

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA



Ricardo
2022 Flores
Año de
Magón
DESCUBRIDOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ÍNDICE

I. Presentación

II. Objetivo de la ECCO

III. Marco Normativo

IV. Conceptualización de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

V. Resultados

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



I. PRESENTACIÓN

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.

La ECCO 2021 se compone de 22 factores generales y uno específico, los cuales brindan un índice acerca de cómo se percibe el Clima y la Cultura Organizacional dentro del HRAEI. Finalmente derivado de los resultados, se elabora a nivel Institucional, el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022, el cual contiene acciones concretas que impactarán en la mejora del ambiente laboral, mismas que serán presentadas a la Secretaría de la Función Pública.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, no registra ningún nombre o datos personales de identificación; las respuestas son procesadas y su manejo es absolutamente confidencial.



I. PRESENTACIÓN

El presente informe comprende el análisis y los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2021) 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



II. OBJETIVO DE LA ECCO

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y mixta, respecto a las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en las instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional.

A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora de cada institución.



III. 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.



III. MARCO NORMATIVO



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.





IV. ¿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”.

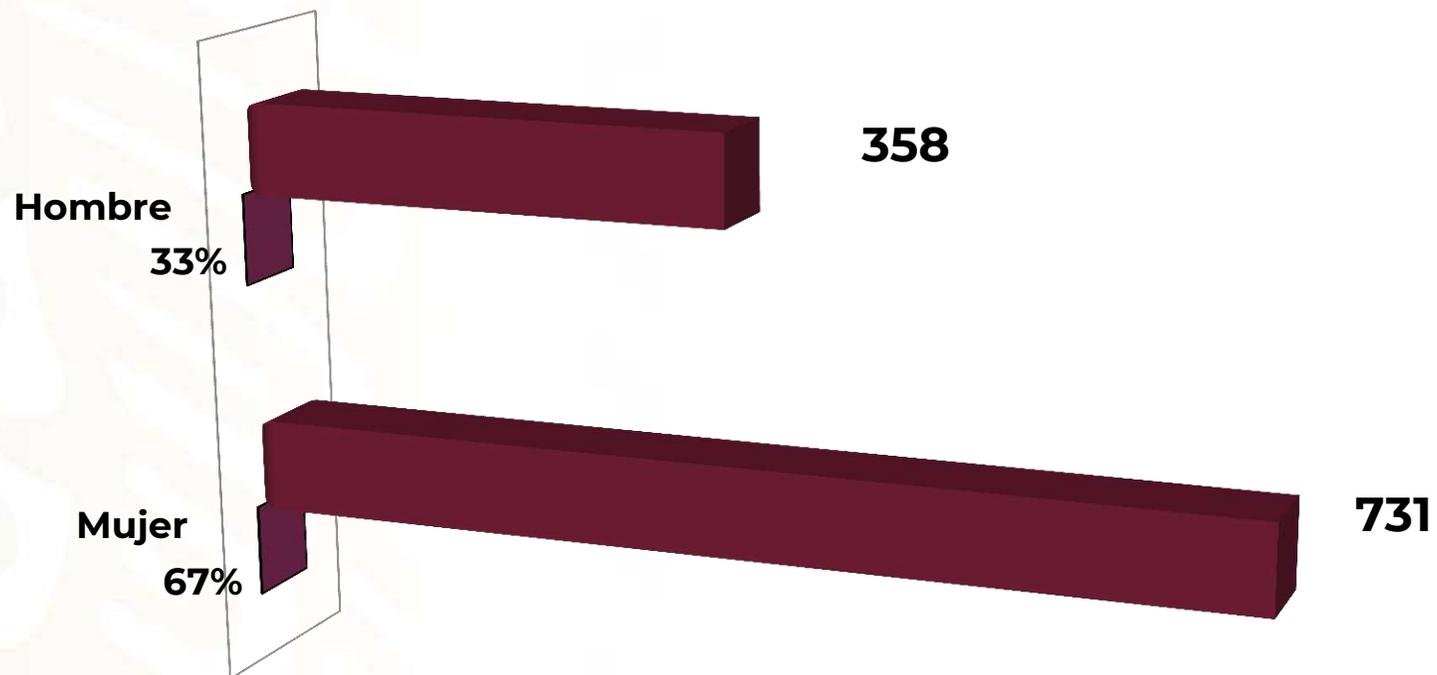


V. RESULTADOS

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (ECCO) 2021



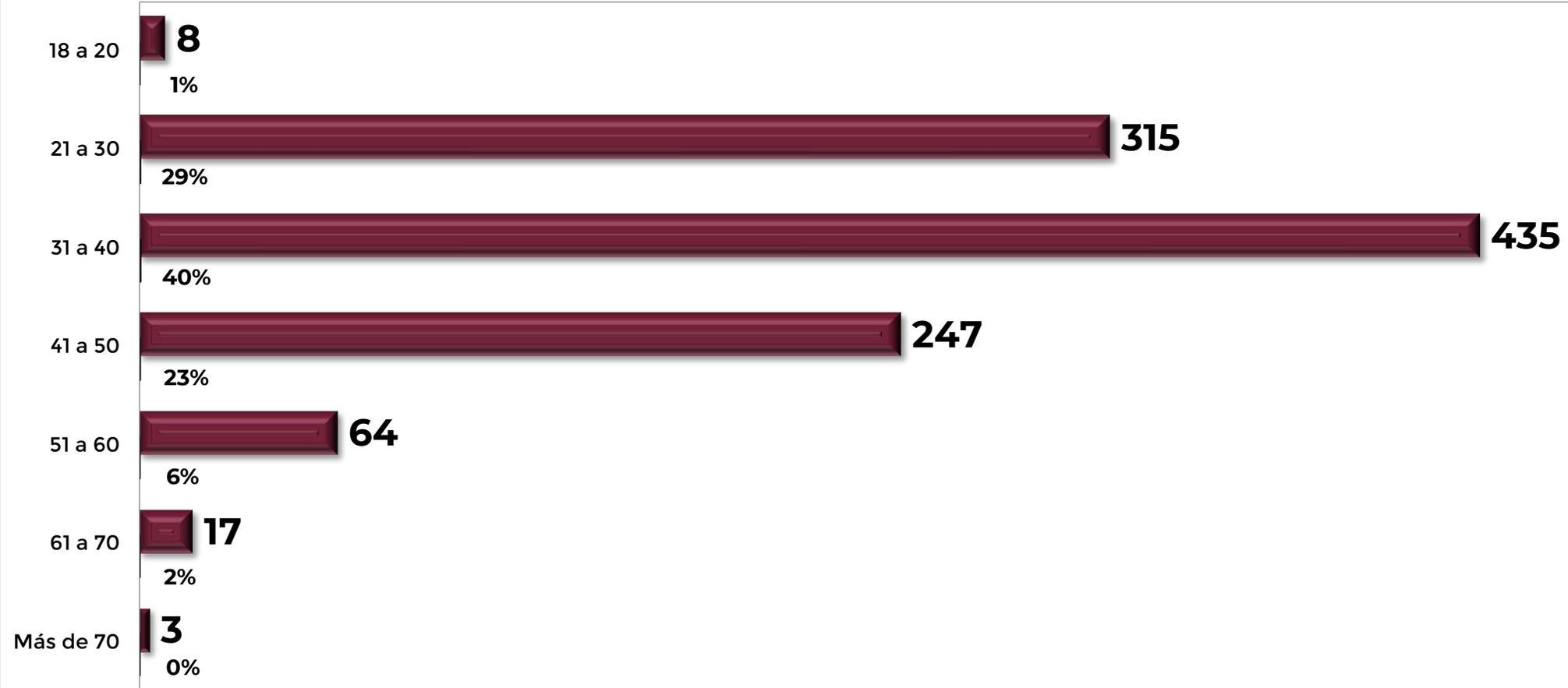
GRÁFICA 1 ¿El entrevistado es?



Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

- 7 de cada 10 servidores públicos que participaron en la ECCO 2021 son mujeres
- 3 de cada 10 servidores públicos que participaron en la ECCO 2021 son hombres

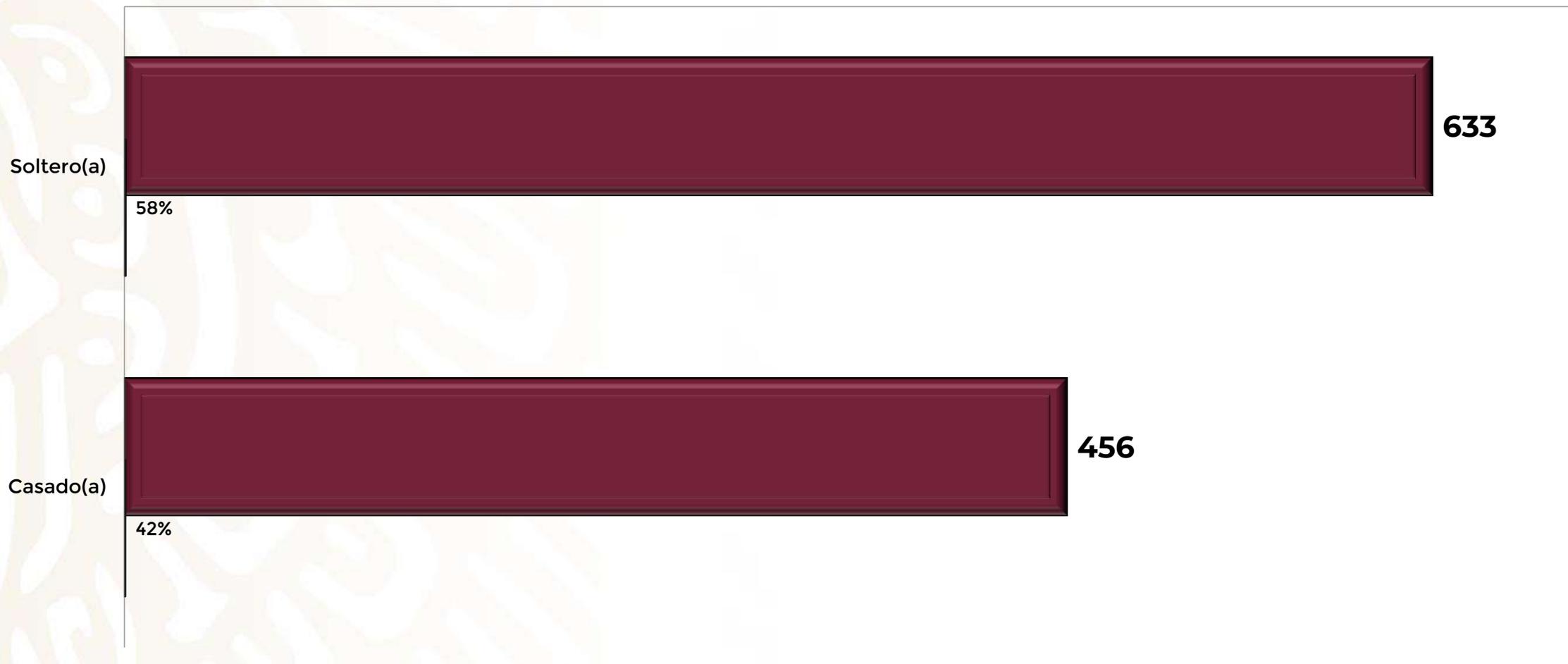
GRÁFICA 2 ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

El 92.28% de los servidores públicos que participaron en la ECCO 2020, se encuentran en edad productiva de los 21 a los 50 años.

GRÁFICA 3 ¿Su estado civil es?

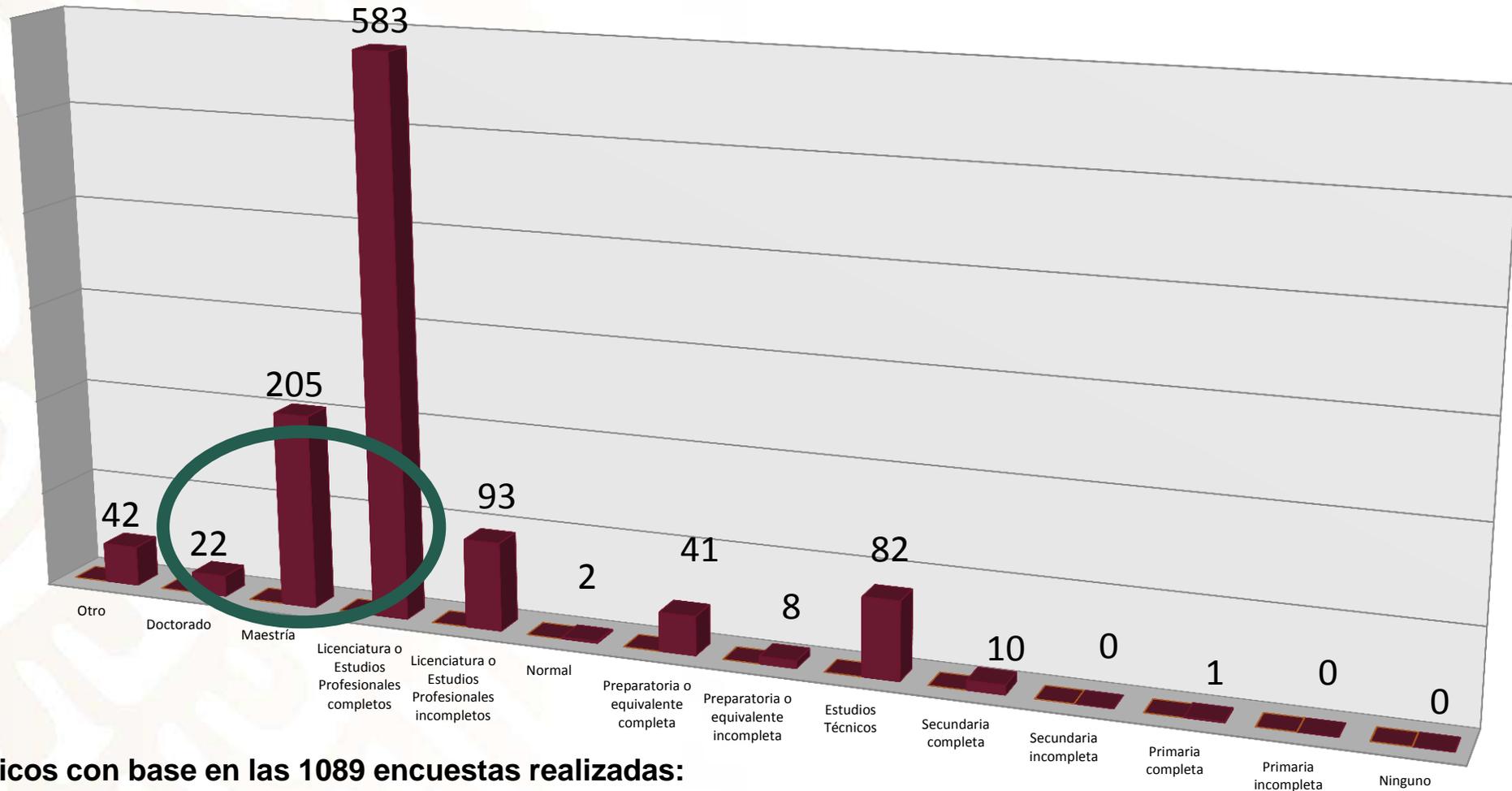


Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

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



GRÁFICA 4 ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?

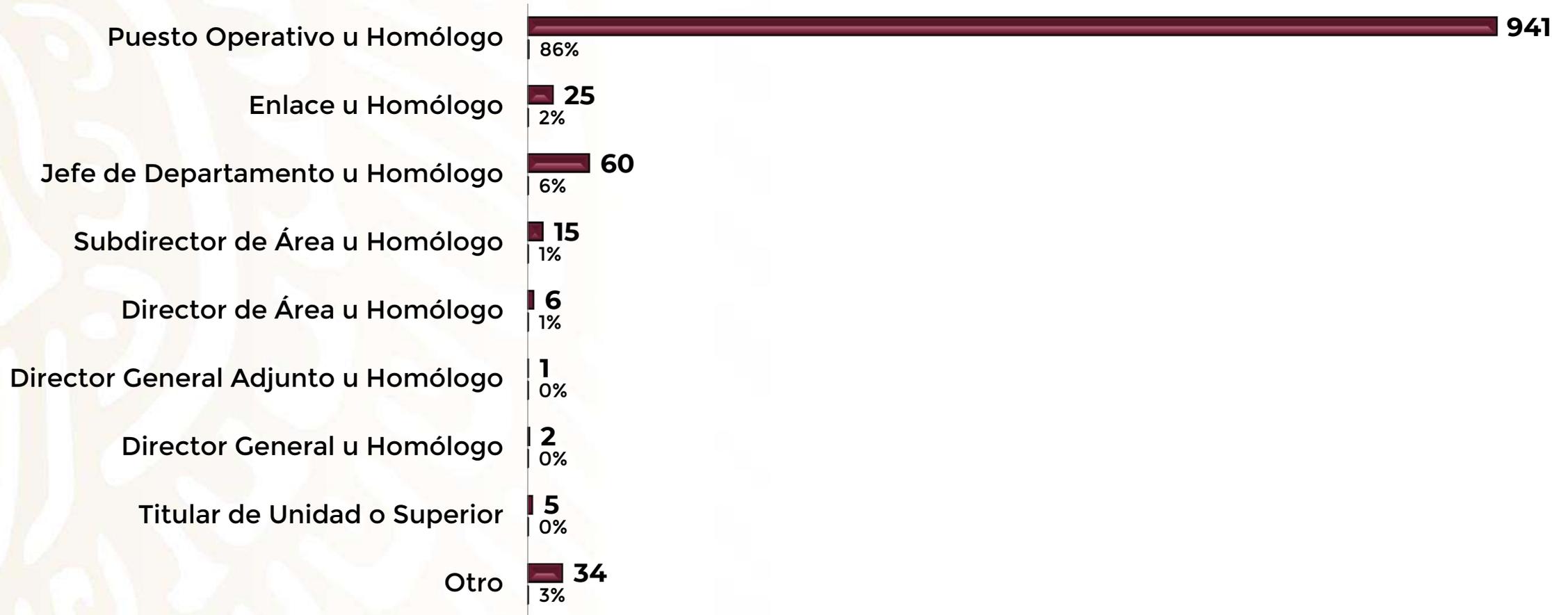


Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

- El 74.38% de los Servidores Públicos encuestados, cuentan con un nivel de estudios superiores o de Posgrado, en comparación al año pasado, hay un incremento de 10 personas con Estudios a nivel Doctorado, 50 nivel Maestría y 106 a nivel superior, esto responde al hecho de haber realizado contrataciones de Personal que auxiliara en la atención a la contingencia ocasionada por el virus SARS-COV2 y que hasta la fecha continúan laborando dentro del HRAEI.



