

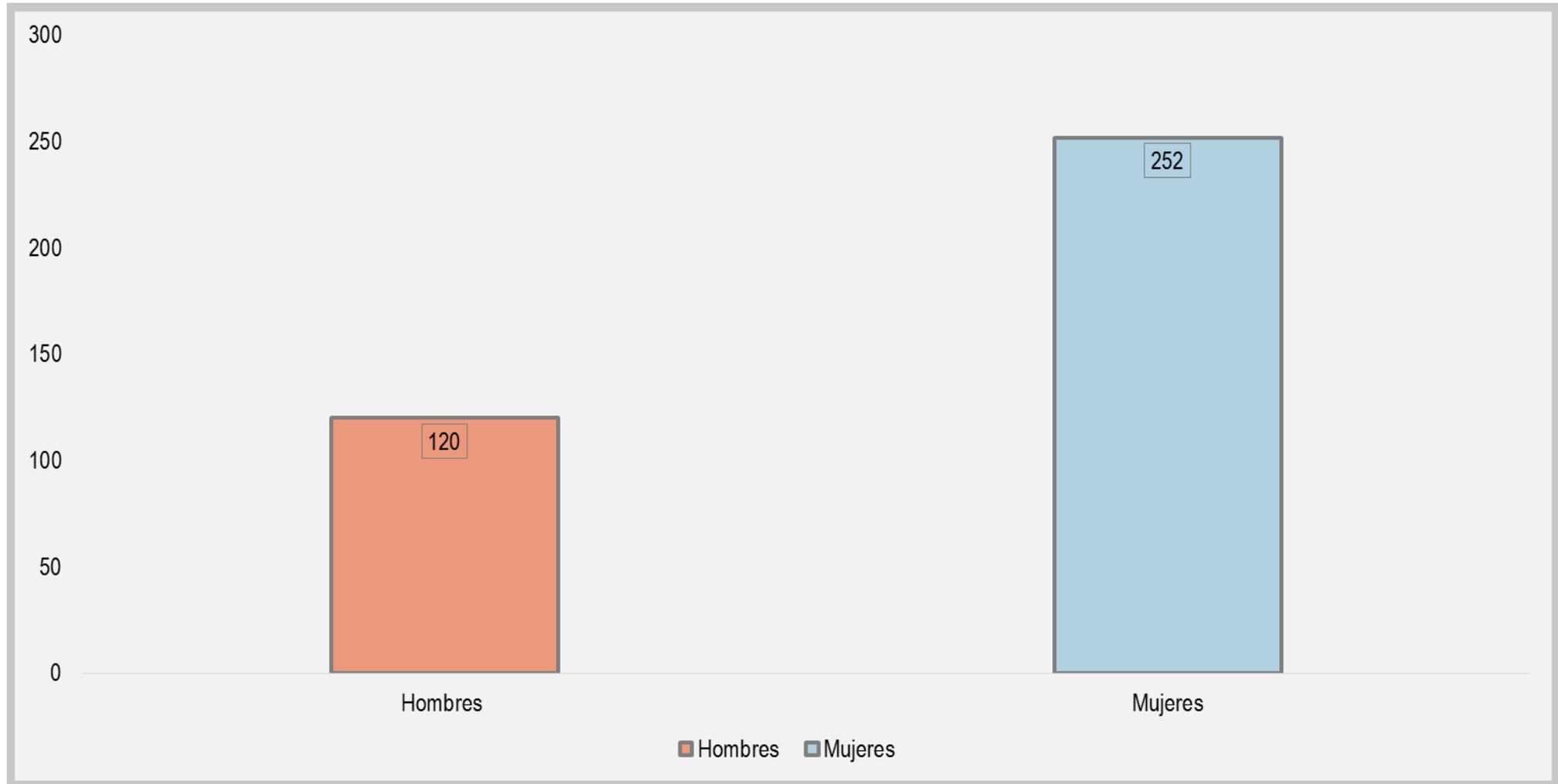
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)

HOSPITAL REGIONAL DE ALTA
ESPECIALIDAD DEL BAJÍO

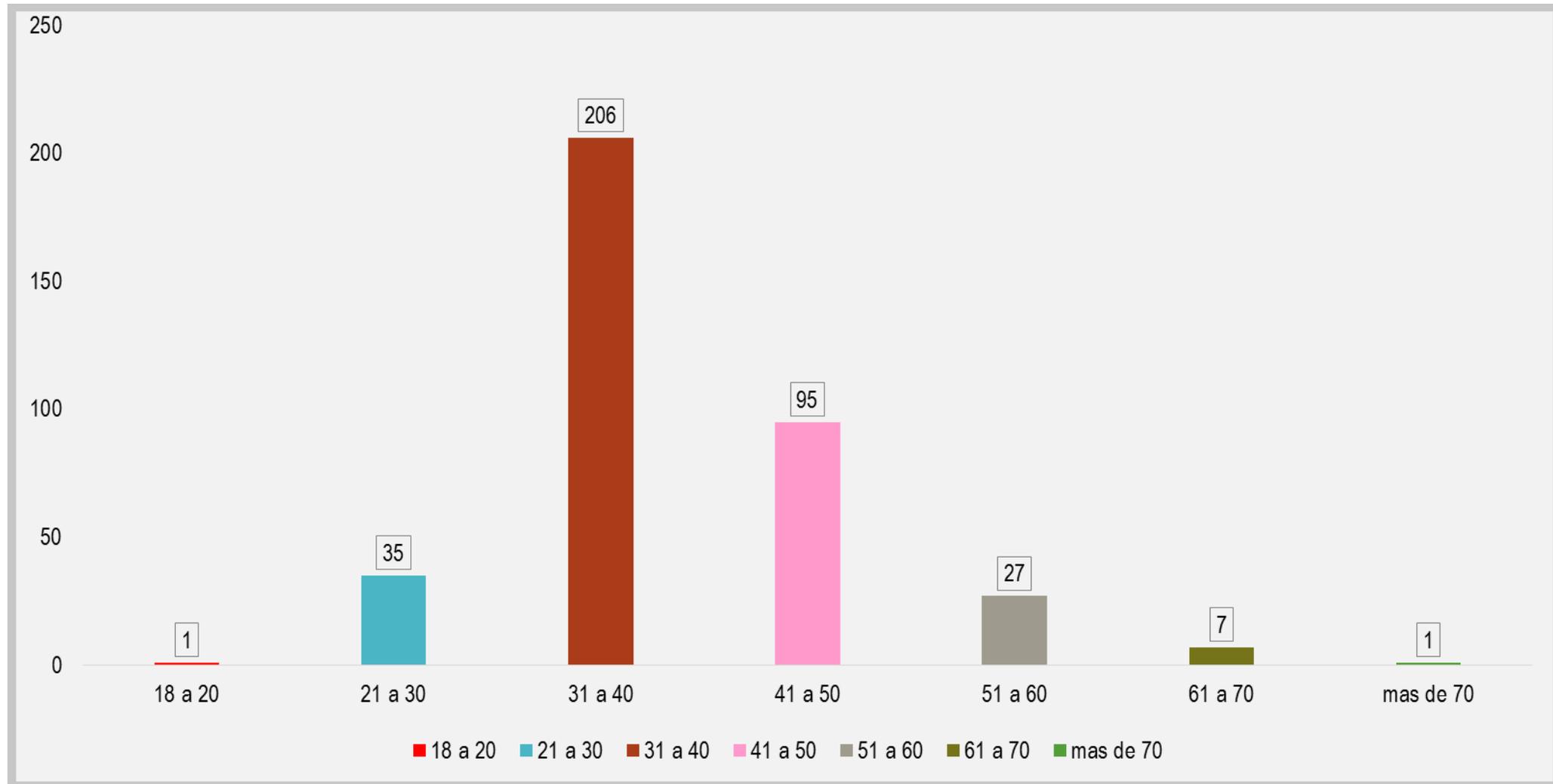
Resultados 2016

1.-Análisis Cuantitativo

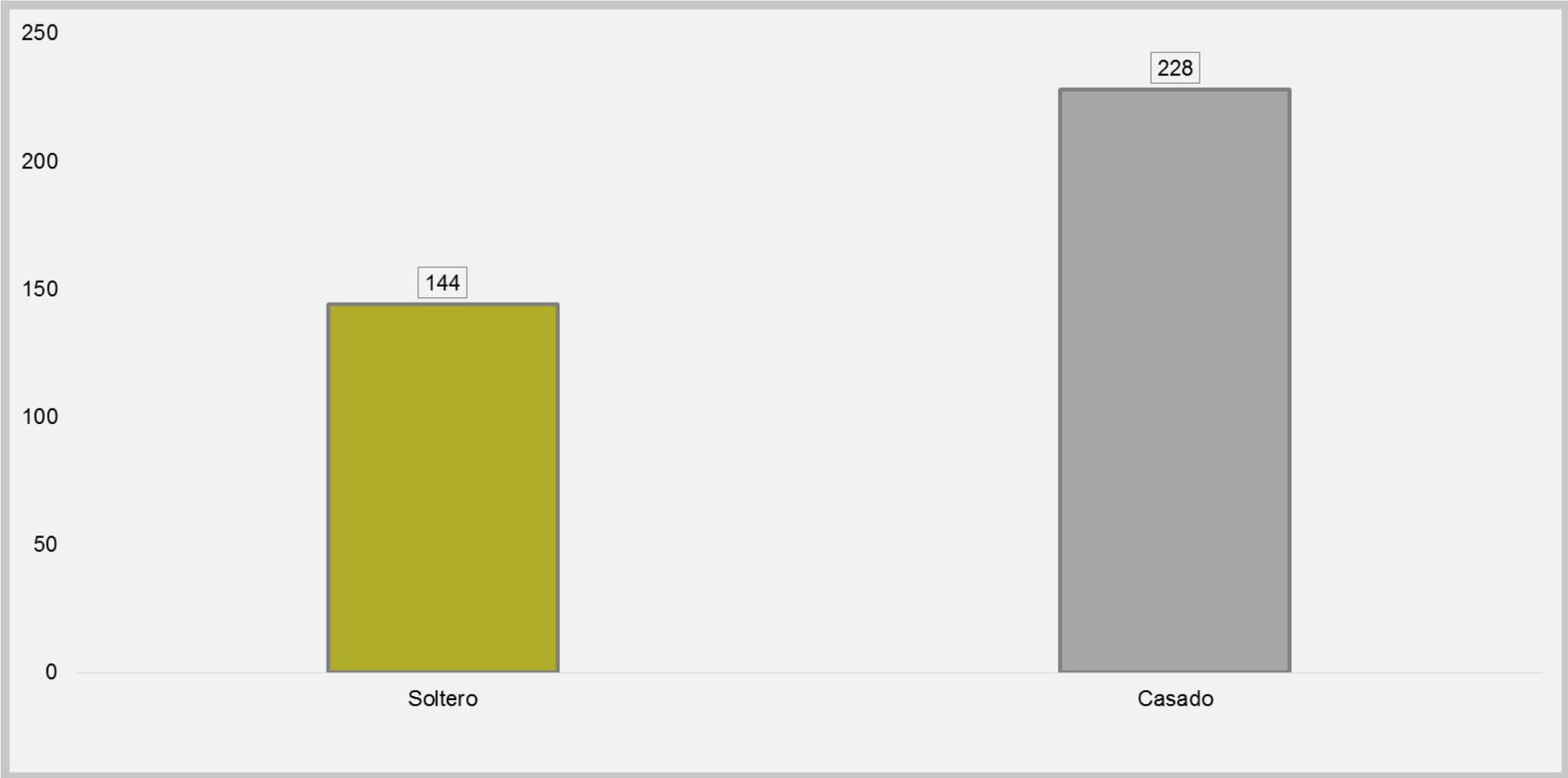
Género



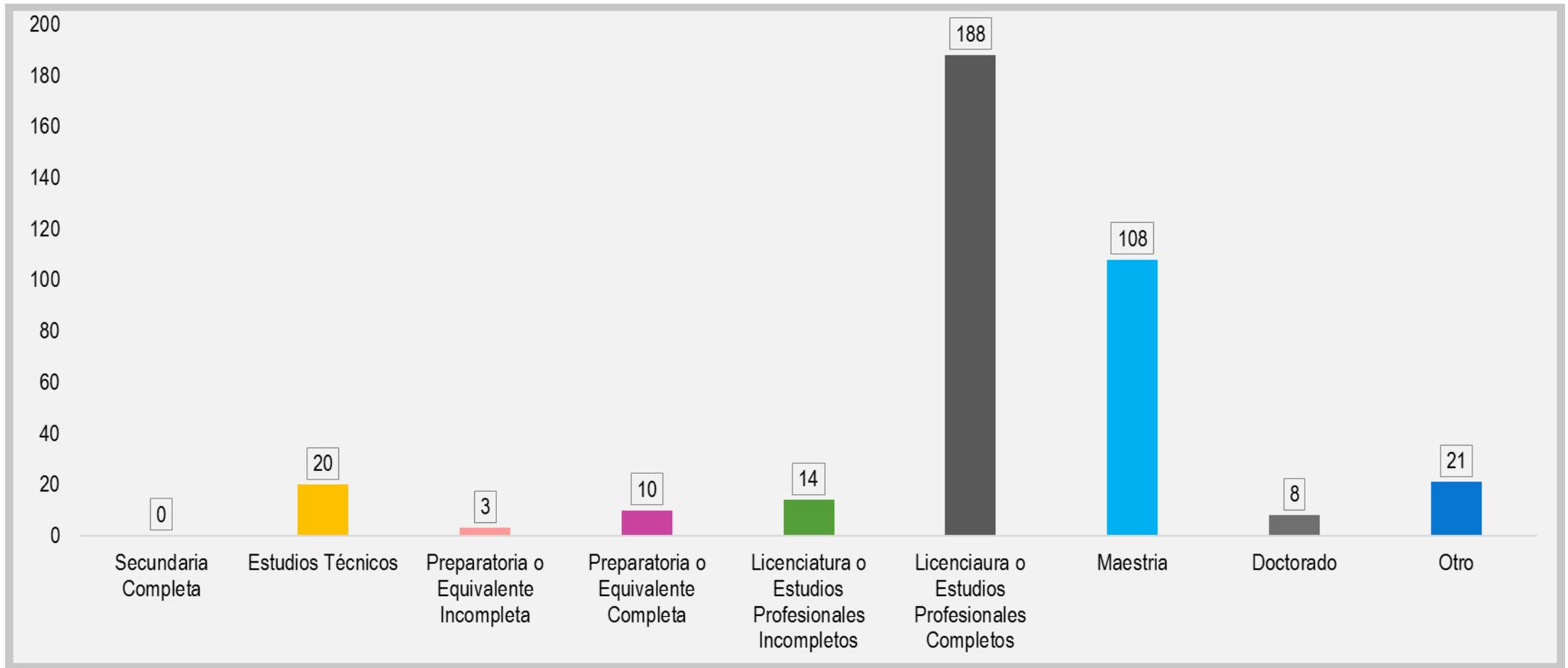
Edad



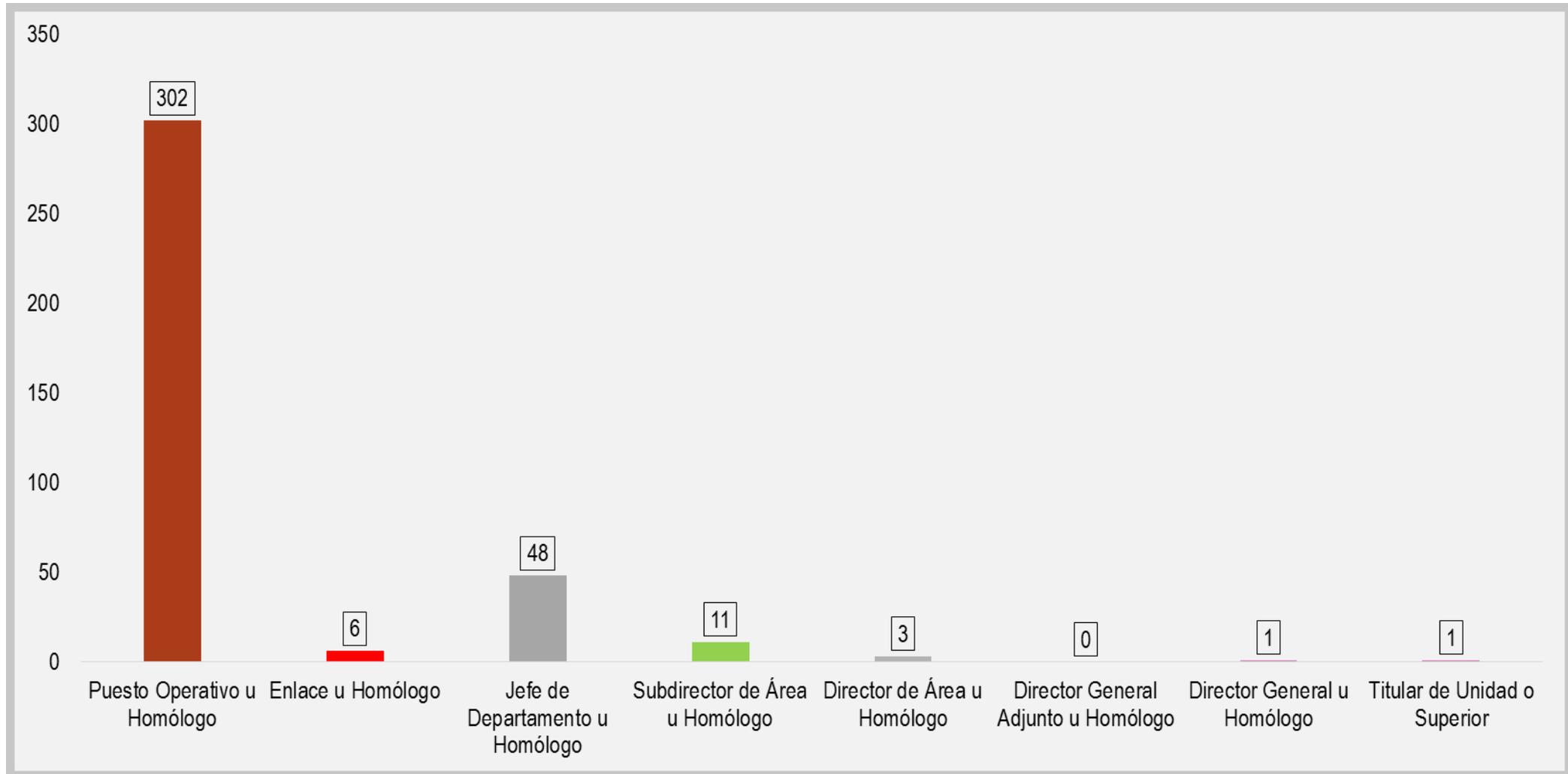
Estado Civil



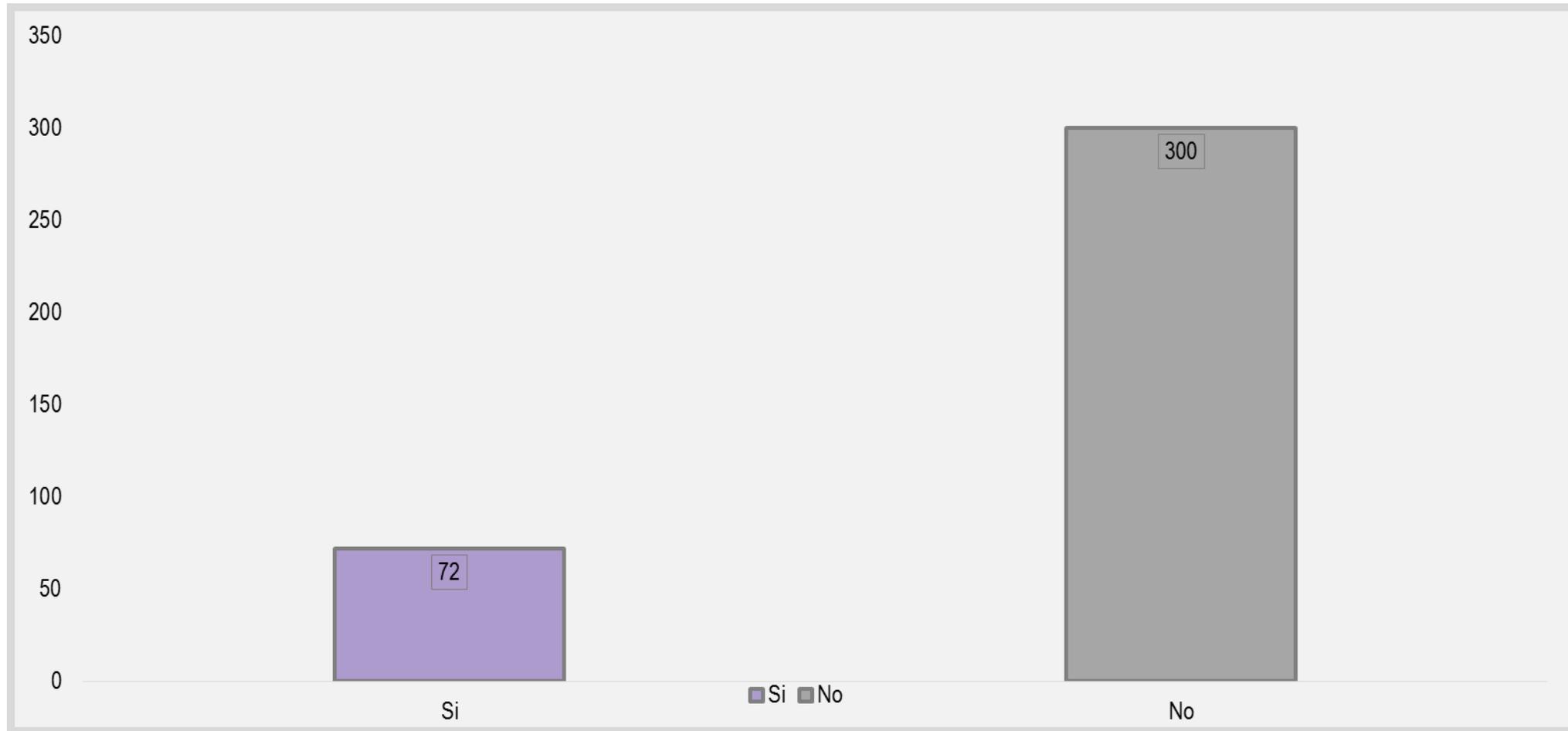
Nivel de Escolaridad



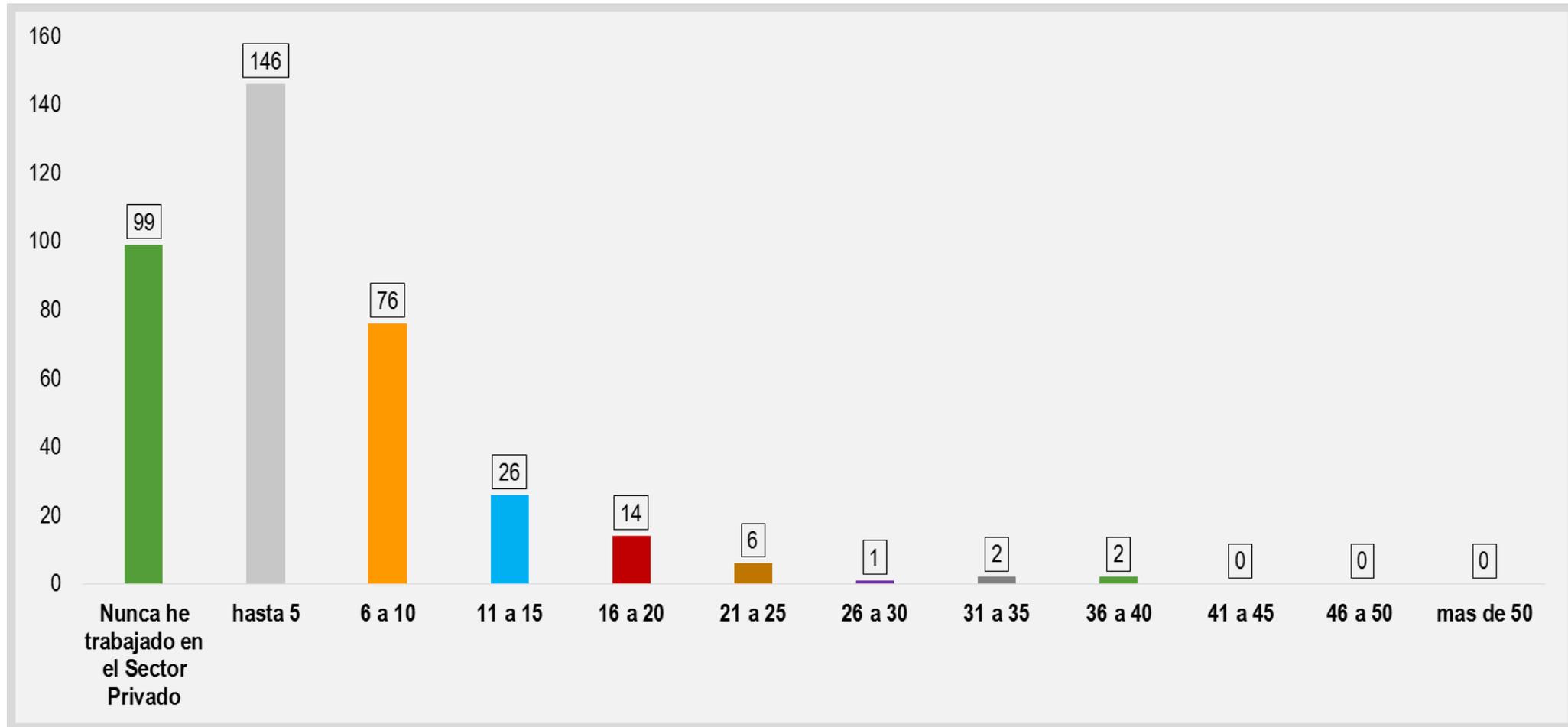
Nivel de Puesto



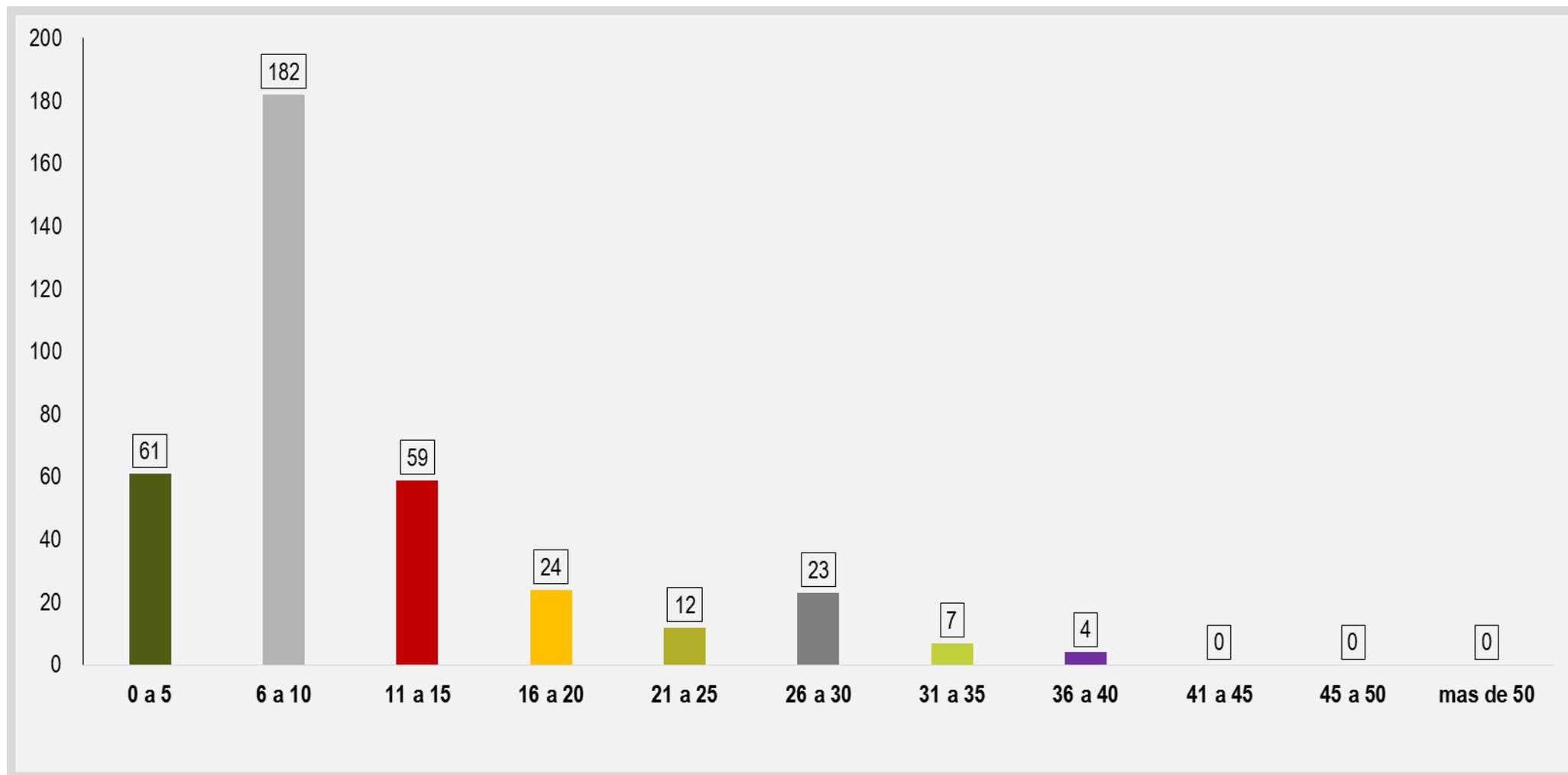
Sistemas de Profesionalización



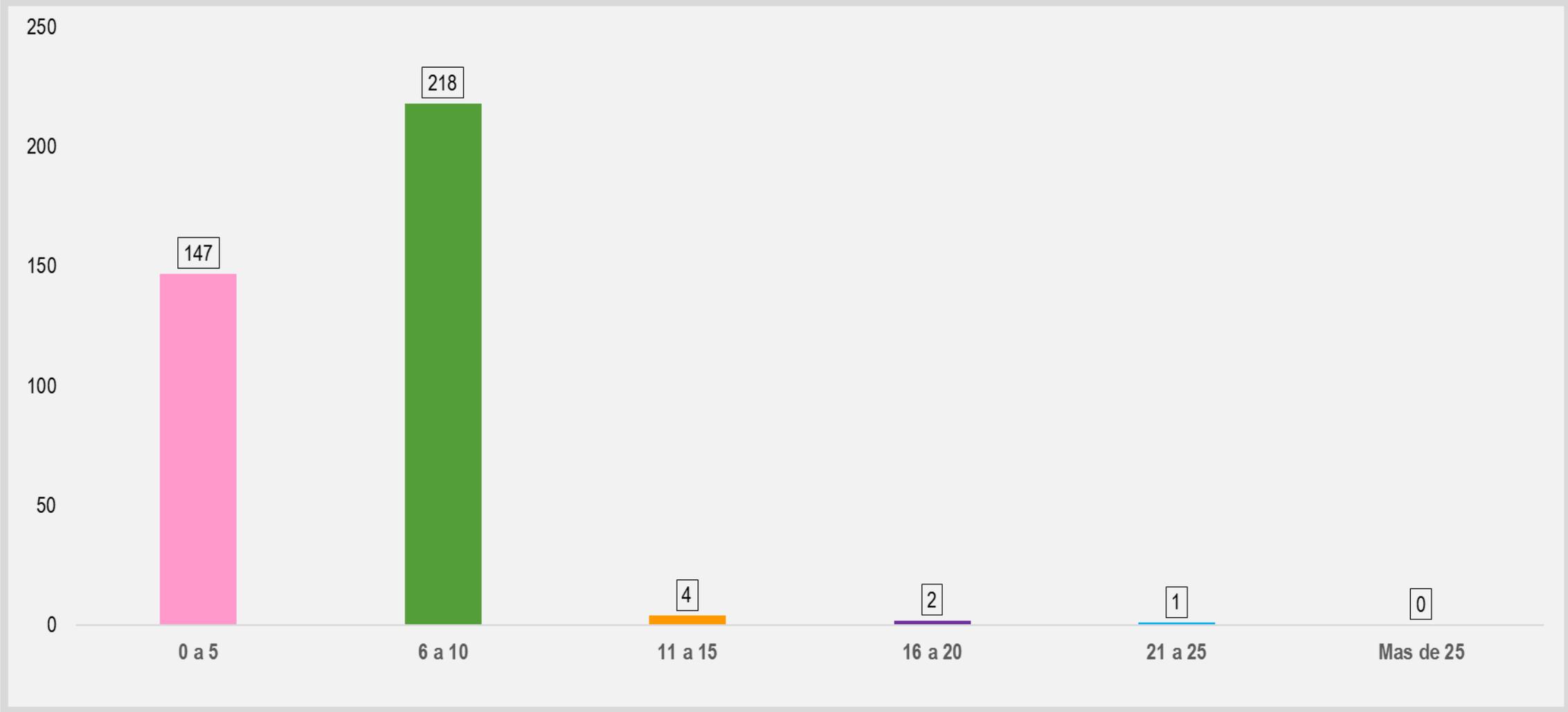
Años de Iniciativa Privada



Años en la Administración Pública Federal



Años en el Puesto Actual



Estudios Actuales

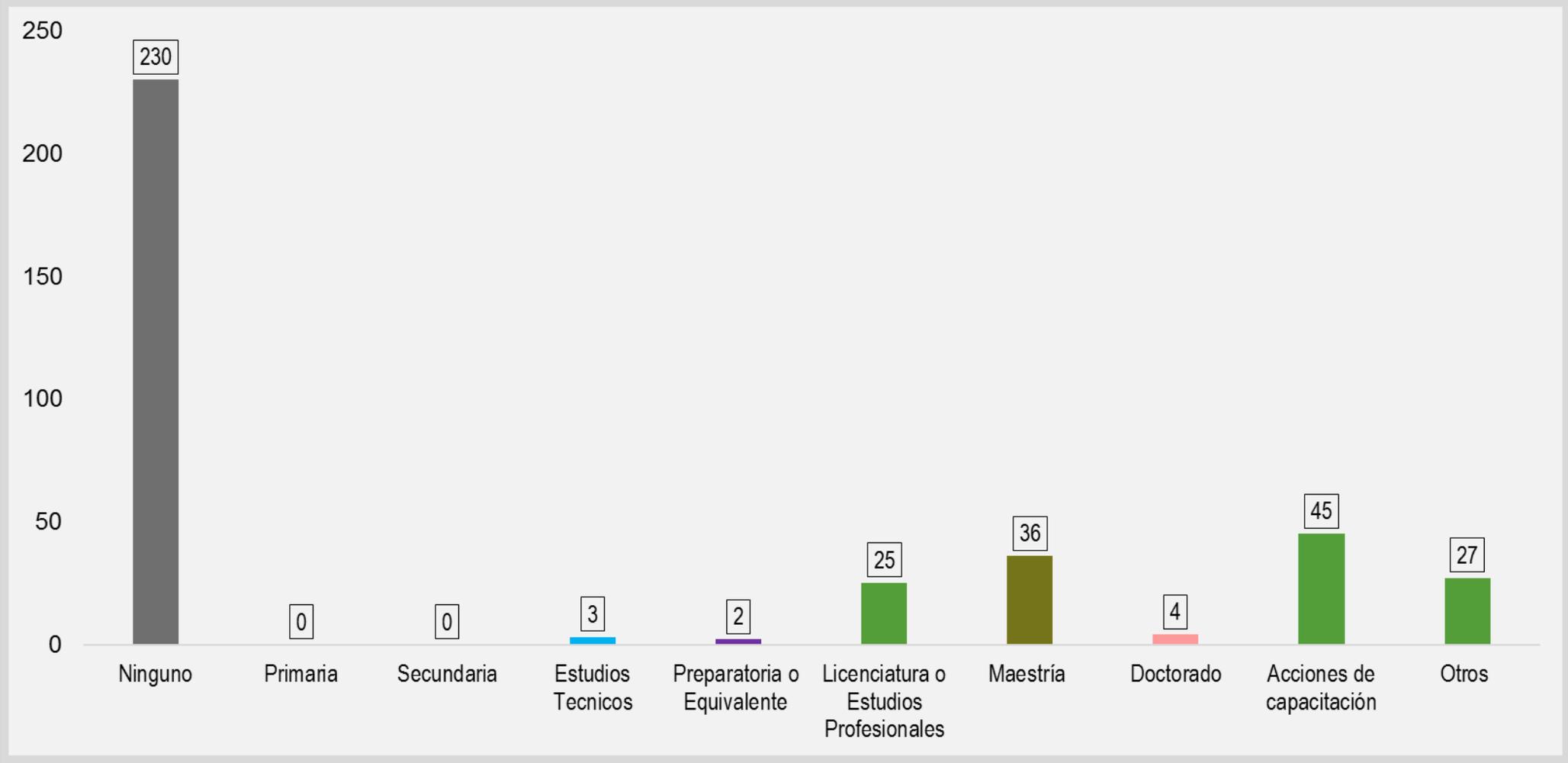


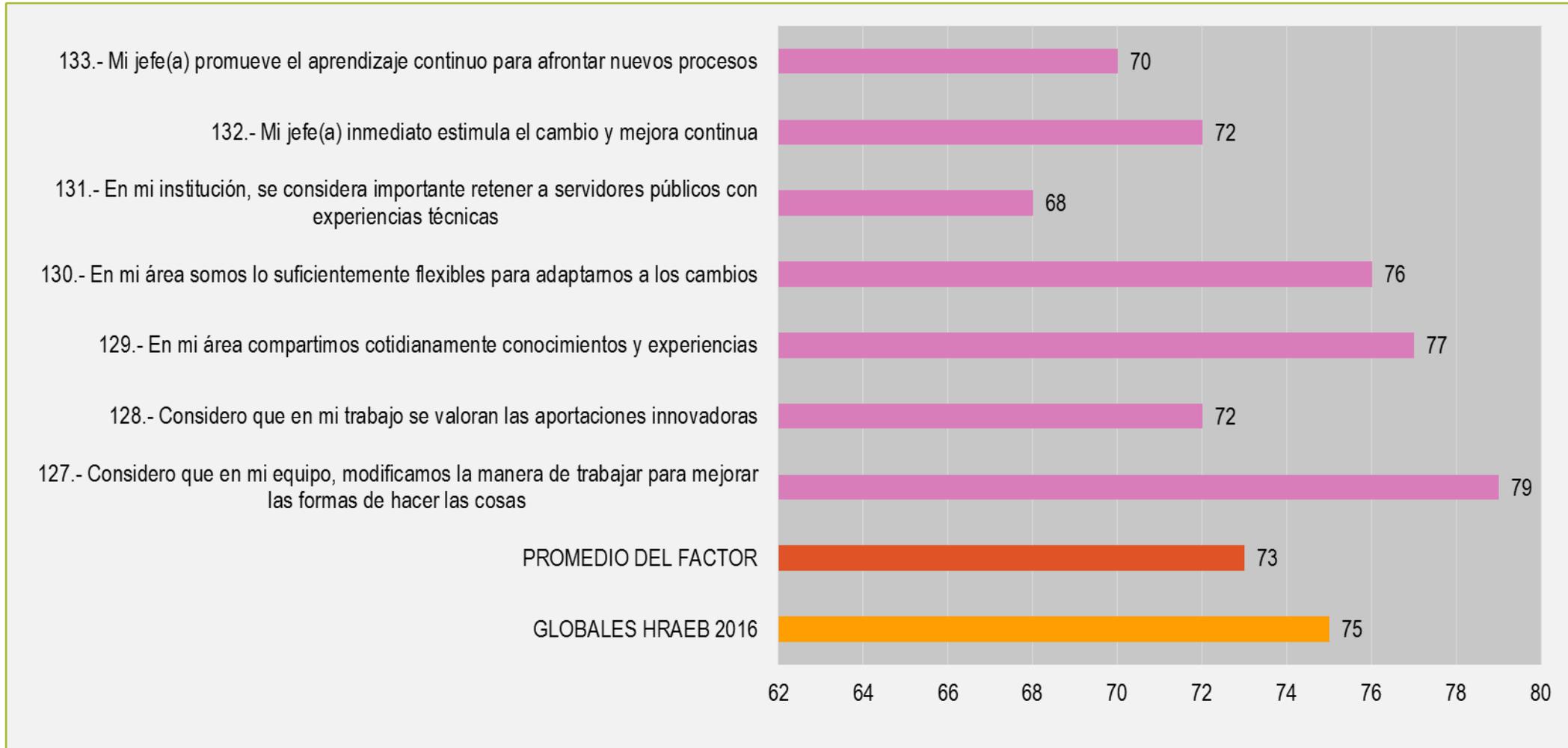
Tabla de Factores 2016

Factores Básicos	Factores Compuestos
Adaptable al entorno	Liderazgo Integral
Adaptable al ciudadano	Cooperación
Colaborativa	Entorno Cultural y Ecológico
Eficiente	Equidad de género
Equilibrada	Igualdad y no discriminación
Inclusiva	Integridad
Motivada	Interés Público
Organizada	Liderazgo
Íntegra	Rendición de cuentas
Profesional	Respeto
	Respeto a los derechos humanos
	Transparencia

Factores Básicos

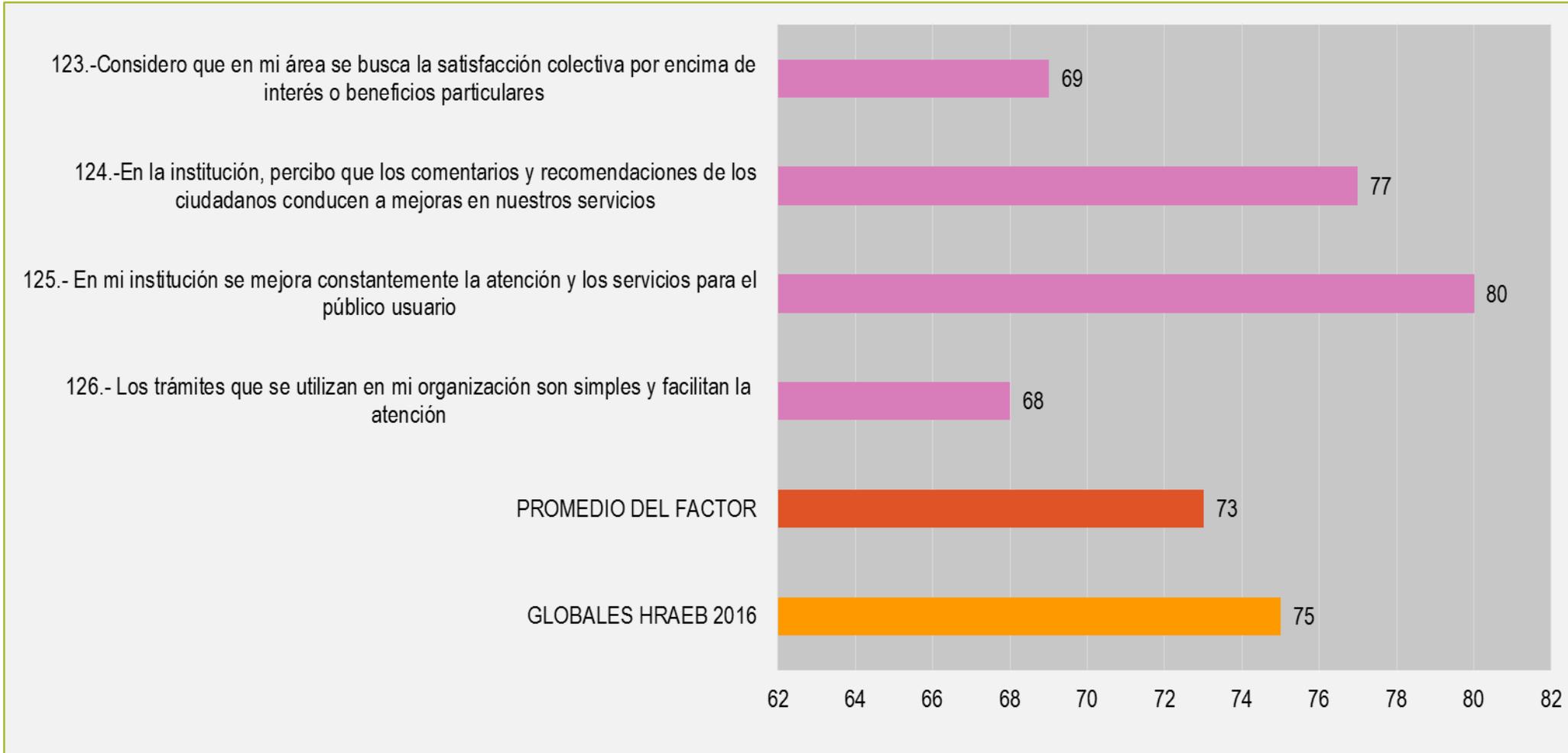
Factor I.- Adaptable al entorno:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



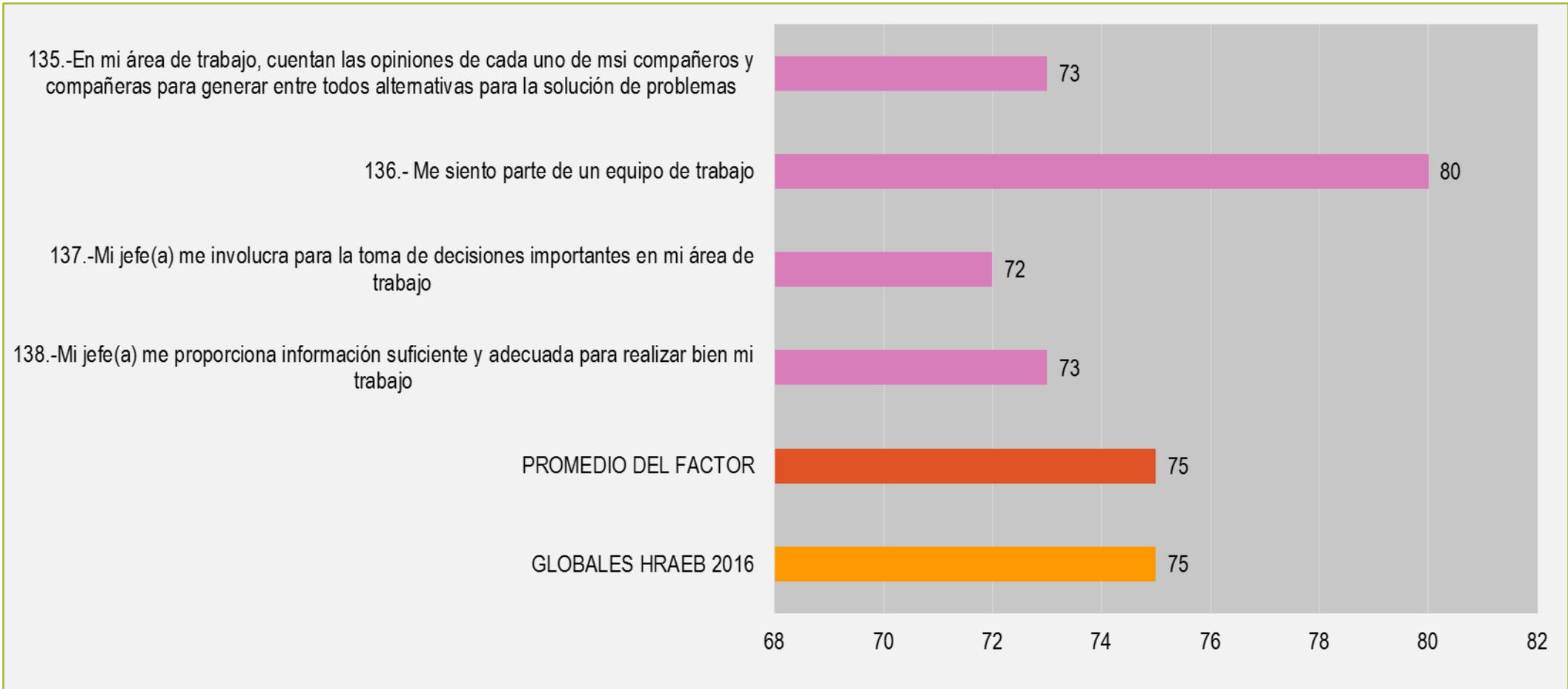
Factor II. Adaptable al ciudadano:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios de la ciudadanía.



