SECRETARÍA DE SALUD
Dirección General de Recursos Humanos
Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación
Departamento de Desarrollo Profesional

MOVER MÉXICO

Análisis de Resultados y Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016
PTCCO

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

I. Análisis Comparativo
- ✓ Comparación de resultados con años anteriores
- ✓ Tendencias globales entre SS y APF

II. Análisis Cuantitativo
- ✓ Resultados Estadísticos
- ✓ Análisis Comparativos de resultados de los Factores
- ✓ Los primeros Factores, Gráficas de los Factores en umbral superior
- ✓ Factores de comportamiento regular
- ✓ Los últimos Factores. Gráficas de los factores en umbral inferior
- ✓ Datos sociodemográficos

III. Competencias

IV. Análisis Cualitativo
- ✓ Comentarios y Sugerencias

V. Efectividad del último PAM
- ✓ Acciones cumplidas/Acciones programadas

VI. PTCCO 2016
- ✓ Definición de Objetivos Estratégicos
- ✓ Definición de Prácticas de Transformación
- ✓ Factor al que contribuye la práctica
- ✓ Precisiones, Calendarización y tipo de Práctica
- ✓ Personal a quién va dirigido e impacto de la práctica
- ✓ Práctica de Transformación relacionada con el Factor “Liderazgo”
- ✓ Prácticas de difusión de resultados

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Presentación

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, desde 2002 ha sido una herramienta que nos ayuda a medir y conocer nuestro entorno para estar en la posibilidad de mejorar el clima laboral que, nosotros los servidores públicos, percibimos en nuestra área de trabajo.

La Secretaría de Salud ha participado desde entonces, en ese primer año se realizó en papel y algunos por vía electrónica, pues no todos contaban con esa herramienta, alcanzando en una muestra de 1000, el 99.7% por escrito y el 55.5% vía electrónica, lo que arrojo al sector central a la treceava posición entre 16 secretarias que empezaban a participar, se logró el 67%. Al año siguiente aumentó la Secretaría al 73% de tendencia.

Podrá o no ser repetitivo pero sigue siendo la única forma de evaluar el clima laboral y a través de estrategias, cambiar nuestras áreas de oportunidad referidas en la opinión de todos y así estar en posibilidades de ofrecer un buen ambiente laboral, un gobierno moderno, útil y cercano a la sociedad.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

México es el único país en el mundo que lleva a cabo este tipo de ejercicio y fue premiado recientemente en la ***III edición del Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva 2014***, por la Organización de los Estados Americanos.

El presente trabajo, es un análisis de las resultantes del ejercicio 2015, análisis comparativos, cuantitativos, cualitativos y objetivos estratégicos, que den lugar a una planeación de acciones encaminadas a todas esas demandas de nuestros de servidores públicos.

Cabe hacer mención que la Secretaría de la Función Pública, a través de su sistema de aplicación, la deducción de las tendencias, (porque no representa un porcentaje) es el resultado del índice de satisfacción de los reactivos sobre lo que opinaron los servidores públicos y que se traduce en la *confiabilidad* de los 19 Factores.

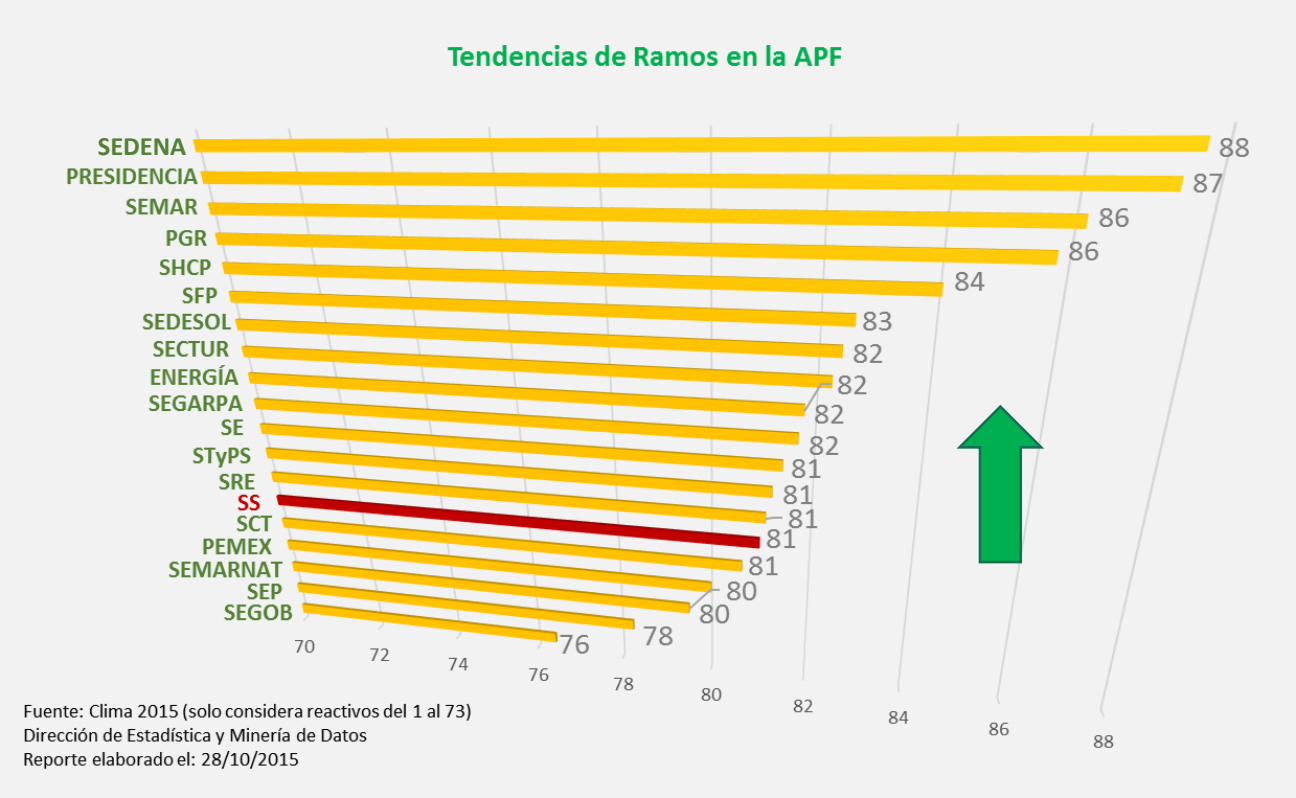
MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

I. Análisis Comparativo

En 2015 el sector centra de la Secretaría de Salud dio un salto en la tendencia global en la APF, de **77** del año pasado a **81**, lo que representó **4** puntos porcentuales arriba.



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Tendencias globales entre el sector central y la APF

Los 3 primeros Factores en umbral positivo, aunque en diferentes posiciones, coinciden con la APF: *XVIII. Austeridad y combate a la corrupción*, *XI. Liderazgo y participación* y *IV. Calidad y orientación al usuario;* lo que equivale el sentir de los servidores públicos con respecto al uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, así como la modernización de la APF, parte medular del **Programa para un Gobierno Cercano y Moderno**.

Con respecto a los menos favorecidos, concuerdan 4 Factores: *I. Reconocimiento laboral, V. Equidad y Género, VII. Disponibilidad de recursos y XVI. Servicio Profesional de Carrera;* que, con respecto al año anterior, siguen siendo las debilidades del sector central y de la APF.

El Factor *XVI. Servicio Profesional de Carrera,* sólo es aplicable en 70 de las 281 administraciones participantes. Pero sigue reflejando el poco conocimiento y falta de interés por la profesionalización gubernamental.

Los otros 12 Factores fluctúan de posiciones, pero se encuentran en umbrales aceptables.

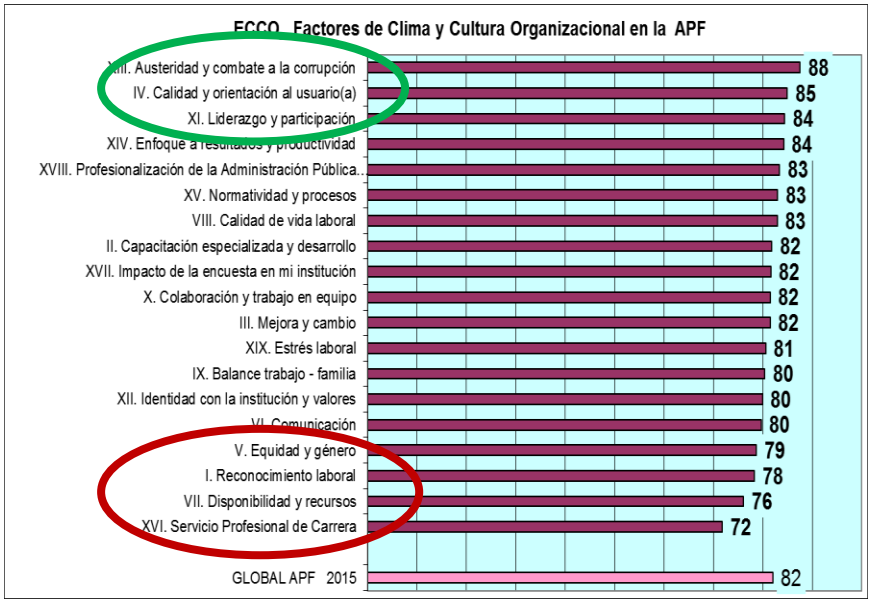
La tendencia global entre el sector central con respecto a la Administración Pública Federal, es de **5** puntos porcentuales

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Tendencias globales entre el sector central y la APF



Sector central

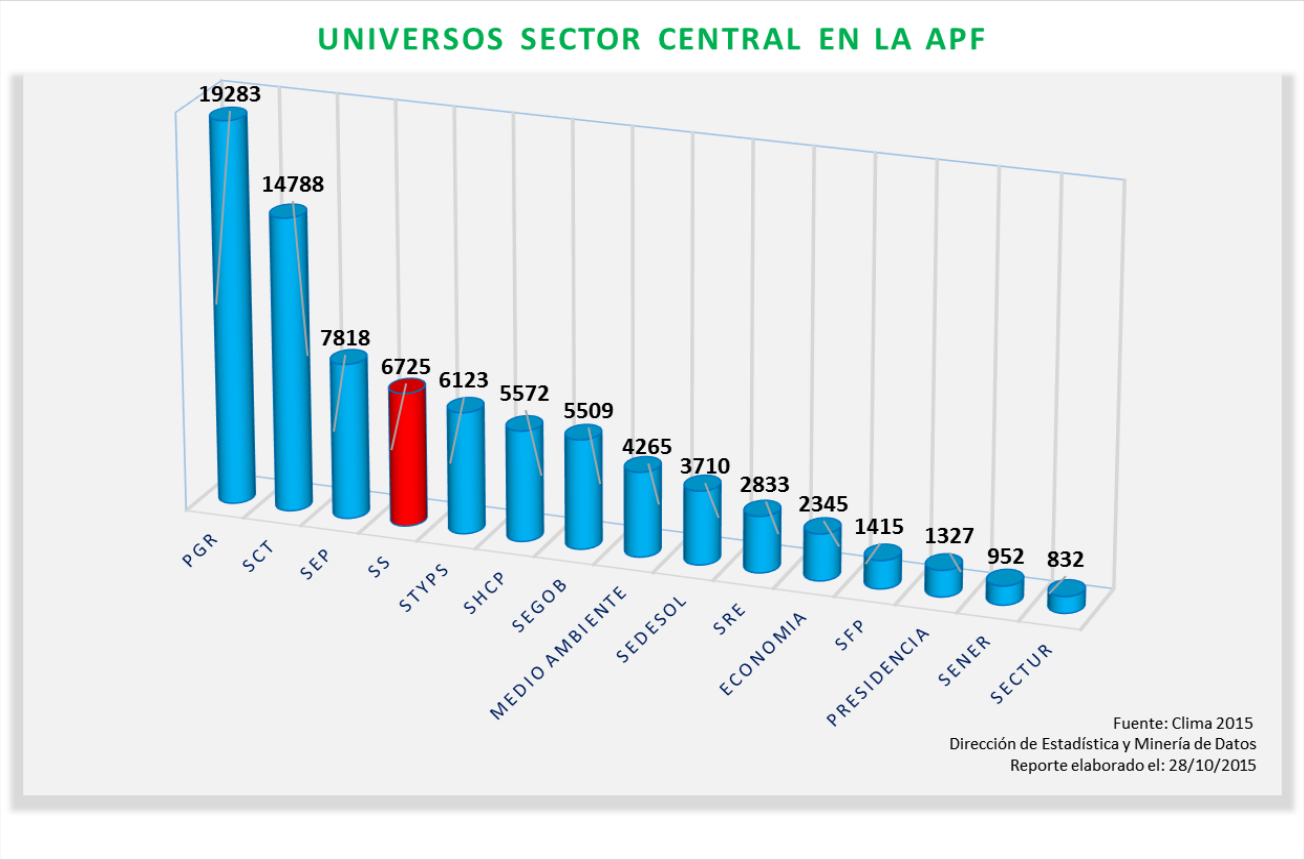
APF

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

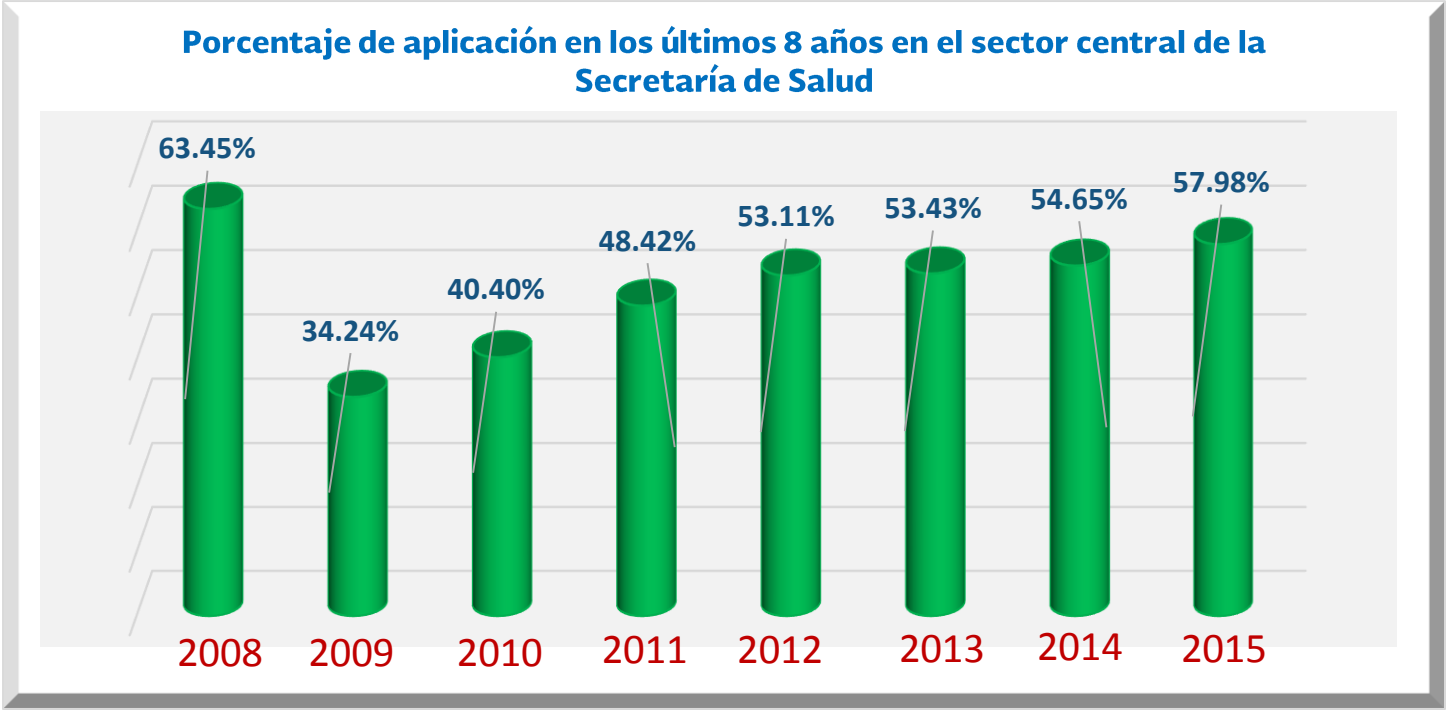
Se recibieron **3899** encuestas de un universo de **6725**, siendo la cuarta institución con mayor número de servidores públicos.



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015



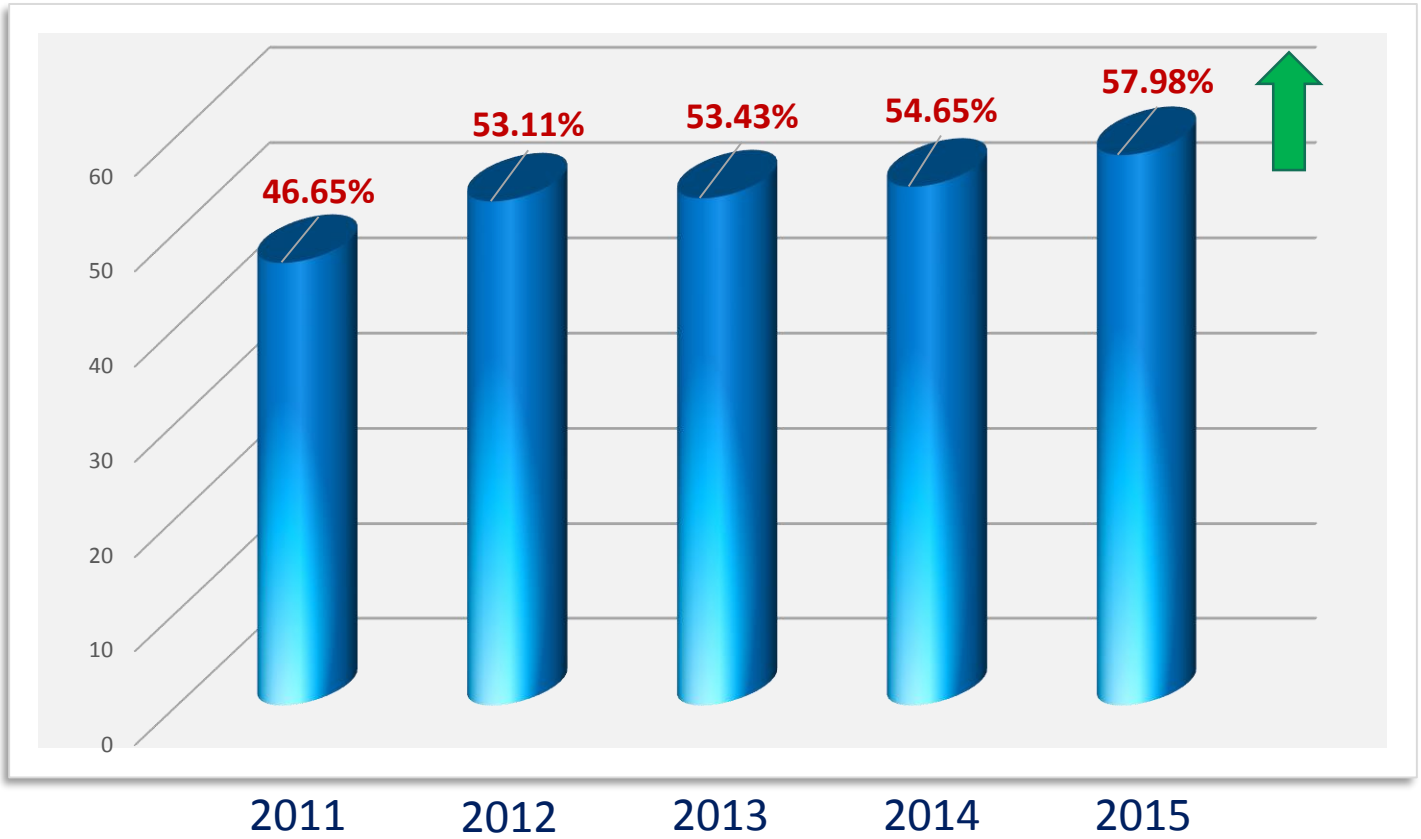
Desde el **2009** se ha venido incrementado el porcentaje de aplicación del sector central un **23.74%.** En 2008 los órganos desconcentrados formaban parte en el ejercicio que realizaba el sector central.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

En comparación con el año pasado se incrementó **3.33%**.



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

II. Análisis Cuantitativos

Participaron las **30** unidades del sector central que cuentan con diferentes universos, que van desde 1377 servidores públicos del Hospital de la Mujer, hasta 30 de la Unidad de Análisis Económico; pasando por los 796 de la Dirección General de Epidemiología ó 644 de la Dirección General de Recursos Humanos, que cuentan con universos considerables.

Haciendo un universo total del sector de **6725** servidores públicos, se recibieron **3899** encuestas para un porcentaje alcanzado de **57.98%**, que, en los últimos 5 años, se ha incrementado la participación **11.33%** desde 2011 como se vio en la pasada gráfica.

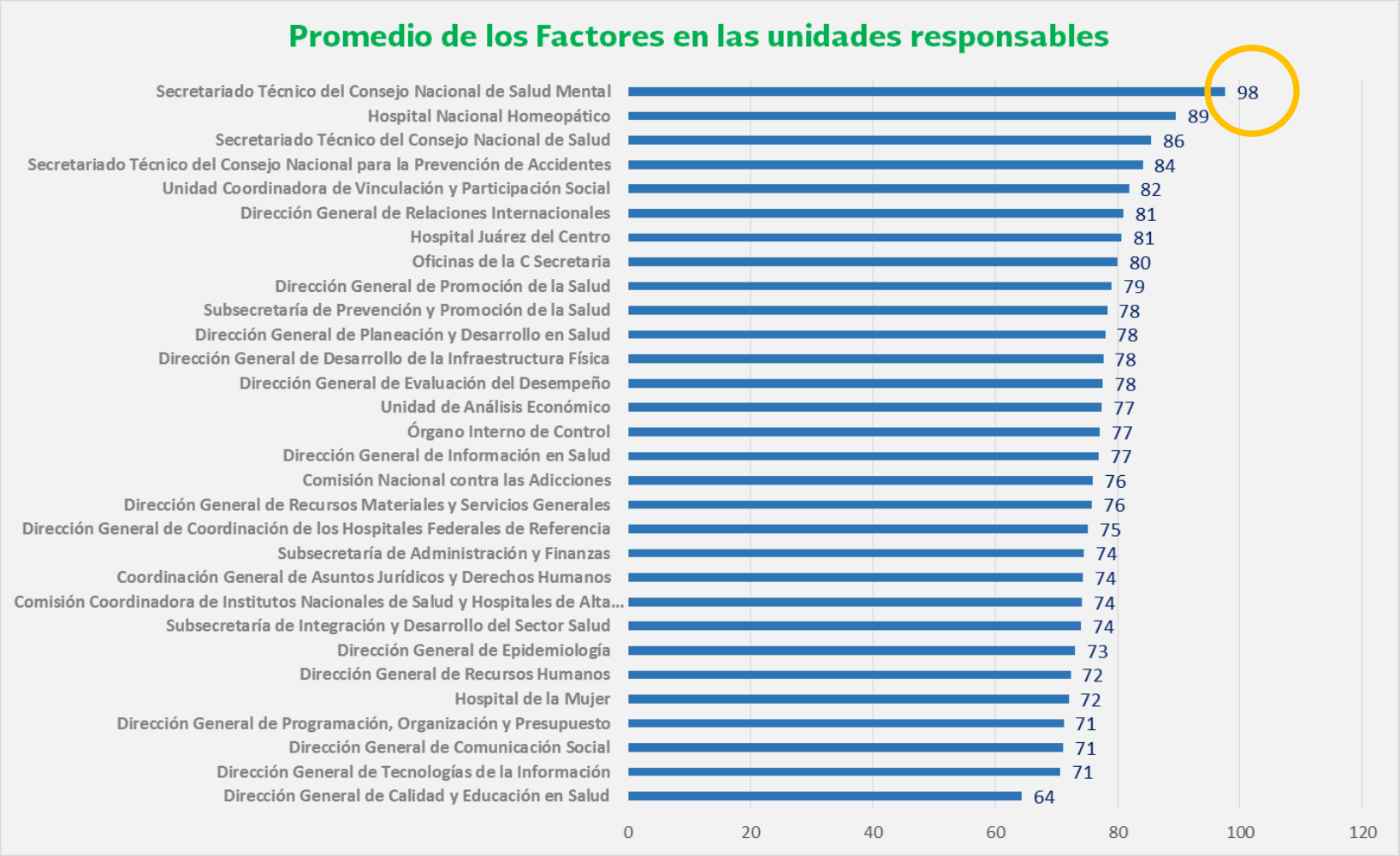
Es importante comentar la tendencia alcanzada por la unidad *313. Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud Mental*, la cual llegó al **98%** en la suma de los porcentajes de los factores, cifra que ninguna unidad había alcanzado en todos los años.

Destaca también que **17** unidades, el **56%**, tuvieron el cumplimiento que fluctúa entre el **84.29%** al **110.81%**, 6 unidades sobrepasaron el 100% de encuestas realizadas, comprensible por sus universos pequeños, entre 41 y 80 servidores públicos.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

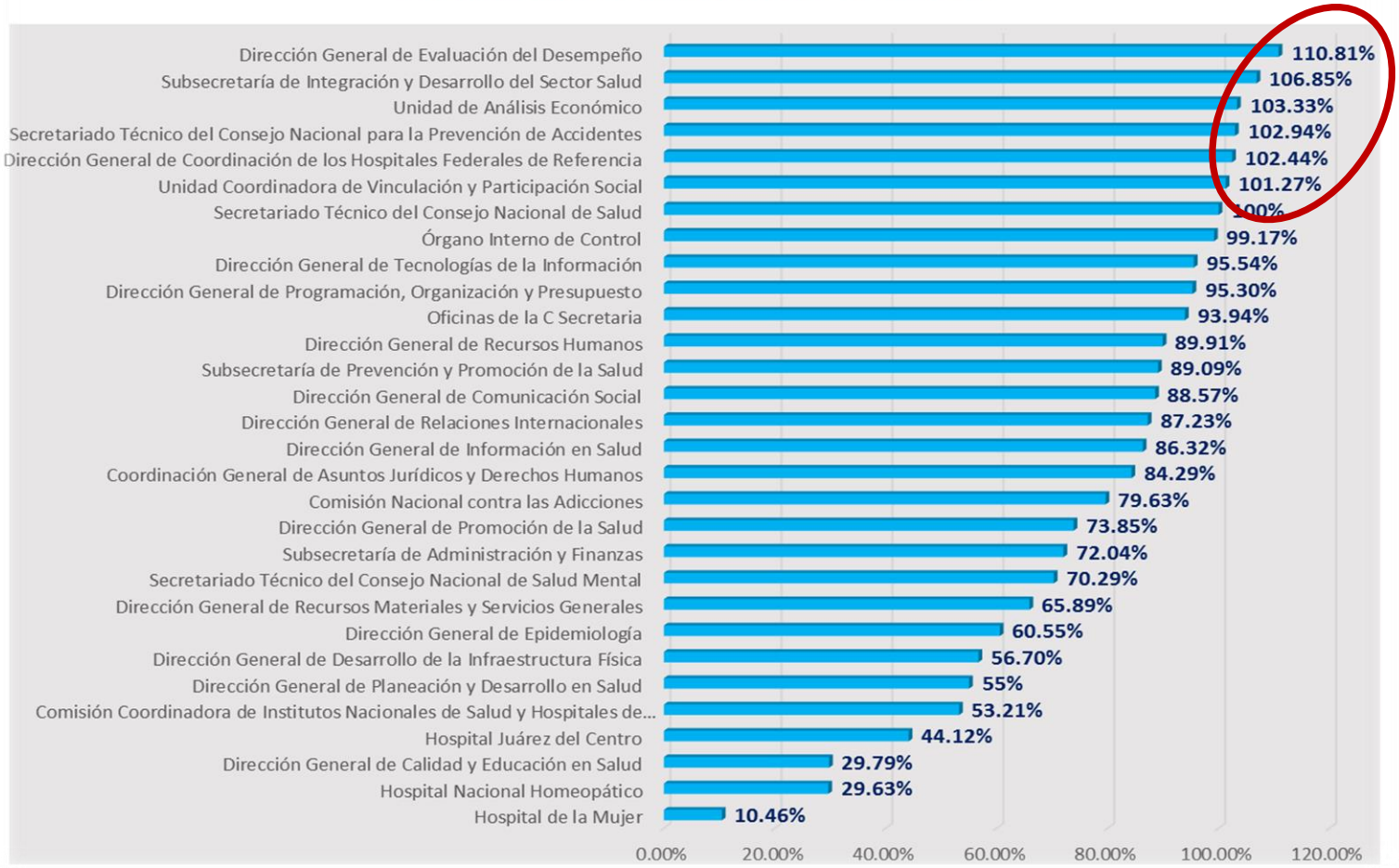


MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Porcentaje de cumplimiento de las unidades



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Por otro lado las tendencias (que no porcentajes) de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, no se basa en el universo de participantes o de las encuestas recibidas, sino en las tendencias de **percepción** y/o **credibilidad**, que proveniente de la suma global de los Factores y que es resultado del índice de satisfacción de los reactivos.

Esto nos proporciona un parámetro de hasta dónde el servidor público puede confiar en el ejercicio, es decir, el trabajador que participa tiene plena confianza en lo que piensa y contesta, con el deseo de opinar sobre su entorno, los temas e inquietudes que tocan los Factores para que sus demandas u observaciones puedan ser resueltas.

Para calcular los parámetros de aceptación de credibilidad, se suman las tendencias máximas de los umbrales negativos así como la suma de las tendencias en umbral positivo dividido por las 30 unidades.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

En la siguiente gráfica de **percepción** y/o **credibilidad**, la unidad con tendencia más baja como el *Hospital de la Mujer* con **72** hasta la unidad más alta *313 Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud Mental* con **99**, están más allá del rango mínimo de **71.06**, que es el indicativo de baja credibilidad en el ejercicio. (La suma de los umbrales negativos dividido entre las 30 unidades da como resultado dicho porcentaje).

De acuerdo a la suma de esas tendencias de credibilidad en el sector central, donde 84 es el mínimo de aceptación y 72 el máximo de umbral negativo, todas las unidades se encuentran en un buen nivel de aceptación. Ver gráfica siguiente señalado en azul.

Lo que se traduce que las 30 unidades del sector central, están más allá del umbral de aceptación de credibilidad a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

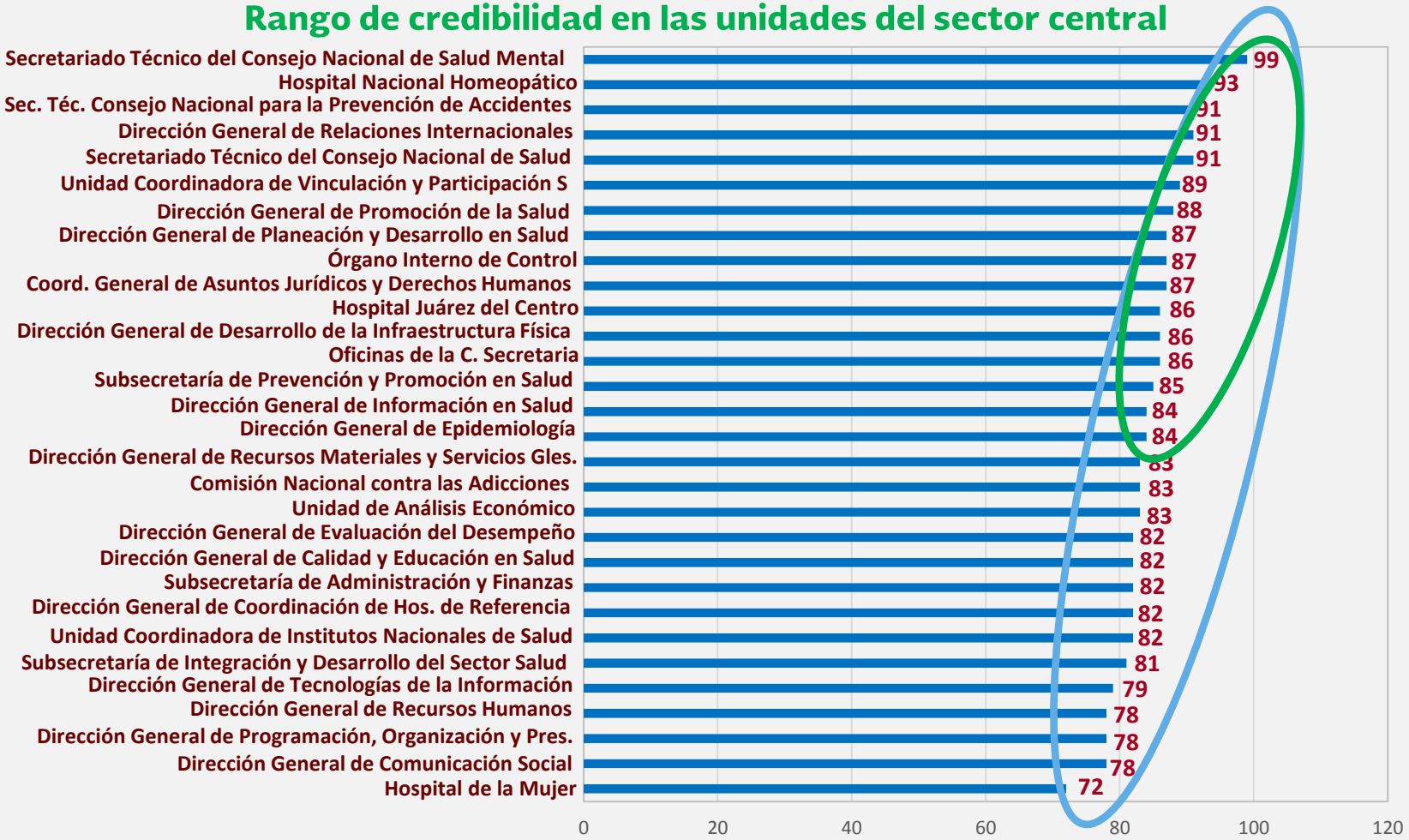
Más aún, **16** unidades responsables se encuentran arriba del mínimo de umbral positivo **84,** significa que el **53%** de las instituciones del sector tiene buena aceptación por el ejercicio. Ver gráfica siguiente señalado en verde.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Rango de credibilidad en las unidades del sector central



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Los primeros factores

Se desplazó al Factor *XII. Identidad con la institución y valores,* que se había mantenido en la primera tendencia en los años anteriores, pasó al 11vo lugar en este 2015, subiendo por primera vez ***XIII. Austeridad y combate a la corrupción***.

En opinión de los servidores públicos, colocan este Factor con tendencia positiva, producto de los programas sobre el combate a la corrupción, transparencia y legalidad y hasta dicen estar dispuestos a denunciar actos de corrupción, este reactivo fue el que mayor tendencia tuvo **83.**

Otro Factor bien calificado y que subió del **12vo** al puesto número **2** fue: *XI. Liderazgo y participación,* en donde los servidores públicos colocan la actuación de los jefes inmediatos con congruencia en lo que dice y hace, con buena disposición y abierto a sugerencias.

IV. Calidad y orientación al usuario y *VIII. Calidad de vida labora*, repitieron en los primeros lugares como lo han venido haciendo desde años atrás, los servidores públicos siguen expresando las condiciones de seguridad e higiene para realizar su trabajo, se concilia con respeto y diferencias, se pretende mejorar con los principios de calidad, igualdad y no discriminación.

Estos Factores inmiscuyen al servidor público con su trabajo en forma personalizada, donde realiza su función en forma comprometida y responsable, por ello, estas tendencias siempre han estado en umbrales positivos.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Factores de comportamiento regulares

Del resto de los factores, salvo los últimos cinco con menor tendencia que describiremos adelante, han estado intercalándose en posiciones que van del lugar 5° al 11vo, *III. Mejora y cambio, VII. Disponibilidad de recursos, IX. Balance trabajo-familia, X. Colaboración y trabajo en equipo, XVIII. Profesionalización en la APF y XIX. Estrés laboral,* (estos dos últimos desde que aparecieron en el ejercicio) nunca han estado ni entre los mejores calificados ni mucho menos en los de menor tendencia.

Todos ellos son Factores, que reflejan la participación del servidor público al realizar su trabajo, participa en las innovaciones, cuenta con los equipos de cómputo necesarios y eficientes, recibe apoyo en urgencias familiares, busca y participa en soluciones benéficas y ágiles, se compromete para lograr mejores resultados, tiene respeto y confianza por la institución.

El comportamiento de estos Factores, a lo largo de los años, retrata sin equívocos, que existe buen ambiente de trabajo, de clima laboral, participación del servidor público en el sector central por los últimos años.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Los últimos Factores

En los últimos años *I. Reconocimiento laboral,* (75) *VI. Comunicación,* (74) *V. Equidad género y XVI. Servicio Profesional de Carrera,* (ambos con 72), han estado, aunque en diferentes posiciones en áreas de oportunidad,

Destaca el Factor *II. Capacitación especializada y desarrollo (77)* que desde 2011 no había estado con tendencia baja, tal vez el servidor público quiere actualizarse y requiera más capacitación

Los servidores públicos no ven mecanismos de reconocimientos personales y laborales, no ven comunicación efectiva entre las áreas, no reciben oportunidades de ascenso o promoción, no hay normatividad para el maltrato laboral y mucho menos ven un desarrollo profesional personal y laboral dentro de las instituciones.

No basta sólo con aplicar los Reglamentos sino innovar practicas de acciones que reviertan esas tendencias observadas por los trabajadores.

En conclusión en los últimos **8** años: 8 Factores, **4** siempre en positivos y **4** en áreas de oportunidad, dejando a los otros **11** en movimiento constante pero con comportamiento regular.

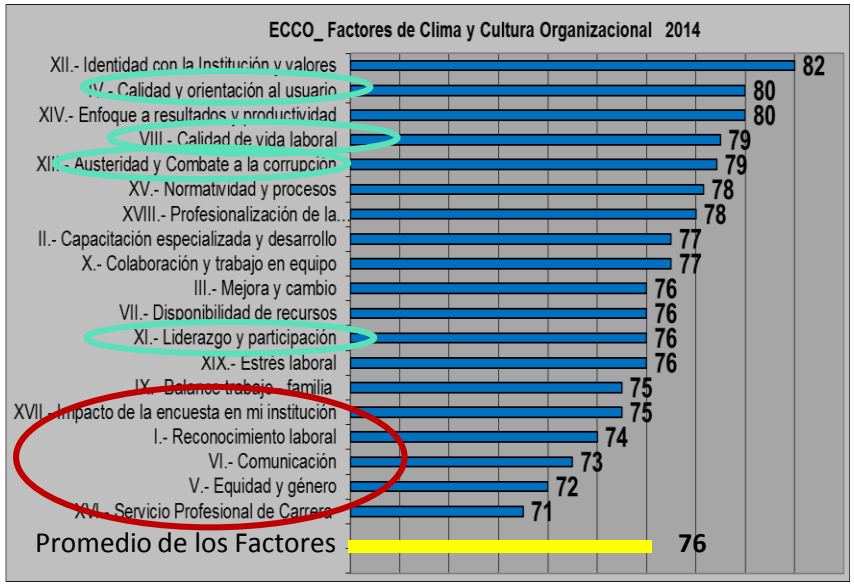
MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

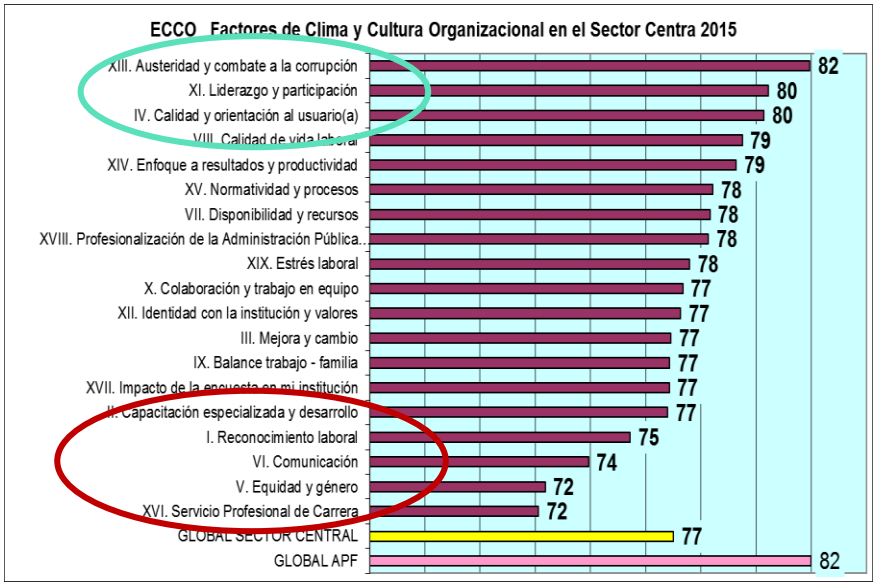
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Resultados de los Factores

2014



2015



El promedio de los Factores se incrementó **1** punto porcentual con respecto al año pasado, **76** contra **77**.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

*** Resultados de factores en el sector central 2015, umbral superior, umbral inferior**

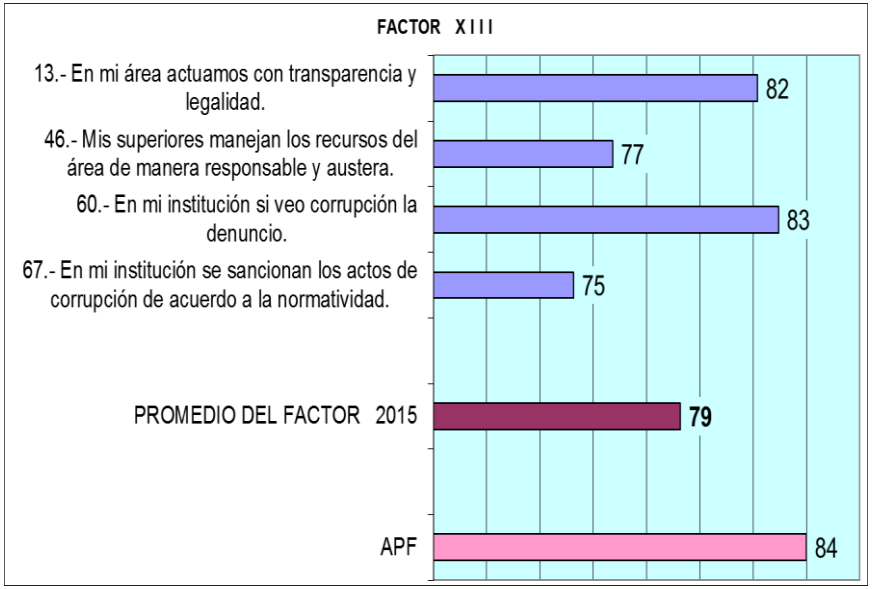
***En base a 3899 encuestas**

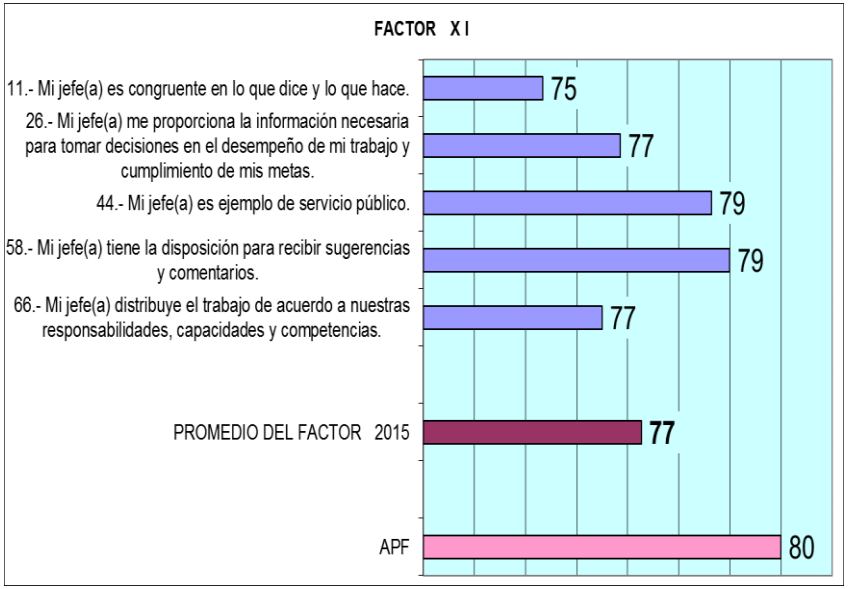
MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Gráficas de los Factores en umbral superior





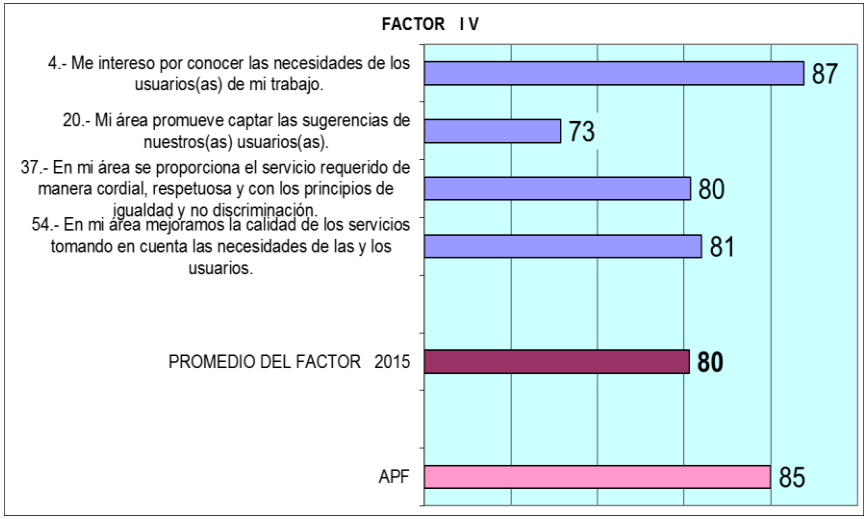
XIII. Austeridad y combate a la corrupción
Subió del lugar 5 al primero

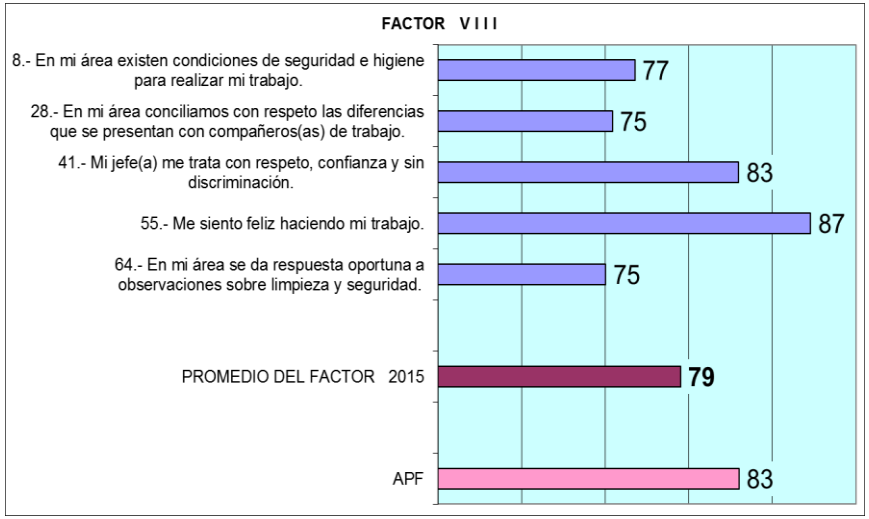
XI. Liderazgo y participación
Subió del lugar 12 al segundo

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015





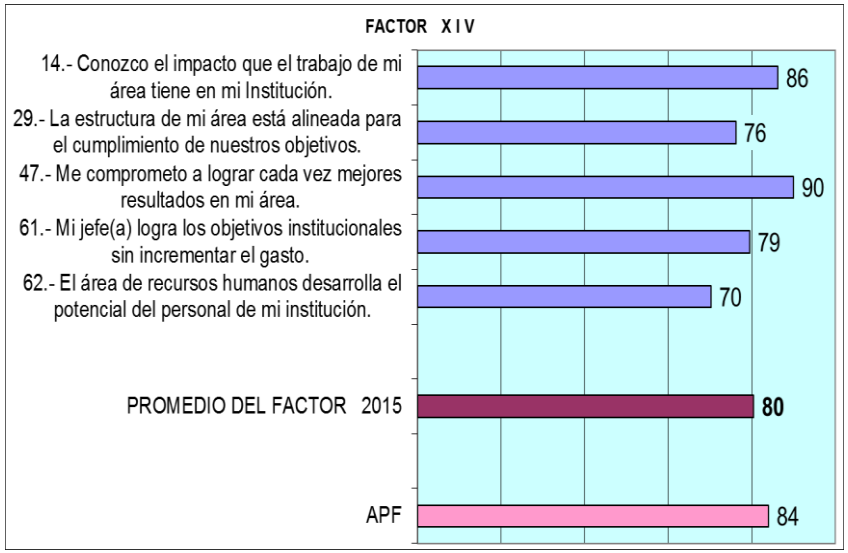
IV. Calidad y orientación al usuario del segundo bajó al tercero

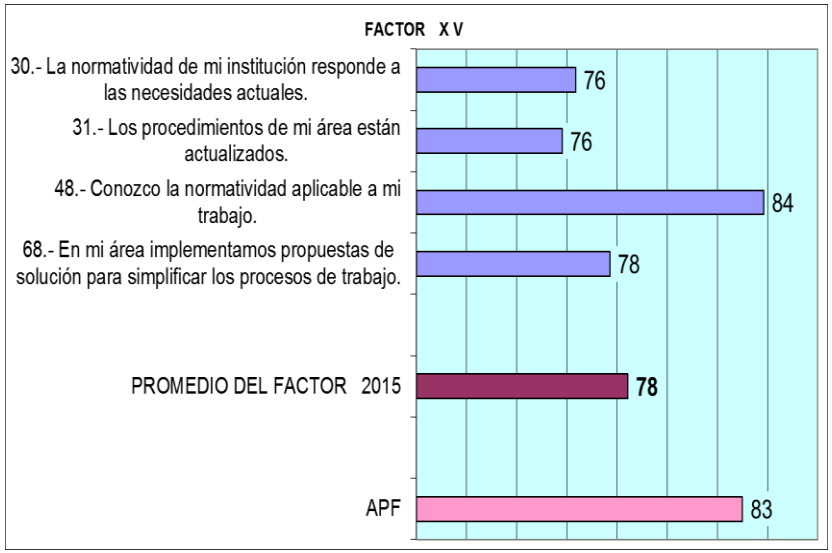
VIII. Calidad de vida laboral Se mantuvo en el cuarto lugar

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015





XIV. Enfoque a resultados y productividad
Bajo del 3° al 5° de preferencias

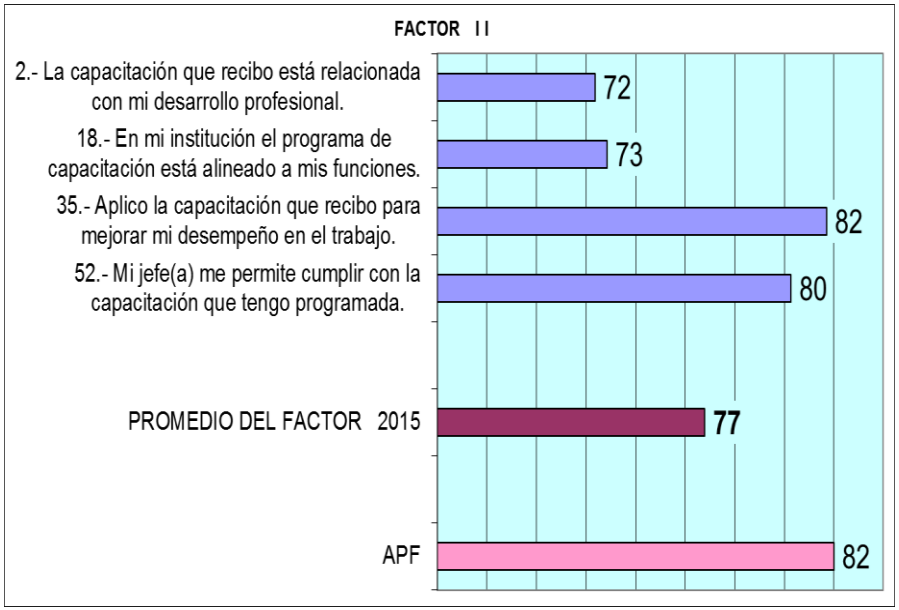
XV. Normatividad y procesos
Conservo el 6° sitio

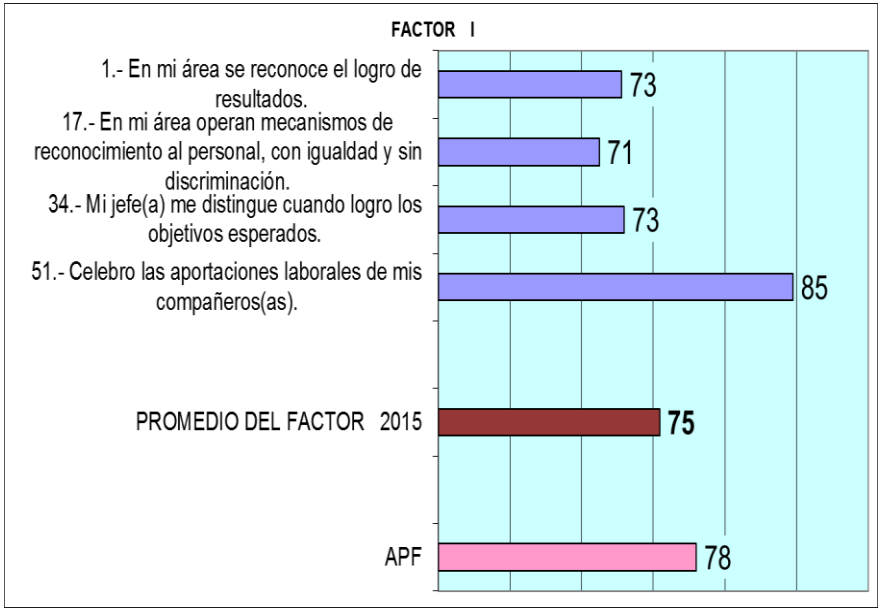
MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Gráficas de los Factores en umbrales negativos





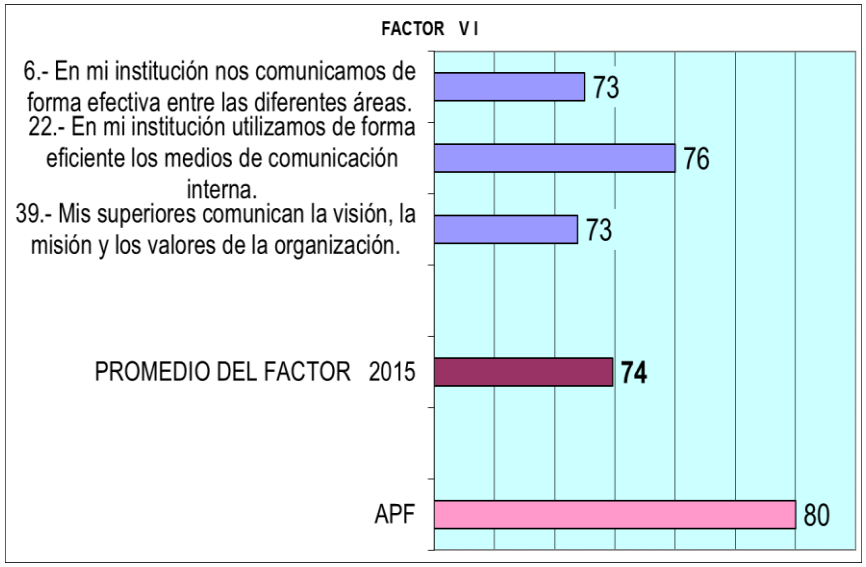
II. Capacitación especializada y desarrollo del 8° lugar bajó al 15vo con menos tendencia

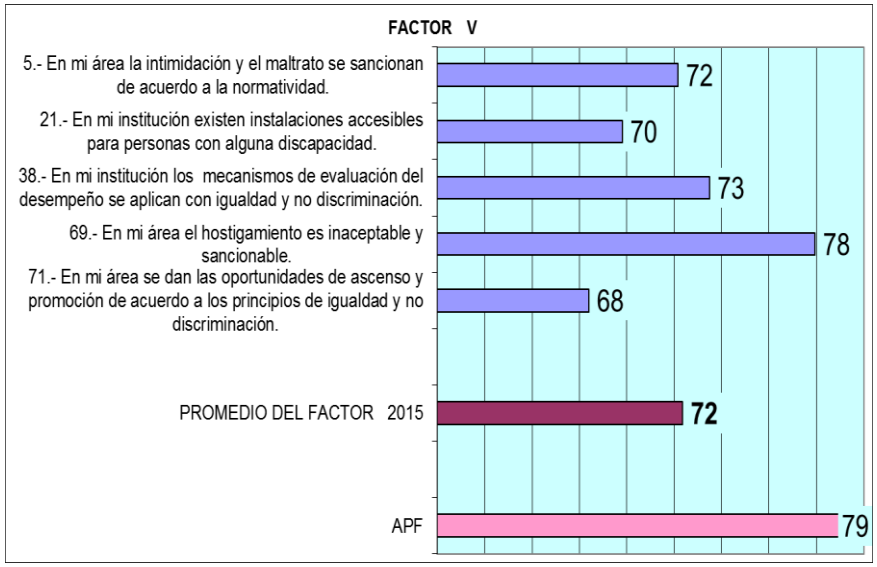
I. Reconocimiento laboral Conservó el lugar 16, sigue en área de oportunidad

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015





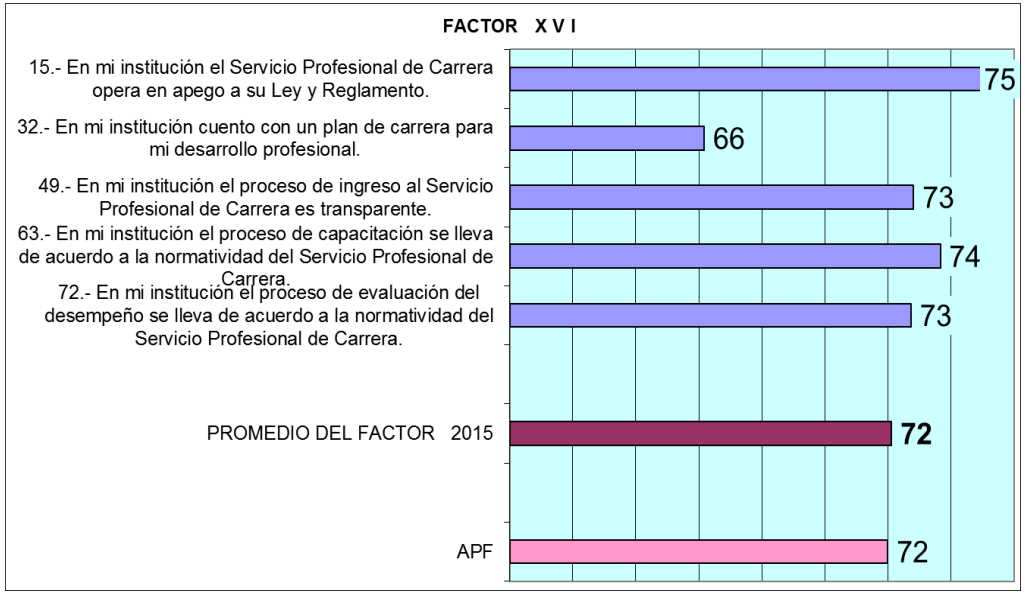
VI: Comunicación
Conservó el lugar 17, sigue en área de oportunidad

V. Equidad y género
Conservó el lugar 18, sigue en área de oportunidad

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015



XVI. Servicio Profesional de Carrera
Ocupa el lugar 19, en la última posición desde 2013

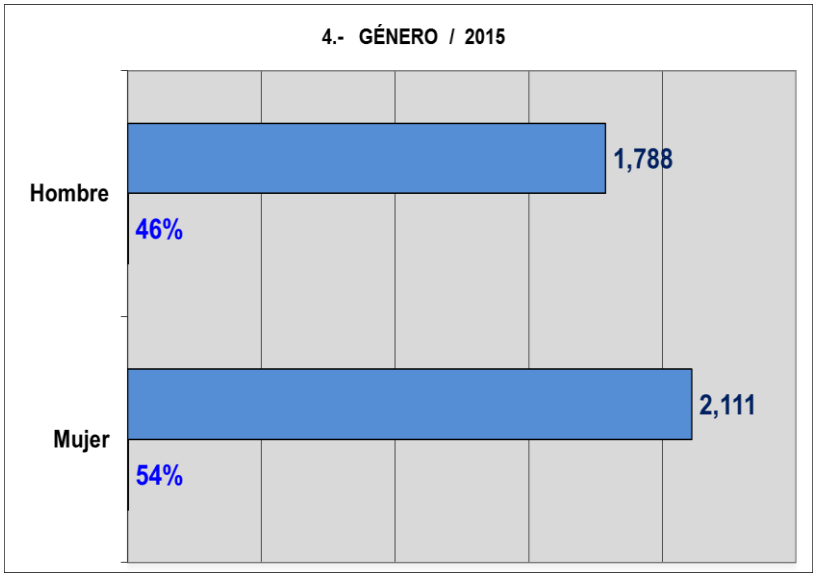
Estos 5 últimos Factores serán atendidos en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2016 con el objetivo de revertir su tendencia negativa.

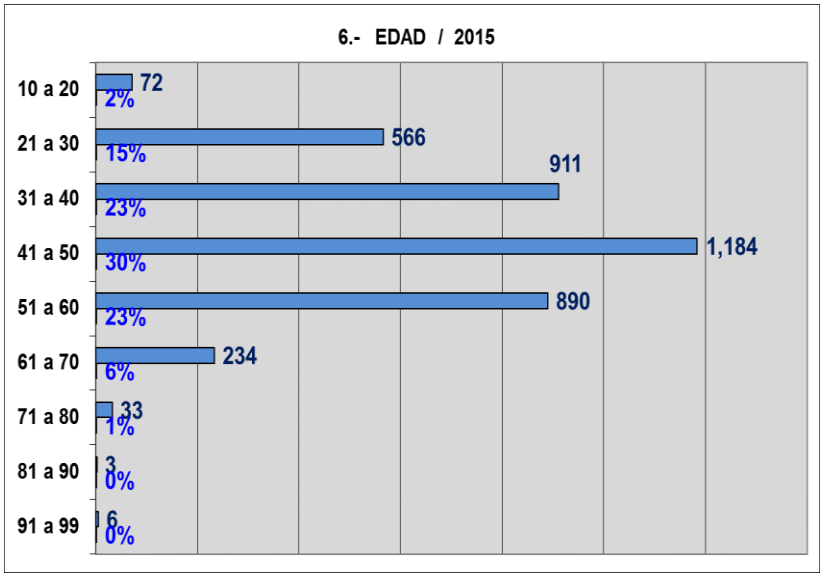
MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Datos sociodemográficos





La participación de las mujeres en el sector central en la ECCO 2014 fue mayor al de los hombres *

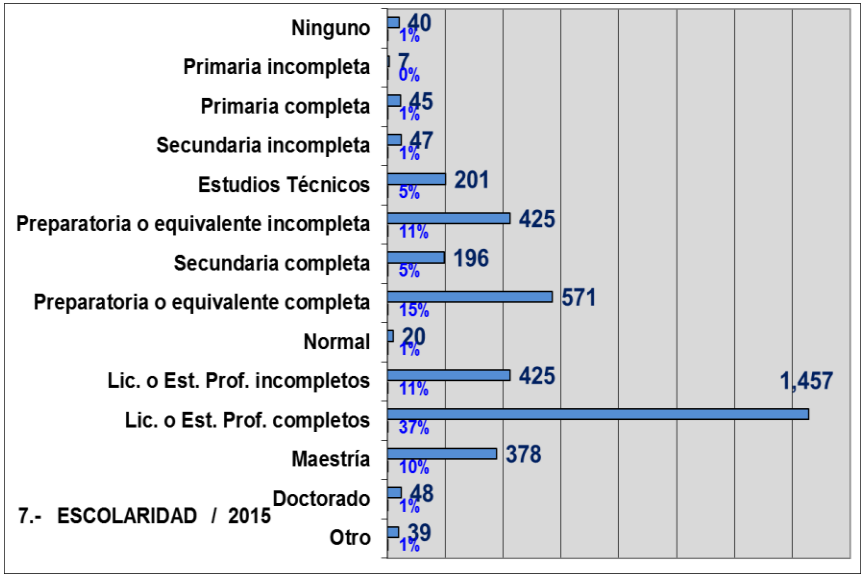
El 60% del personal en el sector central tiene más de 40 años *

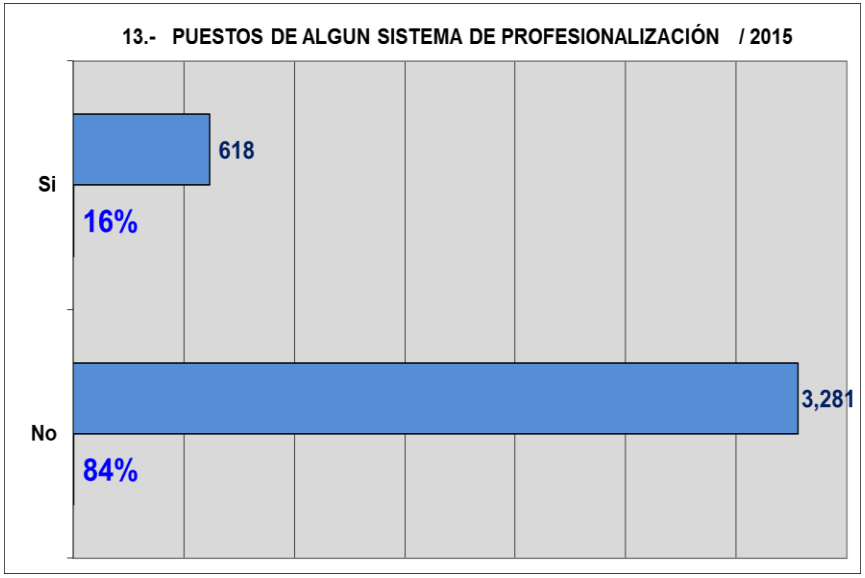
***En base a 3899 encuestas participantes**

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015





El 49% del personal en el sector central tiene estudios profesionales terminados *

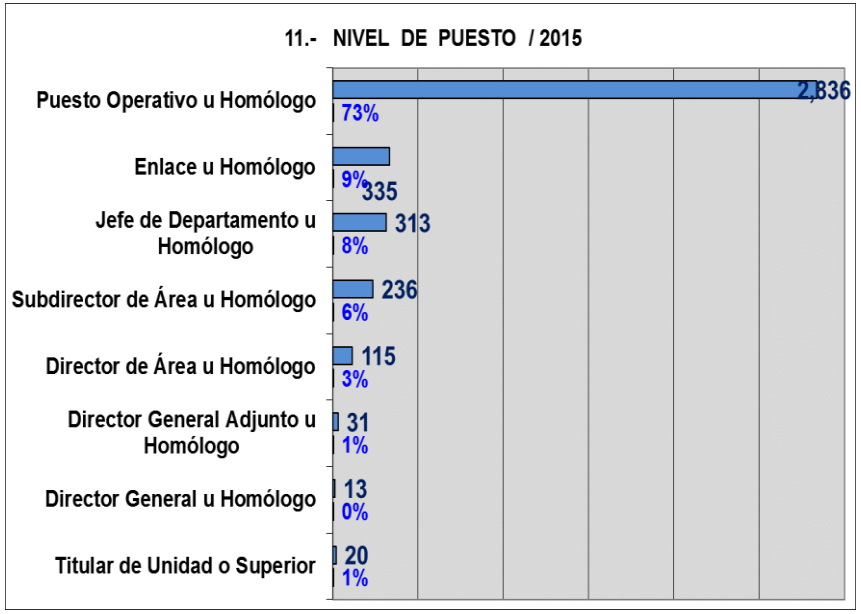
1 de cada 6 servidores públicos está en un sistema de profesionalización*

***En base a 3899 encuestas participantes**

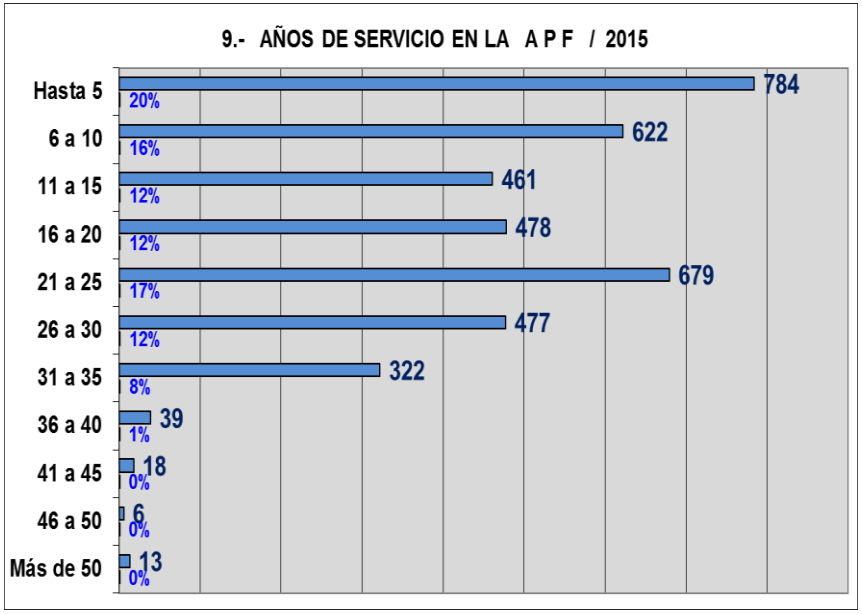
MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015



El 19% del personal en el sector central es mando medio *



El 64% del personal en el sector central tiene más de 10 años de experiencia en la Administración Pública Federal *

***En base a 3899 encuestas participantes**

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

III. Competencias

Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores de la persona, expresados en los comportamientos necesarios para un adecuado desempeño. Es una **capacidad probada** y **comprobada.**

Este año el promedio de competencias del sector representó un **79.5%** sólo .22 décimas más en comparación al año pasado.

Si consideramos que **87** es el mínimo umbral positivo y **75** el máximo umbral negativo, y las tendencias alcanzadas en las competencias donde la máxima tendencia es de **83**, las competencias en el sector central tienen una tendencia discreta.

Lo que significa que el servidor público considera mediana vocación de servicio, de enfocar resultados, actuar medianamente con valores, renuente al cambio y liderar medianamente en la Administración Pública federal.

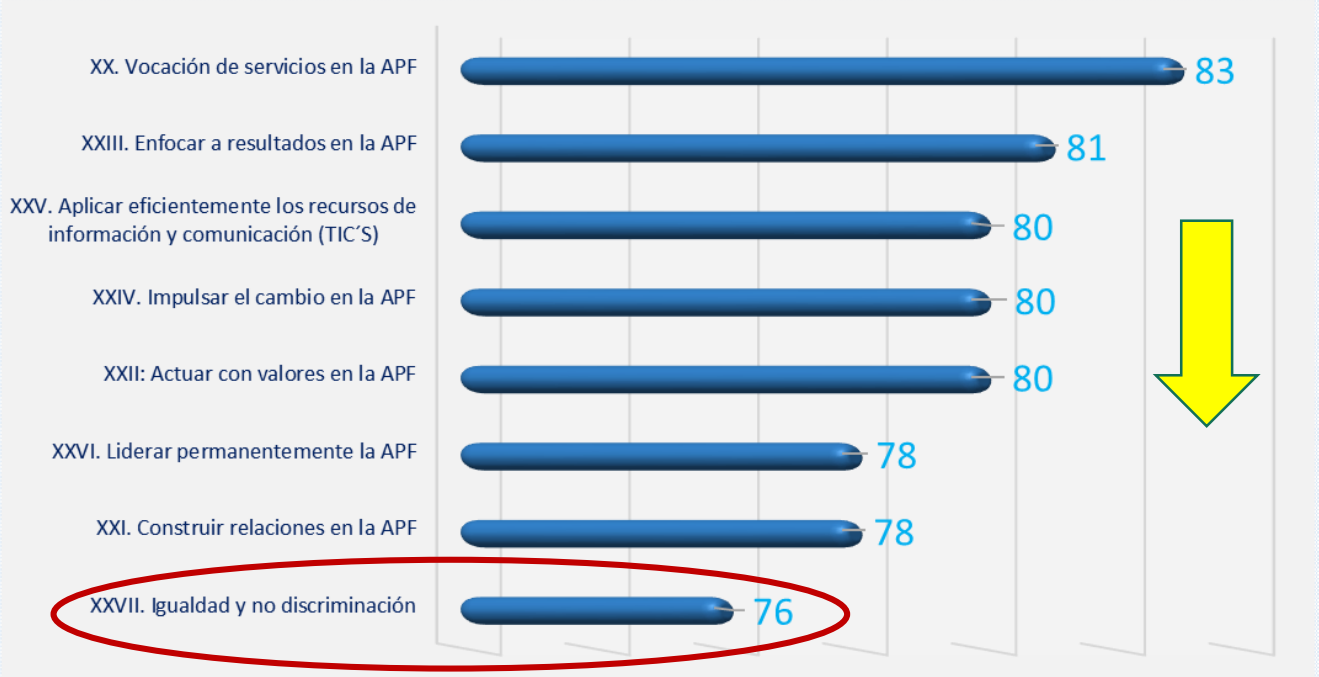
Pero lo más preocupante, **XVII. Igualdad y no discriminación**, alcanzó sólo **76** de tendencia, lo que retrata que el personal ve que no se opera en igualdad de circunstancias, no se trabaja con códigos de ética, las evaluaciones no se aplican con igualdad y se discrimina para ascenso y promoción de oportunidades laborales.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Resultados de Competencias en el sector central

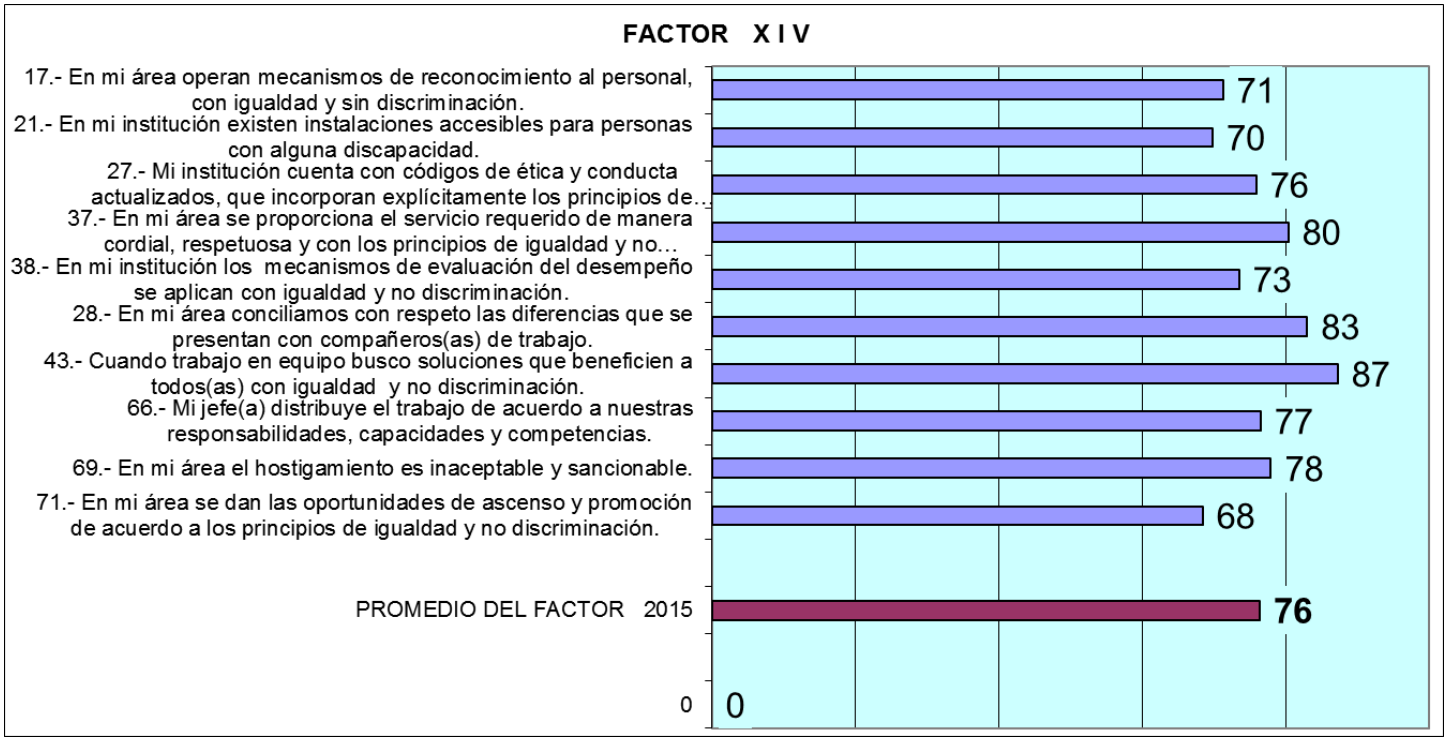


MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

Factor XXVII Igualdad y No Discriminación



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

IV. Análisis Cualitativo

Hubo **6** funcionarios con felicitación y reconocimientos por parte de los servidores públicos, en contraste, **18** funcionarios tuvieron malos comentarios.

Los diez primeros temas se refieren a:

- ✓ Felicitación a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional con el **5.9%**.
- ✓ Realización y transparencia de los movimientos de Escalafón en las unidades, **5.7%**
- ✓ No produce consecuencias el ejercicio “no pasa nada”, **5.5%**
- ✓ Corrupción del sindicato, **5.1%**
- ✓ Más temas para capacitación, **5%**
- ✓ Respeto a horarios, **4.8%**
- ✓ Infraestructura, higiene y TIC´s en mal estado. **4.2**

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

- ✓ Se tome en serio los resultados de ECCO, **4.1%**
- ✓ Repetitivo el ejercicio de ECCO. **3.7%** y
- ✓ Orgullo de pertenecer a la Secretaría de Salud, **3.5%**

Como primer punto encontramos la felicitación por la realización del ejercicio, comentarios que van desde agradecer a los realizadores, hasta la oportunidad de expresar inquietudes en pro de su sentir laboral, personal y profesional.

Un segundo tema y que, a comparación del año pasado subió de 9 a 32 de tendencia, lo que se refiere a **Escalafón**; queja constante de los servidores públicos sobre la nula posibilidad de crecimiento profesional, no hay convocatorias claras y abiertas, acusan a las autoridades y sindicato de no cumplir con el Reglamento en cuanto a difusión y transparencia.

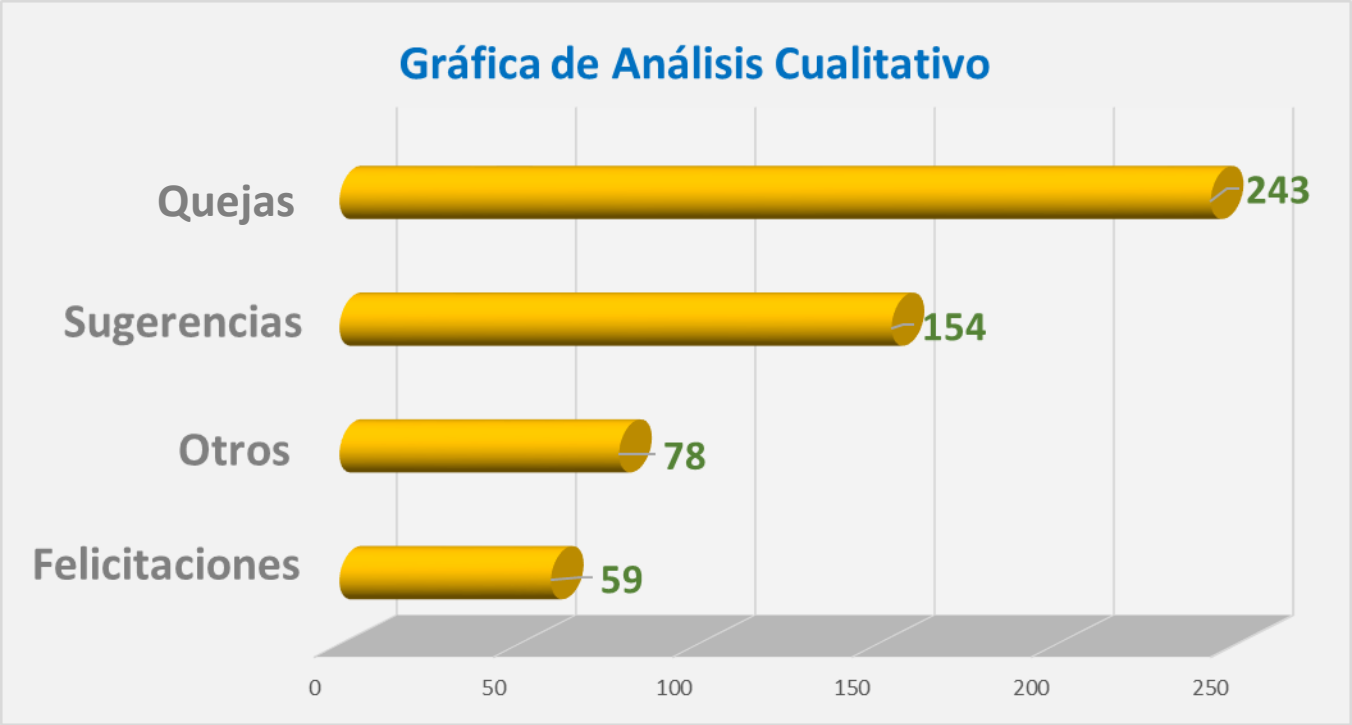
Y como tercer punto y lo más repetitivo en años, es el sentir de los servidores públicos, sobre que no hay consecuencias al realizar el ejercicio, no repercute en mejorar el clima laboral, no observan cambios alguno y **"no pasa nada",** con los resultados que retrata en términos generales la Encuesta.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Todos los comentarios fueron clasificados en **42** temas y estos a su vez, en **cuatro vertientes** que sintetizan lo expresado por los participantes, a continuación se describe esas tendencias:



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

V. Efectividad del último PAM

Factor	Acción Programada	Acción realizada
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Las coordinaciones administrativas de las 30 unidades responsables que conforman el sector central, deberán difundir los resultados obtenidos en esta Secretaría. La Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, proporcionará a las 30 coordinaciones administrativas avisos alusivos a los datos sociodemográficos como: porcentaje de hombres y mujeres, edades, estado civil, escolaridad, años en la administración pública, etc; resultantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, para que sean dados a conocer a los servidores públicos de la Secretaría de Salud. .	El 44% de las unidades reportaron acciones aún en la mitad del año informando sobre los resultados propios y del sector central. En el mes de febrero DE 2015 se solicitó, a través de correo electrónico al Lic. Iván Alberto Domínguez Salazar, Subdirector de Sistemas de la Dirección General de Tecnologías de la Información, su apoyo para publicar en la página www.salud.gob.mx los Resultados, Análisis de Resultados y Programa de Acción de Mejora 2015. Cabe hacer mención que la Secretaría de Salud no cuenta con INTRANET. En el mes de abril, las autoridades de la secretaría y siguiendo las indicaciones en materia electoral, bajaron la información durante la veda electoral, reponiéndola hasta el mes de julio. Se diseñaron y elaboraron 12 avisos alusivos para que cada unidad les diera el uso debido a sus necesidades, concernientes a los resultados de la encuesta, datos significativos como las fortalezas de la institución, áreas de oportunidad e información de porcentajes en cuanto a hombres y mujeres, estudios, rango de edades, bajo el concepto de ¿sabías que. . .?, para que el servidor público se interesara más por los datos específicos y estadísticos.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Factor	Acción Programada	Acción realizada
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Cada vez que las unidades responsables del sector central difundan una acción realizada o por realizar en su unidad, deberán referir a la ECCO o al Programa de Acción de Mejora, con la finalidad de generar que los servidores públicos identifiquen las acciones concernientes a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	La Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, elaboró un diseño para ser utilizado por las unidades, con el fin de que el servidor público identificara las acciones correspondientes al sector central e igualmente fue informado para su uso si así lo disponían.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Factor	Acción Programada	Acción realizada
I. Reconocimiento Laboral	Los jefes inmediatos de todo el sector central, deberán reconocer las aportaciones que realicen los servidores públicos bajo su adscripción, a través de oficios y/o reconocimientos por su desempeño laboral enviando copia a la coordinación administrativa respectiva, para su integración al expediente laboral.	La Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación envió correos electrónicos a las 30 unidades responsables, para desarrollar esta acción en sus unidades, informando a los respectivos jefes de área y de la mejor manera que convenga a sus intereses. 12 unidades atendieron este factor lo que representa el 41% No obstante sobresalen las labores realizadas por las unidades 316 Dirección General de Epidemiología, quién recomendó a sus mandos medios reconocer las labores de los trabajadores a través de oficio o reconocimientos que extendieron a diferentes áreas de la unidad La 112 Dirección General de Comunicación Social como una forma de ayudar y reconocer la labor de los servidores públicos, anunció una venta especial del “Día del Padre” a través de la empresa de ropa para caballero “Scappino” con descuentos de hasta el 50%, O la unidad 160-1 Dirección General de Coordinación de los Hospitales Federales de Referencia, que en espacios disponibles exhibe nombre y fotografía del ganador del premio mensual denominado “Estímulo económico por desempeño y productividad en vales de despensa.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Factor	Acción Programada	Acción realizada
VI. Comunicación	Realizar reuniones y eventos de integración que permitan la interacción y retroalimentación de servidores públicos de la Secretaría de Salud.	30% de las unidades, se limitaron a difundir los Valores, Misión y Visión de la Secretaría de Salud, así como las de la propia unidad. Algunas anunciaron reuniones de trabajo con el fin de ejercer más comunicación entre sus áreas. La Dirección General de Recursos Humanos a través del Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades, el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Autónoma Metropolitana, ofrecieron cursos con temas a fortalecer el desarrollo humano, trabajo en equipo y liderazgo.
	Se incluirán al Programa Anual de Capacitación PAC, de la Secretaría de Salud para el año 2015, cursos orientados a fortalecer el desarrollo humano y trabajo en equipo; la Dirección General de Recursos Humanos, informará oportunamente a las 30 coordinaciones administrativas para su difusión.	Liderazgo fue programado en mayo y junio en la sede del aula 1 de la Dirección General de Tecnologías de la Información y para el mes de septiembre en la sede de la DGRH en Obrero Mundial N° 358 en la colonia Narvarte, y se contó con cursos de básico e intermedio, proporcionados por la Universidad Autónoma Metropolitana, asistiendo el 69% de los anotados al curso.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Factor	Acción Programada	Acción realizada
VI. Comunicación	Se incluirán al Programa Anual de Capacitación PAC, de la Secretaría de Salud para el año 2015, cursos orientados a fortalecer el desarrollo humano y trabajo en equipo; la Dirección General de Recursos Humanos, informará oportunamente a las 30 coordinaciones administrativas para su difusión.	Trabajo en Equipo, se dispuso para los meses de mayo, junio, julio y agosto, en el aula 1 de la Dirección General de Tecnologías de la Información en Lucerna 86 1er piso en la colonia Juárez, en forma presencial acudió el 82% de los inscritos al curso. Hubo varios temas análogos sobre desarrollo humano: Técnicas de Autocontrol del Estrés, Ética y valores, Inteligencia Emocional, Análisis de Problemas y Toma de Decisiones y Desarrollo de Habilidades Gerenciales, este último expuesto por el Instituto Politécnico Nacional. La asistencia a estos cursos fue del 82% de los servidores públicos suscritos. En total 9 cursos que hicieron referencia a fortalecer el desarrollo humano, trabajo en equipo y liderazgo, 212 servidores públicos se capacitaron de 269 que se inscribieron, haciendo un total del 78% que acudieron a estos cursos, es decir, 4 de cada 5 servidores públicos presenciaron los cursos de mayo a septiembre. De igual forma, la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación informa vía oficio sobre los cursos de los servidores públicos de carrera titulares, para cumplir con 40 horas de capacitación anuales, los coordinadores administrativos se encargan de difundir a sus servidores públicos.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Factor	Acción Programada	Acción realizada
IV. Equidad y género	Las 30 coordinaciones administrativas del sector central, fortalecerán mecanismos que permitan identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión, utilizando en forma conveniente los requerimientos de sus unidades, con trípticos y/o anuncios diseñados y distribuidos por la Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, con la información proporcionada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), así como del Código de Ética de la SS y conforme a la operación del Comité de Ética de la dependencia.	A través de correos electrónicos la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación informó a las 30 unidades del sector, el poder expresar cualquier queja formulada por los servidores públicos para denunciar presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED; se incluyó la Dirección, teléfonos y horarios de atención. En los dos períodos revisados a las unidades fue muy variado la forma de atenderlo: la unidad 160 Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad, a partir de mayo, promovió la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud y por lo cual, difundió el documento “10 Recomendaciones para Promover un Buen Clima Laboral en Nuestro Centro de Trabajo” a través de correos electrónicos y a los responsables de las áreas. Otro ejemplo, La 170 Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social colocaron carteles de manera estratégica para realizar actividades donde los trabajadores participen activamente en dinámicas de integración, destacando el concursos “Línea de Tiempo”, con el tema: “Las mujeres que contribuyeron al logro de la Equidad y Género desde la Independencia hasta nuestros días”

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Factor	Acción Programada	Acción realizada
IV. Equidad y género	Se informará a las 30 unidades centrales lo concerniente sobre el Comité de Ética y el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, creados por la Secretaría en 2014, con el fin de que los servidores públicos conozcan la importancia y relevancia de éstos, y puedan ejercer sus derechos y obligaciones.	En la unidad 510 Dirección General de Organización, Programación y Presupuesto entregó a las áreas, un folleto ideado y diseñado sobre el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, en las publicaciones de las convocatorias de promoción y ascenso al personal de base en escalafón, ya se utiliza la frase "género indistinto", la cual no se esgrimía. Otras unidades utilizaron los cursos que proporcionó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en línea, cursos como: Prevención de las violencias con enfoque antidiscriminatorio, Iguales y Diferentes, Guía Pública contra la Homofobia, Discriminación por VIH/SIDA, entre otros. La Dirección General de Recursos Humanos, a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, envió un correo electrónico a las 30 unidades archivos adjuntos sobre el Código de Ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal,

