



Gobierno de
México



Análisis ECCO PTCCO 2022 - 2024

**Órgano de Operación
Administrativa Desconcentrada
Colima**

Coordinación de Capacitación
Coordinación Técnica de Capacitación
División de Cultura Institucional, Evaluación y Eficiencia





Contenido



- **Introducción**
- **Resultados ECCO 2022-2023**
 - Participación 2022-2023
 - Calificación 2022-2023
 - Modelo Tichy
 - Resultados de factores 2022-2023
 - Resumen factores 2022-2023
 - Unidades segmentadas 2023
 - Comparativa promedios 2022 – 2023 OOAD vs IMSS
- **Resultados PTCCO 2022-2024**
 - Calificación PTCCO 2022-2024
 - Histórico factores atendidos 2022-2024
 - Factores con los promedios 2022 - 2023 más altos
 - Factores con los promedios 2022 - 2023 más bajos
 - Promedio por cuadrantes Tichy 2022-2023
- **Apreciaciones**
- **Conclusiones**

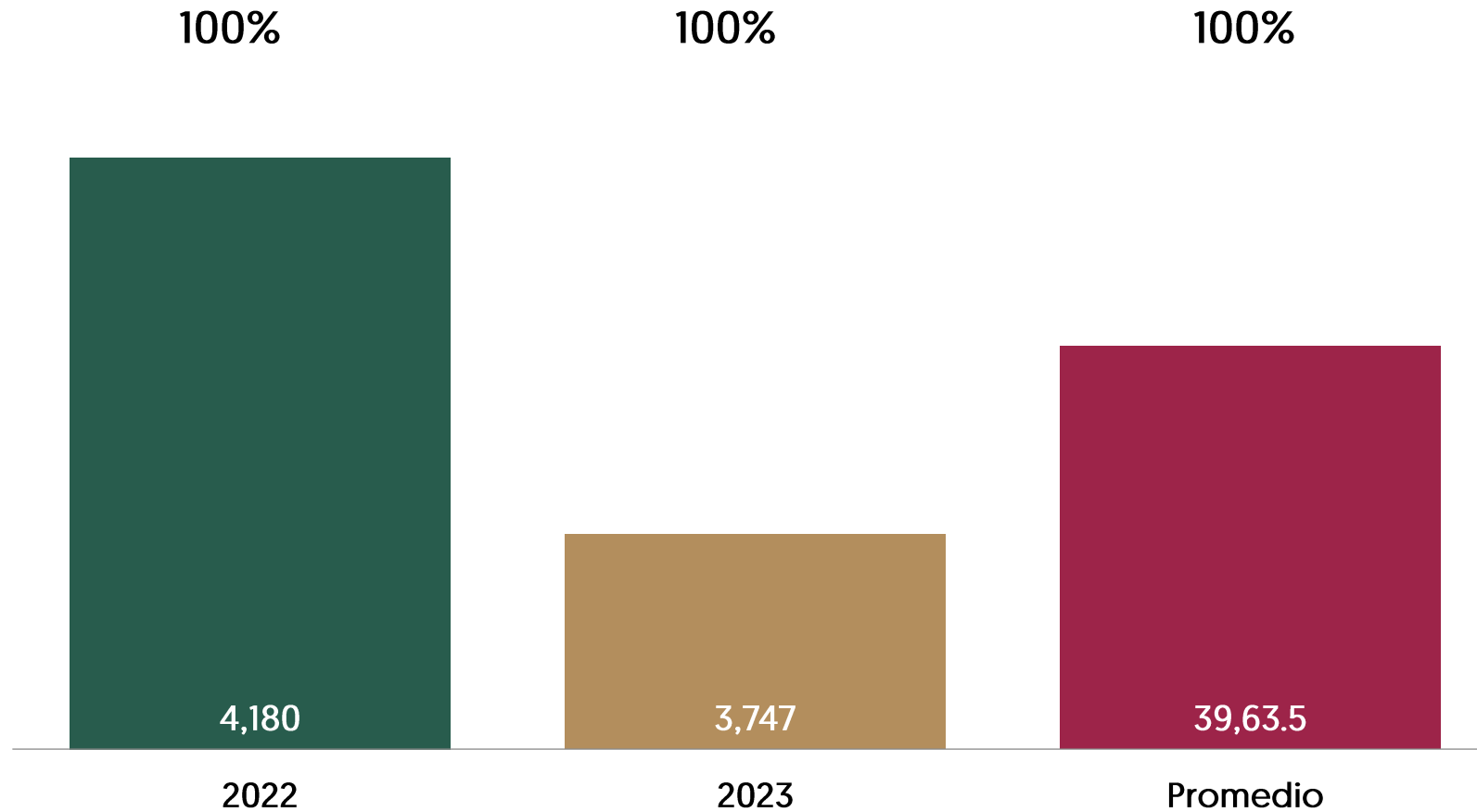


INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

Resultados ECCO 2022 - 2023



Participación 2022-2023

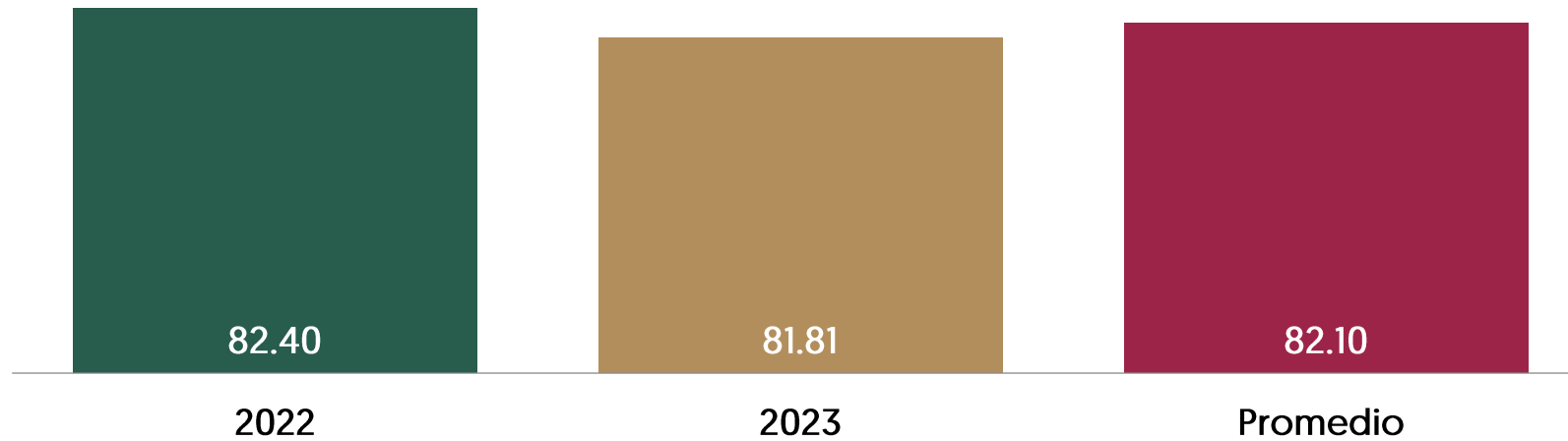


Del 2022 al 2023 hubo disminución en el universo de participación de 383 personas, de cualquier forma se logró el 100% de cumplimiento en la atención de la Encuesta.





Calificación del OOAD 2022-2023



En 2023 se observa un decremento de 0.59 puntos en la calificación del OOAD con respecto a 2022. promediando una calificación de 82.10. El puntaje promedio del OOAD se encuentra 1.90 puntos por encima del promedio global del IMSS.