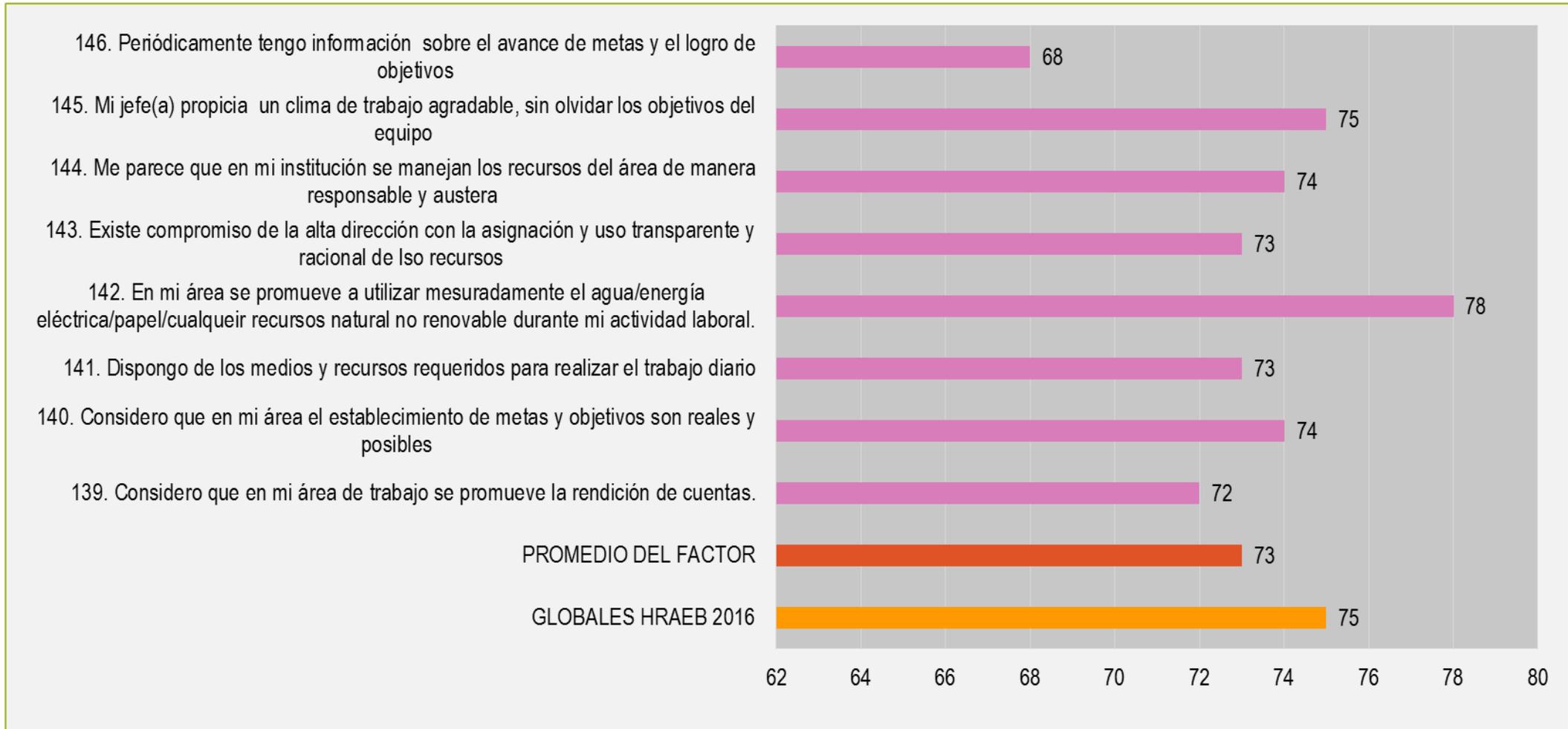
Factor III. Colaborativa:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



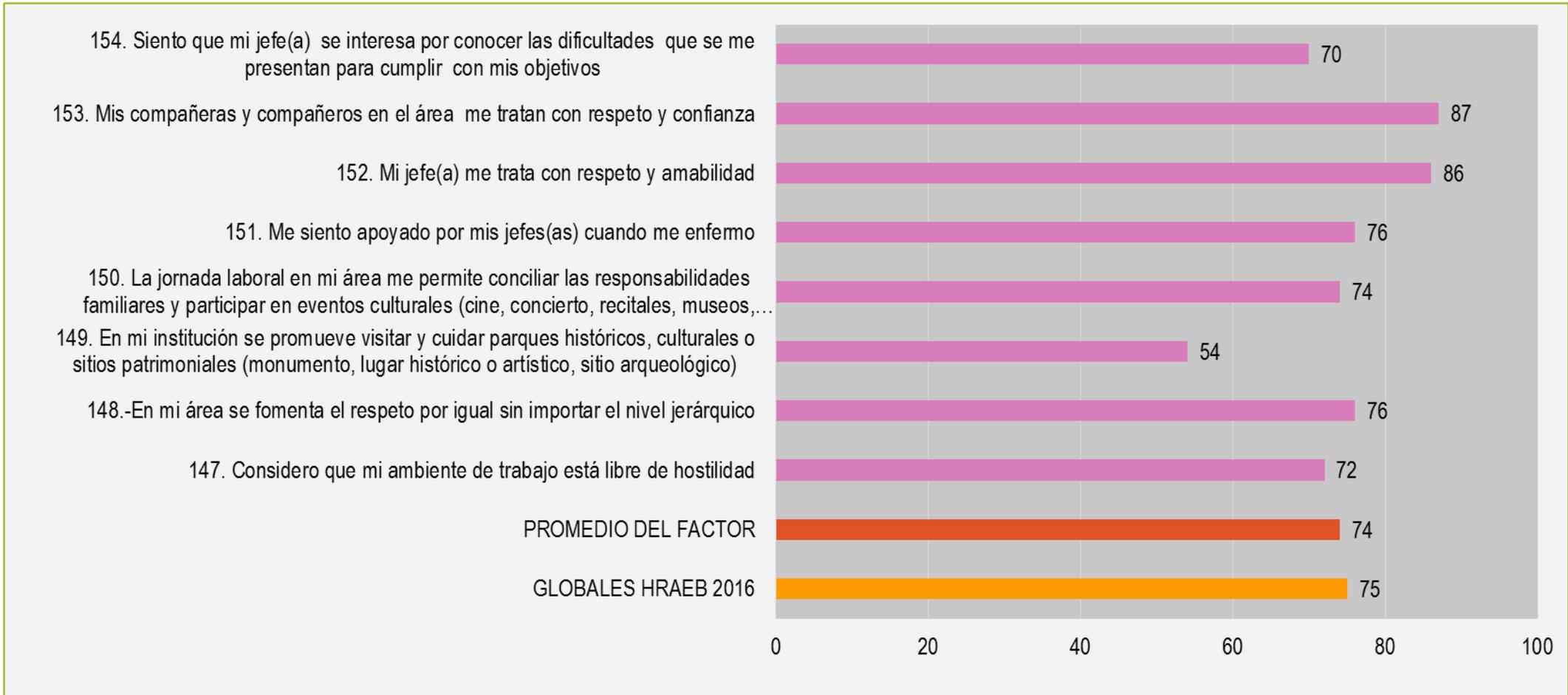
Factor IV. Eficiente:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.



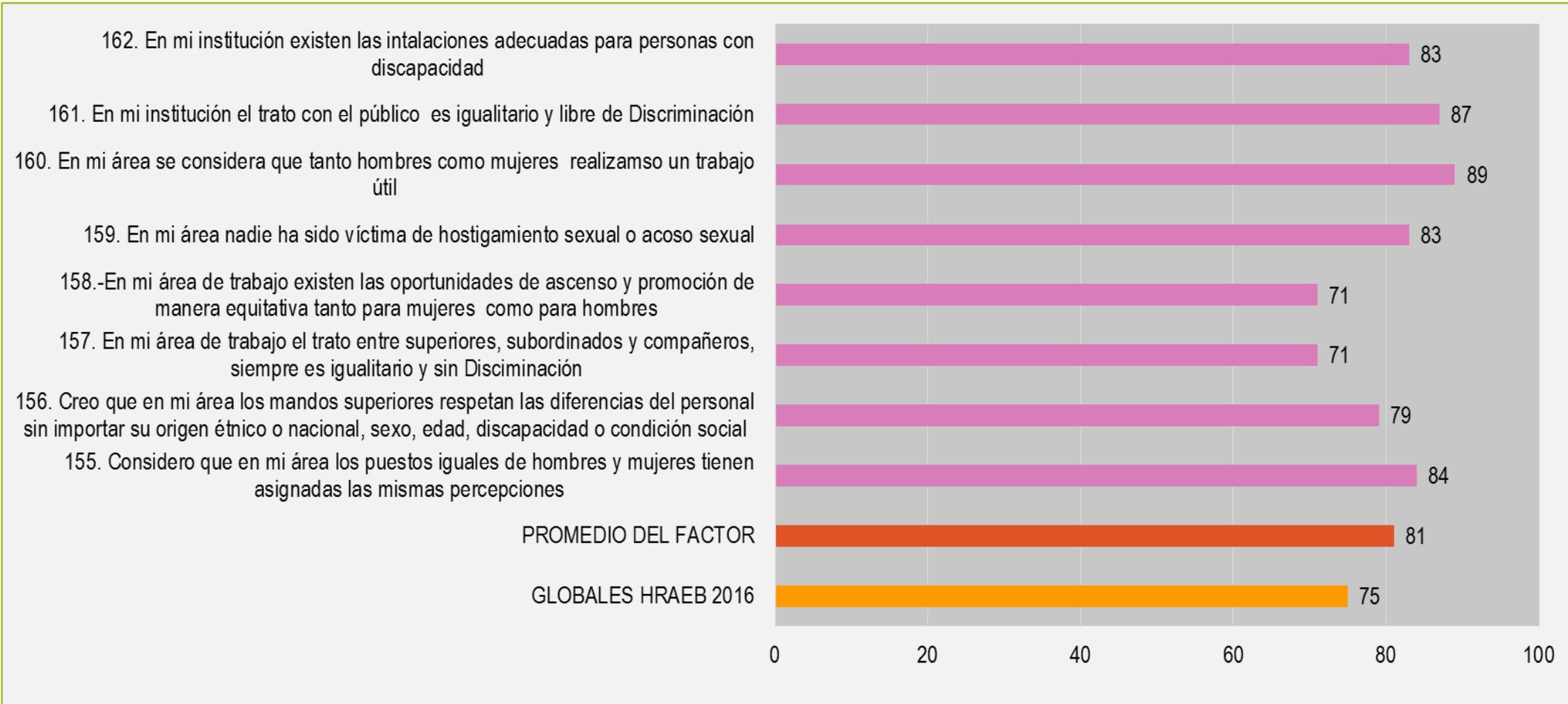
Factor V. Equilibrada:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y laboral.



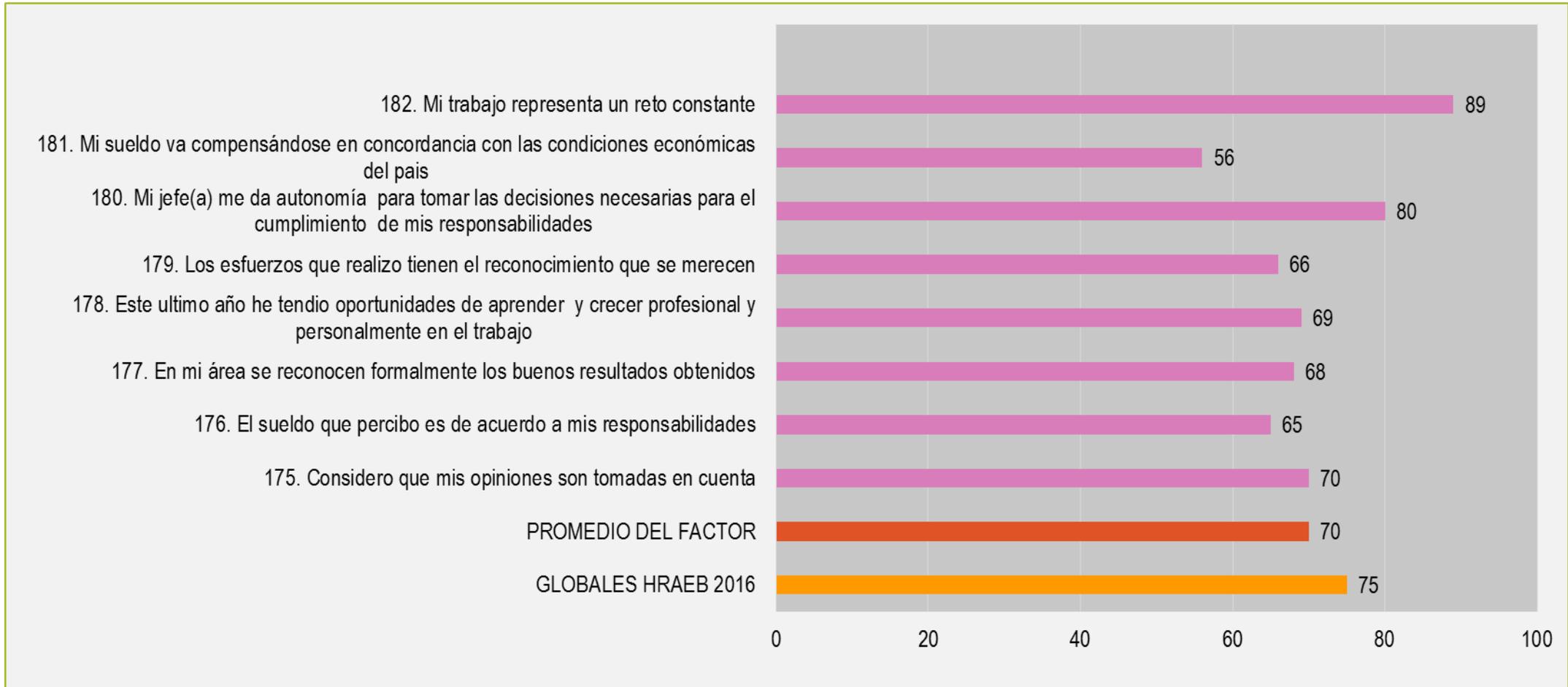
Factor VI. Inclusiva:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.



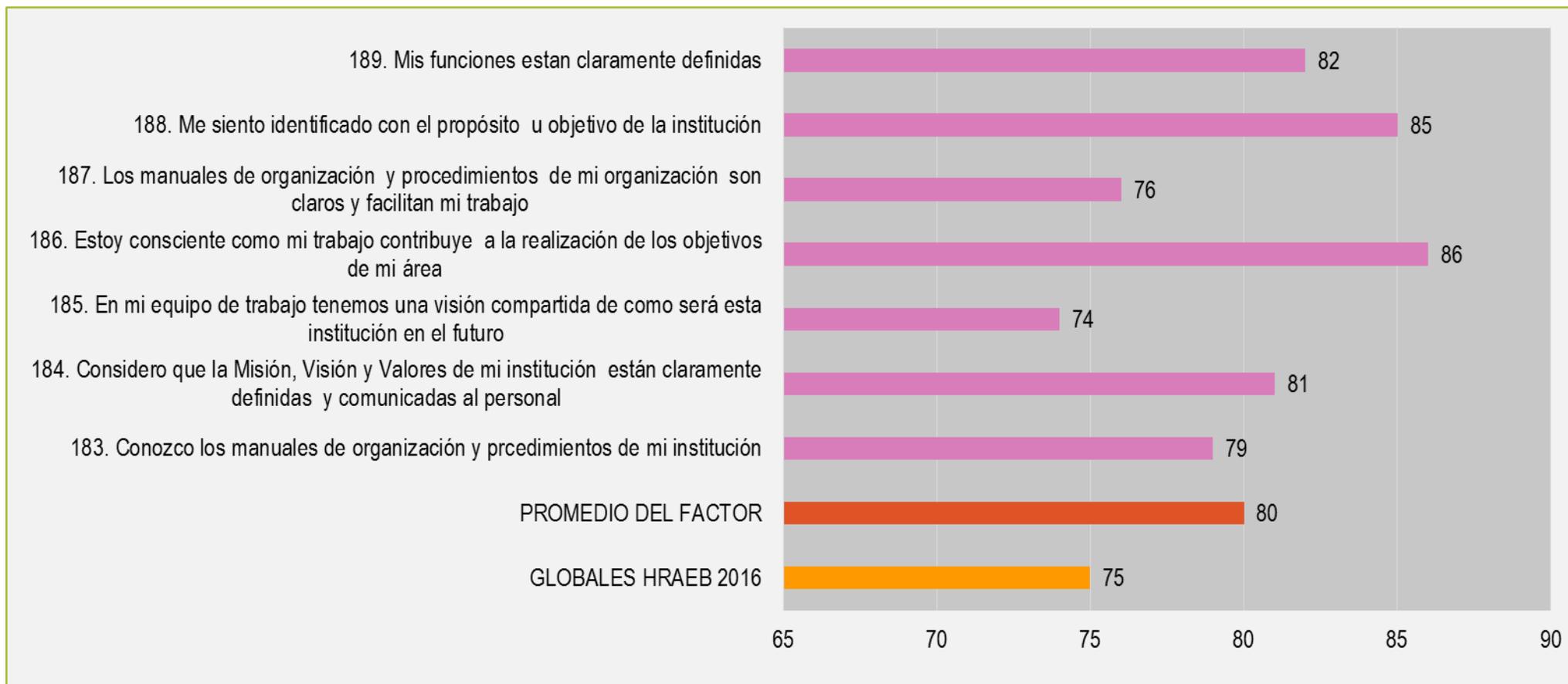
Factor VII. Motivada:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y la orientación a resultados.



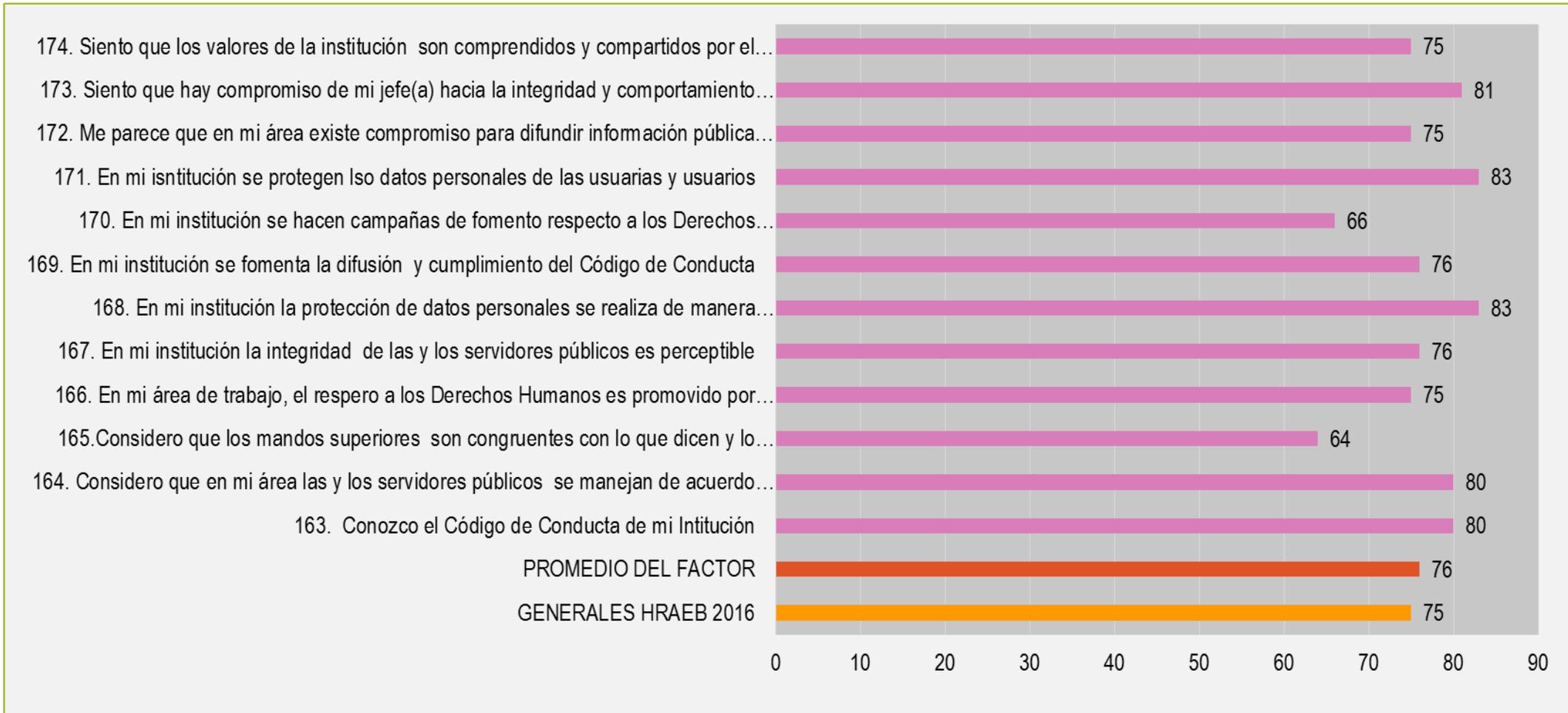
Factor VIII. Organizada:

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta que punto se explican claramente a los servidores públicos.



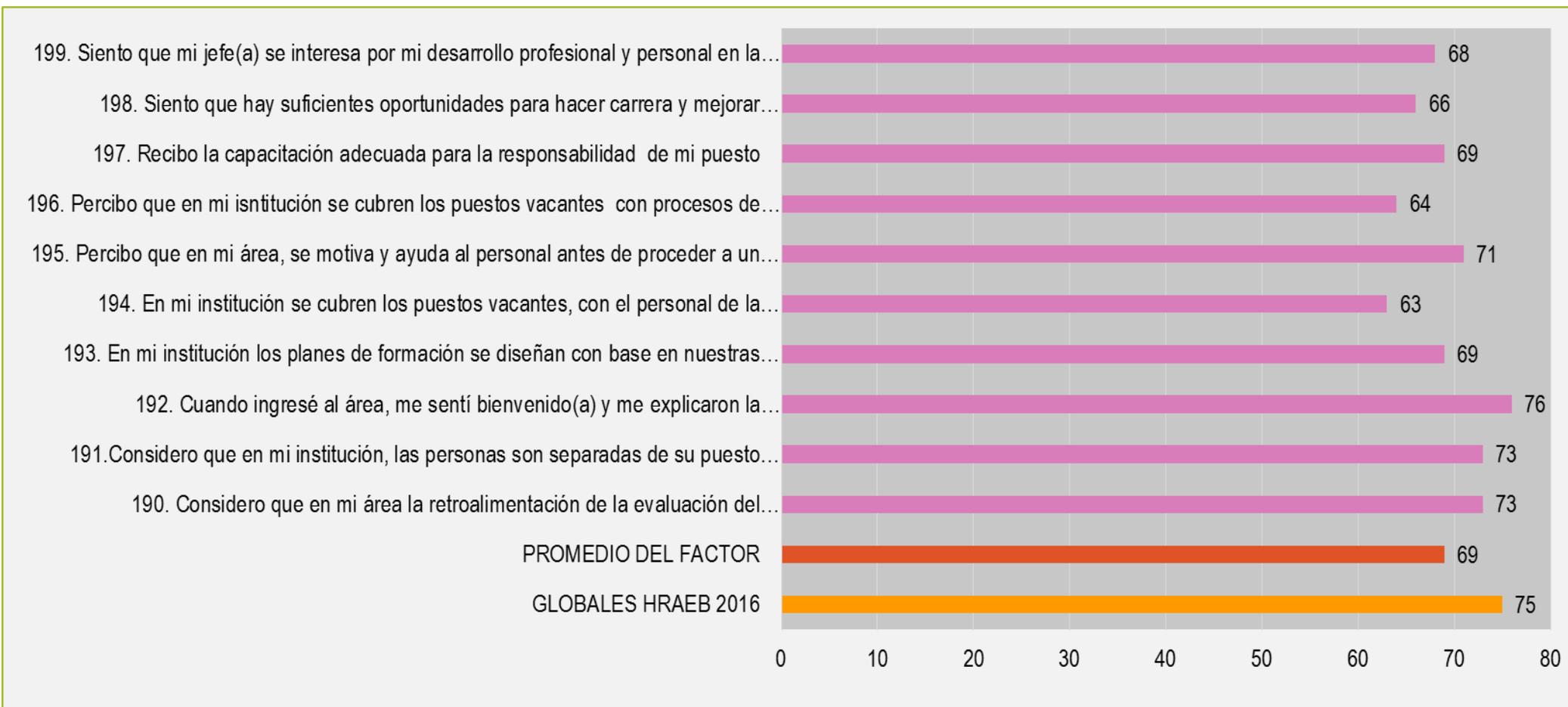
Factor IX. Íntegra:

Evalúa la percepción que las y los servidores públicos de la institución tienen sobre una serie de valores compartidos, comportamientos étnicos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



Factor X. Profesional:

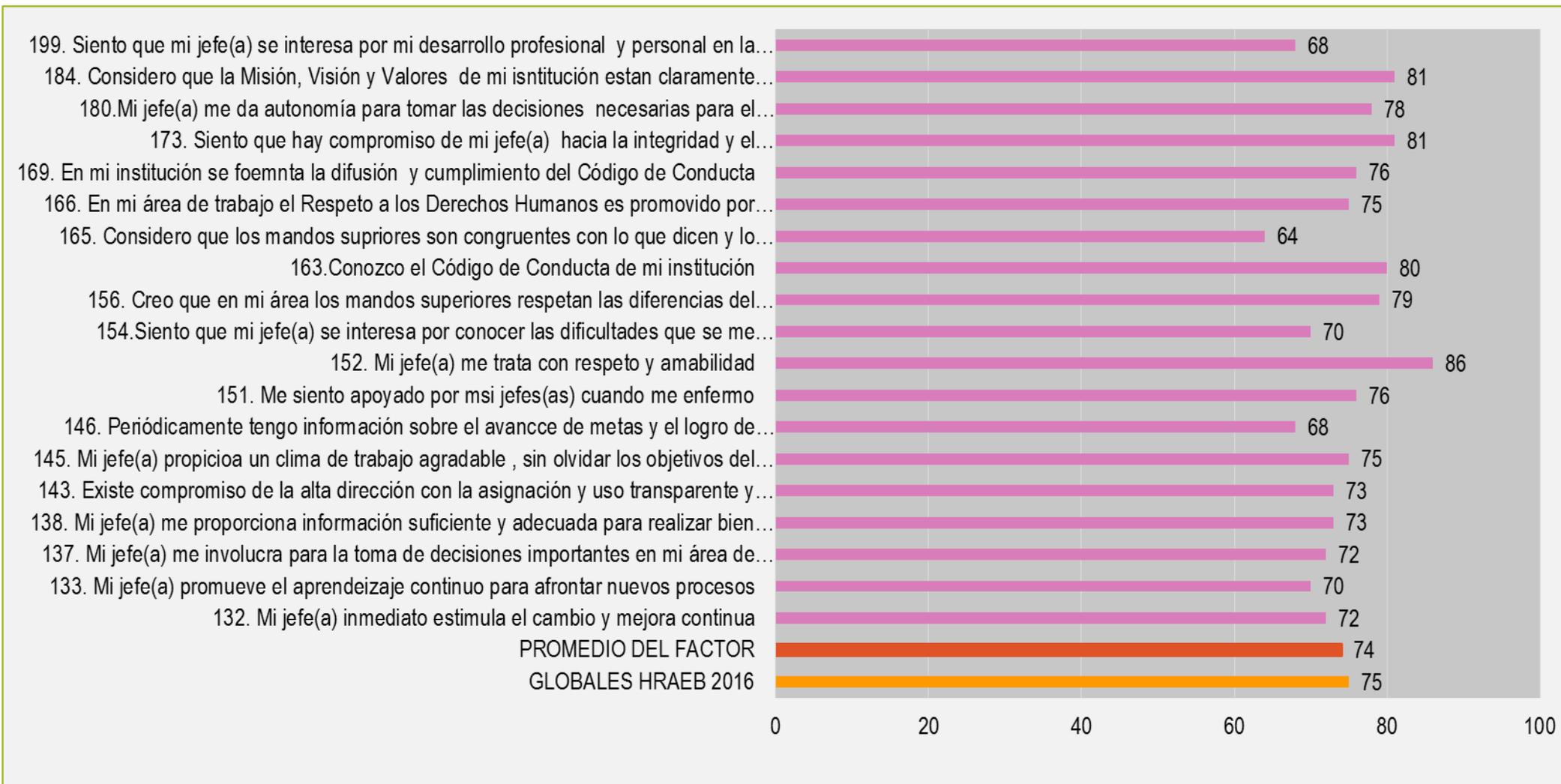
Evalúa la percepción que las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



Factores Compuestos

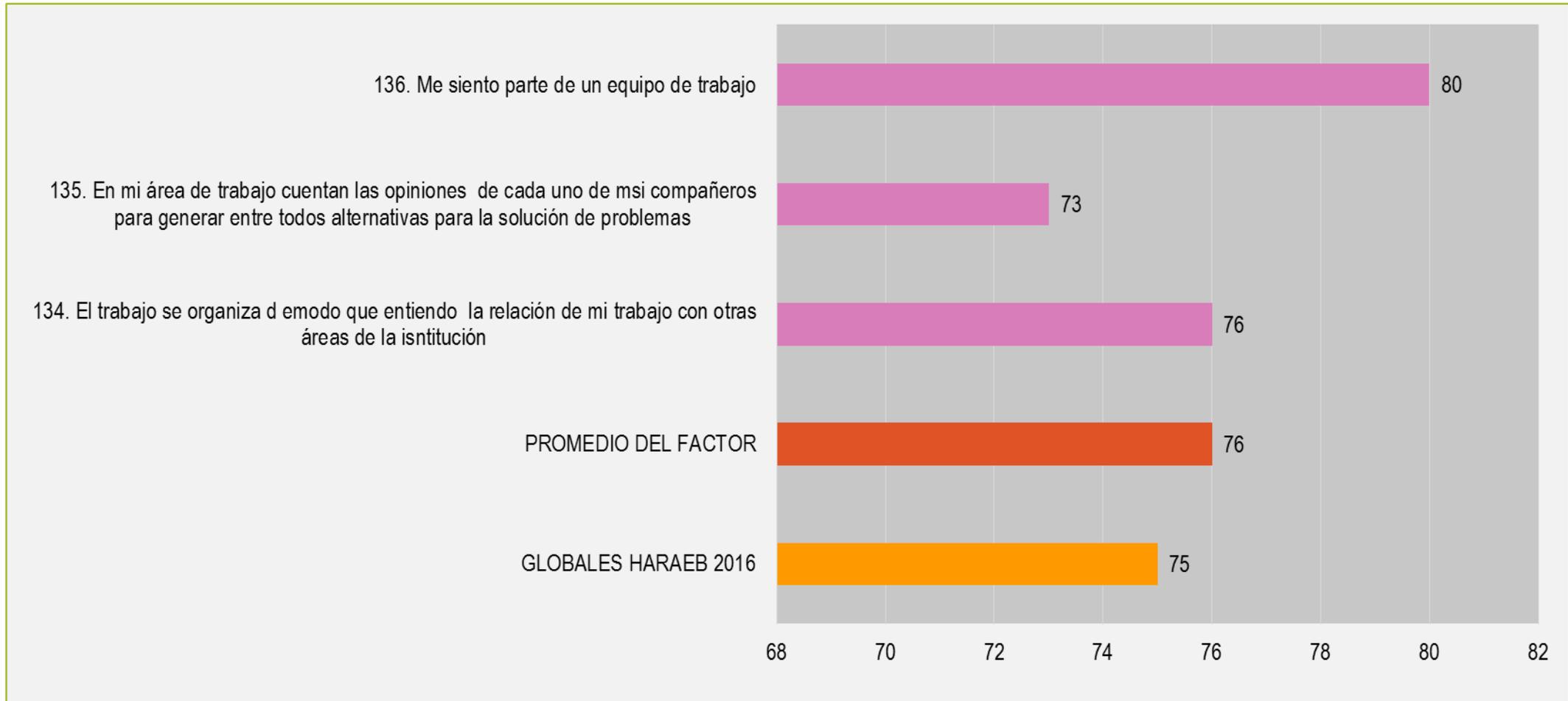
Factor XI. Liderazgo Integral:

Evalúa la percepción que las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



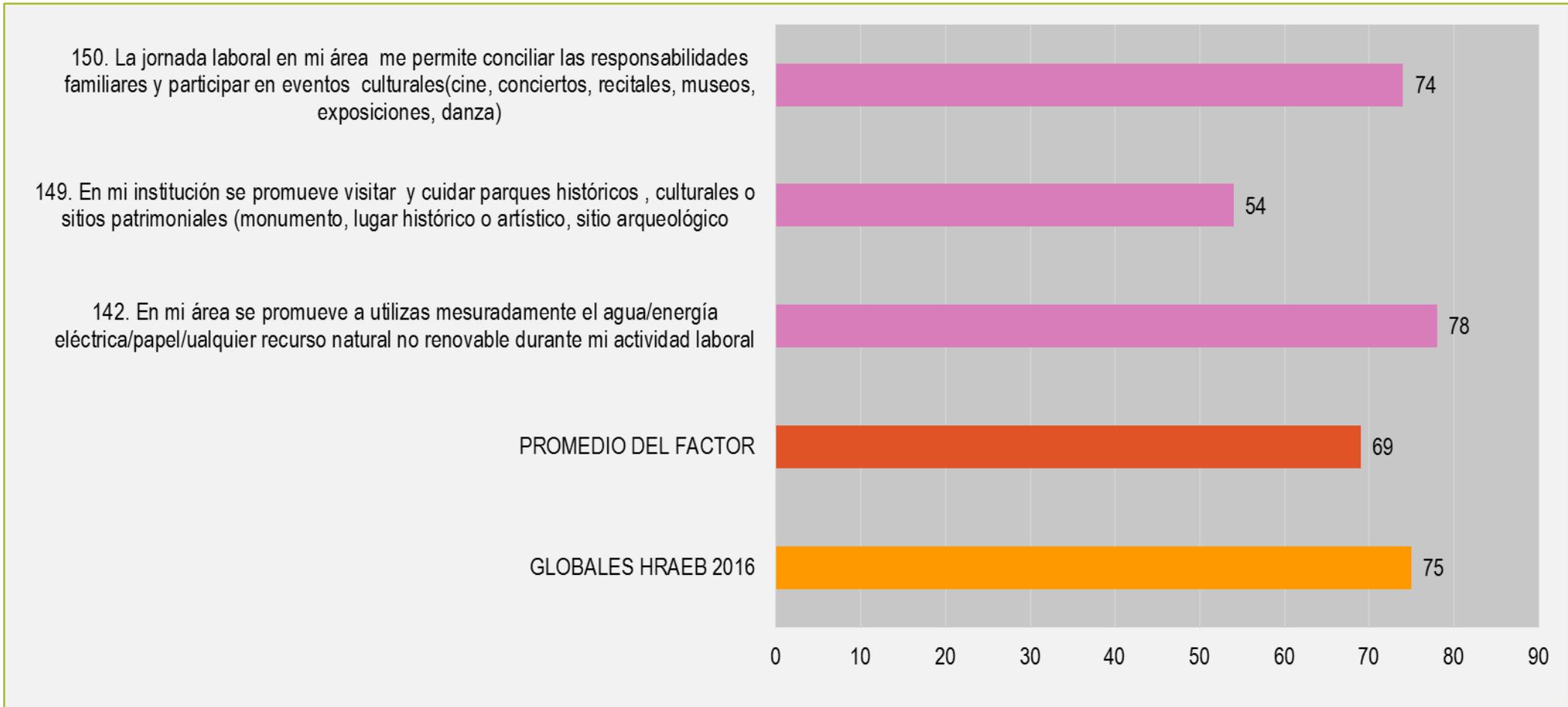
Factor XII. Cooperación:

Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



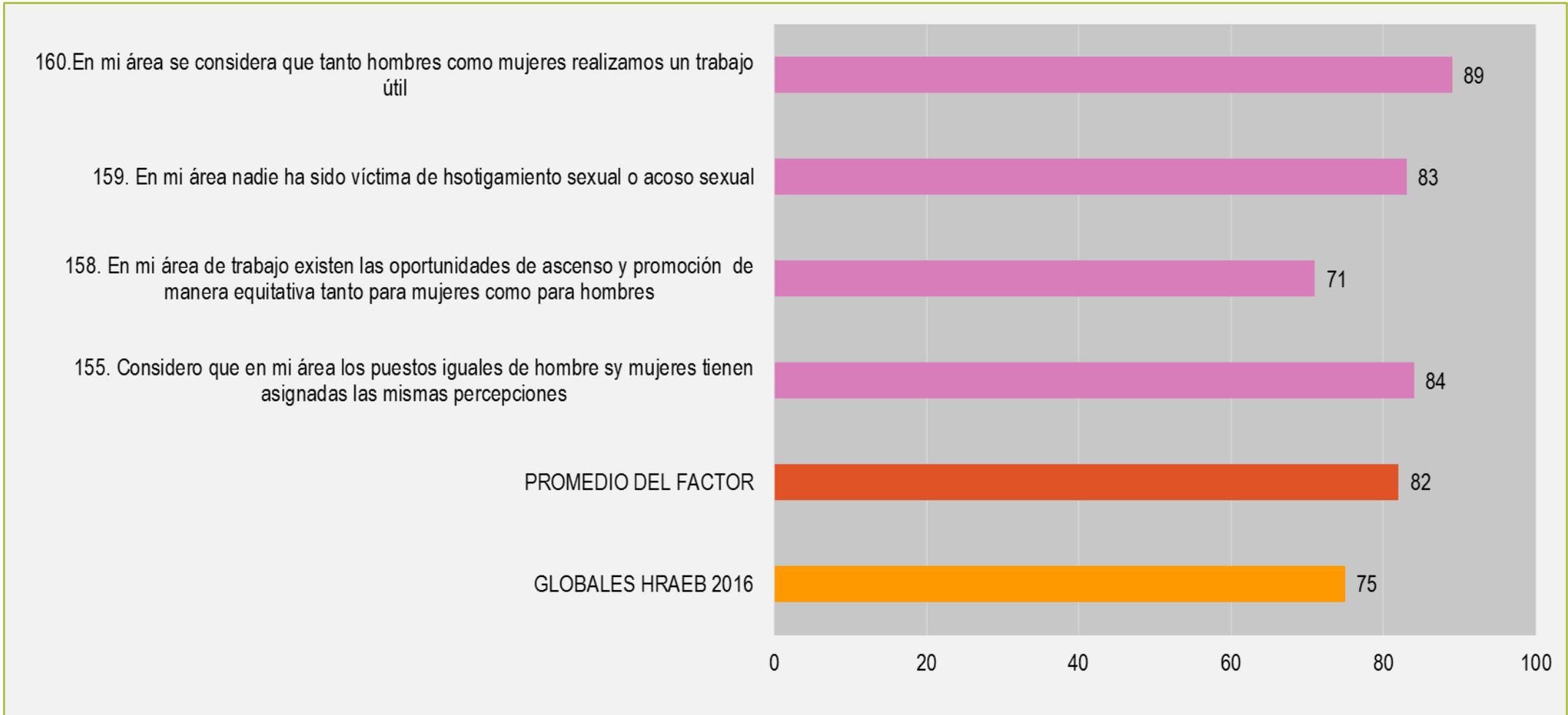
Factor XIII. Entorno Cultural y Ecológico:

Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.



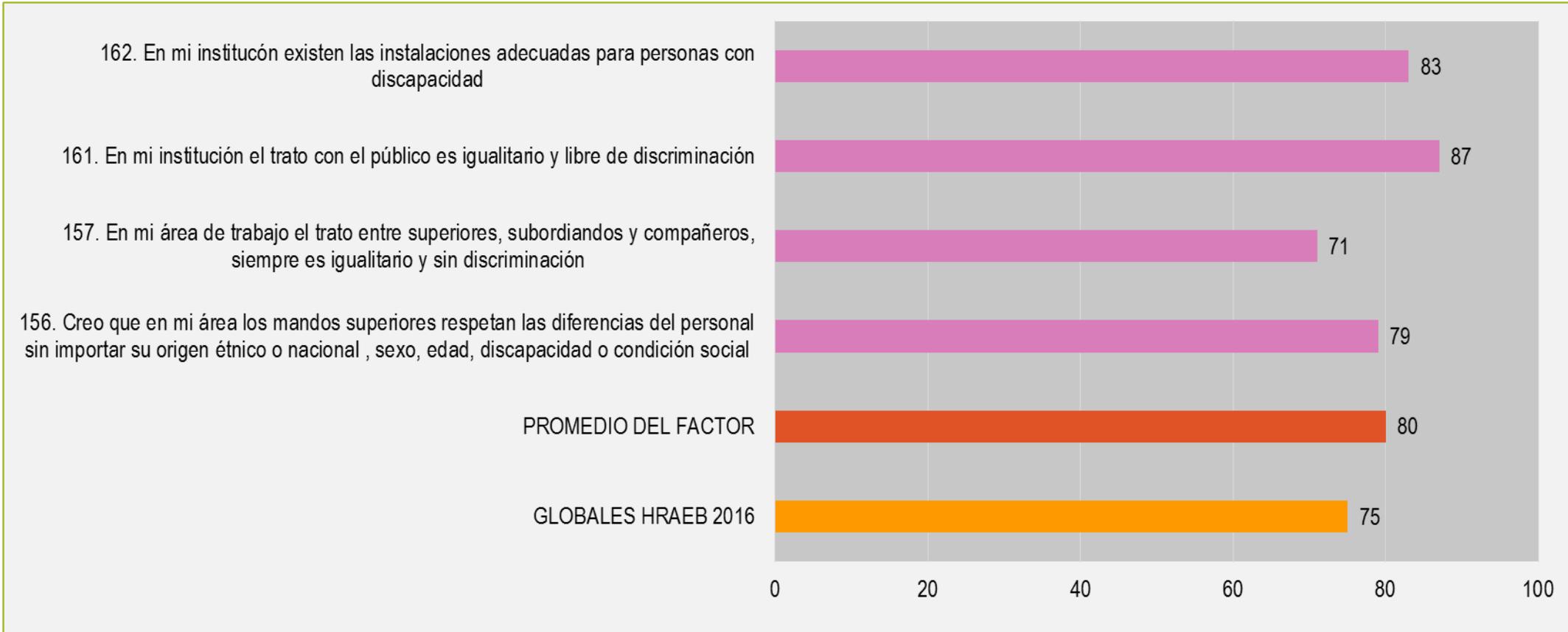
Factor XIV. Equidad de Género:

Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



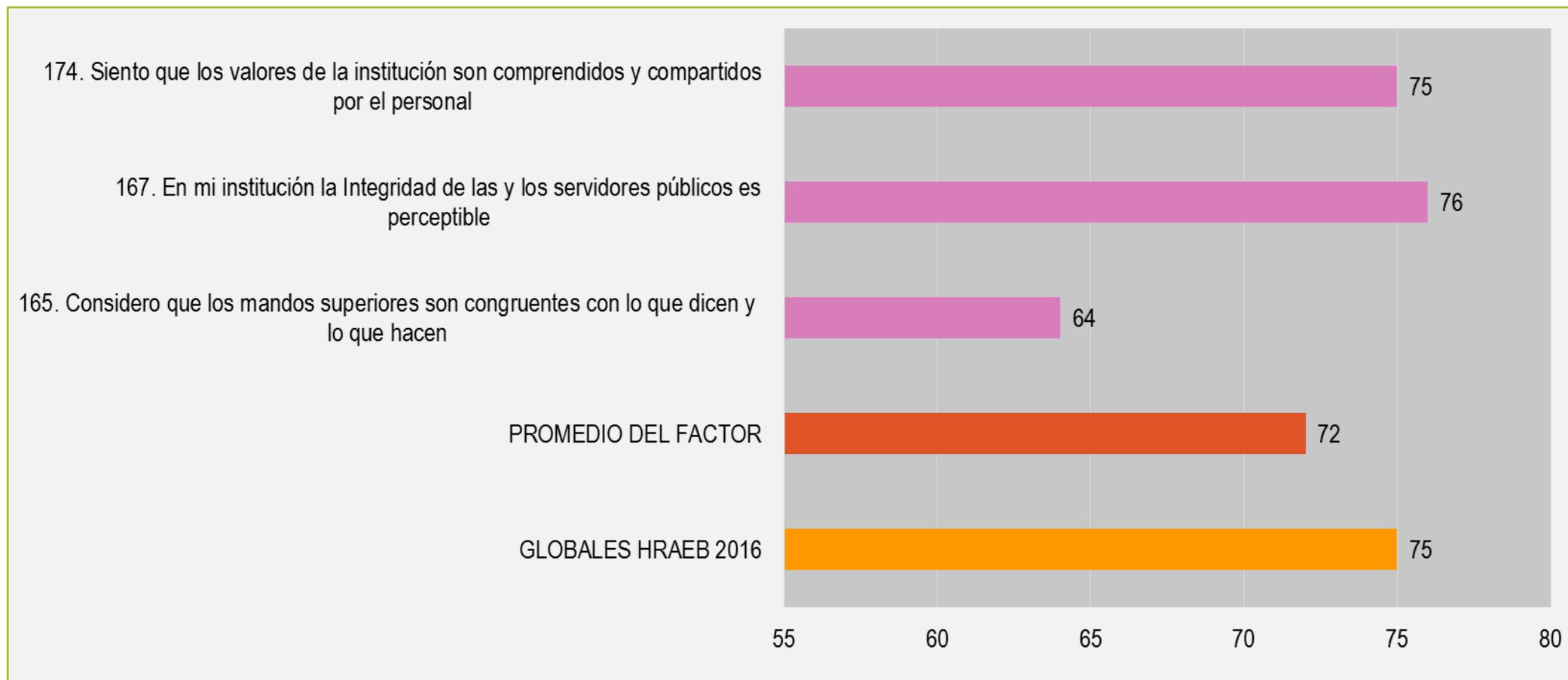
Factor XV. Igualdad y no discriminación :

Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación, migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



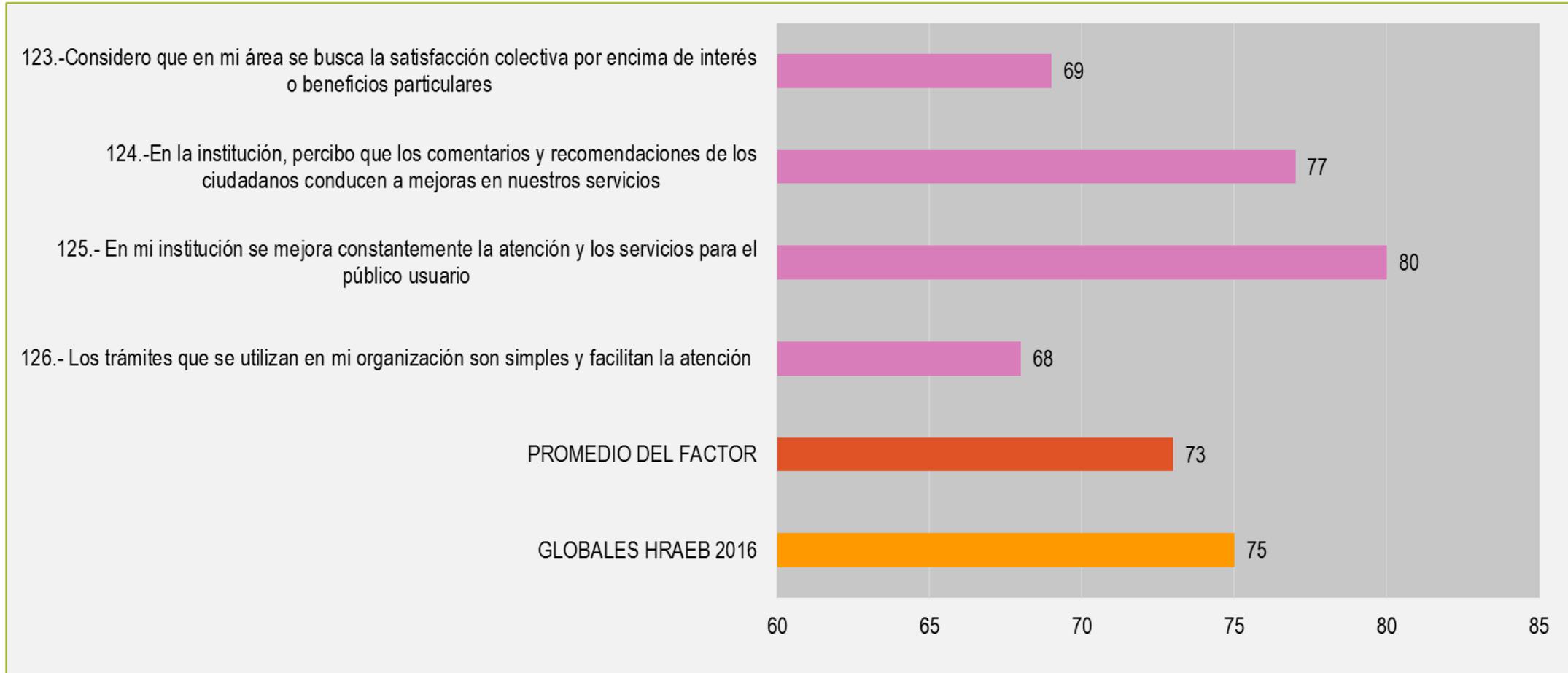
Factor XVI. Integridad :

Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observe su actuar.



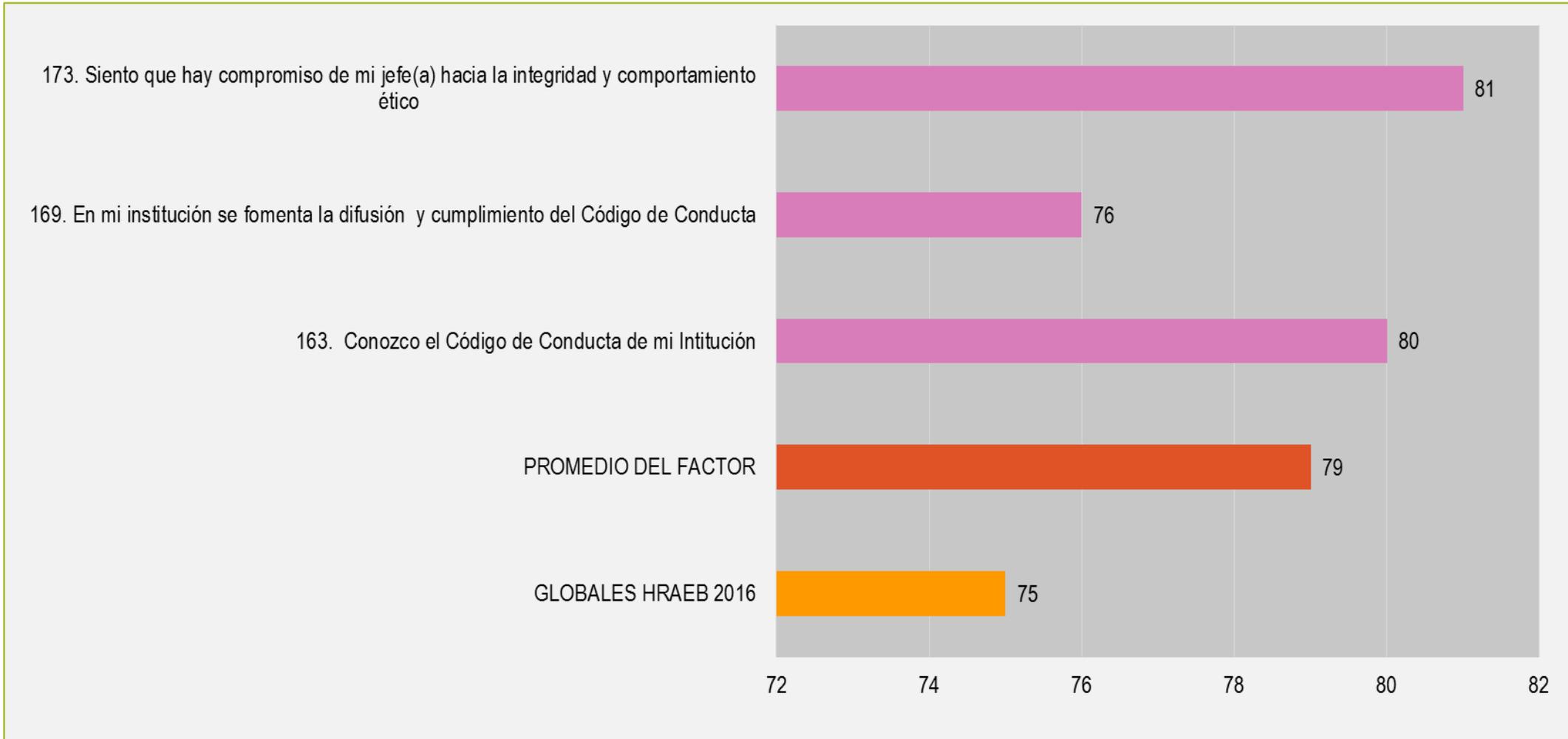
Factor XVII. Interés Público:

Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



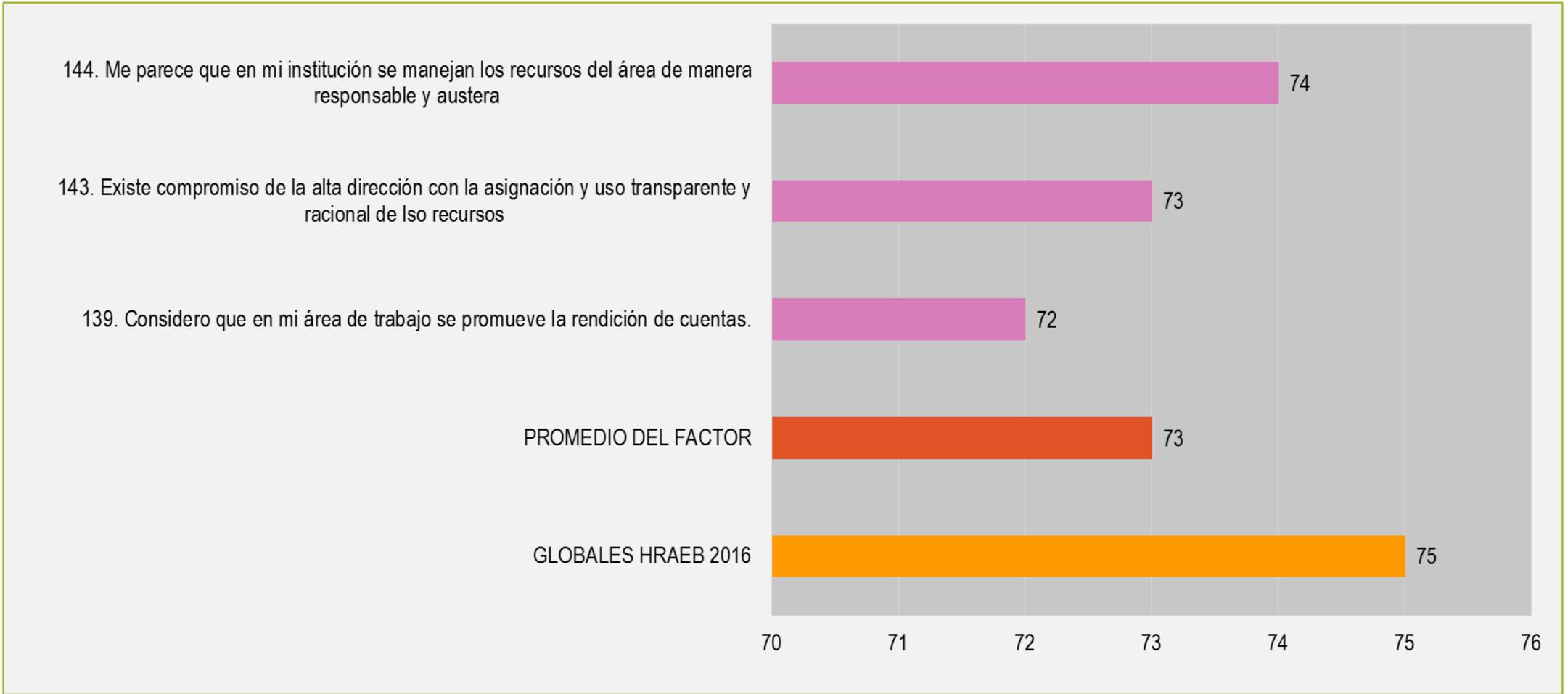
Factor XVIII. Liderazgo:

Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



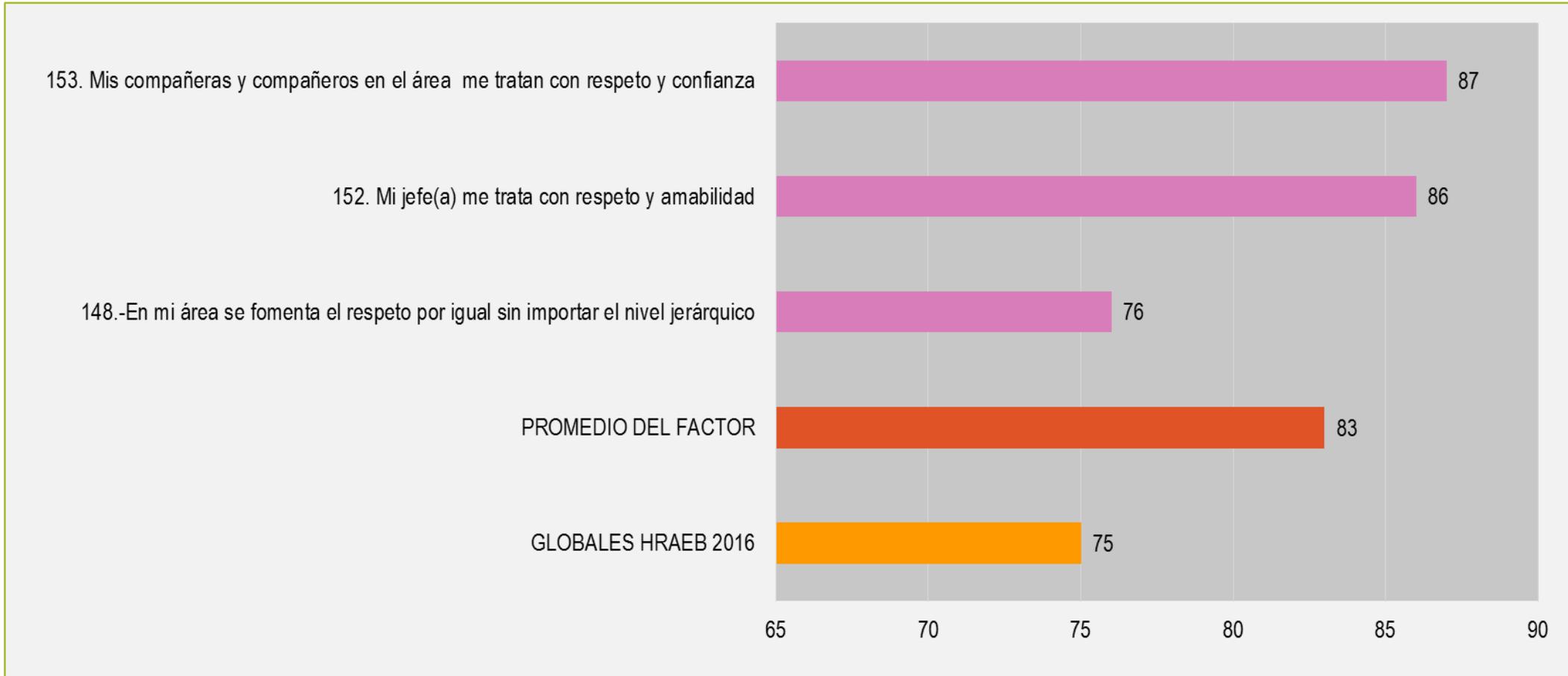
Factor XIX. Rendición de cuentas:

Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



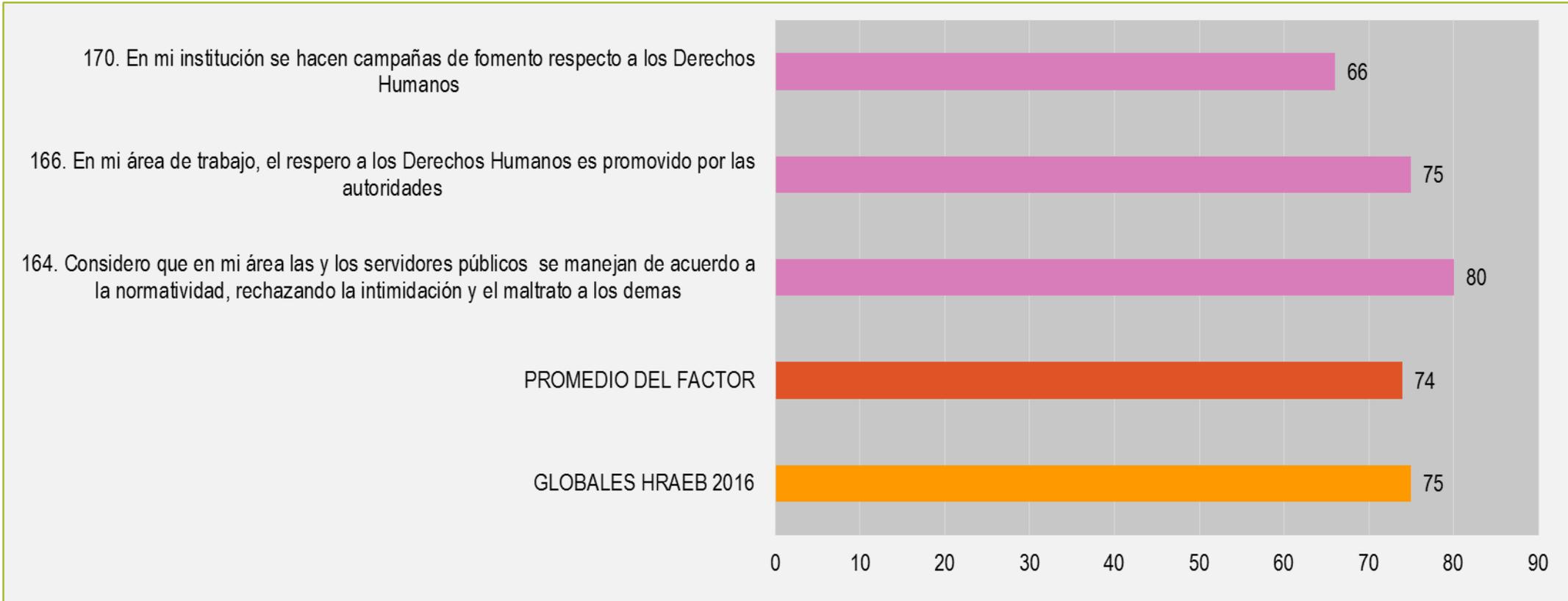
Factor XX. Respeto:

Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



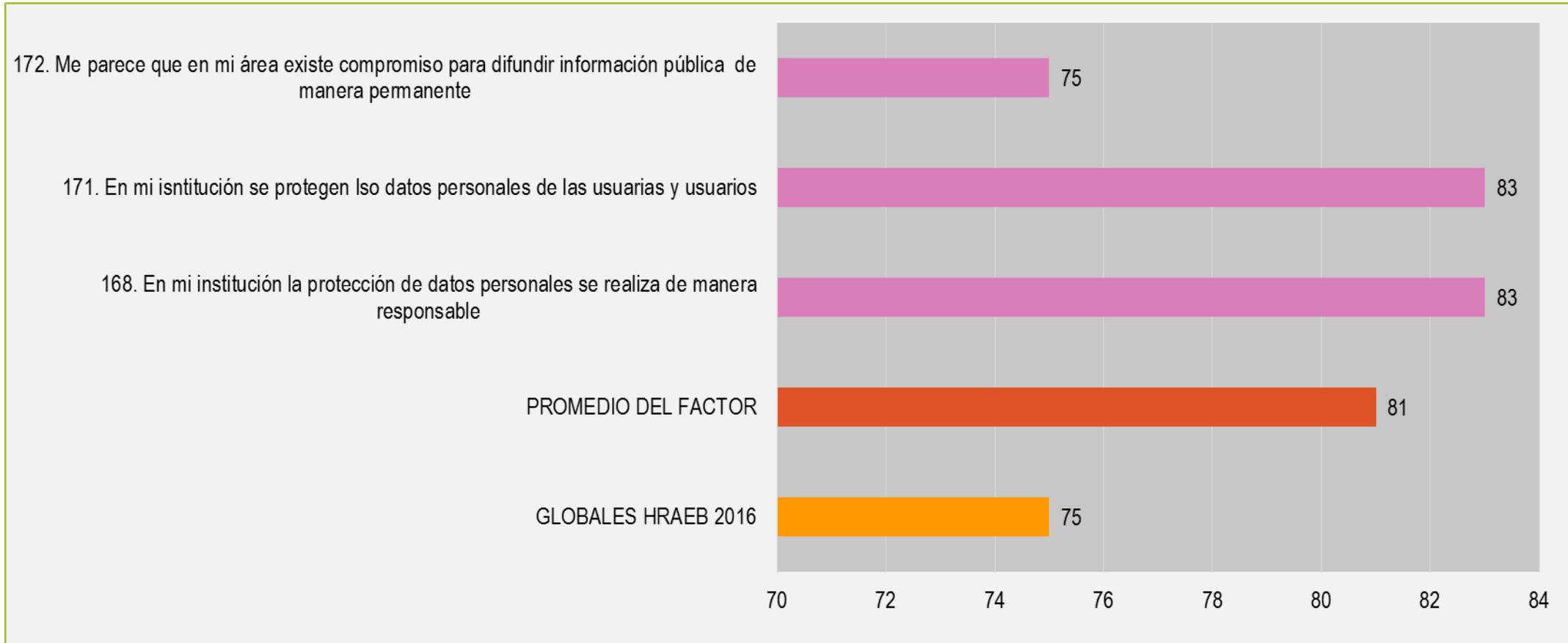
Factor XXI. Respeto a los Derechos Humanos:

Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

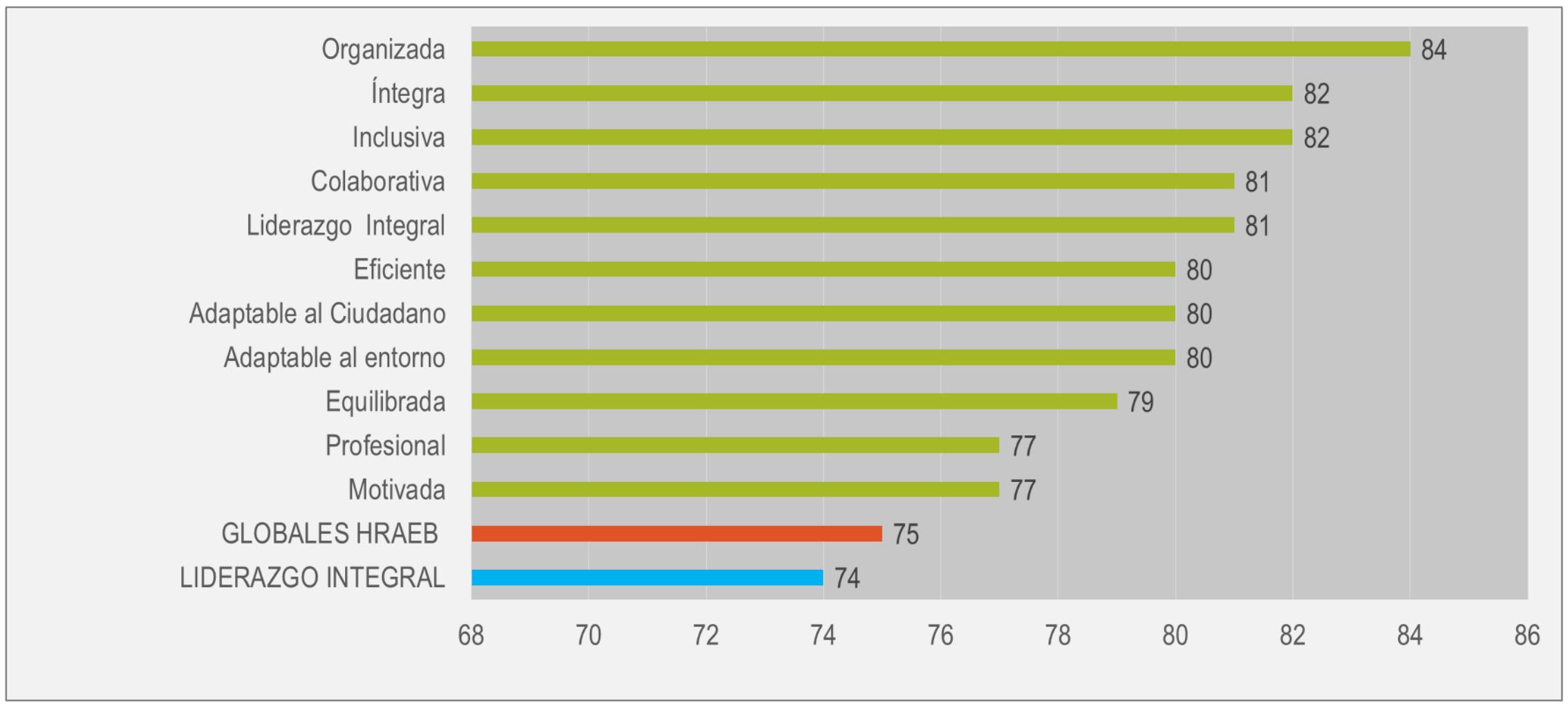


Factor XXII. Transparencia:

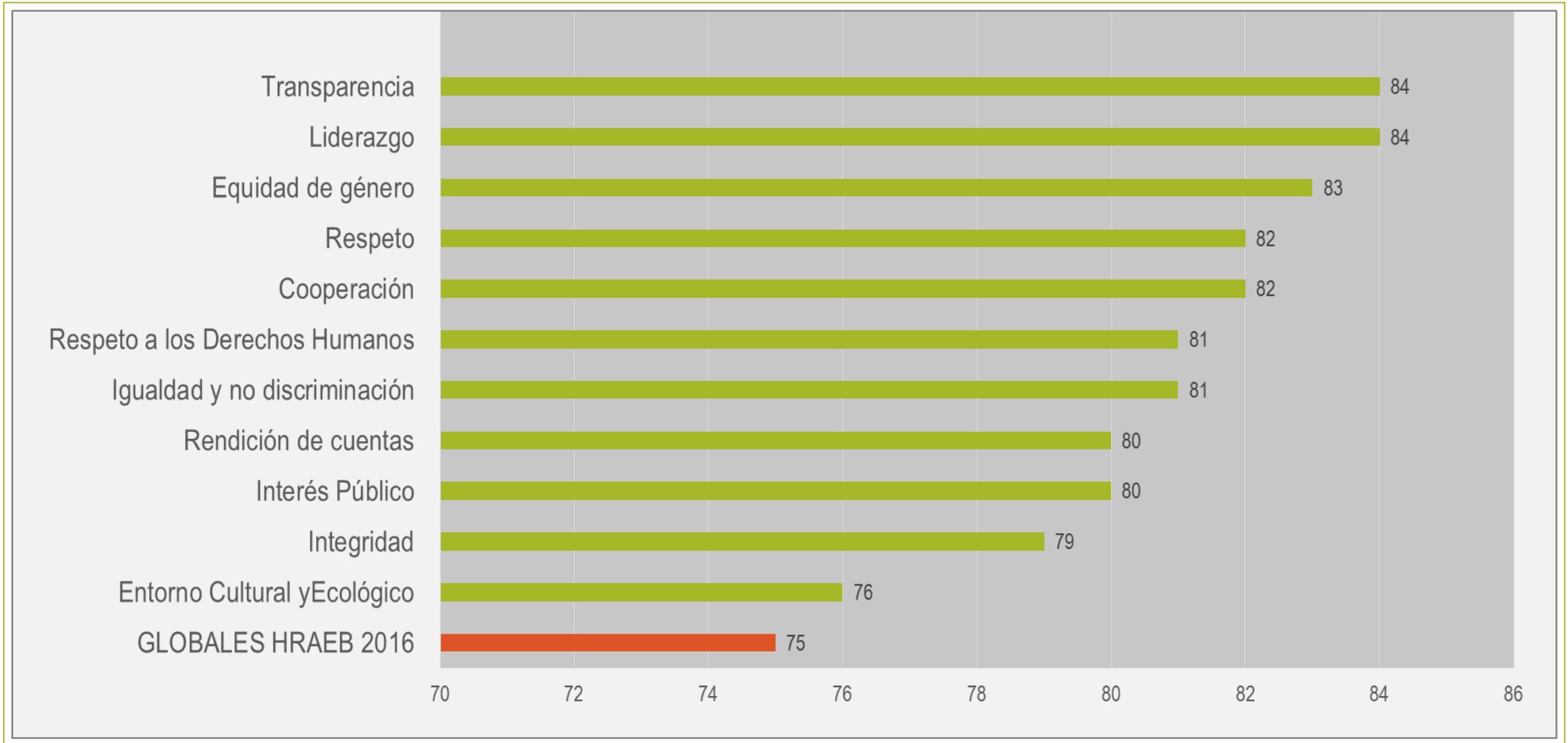
Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



