



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021

## Análisis de Resultados y PTCCO 2022

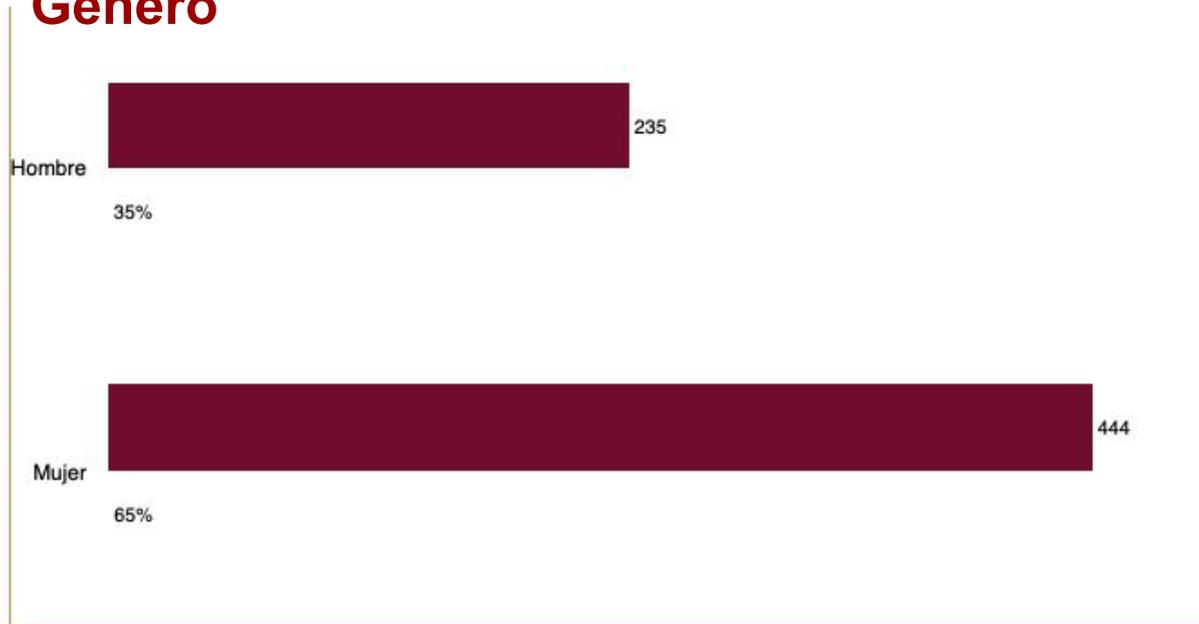


# Presentación

- El presente análisis se realiza con la información de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, que se obtuvo gracias a la participación de 809,178 servidores públicos encuestados de 270 instituciones públicas.
- El resultado que obtuvo el INCMNSZ en la ECCO 2021 es de 77.47 puntos disminuyendo 2.91 puntos porcentual con respecto al año anterior. Teniendo una participación total de 679 empleadas y empleados.
- La campaña de este año tuvo difusión de manera presencial dentro de la Institución así como de forma digital.
- El objetivo de este año es dar a conocer la percepción de las personas servidoras públicas ante las medidas y condiciones que se implementaron en sus instituciones frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19.

# Análisis Cuantitativo

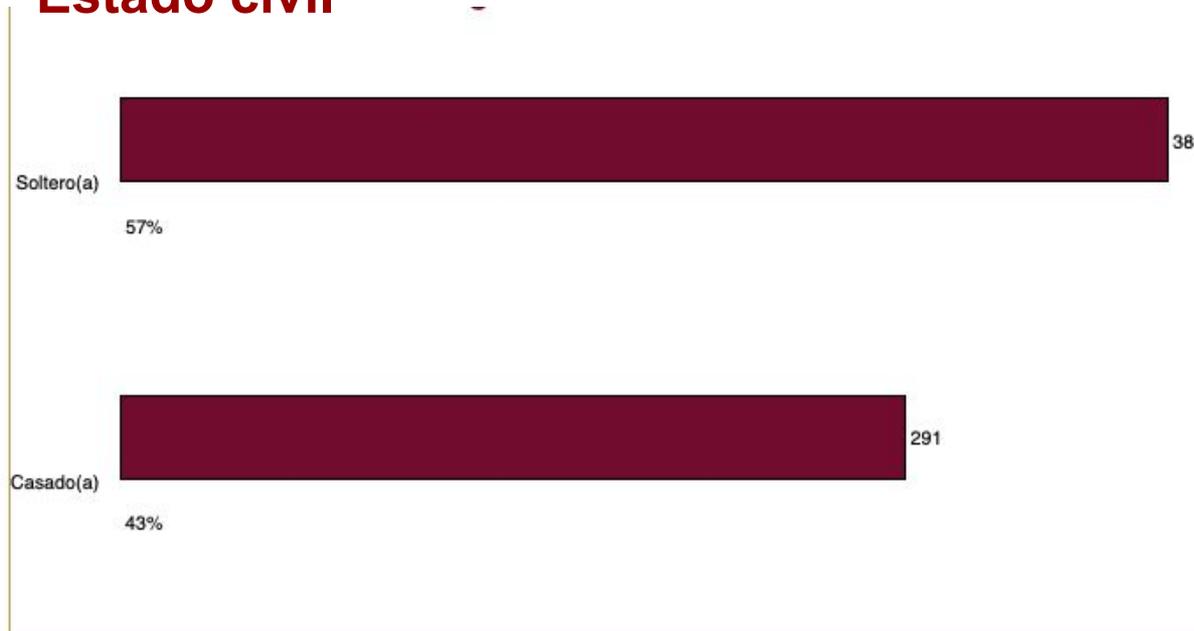
## Género



La mayor participación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, se dio dentro de la población femenina, siendo ésta la de mayor representación del Instituto, en las áreas operativas hospitalaria.

# Análisis Cuantitativo

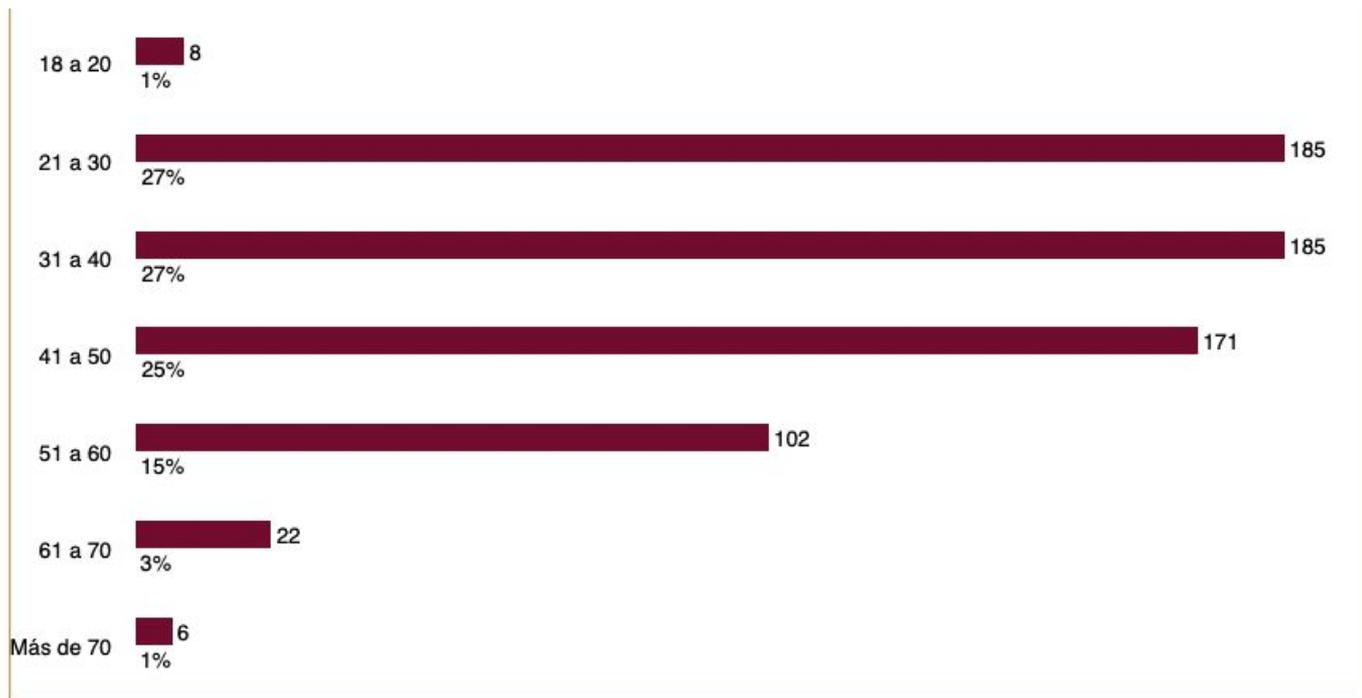
## Estado civil



La mayor participación se vio reflejado en el personal soltero/a de esta Institución.

# Análisis Cuantitativo

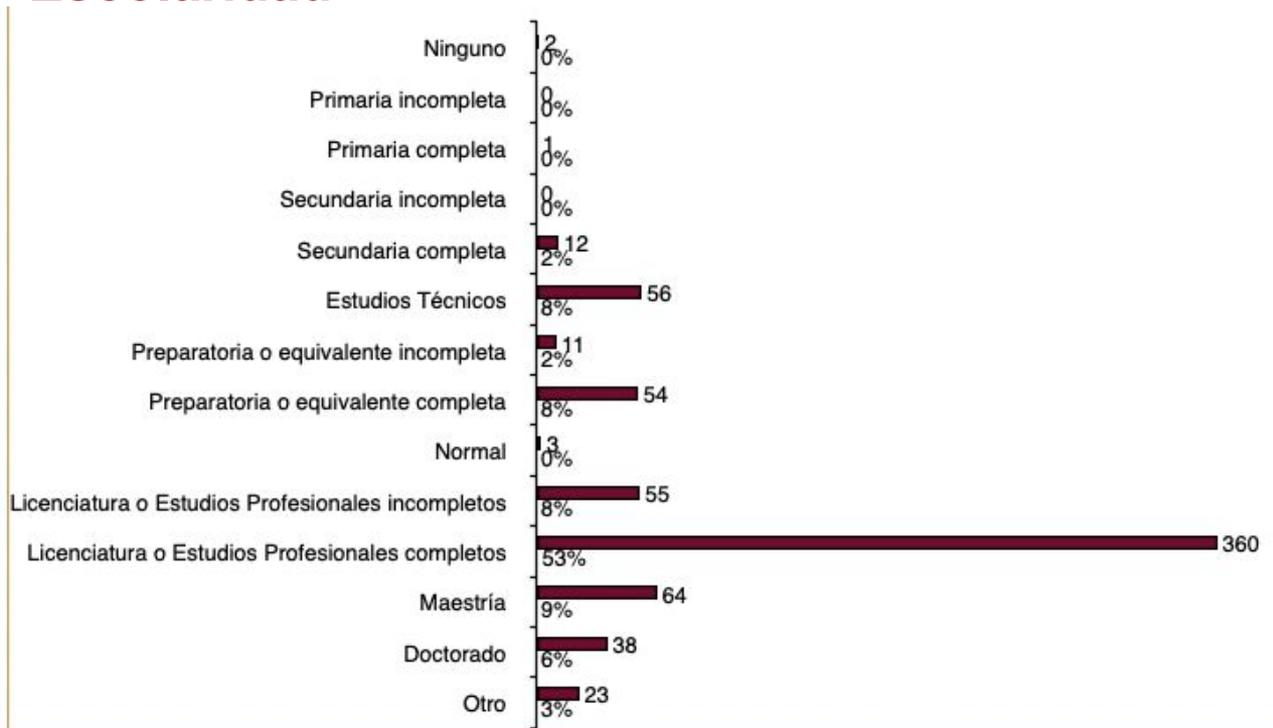
## Edad



La edad activa del personal de esta Institución oscila entre los 20 y 40 años de edad.

# Análisis Cuantitativo

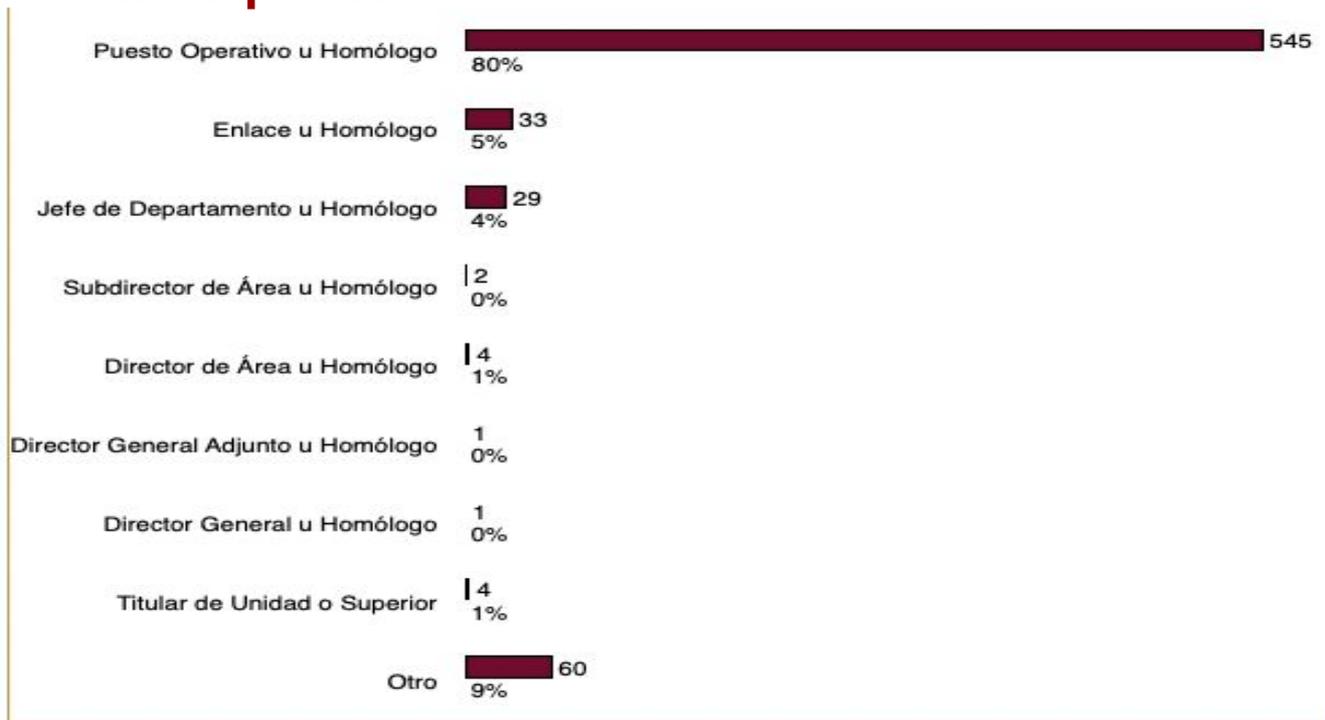
## Escolaridad



Del total de participantes el 53% cuenta con la licenciatura terminada, ocupando en su mayoría puestos operativos dentro del área hospitalaria.

# Análisis Cuantitativo

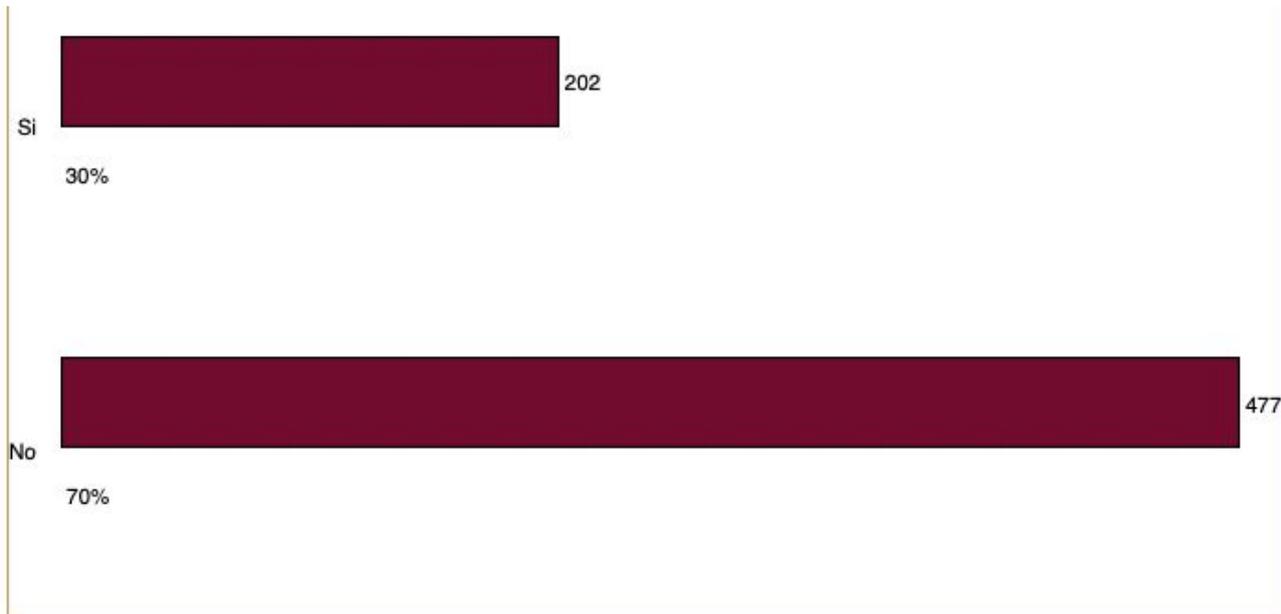
## Nivel de puesto



Como años anteriores la mayor participación se ve reflejada en el área operativa del Instituto, sin dejar de lado los mandos medios, quienes sirvieron de gran ejemplo en sus áreas responsables.

# Análisis Cuantitativo

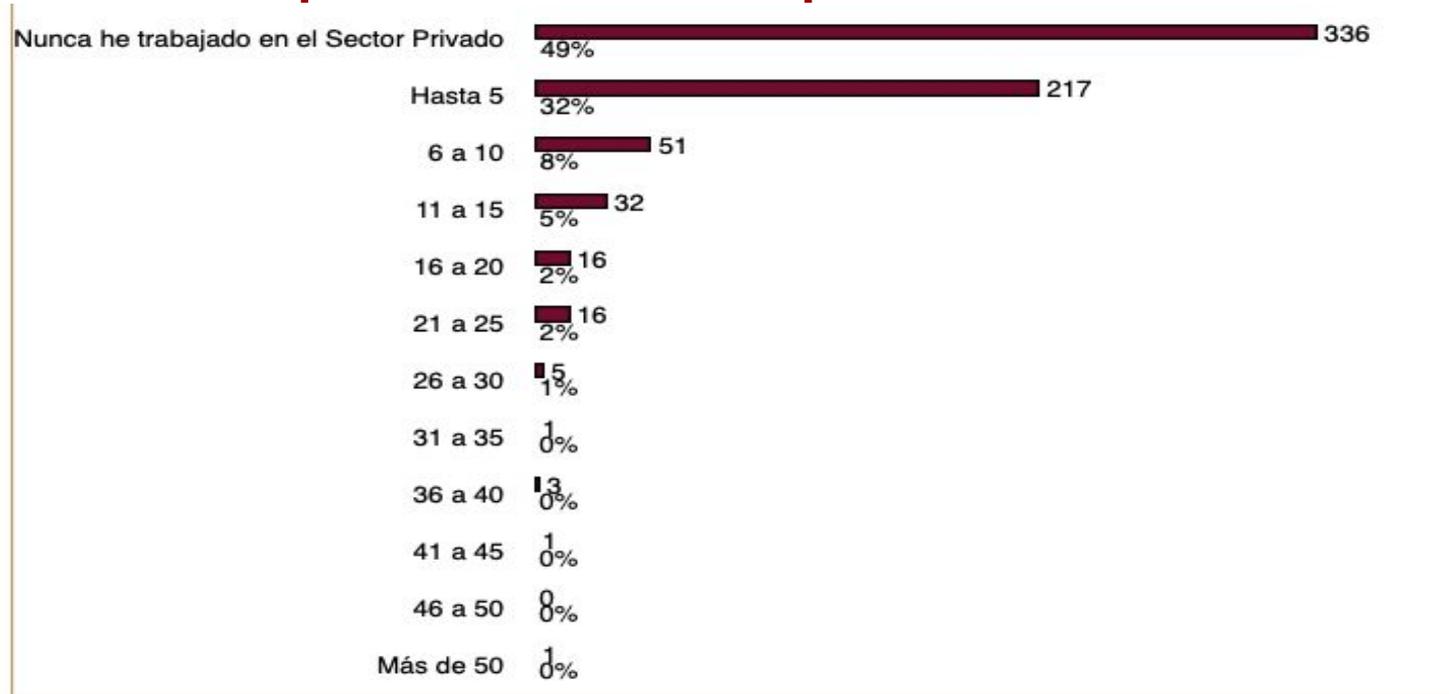
## Sistema de profesionalización\*



\*Número de personas servidoras públicas que pertenecen a algún sistema de profesionalización

# Análisis Cuantitativo

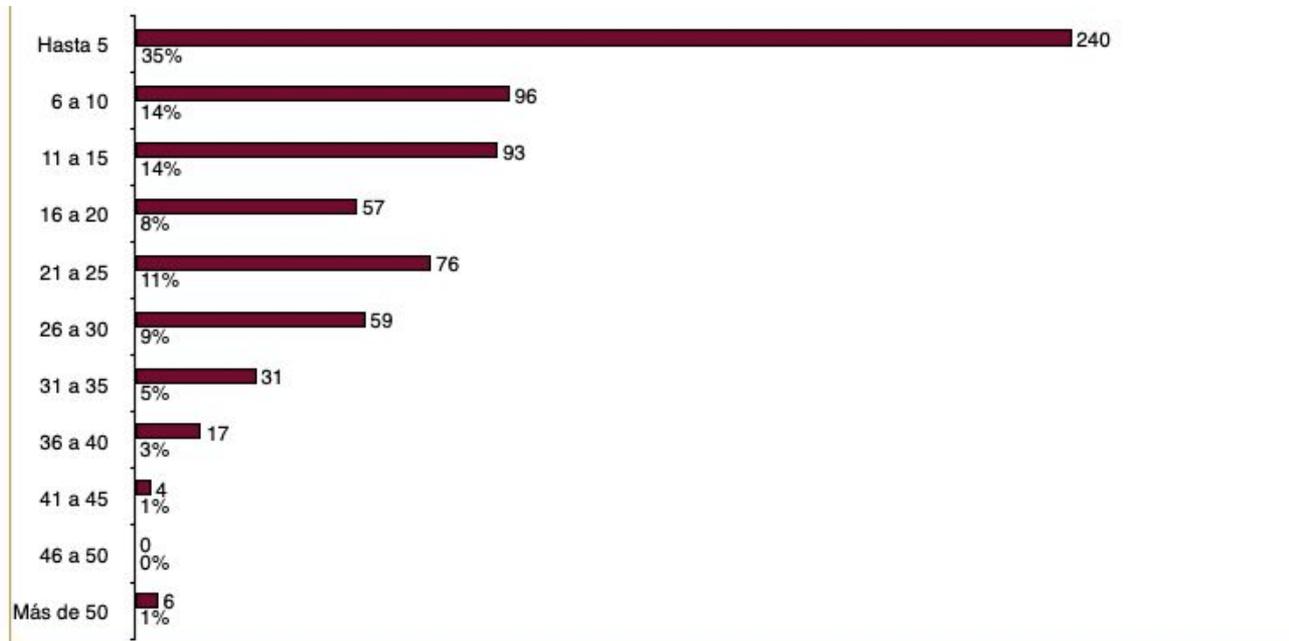
## Años de experiencia en sector privado



El 49% del personal activo del instituto no ha laborado en el sector privado; mientras que el 32% ha laborado no más de 5 años.

# Análisis Cuantitativo

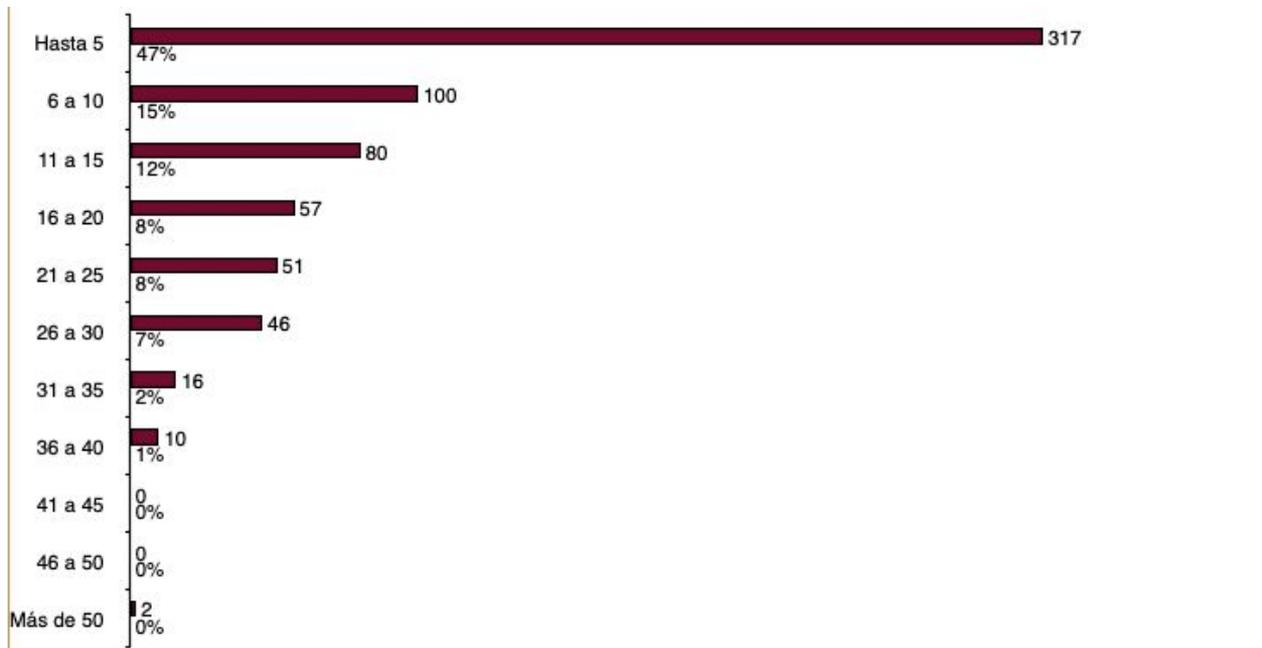
## Años de experiencia en sector público



El mayor porcentaje de participación menciona incursionar en el ámbito de la administración pública, sin embargo con menos de cinco años de experiencia ya que es su primer experiencia laboral.

# Análisis Cuantitativo

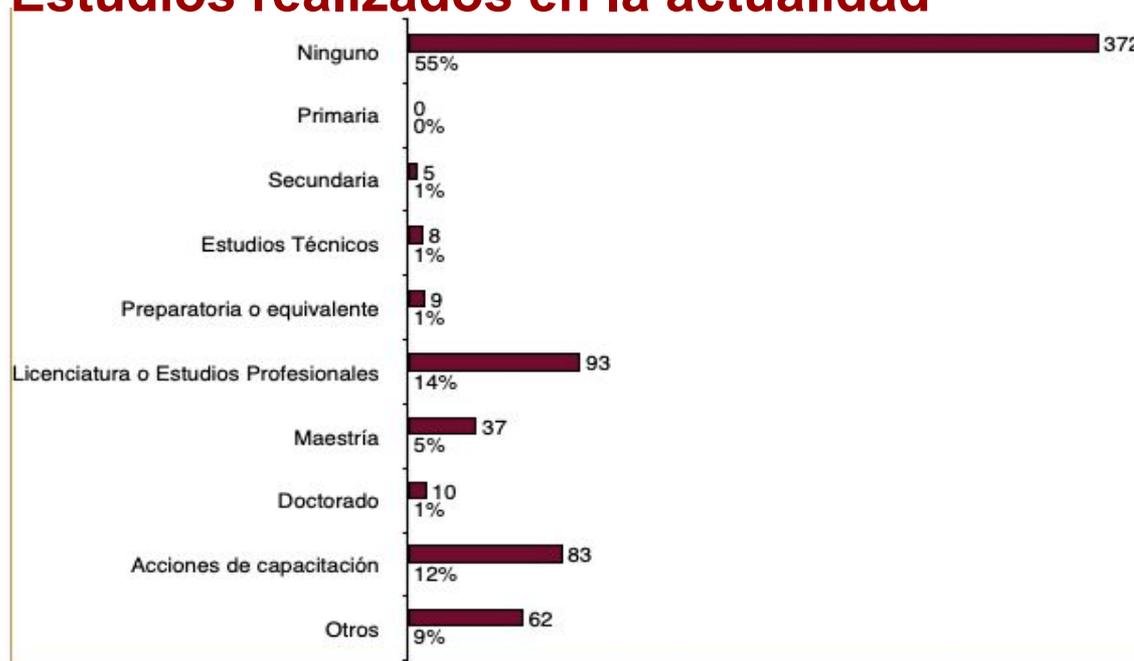
## Años en el puesto actual



La gran mayoría de los encuestados refiere tener no más de cinco años en su puesto actual.

# Análisis Cuantitativo

## Estudios realizados en la actualidad



Sólo el 12% de los encuestados se encuentra realizando acciones de capacitación, el 5% se encuentra realizando estudios de maestría y únicamente el 1% está cursando el doctorado.

# Análisis Cuantitativo

## Resultados globales INCMNSZ



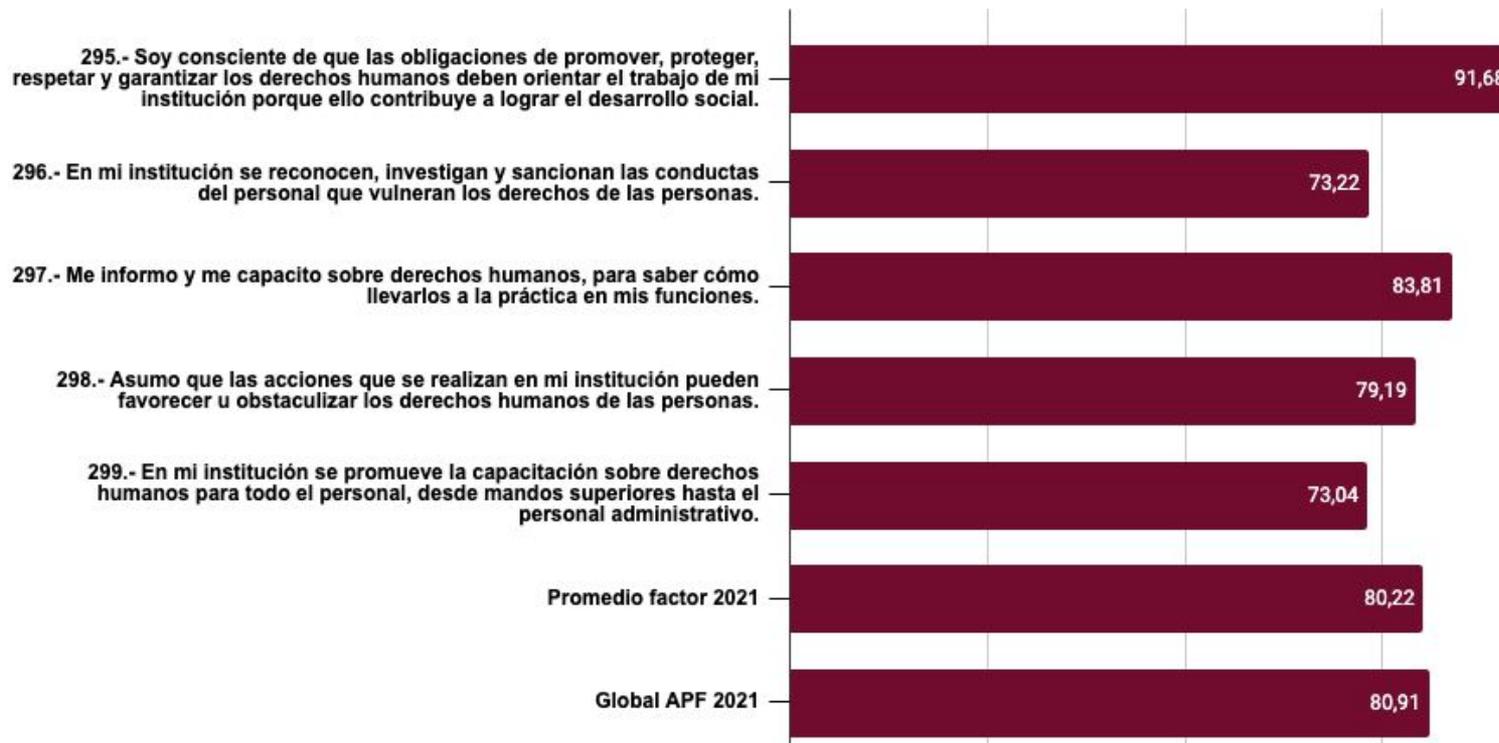
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Austeridad Republicana



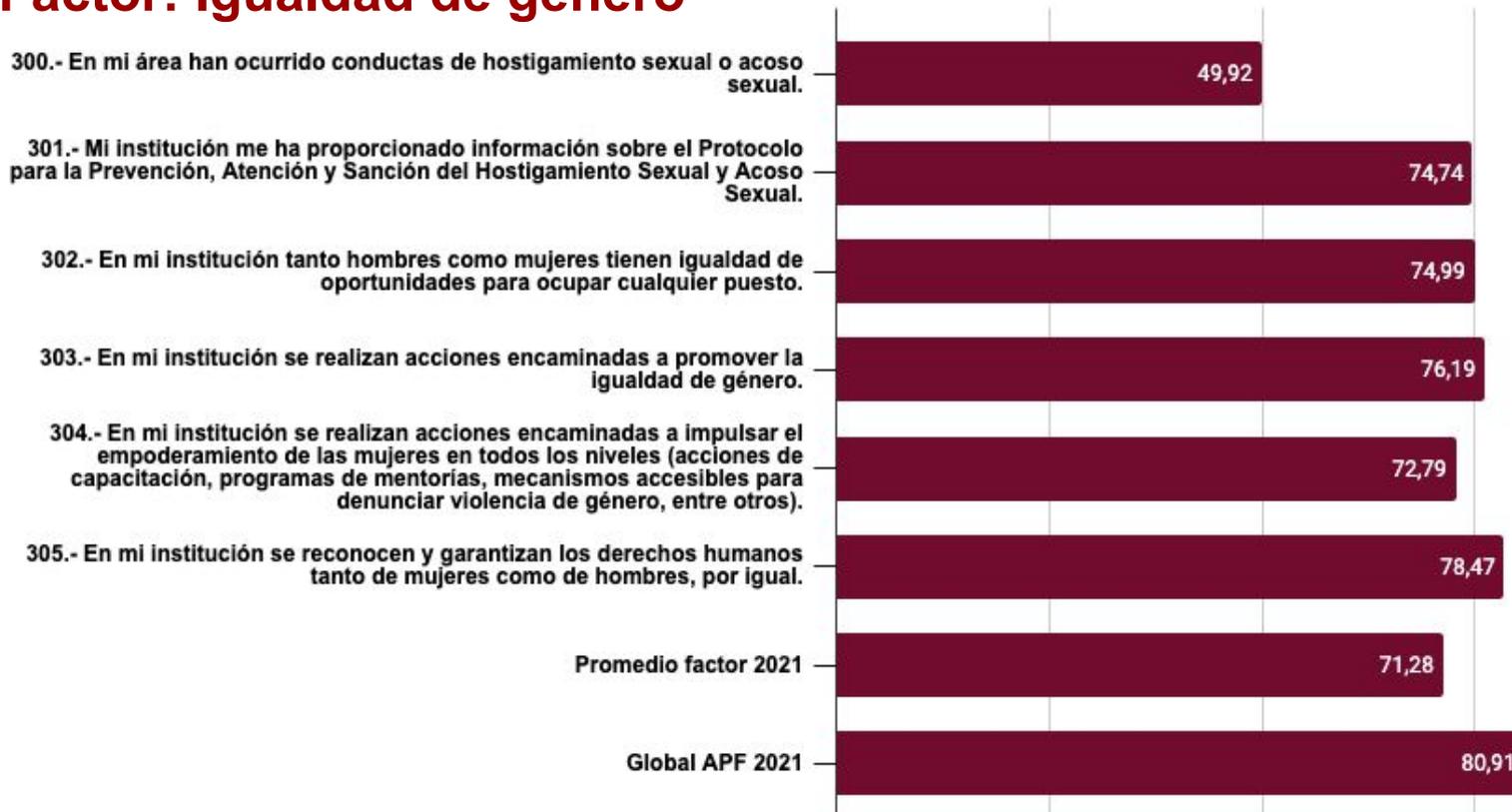
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Derechos humanos



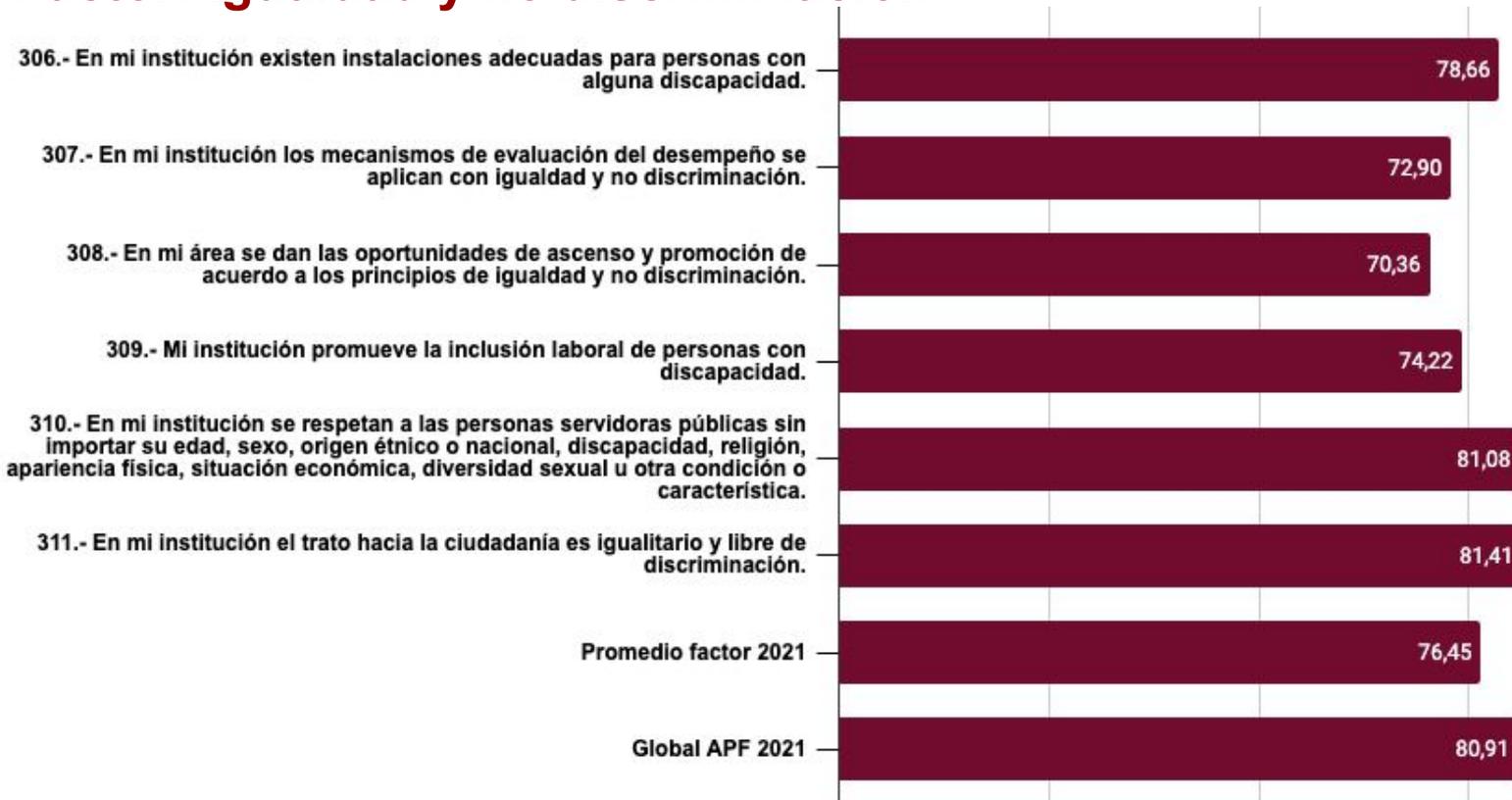
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Igualdad de género



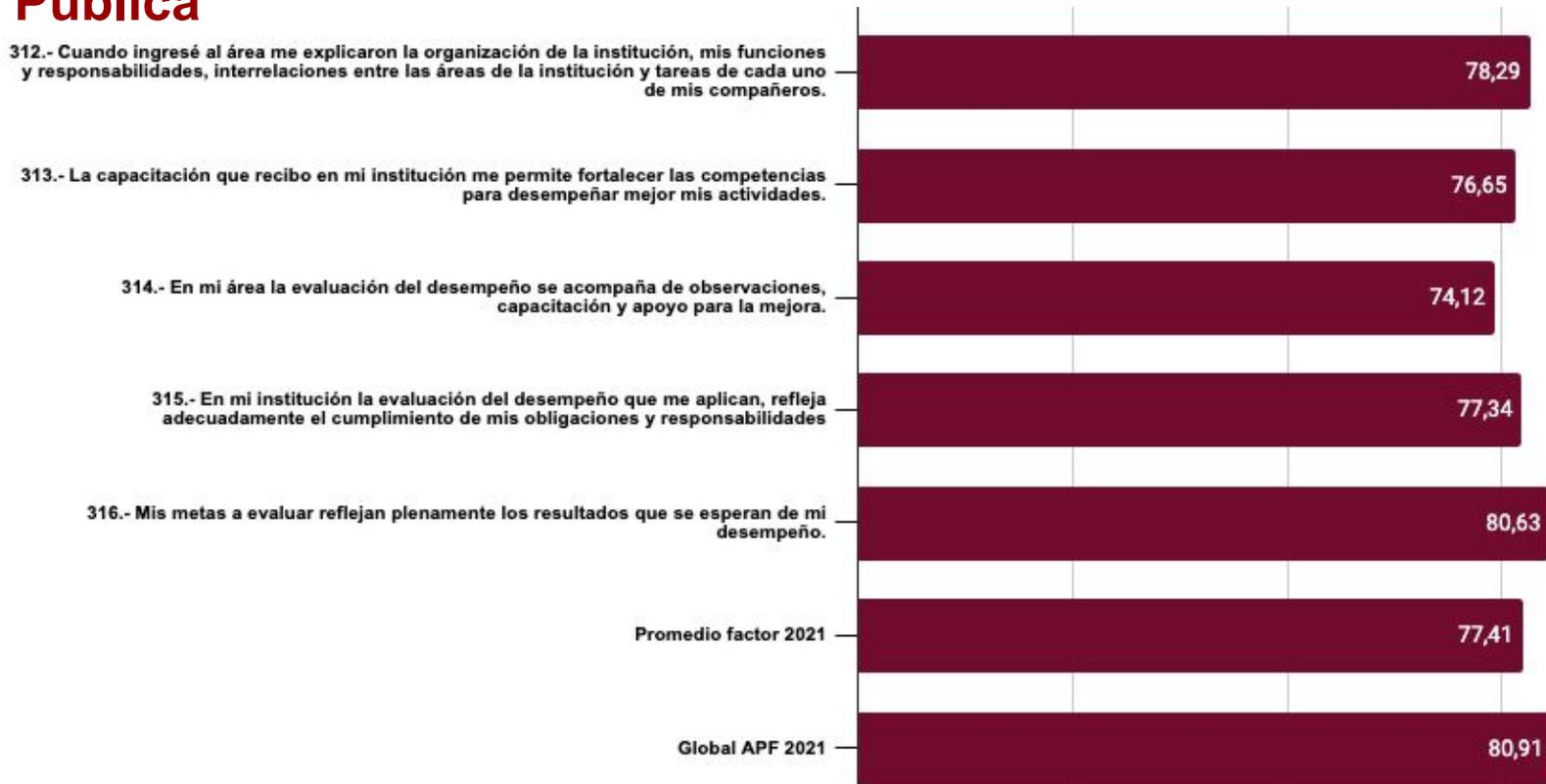
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Igualdad y no discriminación



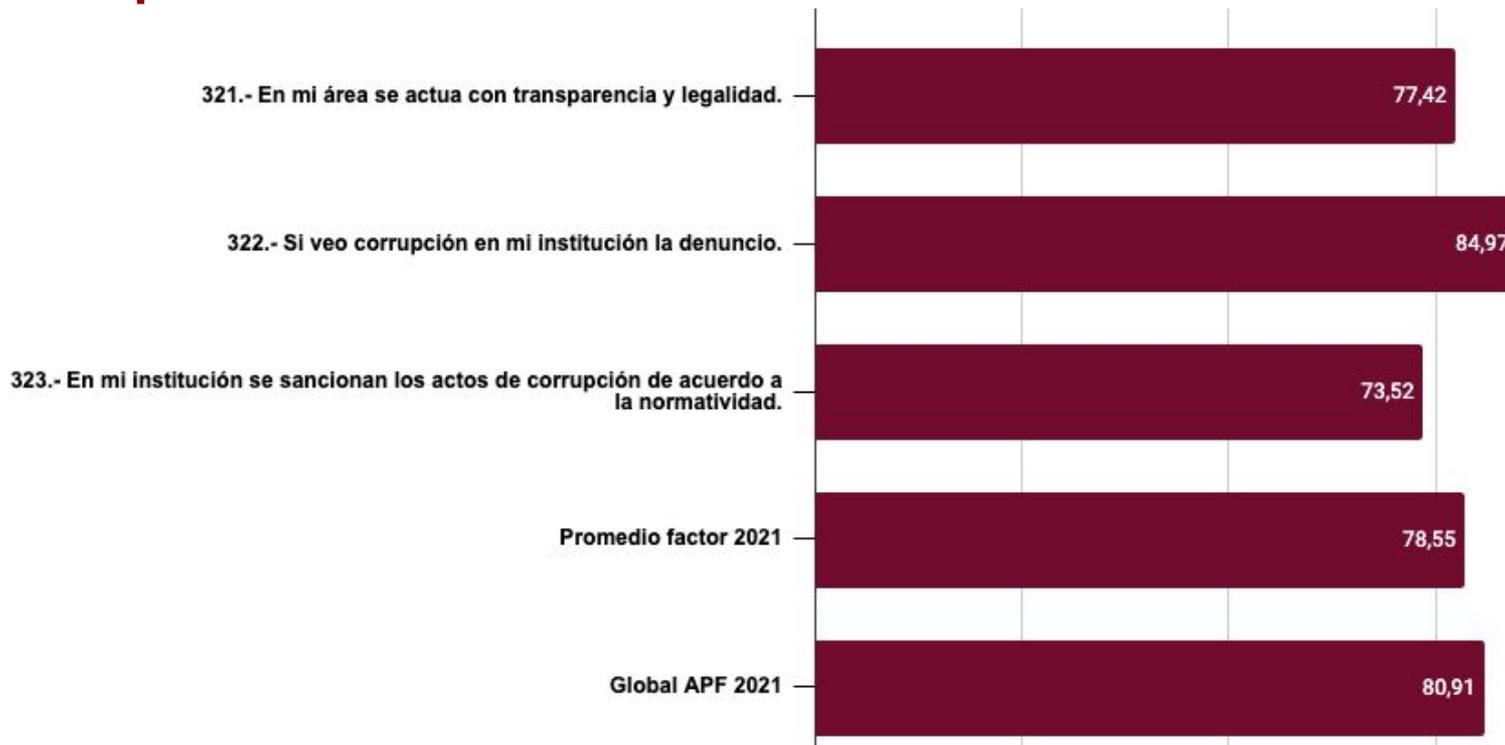
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Profesionalización de la Administración Pública



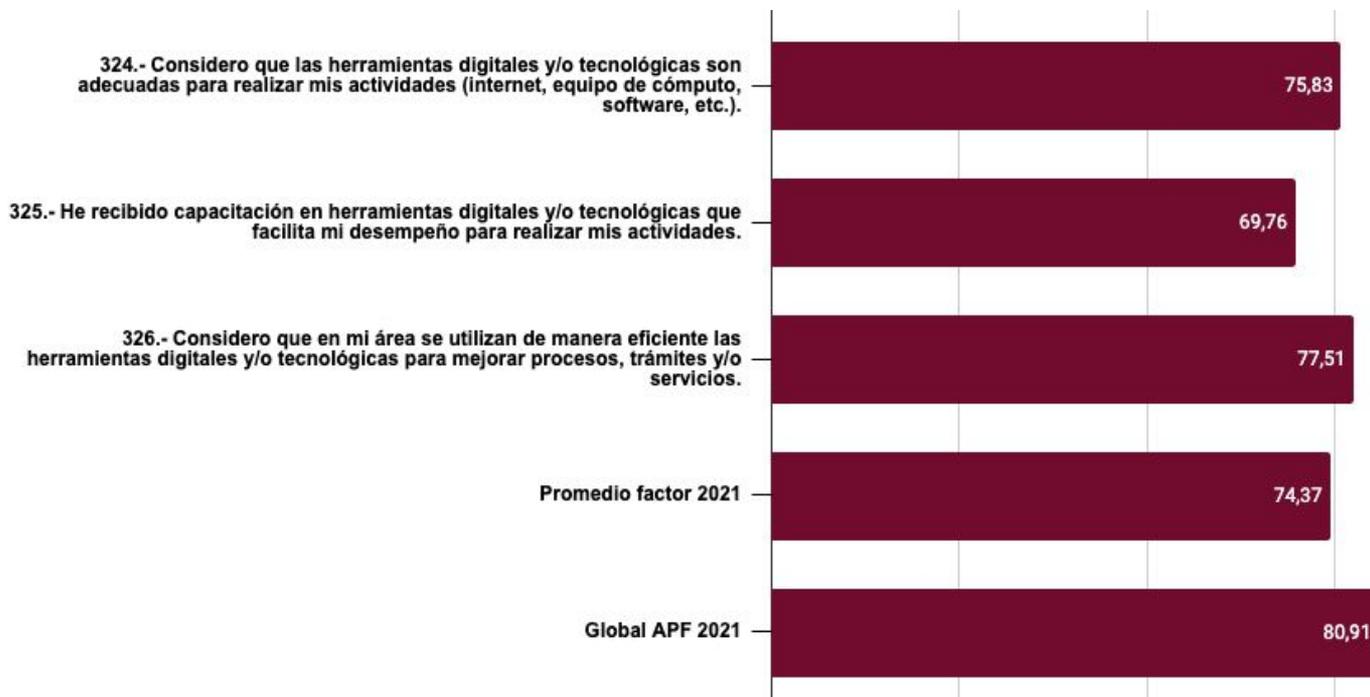
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Transparencia y combate a la corrupción



# Análisis Cuantitativo

## Factor: Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación



# Análisis Cuantitativo



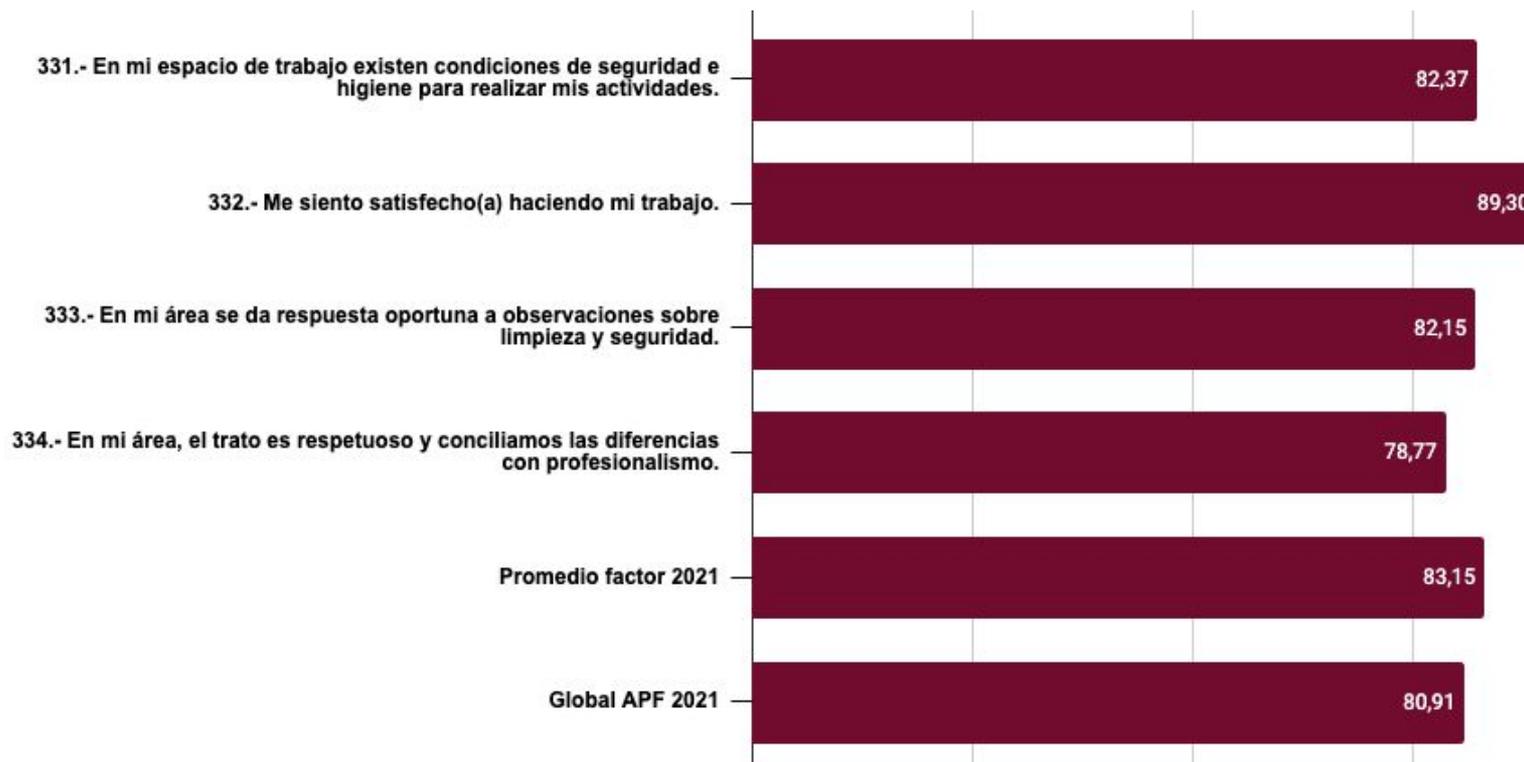
## Factor: Balance Trabajo - Familia



# Análisis Cuantitativo



## Factor: Calidad de vida laboral



# Análisis Cuantitativo

## Factor: Calidad y orientación a la ciudadanía



# Análisis Cuantitativo



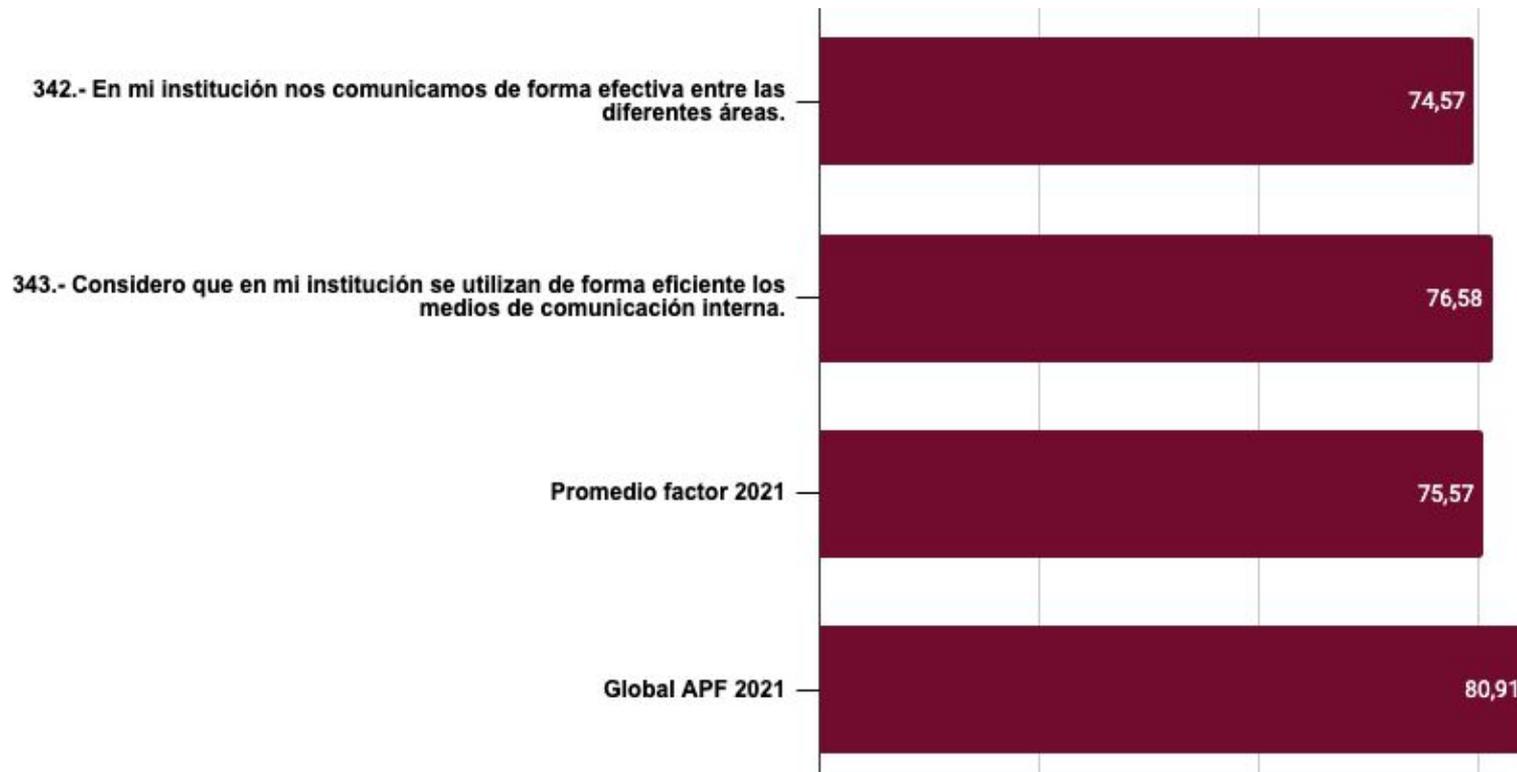
## Factor: Colaboración y trabajo en equipo



# Análisis Cuantitativo

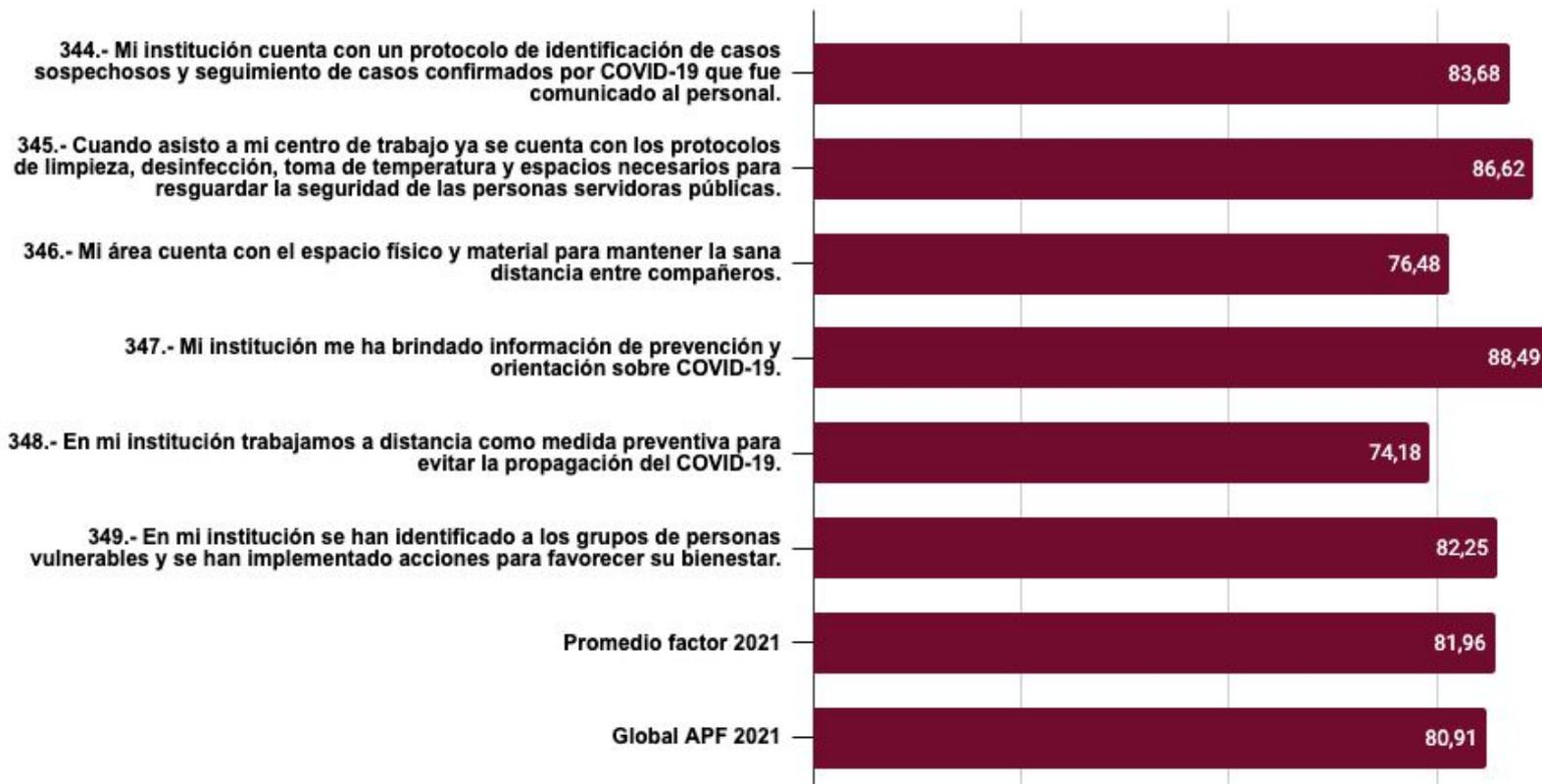


## Factor: Comunicación



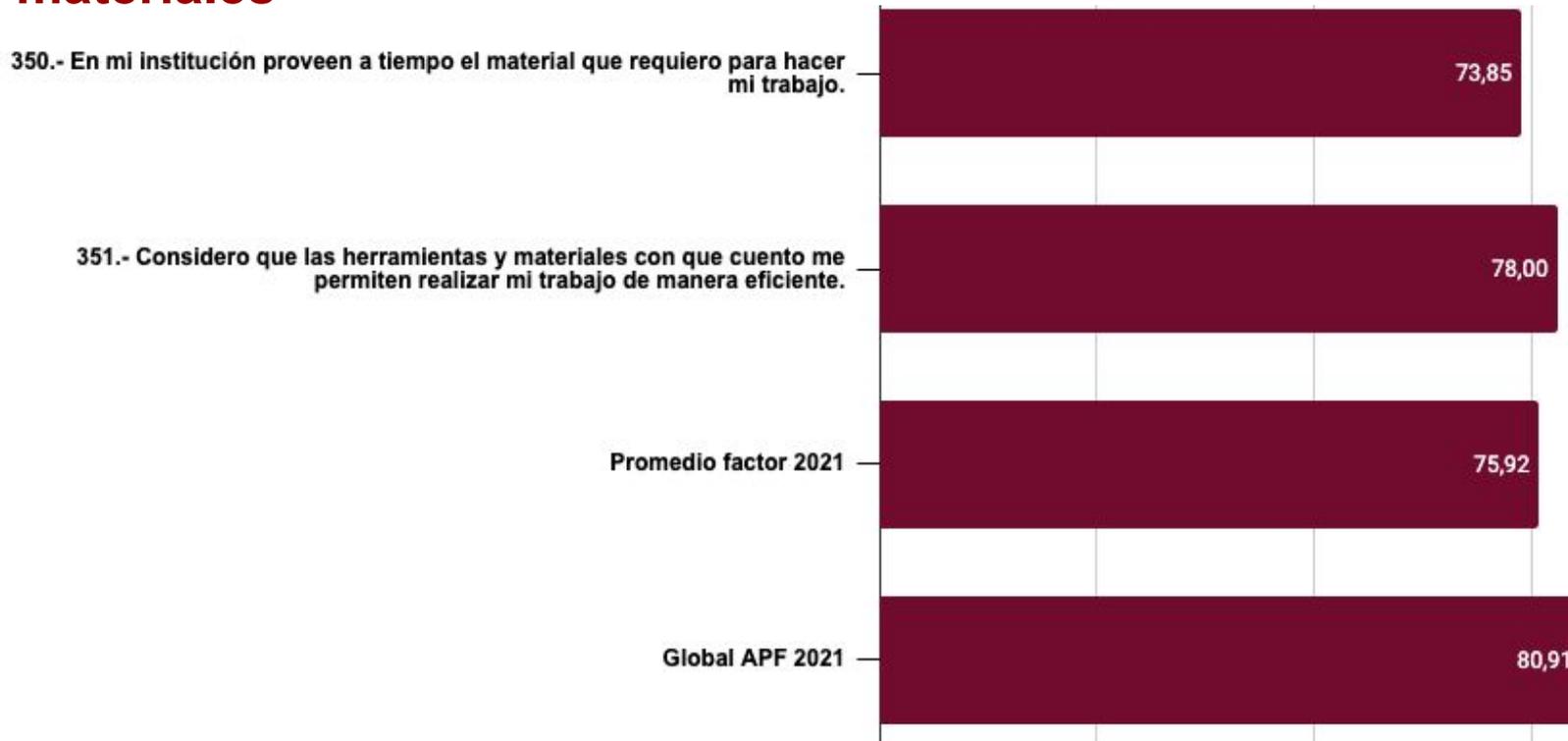
# Análisis Cuantitativo

## Factor: COVID-19



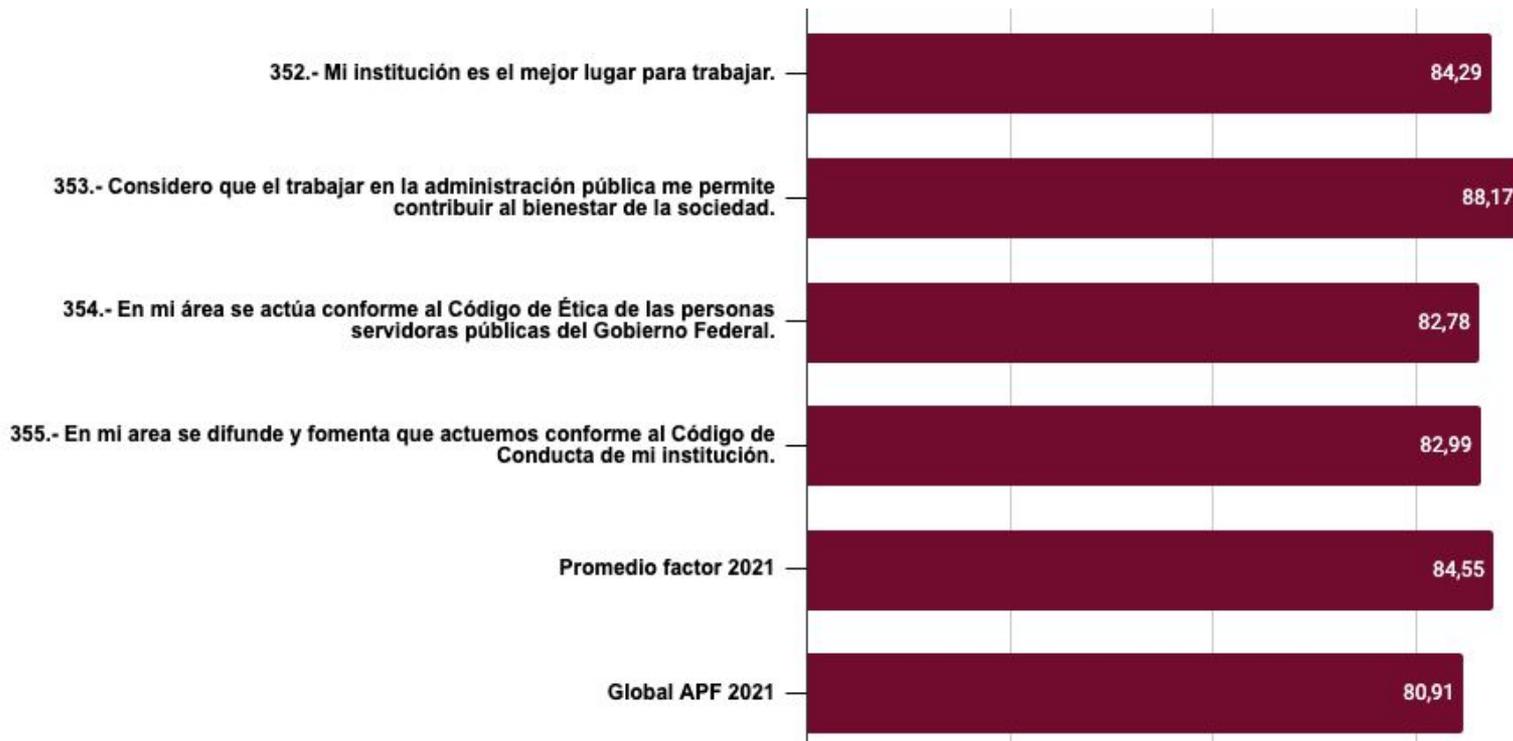
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Disponibilidad de recursos materiales



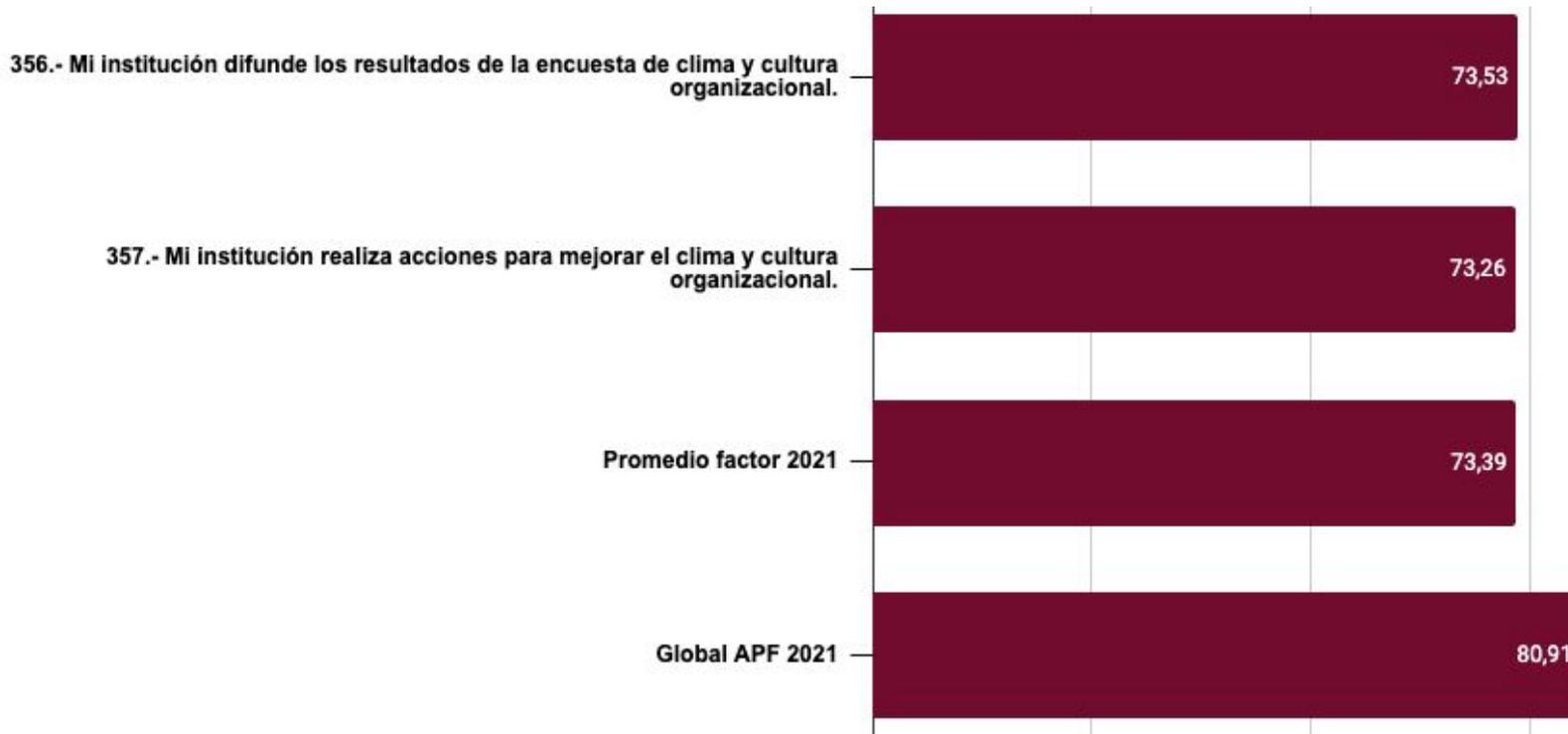
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Identidad con la Institución y valores



# Análisis Cuantitativo

## Factor: Impacto de la encuesta en mi Institución



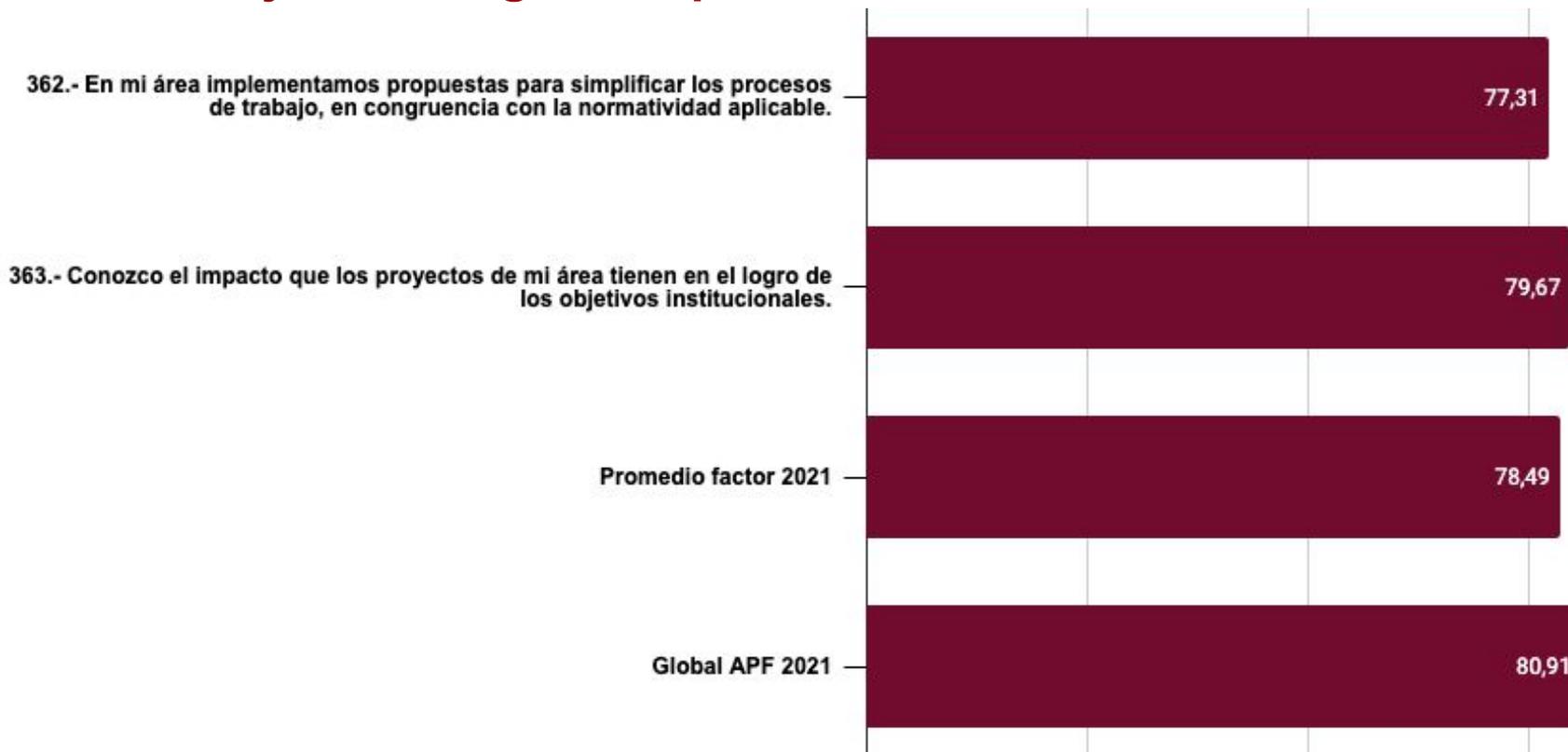
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Liderazgo positivo



# Análisis Cuantitativo

## Factor: Mejora de la gestión pública



# Análisis Cuantitativo

## Factor: Normatividad y procesos



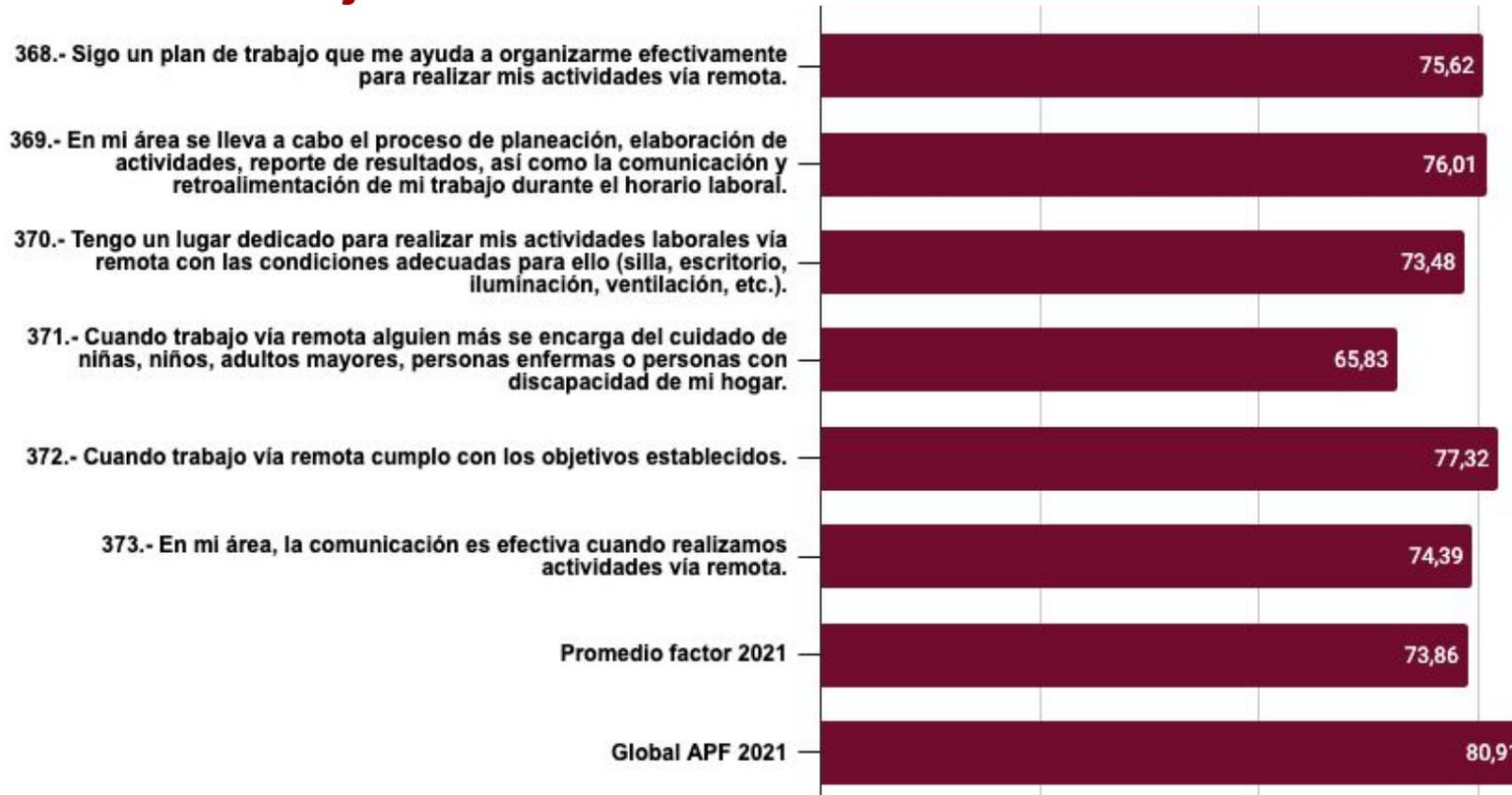
# Análisis Cuantitativo

## Factor: Reconocimiento laboral



# Análisis Cuantitativo

## Factor: Trabajo a distancia



# Interpretación sobre Análisis Cuantitativo

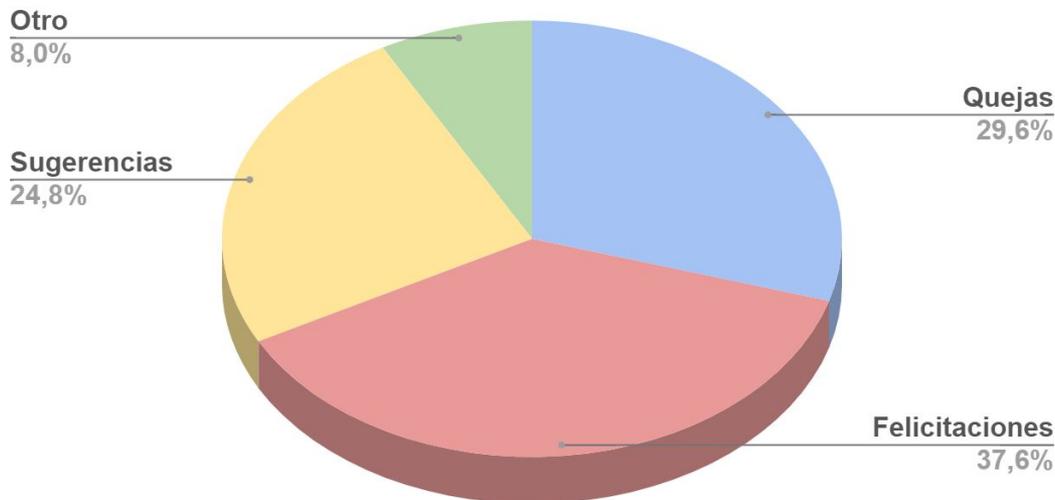
Los valores con mayor porcentaje de participación se refieren a los que las y los trabajadores se ven identificados con la Institución pues consideran que es un excelente lugar donde pueden desempeñar sus funciones sin que se dupliquen con otros puestos. Por otro lado los de menos porcentaje son los referentes al reconocimiento laboral ya que el 69,56 menciona que sus superiores jerárquicos los reconoce cuando logran sus objetivos.

En punto medio se encuentra el liderazgo positivo, pues el 73,29 mencionan no ser tratados por igual por sus superiores jerárquico, así como el 69,76 no ha recibido capacitación con herramientas digitales, lo que se ve fuertemente reflejado en la aplicación de la Encuesta pues no saben utilizar herramientas como las computadoras. El 74,12 menciona no recibir capacitación para mejorar sus funciones sintiéndose estancados en sus labores.

Estos focos rojos hacen poner énfasis en la capacitación dentro del desempeño laboral, pues los porcentajes de respuestas son los más bajos, mientras que los más altos se ven reflejados en el trato al público.

# Análisis Cualitativo

Se recibieron 125 comentarios de un total de 679 encuestas realizadas, lo que nos da un claro ejemplo de la poca participación de los servidores públicos en este rubro.



# Análisis Cualitativo

Tipo de comentario	Temas recurrentes
<b>Sugerencias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Aplicación de ECCO 2021:</b> los servidores públicos piden que la encuesta sea tomada en cuenta, ya que cada año se aplica y no ven cambio alguno.</li><li>● <b>Accesibilidad:</b> personal eventual pide que sean tomados en consideración para vacaciones y días de descanso.</li></ul>
<b>Quejas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Laboral:</b> No se cuenta con todas las herramientas necesarias para ejecutar todas las labores administrativas.</li><li>● Desigualdad en las áreas y en el trato al personal.</li><li>● Hostigamiento laboral y poco apoyo al personal para recategorizaciones.</li></ul>

# Análisis Cualitativo

Tipo de comentario	Temas recurrentes
<b>Felicitaciones y Reconocimientos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Excelencia académica:</b> cuenta con un grupo de investigación de excelencia por lo que se considera el mejor Instituto Médico.</li><li>● <b>Buena Institución para crecer:</b> el personal manifiesta ser un gran instituto y contar con personal capacitado.</li><li>● <b>Orgullo:</b> la gran mayoría de servidores públicos se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución.</li></ul>
<b>Otros</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Empatía:</b> Los servidores públicos manifiestan repetidamente que sus superiores deberían ser más empáticos.</li><li>● <b>Trato igualitario:</b> los trabajadores sugieren que el trato debe de ser igualitario y sin distinción entre todas y todos, ya que en algunas áreas se hace visible el favoritismo.</li></ul>

# Análisis Comparativo

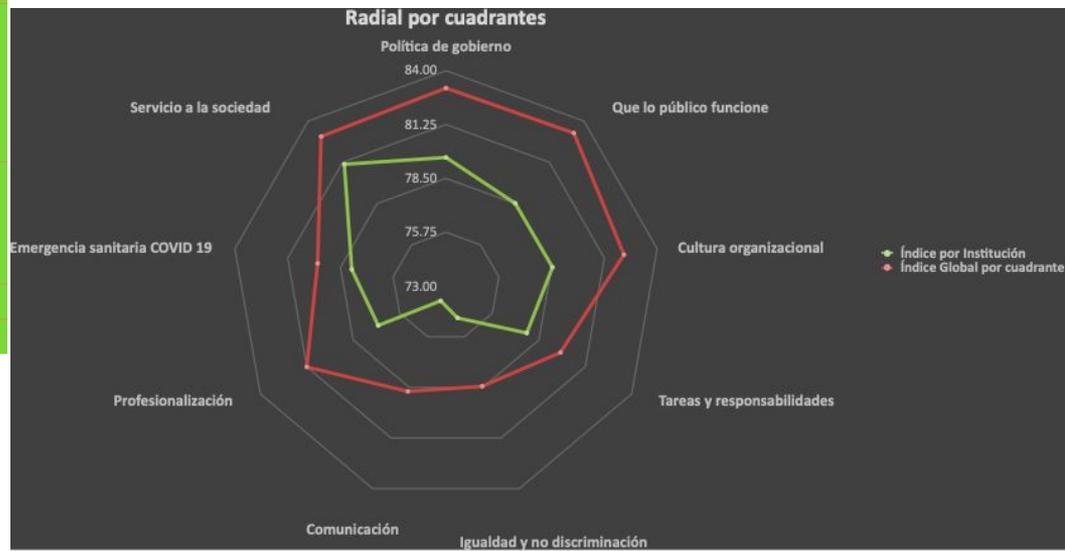
## Resultados por matriz Tichy

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	79.57	77.79	77.02
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID-19
	78.52	74.73	77.91
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	78.55	73.80	81.12

# Análisis Comparativo

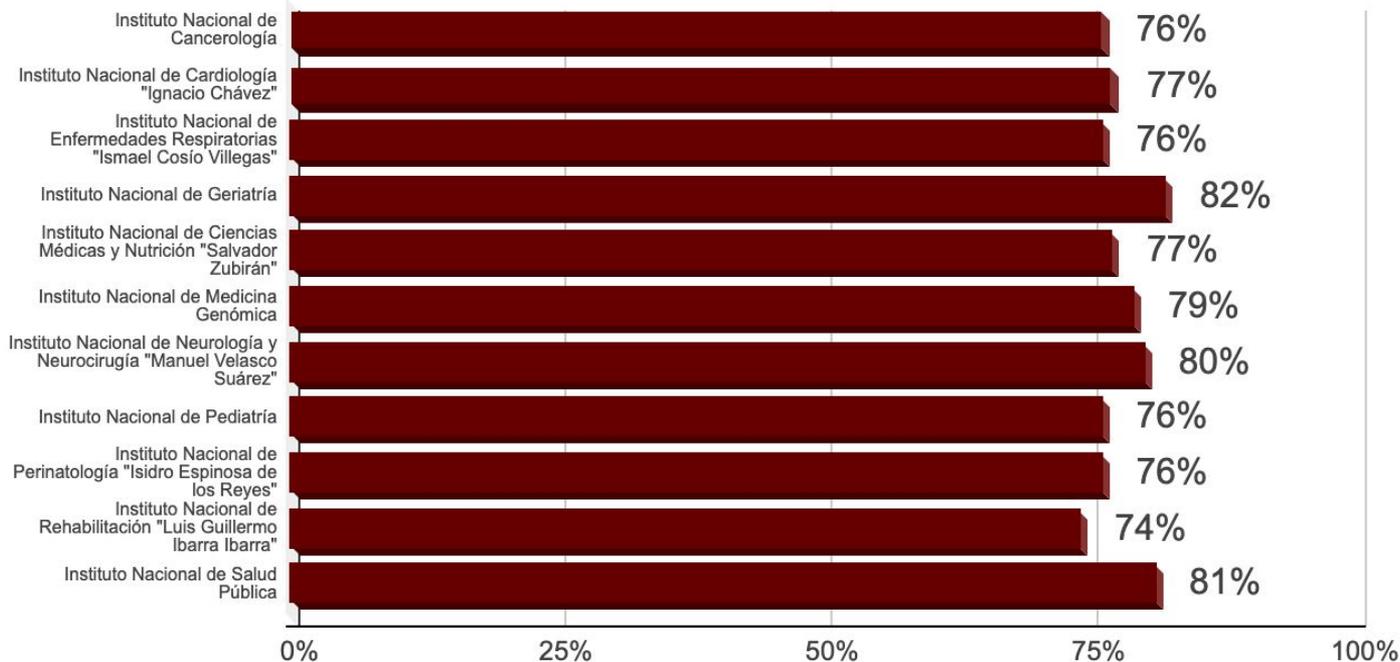
## Cuadrante Tichy

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	79.57
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	78.52
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	78.55
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normalidad y procesos	79.78	77.79
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	74.73
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	73.80
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	77.02
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	77.91
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	81.12



