

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



ÍNDICE

I. Introducción

II. Objetivo de la ECCO

III. Marco Normativo

VI. Resultados

1. Análisis Cuantitativo

2. Análisis Cualitativo

3. Análisis Comparativo

4. Definición de Objetivos Estratégicos

5. Definición de Prácticas de Transformación

6. Calendarización de Prácticas de Transformación



INTRODUCCIÓN

El Clima y la Cultura Organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución, como resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es el instrumento diseñado por la Secretaría de la Función Pública (SFP), que año con año se implementa con la finalidad 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).

Las mediciones realizadas permiten detectar las principales áreas de oportunidad, con la finalidad de llevar a cabo prácticas de transformación que contribuyan al desarrollo institucional y, por ende, al óptimo cumplimiento de la misión y visión de la dependencia.

INTRODUCCIÓN

En consecuencia y considerando que el desarrollo de las personas servidoras públicas es pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos y principios rectores del Gobierno de México, el presente informe comprende un análisis de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2021), proporcionados por parte de la APF durante el ejercicio 2021 dirigida a **1,315** servidores públicos activos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío al momento de la aplicación toda vez que se establece que "... La Unidad de Administración y Finanzas o equivalente, registrará anualmente en el sistema RHnet su Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional", conforme a las etapas de: Planeación, Aplicación y Resultados

La Secretaría de la Función Pública, a través de la plataforma <http://www.rhnet.gob.mx> , disponible para la realización de la encuesta del **11 al 26 de octubre de 2021**, emite los resultados de esta dependencia con la participación de **1,225** servidores públicos, cifra que corresponde al 93% del personal. Con los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, se establecerán las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, con base en los criterios establecidos por la Secretaría de la Función Pública. Es importante mencionar que la Encuesta es anónima y confidencial.



OBJETIVO

La Secretaría de la Función Pública (SFP) utiliza la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) desde 2002, como una herramienta de medición que se aplica a todas las instituciones del Gobierno Federal cuyo objetivo es conocer a nivel de la Administración Pública Federal la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y mixta, respecto a... · Las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional.

Lo anterior, a fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora de cada institución



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 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020 y en los numerales 59 al 62 de 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, última reforma del 17 de mayo de 2019. De acuerdo con la definición prevista en las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, “El Clima y Cultura Organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las y los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados”.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



ANALISIS CUANTITATIVO

Resultado estadísticos
Datos Sociodemográficos



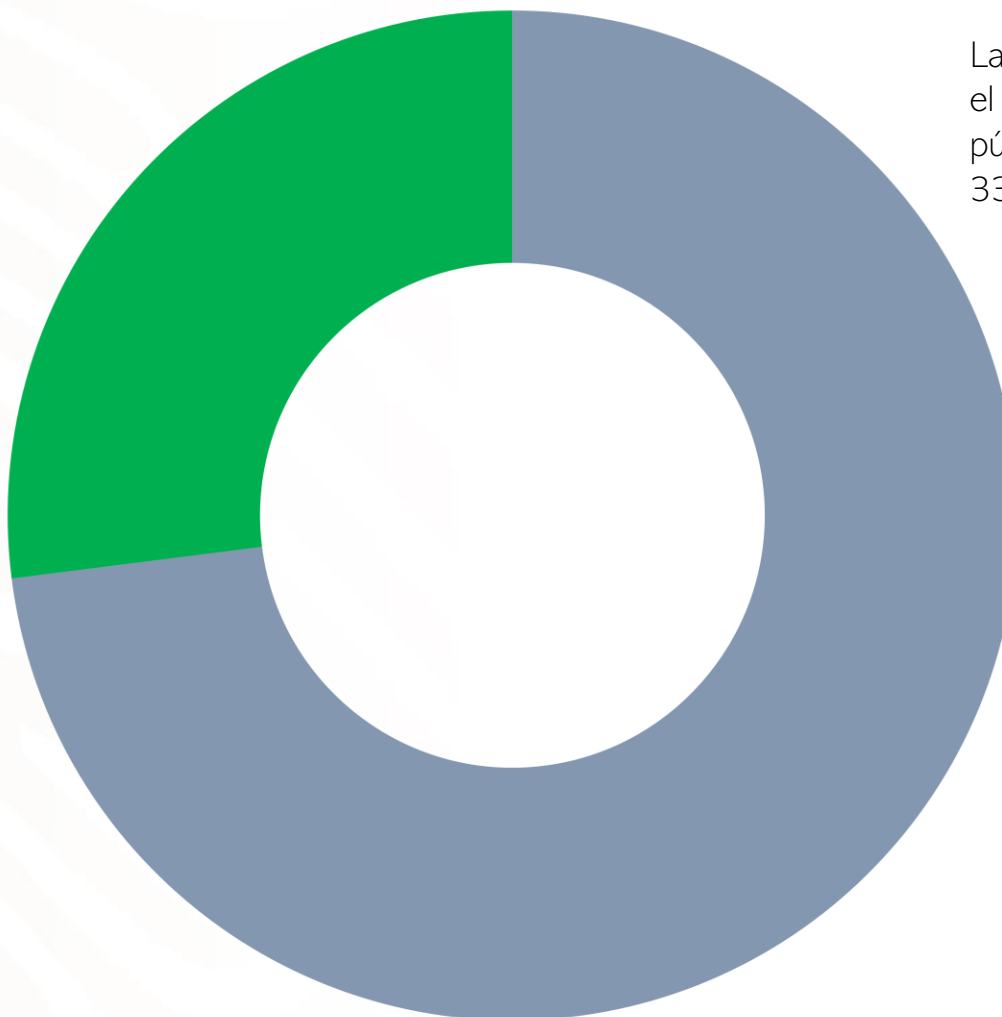
Género



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



335



La población registrada para participar en el ejercicio 2021 fue de **1,225** servidores públicos, siendo 890 mujeres (73%) y 335 hombres (27%).



890

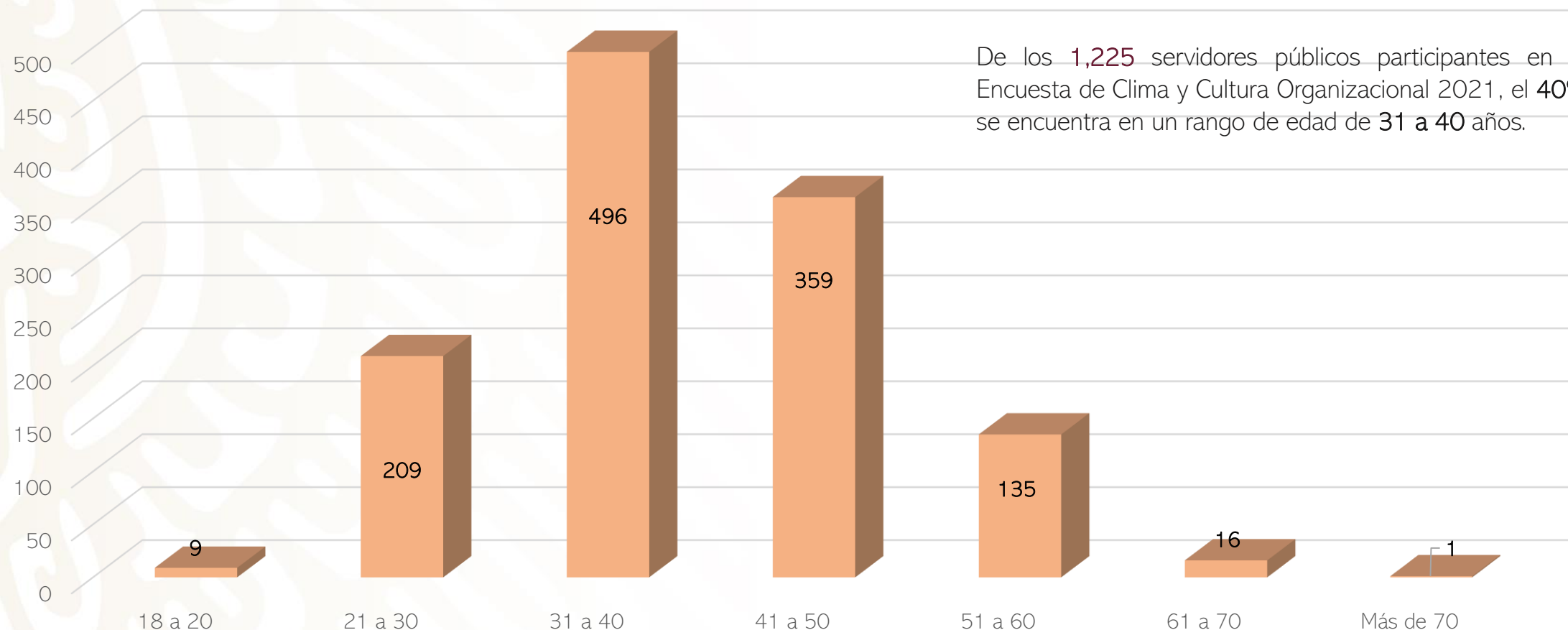


2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Edad



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



De los **1,225** servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, el **40%** se encuentra en un rango de edad de **31 a 40** años.



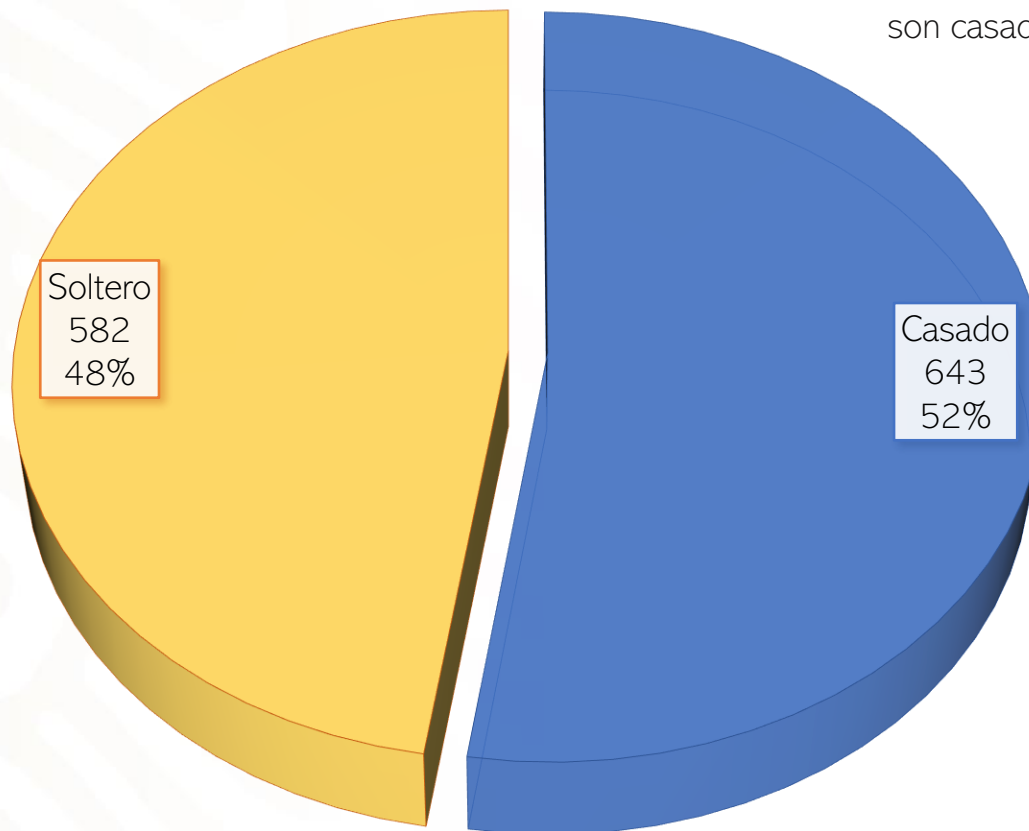
Estado Civil



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



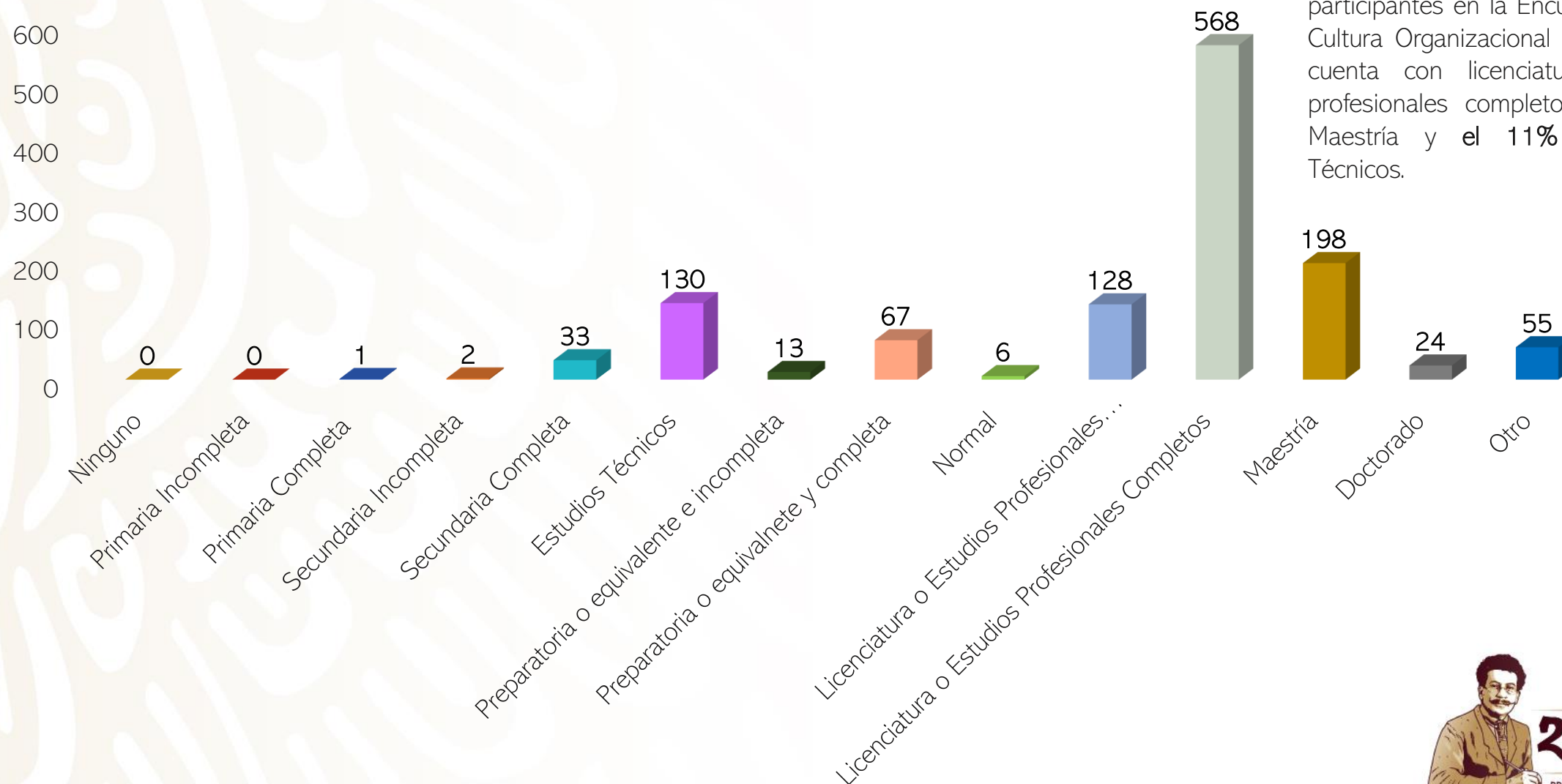
De los **1,225** servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, el **52%** son casados y **48%** son solteros



Nivel Escolar



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



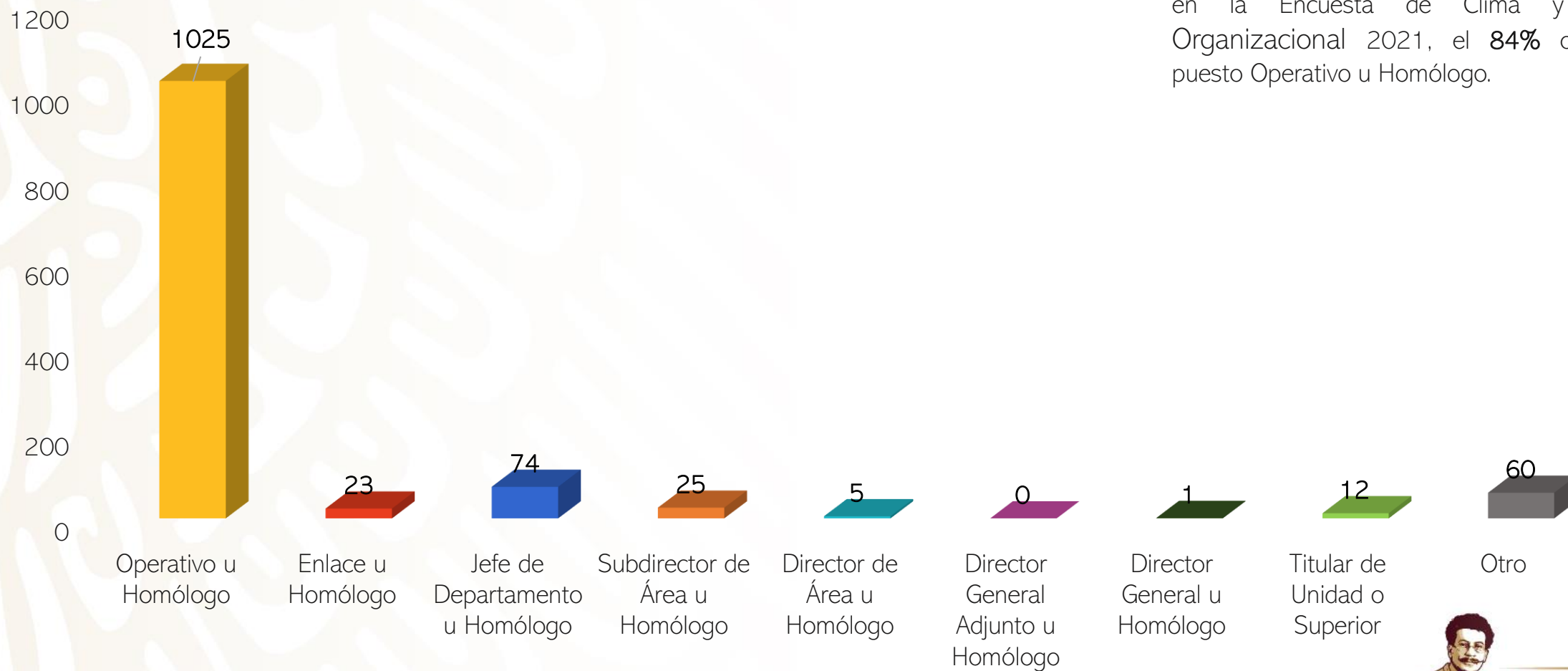
De los **1,225** servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, el **46%** cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos, el **16%** con Maestría y el **11%** con Estudios Técnicos.



Nivel de puesto



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



De los **1,225** servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, el **84%** ocupa un puesto Operativo u Homólogo.

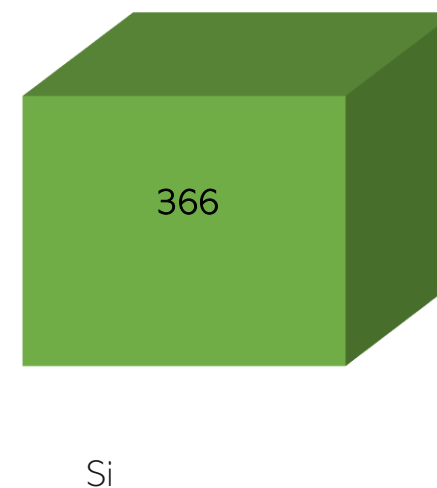
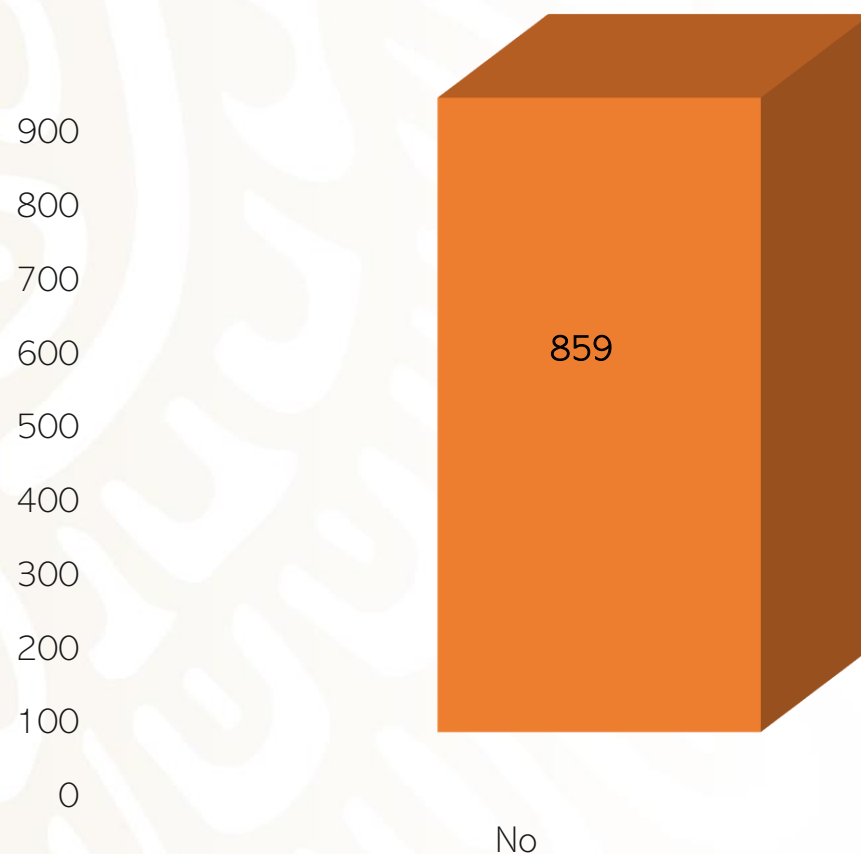
Servicio civil, profesional o público de carrera



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



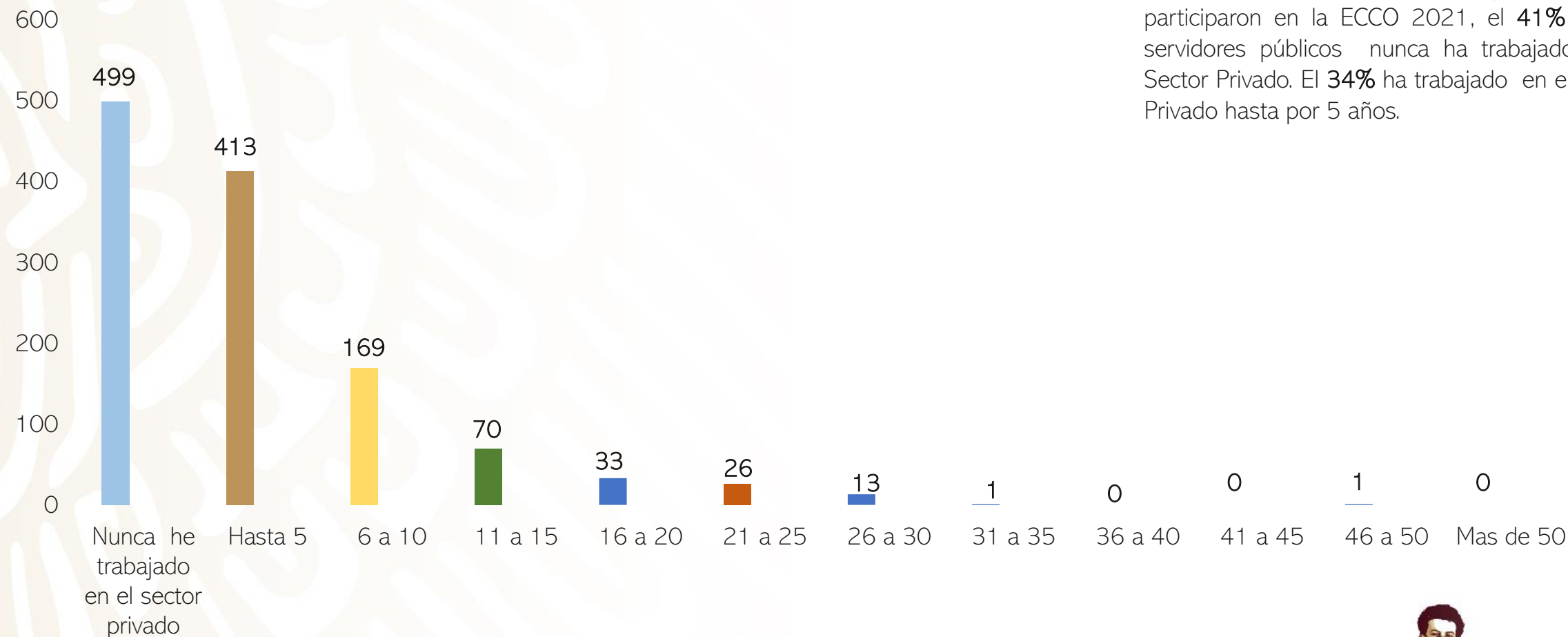
De los **1,225** servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, solo el **30%** tiene un puesto de Servicio Civil, Profesional o Público de Carrera.



Sector privado



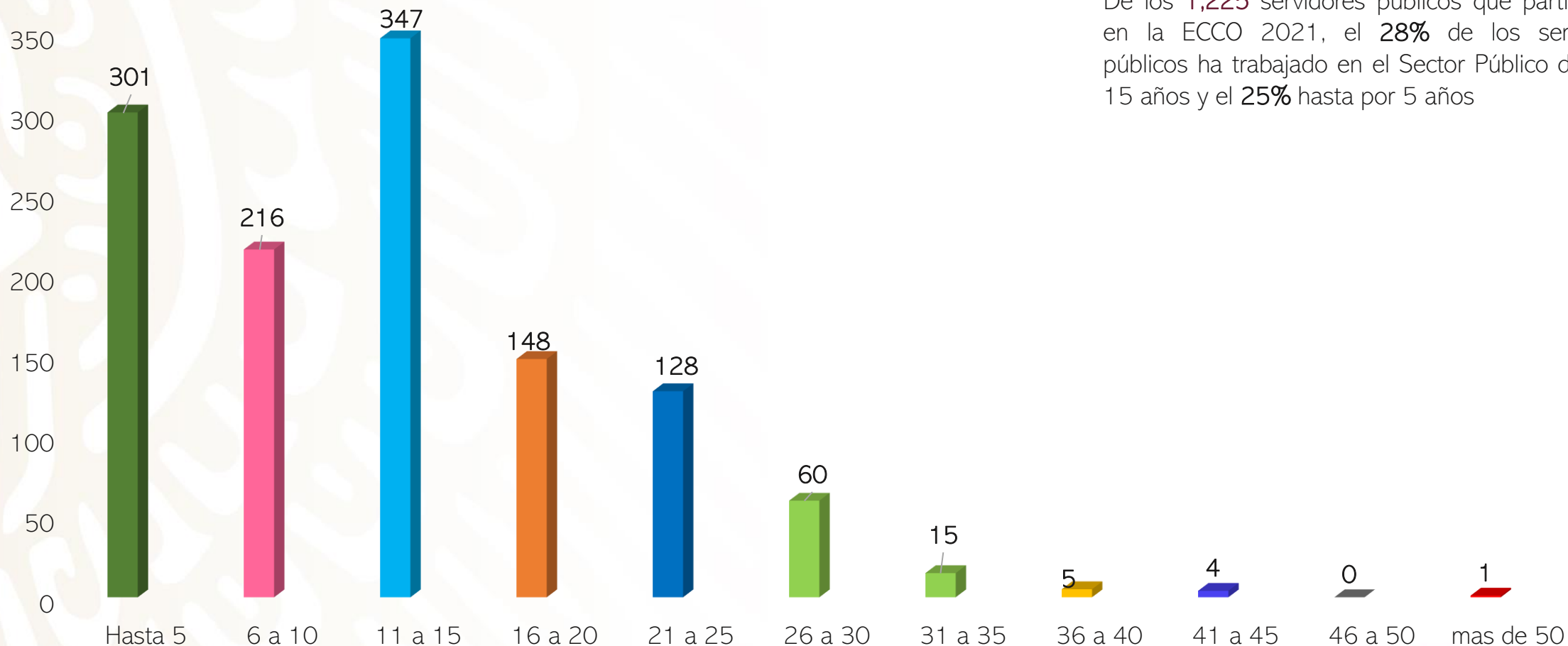
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



De los **1,225** servidores públicos que participaron en la ECCO 2021, el **41%** de los servidores públicos nunca ha trabajado en el Sector Privado. El **34%** ha trabajado en el Sector Privado hasta por 5 años.



Años en la APF



De los **1,225** servidores públicos que participaron en la ECCO 2021, el **28%** de los servidores públicos ha trabajado en el Sector Público de 11 a 15 años y el **25%** hasta por 5 años



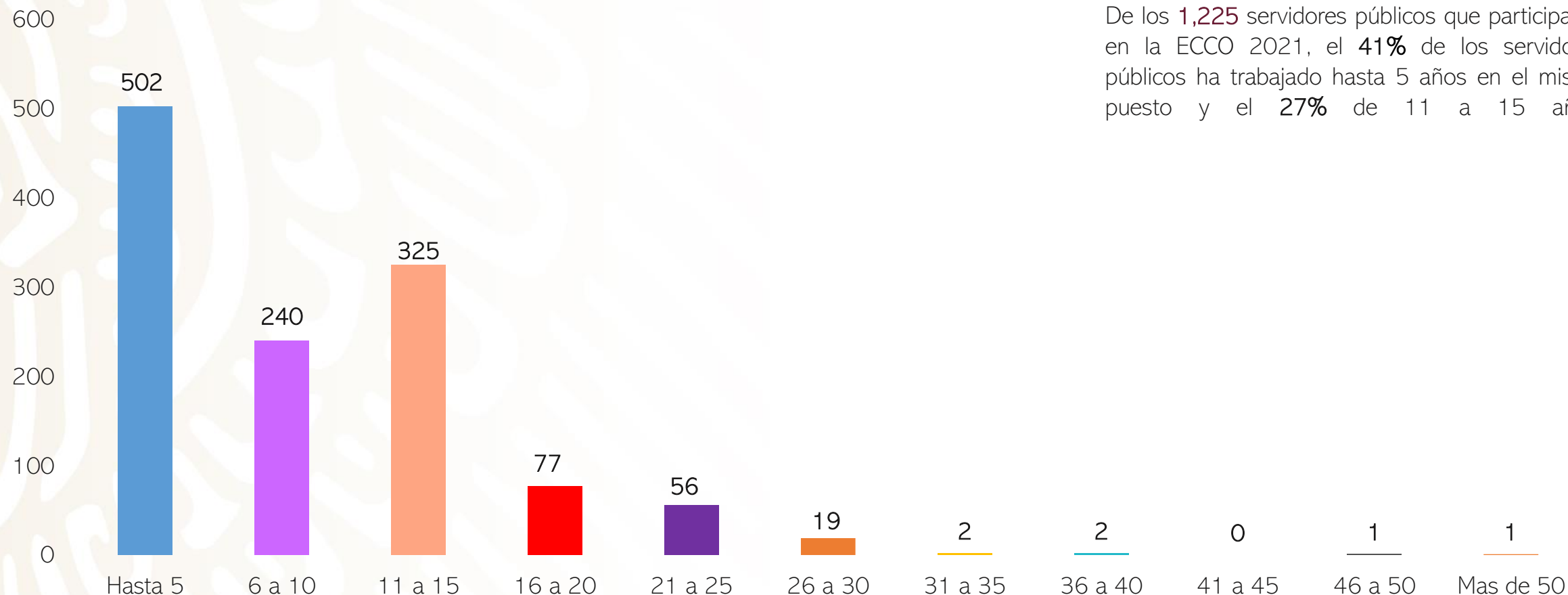
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Años en el puesto actual



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



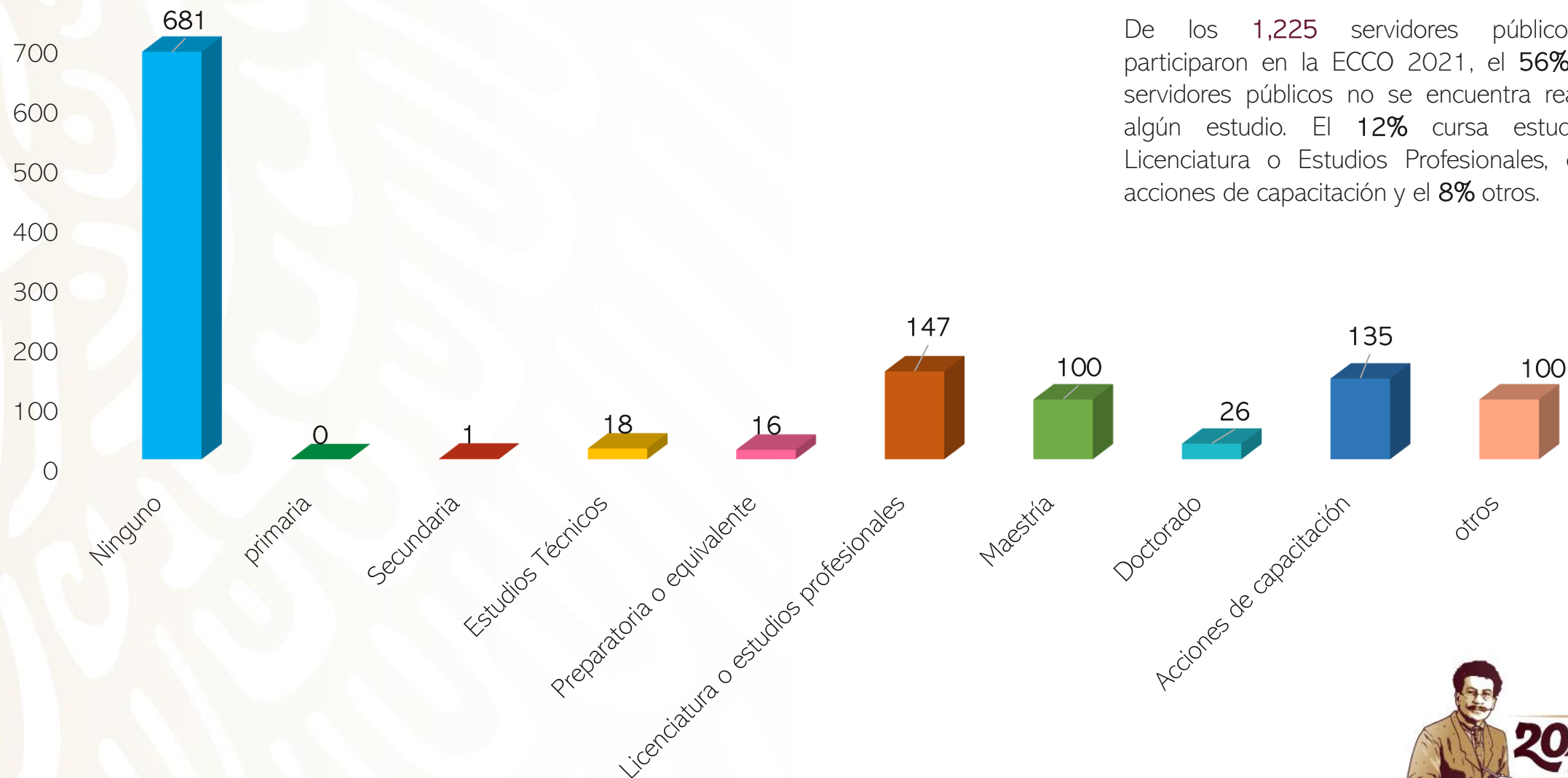
De los **1,225** servidores públicos que participaron en la ECCO 2021, el **41%** de los servidores públicos ha trabajado hasta 5 años en el mismo puesto y el **27%** de 11 a 15 años.



Estudios actuales



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



De los **1,225** servidores públicos que participaron en la ECCO 2021, el **56%** de los servidores públicos no se encuentra realizando algún estudio. El **12%** cursa estudios de Licenciatura o Estudios Profesionales, el **11%** acciones de capacitación y el **8%** otros.



ESTRUCTURA DE LA ECCO-2021



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas: Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución, Tipo "B" se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar un modelo centrado en la servidora y el servidor público 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.

En esta ocasión, el Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío aplica la Encuesta Tipo "A" la cual se encuentra conformada por 22 factores: 7 Estratégicos y 15 Generales.



No	Factores Generales	Descripción
1	Austeridad Republicana	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.
2	Derechos Humanos	Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
3	Igualdad de Género	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
4	Igualdad 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.
5	Profesionalización de la APF	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
6	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.
7	Transparencia y Combate a la Corrupción	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

No	Factores Generales	Evalúa la percepción sobre...
8	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic)	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TICS) en su institución, para la consecución de sus objetivos.
9	Balance trabajo – familia	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
10	Calidad de vida laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.
11	Calidad y orientación a la ciudadanía	Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
12	Colaboración y 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.
13	Comunicación	Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

No	Factores Generales	Evalúa la percepción sobre...
14	COVID – 19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
15	Disponibilidad de recursos materiales	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
16	Identidad con la institución y valores	Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.
17	Impacto de la encuesta en mi institución	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
18	Liderazgo positivo	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 igualdad.
19	Mejora de la gestión pública	Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.



No	Factores Generales	Evalúa la percepción sobre...
20.	Normatividad y procesos	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.
21.	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
22.	Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.
No.	Factor Específico	
23	29 - FER_SS	Sector Salud

Factores ECCO Tipo “A”



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Factores Estratégicos

- 29 –Sector Salud
- 79 -Austeridad republicana
- 80 -Derechos humanos
- 81 -Igualdad de género
- 82 -Igualdad y no discriminación
- 83 -Profesionalización de la Administración Pública Federal
- 84 -Servicio Profesional de Carrera
- 85 -Transparencia y combate a la corrupción

Factores Generales

- 86 -Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)
- 87 -Balance trabajo-familia
- 88 -Calidad de vida laboral
- 89 -Calidad y orientación a la ciudadanía
- 90 -Colaboración y trabajo en equipo
- 91 -Comunicación
- 92 -COVID-19
- 93 -Disponibilidad de recursos materiales
- 94 -Identidad con la institución y valores
- 95 -Impacto de la encuesta en mi institución
- 96 -Liderazgo positivo
- 97 -Mejora de la gestión pública
- 98 -Normatividad y procesos
- 99 -Reconocimiento laboral
- 100 -Trabajo a distancia



F29.Sector Salud



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



79.Mi institución brinda sus servicios de salud con trato digno a sus usuarios y usuarias

82.Mi institución apoya mi desarrollo profesional

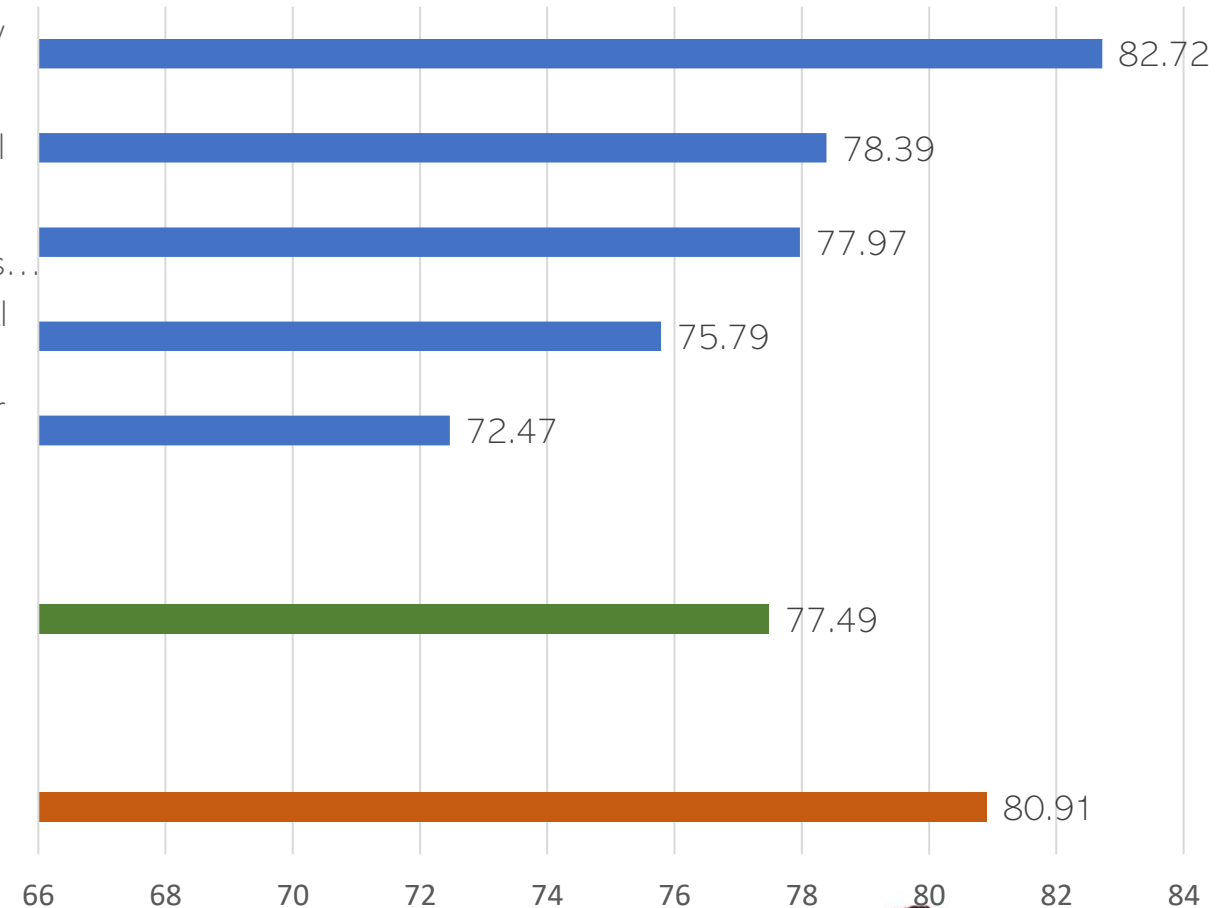
80.En mi institución se respetan las condiciones de trabajo dignas que favorecen la seguridad, salud laboral y el desarrollo humano de las y los...

81.En mi institución se documentan los conocimientos que genera el personal de su experiencia laboral

78.En mi institución se da seguimiento y retroalimentación a las medidas por la transparencia y combate a la corrupción

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F79.Austeridad Republicana



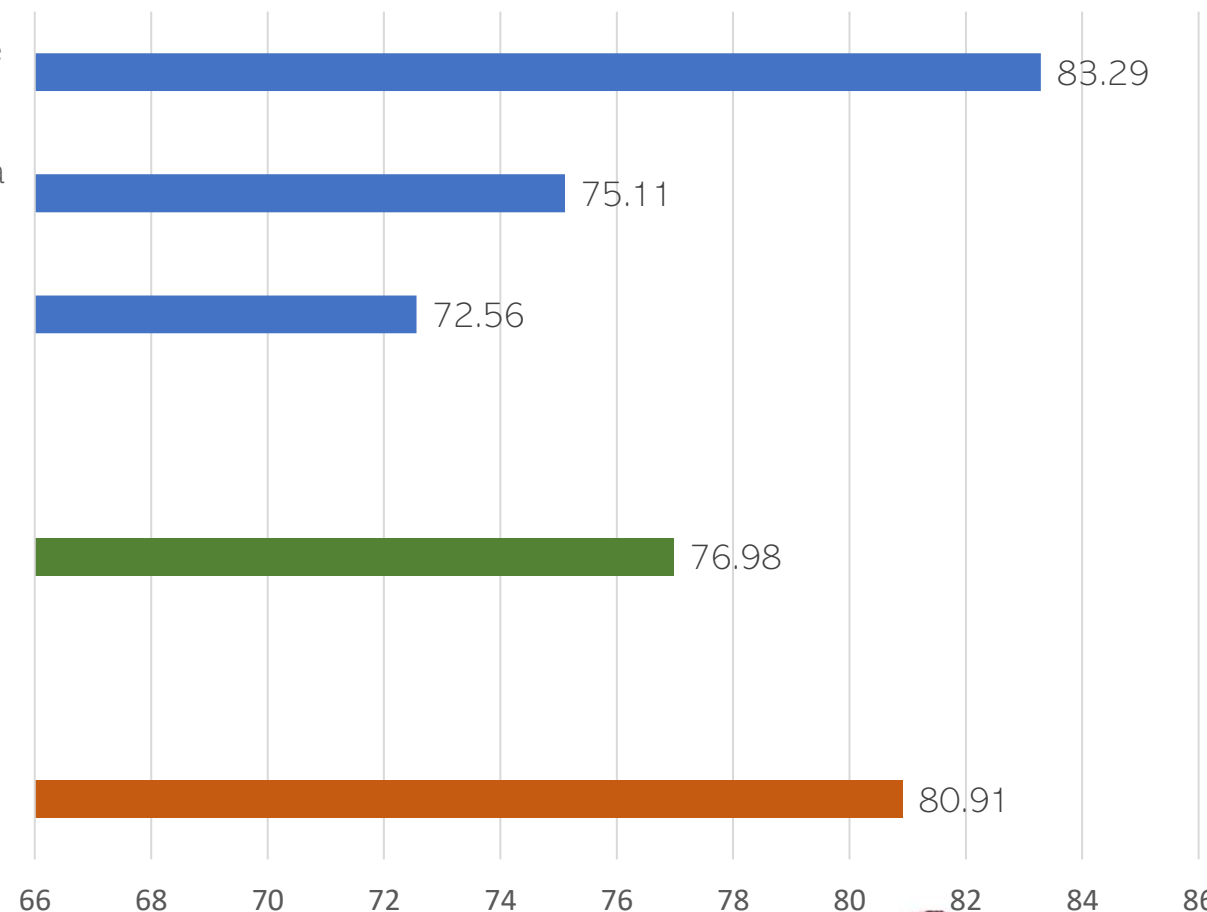
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- 292.Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto
- 293.Considero que en mi area los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera
- 294.En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economia, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que estan destinados.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F80.Derechos Humanos



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



295.- Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi...

297.- Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.

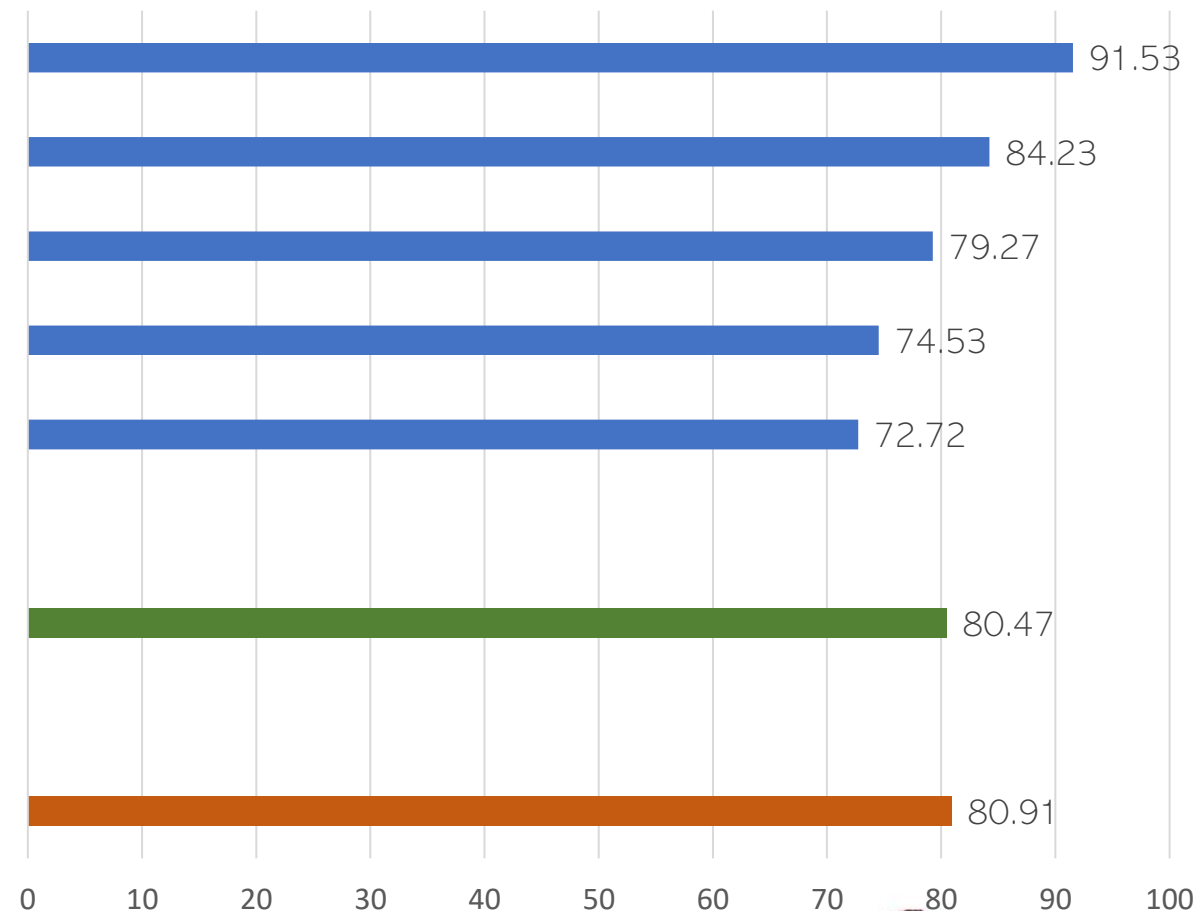
298.- Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.

299.- En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal...

296.- En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.

Promedio factorHRAEB 2021

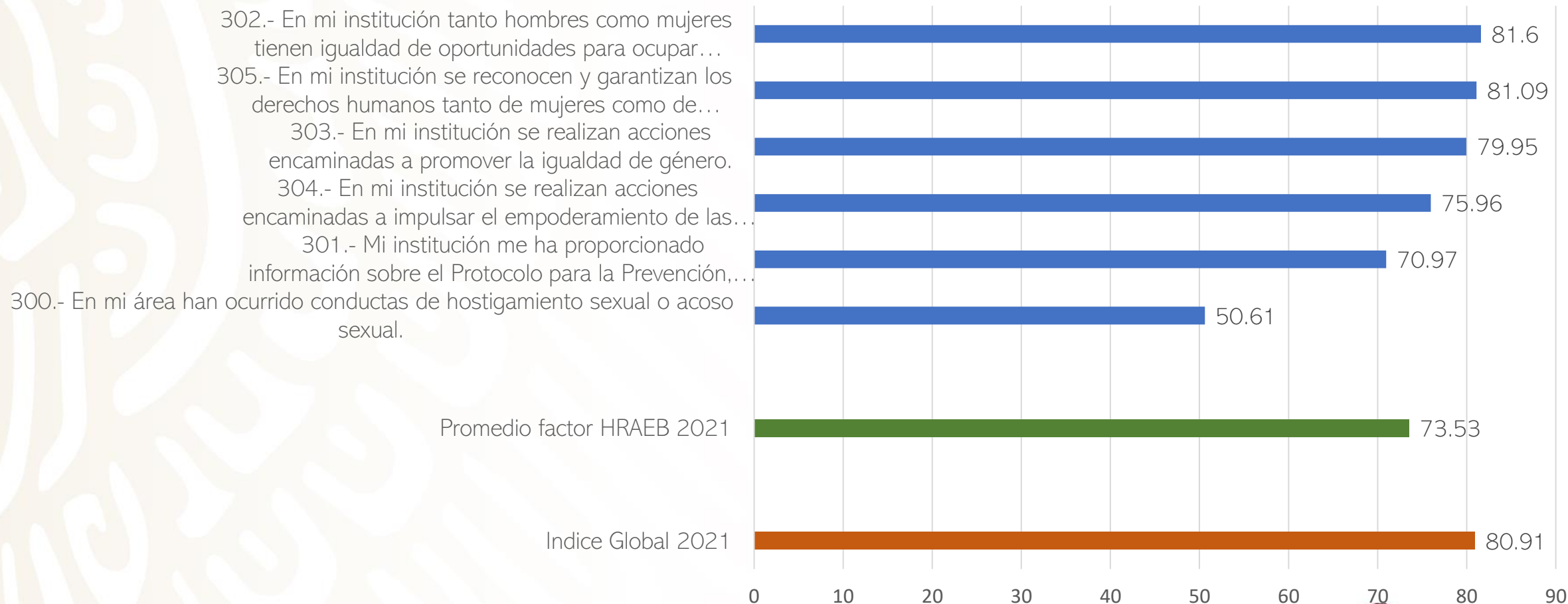
Indice Global 2021



F81.Igualdad de género



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F82.Igualdad y no Discriminación



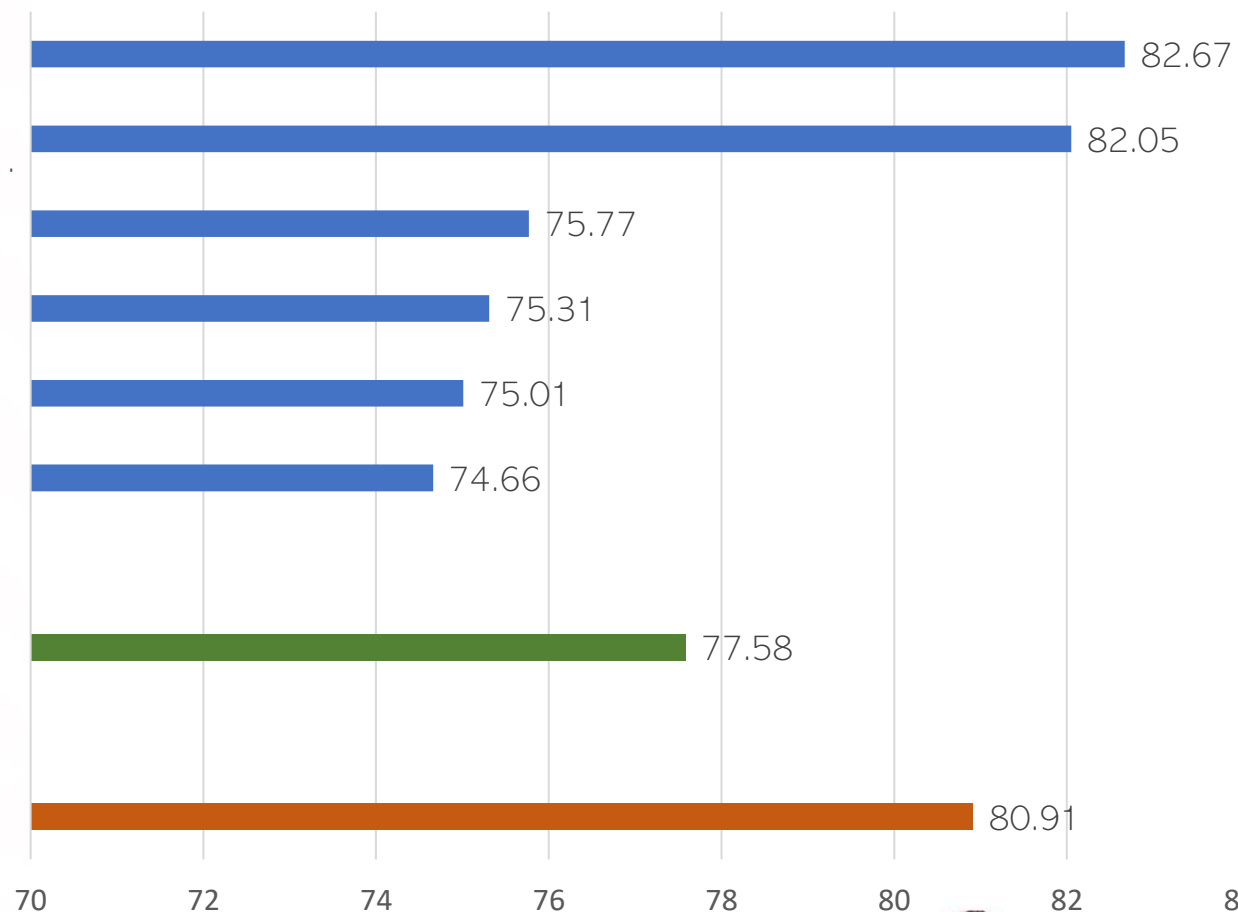
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- 311.- En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.
- 310.- En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión,...
- 306.- En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.
- 309.- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- 307.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
- 308.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación

Promedio factor HRAEB 2021

Índice Global 2021



F83. Profesionalización de la APF



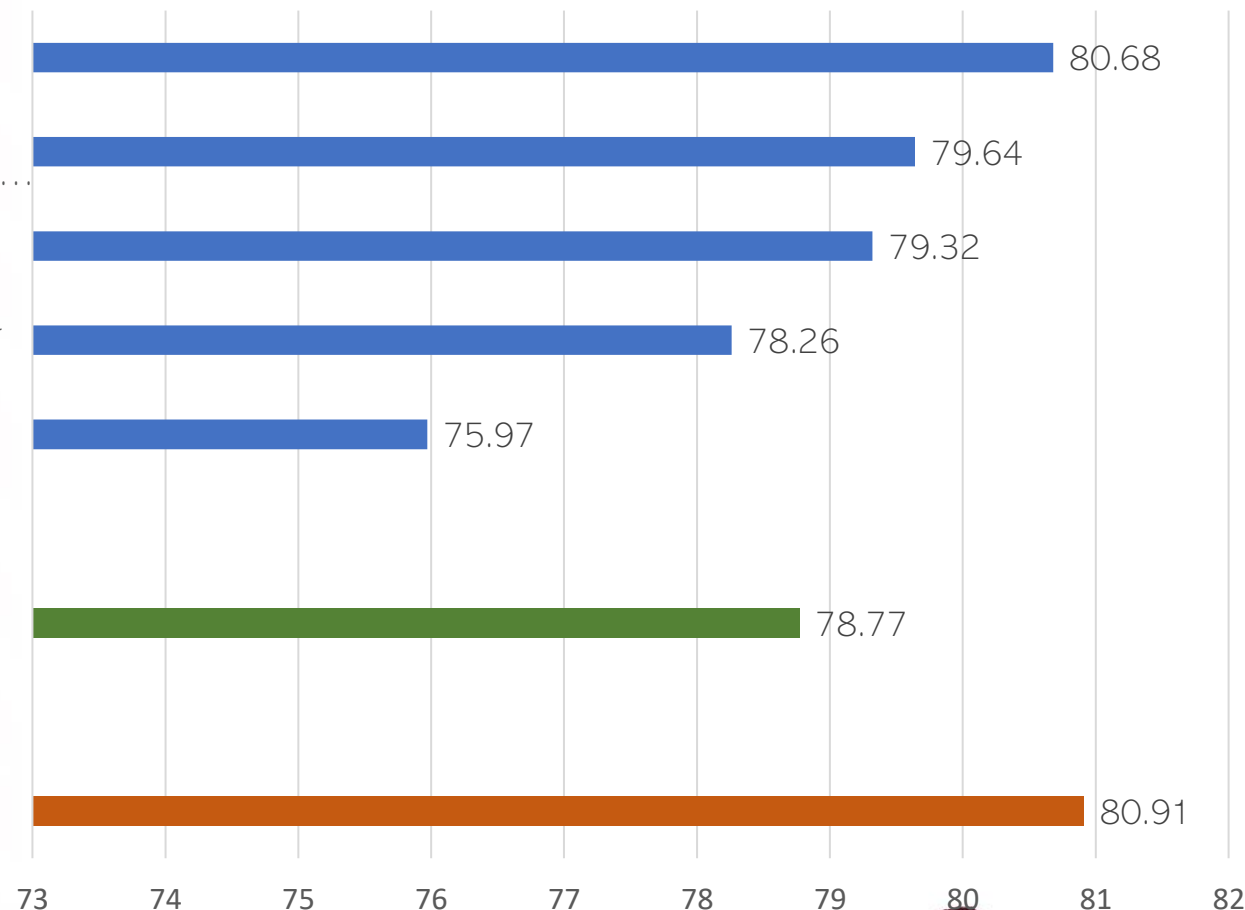
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- 316.- Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.
- 313.- La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar...
- 312.- Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades,...
- 315.- En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades
- 314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.

Promedio factor HRAEB 2021

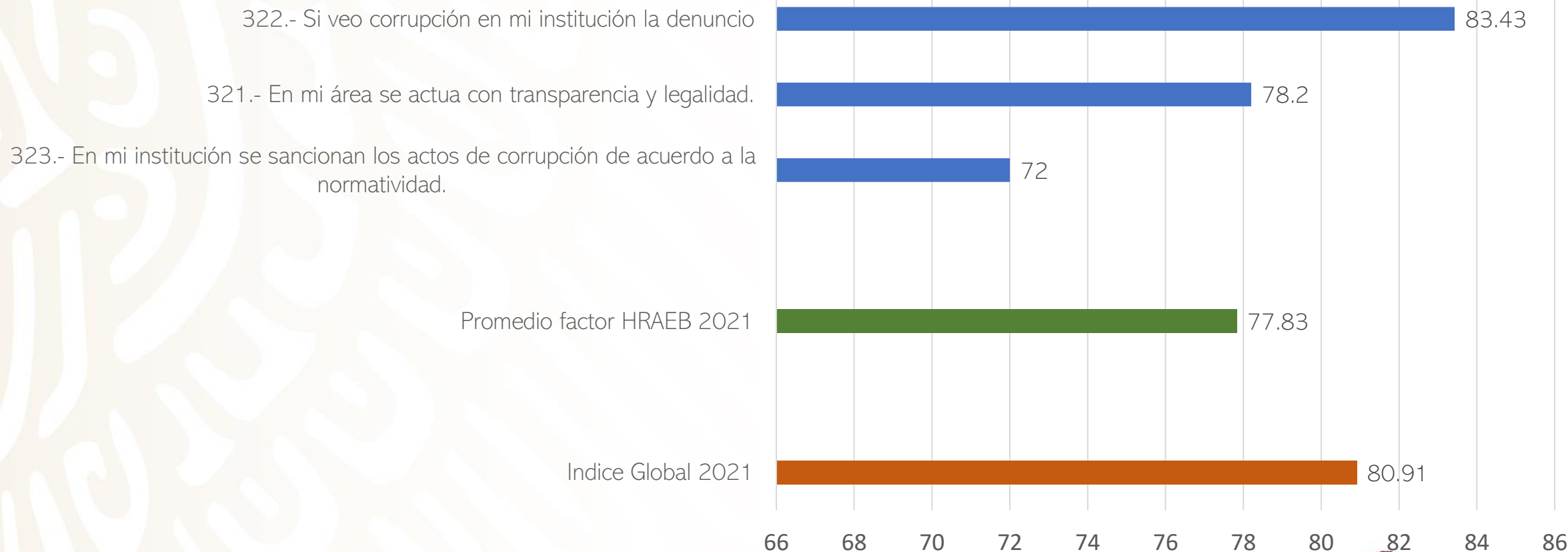
Indice Global 2021



F85. Transparencia y combate a la corrupción



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F86.Administrar eficientemente los recursos TIC's



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



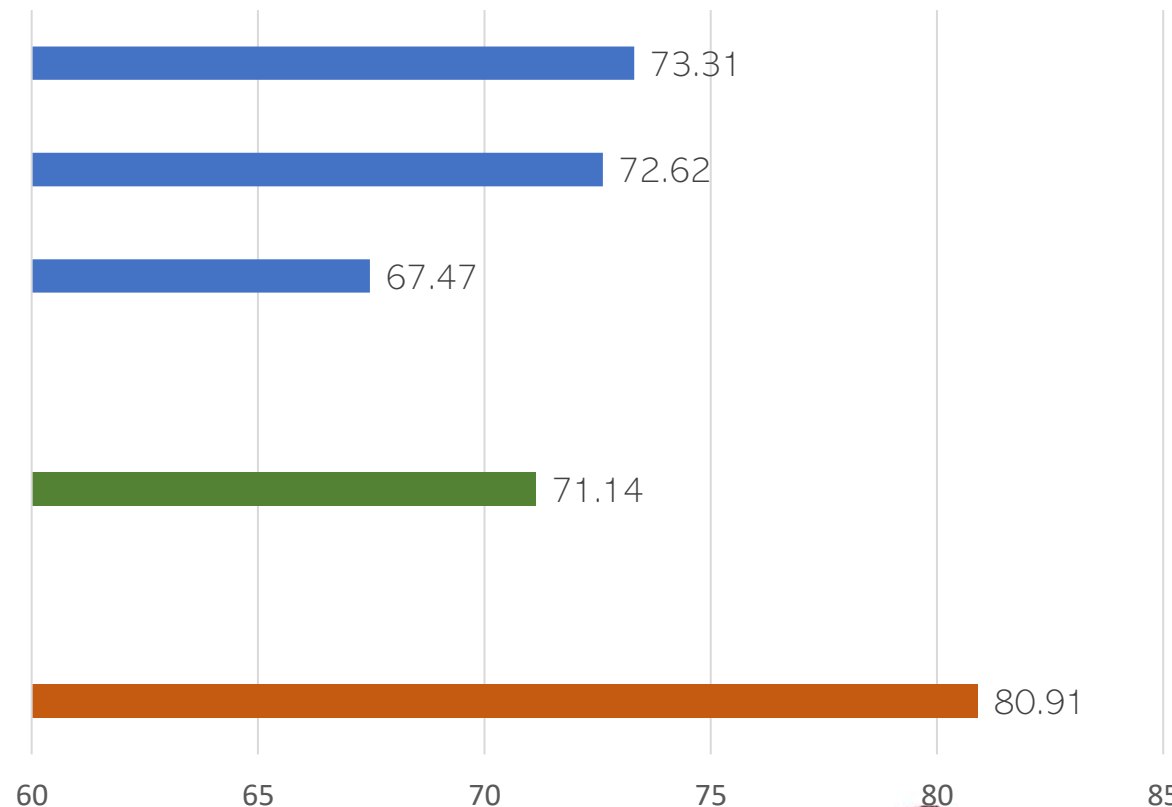
326.- Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.

324.- Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).

325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.

Promedio factor HRAEB 2021

Índice Global 2021



F87. Balance trabajo-familia



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



330.- Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

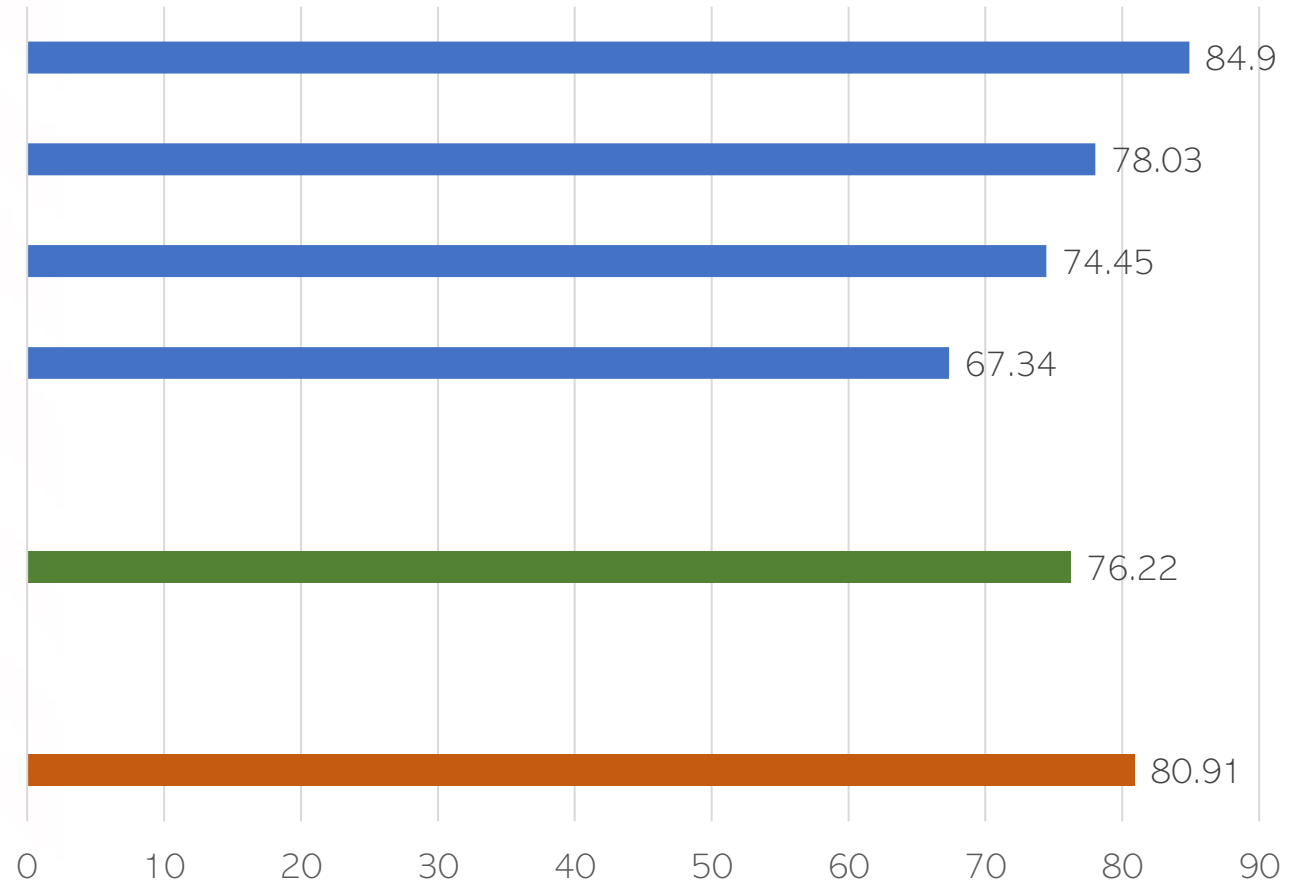
327.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.

329.- En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.

328.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F88.Calidad de vida laboral



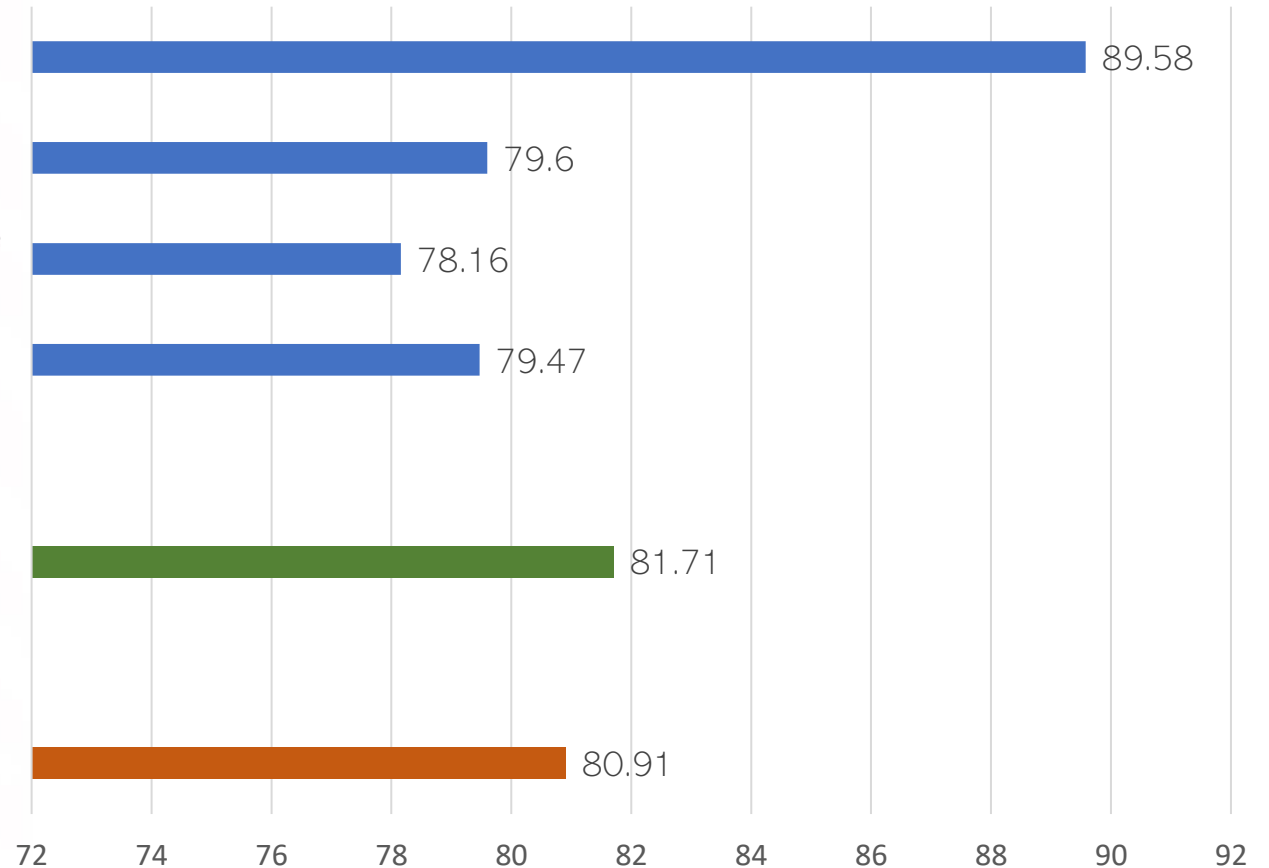
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- 332.- Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.
- 333.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
- 331.- En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.
- 334.- En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F89.Calidad y orientación a la ciudadanía



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



335.- En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.

339.- En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa...

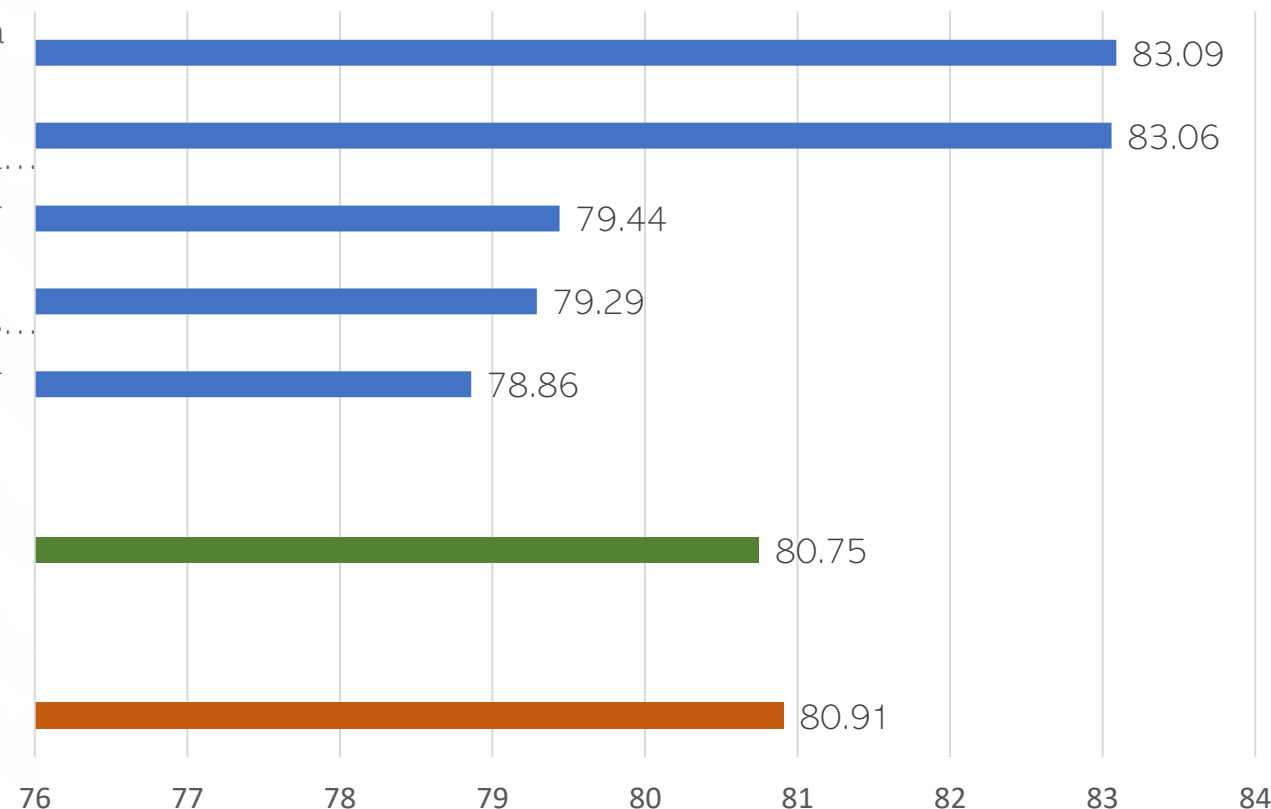
336.- Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios.

337.- En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados...

338.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario

Promedio factor HRAEB 2021

Índice Global 2021



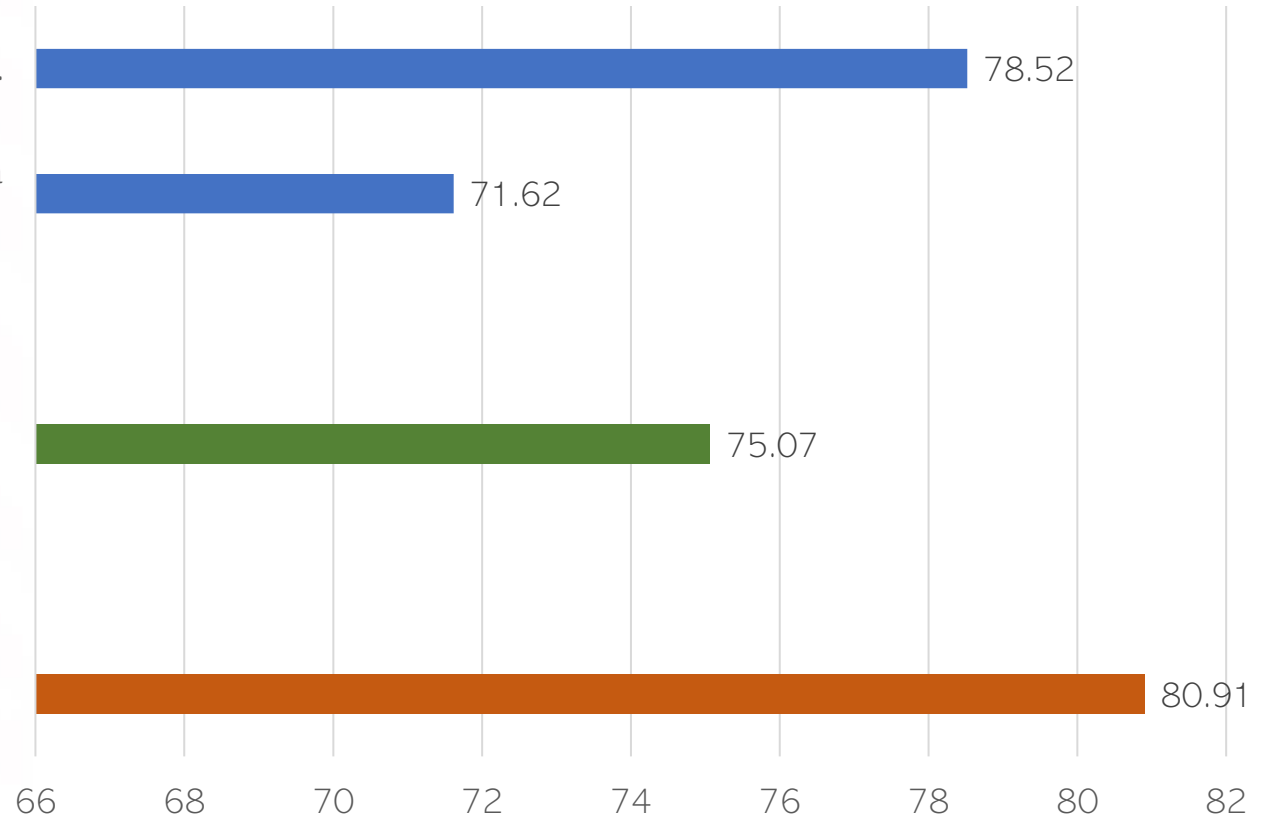
F90.Colaboración y trabajo en equipo

340.- En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F91.Comunicación



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

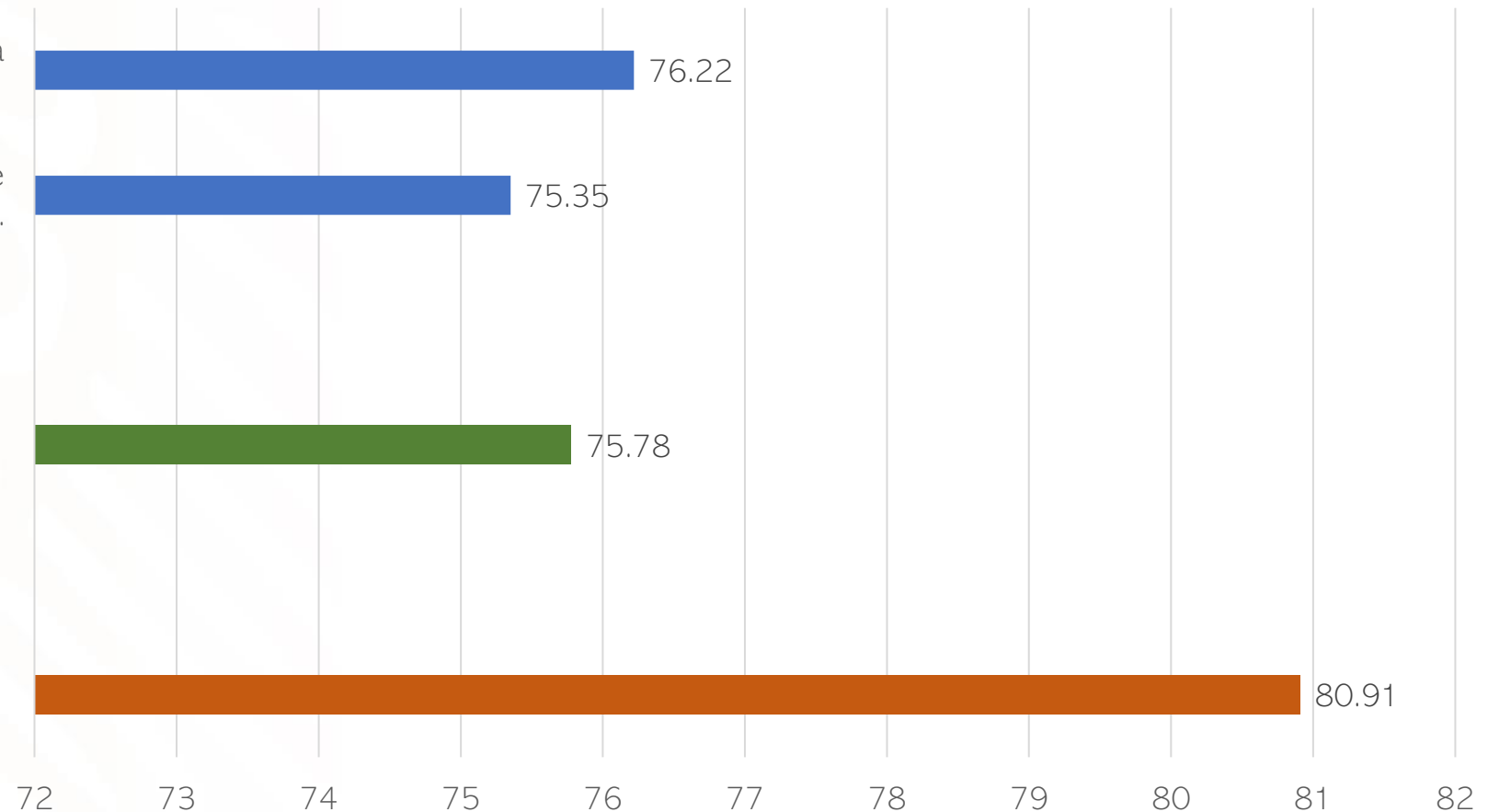


342.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

343.- Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F92.Covid-19



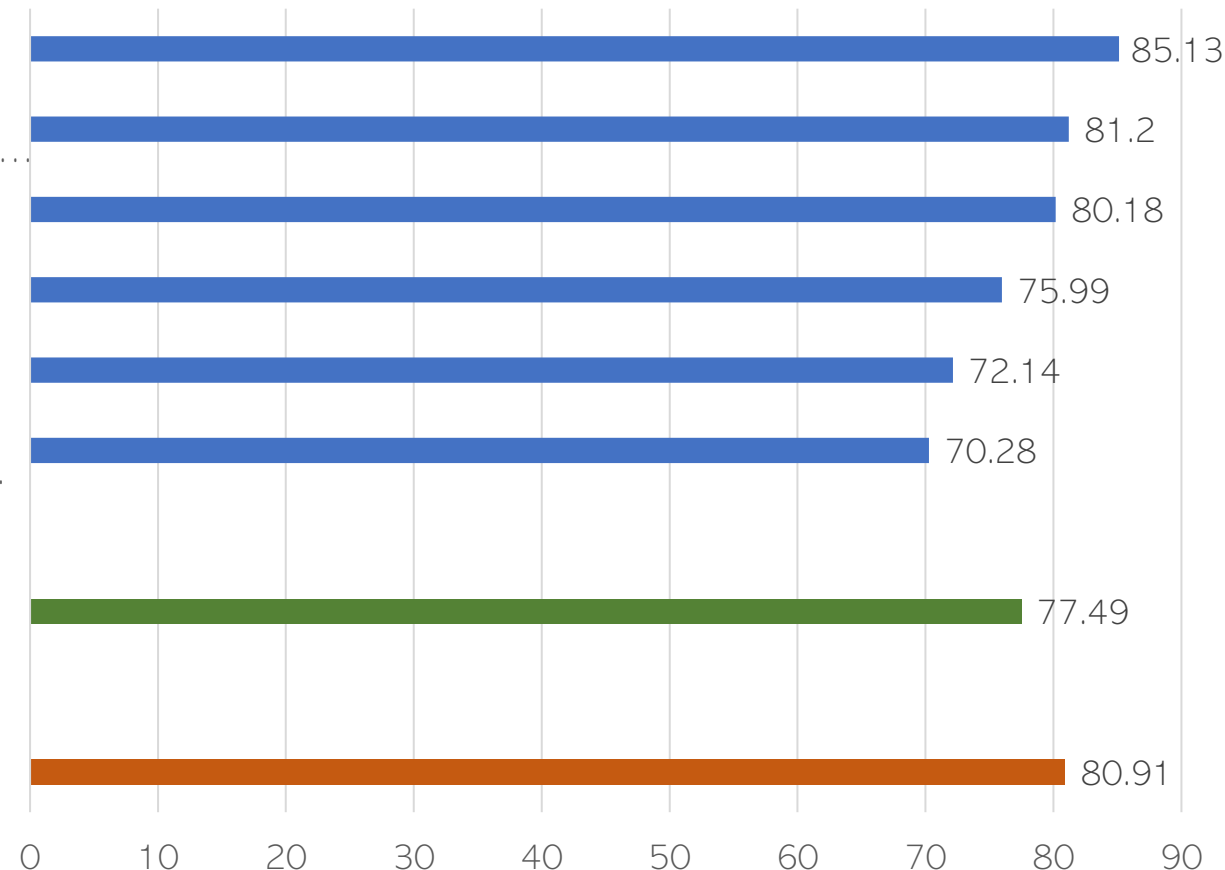
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- 347.- Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.
- 344.- Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue...
- 349.- En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.
- 345.- Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para...
- 346.- Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
- 348.- En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del...

Promedio factor HRAEB 2021

Índice Global 2021



F93. Disponibilidad de recursos materiales



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

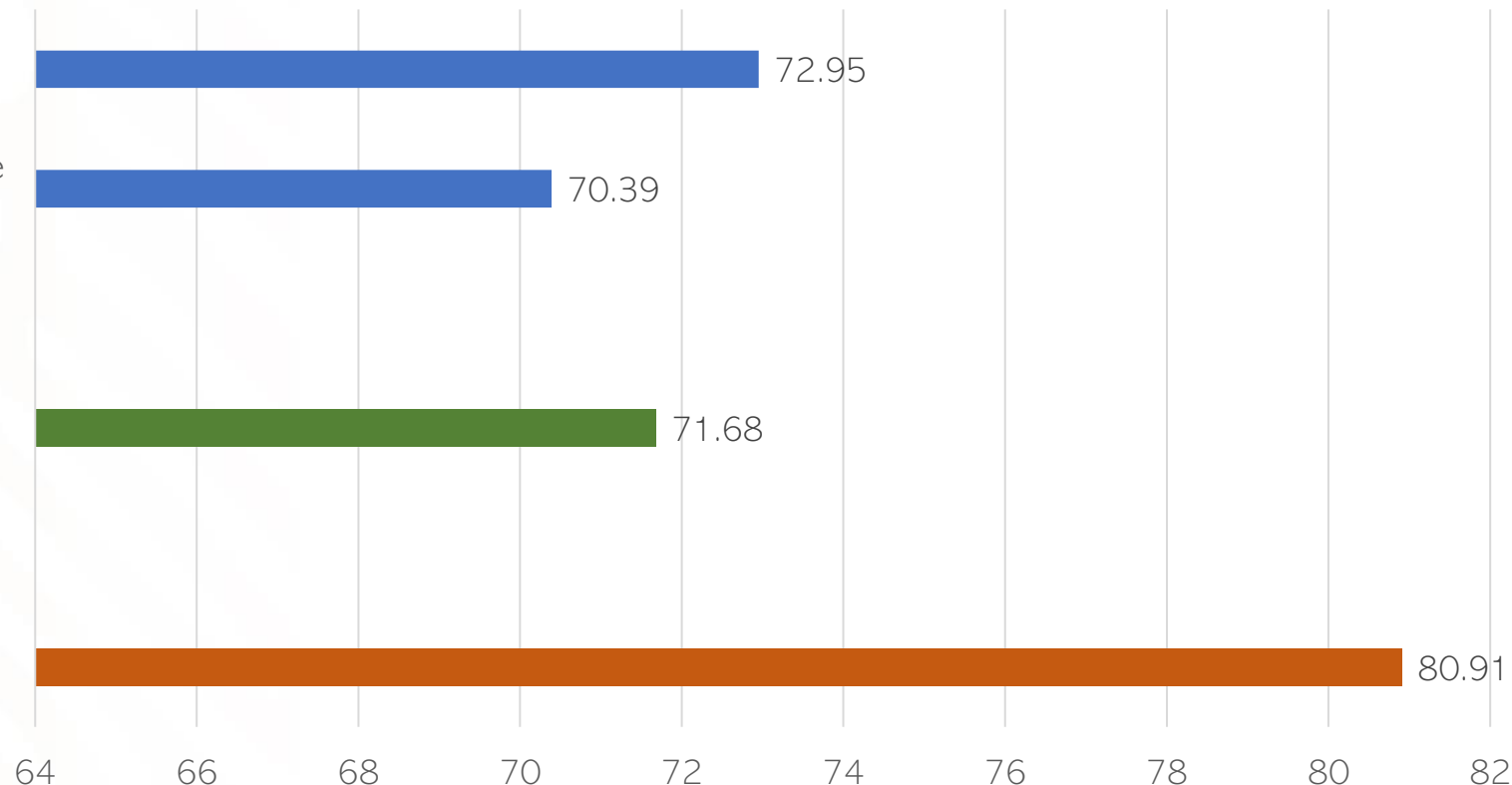


351.- Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.

350.- En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F94. Identidad con la institución y valores



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



353.- Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

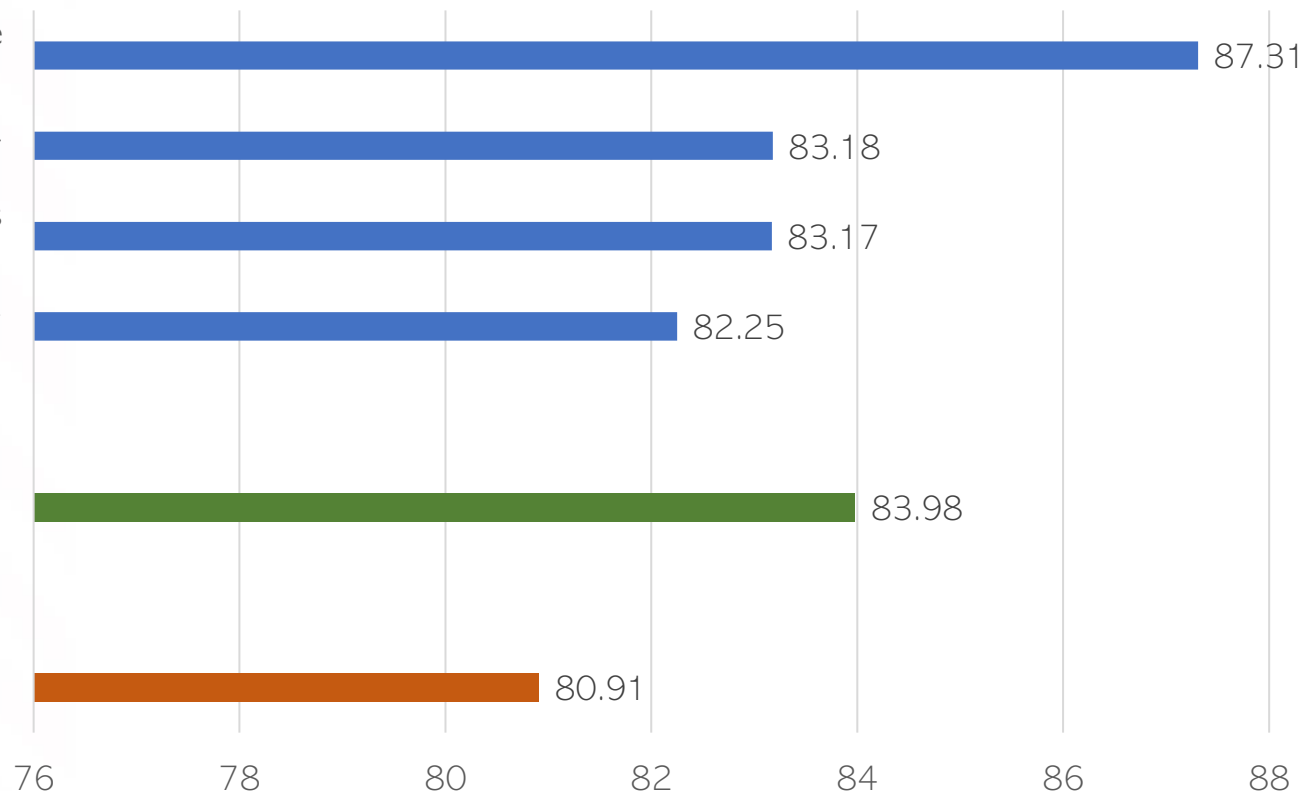
352.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar

355.- En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.

354.- En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno...

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



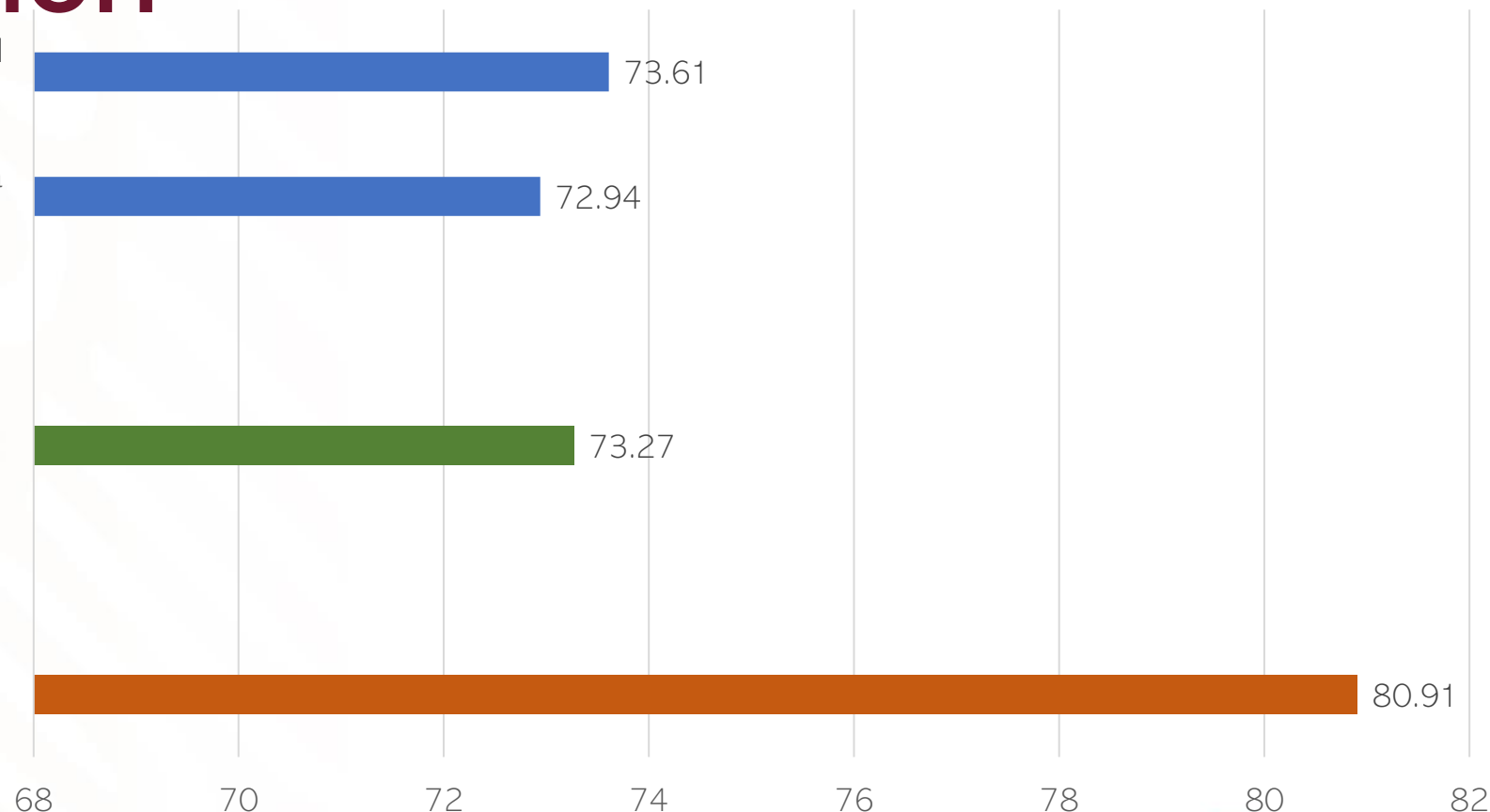
F95. Impacto de la encuesta en mi institución

357.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

356.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F96.Liderazgo Positivo



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



358.- Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.

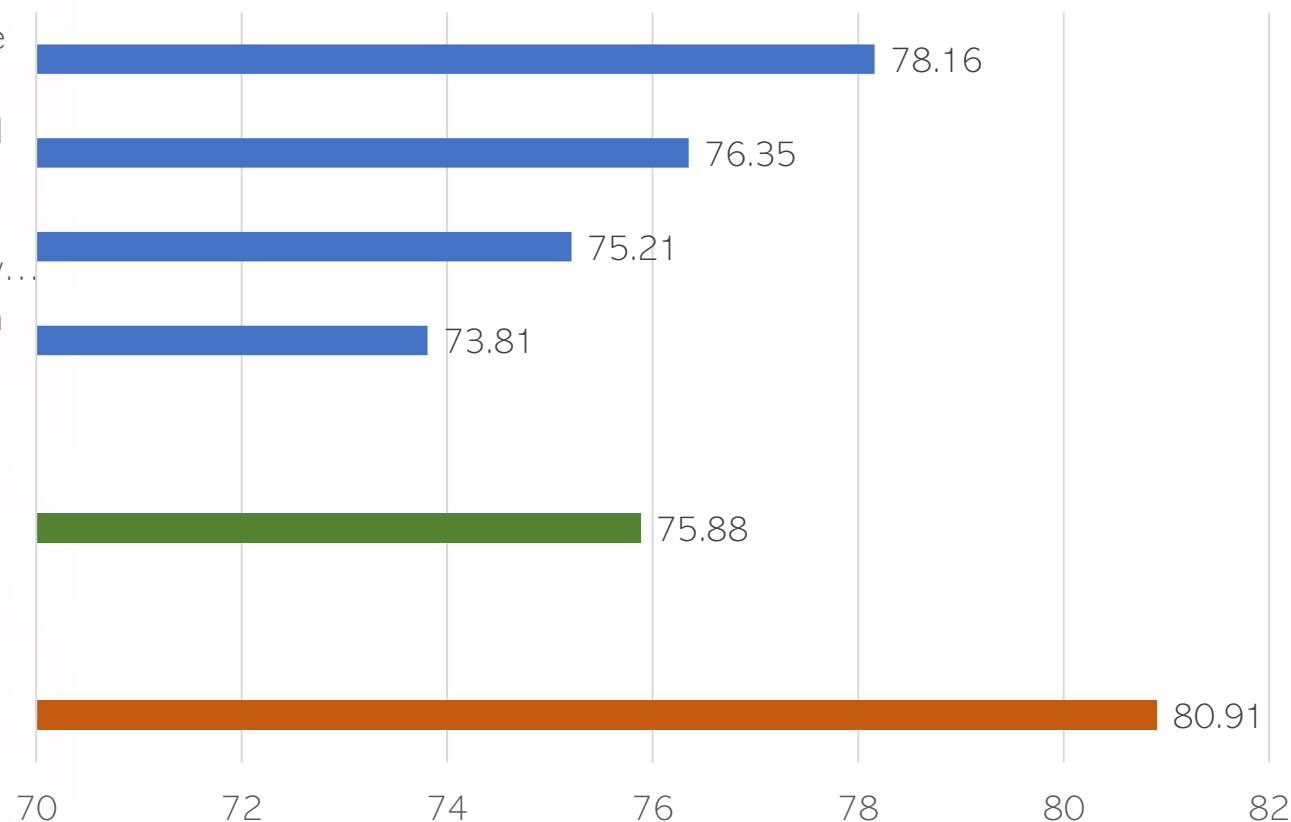
359.- Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

360.- Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y...

361.- Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.

Promedio factor HRAEB 2021

Indice Global 2021



F97.Mejora de la gestión pública



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

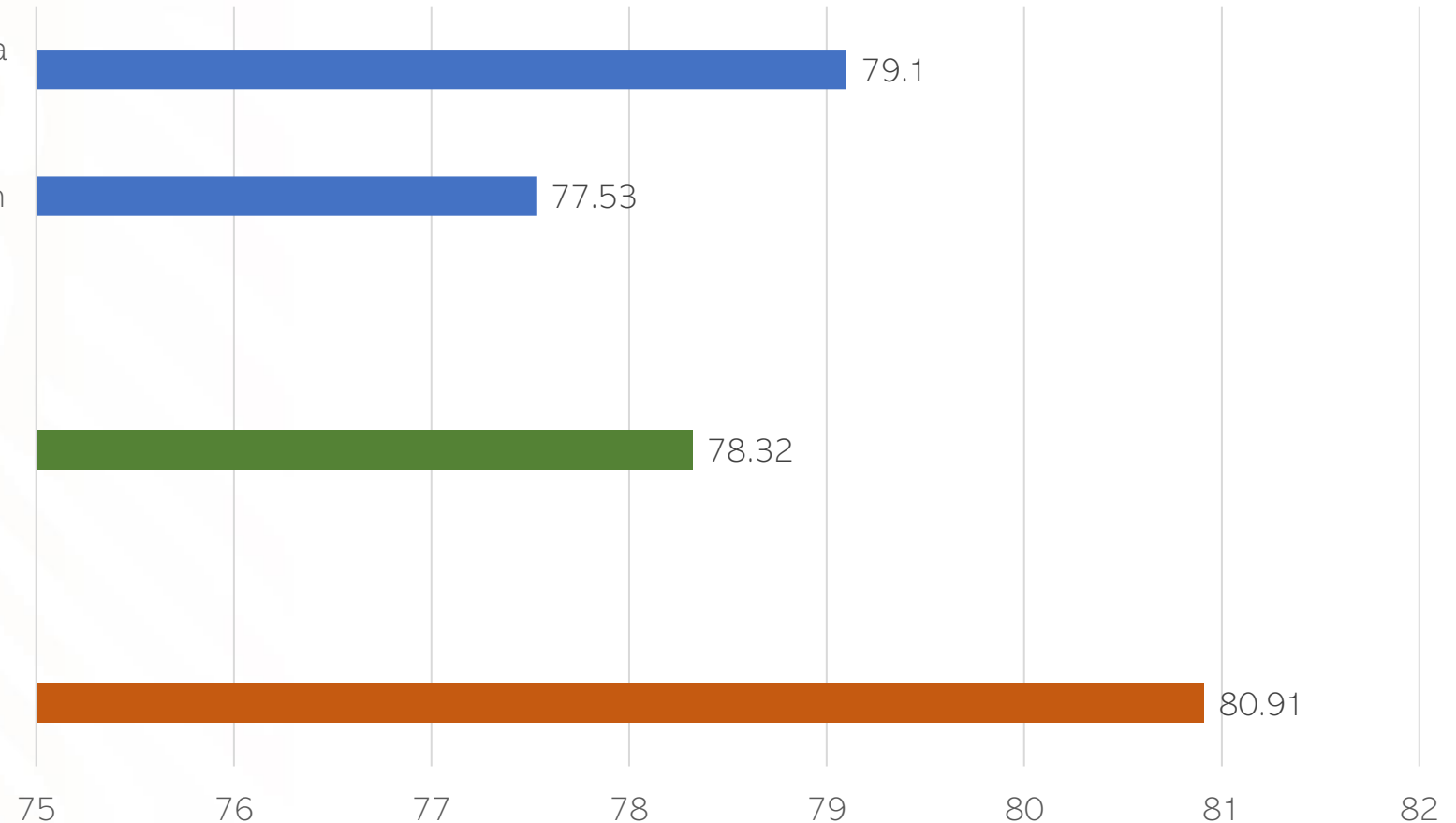


363.- Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.

362.- En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.

Promedio factor HRAEB 2021

Índice Global 2021



F98. Normatividad y procesos



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

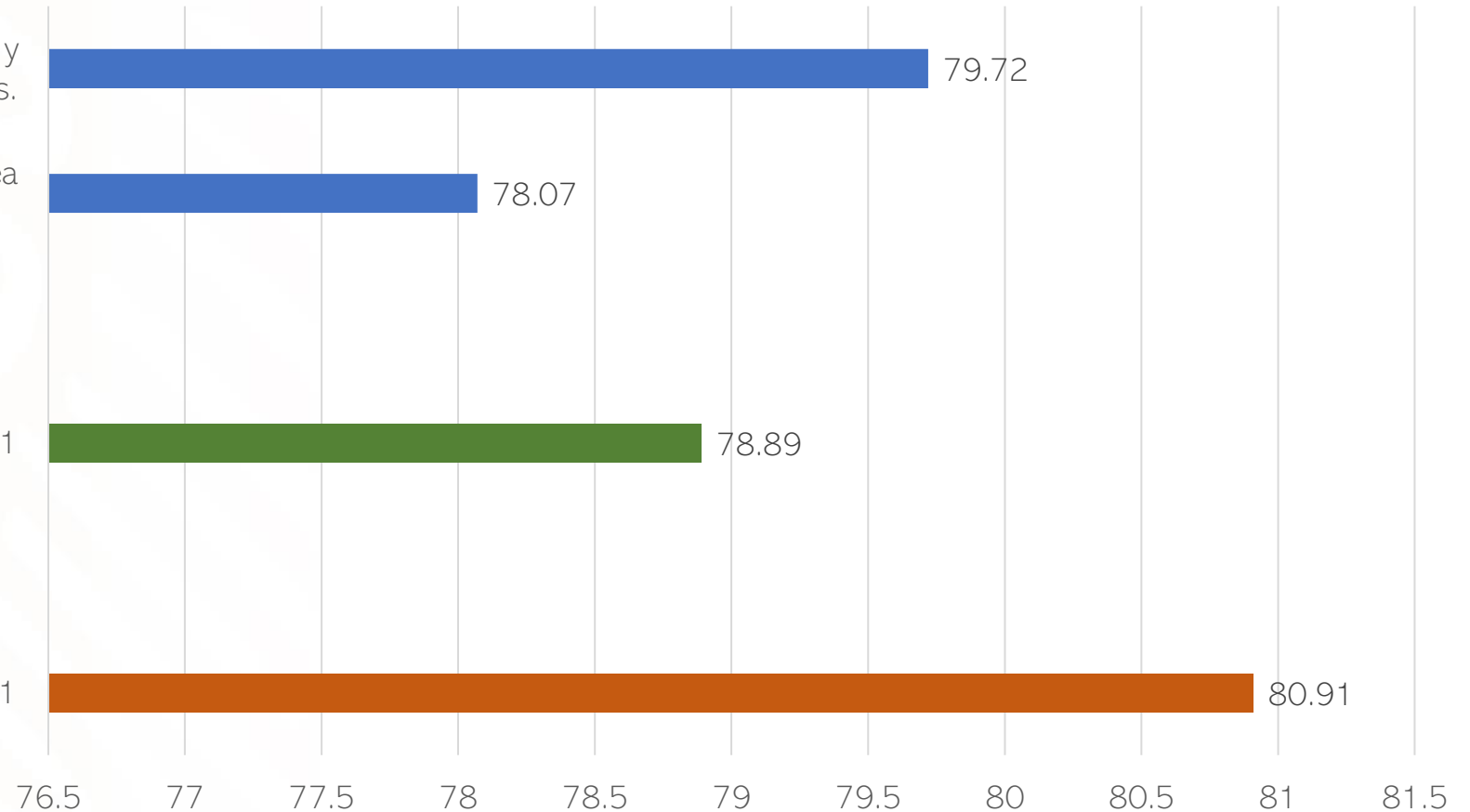


365.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.

364.- La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.

Promedio HRAEB 2021

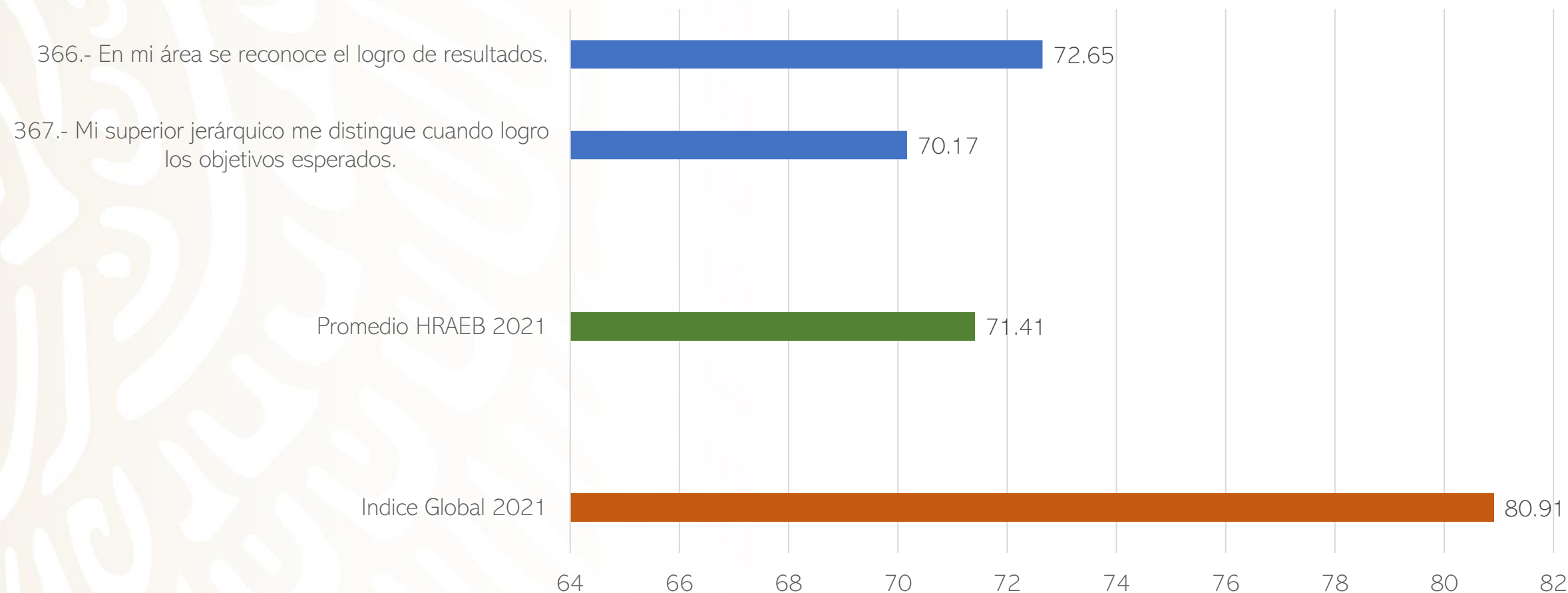
Indice Global 2021



F99.Reconocimiento laboral



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F100.Trabajo a distancia



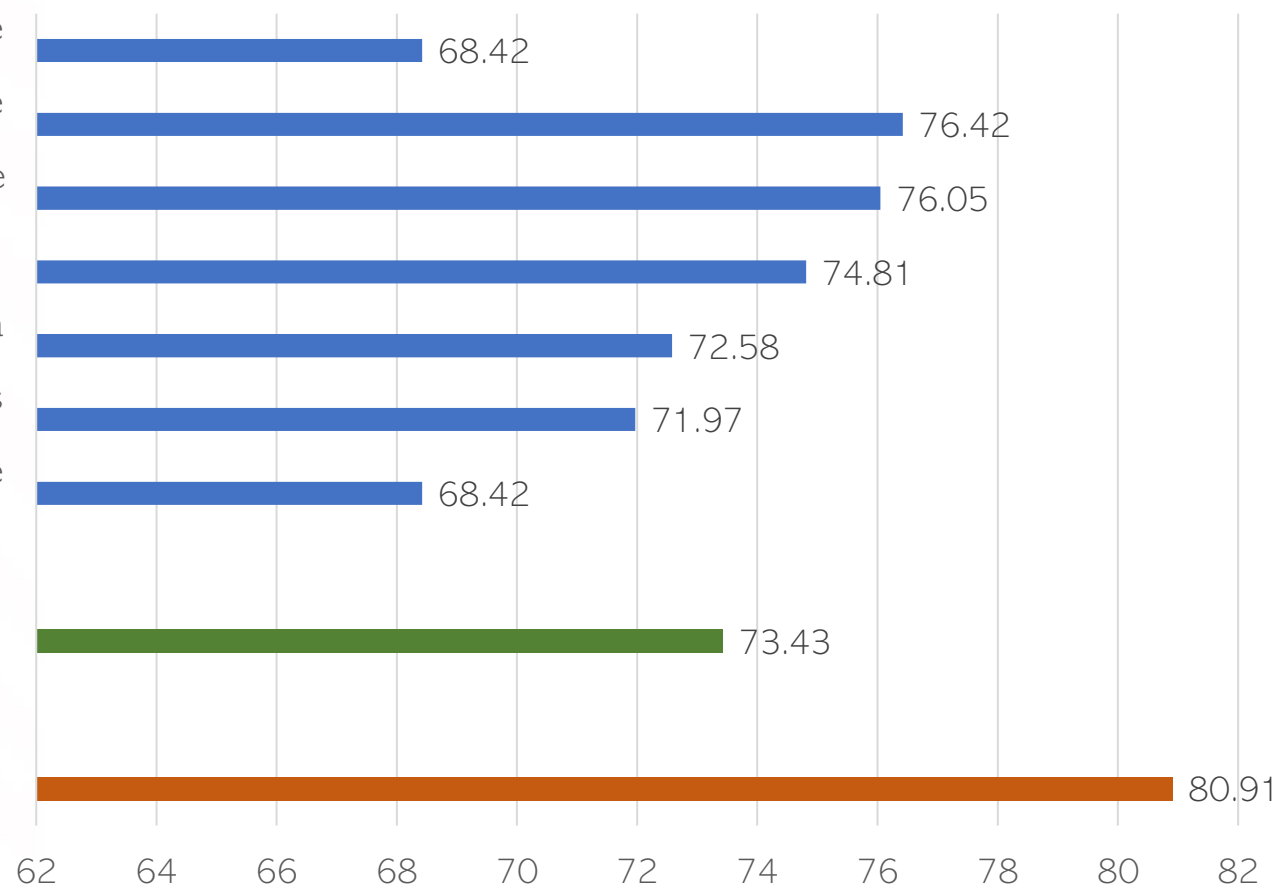
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- 371.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con...
- 368.- Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.
- 369.- En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y...
- 372.- Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.
- 370.- Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio,...)
- 373.- En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.
- 371.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con...

Promedio factor HRAEB 2021

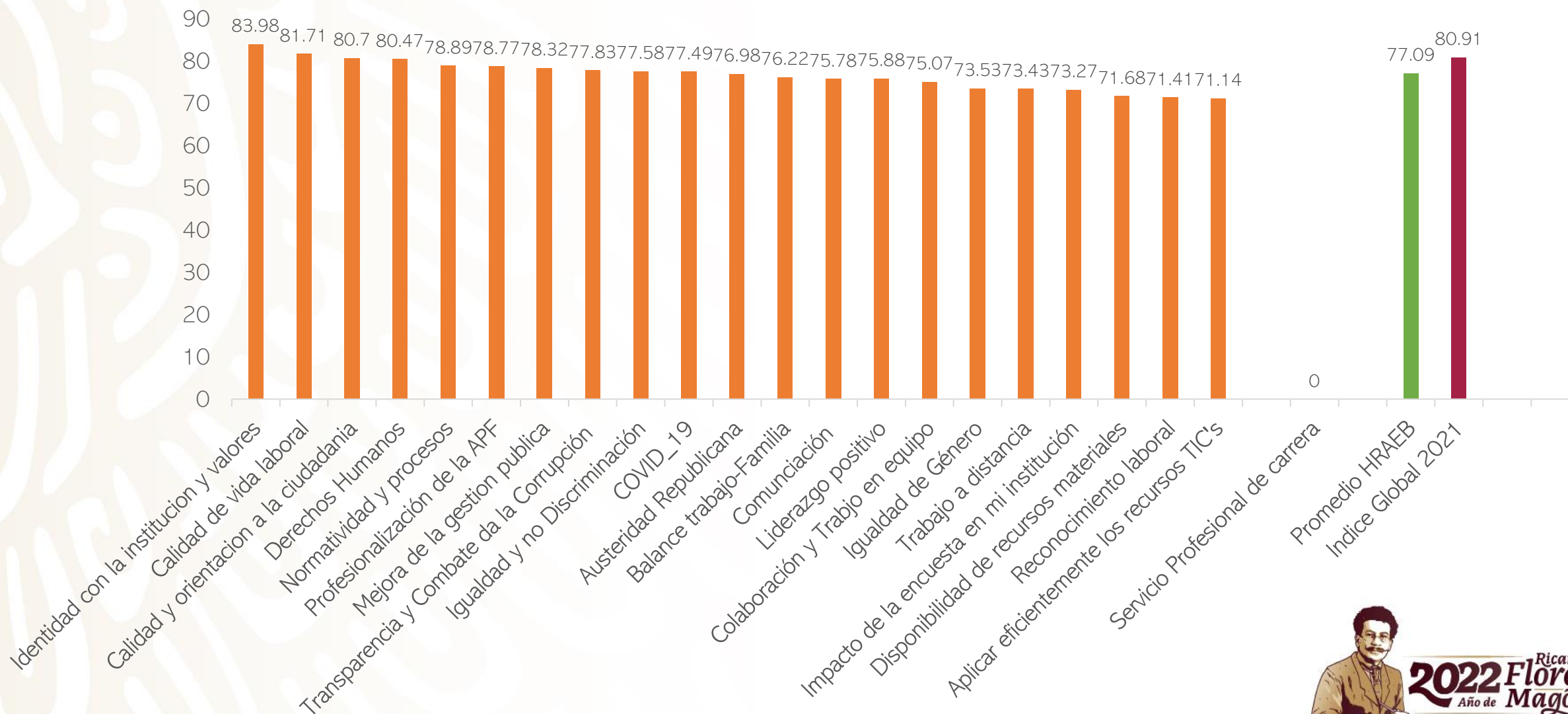
Índice Global 2021



Calificación por factor



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



2022 Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Factores ECCO por áreas

- 1.Dirección General
- 2.Dirección Médica
- 3.Dirección de Administración y Finanzas
- 4.Dirección de Operaciones
- 5.Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación
- 6.Órgano Interno de Control
- 7.Subdirección de Enfermería



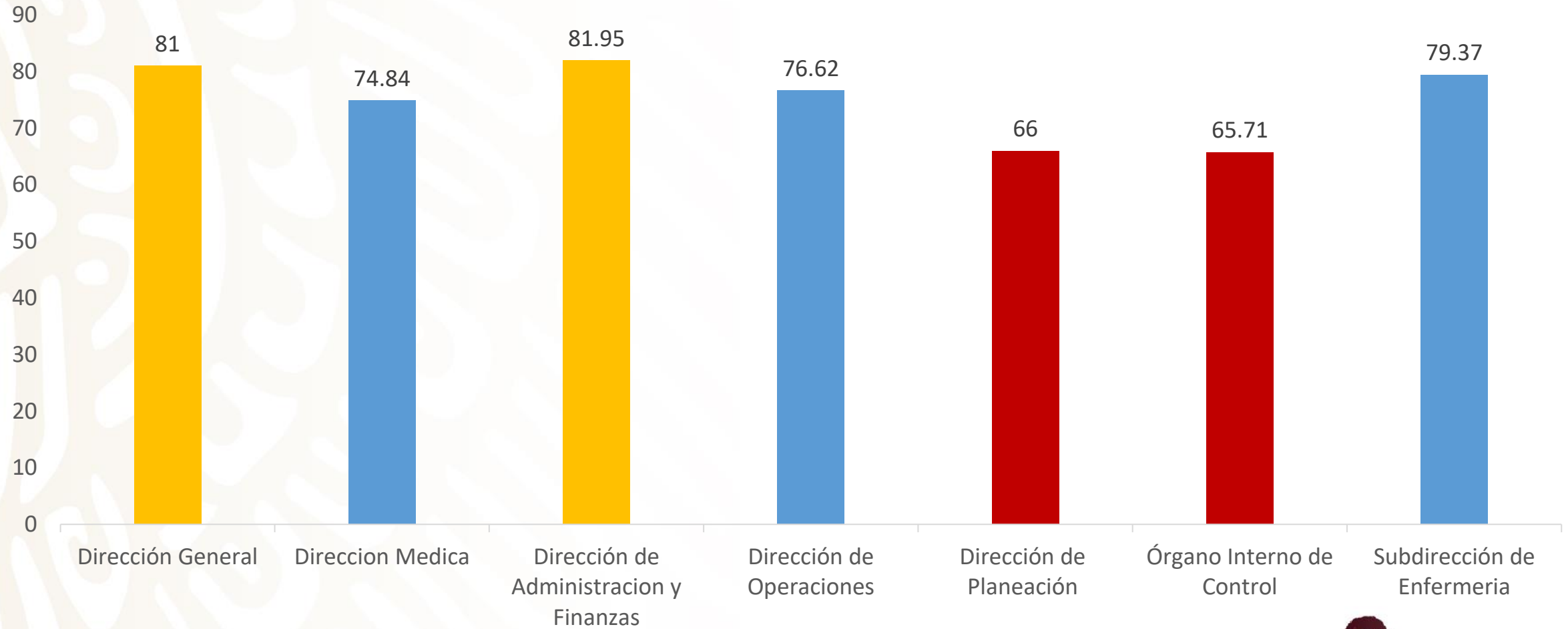
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F29.Sector Salud



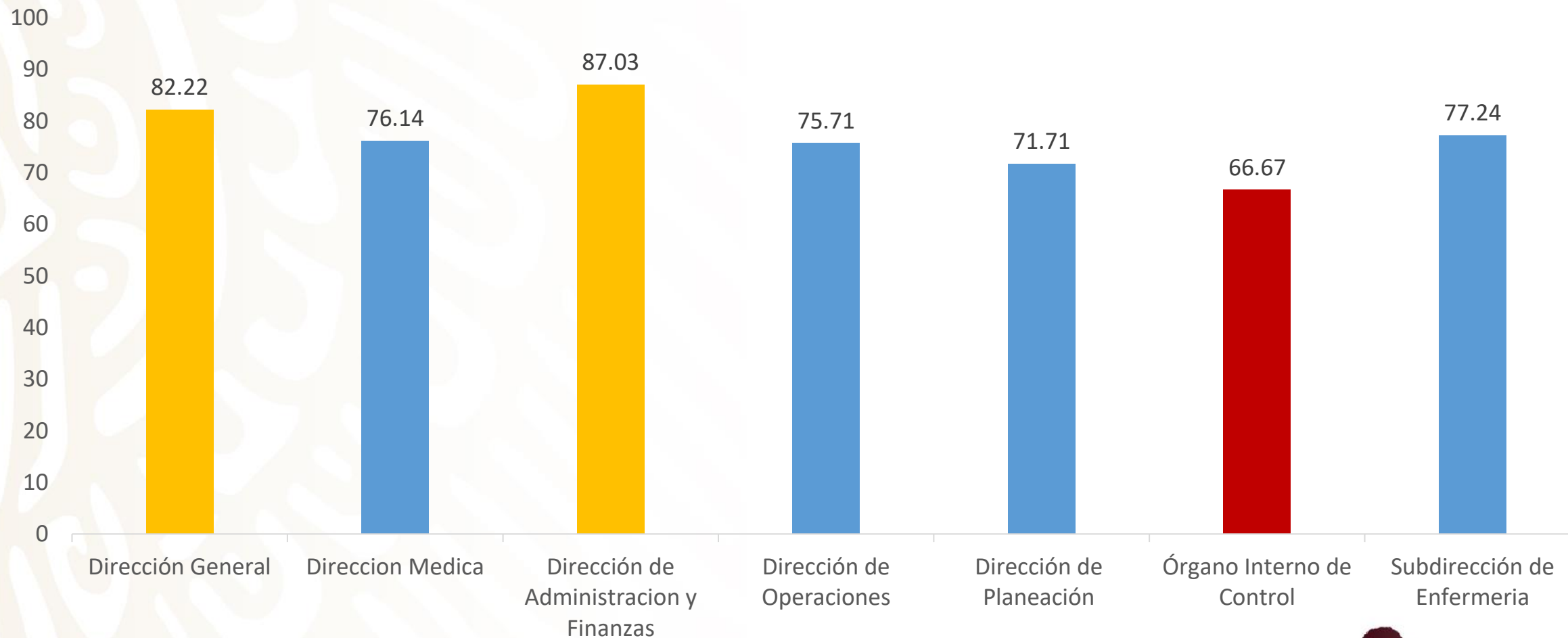
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F79.Austeridad Republicana