GRÁFICA 5 ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2021

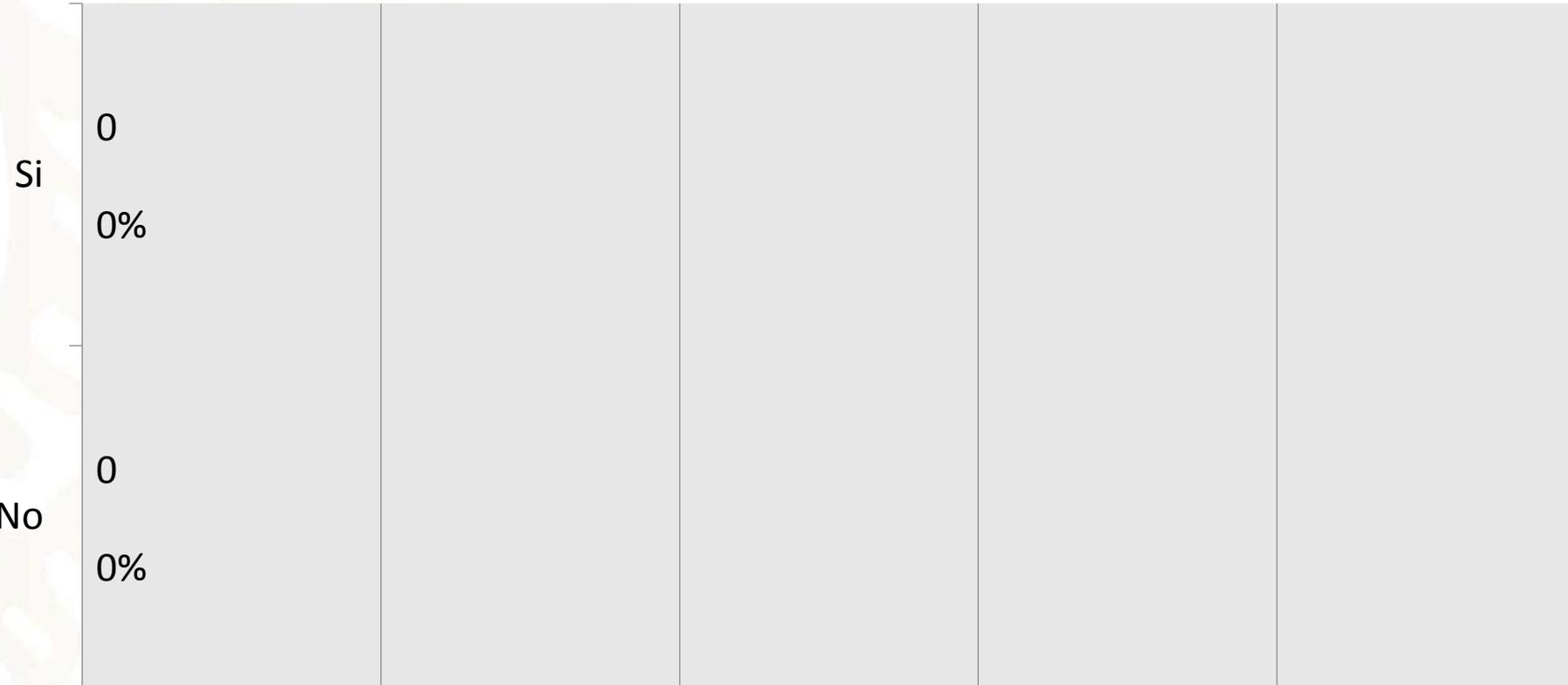


Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

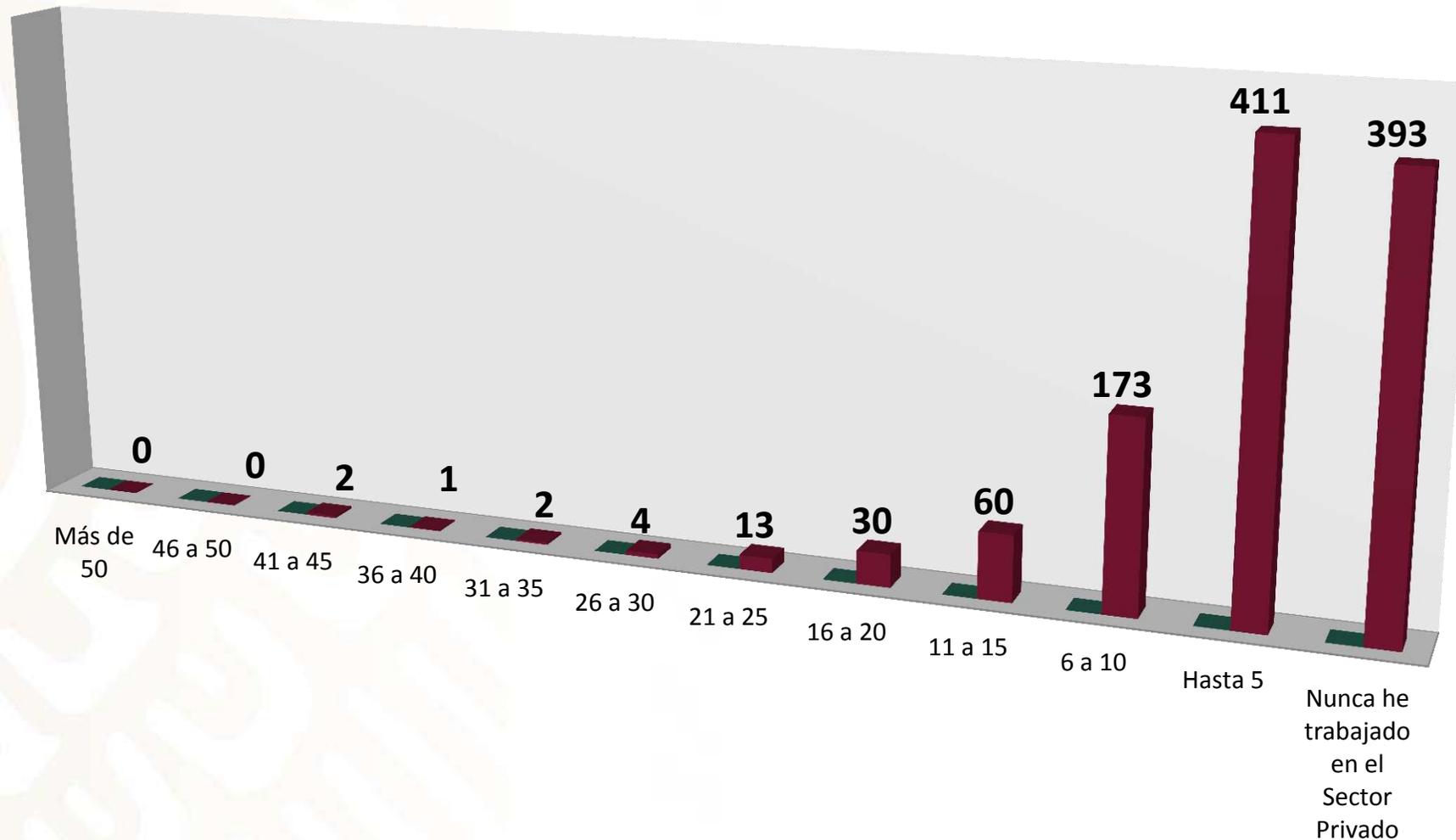
- 9 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos operativos
- 1 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos de mandos medios

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

GRÁFICA 6 ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera?



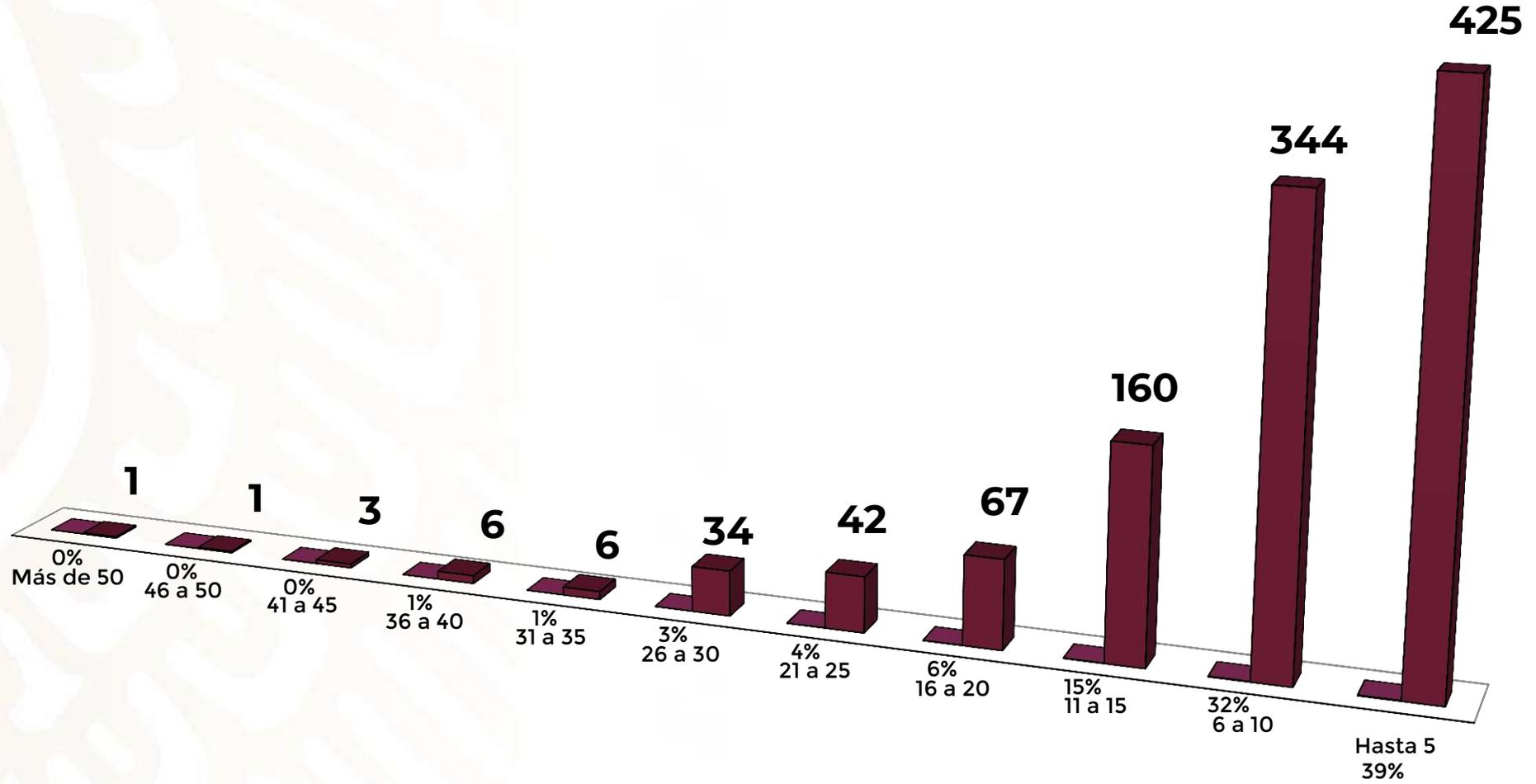
GRÁFICA 6 En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?



Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

- 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

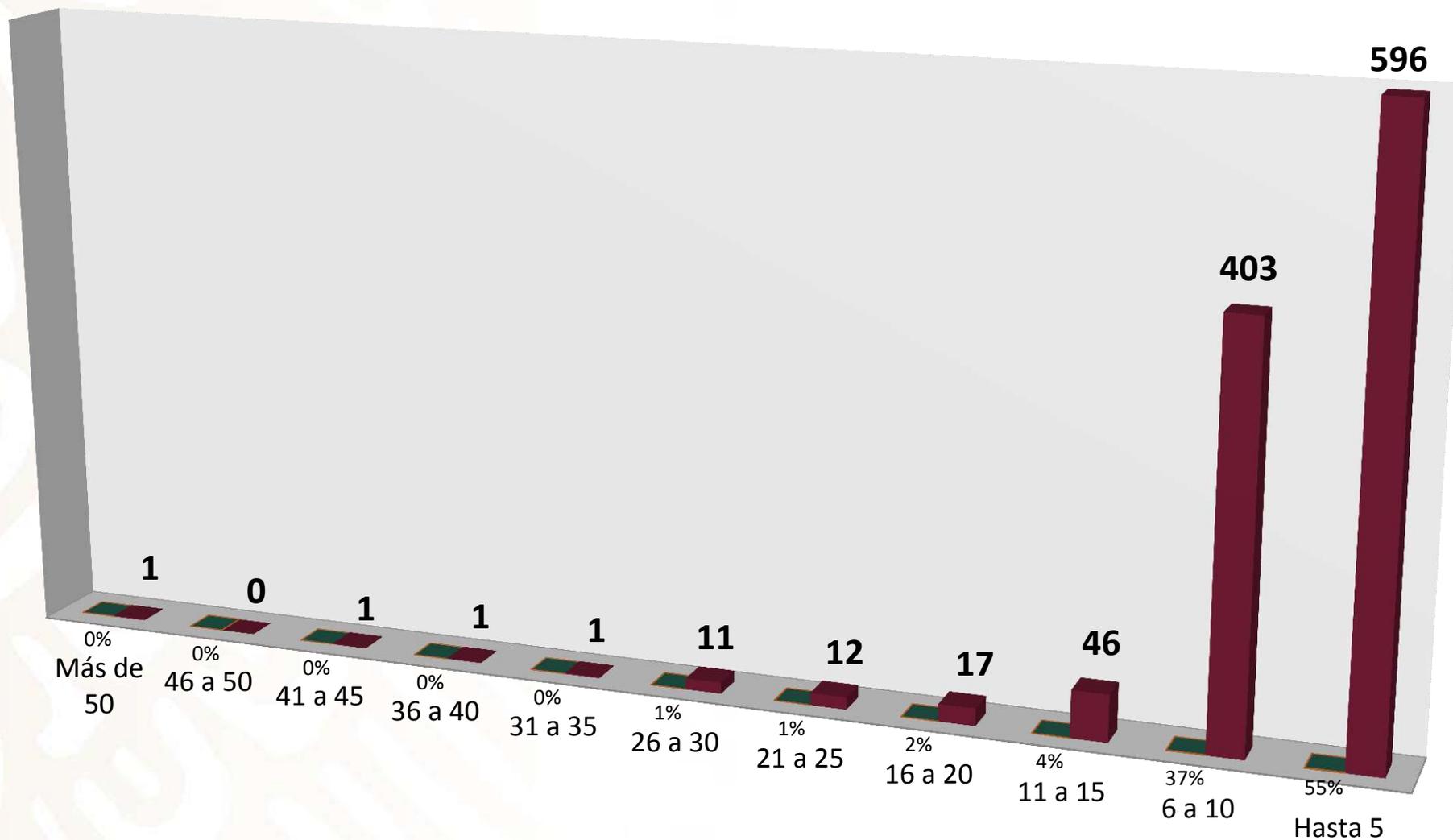
GRÁFICA 7 En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2021



Datos Estadísticos con base en 1089 encuestas realizadas:

- 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

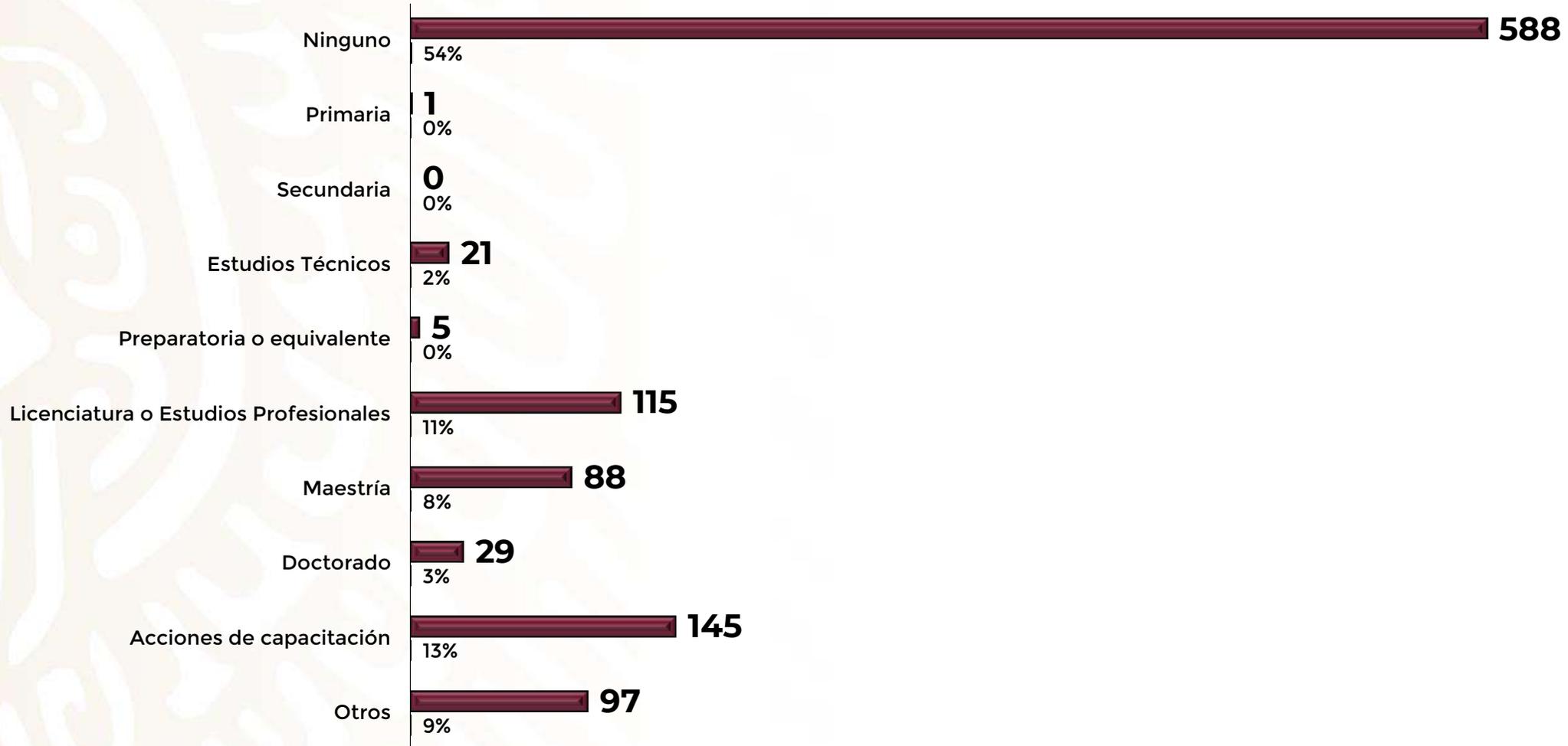
GRÁFICA 8 ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?



Datos Estadísticos con base en 1089 encuestas realizadas:

- El 55 % de los servidores públicos tienen hasta 5 años en su puesto actual, mientras que el 45% tiene más de 6 años en el puesto actual.

GRÁFICA 9 ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2021



Datos estadísticos con base en las 1089 encuestas realizadas:

- El 46% 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.

DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

No.	FACTORES ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN ACTUAL
1	Austeridad republicana	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.
2	Derechos humanos	Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
3	Igualdad de género	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
4	Igualdad y no discriminación	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.
5	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
6	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.
7	Transparencia y combate a la corrupción	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

No.	FACTORES GENERALES	DESCRIPCIÓN ACTUAL
8	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.
9	Balance trabajo-familia	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
10	Calidad de vida laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.
11	Calidad y orientación a la ciudadanía	Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
12	Colaboración y trabajo en equipo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.
13	Comunicación	Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
14	COVID-19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
15	Disponibilidad de recursos materiales	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
16	Identidad con la institución y valores	Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.
17	Impacto de la encuesta en mi institución	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
18	Liderazgo positivo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.
19	Mejora de la gestión pública	Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.
20	Normatividad y procesos	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.
21	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
22	Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.



DESCRIPCIÓN DE REACTIVOS QUE COMPONEN LOS FACTORES DE LA ECCO 2021

No.	FACTOR	REACTIVOS
1	Austeridad republicana	<p>Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.</p> <p>Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.</p> <p>En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.</p>
2	Derechos humanos	<p>Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.</p> <p>Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.</p> <p>En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.</p> <p>Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.</p> <p>Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.</p>
3	Igualdad de género	<p>En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.</p> <p>Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.</p> <p>En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.</p> <p>En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).</p> <p>En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.</p>
4	Igualdad y no discriminación	<p>En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.</p> <p>En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.</p> <p>En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, diversidad sexual u otra condición o característica.</p> <p>En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.</p>

DESCRIPCIÓN DE REACTIVOS QUE COMPONEN LOS FACTORES DE LA ECCO 2021

No.	FACTOR	REACTIVOS
5	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.
		La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.
		En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.
		En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades
		Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.
6	Transparencia y combate a la corrupción	En mi área se actúa con transparencia y legalidad.
		Si veo corrupción en mi institución la denuncio.
		En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.
7	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).
		He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.
		Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.
8	Balance trabajo-familia	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
		Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
		En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.
		Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.
9	Calidad de vida laboral	En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.
		Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.
		En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
		En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.



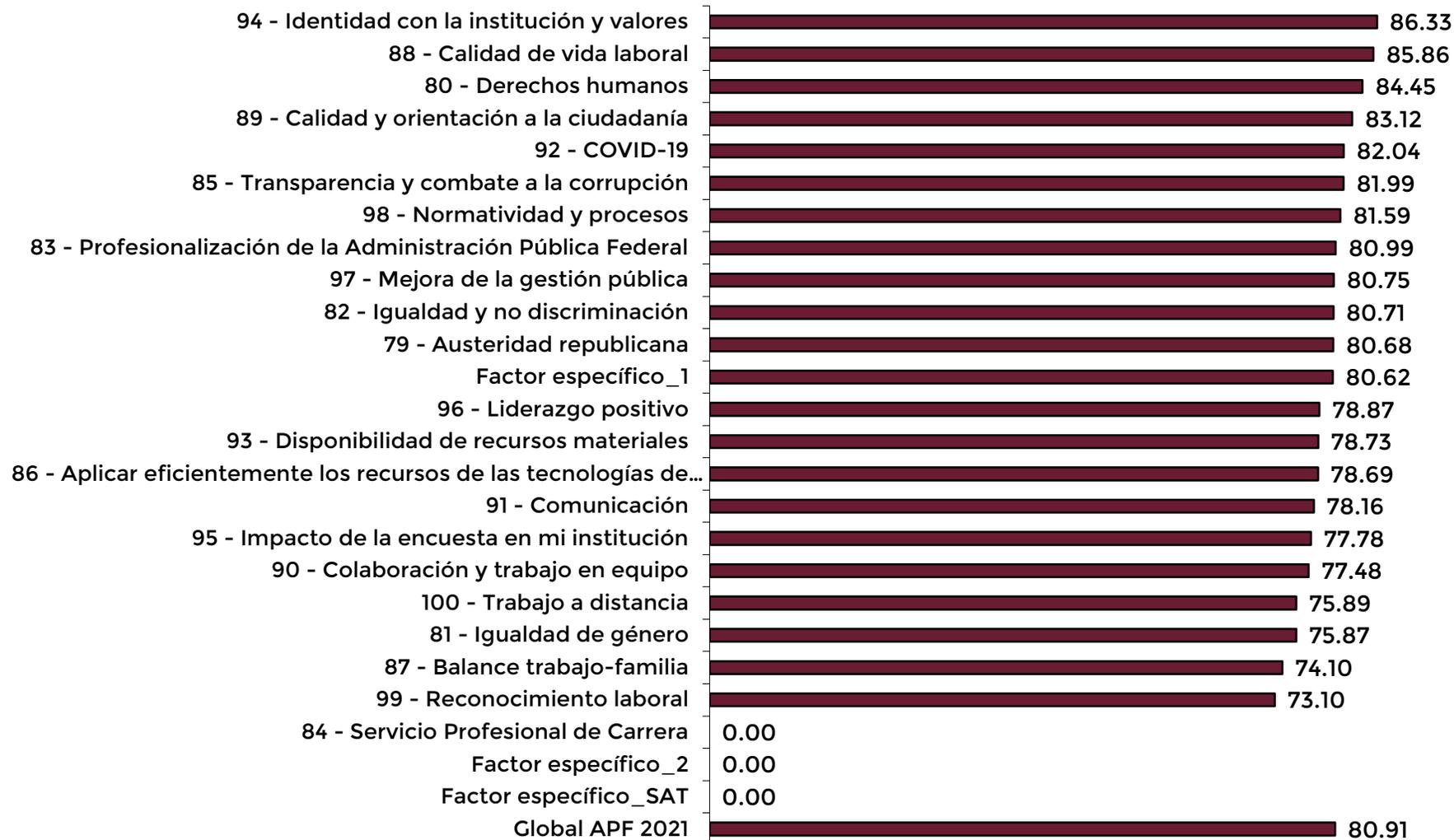
DESCRIPCIÓN DE REACTIVOS QUE COMPONEN LOS FACTORES DE LA ECCO 2021

No.	FACTOR	REACTIVOS
10	Calidad y orientación a la ciudadanía	En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.
		Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios.
		En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados para mejorar nuestros servicios.
		En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
11	Colaboración y trabajo en equipo	En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
		En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
12	Comunicación	En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
		Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.
13	COVID-19	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.
		Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.
		Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
		Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.
		En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.
14	Disponibilidad de recursos materiales	En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
		Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.
15	Identidad con la institución y valores	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
		Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
		En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
16	Impacto de la encuesta en mi institución	En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.
		Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
		Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

DESCRIPCIÓN DE REACTIVOS QUE COMPONEN LOS FACTORES DE LA ECCO 2021

No.	FACTOR	REACTIVOS
17	Liderazgo positivo	Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
		Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.
		Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.
		Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.
18	Mejora de la gestión pública	En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.
		Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.
19	Normatividad y procesos	La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.
		Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.
20	Reconocimiento laboral	En mi área se reconoce el logro de resultados.
		Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.
21	Trabajo a distancia	Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.
		En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.
		Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).
		Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.
		Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.
		En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.

GRÁFICA 10 Factores / 2021



El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca cuenta con una calificación general en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 80.91, según los cálculos de la APF, promediando 21 factores que nos aplican y 1 factor específico; donde reconocimiento laboral obtuvo la calificación más baja

Factor 79 - Austeridad republicana

292.- Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.



293.- Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.



294.- En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.



