

# PTCCO 2024 ECCO 2023

2023  
**E**ncuesta de  
**C**lima y  
**C**ultura  
**O**rganizacional



La encuesta de todas y de todos



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**



SERVICIOS DE SALUD  
**IMSS-BIENESTAR**



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA

# CONTENIDO

## I. Introducción

## II. Presentación

## III. Objetivo de la ECCO

## IV. Marco Normativo

## V. Conceptualización de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

## VI. Resultados

1. Análisis Cuantitativo
2. Análisis Cualitativo
3. Análisis Comparativo (a nivel APF, a nivel interinstitucional, y entre áreas)
4. Análisis Comparativo (a nivel interinstitucional y entre áreas con el año anterior)
5. identificación de Fortalezas y Áreas de oportunidad
6. Definición de Objetivos Estratégicos específico, medible y alcanzable
7. Definición de Prácticas de Transformación
8. Programación de las Prácticas de Transformación
9. Efectividad del PTCCO
10. Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO.



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA



SERVICIOS DE SALUD  
IMSS-BIENESTAR



# I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2002, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) como una estrategia de desarrollo de las instituciones públicas. Fue en el año 2013, en que se estableció de manera normativa en las disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, así como en las relativas al Control Interno. Asimismo, la encuesta se empezó a aplicar en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca (HRAEI) desde el año 2012.

Se aplica anualmente con el fin de que sus resultados sirvan para orientar acciones que permitan la construcción de espacios en donde las personas servidoras públicas se sientan motivadas y reconocidas.

# I. INTRODUCCIÓN

Para la elaboración de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023, la Secretaría de la Función Pública (SFP) registró un total de 1,364,814 servidores públicos y 1,017,478 encuestados, pertenecientes a la Administración Pública Federal lo que representa un 80.90%.

En el HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA (HRAEI) la ECCO se llevó a cabo durante los días 11 al 23 de septiembre del 2023, en la que participaron 1163 trabajadores de los 1573 del universo registrado en el portal RHNet.

En este documento se comunican los resultados que el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca obtuvo para cada uno de los 18 factores que integraron la ECCO 2023, conforme a lo solicitado en la guía enviada por la SFP, además se integra la planificación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que durante el año 2024 serán llevadas a cabo con el propósito de fortalecer este tema al interior del HRAEI.

# II. PRESENTACIÓN

El presente informe comprende el análisis y los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2023) efectuada en el HRAEI, el análisis y los resultados se estructuran de acuerdo a 10 criterios:

1. Análisis Cuantitativo
2. Análisis Cualitativo
3. Análisis Comparativo (a nivel APF)
4. Análisis Comparativo (entre instituciones y, en su caso, entre áreas)
5. identificación de Fortalezas y Áreas de oportunidad
6. Definición de Objetivos Estratégicos específico, medible y alcanzable
7. Definición de Prácticas de Transformación
8. Difusión de resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución
9. Programa de las Prácticas de Transformación
10. Efectividad del último PTCCO

### III. OBJETIVO DE LA ECCO

Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.





GOBIERNO DE  
MÉXICO



SERVICIOS DE SALUD  
IMSS-BIENESTAR



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA

# IV. MARCO NORMATIVO

---



Artículo 59, 60, 61 y 62, Título Tercero, Capítulo III, Sección III, del Clima y Cultura Organizacional, del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera. Publicado en el DOF el 12 de julio de 2010 y modificado el 17 de mayo de 2019.

- El artículo 59, define al Clima y Cultura Organizacional e indica que las instituciones aplicarán anualmente una ECCO y la herramienta instrumentada se utilizará a nivel de la Administración Pública Federal.
- El artículo 60, indica que la Unidad de Administración y Finanzas o equivalente designará a un coordinador para la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, el cual deberá contar con los apoyos administrativos necesarios.
- El artículo 61, indica que la Unidad proporcionará la asesoría y capacitación necesarias para cada etapa del proceso, las cuales son: planeación, aplicación, resultados y Prácticas de Transformación de Clima y Cultura.

El artículo 62, indica la Unidad de Administración y Finanzas o equivalente, registrará anualmente en el sistema RHnet su programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, utilizando los resultados de la encuesta, particularmente en aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad, observando los criterios siguientes:

- I. Análisis de resultados estadísticos;
- II. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias;
- III. Comparación de resultados;
- IV. Definición de objetivos estratégicos en materia de clima y cultura organizacional;
- V. Definición de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, y
- VI. Calendarización de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.





GOBIERNO DE  
**MÉXICO**

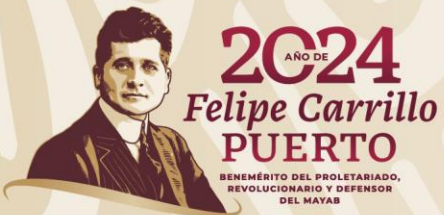


SERVICIOS DE SALUD  
**IMSS-BIENESTAR**



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA

# V. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



# VI-I. ¿QUÉ ES LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL?

## De acuerdo a la Secretaría de la Función Pública:

Es un instrumento que permite valorar algunos factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucionales.

Fue creada en 2002 por la Secretaría de la Función Pública. Se aplica anualmente con el fin de que sus resultados sirvan para orientar acciones que permitan la construcción de espacios en donde las personas servidoras públicas se sientan motivadas y reconocidas.

En 2014 fue galardonada con el “Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva” (edición 2014), otorgado por la Organización de Estados Americanos (OEA) en la categoría “Innovación en la Gestión de Recursos Humanos”.



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**



SERVICIOS DE SALUD  
**IMSS-BIENESTAR**



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA

# VI. RESULTADOS

---



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO ECCO 2023



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA

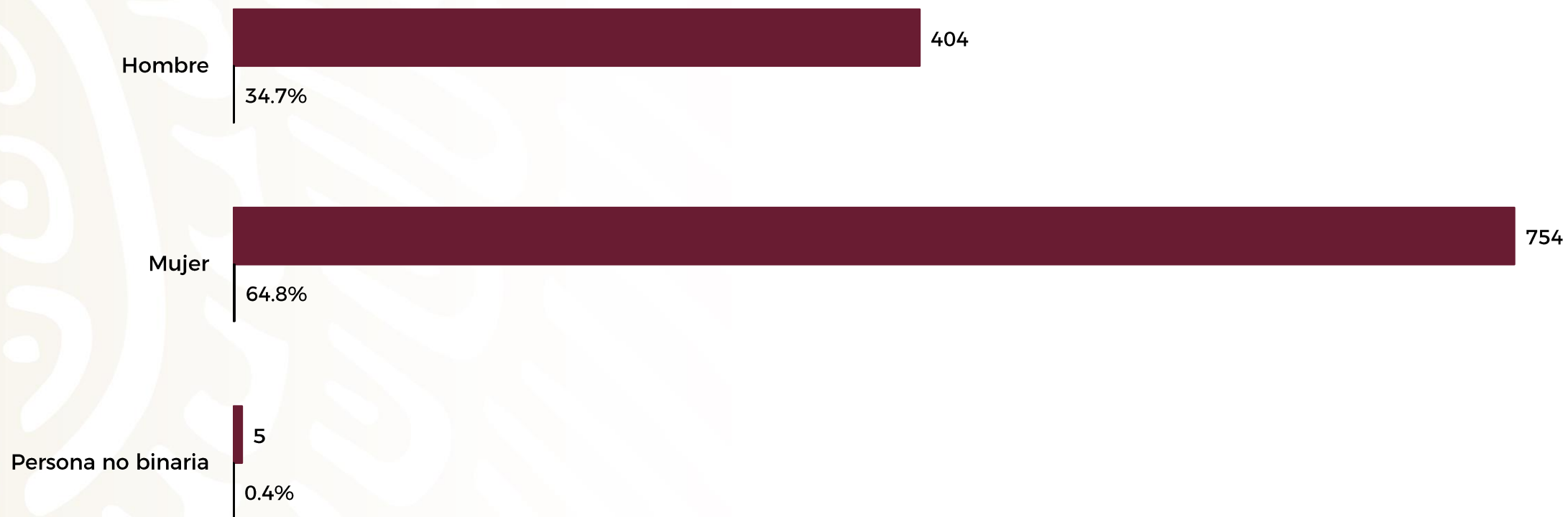


SERVICIOS DE SALUD  
IMSS-BIENESTAR



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (ECCO 2023)

## ¿La persona encuestada es? / 2023

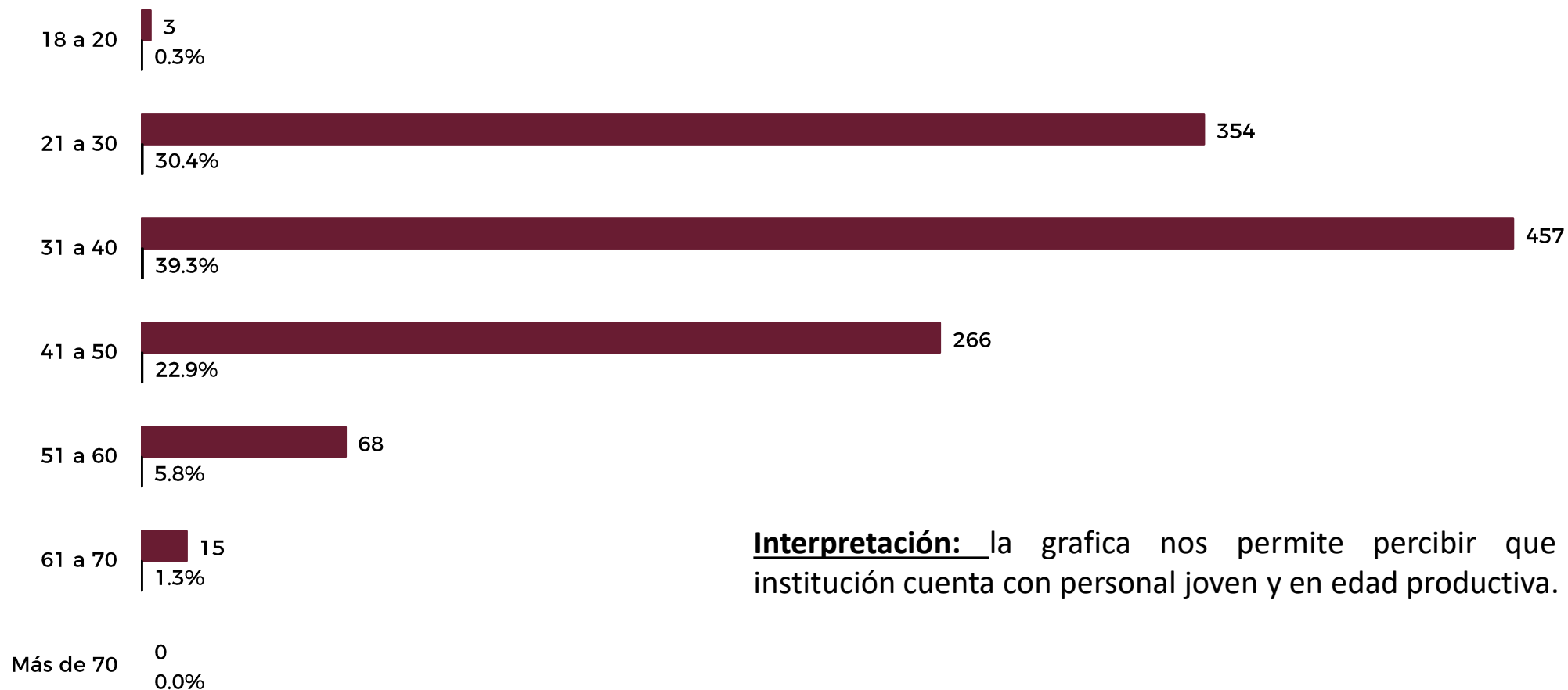


### Análisis:

- 7 de cada 10 servidores públicos que participaron en la ECCO 2023 son mujeres
  - 3 de cada 10 servidores públicos que participaron en la ECCO 2023 son hombres
- Las personas que no se identifican con ningún sexo solo representan el 0.4% de la población

**Interpretación:** el Hospital ha luchado por darle valor a la mujer, otorgar más oportunidades de trabajo sin perder de vista los principios de igualdad.

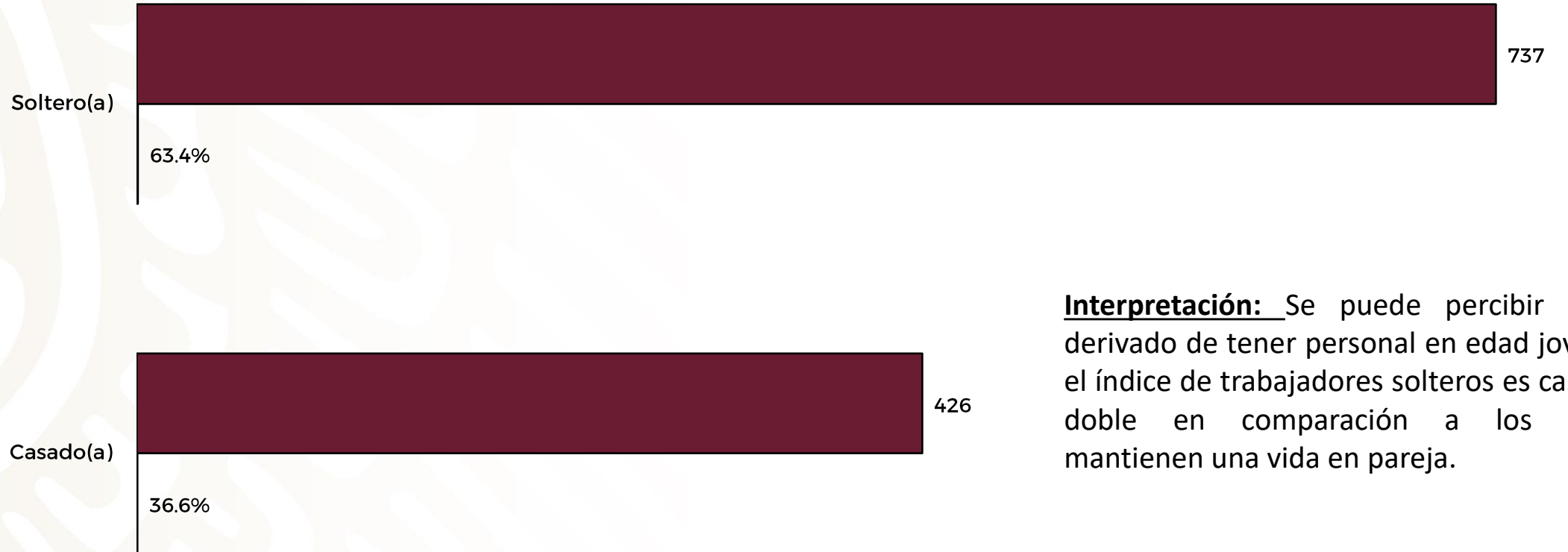
## ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2023



**Interpretación:** la grafica nos permite percibir que la institución cuenta con personal joven y en edad productiva.

**Análisis:** El 92.90% de los servidores públicos que participaron en la ECCO 2023, se encuentran en edad productiva de los 21 a los 50 años.

## ¿Su estado civil es? / 2023

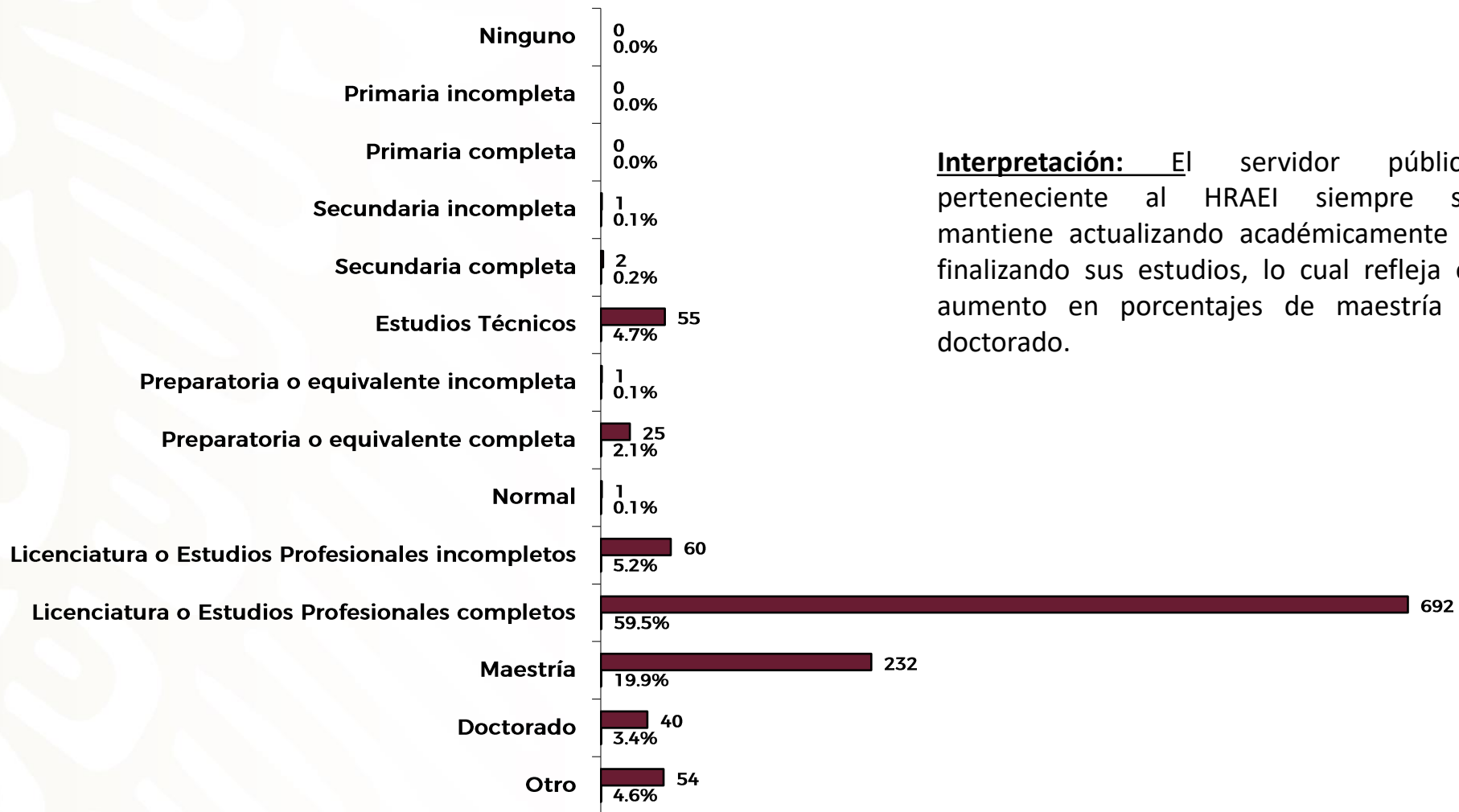


**Interpretación:** Se puede percibir que derivado de tener personal en edad joven, el índice de trabajadores solteros es casi el doble en comparación a los que mantienen una vida en pareja.

### Análisis:

- 4 de cada 10 servidores públicos desarrollan una vida en pareja
- 6 de cada 10 servidores públicos no mantienen una vida en pareja

## ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



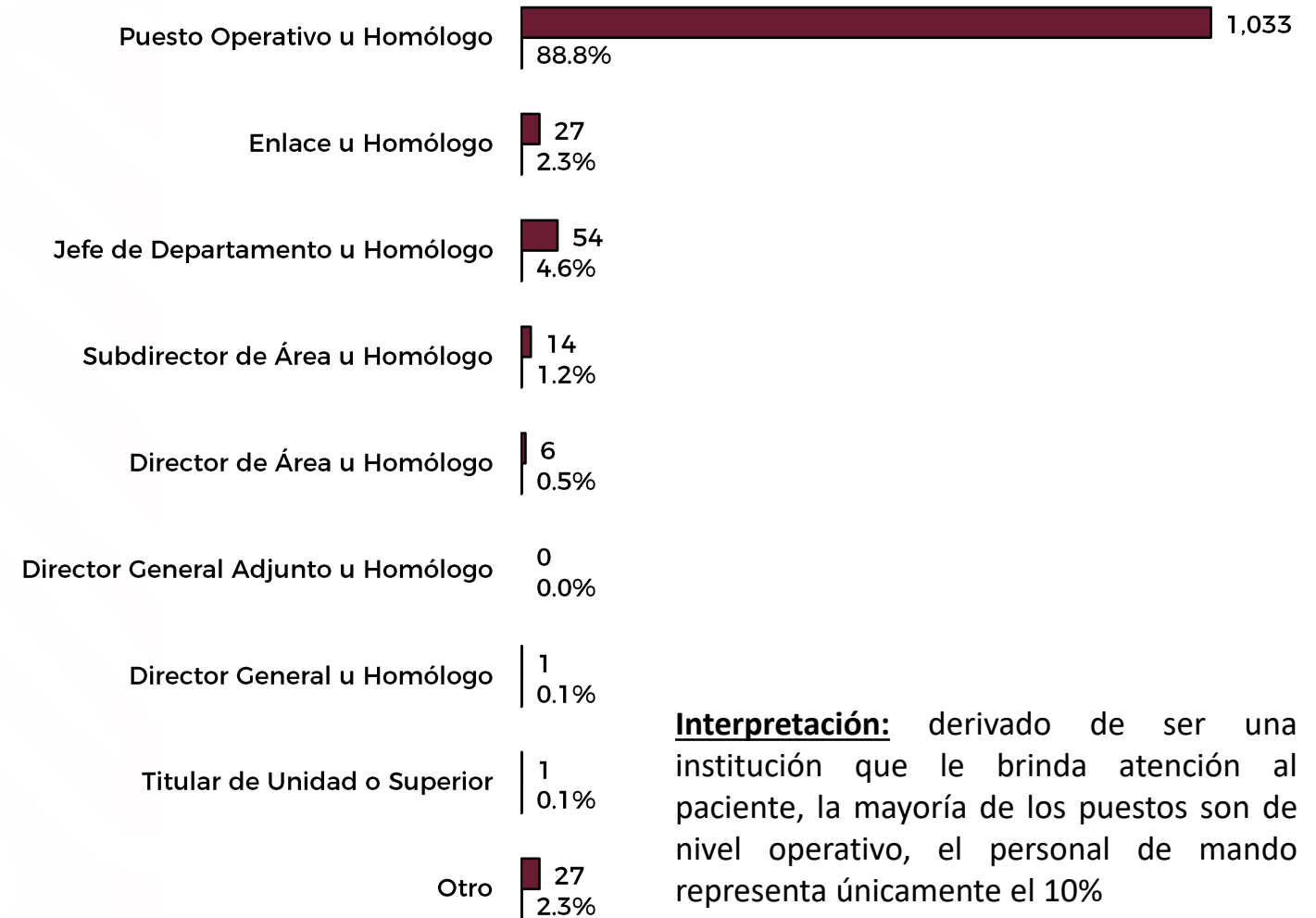
**Interpretación:** El servidor público perteneciente al HRAEI siempre se mantiene actualizando académicamente y finalizando sus estudios, lo cual refleja el aumento en porcentajes de maestría y doctorado.

### Análisis:

- El 82% de los Servidores Públicos encuestados, cuentan con un nivel de estudios superiores o de Posgrado; en comparación al año pasado, hay un incremento de 7 personas con Estudios a nivel Doctorado, 16 nivel Maestría, esto responde al hecho de la constante preparación académica del personal.



## ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023

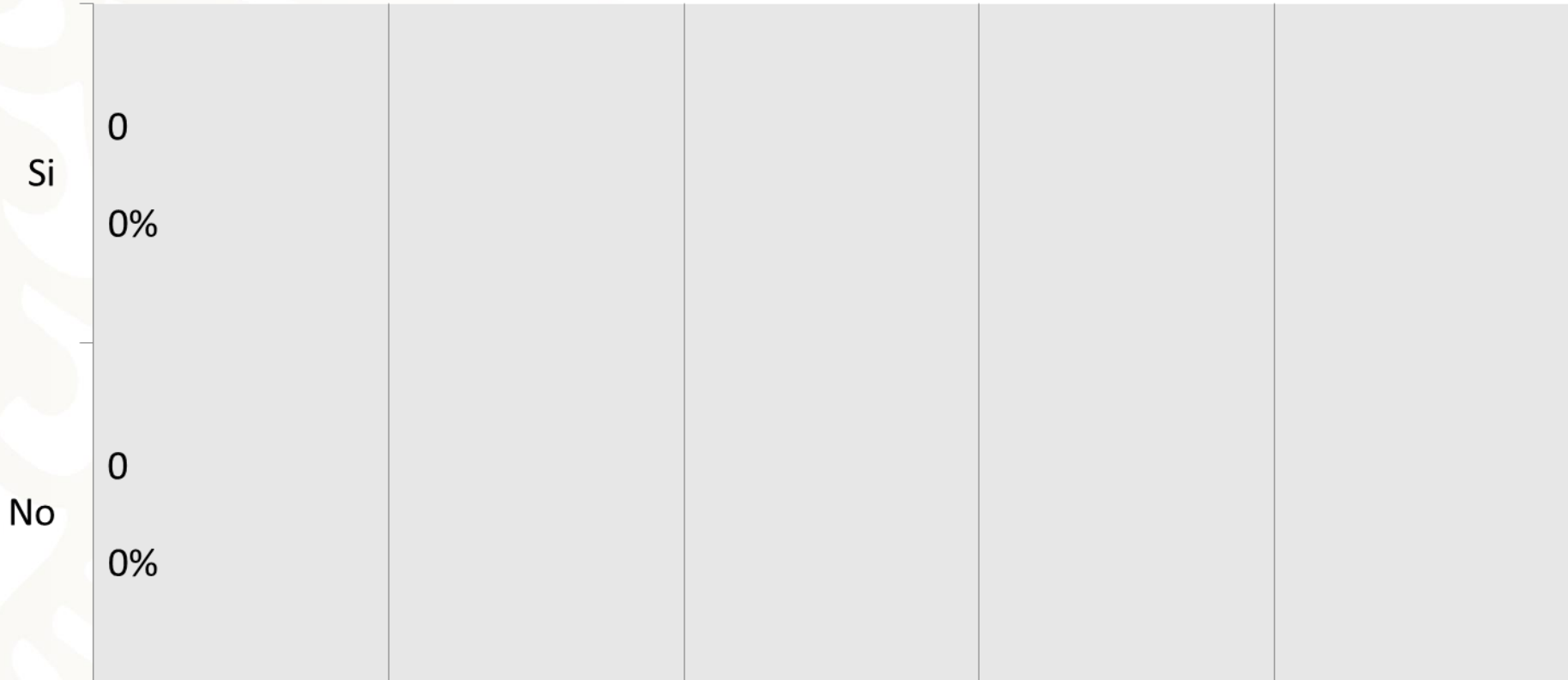


**Interpretación:** derivado de ser una institución que le brinda atención al paciente, la mayoría de los puestos son de nivel operativo, el personal de mando representa únicamente el 10%

### Análisis:

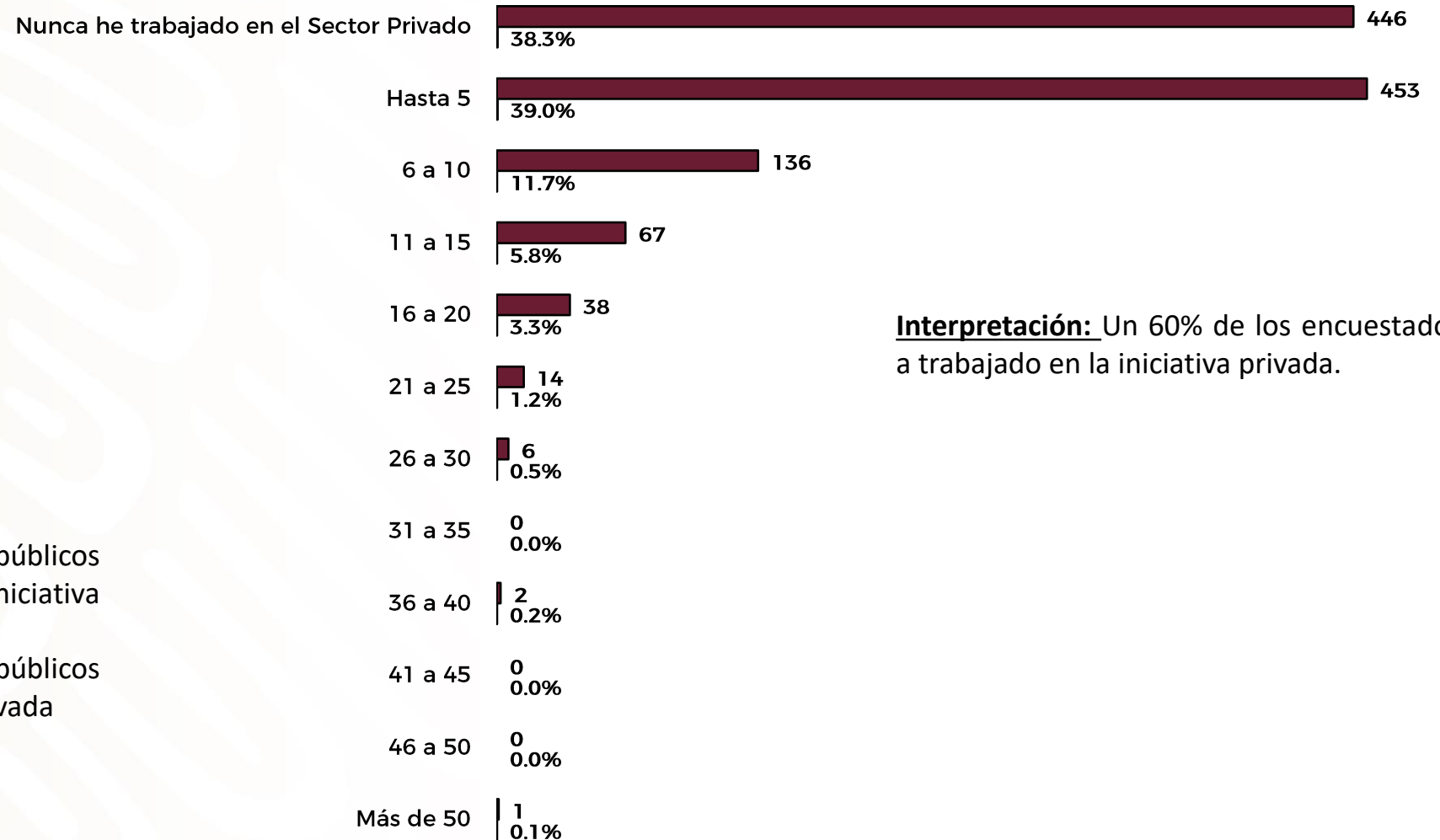
- 9 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos operativos
- 1 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos de mandos medios

## ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera?



El HRAEI es un organismo descentralizado por lo que no se encuentra sujeto al Servicio Profesional de Carrera.

## En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



**Interpretación:** Un 60% de los encuestados a trabajado en la iniciativa privada.

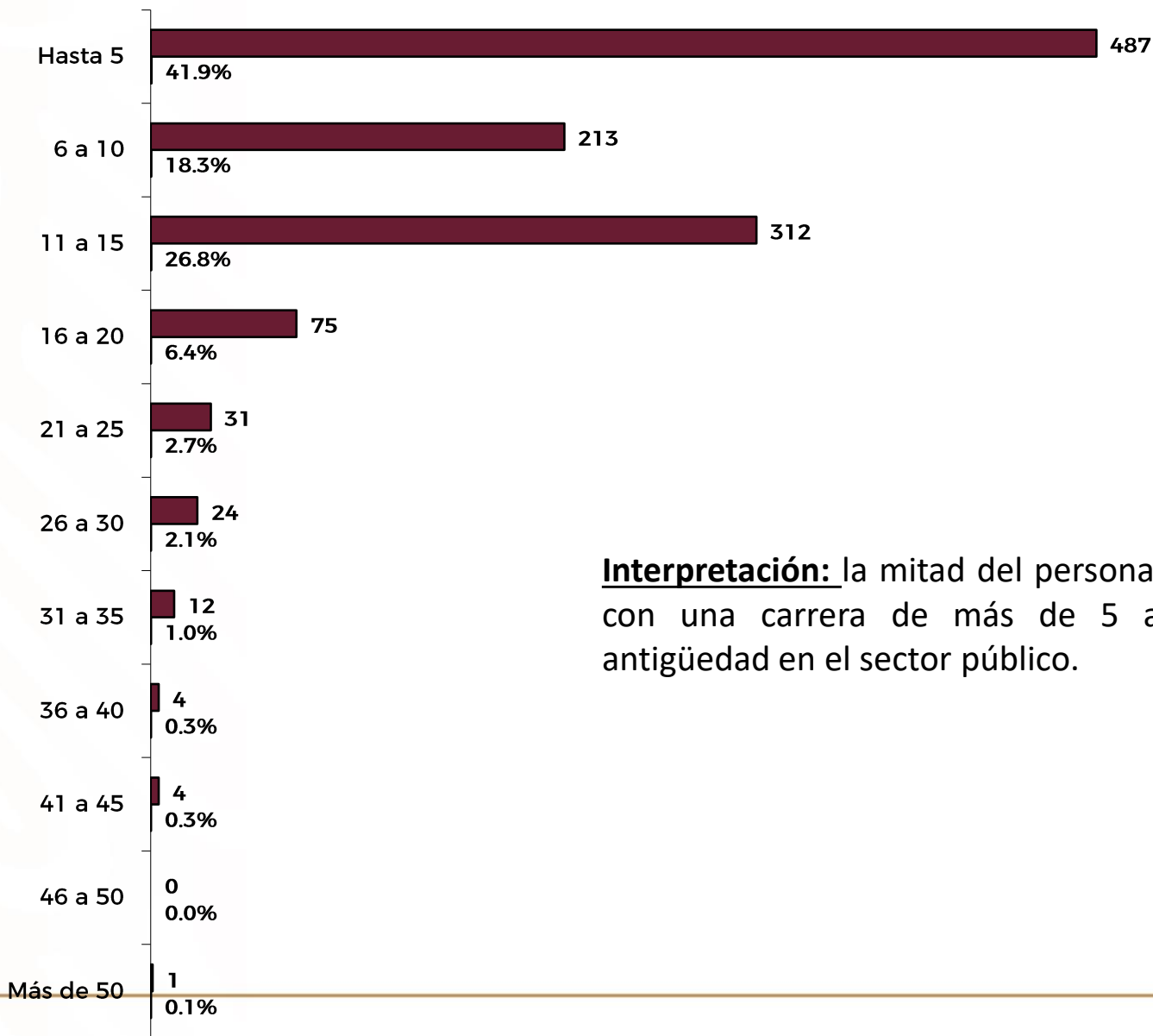
### Análisis:

- 4 de cada 10 servidores públicos nunca han trabajado en la iniciativa privada
- 6 de cada 10 servidores públicos han trabajado en la iniciativa privada

### Análisis:

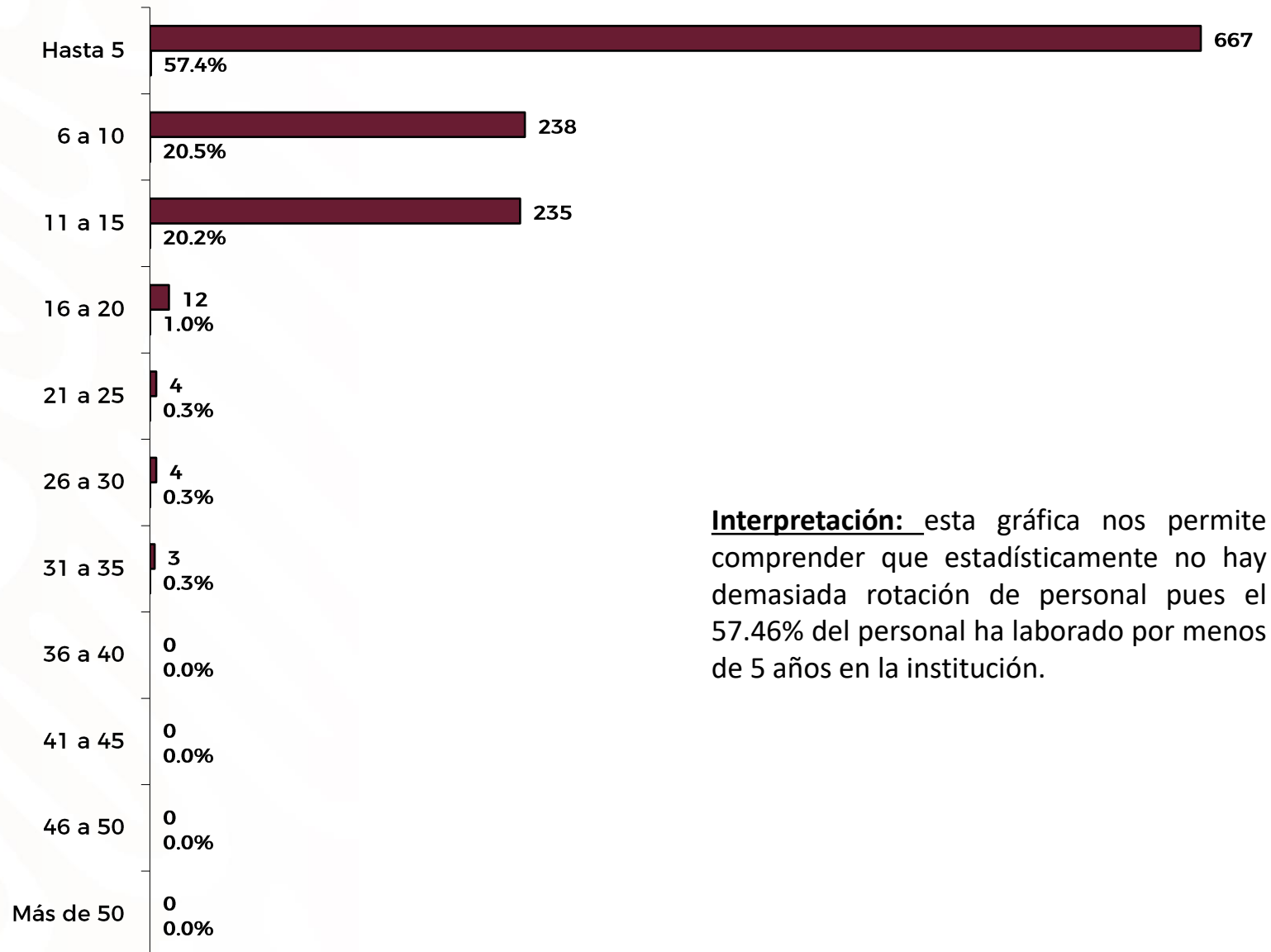
- 4 de cada 10 servidores públicos han laborado menos de 5 años en el sector público.
- 6 de cada 10 servidores públicos han laborado por mas de 5 años en el sector público.

## En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023



**Interpretación:** la mitad del personal cuenta con una carrera de más de 5 años de antigüedad en el sector público.

## ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2023



### Análisis:

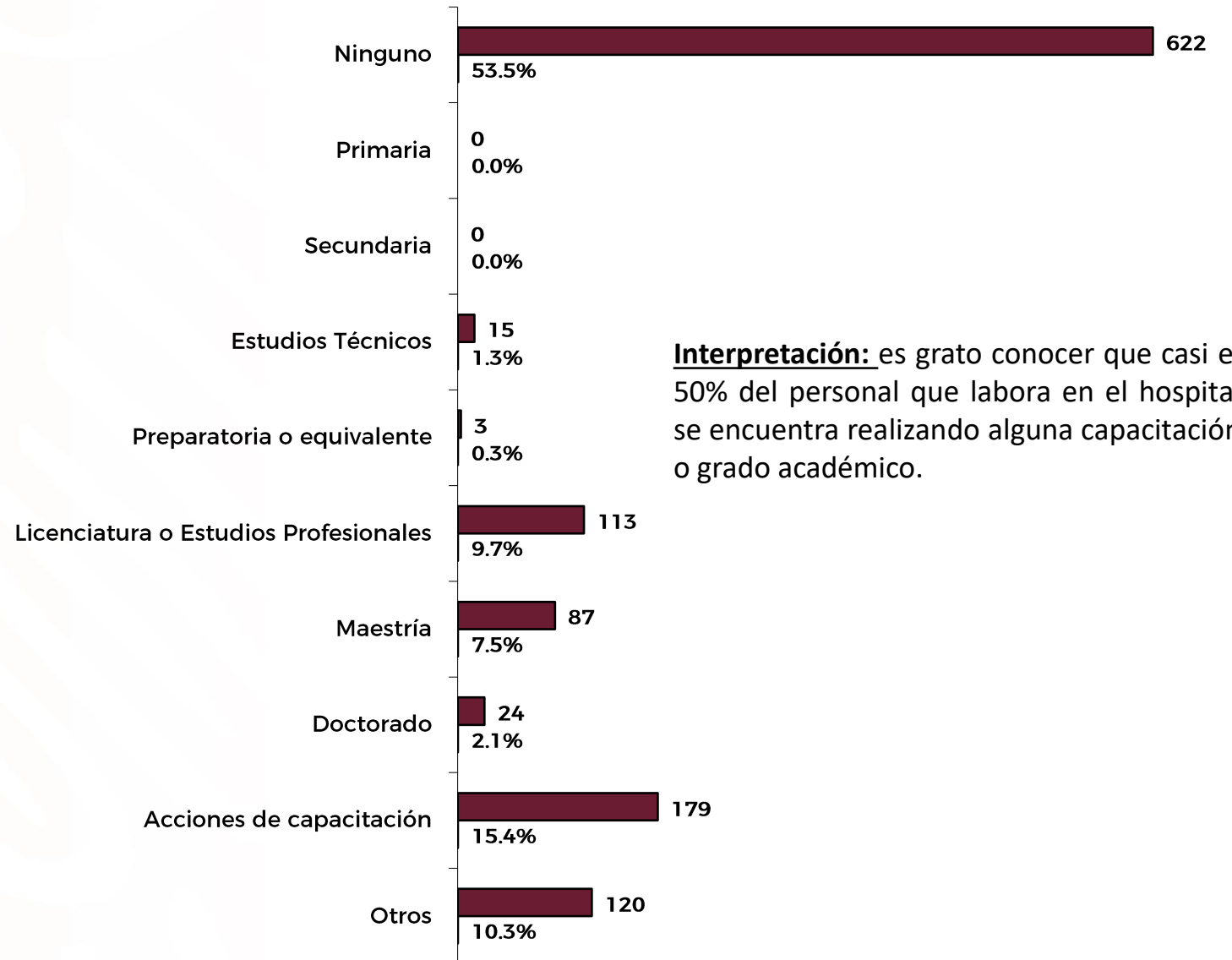
- El 58 % de los servidores públicos tienen hasta 5 años en su puesto actual, mientras que el 42% tiene más de 6 años en el puesto actual.

**Interpretación:** esta gráfica nos permite comprender que estadísticamente no hay demasiada rotación de personal pues el 57.46% del personal ha laborado por menos de 5 años en la institución.

## ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023

### Análisis:

- El 47% de los servidores públicos se encuentran realizando algún nivel de estudios o capacitación, lo que habla de personal comprometido con el desarrollo de sus conocimientos y competencias.



**Interpretación:** es grato conocer que casi el 50% del personal que labora en el hospital se encuentra realizando alguna capacitación o grado académico.

# V. RESULTADOS



## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (ECCO 2023)



# ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

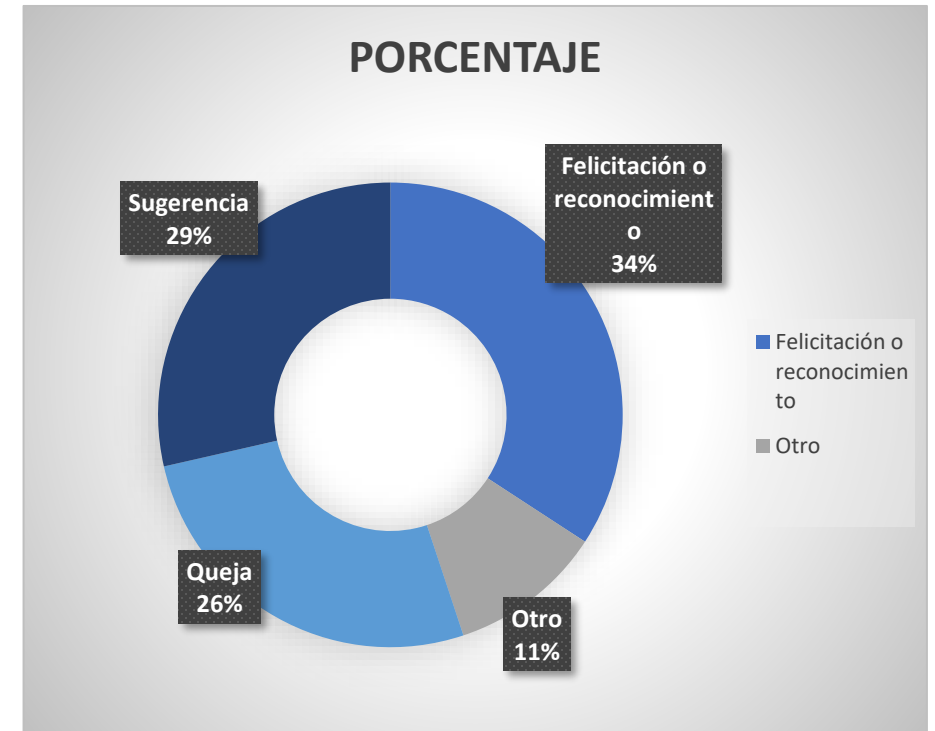
De las 1163 personas servidoras públicas del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca que contestaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, se registraron 196 comentarios textuales, representando un 16.85% de participación del total de Personas Servidoras Públicas. Para su análisis se realizó una clasificación, agrupándolos según el tipo de comentario, conformándose cuatro grupos:

1. 67 comentarios de Felicitación o Reconocimiento  
Representando el **34.20%** del total de comentarios emitidos.

2. 52 comentarios de Queja  
Representa el **26.53%** del total de comentarios emitidos.

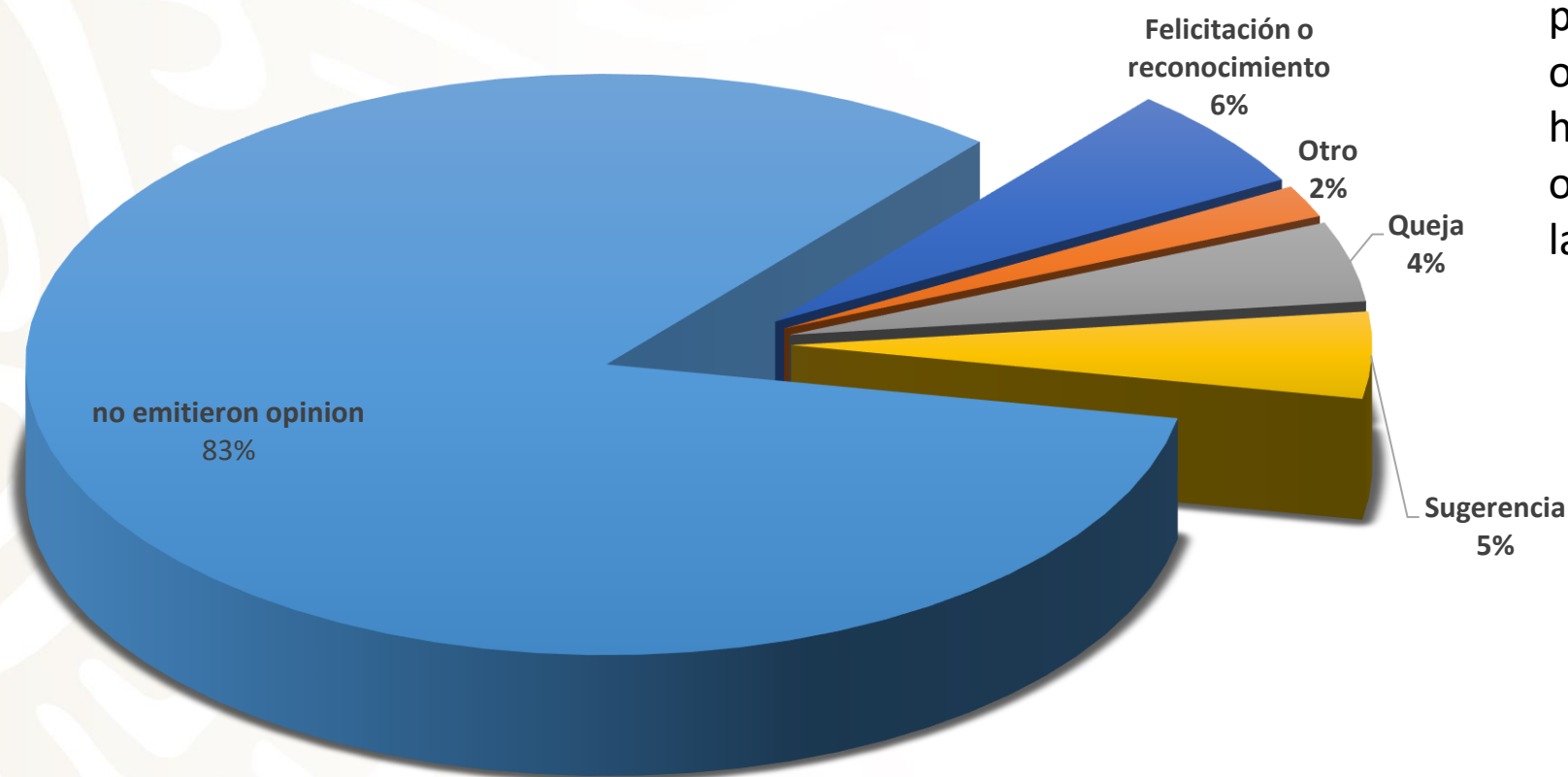
3. 56 comentarios de Sugerencia  
Representando el **28.57%** del total de comentarios emitidos.

4. 21 comentarios en Otros  
Representa el **10.72%** del total de comentarios emitidos.





## PORCENTAJE DE COMENTARIOS TEXTUALES RECIBIDOS



■ Felicitación o reconocimiento ■ Otro ■ Queja ■ Sugerencia ■ no emitieron opinion

**Interpretación:** la mayoría del personal prefiere no emitir opinión, esto responde al hecho de que en muchas ocasiones el personal contesta la ECCO con mucha prisa.

### Análisis:

Donde el 83% de los Servidores Públicos participantes, no quiso emitir opinión, el 6% realizó felicitaciones, el 5.0% ofreció sugerencias, el 4.0% externaron quejas y solo el 2% registró comentarios en "Otro".

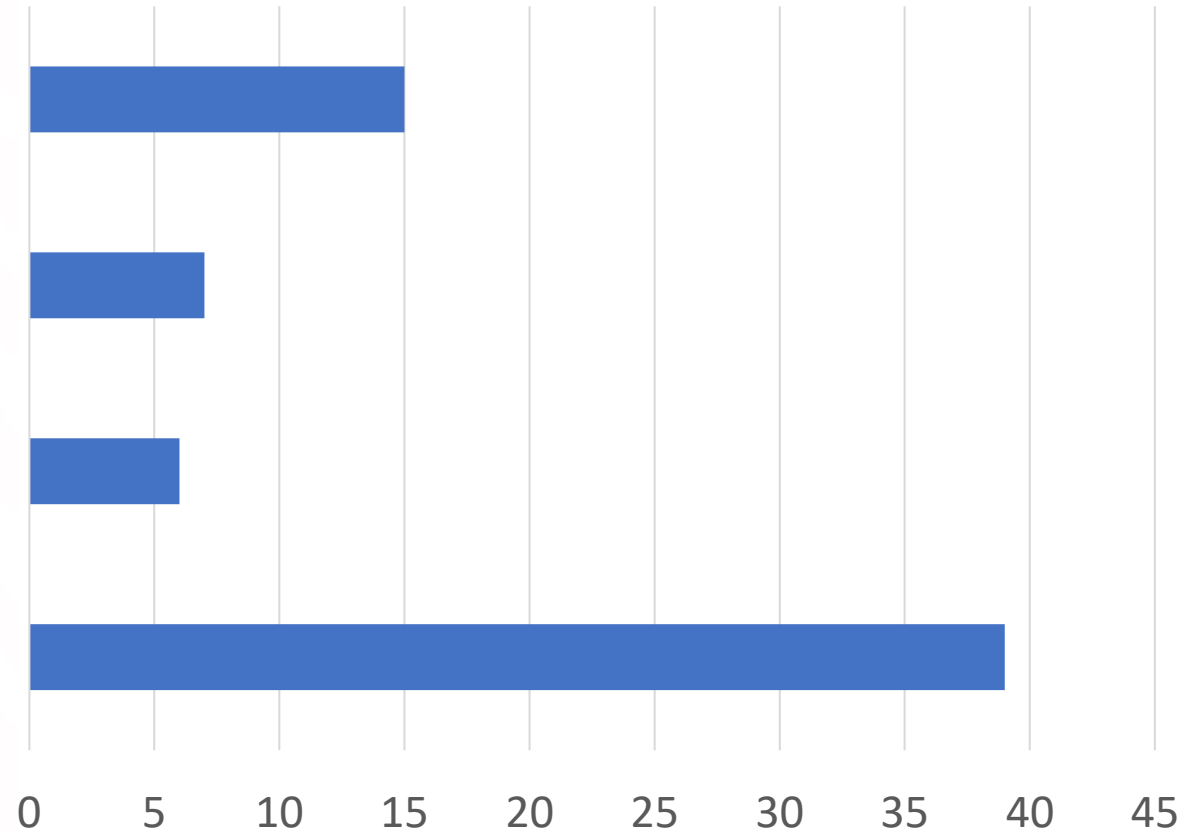
# FELICITACIONES

Gracias por estar al pendiente de nuestro bienestar y clima laboral

Felicitaciones por realizar este tipo de encuestas ya que confirmamos Nuestro compromiso Social, Institucional y Personal

Felicitaciones a la Directora General, Felicitaciones a los jefes inmediatos.

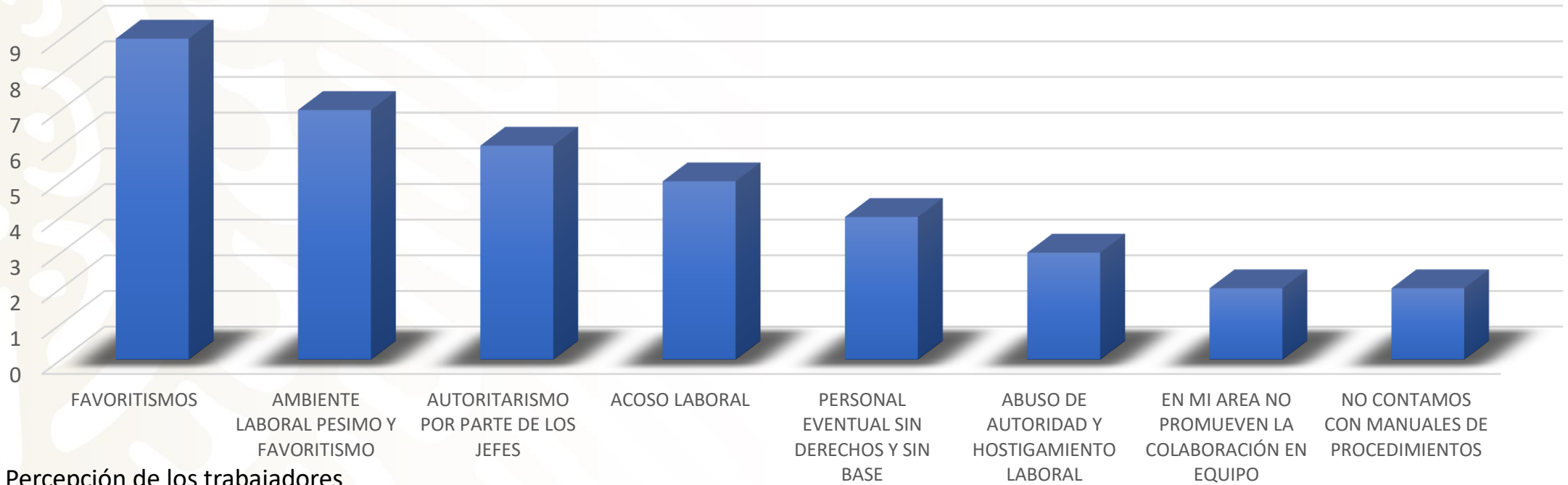
Agradezco ser parte del HRAEI agradezco todo lo aprendido y la oportunidad de poder desarrollarme y crecer como persona y profesional.



## Interpretación y Análisis

Donde las felicitaciones mas recurrentes van encaminadas a la Institución y lo orgullosos que se sienten los Servidores Públicos de pertenecer a ella; donde se denota la gran vocación y trabajo en equipo.

# QUEJAS (datos globales)



## Interpretación y Análisis

En gran parte de las quejas se refleja descontento del personal ya que perciben mucho favoritismo en las áreas.

# SUGERENCIAS



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
IXTAPALUCA



SERVICIOS DE SALUD  
IMSS-BIENESTAR

## SUGERENCIAS



## Interpretación y Análisis

En gran parte de las quejas se refleja descontento del personal ya que perciben mucho favoritismo en las áreas.



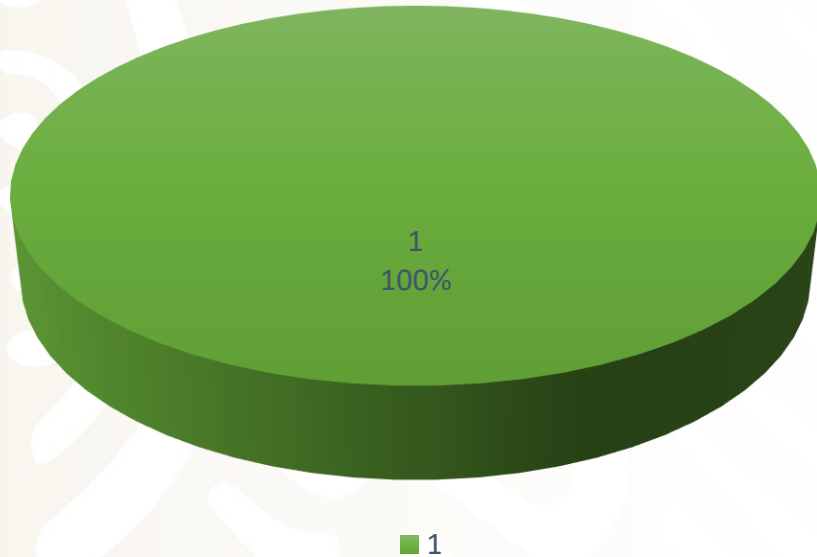
# PARTICIPACIÓN EN LOS COMENTARIOS POR ÁREA

---



# PARTICIPACIÓN EN LOS COMENTARIOS POR DIRECCIÓN

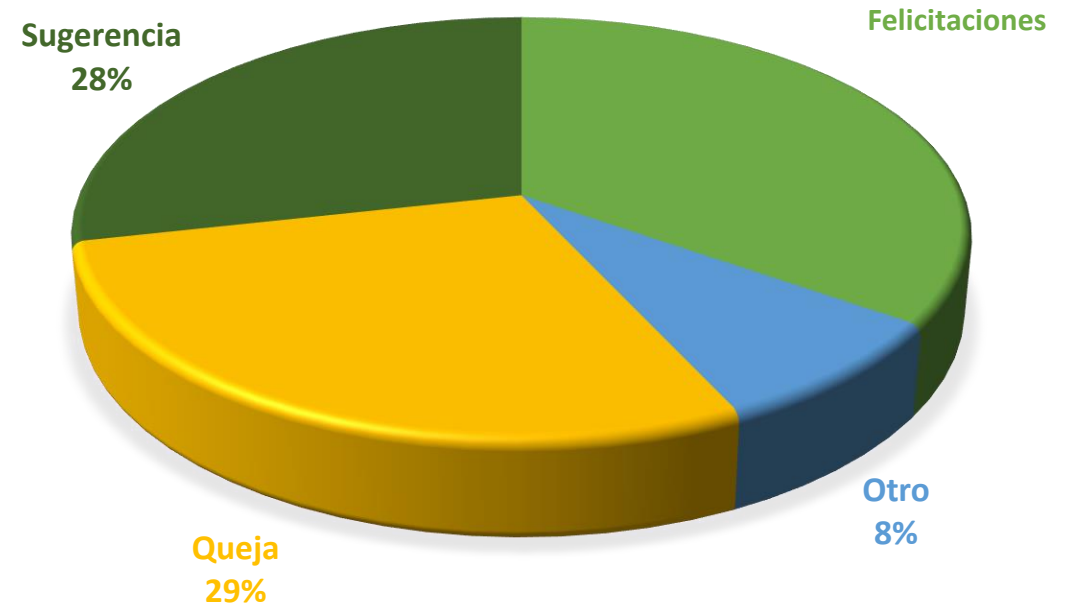
## DIRECCIÓN GENERAL SUGERENCIA



### Datos Estadísticos con base en 1163 Encuestas Realizadas

El 100% de las felicitaciones agradecen a la Directora General por su impulso ejemplar en los servicios médicos y de alta calidad.

## DIRECCIÓN MÉDICA



El 28% de las sugerencias en el área, fueron a cerca de la igualdad y el trato que debe tener el jefe con sus subordinados.

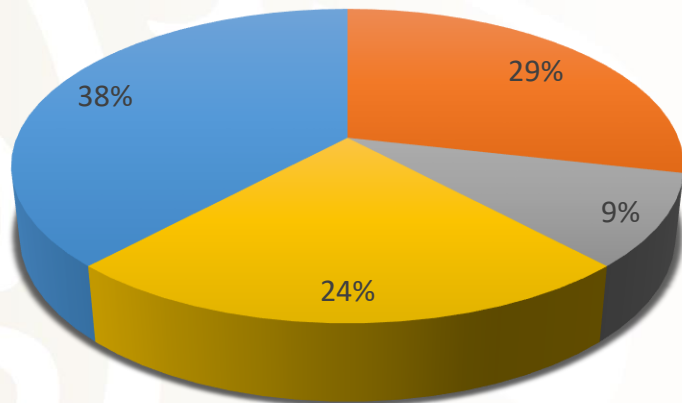
El 35% de las felicitaciones se debe a que se sienten contentos de pertenecer a esta institución.

El 29% de las quejas enfatizaron en la forma en que los superiores jerárquicos actúan dentro de las instalaciones y la forma en que tratan al personal a cargo.

El 8% que corresponde a "otro" no se cuenta con suficientes equipos de computo para subsanar la demanda de actividades.

# PARTICIPACIÓN EN LOS COMENTARIOS POR DIRECCIÓN

## DIRECCIÓN DE OPERACIONES



■ Felicitación o reconocimiento ■ Otro ■ Queja ■ Sugerencia

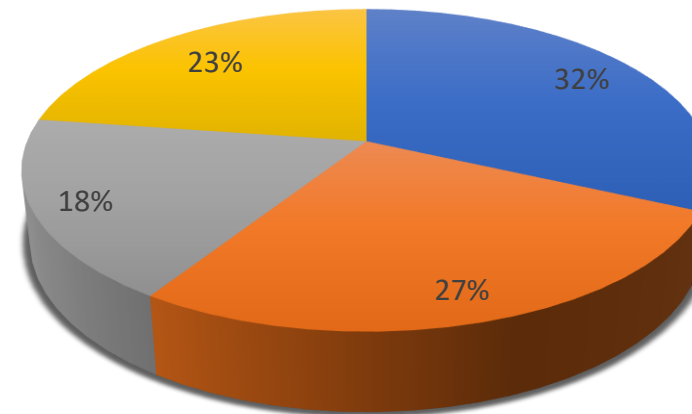
El 38% de las sugerencias en el área, fueron a cerca de la igualdad y el trato que debe tener el jefe con sus subordinados.

El 29% de las felicitaciones puntualizaron que se sienten escuchados a través de la ECCO.

El 24% de las quejas enfatizaron en la forma en que los superiores jerárquicos actúan dentro de las instalaciones y la forma en que tratan al personal a cargo.

El 9% que corresponde a "otro" citan la necesidad de obtener mejores condiciones de trabajo y prestaciones.

## DIR. DE ADMÓN Y FINANZAS



■ Felicitación o reconocimiento ■ Otro ■ Queja ■ Sugerencia

El 32% de las felicitaciones refieren al adecuado trabajo apegado a los lineamientos y recursos.

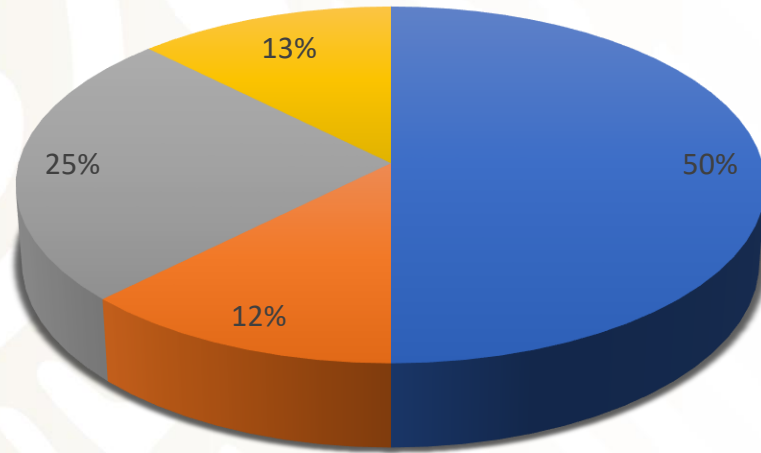
El 23% de las sugerencias se refieren a implementar acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

El 18% de las quejas enfatizan en el ambiente laboral.

El 27% que corresponde a "otro" refiere a la falta de motivación al personal por parte de los altos mandos.

# PARTICIPACIÓN EN LOS COMENTARIOS POR DIRECCIÓN

## DIRECCIÓN PLANEACION, ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN



■ Felicitación o reconocimiento ■ Otro ■ Queja ■ Sugerencia

El 13% de las sugerencias en el área, señalan la capacitación oportuna

El 50% de las felicitaciones puntualizaron en estar complacidos en labora en esta institución.

El 25% de las quejas enfatizaron en que no existe reconocimiento laboral.

El 12% otros



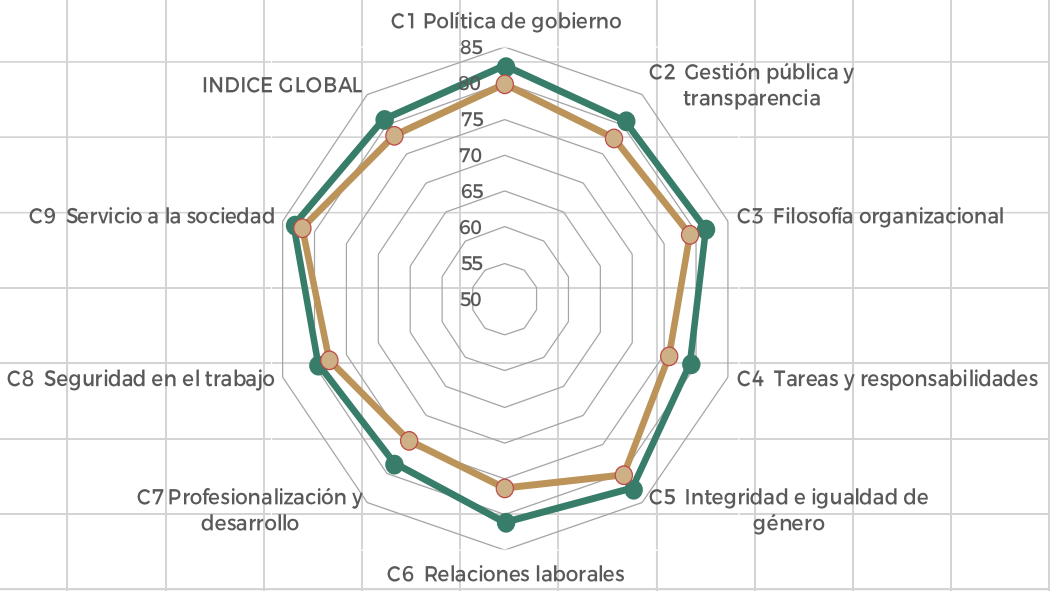
# V. RESULTADOS

✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✗	✓	✓
✓	✓	✓	✗	✗
✗	✓	✓	✓	✓
800€ mensuales	800€ mensuales	600€ una vez	60€ mensuales	50€ por usuario
★★★★★	★★★★★	★★★★	★★	★★★★★

**3. ANÁLISIS COMPARATIVO**  
**COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL APF, A NIVEL INTERINSTITUCIONAL Y, EN SU CASO, ENTRE ÁREAS**

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	80.0
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	77.5
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	79.1
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	75.8
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	80.2
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	76.3
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	74.4
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	77.7
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	82.0
INDICE GLOBAL	82.0	80.9	78.1



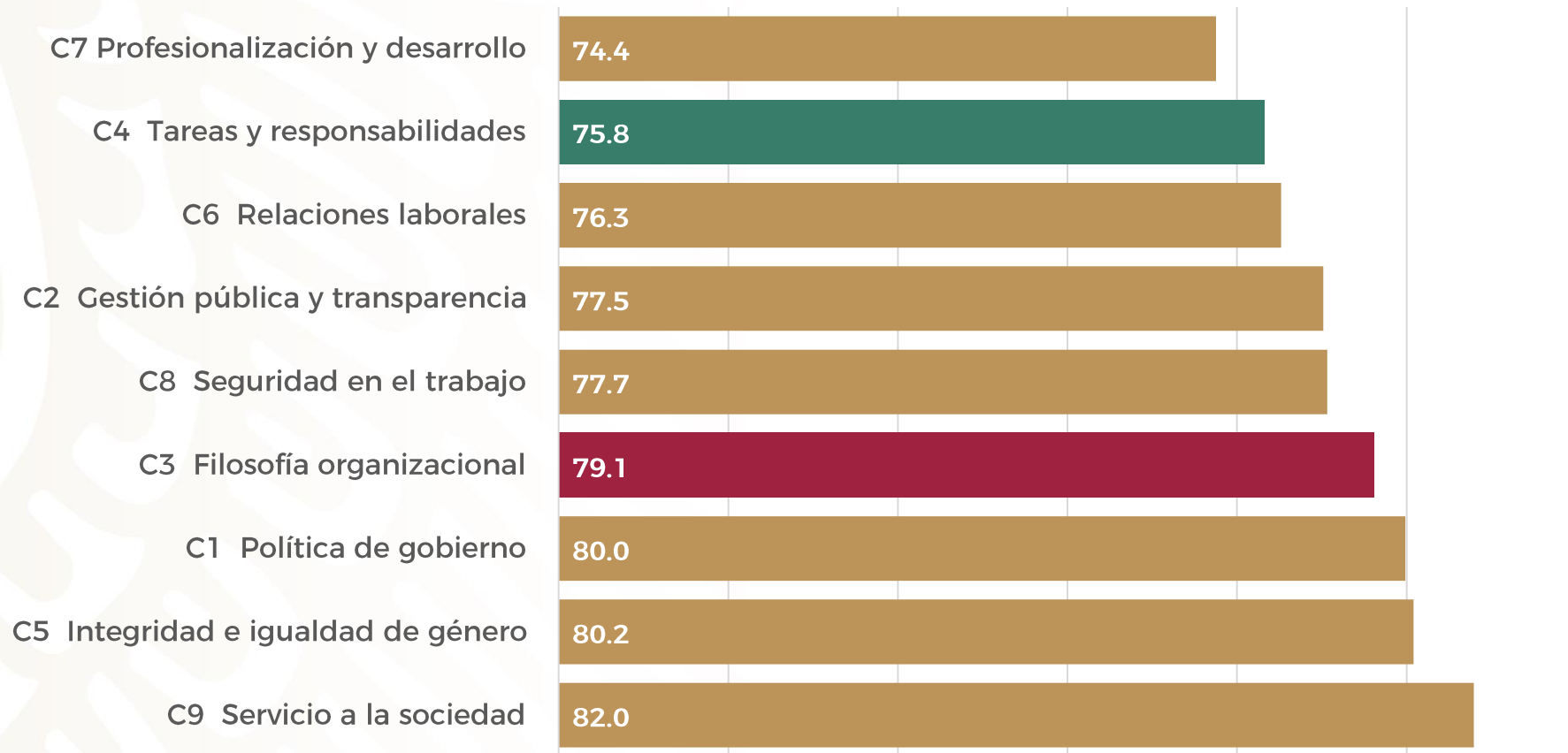
Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.0	75.8	74.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.5	80.2	77.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.1	76.3	82.0

**Análisis e Interpretación:** La aplicación del Modelo Tichy nos permite visualizar los factores que se encuentran por debajo del Índice global, auxiliándonos a identificar los cuadrantes en los que se debe accionar con estrategias que logren aumentar la percepción de los mismos.

Visualizando como mejor cuadrante “Servicio a la sociedad”, en contra parte el cuadrante con menor calificación fue “Profesionalización y Desarrollo”.



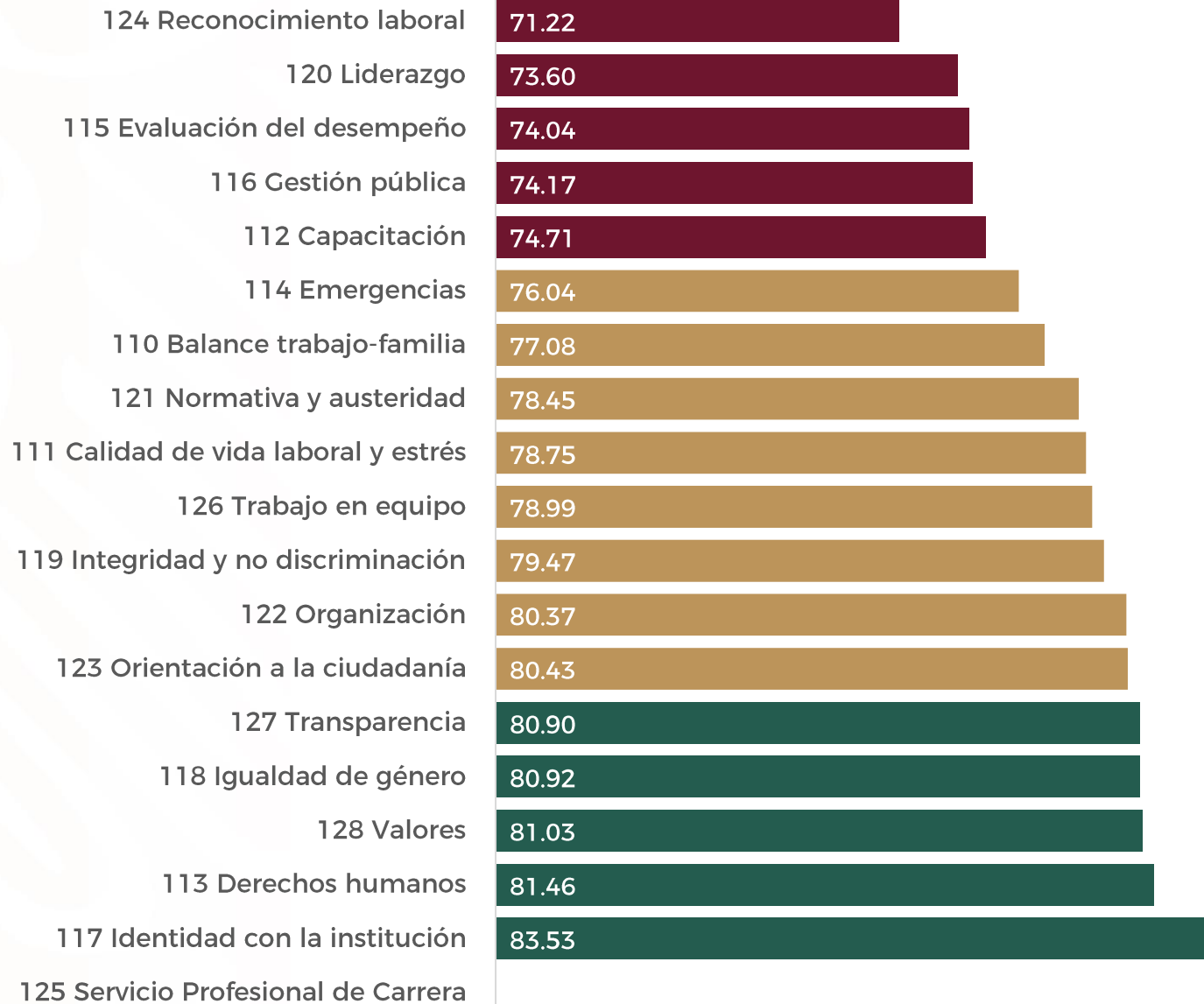
# COMPARACIÓN CUADRANTES



**Análisis e Interpretación:** Esta gráfica nos muestra de manera descendente la posición de los cuadrantes, resultados que podemos ver de manera más clara gracias al Modelo Tichy.

# COMPARACIÓN FACTORES

**Análisis e Interpretación:** El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca cuenta con una calificación general en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 78.1, según los cálculos de la APF, promediando 90 reactivos que pertenecen a 18 factores; donde reconocimiento laboral obtuvo la calificación más baja por segundo año consecutivo, lo cual nos lleva a reestructurar las estrategias implementadas con anterioridad.



# COMPARACIÓN REACTIVOS

## Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



**Análisis:** en este factor quedamos por debajo del global de la APF por más de 10 puntos.

**Interpretación:** El reactivo más bajo de este factor refiere que el personal percibe que su horario laboral no le permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.

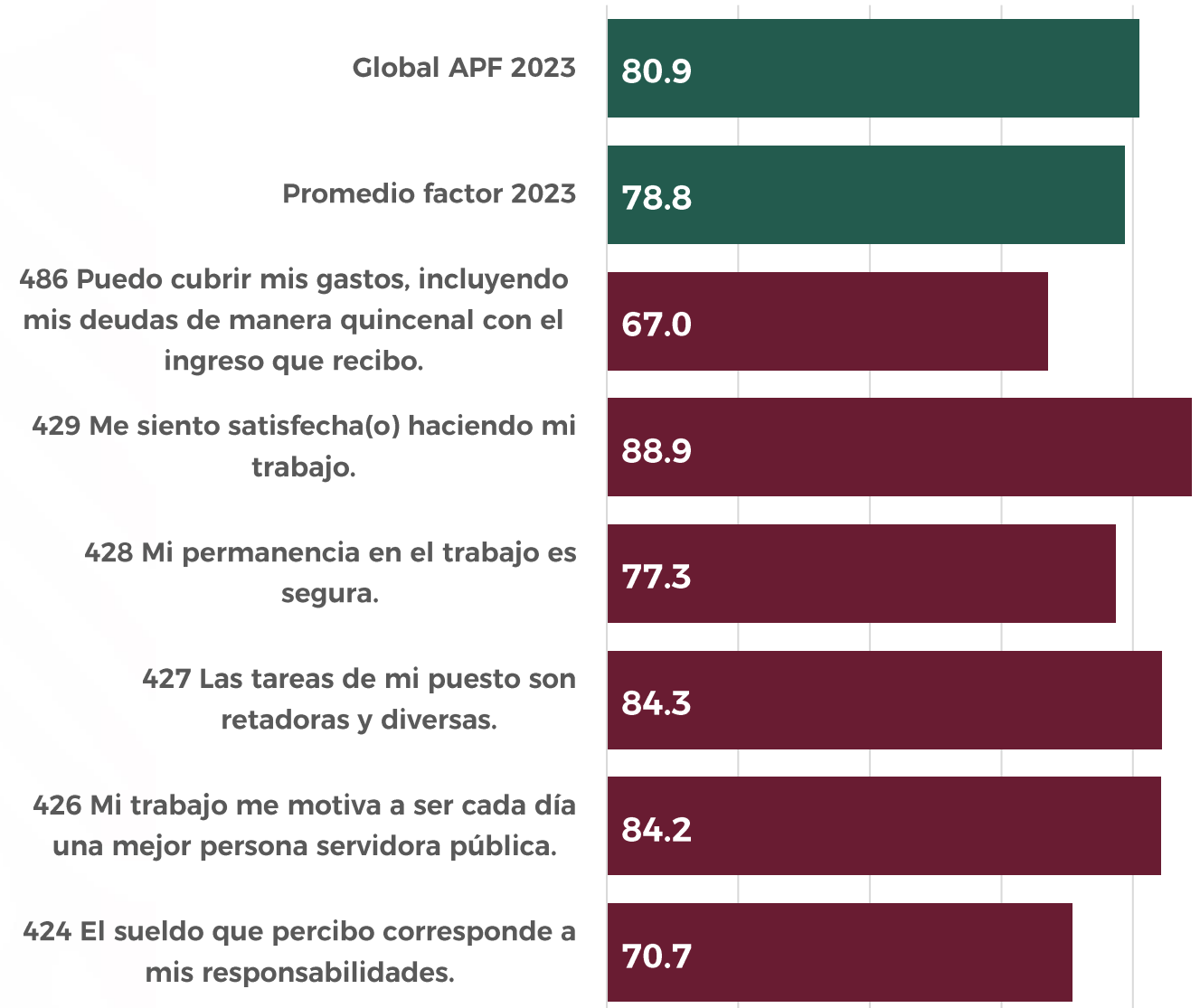
## FACTOR 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023

**Interpretación:** de manera general el trabajador se siente satisfecho con el trabajo que desempeña, sin embargo siente que no es adecuado lo que percibe económicamente contra lo que realiza.

**Análisis:** Estadísticamente el índice de la Institución se encuentra por encima del índice global, lo cual indica una percepción positiva de los reactivos que integran el factor de calidad de vida laboral y estrés.



## Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



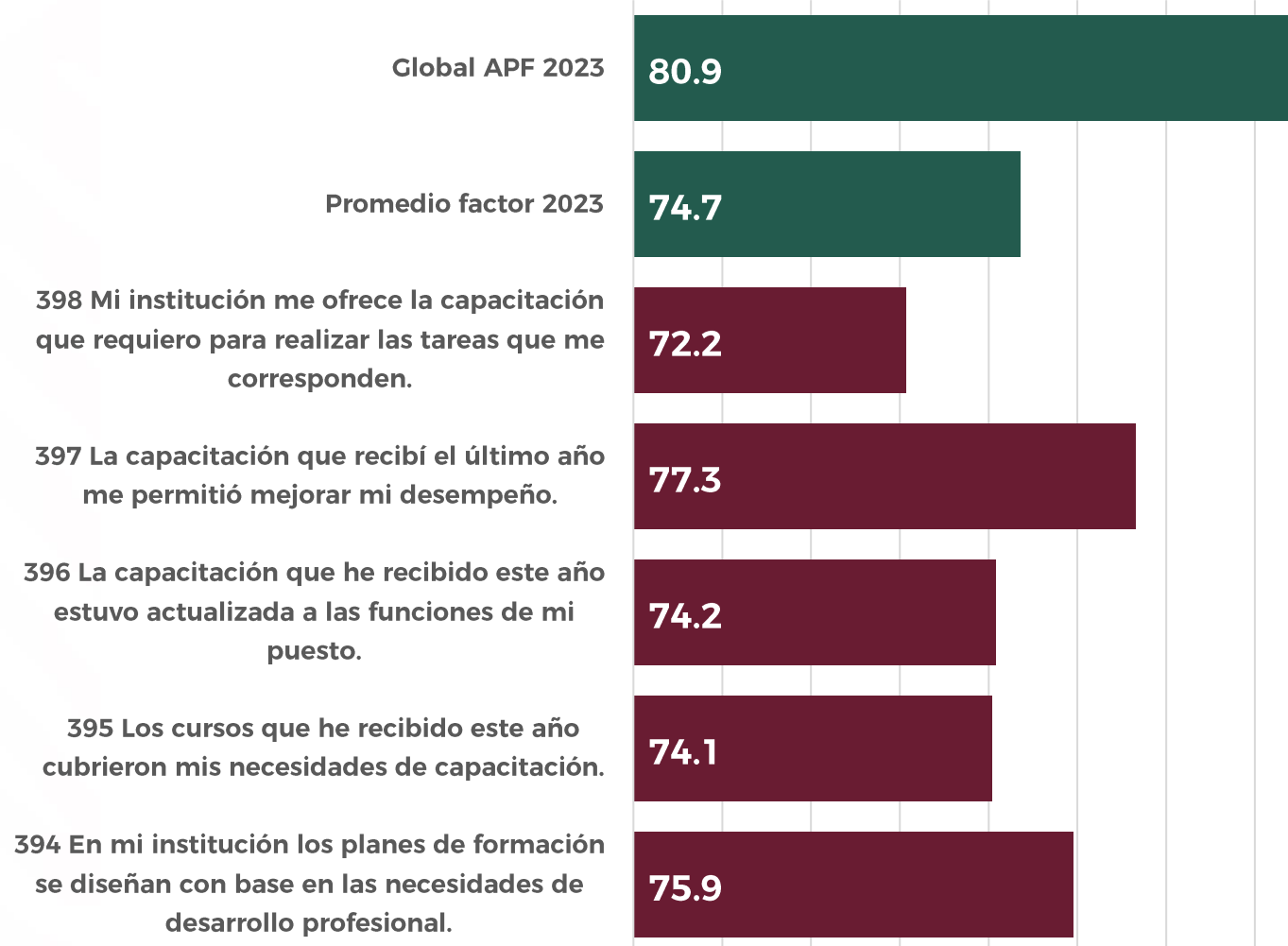
## FACTOR 112

### CAPACITACIÓN / 2023

**Interpretación:** El servidor público es capacitado desde su ingreso, efectuando cursos de inducción y a lo largo de su trayectoria, la calificación de este factor nos lleva a sensibilizar más al servidor público a involucrarse en temas de detección de necesidades.

**Análisis:** este es uno de los factores más bajos a nivel institucional, incluso se encuentra debajo del global de la APF por mas de 5 puntos.

### Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



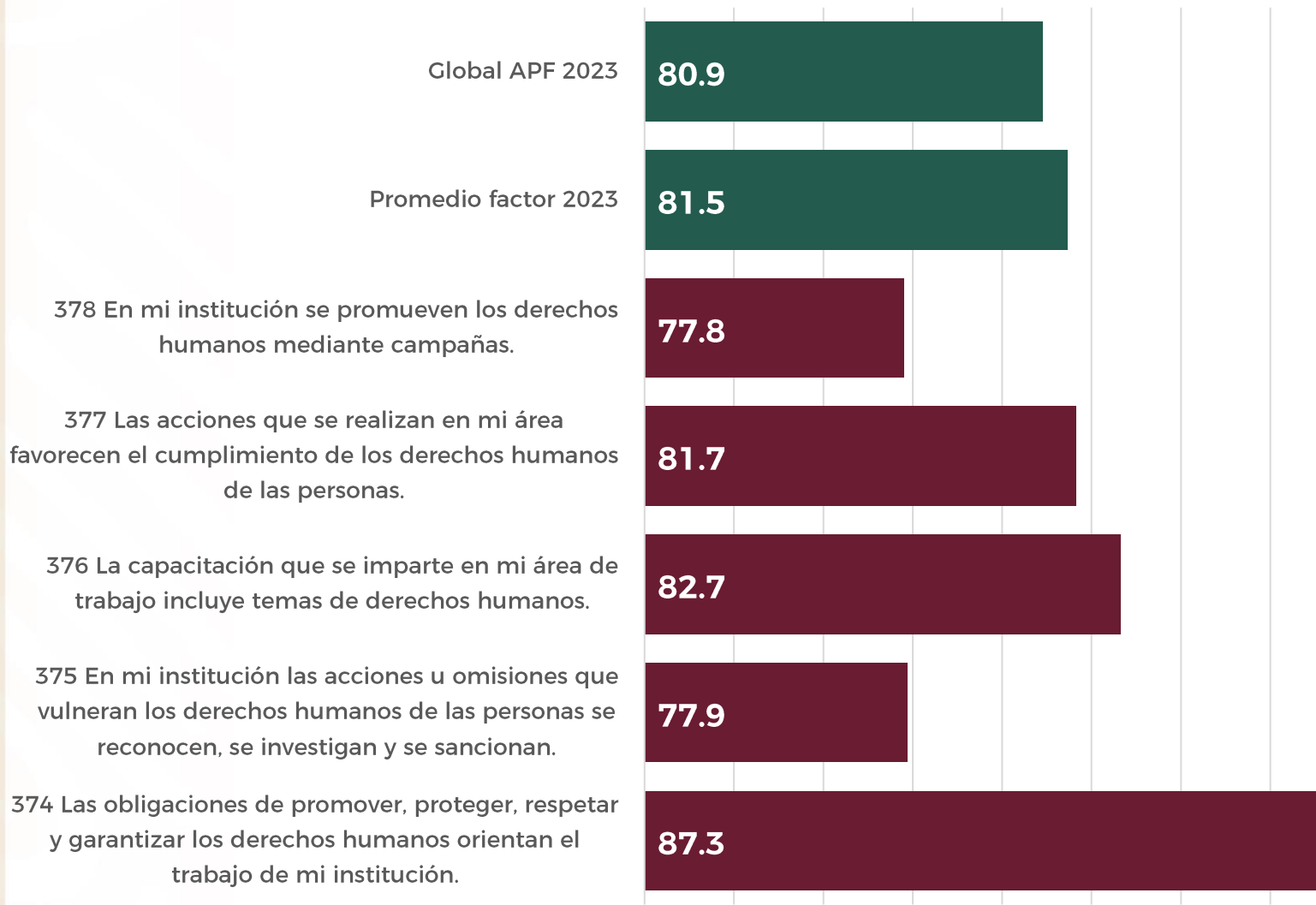
# FACTOR 113

## DERECHOS HUMANOS/ 2023

**Interpretación:** El personal es consiente de la constante capacitación que el Hospital otorga en temas de derechos humanos, es necesario fortalecer las campañas de promoción, sensibilización y difusión del tema referido.

**Análisis:** el porcentaje que se encuentra dentro de los más bajos es de 77.8% mientras que el reactivo con mayor porcentaje tiene 87.3%, una diferencia considerable.

### Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023





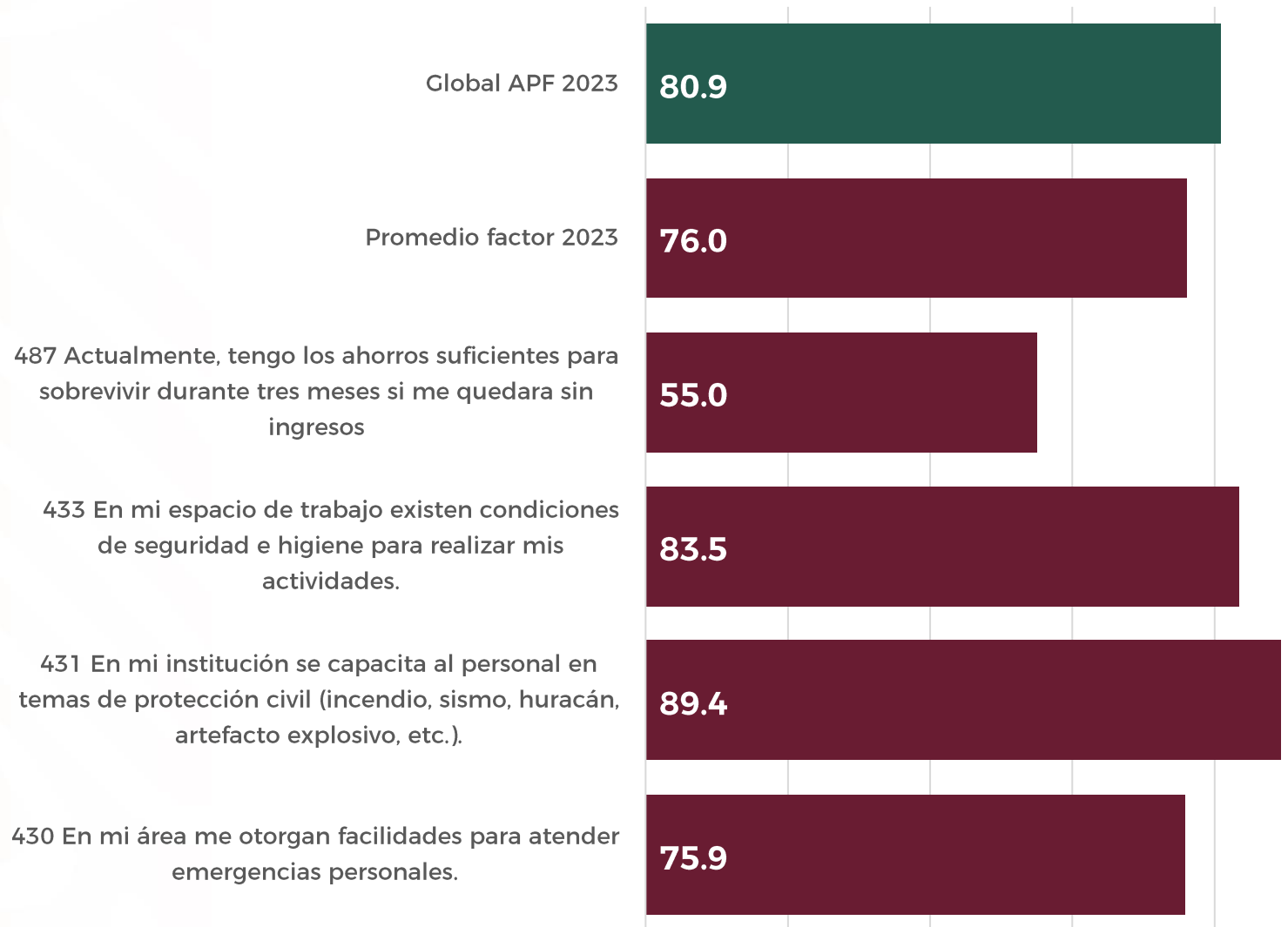
# FACTOR 114

## EMERGENCIAS / 2023

**Interpretación:** El personal percibe de manera positiva los cursos y que integran temas de protocolos en casos de emergencias de cualquier índole y naturaleza.

**Análisis:** con base en el promedio de las 1163 encuestas la calificación más baja lo obtuvo el reactivo donde se expresa no tener los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si se quedara sin ingresos.

### Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



## FACTOR 115

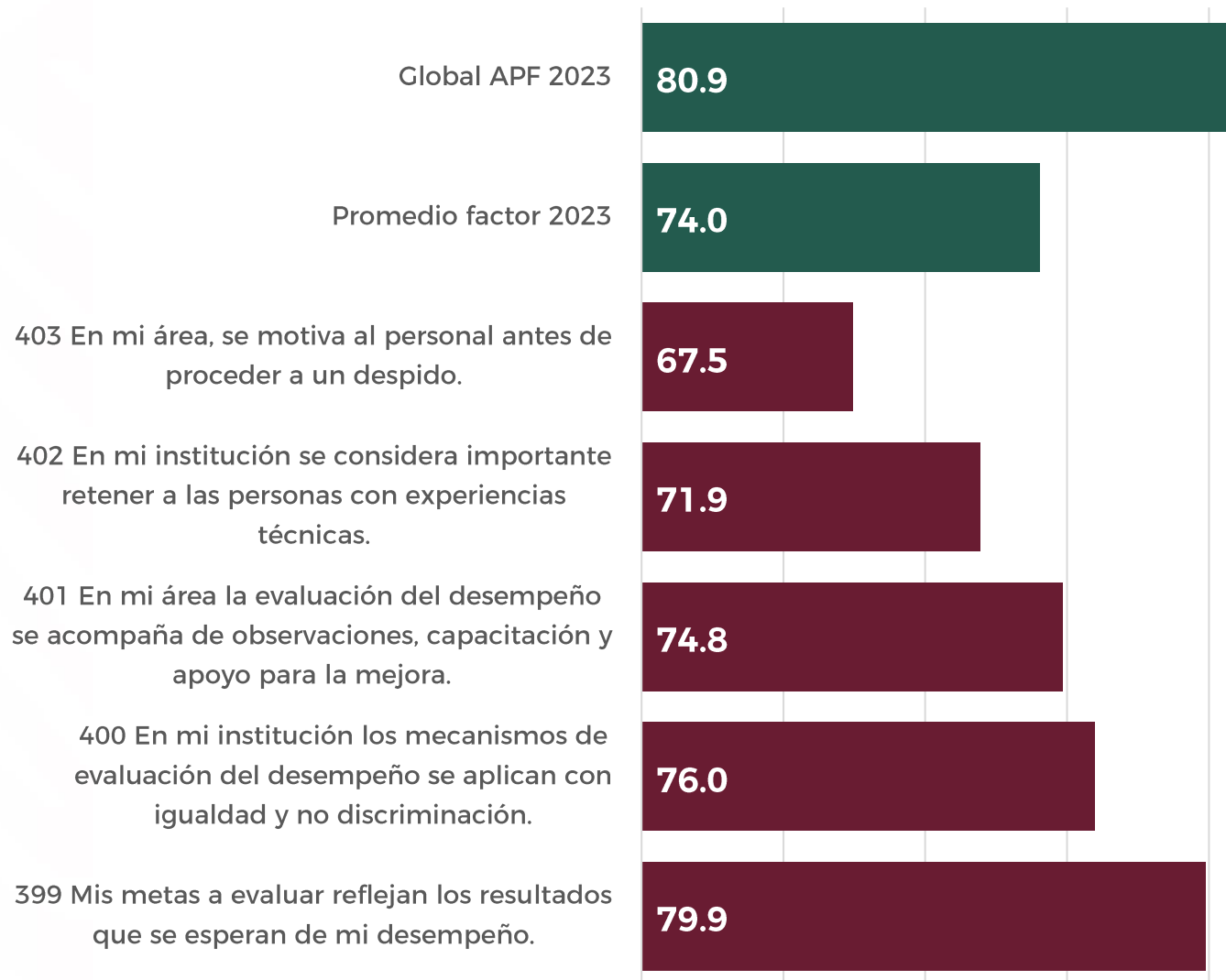
### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023

**Interpretación:** Este factor nos deja ver la necesidad de reforzar la retroalimentación que el jefe inmediato efectúa a través del sistema de evaluación de desempeño que opera en el Hospital desde el año 2016.

**Análisis:** históricamente el reactivo 403 obtuvo una de las calificaciones más bajas, comparada con el que obtuvo más calificación en este factor.



## Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



# FACTOR 116

## GESTIÓN PÚBLICA / 2023

**Interpretación:** La gráfica nos permite visualizar que el servidor público no se siente seguro de expresar su opinión, por lo que estas herramientas sirven de ayuda para mejorar la comunicación.

**Análisis:** con base en las calificaciones visualizadas en este factor es otro de los más bajos, para pronta atención.

### Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



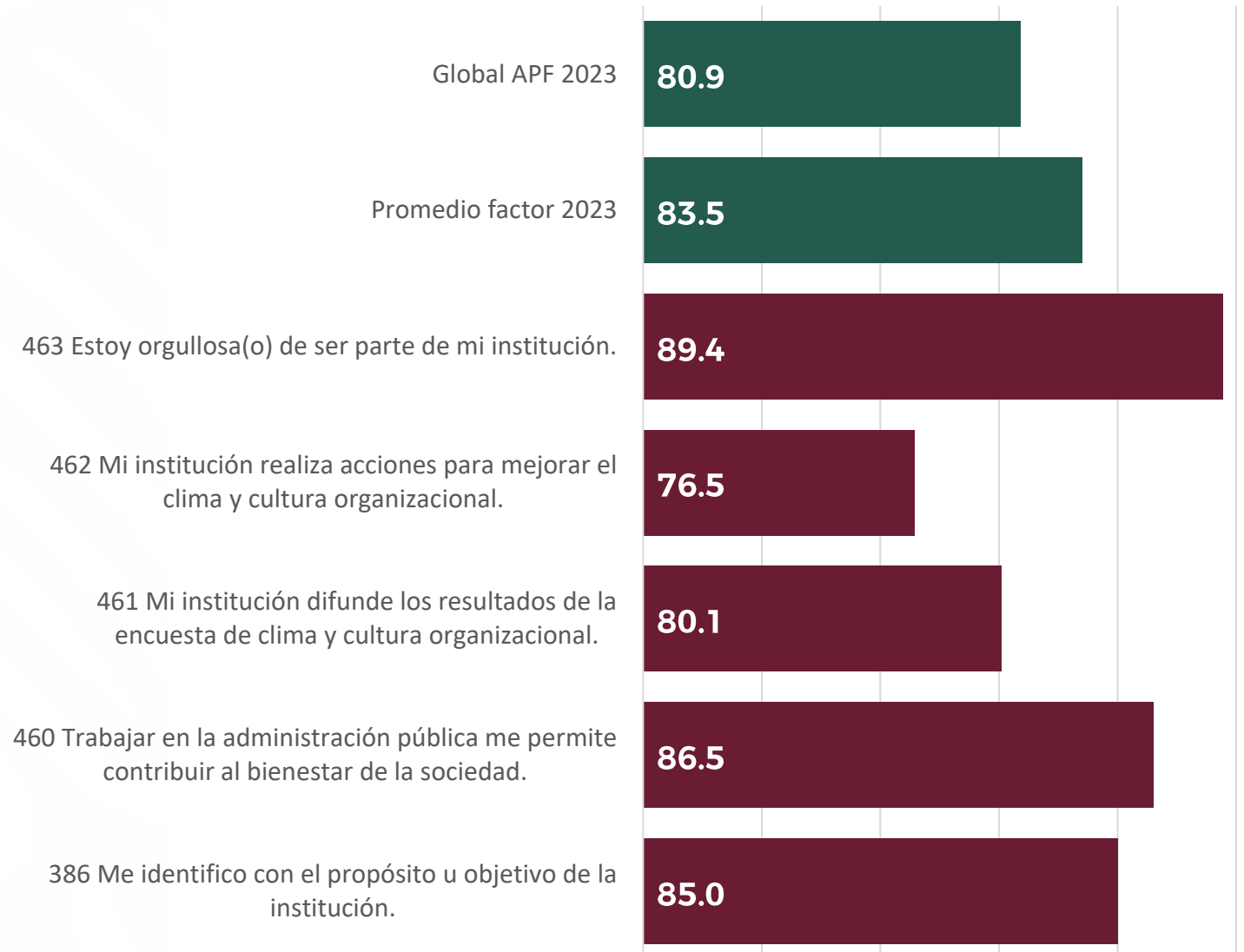
## FACTOR 117

### IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023

**Interpretación:** A través de los resultados de este factor podemos concluir que los servidores públicos se sienten identificados con la organización y disfrutan ser parte de ella.

**Análisis:** este factor contiene calificaciones que oscilan entre los 89 y 80 en la mayor parte de sus reactivos, identificando uno de los reactivos con una de las calificaciones más altas.

### Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



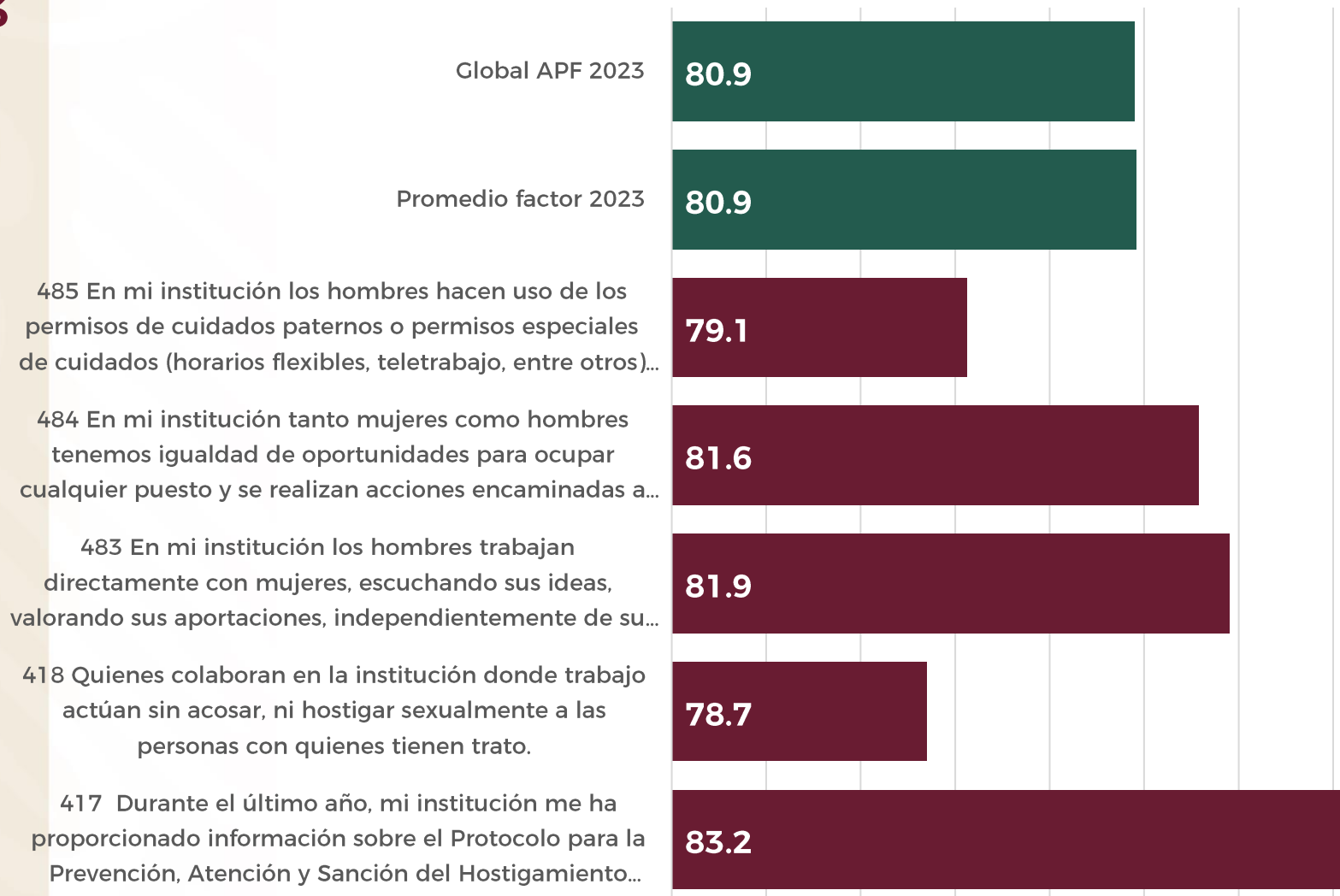
# FACTOR 118

## IGUALDAD DE GÉNERO/ 2023

**Interpretación:** Se identifica asertividad en las acciones que ha instrumentado el HRAEI para promover temas de igualdad de género; el índice que se marca como más bajo refleja que para el personal aún falta reforzar campañas en contra del acoso y hostigamiento.

**Análisis:** este factor se encuentra con calificaciones muy buenas en casi todos sus reactivos, lo que lo hace uno de los factores mejores calificados.

### Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



# FACTOR 119

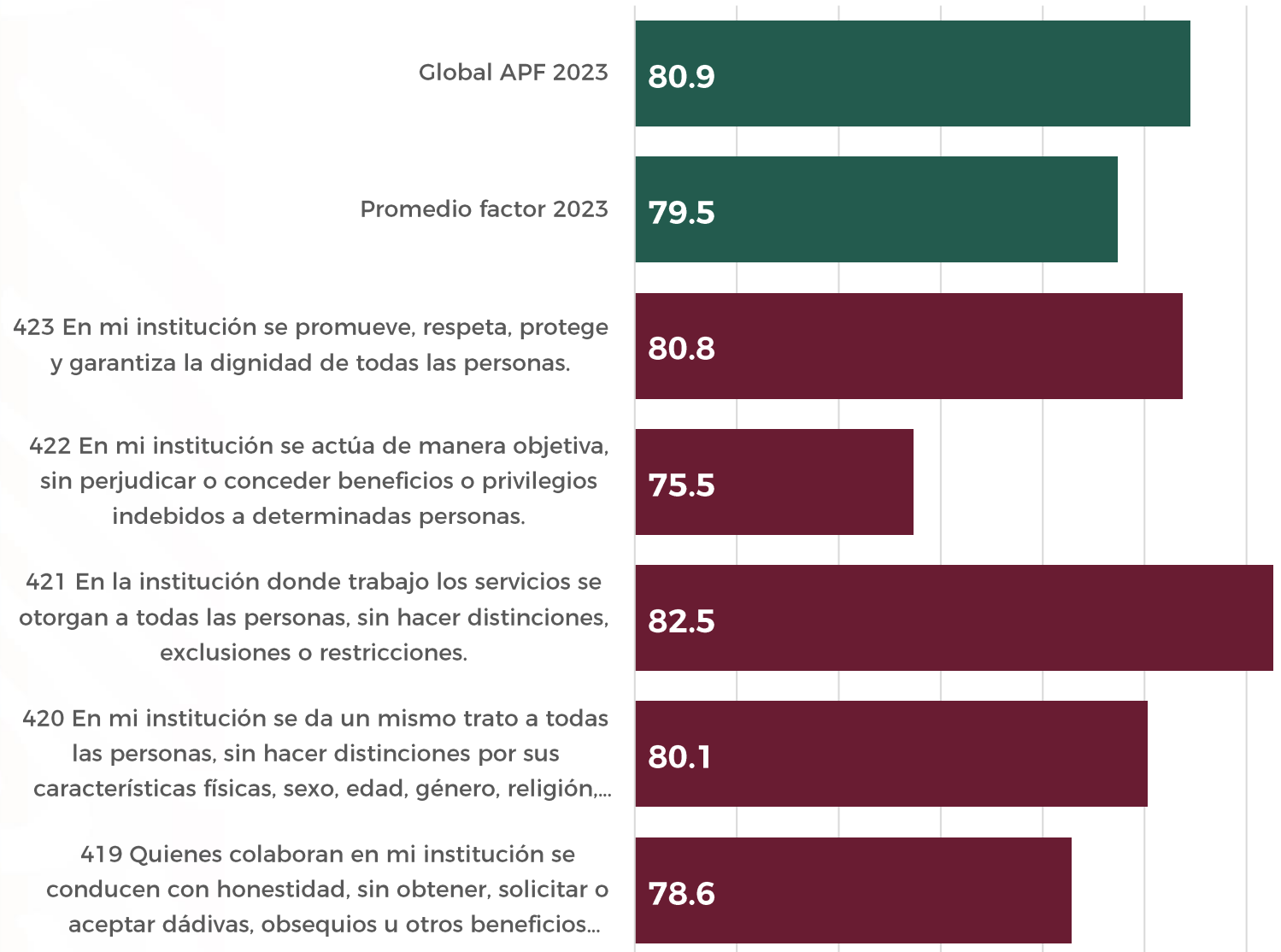
## INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023

**Interpretación:** En temas relacionados con la no discriminación el personal percibe las acciones que se han implementado para el cuidado y protección de sus derechos, sin embargo aún existe de manera subjetiva la sensación del no actuar con integridad.

**Análisis:** Este factor se encuentra por debajo del índice global de la APF por casi 5 puntos de diferencia, entendiendo que es un factor importante que no se debe dejar sin atención.



### Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



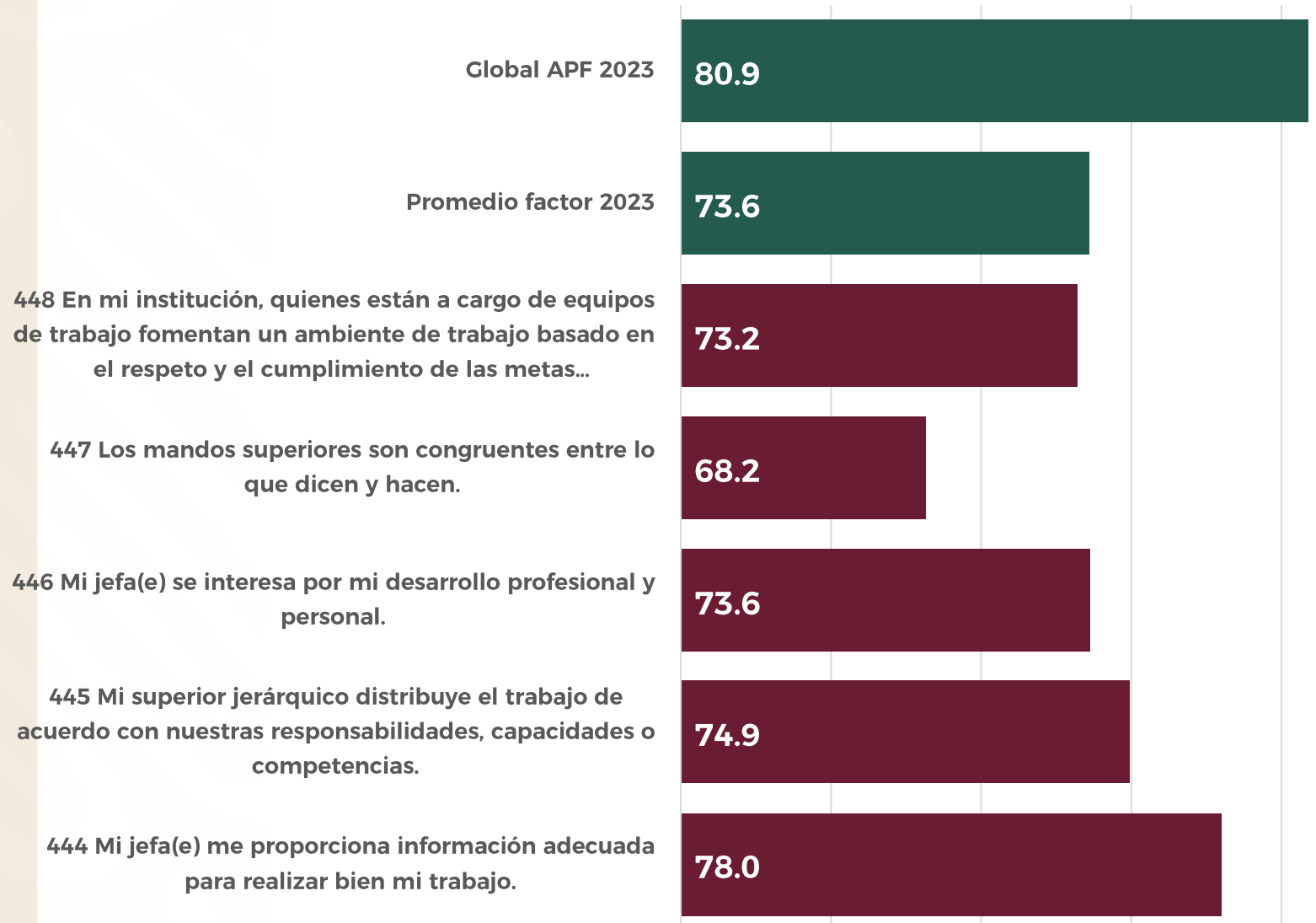
# FACTOR 120

## LIDERAZGO / 2023

**Interpretación:** La gráfica muestra que los servidores públicos perciben un liderazgo con áreas de oportunidad donde falta la adecuada comunicación, delegar actividades y responsabilidades, así como una orientación para el desempeño del trabajo y el cumplimiento de metas.

**Análisis:** en general todo los reactivos de esta gráfica obtuvieron calificaciones más bajas por ende el índice global esta por debajo de la APF por 7 puntos.

## Factor 120 LIDERAZGO / 2023



## FACTOR 121

### NORMATIVIDAD Y AUSTERIDAD / 2023

**Interpretación:** El Hospital se encuentra constantemente generando conciencia acerca de cumplir con la normatividad y leyes que rigen a los servidores públicos y en generar a las acciones que se deben ejecutar en apego a la normatividad.

**Análisis:** En una calificación de casi 79 puntos, se puede notar que es un hospital que cuida las normas y procesos.

### Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023





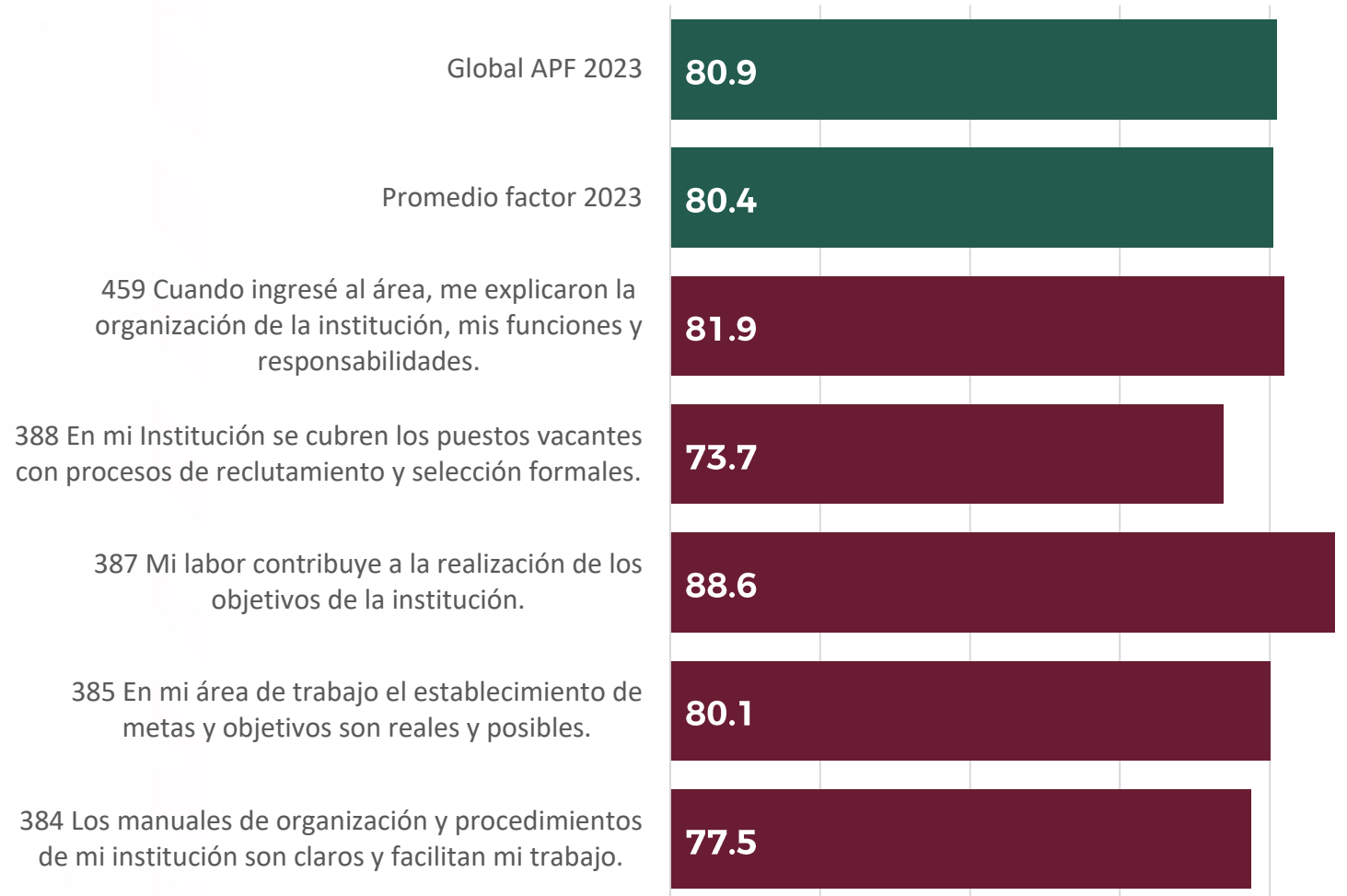
# FACTOR 122

## ORGANIZACIÓN / 2023

**Interpretación:** Esta gráfica nos deja claro que el servidor público se encuentra identificado y comprometido con la cultura organizacional del hospital, lo que contempla sus metas y objetivos.

**Análisis:** es una de las gráficas que no tiene gran diferencia entre el índice global de la APF y el de la institución.

### Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



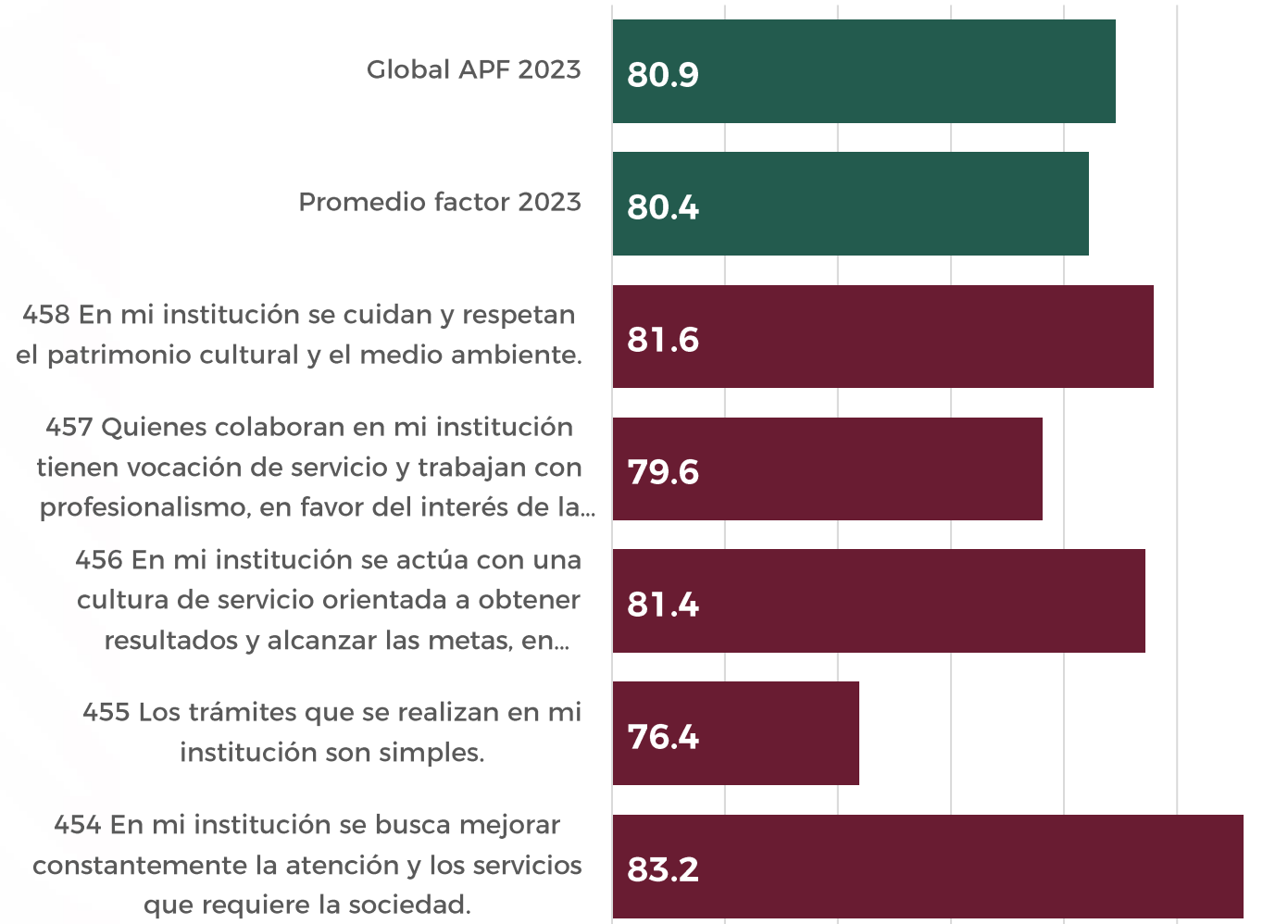
## FACTOR 123

### ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023

**Interpretación:** Como se muestra en la gráfica, los servidores públicos del Instituto, perciben que se toman en cuenta las sugerencias y comentarios de la ciudadanía para mejora de sus actividades.

**Análisis:** es una gráfica de las mejores calificadas ya que las calificaciones del máximo de los reactivos oscila entre los 80 y 83 puntos.

## Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



# FACTOR 124

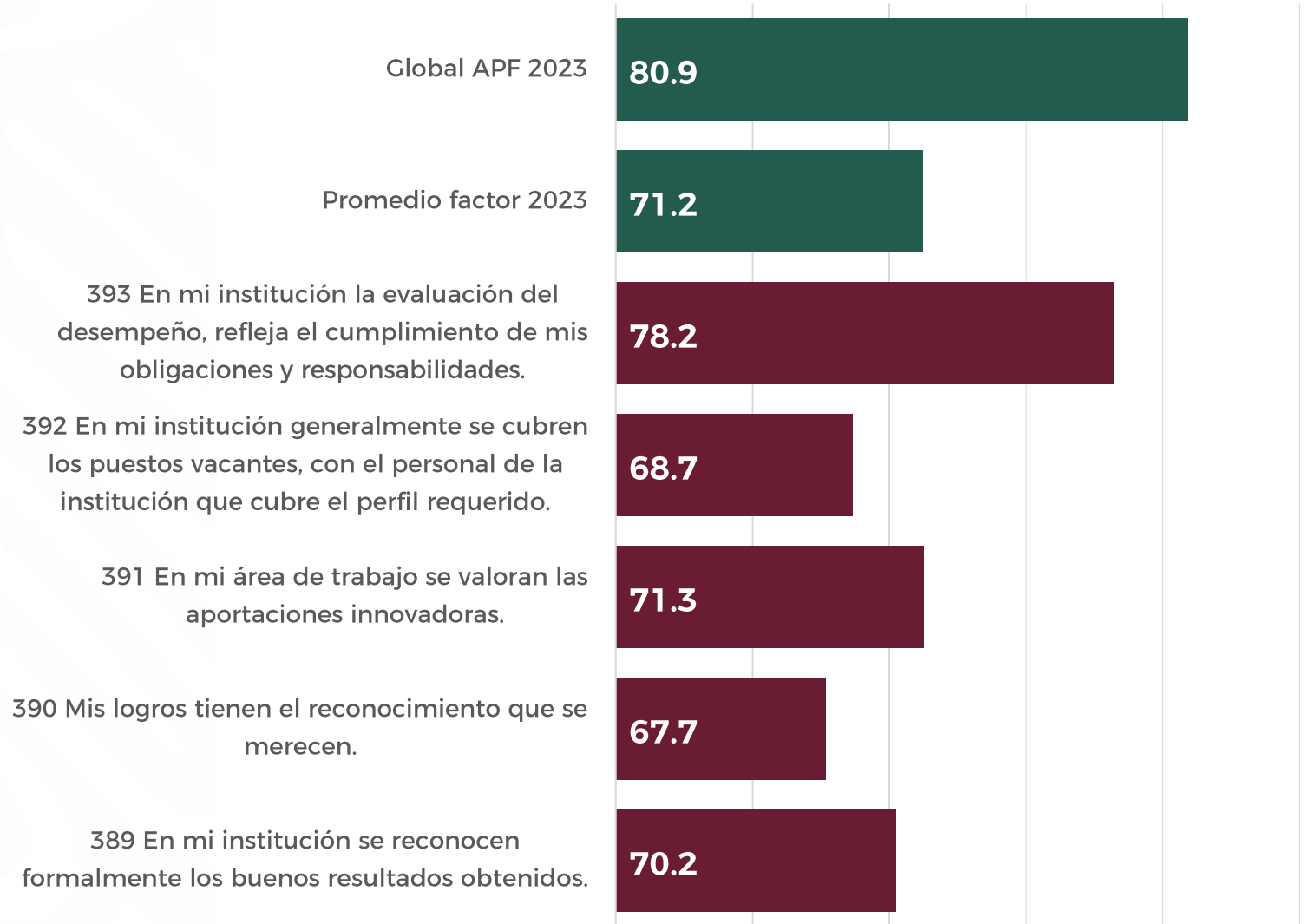
## RECONOCIMIENTO LABORAL/ 2023

**Interpretación:** Como se muestra en la gráfica, existe diferencia estadísticamente significativa entre el Índice del factor y el global de la APF, lo cual indica que la percepción del personal de la institución es negativa en temas de reconocimiento a su desempeño por parte del superior jerárquico.

**Análisis:** a primera vista esta es una de las gráficas con las calificaciones más bajas, ninguna llega al promedio de 80 y la más baja se encuentra con 67.7



### Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



# FACTOR 125

## SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023

El HRAEI es un organismo descentralizado **NO SUJETO AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**



### Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

481 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

480 En mi institución ingresan personas en igualdad de condiciones después de haber realizado servicio social.

467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.

466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de...

464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.

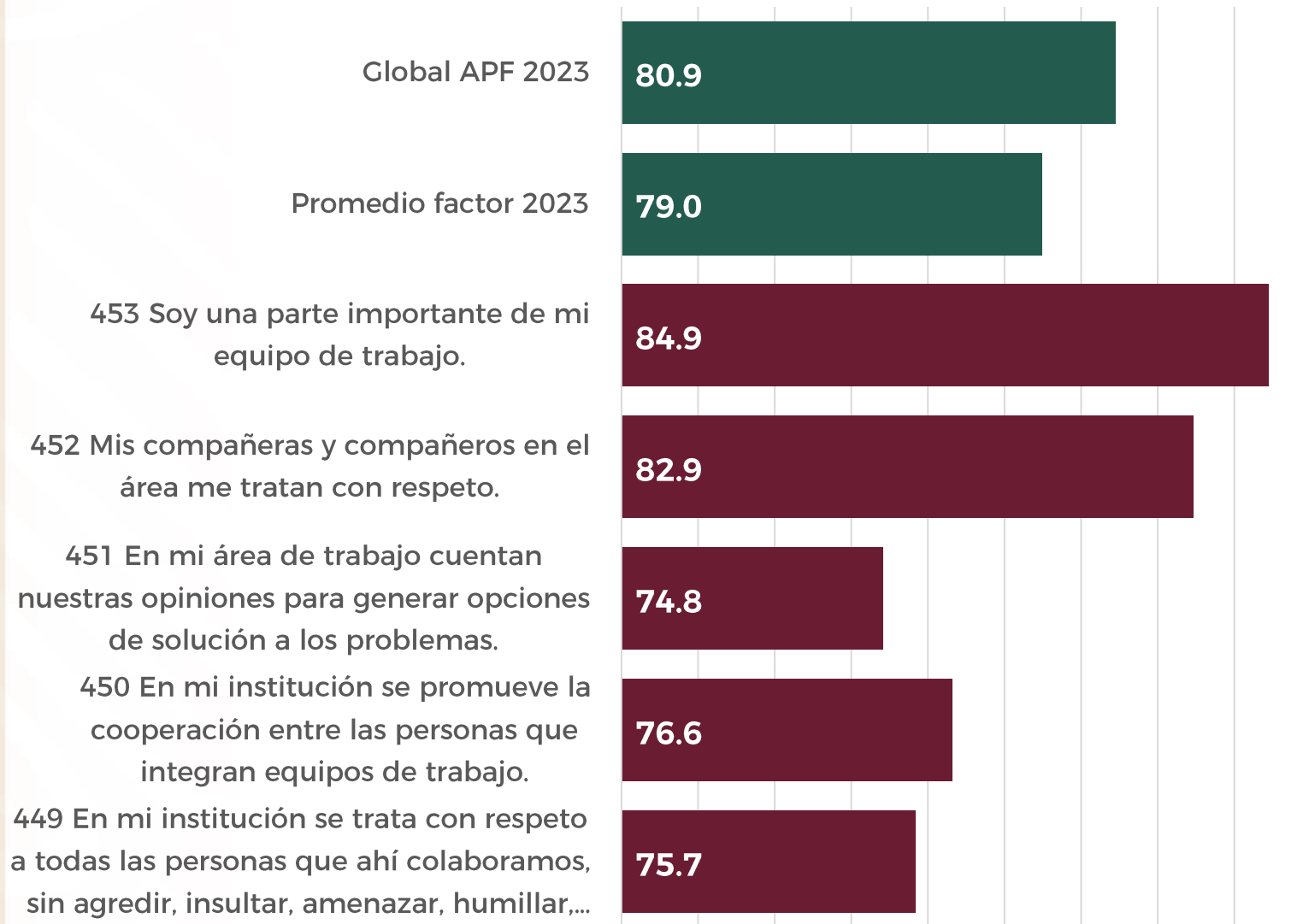
# FACTOR 126

## TRABAJO EN EQUIPO / 2023

**Interpretación:** El servidor Público se siente parte de su grupo de trabajo, sin embargo los índices bajos indican que el Servidor Público no logra percibir las acciones que esta unidad hospitalaria ha implementado en temas de trabajo en equipo y colaboración.

**Análisis:** la grafica de trabajo en equipo tiene una calificación adecuada, aunque los niveles más bajos casi alcancen solo los 75 puntos, el índice global de la APF no es tan alto.

### Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



# FACTOR 127

## TRANSPARENCIA / 2023

**Interpretación:** La presente gráfica muestra que el índice del factor está por debajo del índice global de la APF, por lo que indica que los servidores públicos perciben de manera casi imperceptible el actuar de la institución en temas de transparencia, asignación y uso de recursos.

**Análisis:** lo que cabe destacar de esta gráfica es que la protección de los datos personales de usuarios, sacó la mayor calificación:

### Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



# FACTOR 128

## VALORES / 2023

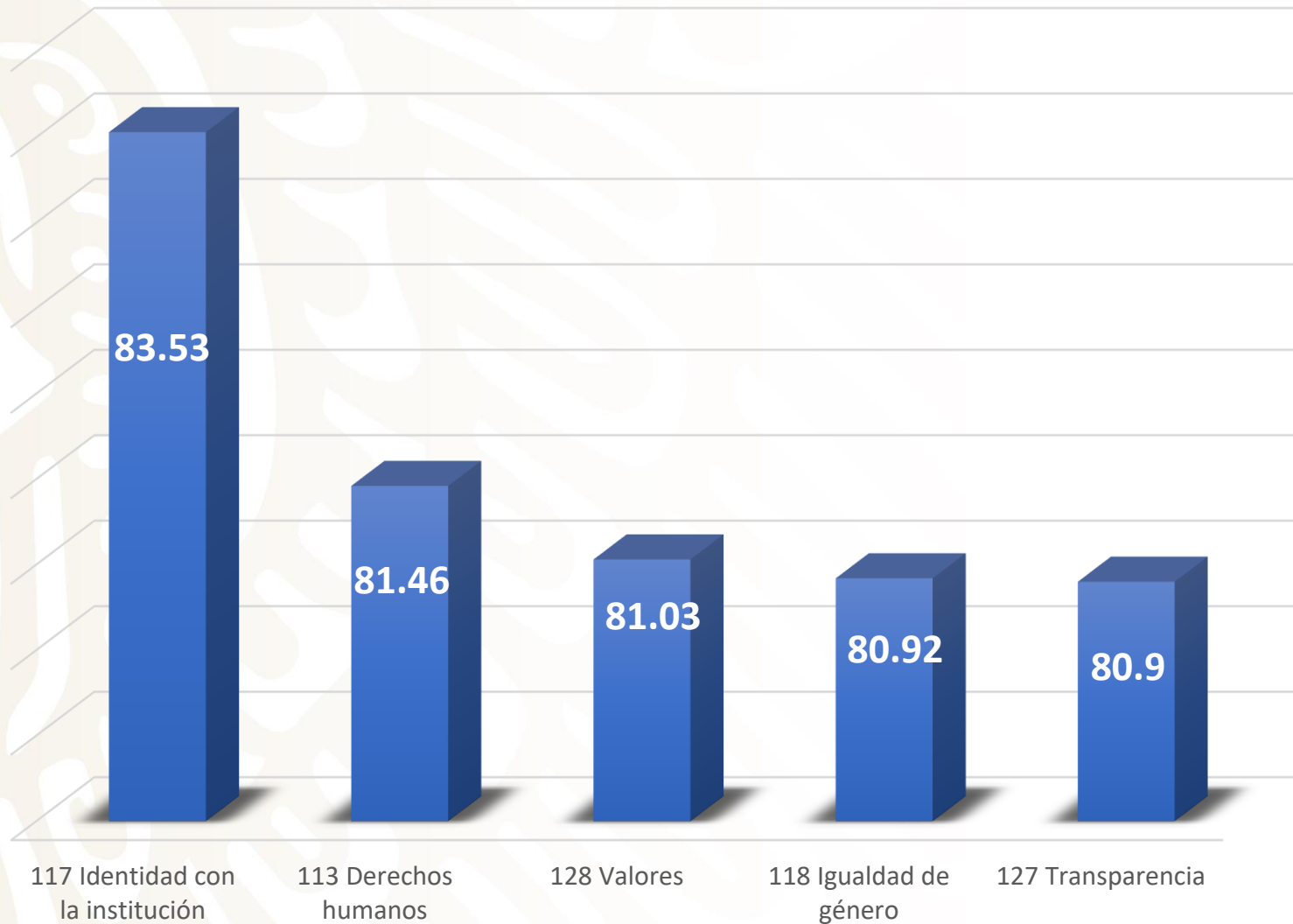
**Interpretación:** La percepción de los servidores públicos refiere que, trabajar en el HRAEI le aporta bienestar y un buen actuar, se sienten identificados con los valores institucionales y con su actuar.

**Análisis:** las calificaciones nos permiten visualizar que este factor se encuentra en uno de los mejores calificados ya que su diferencia con el índice global de la APF solo es de 0.4 decimas.

### Factor 128 VALORES / 2023



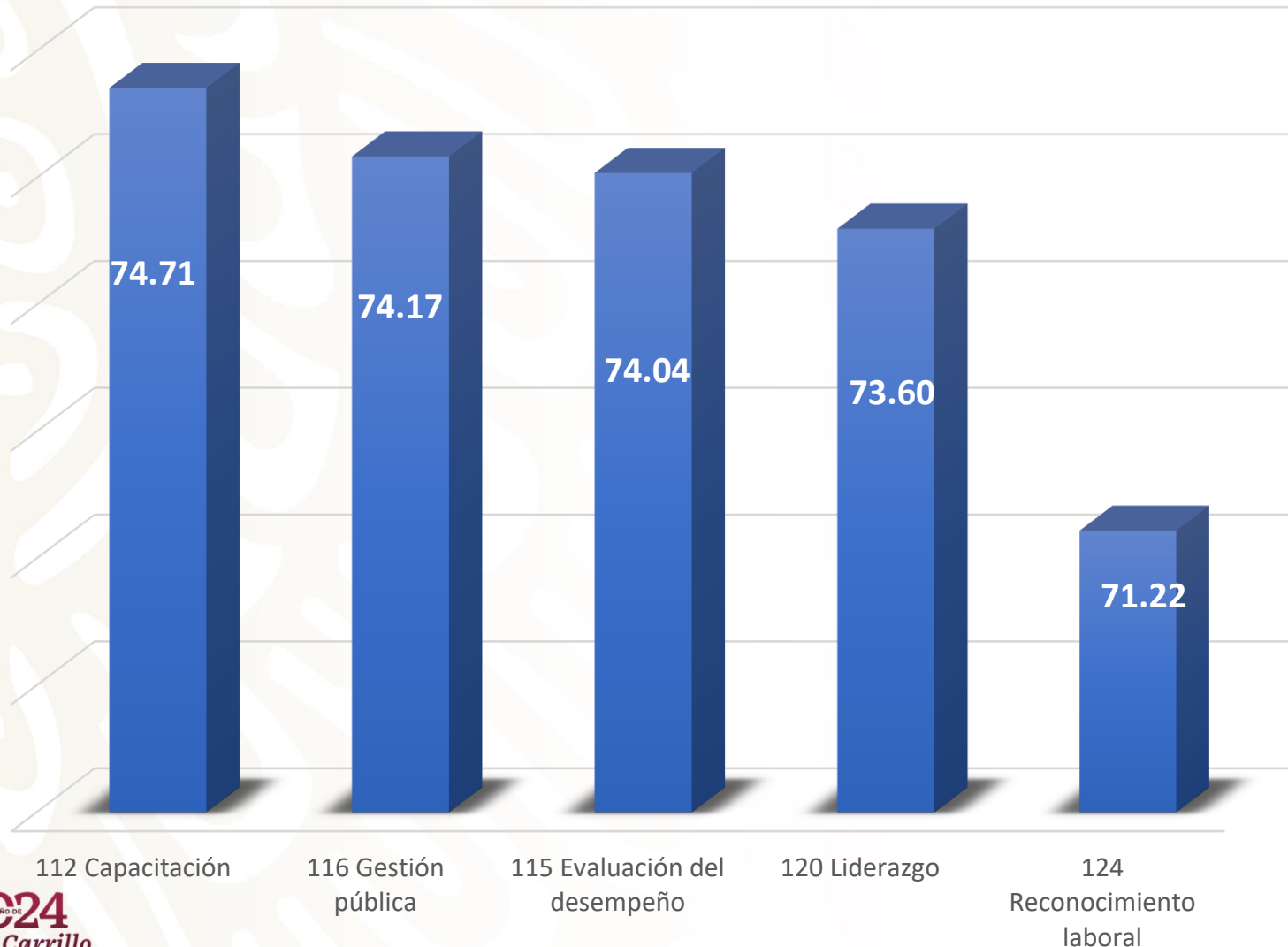
# LOS 5 FACTORES MEJOR CALIFICADOS



Factores ubicados en un rango positivo, análisis que nos permite detectar el compromiso e Identidad Institucional que siente el personal hacia la organización.



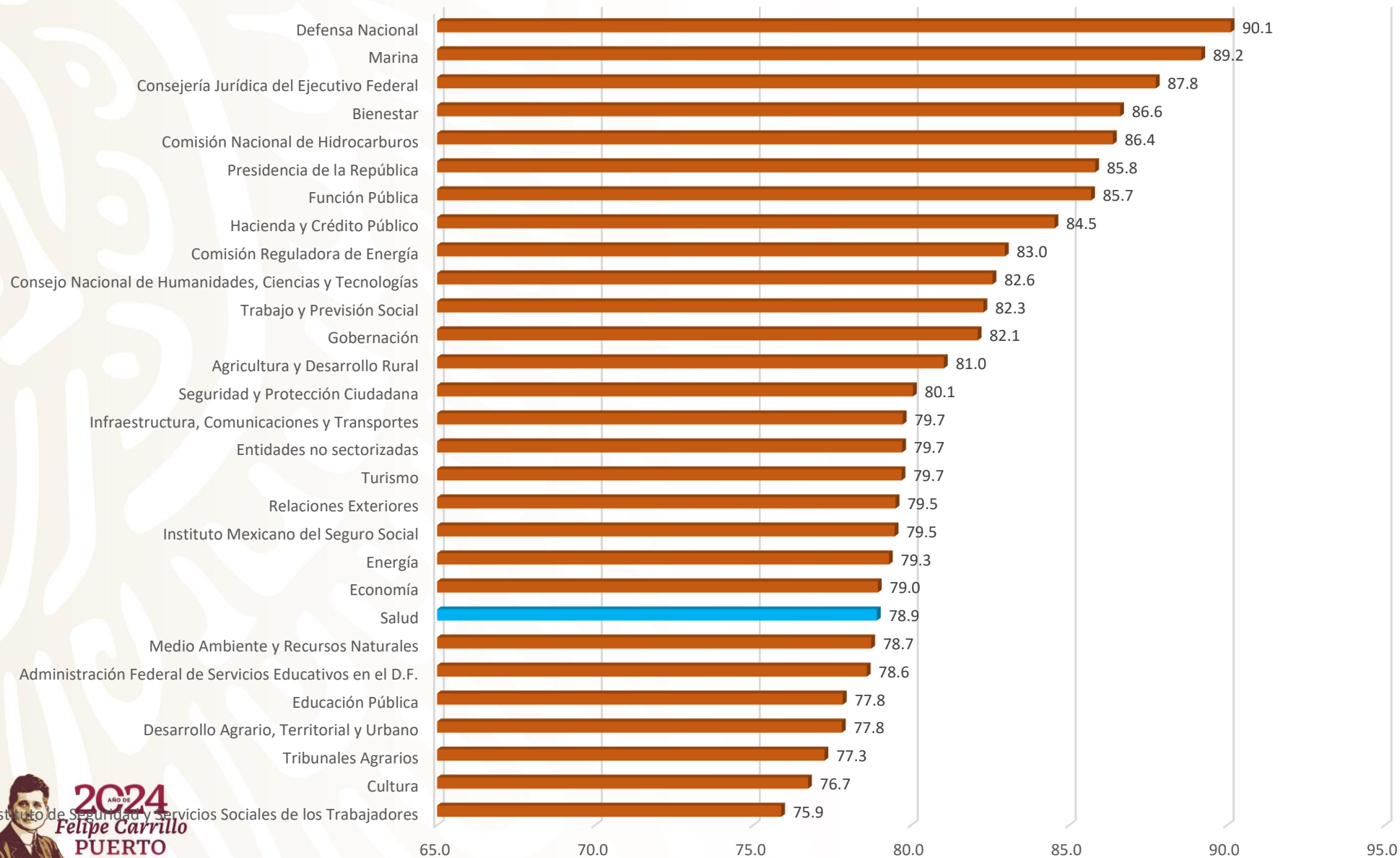
# LOS 5 FACTORES MENOR CALIFICADOS



En los Factores identificados con las calificaciones más bajas, se implementaran diversas estrategias para dar a conocer al personal cuáles son los diferentes mecanismos con los que cuenta la institución para promover la capacitación, el reconocimiento laboral y como se lleva a cabo la evaluación del desempeño.

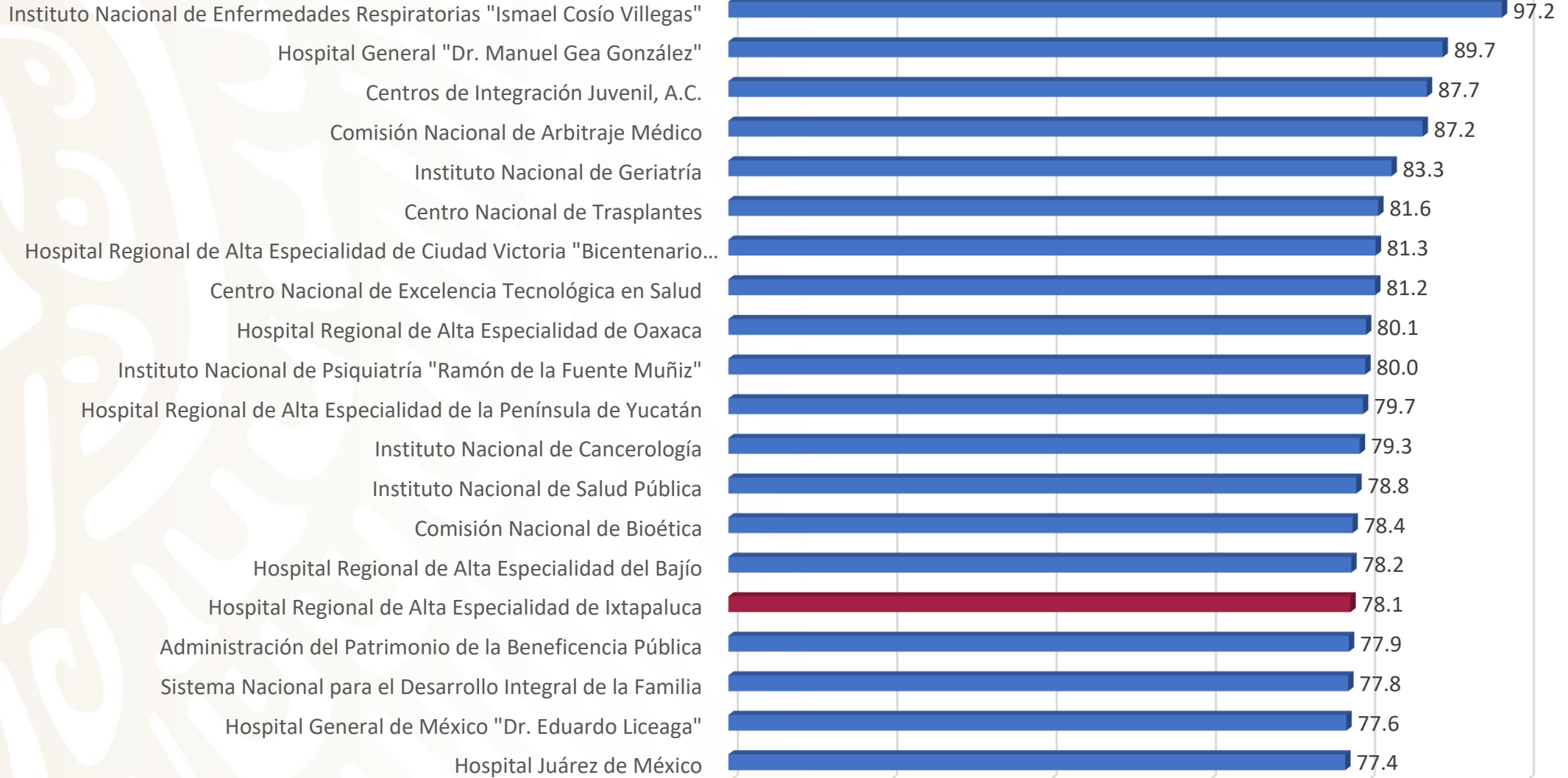
Por otra parte se elaboraran estrategias coadyuven en el liderazgo del personal de mando a fin de que este repercuta en una mejor percepción de los servidores públicos del HRAEI.

# COMPARATIVO A NIVEL INTERINSTITUCIONAL

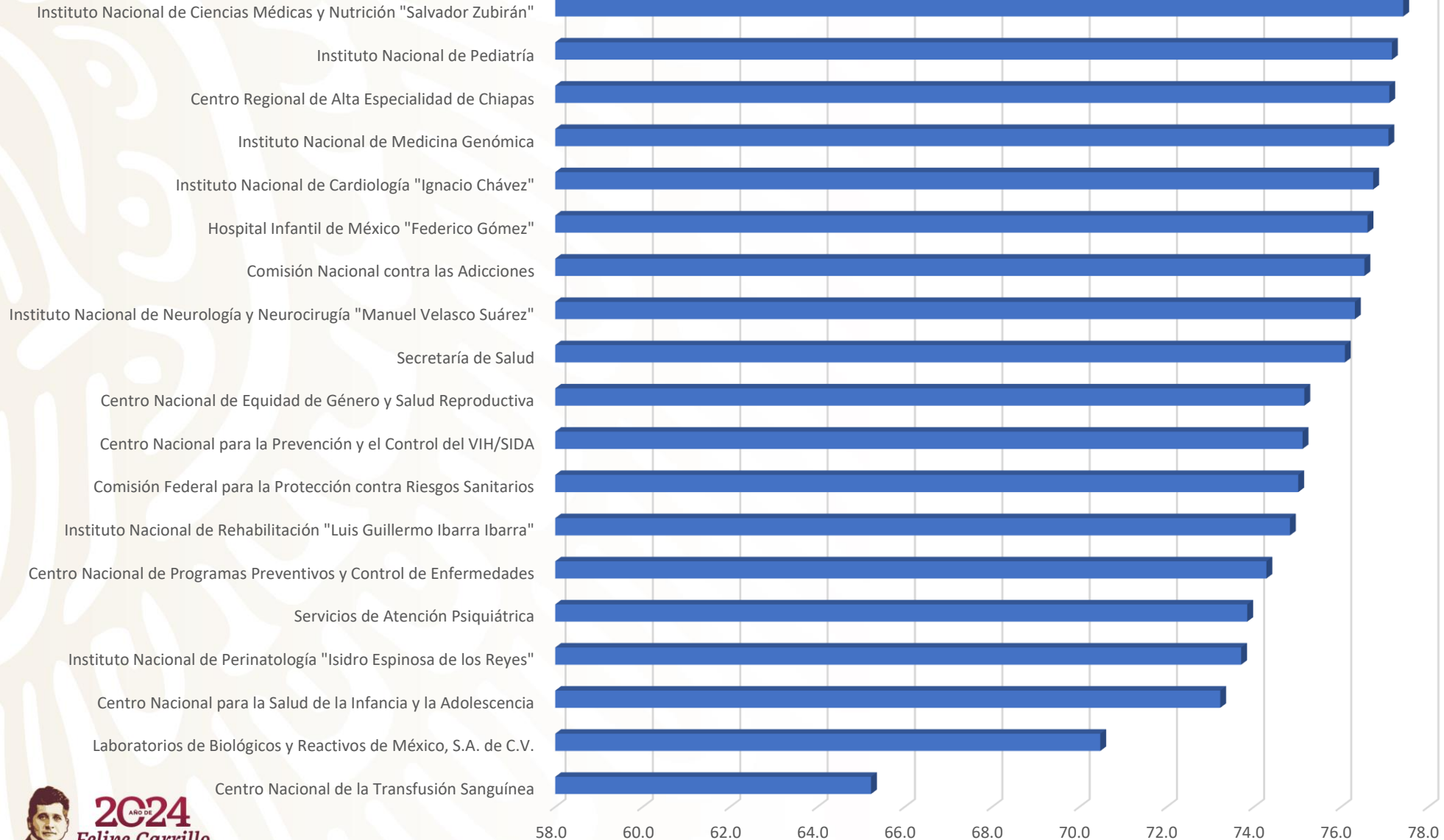


Considerando todas las dependencias del sector público central, la Secretaría de Salud cuenta con una **calificación del 78.90** puntos, respecto a otras dependencias, la calificación mayor es de **90.1** puntos y la calificación menor es de **75.900** puntos, lo que la coloca en el segundo lugar de los promedios que se encuentran entre los 79.00 y 78.00 de calificación.

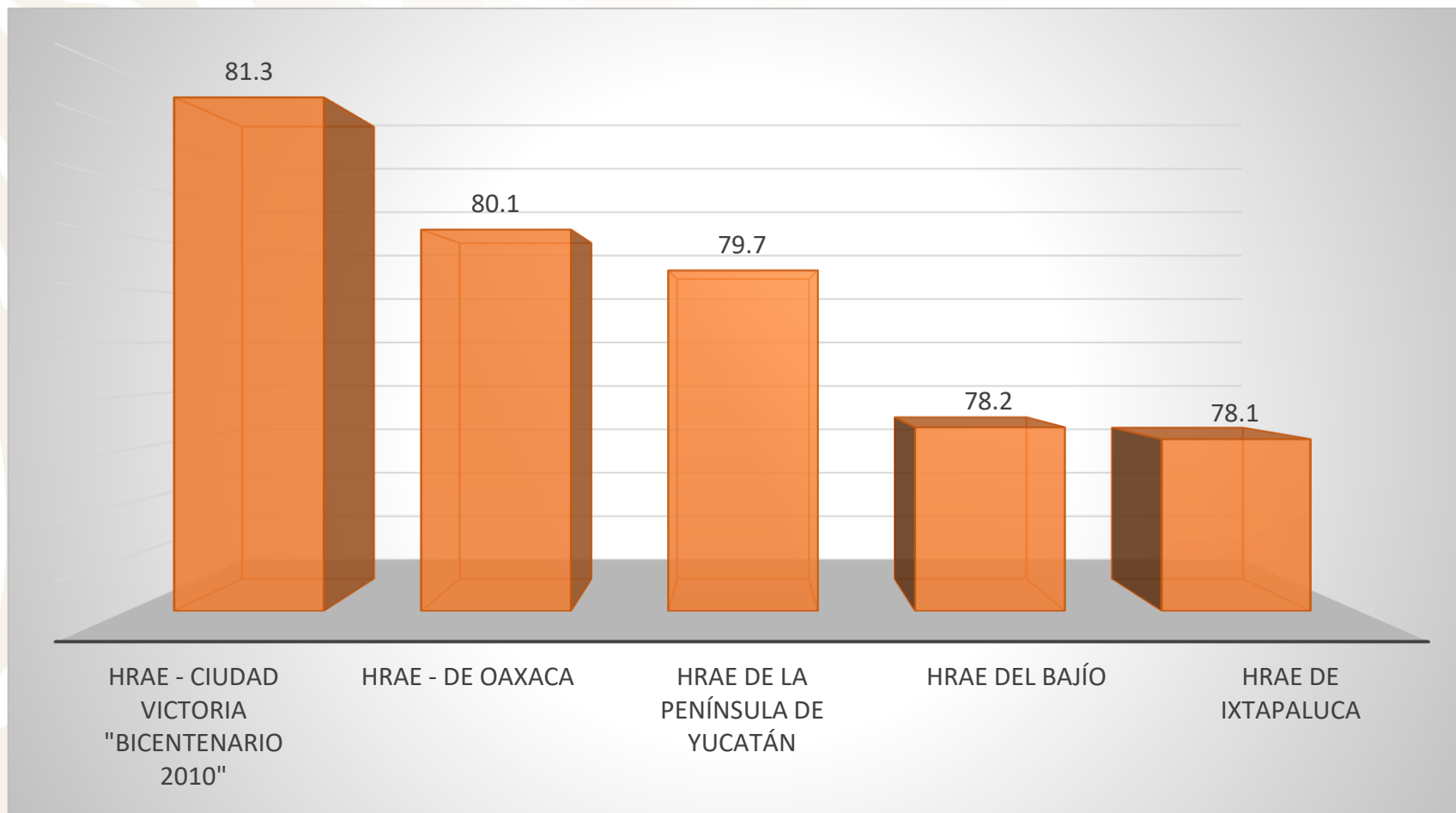
# INTERINSTITUCIONAL SECTOR SALUD "RAMO 12"



# INTERINSTITUCIONAL SECTOR SALUD "RAMO 12"

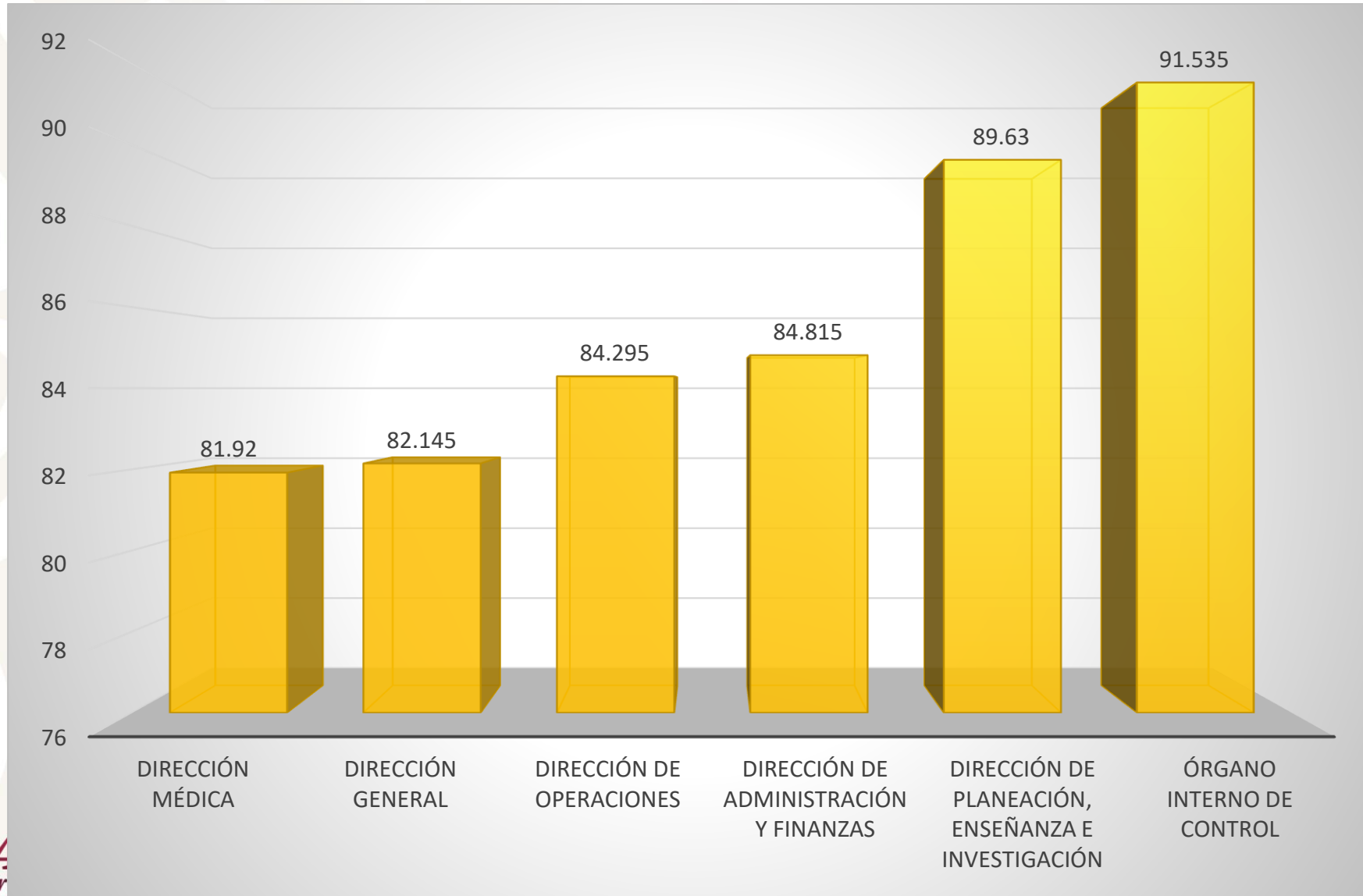


# COMPARATIVO DE HOSPITALES REGIONALES DE ALTA ESPECIALIDAD



Comparando las instituciones que pertenecen al mismo giro, el HRAEI tiene una calificación de 78.1 puntos, considerando que la institución con mayor calificación es de 81.03 y la calificación menor es 78.10, notando que entre la calificación máxima y la obtenida se tiene una diferencia de 3.02 puntos a diferencia del año pasado, esta vez si hay una diferencia considerable.

# COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS ENTRE LAS ÁREAS



El área con **mejor** índice de Resultados es el Órgano Interno de Control con **91.53**; y la de **menor** Índice es Dirección Médica que obtuvieron un índice de **81.92**.

# V. RESULTADOS



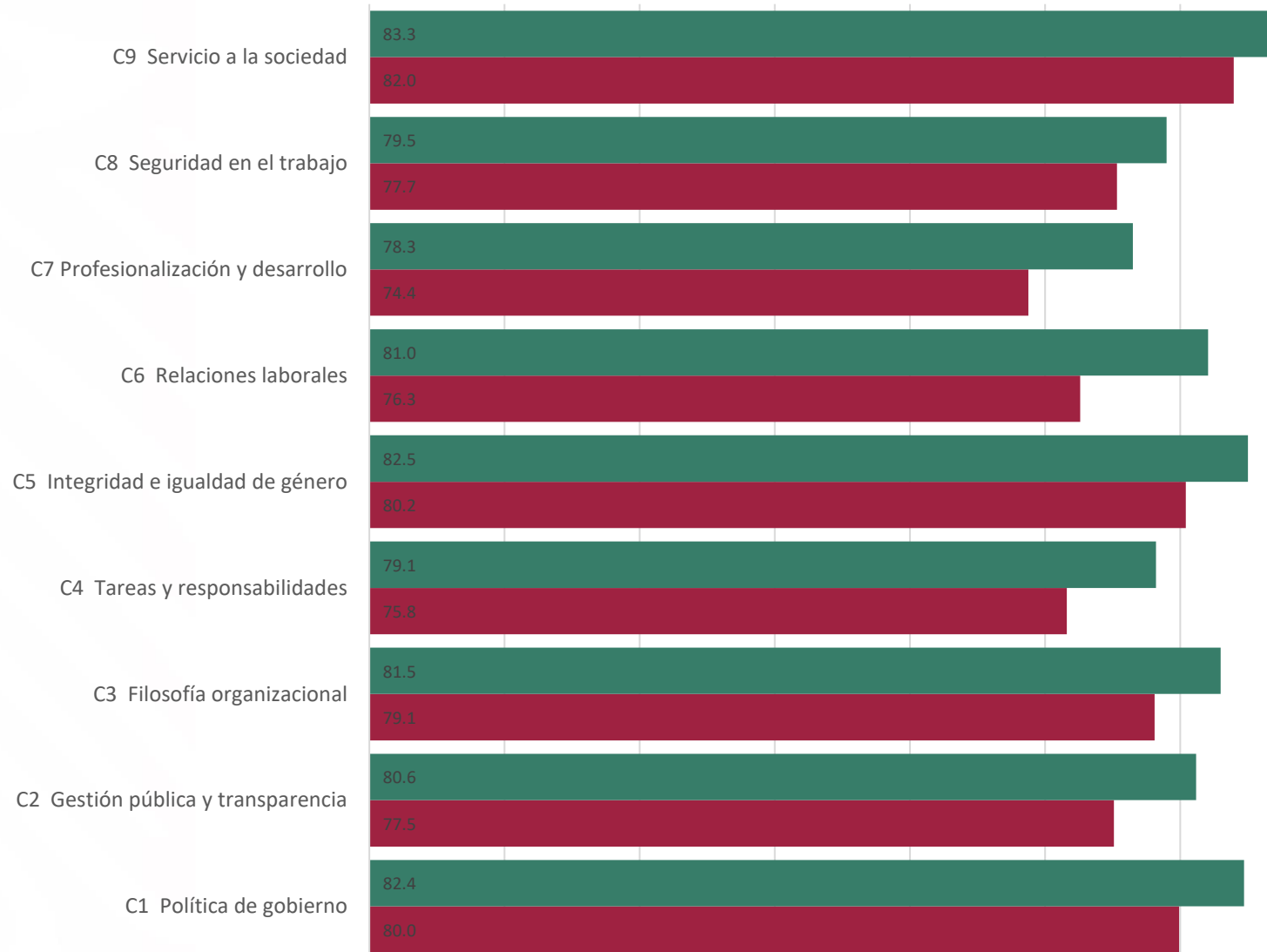
## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel institucional y, en su caso, entre áreas con el año anterior



# ÍNDICE COMPARATIVO

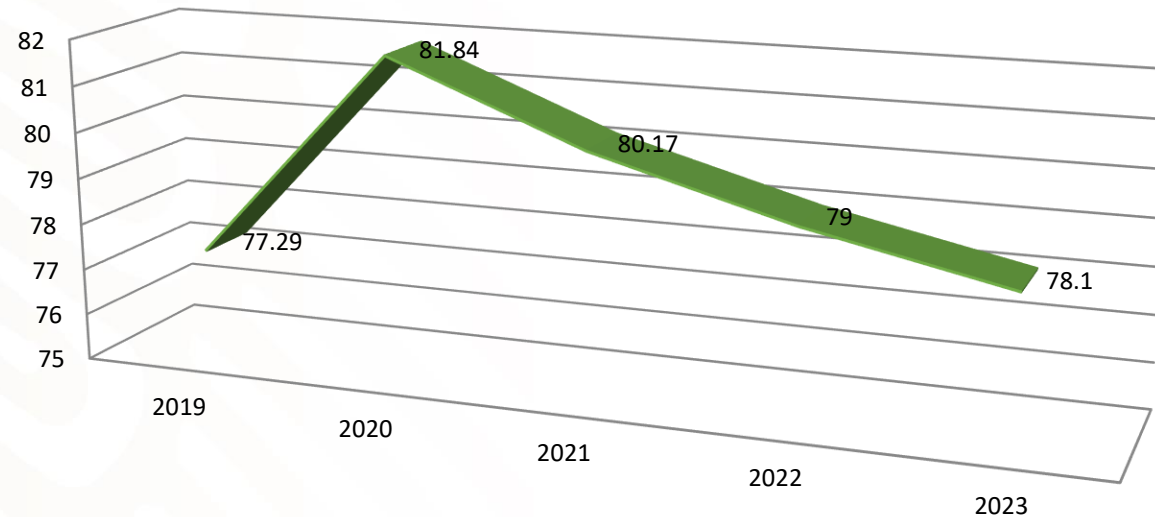
Cuadrante	ÍNDICE INSTITUCIÓN 2023	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	80.0	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	77.5	80.6
C3 Filosofía organizacional	79.1	81.5
C4 Tareas y responsabilidades	75.8	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	80.2	82.5
C6 Relaciones laborales	76.3	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	74.4	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	77.7	79.5
C9 Servicio a la sociedad	82.0	83.3
<b>INDICE GLOBAL</b>	<b>78.1</b>	<b>80.9</b>



Como ya se había mencionado en las dispositivas del modelo Tichy el cuadrante que por año consecutivo salió con el índice más bajo fue “Profesionalización y Desarrollo”



# COMPARACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON AÑO ANTERIOR

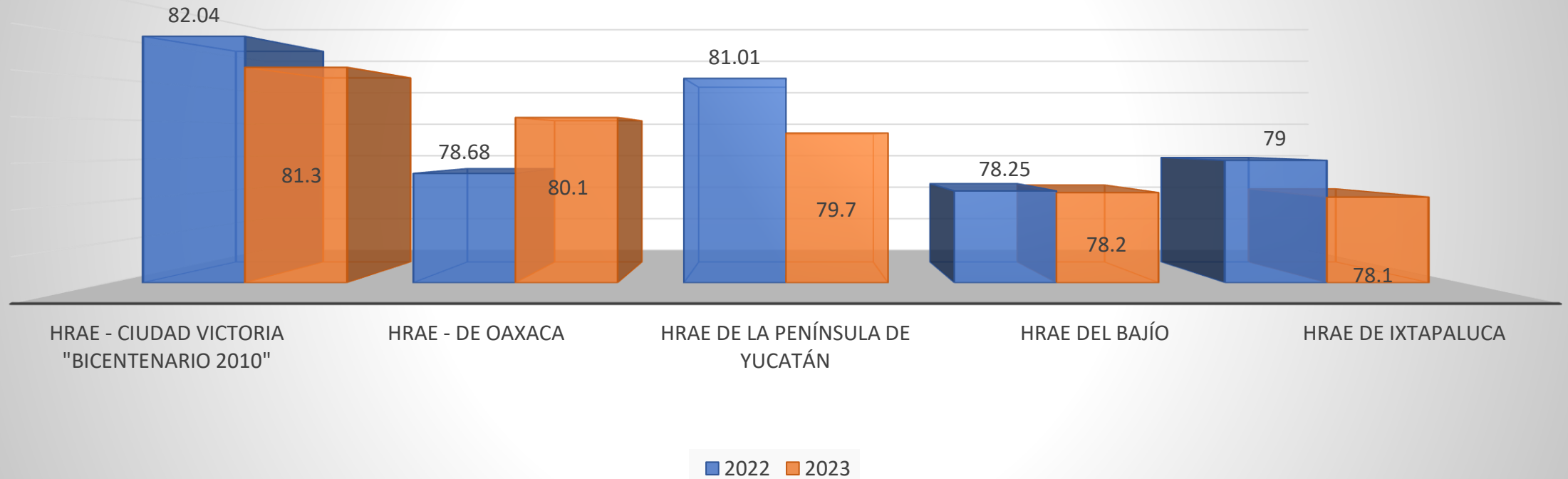


**Análisis:** Comparando la calificación obtenida en el ejercicio 2022 y 2021 hay una diferencia de menos .9 puntos, históricamente no es la calificación más baja que ha obtenido el HRAEI, sin embargo en los últimos años el promedio fue arriba de los 80.00 puntos.

**Interpretación:** Esta Institución se caracteriza por el numero considerable de profesionales de la salud que atienden las emergencias de la ciudadanía, por la naturaleza de sus actividades a muchos se les dificulta involucrarse en acciones que se contemplan dentro de los reactivos y que estos a su vez son contemplados en factores que calificaron mal por no percibirlos

# COMPARACION INTERINSTITUCIONAL CON AÑO ANTERIOR

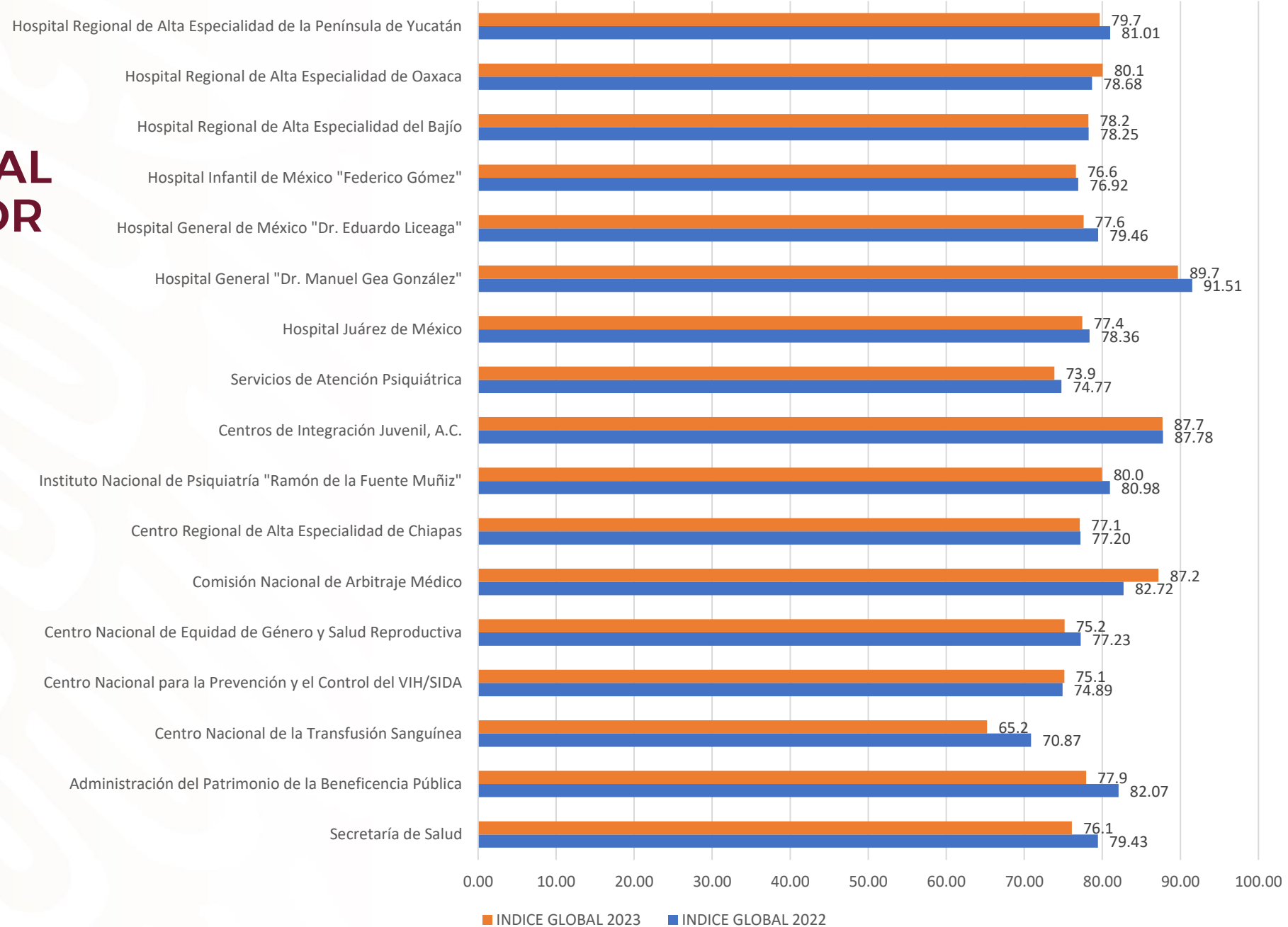
## COMPARATIVO 2022 - 2023

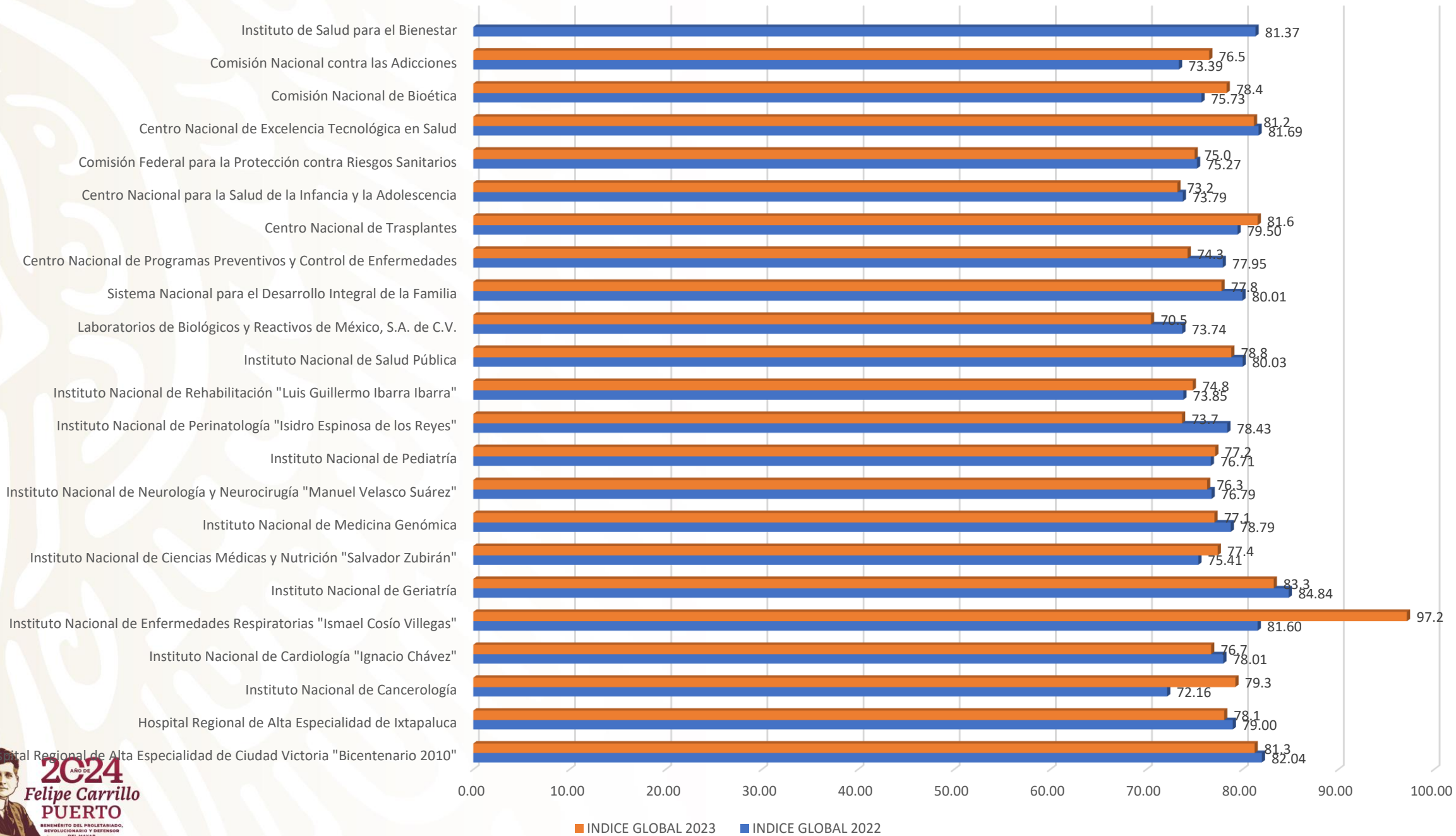


La comparación entre los años 2022 y 2023 de los Hospitales Regionales de Especialidad, nos permite visualizar la disminución de participación que experimentaron 4 instituciones en su calificación, a diferencia del HRAEI – OAXACA que tuvo un aumento de 3.42 puntos

# COMPARACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON AÑO ANTERIOR

Comparando las instituciones que se encuentran dentro del sector salud, existe una variación entre las calificaciones obtenidas el año 2022 y 2023, en muchas de las instituciones la calificación bajo. De 40 instituciones participantes, nos encontramos en el lugar 17 que obtuvieron una calificación adecuada.





# COMPARACIÓN CUADRANTES CON AÑO ANTERIOR

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	79.35	76.09	74.07
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.62	80.85	83.88
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.98	77.11	82.02

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.0	75.8	74.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.5	80.2	77.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.1	76.3	82.0

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	0.6	-0.3	0.3
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.1	-0.6	-6.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-0.9	-0.8	0.0

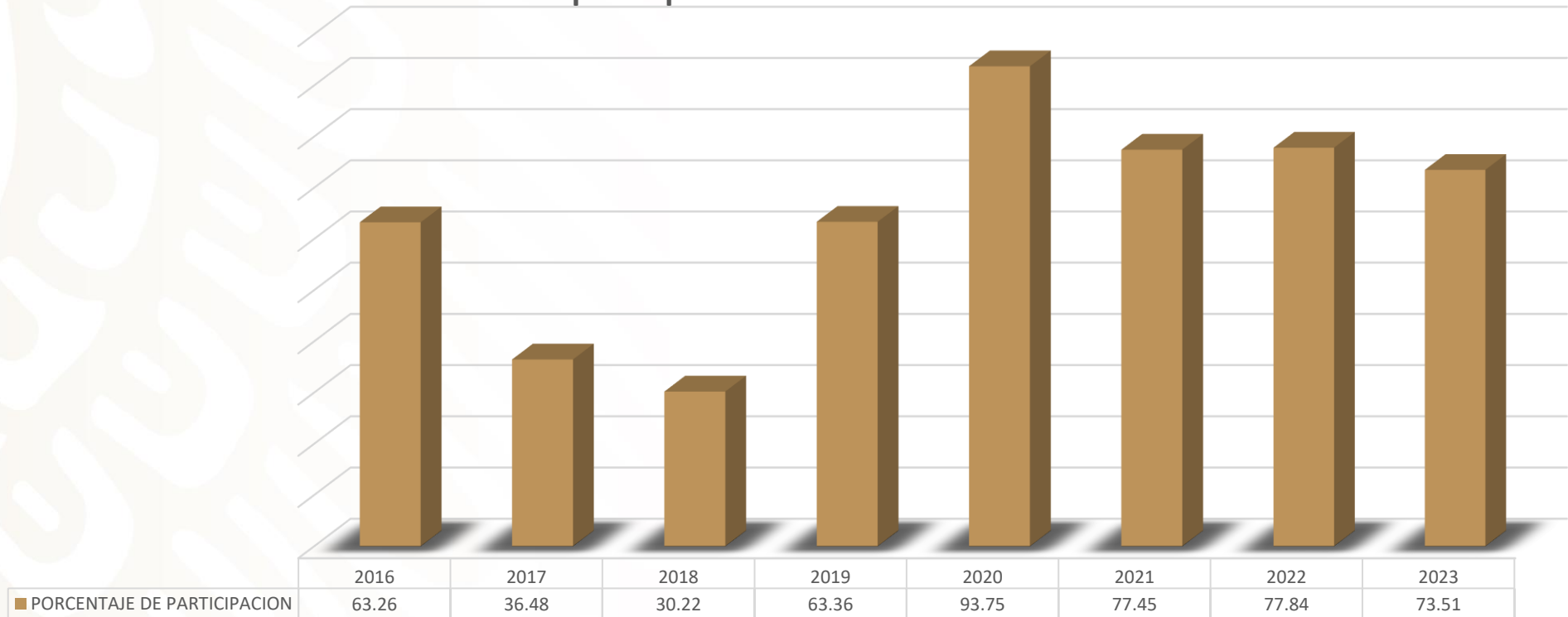
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF)			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-2.4	-3.3	-3.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.0	-2.3	-1.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.4	-4.7	-1.3



# COMPARATIVO DE ENCUESTAS APLICADAS ANUALES

AÑO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>UNIVERSO</b>	814	858	923	909	913	1406	1553	1582
<b>PARTICIPACION</b>	515	313	279	576	856	1089	1209	1163
<b>PORCENTAJE DE PARTICIPACION</b>	63.26	36.48	30.22	63.36	93.75	77.45	77.84	73.51

Histórico de participación de los Servidores Públicos en la ECCO



# V. RESULTADOS



## 5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



## 5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

### FORTALEZAS

- \*Identidad con la Institución
- \*Derechos Humanos
- \*Valores

- LA PROMOCIÓN, PROTECCIÓN, RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.
- ORGULLO E IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SERVIDORES PÚBLICOS COMPROMETIDOS CON LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL HOSPITAL.
- PROTOCOLOS CLAROS Y EFICACES PARA DAR ATENCIÓN A CASOS DE COVID, CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES.
- MOTIVACIÓN, DIVERSIDAD Y RETOS EN LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑAN LOS SERVIDORES PÚBLICOS.
- SERVICIO DE ALTA ESPECIALIDAD CON UN MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN DE CALIDAD AL PACIENTE .
- PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO Y COMPROMETIDO.
- CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE LOS PROCESOS

### ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- \*Capacitación
- \*Gestión Pública
- \*Evaluación de Desempeño
- \*Liderazgo

- FORTALECER LA TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y OTORGAMIENTO DE ESTIMULOS.
- REALIZAR DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA OTORGAR UNA CAPACITACIÓN MÁS APROPIADA Y A FIN AL PERFIL DE LOS TRABAJADORES
- COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA IMPLEMENTAR UN LIDERAZGO EFICIENTE Y JUSTO.
- ESTRATEGIAS QUE PERMITAN BALANCEAR COMPROMISOS LABORALES, FAMILIARES Y PERSONALES.
- PROMOVER EN LAS ÁREAS LA RETROALIMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL RECONOCIMIENTO LABORAL.



# V. RESULTADOS



## 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

# DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1

Dar a conocer a todas las personas servidoras públicas del HRAEI los resultados de la ECCO 2023 y el PTCCO 2024 para su análisis y conocimiento.

2

Fortalecer la comunicación entre el personal del HRAEI y las diferentes áreas que atienden temas de denuncias y quejas, con la finalidad de fomentar el acercamiento de manera asertiva y sin miedo represalias.

3

Impulsar a los Responsables de áreas a elaborar un plan de reconocimiento al Desempeño de su personal a cargo, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo basado en el cumplimiento de objetivos institucionales.

4

Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional y personal de los Servidores Públicos

5

Diseñar estrategias que logren comunicar las acciones y logros del proceso de evaluación de desempeño

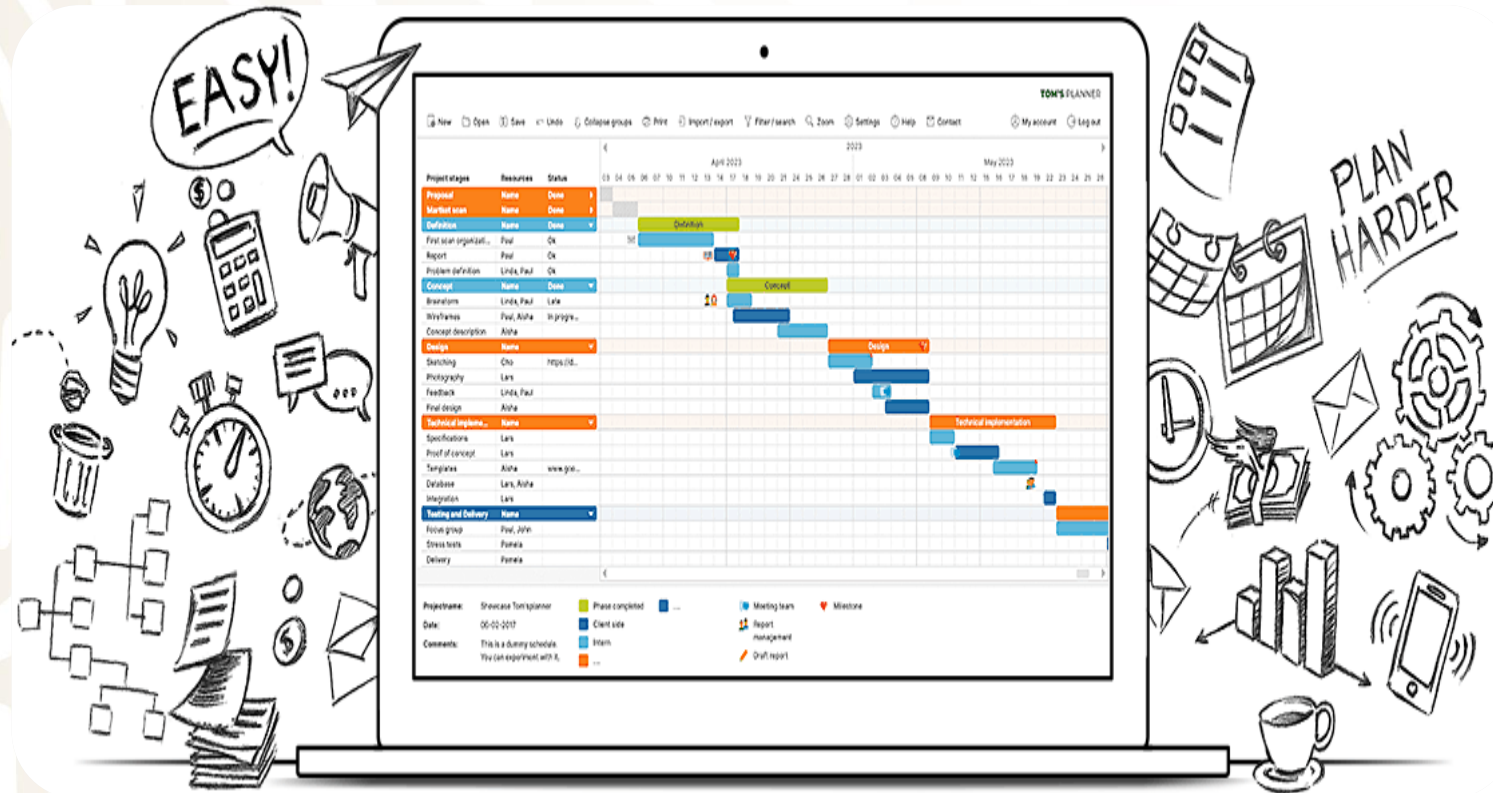
# V. RESULTADOS



## 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer a todas las personas servidoras públicas del HRAEI los resultados de la ECCO 2023 y el PTCCO 2024 para su análisis y conocimiento.	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y PTCCO 2024 a todo el personal del HRAEI	1- Todo el personal	15/03/2024	22/03/2024	30/04/2024	Solicitar por correo electrónico la carga de los resultados en la página institucional* Diseñar un cartel para compartir la liga de acceso a los resultados así como su difusión.* Enviar por correo electrónico masivo los resultados de la ECCO 2023, la liga de acceso a la página institucional y las prácticas de Transformación; a los correos personales de los servidores públicos adscritos y eventuales del HRAEI.	116 - Gestión pública	63 - Transparencia	6 - Comunicación	Medio
2	2 -Solicitar a los jefes inmediatos acciones donde puedan reforzar su liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.	2- Operativa	Fomentar estrategias que impulsen el reconocimiento de un buen liderazgo dentro de la Institución a través de diferentes medios de aplicación.	1- Todo el personal	15/03/2024	01/04/2024	31/07/2024	Se dará a conocer el Buzón virtual " "Tengo un buen Líder" a través de una campaña de sensibilización, se realizara carga de Buzón virtual a la plataforma de Talento Humano para uso de todos los servidores públicos, Visualización de felicitaciones en los perfiles de los Jefes inmediatos, para fines estadísticos.	136 - Relaciones	59 - Liderazgo	11 - Liderazgo y participación	Medio
3	3 - Implementar diferentes acciones en tema de Planes de capacitación apoyandose de las herramientas virtuales.	2- Operativa	Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional y personal de los Servidores Públicos, a través de herramientas virtuales.	1- Todo el personal	15/03/2024	15/03/2024	31/07/2024	Se exhortará a los jefes inmediatos para dar a conocer al interior de sus áreas el Plan de capacitación 2024 así como efectuar la elaboración de un Mural Virtual con la ficha técnica de los cursos que se encuentran en el Plan Anual de Capacitación.	13. Capacitación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	115 - Evaluación del desempeño	Medio
4	4- Fortalecer la comunicación entre el personal del HRAEI y las diferentes áreas que atienden temas de denuncias y quejas, con la finalidad de fomentar el acercamiento de manera asertiva y sin miedo represalias.	1- Estratégica	Dar a conocer los canales y mecanismos para efectuar quejas y denuncias al interior de la Institución.	1- Todo el personal	15/03/2024	01/04/2024	31/07/2024	Difundir todos los protocolos y procedimientos existentes para denunciar o emitir una queja de cualquier índole, dando a conocer de manera puntual los aspectos más relevantes que cada instancia reguladora utiliza para dar atención al personal.	116 - Gestión pública	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	6 - Comunicación	Alto
5	Diseñar estrategias que logren comunicar las acciones y logros del proceso de evaluación de desempeño.	2 - Operativa	5. Compartir con el personal los mecanismos de evaluación del desempeño implementado infografías y carteles con el objeto de sensibilizar al servidor público acerca de los factores y elementos que se consideran para hacer una evaluación efectiva.	1- Todo el personal	15/03/2024	01/04/2024	31/07/2024	A través de diferentes medios se difundirán los mecanismos de evaluación, solicitando cartel con temas alusivos al proceso de establecimiento de metas, difusión del cartel y campaña a través de tableros de información, solicitud de infografía con temas de "evaluación de metas", una vez recepcionada la infografía se difundirá a través de tableros de información.	107 - Profesionalización C7	115 - Evaluación del desempeño	10 - Colaboración y trabajo en equipo	Medio

# V. RESULTADOS



## 8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO

# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023-2024

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	GESTIÓN PÚBLICA, TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	1. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura ORGANIZACIONAL 2023 y PTCCO 2024 a todo el personal del HRAEI												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Solicitar la carga de los resultados en la página institucional	Recursos Humanos												
Diseñar cartel	Imagen Institucional												
Enviar por correo electrónico masivo información para encontrar los resultados de la ECCO 2023	Relaciones Laborales												
Solicitar el voceo para comunicar a los servidores públicos que pueden consultar los resultados en la página institucional	Servicios Generales												

# Encuesta de Clima y Cultura ORGANIZACIONAL 2023-2024

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	RECONOCIMIENTO LABORAL Y LIDERAZGO												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	<b>2. Fomentar estrategias que impulsen el reconocimiento de un buen liderazgo dentro de la Institución a través de diferentes medios de aplicación.</b>												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Dar a conocer el Buzón Virtual "Tengo un buen Lider" a través de una campaña de sensibilización	Recursos Humanos												
Carga de Buzón virtual a la plataforma de Talento Humano para uso de todos los servidores públicos.	Recursos Humanos												
Visualización de felicitaciones en los perfiles de los Jefes inmediatos													

# Encuesta de Clima y Cultura ORGANIZACIONAL 2023-2024

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	CAPACITACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	<b>3. Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional y personal de los Servidores Públicos</b>												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Exhortar a los jefes inmediatos para dar a conocer al interior de sus áreas el Plan de capacitación 2024	Coordinación de Capacitación y Desarrollo												
Efectuar la elaboración de un Mural Virtual con la ficha técnica de los cursos que se encuentran en el Plan Anual de Capacitación	Coordinación de Capacitación y Desarrollo												



# Encuesta de Clima y Cultura ORGANIZACIONAL 2023-2024

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	GESTIÓN PÚBLICA, TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN, COMUNICACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	4. Dar a conocer los canales y mecanismos para efectuar quejas y denuncias al interior de la Institución.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Se recaba información con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Recursos Humanos												
Se efectua campaña con información	Relaciones Laborales												
Se recaba información con el Órgano Interno de Control	Recursos Humanos												
Se efectua campaña con información	Relaciones Laborales												

# Encuesta de Clima y Cultura ORGANIZACIONAL 2023-2024

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

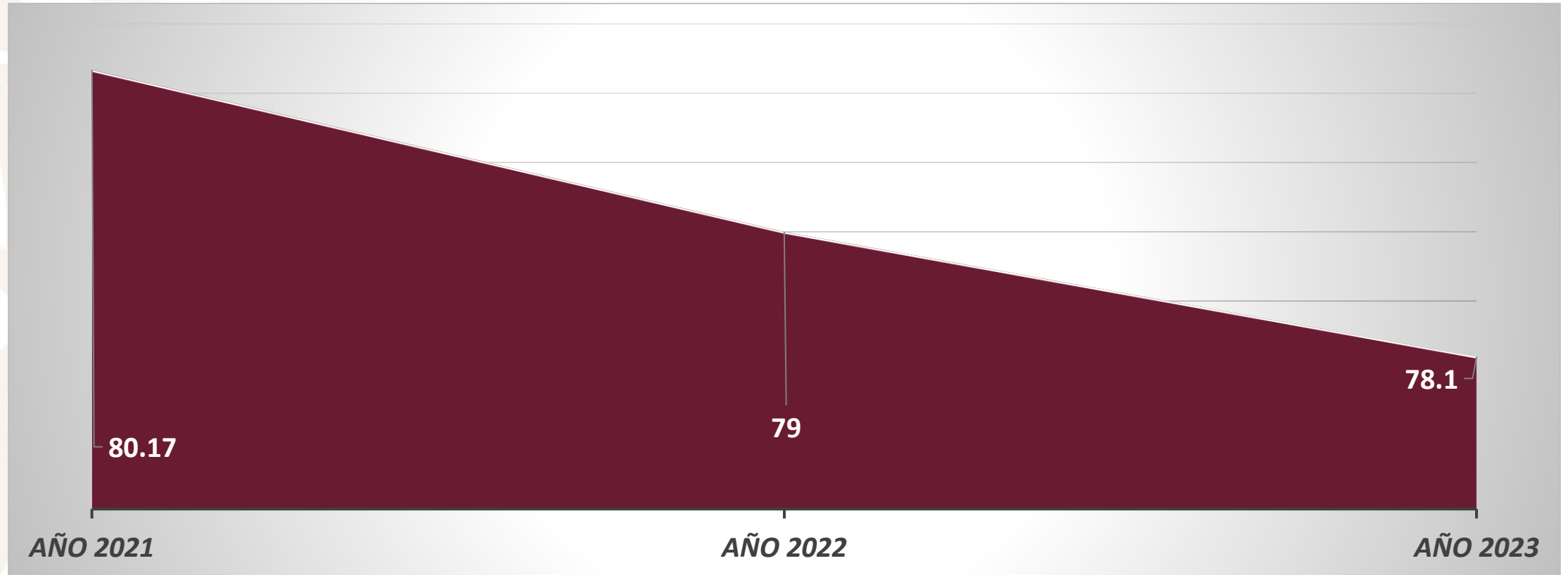
FACTOR RELACIONADO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	5. Compartir con el personal los mecanismos de evaluación del desempeño implementado infografías y carteles con el objeto de sensibilizar al servidor público acerca de los factores y elementos que se consideran para hacer una evaluación efectiva.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Solicitud de Cartel con temas alusivos al proceso de establecimiento de metas	Recursos Humanos												
Recepción de cartel y campaña de difusión a través de tableros de información	Recursos Humanos												
Solicitud de Infografía con temas de evaluación de metas y competencias	Recursos Humanos												
Recepción de infografías y campaña de difusión a través de tableros de información	Recursos Humanos												

# V. RESULTADOS



## 9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO

# ÍNDICE GLOBAL



## ANÁLISIS:

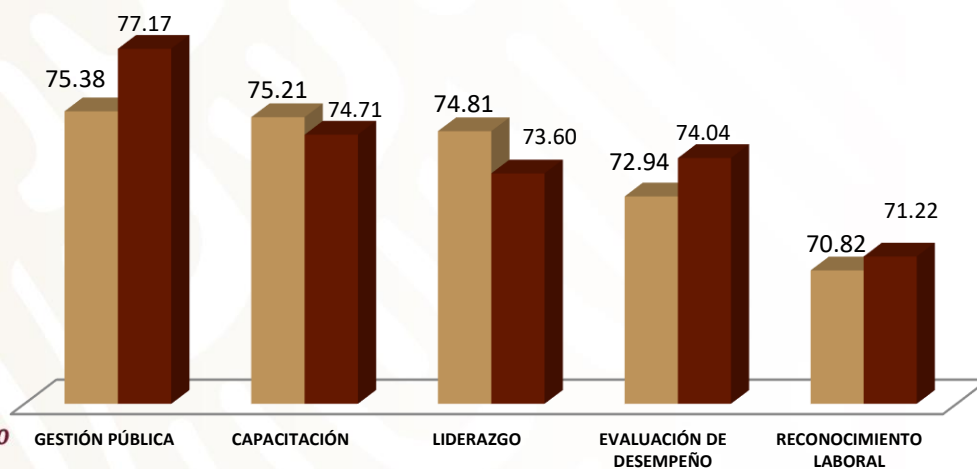
Se visualiza un cambio en la percepción del servidor público que no refiere una disminución considerable en comparación al año pasado, sin embargo la institución trabajará en implementar estrategias que coadyuven en el aumento de la percepción del servidor público, lo que se deberá traducir en una mayor calificación.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	79.35	76.09	74.07
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.62	80.85	83.88
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.98	77.11	82.02

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.0	75.8	74.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	77.5	80.2	77.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.1	76.3	82.0

**GRÁFICA  
COMPARATIVA  
FACTOR**

FACTOR	ÍNDICE FACTOR 2022	ÍNDICE FACTOR 2023	
GESTIÓN PÚBLICA	75.38	77.17	↑
CAPACITACIÓN	75.21	74.71	↓
LIDERAZGO	74.81	73.60	↓
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	72.94	74.04	↑
RECONOCIMIENTO LABORAL	70.82	71.22	↑



**ANÁLISIS:**

La gráfica anterior nos muestra que 3 de los factores calificados con una menor percepción durante el año 2022 aumentaron en comparación al año anterior, aún así es importante mencionar que se trabajará en todos ellos, poniendo mayor atención en los temas que engloban dichos factores, con la finalidad de aumentar la percepción de los servidores públicos. En lo que refiere a los factores que disminuyeron, es importante mencionar que el recurso asignado a esta Institución en temas de capacitación es limitado, por lo que el HRAEI se da a la tarea de buscar dependencias o instituciones que cuenten con programas de capacitación gratuitos.

# V. RESULTADOS



## 10. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2023