

# Resultados ECCO 2021

La encuesta de todas y de todos.



## CENTRO REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CHIAPAS

## CENTRO REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CHIAPAS

### Contenido

Resultados

# ECCO

2021

La encuesta de todas y de todos.

- Objetivo
- Marco normativo
- Resultados
- Conclusiones.

# 1. Objetivo

Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garantizar la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

## 2. Marco normativo

Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se emiten las disposiciones en las materias de Recursos Humanos 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.

Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 – 2024

Compromiso de bases de colaboración Art. 61 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3, Acción a realizar: Control e Implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación.

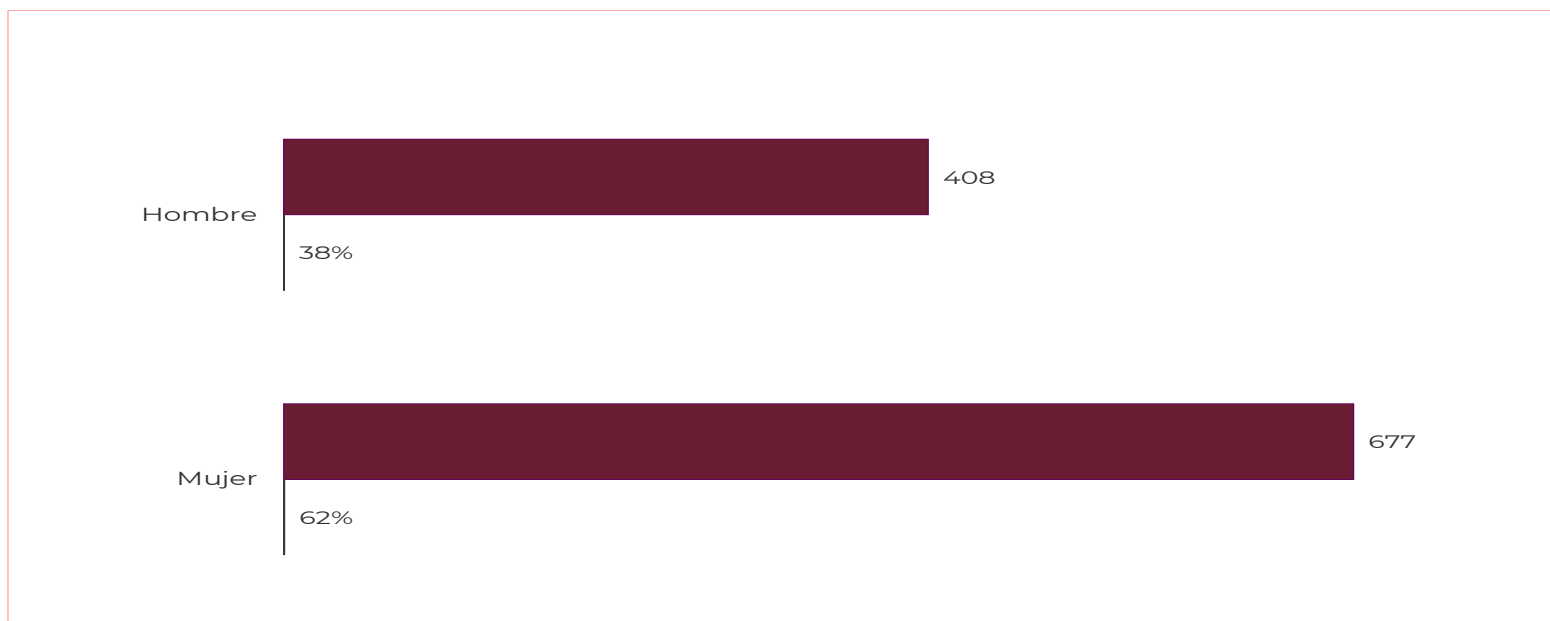
# 3. Resultados

## - Datos sociodemográficos.

Los resultados emanados de los datos sociodemográficos nos dan un amplio panorama sobre aspectos relevantes de nuestro Centro Regional de alta Especialidad de Chiapas que impactan en los resultados de los diferentes factores como igualdad y genero, igualdad y no discriminacion

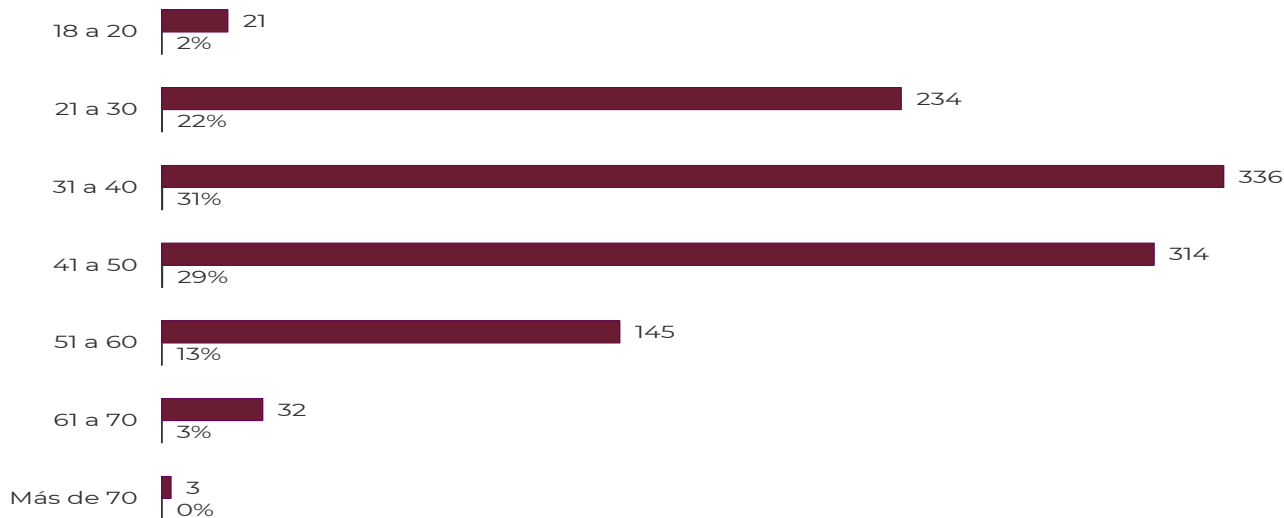
## Género:

El 62% de los entrevistados son mujeres y el 38 hombres.



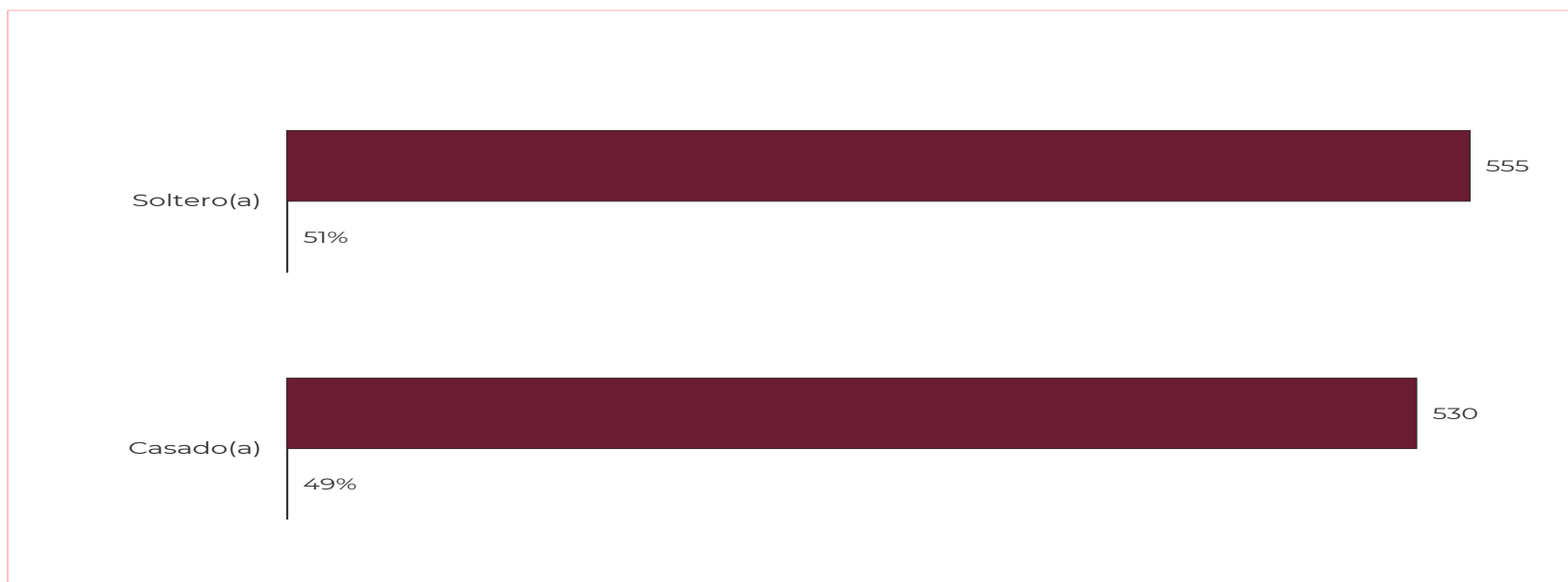
## Edad:

Se observa que el rango de mayor edad se encuentra en primer lugar con personas de 31 a 40 años, segundo lugar 41 a 50 y tercer lugar 21 a 30 años.



## Estado civil:

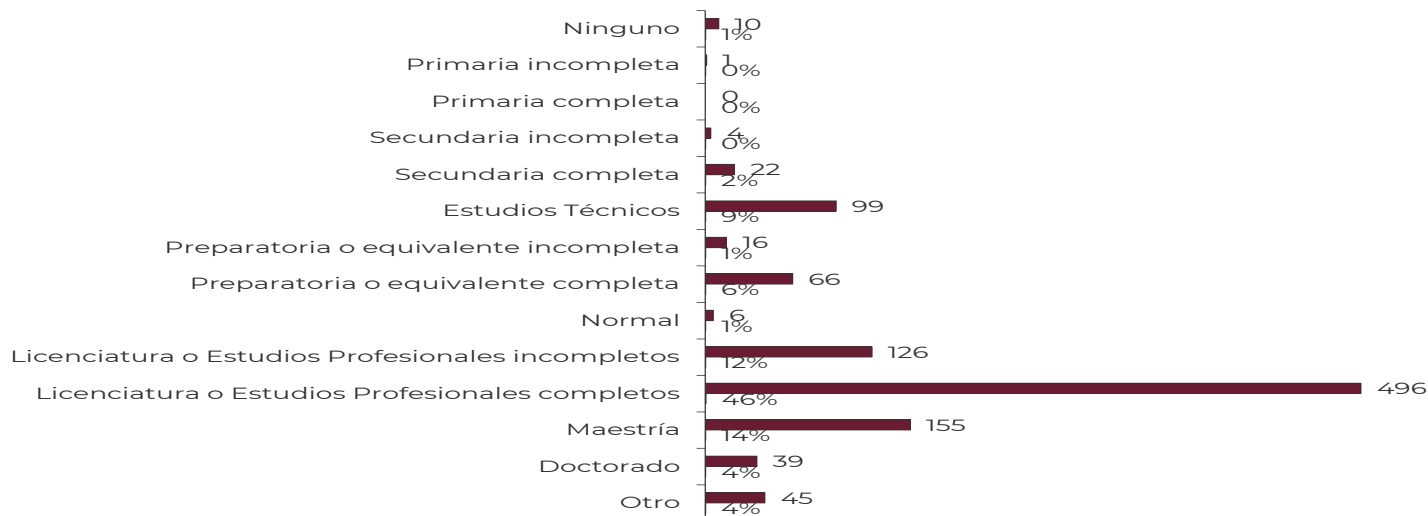
El 51% de los participantes son solteros (a) y el 49% son casados (a).





