

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

DIRECCIÓN GENERAL

Asunto: Solicitud Registro PAM 2015

México D.F., 22 de Enero de 2015

OFICIO-INGER-DG-016-15

ING. CÉSAR ANTONIO OSUNA GÓMEZ

Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF de la Secretaría de la Función Pública

Presente.

En respuesta al Oficio Circular No. SAFP/408/DGDHSPC/012/2014, referente a la elaboración del Programa de Acciones de Mejora (PAM), en el marco de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014, me permito enviar a usted para su registro, el PAM 2015 de este Instituto.

Por lo que se envía mediante correo electrónico a jcedillo@funcionpublica.gob.mx, nhuerta@funcionpublica.gob.mx y legonzalez@funcionpublica.gob.mx como fue solicitado.

Por anticipado agradezco la atención que sirva dar a la presente y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE



Dr. Luis Miguel Gutiérrez Robledo
Director General

Anexo: El que se cita

C.c.p Úc. Erika Plata Córdoba.- Subdirectora de Administración del Instituto Nacional de Geriátrica.- Presente.
Sección/Serie: 4C.2

LMGR/EPC/JLMG/rfg

SECRETARÍA DE SALUD NCE. INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014

Y

PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA PARA EL EJERCICIO 2015

INTRODUCCIÓN

La implementación de la ECCO 2014 dio inicio con la asistencia de los responsables del Instituto a la reunión convocada por la SFP donde se comunicó el mecanismo para llevar a cabo la operación, misma que inició en el mes de Agosto a través de una campaña de difusión al interior del Instituto, esto mediante el envío de correos electrónicos dirigidos a todo el personal, obteniendo un total de 56 participantes, lo cual representa el 88% de los miembros de este Instituto.

En el presente documento se analizan los resultados y se establece el Programa de Acciones de Mejora 2014-2015, de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas.

1. ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS

1.1 Datos socio-demográficos

Los siguientes gráficos destacan que el 42.86% del personal que participó del Instituto se encuentra en el rango entre los 31 y 40 años de edad siendo que el 57% son solteros y el 43% casados.

GRÁFICO EDAD 2014

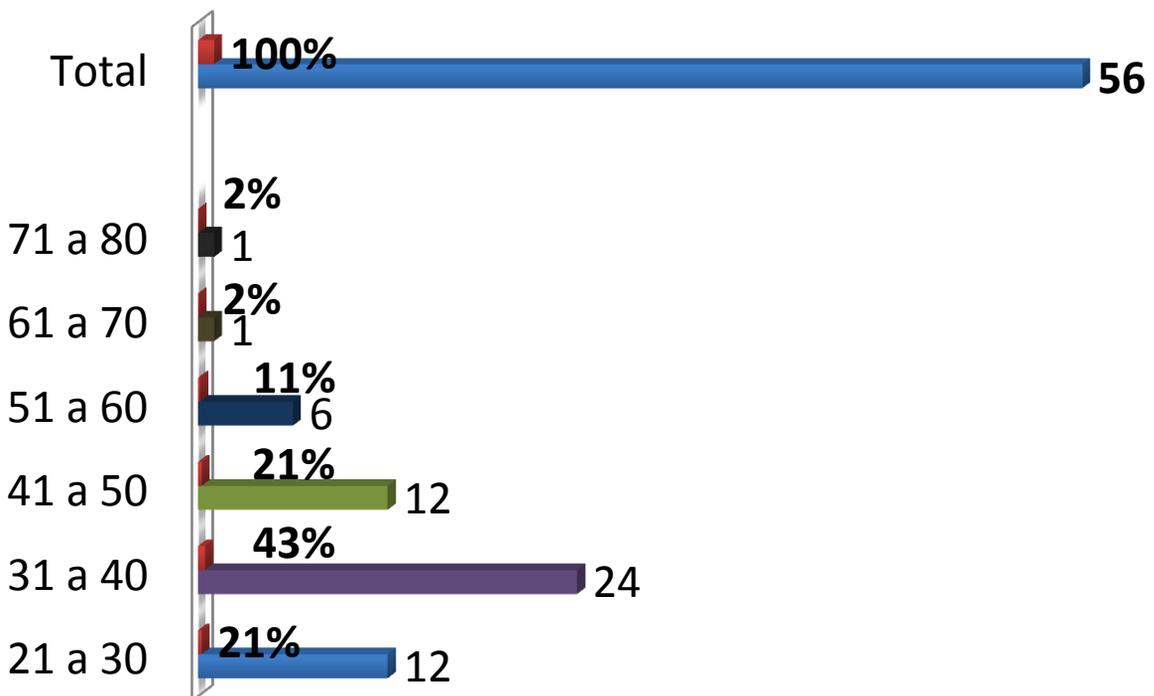
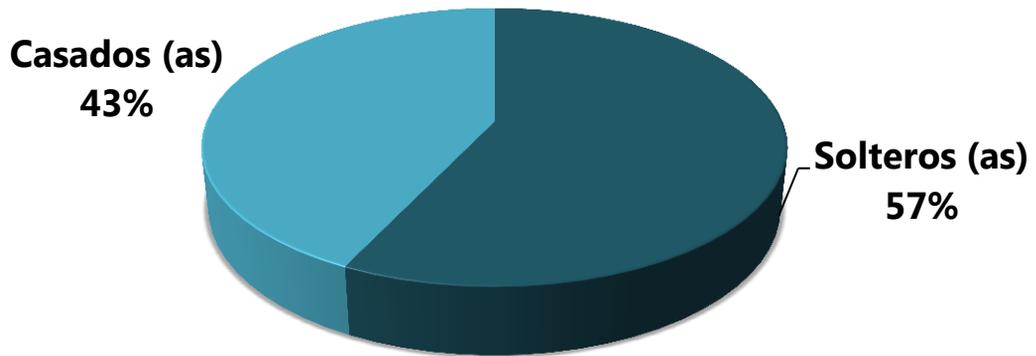
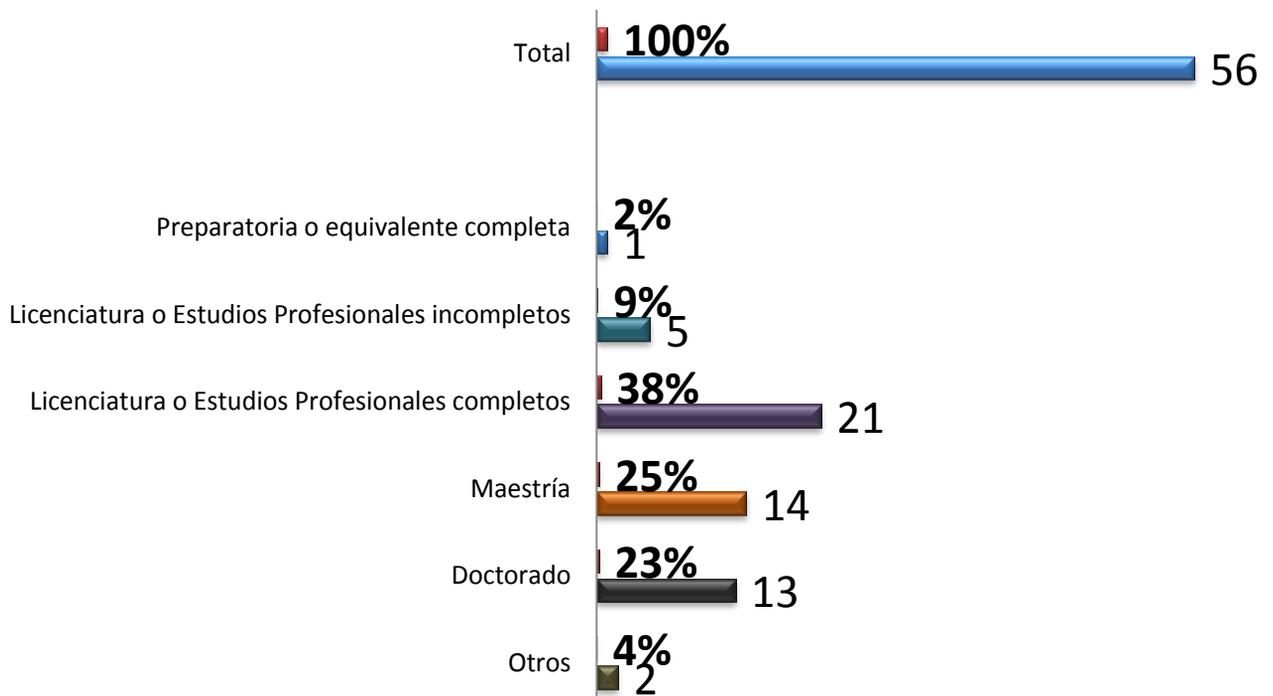


GRÁFICO ESTADO CIVIL



El 9% cuenta con estudios incompletos, el 38% cuenta con estudios de licenciatura completa; 48% con estudios de maestría y doctorado y el 4% cuenta con otros estudios.

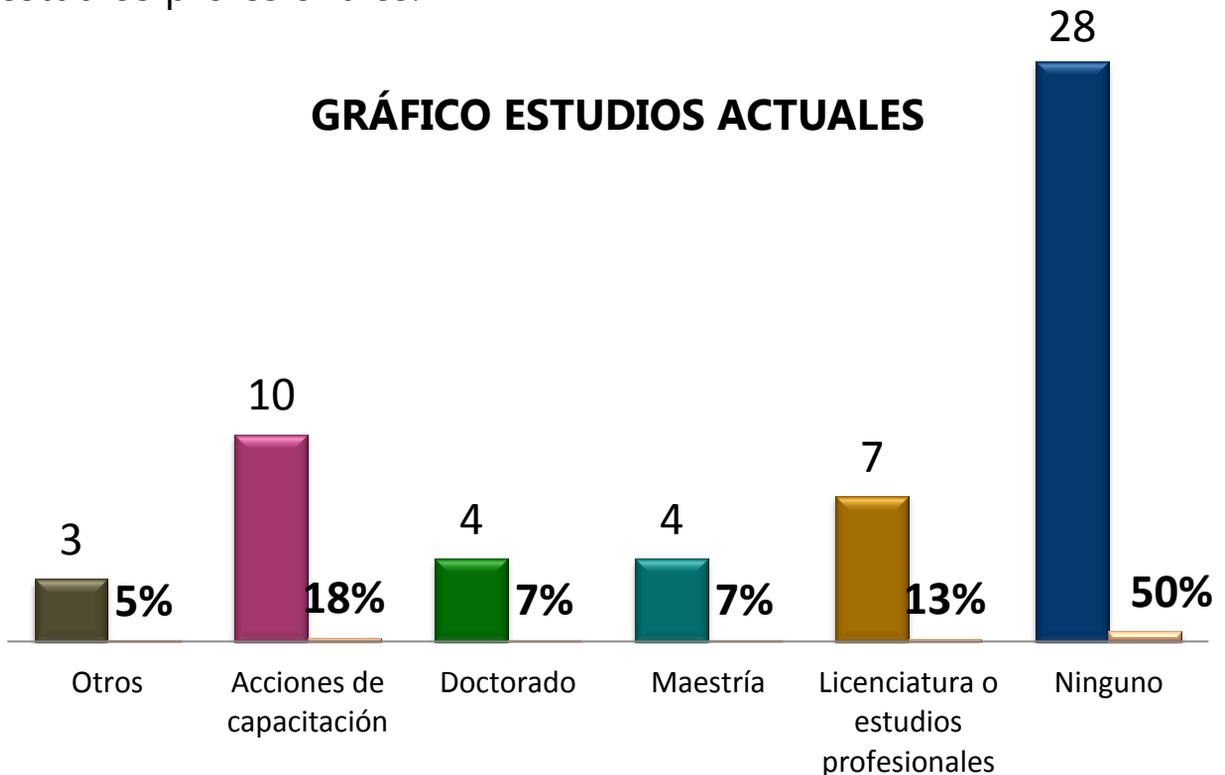
GRÁFICO NIVEL DE ESTUDIOS



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Asimismo, el 14% se encuentra realizando estudios de posgrado, mientras que el 13% actualmente realiza estudios de licenciatura o estudios profesionales.

GRÁFICO ESTUDIOS ACTUALES



El personal del Instituto se agrupa de forma equiparable en cuanto a los años de experiencia laboral en los sectores público y privado en ambos casos con un 46% respectivamente, en el grupo de "hasta 5 años".

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

GRÁFICO AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA IP 2014

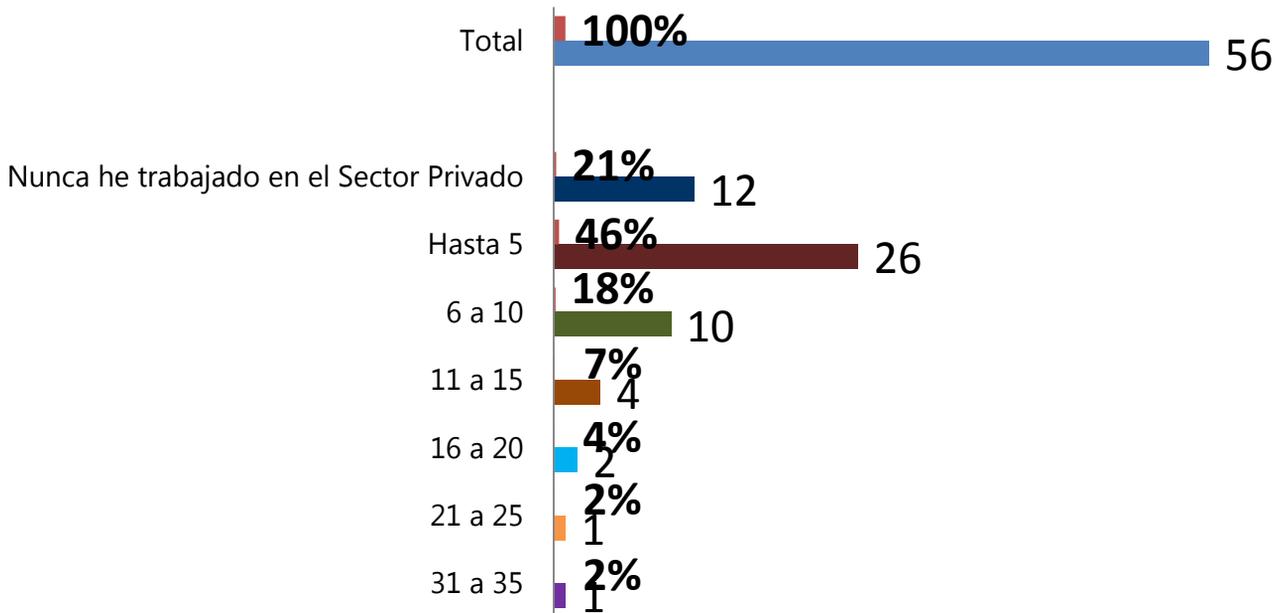
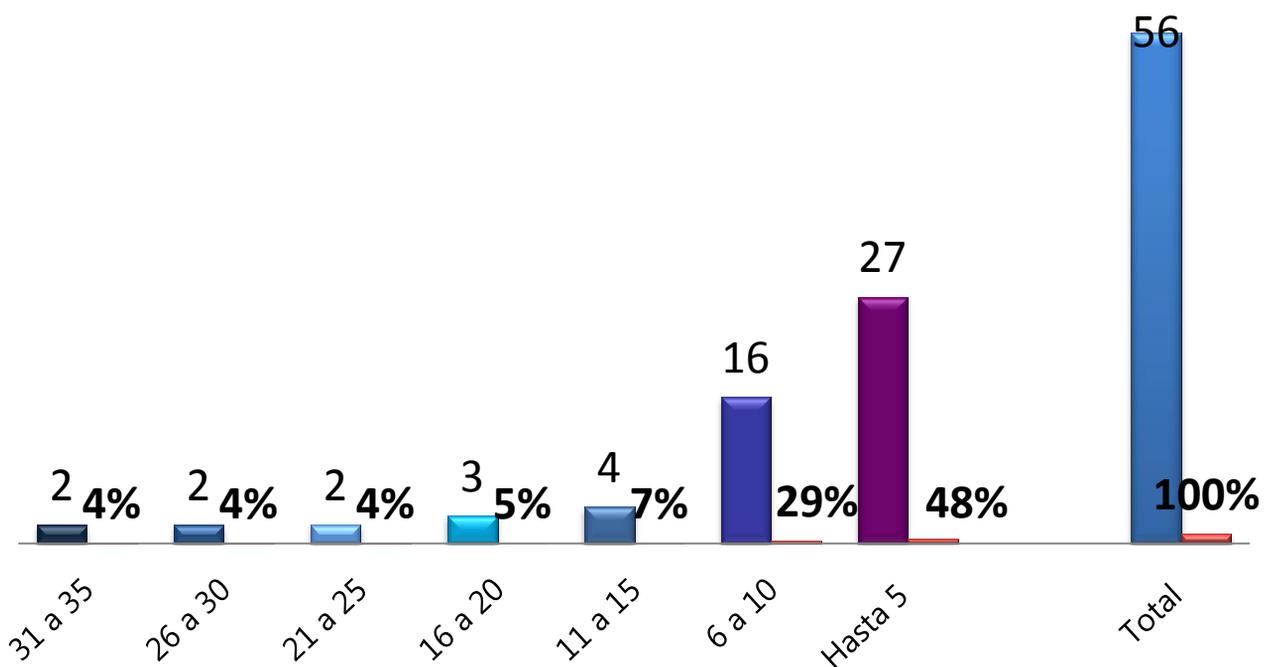


GRÁFICO AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA APF 2014



"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

En equidad de género existe un incremento en el personal de sexo masculino en comparación con el ejercicio anterior logrando el 50% de hombres y el 50% de mujeres del total del personal que conforma el Instituto. Los grupos de mayor número son el personal operativo y los Jefes de Departamento que representan el 59% y 21%, respectivamente.

GRÁFICO SEXO

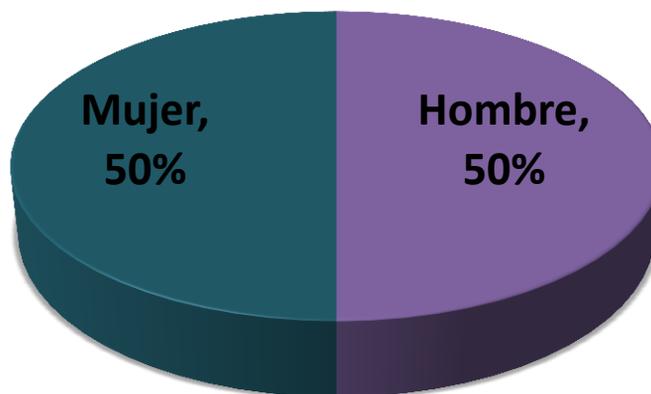
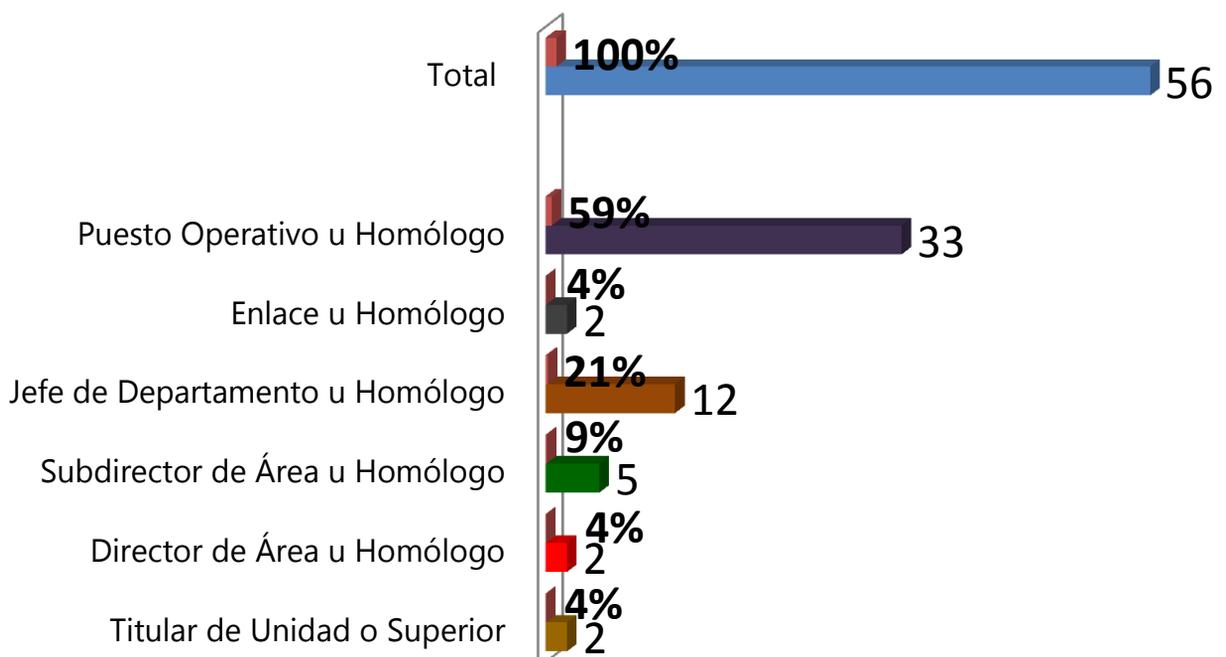


GRÁFICO NIVEL DE PUESTO



Servicio Profesional de Carrera.

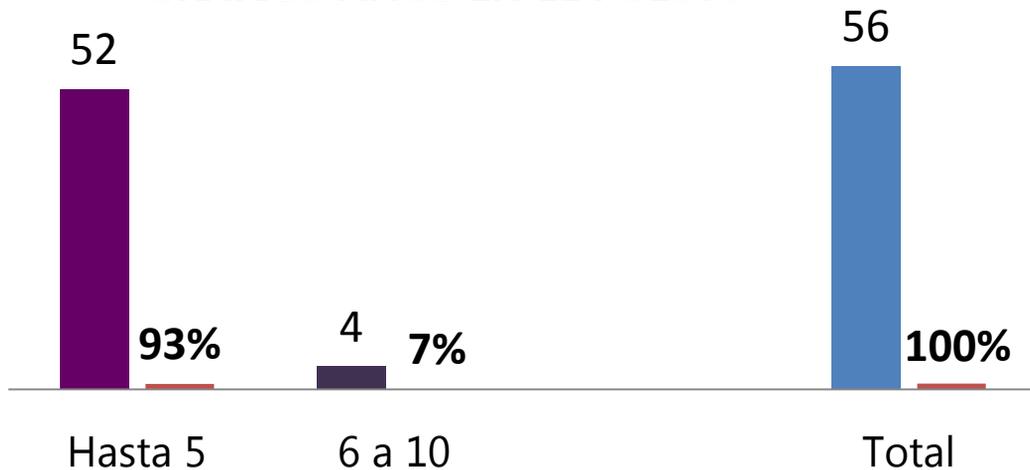
En referencia al Servicio Profesional cabe aclarar que derivado de la publicación del Decreto por el que se adiciona una fracción IV Bis al artículo 5 y el artículo 7 Ter a la Ley de los Institutos Nacionales de Salud, en materia de Geriátria, Primero y Segundo Transitorios, en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Mayo de 2012, con entrada en vigor a partir del 31 de mayo del mismo año, y por el cual el Órgano Desconcentrado denominado Instituto de Geriátria cambia su personalidad jurídica para ser un Órgano Descentralizado de la Secretaría de Salud dando lugar al Instituto Nacional de Geriátria por lo que, con fecha de 22 de junio de 2012 el CTP autoriza la supresión en el catálogo de la Secretaría, los 19 puestos del Instituto de Geriátria, actualmente Instituto Nacional de Geriátria.

Ante dicha situación a partir de la fecha de autorización del CTP deja de aplicar el Servicio Profesional de Carrera dentro del Instituto Nacional de Geriátria.

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Finalmente, referente al punto años en el puesto se puede observar que el 93% del personal tiene hasta 5 años en el puesto, esto derivado a que el Instituto fue creado en 2009 por lo que, este cuenta con únicamente 5 años.

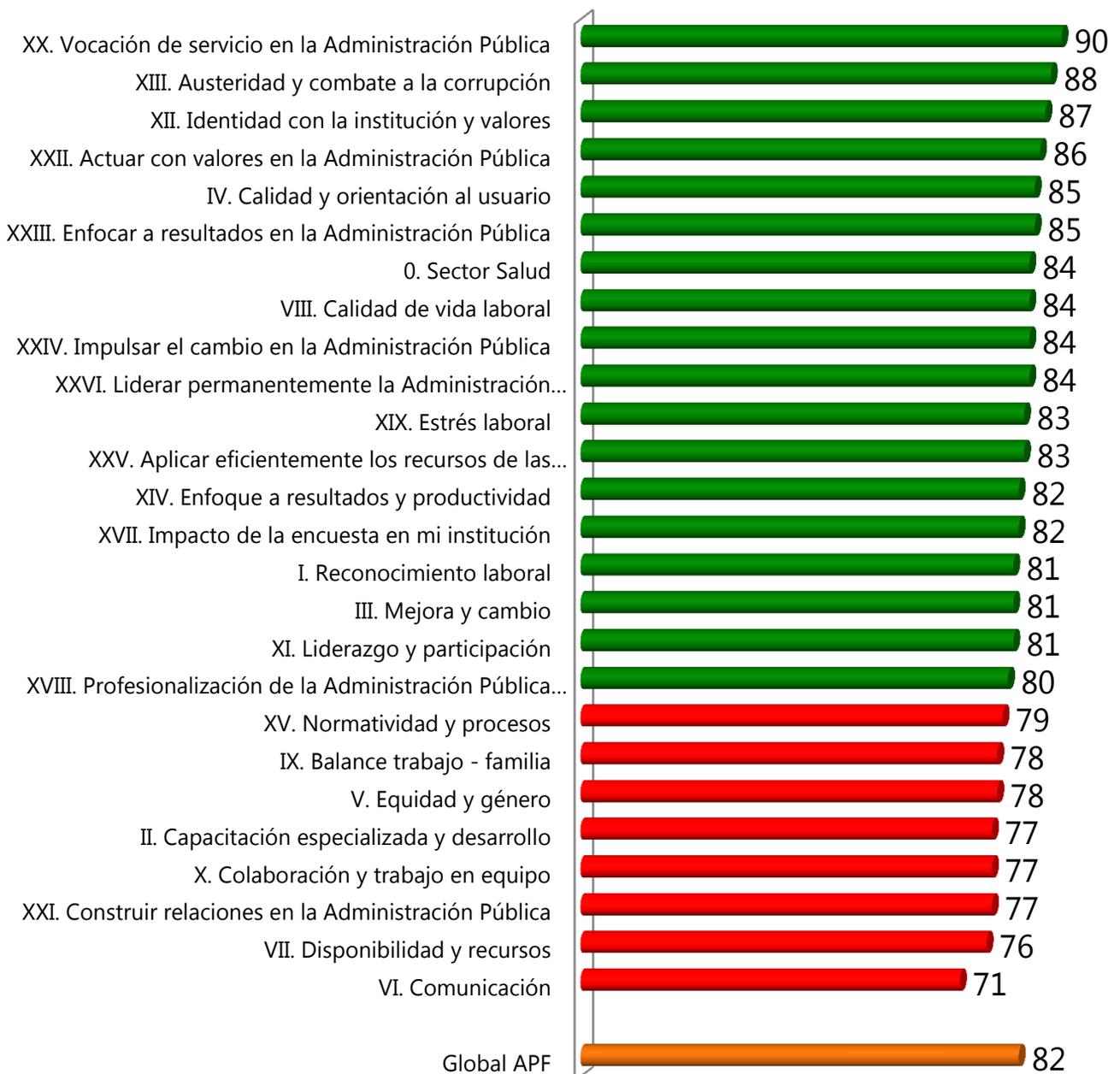
GRÁFICO AÑOS EN EL PUESTO



1.2 Resultados globales por factor y resultados globales por reactivo

A continuación se ordenan los 26 factores y el factor Salud de la encuesta, de acuerdo a las calificaciones que se obtuvieron donde se observan de forma clara las fortalezas y áreas de oportunidad.

FACTORES CLIMA Y CULTURA 2014



REACTIVOS CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2014

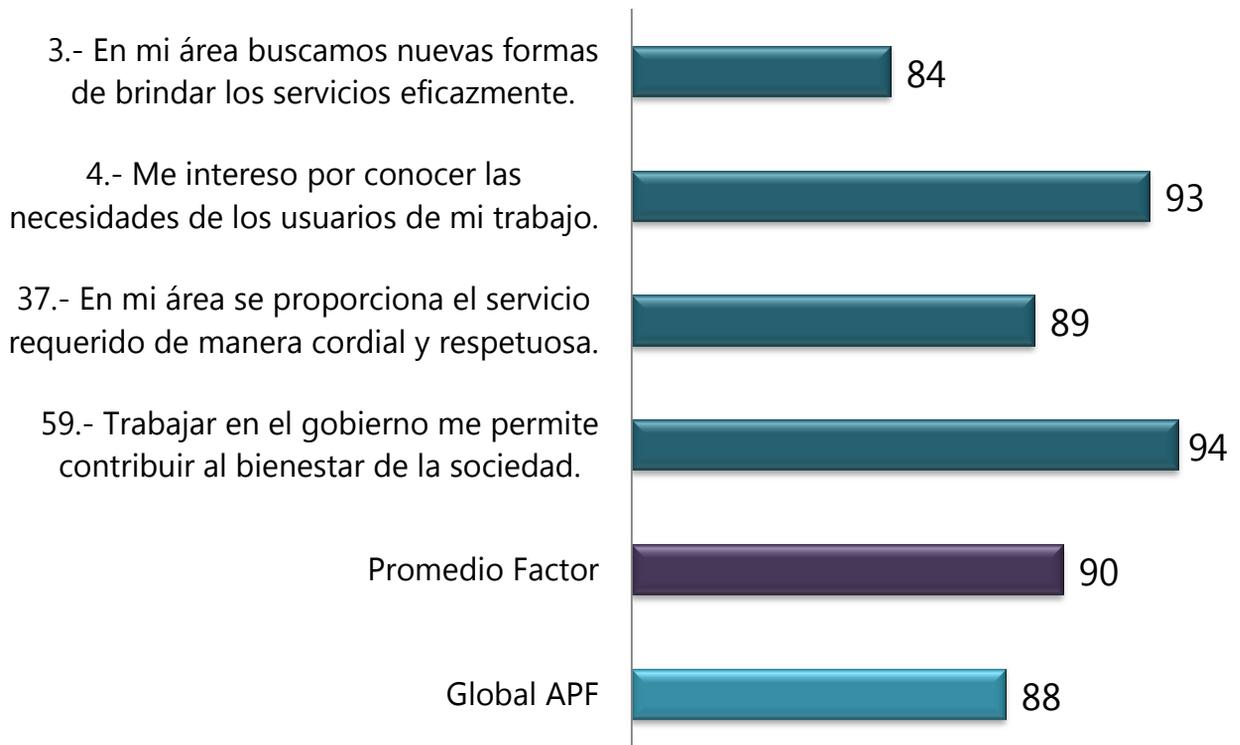


1.2.1. Fortalezas

Se integran por los 6 factores mejor evaluados; **a)** XX. Vocación de Servicio en la Administración Pública, **b)** XIII. Austeridad y Combate a la corrupción, **c)** XII. Identidad con la Institución y valores, **d)** XXII. Actuar con valores en la Administración Pública, **e)** IV. Calidad y Orientación al usuario, y **f)** XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública.

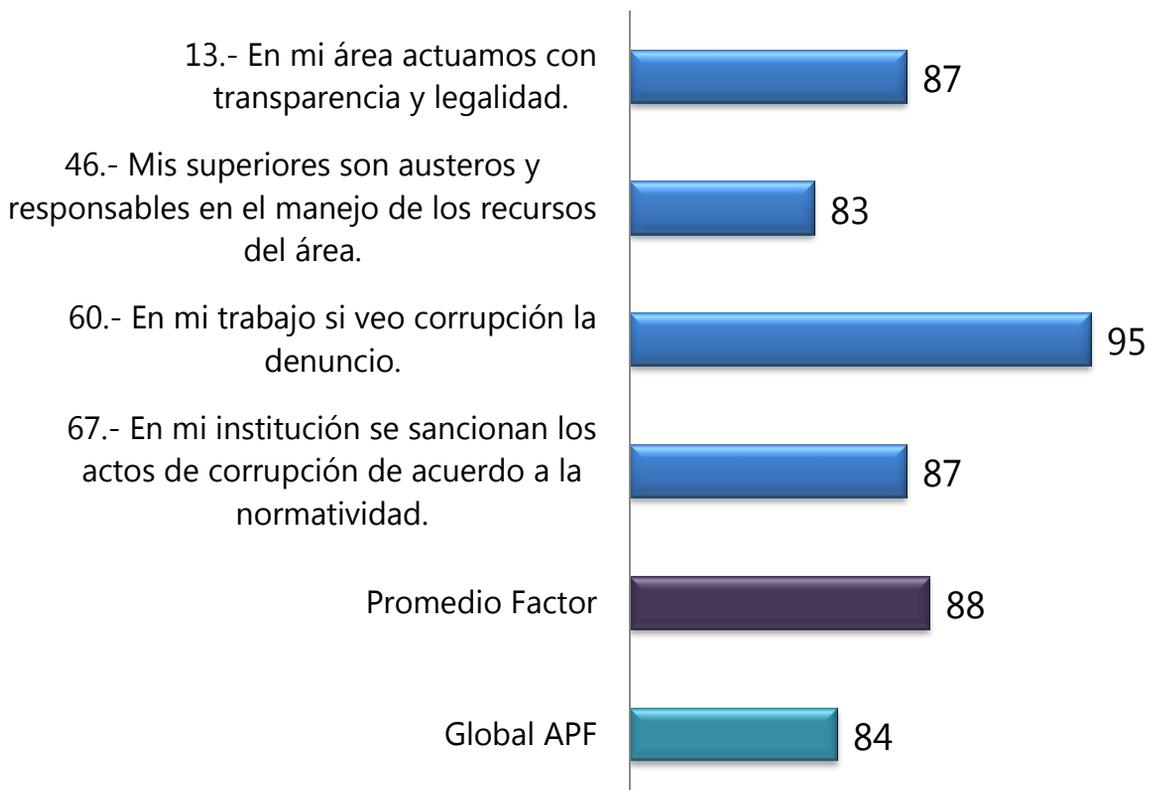
a) XX. Vocación de Servicio en la Administración Pública Se puede identificar en este factor que el personal que labora para el INGER presenta un sentimiento de cooperación e interés para facilitar la atención hacia la ciudadanía.

XX. Vocación de Servicio en la Administración Pública



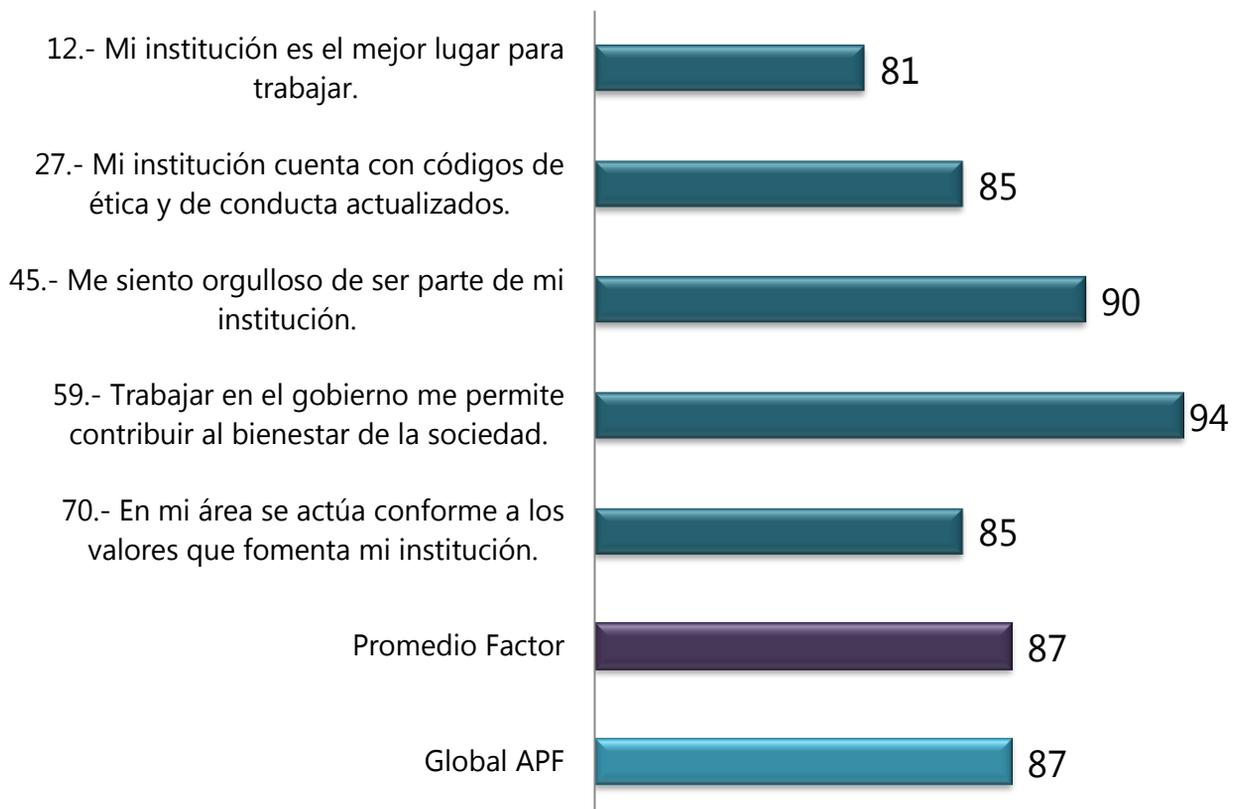
b) XIII. Austeridad y Combate a la corrupción Se obtuvo un incremento en 2 puntos en comparación al ejercicio anterior, es un factor que durante tres ejercicios se ha mantenido como parte de las fortalezas del INGER, así mismo, se observa que la percepción de los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos y transparencia dentro del Instituto es eficiente.

XIII. Austeridad y Combate a la corrupción



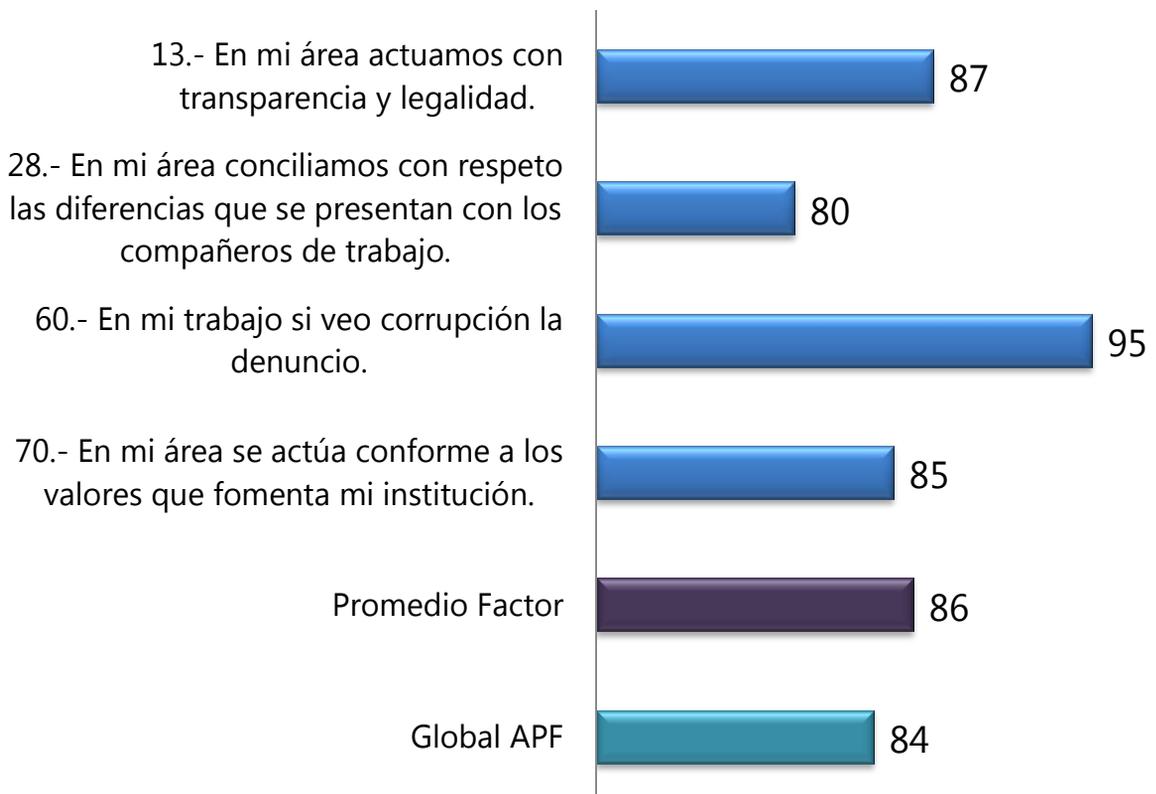
c) XII. Identidad con la Institución y Valores Se puede identificar que el personal se siente bien al participar dentro del Instituto, ya que existe congruencia entre los valores y conductas del personal, sin embargo, se percibe un nivel bajo de satisfacción en su lugar de trabajo por lo que la motivación será uno de los puntos a trabajar para fortalecer este factor.

XII. Identidad con la Institución y Valores



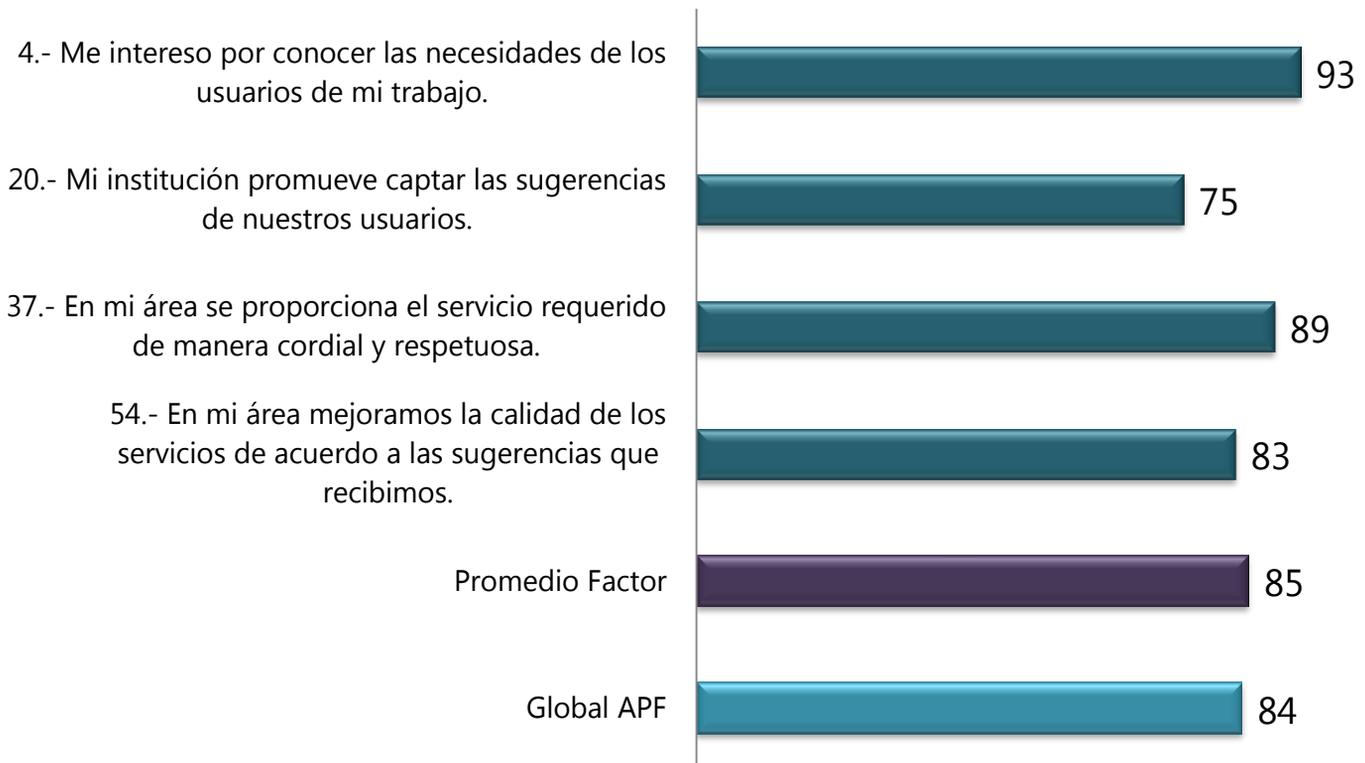
d) XXII. Actuar con valores en la Administración Pública Se puede identificar que al personal le es grato participar dentro del Instituto, ya que existe congruencia entre los valores y conductas del personal, sin embargo, se percibe un nivel bajo de satisfacción en su lugar de trabajo por lo que la motivación será uno de los puntos a trabajar para fortalecer este factor.

XXII. Actuar con valores en la Administración Pública



e) IV. Calidad y Orientación al usuario Es un factor que a pesar de continuar dentro de los factores que forman parte de las fortalezas del INGER, disminuyo en un punto en comparación con el ejercicio anterior, con base a esto, se buscará incrementar la difusión del Buzón de Quejas y Sugerencias para así poder implementar estrategias que mejoren el servicio interno de este Instituto.

IV. Calidad y Orientación al usuario



f) XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública. Con este factor podemos identificar que el personal se encuentra comprometido con los recursos y procedimientos propios del INGER, buscando como fin común el logro de los objetivos institucionales, no obstante se buscará reforzar la implementación de procedimientos que faciliten las tareas de cada puesto.

XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública

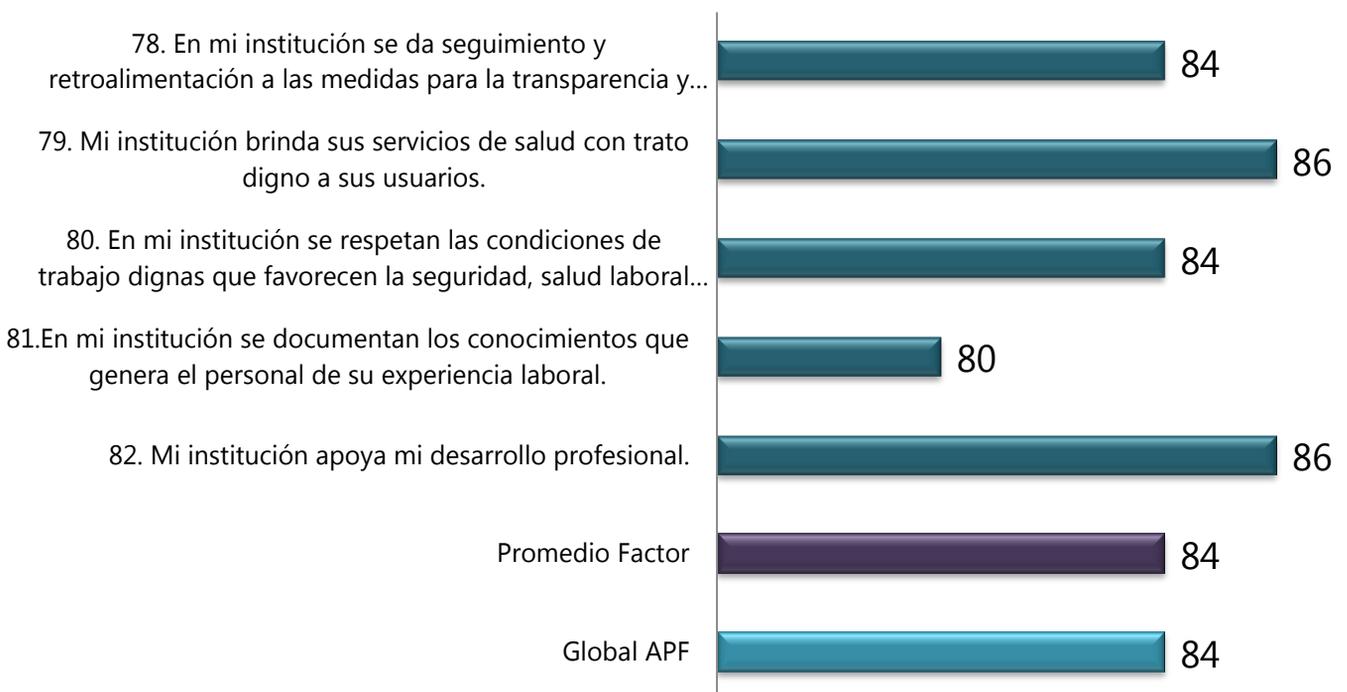


1.2.2. Factores de 80 a 84 puntos.

Se integran por los factores; **a)** Factor Salud, **b)** VIII. Calidad de Vida Laboral, **c)** XXIV. Impulsa el cambio en la Administración Pública, **d)** XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública, **e)** XIX. Estrés laboral, **f)** XXV. Aplicar eficientemente los resultados de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), **g)** XIV. Enfoque a resultados y productividad, **h)** XVII. Impacto de la encuesta en mi institución, **i)** I. Reconocimiento laboral, **j)** III. Mejora y Cambio, **k)** XI. Liderazgo y participación y **l)** XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal.

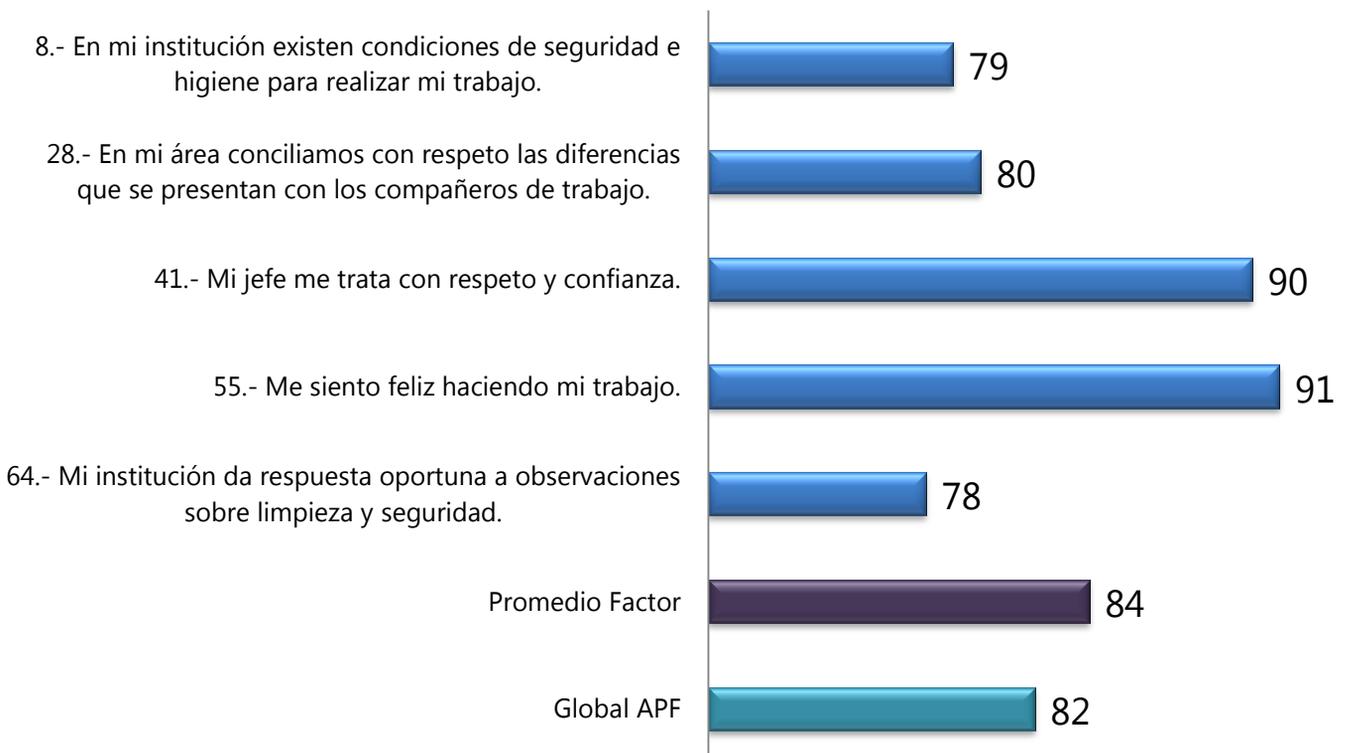
a) Factor Salud Se puede identificar en este factor que se tuvo un decremento de un punto, en comparación al ejercicio pasado. Teniendo como área de oportunidad el establecimiento de medidas con las que se puedan rescatar los conocimientos duros que el personal genere a lo largo de su experiencia laboral.

0. Factor Salud



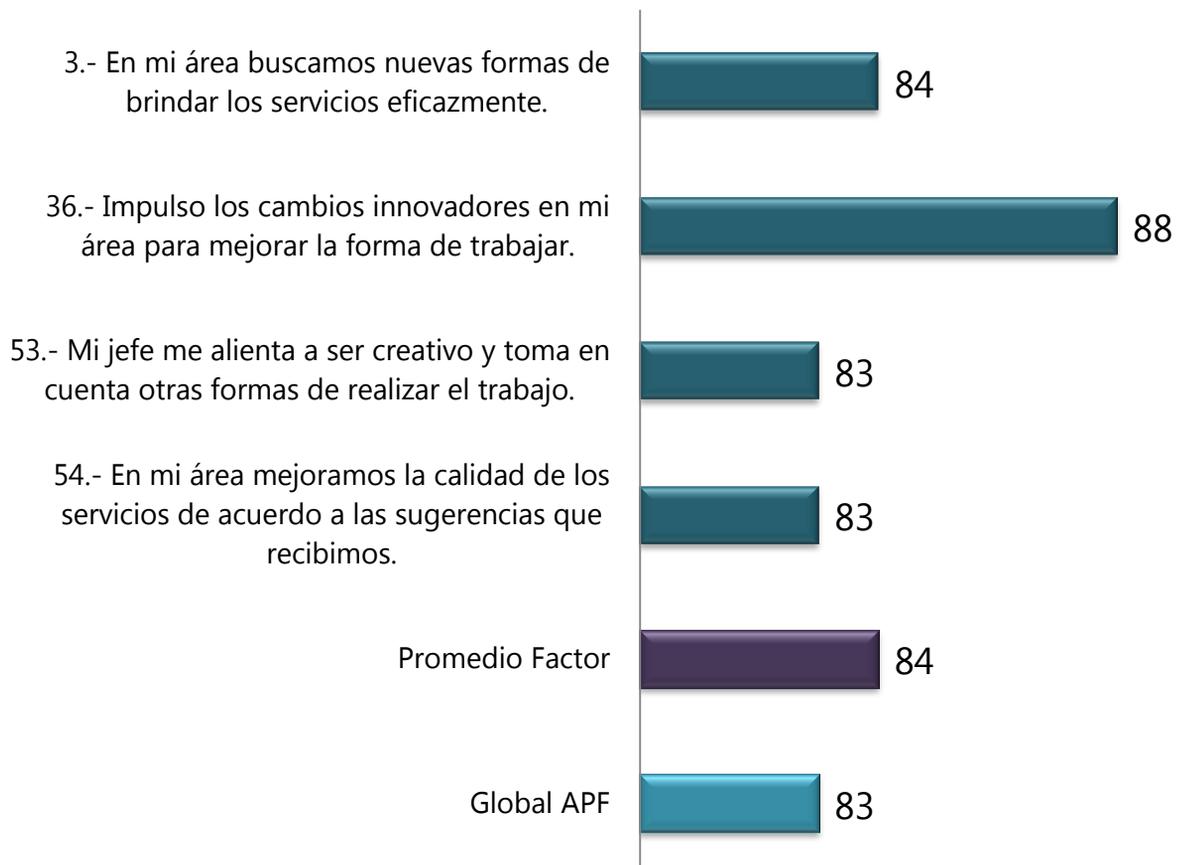
b) VIII. Calidad de Vida Laboral Es un factor que debe fortalecerse, como se puede observar se requiere hacer una revisión en materia de seguridad e higiene con el objetivo de que el personal mantenga un sentimiento de tranquilidad y bienestar dentro de las instalaciones del INGER.

VIII. Calidad de Vida Laboral



c) XXIV. Impulsa el cambio en la Administración Pública En este factor podemos identificar que se requiere una mejora en los métodos y procesos internos fomentando con ello la innovación en el desempeño de las actividades propias del puesto.

XXIV. Impulsa el cambio en la Administración Pública



d) XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública

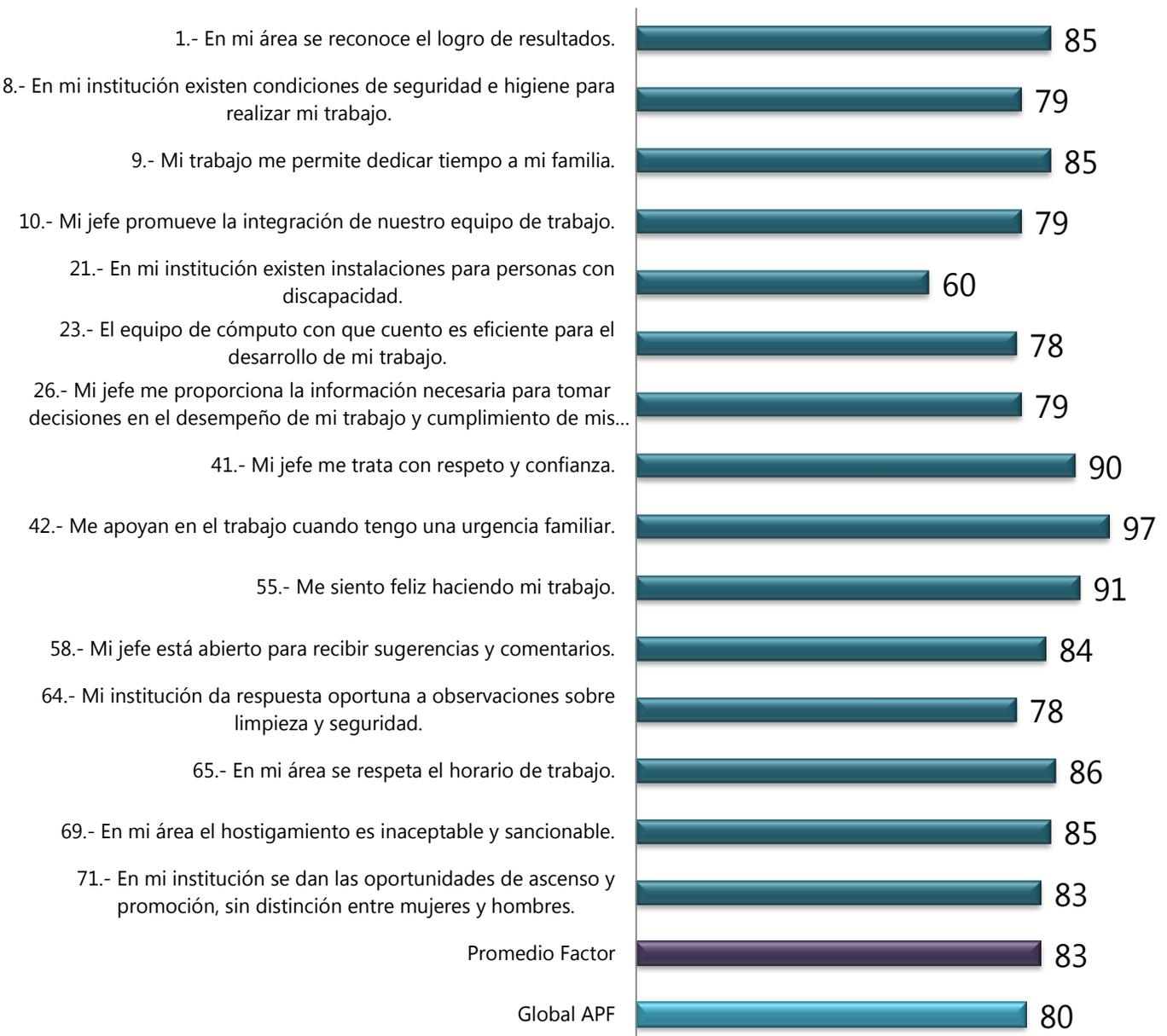
En este factor podemos identificar que se requiere una mejora en los métodos y procesos internos fomentando con ello la innovación en el desempeño de las actividades propias del puesto.

XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública



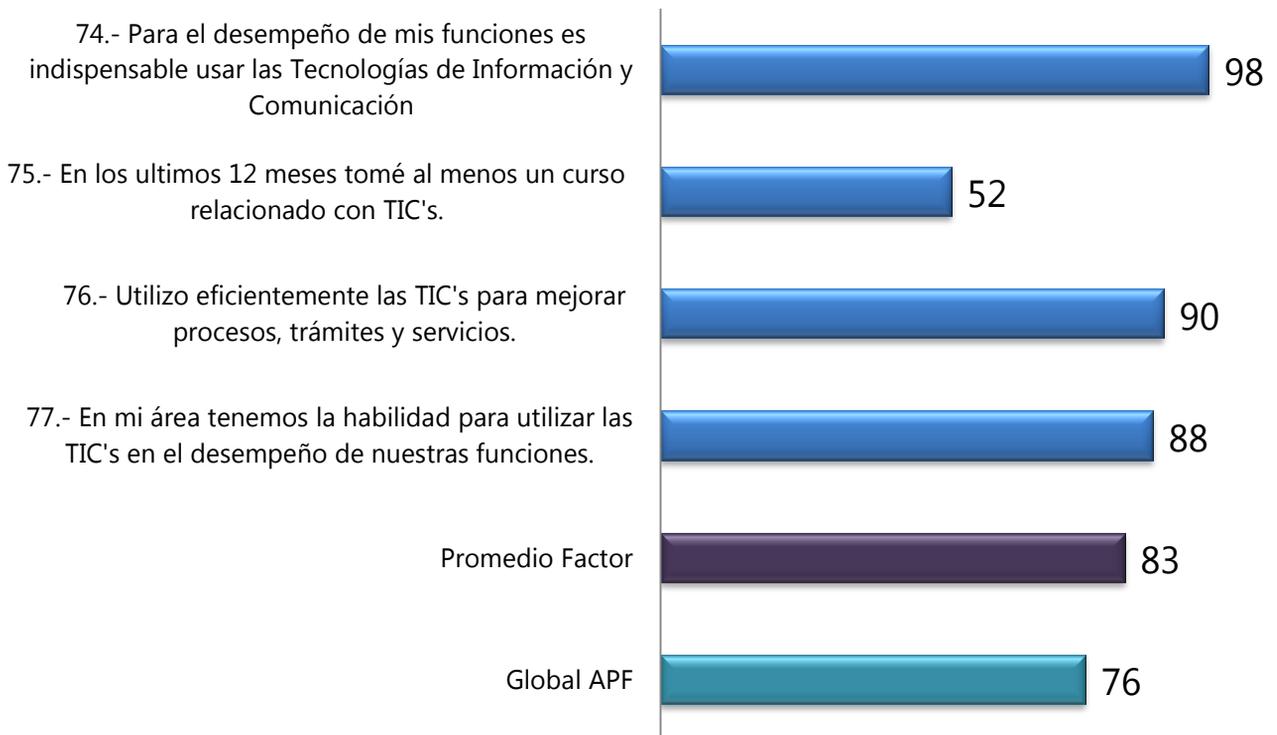
e) XIX. Estrés laboral Es un factor muy importante ya que se pueden identificar aquellas causas que generan conflicto a los empleados para un correcto bienestar dentro del INGER.

XIX. Estrés laboral



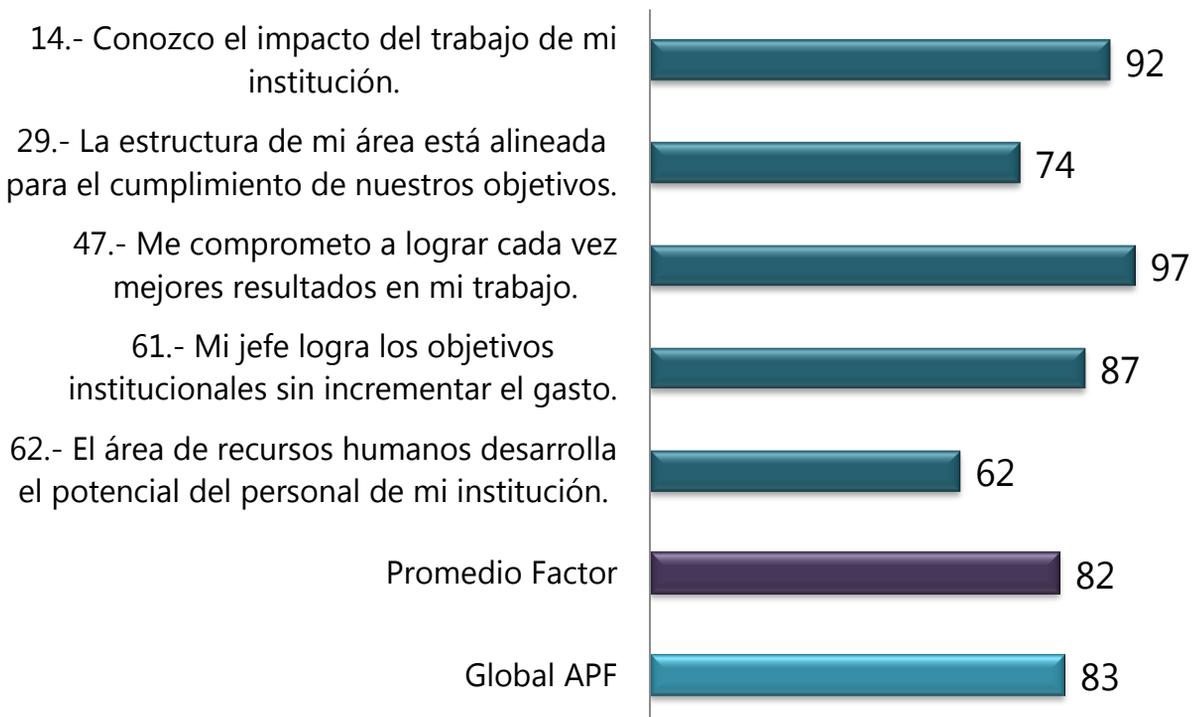
f) XXV. Aplicar eficientemente los resultados de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) Se puede identificar la necesidad de actualizar los conocimientos de los trabajadores del INGER en materia de TIC's, por lo que se buscará incrementar la cursos de capacitación en esta materia.

XXV. Aplicar eficientemente los resultados de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)



g) XIV. Enfoque a resultados y productividad En comparación al año anterior en este factor disminuimos 5 puntos en el promedio, esto debido a que durante el ejercicio se presentaron un gran número de cambios al interior del INGER lo que generó incertidumbre, no obstante los empleados cuentan con una sobresaliente percepción sobre el impacto de sus funciones en los objetivos institucionales. Se buscará un mayor enfoque en la motivación y capacitación del personal.

XIV. Enfoque a resultados y productividad



h) XVII. Impacto de la encuesta en mi institución Es este factor se observa una disminución de 3 puntos. Por lo anterior, se realizará una mayor difusión de los avances de las propuestas de mejora.

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución



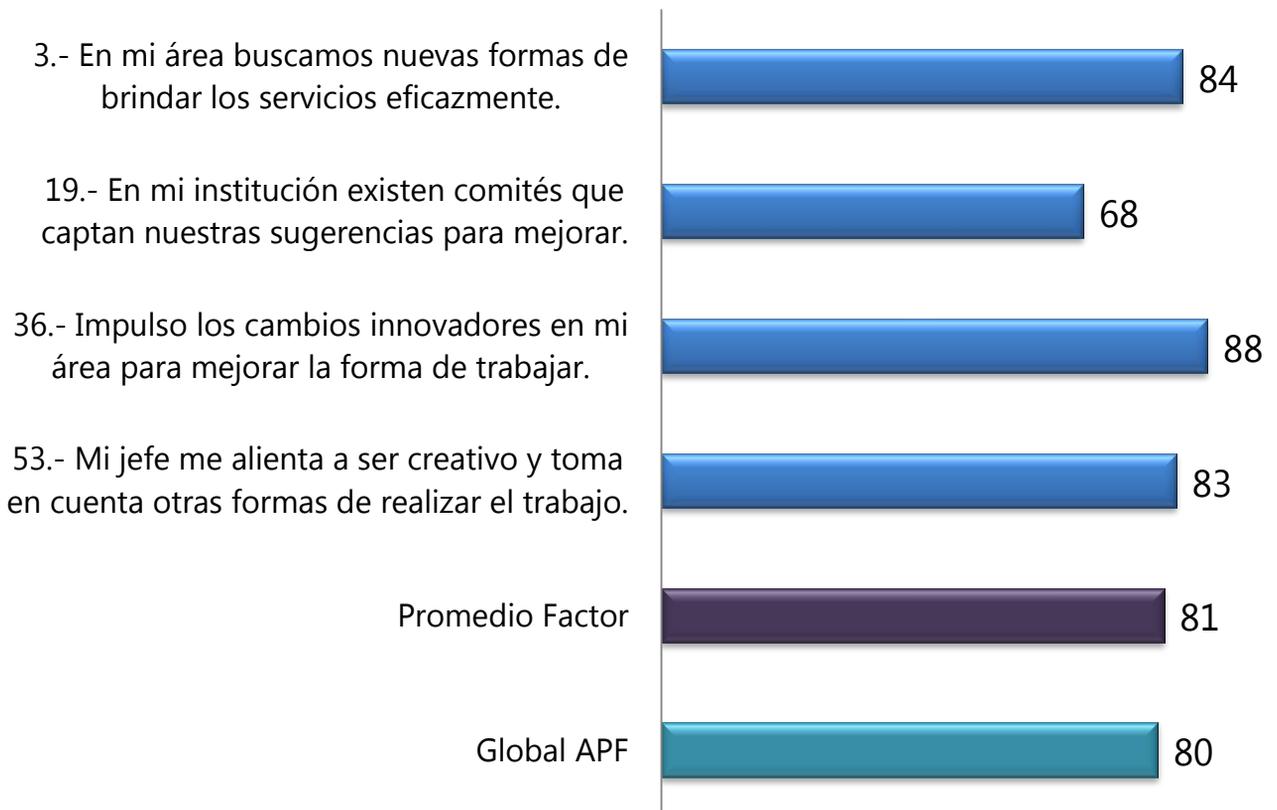
i) I. Reconocimiento laboral Se disminuyó en un punto el promedio de este factor por los que se buscará implementar un sistema de reconocimiento de personal a nivel Instituto.

I. Reconocimiento laboral



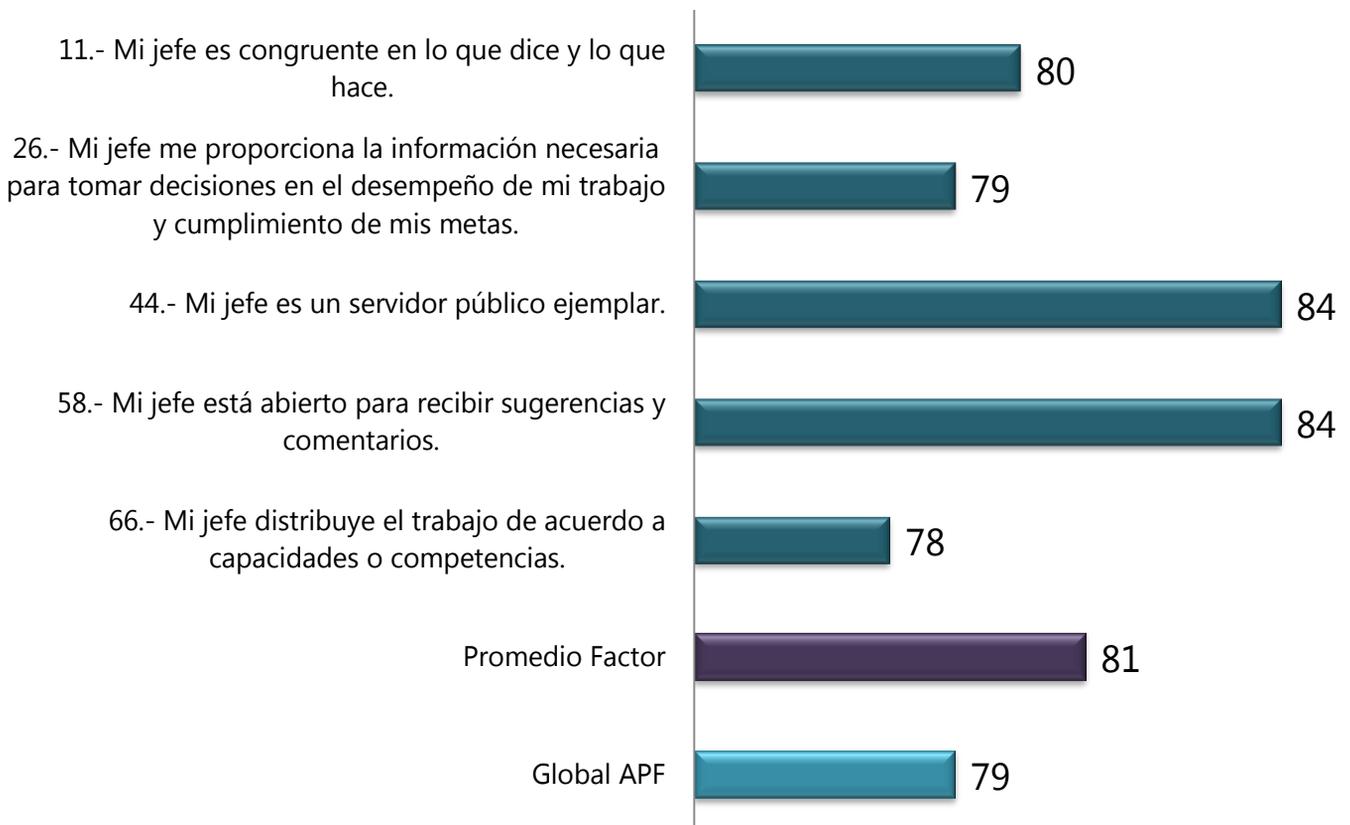
j) III. Mejora y Cambio En este factor podemos identificar que los empleados cuentan con disposición a utilizar su experiencia beneficiando así los resultados de sus procesos y funciones en cada uno de los puestos del INGER.

III. Mejora y cambio



k) XI. Liderazgo y participación Se puede identificar una mejora en las relaciones internas tanto del personal como por parte de los líderes, sin embargo se deberá mejorar la comunicación entre jefe-subordinado, dejando que ésta fluya en sus diferentes direcciones.

XI. Liderazgo y participación



I) XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal Los empleados se encuentran comprometidos con el desarrollo del propio Instituto tanto dentro como fuera de este. Así mismo, se pondrá mayor hincapié en materia de capacitación.

XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal



1.2.3. Áreas de Oportunidad.

Lo conforman los siguientes factores: **a)** XV. Normatividad y procesos, **b)** IX. Balance trabajo – familia, **c)** V. Equidad y Género, **d)** II. Capacitación especializada y desarrollo, **e)** X. Colaboración y trabajo en equipo, **f)** XXI. Construir relaciones en la Administración Pública, **g)** VII. Disponibilidad y recursos y **h)** VI. Comunicación.

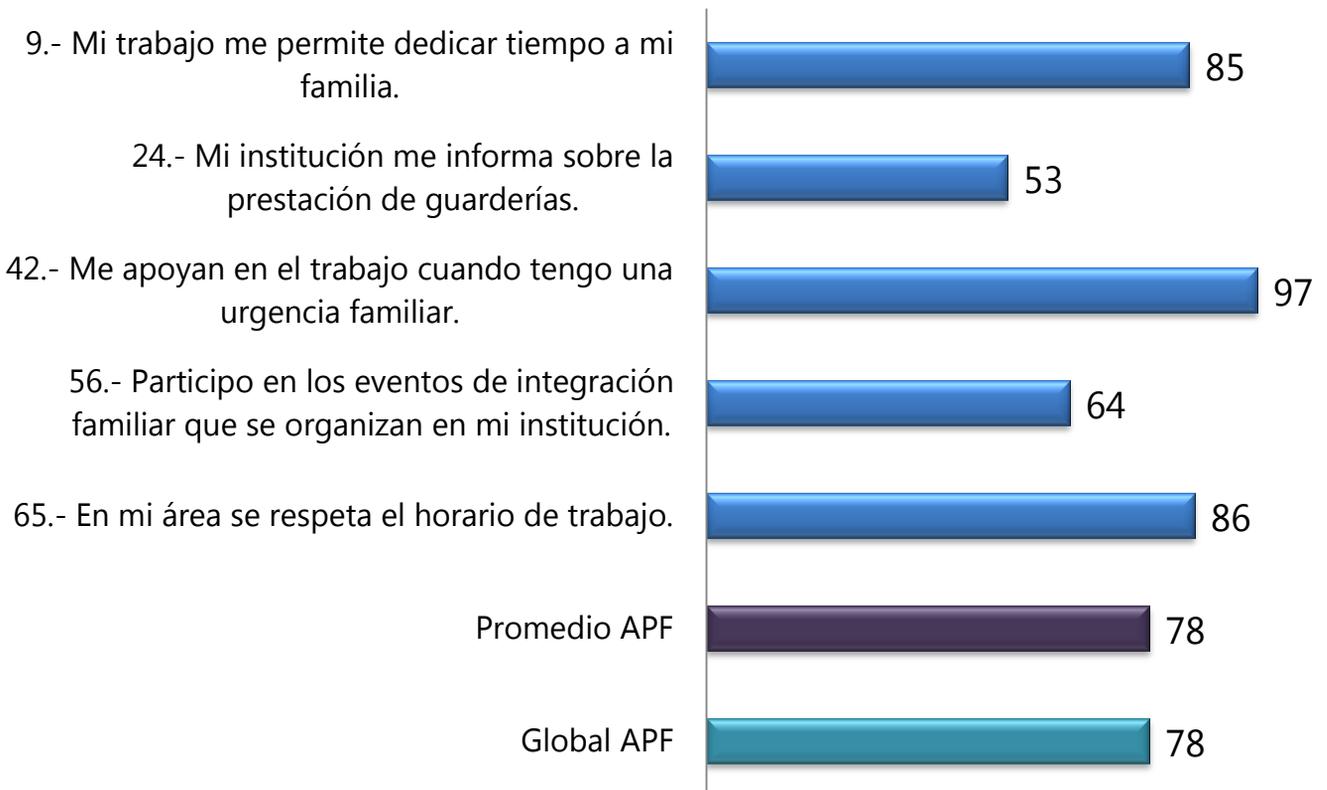
a) XV. Normatividad y procesos se trabajará en la revisiones de manuales de procedimientos y la difusión de los mismos, con el fin de optimizar los procesos internos aplicables a cada una de las áreas.

XV. Normatividad y procesos



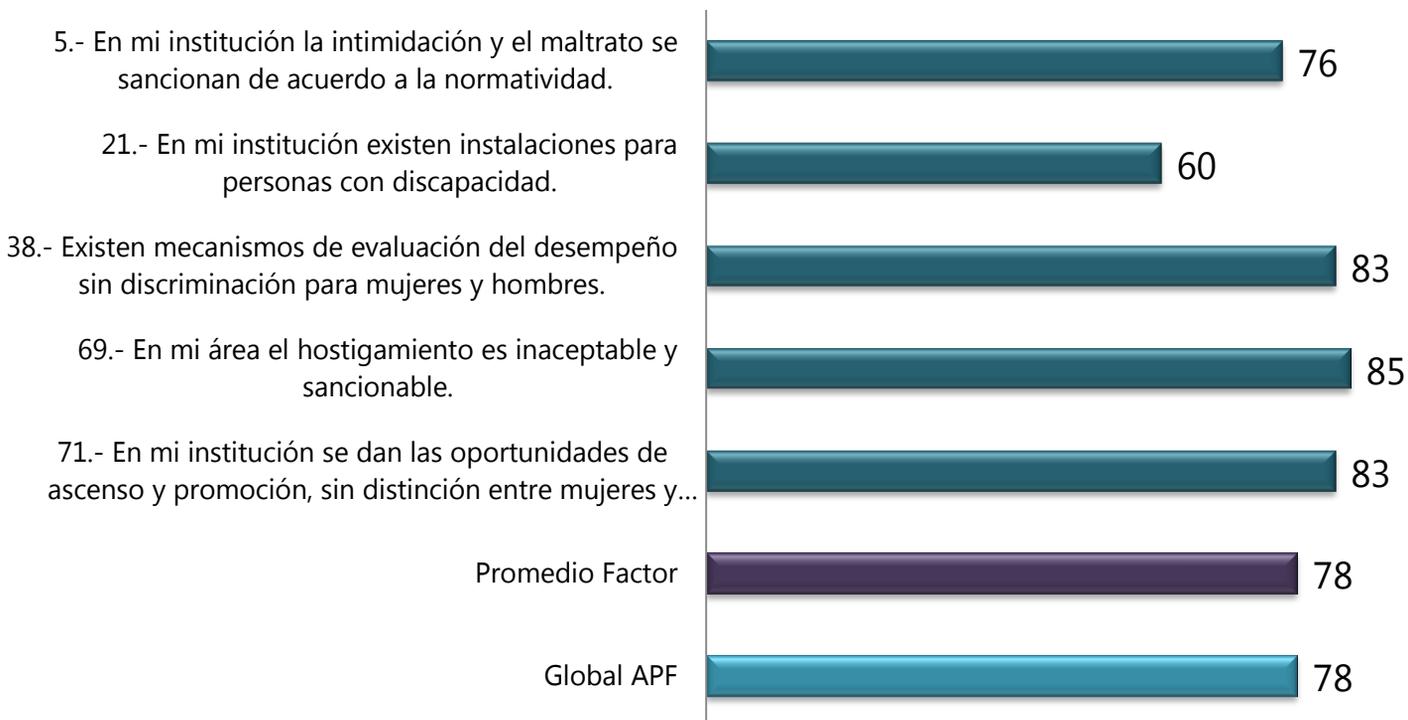
b) IX. Balance trabajo – familia Se trabajara en implementar acciones que permitan al personal conocer de forma más eficiente la prestación de guarderías así como la implementación de organización de eventos que fomenten la integración familiar.

IX. Balance trabajo - familia



c) V. Equidad y Género Es un factor que ha ido en aumento durante los ejercicios anteriores. Se ha buscado dar un trato digno y equitativo en todos los niveles sin distinción, que forman parte de la estructura del Instituto.

V. Equidad y Género



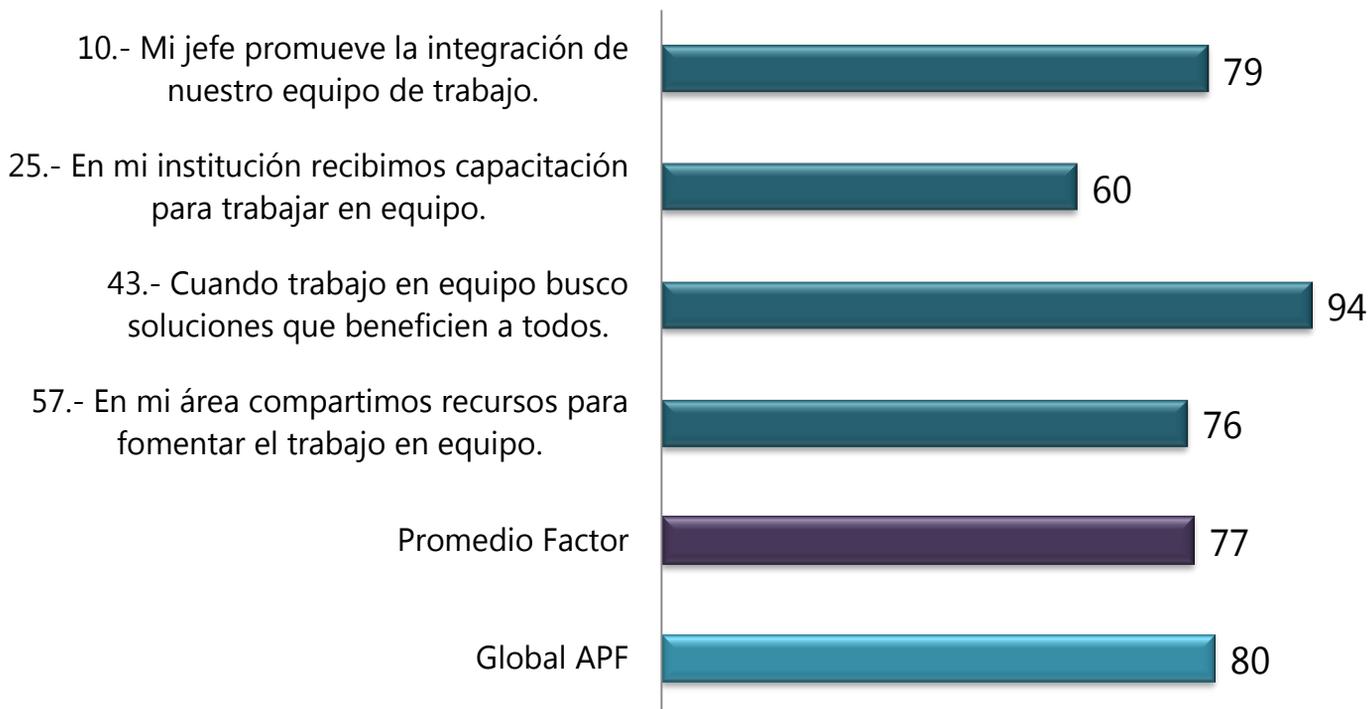
d) II. Capacitación especializada y desarrollo Si bien durante este ejercicio se logro incrementar este factor 1 punto en comparación al ejercicio 2013, se requiere fortalecer el seguimiento al Programa Anual de Capacitación buscando incrementar la participación por parte de todo el personal incluyendo a los superiores jerárquicos a través de apoyar al personal para asistir a cursos que programe la Secretaría de Salud y el propio Instituto. Adicional a esto, se comenta que durante el presente ejercicio se difundió de manera periódica los cursos ofrecidos por ambas Instituciones contando con muy poca participación del personal.

II. Capacitación especializada y desarrollo



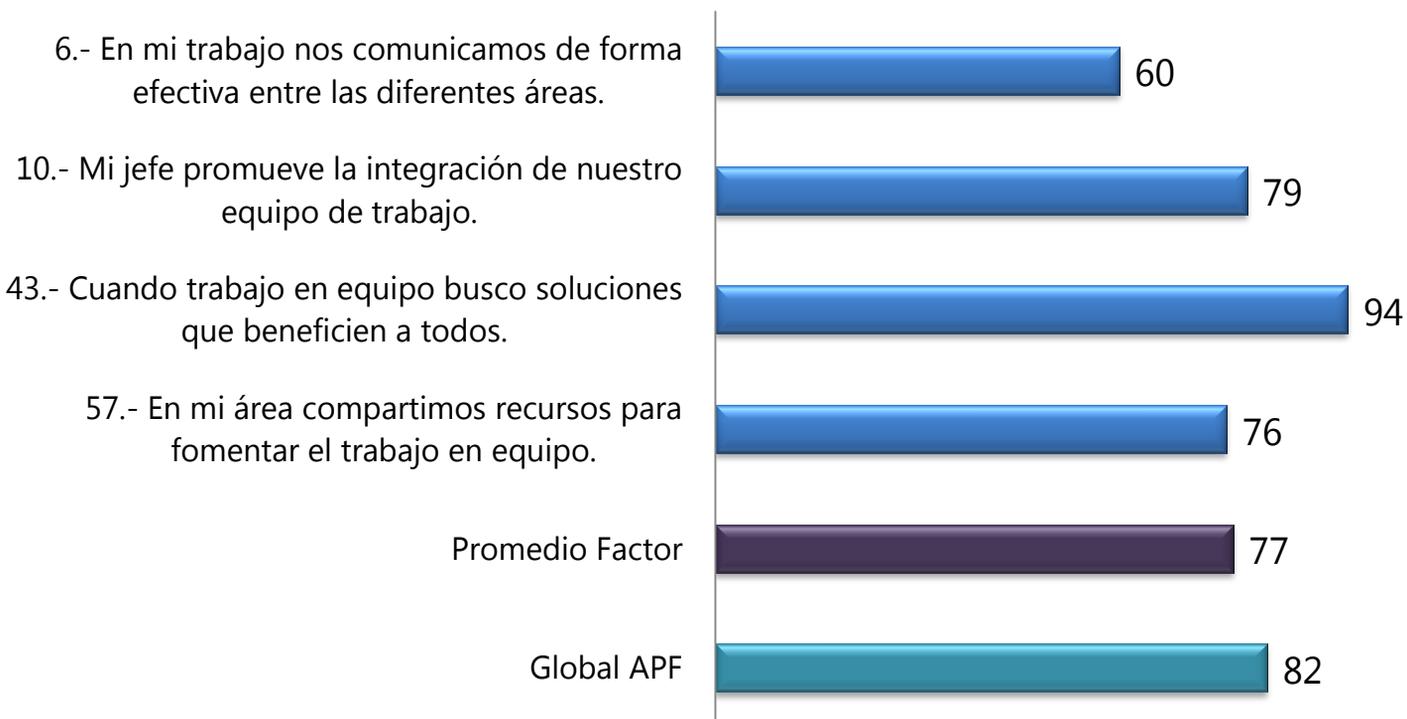
e) X. Colaboración y trabajo en equipo Es un factor que durante el ejercicio 2012 fue parte de las áreas de oportunidad del INGER, en 2013 se logró subir 8 puntos y para este ejercicio bajo nuevamente 4 puntos. Se realizará un mayor esfuerzo en este tema con el propósito de fortalecer el factor.

X. Colaboración y trabajo en equipo



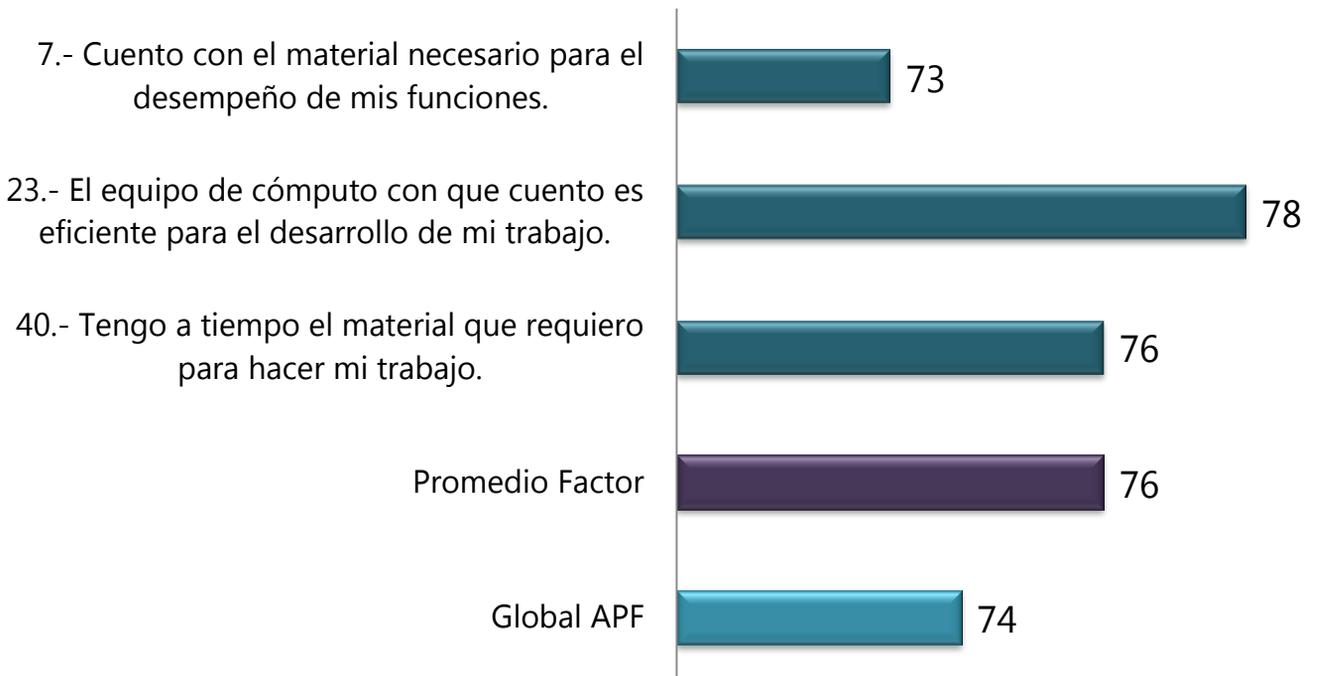
f) XXI. Construir relaciones en la Administración Pública En conjunto al factor X. *Colaboración y trabajo en equipo* se buscará fortalecer el trabajo en equipo dentro de las áreas, buscando mejorar las relaciones internas así como la comunicación.

XXI. Construir relaciones en la Administración Pública



g) VII. Disponibilidad y recursos Este factor continua dentro de nuestras áreas de oportunidad para el presente ejercicio. Esto debido a que el personal tiene una percepción que no cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar sus actividades dentro sus áreas de trabajo. Se revisarán los procesos para requisitar material.

VII. Disponibilidad y recursos



h) VI. Comunicación Este factor continua siendo un área de oportunidad, se requiere rediseñar una mejora de los procesos de comunicación internos buscando que la comunicación sea adecuada para el tipo de universo que existe en el Instituto y que sea de fácil acceso para todos.

VI. Comunicación



2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

2.1. Opiniones.

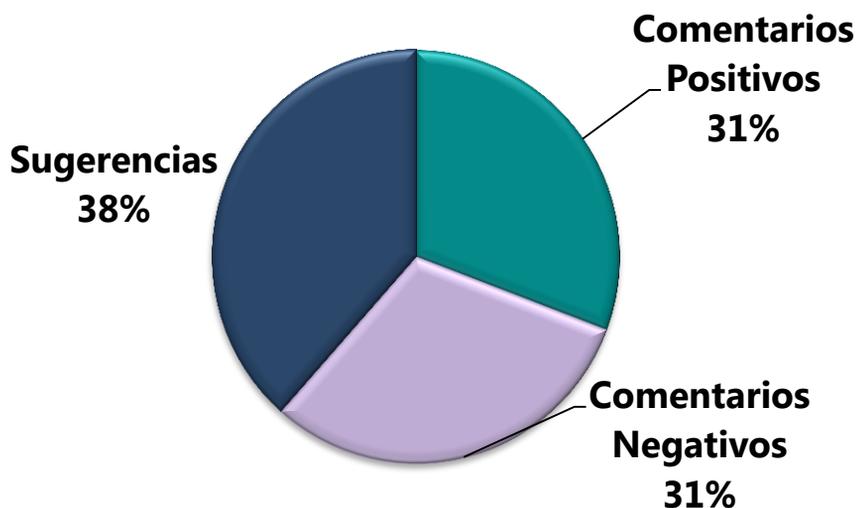
En la Tabla 1 se muestra una clasificación de los comentarios capturados por los servidores públicos.

Las opiniones se distribuyen en dos factores dentro de los cuales destacan:

- VI. Comunicación y
- VII. Disponibilidad y recursos.

Tabla 1. Comentarios del personal

Comentarios Positivos	%	Comentarios Negativos	%	Sugerencias	%
4	31%	4	31%	5	38



3. COMPARACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Comparativo de Resultados Globales.

Con el fin de ubicar al Instituto Nacional de Geriátria entre las instituciones del sector salud, la Tabla 2 muestra los resultados globales obtenidos por la Administración Pública Federal, la Secretaría de Salud, sus Órganos Desconcentrados, Organismos Descentralizados y el Instituto Nacional de Geriátria.

Se resaltan en gris aquellos resultados de los Órganos Descentralizados del sector que son similares al Instituto en el tamaño de su estructura y respecto a los años de operación.

Asimismo en la Tabla 3 podemos ver la tendencia del Instituto respecto al año anterior, obteniendo un incremento de tres puntos en su calificación final respecto al ejercicio 2012.

Tabla 2. Comparativo de Resultados Globales

NOMBRE INSTITUCIÓN	CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN
Hospital General "Dr. Manuel Gea González"	96
Centros de Integración Juvenil, A.C.	86
Hospital General de México	86
Comisión Nacional de Arbitraje Médico	83
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"	82
Instituto Nacional de Geriatría	82
Hospital Juárez de México	82
Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	81
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	81
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	81
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca	81
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	80
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y Adolescencia	80
Centro Nacional de Trasplantes	80
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	80
Instituto Nacional de Pediatría	80
Hospital Infantil de México Federico Gómez	79
Comisión Nacional de Bioética	79
Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán	78
Comisión Federal para la Protección Contra Riesgos Sanitarios	78
Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	78
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	78
Comisión Nacional de Protección Social en Salud (Seguro Popular)	78
Instituto Nacional de Cancerología	78
Servicios de Atención Psiquiátrica	78
Instituto Nacional de Rehabilitación	78

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

NOMBRE INSTITUCIÓN	CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN
Secretaría de Salud	77
Instituto Nacional de Salud Pública	77
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	77
Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A. de C.V.	76
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	76
Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	76
Centro Nacional para la Prevención y el Control de las Adicciones	75
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	75
Instituto Nacional de Medicina Genómica	73
Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA	72
Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas	72
Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	72
Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades	68
Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva	67

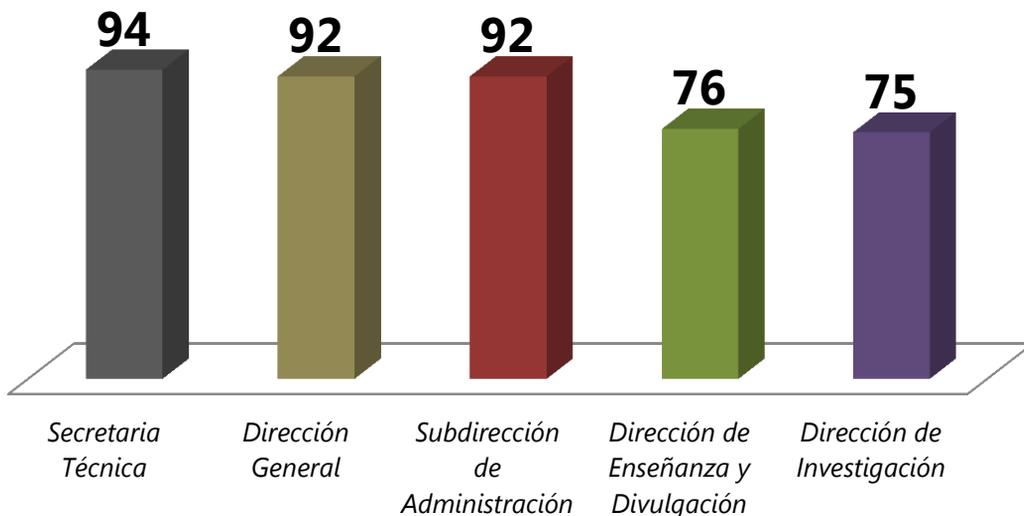
Tabla 3. Comparativo respecto a los ejercicios 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014

AÑO	NOMBRE	CALIFICACIÓN
2010	Instituto de Geriatría	76
2011	Instituto de Geriatría	74
2012	Instituto Nacional de Geriatría	77
2013	Instituto Nacional de Geriatría	83
2014	Instituto Nacional de Geriatría	82

3.1.2 Comparativo de Resultados por áreas.

Tabla 4. Comparativo entre áreas

DESC_AREA	Índice
Secretaría Técnica	94
Dirección General	92
Subdirección de Administración	92
Dirección de Enseñanza y Divulgación	76
Dirección de Investigación	75



Podemos observar que el área con mejores resultados dentro del INGER fue el área de Secretaría Técnica obteniendo 94 y el área que obtuvo un promedio menor fue el área de la Dirección de Investigación.

3.1.3 Comparativo de Resultados 2015 contra 2014.

Tabla 5. Comparativo de resultados por factor

FACTOR	2014	2013
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	88	86
XII. Identidad con la institución y valores	87	90
IV. Calidad y orientación al usuario	85	86
VIII. Calidad de vida laboral	84	88
XIV. Enfoque a resultados y productividad	87	87
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	82	85
I. Reconocimiento Laboral	81	82
III. Mejora y cambio	81	85
XI. Liderazgo y participación	81	84
XVI. Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera	80	80
XV. Normatividad y procesos	79	82
V. Equidad y género	78	80
IX. Balance trabajo - familia	78	80
II. Capacitación y desarrollo	77	76
X. Colaboración y trabajo en equipo	77	81
VII. Disponibilidad de recursos	76	78
VI. Comunicación	71	76

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

Como se puede observar en la tabla 5, se logro un incremento en el factor XIII. Austeridad y Combate a la corrupción y en el factor II. Capacitación y desarrollo, por lo que se mantendrán y mejoraran las estrategias en estos factores para mantenerlos en el promedio actual e incluso incrementarlos.

Así mismo se puede observar una disminución en el promedio de los 15 factores restantes, por lo que se incrementaran las estrategias para lograr fortalecer los mismos para con ello incrementar el promedio general del INGER para el ejercicio 2015-2016.

3.2. Hallazgos.

Durante el desarrollo del ejercicio 2014, se presentaron diversos cambios al interior del Instituto lo que generó se viviera un ambiente de incertidumbre por parte de los trabajadores del INGER, mismo que condujo a que en su mayoría se disminuyera en un punto, el promedio de los factores que durante el 2013 lograron un incremento en comparación a ejercicios anteriores.

Así mismo cabe resaltar, que el factor de *Austeridad y Combate a la corrupción* incremento en dos puntos en comparación al ejercicio anterior.

El promedio general obtenido para el 2014 colocó al Instituto Nacional de Geriátria (INGER) en el número 6 de los 40 Institutos que forman parte del Sector Salud por segundo año consecutivo.

Dentro de las áreas de oportunidad del Instituto se encuentran los factores:

- Comunicación y
- Capacitación

El factor de capacitación subió un punto en comparación al 2013 por lo que se seguirán difundiendo los programas de capacitación con nuevas estrategias.

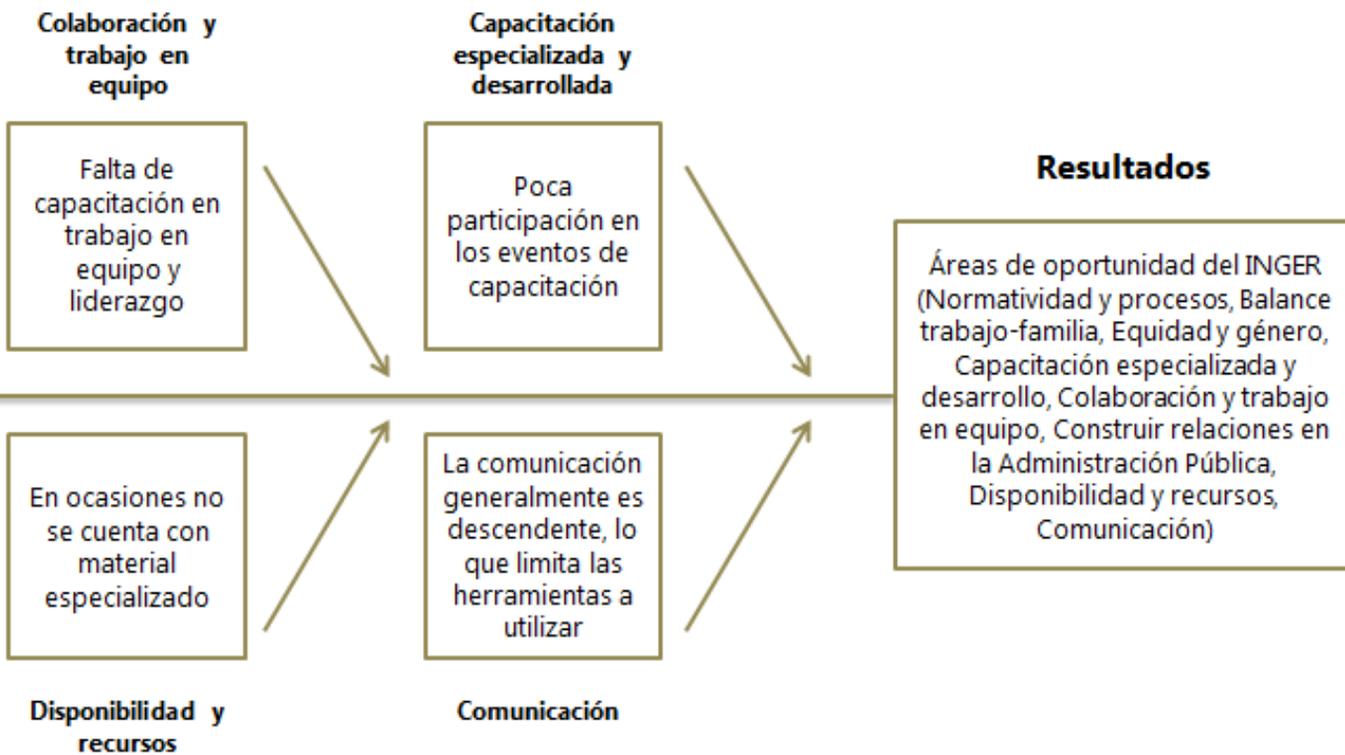
El factor de Comunicación tuvo una disminución en 5 puntos, lo que señala que la estrategia de comunicación no ha tenido el impacto que se busca.

A su vez se identificó como área de oportunidad que el personal percibe que no cuenta con los suficientes recursos para poder llevar a cabo sus actividades.

Por otra parte, se encontró que el personal se esta identificado con el INGER, esto debido a que los ejes rectores (misión, valores) de las personas van encaminados con los establecidos por el Instituto. Adicional a esto las relaciones inter-personales son sólidas, mismas que permiten se de un clima de participación y respeto, logrando contribuir a la motivación de cada miembro del equipo INGER.

3.3. Diagrama de Ishikawa.

Causas



3.4. Efectividad del último PAM

Existen factores que requieren de atención para el siguiente ejercicio, como son los factores de comunicación y capacitación, en ambos casos se necesita la participación de todo el personal para establecer una comunicación efectiva.

Fórmula:

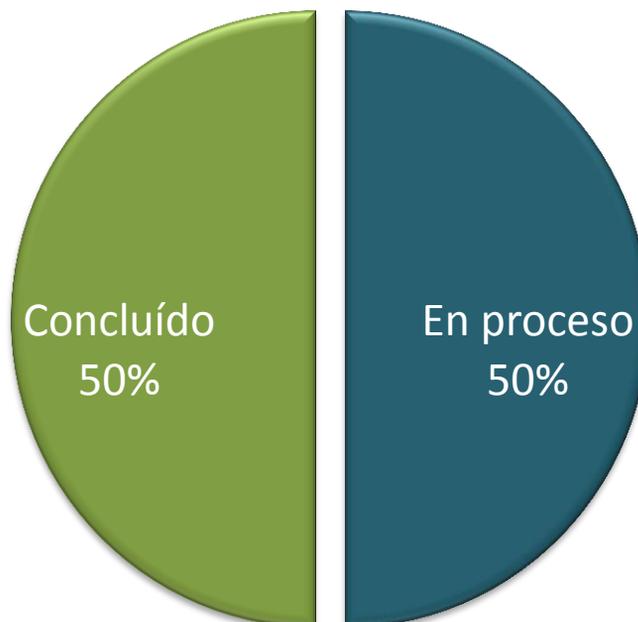
Acciones cumplidas/Acciones programadas el año anterior*100

$$=(4/8)*100$$

$$=(2)*100$$

$$=50\%$$

3.5. Gráfico



4. DEFINICIÓN DE OBJETIVO ESTRATÉGICOS

4.1. Factores considerados.

El Instituto Nacional de Geriátria es un Instituto conformado por 65 personas, al ser un organismo público descentralizado de un universo muy pequeño se considera realizar el análisis únicamente de forma global, dado que si hiciera por área, los resultados no serían significativos.

De forma adicional se requiere implementar nuevas estrategias de comunicación, acompañada de la capacitación, con el propósito de ayudar a tener un armonioso ambiente laboral donde los malentendidos disminuyan y se logren mejores resultados dentro de las diferentes áreas. Buscando como consecuencia, una alta productividad, lo que se resume en un instituto fuerte, sólido y en crecimiento.

Derivado de estos se establecen las siguientes dos estrategias para mejorar el clima organizacional.

Objetivo 1

Clima Organizacional

Difundir los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Objetivo 2

Comunicación

Incentivar la comunicación y participación del personal del Instituto mediante espacios y medios abiertos que permitan el intercambio de información entre las diversas áreas del INGER con el objetivo de reducir en 1% el número de quejas anual.

Objetivo 3

Capacitación

Incrementar el porcentaje de cursos programados por el Instituto y la Secretaría de Salud en 1.5% anual, a través de una mayor difusión de forma quincenal con el propósito de contar con un incremento en el número de ofertas para los miembros del INGER.

5. DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA

De acuerdo a los puntajes obtenidos, a continuación se mencionan las acciones de mejora de los factores con puntaje igual o menor a 79.

5.1. Difusión de resultados

ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
Difusión de Resultados	Recursos Humanos	Computadora Internet Creatividad Impresora Papel bond	Febrero 2015

5.2 Factor XV. Normatividad y Procesos.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
XV. Normatividad y Procesos	1) Revisar manuales de procedimientos y/o en su caso elaborarlos	Recursos Humanos (personal encargado de manuales)	Computadora Papelería Impresora	Enero-Agosto 2015

5.3. Factor IX. Balance trabajo- familia.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
IX. Balance trabajo- familia.	1) Difundir al interior del INGER, información sobre la prestación de guarderías.	Recursos Humanos	Computadora Intranet Impresora Papelería	Febrero - Diciembre 2015
	2) Elaborar una estrategia de difusión de las actividades culturales	Recursos Humanos	Computadora Intranet Impresora Papelería	Febrero - Diciembre 2015

5.4 Factor V. Equidad y género.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
V. Equidad y género	1) Adecuación de accesos conforme a la norma NOM-233-SSA1-2003 y colocar señalamientos que orienten a personal con capacidades diferentes dentro de las instalaciones del INGER	Recursos Materiales	Simbología Pintura concreto Azulejo Barandales	Marzo- Diciembre 2015

5.5. Factor II. Capacitación especializada y desarrollo.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
II. Capacitación especializada y desarrollo	1) Realizar mejoras en la estrategia de difusión de cursos.	Recursos Humanos	Computadora Intranet Impresora Papelería	Marzo - Diciembre 2015
	2) Establecer un mecanismo de control y seguimiento para conocer la efectividad del curso.	Recursos Humanos	Computadora Intranet Impresora Papelería	Marzo - Diciembre 2015

5.6 Factor X. Colaboración y Trabajo en equipo.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
X. Colaboración y Trabajo en equipo	1) Elaborar un curso de trabajo en equipo, buscando una participación mínima del 15% de los trabajadores del INGER	Recursos Humanos	Presupuesto Aula Cañón Computadora Papelería	Marzo- Noviembre 2015

5.7. Factor XXI. Construir relaciones en la Administración Pública.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
XXI. Construir relaciones en la Administración Pública	1) Elaborar un curso de negociación y liderazgo como temas principales, buscando una participación mínima del 15% de los trabajadores del INGER	Recursos Humanos	Presupuesto Aula Cañón Computadora Papelería	Marzo- Noviembre 2015

5.8. Factor VII. Disponibilidad y recursos

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
VII. Disponibilidad y recursos	1) Solicitar a las áreas entreguen requisición de material especializado para el desempeño de las tareas	Recursos Materiales	Presupuesto Computadora Impresora Papelería	Enero- Diciembre 2015

5.9. Factor VI. Comunicación.

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
<i>VI. Comunicación</i>	1) Generar un curso general en el cual intervengan diferentes temas principales dentro de los cuales esta la comunicación buscando un mínimo de participación del 15%. De la plantilla del INGER	Recursos Humanos	Presupuesto Aula Cañón Computador a Papelería	Marzo- Noviembre 2015
	2) Utilizar áreas comunes para colocar pizarrones que promuevan la participación de todos, con ello todos podrán comunicar y leer información importante.	Recursos Materiales, Recursos Humanos, Personal INGER	Pizarrones de corcho, Pintarrones, Papelería	Enero – Noviembre 2015

5.10. Liderazgo

FACTOR	ACCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	FECHA
<i>Liderazgo</i>	1) Elaborar una campaña de sensibilización sobre la importancia de los líderes.	Recursos Humanos	Computadora Intranet Impresora Papelería	Enero-Diciembre 2015
	2) Incluir en el curso a programar el tema de liderazgo	Recursos Humanos	Presupuesto Aula Cañón Computadora Papelería	Marzo – Noviembre 2015

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

6. CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES

RAMO:	Secretaría de Salud
UR SIGLAS:	INGER
UR NOMBRE:	Instituto Nacional de Geriatria
CÓDIGOS RAMO - UR:	12-NCE

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Acciones de Mejora Año: 2014-2015

/ Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

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
1	Difundir los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014	3 de febrero del 2015	Mandar trimestralmete y dar seguimiento mediante el envÁ-o de correos.	Impacto de la encuesta en mi instituci3n	EstratÁgica	Todo el Personal	Alto
3	Incrementar el porcentaje de cursos programados por el Instituto y la SecretarÍa de Salud en 1.5% anual, a travÁs de una mayor difusi3n de forma quincenal con el prop3sito de contar con un incremento en el nÚmero de ofertas para los miembros del INGER	2	Revisar manuales de procedimientos y/o e su caso elaborarlos	26 de enero del 2015	Revisi3n mensual para monitorear avances	Normatividad y procesos	EstratÁgica	Todo el Personal	Alto
2	Incentivar la comunicaci3n y participaci3n del personal del Instituto mediante espacios y medios abiertos que permitan el intercambio de informaci3n entre las diversas Áreas del INGER con el objetivo de reducir en 1% el nÚmero de quejas anual	3	Difundir al interior del Instituto la prestaci3n de guarderÍas asÍ como las actividades culturales	3 de febrero del 2015	EnvÁ-o de correos electr3nicos de forma cuatrimestral	Balance trabajo - familia	Operativa	Todo el Personal	Medio
2	Incentivar la comunicaci3n y participaci3n del personal del Instituto mediante espacios y medios abiertos que permitan el intercambio de informaci3n entre las diversas Áreas del INGER con el objetivo de reducir en 1% el nÚmero de quejas anual	4	Adecuaci3n de accesos conforme a norma y colocar seÑalamientos que orienten a personas con capacidades diferentes dentro de las instalaciones del INGER	16 de marzo del 2015	Empezar las ampliaciones a partir del mes de marzo	Equidad y gÁnero	Operativa	Todo el Personal	Medio
3	Incrementar el porcentaje de cursos programados por el Instituto y la SecretarÍa de Salud en 1.5% anual, a travÁs de una mayor difusi3n de forma quincenal con el prop3sito de contar con un incremento en el nÚmero de ofertas para los miembros del INGER	5	Elaborar una campañA de sensibilizaci3n sobre la importancia de los líderes, asÍ como tambiÁn, incluir un curso donde el tema de liderazgo sea retomado	2 de marzo del 2015	Un curso a programar a partir del mes de marzo a noviembre	Liderazgo y participaci3n	EstratÁgica	Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	Medio

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

RAMO:	Secretaría de Salud
UR SIGLAS:	INGER
UR NOMBRE:	Instituto Nacional de Geriatria
CÓDIGOS RAMO - UR:	12-NCE

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Acciones de Mejora Año: 2014-2015

/ Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

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
3	Incrementar el porcentaje de cursos programados por el Instituto y la Secretaría de Salud en 1.5% anual, a través de una mayor difusión de forma quincenal con el propósito de contar con un incremento en el número de ofertas para los miembros del INGER	6	Realizar mejoras en la estrategia de difusión de cursos y establecer un mecanismo de control y seguimiento para conocer la efectividad del curso	2 de marzo del 2015	Seguimiento mensula	Capacitación especializada y desarrollo	Estratégica	Todo el Personal	Alto
3	Incrementar el porcentaje de cursos programados por el Instituto y la Secretaría de Salud en 1.5% anual, a través de una mayor difusión de forma quincenal con el propósito de contar con un incremento en el número de ofertas para los miembros del INGER	7	Elaborar un curso de trabajo en equipo, buscando una participación mínima del 15% de los trabajadores del INGER	2 de marzo del 2015	Aplicar dos evaluaciones: una al concluir el curso y otra 3 meses después de concluir el curso como seguimiento a los conocimientos obtenidos	Colaboración y trabajo en equipo	Estratégica	Todo el Personal	Alto
3	Incrementar el porcentaje de cursos programados por el Instituto y la Secretaría de Salud en 1.5% anual, a través de una mayor difusión de forma quincenal con el propósito de contar con un incremento en el número de ofertas para los miembros del INGER	8	Elaborar un curso de negociación y liderazgo como temas principales.	2 de marzo del 2015	Un curso a programar a partir de marzo	Construir relaciones en la Administración Pública	Estratégica	Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	Medio
2	Incentivar la comunicación y participación del personal del Instituto mediante espacios y medios abiertos que permitan el intercambio de información entre las diversas áreas del INGER con el objetivo de reducir en 1% el número de quejas anual	9	Solicitar a las áreas entreguen requisición de material especializado para el desempeño de tareas	26 de enero del 2015	Semestral	Disponibilidad de recursos	Operativa	Todo el Personal	Medio
2	Incentivar la comunicación y participación del personal del Instituto mediante espacios y medios abiertos que permitan el intercambio de información entre las diversas áreas del INGER con el objetivo de reducir en 1% el número de quejas anual	10	Generar un curso de comunicación, así como utilizar las áreas comunes para comunicar y promover la participación de todos a través de pizarrones	26 de enero del 2015	Semanal	Comunicación	Operativa	Todo el Personal	Medio

Firma: _____
ERIKA PLATA CORDOBA
SUBDIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: 22 de enero de 2015