Modelo Tichy

La Secretaría de la Función Pública para facilitar la organización y análisis de la ECCO implementa el Modelo Tichy, que integra 90 reactivos en 18 factores, que a su vez se agrupan en 9 cuadrantes.

	MISSION ESTRATEGICA	ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	ADMINISTRACIÓN DE RH
SISTEMA TÉCNICO	Cuadrante 1 Política de Gobierno • Derechos Humanos • Normativa y Austeridad	Cuadrante 4 Tareas y Responsabilidades • Organización • Reconocimiento Laboral	Cuadrante 7 Profesionalización y Desarrollo • Capacitación • Evaluación del Desempeño
SISTEMA POLÍTICO	Cuadrante 2 Gestión Pública y Transparencia • Gestión Pública • Transparencia	Cuadrante 5 Integridad e Igualdad de Género • Igualdad de Género • Integridad y no discriminación	Cuadrante 8 Seguridad en el Trabajo • Calidad de vida laboral y estrés • Emergencias
SISTEMA CULTURAL	Cuadrante 3 Filosofía organizacional • Balance trabajo – familia • Valores	Cuadrante 6 Relaciones Laborales • Liderazgo • Trabajo en equipo	Cuadrante 9 Servicio a la sociedad • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía



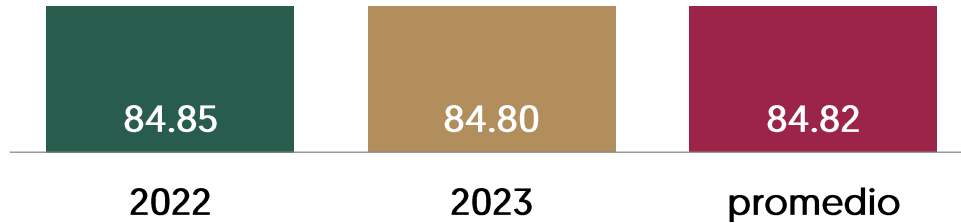


Cuadrante 1 - Política de Gobierno

Factores 2022 - 2023



DERECHOS HUMANOS



Se observa un decremento de 0.21 puntos en 2023 con respecto a 2022.

