



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL RESULTADOS (ECCO) 2018



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

ÍNDICE

I. Presentación

II. Objetivo de la ECCO

III. Marco Normativo

IV. ¿Qué es la encuesta de Clima y Cultura Organizacional?

V. Resultados

1. Análisis Cuantitativo

2. Análisis Cualitativo

3. Análisis Comparativo

4. Definición de Objetivos Estratégicos

5. Definición de Prácticas de Transformación

6. Calendarización de Prácticas de Transformación



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

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.

La ECCO 2018 se compone de 22 “Factores Básicos”, con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es el Clima y la Cultura Organizacional dentro del HRAEI. Dentro de estos 22 Factores mencionados se desprende el Factor Compuesto “Liderazgo Integral”, el cual modela la cultura de las organizaciones, y factores relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal, del cual se generan índices que reflejan la percepción de cómo se viven los valores en el HRAEI.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

El presente informe comprende el análisis y los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2018) efectuada en el HRAEI, el análisis y los resultados se estructuran de acuerdo a 6 criterios: 1. Análisis Cuantitativo, 2. Análisis Cualitativo, 3. Análisis Comparativo, 4. Definición de Objetivos Estratégicos, 5. Definición de Prácticas de Transformación y 6. Calendarización de Prácticas de Transformación.

Finalmente, derivado a los resultados, se elabora a nivel institucional, programa de “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019”, el cual contiene acciones concretas que impactarán en la mejora del ambiente laboral, mismas que serán presentadas en la Secretaría de la Función Pública.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada a través de la Secretaría de la Función Pública, no registra ningún nombre o datos personales de identificación; las respuestas son procesadas y su manejo es absolutamente confidencial.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

OBJETIVO DE LA ECCO 2018

Orientar las estrategias y acciones que faciliten a las personas servidoras públicas a trabajar en un clima laboral satisfactorio que fortalezca su vocación de servicio a la ciudadanía, así como, fortalecer el desarrollo de las organizaciones públicas.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

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 27 de noviembre de 2018.

- 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 Oficialía Mayor 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 programas de acciones de mejora.
- El artículo 62, indica que la Oficialía mayor o equivalente registrará ante la Unidad, los Programas de Mejora, utilizando los resultados de la encuesta, particularmente aquellos aspectos o factores que representen mayores áreas de oportunidad.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

¿QUÉ ES EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL?

De acuerdo a la Secretaria de la Función Pública:

El clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los personas servidoras públicas, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**



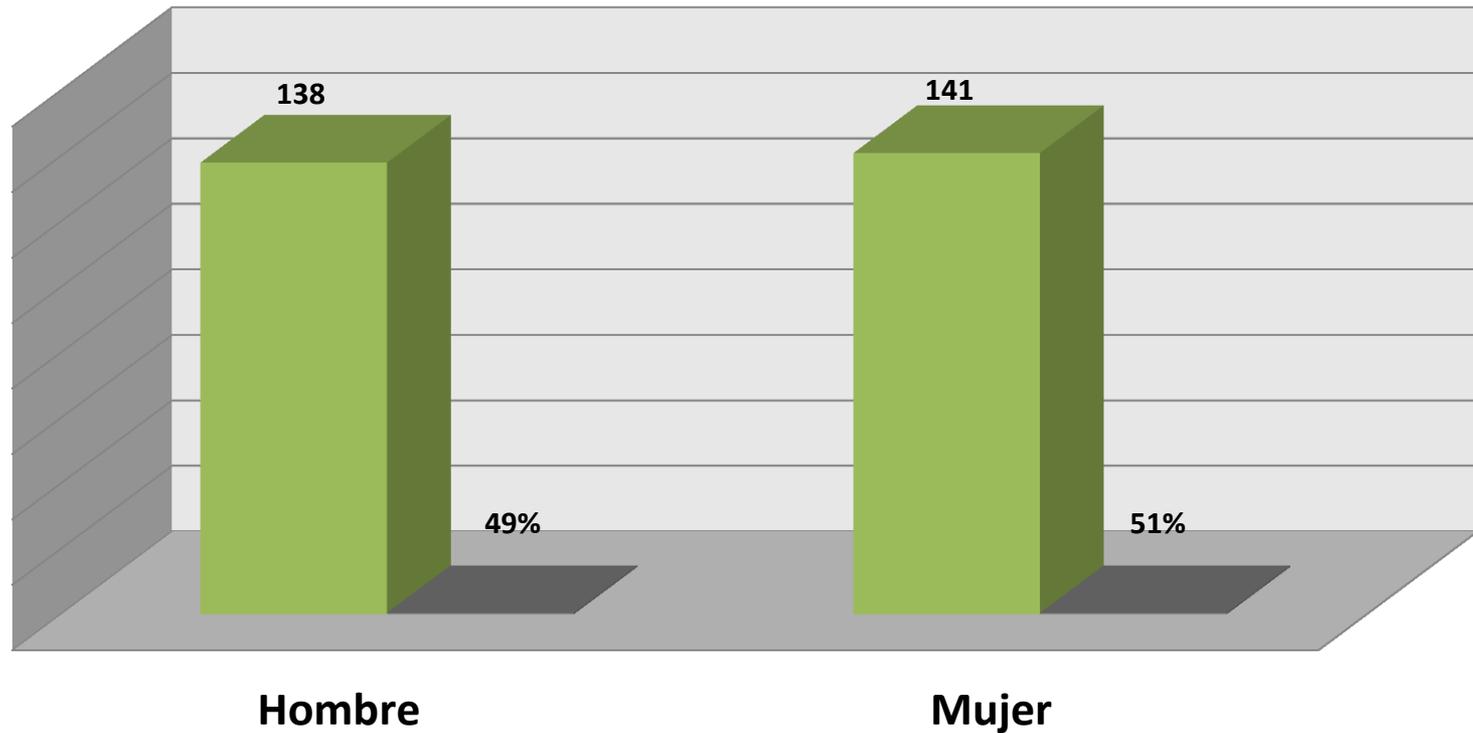
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (ECCO) 2018



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 1. GÉNERO

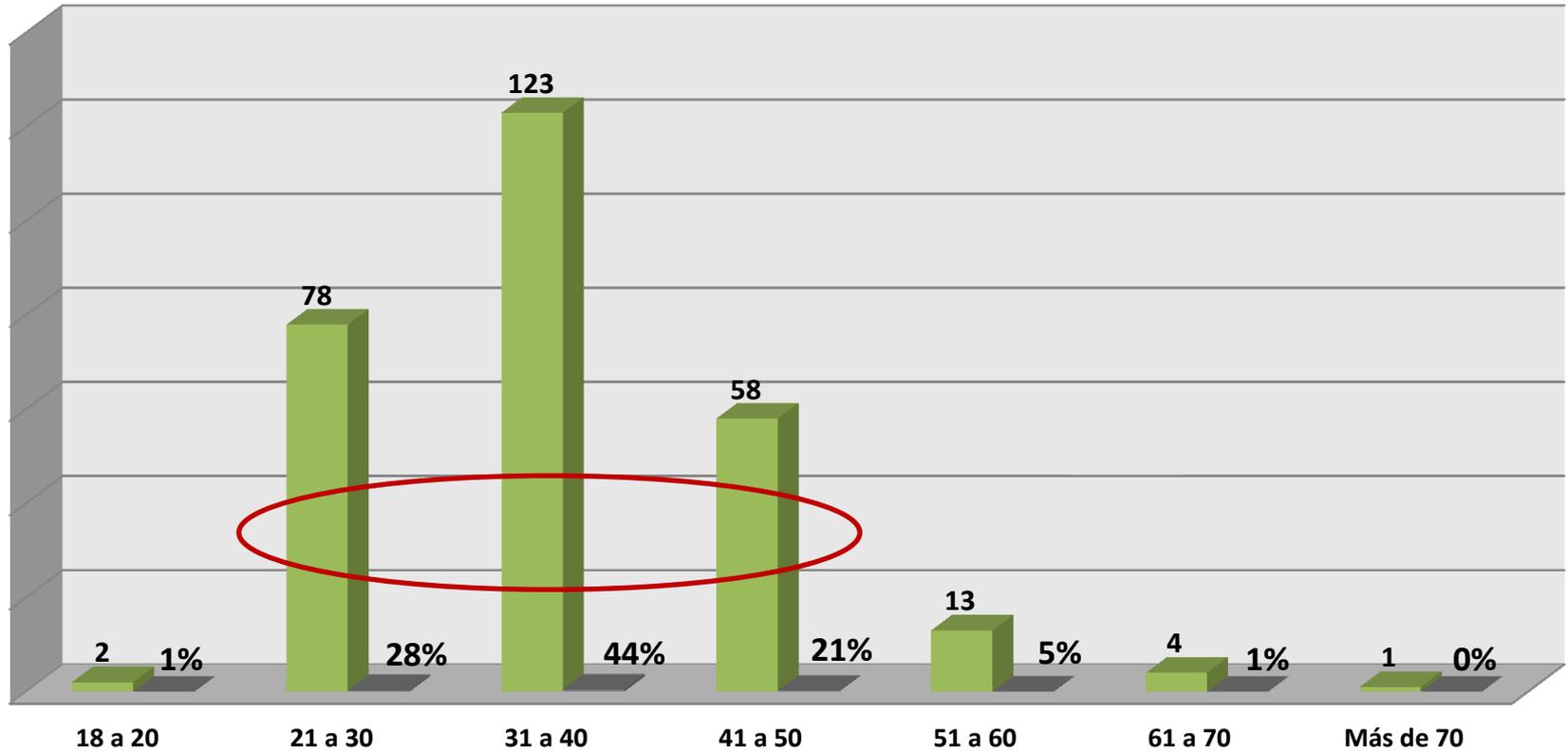


Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

- 6 de 10 servidores que participaron en la ECCO 2018 son mujeres
- 4 de 10 servidores que participaron en la ECCO 2018 son hombres



GRÁFICA 2. EDAD



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

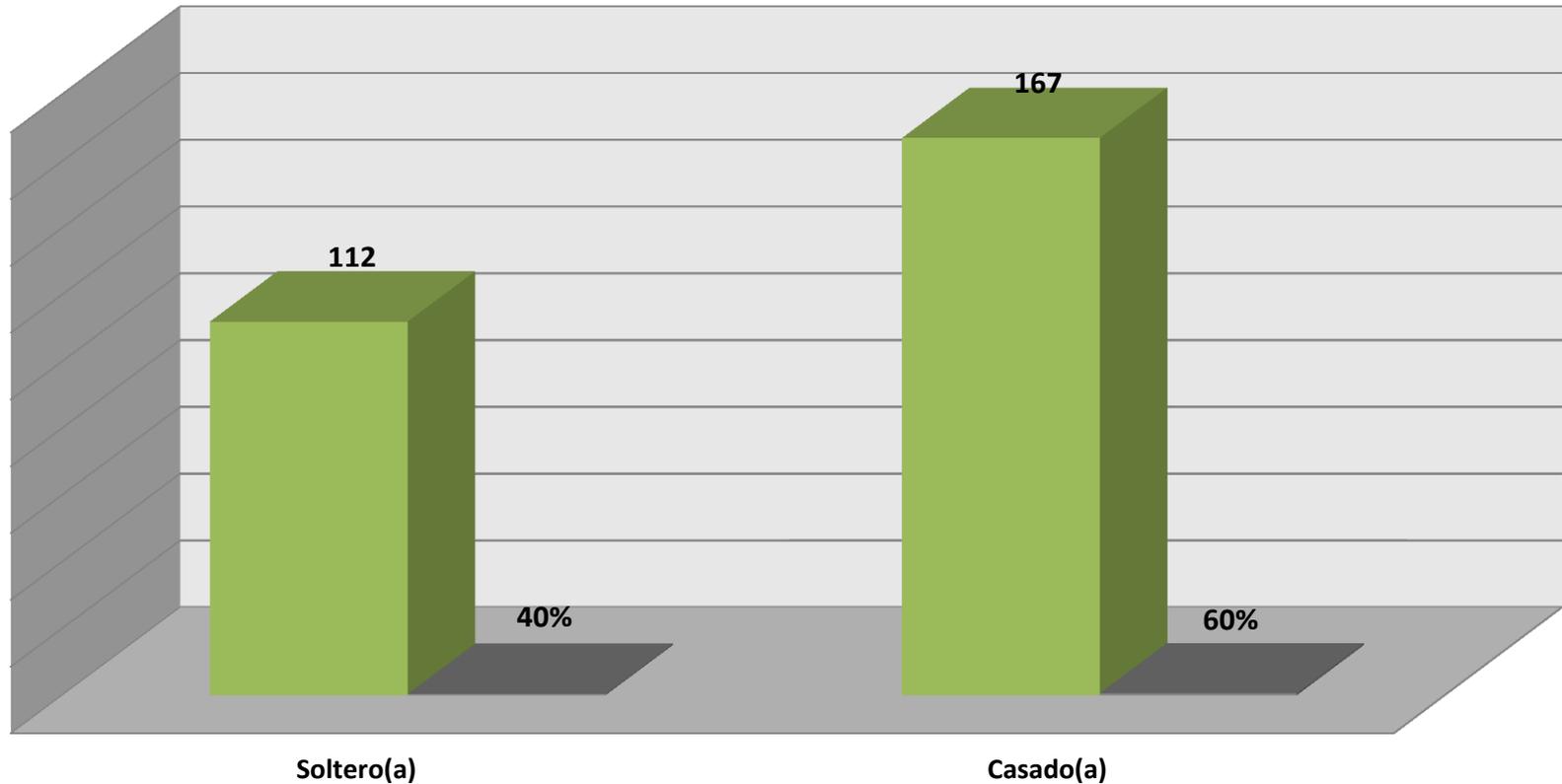
El 93 % de los Servidores Públicos se encuentran en edad productiva de los 21 a los 50 años.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 3. ESTADO CIVIL

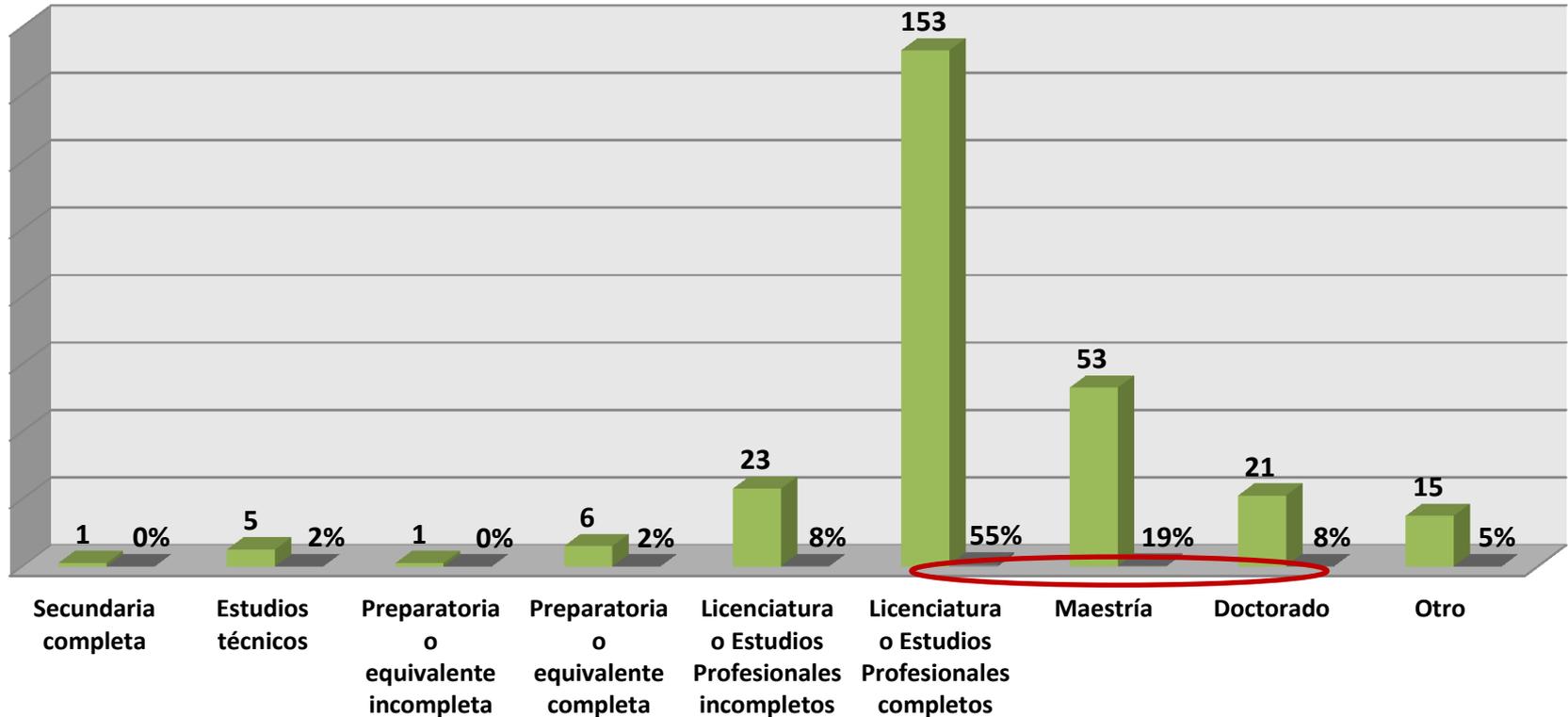


Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

- 4 de 10 Servidores tienen oportunidad a desarrollar una vida en pareja
- 6 de 10 Servidores tienen una vida en pareja



GRÁFICA 4. NIVEL ESCOLAR



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

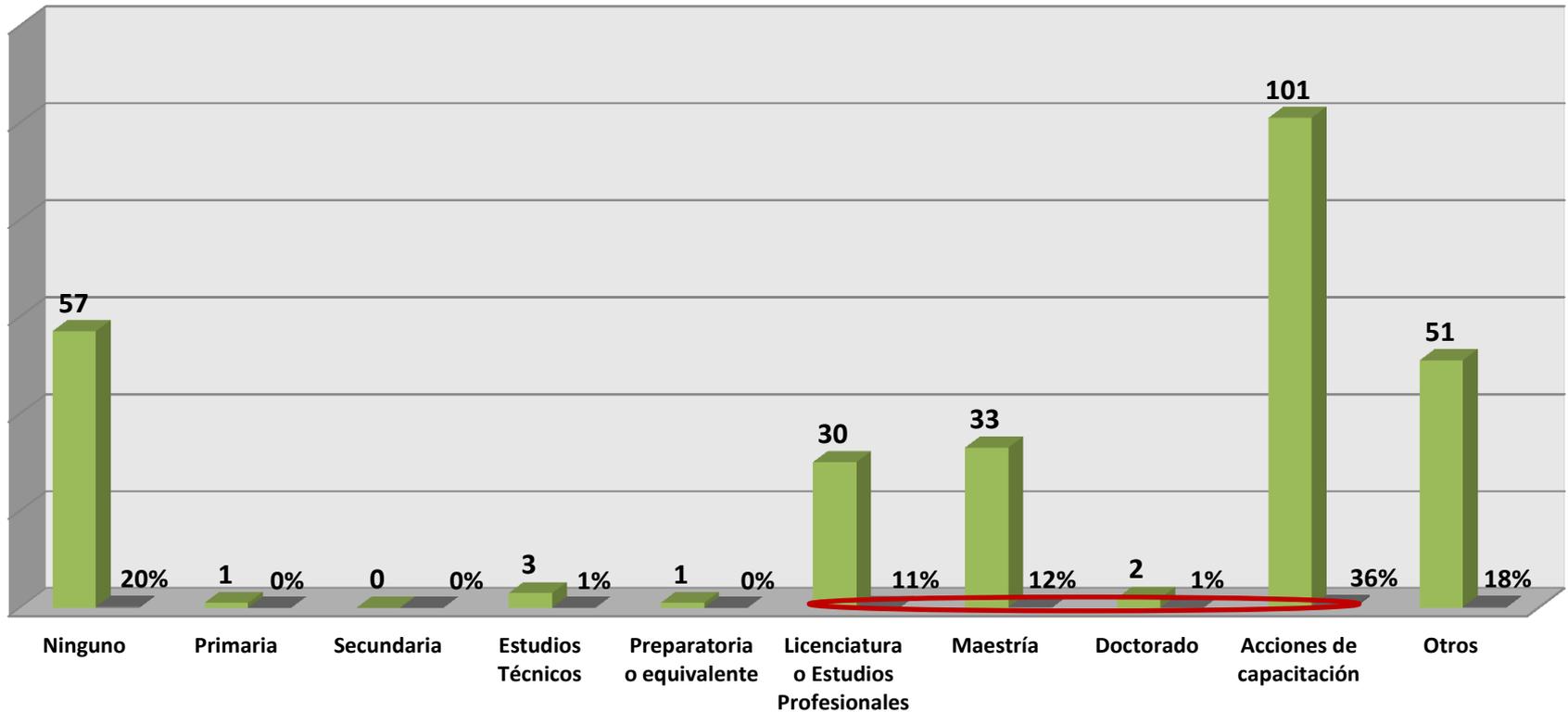
El 82% de los Servidores Públicos encuestados, cuentan con un nivel de estudios superiores o de Posgrado, en comparación al año pasado, hay incremento de 7% en Estudios nivel Maestría, de 6% en doctorado y una disminución de 12% en Licenciaturas; lo que refleja la constante preparación del personal.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 5. ESTUDIOS ACTUALES



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

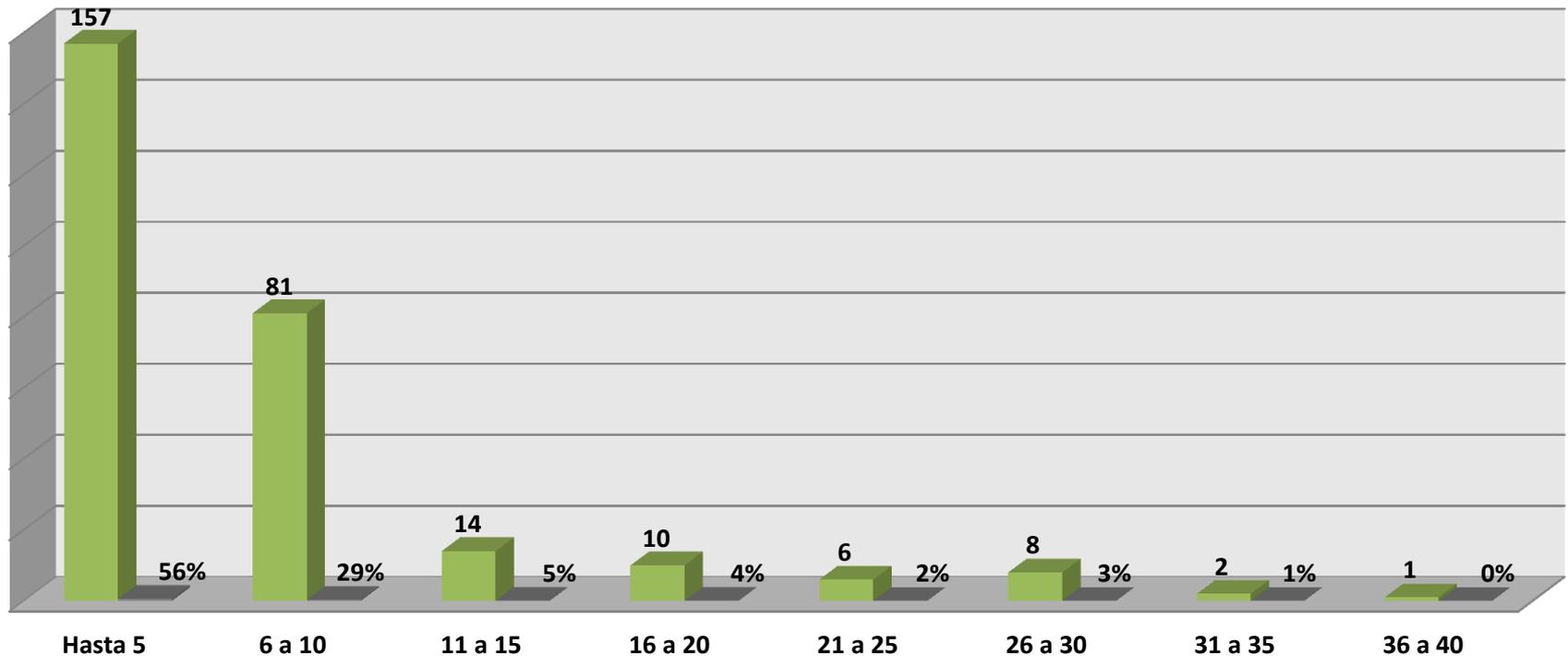
El 60% de los Servidores Públicos encuestados, se encuentran realizando algún nivel de estudio.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 6. AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR PÚBLICO

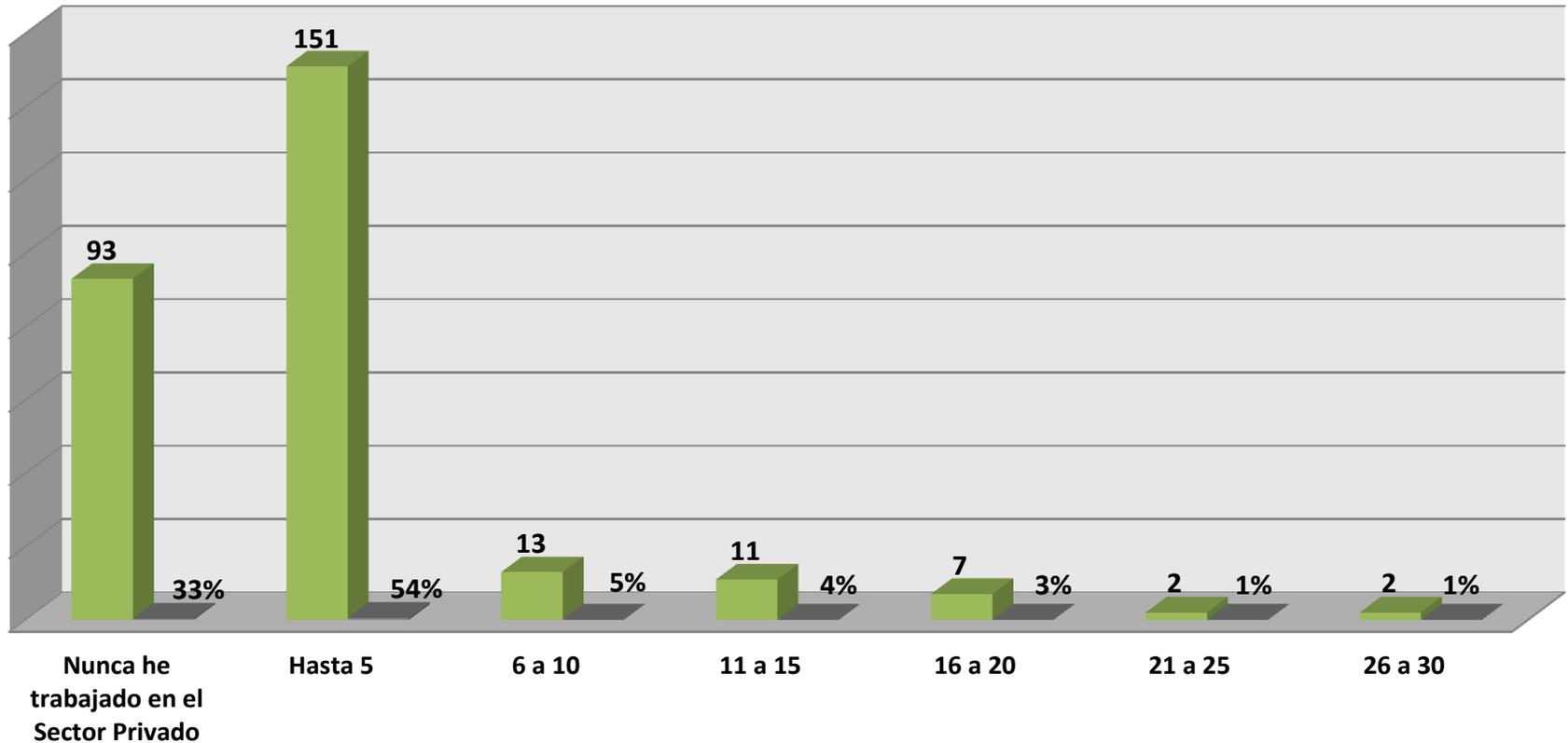


Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

- 6 de cada 10 Servidores Públicos son de recién ingreso a la APF lo que refleja el 56% del total encuestado.
- El 36% de los Servidores encuestados se encuentran entre los 6 y 25 años de servicio.
- El 4% de los Servidores encuestados se encuentra entre los 26 y 35 años de servicio



GRÁFICA 7. AÑOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

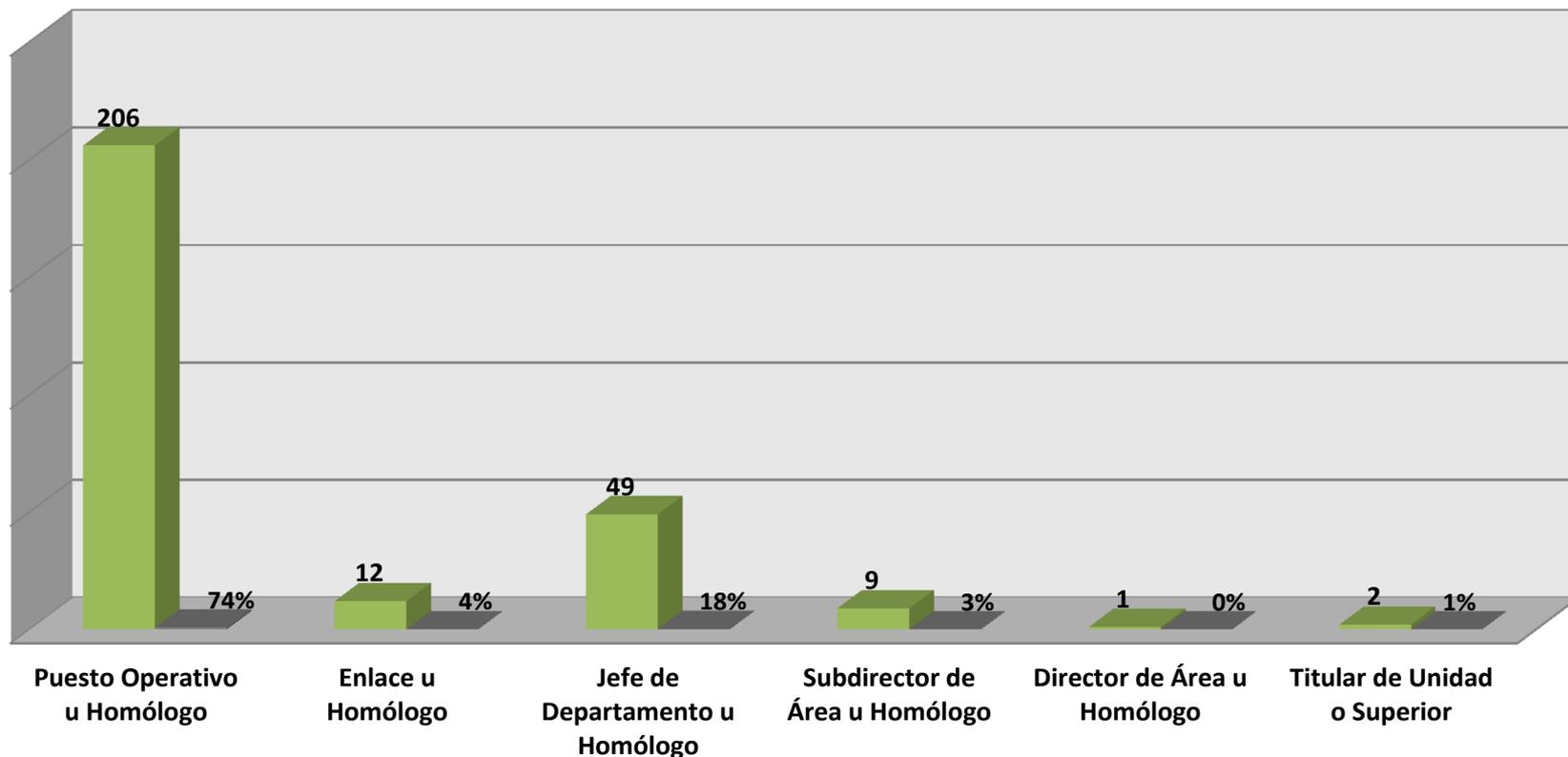


Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

- 3 de cada 10 servidores nunca han trabajado en el sector privado
- 7 de cada 10 servidores han trabajado en la iniciativa privada



GRÁFICO 8. NIVEL DE PUESTO



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

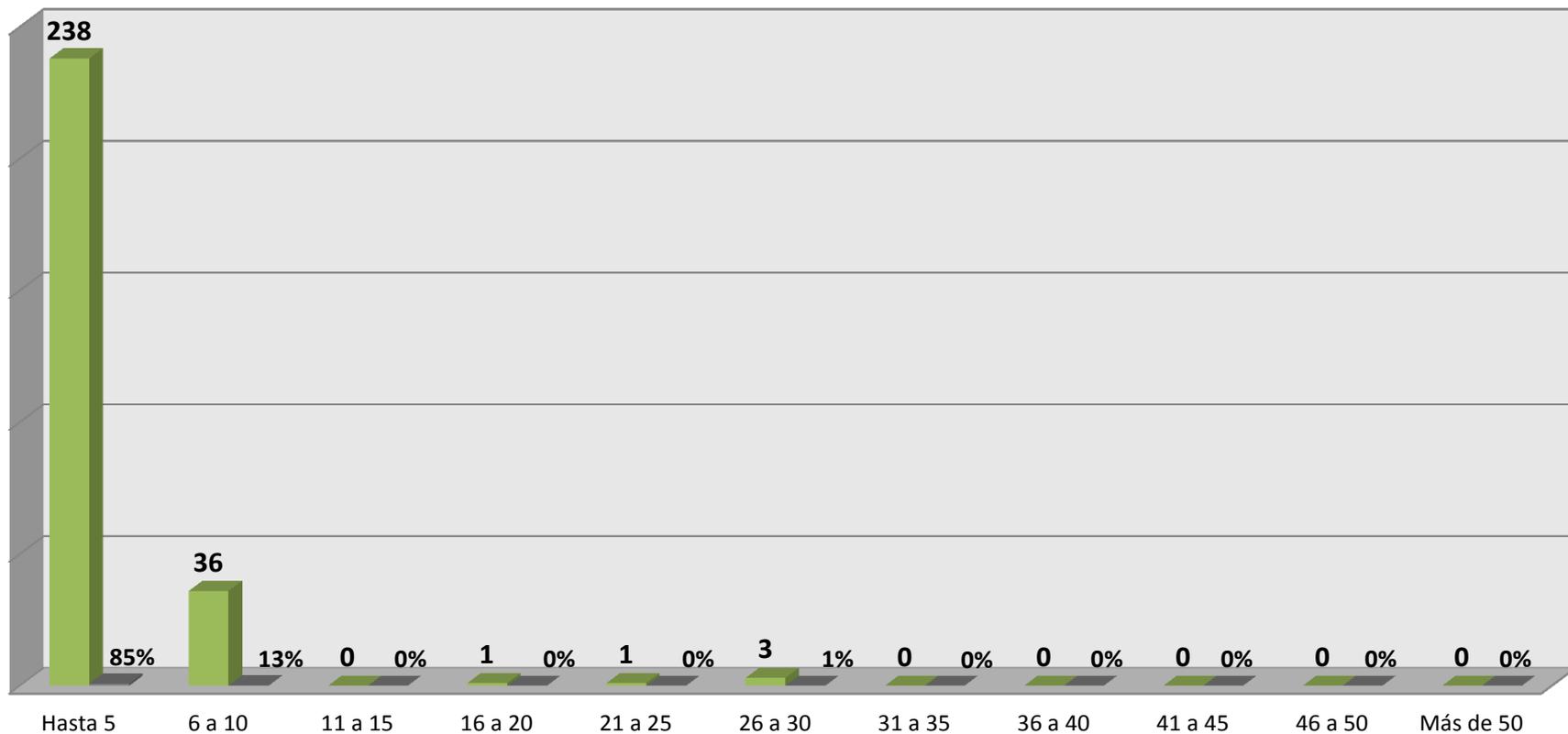
- 7 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos operativos
- 2 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos de mandos medios



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 9. AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

- 8 de cada 10 servidores encuestados tienen hasta 5 años en su puesto actual
- 2 de cada 10 servidores encuestados tiene más de 6 años en su puesto actual



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

No.	FACTOR	DESCRIPTOR
I	Adaptable al entorno	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.
II	Adaptable al ciudadano	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a tomar en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.
III	Colaborativa	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de las personas servidoras públicas en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de las personas servidoras públicas en este proceso.
IV	Eficiente	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.
V	Equilibrada	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

No.	FACTOR La Institución es:	DESCRIPTOR
VI	Inclusiva	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.
VII	Motivada	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en aspectos que se instrumentan para motivar a las personas servidoras públicas y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tienen las personas servidoras públicas en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).
VIII	Organizada	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma cómo las personas servidoras públicas contribuyen a estos. Así mismo, percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta qué punto se explican claramente a las personas servidoras públicas.
IX	Íntegra	Evalúa la percepción que las personas servidoras públicas de la institución tienen sobre una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.
X	Profesional	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuenten con personas servidoras públicas competentes, éticamente responsables, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.
XI	Liderazgo integral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Valores: Evalúa la percepción sobre los valores que todas las personas servidoras públicas deben anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de acuerdo al Código de Ética del Gobierno Federal

No.	FACTOR La Institución es:	DESCRIPTOR
XII	Cooperación	Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.
XIII	Entorno Cultural y Ecológico	Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.
XIV	Equidad de género	Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas, beneficios institucionales, cargos y comisiones gubernamentales.
XV	Igualdad y no Discriminación	Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
XVI	Integridad	Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.



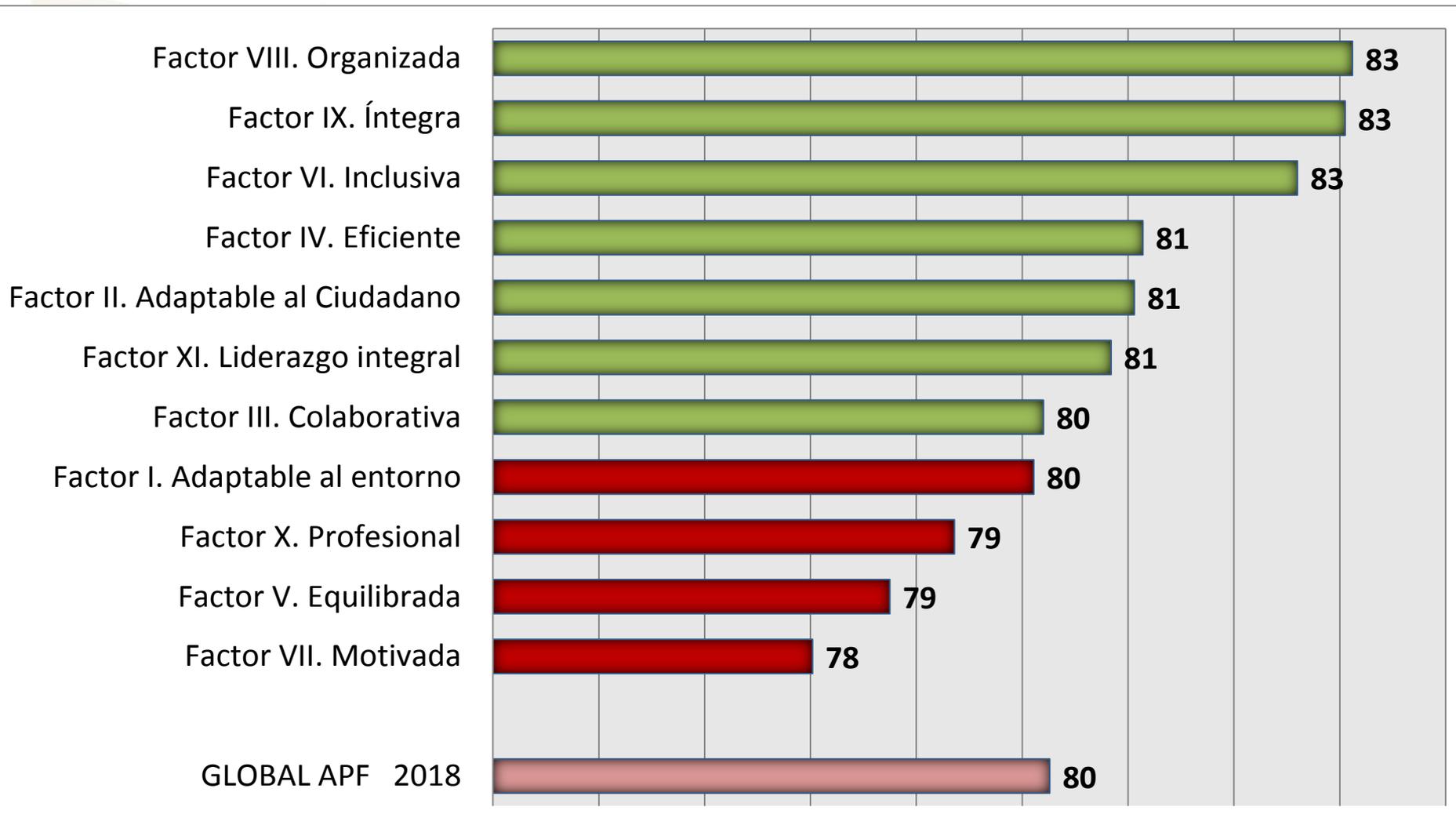
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

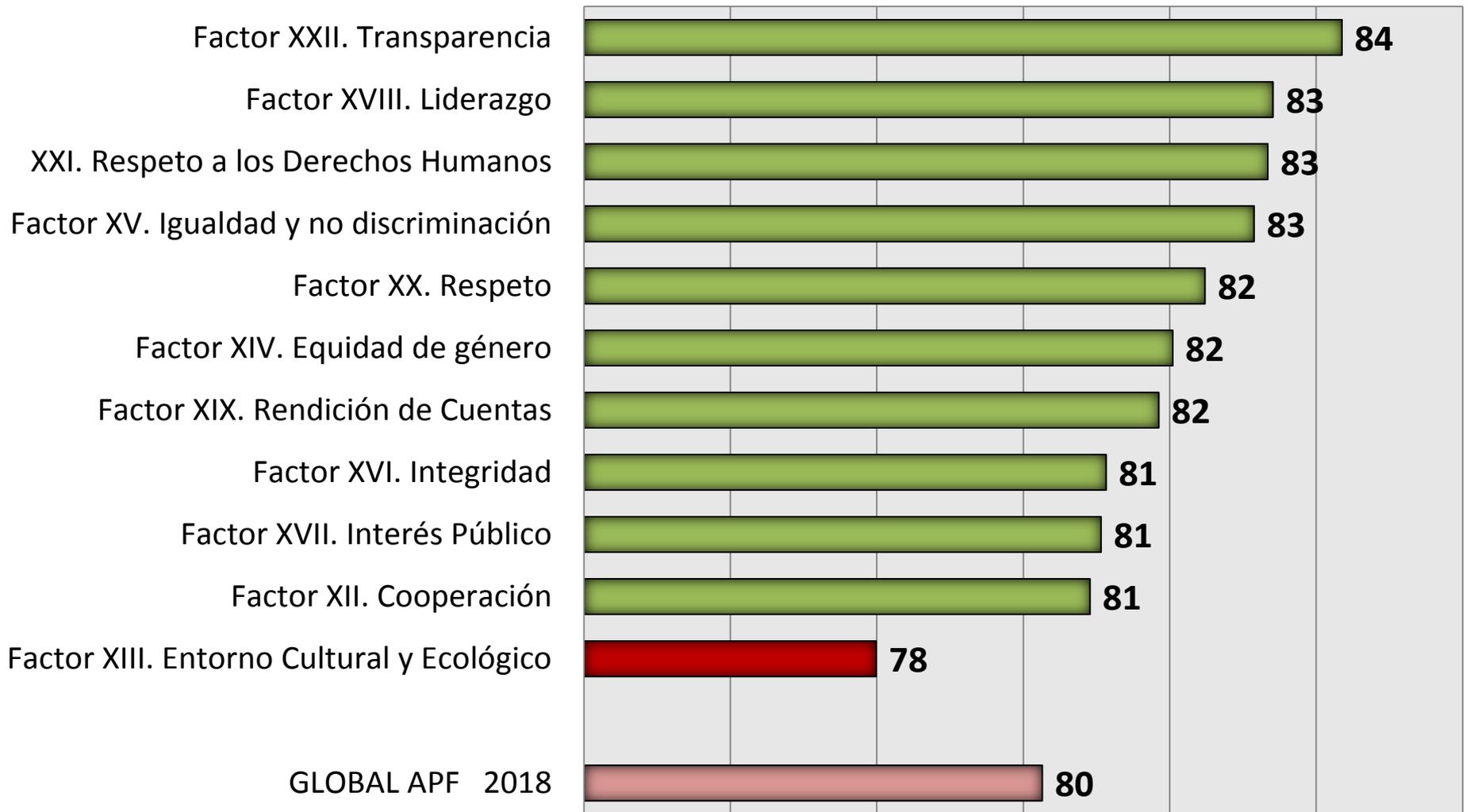
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

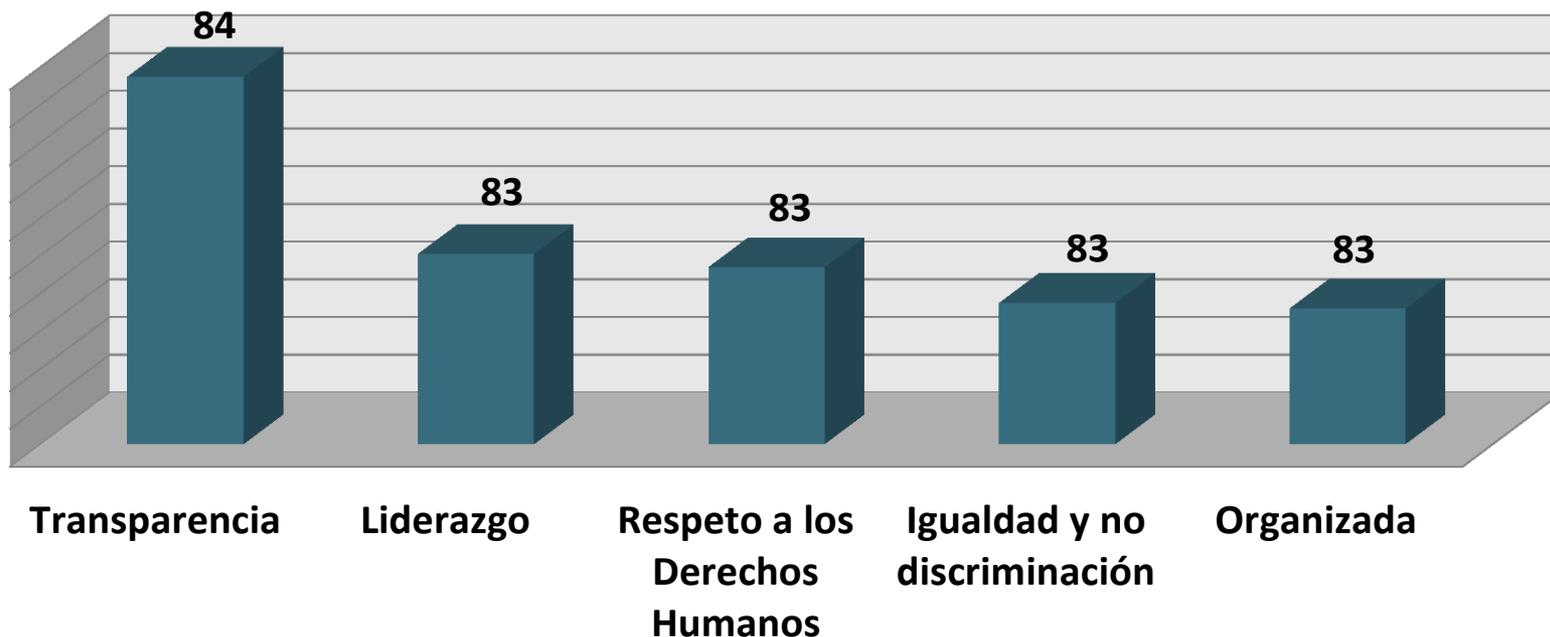
No.	FACTOR La Institución es:	DESCRIPTOR
XVII	Interés Público	Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva
XVIII	Liderazgo	Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
XIX	Rendición de Cuentas	Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
XX	Respeto	Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
XXI	Respeto a los Derechos Humanos	Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí.
XXII	Transparencia	Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan.







GRÁFICA 12. FACTORES MEJOR CALIFICADOS



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

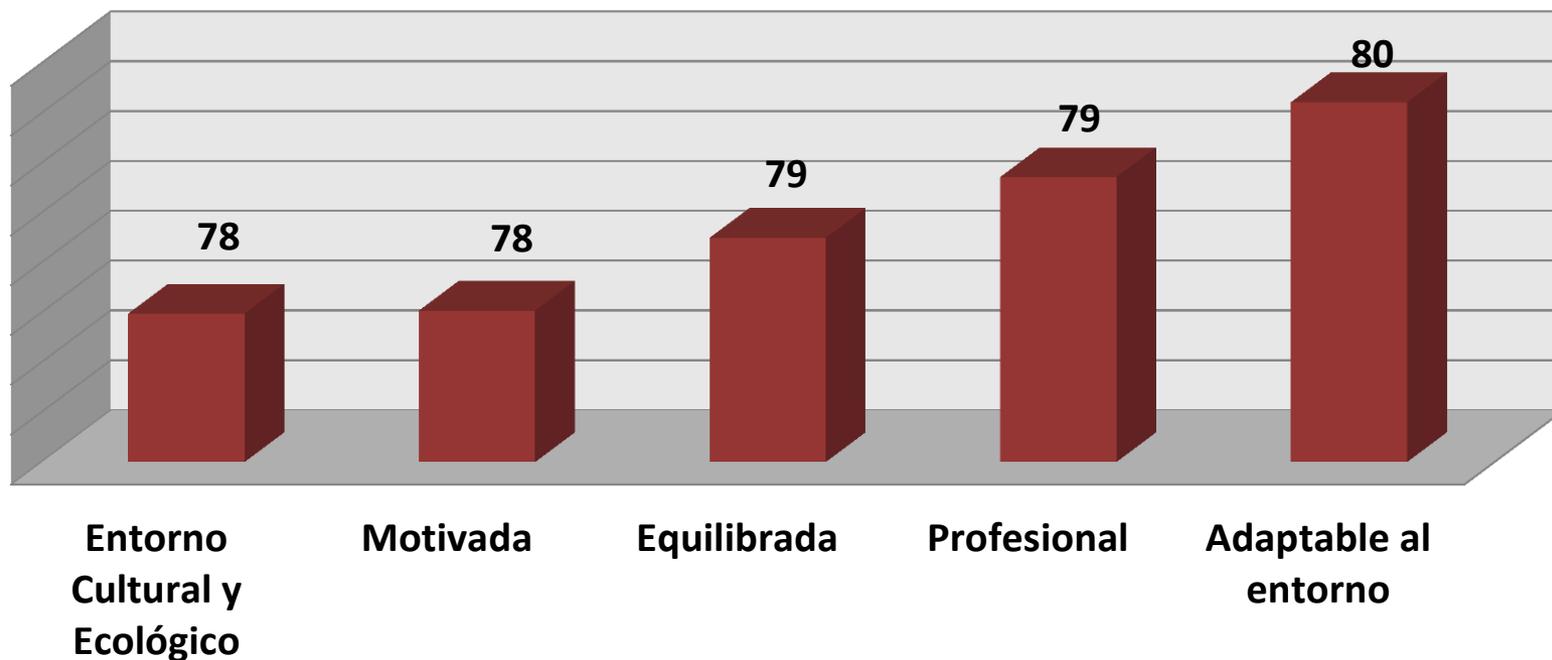
- Según los Servidores Públicos participantes en la ECCO 2018, en la Institución se percibe Transparencia como la mayor mente seleccionada, Liderazgo, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y Organización.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 13. FACTORES MENOS CALIFICADOS



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

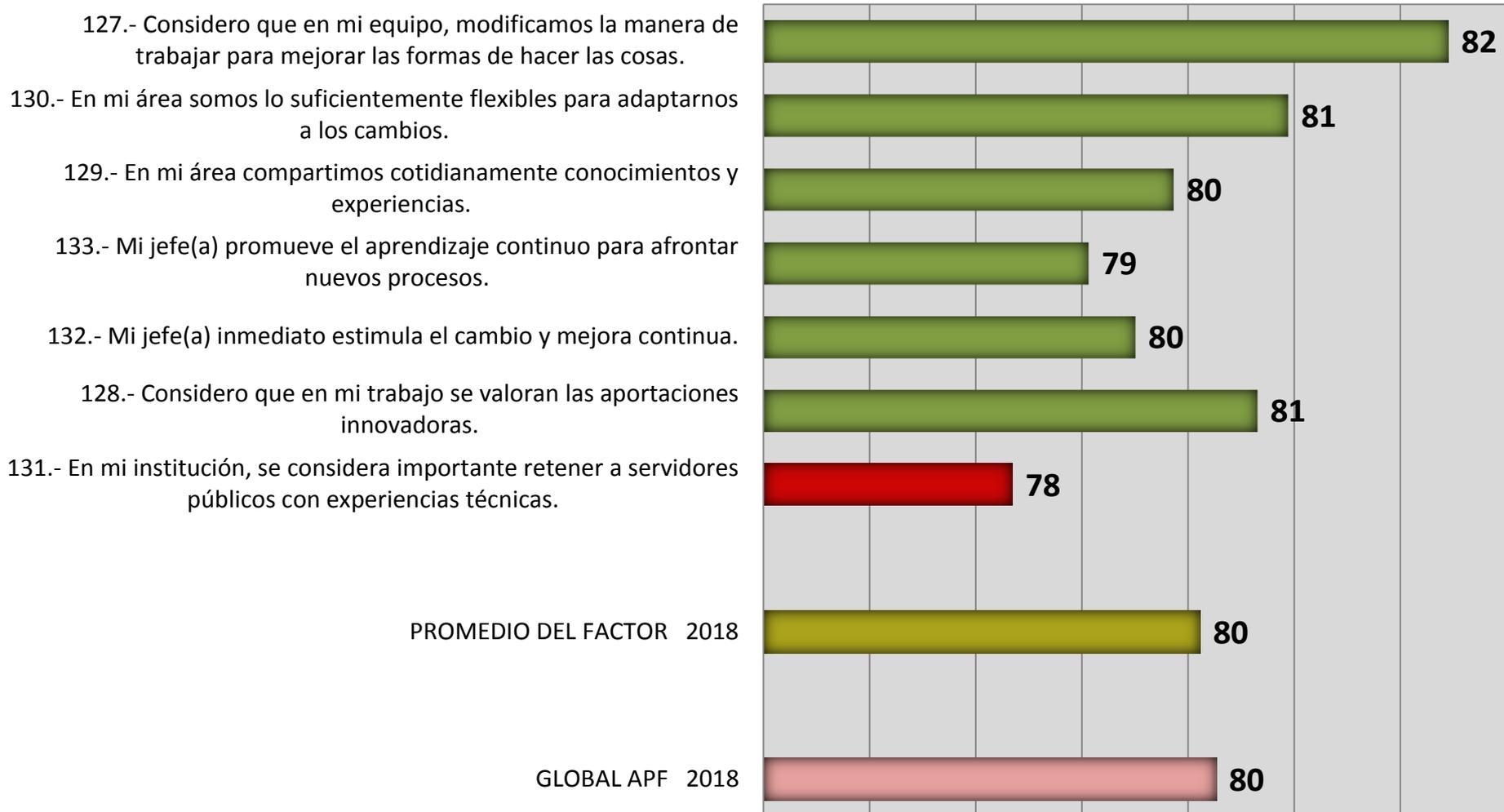
- Se debe poner mayor atención en los factores que el Servidor Público coloca con menos calificación, lo que significa que es imperceptible en la Institución.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 14. FACTOR I “ADAPTABLE AL ENTORNO”



GRÁFICA 15. FACTOR II “ADAPTABLE AL CIUDADANO”

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

83

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

82

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

81

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

79

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

81

GLOBAL APF 2018

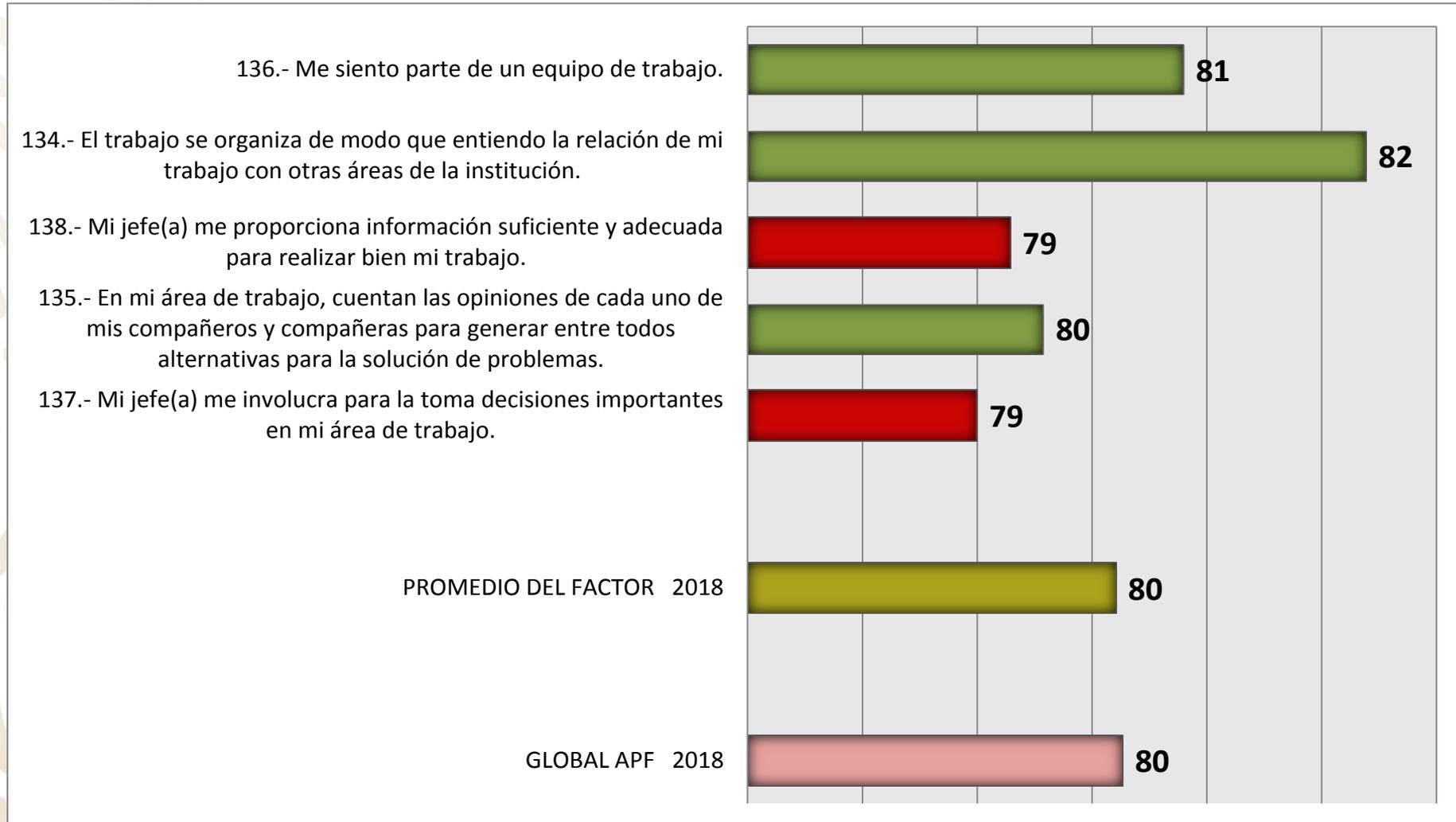
80



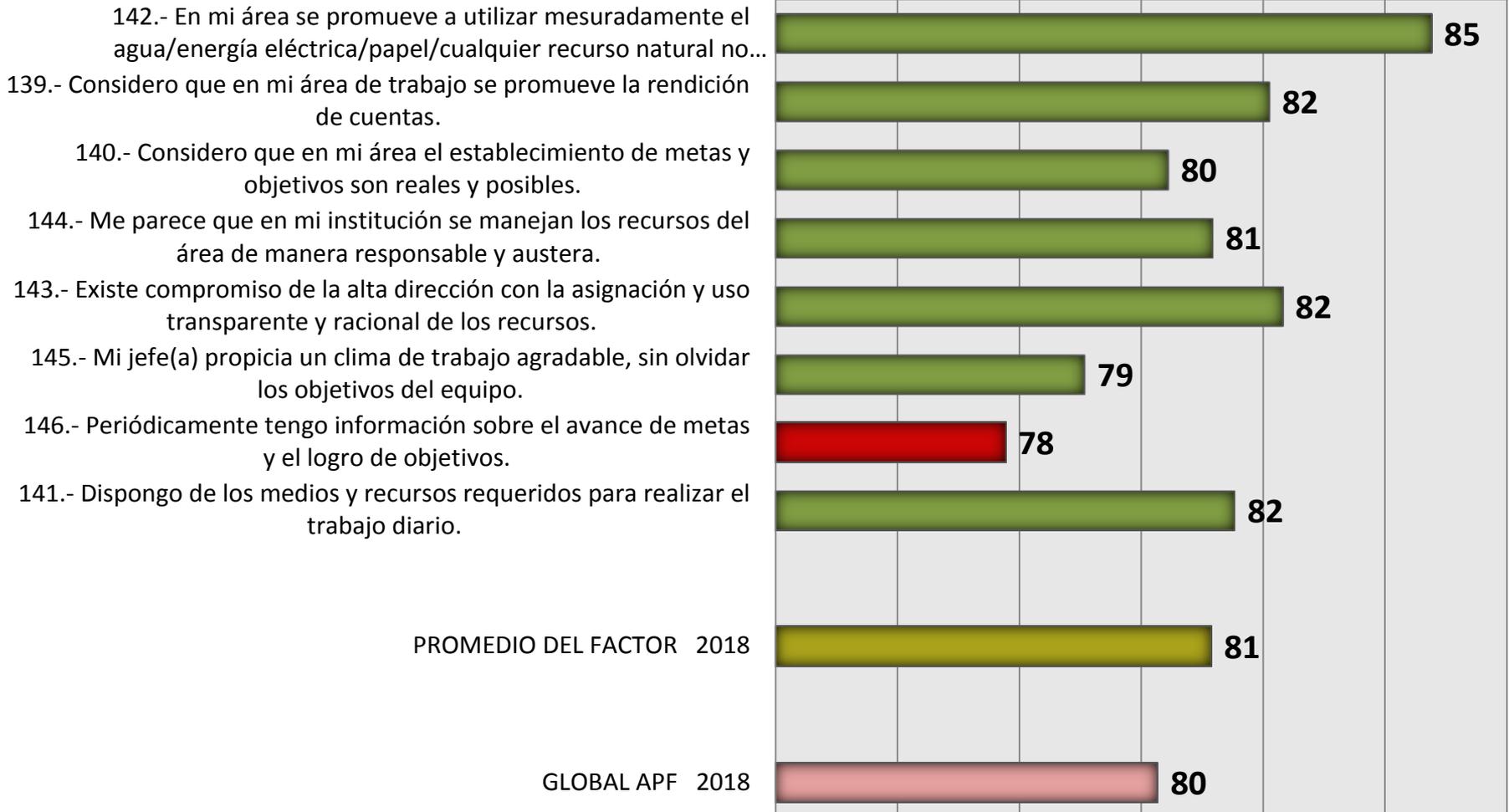
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

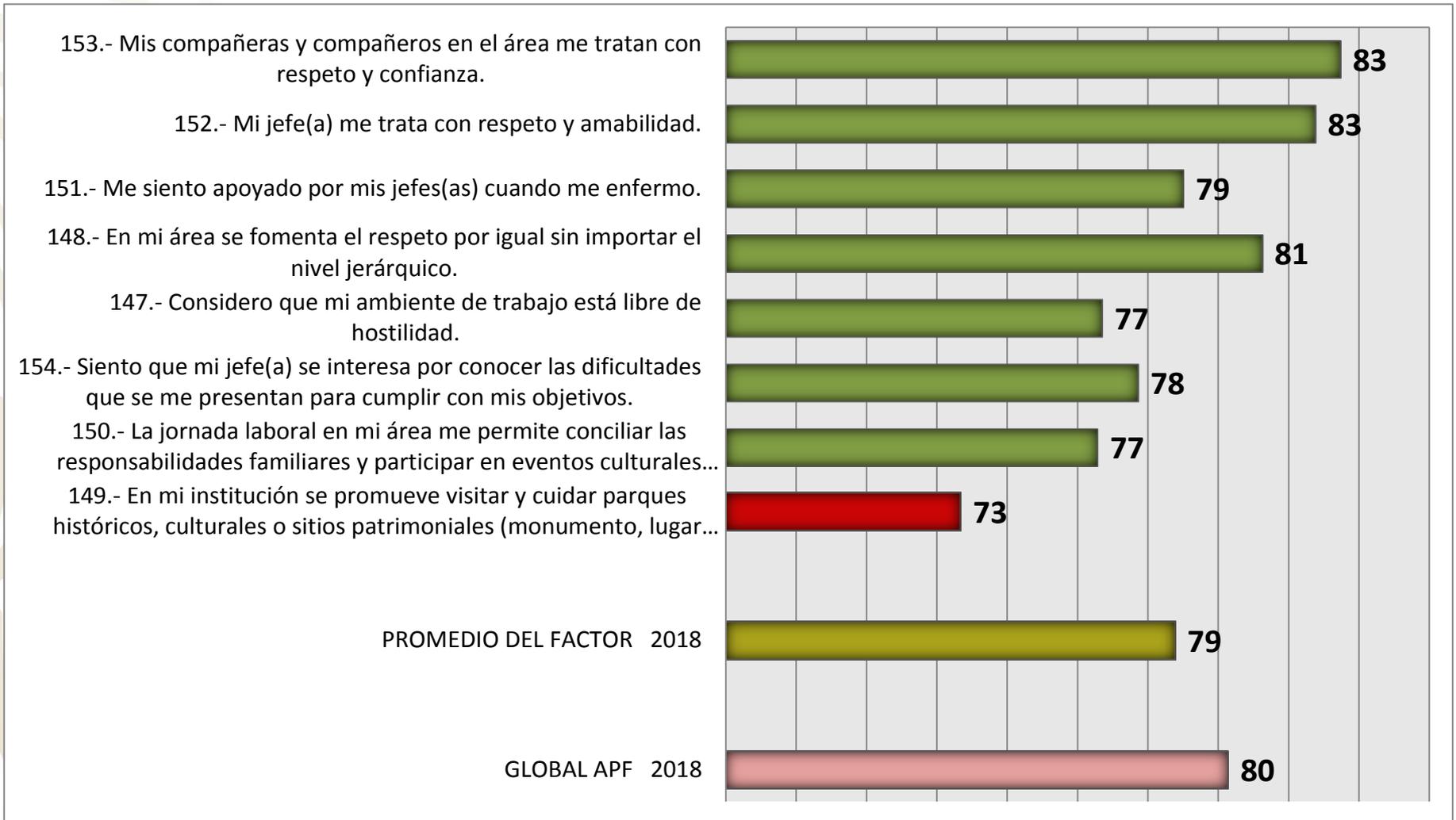
GRÁFICA 16. FACTOR III “COLABORATIVA”



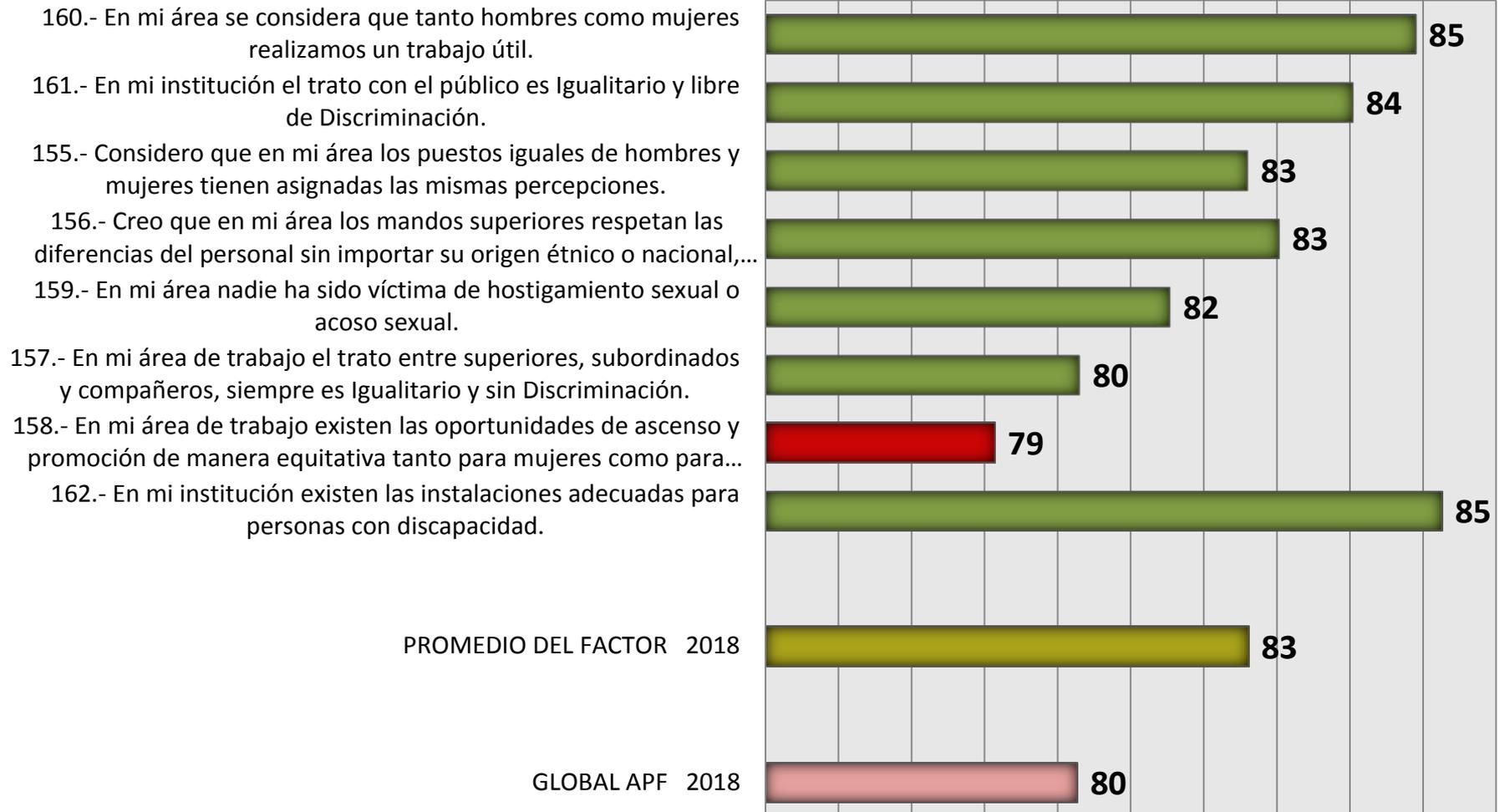
GRÁFICA 17. FACTOR IV “EFICIENTE”



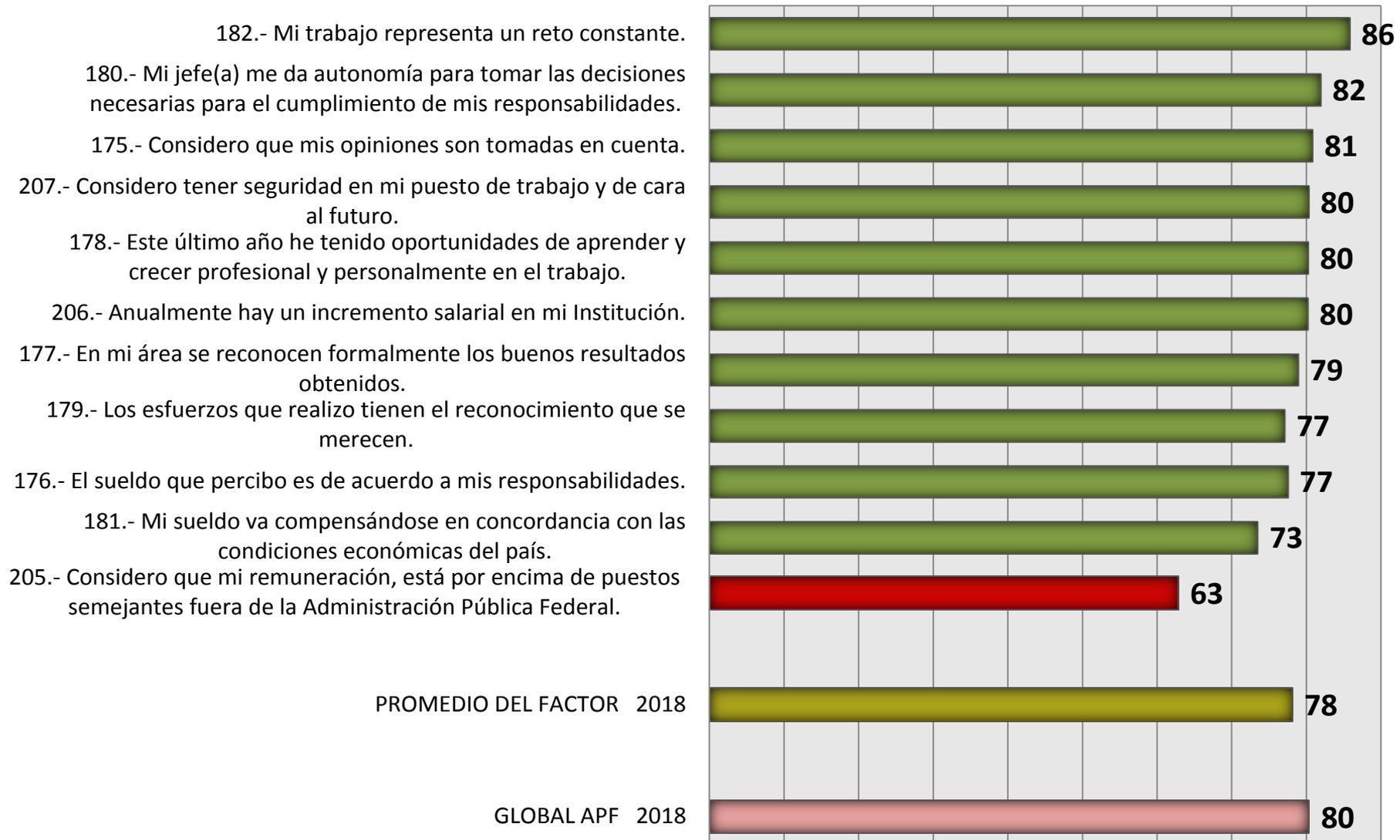
GRÁFICA 18. FACTOR V “EQUILIBRADA”



GRÁFICA 19. FACTOR VI “INCLUSIVA”



GRÁFICA 20. FACTOR VII "MOTIVADA"

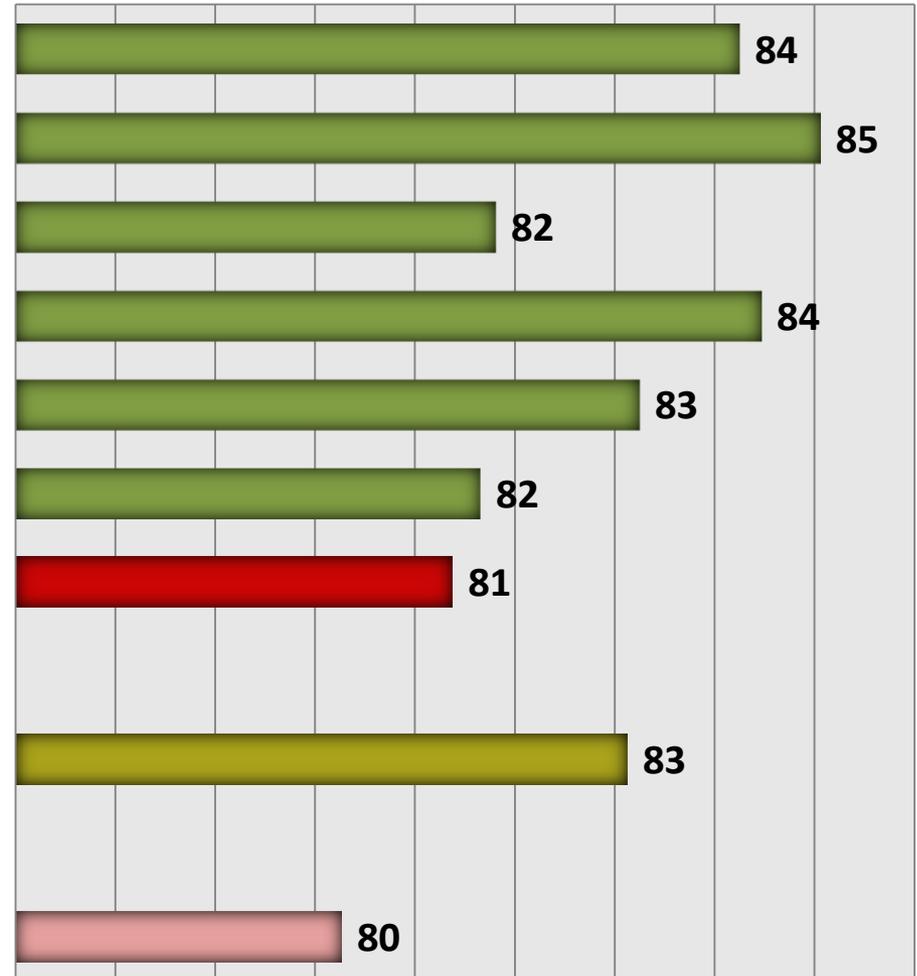


GRÁFICA 21. FACTOR VIII "ORGANIZADA"

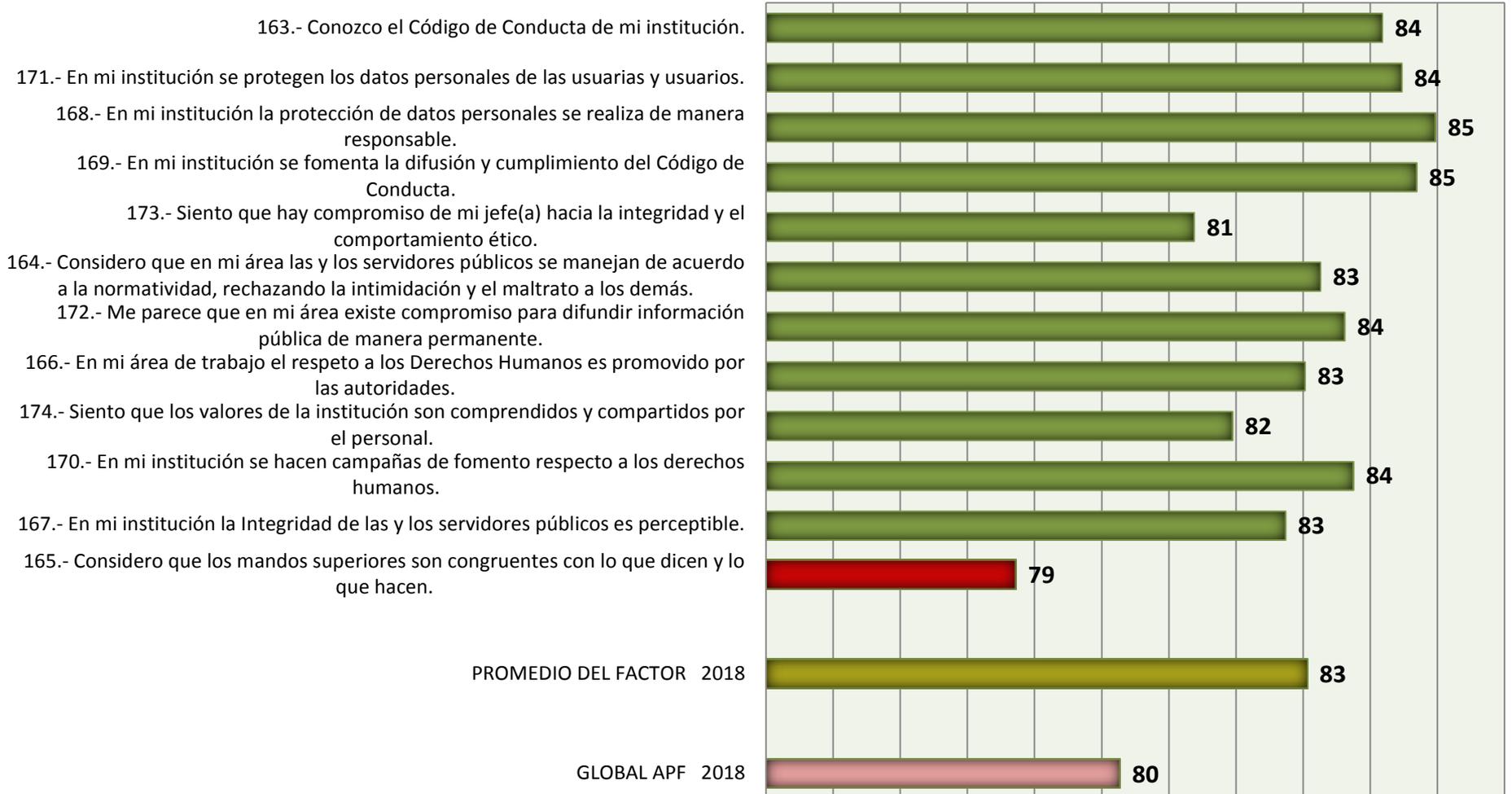
- 186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.
- 188.- Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.
- 189.- Mis funciones están claramente definidas.
- 184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.
- 183.- Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.
- 187.- Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo.
- 185.- En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

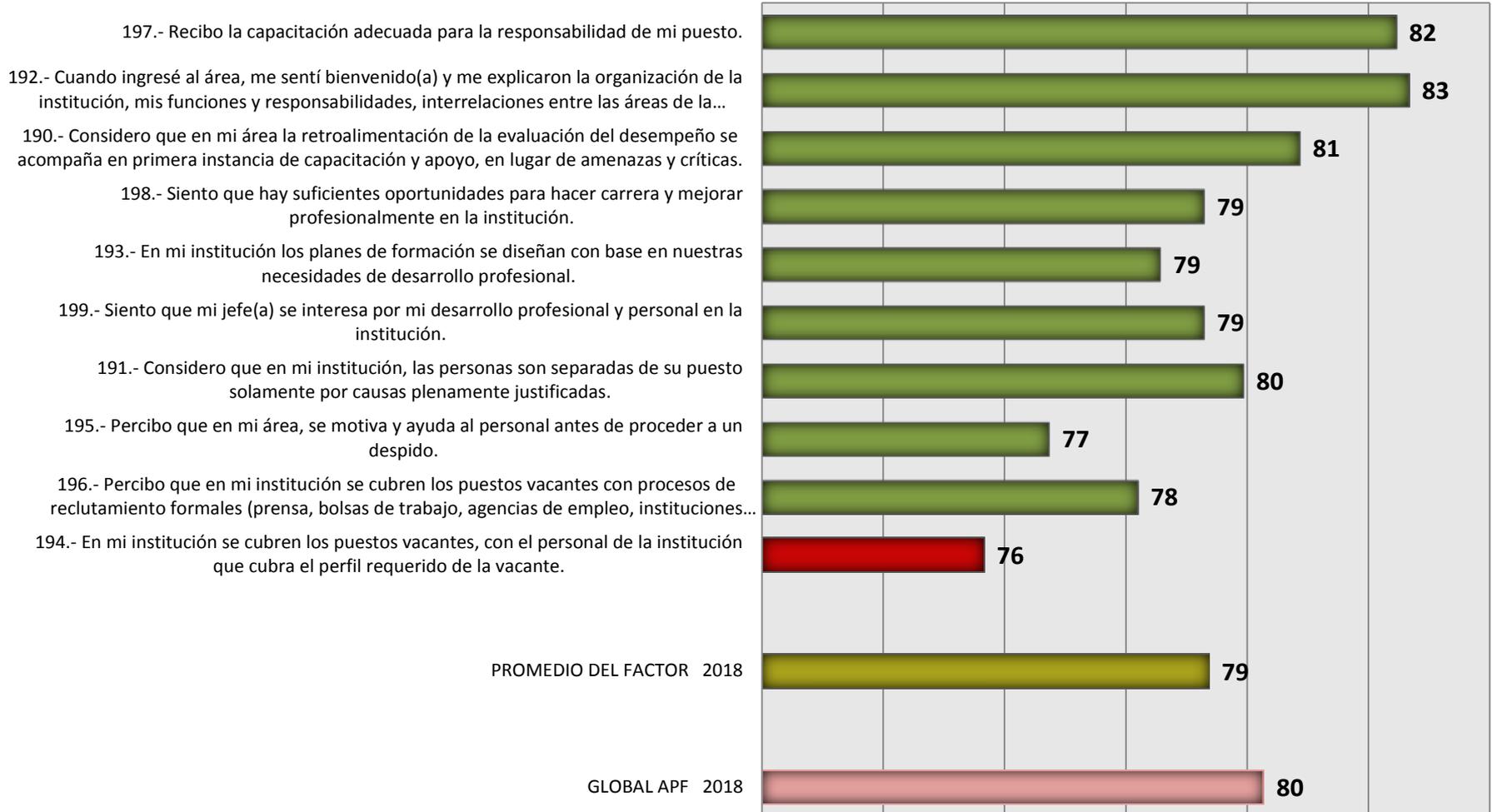
GLOBAL APF 2018



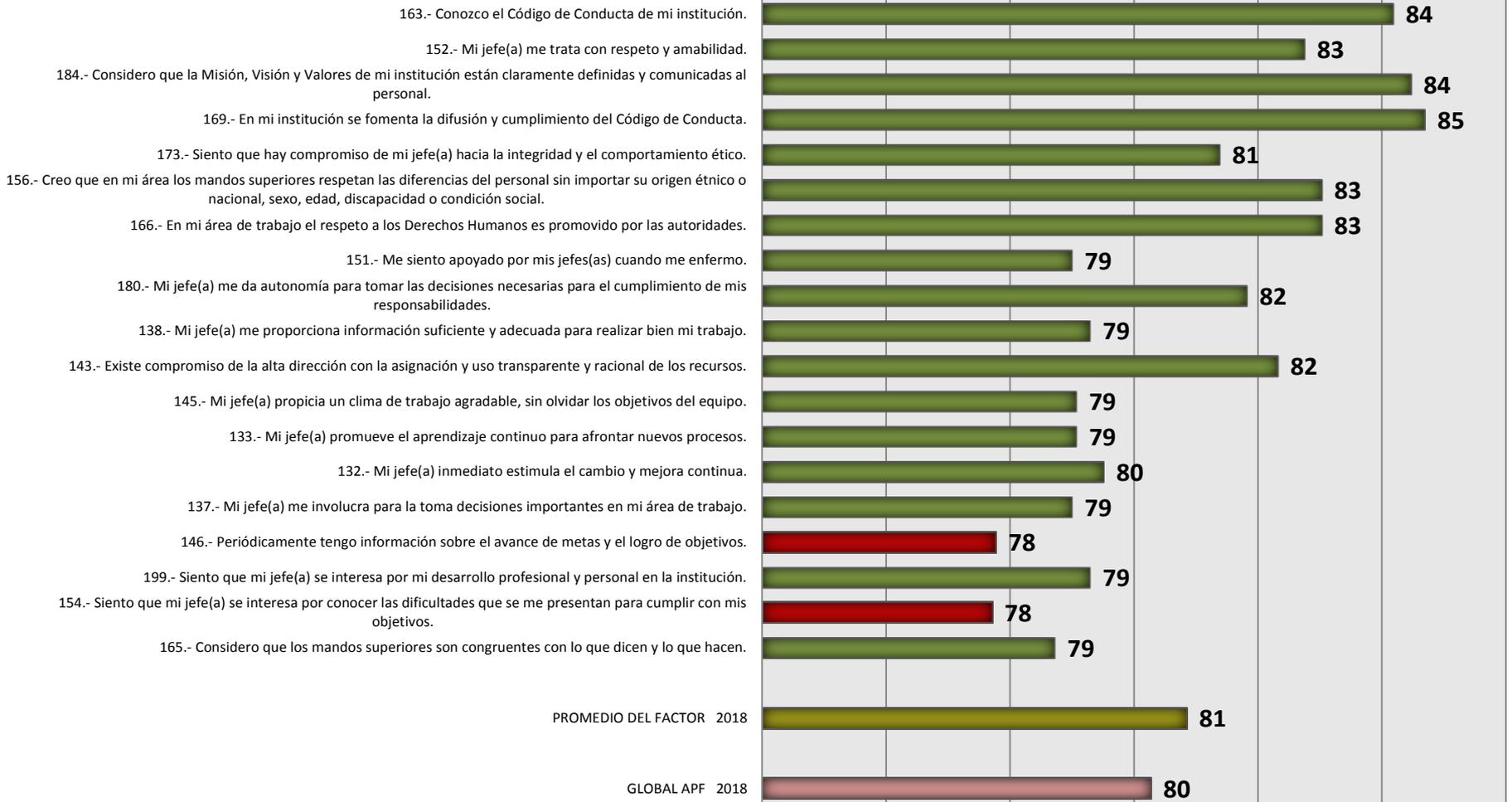
GRÁFICA 22. FACTOR IX “ÍTEGRA”



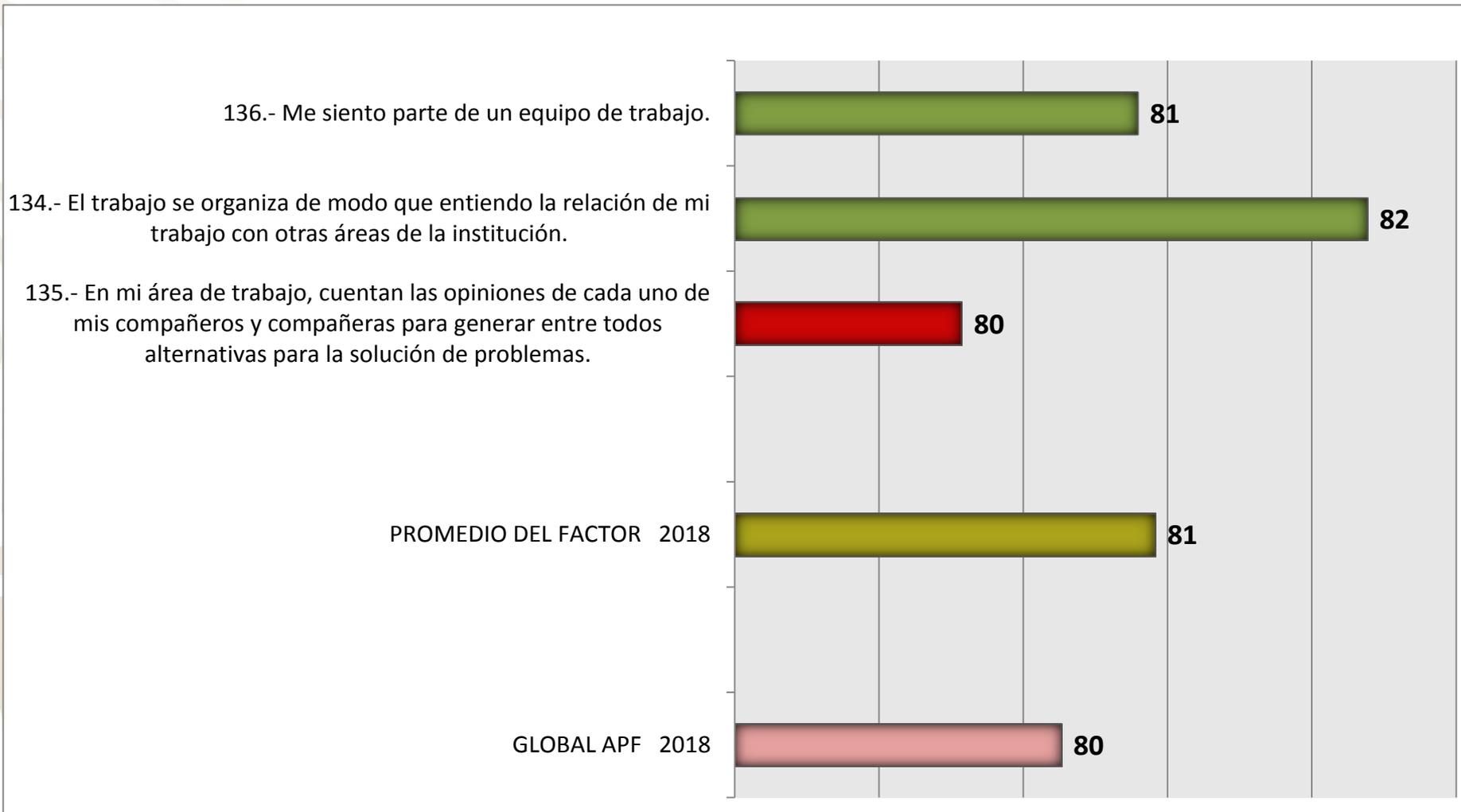
GRÁFICA 23. FACTOR X “PROFESIONAL”



GRÁFICA 24. FACTOR XI “LIDERAZGO INTEGRAL”



GRÁFICA 25. FACTOR XII “COOPERACIÓN”



GRÁFICA 26. FACTOR XIII “ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO”

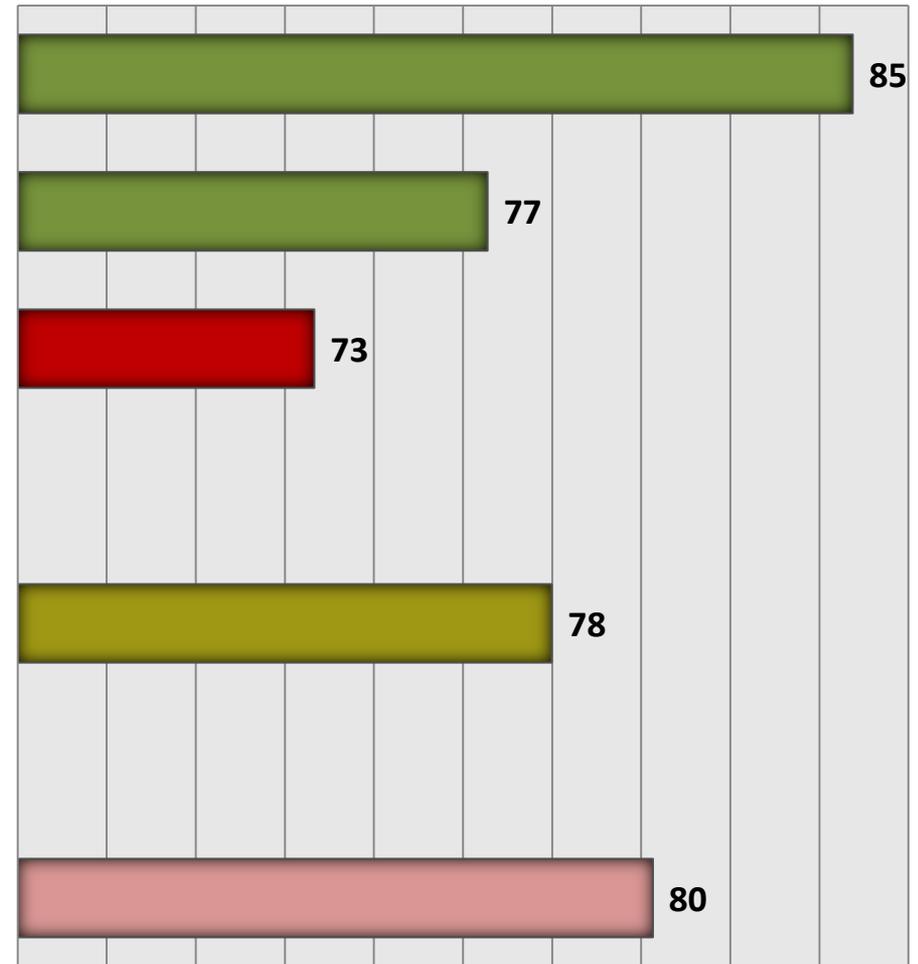
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

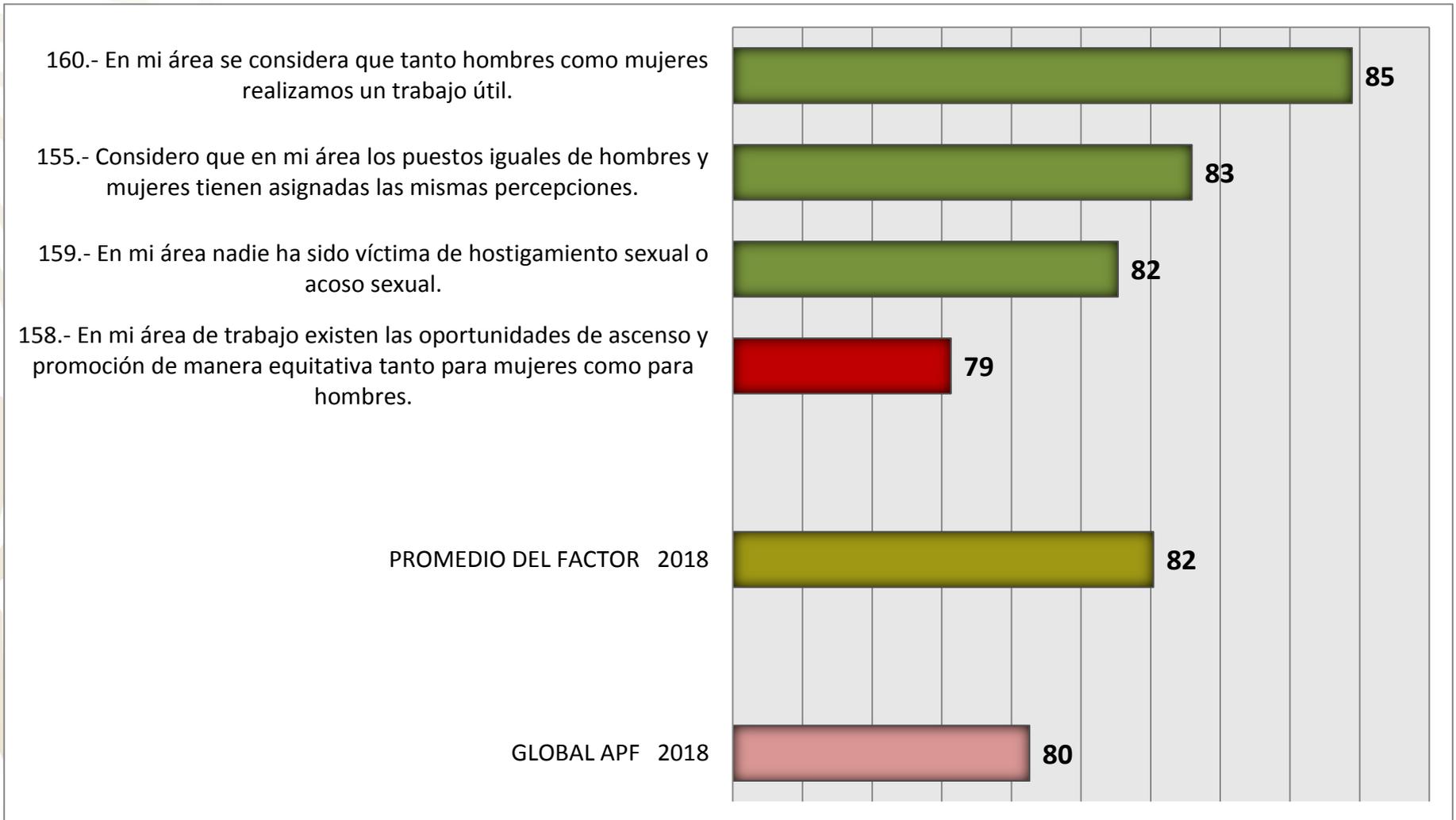
GLOBAL APF 2018



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

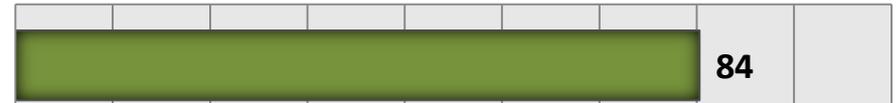
Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

GRÁFICA 27. FACTOR XIV “EQUIDAD DE GÉNERO”



GRÁFICA 28. FACTOR XV “IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN”

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.



156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.



157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.



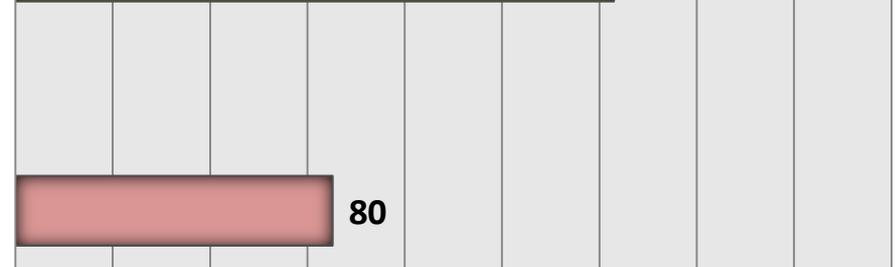
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



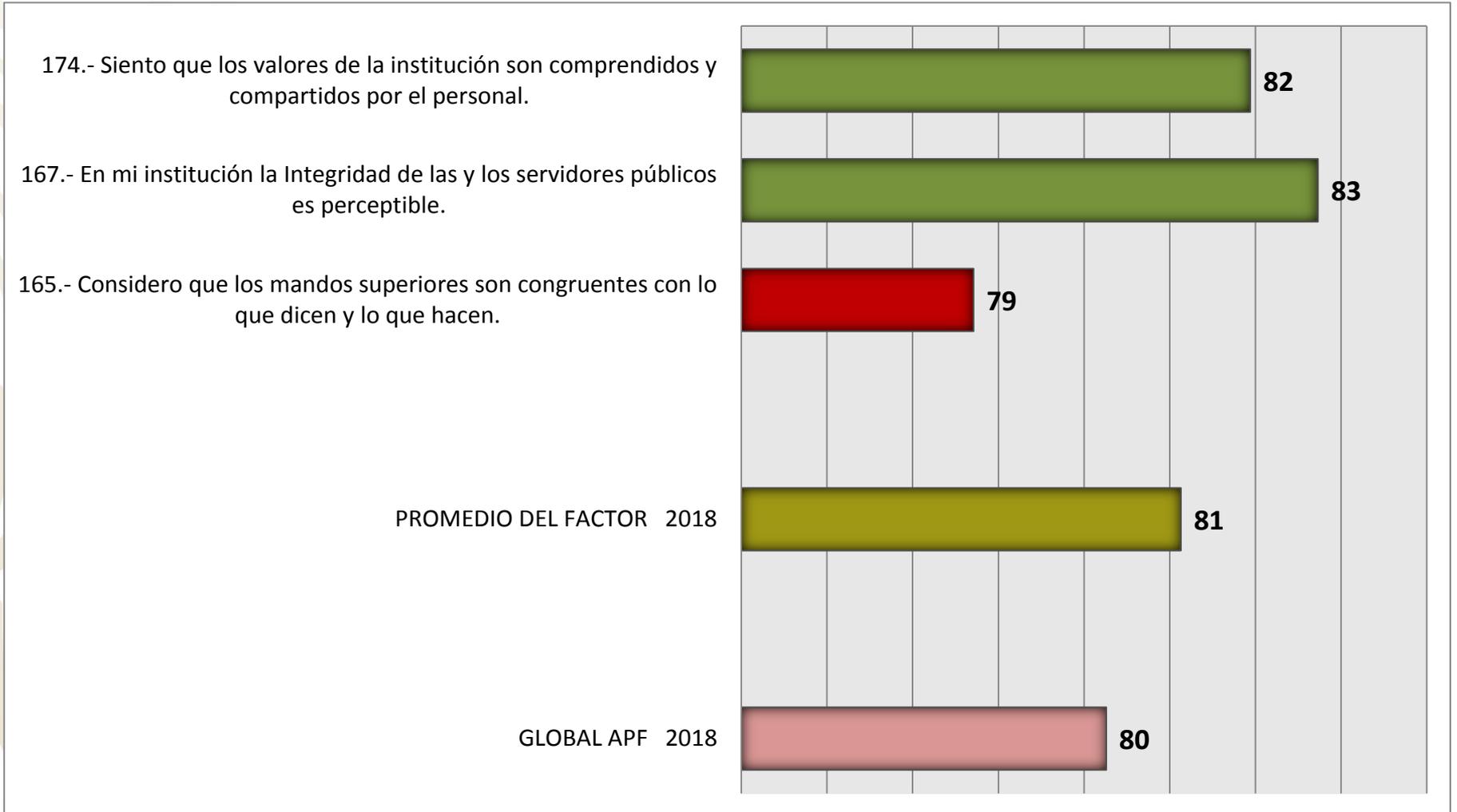
PROMEDIO DEL FACTOR 2018



GLOBAL APF 2018



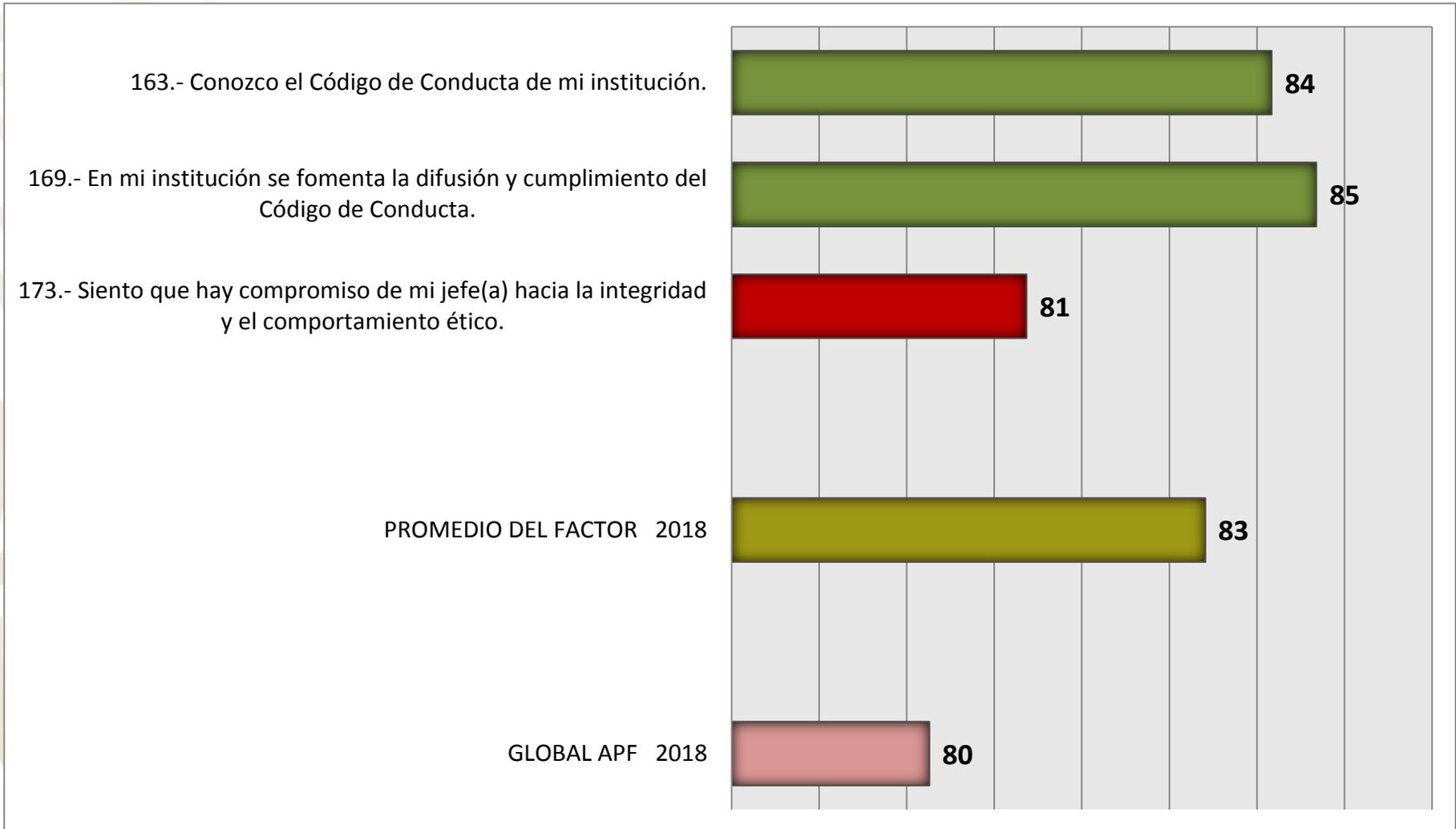
GRÁFICA 29. FACTOR XVI "INTEGRIDAD"



GRÁFICA 30. FACTOR XVII "INTERÉS PÚBLICO"



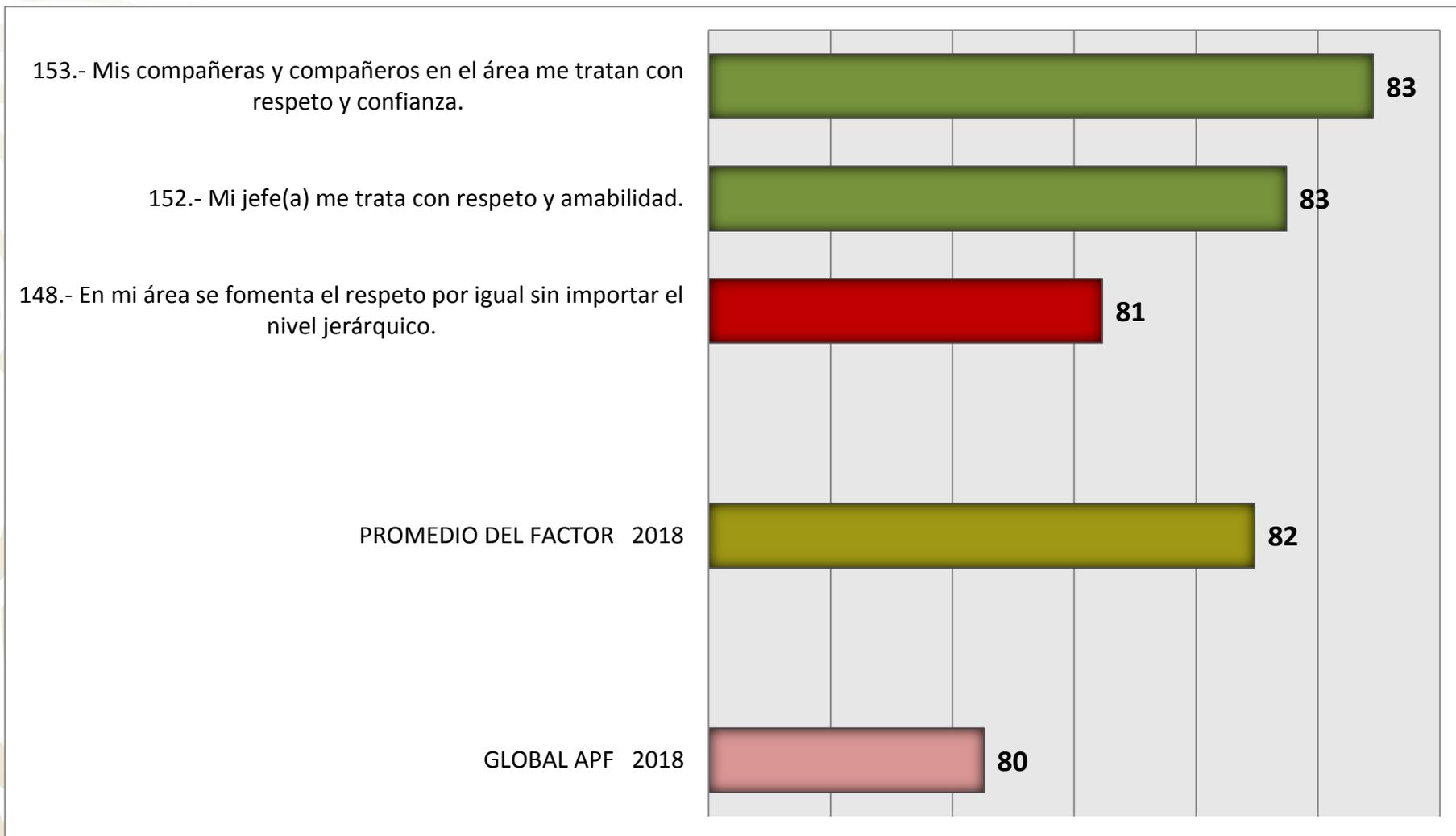
GRÁFICA 31. FACTOR XVIII "LIDERAZGO"



GRÁFICA 32. FACTOR XIX “RENDICIÓN DE CUENTAS”



GRÁFICA 33. FACTOR XX “RESPETO”



GRÁFICA 34. FACTOR XXI “RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS”

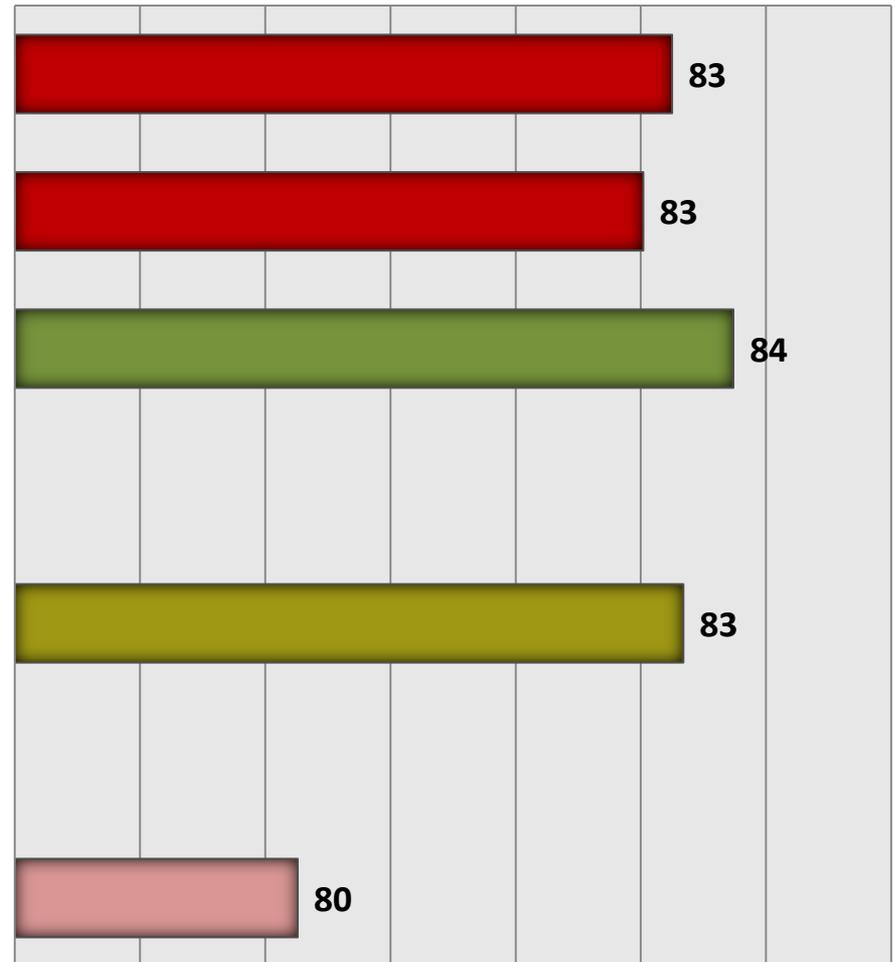
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

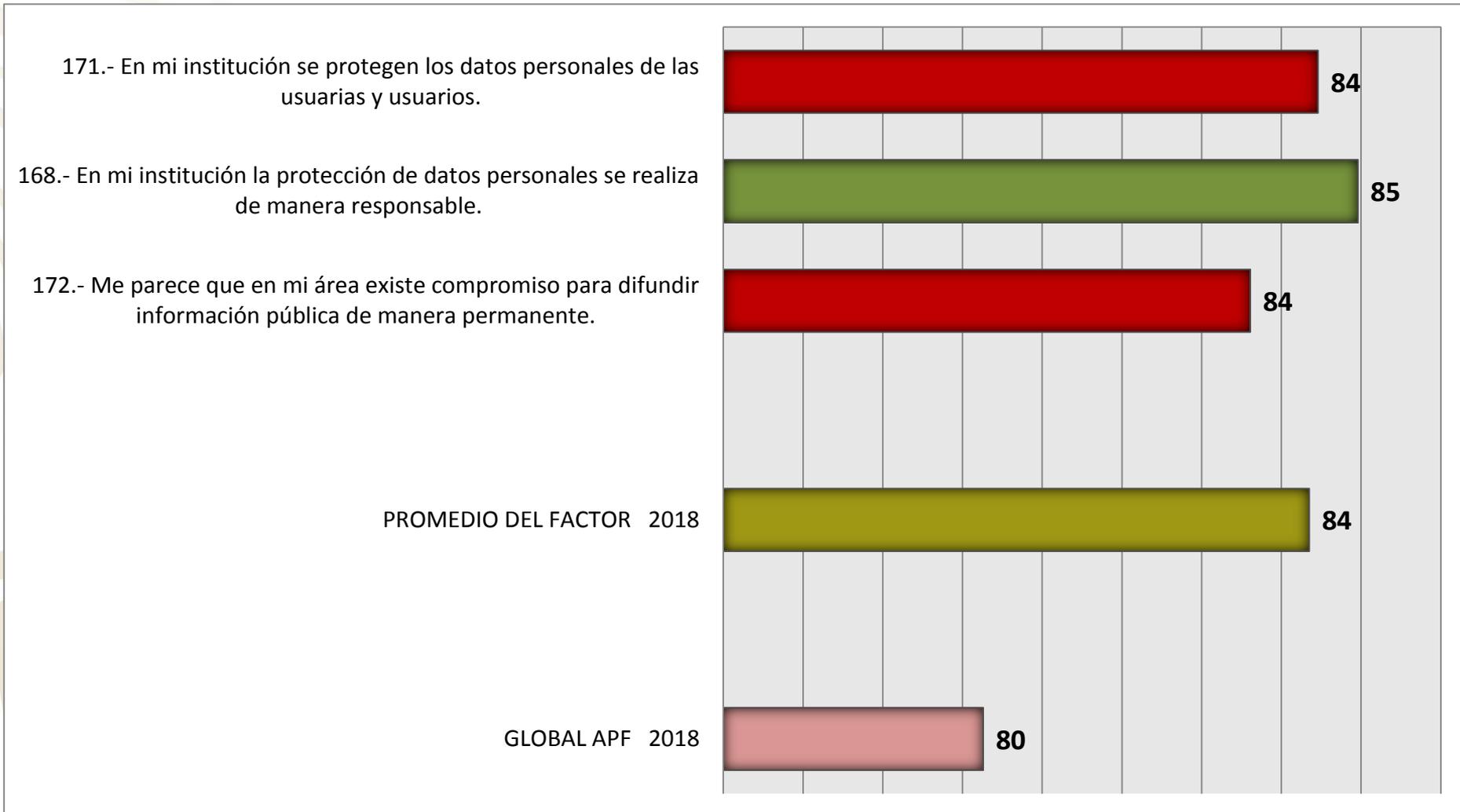
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

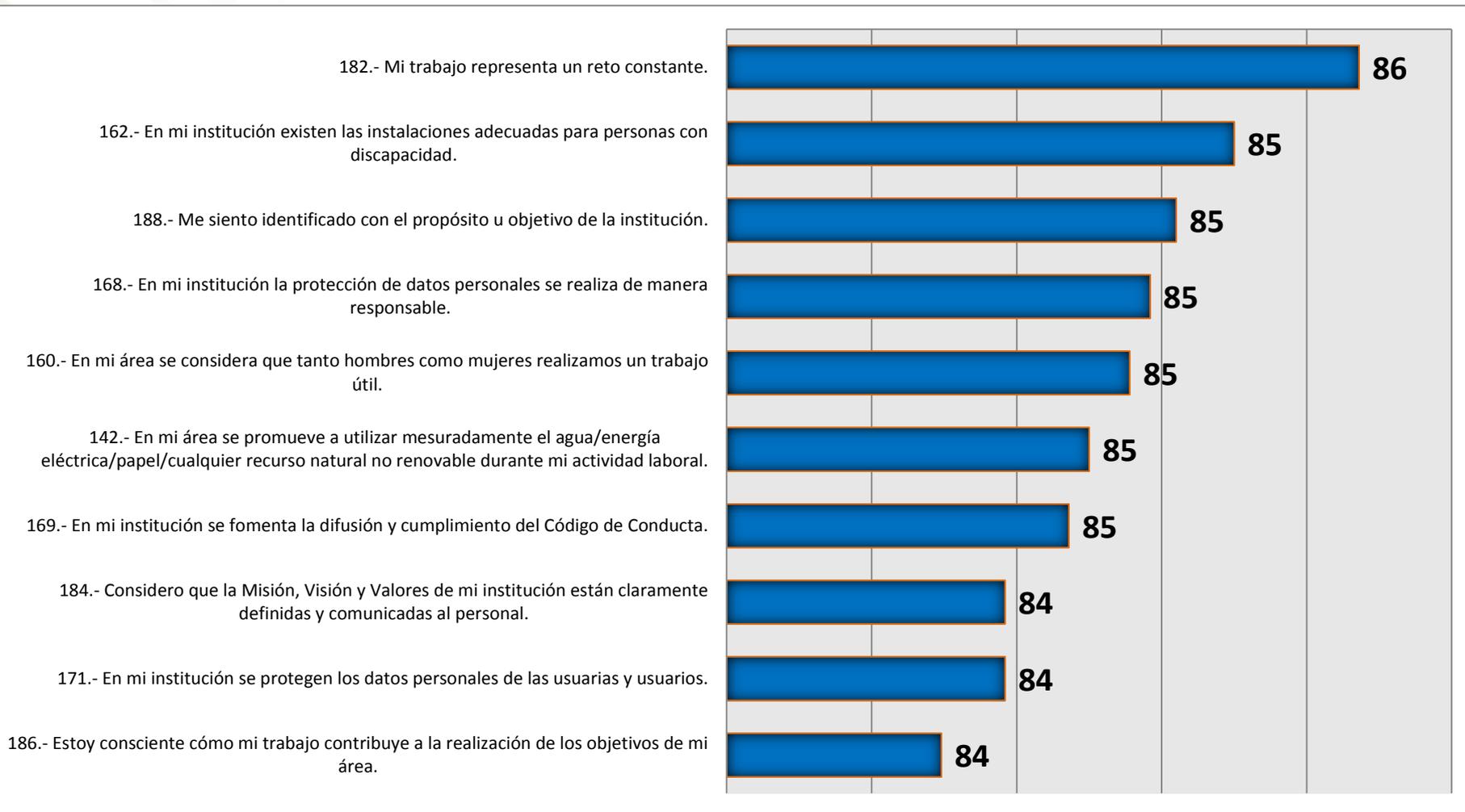
PROMEDIO DEL FACTOR 2016



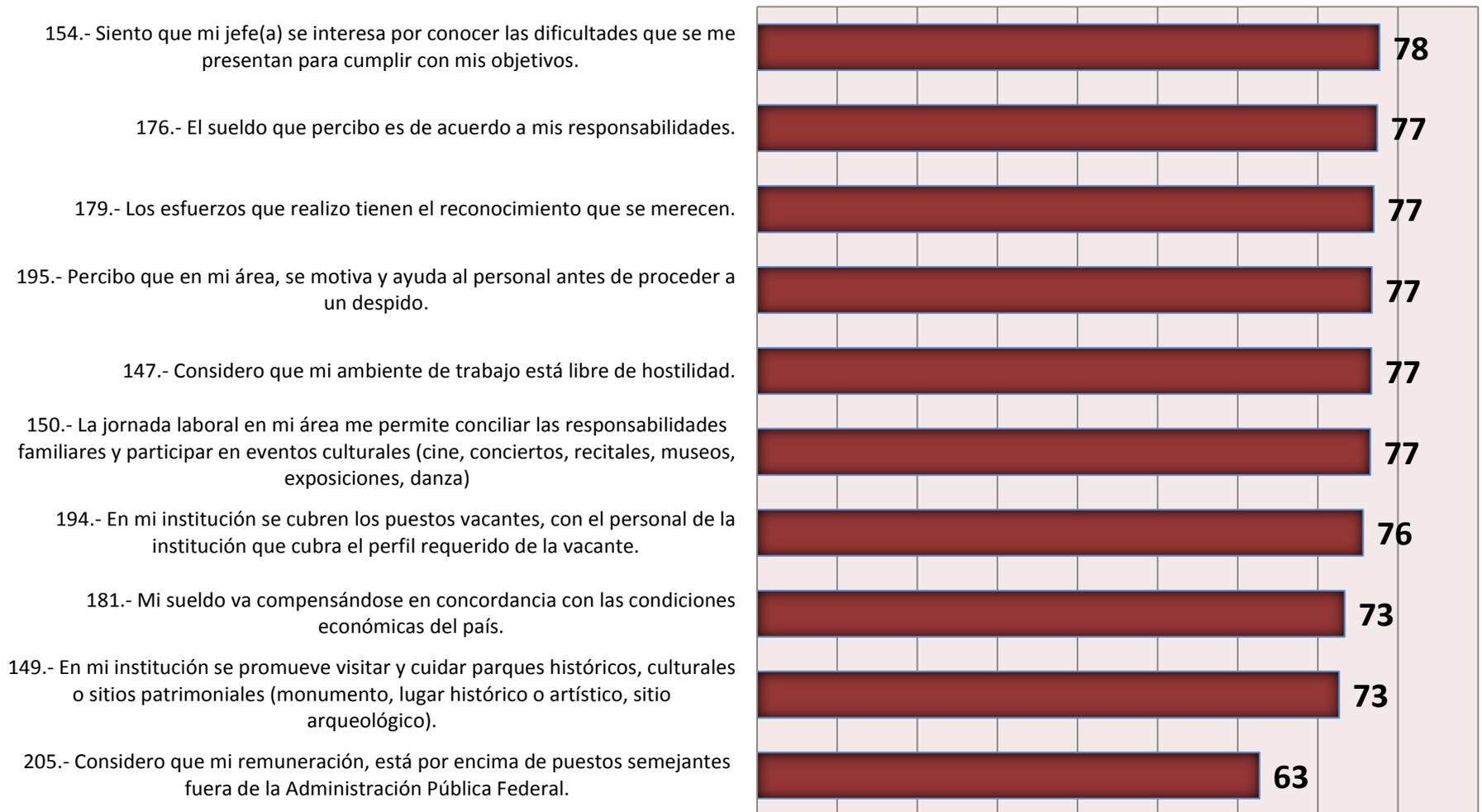
GRÁFICA 35. FACTOR XXII “TRANSPARENCIA”



GRÁFICA 36. LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS POR EL PERSONAL DEL HRAEI EN LA ECCO 2018



GRÁFICA 37. LOS 10 REACTIVOS CON MENOS CALIFICACIÓN POR EL PERSONAL DEL HRAEI EN LA ECCO 2018



FACTORES PARA ATENDER COMO PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2019

NO.	FACTOR	PUNTAJE DEL FACTOR	REACTIVOS	PUNTAJE DE REACTIVOS
1	Factor XIII "Entorno Cultural y Ecológico"	77.99	150. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	72.66
			149. En mi Institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar, histórico o artístico, sitio arqueológico)	76.55
			142. En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	84.75
2	Factor VII "Motivada"	78.02	175. Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta.	80.72
			176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.	77.4
			177. En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	78.77
			178. Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.	80.14
			179. Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.	76.97
			180. Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	81.81
			181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.	73.36
			182. Mi trabajo representa un reto constante.	85.68
			183. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.	62.73
			184. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.	80.07
			185. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.	80.22

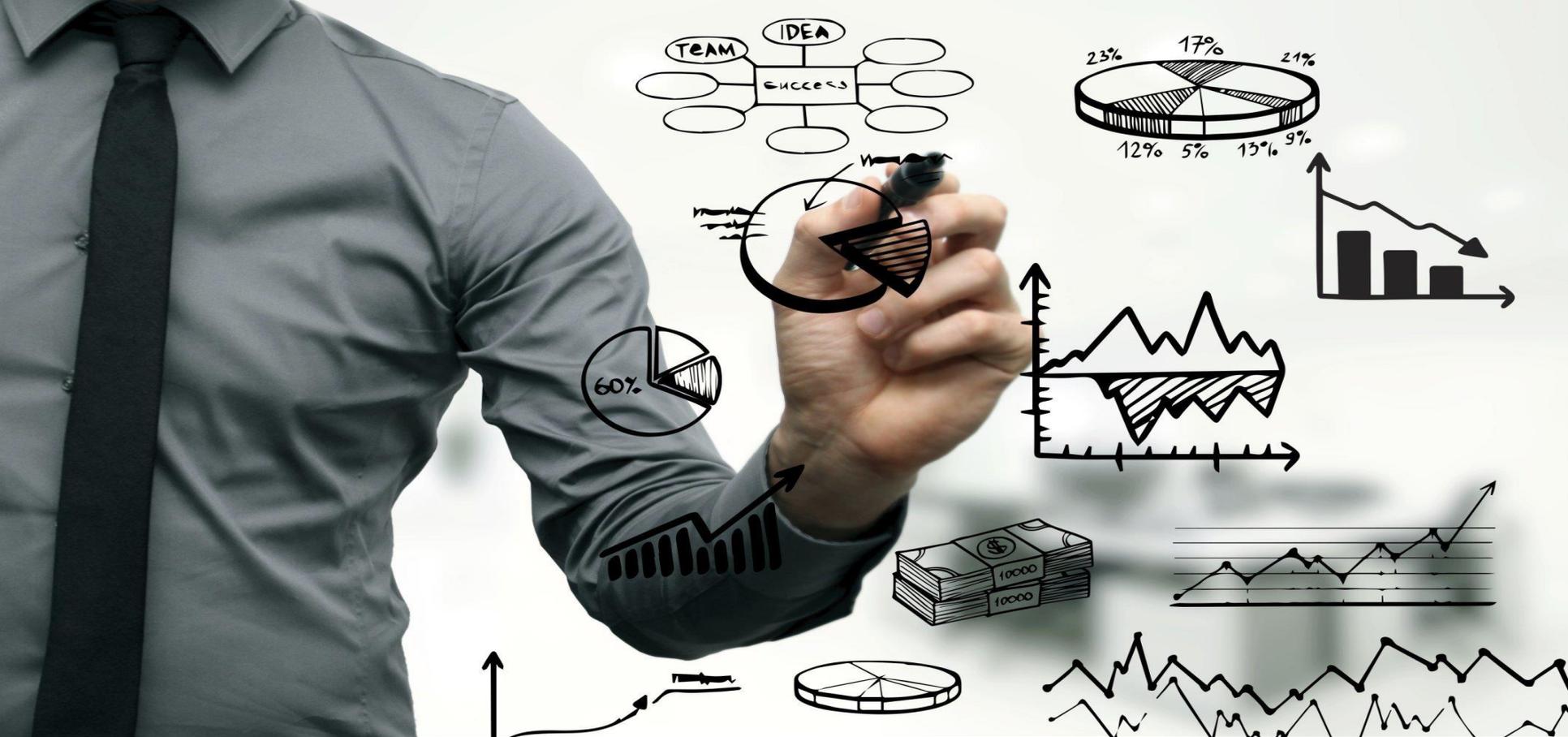


NO.	FACTOR	PUNTAJE DEL FACTOR	REACTIVOS	PUNTAJE DE REACTIVOS
3	Factor V "Equilibrada"	78.75	147. Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.	76.68
			148. En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	81.23
			149. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	72.66
			150. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	76.55
			151. Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.	78.99
			152. Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	82.74
			153. Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	83.45
			154. Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.	77.7
4	Factor X "Profesional"	79.36	190. Considero que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas.	80.86
			191. Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.	79.93
			192. Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y 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.	82.66
			193. En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.	78.56
			194. En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.	75.65
			195. Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.	76.73
			196. Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).	78.19
			197. Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto.	82.45
			198. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.	79.28
199. Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	79.28			



NO.	FACTOR	PUNTAJE DEL FACTOR	REACTIVOS	PUNTAJE DE REACTIVOS
5	Factor I "Adaptable al Entorno"	80.11	127. Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.	82.45
			128. Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	80.65
			129. En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.	79.86
			130. En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.	80.94
			131. En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.	78.34
			132. Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	79.5
			133. Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.	79.06





2. ANÁLISIS CUALITATIVO (ECCO) 2018



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

De las 279 personas servidoras públicas del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca que contestaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, se registraron 71 comentarios textuales, representando un 25% 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. Felicitación o Reconocimiento;

Representando el **15%** del total de comentarios.

2. Sugerencia;

Representando el **8%** del total de comentarios.

3. Queja;

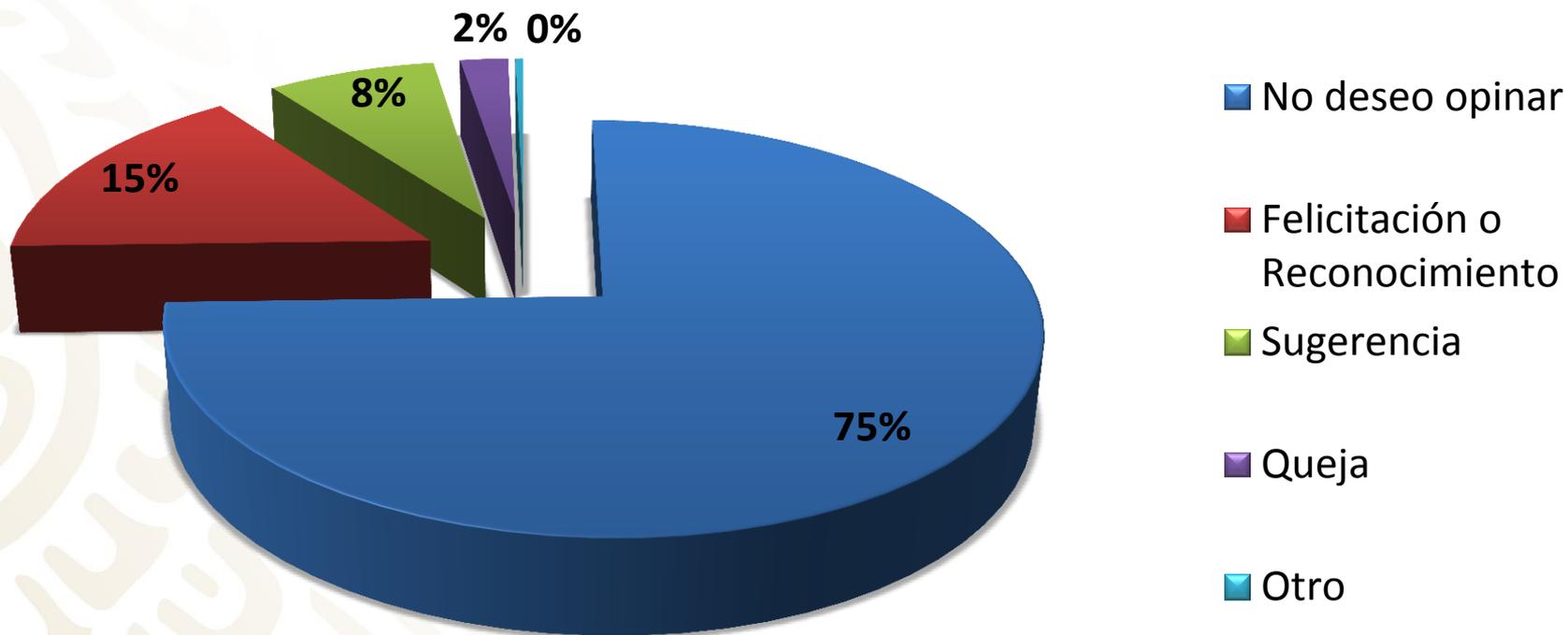
Representa el **2%** del total de comentarios.

4. Otros;

Representa el **0%** del total de comentarios.



GRÁFICA 38. COMENTARIOS TEXTUALES RECIBIDOS



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

Donde el 75% de los Servidores Públicos participantes, no quiso emitir opinión, el 15% realizó felicitaciones, el 8% ofreció sugerencias y el 2% externó quejas; solo se registró 1 comentario en "Otro"; lo que no se refleja con peso porcentual.



GRÁFICA 39. FELICITACIONES



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

Donde las felicitaciones mas recurrentes van encaminadas a la buena visión del Director General y los cambios de mejora que se han implementado en procedimientos dentro de la Institución.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

GRÁFICA 40. SUGERENCIAS

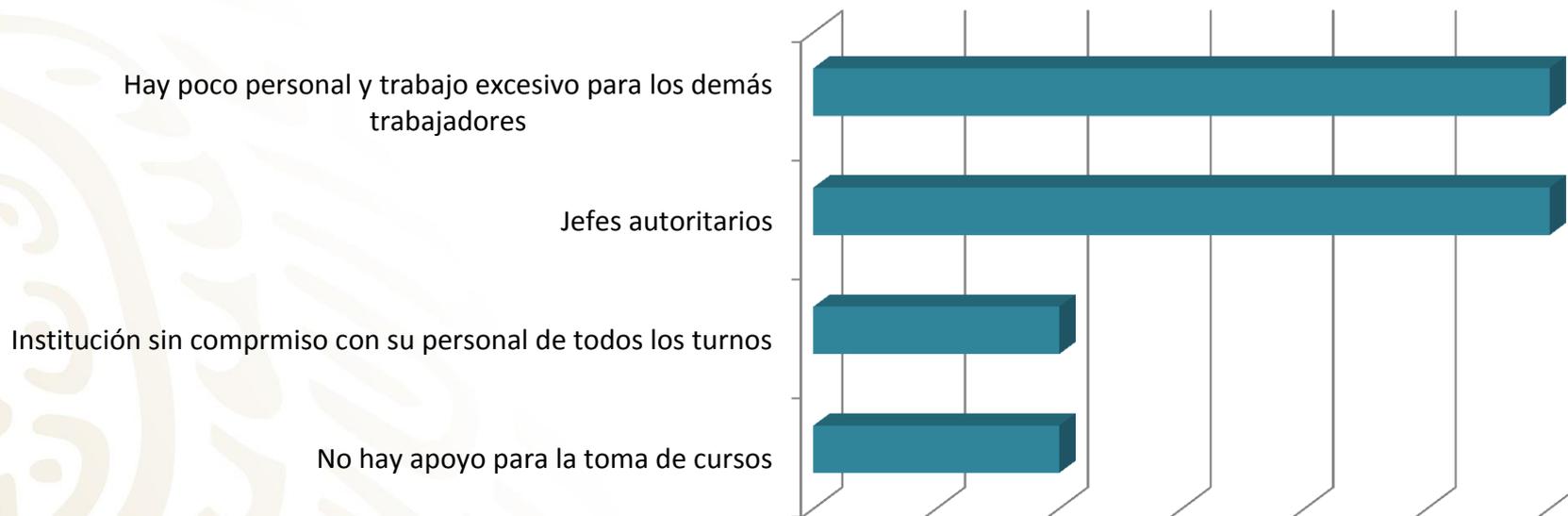


Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

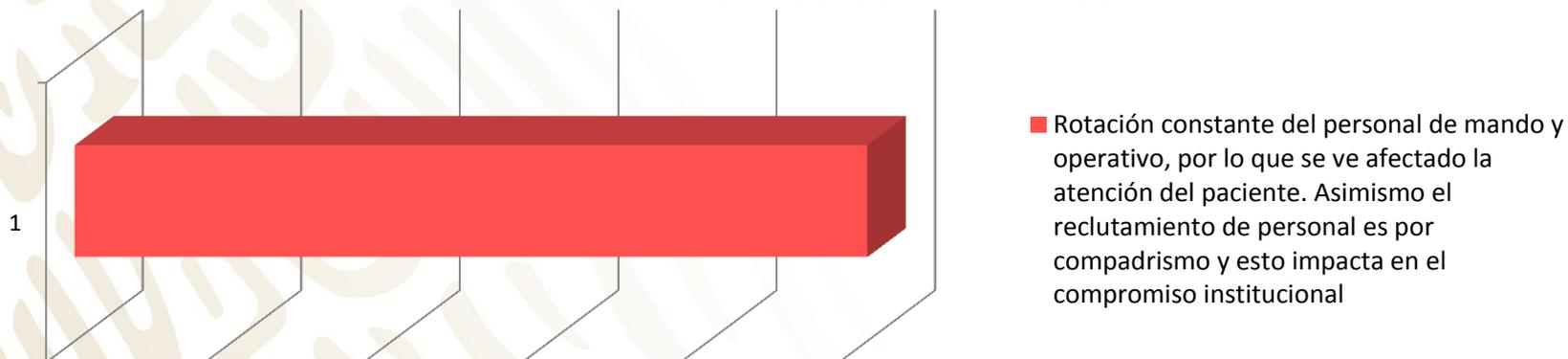
Donde las sugerencias más recurrentes fueron dirigidas a la necesidad de contratación, fomentar la motivación y promociones equitativas, así como acciones de capacitación a fines a los perfiles de puesto.



GRÁFICA 41. QUEJAS

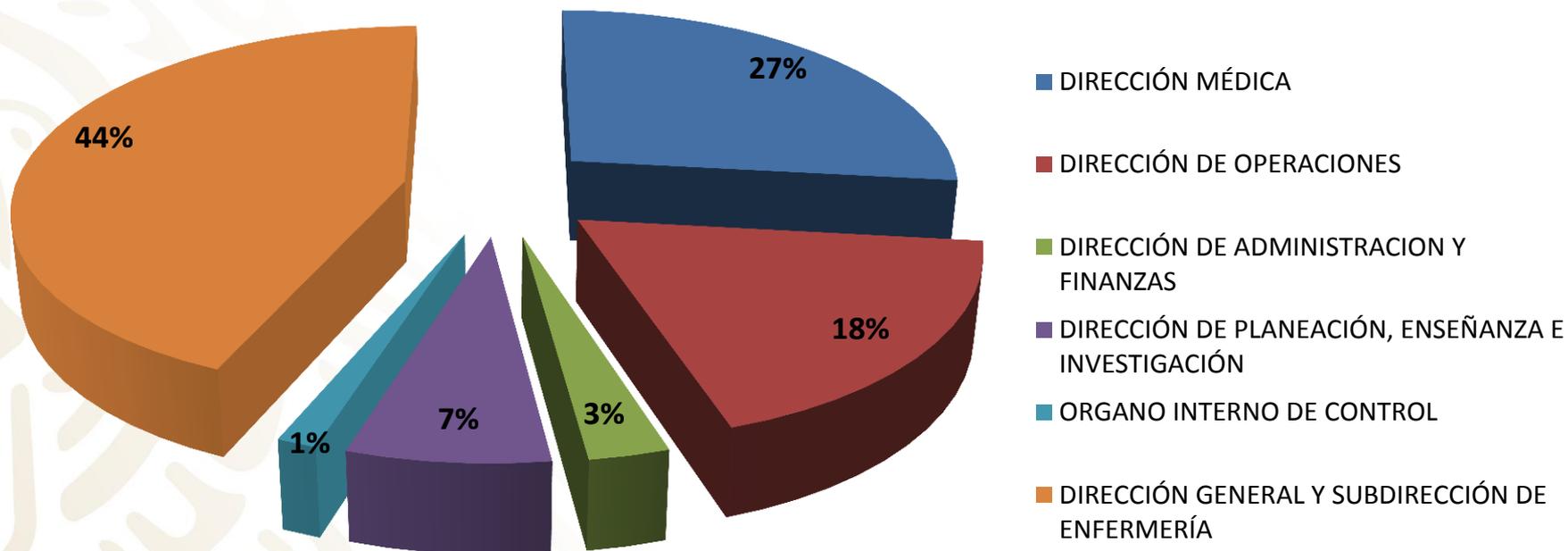


GRÁFICA 42. OTROS COMENTARIOS



Gráfica 43. Participación de las áreas en los comentarios.

General



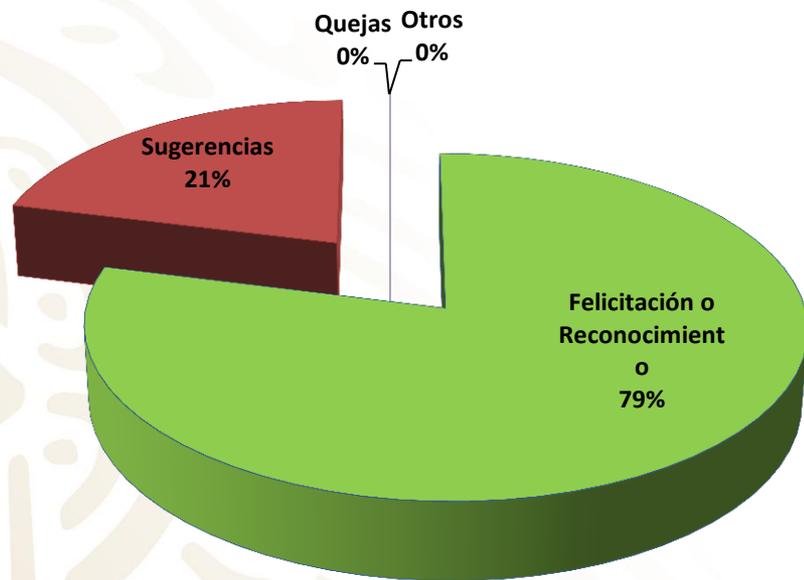
Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

El área que tuvo mayor participación emitiendo comentarios fue Dirección General y Subdirección de Enfermería en conjunto, con un 44%, Dirección Médica con un 27% de participación, Dirección de operaciones con el 18%. Las áreas menos participativas fueron, Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación con el 7%, Dirección de Administración y Finanzas con el 3% y el Órgano Interno con el 1% de la Participación Total en comentarios textuales.



Gráfica 44. Participación por área en los comentarios.

Dirección de Administración y Finanzas



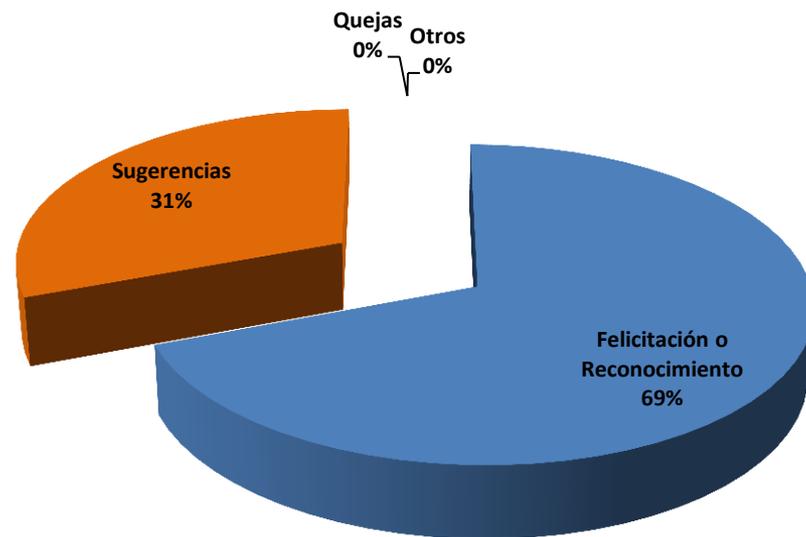
Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

El 79% de las Felicitaciones en el área, refieren a el crecimiento que existe en los procedimientos que se están ajustando desde Dirección General.

El 21% de las sugerencias fueron encaminadas a generar más promociones para el crecimiento profesional, y también que haya alza en los salarios para que el personal no se sienta desmotivado.

Gráfica 44. Participación por área en los comentarios.

Dirección de Operaciones



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

Dentro del área de Dirección de Operaciones el 31% de las sugerencias hablan de supervisar los procesos de reclutamiento y selección, para cuidar las contrataciones que se hacen del personal de mando.

El 69% restante felicita al hospital por sus procedimientos congruentes y en pro del crecimiento. Se percibe un buen ambiente laboral y de apoyo por los compañeros de trabajo.

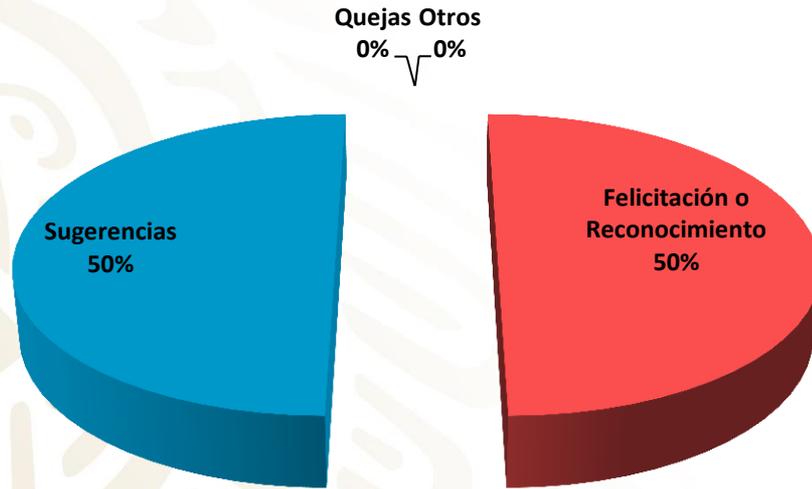


SALUD

SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

**Gráfica 46. Participación por área en los comentarios.
Dirección de Planeación, Enseñanza e
Investigación**

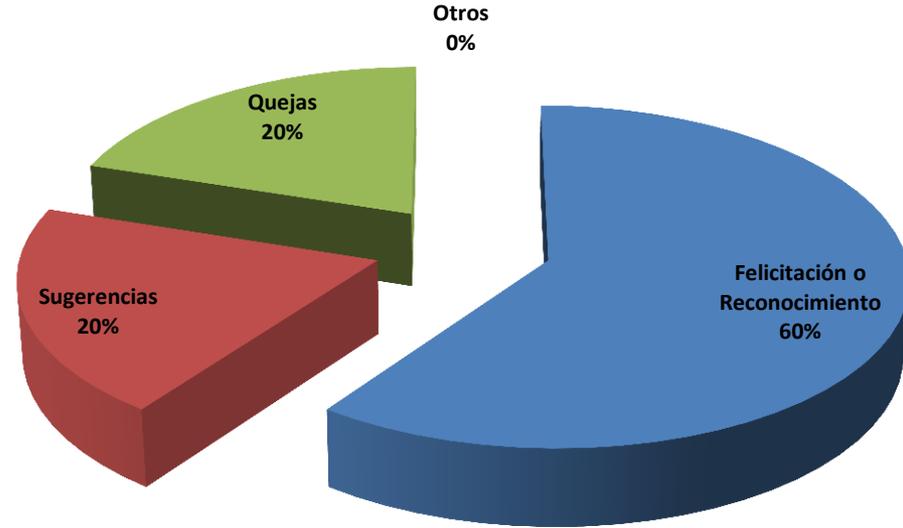


Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

El 50% emitió sugerencia, referente al respeto que debe haber en el trabajo de cada área y enfocarse en la mejora continua.

El 50% de la felicitación hace mención al buen clima en el que se desenvuelve.

**Gráfica 47. Participación por área en los comentarios.
Dirección Médica**



Datos Estadísticos con base en 279 Encuestas Realizadas

El 60% hace referencia a felicitaciones sobre el espíritu de servicio de los Superiores y el compañerismo.

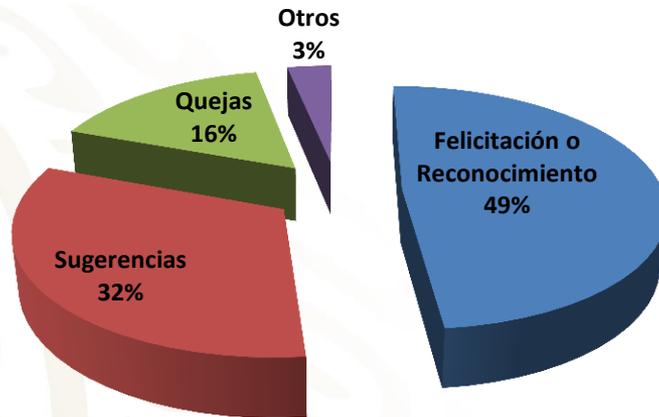
El 20% direcciona una sugerencia sobre las personas tóxicas que merman el ambiente y elementos que se pueden cambiar para mejorar.

Un 20% refleja una queja que habla de la forma autoritaria en que se niega el apoyo a cursos.



Gráfica 48. Participación por área en los comentarios.

Dirección General y Subdirección de Enfermería



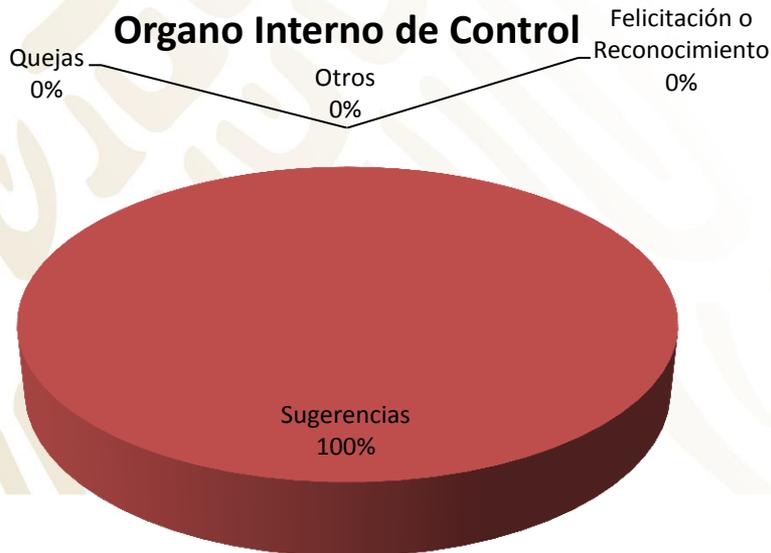
El 49% de las felicitaciones son agradecimientos al Director por la visión de mejora, se reconoce el esfuerzo del personal y la disponibilidad de pulir errores.

32% sugerencias que refieren al cambio que debe de haber en los superiores respecto al trato que dan al personal.

El 16% de las quejas emitidas refieren al poco personal que involucra más carga de trabajo.

El 3% de otro, señala rotación constante del personal y la forma en que se recluta, afecta el compromiso institucional.

Gráfica 49. Participación por área en los comentarios.



La gráfica representa el 100 % de los comentarios emitidos como sugerencia sobre realizar cursos de acuerdo al perfil del trabajador.





3. ANÁLISIS COMPARATIVO (ECCO) 2018

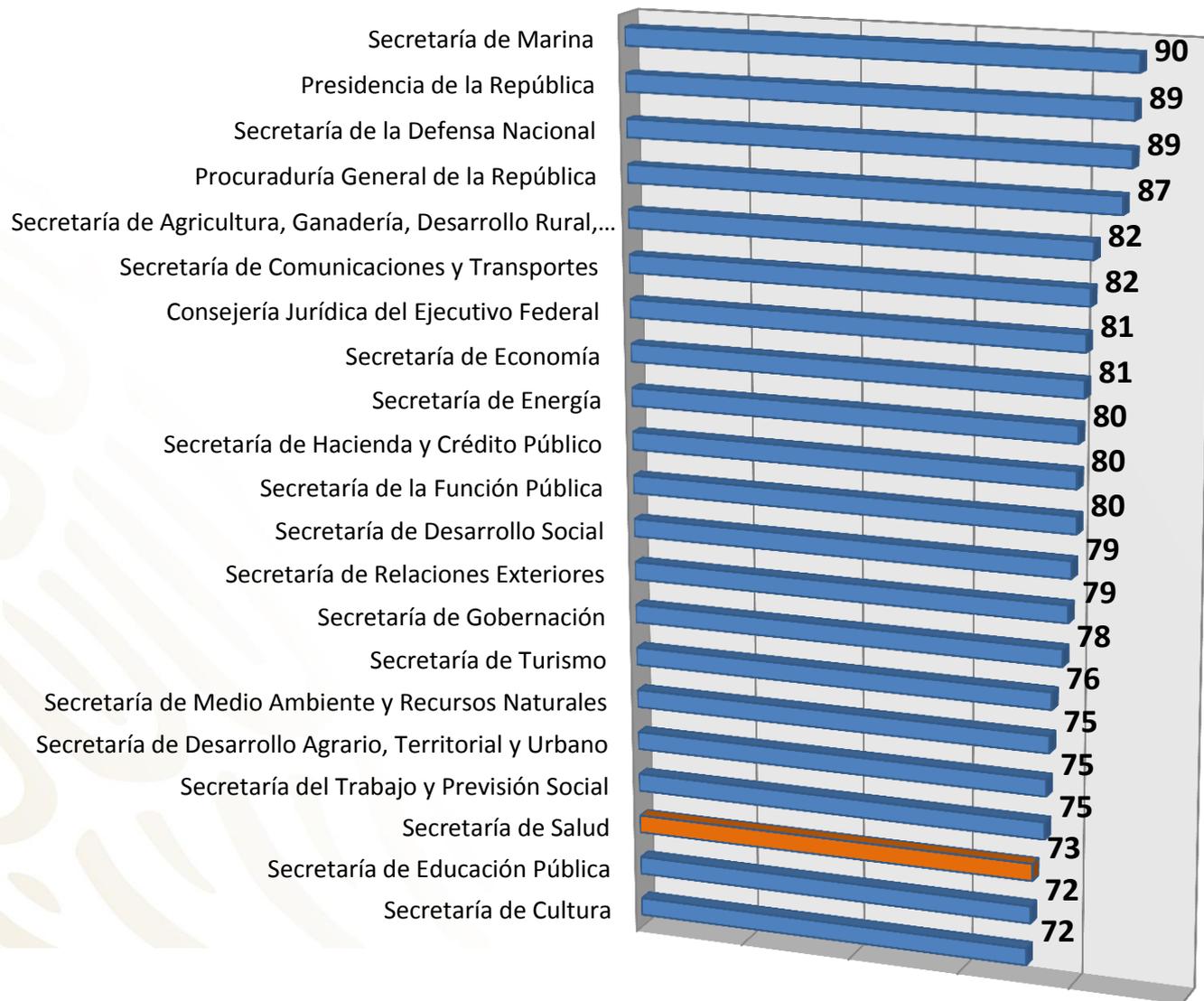


SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

GRÁFICA 50. COMPARACIÓN DE INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO, 2018

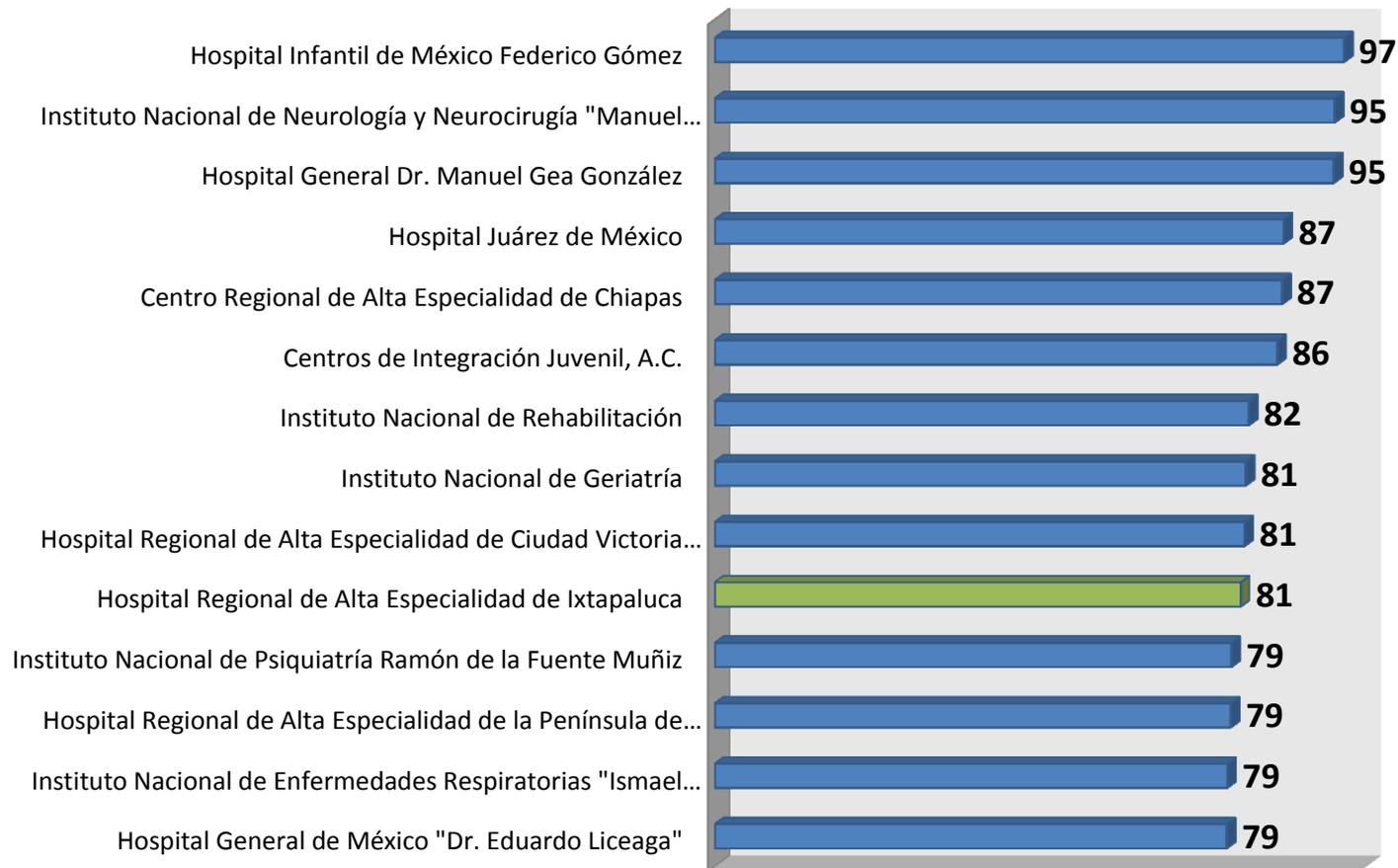
Considerando todas las dependencias del sector público central, la Secretaría de Salud cuenta con una **calificación de 73** puntos, respecto a otras dependencias, la calificación mayor es de **90** puntos y la calificación menor es de **72** puntos.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

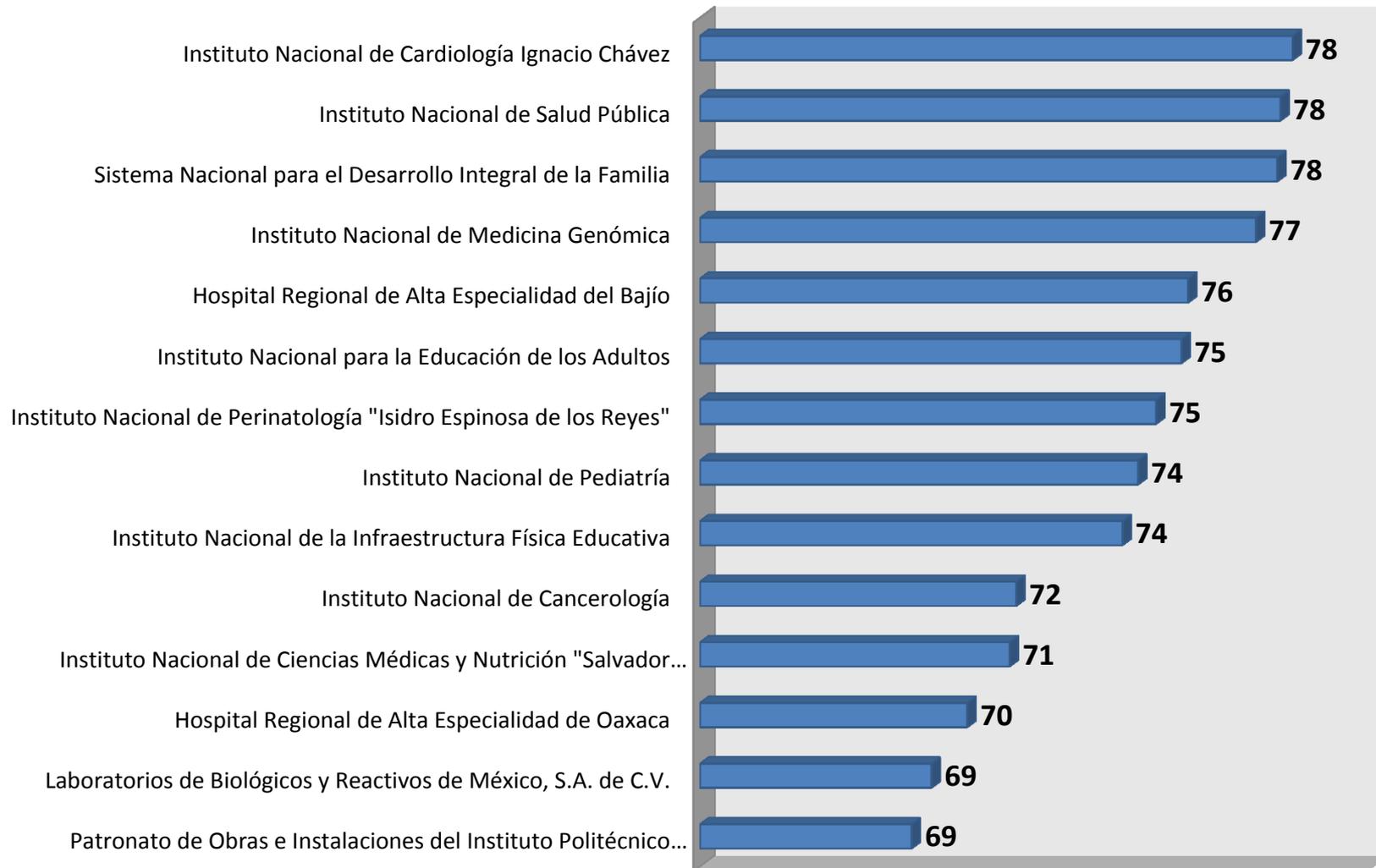
**Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca**

GRÁFICA 51. COMPARACIÓN DE INSTITUCIONES DEL SECTOR SALUD RAMO 12



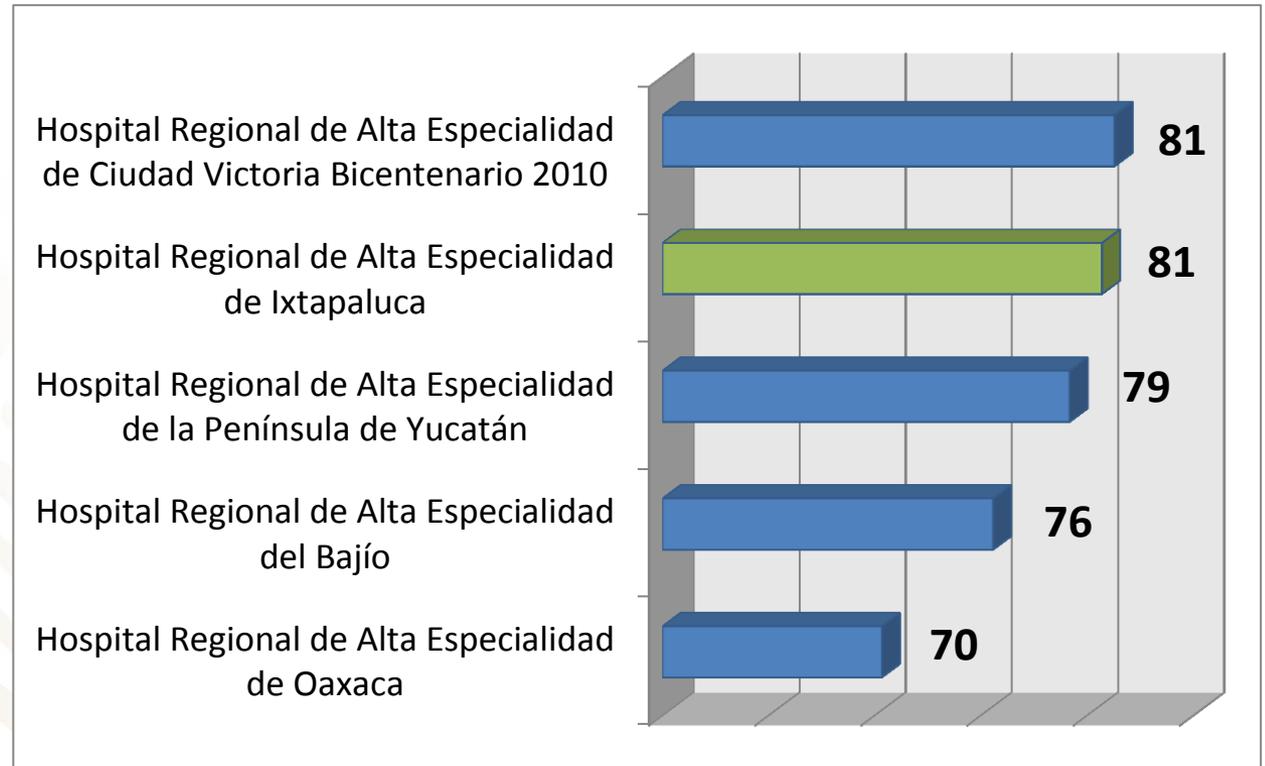
Comparando las instituciones que pertenecen al Ramo 12, el HRAEI tiene una **calificación de 81** puntos, la institución con mayor calificación es de **97** y la calificación menor es **69**.



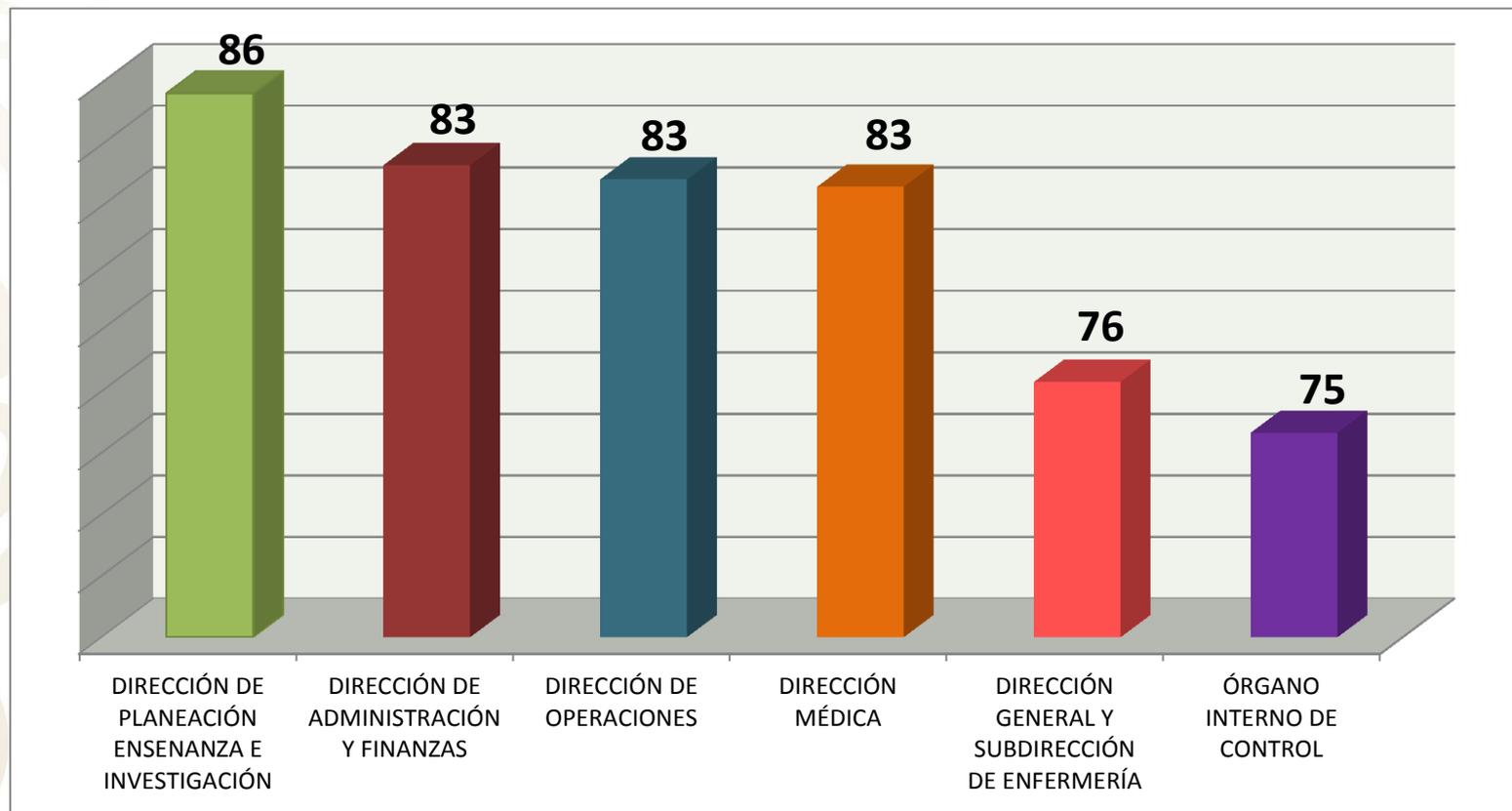


GRÁFICA 52. COMPARATIVO DE HOSPITALES REGIONALES DE ALTA ESPECIALIDAD

Comparando las instituciones que pertenecen al mismo giro, el HRAEI tiene una **calificación de 81** puntos, considerando que la institución con mayor calificación es de **81.29** y la calificación menor es **70**.



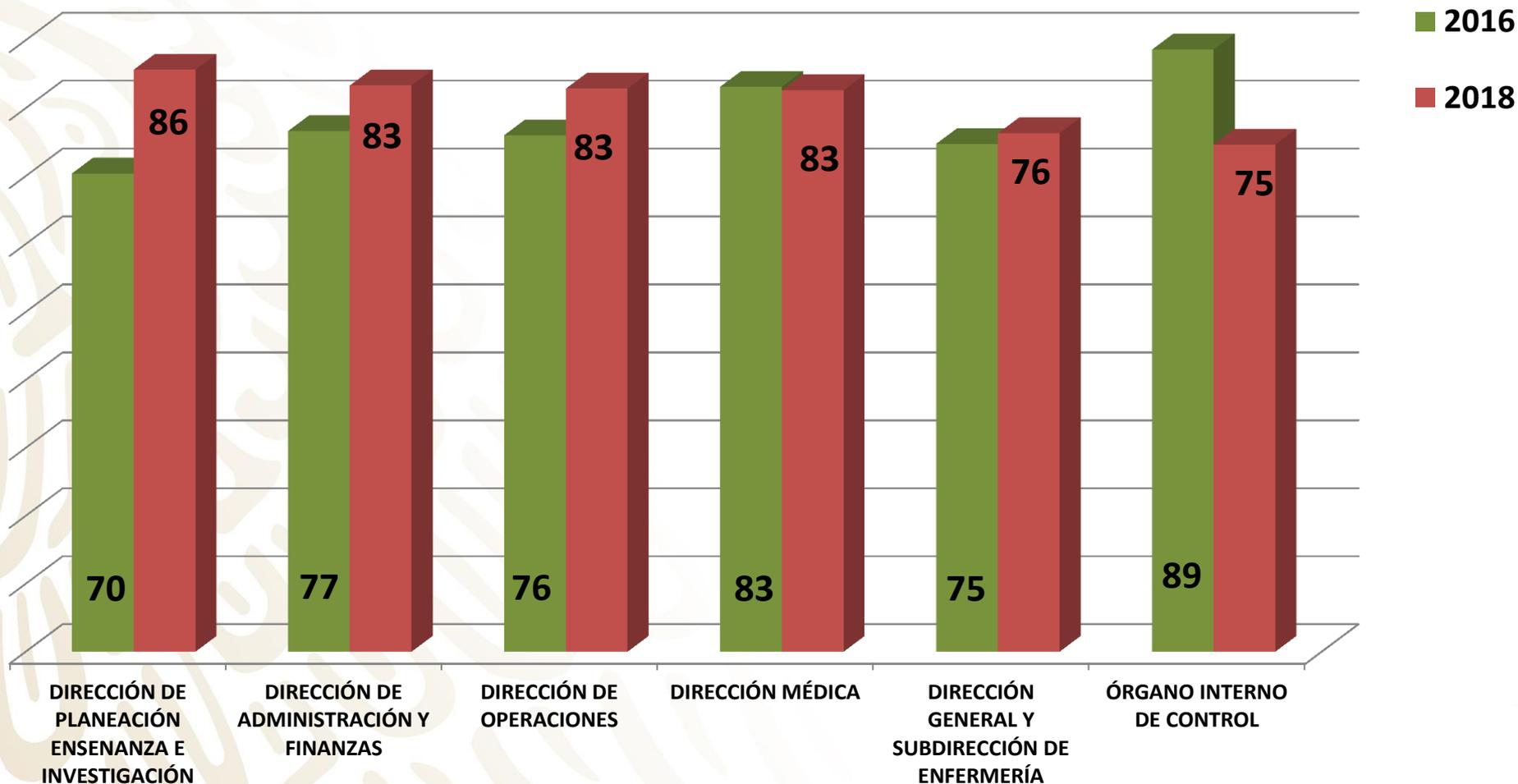
GRÁFICA 53. COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS ENTRE LAS ÁREAS DEL HRAEI



El área con **mejor** índice de Resultados es Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación con **85.66**; y la de **menor** Índice es Órgano Interno de Control con **74.65**



GRÁFICA 54. COMPARACIÓN CONTRA RESULTADOS ÍNDICES DEL AÑO ANTERIOR (CUESTIONARIO B)



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS DE FACTORES ENTRE ÁREAS DEL HRAEI

FACTORES \ ÁREAS		DIRECCIÓN MÉDICA	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	DIRECCIÓN GENERAL Y SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA	DIRECCIÓN DE OPERACIONES	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN	ÍNDICE GLOBAL DEL FACTOR 2018
		2018	2018	2018	2018	2018	2018	
i	Adaptable al entorno	82.38	73.47	76.34	80.71	83	83.03	80
ii	Adaptable al ciudadano	82.69	75	77.85	81.39	83.39	85.59	81
iii	Colaborativa	82.59	73.14	75.82	82.89	82.89	82.59	80
iv	Eficiente	83.03	75.36	76.37	83.96	83.7	86.91	81
v	Equilibrada	82.04	66.79	72.45	82.57	82.15	85.29	79
vi	Inclusiva	84.05	77.14	79.14	84.24	84.61	87.21	83
vii	Motivada	80.68	71.2	73.95	80.56	79.74	82.03	78
viii	Organizada	84.66	79.18	78.74	85.87	85.44	88.24	83
ix	Íntegra	83.98	78.81	78.6	85.93	85.83	88.53	83
x	Profesional	80.89	75.36	74.72	80	82.81	85.88	79
xi	Liderazgo integral	82.72	74.59	75.29	83.83	84.22	87.31	81
xii	Cooperación	83.83	72.38	77.05	83.15	83.4	81.18	81
xiii	Entorno Cultural y Ecológico	81.48	66.67	74.05	80.19	79.06	83.92	78
xiv	Equidad de género	83.46	75	78.59	84.86	83.45	87.35	82
xv	Igualdad y no Discriminación	84.63	79.29	79.68	83.61	85.77	87.06	83
xvi	Integridad	82.84	78.1	75.7	84.26	84.32	86.67	81
xvii	Interés Público	82.69	75	77.85	81.39	83.39	85.59	81
xviii	Liderazgo	82.96	78.1	79.14	88.15	86.01	89.41	83
xix	Rendición de Cuentas	82.75	73.33	78.42	83.15	84.62	87.06	82
xx	Respeto	84.94	73.33	75.9	86.67	86.7	87.84	82
xxi	Respeto a los Derechos Humanos	85.06	74.29	78.63	86.67	86.01	89.02	83
xxii	Transparencia	85.06	84.76	80.93	84.63	86.98	89.02	84
Promedio de Factor por área		83	75	76	83	83	86	81
Personal Adscrito (Universo)		320	12	393	89	88	21	923
Personal Participante		54	7	94	36	71	17	279
Porcentaje de Participación		17%	58%	24%	40%	81%	81%	30.23%

El área con menor Índice es el Órgano Interno de Control, resaltando con rojo los Factores que se atenderán en las Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019.

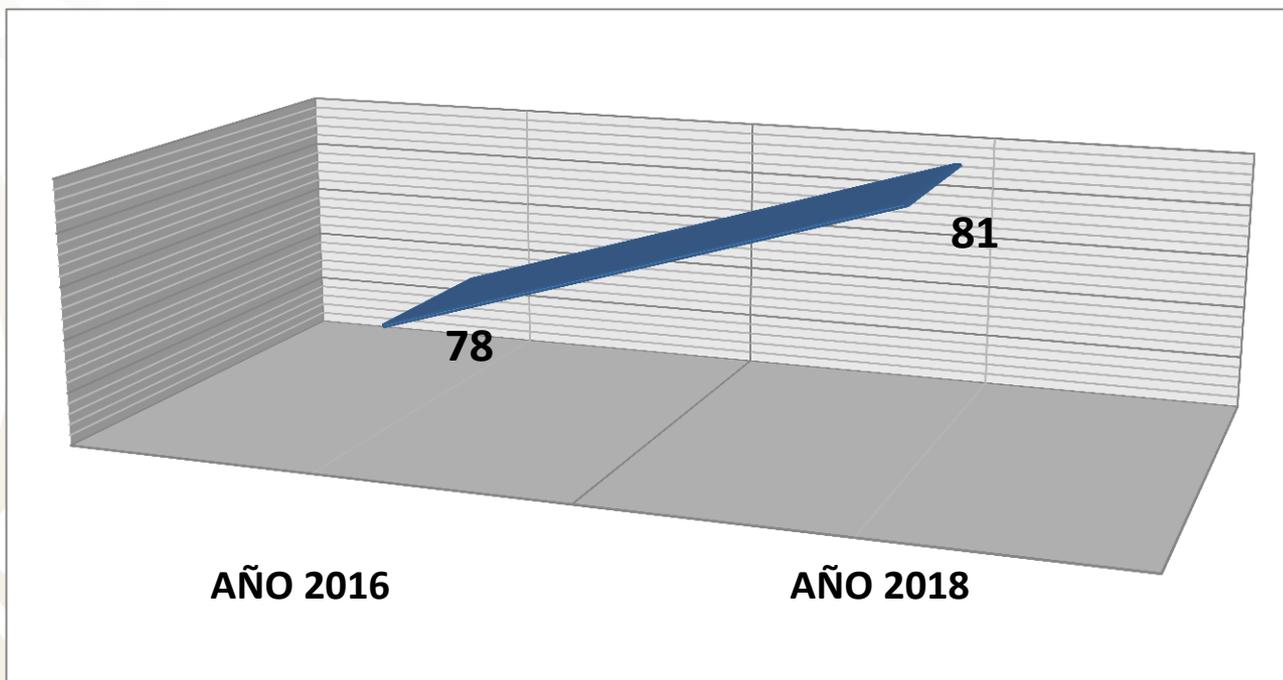
COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS GLOBALES POR FACTOR 2016/2018

FACTORES	ÍNDICE GLOBAL DE <u>FACTOR 2016</u>	ÍNDICE GLOBAL DE <u>FACTOR 2018</u>
I Adaptable al entorno	77	80
II Adaptable al ciudadano	76	81
III Colaborativa	77	80
IV Eficiente	77	81
V Equilibrada	78	79
VI Inclusiva	82	83
VII Motivada	75	78
VIII Organizada	83	83
IX Íntegra	81	83
X Profesional	74	79
XI Liderazgo integral	78	81
XII Cooperación	79	81
XIII Entorno Cultural y Ecológico	74	78
XIV Equidad de género	82	82
XV Igualdad y no Discriminación	83	83
XVI Integridad	77	81
XVII Interés Público	76	81
XVIII Liderazgo	83	83
XIX Rendición de Cuentas	78	82
XX Respeto	83	82
XXI Respeto a los Derechos Humanos	79	83
XXII Transparencia	84	84

Se puede percibir incremento en la mayoría de los factores, tomando como referencia comparativa el año 2016, lo cual indica una mejora en los procesos, y un impacto positivo de la aplicación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional dentro del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca.



GRÁFICA 55. COMPARACIÓN DE CALIFICACIÓN DE LA ECCO 2016 Y 2018



La gráfica muestra un incremento de 3 puntos entre un año y otro, aplicando el mismo cuestionario en los años mencionados.



EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2018 (1/2)

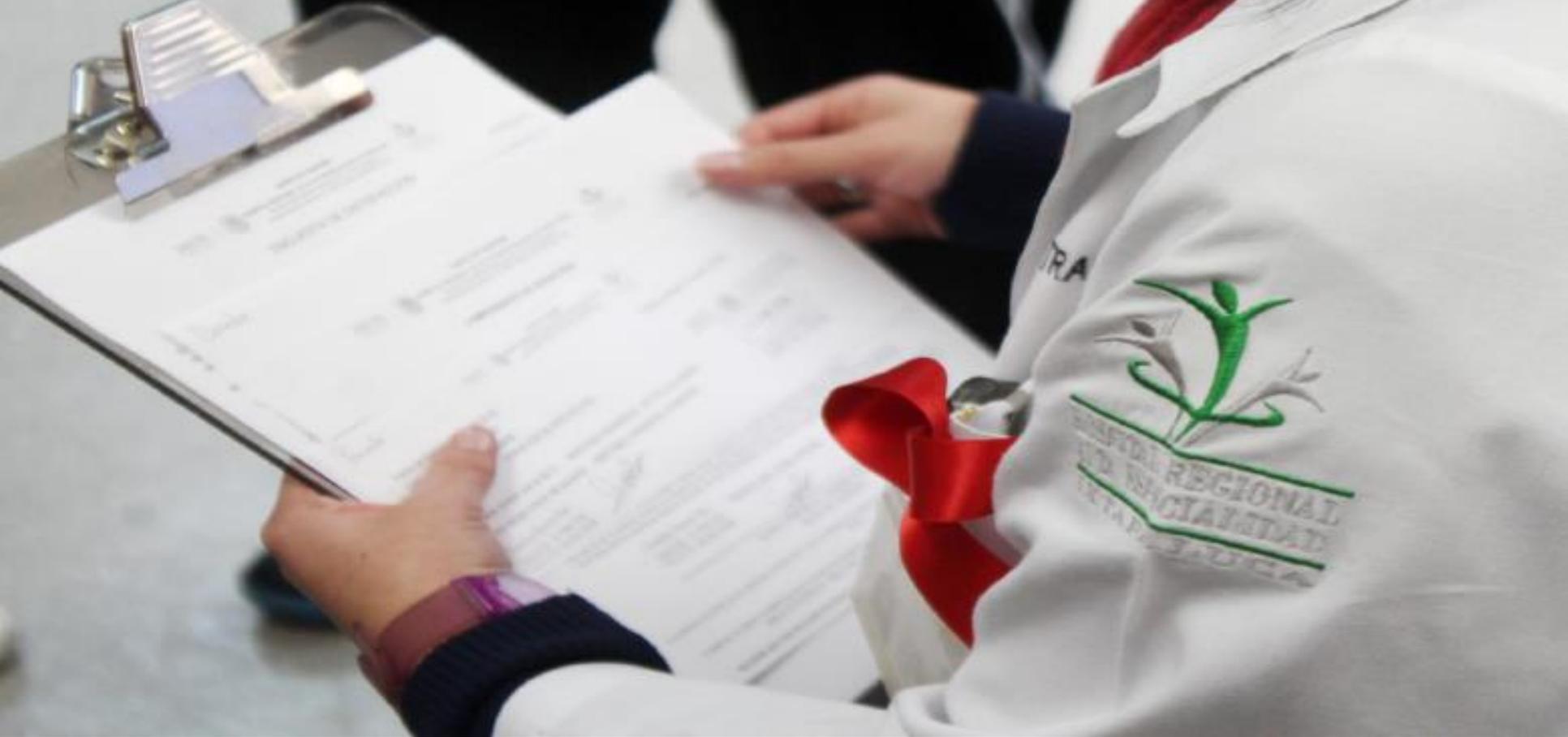
No. de Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Factores al que contribuye la Acción	Acciones Realizadas	Prácticas Programadas	Prácticas Cumplidas	Porcentaje de Cumplimiento
1	1.- Difundir los resultados de la ECCO 2017 y las PTCCO 2018 a todas las personas servidoras públicas del HRAEI a través de la página web institucional del HRAEI. 2.- Difundir los resultados disponibles en la página web institucional de la ECCO 2017 y las PTCCO 2018 a todas las personas servidoras públicas del HRAEI a través de una circular.	20/04/2018	Impacto de la Encuesta en mi Institución, Comunicación e Impulsar el cambio en la Administración Pública	Se difundieron los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 a través de la página Institucional del HRAEI. Se notificó a todo el personal por medio de la circular N° 8 los resultados disponibles para su consulta en la página institucional del HRAEI.	2	2	100%
2	1.- Difundir a través de medios electrónicos y e impresos, el uso adecuado y la conservación de los recursos materiales.	01/09/2018	Disponibilidad de Recursos, Enfoque a Resultados y Productividad y Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's	Se inicia campaña: 1. Voceo durante una semana, mencionando la importancia de la conservación y uso adecuado de los recursos materiales; 2. Se envían 2 correos masivos para todo el personal adscrito al HRAEI y 3. Colocación de carteles en los 3 pisos y planta baja del hospital en zonas estratégicas de buena visión por parte del personal del HRAEI.	1	1	100%
3	1. Publicar a través de medios electrónicos e impresos contenido relativo a la importancia de la convivencia familiar.	21/05/2018	Balance trabajo-familia y Calidad de vida laboral	Se difundió a través de correos electrónicos masivos y carteles impresos, infografías a todo el personal del HRAEI haciendo referencia a la convivencia familiar.	1	1	100%
4	1. Difundir a los Directores, Subdirectores y Responsables de Área a través de oficio, el procedimiento para realizar acciones de reconocimiento laboral a las personas servidoras públicas del HRAEI con igualdad y sin discriminación.	28/05/2018	Reconocimiento laboral y Colaboración y trabajo en equipos	A través del circular No. 10 con fecha del 28 de mayo del 2018, se da a conocer a todo el personal las condiciones generales de trabajo de la secretaría de salud , con la finalidad de compartir sin discriminación y con igualdad las acciones de reconocimiento laboral.	1	1	100%



EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2018 (2/2)

No. de Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Factores al que contribuye la Acción	Acciones Realizadas	Prácticas Programadas	Prácticas Cumplidas	Porcentaje de Cumplimiento
5	1. Publicar los cursos en línea a través de la página institucional, correo electrónico, redes sociales institucionales y carteles. 2. Invitar a todas las áreas mediante oficios a participar en los cursos en línea.	29/01/2018	Igualdad y no discriminación y Equidad y Género	Se coloca en la página Institucional la calendarización de los cursos que se impartirán en todo el año 2018, así como carteles impresos, para la mayor participación del personal del HRAEI.	2	2	100%
6	1. Impartir cursos de capacitación para los Directores, Subdirectores y Responsables de Área, que fomenten el liderazgo y comunicación entre jefe-trabajador.	08/11/2018	Liderazgo y participación, Liderar permanentemente la Administración Pública	Se impartió curso de Liderazgo y comunicación en equipos de alto desempeño, en las instalaciones del HRAEI del 13 al 16 de noviembre del 2018 en dos horarios: de 10:00 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 17:00 hrs.	1	1	100%
7	1. Difundir a través de medios electrónicos e impresos, la importancia de ejercer correctamente el Código de Conducta de los Servidores Públicos. 2. Enviar a todas las personas servidoras públicas del HRAEI a través de correo electrónico el Código de Conducta de los Servidores Públicos.	14/11/2018	Construir relaciones en la Administración Pública, Vocación de servicio en la Administración Pública y Calidad de vida laboral	Se difundió la importancia de conocer y ejercer el Código de Conducta, a través de correos masivos y carteles colocados en zonas estratégicas para el conocimiento de todo el personal de la Institución.	2	2	100%
8	1. Difundir e impulsar al personal operativo a participar en el estímulo económico, para la elaboración de trabajos y/o proyectos sobresalientes, novedosos, creativos e innovadores, mediante oficios, medios electrónicos e impresos.	25/05/2018	Impulsar el cambio en la Administración Pública, Reconocimiento laboral y Colaboración y trabajo en equipo	1. Se hizo entrega de oficios a los Responsables de áreas para que difundieran al personal a cargo, sobre la participación a estímulos económicos. 2. Se enviaron correos electrónicos a los correos personales de cada Servidor Público adscrito al Hospital. 3. Se colocaron carteles en zona de checadores para su difusión.	1	1	100%
TOTAL					11	11	100%





4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Hospital Regional de Alta Especialidad
de Ixtapaluca

Número	Objetivos Estratégicos	Práctica de Transformación	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Precisión	1ºFactor Relacionado	2º Factor Relacionado	3ºFactor Relacionado
1	Difundir a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI, los resultados de la ECCO 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación 2019	1. Difundir los resultados de la ECCO 2018 y El Programa de PTCCO 2019, a través de la página Institucional.	Estratégica	Todo el personal	04/02/2019	04/03/2019	Solicitar la publicación en la página Institucional, los Resultados de la ECCO 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación 2019, para su consulta.	Adaptable al entorno	Eficiente	Transparencia
		2. Hacer saber al Personal del HRAEI, sobre la publicación de los Resultados de la ECCO y Programa de PTCCO 2019.					Elaborar una circular, un cartel y el envío de corre electrónico, para informar sobre los resultados de la ECCO 2018.			
		3. Enviar a las Direcciones el Programa de Prácticas de Transformación 2019.					Enviar oficios a las Direcciones y Subdirecciones para la difusión de los resultados.			
2	Sensibilizar y fortalecer el Liderazgo del Personal de Mando de HRAEI	4. Diseñar una campaña para sensibilizar y fortalecer el liderazgo del Personal de Mando.	Estratégica	Todo el personal	20/04/2019	21/06/2019	A través de correos electrónicos y medios visuales hacer llegar a todo el personal elementos que fortalezcan el Liderazgo y el trabajo en equipo efectivo.	Liderazgo Integral	Íntegra	Liderazgo
3	Promover líneas de acción para que el personal cuente con información que lo mantenga involucrado en la toma de decisiones	5. Implementar acciones para que el Personal del HRAEI visualice la importancia de conocer las estrategias del Programa Anual de Trabajo (PAT).	Estratégica	Personal de Mando y operativos	11/02/2019	31/07/2019	Difundir un circular a los Directores, Subdirectores, responsables de Unidad, Jefes de departamento y personal operativo.	Colaborativa	Eficiente	Transparencia
		6. Coordinar el establecimiento unificado de metas 2019, que fortalezca la atención de las estrategias institucionales, tanto del personal de mando como operativo.					Elaboración de circular donde se establecen los mecanismos para el registro y establecimiento de Metas.			
4	Sensibilizar a las personas Servidoras Públicas del HRAEI la importancia de la convivencia familiar y vida personal, a través de medios electrónicos e impresos	7. Publicar a través de medios electrónicos contenido relativo a la importancia de la convivencia familiar.	Estratégica	Todo el personal	24/06/2019	30/09/2019	Publicar a través de medios electrónicos material visual a cerca de la convivencia familiar y eventos culturales de Interés, de forma mensual, durante el tercer trimestre del ejercicio 2019.	Equilibrada	Entorno Cultural y Ecológico	
		8. Promover la visita a espacios y centros culturales de interés.								



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
5	Impartir cursos dirigidos a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI en materia de igualdad, no discriminación, equidad de género y derechos humanos.	9. Publicar los cursos en línea a través de la página institucional, y realizar oficios de invitación.	Estratégica	Todo el personal	21/01/2019	31/12/2019	Invitar anticipadamente mediante oficio a todas las áreas a participar en los cursos en línea.	Inclusiva	Equidad de Género	Igualdad y no Discriminación
6	Fomentar acciones de Reconocimiento y motivación al personal del HRAEI	10. Difundir a todo el Personal del HRAEI, para su conocimiento, la Ceremonia de Reconocimiento al Desempeño y compromiso Institucional a través de material impreso y presentación multimedia. 11. Impulsar el Programa de Estímulos, a través de medios impresos y oficio Circular.	Operativa	Todo el personal	02/01/2019	02/10/2019	Colocar en zonas estrategicas los carteles y presentación multimedia, para que el personal se entere de la importancia que se le da al reconocimiento por su desempeño, así como darle impulso al programa de Estímulos.	Motivada	Adaptable al Entorno	
7	Difundir a todas las Personas Servidoras Públicas los procesos que implican Contratar y Promoveer al Personal	12. Enviar a través de oficios y correo electrónico, el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal. 13. Enviar por medio de oficio y correo electrónico al personal del HRAEI el formato implementado para solicitar la promociones de personal.	Estratégica	Todo el personal	22/04/2019	24/06/2019	Enviar a través de oficio a las Direcciones y Subdirecciones, los procesos que involucran promoción y Contratación de Personal, para su conocimiento. Enviar vía correo electrónico a la cuenta personal de todos los colaboradores del HRAEI.	Profesional	Adaptable al Entorno	Equidad de Género
8	Promover Cursos de aprendizaje continuo, basados en las competencias y perfiles del Servidor Público	14. Fomentar la importancia del formato de Planificación Formativa y Disgnostico de Necesidades de Capacitación 2019-2020.	Estratégica	Mandos Medios y Operativos	01/01/2019	30/11/2019	Integración y análisis del formato "Planificación Formativa y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2019-2020 con la finalidad de conformar un Programa de Formación y Capacitación de acuerdo a las necesidades Institucionales.	Equilibrada	Profesional	



REPORTE DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019



Ramo: 12 - Salud
 UR Siglas: NBU
 UR Nombre: NBU - Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapalapa
 Códigos de Ramo - UR: 12 - NBU

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2019

/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2019

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 - Difundir a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI, los resultados de la ECCO 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación 2019	1 - Estratégica	1. Difundir los resultados de la ECCO 2018 y el Programa de PTCCO 2019, a través de la página Institucional. 2. Hacer saber al Personal del HRAEI, sobre la publicación de los Resultados de la ECCO y Programa de PTCCO 2019. 3. Enviar a las Direcciones el Programa de Prácticas de Transformación 2019.	1 - Todo el personal	25/01/2019	04/02/2019	04/03/2019	Solicitar la publicación en la página Institucional, los Resultados de la ECCO 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación 2019, para su consulta. Elaborar una circular, un cartel y el envío de correo electrónico, para informar sobre los resultados de la ECCO 2018. Enviar oficios a las Direcciones y Subdirecciones para la difusión de los resultados.	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia	Alto
2	2 - Sensibilizar y fortalecer el Liderazgo del Personal de Mando de HRAEI.	1 - Estratégica	4. Diseñar una campaña para sensibilizar y fortalecer el liderazgo del Personal de Mando	1 - Todo el personal	25/01/2019	20/04/2019	21/06/2019	A través de correos electrónicos y medios visuales hacer llegar a todo el personal elementos que fortalezcan el Liderazgo y el trabajo en equipo efectivo.	52 - Liderazgo Integral	49 - Integra	59 - Liderazgo	Alto
3	3 - Promover líneas de acción para que el personal cuente con información que lo mantenga involucrado en la toma de decisiones.	1 - Estratégica	5. Implementar acciones para que el Personal del HRAEI visualice la importancia de conocer las estrategias del Programa Anual de Trabajo (PAT). 6. Coordinar el establecimiento unificado de metas 2019, que fortalezca la atención de las estrategias institucionales, tanto del personal de mando como operativo.	11 - Mandos Medios y Operativos	25/01/2019	11/02/2019	31/07/2019	Difundir un circular a los Directores, Subdirectores, responsables de Unidad, jefes de departamento y personal operativo. Elaboración de circular donde se establecen los mecanismos para el registro y establecimiento de Metas.	40 - Colaborativa	41 - Eficiente	63 - Transparencia	Medio
4	4 - Sensibilizar a las personas Servidoras Públicas del HRAEI la importancia de la convivencia familiar y vida personal, a través de medios electrónicos e impresos.	1 - Estratégica	7. Publicar a través de medios electrónicos contenido relativo a la importancia de la convivencia familiar. 8. Promover la visita a espacios y centros culturales de interés.	1 - Todo el personal	25/01/2019	24/06/2019	30/09/2019	Publicar a través de medios electrónicos material visual a cerca de la convivencia familiar y eventos culturales de interés, de forma mensual, durante el Tercer trimestre del ejercicio 2019.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Alto
5	5 - Impartir cursos dirigidos a todas las personas Servidoras Públicas del HRAEI en materia de igualdad, no discriminación, equidad de género y derechos humanos.	1 - Estratégica	9. Publicar los cursos en línea a través de la página institucional, y realizar oficios de invitación.	1 - Todo el personal	25/01/2019	21/01/2019	31/12/2019	Invitar anticipadamente mediante oficio a todas las áreas a participar en los cursos en línea.	46 - Inclusiva	55 - Equidad de género	56 - Igualdad y no Discriminación	Alto
6	6 - Fomentar acciones de Reconocimiento y motivación al personal del HRAEI.	2 - Operativa	10. Difundir a todo el Personal del HRAEI para su conocimiento, la Ceremonia de Reconocimiento al Desempeño y compromiso Institucional a través de material impreso y presentación multimedia. 11. Impulsar el Programa de Estimulos, a través de medios impresos y oficio Circular.	1 - Todo el personal	25/01/2019	02/01/2019	02/10/2019	Colocar en zonas estratégicas los carteles y presentación multimedia, para que el personal se entere de la importancia que se le da al reconocimiento por su desempeño, así como darle impulso al programa de Estimulos.	47 - Motivada	38 - Adaptable al entorno		Medio
7	7 - Difundir a todas las Personas Servidoras Públicas los procesos que implican Contratar y Promoveer al Personal.	1 - Estratégica	12. Enviar a través de oficios y correo electrónico, el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal. 13. Enviar por medio de oficio y correo electrónico al personal del HRAEI el formato implementado para solicitar la promociones de personal.	1 - Todo el personal	25/01/2019	22/04/2019	24/06/2019	Enviar a través de oficio a las Direcciones y Subdirecciones, los procesos que involucran promoción y Contratación de Personal, para su conocimiento. Enviar vía correo electrónico a la cuenta personal de todos los colaboradores del HRAEI.	50 - Profesional	38 - Adaptable al entorno	55 - Equidad de género	Alto
8	8 - Promover Cursos de aprendizaje continuo, basados en las competencias y perfiles del Servidor Público.	1 - Estratégica	14. Fomentar la importancia del formato de Planificación Formativa y Diagnostico de Necesidades de Capacitación 2019-2020.	11 - Mandos Medios y Operativos	25/01/2019	01/01/2019	30/11/2019	Integración y análisis del formato	42 - Equilibrada	50 - Profesional		Medio

Firma: 
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: LIC. OCTAVIO OLIVARES HERNÁNDEZ

Fecha: 25 de Enero de 2019



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD

I X T A P A L U C A

“EXCELENCIA MÉDICA AL
SERVICIO DE MÉXICO”