Promedio factor 2021



Global APF 2021



El Hospital se encuentra comprometido con la política de austeridad republicana, por lo que se logra apreciar un nivel aceptable de percepción al obtener un promedio arriba de 80

Factor 80 - Derechos Humanos

295.- Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.



296.- En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.



297.- Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.



298.- Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.



299.- En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.



Promedio factor 2021

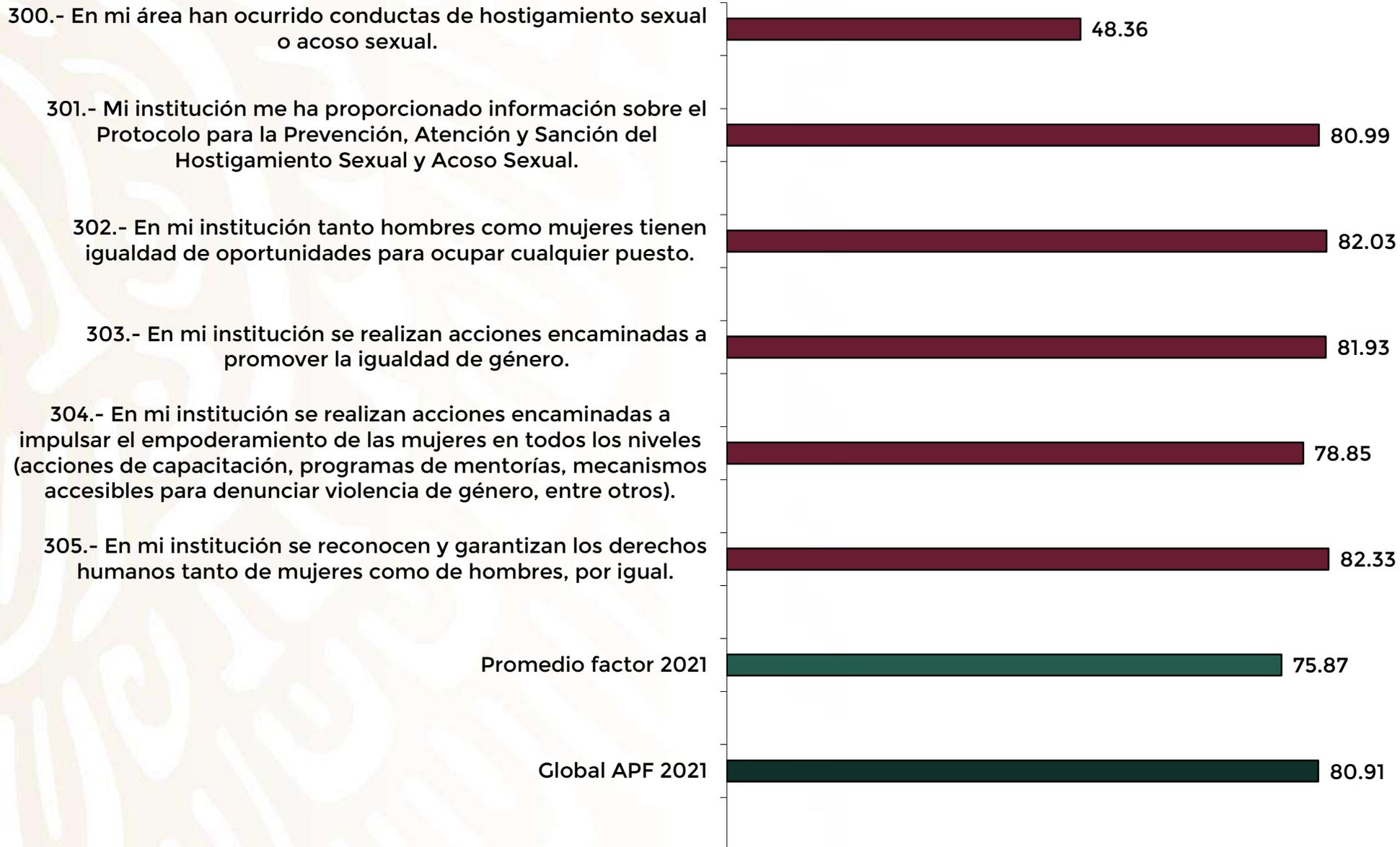


Global APF 2021



Es claro que el personal adscrito a esta unidad hospitalaria se mantiene capacitado en temas de Derechos Humanos, aunado a las campañas que se realizan en el hospital para sensibilizar a todo el personal en estos temas, por ello se percibe con una calificación acorde a lo implementado.

Factor 81 - Igualdad de género



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 no han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual puesto que la percepción es baja según el índice reflejado

Factor 82 - Igualdad y no discriminación



Es necesario reforzar la difusión sobre las acciones acerca y mecanismos con los que cuenta el HRAEI para efectuar procesos de promoción, donde se contempla el desarrollo de todo el personal, así como la evaluación y reconocimiento de desempeño

Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal

312.- Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.



313.- La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.



314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.



315.- En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades



316.- Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.



Promedio factor 2021 80.99

Global APF 2021 80.91

El servidor público es consciente de la capacitación obtenida para fortalecer sus competencias, desde su inducción, continuando en el desarrollo de sus actividades y hasta finalizar su estancia en la institución, así mismo percibe de manera mínima la retroalimentación que realizan los superiores jerárquicos en temas de su desempeño

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

Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera

317.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera con apego a su ley y reglamento.

0.00

318.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades y se reconoce el merito

0.00

319.- Considero que la certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas servidoras públicas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.

0.00

320.- Considero que las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos apegados a la normatividad.

0.00

Promedio factor 2021

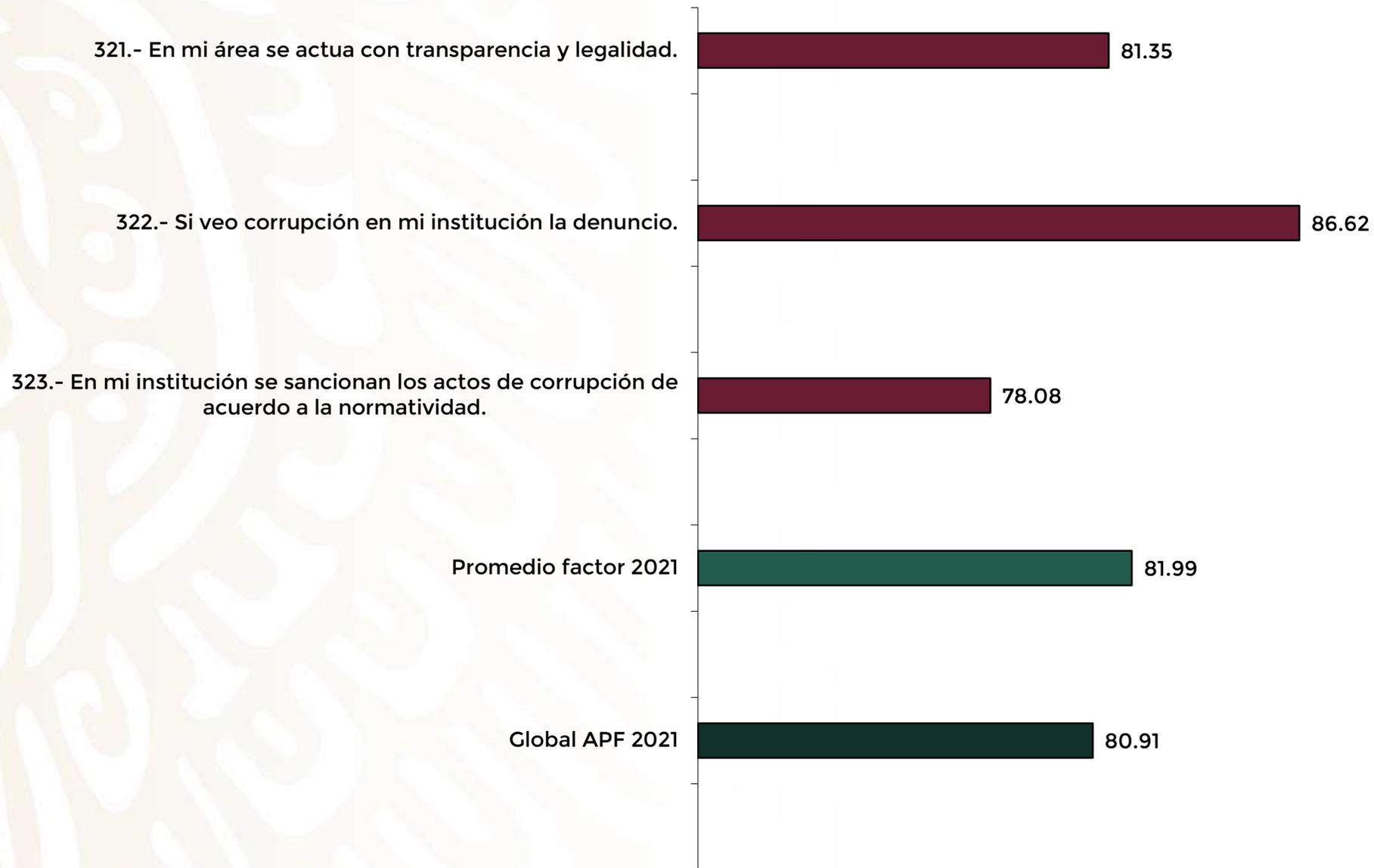
0.00

Global APF 2021

80.91



Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción



La presente gráfica muestra que el índice del factor está por arriba del índice global de la APF, por lo que indica que los servidores públicos del Instituto perciben de manera positiva el actuar de la institución en temas de transparencia, legalidad y corrupción

Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)

324.- Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).

78.47

325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.

76.91

326.- Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.

80.68

Promedio factor 2021

78.69

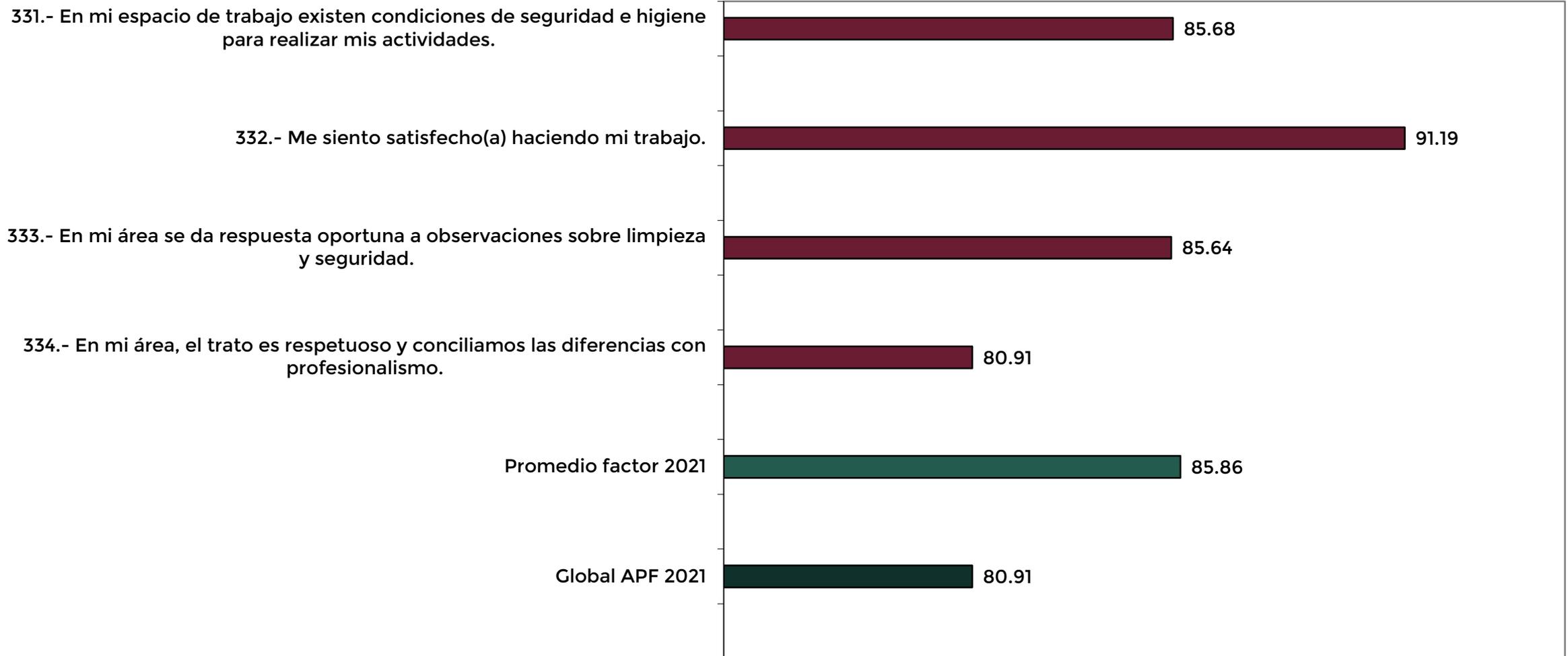
Global APF 2021

80.91

Factor 87 - Balance trabajo-familia



Factor 88 - Calidad de vida laboral



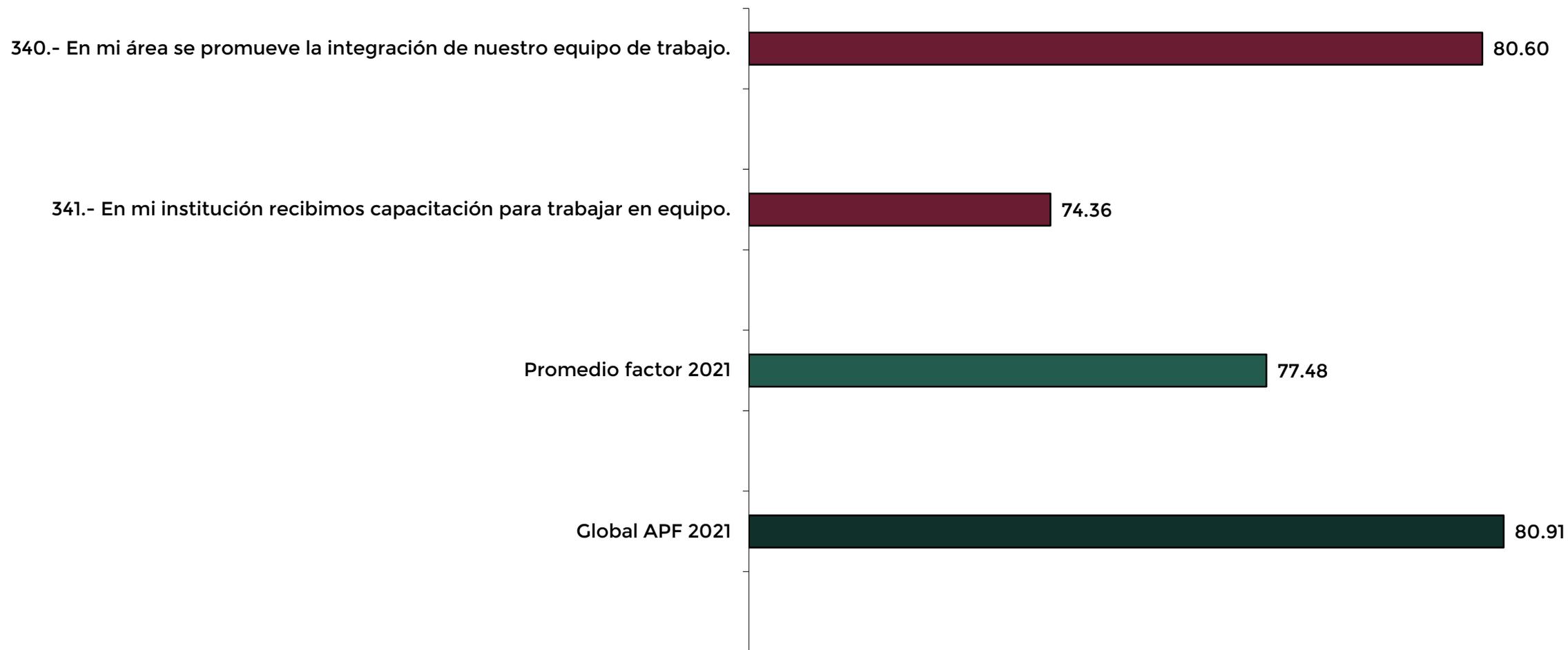
Estadísticamente el índice de la Institución se encuentra por encima del índice global, lo cual indica una percepción positiva de los factores que integran la calidad de vida laboral

Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía



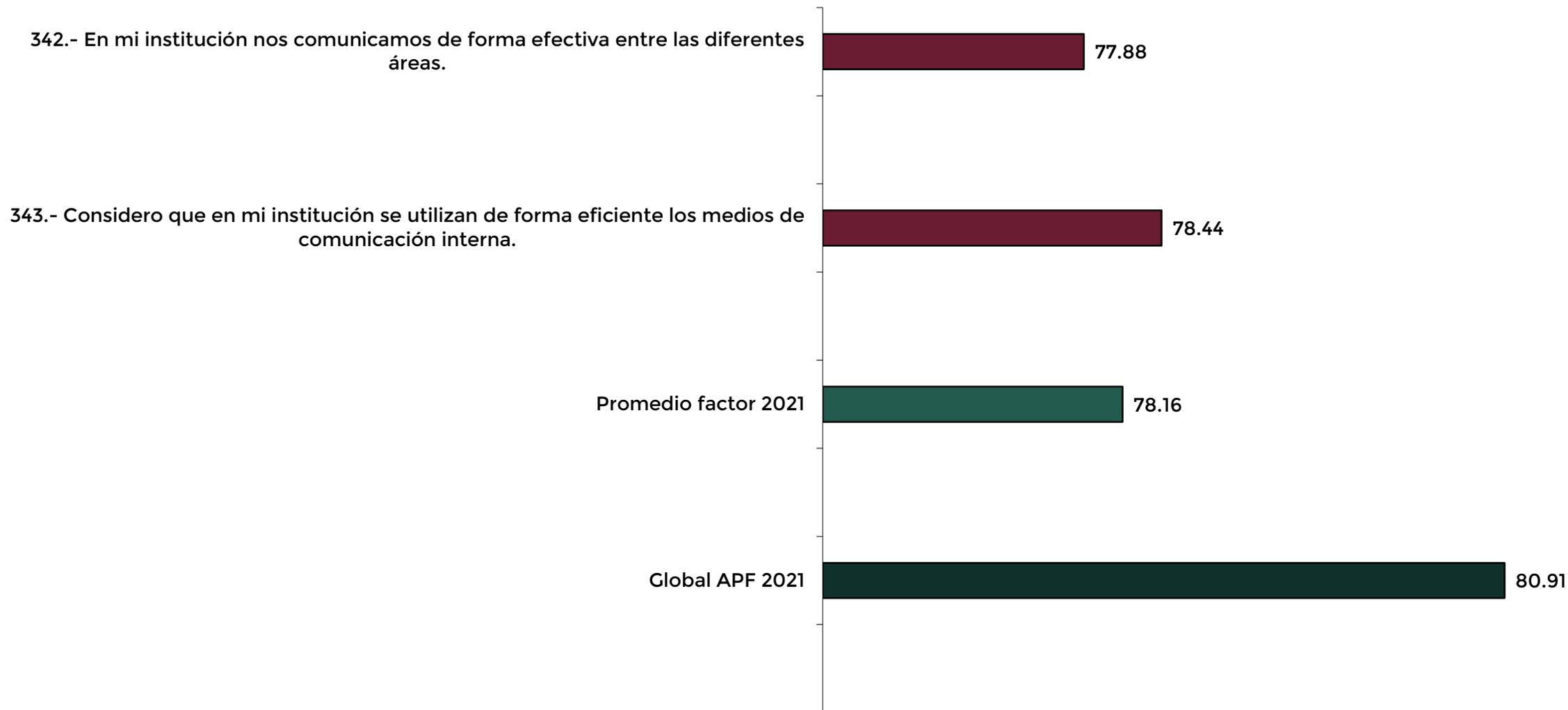
Como se muestra en la gráfica, los servidores públicos del Instituto, perciben que se toman en cuenta las sugerencias y comentarios de la ciudadanía para mejora de sus actividades.

Factor Colaboración y trabajo en equipo



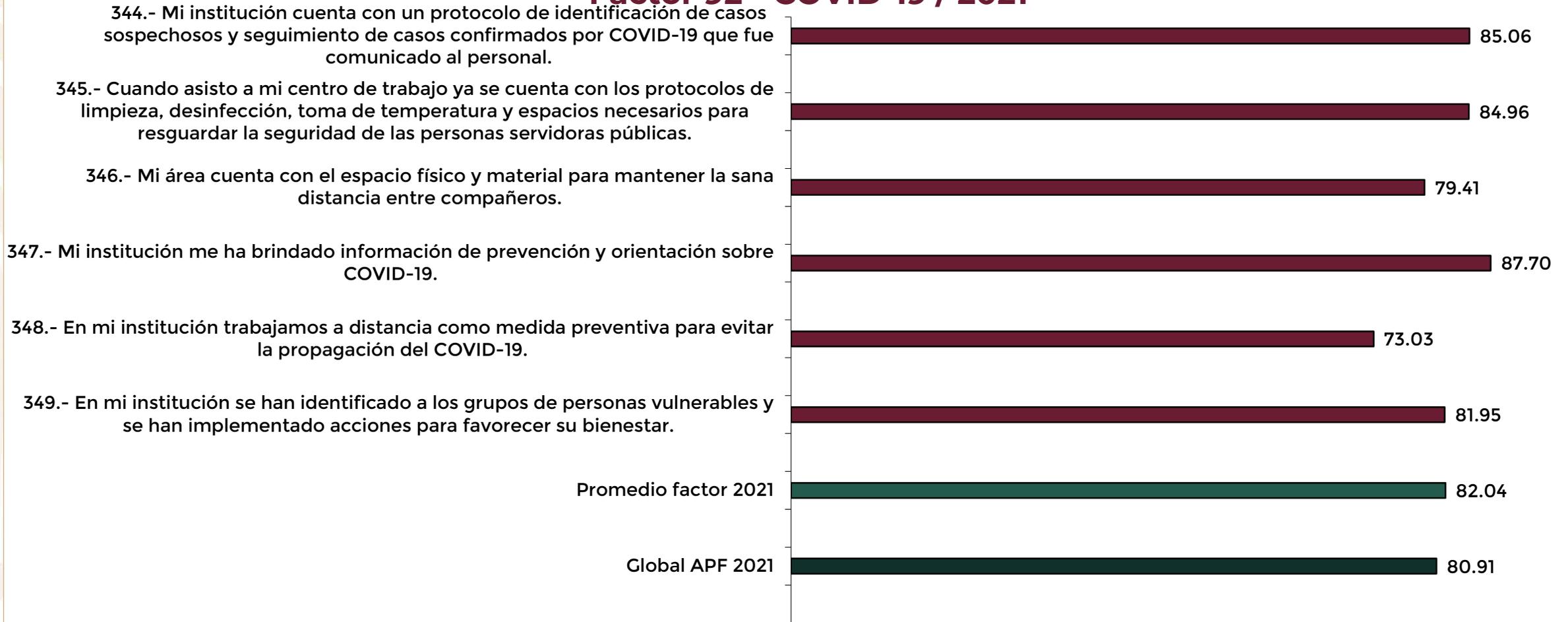
Este es uno de los factores más bajos, se encuentra estadísticamente por debajo del índice global, lo cual indica que el Servidor Público no logra percibir las acciones que esta unidad hospitalaria ha implementado en temas de trabajo en equipo y colaboración.