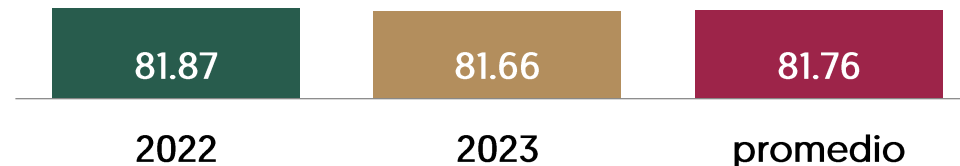
El factor Normativa y Austeridad evalúa la percepción de las personas sobre el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones, así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

Se observa un decremento de 0.05 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor Derechos Humanos evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como la capacitación en la materia.



NORMATIVA Y AUSTERIDAD



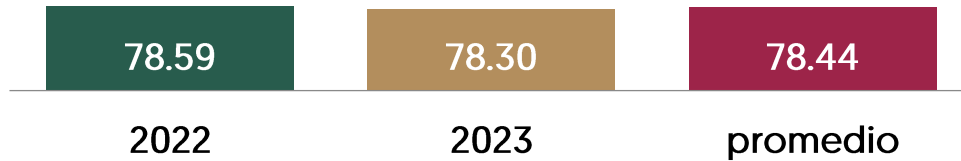


Cuadrante 2 – Gestión Pública y Transparencia

Factores 2022 - 2023



GESTIÓN PÚBLICA



Se observa un decremento de 0.29 puntos en 2023 con respecto a 2022.

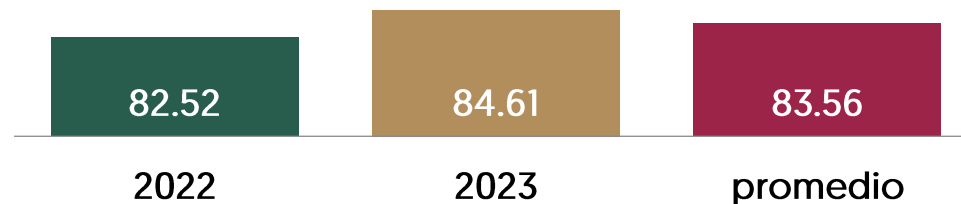
El factor gestión pública evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

Se observa un aumento de 2.09 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor transparencia evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.



TRANSPARENCIA



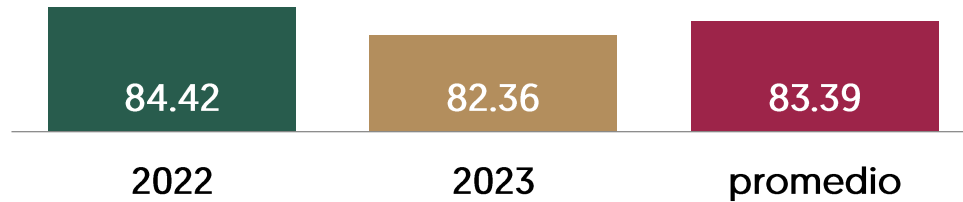


Cuadrante 3 - Filosofía organizacional

Factores 2022 - 2023



BALANCE TRABAJO- FAMILIA



Se observa un aumento de 0.41 puntos en 2023 con respecto a 2022.

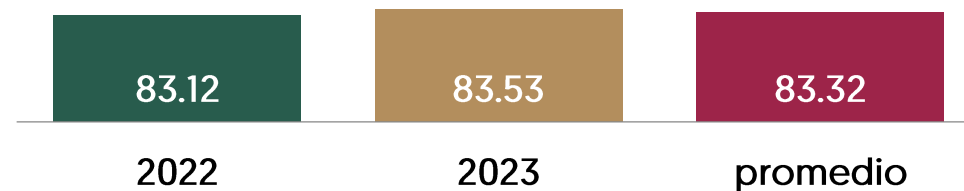
El factor valores evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

Se observa un decremento de 2.06 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor balance trabajo- familia evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.



VALORES





Cuadrante 4 - Tareas y Responsabilidades

Factores 2022 - 2023



ORGANIZACIÓN



Se observa un decremento de 1.09 puntos en 2023 con respecto a 2022.

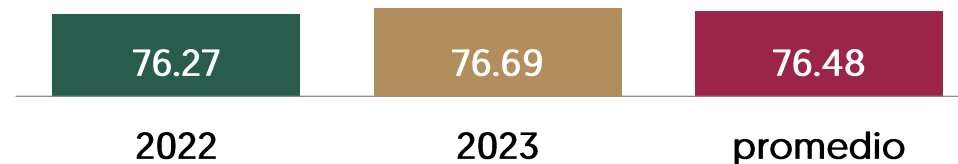
El factor organización evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

Se observa un aumento de 0.42 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor reconocimiento laboral evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.



