

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



Instituto Nacional
de Antropología
e Historia

**Administración Pública Federal
Clima Organizacional**

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

ECCO 2015

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



ANTECEDENTES

La medición del clima laboral en las instituciones públicas cobran especial relevancia al tratarse como una herramienta de desarrollo organizacional.

Por lo anterior, uno de los retos para esta administración es ser un gobierno productivo, sirviendo a la ciudadanía a través del logro de resultados y es, precisamente, el desarrollo humano y profesional uno de los factores para cumplir con ese objetivo.



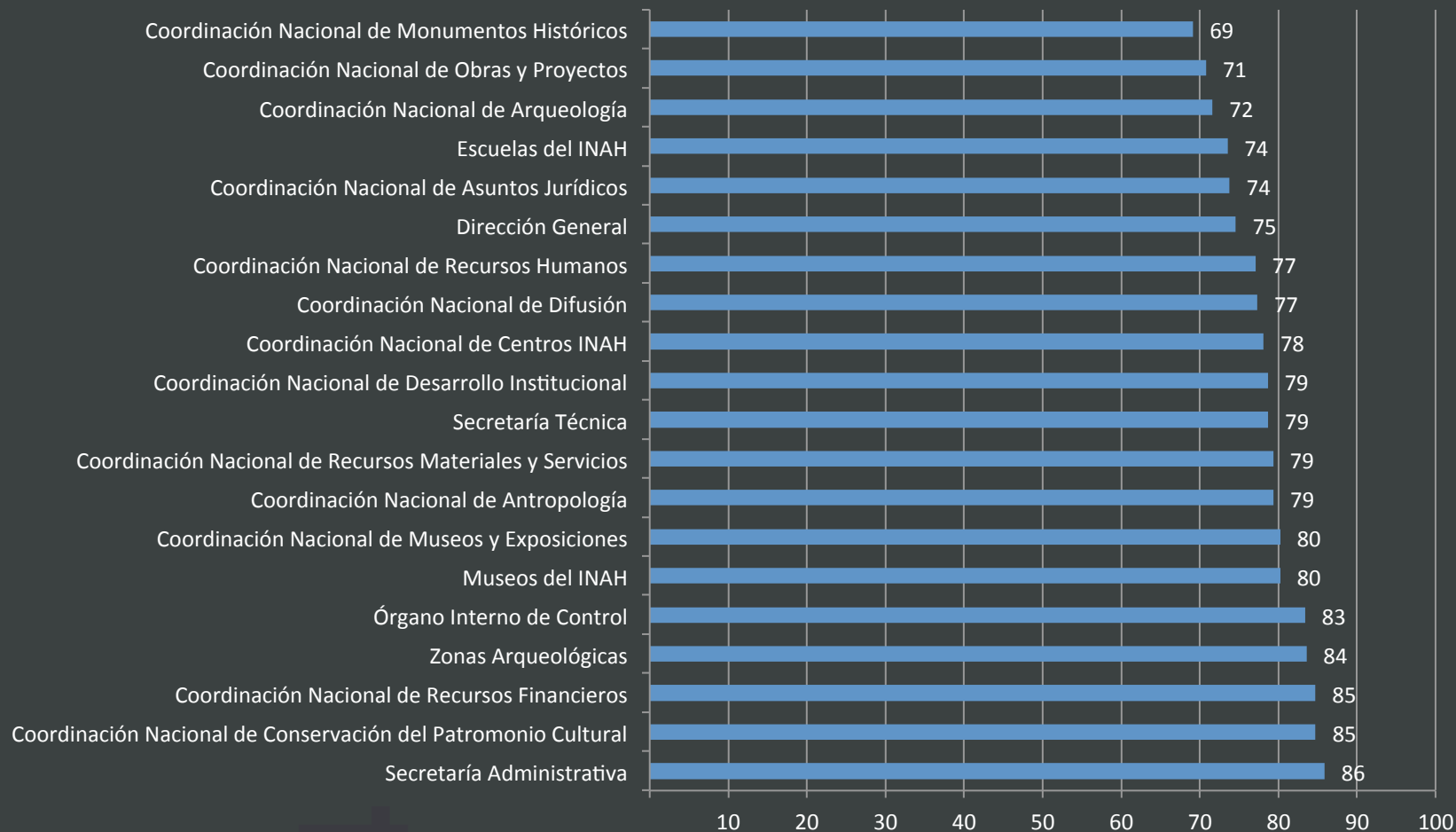
Para realizar el análisis de resultados, se contó con la participación de las siguientes áreas:

1	Dirección General
2	Órgano Interno de Control
3	Secretaría Administrativa
4	Secretaría Técnica
5	Coordinación Nacional de Antropología
6	Coordinación Nacional de Arqueología
7	Coordinación Nacional de Asuntos Jurídicos
8	Coordinación Nacional de Centros INAH
9	Coordinación Nacional de Conservación del Patrimonio Cultural
10	Coordinación Nacional de Desarrollo Institucional
11	Coordinación Nacional de Difusión
12	Coordinación Nacional de Monumentos Históricos
13	Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones
14	Coordinación Nacional de Obras y Proyectos
15	Coordinación Nacional de Recursos Materiales y Servicios
16	Coordinación Nacional de Recursos Financieros
17	Coordinación Nacional de Recursos Humanos
18	Museos del INAH
19	Escuelas del INAH
20	Zonas Arqueológicas

En los resultados se mostrará el universo total de cada grupo, junto con el porcentaje que le corresponde. La escala es de 0% a 100%. Al final se mostrarán los resultados globales.



ÍNDICE POR ÁREA





Factores de la Encuesta

- La encuesta se basó en 27 factores a medir

I	Reconocimiento laboral
II	Capacitación especializada y desarrollo
III	Mejora y cambio
IV	Calidad y orientación al usuario(a)
V	Equidad y género
VI	Comunicación
VII	Disponibilidad de recursos
VIII	Calidad de vida laboral
IX	Balance trabajo - familia
X	Colaboración y trabajo en equipo
XI	Liderazgo y participación
XII	Identidad con la Institución y valores
XIII	Austeridad y Combate a la corrupción
XIV	Enfoque a resultados y productividad
XV	Normatividad y procesos
XVI	Servicio Profesional de Carrera
XVII	Impacto de la encuesta en mi institución
XVIII	Profesionalización de la Administración Pública Federal
XIX	Estrés laboral
XX	Vocación de servicio en la Administración Pública
XXI	Construir relaciones en la Administración Pública
XXII	Actuar con valores en la Administración Pública
XXIII	Enfocar a resultados en la Administración Pública
XXIV	Impulsar el cambio en la Administración Pública
XXV	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
XXVI	Liderar permanentemente la Administración Pública
XXVII	Igualdad y No Discriminación



Factores por Competencias

- La encuesta además mide 7 competencias

XX	Vocación de servicio en la Administración Pública
XXI	Construir relaciones en la Administración Pública
XXII	Actuar con valores en la Administración Pública
XXIII	Enfocar a resultados en la Administración Pública
XXIV	Impulsar el cambio en la Administración Pública
XXV	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
XXVI	Liderar permanentemente la Administración Pública



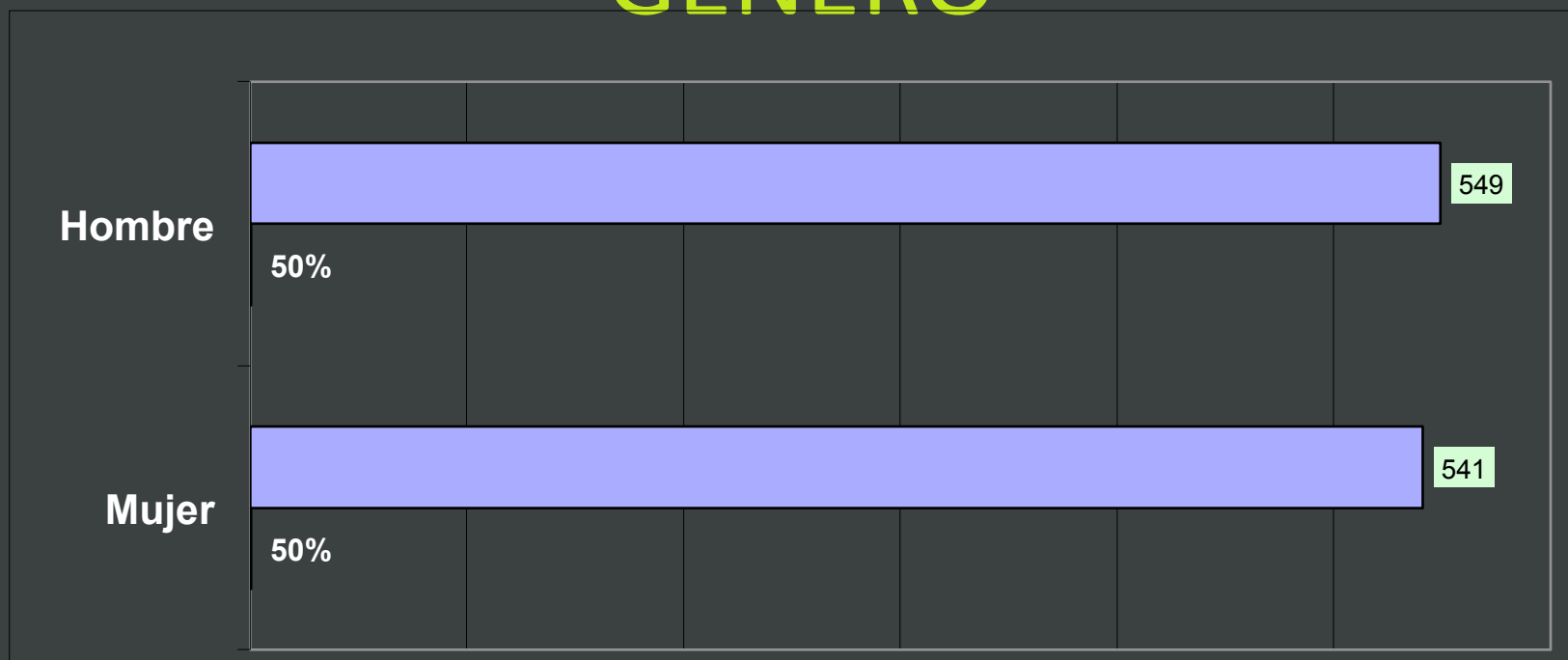
- Los resultados se muestran por grupo y por reactivo, y comparativo global.
- Derivado del análisis realizado en conjunto, por parte de la Secretaría de la Función Pública, se visualizó que el umbral inferior o área de oportunidad correspondiente a 75 puntos.
- Así como el umbral alto o de fortaleza corresponde a 87 puntos.
- Los umbrales aplican para la calificación de los reactivos de la encuesta así como la calificación de los factores a evaluar.



ESTADÍSTICAS



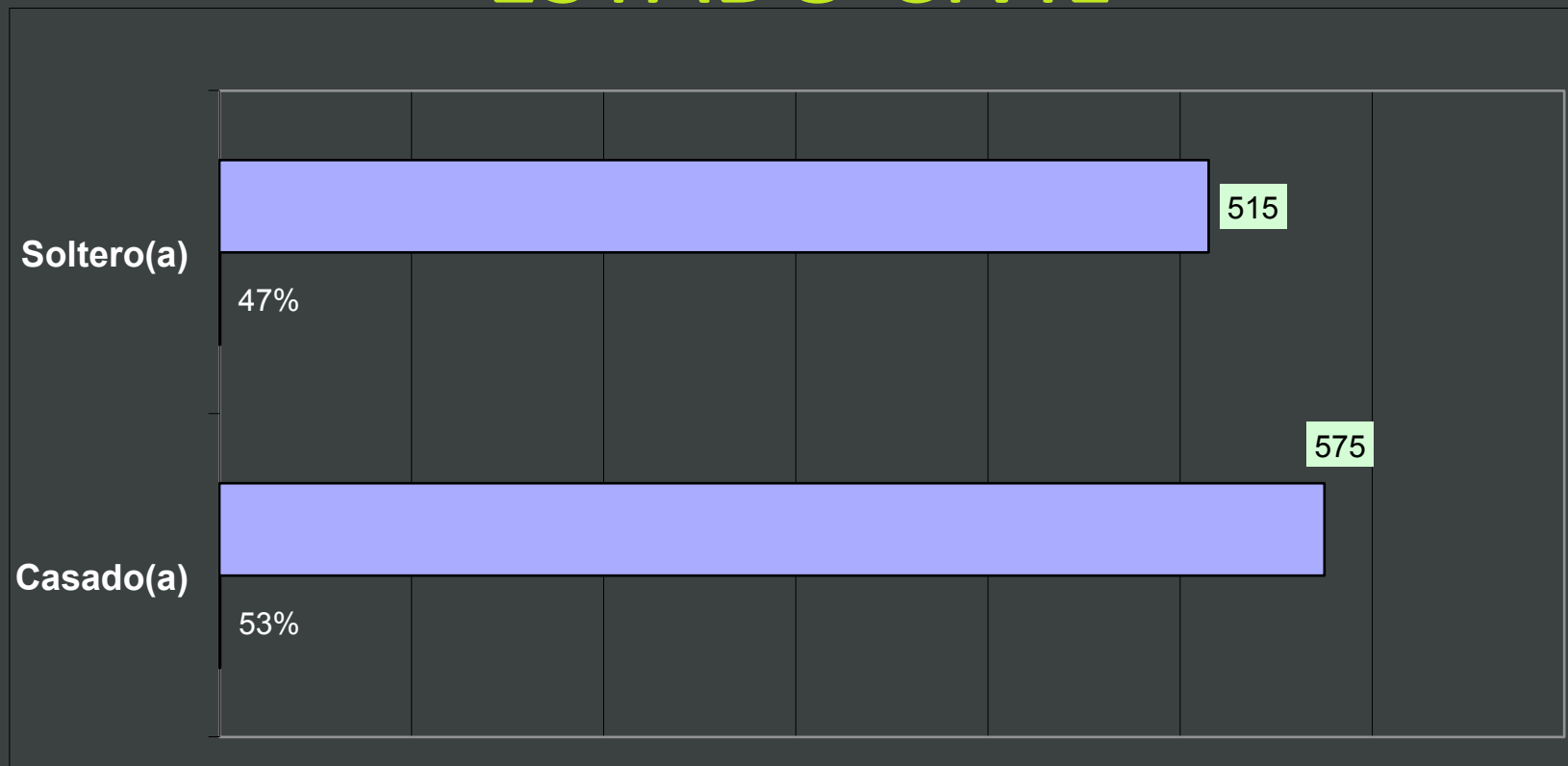
GÉNERO



Como se puede ver, la participación de hombres (50 %) y mujeres (50 %) fue prácticamente igual, ya que los hombres únicamente superaron por una diferencia de 8.



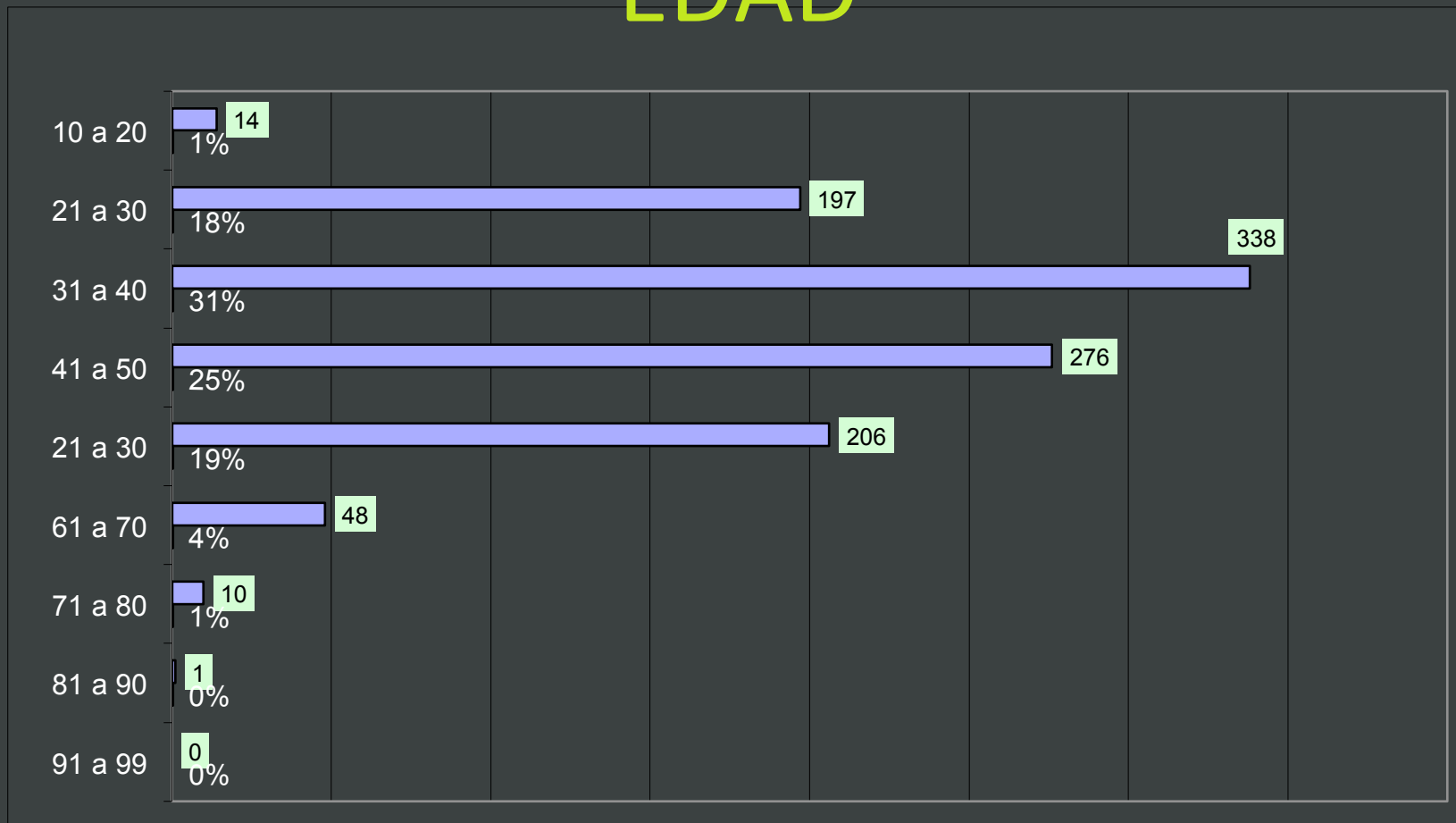
ESTADO CIVIL



El 53 % de los encuestados son casados (as) y el 47 % solteros.



EDAD

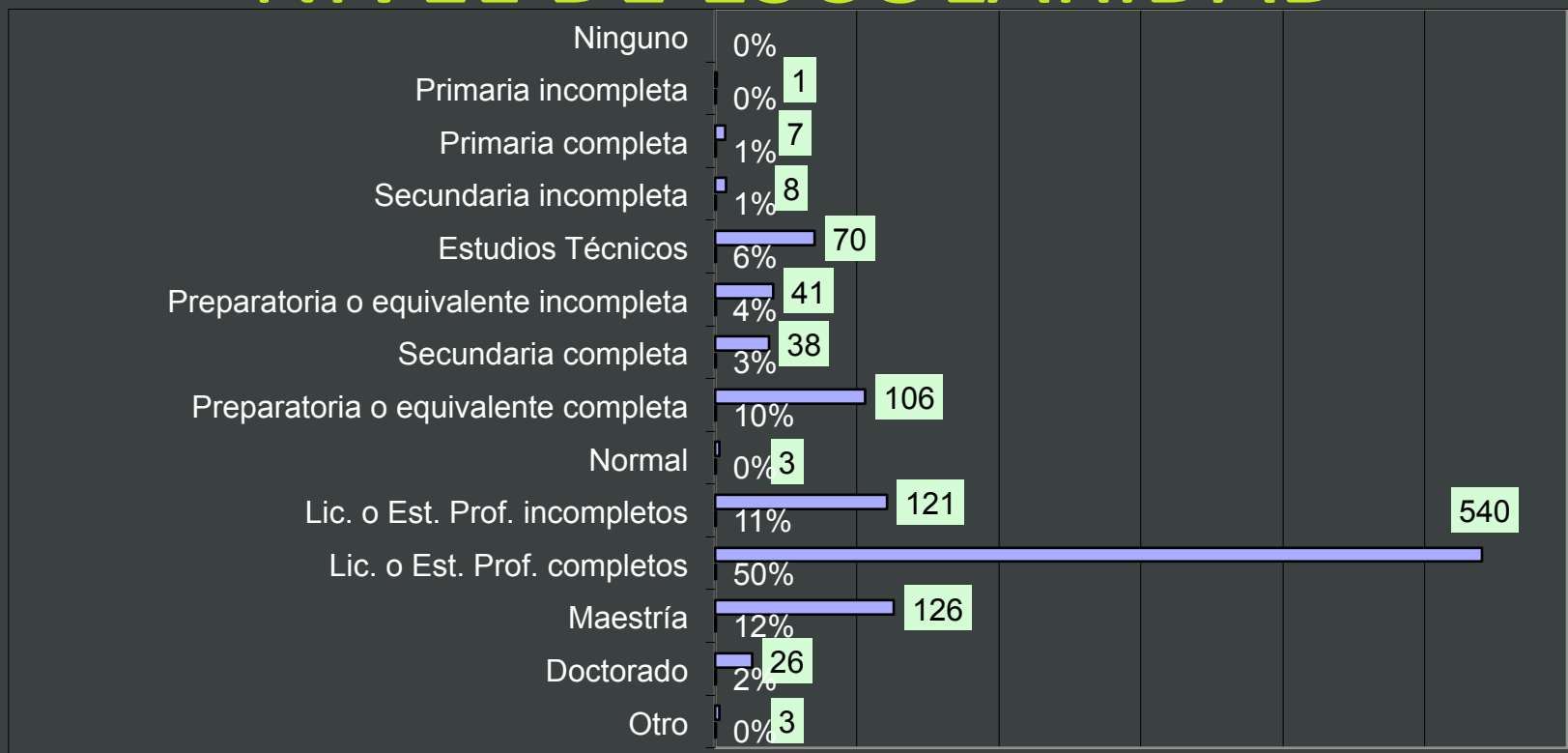


De los servidores públicos encuestados, el 56 % tiene el siguiente rango de edad que va de los 31 a los 50 años:

- de 31 a 40 años (31 %)
- de 41 a 50 años (25 %).



NIVEL DE ESCOLARIDAD

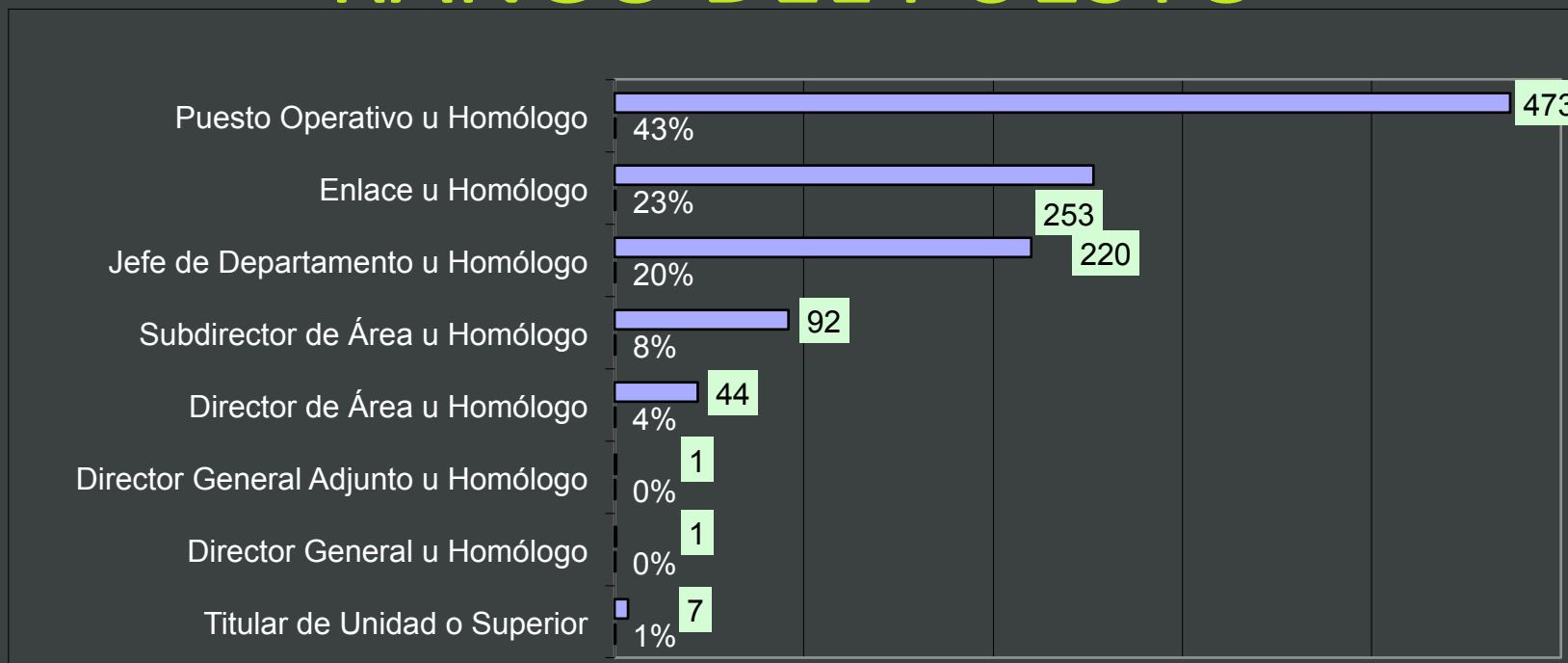


De los servidores públicos encuestados, los niveles de escolaridad más representativos son:

- 50 % cuenta con Licenciatura o estudios profesionales completos
- 12 % cuenta con Maestría
- 2 % cuenta con Doctorado
- El resto tiene Licenciatura o estudios profesionales incompletos o inferiores



RANGO DEL PUESTO

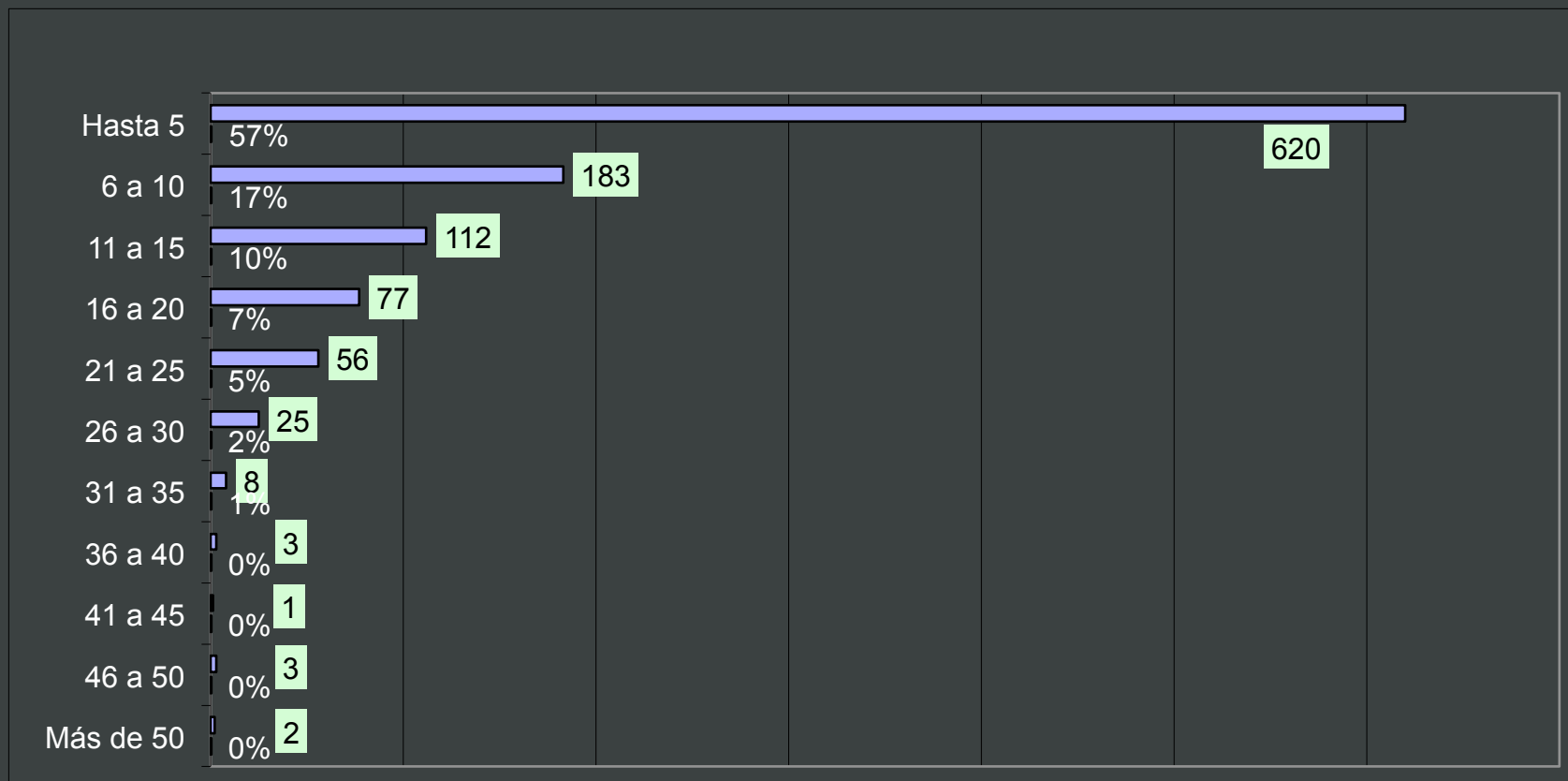


El personal que contestó la encuesta cuenta con el siguiente rango:

- 20 % Jefe de Departamento u Homólogo
- 8 % Subdirector de Área u Homólogo
- 43 % Puesto Operativo u Homólogo
- 23 % Enlace u Homólogo
- 4 % Director de Área u Homólogo
- 1 % Titular de Unidad o Superior



ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

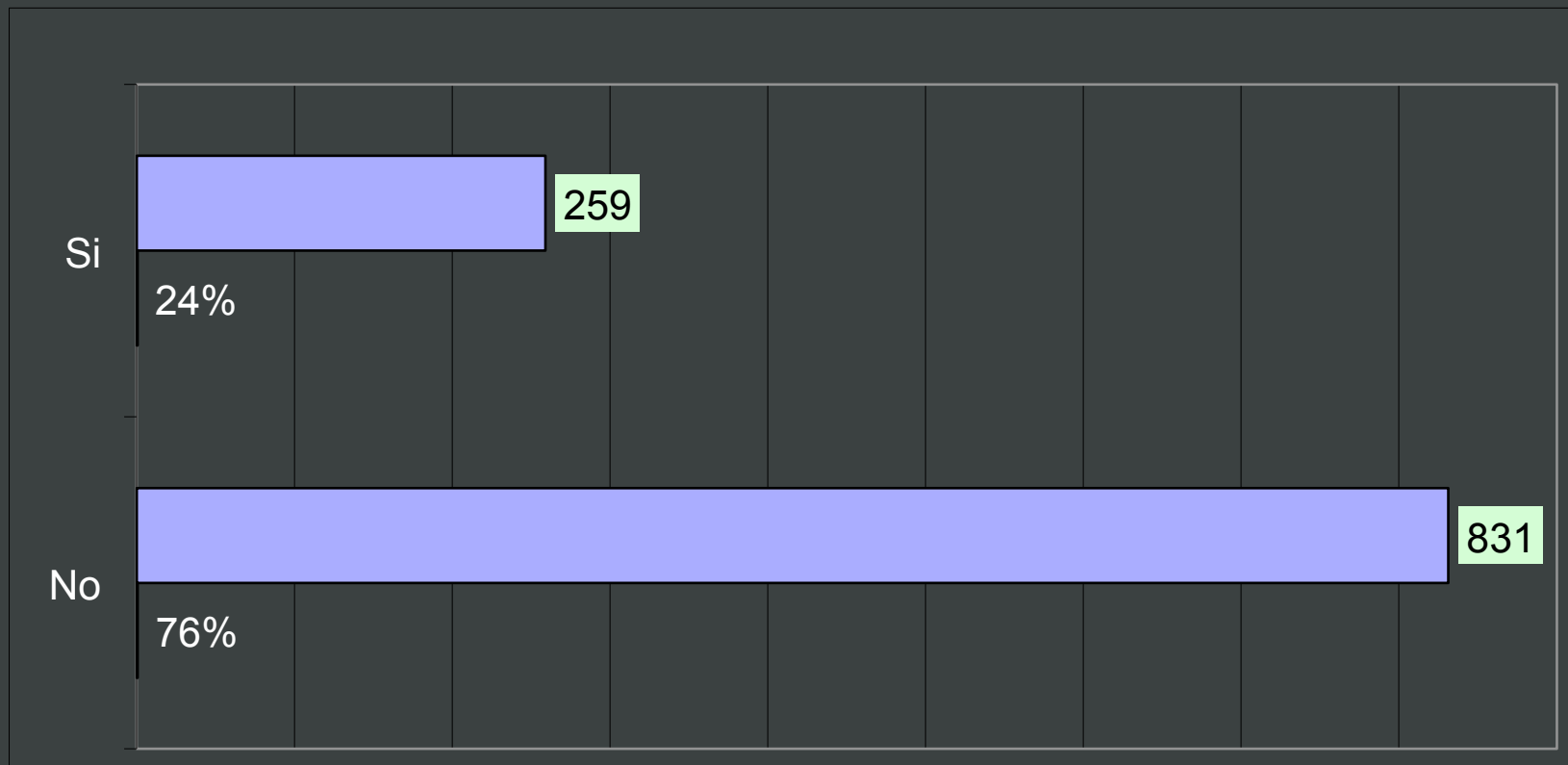


En promedio, la antigüedad laboral de los servidores públicos la siguiente:

- **57 %** tienen entre 1 y 5 años,
- **17 %** tienen entre 6 años y 10 años,
- **10 %** tienen entre 11 años y a 15 años,



PROFESIONALIZACIÓN



De los encuestados el 24% está sujeto al Sistema de Profesionalización.



**RESULTADOS ARROJADOS POR LOS
REACTIVOS PARA CADA FACTOR DE
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2015 EN EL INAH**

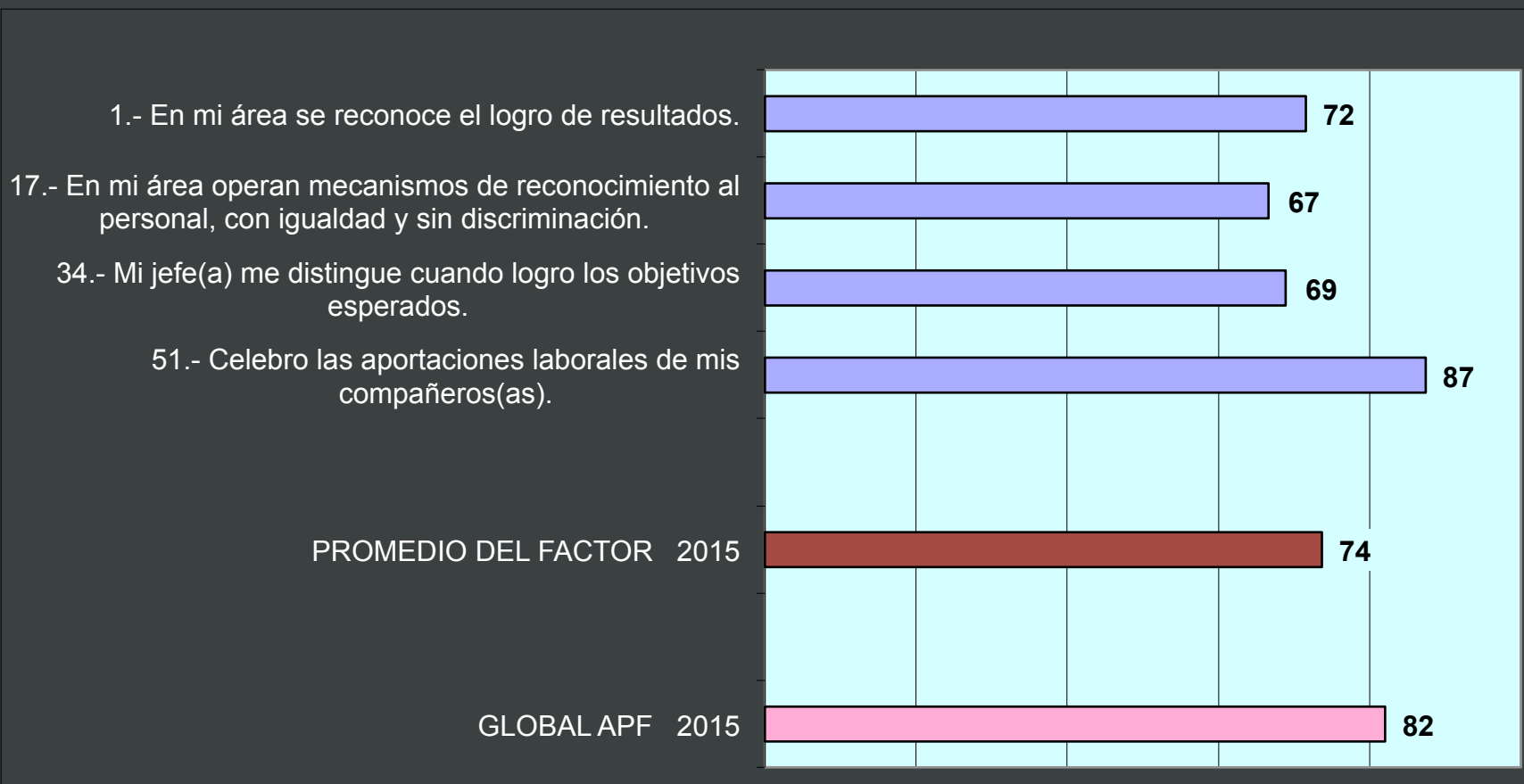


Resultado global de factores 2015 INAH



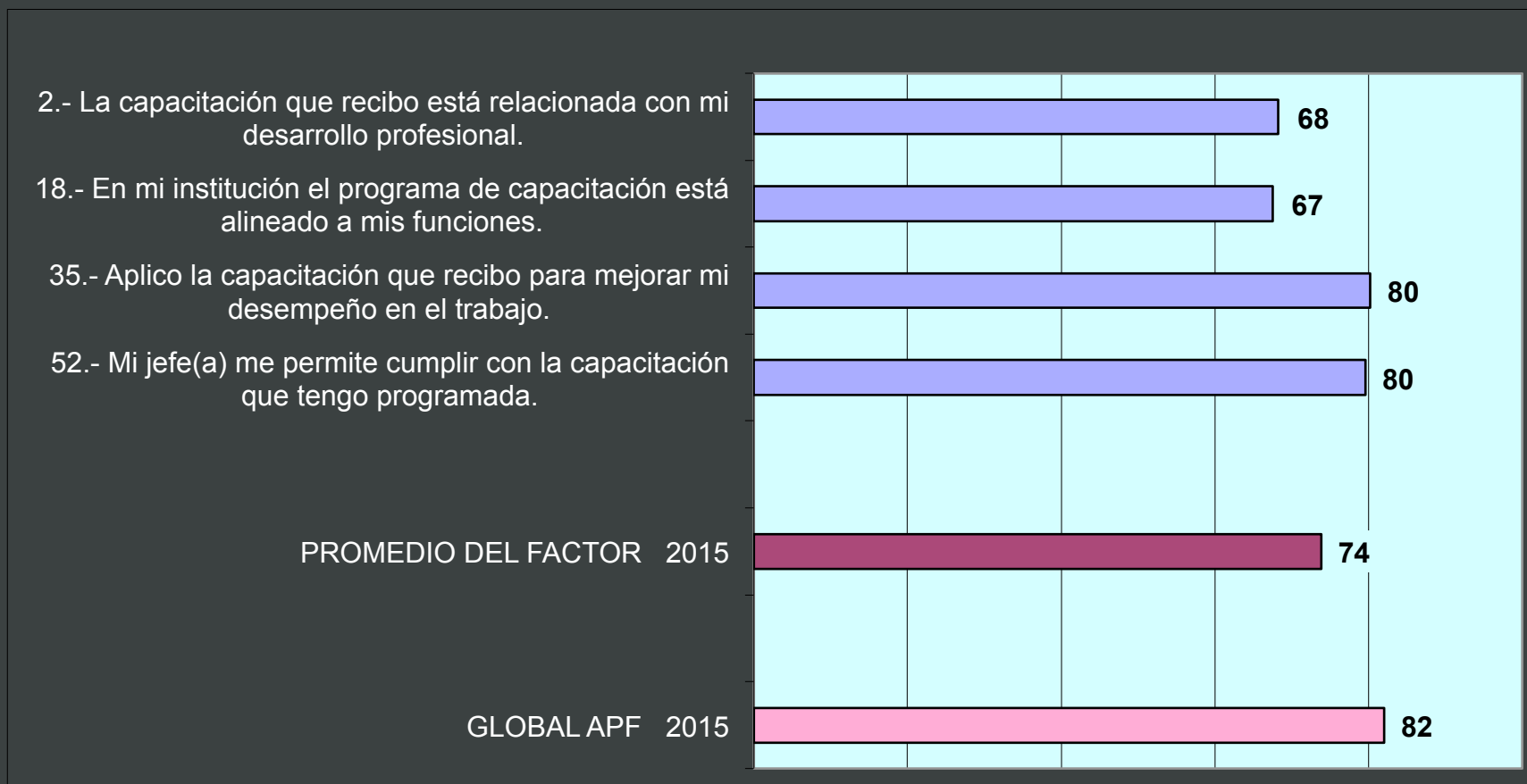


I. Reconocimiento Laboral



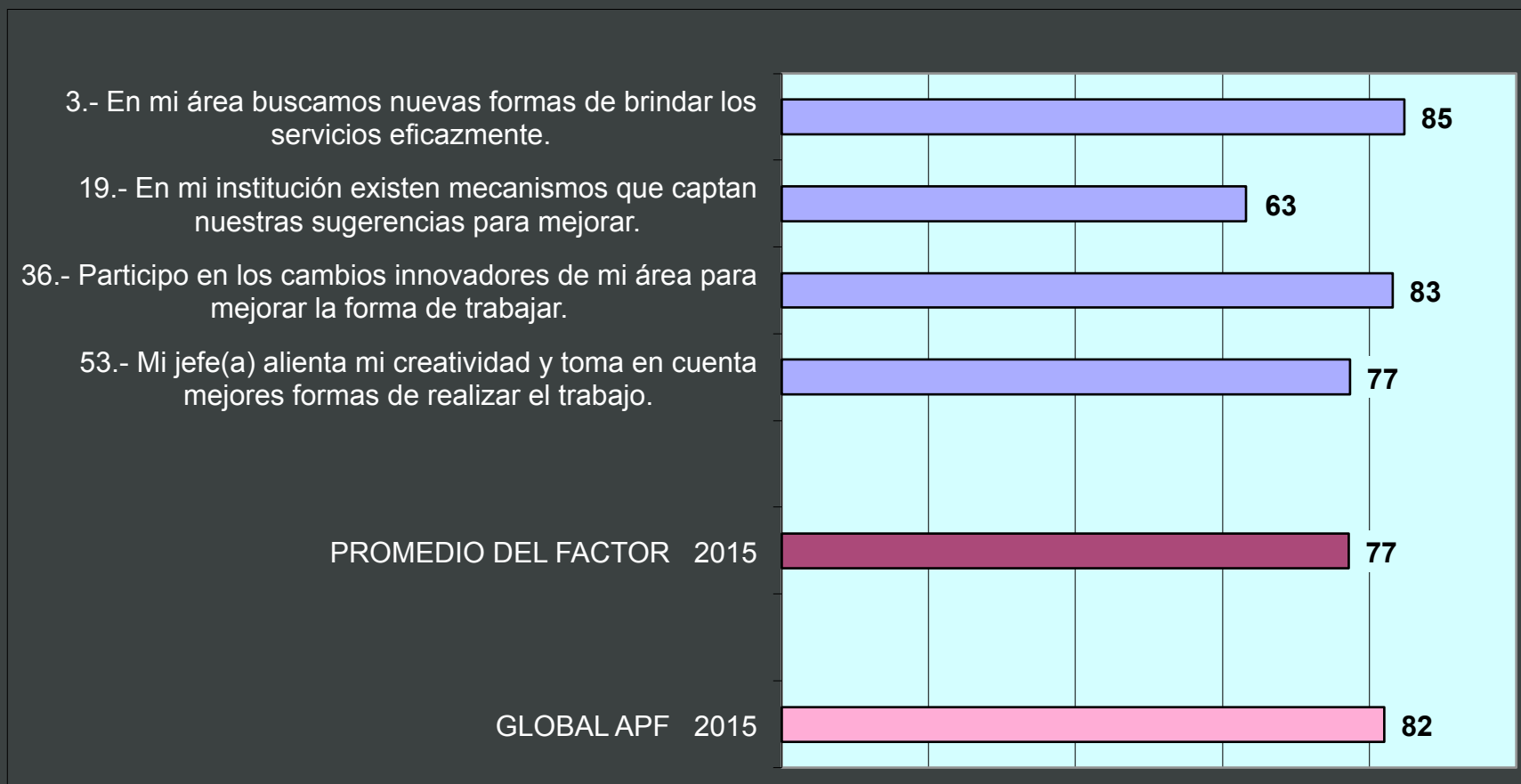


II. Capacitación y desarrollo



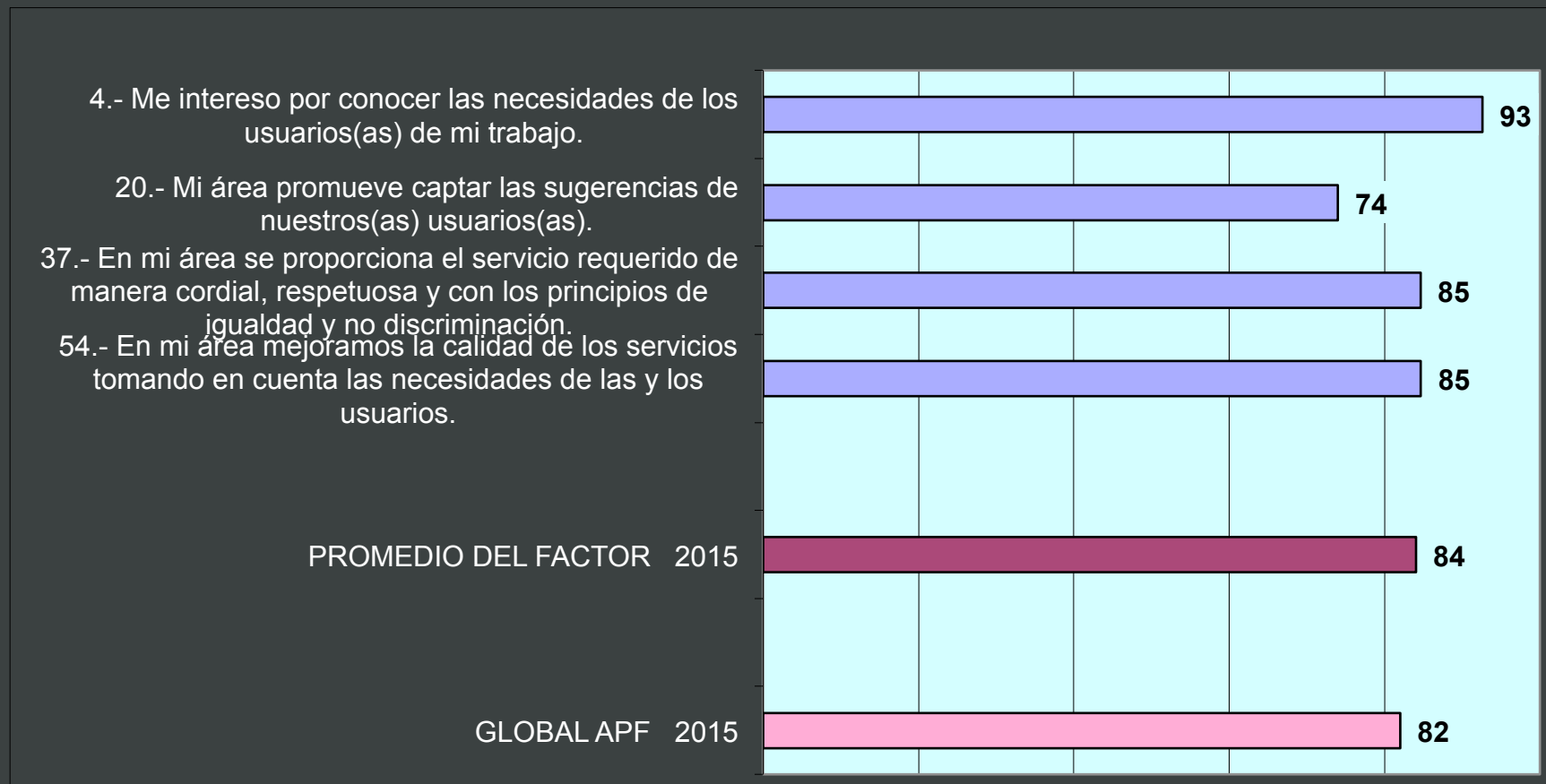


III. Mejora y cambio





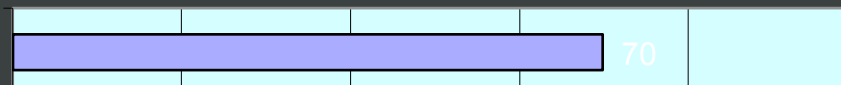
IV. Calidad y orientación al usuario



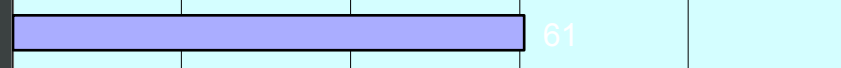


V. Equidad y género

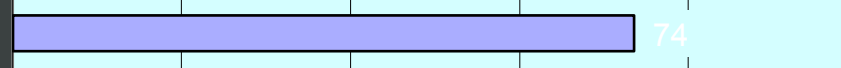
5.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.



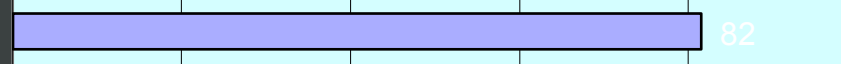
21.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.



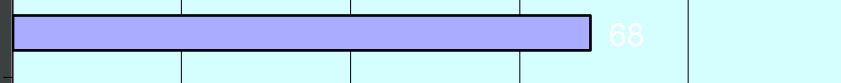
38.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.



69.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.



71.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.



PROMEDIO DEL FACTOR 2015



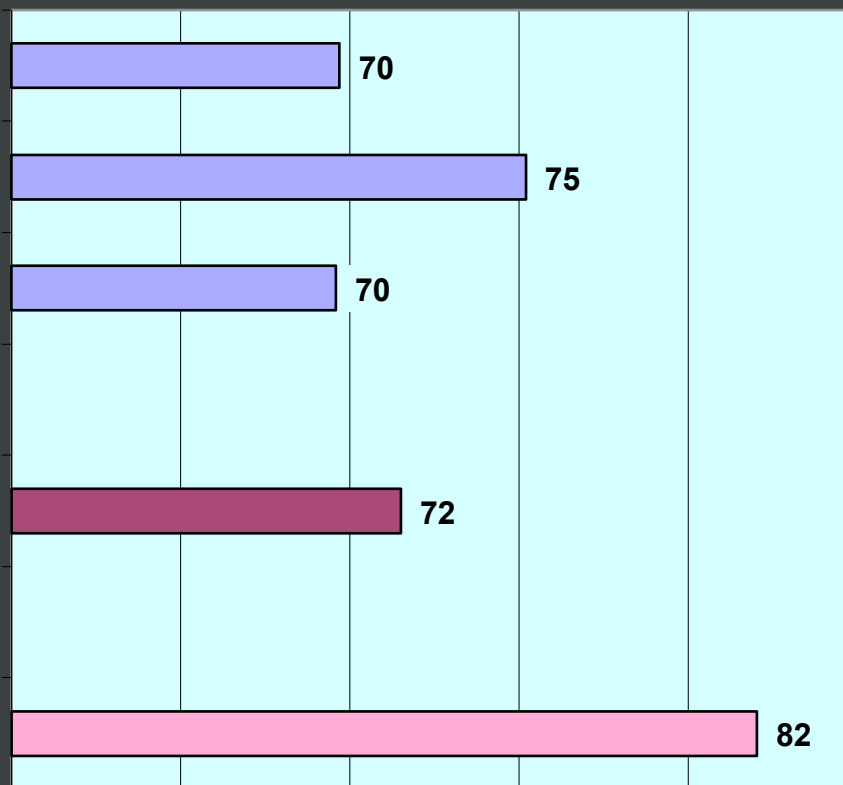
GLOBAL APF 2015





VI. Comunicación

6.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.



22.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.

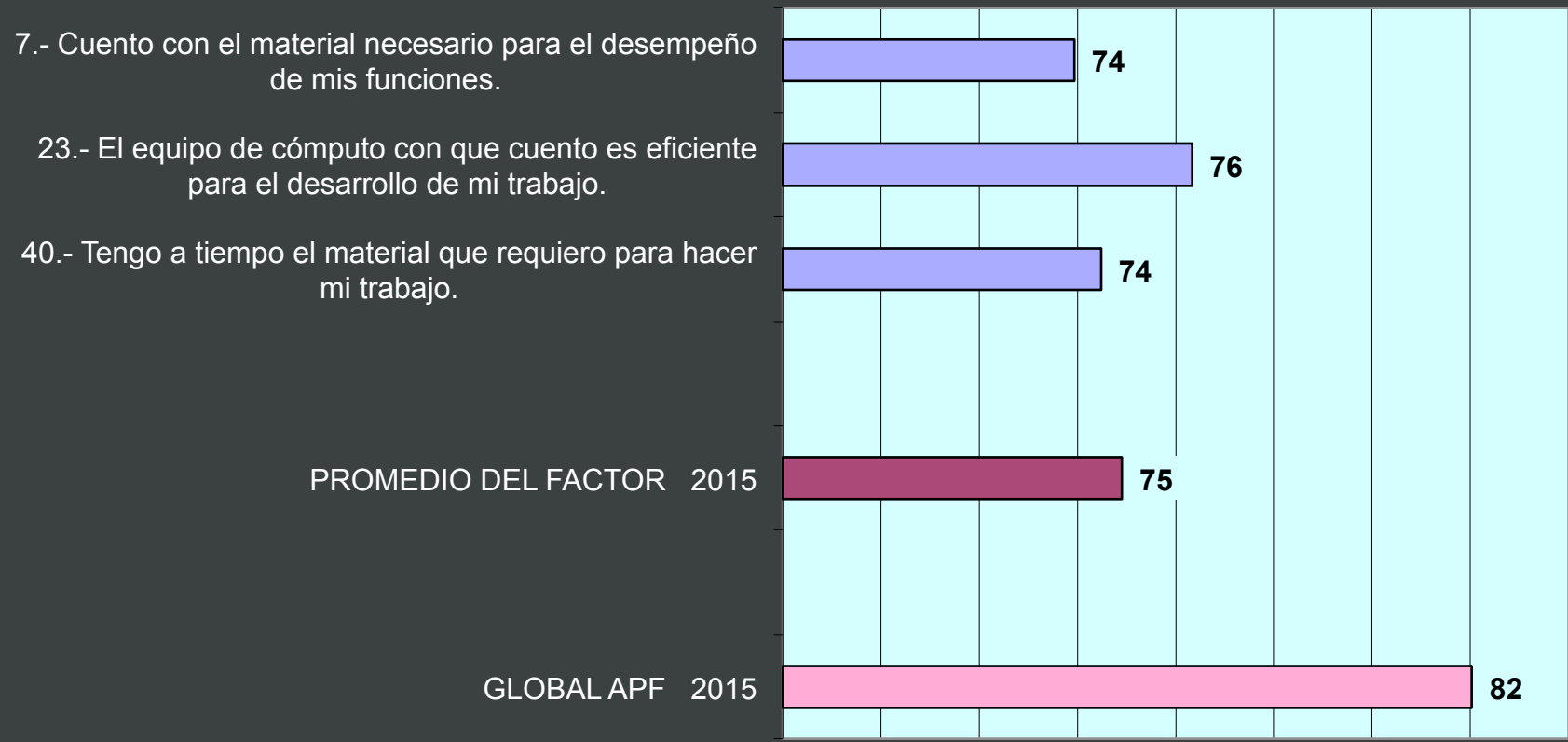
39.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

PROMEDIO DEL FACTOR 2015

GLOBAL APF 2015



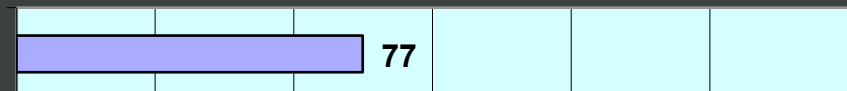
VII. Disponibilidad de recursos



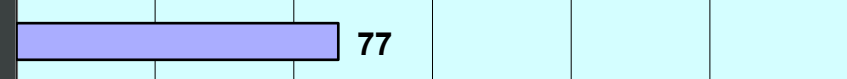


VIII. Calidad de vida laboral

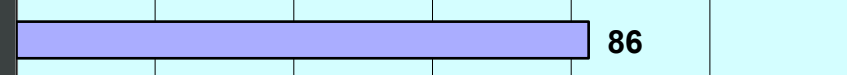
8.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.



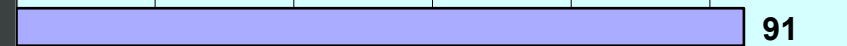
28.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.



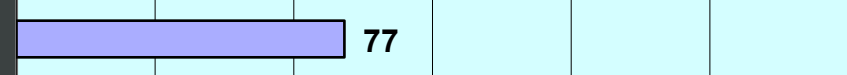
41.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.



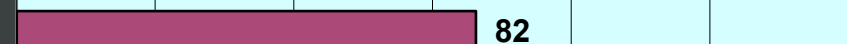
55.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.



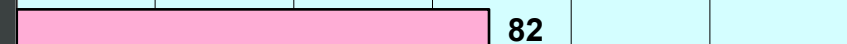
64.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.



PROMEDIO DEL FACTOR 2015

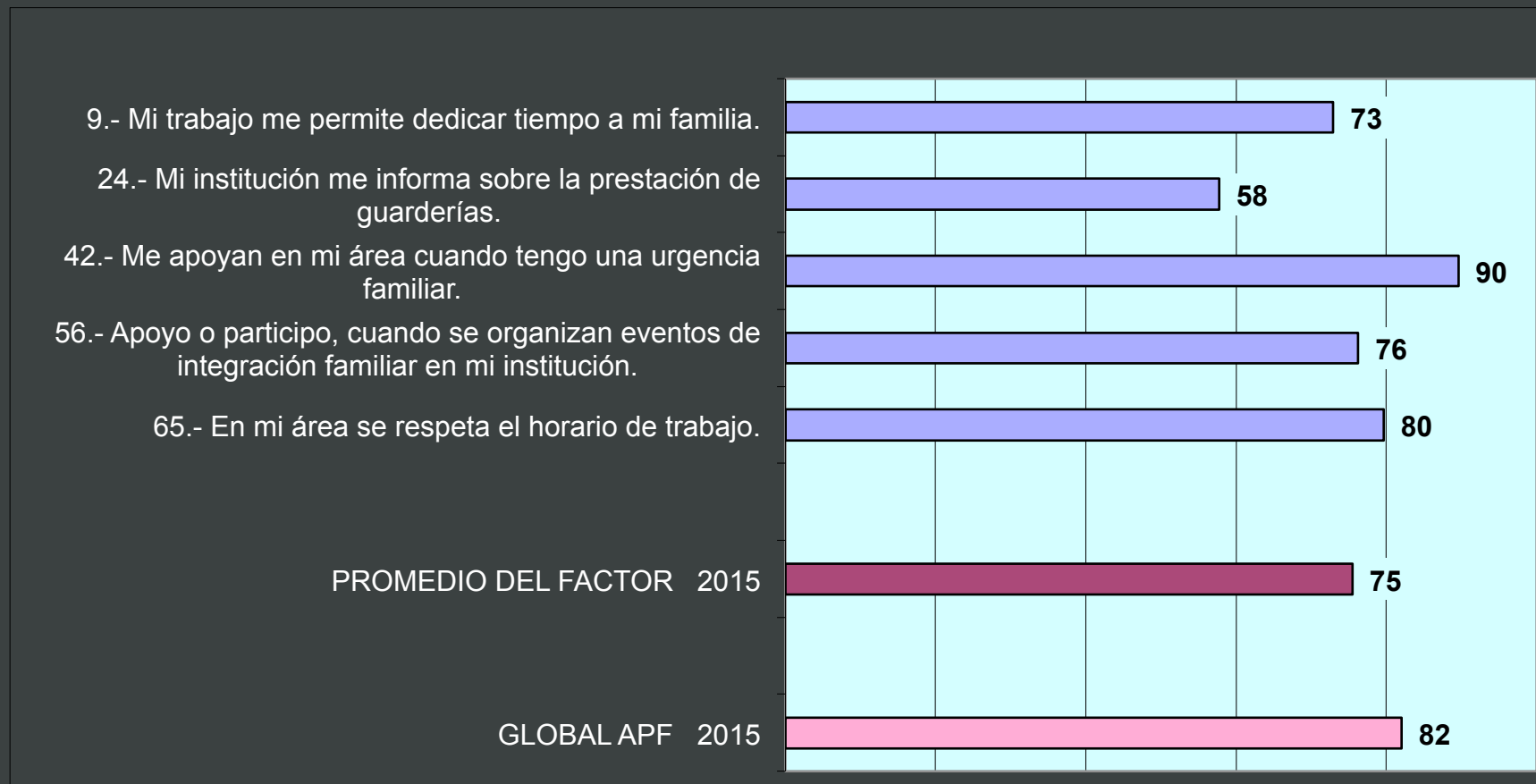


GLOBAL APF 2015



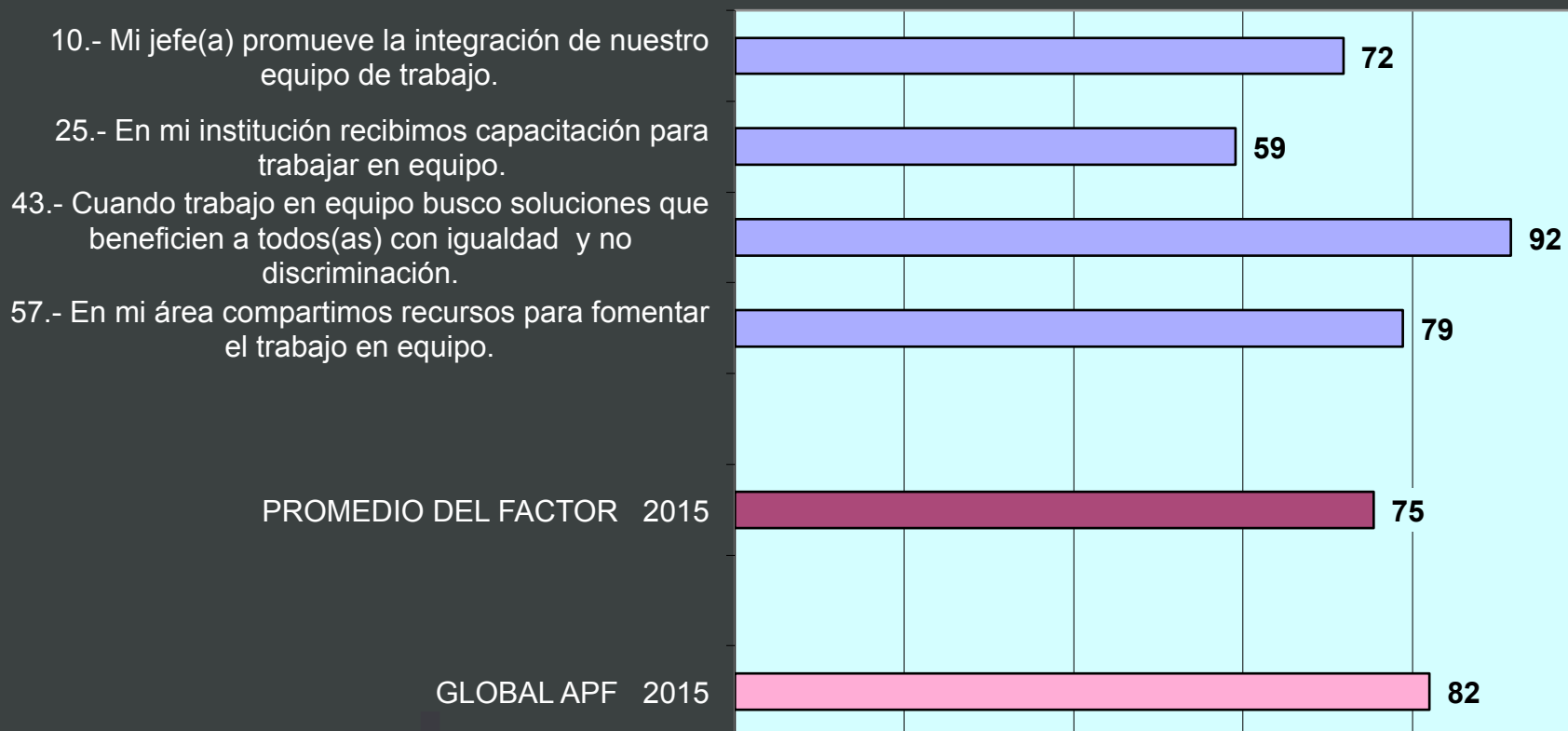


IX. Balance trabajo - familia





X. Colaboración y trabajo en equipo





XI. Liderazgo y participación

11.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

74

26.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

75

44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.

79

58.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

80

66.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

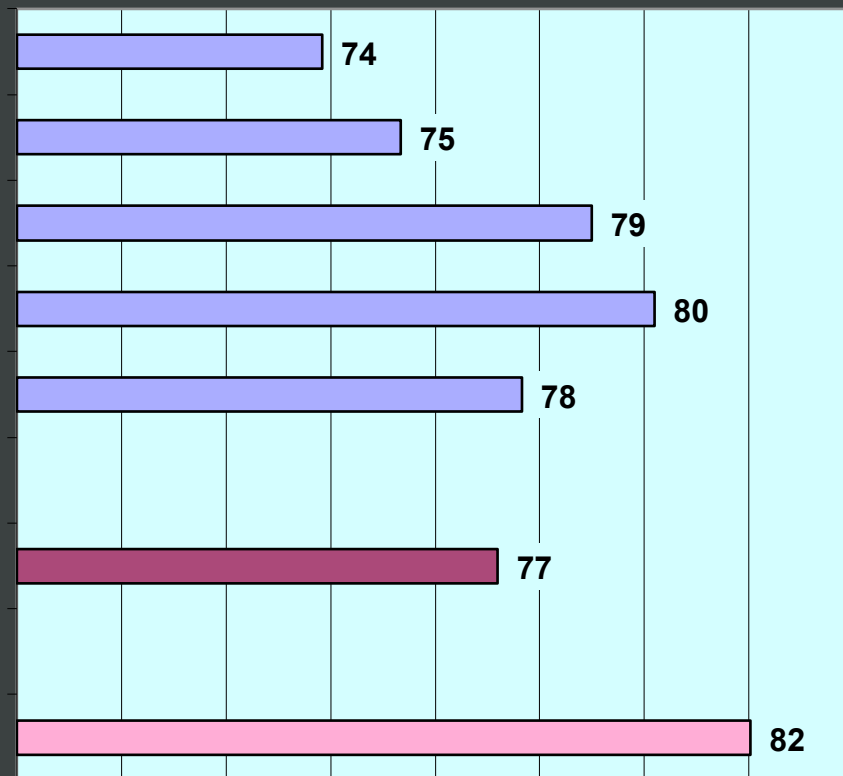
78

PROMEDIO DEL FACTOR 2015

77

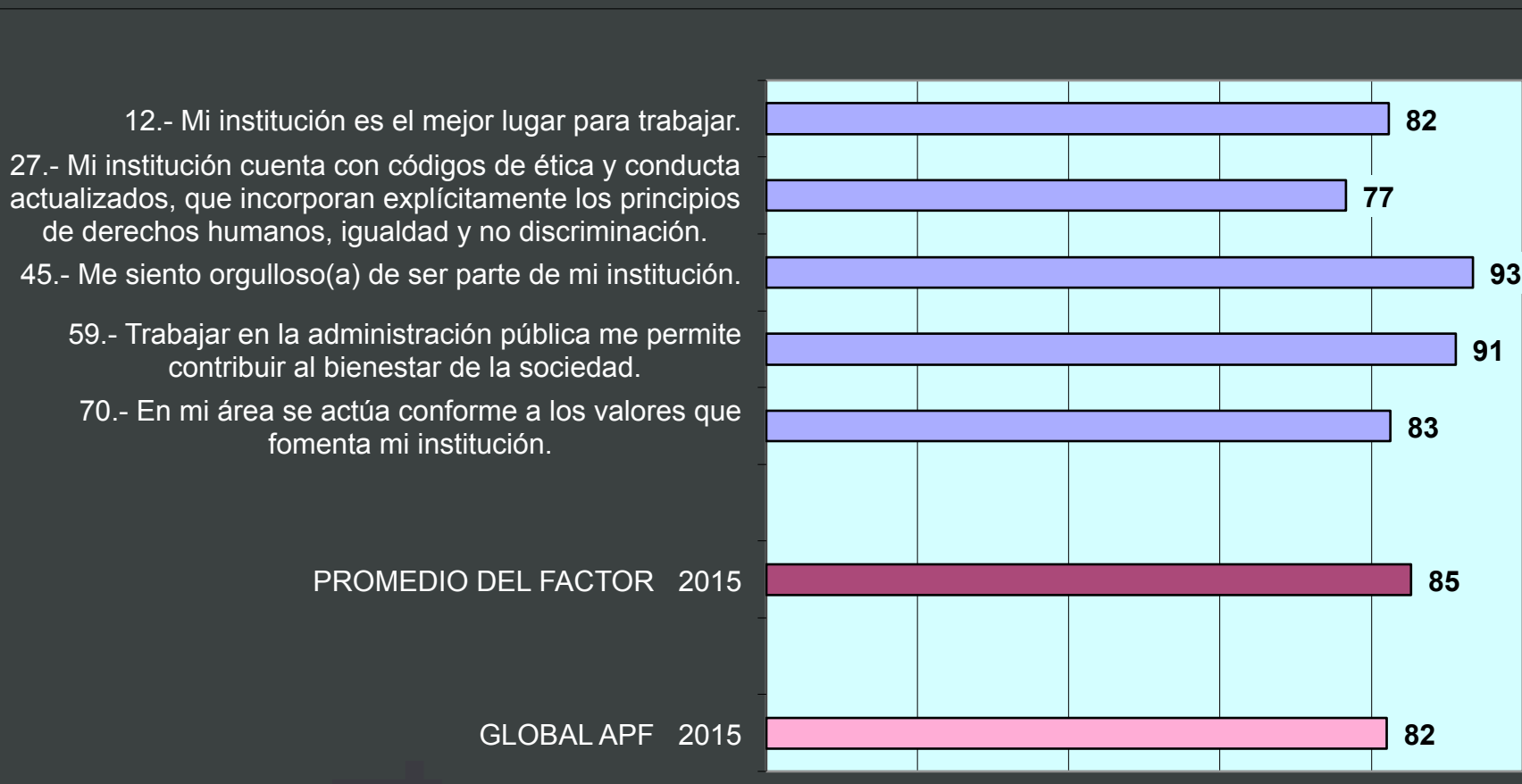
GLOBAL APF 2015

82



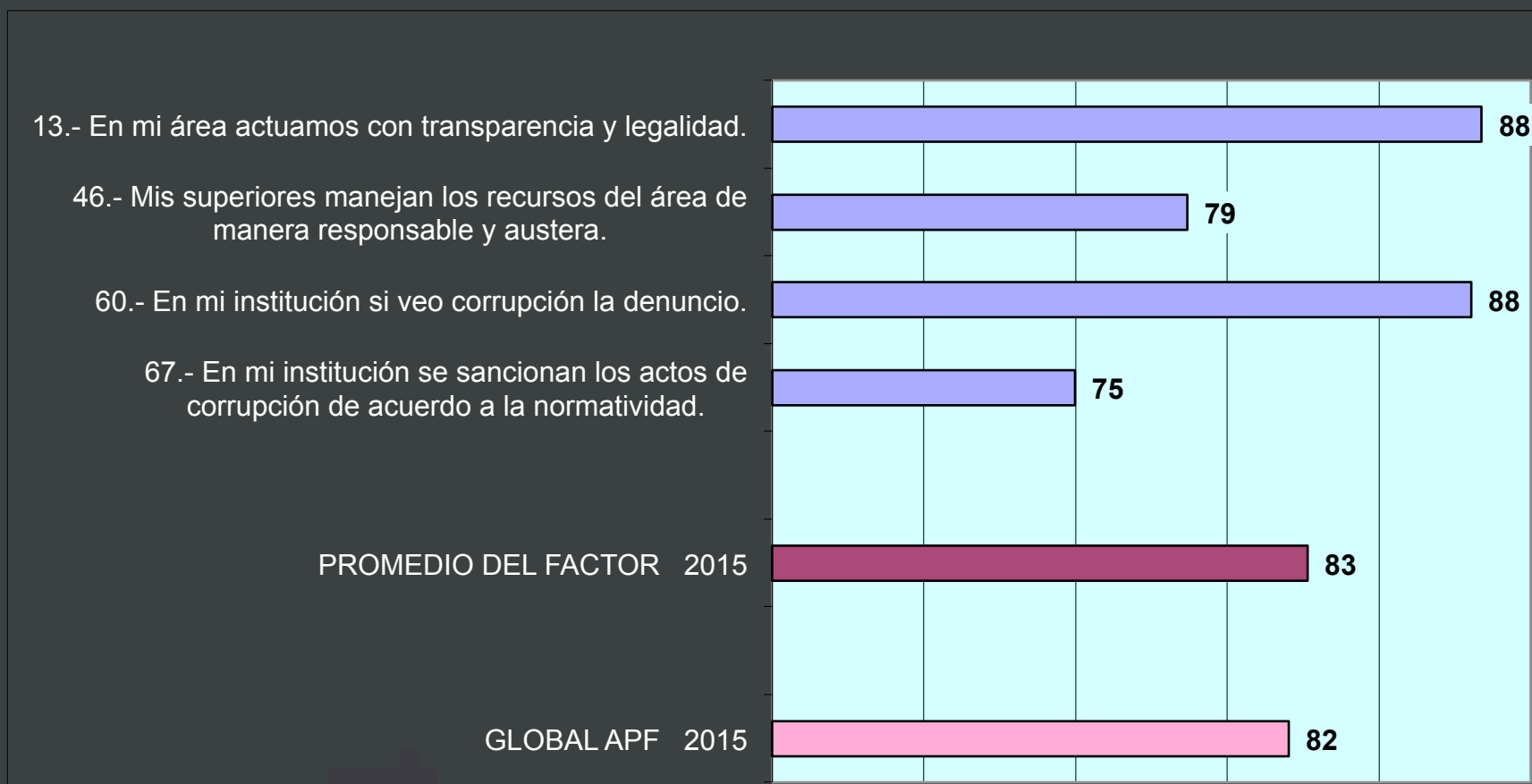


XII. Identidad con la institución y valores



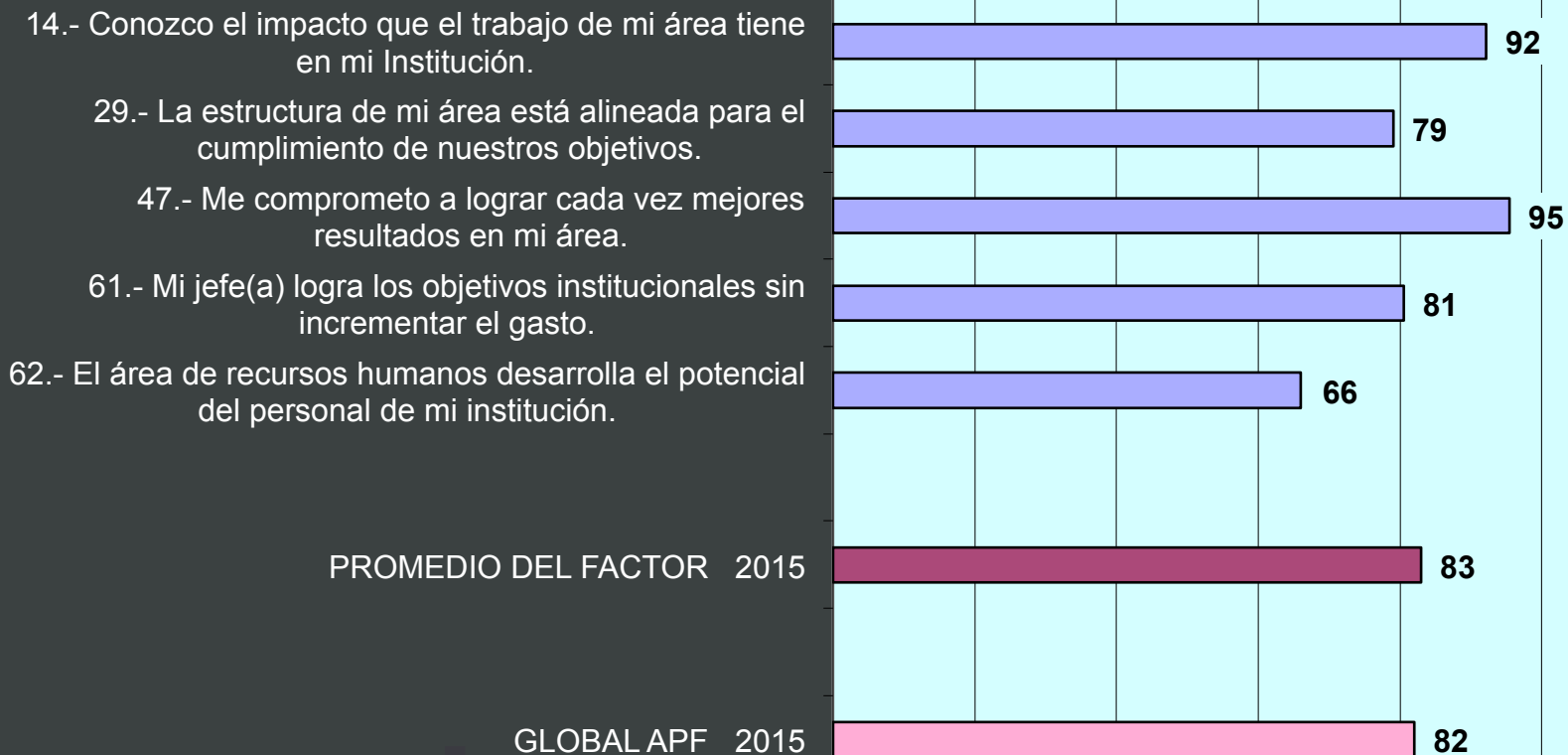


XIII. Austeridad y Combate a la corrupción



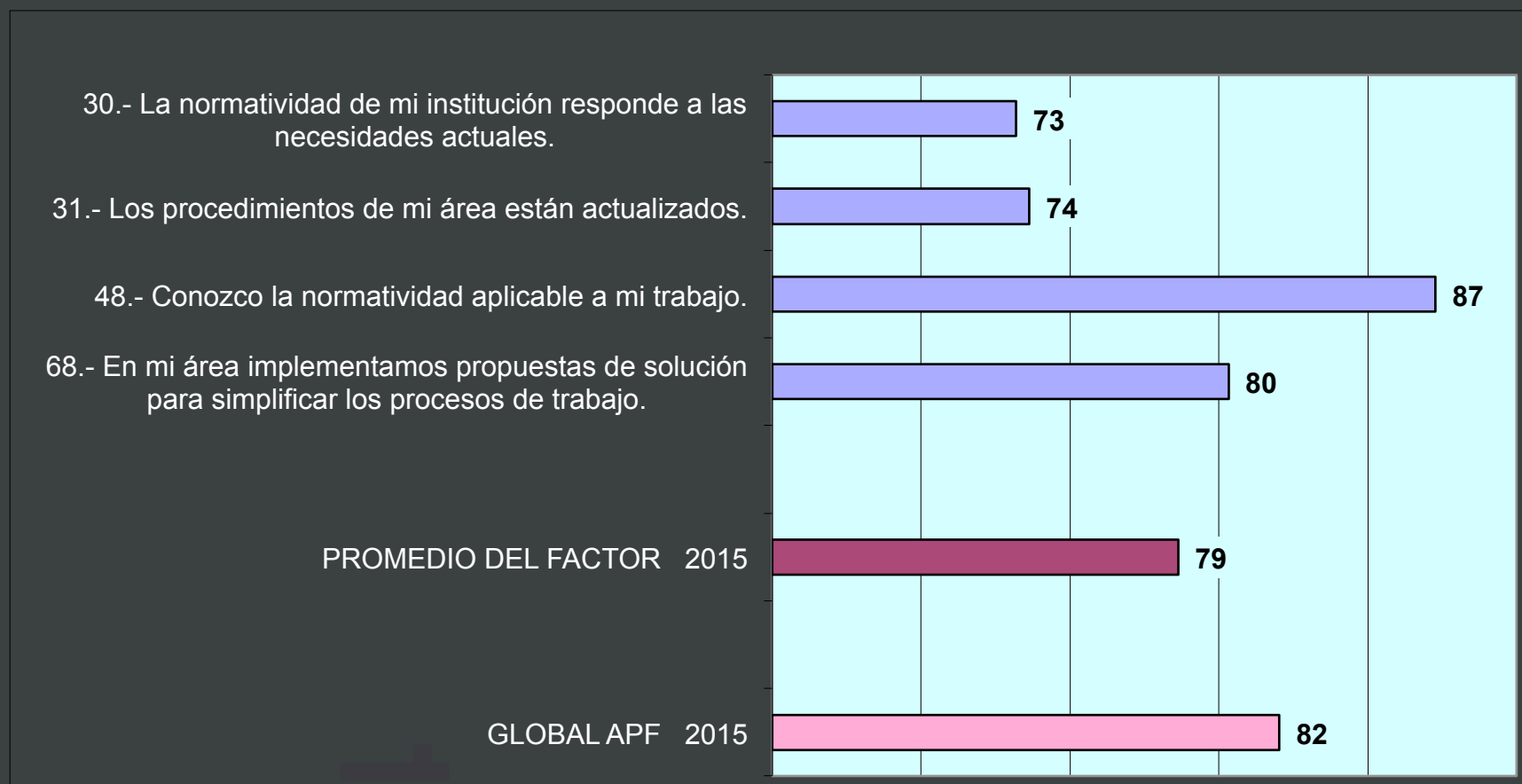


XIV. Enfoque a resultados y productividad



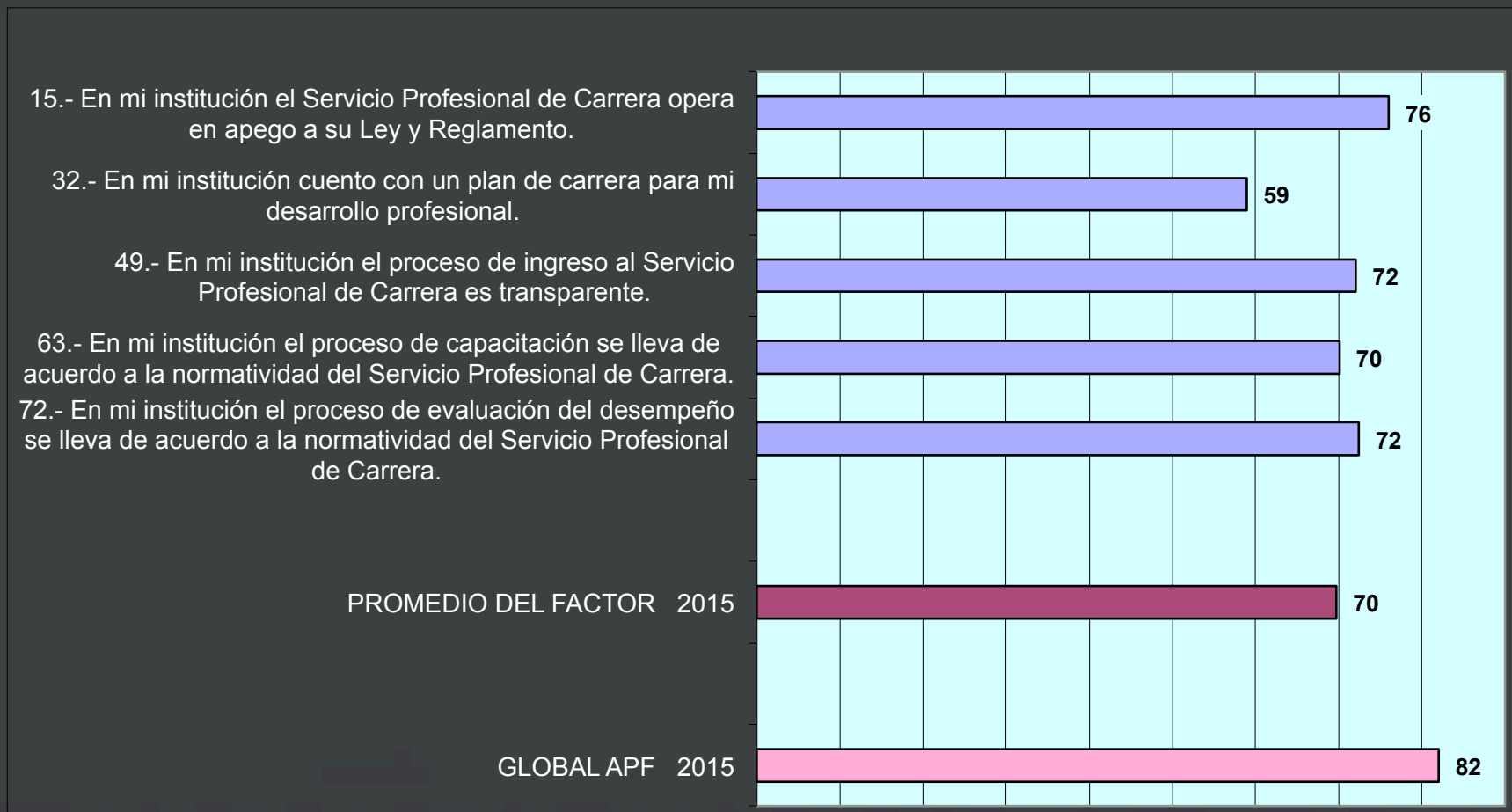


XV. Normatividad y procesos



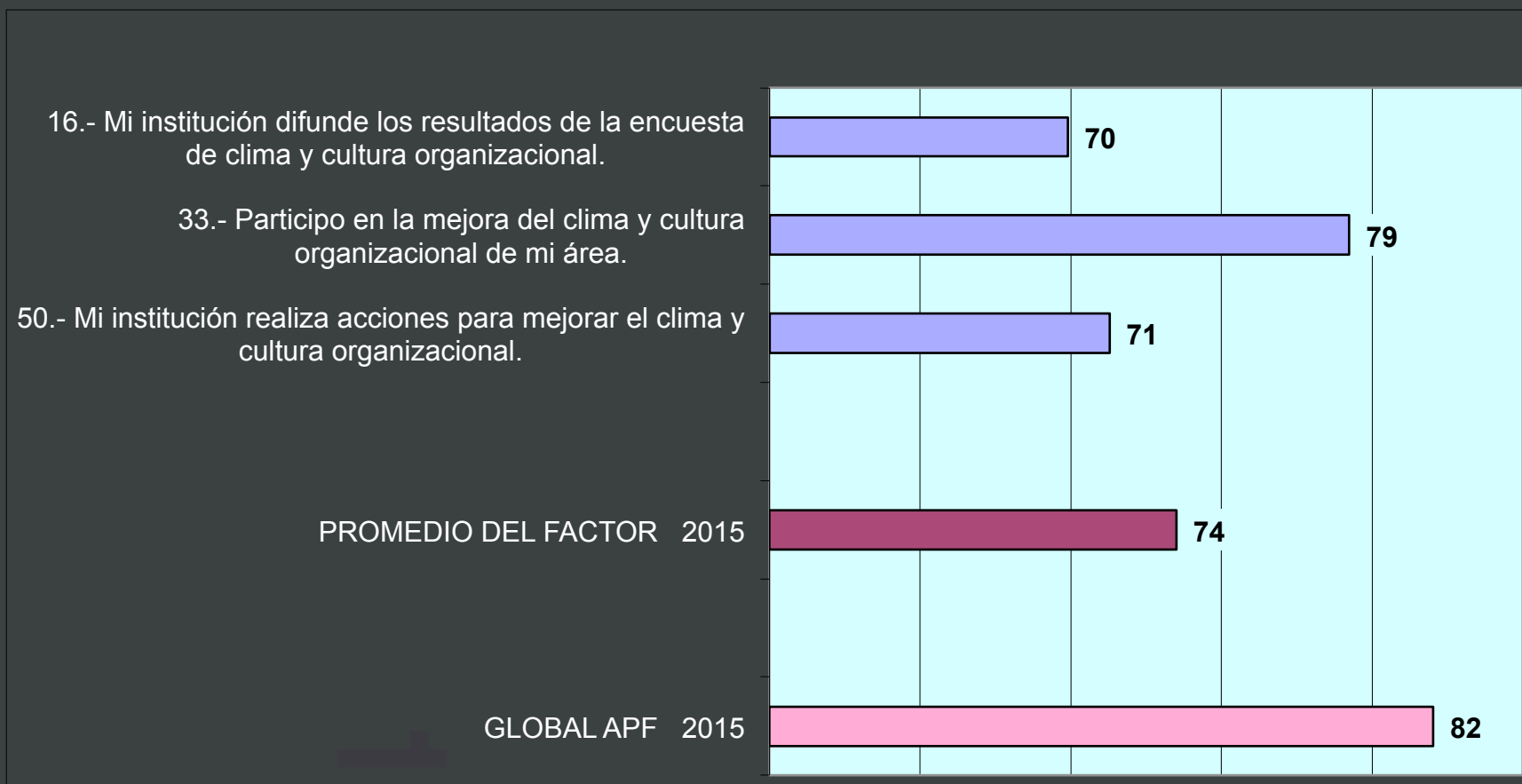


XVI. Profesionalización de la Administración Pública Federal y Servicio Profesional de Carrera



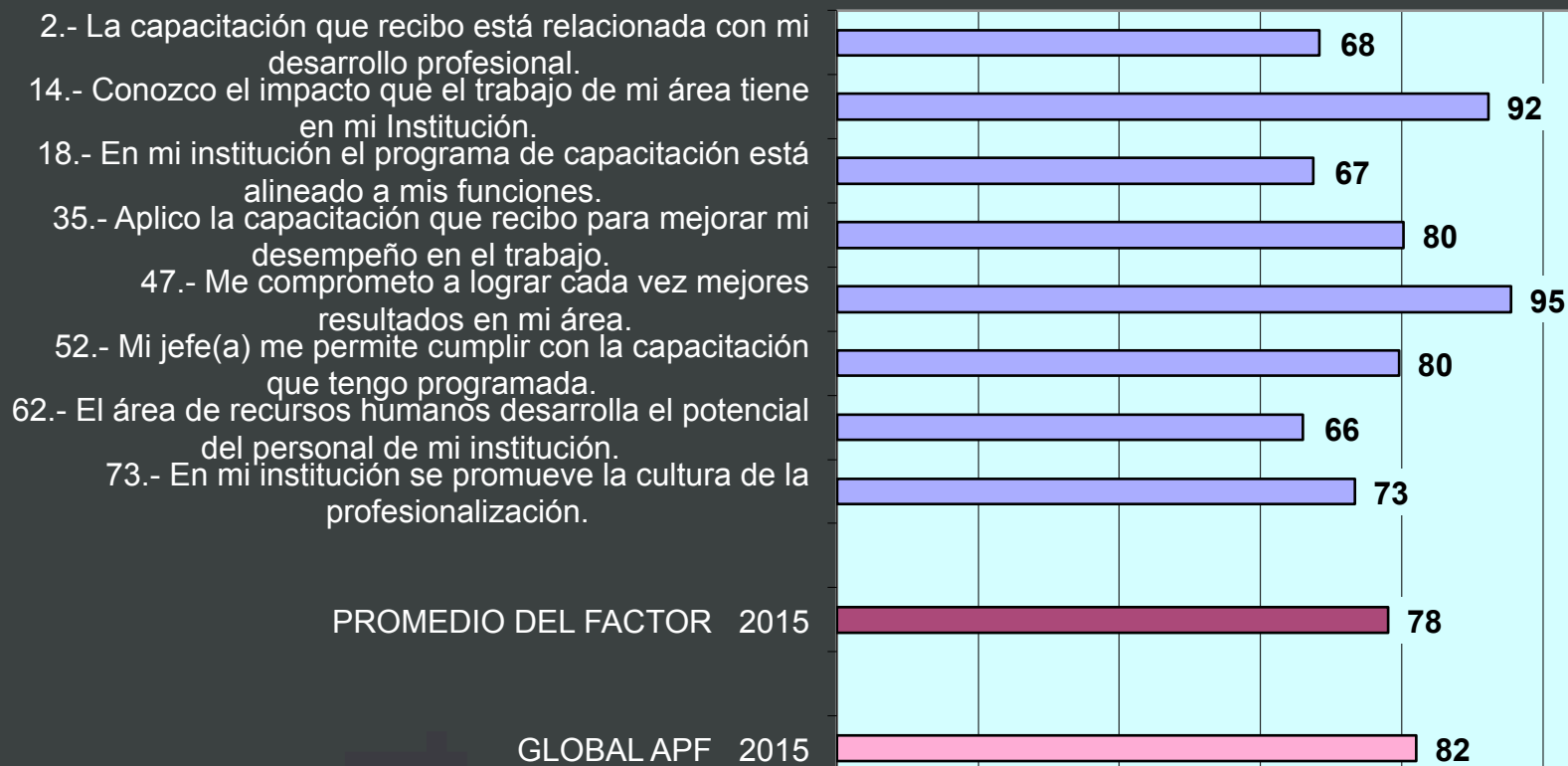


XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución



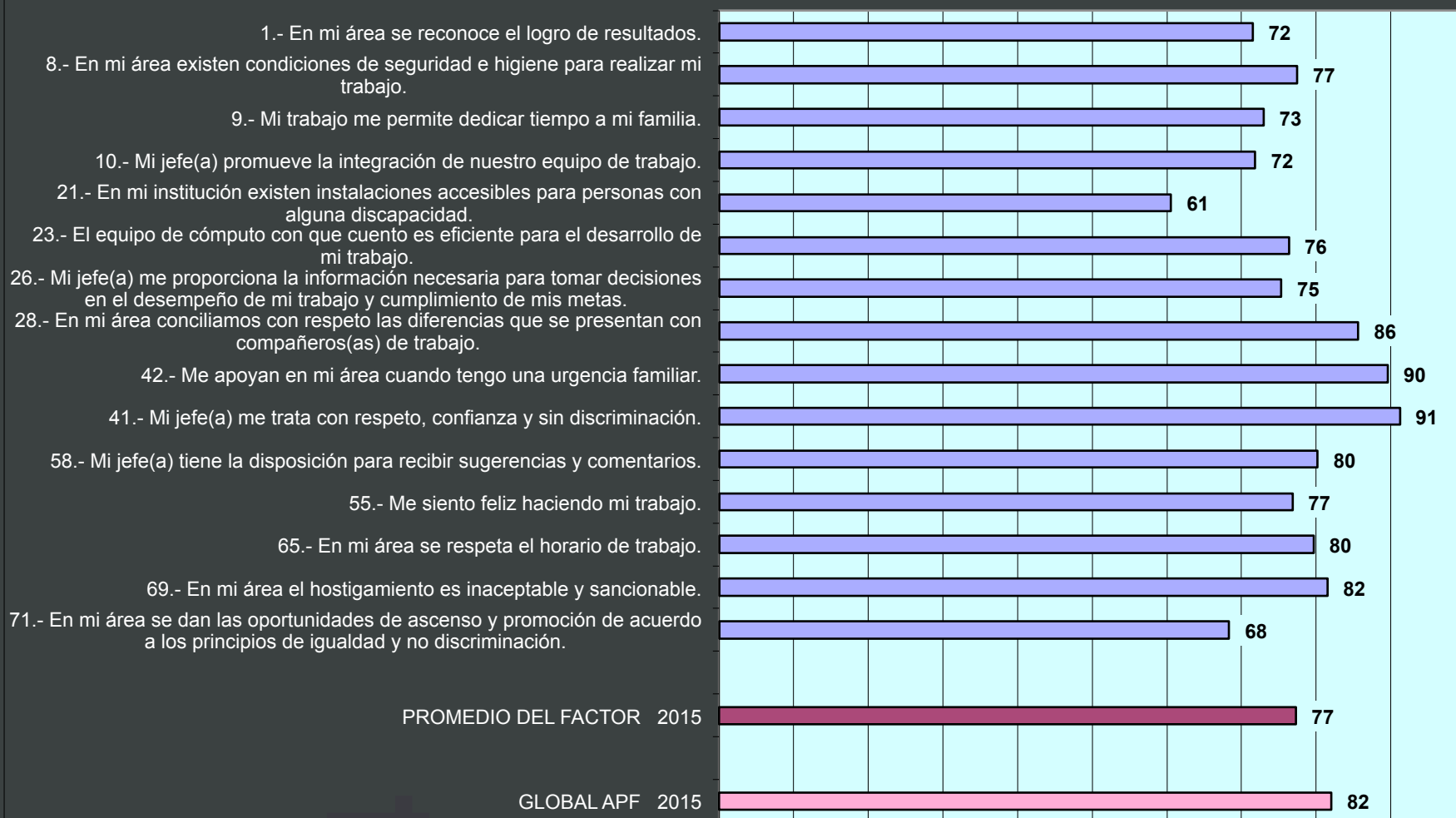


XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal





XIX. Estrés laboral

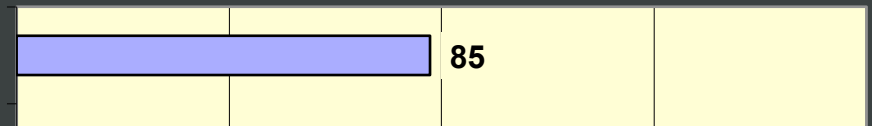




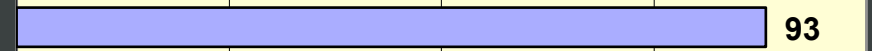
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública

FACTOR X X

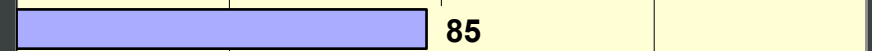
3.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.



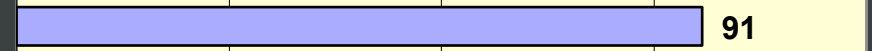
4.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.



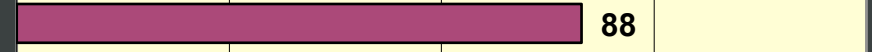
37.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.



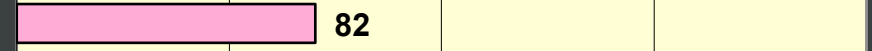
59.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.



PROMEDIO DEL FACTOR 2015

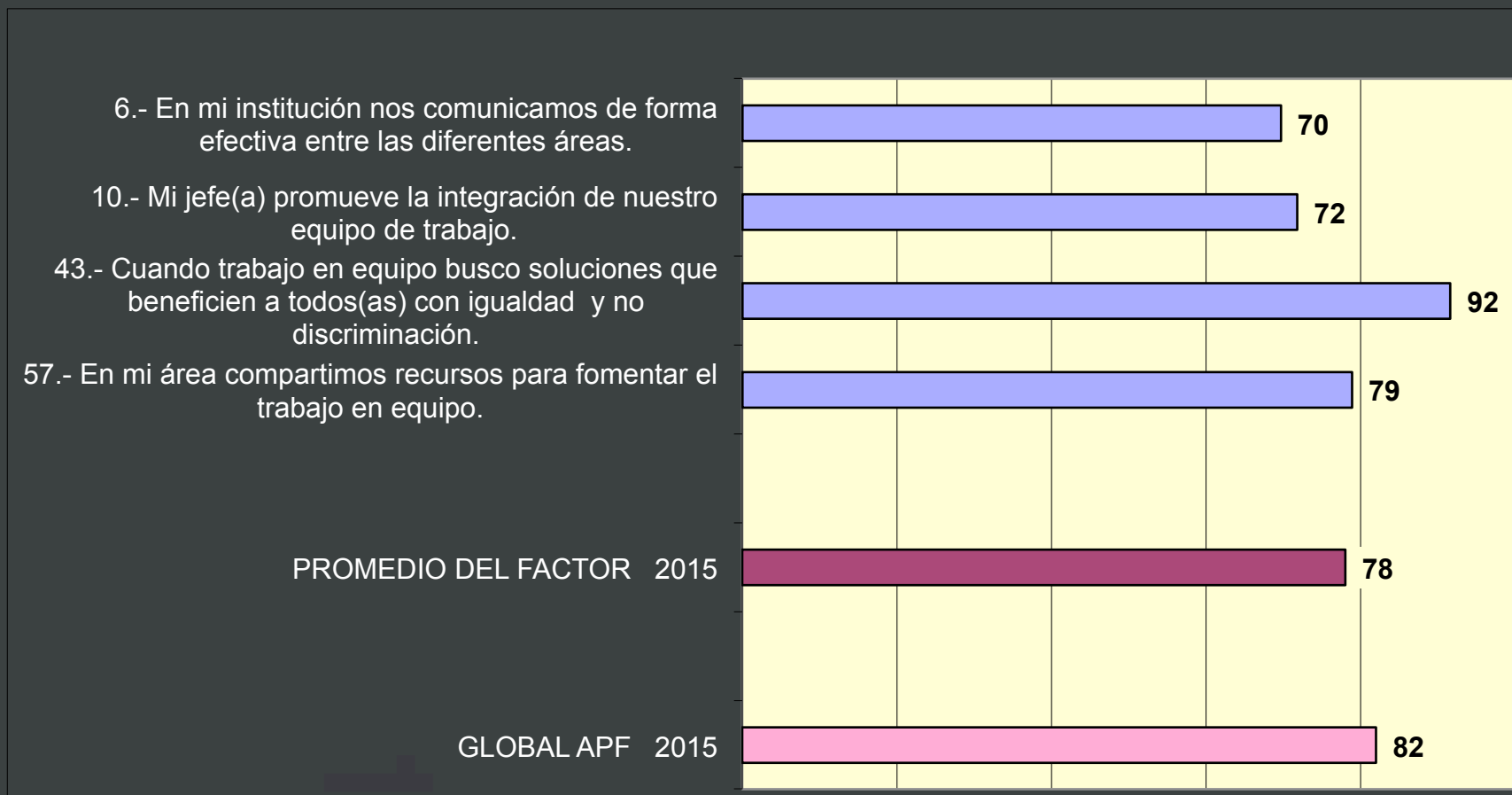


GLOBAL APF 2015



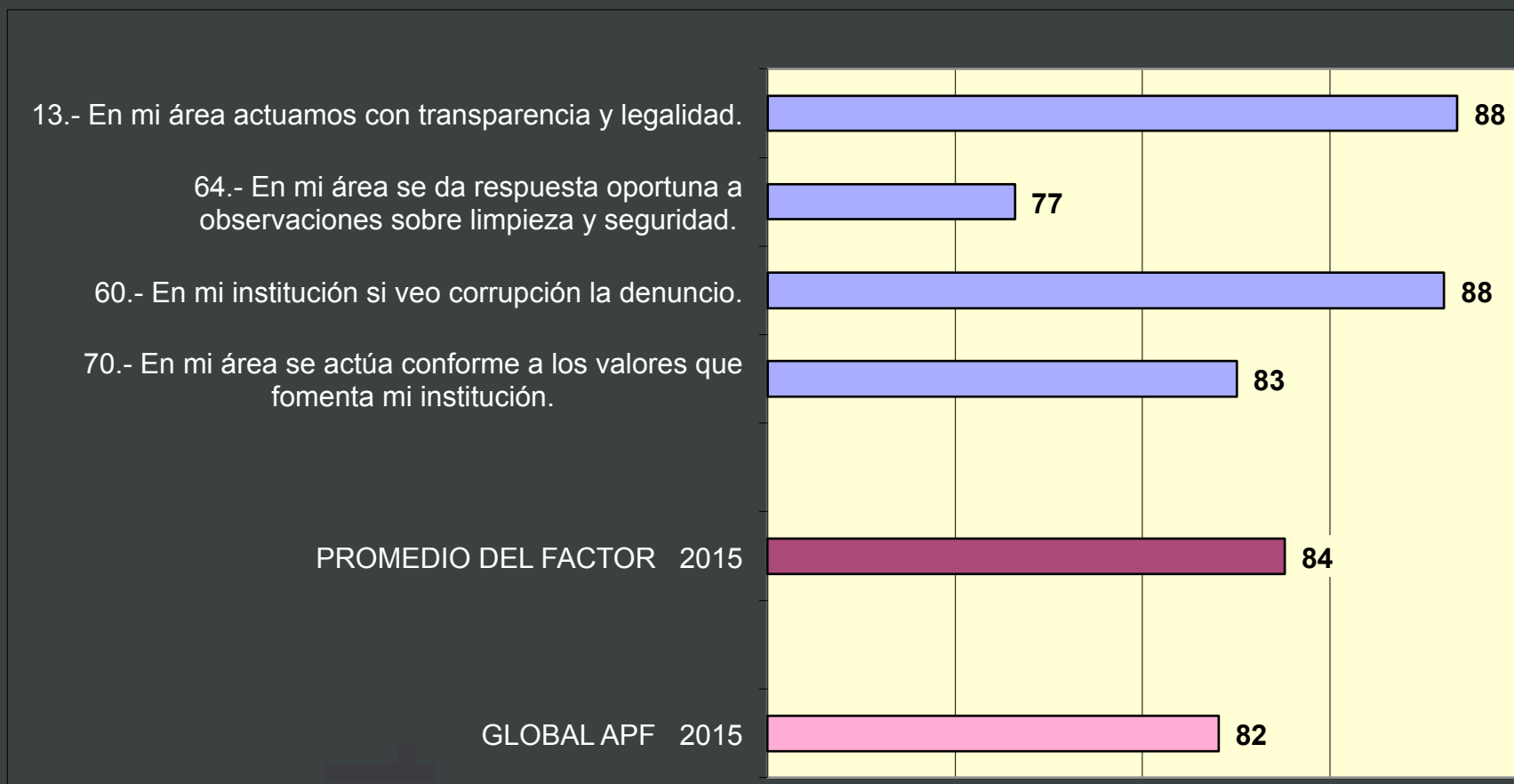


XXI. Construir relaciones en la Administración Pública





XXII. Actuar con valores en la Administración Pública





XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública

26.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

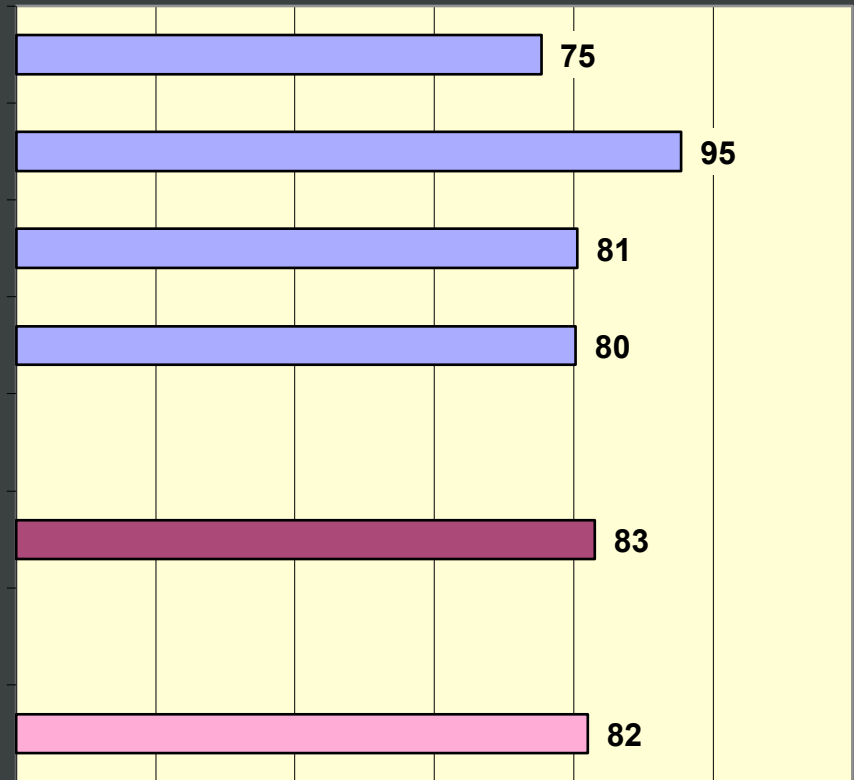
47.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.

61.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

68.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

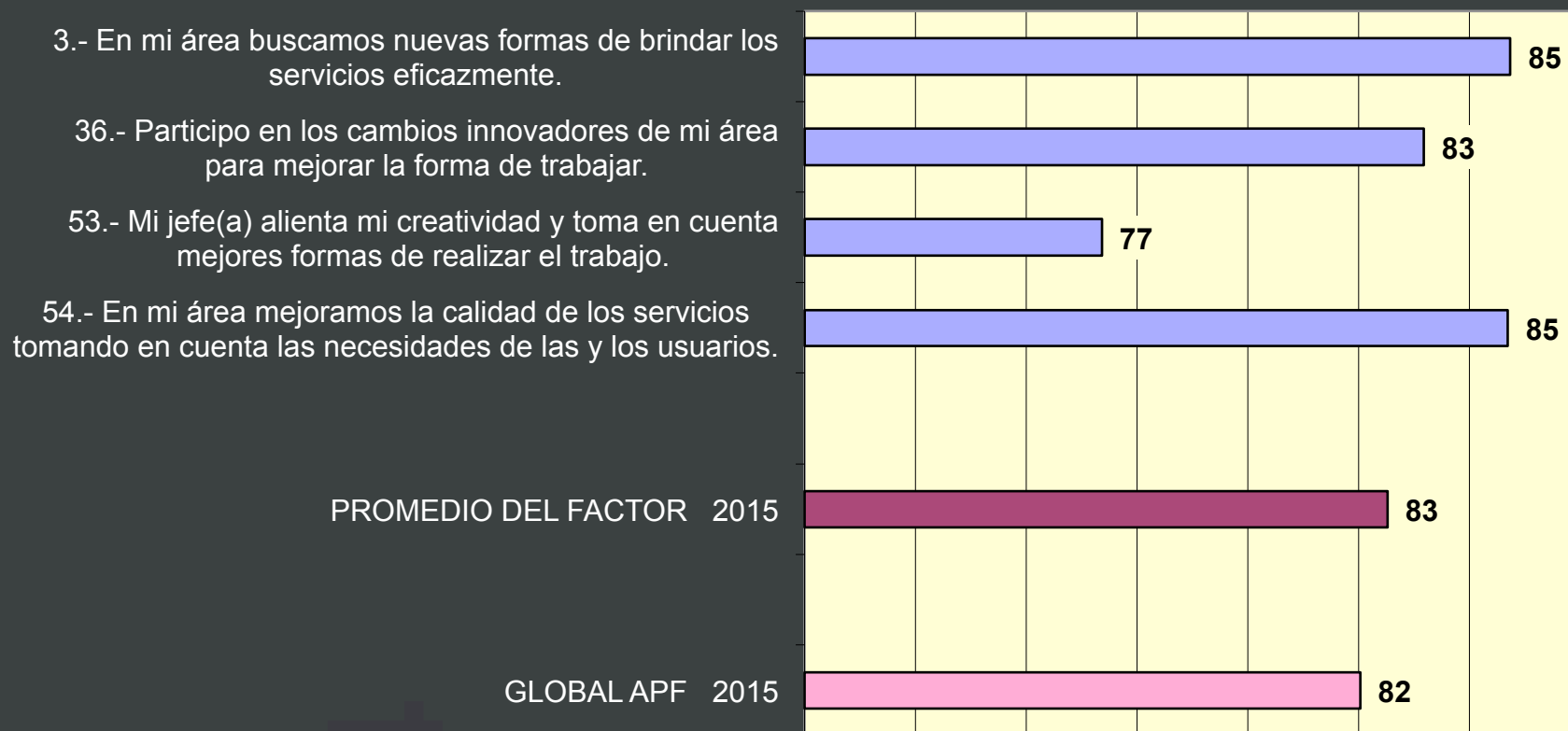
PROMEDIO DEL FACTOR 2015

GLOBAL APF 2015



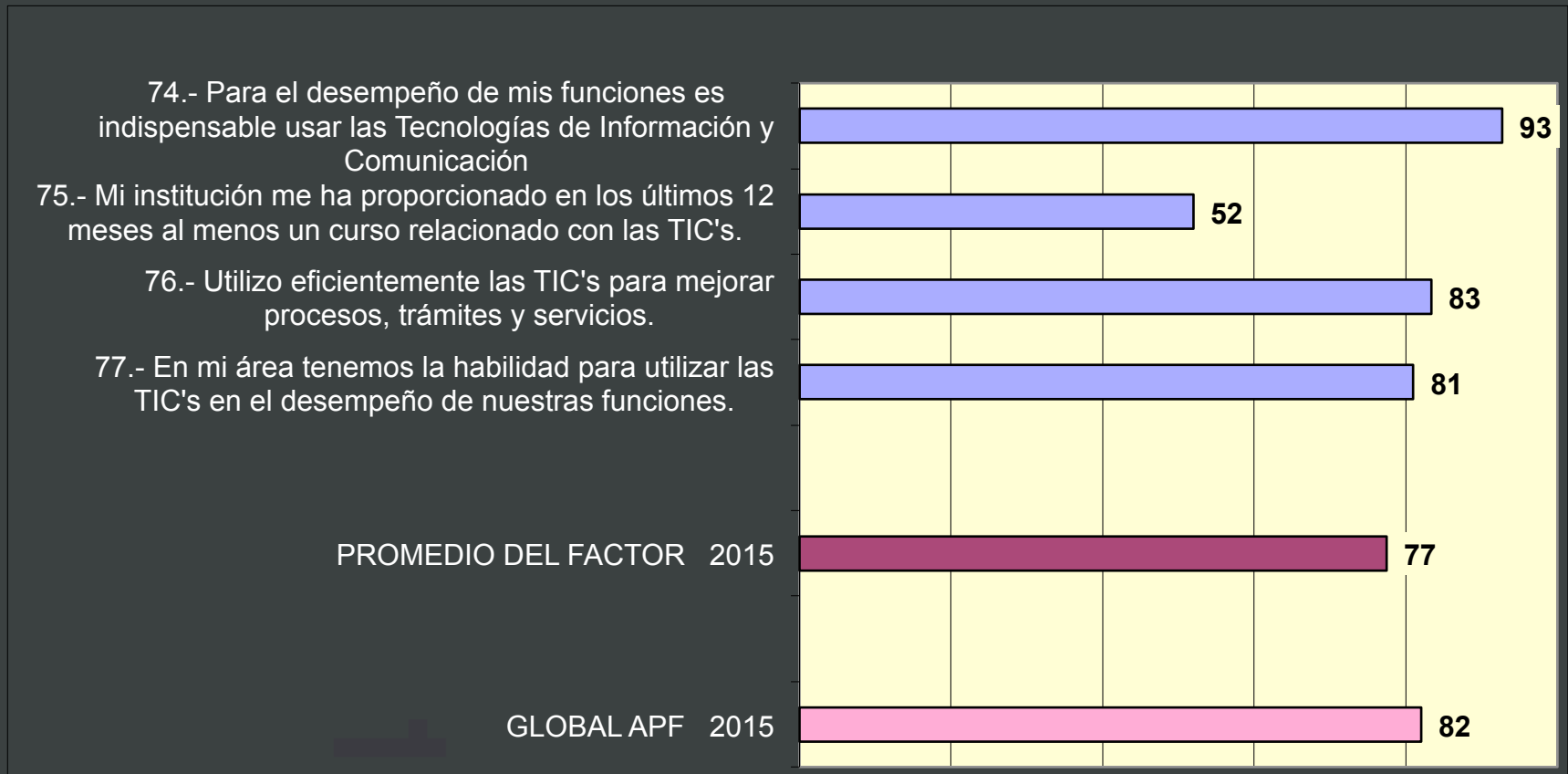


XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública



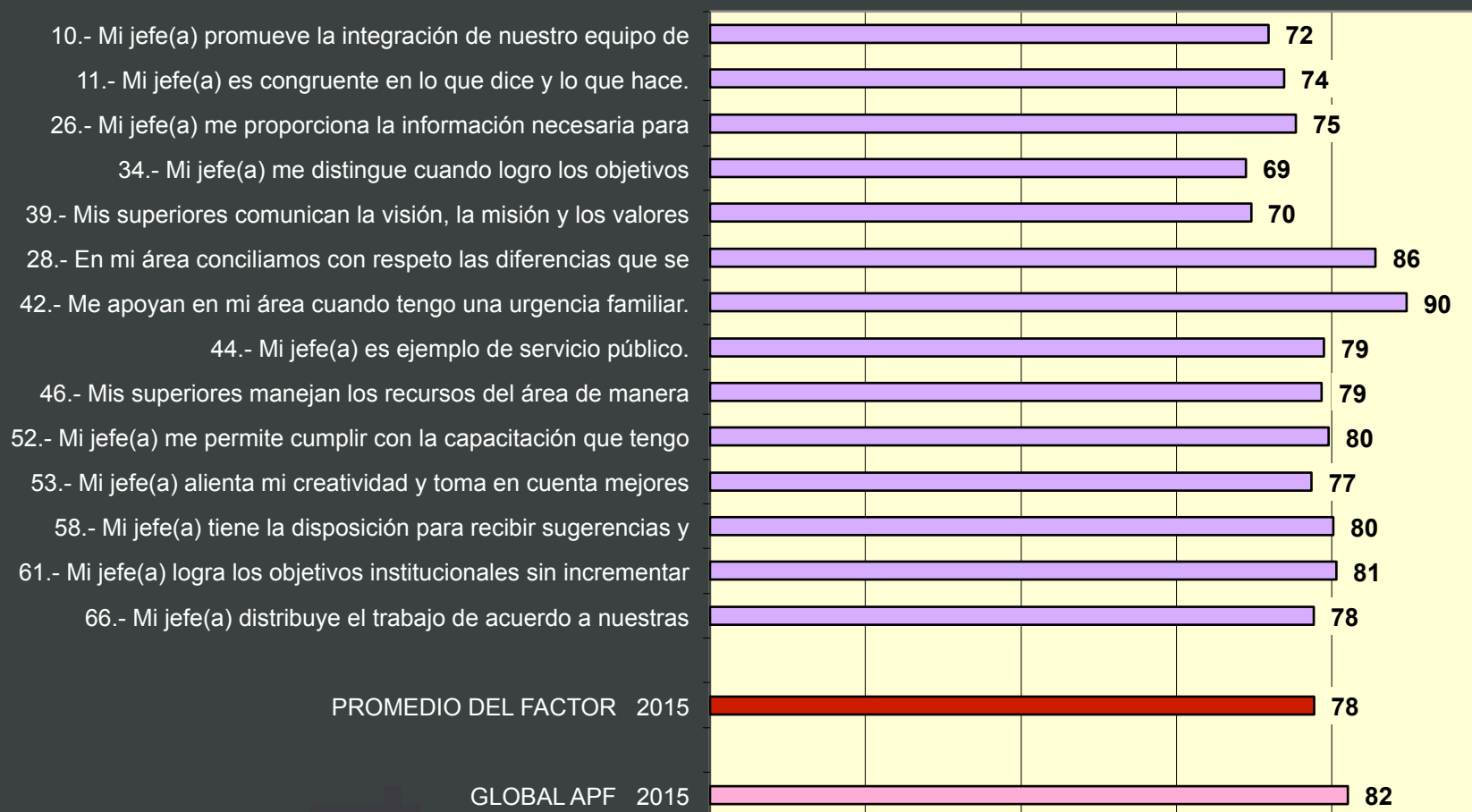


XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)





XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública



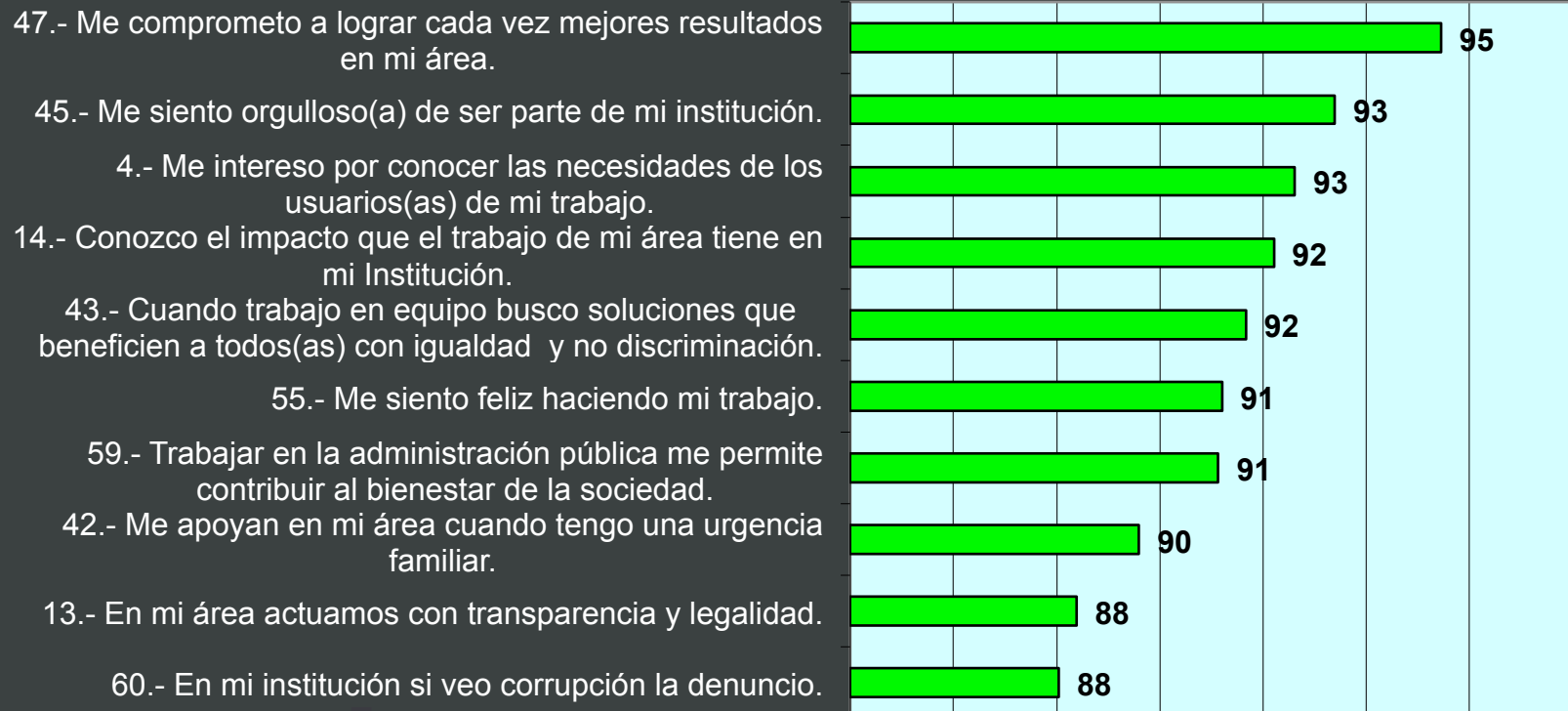


XXVII. Igualdad y No discriminación



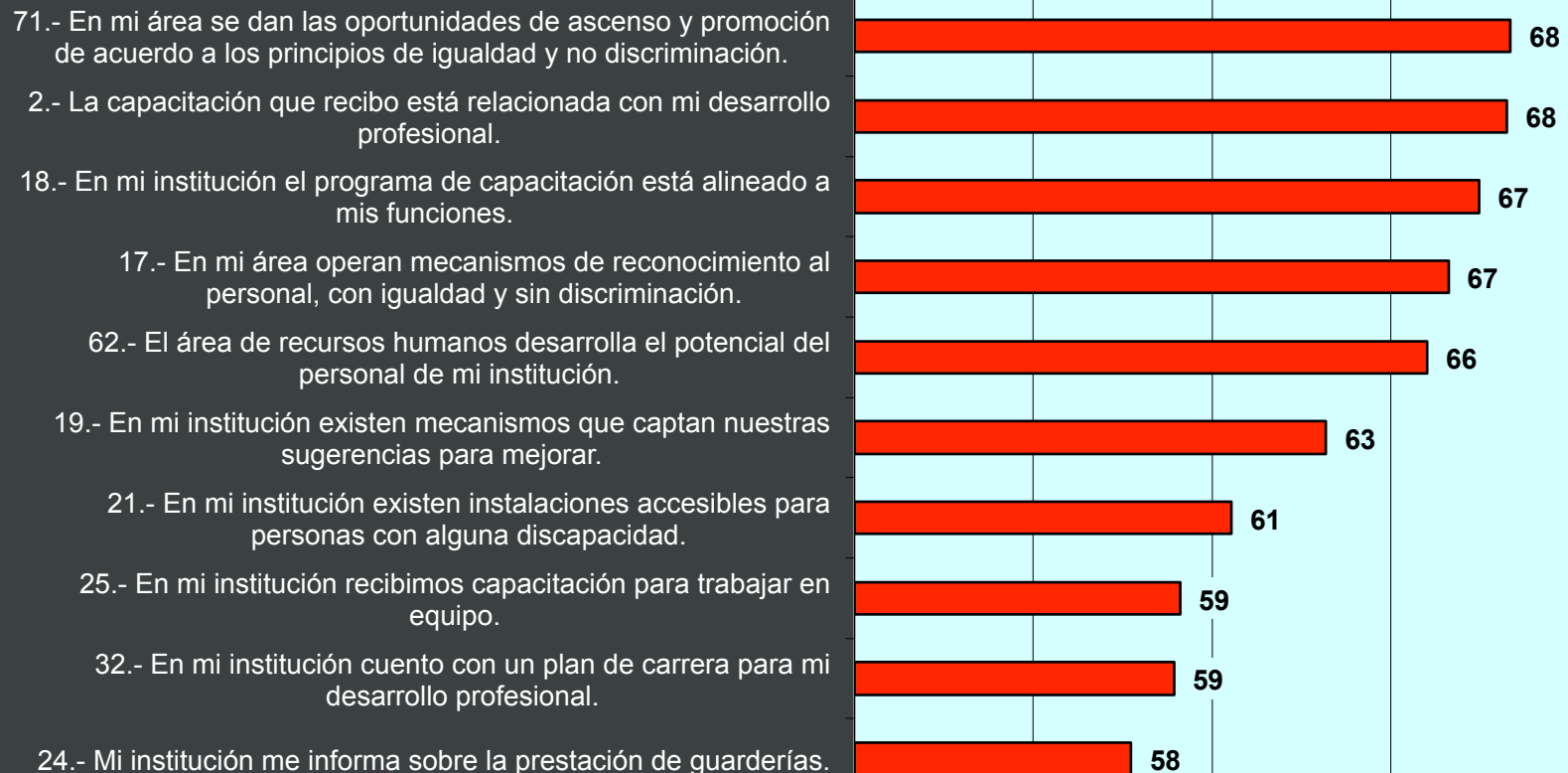


LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS (FORTALEZAS)





LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS (DEBILIDADES)





ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS



Se contestó el apartado de comentarios y sugerencias por 224 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

De manera general derivado de la revisión de comentarios, los servidores públicos del INAH reflejan que el ambiente laboral ha mejorado y se sienten de algún modo reconocidos por el desempeño en sus labores.

El personal externa la importancia de dar seguimiento a los planes de mejora institucional de manera que efectivamente se apliquen para lo cual se sugieren actividades de supervisión.

Asimismo, si percibe que el personal se siente alentado de que se le tome en cuenta para externar sus opiniones por medio de la ECCO ya que se piensa es una herramienta para monitorear la labor del INAH como institución.

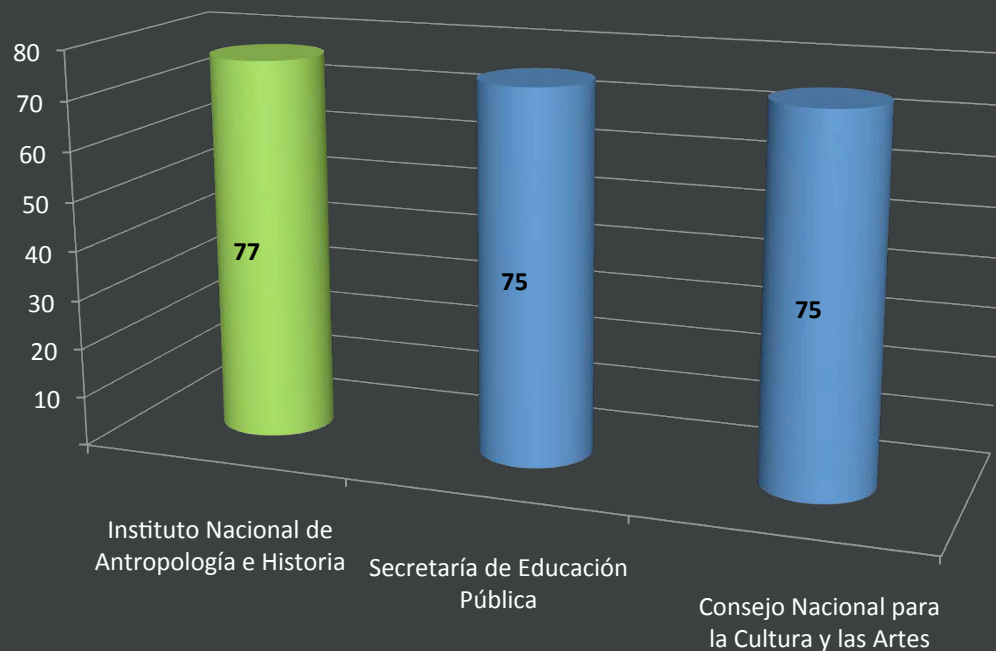
Se ha de prestar especial atención a los comentarios que se hicieron relativo a la implementación de programas de capacitación y que en repetidas ocasiones se menciona que no se imparten cursos al personal del Instituto.



RESULTADOS COMPARATIVOS



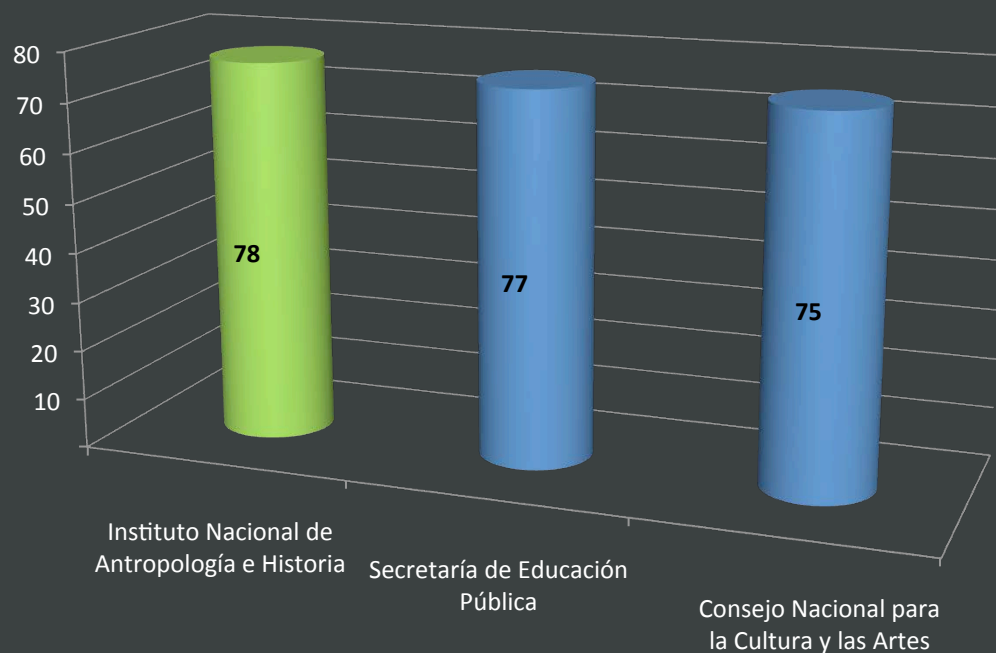
Comparativo ubicación dentro del Ramo en 2014



- En 2014 el resultado de 77 superó en 2 puntos al año 2013.



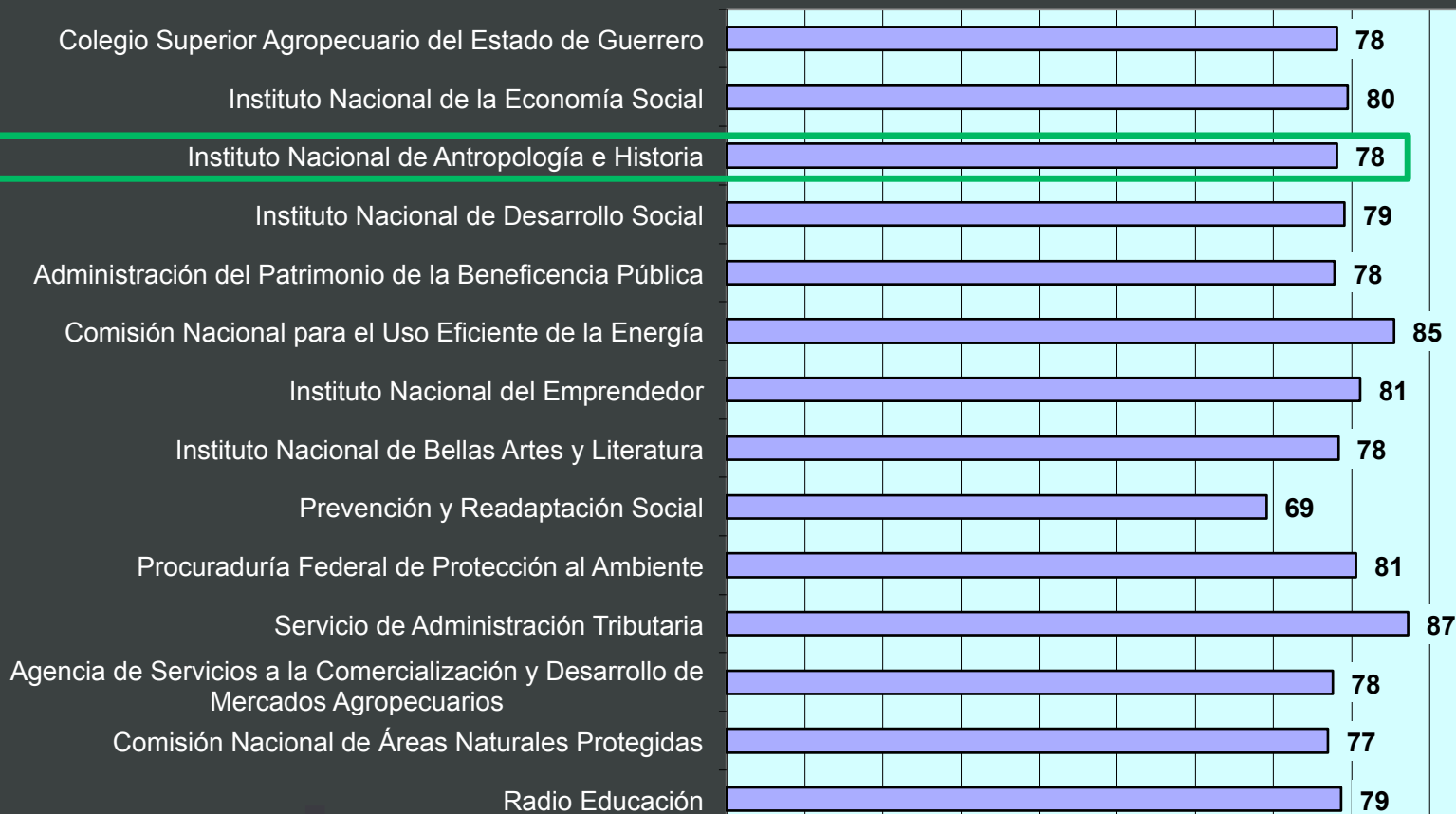
Comparativo ubicación dentro del Ramo en 2015



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



Comparativo contra otras dependencias de la APF





2014

EN 2014, SE MATUVO LA FORTALEZA EN IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES ASÍ COMO ENFOQUE A RESULTADOS.

A DIFERENCIA DEL AÑO ANTERIOR, EL FACTOR ESTRÉS LABORAL REPUNTÓ POR LA PERCEPCIÓN EN RECONOCIMIENTO LABORAL SE VÍO DISMINUIDA.

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 LABOR DEL SPC HA SIDO FOMENTAR LA PROFESIONALIZACIÓN AL INTERIOR DE LA DEPENDENCIA, AÚN CON ELLO EL PROMEDIO DE LOS FACTORES AUMENTÓ DOS PUNTOS RESPECTO DEL 2013, DE 75 A 77 PUNTOS, LO QUE SIGNIFICA QUE EXISTE UN AVANCE POSITIVO, SIN EMBARGO AÚN FALTA LLEVAR A CABO MAYORES ACCIONES DE ALTO IMPACTO CON EL OBJETO DE FORTALECER LA CALIDAD LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INAH.



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.



NIVEL DE CUMPLIMIENTO ACCIONES DE MEJORA 2015



No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Acción
1	Dar a conocer, entre el personal, la situación de la cultura organizacional del INAH	1	Difundir reporte de resultados de la ECCO en el sitio web del INAH	6 de febrero del 2015	Publicación de resultados en el portal a principios de 2015	Impacto de la encuesta en mi institución
2	Dar a conocer al personal la calificación obtenida por el INAH en la ECOO	2	Difundir los resultados de la ECCO en el sitio web así como entre el personal de manera directa (obligatoria)	6 de febrero del 2015	Enviar por correo comunicado masivo para invitar al personal a consultar el apartado en portal	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, entre el personal del propio Instituto	3 de febrero del 2015	Envío de correos trimestrales e impresión de ejemplares semestralmente	Comunicación
4	Elevar la calidad de clima y cultura organizacional en el INAH	4	Impartir cursos de capacitación en las materias de derechos humanos, no discriminación y equidad de género.	30 de junio del 2015	Informar bimestralmente a las áreas que corresponda sobre los cursos disponibles	Capacitación especializada y desarrollo
5	Elevar el sentido de pertenencia e identidad con la institución	5	Implementar una campaña para difundir el objetivo, la misión y los valores éticos del INAH.	9 de marzo del 2015	Difusión trimestral de material impreso y electrónico, impartición de pláticas.	Identidad con la Institución y valores

EN 2015 SE CUMPLIERON AL CIEN POR CIENTO LAS ACCIONES DE MEJORA QUE SE PLATEARON, SIN EMBARGO PARA 2016 SE HA DE REFORZAR LA CAPACITACIÓN EN TEMAS REFERENTES A LA ACCIÓN DE MEJORA NO. 4.



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2016

Para el INAH, la participación en la Encuesta de Clima Organizacional 2015, 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. 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 2016 al interior del INAH, con la finalidad de fortalecer las áreas de oportunidad que fueron detectadas.

Las prácticas de transformación 2016 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 2016 se describen a continuación:



(PTCCO) 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



“IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, MÉRITO Y SERVICIOS”
DUDAS, COMENTARIOS Y SUGERENCIA FAVOR DE ENVIARLAS A:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

RESPONSABLE DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

CARLOS ENRIQUE HERRERA HERNANDEZ

carlosenrique_herrera@inah.gob.mx

CONMUTADOR: 40404300 EXT. 417434 Y 417431