

¡Tenemos a
las y los mejores!



ECCO

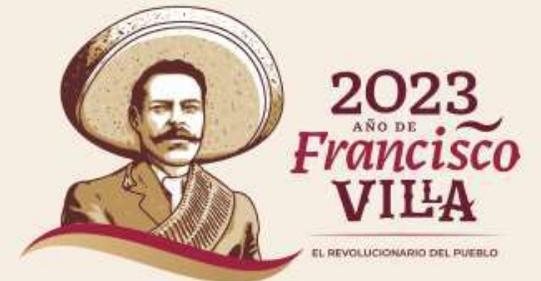


2022



**PROGRAMA DE
PRÁCTICAS DE
TRANSFORMACIÓN DE
CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

2023



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, a nivel interinstitucional, y entre áreas)

4. Análisis Comparativo (a nivel interinstitucional y entre áreas con el año anterior)

5. identificación de Fortalezas y Áreas de oportunidad

6. Definición de Objetivos Estratégicos específico, medible y alcanzable

7. Definición de Prácticas de Transformación

8. Programación de las Prácticas de Transformación

9. Efectividad del PTCCO

10. Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO.

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 ha experimentado diferentes cambios en pro de la mejora, por lo que a partir del año 2023 se implementará un instrumento que aplicará como un solo modelo de cuestionario, el cual se compone de 9 cuadrantes, 18 Factores Generales y 90 Reactivos Específicos, 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 2023, 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

Mejorar el Clima y Cultura Organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garantizar la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y Reconocimiento Laboral.

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.

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?



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA

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”.

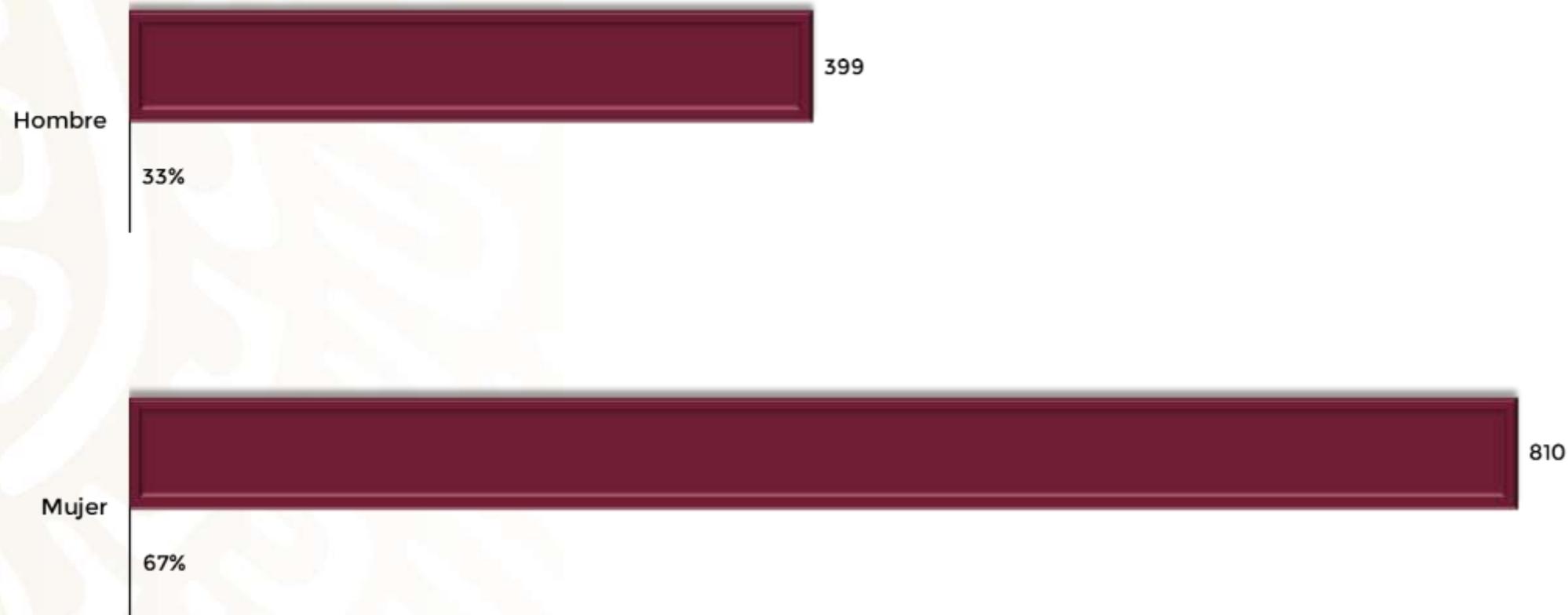


V. RESULTADOS



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (ECCO 2022)

¿El entrevistado es? / 2022

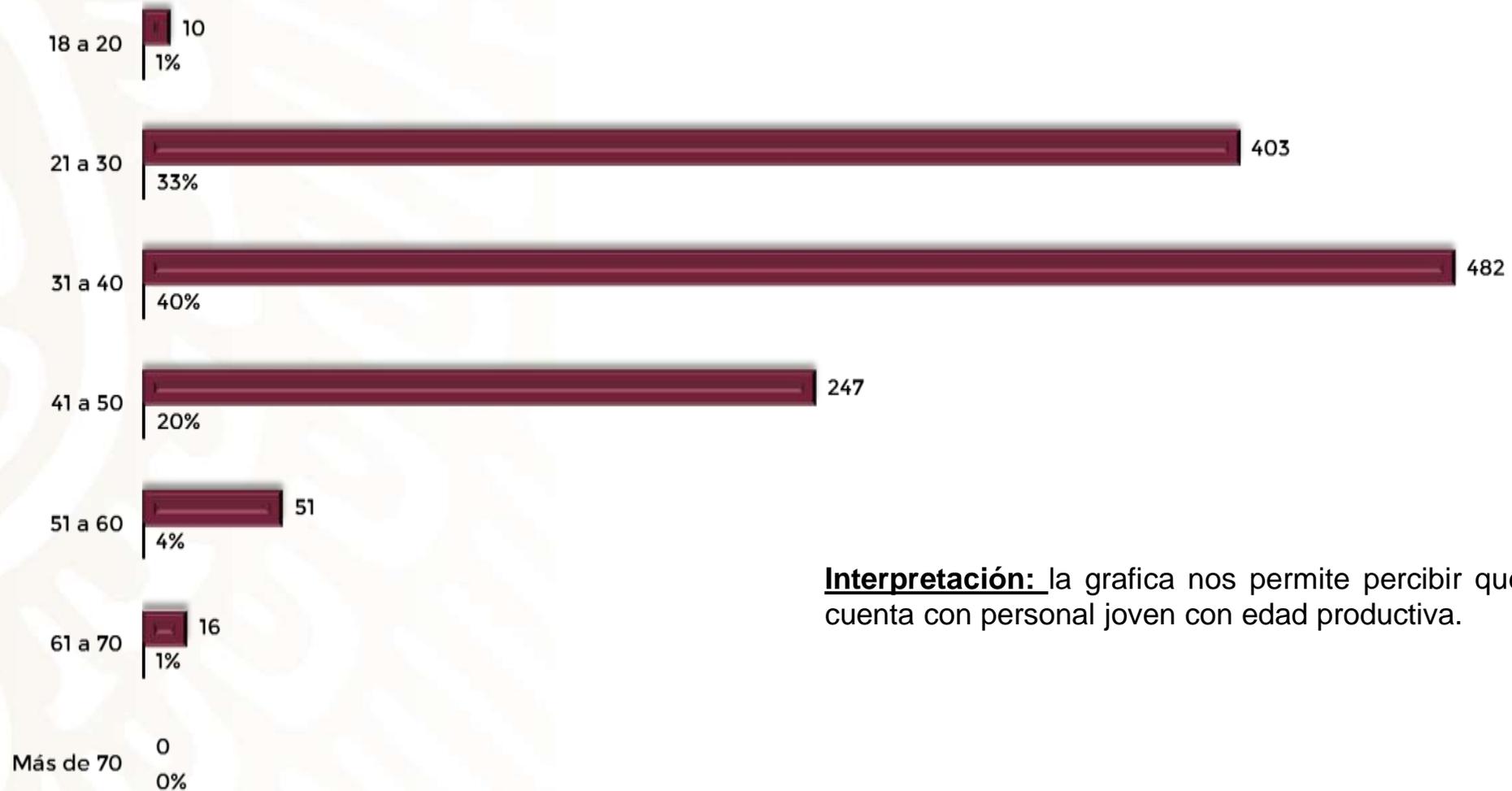


Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

- 7 de cada 10 servidores públicos que participaron en la ECCO 2022 son mujeres
- 3 de cada 10 servidores públicos que participaron en la ECCO 2022 son hombres

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

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2022

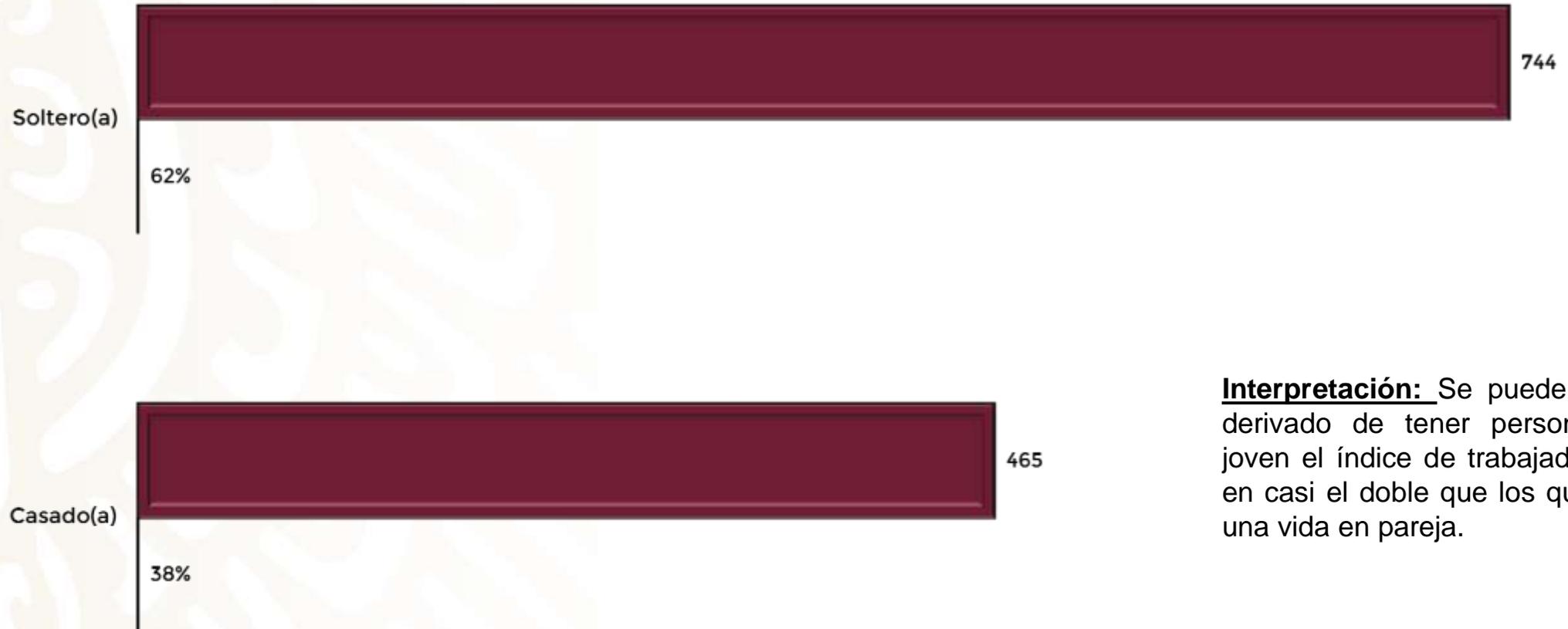


Interpretación: la grafica nos permite percibir que la institución cuenta con personal joven con edad productiva.

Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

El 93.63% se los servidores públicos que participaron en la ECCO 2022, se encuentran en edad productiva de los 21 a los 50 años.

¿Su estado civil es? / 2022

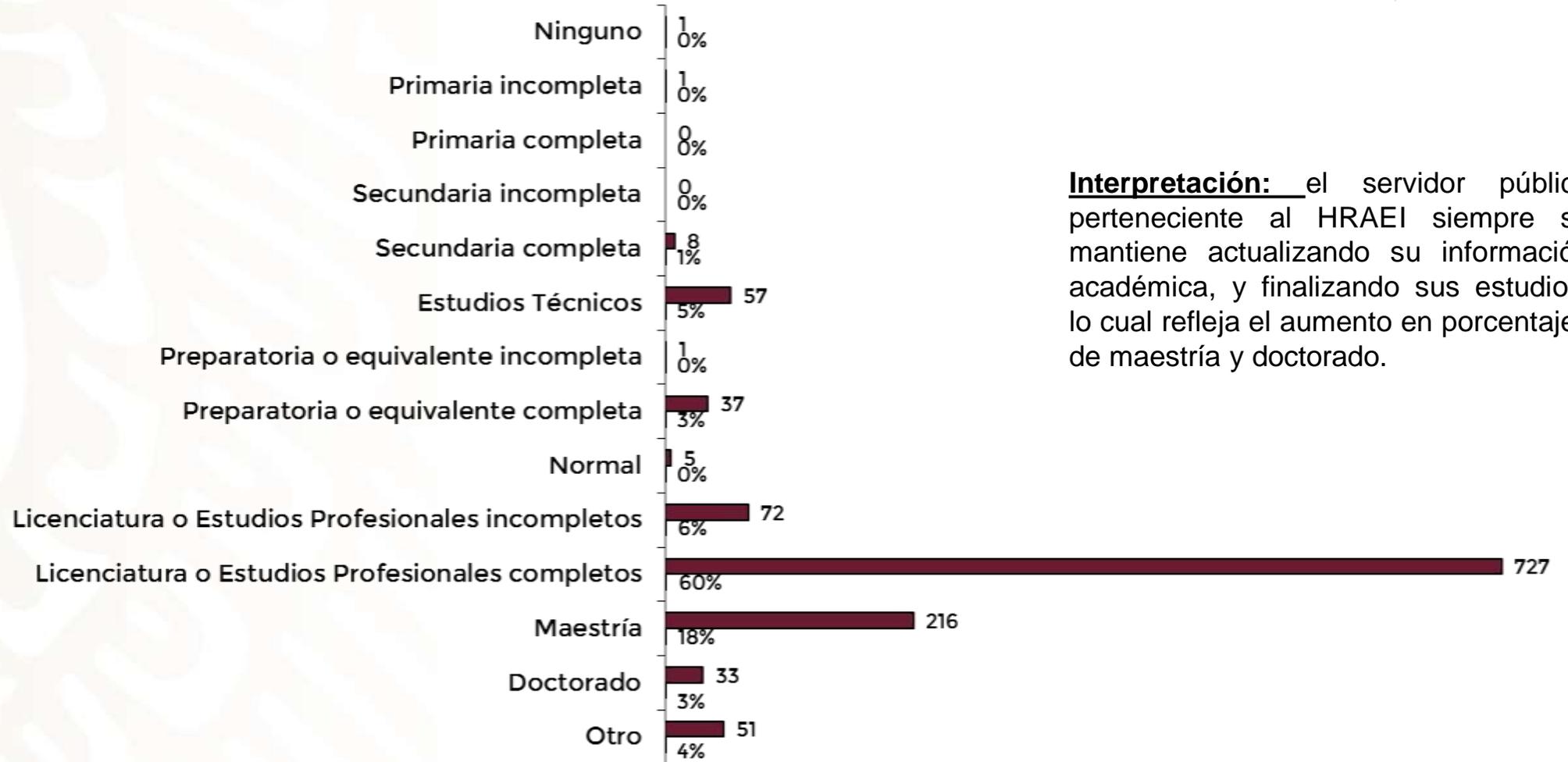


Interpretación: Se puede percibir que derivado de tener personal en edad joven el índice de trabajadores solteros en casi el doble que los que mantienen una vida en pareja.

Datos estadísticos con base en las 1209 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

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022

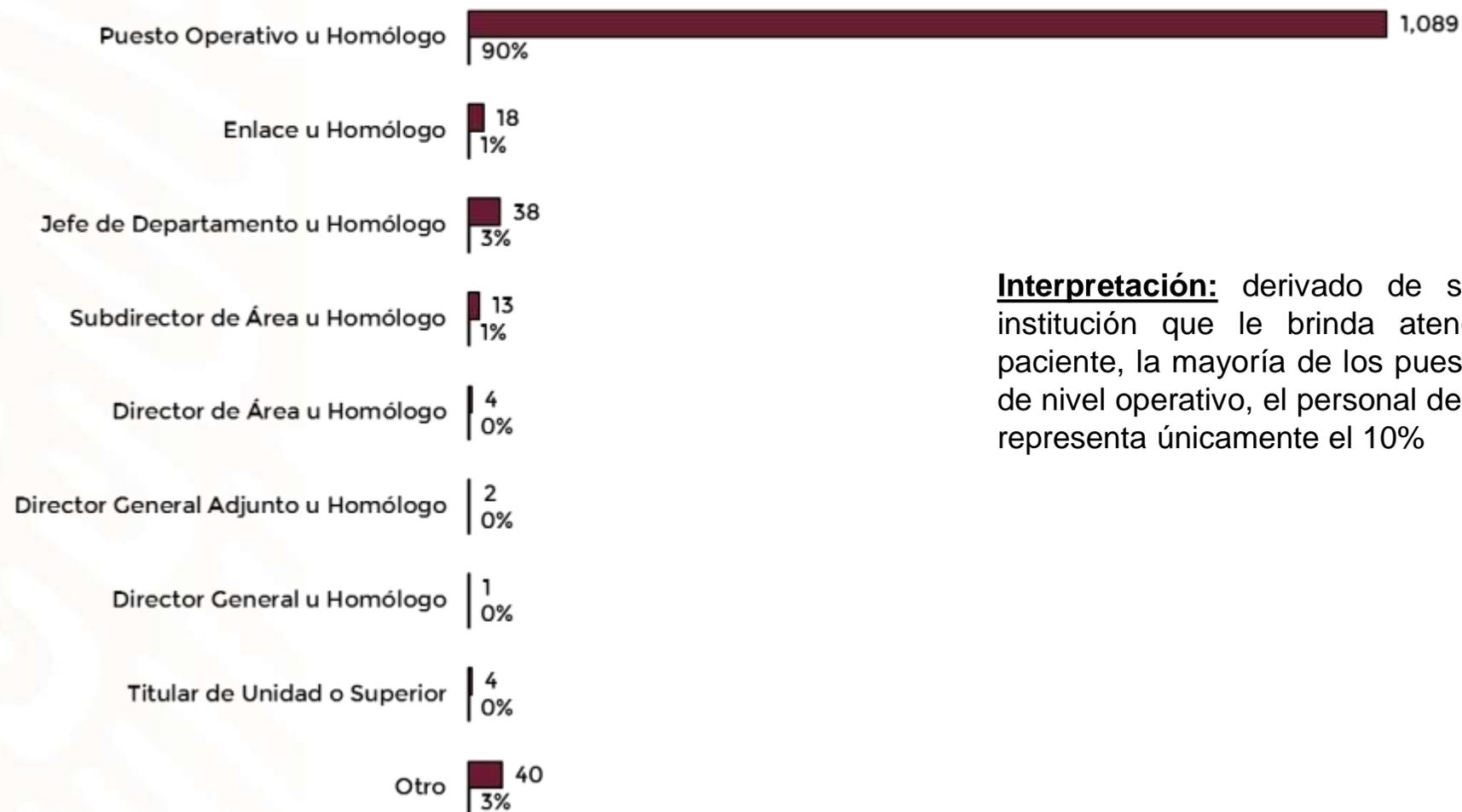


Interpretación: el servidor público perteneciente al HRAEI siempre se mantiene actualizando su información académica, y finalizando sus estudios, lo cual refleja el aumento en porcentajes de maestría y doctorado.

Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

- El 80% 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, 11 nivel Maestría y 144 nivel superior, esto responde al hecho de la constante preparación académica del personal.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



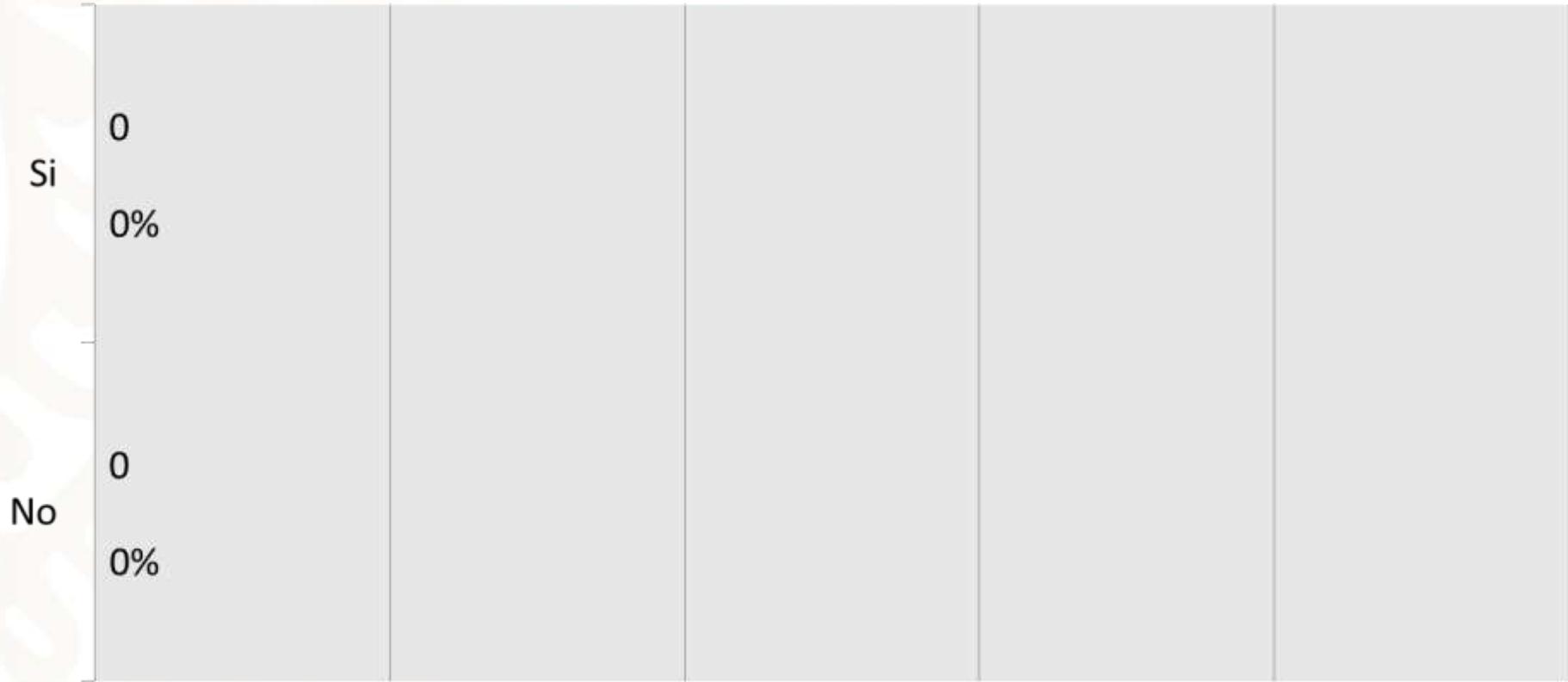
Interpretación: derivado de ser una institución que le brinda atención al paciente, la mayoría de los puestos son de nivel operativo, el personal de mando representa únicamente el 10%

Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

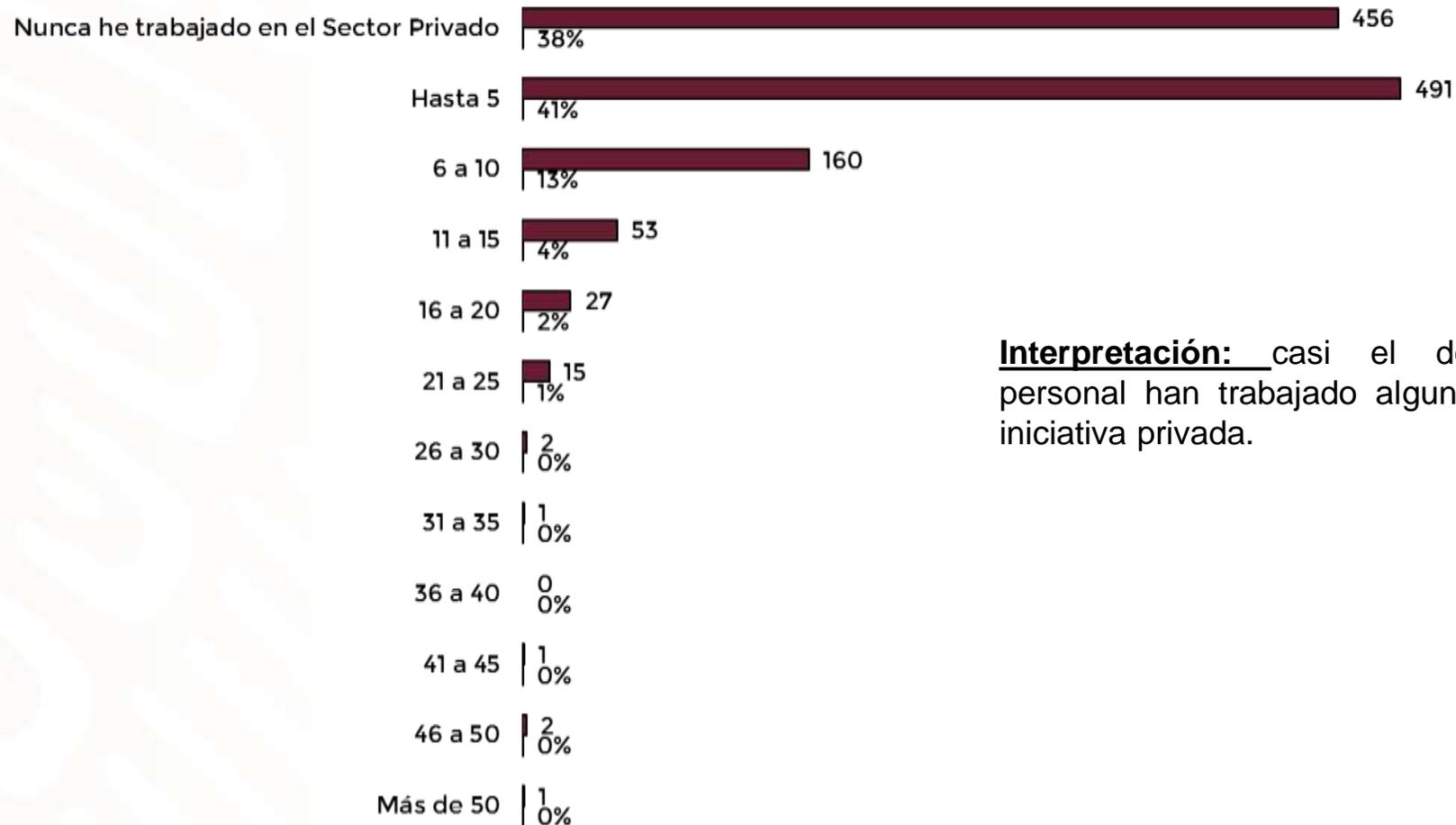
- 9 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos operativos
- 1 de cada 10 Servidores se encuentran laborando en puestos de mandos medios