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

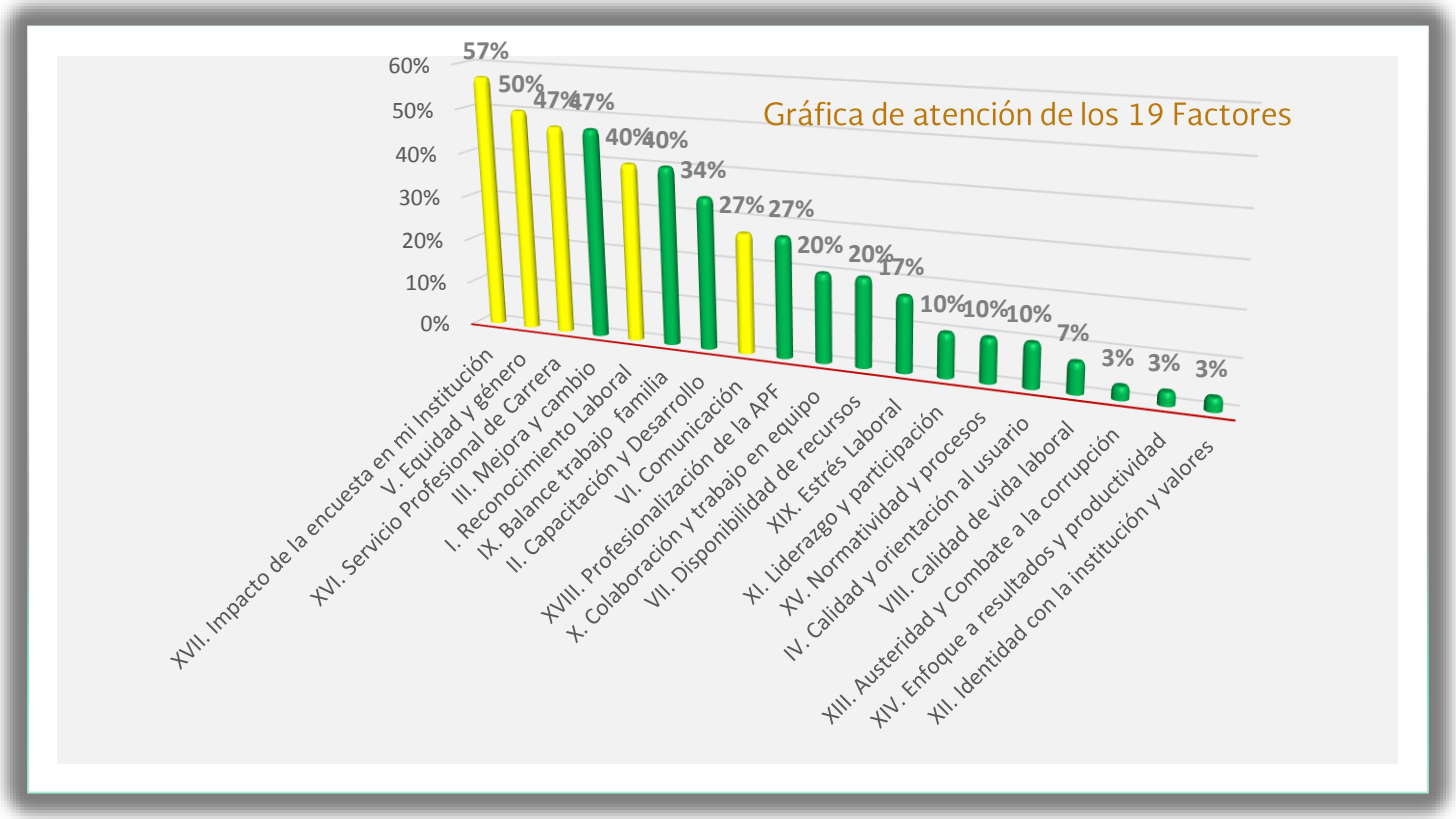
Factor	Acción Programada	Acción realizada
XVI. Servicio Profesional de Carrera	Las 30 coordinaciones administrativas del sector central, deberán dar a conocer a los servidores públicos, los temas relacionados con el Servicio Profesional de Carrera, a fin de que estén actualizados y ejerzan lo correspondiente al sistema, para su mejor desarrollo laboral, profesional y personal.	Las Unidades atendieron este Factor, basándose en la información que proporciona la Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, sobre cursos de capacitación para el cumplimiento de las 40 horas de los servidores públicos, Trayectorias de Ascenso y Promoción, Planes de Carrera, Evaluación del Desempeño, entre otros. La innovación la proporcionó la unidad 511 Dirección General de Tecnologías de la Información que integró un folleto para difundir, la estructura de los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Salud. Explica en cuatro etapas el subsistema de Ingreso, se explica también el subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades así como Evaluación del Desempeño, entre otros, con la novedad de que va dirigido a todos los servidores públicos incluyendo a los que no pertenecen a algún tipo de profesionalización. En las próximas acciones de 2016, se ha acordado informar a todos los servidores públicos que no están en algún sistema de profesionalización, pues son estos los que inclinan la balanza a un umbral negativo, por desconocimiento en la mayoría de los casos. Inclusive se tiene previsto informar sobre las convocatorias de escalafón, que atañe directamente a estos servidores públicos. En porcentaje, el 92% de las unidades desarrollaron mínimo una acción del Programa de Acción de Mejora 2015 comprometidas

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Acciones Programadas 10 = Acciones realizadas 10



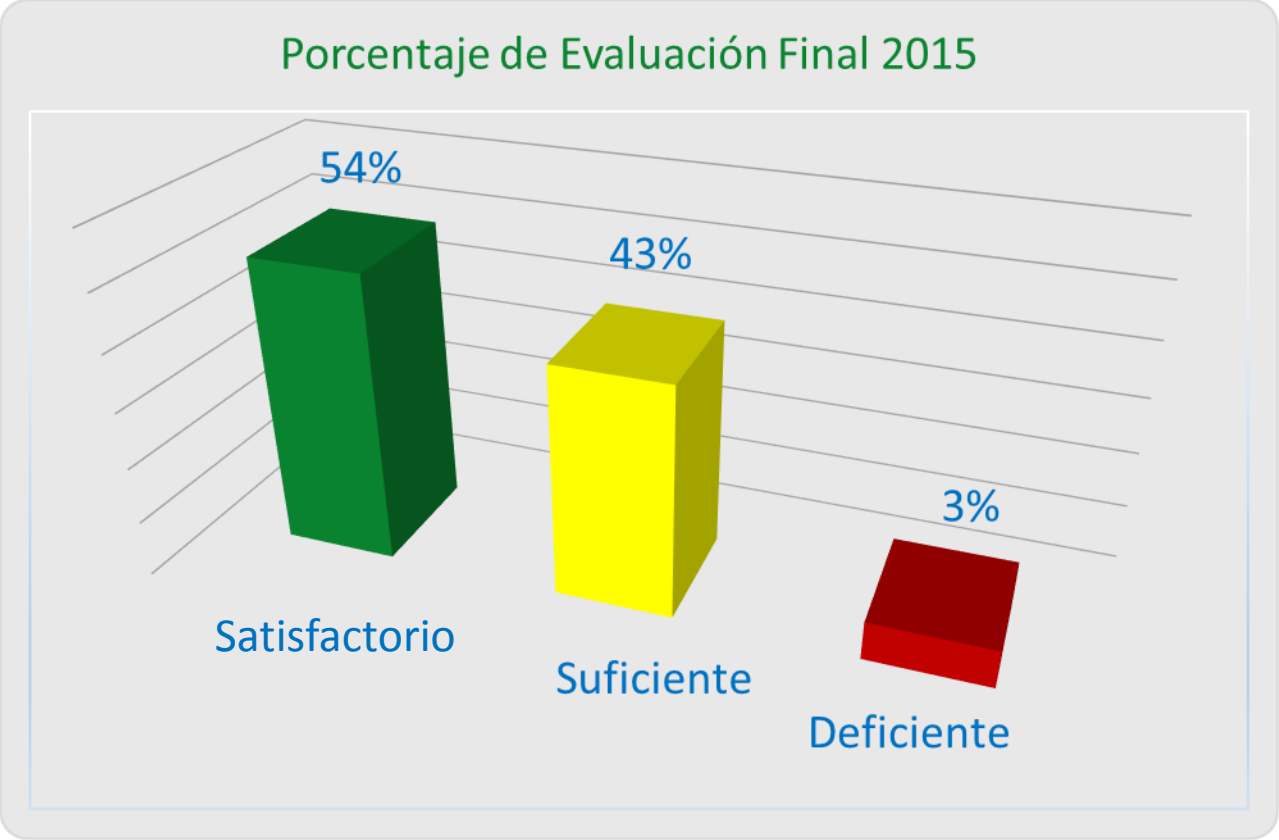
Todos los Factores fueron atendidos de acuerdo a los resultados propios de las unidades; los de color amarillo representan los Factores comprometidos en el PAM del sector central

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Al seguimiento a las acciones realizadas por las unidades del sector central y evaluar su Desarrollo, el **97%** cumplió de suficiente a satisfactorio su desempeño.



MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015

VI. PTCCO 2016

Finalmente, al término de los análisis correspondientes se integra el PTCCO, las **Prácticas de Transformación y Cultura Organizacional 2016** con la definición de objetivos estratégicos, las prácticas de transformación, fechas de ejecución, calendarización, prácticas relacionadas con el Factor "Liderazgo" y la difusión de los resultados de la encuesta.

Prácticas que deberán realizarse a lo largo del año en todas las unidades responsables del sector central, y que conjuntamente con las prácticas programadas de sus propios resultados llevar a cabo.

El **PTCCO** tiene como objetivo, revertir los Factores en áreas de oportunidad, amén de integrar, informar la participación y conocimiento de los servidores públicos del sector central.

A continuación se muestra el PTCCO que fue registrado ante la Secretaría de la Función Pública.

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

RAMO:	Secretaría de Salud
UR SIGLAS:	SS
UR NOMBRE:	Secretaría de Salud
CÓDIGOS RAMO - UR:	12-12

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Prácticas de Transformación Año: 2015-2016 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Práctica	Práctica de Transformación	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Práctica	Tipo de Práctica	Personal a quien va dirigida la Práctica	Impacto de la Práctica
1	Reconocer la labor profesional y personal de los servidores públicos, en todas las unidades del sector central.	1	Destacar los méritos de los trabajadores por parte de los jefes inmediatos, no basados en el Reglamento vigente	1 de marzo del 2016	Los jefes inmediatos deberán implementar reconocimientos y/o felicitaciones al desempeño laboral de los servidores públicos destacados, a través de la difusión en lugares visibles, como son pizarrones, cartelones, etc; de acuerdo a las necesidades de cada unidad responsable	I. Reconocimiento laboral	Operativa	Todo el Personal	Medio

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

2	Capacitar a los servidores públicos.	2	Diseño de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), para obtener las temáticas de capacitación de los servidores públicos, enfocados a la atención de los objetivos estratégicos de las unidades donde se encuentran adscritos los servidores públicos.	1 de abril del 2016	Diseño de preguntas que permitan reconocer de manera específica, los requerimientos de las áreas de los servidores públicos y personal de mando.	II. Capacitación especializada y desarrollo	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios		Medio
2	Capacitar al personal operativo de las 30 unidades del sector central.	3	Programar cursos que solicitan los servidores públicos operativos	1 de abril del 2016	Difundir a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, la calendarizaciónn de manera cuatrimestral mediante correos electrónicos y por oficio a los Coordinadores Administrativos u Homólogos de cada unidad del sector central, para que éstos a su vez, sean responsables de la difusión al interior de sus unidades administrativas.	II. Capacitación especializada y desarrollo	Estratégica	Todo el Personal		Alto

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

3	Destacar los valores institucionales de la Secretaría de Salud.	4	Fortalecer constantemente la Misión y Visión de la Secretaría de Salud, con la finalidad de que el servidor público se familiarice participando responsablemente.	1 de marzo del 2016	Difundir a través de las páginas electrónicas de las unidades responsables, por medio de murales y/o cartelones, en pizarrones informativos u otra forma viable y de fácil uso, de acuerdo a los intereses de la unidad,	VI. Comunicación	Operativa	Todo el Personal		Medio
4	Concientizar a los servidores públicos a través de cursos sobre equidad y género dentro de las 30 unidades responsables	5	Programar cursos de capacitación con temas relacionados a equidad y género.	1 de abril del 2016	Difundir a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, la calendarización de manera cuatrimestral, mediante correos electrónicos y por oficio a los Coordinadores Administrativos u Homólogos de cada unidad del sector central, para que estos a su vez, sean responsables de la difusión al interior de sus unidades administrativas	V. Equidad y género	Estratégica	Todo el Personal		Alto

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

5	Proporcionar información relevante sobre el Servicio Profesional de Carrera.	6	Dar a conocer a los nuevos servidores públicos de carrera, información básica sobre los principales derechos y obligaciones que adquiere al pertenecer a un sistema de profesionalización.	1 de marzo del 2016	La Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, hará entrega a los enlaces de las unidades responsables del sector central un tríptico que contenga información relevante de los principales derechos y obligaciones que adquiere como servidores públicos de carrera titulares, información como: links sobre la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento, cursos de inducción, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Trayectorias de Ascenso y Promoción, Planes de Carrera. Reglas de Valoración y Puntaje, entre otros.	XVI. Servicio Profesional de Carrera	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios		Medio

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

6	Informar a los servidores públicos los resultados obtenidos de la ECCO y conocer el PTCCO 2016	7	Enviar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional a las 30 unidades administrativas y el Análisis de Resultados y Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016	1 de febrero del 2016	La Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, informará por oficio y correos electrónicos a todas las unidades, sobre los resultados obtenidos por cada una de las unidades responsables, así como los resultados del sector central, gráficas y reactivos, carteles alusivos a los datos sociodemográficos y las Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional. Las unidades del sector serán responsables de difundir oportunamente, bajo sus propios criterios y recursos a los servidores públicos	XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	Operativa	Todo el Personal		Medio

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

7	Generar servidores públicos de mando con capacidades profesionales como Liderazgo.	8	Programar e impartir cursos de liderazgo, coaching, asertividad, trabajo en equipo, clima laboral, entre otros. A personal de mando para dirigir y coordinar a los equipos de trabajo a su cargo.	1 de abril del 2016	Difundir a través de la Dirección General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación, la calendarización de manera cuatrimestral mediante correos electrónicos y por oficio a los Coordinadores Administrativos u Homólogos de cada unidad del sector central, para que éstos a su vez, sean responsables de la difusión al interior de sus unidades administrativas.	XI. Liderazgo y participación	Operativa	Mandos Medios		Bajo

MOVER MÉXICO

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2015

Lic. Marcela Velasco González
Subsecretaria de Administración y Finanzas

Lic. Graciela Romero Monroy
Directora General de Recursos Humanos

Lic. María Angélica Ortega Villa
Directora General Adjunta de Administración del Servicio Profesional de Carrera y Capacitación

Lic. María Esther Jauregui Loza
Directora de Profesionalización y Capacitación

Arq. Mario Hernández Rodríguez
Subdirector de Regulación del Servicio Profesional de Carrera y Coordinador de ECCO en el sector central

Lic. Cristina Irene Castro Miranda
Jefa del Departamento de Desarrollo Profesional

Subcoordinadores de ECCO del sector central en la Secretaría de Salud:

Lic. Jorge Adrián González Rivera
Lic. Marco Antonio Ramírez Orta
Ing. Julio César Bustamante Leyva

SALUD
Sector Central
PTCCO 2016

Enero 2016