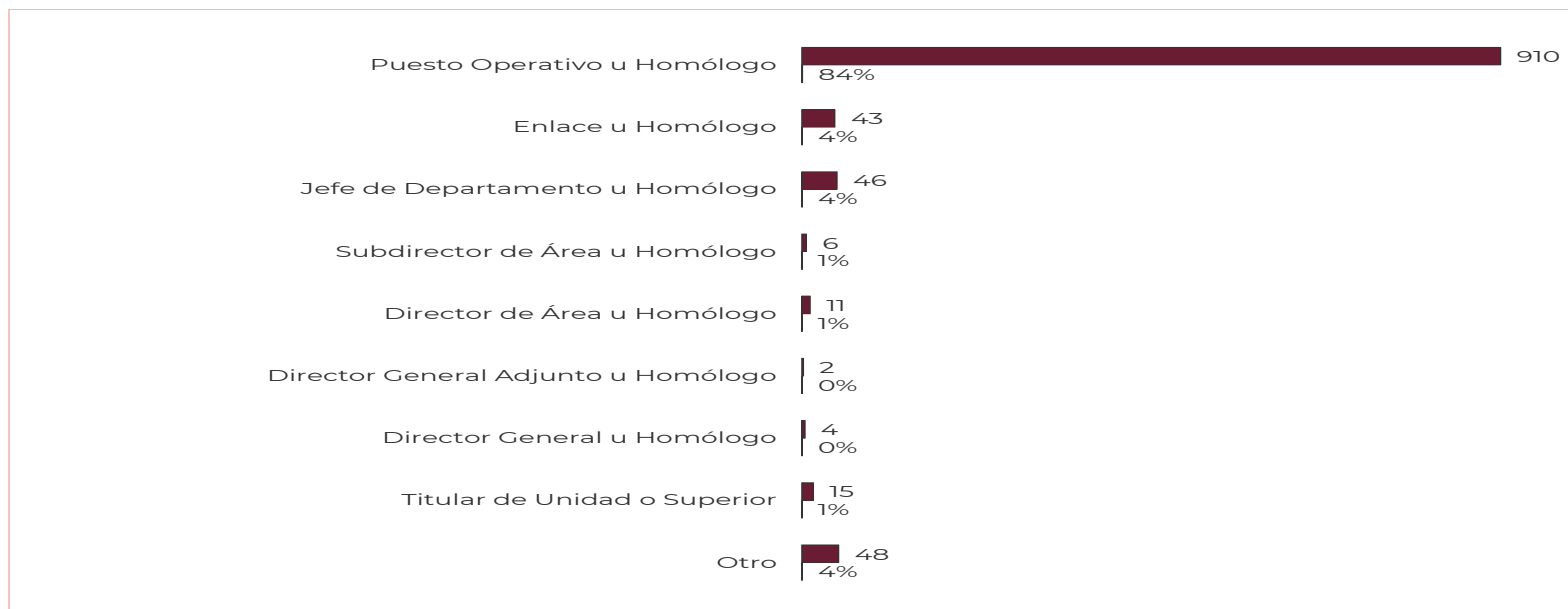
## Escolaridad:

Con estos resultados se destaca que de un universo de 1922, del cual solo el 56% respondieron la encuesta y de este 56% solo el 25.6% tienen estudios profesionales terminados, el 14.28% maestría y el 3.59% doctorado.



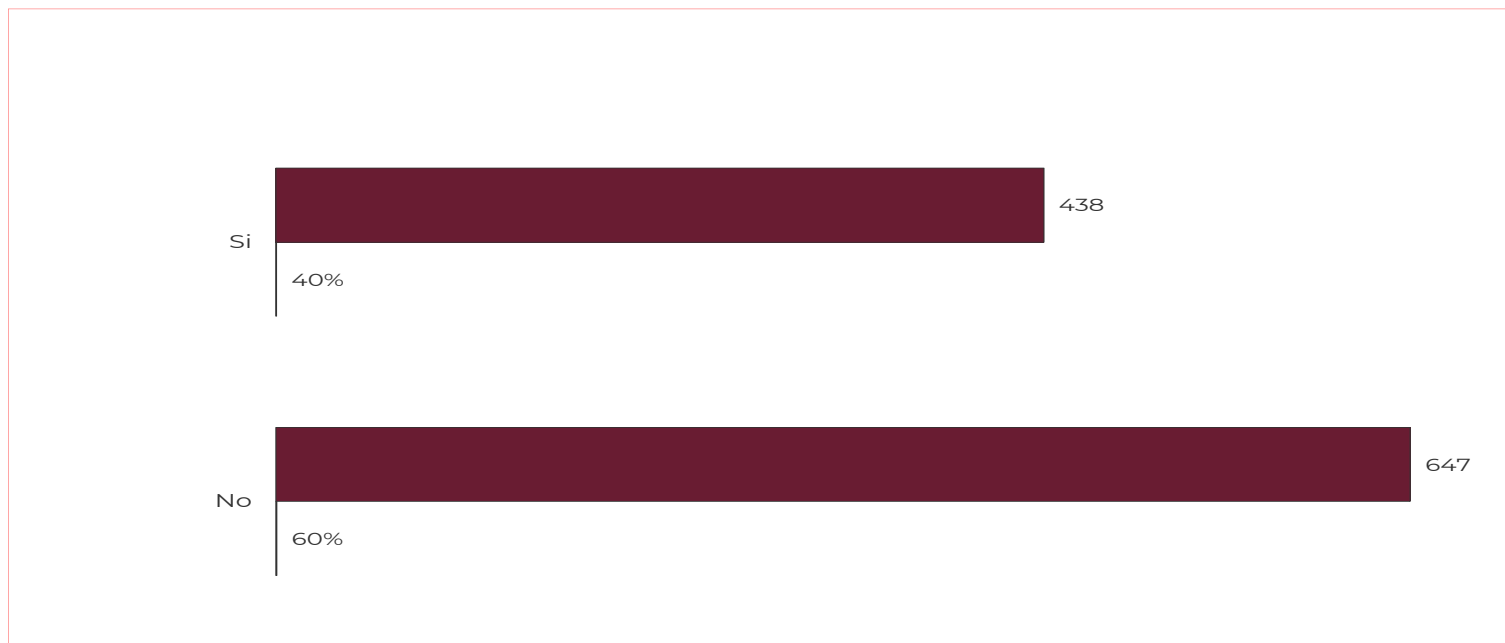
## Nivel de puesto:

85% corresponde a puestos operativos u homologos y 8% dividido entre enlace u homologo y jefaturas de departamento.



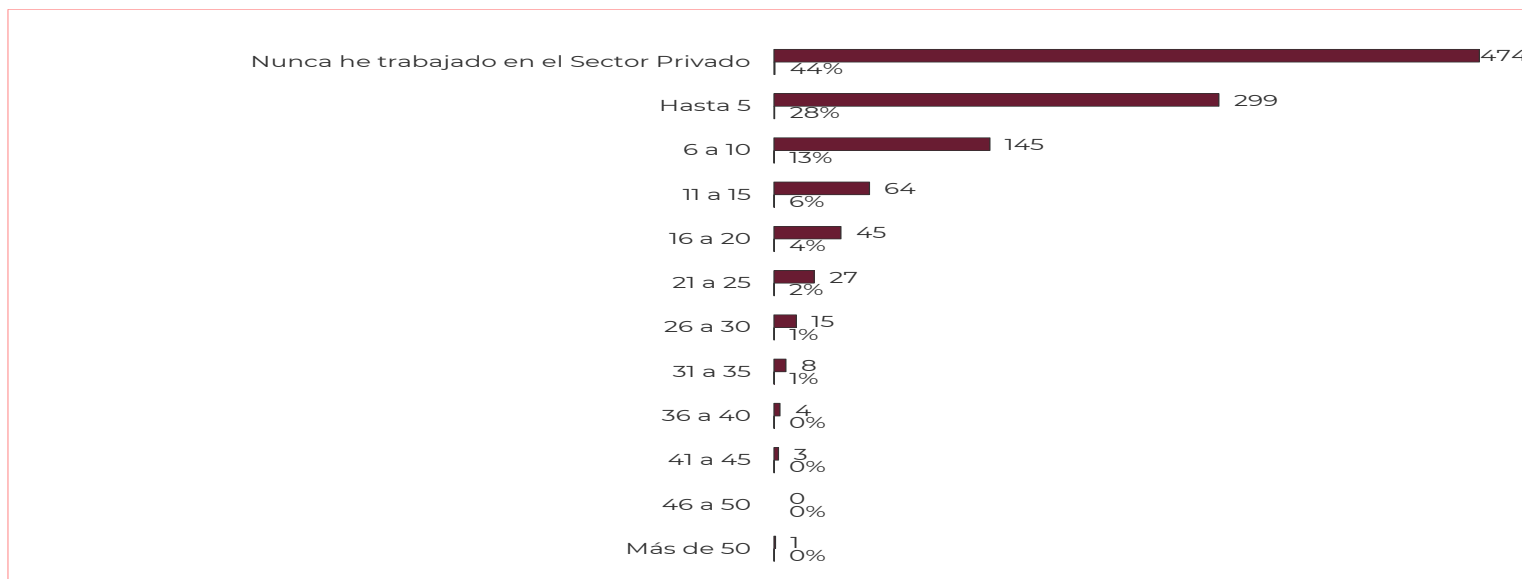
## Sistema de profesionalización:

El 40% de los encuestados ocupa un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.