# Análisis Comparativo

## Porcentaje de índice global por Institución de Salud Pública



# Análisis Comparativo de factores

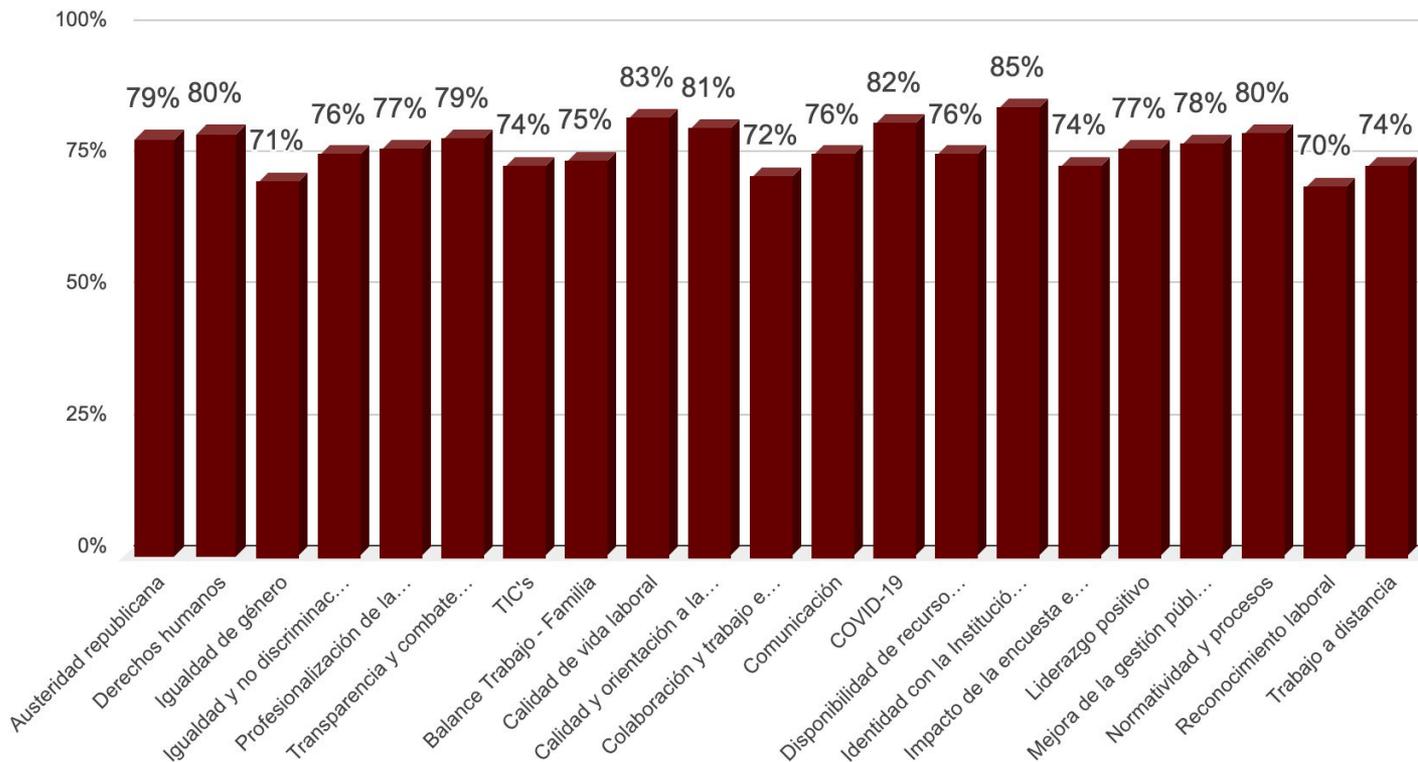


En este año se consideraron 21 factores de gran relevancia para las y los servidores públicos, que indiscutiblemente afectan el entorno laboral de los sectores públicos y privados de México.

La variación en el índice global de la APF de 80.91 con el resultado que obtuvo el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán que fue de 77.47, representa una variación de -3.44 puntos.

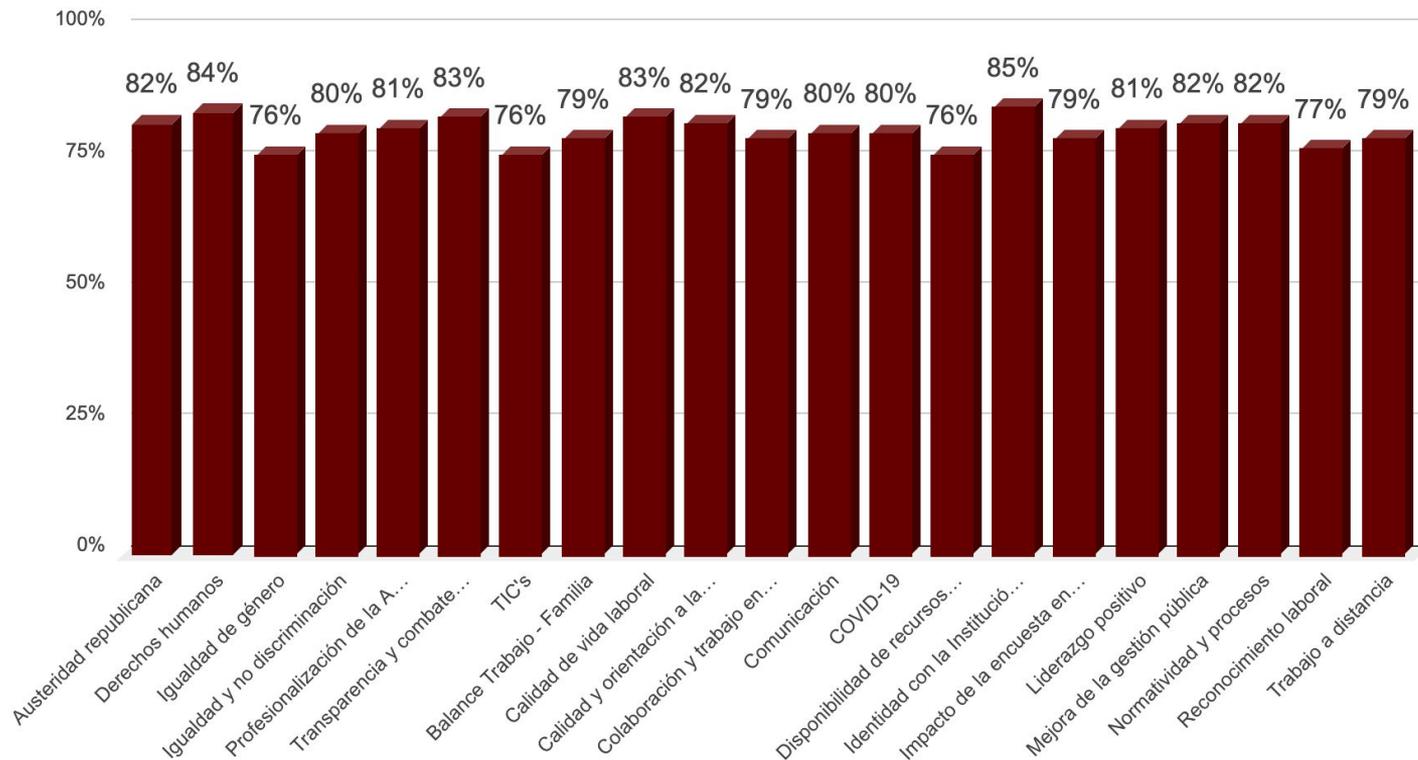
# Análisis Comparativo de factores

## Tendencias por factores del INCMNSZ



# Análisis Comparativo de factores

## Tendencias por factores en la APF



# Análisis Comparativo de reactivos

Factor	INCMNSZ	APF
<b>Austeridad republicana</b>	79%	82%
<b>Derechos humanos</b>	80%	84%
<b>Igualdad de género</b>	71%	76%
<b>Igualdad y no discriminación</b>	76%	80%
<b>Profesionalización de la Administración Pública</b>	77%	81%

Factor	INCMNSZ	APF
<b>Transparencia y combate a la corrupción</b>	79%	83%
<b>TIC's</b>	74%	76%
<b>Balance Trabajo - Familia</b>	75%	79%
<b>Calidad de vida laboral</b>	83%	83%
<b>Calidad y orientación a la ciudadanía</b>	81%	82%

# Análisis Comparativo de reactivos

Factor	INCMNSZ	APF
<b>Colaboración y trabajo en equipo</b>	72%	79%
<b>Comunicación</b>	76%	80%
<b>COVID-19</b>	82%	80%
<b>Disponibilidad de recursos materiales</b>	76%	76%
<b>Identidad con la Institución y valores</b>	85%	85%

Factor	INCMNSZ	APF
<b>Impacto de la encuesta en mi Institución</b>	74%	79%
<b>Liderazgo positivo</b>	77%	81%
<b>Mejora de la gestión pública</b>	78%	82%
<b>Normatividad y procesos</b>	80%	82%
<b>Reconocimiento laboral</b>	70%	77%
<b>Trabajo a distancia</b>	74%	79%

# Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

## Puntos relevantes:

- El Instituto tiene como objetivo principal trabajar en temas de igualdad de género, no discriminación, combate a la corrupción y liderazgo positivo
- Lo antes mencionado son las áreas de oportunidad con las que se trabajarán este 2022, ya que son los factores más bajos en las calificaciones.
- Las prácticas propuestas a continuación fortalecerán el desempeño de las y los servidores públicos dentro y fuera de la Institución

# Definición de objetivos estratégicos

- La propuesta de trabajo integrada en las prácticas de transformación se ocupan de los objetivos planteados por la APF para crear ambientes laborales favorables y plenos para una buena administración.
- Igualdad de género, no discriminación, combate a la corrupción , liderazgo positivo y combate a la corrupción.

# Definición de Prácticas de Transformación

## Estrategias:

- Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal.
- Implementación de talleres sobre técnicas de trabajo en equipo y retroalimentación entre el personal directivo al personal subordinado.
- Actividades deportivas como torneos de fútbol entre áreas administrativas y del hospital, club de cine y lectura recreativa.

# Efectividad del PPTCO 2021

Las Prácticas de Transformación del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán son diseñadas y programadas de acuerdo a los resultados arrojados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, vigilando los Factores menos favorecidos para revertir las tendencias que los servidores públicos perciben como áreas de oportunidad.

## Factores programados:

- Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
- Promover un mejor liderazgo en el Instituto
- Fortalecer la difusión de temas de género, no discriminación, derechos humanos.
- Fortalecer la difusión de los cursos de capacitación incluidos en el Programa Anual de Trabajo.
- Promover el reconocimiento del desempeño laboral

# Efectividad del PPTCO 2021

Prácticas programadas: 4

Prácticas realizadas: 4

**100% de cumplimiento**

De los factores programados a ejecutar se debe reforzar y ampliar el fortalecimiento de difusión de temas sobre género, no discriminación y derechos humanos.

# Programación PPTCO 2022

	Ramo	12- Salud
	UR Siglas	“NCG”
	UR Nombre	NCG - Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición “Salvador Zubirán”
	Códigos de Ramo - UR	12 - NCG
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 registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.	1- Estratégica	Difusión de los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional por medio de las plataformas digitales de la institución, así como en el formato editorial “La Camiseta”	1- Todo el personal	25/04/2022	01/05/2022	30/05/2022	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	2- Difusión de campañas en temas de género, no discriminación, derechos humanos y buenas prácticas de las y los servidores públicos.	1- Estratégica	Promover la equidad de género en el ambiente laboral de las y los servidores públicos de esta institución y el acceso a programas que lo fortalezcan.	1- Todo el personal	25/04/2022	01/05/2022	31/12/2021	Difusión permanente	81- Igualdad de género	Alto
3	3- Difusión de los cursos de capacitación incluidos en el Programa Anual de Trabajo.	2- Operativa	Fortalecimiento de habilidades de Liderazgo del personal de mando	1- Personal de Mando	25/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Implementación de talleres sobre técnicas de trabajo en equipo y retroalimentación entre el personal directivo al personal subordinado.	96- Liderazgo Positivo	Medio
4	4- Evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y el impacto en su vida familiar.	1- Estratégica	Creación de actividades que fomenten la interacción entre las y los trabajadoras junto con sus familias, por medio de torneos deportivos, así como actividades culturales.	1- Todo el personal	25/04/2022	01/05/2022	31/12/2022	Actividades deportivas como torneos de fútbol entre áreas administrativas y del hospital, club de cine y lectura recreativa.	87 - Balance trabajo-familia	Alto

Firma:



Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: L.C. CARLOS ANDRÉS OSORIO PINEDA  
Fecha: 22 de Abril de 2022



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

**¡Gracias!**