Factor 91 - Comunicación



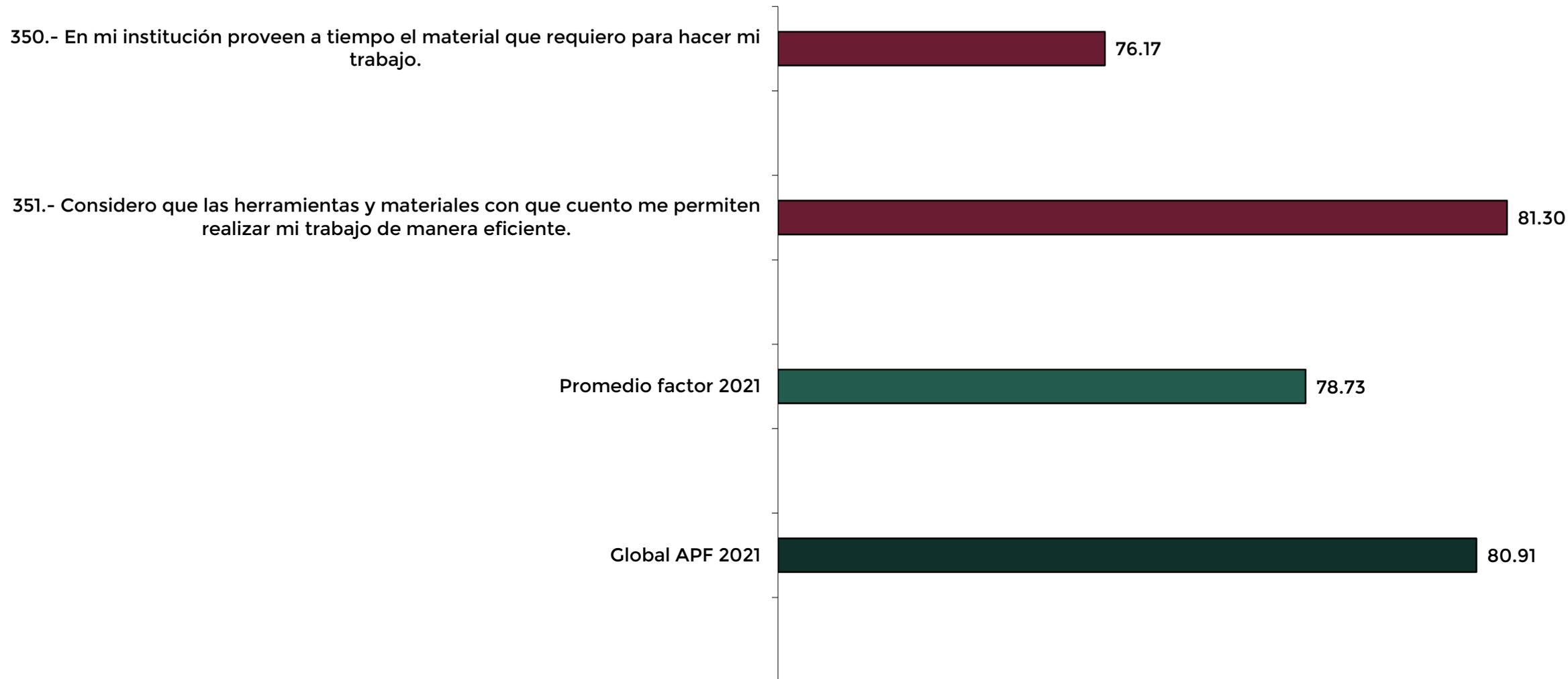
El Servidor Público no identifica la correcta implementación de los medios de comunicación interna, de la misma forma en que no logra percibir una correcta y asertiva comunicación entre las áreas.

Factor 92 - COVID-19 / 2021



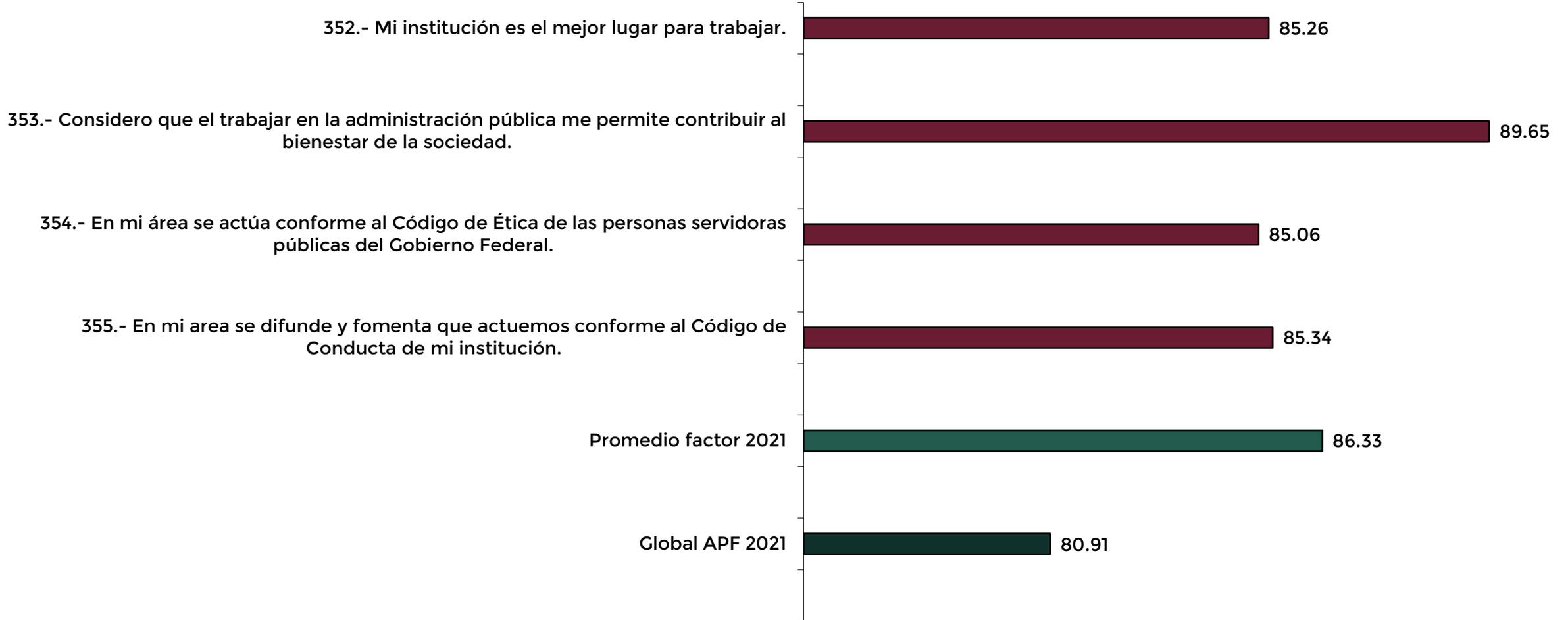
El HRAEI ha implementado una buena estrategia de comunicación para el manejo de acciones preventivas de la enfermedad COVID. El reactivo con menos calificación nos deja claro que debido a la naturaleza de las actividades es imposible para la mayoría de los profesionales de la salud trabajar a distancia, ya que se tiene que dar atención a la pandemia causada por el virus SARS-COV19.

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales



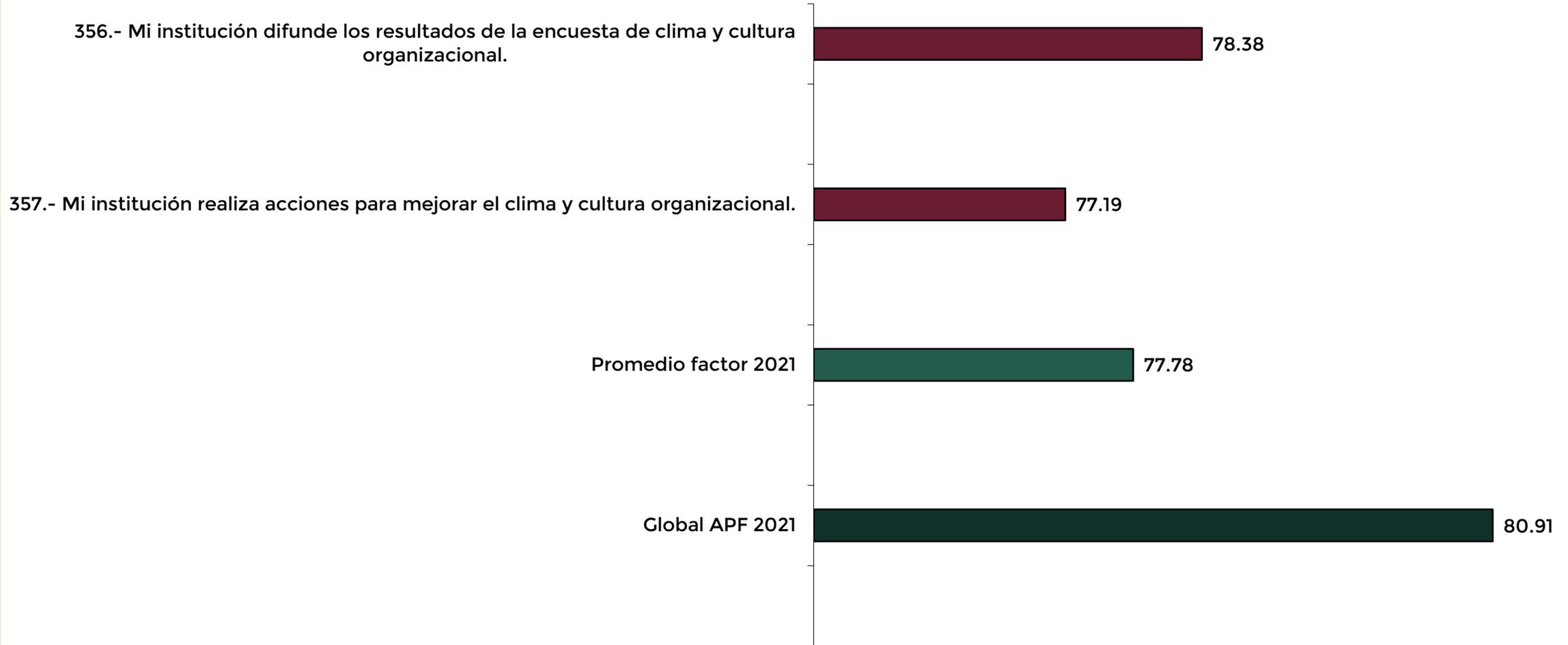
Como se muestra en la gráfica, existe diferencia entre el índice del factor y el global de la APF, aunque esta no es significativa, refleja que el servidor público percibe de manera negativa el tiempo con el que se suministra el material requerido para el desarrollo de su trabajo.

Factor 94 - Identidad con la institución y valores



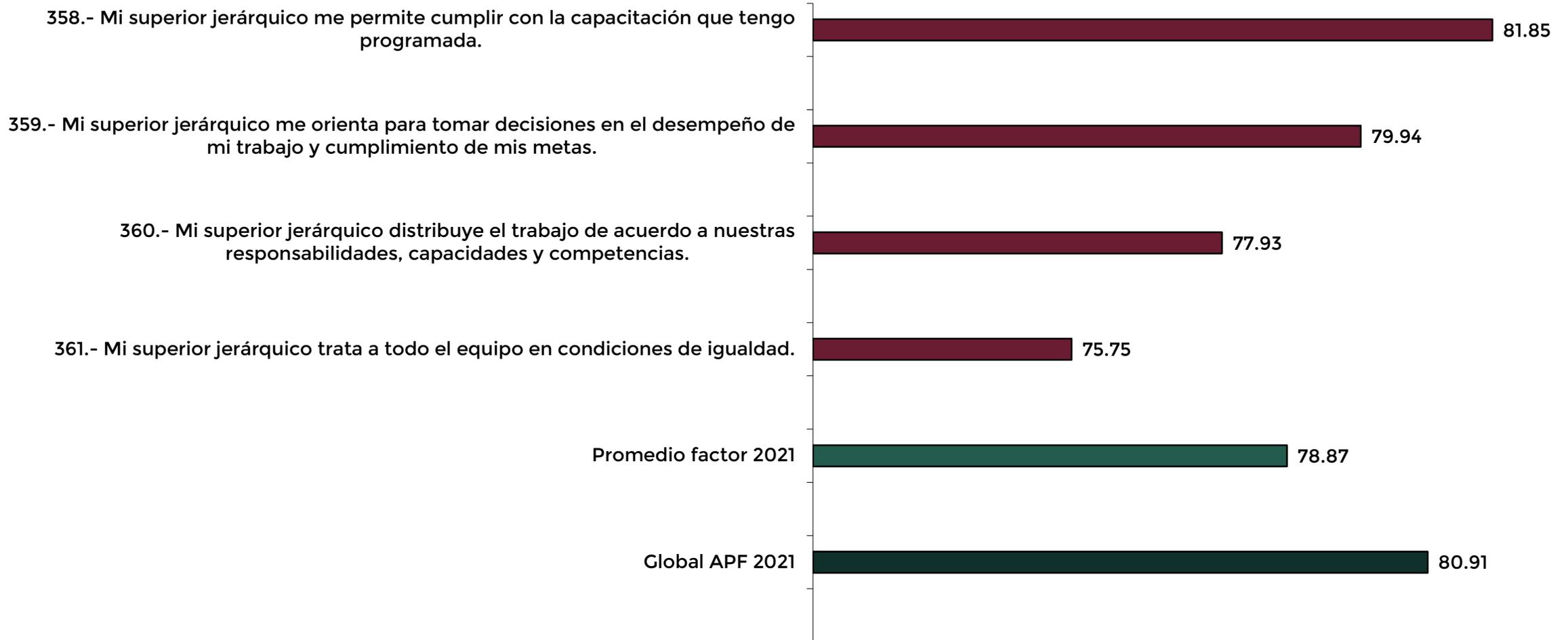
De acuerdo a la gráfica, el índice del factor es superior al global de la APF, en este sentido la percepción de los servidores públicos refiere que, trabajar en el HRAEI le aporta bienestar y un buen actuar, se sienten identificados con los valores institucionales y con su actuar.

95 - Impacto de la encuesta en mi institución



Como se muestra en la siguiente gráfica, la diferencia entre el índice del factor y el global de la APF, es estadísticamente significativa, lo que indica que el personal no se involucra en los resultados emitidos, por lo que será necesario implementar estrategias diferentes a la difusión.

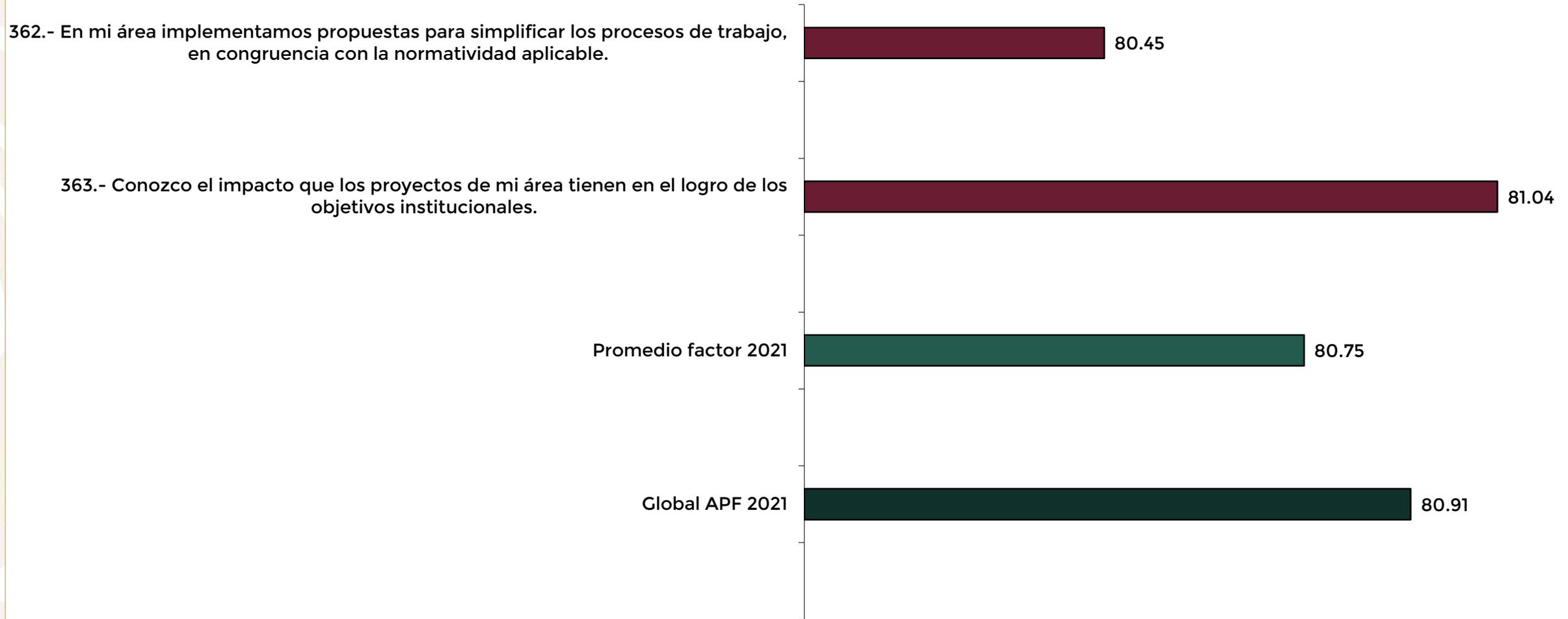
Factor 96 - Liderazgo positivo



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



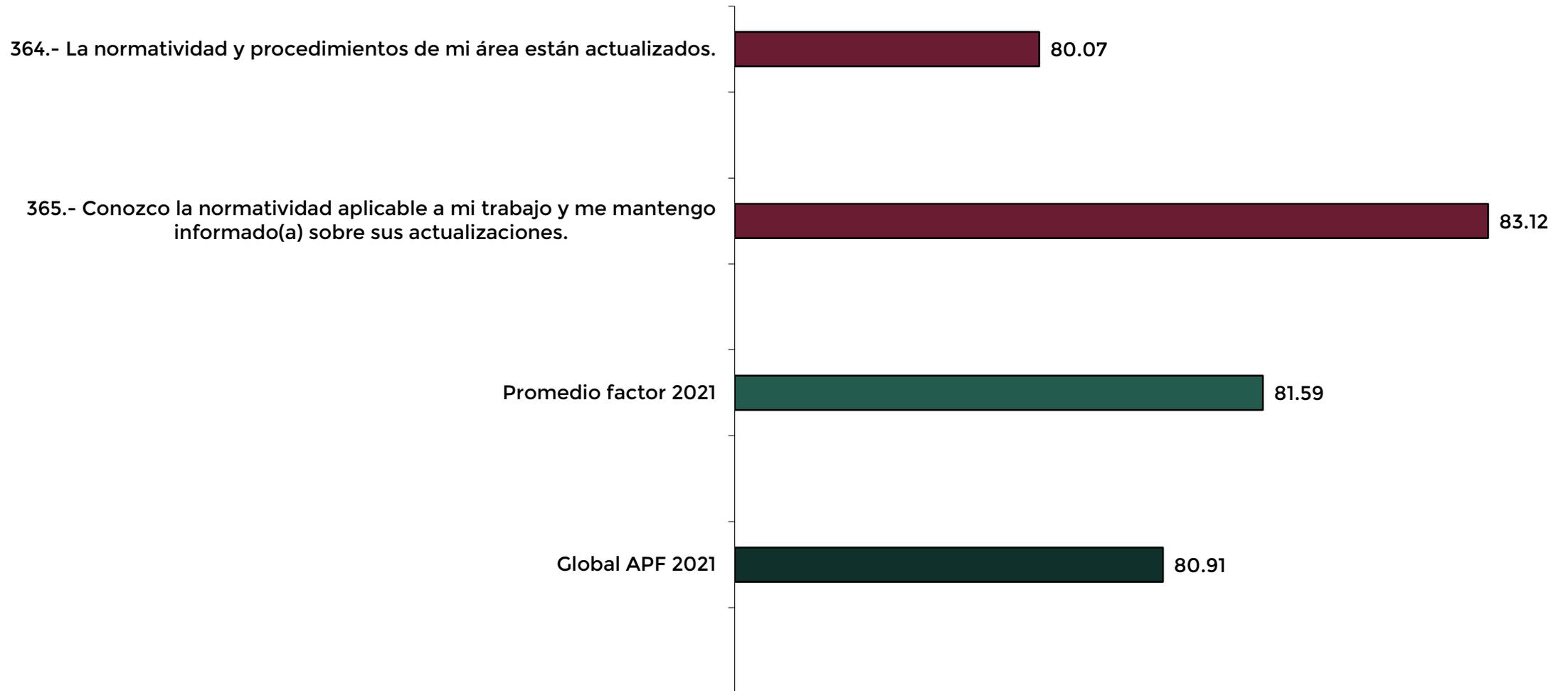
Factor 97 - Mejora de la gestión pública



Como se aprecia en la gráfica, el índice del factor se encuentra casi al mismo nivel que la institución, obteniendo calificaciones adecuadas lo que indica que los servidores públicos en general están de acuerdo con las estrategias efectuadas para simplificar procesos.

