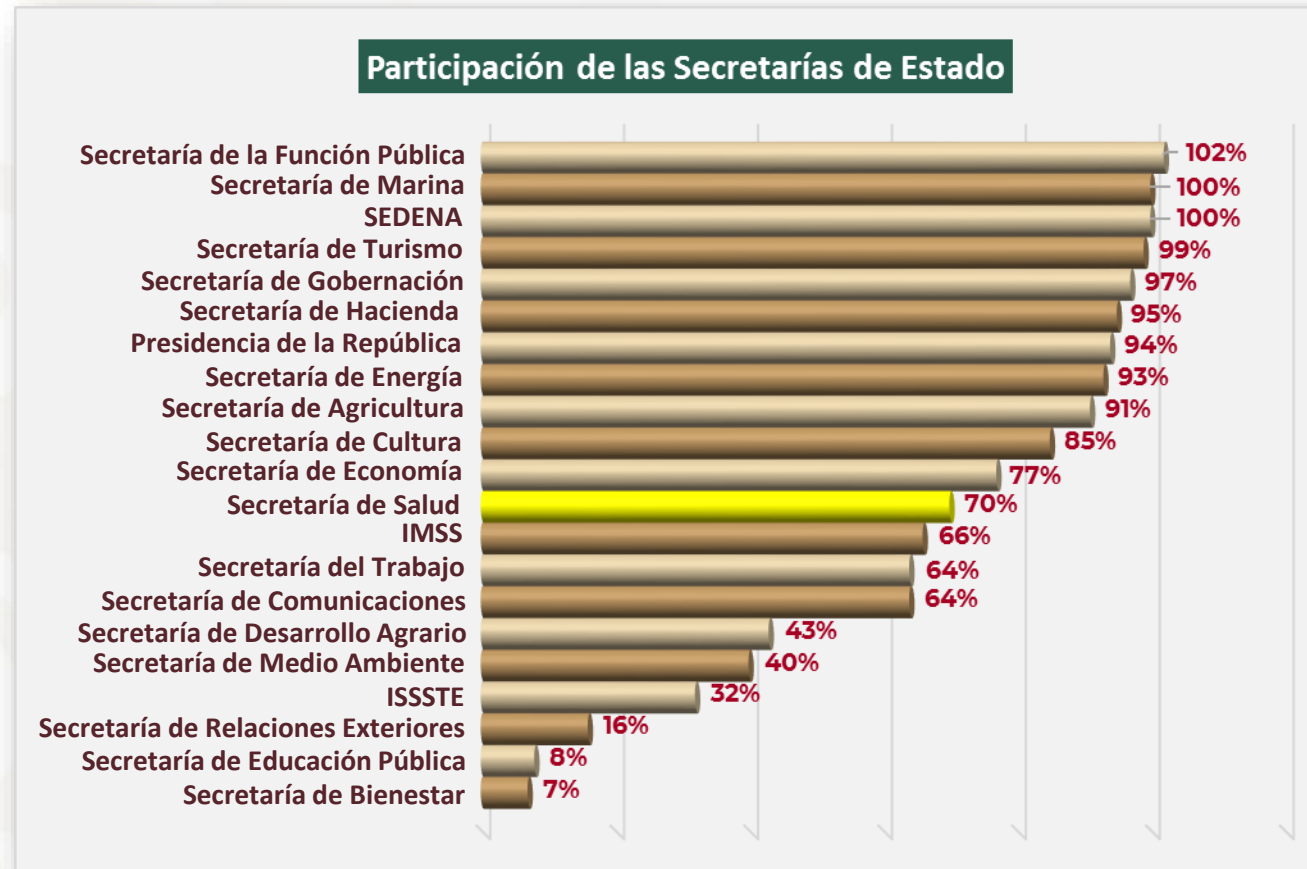


Tipo de Comentario	Temas recurrentes
Sugerencias	<p>Protocolos contra COVID-19. Sin lugar a dudas lo que más preocupa al personal que asiste regularmente a las unidades del sector central, servidores públicos que aprueban las medidas tomadas así como en menor medida desaprueban las mismas.</p> <p>Horarios. Los servidores públicos sugieren horarios flexibles, escalonados y cortos, perciben saturación de personal en las instalaciones por lo que no se aplica la “sana distancia”.</p> <p>Capacitación. Los trabajadores del sector central buscan tener capacitación, con temas alusivos a las relaciones personales, sociales o comunicaciones interpersonales; el personal de los hospitales con temas médicos, especialidades y técnicos.</p>
Quejas	<p>Protocolos COVID-19. Se centran en que los protocolos de sanidad se han venido dejando de realizar o ya no se llevan a cabo en unidades del sector, la sana distancia se pierde con la llegada de más personal a laborar.</p> <p>Resultados ECCO Los servidores públicos exponen que no se conocen datos o resultados del ejercicio, nada saben del posible seguimiento y menos se conocen los alcances obtenidos.</p> <p>Horarios y Asistencias A raíz de la contingencia sanitaria, la asistencia presencial recae en los mandos medios y personal de confianza eventualmente, el personal de base asisten en menor medida, sin embargo, hay reclamos porque en algunas unidades no se ha respetado el trabajo remoto y se obliga presencialmente a asistir a los centro de trabajo. Los horarios no se flexibilizan reportan.</p>

Análisis Comparativo



La Administración Pública Federal participó con un universo de **1,358,723** servidores públicos y participaron **726,947** encuestas, lo que representó el **53.3%** de participación, que, a pesar de la contingencia sanitaria, la Secretaría de Salud, alcanzó el número 12 de 23 secretarías de estado.



FUENTE: UPRH/RHnet

Análisis Comparativo

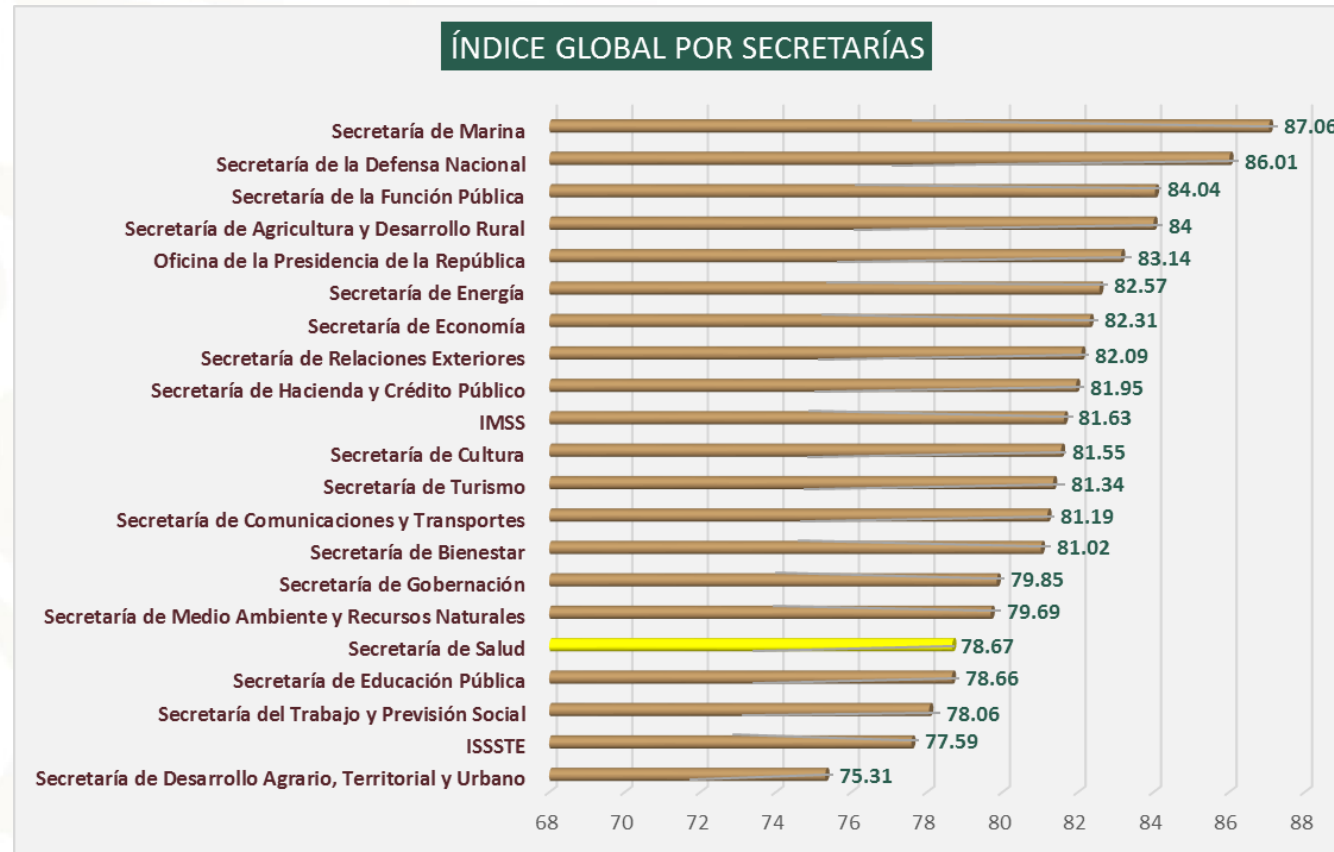
Como Ramo 12, ocupó la posición número 6, con respecto al universo total de **53.263** servidores públicos, sólo por debajo del IMSS, SEDENA, Energía, ISSSTE y la Secretaría de Educación Pública.



Análisis Comparativo



El índice global refiere a la mención e impresiones que percibe el servidor público a su entorno, a través de los Factores, tuvo un estimación de **78.67** ocupando la posición **17**

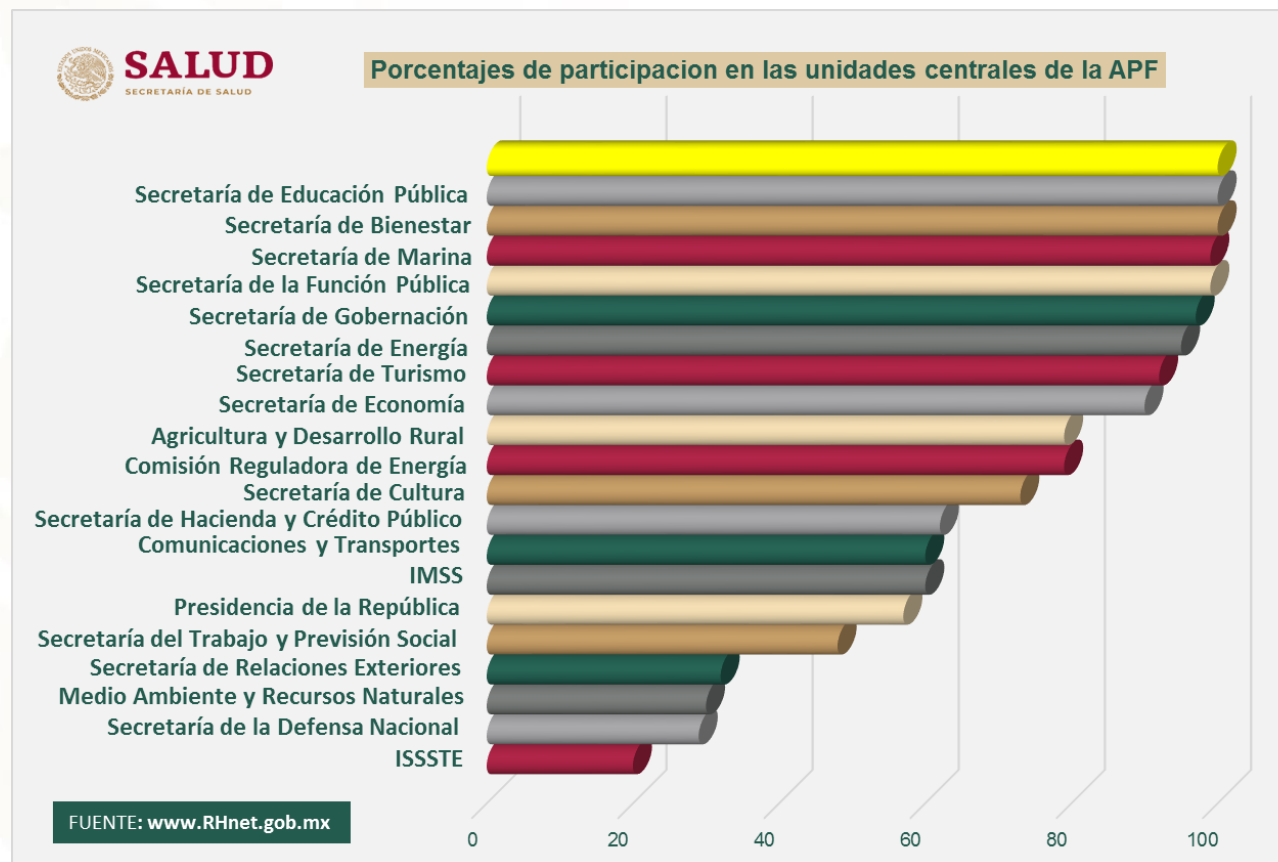


FUENTE: UPRH/RHnet

Análisis Comparativo



El sector central de la Secretaría de Salud, cuenta con **27** unidades administrativas, que este año recibió **10,870** encuestas de un universo registrado de **10,835** para un porcentaje de **100.32%**, siendo una de las tres secretarías de la APF que cubrieron su participación en sus sectores centrales.



Programación PTCCO 2021



En el formato que genera el sistema Rhnet, una vez elaboradas las acciones, se especifica los campos a cumplir para integrar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO.

Se realizarán los **5** Factores señalados así como la practica de difusión de resultados generales del sector central y practicas que mejoren el liderazgo de los servidores públicos.

1. Número de práctica. Cuantas prácticas se realizarán
2. Objetivos estratégicos. Orientados a hacer un fin concreto que sea alcanzable y posible.
3. Tipo de práctica. Estratégica u operativa para el cumplimiento.
4. Práctica de transformación. El sentido que se le dará a las acciones a desarrollar, innovadoras, que no requieran recursos, fáciles de realizar.
5. Personal a la que va dirigida. Desde los compañeros de base hasta Mandos Superiores.
6. Fecha de registro. La fecha en que fueron registradas las prácticas en el sistema Rhnet.
7. Fecha de inicio. La fecha de inicio de la práctica.
8. Fecha de fin. Fecha en que termina o terminan las acciones.
9. Precisión. La forma en que se realizarán las prácticas de transformación, quienes intervienen, quienes las realizan, cómo se llevan a cabo.
10. Factor relacionado. A qué Factor pertenece la práctica de transformación.
11. Impacto. Qué impacto se prevé, como se considera ese resultado o importancia. Alto, Medio o Bajo.

Cada unidad administrativa del sector deberá implementar estas acciones ya que se le dará el seguimiento correspondiente.

Por tu participación, gracias!

SALUD

SECRETARÍA DE SALUD