ECCO: Factores Básicos



ECCO: Factores Compuestos-Valores



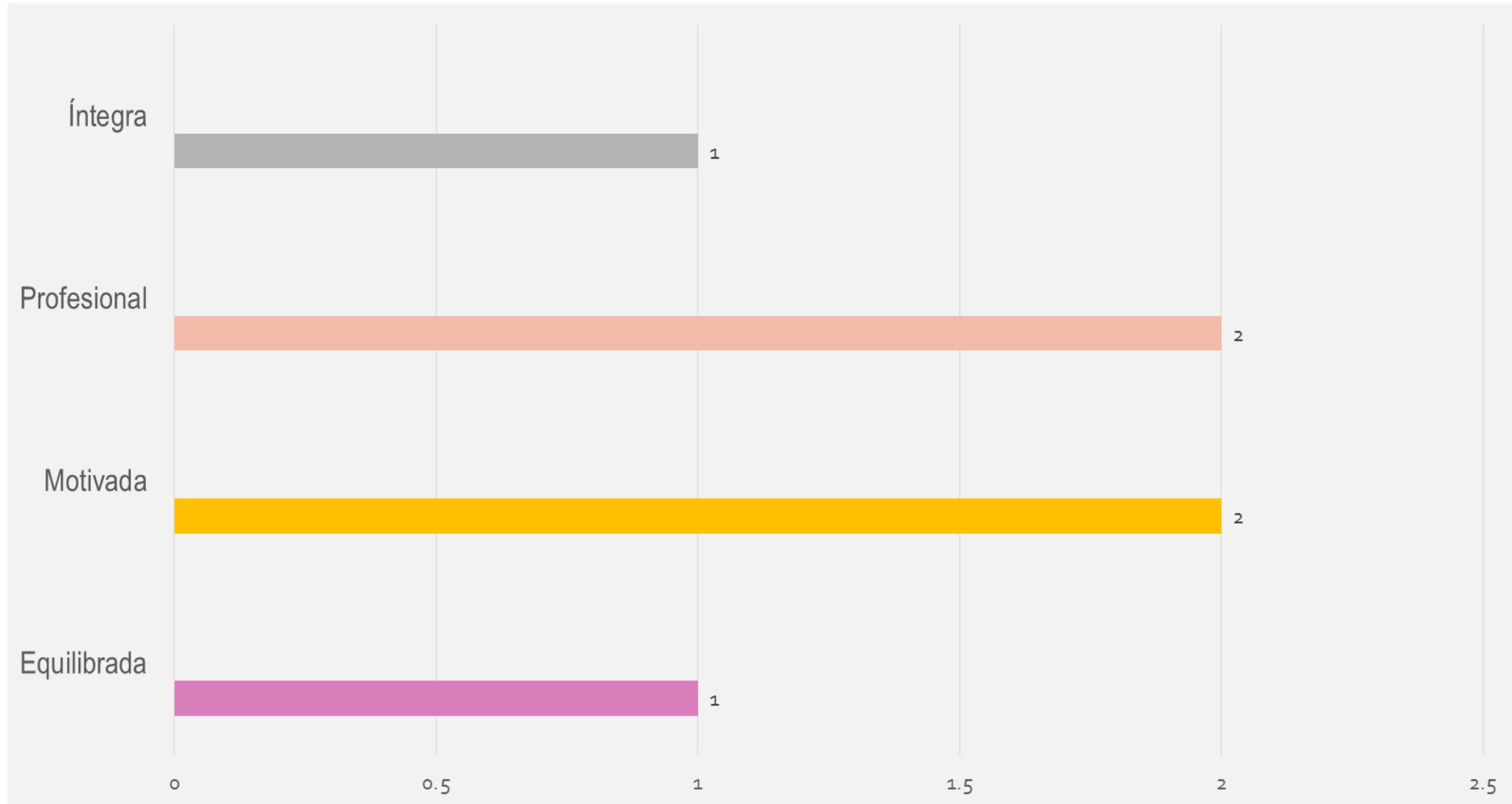
ECCO: Reactivos mejor calificados



ECCO: Reactivos calificados más bajos



ECCO: Debilidades- Factores



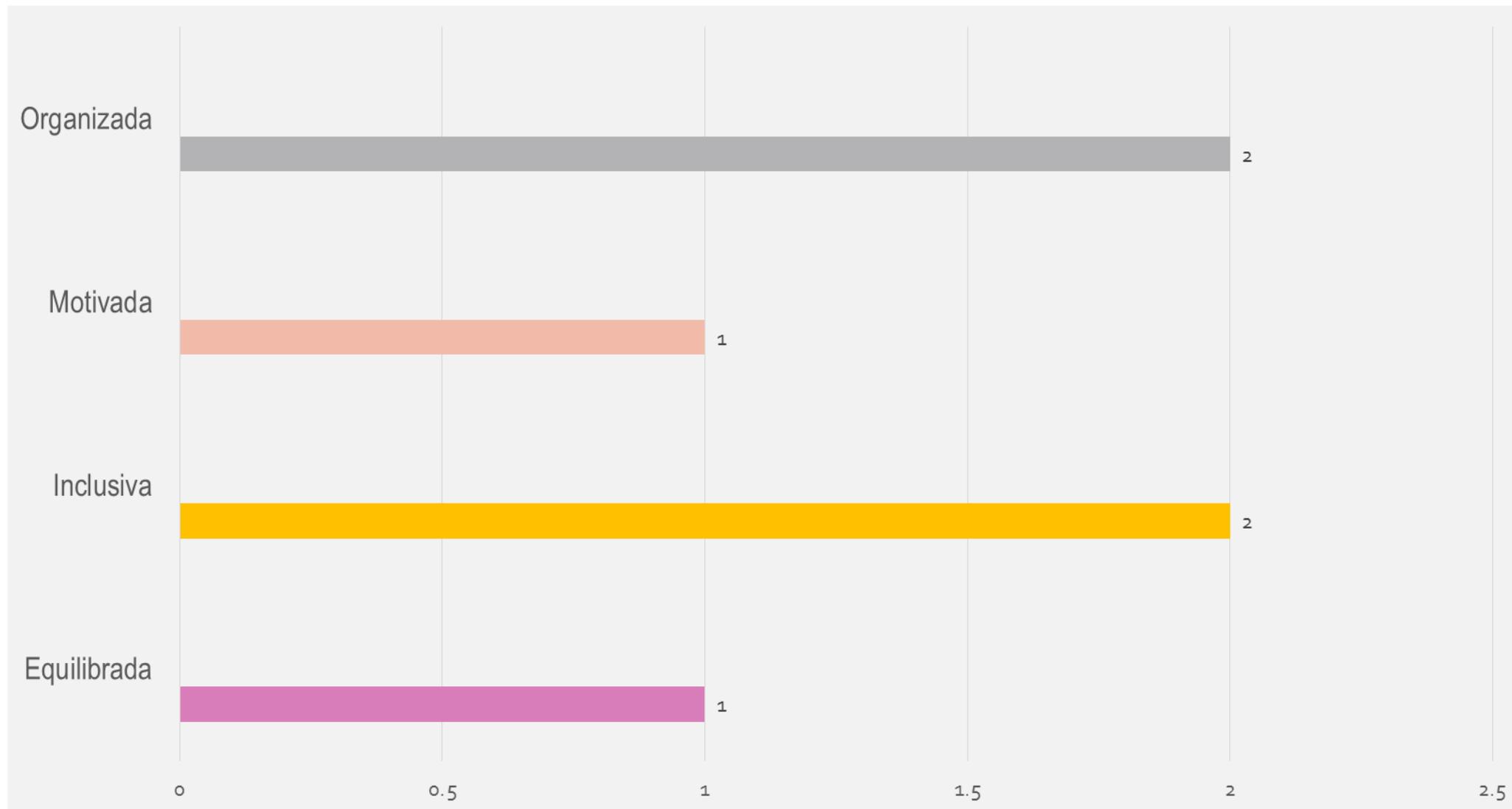
ECCO: Debilidades



ECCO: Fortalezas

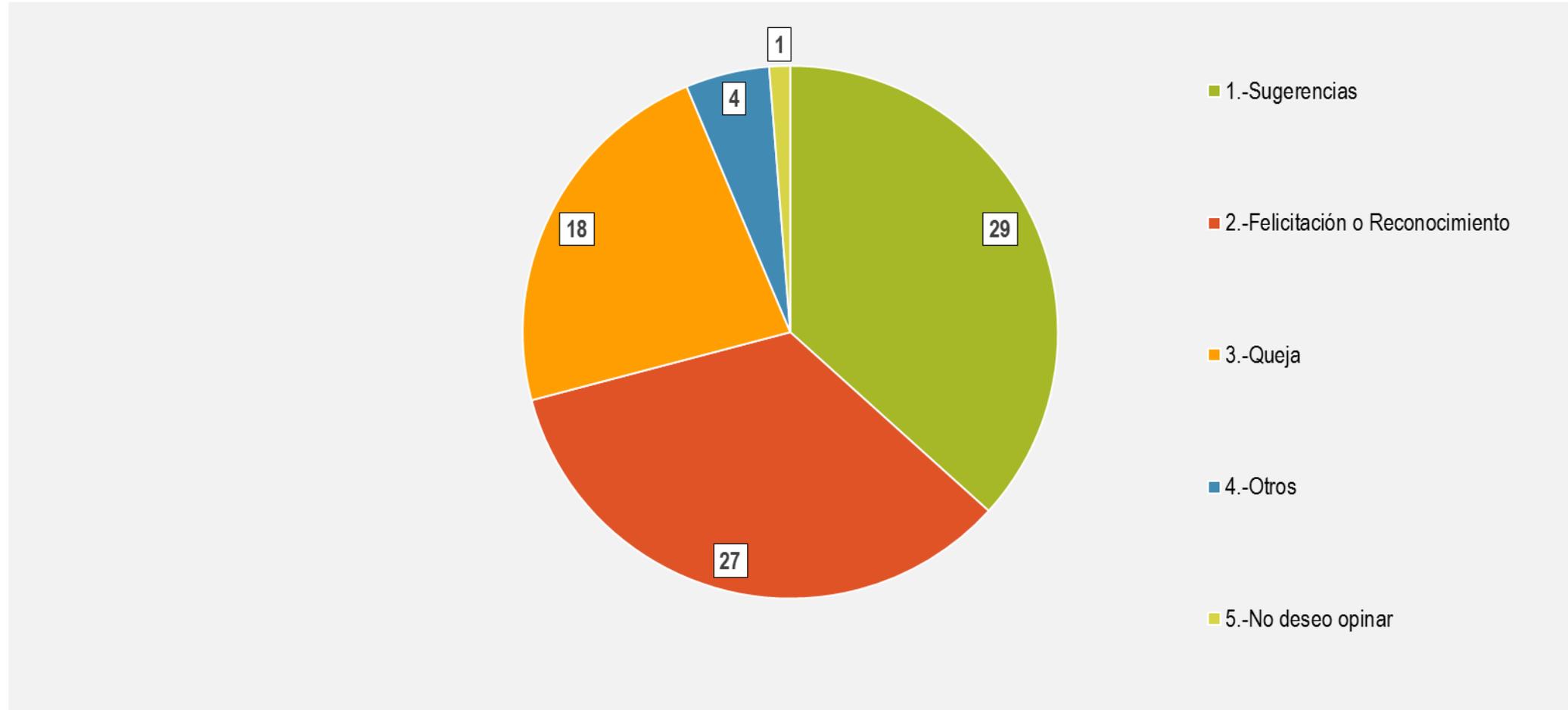


ECCO: Fortalezas- Factores



2.-Análisis Cualitativo

Clasificación de 79 comentarios

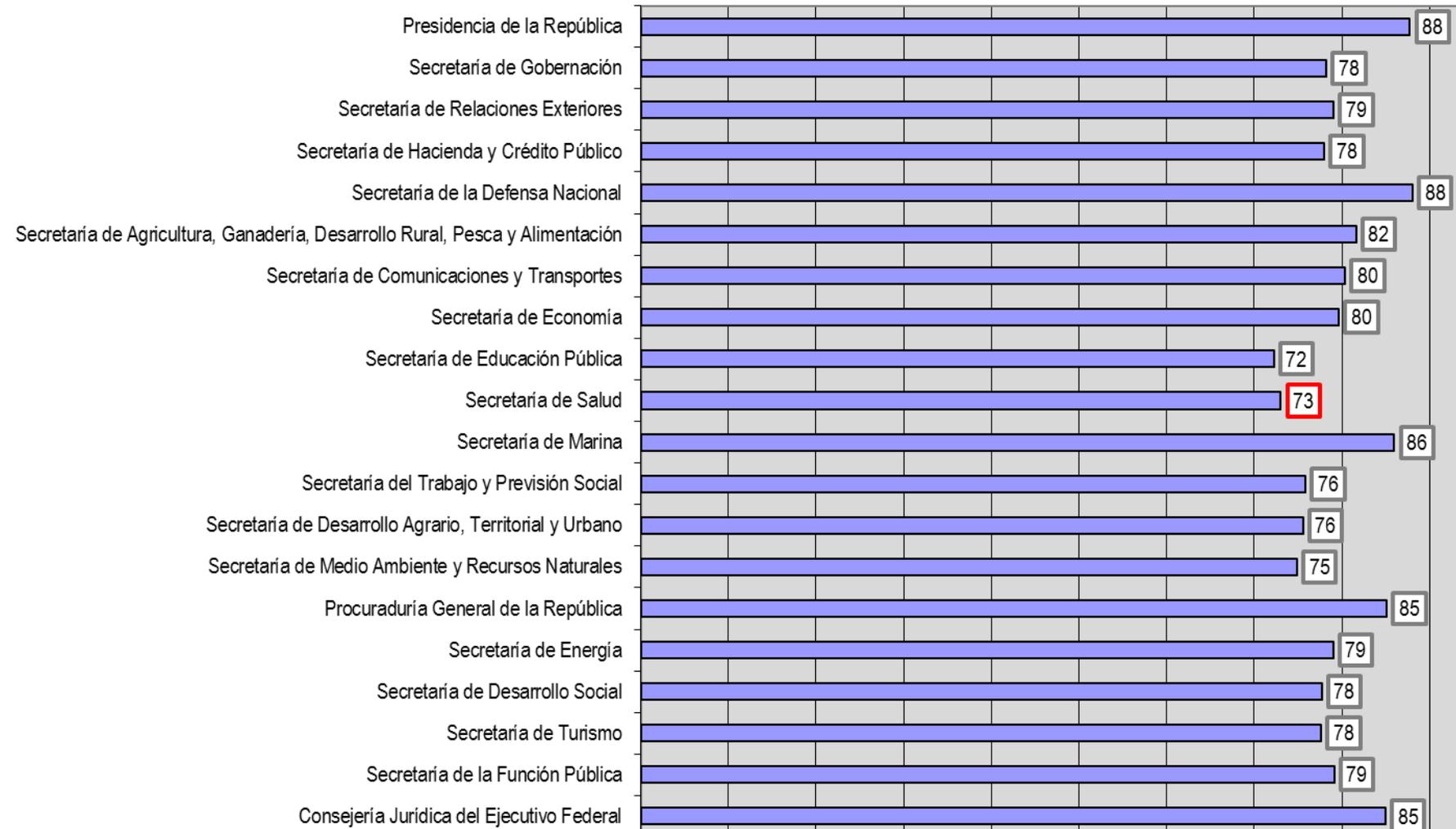


Análisis de los Comentarios

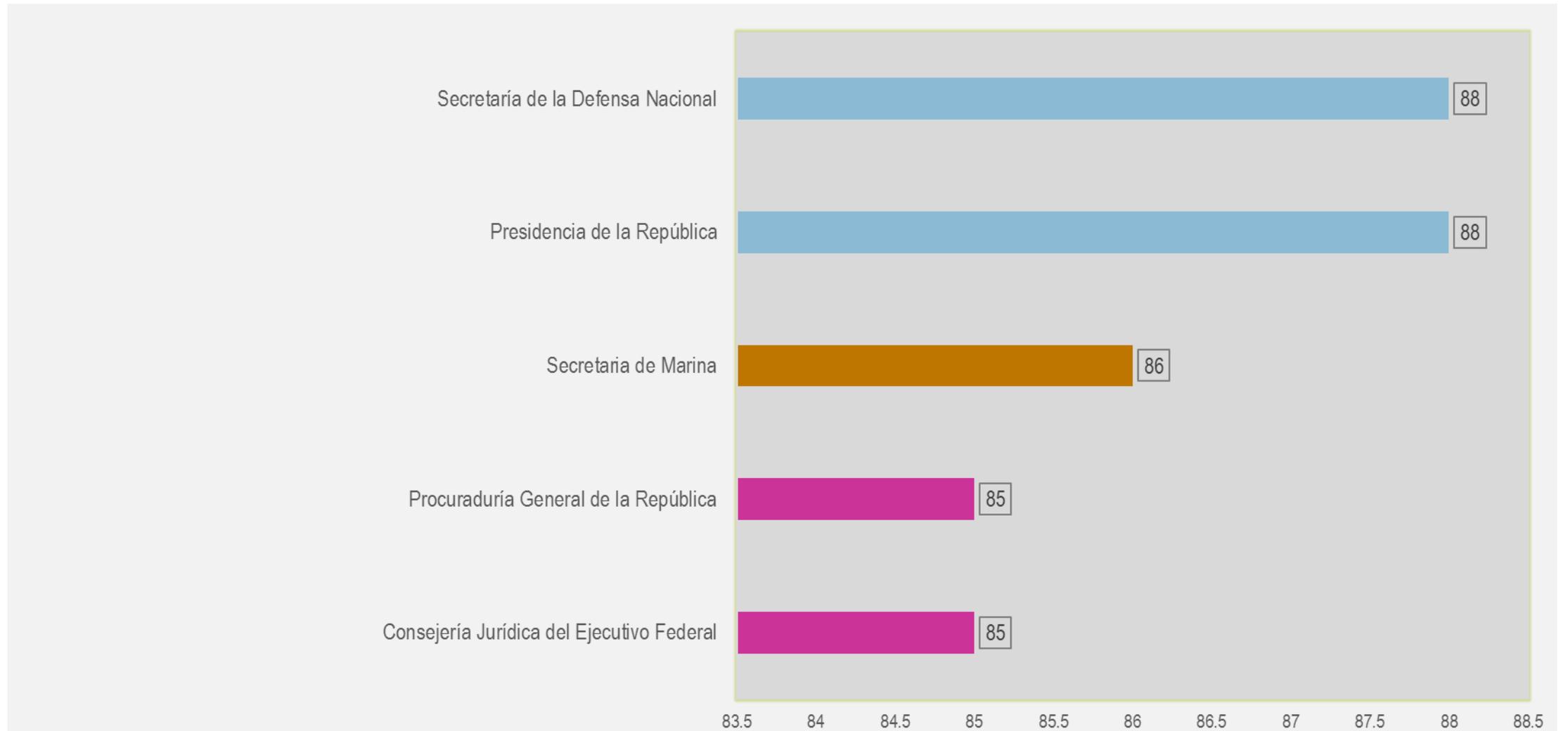
Derivado de la participación de 372 servidores públicos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío, el 20% tuvo interés en contestar el apartado de comentarios y sugerencias. El 4% manifestó inconformidad en el mal uso de servicios y recursos, no hay oportunidad de capacitación continua, mala comunicación y organización interna entre los mandos medios. El 7% expresa buen ambiente laboral, adecuada comunicación con el jefe directo y muestra agradecimiento por aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organización con el fin de mejorar el sistema operativo y administrativo de la Institución. El 8% sugiere brindar mas apoyo para el desarrollo profesional, reconocer el desempeño laboral del personal administrativo y operativo, evitar favoritismos, discriminación y abuso de poder por parte de los mandos medios.

3.-Análisis Comparativo

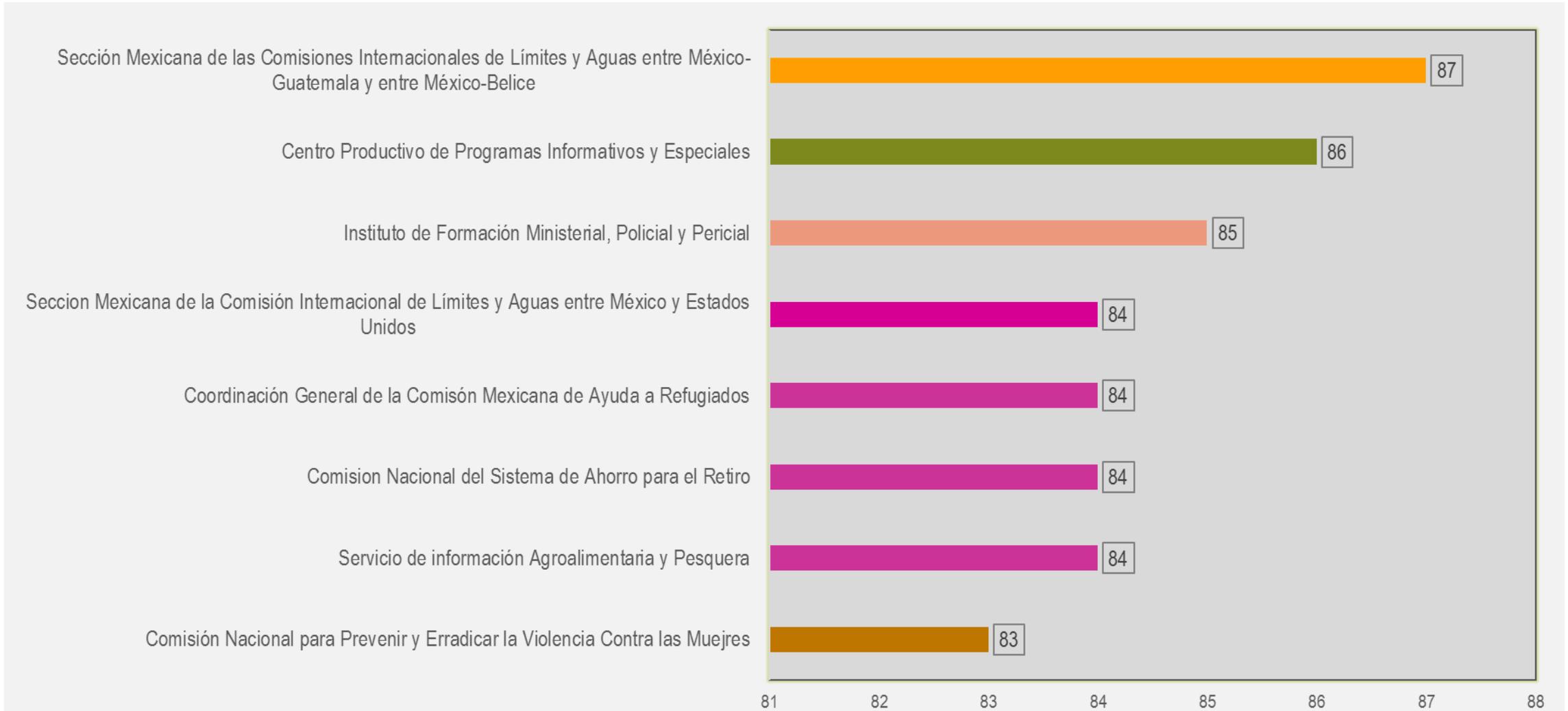
Sector Centralizado



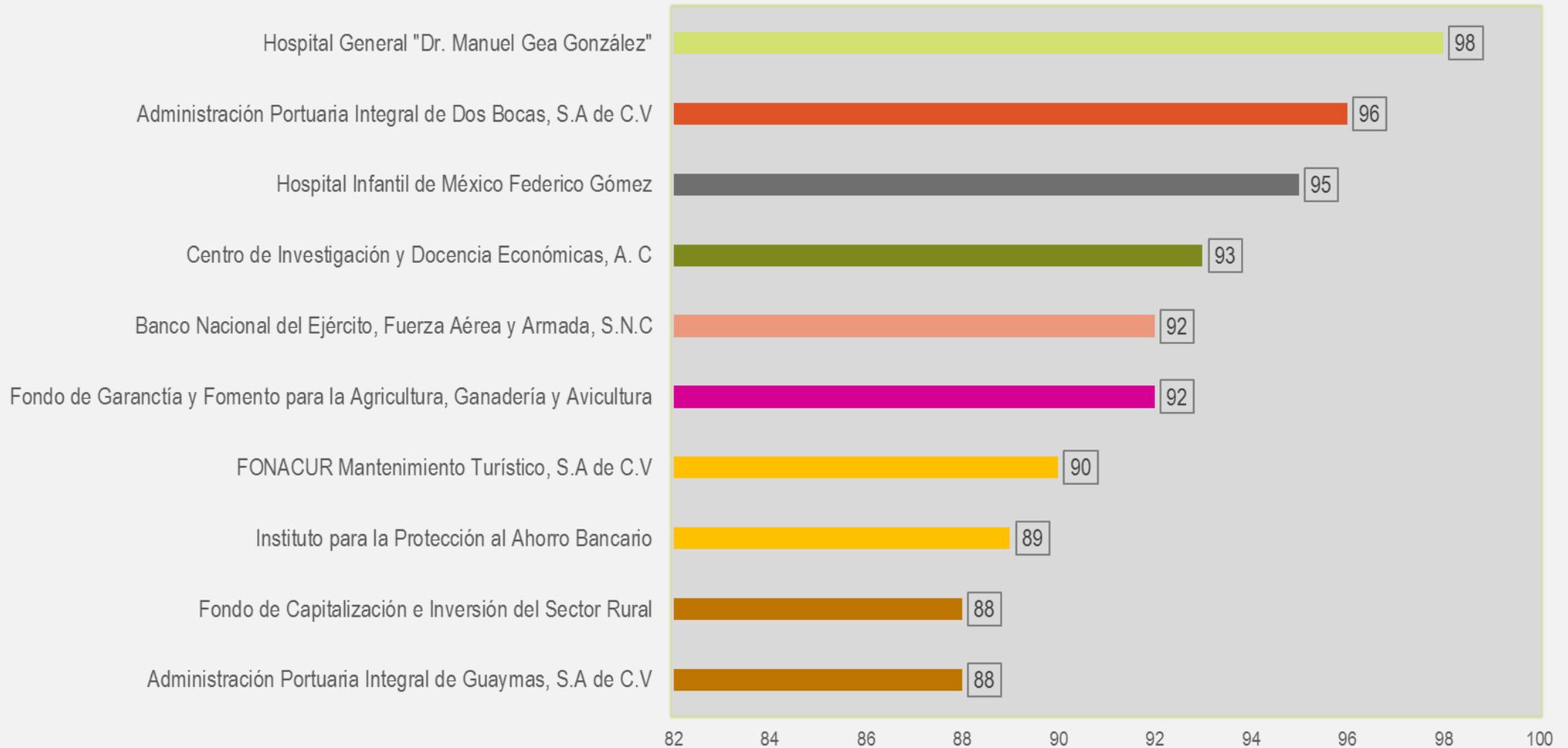
Sector Centralizado



Sector Desconcentrado

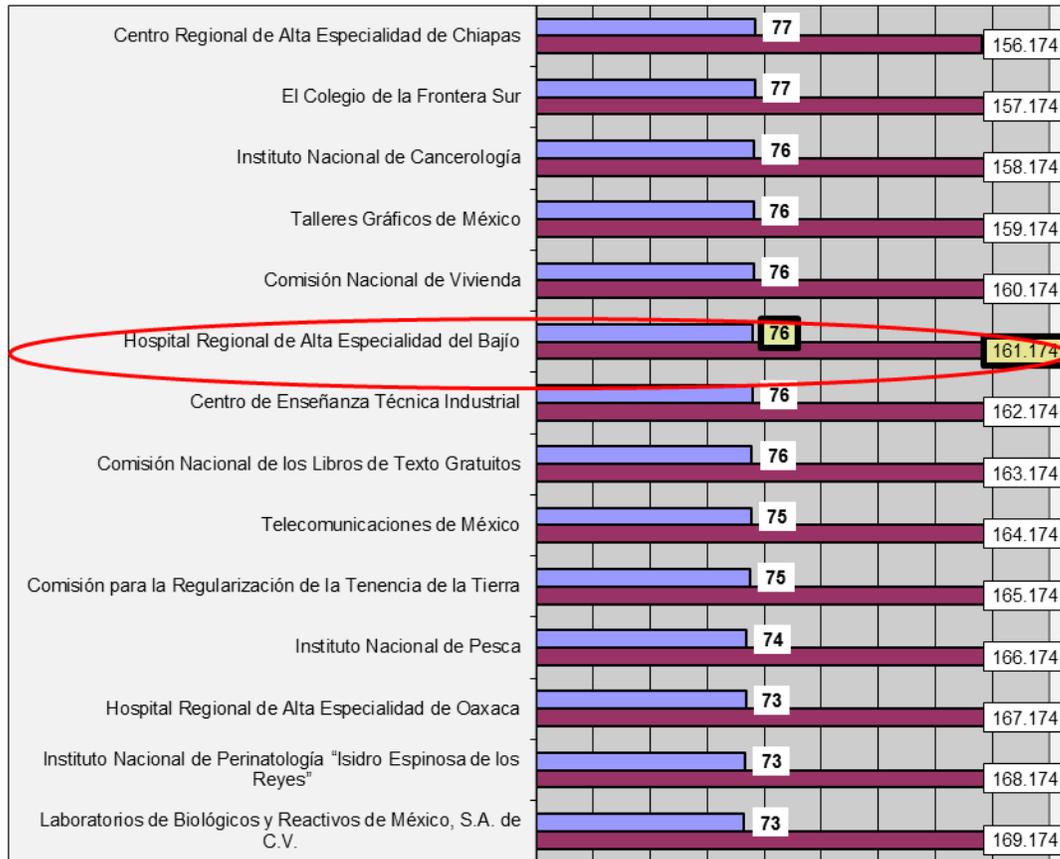


Sector Descentralizado

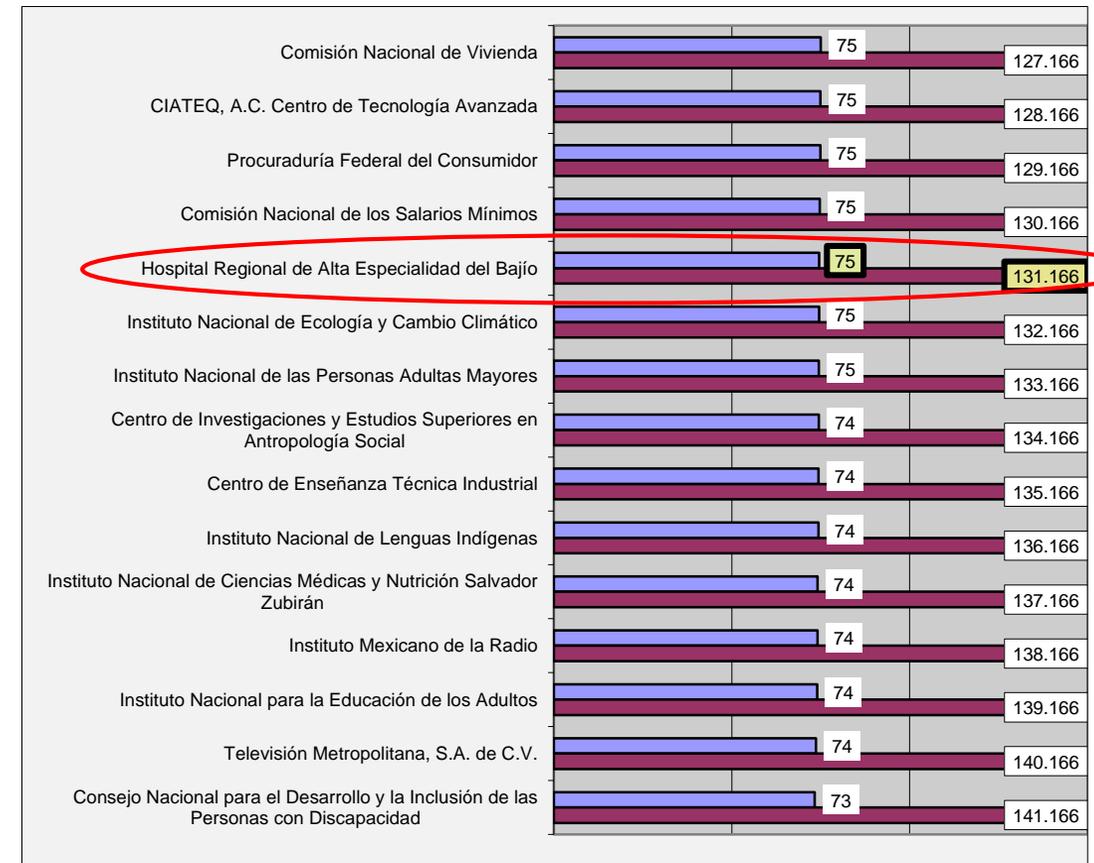


Comparativo de resultados obtenidos en el Sector Descentralizado

2015



2016

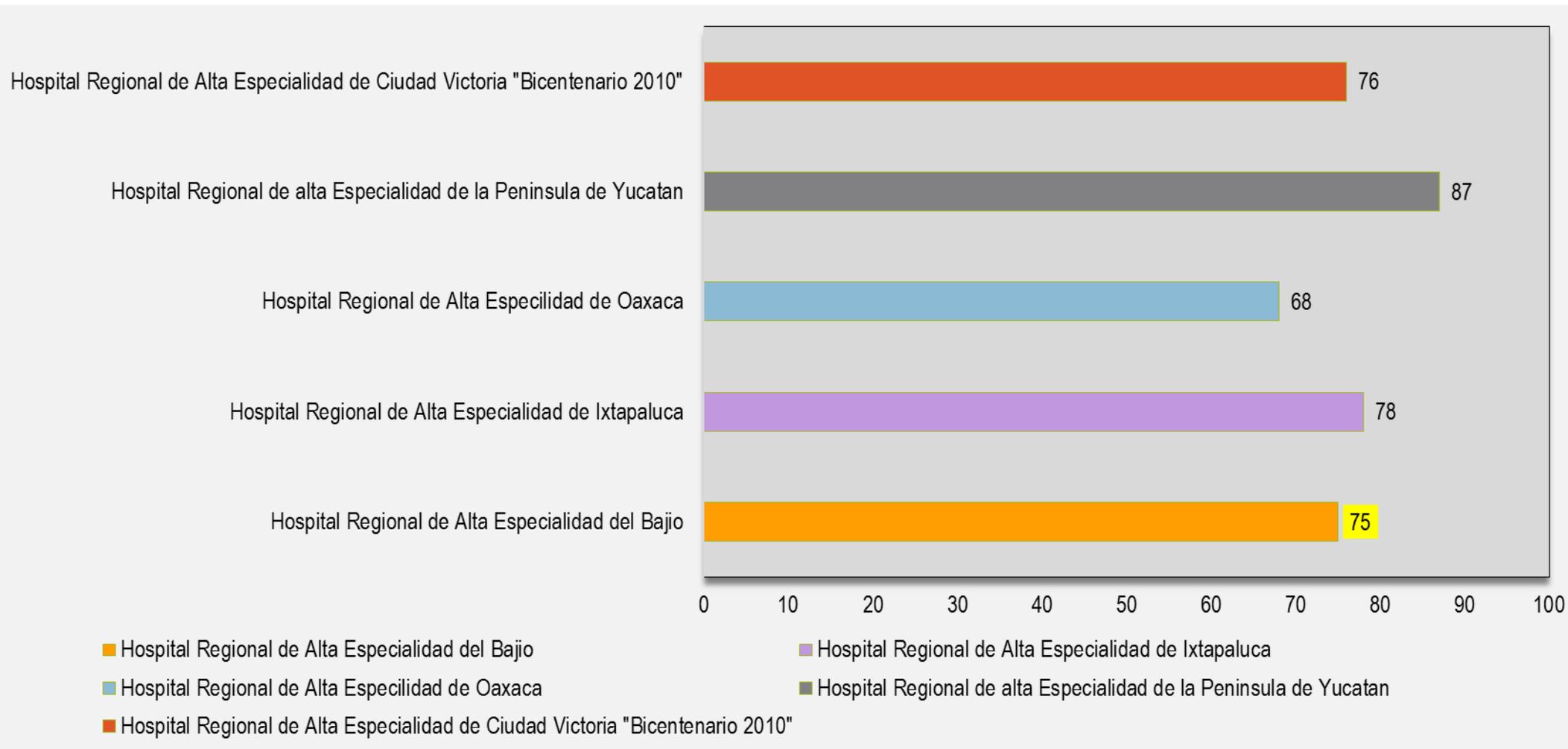


Comparación de Resultados por Instituciones del Sector Salud - Ramo12

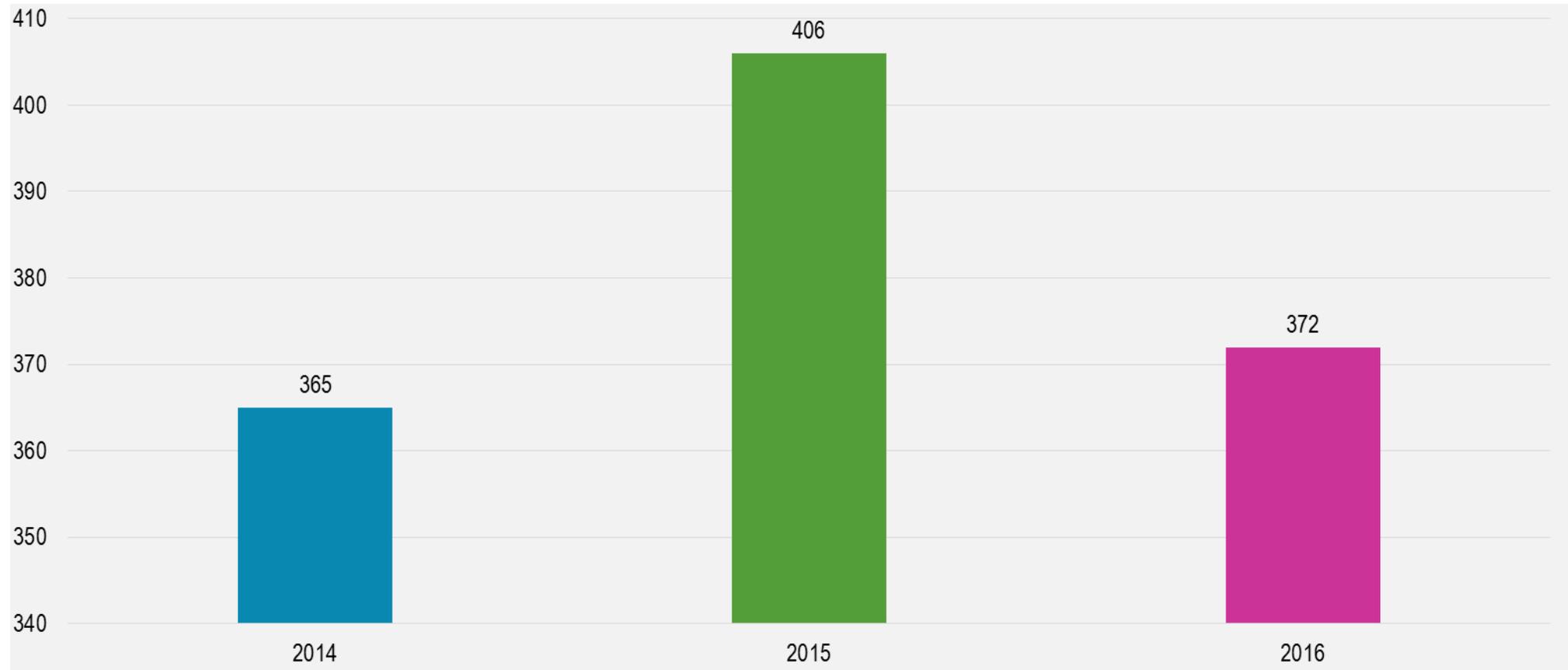
Hospital General Dr. Manuel Gea González	98
Hospital Infantil de México Federico Gómez	95
Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán	87
Centros de Integración Juvenil, A.C.	86
Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas	86
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	85
Comisión Nacional de Arbitraje Médico	83
Dirección General de Restitución de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	83
Instituto Nacional de Geriátria	82
Dirección General de Alimentación y Desarrollo Comunitario	81
Hospital General de México	81
Dirección General de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil	80
Órgano Interno de Control	80
Unidad de Asistencia e Integración Social	79
Comisión Nacional de Protección Social en Salud	79
Dirección General de Integración Social	79
Oficialía Mayor	79
Dirección General de Enlace Interinstitucional	79
Instituto Nacional de Pediatría	78
Unidad de Atención a población vulnerable	78
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	78
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca	78
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	78
Dirección General de Asuntos Jurídicos	77

Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	77
Procuraduría General de Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes	77
Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	76
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	76
Servicios de Atención Psiquiátrica	76
Instituto Nacional de Cancerología	76
Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	76
Instituto Nacional de Rehabilitación	76
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	76
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria Bicentenario 2010	76
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias	75
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	75
Secretaría de Salud	73
Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	73
Dirección General de Recursos Humanos	73
Centro Nacional de Trasplantes	72
Instituto Nacional de Salud Pública	72
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	72
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	72
Instituto Nacional de Medicina Genómica	71

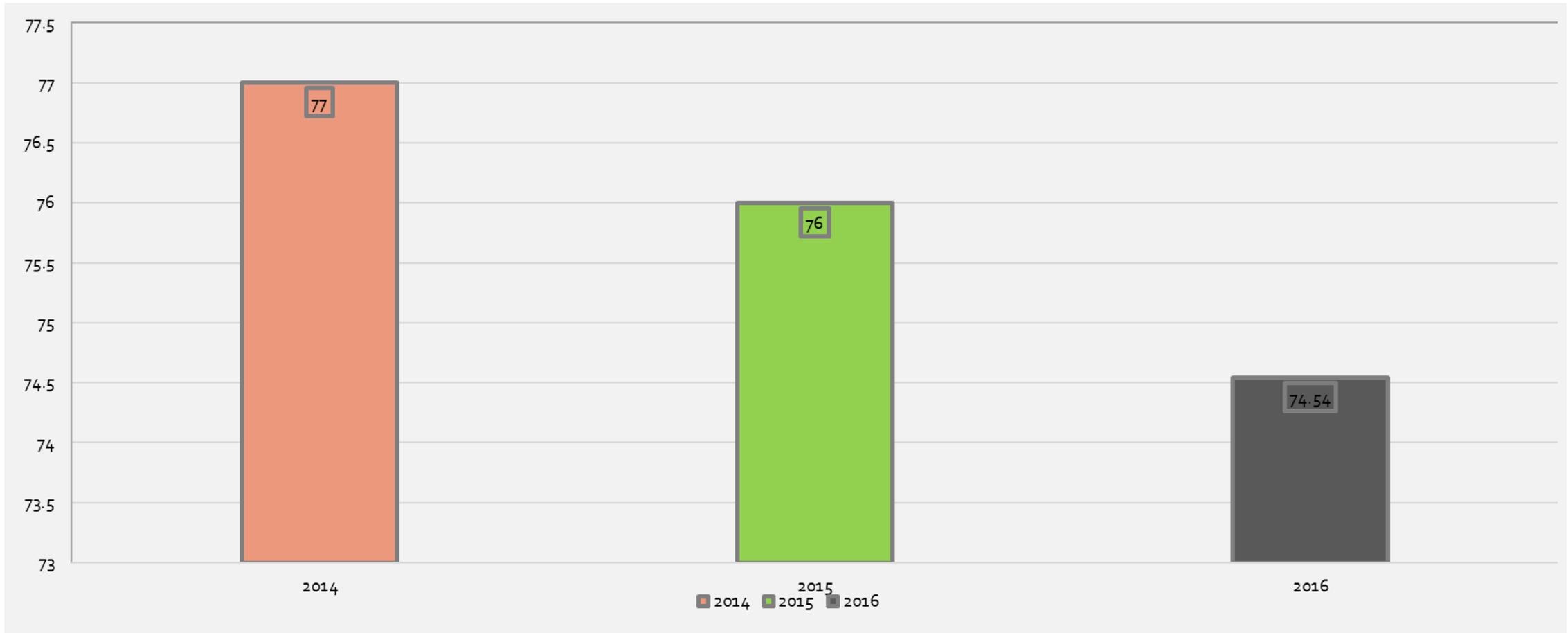
Comparación de Resultados entre Instituciones HRAEB 2016



Comparativo de encuestas aplicadas en el HRAEB 2014-2016



Comparativo del promedio global de los resultados obtenidos 2014-2016 en el HRAEB

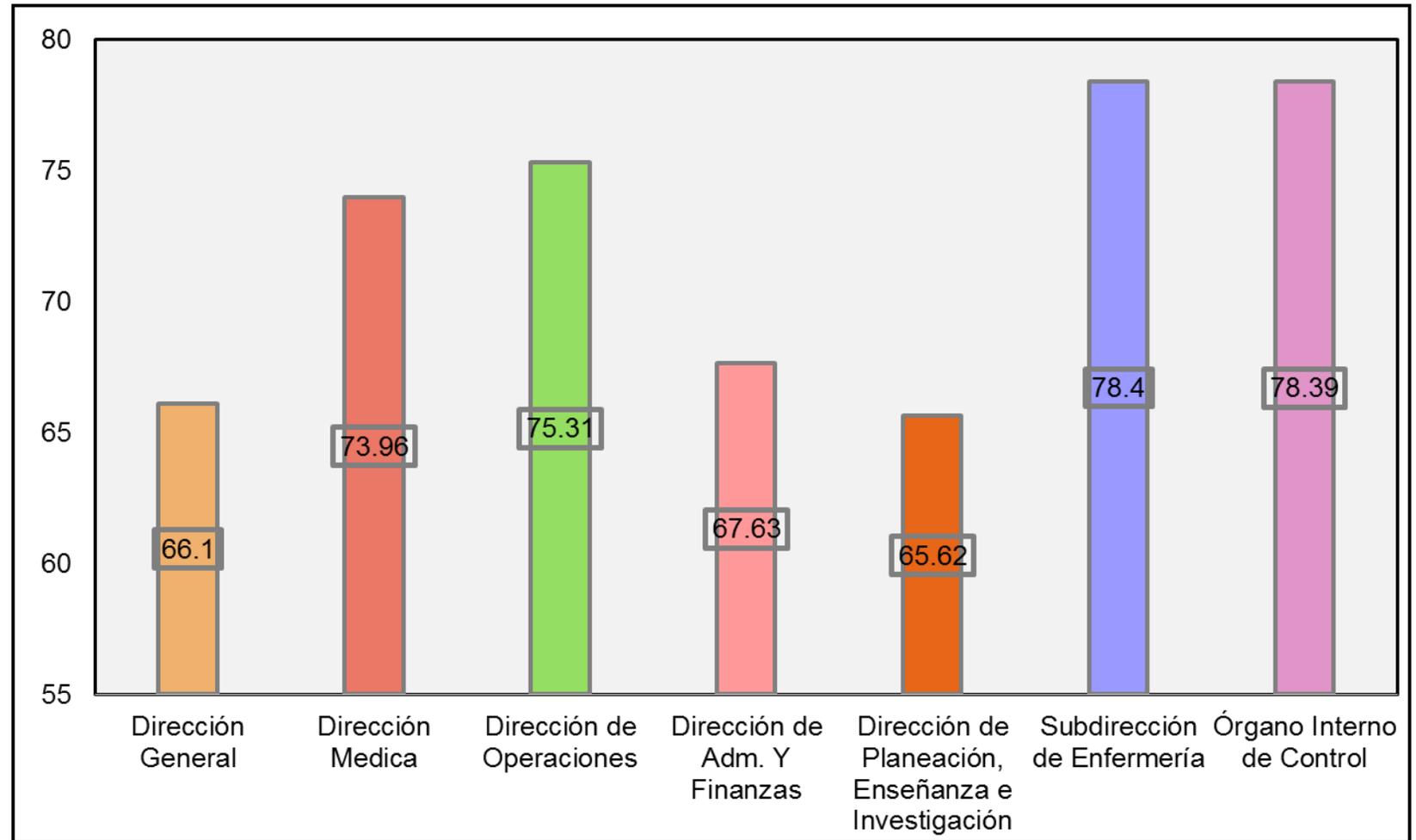


Universo para la Aplicación de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016 entre áreas del HRAEB

Áreas	Universo	Encuestas Recibidas
Dirección General	15	15
Dirección Médica	247	70
Dirección de Operaciones	239	51
Dirección de Administración y Finanzas	65	49
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación	35	20
Subdirección de Enfermería	565	162
Órgano Interno de Control	6	5
Total	1172	372