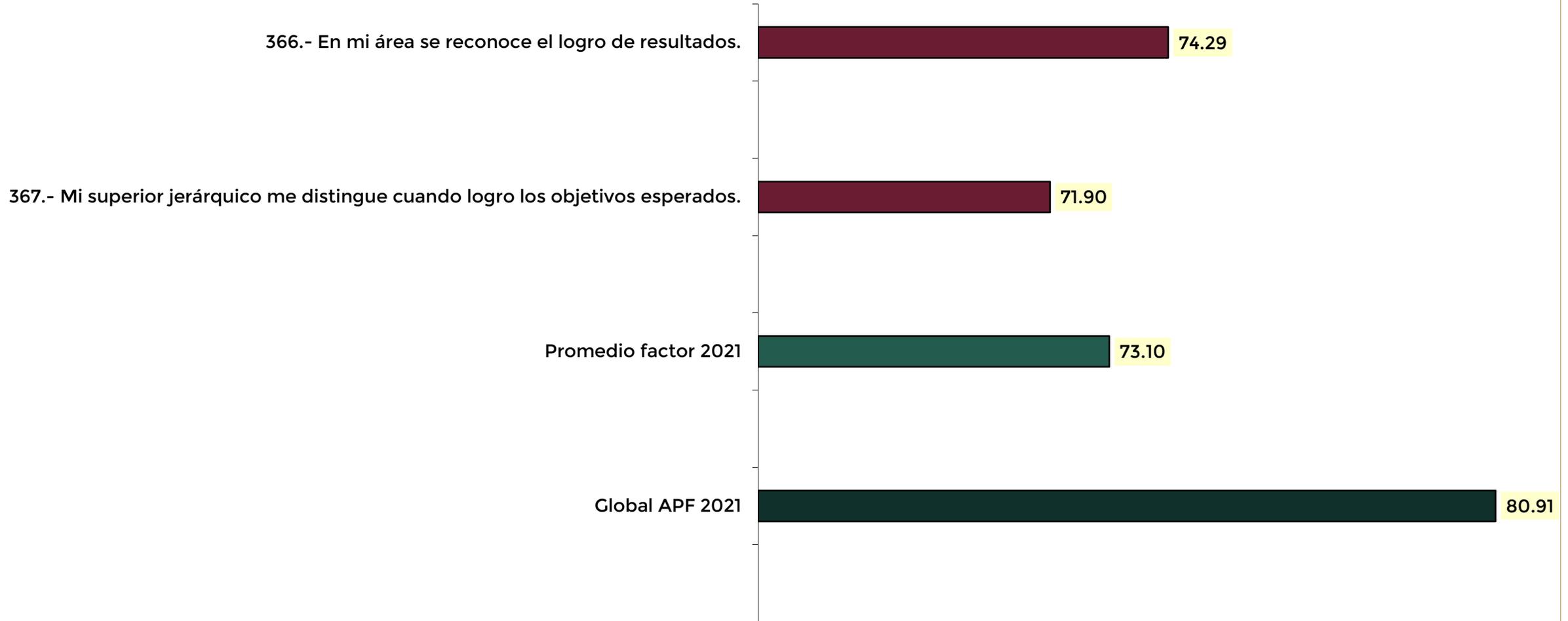


Factor 98 - Normatividad y procesos



Como se puede apreciar en la gráfica generada, el servidor público conoce la normatividad que le aplica y se encarga de actualizar sus procedimientos con base en esta.

Factor 99 - Reconocimiento laboral



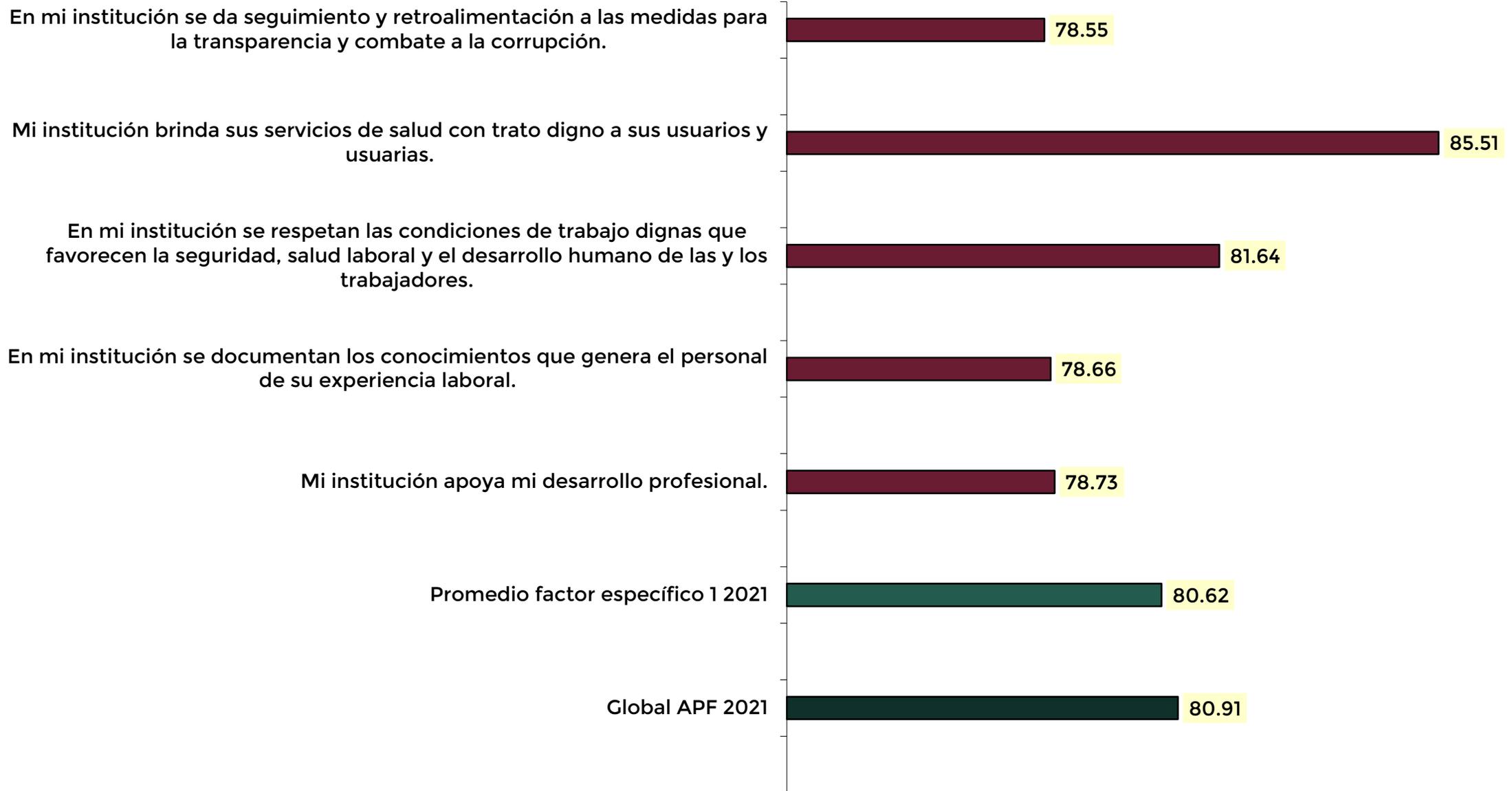
Como se muestra en la gráfica, existe diferencia estadísticamente significativa entre el Índice del factor y el global de la APF, lo cual indica que la percepción del personal de la institución es negativa en temas de reconocimiento a su desempeño por parte del superior jerárquico.

Factor 100 - Trabajo a distancia

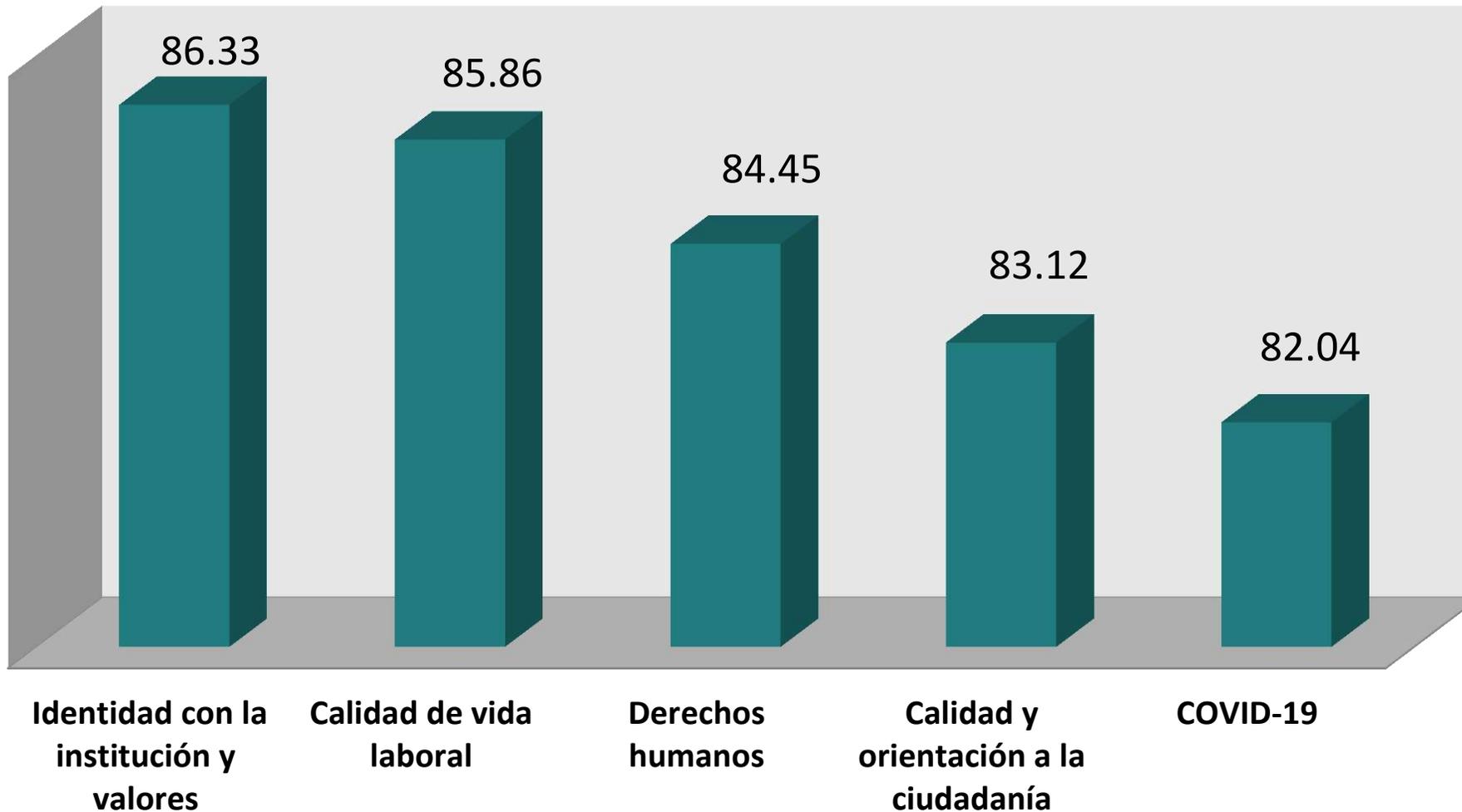


Debido a la naturaleza de las actividades de los Servidores Públicos adscritos al HRAEI el trabajo a distancia no se implemento en su totalidad en el año 2021, por ello es que no se percibe, tal como lo muestra la gráfica.

Factor Específico por Ramo (FER SS) Secretaría de Salud

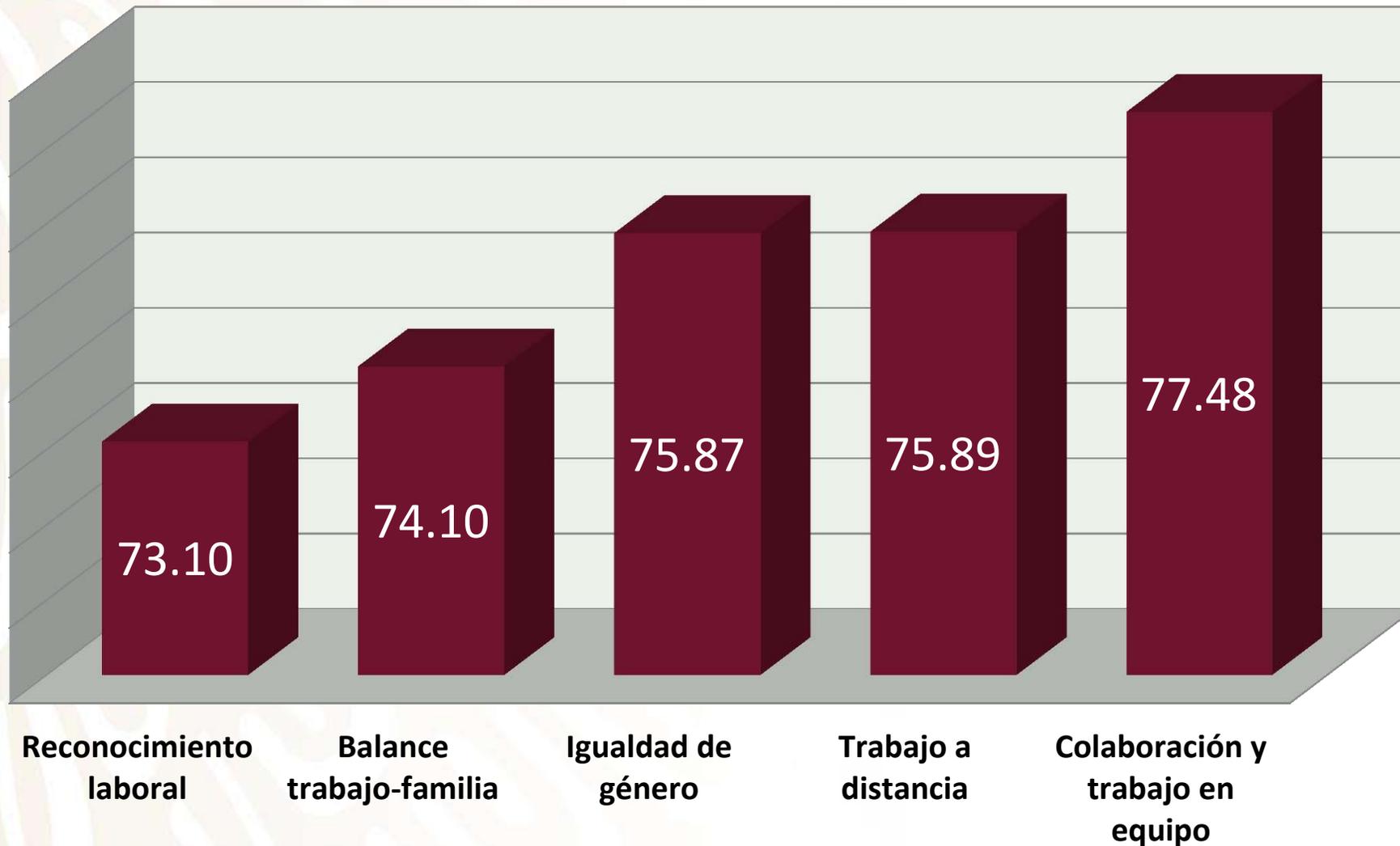


LOS 5 FACTORES MEJOR CALIFICADOS



Factores ubicados en un rango positivo, análisis que nos permite detectar lo bien identificados que se encuentran los Servidores Públicos con la institución ya que el factor obtuvo una calificación de 86.33; a pesar de haber obtenido una buena calificación en los factores descritos en la gráfica, nos interesa aumentar la percepción que tiene el servidor público de los factores aquí señalados.

LOS 5 FACTORES CON MENOS CALIFICACIÓN



A pesar de no ser factores que se encuentren en un rango negativo, obtuvieron las más bajas calificaciones, por lo que se pondrá mayor atención en aumentar la percepción de los servidores públicos en estos factores.



Reactivos (1)



La mayor calificación, en el concepto de reactivos, fue de 93.26, mientras que la menor se encuentra en los 61.13, una calificación que se considera negativa y de pronta atención.



Reactivos (2)



Reactivos (3)



Reactivos (4)



Los 10 reactivos con calificaciones menores va desde los 70 a los 60 puntos.

Reactivos (5)



El factor 300 “En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual, se marca con un índice de **48.36**, siendo así el índice más bajo de la gráfica, resultado que deja claro que el personal no percibe este tipo de conductas en la Institución, convirtiéndose en un **factor bajo positivo**.

FACTORES Y REACTIVOS QUE NECESITAN MAYOR ATENCIÓN EN EL REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

NO.	FACTOR	PUNTAJE DEL FACTOR	REACTIVOS	PUNTAJE DE REACTIVOS
1	Igualdad de género	75.87	En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	48.36
			Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	80.99
			En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	82.03
			En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	81.93
			En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).	78.85
			En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.	82.33
2	Balance trabajo-familia	74.10	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	77.60
			Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	61.13
			En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	72.11
			Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	85.17
3	Colaboración y trabajo en equipo	77.48	En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	80.60
			En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	74.36
4	Reconocimiento laboral	73.10	En mi área se reconoce el logro de resultados.	74.29
			Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	71.90
5	Trabajo a distancia	75.89	Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	78.38
			En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.	77.09
			Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	77.28
			Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	70.13
			Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	77.08
			En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	74.98

2. ANÁLISIS CUALITATIVO (ECCO) 2021



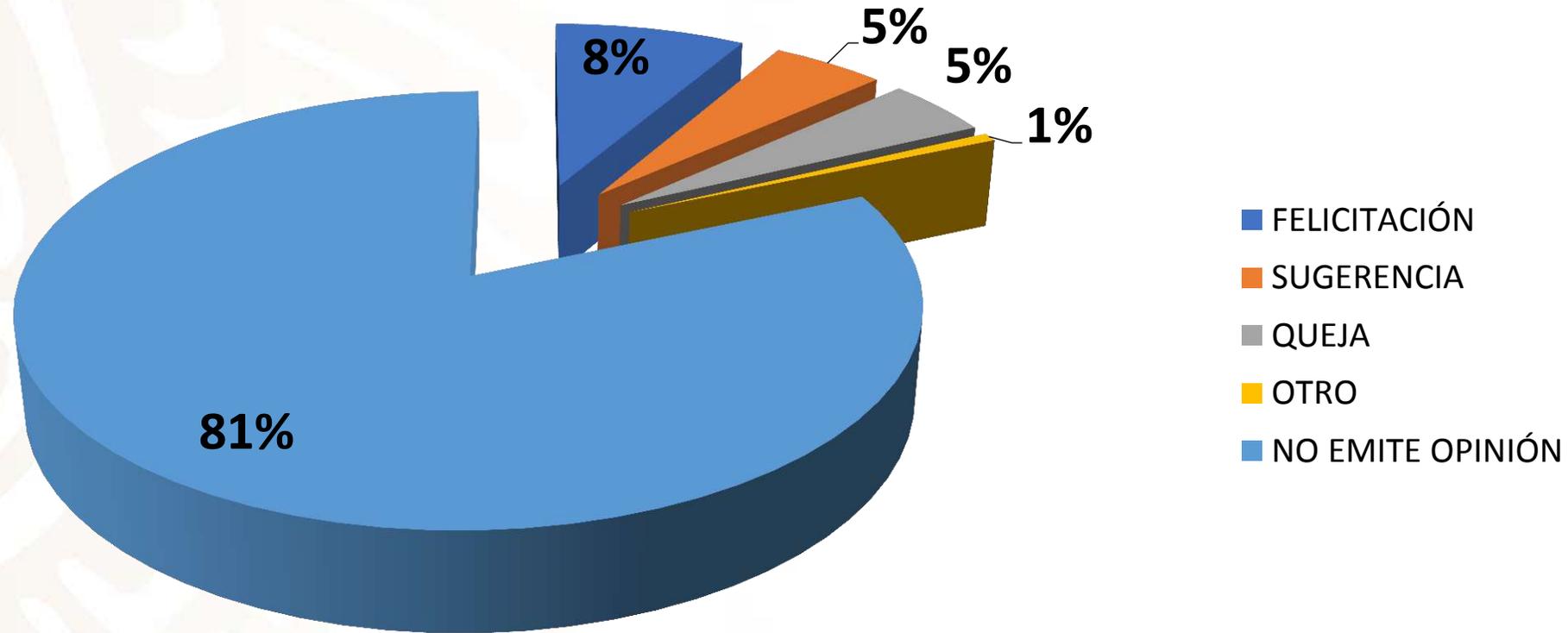
ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

De las 1089 personas servidoras públicas del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca que contestaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, se registraron 202 comentarios textuales, representando un 18.50% 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. 54 comentarios de Sugerencia
Representando el **26.73%** del total de comentarios emitidos.
2. 91 comentarios de Felicitación o Reconocimiento
Representando el **45.12%** del total de comentarios emitidos.
3. 50 comentarios de Queja
Representa el **24.75%** del total de comentarios emitidos.
4. 7 comentarios en Otros
Representa el **3.4%** del total de comentarios emitidos.



