

**Administración Pública Federal
Clima Organizacional**

**Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura
Organizacional en el INAH**

ECCO 2016

Coordinación Nacional de Recursos Humanos
Dirección de Personal
Servicio Profesional de Carrera

ANTECEDENTES

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016

La encuesta de Clima y Cultura Organizacional se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público.

Conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Es fundamental contar con servidores públicos profesionales, comprometidos, que se fortalezca la imagen del servidor público y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Para 2016, la ECCO se ha organizado en 10 factores básicos con un total de 77 reactivos. Los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución. Qué tanto es:

- Adaptable al Ciudadano
- Adaptable al entorno
- Colaborativa
- Eficiente
- Equilibrada
- Incluyente
- Íntegra
- Motivada
- Organizada
- Profesional

De lo anterior, surgen factores compuestos, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Factores compuestos

Por un lado un factor que identifica el Liderazgo integral, ya que este, es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones.

–1 factor de Liderazgo integral: 19 reactivos

Por otro lado, factores relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal, los cuales son:

- Cooperación.
- Entorno Cultural y Ecológico.
- Equidad de Género.
- Igualdad y No Discriminación.
- Integridad.
- Interés Público.
- Liderazgo.
- Rendición de Cuentas.
- Respeto.
- Respeto a los Derechos Humanos.
- Transparencia.

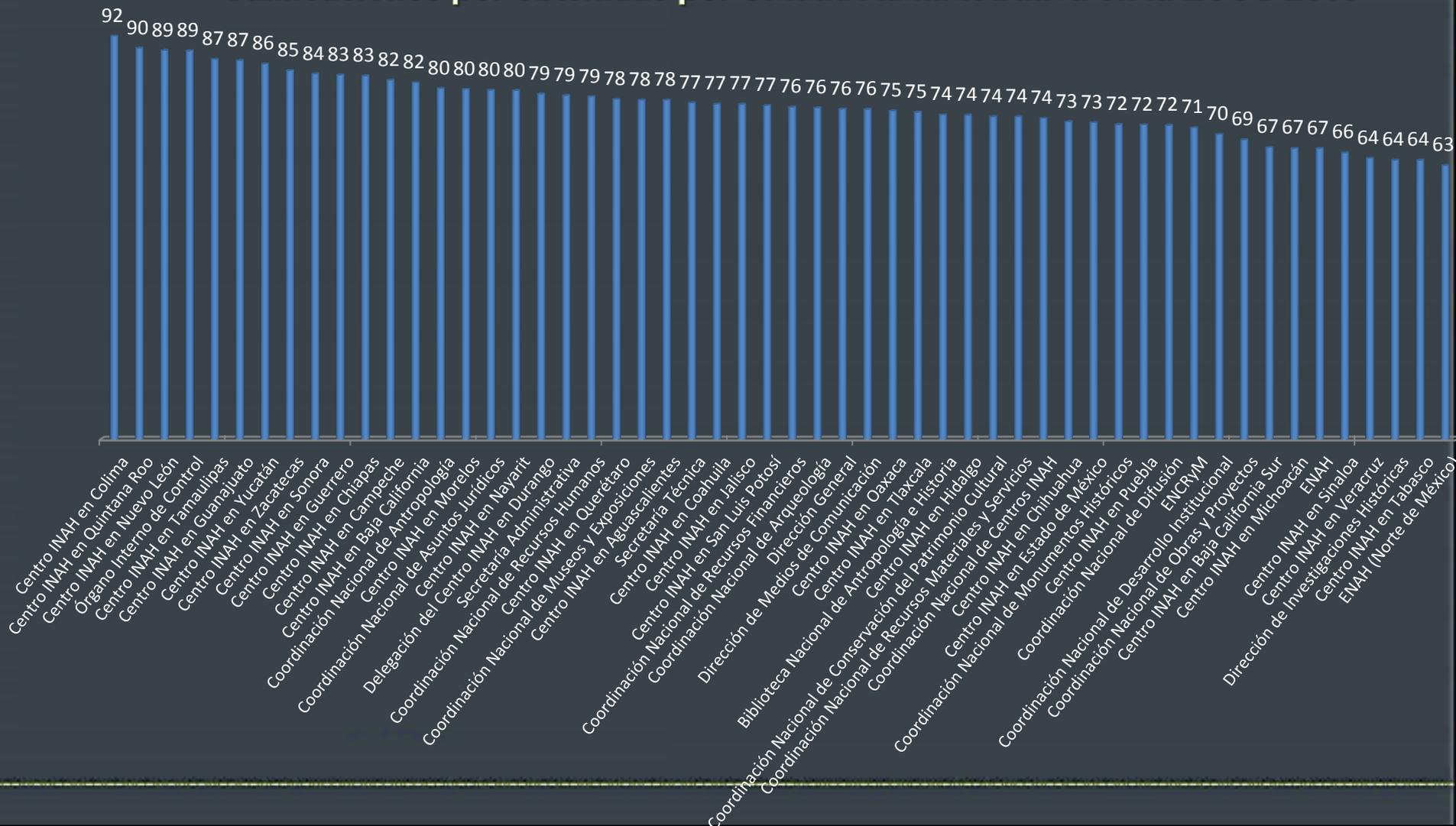
–11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF: 36 reactivos

Es muy importante, fomentar valores que conlleven al comportamiento ético de los servidores públicos, estos no sólo deben establecerse de forma explícita, sino que deben ser un compromiso de los servidores públicos para consolidar una cultura organizacional.

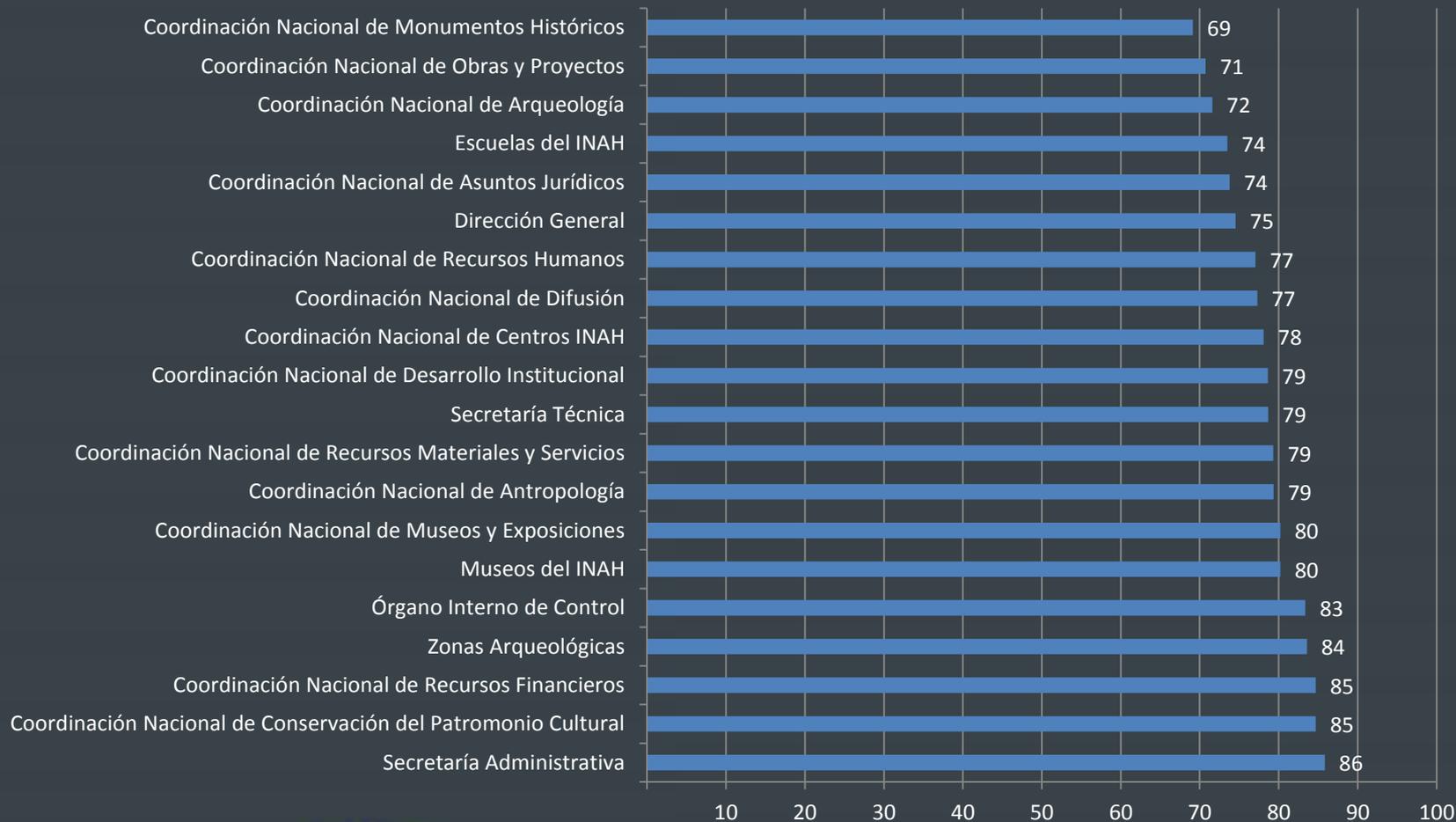
Para la ECCO 2016 en el INAH, se contó con la participación de las siguientes Unidades Administrativas:

1	Dirección General	28	Delegación del Centro INAH en Guanajuato
2	Órgano Interno de Control	29	Delegación del Centro INAH en Guerrero
3	Secretaría Administrativa	30	Delegación del Centro INAH en Hidalgo
4	Secretaría Técnica	31	Delegación del Centro INAH en Jalisco
5	Coordinación Nacional de Antropología	32	Delegación del Centro INAH en Michoacán
6	Coordinación Nacional de Arqueología	33	Delegación del Centro INAH en Morelos
7	Coordinación Nacional de Asuntos Jurídicos	34	Delegación del Centro INAH en Nayarit
8	Coordinación Nacional de Centros INAH	35	Delegación del Centro INAH en Nuevo León
9	Coordinación Nacional de Conservación del Patrimonio Cultural	36	Delegación del Centro INAH en Oaxaca
10	Coordinación Nacional de Desarrollo Institucional	37	Delegación del Centro INAH en Puebla
11	Coordinación Nacional de Difusión	38	Delegación del Centro INAH en Querétaro
12	Coordinación Nacional de Monumentos Históricos	39	Delegación del Centro INAH en Quintana Roo
13	Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones	40	Delegación del Centro INAH en San Luis Potosí
14	Coordinación Nacional de Obras y Proyectos	41	Delegación del Centro INAH en Sinaloa
15	Coordinación Nacional de Recursos Financieros	42	Delegación del Centro INAH en Sonora
16	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	43	Delegación del Centro INAH en Tabasco
17	Coordinación Nacional de Recursos Materiales y Servicios	44	Delegación del Centro INAH en Tamaulipas
18	Delegación del Centro INAH en Aguascalientes	45	Delegación del Centro INAH en Tlaxcala
19	Delegación del Centro INAH en Baja California	46	Delegación del Centro INAH en Veracruz
20	Delegación del Centro INAH en Baja California Sur	47	Delegación del Centro INAH en Yucatán
21	Delegación del Centro INAH en Campeche	48	Delegación del Centro INAH en Zacatecas
22	Delegación del Centro INAH en Chiapas	49	Dirección de Investigaciones Históricas
23	Delegación del Centro INAH en Chihuahua	50	Dirección de la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia
24	Delegación del Centro INAH en Coahuila	51	Dirección de la Escuela Nacional de Antropología e Historia
25	Delegación del Centro INAH en Colima	52	Dirección de la Escuela Nacional de Antropología e Historia de
26	Delegación del Centro INAH en Durango	53	Dirección de la Escuela Nacional de Conservación, Restauración
27	Delegación del Centro INAH en Estado de México	54	Dirección de Medios de Comunicación

Calificaciones por obtenidas por Unidad Administrativa en la ECCO 2016



ÍNDICE POR ÁREA



Factores de la Encuesta

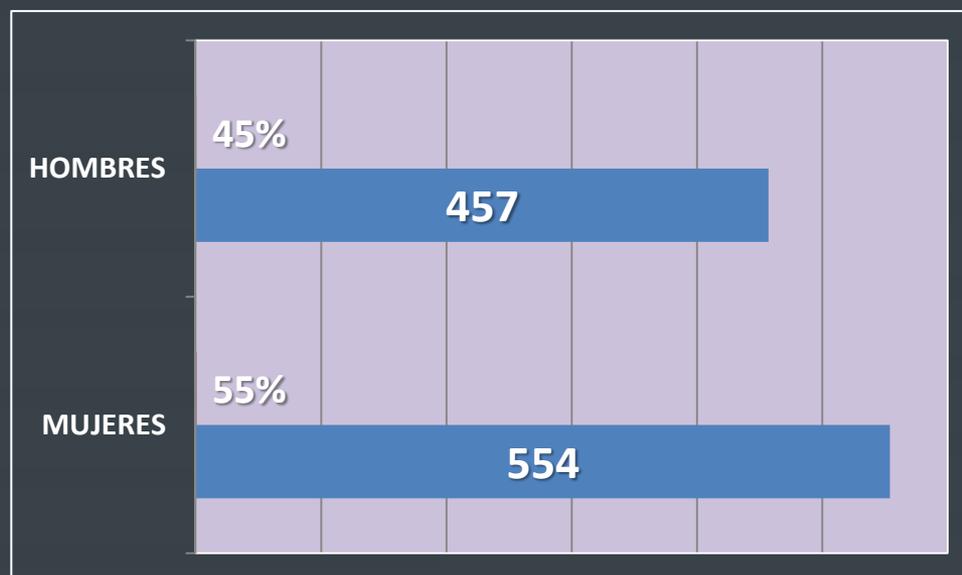
La encuesta se basó en 22 factores a medir

1	Adaptable al entorno
2	Adaptable al ciudadano
3	Colaborativa
4	Eficiente
5	Equilibrada
6	Inclusiva
7	Motivada
8	Organizada
9	Íntegra
10	Profesional

11	Liderazgo integral
12	Cooperación
13	Entorno Cultural y Ecológico
14	Equidad de género
15	Igualdad y no discriminación
16	Integridad
17	Interés Público
18	Liderazgo
19	Rendición de Cuentas
20	Respeto
21	Respeto a los Derechos Humanos
22	Transparencia

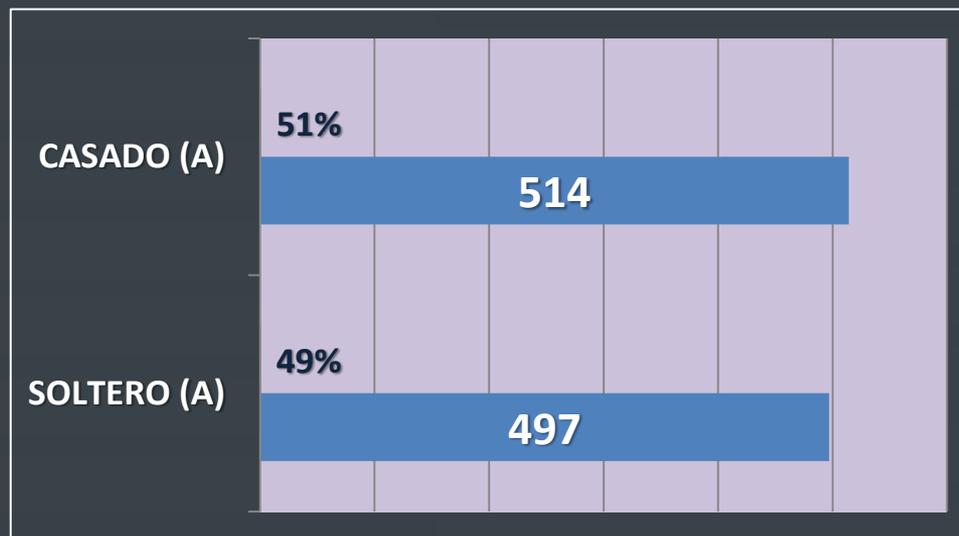
ESTADÍSTICAS

GÉNERO



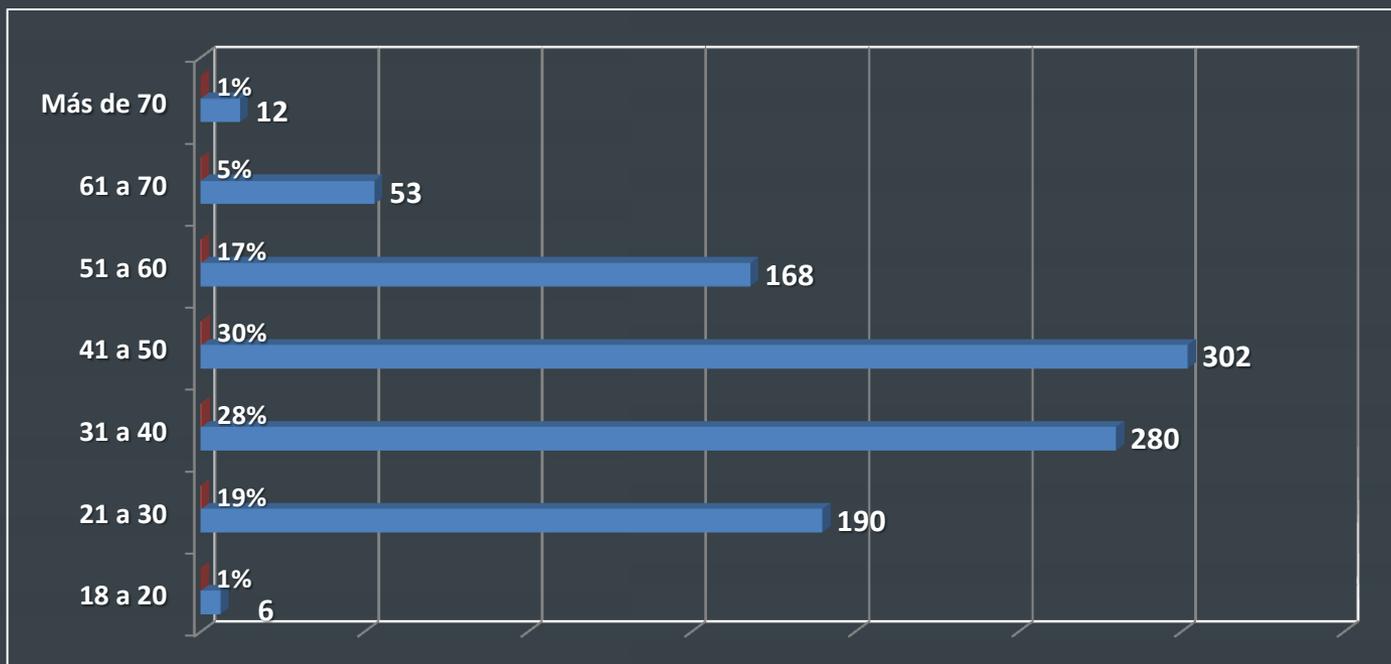
Como se puede apreciar, en la encuesta ECCO 2016 el número de participación de las mujeres fue mayor en relación a la encuesta ECCO 2015, ya que aumentó la cantidad de participantes del sexo femenino en un 5%.

ESTADO CIVIL



El 51 % de los encuestados son casados (as) y el 49 % solteros (as), al igual que la grafica anterior esta presenta una variación respecto a las cifras arrojadas en la ECCO del año pasado del cual 53% de los participantes eran casados y un 47% solteros.

EDAD



De los servidores públicos encuestados, el 58 % tiene el siguiente rango de edad que va de los 31 a los 50 años:

- de 31 a 40 años (28 %)
- de 41 a 50 años (30 %).

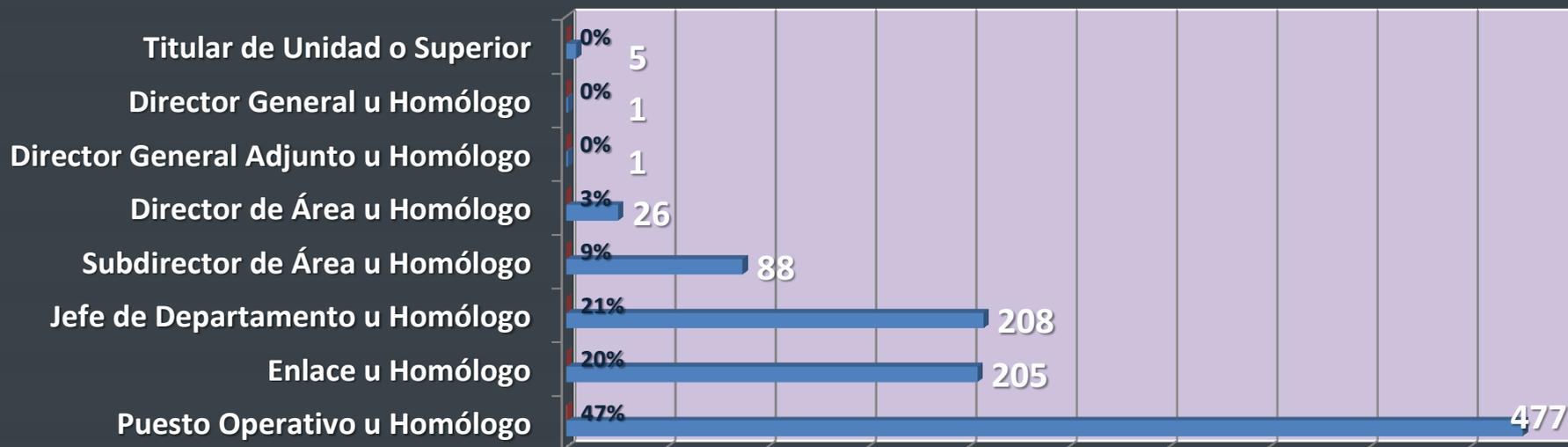
NIVEL DE ESCOLARIDAD

De los servidores públicos encuestados, los niveles de escolaridad más representativos son:

- 48 % cuenta con Licenciatura o estudios profesionales completos
- 13 % cuenta con Maestría
- 3 % cuenta con Doctorado
- El resto tiene Licenciatura o estudios profesionales incompletos o inferiores



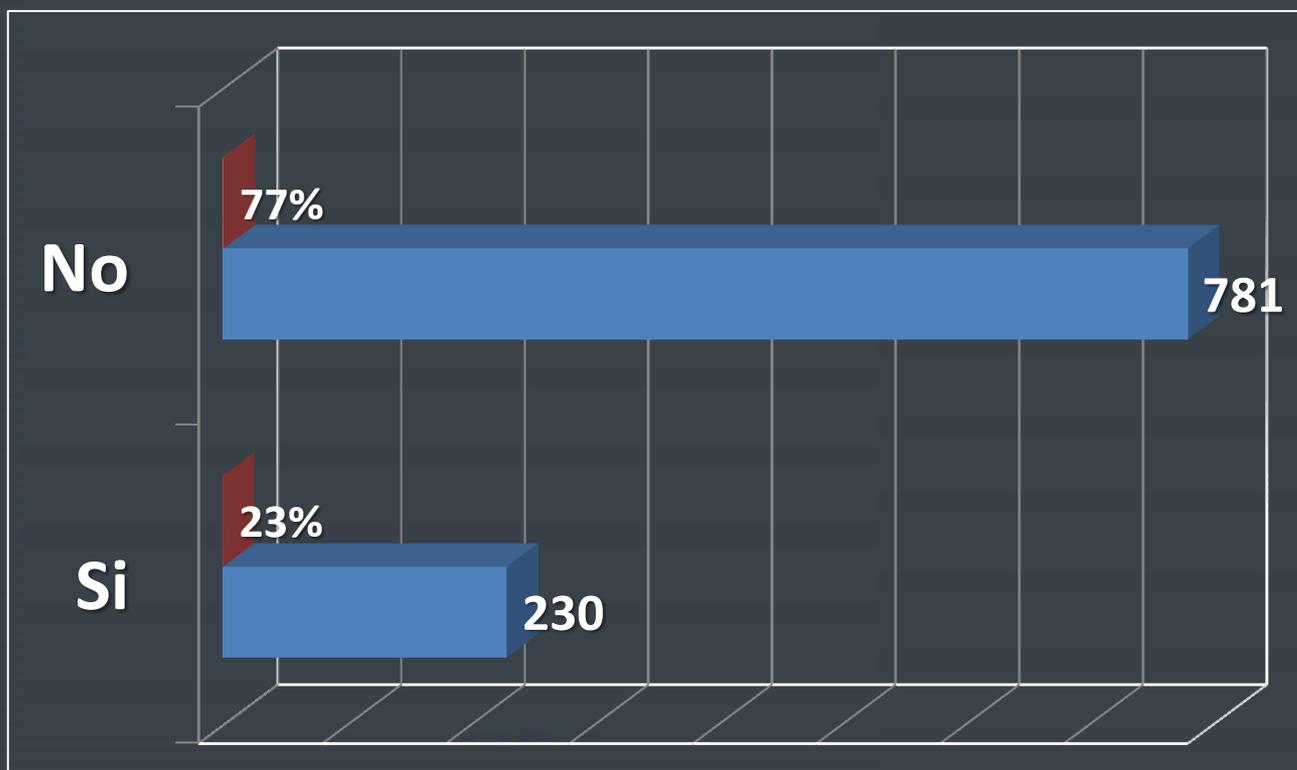
RANGO DEL PUESTO



El personal que contestó la encuesta cuenta con el siguiente rango:

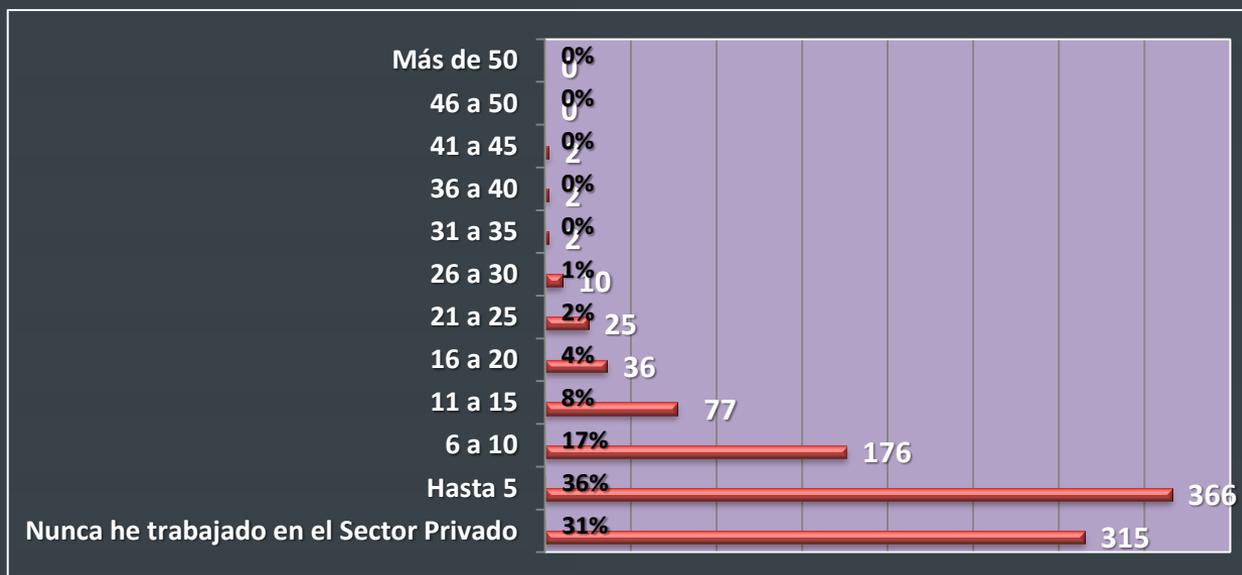
- 21 % Jefe de Departamento u Homólogo
- 9 % Subdirector de Área u Homólogo
- 47 % Puesto Operativo u Homólogo
- 20 % Enlace u Homólogo
- 3 % Director de Área u Homólogo
- 0 % Titular de Unidad o Superior

SISTEMA DE PROFESIONALIZACION



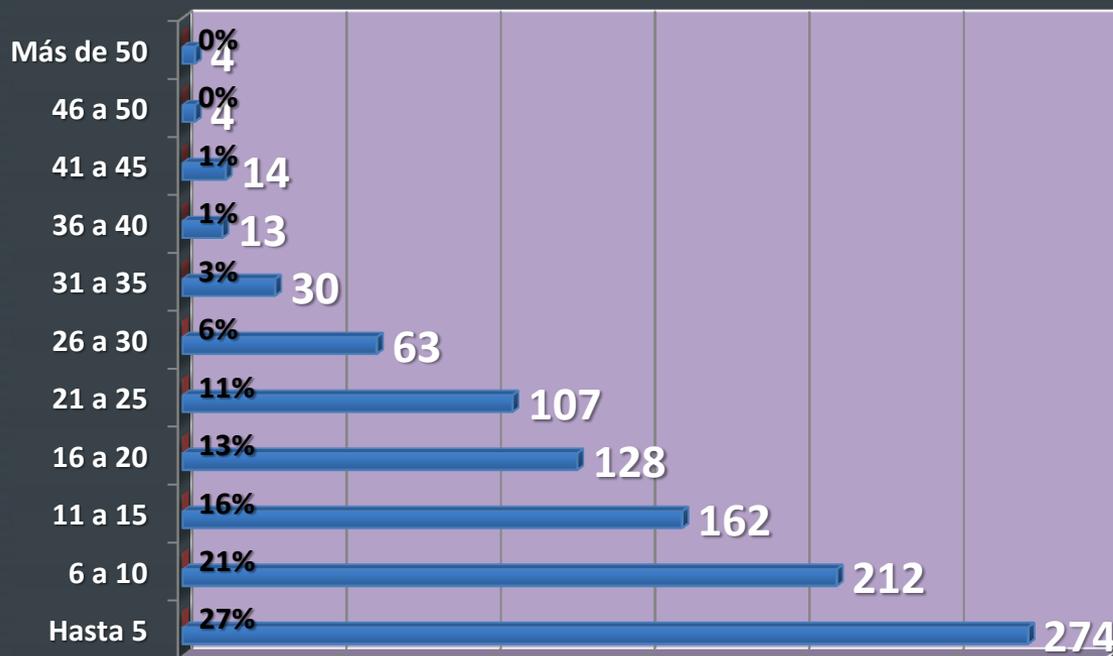
De la encuesta realizada un 77% de los participantes no pertenece al sistema de profesionalización.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA



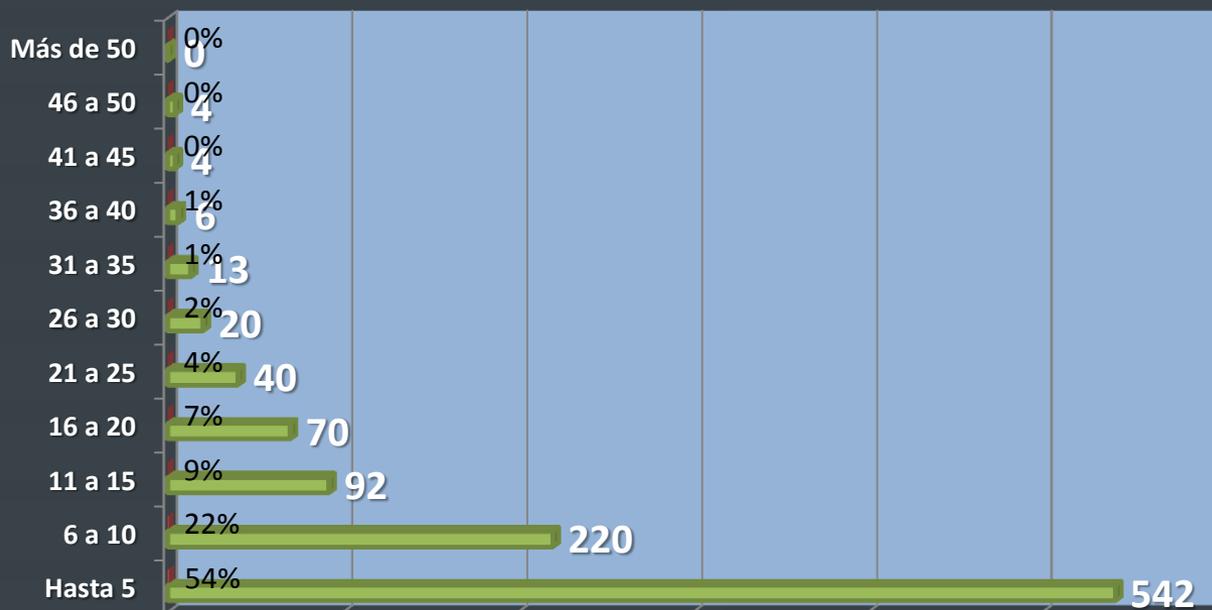
De los 1011 encuestados 36% Trabajó hasta 5 años en la iniciativa privada, mientras que un 31% de los trabajadores encuestados nunca han trabajado en el Sector Privado.

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Del número de trabajadores encuestados el 27% ha trabajado 5 años en la Administración Pública, mientras que un 50% ha trabajado de 6 a 20 años en el Sector Público.

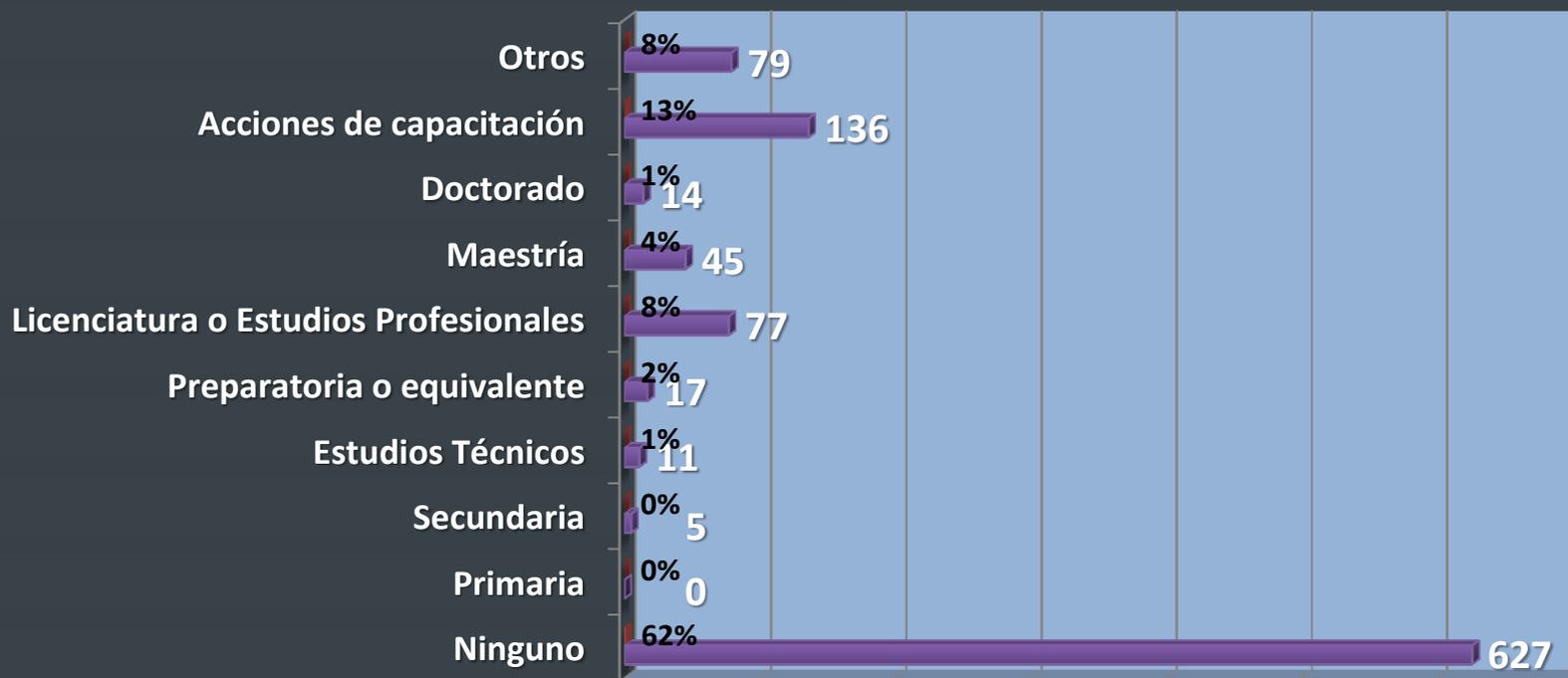
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO



En promedio, la antigüedad laboral de los servidores públicos la siguiente:

- 54% hasta 5 años,
- 22 % tienen entre 6 años y 10 años,
- 9 % tienen entre 11 años y a 15 años,

ESTUDIOS ACTUALES



De los encuestados el 8% se encuentra realizando estudios de Licenciatura o Estudios Equivalentes.

Y un 13% se encuentra realizando acciones de capacitación.

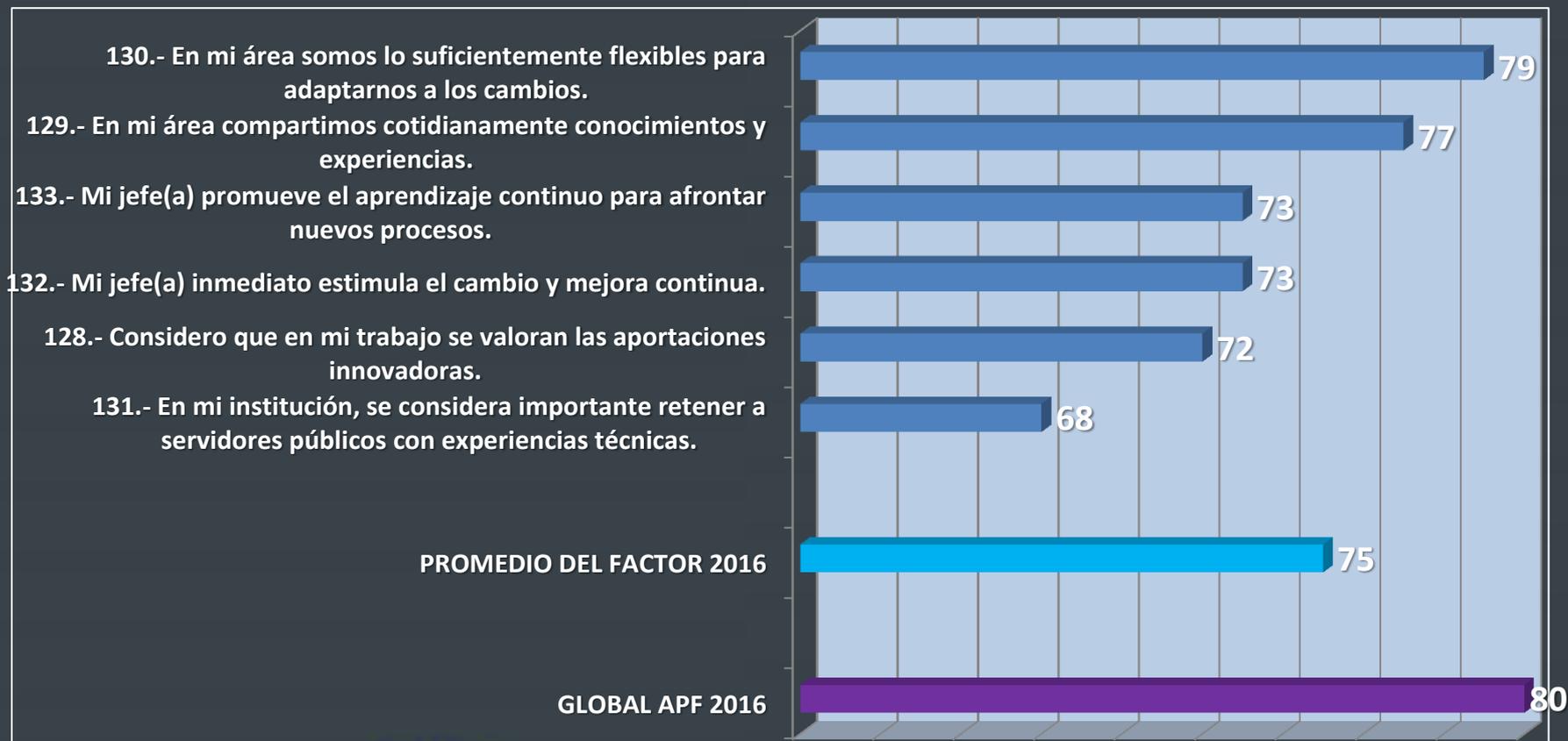
RESULTADOS ARROJADOS POR LOS REACTIVOS PARA CADA FACTOR BÁSICO DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 EN EL INAH

FACTORES BÁSICOS

Adaptable al entorno	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.
Adaptable al ciudadano	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.
Colaborativa	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.
Eficiente	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.
Equilibrada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

Inclusiva	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.
Motivada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).
Organizada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.
Íntegra	Evalúa la percepción que las y los servidores públicos la institución tienen sobre una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.
Profesional	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

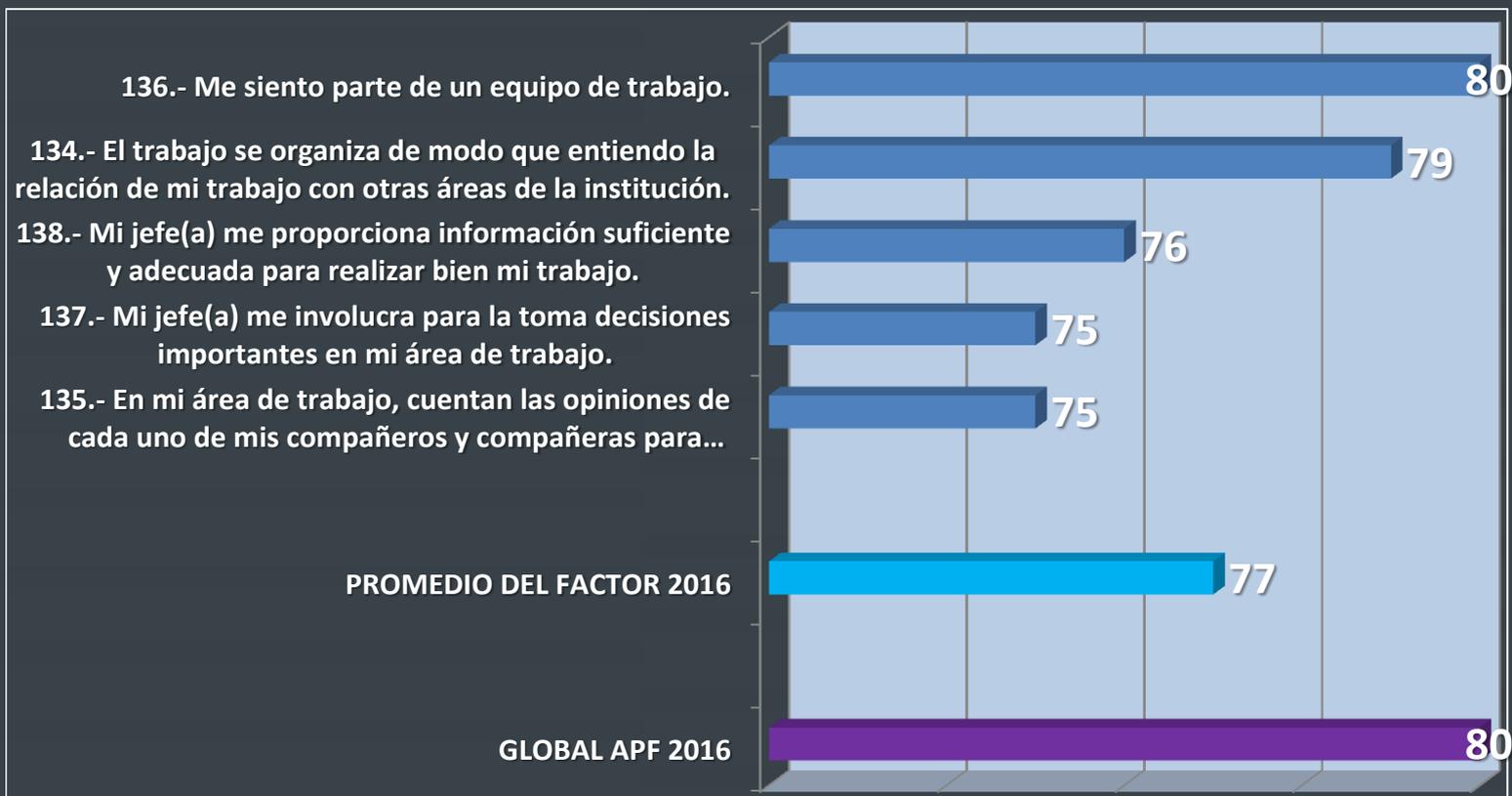
1. Adaptable al Entorno



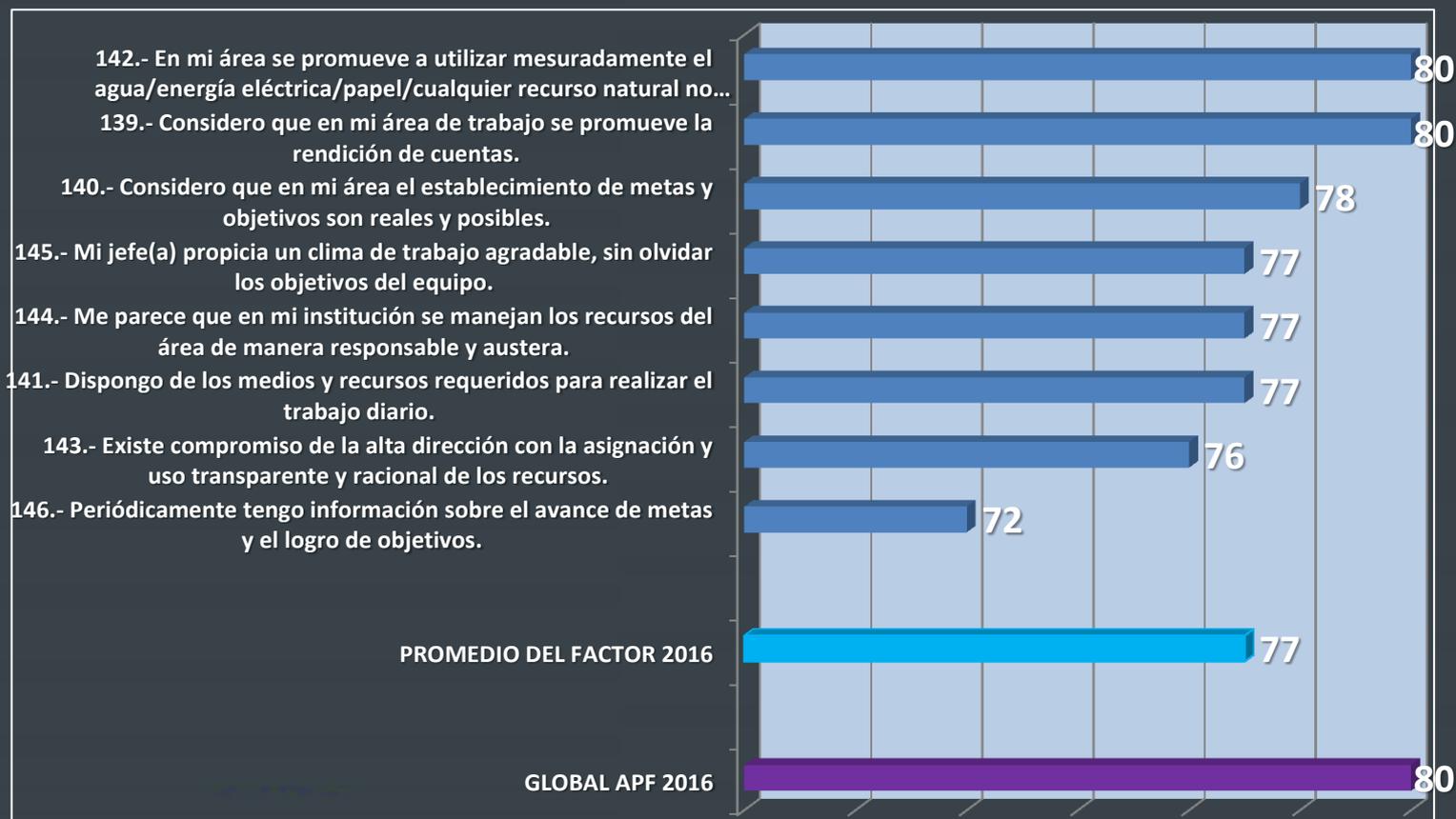
2. Adaptable al Ciudadano



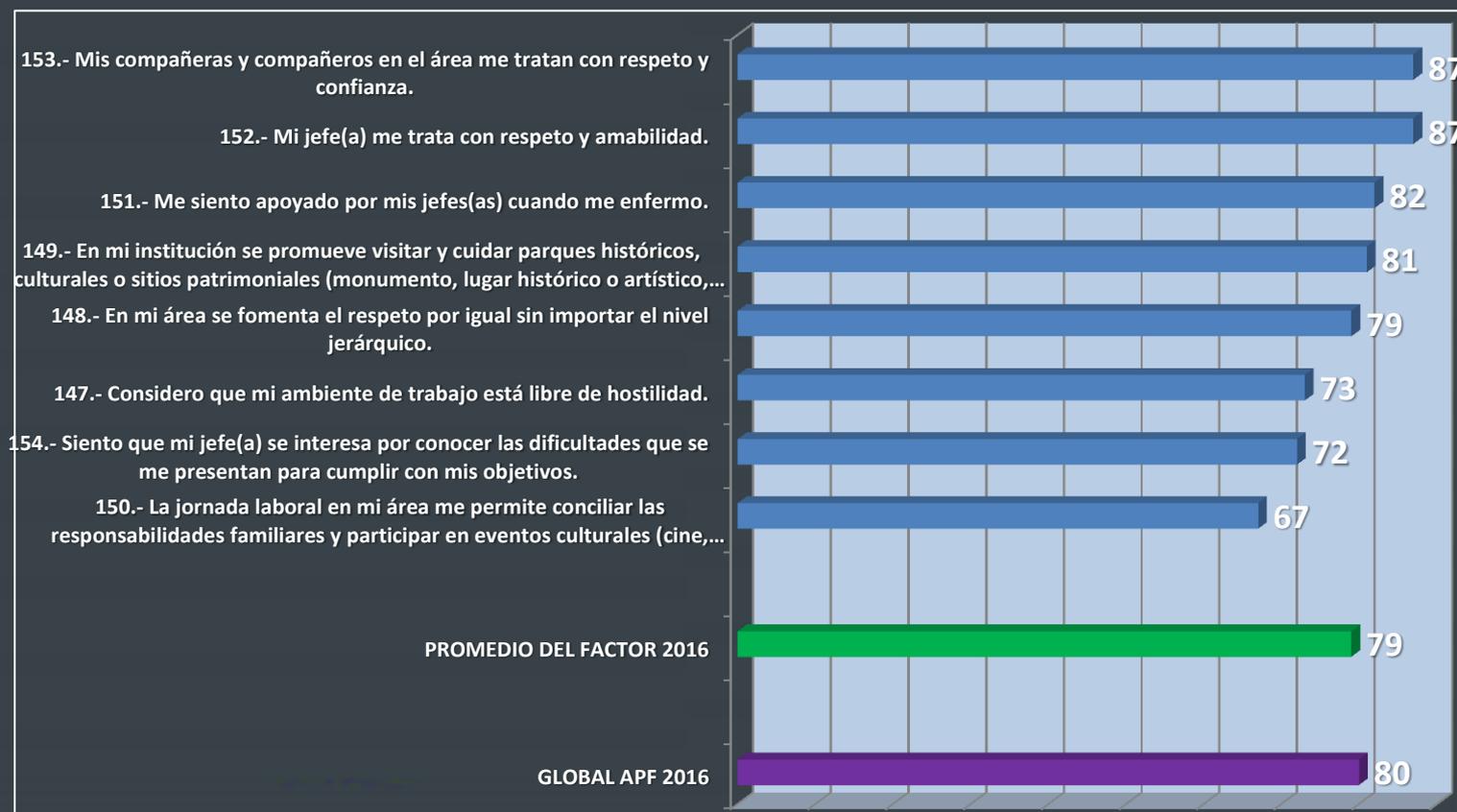
3. Colaborativa



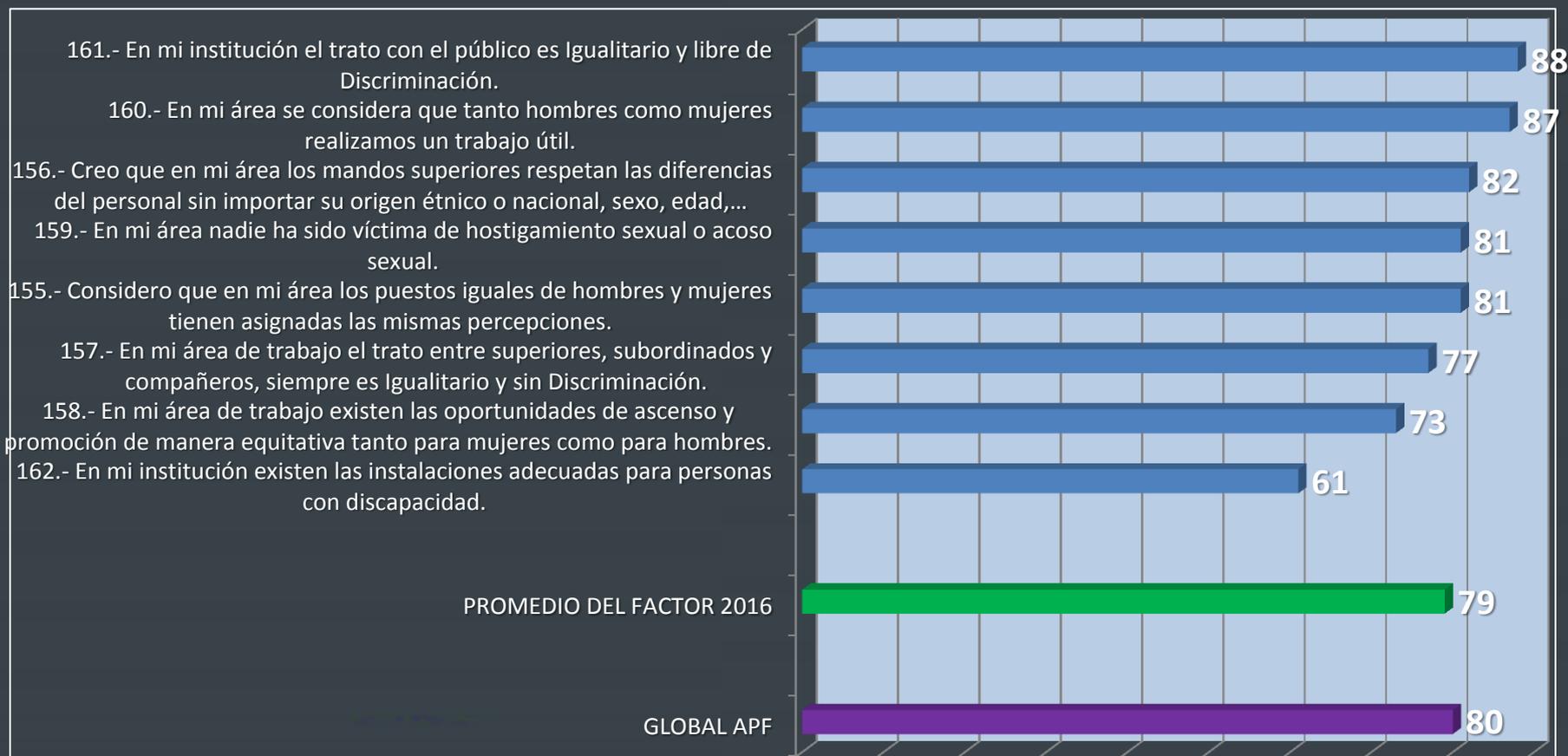
4. Eficiente



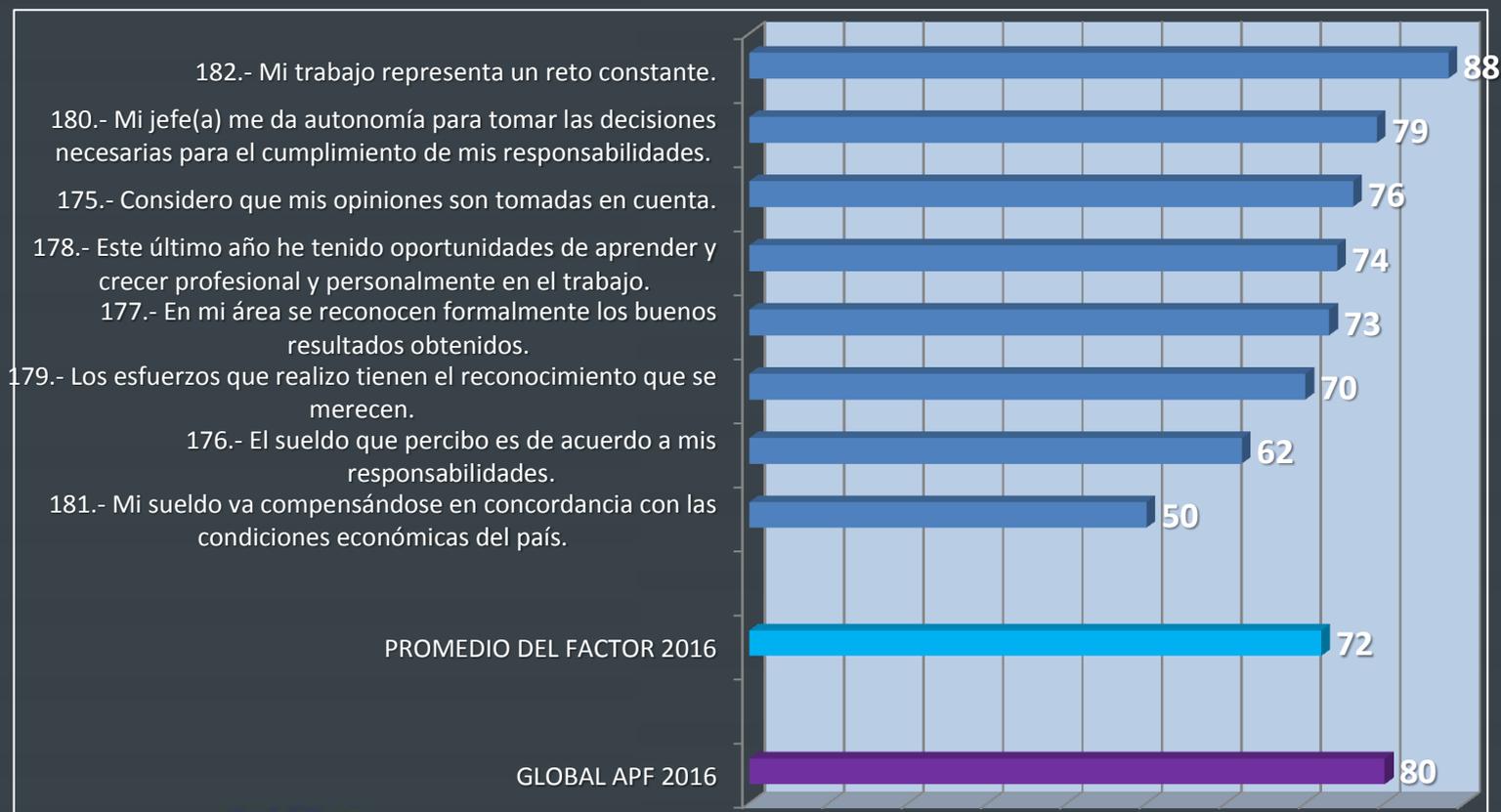
5. Equilibrada



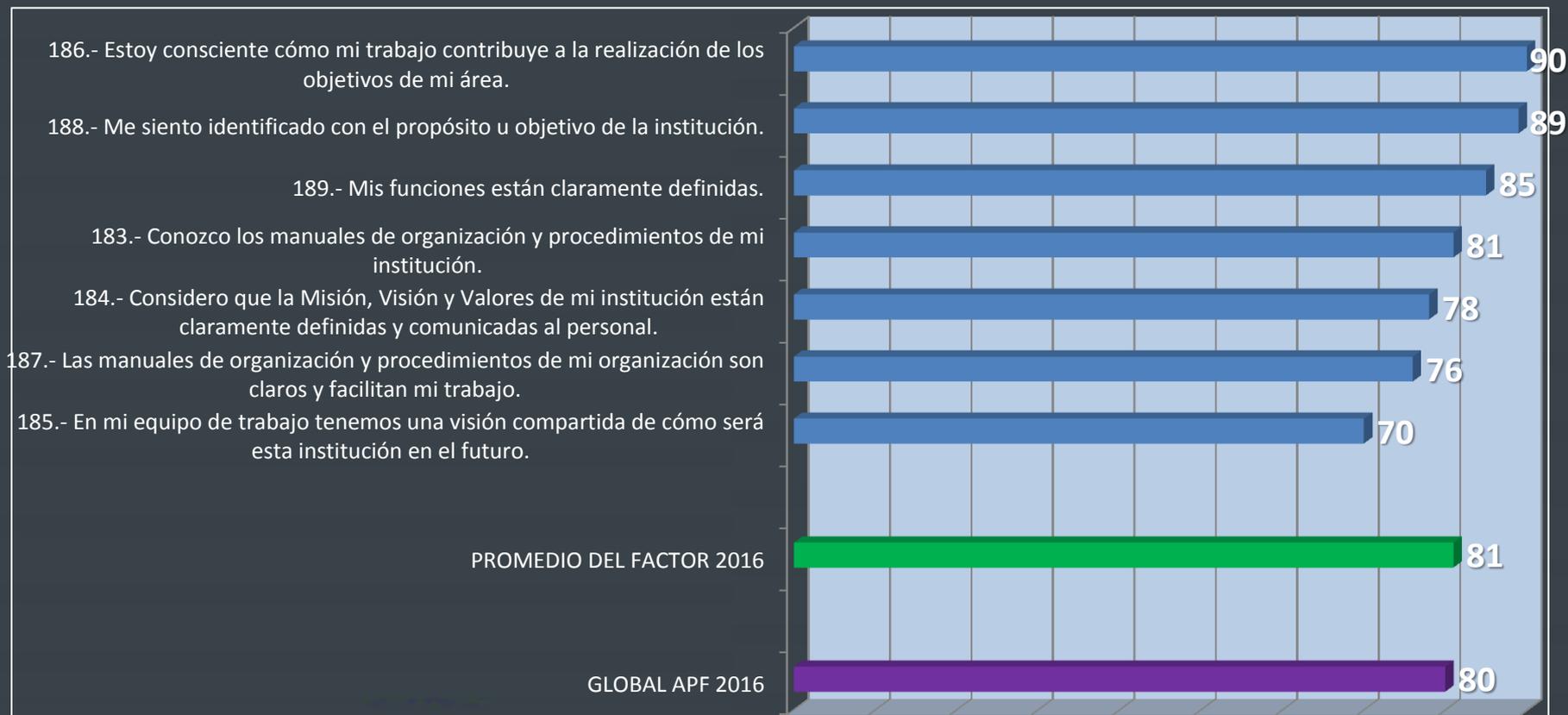
6. Inclusiva



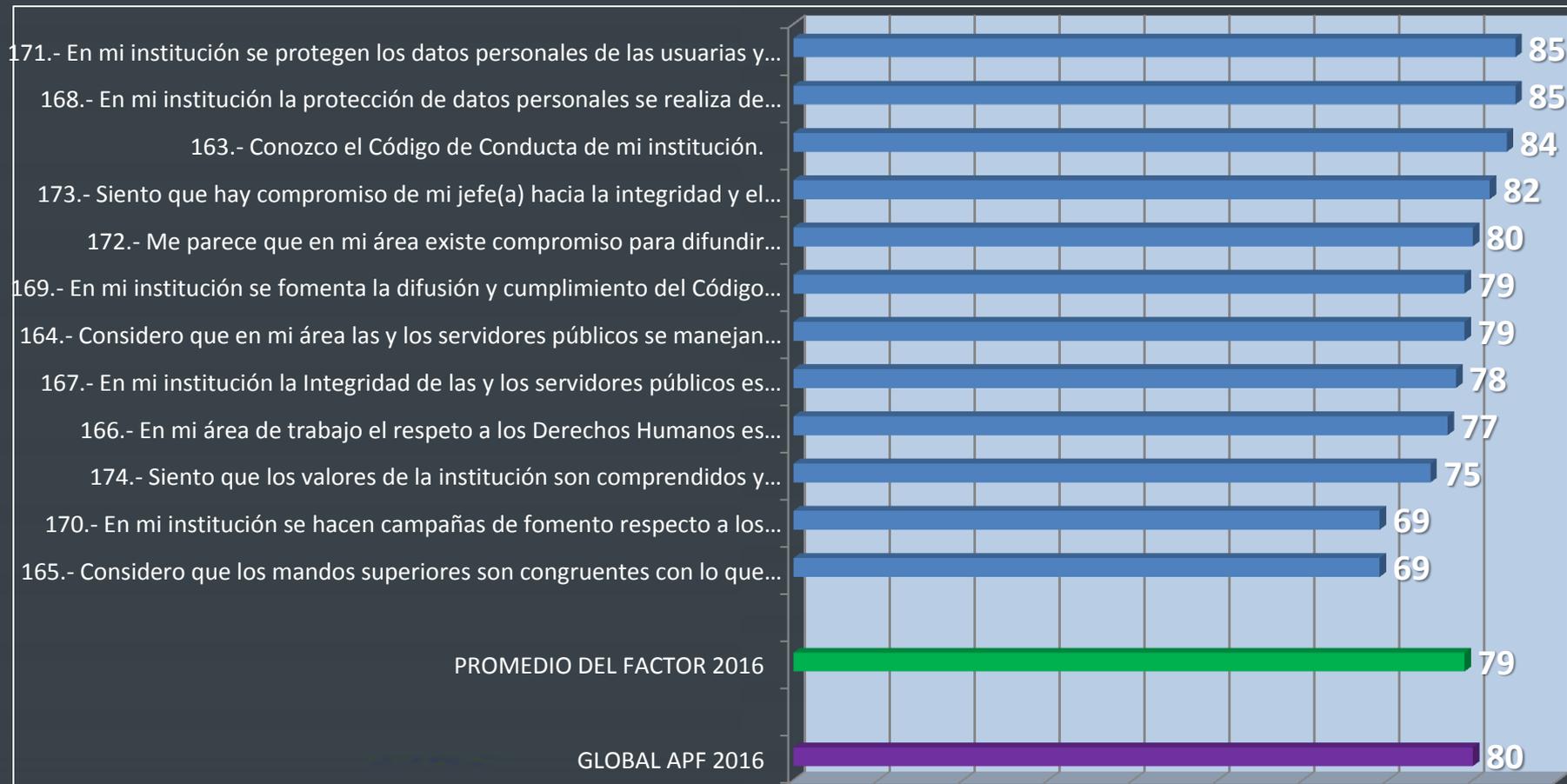
7. Motivada



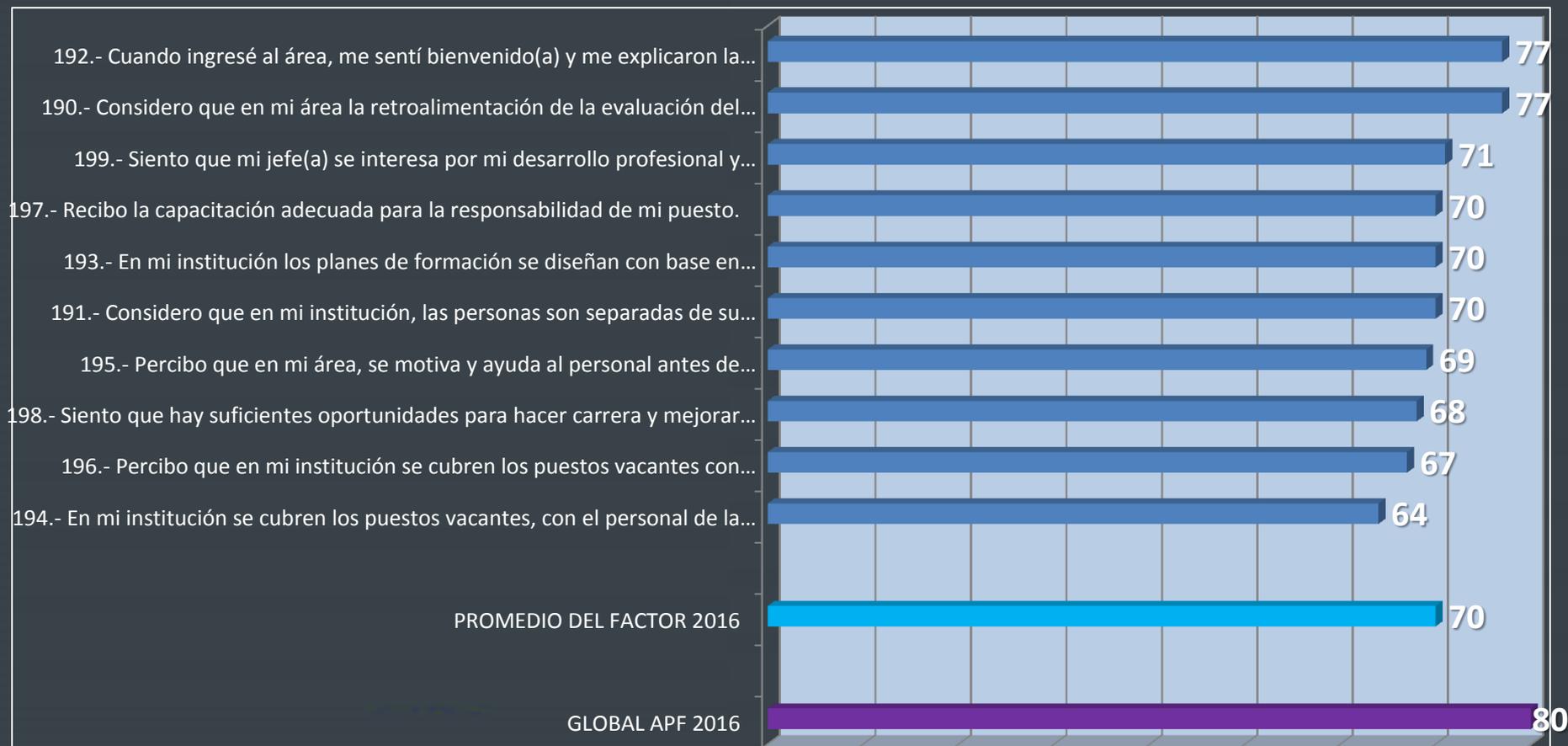
8. Organizada



9. Íntegra



10. Profesional



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



Instituto Nacional
de Antropología
e Historia

RESULTADOS ARROJADOS POR LOS REACTIVOS PARA CADA FACTOR DE VALORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 EN EL INAH

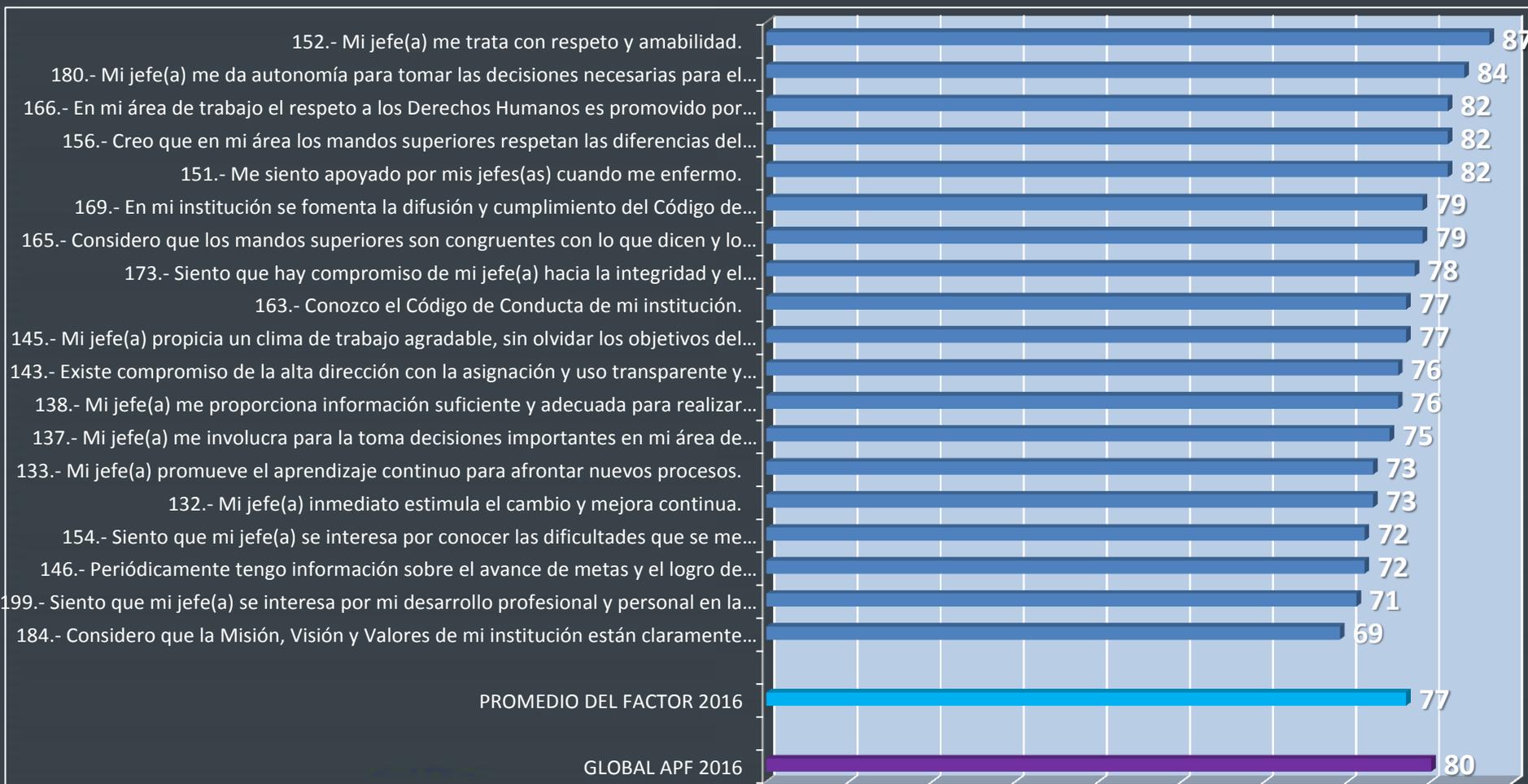
Valores: Evalúa la percepción sobre los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de acuerdo al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.

<p>Liderazgo Integral</p>	<p>Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.</p>
<p>Cooperación</p>	<p>Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.</p>
<p>Entorno Cultural y Ecológico</p>	<p>Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.</p>
<p>Equidad de género</p>	<p>Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.</p>
<p>Igualdad y no Discriminación</p>	<p>Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo. </p>

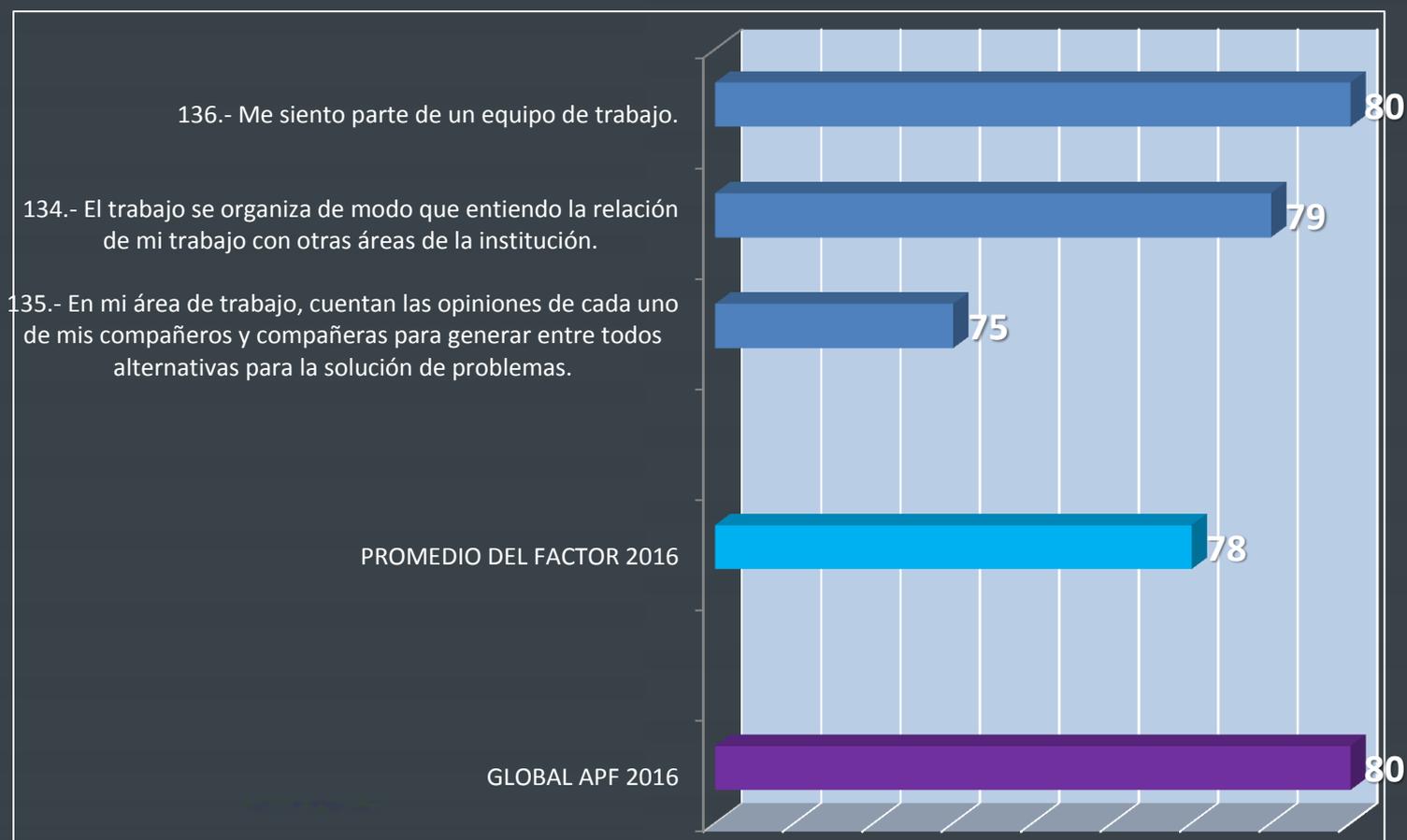
Integridad	Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.
Interés Público	Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva
Liderazgo	Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
Rendición de Cuentas	Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
Respeto	Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Respeto a los Derechos Humanos	Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
Transparencia	Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

11. Liderazgo Integral



12. Cooperación



13. Entorno Cultural y Ecológico

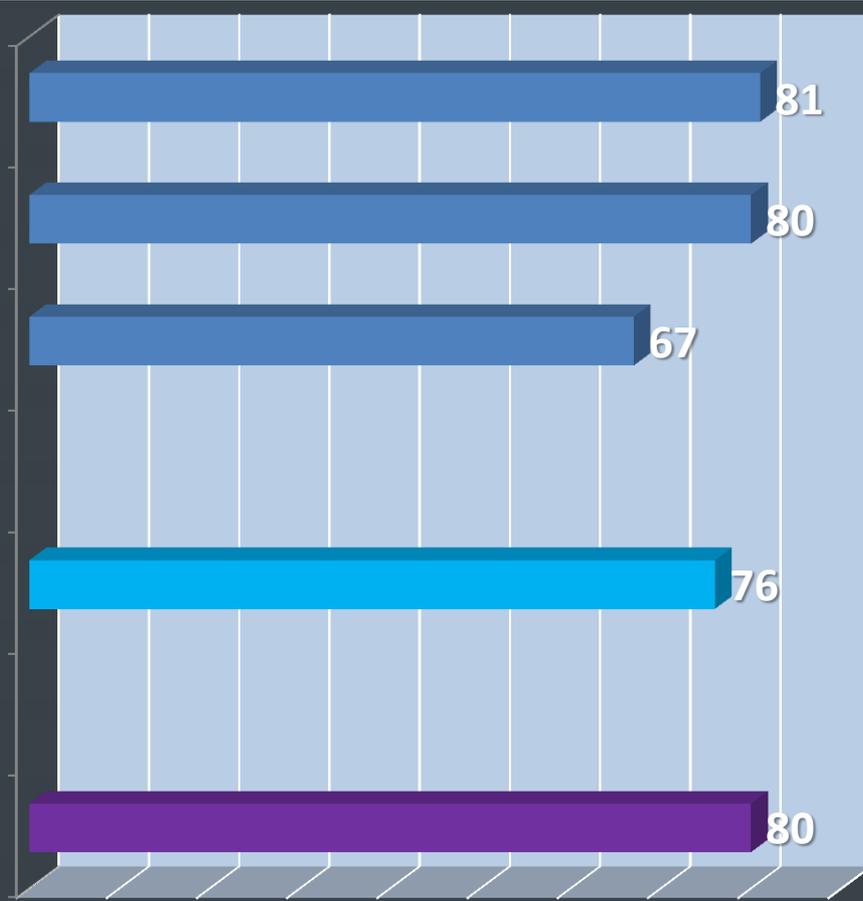
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

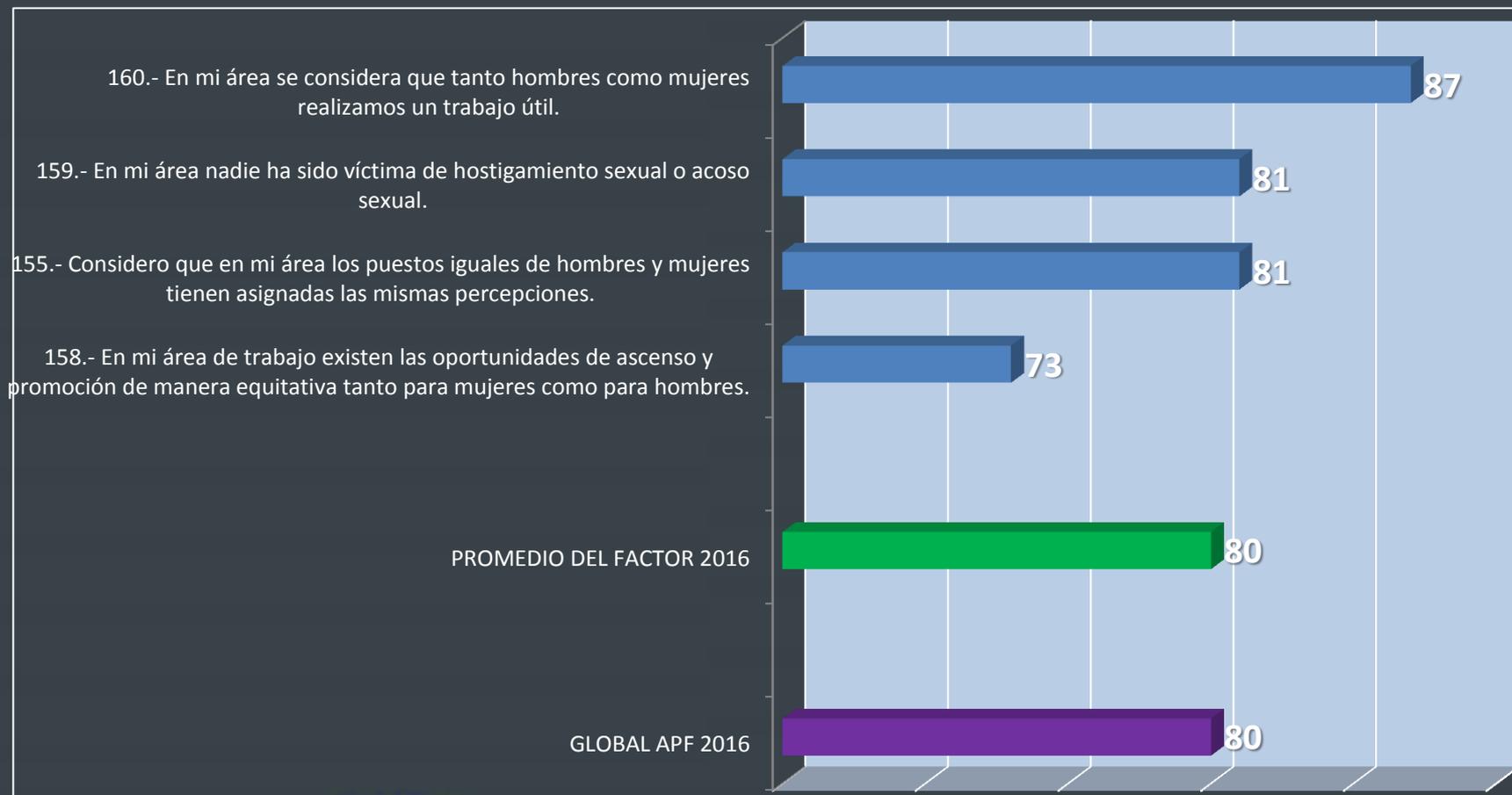
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

GLOBAL APF 2016



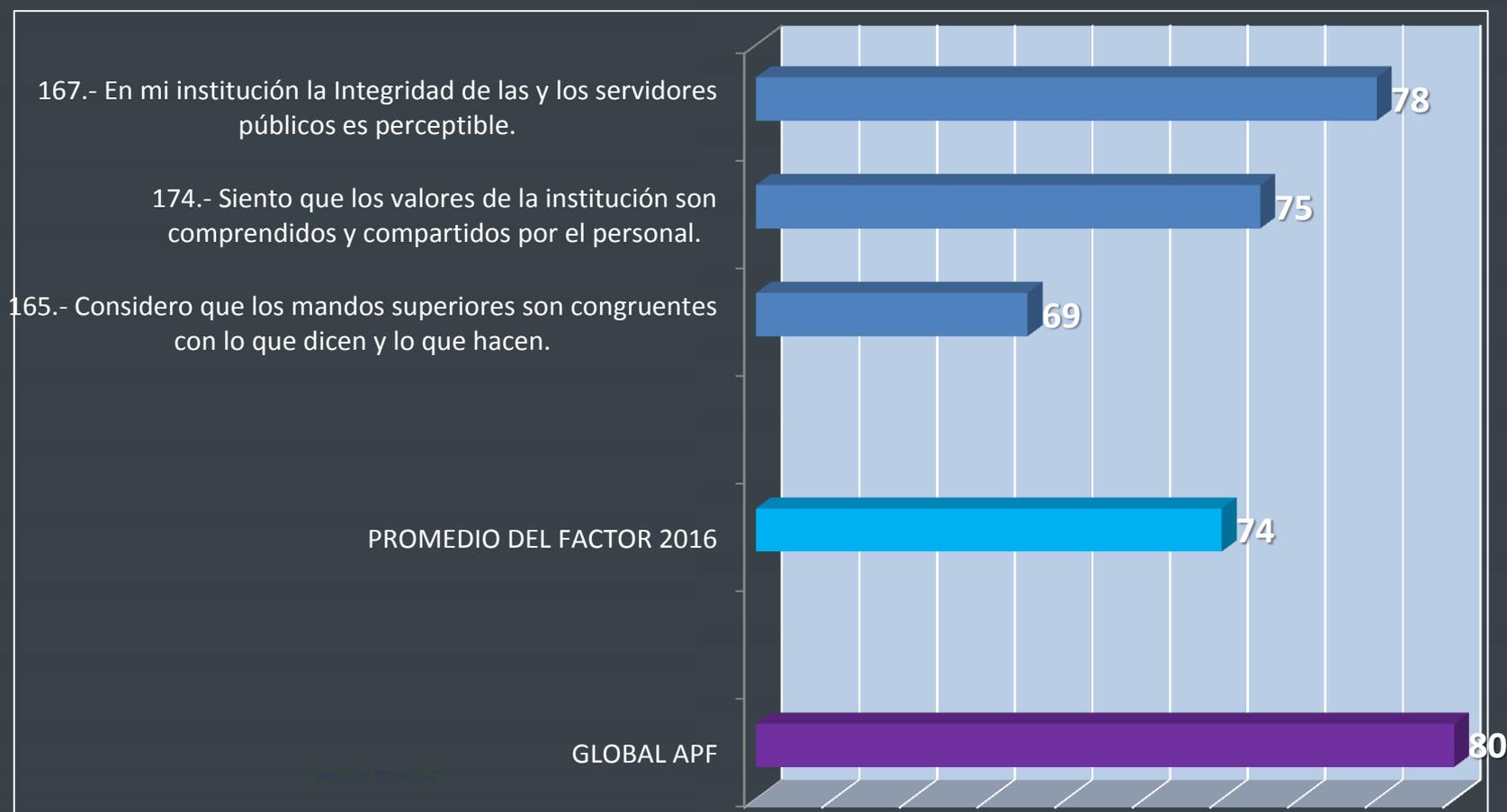
14. Equidad de Género



15. Igualdad y No Discriminación



16. Integridad



17. Interés Público

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

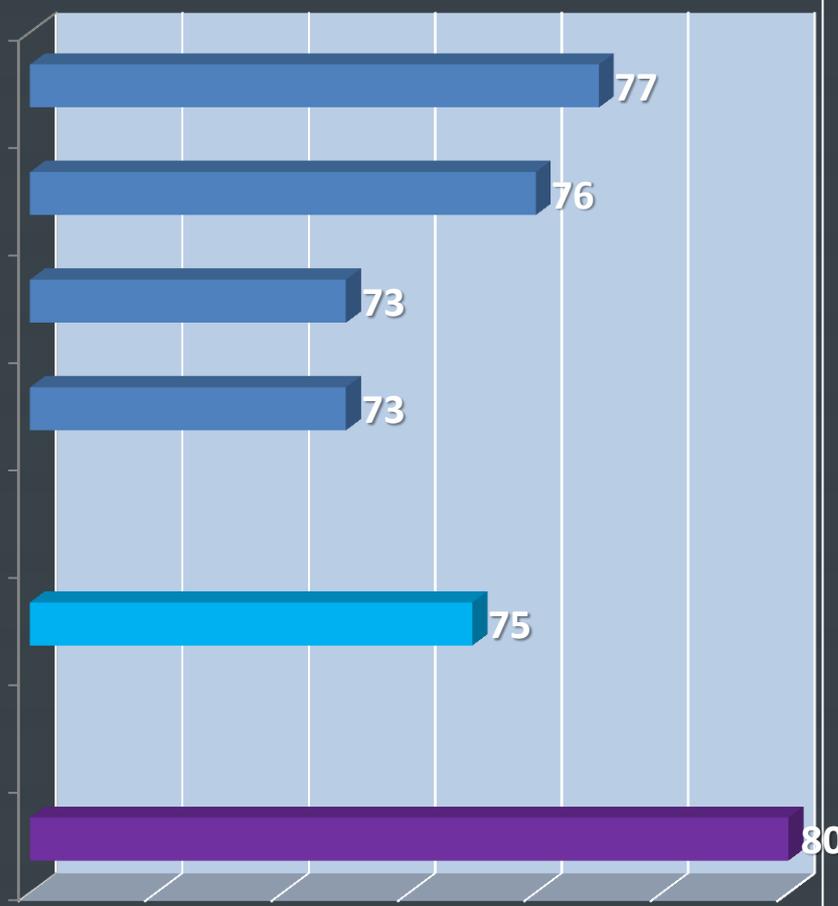
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

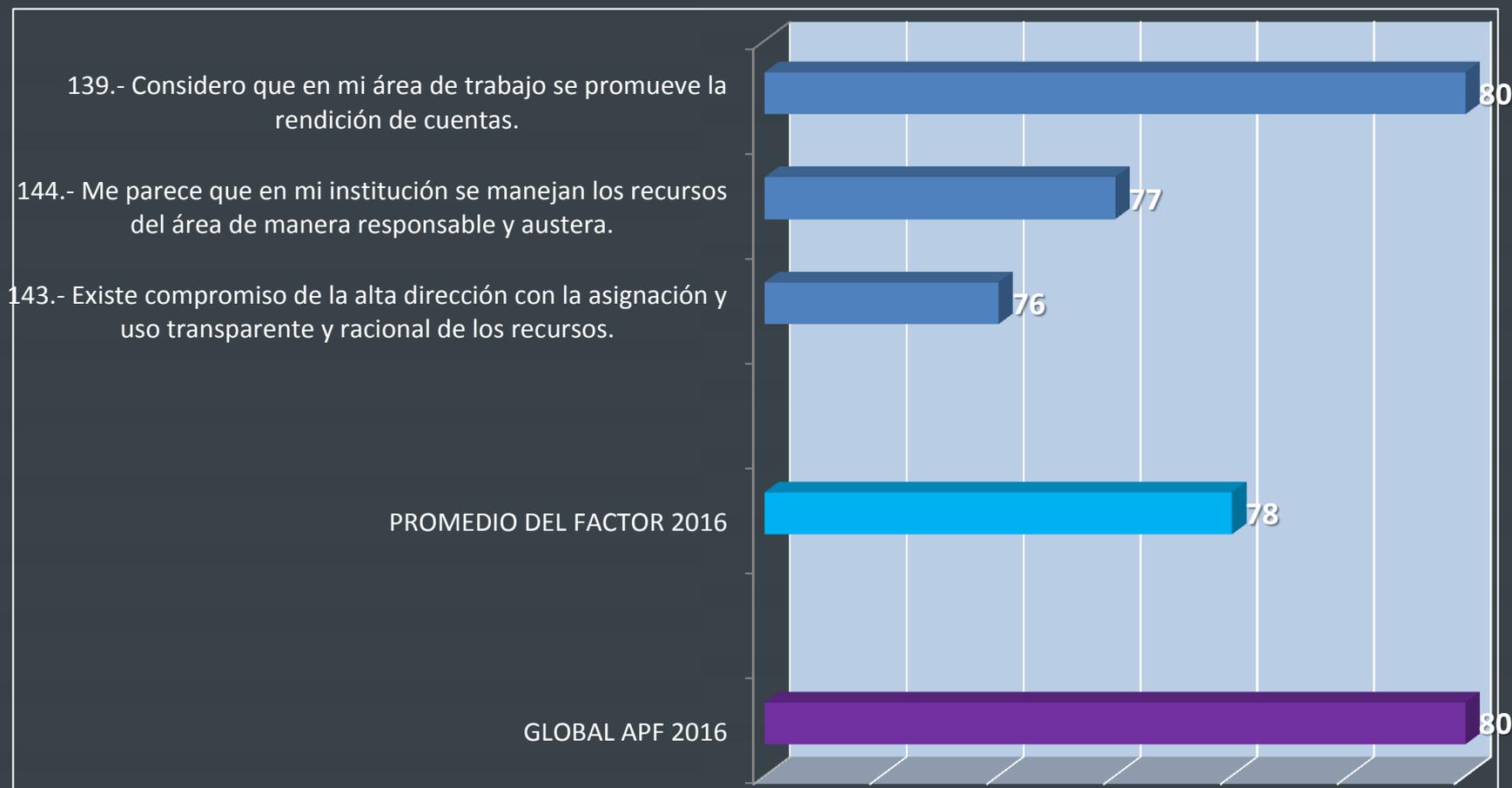
GLOBAL APF



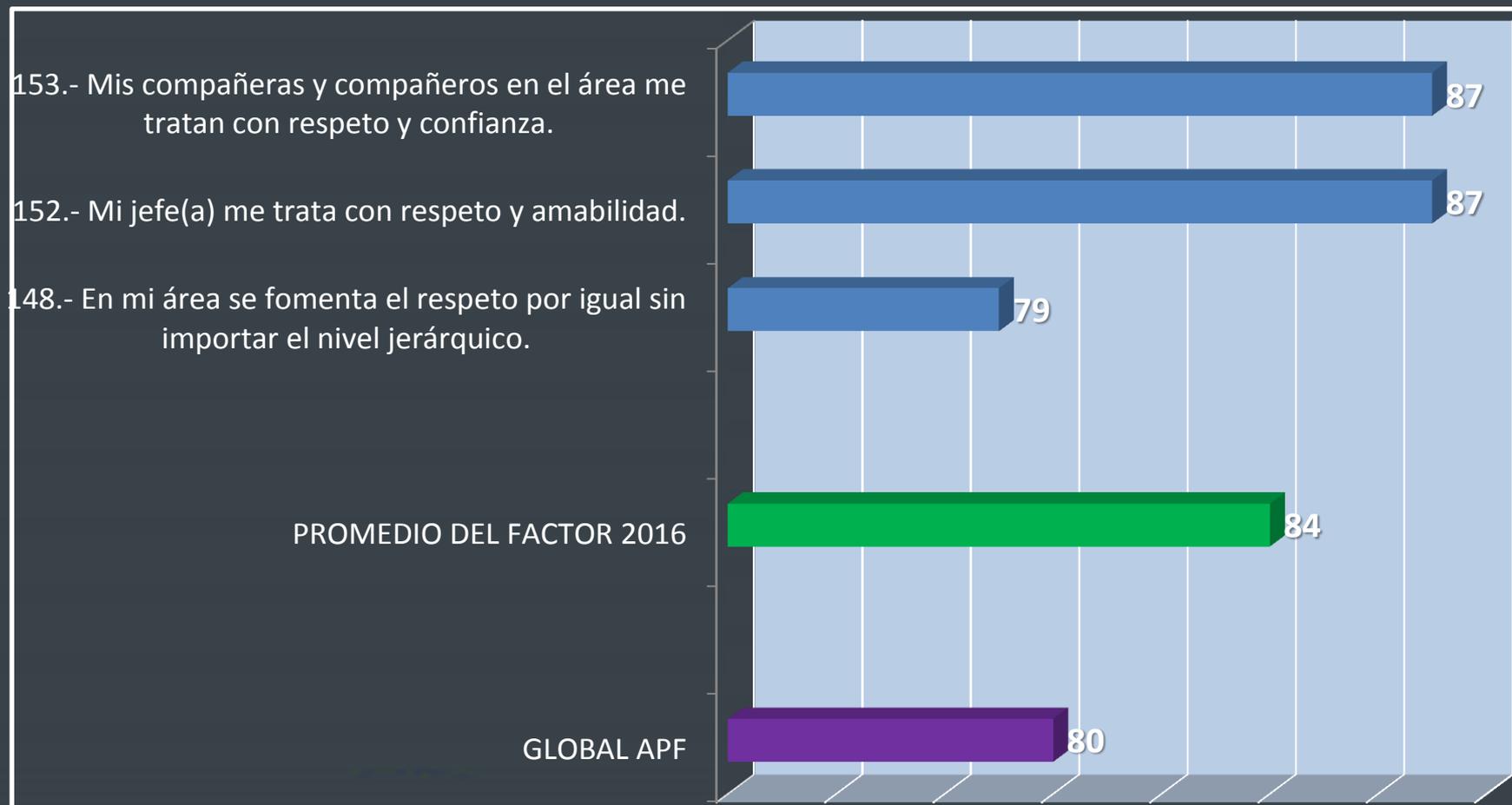
18. Liderazgo



19. Rendición de cuentas



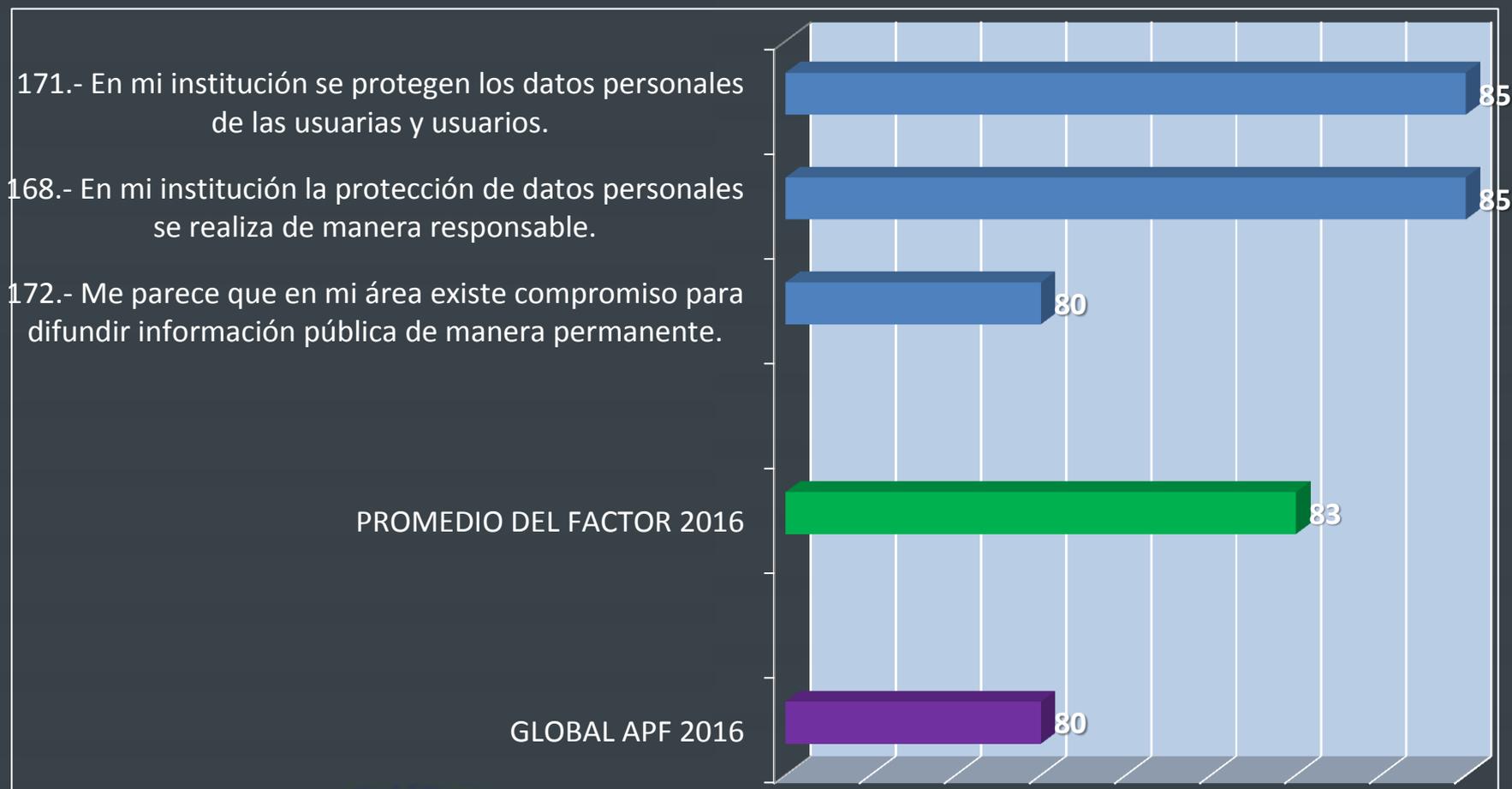
20. Respeto



21. Respeto a los Derechos Humanos



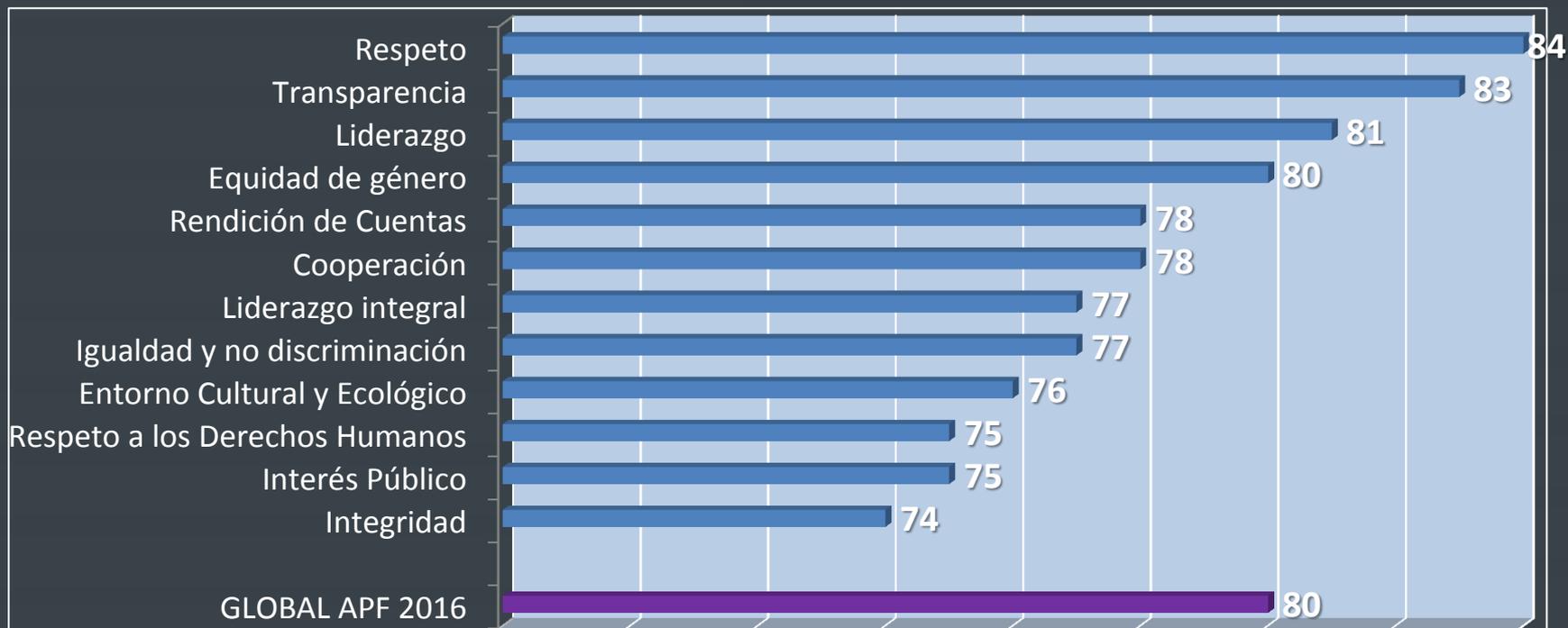
22. Transparencia



Resultados globales de factores básicos

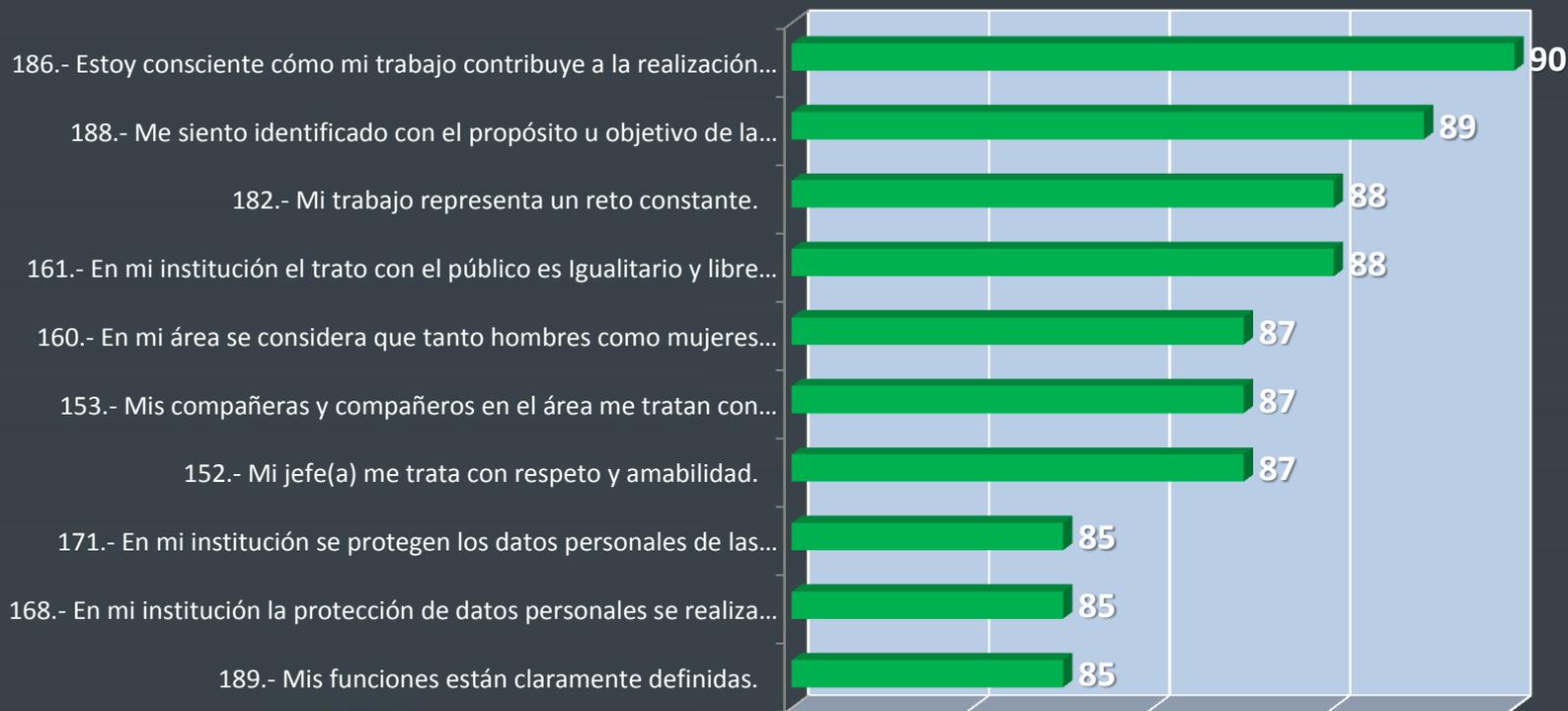


Resultados Globales Valores



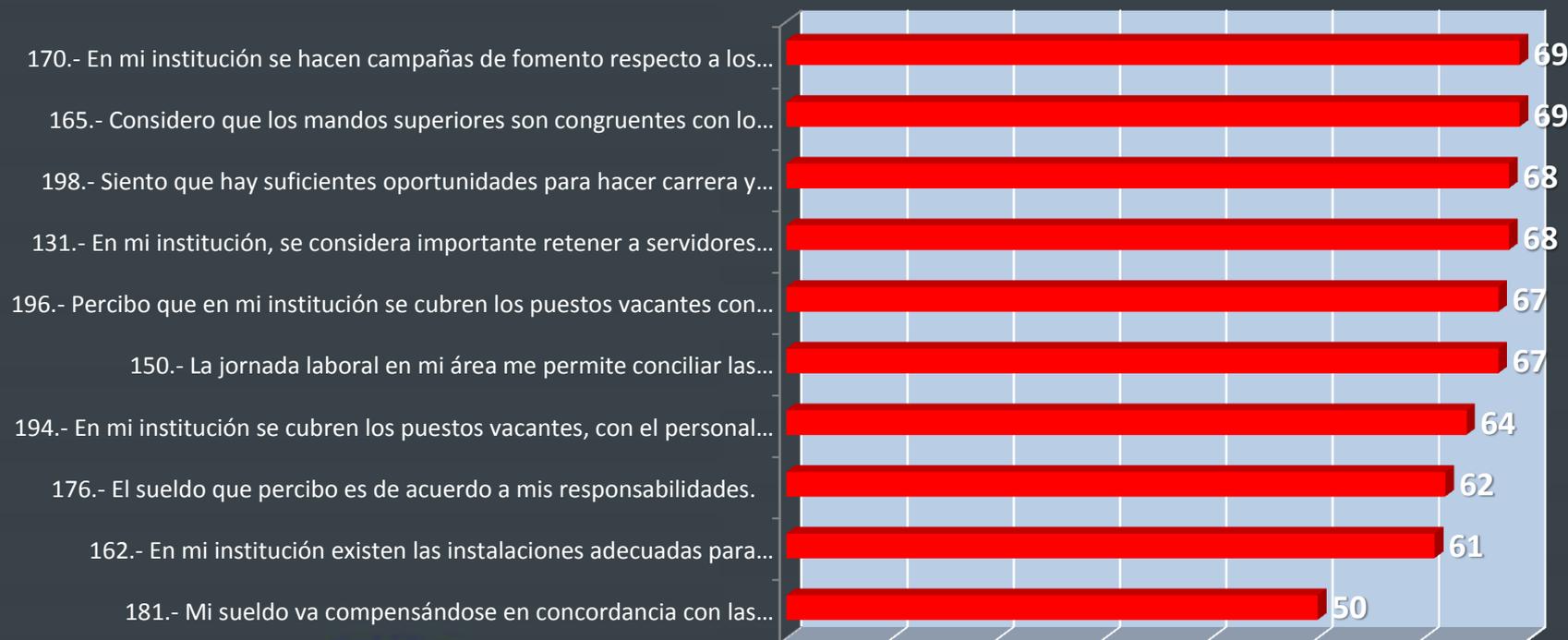
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS (FORTALEZAS)

10 Mejores Calificados 2016



LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS (DEBILIDADES)

10 Menos Calificados 2016



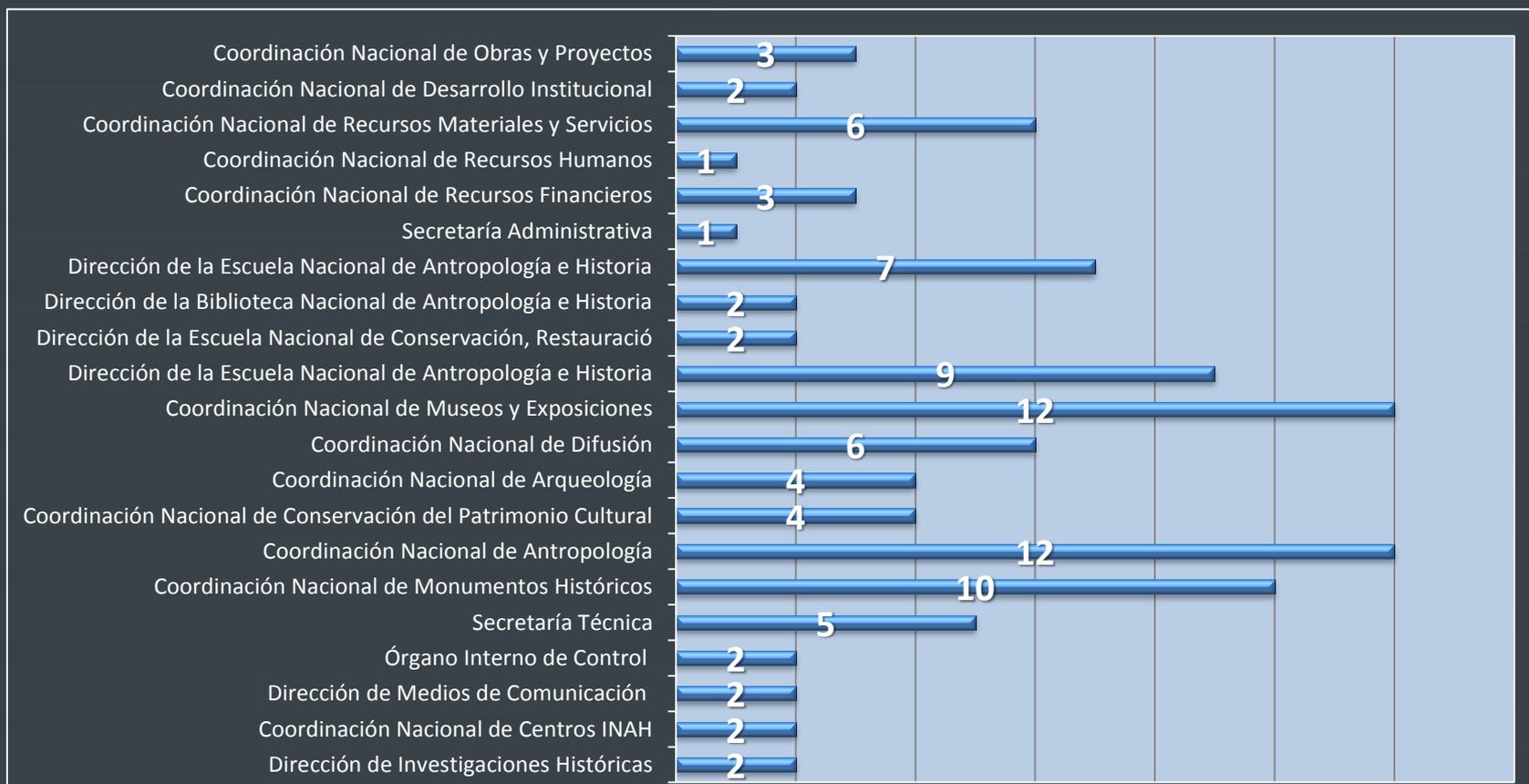
CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



 Instituto Nacional
de Antropología
e Historia

ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS



Se contestó el apartado de comentarios y sugerencias por servidoras y servidores públicos. En la gráfica se observa el llenado de comentarios, sugerencias y observaciones por las áreas que integran al INAH

RESUMEN DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Derivado de la revisión de comentarios, los servidores públicos del INAH reflejan que se sienten identificados con el Instituto.

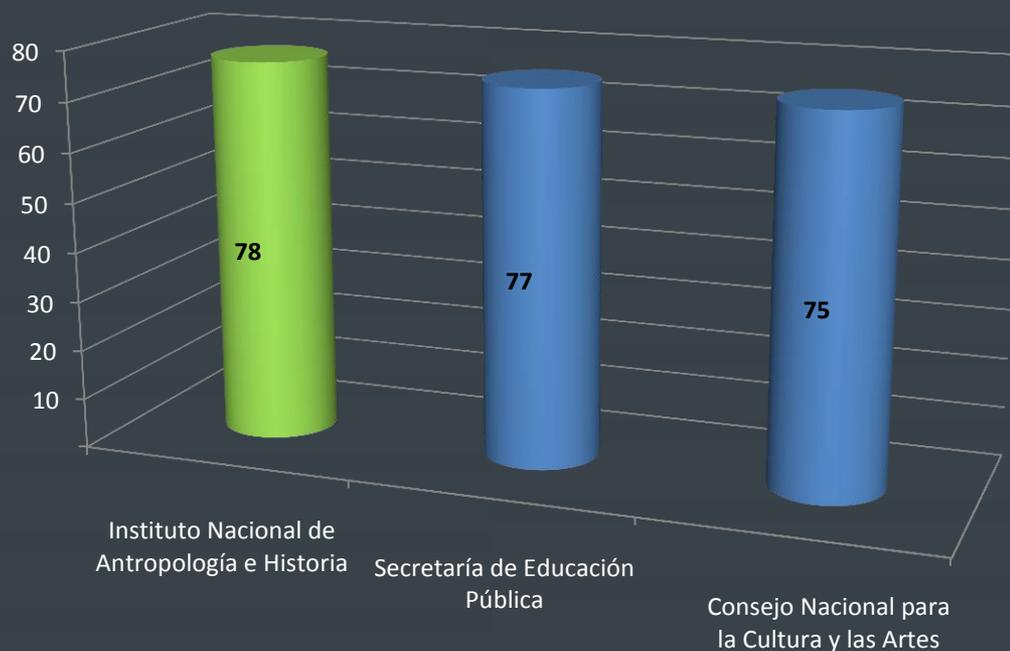
El personal da importancia de dar seguimiento a las acciones que se realizan dentro del Instituto y dar difusión sobre como va mejorando.

Asimismo, se observa que el personal a externado el agrado por su lugar de trabajo, en el cual se existe un ambiente de respeto e igualdad.

Se ha de prestar especial atención a los comentarios que se hicieron relativo a la implementación de programas de capacitación y sensibilización, que en repetidas ocasiones se menciona que no se imparten cursos al personal del Instituto.

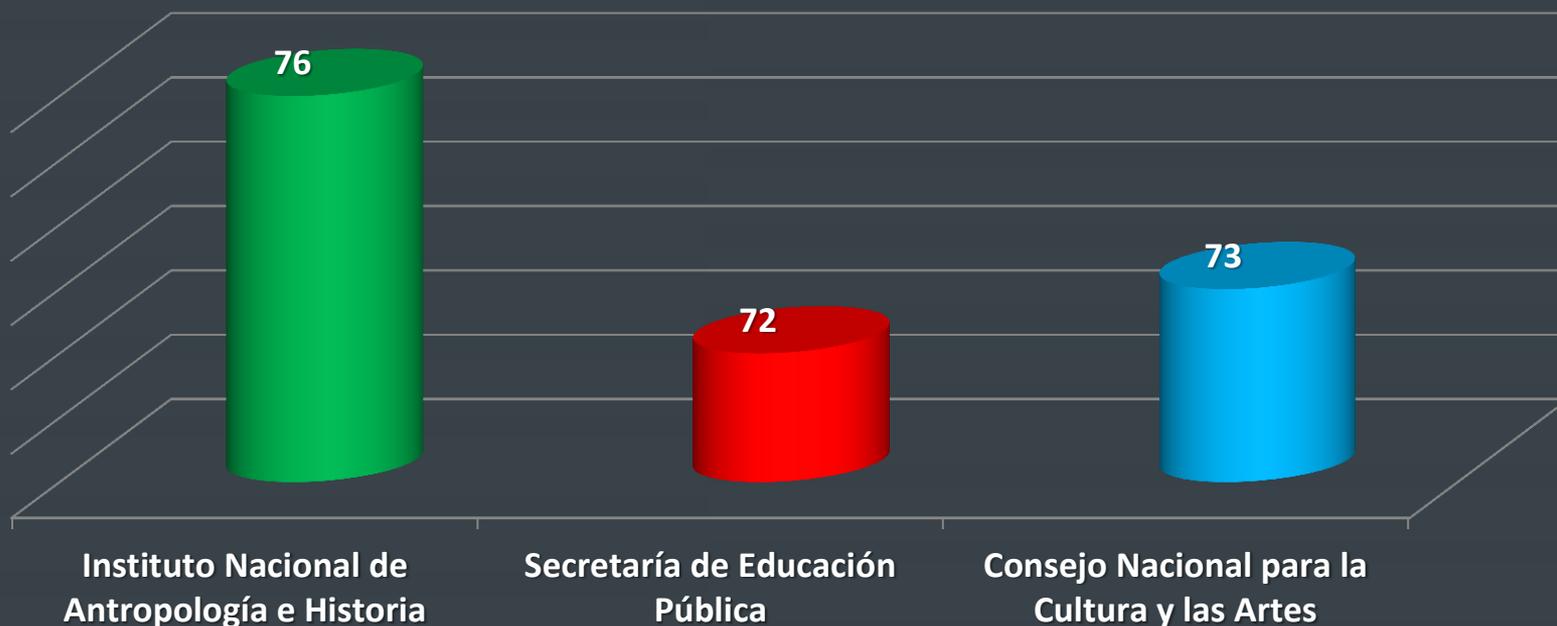
RESULTADOS COMPARATIVOS

Comparativo ubicación dentro del Ramo en 2015



- En 2015 el resultado de 78 superó en 1 puntos al año 2014.

Comparativo ubicación dentro del Ramo en 2016



- En 2016 el resultado de 76 disminuyó en 2 puntos respecto a los resultados año 2015.

Comparativo contra otras dependencias de la APF



2015

EN 2015, SE MATUVO EL ORGULLO POR SER PARTE DE LA INSTITUCIÓN.

LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INAH SE SIENTEN COMPROMETIDOS POR LOGRAR CADA VEZ MEJORES RESULTADOS EN SU TRABAJO Y ESTÁN **CONSCIENTES DE QUE ELLO IMPACTA EN LA LABOR DEL INSTITUTO.**

EN ESTE AÑO SE ELEVÓ AÚN MÁS EL INTERES POR DAR UNA MEJOR ATENCIÓN AL USUARIO.

SE OBSERVA QUE EL PERSONAL CONTINÚA PERCIBIENDO ACCIONES DE CAPACITACIÓN BAJAS, HECHO QUE IMPACTA EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL Y POR CONSIGUIENTE EN EL RECONOCIMIENTO LABORAL.

LA CALIFICACIÓN DE 78 QUE OBTUVO EL INAH MEJORÓ EN UN PUNTO RESPECTO DE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA EN 2014, LO QUE NOS INDICA QUE HEMOS MEJORADO, SIN EMBARGO AÚN EXISTEN ÁREAS DE OPORTUNIDAD IMPORTANTES.

EN 2015 SE AMPLIÓ EL UNIVERSO DE PARTICIPACIÓN CON LA FINALIDAD DE QUE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO PUEDAN EXTERNAR SU OPINIÓN.

2016

AL IGUAL QUE EL AÑO 2015, LA ENCUESTA REALIZADA EN EL 2016, SE MATUVO EL ORGULLO POR SER PARTE DE LA INSTITUCIÓN Y EXISTIÓ UNA MAYOR PARTICIPACIÓN POR EL PERSONAL FEMENINO .

LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR PARTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA EXTERNAN SU AGRADO POR ESTE TIPO DE ENCUESTAS, YA QUE LA PERCEPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN MEJORA AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y FOMENTAN UN AMBIENTE LABORAL SANO CON TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO Y RECONOCIMIENTO A LOS LOGROS OBTENIDOS.

EN ESTE AÑO SE ELEVÓ AÚN MÁS EL INTERES POR DAR UNA MEJOR ATENCIÓN AL USUARIO Y EL CUIDAD DEL MEDIO AMBIENTE.

SE OBSERVA QUE EL PERSONAL CONTINÚA PERCIBIENDO ACCIONES DE CAPACITACIÓN BAJAS, HECHO QUE IMPACTA EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL.

LA CALIFICACIÓN QUE SE OBTUVO ALIENTA AL INSTITUTO A MEJORAR EN LAS FORTALEZAS, PERO SOBRE TODO A PRESTAR ATENCIÓN A LAS DEBILIDADES, YA QUE IMPLEMENTANDO ACCIONES DE MEJORA ESTAS SE CONVERTIRÁN EN FORTALEZAS.

NIVEL DE CUMPLIMIENTO ACCIONES DE MEJORA 2016

NO. OBJETIVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. PRÁCTICA	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	PRECISIONES	FACTOR(ES) AL QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA
1	Dar a conocer, entre el personal, la situación de la cultura organizacional del INAH	1	Difundir los resultados de la ECCO 2015 obtenidos en el portal institucional del INAH	17 de febrero del 2016	Publicación de resultados en el portal a principios de 2016	XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
4	Elevar la calidad de clima y cultura organizacional en el INAH	2	Difundir los resultados de la ECCO de manera masiva y directa	17 de febrero del 2016	Enviar por correo comunicado masivo para invitar al personal a consultar el apartado en portal	XI. Liderazgo y participación
3	Generar mayor conocimiento de la normatividad de ética y conducta de la APF y el INAH	3	Difundir el código de conducta del INAH, a todo el personal del Instituto	18 de abril del 2016	Envío de correos trimestrales e impresión de ejemplares semestralmente	VI. Comunicación
3	Generar mayor conocimiento de la normatividad de ética y conducta de la APF y el INAH	4	Impartir cursos de capacitación en materia de ética, integridad, conflicto de interés y equidad de género.	2 de mayo del 2016	Informar bimestralmente a las áreas que corresponda sobre los cursos disponibles	II. Capacitación especializada y desarrollo
5	Elevar el sentido de pertenencia e identidad con la institución	5	Difundir el objetivo, la misión, principios rectores y valores éticos del INAH.	1 de marzo del 2016	Difusión trimestral de material impreso y electrónico.	XII. Identidad con la institución y valores

EN 2016 SE CUMPLIERON AL CIEN POR CIENTO LAS ACCIONES DE MEJORA QUE SE PLATEARON..

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017

La Encuesta de Clima Organizacional 2016, refleja un avance significativo, aún cuando no se cuentan con los porcentajes satisfactorios en la mayoría de los factores, sin embargo los puntos porcentuales que han mejorado nos demuestran que la Institución y los servidores públicos tienen más potencial para dar servicio a la ciudadanía, sobre todo en el ámbito de la igualdad laboral y no discriminación. Por lo anterior, es importante poner en marcha acciones para la mejora de los factores débiles.

En este sentido se debe dar continuidad a las prácticas de transformación que se deberán implementar durante 2017 al interior del INAH, con la finalidad de fortalecer las áreas de oportunidad que fueron detectadas.

Las prácticas de transformación 2017 tienen como objetivo principal incrementar la calidad en el clima y cultura organizacional dentro del INAH y están enfocadas a elevar el sentido de identidad con la institución y valores, así como la capacitación especializada en temas relacionados con la integridad y la ética de la institución.

Las prácticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017 se describen a continuación:

(PTCCO) 2017

NO. OBJETIVO	OBJETIVO A LOGRAR	FECHA DE INICIO	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE FIN	PRECISIONES	FACTOR(ES) AL QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA	RESPONSABLE	RECURSOS	CLASIFICACIÓN	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA
1	Certificar a la Institución en norma mexicana nmx-r-025-scfi-2015.	30 de marzo de 2017	Crear Instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	31 de octubre de 2017	Que todas y todos los trabajadores cuenten con un espacio digno para sus necesidades, y difundirla semestralmente.	Motivada, Equilibrada e Igualdad y No Discriminación	Secretaría Administrativa	Actualmente no Calculable.	Estratégica	Todo el Personal
2	Elevar la calidad de clima y cultura organizacional en el INAH	28 de abril de 2017	Difundir los resultados de la ECCO de manera masiva y directa	31 de agosto de 2017	Mediante correo electrónico remitir un comunicado masivo para invitar al personal a consultar el apartado en portal, una sola vez en el año.	Organizada	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Operativa	Todo el Personal

(PTCCO) 2017

NO. OBJETIVO	OBJETIVO A LOGRAR	FECHA DE INICIO	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE FIN	PRECISIONES	FACTOR(ES) AL QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA	RESPONSABLE	RECURSOS	CLASIFICACIÓN	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA
3	Generar mayor conocimiento de la normatividad de ética y conducta del INAH	02 de mayo de 2017	Difundir el código de conducta del INAH, a todo el personal del Instituto	28 de noviembre del 2017	Difundir por correo electrónico masivo para el personal que labora en el INAH a consultar el apartado en portal, trimestralmente.	Liderazgo	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Operativa	Todo el Personal
4	Incentivar a los mandos superiores al trato digno de sus subordinados	04 de mayo de 2017	Campaña de difusión sobre el trato digno, Derechos Humanos y fomento de un Clima Laboral Agradable	15 de agosto de 2017	Enviar por correo y por medios electrónicos cada bimestre, el correcto actuar del Servidor Público apegándose al Código de Conducta	Liderazgo Integral, Integridad	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Operativa	Todo el Personal

(PTCCO) 2017

NO. OBJETIVO	OBJETIVO A LOGRAR	FECHA DE INICIO	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE FIN	PRECISIONES	FACTOR(ES) AL QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA	RESPONSABLE	RECURSOS	CLASIFICACIÓN	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA
5	Elevar el sentido de pertenencia e identidad con la institución	04 de mayo de 2017	Difundir el objetivo, la misión, principios rectores y valores éticos del INAH.	15 de agosto de 2017	Difusión bimestral de material electrónico, en el que se informe la misión, principios rectores y valores éticos del INAH.	Organizada	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Operativa	Todo el Personal

DUDAS, COMENTARIOS Y SUGERENCIA FAVOR DE ENVIARLAS A:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

RESPONSABLE DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

CONMUTADOR: 40404300 EXT. 417434