

SECRETARÍA DE SALUD

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2013

613 DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN EN SALUD

COMENTARIOS DEL PERSONAL DE LA DGIS

los directores son unos prepotentes, se sientes dueños de la secretaria de salud, no se saben los nombres de los trabajadores y a nosotros los operativos nos ignoran, pero cuando quieren algo se la pasan amenazando a todos, estoy muy agusto con mi trabajo, pero esta administracion ha sido la peor en mucho tiempo

No hay suficiente ventilación en el área donde trabajamos, y el lugar es pequeño ya que estamos 3 personas en este espacio siendo insuficiente .

QUE VERDADERAMENTE TOMEN EN CUENTA LO QUE AQUÍ HE EXPUESTO, YA QUE EL CLIMA LABORAL QUE SE VIVE EN EL ÁREA ES CADA VEZ MÁS DENSO. LOS MANDOS SUPERIORES (DIRECTOR Y SUBDIRECTORES) DEL ÁREA NO HAN HECHO NADA PARA QUE SE FOMENTE EL COMPAÑERISMO, LA CONVIVENCIA, LA CONFIANZA, NO HAY ESE SENTIMIENTO DE BIENESTAR AL LLEGAR A TU LUGAR DE TRABAJO. IMPERA EL HOSTIGAMIENTO LABORAL. ES UNA VERDADERA PENA QUE EN LUGAR DE IR HACIA ADELANTE SE VAYA EN RETROCESO.

Mejor equipo de computo Las areas de trabajo deberían de ser mas grandes Poner ventilación en las areas de trabajo El checador del personal deberían de colocarlo en la planta baja Dar capacitación a los jefes de como tratar al personal

Me he percatado que muchas veces los Directores: tanto el General como el Adjunto tienen problemas como la Subsecretaria que no rige, por ende en algunas ocasiones existen complicaciones en ambas partes, me gustaria que existiera una armonia.

Que las opciones de respuesta no sean manipuladas como las que se presentan en la encuesta, ya que un de acuerdo o en desacuerdo, etc. etc. no dan opción a que YO como trabajador manifieste lo que realmente ocurre en la institución en la que trabaja. Esto lo que hace es confirmar que todo es un teatro ya montado y uno lo tiene que aceptar porque así lo exigen (de manera muy sutil) en la dependencia en la que se labora. REALMENTE VALE LA PENA SEGUIR CON LA MENTIRA??

las computadoras no funcionan. elevadores en malas condiciones. no hay estímulos de los jefes a su personal. el mobiliario es pésimo (sillas) edificio con grietas falta seguridad no hay cambios al realizar esta encuesta mal planteamiento de las preguntas con las respuestas

deberían otorgarnos mejores equipos de cómputo

que se el material necesario para trabajar de forma adecuada en los talleres, siempre y cuando este sea justificado por parte del terapeuta

No he visto ningún resultado en los años anteriores en que se nos ha pedido realizar esta encuesta, en forma atenta no quiero seguir perdiendo el tiempo llenando una encuesta que no es tomada en cuenta y los resultados son los mismos administración tras administración. Gracias

Me sorprende que los trámites de Recursos humanos en la dgis sean tan ágiles, una felicitación a esa área porque se han convertido en un área muy eficiente

COMENTARIOS DEL PERSONAL DE LA DGIS

Esta es la peor dirección en la que he trabajado, el director es un prepotente y grosero, sin conocimiento en el área de la salud pues es contador solo con licenciatura. Para el servicio profesional de carrera solo entran sus recomendados con el examen que se les da en la mano para quedarse, cambian los perfiles de puestos para que ingresen sus recomendados, hay agresiones directas con los trabajadores y los directivos nos regañan y nos prohíben comunicarnos con los demás. Ya basta, de verdad cambien a los dirigentes por gente competente.

se gasta mucho dinero el chofer del director además tiene la prestación de que se le da un vehiculo de la dependencia para su uso personal, el trato que reciben los trabajadores no es parejo asi mismo la compañera de recursos humanos solo se fijan en lo que hacen los demás y no en lo que hace el personal de humanos

Sugiero que tomen encuesta nuestras respuestas y sean analizadas con etica profesional y moral estas encuestas son hechas anualmente y no vemos cambios.

ETOY MUY CONTENTA CON MI TRABAJO, EN MI DEPARTAMENTO Y SOBRETUDO CON EL JEFE QUE ACTUALMENTE TENGO. Y A LA VEZ ESTOY TRISTE POR QUE YA PRONTO ME HIRE DE ESTA SUBDELEGACION POR PROXIMO INTERINATO DE OFICIAL DE PERSONAL Y ESO ME HACE SENTIR TRISTE ,HE ENCONTRADO EXCELENTES AMIGOS Y ESTOY TRANQUILA . GRACIAS POR TODO EL APOYO QUE ESTA SUBDELEGACION ME HA DADO . P.D. AUN NO SE SI ACEPTARIA EL INTERINATO .

no quiero hacer ningun comentario

el horario no me gusta espero me den la oportunidad de mejorar y que los jefes nos pongan mas atencion a la gente que que deceamos superarnos gracias por el apoyo

sugiero que se den cursos de manera continua como inteligencia emocional, trabajo en equipo, liderazgo y coach porque contribuyen a desempeñar mejor el trabajo y clima laboral. Más que optativos deberían de ser obligatorios.

que continuen los temas de actualizacion para mi superacion personal y asi poder brindarle mejor atencion de calidad y calidez a nuestros derechohabientes.