PORCENTAJE DE COMENTARIOS TEXTUALES RECIBIDOS



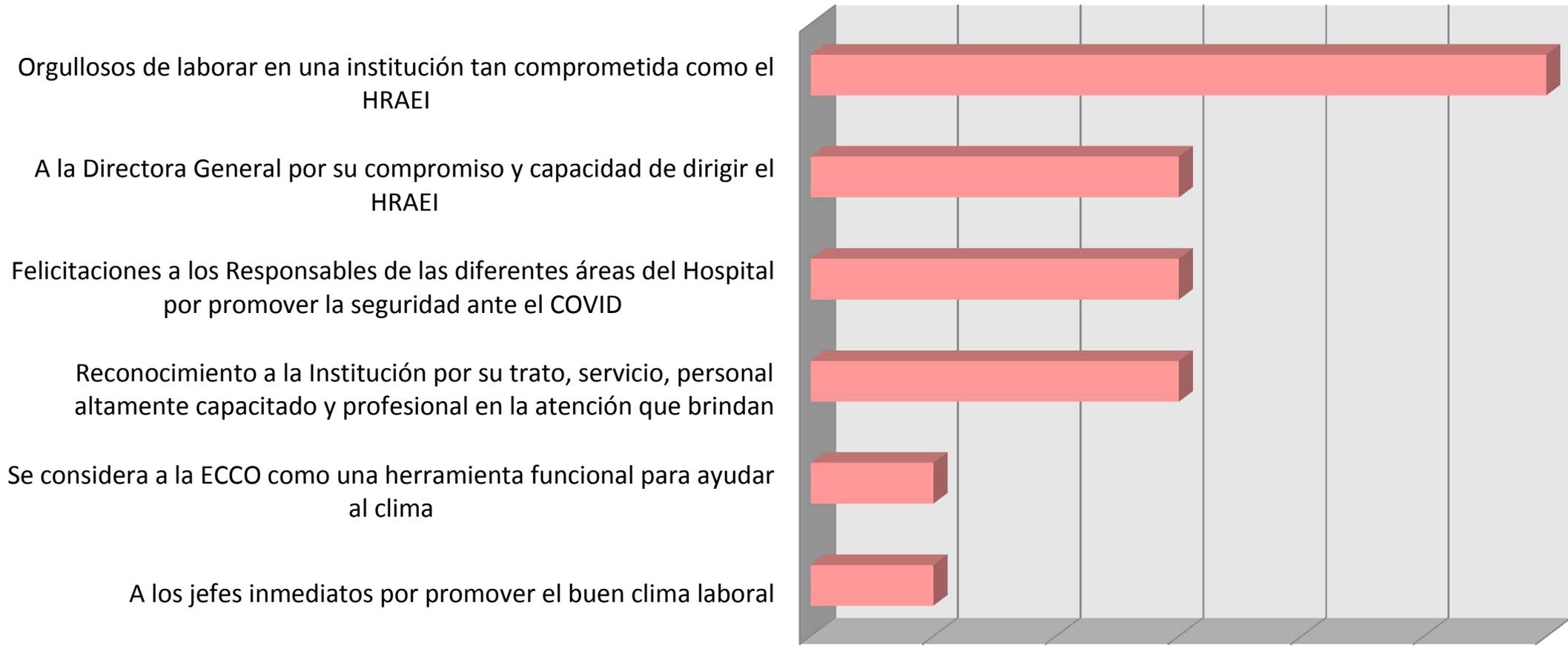
Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

Donde el 81% de los Servidores Públicos participantes, no quiso emitir opinión, el 8% realizó felicitaciones, el 5.0% ofreció sugerencias al igual que el porcentaje de los servidores públicos que externaron quejas; solo el 1% registro comentarios en "Otro".





FELICITACIONES



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

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 alto compromiso y vocación de servicios, con personal altamente capacitado.



SUGERENCIAS

Respeto, equidad y Justicia en los grupos de trabajo, respecto al compromiso que los compañeros y jefes deben tener hacia los demás

Instalaciones más dignas y acordes al trabajo que se realiza; así como la entrega de insumos que logren abastecer los requerimientos de la población.

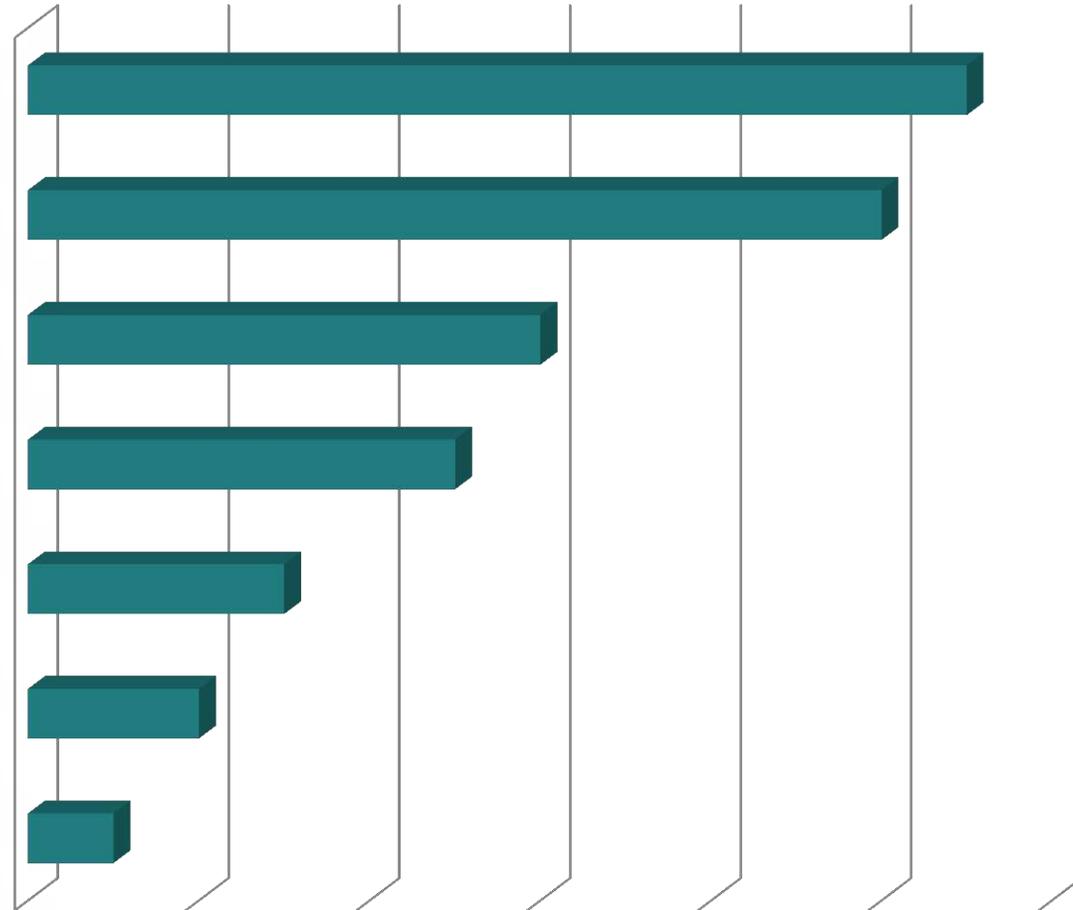
Permitir el desarrollo profesional capacitando al personal en temas de su interés de acuerdo a las habilidades y conocimiento del Servidor Público

La Encuesta es muy larga y tediosa de contestar

Implementar acciones con base en los resultados de la ECCO

Contar con personal suficiente para realizar todas las actividades laborales de todos los turnos

Mejorar el ambiente laboral, poniendo atención en las áreas que se deben mejorar



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

Donde las sugerencias más recurrentes fueron dirigidas a poner mayor atención en lo forma en que los altos mandos manejan los grupos de trabajo en temas de respeto, equidad y justicia.

QUEJAS

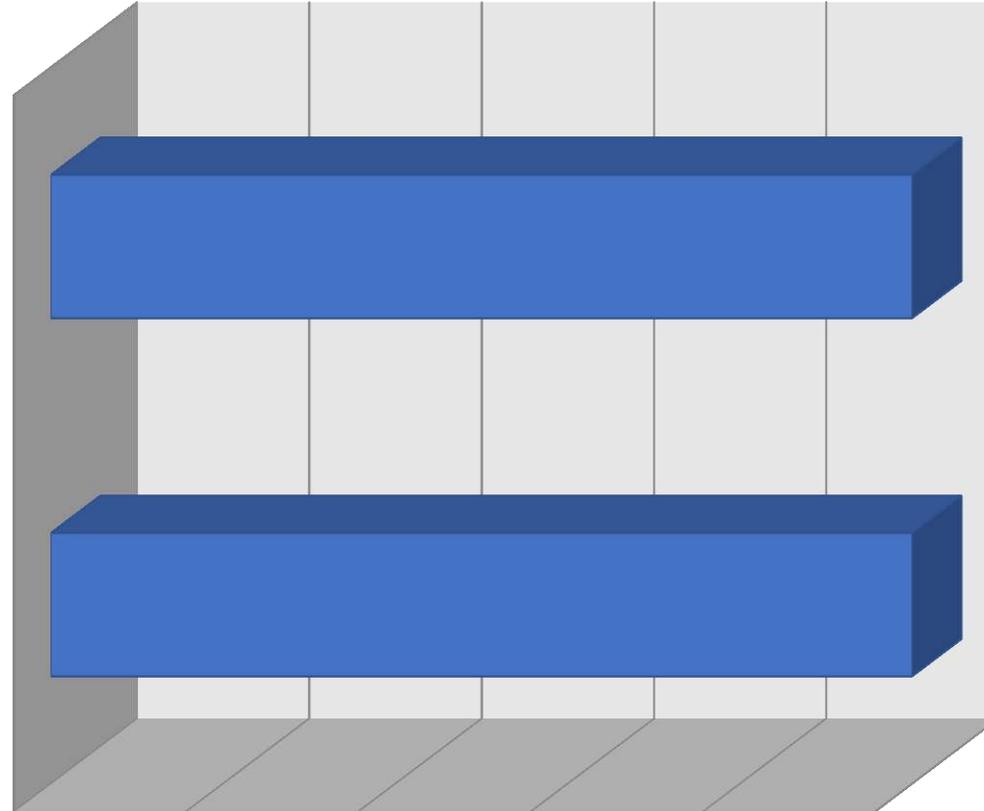


Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

En gran parte de las quejas se refleja descontento del personal hacia algunas autoridades de la Institución, donde mencionan que no se promueve el trabajo en equipo, reprobaban algunas conductas o reprochan la forma en que se reconoce al personal.

OTROS

Es necesario que se brinden las herramientas digitales necesarias para poder brindar educación de calidad y desarrollar efectivamente el trabajo

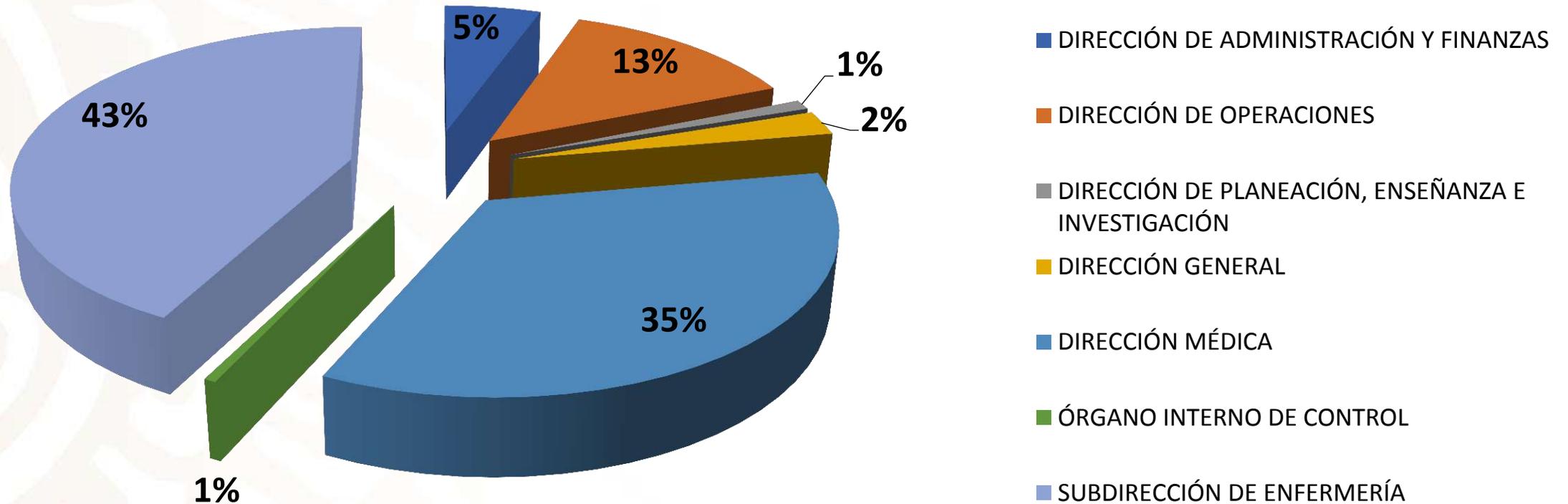


No se cuenta con red inalámbrica adecuada y los equipos de computo no son suficientes para los usuarios

Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

Consideran necesario reajustar las herramientas que actualmente se brindan para mantener capacitado al personal.

PARTICIPACIÓN DE LAS ÁREAS EN LOS COMENTARIOS



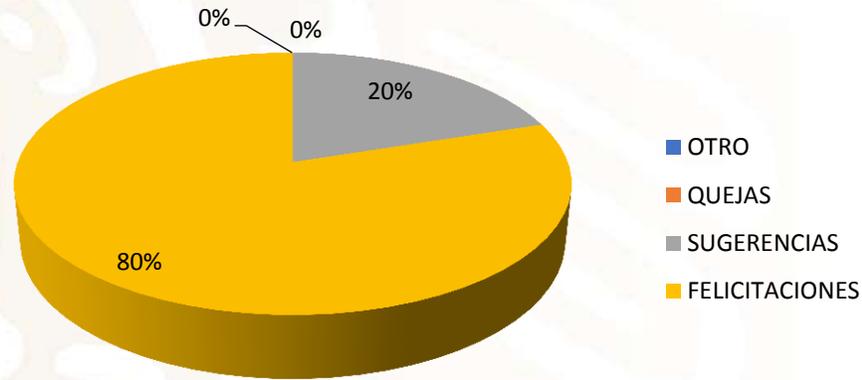
Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El área que tuvo mayor participación emitiendo comentarios fue Subdirección de Enfermería, con un total de 86 comentarios representando el 43% de los comentarios totales, Dirección Médica con 70 comentarios en un 35% de participación, Dirección de operaciones con el 13% emitiendo 27 comentarios. Las áreas menos participativas fueron, Dirección de Administración y Finanzas con el 5% emitiendo 11 comentarios, Dirección General con 5 comentarios en un 2% y Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación con 2 comentarios representados en un 1%. Este año el Órgano Interno de Control solo emitió 1 comentario.



PARTICIPACIÓN EN LOS COMENTARIOS, POR ÁREA

DIRECCIÓN GENERAL

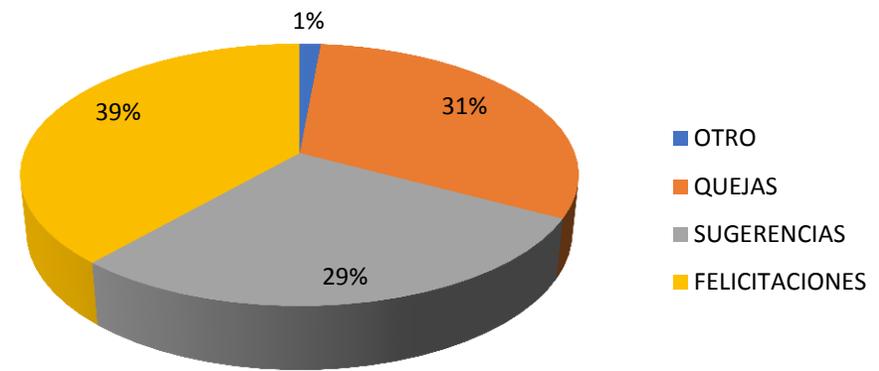


Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El 80% de las felicitaciones refieren a la buena gestión de la Dirección general y por el sentido de compromiso.

El 20% de las sugerencias menciona que el personal de altos rangos trate con más empatía a los trabajadores

DIRECCIÓN MÉDICA



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El 29% de las sugerencias en el área, fueron a cerca de la igualdad y el trato que debe tener el jefe con sus subordinados.

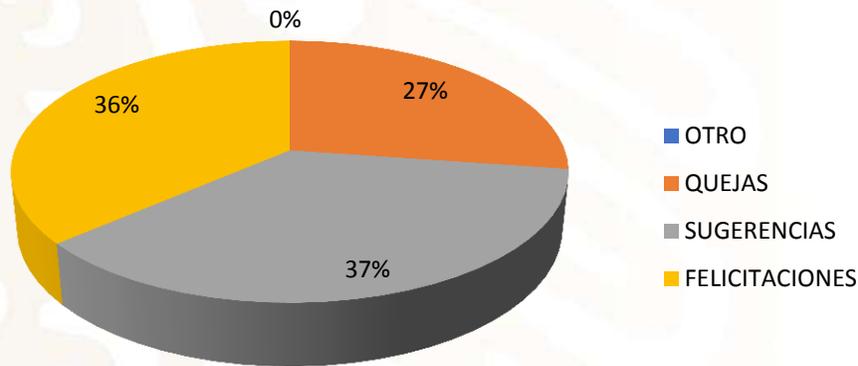
El 30% de las felicitaciones puntualizaron el adecuado manejo en los protocolos y el desarrollo del personal.

El 31% 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 5% que corresponde a "otro" no se cuenta con suficientes equipos de computo para subsanar la demanda de actividades.

PARTICIPACIÓN EN LOS COMENTARIOS, POR ÁREA

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



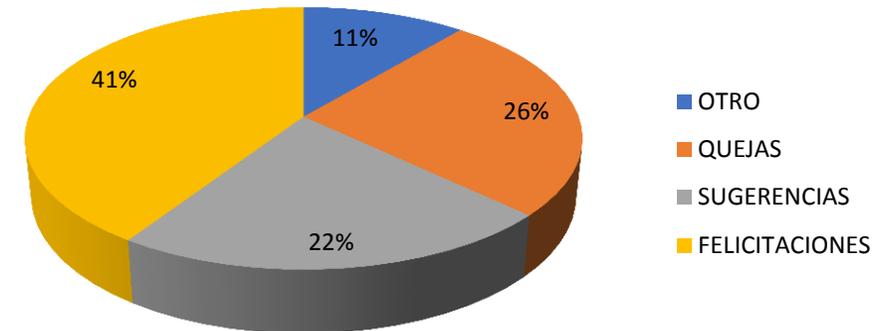
Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El 36% de las felicitaciones a los responsables de las áreas administrativas y médicas encargadas de promover la seguridad de condiciones ante la pandemia.

El 37% de las sugerencias van encaminadas para otorgar mayor oportunidades a los trabajadores en temas de promoción.

El 27% de las quejas piden respeto hacia su trabajo y su persona por parte de los superiores jerárquicos.

DIRECCIÓN DE OPERACIONES



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El 41% de las Felicitaciones en el área, refieren al reconocimiento de todas las personas involucradas en la mejora de la calidad y clima y cultura organizacional

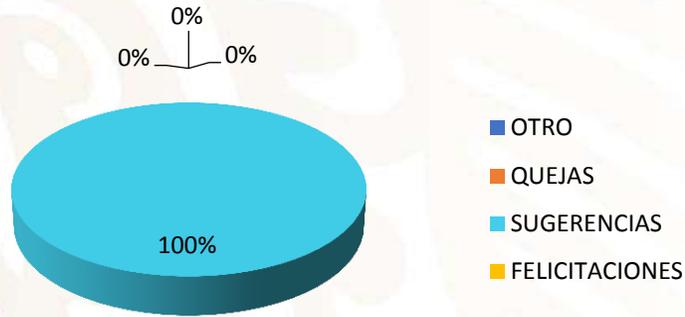
El 26% de las quejas expresan inconformidad con los superiores jerárquicos.

El 22% correspondiente a sugerencias, mencionan la importancia renovar el equipo de computo y la actualización de políticas y procesos obsoletos.

El 11% de la categoría otros mencionan que se contrata personal con códigos distintos a las actividades realizadas



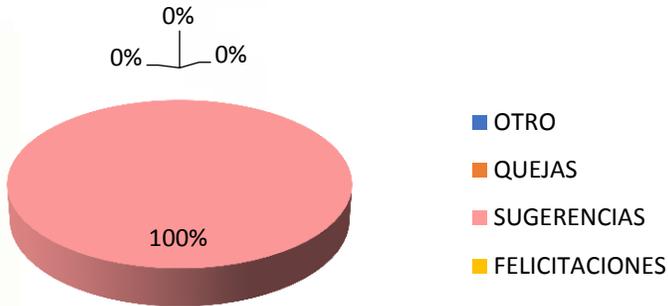
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

100% felicitación por ser una de las mejores instituciones en las que se ha laborado

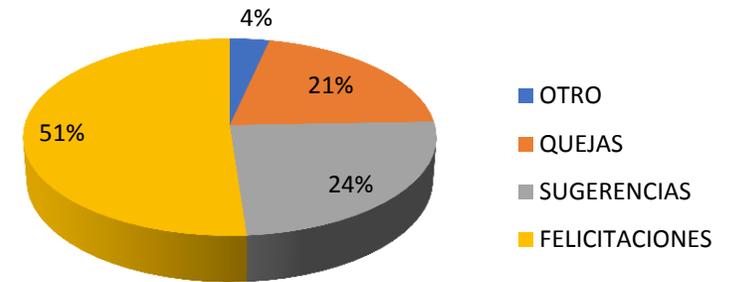
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN, ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

100% felicitación por ser una de las mejores instituciones en las que se ha laborado

SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El 51% de las Felicitaciones en el área, refieren al reconocimiento de todas las personas involucradas en la mejora de la calidad y clima y cultura organizacional.

El 24% correspondiente a sugerencias, mencionan poner mayor atención a lo expuesto en la ECCO ya que no ven cambios ni mejoras.

El 21% de las quejas expresan el descontento con los tratos que dan los jefes inmediatos o encargados de área.

El 4% de la categoría otros solicitan favorecer a más personal con cursos de capacitación y promover dinámicas de grupos.

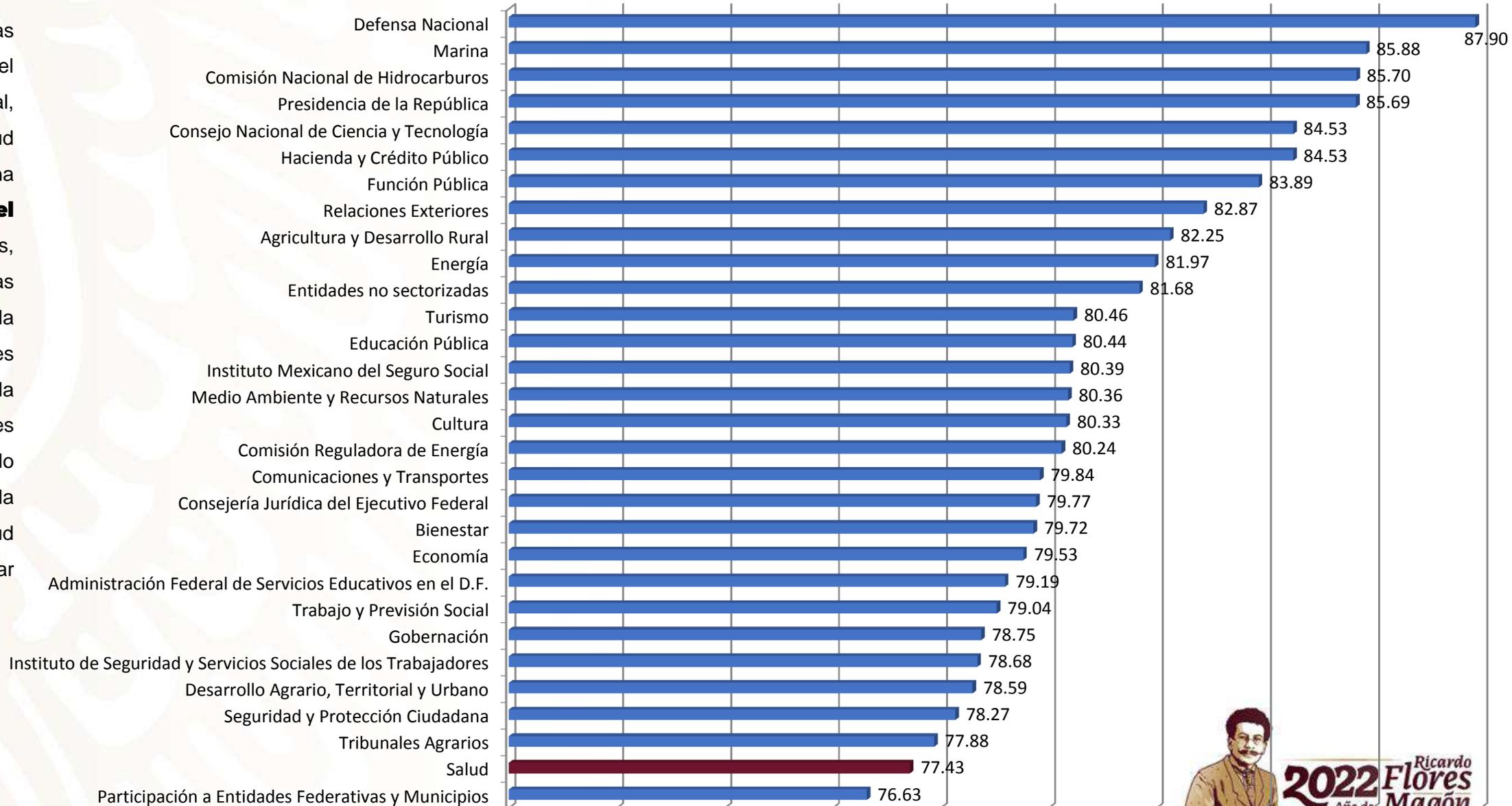


3. ANÁLISIS COMPARATIVO (NIVEL APF)



COMPARACIÓN DE INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO, 2021

Considerando todas las dependencias del sector público central, la Secretaría de Salud cuenta con una **calificación del 77.43** puntos, respecto a otras dependencias, la calificación mayor es de **87.90** puntos y la calificación menor es de **76.63** puntos, lo que posiciona a la Secretaría de Salud en el penúltimo lugar de la gráfica



COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE CUADRANTES A TRAVÉS DEL MODELO TICHY

CUADRANTE	NOMBRE DEL CUADRANTE	FACTORES	ÍNDICE GLOBAL POR CUADRANTE	ÍNDICE POR INSTITUCIÓN
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	82.57
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	81.37
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	79.54
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	80.16
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	79.10
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	78.03
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	79.98
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	78.97
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	83.12

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.

Identificando como mejor índice calificado Calidad y orientación a la Ciudadanía, en contra parte el índice con menor calificación fue trabajo a distancia-COVID

Radial por cuadrantes



CUADRANTES TICHY

Herramientas administrativas		
Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
82.57	80.16	79.98
C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
81.37	79.09666667	78.965
C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
79.54	78.03	83.12

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	-0.5	0.36	-1.32
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	-1.8	0.7	-0.7
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	-2.76	-0.67	0.12

De acuerdo al comparativo y los resultados obtenidos de los cuadrantes que se encuentran por debajo del índice global de la APF, puntualmente se aprecian las áreas de oportunidad para la implementación de estrategias en lo que refiere a los temas de igualdad y género, reconocimiento laboral, comunicación y trabajo en equipo, los cuales se alinean a los diferentes sistemas técnico, político y cultural, por lo cual, se hace indispensable entender que es fundamental la sensibilización en temas que involucren el desarrollo del personal, la inclusión y la generación de un ambiente óptimo, donde los procesos se lleven a cabo de manera transparente y haciendo de conocimiento al personal sobre las mejoras implementadas con el objeto de lograr alta productividad organizacional y alto desempeño de los trabajadores.



RESUMEN COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS GLOBALES POR FACTOR 2021

NOMBRE DEL FACTOR	INDICE GLOBAL APF	INDICE GLOBAL INSTITUCIÓN
Austeridad republicana	82.03	80.68
Derechos humanos	83.75	84.45
Igualdad de género	76.79	75.87
Igualdad y no discriminación	80.08	80.71
Profesionalización de la Administración Pública Federal	81.38	80.99
Servicio Profesional de Carrera	78.37	N/A POR SER UN ORGANO DESCENTRALIZADO
Transparencia y combate a la corrupción	83.38	80.91
Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	76.96	78.69
Balance trabajo-familia	79.65	74.10
Calidad de vida laboral	83.33	85.86
Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	83.12
Colaboración y trabajo en equipo	79.62	77.48
Comunicación	80.05	78.16
COVID-19	80.19	82.04
Disponibilidad de recursos materiales	76.81	78.73
Identidad con la institución y valores	85.60	86.33
Impacto de la encuesta en mi institución	79.13	77.78
Liderazgo positivo	81.56	78.87
Mejora de la gestión pública	82.94	80.75
Normatividad y procesos	82.77	81.59
Reconocimiento laboral	77.52	73.10
Trabajo a distancia	79.18	75.89

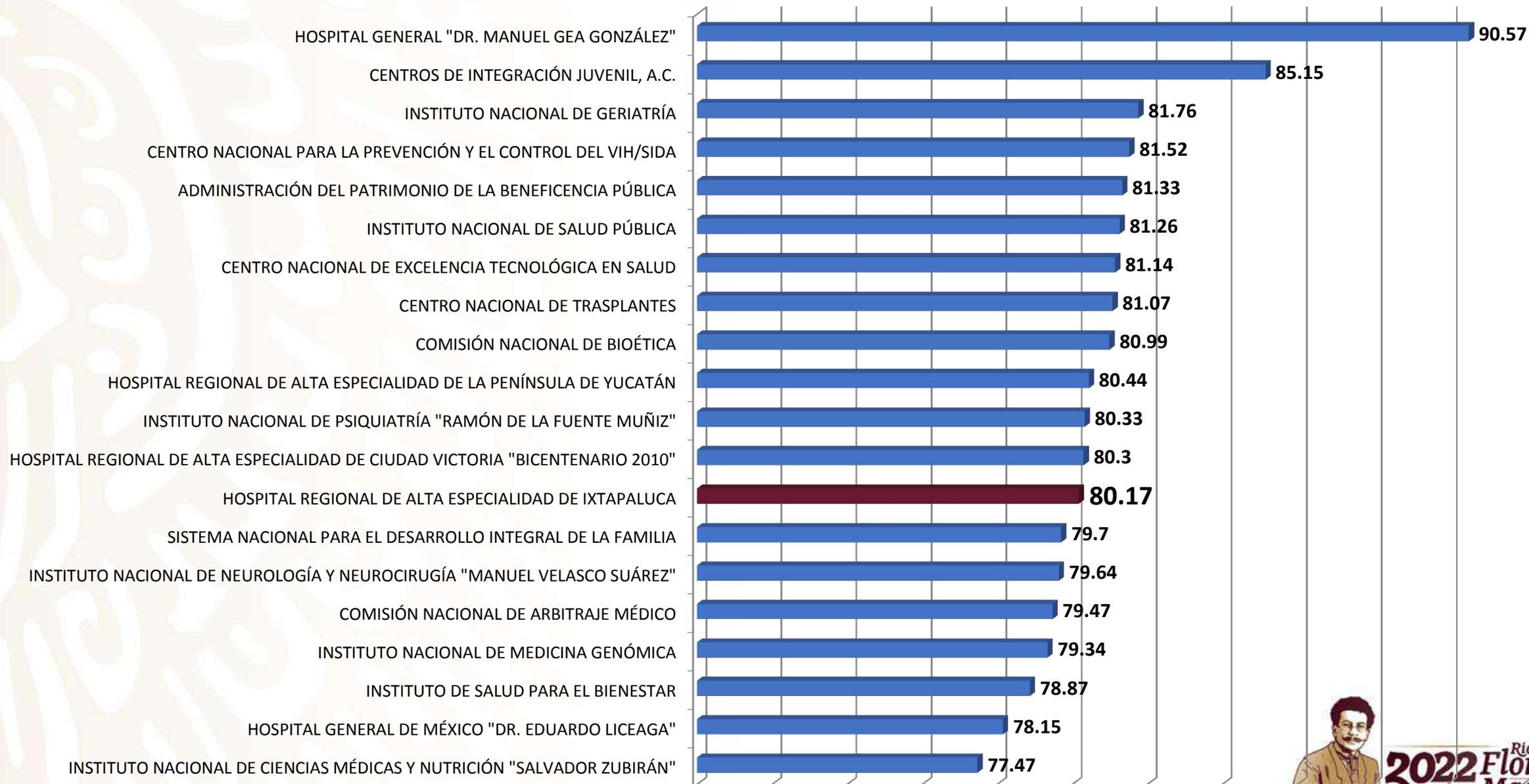
A nivel institución el índice que se detecta con calificación más baja es “Reconocimiento Laboral” lo que nos permite discernir que el personal no logra vislumbrar las acciones que se han implementado para reconocer y agradecer su compromiso y desempeño institucional, a nivel APF, el índice que se detectan con calificación más baja son: Balance Trabajo-Familia, lo que nos permite entender que de manera general los Servidores Públicos no se permiten encontrar un balance entre su vocación profesional y su ámbito personal.



4. ANÁLISIS COMPARATIVO (NIVEL INTERISTITUCIONAL)



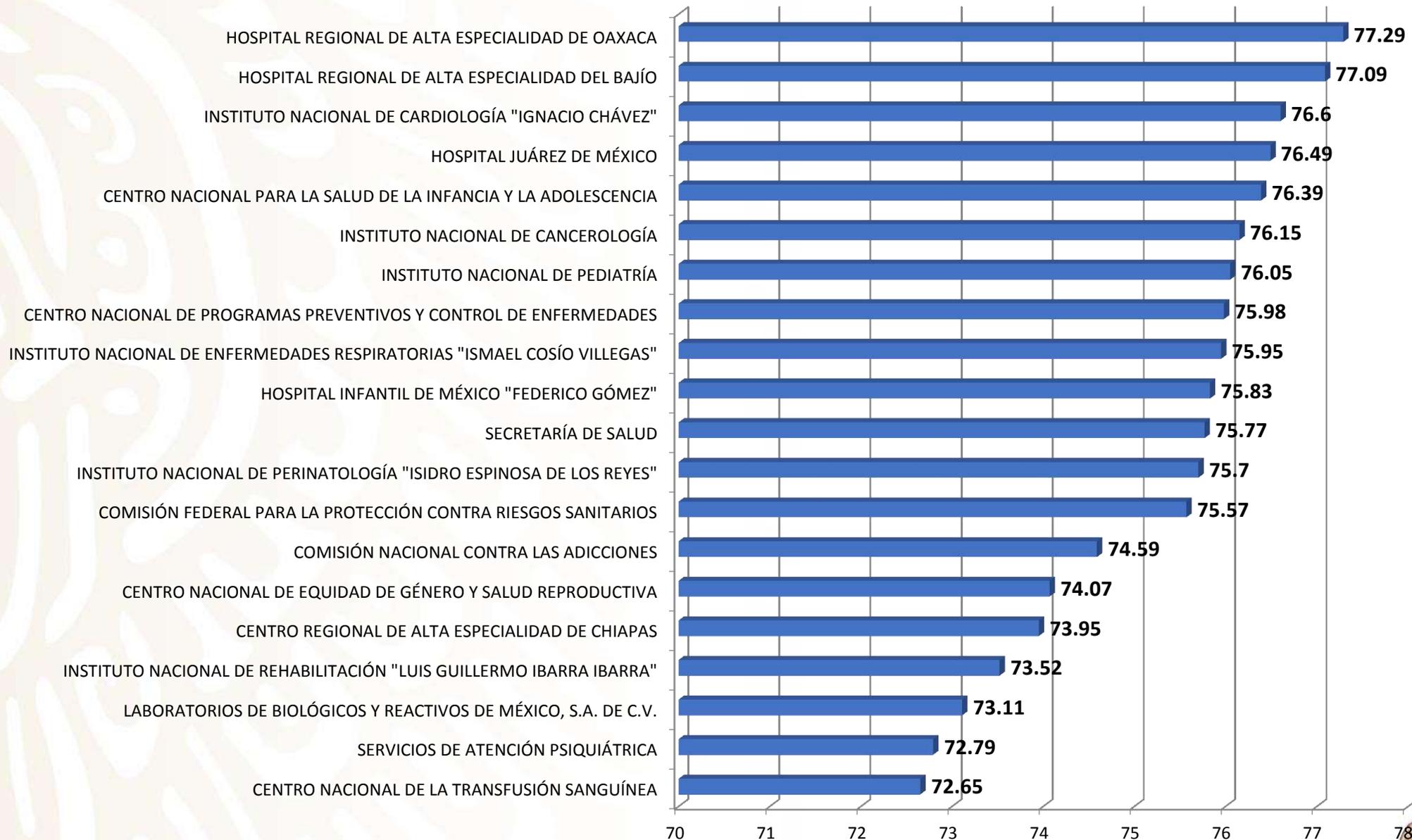
COMPARACIÓN DE INSTITUCIONES DEL SECTOR SALUD "RAMO 12"



Ricardo
2022 Flores
Año de
Magón

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

COMPARACIÓN DE INSTITUCIONES DEL SECTOR SALUD "RAMO 12"

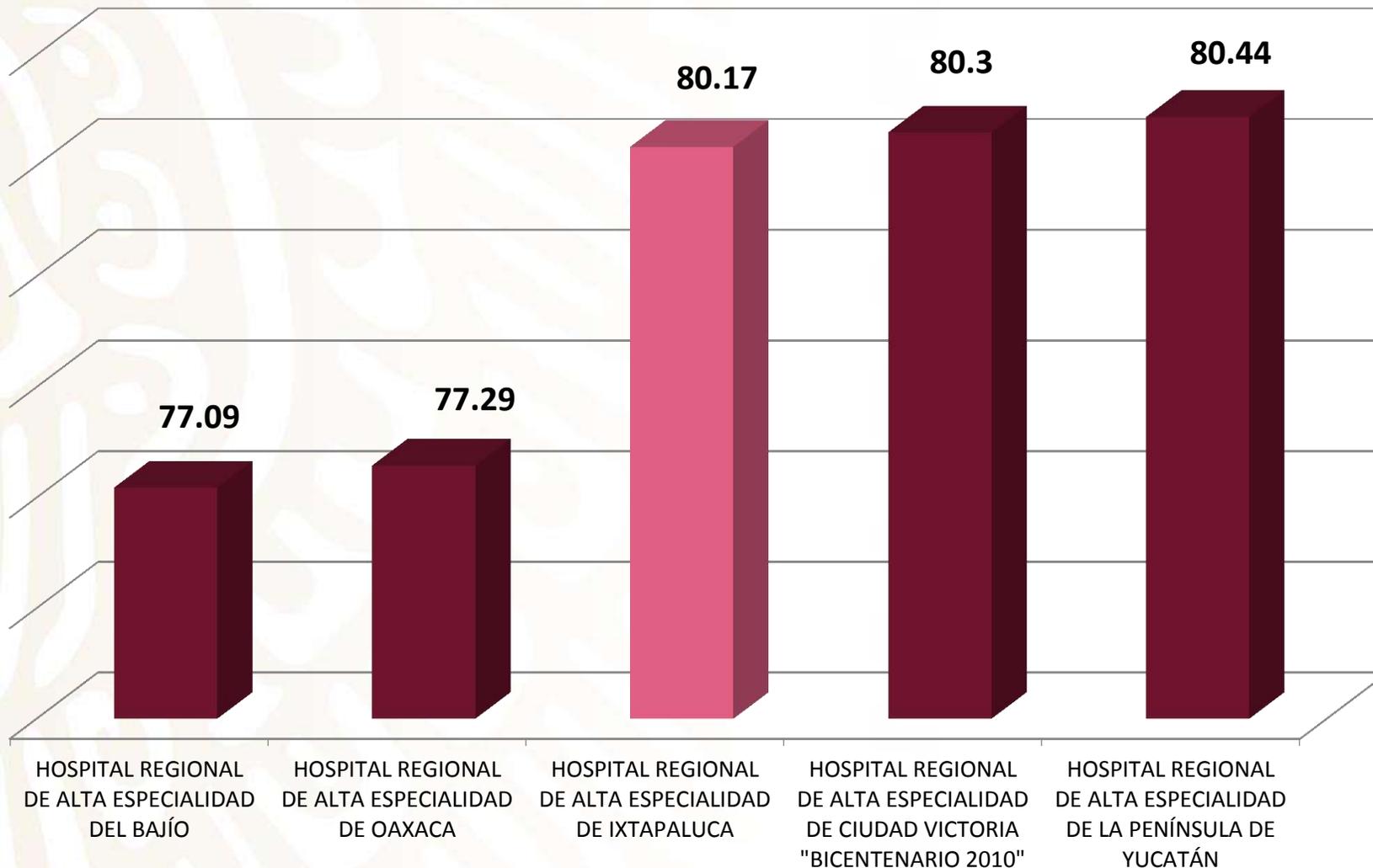


En comparación con las instituciones que pertenecen al mismo ramo nos encontramos en las 15 primeras de 40 instituciones, con una calificación de 80.17, que nos posiciona como una institución con un ambiente laboral adecuado y competitivo.

La mejor calificación es de 90.57 y la menor de 72.65

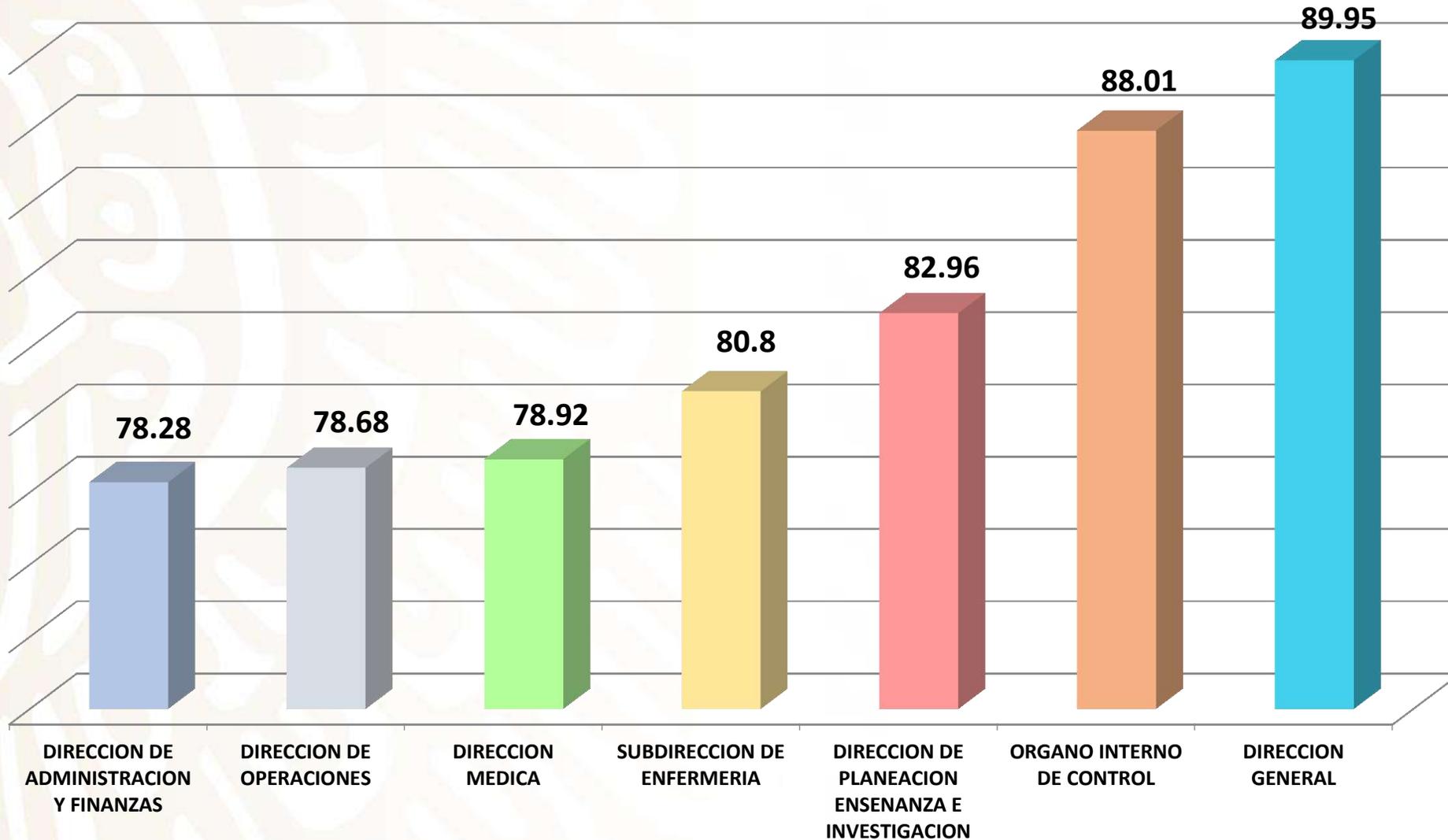


COMPARATIVO DE HOSPITALES REGIONALES DE ALTA ESPECIALIDAD



Comparando las instituciones que pertenecen al mismo giro, el HRAEI tiene una **calificación de 80.17** puntos, considerando que la institución con mayor calificación es de **80.44** y la calificación menor es **77.09.**, notando que entre la calificación máxima y la obtenida no se tiene una diferencia nada considerable.

COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS ENTRE LAS ÁREAS DEL HRAEI



El área con **mejor** índice de Resultados es Dirección General con **89.95**; y la de **menor** Índice es Dirección de administración y Finanzas que obtuvieron un índice de **78.28**.

