

# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

---

RESULTADOS ECCO-2020



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD



# CONTENIDO



- Introducción
- Resultados
  - Análisis Cuantitativo
  - Análisis Cualitativo
  - Análisis Comparativo
  - Programación de Prácticas de Transformación
  - Calificación

# INTRODUCCIÓN



Con fundamento en los numerales del 59 a 62, de la Sección III del Clima y Cultura Organizacional, de las "Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" última reforma del 17 de mayo de 2019, y el artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020". La Secretaría de la Función Pública (SFP) utiliza la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) desde 2002, como una herramienta de medición que se aplica a todas las instituciones del Gobierno Federal cuyo objetivo es conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo, con el propósito de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con la comunicación, calidad de vida laboral, liderazgo y participación, entre otros.

De acuerdo con la definición prevista en las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, "El Clima y Cultura Organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las y los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados".

---

# INTRODUCCIÓN



En consecuencia y considerando que el desarrollo de las personas servidoras públicas es pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos y principios rectores del Gobierno de México, el presente informe comprende un análisis de resultados derivados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2020), dirigida a **1,167** servidores públicos del Hospital Regional de Alta especialidad del Bajío, toda vez que se establece que “... La Unidad de Administración y Finanzas o equivalente, registrará anualmente en el sistema RHnet su Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional”, conforme a las etapas de: Planeación, Aplicación y Resultados.

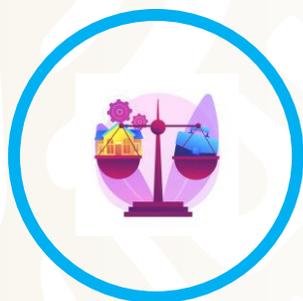
Es así como la Secretaria de la Función Pública, a través de la plataforma <http://www.rhnet.gob.mx> , disponible para la realización de la encuesta del 19 de octubre al 20 de noviembre, emite los resultados de esta dependencia arrojando la participación de **1,090** servidores públicos, lo cual equivale al 93.40% del universo de aplicación con el objetivo de **conocer la percepción de las personas servidoras públicas** que están trabajando a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas que se han implementado en sus instituciones **para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19**, así como otros aspectos que afectan positiva o negativamente su desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones, para que así los altos mandos puedan establecer acciones de mejora al interior de las mismas.

Cabe mencionar que la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional no registra ningún nombre o datos personales de identificación, las respuestas son procesadas y su manejo es absolutamente confidencial.

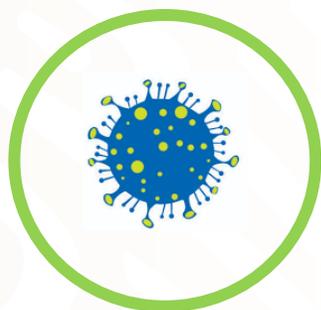
---

# INTRODUCCIÓN

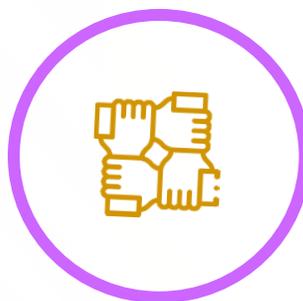
Por lo anterior y derivado de los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta correspondiente a esta entidad, se elabora el siguiente análisis con el propósito de crear estrategias y tomar acciones de mejora que se reflejen en las Prácticas de Transformación 2021 del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío con el fin de que exista un clima laboral favorable que permita al personal, realizar sus actividades con mayor satisfacción, de conformidad al análisis de 30 reactivos relativos a 5 factores:



Balance Trabajo-Familia



Covid-19



Género, Igualdad  
y No discriminación

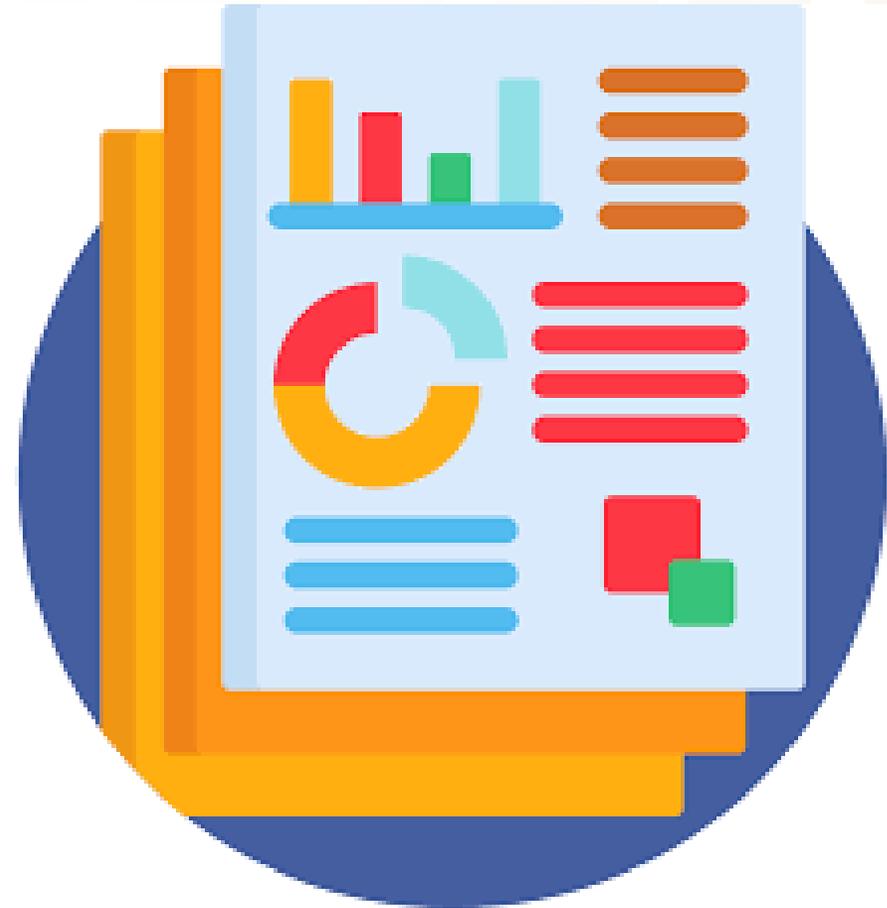


Trabajo a distancia



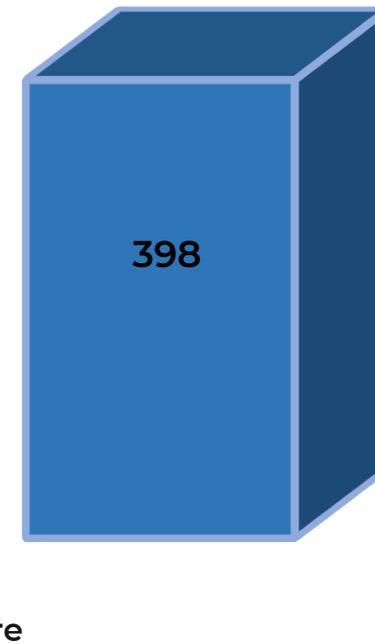
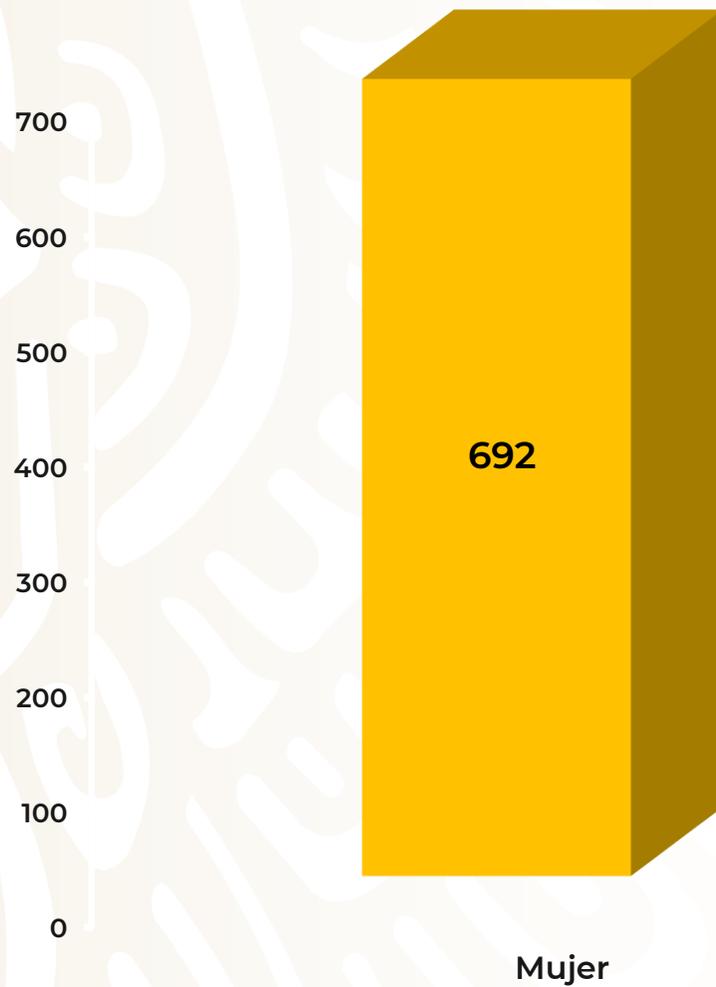
Trabajo Presencial