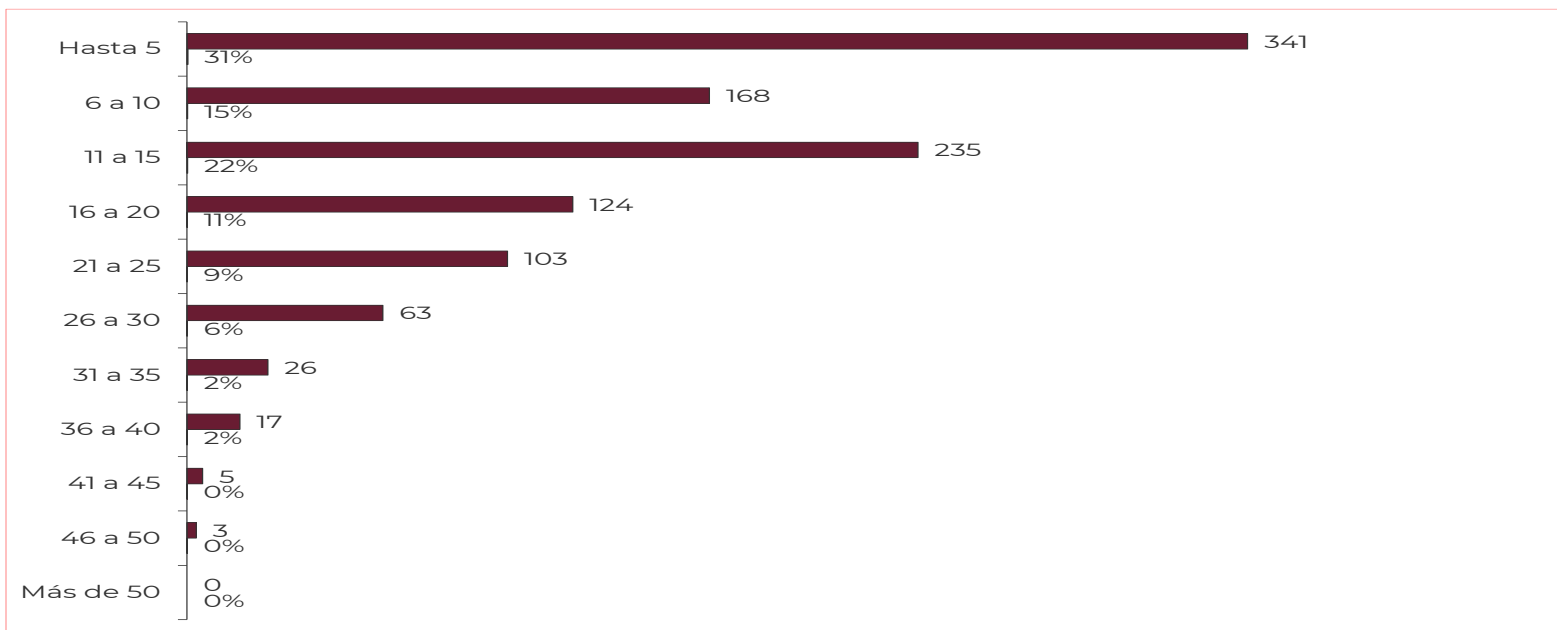
## Años en iniciativa privada (IP):

El 55% de los encuestados ha trabajado en la iniciativa privada en algún momento de su vida.



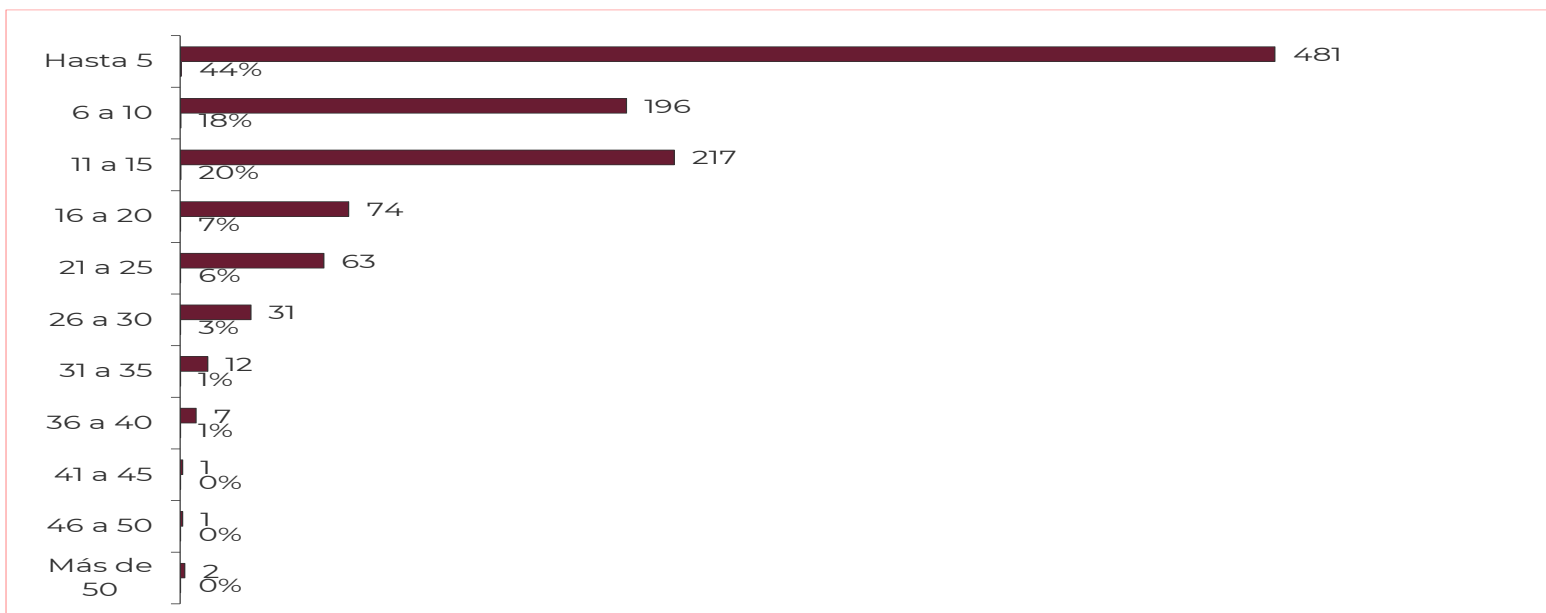
## Años en el sector público:

El 68% de los encuestados ha trabajado en el sector publico de 1 hasta 20 años



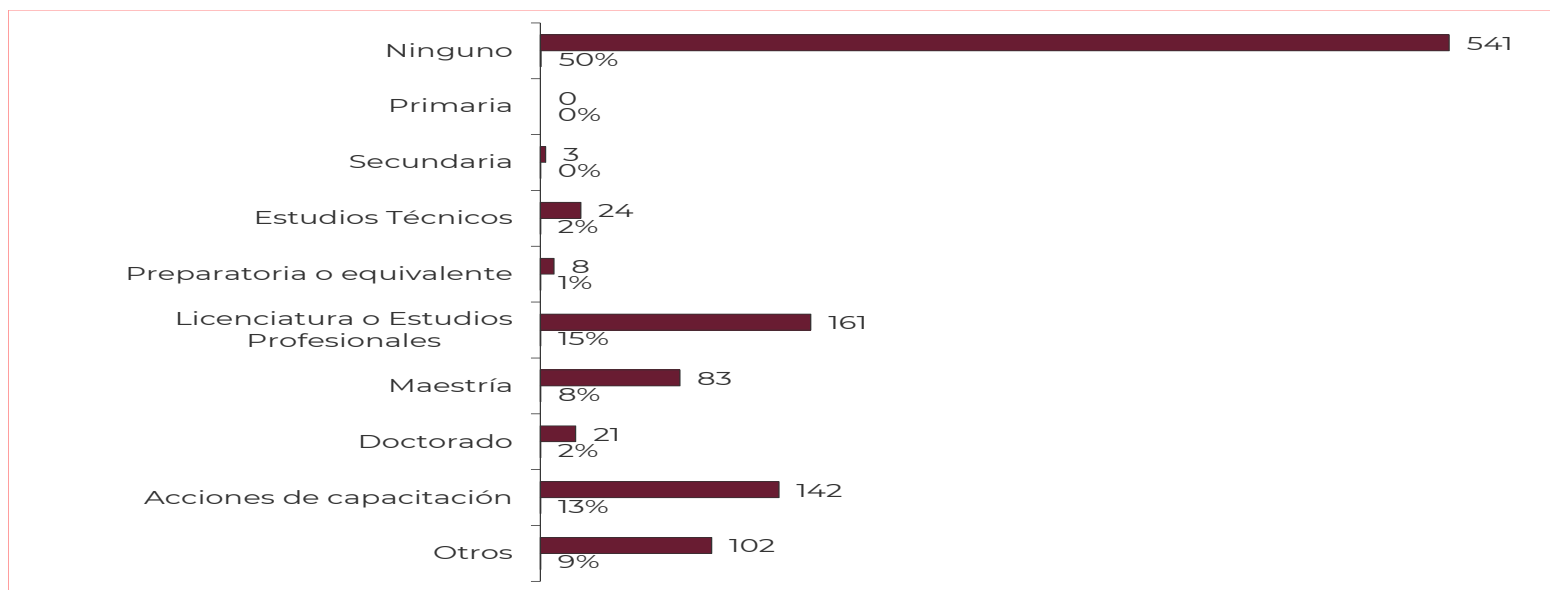
## Años en el puesto:

El 82% de los encuestados tiene hasta 15 años de antigüedad en el puesto.



## Estudios realizados actualmente:

El 50% del personal que respondió la encuesta actualmente se encuentra estudiando algún grado escolar.

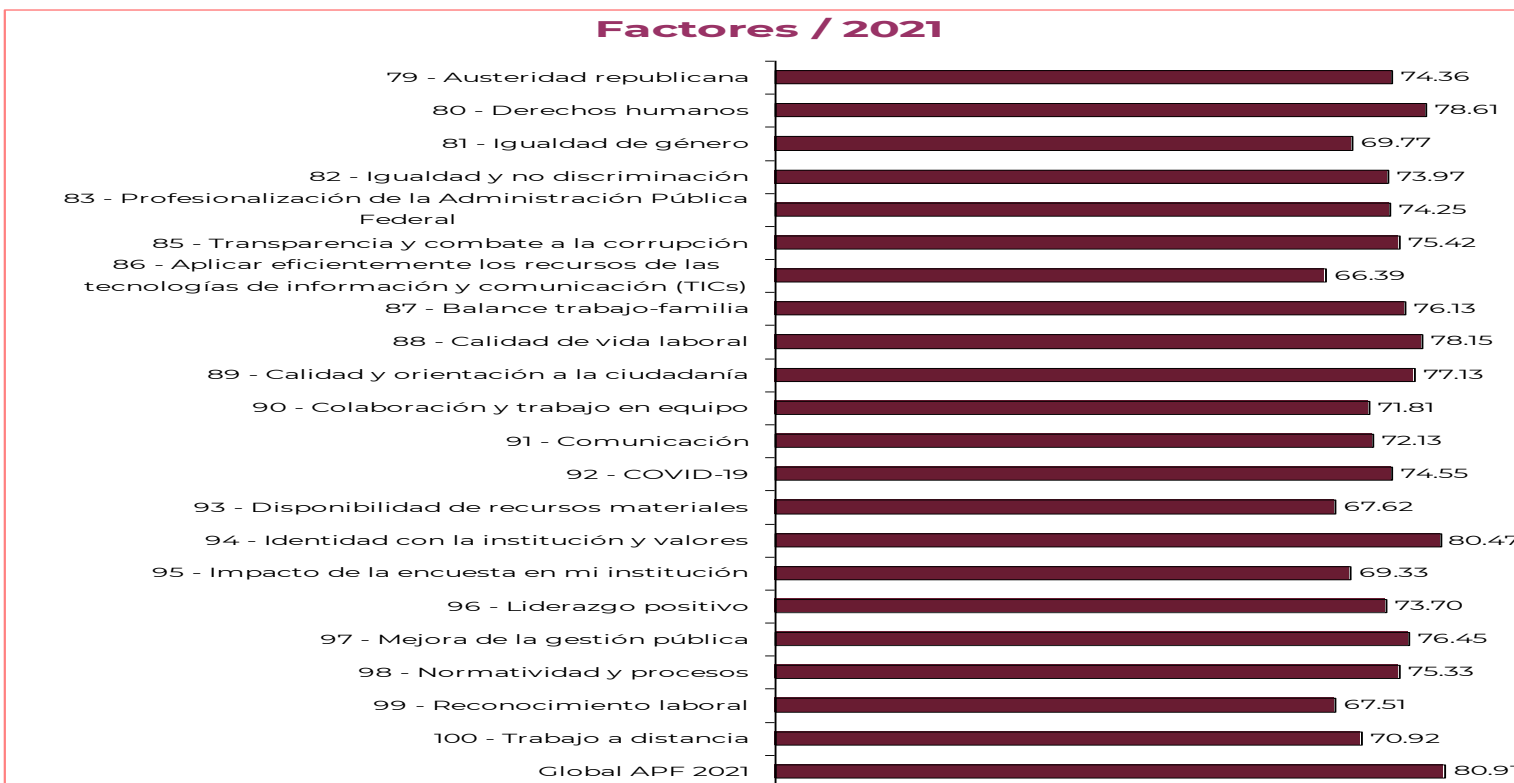


- Índice global
- Índice por cuadrante de la institución
- Gráfica comparativa cuadrantes APF- Institución
- Índice por factor
- Índice comparativo global factor - reactivo



## Índice global

**81.98** Índice de percepción de las personas servidoras publicas sobre los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.





