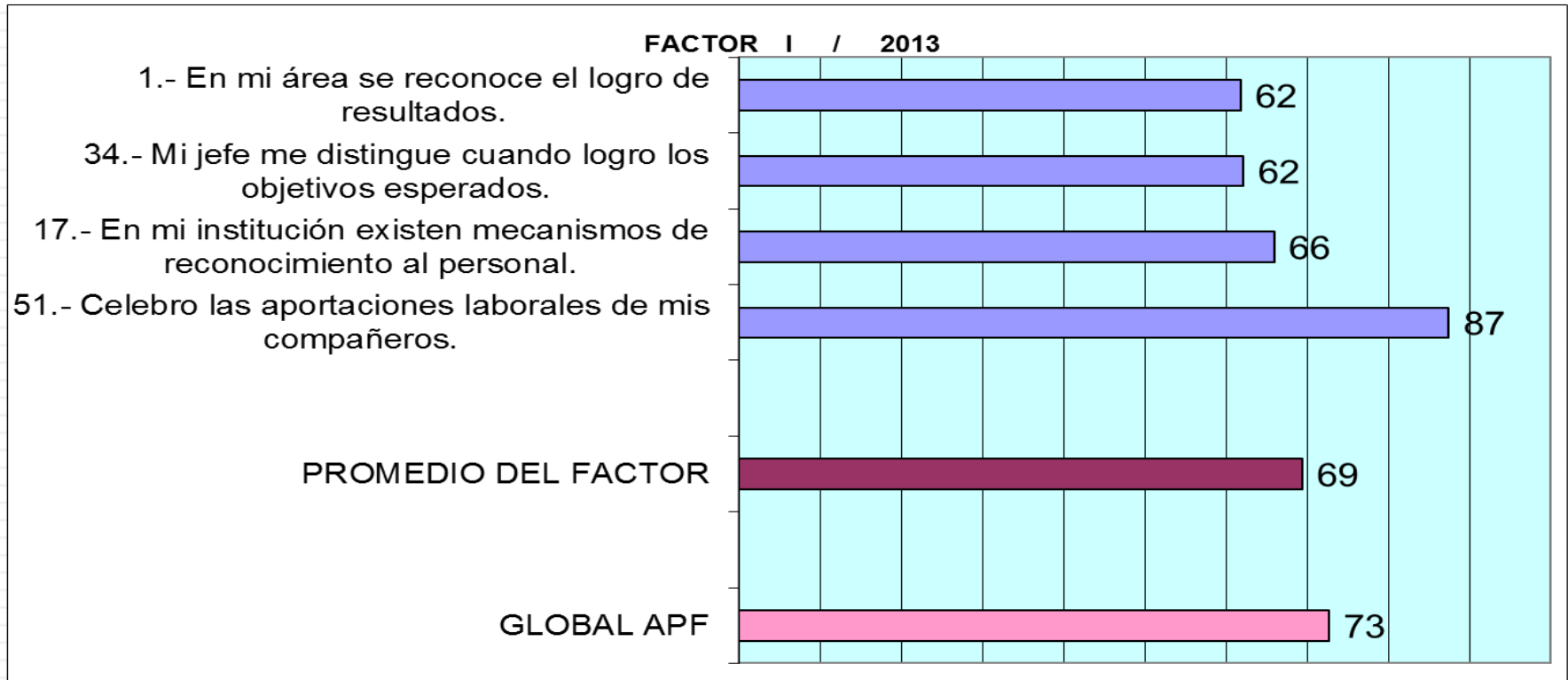


Programa de Acciones de Mejora 2014 (ECCO)

ANÁLISIS CUANTITATIVO

I. Reconocimiento Laboral

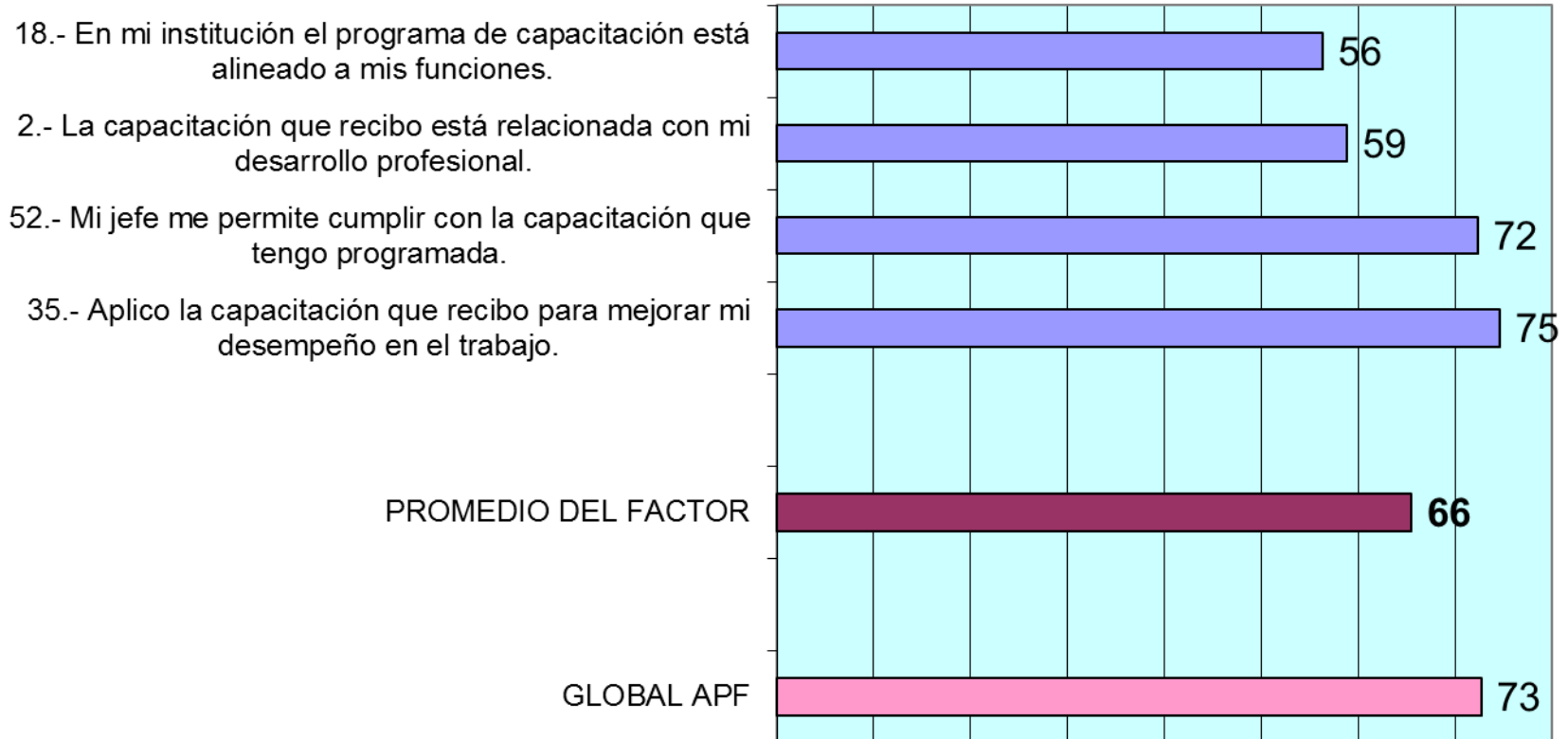


En la gráfica se observa que en mayor porcentaje los trabajadores celebra cuando un compañero hace aportaciones laborales contra un 62 que dice que en su área son reconocidos los resultados obtenidos.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

II. Capacitación y desarrollo

FACTOR II / 2013

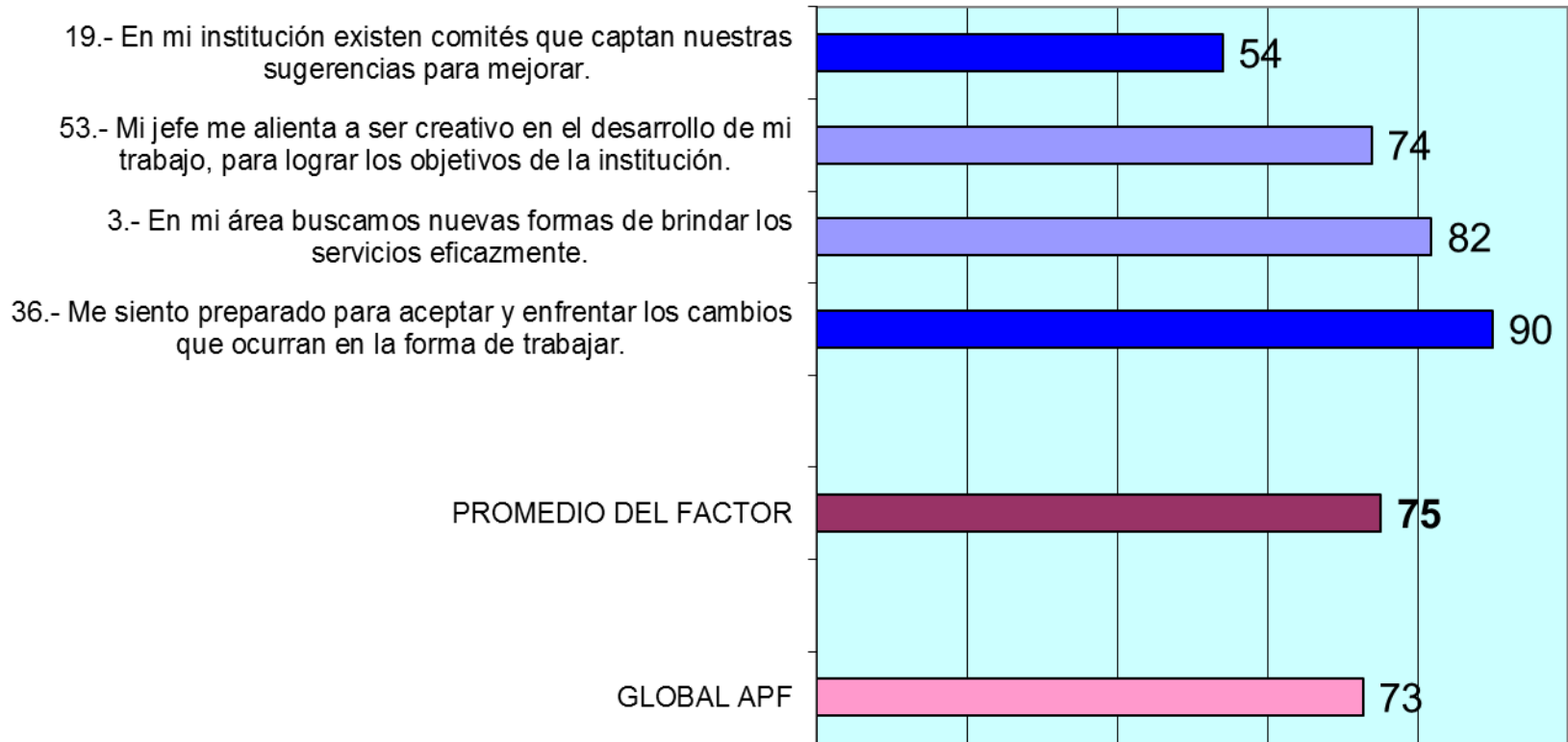


En mayor porcentaje se aplica a capacitación recibida y en menor porcentaje dice que el programa de capacitación está alineado a sus funciones. Factor calificado 7 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

III. Mejora y cambio

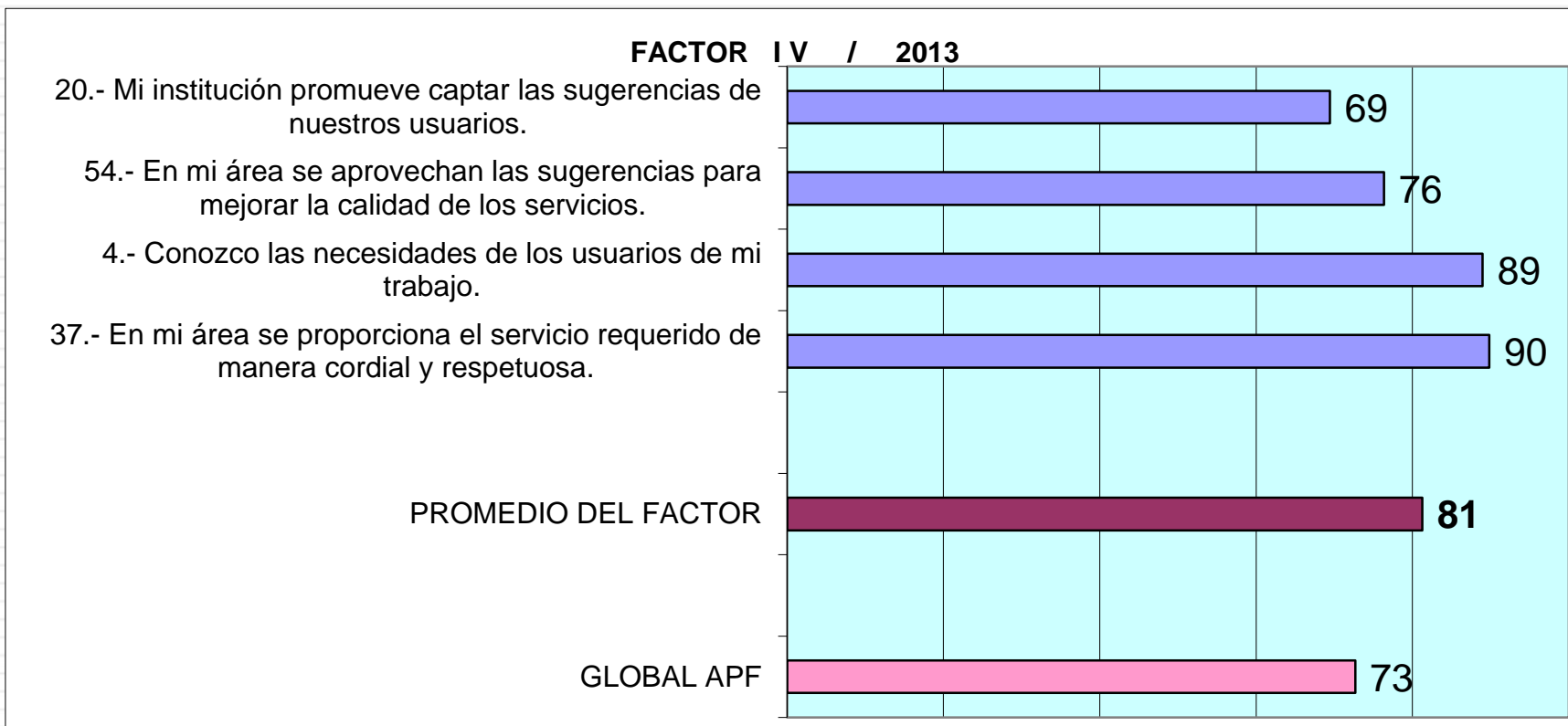
FACTOR III / 2013



El trabajador manifiesta en un porcentaje 17 puntos arriba de la APF estar preparado para aceptar cambios en la forma de trabajar y solo 54 manifiestan estar de acuerdo con la captación de sugerencias.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

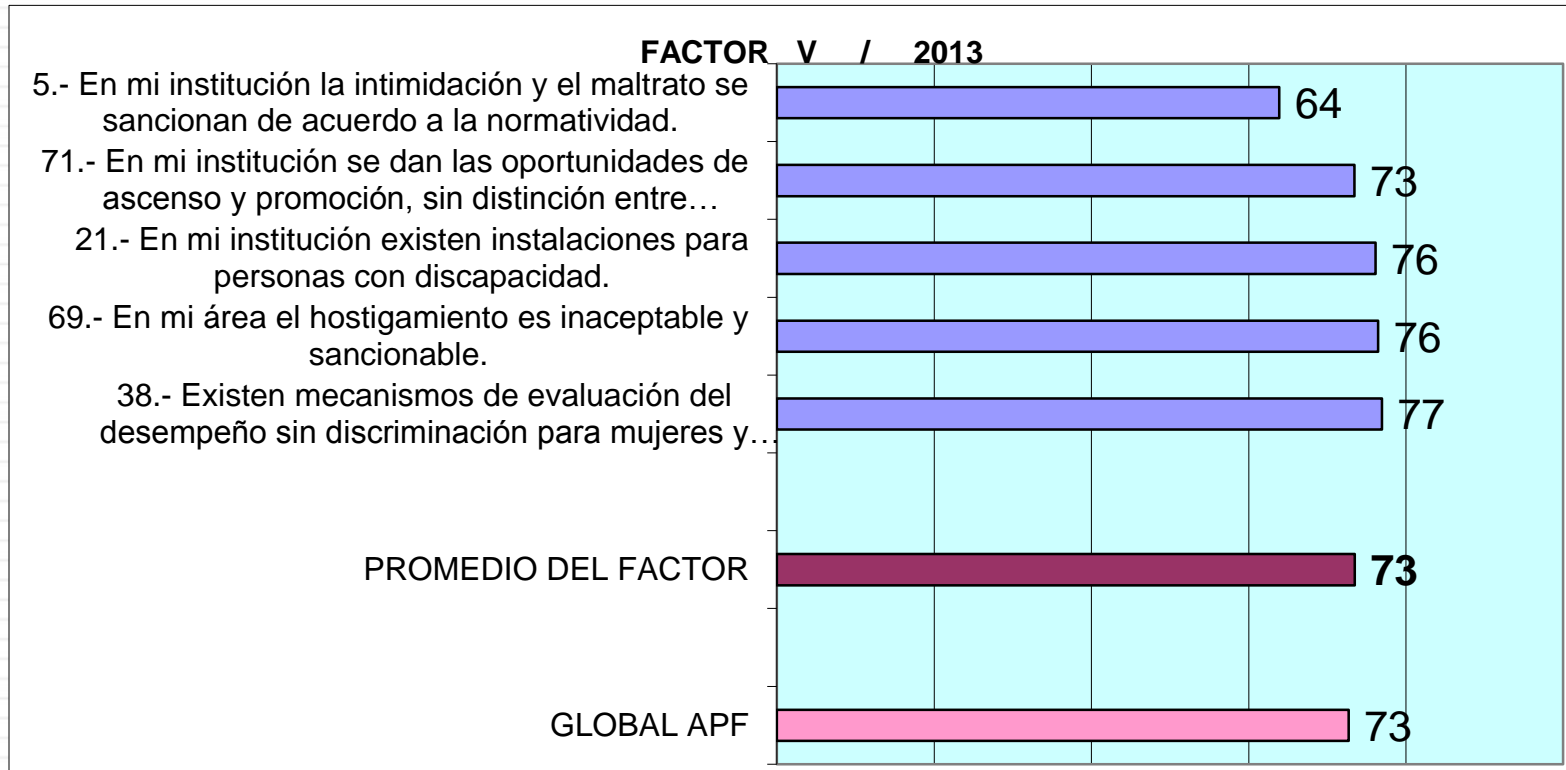
IV. Calidad y Orientación al Usuario



Los encuestados dicen en su mayoría que se proporciona el servicio cordial y respetuoso y en su minoría que la institución promueva la captación de sugerencias de los usuarios. Factor calificado 7 puntos arriba del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

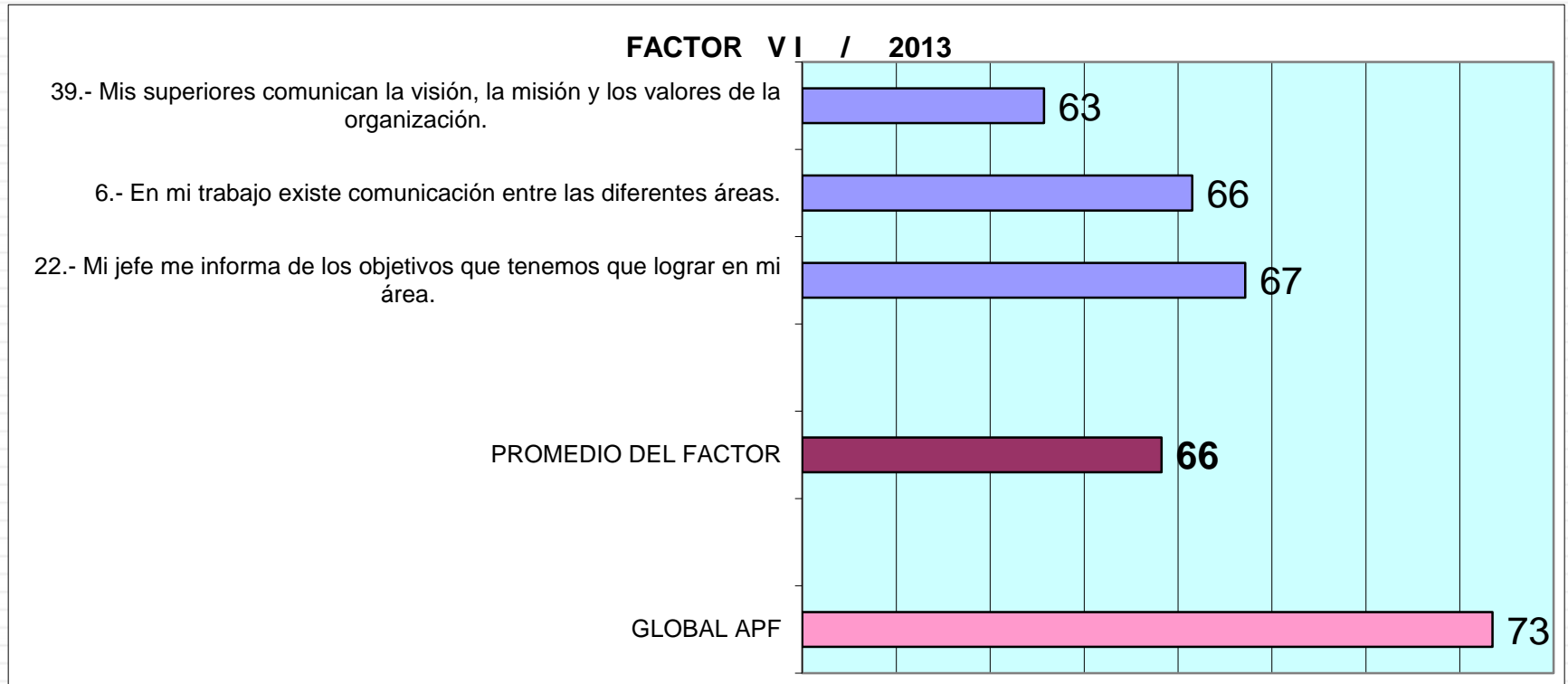
V. Equidad y género



No se discriminan las evaluaciones 77 contra 64 que opinó que el maltrato y la intimidación se sancionen. Factor calificado igual que el global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

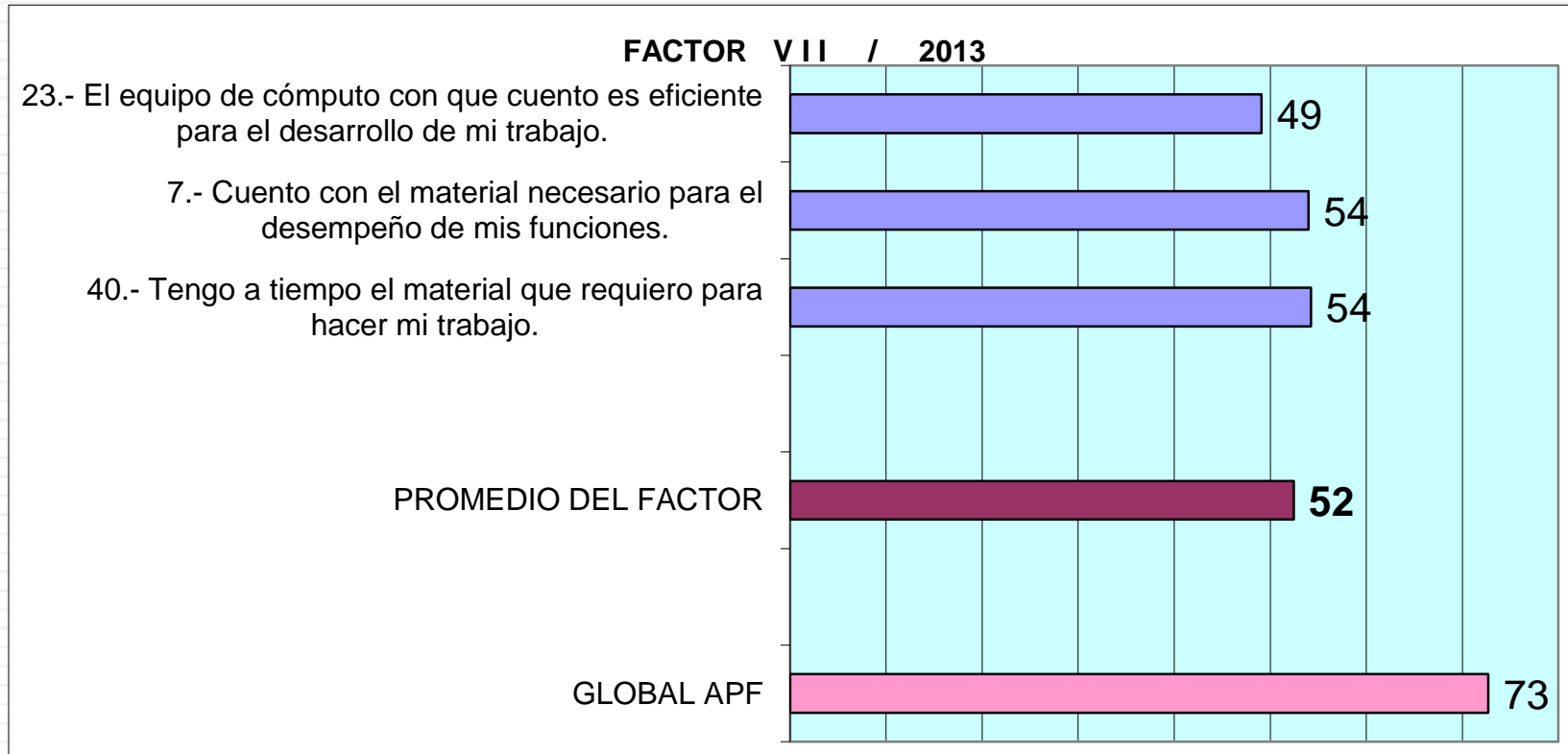
VI. Comunicación



En menor porcentaje están de acuerdo en la comunicación de nuestra visión, misión y valores contra un 67 que acepta que su jefe le comunica los objetivos de las áreas. Factor calificado 7 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

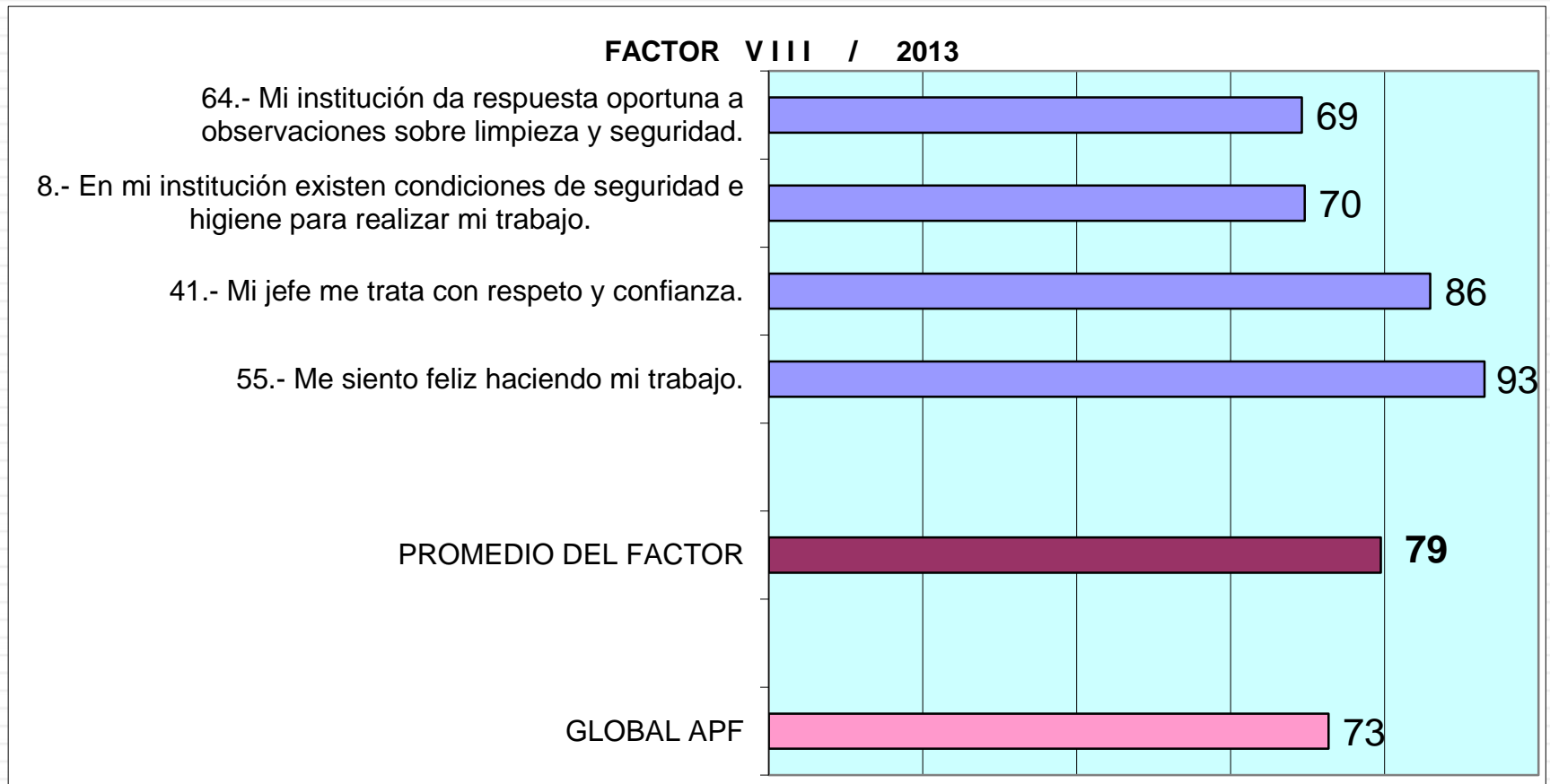
VII. Disponibilidad de recursos



‘Pone en duda la eficiencia del equipo de computo con que el porcentaje menor del factor contra un 54 que dijo se e entrega a tiempo su material. Factor calificado 21 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

VIII. Calidad de vida laboral

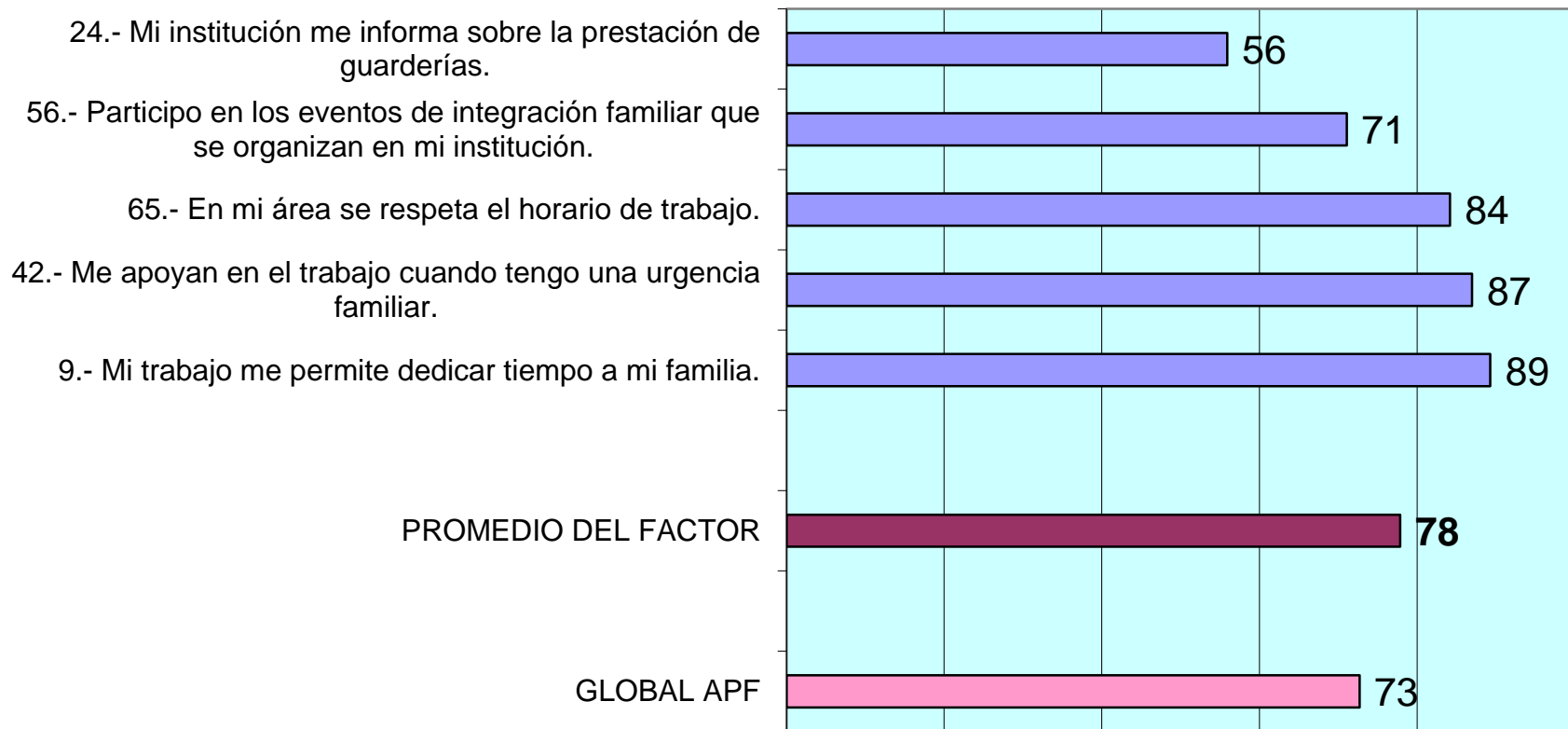


La mayoría de los encuestados se siente feliz contra 69 que manifiestan se atienden observaciones de limpieza y seguridad. Factor calificado 6 puntos arriba del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

IX. Balance trabajo - familia

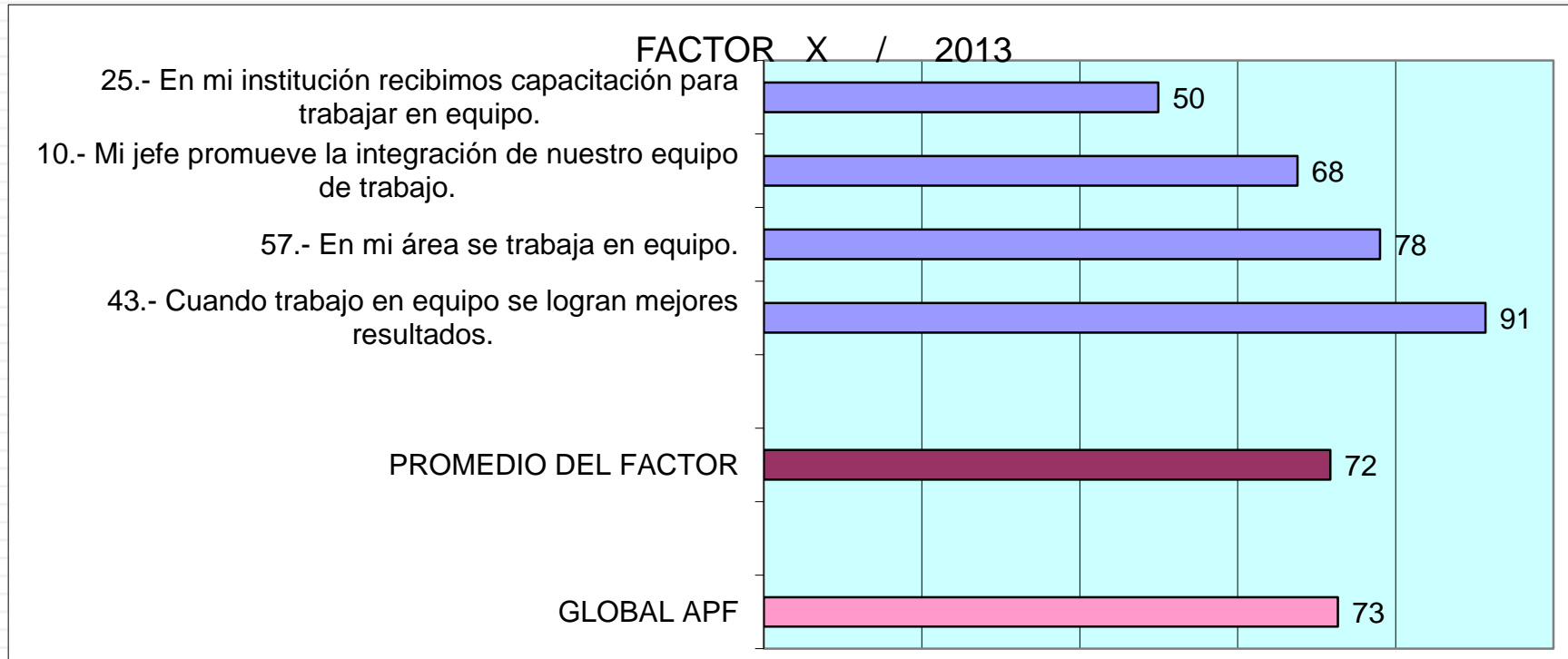
FACTOR IX / 2013



En menor escala se informa sobre guarderías y en mayor porcentaje manifiesta que el trabajo le da tiempo para su familia. Factor calificado 5 puntos arriba del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

X. Colaboración y trabajo en equipo

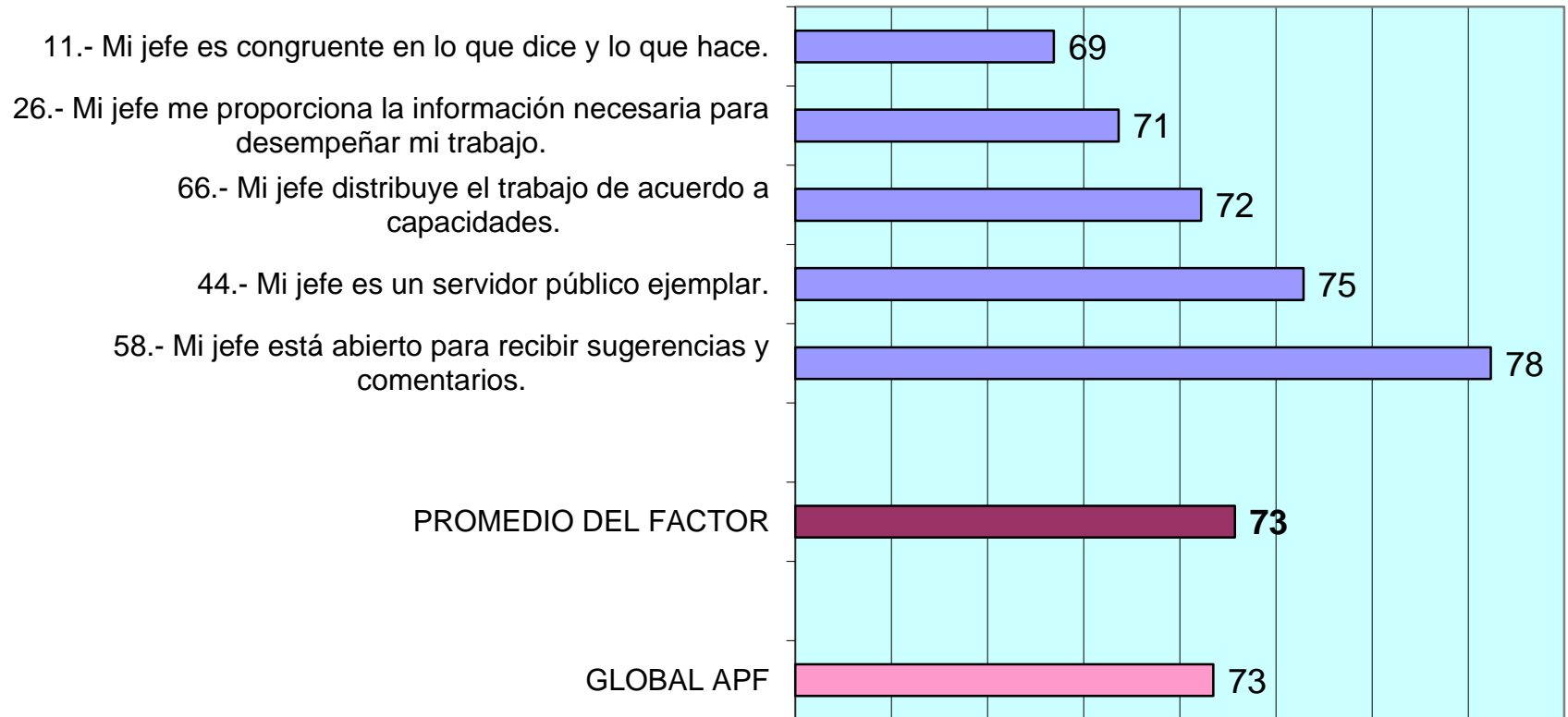


Factor muy parejo en comparación con el global de la APF. Coincide la mayoría en que trabajando en equipo se obtiene mejores resultados y pocos opinan sobre capacitación para trabajar en equipo.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

XI. Liderazgo y participación

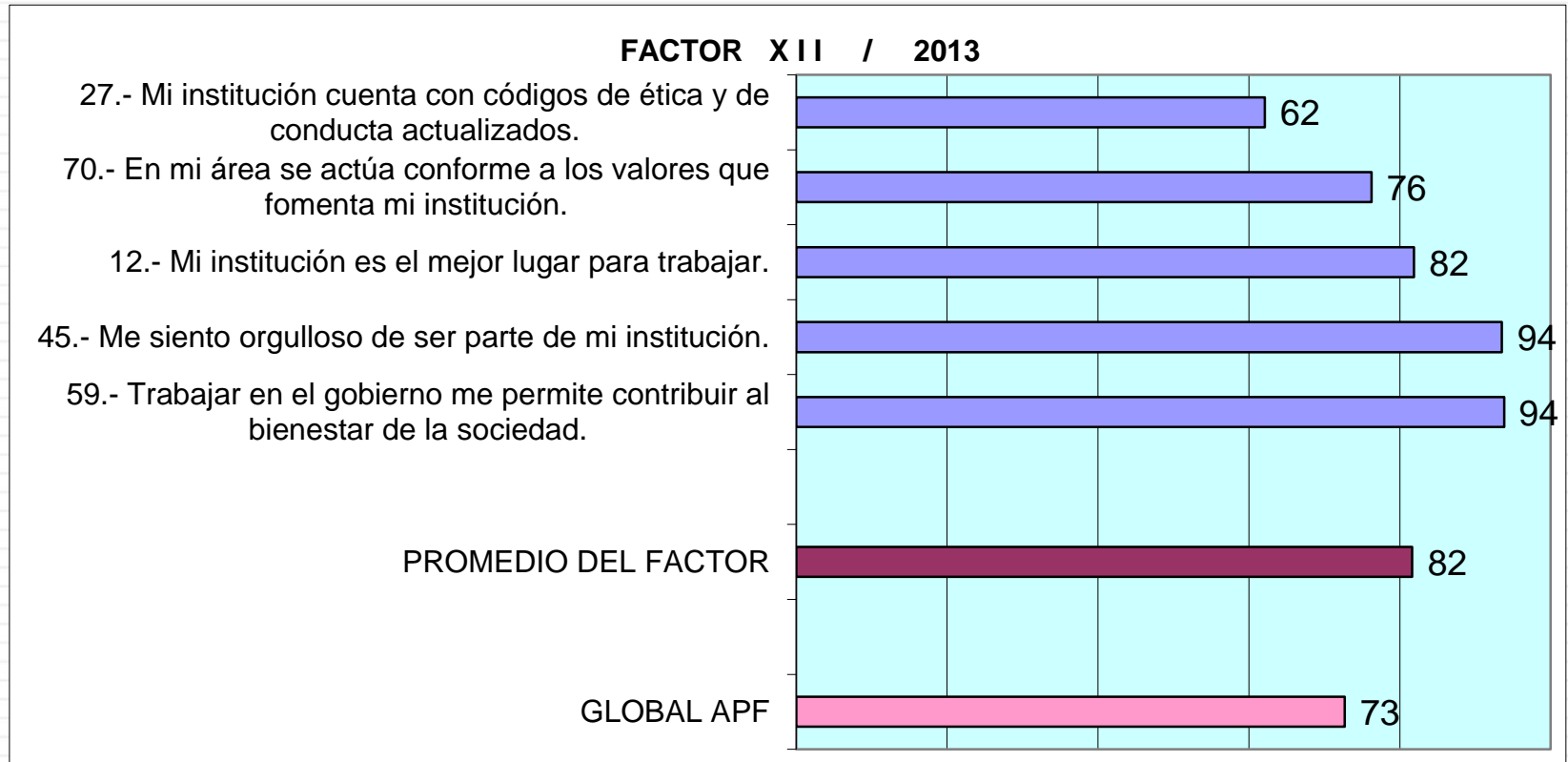
FACTOR XI / 2013



El jefe es abierto a recomendaciones el mayor puntaje y con solamente 69 que opinan que su jefe es congruente en lo que dice y hace.. Factor calificado a la par del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

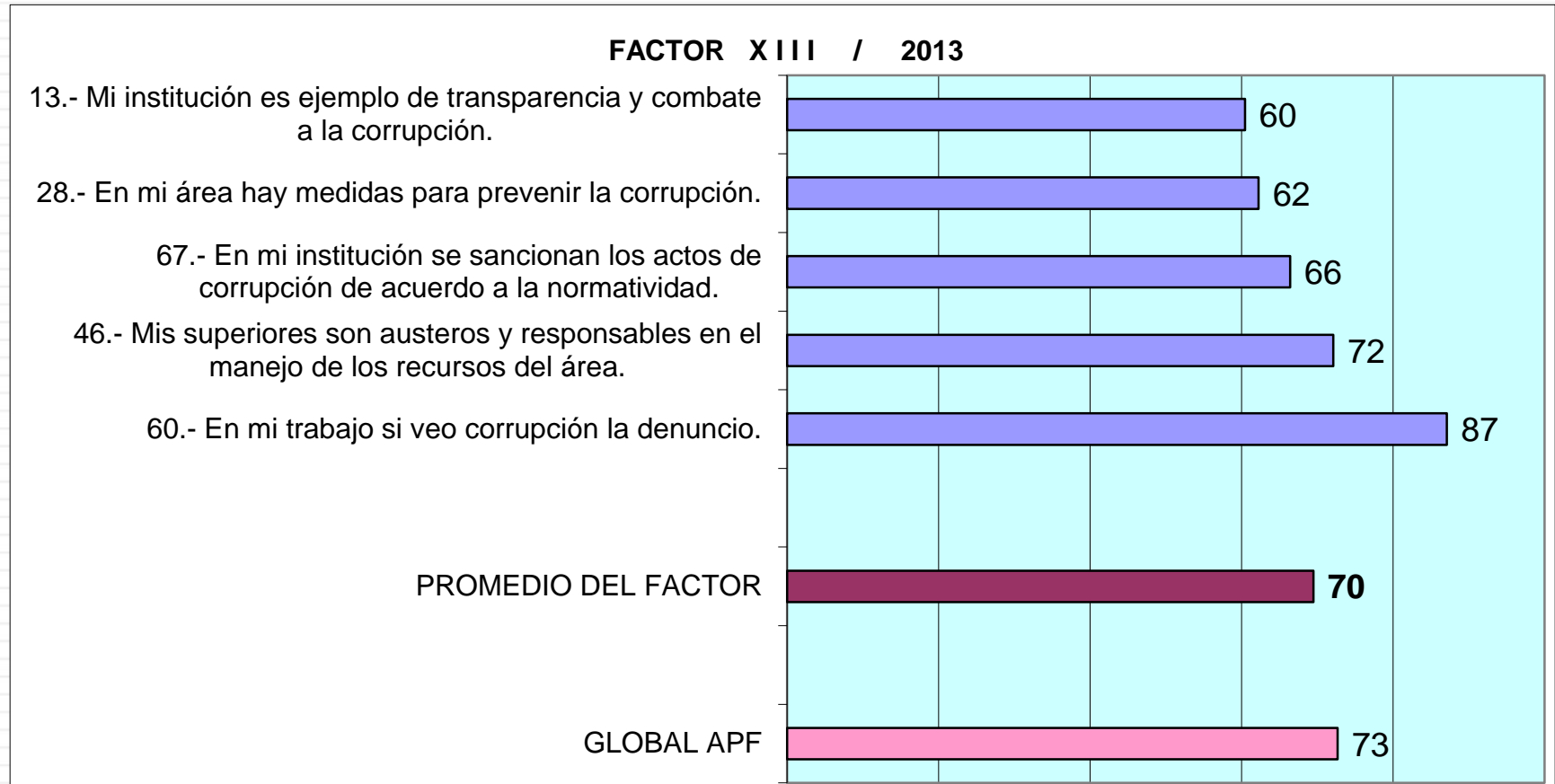
XII. Identidad con la institución y valores



94 opinaron que trabajar en gobierno redunda en bienestar familiar contra solamente 62 que considera se cuenta con códigos de ética y de conducta. Factor calificado 4 puntos arriba del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

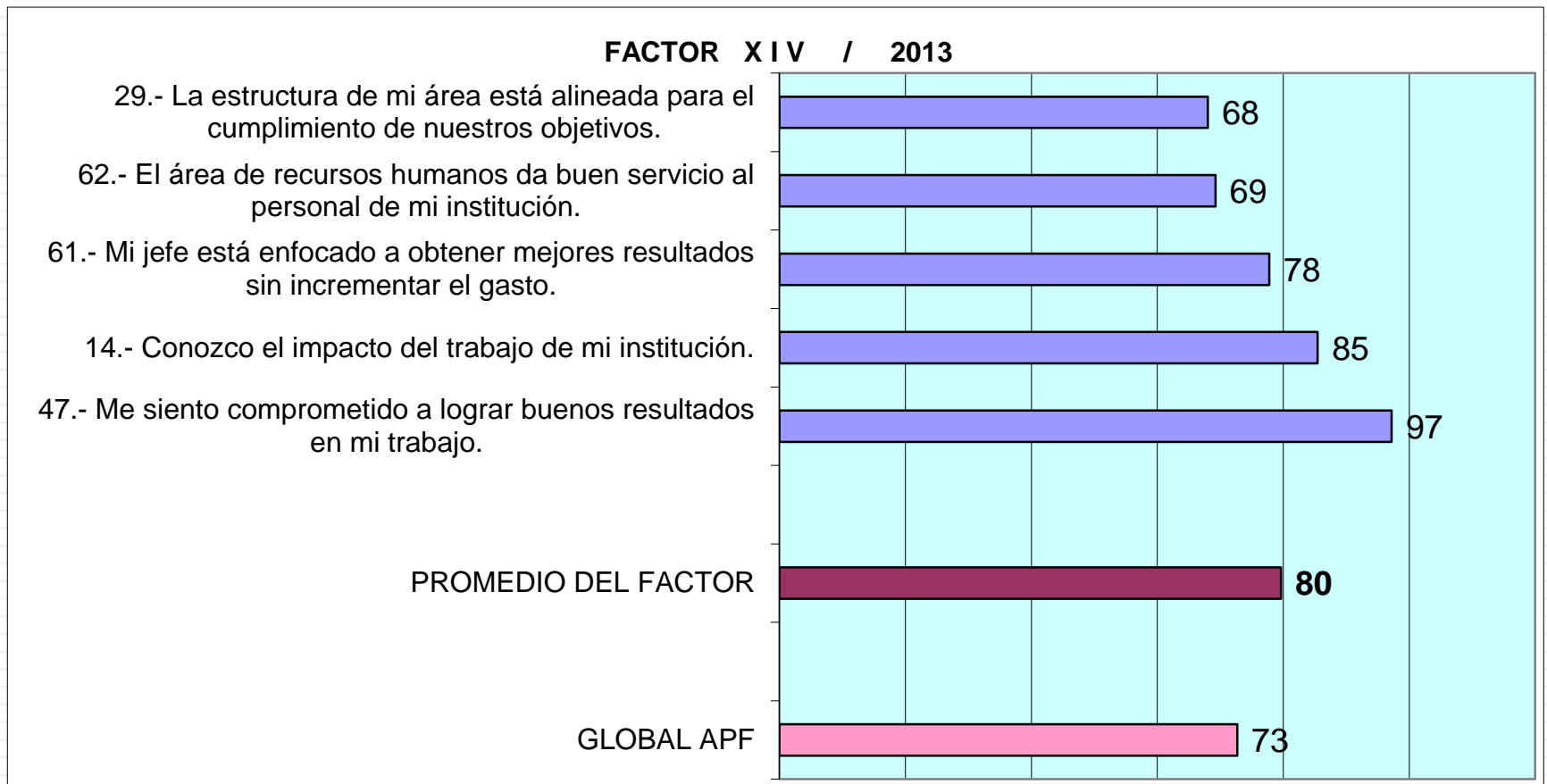
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción



En menor porcentaje se califica sobre si se es ejemplo en transparencia y combate a la corrupción y en la mayoría opinó que si ve corrupción la denuncia. Factor calificado 3 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

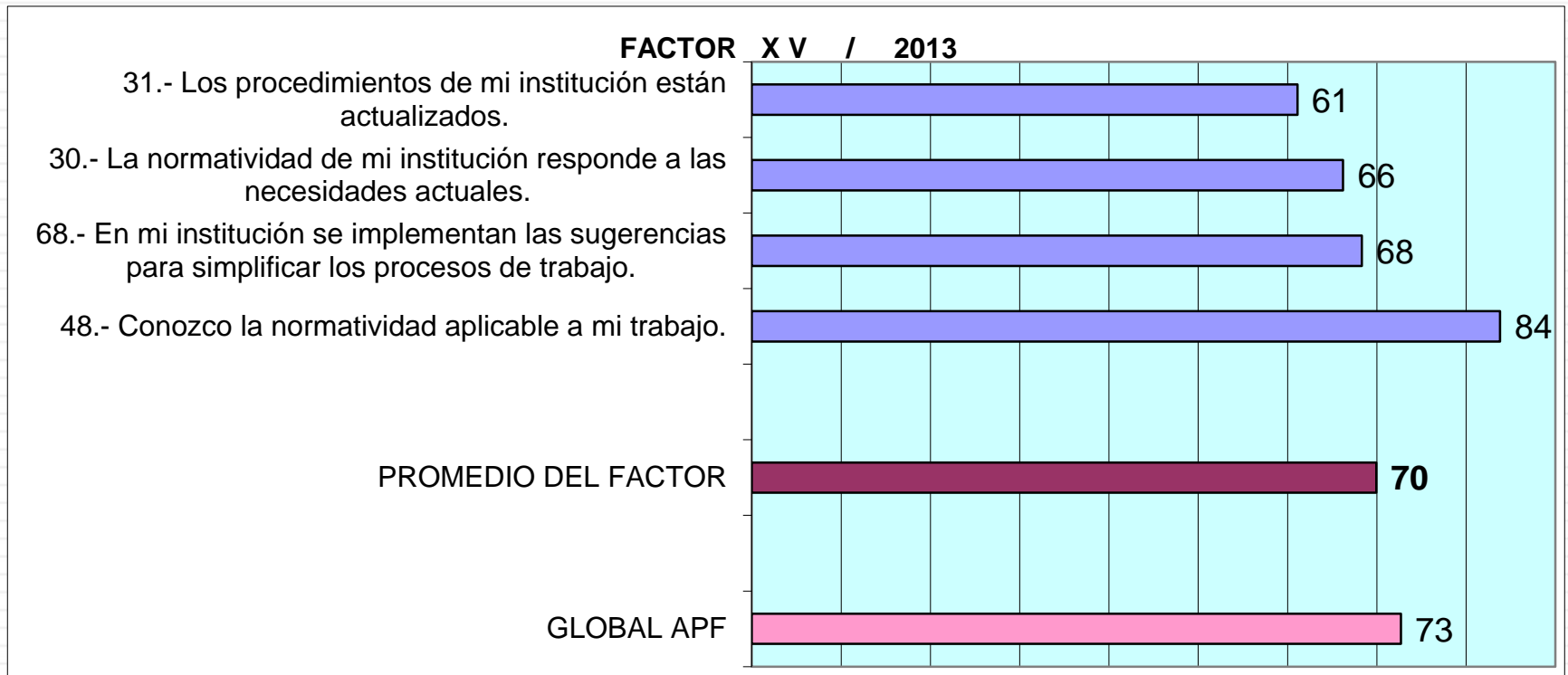
XIV. Enfoque a resultados y productividad



La mayoría manifiesta sentirse comprometido con buenos resultados laborales y en menor escala asegura que su área este estructurada para cumplir mejor sus objetivos.. Factor calificado 7 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

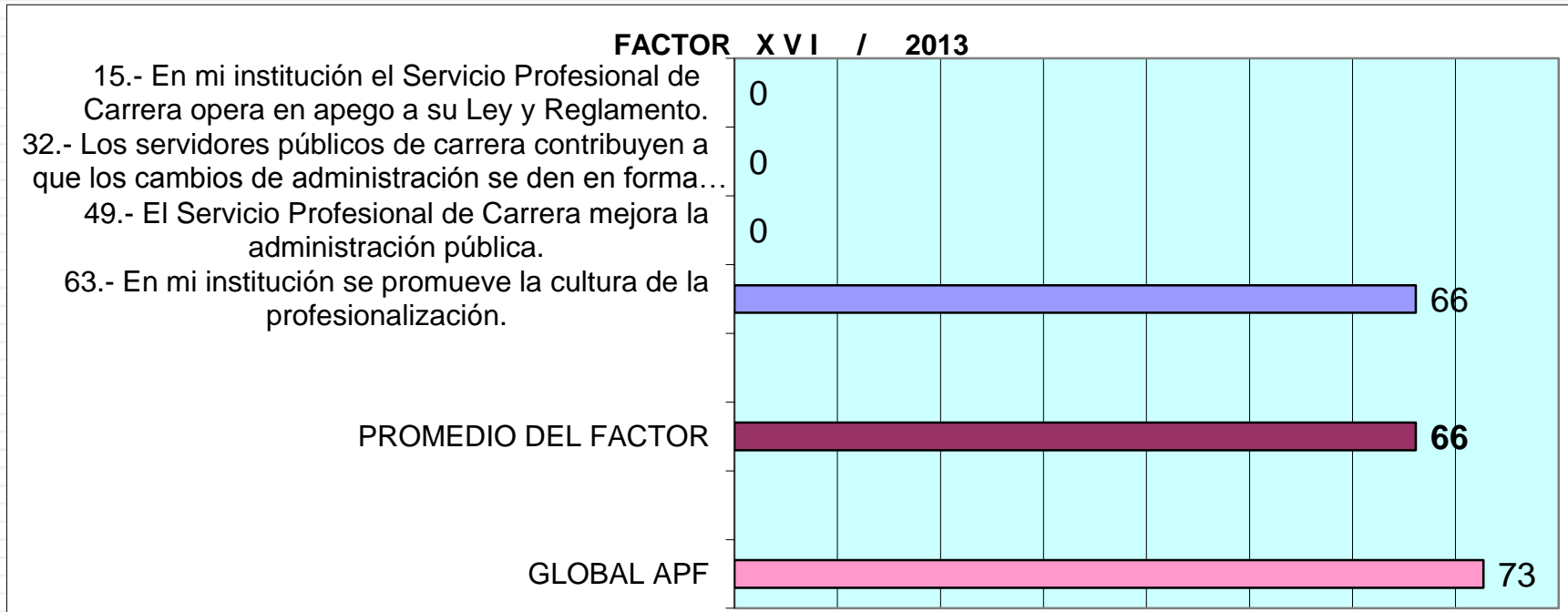
XV. Normatividad y procesos



La minoría dice que los procedimientos de la institución son actuales contra la mayoría que opinó que conoce la normatividad laboral.. Factor calificado 3 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

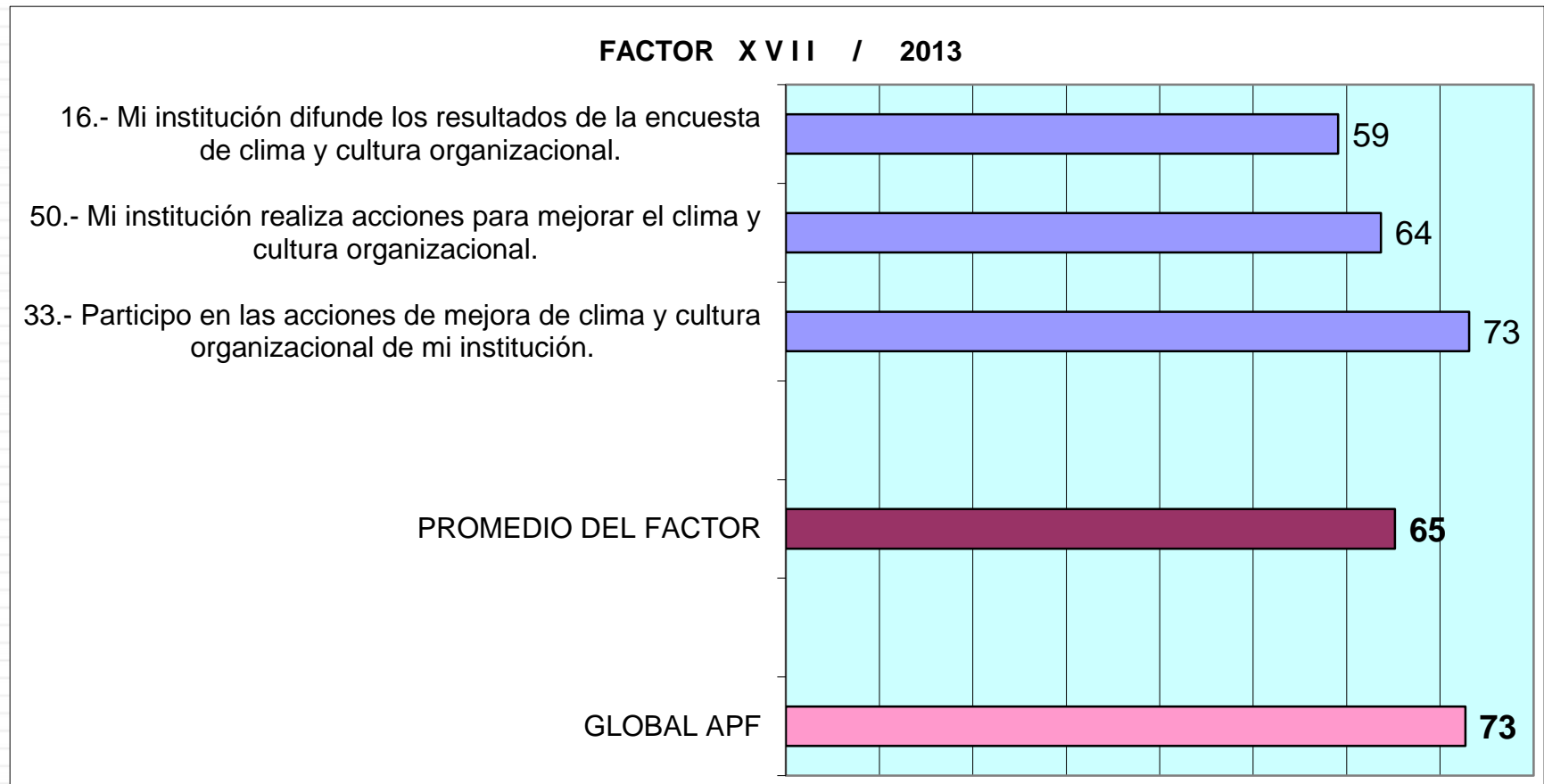
XVI. Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera



Crae no tiene servicio profesional de carrera. 68 aceptaron que en la institución se promueve la cultura de profesionalizar la servidor publico. Factor calificado 7 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

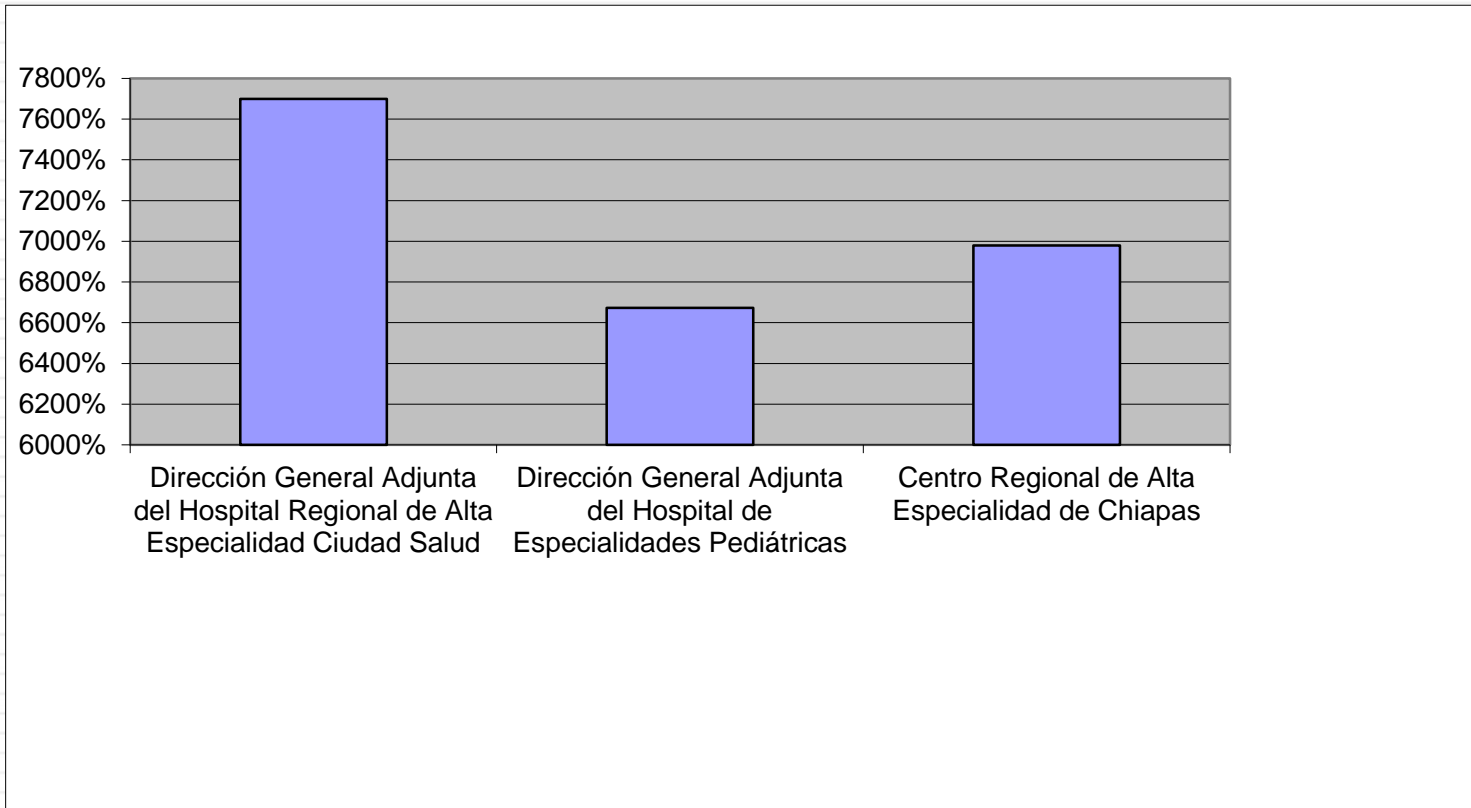
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución



La mayoría dice participar en acciones de cultura institucional contra la minoría que opinó que no se difunden los resultados de la ECCO. Factor calificado 8 puntos abajo del global de la APF.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Participación Institucional

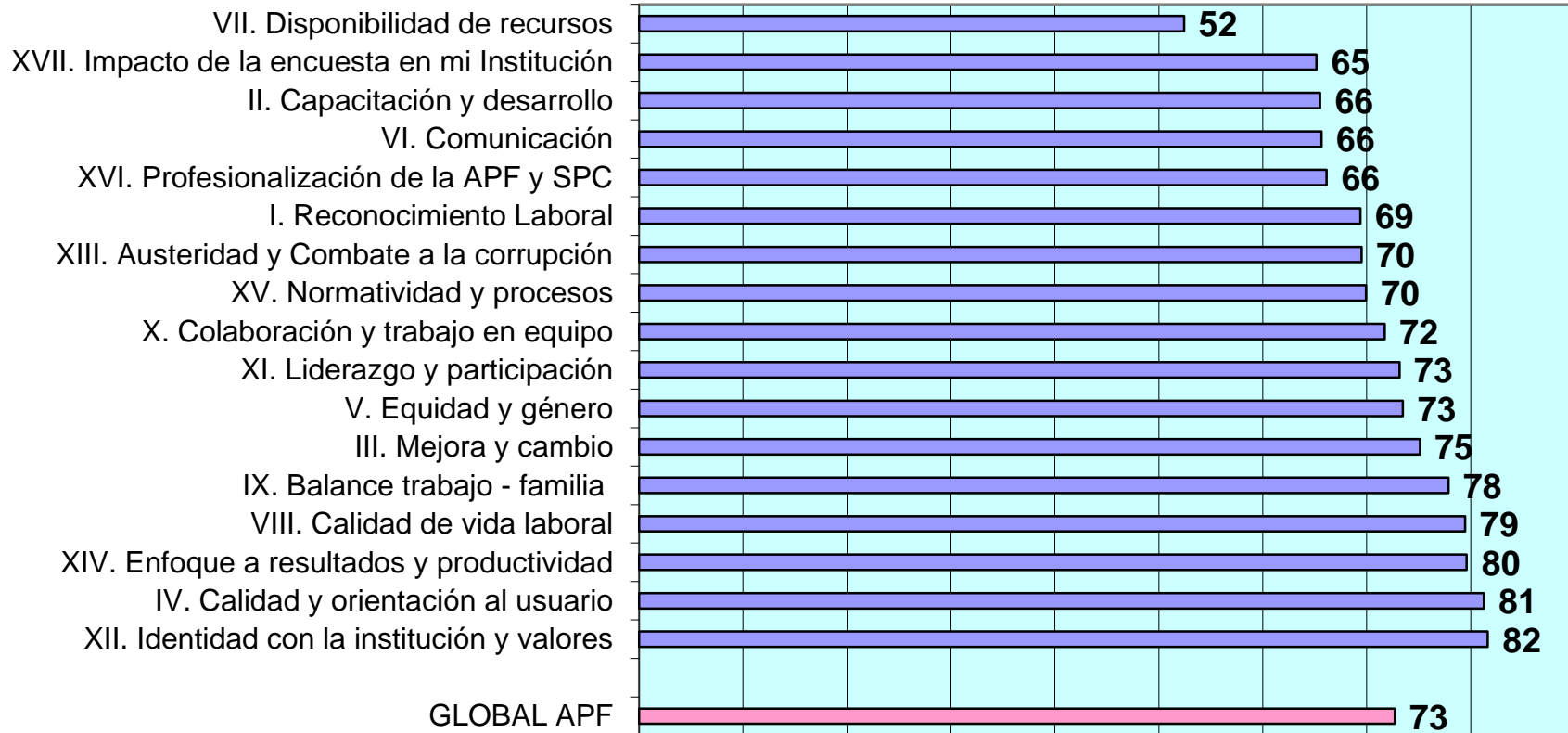


El HRAE Ciudad Salud aportó el mayor número de encuestas respondidas con 77

ANÁLISIS CUANTITATIVO

II. Capacitación y desarrollo

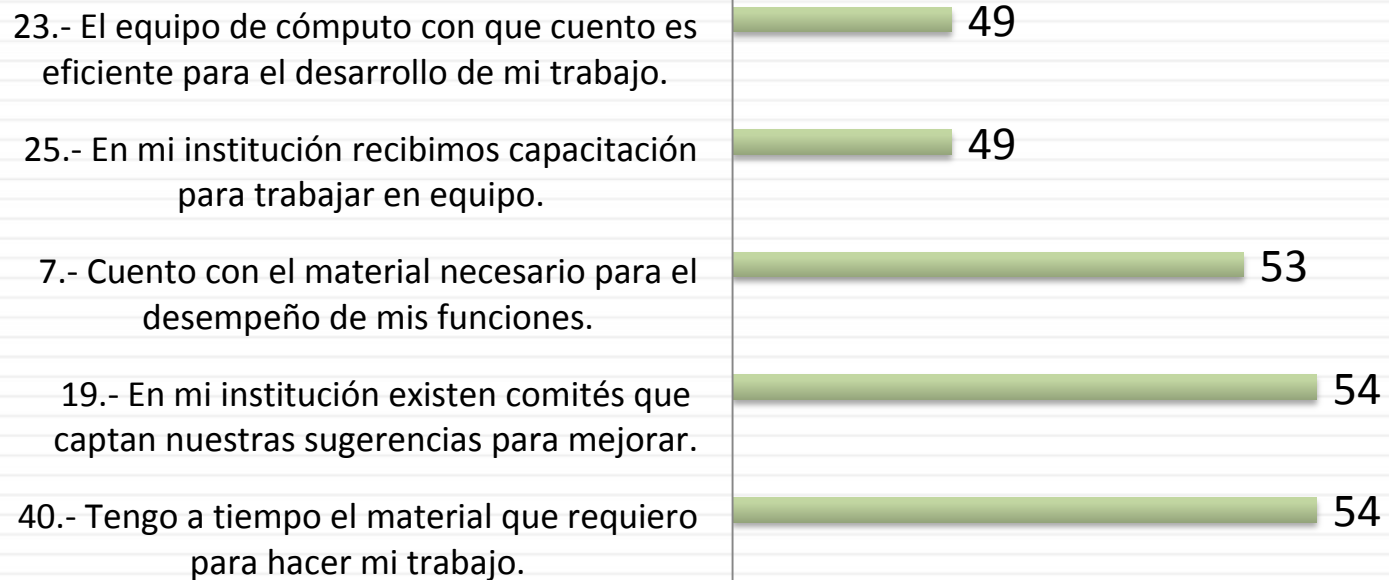
FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2013



ANÁLISIS CUANTITATIVO

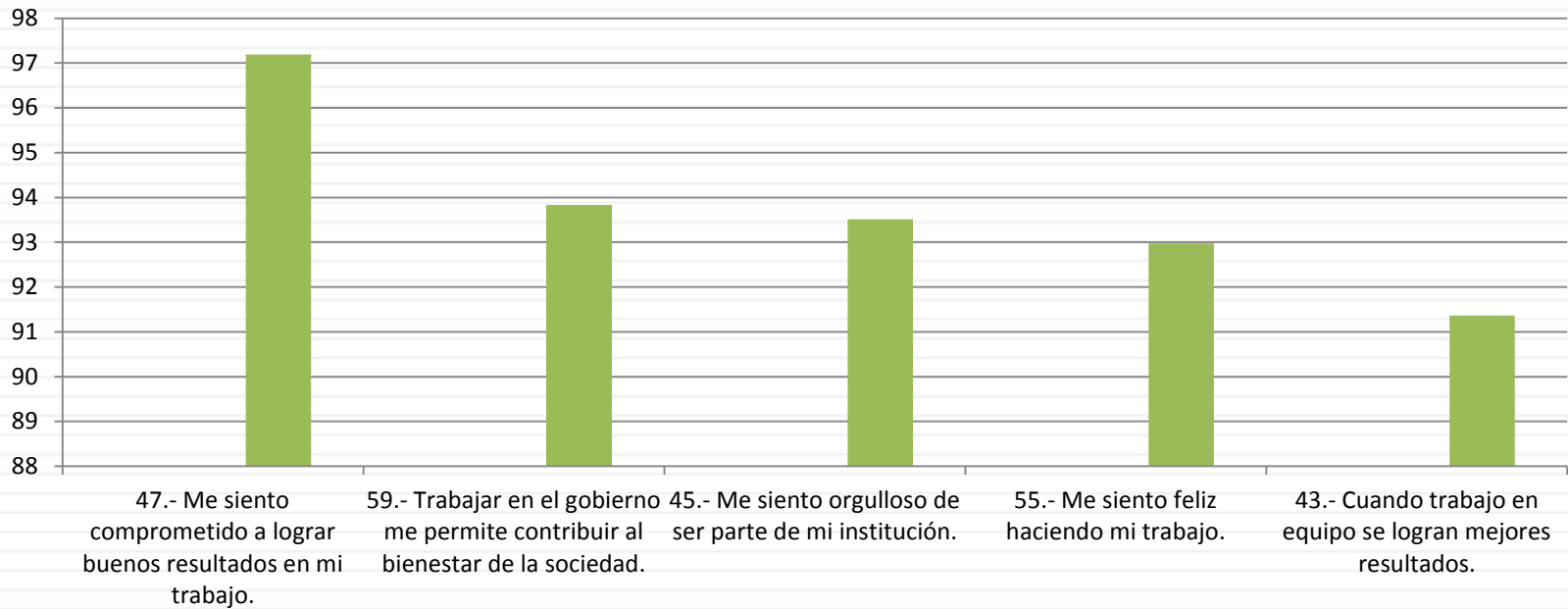
Reactivos Menos calificados

LOS 5 MENOS CALIFICADOS



ANÁLISIS CUANTITATIVO

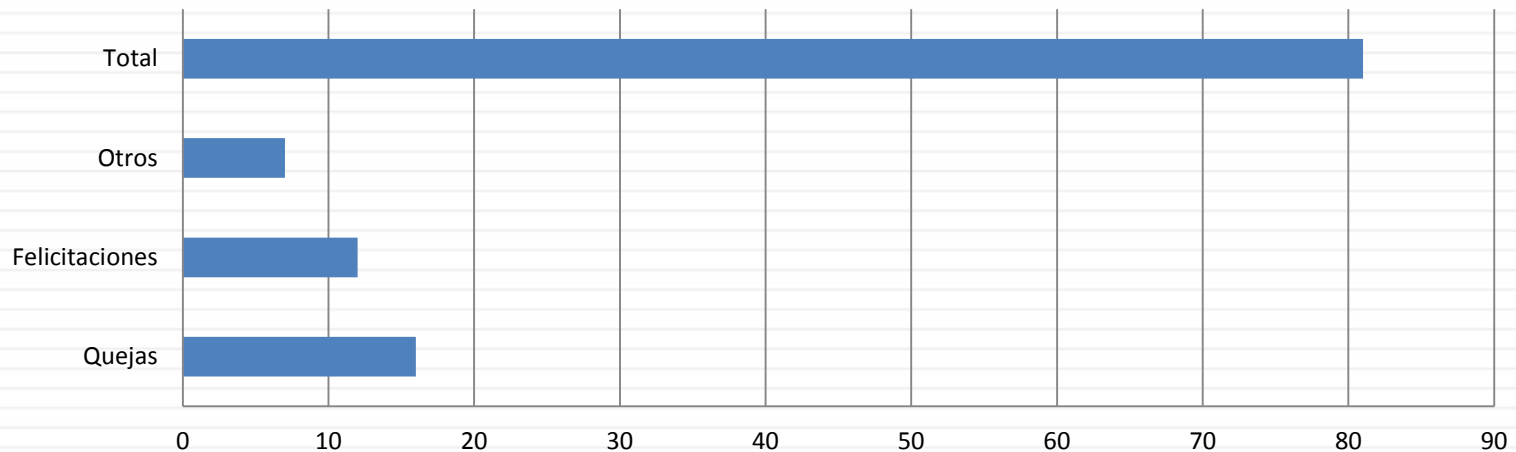
Reactivos mejor calificados



ANÁLISIS CUANTITATIVO

Análisis Cualitativo

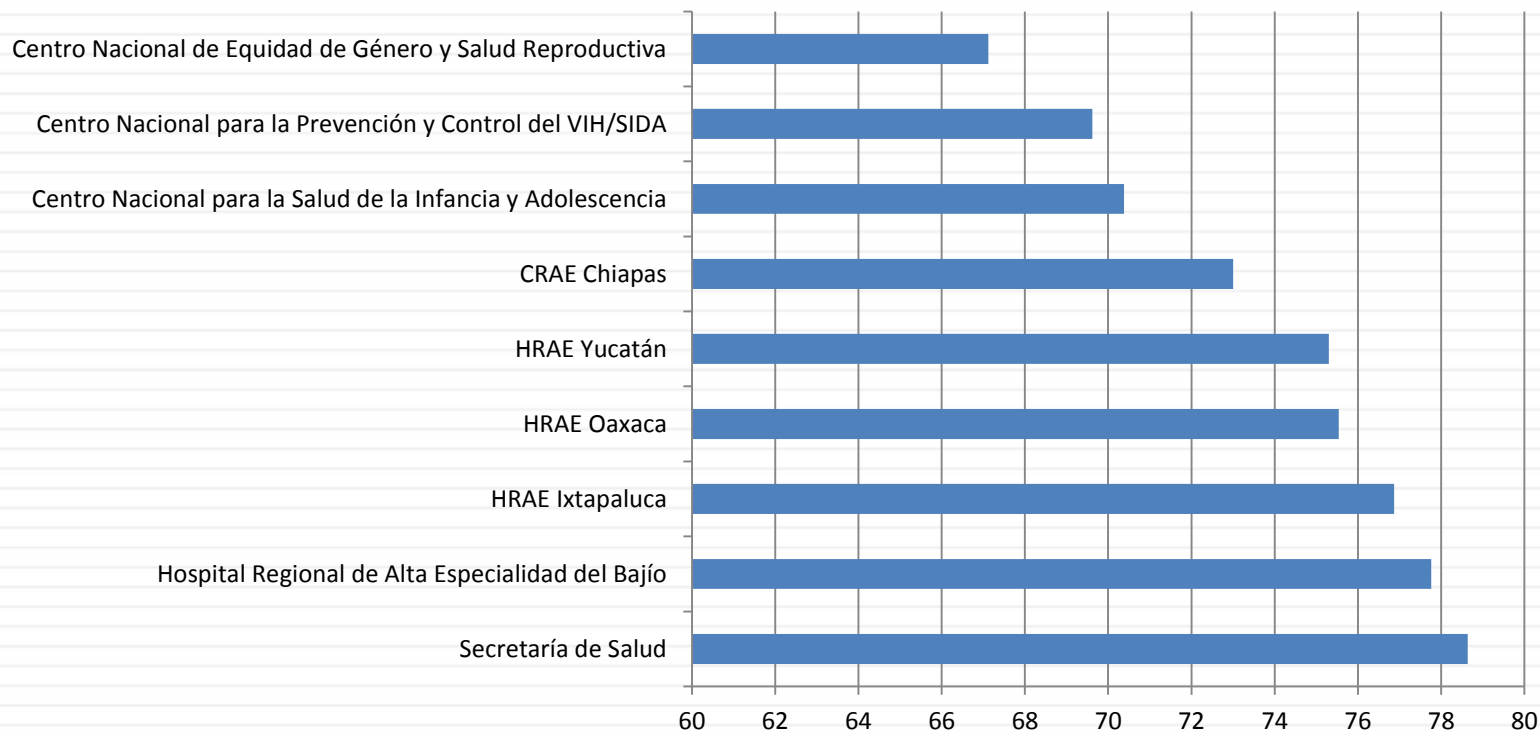
Análisis Comentarios



Del total de comentarios recibidos (41 CD. SALUD HEP 25 y 15) la mayoría fueron quejas 16. Capacitación apropiada. Mejor Trato de Directivos. Mejor comunicación entre Cd. Salud y Crae. Equipos de computo obsoletos. Malos manejos administrativos.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

CRAE Chiapas vs Inst. Sector Salud



El Crae Chiapas fue calificado con 73 y con 79 la Secretaría de Salud. Dentro de los HRAES Bajío es el mejor calificado, aunque el número de encuestas respondidas fue menor a CRAE

Programa de Acciones de Mejora 2014

(ECCO)

Datos Sociodemográficos

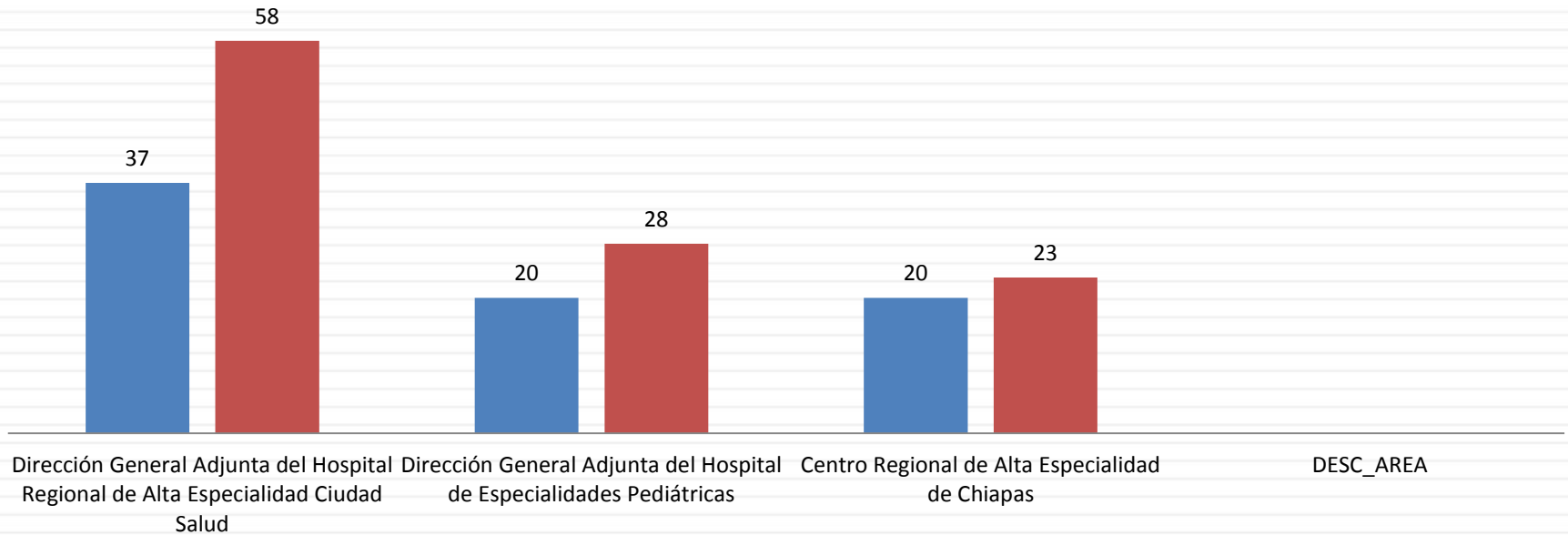


CENTRO REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
CHIAPAS

ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS- SEXO

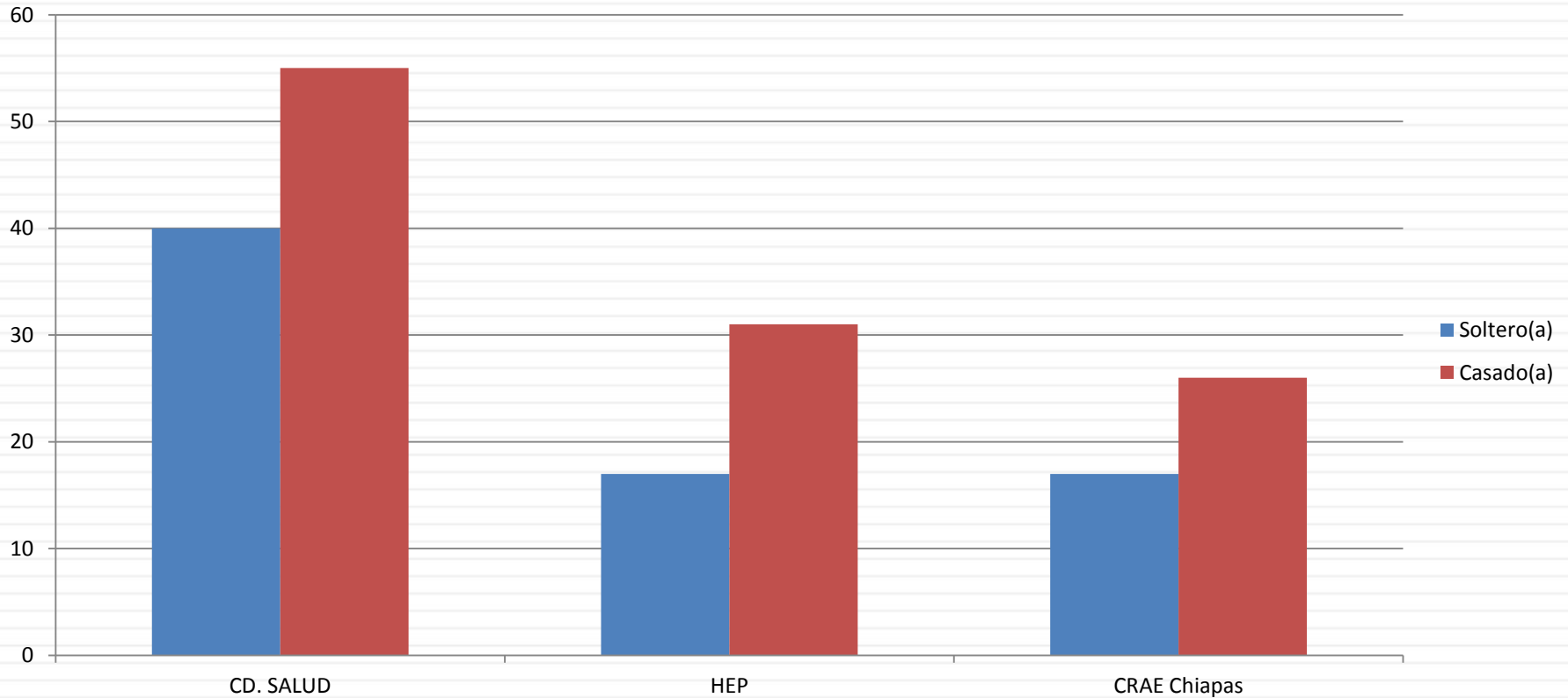
■ Hombre ■ Mujer



Las mujeres del Hospital Regional de Alta Especialidad Ciudad Salud fueron las más participativas.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

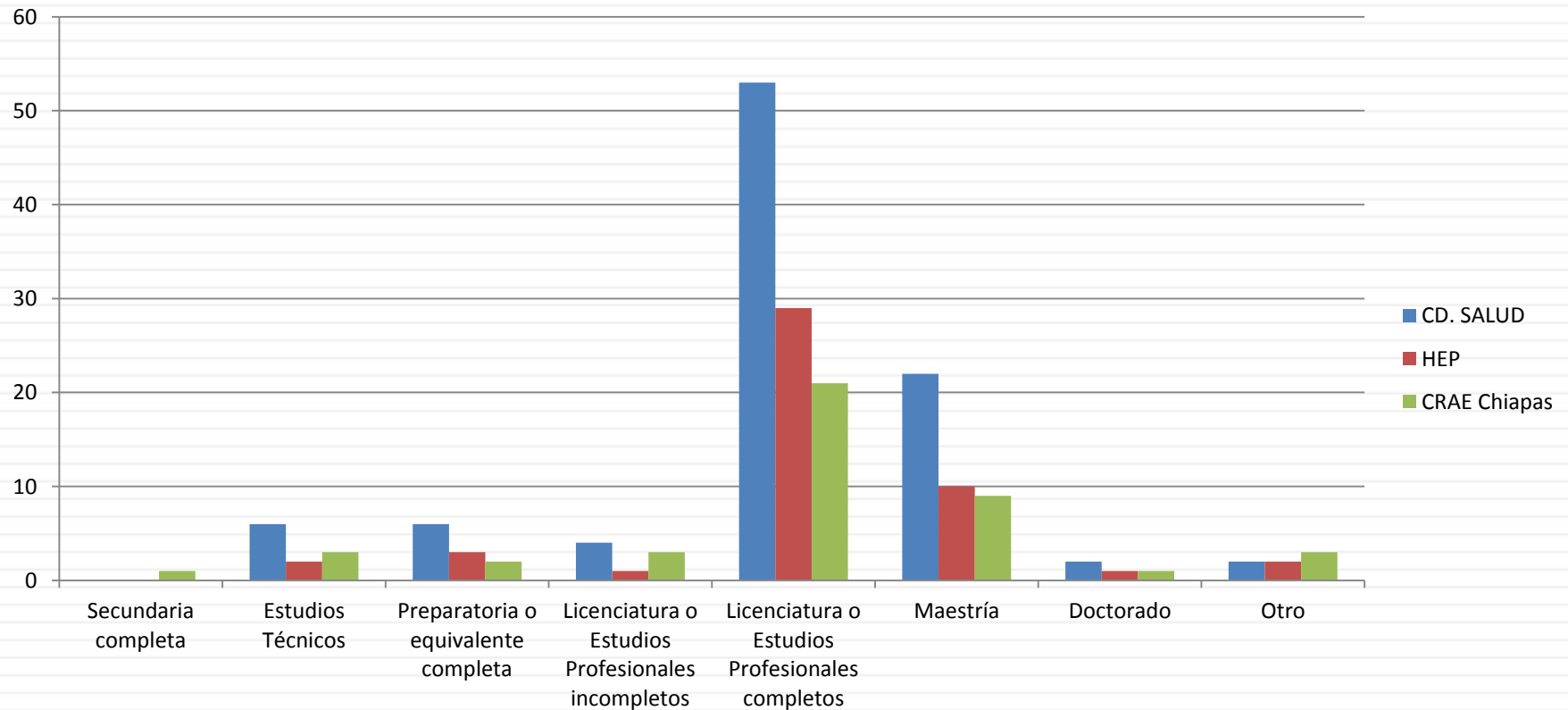
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS- ESTADO CIVIL



112 participantes de la ECCO 2013 son solteros y en su mayoría del HRAE Ciudad Salud..

ANÁLISIS CUANTITATIVO

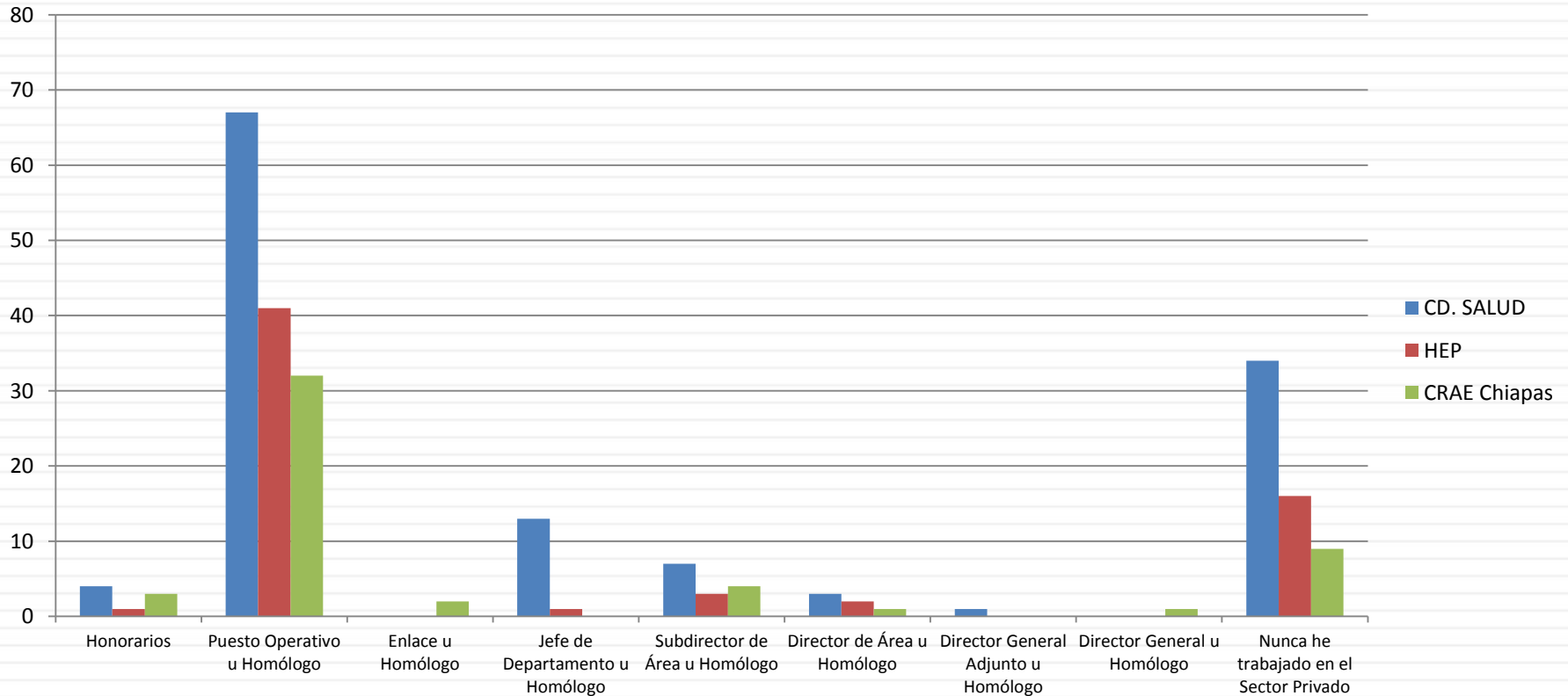
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS- ESCOLARIDAD



Del total de los encuestados con Licenciatura o Estudios Profesionales completos 53 correspondieron al HRAE Ciudad Salud siendo la mayoría por escolaridad.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS- NIVEL DE PUESTO



Del total de los encuestados sobre nivel de puesto, resultó siendo el operativo el que concentra el mayor personal.

Programa de Acciones de Mejora 2014 (ECCO)

Objetivos Estratégicos



CENTRO REGIONAL
ALTA ESPECIALIDAD
CHIAPAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

FACTOR	OBJETIVO
II. Capacitación y Desarrollo.	Fortalecer las áreas de servicios con capacitación adecuada a las funciones.
VI. Comunicación.	Mejorar la comunicación interpersonal (Mando-Subordinado).
VII. Disponibilidad de Recursos.	Establecer estrategias de distribución óptima y oportuna.
IX. Balance entre trabajo y familia	Fortalecer el vínculo equilibrado de familia y trabajo
XI. Liderazgo y participación	Impulsar los líderes natos y fomentar la capacitación sobre liderazgo y el servicio público
XV. Normatividad y procesos.	Mantener manuales y procedimientos actualizados.
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución.	Difundir masivamente los resultados y fomentar la participación en la ECCO 2014.

Programa de Acciones de Mejora 2014

(ECCO)

Anexo Versión Excel