RECONOCIMIENTO LABORAL



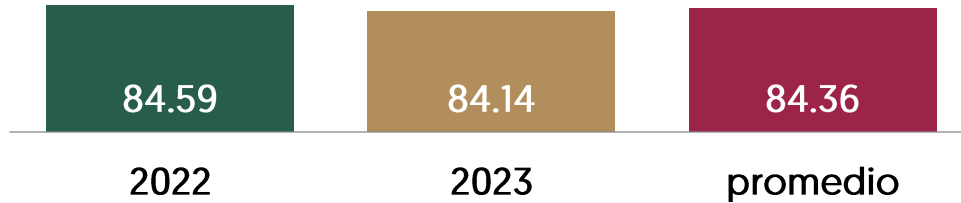


Cuadrante 5 - Integridad e Igualdad de Género

Factores 2022 - 2023



IGUALDAD DE GÉNERO



Se observa un decremento de 0.45 puntos en 2023 con respecto a 2022.

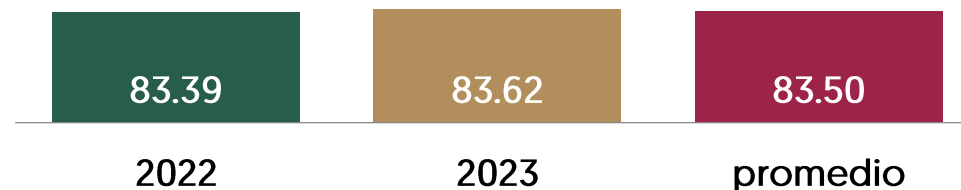
El factor Igualdad de Género Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Se observa un aumento de 0.23 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor Integridad y no discriminación evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.



INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



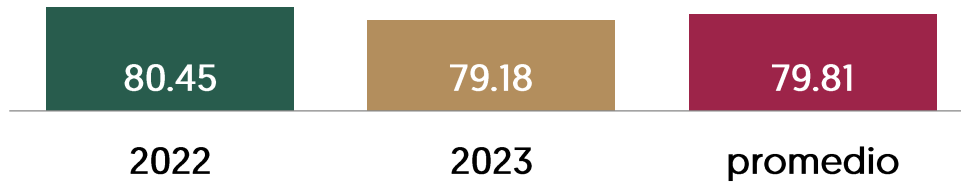


Cuadrante 6 - Relaciones Laborales

Factores 2022 - 2023



LIDERAZGO



Se observa un decremento de 1.27 puntos en 2023 con respecto a 2022.

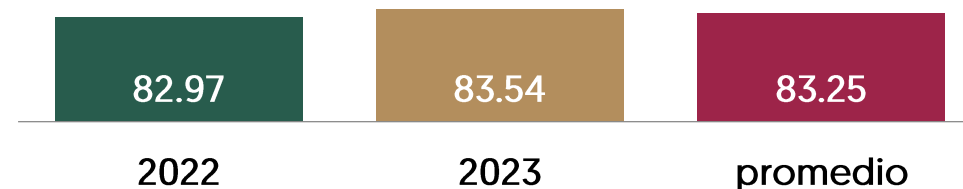
El factor liderazgo evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución

Se observa un aumento de 0.57 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor trabajo en equipo evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.



TRABAJO EN EQUIPO



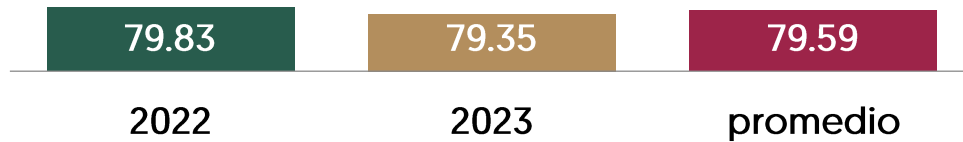


Cuadrante 7 - Profesionalización y Desarrollo

Factores 2022 - 2023



CAPACITACIÓN



Se observa un decremento de 0.48 puntos en 2023 con respecto a 2022.

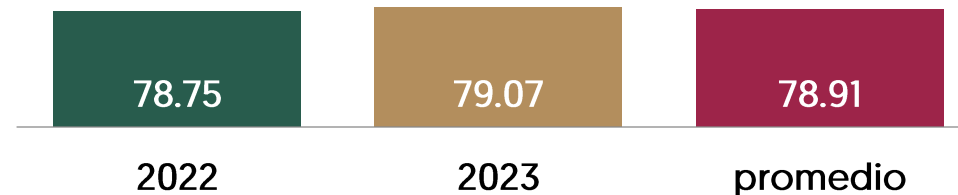
El factor capacitación evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

Se observa un aumento de 0.32 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor evaluación del desempeño evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO





Cuadrante 8 -Seguridad en el Trabajo

Factores 2022 - 2023



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS



Se observa un decremento de 6.40 puntos en 2023 con respecto a 2022.

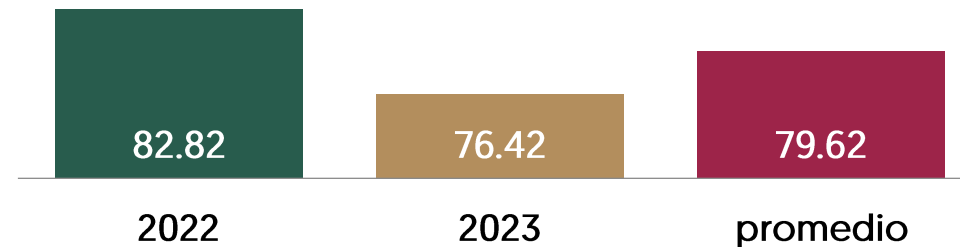
El factor emergencias evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

Se observa un decremento de 3.83 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor calidad de vida laboral y estrés evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.



EMERGENCIAS





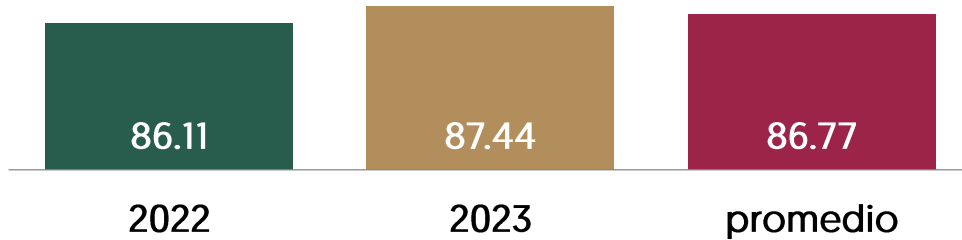
Cuadrante 9 -Servicio a la sociedad

Factores 2022 - 2023



IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

Se observa un aumento de 1.33 puntos en 2023 con respecto a 2022.



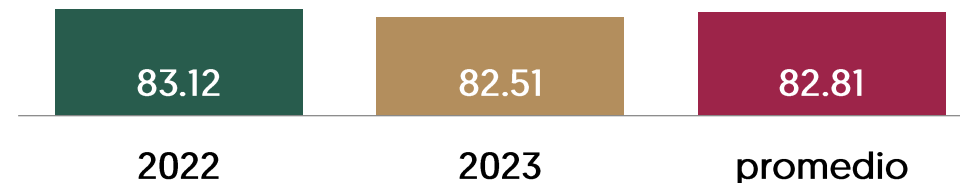
El factor Identidad con la institución evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.

Se observa un decremento de 0.61 puntos en 2023 con respecto a 2022.

El factor orientación a la ciudadanía evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA





Resumen factores 2022-2023

Factor	Calificación 2022	Calificación 2023	Variación
Identidad con la institución	86.11	87.44	1.33
Valores	83.12	83.53	0.41
Derechos humanos	84.85	84.80	-0.05
Balance trabajo-familia	84.42	82.36	-2.06
Orientación a la ciudadanía	83.12	82.51	-0.61
Calidad de vida laboral y estrés	85.26	81.43	-3.83
Transparencia	82.52	84.61	2.09
Organización	84.08	82.99	-1.09
Integridad y no discriminación	83.39	83.62	0.23
Trabajo en equipo	82.97	83.54	0.57
Normativa y austeridad	81.87	81.66	-0.21
Igualdad y género	84.59	84.14	-0.45
Emergencias	82.82	76.42	-6.40
Capacitación	79.83	79.35	-0.48
Liderazgo	80.45	79.18	-1.27
Evaluación del desempeño	78.75	79.07	0.32
Gestión pública	78.59	78.30	-0.29
Reconocimiento laboral	76.27	76.69	0.42

Se observa que 10 de los 18 factores del OOAD tuvieron un decremento en su calificación, destacando la caída de más de 2.00 puntos en los factores: Calidad de vida laboral y estrés, así como, Balance trabajo-familia.



Unidades segmentadas 2023

A continuación se presentan las unidades segmentadas de menor calificación y mayor representatividad en la ECCO 2023.

Unidad	Universo	ECCO 2022
UMF 05 y 06	43	70.81%
UMF 17 Manzanillo	119	70.84%
Guardería Hijos Madres Aseg. 01 Colima	45	73.85%
Hospital Gral. de Zona 01 Colima	1542	76.78%
Hospital Gral. de Zona 10 Manzanillo	612	79.06%





Comparativa promedios 2022-2023 OOAD vs IMSS

Factor	Promedio IMSS	Promedio Colima	Variación
Identidad con la institución	85.30	86.77	1.47
Calidad de vida laboral y estrés	82.61	83.34	0.73
Derechos humanos	83.11	84.82	1.71
Igualdad de género	80.62	84.36	3.74
Trabajo en equipo	82.28	83.25	0.97
Valores	83.21	83.32	0.11
Transparencia	82.41	83.56	1.15
Organización	82.36	83.53	1.17
Integridad y no discriminación	82.29	83.50	1.21
Balance trabajo-familia	83.07	83.39	0.32
Orientación a la ciudadanía	82.72	82.81	0.09
Normativa y austeridad	81.69	81.76	0.07
Emergencias	79.90	79.62	-0.28
Liderazgo	78.45	79.81	1.36
Evaluación del desempeño	78.07	78.91	0.84
Capacitación	78.86	79.59	0.73
Gestión pública	77.85	78.44	0.59
Reconocimiento laboral	75.93	76.48	0.55

De acuerdo con el análisis de calificaciones de los factores en el OOAD en el periodo 2022-2023 y en comparativa con los promedios del mismo periodo del IMSS, se puede observar que el OOAD presenta en su gran mayoría aumento de puntajes, sólo uno se encuentra por debajo de la media nacional, a saber: Emergencias, con 0.28 puntos menos.



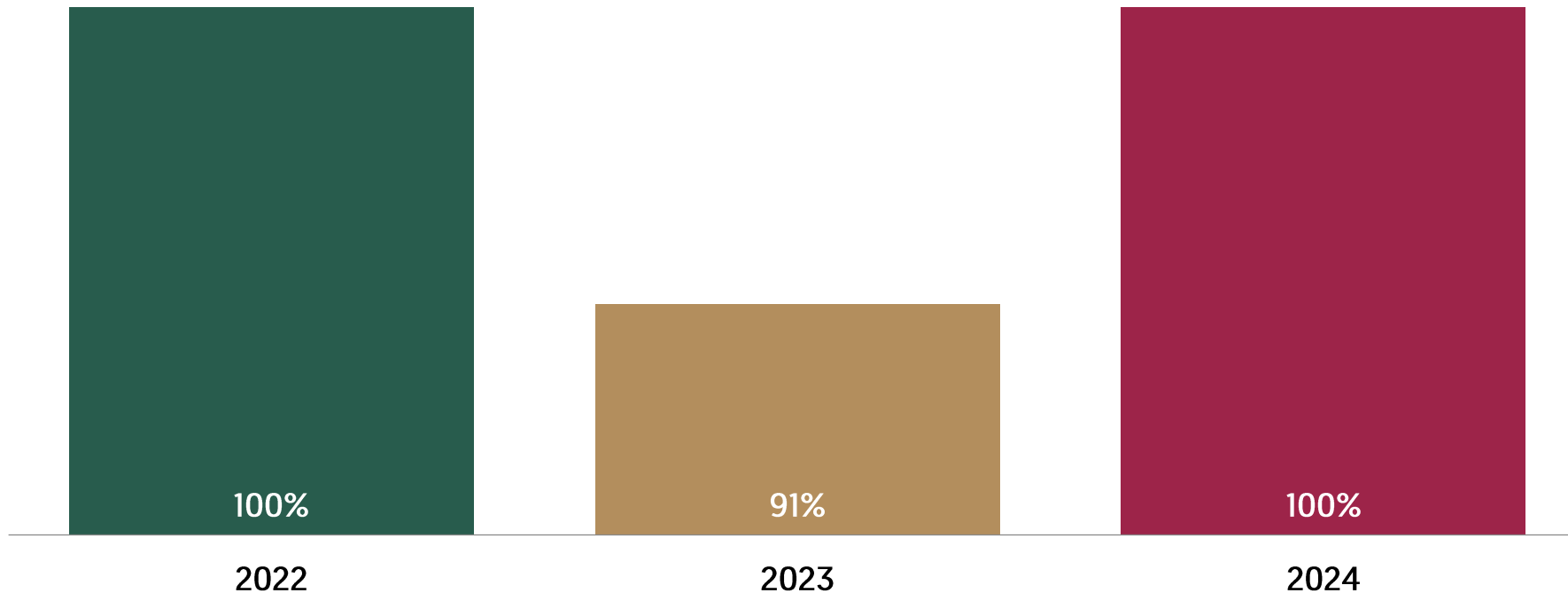
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

Resultados PTCCO 2022 - 2024



Cumplimiento PTCCO 2022-2024

Cédula de evaluación emitida por la DCIEE



Se observa que en el 2022 cumplieron en sus objetivos respecto a las estrategias comprometidas; en el 2023 tuvieron un descenso considerable al no cumplir en forma en la entrega de evidencias de 3 prácticas, posteriormente en el 2024 retoman su compromiso al entregar en tiempo y forma las evidencias comprometidas y así alcanzar el 100%.