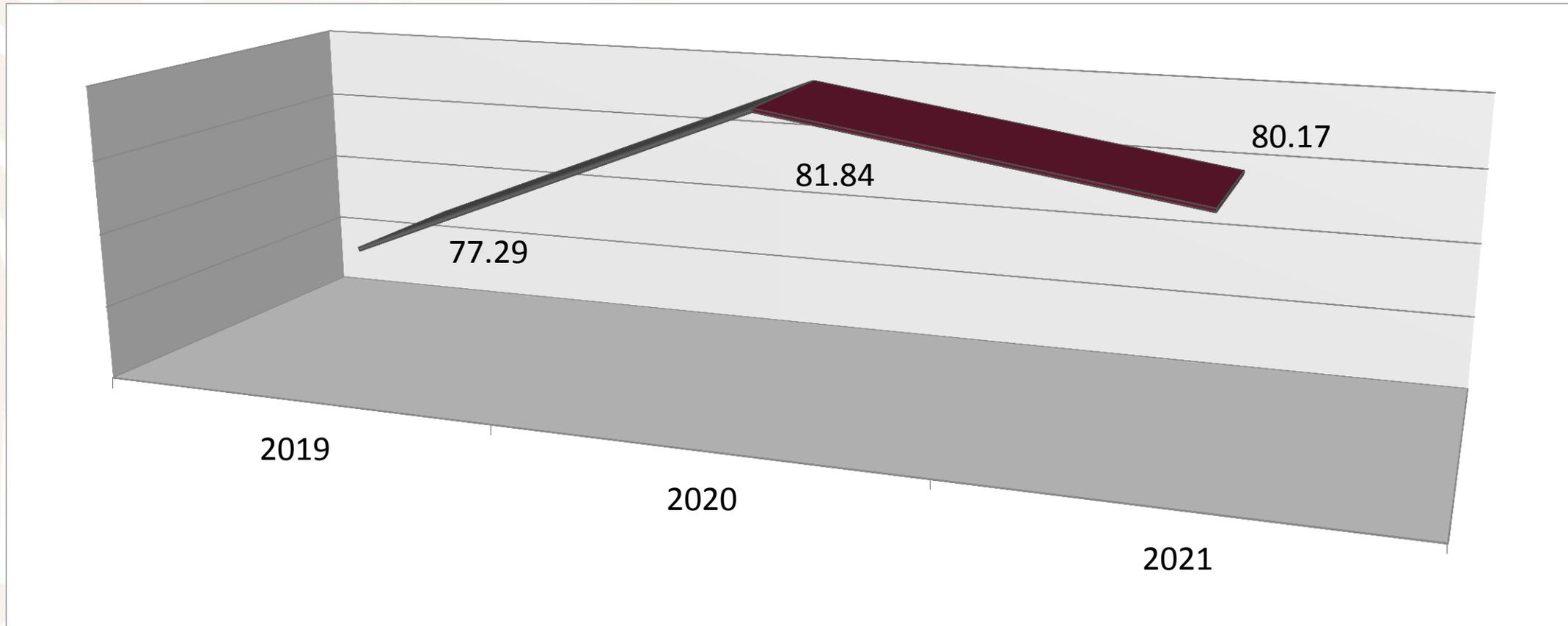
COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS DE FACTORES ENTRE ÁREAS DEL HRAEI

FACTORES	ÁREAS								ÍNDICE TOTAL ENTRE ÁREAS
	DIRECCIÓN MÉDICA	DIRECCIÓN DE OPERACIONES	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN E INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA Y FINANZAS	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	DIRECCIÓN GENERAL	SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA		
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	
79 - Austeridad republicana	79.64	81.72	85.91	81.62	86.88	91.39	79.92	83.86	
80 - Derechos humanos	83.63	84.33	85.5	82.69	92.36	93	84.63	86.59	
81 - Igualdad de género	74.81	75.69	74.3	70.19	78.79	85.59	77.09	76.63	
82 - Igualdad y no discriminación	80.63	79.87	81.24	75.57	89.39	90.69	81.14	82.64	
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	78.77	79.58	85.29	77.84	90.91	90.83	82.25	83.63	
85 - Transparencia y combate a la corrupción	82.47	80.89	86.67	79.07	83.13	89.86	81.81	83.41	
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	77.86	77.2	77.33	77.76	91.52	88.33	79.06	81.29	
87 - Balance trabajo-familia	74.83	76.52	72.5	75.98	80	84.38	72.22	76.63	
88 - Calidad de vida laboral	84.1	83.85	85.83	83.92	91.36	95.21	87.18	87.35	
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	82.4	80.61	87.73	81.06	88.15	91.67	83.74	85.05	
90 - Colaboración y trabajo en equipo	74.06	71.49	76.39	74.65	88.18	87.5	80.84	79.01	
91 - Comunicación	76.66	74.16	79.67	75.72	82.73	88.33	79.8	79.58	
92 - COVID-19	81.73	79.6	83.78	79.23	91.82	91.39	82.54	84.29	
93 - Disponibilidad de recursos materiales	75.89	78.47	80.32	79.65	89.09	87.92	79.56	81.55	
94 - Identidad con la institución y valores	84.59	85.18	87.38	84.34	93.18	91.46	87.53	87.66	
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	75.66	76.36	78.36	74.71	86.36	91.49	79.06	80.28	
96 - Liderazgo positivo	77.56	76.78	87.54	79.08	91.82	91.25	78.72	83.25	
97 - Mejora de la gestión pública	79.36	78.4	86	79.88	93.64	90.83	81.22	84.19	
98 - Normatividad y procesos	80.61	78.79	86.89	81.15	90	91.67	81.96	84.43	
99 - Reconocimiento laboral	70.12	70.41	82.58	72.71	81.82	91.67	73.89	77.60	
100 - Trabajo a distancia	72.76	72.58	83.06	76.94	86.36	83.89	77.3	78.98	
29 - FER_SS	78.99	79	87.07	78.31	86.91	92.5	81.3	83.44	
PROMEDIO DE FACTOR POR ÁREA	78.50	78.24	82.78	78.27	87.92	90.03	80.58	82.33	

Las áreas con menor índice son Dirección de Administración y Finanzas y Dirección de Operaciones, considerando los factores más bajos para ser atendidos en el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.



COMPARACIÓN DE CALIFICACIÓN DE LA ECCO



Cada año la calificación se compara con la obtenida en el cuestionario aplicado con los mismo factores y reactivos, en esta ocasión no hay precedente ya que los factores cuentan con reactivos muy diferentes a los que se aplicaban en años anteriores; por lo que la calificación obtenida se compara de manera histórica con la obtenida en el ejercicio inmediato anterior 2020 y en el año 2019.



5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

FORTALEZAS

- SERVICIO DE ALTA ESPECIALIDAD CON UN MODELO INTEGRAL DE ATENCIÓN DE CALIDAD AL PACIENTE .
- PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO Y COMPROMETIDO.
- IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SERVIDORES PÚBLICOS COMPROMETIDOS CON LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL HOSPITAL.
- PERSONAL SENSIBILIZADO ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE PROMOVER, PROTEGER Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS.
- CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD DE LOS PROCESOS
- INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS MÉDICOS INNOVADORES

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO.
- COMPETENCIAS DIRECTIVAS PARA IMPLEMENTAR UN LIDERAZGO EFICIENTE.
- FOMENTAR LA CAPACITACIÓN EN HERRAMIENTAS DIGITALES Y TECNOLÓGICAS.
- ESTRATEGIAS QUE PERMITAN MANEJAR APROPIADAMENTE EL ESTRÉS LABORAL.
- PROMOVER EN LAS ÁREAS LA RETROALIMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL RECONOCIMIENTO LABORAL.
- FORTALECER EL CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, SOBRE LOS MECANISMOS DE PROMOCIÓN Y ASCENSO



REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

Número	Objetivos Estratégicos	Práctica de Transformación	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Precisión	1º Factor Relacionado	2º Factor Relacionado	3º Factor Relacionado
1	Difundir a todas las personas servidoras públicas del HRAEI, los resultados de la ECCO 2021 y el Programa de PTCCO 2022 para su conocimiento	Difundir los resultados e impacto de la ECCO 2021 y El Programa de PTCCO 2022 donde se contemplan las estrategias a implementar	OPERATIVA	Todo el personal	25/04/2022	25/05/2022	Solicitar la publicación en la página Institucional de los Resultados de la ECCO 2021 y el Programa de PTCCO 2022, para su consulta y dar aviso por medio de correo electrónico a todo el personal.	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución
2	Dar a conocer a través de las áreas, las estrategias contempladas en el Programa de PTCCO	Dar a conocer el programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	OPERATIVA	Todo el personal	25/04/2022	25/05/2022	Enviar por oficio a las direcciones el Programa de PTCCO 2022, así como la emisión de un oficio circular para hacer de conocimiento a todo el personal	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución
3	Dar a conocer a nivel institución las estrategias que se han implementado para mantener una buena percepción de los factores que integraron la ECCO 2021	Impartir sesión informativa (presencial o en línea) acerca de las estrategias que se han implementado para dar atención a los índices bajos	ESTRATÉGICA	Todo el personal	25/04/2022	30/11/2022	Impartir una sesión informativa con la presentación del programa de PTCCO 2022 y resultados de la ECCO 2021	3 - Mejora y cambio	6 - Comunicación	17 - Impacto de la encuesta en mi institución
4	Implementar acciones que tengan como objeto dar a conocer al personal los diferentes mecanismos de movimientos de personal para promover, así como sus criterios	Diseñar una campaña para dar a conocer los mecanismos de promoción con los que cuenta el hospital	ESTRATÉGICA	Mandos Superiores y Operativos	25/04/2022	31/12/2022	Enviar vía correo electrónico circular con los mecanismos de promoción, aunado a la elaboración de un cartel alusivo al tema	1 - Reconocimiento laboral	27 - Igualdad y No Discriminación	47 - Motivada
5	Impulsar el Programa de Estímulos del HRAEI con la finalidad de darlo a conocer a todas las personas Servidoras Públicas que laboran en el Hospital	Promover el Programa de Estímulos del HRAEI	ESTRATÉGICA	Todo el personal	25/04/2022	31/12/2022	Dar a conocer a través de Fichas de información los estímulos con los que cuenta el HRAEI para que participen en Programa de Estímulos Institucionales del HRAEI, los cuales sean acorde a sus perfiles	1 - Reconocimiento laboral	98 - Normatividad y procesos	82 - Igualdad y no discriminación
6	Fortalecer competencias gerenciales para fomentar un buen liderazgo y trabajo en equipo dentro de las áreas	Impartir cursos Administración de Hospitales, Medición y Mejora Continua de Procesos, Calidad, Trabajo en Equipo y Comunicación	ESTRATÉGICA	Mandos Superiores	25/04/2022	31/12/2022	Invitar a los mandos medios a participar en cursos que fortalezcan sus competencias gerenciales y directivas	10 - Colaboración y trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	52 - Liderazgo



REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

Número	Objetivos Estratégicos	Práctica de Transformación	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Precisión	1° Factor Relacionado	2° Factor Relacionado	3° Factor Relacionado
7	Fortalecer acciones de reconocimiento al desempeño y compromiso Institucional	Elaborar una campaña para dar a conocer los procesos de reconocimiento al desempeño y fortalecer al interior la retroalimentación del desempeño	ESTRATÉGICA	Todo el personal	25/04/2022	31/12/2022	Diseñar un cartel para dar a conocer el evento que se realiza para reconocer el compromiso institucional, exhortar a los superiores jerárquicos a incentivar y motivar a su personal	1 - Reconocimiento laboral	47 - Motivada	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal
8	Lograr que los servidores públicos reconozcan e implementen correctamente el Proceso de Evaluación de Desempeño	Llevar a cabo taller de evaluación de desempeño para dar conocer los procesos de establecimiento de metas, seguimiento y retroalimentación	OPERATIVA	Todo el personal	25/04/2022	06/05/2022	Implementar sesiones para impartir el taller a todo el personal del HRAEI	6 - Comunicación	14 - Enfoque a resultados y productividad	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal
9	Diseñar de un plan de mejora tecnológico institucional	Mejorar la efectividad en las actividades diarias de registro en el expediente clínico electrónico del personal médico, paramédico y administrativo.	ESTRATÉGICA	Todo el personal	25/04/2022	31/12/2022	Elaborar y difundir una encuesta para conocer la percepción del servidor público en el tema para accionar un plan de mejora tecnológico.	3 - Mejora y cambio	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	41 - Eficiente
10	Dar a conocer al personal del HRAEI la normatividad de la prestación de Guardería	Diseñar campaña para informar al personal las normas relativas a la prestación de guarderías	OPERATIVA	Todo el personal	25/04/2022	31/12/2022	A través de información relevante dar a conocer la normatividad relativa a la prestación de guarderías	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	98 - Normatividad y procesos
11	Fomentar acciones que sensibilicen al servidor público en temas de interés social	Promover cursos dirigidos a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI en materia de igualdad y género, equidad y derechos humanos	OPERATIVA	Todo el personal	25/04/2022	31/12/2022	Comunicar por oficio la impartición de cursos en temas de interés social.	5 - Equidad y género	27 - Igualdad y No Discriminación	81 - Igualdad de género
12	Concientizar al servidor público sobre la importancia de encontrar equilibrio entre actividades personales y profesionales	Promover actividades recreativas que me permitan al servidor público encontrar un balance entre su vida laboral y personal	ESTRATÉGICA	Todo el personal	25/04/2022	31/12/2022	Colocar e lugares visibles las invitaciones para acudir a eventos recreativos	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral



Ixtapaluca, Estado de México a 21 de marzo de 2022
Oficio No. DAF/HRAEI/407/2022
Asunto: Registro del Programa de PTCCO-2022,
ECCO 2021

ARQ. SILVIA ANGÉLICA REZA CISNEROS
DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA APF
Av. Insurgentes Sur. No. 1735, P.B Col. Guadalupe Inn
Delegación Álvaro Obregón. C.P. 01020, CDMX
PRESENTE

Con relación al proceso de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 (ECCO 2021), y en atención a los compromisos establecidos para la entrega del Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO 2022), envió como único anexo el Reporte de las PTCCO 2022 firmado en original, aunado a lo anterior hago de su conocimiento que se ha llevado a cabo el registro de los **objetivos estratégicos, las PTCCO y el Programa de PTCCO 2022** en el sistema RH net, documento donde se desarrollan los criterios que a continuación se enlistan:

- 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.

Lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el 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.

Sin más por el momento, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



MTR. OCTAVIO OLIVARES HERNÁNDEZ

OOH/TI/C/BERZ/mis*

- c.c.p. **Dña. Sofía Salgado Remigio.** -Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF. - Presente
c.c.p. **Mtra. Lucy Ramírez Mejía.** -Directora de Estadística y Minería de Datos de la APF. - Presente
c.c.p. **Mtro. Raúl Serafin Ramírez Haasmann.** -Director de Cultura y Cambio Organizacional de la UPRH de la APF. - Presente

Carretera Federal Mexico-Puebla Km. 34.5, Pueblo de Zoquiapan, 56530, Municipio de Ixtapaluca, Estado de México.
Tel: (55) 5972 9800 www.hraei.gob.mx



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	
1	1- Difundir a todas las personas servidoras públicas del HRAEI, los resultados de la ECCO 2021 y el Programa de PTCCO 2022 para su conocimiento	2- Operativa	Difundir los resultados e impacto de la ECCO 2021 y El Programa de PTCCO 2022 donde se contemplan las estrategias a implementar	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	25/05/2022	Solicitar la publicación en la página Institucional de los Resultados de la ECCO 2021 y el Programa de PTCCO 2022, para su consulta y dar aviso por medio de correo electrónico a todo el personal.	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	
2	2- Dar a conocer a través de las áreas, las estrategias contempladas en el Programa de PTCCO 2022	2- Operativa	Dar a conocer el programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	25/05/2022	Enviar por oficio a las direcciones el Programa de PTCCO 2022, así como la emisión de un oficio circular para hacer de conocimiento a todo el personal	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	
3	3- Dar a conocer a nivel institución las estrategias que se han implementado para mantener una buena percepción de los factores que integraron la ECCO 2021	1- Estratégica	Impartir sesión informativa (presencial o en línea) acerca de las estrategias que se han implementado para dar atención a los índices bajos	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	30/11/2022	Impartir una sesión informativa con la presentación del programa de PTCCO 2022 y resultados de la ECCO 2021	3 - Mejora y cambio	6 - Comunicación	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	
4	4- Implementar acciones que tengan como objeto dar a conocer al personal los diferentes mecanismos de movimientos de personal para promover, así como sus criterios	1- Estratégica	Diseñar una campaña para dar a conocer los mecanismos de promoción con los que cuenta el hospital	10- Mandos Superiores y Operativos	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Enviar vía correo electrónico circular con los mecanismos de promoción, aunado a la elaboración de un cartel alusivo al tema	1 - Reconocimiento laboral	27 - Igualdad y No Discriminación	47 - Motivada	
5	5- Impulsar el Programa de Estímulos del HRAEI con la finalidad de darlo a conocer a todas las personas Servidoras Públicas que laboran en el Hospital	1- Estratégica	Promover el Programa de Estímulos del HRAEI	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Dar a conocer a través de Fichas de información los estímulos con los que cuenta el HRAEI para que participen en Programa de Estímulos Institucionales del HRAEI, los cuales sean acorde a sus perfiles	1 - Reconocimiento laboral	98 - Normatividad y procesos	82 - Igualdad y no discriminación	
6	6- Fortalecer competencias gerenciales para fomentar un buen liderazgo y trabajo en equipo dentro de las áreas	1- Estratégica	Impartir cursos Administración de Hospitales, Medición y Mejora Continua de Procesos, Calidad, Trabajo en Equipo y Comunicación	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Invitar a los mandos medios a participar en cursos que fortalezcan sus competencias gerenciales y directivas	10 - Colaboración y trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	52 - Liderazgo integral	
7	7- Fortalecer acciones de reconocimiento al desempeño y compromiso Institucional	1- Estratégica	Elaborar una campaña para dar a conocer los procesos de reconocimiento al desempeño y fortalecer al interior la retroalimentación del desempeño	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Diseñar un cartel para dar a conocer el evento que se realiza para reconocer el compromiso institucional, exhortar a los superiores jerárquicos a incentivar y motivar a su personal	1 - Reconocimiento laboral	47 - Motivada	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	
8	8- Lograr que los servidores públicos reconozcan e implementen correctamente el Proceso de Evaluación de Desempeño	2- Operativa	Llevar a cabo taller de evaluación de desempeño para dar conocer los procesos de establecimiento de metas, seguimiento y retroalimentación	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Implementar sesiones para impartir el taller a todo el personal del HRAEI	6 - Comunicación	14 - Enfoque a resultados y productividad	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	
9	9- Diseñar de un plan de mejora tecnológico institucional	1- Estratégica	Mejorar la efectividad en las actividades diarias de registro en el expediente clínico electrónico del personal médico, paramédico y administrativo.	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Elaborar y difundir una encuesta para conocer la percepción del servidor público en el tema para accionar un plan de mejora tecnológico.	3 - Mejora y cambio	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	41 - Eficiente	
10	10- Dar a conocer al personal del HRAEI la normatividad de la prestación de Guardería	2- Operativa	Diseñar campaña para informar al personal las normas relativas a la prestación de guarderías	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	A través de información relevante dar a conocer la normatividad relativa a la prestación de guarderías	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	98 - Normatividad y procesos	
11	11- Fomentar acciones que sensibilicen al servidor público en temas de interés social	2- Operativa	Promover cursos dirigidos a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI en materia de igualdad y género, equidad y derechos humanos	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Comunicar por oficio la impartición de cursos en temas de interés social.	5 - Equidad y género	27 - Igualdad y No Discriminación	81 - Igualdad de género	
12	12- Concientizar al servidor público sobre la importancia de encontrar equilibrio entre actividades personales y profesionales	1- Estratégica	Promover actividades recreativas que me permitan al servidor público encontrar un balance entre su vida laboral y personal	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	31/12/2022	Colocar e lugares visibles las invitaciones para acudir a eventos recreativos	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	

Firma:


 Mtro. Octavio Olivares Hernández

Oficial Mayor del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

Fecha : 22 de Abril de 2022

AUTORIZACIÓN PTCCO
2022

10. EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO



EFFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2021

No. de Objetivo	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Factores al que contribuye la Acción	Acciones Realizadas	Prácticas Programadas	Prácticas Cumplidas	Porcentaje de Cumplimiento
1	Difundir a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI, los resultados de la ECCO 2020 y el Programa de PTCCO 2021 para su conocimiento.	31/03/2021	Comunicación/Transparencia Y combate a la corrupción	Difundir los resultados de la ECCO 2020 y El Programa de PTCCO 2021.	1	1	100%
2	Dar a conocer a través de las áreas, las estrategias contempladas en el Programa de PTCCO	31/03/2021	Comunicación/Transparencia Y combate a la corrupción	Enviar a las Direcciones el Programa de Prácticas de Transformación 2020.	1	1	100%
3	Sensibilizar y fortalecer competencias gerenciales de los mandos medios del HRAEI	31/12/2021	Liderazgo y participación, trabajo presencial	Impartir cursos que fortalezcan las competencias gerenciales de los mandos medios, así como fortalecer la conducción del desempeño institucional.	1	1	100%
4	Concientizar al Servidor Público sobre la importancia de encontrar equilibrio entre actividades personales y profesionales	30/06/2021	Calidad de vida Laboral, Balance trabajo –familia, Estrés laboral	Elaborar una campaña que apoye al Servidor Público a encontrar un equilibrio entre sus necesidades personales y sus actividades profesionales.	1	1	100%
5	Concientizar al personal de las medidas tomadas para beneficio y cuidado de su integridad	30/11/2021	COVID 19, Trabajo Presencial	Publicar y enviar por correo electrónico infografías y/o carteles en alusión a las medidas que se implementaron para salvaguardar la integridad del personal y los resultados obtenidos)	1	1	100%
6	Fomentar acciones que sensibilicen al Servidor Público en temas de interés social	31/12/2021	Equidad y Género, Género, igualdad y No discriminación	Invitar por oficio a las diferentes áreas del hospital a participar en los cursos que se imparten.	1	1	100%
7	Fortalecer acciones en materia de prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.	31/12/2021	Género, igualdad y No discriminación, Comunicación, Estrés laboral	Se promoverá campaña con diferentes estrategias para prevenir acoso y hostigamiento sexual.	1	1	100%
8	Lograr que los Servidores Públicos reconozcan e implementen el Código de Ética	30/11/2021	Género, igualdad y No discriminación	Difundir el Código de Conducta vigente por medio de correo electrónico para todo el personal, solicitar carteles con alusión y contenido de la importancia de respetar los valores previstos en el código de ética.	1	1	100%
9	Impartir cursos de herramientas digitales y comunicación efectiva	31/12/2021	Trabajo a Distancia	Comunicar por medio electrónico contenidos para fortalecer el trabajo a distancia y la difusión por oficio y/o correos electrónicos de cursos en líneas.	1	1	100%

EFFECTIVIDAD:

No. de Prácticas cumplidas 9 /9 No. de Prácticas registradas año anterior * 100= **100% CUMPLIDO**



HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA