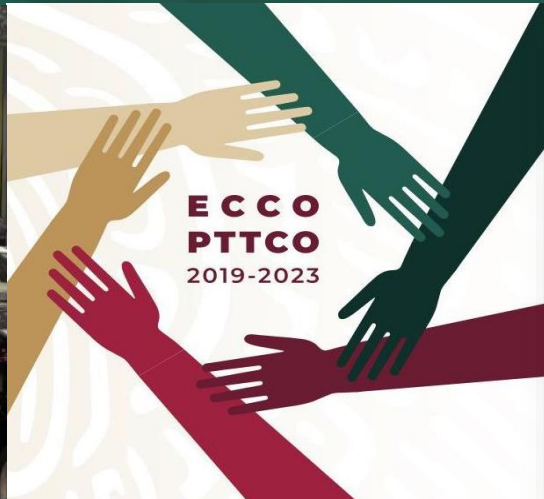


Secretaría de Salud
Unidad de Administración y Finanzas
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Dirección de Profesionalización y Capacitación
Subdirección de Regulación del SPC

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF



Análisis de Resultados ECCO PTCCO 2019 – 2023

Contenido



- Introducción
- Participación del personal
- Datos sociodemográficos 2019-2023
- Índice global del sector central 2019-2023
- Resultado de Factores 2019-2023
- Promedio de Factores 2019-2023
- Cuadrantes Tichy 2022-2023
- Evaluación del sector central 2019-2023
- Factores mejor evaluados 2019-2023
- Factores evaluados bajos 2019-2023
- Prácticas implementadas 2019-2023
- Acciones a implementar 2025
- Conclusión
- Formato PTCCO 2025

Introducción



La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es un instrumento que se aplica anualmente por medio de la cual las personas servidoras públicas que colaboran en la Secretaría de Salud manifiestan sus opiniones sobre el ambiente laboral de la institución.

Refleja la percepción de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que les afectan positiva o negativamente en el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Dependencia, para que así se puedan establecer acciones de mejora en las condiciones laborales.

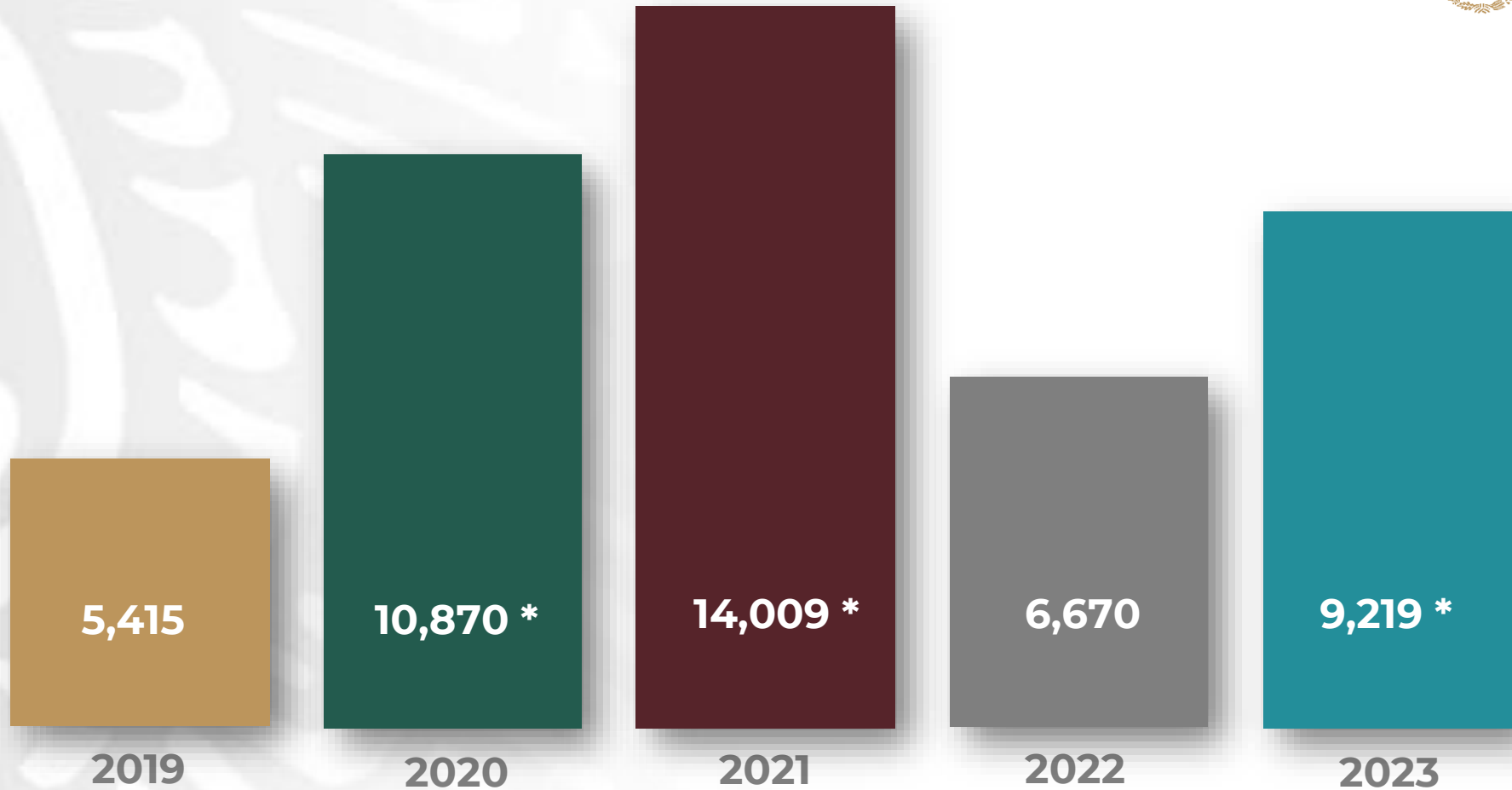
Desde el año 2002 la Secretaría de la Función Pública (SFP) ha aplicado la ECCO en las instituciones del Gobierno Federal y desde entonces la Secretaría de Salud ha participado con unidades del sector central.

La ECCO consta de 19 factores agrupados en 9 cuadrantes organizados mediante la metodología de Noel Tichy, integrando el contenido de clima y cultura organizacional en un instrumento equilibrado y comparable.

Este año 2024, por disposición de la SFP y debido al término de la administración gubernamental, no se aplicará la ECCO, sin embargo, se recopilaron los resultados obtenidos durante el período **2019-2023**, para identificar y reforzar las áreas de oportunidad de los cuadrantes y factores que no han presentado mejoría y con ello realizar nuevas Prácticas de Transformación y Clima Organizacional (PTCCO).



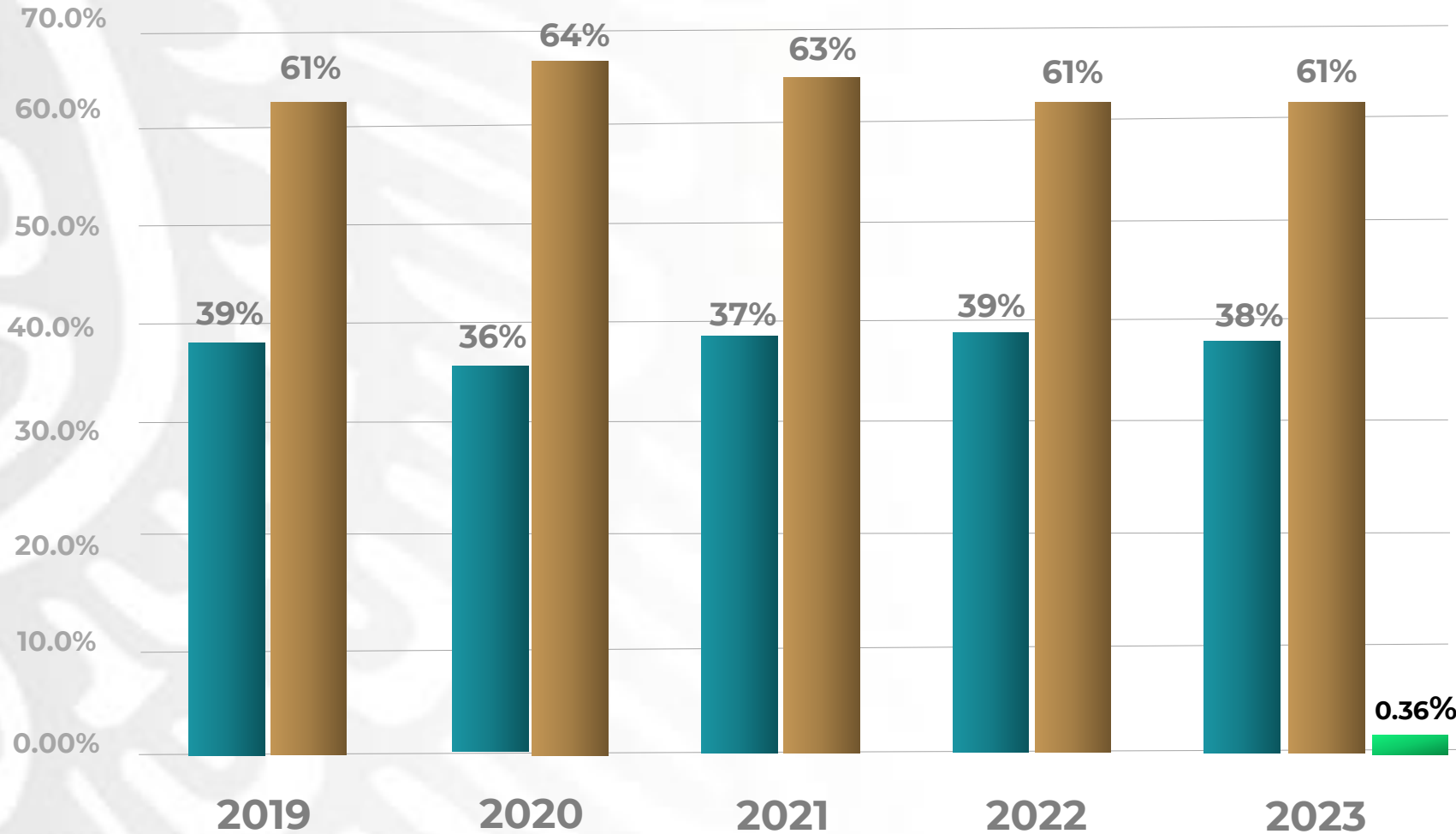
Participación



* En estos años se observa un incremento considerable en el universo de participación de las personas servidoras públicas, debido a que el sistema RHnet integró la participación de otras dependencias del Ramo 12, así como del IMSS e ISSSTE, situación que se reportó en su momento sin que se haya corregido.

Datos sociodemográficos

Identidad sexual y género no binario



Al 2023 las mujeres continúan siendo mayoría por 23 puntos porcentuales.

A partir del 2023, se registra la identificación de personas de género no binario.

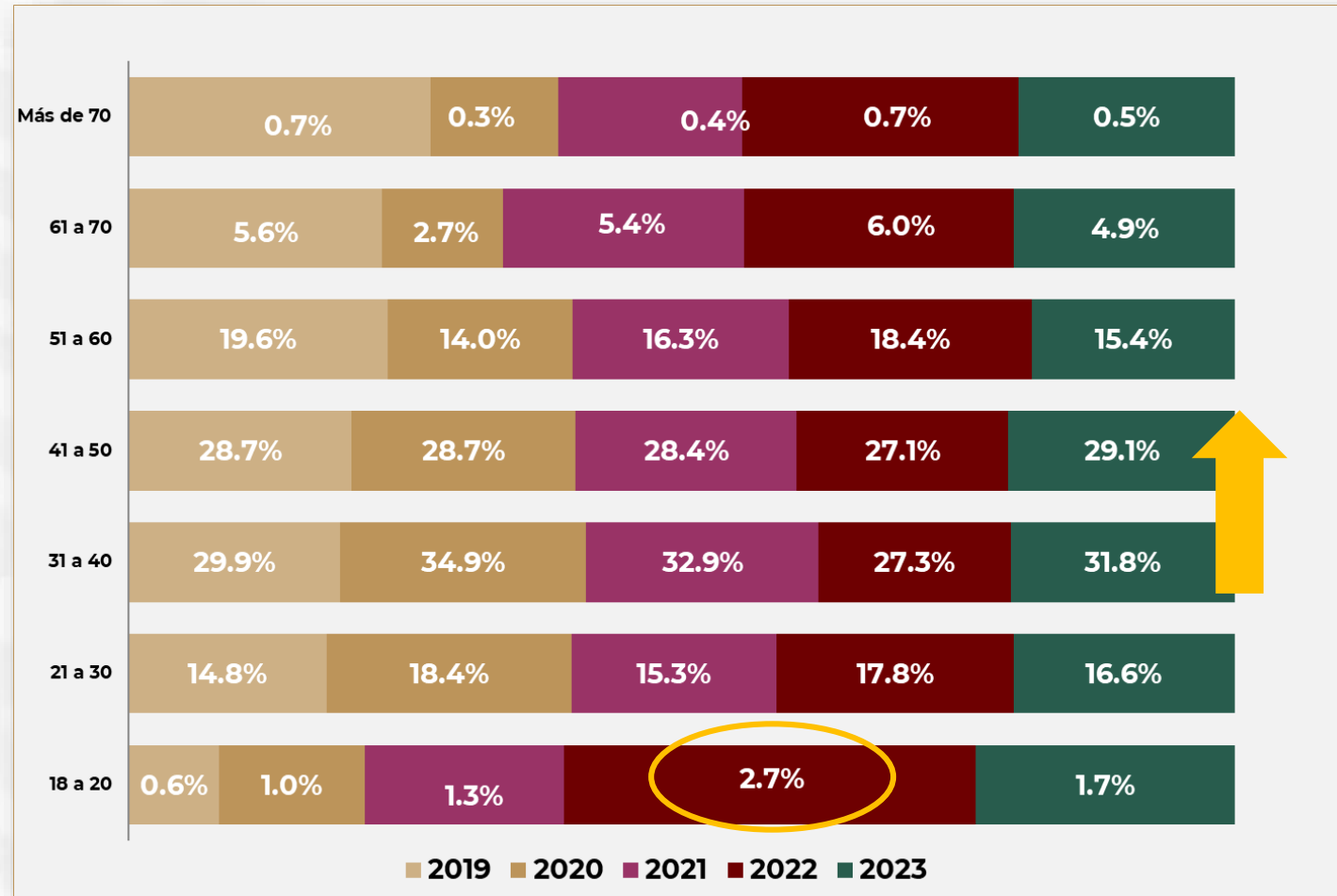
HOMBRES MUJERES NO BINARIO

Datos sociodemográficos

¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

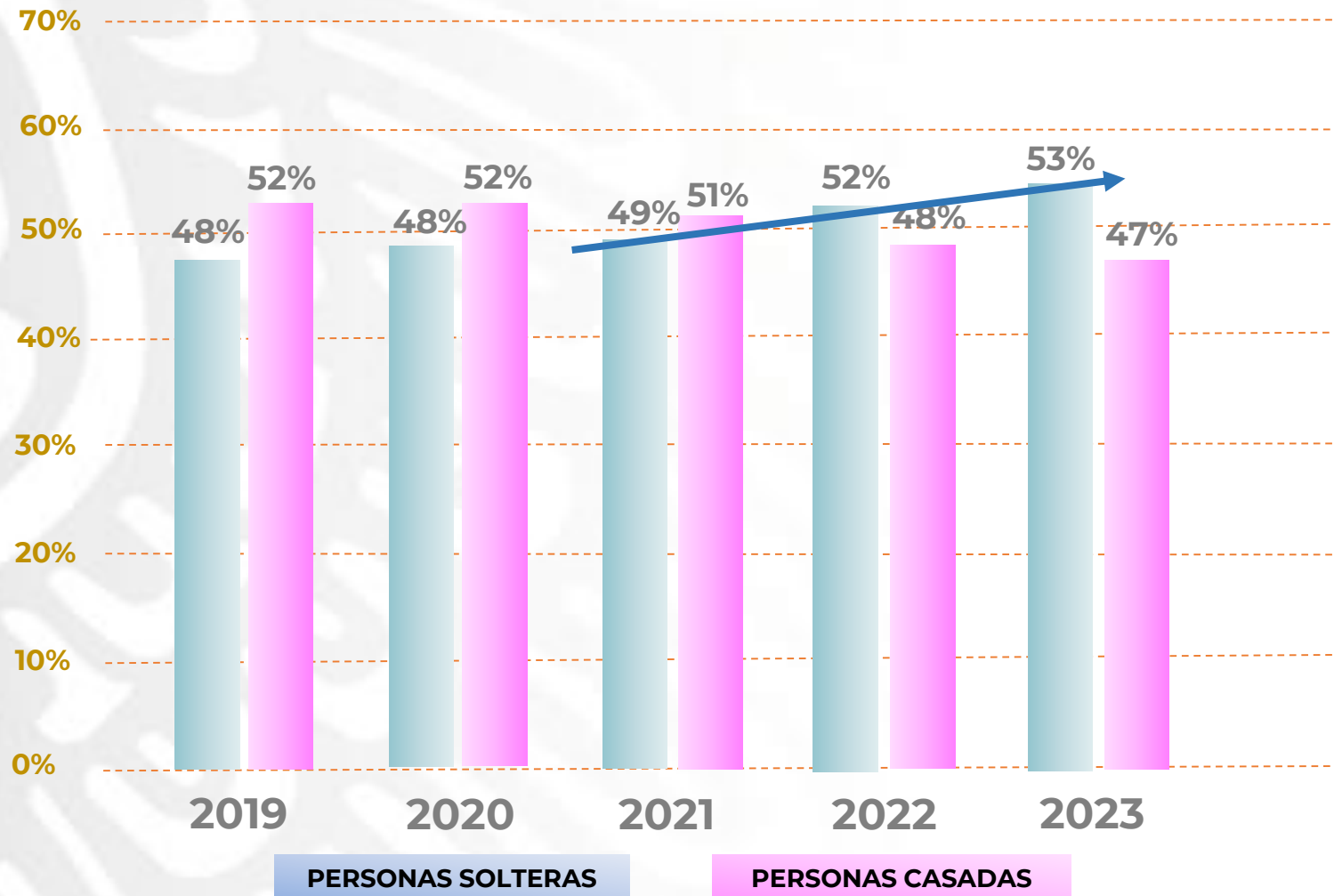
El personal del sector central entre 31 y 50 años de edad, ha sido predominante en los últimos cinco años.

En 2022 se incrementó la participación de personas servidoras públicas jóvenes.



Datos sociodemográficos

¿Su estado civil es?



Desde el año 2021 en el sector central las personas servidoras públicas solteras han presentado una tendencia ascendente.

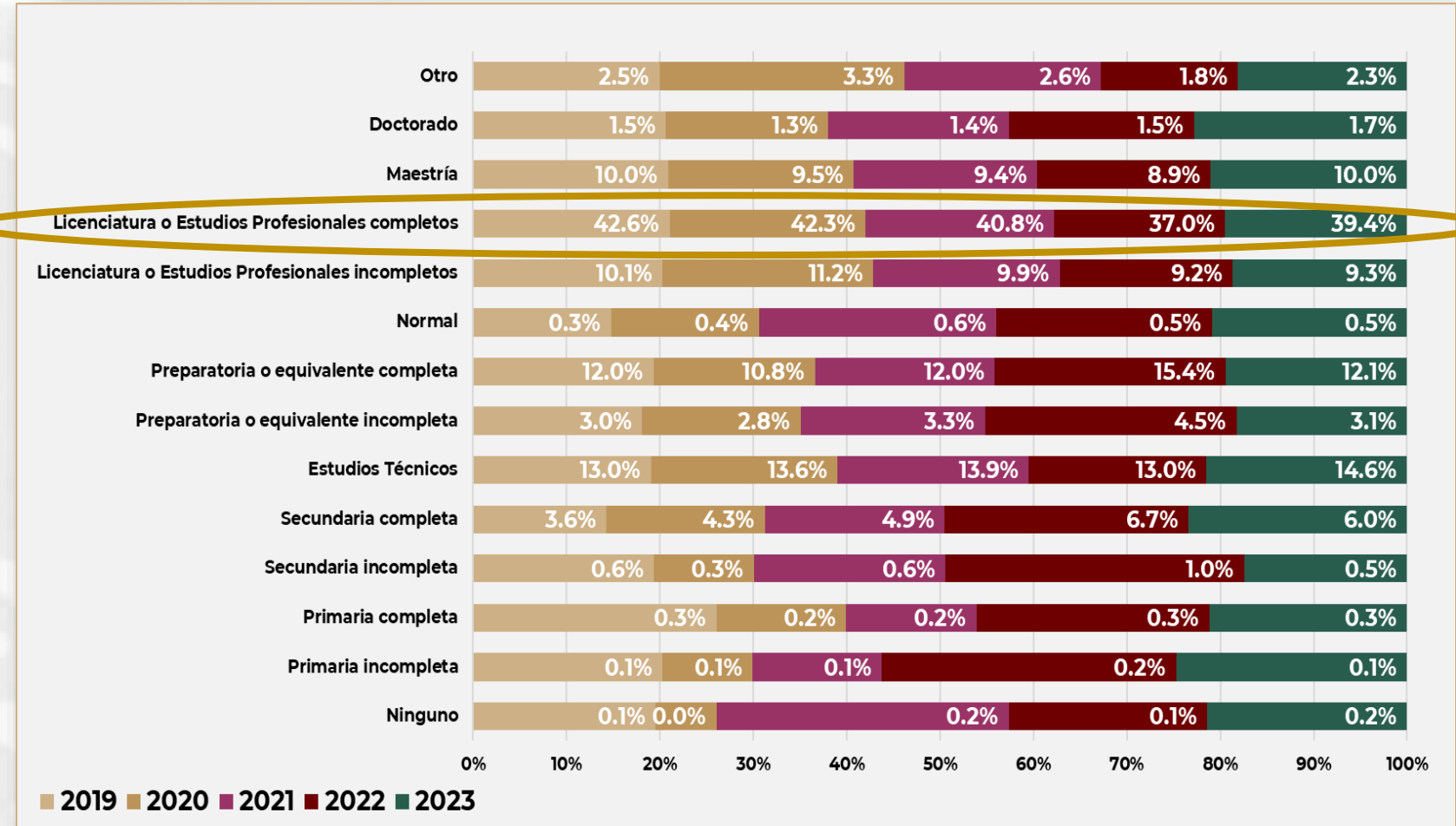
En 2023 la diferencia ya es de 6 puntos porcentuales.

Datos sociodemográficos

¿Hasta que nivel escolar estudio estudió usted?

Durante el periodo, han predominado las personas servidoras públicas con estudios profesionales completos lo que representa un promedio del 40%.

Se mantiene el promedio de 9% de los estudios de maestría y 1% de doctorado entre el personal.

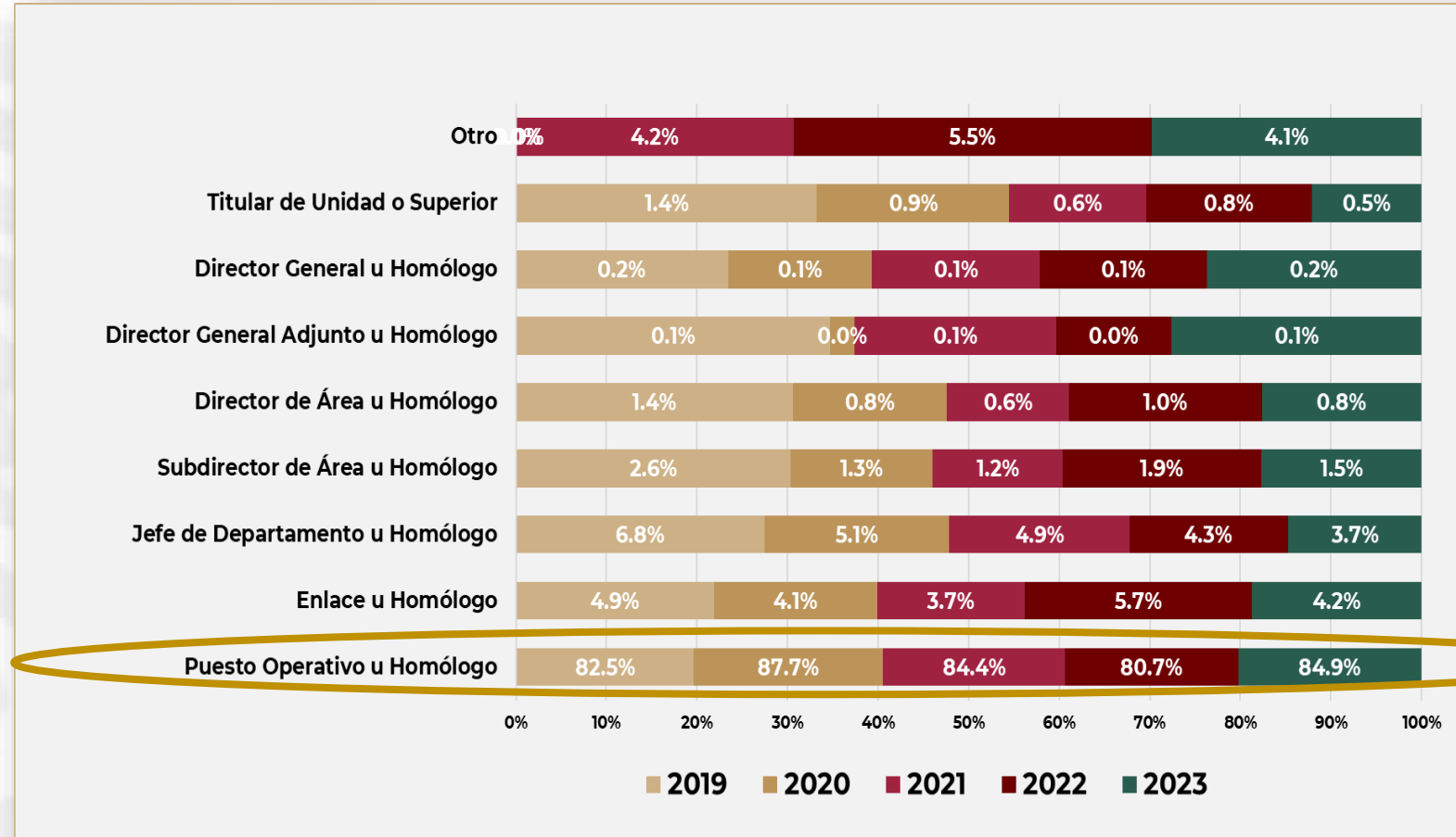


Datos sociodemográficos

¿Cual es el nivel de puesto que desempeña?

El personal operativo y homólogo representa el 84.04% de participación en la ECCO.

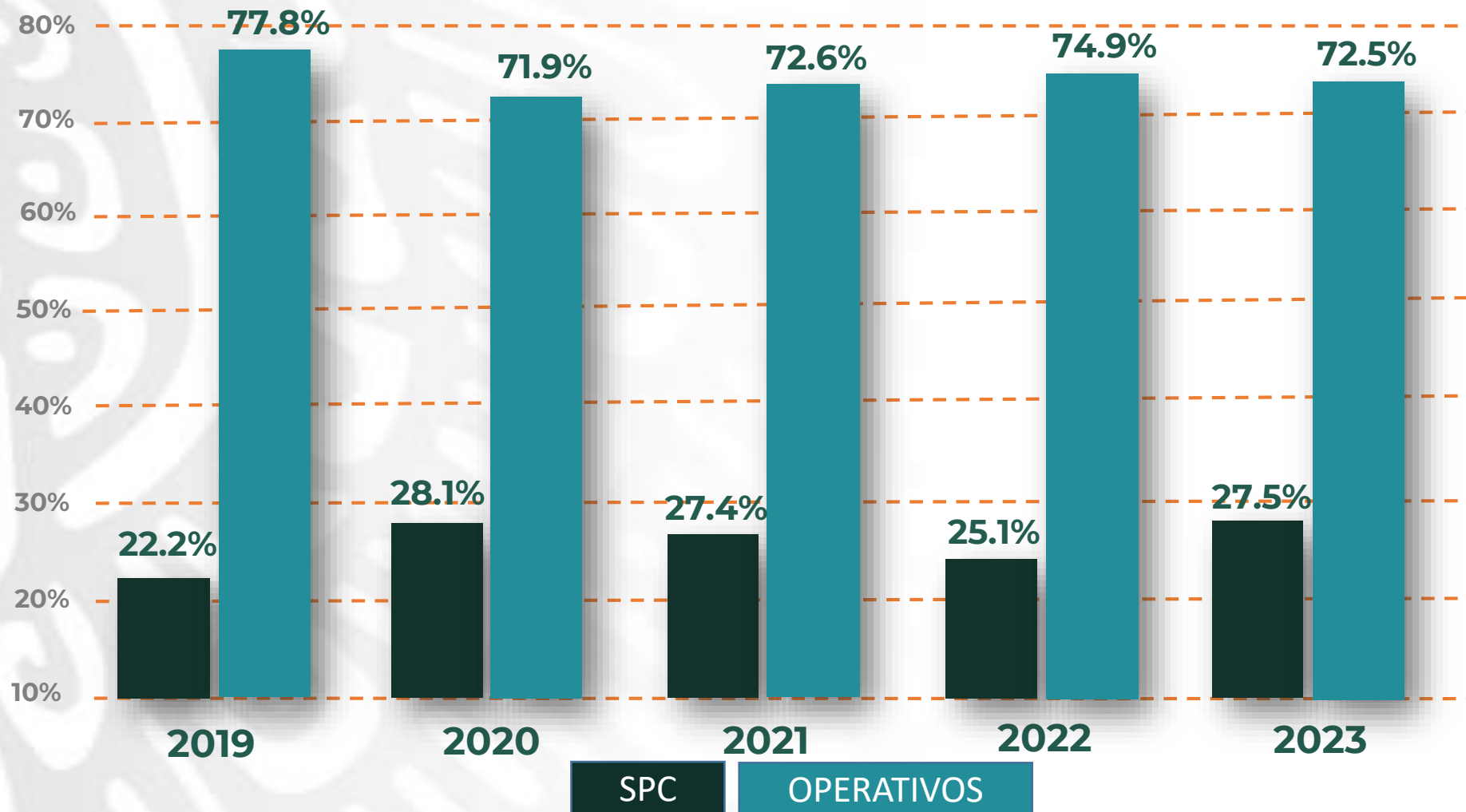
Muy poco participa el personal de mandos medios, en promedio 8.12%





Datos sociodemográficos

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



En promedio desde 2019, el 26% del universo del sector central, ocupa un puesto del servicio Profesional de carrera.

3 de cada 7 personas servidoras públicas del sector central pertenecen al SPC.

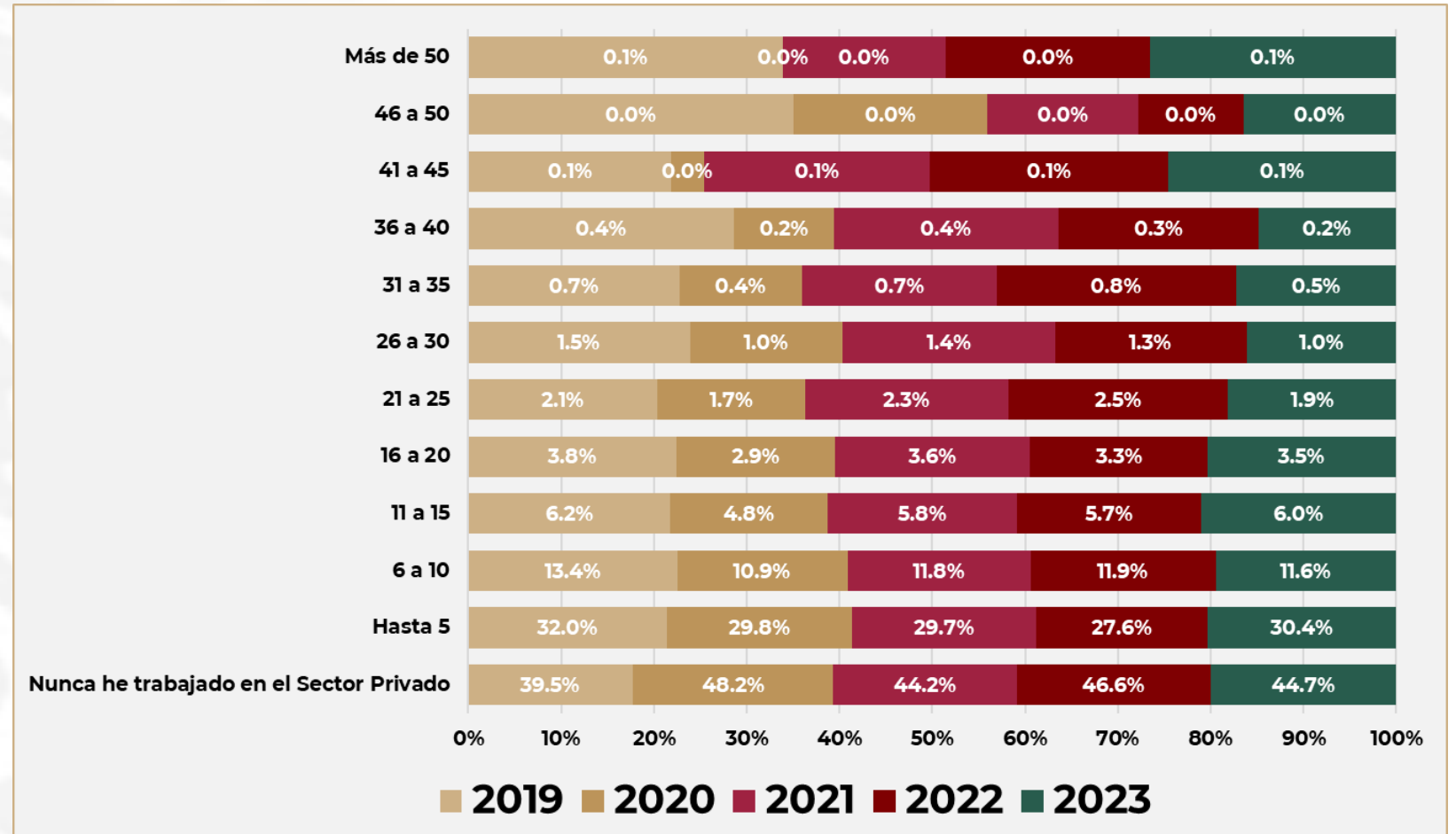
Datos sociodemográficos

¿Cuántos años ha trabajado en el sector privado?

El 29.5% de las personas servidoras públicas ha trabajado hasta 5 años en el sector privado.

5,281 personas afirman haber trabajado casi 10 años en la IP.

44.64% en promedio nunca ha trabajado en la iniciativa privada

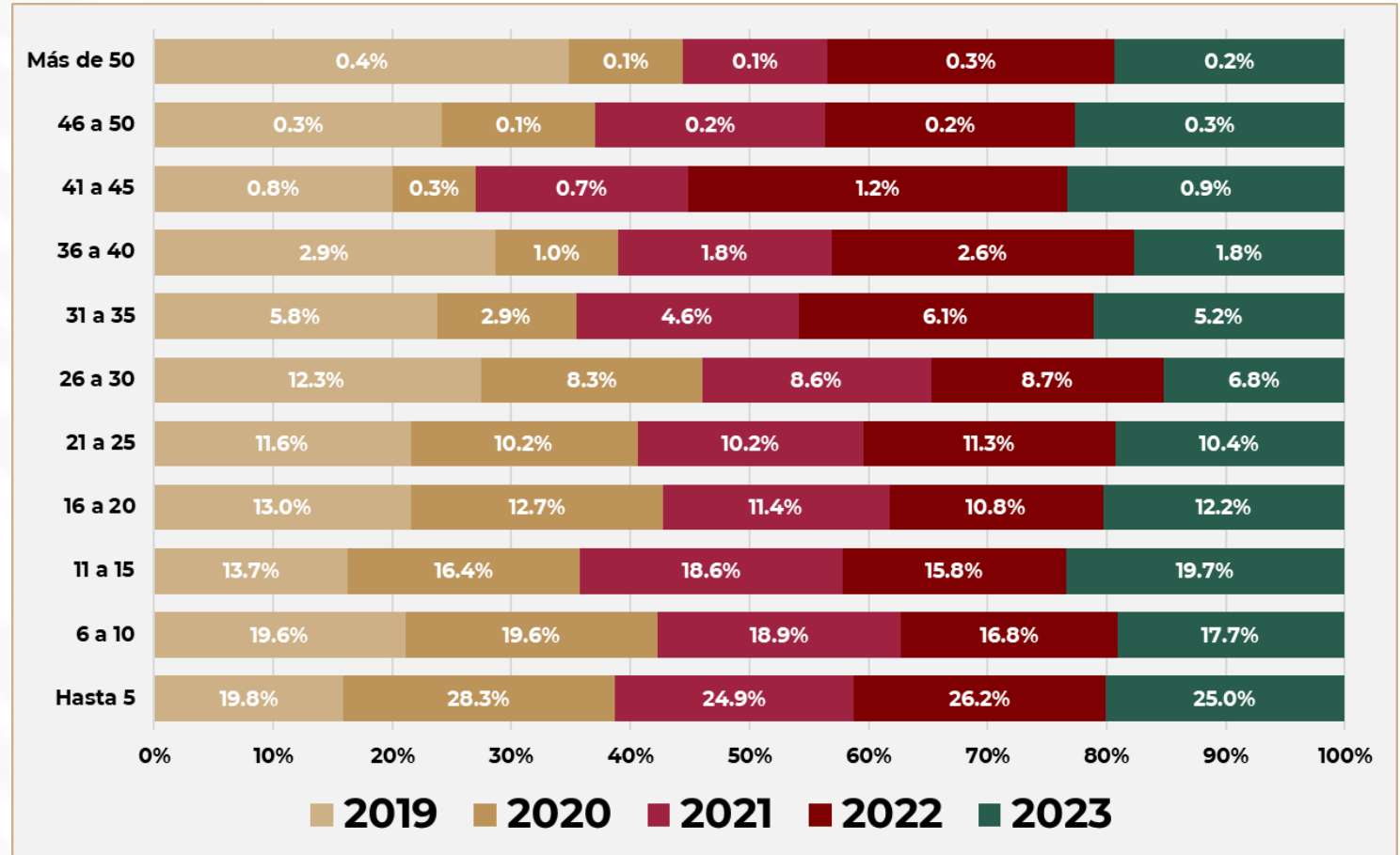


Datos sociodemográficos

¿Cuántos años ha trabajado en el sector público?

25% del personal trabajó en promedio 5 años en el sector público.

17% de las personas afirma haber trabajado entre 11 y 15 años en el sector público.



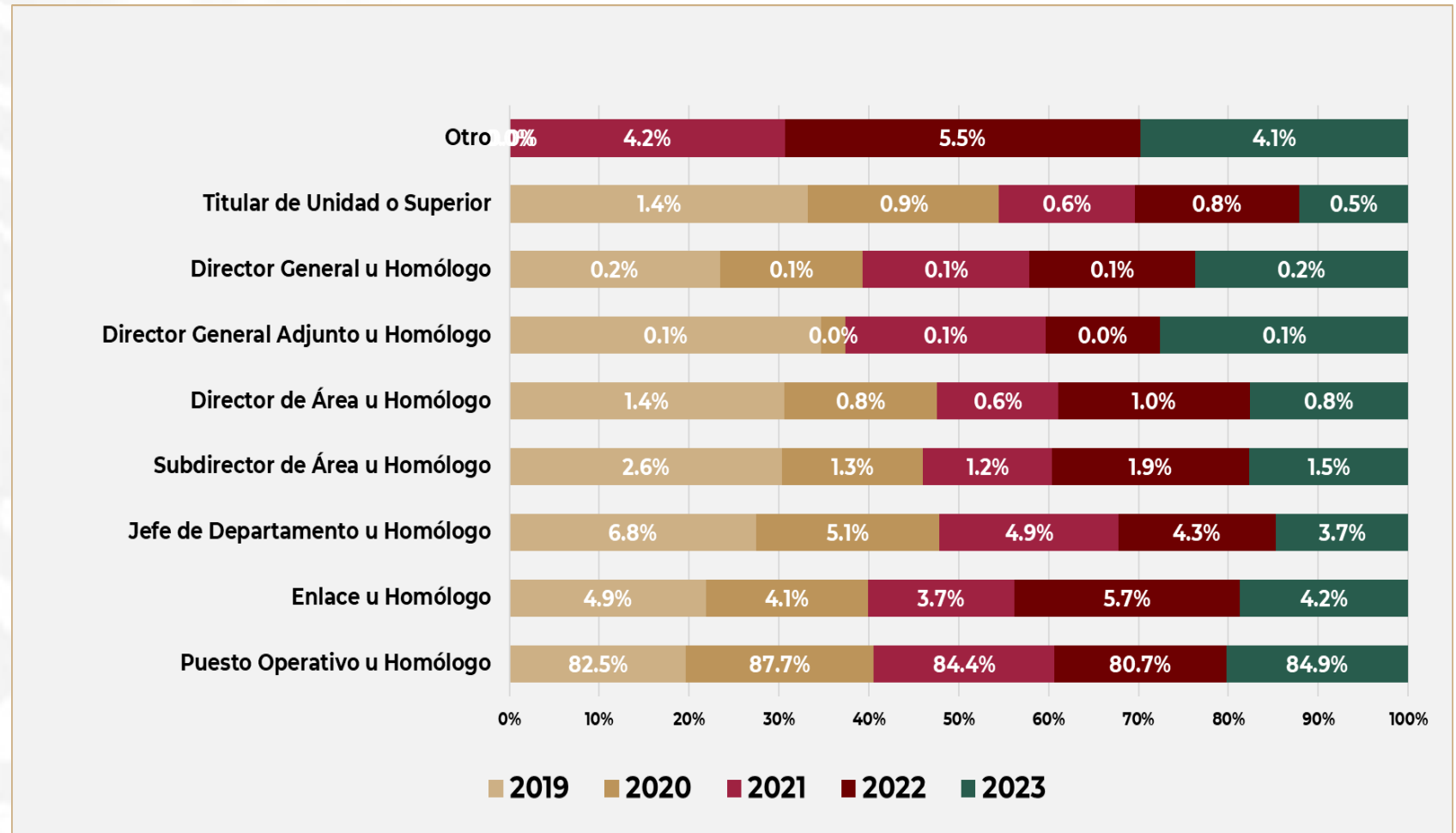
Datos sociodemográficos

¿Cuántos años tiene en su puesto actual?

En los últimos 5 años en promedio, 84% del personal ocupa un puesto de apoyo y soporte administrativo en el sector central.

En promedio el 7.8% se ocupan puestos de mandos, de los cuales 24.8% son Jefes de Departamento.

Actualmente existen 537 puestos de mandos medios.



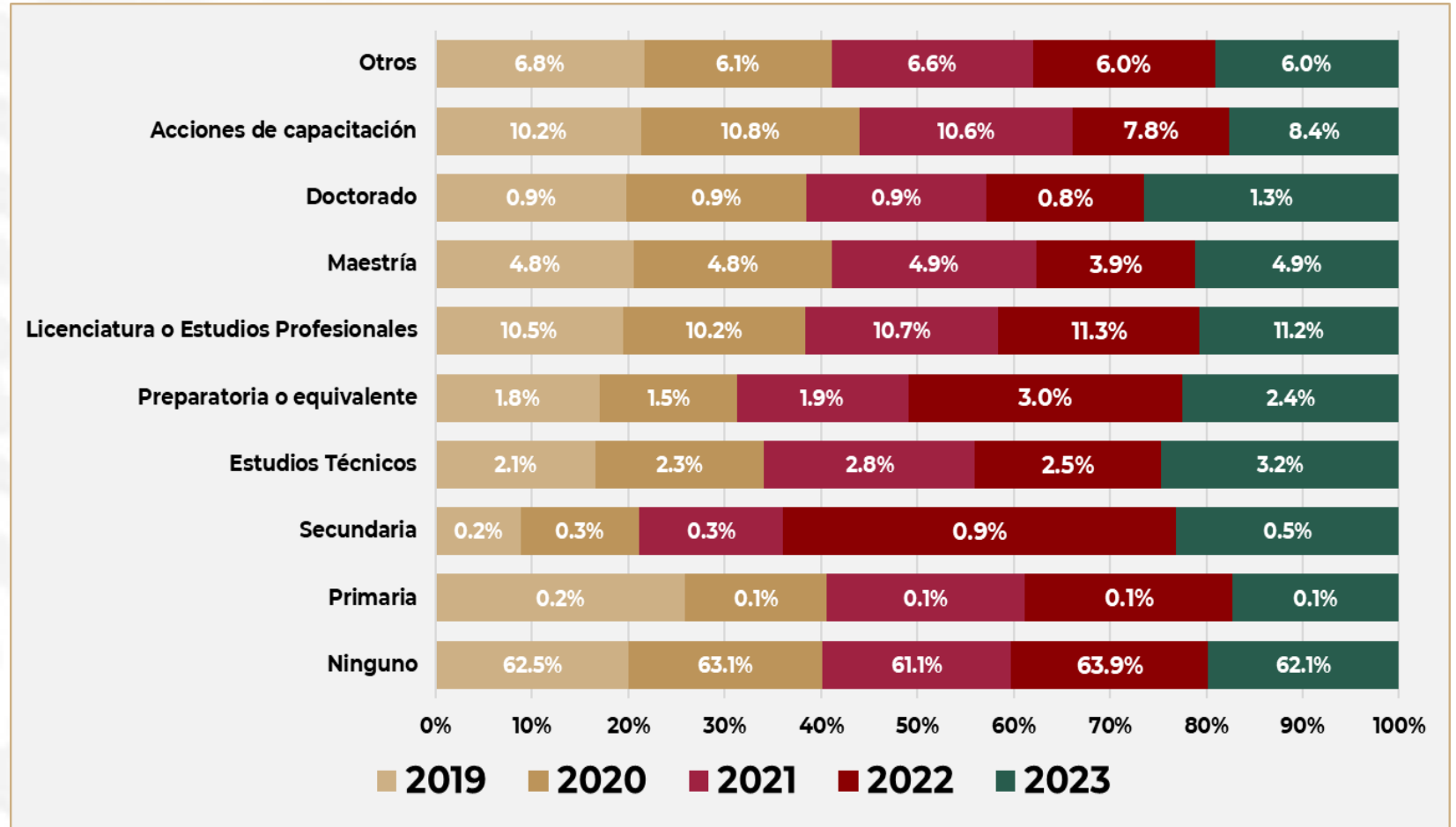
Datos sociodemográficos

¿Qué tipo de estudio realiza actualmente?

En los últimos 5 años el 63% de las personas servidoras públicas no ha realizado algún estudio escolar.

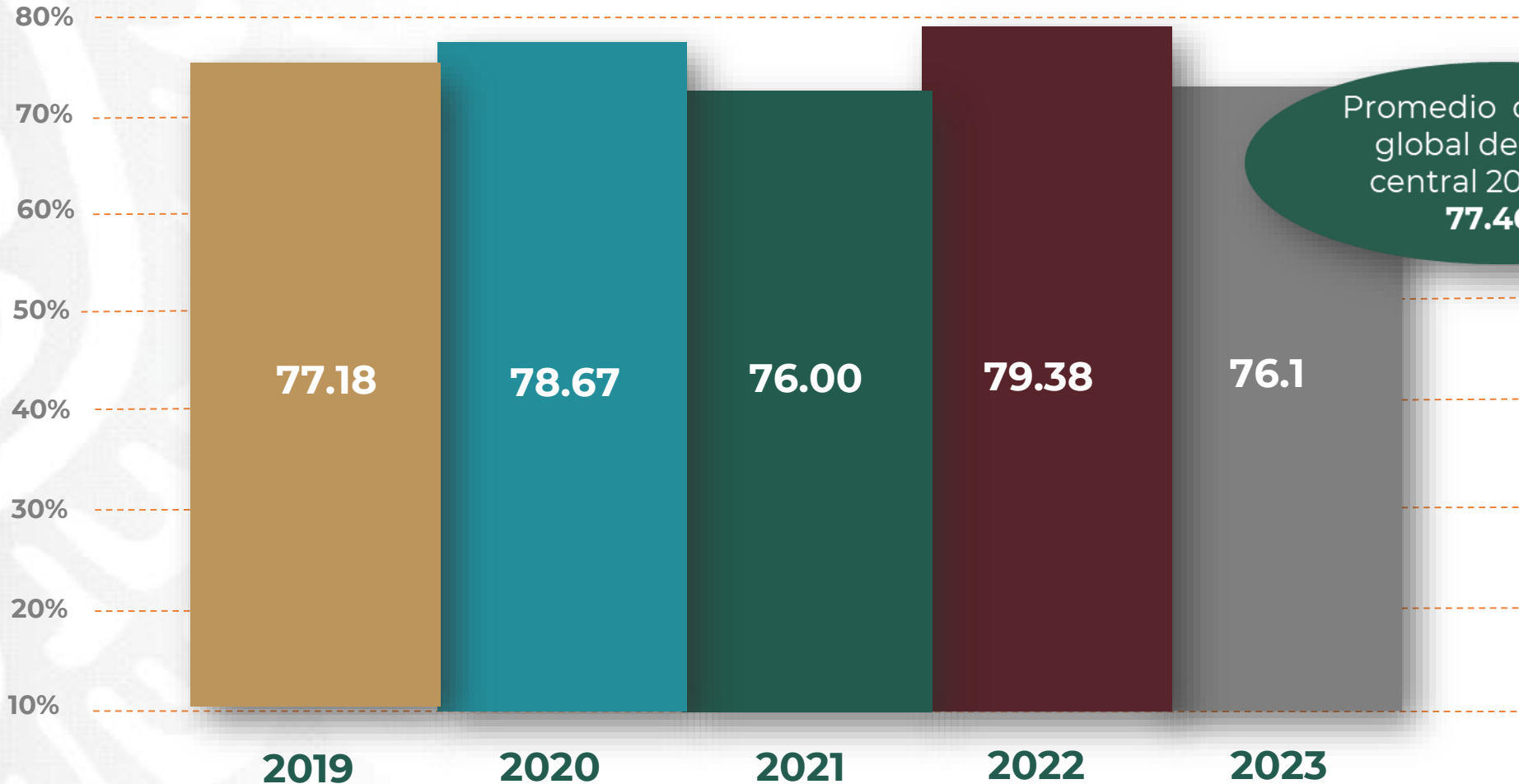
En el sector central se ha mantenido el 4.6% en promedio, del personal que cursa alguna maestría.

El 6.3% de las personas servidoras públicas afirma cursar otro tipo de estudios.



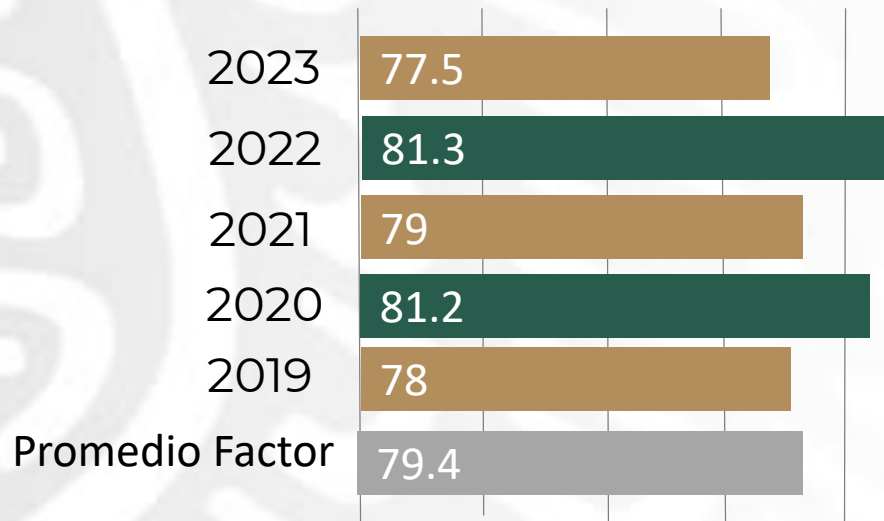


Índice global del Sector central 2019-2023



Factores

Balance Trabajo-familia

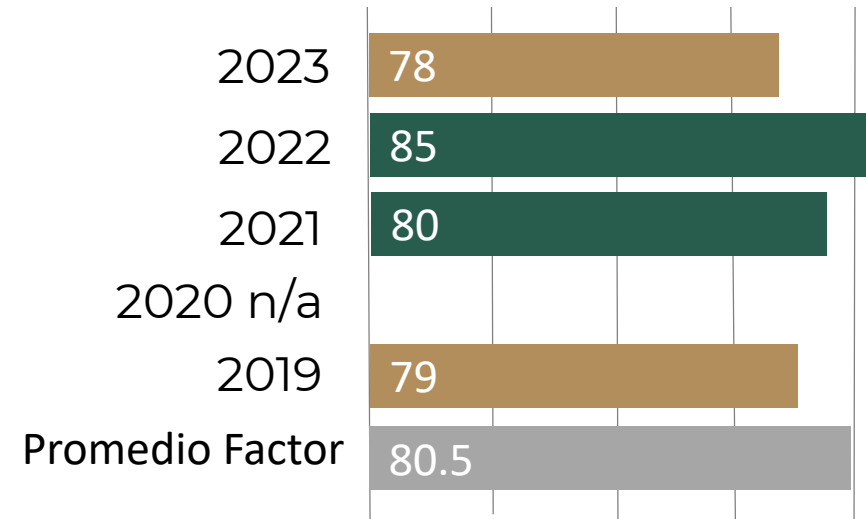


Factor situado dentro de los mejores evaluados en los últimos 5 años, es uno de las fortalezas del sector central.

En 2020 ocupó la primera posición global de Factores, 4º lugar en 2021 y 2022 lo que le alcanzó para estar dentro de las fortalezas.

El Factor evalúa la percepción muy personal de las personas servidoras públicas con respecto a sus intereses laborales, recreativos y familiares.

Calidad de vida laboral

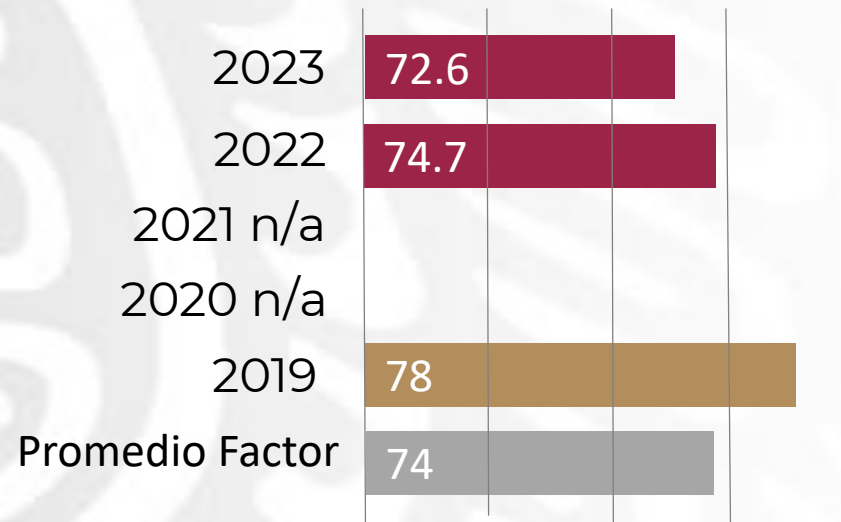


En los años recientes siempre ha ocupado las primeras cinco posiciones, en 2020 se situó en la primera posición entre los Factores por Factores., Factor dentro de los 5 mejores en 2019-2023.

Evalúa la relación con respecto a las condiciones laborales libres de estrés, por lo que las personas servidoras públicas se sienten satisfechos con este Factor, sin embargo, siente que su sueldo no le alcanza para cubrir sus necesidades familiares

Factores

Capacitación

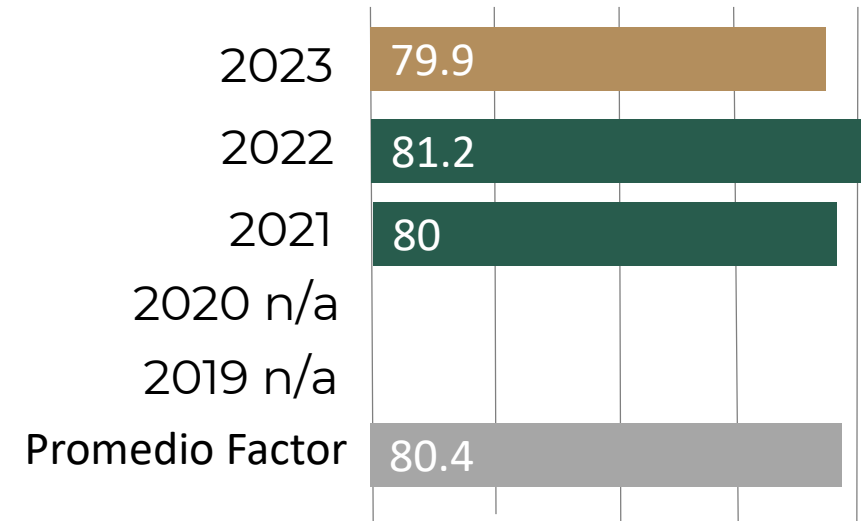


Factor dentro de los 5 peores calificados, sólo en 2019 llegó a la posición 7, en los últimos dos años alcanzó los lugares 18 y 16 de 19 Factores.

Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización y desarrollo, el gran problema es que no se programan cursos para el grosor de los servidores públicos.

En los últimos 5 años, la programación de cursos ha sido sólo para cumplir con la capacitación de 40 horas de los servidores públicos de carrera. Los operativos expresan su descontento.

Derechos Humanos

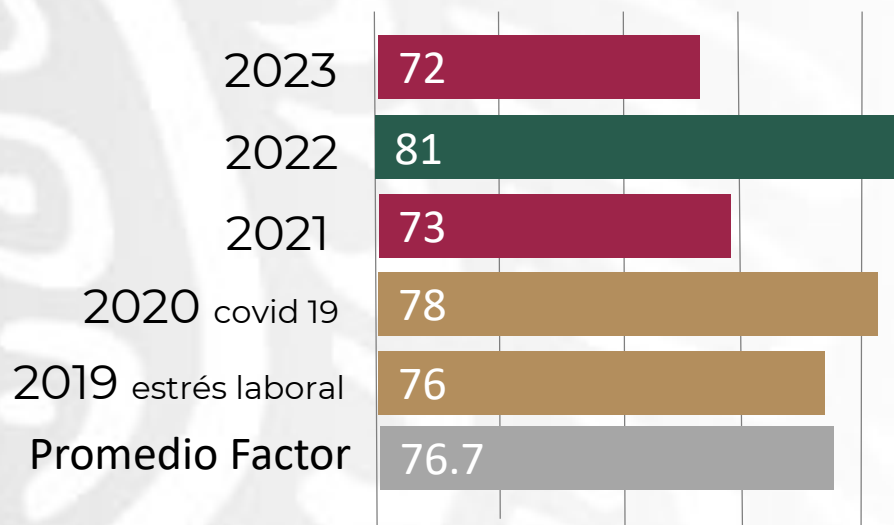


Desde la inclusión de este Factor en 2021, se ha mantenido dentro de los 5 primeros lugares, es una de las fortaleza del sector central.

Lo que indica que, dentro de las unidades de la institución, las personas servidoras públicas respetan los derechos de los compañeros de trabajo y están conscientes de acatar la ética, el compromiso y pleno respeto a los derechos humanos señalado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019 -2024

Factores

Emergencias

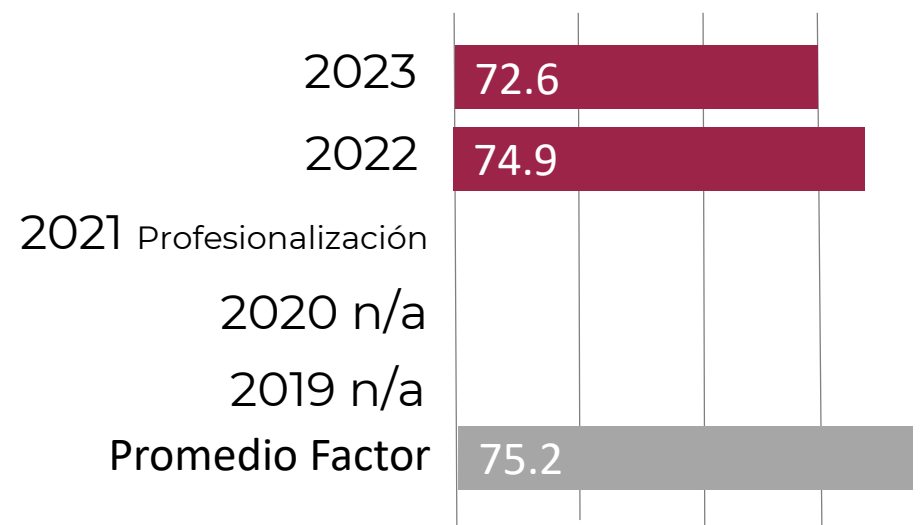


En 2019 llegó a su mejor posición 7°, en los últimos dos años alcanzó los lugares 18 y 16 de 19 Factores, aún así, no está entre los 5 peor evaluados en el sector central.

Evalúa positivamente la percepción de las personas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución. Ya existe una cultura de protección civil.

Un reactivo revelador de este Factor en 2023, señaló que no se cuenta con los recursos monetarios si se quedara sin ingresos, la CONDUSEF realizó el curso Educación para todos, algunas unidades participaron en su realización.

Evaluación del desempeño



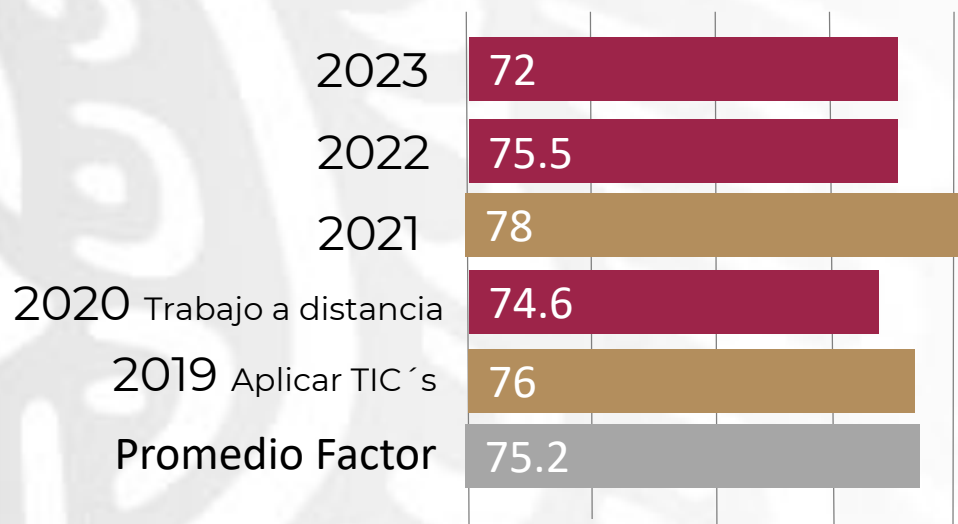
Desde 2021 este Factor ha permanecido en los últimas posiciones, es uno de los 5 peores evaluados, el Factor evalúa la percepción sobre los mecanismos de evaluación del desempeño.

En los comentarios del ejercicio en 2023, se cuestionó que la evaluación del personal operativo no es objetiva y se desconoce el mecanismo con el que son evaluados.

A la gran mayoría no les gusta ser evaluados.

Factores

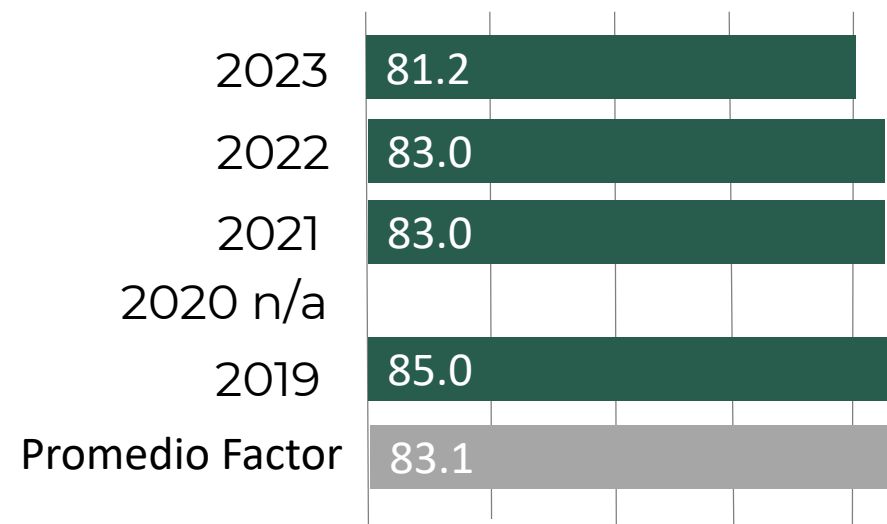
Gestión pública



Desde 2019 y 2020, aunque con diferentes nombres, esta Factor se encuentra en las peores tendencias en los últimos años en el sector central. Es uno de los 5 mal evaluados en los años 2019 – 2023.

Las personas servidoras públicas perciben que los procesos institucionales no se aprovechan, lamentan la falta de insumos de trabajo, que en estos cinco años han carecido constantemente.

Identidad con la institución



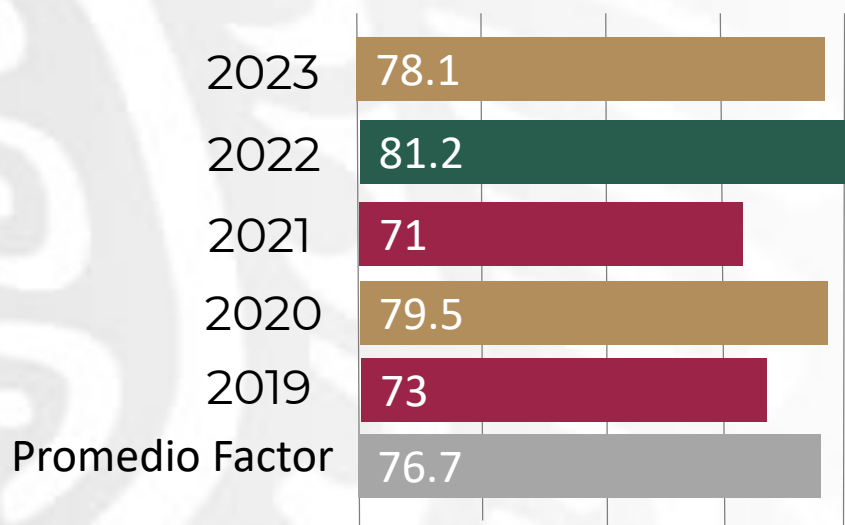
El Factor ha permanecido en estos años, salvo en 2020 que no fue incluido, como el mejor evaluado por las personas servidoras públicas, es la principal fortaleza del sector central en estos cinco años.

Involucra el sentir muy personal de todo trabajador por la institución, el orgullo de pertenecer a ella o se identifica con el propósito de la institución.

Reconoce algunas acciones para mejorar el clima laboral a través de algunas prácticas que realizan las unidades

Factores

Igualdad de género

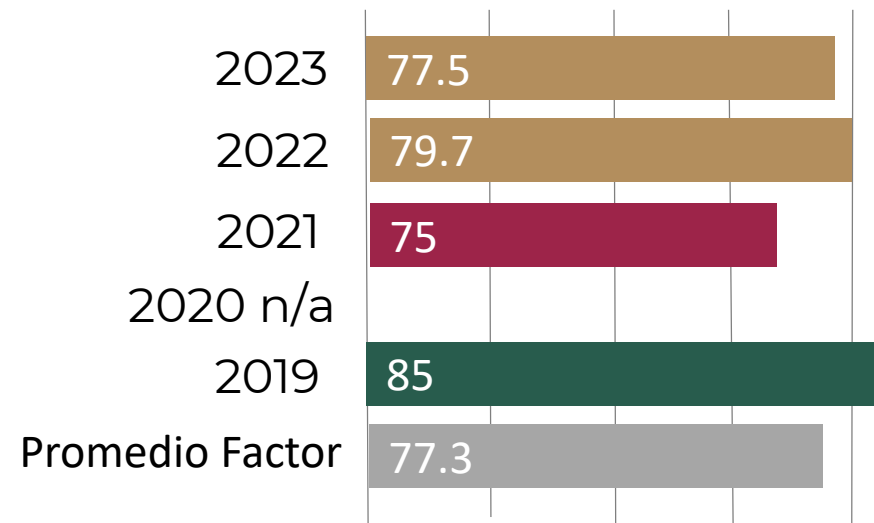


Este Factor en los años, 2020 y 2022 ocupó el tercer lugar y cuarto en 2023 en 2019 y 2021, tuvo unas tendencias bajas por lo que en este ciclo alcanzó la posición 12.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades entre hombres y mujeres en las unidades del sector

Pero al igual que en derechos humanos, la cultura de respeto por los demás es ya una realidad en el sector central.

Integridad y no discriminación



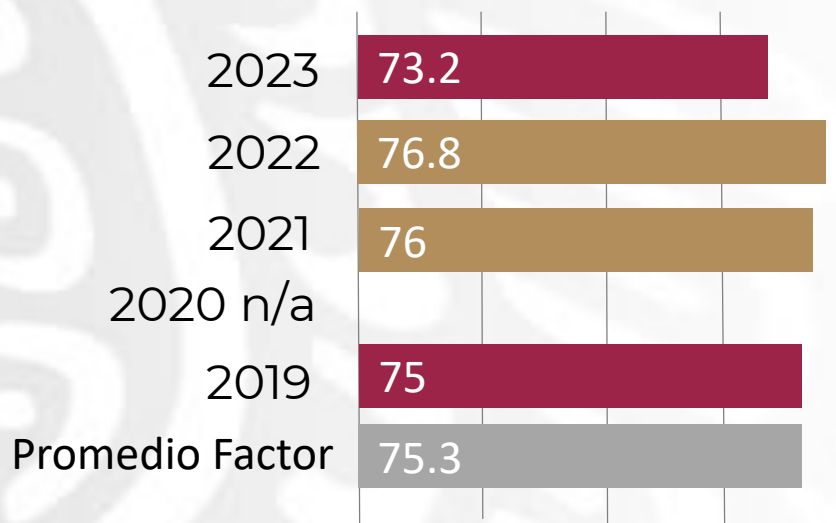
De 2021 a 2023 este Factor avanzó 6 puntos porcentuales para colocarlo en el número 10, de 19 factores de los últimos 5 años.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo.

En estos últimos años, se ha ido creando una cultura de respeto y no discriminación y de igualdad de género en las unidades del sector central, las personas son más consientes para no discriminar en su ambiente de trabajo.

Factores

Liderazgo

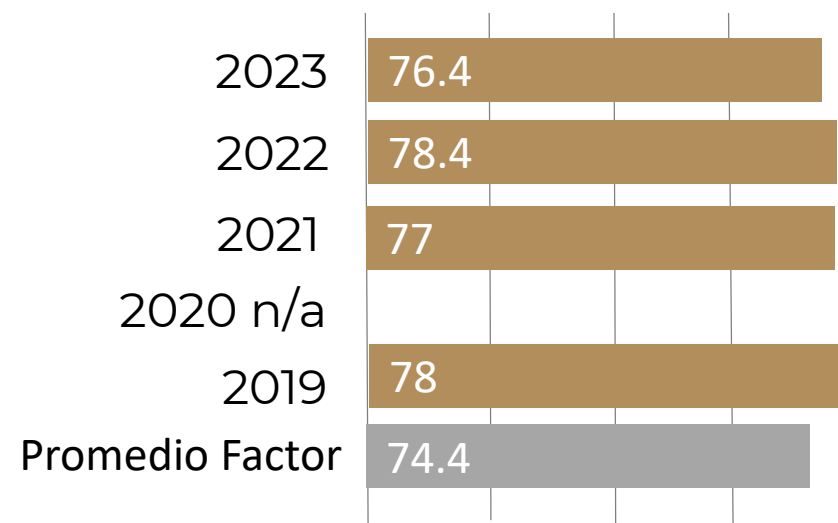


En los últimos cinco años este Factor se ha mantenido en un rango suficiente, en 2021 obtuvo el mejor lugar 10° de 19 posibles, su mejor clasificación.

Las personas servidoras públicas, de acuerdo a los reactivos, señalan que en estos años los mandos medios no ser congruentes, perciben que no les interesan sus subordinados, lo que fomentan un mal ambiente de trabajo en equipo, vamos, “ni siquiera saludan”, se quejan

En este PTCCO 2025, es uno de los peores cinco Factores que se deberá reforzar como área de oportunidad.

Normatividad y procesos



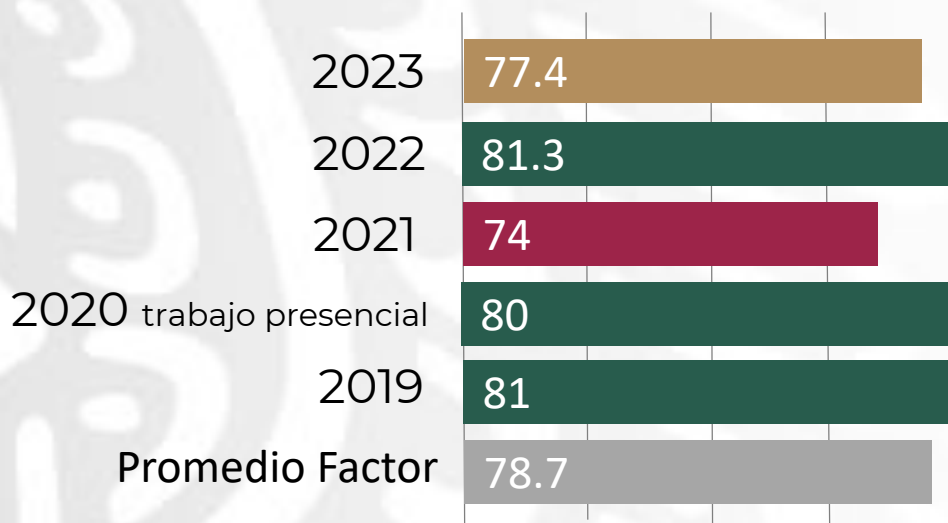
Su mejor lugar fue en 2019 ocupó la sexta posición, los últimos 3 años ha ocupado un rango de suficiente a insuficiente.

Evaluó la percepción de las personas sobre el cumplimiento de las normas y leyes, si hay sanción en actos de corrupción y/o se lleva a cabo la austeridad republicana.

Las personas servidoras públicas afirman en los comentarios, conocer las normas pero dudan que se pueda denunciar los actos de corrupción, se quejaron de la falta de presupuesto para los suministros de oficina en todo el período 2019 a 2023.

Factores

Organización



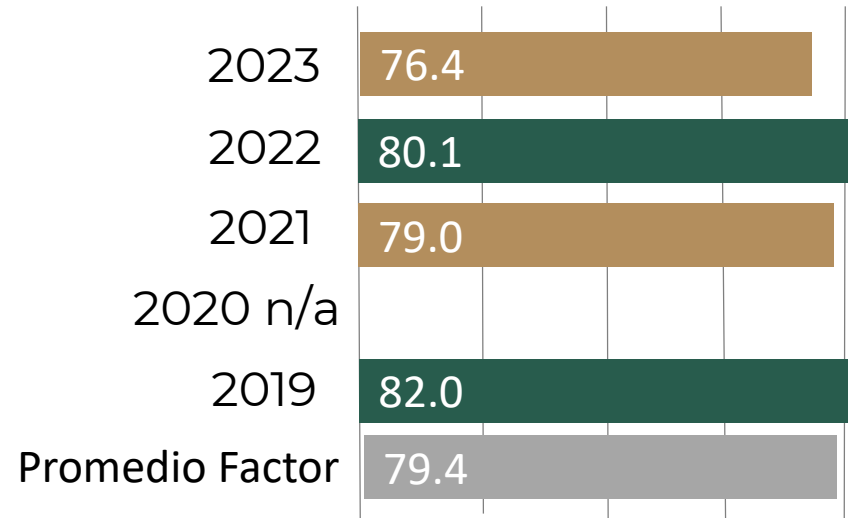
Factor que se ha conservado en un rango suficiente, en 2021 llegó a la posición 10 de 19 Factores en 2023 ocupó la posición 7

Por lo que es considerado un Factor que muestra la percepción sobre la claridad de las metas de las personas servidoras públicas, así como el impacto del trabajador en las unidades.

Dicen conocer las metas y objetivos que lo demuestra a lo largo de estos cinco años al mantener al Factor en rango suficiente.

En 2020 este Factor se alineó con Trabajo presencial.

Orientación a la ciudadanía



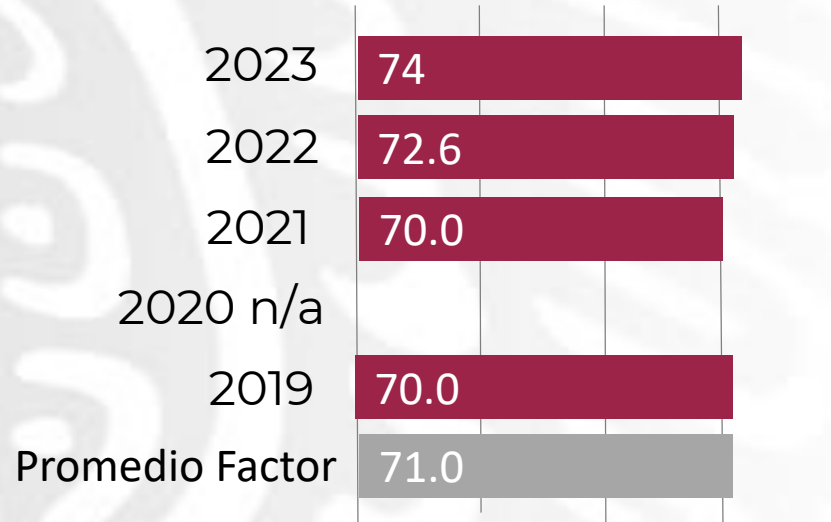
En 2019 y 2021 ocupó las posiciones número 2 y 5 respectivamente, en 2020 no aplicó en la ECCO, bajando su tendencia en los años 2022 y 2023 a los lugares 10 y 11 de 19 Factores, manteniéndose de alguna manera como rango estable.

Las personas servidoras públicas en el sector central, muestran su conocimiento que se tiene de las necesidades y demandas de la ciudadanía,

Buscan mejorar constantemente la atención, tener una cultura de servicio y respetar el patrimonio y medio ambiente.

Factores 2019-2023

Reconocimiento laboral

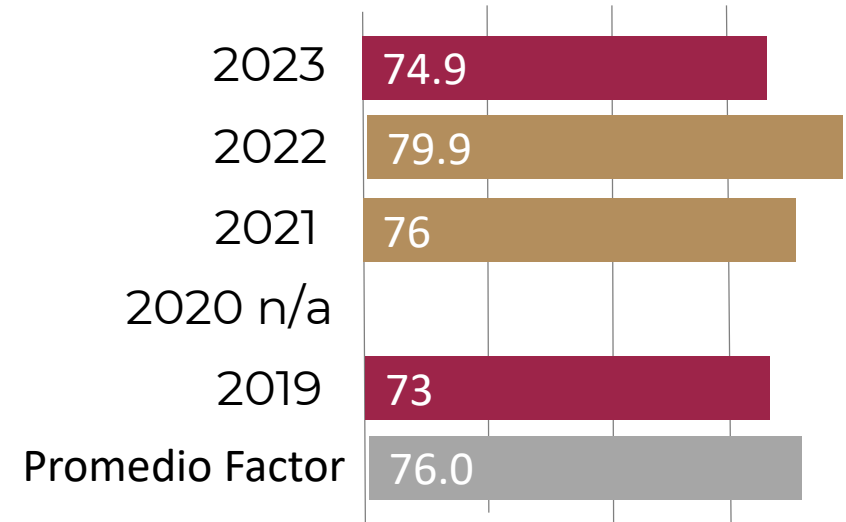


En 2013 ocupó por única ocasión la primera posición de todos los Factores en preferencias, su descenso se fue dando paulatinamente, pero de 2019 al 2023 han sido los peores años.

El Factor evalúa la percepción sobre el reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales, pero los trabajadores desde 2019 no se sienten reconocidos por sus superiores.

El peor evaluado por el personal y situado como el Factor menos favorecido.

Servicio Profesional de Carrera



Un Factor que en los últimos años ha ocupado las últimas o penúltimas posiciones, sobresaliendo los años 2021 y 2022 llegando a sus mejores lugares, 12 y 11 respectivamente.

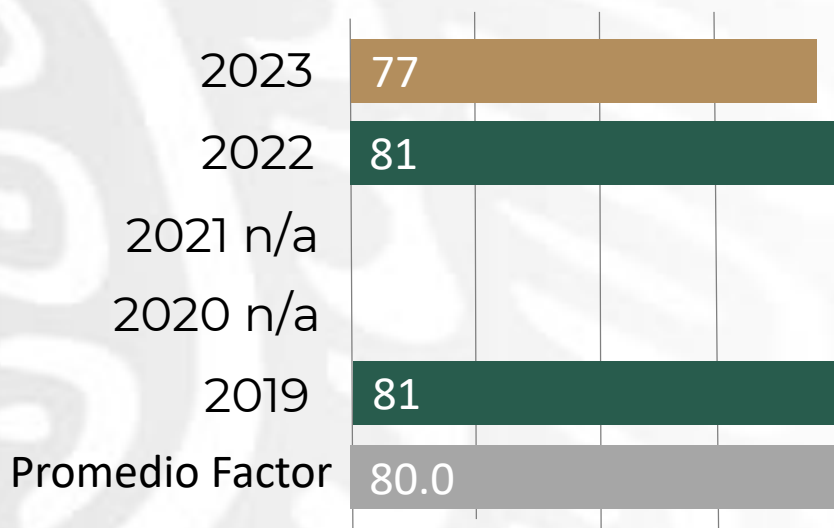
En 2023 volvió a bajar al 13º lugar, donde se sitúa fuera de los 5 peores Factores evaluados en los años 2019 a 2023.

Es un Factor donde la mayoría de los participantes, 74% en promedio, desconocen lo que es la profesionalización o dudan del ingreso en igualdad de condiciones por lo que evalúan sin conocer la profesionalización en la APF:

Se retomará para el PTCCO 2025

Factores

Valores



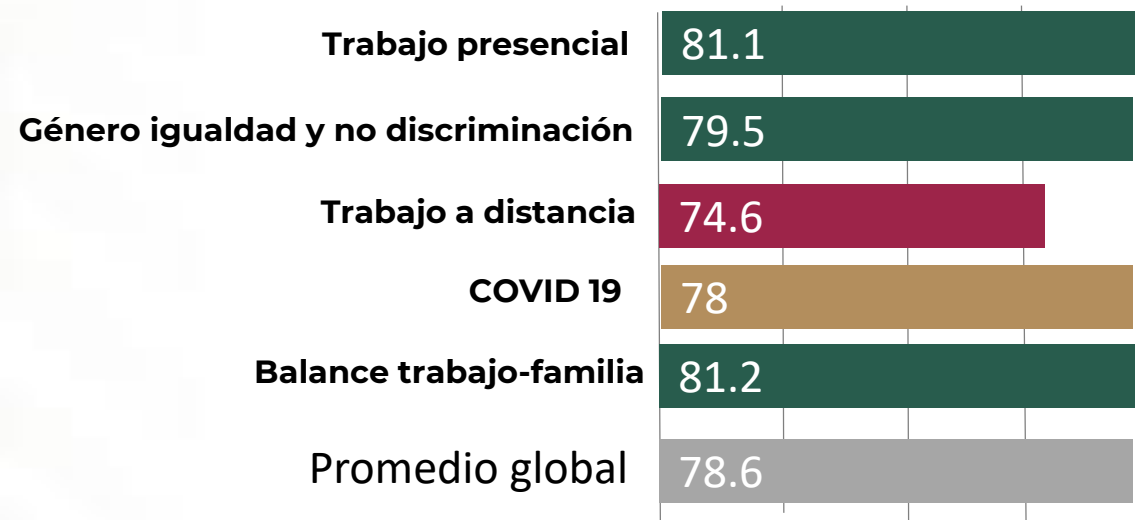
Ocupando la cuarta posición se colocó como una fortaleza del sector central en el índice global 2019-2023.

Ya desde la primera ocasión que se midió en 2019 como factor de competencias, fue percibido y aceptado positivamente por las personas servidoras públicas.

Estos se perciben como personas transparentes, dicen tener conocimiento de Ética y conducta, su trato con las personas es muy considerada en general..

El servidor público se evalúan así mismo le que le da al Factor una tendencia positiva en umbral sobresaliente.

Factores pandemia

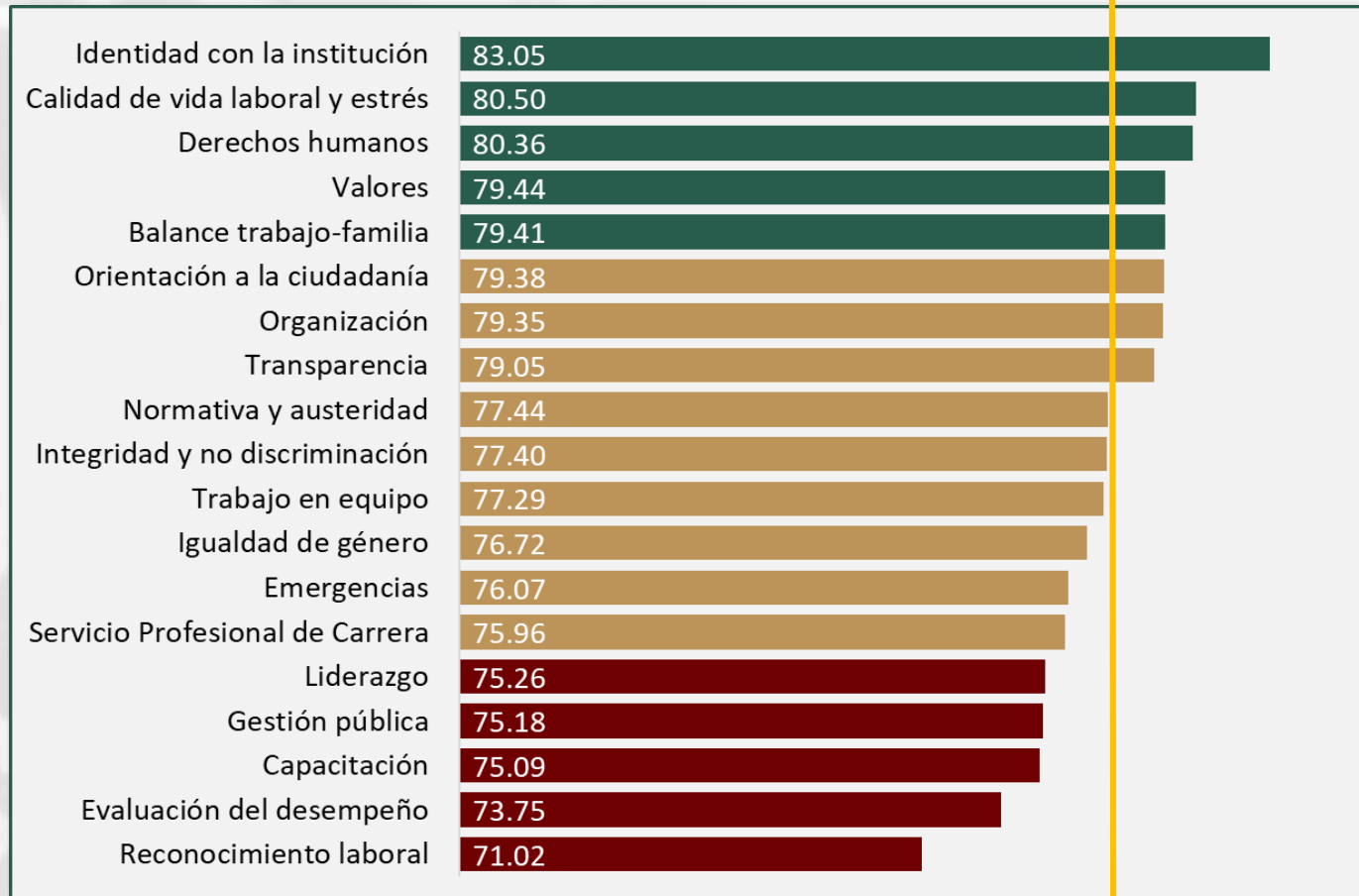


De las tendencias de los Factores en 2020 con respecto al índice global 2019-2023, todos se encuentran en umbrales satisfactorios, salvo el Factor *Trabajo a distancia* (74.6) que se alinea a *Gestión pública* (75.18) referente a los procesos institucionales y al aprovechamiento de los instrumentos.

Factor en área de oportunidad.

En 2020 fue muy limitado la autorización del trabajo a distancia, sólo el personal de base se presentó a trabajar después de cinco meses, por lo que las personas servidoras públicas lo evaluaron con poca tendencia.



Promedio de factores 2019-2023



77.46

La diferencia
con relación al
promedio
global de la APF
es de
**-3.54 puntos
porcentuales**

Cuadrantes Tichy promedios 2022-2023

	Misión estratégica	Estructura de organización	Administración de recursos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno 78.99	C4 Yareas y responsabilidades 75.16	C7 Profesionalización y desarrollo 74.55 
sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 76.19	C5 Integridad e igual de género 79.31	C8 Seguridad en el trabajo 79.55
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 79.43	C6 Relaciones laborales 77.29	C9 Servicio a la sociedad 80.16 

Cuadrantes Tichy promedios 2022-2023

Estatus de factores

Misión estratégica	Estructura de organización	Administración de recursos
C1 Política de gobierno 78.99 <ul style="list-style-type: none"> * Derechos humanos * Normatividad y austeridad 	C4 Tareas y responsabilidades 75.16 <ul style="list-style-type: none"> * Organización * Reconocimiento laboral 	C7 Profesionalización y desarrollo 74.55 <ul style="list-style-type: none"> * Capacitación * Evaluación del desempeño * Servicio Profesional de Carrera
C2 Gestión pública y transparencia 76.19 <ul style="list-style-type: none"> * Gestión pública * Transparencia 	C5 Integridad e igual de género 79.31 <ul style="list-style-type: none"> * Igualdad de género * Integridad y no discriminación 	C8 Seguridad en el trabajo 79.55 <ul style="list-style-type: none"> * Calidad de vida laboral y estrés * Emergencias
C3 Filosofía organizacional 79.43 <ul style="list-style-type: none"> * Balance trabajo-familia * Valores 	C6 Relaciones laborales 77.29 <ul style="list-style-type: none"> * Liderazgo * Trabajo en equipo 	C9 Servicio a la sociedad 80.16* <ul style="list-style-type: none"> * Identidad con la institución * Orientación a la ciudadanía

Fortalezas Suficiente Debilidades

Factores y Cuadrantes mejor evaluados 2019-2023

FACTORES

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	83.05
CALIDAD DE VIDA LABORAL	80.50
DERECHOS HUMANOS	80.36
VALORES	79.44
BALANCE TRABAJO-FAMILIA	79.41

CUADRANTES TICHY 2022-2023

C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD	80.16
C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	79.55
C1 POLÍTICAS DE GOBIERNO	78.99
C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	79.43
C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	79.43



Factores y Cuadrantes con evaluación baja 2019-2023

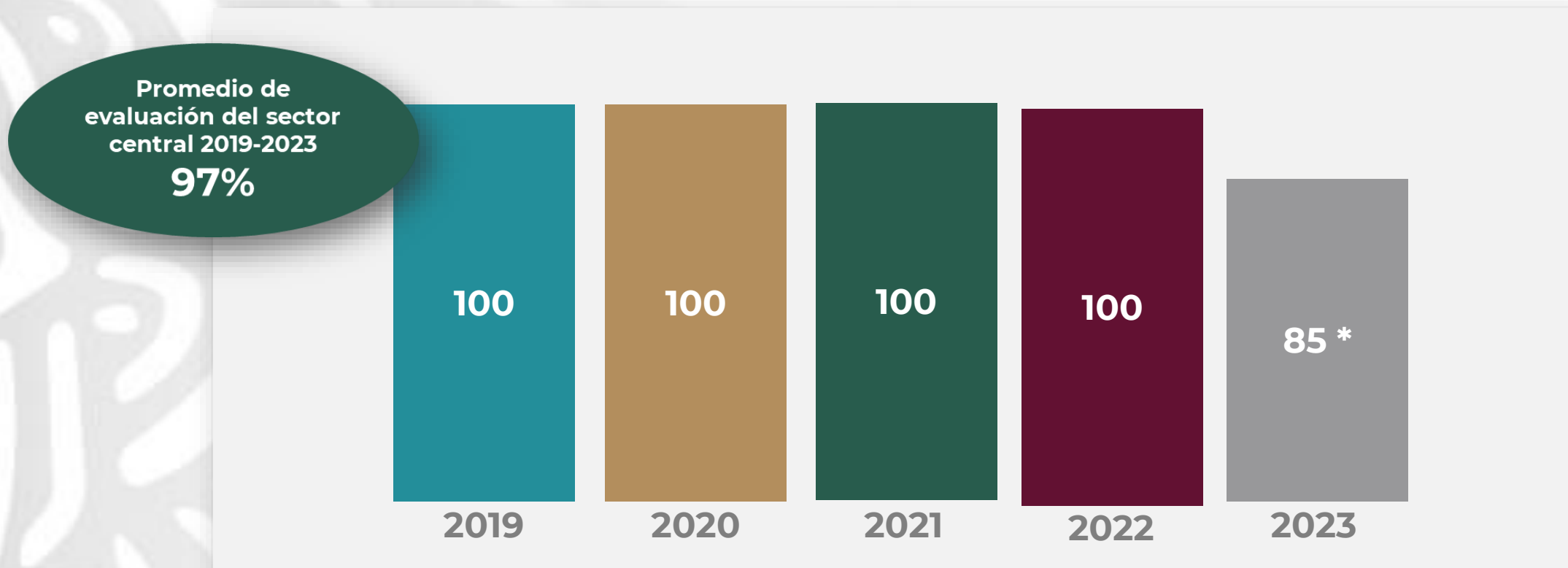
FACTORES

LIDERAZGO	75.26
GESTIÓN PÚBLICA	75.18
CAPACITACIÓN	75.09
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	73.75
RECONOCIMIENTO LABORAL	71.02

CUADRANTES TICHY 2022-2023

C6 RELACIONES LABORALES	77.29
C2 GESTIÓN PÚBLICA T TRANSPARENCIA	76.19
C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	74.55
C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	74.55
C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	75.16

Evaluación del sector central 2019-2023



* En 2023 la SFP calificó al sector central con 15 puntos menos, explicó que la institución no subió su índice global con la APF (81.3) esto se debe a la baja evaluación que las personas servidoras públicas percibieron sobre los diferentes Factores de la ECCO 2023.

Prácticas implementadas 2019-2023

FACTOR	PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS
Reconocimiento laboral	<p>Con un promedio de 69.5 en 2023, el Factor descendió más que en los años anteriores.</p> <p>Desde 2020 por correo electrónico se exhortó a las coordinaciones administrativas a innovar practicas de transformación para reconocer el trabajo de los servidores públicos, más allá de las Condiciones General de Trabajo de la Secretaría de Salud.</p> <p>En 2023 se generó y facilitó a las unidades, un Catálogo de Prácticas de Transformación realizado en base a algunas prácticas que llevaron a cabo unidades del sector central en años anteriores, acciones que no necesitan presupuesto y que pueden ser utilizadas o bien innovar nuevas prácticas.</p>
Evaluación del desempeño	<p>En 2021 este Factor apareció como Profesionalización de la APF y para 2022 y 2023 se alineó como Evaluación de Desempeño, descendió 3 puntos decimales en 2023.</p> <p>Se proporcionó por correo electrónico y como objetivo estratégico, exhortar a una comunicación abierta entre los mandos medios y los subordinados para una mejor interacción laboral.</p> <p>También se realizaron dos trípticos informativos con datos breves sobre las características y actitudes que evalúan el comportamiento de las personas servidoras públicas ante el jefe inmediato, además se integraron pequeños consejos de actitud y cooperación que influya para mejor trato de los mandos medios y compañeros de confianza base.</p> <p>Se dio información oportuna a los servidores públicos de carrera titulares para su evaluación del desempeño y metas individuales por medio de trípticos.</p>

Prácticas implementadas 2019-2023

FACTOR	PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS
Capacitación	<p>Desde 2022 el Factor ha estado en áreas de oportunidad, en 2019 ocupaba el puesto 7</p> <p>Año con año el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades de acuerdo a los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, DNC, programa cursos demandados para el desarrollo personal y profesional con diferentes temas, por lo regular se contratan cursos impartidos por la Universidad Autónoma Metropolitana para los servidores públicos de carrera y para el cumplimiento de 40 horas obligatorias.</p> <p>Además, programa cursos dirigidos al personal de base y confianza, con temas como: de autoestima, neurolingüística, inteligencia emocional y Técnicas de liberación de estrés en los últimos años.</p> <p>Es importante resaltar que, por cuestiones de presupuesto, se han dejado de programar cursos para todo el personal lo que ha generado la baja tendencia de este Factor.</p>
Gestión pública	<p>En 2019 y 2020 este Factor se alineó a la aplicación de las TIC´s y Trabajo a distancia que recibieron las más bajas de tendencias, en los años 2021, 2022 y 2023, ha permanecido en áreas de oportunidad.</p> <p>Como objetivo es reforzar el conocimiento sobre la gestión pública que se desarrolla en las unidades del sector central, se han realizado dos trípticos informativos ¿Qué es la gestión pública? y otro tríptico sobre la nueva credencialización en las unidades del sector que se proporcionaron a las coordinaciones administrativas.</p> <p>En 2023, se realizó la implementación del buzón de quejas, sugerencias y denuncias por correo electrónico, en conjunto con el Comité de ética de la Secretaría de Salud, el cual está a disposición durante todo el año, el objetivo es crear una cultura de denuncia en las unidades del sector central..</p>

Prácticas implementadas 2019-2023

FACTOR	PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS
<p>Liderazgo</p>	<p>En el período 2019-2023 se han programado cursos sobre liderazgo por ser uno de los objetivos del sector central, crear líderes con ética y conocimientos por el bien de la institución.</p> <p>En 2019 el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades licitó a la empresa, SUMA, Desarrollo de Competitividad y a la Universidad Nacional Metropolitana, para que proporcionen cursos como: liderazgo básico e intermedio, Formación de líderes, Comportamiento ético de servidores públicos, entre otros,</p> <p>En los siguientes años se sigue programando cursos en línea con el tema Liderazgo, proporcionados por la Universidad Autónoma Metropolitana, en 2023 por primera vez se programó el curso “Liderazgo con enfoque femenino”</p> <p>De igual forma, se han realizado y proporcionado trípticos con información sobre los diferentes tipos de liderazgo, los cuales se distribuyen a todas las coordinaciones administrativas del sector.</p> <p>Algunas instituciones son invitadas a conferencias o cursos, los cuales llevan a cabo y reportan esas actividades.</p> <p>En 2022 el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia SNDIF, hizo una atenta invitación a la Dirección de Profesionalización y Capacitación, la cual comunicó a las 29 unidades, a la primera conferencia presencial después de la pandemia, “Liderazgo Positivo”, se tuvo respuesta de 9 unidades del sector central donde asistieron 39 personas servidoras públicas.</p>

Acciones a implementar en 2025

FACTOR	PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR PTCCO 2025
<p>Reconocimiento laboral</p>	<p>Exhortar a las coordinaciones administrativas del sector central a través de correos electrónicos a establecer pequeñas comisiones en sus áreas, a fin de organizar lo relativo a reconocimientos de las personas servidoras públicas mas allá de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud.</p> <p>Para ello, se les proporcionará un Catálogo de Reconocimiento Laboral, generado por la Dirección de Profesionalización y Capacitación y Coordinadora de ECCO y PTCCO en el sector central, donde cuenta con 10 acciones sencillas y fáciles de realizar en las unidades, no se necesita presupuesto alguno sino organización e interés en llevarlas a cabo.</p> <p>Se llevará el seguimiento, supervisión y revisión de las prácticas de transformación para revertir las bajas tendencias expresadas por las personas servidoras públicas.</p>
<p>Evaluación del desempeño</p>	<p>Proporcionar a las coordinaciones administrativas del sector central, órganos desconcentrados y descentralizados, trípticos y/o infografías con información y uso del sistema de Evaluación del Desempeño SIED, a través de correo electrónico, para ofrecer orientación y coordinación a los procesos de Establecimientos de Metas y Evaluación del Desempeño antes y durante los períodos de aplicación para los servidores públicos de carrera y confianza.</p> <p>Se motivará por medio de infografías o trípticos proporcionadas a las unidades del sector, la importancia para el crecimiento profesional y personal así como las condiciones institucionales para lograrlo.</p>

Acciones a implementar en 2025

FACTOR	PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR PTCCO 2025
<p>Capacitación</p>	<p>La Dirección de Profesionalización y Capacitación coordinadora de ECCO y PTCCO, en conjunto con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, compartirán con las unidades del sector central la programación de cursos mediante la consolidación de contratación que conforma el Programa Anual de Capacitación a realizarse en octubre próximo para que proporcionen actividades en sensibilización con el Liderazgo, Trabajo en Equipo, asertividad en el área laboral, entre otros, en la modalidad de en línea o presencial.</p> <p>Asimismo, fomentar y difundir otras opciones educativas o de instituciones que impulsen el desarrollo profesional, laboral y personal, como es la colaboración con instituciones que regularmente hacen partícipe a esta Dirección de sus conferencias, cursos y talleres, con el objetivo de abrir el abanico de cursos de superación personal, equidad de género y no discriminación, derechos humanos, entre otros.</p>
<p>Gestión pública</p>	<p>Señalar a las coordinaciones administrativas la importancia de la gestión pública para que las personas servidoras públicas tengan conocimientos de los diferentes procesos de la administración pública en las unidades del sector.</p> <p>Difundir el Análisis del impacto de la ECCO a través del PTCCO de los últimos 5 años, y las acciones a realizar para el reforzamiento de Factores y cuadrantes en área de oportunidad.</p> <p>Crear una cultura de denuncias ante situaciones y/o personas que vulneren la ética y la conducta, a través de la utilización del buzón electrónico del Comité de Ética de la secretaría de Salud, en común acuerdo con la Dirección de Profesionalización y Capacitación como coordinadora ECCO y PTCCO.</p>

Acciones a implementar en 2025

FACTOR	PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR PTCCO 2025
<p>Liderazgo</p>	<p>La Dirección de Profesionalización y Capacitación coordinadora de ECCO y PTCCO, en conjunto con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades de la DGRHO. programarán cursos que impartan empresas, institutos o entes públicos y que se difundirán a las coordinaciones administrativas sobre el tema: Liderazgo, Trabajo en Equipo y el nuevo curso para mujeres líderes: Liderazgo Enfoque Femenino.</p> <p>Asimismo, fomentar y difundir por acuerdos que se cuenta con otras opciones educativas o de instituciones que realizan invitaciones a participar a conferencias, cursos y talleres sobre Liderazgo Positivo y o que contribuyan a la formación de desarrollo profesional, laboral y personal de los nuevos líderes.</p> <p>Se realizarán infografías o trípticos cada dos meses, con información sobre liderazgo, diferentes características que posee un líder, la inclusión de mujeres líderes en puestos superiores, biografías de mujeres líderes, entre otros temas similares.</p>

Conclusión

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO, es un instrumento que a lo largo de los años ha proporcionado la percepción del entorno físico y laboral de las personas servidoras públicas del sector central de la Secretaría de Salud, el objetivo es revertir las áreas de oportunidad que nos señalan para crear un ambiente de trabajo sano, en armonía, profesional y que cumpla con la misión y los valores de la institución.

Un claro ejemplo de superación, fue sobre ejercer y respetar el Reglamento de **Escalafón**, los comentarios negativos expresados por el personal sobre el Factor *XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal* en **2017**, referente al reactivo “*En mi institución se promueve la cultura de profesionalización*” mostró el descontento del personal de apoyo administrativo de la falta de promoción a un mejor nivel salarial o un puesto inmediato superior. por lo que, para el **PTCCO 2018**, se hizo una incisiva campaña para respetar y realizar los movimientos escalafonarios.

Poco a poco fue dando resultados, las unidades en sus reportes de prácticas de transformación señalaron la reanudación de los movimientos escalafonarios, de manera que se han podido revertir notoriamente las tendencias negativas y mejorar el camino hacia la profesionalización.

En el Factor Servicio Profesional de Carrera, desde antes de 2018, venía arrastrando el último lugar en el índice global final de Factores, al siguiente año, se cambió la estrategia de dirigir la información hacia el grosor de los participantes de ECCO, que representa el **75%** del personal administrativo que opina sobre este Factor, pues la gran mayoría desconoce y desconfía del SPC, por lo que se dio información, a través de infografías o trípticos las ventajas de pertenecer al sistema de profesionalización y la oportunidad de ocupar mayores puestos basado en el mérito y esfuerzo.

Conclusión

La respuesta, el Factor SPC ha escalado posiciones, tan es así que en **2023** ocupó la posición **13** y no apareció entre los últimos **5** lugares en el índice global de los años 2019–2023.

Con respecto a temas como: Trabajo en equipo, Igualdad de Género, Emergencias, Organización, Derechos Humanos, Equidad de Género, Orientación a la Ciudadanía inclusive Integridad y No discriminación, en los últimos años, se han realizado acciones de mejora, lo que permitió que hayan fluctuado en tendencias con umbrales suficientes algunos en áreas de oportunidad, pero estos temas parece que ya están superados.

Inclusive lo referente a Derechos Humanos, Integridad y No discriminación y Equidad de Género es ya un hecho que las personas servidoras públicas de las unidades del sector central respetan y tienen muy presente estos temas, situándolos en los lugares 3º, 10º y 12º respectivamente, no aparecen en los menos favorecidos en el índice global del período 2019 – 2023; es importante señalar que al principio de estos cinco años, el promedio de estos tres temas subió entre 2 y 5 puntos porcentuales a umbral satisfactorio.

Bastante atención merece el factor *Reconocimiento laboral*, en 2013 ocupó por única ocasión la primera posición de todos los Factores en preferencias, su descenso se fue dando paulatinamente, pero de 2019 al 2023 han sido los peores años, por lo que habrá de prestar mayor atención para reforzar y revertir este tan importante tema, tan señalado por las personas servidoras públicas.

Otro tema importante para los próximos años, será verificar el comportamiento del sistema RHnet con respecto al incremento considerable en el universo de participación de encuestas recibidas, debido a esto se cambió un solo universo del sector central en vez de registrar a cada unidad con sus propios participantes, el sistema RHnet integra la participación de otras dependencias del Ramo 12 como el IMSS e ISSSTE esas intervenciones son notables en los comentarios vertidos por las personas servidoras públicas.

PTCCO 2025



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Número		Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Precisión	Factor relacionado	Impacto
1		Reconocer el esfuerzo y aportaciones de las personas servidoras públicas de las unidades administrativas.	Operativa	Elaborar un catálogo con acciones a implementar para valorar y/o reconocer a los trabajadores de las unidades del sector central más allá de las Condiciones Generales de Trabajo.	Todo el personal	27/08/2024	20/01/2025	30/09/2025	La DGRHO a través de la Dirección de Profesionalización y Capacitación exortará vía correo electrónico a las coordinaciones administrativas a establecer y organizar lo relativo al reconocimientos de las personas servidoras públicas, basado en el Catálogo de Reconocimientos que se les compartirá para que las unidades seleccionen mínimo dos acciones para poner en práctica en su unidad.	Reconocimiento laboral	Alto
2		Informar los mecanismos de evaluación para el crecimiento profesional de las personas servidoras públicas del sector central.	Estratégica	Generar e informar por medio de infografías o trípticos a fin de señalar a las unidades del sector, la importancia del crecimiento profesional y personal, así como las condiciones institucionales para su logro. e Instruir al buen uso del sistema de Evaluación del Desempeño SIED.	Mandos medios	27/08/2024	01/01/2025	31/10/2025	Proporcionar a las coordinaciones administrativas del sector central, trípticos y/o infografías informativos a través de correo electrónico, para ofrecer orientación y coordinación a los procesos de Establecimientos de Metas individuales y Evaluación del Desempeño previo a los períodos de aplicación para las personas servidoras públicas de carrera y confianza, asimismo, trípticos dirigidos especialmente para los apoyos administrativos sobre la importancia del crecimiento profesional y una buena evaluación.	Evaluación del desempeño	Medio
3		Fortalecer el desarrollo de habilidades y conocimientos sobre las funciones laborales, de desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas.	Operativa	Programar cursos para desarrollar las habilidades, así como difundir otras opciones educativas de diferentes instituciones y/o dependencias gubernamentales, que impulsen el desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas, operativas y de estructura.	Todo el personal	27/08/2024	01/04/2025	31/10/2025	La Dirección de Profesionalización y Capacitación coordinadora de la ECCO y PTCCO, en conjunto con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, compartirán con las unidades del sector central la programación de cursos mediante la consolidación de contratación que conforma el Programa Anual de Capacitación en la modalidad presencial o en línea.	Capacitación	Alto



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2025

PTCCO 2025



4	Exponer los procesos institucionales y el aprovechamiento de las herramientas que puedan incrementar la efectividad.	Estratégica	Señalar la importancia de la gestión pública para que los funcionarios tengan conocimientos de los diferentes procesos de la administración pública en las unidades del sector.	Todo el personal	27/08/2024	03/02/2025	31/10/2025	Comunicar a las coordinaciones administrativas por correo electrónico, el Análisis del impacto de la ECCO a través del PTCCO de los últimos 5 años, así como crear una cultura de denuncias ante situaciones y/o personas que vulneren la ética y la conducta, a través de la utilización del buzón electrónico del Comité de Ética de la secretaría de Salud.	Gestión pública	Medio
5	Reforzar entre los mandos medios las habilidades de Liderar a su equipo de trabajo para lograr los objetivos laborales	Estrategica	Programar cursos de desarrollo de habilidades así como compartir otras opciones educativas de instituciones que impulsen el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos de carrera y personal administrativo.	Todo el personal	27/08/2024	01/04/2025	31/10/2025	La Dirección de Profesionalización y Capacitación como coordinadora de ECCO y PTCCO, en conjunto con el Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades de la DGRHO, programarán cursos que imparten empresas, institutos o entes públicos y que se difundirán a las coordinaciones administrativas sobre el tema: Liderazgo, Trabajo en Equipo y el nuevo curso para mujeres líderes: Liderazgo Enfoque Femenino, asimismo, compartir otras opciones educativas a participar a conferencias, cursos y talleres contribuyan a la formación de desarrollo profesional, laboral y personal de los nuevos líderes.	Liderazgo	Alto
6	Compartir los resultados a todas las unidades administrativas del sector central "Análisis de Resultados 2019-2023"	Operativa	Proporcionar a las unidades del sector central el Análisis de Resultados 2019-2023 para conocer y realizar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2025.	Mandos Medios	02/09/2024	07/10/2024	31/07/2025	La Dirección de Profesionalización y Capacitación como Coordinadora ECCO y del PTCCO, enviará por oficio y correo electrónico, el Análisis de Resultados 2019-2023 para que se difunda al interior de las unidades del sector central y realizar las prácticas de transformación PTCCO 2025 de acuerdo a la programación. Asimismo, deberá llevar a cabo al interior de cada Unidad Administrativa, las acciones necesarias para que las personas servidoras públicas realicen propuestas de acciones de mejora acorde a las necesidades de la Unidad, con la finalidad de ser consideradas como prácticas de transformación.	Difusión de Resultados	Alto

Firma: _____
LIC. ANALI SANTOS AVILES
DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
 Fecha : 27 de agosto de 2024



Dr. Jorge Alcocer Varela
Secretario de Salud

Mtro. Marco Vinicio Gallardo Enríquez
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Lic. Anali Santos Aviles
Directora General de Recursos Humanos y Organización

Dr. Luis Martín Santacruz Sandoval
Director de Profesionalización y Capacitación

Lic. Fernando Pérez Rocio
Subdirector de Regulación del Servicio Profesional de Carrera