PTCCO 2022-2024

Prácticas 2022 implementadas y cumplimiento

Práctica	Factor impactado	Cumplimiento
La Coordinación de Competitividad, solicitará a través de correo oficial a la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal que reactiven los eventos de entrega de reconocimientos a los colaboradores/as que cumplen más de 25 años de antigüedad con sus respectivas medidas de prevención al COVID-19.	Gestión pública	100%
Elaborar de material audiovisual respecto al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Igualdad de género	100%
La Coordinación de Competitividad realizará un cuestionario con preguntas abiertas, dirigido a todos los responsables de áreas, donde se identifique el material o insumo que hace falta en las unidades.	Gestión pública	100%
La Coordinación de Competitividad en alianza con la Coordinación de informática programará una capacitación en línea del uso de herramientas digitales,	Capacitación	100%
La Coordinación de Competitividad y el Secretario de Calidad y Modernización, realizarán actividades de sensibilización y concientización a los jefes de unidades y cuerpo de gobierno del OOAD, para mejorar las áreas de oportunidad y no generar tanta inconformidad.	Emergencia	100%
La Coordinación de Competitividad solicitará la colaboración de la Coordinación de Comunicación Social para realizar la difusión del PIIMSS 2020-2024, código de ética y continuar con la difusión de las 5 acciones de la familia IMSS-SNTSS.	Transparencia	100%





PTCCO 2022-2024

Prácticas 2023 implementadas y cumplimiento

Práctica	Factor impactado	Cumplimiento
Difundir al personal del Instituto por lo menos tres veces en el año los cursos en materia de liderazgo de la plataforma institucional [SICAVI].	Liderazgo	84%
Crear un modelo de gestión de Clima y Cultura Institucional integral conformado por las siguientes acciones de intervención organizacional: sensibilización, formación, acercamiento y comunicación.	Identidad con la Institución	100%
Impulsar la estrategia "Iguales en derechos, nos unimos por la igualdad" a través de acciones de difusión, sensibilización, capacitación, activaciones y registro de Personas Agentes Multiplicadoras, durante el 2023.	Igualdad de Género	100%
Emitir y dar a conocer al personal la política institucional en materia de Derechos Humanos.	Derechos Humanos	100%
Crear un tablero nacional de Evaluación de Desempeño que permita a los enlaces en la materia, definir mejores acciones de formación de acuerdo con los resultados de evaluación de competencias del Sistema de Evaluación del Desempeño del Instituto.	Evaluación del Desempeño	100%
Durante el 2023 cada jefe de área, servicio y/o departamento identificará el personal a su cargo que cumpla los criterios establecidos para que sean reconocidos los esfuerzos y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución, otorgándole un reconocimiento firmado por Titular del OOAD y el Secretario General del SNTSS Colima.	Reconocimiento Laboral	64%
Durante el 2023 la Coordinación Delegacional de Competitividad establecerá el decálogo "decir, hacer y ser" sustentado en el código de conducta y de ética de las y los servidores públicos, así como una herramienta de retroalimentación para evaluar la congruencia del decir, ser y hacer, en la que el personal pueda expresarse y así impulsar una cultura de calidad institucional.	Liderazgo	75%





PTCCO 2022-2024

Prácticas 2024 implementadas y cumplimiento

Práctica	Factor impactado	Cumplimiento
En el marco de la Iniciativa "5 Acciones de la Familia IMSS-SNTSS por la Integridad" Difundir al personal del Instituto por lo menos tres veces en el año reglas de integridad asociadas a los principios que rigen el actuar de las personas trabajadoras del Instituto	Valores	100%
Difundir al personal del Instituto información relevante sobre finanzas personales y cultura financiera a través de mecanismos de comunicación y sensibilización institucionales.	Emergencias	100%
Llevar a cabo reuniones con las áreas normativas en materia de derechos humanos, igualdad y género, gestión pública, integridad, transparencia y protección civil, con la finalidad de sensibilizarles y hacerles entrega de informes ejecutivos de los resultados de la ECCO 2023, enfocándonos en el establecimiento de relaciones colaborativas para próximas gestiones en la materia.	Identidad con la Institución	100%
. Implementar en la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, Guardería 001 y las unidades de Medicina Familiar No. 05, 06 y 17 la actividad "El destino de la mejora", con la finalidad de identificar aquellas prácticas de mejora para el clima y cultura institucional.	Reconocimiento Laboral	100%
Implementar en la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, Guardería 001 y las unidades de Medicina Familiar No. 05, 06 y 17 actividades con la finalidad de valorar el esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos del OOAD Regional Colima, en conjunto con la Coordinación de Comunicación Social mediante la campaña "Reconocimiento Compartido".	Gestión Pública	100%





Histórico de factores atendidos 2022-2024

Factor		PTCCO 2022	PTCCO 2023	PTCCO 2024
Identidad con la institución			X	X
Calidad de vida laboral y estrés				
Derechos humanos			X	
Igualdad de género		X	X	
Trabajo en equipo				
Valores				X
Transparencia		X		
Organización				
Integridad y no discriminación				
Balance trabajo-familia				
Orientación a la ciudadanía				
Normativa y austeridad				
Emergencias		X		X
Liderazgo			X	
Evaluación del desempeño			X	
Capacitación				
Gestión pública		X	X	X
Reconocimiento laboral		X	X	X





Factores con los promedios 2022 - 2023 más altos

1.

86.77 Identidad con la institución

2.

84.82 Derechos humanos

3.

84.36 Igualdad y género





Factores con los promedios 2022 - 2023 más bajos

1. 76.48 Reconocimiento laboral
2. 78.44 Gestión pública
3. 78.91 Evaluación del desempeño





Promedio por cuadrantes Tichy 2022-2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno 83.19	C4 Tareas y responsabilidades 80.01	C7 Profesionalización y desarrollo 79.25
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 81.00	C5 Integridad e igualdad de género 83.93	C8 Seguridad en el trabajo 80.10
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 83.35	C6 Relaciones laborales 81.53	C9 Servicio a la sociedad 84.81





Apreciaciones

En cuanto al universo del OOAD Colima en el 2023 hubo un decremento de 433 personas, respecto al 2022, sumando un total de 3747 servidores públicos.

En el índice global, en 2023 se observa un decremento 0.59 puntos con respecto a 2022.

Derivado del análisis de los promedios 2022-2023, se observa que los factores con las mejores evaluaciones son los siguientes:

- Identidad con la institución con 86.77
- Balance trabajo-familia con 84.82
- Igualdad y género con 84.36

Por su parte, los factores con las evaluaciones más bajas son:

- Reconocimiento laboral con 76.48
- Gestión pública con 78.44
- Evaluación del desempeño con 78.91

En cuanto a los cuadrantes, los mejores promedios se encuentran en los siguientes:

- Servicio a la Sociedad con 84.81
- Filosofía Organizacional con 83.35
- Integridad e Igualdad de Género con 83.93





Apreciaciones

El OOAD de Colima en lo que respecta al ciclo 2022-2024 ha atendido sus Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, con oportunidad y apego a lineamientos, por lo que promedian un 100% de cumplimiento en este compromiso.

Los factores que ha trabajado durante 2022 a 2024 son: Identidad con la Institución, Derechos Humanos, Igualdad de Género, Valores, Transparencia, Emergencias, Liderazgo, Evaluación del desempeño, Gestión pública y Reconocimiento laboral, de los que se observa que Identidad con la Institución, Igualdad de Género y Emergencias han sido constantes. Derechos humanos incrementó en el 2023, mientras que Reconocimiento Laboral y Gestión Pública mostraron un ligero descenso de 0.42 y 0.29, respectivamente en el 2023.

La SFP para la aplicación de la ECCO 2023 incluyó la valoración de elementos de finanzas personales en los factores de Emergencias y Calidad de vida laboral y estrés, lo que impactó en la disminución de estos puntajes. Cabe destacar que esto será atendido a nivel nacional.

Se recomienda continuar trabajando las prácticas sobre los porcentajes bajos, coadyuvando en las mejoras del servidor público dentro de las unidades.

Se observa la implementación de prácticas para el factor Gestión pública de 2022 a 2023, sin embargo, no ha logrado mejorar su evaluación por lo que se sugiere diseñar e implementar una estrategia de comunicación y difusión de la práctica, dado que la práctica ha sido bien recibida por el personal institucional pero no ha logrado permear en todas las unidades segmentadas del OOAD.





Conclusiones

Sus principales áreas de oportunidad en las que se ha enfocado para trabajar en las PTCCO son: Evaluación del Desempeño, Gestión Pública y Reconocimiento Laboral, dado que han sido sus factores más bajos durante las encuestas ECCO.

Si bien es cierto en los 3 últimos años han tenido un porcentaje del 100 de cumplimiento de las practicas comprometidas, no ha sido suficiente.

Finalmente se observa continuidad respecto al trabajo de las prácticas con más bajo porcentaje, así como se hace evidente que han puesto todo su empeño en cumplir con los compromisos a favor de los empleados y por consecuencia a la derechohabencia, los cuales se han visto beneficiados con dichas prácticas.

Como área de oportunidad se siguiere que para el año 2025 enriquecer la acción 6 "El destino de la mejora", la cual, durante el 2024 se concentró solo en la Jefatura de Servicios de Desarrollo de Personal, la Guardería 001 y las unidades de Medicina Familiar No. 05, 06 y 17 , por ejemplo, la actividad: el Buzón de Reconocimiento, se podría ampliar su cobertura con miras a abarcar el mayor núm. de unidades segmentadas

Por otra parte, se recomienda ampliar la campaña la campaña "Reconocimiento Compartido" con intención de incrementar la cobertura y con ello, el espectro del impacto.

La acción 7 tiene como objetivo: "Durante el ejercicio 2024, reconocer el esfuerzo y aportaciones personales de las y los servidores públicos, para el logro de objetivos del OOAD Regional Colima." Se recomienda mejorar la práctica.