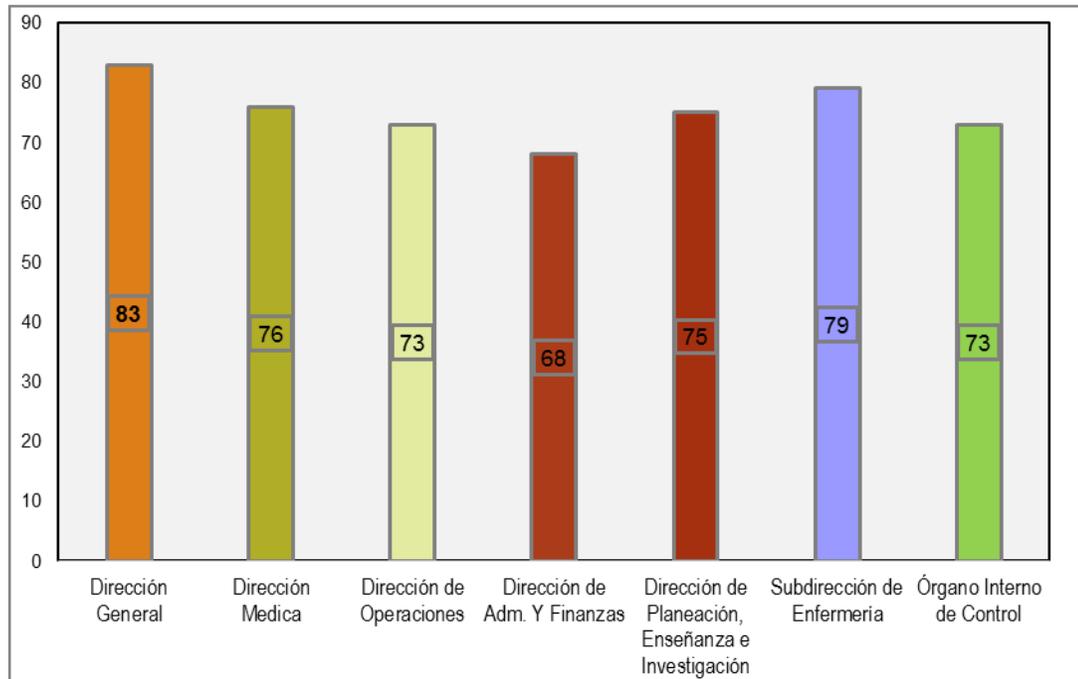
Resultados por Áreas

Áreas	Resultados
Dirección General	66.11
Dirección Medica	73.96
Dirección de Operaciones	75.31
Dirección de Administración y Finanzas	67.63
Dirección de Planeación, Enseñanza e Investigación	65.62
Subdirección de Enfermería	78.4
Órgano Interno de Control	78.39

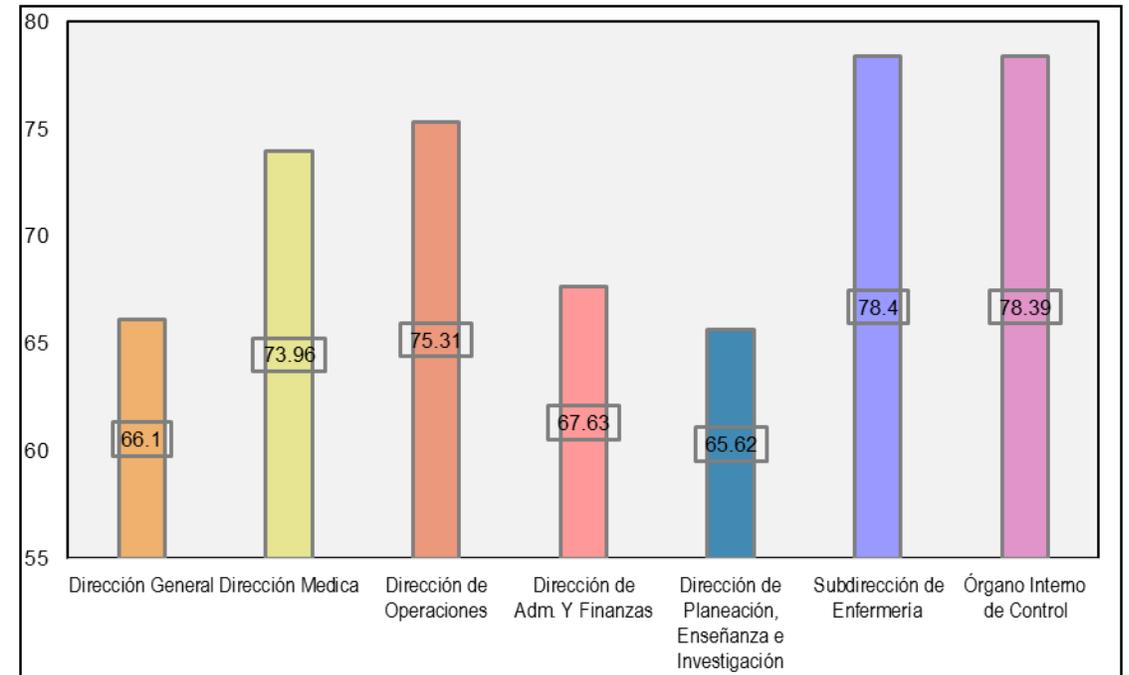


Comparación de resultados por áreas

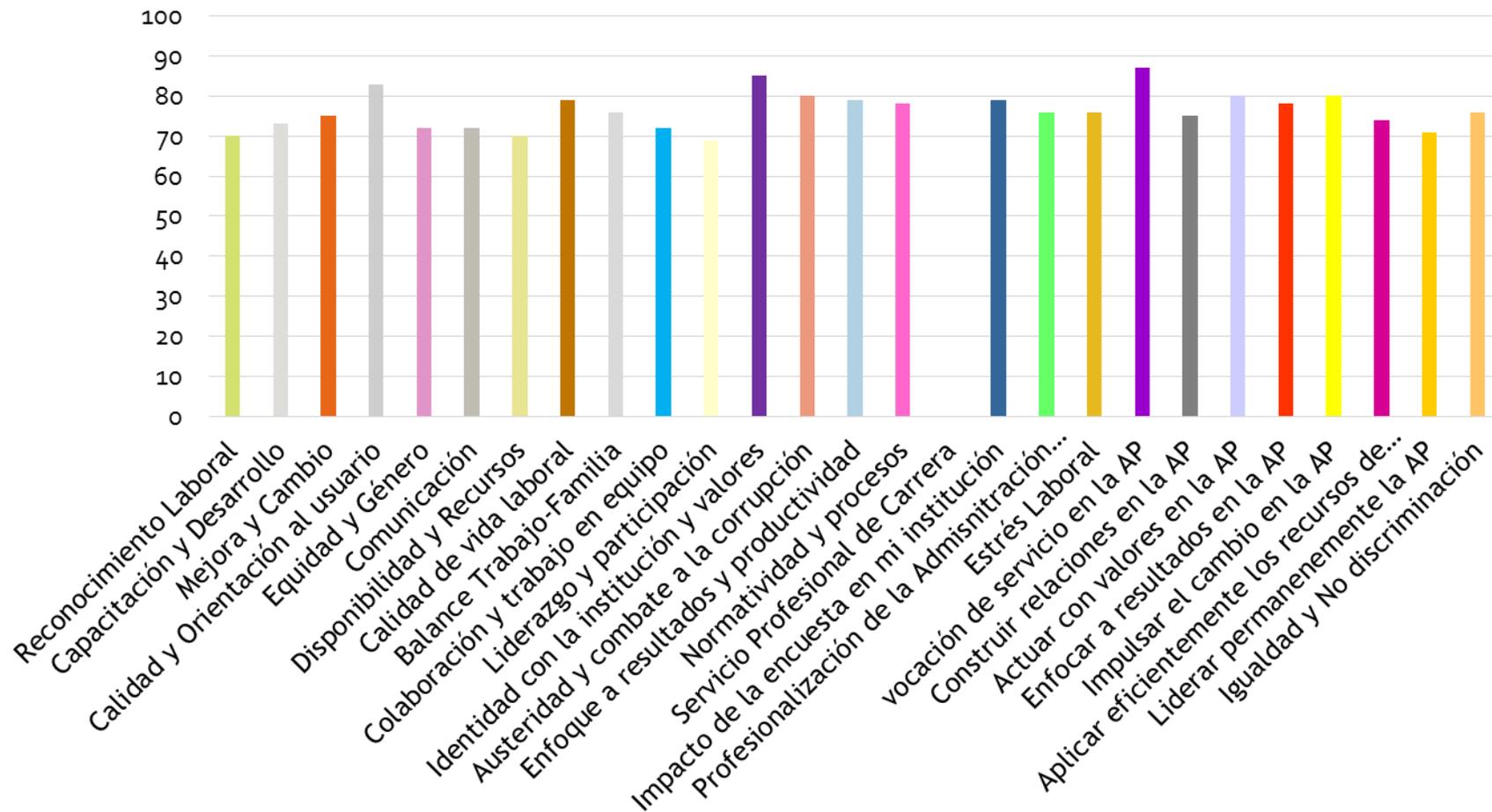
Resultados 2015



Resultados 2016

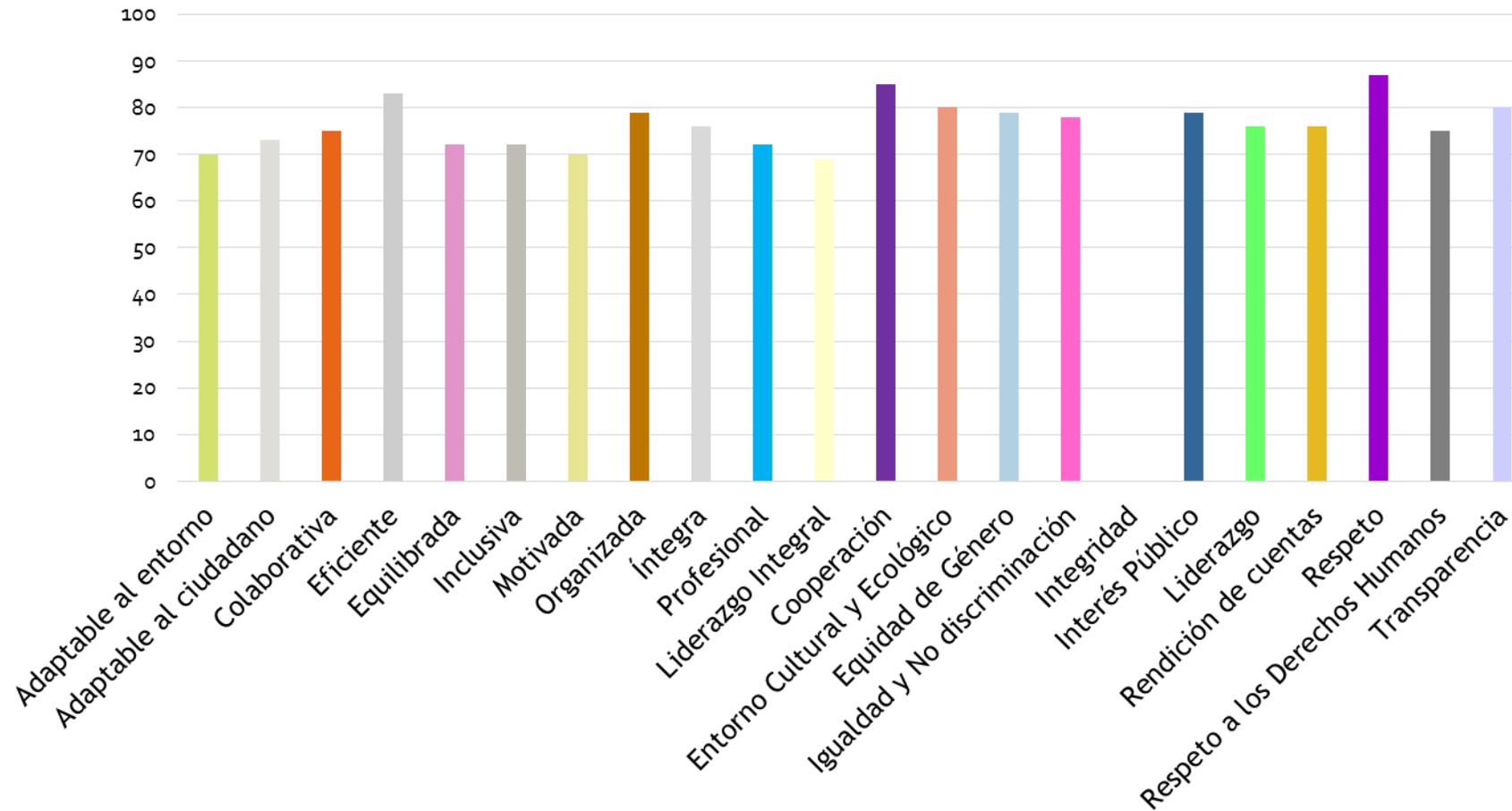


Comparativo de calificaciones obtenidas en el HRAEB 2015-2016



Resultados ECCO 2015	
(406 aplicaciones)	
Factor evaluado	Calificación otorgada por el personal
1	70
2	73
3	75
4	83
5	72
6	72
7	70
8	79
9	76
10	72
11	69
12	85
13	80
14	79
15	78
16	0
17	79
18	76
19	76
20	87
21	75
22	80
23	78
24	80
25	74
26	71
27	76

Comparativo de calificaciones obtenidas en el HRAEB 2015-2016



Resultados ECCO 2016	
(281 aplicaciones)	
Factor evaluado	Calificación otorgada por el personal
1	73.41
2	73.48
3	74.69
4	73.32
5	74.21
6	80.76
7	70.21
8	80.41
9	76.26
10	69.23
11	74.44
12	76.29
13	68.72
14	81.78
15	79.74
16	71.86
17	73.48
18	78.85
19	73.01
20	82.71
21	73.79
22	80.59

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016

Preguntas mejor calificadas



**F
o
r
t
a
l
e
z
a
s**



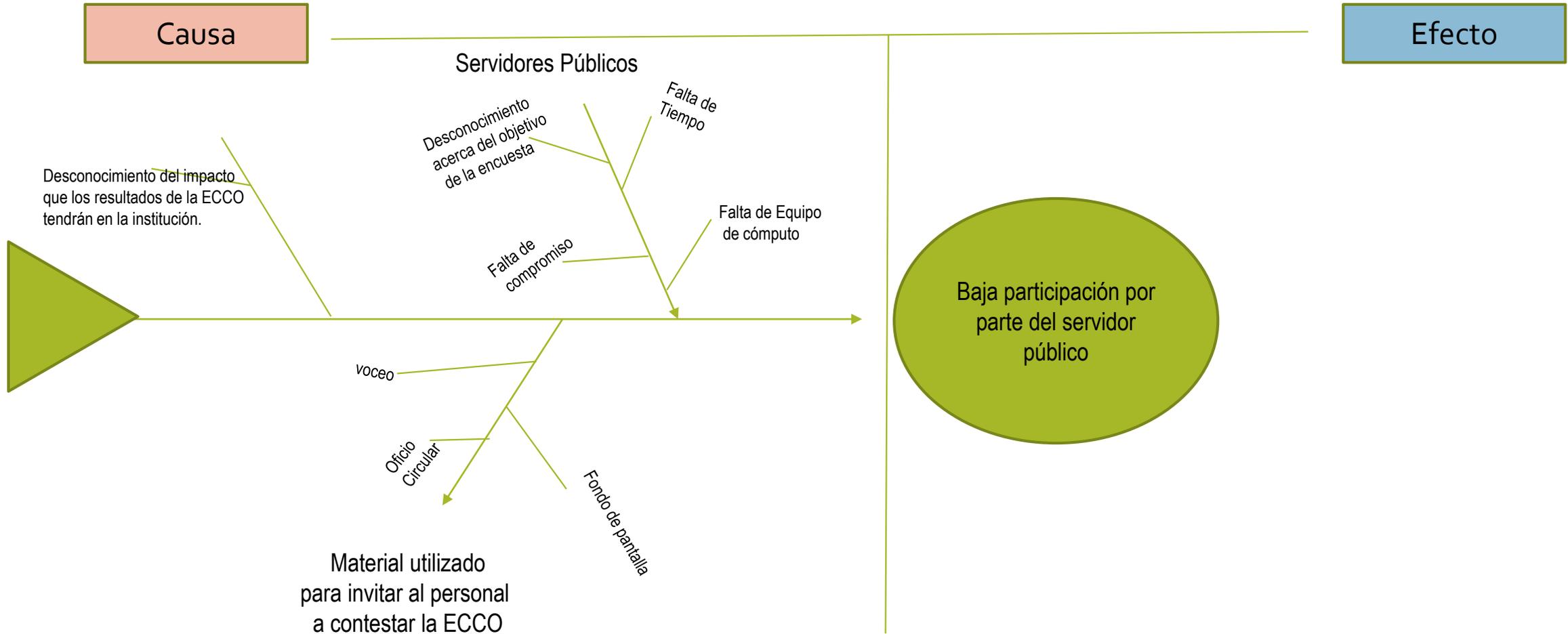
Preguntas menor calificadas



**D
e
b
i
l
i
d
a
d
e
s**



Método de Ishikawa



Efectividad del último PTCCO

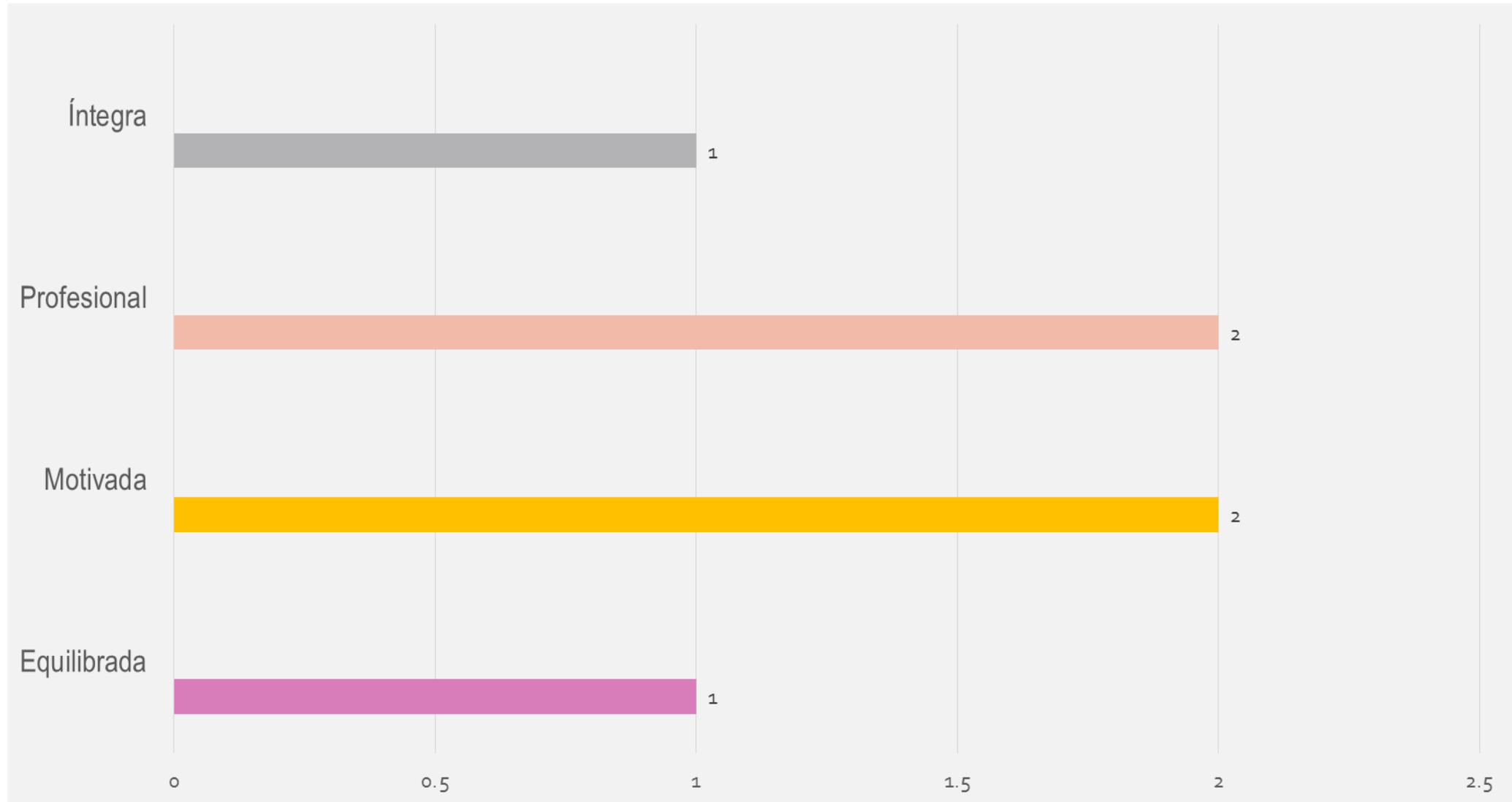
No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. acción	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la acción	Tipo de acción	Personal a quien va dirigida la acción	Impacto de la acción	Efectividad
1	Proporcionar cursos de capacitación relacionados con TIC'S	1	Incluir al programa de capacitación cursos relacionados con TIC'S	Marzo-Abril 2016	Proporcionar curso taller para el uso de herramientas office y google Outlook	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC'S)	Estratégica	Todo el persona	Alto	Realizado
2	Fortalecer actitudes y comportamientos de cooperación en los trabajadores	2	Incluir al programa de capacitación de administración efectiva del tiempo, comunicación efectiva, capacidad organizativa y toma de decisiones	Enero, Mayo y Junio 2016	Impartir un curso taller de administración efectiva del tiempo y comunicación efectiva; Impartir un curso de capacidad organizativa y toma de decisiones	Colaboración y trabajo en equipo	Estratégica	Todo el personal	Alto	Realizado
3	Facilitar al trabajador el acceso a las Condiciones Generales del trabajo	3	Definir estrategias internas para difundir las condiciones generales del trabajo, y los reglamentos que se desprende, así como los lineamientos internos del HRAEB	Disponibles a partir del 01 de junio 2016 en la pagina institucional	Que el personal pueda tener acceso al Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo a través del sistema K-wan de la institución (página interna) en la sección NORMATECA	Normatividad y procesos	Estratégica	Todo el personal	Alto	Realizado
4	Potenciar el Desarrollo Humano de la Institución	4	Implementar estrategias del programa de capacitación anual que coadyuve en el desarrollo profesional y humano del personal	Agosto 2016	Impartir un curso-taller de Integración y motivación	Capacitación especializada y Desarrollo	Estratégica	Todo el personal	Alto	realizado
5	Dar a conocer los resultados de la encuesta de Clima y Cultura organizacional 2016	5	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura organizacional a todo el personal mediante carteles, trípticos y publicación en la pagina institucional	10 de junio 2017	El personal tendrá acceso a los resultados de la ECCO 2016 a través de la pagina electrónica www.hraeb.salud.gob.mx así como medios de difusión	Impacto de la Encuesta en mi institución	Estratégica	Todo el personal	Alto	Realizado

4.- Definición de Objetivos Estratégicos

ECCO: Debilidades



ECCO: Debilidades- Factores



5.- Practicas de Transformación

" 2017, AÑO DEL CENTENARIO DE LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"

Oficio: HRAEB/DG/DAF/0193/2017

Asunto: Formato de Registro PTCCO-2017

León, Gto. a 01 de junio de 2017.

Ing. Cesar Antonio Osuna Gómez
Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos
de la Administración Pública Federal

Presente

Por este medio y derivado de los Resultados obtenidos en el Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, me permito hacer llegar el Formato de Registro PTCCO-2017, mismo que registrará en el sistema RHnet, para su evaluación, en cuanto se libere el módulo de registro PTCCO.

Anexo al presente copia simple del Formato de Registro PTCCO_2017.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

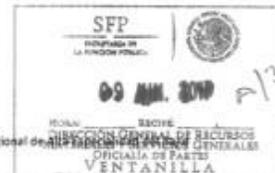
Atentamente



Lic. Luis Alberto Villaseñor Garay
Director de Administración y Finanzas
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío

C.c.p:

L.A.E Erika Fabiola Rocha Baltazar/Subdirectora de Recursos Humanos del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío





Ramo	12 Secretaría 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

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: Selección de 1 a 3 Factores		
								1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º 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, despliegues, fondo de pantalla y correo electrónico del personal del 05 al 09 de junio de 2017	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia
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 Médicos	29/06/2017	30/06/2017	Impartir un curso anual	52 - Liderazgo Integral	59 - Liderazgo	
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		
			Estratégica	Todo el personal	16/08/2017	30/10/2017	Autorización del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal por COMERI	50 - Profesional		
			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		



Ramo	12-Secretaría de Salud
UR Siglas	HRAES
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:

Selección 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 (Precluido)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
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 HRAER, los resultados obtenidos de los procesos de escalafón, así como en las manpas del Hospital.	50 - Profesional		
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 merecimientos, 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 merecimiento a nombre del Director General de la dependencia, fomentar el reconocimiento del servidor público, de acuerdo al ejercicio de su disciplina, mediante el voz. Emitir Notas Buenas, con motivo del reconocimiento a su labor y la Difusión "Eco a la ECCO" haciendo énfasis que las actividades realizadas, en referencia a los resultados de la ECCO 2017.	47 - Motivada		



Ramo	12-Secretaría 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:
Selecciona 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)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)
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 e patrimoniales	Fomentar en las sesiones generales y de formación continua los temas de índole cultural para todo el personal.	Estratégica	Todo el personal		La difusión dependerá de los eventos programados	Difundir las actividades de índole cultural a través de memorandos de la dependencia y correos electrónicos del personal	42 - Equilibrada		


Lic. Luis Alberio Villaseñor Garay
Director de Administración y Finanzas
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío

Fecha : 02 de Junio de 2017