

Instituto Nacional de Geriatria



**Difusión de Resultados de la
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
2012**

Personal encuestado: 44

- Rango de edad predominante 31-40 años (41%)
- Solteros (41%) y casados (59%)
- Con estudios de Licenciatura (34%)
- Con estudios de posgrado (59%)
- Hombres (45%)
- Mujeres (55%)

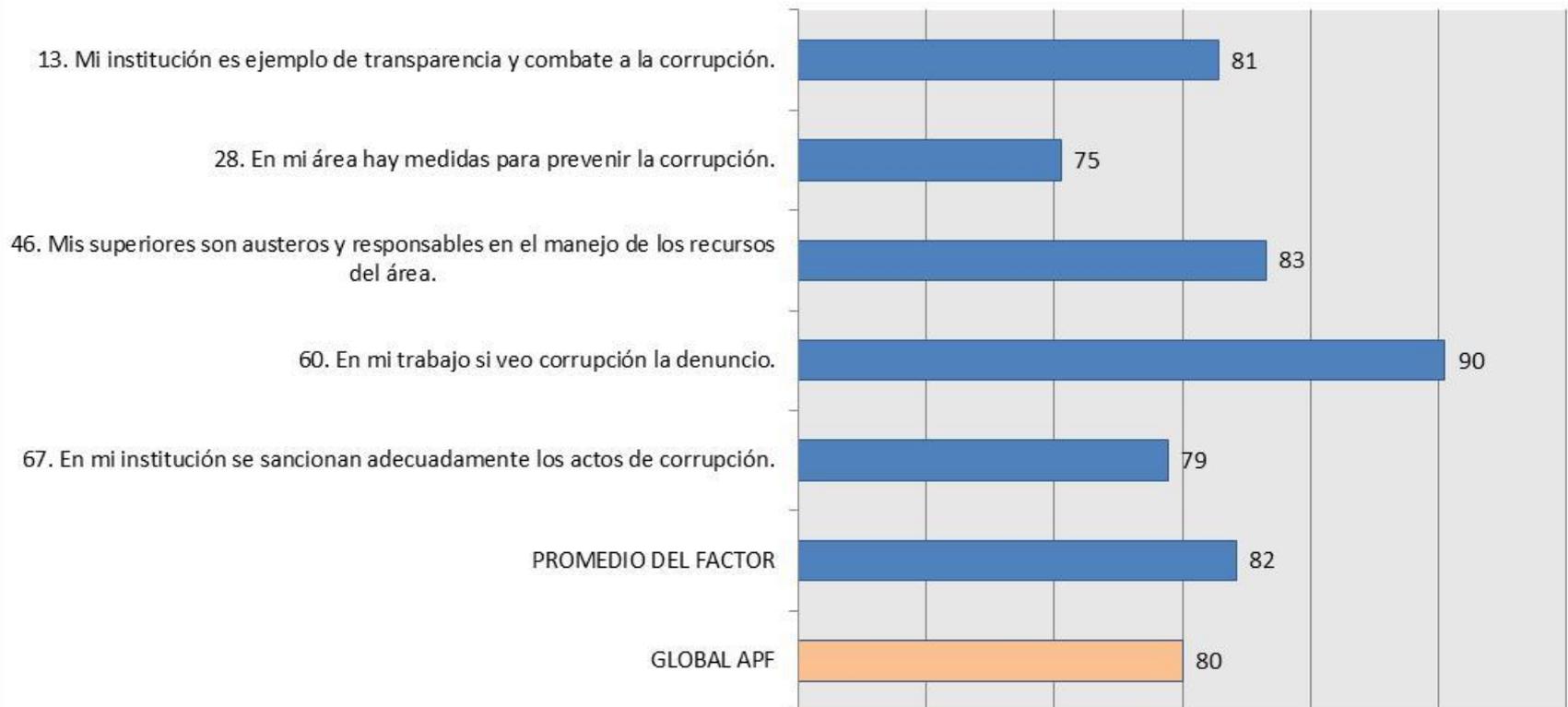
Resultados globales por factor.

A continuación se ordenan los 24 factores de la encuesta, de acuerdo a las calificaciones que se obtuvieron donde se observan de forma clara las fortalezas (barras verdes) y áreas de oportunidad (barras rojas).



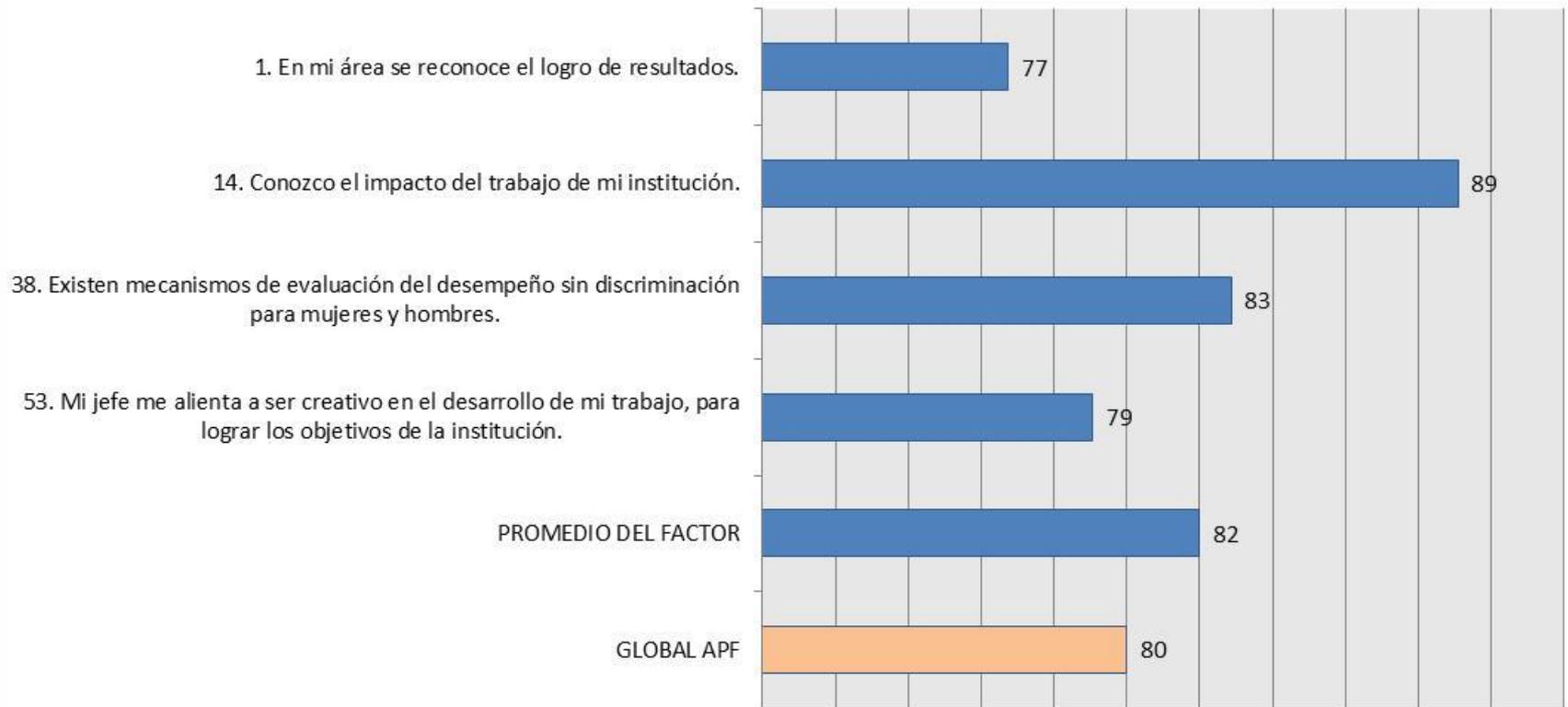
El factor XIII Austeridad y combate a la corrupción por segundo año consecutivo es el factor mejor calificado dentro de la ECCO.

XIII. Austeridad y Combate a la corrupción



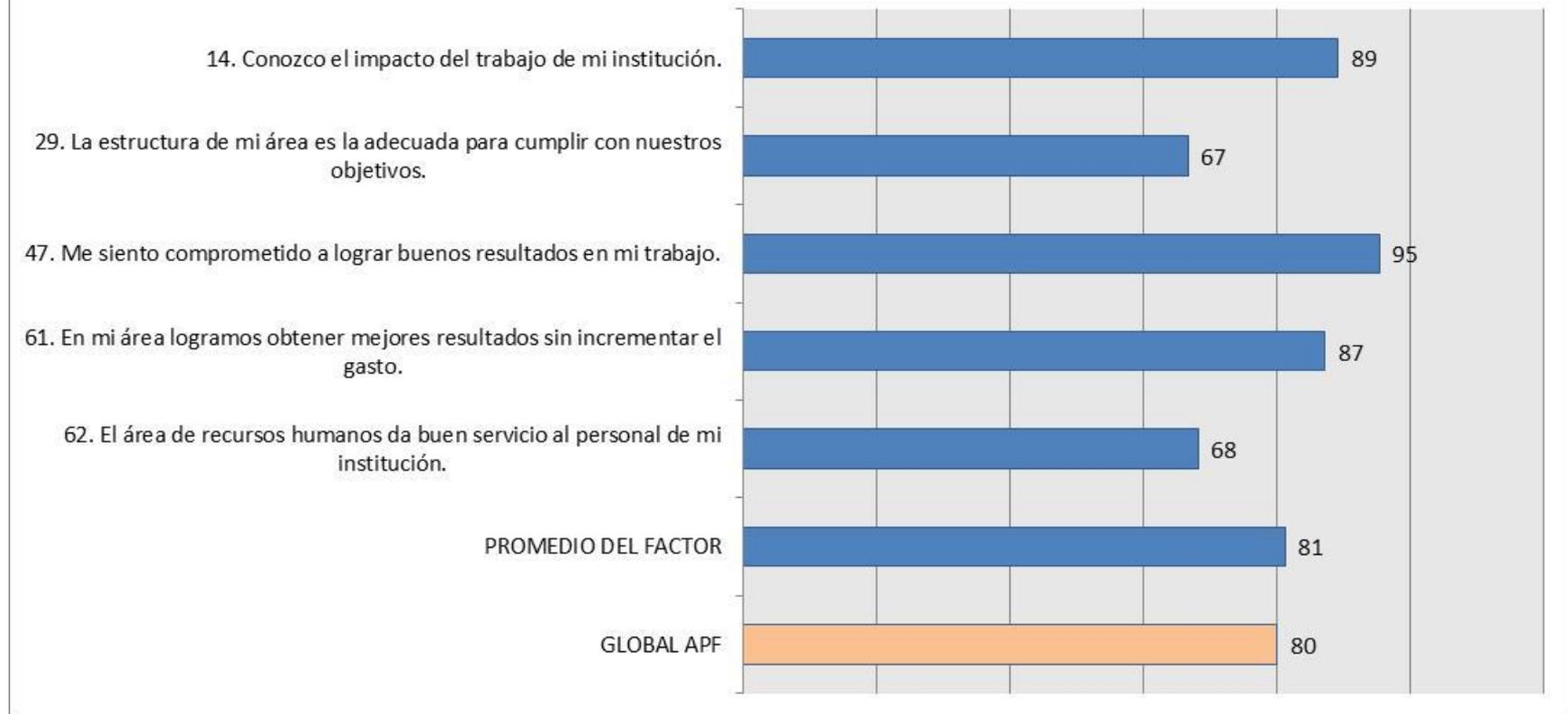
El personal identifica el impacto de su trabajo dentro del Instituto y reconoce que dentro los mecanismos de evaluación del desempeño no existe la discriminación.

XXIII. Implementación Estratégica



El persona se siente comprometido a lograr buenos resultados dentro del Instituto.

XIV. Enfoque a resultados y productividad



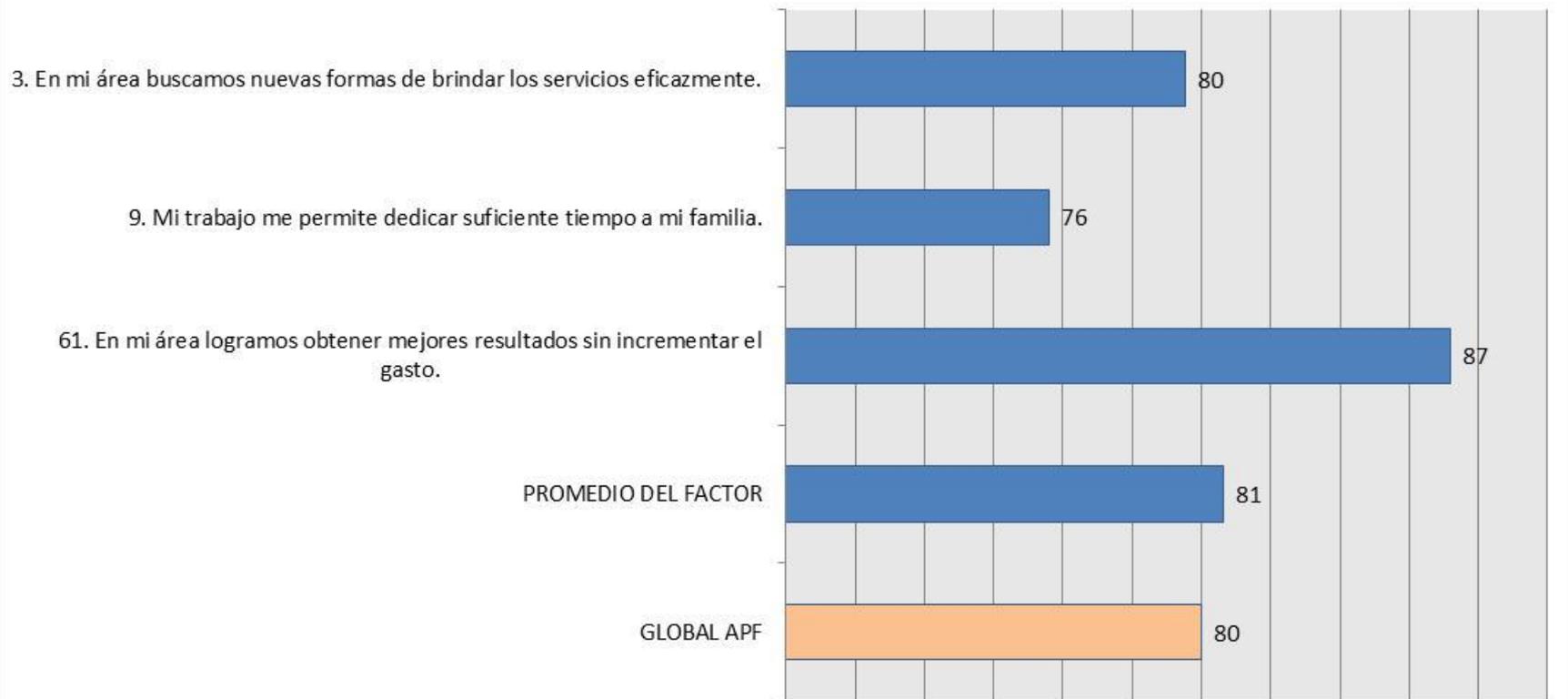
El personal reconoce que las condiciones de trabajo son buenas para el desempeño de sus funciones.

XVIII. Condiciones de Trabajo



El personal considera una gestión del tiempo aceptable al realizar sus funciones.

XXI. Gestión del Tiempo

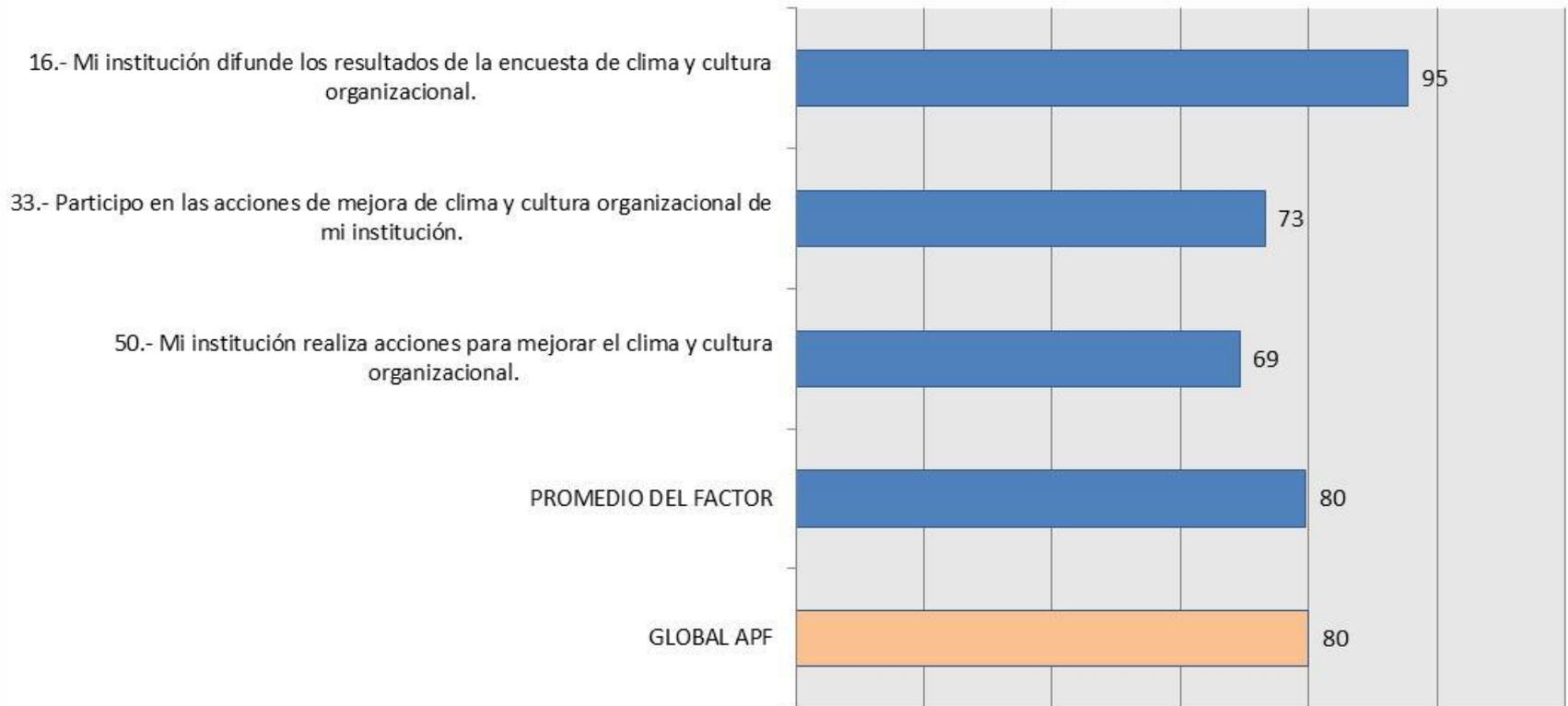


El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores es bueno.



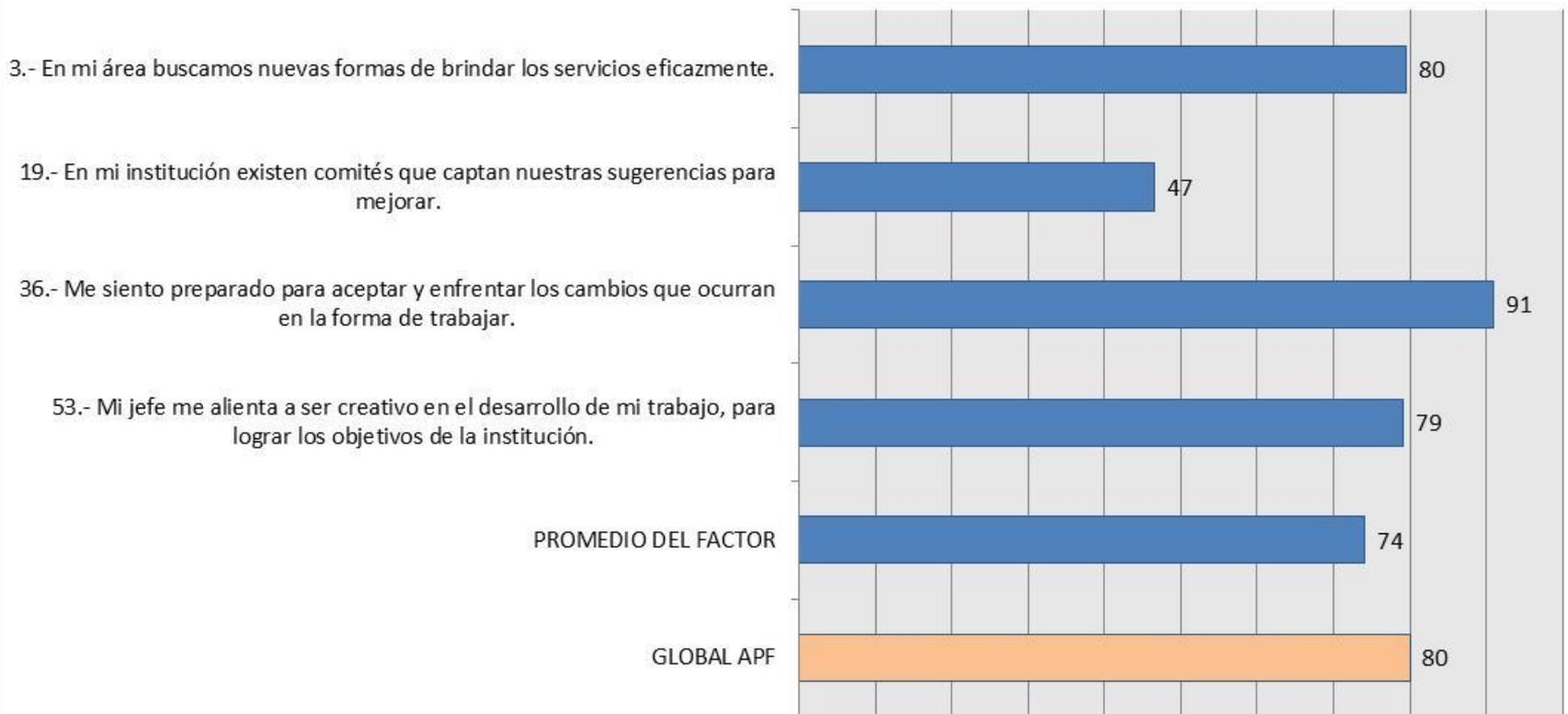
La percepción del impacto de la encuesta es aceptable.

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución



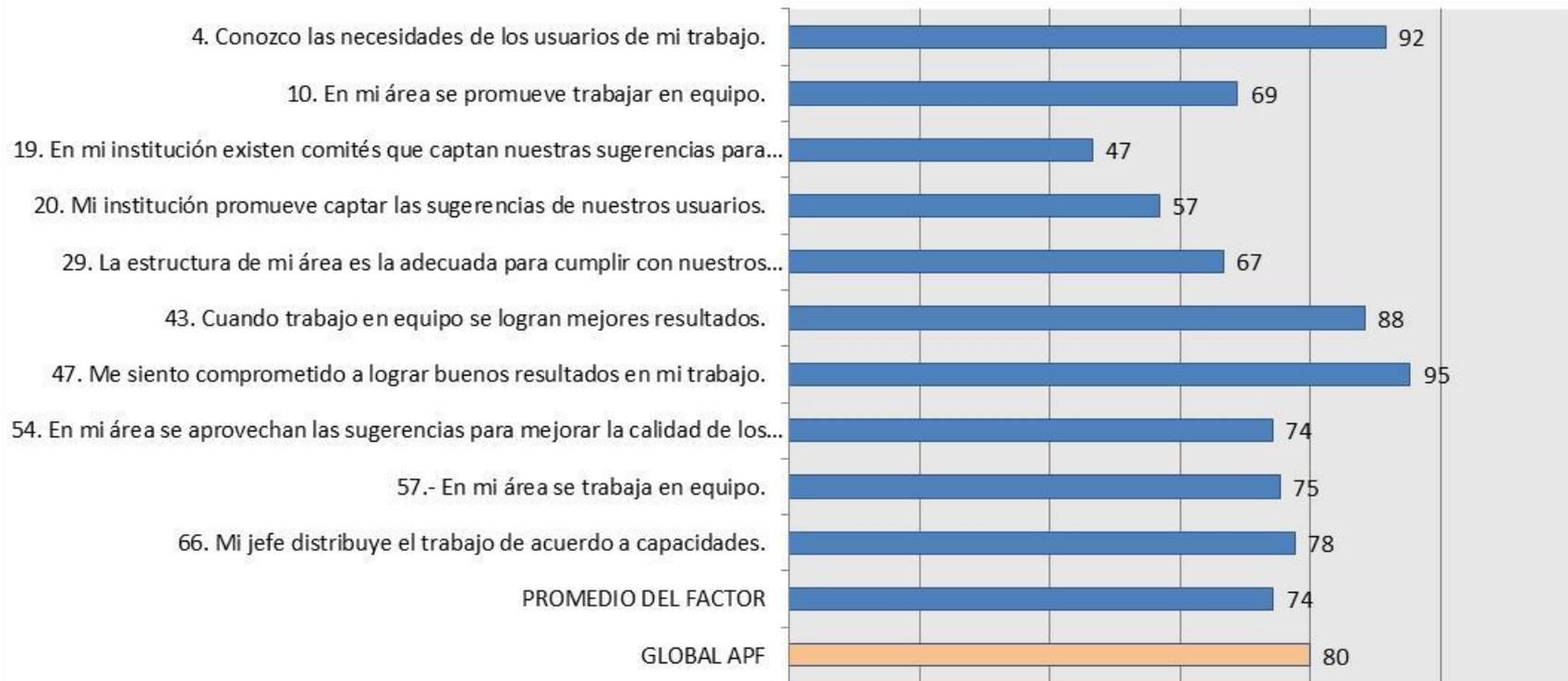
No se cuenta con comités para captar las quejas y sugerencias del personal al interior del Instituto..

III. Mejora y cambio



Se requiere atender la captación de quejas y sugerencias al interior del Instituto, así como ampliar la estructura de las áreas.

XIX. Organización del Trabajo



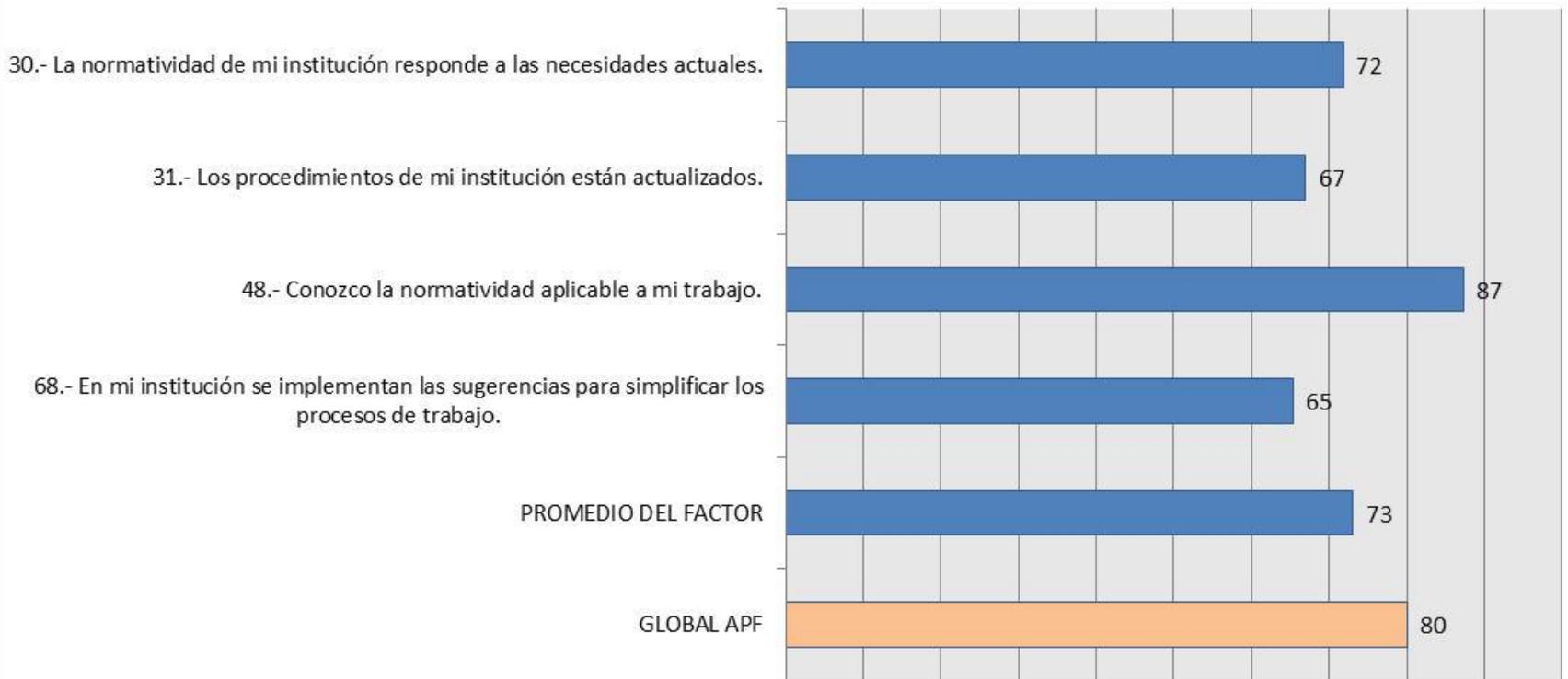
Se requiere mejorar los canales de comunicación, así como intensificar la difusión de la prestación de guarderías.

XX. Comunicación-Coordinación-Concertación



Es indispensable la elaboración y actualización de procedimientos.

XV. Normatividad y procesos



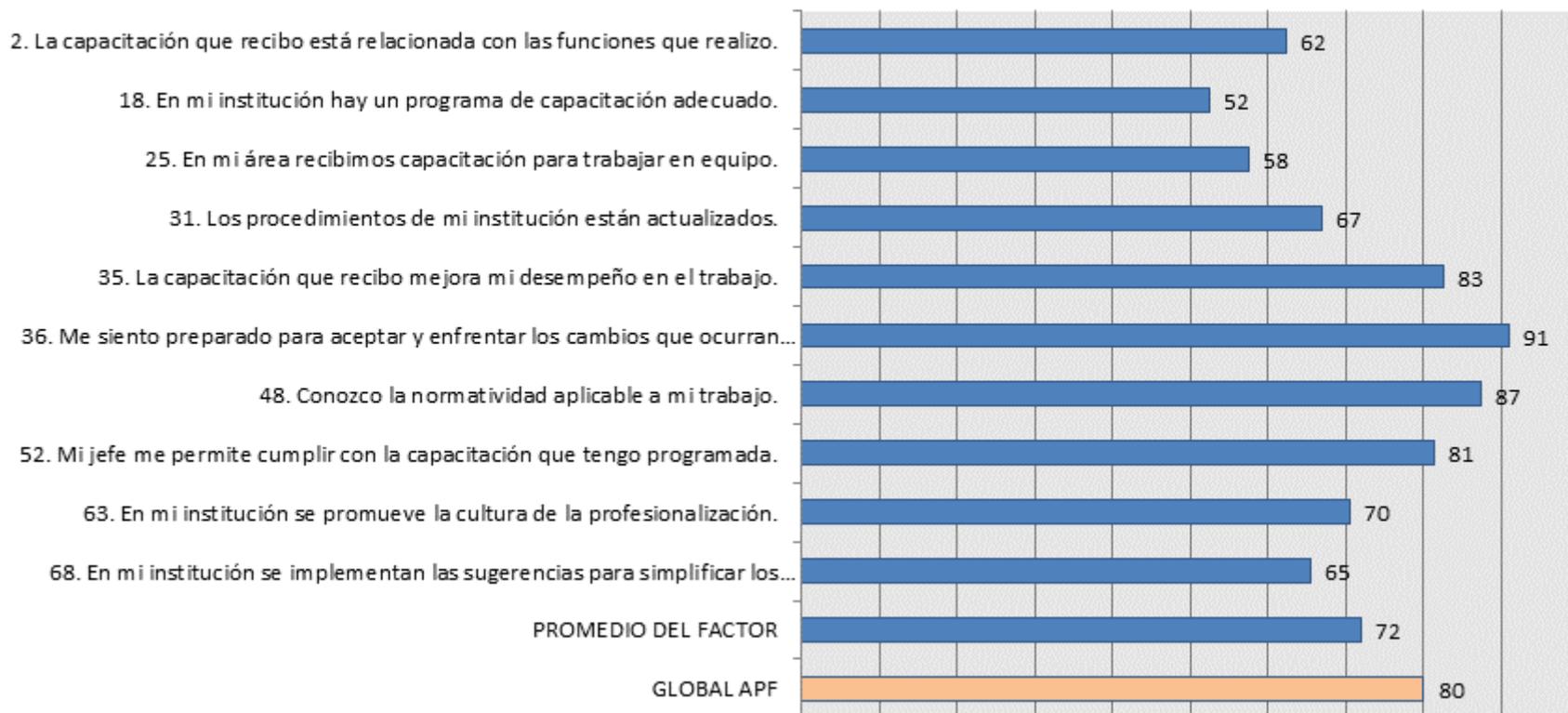
Se requiere dar capacitación en materia de trabajo en equipo y promover la integración de equipos de trabajo en cada una de las áreas.

X. Colaboración y trabajo en equipo



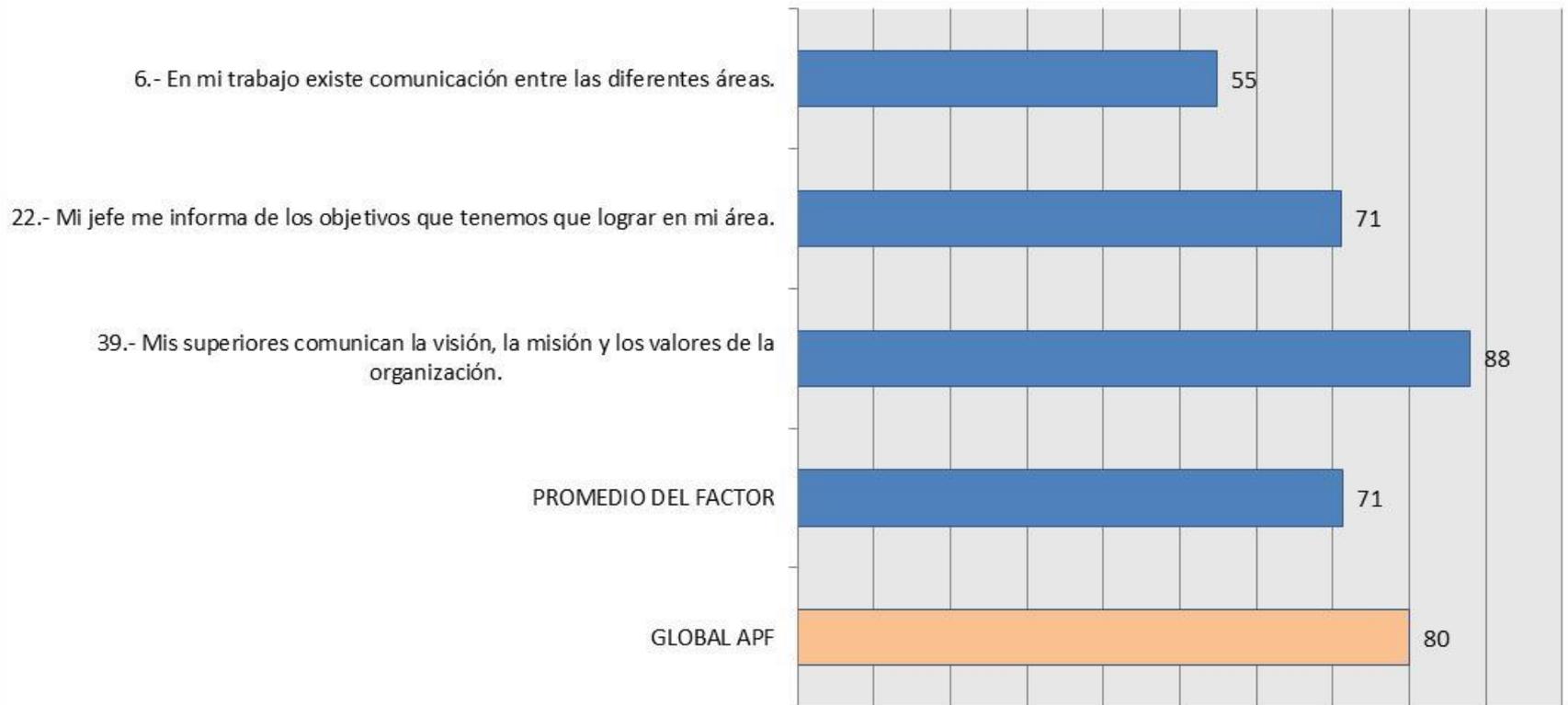
Se sensibilizará a los servidores públicos de la importancia de la capacitación, así como se reforzará la difusión de los cursos.

XXII. Formación Integrada



Es indispensable mejorar la comunicación al interior del Instituto.

VI. Comunicación



Se sensibilizará a los servidores públicos de la importancia de la capacitación, así como se reforzará la difusión de los cursos.

II. Capacitación y desarrollo



Comparativo de Resultados Globales

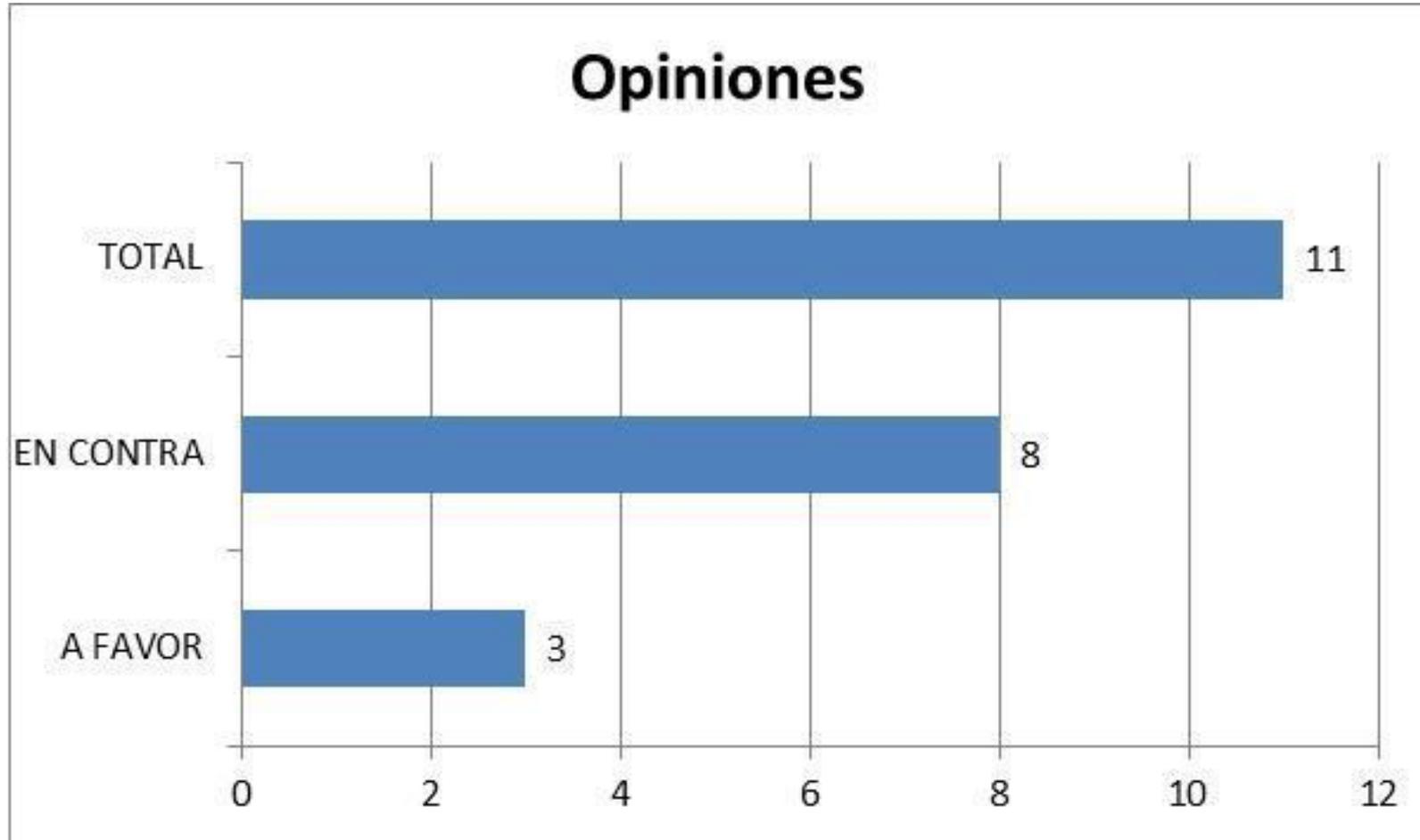
Resultados globales obtenidos por la Administración Pública Federal en su conjunto, la Secretaría de Salud, sus Órganos Desconcentrados y Descentralizados entre ellos, El Instituto Nacional de Geriátría.

NOMBRE INSTITUCION	Calificación por Institución
Hospital General Dr. Manuel Gea Gonzalez	96
Hospital General de México	86
Comisión Nacional de Arbitraje Médico	85
Centros de Integración Juvenil, A.C.	84
Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	82
Centro Nacional de Trasplantes	80
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	80
Comisión Nacional de Bioética	80
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	79
Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	79
Comisión Nacional de Protección Social en Salud	79
Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios	79
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	78
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	77
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	77
Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	77
Instituto Nacional de Geriátría	77

NOMBRE INSTITUCION	Calificación por Institución
Hospital Juárez de México	76
Servicios de Atención Psiquiátrica	76
Instituto Nacional de Pediatría	75
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	75
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	75
Secretaría de Salud	75
Hospital Infantil de México Federico Gómez	75
Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México S.A. DE C.V.	74
Instituto Nacional de Rehabilitación	74
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	74
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	74
Instituto Nacional de Medicina Genómica	74
Instituto Nacional de Cancerología	73
Instituto Nacional de Salud Pública	72
Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	72
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"	70
Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades	67
Centro Nacional para la Prevención y el Control de las Adicciones	66
Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA	62

Opiniones del personal

A continuación se incluye síntesis de las opiniones vertidas por parte de algunos integrantes del Instituto:



Objetivo 1 Liderazgo:

Fortalecer el liderazgo al interior del Instituto, mediante el fomento de reuniones con los titulares de cada unidad a fin de dar a conocer a su personal los planes y programas que estarán realizando para el ejercicio, así como conocer las directrices para el logro de objetivos y metas institucionales. Asimismo, fortalecer la participación incluyente de todos los miembros que conforman el Instituto en el desarrollo de las funciones y tareas.

Objetivo 2 Comunicación:

Mejorar la integración del personal del Instituto mediante la programación de reuniones formales entre los superiores de cada una de las áreas que lo conforman, permitiendo que las áreas conozcan las actividades y problemática a la que se enfrentan. Asimismo, se debe de buscar que todos y cada uno de los elementos que conforman el ING coadyuven tanto al interior como al exterior de sus áreas buscando el fortalecimiento de la coordinación entre sí a fin de que cada área cumpla con las funciones encomendadas, así como mantener comunicación constante.

Objetivo 3, Capacitación:

Incentivar la participación del personal en los cursos que programe tanto el Instituto como la Secretaría de Salud, asimismo sensibilizar a los superiores jerárquicos para permitir la asistencia de su personal a los eventos que las instituciones programen toda vez que se requiere de personal capacitado que permita el crecimiento y desarrollo institucional.

Calendario de Acciones de Mejora



FACTOR	ACCIÓN DE MEJORA ESPECÍFICA	FECHA COMPROMISO
<i>Liderazgo</i>	Fomentar las reuniones periódicas por parte de los titulares de unidad con su personal a efecto de comunicar, directrices para la realización de planes y programas institucionales, fomentando una participación incluyente.	ENERO – DICIEMBRE 2013
<i>III. Mejora y cambio</i>	En coordinación con el área de informática difundir de manera periódica el uso de la funcionalidad buzón de sugerencias dentro de la Intranet a fin de volver a esta herramienta un elemento estratégico en la captación de sugerencias y opiniones	ENERO-DICIEMBRE 2013

Calendario de Acciones de Mejora



FACTOR	ACCIÓN DE MEJORA ESPECÍFICA	FECHA COMPROMISO
XIX. Organización del Trabajo	Difundir a través de correo electrónico la funcionalidad de buzón de sugerencias ubicado en la intranet a efecto de fortalecer el uso de la misma.	ENERO-DICIEMBRE 2013
	Fortalecer la estructura de las áreas a efecto de equiparar las cargas laborales.	ENERO-DICIEMBRE 2013
XX. Comunicación- Coordinación- Concertación	Programar reuniones con los mandos superiores de cada una de las áreas a fin de compartir la información respecto a los planes, proyectos y necesidades de cada una de las áreas para mejorar la coordinación entre estas.	ENERO-DICIEMBRE 2013
	Intensificar la difusión de la prestación de guarderías al interior del Instituto a través de la Intranet del Instituto.	ENERO-DICIEMBRE 2013

Calendario de Acciones de Mejora



FACTOR	ACCIÓN DE MEJORA ESPECÍFICA	FECHA COMPROMISO
<i>XV. Normatividad y procesos</i>	Calendarizar sesiones de trabajo en cada área para la actualización de procedimientos y la conformación de los manuales correspondientes.	ENERO-DICIEMBRE 2013
	Sensibilización de los mandos superiores de cada una de las áreas para la captación de sugerencias a fin de buscar la simplificación de los procesos de trabajo.	ENERO-DICIEMBRE 2013

Calendario de Acciones de Mejora



FACTOR	ACCIÓN DE MEJORA ESPECÍFICA	FECHA COMPROMISO
<i>X. Colaboración y trabajo en equipo</i>	Incentivar la participación en cursos en materia de trabajo en equipo ofrecidos por la Secretaría de Salud y/o por el Instituto.	MARZO-DICIEMBRE 2013
<i>XXII. Formación Integrada</i>	Facilitar la asistencia del personal a la capacitación disponible mediante el compromiso de cada Titular de Área, una vez realizada la Detección de Necesidades de Capacitación y autorizado el Programa Anual 2013.	MARZO-DICIEMBRE 2013
<i>VI. Comunicación</i>	Implementación de un curso de comunicación efectiva y contar con la participación de la totalidad del personal del Instituto.	MARZO-DICIEMBRE 2013

Calendario de Acciones de Mejora



FACTOR	ACCIÓN DE MEJORA ESPECÍFICA	FECHA COMPROMISO
<i>II. Capacitación y desarrollo.</i>	Establecer un mecanismo mediante el cual el personal se comprometa a asistir a los cursos que tiene programados durante el año y asimismo el compromiso del superior jerárquico de permitir la asistencia al evento.	MARZO-DICIEMBRE 2013
<i>Difusión de resultados</i>	Difundir el Programa de Acciones de Mejora al interior del Instituto.	FEBRERO-MARZO 2013

Gracias por su atención

Agradecemos sus comentarios y sugerencias en materia de Clima Organizacional al correo geriatriaspc@salud.gob.mx