

RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2023

HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
BAJÍO

Contenido

I. Introducción

II. Objetivo

III. Marco Normativo

IV. Análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

- Análisis Cuantitativo
- Análisis Cualitativo
- Análisis Comparativo con la Administración Pública Federal
- Análisis comparativo entre áreas.
- Identificación de Fortalezas y área de oportunidad
- Objetivos estratégicos
- Definición de Prácticas de Transformación
- Programación de Prácticas de Transformación
- Efectividad de las PTCCO
- Difusión de los Resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal del HRAEB.



Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un instrumento diseñado por la Secretaría de la Función Pública (SFP), que año con año se implementa a fin de medir la percepción de los factores que afectan positiva o negativamente el bienestar laboral del personal de las Instituciones de la Administración Pública Federal (APF).

En consecuencia y considerando que el desarrollo de las personas servidoras públicas son pieza fundamental para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y valores del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, el presente informe comprende un análisis de los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada del 11 al 22 de septiembre del 2023 y dirigida a un universo al momento de su aplicación de 1,331 servidores públicos. De acuerdo a los datos proporcionados a través de la SFP se registra la participación de 931 representando el 69.95%.



Objetivo

El Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, participa en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 con el objetivo de monitorear anualmente, el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe su ambiente de trabajo con el objeto de continuar mejorando la implementación de estrategias que permitan al personal, laborar en un clima satisfactorio que coadyuve al cumplimiento de metas institucionales.

Este año la ECCO -2023 retoma el mandato de mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar proceso de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, fomenten los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión, la pertenencia cultural y el reconocimiento laboral.



Marco Normativo

La aplicación de la ECCO se sustenta en el Artículo 55, fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, en los 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 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. Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.



1. Análisis Cuantitativo

Resultados estadísticos de
datos sociodemográficos



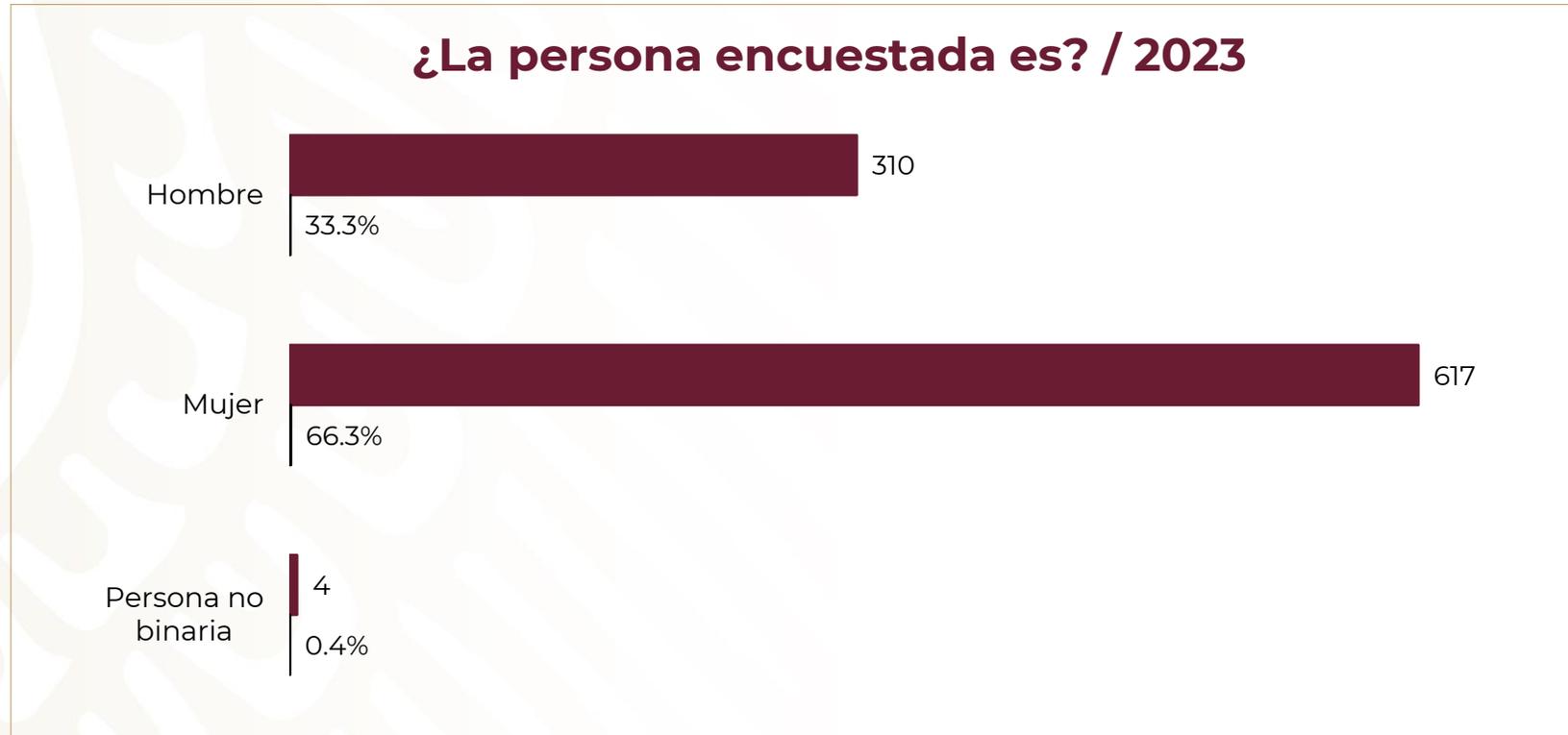
Género



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



¿La persona encuestada es? / 2023



De acuerdo con los datos reportados a través de la APF, se registran 931 encuestas realizadas por parte de los servidores públicos del HRAEB en 2023, lo que refleja la participación de 617 mujeres (66.3%) y 310 hombres (33.3%) y 4 personas servidoras públicas que se identifican como persona no binaria al momento de su aplicación, representando un 0.4%



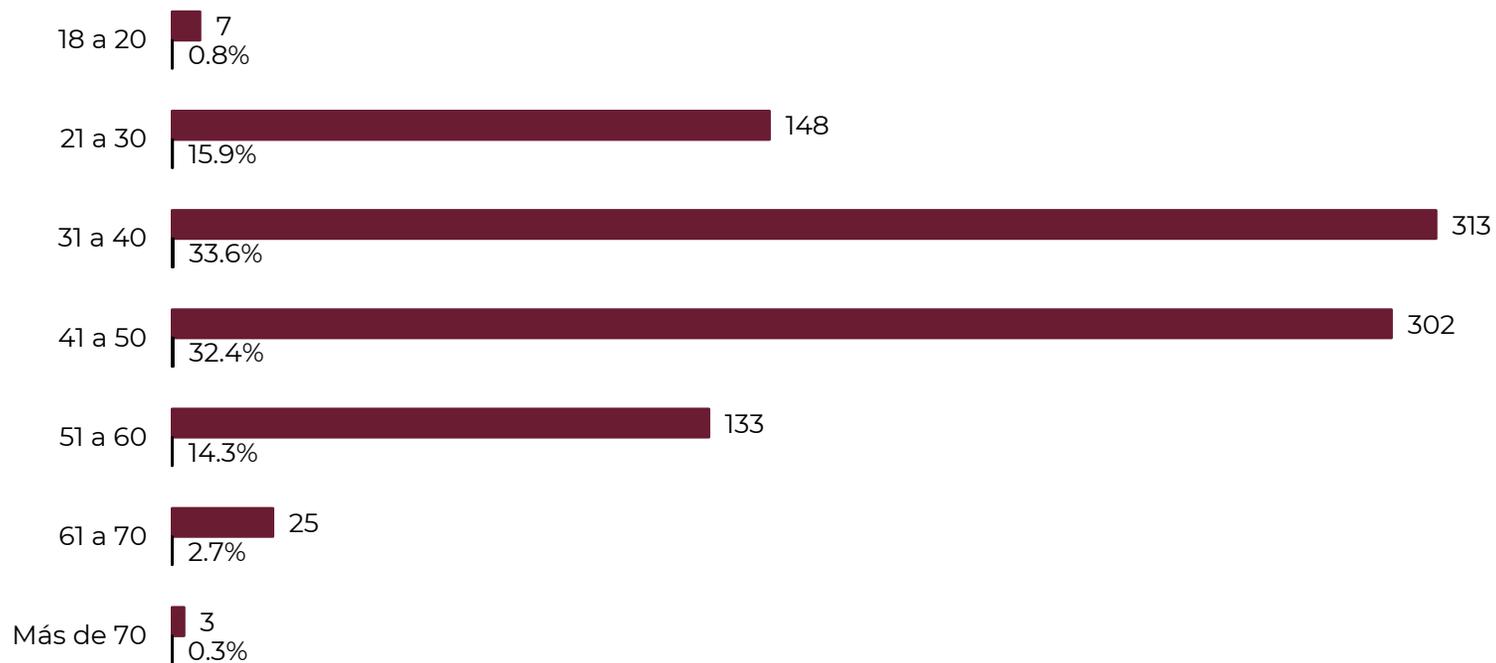
Edad



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2023



La edad predominante de las personas servidoras públicas participantes es de 31 a 40 años con el 33.6%, seguido por el rango de edad de 41 a 50 años con el 32.4%.



Estado Civil



¿Su estado civil es? / 2023

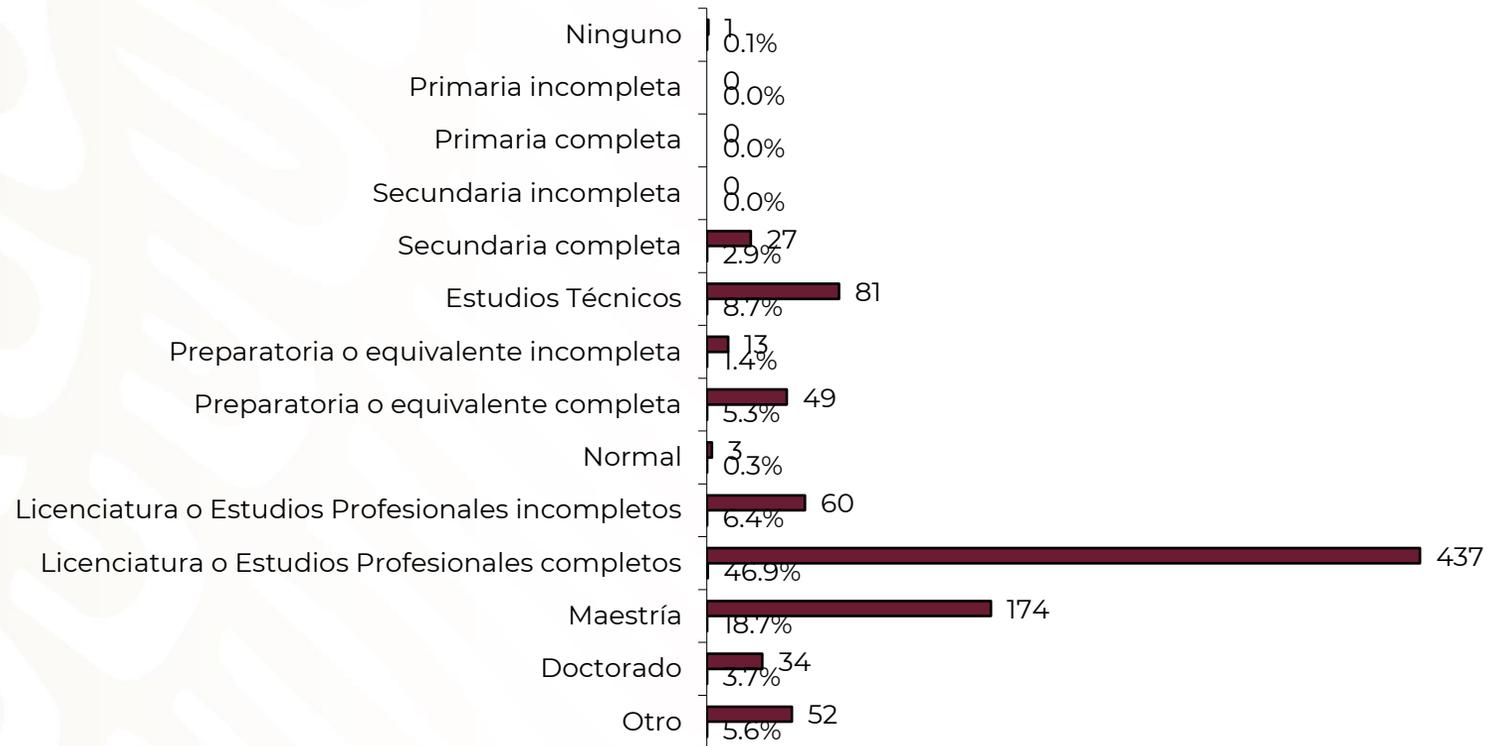


En cuanto al estado civil, 931 servidores públicos son casados representando el grupo mayoritario con el 51.1% en comparación con los servidores públicos solteros representados por el 48.9%.

Nivel escolar



¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023

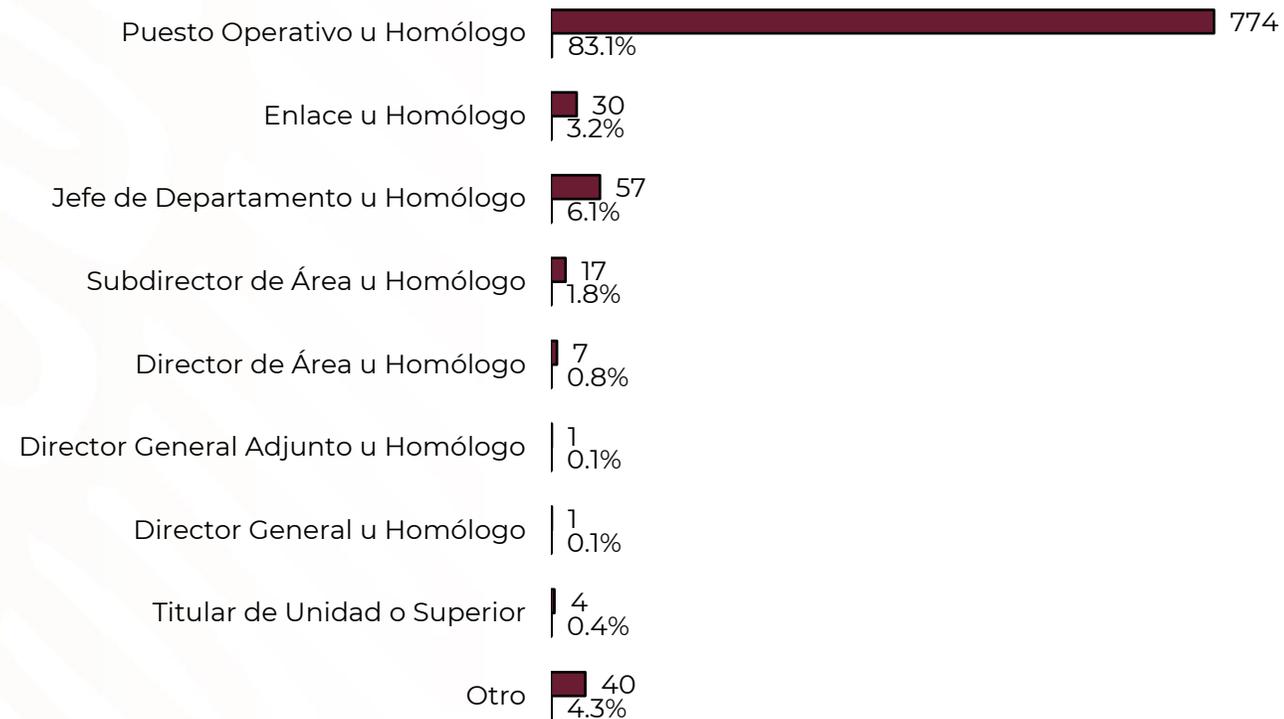


De acuerdo al nivel de escolaridad el 46.9% cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos, el 18.7 % con Maestría. y el 8.7% con estudios técnicos.

Nivel de puesto



¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023

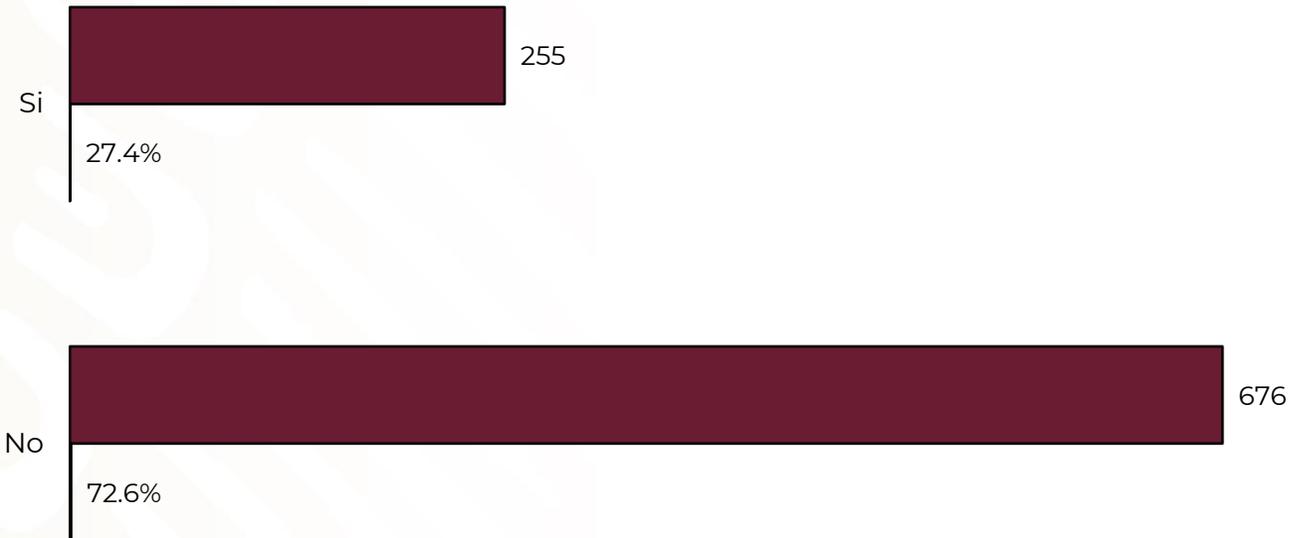


De acuerdo a la estructura ocupacional el nivel de puesto predominante es el puesto operativo u Homólogo representado por el 83.1%.

Sistema de Profesionalización



¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023

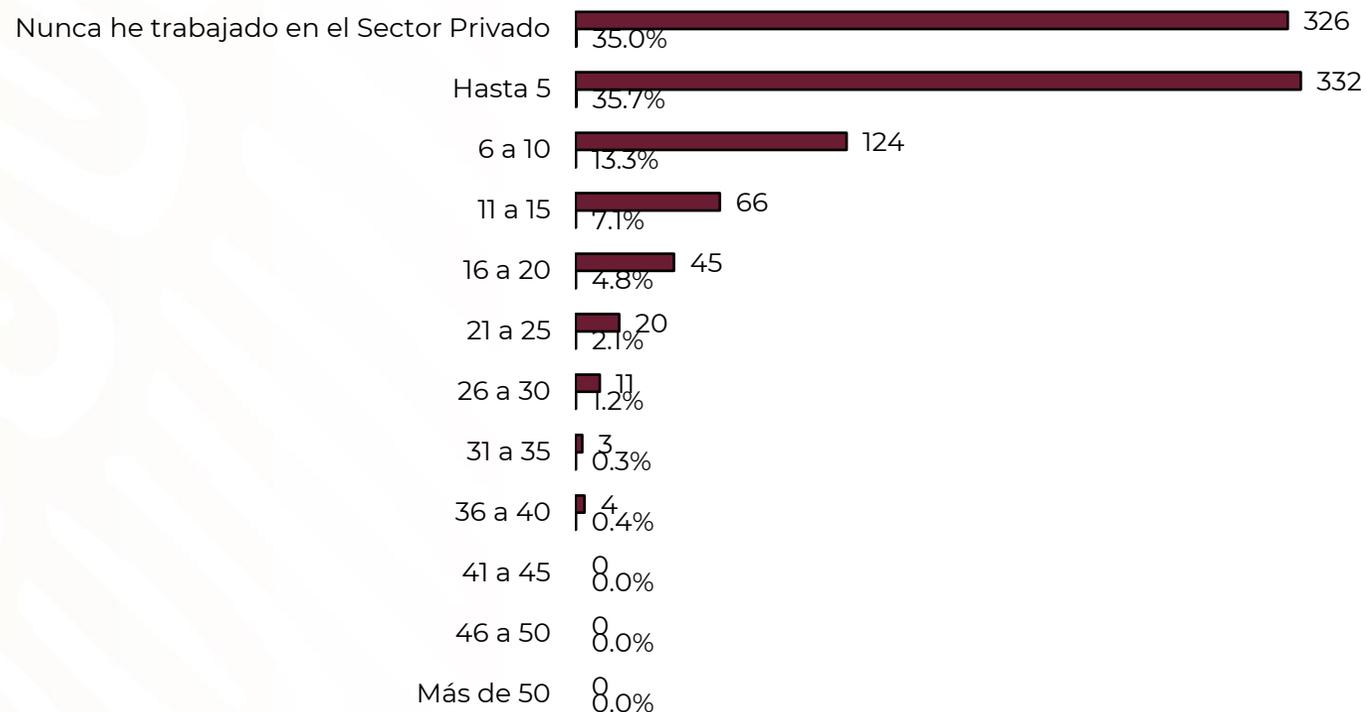


En cuanto al sistema de profesionalización, se ha beneficiado el 27.4% de los servidores públicos.

Años en la iniciativa privada



En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



El 35% de los servidores públicos nunca ha trabajado en el sector privado y solo el 35.7% ha trabajado en el sector privado hasta 5 años.

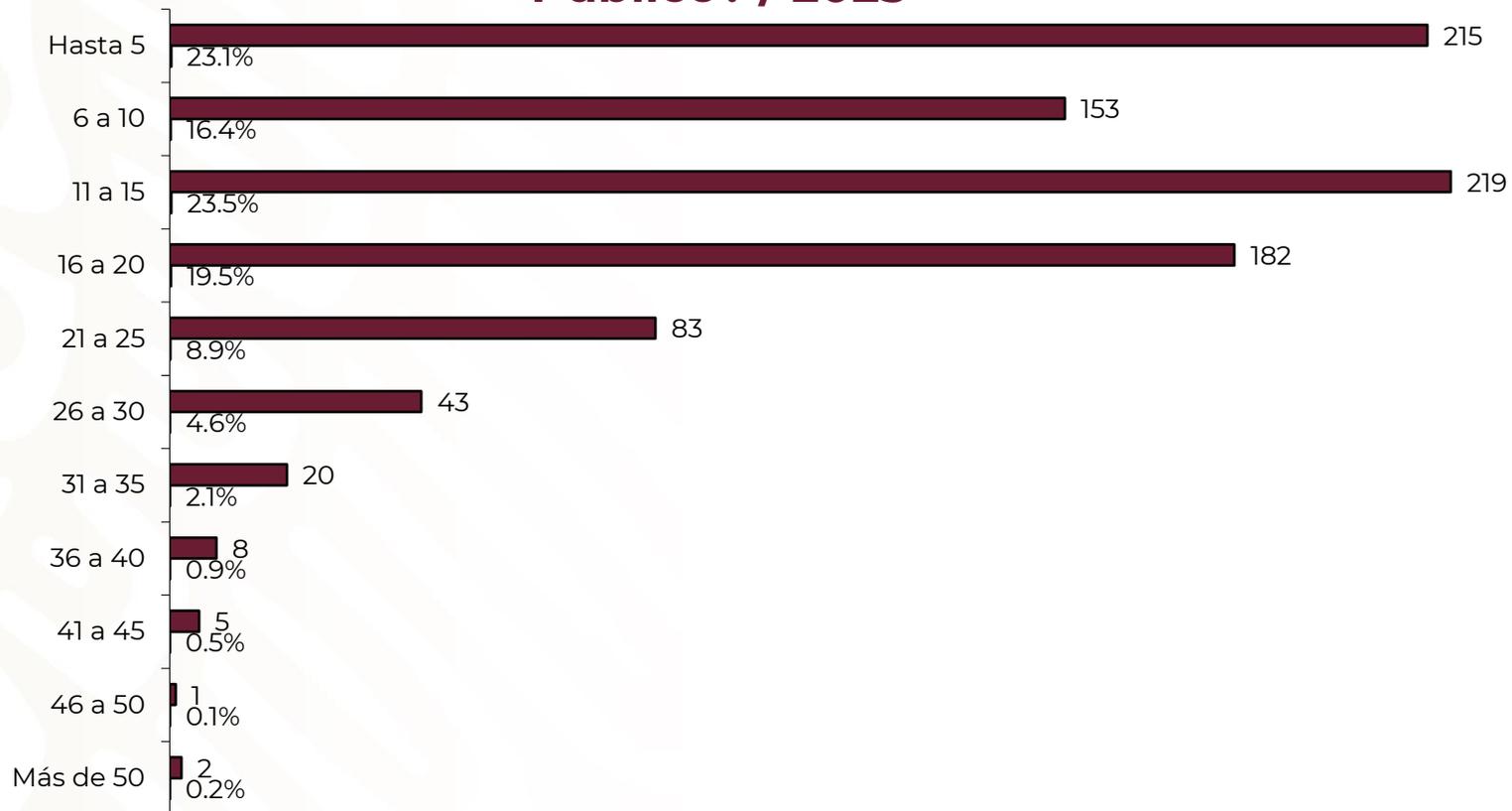
Años en la APF



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023



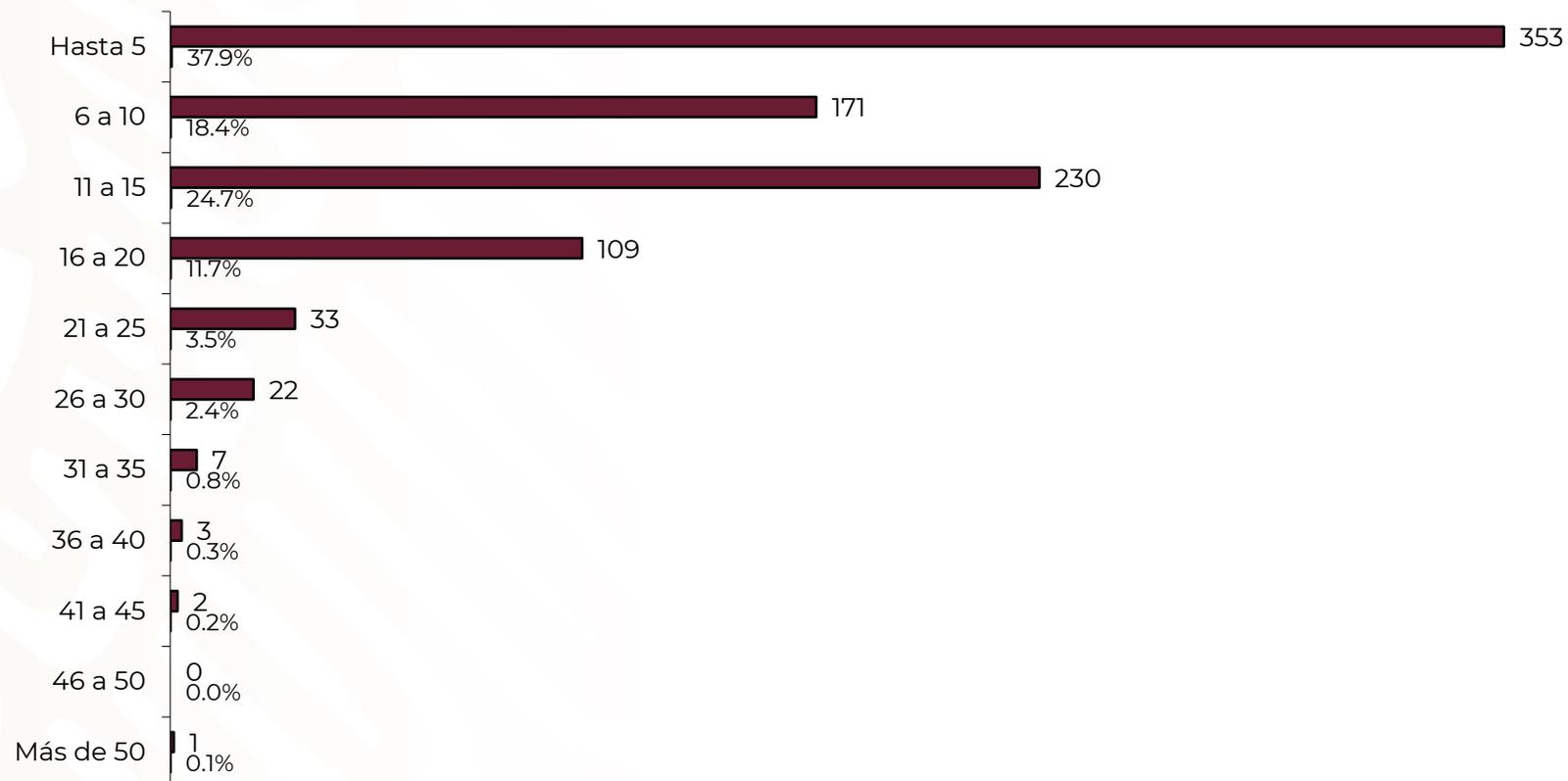
El 23.5% de los servidores públicos manifiesta haber laborado en la Administración Pública por lo menos de 11 a 15 años.



Años en el puesto



¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2023

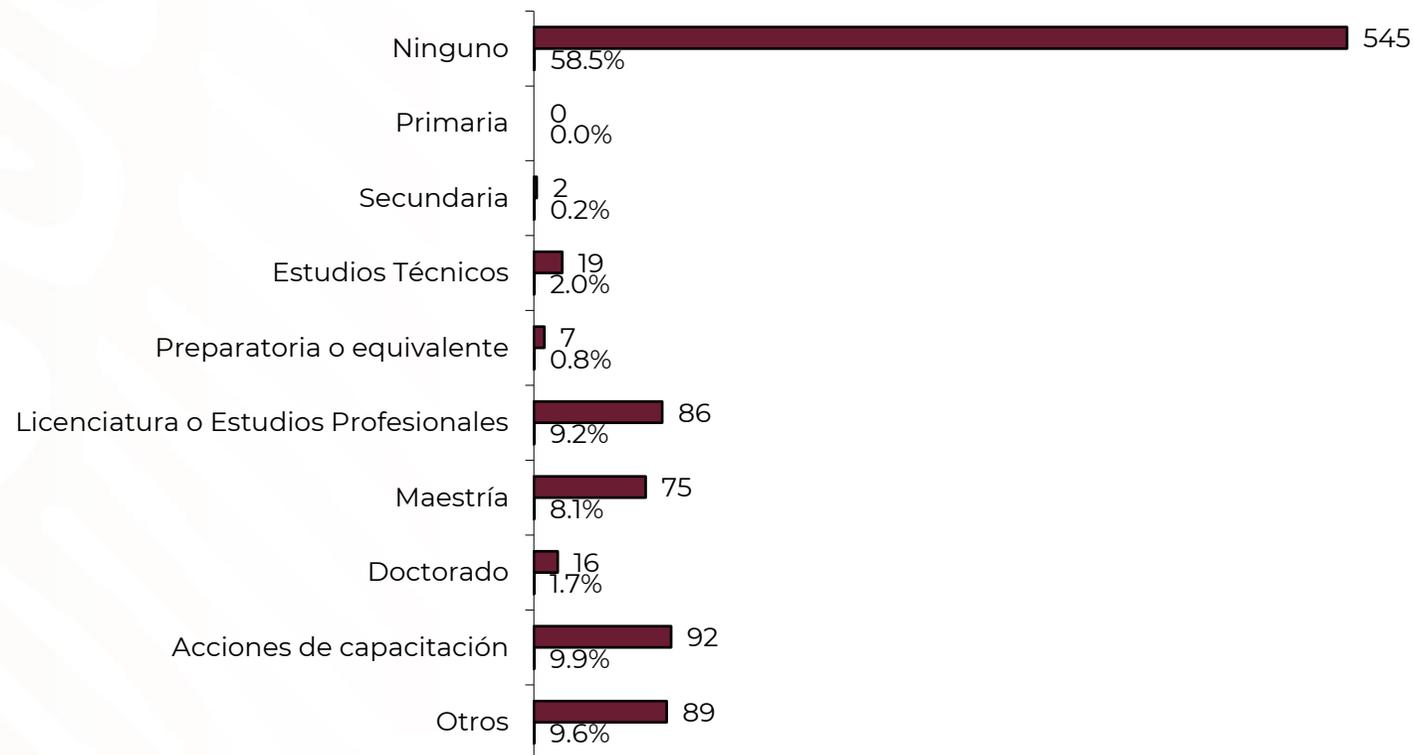


En cuanto a la antigüedad de los servidores públicos, el 37.9% tiene hasta 5 años en su mismo puesto y el 2.4% de 26 a 30 años en su mismo puesto.

Estudios actuales



¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023



El 9.2% de los servidores públicos manifestó estar cursando alguna licenciatura o estudios profesionales, siendo el grupo mayoritario del 58.5% que no se encuentra realizando algún tipo de estudios al momento de la aplicación.



2. Análisis Cualitativo

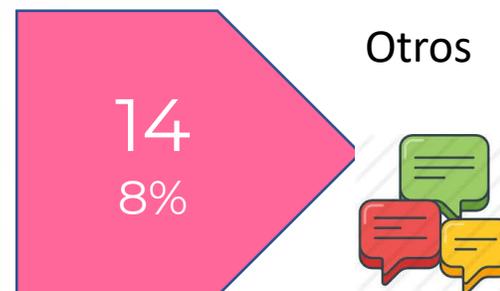
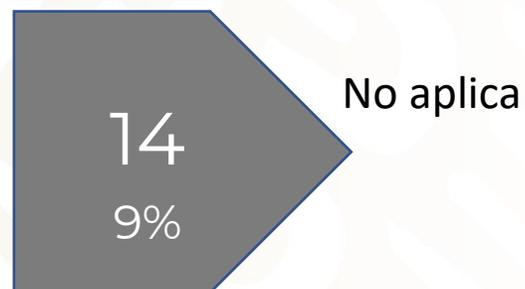
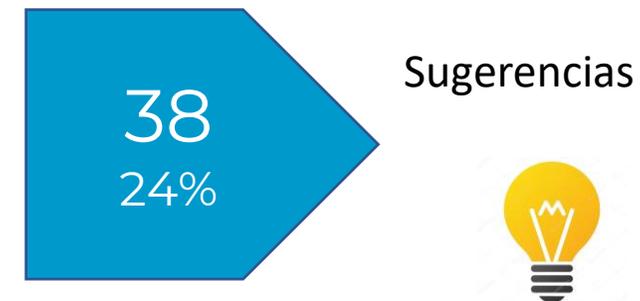
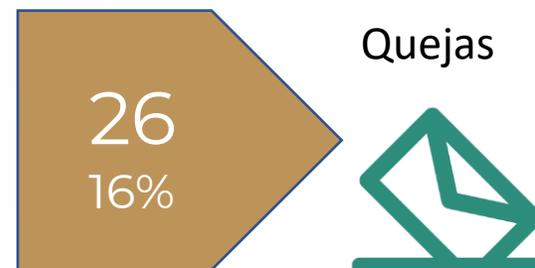
Comentarios y Sugerencias



Numeralia de comentarios



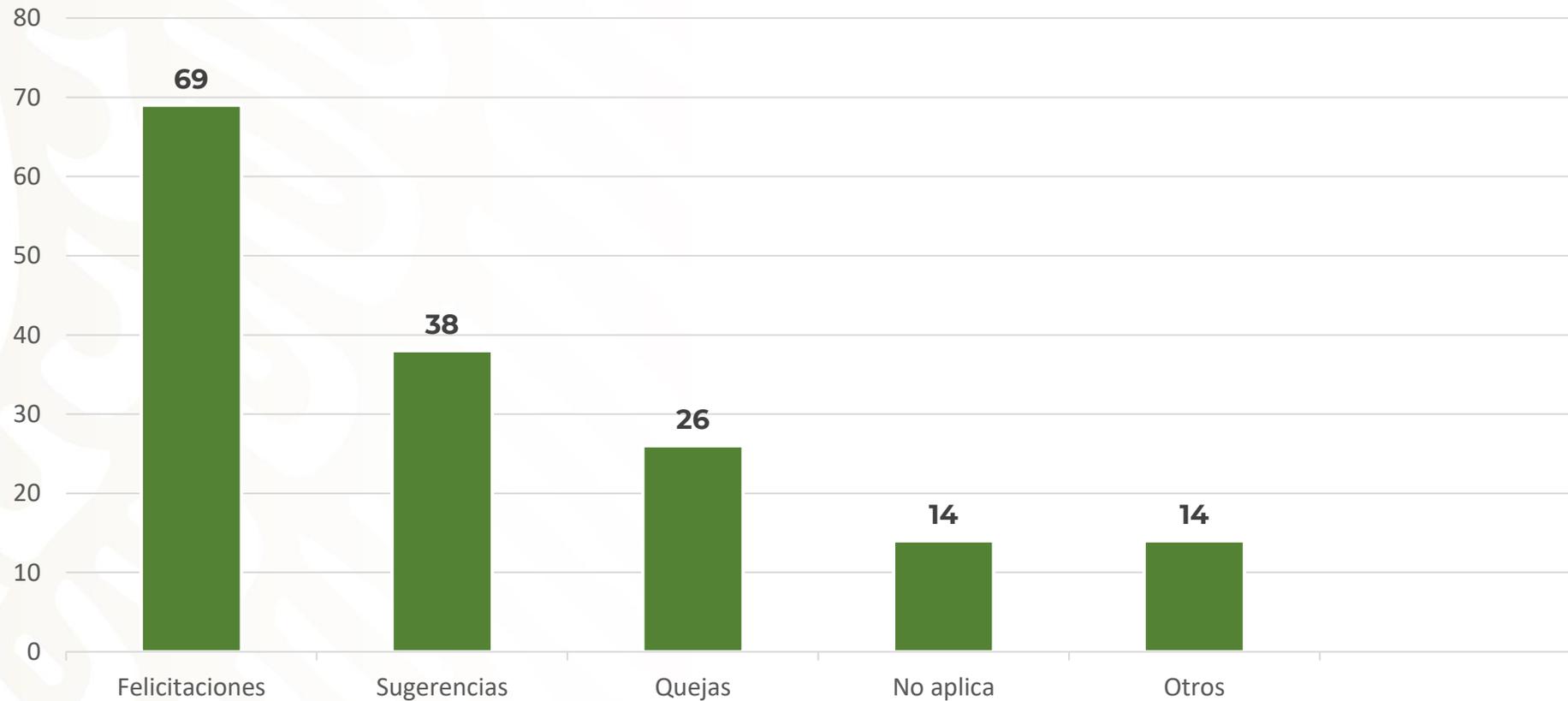
SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



De las 1,331 personas servidoras públicas que conforman el universo del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, se registra a través de los datos proporcionados por parte de la APF, la participación de 931 servidores en la aplicación de la ECCO-2023 lo que equivale al 69.95%.

Así mismo, se identifican 161 comentarios textuales los cuales se clasificaron de la siguiente manera: Felicitaciones, Quejas, Sugerencias, , Otros y No aplica (el mensaje no corresponde al HRAEB)

Comentarios y sugerencias



Felicitaciones y Sugerencias

FELICITACIONES	FELICITACIONES	SUGERENCIAS	SUGERENCIAS
Felicidades a la Dirección de Enfermería se trabaja para un buen clima	Excelente lugar de trabajo donde me desempeño, me siento agradecido y orgulloso de laborar en el mejor hospital de México.	Sugerencia que el personal que llegue temprano se estimule y no solo se estimule al mismo personal que salen en las listas trimestrales porque son las mismas personas que se les otorgan los bonos Gracias por su atención .	Seria muy objetivo la estabilidad de los contratos . Que tuviéramos un futuro prometedor .y en mediano plazo estar considerados para basicarnos ..gracias
Orgulloso de pertenecer a ésta gran institución. Felicitaciones a todos los compañeros servidores públicos del HRAEB.	Felicito a la organización del HRAEB, es el mejor lugar para laborar. Limpio, con el personal adecuado ofrece atención de calidad, eficaz y segura a nuestros pacientes	Deberían tratar por igual a las personas que tienen contrato y base, ya que ambos somos seres humanos y deberían darnos lo que corresponde por ley ya que es un derecho y deberíamos poder pedirlo sin sentirnos intimidados o con el temor de que nos corran.	Q así como hay seguimiento de quejas y sugerencias de los usuarios de los servicios de salud. De igual forma haya para el personal de salud. Ya que no hay una línea para proteger o bien de dar seguimiento a una queja de parte del personal de salud al usuario.
Ojalá se reconociera todo el esfuerzo, trabajo, congruencia, constancia y resultados de la Dra. Esperanza García a lo largo de todo el tiempo. De la alta dirección es la persona que independientemente de donde la coloquen dará resultados.	Me gusta mucho que en esta institución nos tomen en cuenta para muchísimas cosas. Tienen amplios temas y gran criterio. Siempre en mejora continua Enhorabuena	Que los jefes realicen los movimientos del personal con igualdad de derechos y no por que son sus amigos no los mueven y los dejan siempre en su lugar y solo realizan cambios de los demás aunque les digamos nuestra molestia o desacuerdo no nos hacen caso y más de adrede lo hacen sin interesarles nuestras opiniones, gracias.	Desde el último cambio de supervisora de la Jornada especial Diurna, no se cumplen varios de los puntos de la encuesta. 2. Nuestro sindicato es bueno, pero no debe intervenir en la distribución de personal en los servicios.

Quejas y Otros



QUEJAS	QUEJAS	OTROS	OTROS
Los jefes tienen preferencias y no son justos	Cada vez hay menos material y más pacientes que atender con menos recursos	Verificar que cumplan con los perfiles. Por favor	Qué seamos capacitados de lo que vemos no de cosas que ni en cuenta
Productividad Nocturna: Es prácticamente nula para un hospital sin servicio real de Urgencias ni Gineco Obstetricia	Me gustaría que estuvieran más al pendiente las jefas en cada servicio y rol vacacional ya que hay mucha falta de personal y nos dejan más actividades ya que es cargo de trabajo, por otra parte, también me gustaría que las jefas nos apoyen en el área ya que solo dejan a una sola que resuelva todo	mandaron dar mantenimiento a un tomografo que tiene 1 año y medio sin funcionar y con gestiones para cambio. Hay elitismo en el acceso público al hospital por parte de autoridades y empresa privada.	Considero sumamente importante tener acceso con apego a normativa en los procesos para acceder algún puesto, para que este se apege a lo correspondiente.
En mi institución hay puestos que no se ofertan, solamente se los dan a las personas específicas que quieren que cubran esos puestos. No se hace una buena selección del personal que contratan, ya que los que son trabajadores no los siguieron contratando y dejaron a unos que no son comprometidos con su trabajo.	En relación a la evaluación al desempeño se ha realizado la observación de que unilateralmente se aplica dicha evaluación sin que el jefe que la aplica de una explicación del porqué, así mismo no se tiene un seguimiento, no proporcionan observaciones ni apoyo, en el caso de tener una calificación deficiente, se limitan a calificar y aquí termina el proceso.	Buenas tardes solo como comentario considero de suma importancia que los jefes inmediatos de los servicios sean más asistenciales en los servicios asignados puesto que solamente dejarse llevar por lo que el turno anterior menciona verbalmente no es suficiente para ver y determinar las buenas tardes solo como comentario considero de suma importancia que los jefes inmediatos de los servicios sean más asistenciales en los servicios asignados puesto que solamente dejarse llevar por lo que el turno anterior menciona verbalmente no es suficiente para ver y determinar las necesidades de los pacientes, de esta manera se harían un panorama general y la distribución sería más equitativa y como resultado una mejora en la atención. necesidades de los pacientes, de esta manera se harían un panorama genral y la distribución sería más equitativa y como resultado una mejora en la atención.	Fomentar el trabajo en equipo de áreas críticas en situaciones de urgencia.

Análisis Cualitativo



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



Los comentarios textuales emitidos por parte de las personas servidoras públicas fueron analizados y clasificados en: Felicitaciones, Sugerencias, Quejas y Otros identificando los cuadrantes vulnerables para diseñar un programa de acciones (PTCCO) que contribuya a fortalecer el clima laboral al interior de nuestro organismo.

A continuación, y derivado de las respuestas de los servidores públicos se identificaron las siguientes áreas que debemos trabajar para el 2024:

C2Gestión Pública y Transparencia
C4Tareas y Responsabilidades:
C7Responsabilidad y desarrollo

Entre los comentarios más constantes se identifica la necesidad de brindar temas de capacitación de acuerdo a sus áreas, así como en materia de liderazgo.

Realizar procesos más transparentes de contratación y promociones de ascenso (escalafón), evitar el trato preferencial hacia algún colaborador ya que podría tener efectos en la colaboración interna y un bajo compromiso en su área de trabajo.

Fomentar el reconocimiento laboral con el propósito de generar satisfacción personal en los trabajadores respecto de sus actividades.





3. Análisis Comparativo

Resultados a nivel APF,
Interinstitucional y en su caso,
entre áreas



Cuadrantes y Factores



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR

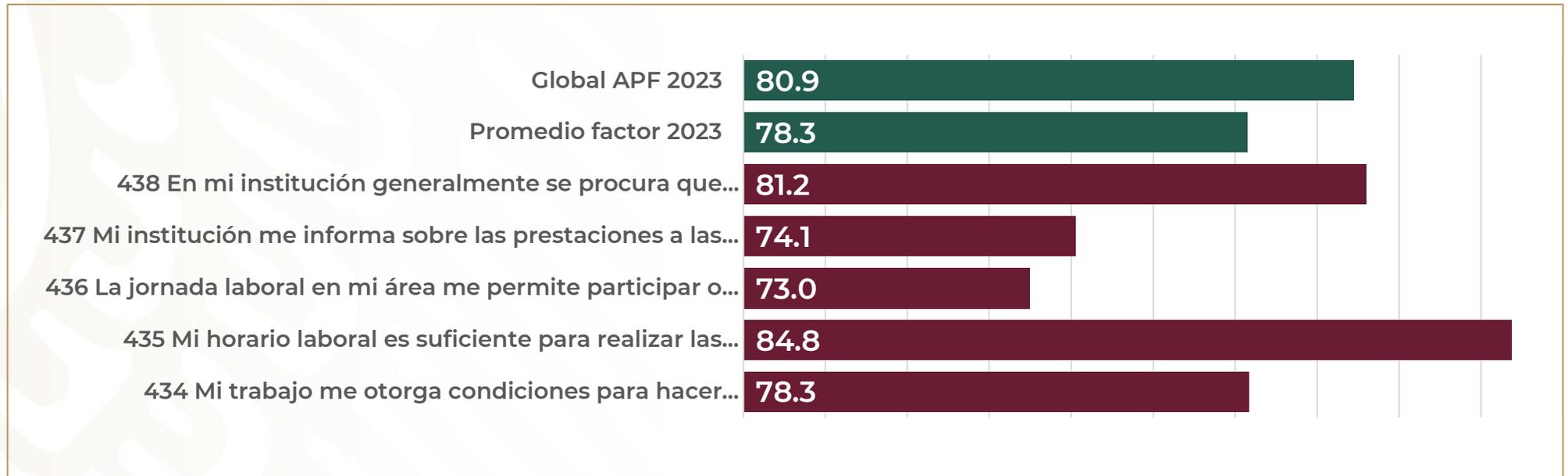


No.	Cuadrante	Factor	Descriptores
C1	Política de Gobierno	Derechos Humanos	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
		Normativa y Austeridad	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.
C2	Gestión Pública y Transparencia	Gestión Pública	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.
		Transparencia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.
C3	Filosofía Organizacional	Balance Trabajo-Familia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con 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	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con 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.
C4	Tareas y Responsabilidades	Organización	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.
		Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.
C5	Integridad e Igualdad de Género	Igualdad de Género	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
		Integridad y no discriminación	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.
C6	Relaciones laborales	Liderazgo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.
		Trabajo en Equipo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.
C7	Profesionalización y desarrollo	Capacitación	Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.
		Evaluación al desempeño	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
		Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.
C8	Seguridad en el trabajo	Calidad de vida laboral y estrés	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.
		Emergencias	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.
C9	Servicio a la sociedad	Identidad con la institución	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.
		Orientación a la ciudadanía	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023

Gráficas Factor – Reactivo

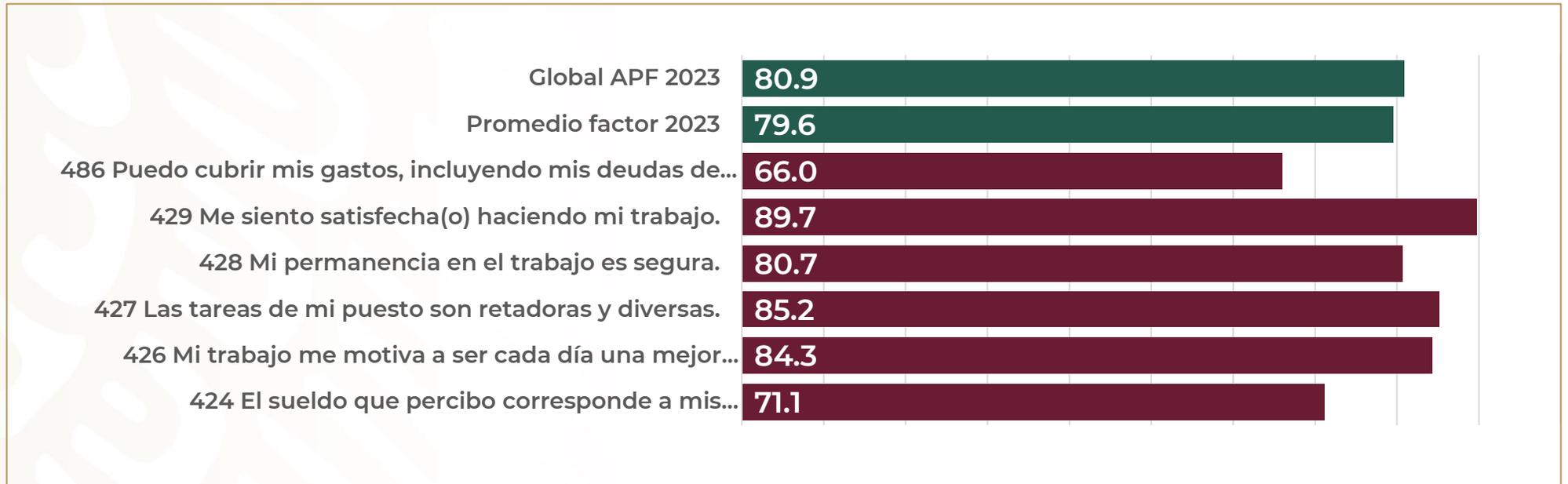


El reactivo con mayor calificación 84.8 fue el relacionado con la jornada laboral, siendo el horario laboral suficiente para que el trabajador trabaje efectivamente, sin embargo, el reactivo con menor calificación 73.00 en comparación con las anteriores, manifiesta que la jornada laboral no le permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos o deportivos.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 78.3, 26 puntos por debajo de índice global de la APF.

FACTOR III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS/2023

Gráficas Factor-Reactivo



El reactivo con mayor calificación fue el relacionado con la satisfacción laboral, con una calificación de 89.7. Contrastando con que no pueden cubrir sus gastos incluyendo deudas, con una calificación de 66.0 representando al reactivo con menor calificación..

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.6, 1.3 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 112 CAPACITACION /2023

Gráficas Factor-Reactivo

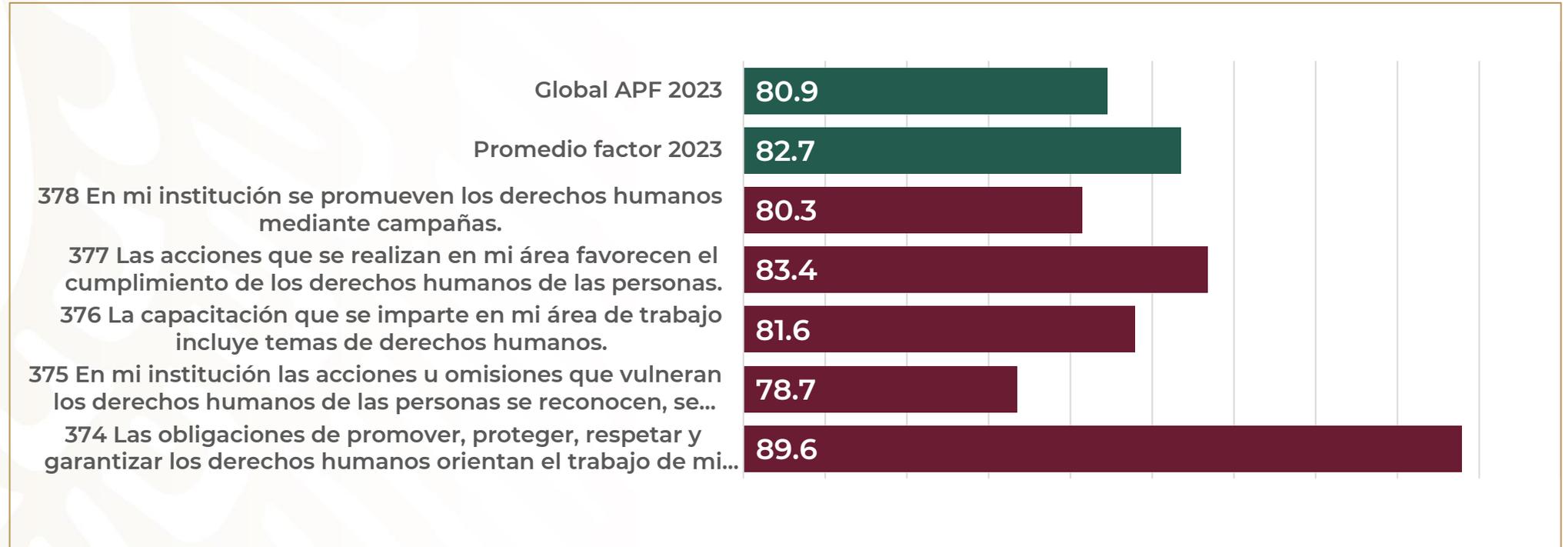


En cuanto al factor capacitación, en referencia a que el programa de capacitación se apega a fortalecer las necesidades profesionales, la calificación obtenida es la más alta 76.5 sin embargo, no en todos los casos, manifestado que este año los cursos no cubrieron sus necesidades reflejado con un puntaje más bajo de 73.00.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 74.5, 6.4 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 113 DERECHOS HUMANOS /2023

Grafica Factor - Reactivo

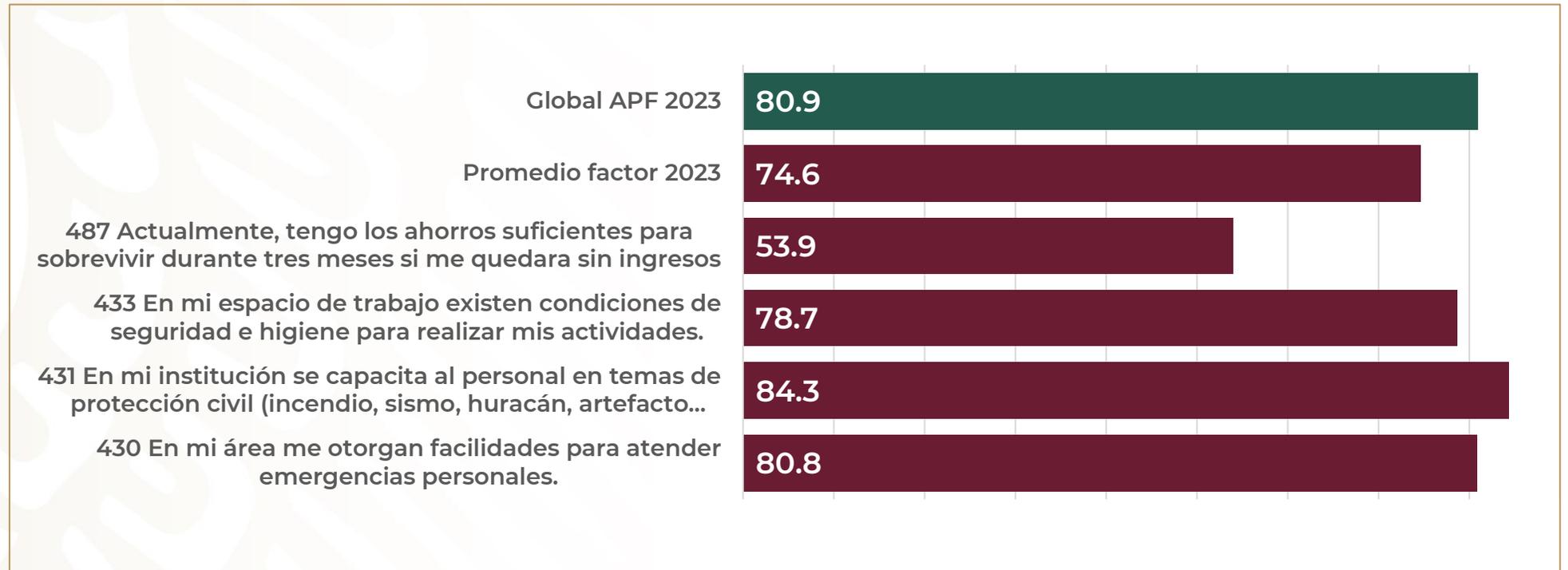


La mayoría de los servidores públicos reconocen que la institución orienta el trabajo a garantizar los derechos humanos representada con una calificación más alta de 89.6. en contraste con la investigación y sanción de acciones que vulneren los derechos humanos que obtuvo un 78.7, que para esta cuestión es concordante con el más alto y más bajo.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 82.7, 1.8 puntos por encima del índice global de la APF.

FACTOR 114 EMERGENCIAS /2023

Grafica Factor - Reactivo



Los servidores públicos reconocen contar con facilidades para atender emergencias personales con la calificación más alta de 80.8. Una de las tareas por realizar es fortalecer las acciones en materia de finanzas personales pues obtuvo la calificación más baja con 53.9 ya que las personas servidoras públicas no cuentan con los ahorros suficientes para sobrevivir sin ingresos al menos durante 3 meses.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 74.604, 6.3 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 115 EVALUACION DEL DESEMPEÑO /2023

Grafica Factor - Reactivo

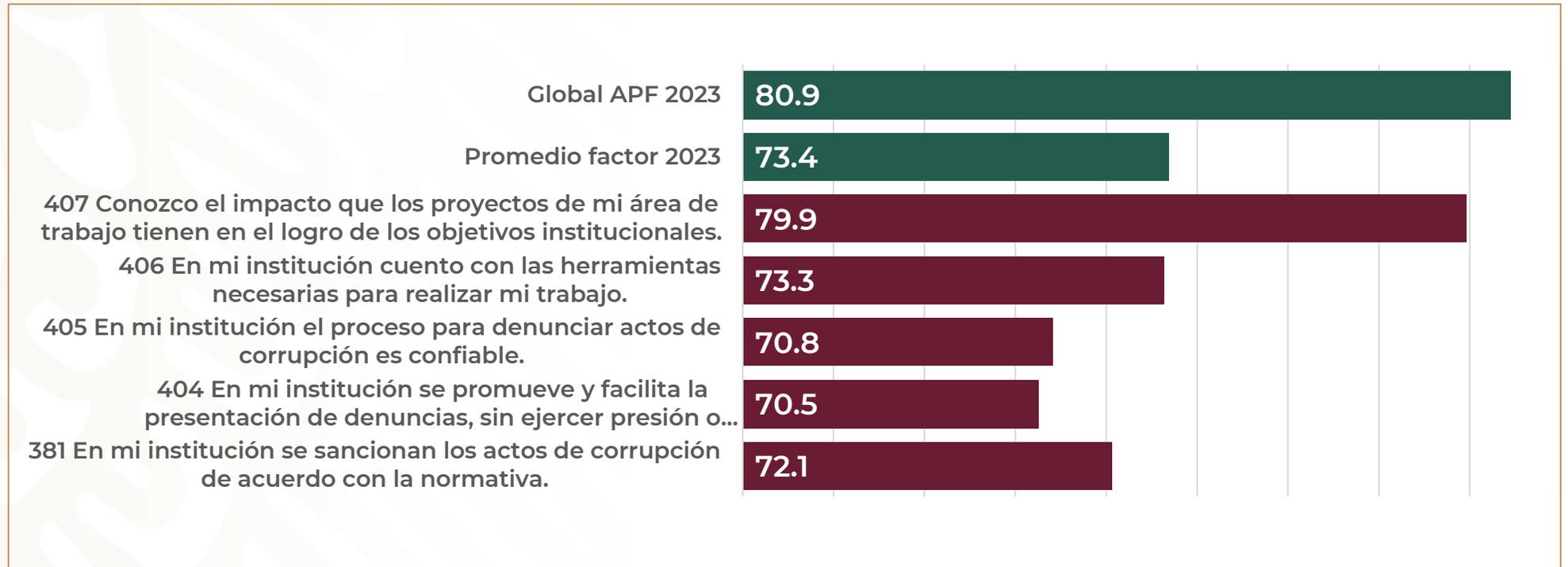


La calificación más baja es de 69.5. en referencia a la motivación previa al despido. La calificación más alta de 79.4 mencionando que las metas a evaluar reflejan lo esperado del desempeño de las personas servidoras públicas.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 74.1, 6.8 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 116 GESTION PUBLICA /2023

Grafica Factor - Reactivo



Los servidores públicos reconocen que los proyectos de su área de trabajo impactan en el logro de objetivos institucionales con una calificación más alta de 79.9. Se detecta un área de oportunidad para promover estrategias de denuncia de actos de corrupción con una calificación baja de 70.5.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 73.4, 7.5 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN /2023

Grafica Factor - Reactivo

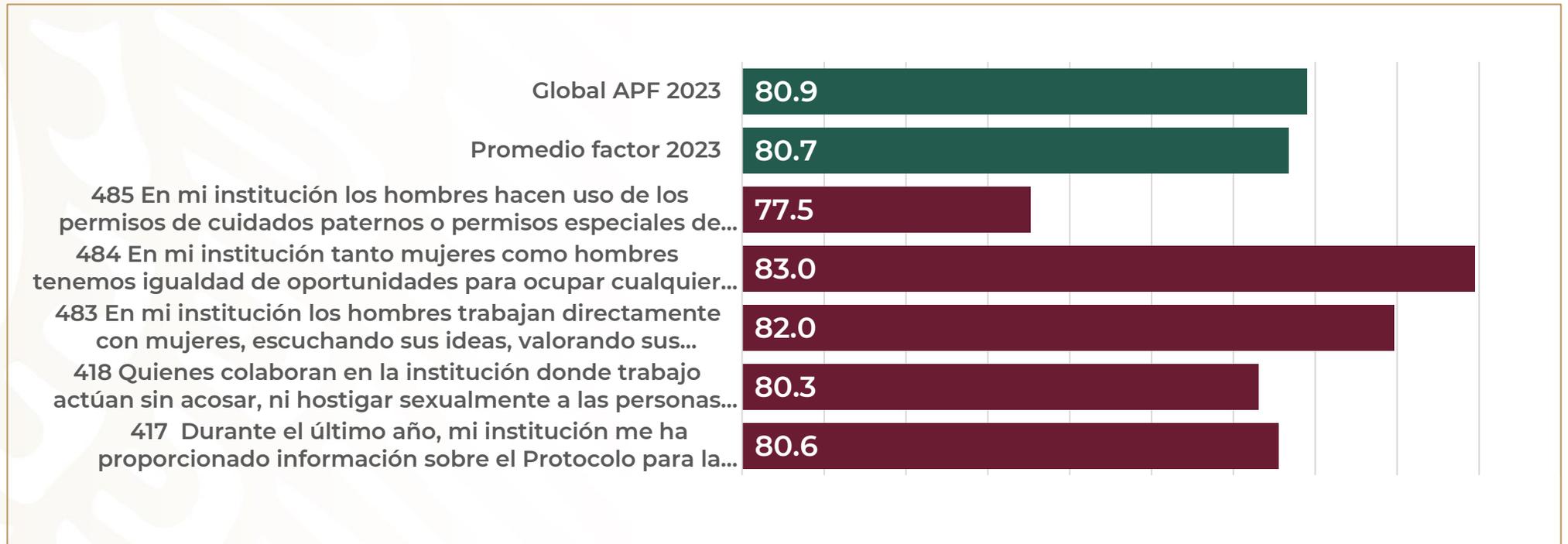


En este factor, las personas servidoras públicas reflejan un sentido de pertenencia a la institución y sentido de responsabilidad por cumplir con su trabajo al sentirse orgullosos de esta institución con una calificación de 90.8. Se detecta un área de oportunidad para implementar acciones que fortalezcan el clima laboral con una calificación baja de 76.7

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 83.9,3 puntos por encima del índice global de la APF.

FACTOR 118 IGUALDAD DE GENERO /2023

Grafica Factor - Reactivo

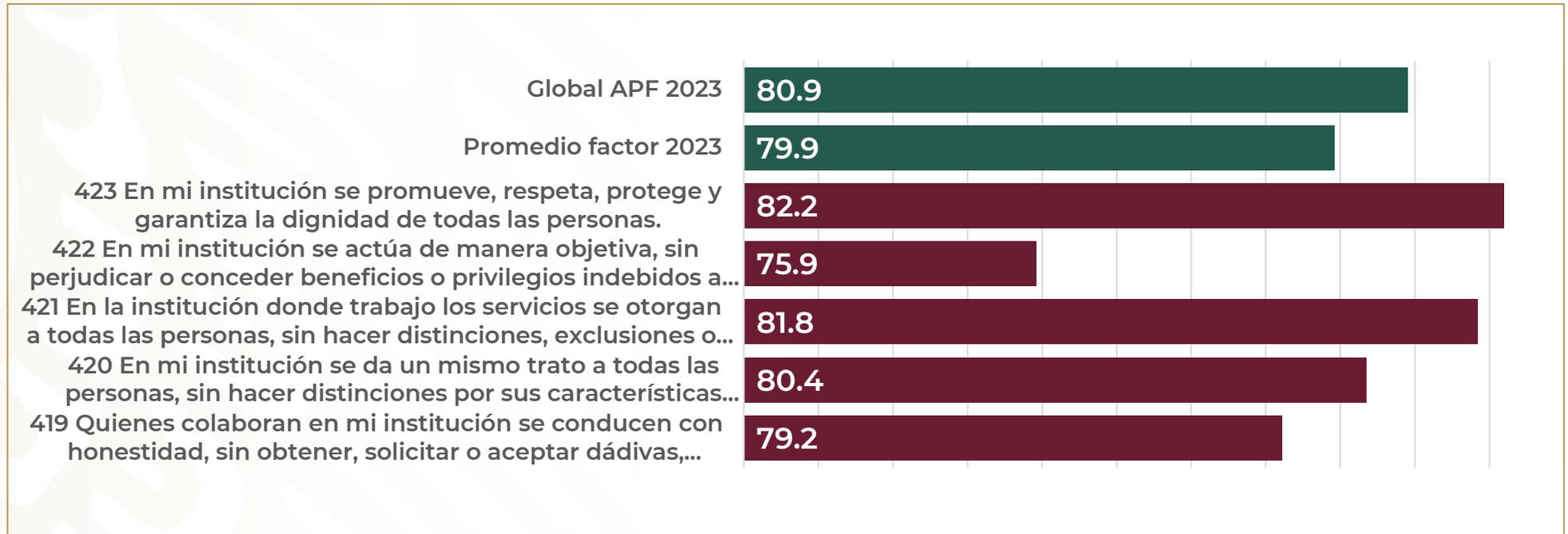


Los servidores públicos obtienen un puntaje alto de 83.00 en referencia a que reconocen que en la institución se promueve la igualdad de condiciones laborales y sin discriminación. Para el uso de permisos de cuidados paternos o especiales de cuidados libres de estereotipos de género se obtuvo un puntaje bajo de 77.5.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 80.7, 0.30 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACION /2023

Grafica Factor - Reactivo

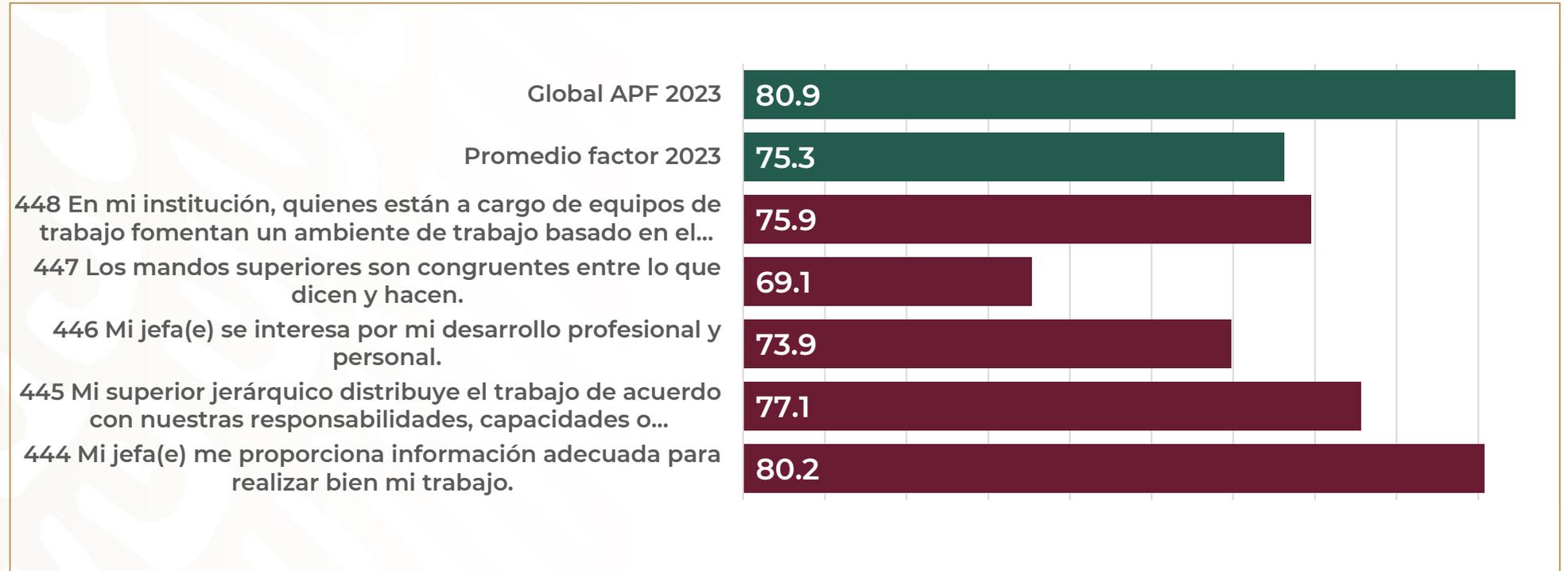


Los servidores públicos identifican que la institución promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de las personas sin distinción, exclusión o restricción con el puntaje más alto de 82.2. Al interior del HRAEB los servidores públicos perciben la existencia de favoritismos o trato preferencial hacia algunos empleados reflejado con un puntaje mas bajo de 75.9.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.9, 1 punto por abajo del índice global de la APF.

FACTOR 120 LIDERAZO /2023

Grafica Factor - Reactivo



Se identifica que los jefes proporcionan información adecuada a sus subordinados para el adecuado ejercicio de sus funciones con un puntaje de 80.2 siendo la más alta, por otro lado, el de menor calificación con 69.1 puntos mencionan falta de congruencia de los jefes entre lo que dicen y hacen.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 75.3, 5.6 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD /2023

Grafica Factor - Reactivo

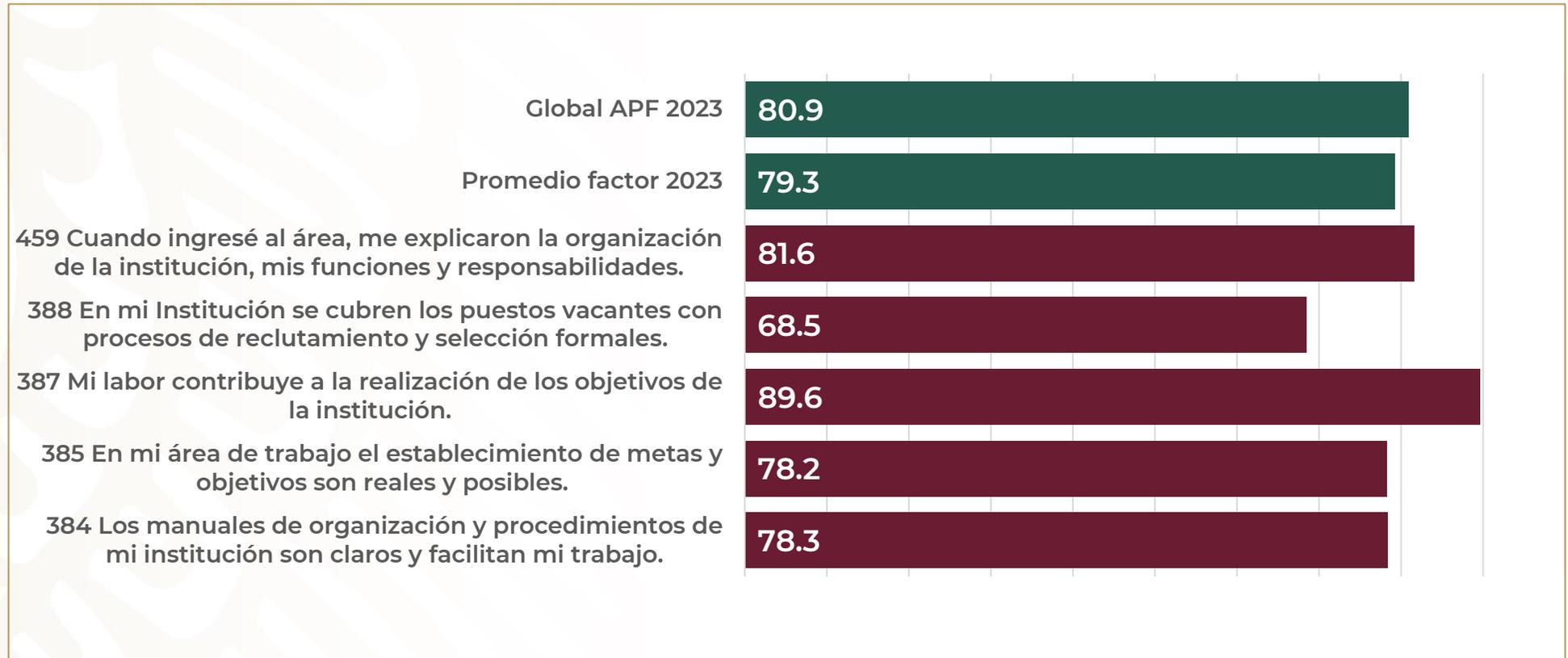


Las personas servidoras públicas perciben que en esta institución el personal realiza sus funciones con apego a las normas establecidas con un puntaje más alto de 79.9, en comparación con el puntaje más bajo de 78.30 sobre el manejo de los recursos de manera responsable y austera

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.1, 1.8 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 122 ORGANIZACION /2023

Grafica Factor - Reactivo

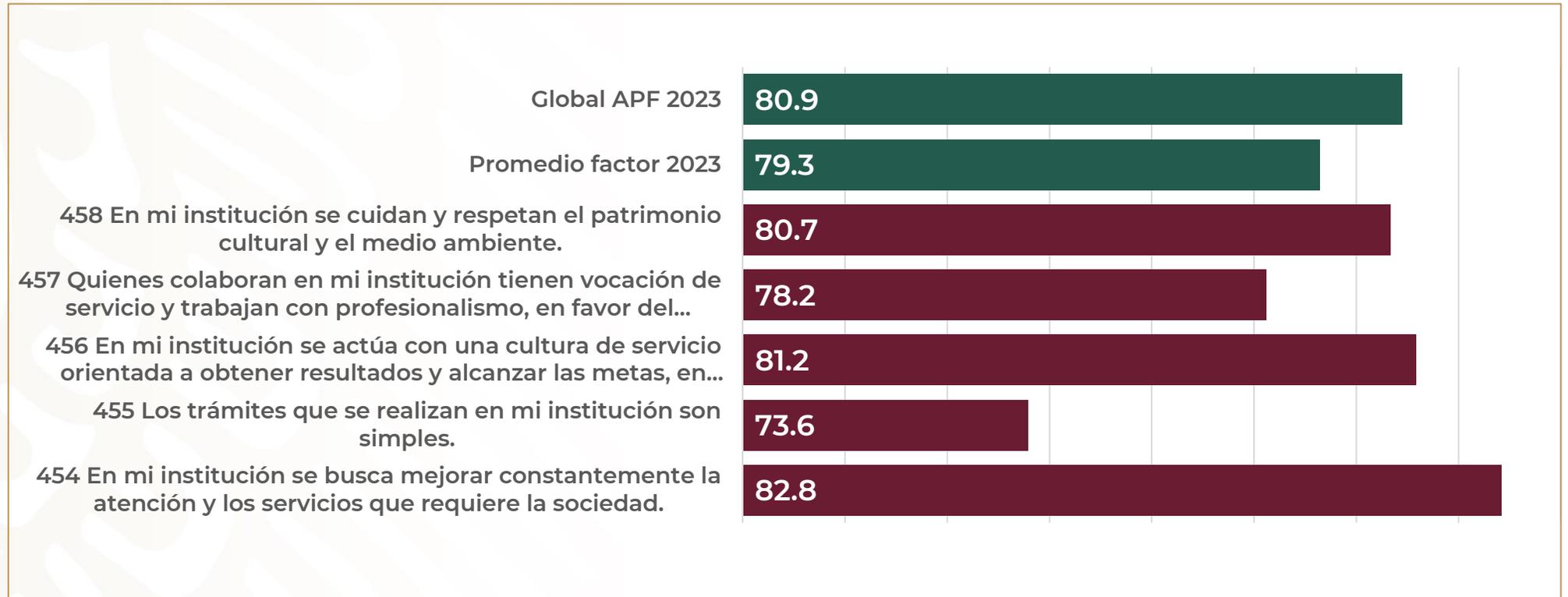


Por medio de la planificación previa las personas servidoras públicas contribuyen a la realización de los objetivos con un puntaje de 89.6. Los procesos de reclutamiento y selección se perciben como procesos informales con un puntaje de 68.5.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.3, 1.6 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 123 ORIENTACION A LA CIUDADANIA /2022

Grafica Factor - Reactivo

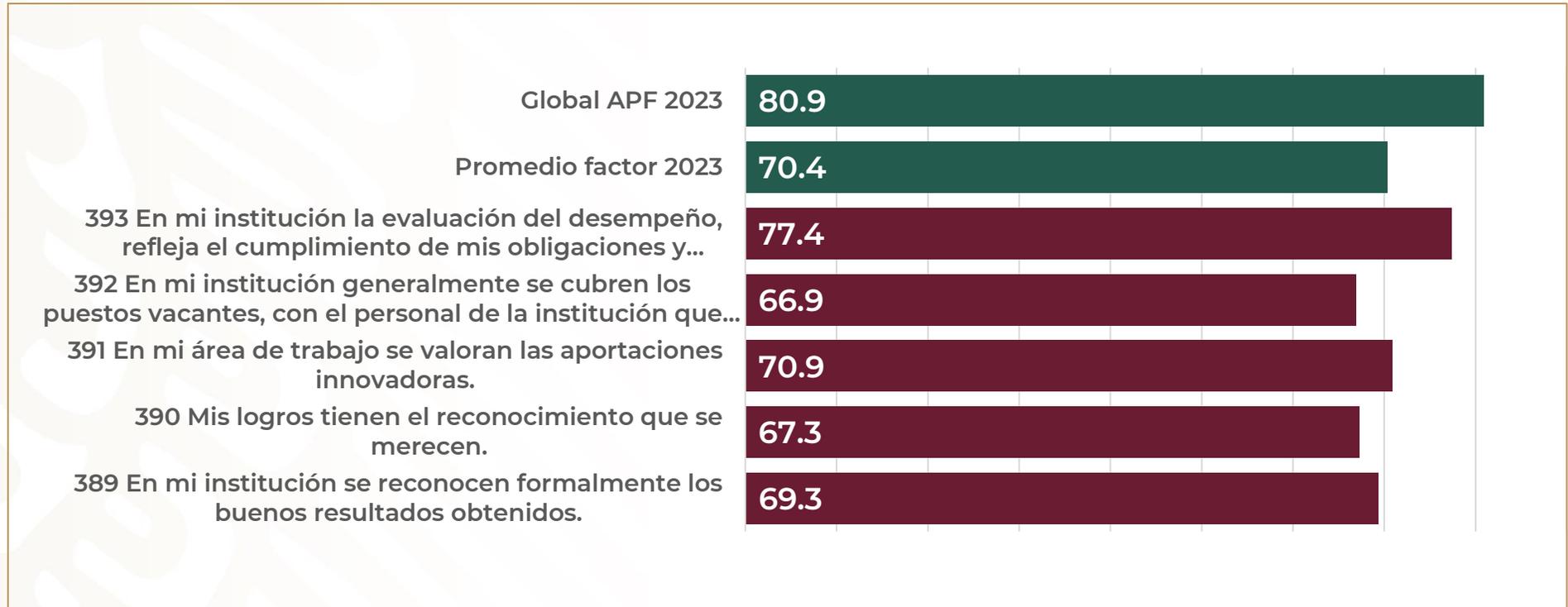


El HRAEB constantemente contribuye en la mejora continua para mejorar la atención de los servicios con el mayor puntaje de 82.8 sin embargo, los servidores públicos manifiestan que los trámites que se realizan no son simples con un puntaje de 73.6, lo que puede ser una oportunidad para implementar acciones para simplificar los trámites y/o gestiones.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.3, 1.6 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 124 RECONOCIMIENTO LABORAL /2023

Grafica Factor - Reactivo



Anualmente la evaluación al desempeño refleja el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos con un puntaje más alto de 77.4. En cuanto a la oportunidad del personal que cubre con el perfil para cubrir vacantes internas se obtuvo el puntaje más bajo de 67.3, lo que refleja la necesidad de aperturar más procesos para cobertura de plazas con participación interna.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 70.4, 10.5 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA/2023

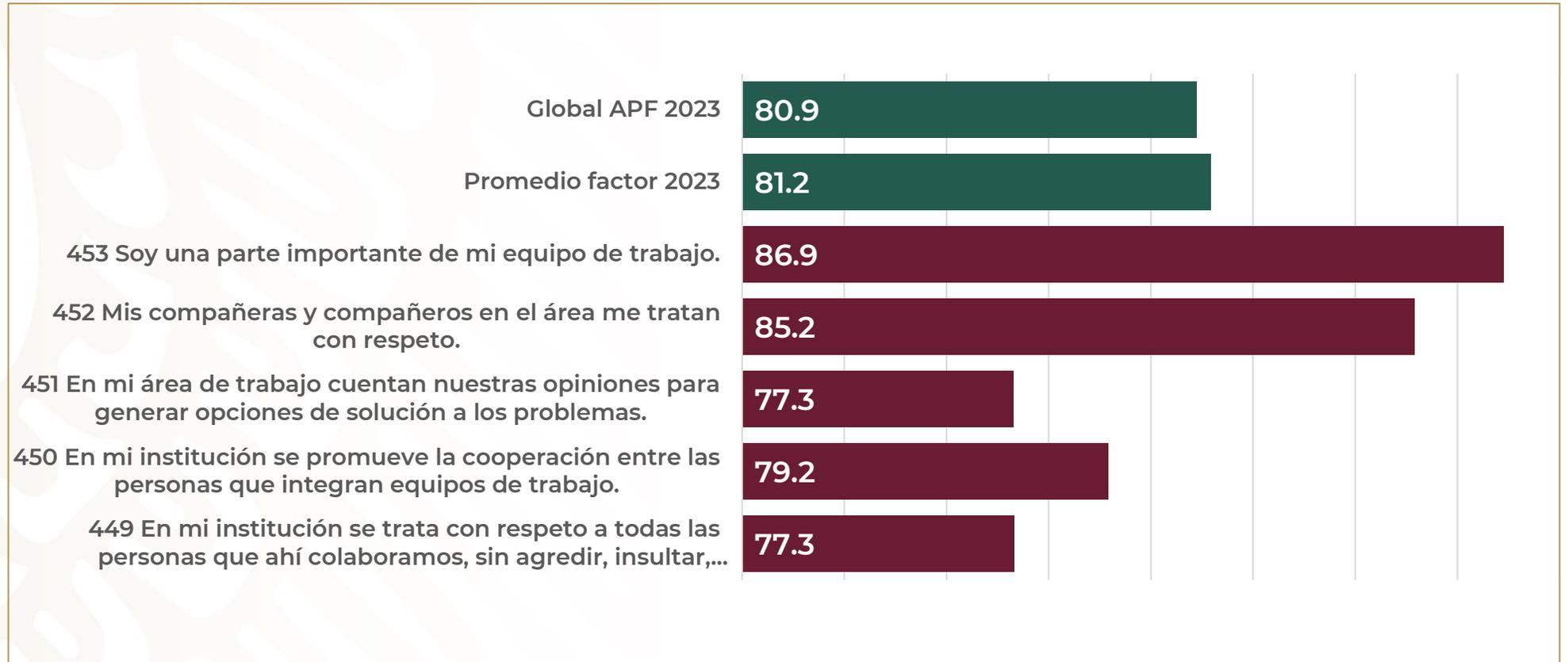
Grafica Factor - Reactivo



No aplicable

FACTOR 126 TRABAJO EN EQUIPO /2023

Grafica Factor - Reactivo

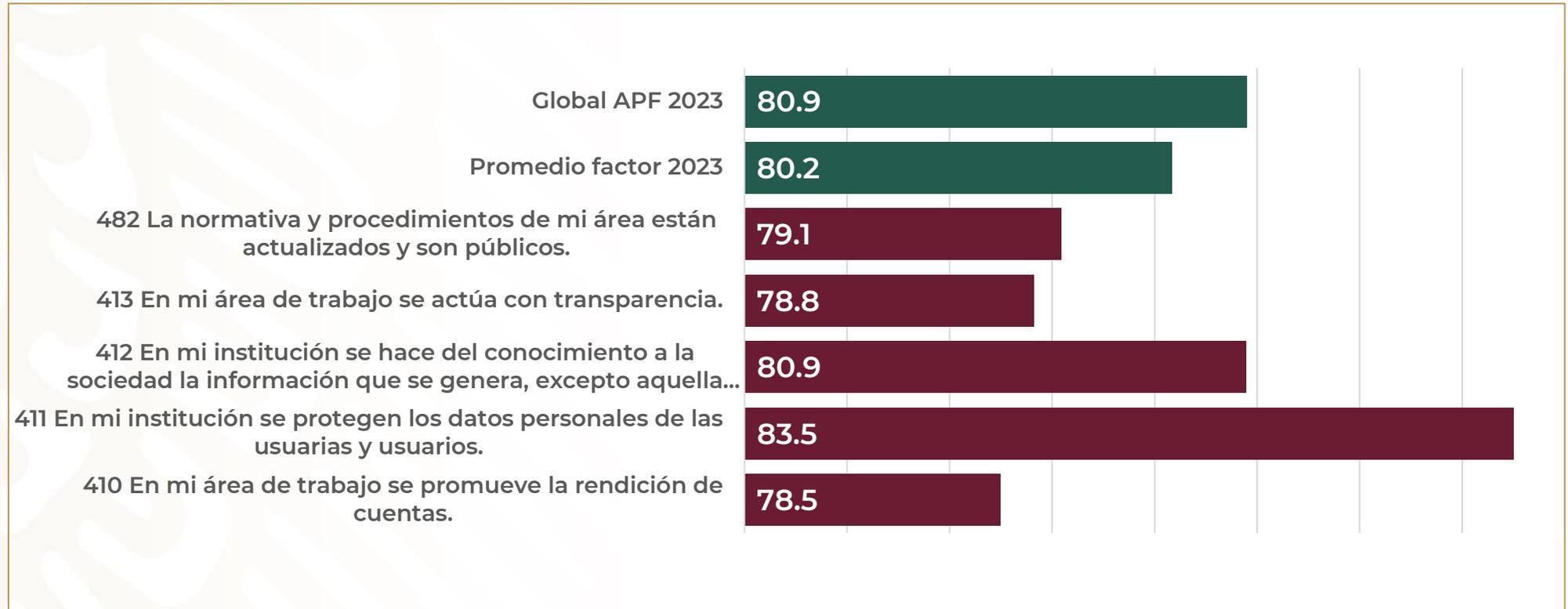


Los servidores públicos se reconocen como parte importante de su equipo de trabajo con el puntaje más alto de 86.9, pero no todos tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones con un puntaje menor de 77.3.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 81.2, 0.3 puntos por arriba del índice global de la APF.

FACTOR 127 TRANSPARENCIA/2023

Grafica Factor - Reactivo

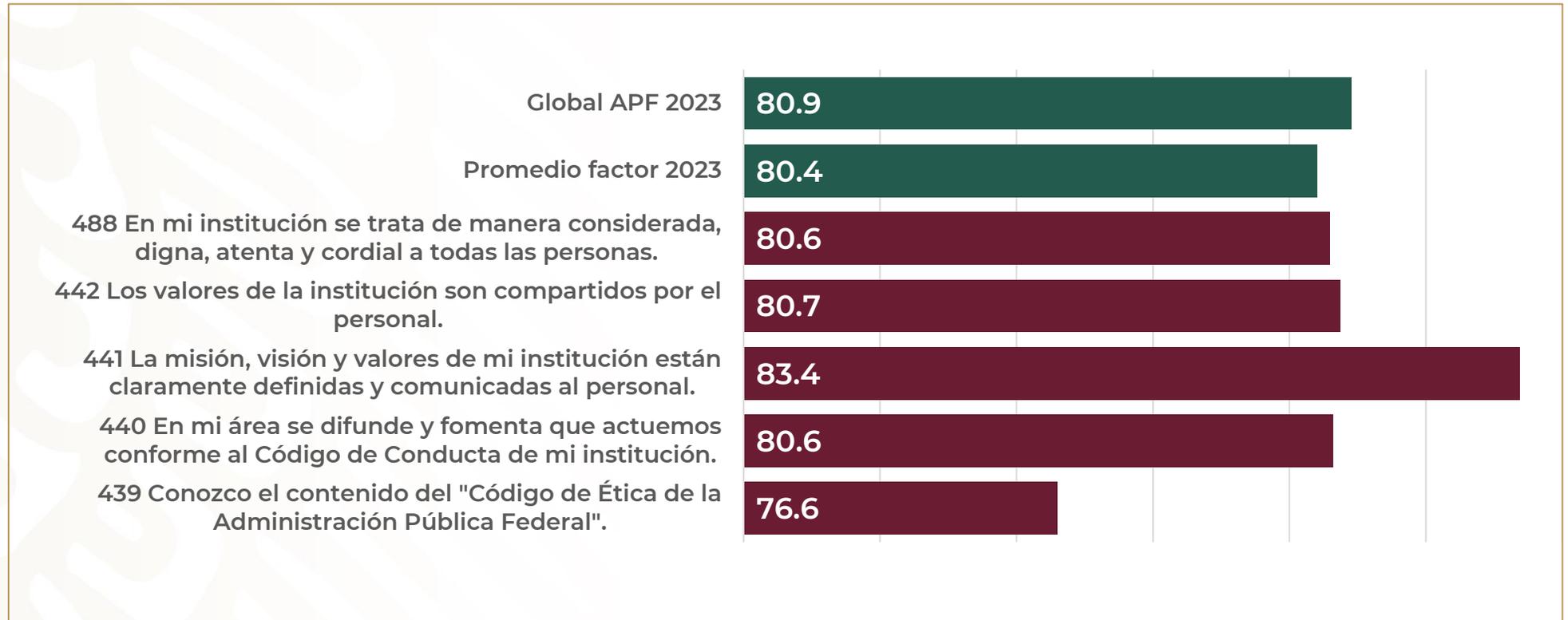


En el HRAEB se protegen los datos personales del personal con el puntaje más alto de 83.5. En cuanto a la rendición de cuentas es oportuno contar con la documentación y referencias necesarias de los procedimientos, representado con el puntaje más bajo de 78.5.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 80.2, 0.7 puntos por abajo de índice global de la APF.

FACTOR 128 VALORES / 2023

Grafica Factor - Reactivo



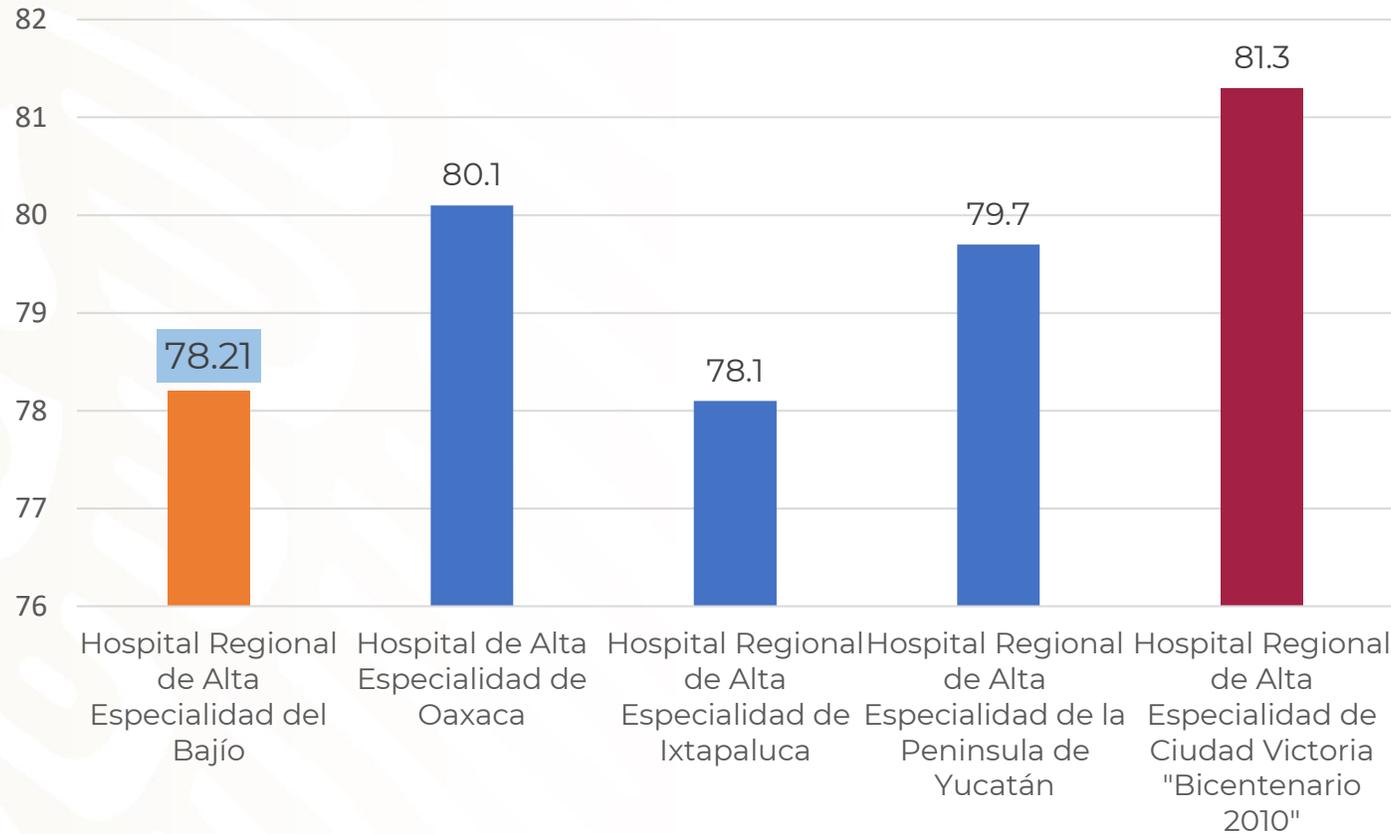
En el HRAEB la misión, visión y valores están claramente definidas y comunicadas al personal reflejado en un puntaje mayor de 83.4. la media del personal conoce el contenido del "Código de Ética de la APF", con el puntaje más bajo de 76.6, siendo una oportunidad de fortalecer acciones de promoción y difusión.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 80.4, 0.5 puntos por abajo de índice global de la APF.

Comparativa HRAES



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



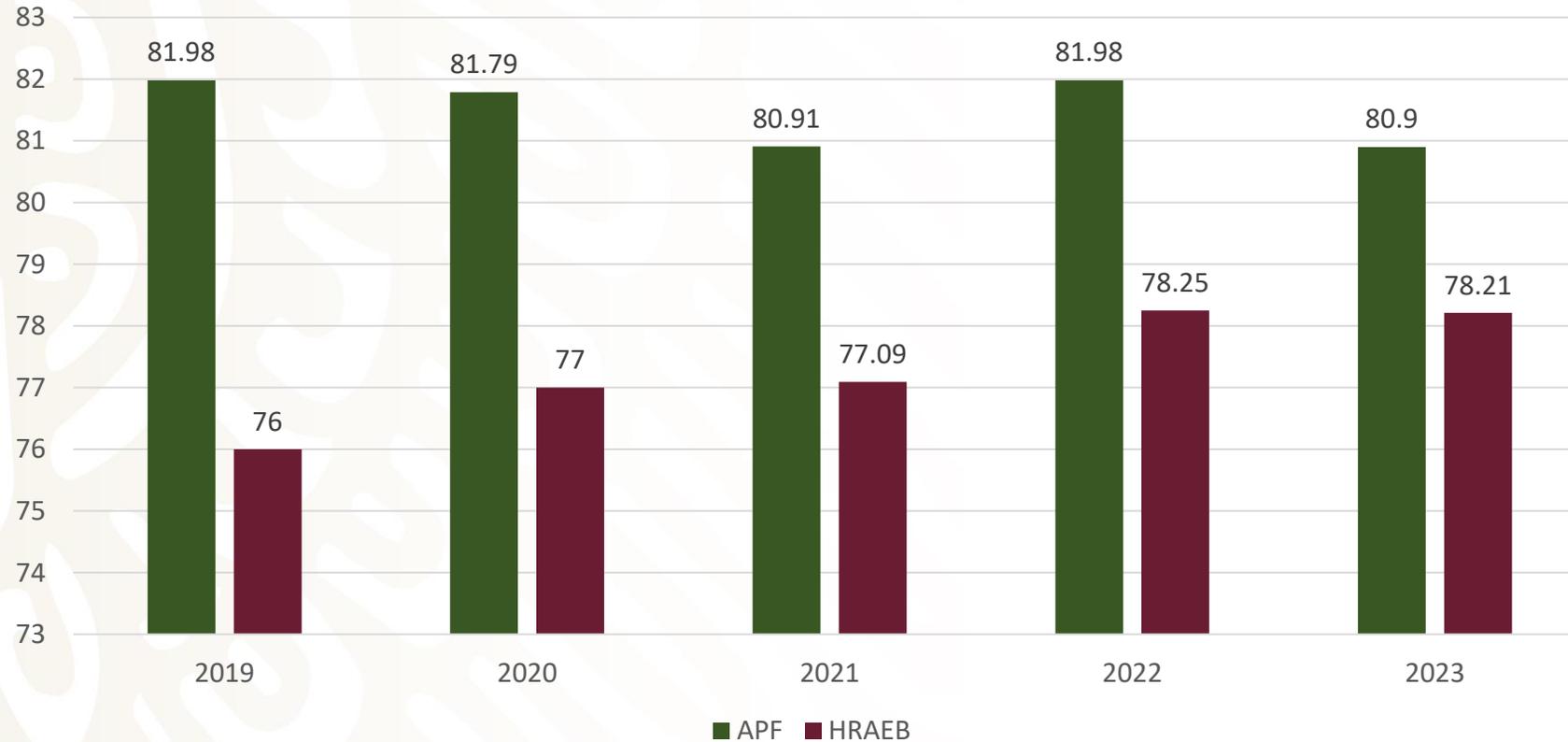


4. Análisis Comparativo

Comparación de resultados a nivel APF,
Interinstitucional y año anterior



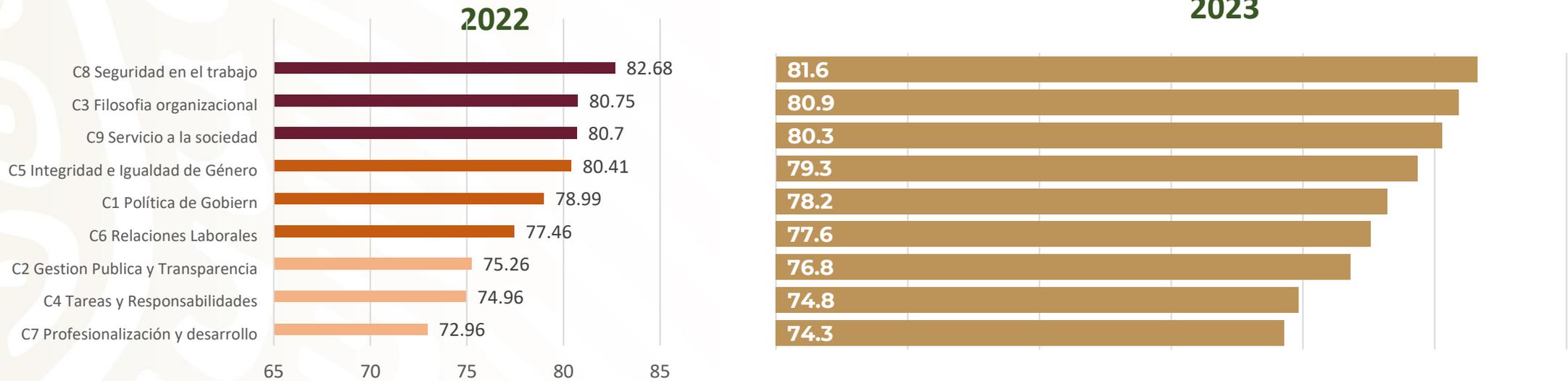
Índice global



78.21

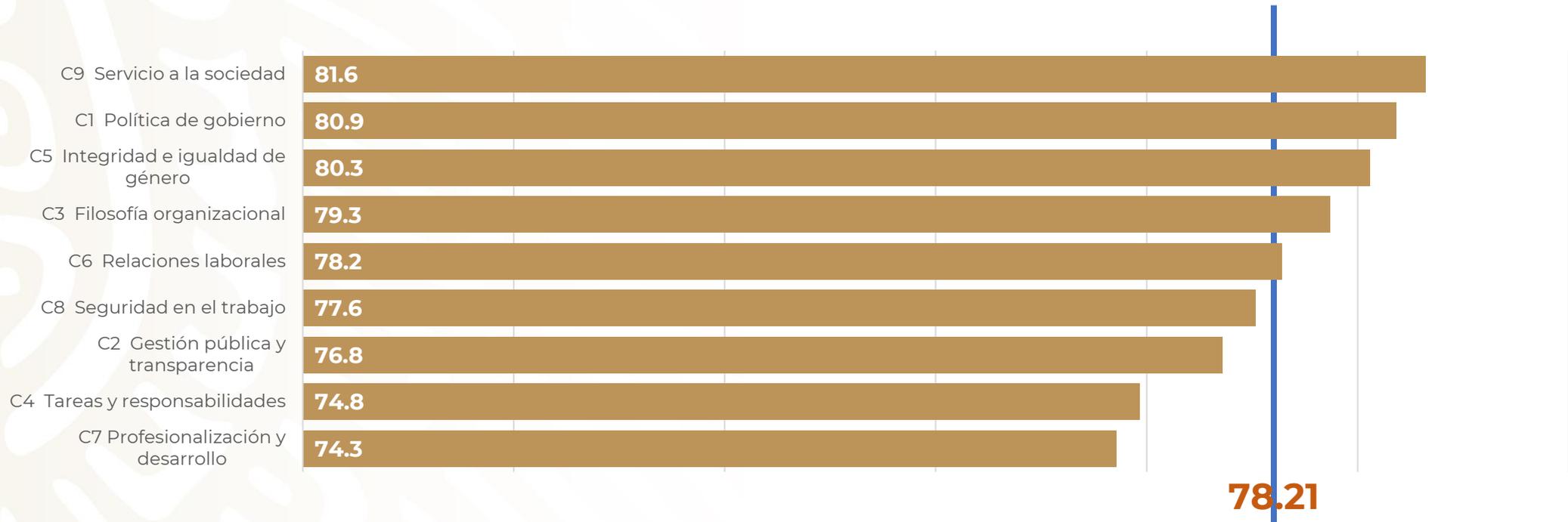
Índice de percepción de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.

Índice por cuadrantes comparada con el año anterior



Se presenta un incremento en 6 de los 9 cuadrantes en comparación con el año 2022 resaltando Servicio a la Sociedad, Política de gobierno y Relaciones Labores, así como un decremento en los cuadrantes integridad e igualdad de género, filosofía organizacional y con menor puntaje el cuadrante de Seguridad en el Trabajo el cual pudiera haber sido el reflejo de la reciente fusión del Hospital al IMSS BIENESTAR.

Índice por cuadrantes



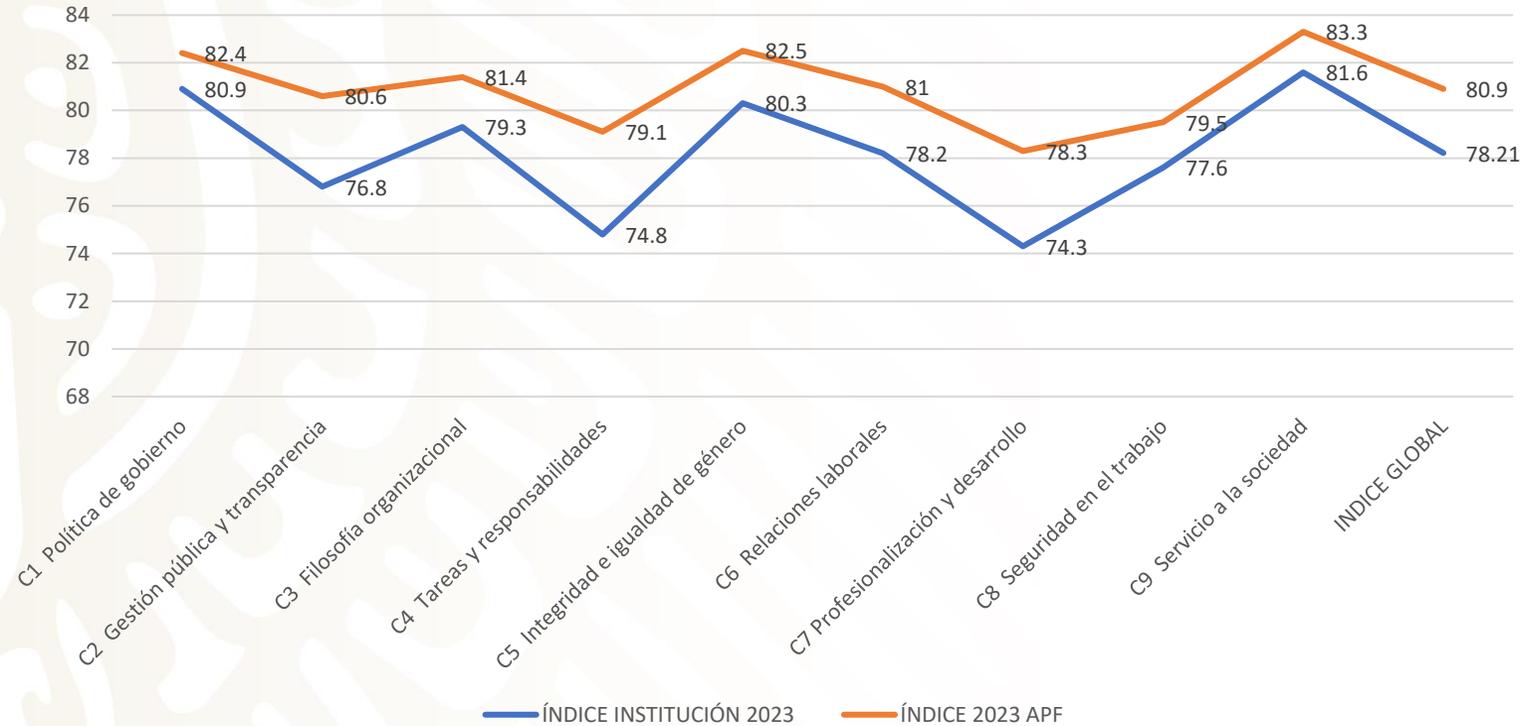
El Factor mejor evaluado fue en cuadrante C9 Servicio a la Sociedad (81.6) seguido del C1 Política de Gobierno (80.9) y C5 Integridad e igualdad de género. Entre los Factores menor evaluados se encuentra el C2 Gestión Pública y Transparencia, C4 Tareas y responsabilidades y C7 Profesionalización y desarrollo, el índice global de la Institución fue 78.21

Comparativa de Cuadrantes

Cuadrante	ÍNDICE INSTITUCIÓN 2023	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	80.9	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	76.8	80.6
C3 Filosofía organizacional	79.3	81.4
C4 Tareas y responsabilidades	74.8	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	80.3	82.5
C6 Relaciones laborales	78.2	81
C7 Profesionalización y desarrollo	74.3	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	77.6	79.5
C9 Servicio a la sociedad	81.6	83.3
INDICE GLOBAL	78.21	80.9

En el presente cuadro comparativo se puede observar que el índice global de la APF 2023 se encuentra 2.69 puntos arriba que el índice global por institución.

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución



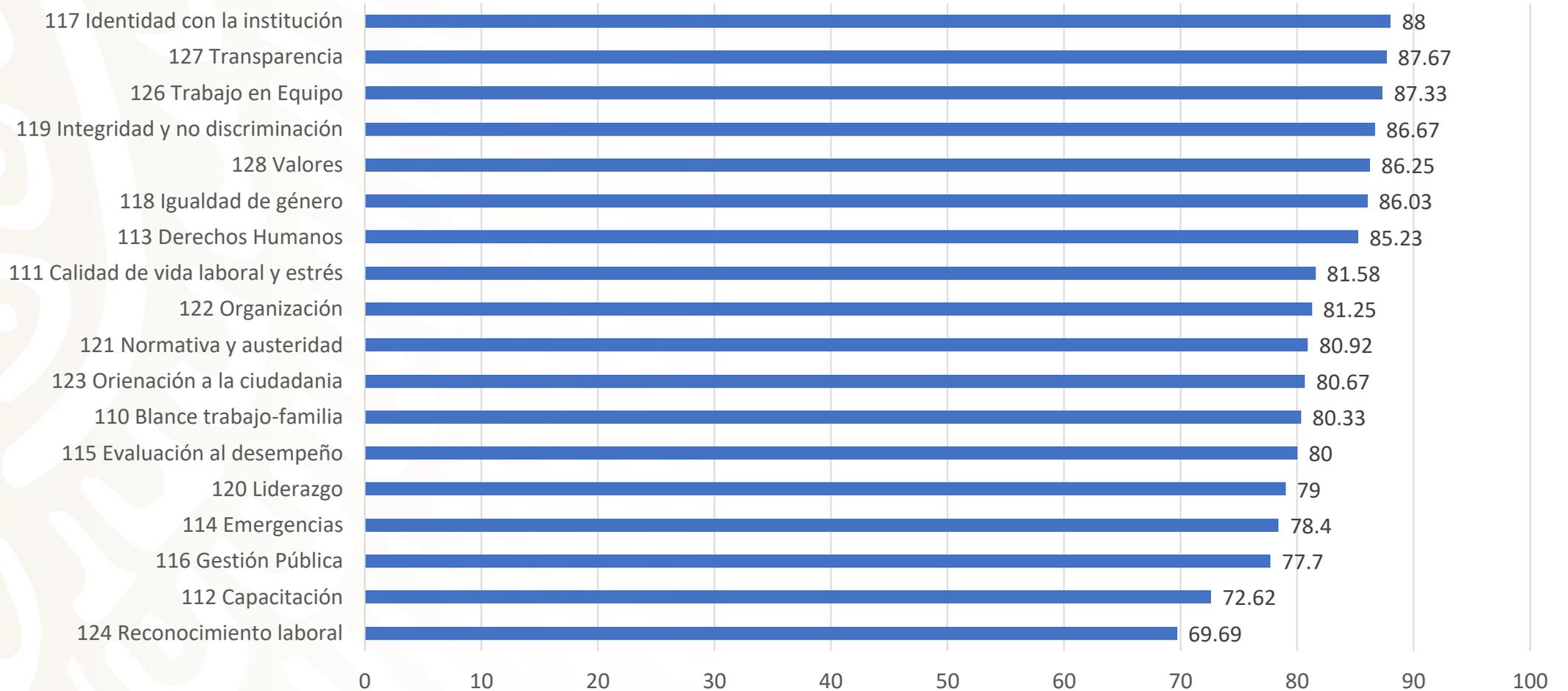
La gráfica por radial refleja el diagnóstico de la APF representada con la línea naranja con un puntaje de 80.90 en comparación con el puntaje obtenido por el HRAEB representado por una línea azul indicando un puntaje menor de 78.21.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.4	80.2	78.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	83.5	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	81.7	83.6

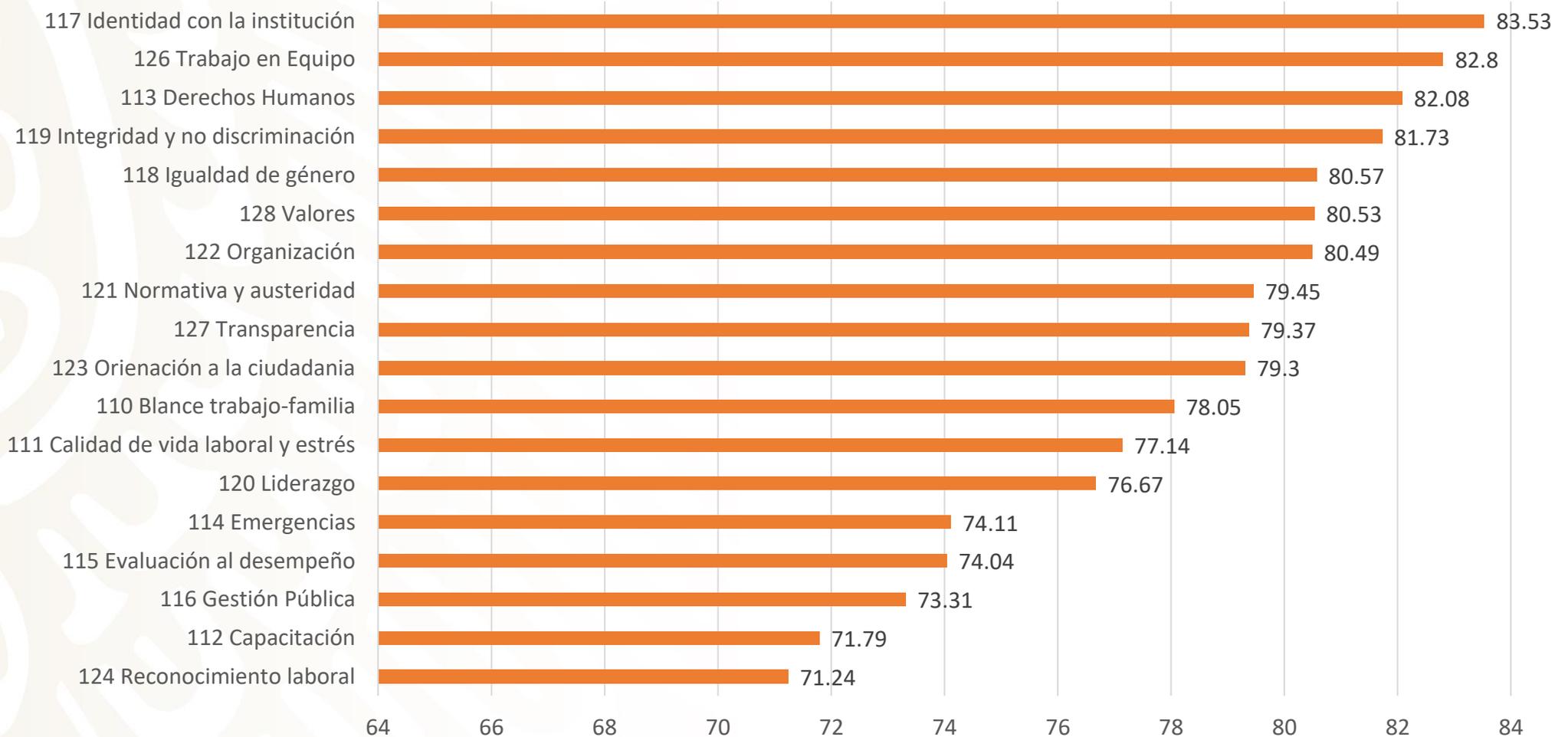
Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.9 ↓	74.8 ↓	74.3 ↓
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.8 ↓	80.3 ↓	77.6 ↓
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.3 ↓	78.2 ↓	81.6 ↓

A continuación, se representa el cuadro comparativo de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas en el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío entre el 2022 y 2023 .

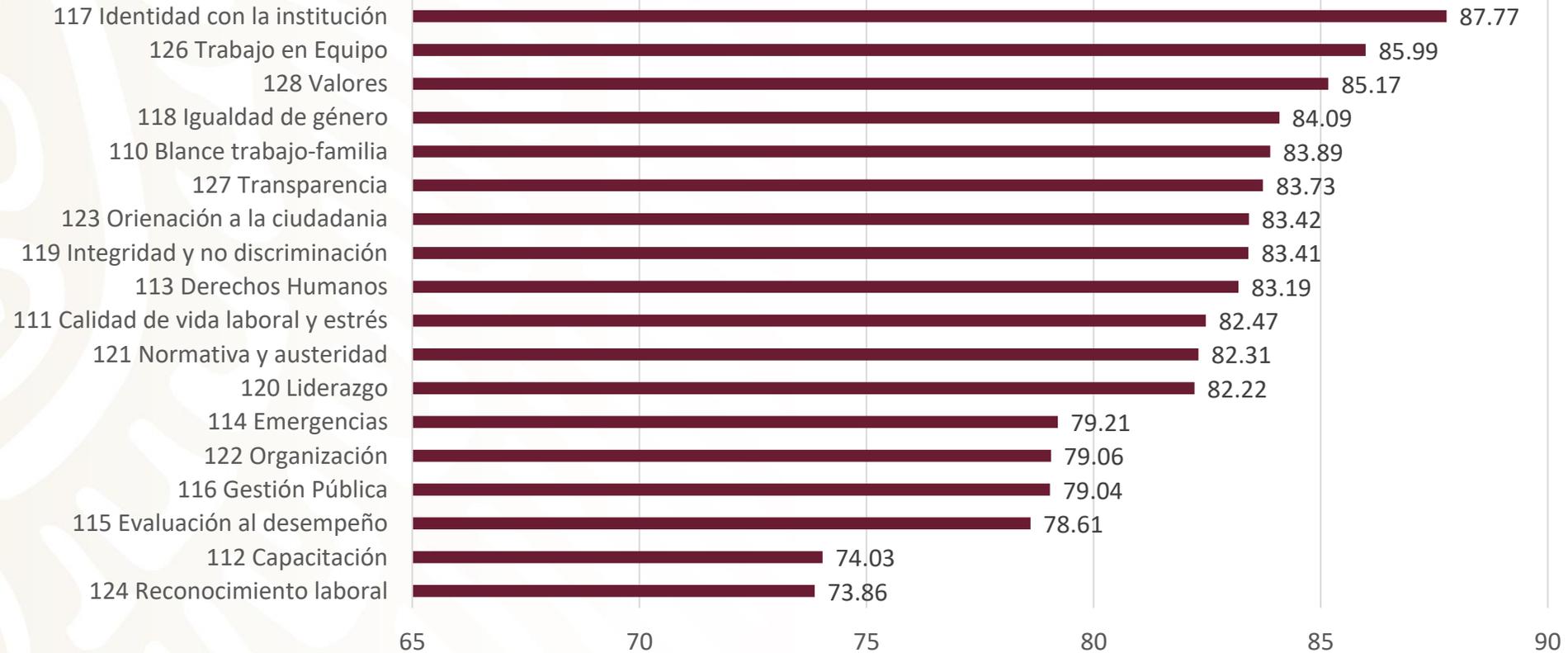
Dirección General



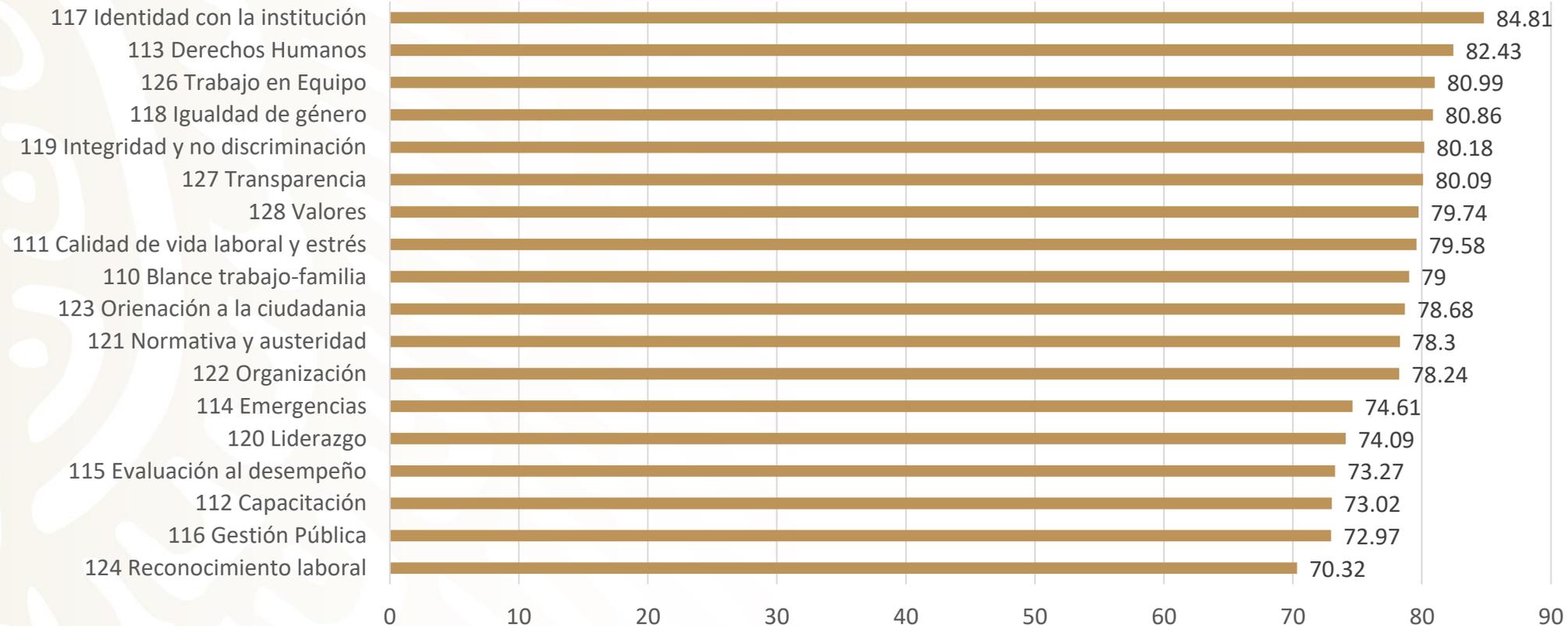
Dirección Médica



Dirección de Administración y Finanzas

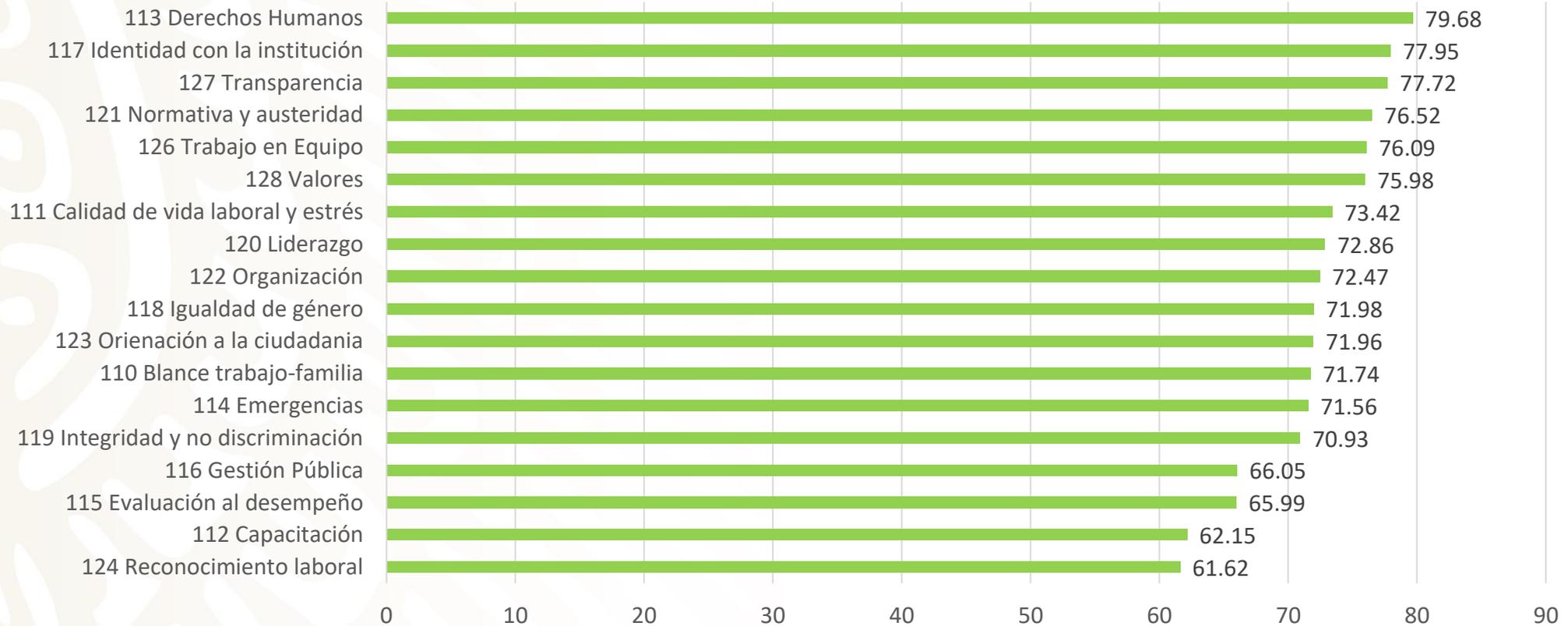


Dirección de Operaciones

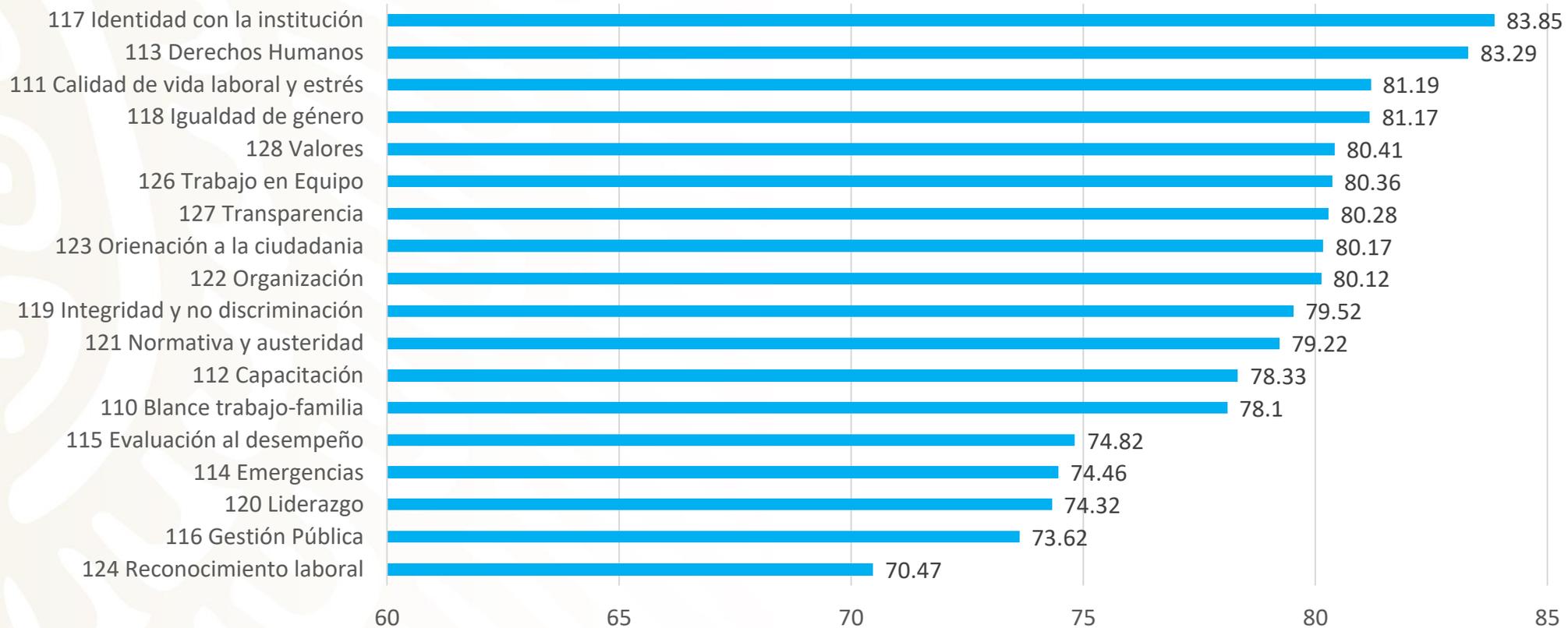




Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación



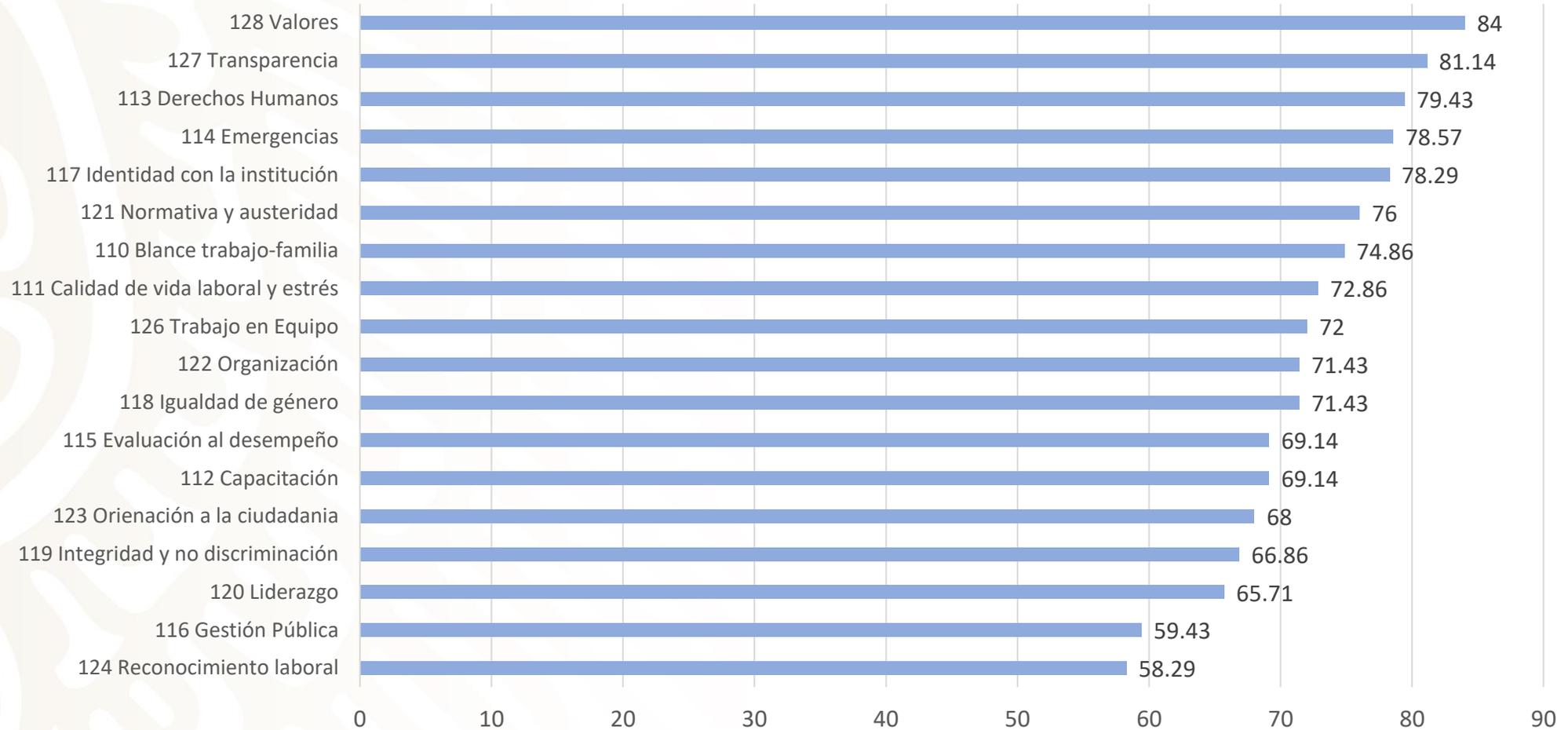
Dirección de Enfermería



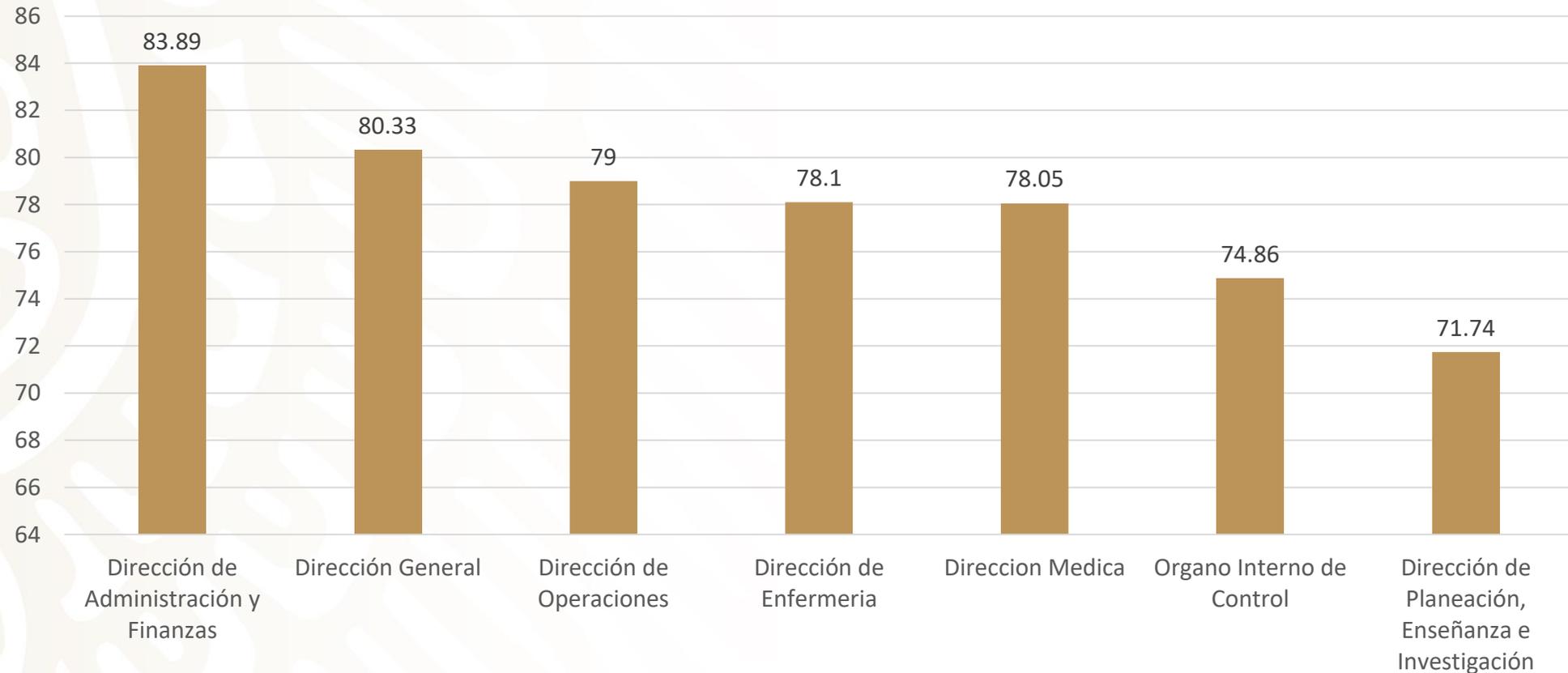
Órgano Interno de Control



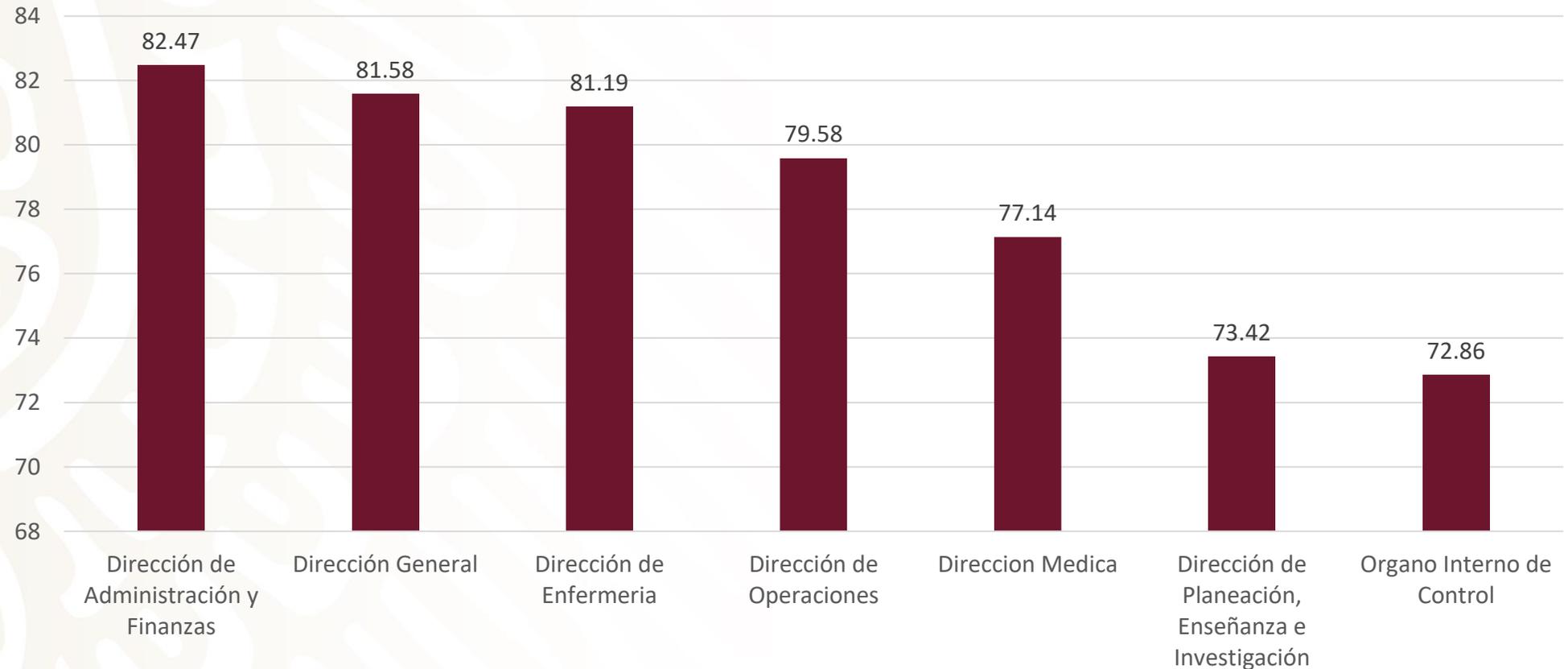
SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



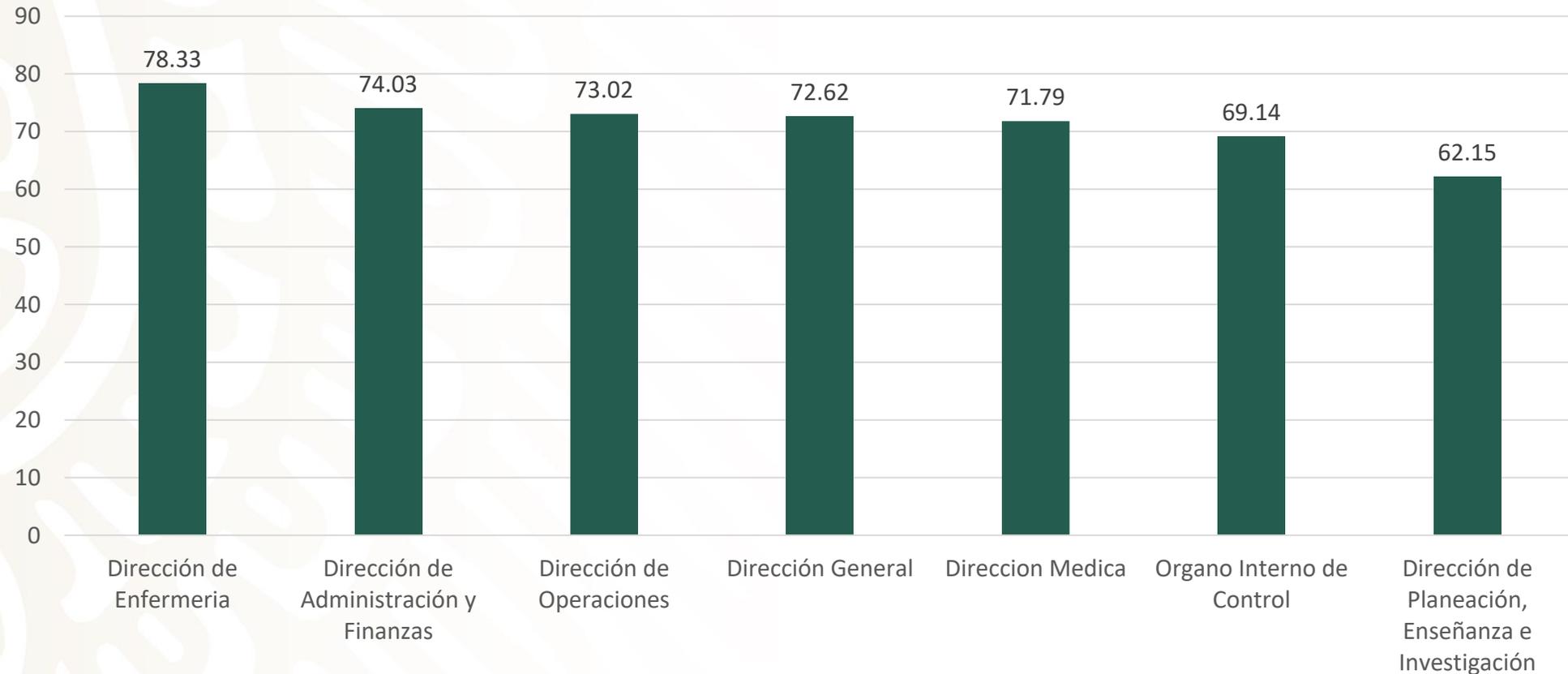
Factor 110-Balance Trabajo-Familia



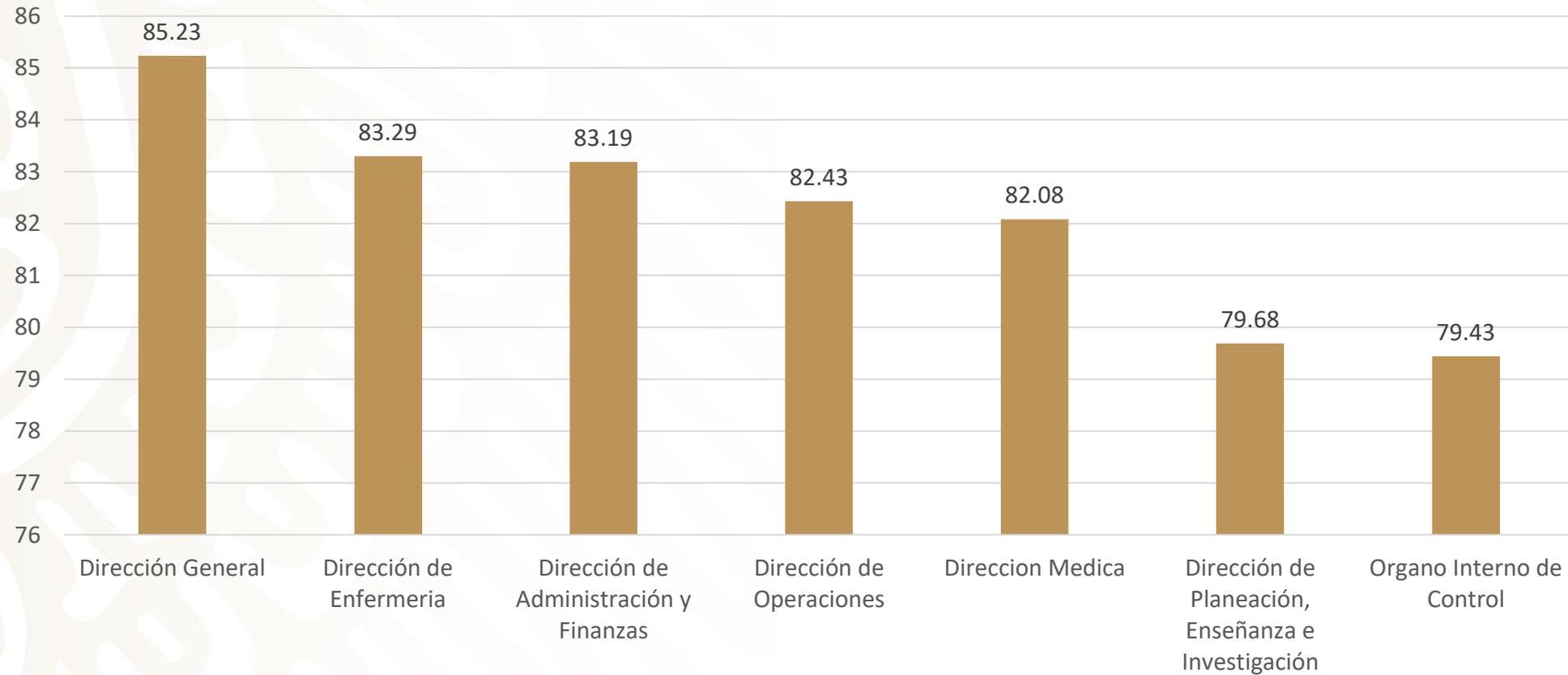
Factor 111-Calidad de vida laboral y estrés



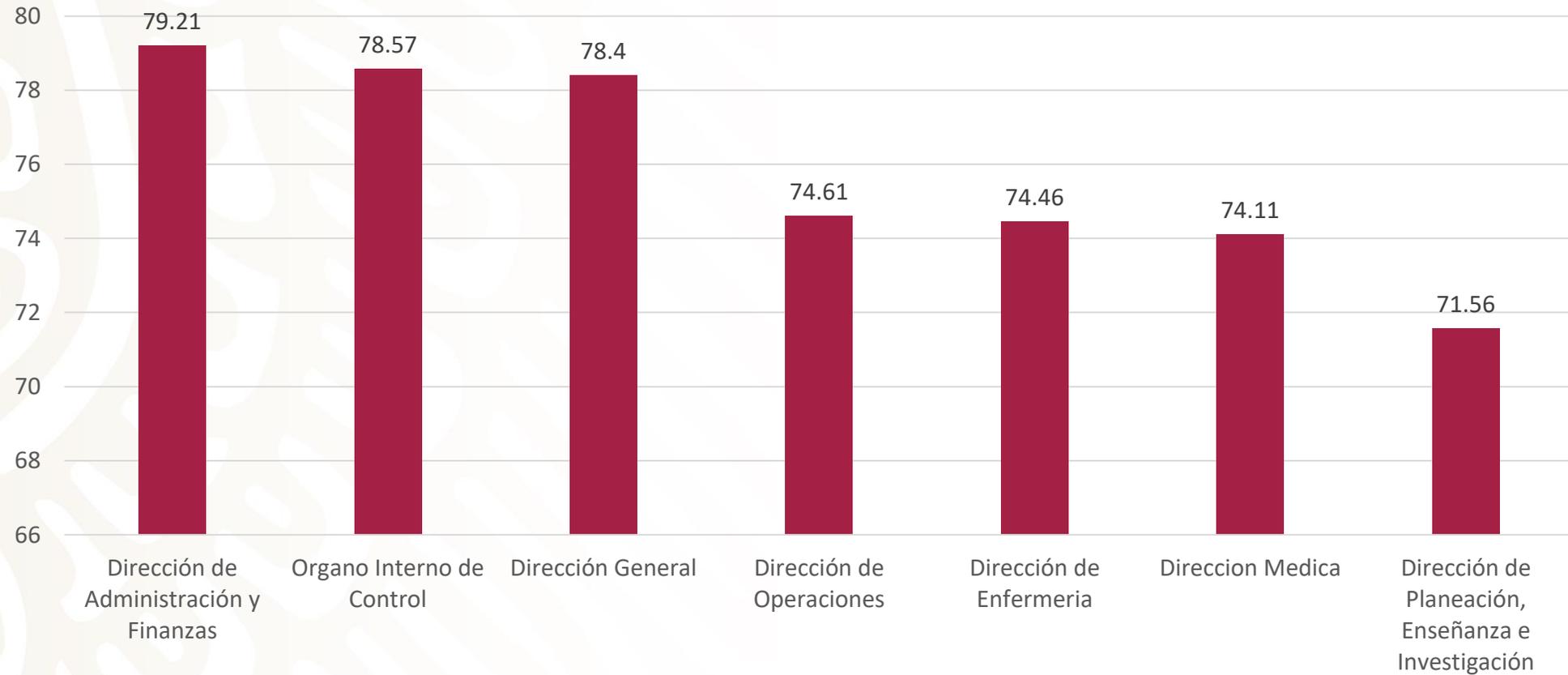
Factor 112- Capacitación



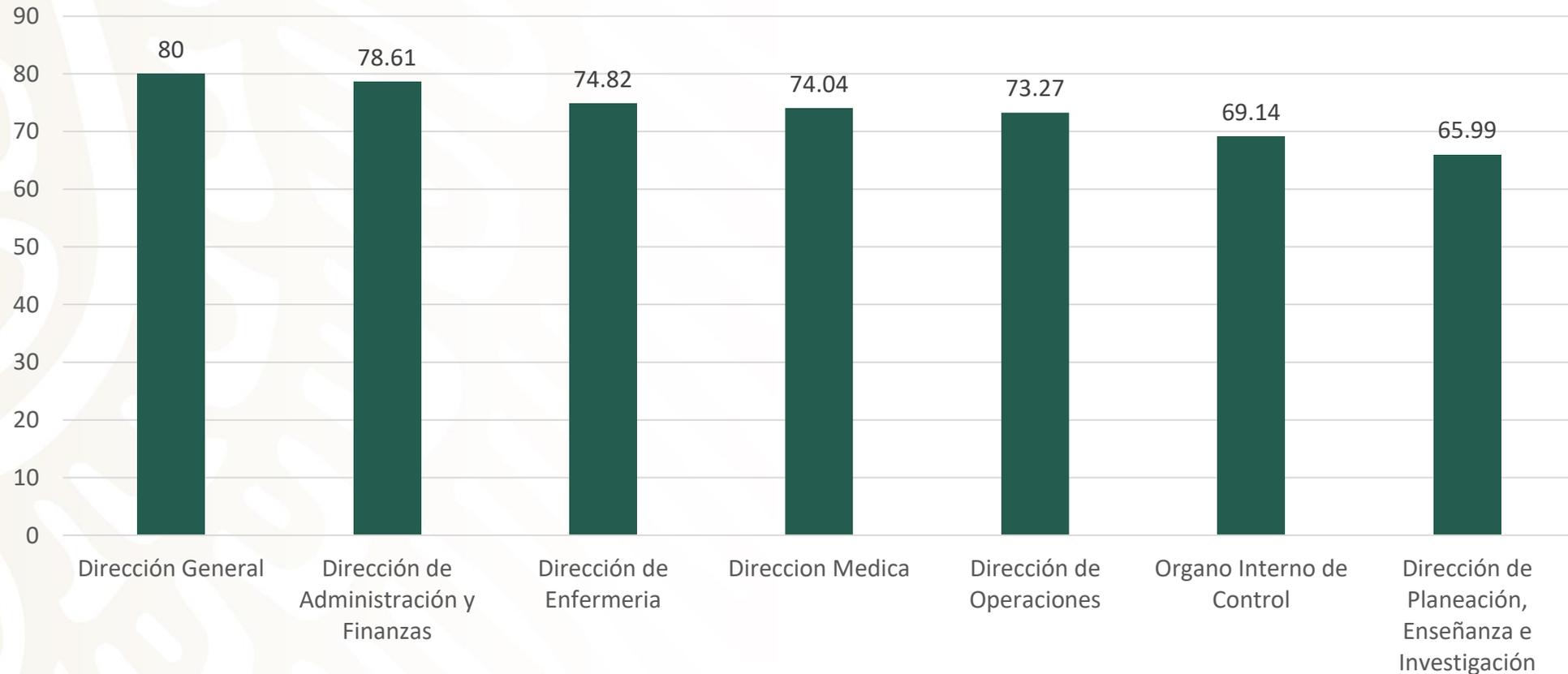
Factor 113-Derechos Humanos



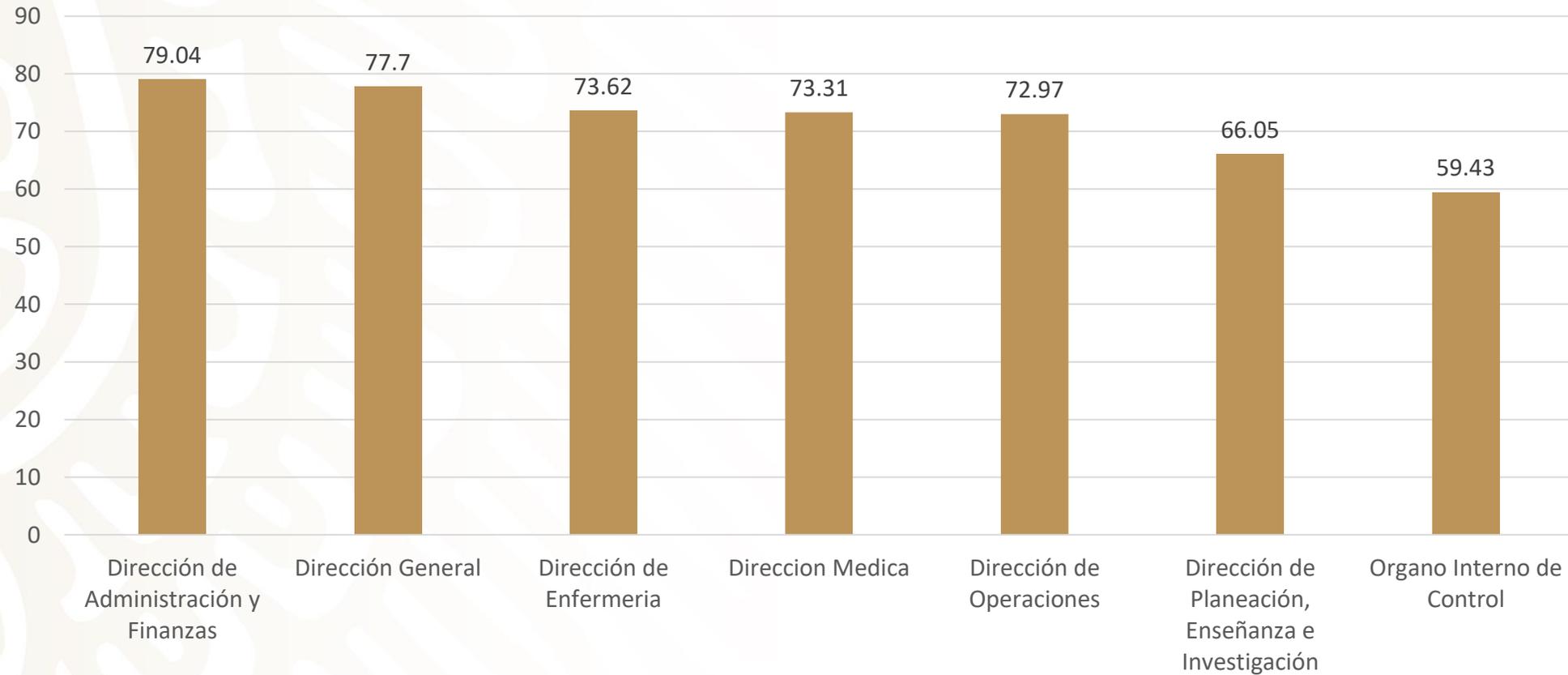
Factor 114-Emergencias



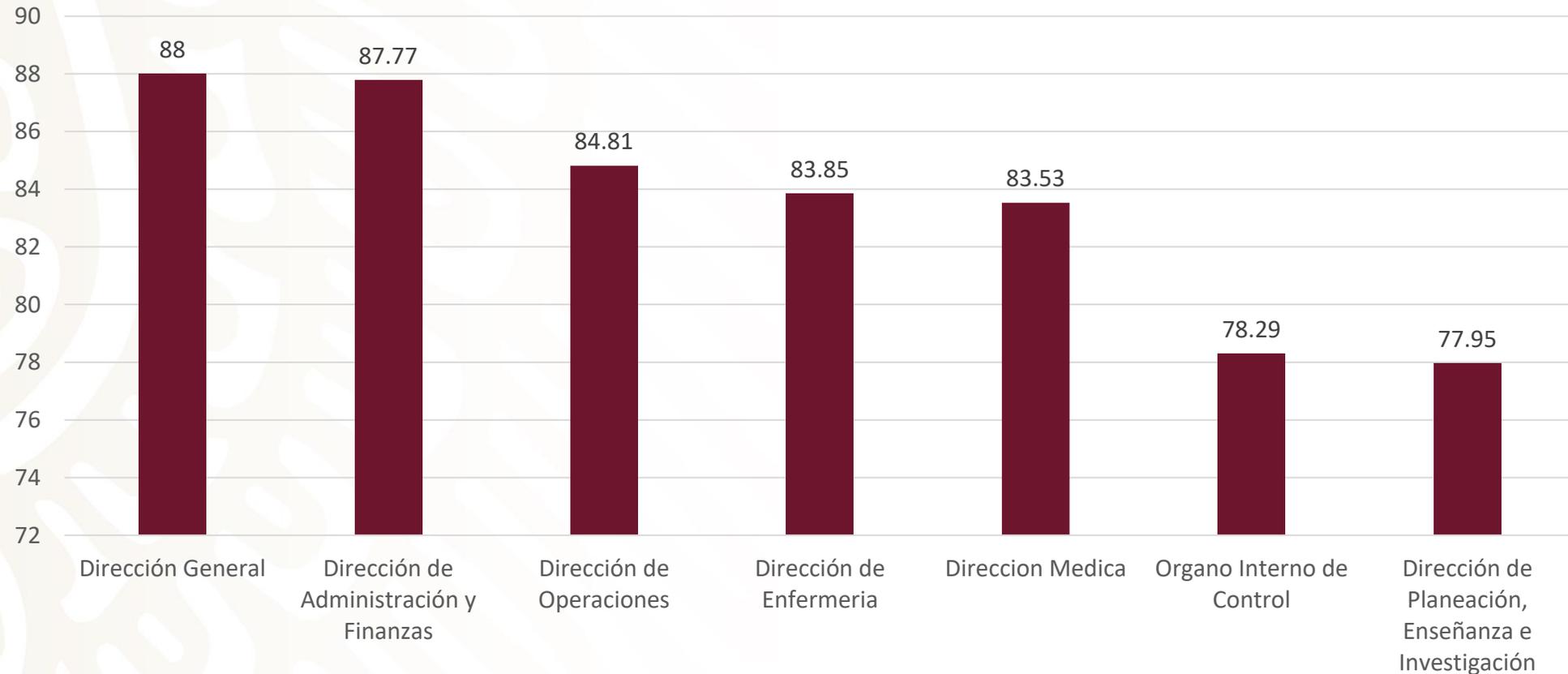
Factor 115-Evaluación del desempeño



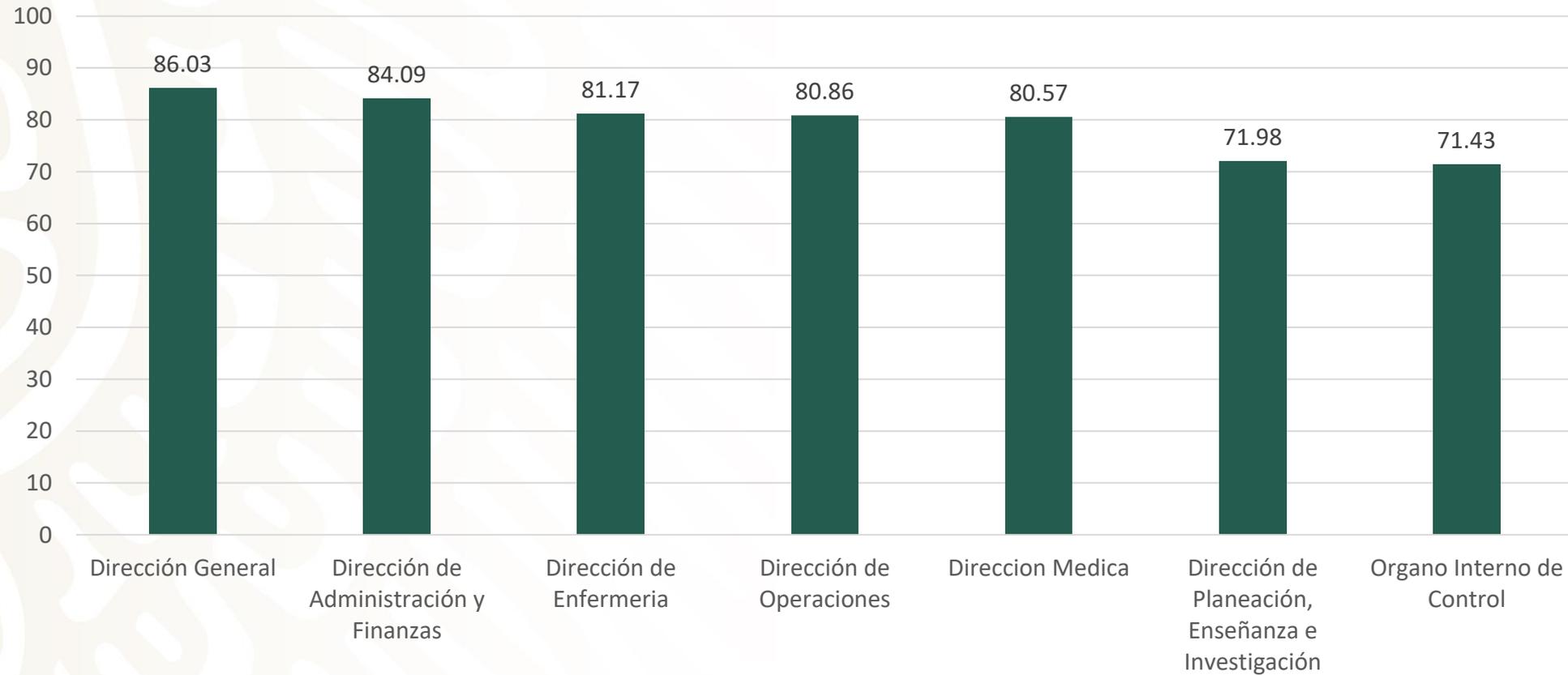
Factor 116-Gestión Pública



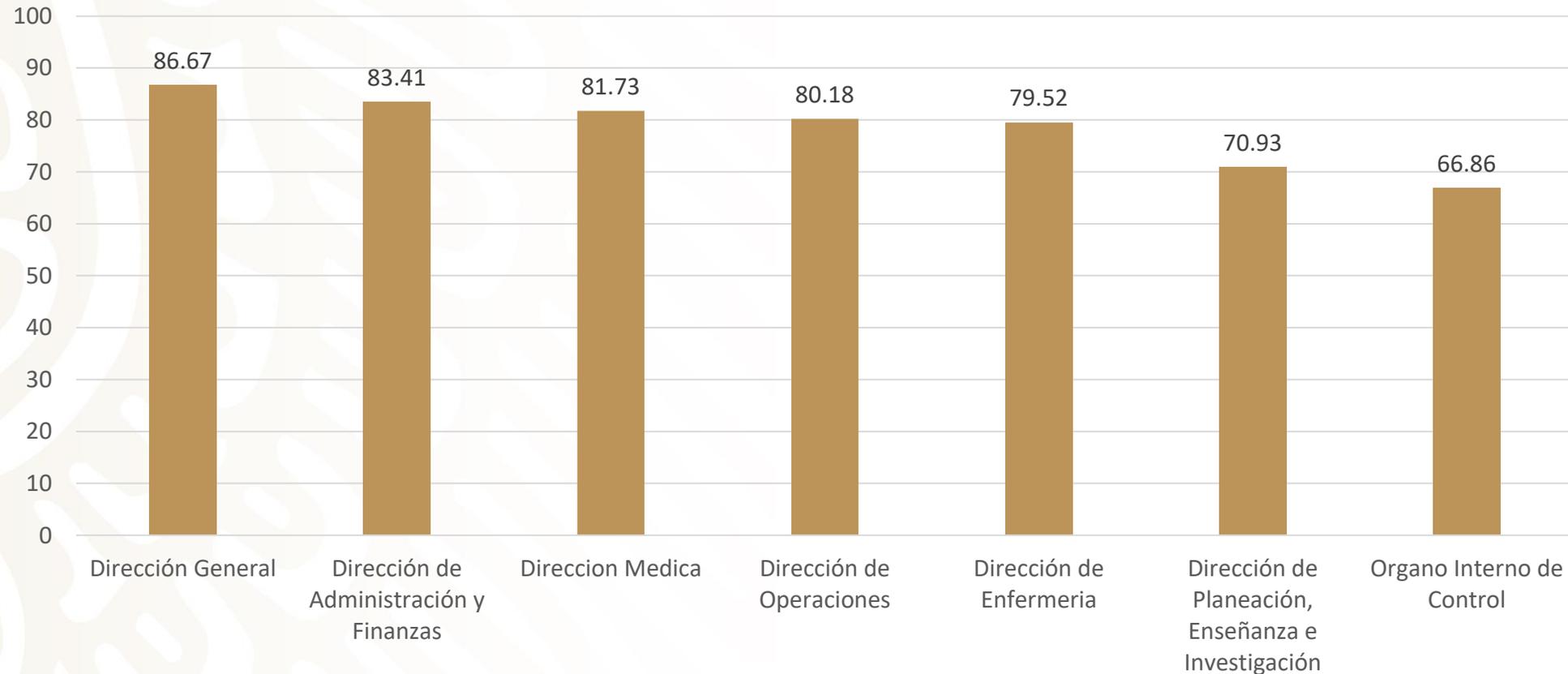
Factor 117-Identidad con la Institución



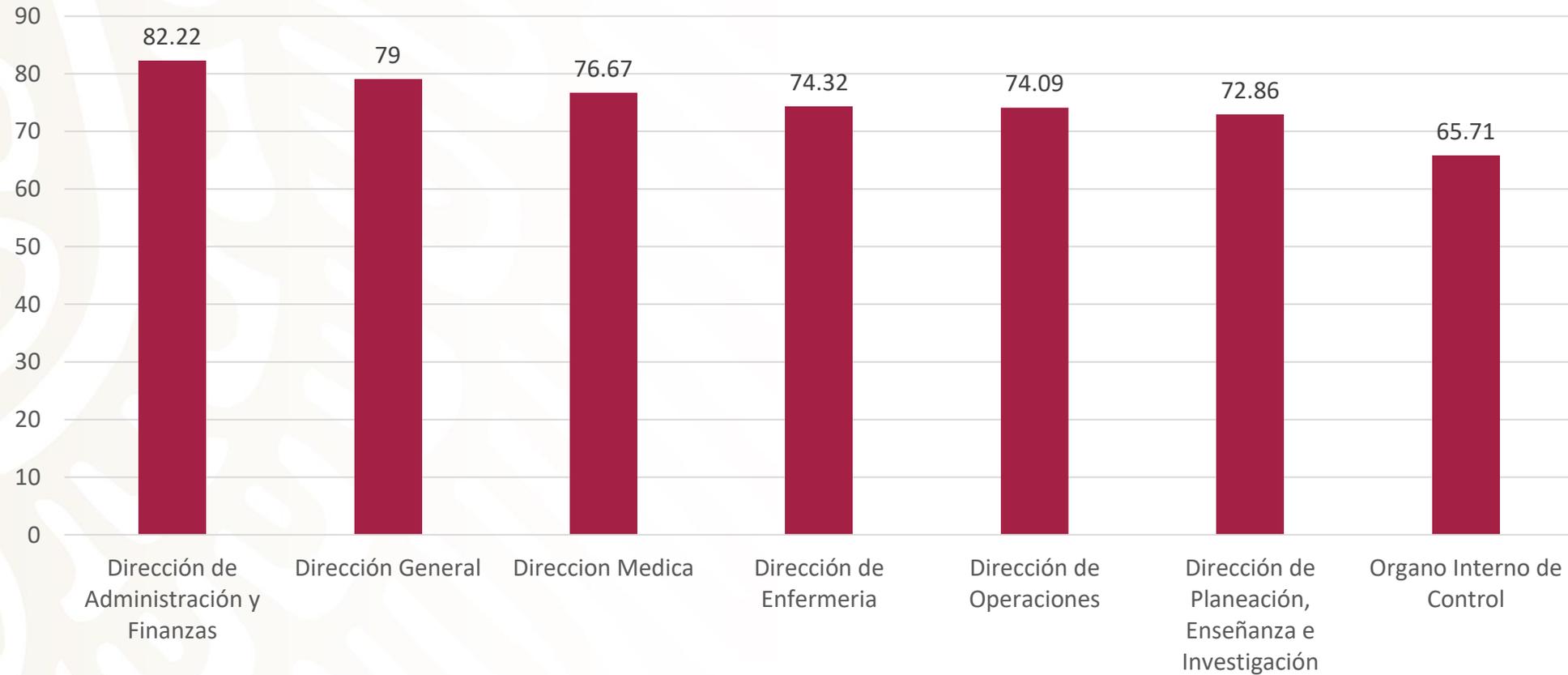
Factor 118-Igualdad de género



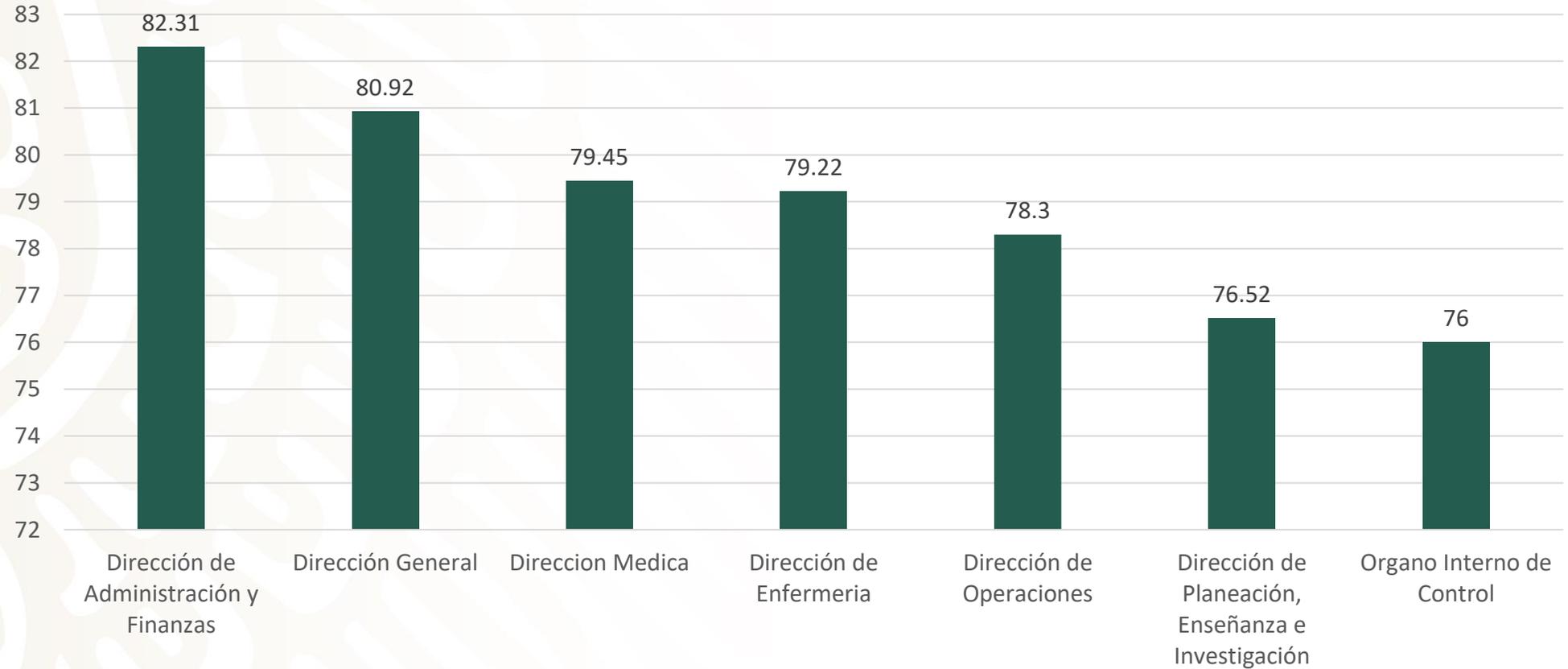
Factor 119-Integridad y no discriminación



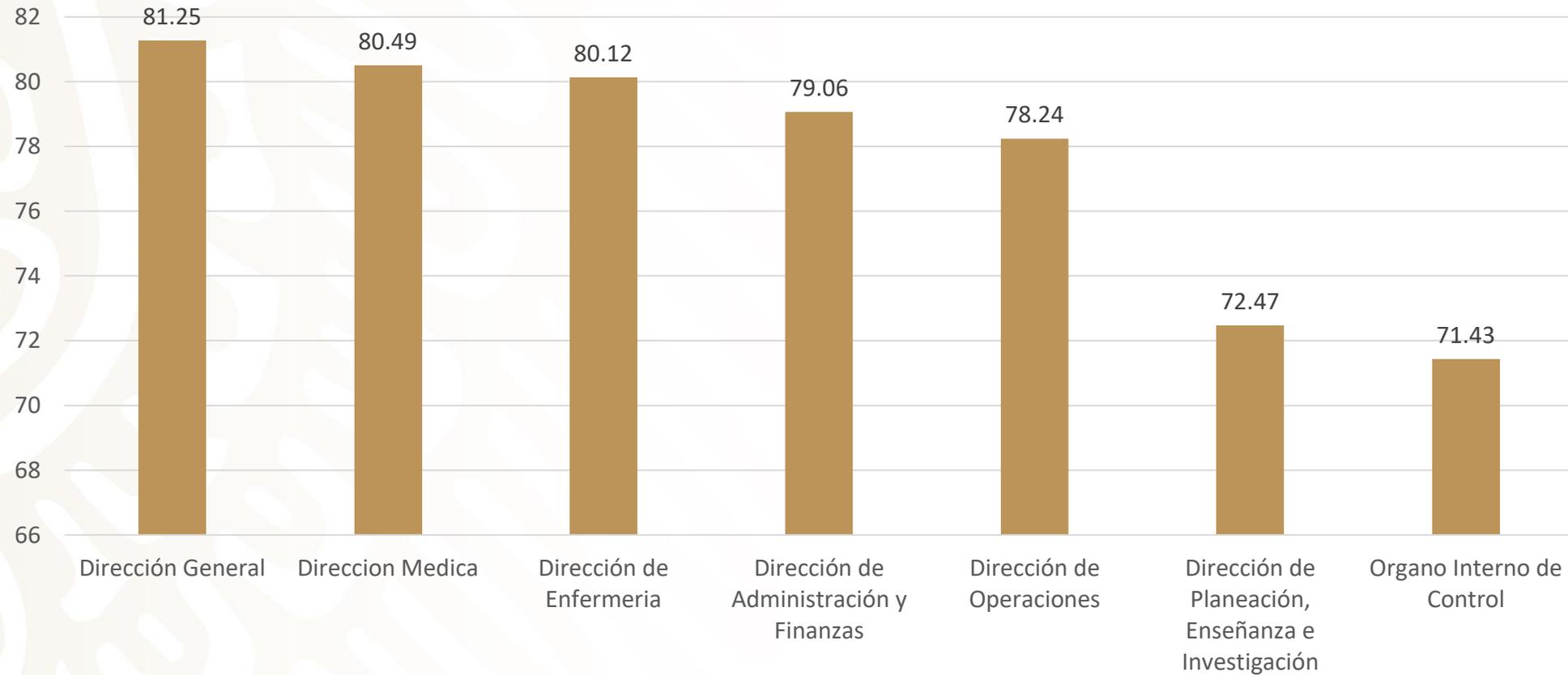
Factor 120-Liderazgo



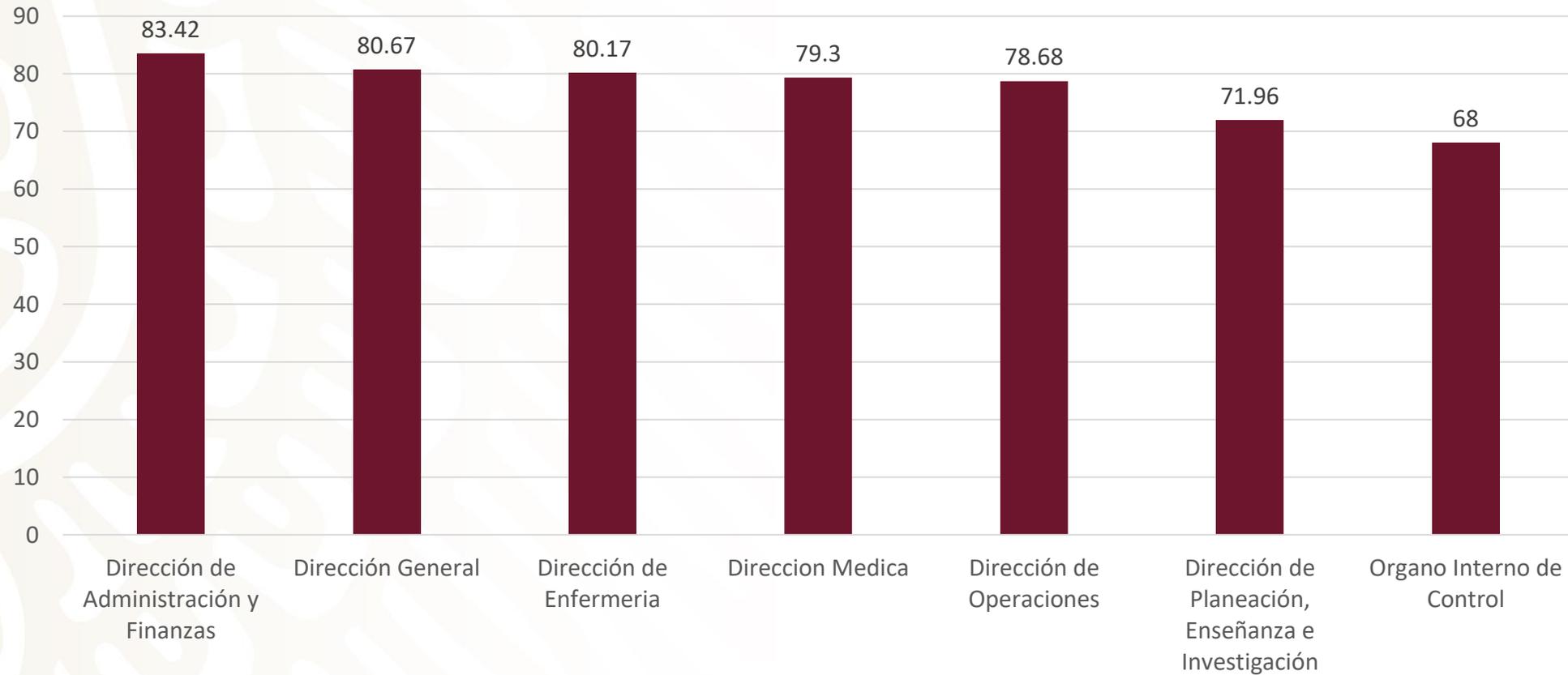
Factor 121-Normativa y Austeridad



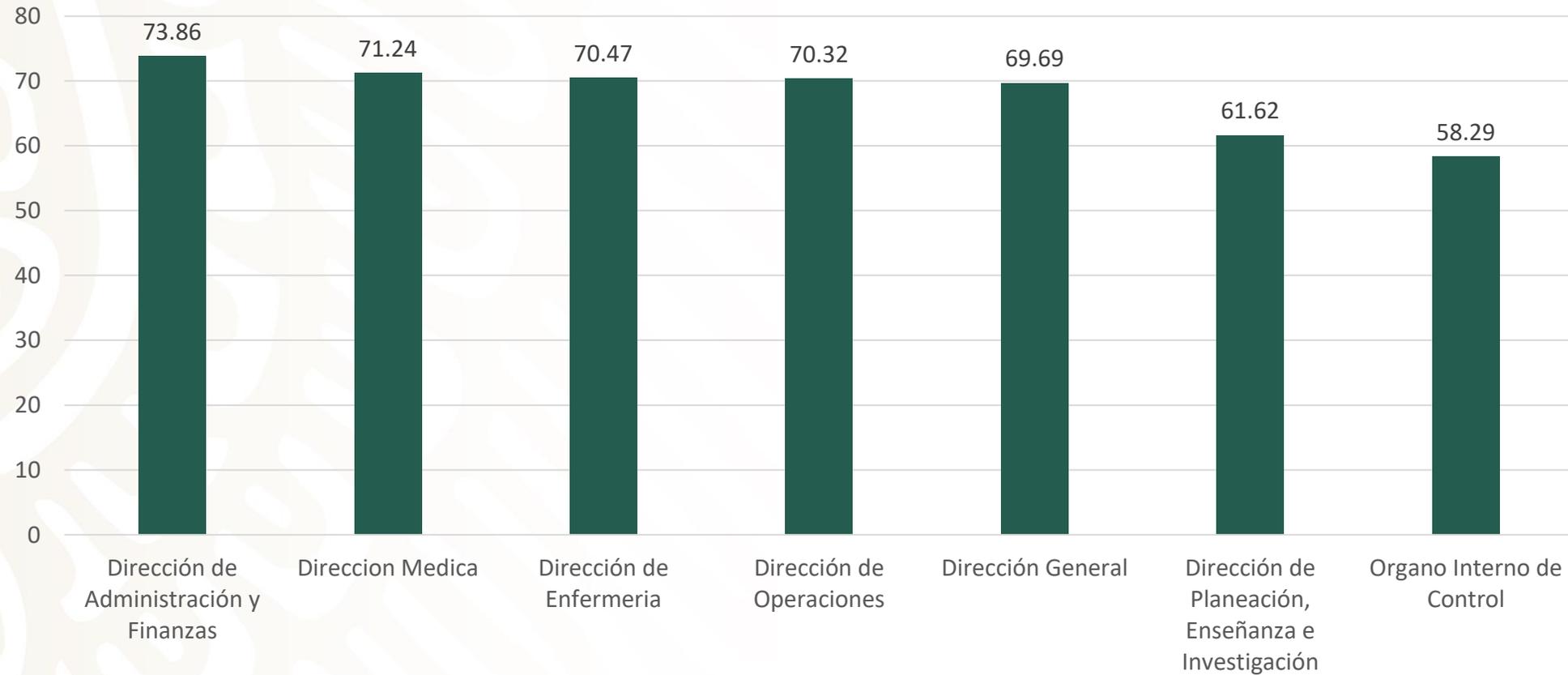
Factor 122-Organización



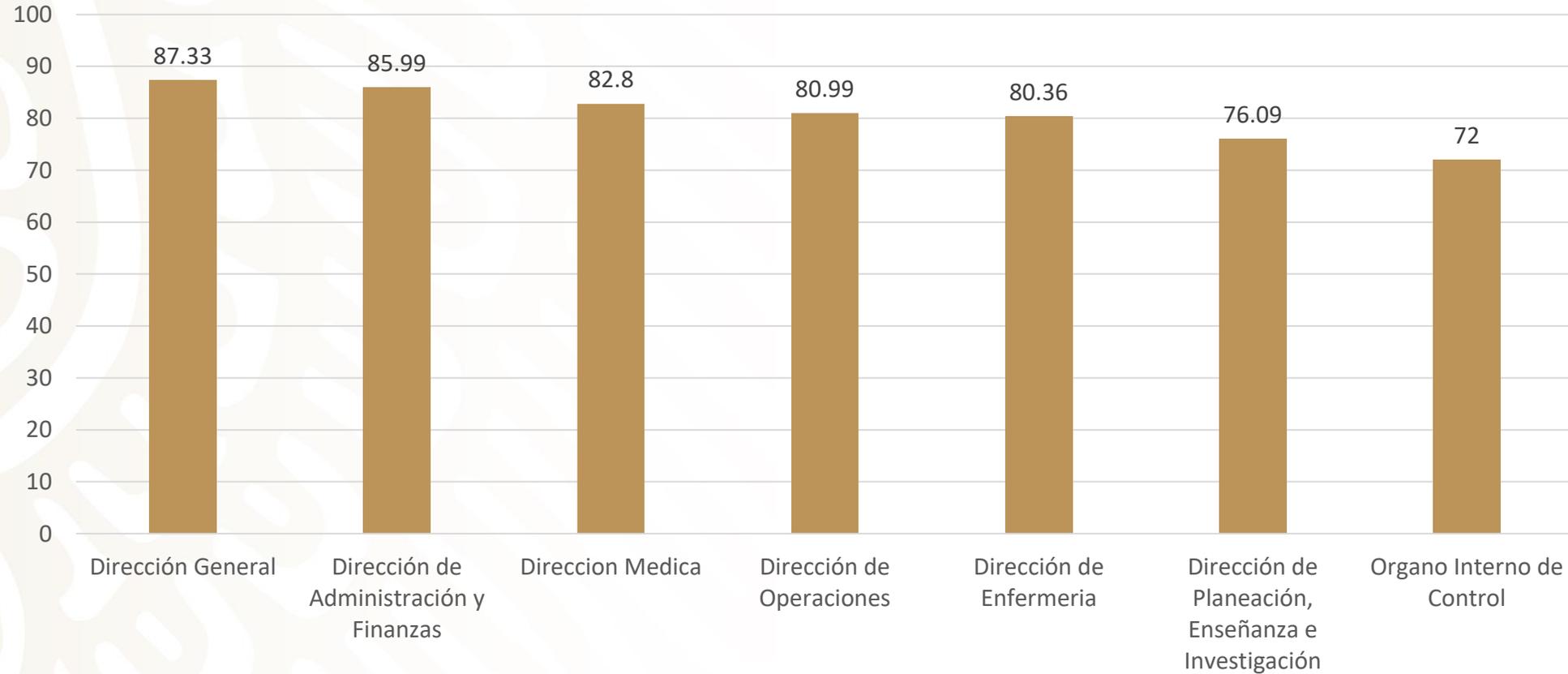
Factor 123-Orientación a la Ciudadanía



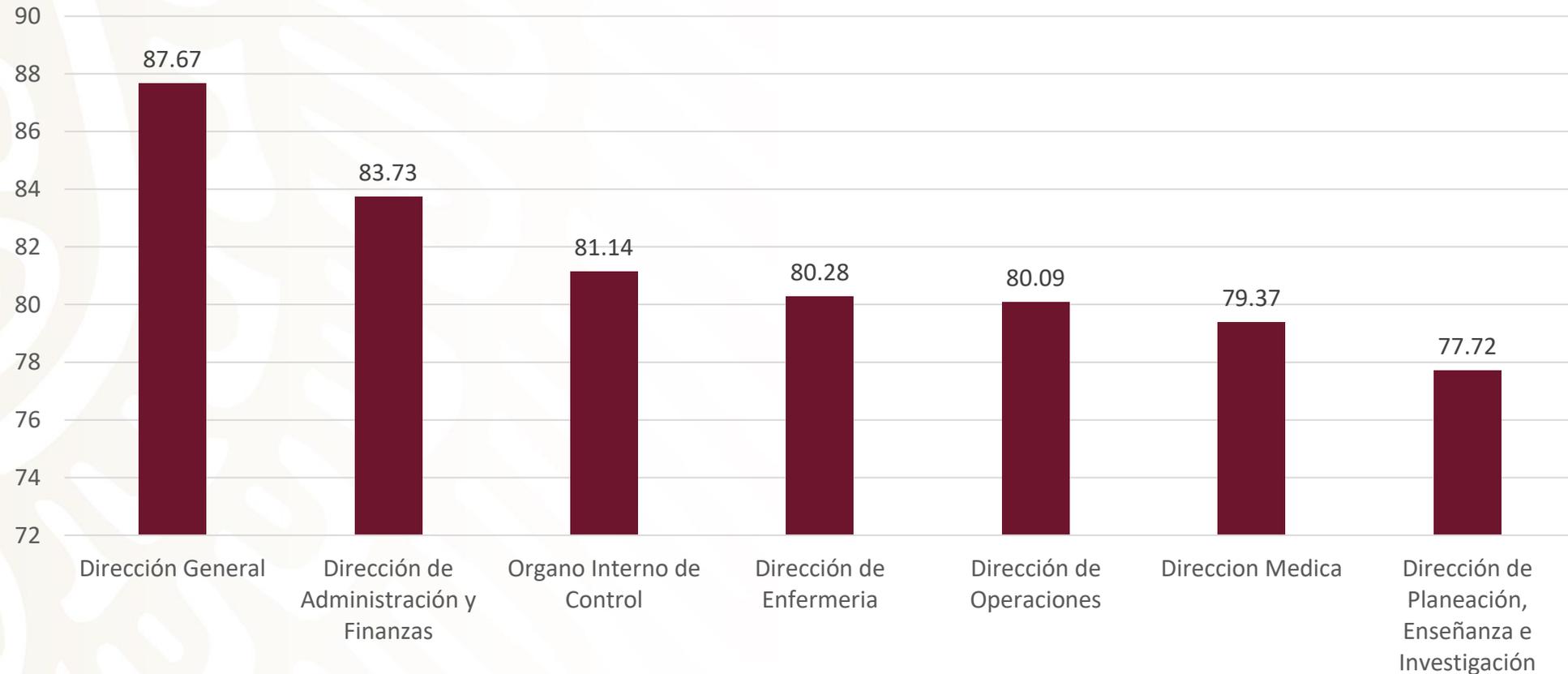
Factor 124-Reconocimiento laboral



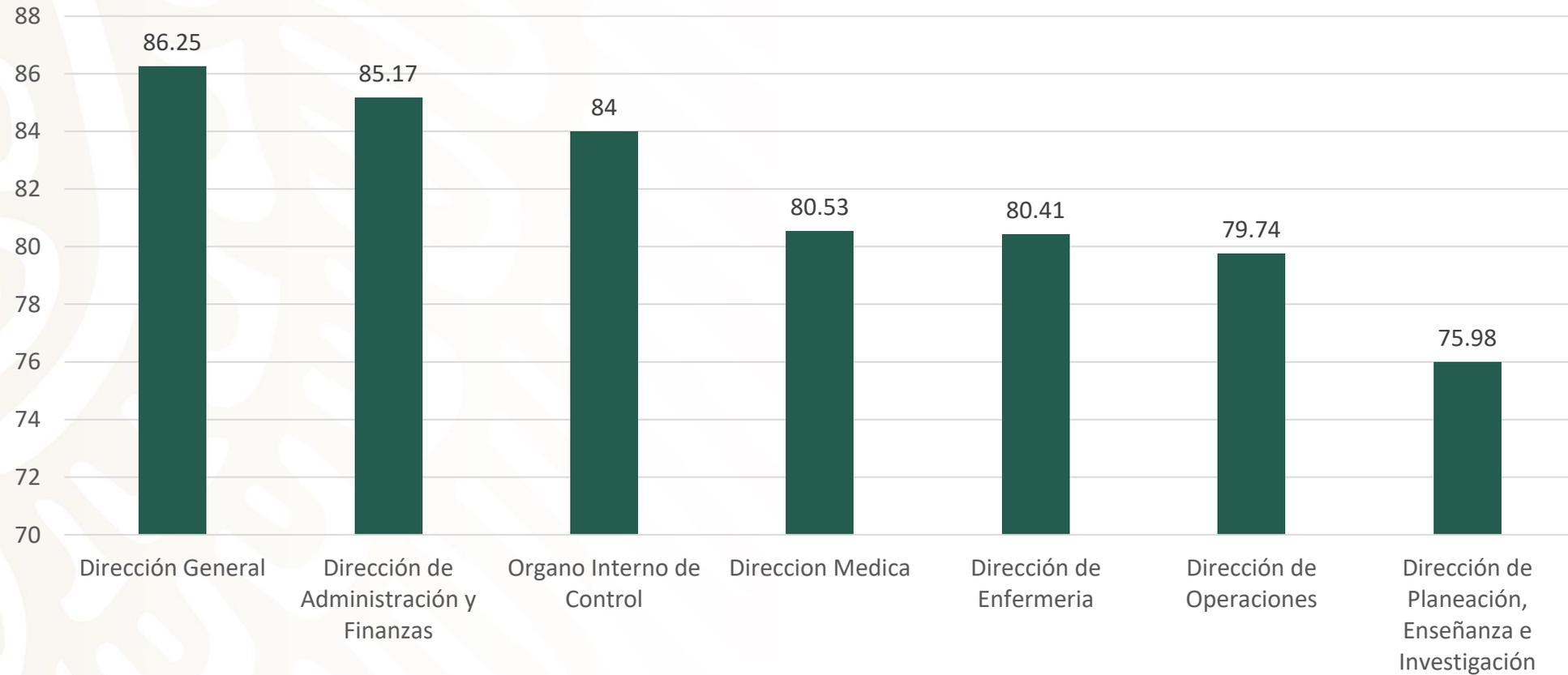
Factor 126-Trabajo en Equipo



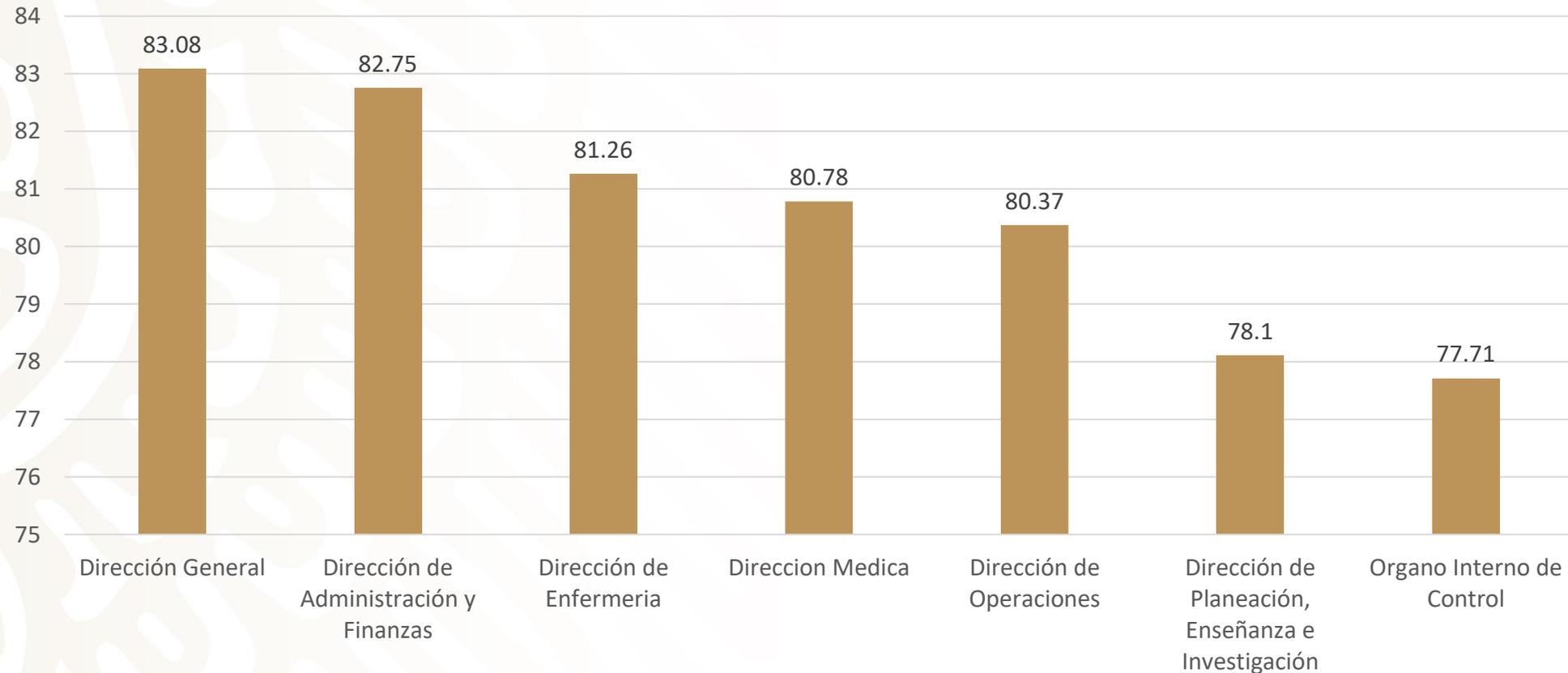
Factor 127-Transparencia



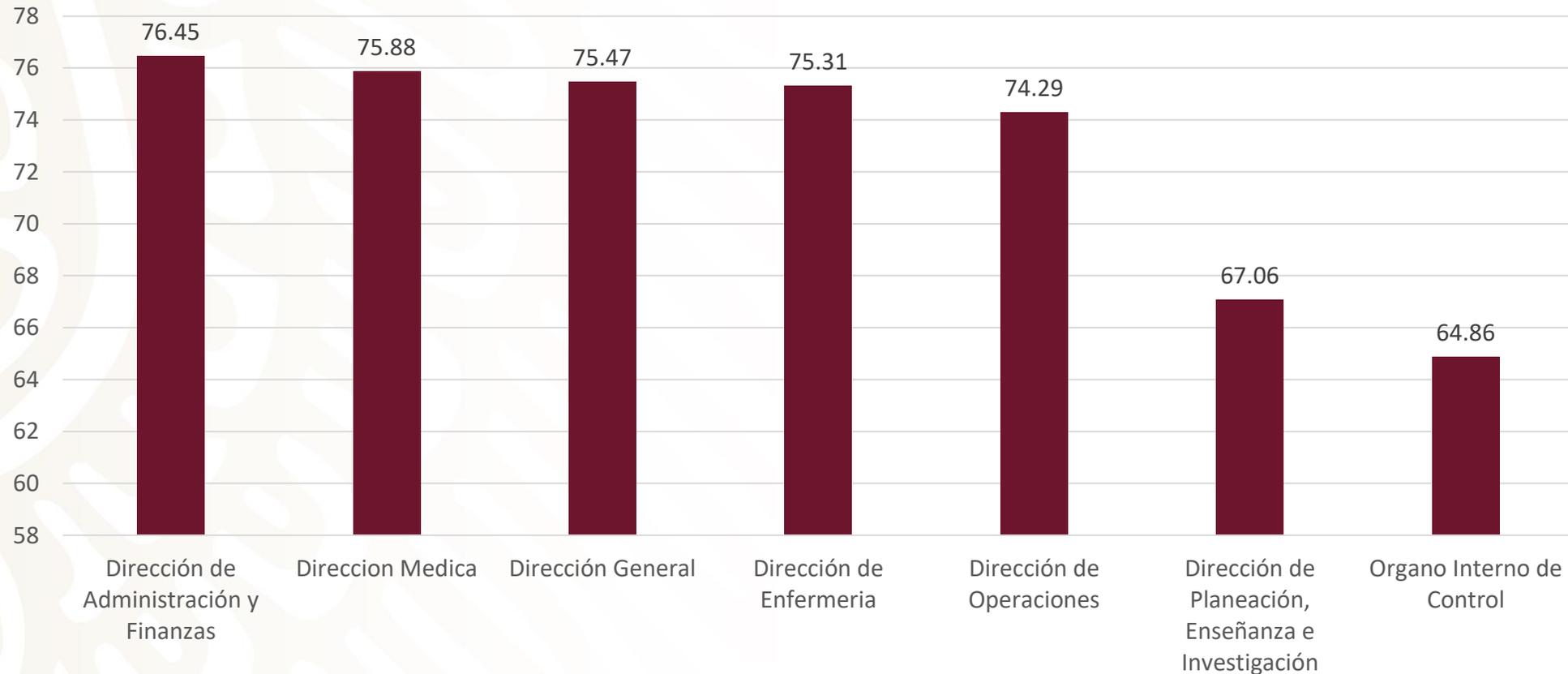
Factor 128-Valores



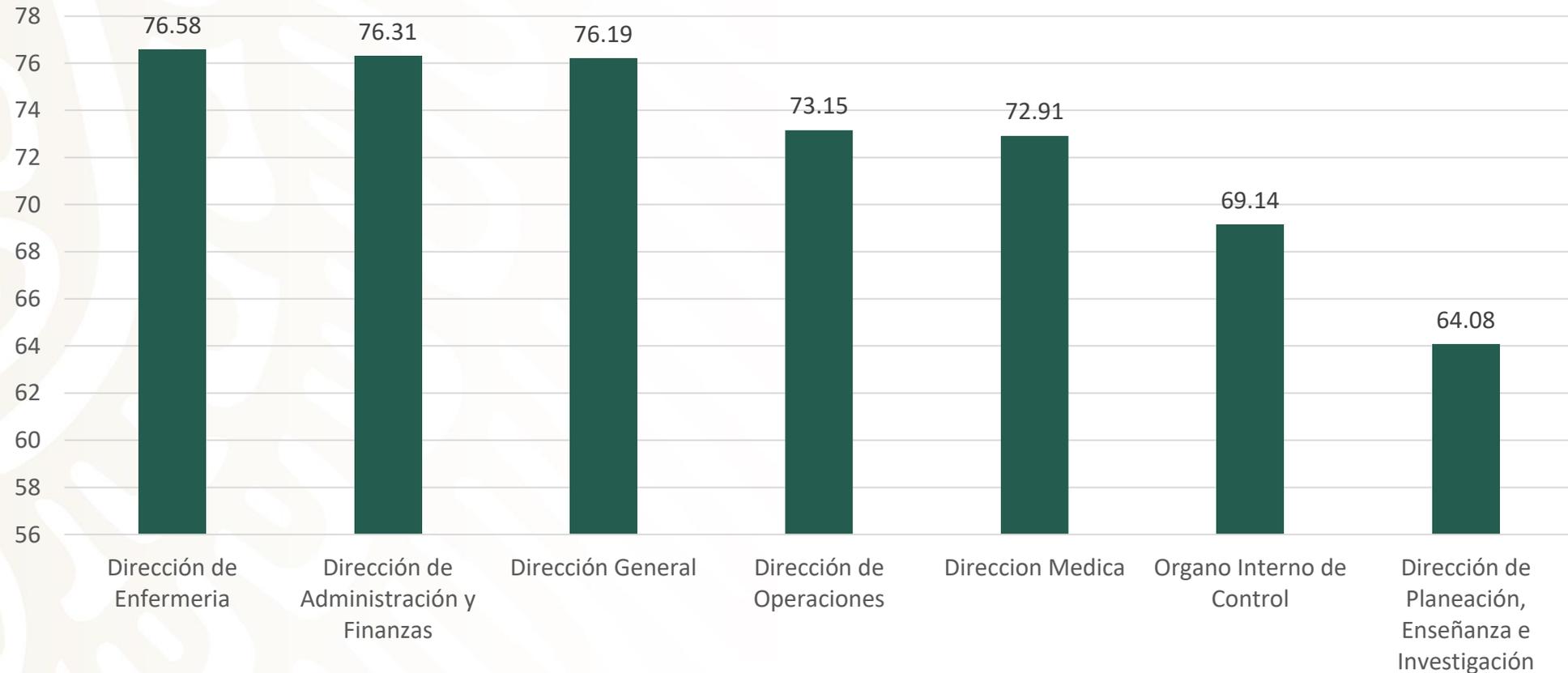
Factor 129-Politica de gobierno



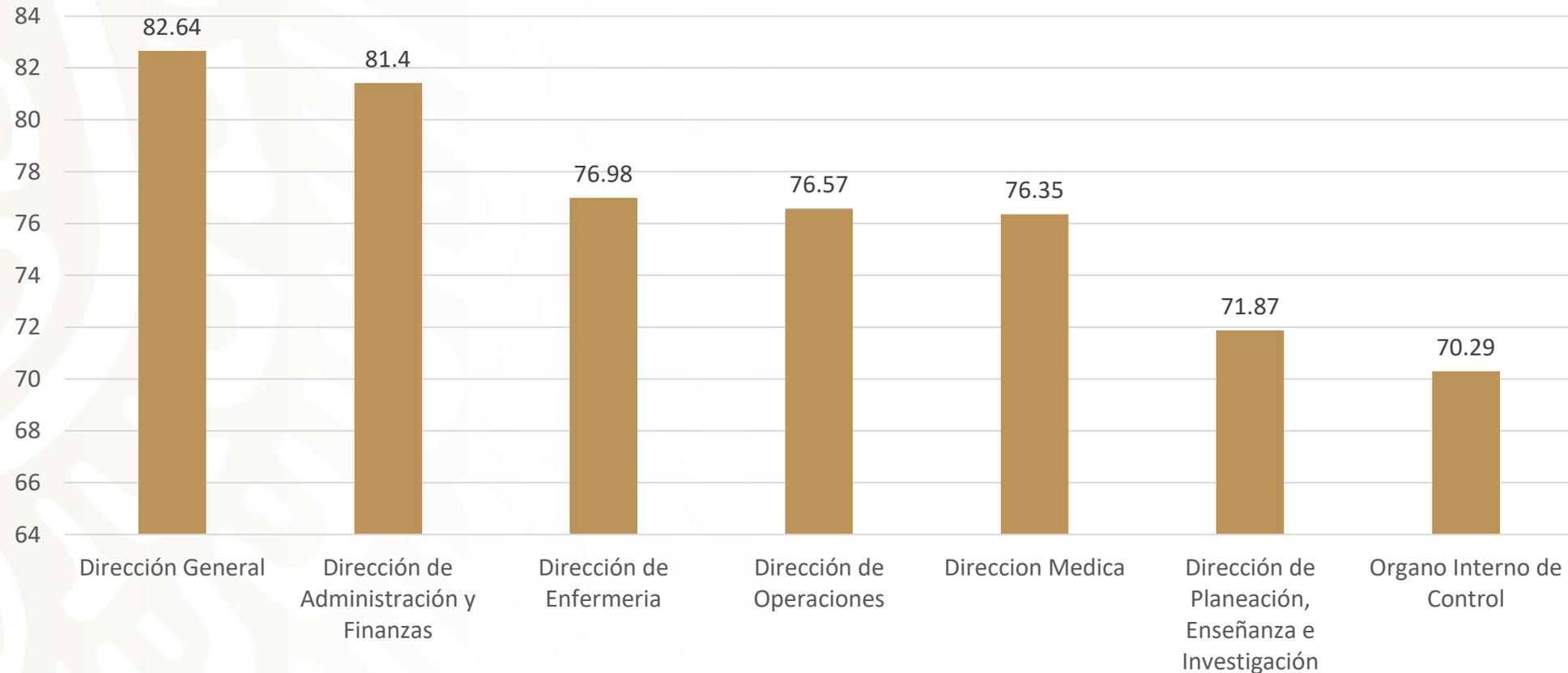
Factor 130-Tareas y Responsabilidades



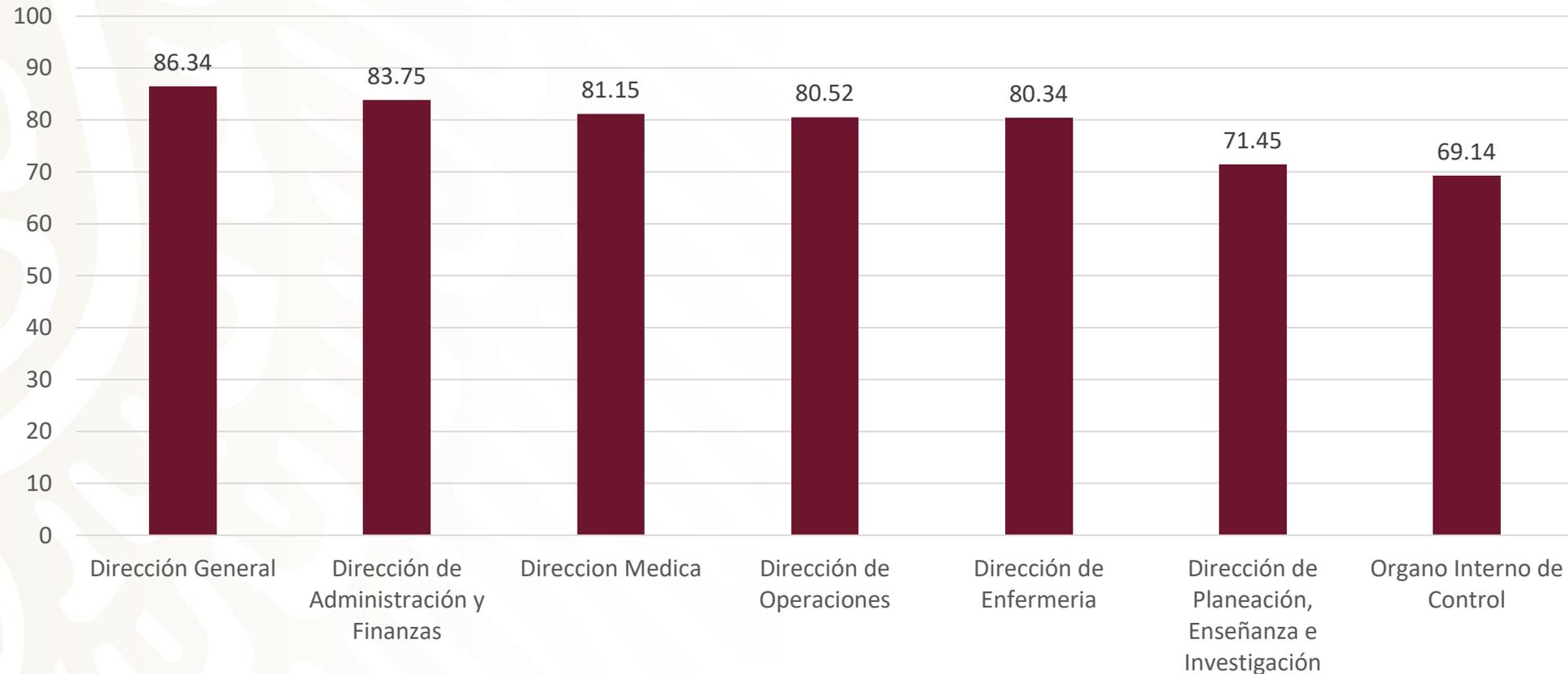
Factor 131-Profesionalización y Desarrollo



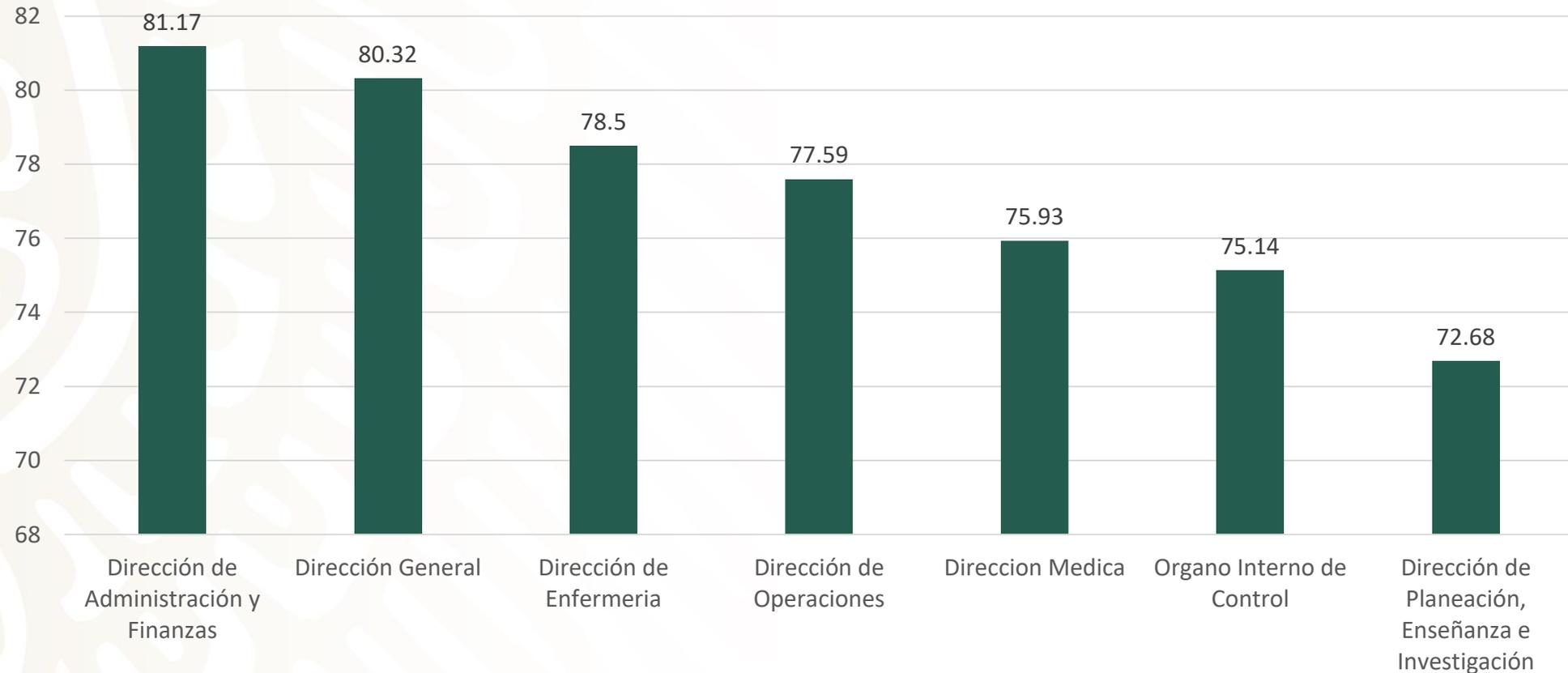
Factor 132-Gestión Pública y Transparencia



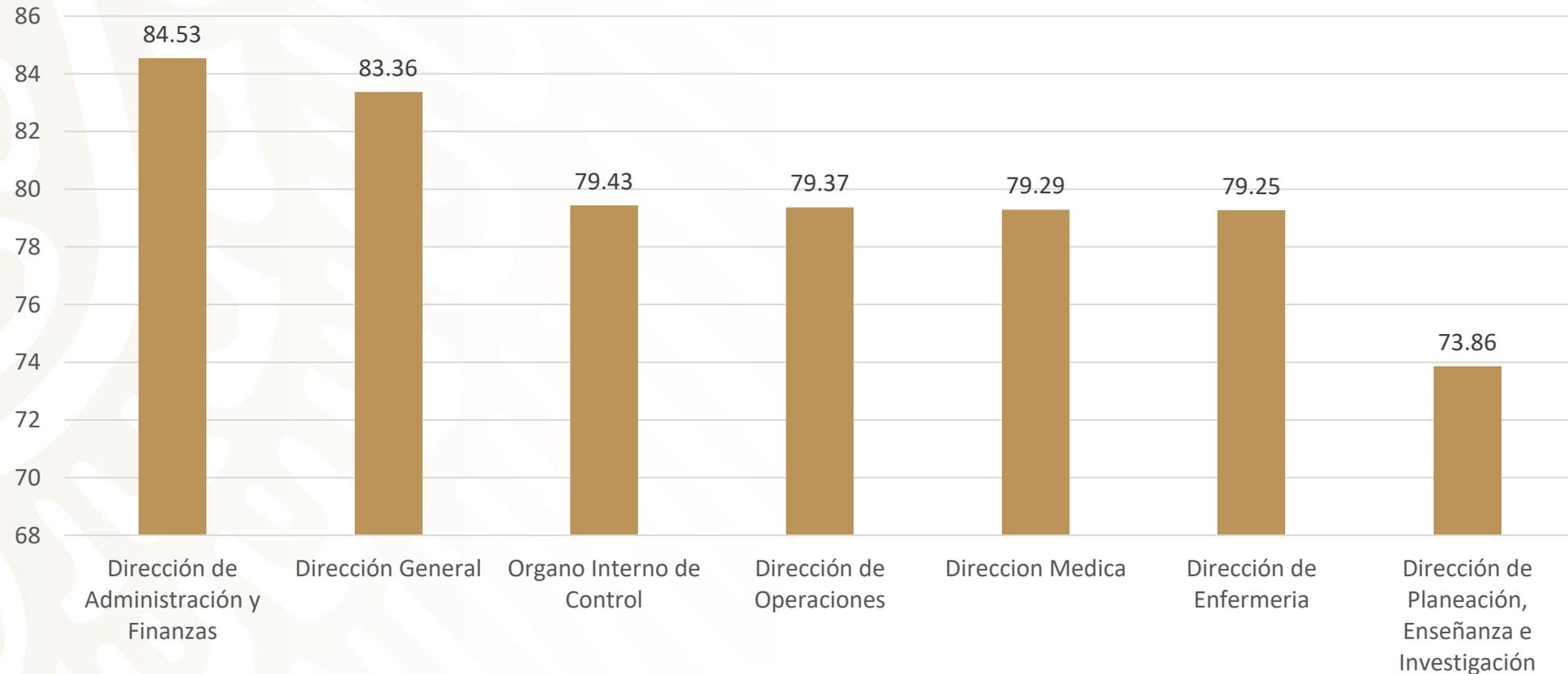
Factor 133-Integridad e Igualdad de género



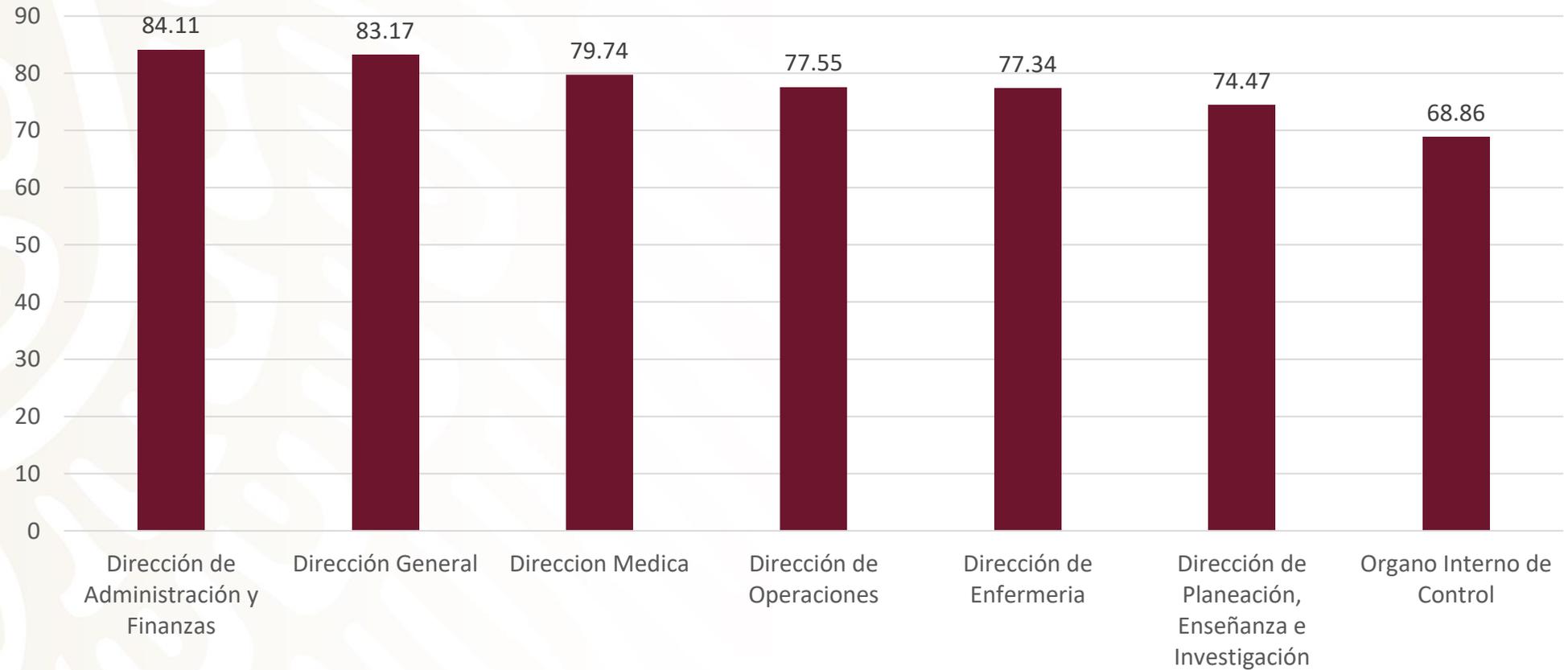
Factor 134-Seguridad en el Trabajo



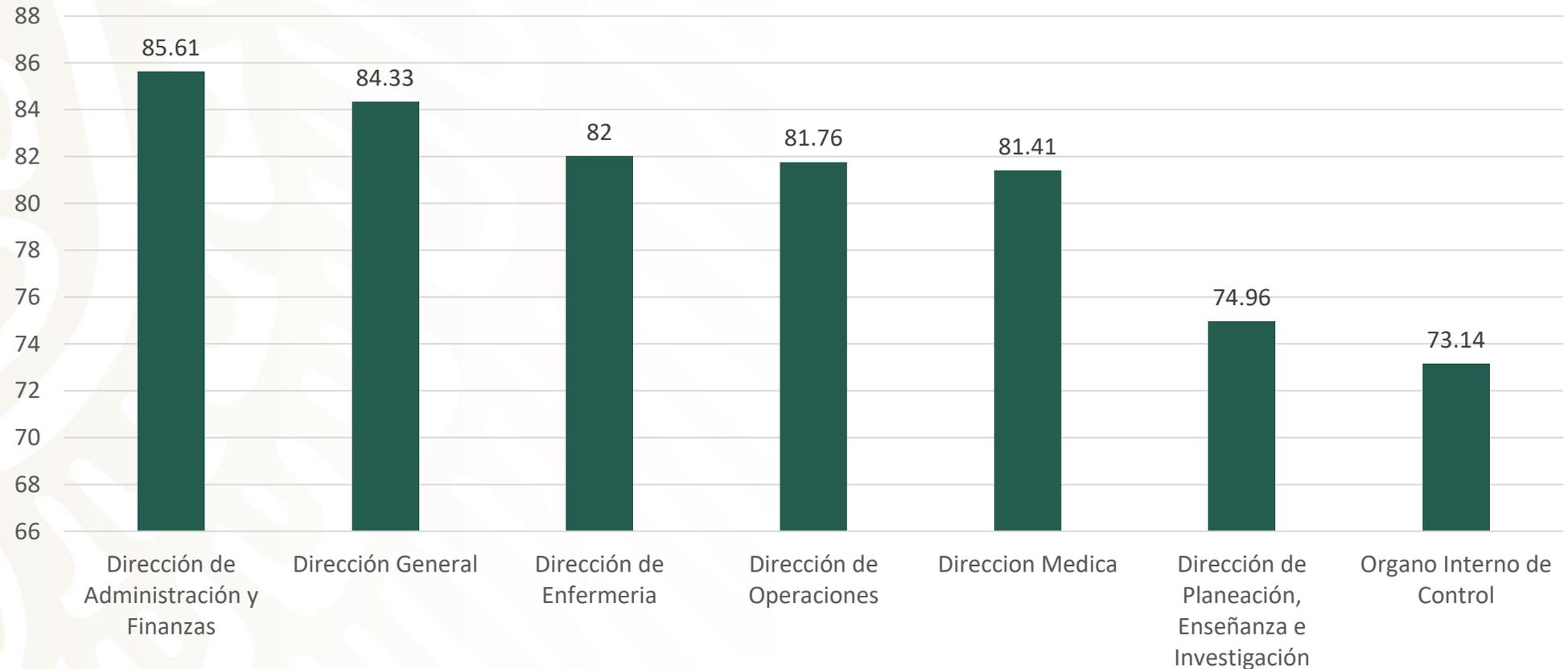
Factor 135-Filosofía Organizacional



Factor 136-Relaciones laborales



Factor 137-Servicio a la sociedad





5. Identificación de Fortalezas y Área de Oportunidad



Identificación de Fortalezas y áreas de oportunidad

Fortalezas, de acuerdo al comportamiento histórico tanto del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío como de la Administración Pública Federal de los años 2019-2022, se puede observar que la Dependencia ha obtenido calificaciones en ascenso de 2019 a 2022, lo que muestra que se promueve el bienestar laboral y personal de los colaboradores, sin embargo, para el año 2023, prácticamente nos mantuvimos en el mismo índice global.

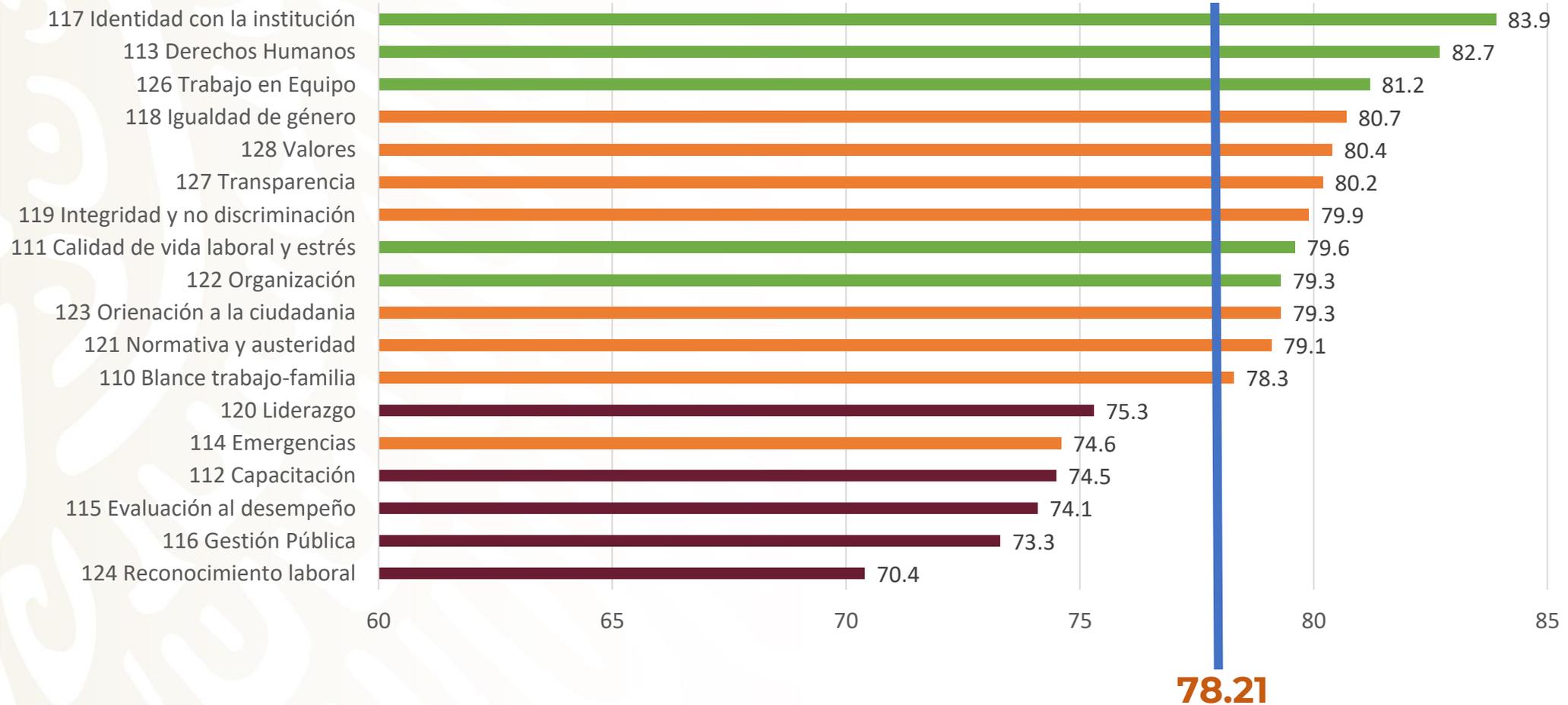
De acuerdo al modelo Tichy en comparación con el año 2022, tuvimos un incremento en seis de los nueve cuadrantes, destacando Servicio a la Sociedad y Política de Gobierno e integridad e igualdad de género.

Identificación de Fortalezas y áreas de oportunidad

Por otro lado, en las áreas de oportunidad continuamos con la necesidad de atención de los cuadrantes de Profesionalización y Desarrollo, Tareas y Responsabilidades, y Gestión Pública y Transparencia, que se repitieron nuevamente como los de menor calificación en el año 2023.

El HRAEB tiene que enfocar sus esfuerzos en mejorar el Reclutamiento y Selección del personal, así como en promover el Reconocimiento de los colaboradores en beneficio de clima organizacional y evitar favoritismos entre las personas servidoras públicas.

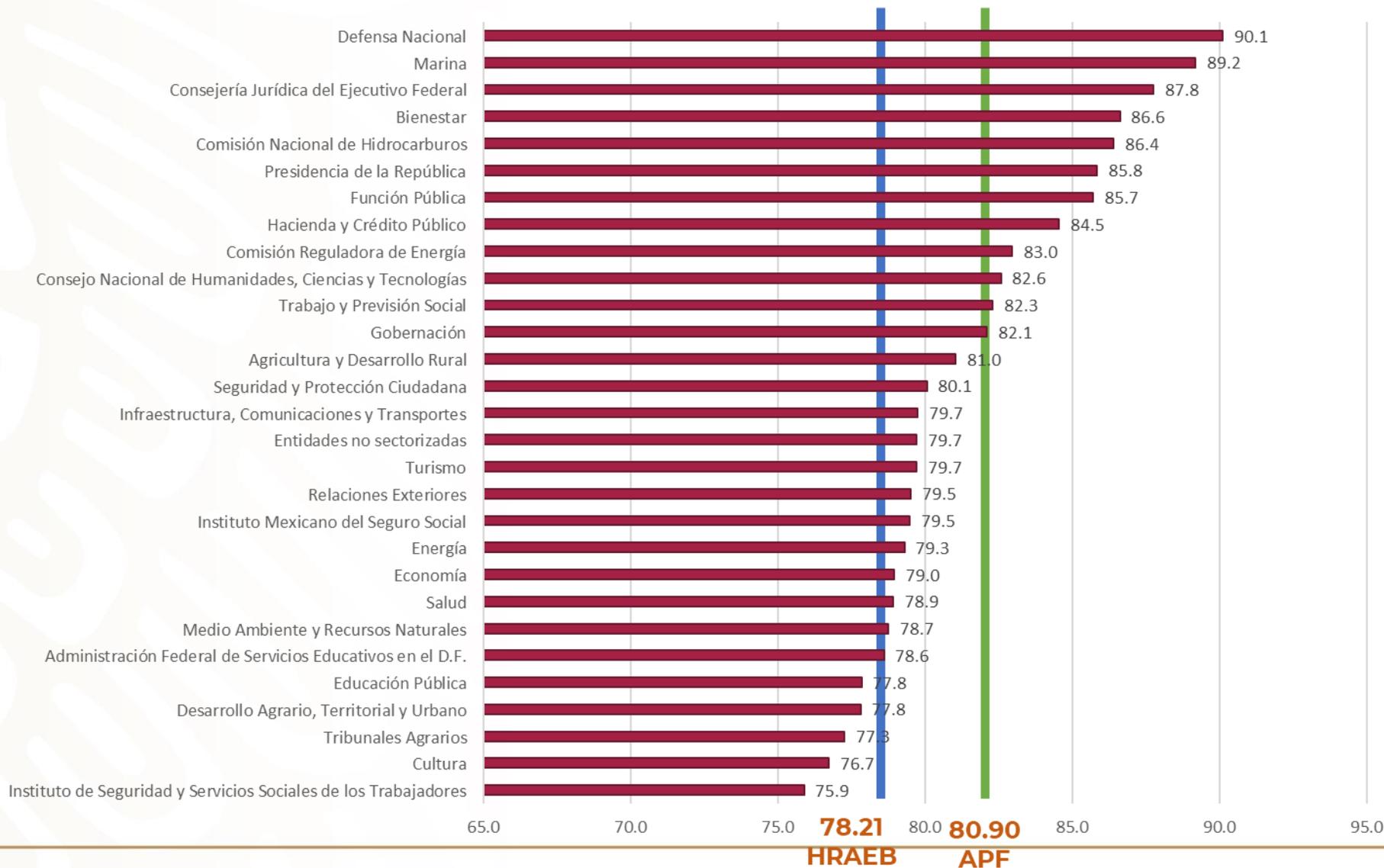
Índice por factor



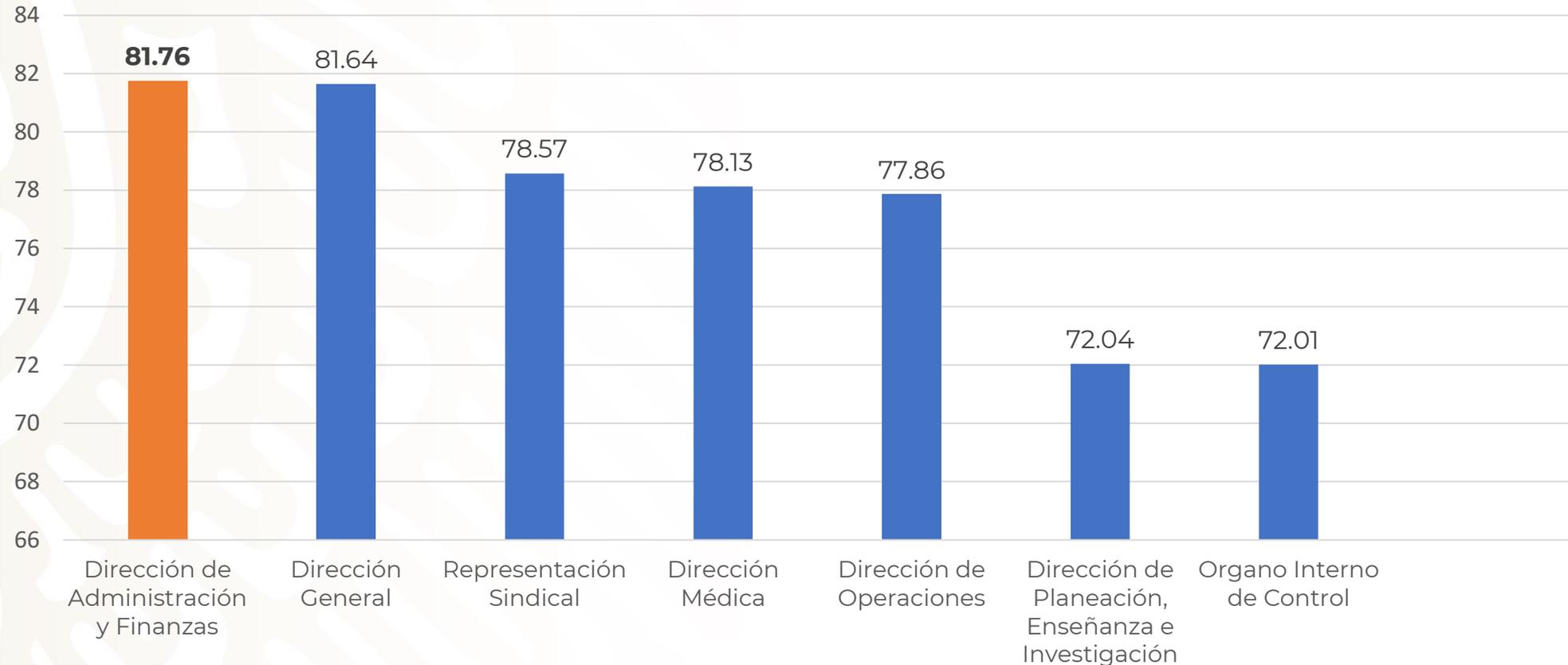


Índice por sector

La gráfica por índice de sector ubica al HRAEB 2.69 puntos por debajo de la Administración Pública Federal y tan solo 7 centésima debajo de su sector Salud, por lo que en términos generales la ponderación de esta Unidad es muy similar a la de su sector.



Comparativa entre áreas de la Institución





6. Definición de Objetivos estratégicos, específicos mensurables y alcanzables



Objetivos Estratégicos

- 1.- Fomentar una Cultura Institucional y clima Laboral adecuado para impactar en la percepción de las personas servidoras públicas en el HRAEB- IMSS BIENESTAR
- 2.- Promover acciones de capacitación y formación con el propósito de ampliar los conocimientos y mejorar las habilidades profesionales y personales de las y los trabajadores.
- 3.- Favorecer los aspectos motivacionales relacionados a la convivencia familiar, así como de esparcimiento de las y los trabajadores del HRAEB IMSS BIENESTAR.
- 4.- Coadyuvar con la educación financiera del personal del HRAEB IMSS BIENESTAR que les permita fortalecer su economía personal y familiar.



7. Definición de prácticas de transformación



No.	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Factores	Calificación	APF
1	Fomentar una Cultura Institucional y clima Laboral en el IMSS BIENESTAR para impactar en la percepción de las personas servidoras públicas del HRAEB	Difundir los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y las PTCCO-2024 a través de la página Institucional del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, así como vía memorando a los mandos medios.	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	83.9	80.9
			463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	90.8	
2	Promover acciones de capacitación y formación con el propósito de ampliar sus conocimientos y mejorar sus habilidades profesionales y personales	Promover el respeto a la diversidad sexual en el ámbito laboral y familiar.	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	79.9	80.9
			423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.	82.19	
3	Favorecer los aspectos motivacionales relacionados a la convivencia familiar, así como de esparcimiento de las y los trabajadores del IMSS BIENESTAR.	Difundir los eventos culturales que se realizan en la ciudad a través del programa Forum Cultural	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	79.6	80.9
			429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	89.74	
4	Coadyuvar con la educación financiera del personal del IMSS BIENESTAR que les permita fortalecer su economía personal y familiar	difundir y reportar el cumplimiento del curso en línea "Educación Financiera" de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUCEF)	114 EMERGENCIAS	74.6	80.9
			487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir duante tres meses si me quedara sin ingresos	53.94	



8. Programación de las prácticas de transformación



No.	Práctica de transformación	Fecha de inicio	Fecha de fin
1	Difundir los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y las PTCCO-2024 a través de las página Institucional del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, así como vía memorando a los mandos medios.	26/03/2024	27/03/2024
2	Promover el respeto a la diversidad sexual en el ámbito laboral y familiar.	03/06/2024	28/06/2024
3	Difundir los eventos culturales que se realizan en la ciudad a través del programa Forum Cultural	01/04/2024	16/08/2024
4	difundir y reportar el cumplimiento del curso en línea "Educación Financiera" de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUCEF)	02/05/2024	31/07/2024

9. Efectividad de las PTCCO 2023



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



Análisis índice Global 2023



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



Se considerarán acciones para incrementar el índice global a través de fortalecer el cuadrante de personas enfocándonos en los reactivos de menor calificación.

El Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, tuvo un decremento de 4 centésimas es decir prácticamente mantuvo su índice global en comparación al año 2022, y en un rango aceptable si se compara con la Administración Pública Federal ya que la diferencia porcentual solo son 2.69 puntos; en referencia a su sector que el año pasado fue la Secretaría de Salud se considera muy similar ya que su indicador para el año 2023 fue de 78.90, lo que nos indica que en términos generales la percepción del personal es similar a la de su ramo, ya que la diferencia es mínima de 69 centésimas.



Análisis comparativo por cuadrante, Modelo Tichy 2022 - 2023

Se enfatizará en prácticas para fortalecer los cuadrantes los cuadrantes en los que obtuvimos menor calificación específicamente en el Seguridad en el Trabajo, tareas y responsabilidades e integridad e igualdad de género.



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.4	80.2	78.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	83.5	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	81.7	83.6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.9 ↓	74.8 ↓	74.3 ↓
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.8 ↓	80.3 ↓	77.6 ↓
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.3 ↓	78.2 ↓	81.6 ↓

En el año 2023 tuvimos un decremento en todos los cuadrantes, nuestro análisis infiere que la fusión por la que transitó nuestro hospital al IMSS BIENESTAR pudo haber afectado generando incertidumbre laboral en el personal, lo cual se vio reflejado desde el porcentaje de participación en la encuesta, así como la disminución de calificación sobretodo en el cuadrante de seguridad en el trabajo donde bajamos 6.5 puntos.

Análisis comparativo por factor 2022 - 2023

CUADRANTE	INDICE INSTITUCIÓN	INDICE INSTITUCIÓN
	2022	2023
C1 Política de Gobierno	78.99	80.91 ↑
C2 Gestión pública y transparencia	75.26	76.8 ↑
C3 Filosofía organizacional	80.75	79.34 ↓
C4 Tareas y responsabilidades	74.96	74.84 ↓
C5 Integridad e igualdad de género	80.41	80.29 ↓
C6 Relaciones laborales	77.46	78.21 ↑
C7 Profesionalización y desarrollo	72.96	74.29 ↑
C8 Seguridad en el trabajo	82.68	77.58 ↓
C9 Servicio a la sociedad	80.70	81.61 ↑
INDICE GLOBAL	78.25	78.21 ↓

Los índices se mantuvieron prácticamente igual ya que los incrementos o decrementos son de alrededor de un punto porcentual, sin embargo, se aprecian movimientos positivos en tres de los cuatro factores que el año anterior tuvimos con menor calificación como: Gestión pública y transparencia, Tareas y Responsabilidades, Relaciones laborales y Profesionalización y desarrollo; No así en el factor de Tareas y Responsabilidades y Filosofía organizacional, en los que tuvimos decremento y los anteriormente mencionados en los que no logramos mejorar, por lo que nos enfocaremos en realizar Prácticas de Transformación que fortalezcan dichos factores.

Análisis comparativo por áreas 2022 - 2023

Gráfica comparativa instituciones / áreas	Áreas	ÍNDICE 2022 Institución
	Dirección General	86.00
	Dirección Médica	78.77
	Dirección de Enfermería	77.19
	Dirección de Administración y Finanzas	81.27
	Dirección de Operaciones	79.62
	Dirección de Planeación	74.61
	Órgano Interno de Control	76.95
	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	78.25

Gráfica comparativa instituciones / áreas	Áreas	ÍNDICE 2023 Institución
	Dirección General	81.64 ↓
	Dirección Médica	78.13 ↓
	Dirección de Enfermería	78.57 ↑
	Dirección de Administración y Finanzas	81.76 ↑
	Dirección de Operaciones	77.86 ↓
	Dirección de Planeación	72.04 ↓
	Órgano Interno de Control	72.01 ↓
	Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	78.21 ↓

Se puede apreciar que, aunque el índice global prácticamente se mantuvo la mayoría de las áreas tuvo un decremento en la percepción del Clima y Cultura Organizacional, a excepción de dos áreas, lo anterior es congruente con la disminución que se vio reflejada en los demás comparativos por cuadrante y por factor, esperemos que durante el presente ejercicio podamos mejorar nuestros indicadores globales.



10. Difusión de los resultados de la ECCO 2023 y de las PTCCO 2024 al personal de la Institución



ACUSE

León, Guanajuato 26 de marzo de 2024
Memorando No. HRAEB/DG/DAF/SRH/0341/2024
Asunto: Difusión de Resultados ECCO 2023

Dr. Mosqueda Gómez Juan Luis / Dirección General
Dra. García Moreno Esperanza / Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación
Dr. Paz Gómez Francisco José / Dirección de Operaciones
Dra. Rocío del Carmen Mendoza Trujillo / Dirección Médica
C.P. Michelini Ojeda Eric / Dirección de Administración y Finanzas
Mtra. Muñoz Cardiel María del Carmen / Dirección de Enfermería
Mtra. Crespo Hernández Gabriela Irazú / Subdirección de Enfermería
Mtra. Rodríguez Alcántar Brenda Jesús / Subdirectora de Planeación y Desarrollo
Ing. Amador Magaña Juan Pablo / Subdirección de Tecnologías de la Información
MIC. Rendón Gallardo Vanía Melissa / Subdirección de Enseñanza e Investigación
LTS. Arriaga Medina Eugenia Alejandra / Subdirección de Atención al Usuario
Dra. Adriana Elizabeth Domínguez Ozuna / Subdirectora de Auxiliares de Diagnóstico
Dr. Luis Carlos Rodríguez Robles / Subdirector de Atención en Quirofanos y Medicina Crítica
Ing. Herrera Macías Juan Francisco / Subdirección de Ingeniería Biomédica
Dra. Pedraza Martínez Mercedes / Subdirección de Atención Hospitalaria
Dr. Cravioto Moreno Mario Onofre Rafael / Subdirector de Servicios Clínicos
Dr. Rosas Montes Mario / Subdirección de Atención Ambulatoria
Lic. Valenzuela Arriaga Mayra Guadalupe / Sub. de Conservación, Mantenimiento y Serv. Gries.
Lic. Saldaña Arellano Laura Patricia / Subdirección de Recursos Financieros
C.P. Cárdenas Rosas Carlos Eric Martín / Subdirección de Recursos Materiales
Lic. Hernández Márquez José Asunción / Jefe de Departamento de Asuntos Jurídicos
C.P. Padrón Villegas Gilda Eugenia / Jefe de Departamento de Costos y Cobranza
Dr. De la Cruz Santana José María / Jefe de Área de Fondos Especiales
Eunice Herrera Baez / Secretaria Gral. Sección 99 SNTSA
C.P. Díaz Navarro Edgar / Titular del Órgano Interno de Control
PRESENTE.
Presente

Construir un Clima y Cultura Organizacional basado en un servicio público austero, profesional, equitativo, inclusivo, eficiente, y con pertenencia cultural mediante el desarrollo de procesos de aprendizaje colectivos organizacionales que formulen prácticas de transformación en favor de la mejora de la Gestión Pública, es pieza fundamental para el cumplimiento de estos objetivos y principios rectores del Gobierno de México.

En este contexto, y conforme a las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera", última reforma del 17 de mayo de 2019, y posterior a la



aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO 2023) con el objetivo de conocer la percepción de los servidores públicos sobre el ambiente laboral del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, la cual se llevó a cabo del 11 al 22 de septiembre del año pasado.

Por lo anterior, me permito comunicar a ustedes la presentación de los resultados arrojados por dicha encuesta para este HRAEB, enviando la presentación y las Prácticas de Transformación a su correo institucional, así mismo solicitamos su apoyo para hacer del conocimiento del personal a su cargo que dicha información estará visible en la página institucional del HRAEB a partir de mañana.

En caso de haber dudas, comunicarse al área de Recursos Humanos o al 477 267 2000 ext. 1054 con el Mtro. Arturo Ernesto Moreno Castro, Jefe de Capacitación en este nosocomio.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Atentamente

Leticia

Ma. Leticia Revilla de la Tejera
Responsable de Recursos Humanos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío
Adscrita a los Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el IMSS-BIENESTAR



León Guanajuato 26/03/ 2024
Folio: HRAEB/DG/DAF/SRH/0341/2024
Asunto: Difusión ECCO

Para:	Sello:	Para:	Sello:
Dr. Juan Luis Mosqueda Gómez / Dirección General	[Sello]	Dra. Esperanza García Moreno / Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación	[Sello]
Dr. Francisco José Paz Gómez / Dirección de Operaciones	[Sello]	Dra. Rocío del Carmen Mendoza Trujillo / Dirección Médica	[Sello]
M.A.H. María del Carmen Muñoz Cardiel / Dirección de Enfermería	[Sello]	C.P. Eric Michelini Ojeda / Dirección de Administración y Finanzas	[Sello]
MIC. Vanía Melissa Rendón Gallardo / Subdirección de Enseñanza e Investigación	[Sello]	Mtra. Gabriela Irazú Crespo Hernández / Subdirección de Planeación y Desarrollo	[Sello]
LTS. Eugenia Alejandra Arriaga Medina / Subdirección de Atención al Usuario	[Sello]	Dr. José María De La Cruz Santana / Jefe de Fondos Especiales	[Sello]
Ing. Juan Pablo Amador Magaña / Subdirección de Tecnologías de la Información	[Sello]	Mtra. Brenda Rodríguez Alcántar / Subdirección de Planeación y Desarrollo	[Sello]



León Guanajuato 26/03/ 2024
Folio: HRAEB/DG/DAF/SRH/0341/2024
Asunto: Difusión ECCO

Para:	Sello:	Para:	Sello:
Dr. Luis Carlos Rodríguez Robles / Subdirección de Atención en Quirofanos y Medicina Crítica	[Sello]	Ing. Juan Francisco Herrera Macías / Subdirección de Ingeniería Biomédica	[Sello]
Dra. Mercedes Pedraza Martínez / Subdirección de Atención Hospitalaria	[Sello]	Dr. Mario Onofre Rafael Cravioto Moreno / Subdirección de Servicios Clínicos	[Sello]
Dr. Mario Rosas Montes / Subdirección de Atención Ambulatoria	[Sello]	Lic. Valenzuela Arriaga Mayra Guadalupe / Subdirección de Conservación, Mantenimiento y Serv. Gries.	[Sello]
C.P. Carlos Eric Martín Cárdenas Rosas / Subdirección de Recursos materiales	[Sello]	Lic. Laura Patricia Saldaña Arellano / Subdirección de Recursos Financieros	[Sello]
Lic. José Asunción Hernández Márquez / Departamento de Asuntos Jurídicos	[Sello]	C.P. Gilda Eugenia Padrón Villegas / Departamento de Costos y Cobranza	[Sello]
Eunice Herrera Baez / Secretaria General Sección 99 SNTSA	[Sello]	Dra. Adriana Elizabeth Domínguez Azuna / Subdirección de Auxiliares de Diagnóstico	[Sello]





Gracias



SERVICIOS DE SALUD
IMSS-BIENESTAR



HOSPITAL REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
BAXJO