# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

**RESULTADOS** 







## 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 Definición de Objetivos estratégicos
- Definición de Prácticas de Transformación
- Calendarización de Prácticas de Transformación





## Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un instrumento diseñado por la Secretaria 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 10 al 28 de octubre del 2022 y dirigida a un universo al momento de su aplicación de 1, 301 servidores públicos. De acuerdo a los datos proporcionados a través de la SFP se registra la participación de 1, 313 representando el 100.92%.





# Objetivo

El Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, participa en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 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 -2022 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 Articulo 55, fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaria 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.





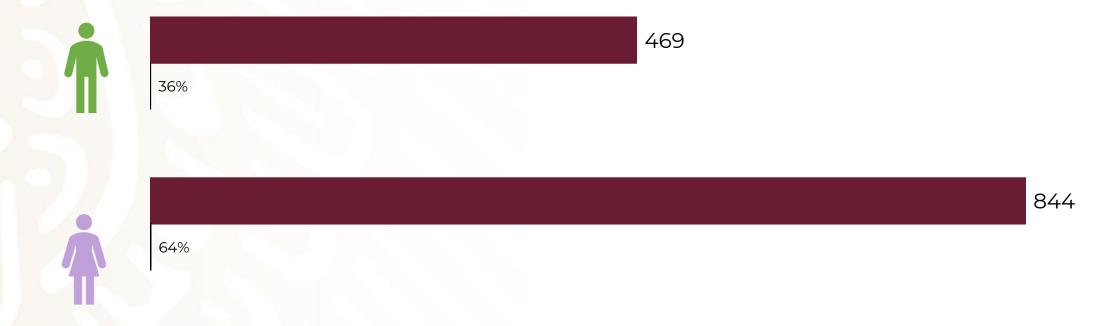
# **Análisis Cuantitativo**

Resultados Estadísticos Datos Sociodemográficos





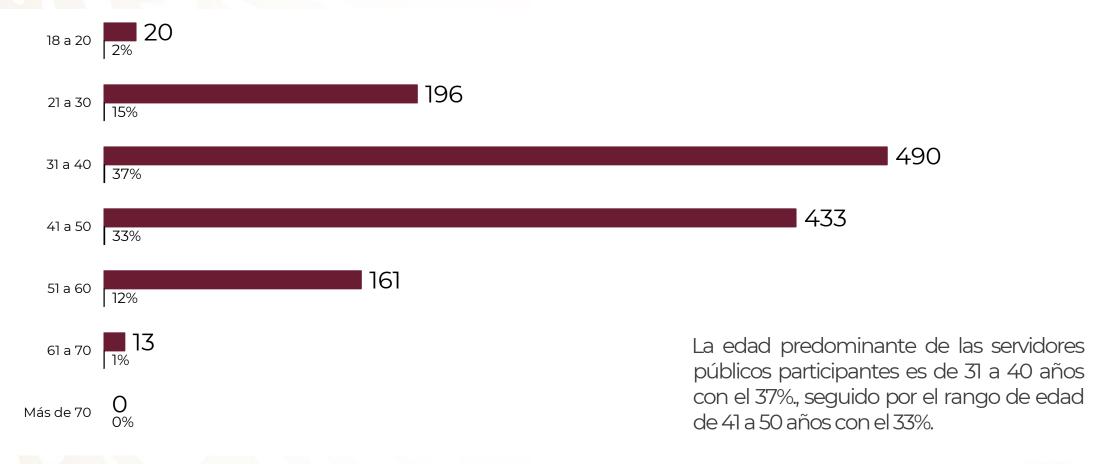
## Género



De acuerdo a los datos reportados a través de la APF, se registran 1,313 encuestas realizadas por parte de los servidores públicos del HRAEB en 2022, lo que refleja la participación de 844 mujeres (64%) y 469 hombres (35%) al momento de su aplicación.



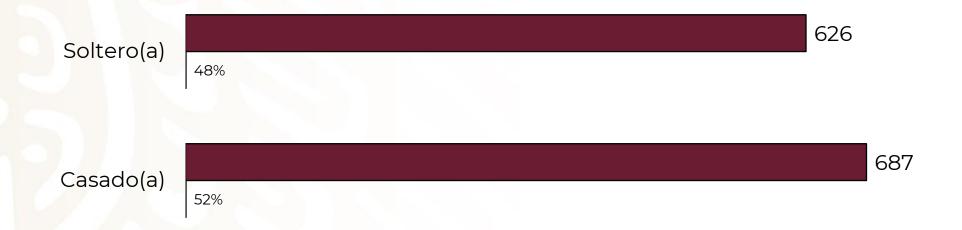
## Edad







## **Estado Civil**

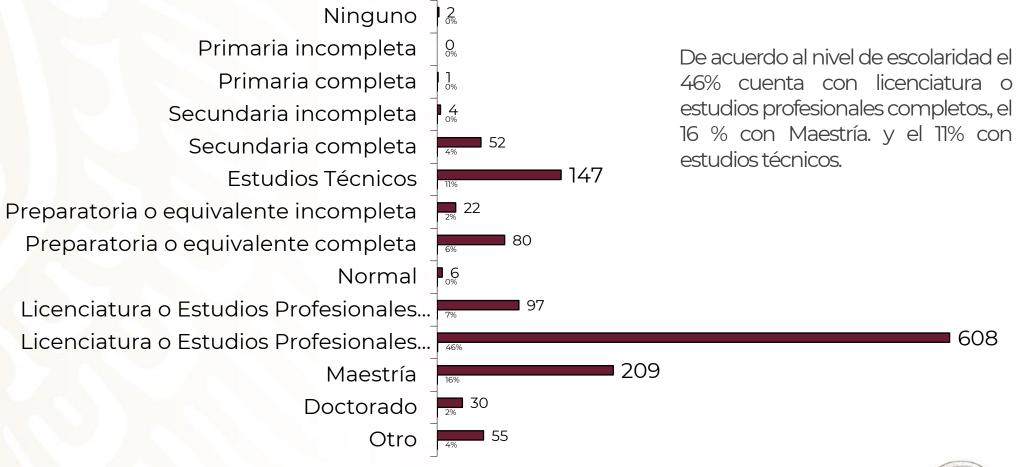


En cuanto al estado civil, 687 servidores públicos son casados representando el grupo mayoritario con el 52% en comparación con los servidores públicos solteros representados por el 48%.





## Nivel escolar







# Nivel de puesto

1,076 Puesto Operativo u Homólogo Enlace u Homólogo Jefe de Departamento u Homólogo Subdirector de Área u Homólogo Director de Área u Homólogo Director General Adjunto u Homólogo Director General u Homólogo acuerdo estructura Titular de Unidad o Superior ocupacional el nivel de puesto predominante es el puesto operativo u Otro Homólogo representado por el 82%.







## Sistema de Profesionalización



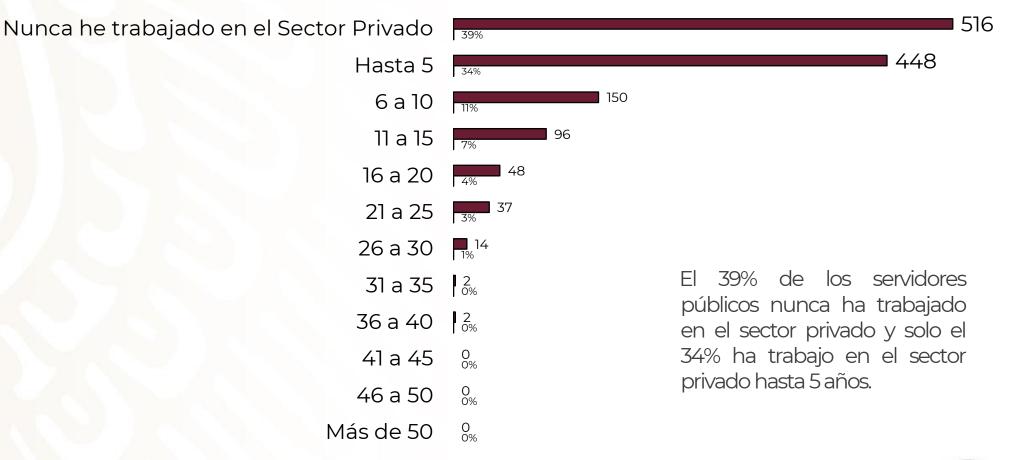
En cuanto al sistema de profesionalización, se ha beneficiado el 29% de los servidores públicos.







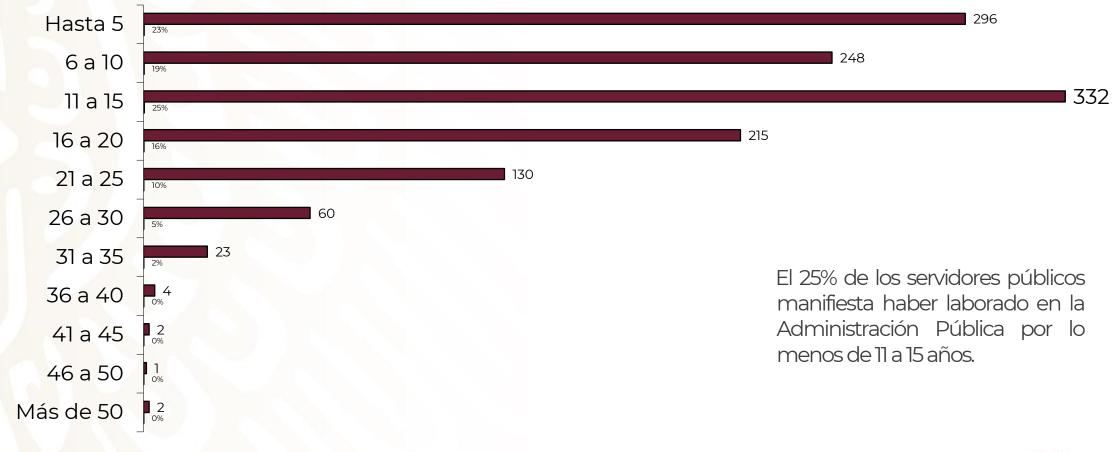
# Años en iniciativa privada







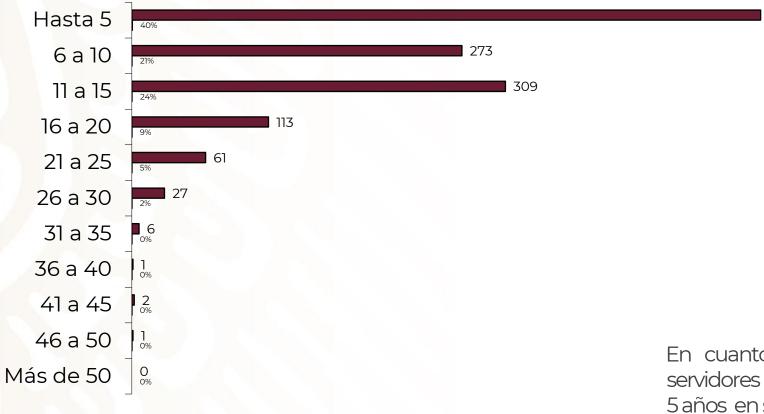
## Años en la APF







## Años en el puesto



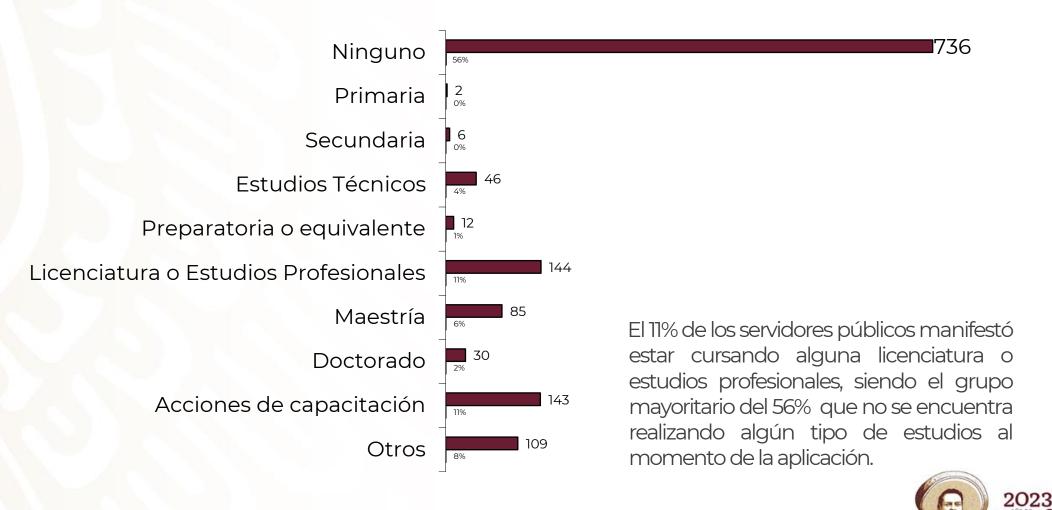
En cuanto a la antigüedad de los servidores públicos, el 40% tiene hasta 5 años en su mismo puesto y el 2 % de 26 a 30 años en su mismo puesto.

520





## Estudios actuales





# **Análisis Cualitativo**

**Comentarios y sugerencias** 

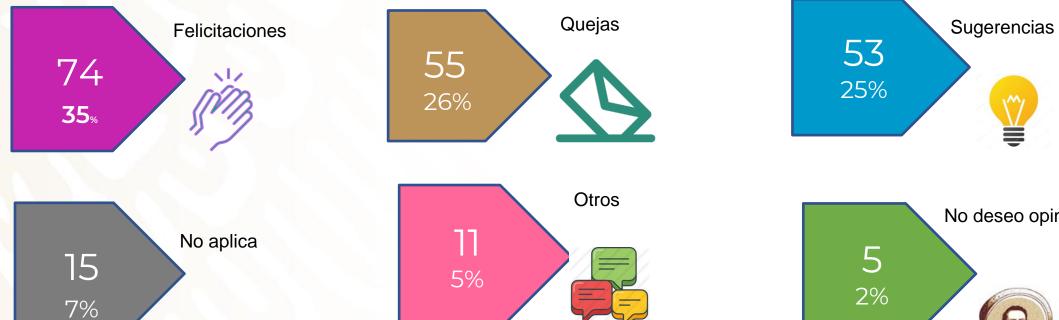




### Numeralia de comentarios

De los 1,301 servidores públicos 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 1313 servidores en la aplicación de la ECCO-2022 lo que equivale al 100.92%.

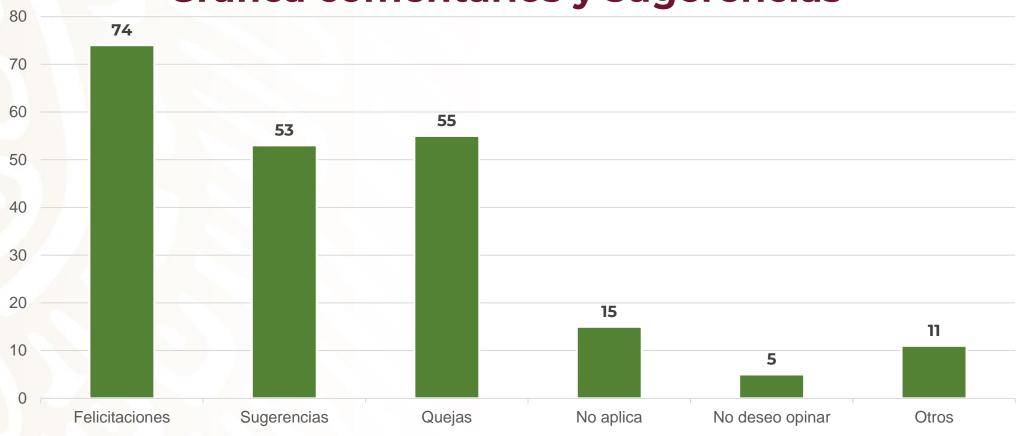
Así mismo, se identifican 213 comentarios textuales los cuales se clasificaron de la siguiente manera: Felicitaciones, Sugerencias, Quejas, Otros, No deseo opinar y No aplica ( el mensaje no corresponde al HRAEB):







## Gráfica comentarios y sugerencias









FELICITACIONES	SUGERENCIAS	QUEJAS	OTROS
Reconocimiento a la Dra. Guadalupe Hernández Landeros, ha mejorado empatía entre los compañeros y aprovecha mejor los recursos de la institución. Todo esto a diferencia de la ex jefa la Dra. Rocío Mendoza la cual no tiene ninguna empatía hacia sustrabajadores.	Que los coordinadores o jefes inmediatos realicen reuniones con el personal para poder analizar objetivamente los procedimientos y hacer mejoras, igualmente es muy importante respetar la antigüedad para un mejor ambiente laboral en por parte de los coordinadores, resolver conflictos.	Los jefes y personal directivo requieren capacitación, no apoyan cuando el personal se incapacita, ya que están interesados en que se incorpore en cuanto concluya la incapacidad. Asimismo, no brindan las facilidades para que asistan a cursos de actualización.	Soy un análista y desarrollador de software para el HRAEB, por más de 6 años, me gustaría que en el futuro se pudieran abrir oportunidades laborales que lleven más que solo la contratación por honorarios, si no un puesto fijo con prestaciones.
Felicitaciones al personal de Rehabilitación por su arduo trabajo a pesar del poco reconocimiento por nuestras autoridades	Los coordinadores o jefes inmediatos deben realizar reuniones con el personal para poder analizar objetivamente.los.procedimientos.y.hacer.mejoras,	Desde hace 15 años cuento con mobiliario de oficia incómodo, El mobiliario es viejo y obsoleto. Hay falta de medicamentos y recursos.	El instituto seria otro sin la representación sindical, ya que solo se dedican a defender lo indefendible.
Felicidades al servicio de nefro urología y al Jefe Dr Héctor Sánchez por su gran liderazgo.	Deben tomarse acciones correctivas y preventivas con las personas que han vulnerado los derechos humanos y no premiar cambiándolo a otrasáreas	El personal del turno vespertino, nocturno y jornada acumulada, no se beneficia de los cursos de capacitación, ya que estos solo se brindan en el turno matutino.	
Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	Que los jefessean más humanos y se interesen por el bienestar de su trabajador.	Los jefes y personal de confianza, frecuentemente tiene favoritismos, salen antes de su jornada y no dejan personal responsable. No generan un ambiente de cordialidad, respeto y cooperación entresustrabajadores	
Felicitaciones a las jefas de servicio de enfermería turno vespertino.	Dar a conocer los resultados de la ECCO.	Falta de amabilidad por parte del director general, y favorece proyectospor motivopersonales	
Gracias por este tipo de encuestas y por el interés hacia el personal.	Profesionalización a nutrición con salarios dignos a nutriólogos en los 3 niveles, mejor atención a los DH por medio de más nutriólogos por dínica para liberar agendas de hasta 3 meses llenas.	Es inútil responder de manera obligatoria este tipo de encuestas con demasiadas preguntas, que solo genera el hostigamiento laboral.	



### Análisis Cualitativo.

Los comentarios textuales emitidos por parte de los servidores públicos fueron analizados y clasificados en: Felicitaciones, Sugerencias y Quejas 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 2023:

C2Gestion Pública y Transparencia C4Tareas y Responsabilidades: C7Responsabilidad y desarrollo

Entre los comentarios más constantes se identifica la necesidad de brindar temas en materia de derechos humanos, liderazgo brindando cursos de **capacitación** no solo en el turno matutino, sino también abarcar otros horarios para que los servidores públicos participen.

Realizar procesos más transparentes de contratación y promociones de ascenso (escalafón), evitar el trato preferencial hacia algún colaborador ya que podría tener graves efectos en los colaboradores tales como: enojo, frustración, baja moral afectando la colaboración interna y un bajo compromiso entre los colaboradores.

Fomentar el **reconocimiento laboral** con el propósito de generar gran satisfacción personal en los trabajadores, con lo que serán felices en el trabajo y en su vida personal.



# Estructura de la ECCO-2022

"A" (años nones) conformada por factores básicos y fractales relacionados con el Clima y Cultura Organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución. Tipo "B" (años pares) se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar un modelo centrado en los servidores públicos para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio; Especial COVID en 2020 y Nones + COVID en 2021.

La encuesta aplicada en 2022 incluye información para el sondeo de percepción del cumplimento al Código de Ética conformada por 90 reactivos generales distribuidos en 18 factores, 9 cuadrantes, 1 factor FPC (% reactivos) y 2 factores específicos (SHCP y SAT).



## **Cuadrantes y Factores**





No.	Cuadrante	Factor	Descriptores	
СІ	C1 Política de Gobierno	Derechos Humanos	Evalúa la percepción de las personas 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 sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.	
C2	Gestión Pública y Transparencia	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.	
N.		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.	
C3 Filosofía Organizacional	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	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.	
C4	C4 Tareas y Responsabilidades	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.	
		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.	
C5 Integridad e Igualdad de Género	Igualdad de Genero	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.		
1		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.	
C6	Relaciones laborales	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.	
		Trabajo en Equipo	Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.	
C7	C7 Profesionalización y desarrollo	Capacitación	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	
l l		Evaluación al 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.	
		Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.	
C8	C8 Seguridad en el trabajo	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	Evalúa la percepción de las personas en 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 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 a la institución.	
		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.	







#### Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022

Gráficas Factor - Reactivo



El reactivo con mayor calificación 85.00 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 75.55 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 80.32, 1.66 puntos por debajo de índice global de la APF.

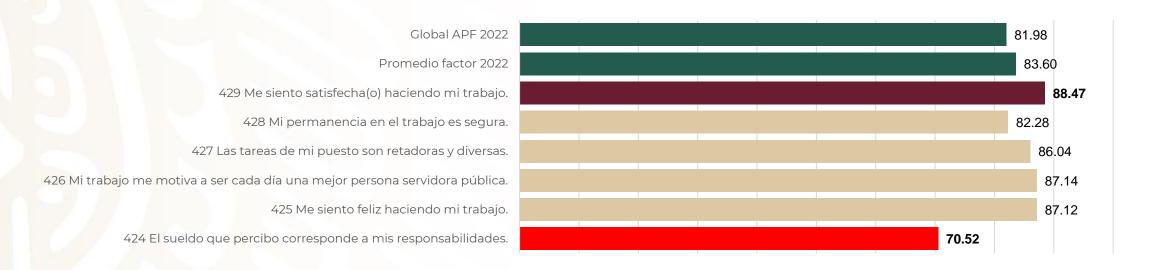






#### **FACTOR 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS/2022**

Gráficas Factor-Reactivo



El reactivo con mayor calificación fue el relacionado con la satisfacción laboral, con una calificación de 88.47. No obstante, al considerar que su sueldo no corresponde a sus responsabilidades con una calificación de 70.52 representando al reactivo con menor calificación, lo que podría contribuir a disminuir su productividad y buen funcionamiento dentro de la institución.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 83.60, 1.62 puntos por arriba de índice global de la APF.





#### FACTOR 112 CAPACITACION /2022

Gráficas Factor-Reactivo



En cuanto al factor capacitación se obtiene una calificación mas alta de 75.47, en referencia a que el programa de capacitación se apega a fortalecer las necesidades profesionales, sin embargo no en todos los casos, manifestado que este año los cursos no cubrieron sus necesidades reflejado con un puntaje mas bajo de 70.25.

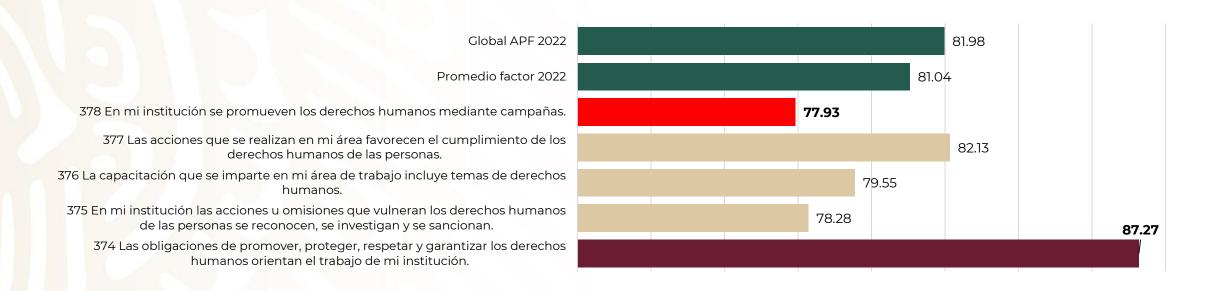
En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 72.71, 9.7 puntos por abajo de índice global de la APF.





#### FACTOR 113 DERECHOS HUMANOS /2022

Grafica Factor - Reactivo



La mayoría de los servidores públicos reconocen que la institución fomenta los derechos humanos representada con una calificación mas alta de 87.27, sin embargo se requiere realizar campañas de difusión que promuevan los derechos humanos..

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 81.04, 0.94 puntos por abajo de índice global de la APF.

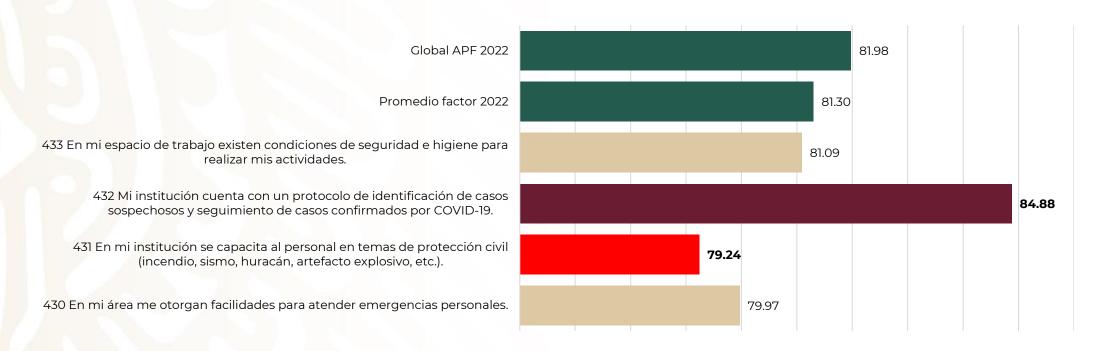






#### FACTOR 114 EMERGENCIAS /2022

Grafica Factor - Reactivo



Los servidores públicos reconocen contar con un Protocolo para la prevención y atención ante la pandemia COVID representado con la calificación mas alta de 84.88. Fortalecer la capacitación en materia de protección civil obtuvo la calificación mas baja con 79.24.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 81.04, 0.68 puntos por abajo de índice global de la APF.





#### FACTOR 115 EVALUACION DEL DESEMPEÑO /2022

Grafica Factor - Reactivo



A través de la Evaluación al Desempeño, se mide el grado de cumplimiento de los servidores públicos, sin embargo las metas a evaluar, pueden no verse reflejadas en los resultados esperados, obteniendo la calificación mas alta de 78.55.

La calificación mas baja de 68.53 proporciona un área de oportunidad para implementar estrategias que motiven a los empleados antes de

proceder a un despido, tales como el reconocimiento, fomento al trabajo en equipo, entre otros.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 73.22, 8.76, puntos por abajo de índice global de la APF.



#### **FACTOR 116 GESTION PUBLICA /2022**

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 mas alta de 78.61. Se detecta un área de oportunidad para implementar estrategias de sensibilización y difusión que motiven al personal a denunciar actos de corrupción con una calificación baja de 69.15.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 72,89,9.09 puntos por abajo de índice global de la APF.





#### FACTOR 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN /2022

Grafica Factor - Reactivo



En este factor, los servidores públicos reflejan un sentido de pertenencia a la institución, lo que contribuye a generar un clima laboral agradable y sentido de responsabilidad por cumplir con su trabajo con una calificación de 91.13. Se detecta un área de oportunidad para implementar acciones que fortalezcan el clima laboral con una calificación baja de 75.53

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 82.35, 0.37 puntos por abajo de índice global de la APF.





#### FACTOR 118 IGUALDAD DE GENERO /2022

Grafica Factor - Reactivo



Los servidores públicos obtienen un puntaje alta de 83.85 en referencia a que reconocen que en la institución se promueve la igualdad de condiciones laborales y sin discriminación. Sin embargo se requiere fortalecer la difusión del protocolo para la prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento y acoso sexual con una calificación de 78.51.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 81.42, 0.56 puntos por abajo de índice global de la APF.







#### FACTOR 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACION /2022

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 mas alto de 81.68. 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 75.96.

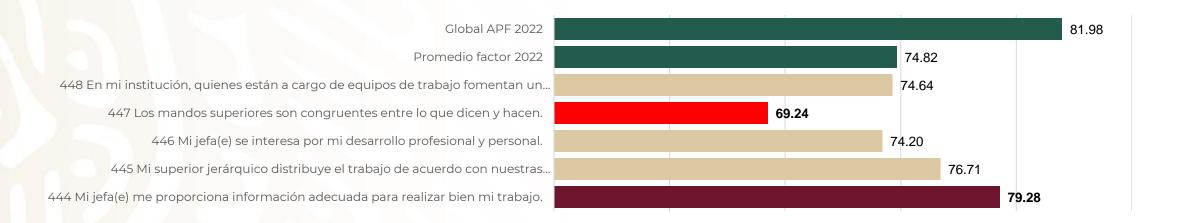
En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.39, 2.59 puntos por abajo de índice global de la APF.





#### FACTOR 120 LIDERAZO /2022

Grafica Factor - Reactivo



Se identifica que los jefes cuentan con las competencias para motivar o influir, asesorar y guiar a los servidores públicos hacia el logro de los objetivos de la institución con un puntaje mas alto de 79.28., resaltando que en menor medida los mandos superiores no son congruentes entre lo que dicen y hacen con un puntaje menor de 69.24.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 74.82, 7.16 puntos por abajo de índice global de la APF.







#### FACTOR 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD /2022

Grafica Factor - Reactivo



Los servidores públicos perciben que en el HRAEB el personal al realizar sus funciones no se apegan a las normas establecidas con un puntaje mas alto de 79.29, en comparación con el puntaje mas bajo de 73.00 al percibir que no se sancionan los actos de corrupción.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 76.94, 5.04 puntos por abajo de índice global de la APF.

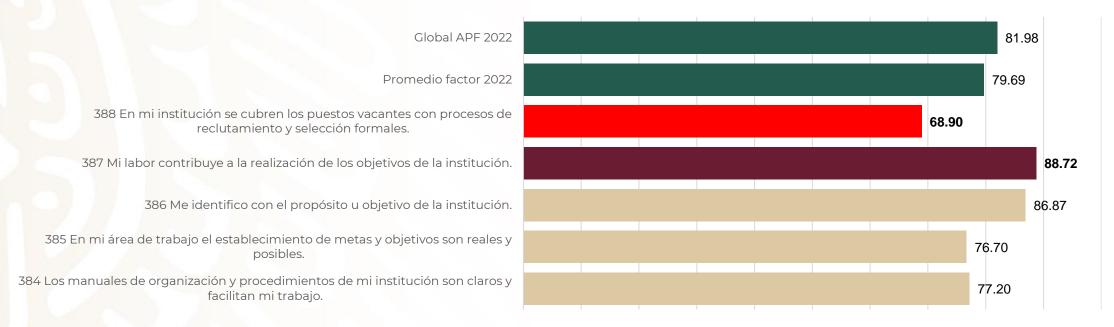






#### FACTOR 122 ORGANIZACION /2022

Grafica Factor - Reactivo



Por medio de la planificación previa los servidores públicos contribuyen a la realización de los objetivos con un puntaje de 88.72. Los procesos de reclutamiento y selección se perciben como procesos informales con un puntaje de 68.90.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.69, 2.19 puntos por abajo de índice global de la APF.

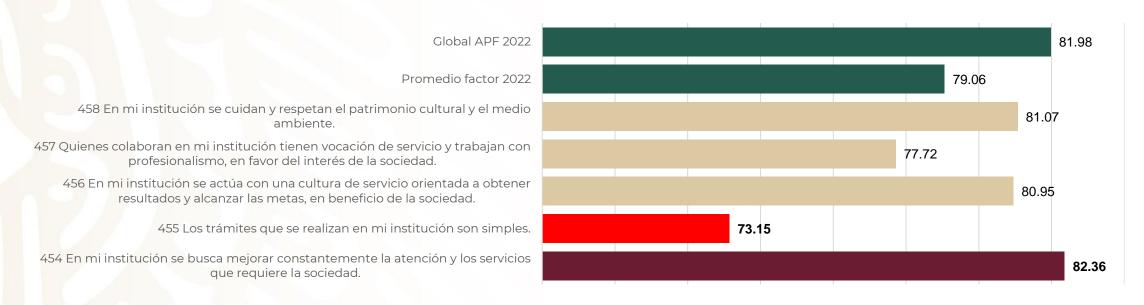






#### FACTOR 123 ORIENTACION A LA CIUDADANIA /2022

Grafica Factor - Reactivo



En el HRAEB constantemente contribuye en la mejora continua para mejorar la atención se los servicios con el mayor puntaje de 82.36, sin embargo los servidores públicos manifiestan que los tramites que se realizan no son simples con un puntaje de 73.15, lo que puede ser uno oportunidad para implementar acciones para simplificar los tramites y/o gestiones.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 79.06, 2.92 puntos por abajo de índice global de la APF.