# Índice por factor

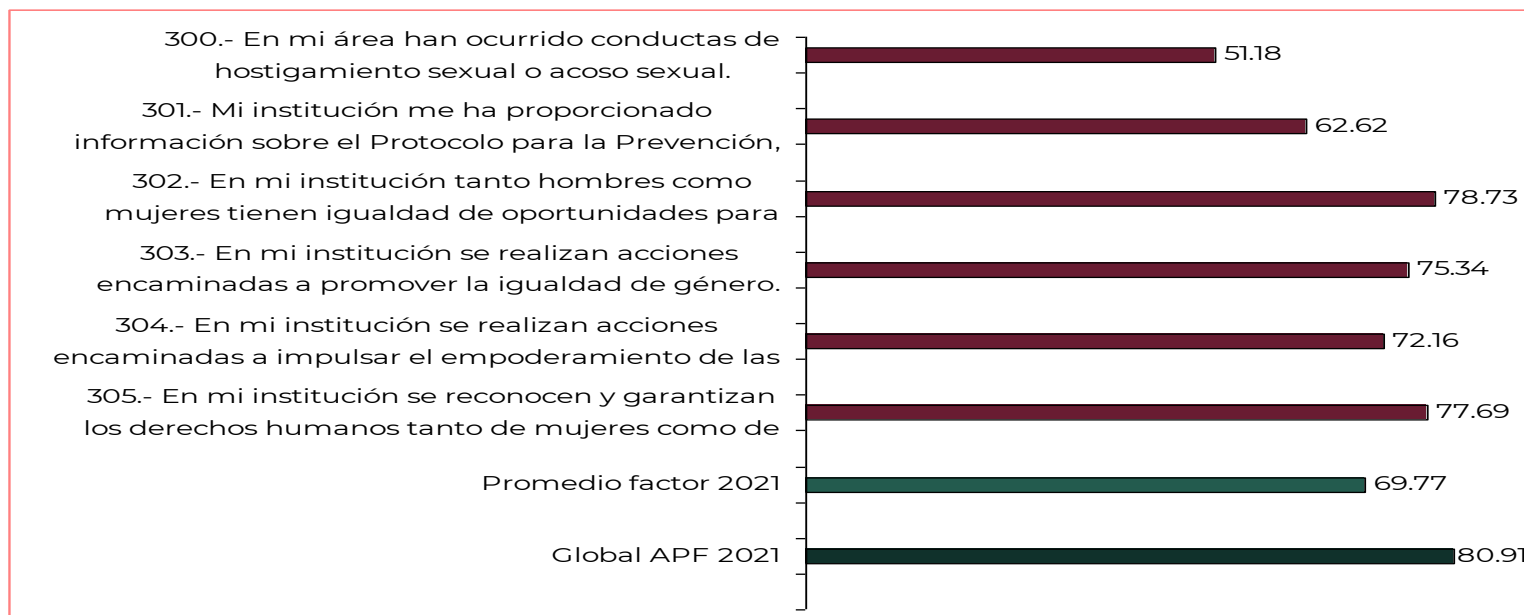
## Factor austeridad republicana



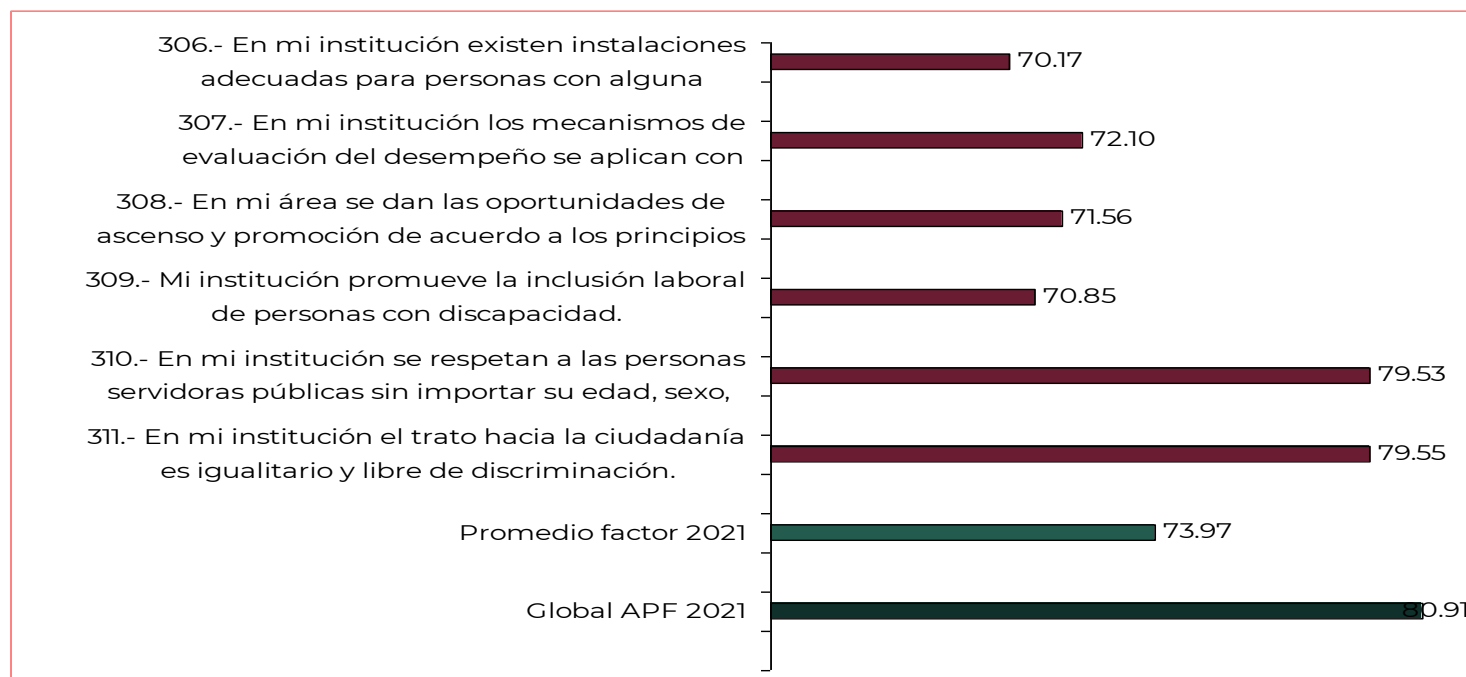
## Factor derechos humanos



## Factor igualdad de género



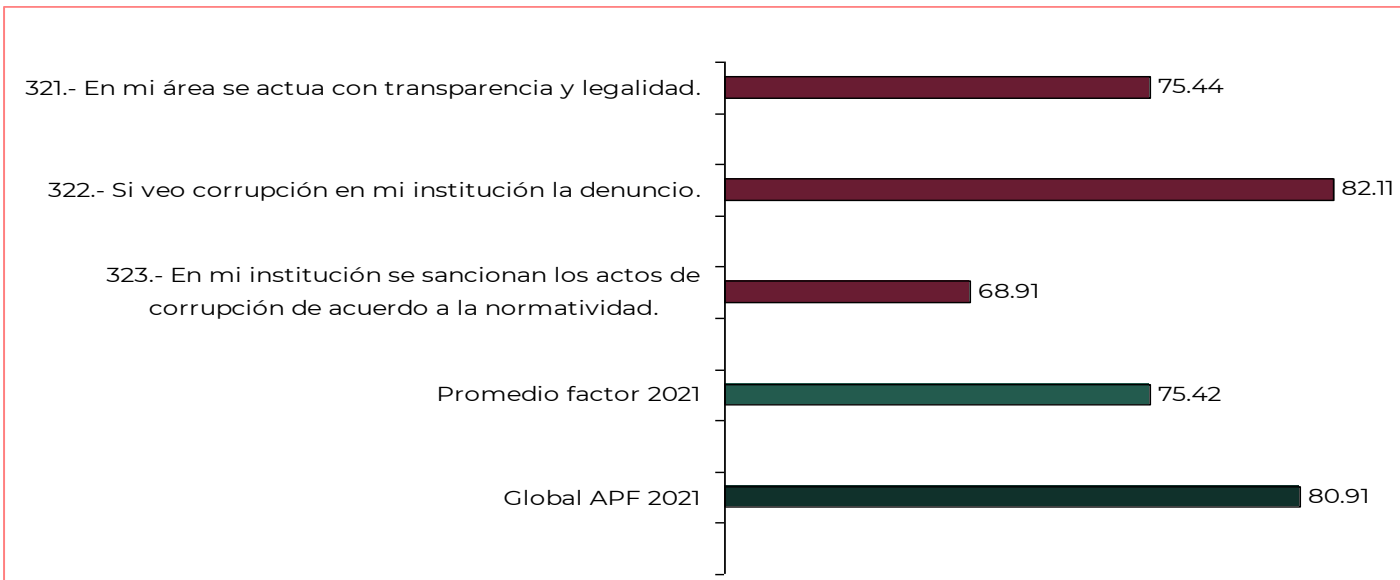
## Factor igualdad y no discriminación



## Factor profesionalización de la administración pública federal

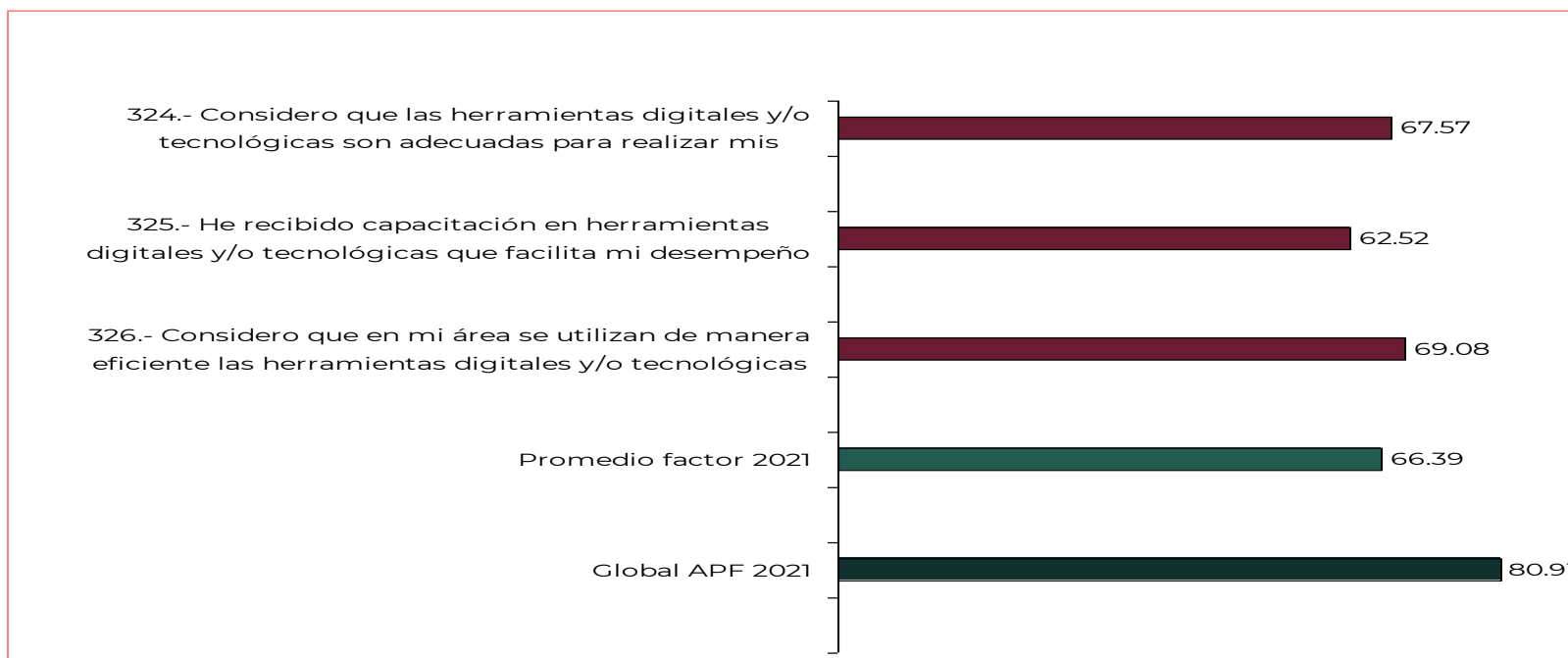


## Factor transparencia y combate a la corrupción

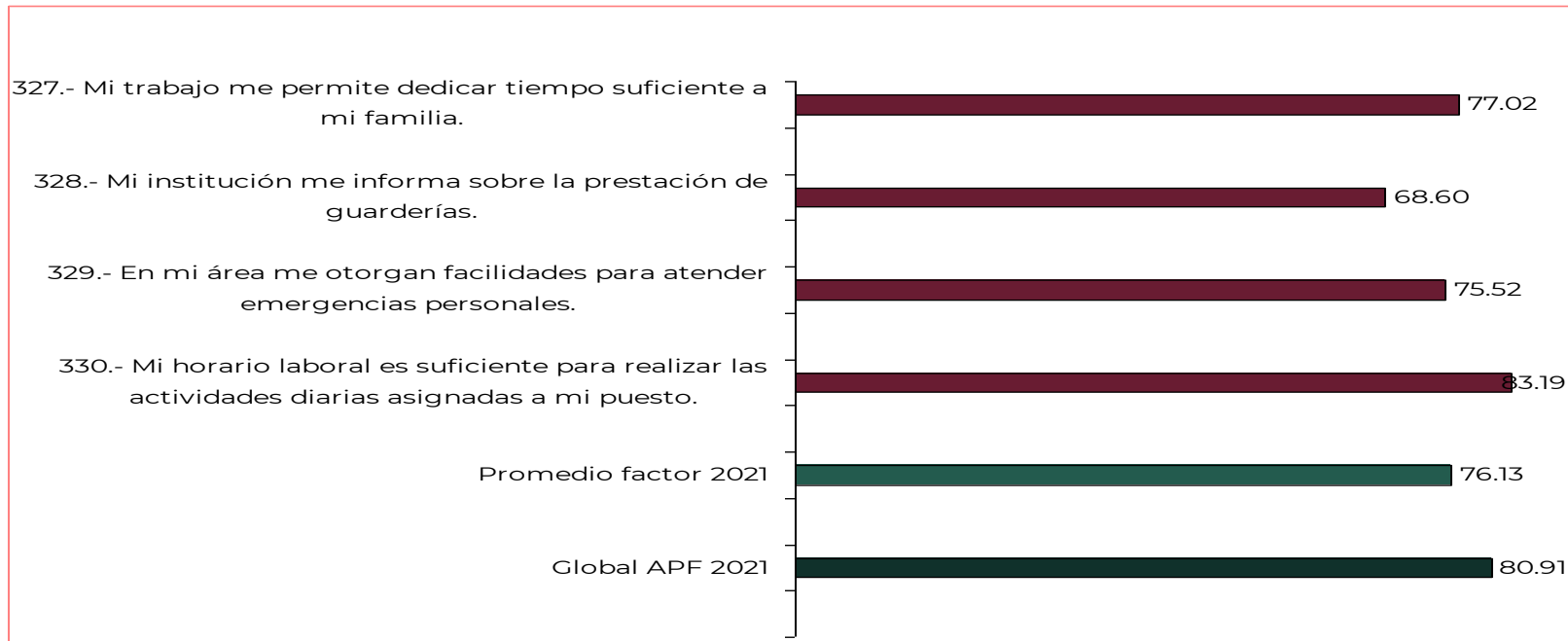




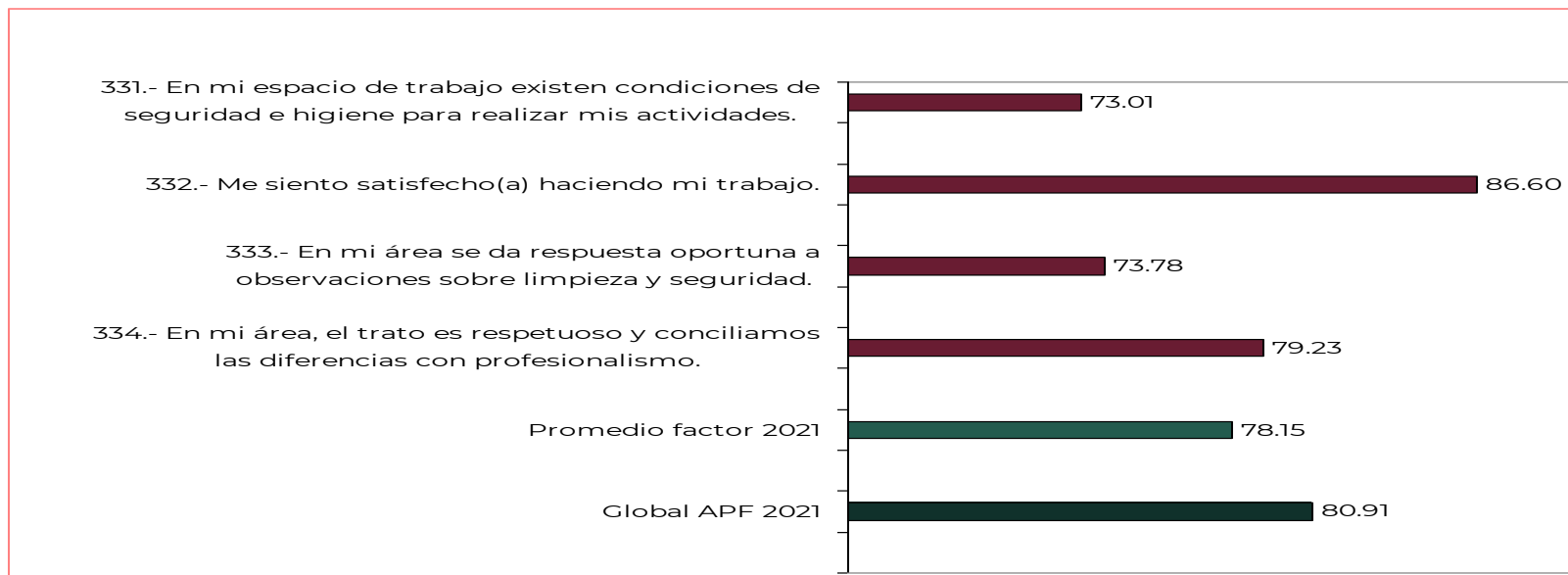
## Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)



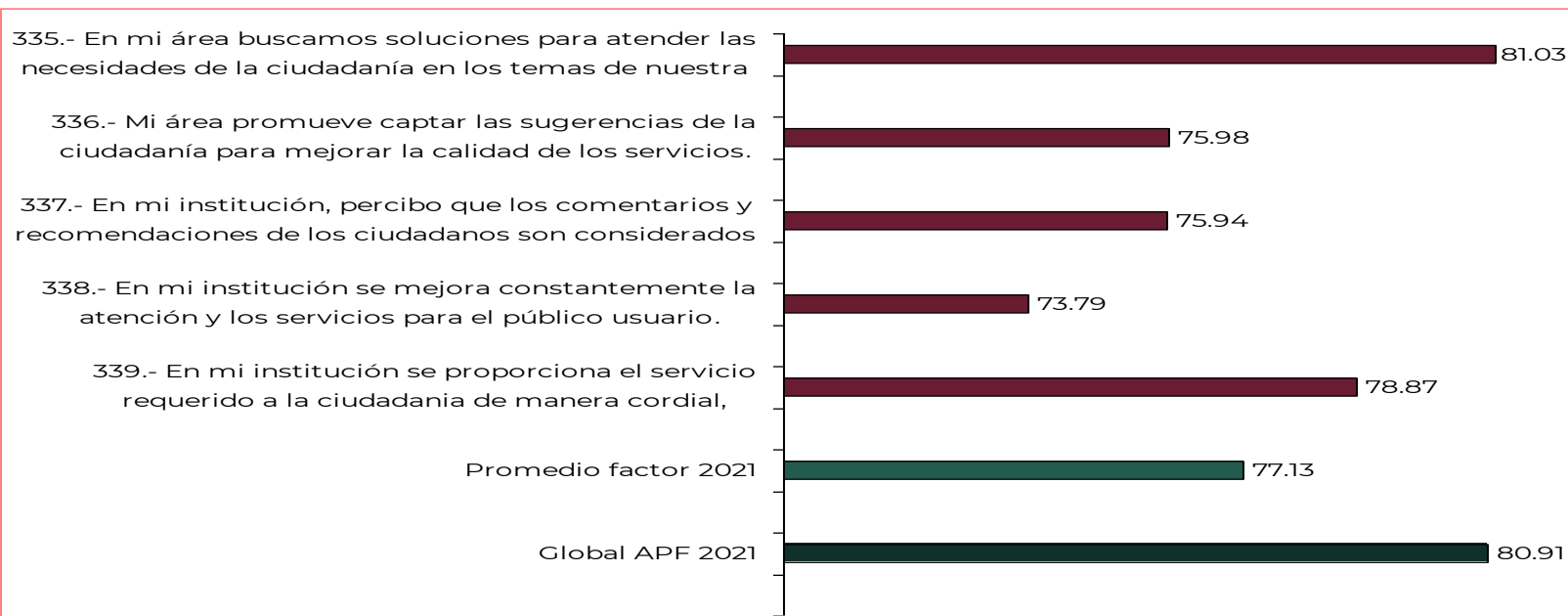
## Factor balance trabajo - familia



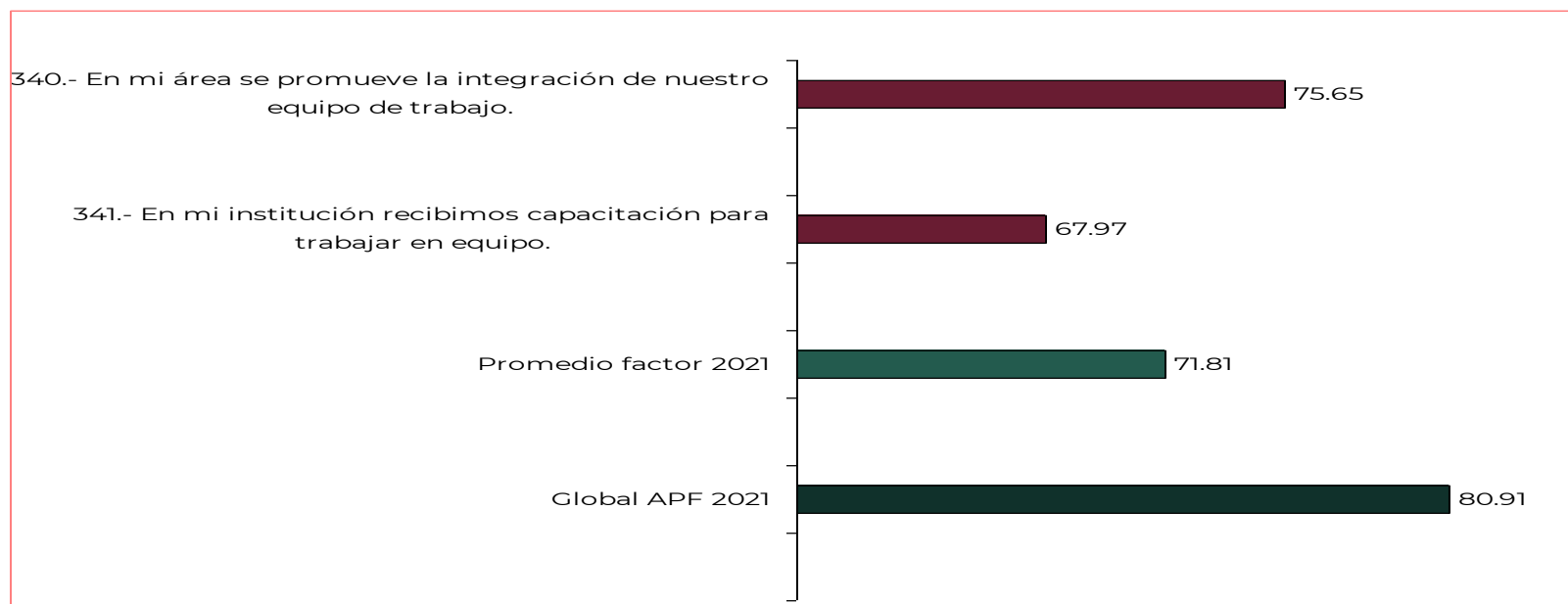
## Factor Calidad de vida laboral



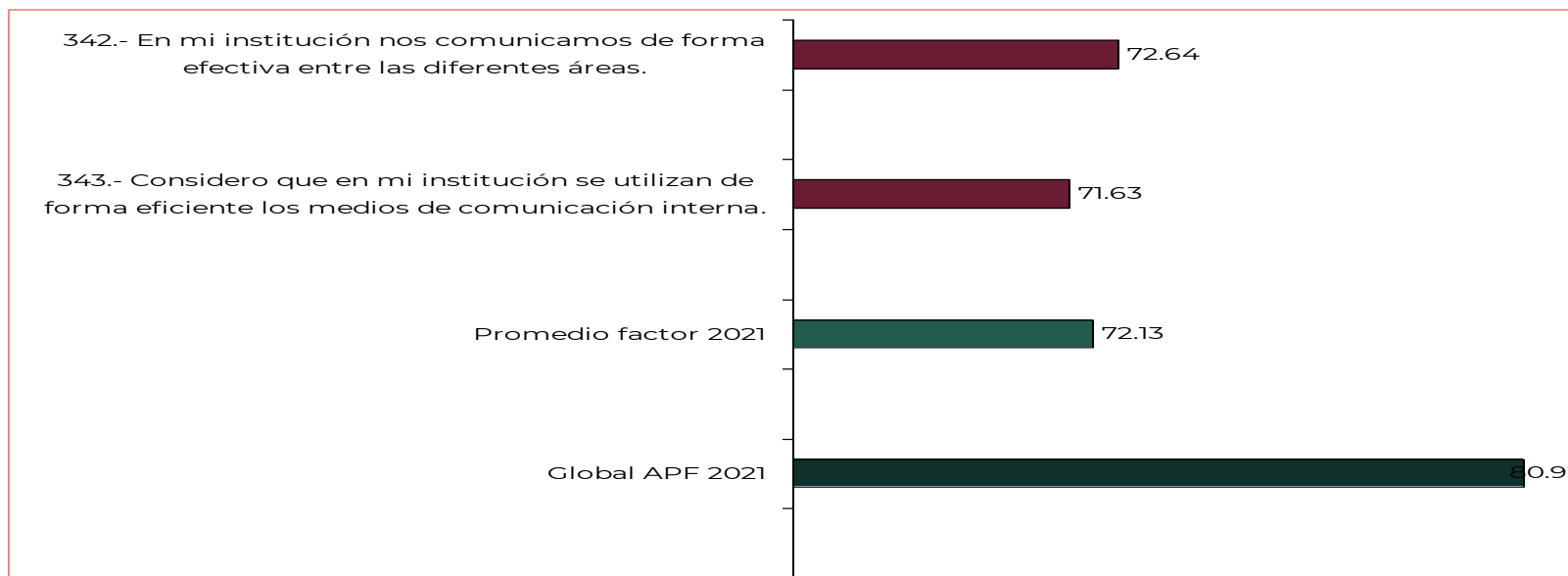
## Factor calidad y orientación a la ciudadanía



