



INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

*Por un
envejecimiento
sano y activo*

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

RESULTADOS
GENERALES

ECCO 2013

ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES

- ✓ La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es un elemento de importancia estratégica, para el desarrollo de una cultura organizacional propia que permita a sus integrantes se sientan parte del INGER.
- ✓ La ECCO sirve y ayuda al Instituto a identificar áreas de oportunidad para implementar acciones de mejora continua que permitirán elevar la calidad de la atención a los trabajadores del propio Instituto.
- ✓ La encuesta se aplicó en el periodo de Agosto-October de 2013, con la coordinación de la S.F.P.
- ✓ La encuesta se llevo a cabo mediante la liga **<http://clima.rhnet.gob.mx>** donde tuvo acceso el personal de los distintos niveles para contestar la encuesta con la libertad y confidencialidad requerida para estos efectos.
- ✓ La muestra obtenida del INGER, fue calificada por la S.F.P, como representativa para el ejercicio. Ya que se contó con la participación de 61 servidores públicos de 64 que conforman el Instituto.
- ✓ Los resultados, corresponden a un rango numérico donde 100, es la máxima calificación.

PERSONAL ENCUESTADO



INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

Por un
envejecimiento
sano y activo



■ AÑO ■ UNIVERSO ■ PARTICIPACIÓN ■ PORCENTAJE

Análisis Cuantitativo



INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

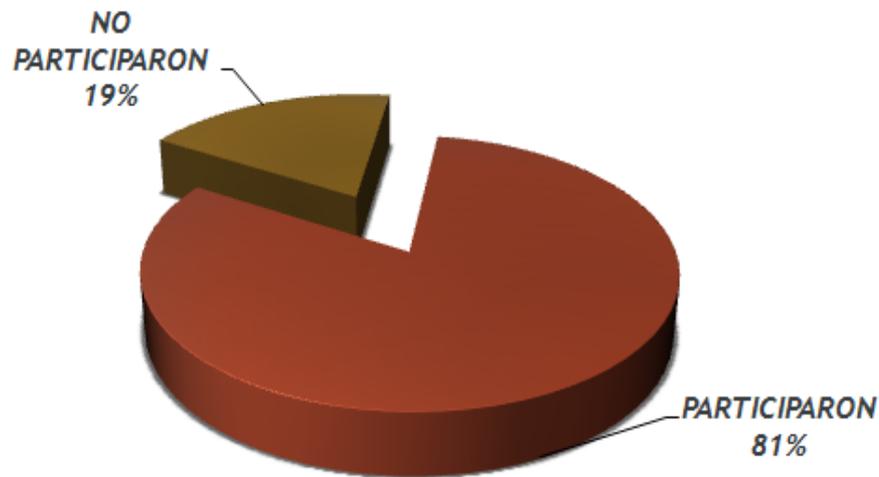
*Por un
envejecimiento
sano y activo*

Análisis de Participación

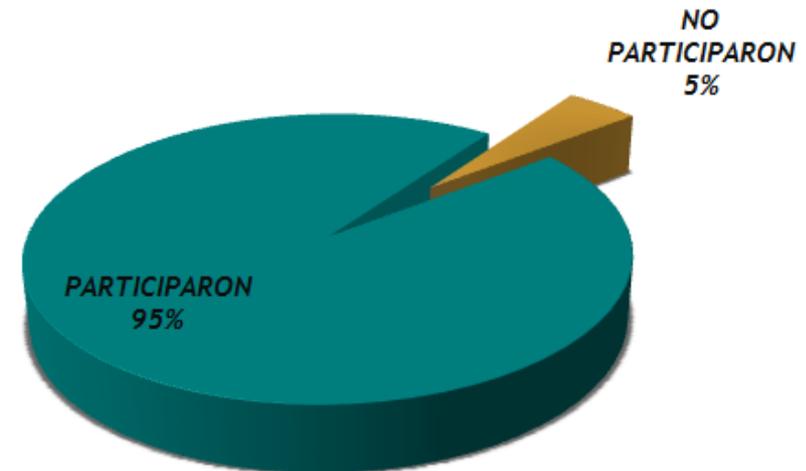


Comparación de resultados 2012 vs 2013

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL ENCUESTA ECCO 2012



PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL ENCUESTA ECCO 2013



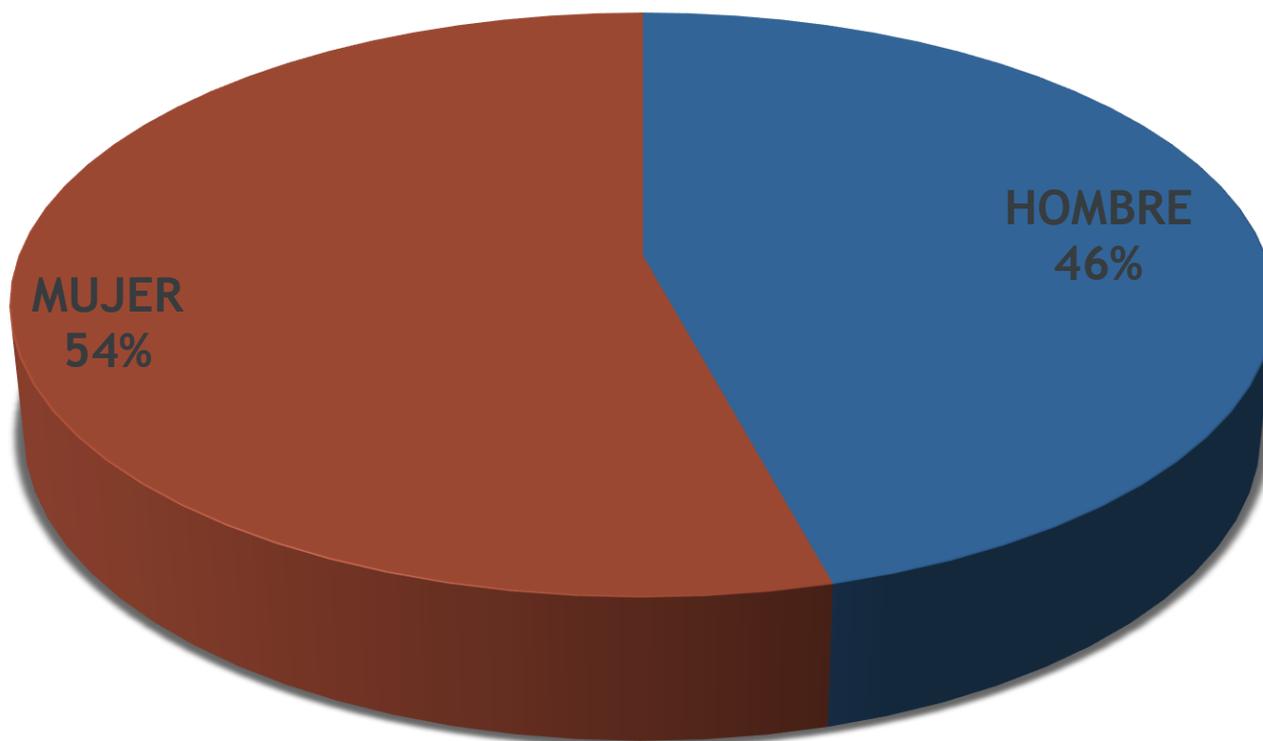


INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

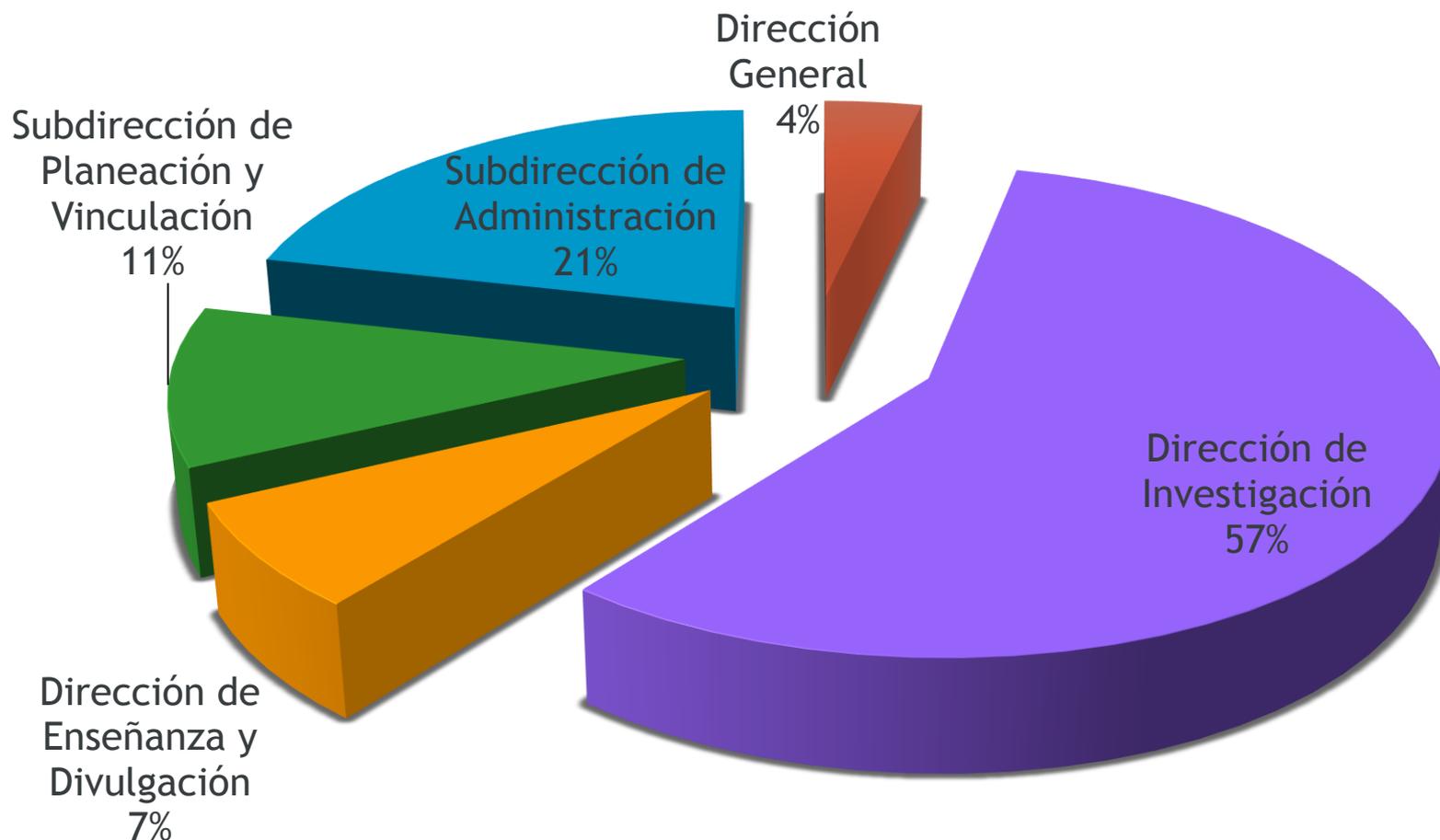
*Por un
envejecimiento
sano y activo*

Estadísticas Sociodemográficas

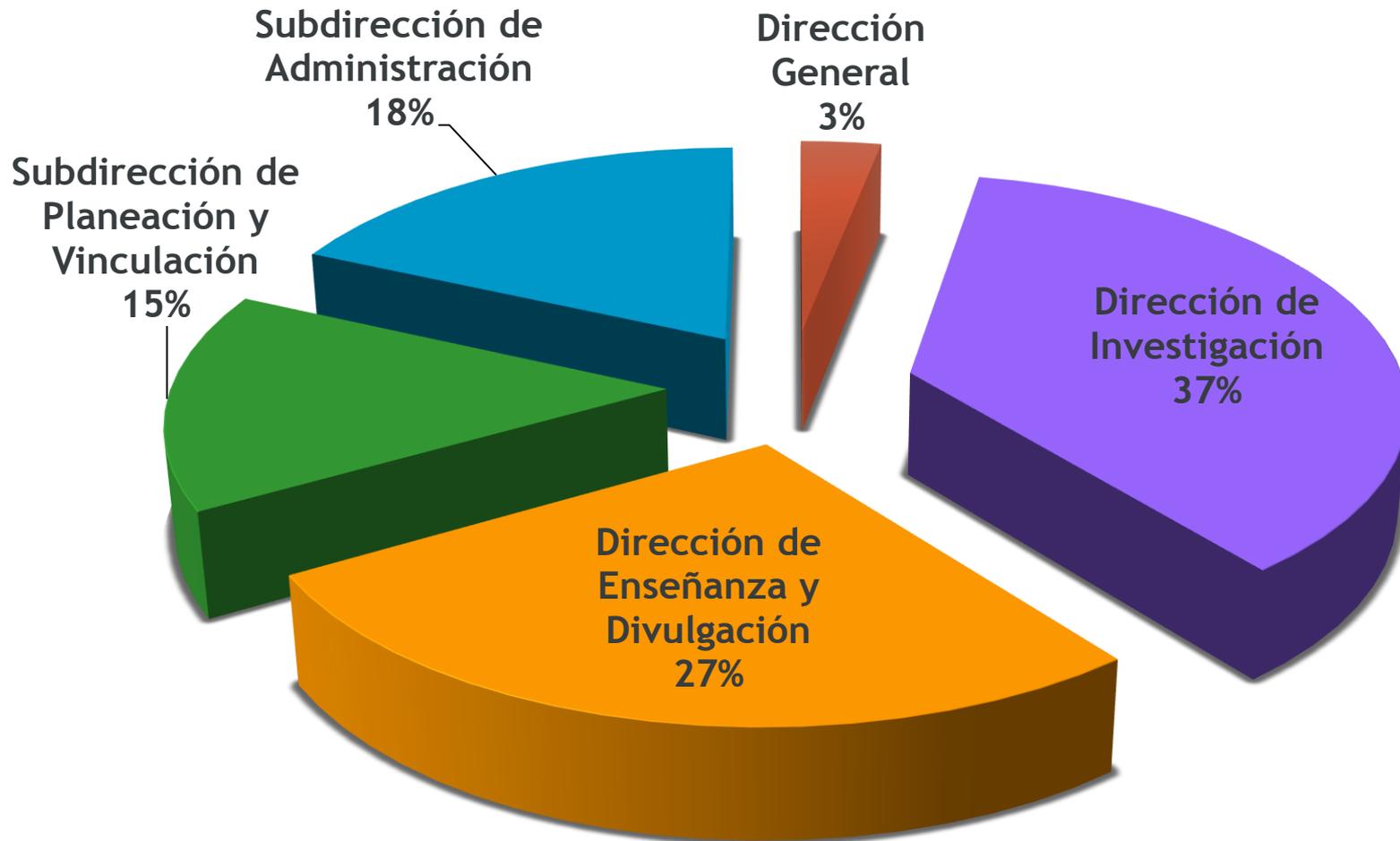
PARTICIPACIÓN POR SEXO



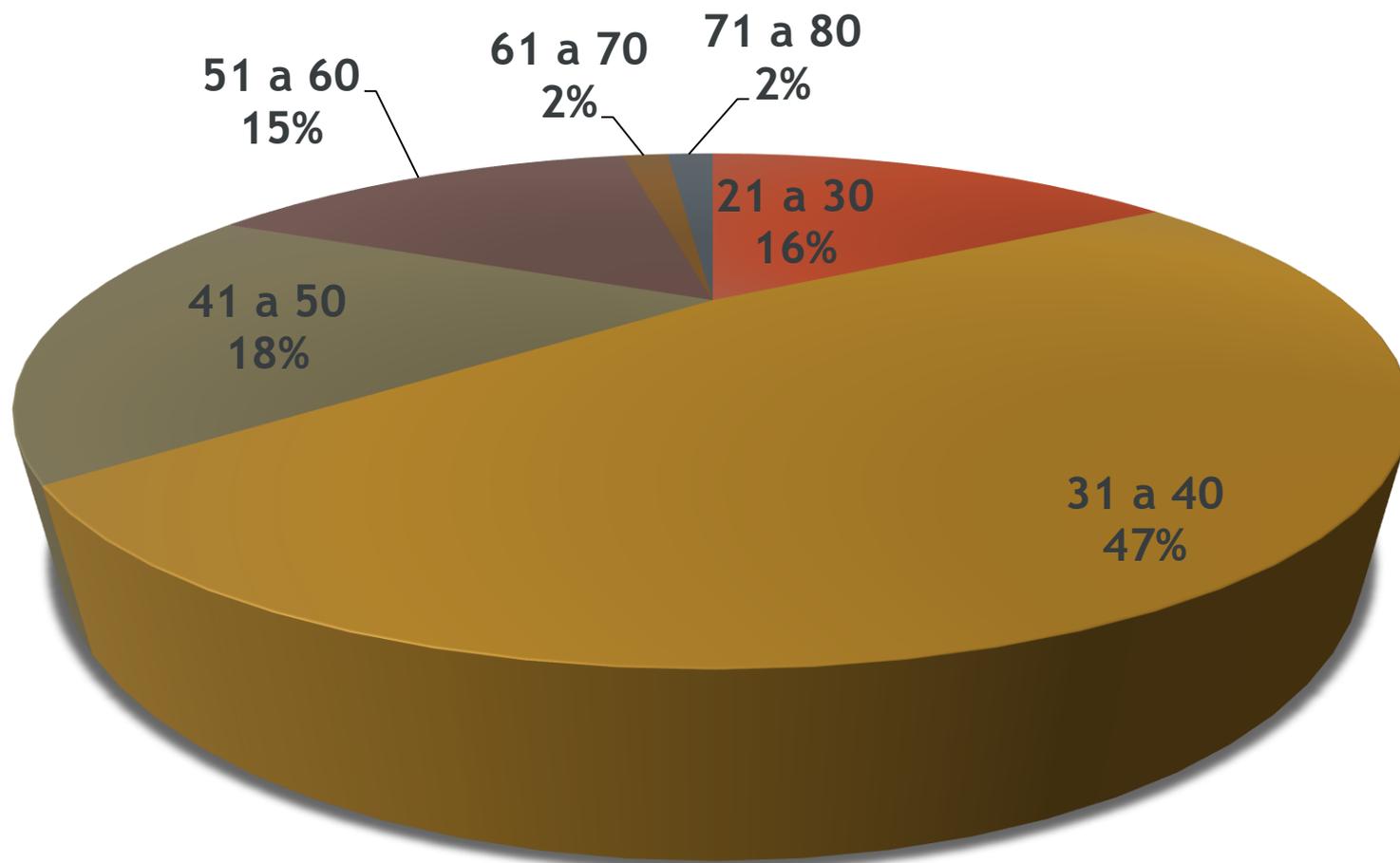
PARTICIPACIÓN DE HOMBRES POR ÁREA



PARTICIPACIÓN DE MUJERES POR ÁREA



RANGO DE EDADES DE LOS PARTICIPANTES

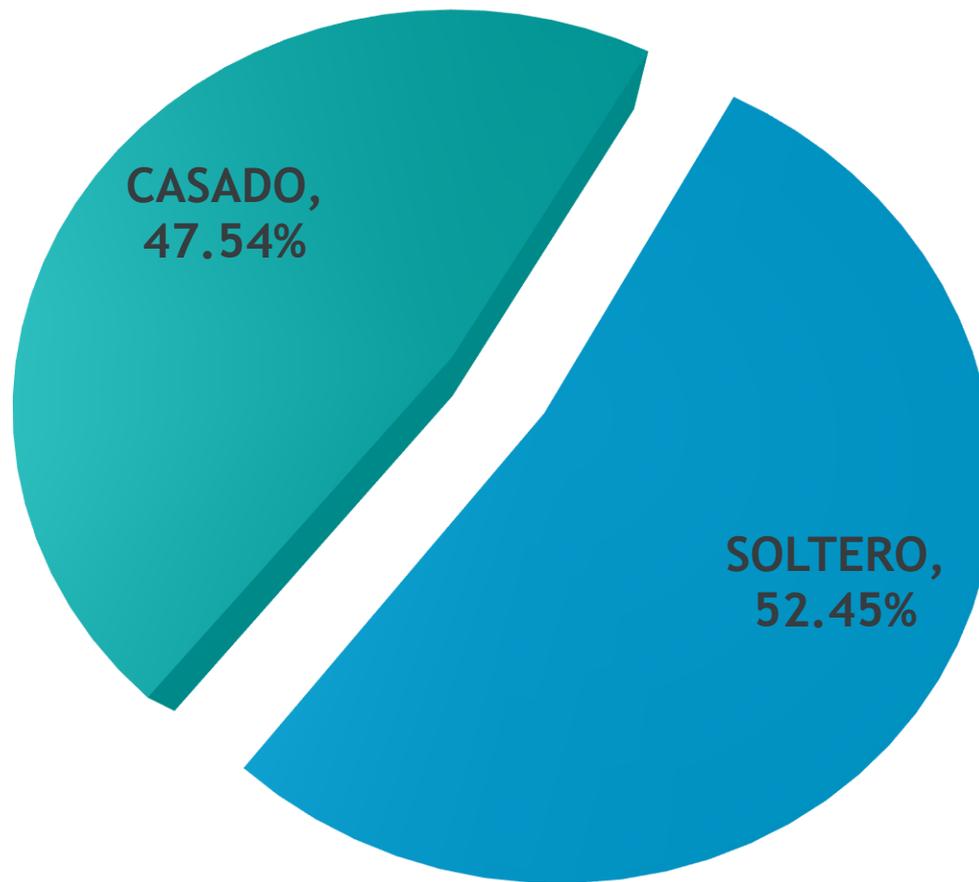


ESTADO CIVIL



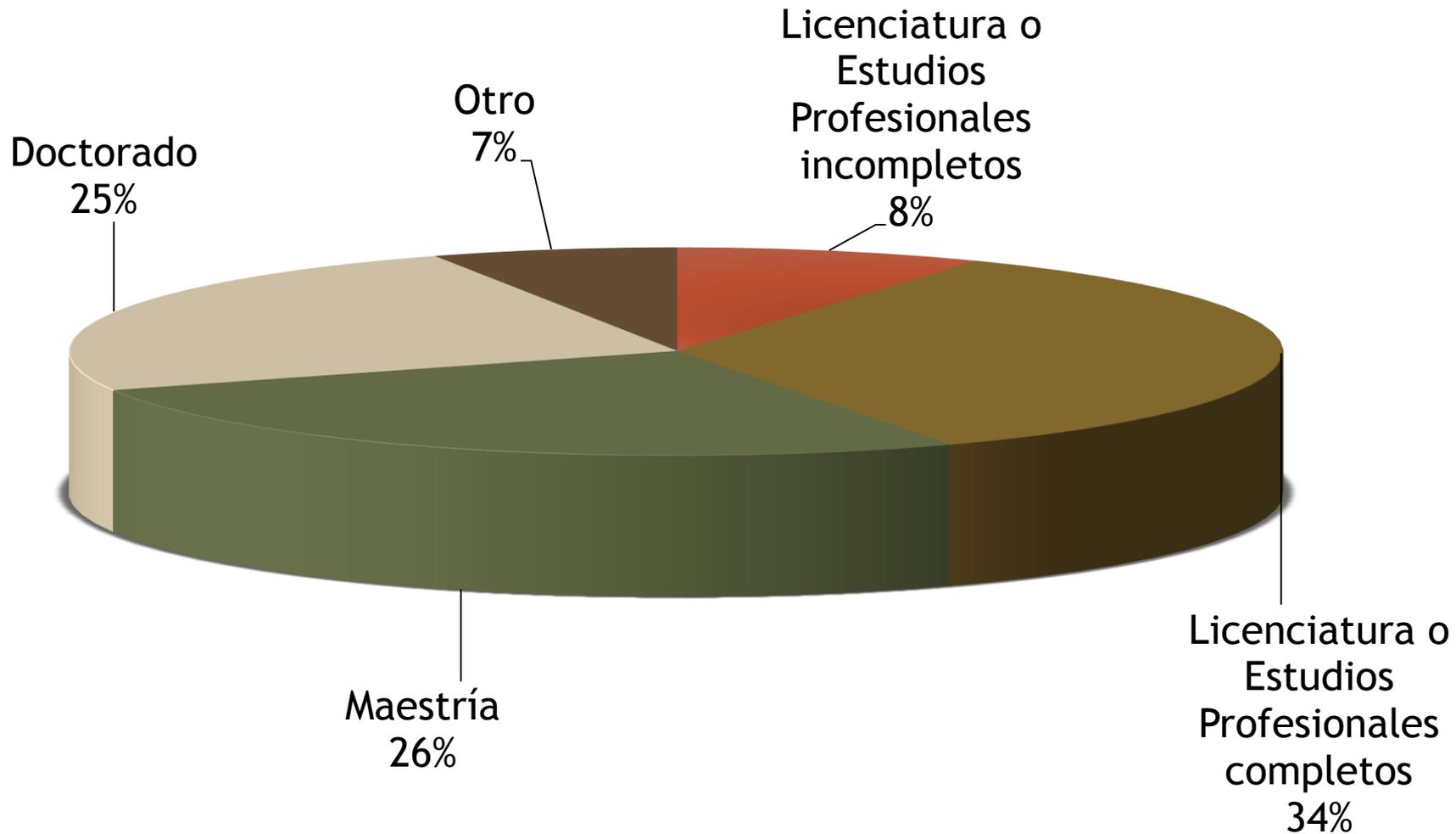
INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

Por un
envejecimiento
sano y activo





NIVEL ESCOLAR

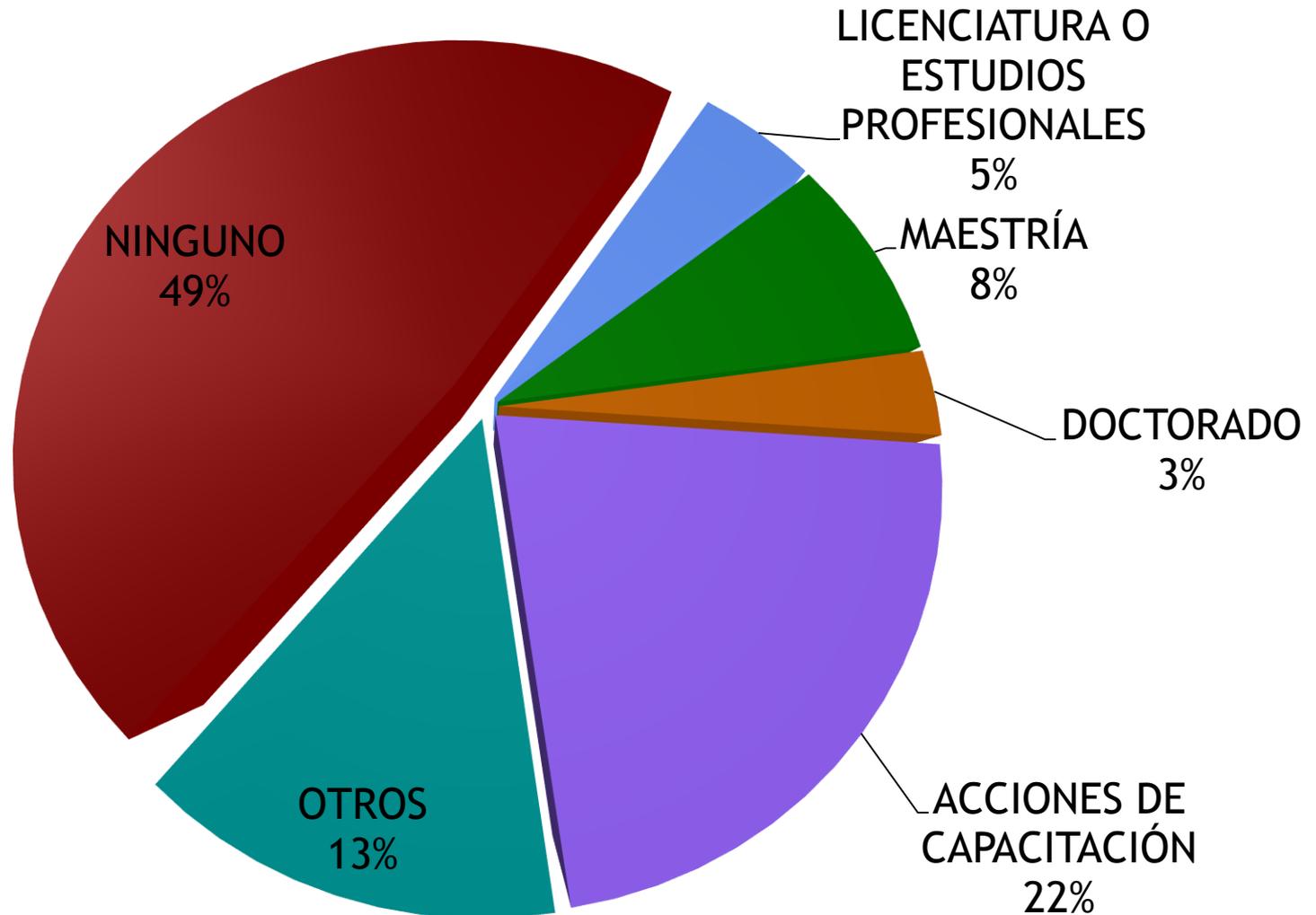


ESTUDIOS ACTUALES



INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

Por un
envejecimiento
sano y activo



RESULTADOS GLOBALES POR FACTOR



INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

Por un
envejecimiento
sano y activo

A continuación se ordenan los 17 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).



COMPARATIVO DE RESULTADOS GLOBALES

NOMBRE INSTITUCION	CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN
Hospital General Dr. Manuel Gea Gonzalez	96
Hospital General de México	93
Centros de Integración Juvenil, A.C.	85
Comisión Nacional de Arbitraje Médico	84
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"	84
Instituto Nacional de Geriátria	83
Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	81
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz	81
Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	80
Comisión Nacional de Bioética	80
Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	79
Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	78
Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios	78
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	78
Hospital Juárez de México	78
Hospital Infantil de México Federico Gómez	78
Centro Nacional de Trasplantes	77
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	77
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca	77
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	77

Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud	76
Instituto Nacional de Pediatría	76
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	76
Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán	75
Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia	75
Servicios de Atención Psiquiátrica	75
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	75
Instituto Nacional de Cancerología	75
Secretaría de Salud	74
Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México S.A. DE C.V.	74
Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas	73
Instituto Nacional de Salud Pública	73
Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública	73
Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades	70
Centro Nacional para la Prevención y el Control de las Adicciones	70
Instituto Nacional de Medicina Genómica	69
Centro Nacional para la Prevención y Control del VIH/SIDA	67

Comparativo respecto a los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013



Por un
envejecimiento
sano y activo

AÑO	NOMBRE	CALIFICACIÓN
2010	Instituto de Geriátria	76
2011	Instituto de Geriátria	74
2012	Instituto Nacional de Geriátria	77
2013	Instituto Nacional de Geriátria	83

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1 *Comunicación*

Incentivar la comunicación y colaboración del personal del Instituto mediante la programación de reuniones mensuales entre los superiores de cada una de las áreas que lo conforman, permitiendo que las áreas conozcan las actividades y problemáticas a la que se enfrentan y en las que están relacionados con otras áreas, buscando disminuir problemas que se deriven de una mala comunicación para incrementar 2 puntos en el ejercicio 2014.

Objetivo 2 *Capacitación*

Incrementar el porcentaje de participación del personal en los cursos programados por el Instituto y la Secretaría de Salud en un 1.5% anual, a través de la publicación del calendario de cursos en forma quincenal logrando colaboradores capacitados que permitan el crecimiento y desarrollo institucional.

CALENDARIO DE ACCIONES DE MEJORA



INSTITUTO
NACIONAL DE
GERIATRÍA

Por un
envejecimiento
sano y activo

No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO:	No.	ACCIONES DE MEJORA:	FECHA DE EJECUCIÓN:	No. FACTOR	FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN:
1	INFORMAR SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA ELABORACIÓN DE LA ECCO	1	Difusión de resultados de la ECCO	MARZO-ABRIL 2014	XVII	Impacto de la encuesta en mi Institución
2	FORTALECER LA COMUNICACIÓN AL INTERIOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA	2	Incorporar dentro del programa anual de capacitación de comunicación efectiva y contar con la participación de la totalidad del personal del instituto apoyados por personal de los puestos estratégicos.	MARZO-ABRIL 2014	II. XVII	Capacitación y desarrollo Impacto de la encuesta en mi Institución
3	MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DE LAS ÁREAS DEL INGER	3	Realizar dinámicas intergrupales una vez cada dos meses, estando a cargo un área por dinámica, con ello se busca mejorar las relaciones interpersonales y por ende la comunicación utilizando los espacios comunes del INGER.	MAYO-JULIO 2014	II. VI. X.	Capacitación y desarrollo Comunicación Colaboración y trabajo en equipo
4	FORTALECER LA DIFUSIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DENTRO DEL INGER	4	Una vez que se lleve a cabo la realización de la DNC y autorizado el Programa Anual 2014, personal de recursos humanos buscará captar el mayor número de personas para impartirles cursos de capacitación ofreciendo opciones en base a sus necesidades.	MAYO-JULIO 2014	II.	Capacitación y desarrollo



No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO:	No.	ACCIONES DE MEJORA:	FECHA DE EJECUCIÓN:	No. FACTOR	FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN:
5	INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DEL INGER EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN.	5	Establecer un mecanismo al que le de seguimiento y control personal de recursos humanos, 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.	JUNIO-SEPTIEMBRE 2014	II. X.	Capacitación y desarrollo Colaboración y trabajo en equipo
6	DIFUNDIR LOS PROCESOS PARA LA REQUISICION DE MATERIALES EN EL INGER	6	En coordinación con el área de recursos materiales difundir por trimestre los procedimientos requeridos para solicitar los materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.	MARZO-SEPTIEMBRE 2014	VI. XV.	Comunicación Normatividad y procesos
7	IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN LA CAPTACIÓN DE NECESIDADES EN MATERIA DE RECURSOS MATERIALES DE MANERA PROGRAMADA DURANTE EL AÑO	7	Establecer 4 fechas durante el año para recepción de requisiciones de las áreas que integran el INGER. Hacer difusión de ellas a través de medios como Intranet y correos personales por parte de Recursos Humanos.	MARZO-SEPTIEMBRE 2014	VI. VII. XV.	Comunicación Disponibilidad de Recursos Normatividad y procesos
8	FORTALECER EL LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ESTRUCTURA DEL INGER	8	Proporcionar capacitación para desarrollar o mejorar la habilidad de comunicación efectiva en los líderes de equipo de forma anual, sensibilizándolos de la importancia de este tema.	MARZO-SEPTIEMBRE 2014	XI.	Liderazgo y participación.



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Los invitamos a visitar nuestra página de Intranet donde podrán encontrar esta presentación con los resultados en materia de Clima Organizacional

<http://192.168.10.5/intranet/>