

COMISIÓN NACIONAL CONTRA LAS ADICCIONES

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 RESULTADOS

Derivado de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, la cual tiene como propósito conocer la percepción de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de su institución, se generan los resultados de la información vertida por las personas servidoras públicas que participaron.

El procesamiento de los datos cuantitativos y cualitativos y su análisis consecuente, permiten identificar las áreas de oportunidad en aspectos relacionados con integración, comunicación, supervisión, liderazgo, métodos de trabajo, capacitación y desarrollo, entre otros y, con base en ello, definir las **Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)** para el año 2023.

A continuación se presentan los **Resultados** de la ECCO 2022.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



CONADIC
COMISIÓN NACIONAL CONTRA
LAS ADICCIONES



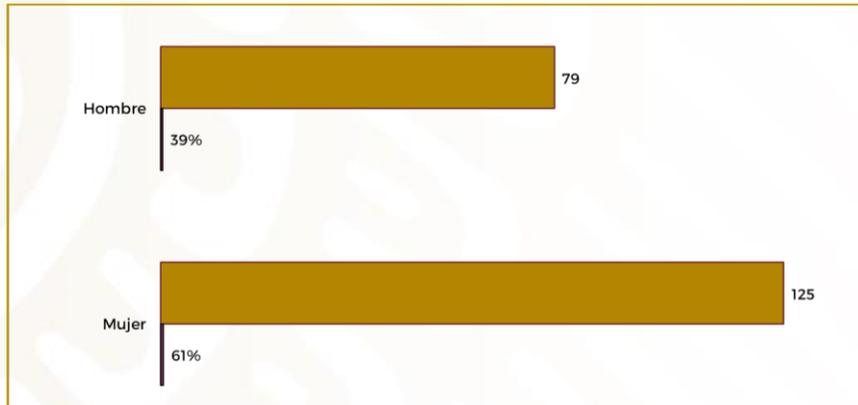
2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

1. Análisis cuantitativo

1.1 Datos sociodemográficos 2022

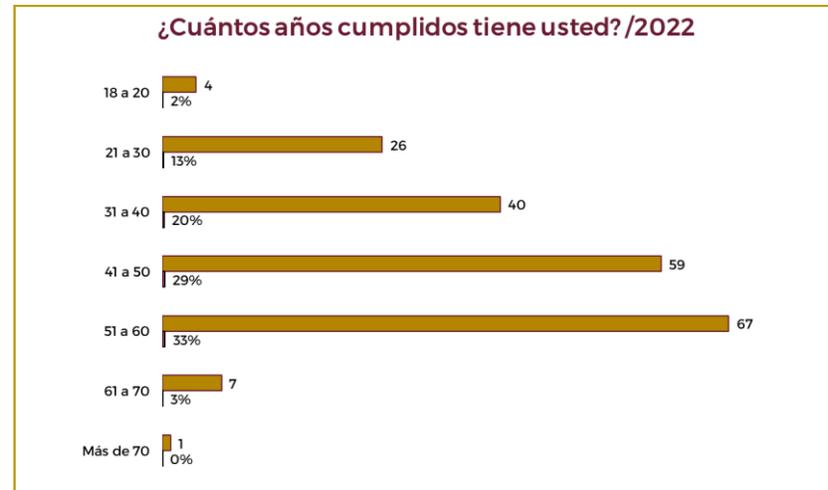
Total de encuestas recibidas: 204

Indicador por género



De las 204 personas que participaron en la ECCO, el 61% son mujeres

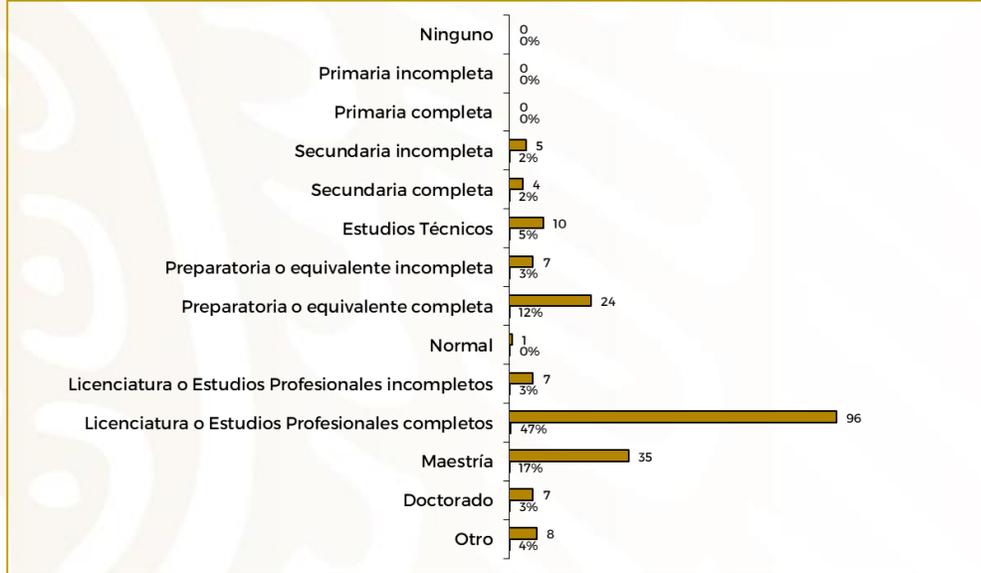
Indicador por edad



La participación mayoritaria por rango de edad, se ubica en la etapa de “adultez”.