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

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



En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022

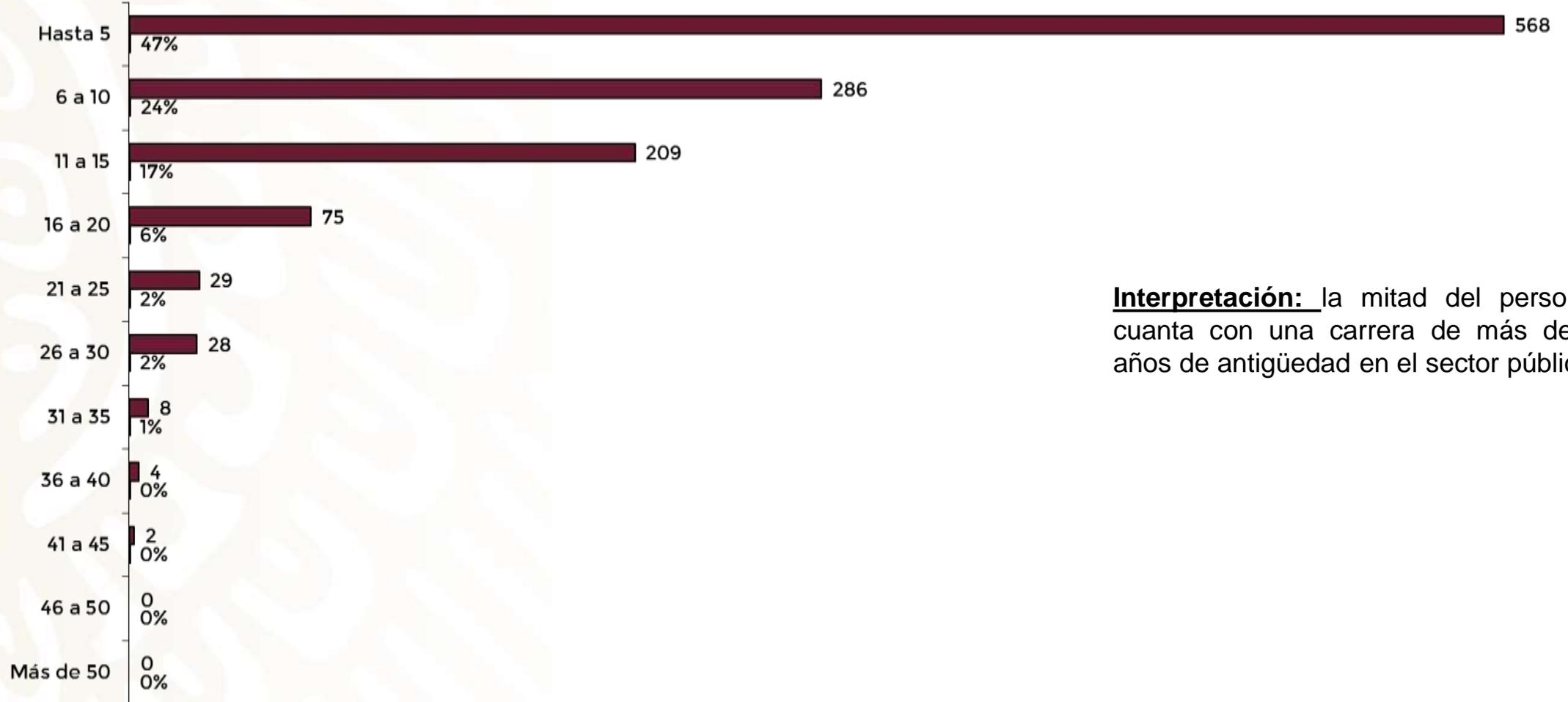


Interpretación: casi el doble del personal han trabajado alguna vez en iniciativa privada.

Datos estadísticos con base en las 1209 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

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2022

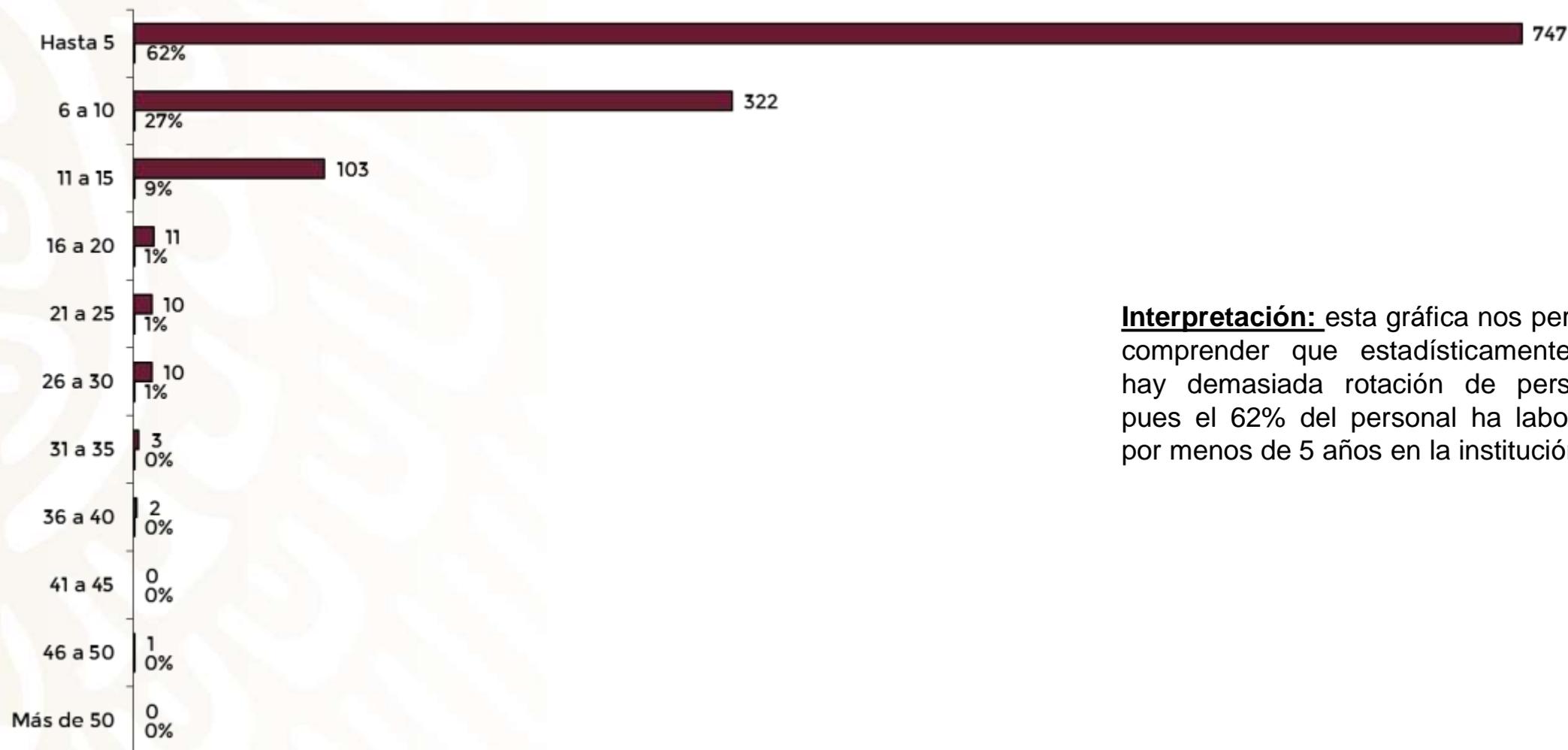


Interpretación: la mitad del personal cuanta con una carrera de más de 5 años de antigüedad en el sector público.

Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

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

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2022

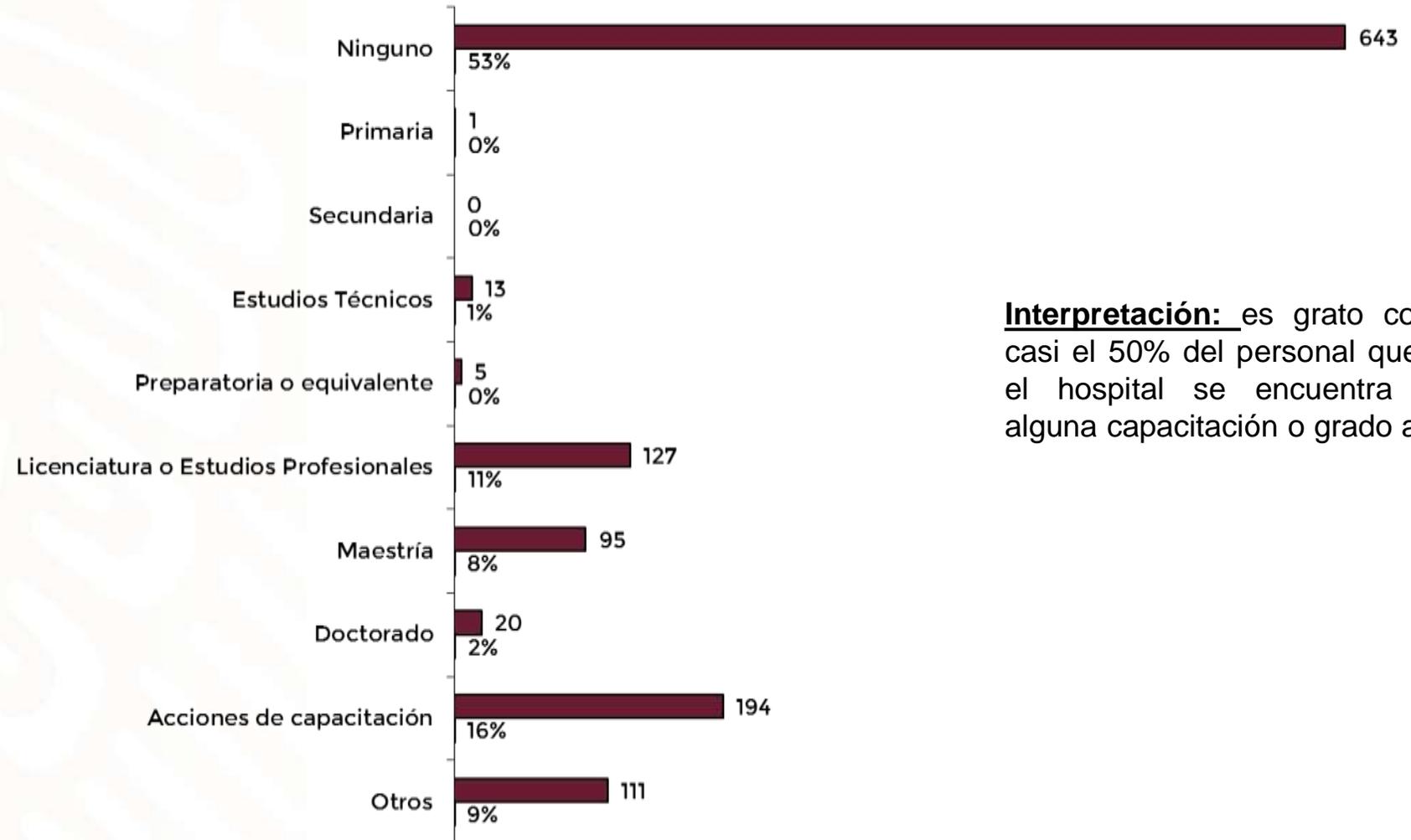


Interpretación: esta gráfica nos permite comprender que estadísticamente no hay demasiada rotación de personal pues el 62% del personal ha laborado por menos de 5 años en la institución.

Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

- El 62 % de los servidores públicos tienen hasta 5 años en su puesto actual, mientras que el 38% tiene más de 6 años en el puesto actual.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



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

Datos estadísticos con base en las 1209 encuestas realizadas:

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

V. RESULTADOS



2. ANÁLISIS CUALITATIVO (ECCO 2022)

ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

De las 1209 personas servidoras públicas del Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca que contestaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, se registraron 216 comentarios textuales, representando un 17.86% de participación del total de Personas Servidoras Públicas. Para su análisis se realizó una clasificación, agrupándolos según el tipo de comentario, conformándose cuatro grupos:

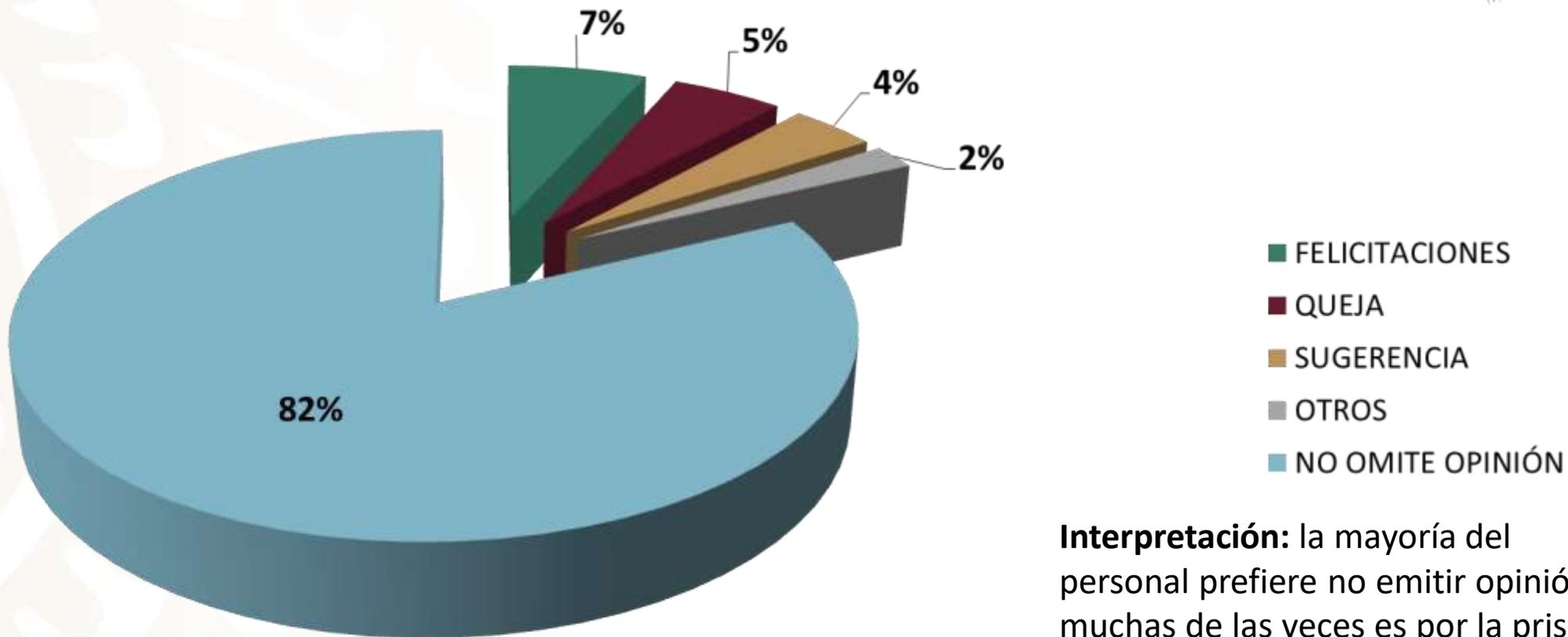
1. 79 comentarios de Felicitación o Reconocimiento
Representando el **36.57%** del total de comentarios emitidos.

2. 63 comentarios de Queja
Representa el **29.16%** del total de comentarios emitidos.

3. 49 comentarios de Sugerencia
Representando el **22.70%** del total de comentarios emitidos.

4. 25 comentarios en Otros
Representa el **11.57%** del total de comentarios emitidos.

PORCENTAJE DE COMENTARIOS TEXTUALES RECIBIDOS



Interpretación: la mayoría del personal prefiere no emitir opinión, muchas de las veces es por la prisa con la que realizan la ECCO

Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

Donde el 82% de los Servidores Públicos participantes, no quiso emitir opinión, el 7% realizó felicitaciones, el 4.0% ofreció sugerencias, el 5.0% externaron quejas y solo el 2% registro comentarios en "Otro".

FELICITACIONES



Datos Estadísticos con base en 1209 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 la gran vocación y trabajo en equipo.



QUEJAS

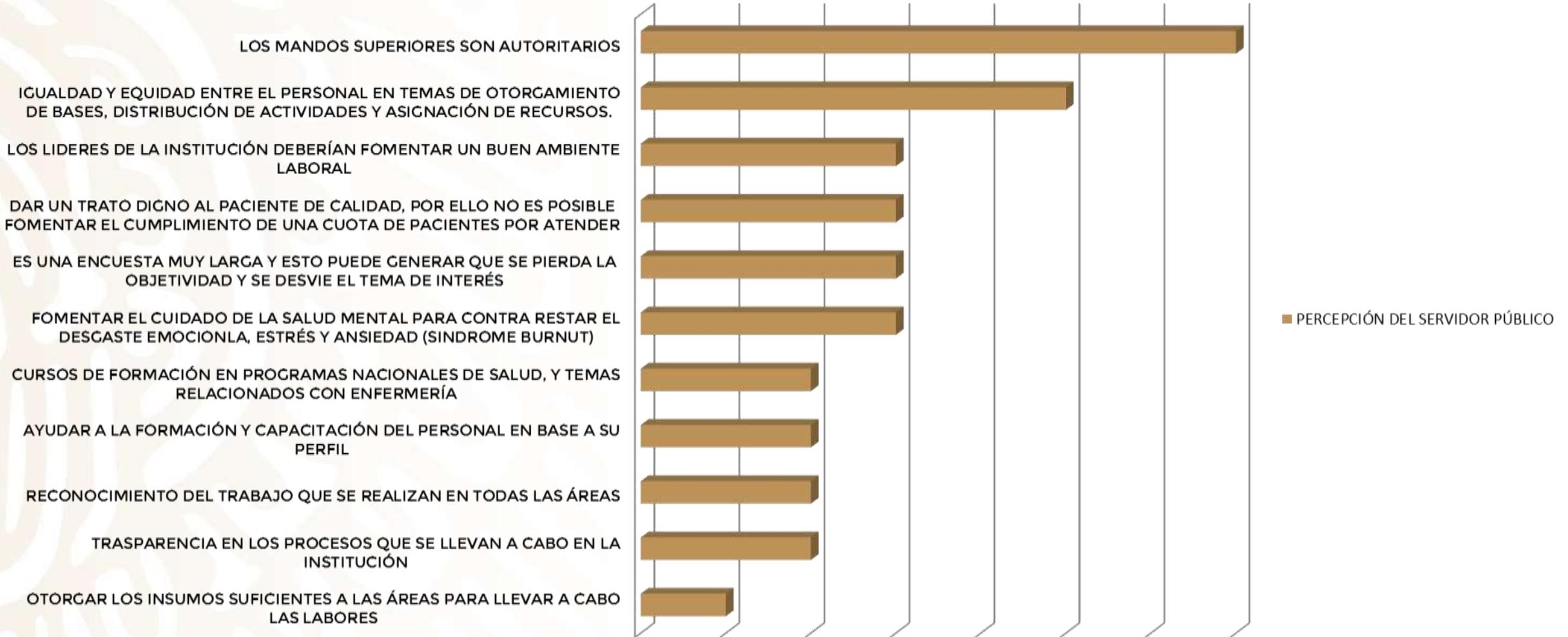


Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

En gran parte de las quejas se refleja descontento del personal con el liderazgo ejercido, donde mencionan que no se promueve la igualdad en los procesos, la capacitación y la evaluación.



SUGERENCIAS

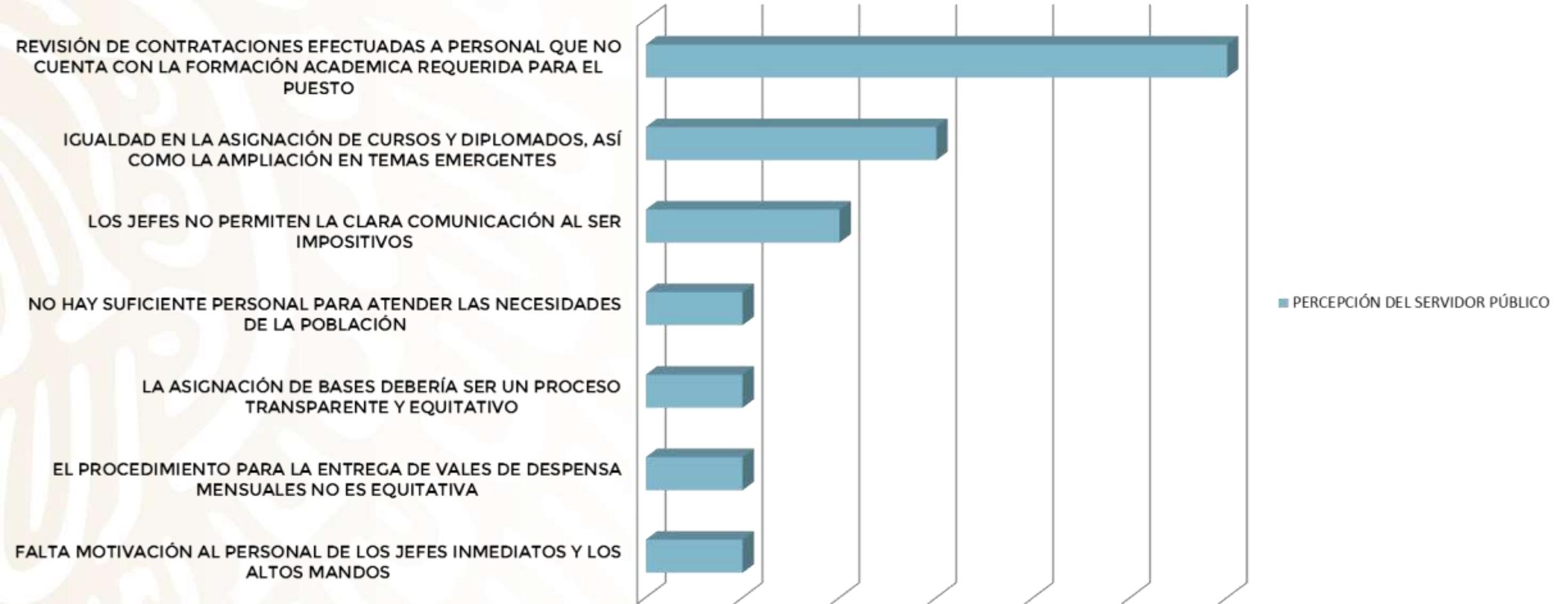


Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

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.

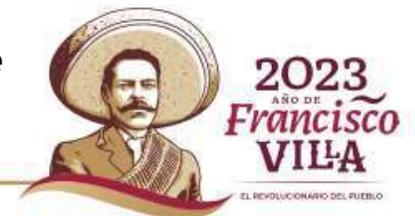


OTRO



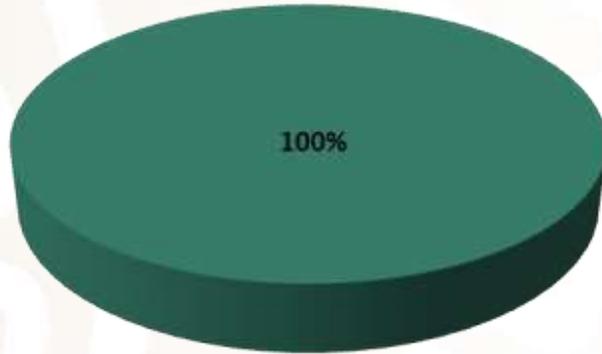
Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

No alcanzan a percibir los procesos se llevan a cabo de manera transparente y en apego a los catálogos de puestos expedidos por la Secretaría de Salud.



DIRECCIÓN GENERAL

■ FELICITACIONES

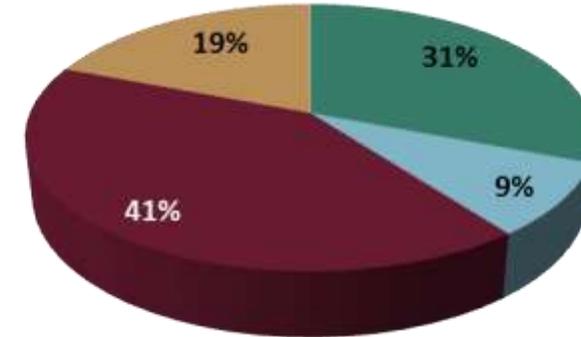


Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

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

DIRECCIÓN MÉDICA

■ FELICITACIONES ■ OTRO ■ QUEJA ■ SUGERENCIA



Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

El 19% de las sugerencias en el área, fueron a cerca de la igualdad y el trato que debe tener el jefe con sus subordinados.

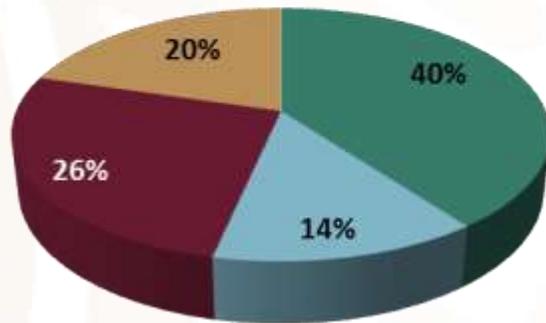
El 31% de las felicitaciones puntualizaron el adecuado manejo en los protocolos y el desarrollo del personal.

El 41% de las quejas enfatizaron en la forma en que los superiores jerárquicos actúan dentro de las instalaciones y la forma en que tratan al personal a cargo.

El 9% que corresponde a "otro" no se cuenta con suficientes equipos de cómputo para subsanar la demanda de actividades.

SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA

■ FELICITACIONES ■ OTRO ■ QUEJA ■ SUGERENCIA



Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

El 40% de las felicitaciones refieren a lo orgullosos que se sienten de trabajar en el HRAEI

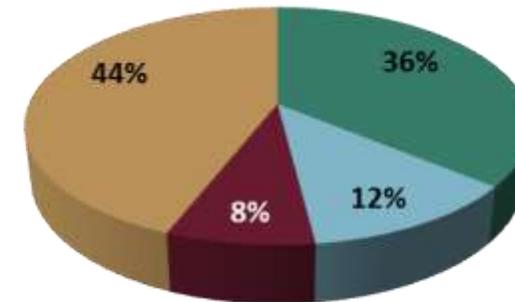
El 20% de las sugerencias enfatizan en fortalecer los cursos que se otorgan en la institución.

El 26% de las quejas refieren al mal liderazgo que se percibe dentro del área.

El 14% que integra el concepto “otro” comenta que no hay suficiente personal para atender las necesidades de la población.

DIRECCIÓN DE OPERACIONES

■ FELICITACIONES ■ OTRO ■ QUEJA ■ SUGERENCIA



Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

El 44% de las sugerencias en el área, fueron a cerca de la igualdad y el trato que debe tener el jefe con sus subordinados.

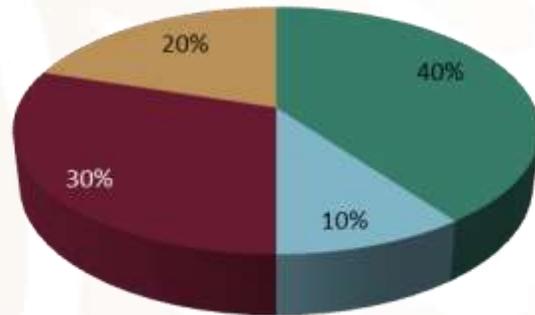
El 36% de las felicitaciones puntualizaron que se sienten escuchados a través de la ECCO.

El 8% 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 12% que corresponde a “otro” citan la necesidad de obtener mejores condiciones de trabajo y prestaciones.

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

■ FELICITACIONES ■ OTRO ■ QUEJA ■ SUGERENCIA



Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

El 40% de las felicitaciones refieren al adecuado trabajo apegado a los lineamientos y recursos.

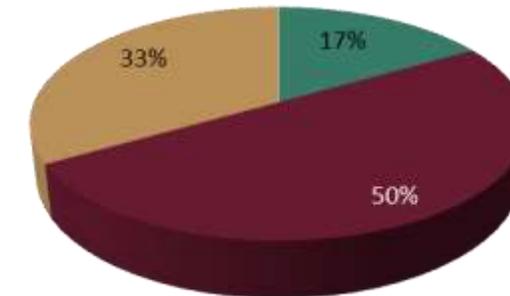
El 20% de las sugerencias menciona que el Comité de ética tiene una buena difusión y sensibilización sin embargo se debería inmiscuir más en las áreas en temas de acoso laboral.

El 30% de las quejas enfatizan en la asignación equitativa de vacaciones y asignación de recursos.

El 10% que corresponde a “otro” refiere a la falta de motivación al personal por parte de los altos mandos.

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN, ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN

■ FELICITACIONES ■ QUEJA ■ SUGERENCIA



Datos Estadísticos con base en 1209 Encuestas Realizadas

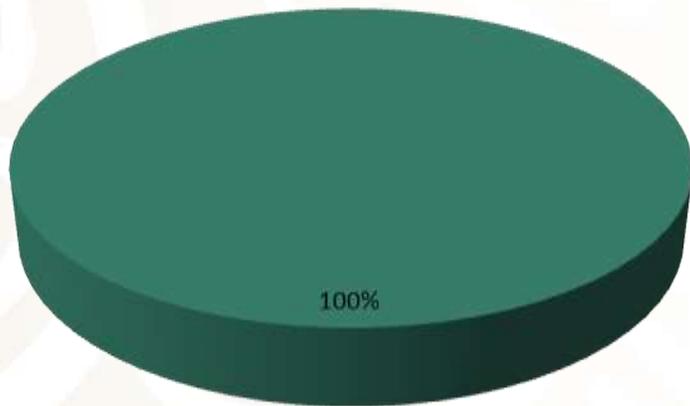
El 33% de las sugerencias en el área, señalan la continuidad con la difusión y el objetivo claro de erradicar el hostigamiento ya como sexual.

El 17% de las felicitaciones puntualizaron la asertividad de este tipo de encuestas.

El 50% de las quejas enfatizaron en que se trata de una encuesta muy larga y en la necesidad de supervisar los servicios para dar fe de que se cumplen los perfiles adecuados.

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

■ FELICITACIONES



Datos Estadísticos con base en 1089 Encuestas Realizadas

El 100% de las felicitaciones refieren al orgullo y agradecimiento de laborar en una institución como esta.

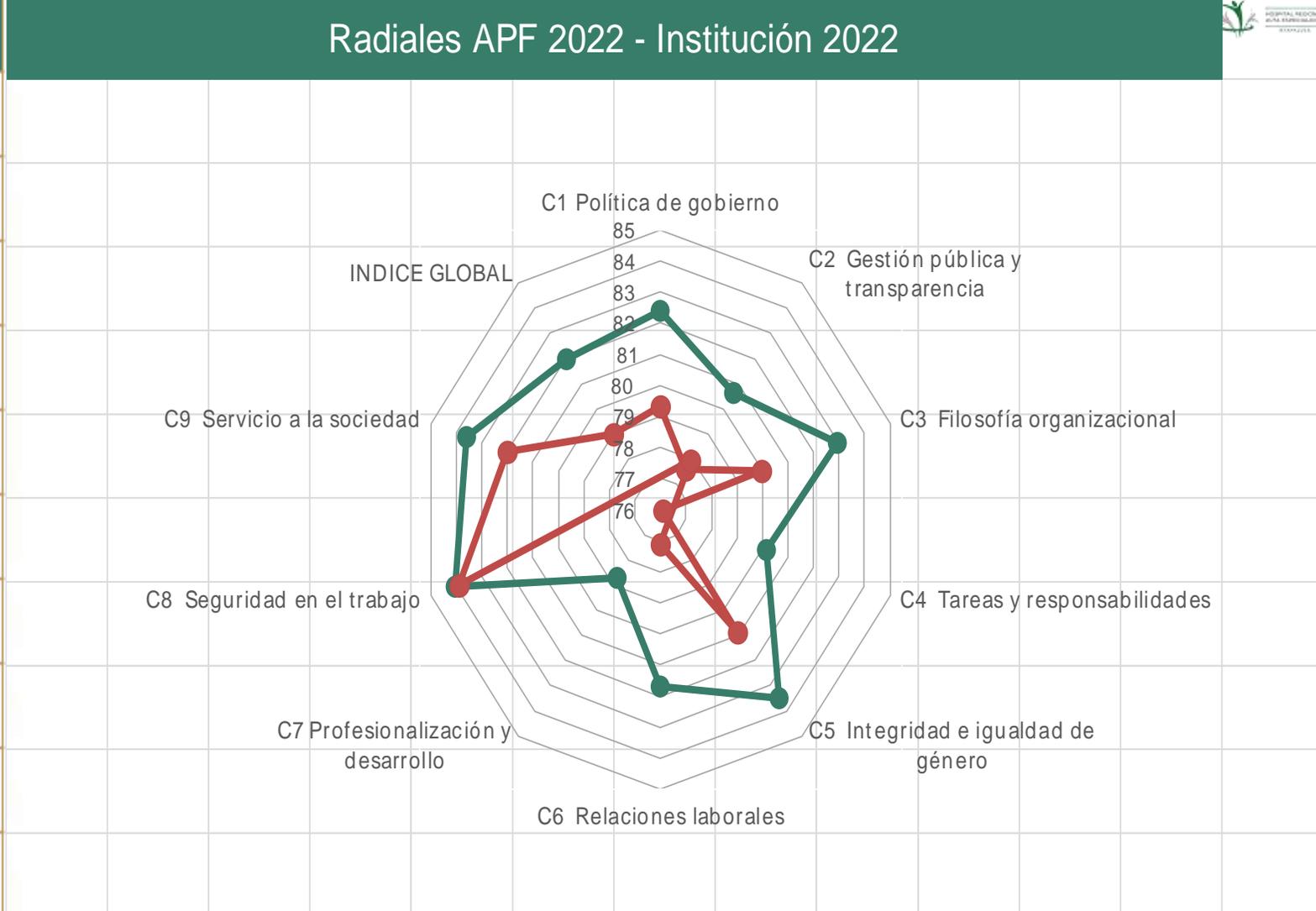
V. RESULTADOS

✓	✓	✓	✓	✓
✓	✓	✗	✓	✓
✓	✓	✓	✗	✗
✗	✓	✓	✓	✓
★★★★★	★★★★★	★★★	★★	★★★★★
★★★★★	★★★★★	★★★	★★	★★★★★

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel APF, a nivel interinstitucional y, en su caso, entre áreas

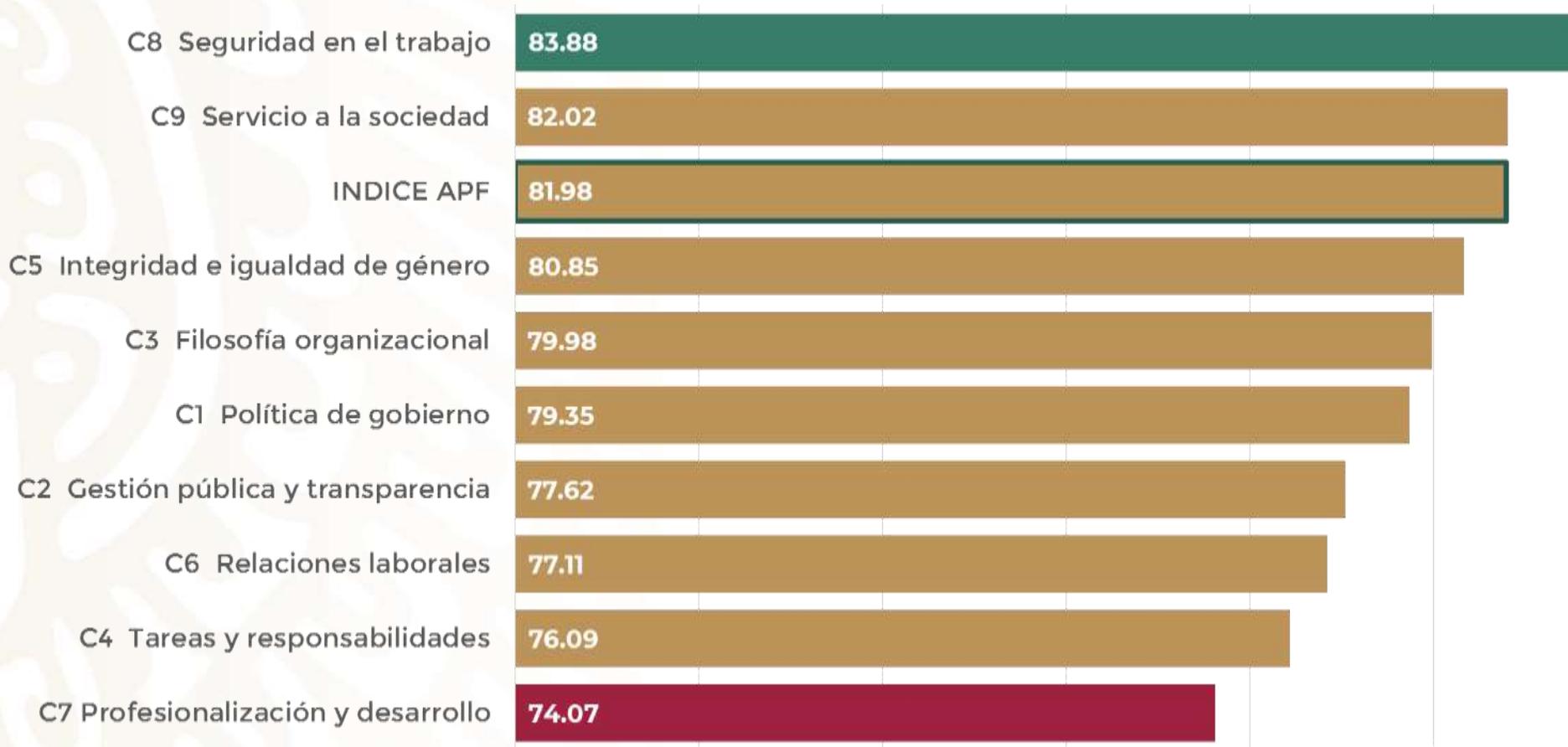
Cuadrante	3.1 NIVEL APF	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
C1 Política de gobierno		83.11	82.38	79.35
C2 Gestión pública y transparencia		83.20	80.63	77.62
C3 Filosofía organizacional		82.27	82.95	79.98
C4 Tareas y responsabilidades		79.78	80.18	76.09
C5 Integridad e igualdad de género		78.44	83.50	80.85
C6 Relaciones laborales		78.72	81.70	77.11
C7 Profesionalización y desarrollo		81.25	78.71	74.07
C8 Seguridad en el trabajo		79.69	84.06	83.88
C9 Servicio a la sociedad		82.97	83.59	82.02
INDICE GLOBAL		80.91	81.98	79.00



La aplicación del Modelo Tichy nos permite visualizar los factores que se encuentran por debajo del Índice global, auxiliándonos a identificar los cuadrantes en los que se debe accionar con estrategias que logren aumentar la percepción de los mismos. Visualizando como mejor cuadrante “Seguridad en el Trabajo”, en contra parte el cuadrante con menor calificación fue “Profesionalización y Desarrollo”.



PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL HRAEI



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	Evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.	434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).
			435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.
134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.	436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.
			437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.
			424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	425 Me siento feliz haciendo mi trabajo.
			426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.
			428 Mi permanencia en el trabajo es segura.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.
			394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.
			396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.
			398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	113 DERECHOS HUMANOS	<p>Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.</p>	<p>374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.</p> <p>375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.</p> <p>376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.</p> <p>377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.</p> <p>378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.</p>
134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	114 EMERGENCIAS	<p>Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.</p>	<p>430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.</p> <p>431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).</p> <p>432 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.</p> <p>433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.</p>
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	<p>Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.</p>	<p>399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.</p> <p>400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.</p> <p>401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.</p> <p>402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.</p> <p>403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.</p>
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	116 GESTIÓN PÚBLICA	<p>Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.</p>	<p>404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.</p> <p>405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.</p> <p>406 En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.</p> <p>407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.</p>



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
137 SERVICIO A LA SOCIEDAD	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.	459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.
			460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
			461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
			462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	118 IGUALDAD DE GÉNERO	Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.
			414 En mi área se considera que tanto mujeres como hombres realizamos un trabajo útil.
			415 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.
			416 En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.
133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.	417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
			418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.
			419 Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.
			420 En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.
			421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.
			422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.
			423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
136 RELACIONES LABORALES	120 LIDERAZGO	Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.	444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo. 445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias. 446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal. 447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen. 448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.
		Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.	379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes. 380 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados. 381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa. 382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera. 383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.	384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo. 385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles. 386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución. 387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución. 388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	122 ORGANIZACIÓN	Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de mejorar a los procesos de institución y en servicios a la ciudadanía.	454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad. 455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples. 456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad. 457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad. 458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.
137 SERVICIO A LA SOCIEDAD	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA		



DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.
			390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.
			391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.
			392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.
			393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.	464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.
			465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.
			466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.
			467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.
			468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.
136 RELACIONES LABORALES	126 TRABAJO EN EQUIPO	Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.	449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.
			450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.
			451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.
			452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.
			453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.

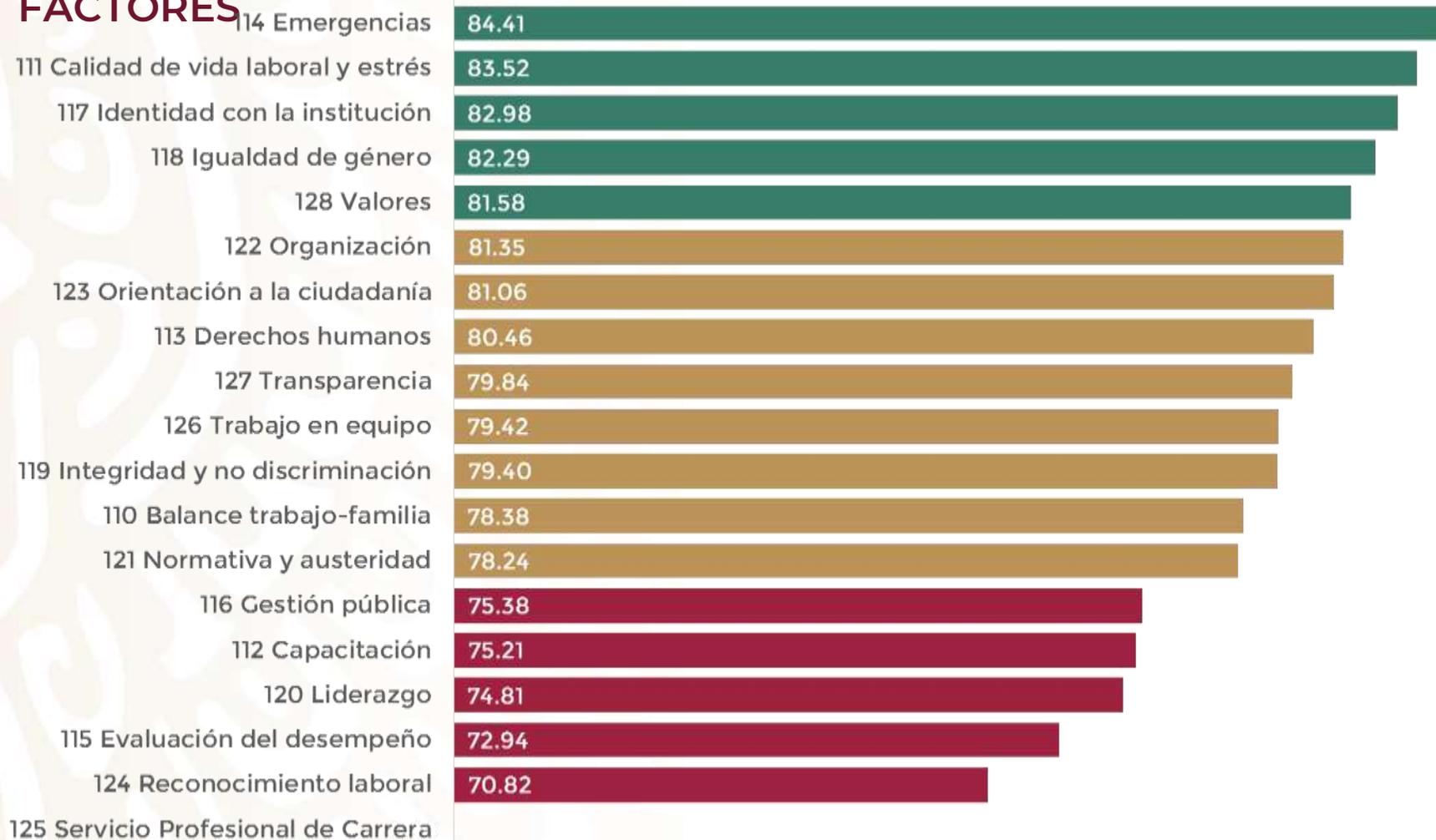


DESCRIPCIÓN DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

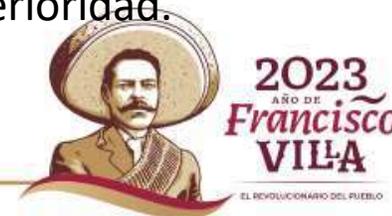
CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	127 TRANSPARENCIA	Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.	409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).
			410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
			411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.
			412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.
			413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.	439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".
			440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.
			441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.
			442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.
			443 En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.

PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL HRAEI

3.2 COMPARATIVO POR FACTORES



El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca cuenta con una calificación general en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 79, según los cálculos de la APF, promediando 90 reactivos que pertenecen a 18 factores; donde reconocimiento laboral obtuvo la calificación más baja por segundo año consecutivo, lo cual nos lleva a reestructurar las estrategias implementadas con anterioridad.



Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022

3.3 COMPARATIVO POR REACTIVOS

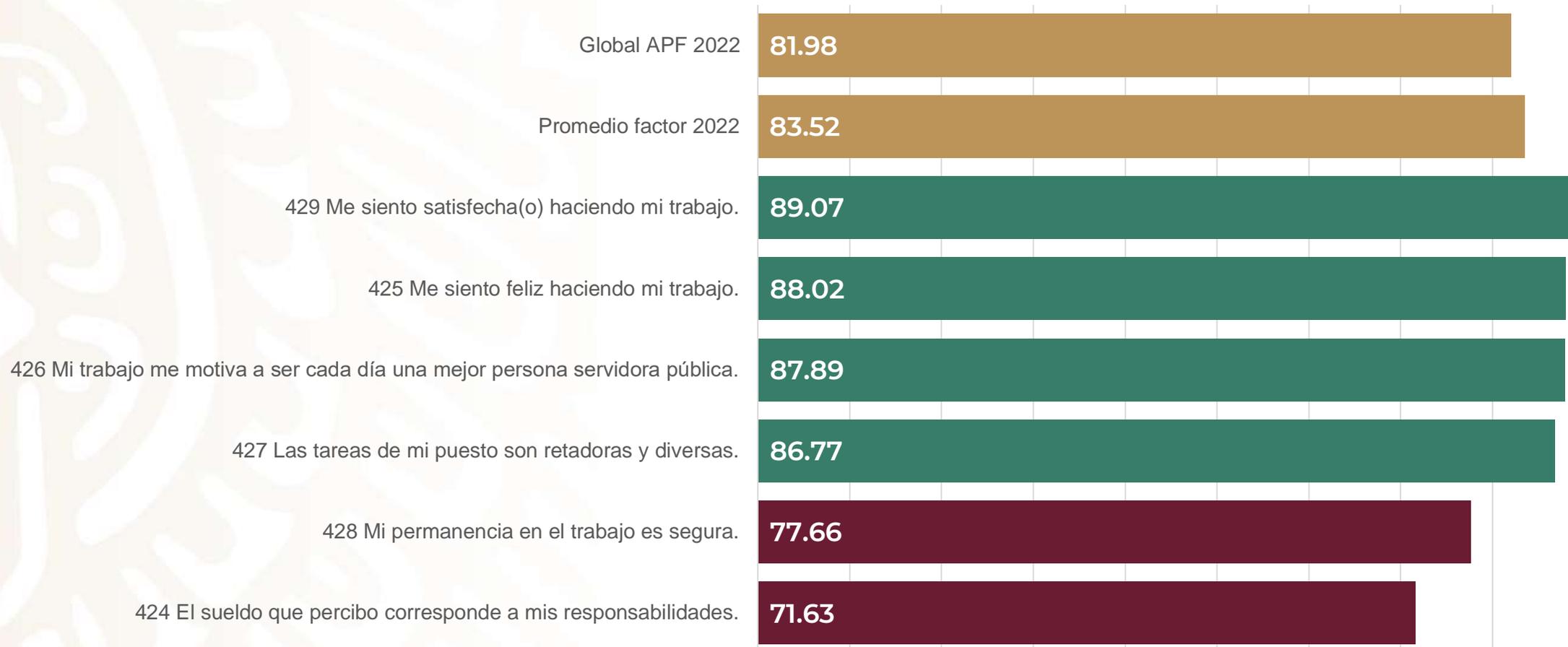


Análisis: en este factor quedamos por debajo del global de la APF por más de 3 puntos.

Interpretación: El reactor más bajo de este factor refiere que el personal no logra identificar las prestaciones a los que tiene derecho, esto podría responder al hecho de que el personal eventual no cuenta con muchas de las prestaciones que tiene el personal adscrito por el tipo de contrato.



Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



Interpretación: de manera general el trabajador se siente satisfecho con el trabajo que desempeño, sin embargo siente que no es adecuado lo que percibe económicamente contra lo que gana

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

Factor 112 CAPACITACIÓN

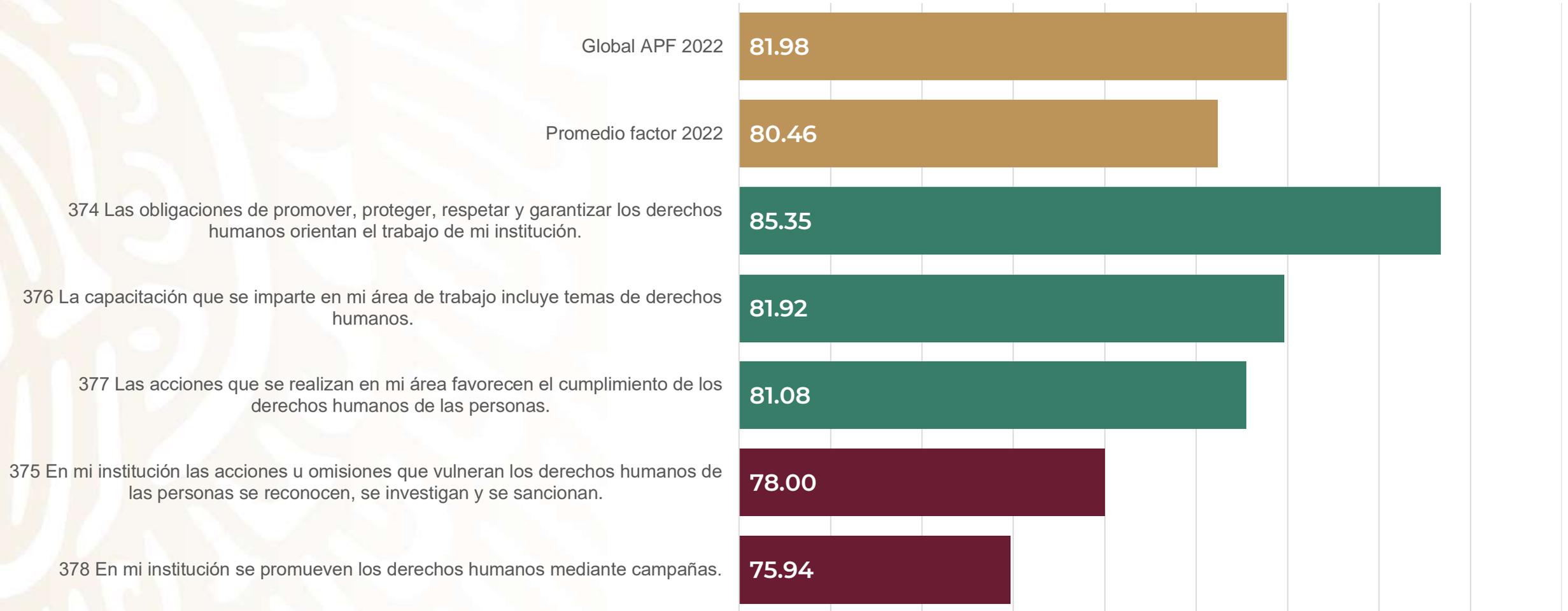


Interpretación: El servidor público es capacitado desde su ingreso, efectuando cursos de inducción y a lo largo de su trayectoria, la calificación de este factor nos lleva a sensibilizar más al servidor público a involucrarse en temas de detección de necesidades.

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



Factor 113 DERECHOS HUMANOS

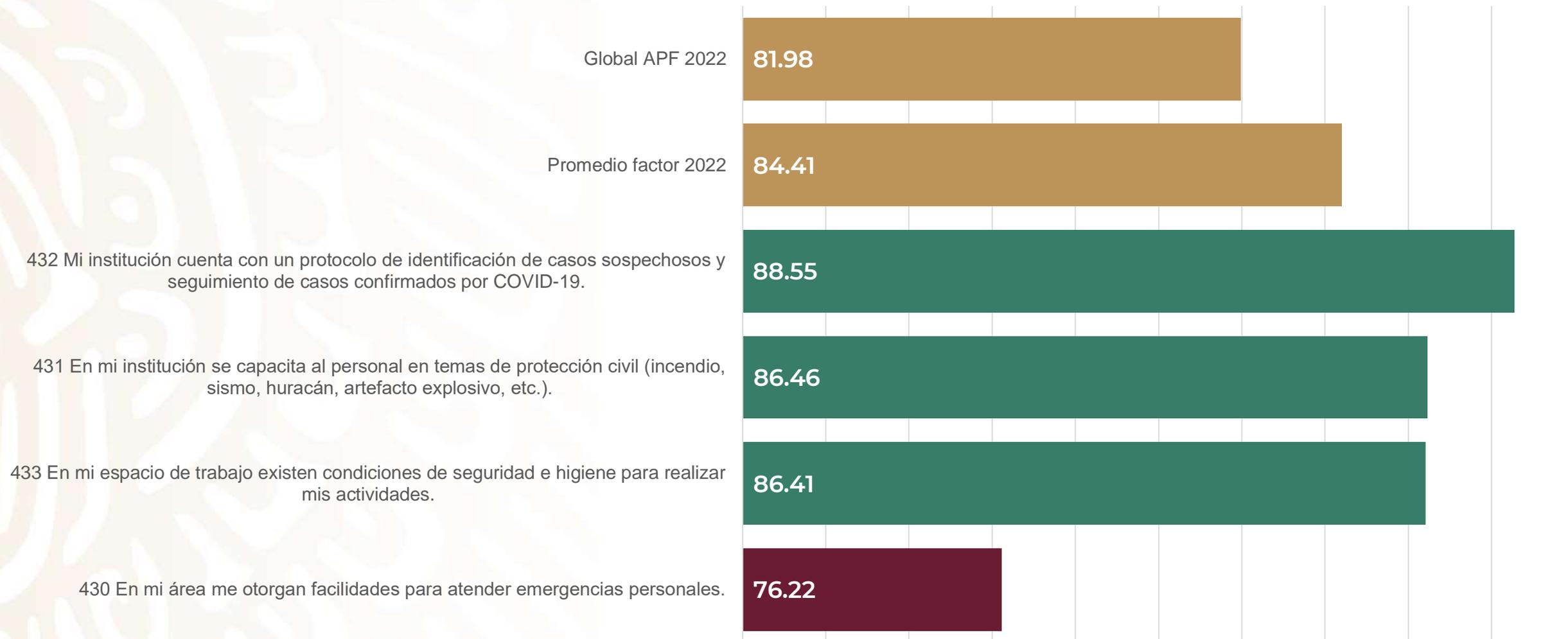


Interpretación: El personal es consiente de la constante capacitación que el Hospital otorga en temas de derechos humanos, es necesario fortalecer las campañas de promoción, sensibilización y difusión del tema referido.

Análisis: el porcentaje que se encuentra dentro de los más bajos es de 75.94% mientras que el reactivo con mayor porcentaje tiene 85.35%, una diferencia considerable.



Factor 114 EMERGENCIAS



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

Análisis: con base en el promedio de las 1209 encuestas la calificación más baja lo obtuvo el reactivo donde se expresa no tener facilidades para la atención de situaciones personal.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



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

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

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



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

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

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



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

Análisis: este factor contiene calificaciones que oscilan entre los 90 y 80 en la mayor parte de sus reactivos, identificando uno de los reactivos con una de las calificaciones más altas.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



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

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

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



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

Análisis: Este factor se encuentra por debajo del índice global de la APF por casi 7 puntos de diferencia, entendiendo que es un factor importante que no se debe dejar sin atención.



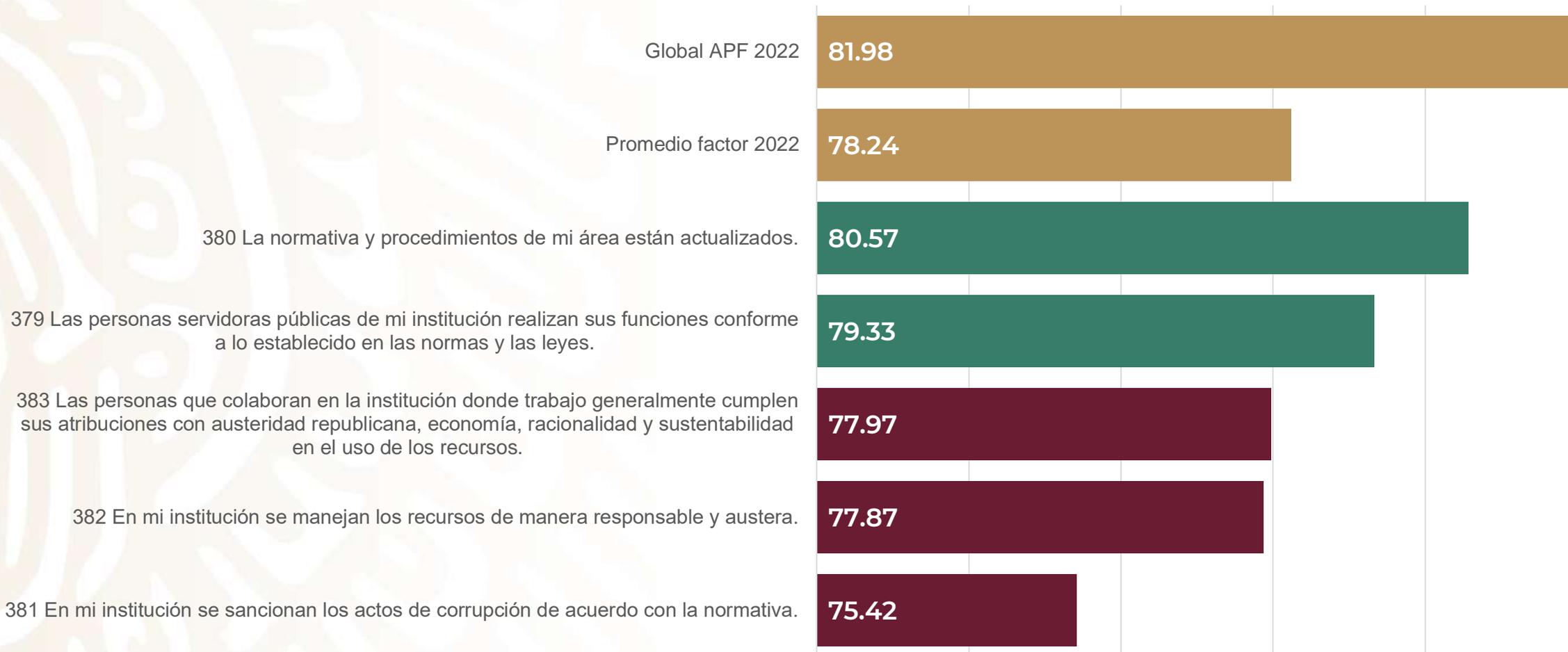
Factor 120 LIDERAZGO



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

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

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD

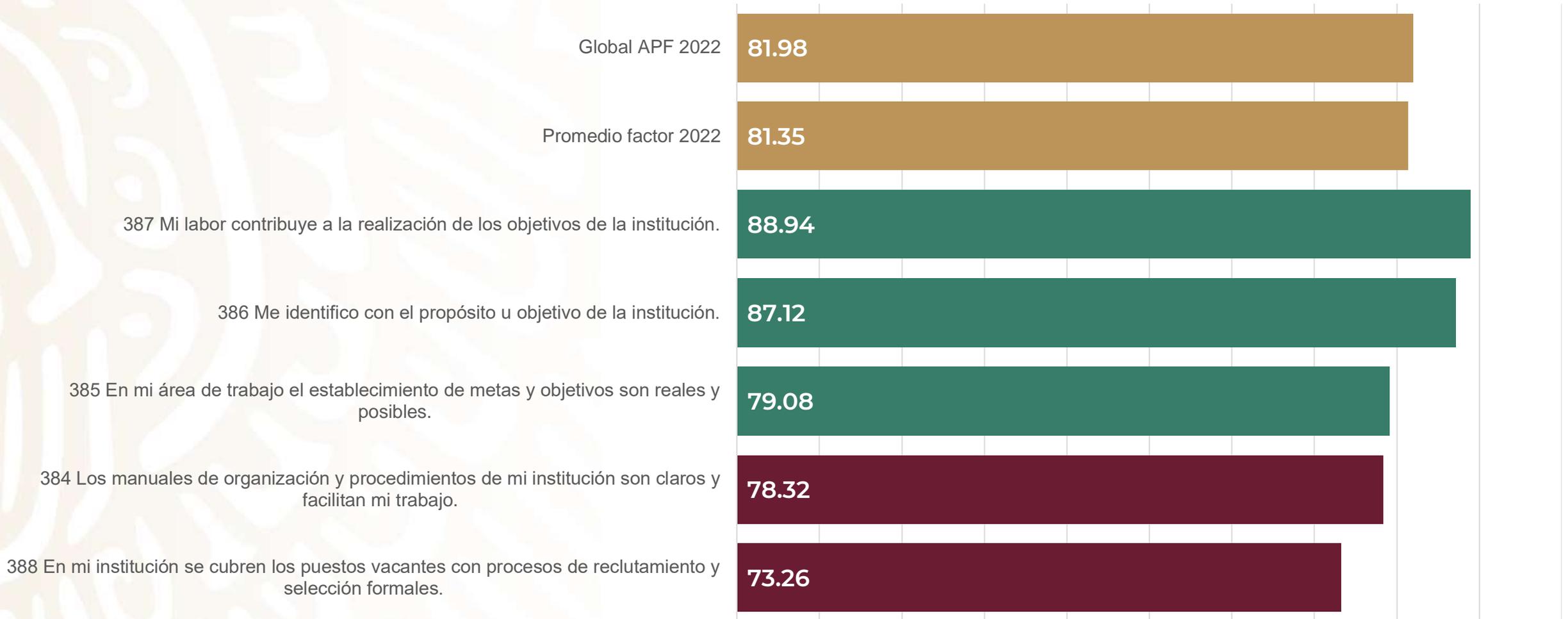


Interpretación: El Hospital se encuentra constantemente generando conciencia acerca de cumplir con la normatividad y leyes que rigen a los servidores públicos y en generar a las acciones que se deben ejecutar en apego a la normatividad.

Análisis: En una calificación de casi 81 puntos se puede notar que es un hospital que cuida las normas y procesos.



Factor 122 ORGANIZACIÓN

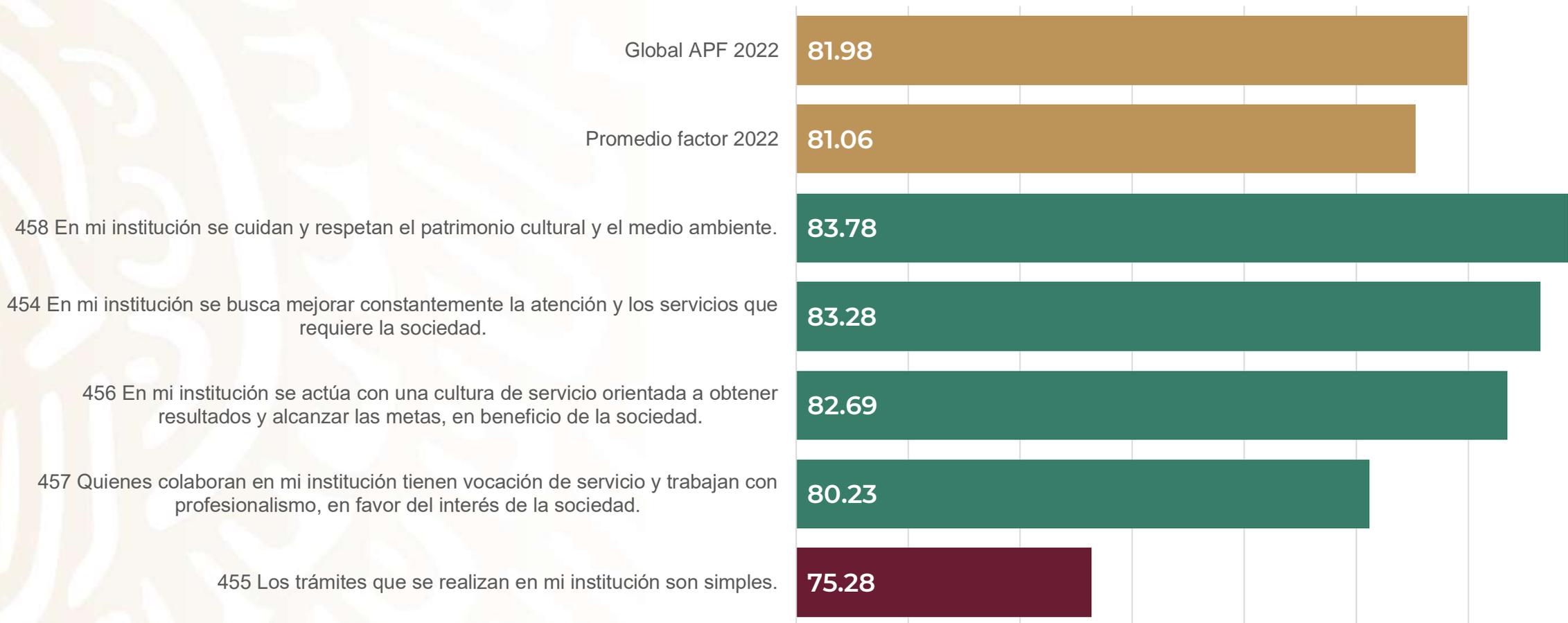


Interpretación: Esta gráfica nos deja claro que el servidor público se encuentra identificado y comprometido con la cultura organizacional del hospital, lo que contempla sus metas y objetivos.

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



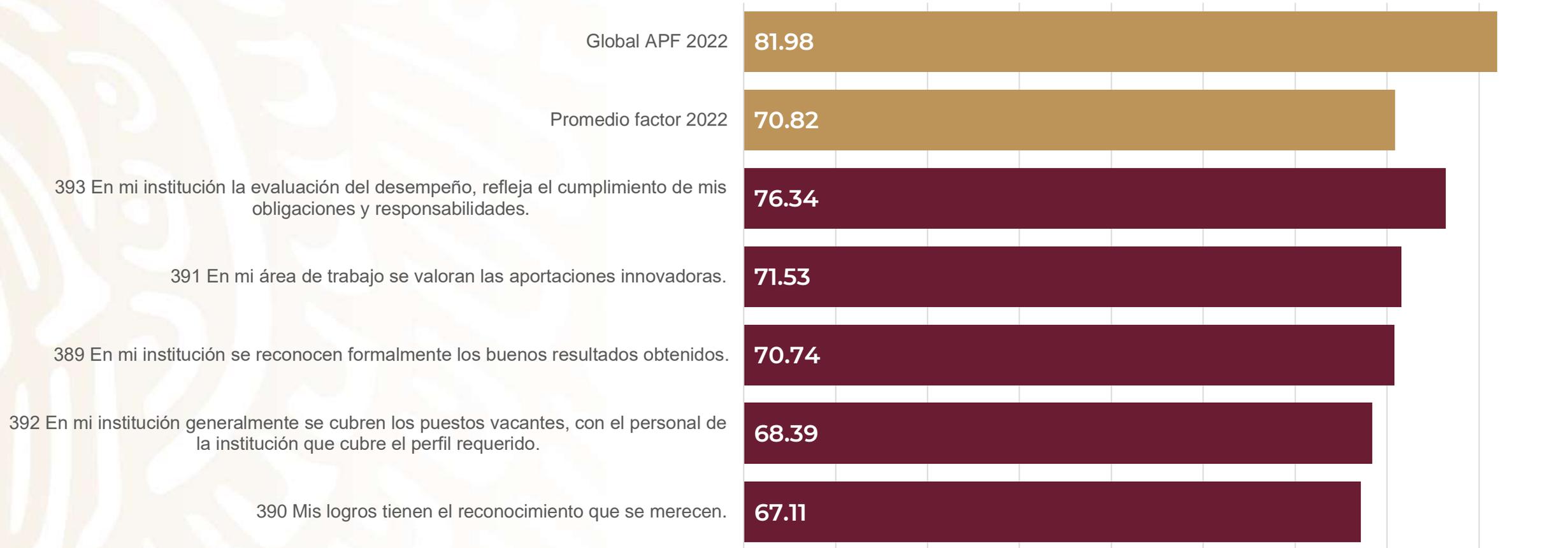
Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



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

Análisis: es una gráfica de las mejores calificadas ya que las calificaciones del máximo de los reactivos oscila entre los 80 y casi 84 puntos.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



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

Análisis: a primera vista esta es una de las gráficas con las calificaciones más bajas, ninguna llega al promedio de 80 y la más baja se encuentra con 67.11

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

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.

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

466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.

465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.

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



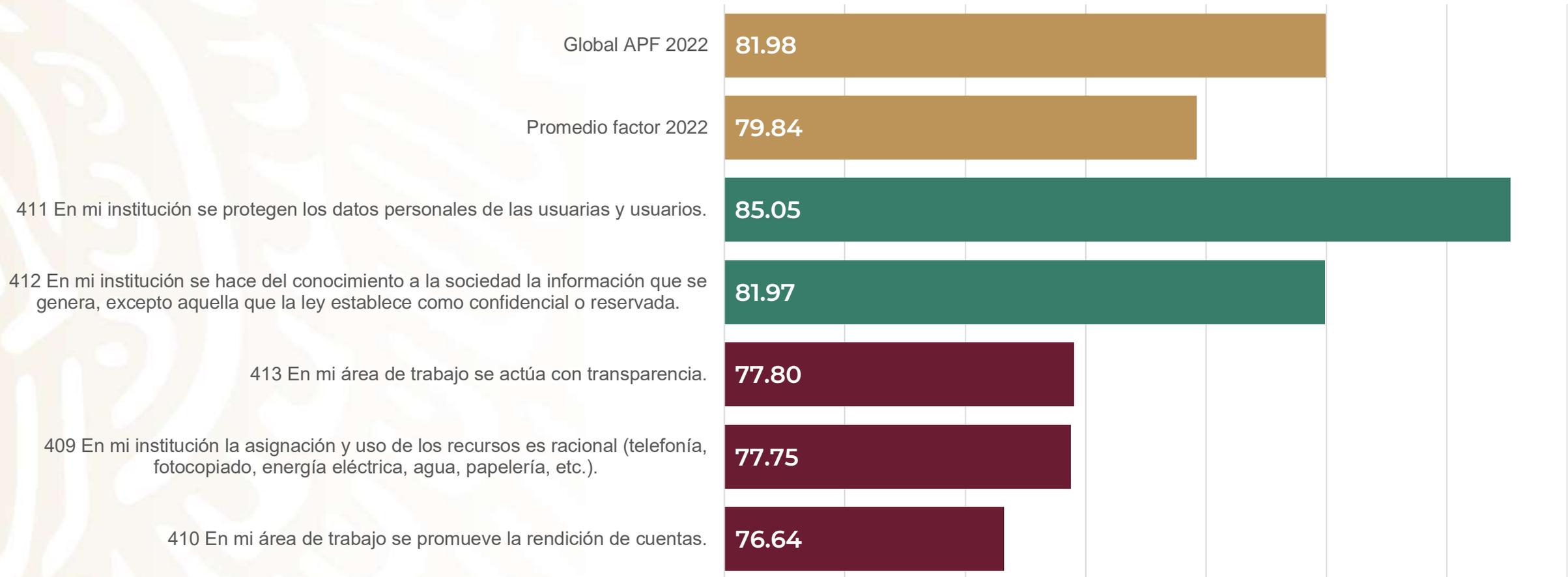
Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



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

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

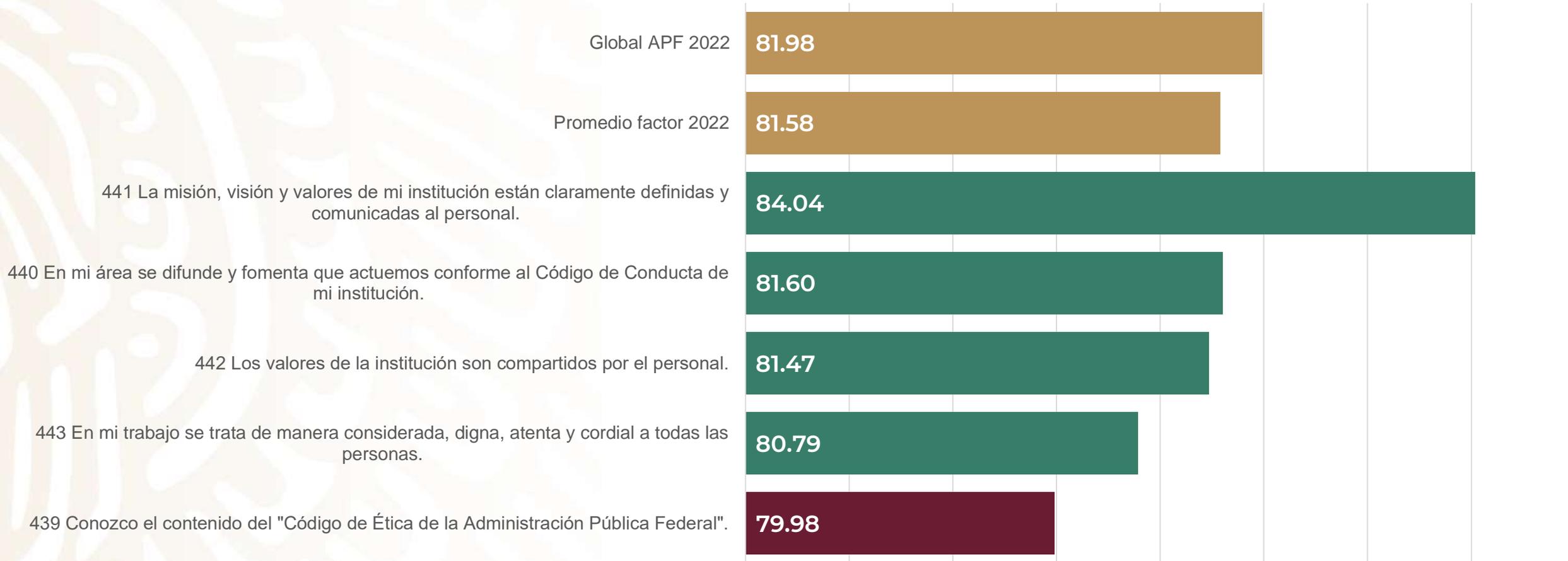
Factor 127 TRANSPARENCIA



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

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

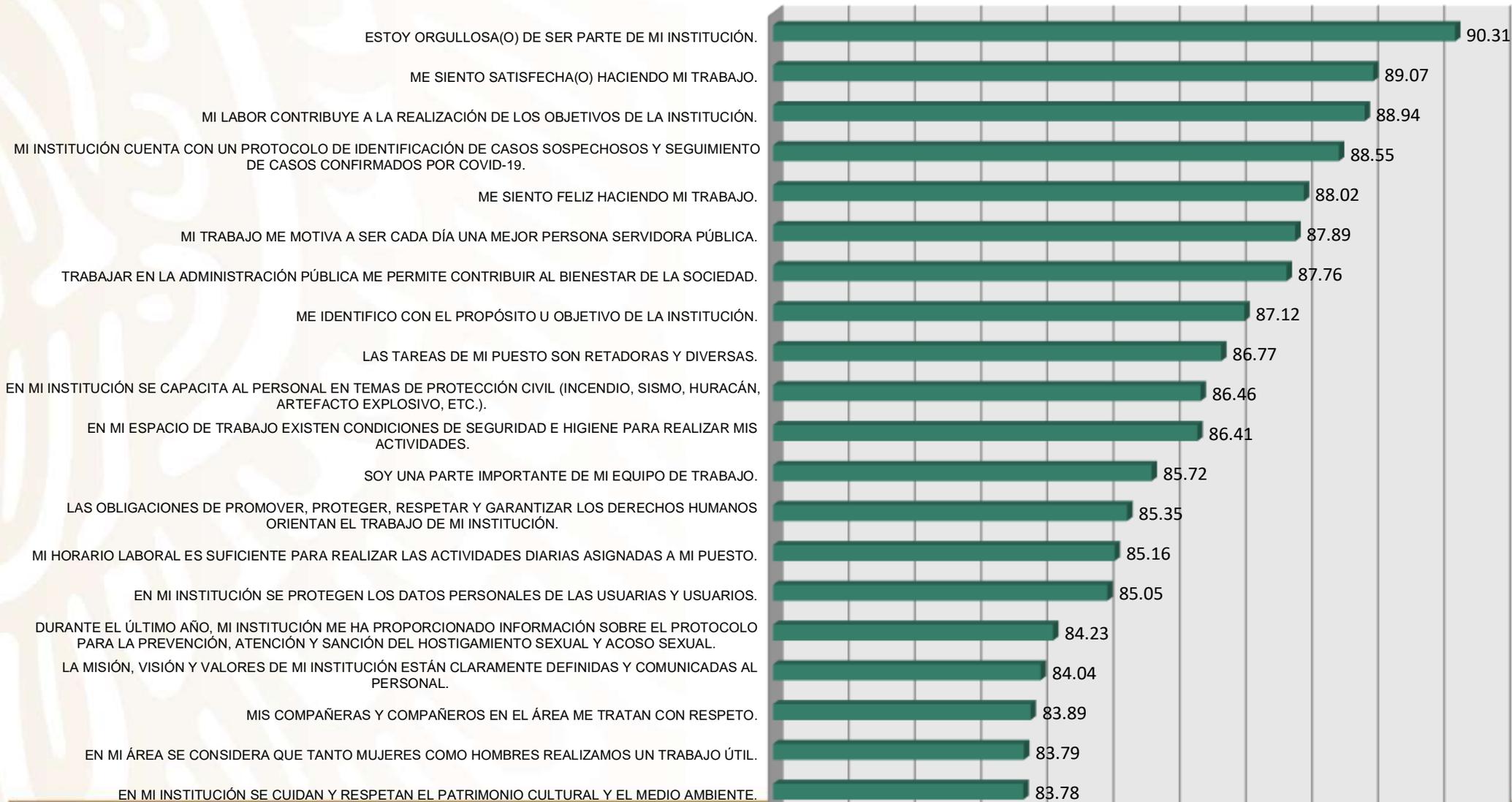
Factor 128 VALORES



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

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

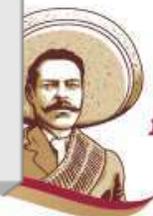
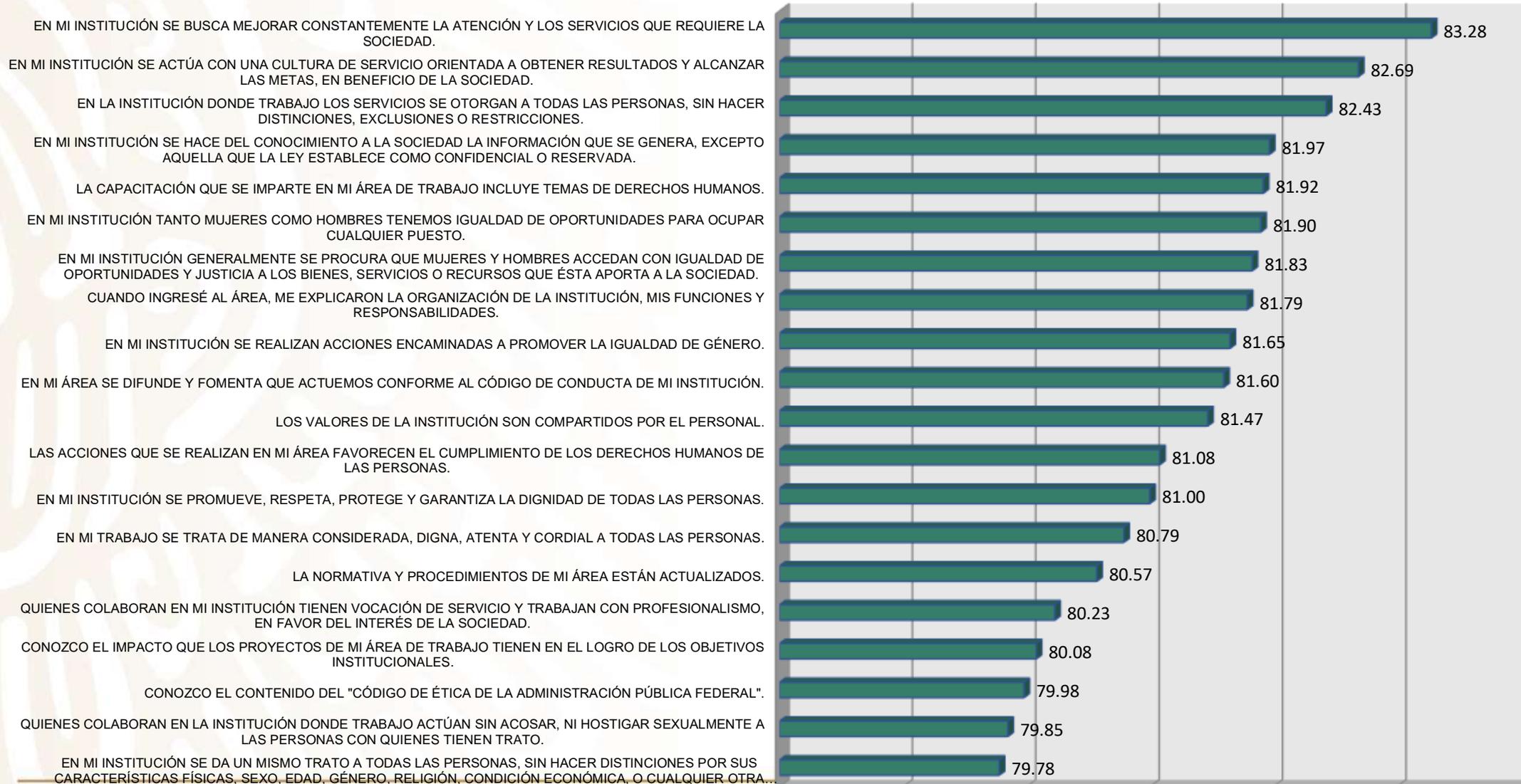
REACTIVOS 1



La mayor calificación, en el concepto de reactivos, fue de 90.31 refiriendo el orgullo de pertenecer a la institución, mientras que la menor se encuentra en los 66.34 una calificación que se considera negativa y de pronta atención.



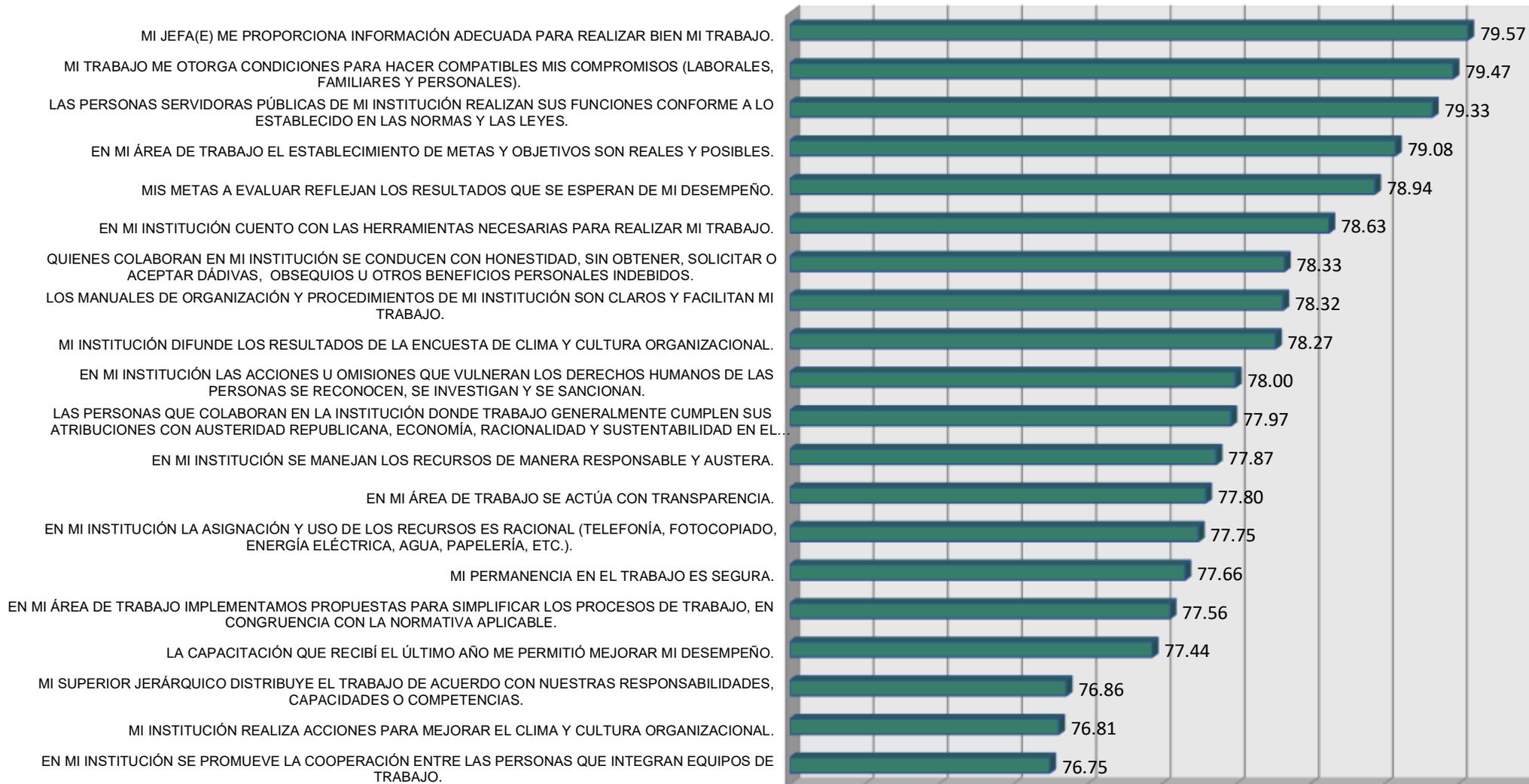
REACTIVOS 2



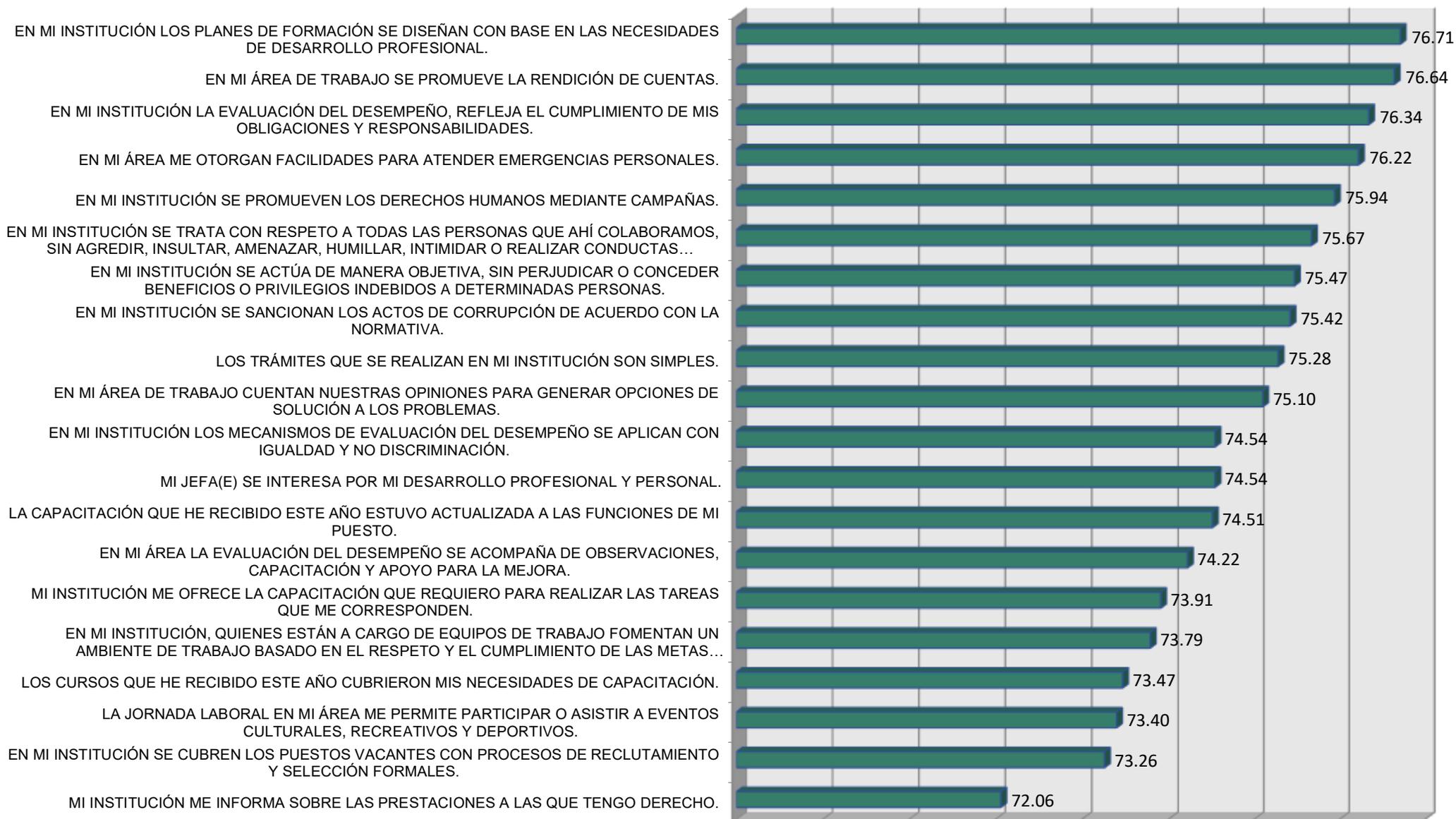
2023
AÑO DE
**Francisco
VILA**

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

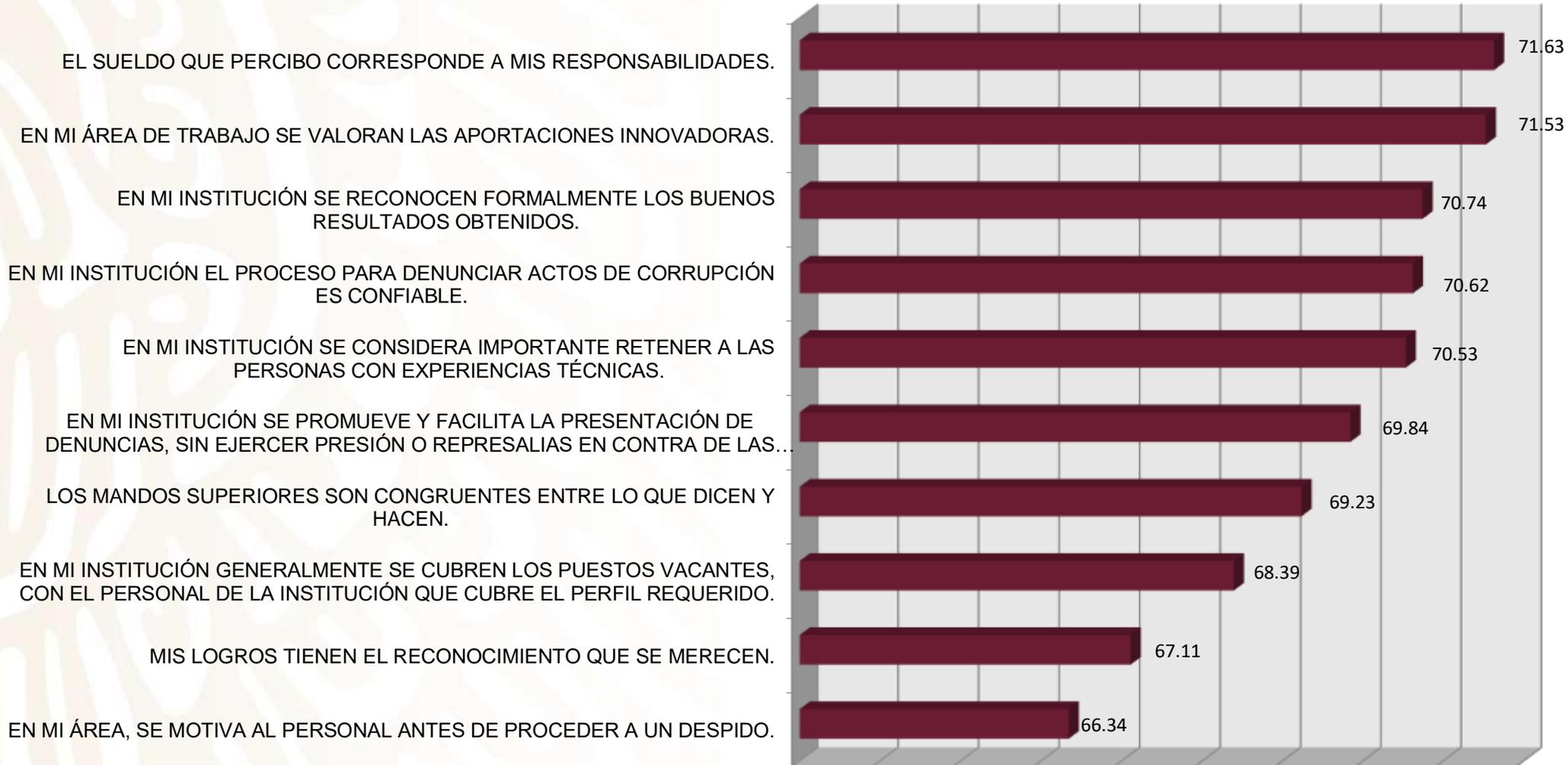
REACTIVOS 3



REACTIVOS 4

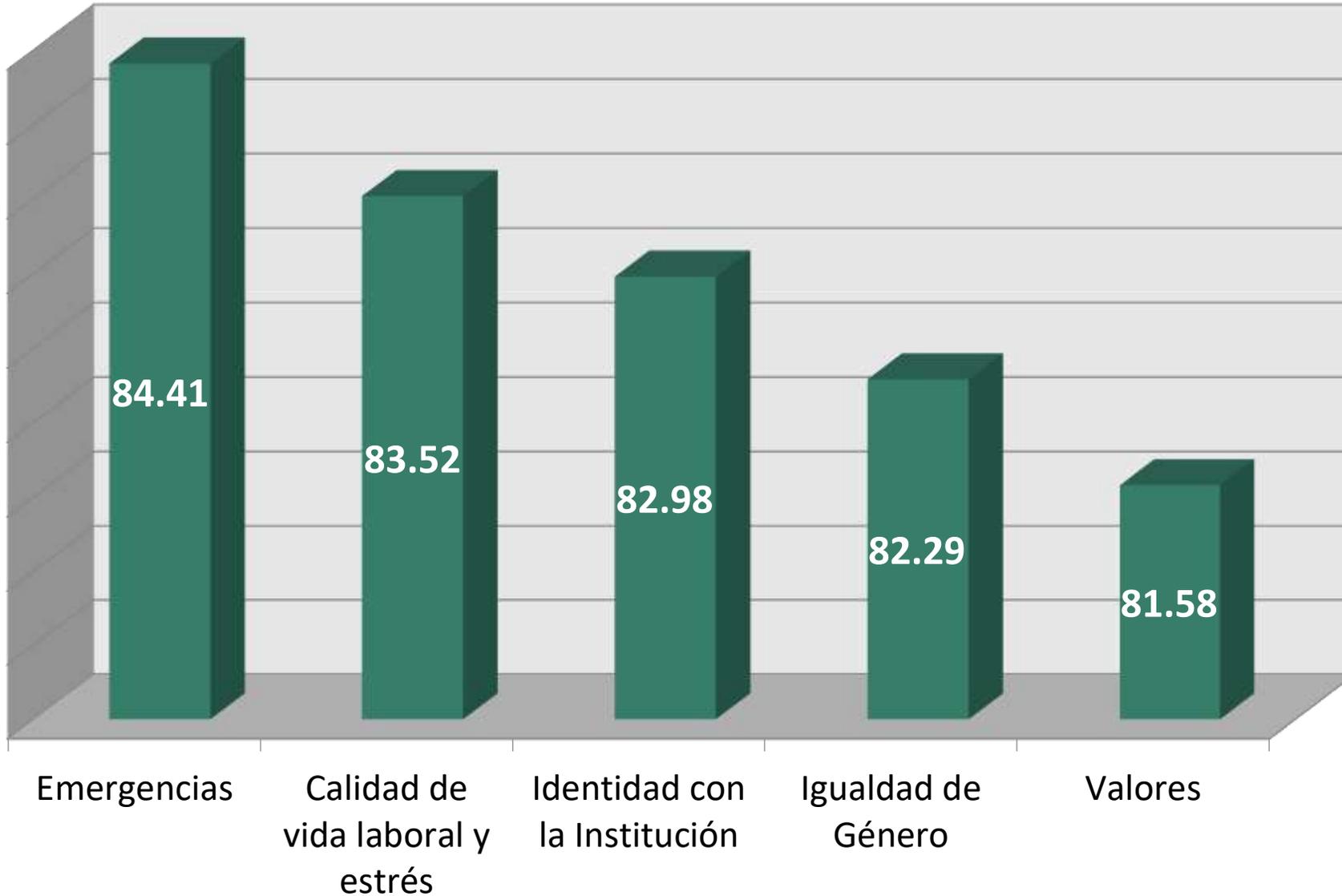


REACTIVOS 6



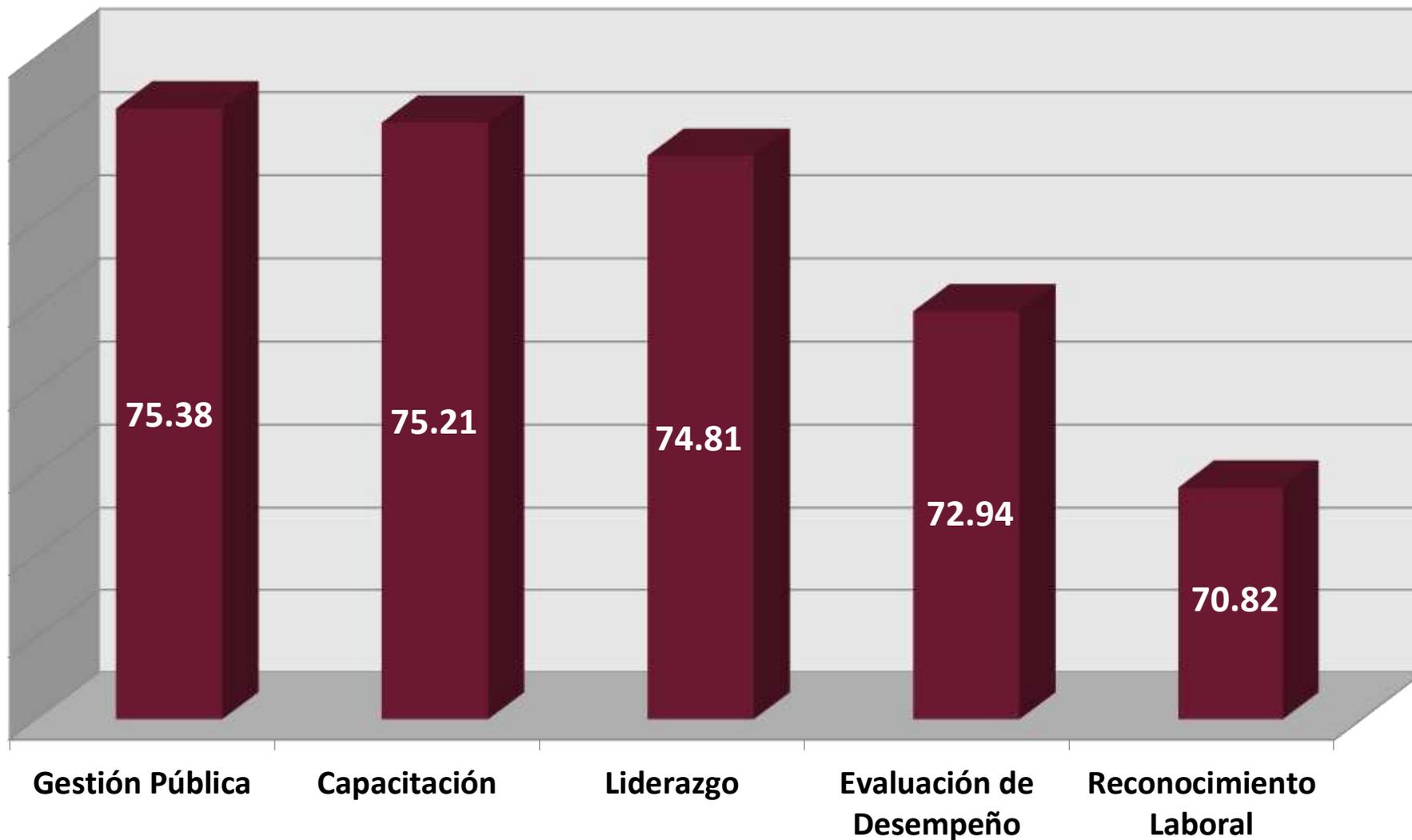
La mayor calificación, en el concepto de reactivos, fue de 90.31, mientras que la menor se encuentra en los 66.34, una calificación que se considera negativa y de pronta atención.

LOS 5 FACTORES MEJOR CALIFICADOS



Factores ubicados en un rango positivo, análisis que nos permite detectar lo bien definidos que están los protocolos de atención en emergencias y el control que se tiene de la vida laboral y el estrés, pues son los factores mejor calificados con 84.41 y 83.52 respectivamente; 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



Factores obtuvieron las más bajas calificaciones, por lo que se pondrá mayor atención en aumentar la percepción de los servidores públicos en estos factores que van de la mano por englobar el desarrollo del personal del HRAEI.

FACTORES Y REACTIVOS QUE NECESITAN MAYOR ATENCIÓN EN EL REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2023

NO.	FACTOR	ÍNDICE DEL FACTOR	REACTIVOS	PUNTAJE DE REACTIVOS
1	RECONOCIMIENTO LABORAL	70.82	EN MI INSTITUCIÓN SE RECONOCEN FORMALMENTE LOS BUENOS RESULTADOS OBTENIDOS.	70.74
			MIS LOGROS TIENEN EL RECONOCIMIENTO QUE SE MERECE.	67.11
			EN MI ÁREA DE TRABAJO SE VALORAN LAS APORTACIONES INNOVADORAS.	71.53
			EN MI INSTITUCIÓN GENERALMENTE SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES, CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN QUE CUBRE EL PERFIL REQUERIDO.	68.39
			EN MI INSTITUCIÓN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, REFLEJA EL CUMPLIMIENTO DE MIS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.	76.34
2	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	72.94	MIS METAS A EVALUAR REFLEJAN LOS RESULTADOS QUE SE ESPERAN DE MI DESEMPEÑO.	78.94
			EN MI INSTITUCIÓN LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE APLICAN CON IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	74.54
			EN MI ÁREA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SE ACOMPAÑA DE OBSERVACIONES, CAPACITACIÓN Y APOYO PARA LA MEJORA.	74.22
			EN MI INSTITUCIÓN SE CONSIDERA IMPORTANTE RETENER A LAS PERSONAS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS.	70.53
			EN MI ÁREA, SE MOTIVA AL PERSONAL ANTES DE PROCEDER A UN DESPIDO.	66.34
3	LIDERAZGO	74.81	MI JEFA(E) ME PROPORCIONA INFORMACIÓN ADECUADA PARA REALIZAR BIEN MI TRABAJO.	79.57
			MI SUPERIOR JERÁRQUICO DISTRIBUYE EL TRABAJO DE ACUERDO CON NUESTRAS RESPONSABILIDADES, CAPACIDADES O COMPETENCIAS.	76.86
			MI JEFA(E) SE INTERESA POR MI DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL.	74.54
			LOS MANDOS SUPERIORES SON CONGRUENTES ENTRE LO QUE DICEN Y HACEN.	69.23
			EN MI INSTITUCIÓN, QUIENES ESTÁN A CARGO DE EQUIPOS DE TRABAJO FOMENTAN UN AMBIENTE DE TRABAJO BASADO EN EL RESPETO Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS INSTITUCIONALES, Y RECONOCEN LOS APORTES Y LOGROS DE QUIENES COLABORAN CON ELLAS.	73.79

FACTORES Y REACTIVOS QUE NECESITAN MAYOR ATENCIÓN EN EL REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2023

NO.	FACTOR	ÍNDICE DEL FACTOR	REACTIVOS	PUNTAJE DE REACTIVOS
4	CAPACITACIÓN	75.21	EN MI INSTITUCIÓN LOS PLANES DE FORMACIÓN SE DISEÑAN CON BASE EN LAS NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL.	76.71
			LOS CURSOS QUE HE RECIBIDO ESTE AÑO CUBRIERON MIS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	73.47
			LA CAPACITACIÓN QUE HE RECIBIDO ESTE AÑO ESTUVO ACTUALIZADA A LAS FUNCIONES DE MI PUESTO.	74.51
			LA CAPACITACIÓN QUE RECIBÍ EL ÚLTIMO AÑO ME PERMITIÓ MEJORAR MI DESEMPEÑO.	77.44
			MI INSTITUCIÓN ME OFRECE LA CAPACITACIÓN QUE REQUIERO PARA REALIZAR LAS TAREAS QUE ME CORRESPONDEN.	73.91
5	GESTIÓN PÚBLICA	75.38	EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE Y FACILITA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS, SIN EJERCER PRESIÓN O REPRESALIAS EN CONTRA DE LAS O LOS DENUNCIANTES.	69.84
			EN MI INSTITUCIÓN EL PROCESO PARA DENUNCIAR ACTOS DE CORRUPCIÓN ES CONFIABLE.	70.62
			EN MI INSTITUCIÓN CUENTO CON LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA REALIZAR MI TRABAJO.	78.63
			CONOZCO EL IMPACTO QUE LOS PROYECTOS DE MI ÁREA DE TRABAJO TIENEN EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	80.08
			EN MI ÁREA DE TRABAJO IMPLEMENTAMOS PROPUESTAS PARA SIMPLIFICAR LOS PROCESOS DE TRABAJO, EN CONGRUENCIA CON LA NORMATIVA APLICABLE.	77.56

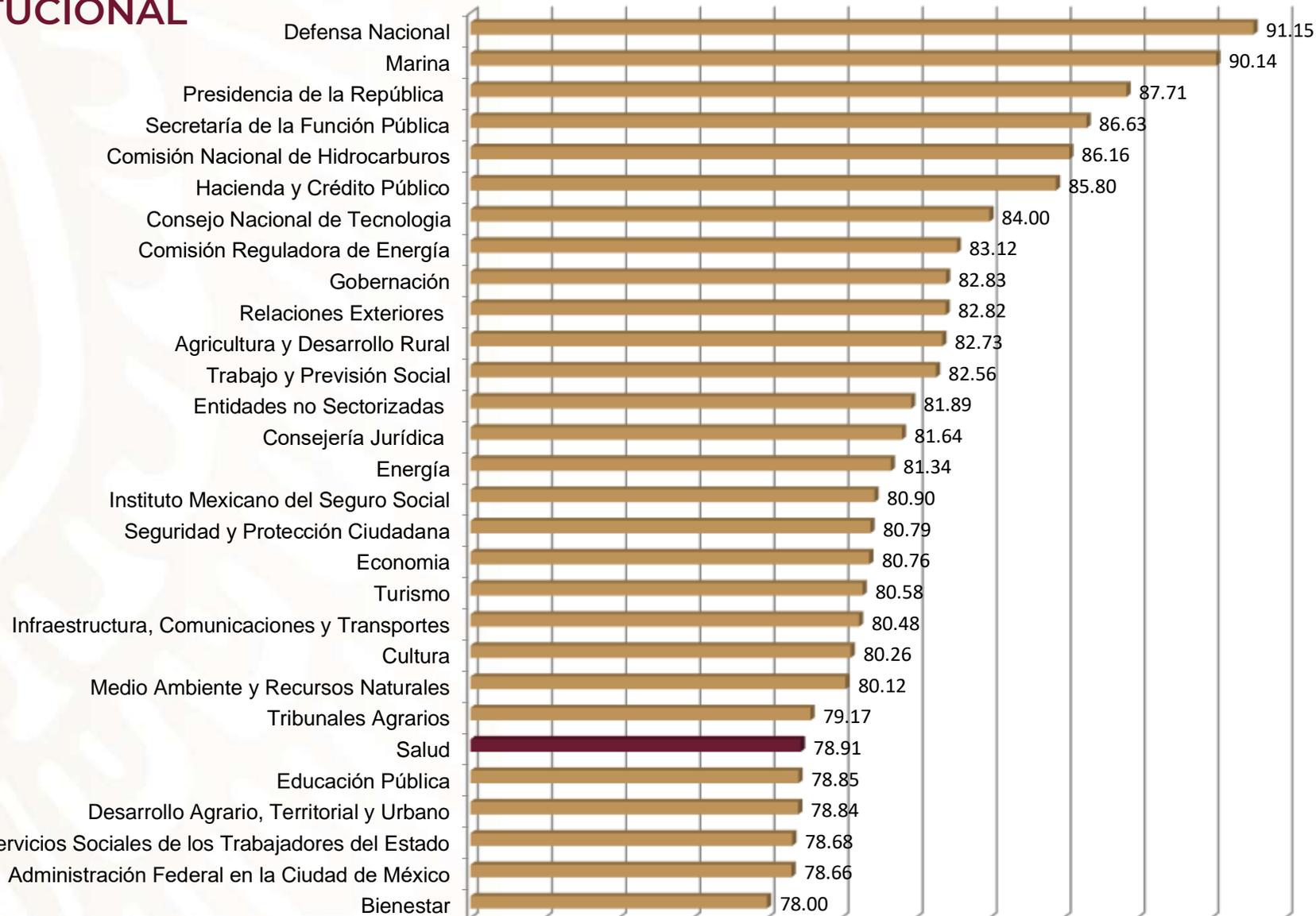


FACTORES Y REACTIVOS QUE NECESITAN MAYOR ATENCIÓN EN EL REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

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

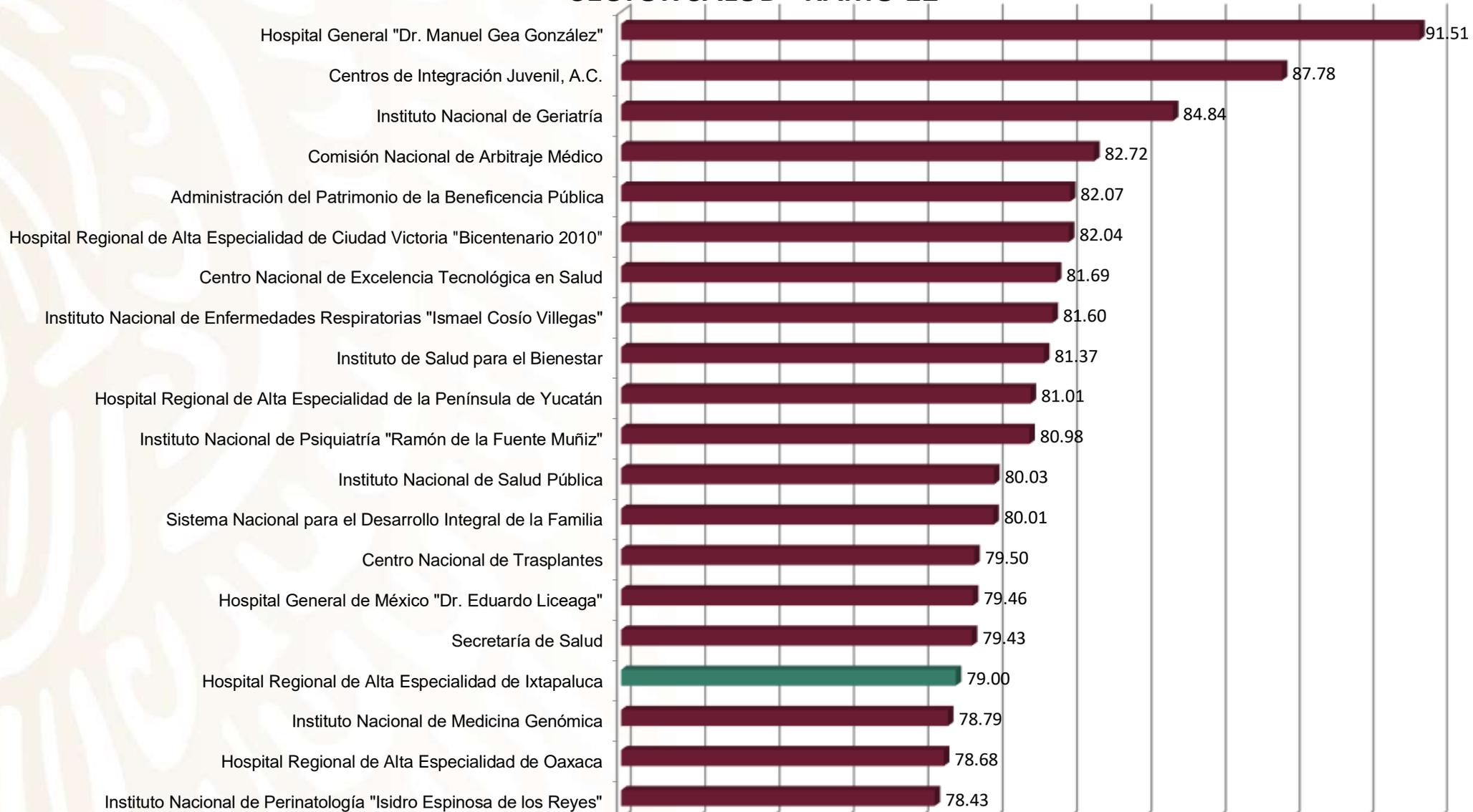
3.4 COMPARATIVO A NIVEL INTERINSTITUCIONAL

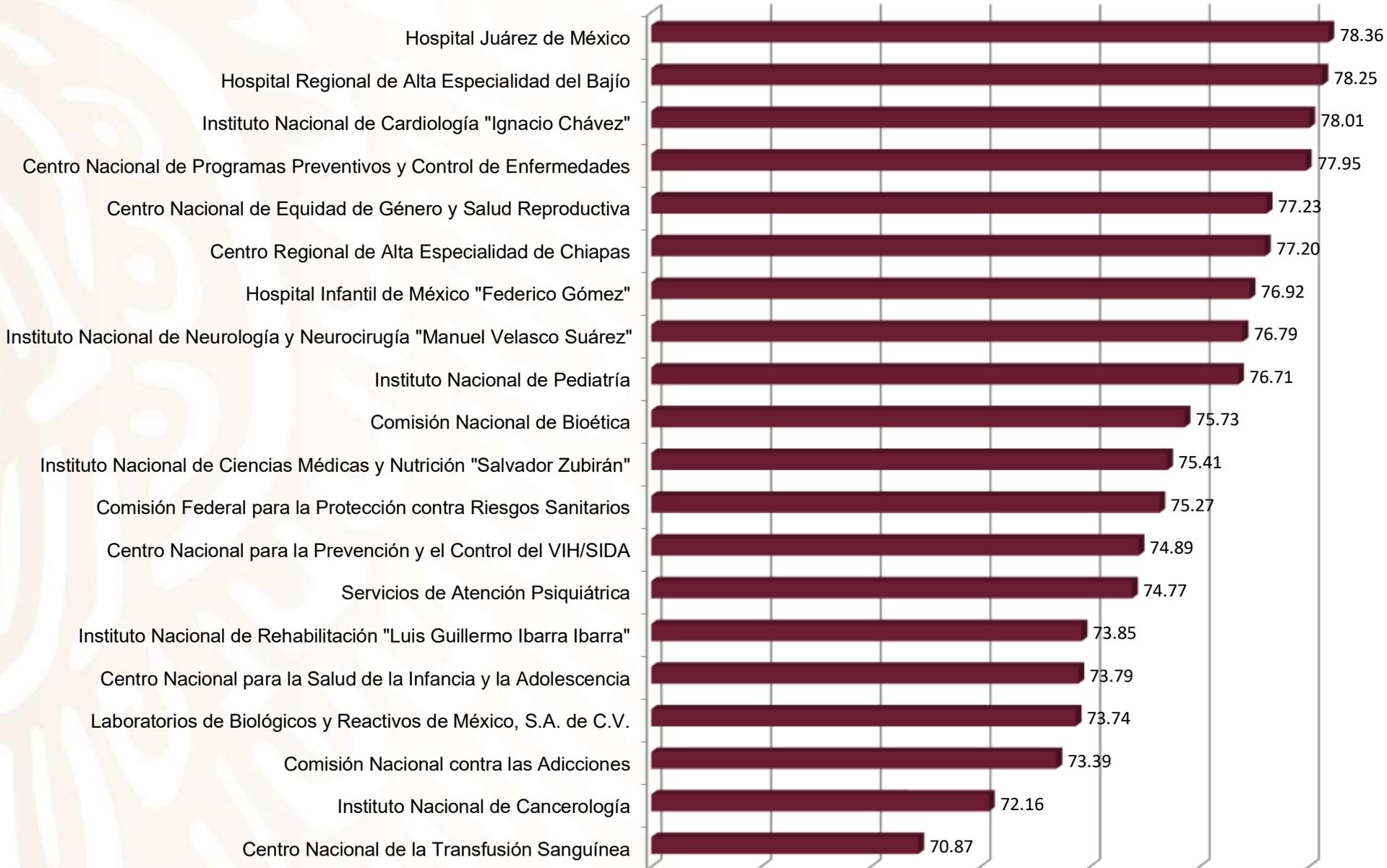
COMPARACIÓN A NIVEL APF INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO



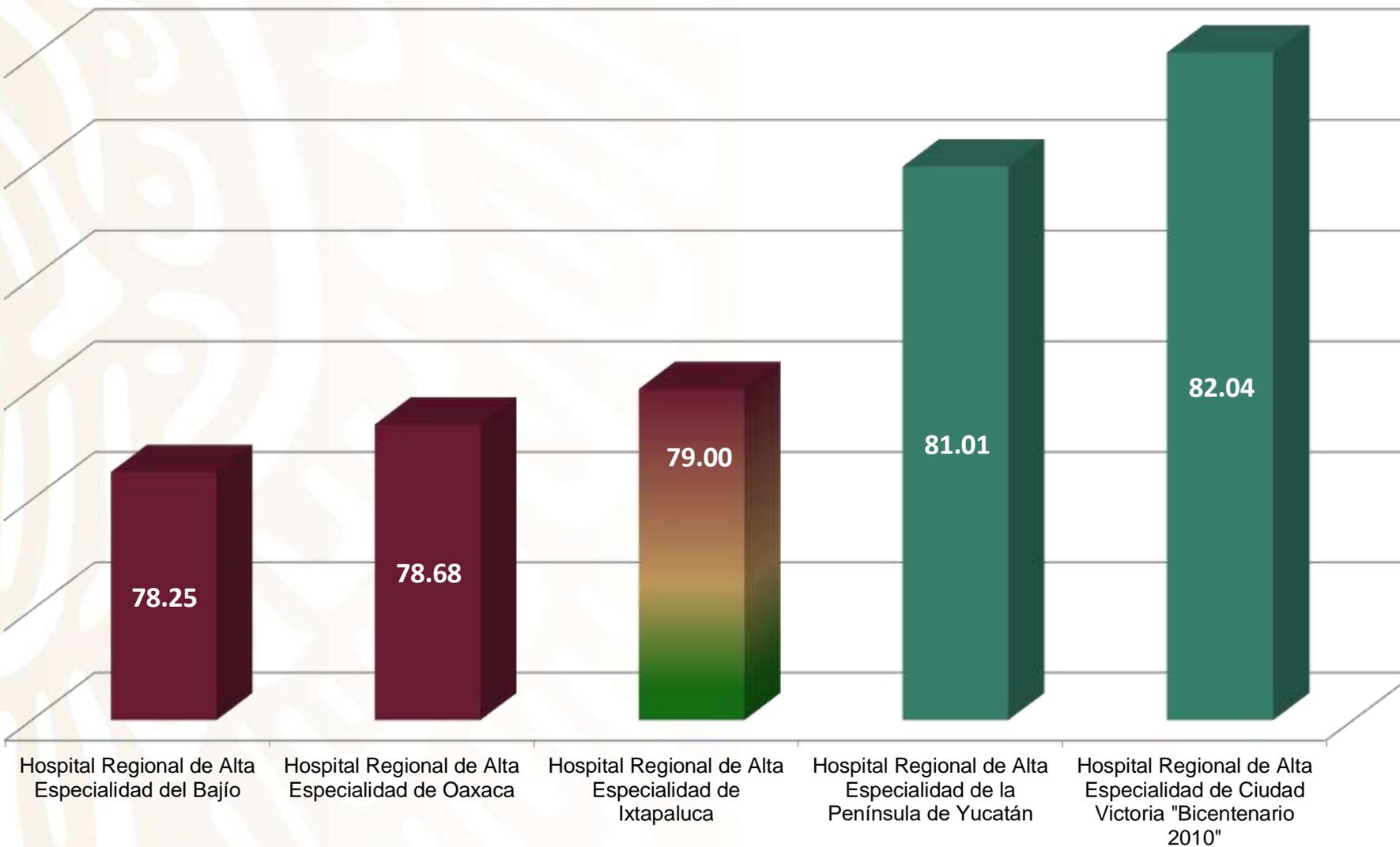
Considerando todas las dependencias del sector público central, la Secretaría de Salud cuenta con una **calificación del 78.91** puntos, respecto a otras dependencias, la calificación mayor es de **91.15** puntos y la calificación menor es de **78.00** puntos, lo que la coloca en el segundo lugar de los promedios que se encuentran entre los 79.00 y 78.00 de calificación.

COMPARACIÓN INTERINSTITUCIONAL SECTOR SALUD "RAMO 12"





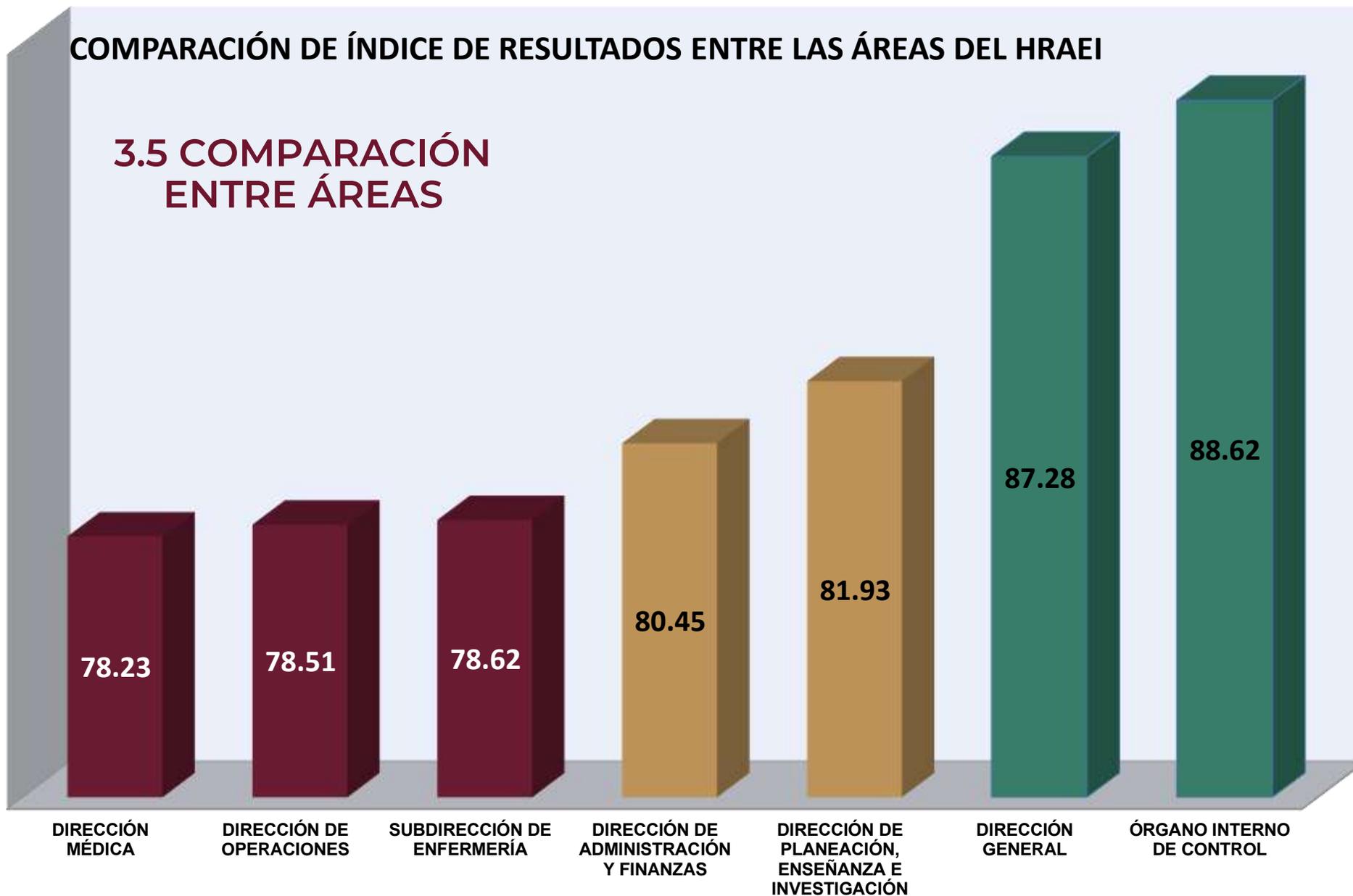
COMPARATIVO DE HOSPITALES REGIONALES DE ALTA ESPECIALIDAD



Comparando las instituciones que pertenecen al mismo giro, el HRAEI tiene una **calificación de 79.00** puntos, considerando que la institución con mayor calificación es de **82.04** y la calificación menor es **78.25.**, notando que entre la calificación máxima y la obtenida se tiene una diferencia de 3.04 puntos a diferencia del año pasado, esta vez si hay una diferencia considerable.

COMPARACIÓN DE ÍNDICE DE RESULTADOS ENTRE LAS ÁREAS DEL HRAEI

3.5 COMPARACIÓN ENTRE ÁREAS



El área con **mejor** índice de Resultados es el Órgano Interno de Control con **88.62**; y la de **menor** Índice es Dirección Médica que obtuvieron un índice de **78.23**.

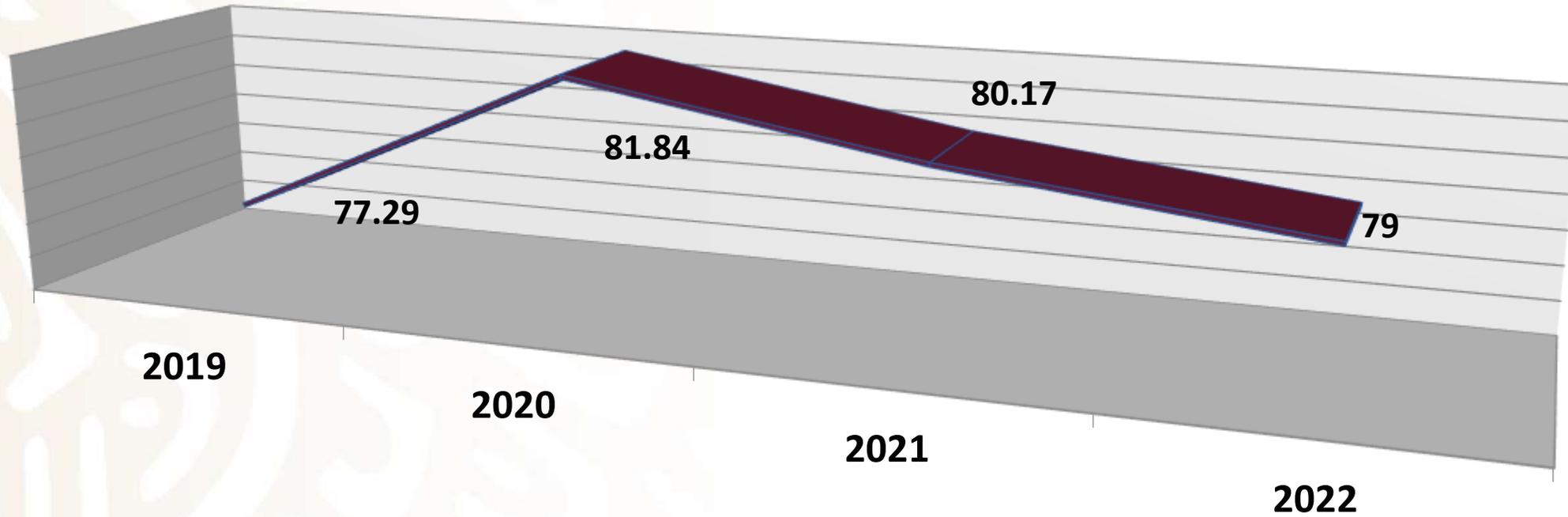
V. RESULTADOS



4. ANÁLISIS COMPARATIVO

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

COMPARACIÓN INTERINSTITUCIONAL CALIFICACIÓN DE LA ECCO



Análisis: Comparando la calificación obtenida en el ejercicio 2022 y 2021 hay una diferencia de menos 1.17 puntos, históricamente no es la calificación más baja que ha obtenido el HRAEI, sin embargo en los últimos años el promedio fue arriba de los 80.00 puntos.

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

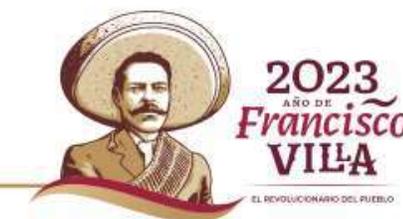
Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.57	80.16	79.98
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	81.37	79.10	78.97
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.54	78.03	83.12

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

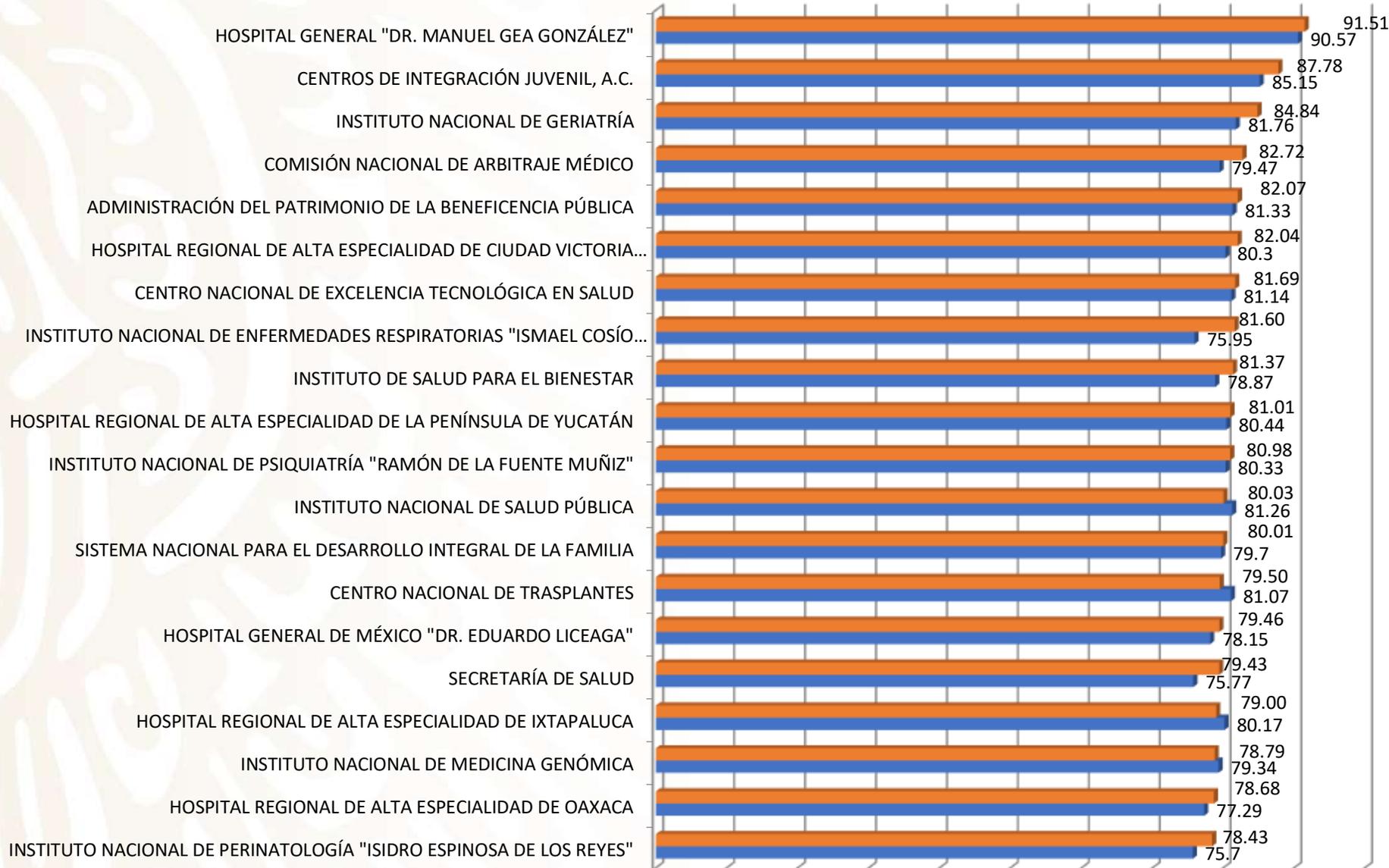
De acuerdo al comparativo y los resultados obtenidos de los cuadrantes que se encuentran por debajo del índice global de la APF, puntualmente se aprecian las áreas de oportunidad, en este año se puede visualizar que todos los cuadrantes se encuentran por debajo del índice APF, sin embargo aquellos que necesitan mayor atención recaen en Relaciones laborales, tareas y responsabilidades y profesionalización y desarrollo; por otra parte si comparamos con el año anterior el cuadrante mas bajo que se repite en el año 2021 y 2022 es “Profesionalización y Desarrollo” que incluyen los factores de capacitación y evaluación de desempeño.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-3.22	-4.07	-5.91
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.75	1.75	4.91
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.44	-0.92	-1.10

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-3.03	-4.09	-4.64
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.01	-2.65	-0.18
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.97	-4.59	-1.57

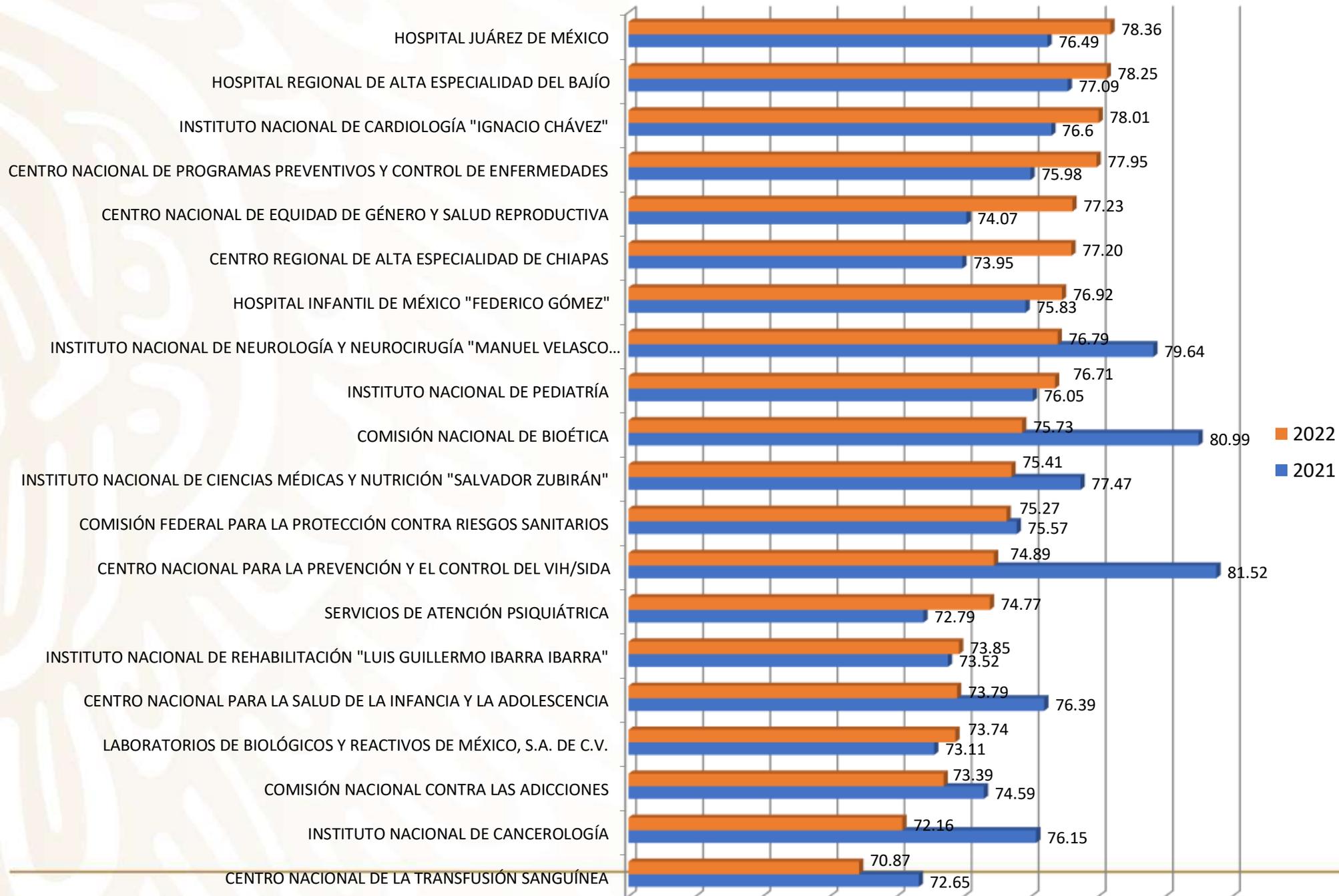


COMPARACIÓN INTERINSTITUCIONAL AÑO ANTERIOR Vs AÑO ACTUAL



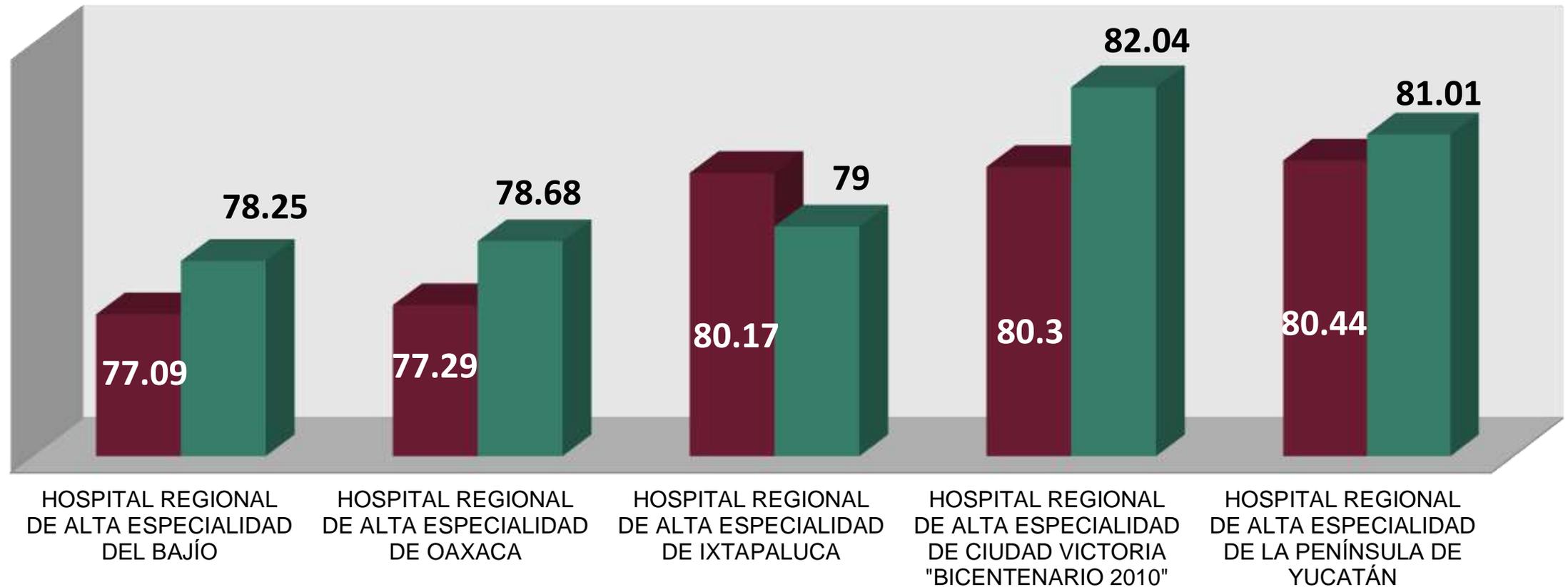
Comparando las instituciones que se encuentran dentro del sector salud, existe una variación entre las calificaciones obtenidas el año 2021 y 2022, en muchas de las instituciones la calificación bajo. De 40 instituciones participantes, nos encontramos en el lugar 17 que obtuvieron una calificación adecuada.





COMPARATIVO ENTRE AÑO 2021 2022

■ 2021 ■ 2022



La comparación entre los años 2021 y 2022 de los Hospitales Regionales de Especialidad, nos permite visualizar el incremento que experimentaron 4 instituciones en su calificación, a dos de ellas les beneficio derivado de quedar siempre en ultimo y penúltimo lugar del índice final.



ÍNDICE COMPARATIVO

Cuadrante	ÍNDICE INSTITUCIÓN 2022	ÍNDICE 2022 APF
C7 Profesionalización y desarrollo	74.07	78.71
C4 Tareas y responsabilidades	76.09	80.18
C6 Relaciones laborales	77.11	81.70
C2 Gestión pública y transparencia	77.62	80.63
C1 Política de gobierno	79.35	82.38
C3 Filosofía organizacional	79.98	82.95
C5 Integridad e igualdad de género	80.85	83.50
C9 Servicio a la sociedad	82.02	83.59
C8 Seguridad en el trabajo	83.88	84.06
INDICE GLOBAL	79.00	81.98

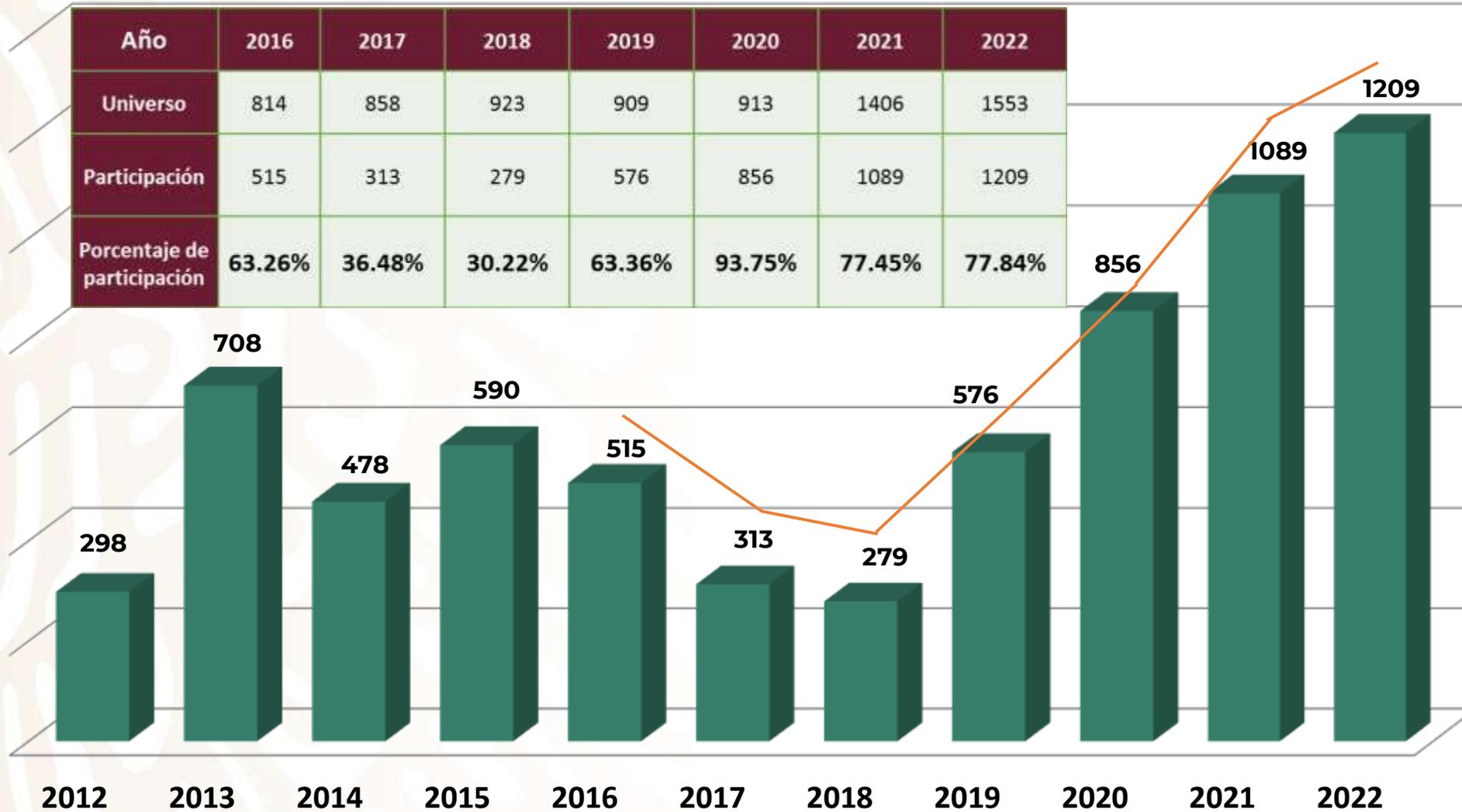


Como ya se había mencionado en las dispositivas del modelo Tichy el cuadrante que por año consecutivo salió con el índice más bajo fue “Profesionalización y Desarrollo”



COMPARATIVO DE ENCUESTAS APLICADAS ANUALES

Historico de participación de los Servidores Públicos en la ECCO



En el año 2020 derivado de la pandemia se otorgaron plazas para dar atención a la contingencia, por ello es que la participación aumento considerablemente a partir del 2020; actualmente contamos con una plantilla de más de 1500 servidores públicos, y se han generado estrategias para que año con año se incremente la participación.



V. RESULTADOS



5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

FORTALEZAS

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

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

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



V. RESULTADOS



6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

NÚMERO DE OBJETIVO

DEFINICIÓN DEL OBJETIVO

1	Dar a conocer a todas las personas servidoras públicas del HRAEI los resultados de la ECCO 2022 y el PTCCO 2023 para su análisis y conocimiento.
2	Sensibilizar a los directivos del HRAEI acerca de los resultados de la ECCO 2022 dándoles a conocer las opiniones de los Servidores Públicos con la finalidad que entiendan su percepción dentro de las áreas.
3	Difundir a las estrategias que se pretenden efectuar durante el año 2023 con el objeto de conseguir la participación de los Servidores Públicos.
4	Fortalecer la comunicación entre el personal del HRAEI y las diferentes áreas que atienden temas de denuncias y quejas, con la finalidad de fomentar el acercamiento de manera asertiva y sin miedo represalias.
5	Implementar diferentes acciones en tema de capacitación para otorgar un panorama amplio de las actividades que se realizan todo el año en pro del desarrollo personal y profesional del Servidor Público.
6	Impulsar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al Desempeño de su personal a cargo, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo basado en el cumplimiento de objetivos institucionales.
7	Brindar capacitación especializada a los mandos medios con la finalidad de reforzar su liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.
8	Diseñar estrategias que logren comunicar las acciones y logros del proceso de evaluación de desempeño
9	Dar a conocer al personal del HRAEI el cumplimiento de las tareas realizadas para fortalecer el factor de reconocimiento laboral.
10	Fortalecer el trabajo en equipo entre el sindicato y el HRAEI para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y el ámbito personal de las personal servidoras públicas de esta Unidad Hospitalaria.
11	Diseñar un plan de acción para dar a conocer la equidad y transparencia con la que se otorgan los estímulos del HRAEI con la finalidad de atender las sugerencias y quejas expuestas en la ECCO 2022.



V. RESULTADOS



7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2023

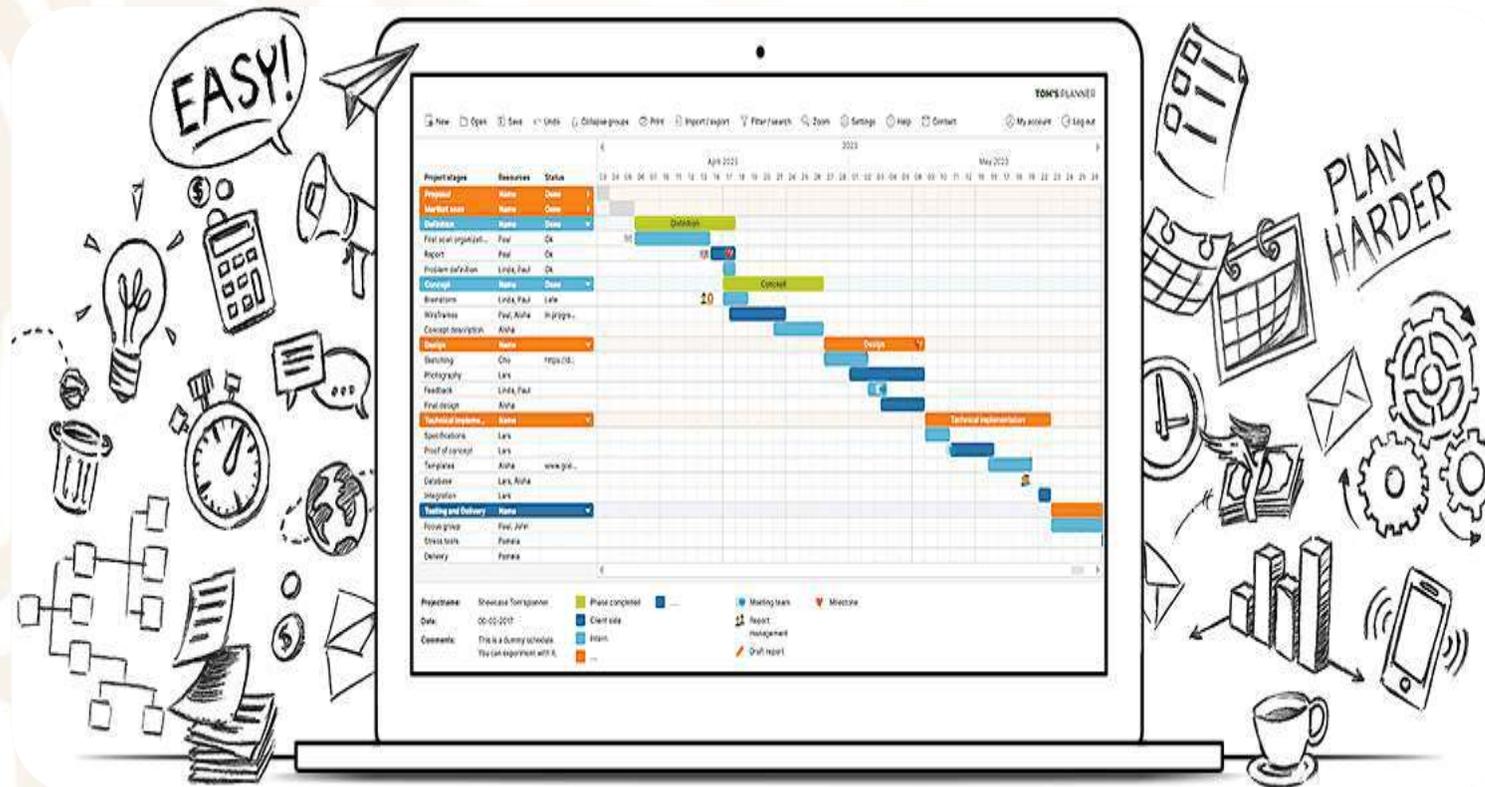
Número	Objetivos Estratégicos	Tipo de Práctica	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	Fecha de Registro	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Precisión	1º Factor Relacionado	IMPACTO
1	Dar a conocer a todas las personas servidoras públicas del HRAEI los resultados de la ECCO 2022 y el PTCCO 2023 para su análisis y conocimiento.	Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y PTCCO 2023 a todo el personal del HRAEI	22/03/2023	22/03/2023	31/03/2023	*Solicitar por correo electrónico la carga de los resultados en la pagina institucional *Diseñar un cartel para compartir la liga de acceso a los resultados así como su difusión. *Enviar por correo electrónico masivo los resultados de la ECCO 2022,, la liga de acceso a la pagina institucional y las prácticas de Transformación; a los correos personales de los servidores públicos adscritos y eventuales del HRAE.	Transparencia Comunicación	ALTO
2	Sensibilizar a los directivos del HRAEI acerca de los resultados de la ECCO 2022 dándoles a conocer las opiniones de los Servidores Públicos con la finalidad que entender su percepción dentro de las áreas.	Estratégica	Impartir jornadas de trabajo con los mandos medios del HRAEI para darles a conocer la percepción del Servidor Público con respecto a las áreas que coordinan.	22/03/2023	22/03/2023	03/07/2023	Se efectuará una invitación a las 5 direcciones del HRAEI para que acudan con su equipo de líderes para presentarles de manera presencial un resumen de los resultados de la ECCO y los comentarios que se efectuaron en el proceso de aplicación de la ECCO 2022	Liderazgo	ALTO
3	Difundir a las estrategias que se pretenden efectuar durante al año 2023 con el objeto de conseguir el la participación de los Servidores Públicos.	Operativa	Diseñar una campaña que integre las estrategias que se implementarán para mejorar los factores de la ECCO 2022 con calificaciones más bajas	22/03/2023	22/03/2023	31/05/2023	Emitir oficio a las direcciones con anexo (Prácticas de Transformación y Resultados relevantes de le ECCO 2022) integrando un listado del personal del área para que se firme de enterado y de conocimiento.	Organización	ALTO
4	Fortalecer la comunicación entre el personal del HRAEI y las diferentes áreas que atienden temas de denuncias y quejas, con la finalidad de fomentar el acercamiento de manera asertiva y sin miedo represalias.	Estratégica	Elaborar promocionales para dar a conocer los protocolos y procedimientos de atención a denuncias y quejas para que el personal acuda a las instancias correctas	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	Difundir todos los protocolos y procedimientos existentes para denunciar o emitir una queja de cualquier índole, dando a conocer de manera puntual los aspectos más relevantes que cada instancia reguladora utiliza para dar atención al personal.	Gestión Pública	ALTO
5	Implementar diferentes acciones en tema de capacitación para otorgar un panorama amplio de las actividades que se realizan todo el año en pro del desarrollo personal y profesional del Servidor Público.	Estratégica	Implementar herramientas que den a conocer al Servidor Público las acciones implementadas en tema de capacitación	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	*Brindar cursos con base en la detección de necesidades según y actividades del servidor público. *Implementar en el Curso de Inducción herramientas que den a conocer al Servidor Público resultados y estadísticas de la capacitación proporcionada	Capacitación	ALTO
6	Impulsar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al Desempeño de su personal a cargo, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo basado en el cumplimiento de objetivos institucionales.	Estratégica	Impulsar el buen liderazgo a través del reconocimiento y la motivación al personal.	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	Invitar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al desempeño., generando constancias, cuadros de reconocimientos o notas buenas para el personal de su área.	Liderazgo	ALTO



REPORTE DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2023

Número	Objetivos Estratégicos	Tipo de Práctica	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	Fecha de Registro	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Precisión	1º Factor Relacionado	IMPACTO
7	Brindar capacitación especializada a los mandos medios con la finalidad de reforzar su liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.	Estratégica	Impartir cursos gerenciales que aporten herramientas a los mandos medios para llevar a cabo un liderazgo con conciencia, respeto y sensibilización.	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	Solicitar la entrega de constancias en los temas gerenciales impartidos a lo largo del año, en apego al Programa Anual de Capacitación.	Liderazgo	ALTO
8	Diseñar estrategias que logren comunicar las acciones y logros del proceso de evaluación de desempeño	operativa	Dar a conocer el procedimiento de Evaluación de Desempeño y el Plan Anual de Trabajo donde se encuentran los objetivos institucionales de cada área.	22/03/2023	22/03/2023	30/09/2023	A través de diferentes medio se difundirá el Plan anual de Trabajo y el procedimiento de Evaluación de desempeño (carteles, infografías, correo, oficio)	Evaluación de Desempeño	ALTO
9	Dar a conocer al personal del HRAEI el cumplimiento de las tareas realizadas para fortalecer el factor de reconocimiento laboral.	operativa	Impulsar las acciones que se llevan a cabo para reconocer el desempeño destacado de todo el personal del HRAEI	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	Levar a cabo el evento Institucional "Ceremonia de Desempeño y compromiso Institucional" entregando reconocimientos firmados por la Directora General	Reconocimiento Laboral	ALTO
10	Fortalecer el trabajo en equipo entre el sindicato y el HRAEI para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y el ámbito personal de las personal servidoras públicas de esta Unidad Hospitalaria.	estratégica	Llevar a cabo diferentes eventos recreativos para distracción y convivencia del los Servidores Públicos	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	Invitar a todo el personal a participar en los diferentes eventos que se llevarán a cabo a lo largo del año.	Calidad de vida laboral y estrés	ALTO
11	Diseñar un plan de acción para dar a conocer la equidad y transparencia con la que se otorgan los estímulos del HRAEI con la finalidad de atender las sugerencias y quejas expuestas en la ECCO 2022.	estratégica	Fortalecer la transparencia de los procedimientos en la entrega de los diferentes estímulos que opera el HRAEI	22/03/2023	22/03/2023	15/12/2023	Integrar a la pagina Institucional de manera gráfica las bases, procedimientos, y/o normas que apliquen, aunado a campañas de difusión e integración..	Reconocimiento Laboral	ALTO

V. RESULTADOS



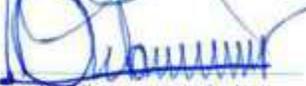
8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO



Ramo	17 - Salud
UR Siglas	NSU
UR Nombre	NSU - Hospital Regional de Alta Especialidad de Toluca
Código de Rama - UR	17 - NSU

Registro de Prácticas de Transformación de Cultura y Cultura Organizacional (PTCCO) **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)** **Reporte para Firma del Oficial Mayor e Equivalente**

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Procedimiento	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1. Dar a conocer a todos las personas servidoras públicas del HRAE los resultados de la ECCO 2022 y el PTCCO 2023 para su análisis y conocimiento.	2- Operativa	Divulgar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) y PTCCO 2023 a todo el personal del HRAE.	1- Todo el personal	24/02/2023	22/04/2023	31/05/2023	Señalar por correo electrónico la carga de los resultados en la página institucional "Divulgar en cartelera o cartelera la liga de acceso a los resultados así como su difusión". Enviar por correo electrónico a través los resultados de la ECCO 2022, a la liga de acceso a la página institucional y los prácticas de Transformación, a las personas servidoras de los servicios públicos adscritos y eventuales del HRAE.	100 - Atención pública	03 - Transparencia	9 - Comunicación	Medio
2	2- Sensibilizar a los directores del HRAE acerca de los resultados de la ECCO 2022. Darle a conocer los opiniones de los Servidores Públicos con la finalidad que entiendan su percepción dentro de las áreas.	1- Estratégica	Impartir jornadas de trabajo con los mandos medios del HRAE para darles a conocer la percepción del Servidor Público con respecto a las áreas que conforman.	3- Mandos Medios	24/02/2023	22/03/2023	03/05/2023	Se efectuó una jornada a los 3 directores del HRAE para que analicen con mayor detalle los resultados de nuestra encuesta así como de los resultados de la ECCO y los comentarios que se efectuaron en el proceso de aplicación de la ECCO 2022.	10 - Liderazgo	100 - Atención	3 - Mejora y cambio	Medio
3	3- Difundir a las estrategias que se pretenden efectuar durante el año 2023 con el objeto de conseguir el la participación de los Servidores Públicos.	3- Operativa	Divulgar una propuesta que integre las estrategias que se implementarán para mejorar las prácticas de la ECCO 2022 con calidad y tener más bajas.	1- Todo el personal	24/02/2023	22/03/2023	30/05/2023	Enviar correo a los directores con asunto (Prácticas de Transformación y Resultados relacionados de la ECCO 2022) entregando un listado del personal del área para que se firme de conformidad y de conocimiento.	6 - Comunicación	05 - Operativa	104 - Tareas y responsabilidades CA	Medio
4	4- Fortalecer la comunicación entre el personal del HRAE y los diferentes áreas que atienden temas de atención y quejas, con la finalidad de avanzar al mejoramiento de manera oportuna y en modo responsable.	1- Estratégica	Elaborar protocolos para dar a conocer los protocolos y procedimientos de atención a denuncias y quejas para que el personal acceda a las instancias respectivas.	1- Todo el personal	24/02/2023	22/03/2023	30/12/2023	Difundir todos los protocolos y procedimientos existentes para atención a través de una guía de trabajo. Dar a conocer de manera puntual los aspectos más relevantes que cada instancia reguladora obtiene para dar atención al personal.	105 - Atención pública	11 - Transparencia y Corresponsabilidad	6 - Comunicación	Alto
5	5- Implementar diferentes acciones en favor de capacitación para integrar un panorama amplio de las actividades que se realizan tanto al área de personal como de desarrollo personal y profesional del Servidor Público.	3- Estratégica	Implementar herramientas que den a conocer al personal público las acciones implementadas en favor de capacitación.	1- Todo el personal	24/02/2023	22/03/2023	12/12/2023	"Brindar cursos con base en la detección de necesidades según a las unidades del servicio público. Implementar en el curso de formación permanente que den a conocer al Servidor Público resultados y estadísticas de la capacitación proporcionada.	107 - Profesionalización	2 - Capacitación especializada y desarrollo	72 - Desarrollo profesional	Alto
6	6- Impulsar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al desempeño de su personal a cargo, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo basado en el cumplimiento de objetivos institucionales.	1- Estratégica	Impulsar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al desempeño de su personal a cargo, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo basado en el cumplimiento de objetivos institucionales.	3- Mandos Medios	24/02/2023	22/03/2023	15/12/2023	Invitar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al desempeño, generando cartillas, cuadros de reconocimiento o redes sociales para el personal de su área.	120 - Relaciones	50 - Liderazgo	2 - Reconocimiento laboral	Medio
7	7- Brindar capacitación especializada a los mandos medios con la finalidad de reforzar su liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.	1- Estratégica	Proporcionar cursos generativos que aporten herramientas a los mandos medios para llevar a cabo un liderazgo con coherencia, respeto y sensibilidad.	3- Mandos Medios	24/02/2023	22/03/2023	31/12/2023	Señalar la entrega de cartillas en los temas generativos impartidos a lo largo del año, en apego al Programa Anual de Capacitación.	126 - Relaciones	55 - Liderazgo	11 - Liderazgo por la acción	Medio
8	8- Operar estrategias que logren conocer las acciones y logros del personal de atención de Desempeño y el Plan Anual de Trabajo desde sus respectivas unidades institucionales de cada área.	2- Operativa	Dar a conocer el procedimiento de Evaluación de Desempeño y el Plan Anual de Trabajo desde sus respectivas unidades institucionales de cada área.	1- Todo el personal	24/02/2023	22/03/2023	30/09/2023	A través de diferentes medios se difundió el Plan anual de Trabajo y el procedimiento de Evaluación de desempeño (cartillas, folletos, etc).	107 - Profesionalización	125 - Evaluación del desempeño	10 - Colaboración y trabajo en equipo	Medio
9	9- Dar a conocer al personal del HRAE el cumplimiento de las tareas asignadas para fortalecer el factor de reconocimiento laboral.	2- Operativa	Impulsar las acciones que se llevan a cabo para reconocer al desempeño de la vida de todo el personal del HRAE.	1- Todo el personal	24/02/2023	21/04/2023	15/12/2023	Realizar a cargo el evento Institucional Ceremonia de Desempeño y reconocimiento institucional entregando reconocimientos basados por la Dirección General.	1 - Reconocimiento laboral	104 - Tareas y responsabilidades CA	115 - Evaluación del desempeño	Medio
10	10- Fortalecer el trabajo en equipo entre el liderazgo y el HRAE para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y el ámbito personal de las personas servidoras públicas de esta Unidad Hospitalaria.	1- Estratégica	Crear a cargo diferentes eventos recreativos para distraer la concentración de las Servidoras Públicas.	1- Todo el personal	24/02/2023	21/04/2023	15/12/2023	Invitar a todo el personal a participar en los diferentes eventos que se llevarán a cabo a lo largo del año.	8 - Calidad de vida laboral	9 - Balance trabajo-familia	136 - Seguridad	Alto
11	11- Diseñar un plan de acción para dar a conocer la equidad y transparencia en la que se abordan las opiniones del HRAE con la finalidad de mejorar las sugerencias y quejas expuestas en la ECCO 2022.	1- Estratégica	Fortalecer la transparencia de los procedimientos en la entrega de los diferentes estímulos que opera el HRAE.	4- Todo el personal	24/02/2023	22/03/2023	29/12/2023	Enviar a la página institucional de manera gráfica las bases, procedimientos, y/o normos que aplican, así como a cartillas de difusión e integración.	1 - Reconocimiento laboral	104 - Tareas y responsabilidades CA	15 - Moralidad y probidad	Alto

Firma: 
 Mtro. Octavio Olivares Hernández
 Fecha : 24 de Marzo de 2023



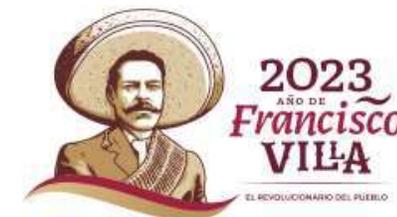
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	GESTIÓN PÚBLICA, TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	1. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y PTCCO 2023 a todo el personal del HRAEI												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Solicitar la carga de los resultados en la página institucional	Subdirección de Recursos Humanos												
Diseñar cartel	Unidad de Imagen Institucional												
Enviar por correo electrónico masivo información para encontrar los resultados de la ECCO 2022	Coordinación de Relaciones Laborales												



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	LIDERAZGO, RELACIONES, MEJORA Y CAMBIO												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	2. Impartir jornadas de trabajo con los mandos medios del HRAEI para darles a conocer la percepción del Servidor Público con respecto a las áreas que coordinan.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Invitación a las jornadas de Trabajo	Subdirección de Recursos Humanos												
Recepción de listado de participantes	Todas las Direcciones del Hospital												
Jornada equipo Dirección General	Subdirección de Recursos Humanos												
Jornada equipo Dirección Médica	Subdirección de Recursos Humanos												
Jornada equipo Dirección de Operaciones	Subdirección de Recursos Humanos												
Jornada equipo Dirección de Administración y Finanzas	Subdirección de Recursos Humanos												
Jornada equipo Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación	Subdirección de Recursos Humanos												

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	COMUNICACIÓN, ORGANIZADA, TAREAS Y RESPONSABILIDADES												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	3. Diseñar una campaña que integre las estrategias que se implementarán para mejorar los factores de la ECCO 2022 con calificaciones más bajas												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Realizar oficios anexando estrategias PTCCO)	Subdirección de Recursos Humanos												
Entrega de oficios con listas para la firma de conocimiento	Subdirección de Recursos Humanos												
Entrega de oficios con firmas de conocimiento del personal	Todas las áreas del Hospital												



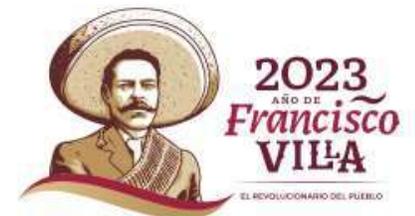
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	GESTIÓN PÚBLICA, TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN, COMUNICACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	4. Elaborar promocionales para dar a conocer los protocolos y procedimientos de atención a denuncias y quejas para que el personal acuda a las instancias correctas												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Se recaba información con el área de calidad	Subdirección de Recursos Humanos				■								
Se efectua campaña con información	Calidad-Recursos Humanos				■	■							
Se recaba información con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés	Subdirección de Recursos Humanos						■						
Se efectua campaña con información	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés-Recursos Humanos						■	■					
Se recaba información con el área del OIC	Subdirección de Recursos Humanos								■				
Se efectua campaña con información	OIC-Recursos Humanos								■	■			
se recaba información del Departamento de Asuntos Jurídicos	Subdirección de Recursos Humanos										■	■	
Se efectua campaña con información	Departamento de Asuntos Jurídicos-Recursos Humanos											■	■



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	PROFESIONALIZACIÓN, CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO, DESARROLLO PROFESIONAL												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	5. Implementar herramientas que den a conocer al Servidor Público las acciones implementadas en tema de capacitación.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Difusión de circular No. 8 de mecanismos institucionales para Impulsar la capacitación, Formación, desarrollo y especialización del personal del HRAEI	Coordinación de Capacitación y Desarrollo												
Cartel de Mecanismos Institucionales para capacitación	Subdirección de Recursos Humanos/Comité de Enseñanza y Capacitación/Comisión Central Mixta de Capacitación												
Explicación en cursos de inducción en temas relacionados con la capacitación	Subdirección de Recursos Humanos												
Análisis de resultados de la DNC	Subdirección de Recursos Humanos												
Implementación de estrategias para la elaboración de cursos con base en los perfiles	Subdirección de Recursos Humanos												

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	RELACIONES, LIDERAZGO, LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	6. Impulsar el buen liderazgo a través del reconocimiento y la motivación al personal.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Elaborar oficios a dirigidos a los mandos medios con el requerimiento de la elaboración de un plan de reconocimiento para su personal	Subdirección de Recursos Humanos												
Se lleva a cabo el plan de reconocimiento	Todas las áreas del Hospital												
Entrega de evidencia por parte de las diferentes áreas	Todas las áreas del Hospital												



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	RELACIONES, LIDERAZGO, LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	7. Impartir cursos gerenciales que aporten herramientas a los mandos medios para llevar a cabo un liderazgo con conciencia, respeto y sensibilización.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Impartición de Cursos Gerenciales	Subdirección de Recursos Humanos- Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación												
Entrega y registro de contancias de cursos	Subdirección de Recursos Humanos												
Entrega de evidencia	Coordinación de Capacitación												

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	PROFESIONALIZACIÓN, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	8. Dar a conocer el procedimiento de Evaluación de Desempeño y el Plan Anual de Trabajo donde se encuentran los objetivos institucionales de cada área.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Se envía a través de información relevante y se da a conocer a las diferentes áreas del Hospital el Plan Anual de Trabajo 2023 emitido por la dirección general	Unidad de Planeación Estratégica												
Se integra el Plan Anual de Trabajo a la página Institucional	Imagen Institucional												
Solicitud de cartel para sensibilización del procedimiento de evaluación de desempeño	Subdirección de Recursos Humanos												
Entrega de Procedimiento a las diferentes áreas del Hospital para su conocimiento	Subdirección de Recursos Humanos												
Elaboración de carteles e infografías de evaluación de desempeño	Imagen Institucional												
Envío de infografías del procedimiento de Evaluación de desempeño	Subdirección de Recursos Humanos												



2023
AÑO DE
**Francisco
VILA**
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	RECONOCIMIENTO LABORAL, TAREAS Y RESPONSABILIDADES, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	9. Impulsar las acciones que se llevan a cabo para reconocer el desempeño destacado de todo el personal del HRAEI												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Solicitud del personal posible acreedor a un reconocimiento por desempeño institucional	Subdirección de Recursos Humanos												
Logística para llevar a cabo la Ceremonia de Reconocimiento al Desempeño y Compromiso Institucional (invitaciones, programa, elaboración de reconocimientos)	Subdirección de Recursos Humanos												
Difusión e invitación a la ceremonia	Subdirección de Recursos Humanos												
Entrega de reconocimientos	Subdirección de Recursos Humanos												
Cartel de difusión del evento que se llevo a cabo	Subdirección de Recursos Humanos												

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	CALIDAD DE VIDA LABORAL, BALANCE TRABAJO-FAMILIA, SEGURIDAD												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	10. Llevar a cabo diferentes eventos recreativos para distracción y convivencia del los Servidores Públicos.												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Organización, programación e Invitación al Programa de autocuidado para los trabajadores del HRAEI	Comité Ejecutivo Seccional/Subdirección de Recursos Humanos												
Invitación para orientación nutricional	Comité Ejecutivo Seccional/Subdirección de Recursos Humanos												
Invitación a actividad física	Comité Ejecutivo Seccional/Subdirección de Recursos Humanos												
Actividades recreativas	Comité Ejecutivo Seccional/Subdirección de Recursos Humanos												
Organización, programación e Invitación a sesiones culturales	Dirección General												

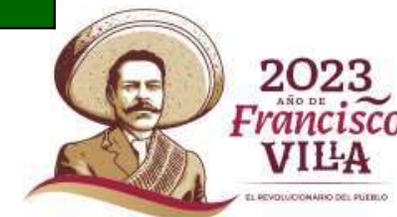
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

UNIDAD RESPONSABLE: HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALUCA

FACTOR RELACIONADO	RECONOCIMIENTO LABORAL, TAREAS Y RESPONSABILIDADES, NORMATIVIDAD Y PROCESOS												
PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN:	11. Fortalecer la transparencia de los procedimientos en la entrega de los diferentes estímulos que opera el HRAEI												
ACCIONES O ACTIVIDAD	ÁREA RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Solicitar a las áreas coordinadoras de programas de estímulos las bases, procedimientos o fichas de operación	Coordinación de Empleo y control de asistencia/Unidad de Educación Continua/Comisión Mixta de Evaluación Permanente/Dirección de Admon/Dirección Médica/Dirección de Operaciones/Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación, Dirección General												
Integrar en la página Institucional de manera gráfica los estímulos a los que tiene derecho el Servidor Público	Subdirección de Recursos Humanos												
Campañas de sensibilización de estímulos	Coordinación de Empleo y control de asistencia/Unidad de Educación Continua/Comisión Mixta de Evaluación Permanente/Dirección de Admon/Dirección Médica/Dirección de Operaciones/Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación, Dirección General												

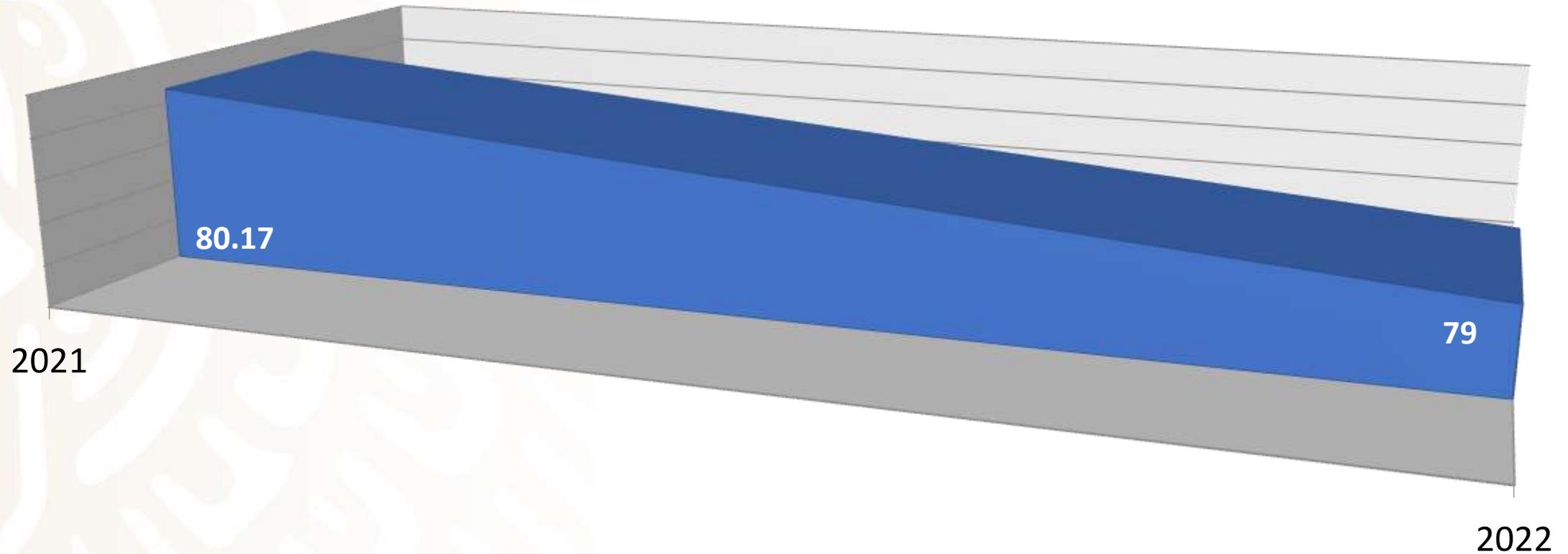


V. RESULTADOS



9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO

ÍNDICE GLOBAL



SE IMPLEMENTARÁN ESTRATÉGIAS QUE COADYUVEN EN EL AUMENTO DE LA PERCEPCIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO, LO QUE SE TRADUCIRÁ EN UNA MAYOR CALIFICACIÓN.



Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.57	80.16	79.98
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	81.37	79.10	78.97
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.54	78.03	83.12

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca

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

SE IMPLEMENTARÁN 3 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN ENCAMINADAS A DARLE OPORTUNA ATENCIÓN A LOS FACTORES QUE INTEGRAN EL CUADRANTE DE RELACIONES LABORALES EL CUAL REFLEJA UNA CALIFICACIÓN MÁS BAJA, INCLUSO MÁS QUE EL AÑO ANTERIOR INMEDIATO.



Gráfica comparativa instituciones / áreas

Institución / Área	ÍNDICE 2021 Institución	ÍNDICE 2022 Institución
DIRECCION MEDICA	78.92	78.23
DIRECCION DE OPERACIONES	78.68	78.51
DIRECCION DE PLANEACION ENSEÑANZA E INVESTIGACION	82.96	81.93
DIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	78.28	80.45
ORGANO INTERNO DE CONTROL	88.01	88.62
DIRECCION GENERAL	89.95	87.28
SUBDIRECCION DE ENFERMERIA	80.8	78.62

EN TODAS LAS ÁREAS SE PERCIBE QUE LAS CALIFICACIONES BAJARÓN, RAZÓN POR LA CUAL SE CONSIDERÁ EFECTUAR LAS ESTRATEGIAS DE CAMBIO EN TODAS ELLAS, INCLUYENDOLAS EN LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL

