

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en el INAH 2018

**Administración Pública Federal
Clima Organizacional**

**Coordinación Nacional de Recursos Humanos
Servicio Profesional de Carrera**

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 (ECCO)

El propósito de la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional” es medir la percepción que tienen las personas que laboran en las instituciones públicas, sobre ciertos factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones públicas, para mejorarlos con acciones y contribuir así, al mejor cumplimiento de la misión institucional.

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.

MARCO NORMATIVO:

- Numeral 59 al 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional, Capítulo III del Desarrollo de Capital Humano, Título Tercero de la Planeación de los Recursos Humanos, del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera”, publicado el 04 de febrero de 2016.
- Numeral 4, Primera. Ambiente de control, numeral 11, Sección I, Capítulo III del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de noviembre de 2016.
- Artículo 36, fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de julio de 2017.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016

Para la ECCO 2018 en el INAH, se contó con la participación de las siguientes Unidades Administrativas:

1	Coordinación Nacional de Antropología
2	Coordinación Nacional de Arqueología
3	Coordinación Nacional de Asuntos Jurídicos
4	Coordinación Nacional de Centros INAH
5	Coordinación Nacional de Conservación del Patrimonio Cultural
6	Coordinación Nacional de Desarrollo Institucional
7	Coordinación Nacional de Difusión
8	Coordinación Nacional de Monumentos Históricos
9	Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones
10	Coordinación Nacional de Obras y Proyectos
11	Coordinación Nacional de Recursos Financieros
12	Coordinación Nacional de Recursos Humanos
13	Coordinación Nacional de Recursos Materiales y Servicios
14	Delegación del Centro INAH en Aguascalientes
15	Delegación del Centro INAH en Baja California
16	Delegación del Centro INAH en Baja California Sur
17	Delegación del Centro INAH en Campeche
18	Delegación del Centro INAH en Chiapas

19	Delegación del Centro INAH en Chihuahua
20	Delegación del Centro INAH en Coahuila
21	Delegación del Centro INAH en Colima
22	Delegación del Centro INAH en Durango
23	Delegación del Centro INAH en Estado de México
24	Delegación del Centro INAH en Guanajuato
25	Delegación del Centro INAH en Guerrero
26	Delegación del Centro INAH en Hidalgo
27	Delegación del Centro INAH en Jalisco
28	Delegación del Centro INAH en Michoacán
29	Delegación del Centro INAH en Morelos
30	Delegación del Centro INAH en Nayarit
31	Delegación del Centro INAH en Nuevo León
32	Delegación del Centro INAH en Oaxaca
33	Delegación del Centro INAH en Puebla
34	Delegación del Centro INAH en Querétaro
35	Delegación del Centro INAH en Quintana Roo
36	Delegación del Centro INAH en San Luis Potosí
37	Delegación del Centro INAH en Sinaloa
38	Delegación del Centro INAH en Sonora

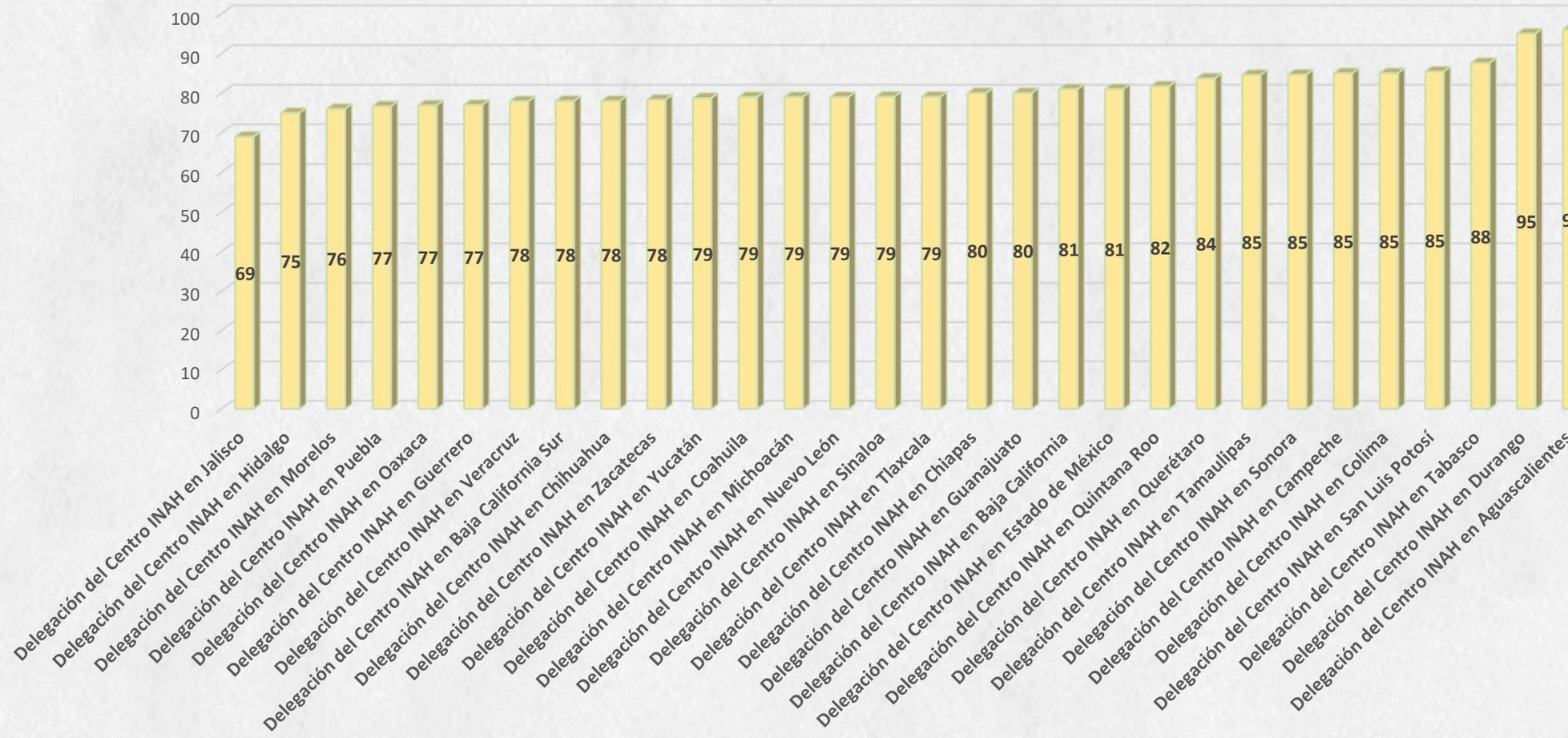
39	Delegación del Centro INAH en Tabasco
40	Delegación del Centro INAH en Tamaulipas
41	Delegación del Centro INAH en Tlaxcala
42	Delegación del Centro INAH en Veracruz
43	Delegación del Centro INAH en Yucatán
44	Delegación del Centro INAH en Zacatecas
45	Dirección de Investigaciones Históricas
46	Dirección de la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia
47	Dirección de la Escuela Nacional de Antropología e Historia
48	Dirección de la Escuela Nacional de Antropología e Historia de
49	Dirección de la Escuela Nacional de Conservación, Restauración
50	Dirección de Medios de Comunicación
51	Instituto Nacional de Antropología e Historia
52	Órgano Interno de Control
53	Secretaría Administrativa
54	Secretaría Técnica

En el año 2018 la encuesta de Clima y Cultura Organizacional se basó en 22 factores, más un factor especial para cada ramo, mismos que se enuncian a continuación:

FACTOR 38 / 2018	Adaptable al entorno
FACTOR 39 / 2018	Adaptable al Ciudadano
FACTOR 40 / 2018	Colaborativa
FACTOR 41 / 2018	Eficiente
FACTOR 42 / 2018	Equilibrada
FACTOR 46 / 2018	Inclusiva
FACTOR 47 / 2018	Motivada
FACTOR 48 / 2018	Organizada
FACTOR 49 / 2018	Íntegra
FACTOR 50 / 2018	Profesional
FACTOR 52 / 2018	Liderazgo integral

FACTOR 53 / 2018	Cooperación
FACTOR 54 / 2018	Entorno Cultural y Ecológico
FACTOR 55 / 2018	Equidad de género
FACTOR 56 / 2018	Igualdad y no discriminación
FACTOR 57 / 2018	Integridad
FACTOR 58 / 2018	Interés Público
FACTOR 59 / 2018	Liderazgo
FACTOR 60 / 2018	Rendición de Cuentas
FACTOR 61 / 2018	Respeto
FACTOR 62 / 2018	Respeto a los Derechos Humanos
FACTOR 63 / 2018	Transparencia

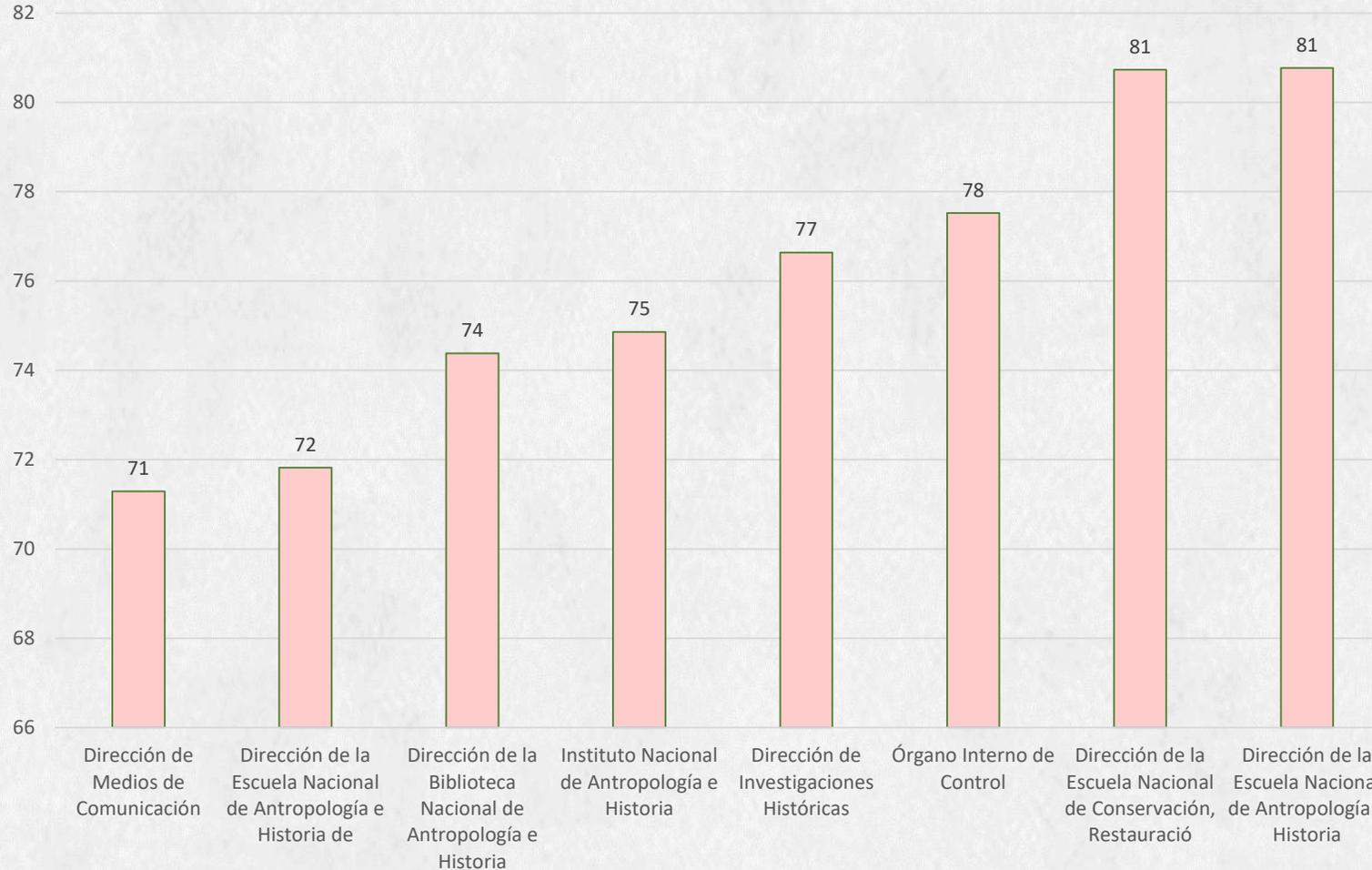
Calificaciones obtenidas por las Delegaciones Centros INAH en la ECCO 2018



Calificaciones obtenidas por las Coordinaciones Nacionales del INAH en la ECCO 2018



Calificaciones obtenidas por las Direcciones del INAH en la ECCO 2018



Las Unidades Administrativas mejor calificadas fueron la Dirección de la Escuela Nacional de Conservación, Restauración y Museografía; y la Dirección Nacional de la Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Resultados sociodemográficos

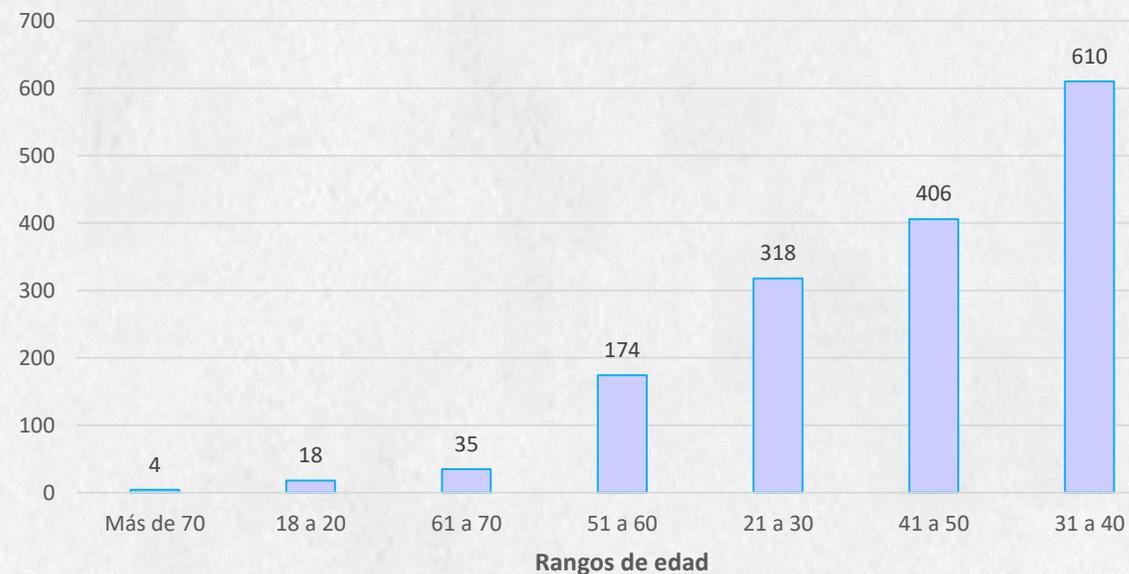
En la ECCO 2018, colaboraron 1565 servidores públicos del Instituto de un universo programado de 1789, lo que representa un 87.48% de participación.



El 52% de los participantes fueron mujeres, 4% más que los hombres.

Resultados sociodemográficos

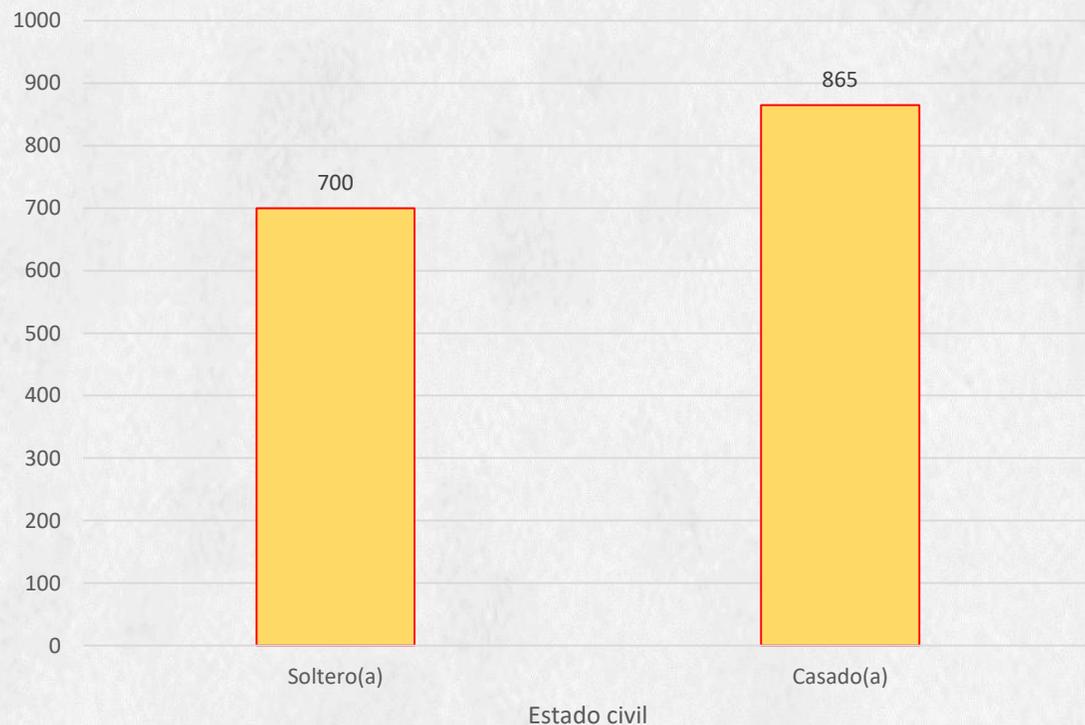
Participación por rangos de edad



El 39% de los participantes, pertenece al grupo etario de 31/ 40 años

Resultados sociodemográficos

Participación por estado civil

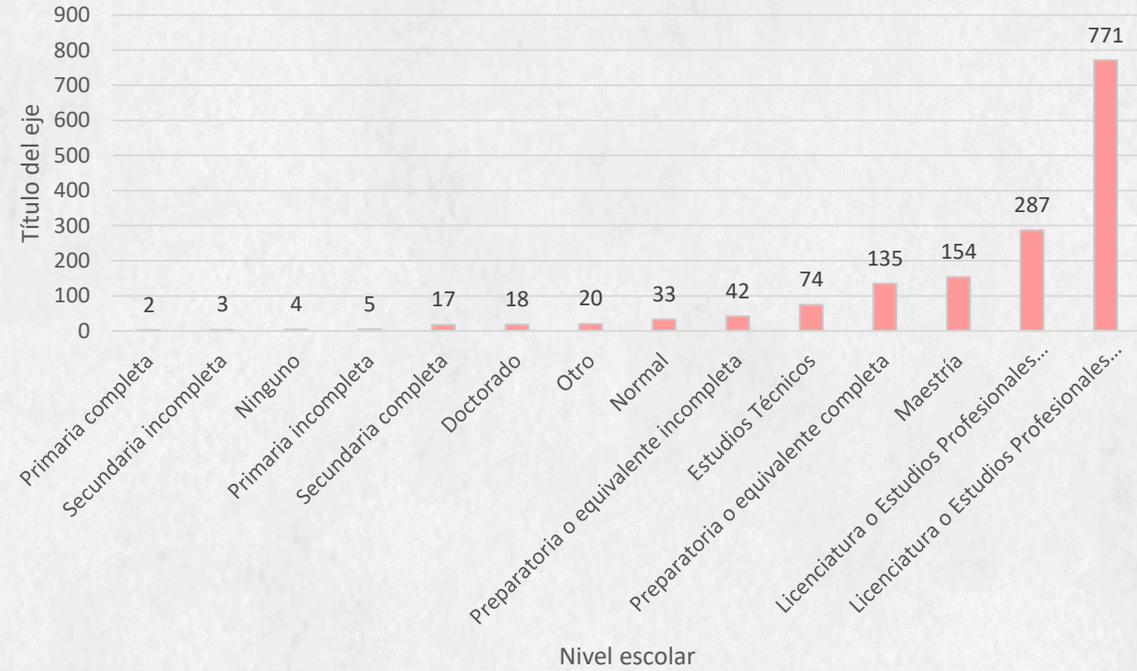


El 55% de los encuestados están casados

Resultados sociodemográficos

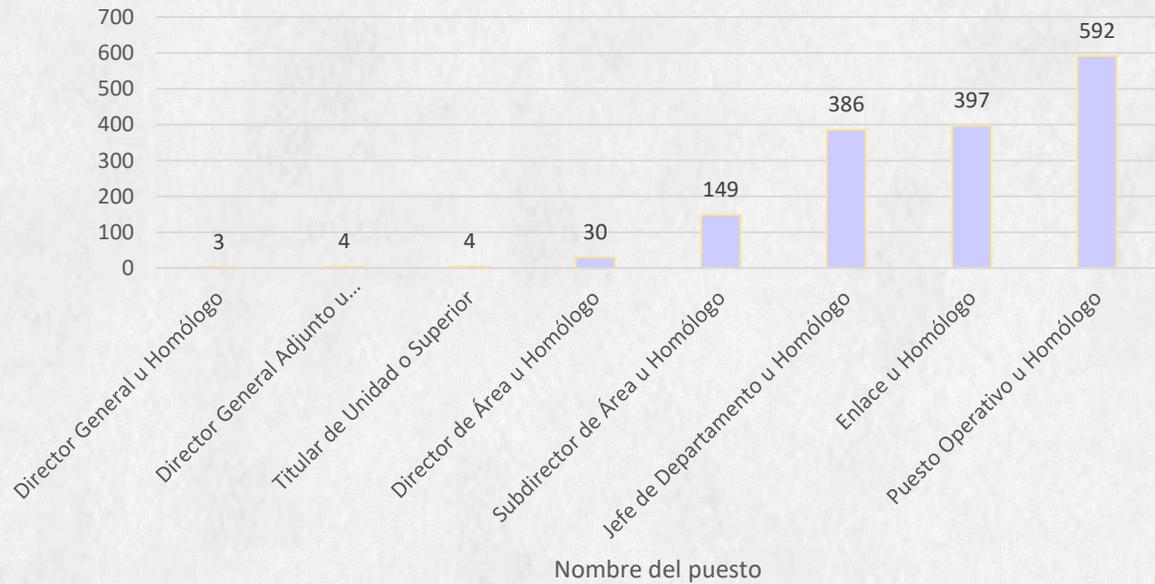
El 49% de los participantes, tienen estudios de licenciatura o estudios profesionales completos.

Participación por nivel escolar



Resultados sociodemográficos

Participación por nivel jerárquico

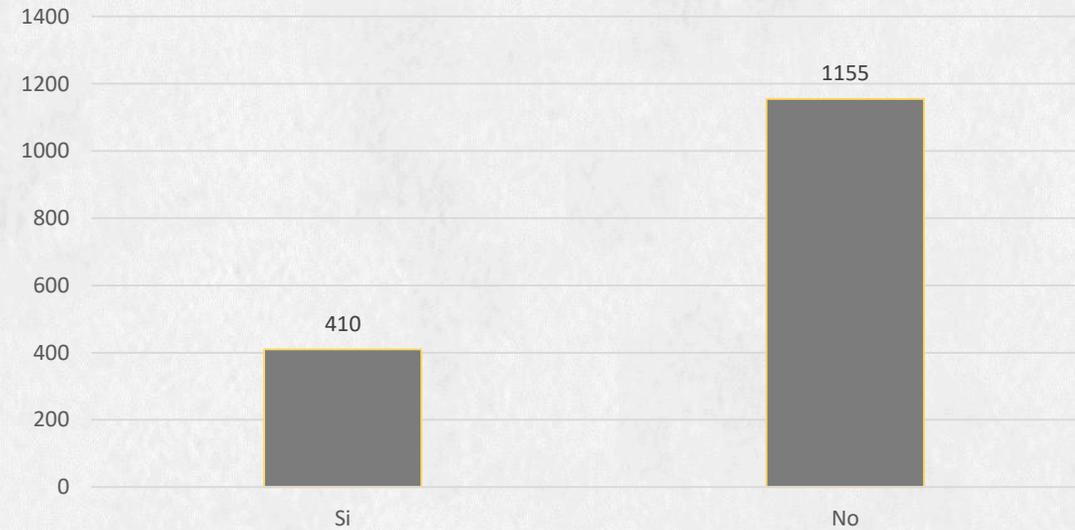


El personal que más participó en la Encuesta es de nivel Operativo u Homólogo (38%), seguido por el personal de Enlace u Homólogo (25%).

Resultados sociodemográficos

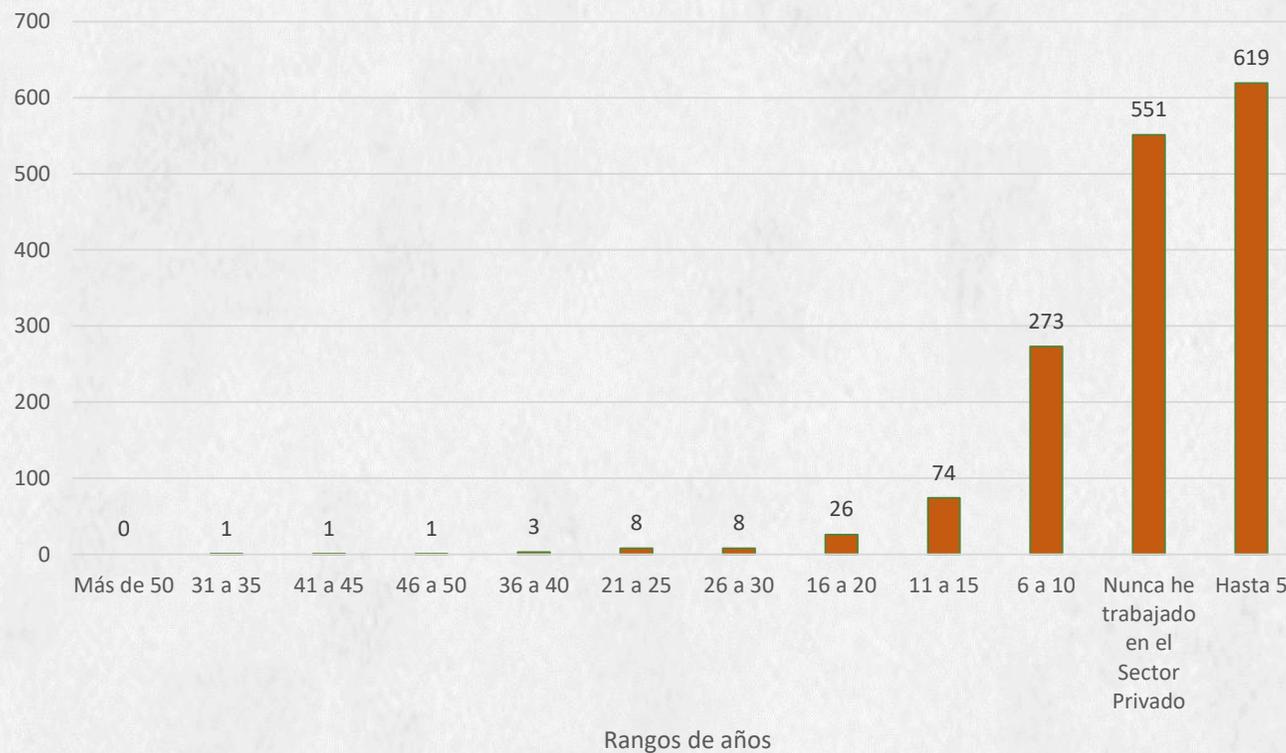
Solamente el 36 % de los encuestados están en un sistema de profesionalización

Participación de personal con sistemas de profesionalización



Resultados sociodemográficos

Años de experiencia en la IP

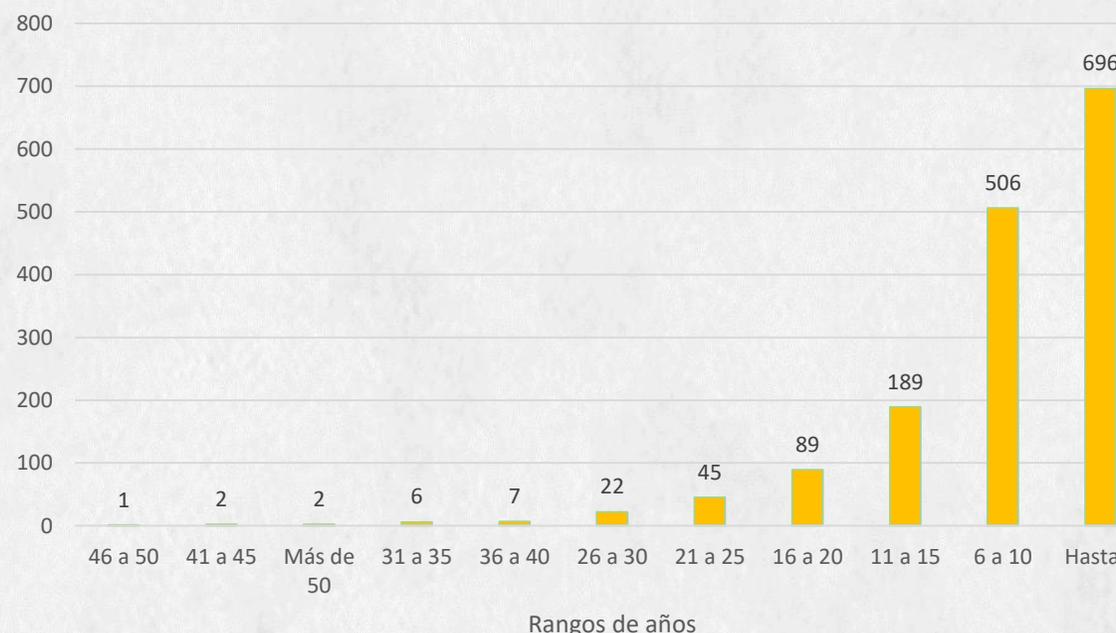


El 35% de los encuestados nunca han trabajado en el sector privado; otro 38% tiene por lo menos cinco años de experiencia en la iniciativa privada.

Resultados sociodemográficos

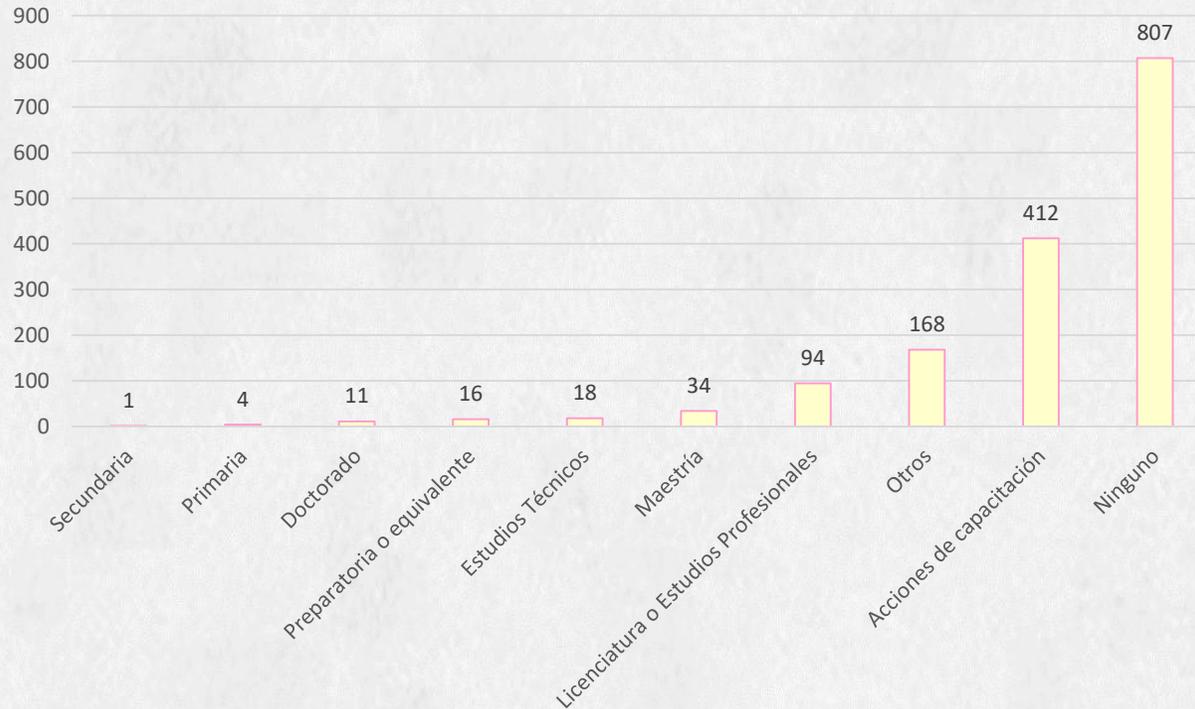
El 22% de los participantes tienen más de 10 años en el mismo puesto. El 77% tienen menos de 10 años en su puesto actual.

Años en el puesto actual



Resultados sociodemográficos

Estudios actuales

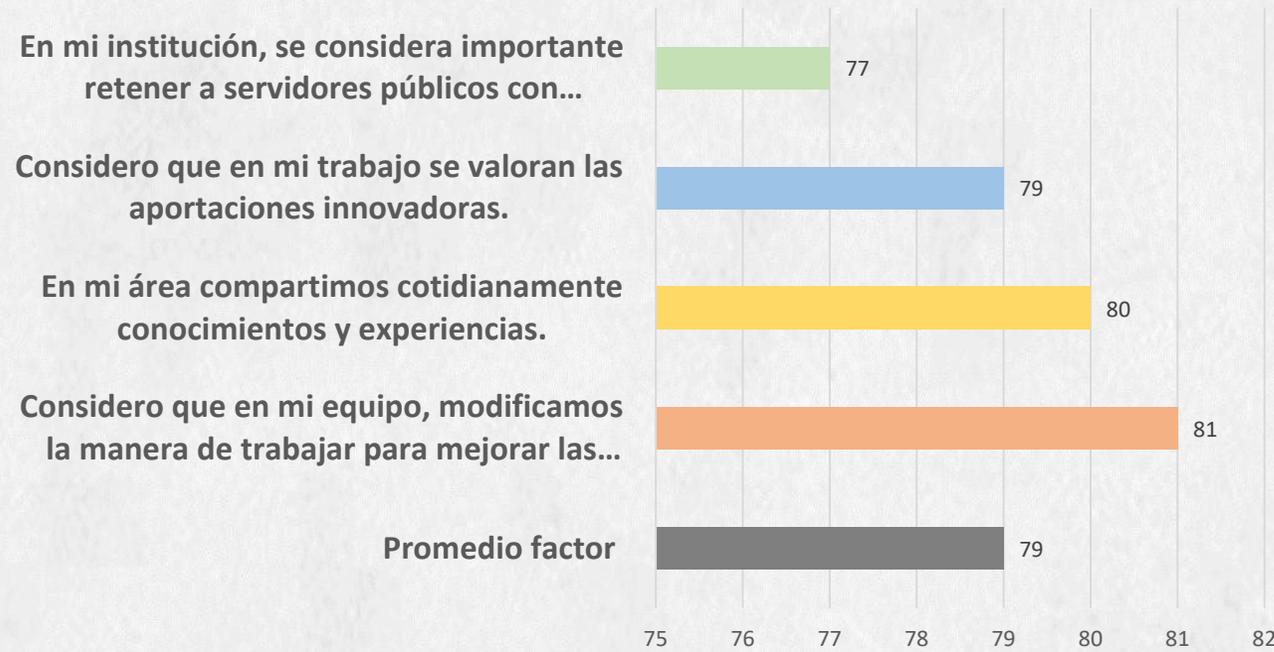


El 52% de los participantes no estaba realizando ningún tipo de estudio al momento de participar en la Encuesta.



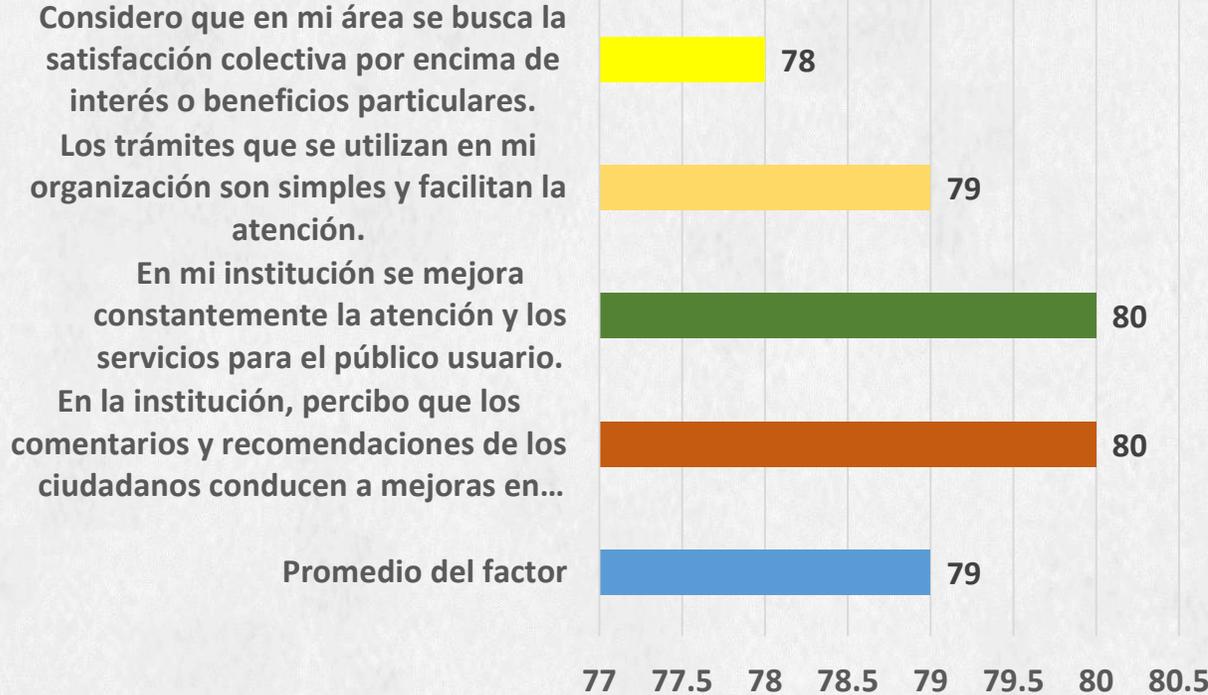
RESULTADOS POR FACTOR DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 EN EL INSTITUTO

Facto 38.- Adaptable al entorno



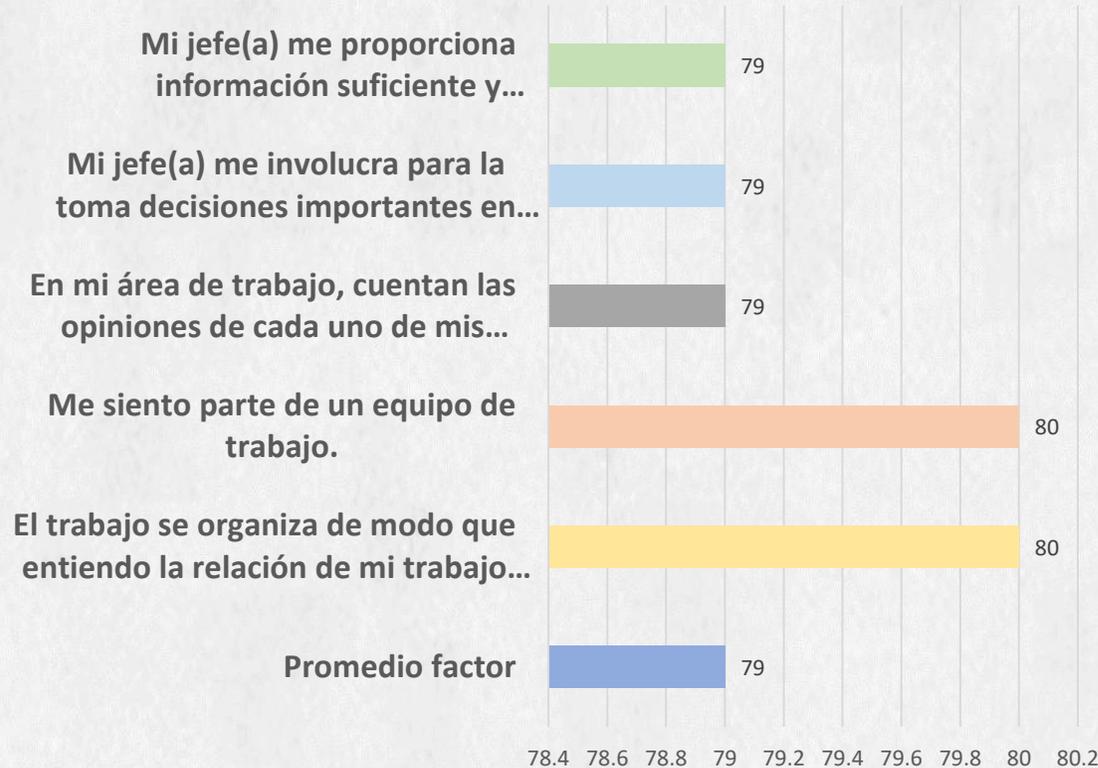
Este factor permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

Facto 39.- Adaptable al ciudadano



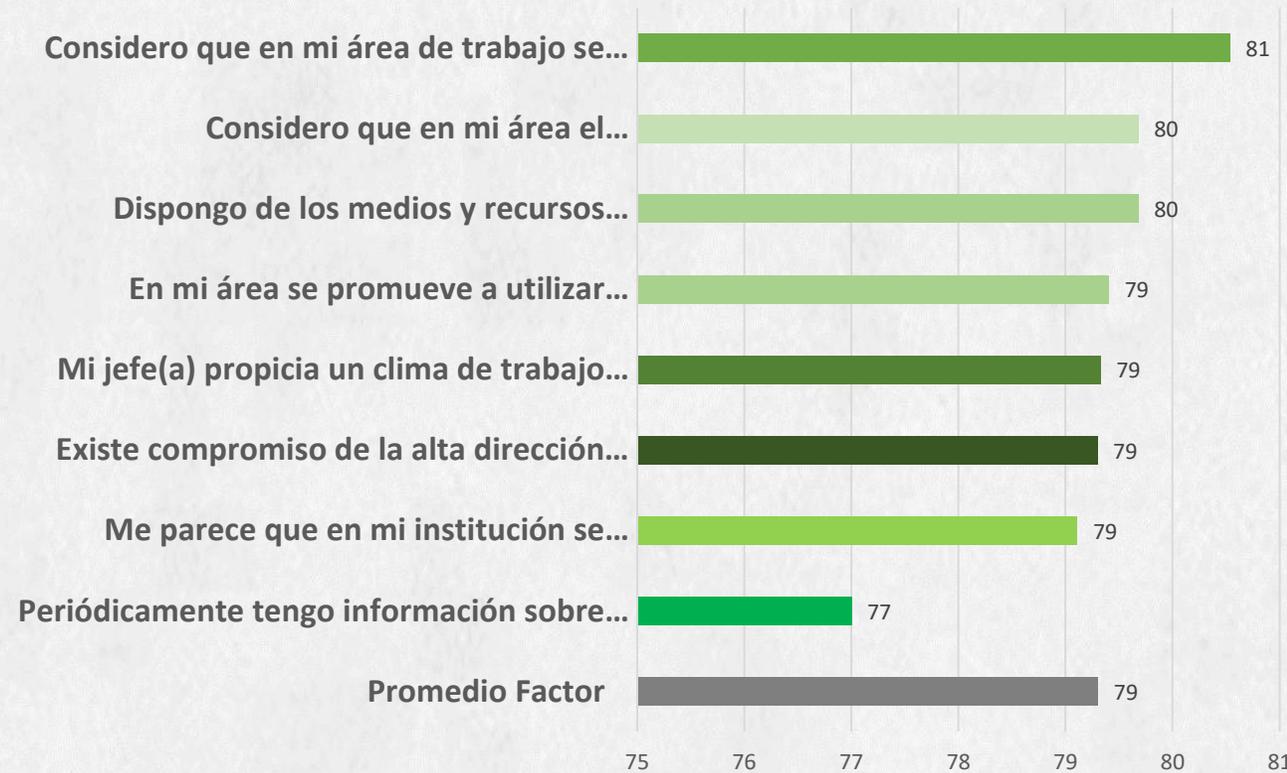
Este factor evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

Facto 40.- Colaborativa



Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación

Facto 41.- Eficiente



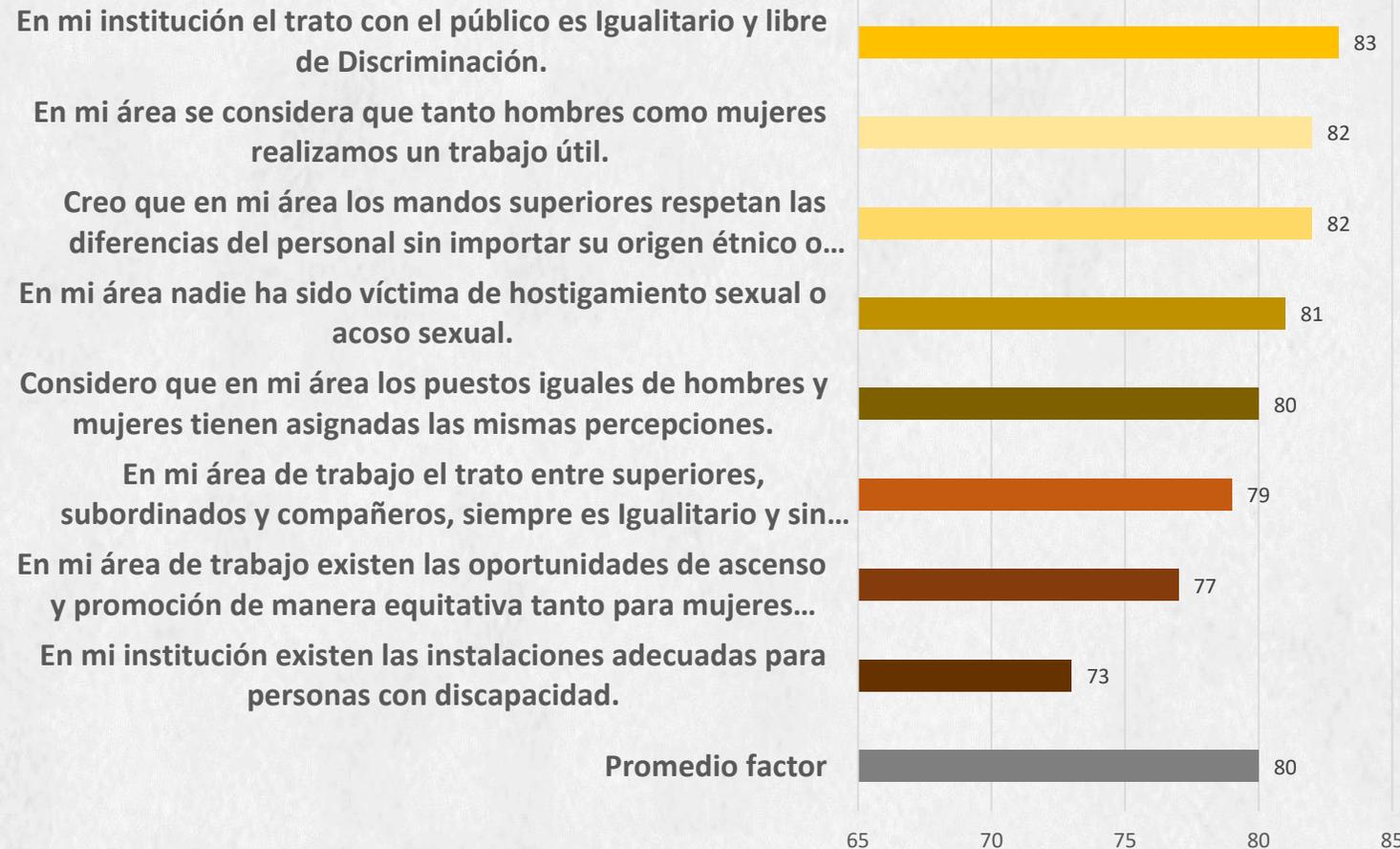
Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles

Facto 42.- Equilibrada



Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

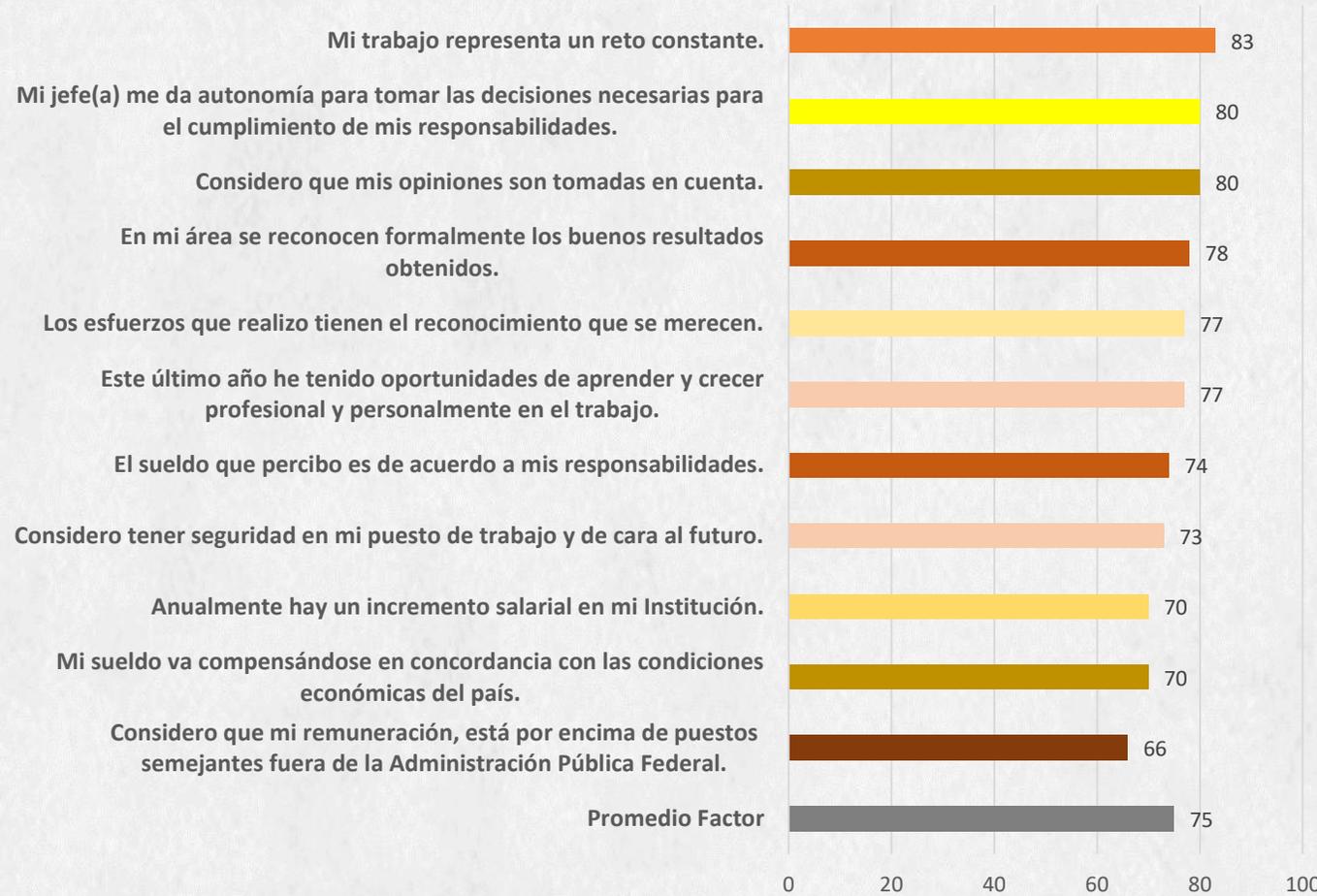
Facto 46.- Inclusiva



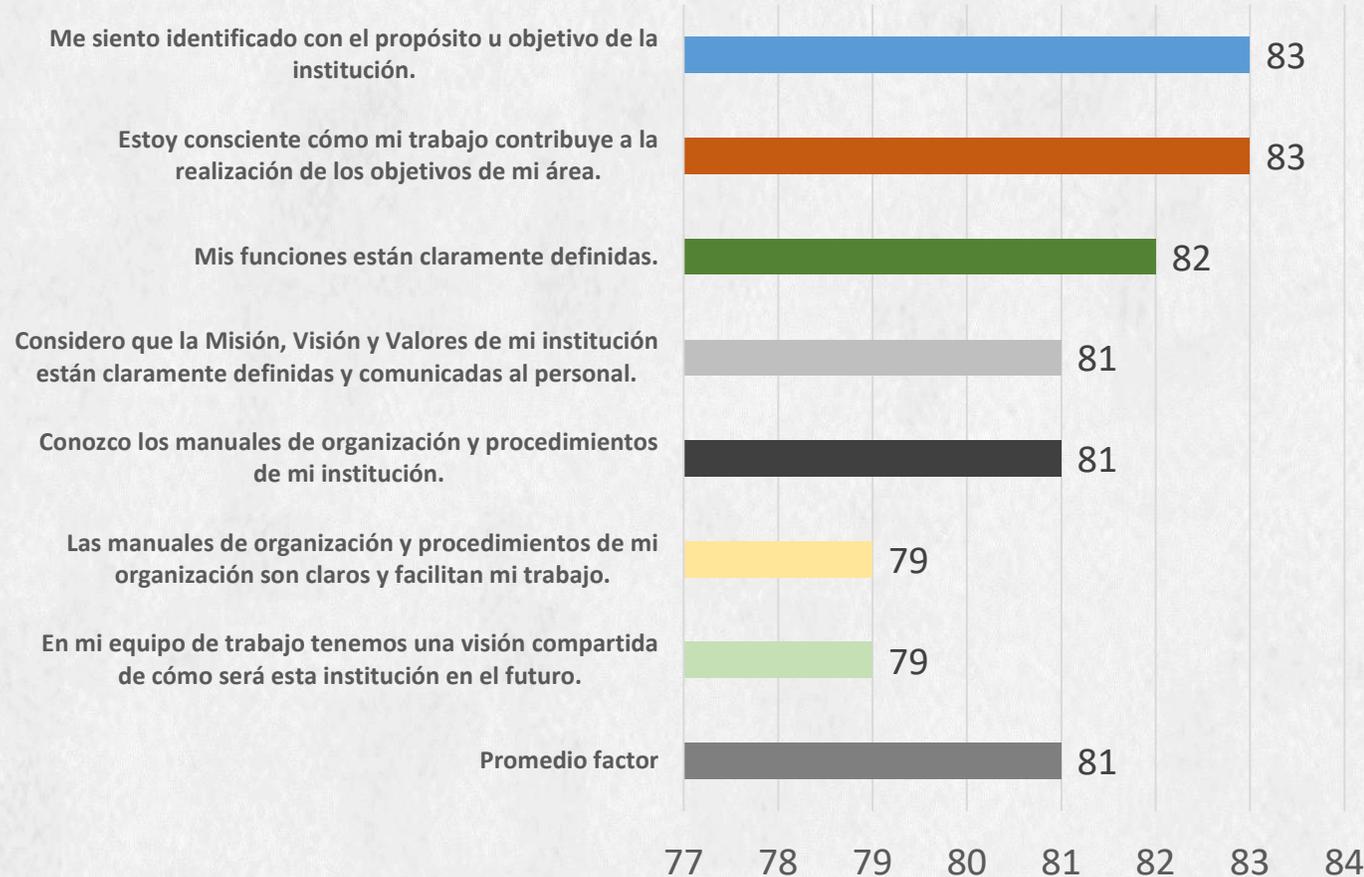
Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad

Facto 47.- Motivada

Este factor evaluar la percepción de los servidores públicos sobre sus ingresos en relación con las labores que desempeñan dentro del Instituto.

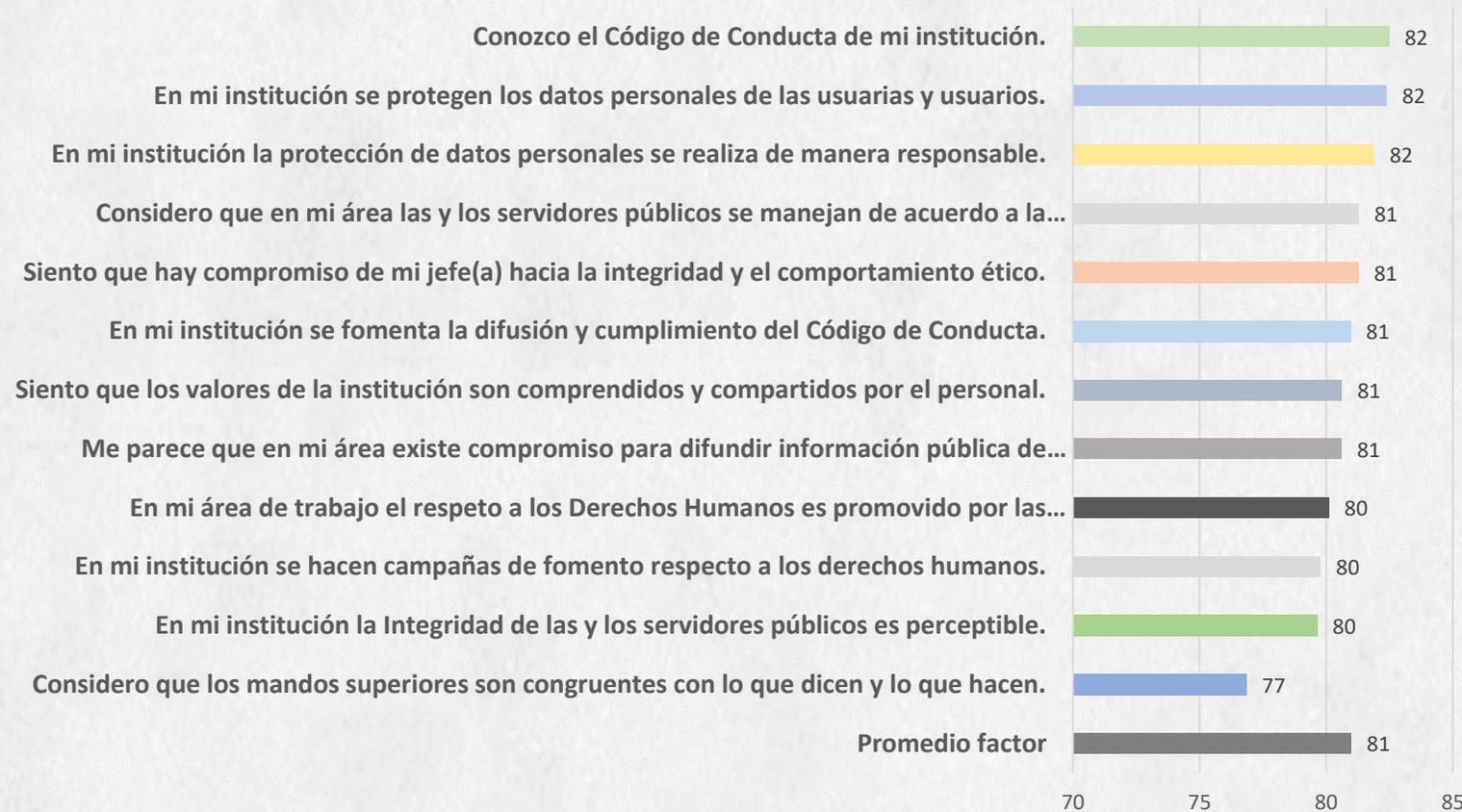


Facto 48.- Organizada



Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

Facto 49.- Íntegra



Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los valores institucionales.

Facto 50.- Profesional



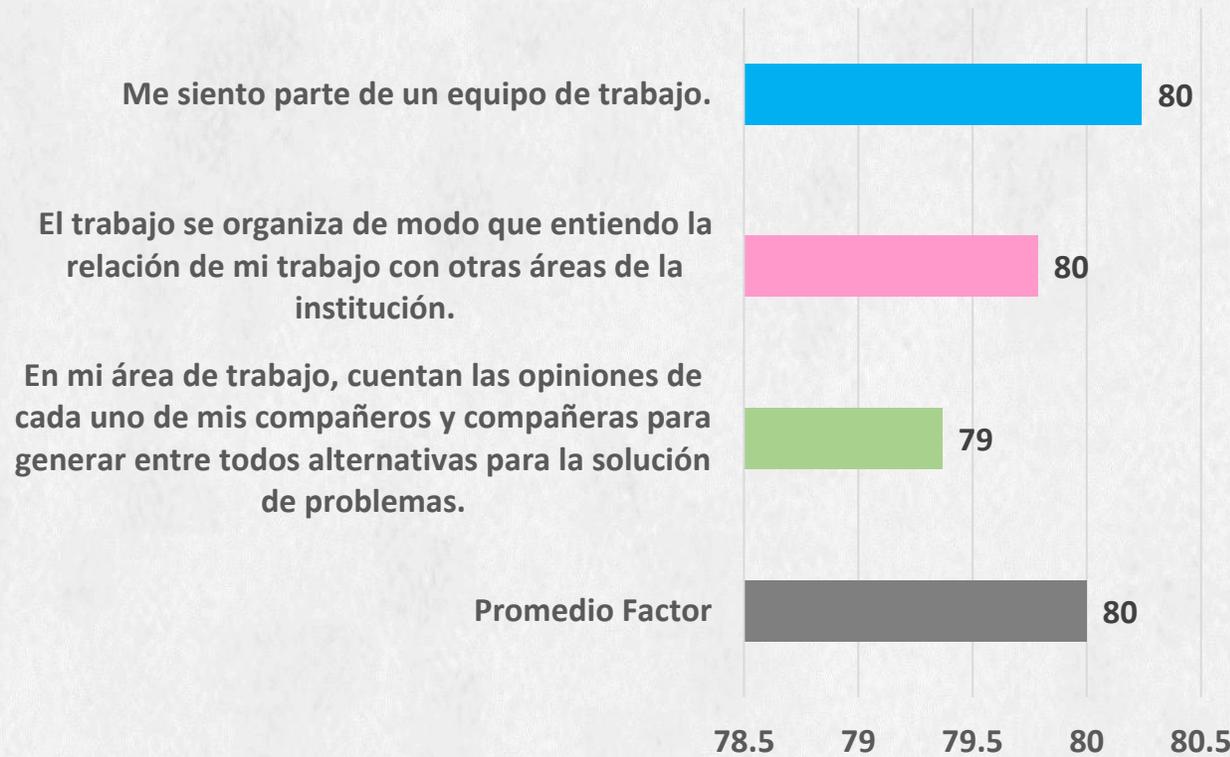
Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos

Facto 52.- Liderazgo integral



Este factor permite evaluar la percepción que tienen los servidores públicos de sus jefes en cuanto a la capacidad de liderar a un equipo de trabajo

Facto 53.- Cooperación



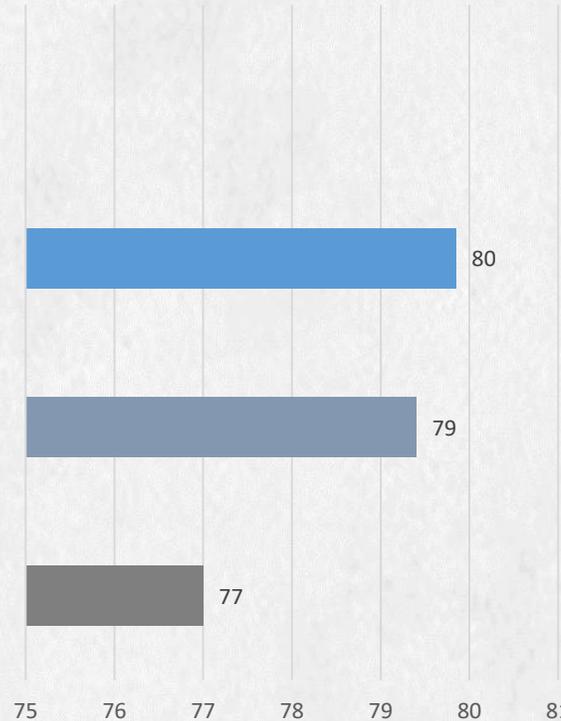
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para facilitar la cooperación entre los miembros de un equipo.

Facto 54.- Entorno Cultural y Ecológico

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

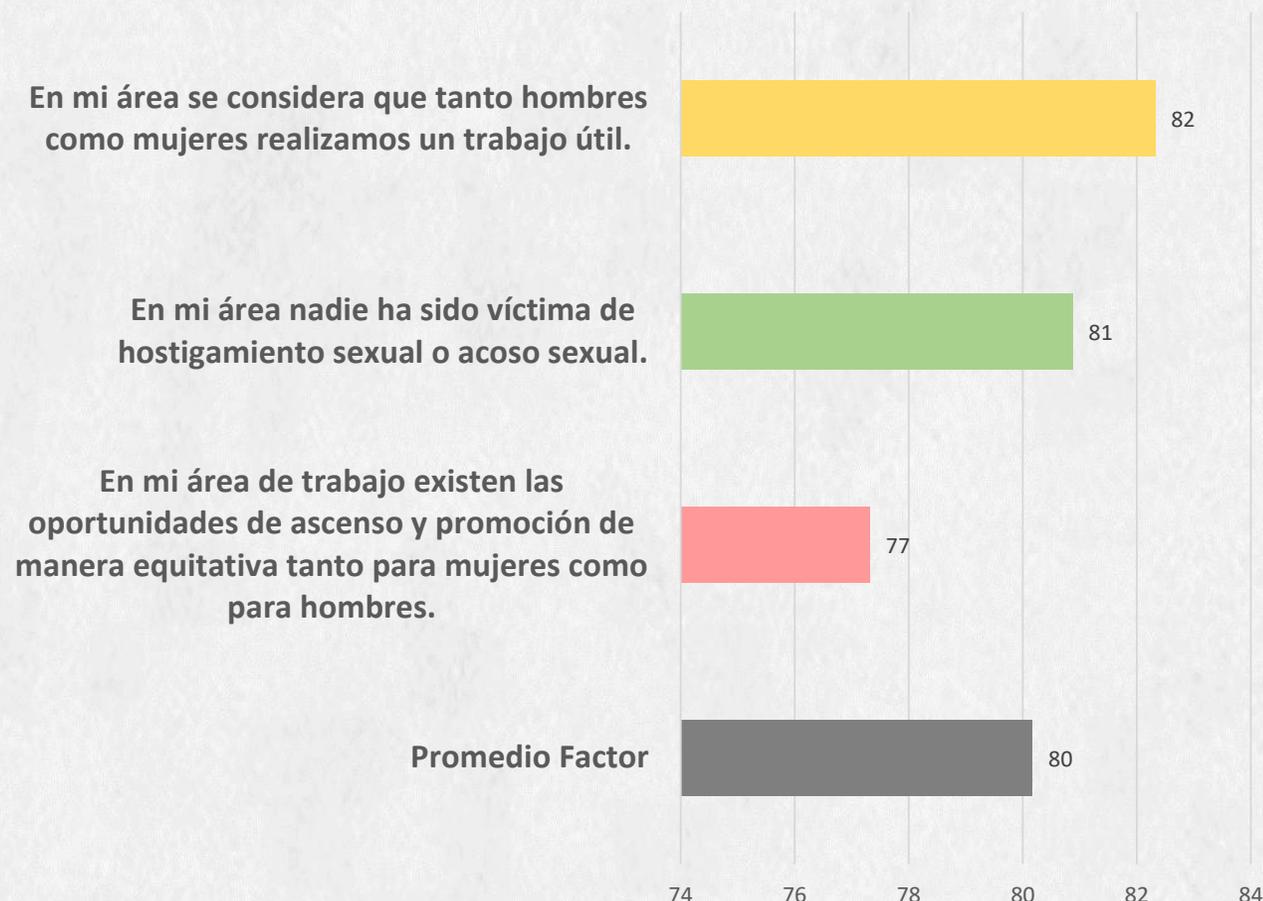
En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

Promedio Factor



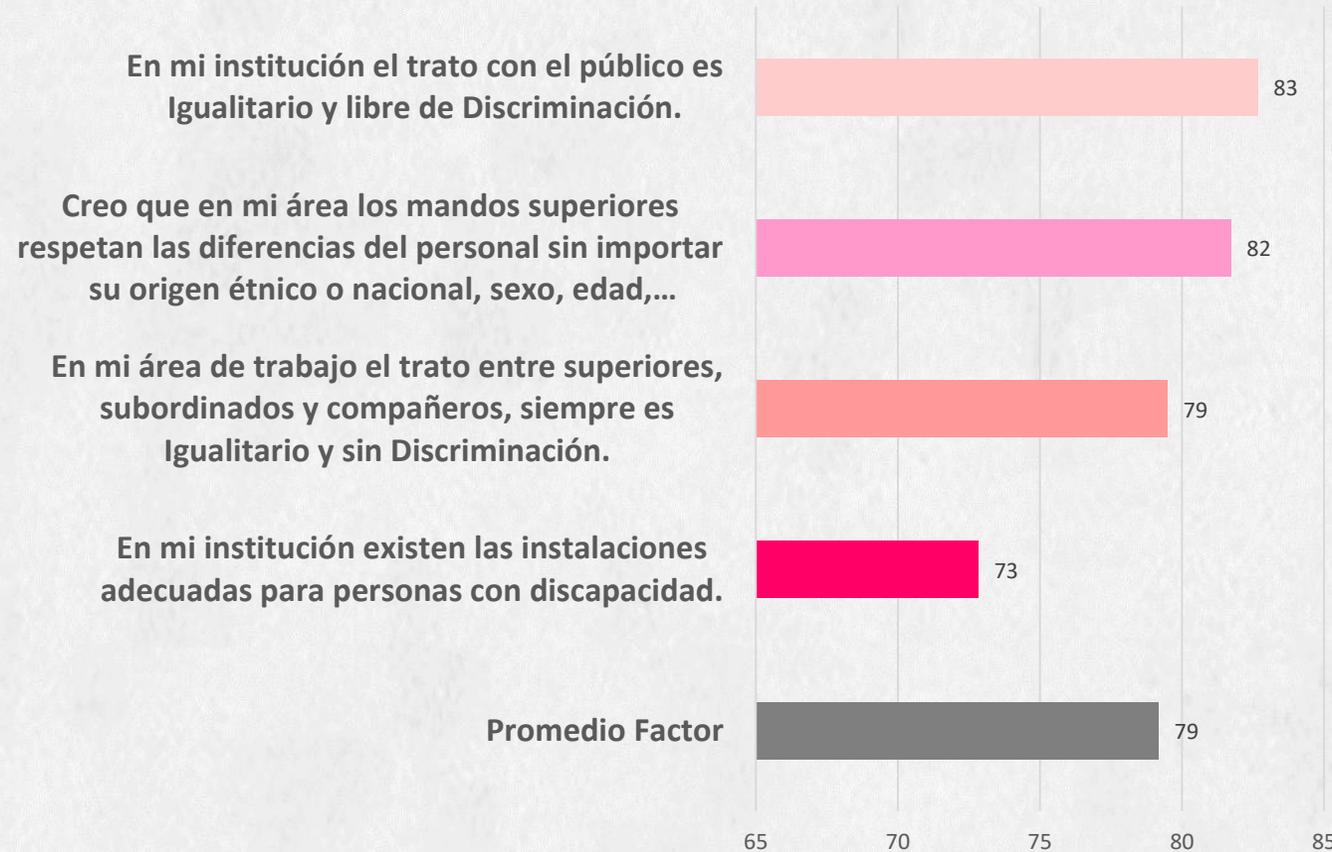
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el compromiso de cuidar el patrimonio cultural e histórico del país, así como el medio ambiente

Facto 55.- Equidad de género



Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.

Facto 56.- Igualdad y no discriminación



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

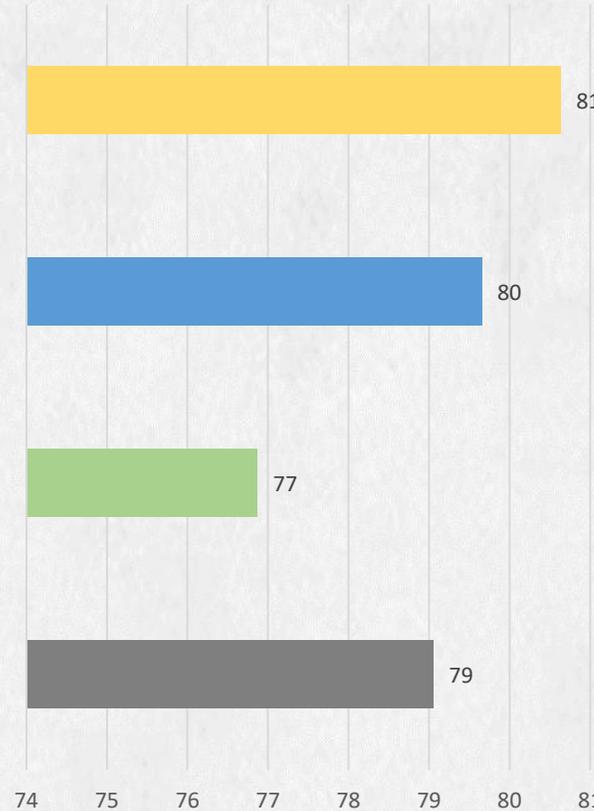
Facto 57.- Integridad

Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

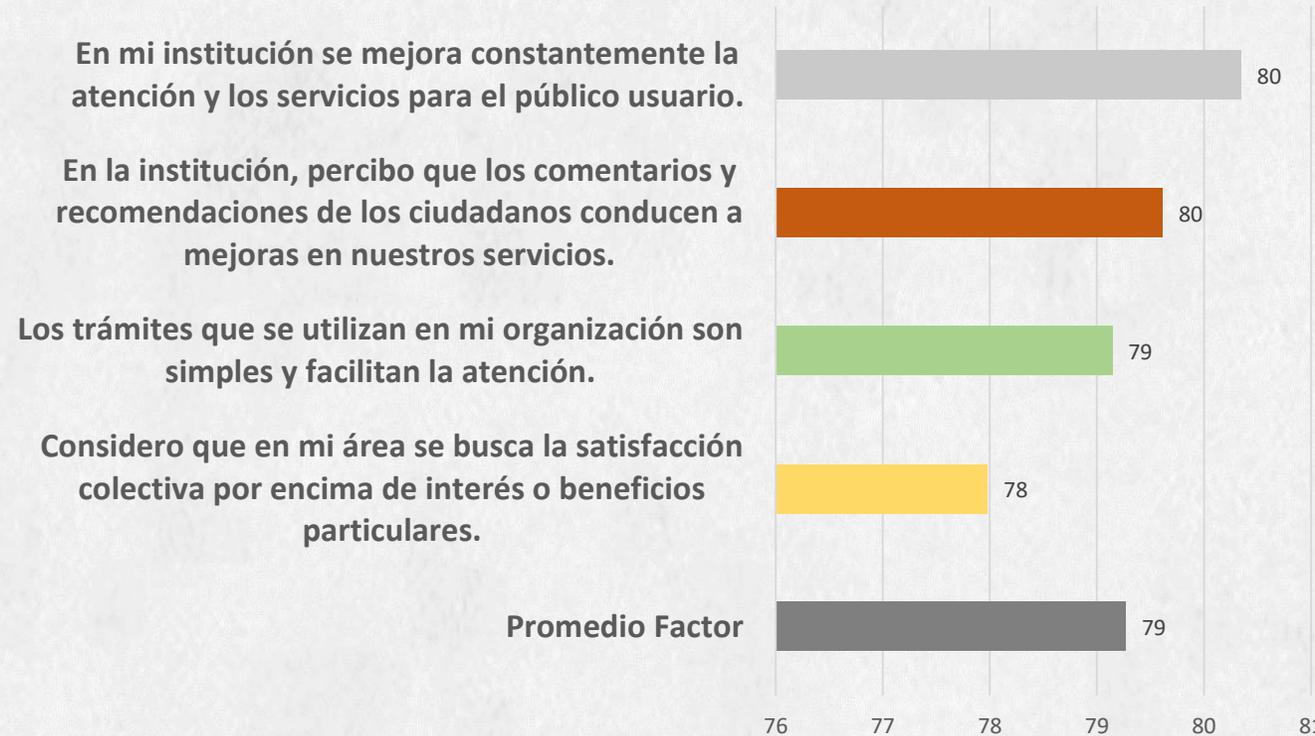
Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

Promedio Factor



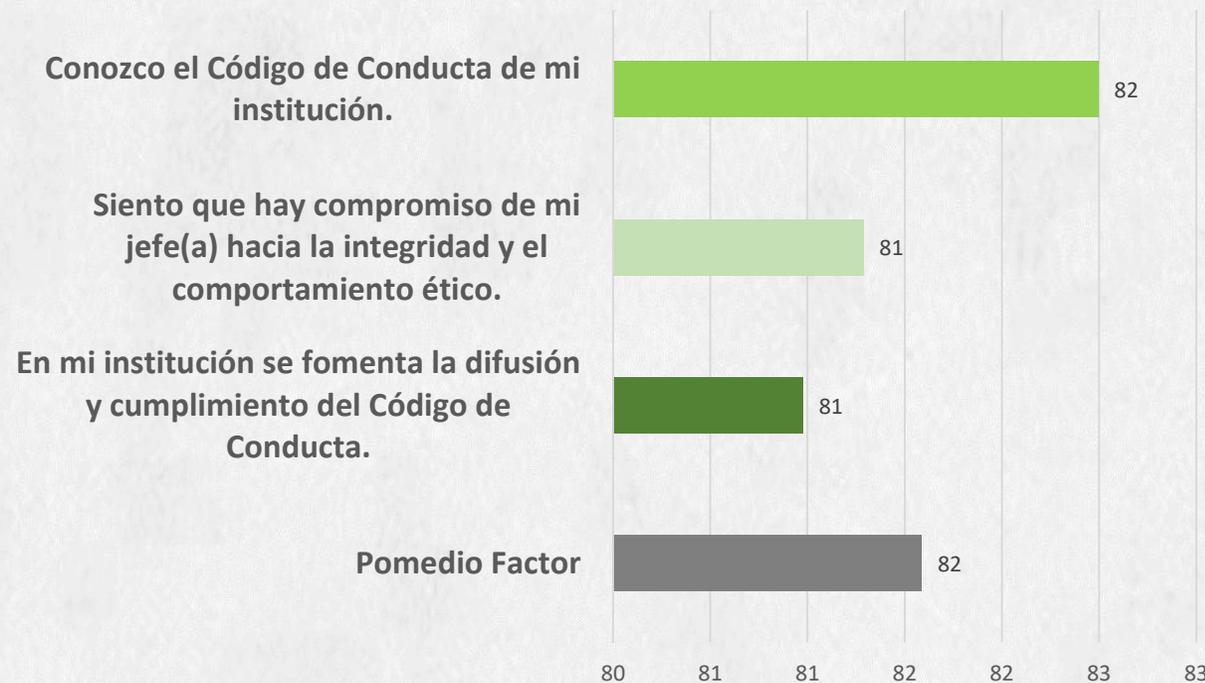
Este facto evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el actuar del personal del Instituto.

Facto 58.- Interés Público



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

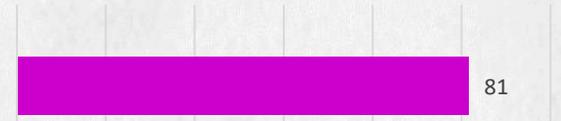
Facto 59.- Liderazgo



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores

Facto 60.- Rendición de Cuentas

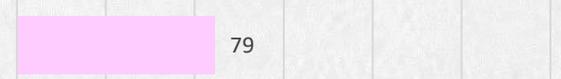
Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

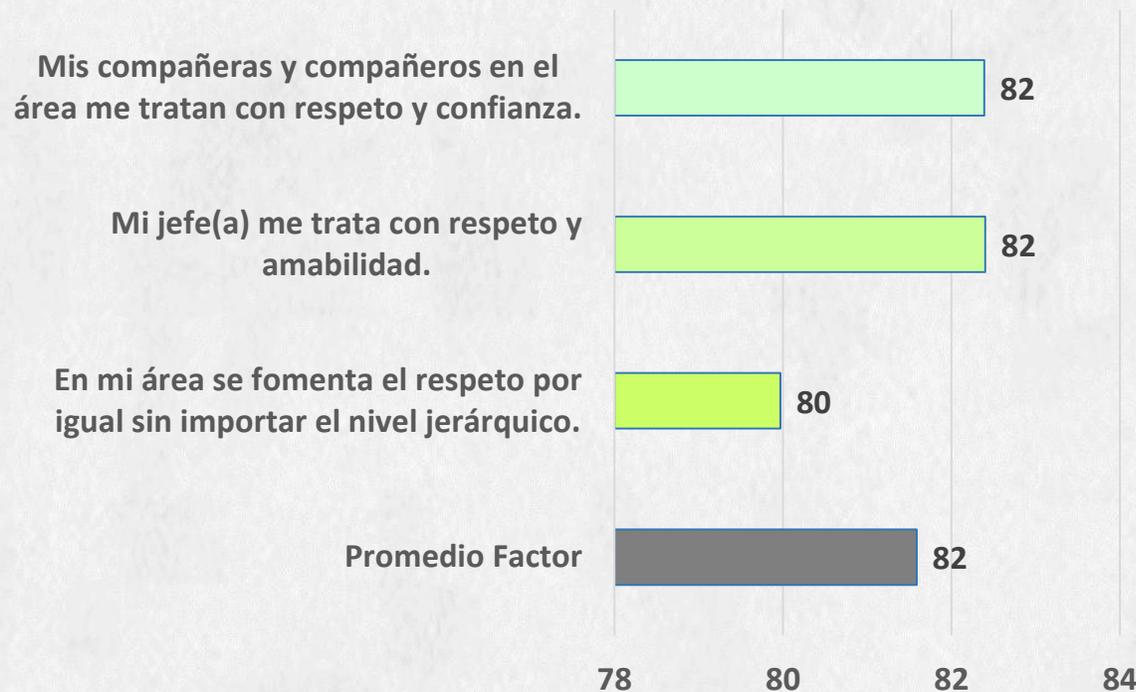


Promedio Factor



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, rendición de cuentas y manejo responsable de recursos ante la ciudadanía.

Facto 61.- Respeto



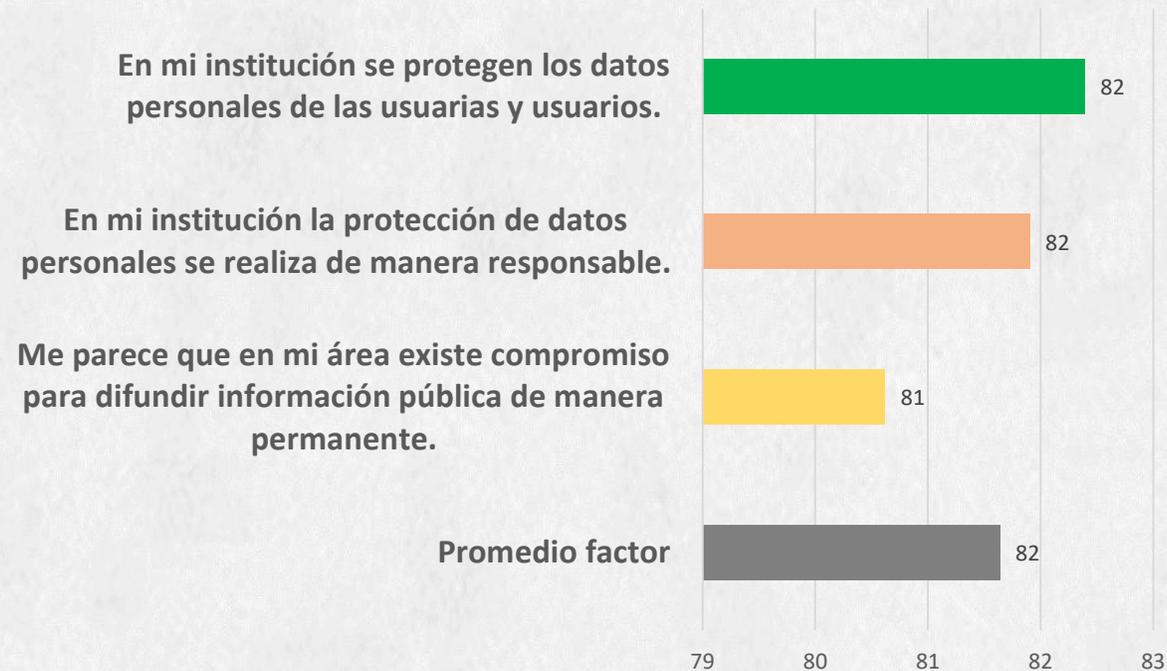
Este factor facilitó evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre el respeto que rige las relaciones dentro del Instituto

Facto 62.- Respeto a los Derechos Humanos



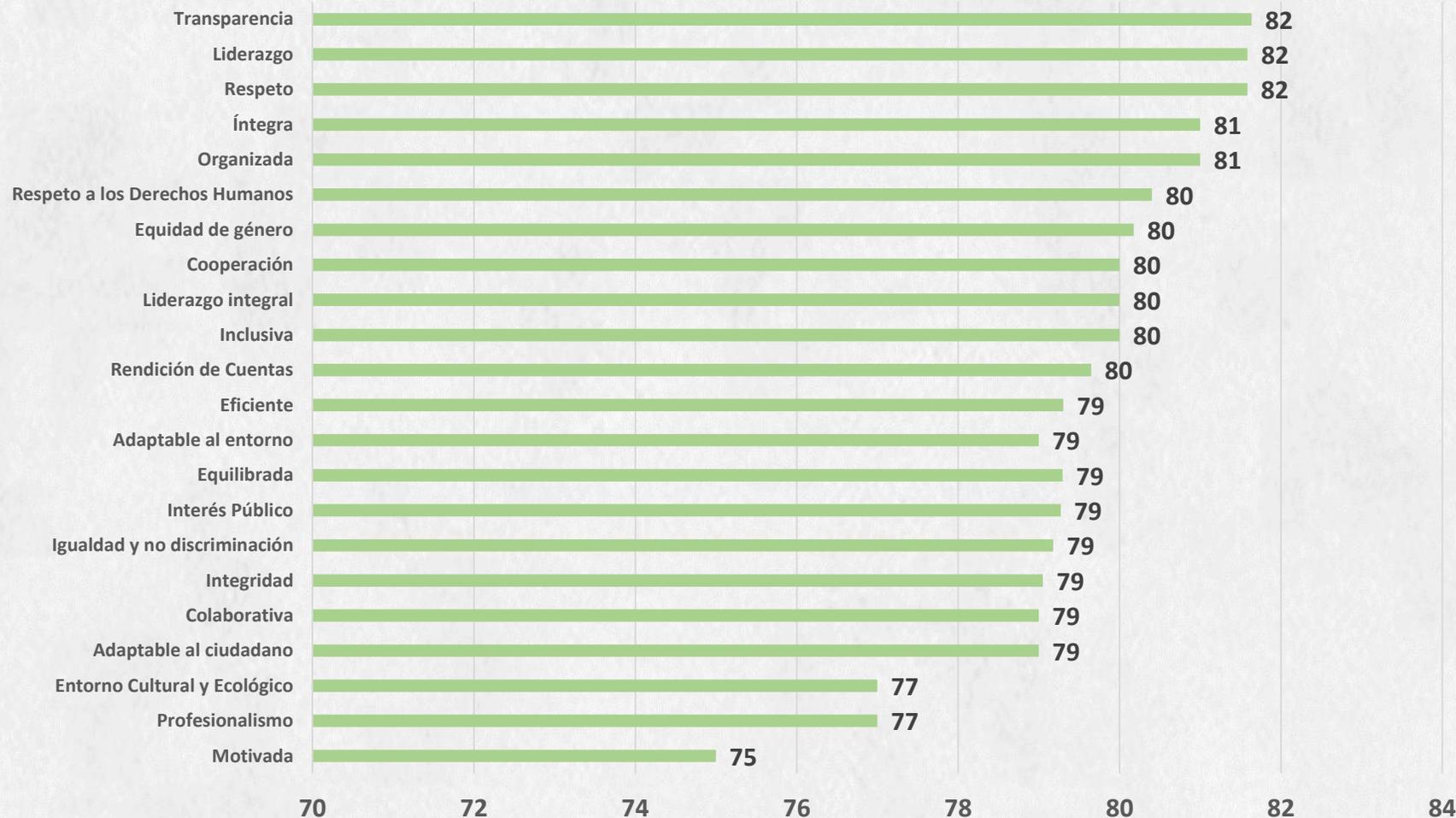
Este factor evaluó la percepción de las y los servidores públicos sobre el grado de observancia de los Derechos Humanos en el Instituto.

Facto 63.- Transparencia

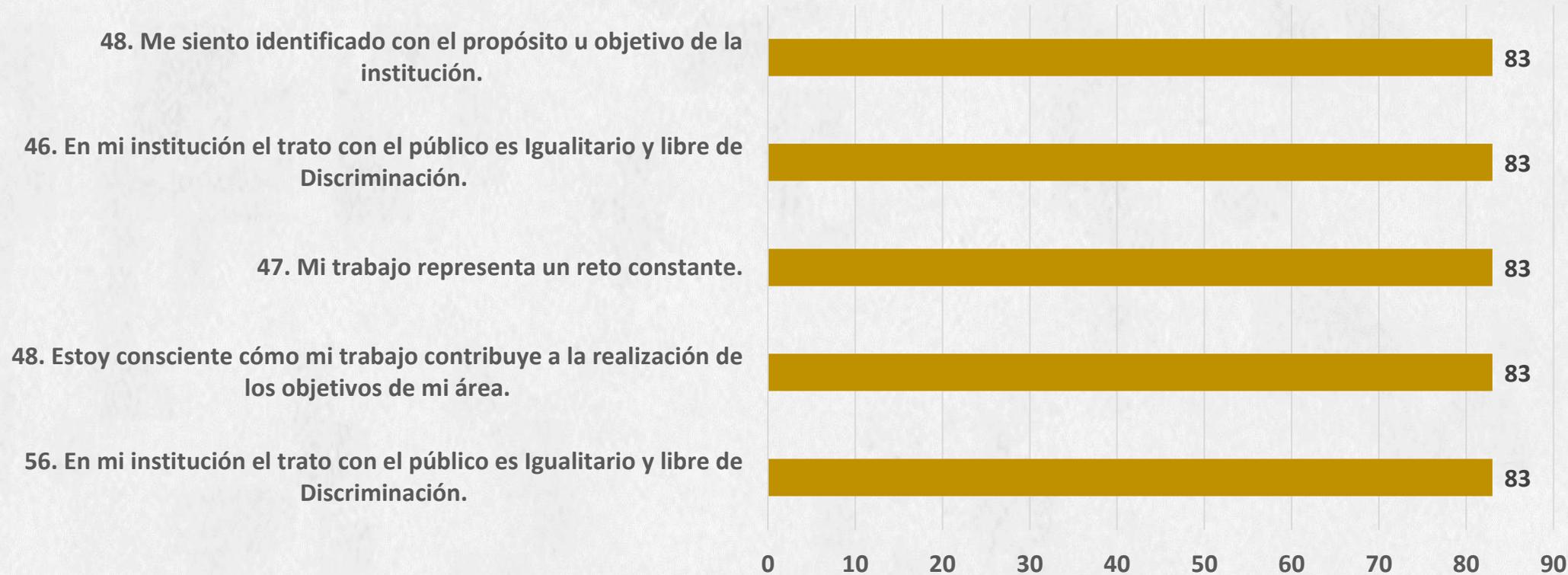


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



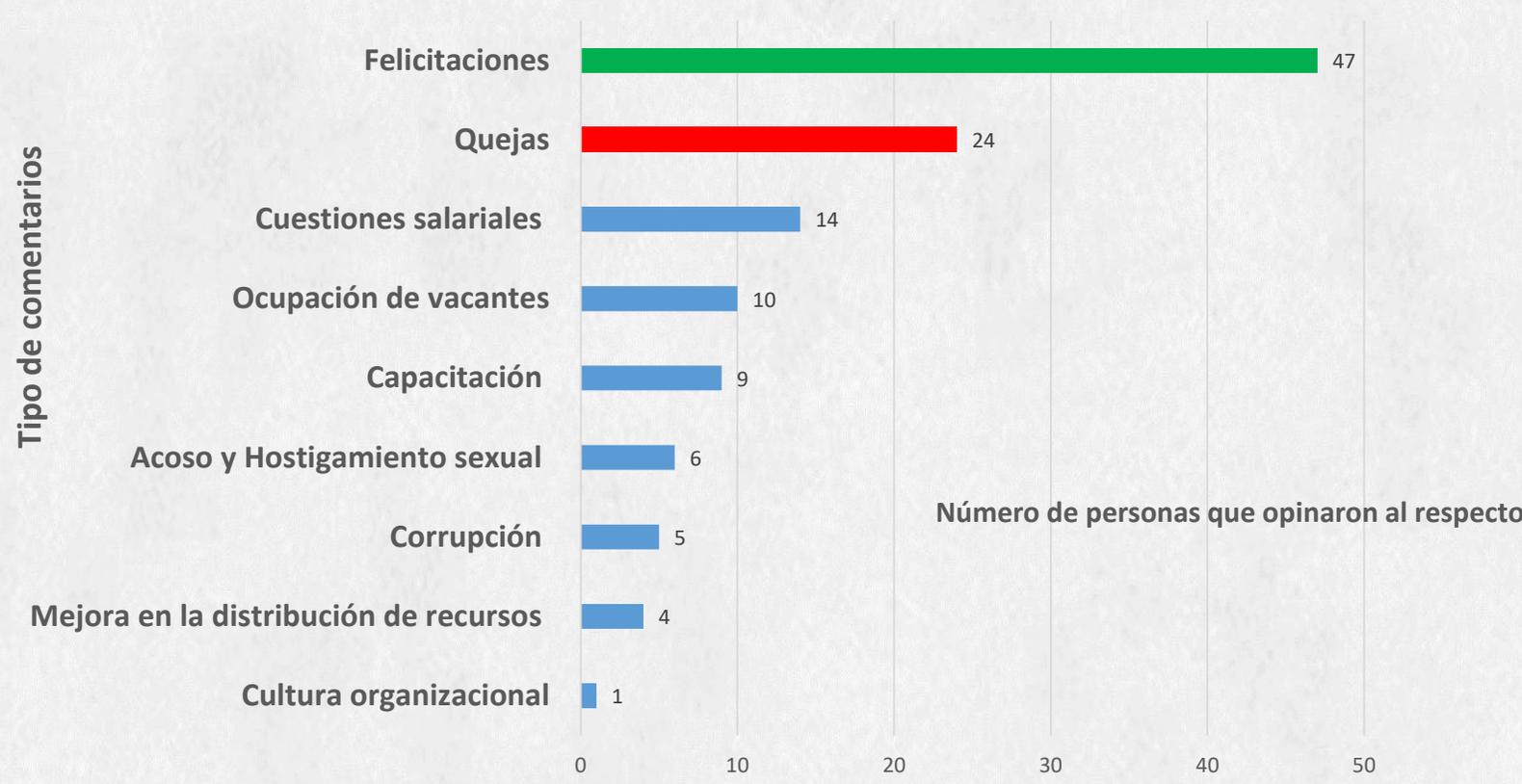
Los 5 Reactivos mejor calificados (fortalezas)



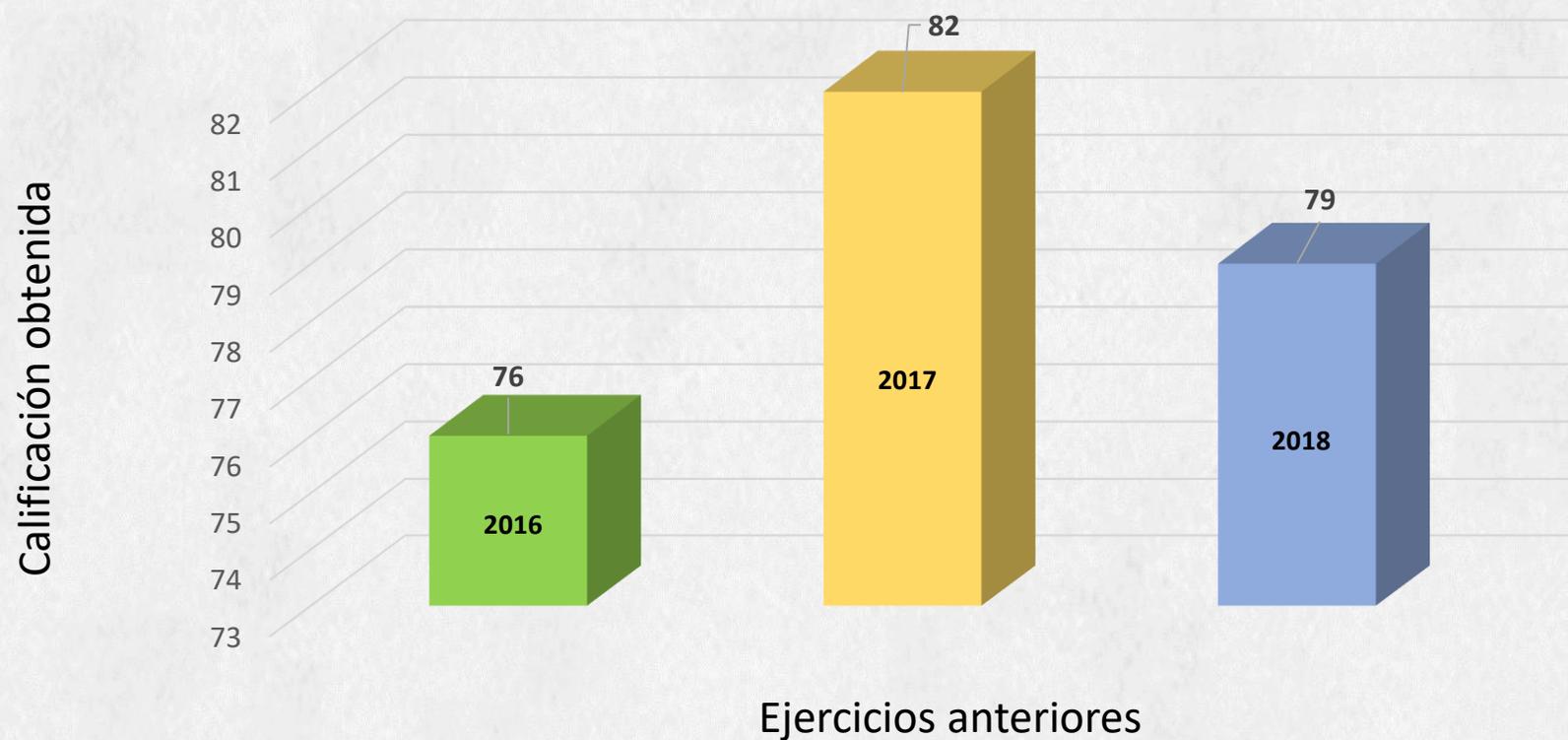
Los 5 Reactivos peor calificados (debilidades)



Comentarios y sugerencias de los servidores públicos



Comparativo de resultados obtenidos en la ECCO de ejercicios anteriores



Efectividad del último PTCCO 2018

NO. OBJETIVO	OBJETIVO A LOGRAR	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	PRECISIONES	FACTOR(ES) AL QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA	RESPONSABLE	RECURSOS	CLASIFICACIÓN	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA
1	Que los servidores públicos del INAH se informen sobre los resultados obtenidos en la ECCO 2017	Difundir los resultados de la ECCO de manera masiva y directa	27 de abril de 2018	31 de agosto de 2018	Mediante correo electrónico remitir un comunicado masivo para invitar al personal a consultar los resultados de la ECCO 2017 el apartado específico en la página web institucional, una sola vez en el año.	Impacto de la encuesta en mi institución	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Estratégica	Todo el Personal
2	Mejorar el grado de conocimiento de los servidores públicos del Instituto Nacional de Antropología e Historia en temas de Código de Conducta del INAH.	Difundir de manera masiva y directa el Código de Conducta de los Servidores Públicos del INAH.	02 de abril de 2018	31 de mayo de 2018	Difundir de manera electrónica al personal del Instituto Nacional de Antropología e Historia, el Código de Conducta de los Servidores Públicos del INAH actualizado, una vez en el año.	Actuar con valores en la Administración Pública	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Operativa	Todo el Personal

NO. OBJETIVO	OBJETIVO A LOGRAR	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	PRECISIONES	FACTOR(ES) AL QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA	RESPONSABLE	RECURSOS	CLASIFICACIÓN	PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA
3	Incentivar al personal al trato digno entre ellos	Campaña de difusión sobre el Código de Conducta de los servidores públicos del INAH, hostigamiento sexual y acoso sexual, Derechos Humanos, Género, Ética y Prevención de Conflictos de Interés	09 de abril de 2018	30 de noviembre de 2018	Difundir al menos una vez cada bimestre, al personal del INAH, por medios electrónicos, oficios u infografías sobre el Código de Conducta de los servidores públicos del INAH, hostigamiento sexual y acoso sexual, Derechos Humanos, Género, Ética y Prevención de Conflictos de Interés	Equidad y género Igualdad y No Discriminación	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Estratégica	Todo el Personal
4	Realizar acciones de capacitación para Servidores Públicos.	Impulsar la capacitación y sensibilización de servidores públicos en diversos temas	02 de mayo de 2018	19 de diciembre de 2018	Capacitar al menos a 300 servidores públicos en el año de referencia en diversos temas	Capacitación especializada y desarrollo	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	En este momento no calculable	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios
5	Elevar el sentido de pertenencia e identidad con la institución	Difundir el objetivo, la misión, principios rectores y valores éticos del INAH.	09 de mayo de 2018	31 de octubre de 2018	Difusión trimestral de material electrónico, en el que se informe la misión, principios rectores y valores éticos del INAH.	Actuar con valores en la Administración Pública	Coordinación Nacional de Recursos Humanos	Ninguno	Operativa	Todo el Personal

***Número de Prácticas Cumplidas* (5)**
Número de Prácticas Programadas* (5)** $100 = 100$ ***Efectividad del PTCCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2019

PTCCO 2019

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Informar a los servidores públicos del INAH sobre los resultados obtenidos en la ECCO 2018	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO de manera masiva y directa	1- Todo el personal		22/04/2019	30/08/2019	Mediante correo electrónico masivo, remitir un comunicado invitando al personal a consultar los resultados de la ECCO 2018 el apartado específico en la página web institucional.	17 - Interés Público			Alto
2	2-Promover el conocimiento sobre la normatividad de ética y conducta de la APF y el INAH entre los servidores públicos del Instituto	2- Operativa	Campaña de difusión sobre el Código de Conducta de los servidores públicos del INAH, hostigamiento sexual y acoso sexual, Derechos Humanos, Género, Ética y Prevención de Conflictos de Interés	1- Todo el personal		01/04/2018	31/05/2018	Difundir al menos una vez cada bimestre, al personal del INAH, por medios electrónicos, oficios u infografías sobre el Código de Conducta de los servidores públicos del INAH, hostigamiento sexual y acoso sexual, Derechos Humanos, Género, Ética y Prevención de Conflictos de Interés	27 - Igualdad y No Discriminación			Alto



No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
3	3 - Mejorar la relación laboral entre el personal del INAH	1- Estratégica	Impulsar la capacitación y sensibilización de los servidores públicos en por lo menos uno de los siguientes temas: Liderazgo, Orientación a resultados, Comunicación asertiva, Negociación y Resolución de conflictos	6- Mandos Superiores y Mandos Medios		02/05/2019	20/12/2019	Capacitar al menos a XXX servidores públicos en el año de referencia en por lo menos uno de los siguientes temas: Liderazgo, Orientación a resultados, Comunicación asertiva, Negociación y Resolución de conflictos	52 - Liderazgo integral	60.- Rendición de Cuentas	7.- Motivada	Alto
			Facilitar la capacitación de los servidores públicos en por lo menos uno de los siguientes temas: Liderazgo, Orientación a resultados, Comunicación asertiva, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos	1- Todo el personal				Capacitar al menos a 100 servidores públicos en el año de referencia en por lo menos uno de los siguientes temas: Liderazgo, Orientación a resultados, Comunicación asertiva, Trabajo en equipo y Resolución de conflictos				
4	4- Fomentar entre el personal del INAH el uso responsable de los recursos del Instituto	2- Operativa	Campaña de difusión sobre la importancia de la utilización responsable de los recursos del Instituto y tácticas para lograrlo	1- Todo el personal		09/05/2018	29/11/2018	Difusión trimestral de material electrónico, en el que se informe la misión, principios rectores y valores éticos del INAH.	22 - Actuar con valores en la Administración Pública			Medio

Dudas o comentarios, por favor comunicarse al correo:
laura_mendozalopez@inah.gob.mx