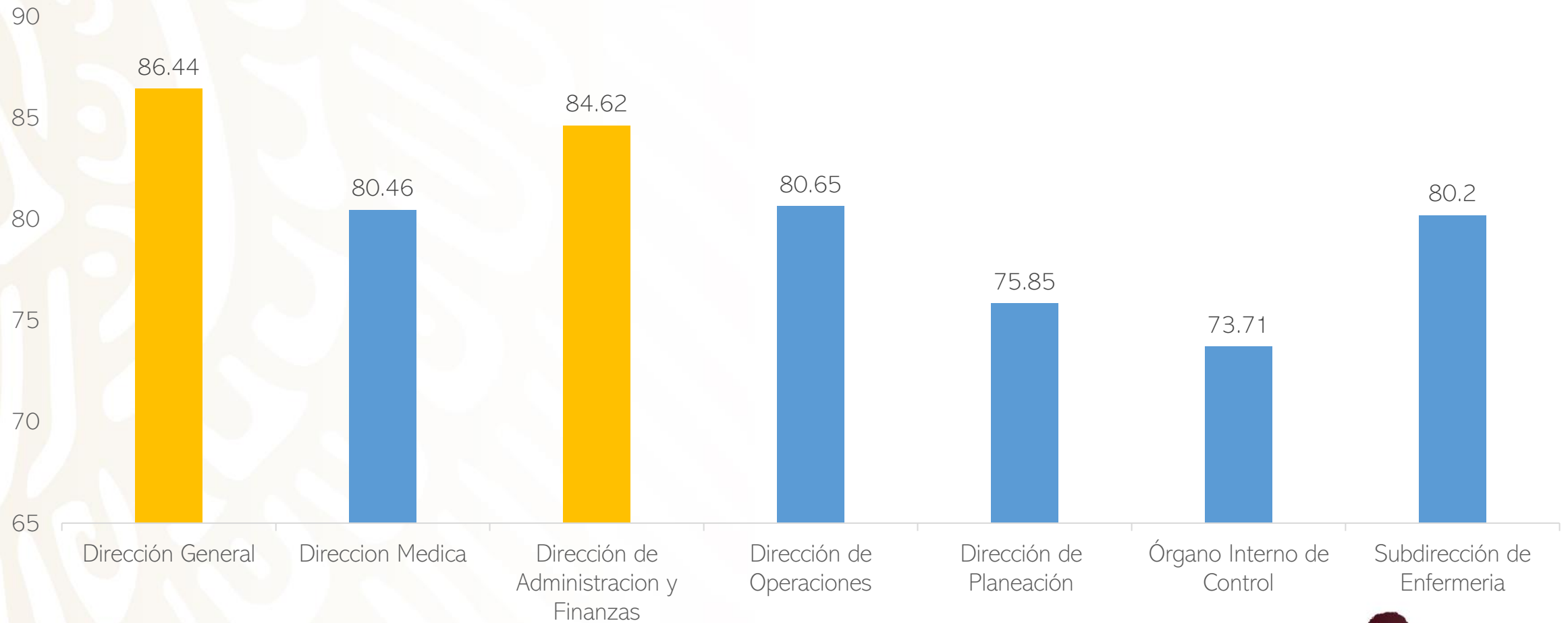
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F80.Derechos Humanos



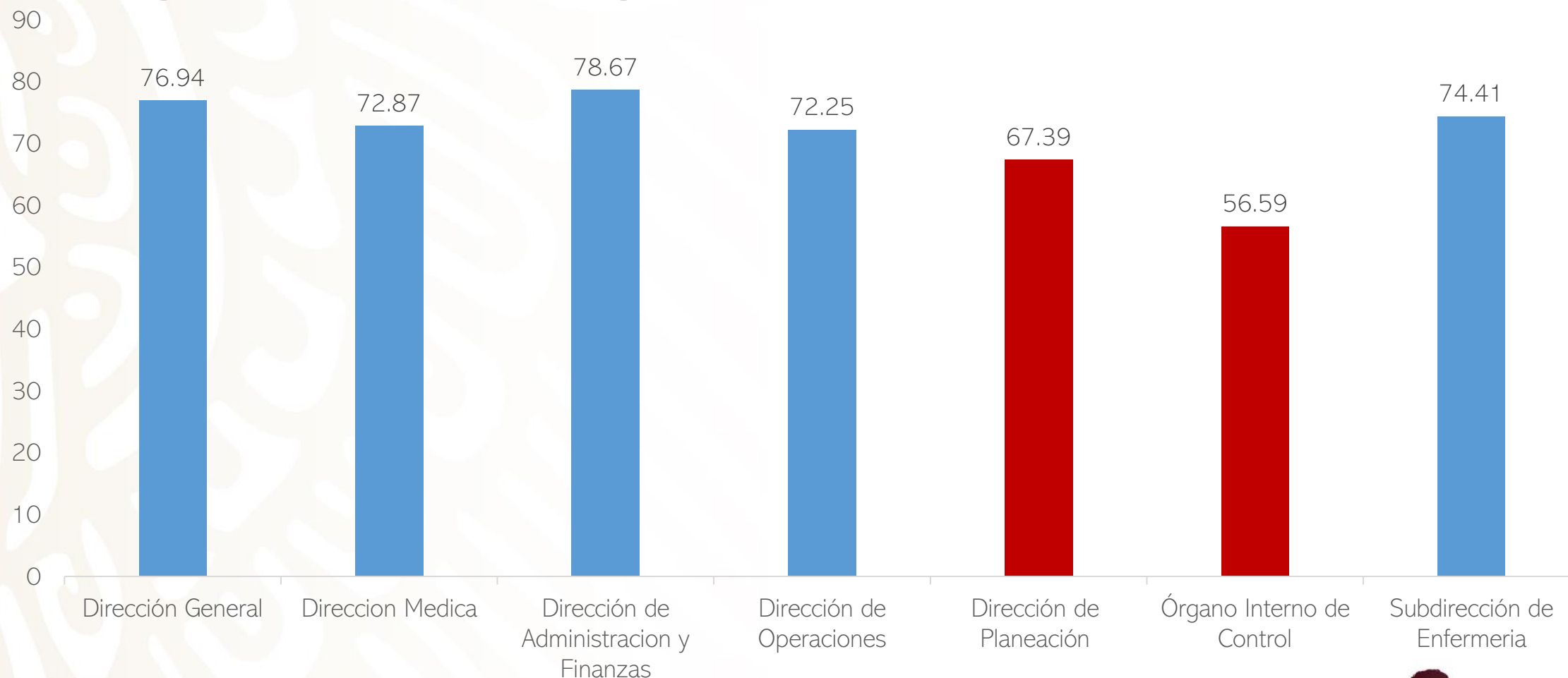
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F81.Igualdad de género



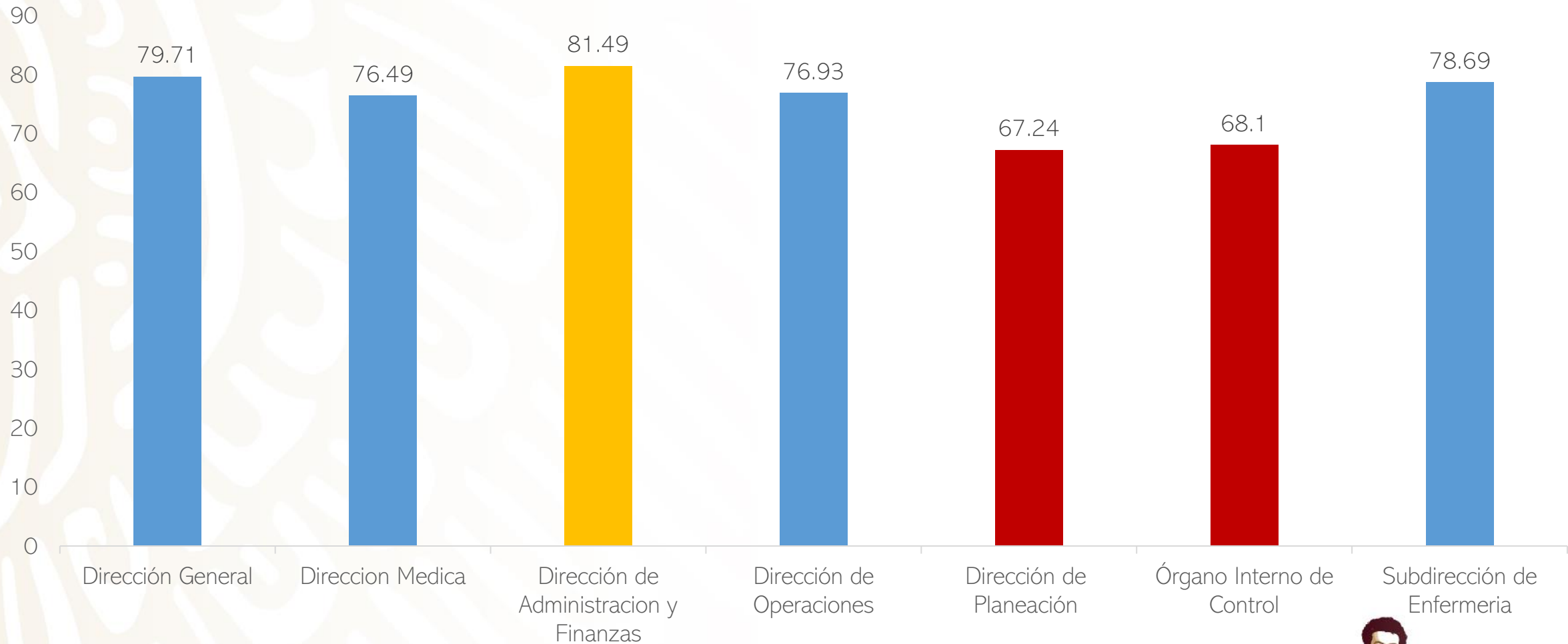
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F82.Igualdad y no Discriminación



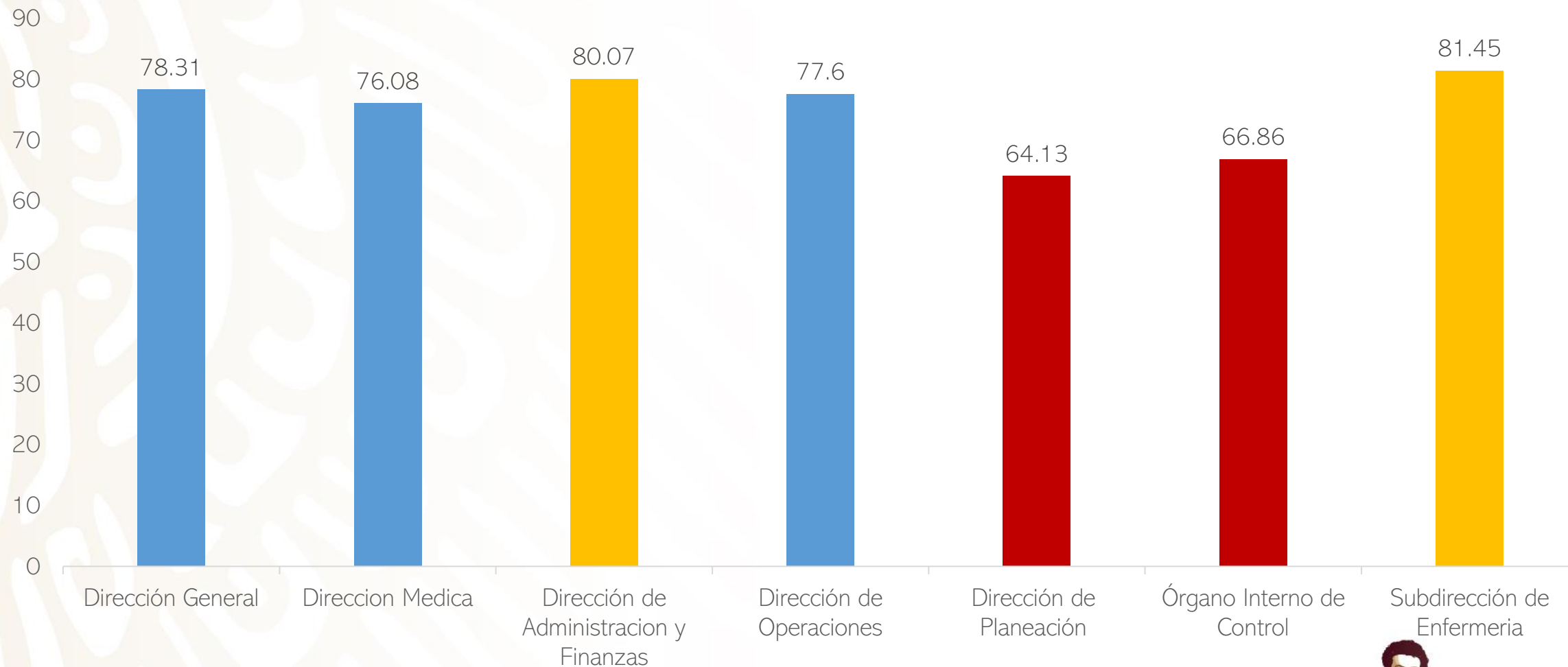
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F83. Profesionalización de la APF



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

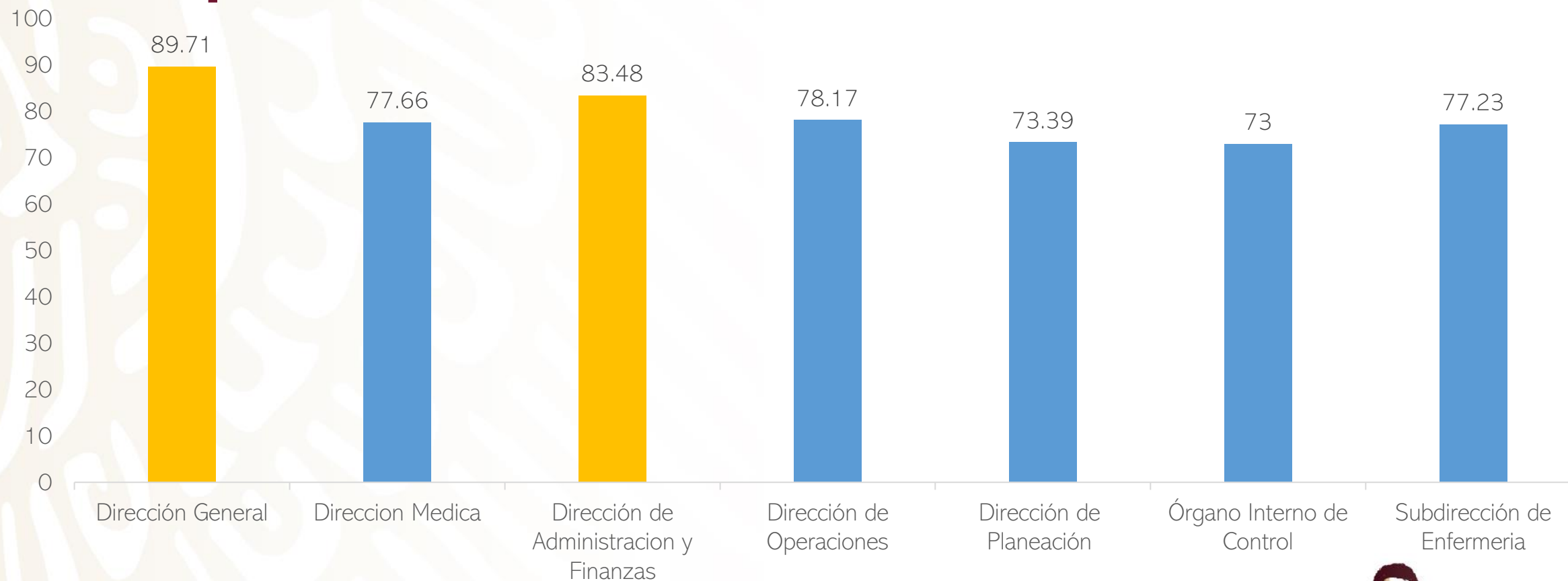


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F85.Transparencia y combate a la corrupción



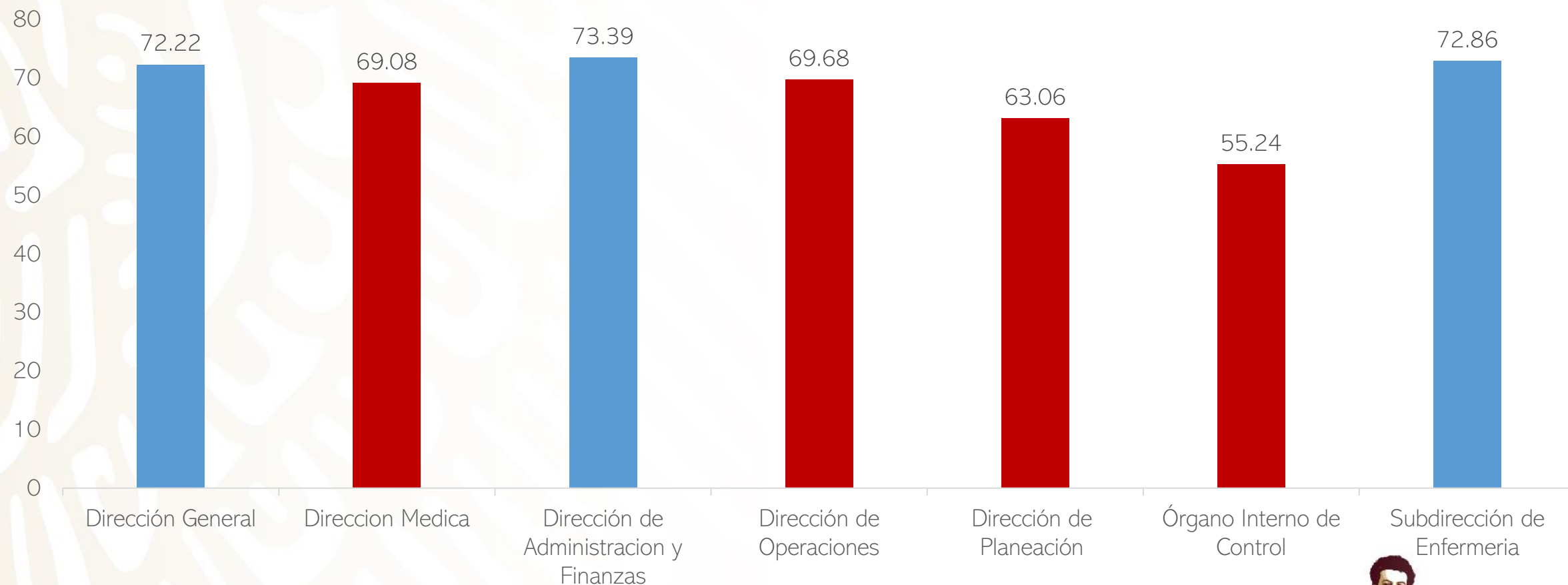
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F86. Aplicar eficientemente los recursos TIC's



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

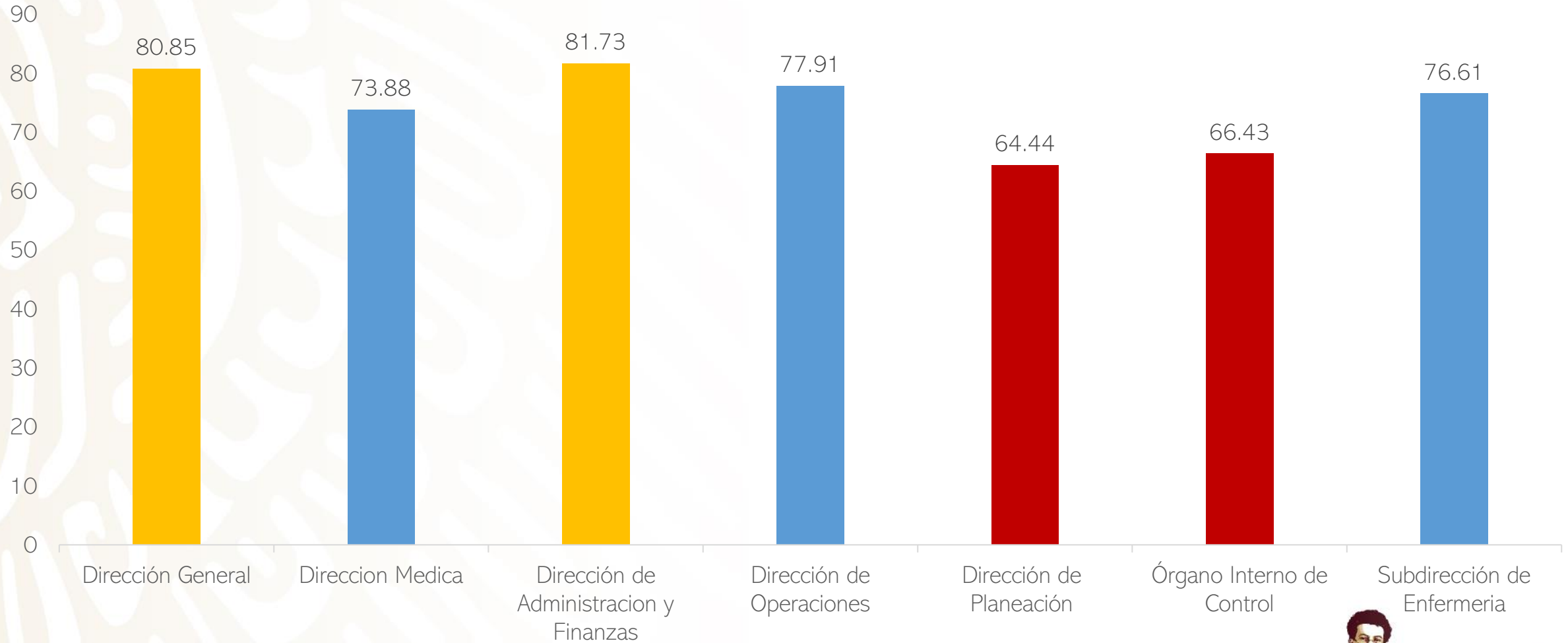


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F87.Balance trabajo-familia



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

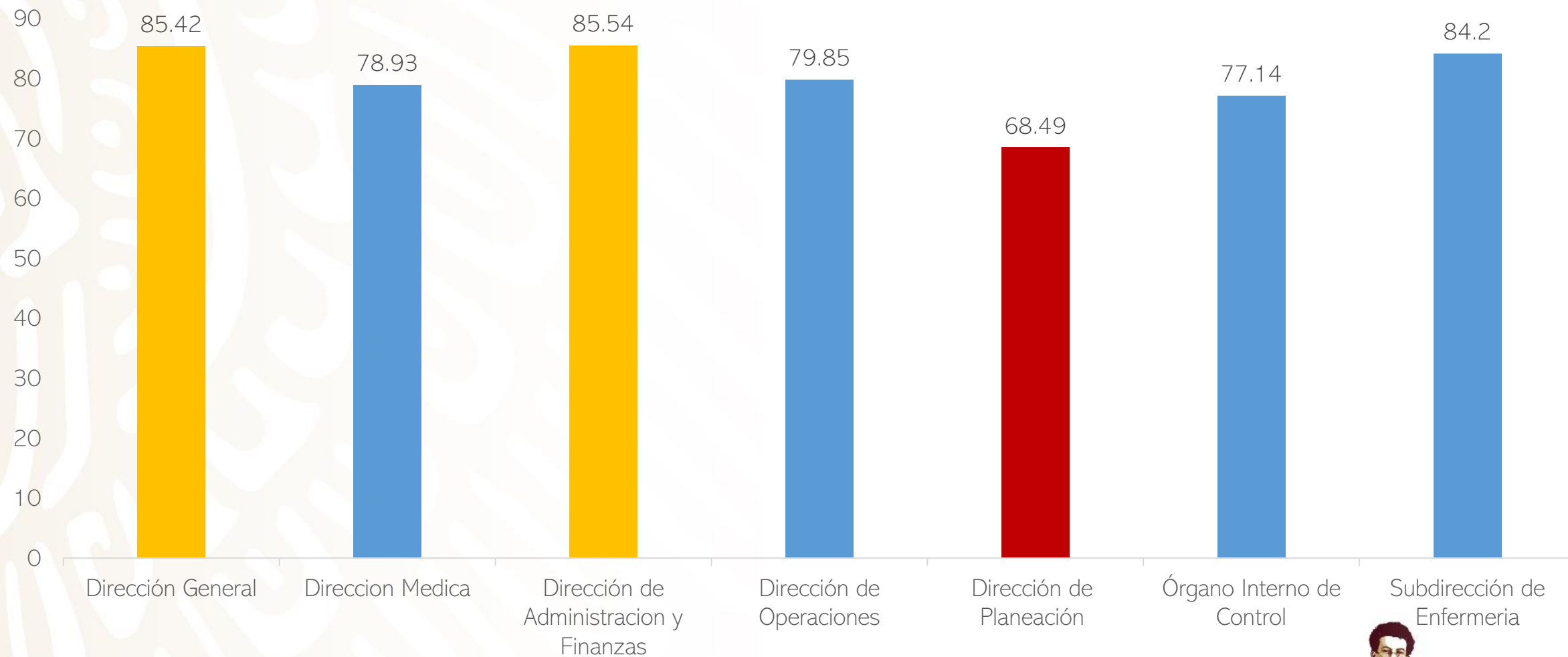


2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F88.Calidad de vida laboral



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

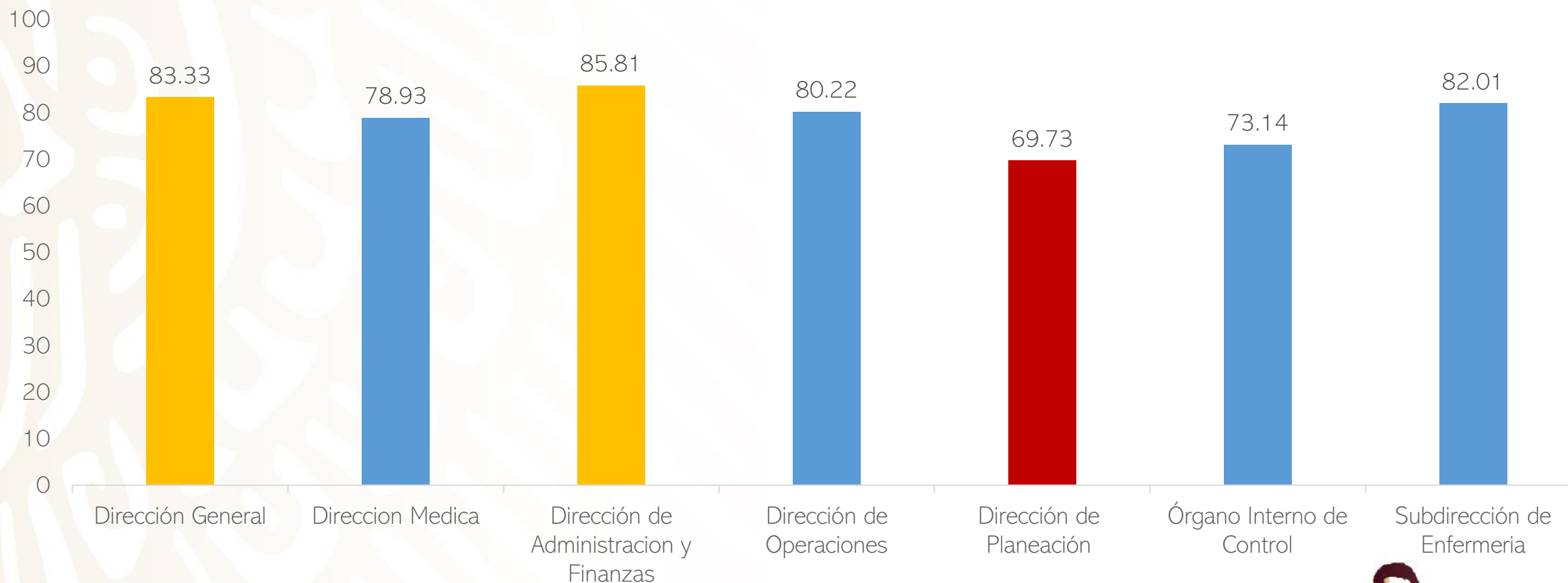


2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F89.Calidad y orientación a la ciudadanía



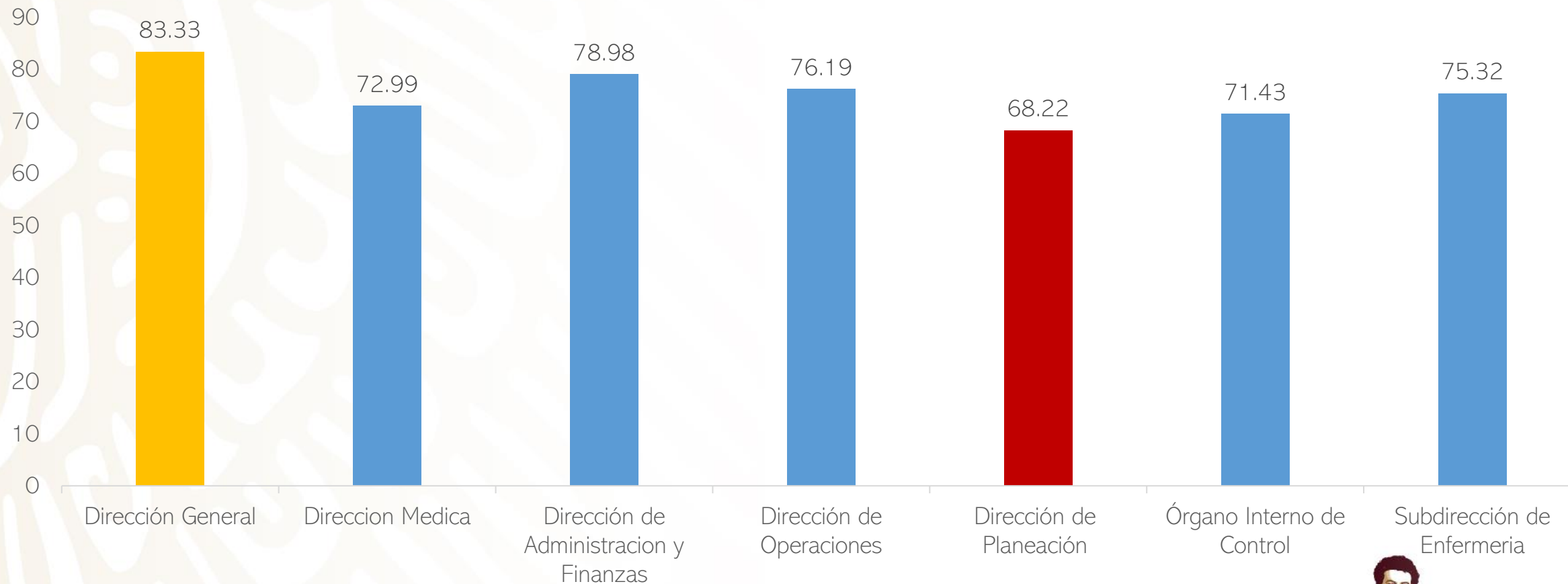
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F90.Colaboración y trabajo en equipo



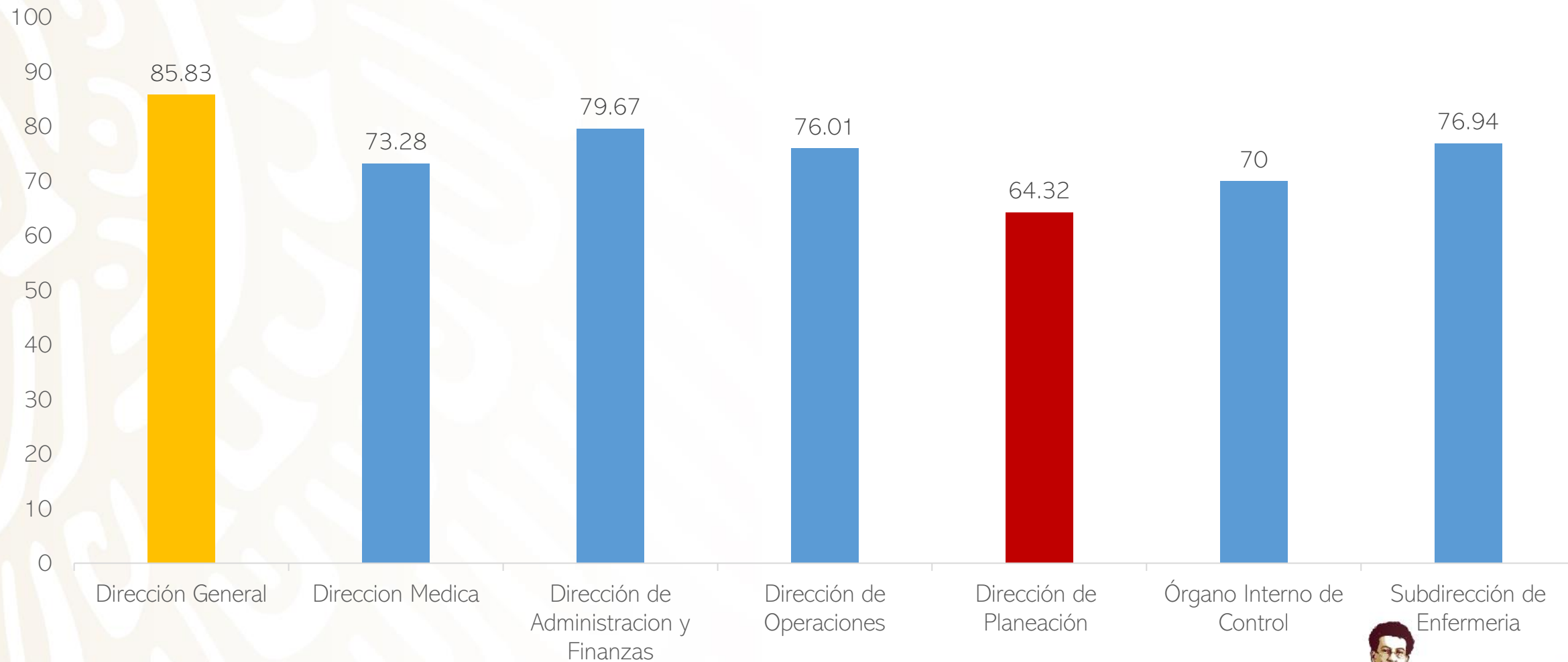
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F91.Comunicación



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

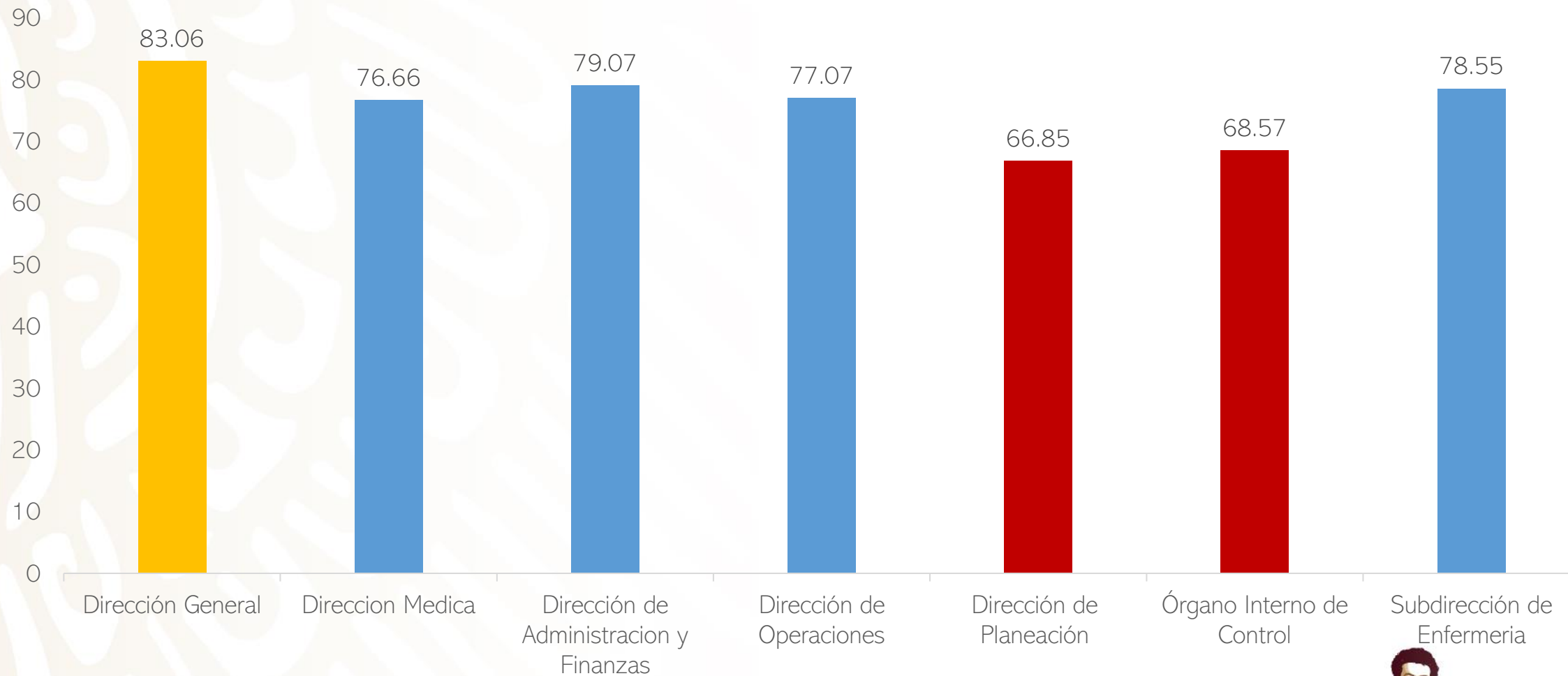


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F92.COVID-19



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

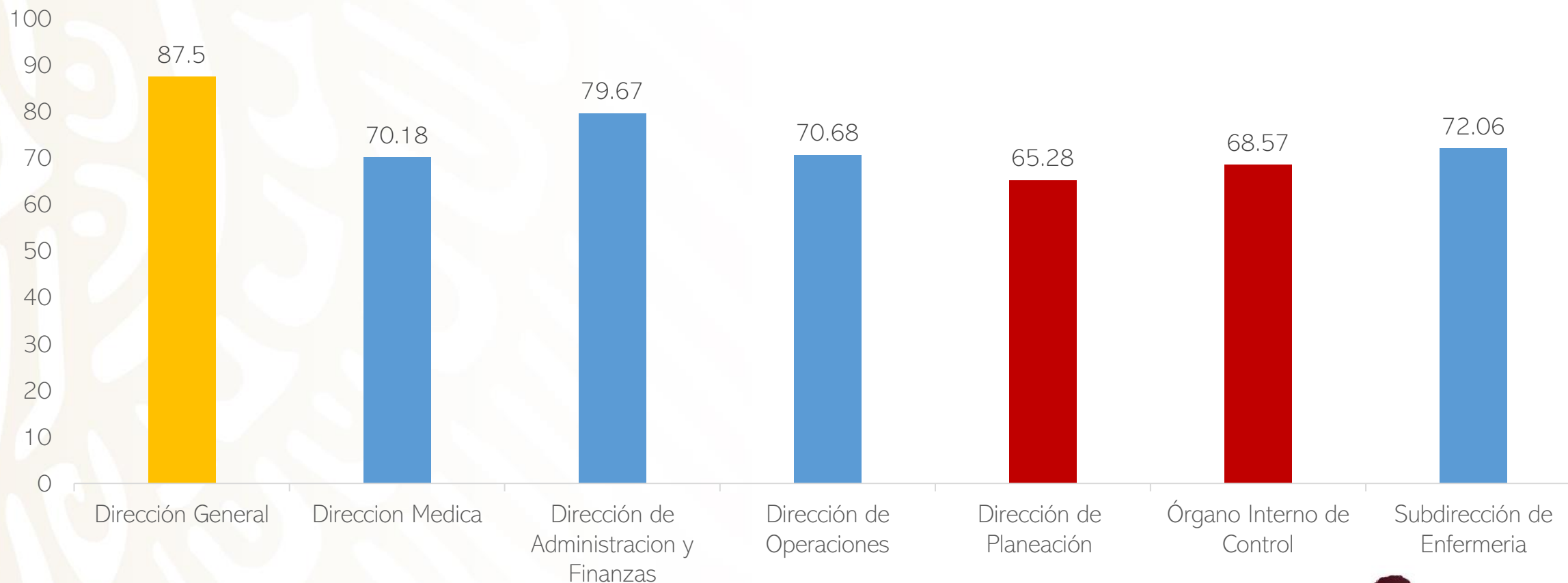


2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F93.Disponibilidad de recursos materiales



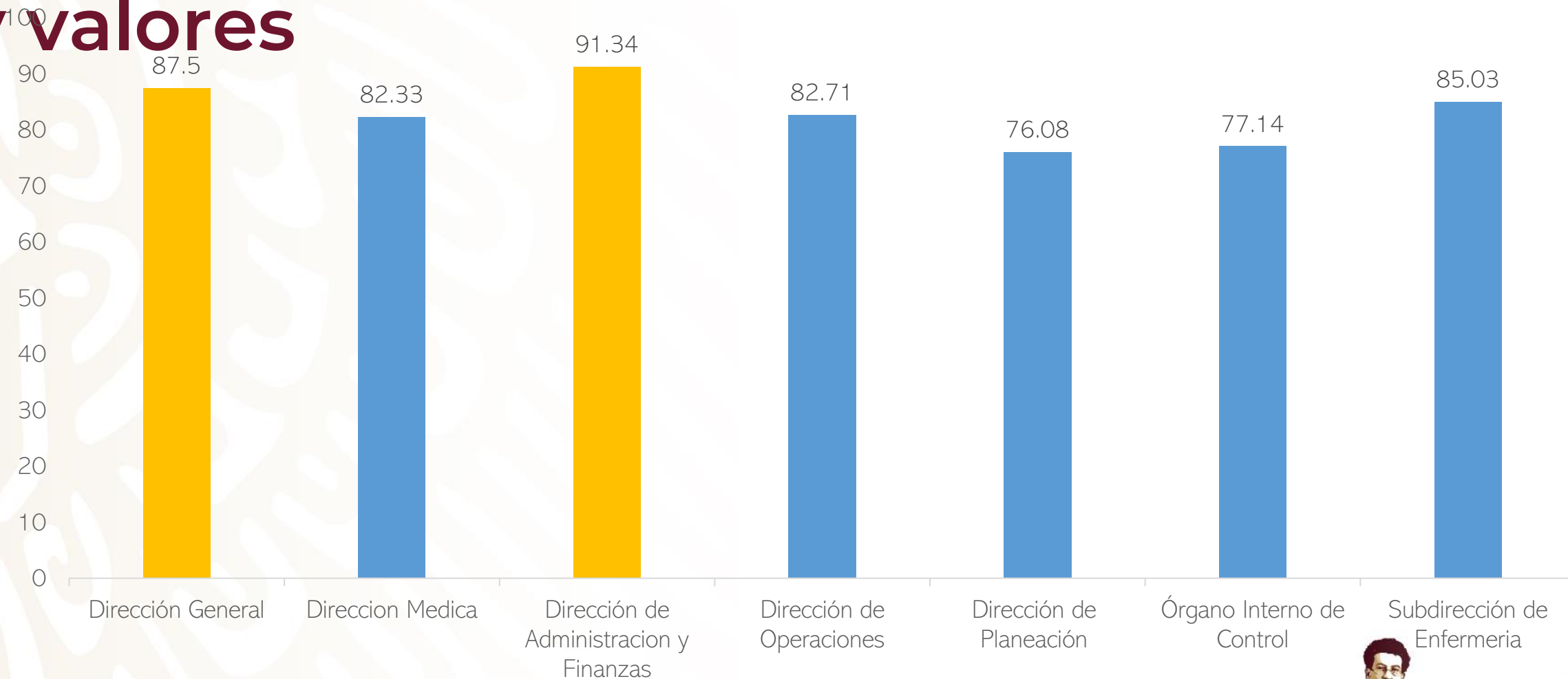
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F94. Identidad con la institución y valores



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

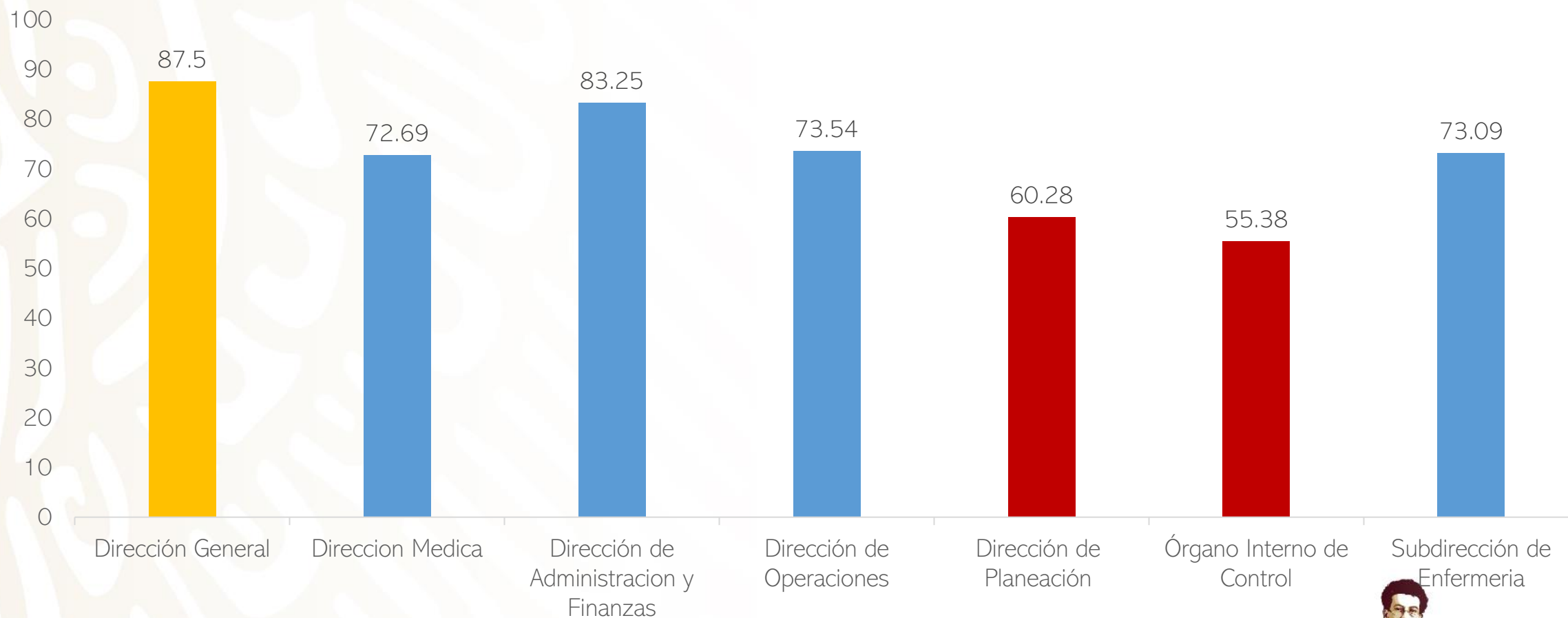


2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F95. Impacto de la encuesta en mi institución



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

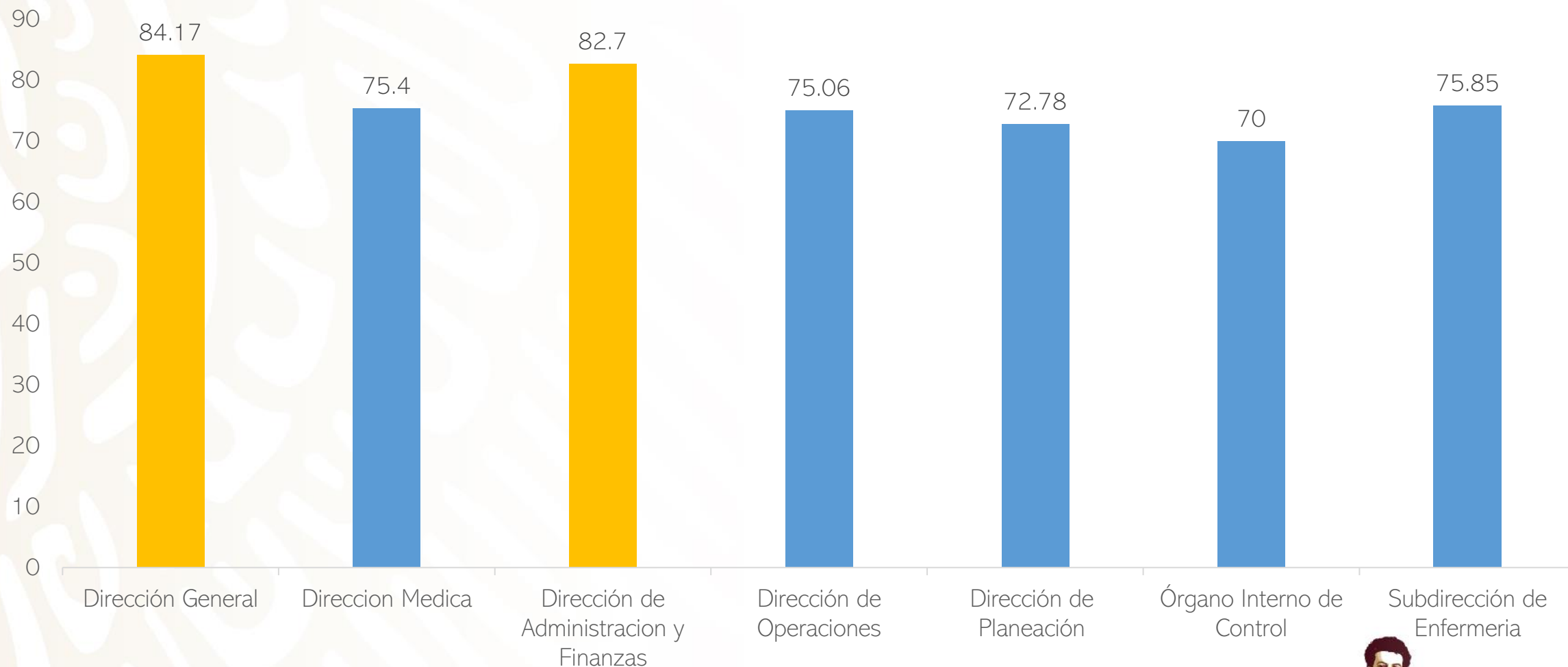


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F96.Liderazgo positivo



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

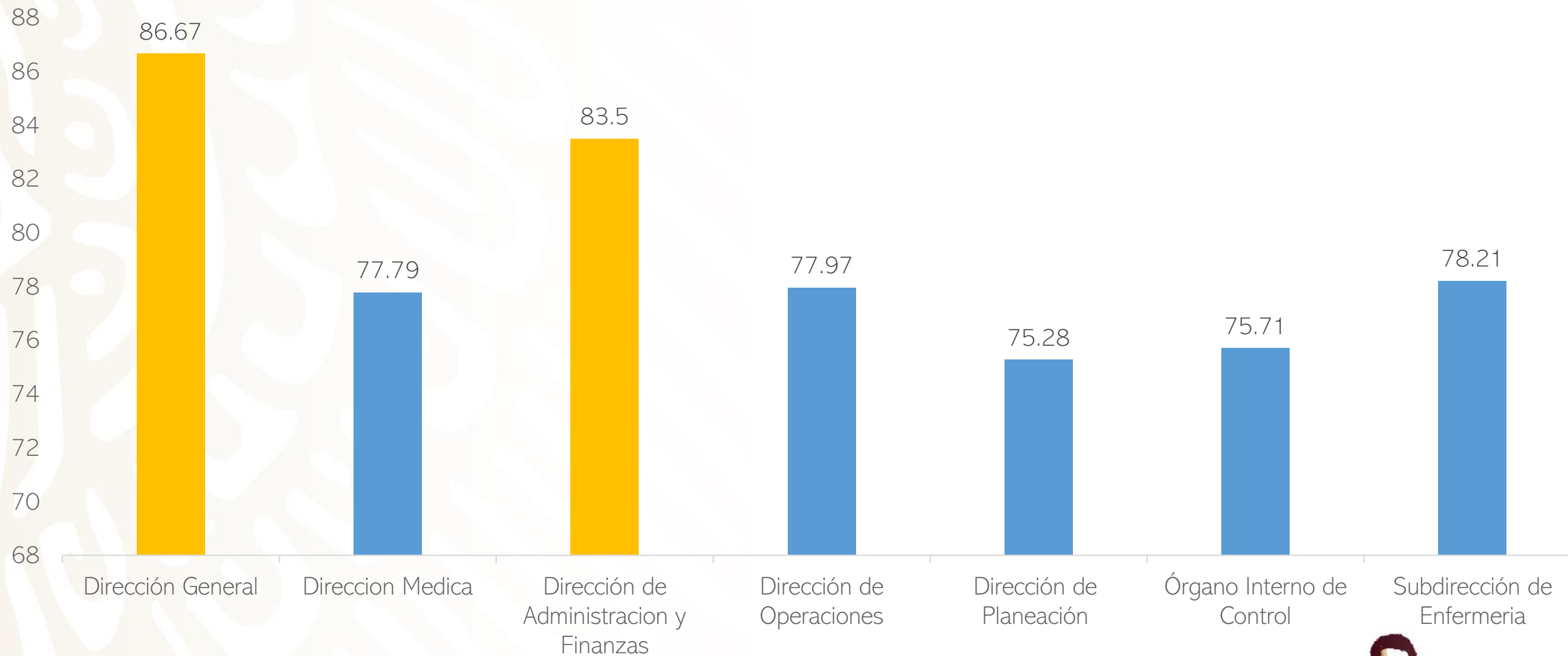


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F97.Mejora de la gestión pública



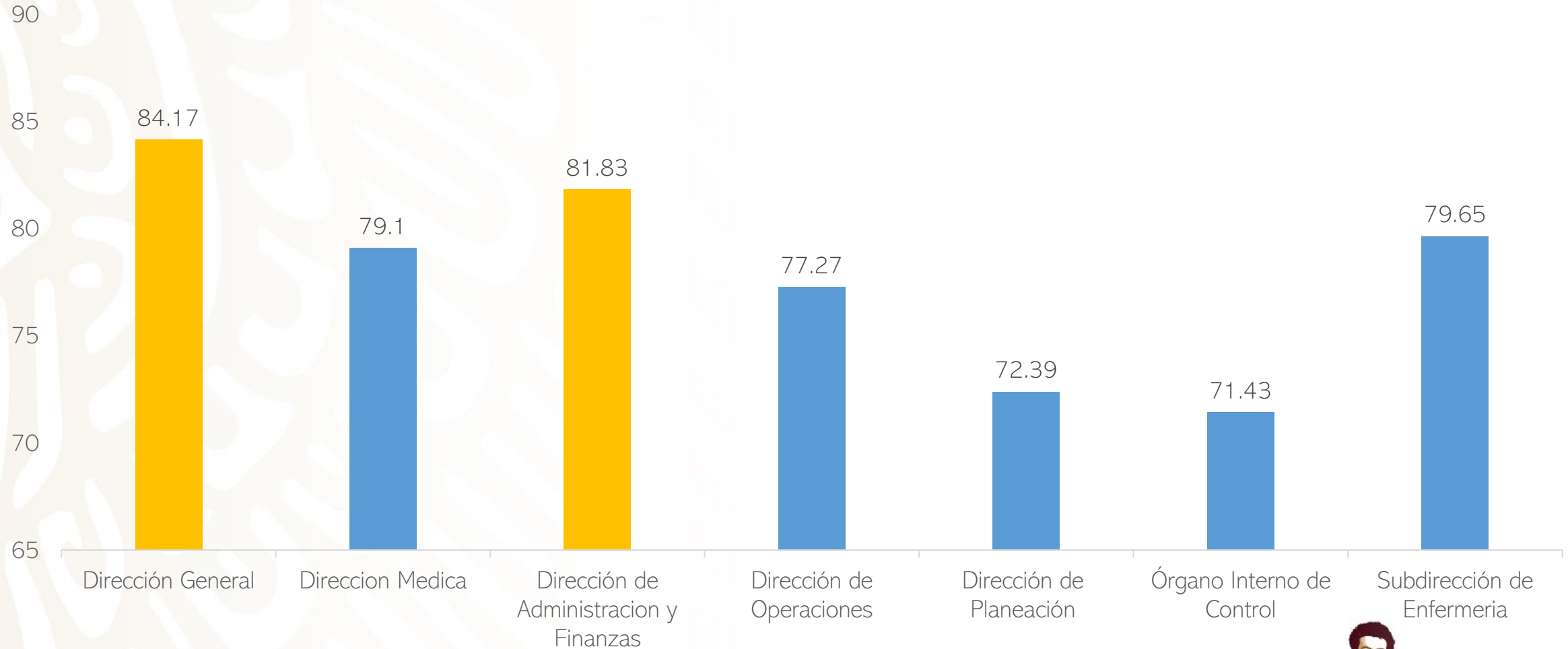
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F98. Normatividad y procesos



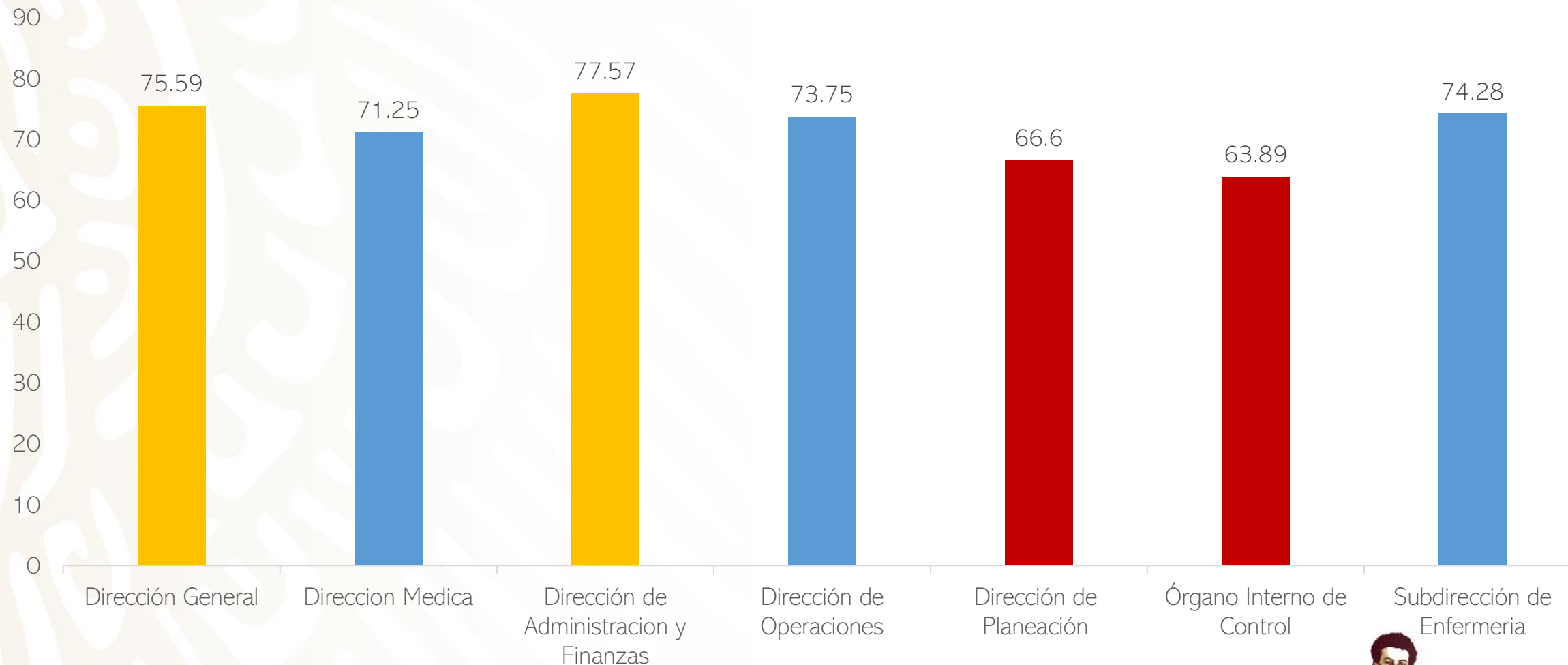
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



F99.Reconocimiento laboral



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

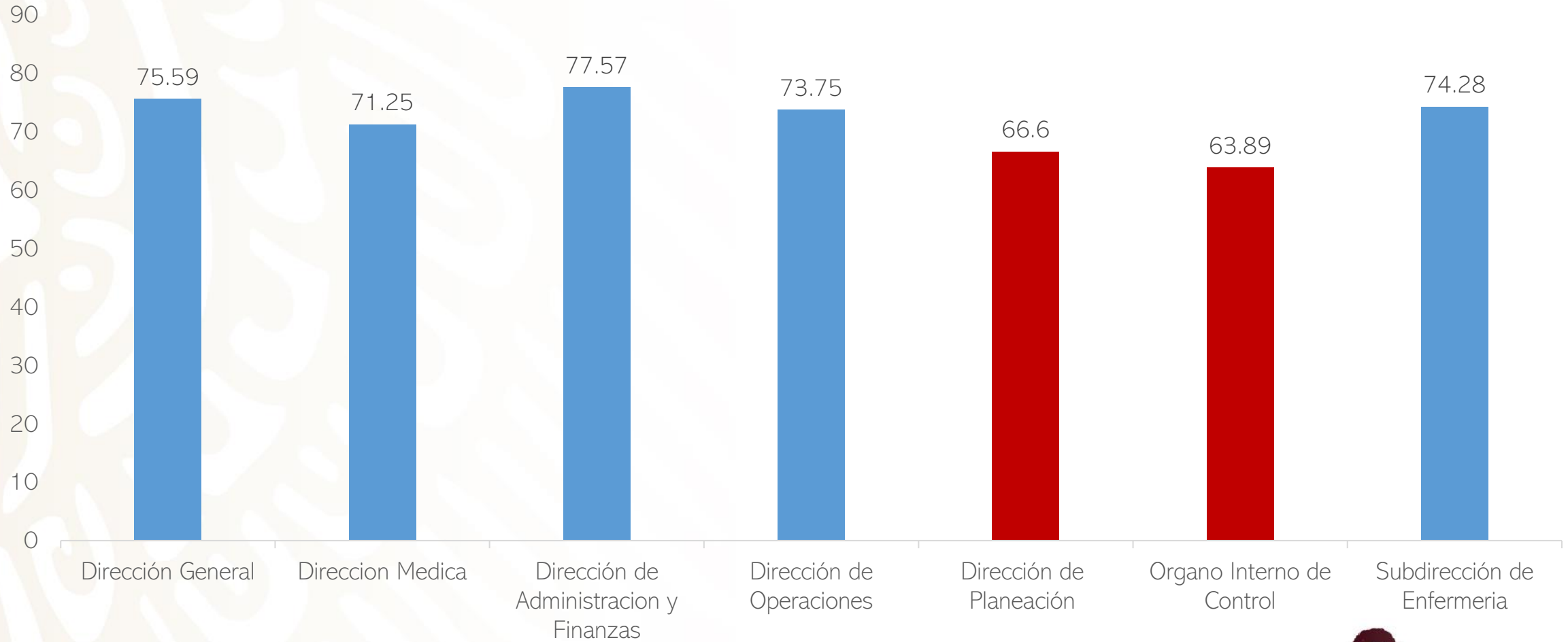


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

F100. Trabajo a distancia



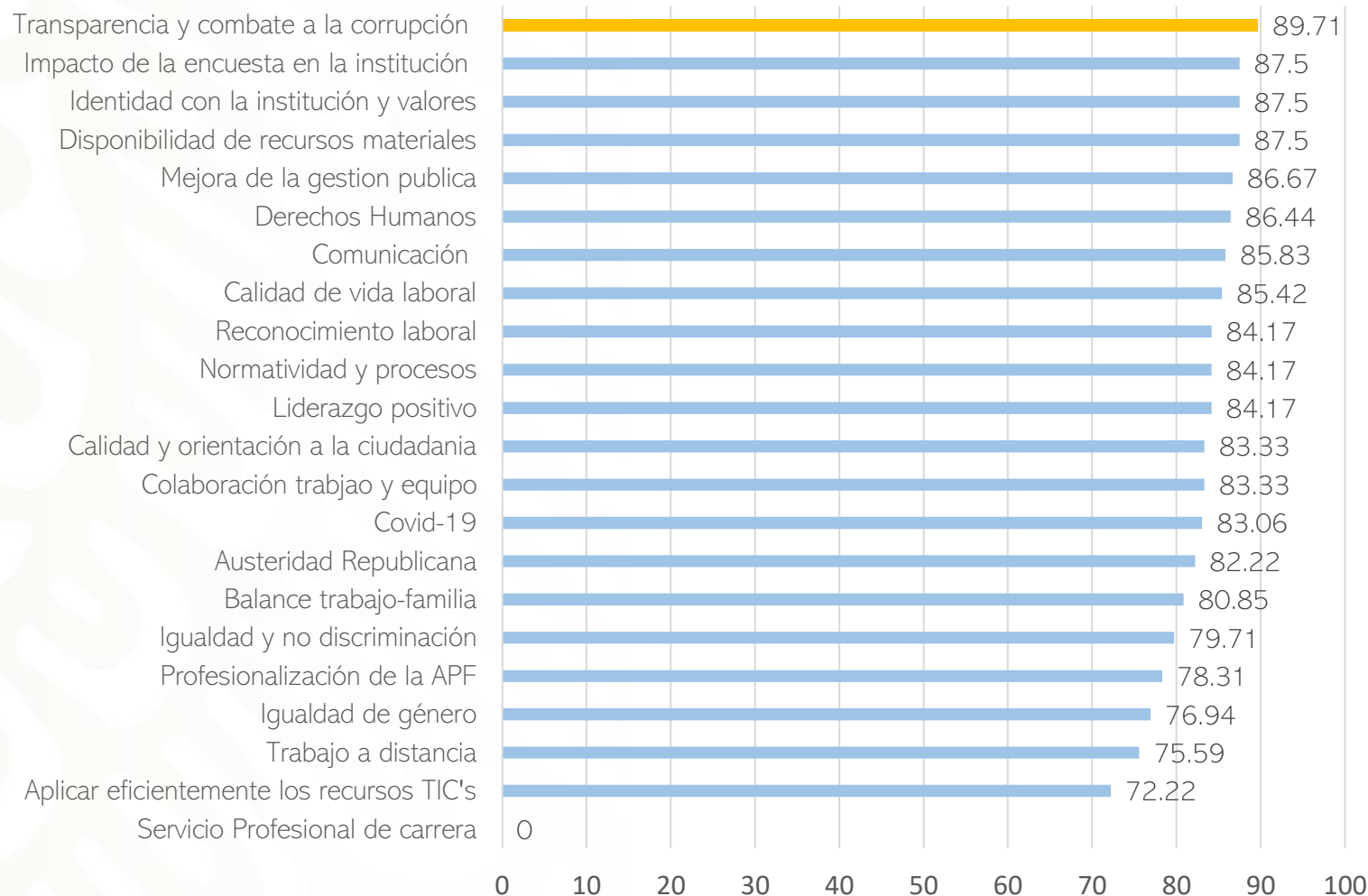
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Dirección General



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

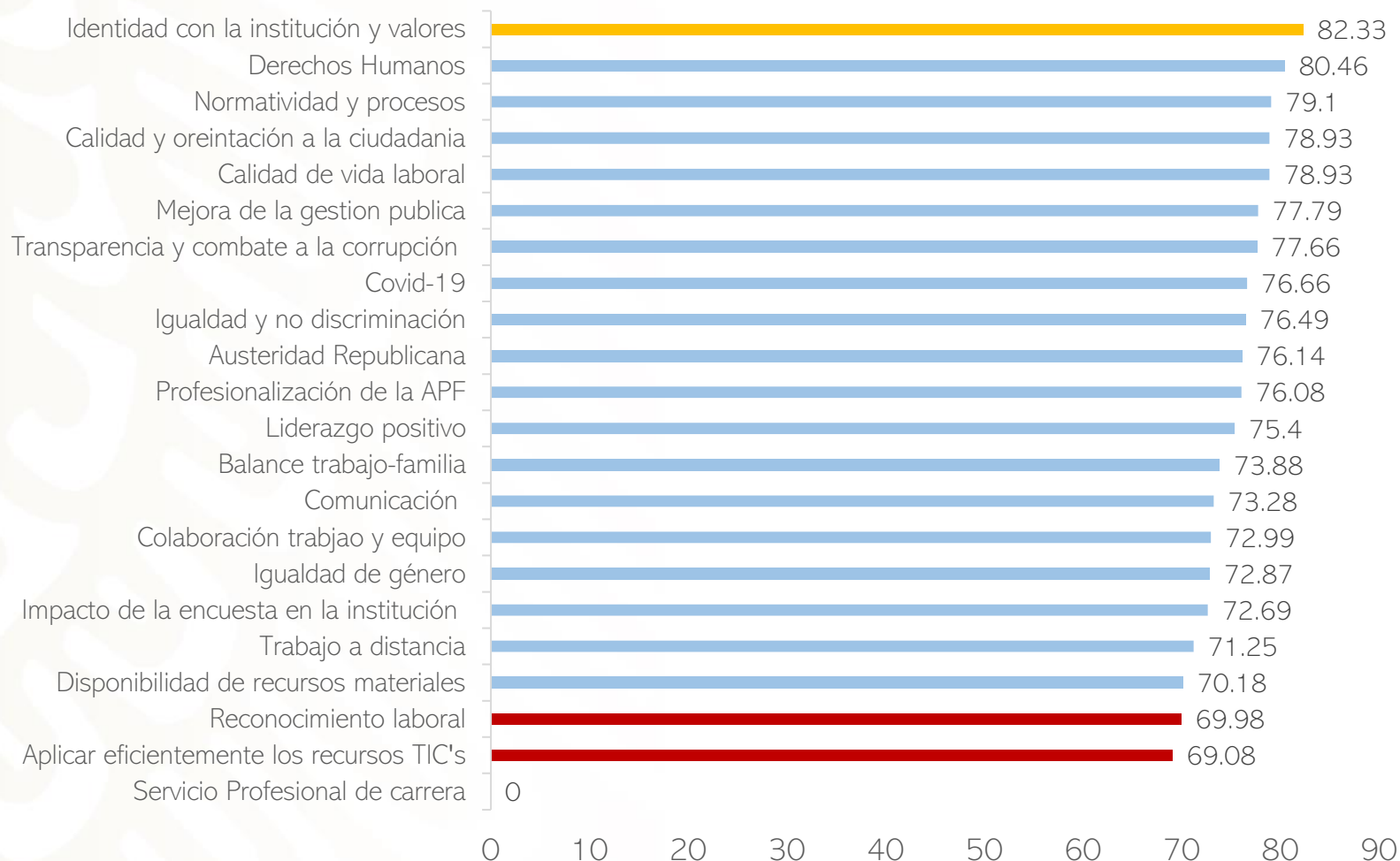


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Dirección Médica



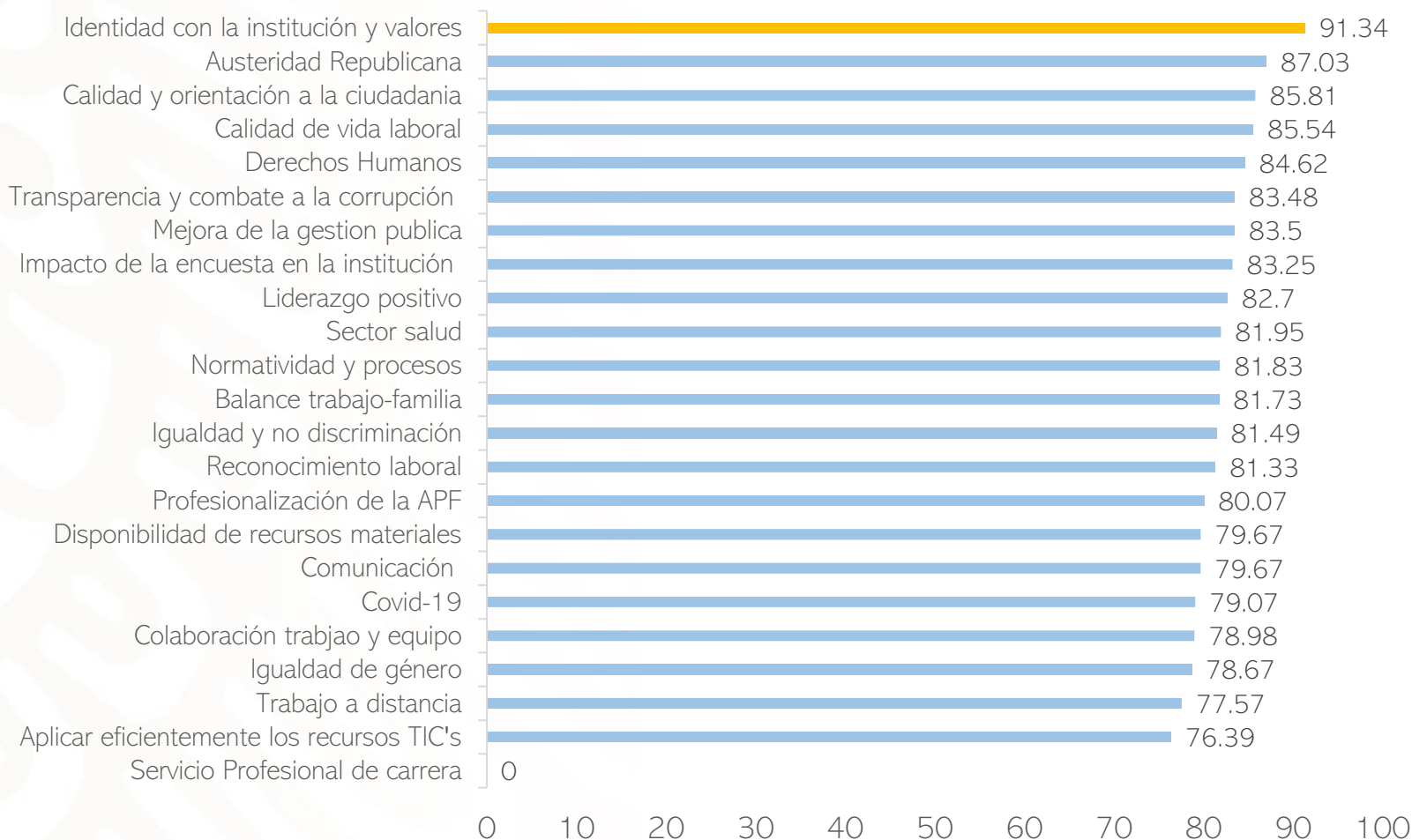
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Dirección Administración y Finanzas



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

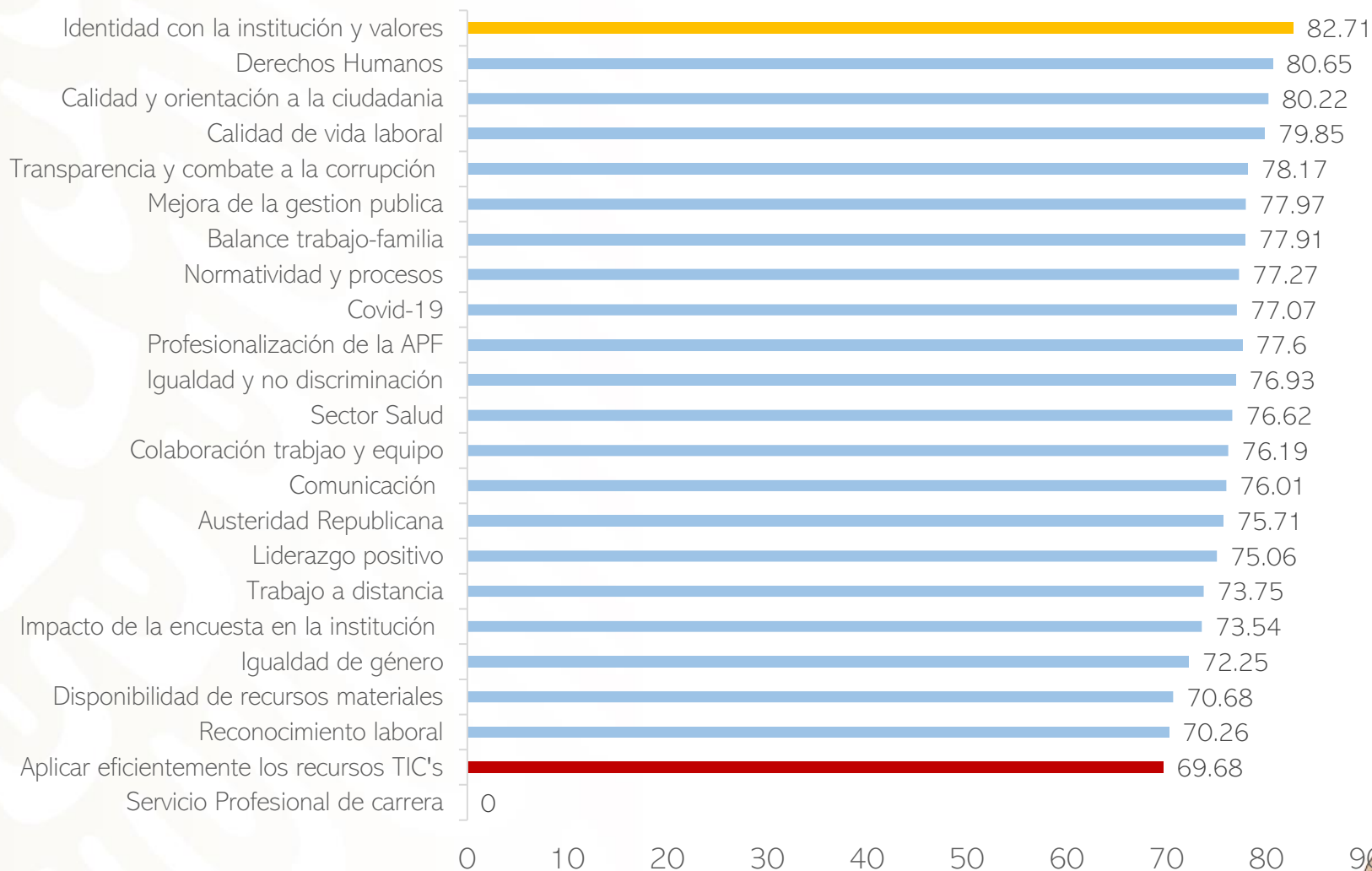


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Dirección de Operaciones



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

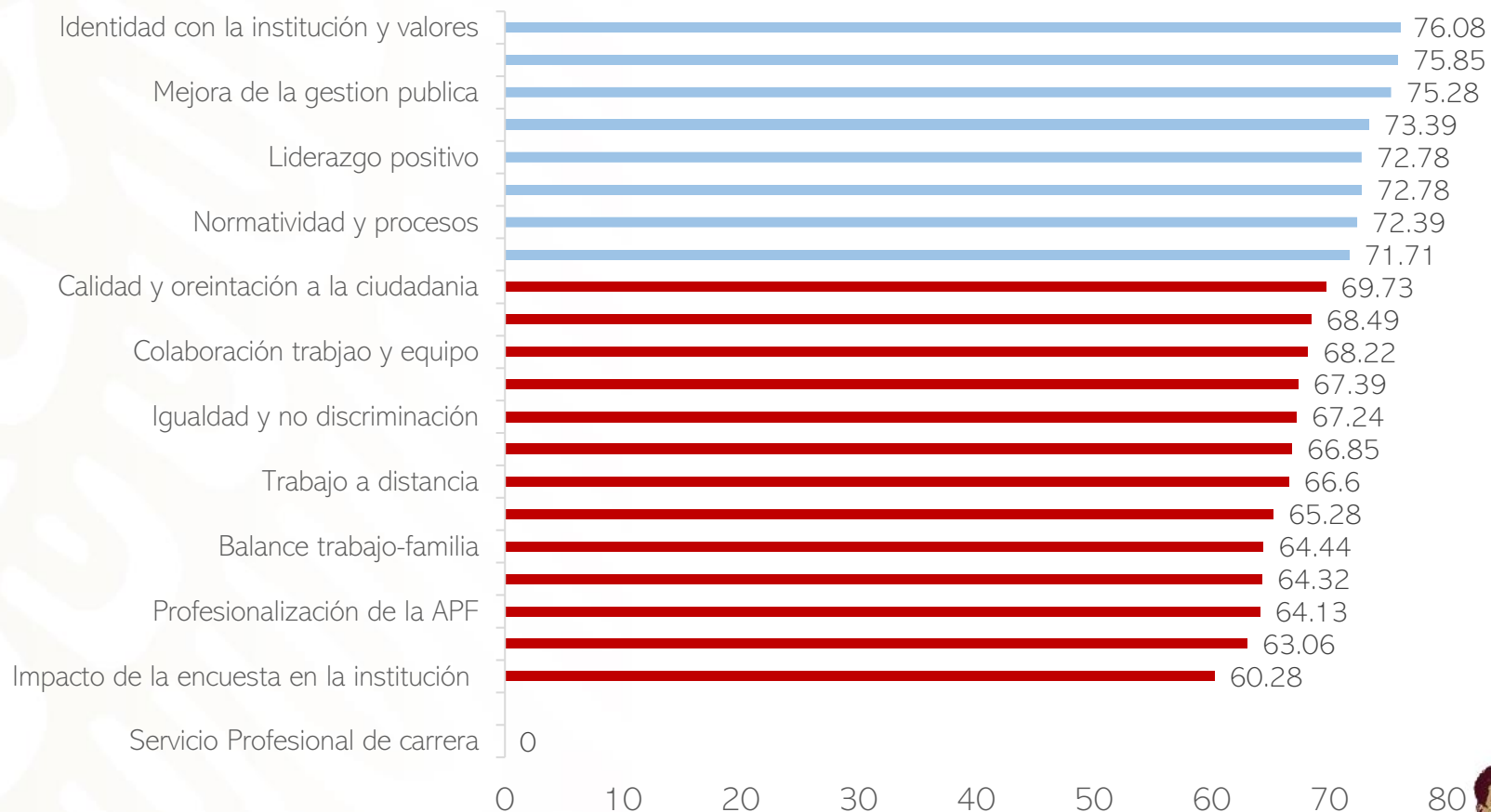


2022 Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

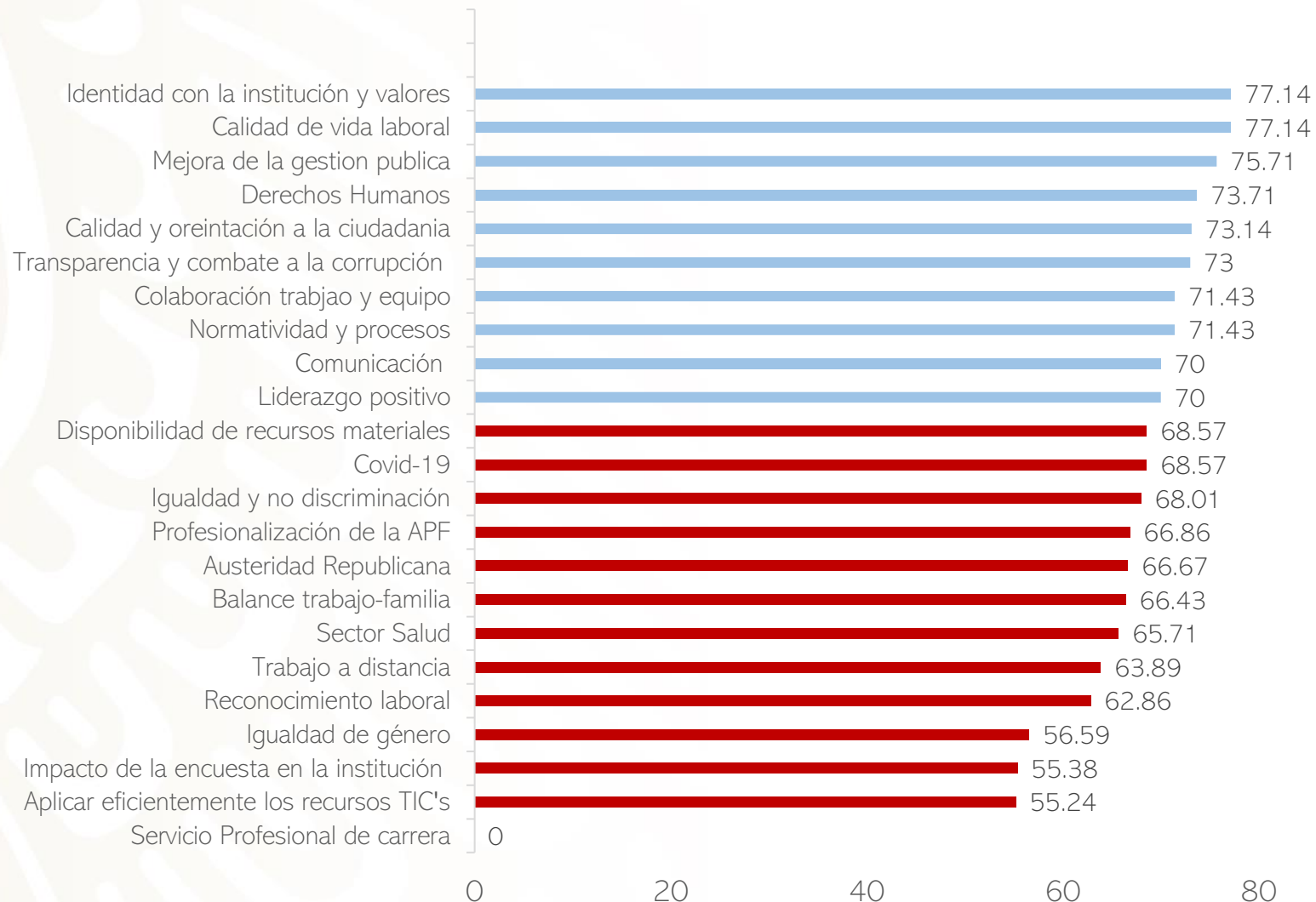


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Órgano Interno de Control



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

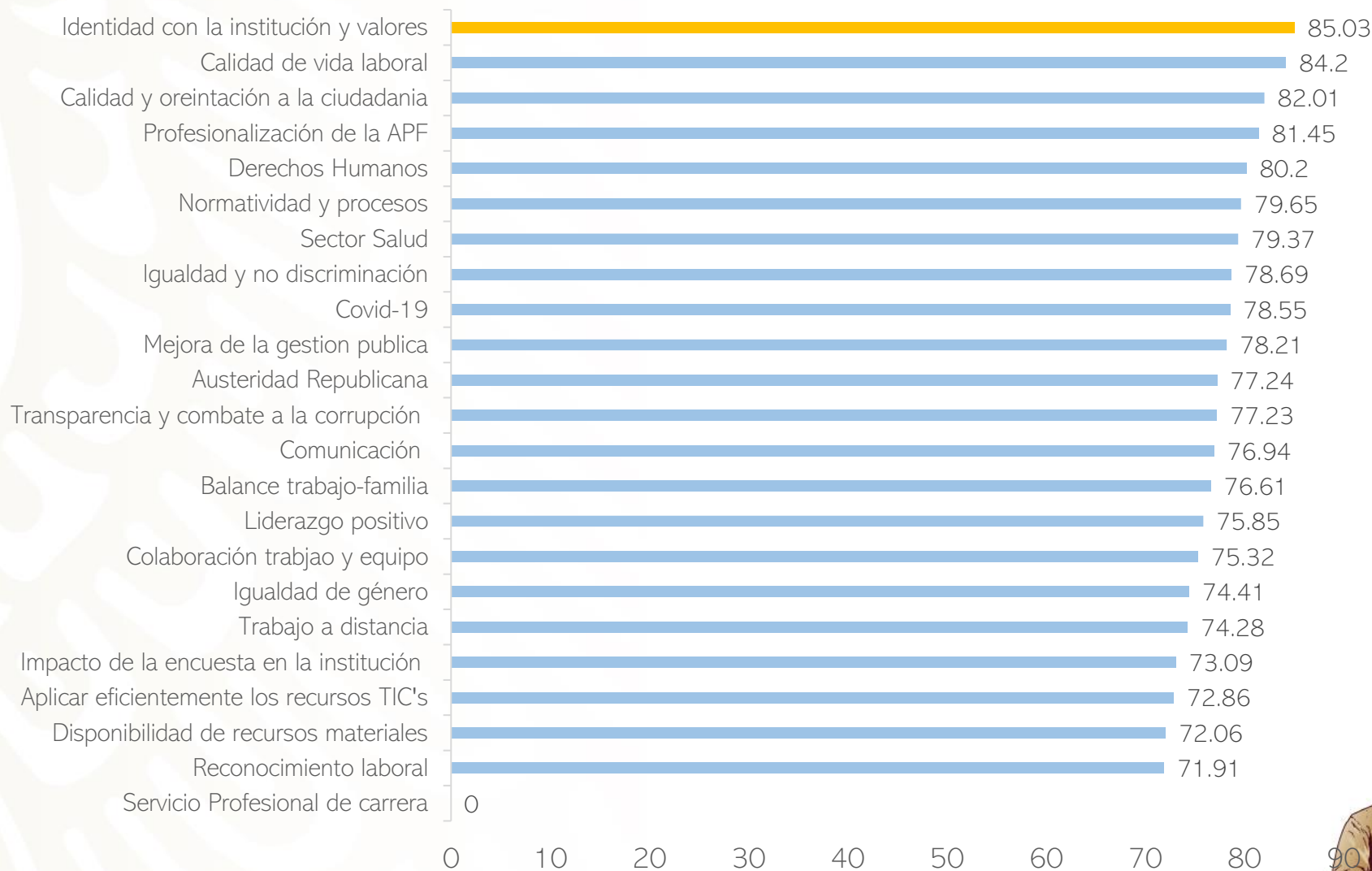


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Subdirección de Enfermería



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

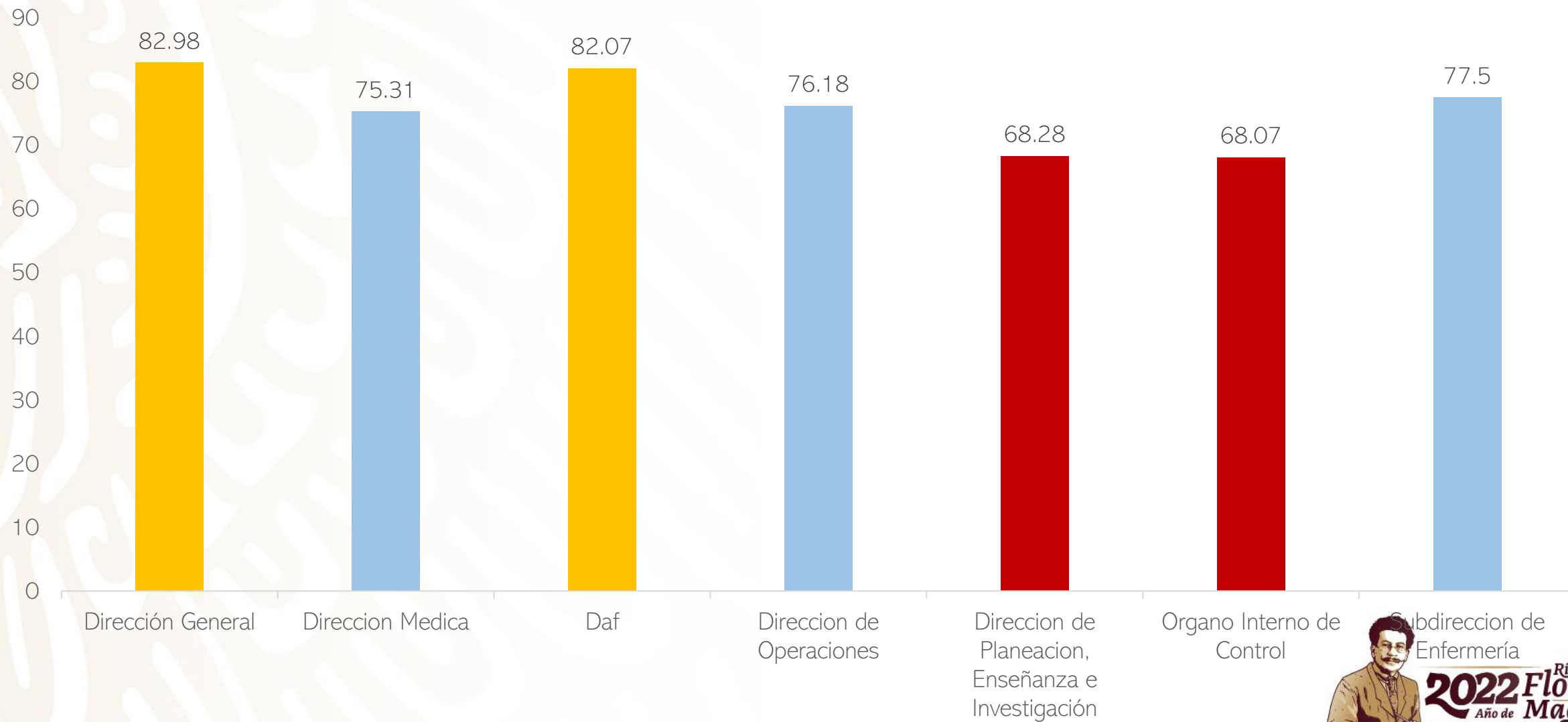


2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Global por área



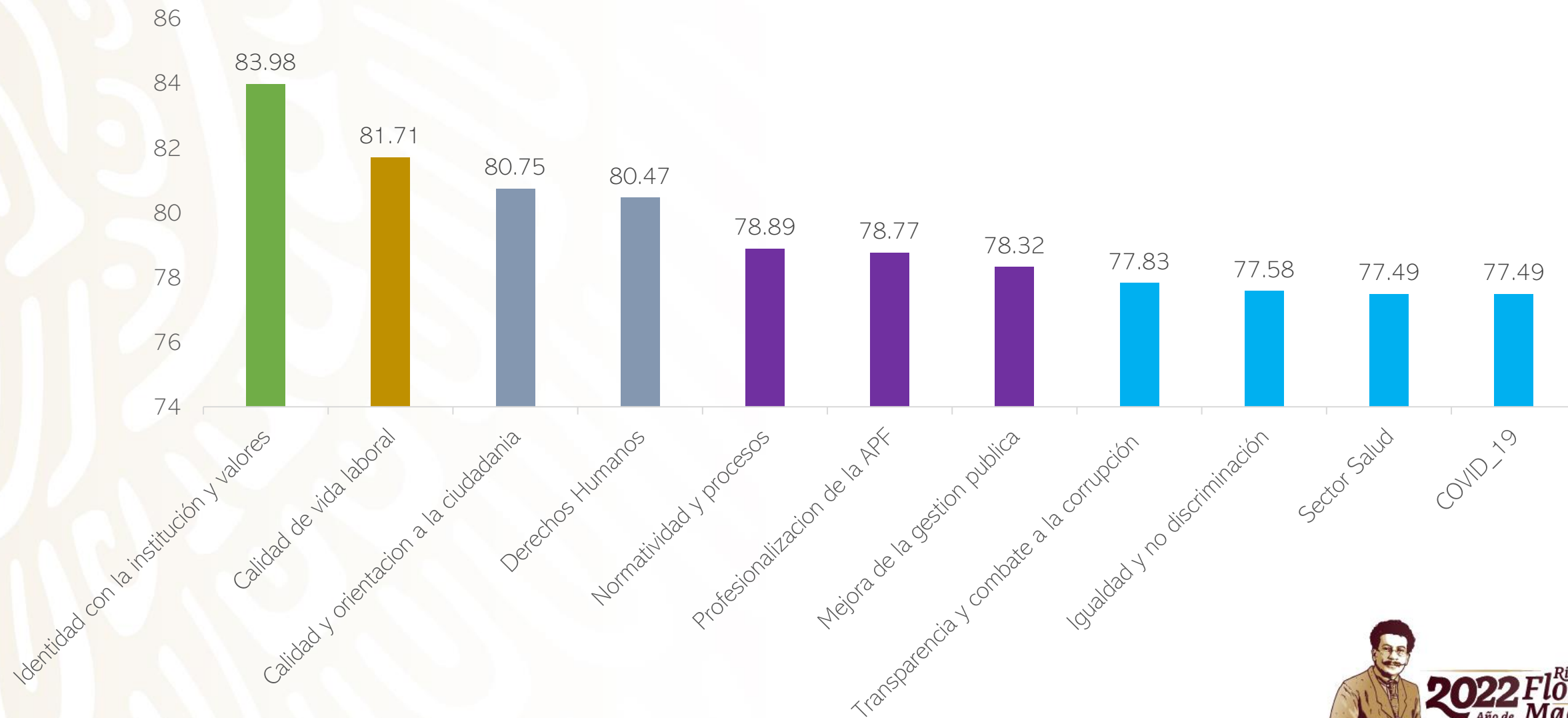
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Factor Mejor calificado



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

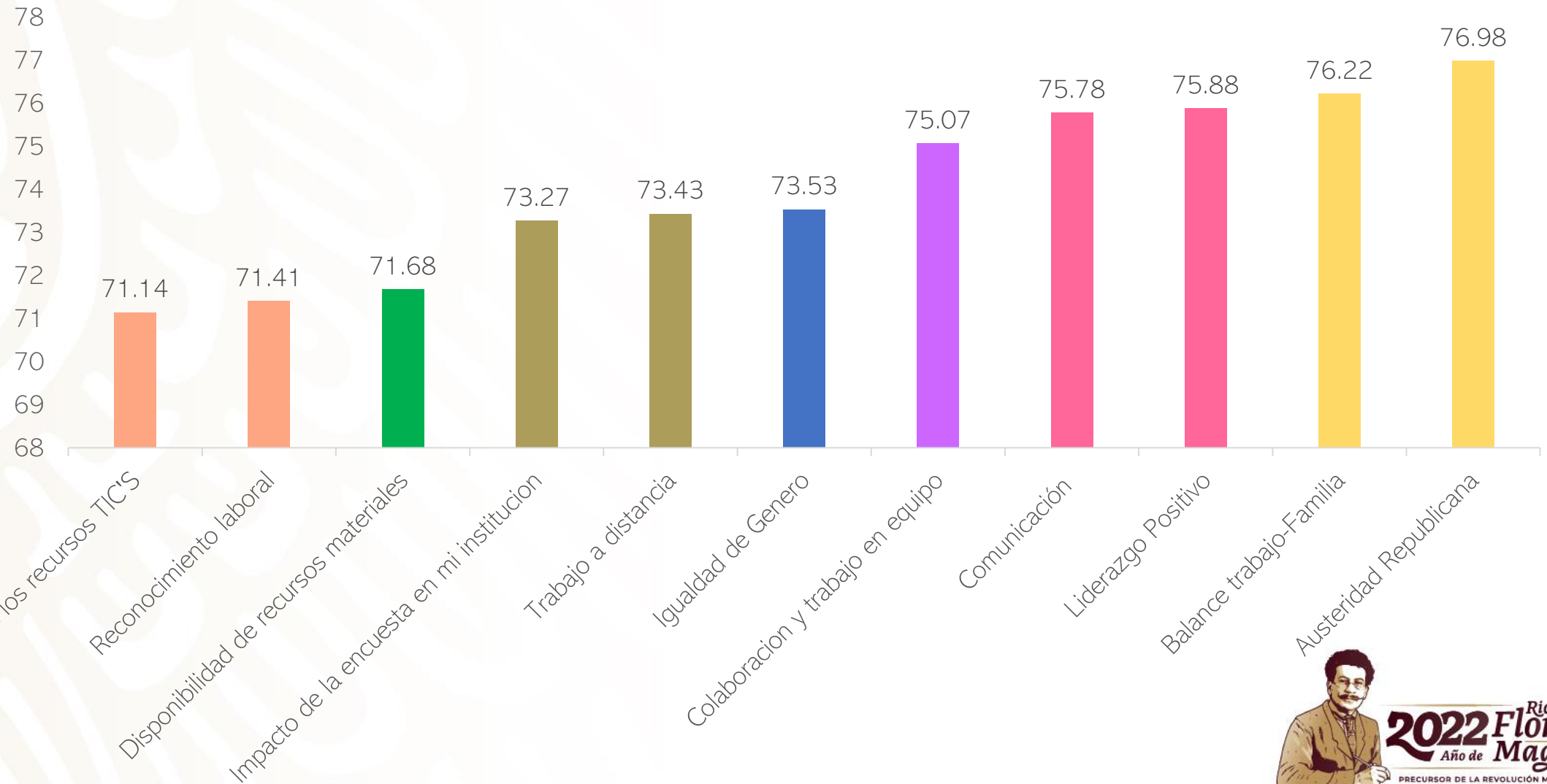


2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Factor Menor calificados



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Administración del cambio estratégico

Teoría de Tichy



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Resultado por Matriz Tichy

Punto de vista	Misión	Estructura	Personas
Técnico	Cuadrante: C1 Política Índice: 78.72 Factores: 79.Austeridad Republicana (3) 80.Derechos Humanos (5)	Cuadrante: C4 Tareas y Responsabilidades Índice: 75.28 Factores: 93. Disponibilidad de recursos materiales (2) 98.Normatividad y procesos (2)	Cuadrante: C7 Profesionalización Índice: 77.29 Factores: 83.Profesionalización de la administración pública federal (5) 84.Servicio Profesional de Carrera-N/A (4) 88. Calidad de vida laboral (4) 99.Reconocimiento laboral (2)

Resultado por Matriz Tichy

Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Político	Cuadrante: C2 Que lo público funcione Índice: 78.07 Factores: 97.Mejora de la gestión pública (2) 85.Transparencia y combate a la corrupción (3)	Cuadrante: C5 Igualdad y no discriminación Índice: 75.55 Factores: 81. Igualdad de Género (6) 82.Igualdad y no discriminación (6)	Cuadrante: C8 Emergencia sanitaria COVID 19 Índice: 75.46 Factores: 92.COVID-19 (6) 100.Trabajo a distancia (6)

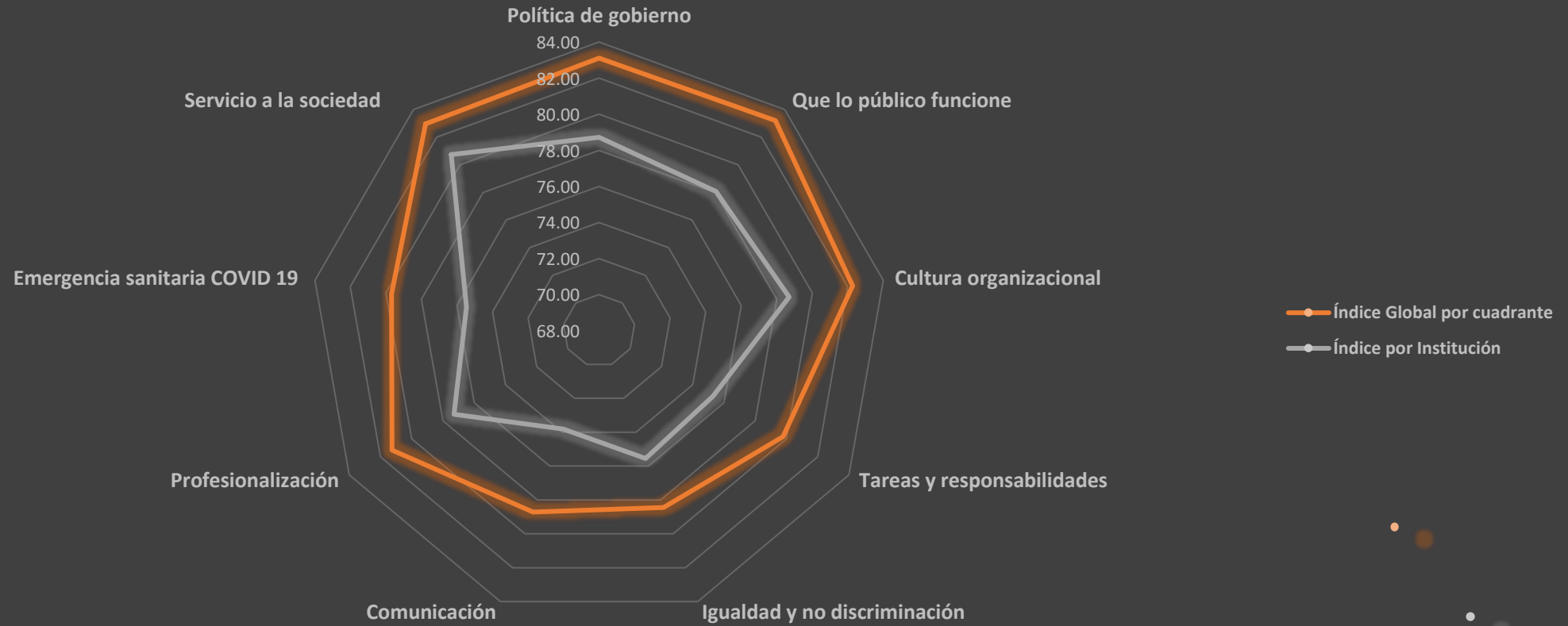
Resultado por Matriz Tichy

Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Cultura	Cuadrante: C3 Cultura Organizacional Índice: 78.69	Cuadrante: C6 Comunicación Índice: 73.81	Cuadrante: C9 Servicio a la sociedad Índice: 80.75
	Factores: 94. Identidad con la Institución y valores (4) 96. Liderazgo positivo (4) 87. Balance trabajo familia (4)	Factores: 86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (3) 90. Colaboración y trabajo en equipo (2) 91. Comunicación (2) 95. Impacto de la encuesta en mi institución (2)	Factores: 89. Calidad y orientación a la ciudadanía (5)



Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice global del cuadrante	Índice por institución
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	78.72
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	78.07
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	78.69
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	75.28
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	75.55
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación	78.72	73.81
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral	81.25	77.29
C8	Emergencia sanitaria COVID-19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	75.46
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	80.75

Radial por cuadrantes





ANALISIS CUALITATIVO

Comentarios y sugerencias

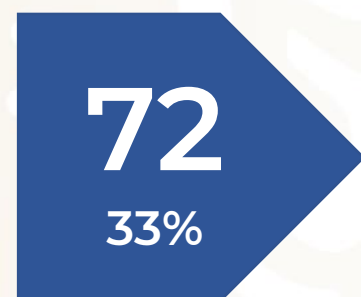
NUMERALIA DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



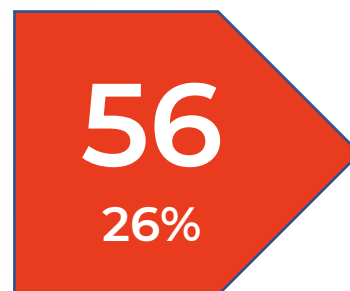
SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



De los **1,225** servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío que participaron en la aplicación ECCO 2021, se registraron **212** comentarios textuales registrado a través de la plataforma RHnet, Clasificados en: felicitaciones, sugerencias, Quejas, Otros, No deseo opinar y No aplica (no corresponden al HRAEB):



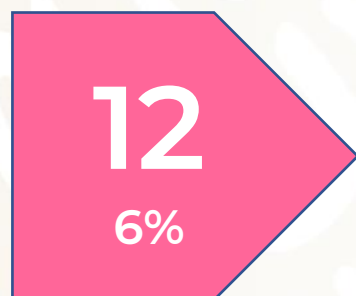
Felicitación



Sugerencia



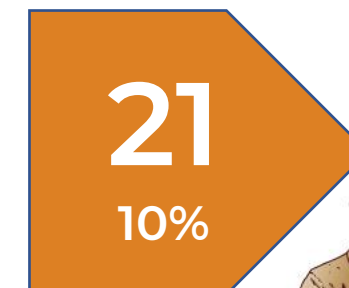
Quejas



Otros



No deseo opinar

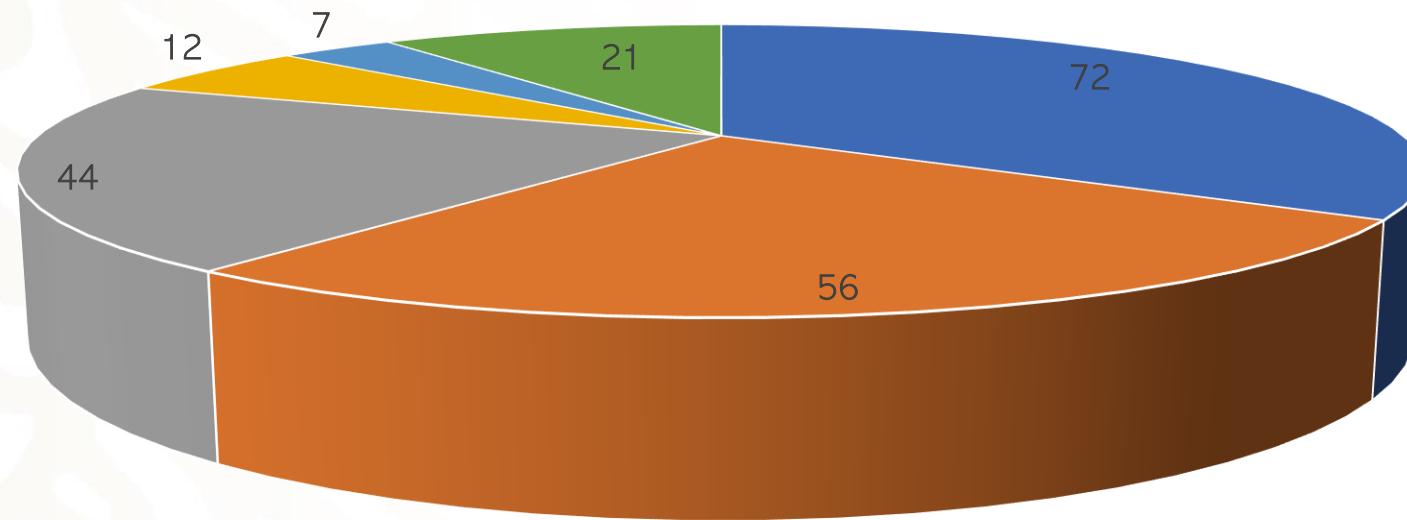


No Aplica



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

En cuanto a los comentarios y sugerencias se puede encontrar que de 212 comentarios 72 servidores públicos emitieron una felicitación o reconocimiento a la aplicación de la encuesta de Clima y Cultura organizacional lo que representa al 34% y 56 servidores públicos emitieron sugerencias lo que equivale al 24%.



■ Felicitaciones

■ Sugerencias

■ Quejas

■ Otros

■ No deseo opinar

■ No aplica



Felicitaciones

- Felicitaciones y agradecimiento a la institución por la aplicar una encuesta de fácil comprensión para conocer el sentir del servidor público en su ambiente laboral e interés por mejorar el clima laboral.
- Agradecimiento al Dr. Juan Luis Mosqueda Gómez pro su entrega, a todos los trabajadores del HRAEB y al personal de nutrición ante la contingencia COVID-19.
- El ambiente laboral en el HRAEB es óptimo para desempeñar nuestras funciones, el trabajo en equipo, servicio de calidad, instalaciones limpias de primera calidad y el apoyo que se brinda para el crecimiento profesional.

Sugerencias

- La Encuesta debería aplicarse mas de una vez al año.
- Reforzar el Código de Ética y de Conducta dentro de las áreas de trabajo
- Administrar de mejor manera los insumos de la institución ya que hay falta de recursos
- Los superiores jerárquicos más que exigir deben de favorecer las condiciones de trabajo, por lo que deberían ser capacitados en cuanto trato humano y comunicación efectiva.
- Se requieren cursos o pláticas de atención al usuario, capacitación en primeros auxilios para pacientes y capacitar a los jefes para buen manejo de personal, Así mismo, los cursos deberían proporcionarse dentro del horario laboral.
- Facilitar las salida para asistir a cursos y congresos.
- Sugiero que para que se lleve a cabo la completa transparencia, se debe llevar a cabo el proceso de escalafón o se haga un concurso con el objetivo de que sea justo, honesto y equitativo evitando la asignación directa o por amistad.
- Mejorar el ambiente laboral con material adecuado, y directivos más competentes y sin faltas de respeto.
- Implementar nuevos programas que permitan solucionar problemáticas propias de nuestros derechohabientes
- Dar a conocer los resultados de la encuesta, en especial al personal de la Comisión de Seguridad e Higiene, ya que hay muchos temas a tratar al respecto dentro de todo el hospital
- Que los médicos puedan trabajar vía remota
- Los cursos deben ser asignados, para todo el personal operativo, y no solo aquellos que son elegidos por que según los jefes solo se puede capacitar gente que descansa fin de semana. y si se solicita el curso de capacitación, se debe tomar en cuenta al personal que cuente con iniciativa y habilidades demostradas
- Interés del Director General hacia su personal, ya que hay trabajadores que no lo conocen en persona.

Sugerencias

- Optimización de tiempos académicos para poder disfrutar de la familia
- Se requiere de aumentar la plantilla de trabajadores. Para aumentar la calidad de los servicios.
- Se requiere mas integración entre el personal de diferentes áreas, para conocernos y respetar las funciones que todos realizamos.
- Los Jefes de Servicio deberían ser más empáticos, promover y felicitar cuándo se trabaje bien. Aceptar sus errores, cuando los cometan, y no referirse a qué son los mejores trabajadores ellos y los demás no servimos para nada,
- Que en la Subdirección de Enfermería se solicite mas personal para la jornada de trabajo en el turno nocturno.
- Sugiero que en mi institución también se incluya personas heterosexuales en los puestos administrativos, ya que últimamente, somos excluidos.
- Se debe brindar el mismo apoyo para poder realizarnos profesionalmente y no solo a los del turno matutino, me encuentro estudiando la especialidad y por ser del turno vespertino no se me brindó beca completa, solo reducción de horario y eso afecta en gran medida el desempeño académico y laboral. Gracias!

- Existe desigualdad entre el personal de contrato y el personal de base federal. El personal de base federal, discriminan a los de contrato desde el simple echo de portar un uniforme diferente y las actividades no se distribuyen de manera equitativa
- El hospital se encuentra en desabasto de insumos y carece de recursos materiales de uso hospitalario.
- El Jefe de Servicio de [REDACTED] es una persona sin valores, ética profesional ni humana con le personal a su cargo.
- Proporcionar mas y mejor apoyo para el uso de guarderías tanto para le personal suplente como para los trabajadores de contratos.
- En la Dirección de Operaciones los espacios de trabajo son insufientes, capacitación y actualización continua. Falta más personal en para que se pueda trabajar con mejor calidad y abarcar el mayor número de pacientes, además de que no tenemos un sueldo que va acorde a nuestras funciones y responsabilidades.
- El trabajo que hago siempre es proporcionar atención de primera, me gusta tratar al derechohabiente pero siento que mi jefa no es pareja con el trato hacia el personal y diferencia del resto del gremio. Me hace sentir no valorada y respetada.
- Es difícil la comunicación con jefes y subdirectores cuando no se labora en el mismo turno que ellos, se olvidan con frecuencia de los que no estamos en su turno y tampoco pueden atendernos en nuestro horario laboral porque el de ellos ya termino, y sin embargo utilizan las redes sociales personales para solicitar información laboral en horario en que no estamos laborando, aunado al poco respecto con que se dirigen al personal operativo de manera no tan infrecuente.
- Se han dado situaciones de acoso sexual, sin que la institución tome cartas en el asunto. Esto ocasiona que posibles victimas futuras tengan miedo de hablar pues finalmente no se hace nada.
- En la Subdirección de [REDACTED] los beneficios como del lugar asignado, servicio asignado, carga laboral,etc, son muy electivos, se rige por el tipo de amistad o relación que hay con la persona para autorizar un permiso o un pase etc., no existe empatía ante las necesidades personales o urgencias, el ambiente y clima laboral es pesado y apático.
- Acoso laboral frecuente
- Falta de participación de los jefes con equidad.

Quejas



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



- Este tipo de encuestas, solo ofrecen pérdida de tiempo, las exigen de manera obligatoria, son largas, repetitivas y no logran ningún impacto en el clima organizacional ni laboral, uno de los errores que se comenten hacia el operativo es que no se reconoce la disponibilidad del trabajador, las actividades extras, ni la flexibilidad cuando el jefe del área requiere, por necesidad del servicio modificar horarios. NO se le reconoce, y las notas buenas que se generan por el jefe dependen de una evaluación subjetiva del encargado, no se hace objetivo el desempeño del personal, lo cual genera inconformidad.
- En la institución hay un grupo de WhatsApp dónde varios compañeros del área de enfermería vespertino en su mayoría, utilizan para burlarse de muchos otros que no son partícipes del grupo enviando y haciendo fotomontajes, pornografía (alterando los vídeos con las caras de los compañeros solo con el fin de ridiculizar y hacer burlas).
- En todos los años trabajando para la institución, no había vivido la experiencia de que un sindicato hostigara a trabajadores y lo que es peor que la autoridad lo permitiera y dejara que el líder sindical participare en la organización de algunos departamentos del hospital, que a su juicio estaban mal, sin argumentos.
- En mi institución hay muchas consideraciones y favoritismo para algunas personas de más edad en cuanto a la rotación por los diferentes servicios. Me gustaría que esas consideraciones fueran extensivas a todo el personal de 60 y más años.
- En la Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación, me discriminan, me han gritado, denigrado e invalidan mi trabajo, sin darme el reconocimiento sobre la elaboración de mi trabajo, me omiten en reuniones de importancia, me demeritan y se lo dan al personal contratado de manera externa, cuando no trabaja, llega tarde, no viene, por el simple hecho que no tiene un reloj checador, es un prestador de servicios profesionales que gana el doble que yo, trabaja menos y se le reconoce mas, además de darle la oportunidad de faltar y llegar a la hora que le sea indispensable.





Quejas

- El personal de Base Federal ha sido víctimas de hostigamiento laboral y discriminación por parte de algunos directivos y/o jefes inmediatos. Hago de su conocimiento que no incluyo nombres, ni casos en específico ya que tenemos miedo de las repercusiones. Es importante mencionar que el personal de Base, es el personal de casa y que al final de cuenta somos a quienes nos importa más, que nuestra institución sea la 1° en todos los aspectos. Porque nosotros somos HRAEB.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel APF
Sector Salud
Hospitales de Alta Especialidad del Bajío





Índice por Sector

ID Sector	Sector	Índice
7	Defensa Nacional	87.90
13	Marina	85.88
46	Comisión Nacional de Hidrocarburos	85.70
2	Presidencia de la República	85.69
6	Hacienda y Crédito Público	84.53
38	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	84.53
27	Función Pública	83.89
5	Relaciones Exteriores	82.87
8	Agricultura y Desarrollo Rural	82.25
18	Energía	81.97
47	Entidades no sectorizadas	81.68
21	Turismo	80.46
11	Educación Pública	80.44
50	Instituto Mexicano del Seguro Social	80.39
16	Medio Ambiente y Recursos Naturales	80.36
48	Cultura	80.33
45	Comisión Reguladora de Energía	80.24
9	Comunicaciones y Transportes	79.84
37	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	79.77
20	Bienestar	79.72
10	Economía	79.53
25	Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F.	79.19
14	Trabajo y Previsión Social	79.04
4	Gobernación	78.75
51	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores	78.68
15	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	78.59
36	Seguridad y Protección Ciudadana	78.27
31	Tribunales Agrarios	77.88
12	Salud	77.43
28	Participación a Entidades Federativas y Municipios	76.63

Sector Salud

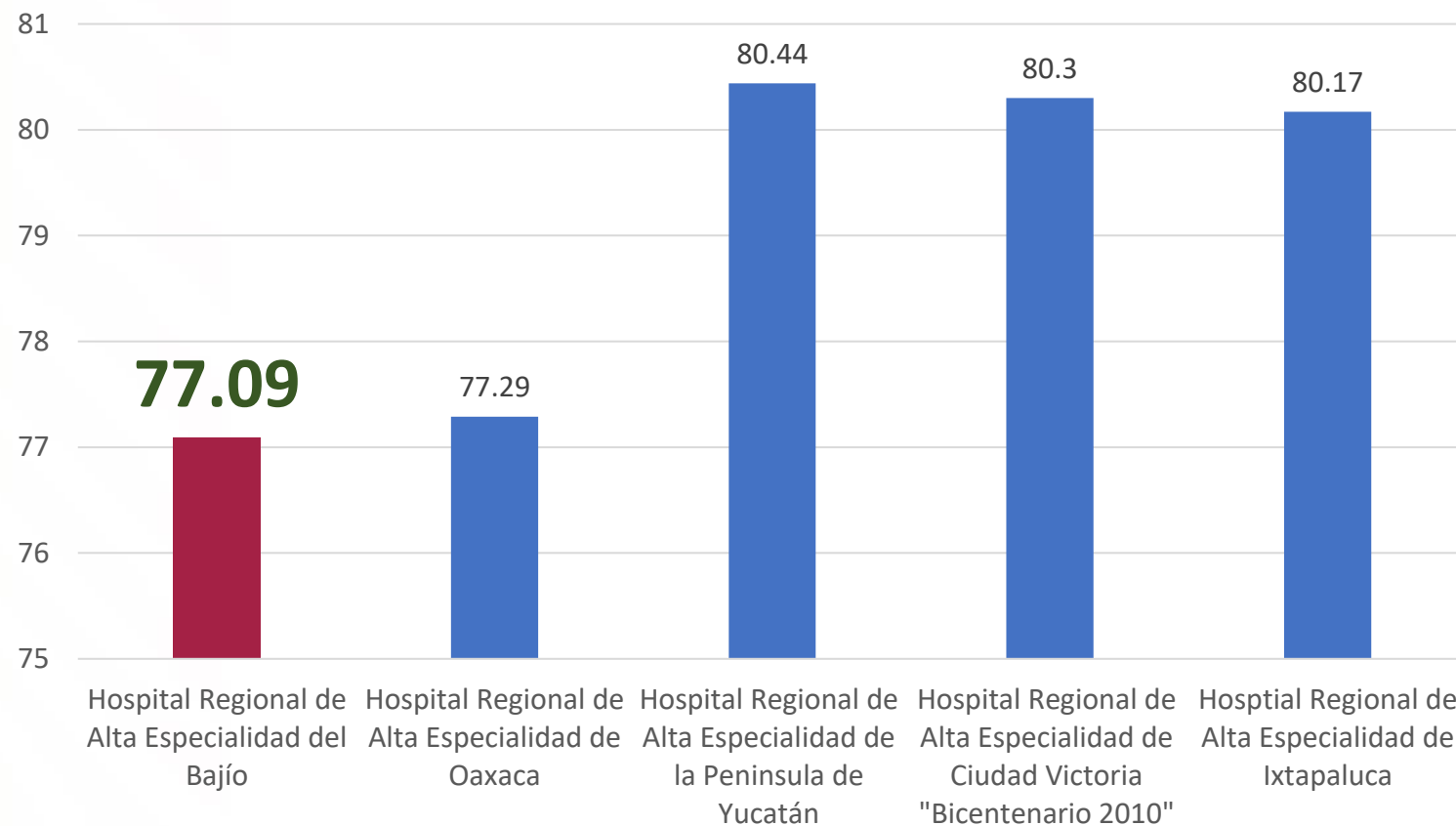
Ramo 12

Clave	Ramo	Nombre de la Institución	Índice Global por Institución
12	SALUD	SECRETARÍA DE SALUD	75.77
12	SALUD	ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO DE LA BENEFICENCIA PÚBLICA	81.33
12	SALUD	CENTRO NACIONAL DE LA TRANSFUSIÓN SANGÜÍNEA	72.65
12	SALUD	CENTRO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y EL CONTROL DEL VIH/SIDA	81.52
12	SALUD	CENTRO NACIONAL DE EQUITAD DE GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA	74.07
12	SALUD	COMISIÓN NACIONAL DE ARBITRAJE MÉDICO	79.47
12	SALUD	CENTRO REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CHIAPAS	73.95
12	SALUD	INSTITUTO DE SALUD PARA EL BIENESTAR	78.87
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA "RAMÓN DE LA FUENTE MUÑOZ"	80.33
12	SALUD	CENTROS DE INTEGRACIÓN JUVENIL A.C.	85.15
12	SALUD	SERVICIOS DE ATENCIÓN PSIQUIÁTRICA	72.79
12	SALUD	HOSPITAL JUÁREZ DE MÉXICO	76.49
12	SALUD	HOSPITAL GENERAL "DR. MANUEL GEA GONZÁLEZ"	90.57
12	SALUD	HOSPITAL GENERAL DE MÉXICO "DR. EDUARDO LICEAGA"	78.15
12	SALUD	HOSPITAL INFANTIL DE MÉXICO "FEDERICO GÓMEZ"	75.83
12	SALUD	HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJIO	77.09
12	SALUD	HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE OAXACA	77.29
12	SALUD	HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN	80.44
12	SALUD	HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE CIUDAD VICTORIA "BICENTENARIO 2010"	80.3
12	SALUD	HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE IXTAPALLICA	80.17
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA	76.15
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE CARDIOLOGÍA "IGNACIO CHÁVEZ"	76.6
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS "ISMAEL COSÍO VILLEGAS"	75.95
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA	81.76
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN "SALVADOR ZUBIRÁN"	77.47
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA	79.34
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA "MANUEL VELASCO SUÁREZ"	79.64
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA	76.05
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA "SIDRO ESPINOSA DE LOS REYES"	75.7
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACIÓN "LUIS GUILLERMO IBARRA IBARRA"	73.52
12	SALUD	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA	81.26
12	SALUD	LABORATORIOS DE BIOLÓGICOS Y REACTIVOS DE MÉXICO, S.A. DE C.V.	73.11
12	SALUD	SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	79.7
12	SALUD	CENTRO NACIONAL DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y CONTROL DE ENFERMEDADES	75.98
12	SALUD	CENTRO NACIONAL DE TRASPLANTES	81.07
12	SALUD	CENTRO NACIONAL PARA LA SALUD DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	76.39
12	SALUD	COMISIÓN FEDERAL PARA LA PROTECCIÓN CONTRA RIESGOS SANITARIOS	75.57
12	SALUD	CENTRO NACIONAL DE EXCELENCIA TECNOLÓGICA EN SALUD	81.14
12	SALUD	COMISIÓN NACIONAL DE BIOÉTICA	80.99
12	SALUD	COMISIÓN NACIONAL CONTRA LAS ADICCIONES	74.59

Índice por Hospitales de Alta Especialidad



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Gracias



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



2022 *Ricardo* Flores
Año de *Magón*
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA