

Análisis ECCO PTCCO

2019 - 2024

Servicios de Salud IMSS-Bienestar

Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca



**ECCO
PTTCCO**
2019-2023

Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
 - Factores mejor evaluados
 - Factores peor evaluados
 - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
 - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
 - Cédula de programación de PTCCO 2025

Introducción



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Misión: *Brindar atención médica, medicamentos y demás insumos asociados a la población sin seguridad social de forma gratuita, oportuna, eficaz, accesible y de calidad, promoviendo la participación activa de la población en el autocuidado de su salud.*

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) se aplicó por primera vez en el Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca en el año 2012, y posteriormente de forma sucesiva. La repercusión que ha tenido la ECCO en el HRAEI ha sido favorable, en razón que, a través de los resultados se han identificado las áreas de oportunidad a fortalecer, así como, conocer los comentarios de recomendaciones, quejas y felicitaciones que las personas servidoras públicas han expuesto en cada una de las encuestas en las que han participado, a fin de establecer programas de acción para la mejora continua.

Finalmente, la contribución de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) ha sido positiva en las áreas y en las personas servidoras públicas, derivado a su colaboración y trabajo en equipo para que cada una de las prácticas que se establecieron y ejecutaron durante los años anteriores hayan cumplido con su objetivo.



Introducción

Marco Normativo

- **Artículos 169 al 172 del Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.**

Artículo 169.- El clima y cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución; también son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

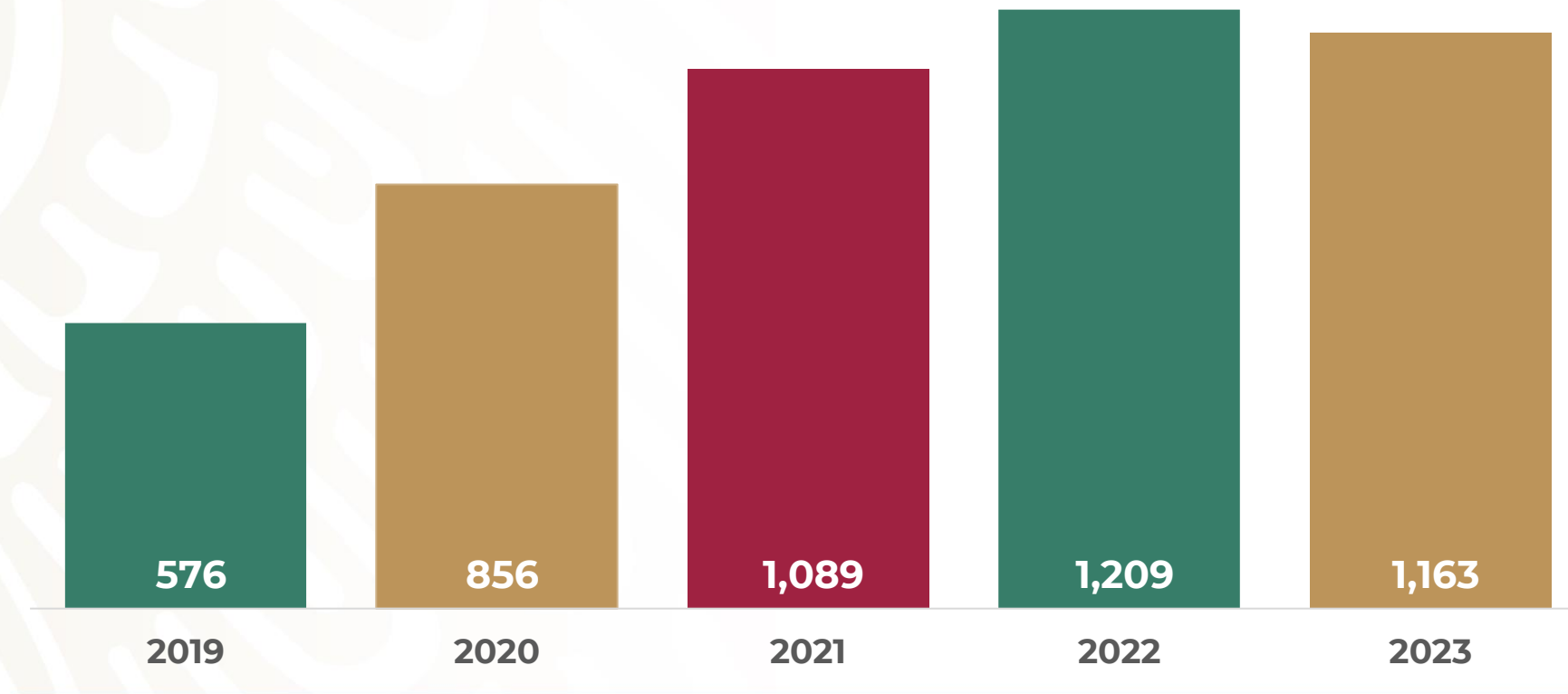
Para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y cultura organizacional, las instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad.

Las instituciones que, por sus necesidades y características, requieran conocer información adicional o específica a la que proporciona la encuesta referida en el párrafo que antecede, podrán aplicar algún instrumento o herramienta adicional.

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019-2023

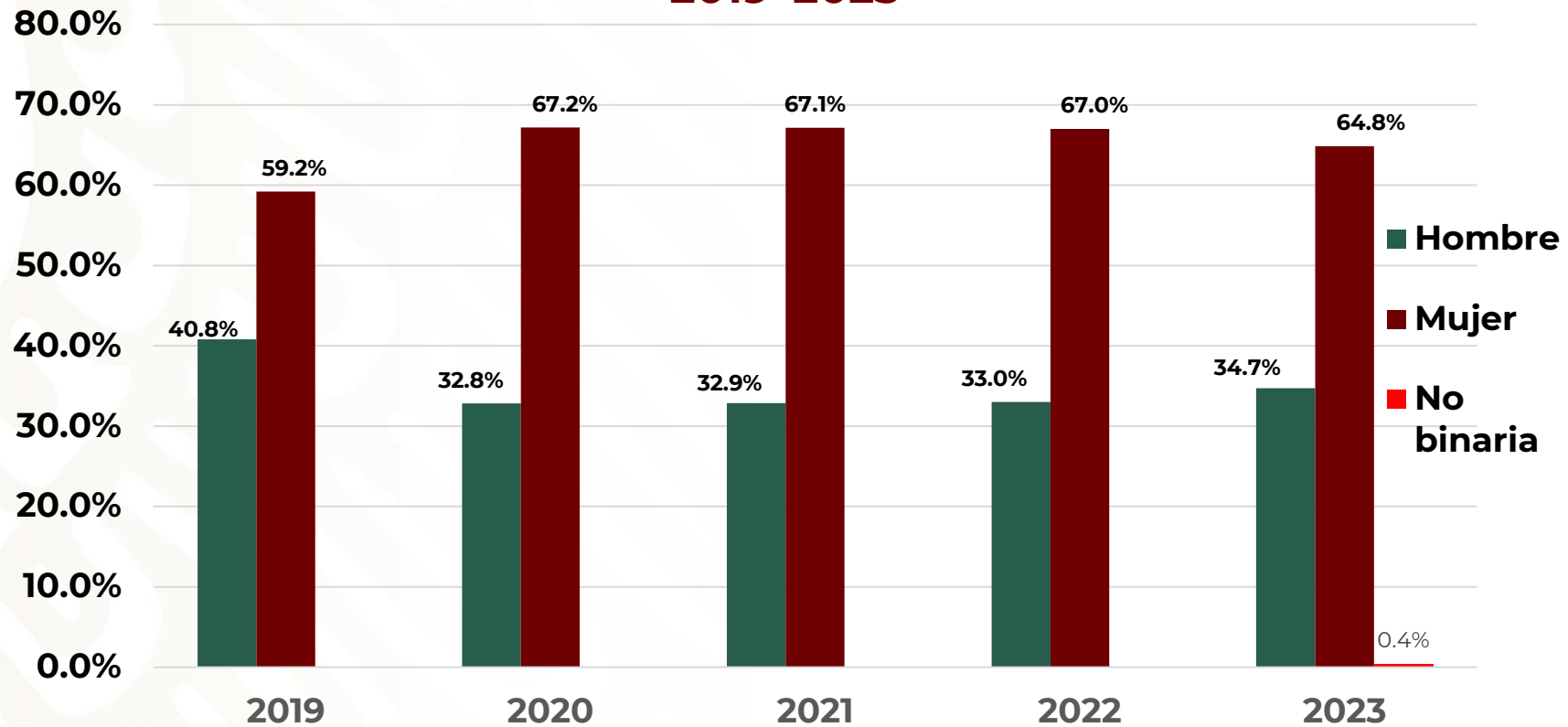
Participación en el HRAEI

Personas servidoras públicas del HRAEI que participaron en la ECCO 2019-2023



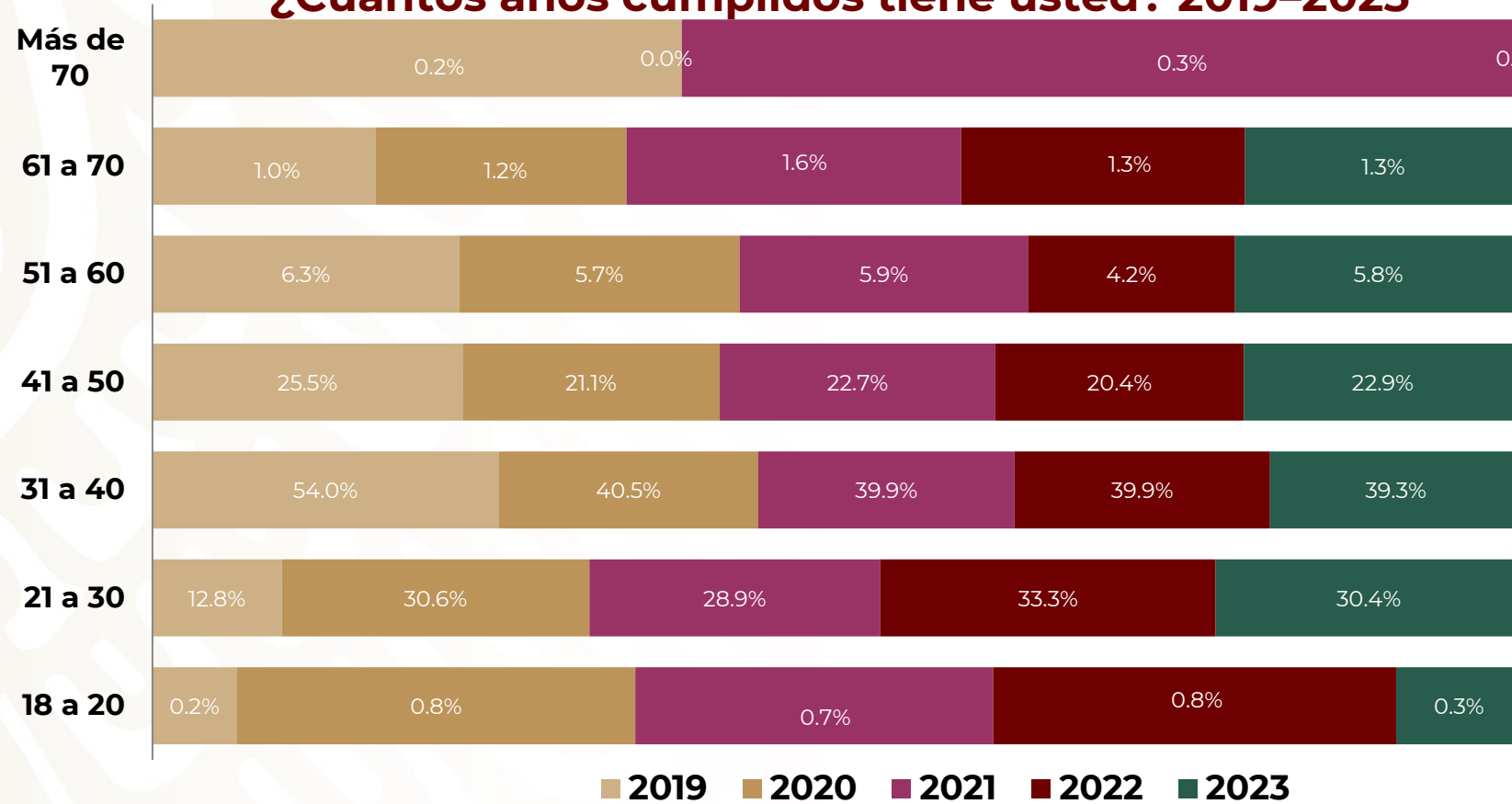
Sociodemográficos

Identidad sexual y género no binario 2019-2023



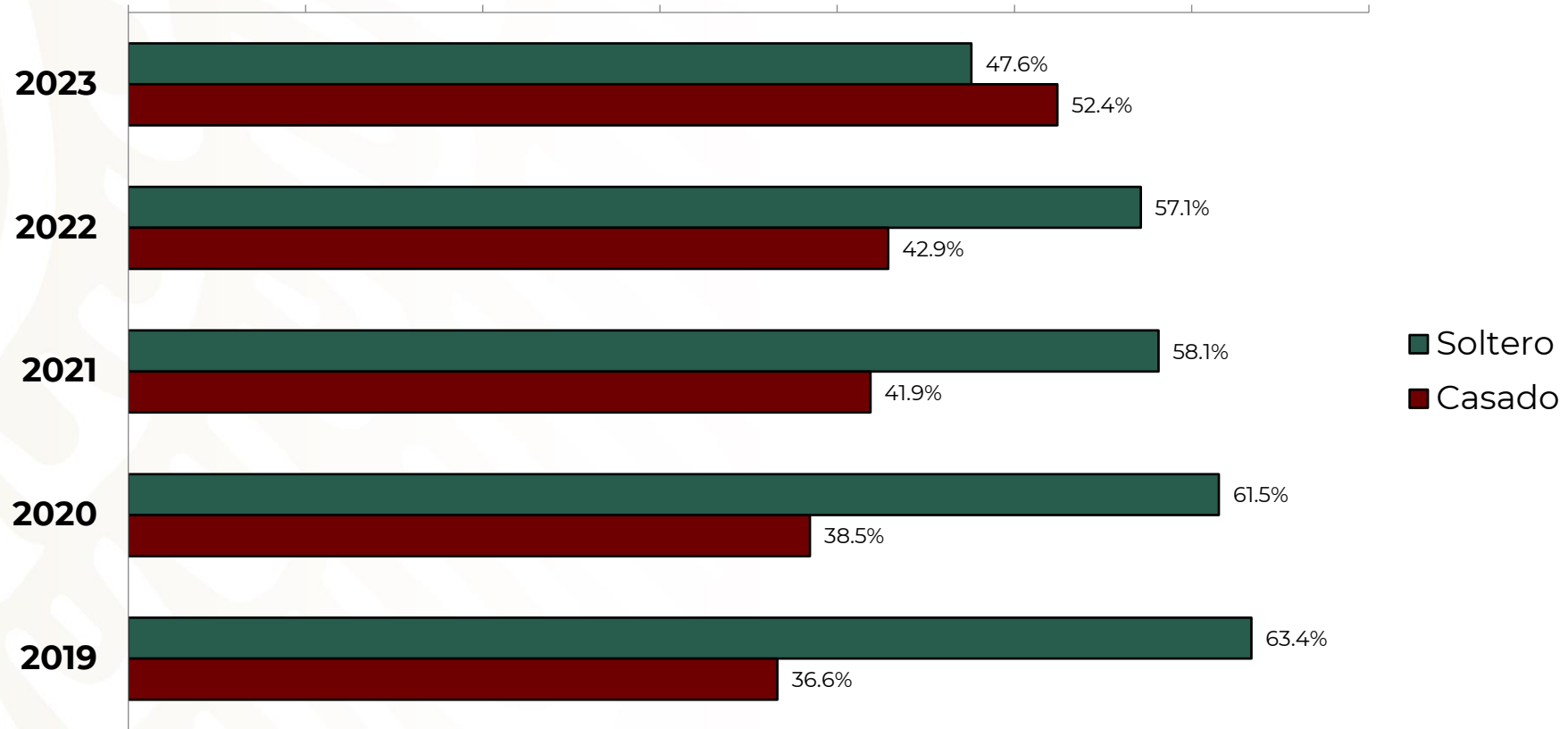
Sociodemográficos

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? 2019–2023



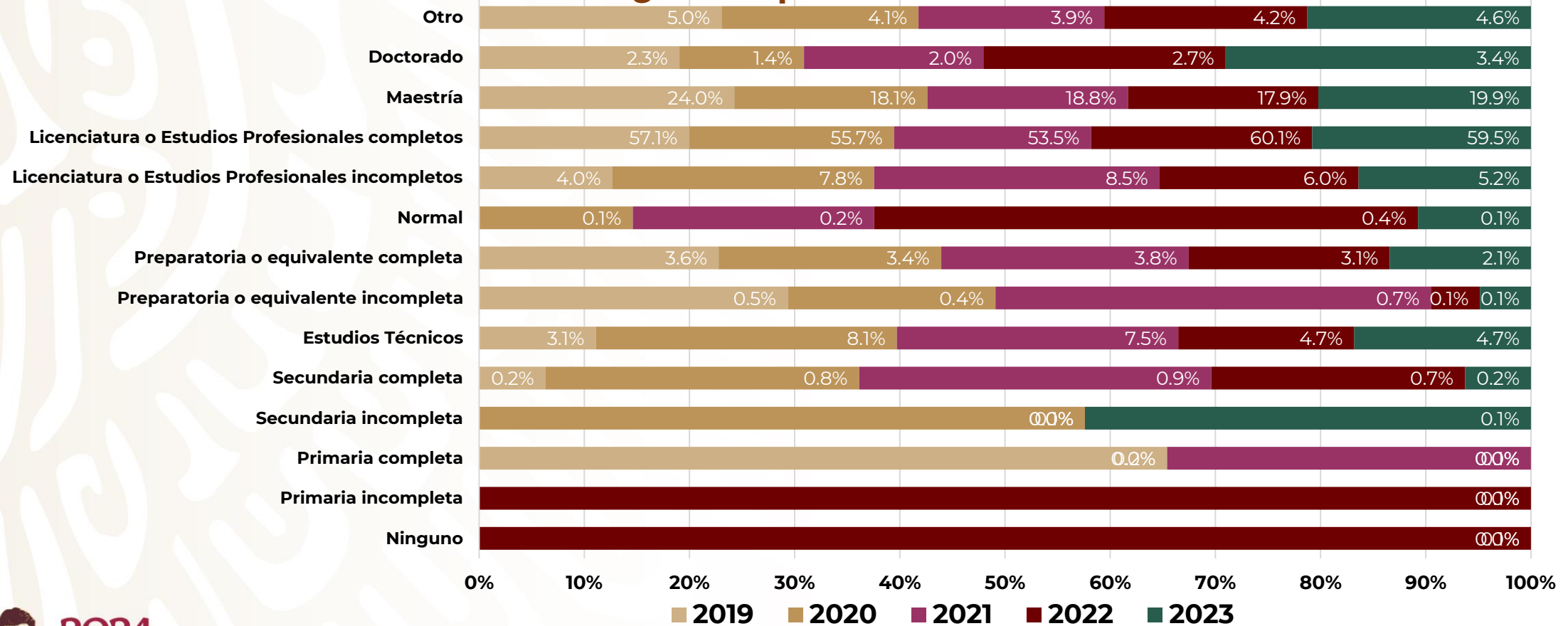
Sociodemográficos

¿Su estado civil es? 2019–2023



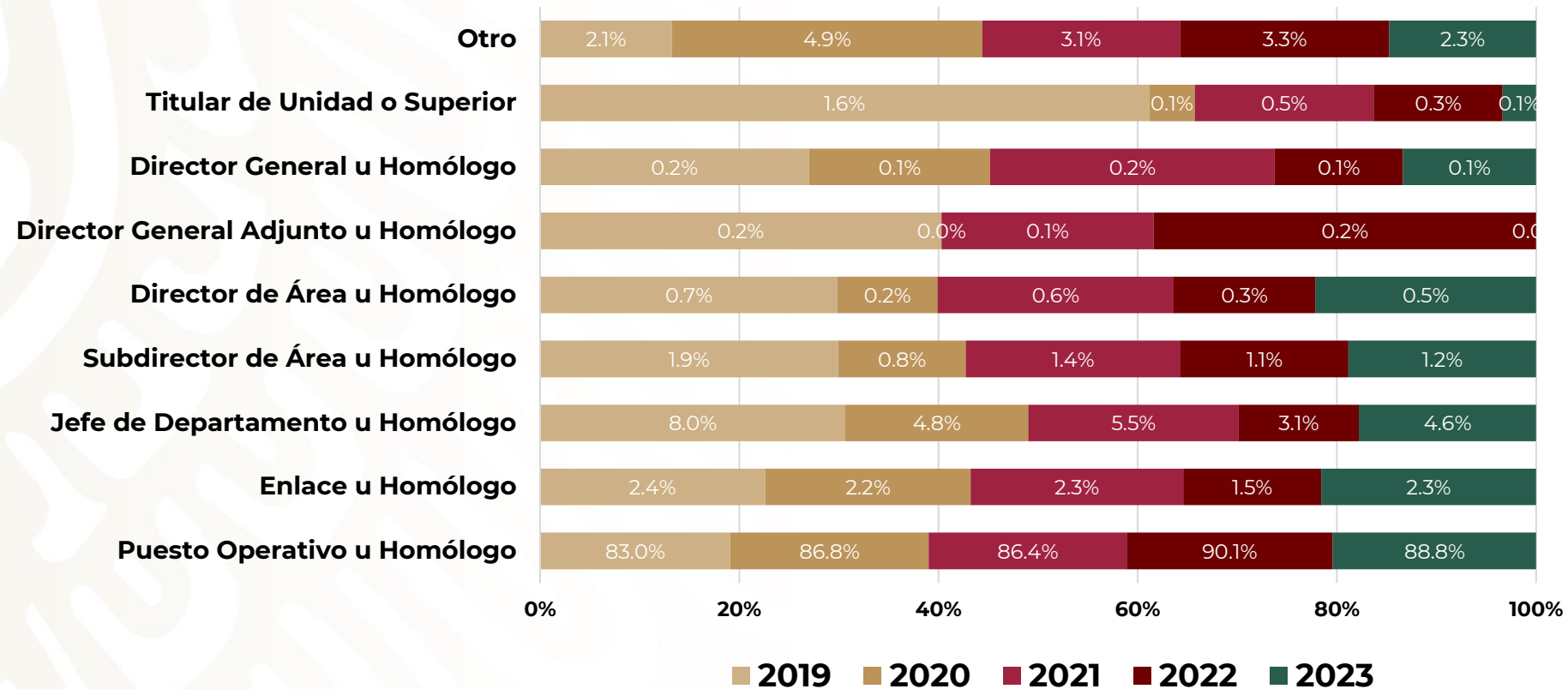
Sociodemográficos

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 2019–2023



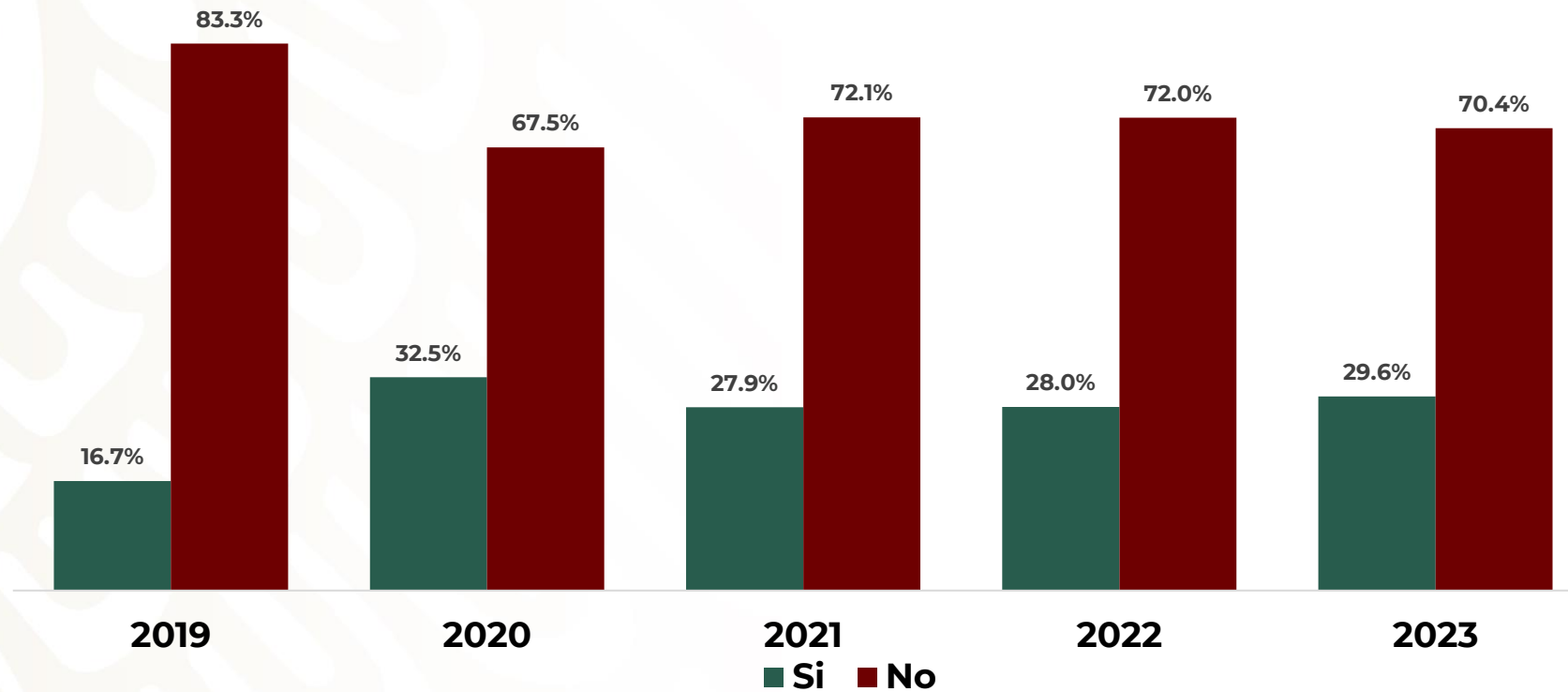
Sociodemográficos

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023



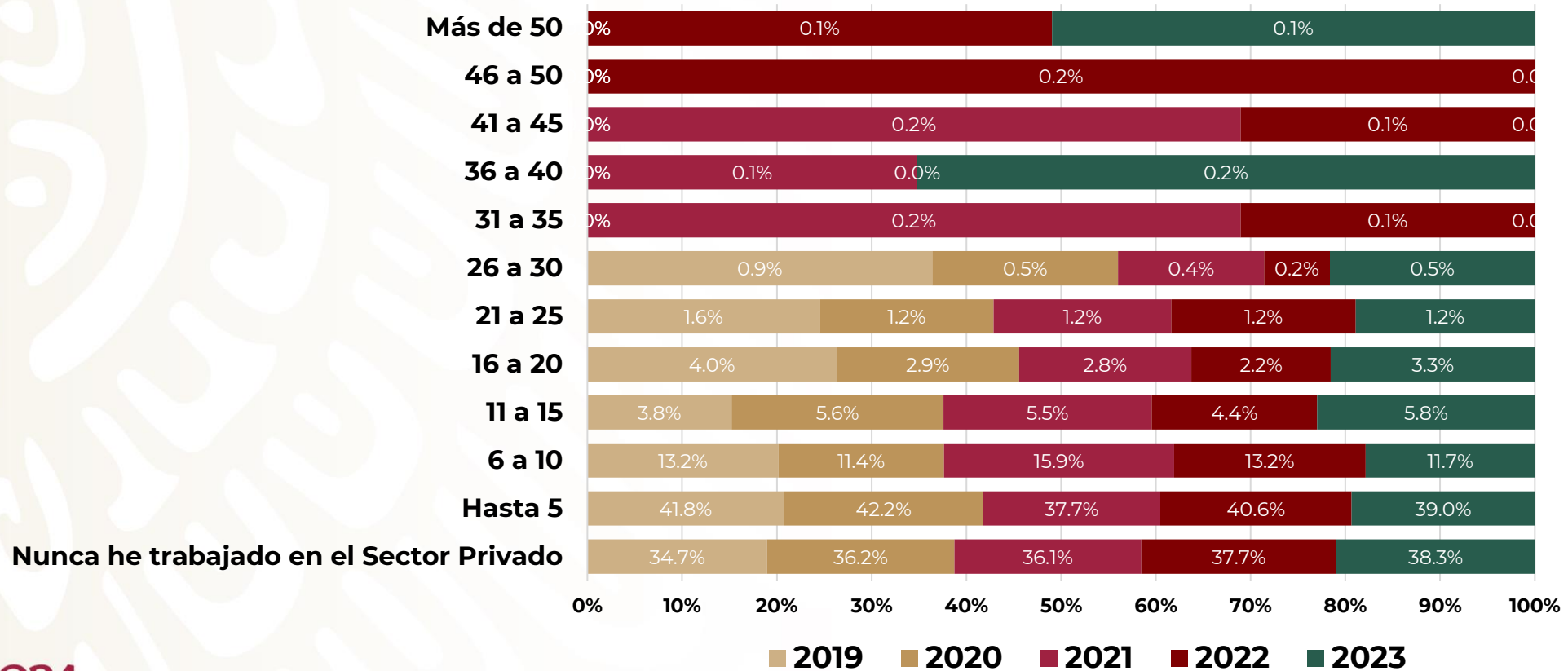
Sociodemográficos

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023



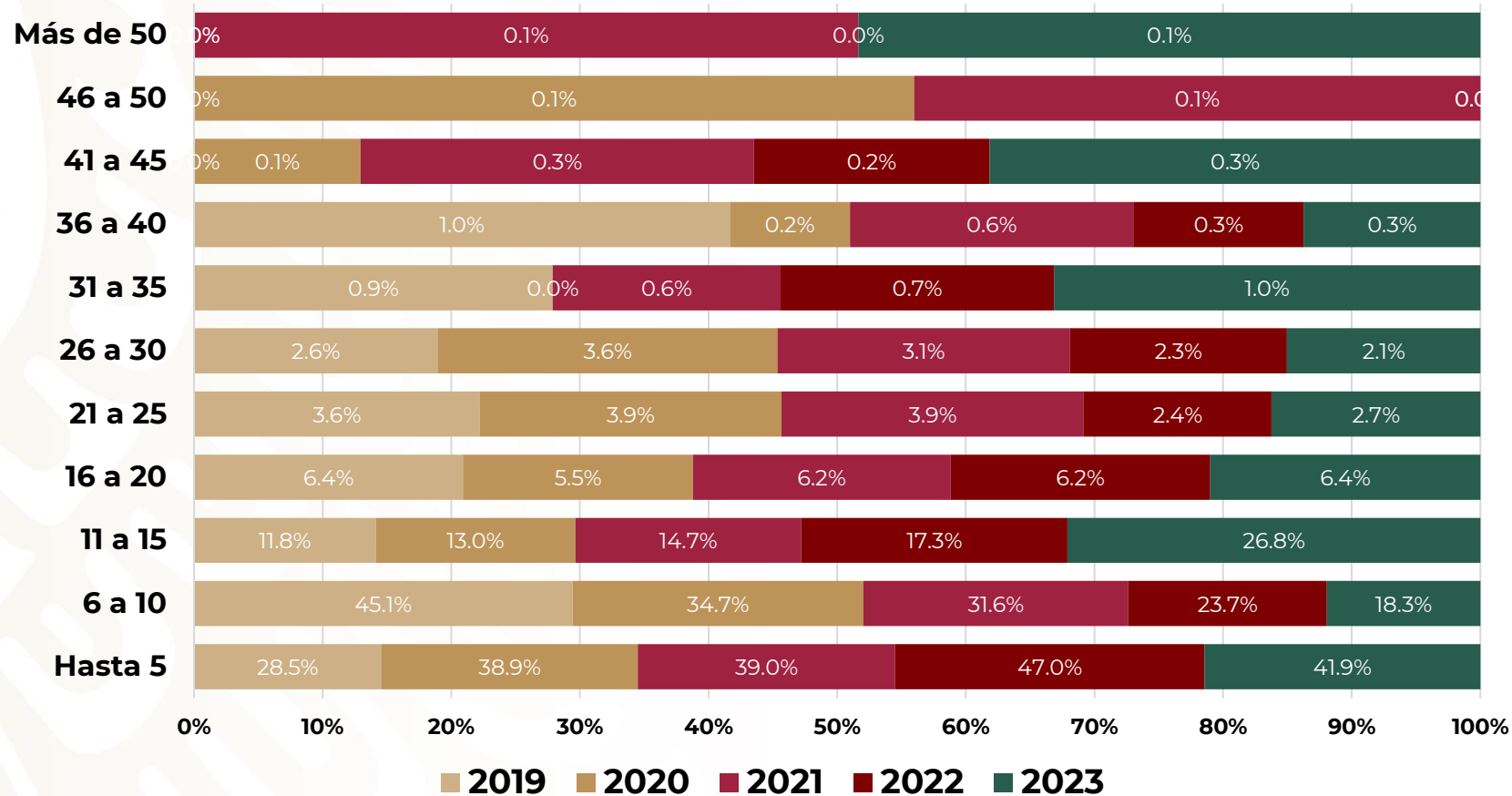
Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023



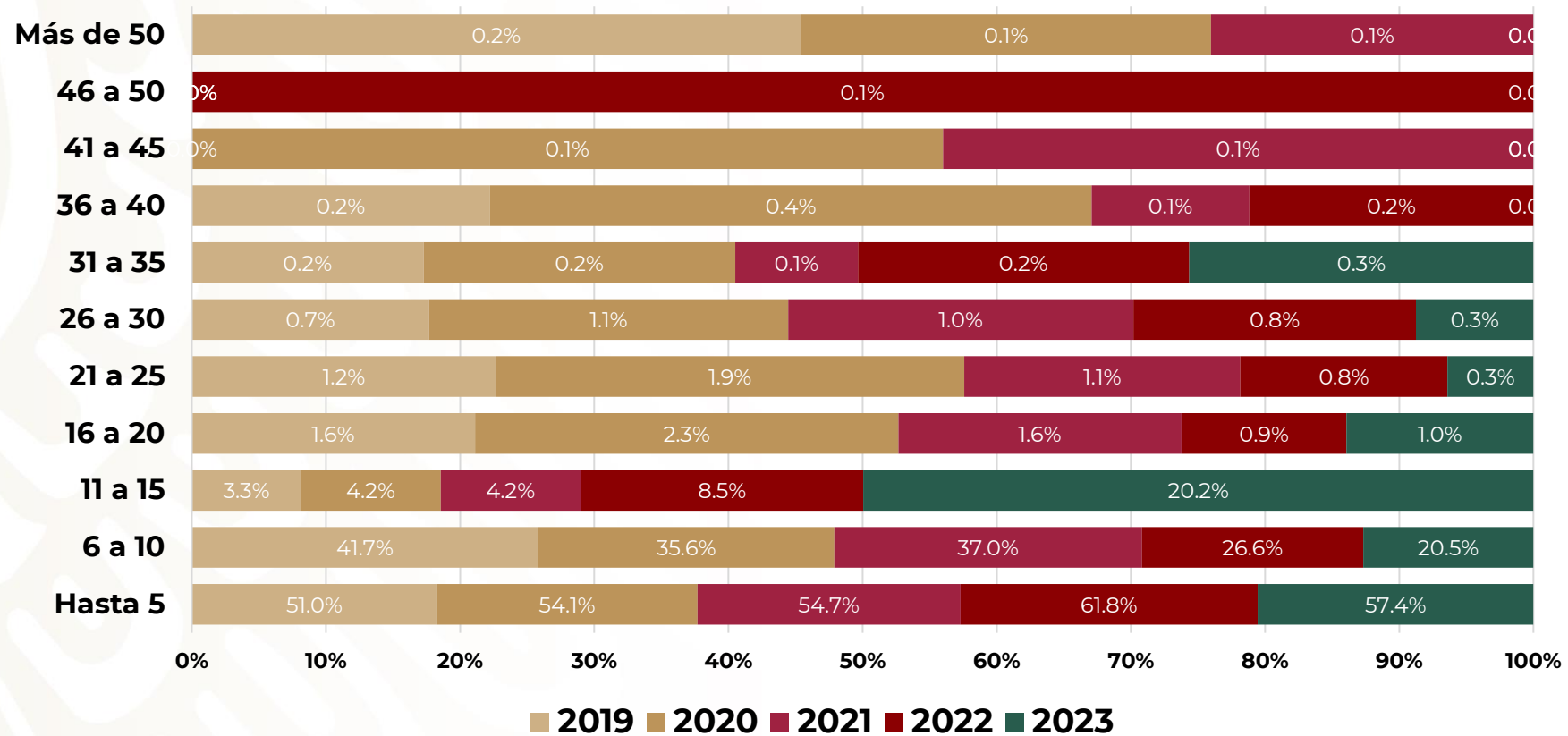
Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019-2023



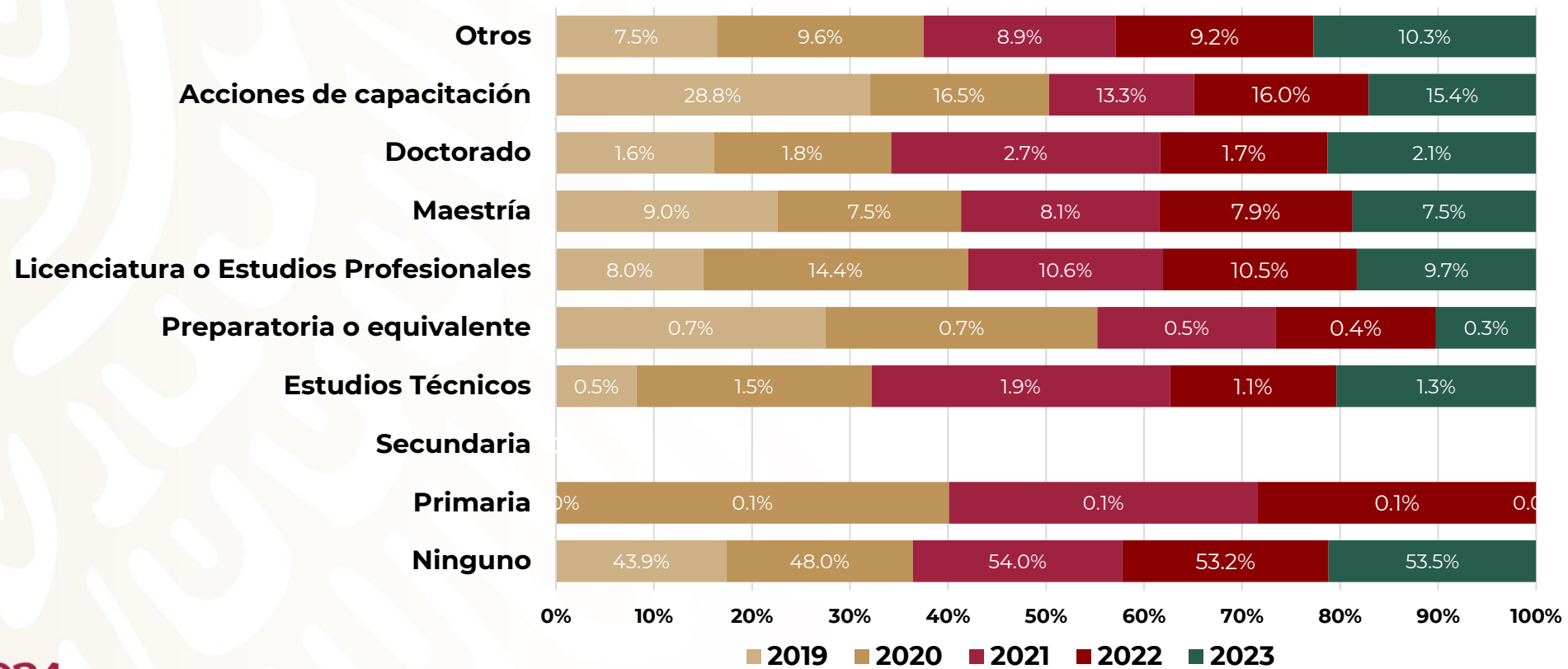
Sociodemográficos

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023



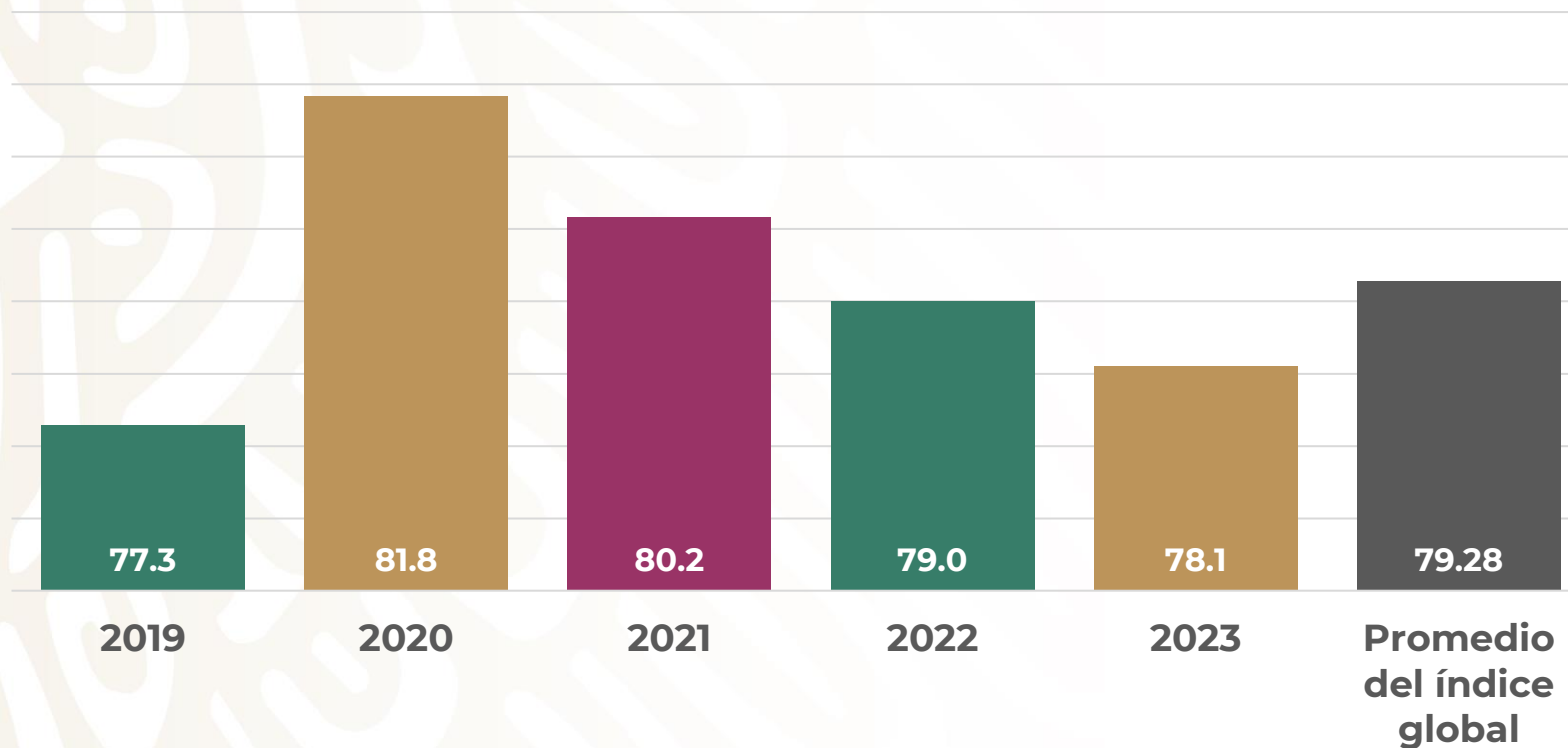
Sociodemográficos

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023



Índice Global de Clima y Cultura Organizacional

Índice Global HRAEI 2019 - 2023



Promedio del índice global de Clima y Cultura Organizacional del HRAEI 2019-2023:

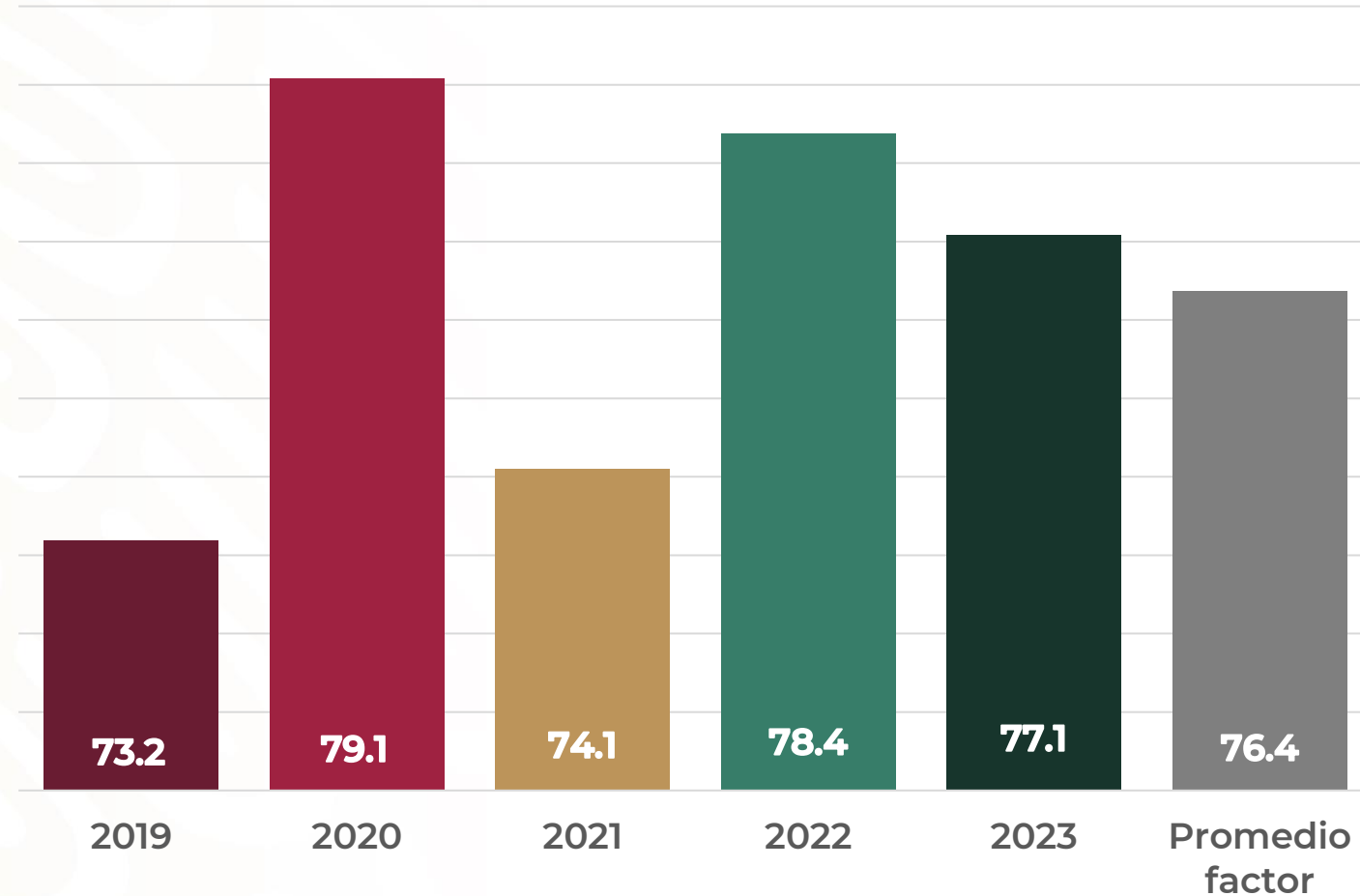
79.28

Factores

BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



El año mejor evaluado es 2020 y el año menor evaluado es 2019.

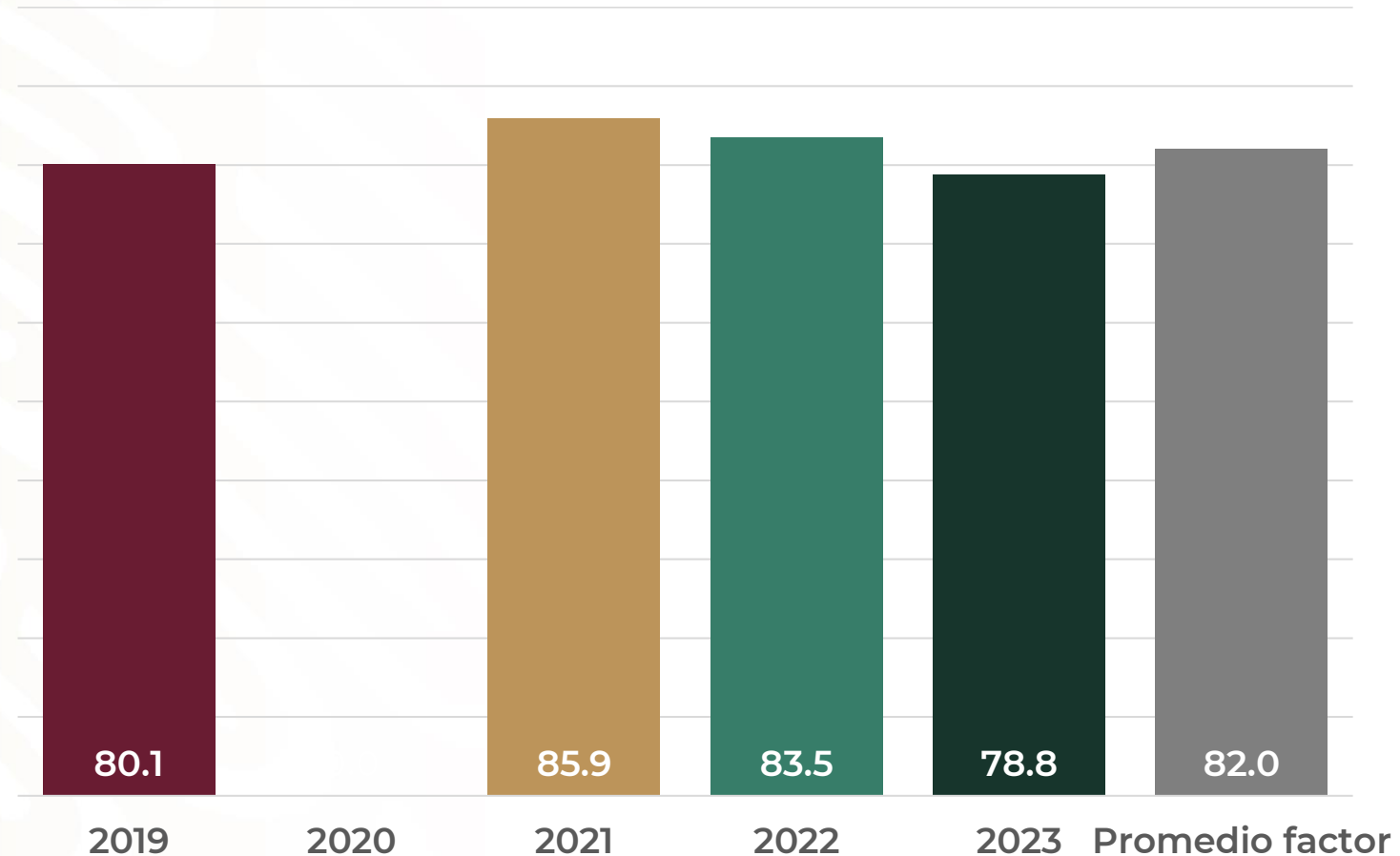


Factores

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019–2023



El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2023. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.



Factores

CAPACITACIÓN 2019-2023



Promedio factor

76.2

2023

74.7

2022

75.2

2021

2020

2019

78.6

El año mejor evaluado es 2019 y el año menor evaluado es 2023. En el año 2021 y 2022 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

DERECHOS HUMANOS 2021-2023



Promedio factor

82.1

2023

81.5

2022

80.5

2021

84.5

2020

2019

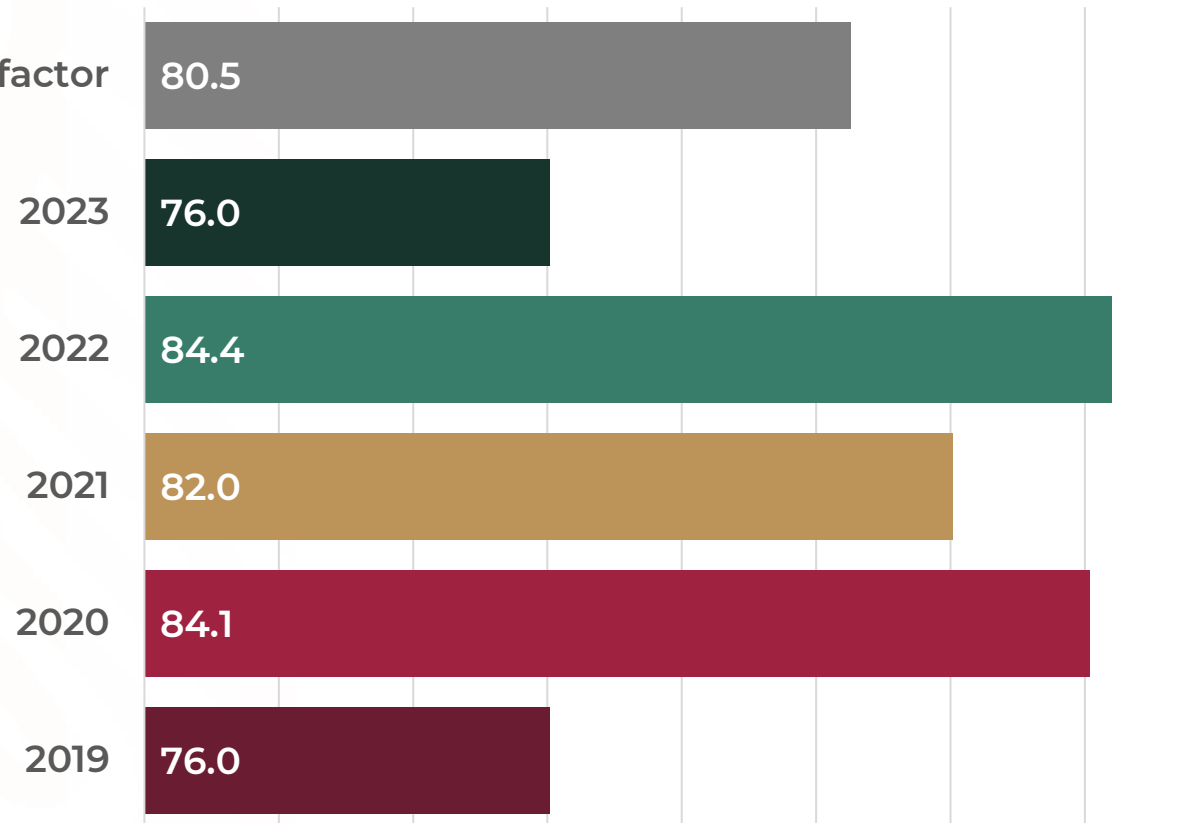
El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2022. En el año 2019 y 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

EMERGENCIAS 2019–2023



Promedio factor



El año mejor evaluado es 2022 y el año menor evaluado es 2023 y 2019.

Factores

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023



El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2022. En el año 2019 y 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Promedio factor

76.0

2023

74.0

2022

72.9

2021

81.0

2020

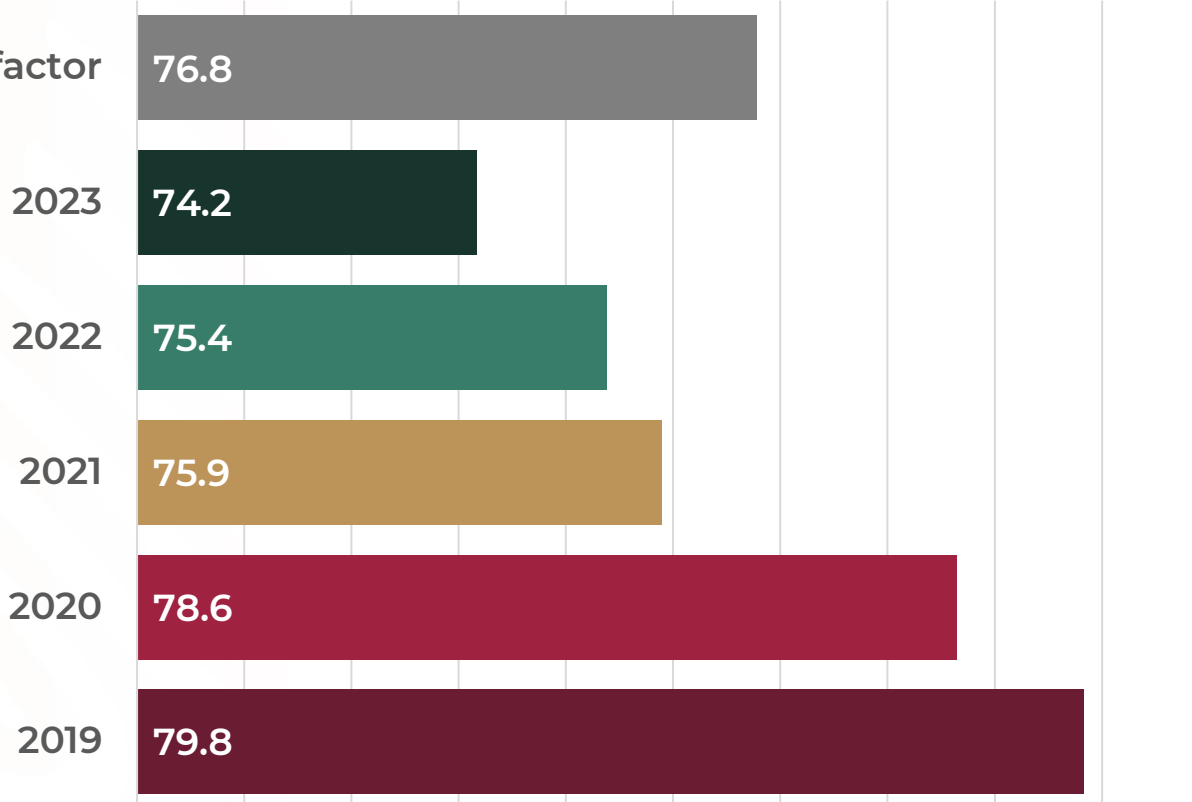
2019

Factores

GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



Promedio factor



El año mejor evaluado es 2019 y el año menor evaluado es 2023.

Factores

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019–2023



Promedio factor

84.1

2023

83.5

2022

83.0

2021

86.3

2020

2019

83.6

El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2022. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023



Promedio factor

79.3

2023

80.9

2022

82.3

2021

75.9

2020

82.6

2019

74.9

El año mejor evaluado es 2020 y el año menor evaluado es 2019.

Factores

INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023



Promedio factor

79.1

2023

79.5

2022

79.4

2021

80.7

2020

2019

76.9

El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2019. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

LIDERAZGO 2019-2023



Promedio factor

74.8

2023

73.6

2022

74.8

2021

78.9

2020

2019

71.8

El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2019. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023



Promedio factor

79.4

2023

78.5

2022

78.2

2021

81.6

2020

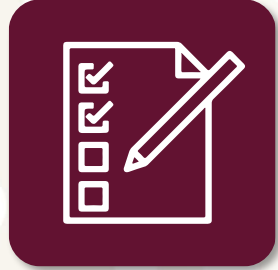
2019

79.5

El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2022. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

ORGANIZACIÓN 2019–2023



Promedio factor

81.0

2023

80.4

2022

81.4

2021

78.2

2020

84.3

2019

80.9

El año mejor evaluado es 2020 y el año menor evaluado es 2021.

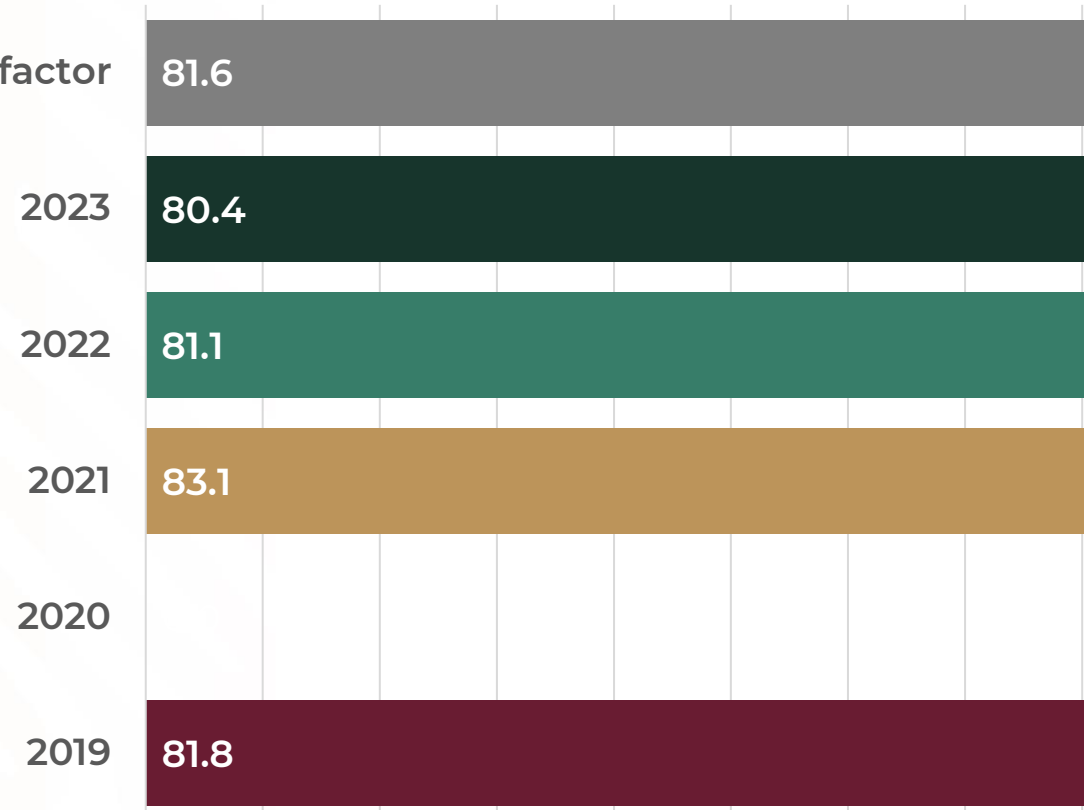
Factores

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019–2023



El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2023. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Promedio factor



Factores

RECONOCIMIENTO LABORAL 2019–2023



Promedio factor

71.6

2023

71.2

2022

70.8

2021

73.1

2020

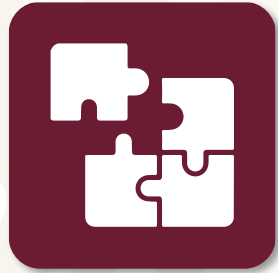
2019

71.3

El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2022. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



Promedio factor

77.8

2023

79.0

2022

79.4

2021

77.5

2020

2019

75.4

El año mejor evaluado es 2022 y el año menor evaluado es 2019. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.

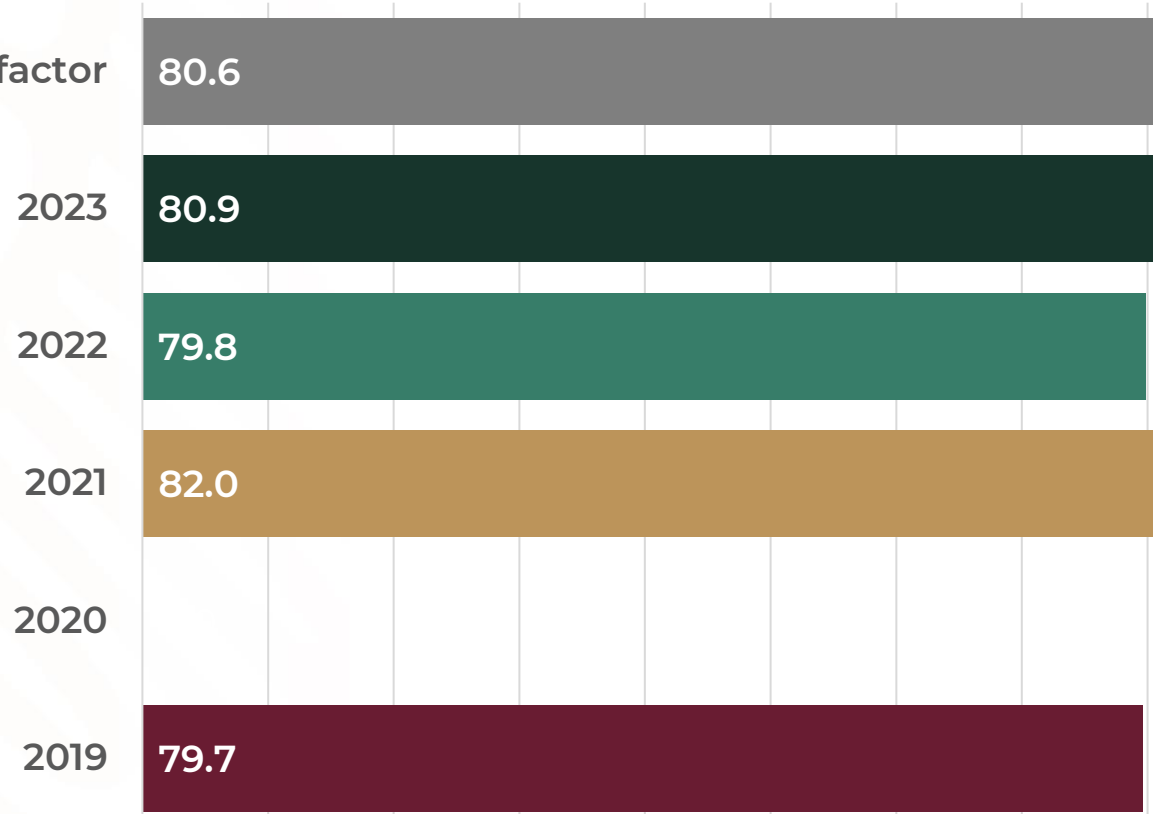
Factores

TRANSPARENCIA 2019–2023



Promedio factor

El año mejor evaluado es 2021 y el año menor evaluado es 2019. En el año 2020 no se consideró el factor en la ECCO.



Factores

VALORES 2019–2023



Promedio factor

81.0

2023 81.0

2022 81.6

2021

2020

2019 80.4

El año mejor evaluado es 2022 y el año menor evaluado es 2019. En el año 2020 y 2021 no se consideró el factor en la ECCO.

Factores

FACTORES PANDEMIA 2020

En la aplicación de la ECCO 2020 únicamente se consideraron los factores pandemia.

Trabajo presencial

Género, igualdad y no discriminación

Trabajo a distancia

COVID-19

Balance trabajo-familia

84.3

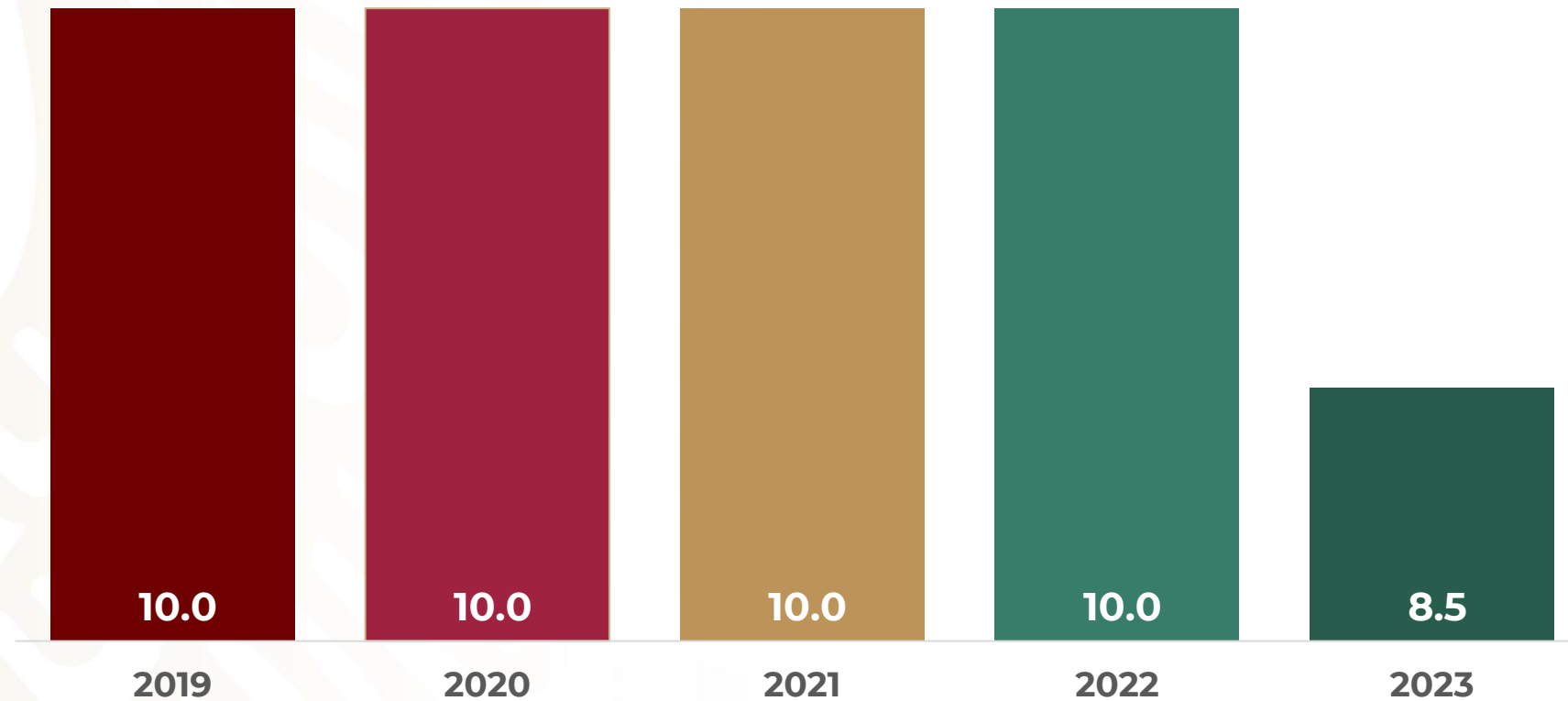
82.6

78.6

84.1

79.1

Resultados de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) HRAEI 2019-2023



Conclusiones

Factores mejor evaluados

Índice global

1.

84.1 Identidad con la institución



2.

82.1 Derechos humanos



3.

82.0 Calidad de vida laboral y estrés



4.

81.6 Orientación a la ciudadanía



5.

81.0 Organización



Conclusiones

Factores peor evaluados

Índice global

1.

71.6

Reconocimiento laboral



2.

74.8

Liderazgo



3.

76.0

Evaluación del desempeño



4.

76.2

Capacitación



5.

76.4

Balance trabajo-familia



Conclusiones



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno 79.7	C4 Tareas y responsabilidades 75.9	C7 Profesionalización y desarrollo 74.2 
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 77.6	C5 Integridad e igualdad de género 80.5	C8 Seguridad en el trabajo 80.7
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 79.5	C6 Relaciones laborales 76.7	C9 Servicio a la sociedad 82.0 

Conclusiones



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

El Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca realizó diferentes mecanismos y acciones con el objetivo de fortalecer los factores de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) peores evaluados, como son, reconocimiento laboral, liderazgo, evaluación de desempeño, capacitación y balance trabajo-familia; dichas acciones son, dar a conocer el procedimiento de evaluación de desempeño a todo el personal, impulsar a los mandos medios a elaborar un plan de reconocimiento al desempeño de su personal a cargo, fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional y personal del personal a través de herramientas virtuales, impartir cursos gerenciales que aporten herramientas a los mandos medios para llevar a cabo un liderazgo con conciencia, respeto y sensibilización, entre otras.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) a implementar que favorecerán a los factores de la ECCO peores evaluados son: fomentar estrategias que impulsen el reconocimiento de un buen liderazgo dentro del HRAEI a través de diferentes medios; revisar la evaluación de desempeño entre el superior jerárquico y el personal para contar con retroalimentación, propiciar una relación horizontal y mejorar el trabajo en equipo; instrumentar reuniones periódicas de evaluación de desempeño entre superiores jerárquicos y personal para comunicar de manera directa los logros, inquietudes, reconocimiento y participación del personal en los objetivos del HRAEI, así como, elaborar actividades recreativas y formativas dentro del HRAEI que favorezcan a las personas servidoras públicas a desarrollar un adecuado balance entre trabajo y familia.



Conclusiones



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
IXTAPALUCA



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

Con respecto a los factores mejores evaluados como son, identidad con la institución, derechos humanos, calidad de vida laboral y estrés, orientación de la ciudadanía y organización, el HRAEI estableció las siguientes acciones con el propósito de continuar fortaleciendo estos factores: difusión a todo el personal de cursos de capacitación a distancia en materia de derechos humanos e igualdad y equidad de género; la creación del plan individual anual de capacitación de cada persona servidora pública; elaboración de actividades recreativas, coordinados por el Comité de Ética; llevar a cabo diferentes eventos recreativos para distracción y convivencia del personal; y sensibilizar al personal de mando acerca de los resultados de la ECCO dando a conocer las opiniones de los servidores públicos con la finalidad que entender su percepción dentro de las áreas.

Conclusiones

¿Cómo se establecieron las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2025?

EL Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca dependiente de los Servicios de Salud del IMSS-BIENESTAR estableció el programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) para el año 2025, con base a los resultados del *Análisis ECCO PTCCO 2019-2023*, en el cual los resultados mostraron los factores que no han tenido una alta representación y que son peor evaluados por las personas servidoras públicas en las participaciones de la encuesta, como son: reconocimiento laboral, liderazgo, evaluación de desempeño, capacitación y balance trabajo-familia; además, los resultados del análisis en mención mostraron los factores mejores evaluados, como son: identidad con la institución, derechos humanos, calidad de vida laboral y estrés, orientación a la ciudadanía y organización.

En este sentido, se establecieron siete PTCCO derivado de los factores menos representativos en el HRAEI y dos PTCCO derivado de los factores con mejor evaluación, con el objetivo de fortalecer los factores que no han tenido una repercusión favorable en las personas servidoras públicas, y para continuar impulsando los factores mejores percibidos.

Cédula de programación de PTCCO 2025



GOBIERNO DE MÉXICO



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

GOBIERNO DE MÉXICO	IMSS BIENESTAR	Ramo	47- Entidades no sectorizadas
		UR Siglas	:AYO
		UR Nombre	AYO - Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS-
		Códigos de Ramo - UR	47 - AYO
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)			
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente	

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registr	Fecha de inici	Fecha de fi	Precisión	1º Factor relacionado	Impact
27	5 - Desarrollar los mecanismos de reconocimiento laboral, valoración del esfuerzo y aportaciones del personal de IMSS-BIENESTAR para el logro de los objetivos de la Institución.	1- Estratégica	Implementar la metodología y mecanismos para el reconocimiento al desempeño y/o empleado del mes, considerando lo siguiente: 1. Diseñar y someter a aprobación del titular de la UAF, así como de la SFP, la metodología de IMSS-BIENESTAR para tal efecto. 2. Difundir la metodología a las Unidades, Coordinaciones y HRAE de IMSS-BIENESTAR. 3. Vigilar la implementación y entrega de reconocimientos.	1- Todo el personal	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	124 - Reconocimiento laboral	Alto
28	6 - Fortalecer las competencias de liderazgo en los HRAE adscritos a IMSS-BIENESTAR, con el fin de incrementar la calidad y eficiencia en los equipos e impactar en la gestión de servicios de salud de alta especialidad.	1- Estratégica	Fortalecer las competencias directivas de los mandos medios y altos de los HRAE a través de las siguientes acciones: 1.- Determinar la cantidad de servidores públicos de mandos medios y altos en los HRAE. 2.- Gestionar su inscripción a la ruta de aprendizaje denominada Recursos humanos y liderazgo disponible en la liga : https://capacitateparaeempleo.org/interanruta/58 3.- Vigilar, reportar la realización y conclusión de la ruta de aprendizaje. 4.-Generar un informe ejecutivo dirigido a la persona titular del HRAE y a la Jefatura de Capacitación y Desarrollo de oficinas centrales.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	120 - Liderazgo	Medio
29	4 - Permear la cultura de evaluación de desempeño de las personas servidoras públicas de la APF en IMSS-BIENESTAR con la finalidad de mejorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Desarrollar la programación de actividades en materia de evaluación de desempeño, las cuales incluirán: 1. Periodo de difusión normativa del proceso. 2. Planeación (personal susceptible, grupos de trabajo, establecimiento y carga de metas), ejecución (evaluación) y resultados (entrega a SFP). 3. Seguimiento de las acciones de mejora.	1- Todo el personal	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	115 - Evaluación del desempeño	Alto
30	1 - Desarrollar y fortalecer las competencias laborales del personal de IMSS-BIENESTAR para el mejor desarrollo de los procesos y el cumplimiento de objetivos institucionales.	1- Estratégica	Realizar el análisis de impacto en las estrategias de capacitación a través de las siguientes actividades: 1. Difusión permanente de las plataformas de IMSS-BIENESTAR y de la APF que fomentan la capacitación. 2. Contraste porcentual de las acciones programadas vs acciones realizadas en el PAC. 3. Difusión de resultados, en los medios internos, del avance en materia de capacitación.	1- Todo el personal	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	112 - Capacitación	Alto
31	2 - Contribuir con los aspectos motivacionales relacionados con la convivencia familiar, así como de esparcimiento de las y los trabajadores de IMSS-BIENESTAR.	1- Estratégica	Desarrollar e implementar un programa de difusión de actividades culturales y/o deportivas que permita a las personas servidoras públicas de IMSS-BIENESTAR y a sus familias conocerse, convivir y crear vínculos.	1- Todo el personal	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	110 - Balance trabajo-familia	Alto
32	8 - Fortalecer la cultura institucional de las personas servidoras públicas de IMSS-BIENESTAR, para reforzar su identidad con el instituto.	1- Estratégica	Desarrollar un programa integral de fomento de la cultura institucional que contenga: 1. Capacitación permanente del personal en el curso de Inducción a la Cultura Institucional ICI, con énfasis en personal de nuevo ingreso. 2. Difusión, en lugares de mayor afluencia, de la imagen, misión y visión de IMSS-BIENESTAR. 3. Difusión del Programa Institucional de IMSS-BIENESTAR.	1- Todo el personal	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	117 - Identidad con la institución	Alto
33	9 - Contribuir en la calidad de vida laboral del personal del HRAEI para un desarrollo personal y laboral pleno.	1- Estratégica	Dar a conocer periódicamente al personal a través de carteles las estrategias orientadas a minimizar las fuentes de estrés y hábitos para favorecer la calidad de vida laboral.	1- Todo el personal	06/09/2024	07/01/2025	29/08/2025	H.R.A.E. Ixtapaluca.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Alto