# ANÁLISIS CUANTITATIVO

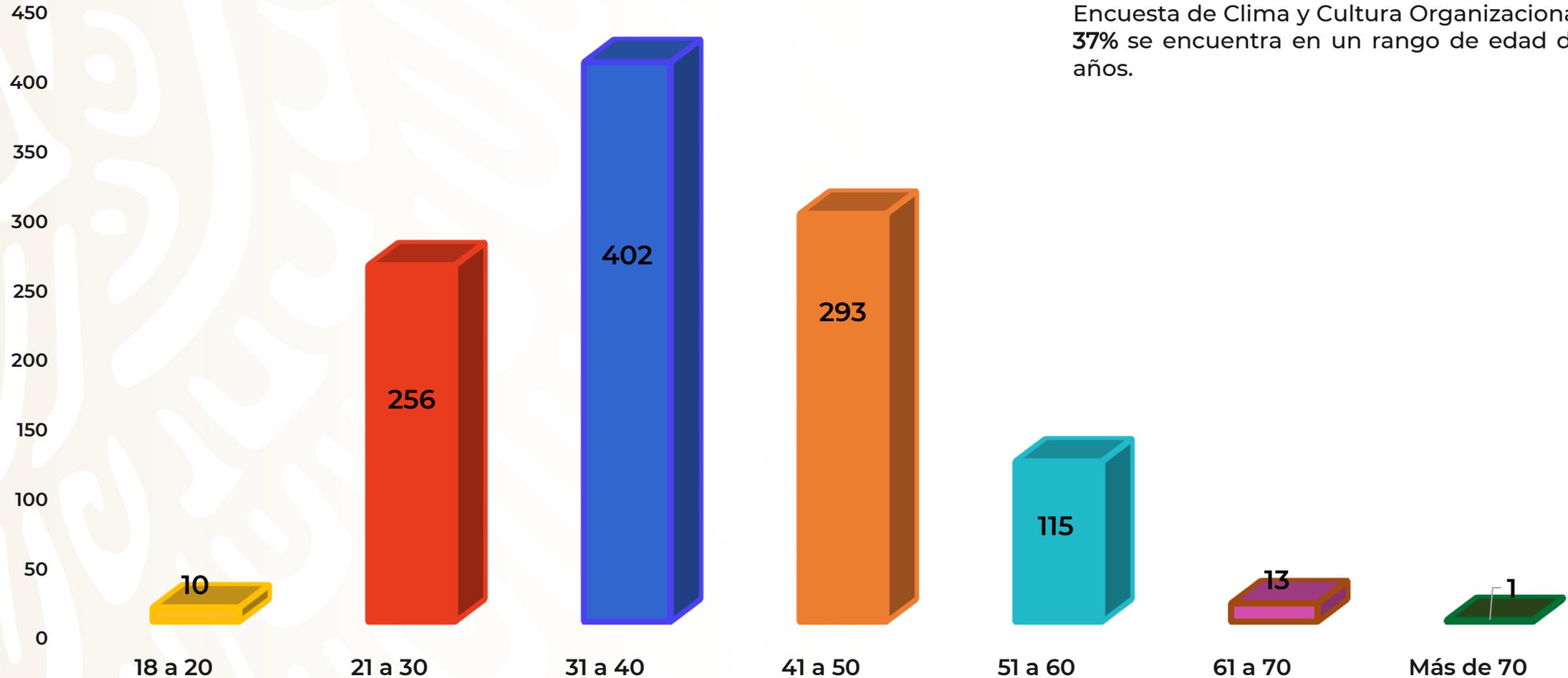


# GÉNERO

De los **1,090** servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, el **63%** son mujeres y **37%** son hombres.



