

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío

Enero, 2019



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A C A L I F O R N I A

## ÍNDICE

### I. PRESENTACIÓN

### II. 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



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



## PRESENTACIÓN

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. Desde el año 2002, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) como una herramienta de medición, cuyo objetivo es conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo en diferentes aspectos y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Así mismo, es fundamental contar con servidores públicos profesionales, comprometidos, que se fortalezca la imagen del servidor público y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Es importante señalar, que la ECCO cuenta con 2 cuestionarios “A” y “B” y para la ECCO 2018 se aplicó el Cuestionario “B”. La ECCO se organizó en 10 factores básicos con un total de 77 reactivos. Los cuales brinda un índice de cómo es la cultura de la Institución: Adaptable al entorno, Adaptable al ciudadano, Colaborativa, Eficiente, Equilibrada, Inclusiva, Motivada, Organizada, Integra y Profesional.



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



## PRESENTACIÓN

El presente informe comprende la extracción y análisis de resultados derivados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO-2018) aplicada a 1,162 servidores públicos encuestados del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío del 01 al 12 de octubre, en el que participaron 410 servidores públicos.

En consecuencia, se incluye un programa de “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional”. En la elaboración del Programa PTCCO, se requiere cumplir con 6 criterios normativos referenciado en el Artículo 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos (Manual Administrativo) y de los que se derivan 10 puntos a evaluar: Análisis cualitativo, Análisis Cuantitativo, Análisis Comparativo, comparación de resultados actuales y el ejercicio anterior procedente, efectividad del último PTCCO, definición de prácticas de transformación, Difusión de los Resultados de la ECCO y de PTCCO al personal de la institución y Práctica o acción relacionada con el liderazgo. La encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada a través de la Secretaría de la Función Pública no registra ningún nombre o datos personales de identificación; las respuestas son procesadas y su manejo es absolutamente confidencial. La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal 2018, registró 796,440 encuestas, con la participación de 285 instituciones públicas.



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A

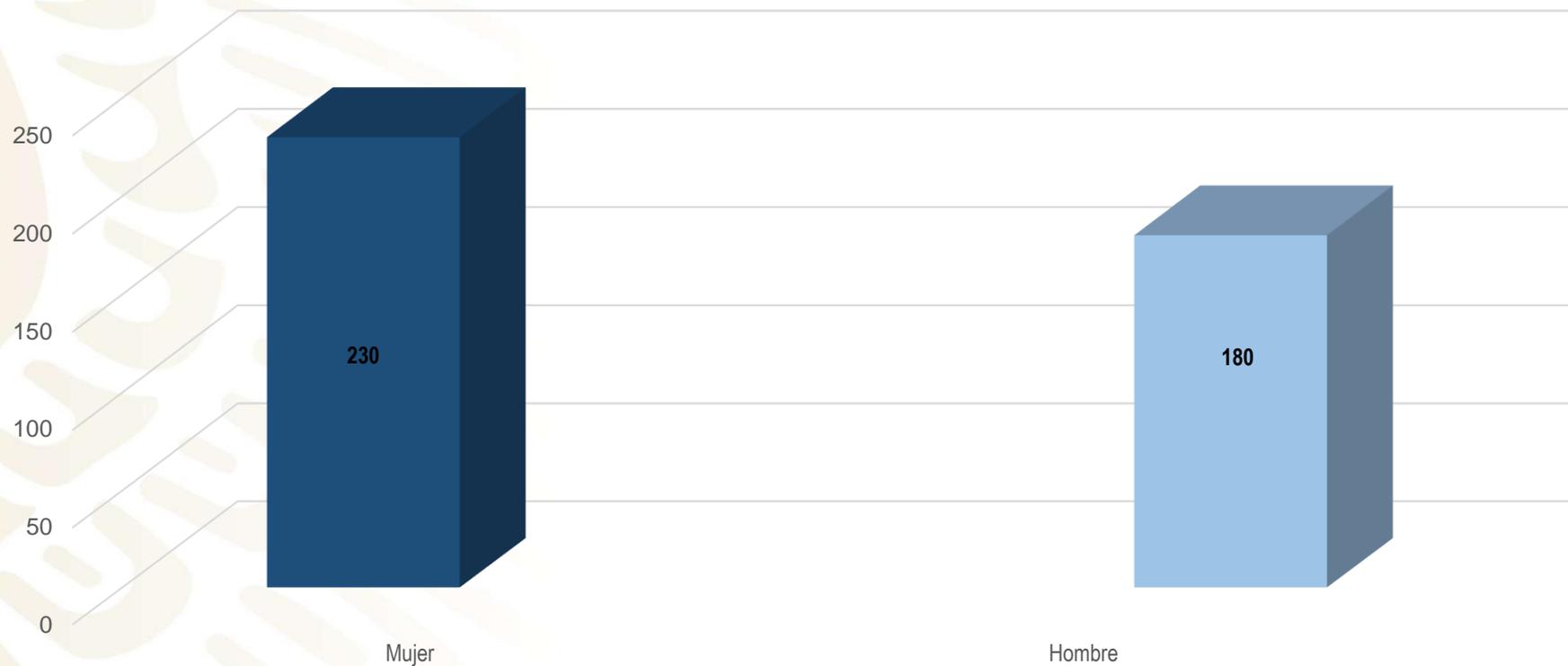


# 1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

Se divide en 2 partes: datos sociodemográficos, y reactivos y factores por institución, de los que se realizan gráficas y análisis identificando fortalezas y debilidades.



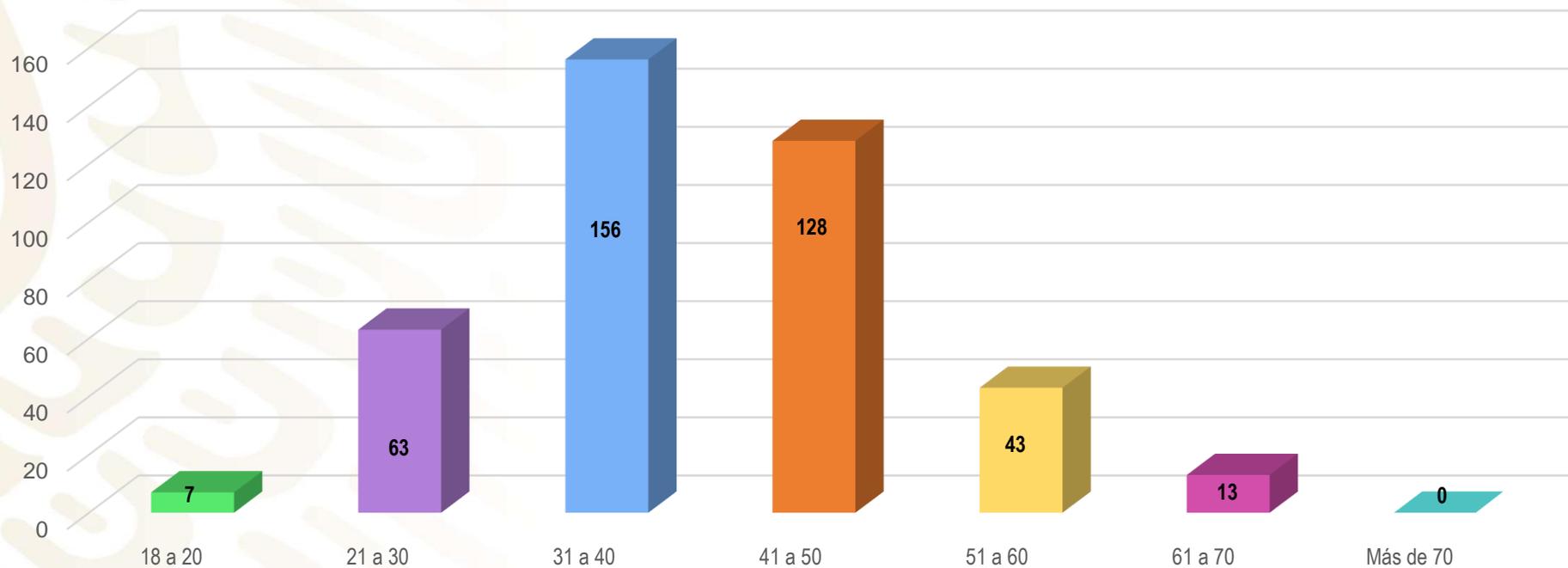
## GÉNERO



De los 410 servidores públicos participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, 56% son mujeres y 44% son hombres.



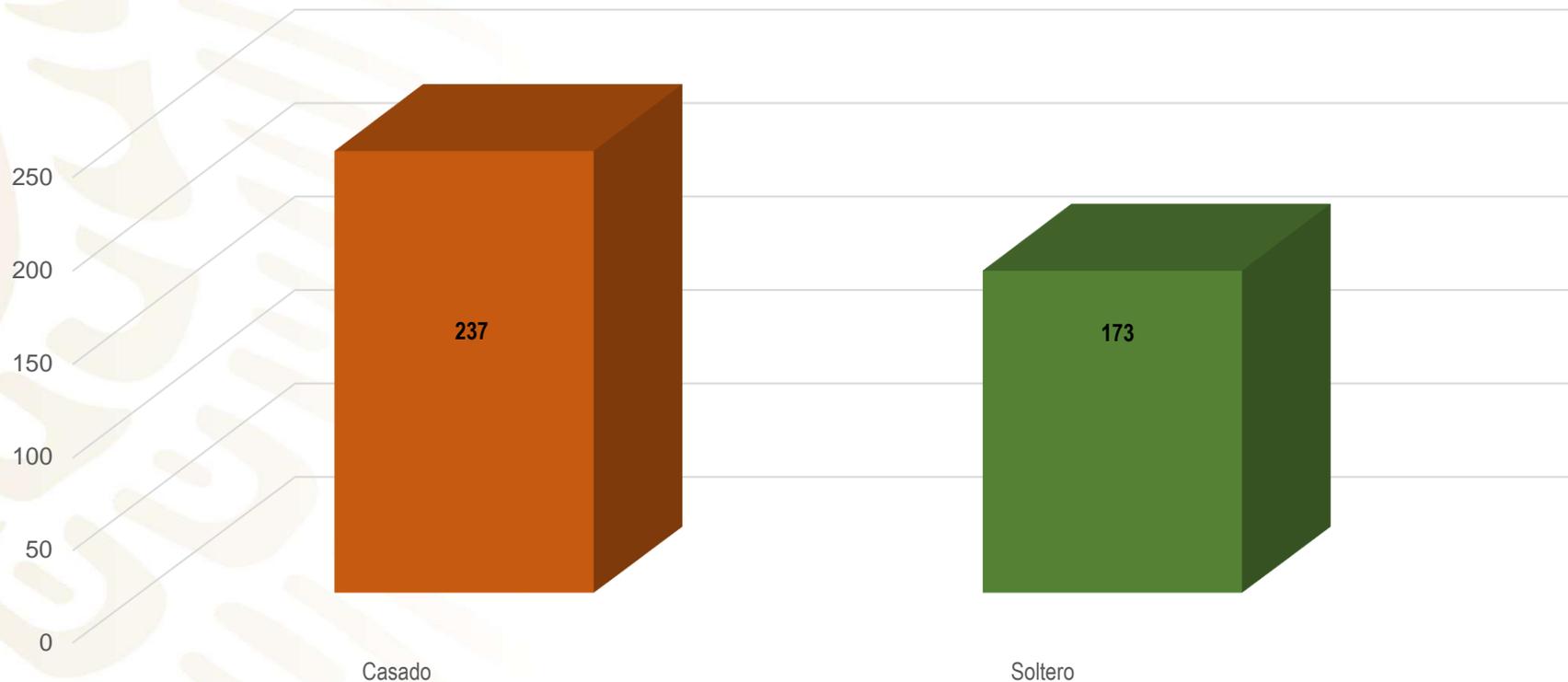
## EDAD



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 38% está en un rango de edad de los 21 a 30 años.



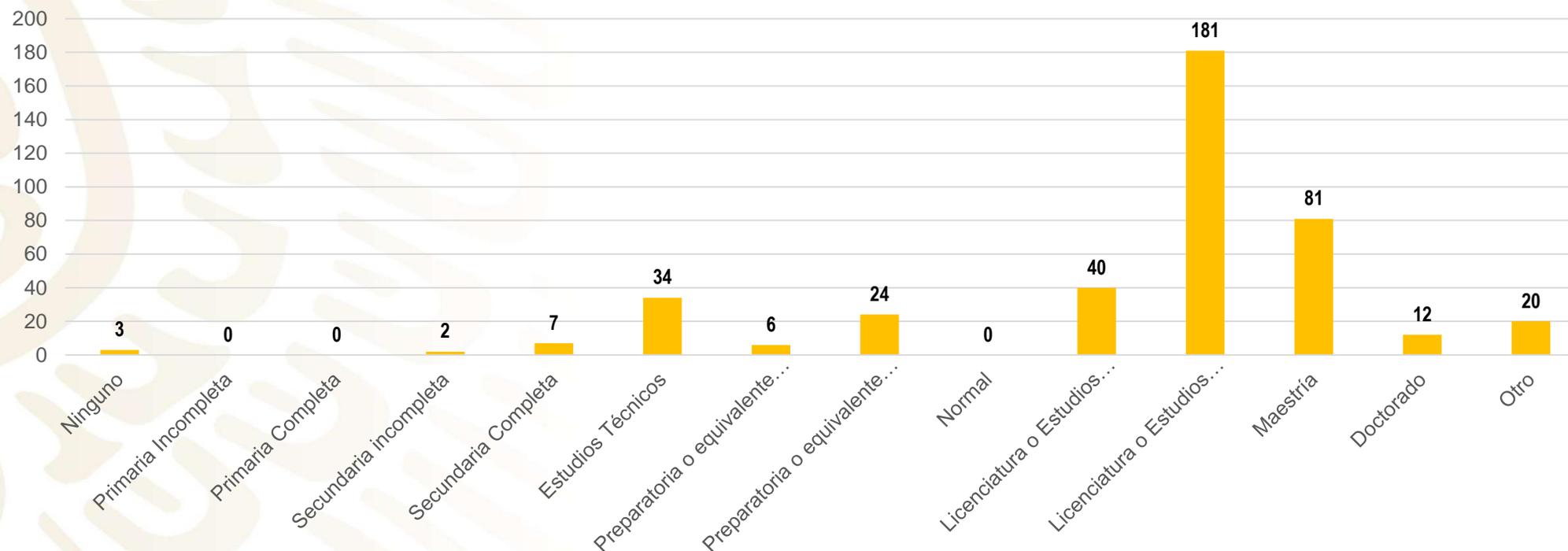
## ESTADO CIVIL



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 58% es casado y el 42% es soltero.