## Factor colaboración y trabajo en equipo



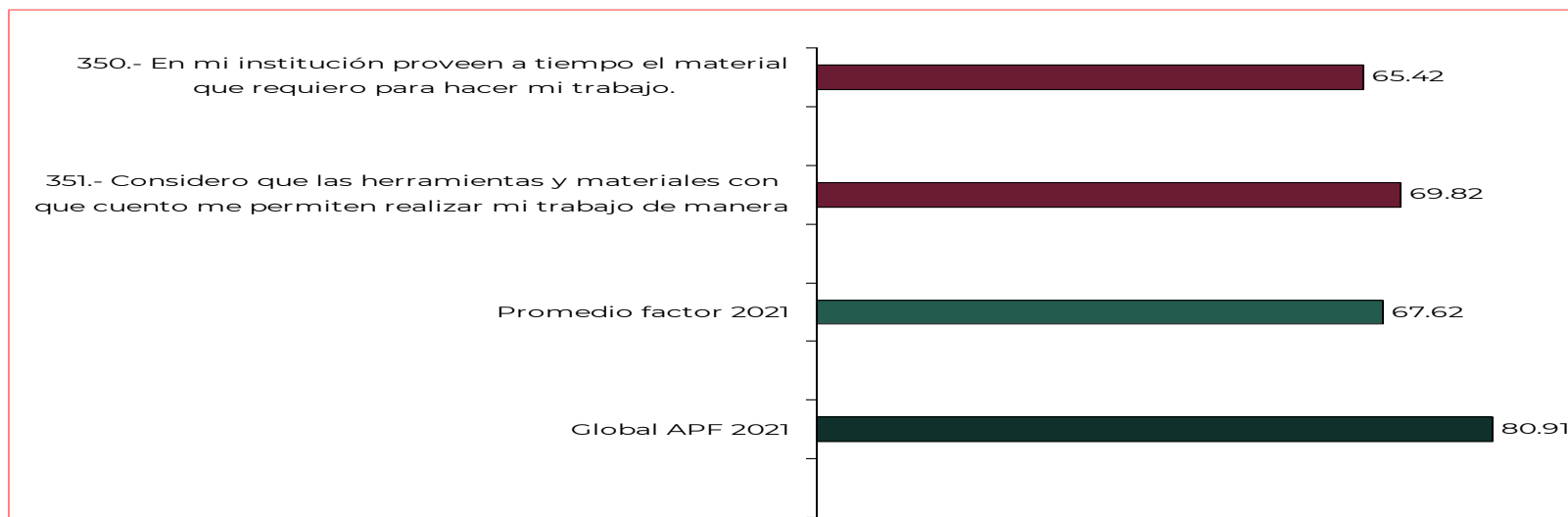
## Factor comunicación



## Factor Covid -19

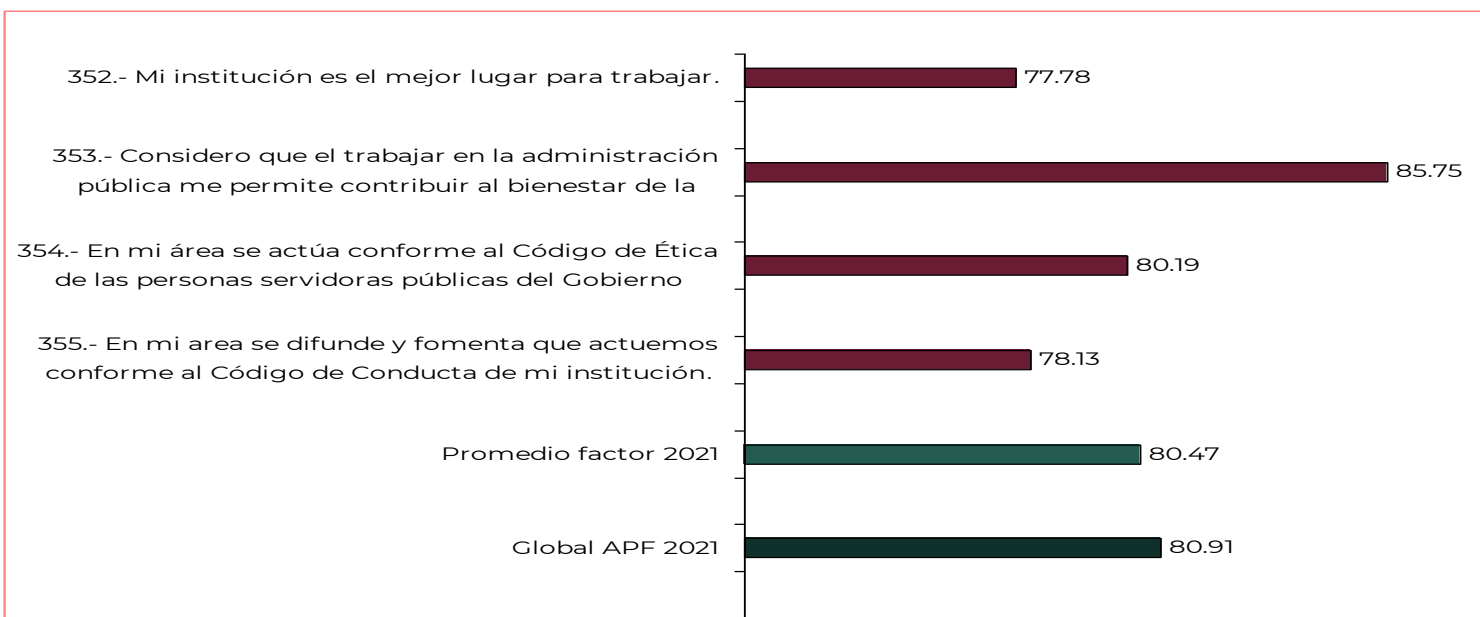


## Factor disponibilidad de recursos materiales





## Factor identidad con la institución y valores



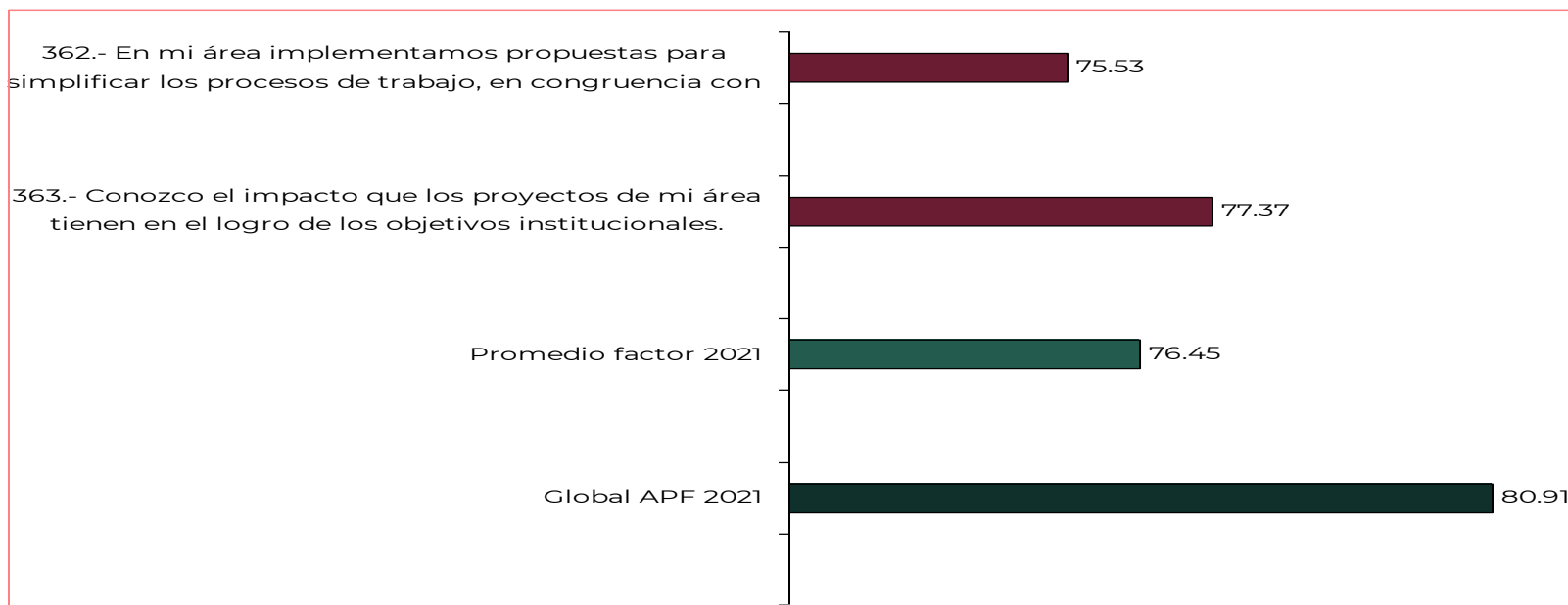
## Factor Impacto de la encuesta en mi institución



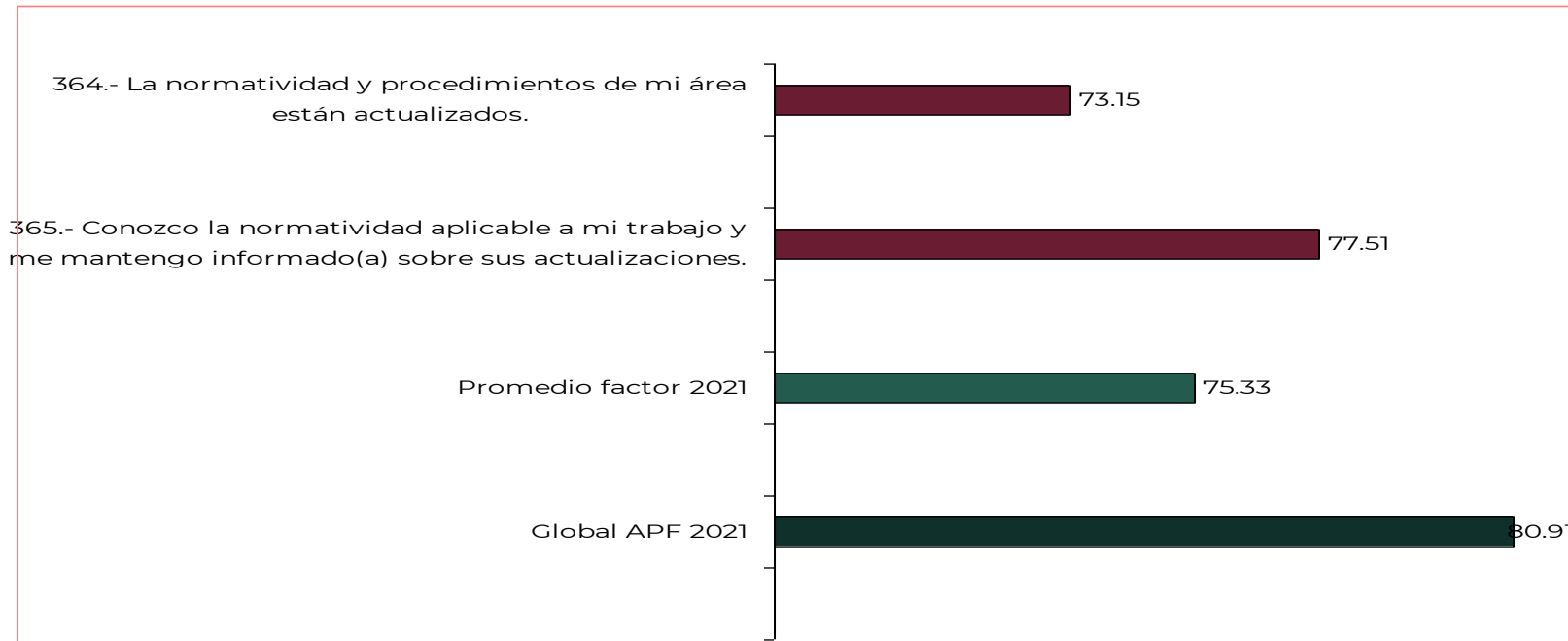
## Factor liderazgo positivo



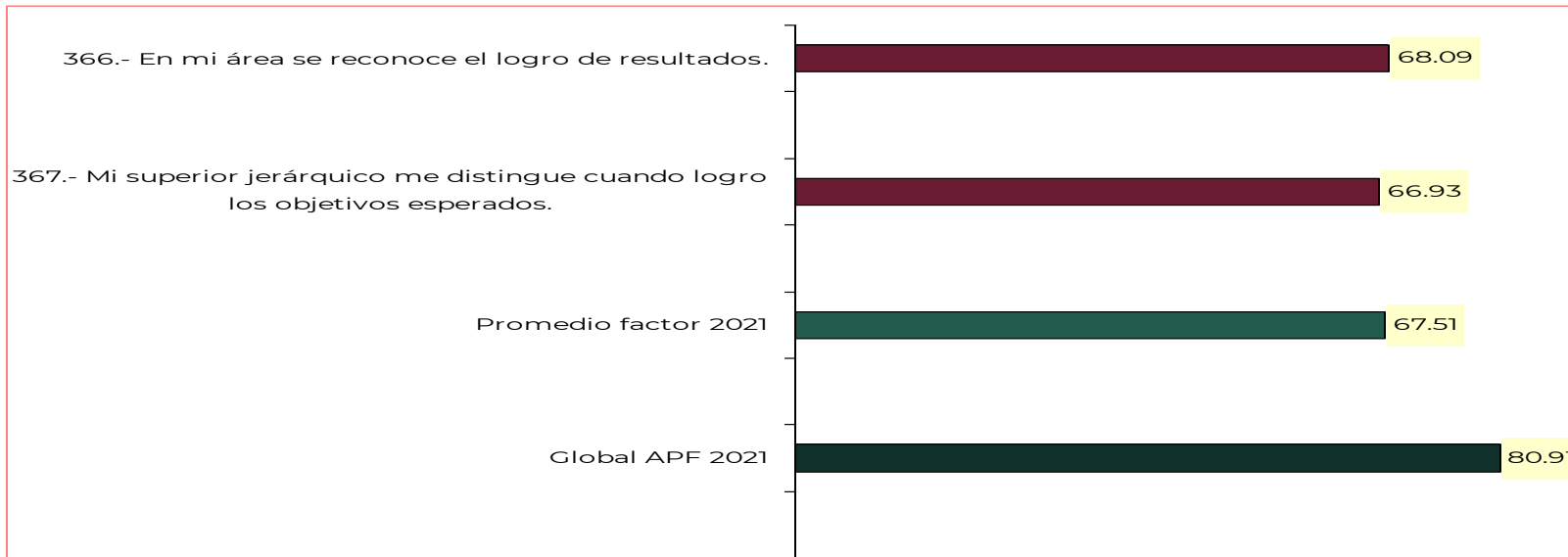
## Factor mejora de la gestión pública



## Factor normatividad y procesos



## Factor reconocimiento laboral



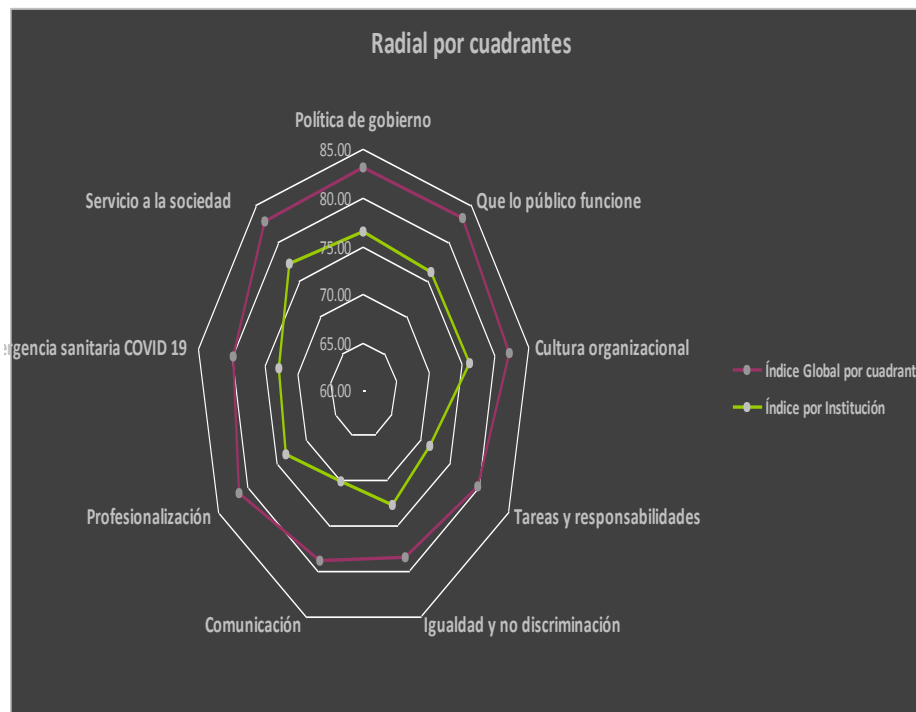
## Factor trabajo a distancia



# Índice comparativo de cuadrantes globales y por institución.

Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	-6.6	-8.33	-8.00
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID-19
	-7.3	-5.8	-7.0
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	-6.30	-8.79	-5.87

Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	76.49	71.48	73.30
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID 19
	75.935	72.57	72.735
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	76.00	69.92	77.13





## **ANÁLISIS DE FELICITACIONES, SUGERENCIAS Y QUEJAS.**

## Felicitaciones

Al persona que laboro durante la pandemia sin ningun  
descanso

Muchas felicidades por esta encuesta que nos hace ser  
mejores servidores públicos y arriba la 4T

Felicidades por interés en conocer opiniones a través de  
la encuesta

Me parece muy interesante que desarrollemos este tipo  
de actividades para la mejora de nuestro instituto

## Sugerencias

Algunas preguntas resultan confusas, favor de ser más claros.

Que el Órgano Interno de Control sea independiente de la Institución, ya que se realizan quejas y primero concilian con la parte patronal y de acuerdo a sus intereses las desechan, no hay una fiscalización efectiva dan la impresión de estar coludidos, ninguna queja prospera, son testigos de actos de corrupción y no los sancionan.

Deben ser más considerados con los trabajadores que realizan funciones dobles

SI ESTOS COMENTARIOS LLEGAN A LAS AUTORIDADES QUE PROVEEN LO NECEDARIO PARA LLEVAR ACABO NUESTRO TRABAJO LES PEDIRIA MAS EQUIPO DE COMPUTO Y MAS MATERIAL DE OFICINA EN CUESTION DE PAPELERIA E INSUMOS POR QUE MUCHAS VECES NO HAY LO QUE NECESITAMOS Y TERMINAMOS COMPRANDOLO.

Sugiero se evalúe a los jefes de piso siento que les falta visión de cómo hacer una distribución de pacientes, conocer su servio y material así como las actividades que se realizan no es posible que si se exige al personal operativo las jefe no pregonan con el ejemplo

Tratar de hacer las cosas con mayor transparencia tanto para el personal como para él derechohabiente

## Quejas

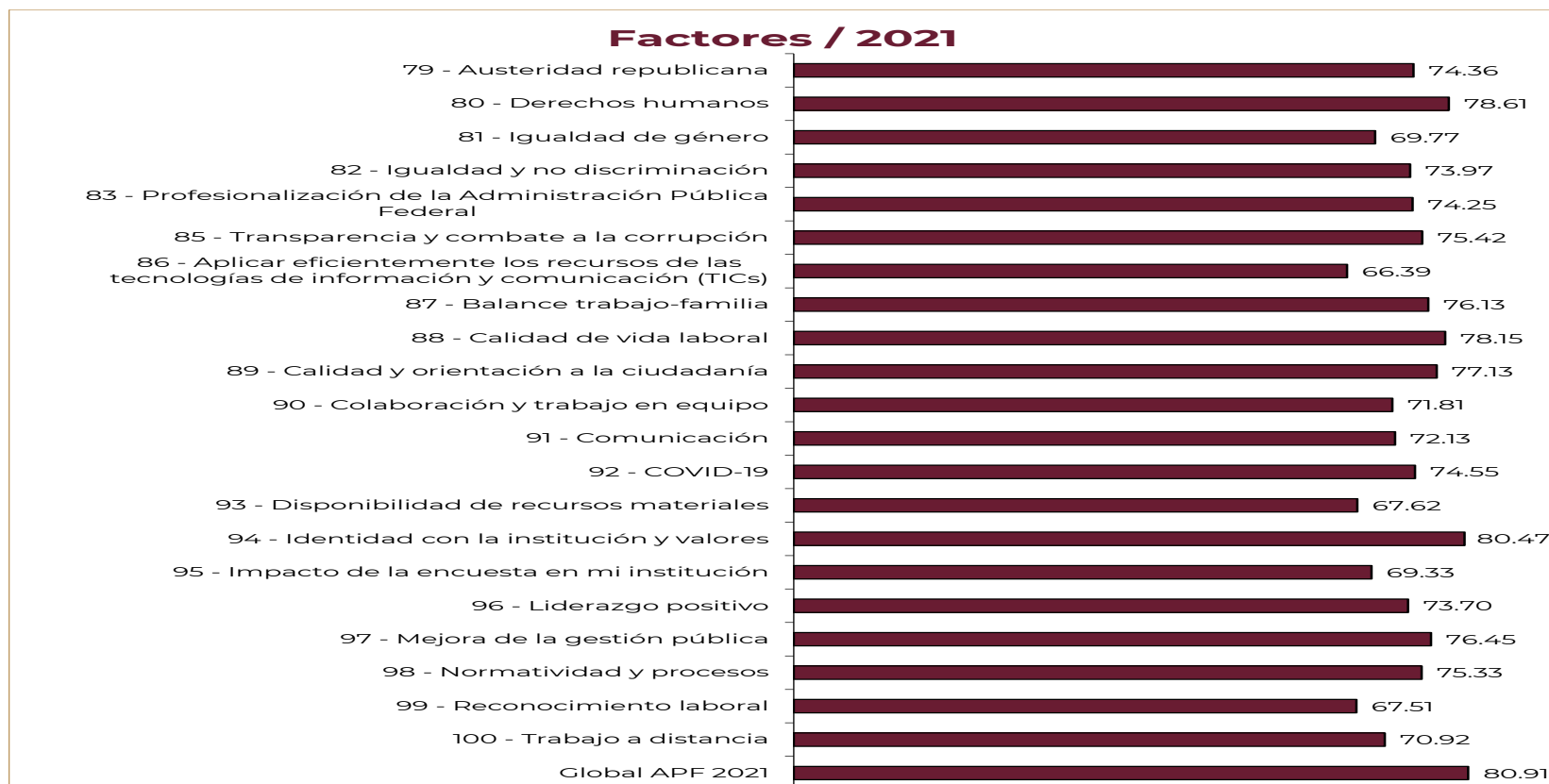
Es un clima laboral de amenazas de hostigamiento laboral, falta de personal, mala distribución del personal, falta de apoyo para el logro de objetivos profesionales y crecimiento laboral, así como preferencias y favoritismos entre el personal

En mi institución, no son respetados los reglamentos internos de trabajo de escalafón, productividad y otros. Desde la Directora general hasta los empleados hacen lo que quieren, la mayoría de los directivos entran entre las 11:00 am y 13:00 horas del día y salen de 15:00 a 16:00 horas, generando con esto que los mismos empleados le pierdan el respeto a la institución abandonando a placer las instituciones en su horario de trabajo algunos con autorización de jefes irresponsables y regresando solo a checar salida. Esto en el Hospital de Especialidades Pediátricas de Tuxtla Gutierrez, Chiapas. y como si no existiera OIC ya que desde que empezó la administración del Lic. Andres Manuel Lopez Obrador no ha existido un cambio sustancial de funcionarios públicos, permaneciendo los mismos y rotando los mismos desde hace 10 años para aca.

La queja está encaminado al órgano interno de control que tiene actualmente el centro regional de alta especialidad de Chiapas, quienes en específico el área de quejas a cargo del Lic. Ernesto y su subordinado Lic. Zulema son quienes se han hecho de la vista gorda ante las quejas y denuncias sobre la mala administración que actualmente, preside má Lic. Daniela y la dra. Concepción, estos en contubernio han dejado a un lado todas las quejas y denuncias, sobre todo en los procesos de contratación y adquisición de bienes y servicios, quienes retardan las inconformidades toda vez que existen empresas que tienen dirigida ya sus contratos, tal es el caso por mencionar algunos, limpieza, vigilancia, lavandería, mantenimiento preventivos y correctivos de maquinaria y equipo, de inmuebles así como los mantenimientos preventivos de equipo médico y de laboratorio, cabe señalar que en la antigua administración de Peña Nieto estuvieron titulares corruptos y que a esta fecha de noviembre, vuelven a repetir en sus puestos. Favor de renovar la administración de este centro regional ya que tienen secuestrado a los 2 hospitales de alta especialidad de Chiapas. Antes hacíamos más con menos y ahora todo se subcontrata con precios elevados y amañados, de nada sirve licitar todos los procedimientos de manera electrónica cuando ya tienen a los ganadores porque al momento de descalificarlos le buscan parámetros o lineamientos que tienen como candados para que otros licitantes no puedan participar, tal es el caso de certificaciones falsas de organismos patitos,

nos hace falta material para trabajar bien tanto papeleria como algunos material es de curacion . yo en lo particular hago todas mis actividades en una mesita muy pequeña necesito un escritorio

## Comparativo por factor global



# 4. Conclusiones

- La Encuesta de clima y cultura Organizacional 2021 detecta la percepción de **1085** personas servidoras publicas encuestadas de **1922**, sobre aspectos que afectan positiva o negativamente en su entorno laboral, en donde se logro un índice global del 73.71%.
- Los factores mejor evaluados para el CRAE fueron: Identidad con la institución y valores (80.47) seguido de Derechos humanos (78.61) y de Calidad de vida laboral (77.13)
- Los factores con menos índice de percepción positiva de las personas servidoras publicas corresponden al factor Disponibilidad de los recursos materiales (67.62) Reconocimiento laboral (67.51) y Falta aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información y comunicación (66.39)
- En el Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas las Practicas de Transformación del clima y cultura Organizacional deberán de enfocarse en todos los factores registrados en este informe debido a que todos quedaron por debajo del índice global de la APF, lo anterior para fortalecerlos mediante acciones de mejora de la gestión publica.

## DIRECTORIO

DR. RAFAEL HEBERTO GUILLEN VILLATORO  
ENCARGADO DE LA DIRECCION DEL CENTRO REGIONAL DE ALTA  
ESPECIALIDAD DE CHIAPAS.

C.P. CRISOFORO RUPERTO TREJO DOMINGUEZ  
ENCARGADO DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

LIC. CARLOS CASTELLANOS HERNANDEZ  
SUBDIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

LIC. KARLA RAMIREZ ALVARADO  
COORDINADORA DE ECCO EN EL CRAE



**EL CRAE AGRADECE  
TU PARTICIPACION**



**ENCUESTA DE CLIMA Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL  
2021**