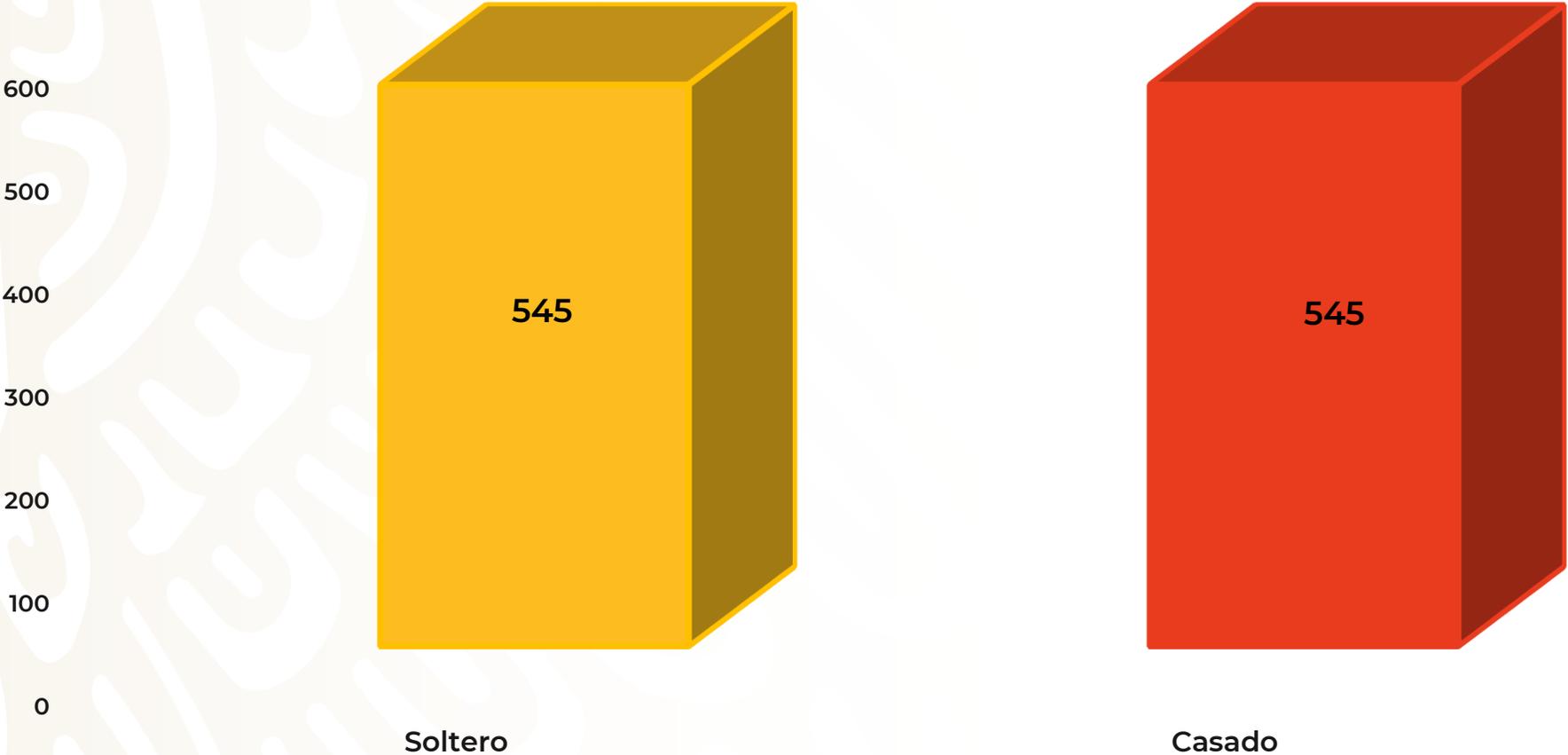
# EDAD



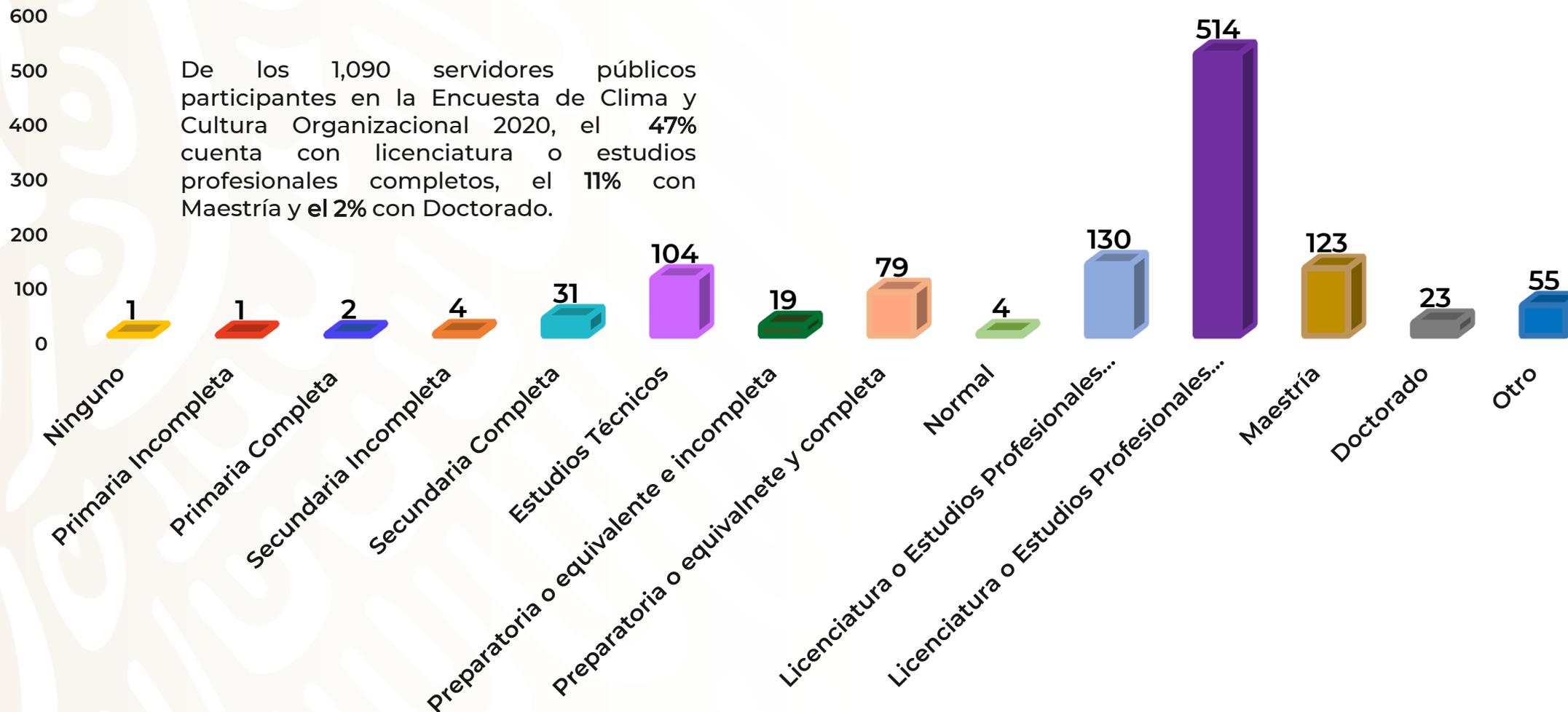
De los 1,090 servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, el **37%** se encuentra en un rango de edad de **31 a 40** años.

# ESTADO CIVIL

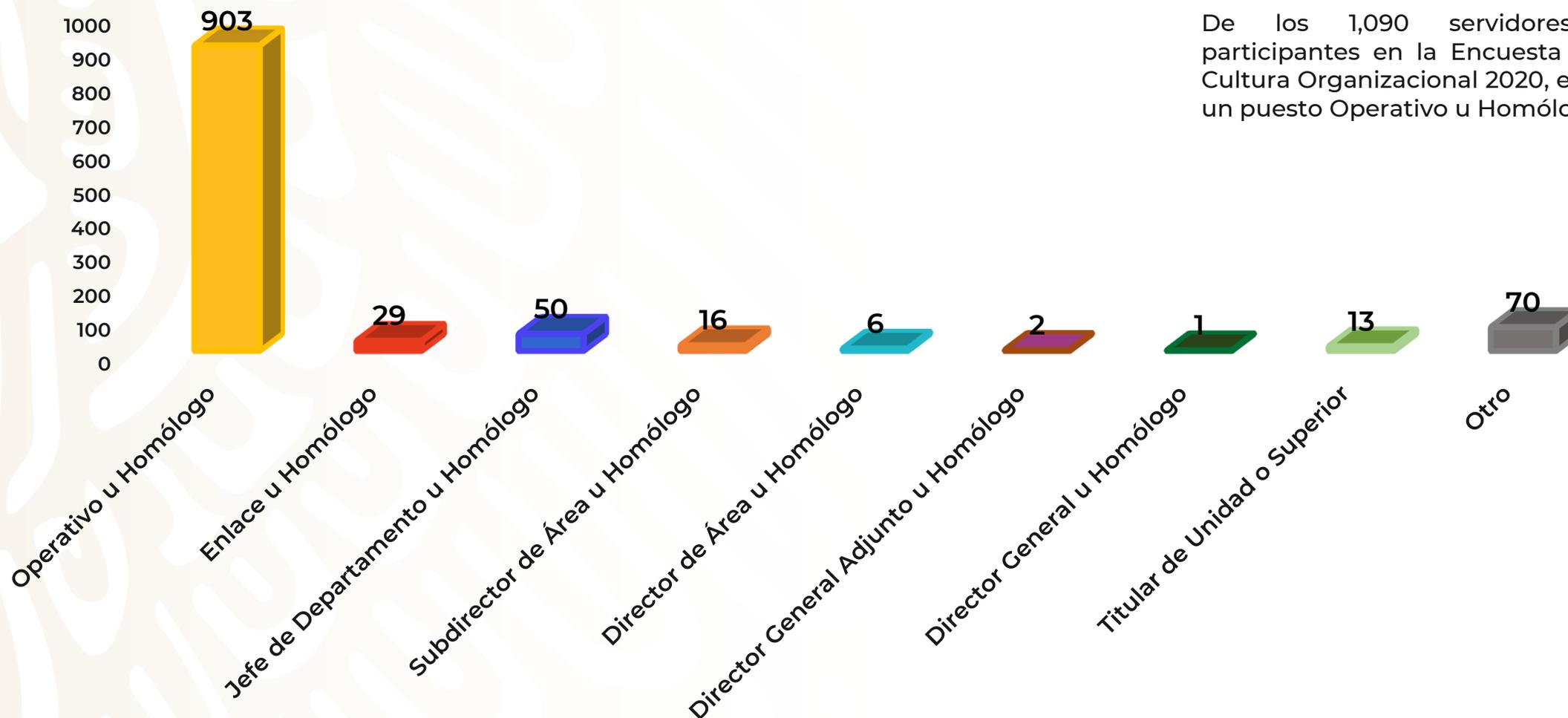
De los 1,090 servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, el 50% son casados y 50% son solteros.



# NIVEL ESCOLAR



# NIVEL DE PUESTO

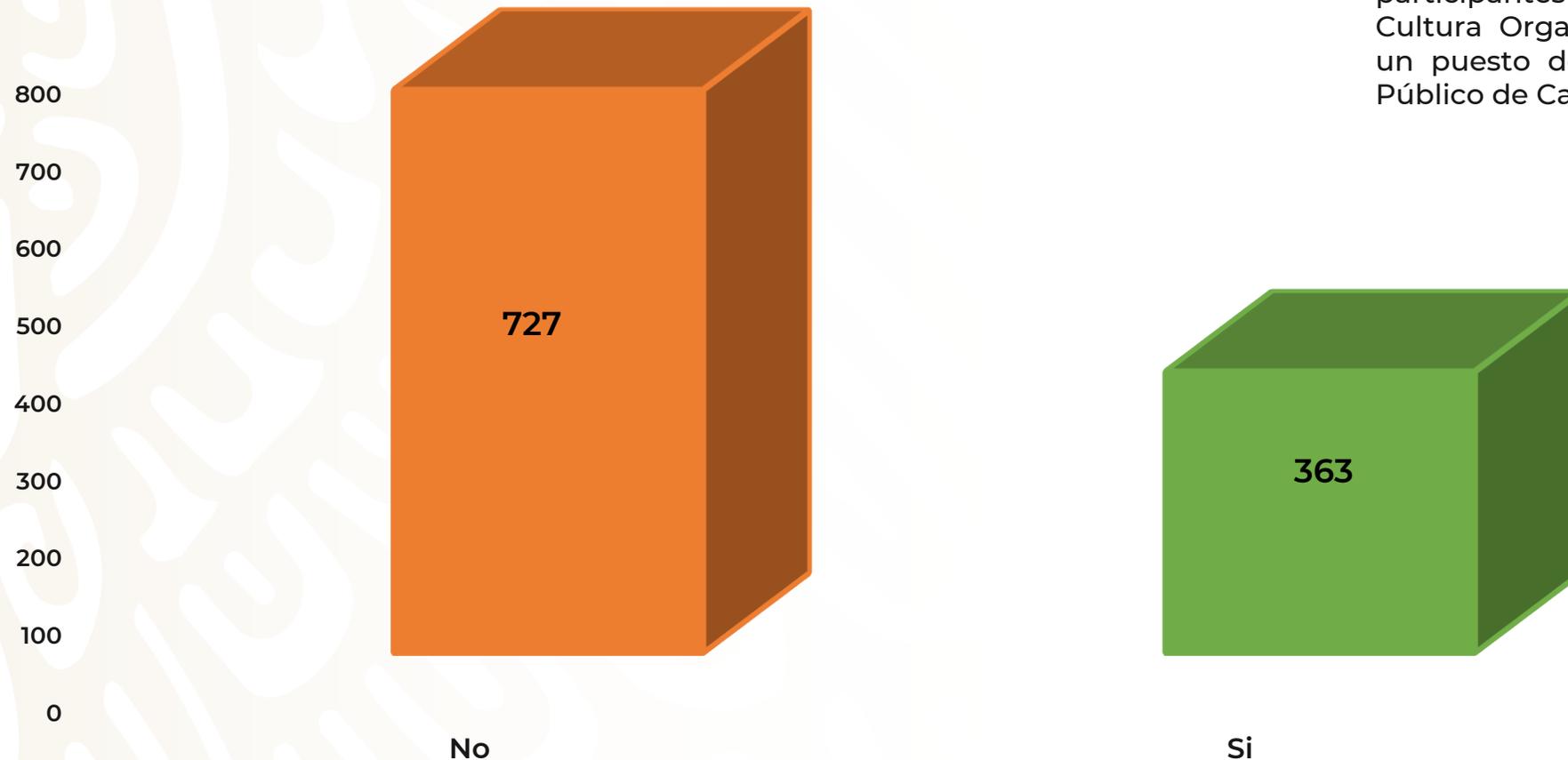


De los 1,090 servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, el **83%** ocupa un puesto Operativo u Homólogo.

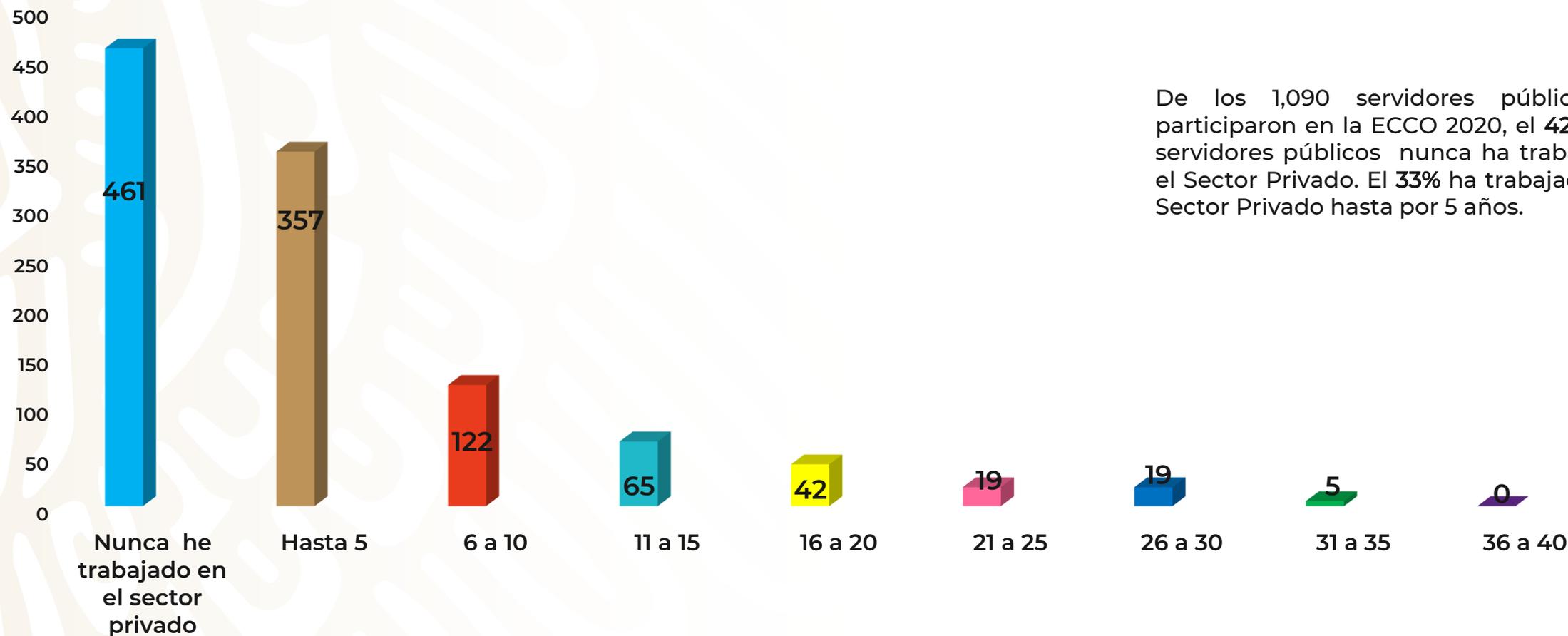
# SERVICIO CIVIL, PROFESIONAL O PÚBLICO DE CARRERA



De los 1,090 servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, el **33%** tiene un puesto de Servicio Civil, Profesional o Público de Carrera.

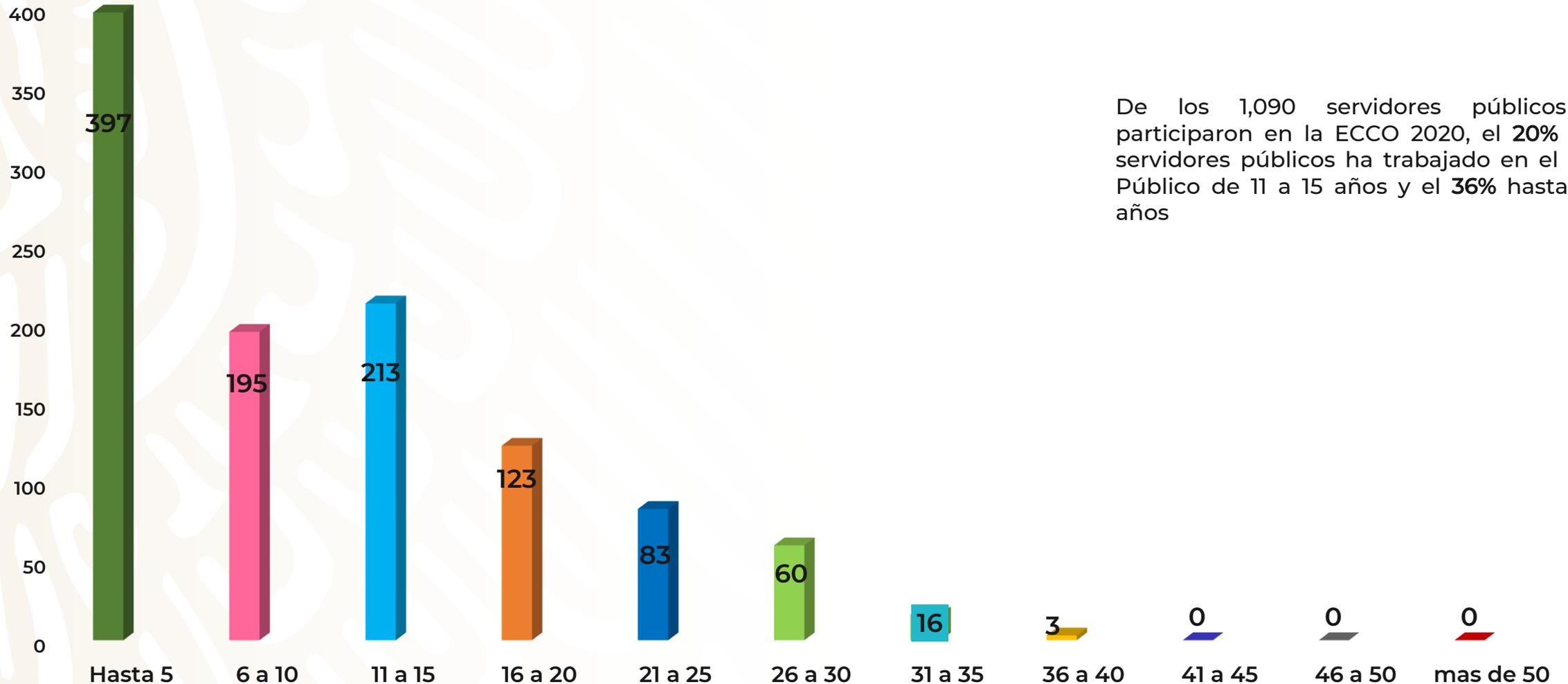


# SECTOR PRIVADO



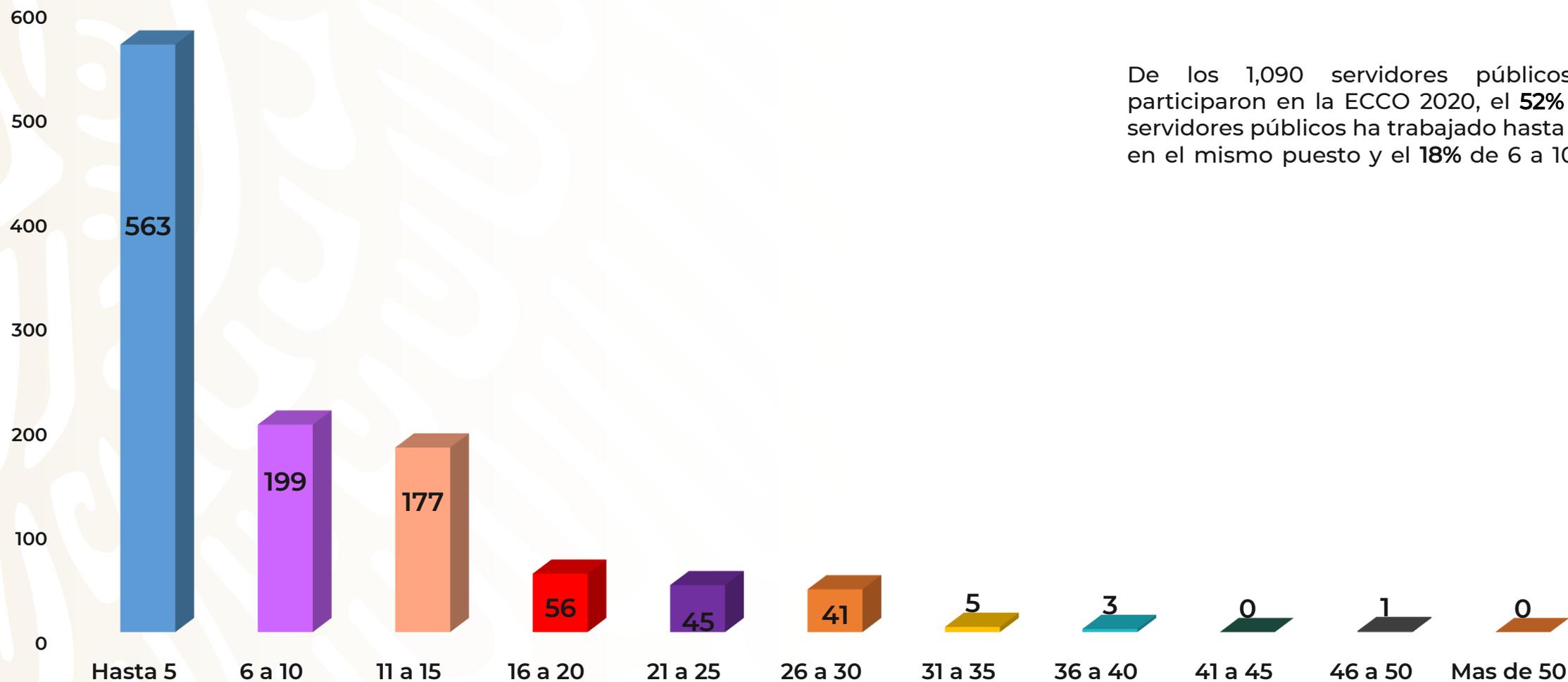
De los 1,090 servidores públicos que participaron en la ECCO 2020, el **42%** de los servidores públicos nunca ha trabajado en el Sector Privado. El **33%** ha trabajado en el Sector Privado hasta por 5 años.

# SECTOR PÚBLICO



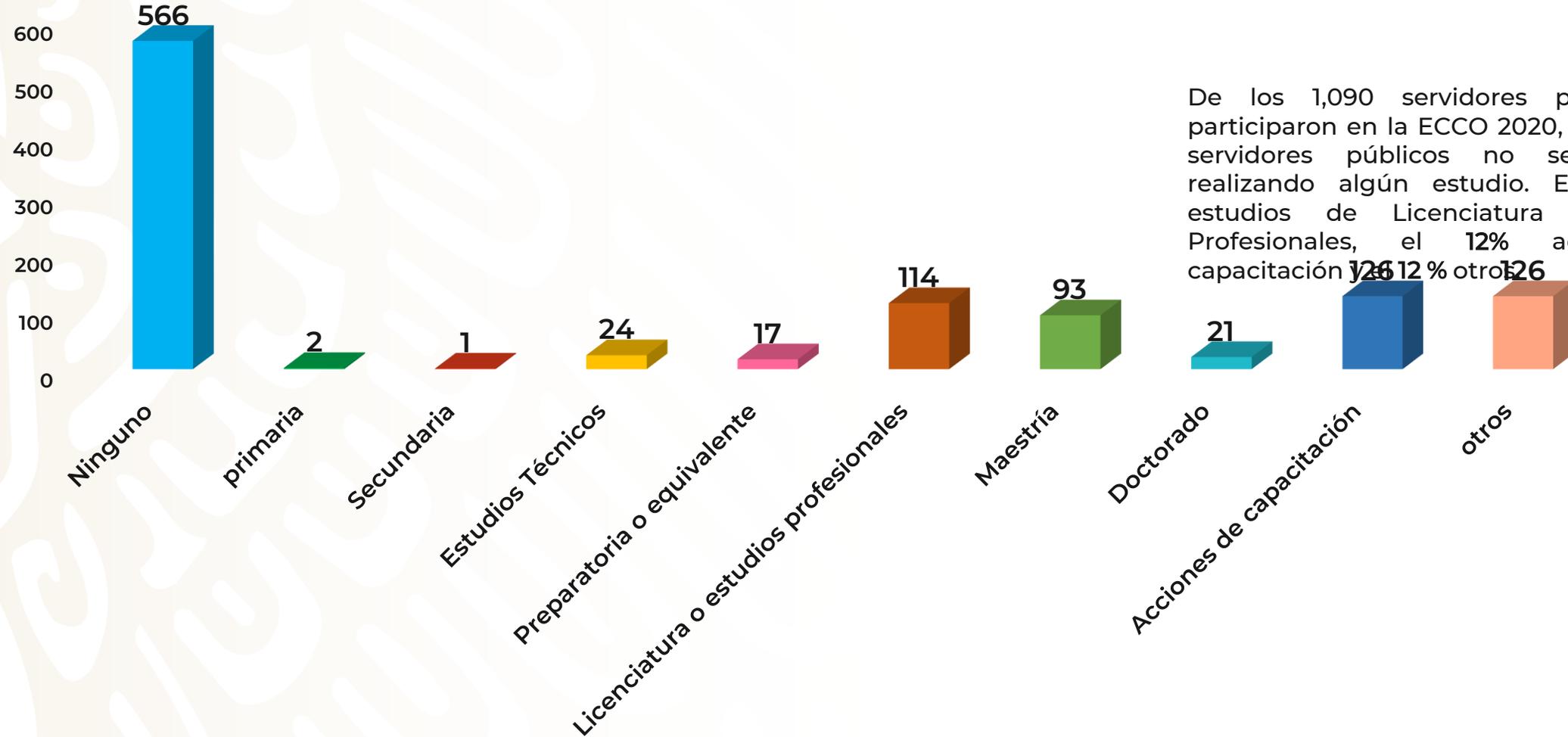
De los 1,090 servidores públicos que participaron en la ECCO 2020, el **20%** de los servidores públicos ha trabajado en el Sector Público de 11 a 15 años y el **36%** hasta por 5 años

# AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL



De los 1,090 servidores públicos que participaron en la ECCO 2020, el **52%** de los servidores públicos ha trabajado hasta 5 años en el mismo puesto y el **18%** de 6 a 10 años.

# ESTUDIOS ACTUALES



De los 1,090 servidores públicos que participaron en la ECCO 2020, el 52% de los servidores públicos no se encuentra realizando algún estudio. El 10% cursa estudios de Licenciatura o Estudios Profesionales, el 12% acciones de capacitación y el 12% otros.

# TABLA DE FACTORES



## **Balance Trabajo-Familia**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



## **COVID-19**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.



## **Género, Igualdad y No Discriminación**

Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad



## **Trabajo a distancia**

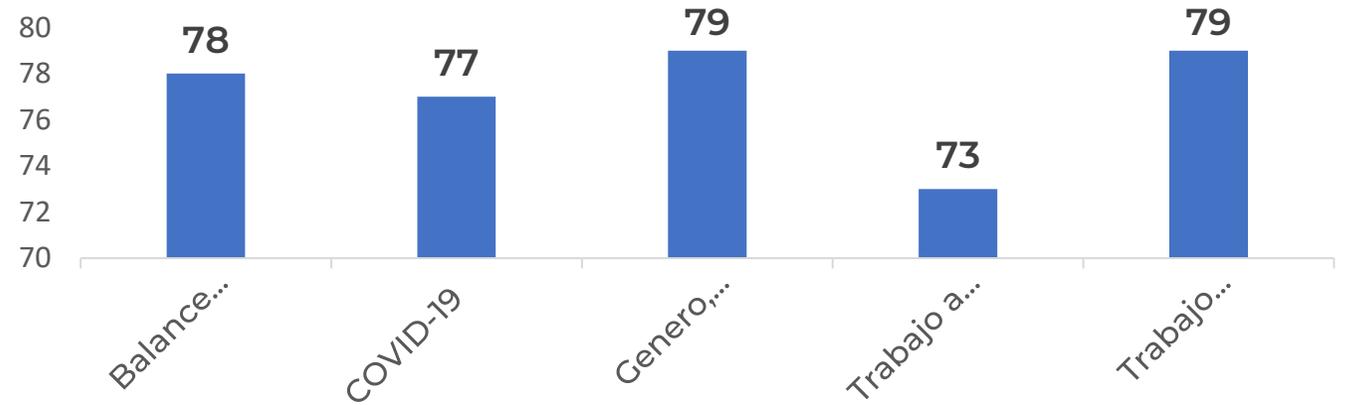
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.



## **Trabajo Presencial**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante esta emergencia sanitaria.

# Factores



I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

78

II. COVID-19

77

III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

79

IV. TRABAJO A DISTANCIA

73

V. TRABAJO PRESENCIAL

79

# ANALISIS CUALITATIVO

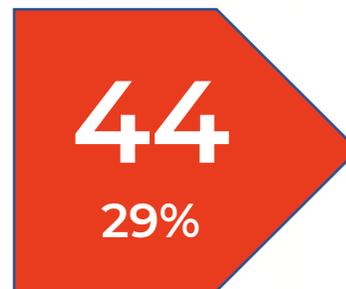


# NUMERALIA DE COMENTARIOS

De los **1,090** servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío que participaron en la aplicación ECCO 2020, se registraron **152** comentarios textuales registrado a través de la plataforma RHnet, Clasificados en: felicitaciones, sugerencias, Quejas , Otros , No deseo opinar y No aplica ( no corresponden al HRAEB):



Felicitación



Sugerencia



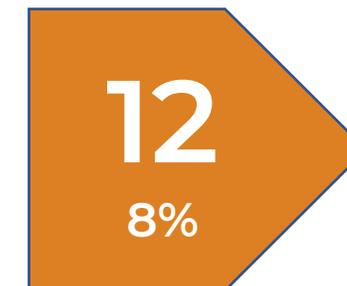
Quejas



Otros

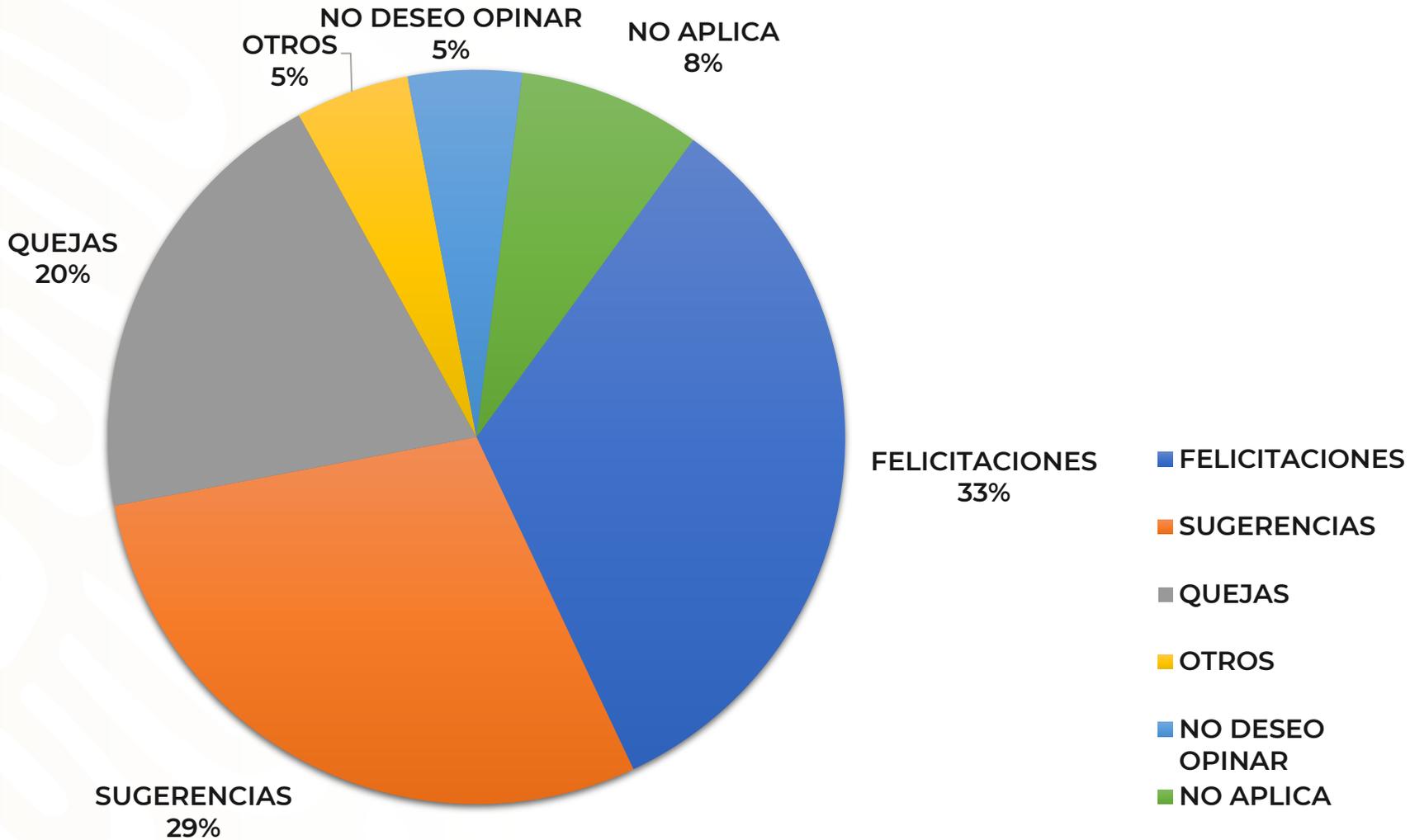


No deseo opinar

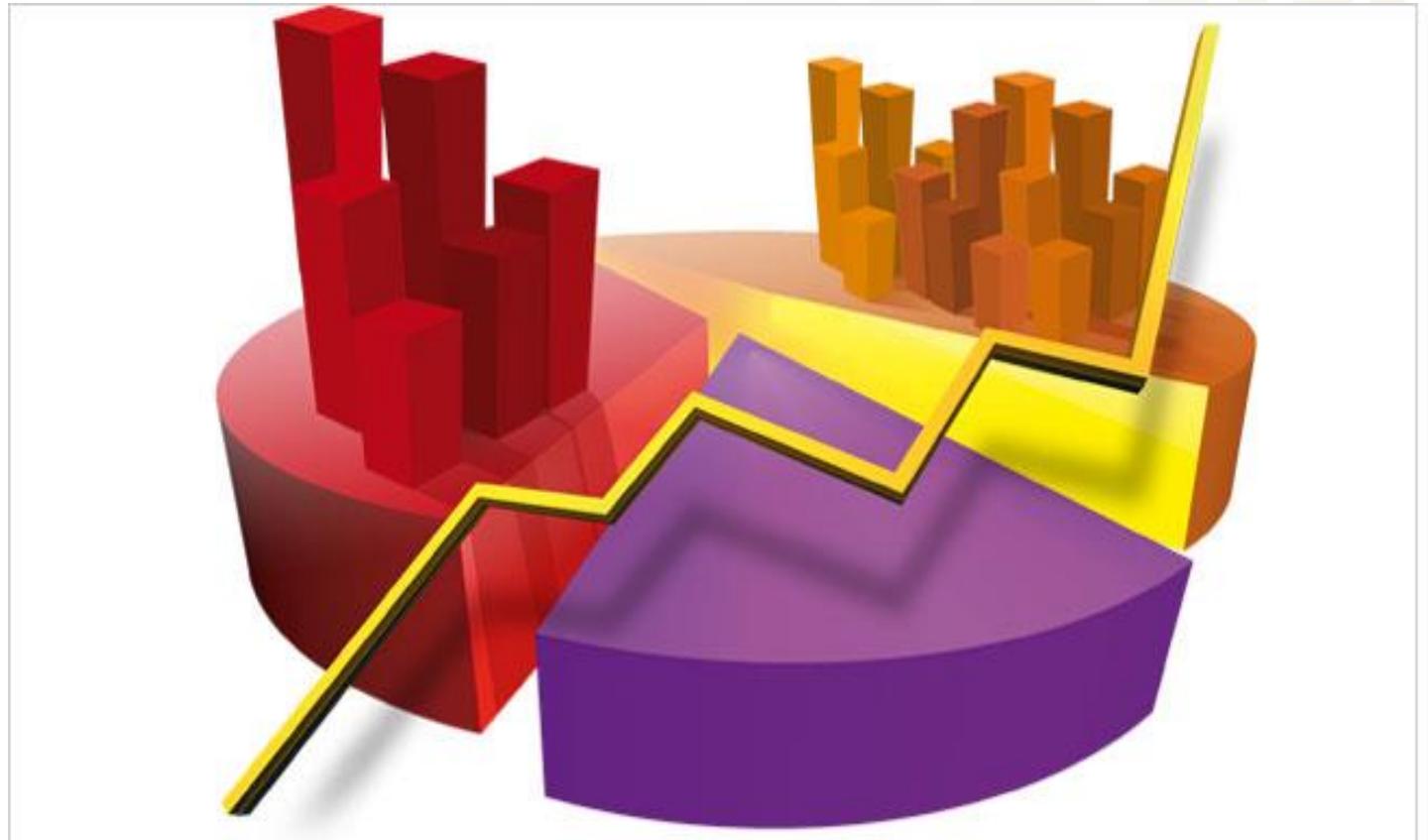


No Aplica

# COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

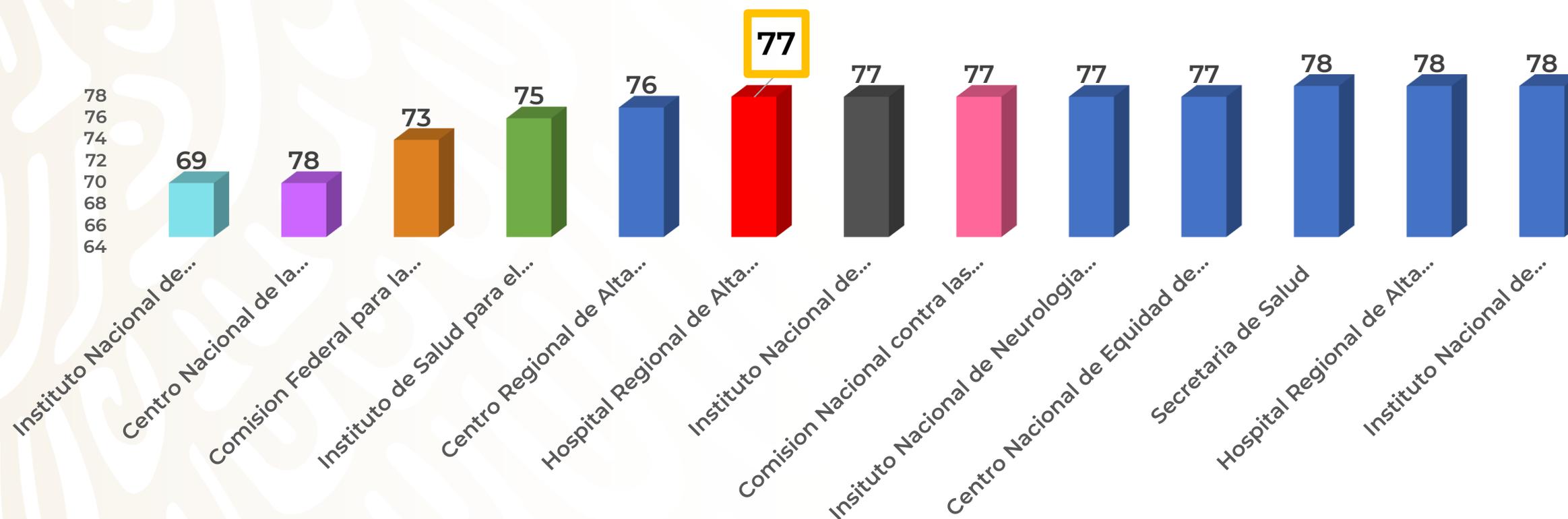


# ANALISIS COMPARATIVO



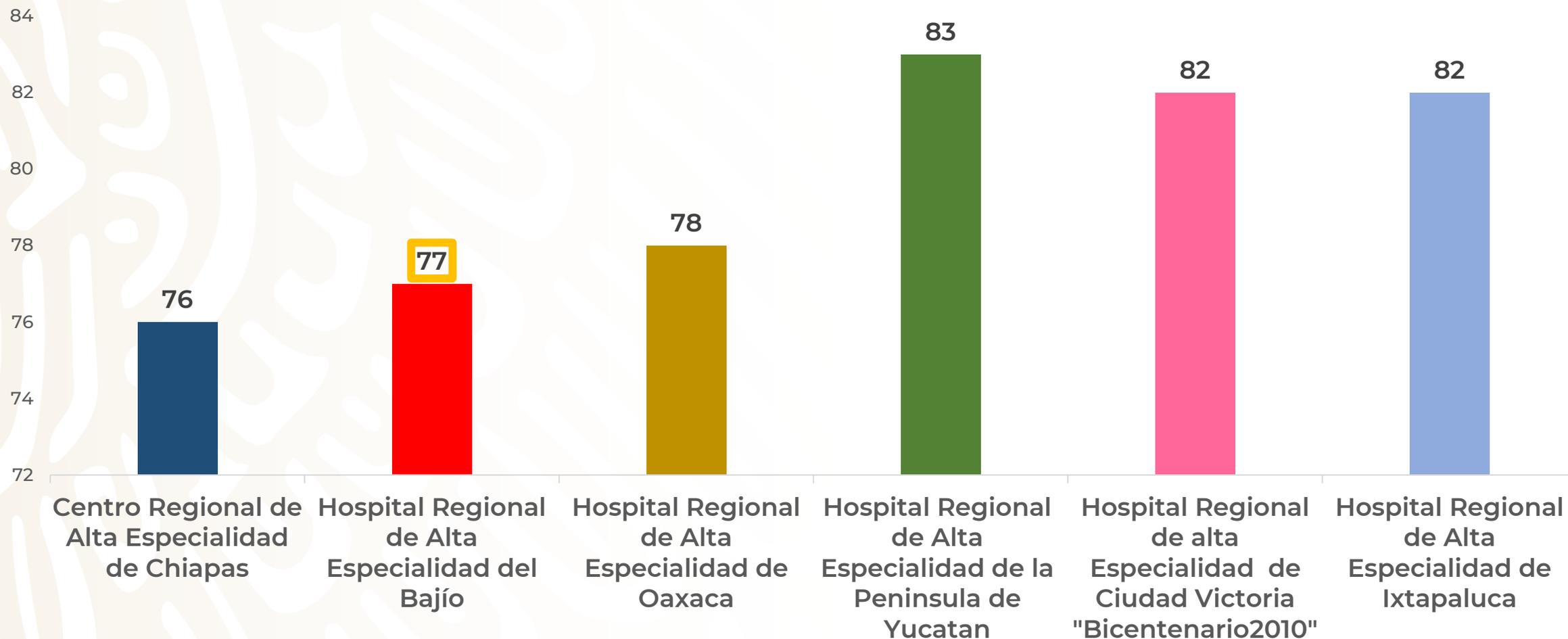
# Resultados por Institución

## RAMO 12-DECENTRALIZADOS



# COMPARATIVO INSTITUCIONES

## Hospital Regional de Alta Especialidad RAMO 12 -DECENTRALIZADOS



# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



# Prácticas de Transformación

**Numeral 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.**

La Unidad de Administración y Finanzas o equivalente registrará anualmente en el sistema RHnet su programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, utilizando los resultados de la encuesta, particularmente en aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad.





Ramo 12- Salud  
 UR Siglas \*NBQ  
 UR Nombre NBQ - Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío  
 Códigos de Ramo - UR 12 - NBQ

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

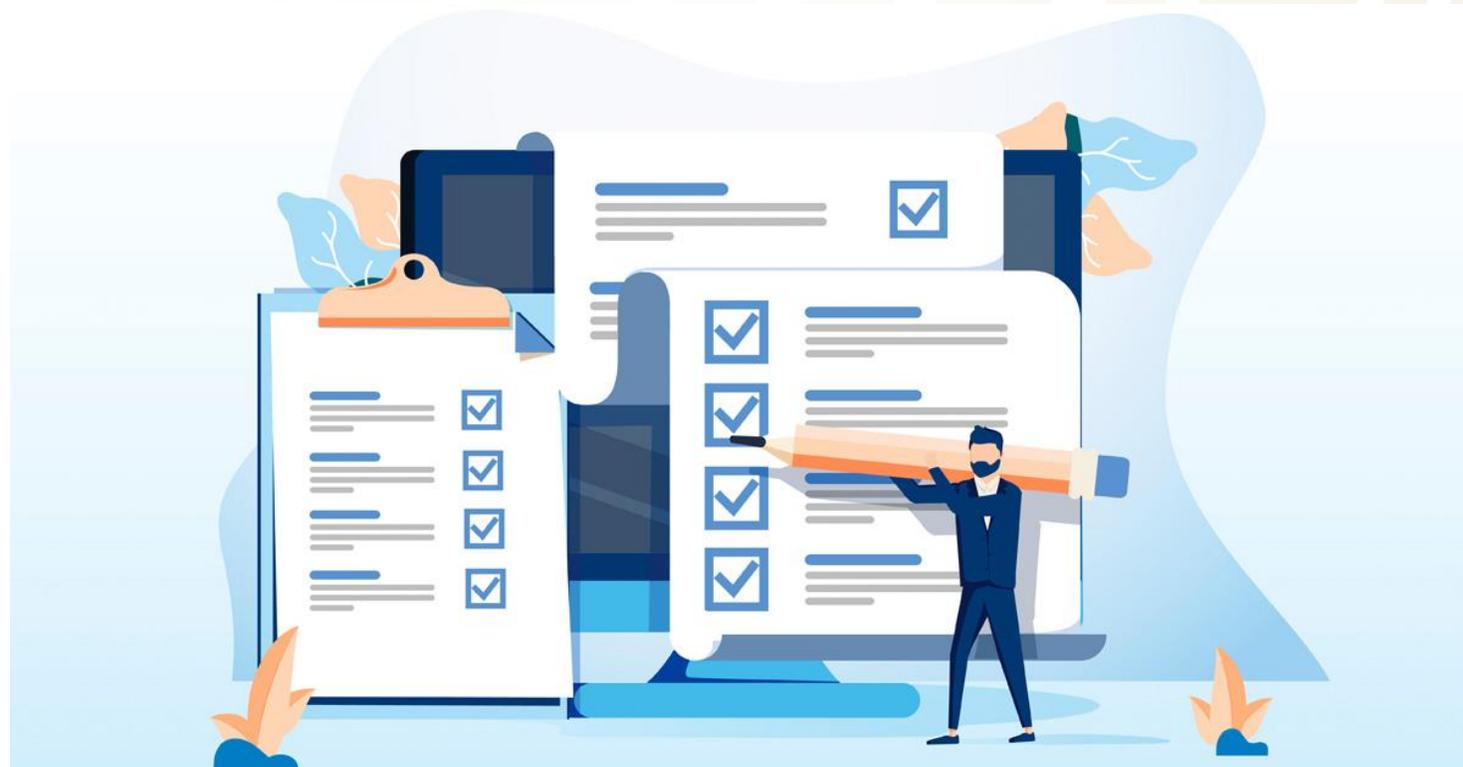
/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Promover la importancia de consolidar la cultura organizacional y la participación de los servidores públicos en este tipo de encuestas.	1- Estratégica	Difundir los Resultados de la ECCO y PTCCO-2020 al personal de la institución	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	30/04/2021	Publicar a través de la página institucional del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío <a href="http://www.hraeb.salud.gob.mx">www.hraeb.salud.gob.mx</a> los Resultados de la ECCO y las PTCCO-2020	14 - Enfoque a resultados y productividad			Alto
2	2 - Promover una cultura que denuncie y erradique el hostigamiento sexual y acoso sexual (hs y as).	1- Estratégica	Difundir Micrositio Cero Tolerancia	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	30/06/2021	Publicar a través de la página institucional del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío: el Micrositio: <a href="http://www.cerotolerancia.inmujeres.gob.mx">www.cerotolerancia.inmujeres.gob.mx</a>	5 - Equidad y género	67 - Género, igualdad y no discriminación		Alto
3	3 - Generar un ambiente laboral positivo y sin conflictos	1- Estratégica	Difundir Curso de Comunicación Efectiva (on Line)	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/05/2021	Curso de Comunicación Efectiva (on Line) dirigida al personal del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	6 - Comunicación			Alto
4	4 - Proporcionar las herramientas necesarias para gestionar con afinidad, dirigir con precisión y liderar con éxito una organización.	1- Estratégica	Difundir Curso de Liderazgo	3- Mandos Medios	12/03/2021	01/01/2021	30/06/2021	Curso de Habilidades Directivas (on line) dirigida al personal que ocupa puesto de mando medio en el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	26 - Liderar permanentemente la Administración Pública	59 - Liderazgo	Medio
5	6 - Desarrollar habilidades personales, actitudes y técnicas más favorables para el manejo de conflictos.	1- Estratégica	Difundir Curso de Manejo de Conflictos	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/08/2021	Conferencia de Manejo de Conflictos dirigida a 50 servidores públicos de diversas áreas con el propósito de generar un ambiente de trabajo óptimo	6 - Comunicación	10 - Colaboración y trabajo en equipo		Alto
6	7 - Generar ambientes de trabajo que estimulen el crecimiento, compromiso y cohesión grupal.	1- Estratégica	Difundir Curso de Inteligencia Emocional	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/08/2021	Conferencia Inteligencia Emocional dirigida a 50 servidores públicos de diversas áreas con el propósito de fortalecer sus habilidades de autocontrol de emociones y sentimientos para resolver conflictos de manera asertiva.	10 - Colaboración y trabajo en equipo	8 - Calidad de vida laboral		Alto
7	8 - Conocer conceptos básicos de trabajo en equipo, incrementar la motivación y el compromiso mejorar el clima laboral y mayor cohesión	1- Estratégica	Difundir Curso de Trabajo en equipo	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	30/09/2021	Curso de Trabajo en equipo (on line) dirigido a todo el personal que labora en el Hospital Regional de Alta Especialidad (pendientes por dar cumplimiento)	10 - Colaboración y trabajo en equipo			Alto
8	9 - Establecer y preservar un ambiente de trabajo sano y libre del Hostigamiento y Acoso Sexual	1- Estratégica	Conferencia de acoso y Hostigamiento Sexual	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/10/2021	Curso de Acoso y Hostigamiento Sexual presencial y por transmisión a través de you tube dirigido a todo el personal del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío.	5 - Equidad y género	67 - Género, igualdad y no discriminación		Alto
9	10 - Promover la participación del personal en eventos culturales, deportivos y sociales para su bienestar personal, mejora en su calidad de vida, salud y del clima laboral.	1- Estratégica	Difundir Eventos Culturales y recreativos fuera de la institución	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Difundir mensualmente a través del correo electrónico del personal del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío el Programa de Eventos Culturales y recreativos que se realizan fuera de la institución	54 - Entorno Cultural y Ecológico	9 - Balance trabajo - familia		Alto

Firma:   
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: C.P Eric Michelini Ojeda  
 Fecha: 4 de Junio de 2021

# CALIFICACION



# Calificación



Conforme al Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PPTCCO) que fue enviado mediante oficio No. HRAEB/DG/DAF/0055/2021 y/o registrado en el Sistema Rhnet, la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal a través de la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, luego de analizar y revisar la información del programa asigno la siguiente calificación

10

Lograr una Administración Pública honesta, proba, profesional y mas sensible a los problemas sociales de quienes mas lo necesitan, requiere espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y humano de todas las personas servidoras públicas.

Por lo anterior, las practicas de transformación forman parte de las acciones que nos permitirán mejorar a la administración Pública Federal y lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor aa todo el pueblo de México, los exhortamos a llevar en tiempo y forma las prácticas registradas.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!



**SALUD**  
SECRETARÍA DE SALUD