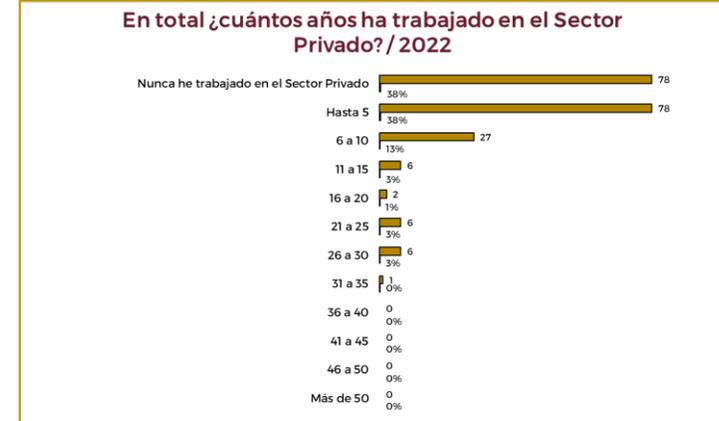


Nivel educativo

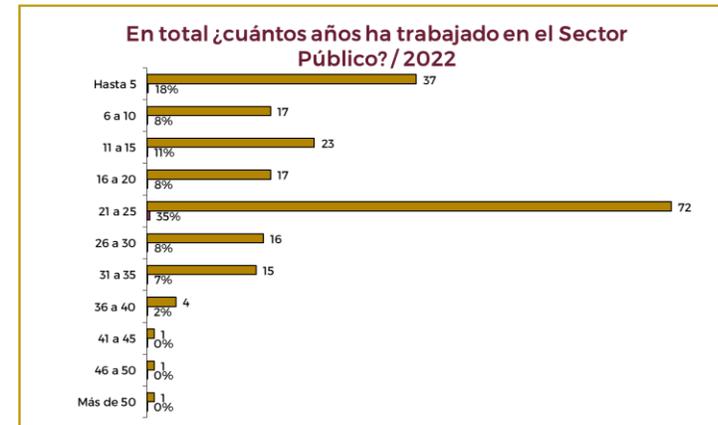


El análisis del nivel educativo que la preparación “profesional” es la que prevalece, pues el 47% indica tener estudios profesionales completos.

Experiencia laboral en el sector privado



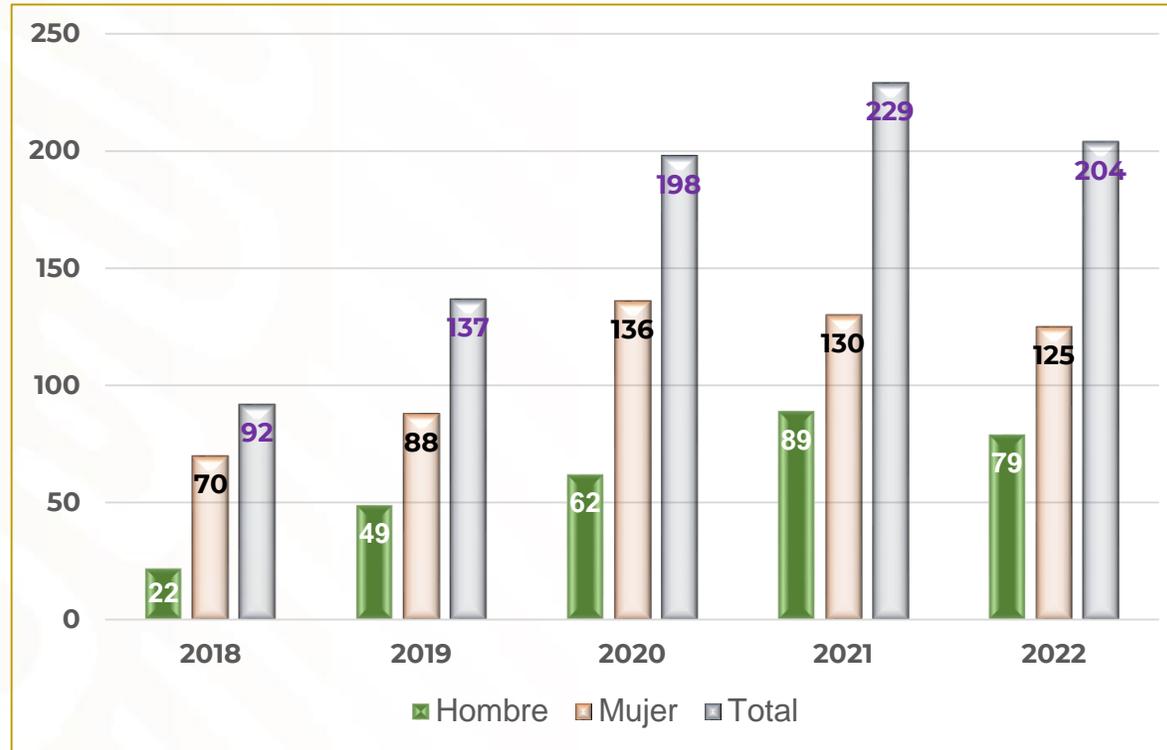
Experiencia laboral en el sector público



De esta información se concluye que las 204 personas servidoras públicas cuentan con mayor experiencia laboral en el sector público.

1.2 Resultados por Cuadrante, Factor, Reactivo

Índice global histórico de participación



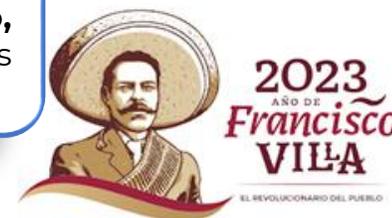
El índice global de participación del personal de la CONADIC en la ECCO ha ido en aumento en los últimos 5 años, incluso en 2020 y 2021 de “crisis sanitaria” se identificó un incremento importante en el interés del personal por expresar sus percepciones del clima laboral de la institución.



Índice por Cuadrante



Los nueve cuadrantes están enumerados de forma progresiva, sin embargo se ordenaron en esta gráfica de mayor a menor, para identificar **el cuadrante mejor calificado**, en este caso fue el **Cuadrante 8 “Seguridad en el trabajo”**, así como **el cuadrante** que obtuvo el puntaje **más bajo**, **Cuadrante 7 “Profesionalización y desarrollo”**, de acuerdo a lo reportado por las y los participantes.

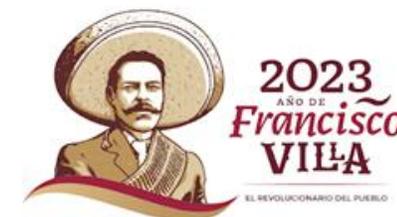


Calificación de factores

Factor	ÍNDICE institución
125 Servicio Profesional de Carrera	70.90
110 Balance trabajo-familia	77.67
111 Calidad de vida laboral y estrés	83.43
112 Capacitación	70.64
113 Derechos humanos	71.82
114 Emergencias	72.55
115 Evaluación del desempeño	66.11
116 Gestión pública	69.35
117 Identidad con la institución	77.78
118 Igualdad de género	79.67
119 Integridad y no discriminación	73.44
120 Liderazgo	69.58
121 Normativa y austeridad	68.93
122 Organización	75.79
123 Orientación a la ciudadanía	74.96
124 Reconocimiento laboral	63.74
126 Trabajo en equipo	75.52
127 Transparencia	75.83
128 Valores	74.56

La ECCO, considera, dentro de los 9 cuadrantes, un total de 19 factores, de ellos el mejor calificado fue el 111 "Calidad de vida laboral y estrés" con 83,43%, en tanto que "Reconocimiento laboral", factor 124, apenas obtuvo 63.74 %.

Cada uno de los 19 Factores está integrado en promedio por 5 reactivos, los cuales son calificados de forma individual y al sumarlos, generan la calificación del Factor.



Reactivos con mejor calificación

435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	88,64
429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	88,6
387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	87,47
460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	87,14
452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	86,23
463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	86,09
425 Me siento feliz haciendo mi trabajo.	85,93
453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	85,23
386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	84,55
426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	84,16