Que se aplique la Re-nivelación de escalafón de acuerdo a las cargas de trabajo y de la responsabilidad de trabajo a desempeñar.Reconocimiento a todos los compañeros trabajadores con los días extras de descanso y el estímulo económico y NO siempre los mismos, ya que todos en mucho o poco trabajo aportan un granito de arena para que la institución de buen servicio. Capacitación de calidad y Actualización de la Paquetería de OFFICE, avisar a todo el personal y No a unos cuantos, de las capacitaciones especiales como Ingles.Ver que se les pague al personal de limpieza, para que hagan bien su trabajo, ya que hemos tenido deficiencia en limpieza de Oficinas y Baños.Que se nos informe del Resultado de esta encuesta por medio del correo INSTITUCIONAL.Gracias.

Es necesario adecuar los programas a las necesidades actuales, así como renovar los equipos computacionales, el cableado, las impresoras y sistema de telefonía, de las oficinas del gobierno federales, ya que constantemente surgen problemas, así mismo agilizar los trámites con menos requisitos pues para todo hay que integrar expediente con muchas copias, así mismo que se creen programas de apoyo, para la liquidación de créditos de vivienda cuando el acreditado se pensione o retire y de esta manera se vaya sin adeudo con el FOVISSSTE, para beneficio de su familia.

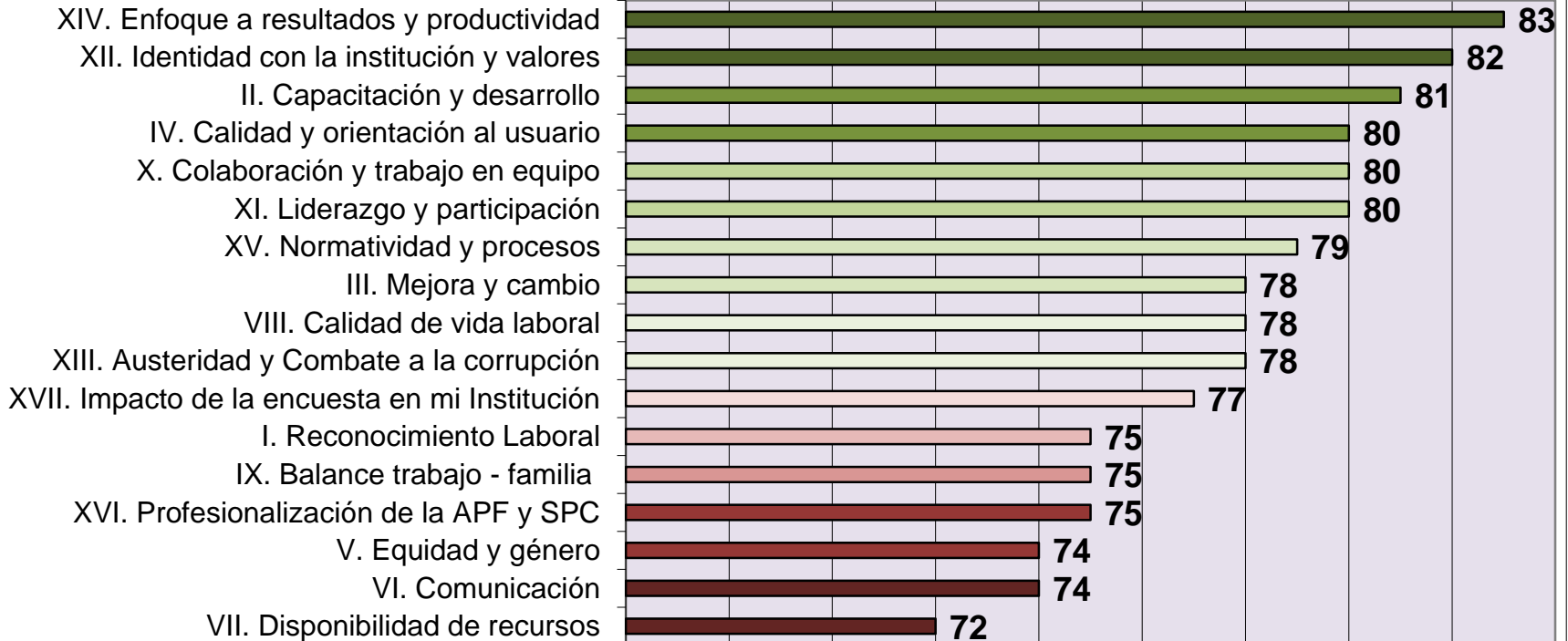
EL SER PARTE DE ESTA GRAN INSTITUCIÓN ME LLENA DE ORGULLO Y FELICIDAD, YA QUE CONTRIBUYO CON UN GRANITO DE ARENA EN EL MEJORAMIENTO DE MI PAÍS.

Establecer mecanismos de supervisión permanente en cuanto a funcionalidad de los edificios (servicios de elevadores, agua, seguridad y protección civil).

QUE EL DIRECTOR GENERAL SE APAREZCA EN LAS AREAS CON TRABAJO SABEMOS QUIEN ES Y NO SABEMOS QUE PLANES EXISTEN EN LA DIRECCION ASI NO SE SABE SI SE TRABAJA BIEN O MAL

RESUMEN DE FACTORES* DE MAYOR A MENOR

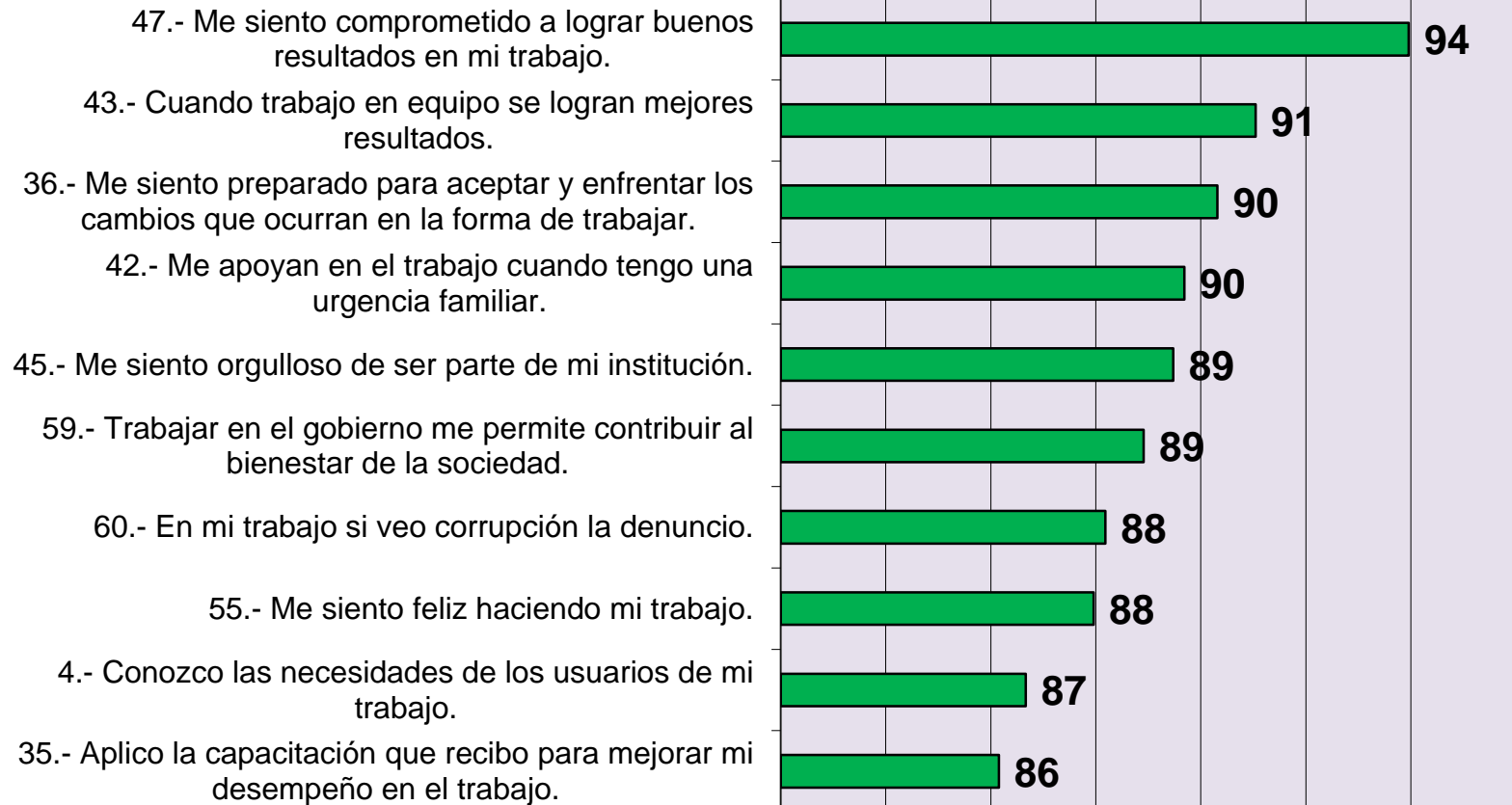
FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2013



•Cada factor está compuesto de varios reactivos.

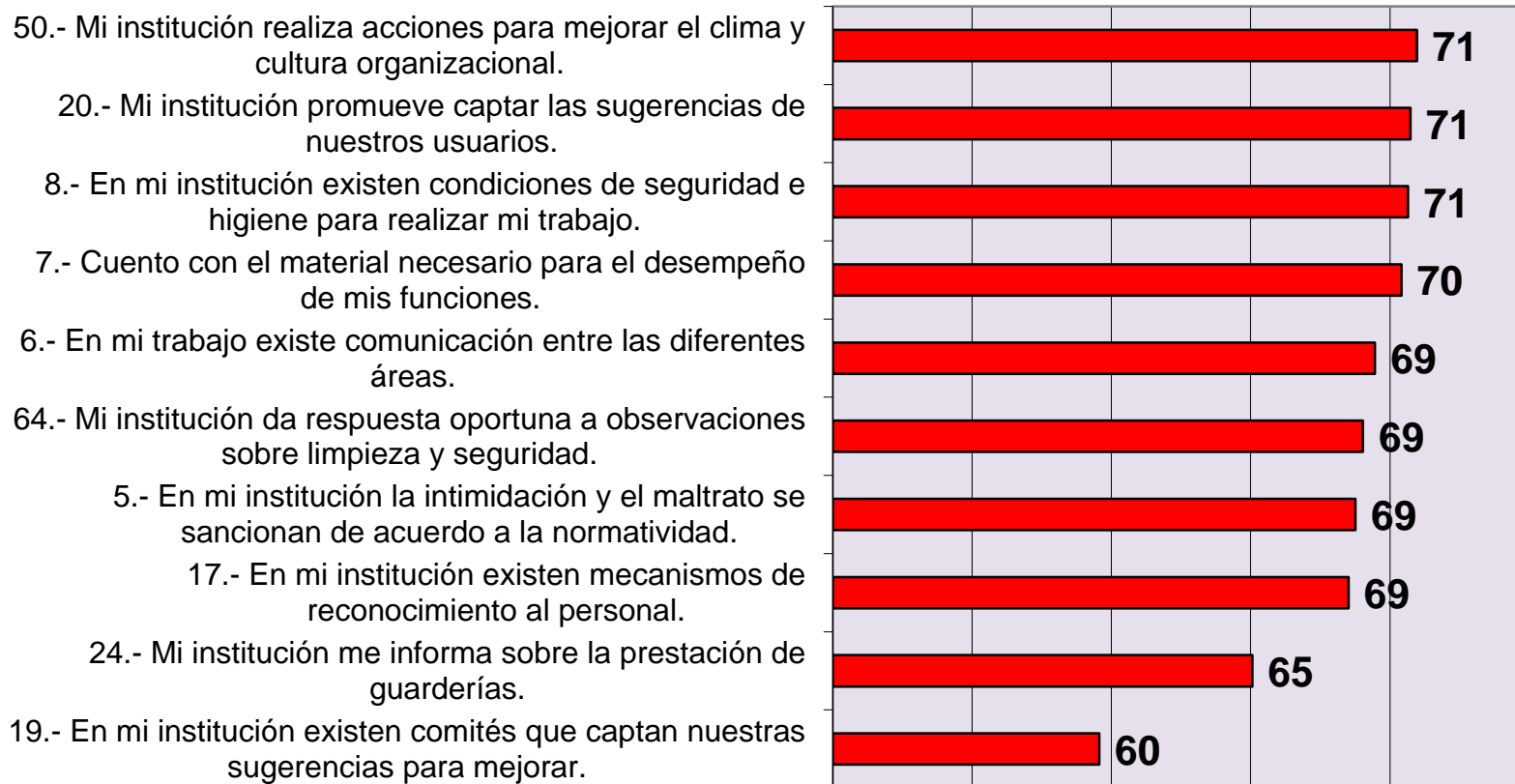
Cabe hacer mención que la DGIS, está por encima del promedio de los factores a nivel central. Sobre los 5 factores menor calificados se realizan las acciones de mejora.

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS / 2013

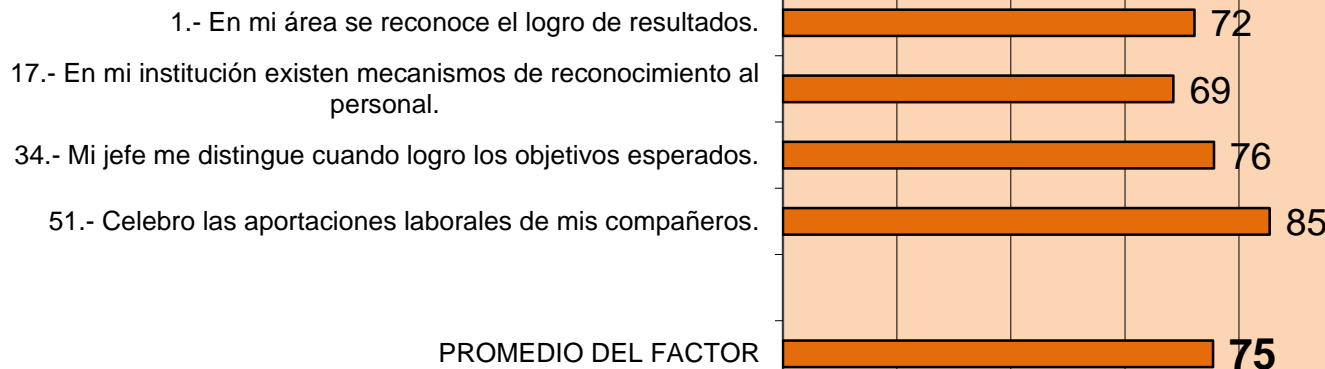




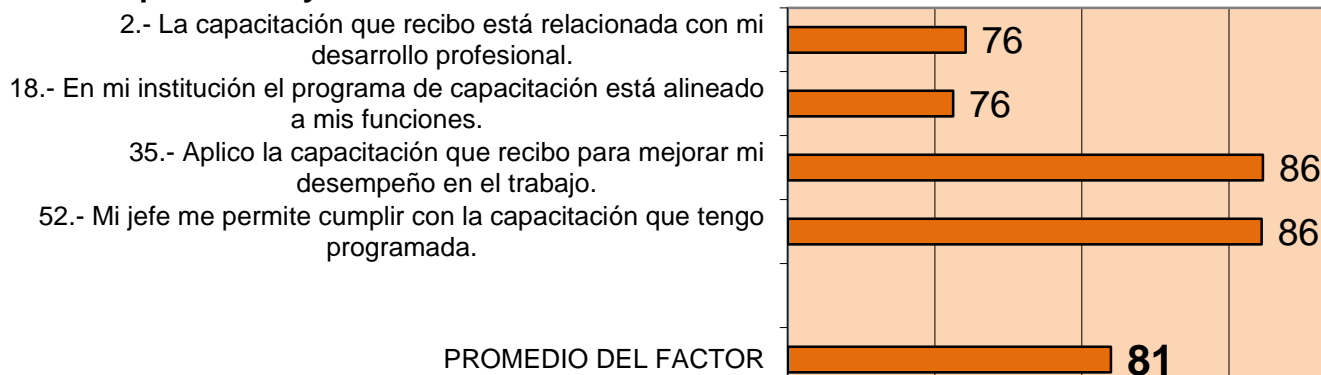
LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS / 2013



FACTOR I / Reconocimiento Laboral



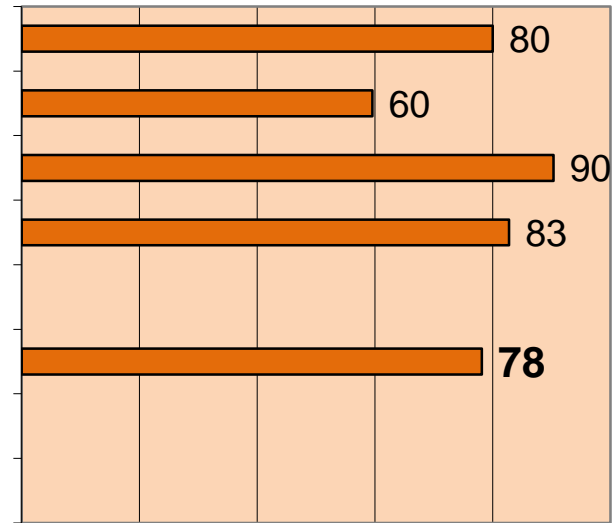
FACTOR II / Capacitación y Desarrollo



FACTOR III / Mejora y cambio

- 3.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.
- 19.- En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- 36.- Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.
- 53.- Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.

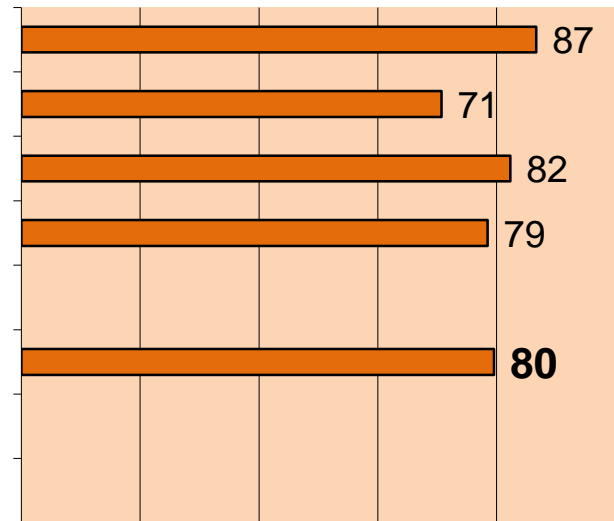
PROMEDIO DEL FACTOR



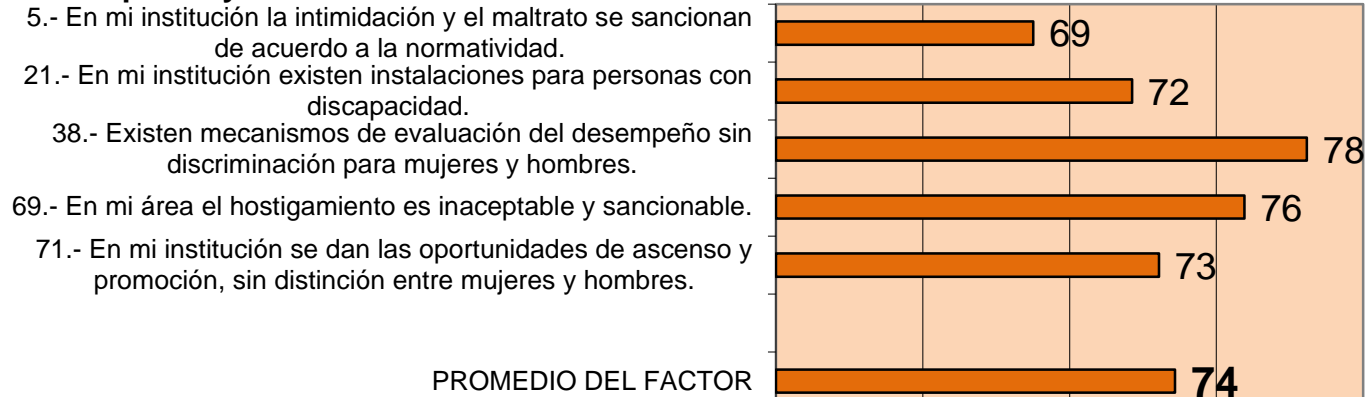
FACTOR IV / Calidad y orientación al usuario

- 4.- Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.
- 20.- Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.
- 37.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa.
- 54.- En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.

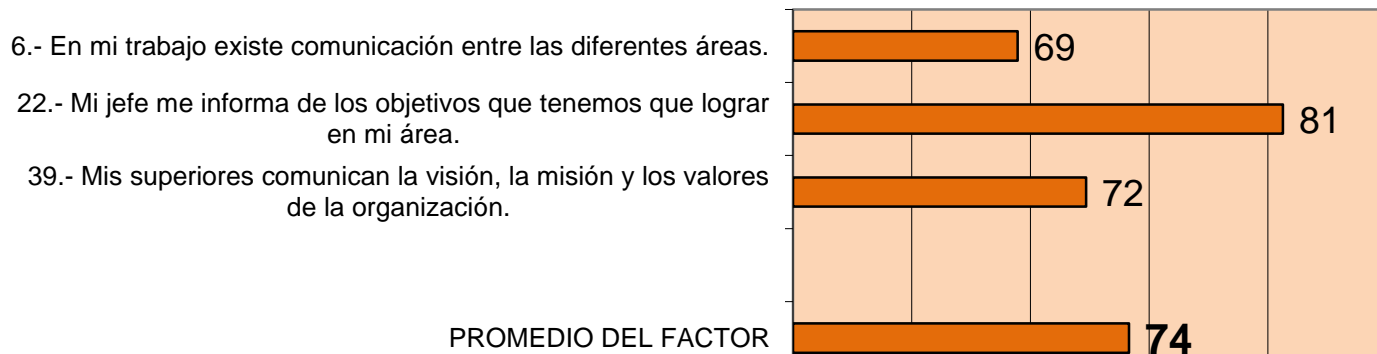
PROMEDIO DEL FACTOR



FACTOR V / Equidad y Género



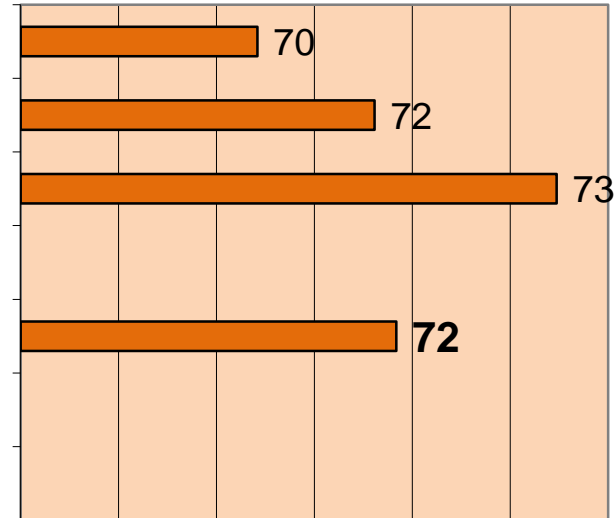
FACTOR VI / Comunicación



FACTOR VII / Disponibilidad de Recursos

- 7.- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.
- 23.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
- 40.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

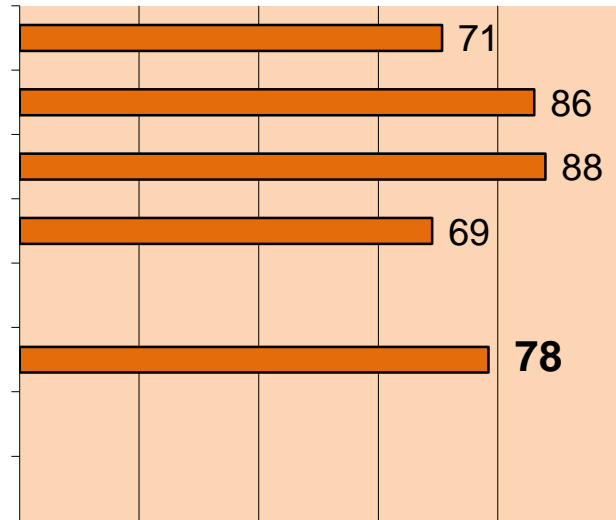
PROMEDIO DEL FACTOR



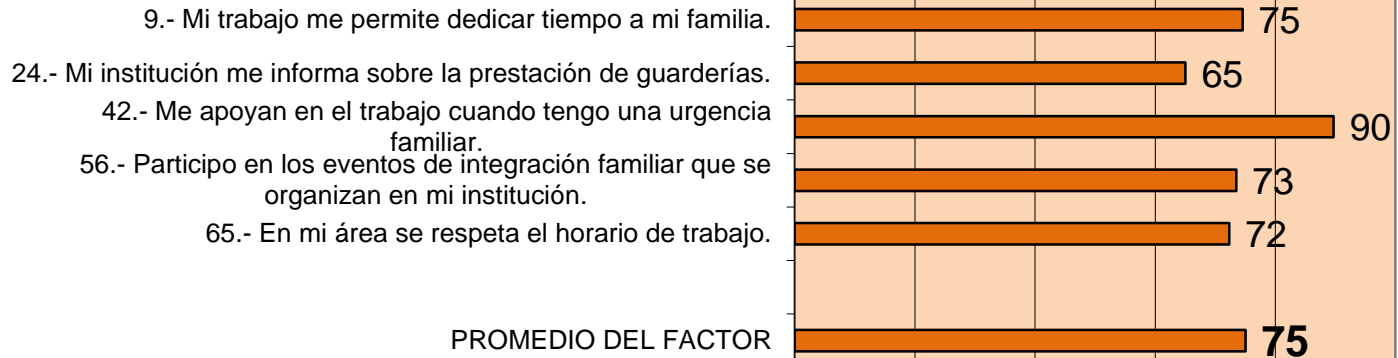
FACTOR VIII / Calidad de vida Laboral

- 8.- En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.
- 41.- Mi jefe me trata con respeto y confianza.
- 55.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
- 64.- Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.

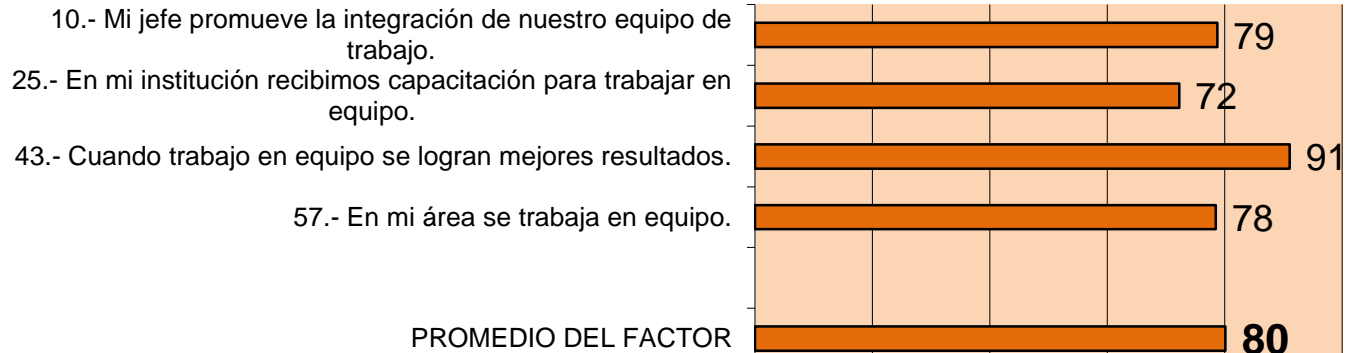
PROMEDIO DEL FACTOR



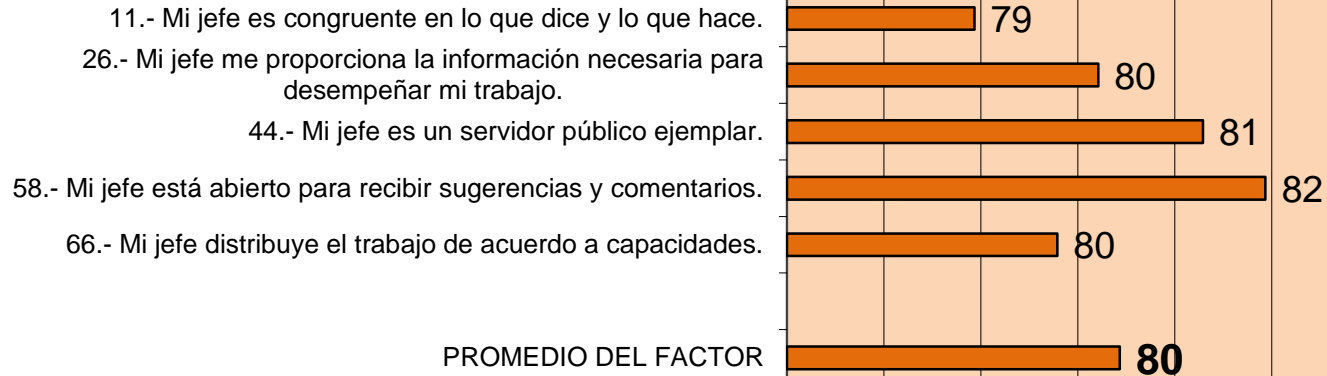
FACTOR IX / Balance trabajo - familia



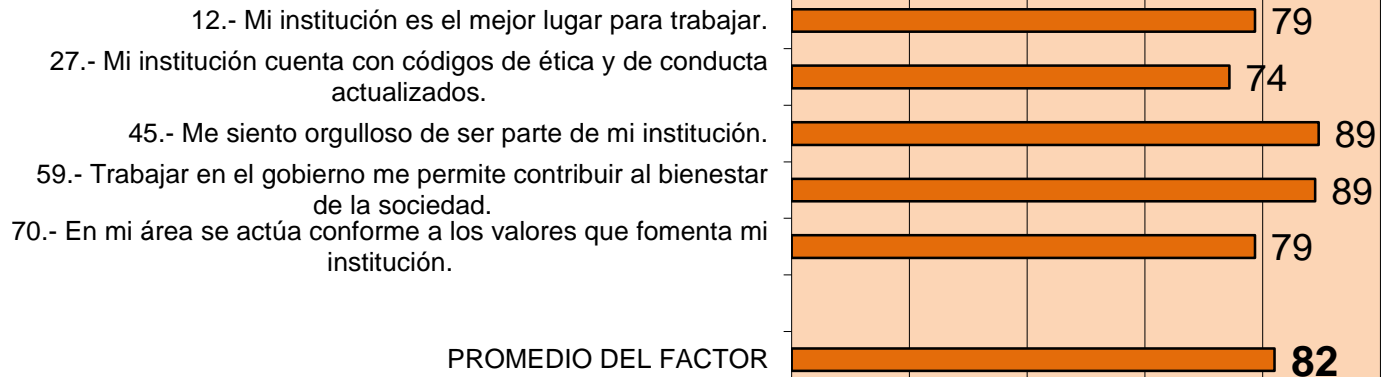
FACTOR X / Colaboración y trabajo en equipo



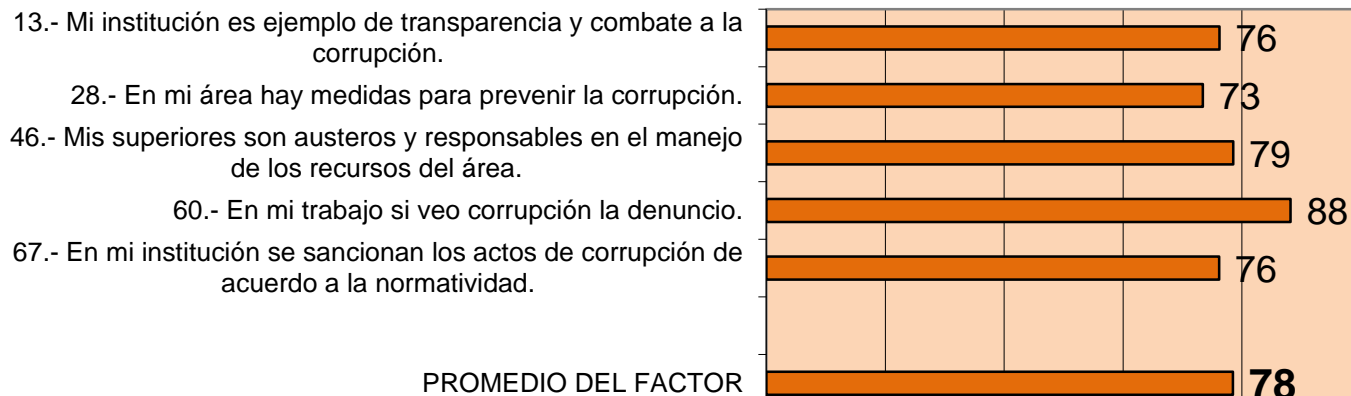
FACTOR XI / Liderazgo y participación



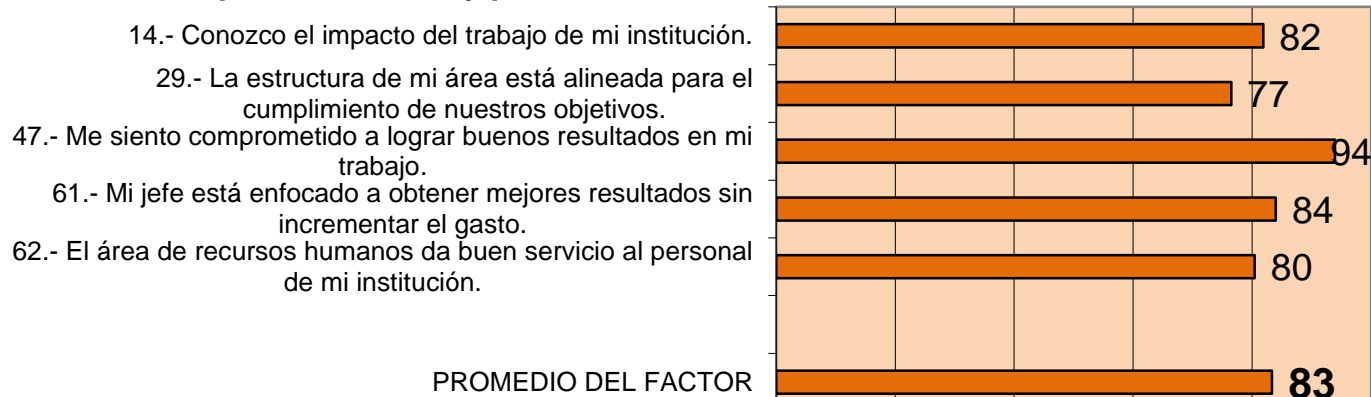
FACTOR XII / Identidad con la institución y valores



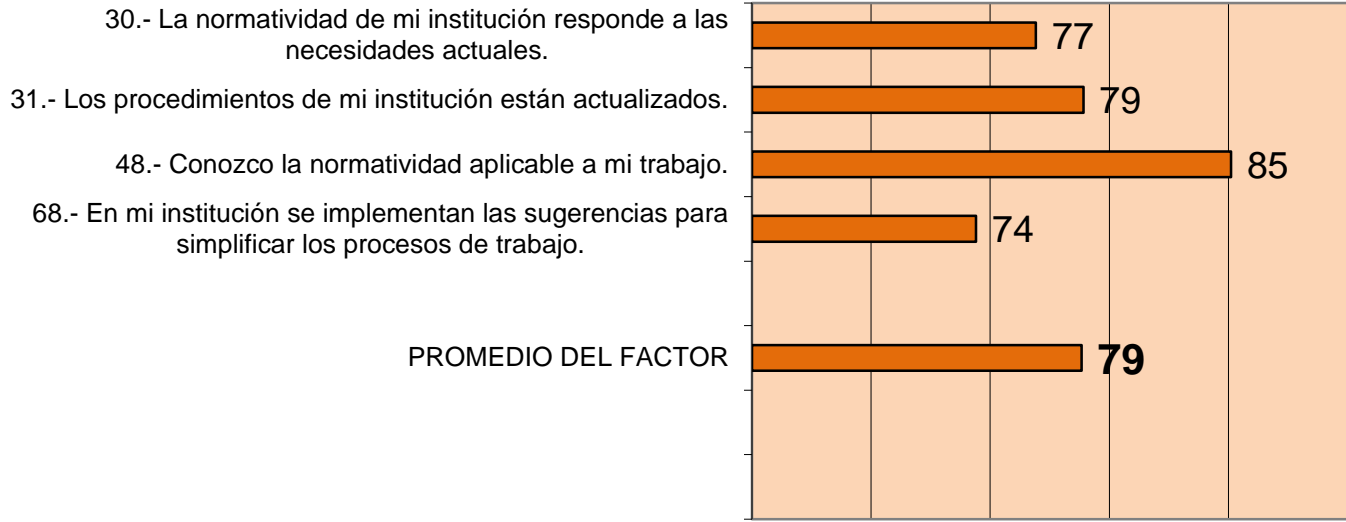
FACTOR XIII / Austeridad y Combate a la corrupción



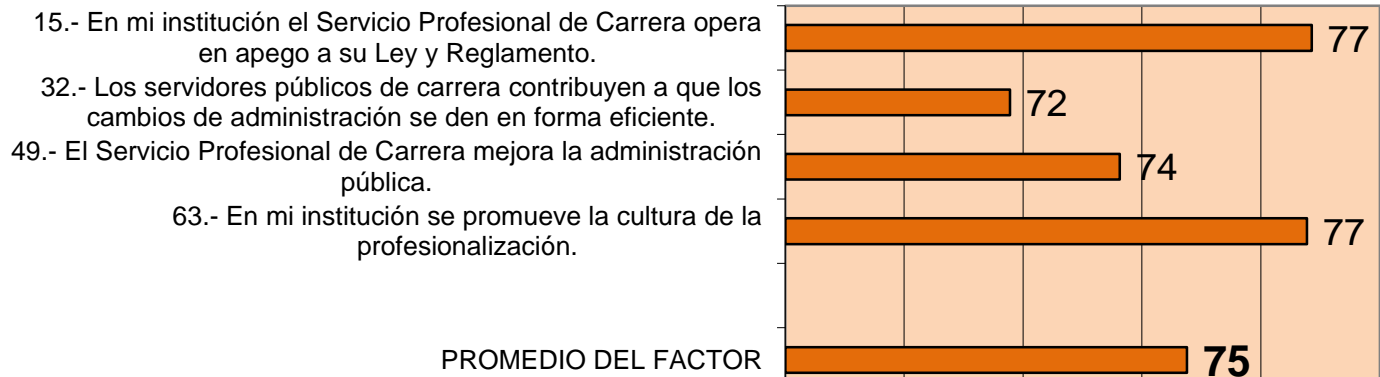
FACTOR XIV / Enfoque a resultados y productividad



FACTOR XV / Normatividad y procesos

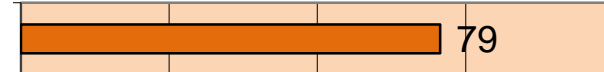


FACTOR XVI / Profesionalización de la APF y SPC

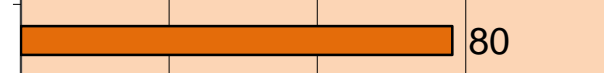


FACTOR XVII / 2013

16.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.



33.- Participo en las acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mi institución.



50.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.



PROMEDIO DEL FACTOR