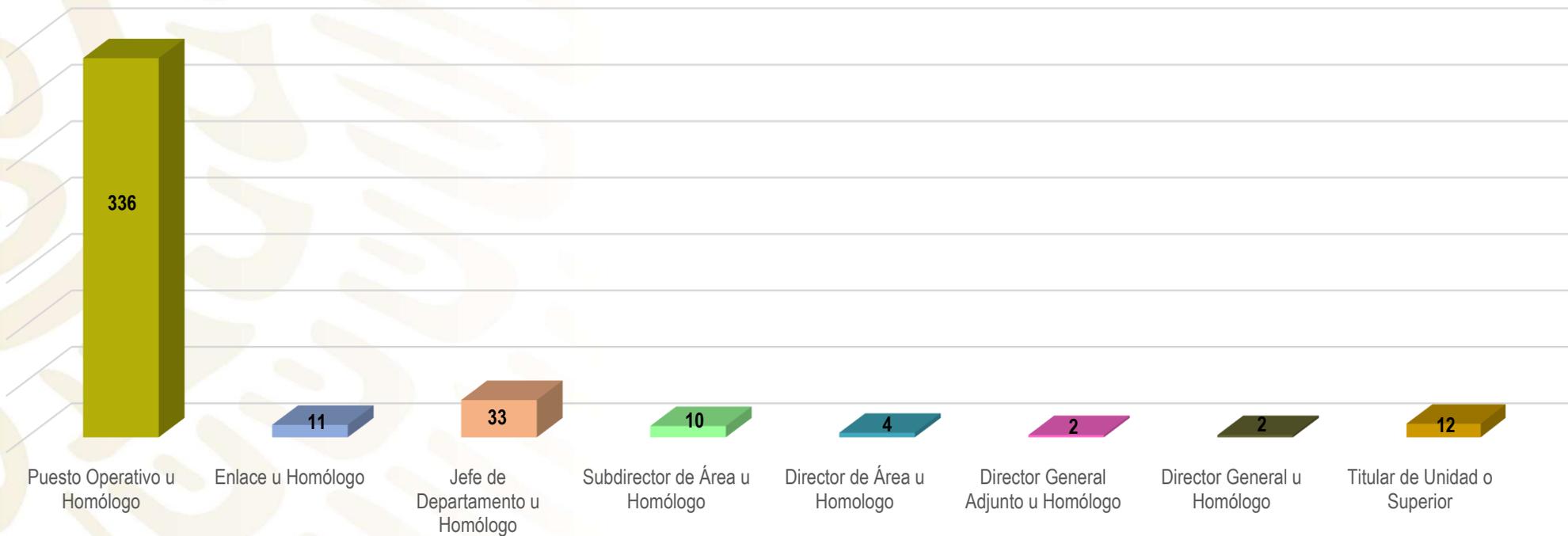
## NIVEL ESCOLAR



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 44% cuenta con Licenciatura o Estudios Profesionales Incompletos, el 20% cuenta con Maestría, el 3% cuenta con Doctorado y el 5% tiene otros estudios.



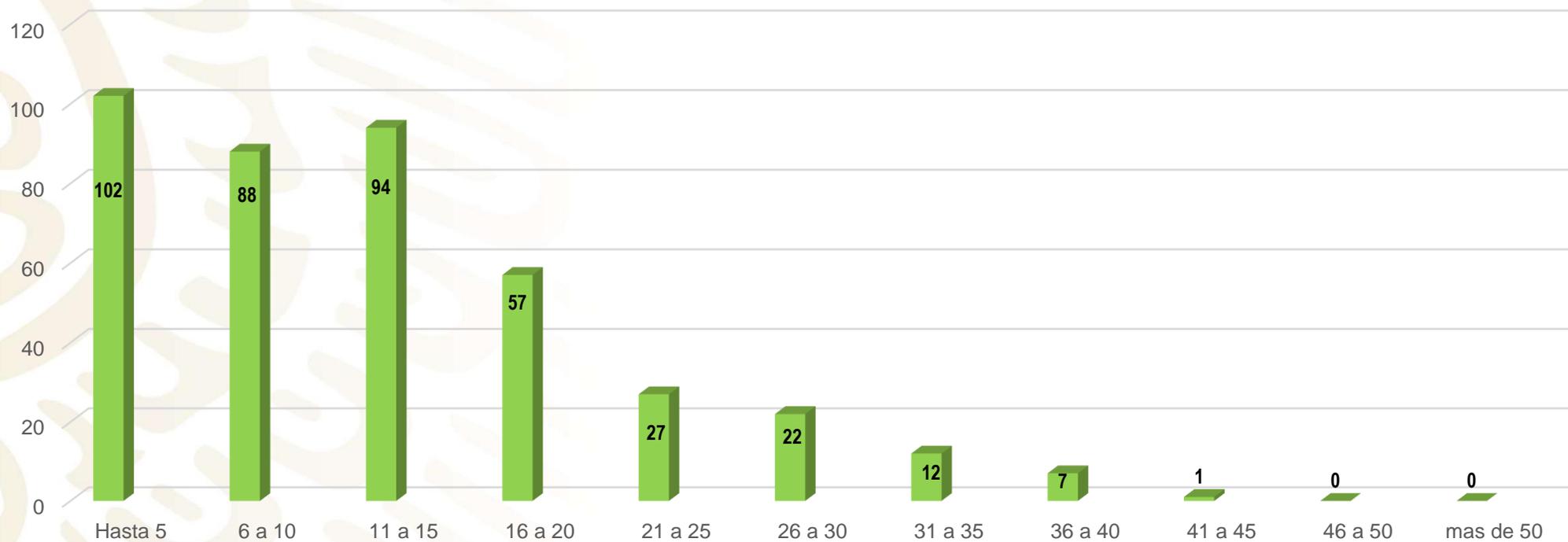
## NIVEL DE PUESTO



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 82% de los servidores públicos tiene un puesto Operativo u Homólogo, el 8% tiene un puesto de Jefe de Departamento u Homólogo, el 3% tiene un puesto de Enlace u Homólogo.



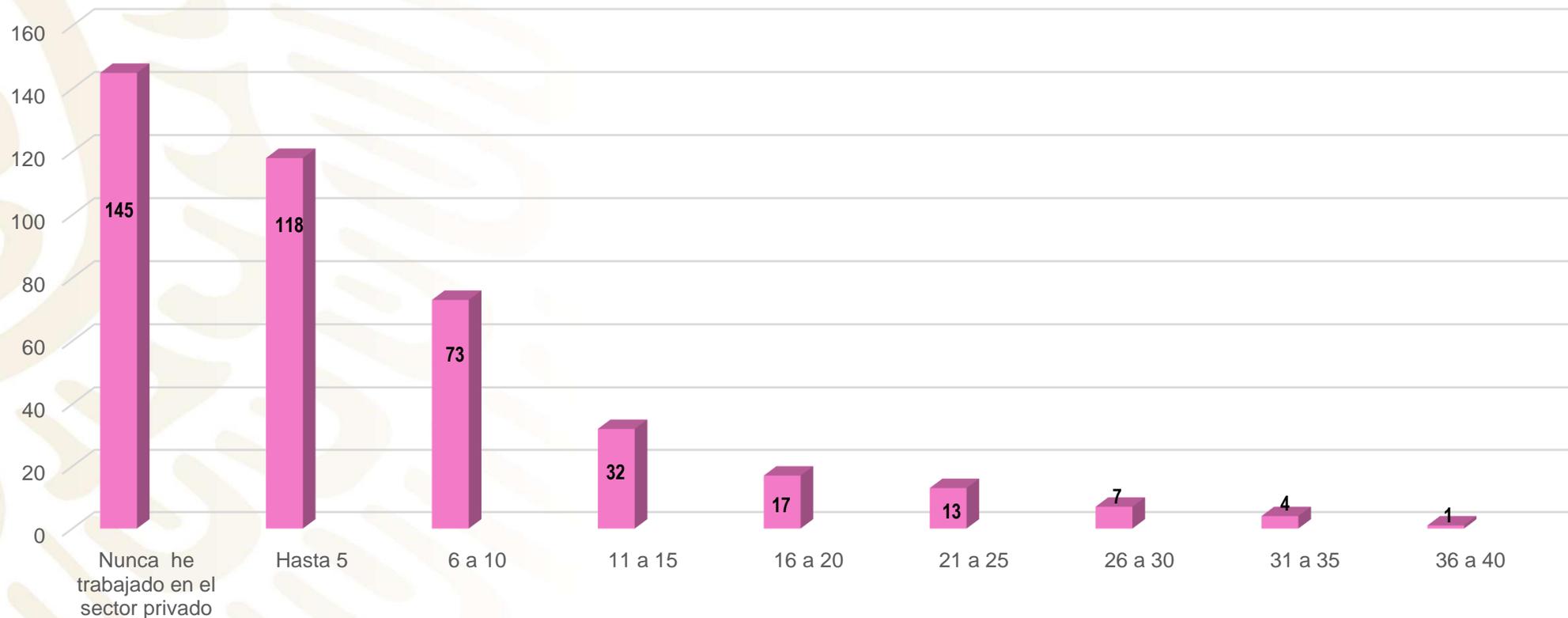
## SECTOR PÚBLICO



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 25% de los servidores públicos ha trabajado en el sector público hasta 5 años, el 21% de 6 a 10 años y el 54% de 11 a 45 años.



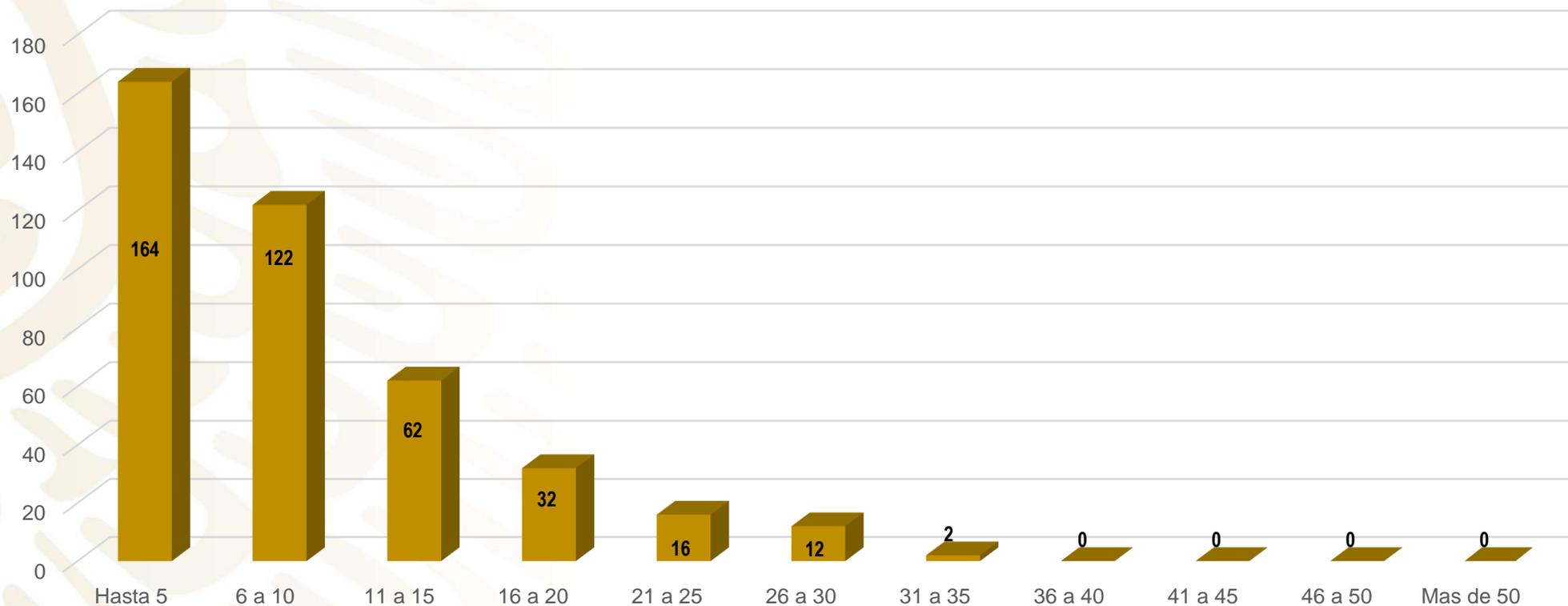
## SECTOR PRIVADO



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 35% de los servidores públicos nunca ha trabajado en el sector privado. El 29% ha trabajado en el sector privado hasta por 5 años.



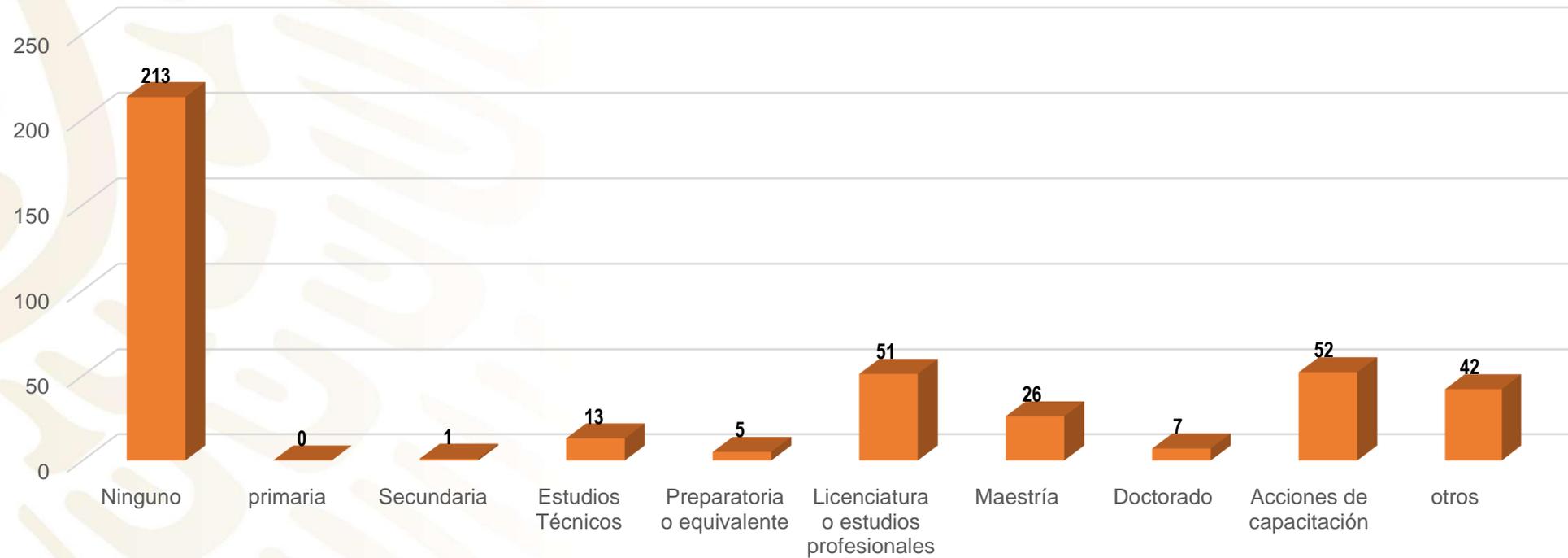
## AÑOS EN EL PUESTO



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 40% de los servidores públicos ha trabajado hasta 5 años en el mismo puesto, el 30% de 6 a 10 años, el 30% de 11 a 35 años.



## ESTUDIOS ACTUALES



De los 410 servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, el 51% de los servidores públicos no se encuentra estudiando, el 12% se encuentra estudiando Licenciatura o Estudios Profesionales, el 13% se encuentra en algún curso de capacitación.



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



## TABLA DE FACTORES

### Factores Básicos

- 1.-Adaptable al entorno
- 2.-Adaptable al ciudadano
- 3.-Colaborativa
- 4.-Eficiente
- 5.-Equilibrada
- 6.-Inclusiva
- 7.-Motivada
- 8.-Organizada
- 9.-Íntegra
- 10.-Profesional

### Factores Compuestos

- 11.-Liderazgo Integral
- 12.-Cooperación
- 13.-Entorno Cultural y Ecológico
- 14.-Equidad de género
- 15.-Igualdad y no discriminación
- 16.-Integridad
- 17.-Interés Público
- 18.-Liderazgo
- 19.-Rendición de Cuentas
- 20.-Respeto
- 21.-Respeto a los Derechos Humanos
- 22.-Transparencia



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A C A L I F O R N I A



## Resultados de los Factores Simples



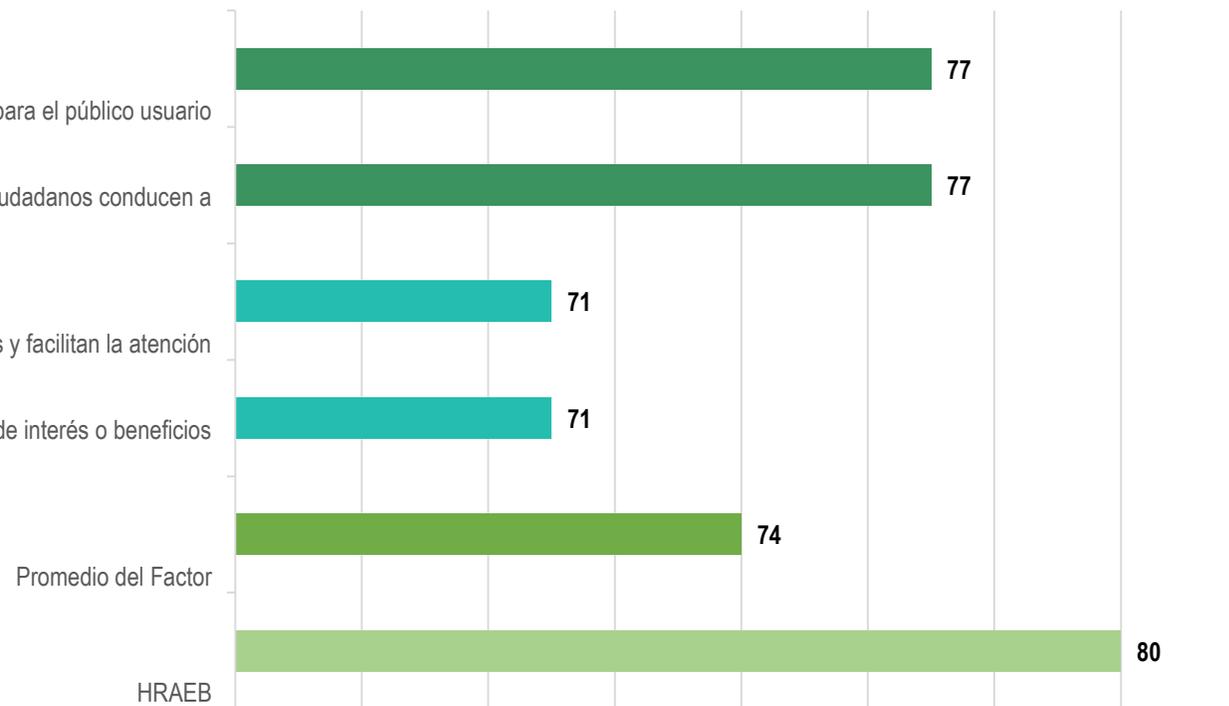
## ADAPTABLE AL ENTORNO





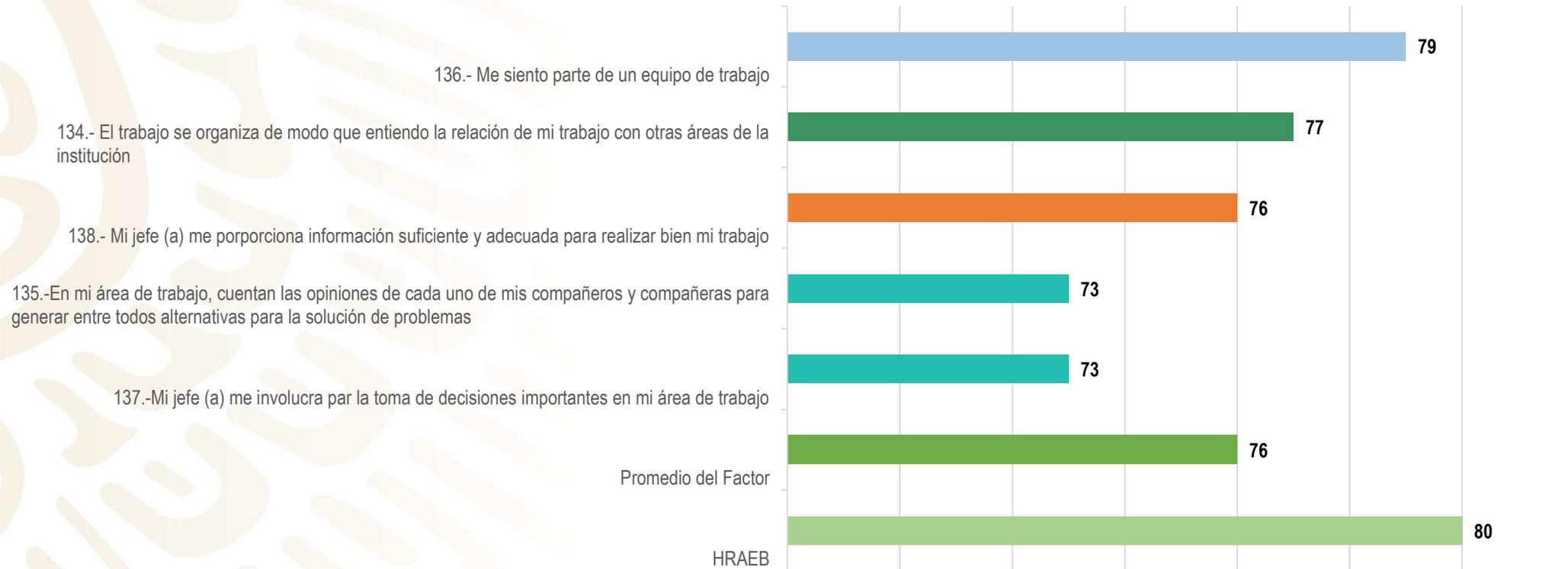
## ADAPTABLE AL CIUDADANO

- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención
- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares





## COLABORATIVA





## EFICIENTE

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral



139.-Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas



140.- Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles



145.-Mi jefe(a) proporciona un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo



144.- me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera



143.-Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos



141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario



146.-Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos



Promedio del Factor

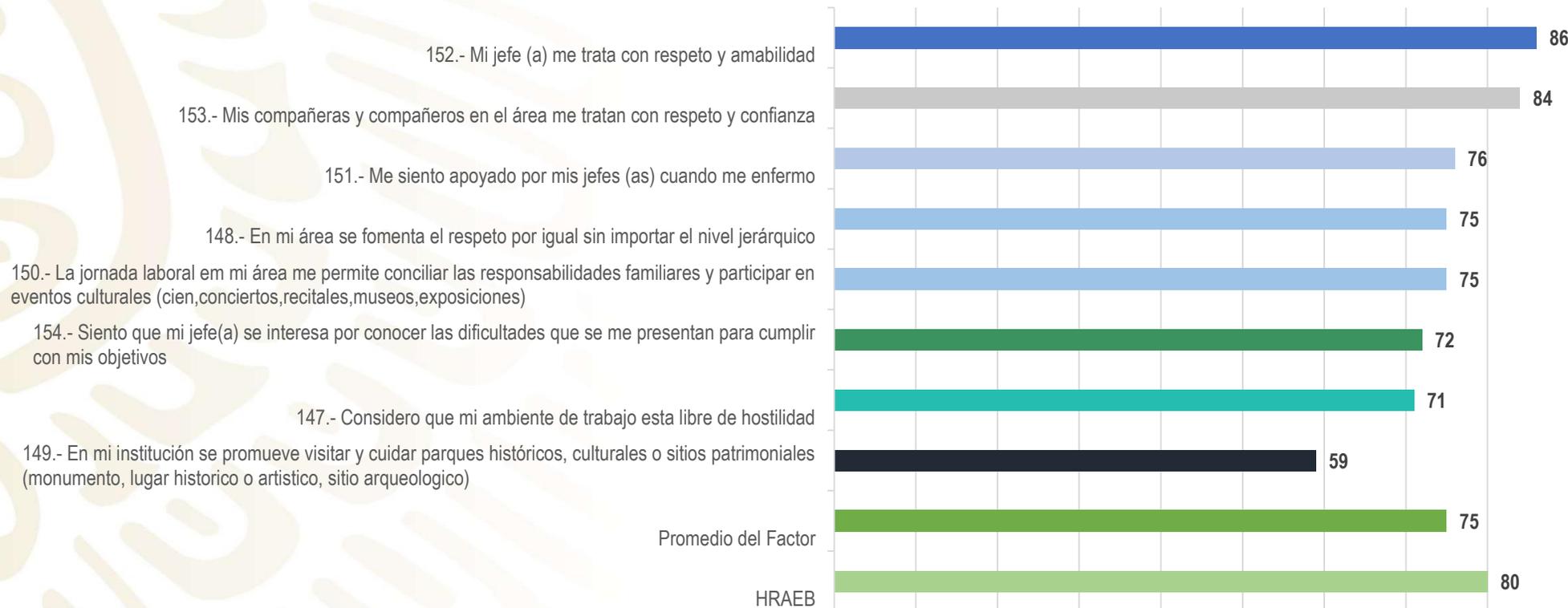


HRAEB





## EQUILIBRADA



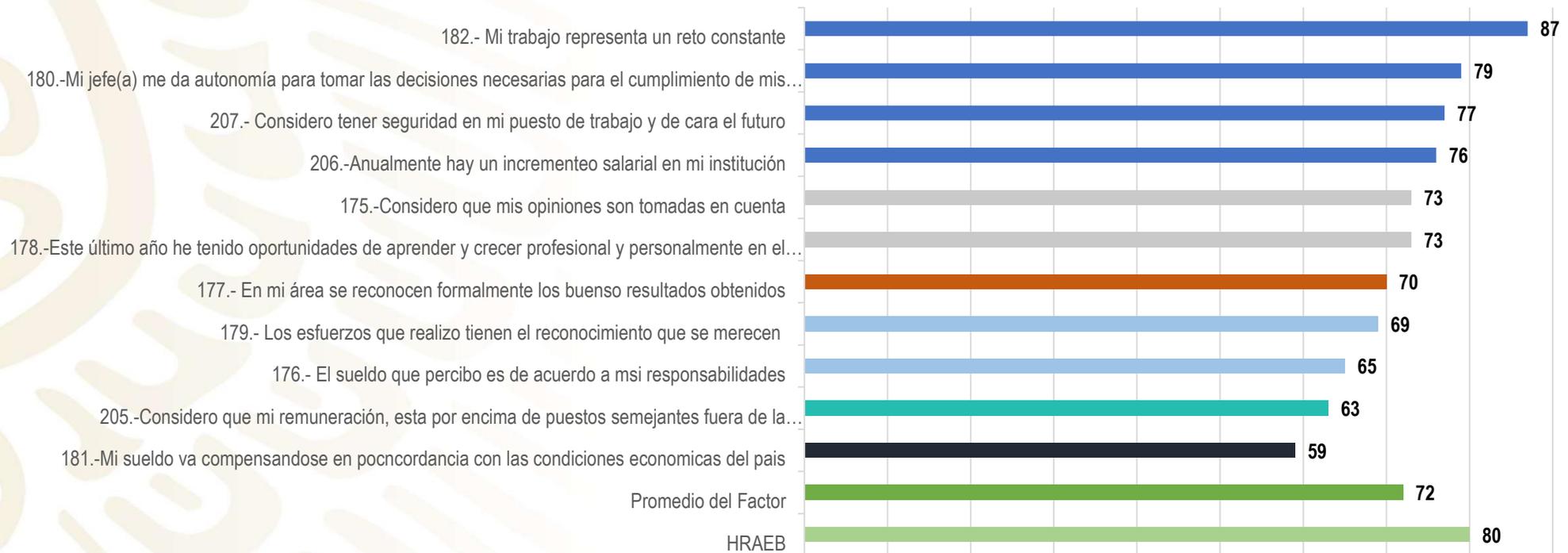


## INCLUSIVA



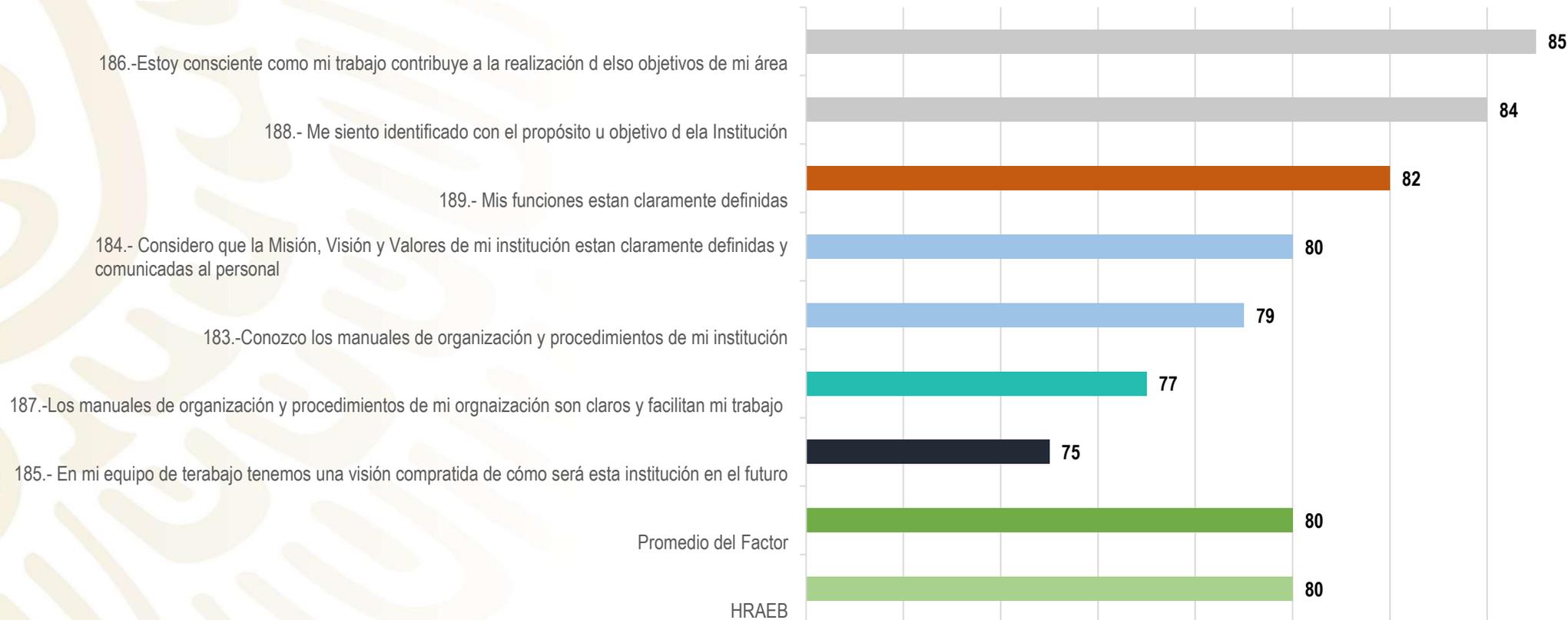


## MOTIVADA



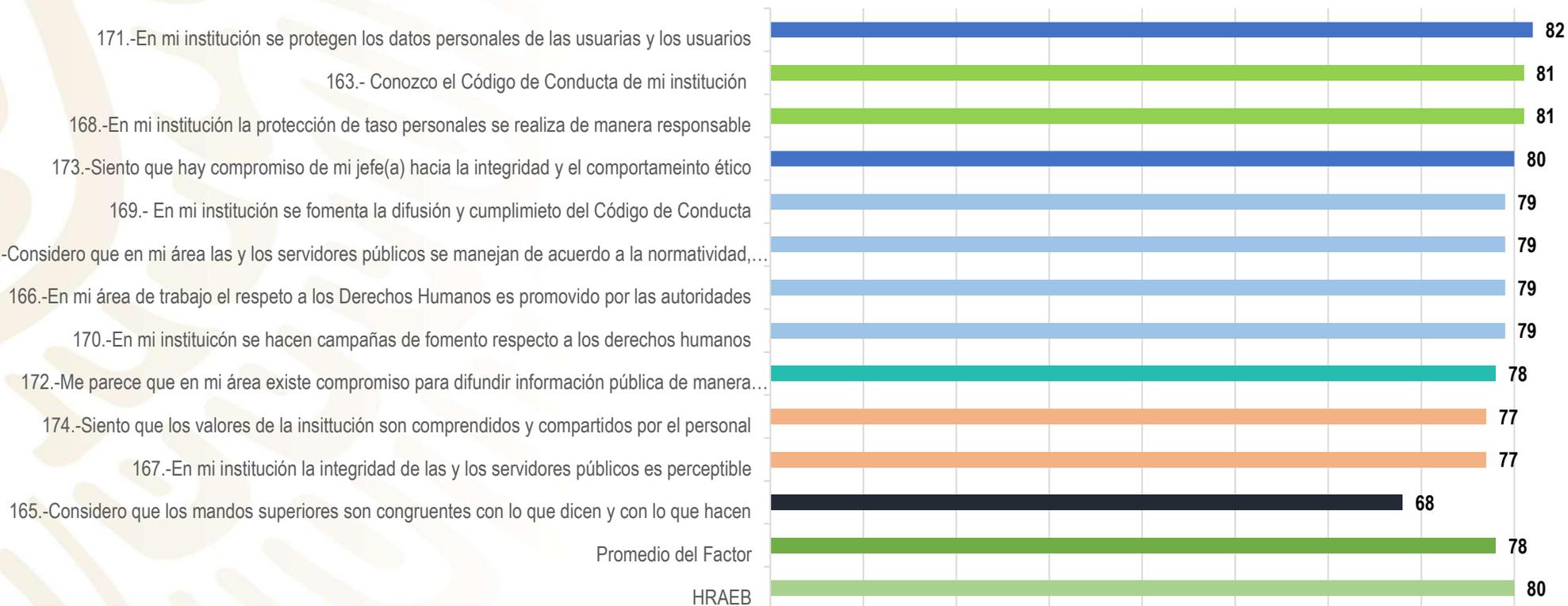


## ORGANIZADA



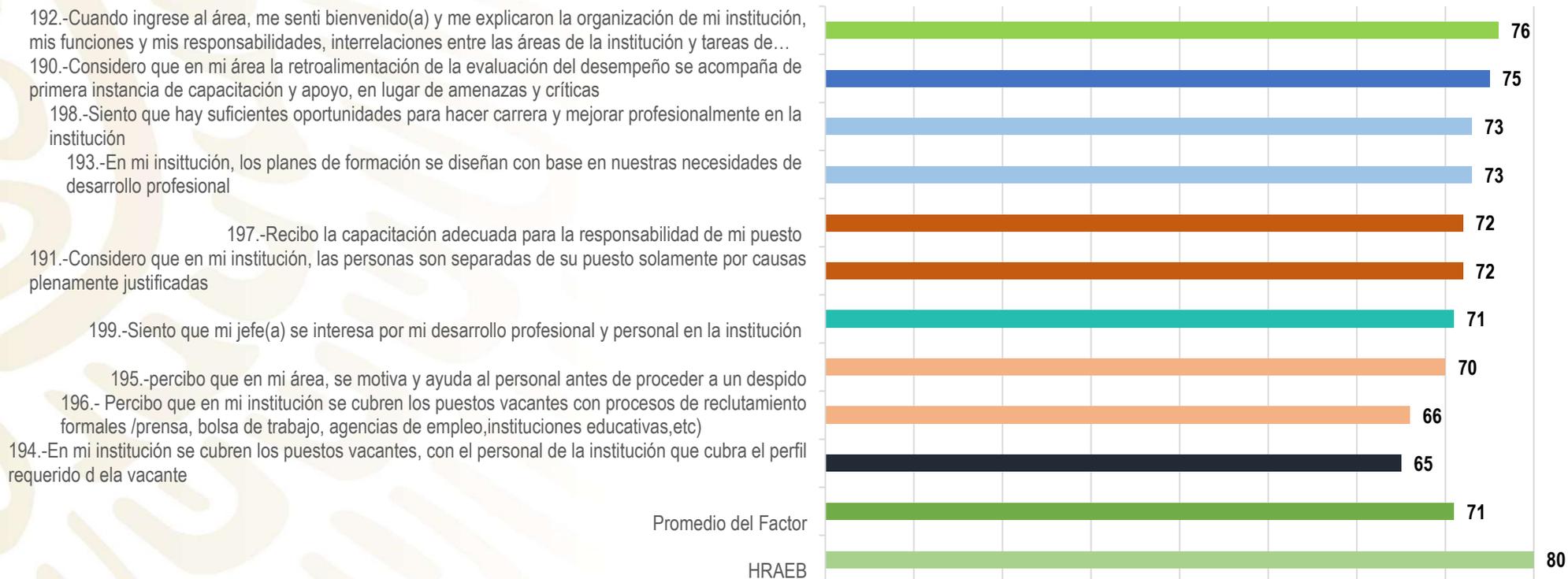


## ÍNTEGRA





## PROFESIONAL





# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



## Resultados de los Factores Compuestos



## LIDERAZGO INTEGRAL



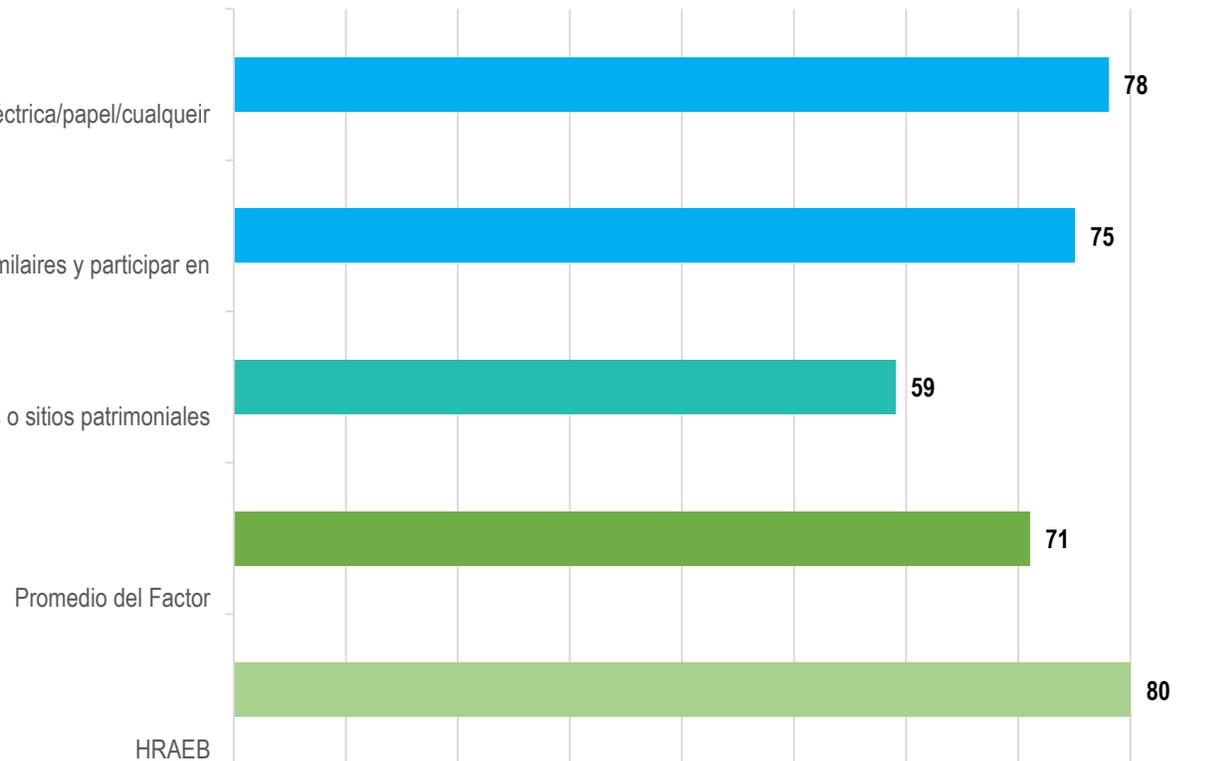


## COOPERACIÓN

142.-En mi área se promueve utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral

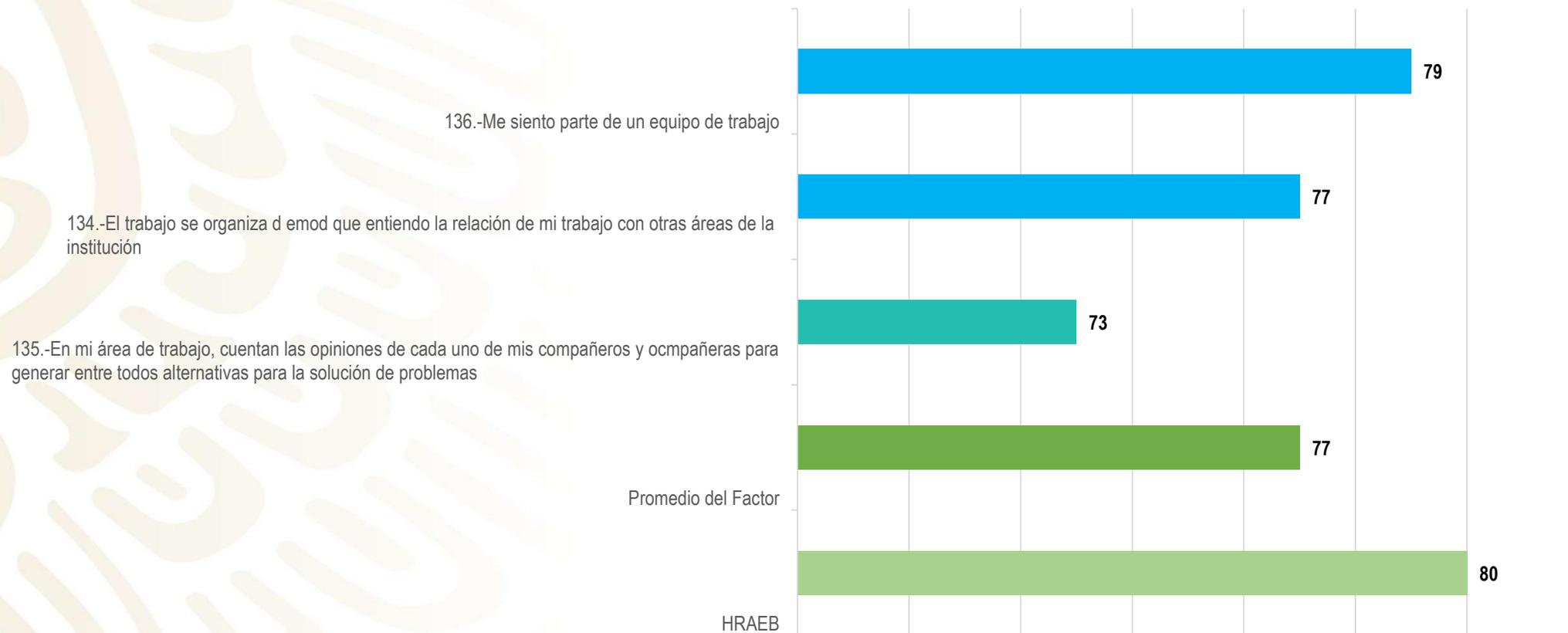
150.-La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

149.-En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico)





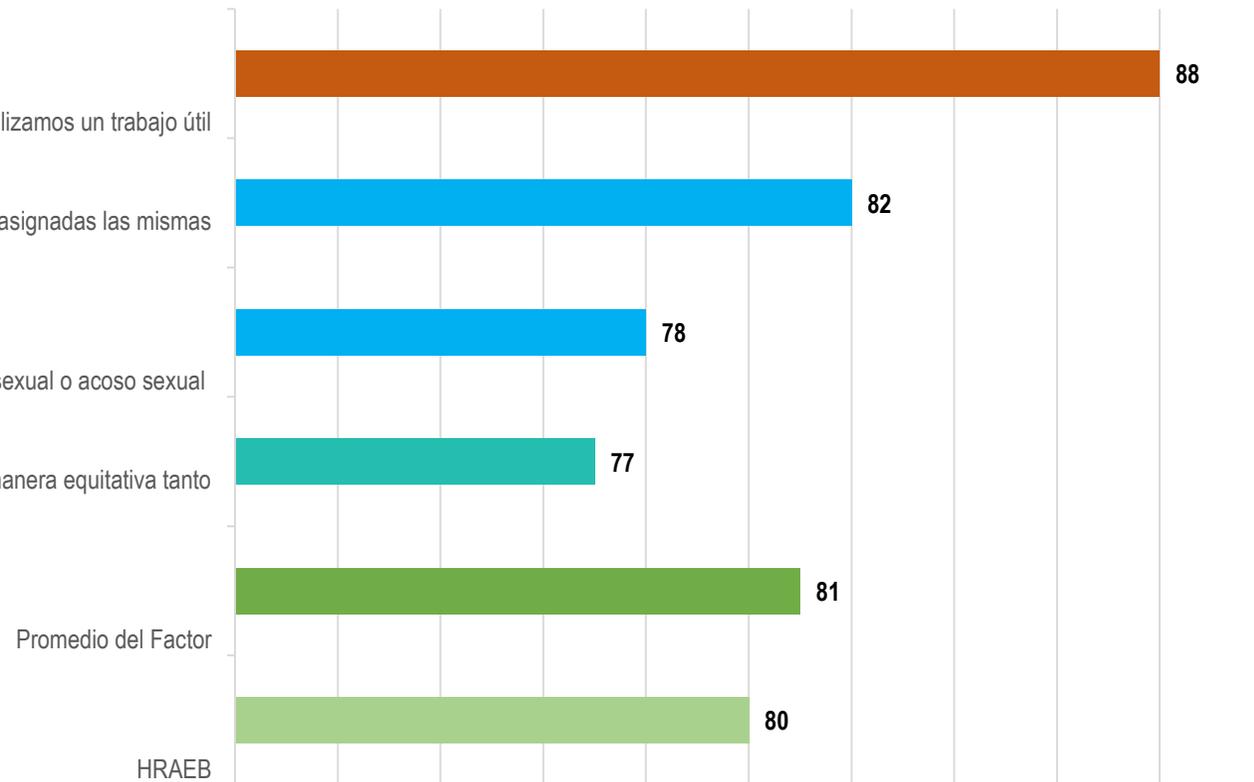
## ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO





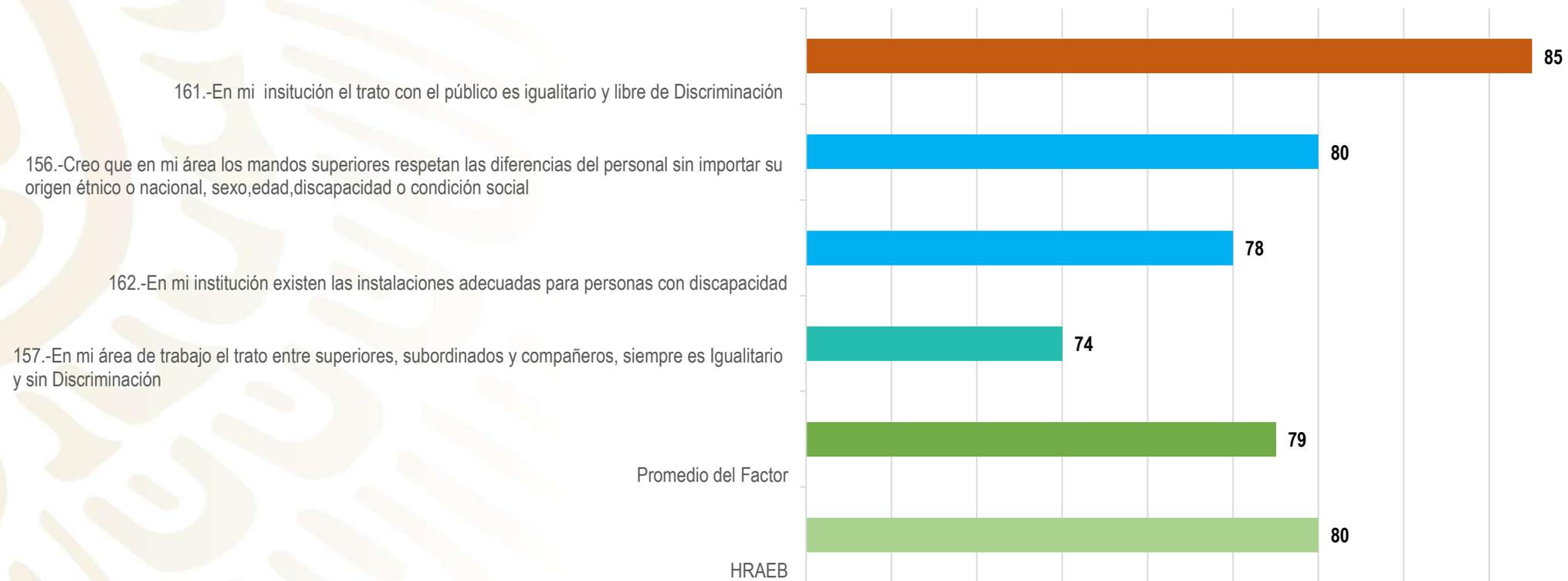
## EQUIDAD DE GÉNERO

- 160.-En mi área se considera que tanto hombre como mujeres realizamos un trabajo útil
- 155.-Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones
- 159.-En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual
- 158.-En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres



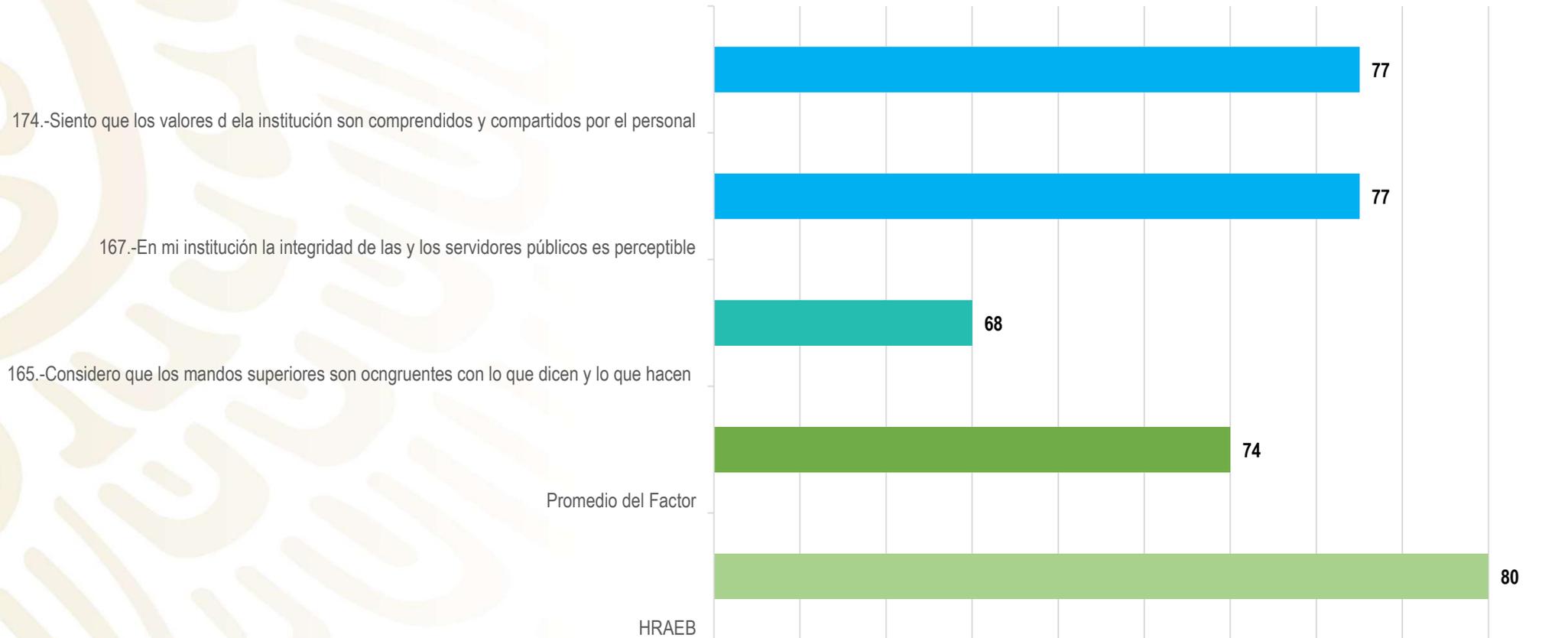


## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



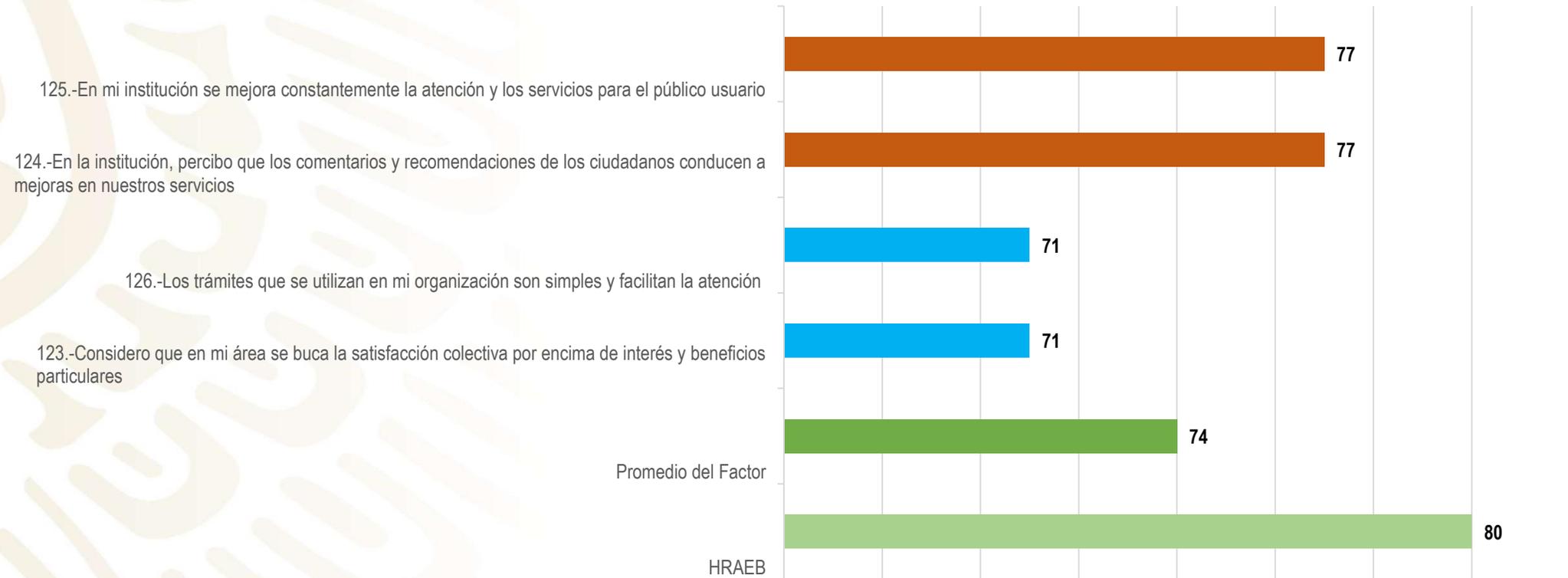


## INTEGRIDAD



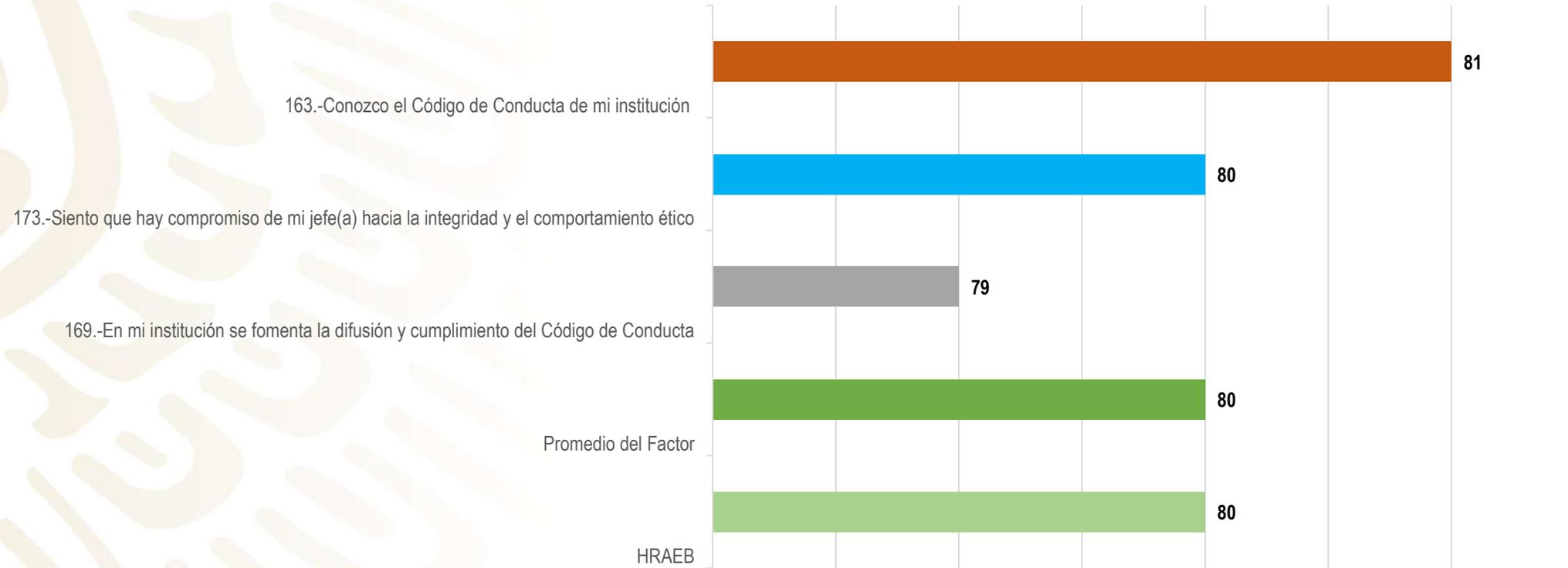


## INTERÉS PÚBLICO



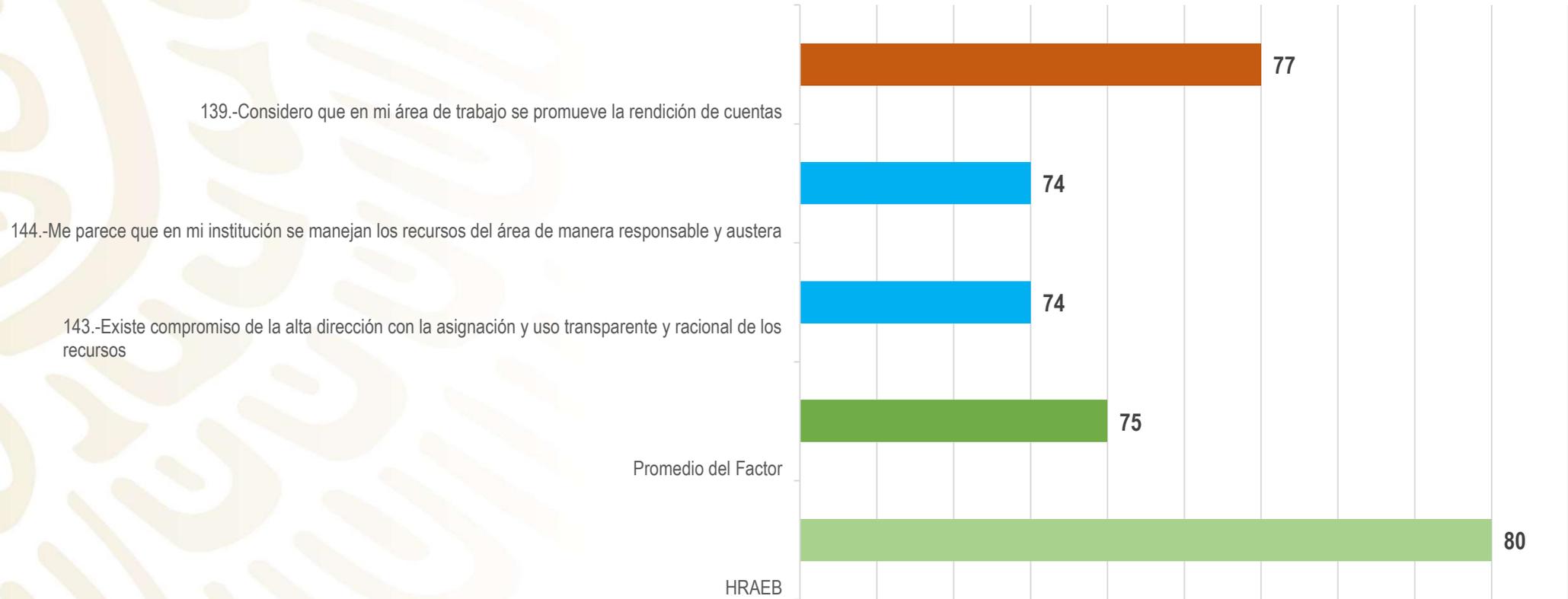


## LIDERAZGO



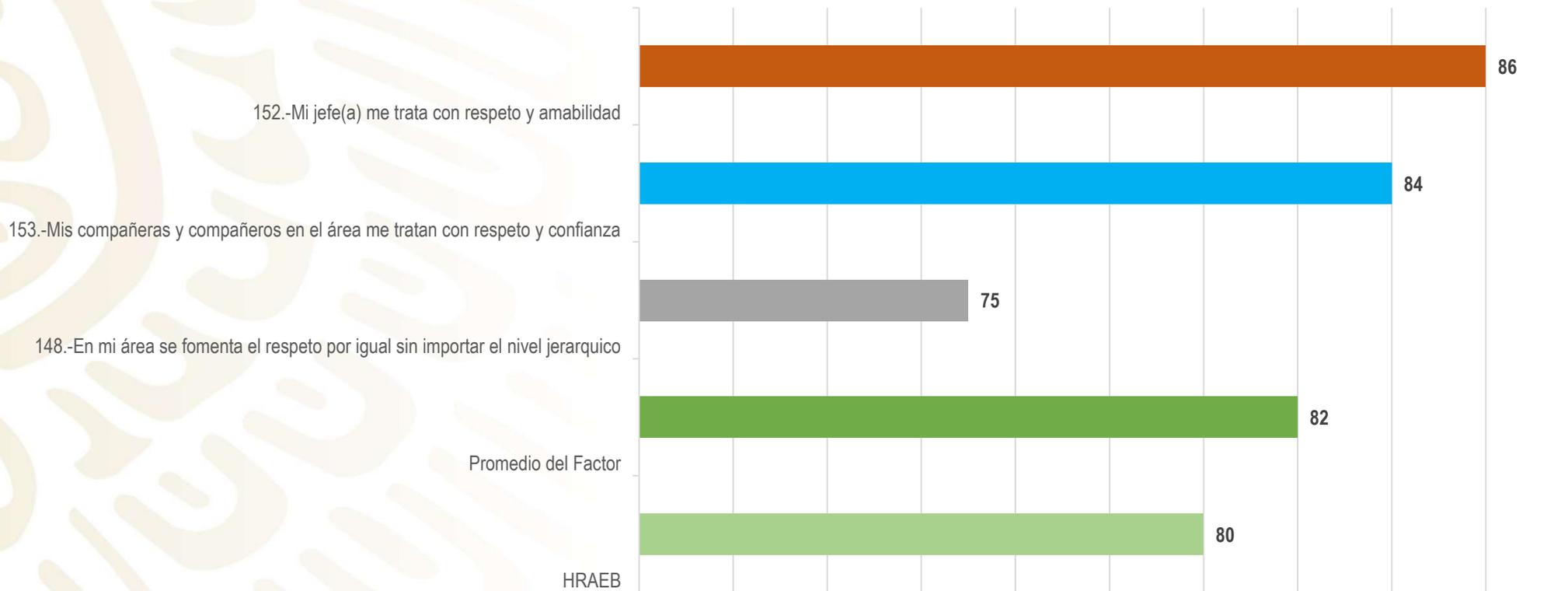


## RENDICIÓN DE CUENTAS





## RESPETO



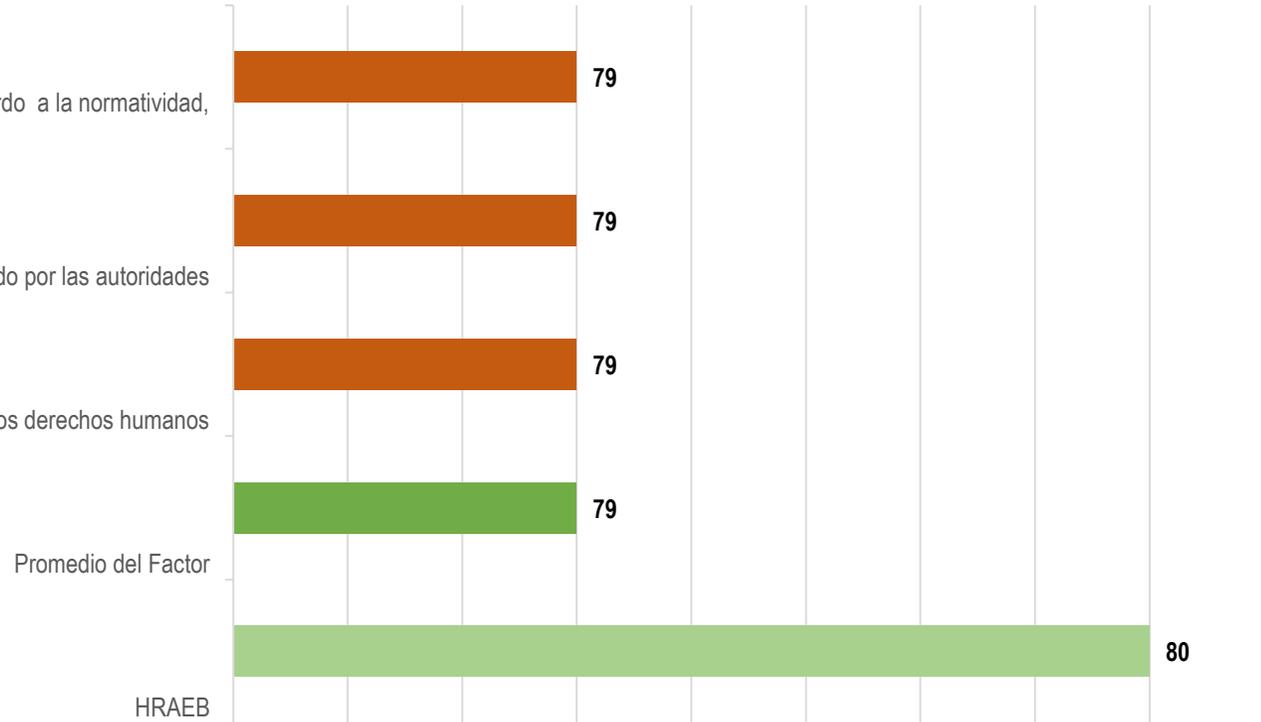


## RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

164.-Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y le maltrato a los demás

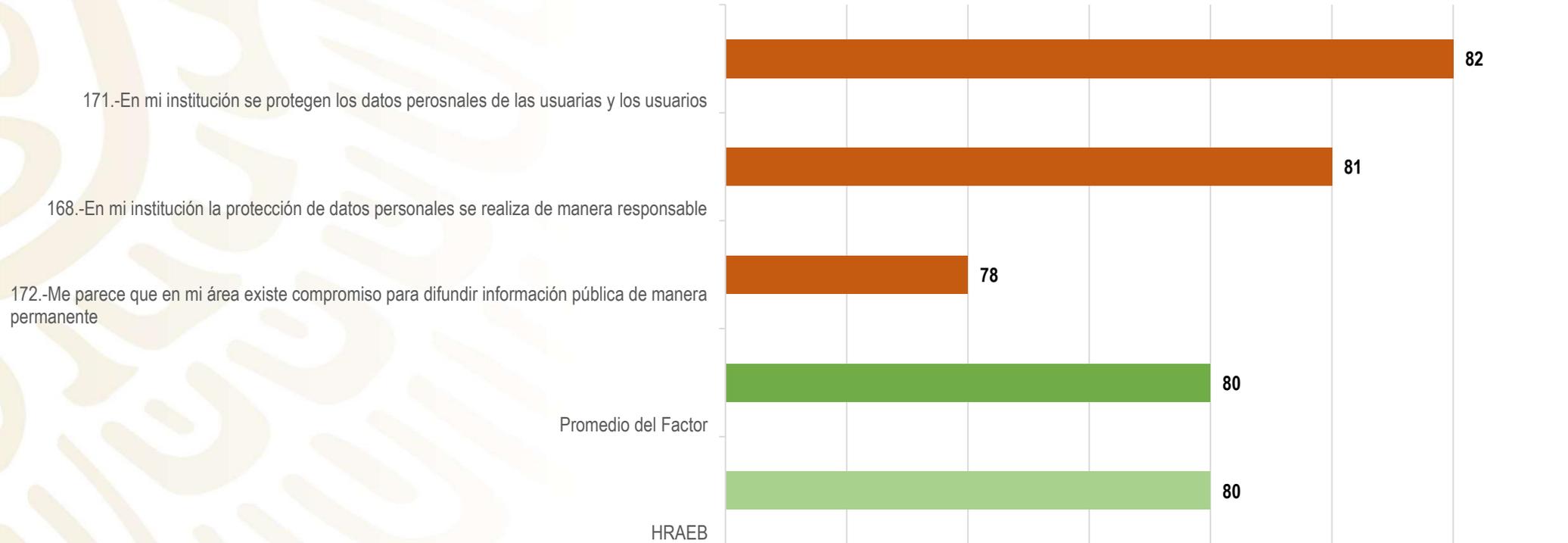
166.-En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades

170.-En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos



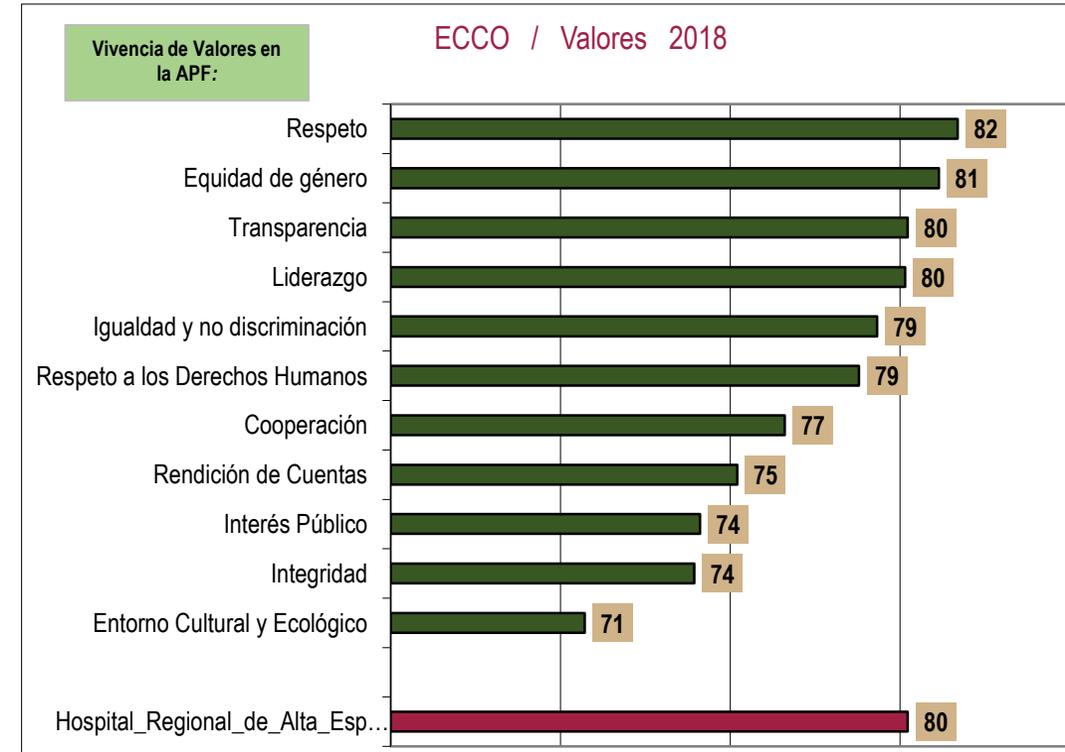
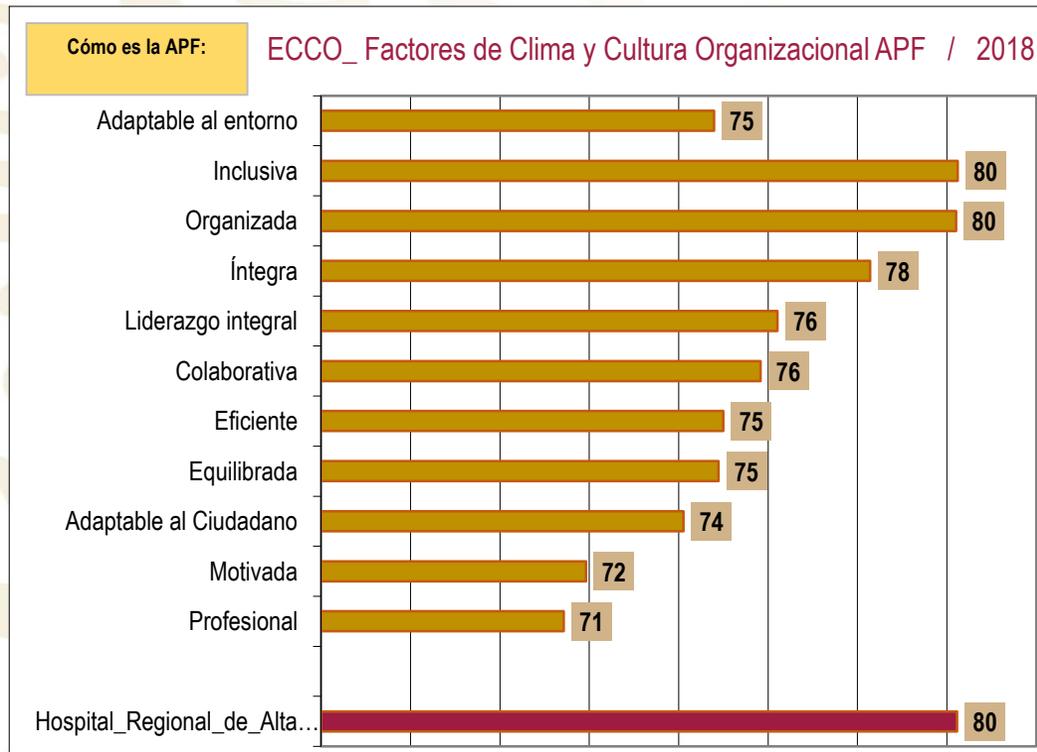


## TRANSPARENCIA



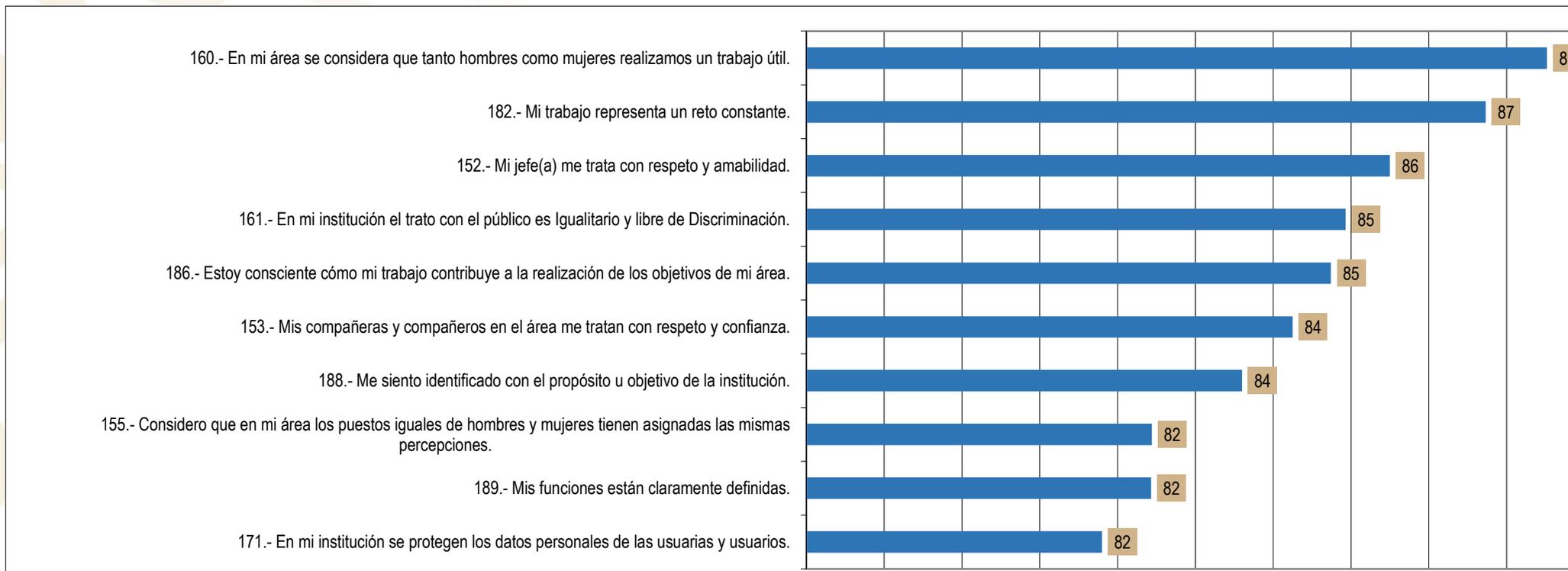


## ÍNDICES GLOBALES FACTORES/VALORES





## REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS





## REACTIVOS MENOR CALIFICADOS





# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A C A L I F O R N I A



## 2 ANÁLISIS CUALITATIVO

Este análisis se lleva a cabo con los comentarios y sugerencias que realizó el personal que contestó la encuesta.



## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

De los 410 servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío que participaron en la aplicación ECCO 2018, se registraron 53 comentarios textuales por parte de la SFP, mismos que representan el 13% de los servidores públicos:

No. de Servidores Públicos	Comentario Textual	Porcentaje
15	Felicitaciones	28%
19	Sugerencias	36%
15	Queja	28%
4	Otros	8%



## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	No. SERVIDORES PÚBLICOS
DIRECCIÓN GENERAL	4
DIRECCIÓN MÉDICA	12
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	6
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN, ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN	6
DIRECCIÓN DE OPERACIONES	17



Para su análisis se realizó una clasificación de acuerdo al tipo de comentario textual:

TIPO DE COMENTARIO	TEMA
<b>Felicitaciones (28%):</b>	Servidores públicos, directivos y mandos medios, pertenencia e identidad hacia la institución, Encuesta de Clima y Cultura Organización, inclusión de actividades culturales.
<b>Sugerencias (36%):</b>	Mejorar el respeto y trato igualitario, homogeneizar las cargas de trabajo en los diferentes turnos, implementar y digitalizar formatos para el ahorro de papel y agilizar trámites, en especial para los becarios. Proteger los datos personales del expediente electrónico, Homologar los sueldos, recursos para la profesionalización, contribuir en la motivación y apoyo hacia el personal, capacitación al personal 2 veces al año.
<b>Quejas (28%):</b>	innecesaria aplicación de la ECCO, la administración actual del HRAEB es corrupta, ineficiente, desigualdad de género, favoritismo y atropello a los Derechos de los trabajadores, clima laboral deficiente, servidores públicos desmotivados y apáticos, personal operativo e insumos son insuficientes.
<b>Otros (8%):</b>	Personal insuficiente, carga de trabajo, autoritarismo y atropello a los Derechos Humanos, No deseo opinar.

## COMENTARIOS Y SUGERENCIAS EXTERNADOS POR EL PERSONAL

\*No se cuenta con el personal suficiente para cubrir las necesidades de las y los usuarios.

\*Brindar capacitación al personal por lo menos mas de un año  
\*Tratar al personal con respeto y trato igualitario

QUEJAS  
28%

SUGERENCIAS  
36%

OTROS  
8%

\*Personal suficiente para cubrir las necesidades de los servicios  
\*Autoritarismo y favoritismo hacia ciertos servidores públicos.

FELICITACIONES  
28%

\*Felicitaciones hacia el personal que labora en el HRAEB, por su trato amable y cálido hacia las y los usuarios.  
\*Reconocimiento y felicitaciones a la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

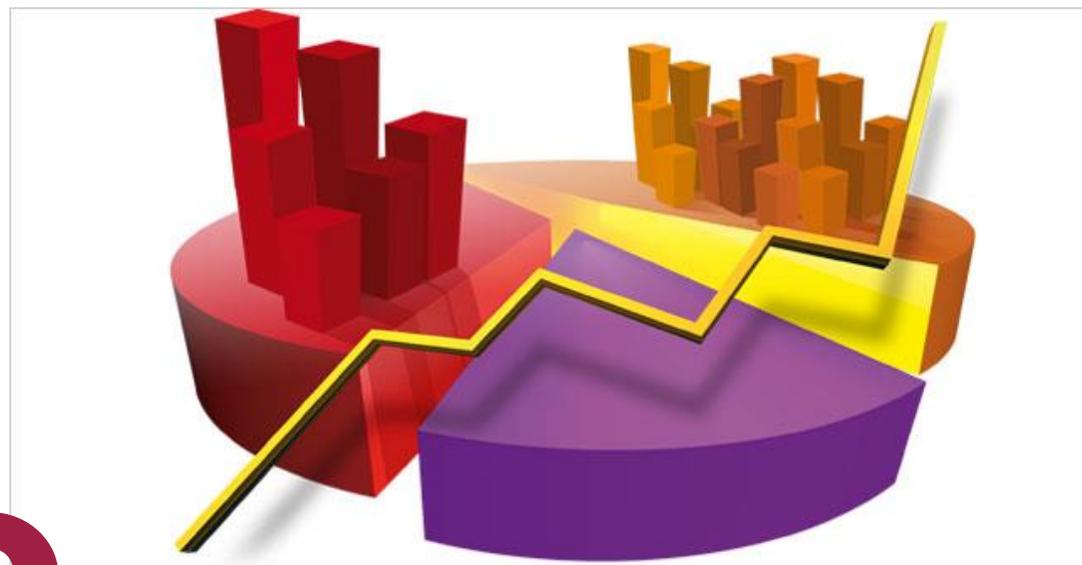


# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A



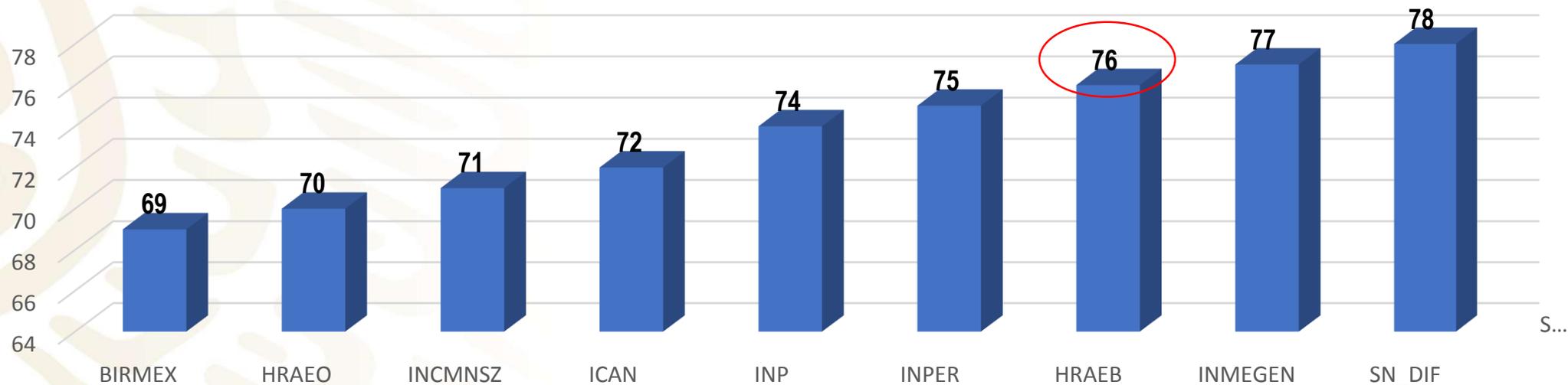
# 3

## ANÁLISIS COMPARATIVO

Entre instituciones del mismo ramo, giro, tamaño, etc. Gráficas y/o tablas.



## COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES DEL RAMO 12 DESCENTRALIZADOS



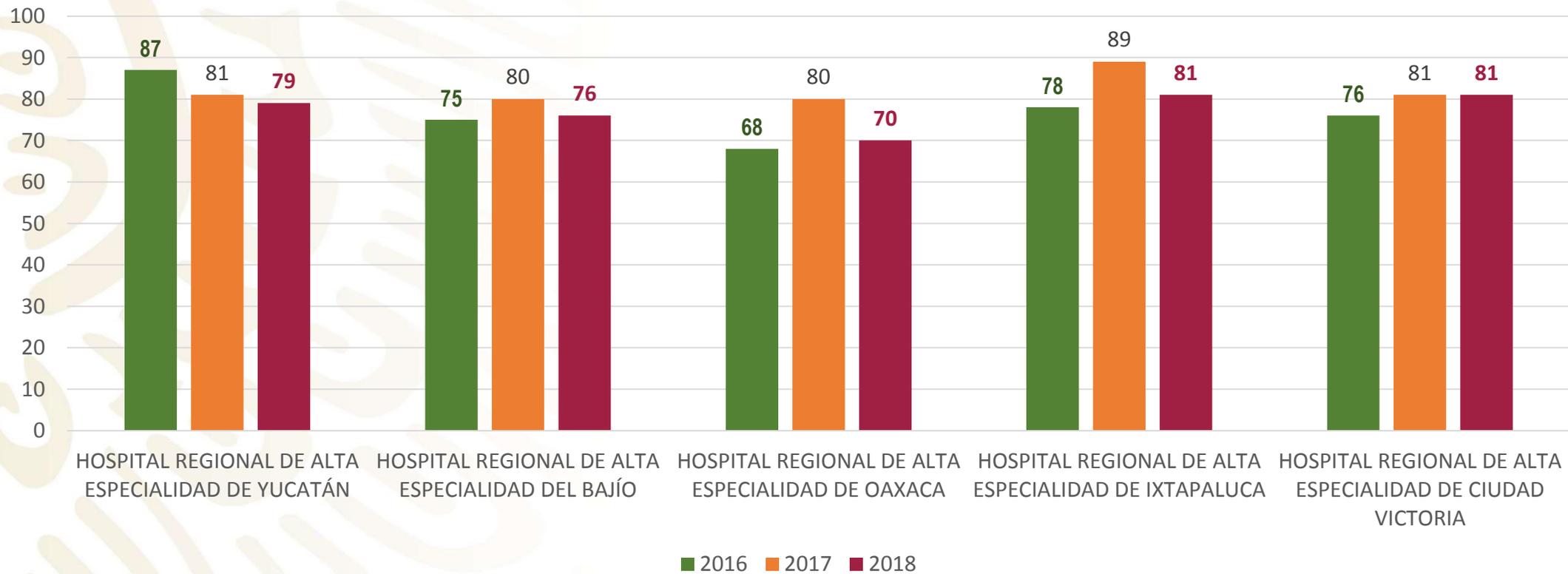
### NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

- LABORATORIO DE BIOLÓGICOS Y REACTIVOS DE MÉXICO, S.A DE C.V
- HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE OAXACA
- INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS MÉDICAS Y NUTRICIÓN "SALVADOR ZUBIRÁN"
- INSTITUTO NACIONAL DE CANCEROLOGÍA
- INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA
- INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA
- HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DEL BAJÍO
- INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA
- SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

Se observa que el HRAEB se encuentra en séptimo lugar (de menor a mayor) en cuanto a satisfacción del clima laboral en su ramo. La diferencia entre la puntuación mayor es de 19 Puntos obtenida por el **Hospital Infantil de México Federico Gómez**, el cual obtuvo el puntaje más alto de 97.

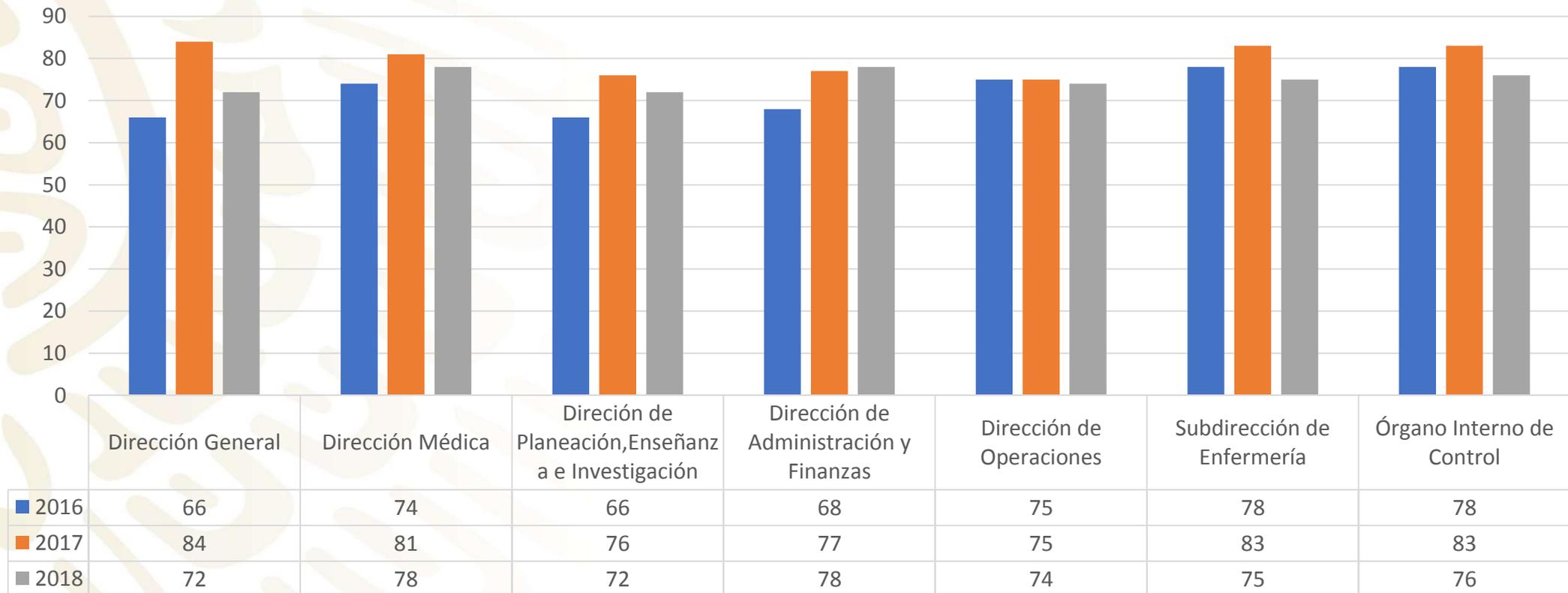


## COMPARATIVO RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES 2016-2018





## Comparativo entre áreas 2016-2018

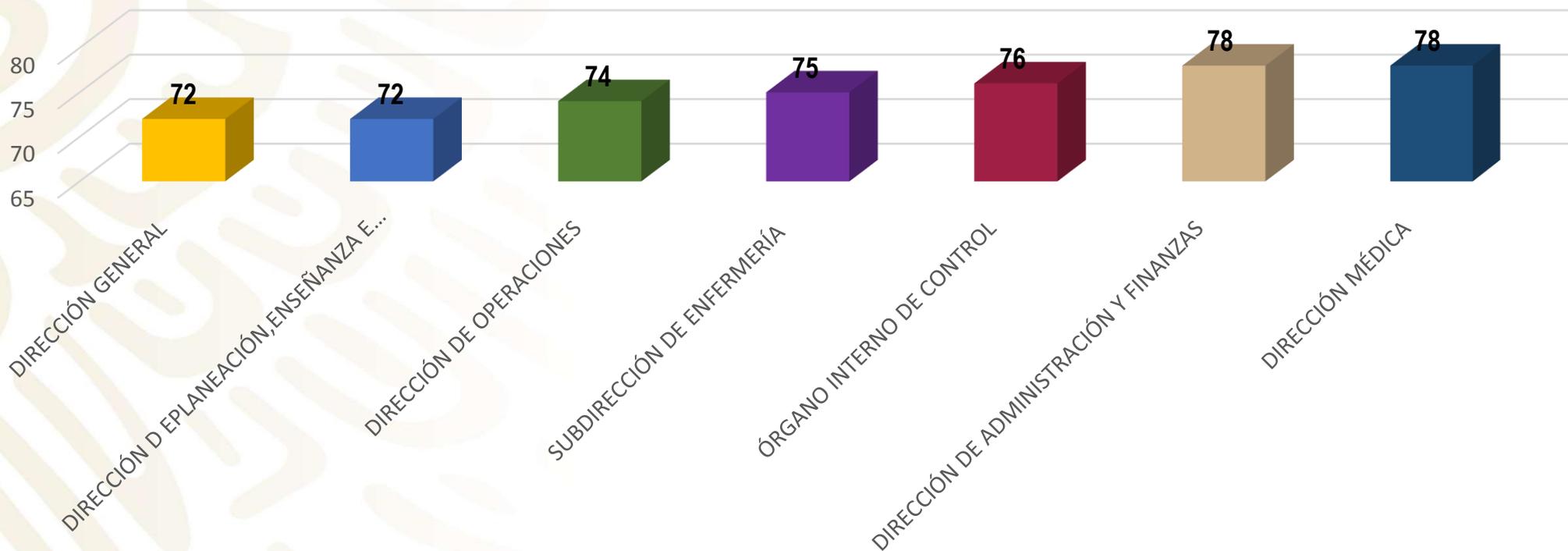


■ 2016 ■ 2017 ■ 2018



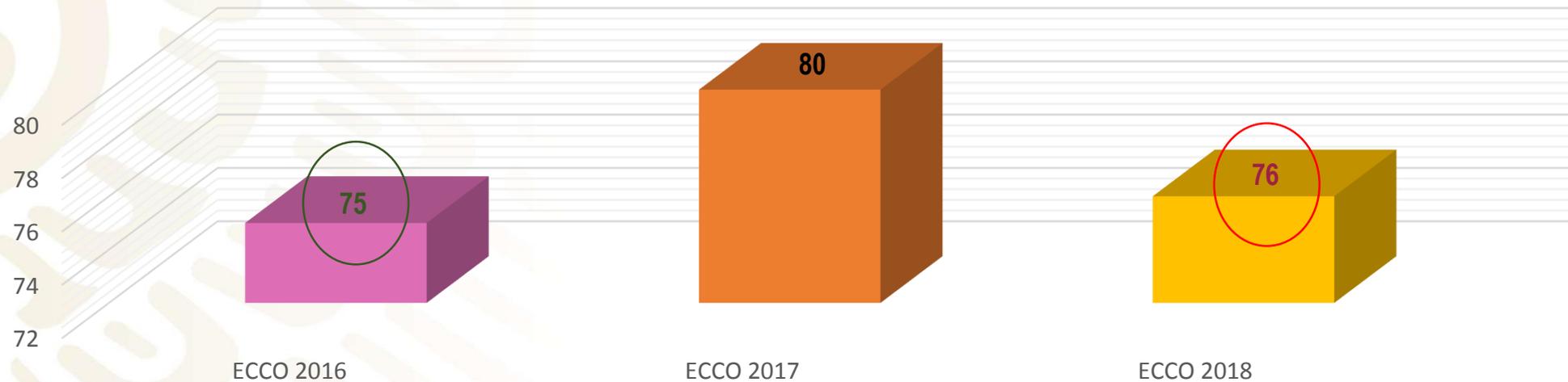
## COMPARATIVO ENTRE ÁREAS REPORTE GLOBAL POR ÁREAS

- DIRECCIÓN GENERAL
- DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN, ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN
- DIRECCIÓN DE OPERACIONES
- SUBDIRECCIÓN DE ENFERMERÍA
- ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
- DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- DIRECCIÓN MÉDICA





## COMPARATIVO DE RESULTADOS DE LA ECCO 2016-2018



En la siguiente gráfica se puede observar el decremento de la calificación global del HRAEB en comparación con los dos años anteriores

COMPARATIVO DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO ANTERIOR PROCEDENTE

FACTORES BÁSICOS

No. FACTOR DE RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	ECCO 2016 ÍNDICE DEL FACTOR	ECCO 2018 ÍNDICE DEL FACTOR	DIFERENCIA
38	ADAPTABLE AL ENTORNO	80	75	-5
39	ADAPTABLE AL CIUDADANO	80	74	-6
40	COLABORATIVA	81	76	-5
41	EFICIENTE	80	75	-5
42	EQUILIBRADA	79	75	-4
46	INCLUSIVA	82	80	-2
47	MOTIVADA	77	72	-5
48	ORGANIZADA	84	80	-4
49	ÍNTEGRA	82	78	-4
50	PROFESIONAL	77	71	-6

FACTORES COMPUESTOS

No. FACTOR DE RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	ECCO 2016 ÍNDICE DEL FACTOR	ECCO 2018 ÍNDICE DEL FACTOR	DIFERENCIA
52	LIDERAZGO INTEGRAL	81	76	-5
53	COOPERACIÓN	82	77	-5
54	ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO	76	71	-5
55	EQUIDAD DE GÉNERO	83	81	-2
56	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	81	79	-2
57	INTEGRIDAD	79	74	-5
58	INTERÉS PÚBLICO	80	74	-6
59	LIDERAZGO	84	80	-4
60	RENDICIÓN DE CUENTAS	80	75	-5
61	RESPECTO	84	82	-2
62	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	81	79	-2
63	TRANSPARENCIA	84	80	-4



## Efectividad del último PTCCO

(Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior\*100).



Ramo	12-Secretaria de Salud
UR Siglas	HRAEB
UR Nombre	Hospital Regional de alta Especialidad del Bajío
Códigos de Ramo - UR	12-NBQ

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente
---	---

Reporte de PTCCO 2017

A qué Factor contribuye cada PTCCO:  
Seleciona de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Seleciona de 1 a 3 Factores			Impacto de la práctica	Cumplimiento
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)		
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2016, así como el Plan de Prácticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional	Difundir los resultados de la ECCO y Prácticas de Transformación a todo el personal	Estratégica	1- Todo el personal	15/06/2017	16/07/2017	Informar de forma anual los resultados de la ECCO a través de medios de difusión tales como : carteles, displays, fondo de pantalla y correo electrónico del personal del 05 al 09 de junio de 2017	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia	Alto	100%
2	Capacitar al personal de mando, para que cuenten con los conocimientos necesarios para el logro de los objetivos de la institución	Impartir curso de Liderazgo y Dirección dirigido al personal de mando	Operativa	Mandos Superiores y Mandos Medios	29/06/2017	30/06/2017	Impartir un curso anual	52 - Liderazgo integral	59 - Liderazgo		Alto	0%



## EFFECTIVIDAD PTCCO 2016-2018

Reporte de PTCCO 2017								A qué Factor contribuye cada PTCCO:				
Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	Selecciona de 1 a 3 Factores			Impacto de la práctica	Cumplimiento
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)		
3	Dar a conocer el Manual de Reclutamiento y Selección de personal	Actualizar el Manual de Reclutamiento y Selección de personal de la Dependencia con el fin de que el servidor público conozca el procedimiento de reclutamiento internos y externos para cubrir puestos vacantes.	Estratégica	Todo el personal	01/06/2017	31/07/2017	Revisión y actualización del manual de reclutamiento y selección de personal 4 veces al mes a partir del 01/07/2017 al 01/10/2017	50 - Profesional			Alto	100%
			Estratégica	Todo el personal	16/08/2017	30/10/2017	Autorización del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal por COMERI	50 - Profesional			Alto	0%
			Estratégica	Todo el personal	01/11/2017	30/05/2018	Difundir a través de la página institucional el Manual de Reclutamiento y Selección de personal	50 - Profesional			Alto	0%
4	Dar a conocer al personal de la dependencia el nombre del servidor público seleccionado o designado para ocupar un puesto vacante dentro de la institución mediante el proceso de escalafón	Dar a conocer los resultados de las convocatorias de escalafón de los servidores públicos promovido a un ascenso en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad en la dependencia.	Estratégica	Todo el personal	16/06/2017	actividad permanente	Difundir a través de la página institucional y en documentos HRAEB, los resultados obtenidos de los procesos de escalafón, así como en las mamparas del Hospital.	50 - Profesional			Alto	100%



Reporte de PTCCO 2017

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selecciona de 1 a 3 Factores		
								1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)
5	Reforzar a través del reconocimiento la motivación del servidor público de la dependencia	Aplicar practicas diseñadas para reconocer el trabajo y las actividades de los servidores públicos a través de la emisión de felicitaciones por onomásticos, ejercicio de su disciplina y Notas Buenas	Estratégica	Todo el personal	16/06/2017	30/12/2017	Hacer llegar vía electrónica una felicitación al servidor público con motivo de su onomástico. Emitir Notas Buenas	47 - Motivada		
6	Capacitar y concientizar a los servidores públicos acerca de la importancia de la integridad y los principios éticos en el ejercicio del cargo público	Impartir un curso anual sobre integridad y ética pública	Operativa	Mandos Superiores y Mandos Medios	01/03/2018	01/06/2018	Impartir un curso anual	49 - Íntegra		
7	Implementar acciones que fomenten la visita y cuidado de sitios históricos o patrimoniales	Fomentar en las sesiones generales y de formación continua los temas de indole cultural para todo el personal.	Estratégica	Todo el personal		La difusión dependerá de los eventos programados	Difundir las actividades de indole cultural a través de mamparás de la dependencia y correos electrónicos del personal	42 - Equilibrada		

Impacto de la práctica	Cumplimiento
Medio	50%
Alto	0%
Medio	100%

Efectividad PTTCO 2016

(Número de Prácticas Cumplidas / Número de Prácticas Programadas x 100)



(4.5/9) \* 100 = **50 %**



## Reporte PTCCO 2018

	Ramo	12 - Salud
	UR Siglas	NBQ
	UR Nombre	NBQ - Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío
	Códigos de Ramo - UR	12 - NBQ
<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

### Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2018 y Programa de Prácticas de Transformación de Cultura y Clima Organizacional	1- Todo el personal	20/02/2019	25/02/2019	31/03/2019	Difundir los resultados de la ECCO y Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante la página Institucional del Hospital	60 - Rendición de Cuentas	63 - Transparencia		Alto
2	2 - Capacitar al Personal en Habilidades Estratégicas	1- Estratégica	Llevar a cabo un curso de Liderazgo para el personal Directivo de la Institución	3- Mandos Medios	20/02/2019	30/04/2019	30/09/2019	Reforzar las habilidades de Liderazgo del Personal Directivo	59 - Liderazgo			Medio
3	3 - Capacitar al Personal en Habilidades Estratégicas	1- Estratégica	Llevar a cabo un curso de Planeación Estratégica para el personal de Mandos Medios y de Enlace	7- Mandos Medios y Enlaces	20/02/2019	01/04/2019	30/09/2019	Reforzar las habilidades de Planeación Estratégica del Personal de Mandos Medios y Enlace	48 - Organizada	59 - Liderazgo		Medio
4	4 - Fomentar la Participación del Personal en Eventos Culturales	1- Estratégica	Llevar a cabo el Segundo Concurso de Fotografía	1- Todo el personal	20/02/2019	30/04/2019	31/08/2019	Fomentar la integración del personal a través del concurso de fotografía	46 - Inclusiva	40 - Colaborativa		Alto
5	5 - Fomentar la Participación del Personal en Eventos Culturales	1- Estratégica	Difundir de forma mensual a través del correo electrónico a todos los trabajadores, del programa de eventos culturales de la Ciudad	1- Todo el personal	20/02/2019	01/03/2019	31/12/2019	Difundir la cultura a todos los trabajadores de forma mensual, del programa de eventos culturales de la Ciudad	54 - Entorno Cultural y Ecológico			Alto
6	6 - Fomentar la Participación del Personal en Eventos Culturales	1- Estratégica	Difundir través de las pantallas de los equipos de cómputo de los trabajadores la visita de sitios culturales y patrimoniales	1- Todo el personal	20/02/2019	01/04/2019	31/12/2019	Difundir a todo el personal a través de las pantallas del equipo de cómputo del personal promociones para visitar sitios patrimoniales e históricos	54 - Entorno Cultural y Ecológico			Alto
7	7 - Reconocer al Personal por su desempeño	1- Estratégica	Entregar reconocimientos por escrito al personal por su desempeño, iniciativa o proyectos que benefician la eficiencia y/o la calidad del servicio de este Hospital	1- Todo el personal	20/02/2019	01/03/2019	30/04/2019	Reconocer el desempeño, iniciativa y logros de los trabajadores en beneficio de la Institución	47 - Motivada			Alto
8	8 - Sensibilizar al Personal en Temas de Derechos Humanos	1- Estratégica	Llevar a cabo la conferencia de Igualdad y No Discriminación	1- Todo el personal	20/02/2019	01/04/2019	30/04/2019	Sensibilizar a todo el personal en temas de Derechos Humanos	62 - Respeto a los Derechos	56 - Igualdad y no Discriminación		Alto
9	9 - Sensibilizar al Personal en Temas de Derechos Humanos	1- Estratégica	Llevar a cabo la conferencia de Equidad de Género	1- Todo el personal	20/02/2019	02/05/2019	31/05/2019	Sensibilizar a todo el personal en temas de Derechos Humanos	55 - Equidad de género	62 - Respeto a los Derechos Humanos		Alto
10	10 - Sensibilizar al Personal en Temas de Derechos Humanos	1- Estratégica	Llevar a cabo la conferencia de Burnout	1- Todo el personal	20/02/2019	03/06/2019	30/06/2019	concientizar a todo el personal sobre las excesivas cargas de trabajo y sus efectos secundarios laborales.	42 - Equilibrada			Alto

Lic. Luis Alberto Villaseñor Garay

Fecha : 20 de Febrero de 2019



# 4 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El objetivo estratégico es aquel que orientará el rumbo del Hospital Regional de Alta especialidad del Bajío, hacia una meta específica, medible y alcanzable partiendo de los factores calificados mas bajos obtenidos a través de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional que representan un área de oportunidad para esta Institución en lo que respecta a los siguientes factores:

**Objetivo Estratégico 1** (Factor: Rendición de Cuentas y Transparencia): Dar a conocer los resultados de la ECCO 2018, así como el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

**Objetivo Estratégico 2** (Factor: Liderazgo): Capacitar al personal Directivo en Liderazgo

**Objetivo Estratégico 3** ( Factor: Liderazgo y Organizada): Capacitar al personal mandos medios y enlace en Planeación estratégica

**Objetivo Estratégico 4** (Factor: Inclusiva y Colaborativa): Fomentar la participación del personal en eventos culturales “2do concurso de Fotografía”

**Objetivo Estratégico 5** (Factor: Entorno Cultural y Ecológico): Fomentar la participación del personal en eventos culturales ( programa de eventos culturales de la ciudad)

**Objetivo Estratégico 6** (Factor: Entorno Cultural y Ecológico): Fomentar la participación del personal en eventos culturales ( Difundir al visita a sitios patrimoniales y culturales)

**Objetivo Estratégico 7** (Factor: Motivada): Reconocer el desempeño del personal

**Objetivo Estratégico 8** ( Factor: Respeto a los Derechos Humanos e Igualdad y No Discriminación): Sensibilizar al personal en Temas de Derechos Humanos “igualdad y No Discriminación “

**Objetivo Estratégico 9** (Factor: Respeto a los Derechos Humanos y Equidad de Género): Sensibilizar al personal en Temas de Derechos Humanos “Equidad de Género”

**Objetivo Estratégico 10** (Factor: Equilibrada): Sensibilidad y Concientizar Sensibilizar al personal en Temas de Derechos Humanos “Síndrome de Burnout”



**SALUD**

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A

**5**



**DEFINICIÓN DE  
PRÁCTICAS DE  
TRANSFORMACIÓN**



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A C A L I F O R N I A

## DIFUSIÓN RESULTADOS DE LA ECCO y PTCCO 2018

**gob.mx**

Trámites Gobierno Participa Datos

HRAEB.SALUD.GOB.MX

Inicio

Trámites

Conócenos ▾

Cartera de Servicios ▾

Productividad

Transparencia ▾

Normateca

Correo

Encuesta de Clima y Cultura  
Organizacional (ECCO)2018

Programa Anual de Trabajo  
2018

Catálogo Maestro de Guías de  
práctica Clínica



# SALUD

SECRETARÍA DE SALUD

1000



HOSPITAL REGIONAL  
ALTA ESPECIALIDAD  
B A J A C A L I F O R N I A



# 6

## PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Difundir entre los servidores públicos los resultados de la ECCo y le PTCC 2018



## PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1. Difundir los Resultados de la ECCO 2018 y las PTCCO a todo el personal		Inicia 25 de Febrero	Concluye 31 de marzo									
2. Impartir curso de Liderazgo al personal Directivo				Inicia 30 de abril					Concluye 30 de septiembre			
3. Impartir curso de Planeación Estratégica al personal Mandos medios y Enlaces				Inicia 01 de abril					Concluye 30 de septiembre			
4. Llevar a cabo el "2do Concurso de Fotografía"				Inicia 30 de abril				Concluye 31 de agosto				
5. Difundir el programa de eventos culturales de la Ciudad		Inicia 01 de marzo										Concluye 31 de diciembre
6. Difundir y promover la visita de sitios patrimoniales y culturales				Inicia 01 de abril								Concluye 31 de diciembre
7. Entregar reconocimientos al personal por su desempeño, iniciativa y/o proyectos			Inicia 01 de marzo	Inicia 31 de abril								
8. Impartir conferencia de "Igualdad y No Discriminación "				Inicia 01 al 30 de abril								
9. Impartir conferencia de "Equidad de Género"					Inicia 02 al 31 de mayo							
10. Impartir conferencia de "Burnout"						Inicia 03 al 30 de junio						



Enero, 2019