#### FACTOR 124 RECONOCIMIENTO LABORAL /2022

Grafica Factor - Reactivo



Anualmente la evaluación al desempeño, refleja el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los servidores públicos con un puntaje mas alto de 77.10. En cuanto al reconocimiento de la labor profesional se obtuvo el puntaje mas bajo de 66.91, lo que refleja la necesidad de reconocer la labor profesional con el propósito favorecer las satisfacción personal y laboral del personal.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 70.21, 11.77 puntos por abajo de índice global de la APF.







### FACTOR 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA/2022

Grafica Factor - Reactivo



No aplicable







### FACTOR 126 TRABAJO EN EQUIPO /2022

Grafica Factor - Reactivo



Los servidores públicos se reconocen como parte importante de su equipo de trabajo con el puntaje mas alto de 86.77, pero no todos tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones con un puntaje menor de 75.43.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 80.10, 1.88 puntos por abajo de índice global de la APF.

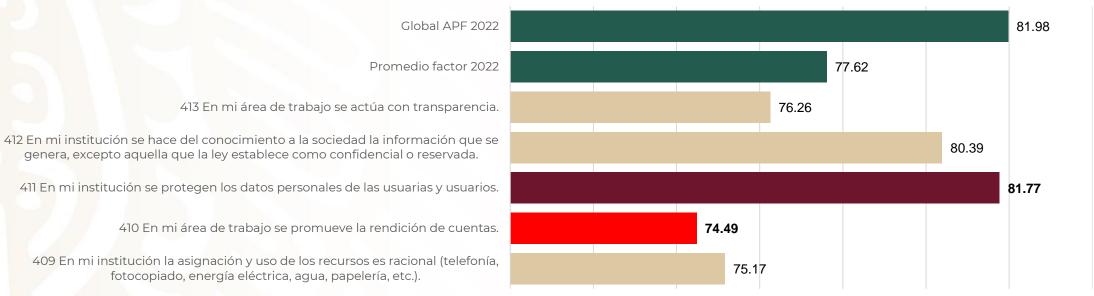






#### **FACTOR 127 TRANSPARENCIA/2022**

Grafica Factor - Reactivo



En el HRAEB se protegen los datos personales de I personal con el puntaje mas alto de 81.77. En cuanto a la rendición de cuentas es oportuno contar con la documentación y referencias necesarias de los procedimientos, representado con el puntaje mas bajo de 74.49.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 77.62, 4.36 puntos por abajo de índice global de la APF.

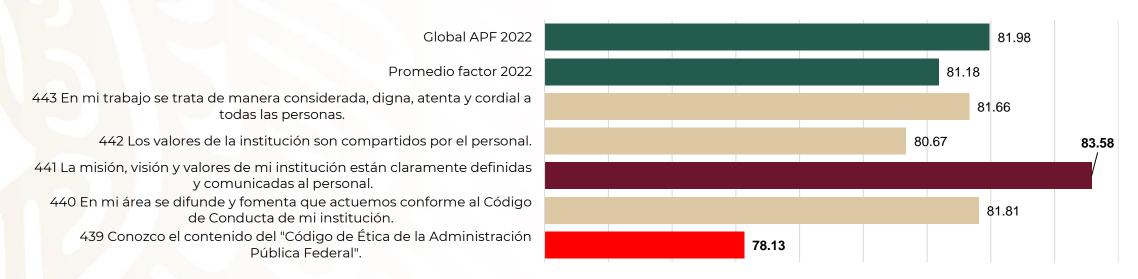






#### FACTOR 128 VALORES / 2022

Grafica Factor - Reactivo

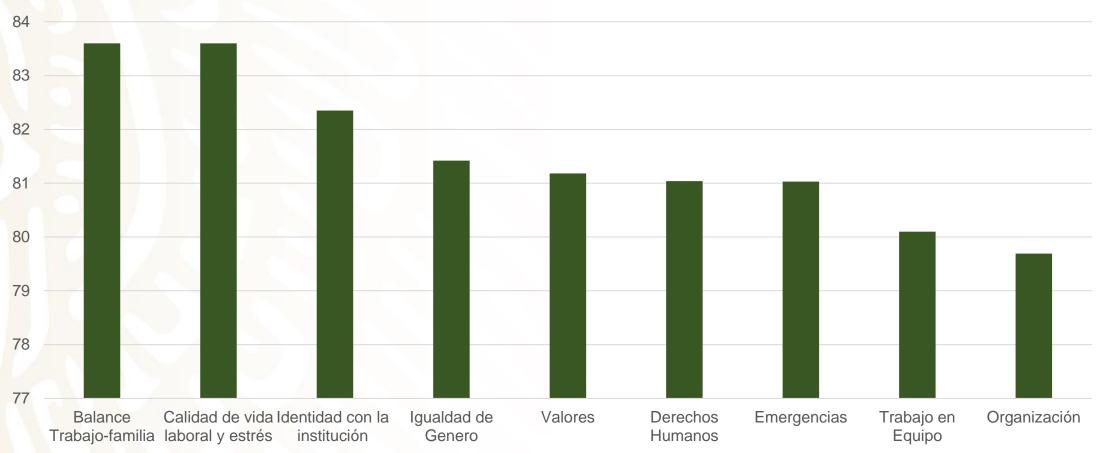


En el HRAEB la misión, visión y valores están claramente definidas y comunicadas al personal reflejado en un puntaje mayor de 83.58. la media del personal conoce el contenido del "Código de Ética de la APF", con el puntaje mas bajo de 78.13, siendo una oportunidad de fortalecer acciones de promoción y difusión.

En este factor el HRAEB obtuvo una calificación de 81.18, 0.8 puntos por abajo de índice global de la APF.

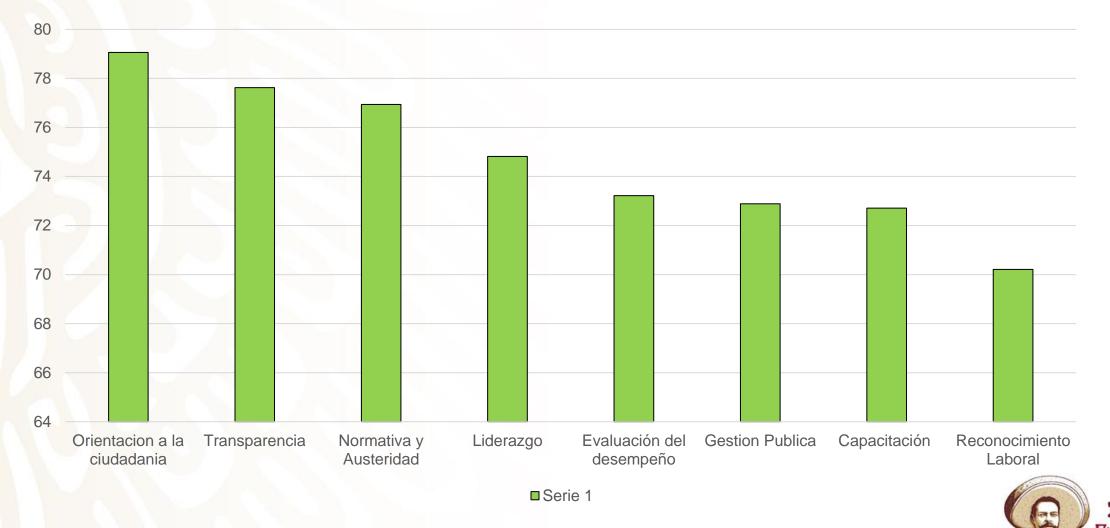


# Factor mejor calificado





# Factor menor calificado





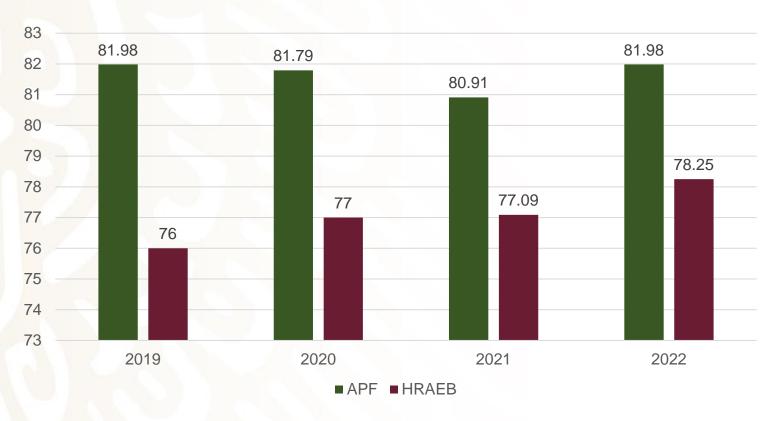
# **Análisis Comparativo**

Comparación de resultados a nivel APF, Interinstitucional y año anterior





### Índice global



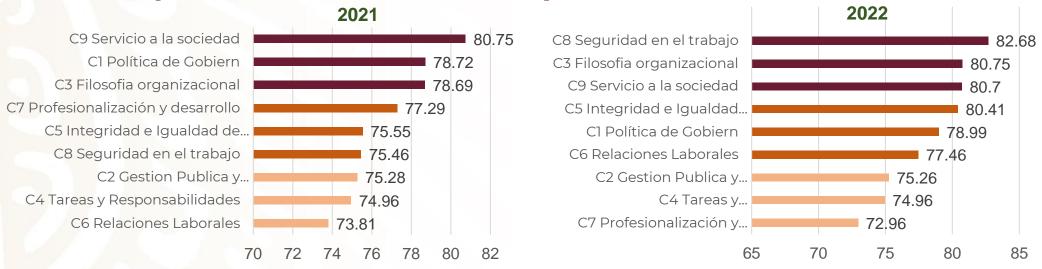
Índice de percepción de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.

78.25





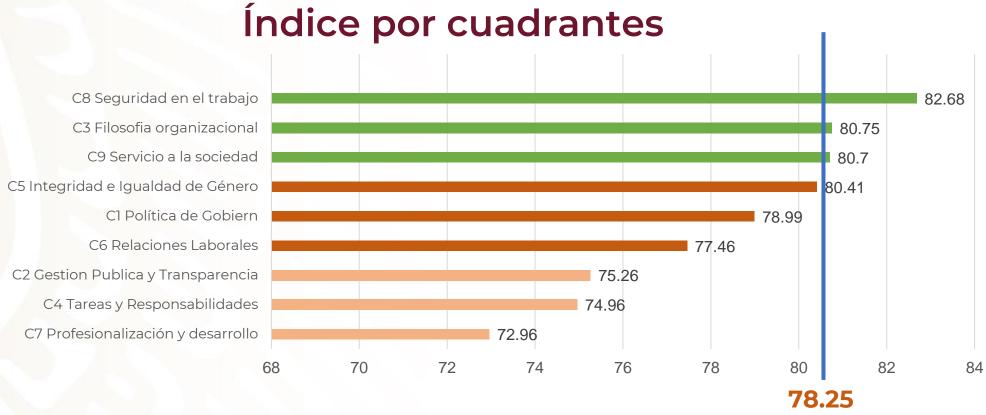
Índice por cuadrantes comparada con el año anterior



Se presenta un incremento en 2022 comparado con el año anterior en los Cuadrantes Seguridad en el trabajo, Filosofía Organizacional, Servicio a la Sociedad e Integridad e igualdad de Género, lo que conlleva a percibir que los servidores públicos a lo largo de este año trabajan en un ambiente agradable con instalaciones seguras, apegados a un código de conducta, con gran sentido de pertenencia, apoyados en circunstancias extraordinarias, jornadas de trabajo que le permiten tener un equilibrio entre la vida personal y laboral; en igualdad de género y sin discriminación. En cuanto al C7 profesionalización y desarrollo presenta el puntaje mas bajo de 72.96, es decir 4.33 puntos por abajo en comparación con el año anterior, argumentando que este año los cursos de capacitación no han cubierto sus necesidades.







El Factor mejor evaluado fue en cuadrante C8 Seguridad en el Trabajo (82.68) seguido del C3 Filosofía Organizacional (80.75) y el C) Servicio a la sociedad (80.7). Entre los Factores menor evaluados se encuentra el C7 Profesionalización y desarrollo, C4 Tareas y Responsabilidades y C2 Gestión Pública y Transparencia.

# **Modelo Tichy**

En le presente cuadro comparativo se puede observar que el índice global de la APF 2022 se encuentra 3.73 puntos arriba que el índice global por institución.

De acuerdo al modelo Tichy podemos apreciar que el cuadrante en color verde marcado con la puntuación más baja es:

C7 Profesionalización y desarrollo

Y los cuadrantes en color guinda con la puntuación más alta es:

C3 Filosofía Organizacional C5 Integridad e Igualdad de género C8 Seguridad en el Trabajo C9 Servicio a la sociedad

Cuadrante	ÍNDICE INSTITUCIÓN 2022	ÍNDICE 2022 APF
C1 Política de gobierno	78.99	82.38
C2 Gestión pública y transparencia	75.26	80.63
C3 Filosofía organizacional	80.75	82.95
C4 Tareas y responsabilidades	74.96	80.18
C5 Integridad e igualdad de género	80.41	83.50
C6 Relaciones laborales	77.46	81.70
C7 Profesionalización y desarrollo	72.96	78.71
C8 Seguridad en el trabajo	82.68	84.06
C9 Servicio a la sociedad	80.70	83.59
INDICE GLOBAL	78.25	81.98



### 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 las personas servidoras públicas.

De acuerdo al modelo Tychy, el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío tiene 4 cuadrantes con puntajes en promedio de 8.0 sin embargo se encuentran por debajo del promedio de la Administración Pública Federal, tales como: Filosofía organizacional, Integridad e Igualdad de género, Seguridad en el trabajo y Servicio a la Sociedad. Lo que nos indica que el personal se muestra motivado por realizar las acciones para alcanzar el logro de los objetivos que por naturaleza surgen en la institución, favoreciendo el índice de productividad, en un ambiente armónico de equidad y seguridad en el trabajo.



### Identificación de Fortalezas y áreas de oportunidad

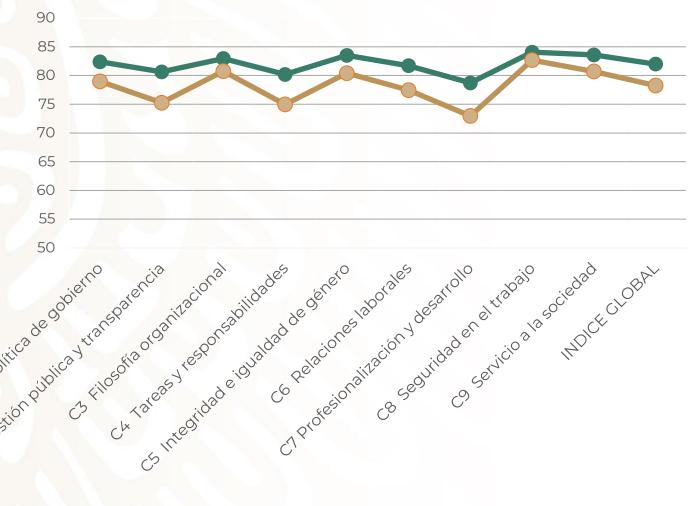
Áreas de Oportunidad

Por otro lado, contamos con 5 áreas de oportunidad, la primera, **Profesionalización y Desarrollo**, si queremos avanzar en materia de salud, una tarea pendiente es impulsar a que el personal cuente con las competencias necesarias que contribuyan a favorecer los servicios en liderazgo, atención a las necesidades de los servicios y trabajo en equipo. **Tareas y responsabilidades**, lo que refleja la necesidad de reconocer la labor profesional con el propósito favorecer las satisfacción personal y laboral del personal. **Gestión Pública y Transparencia**, implementar estrategias de sensibilización y difusión que motiven al personal a denunciar actos de corrupción y rendición de cuentas. **Relaciones laborales**, fomentar la superación en materia de liderazgo, pero sobre todo en la comprensión de las necesidades personal Cuestión que permitirá evaluar el panorama actual y visualizar soluciones empáticas que mantengan una convivencia cordial. **Política de gobierno**, realizar campañas de difusión que promuevan los derechos humanos así como la sanción de actos de corrupción.





### Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución



La gráfica por radial refleja el diagnóstico de la APF representada con la línea verde con un puntaje de 81.98 en comparación con el puntaje obtenido por el HRAEB representado por una línea café indicando un puntaje menor de 78.25.



Cuadrantes Modelo Tichy Comportamiento 2021 vs 2022				
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío				
Sistemas	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos	
Técnico	C1 Política de gobierno  2021 78.72 2022 78.99 0.27	2021 75.28 2022 <b>74.96</b> -0.32	<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b> 2021 77.29 2022 <b>72.96 -4.33</b>	
Político	C2 Gestión pública y transparencia 2021 78.07 2022 <b>75.26</b> -2.81	C5 Integridad e igualdad de género 2021 75.55 2022 80.41 4.86	C8 Seguridad en el trabajo 2021 75.46 2022 <b>82.68</b> 7.22	
Cultural	C3 Filosofía organizacional 2021 78.69 2022 80.75 2.06	C6 Relaciones laborales  2021 73.82 2022 77.46  3.65	2021 80.75 2022 <b>80.70</b> -0.05	

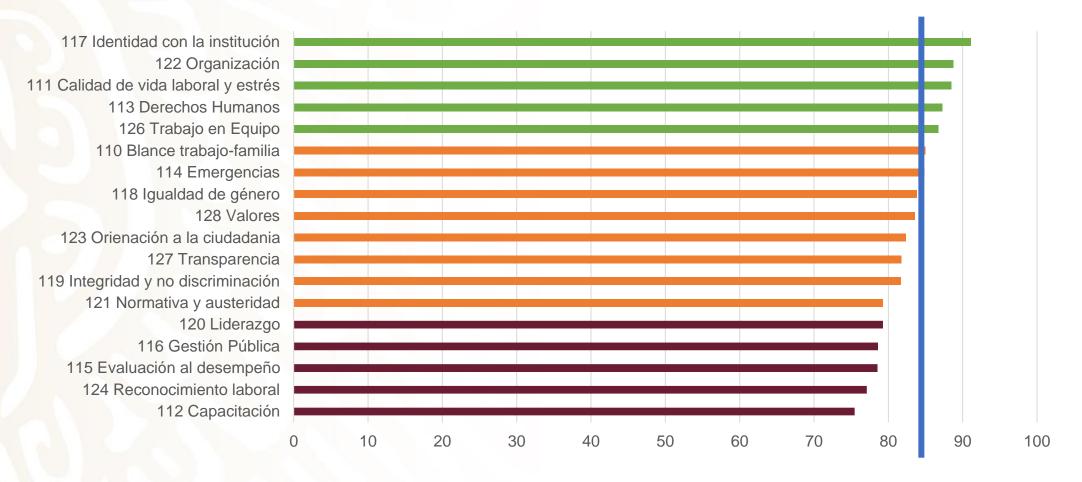
A continuación se representa el cuadro comparativo de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas en el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío entre el 2021 y 2022.



## Índice por factor







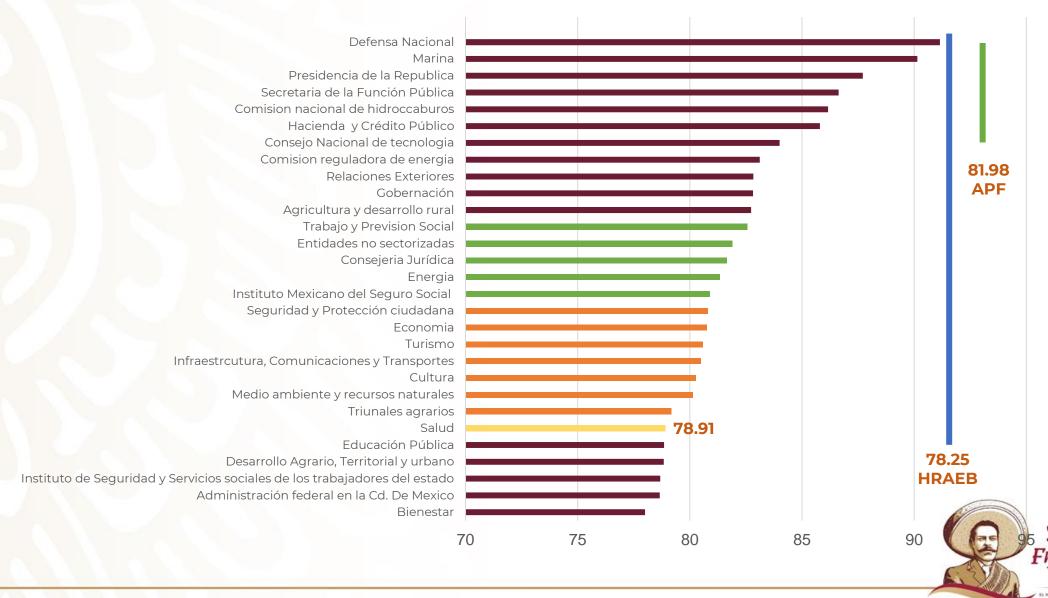
78.25



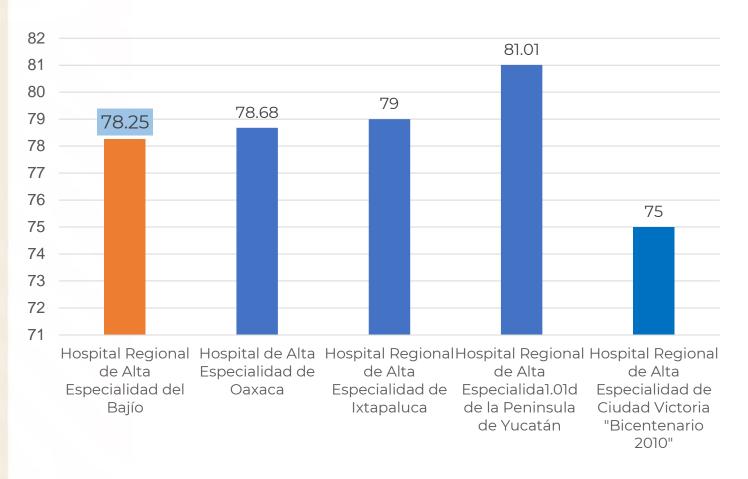
## Índice por sector





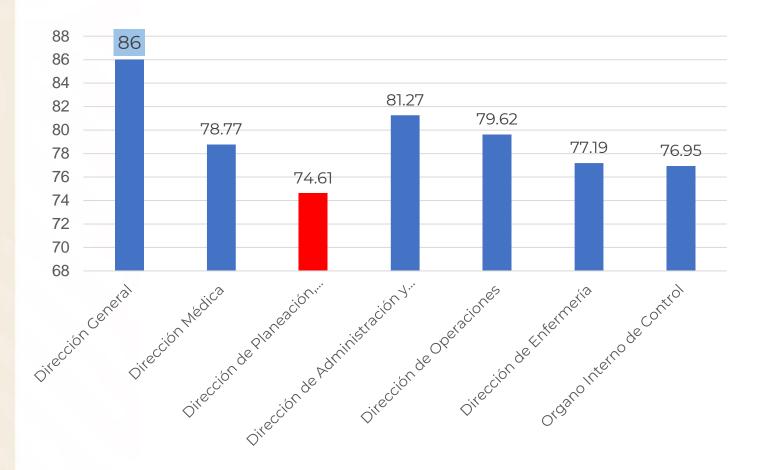


# Comparación Hospital Regional de Alta Especialidad





Comparación entre áreas Hospital Regional de Alta Especialidad





# Factores ECCO por Áreas

Dirección General

Dirección Medica

Dirección de Administración y Finanzas

Dirección de Operaciones

Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación

Dirección de Enfermería

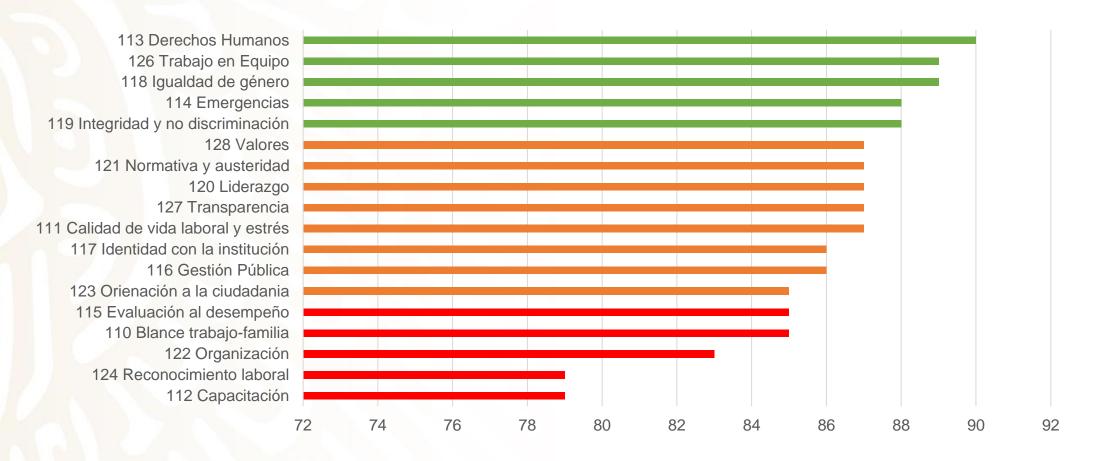
Órgano Interno de Control



### **Dirección General**





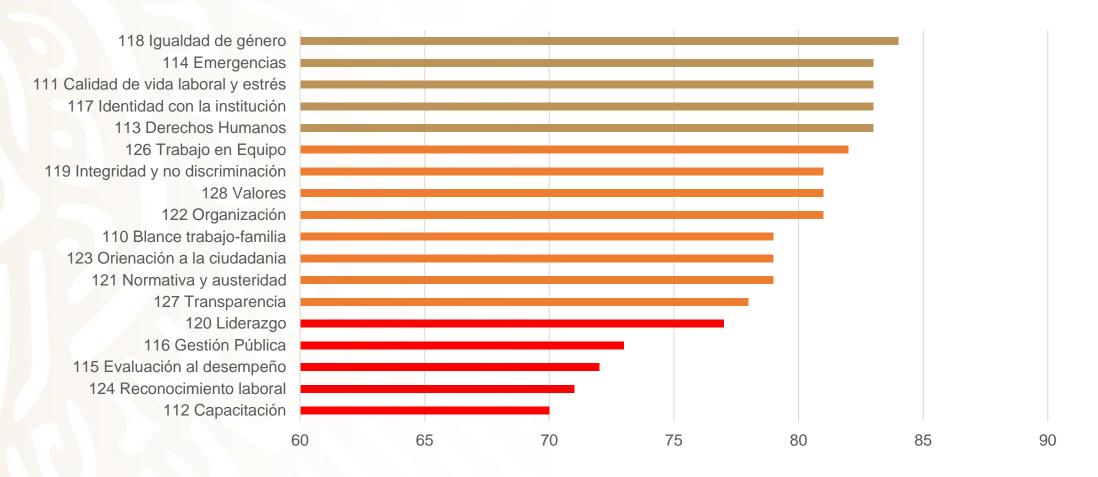




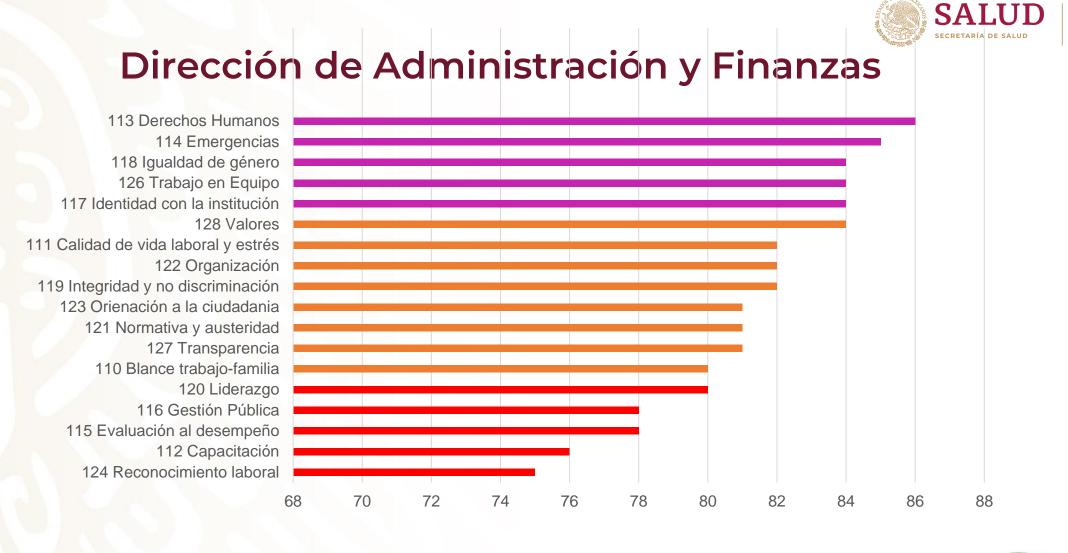
### Dirección Médica









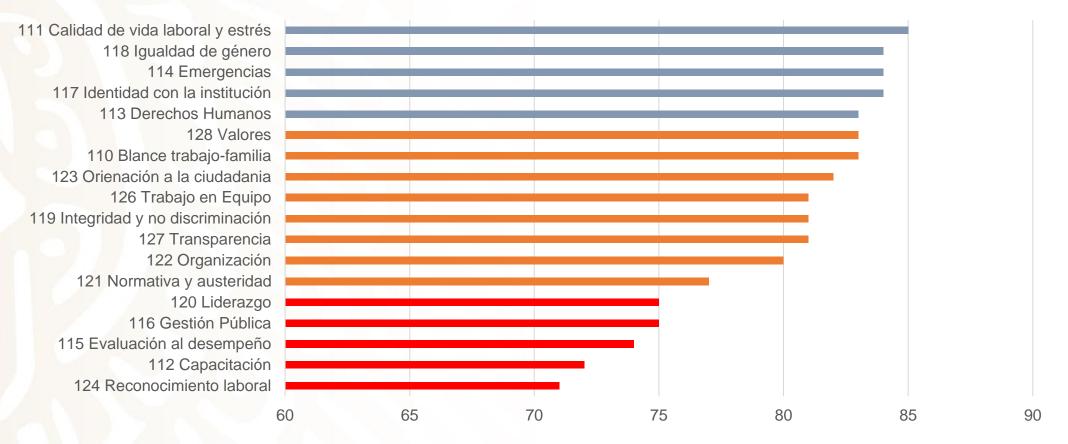




### Dirección de Operaciones





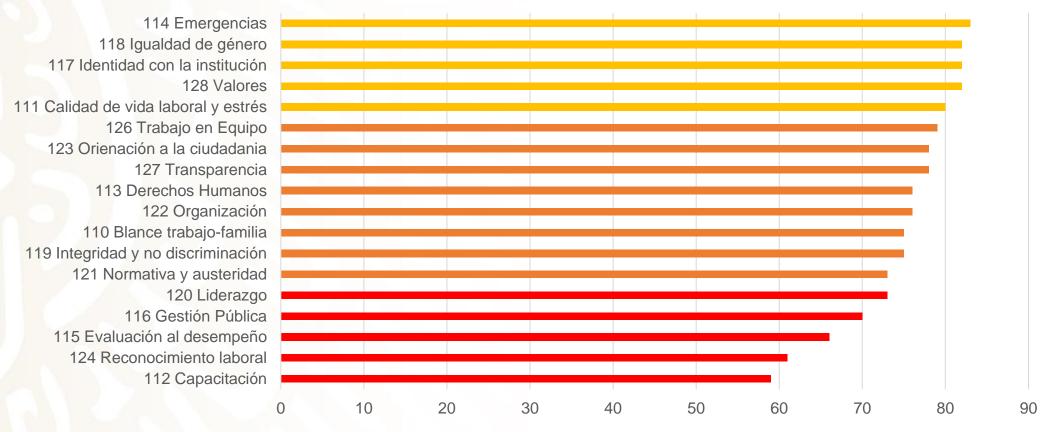








### Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación

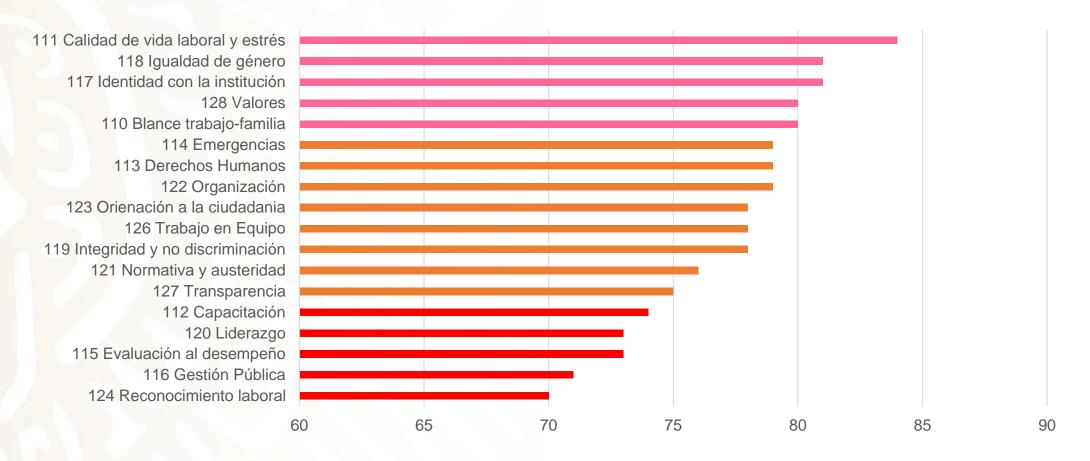




### Dirección de Enfermería





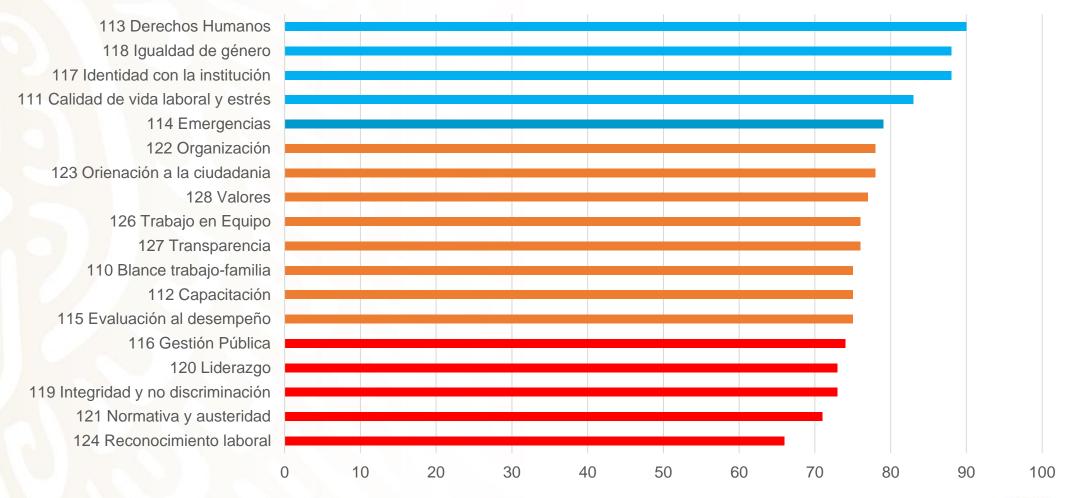




# Órgano Interno de Control



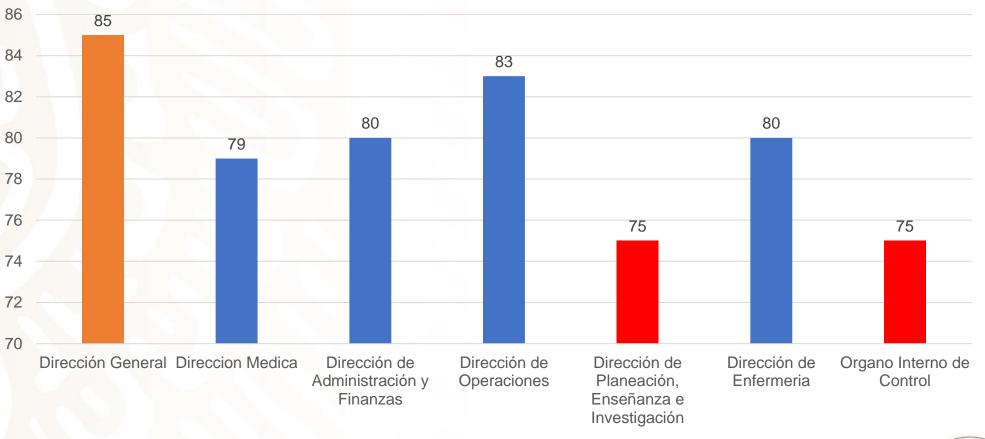








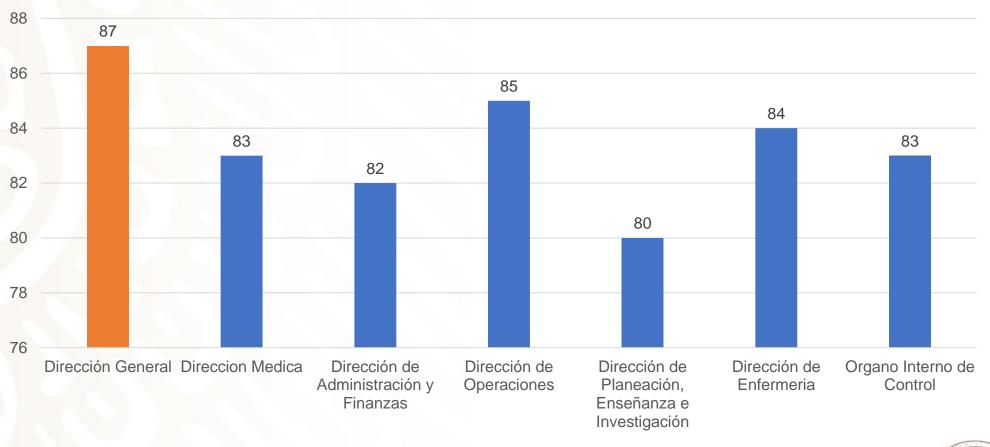








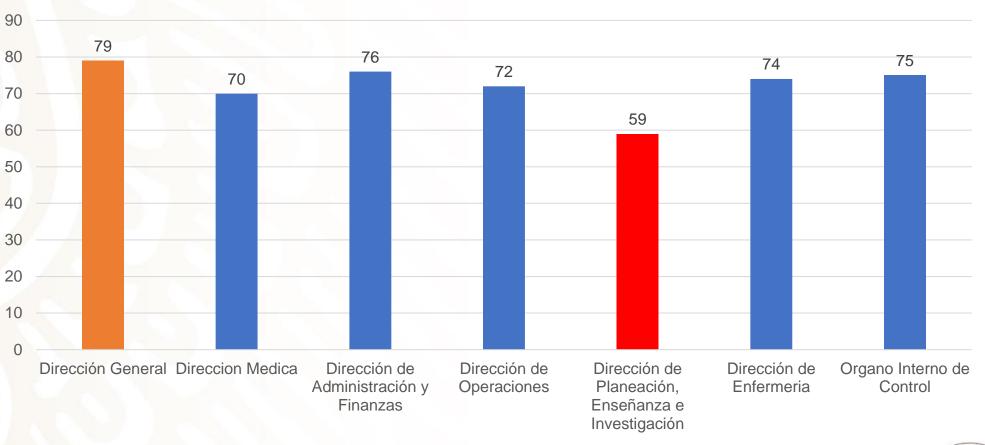
### Factor 111-Calidad de vida laboral y estrés







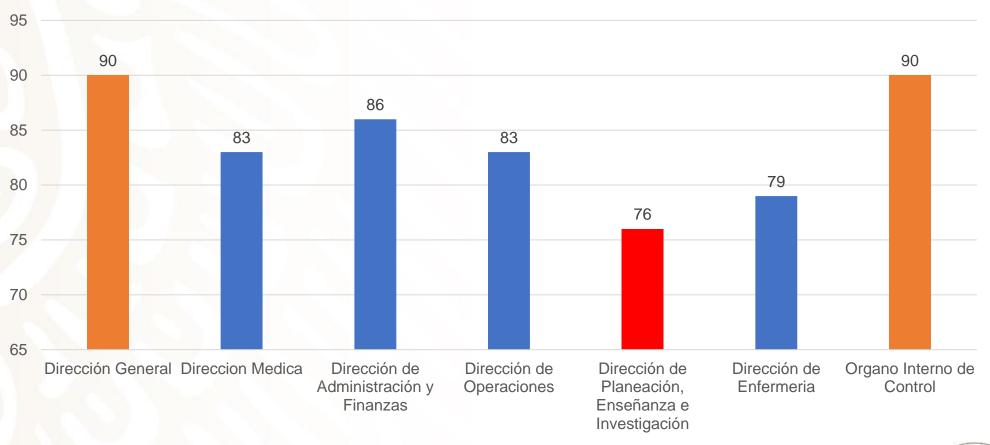
### Factor 112- Capacitación







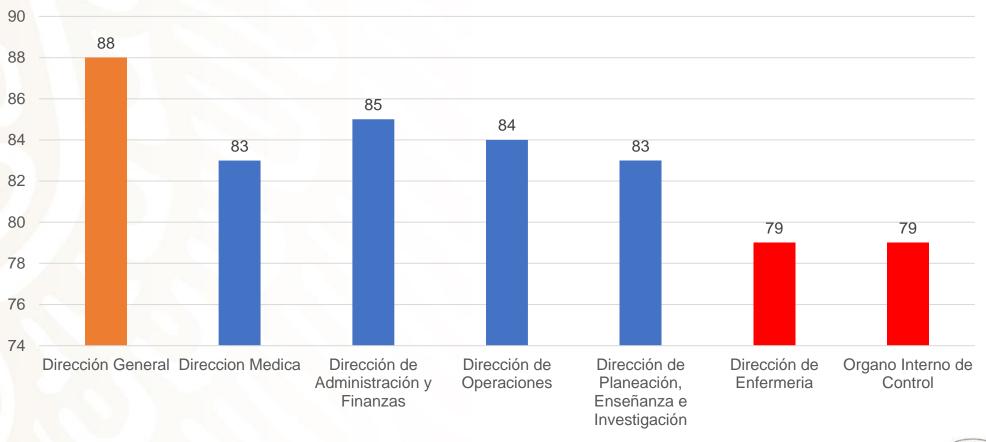
### Factor 113-Derechos Humanos







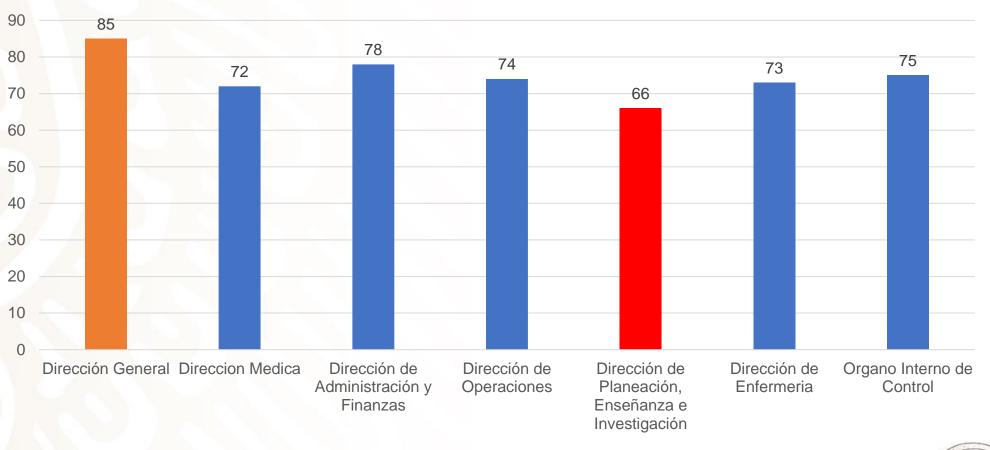
### Factor 114-Emergencias







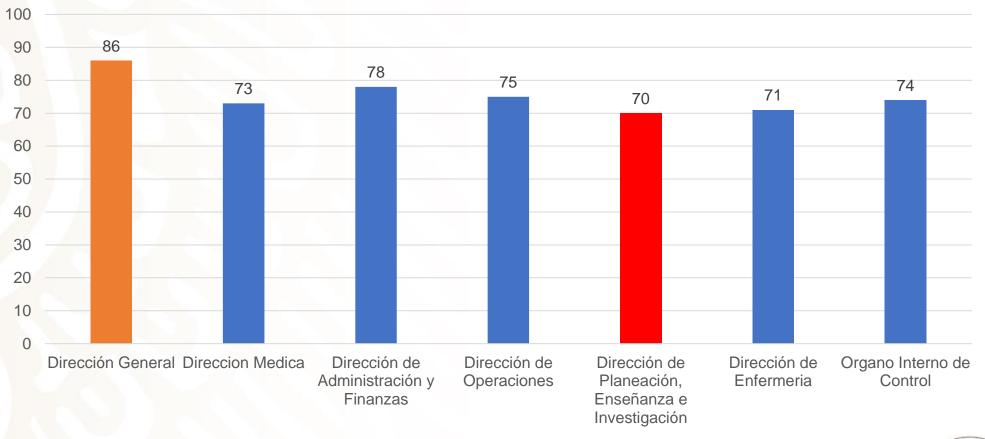
### Factor 115-Evaluación del desempeño







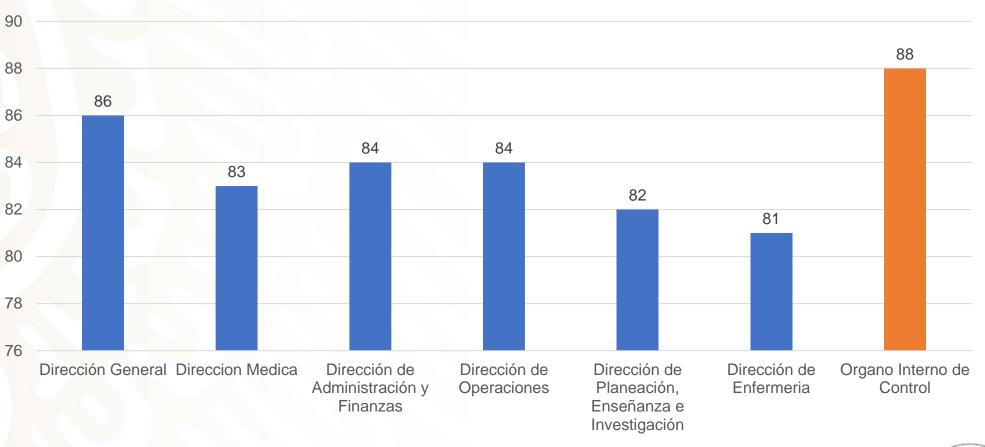
### Factor 116-Gestión Pública







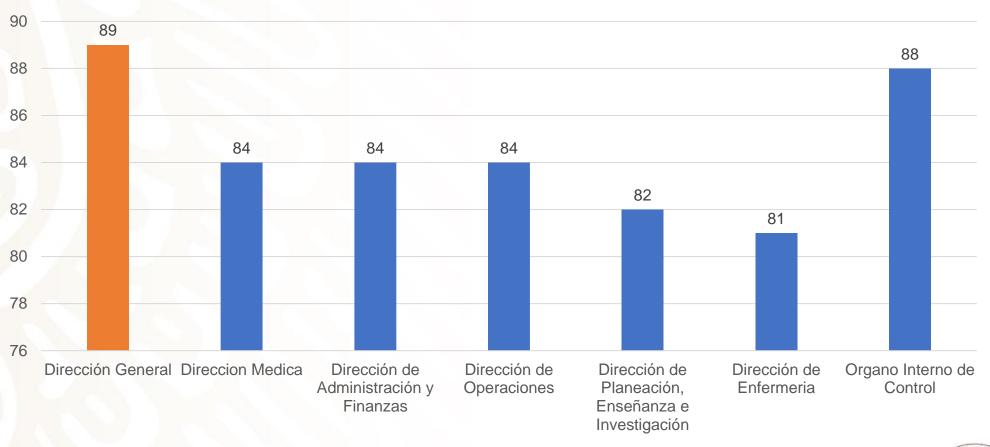
#### Factor 117-Identidad con la Institución







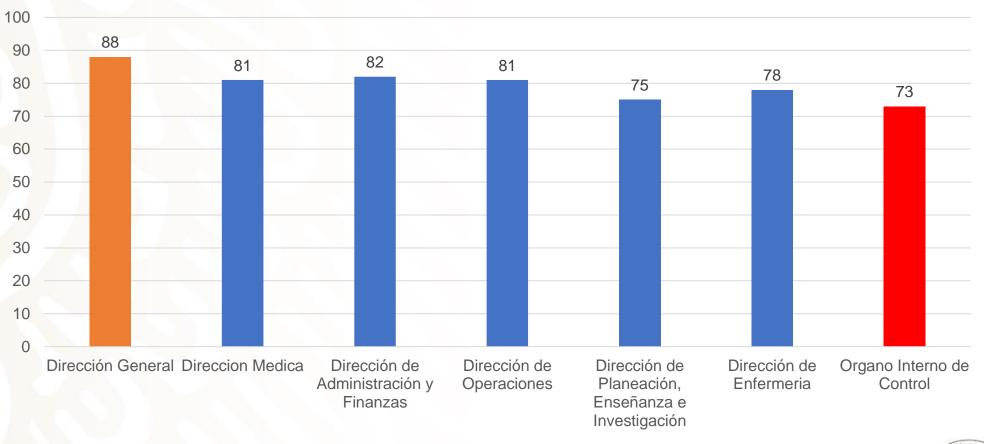
## Factor 118-Igualdad de género







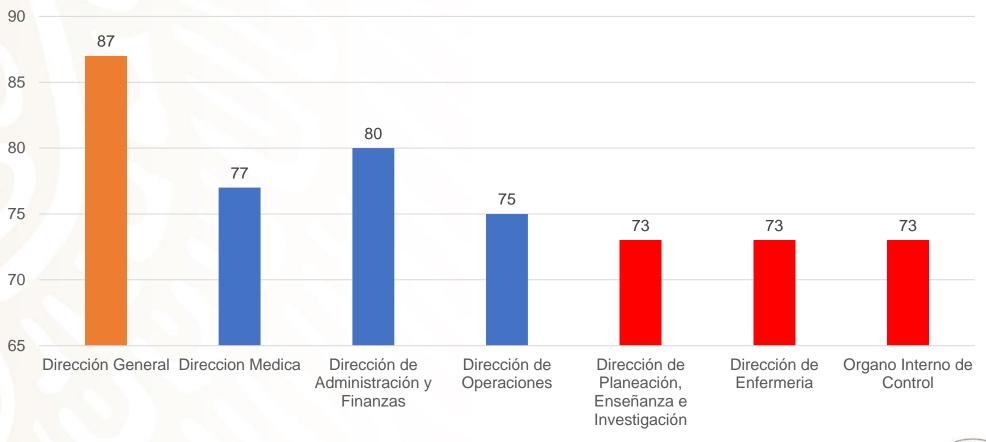
#### Factor 119-Integridad y no discriminación







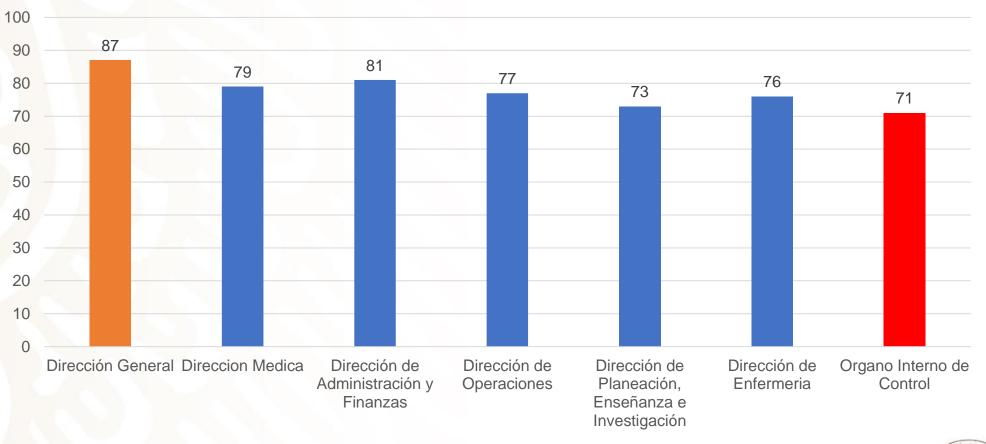
#### Factor 120-Liderazgo







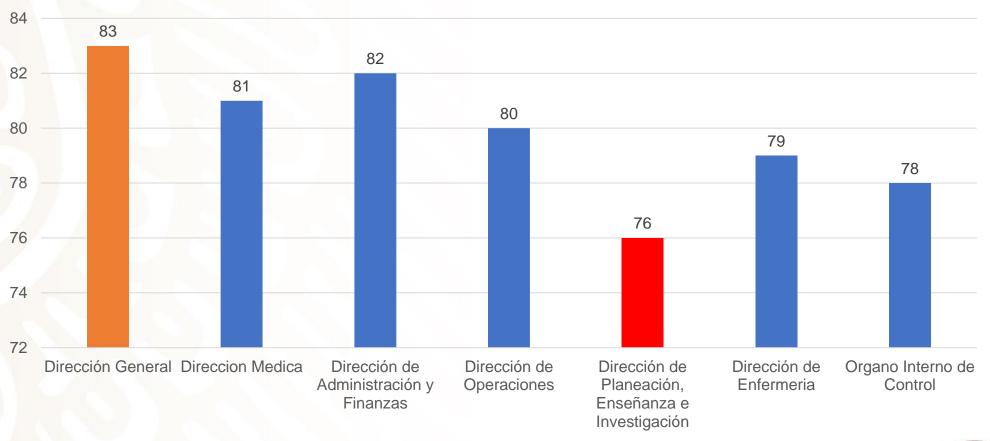
#### Factor 121-Normativa y Austeridad







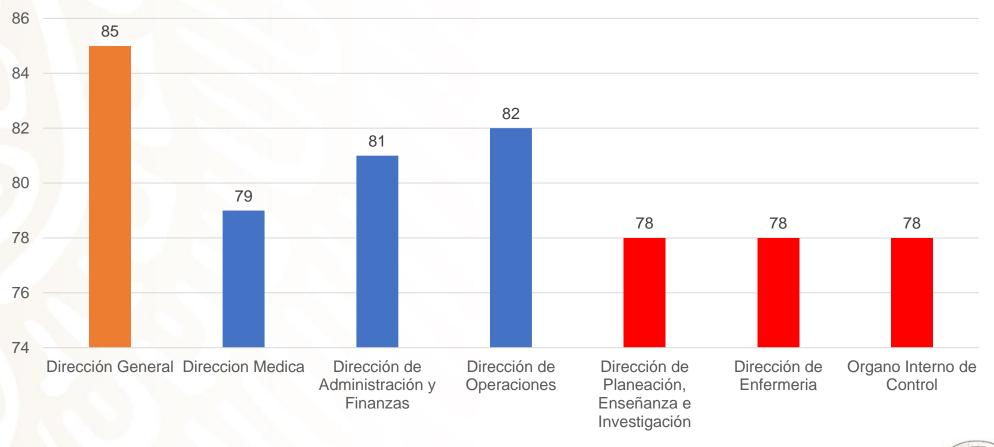
#### Factor 122-Organización







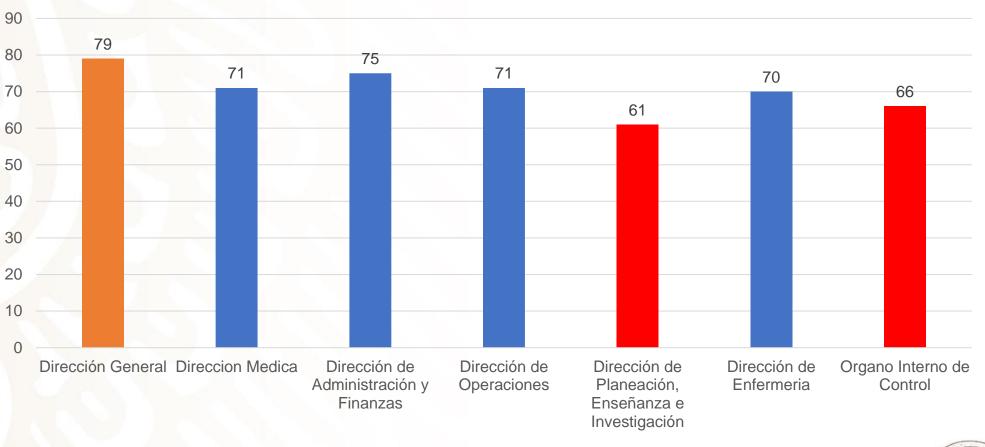
#### Factor 123-Orientación a la Ciudadania







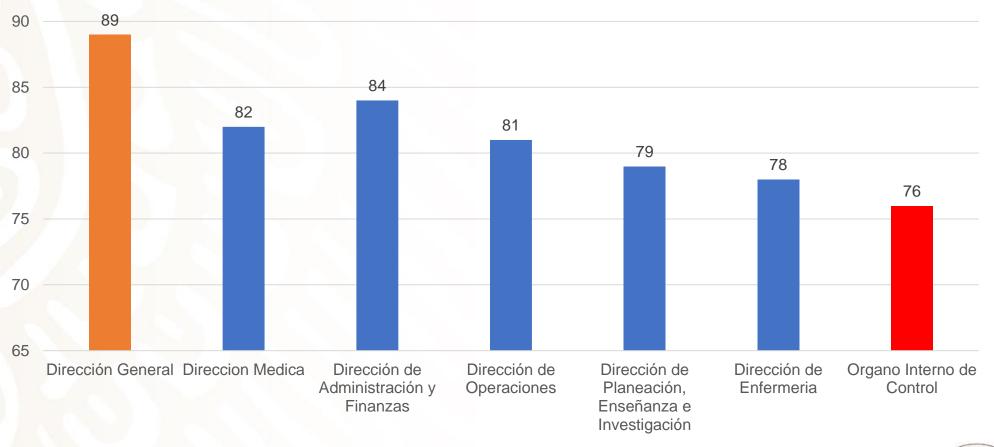
#### Factor 124-Reconocimiento laboral







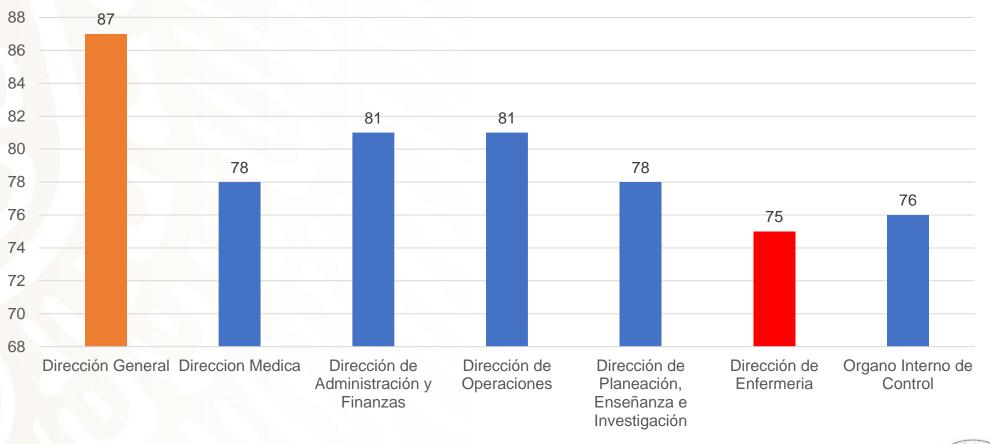
#### Factor 126-Trabajo en Equipo







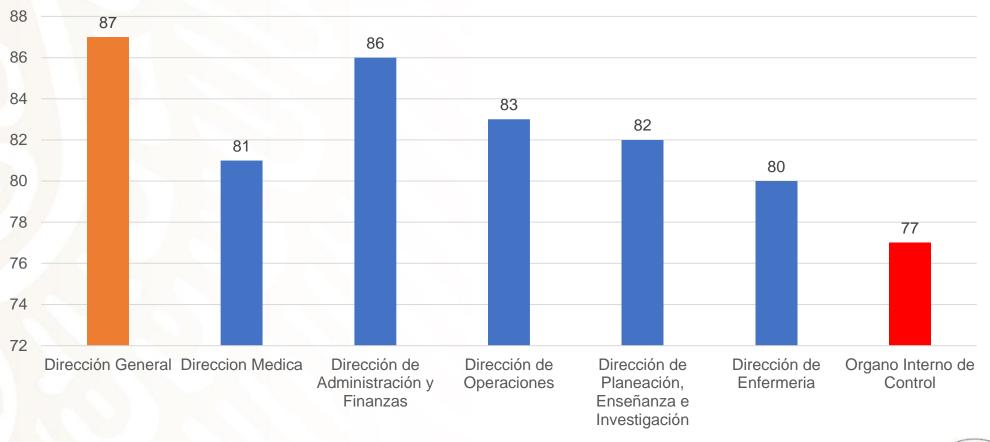
#### Factor 127-Transparencia







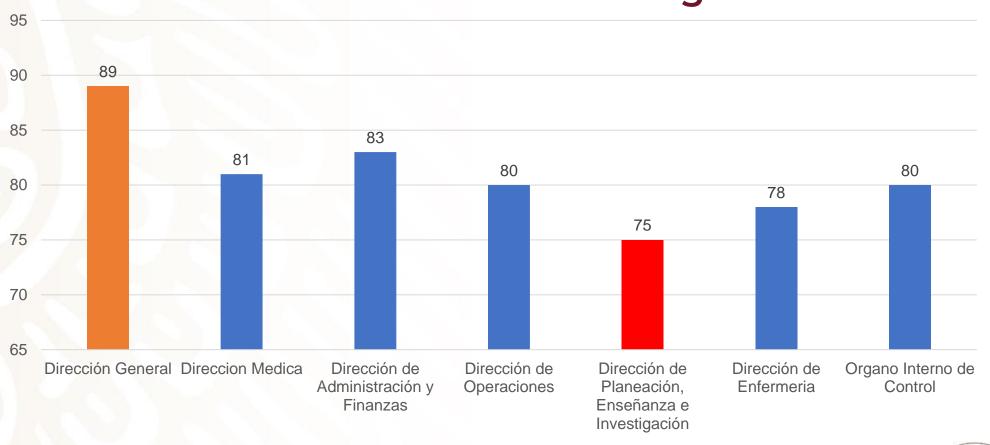
#### **Factor 128-Valores**







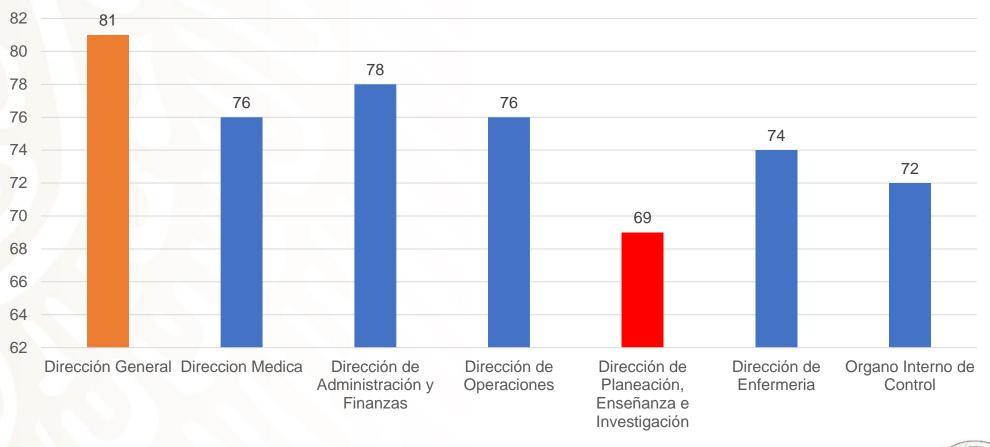
## Factor 129-Politica de gobierno







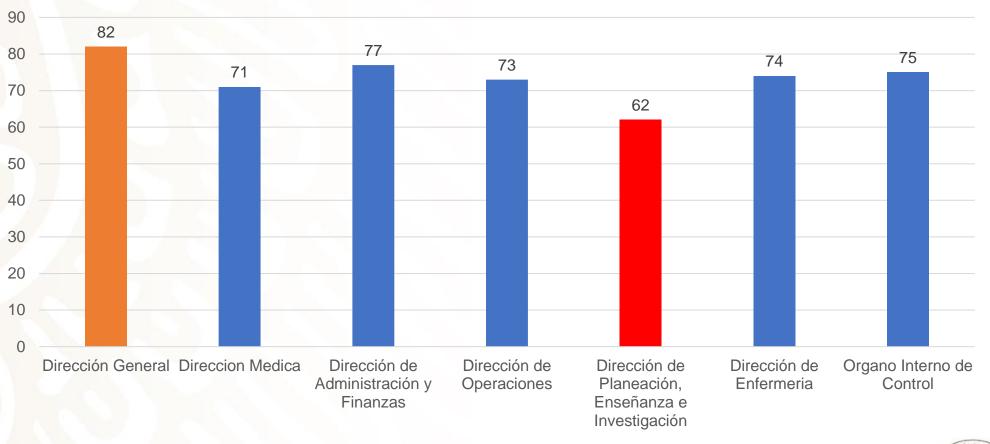
## Factor 130-Tareas y Responsabilidades







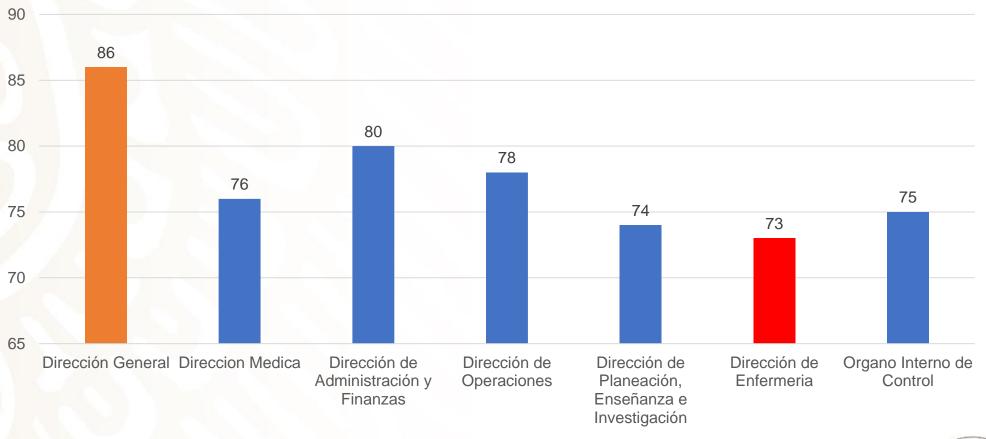
#### Factor 131-Profesionalización y Desarrollo







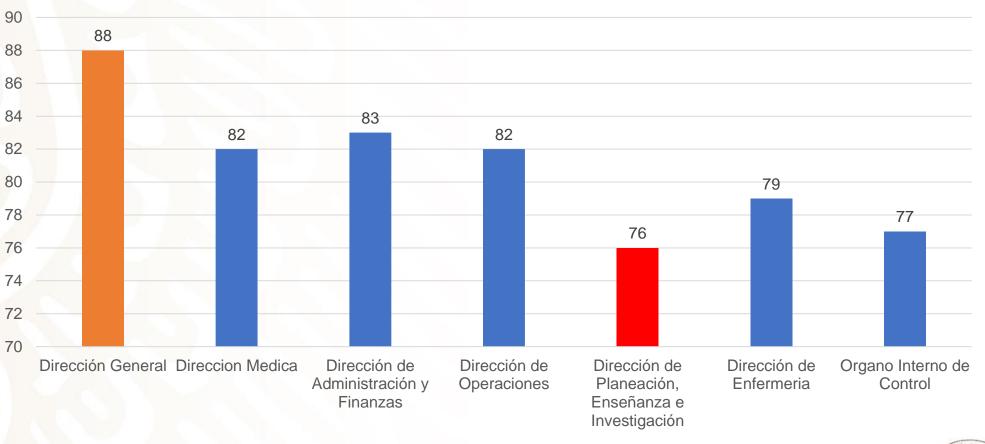
## Factor 132-Gestión Pública y Transparencia







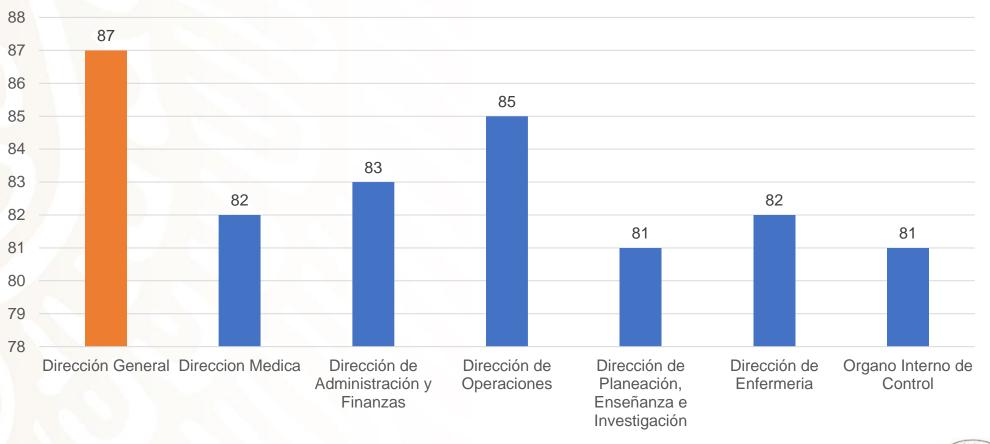
#### Factor 133-Integridad e Igualdad de género







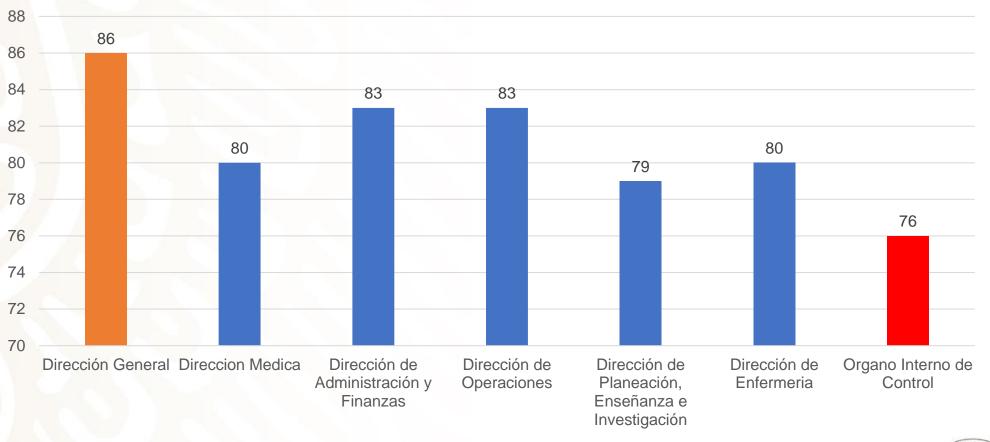
## Factor 134-Seguridad en el Trabajo







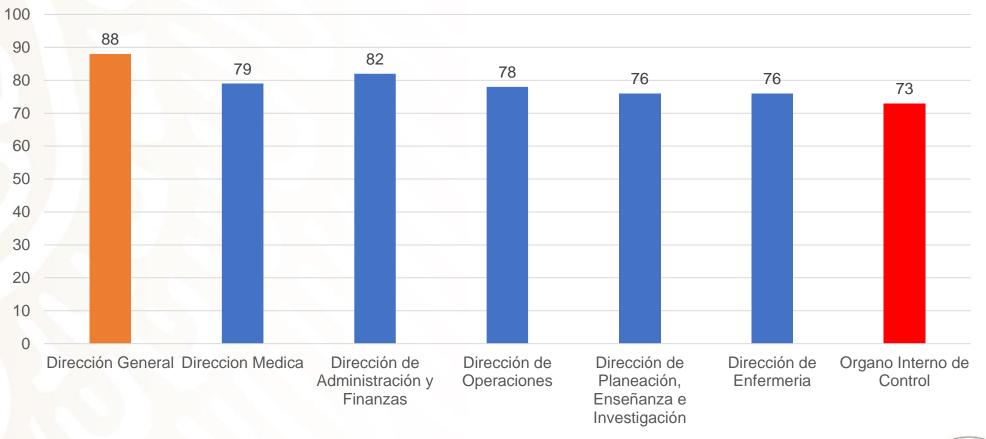
#### Factor 135-Filosofía Organizacional







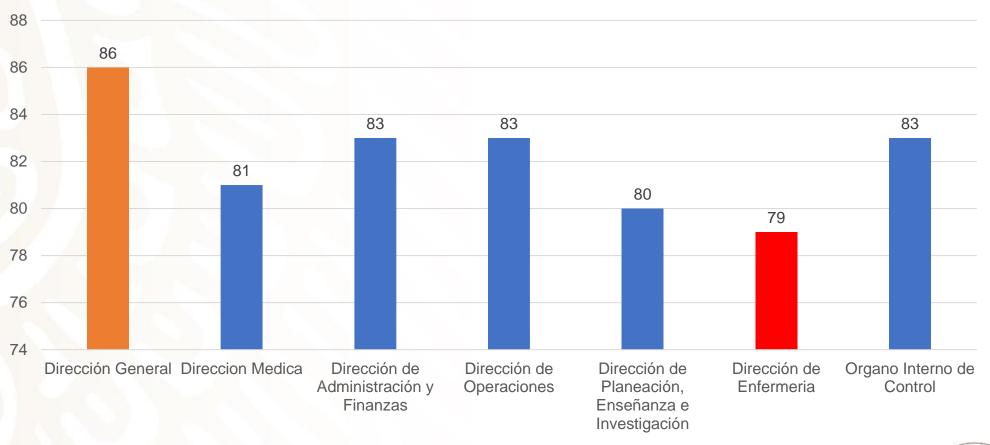








#### Factor 137-Servicio a la sociedad







# Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

Definición de prácticas de transformación





# Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

A partir de los resultados adquiridos 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 definen los Objetivos Estratégicos con los que se pretenden atender las áreas de oportunidad que presenta el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, con el propósito de generar cambios que incidan en la construcción se espacios igualitarios, libres de violencia, así como fortalecer el desarrollo profesional, la pertenencia cultural y el reconocimiento laboral.





León Guanajuato a 22 de mayo de 2023 Oficio No. HRAEB/DG/DAF/0098/2023 Asunto: Formato de Registro PTCCO-2023

ARQ.SILVIA ANGELICA REZA CISNEROS DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA FEDERAL DE LA SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA P R E S E N T E

Por medio del presente, tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarle y hacer de su conocimiento que el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajio, ha registrado sus Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023 en el sistema RHNET correspondientes a la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura organizacional 2022.

P.D.- anexo al presente, copia simple del Formato de Registro PTCCO-2023

Sin más por el momento y agradeciendo su apeyo y comprensión, me despido de usted.

ATENTAMENTE

C.P ERIC MICHELINI OJEDA DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO

C.o.p.- L.A.E.Ma. Leticia Revilla de la Tejera /Subdroctoro do Rocursos Humanos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajlo. Lio: Analitzel Urrutia Caballero, Directora de Control y Evaluación de la Secretaría de la Función Pública

B.vc. Milenio No. 130, Colonia San Carlos la Roncha, CP. 37544 León, Guanajusto. Tet (477) 247 2000 — www.hreeb.salud.gob.mx







600	Ratio	13- tokal
620	18 tiples	190
200.000	ER Monton	WIEL - Novembel Regional de Alle Expediabilitat del Ballo
Total Control	Chilgon de Ramo - Lill.	12-160
	Britantia de Clima y Gult	era Organitazional de la ACT (0000)
Registre de Printicas de Transferéncia de Circo y Cartara Organizacional (PECE	D.	Magoria gues firms del Oficial inhest o Equivatoria

new.	COprovin management	Thus die praktiku	Práctico de trassitivamendo	Personal dirigida	Fecha de registas	Fortin de tendo	Facility de Sie	Sharidia.	S' Fochie witedownie	7 feeter selectorado	THE CO. LANS.	-
	1 - Dibado los Seudados de la EDO y PROD.	L friedrice	Whente a involvite to pages involvement on Respitati Regional de Alle Spacialidad del Bojo, los Besultados del Excuesta de Clima y Caltura Departicadenal 3002 y las 69000-3003.	f. Tale of assessed			E CONSTRUCTOR	Otherally favores during see to CCCO a key PFCCO, on of approach to have see him believes to see poping web:		2 titto distalan	N Factor refuciensits	
	Propositional colocitalisable y/her sevelentes que for bilecció les lattificades de Birnalgo y Indiaja es ecaso con la Protécial de difuto con precidite funta el	- Transport	Promover le pedit lps:00 e del personal directivo y mandes residio en acciones de capacitación y tombaco en ma Forna indeligente con el propidito de pasaya. para comanidación con Pia, resolar comitidas y capacita.	D Table R seemed	985000	16/15/2002	3010300	(helipi)/seem, in seh salah gela ranji (Kilandi eli se ka de sapaduelie hardigereke fraktion)	M - Rompowsk			140
4	ramplimiento de los eliptimo de la brattación	1- Develops	en spales.	6-Marskes Superferes y Marcius Martins	18/95/1009	15/25/2011	re/entropy	s Maneje sie Coeffictus	Ltt - Capitolisa (Ma	220 - Limenago		1
- 1	7. Prinjantinias samicinalentas y har taménutas que fortulacian las buildistades de liberacijo y trataja es musipo com la finalistad de de ligir con provincia har las al complicacion de las algebras de la lasdisación.	1. Emmigios	Prometive (le preficipación del postonal se acciones de repertección con el propósito de telecter servicios op- calidad.	St- Operations	18/95/2013	36/06/2031	19/16/0000	Diffusibili ellivse kode capacitation Algordón al Cliente Budia Dikany sitrigide a Deremba Secial y Trabajados se	III - tapadariis	230 - Udenana		
1	7 - Projectional conditionals to your seniorday que Fortalistan las balolistados de bide sego y kielugo es equipo con la Fosibilid de deligio son provista haris al complimento de los algebros de la institución.	3- Evinetigios	Premares le participación del parsonal en acciones de repetitación con el propisios de trabajar de trama- prescriva, con mendo de dirección y trabajo en equipa-	B- Manier Department y Manifes Medica	18/05/2013	1000000		Dibando el como de capacitación Phonoscia Dissolgica		135 - Hillerwege		No.
1	3 - Propositional caracteristics y transcendentes que fortidacen les fabilidades de ribbrogo y tratajo es majojo cara la finalistad de difígio esa pera balla hasta ef consplicaciono de los abjeticos de la institución	3- Dahrabigbia	Premiero la perfetorción del personal an acclamende repreditadón con el propiedo de fertalecer las habilidades de liderago, la curriencación, la toma de decidence a la reprincipió de coefficias.	S- Visidio Ingresiones y Mandre Modes	2005/08/2	3660834		Erhands of come de requellación Programecia. Venerálogicidas	III2-Yapachukka	120 - Miles was		u.
. 1	3 - Promerer acciones de capacitación y tirenación y se- er accidente de integlar ses conocimientes y mejores sus babilidades profesionados y processões	2: Operation	Artherdr a todo el petronal las acciones de capacitación y formación en meser a de liscolarisación.	3- Table of pressent	3085583	Selosa		Billiandly a todo of present structured topochedite. Celetions y Dissipationalide Suiss	112 - Tagacitación	110 - Integridad y sa discontinuities		9
- 1	3 - Procurer acciones de capacitadas y finemadas sue el propódica de atoplias sus caracitadestes y serjecer sus habilidados profesionados y personados.	3 Optividae	Promover of negation is in diversicing secure an at lastistics falsonal y familiar.	S- Tablo of personal	SARSONO	36/66/3023	30,067903	Campalis de Oliveiro Hubit à Degullo y Elversidad Sexual	IIZ-OpidteSin	115 - Dásgáláid y na d'amhriasaíon		
- 3	3 - Francesc acciones de capacitación y ficenación cos el propódito de amplias ses canacimientes y exejuser que babilidades profesionados y persociales	O Describe	Biferdir les exciteres de capacitación y forención en meter le de finológication o Acoso Sexual	S- Yelo of personal	18/45/0000	28/87/00024	3657,9303	Officials of corns der cognition bits flyangements y Access	III - Gapartación	110 - Volegisiani e igradični de girane		**
- 1	3 - Practiment acciones de capacitação y formasión oue el proposta de lampitat que ciacacitamental y preparar sus babilidades profesionados y percusados.	3: Operative	Wheele he excises de operited de y formación en metrie de l'este de personal.	1- Yido el pressonal	18,45,000	SAVORE	25,000,000	Offend) come de repueblación Trato de poysones	201 - Guerdrackin	110-bitophilad pen disorialismikin		
- 1	Premieret automes de superios bin y bonnechto nor el propolita de un pliat un conocitementes y serjecer que problétados profesionales y personales.	D-Operative	Where's to extinct de capacitación y formación en presente de Bereches Francesco.	1-Yida et periosi	JANSVSKS	JANANISSA	25/85/0023	Officed of curso de sepechanite Salady Desechas Markesos	III - Gazechacide	312-Develor/formers		
	4 - Pransener ta diffusión de mendos culturares que contribuyan a mejosar se satisfacil de sério.	2. Operation	Promover in eventos culturales que se sealizab en la ciudad a través del gragorato Fonca Calhusal	1- Tols of personal	18/55/800	55/50/555	10/11/0004	Official interpulational and programs de actividades artificially softwardes del FORMS Cultural	2 - Belance Kologo - Navidia			١,
	Processor la purifolpación del personal a participar- en asimilinado nese produción Cyrl y spráffajor a grantur conjunto succiónimos de arquidad.  L Opra o simunat el Coldan de Plas de la APP y util  Con o simunat el Coldan de Plas de la APP y util	2. Carrelin	Promover to participados del policinal a participar se condinación con protección Civilly suscellarir a general strajents condiciones de segu Madi	1- Trade of personal	18/55/0000	X4/00/00EH	in/11/0000	DBLeefs volme de praveisión y combata de lecondice, licegados y recede, entre atare.	104 - Scherpendar			
- 1	Cidigo de Candaria del MBM B con la finalista de promever y general compodismiendos políticos que benefician a una organización.	2-Operation	Contactin of College the Microsom to APP 5 or College the Conducts that Microsom	1- Toris of personal	18/05/2018	paday/sum	M/121/00/9	Diffuedir al Indexion de Inlinettración el Codigo de Etica de MAPA el Cestigo de Constacto del MAPA El enclarando personal de merco laprano y midios creditados.	117 - Mentinted con to instituction	SS- Revella experienciasal		No.
ı	7. Our a resolvar les bedouventes artelinistratives que apresen el que hacer inellimitend y cation considera altre como decumentes l'endementais para la convoltación, discoción, evalunción y el control administrativa, sel como per a preside en el desención certifiane de		Offundi el Massall de recludamenta y felencido de Personal, el procediminto para el seguimiente de las desantales para presentes antes de servención o pocisionis para pervención, elención y pección cirl					Officially of Indextor the Interaction in paging with http://owww.brach.com/co.pdc.com/colleges/areas/ deverminants/ Interaction; Signostian pages consults do	www.cleur.co.co.co.co.co.	The same of the same		5/5
- 1	actividades.  8 - Our a speccer el trabajo que realiza el Combió de Elica, el corres co a sustiente de los saco atendidos en el Sabocarión de Comisa.	2- Constitue 2- Constitue	handigambindo y comin namosi.  Diffusit el trabajo sper maritar el Coprid de Criso, en/ remes el applimbindo de las cisalas abundidas.	Note of personal     Note of personal	1905/3615	80,007809		Managino administrativos Britande em la págino institucional el tradago que seultra el Corrello del propio de las propio idendidos	117 - Medical on la belliación	121 - Normativo y evitatidad	-	Un



26	Necessor of personal per so desempedia, productividad y labores extransilizarias.	2-Opesitive	Mercenner al privated por sa productividad, depetipello y liderate private disease.	3- Toda el personal	10/05/2811		Bermouer al permonal i havis de rotes bussius, belia decimen y recommendantes por su productividad, M.(14/2009) desempelle y leboca activa prilataira.	115 - Euglisse birn del desampelija	124 - Berenserinderde laborali	Madis
20	M-Meghinar Kindes	2-Operative	Dispilikar ha himiler pase el rephire e seguintimis de predecido de lovertigados	a Terro of personal	26/04/2016	BURYSEIN	Simplificant on britishing pass of segleting y angular isoto of this period of the design title satisfact continuing 11/13/00/01/anner/goods a discussion or good of	II7-Terrenous		Mode
38	20- Maydiffusi Kiledan	2 Specialitys	Disspilibrar los talmi inspasa la propossación de cursos ple copacifación	3- Tota of personal	20000000		Simplification brieffers para is programución de cuesas de experimente, tecnio-médica y administrativo 16/13/9019 (perendia)	II2-Constatio		10.00

Nombre de Origini Mayor o Equivalente: C.P. ERIC MICHELINI CIEDA. Fecha: 19 de Navya de 2023







Renorte		

					Reporte de							
Númer	Objetivos estratégicos	Tipo de	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de	Fecha de	Fecha	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3 <sup>-</sup> Factor	Impad
			Difundir a través de las página Institucional del									
			Hospital Regional de Alta Especialidad del					Difundir losresultados de la ECCO y las PTCCO,				
			Bajío, los Resultados de la Encuesta de Clima y					en el apartado Información Relevante de la				
	1 - Difundir los Resultados de la ECCO y PTCCO.	1-Estratégica		1- Todo el personal	18/05/2023	26/05/2023	31/12/2023	pagina web: http://www.hraeb.salud.gob.mx/	63 - Transparencia			Alto
	2 - Proporcionar conocimientos y herramientas		Promover la participación del personal									
	que fortalezcan las habilidades de liderazgo y		directivos y mandos medios en acciones de									
	trabajo en equipo con la finalidad de dirigir con		capacitación y fortalecer en una forma									
	precisión hacia el cumplimiento de los objetivos		inteligente con el propósito de generar una	6- Mandos Superiores y Mandos				Difundir el curso de capacitación Inteligencia				
	de la institución	1-Estratégica	comunicación asertiva, resolver conflictos y	Medios	18/05/2023	26/05/2023	#######	Emocional y Manejo de Conflictos	112 - Capacitación	120 - Liderazgo		Medio
	2 - Proporcionar conocimientos y herramientas											
	que fortalezcan las habilidades de liderazgo y											
	trabajo en equipo con la finalidad de dirigir con		Promover la participación del personal en					Difundir el curso de capacitación Atención al				
( I	precisión hacia el cumplimiento de los objetivos		acciones de capacitación con el propósito de					Cliente Estilo Disney dirigido a Gerencia Social y				
3	de la institución	1-Estratégica	brindar servicios de calidad.	5-Operativos	18/05/2023	26/05/2023	29/10/2023	Trabajadoras Sociales	112 - Capacitación	120 - Liderazgo		Medio
	2 - Proporcionar conocimientos y herramientas											
	que fortalezcan las habilidades de liderazgo y		Promover la participación del personal en									
	trabajo en equipo con la finalidad de dirigir con		acciones de capacitación con el propósito de									
	precisión hacia el cumplimiento de los objetivos		trabajar de forma proactiva, con sentido de	6- Mandos Superiores y Mandos				Difundir el curso de capacitación Planeación				
4	de la institución	1-Estratégica	dirección y trabajo en equipo.	Medios	18/05/2023	26/05/2023	27/10/2023	Estratégica	112 - Capacitación	120 - Liderazgo		Medio
	2 - Proporcionar conocimientos y herramientas		Promover la participación del personal en									
	que fortalezcan las habilidades de liderazgo y		acciones de capacitación con el proposito de									
	trabajo en equipo con la finalidad de dirigir con		fortalecer las habilidades de liderazgo, la									
( I	precisión hacia el cumplimiento de los objetivos		comunicación, la toma de decisiones y la	6- Mandos Superiores y Mandos				Difundir el curso de capacitación Programación	n			
5	de la institución	1-Estratégica	resolución de conflictos	Medios	18/05/2023	26/05/2023	24/11/2023	Neurolinguistica	112 - Capacitación	120 - Liderazgo		Medio
	3 - Promover acciones de capacitación y											
( I	formación con el propósito de ampliar sus		Difundir a todo el personal las acciones de									
	conocimientos y mejorar sus habilidades		capacitación y formación en materia de					Difundir a todo el personal el curso de				
6	profesionales y personales	2-Operativa	Discriminación.	1- Todo el personal	18/05/2023	26/05/2023	#######	capacitación Colorismo y Discriminación Racial	112 - Capacitación	119 - Integridad y no discriminación		Medio
	3 - Promover acciones de capacitación y											
	formación con el propósito de ampliar sus											
	conocimientos y mejorar sus habilidades		Promover el respeto a la diversidad sexual en el					Campaña de difusión HRAEB Orgullo y				
7	profesionales y personales	2-Operativa	ámbito laboral y familiar.	1- Todo el personal	18/05/2023	30/06/2023	#######	Diversidad Sexual	112 - Capacitación	119 - Integridad y no discriminación		Medio
	3 - Promover acciones de capacitación y											
	formación con el propósito de ampliar sus		Difundir las acciones de capacitación y									
	conocimientos y mejorar sus habilidades		formación en materia de Hostigamiento y Acoso					Difundir el curso de capacitación Hostigamiento	, l	133 - Integridad e igualdad de		
8	profesionales y personales	2-Operativa	Sexual	1- Todo el personal	18/05/2023	28/07/2023	#######	y Acoso sexual	112 - Capacitación	género		Medio
	3 - Promover acciones de capacitación y	·		·						Ī		
	formación con el propósito de ampliar sus											
	conocimientos y mejorar sus habilidades		Difundir las acciones de capacitación y					Difundir curso de capacitación Trata de				
		2-Operativa	formación en materia de Trata de personas	1- Todo el personal	18/05/2023	25/08/2023	#######	personas	112 - Capacitación	119 - Integridad y no discriminación		Medio
	3 - Promover acciones de capacitación y			i i					·			
	formación con el propósito de ampliar sus											
	conocimientos y mejorar sus habilidades		Difundir las acciones de capacitación y					Difundir el curso de capacitación Salud y				
			formación en materia de Derechos Humanos			29/09/2023	1	Derechos Humanos	112 - Capacitación	113 - Derechos Humanos		Medio







	4 - Promover la difusión de eventos culturales		Promover los eventos culturales que se realizan en la ciudad a través del programa Forum					Difundir mensualmente el programa de actividades artísticas y culturales del FORUM			
11		2-Operativa	Cultural	1- Todo el personal	18/05/2023	01/01/2023	31/12/2023		9 - Balance trabajo - familia		Medio
	5 - Promover la participación del personal a	с орегали	Promover la participacion del personal a	1 Todo erpersorial	1010012020	0 110 112020	O II ILILOLO	Outdates	C Edianoe (rabajo Tanima		The die
	participar en coordinación con protección Civil y		participar en coordinación con protección Civil y	,							
	contribuir a generar mejores condiciones de		contribuir a generar mejores condiciones de					Difundir curso de prevención y combate de			
12		2-Operativa	seguridad	1- Todo el personal	18/05/2023	01/01/2023		incendios, búsqueda y rescate, entre otros.	114 - Emergencias		Medio
	6 - Dar a conocer el Código de Ética de la APF y							Difundir al interior de la institución el Codigo de			
	el Código de Conducta del HRAEB con la							Etica de la APF el Codigo de Conducta del			
	finalidad de promover y generar		Difundir el Código de Ética de la APF y el Código					HRAEB, incluyendo personal de nuevo ingreso	117 - Identidad con la		
13	comportamientos positivos que beneficien a	2-Operativa	de Conducta del HRAEB	1- Todo el personal	19/05/2023	01/07/2023		y médicos residentes.	institución	135 - Filosofí a organizacional	Medio
	7 - Dar a conocer los instrumentos	·	Difundir el Manual de reclutameinto y Selección	· ·							
	administrativos que apoyan el que		de Personal, el procedimiento para el								
	hacer institucional y están considerados como		seguimiento de las denuncias por presuntos					Difundir al interior de la institución la pagina web:			
	documentos fundamentales para la		actos de corrupción y protocolo para					http://www.hraeb.salud.gob.mx/eliconoide			
	coordinación, dirección, evaluación y el control		prevención, atención y sanción del					denominado Normateca disponible para	117 - Identidad con la		
14	administrativo, así como para consulta en el	2-Operativa	hostigamiento y acoso sexual.	1- Todo el personal	19/05/2023	01/07/2023	31/12/2023	consulta de Manuales administrativos	institución	121 - Normativa y austeridad	Medio
	8 - Dar a concoer el trabajo que realiza el	·	Difudir el trabajo que realiza el Comté de Ética,	· ·				Difundir en la página institucional el trabajo que		·	
	Comité de Ética, así como los resultados de los		así como el seguimiento de las guejas					realiza el Comité de Ética, así como el			
15	casos atendidos en el Subcomité de Quejas	2-Operativa	atendidas.	1- Todo el personal	19/05/2023	01/01/2023	31/12/2023	seguimiento de las quejas atendidas	127 - Transparencia		Medio
	·	·		·				Reconocer al personal a través de notas			
								buenas, felicitaciones y reconocimientos por su			
	9 - Reconocer al personal por su desempeño,		Reconocer al personal por su productividad,					productividad, desempeño y labores	115 - Evaluación del		
16	producitividad y labores extrordinarias	2-Operativa	desempeño y labores extraordinarias	1- Todo el personal	19/05/2023	01/01/2023	31/12/2023	extraordinarias	desempeño	124 - Reconocimiento laboral	Medio
								Simplificar los trámites para el registro y			
								seguimiento de los protocolos de investigación			
			Simplificar los trámites para el registro y					ante los comités de investigación y ética en			
17	10 - Simplificar trámites	2-Operativa	seguimiento de protocolos de investigación	1- Todo el personal	19/05/2023	01/01/2023	31/12/2023	investigación	127 - Transparencia		Medio
								Simplificar los trámites para la programación de			
			Simplificar los trámites para la programación de					cursos de capacitación, tecnico-médico y			
18	10 - Simplificar trámites	2-Operativa	cursos de capacitación	1- Todo el personal	19/05/2023	01/01/2023	31/12/2023	administrativo-gerencial	112 - Capacitación		Medio



# Cronograma de actividades PTCCO

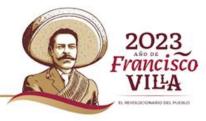
De acuerdo a los resultados obtenidos en los cuadrantes y Factores, se realiza el cronograma de las prácticas de transformación que habrán de realizarse durante el año correspondiente a 2023.

Prácticas de transformación	Enero	Febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
1.Difundir los resultados de la ECCO2022 y las PTCCO-2023							05.julio.23					
2. Promover la comunicación asertiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo a directivos y mandos medios mediante acciones de capacitación								07.agosto 23 Inteligencia Emocional y Manejo de Conflictos		25 y 26 octubre 2023 Planeación Estratégica		
3. Fortalecer la calidad de los servicios mediante acciones de capacitación.								03.agosto.23 Atención al Cliente Estilo Disney				
4. Promover el trabajo proactivo con sentido de dirección y trabajo en mediante acciones de capacitación										25.octubre.23 Planeación Estratégica		
5.Fortalecer las habilidades de liderazgo, la comunicación, toma de decisiones y la resolución de conflictos mediante acciones de capacitación											16 y 17 de noviembre 2023 Programación Neurolingüística	



# Cronograma de actividades PTCCO

Prácticas de transformación	Enero	Febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
6. Difundir acciones de capacitación y formación en materia de Discriminación					26.mayo.23 Colorismo y Discriminación	28.junio.23 Webinar "La salud Abrazando a la diversidad Sexual"						
7. Promover el respeto a la diversidad sexual en el ámbito laboral y familiar	Ŋ		06.marzo.23 Webinar. "Empoderamien to de las mujeres en salud"	20.abril.23 Curso en línea: inducción a la perspectiva de género en la Administración Publica		Infografía: Mujeres que han contribuido en el área de la salud, NOM- 035-STPS-2018, NMX- R-025-SCFI-2015						
8.Difundir acciones de capacitación y formación en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual.							28. julio 23 Violencia laboral, acoso y Hostigamiento sexual				09.noviembre.23 Jornada Académica UNAM 15.novimreb.23 webinar: violencia de genero ¿qué tan lejos está el personal de salud de su realidad? 25.noviembre.23 Crianza Positiva 30.Noviemrbe.23 Dinámica: "Árbol Naranja	
9.Difundir acciones de capacitación y formación en materia de Trata de personas.								25.agosto.23 Trata de personas				
10. Difundir acciones de capacitación y formación en materia de Derechos Humanos									29.septiembre.23 Salud y derechos Humanos			
11. Promover eventos culturales (Forum Cultural, Inmujeres)	Cartelera Inmujeres	Cartelera Inmujeres Fórum Cultural	Cartelera Inmujeres Fórum Cultural	Fórum Cultural		Cartelera Inmujeres		Cartelera Inmujeres	Cartelera Inmujeres	Cartelera Inmujeres		Cartelera Inmujeres Fórum Cultural



# Cronograma de actividades PTCCO

Prácticas de transformación	Enero	Febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
12.Promover la participación del personal en las actividades de Protección Civil			Se	e difunden a través de	trípticos los siguientes o	cursos de capacitación: Fu	uego y Humo, Sustancias	: peligrosas UIPC, Prime	ros Auxilios Evacuación de inmu	ebles UIPC		
13.Difundir el Código de Ética de la APF y el Código de Conducta del HRAEB	Código de Ética y conducta								13.septiembre.23 Código de Conducta			
14.Difundir el Manual de Reclutamiento y Selección de personal, seguimiento de denuncias en presuntos actos de corrupción y Protocolo para la prevención , atención y sanción del HsyAs	Quejas y Denuncias CEPCI Protocolo para el HSyAS  Procedimiento para emitir una denuncia SIDEC  Infografias Ciudadanos Alertadores										21.noviembre.23 Formato quejas y Denuncias Pronunciamiento de Cero Tolerancia Directorio del CEPCI	
15.Difudir el trabajo que realiza el Comité de Ética, así como el seguimiento de las quejas atendidas	infografías Denuncias										Infografías Denuncias en casos de Discriminación	
16. Reconocer al personal por su productividad, desempeño y labores extraordinarias	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas	Vales de productividad Notas Buenas
17. Simplificar los trámites para el registro y seguimiento de protocolos de investigación						Trámite	Protocolo de Investigaci	ón				
18.Simplificar los trámites para la programación de cursos de capacitación.						Trámite pa	ra la programación de cu	ursos				



## **Muchas Gracias**