Reactivos con menor calificación

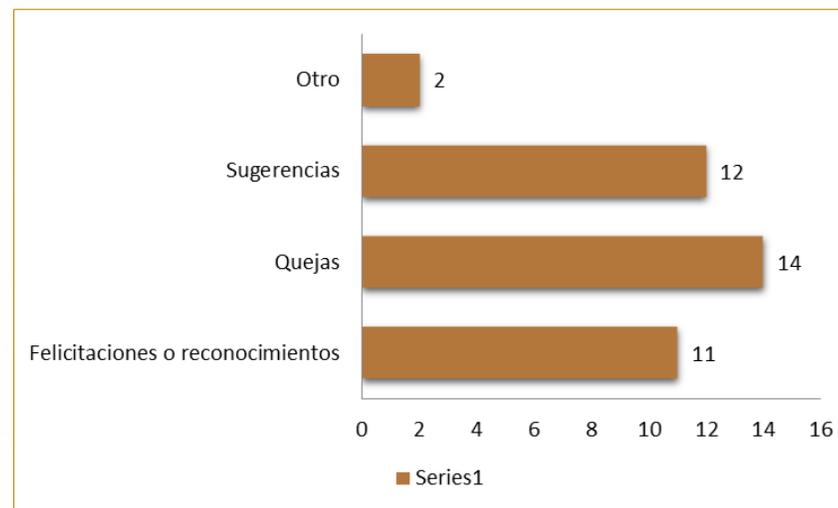
432 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	64,02
462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	63,98
388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	63,92
404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.	63,81
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	62,84
392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	61,83
402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	61,52
389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	61,43
447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	61,21
403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	60,51

El total de reactivos calificados fue de 95; de ellos, el mejor calificado fue el “435” “Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto”, en tanto que el de menor calificación fue el “403” “En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido”.



2. Análisis cualitativo

Total de comentarios recibidos	=	39
Felicitaciones o reconocimientos	=	11
Quejas	=	14
Sugerencias	=	12
Otro	=	2



De la revisión del archivo que contiene los comentarios y las sugerencias que realizaron las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2022, se obtuvo información de gran utilidad que se suma a la identificación de las fortalezas y a las áreas de oportunidad en el clima laboral de nuestra institución y, en conjunto con la calificación de los cuadrantes, factores y reactivos, definen las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional.

3. Análisis de los resultados por factor y por reactivos obtenidos de la ECCO 2022

El análisis de los resultados por factor y por reactivo obtenidos en la aplicación de la ECCO2022, es de gran importancia para las instituciones participantes, ya que permiten identificar los siguientes puntos:

1. El grado de avance de la institución con relación al índice global obtenido por la AFP
2. Los Factores y los Reactivos que obtuvieron una mejor o una menor calificación.
3. Las fortalezas y las debilidades que prevalecen con relación al clima laboral y la cultura organizacional en la Institución, en este caso específico, en la CONADIC.

La identificación de las fortalezas permite reconocer los aspectos en los que las personas servidoras públicas reflejan una opinión positiva sobre el clima laboral en la CONADIC, mientras que las debilidades marcan la pauta de las áreas de oportunidad que son importantes de abordar para mejorar no sólo la percepción negativa que se tiene sobre el clima laboral, sino realmente implementar acciones encaminadas a impactar de manera positiva en el Clima laboral y Cultura Organizacional de nuestra Comisión.



4. Definición de los objetivos estratégicos

A partir de los resultados obtenidos de la participación de la Comisión Nacional contra las Adicciones en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, ECCO, aplicada en el ejercicio 2022, y después de haber realizado el análisis de la información sociodemográfica, de los factores y reactivos evaluados en la encuesta, se determinaron los siguientes Objetivos Estratégicos para atender las áreas de oportunidad que presenta la CONADIC, relacionadas con el clima laboral y organizacional.

Objetivos estratégicos

- 1. Difundir los resultados de la ECCO2022 por medios electrónicos e impresos.**
- 2. Reconocer periódicamente las "buenas prácticas laborales" del personal de la CONADIC.**
- 3. Promover el fortalecimiento de las habilidades que deben poseer las y los servidores públicos de mando.**
- 4. Difundir los cursos de capacitación proporcionados por la SFP y la DGRHyO de la Secretaría de Salud a las y los servidores públicos de mando con la finalidad de fortalecer la cultura de liderazgo.**

La definición de los Objetivos Estratégicos permitirá establecer de forma específica las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional - PTCCO que se deberán implementar en el presente ejercicio, considerando el tipo de práctica a realizar, la población objetivo, el periodo de cumplimiento, las precisiones operativas de cada práctica y el factor al que está relacionado; estas prácticas consideran, asimismo, la difusión obligatoria de los Resultados de la ECCO 2022.



5. Definición de prácticas de transformación

1. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Laboral 2022 a todo el personal del CONADIC y publicarlos en la página de oficial de la Comisión
2. Compartir entre las y los servidores públicos los logros obtenidos por el personal, por ejemplo:
 - Cumplimiento en participación en cursos de capacitación
 - La realización de alguna aportación destacada durante un determinado periodo (Ejemplo: Revisión de un determinado número de expedientes de archivo y el envío respectivo).
3. Diseñar e implementar una campaña que muestre las habilidades, en específico de liderazgo, que deben tener las personas servidoras públicas de mando.
4. Difundir mediante distintos medios (oficio o correo electrónico) los cursos de capacitación que tanto la SFP como la DGRHyO de la Secretaría de Salud programan.

- Las prácticas de transformación se realizarán a partir del 09 de mayo y durante el año del 2023.

