

Administración Pública Federal
Clima Organizacional

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

ECCO 2017

COORDINACIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

ANTECEDENTES

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

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

FACTORES DE LA ENCUESTA

En el año 2017 la encuesta de Clima y Cultura Organizacional se basó en 27 factores, más un factor especial para cada ramo, mismos que se enuncian a continuación:

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

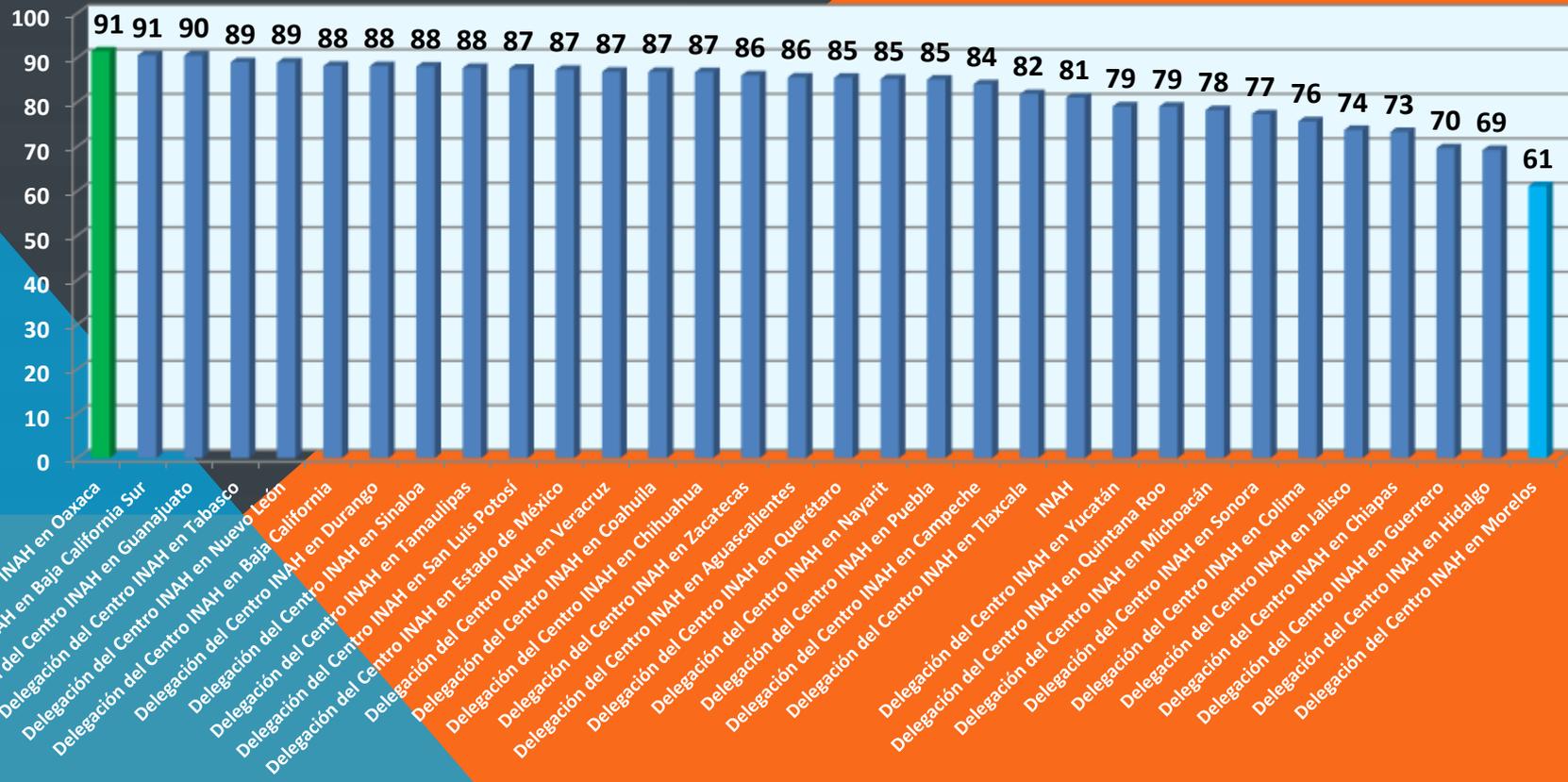
XI	Liderazgo y participación
XII	Identidad con la Institución y valores
XIII	Transparencia y Combate a la corrupción
XIV	Enfoque a resultados y productividad
XV	Normatividad y procesos
XVI	Servicio Profesional de Carrera
XVII	Impacto de la encuesta en mi institución
XVIII	Profesionalización de la Administración 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
XXXVII	Factor Especifico para el Ramo

Para la ECCO 2017 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 CENTRO INAH EN LA ECCO 2017



CALIFICACIONES POR CENTRO EN LA ECCO 2017



ANÁLISIS CUANTITATIVO (RESULTADOS ESTADÍSTICOS)

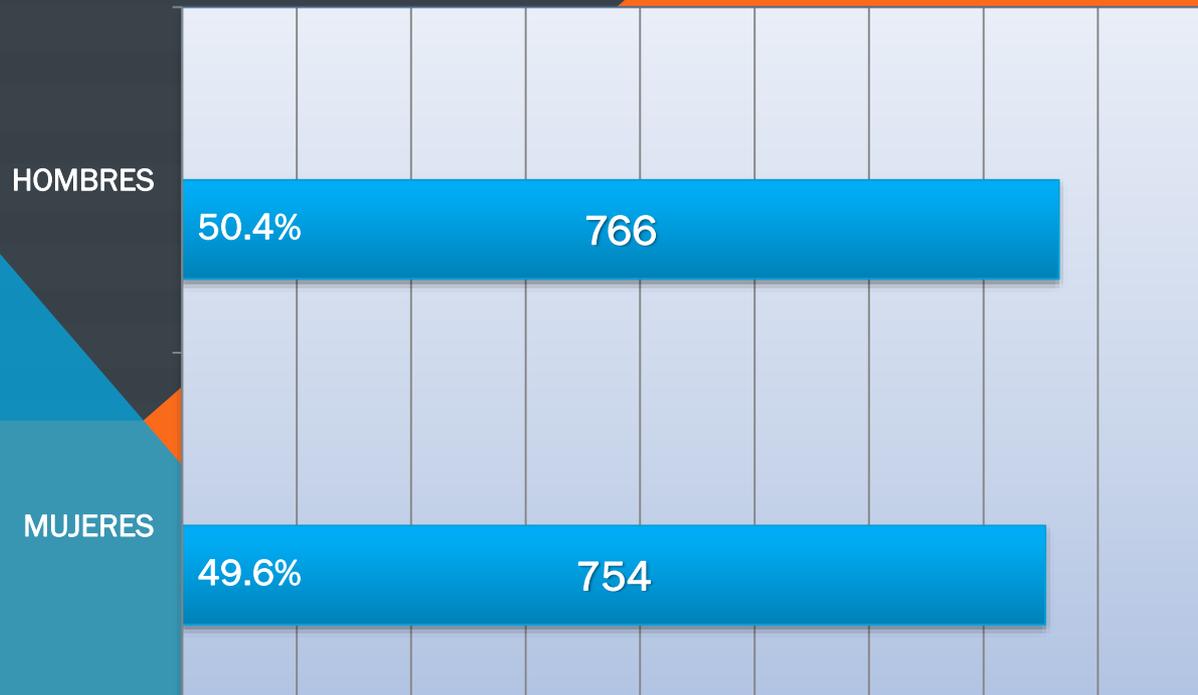
Conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

En las siguientes diapositivas se muestran los resultados obtenidos de participación con datos generales de los encuestados.

En esta ocasión la encuesta contó con la colaboración de 1520 servidores públicos del Instituto de un universo programado de 1789, lo que representa un 84.54% de participación, mismo que aumentó en 33% en comparativo con la participación del año 2016.

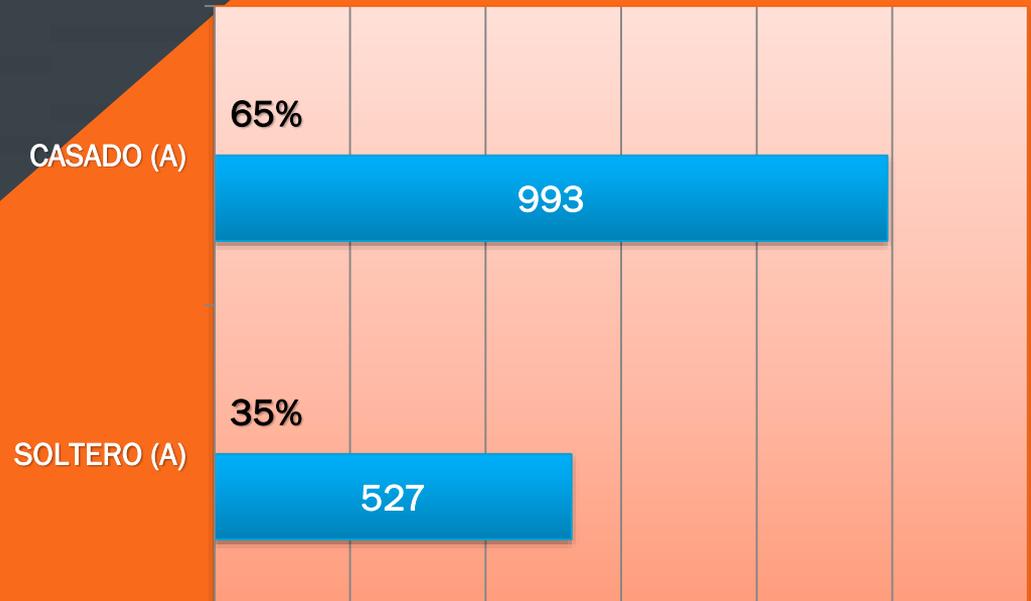
GÉNERO

En la ECCO del 2017 el número de participantes mujeres fue equitativo al número de participantes hombres. En comparación a la encuesta ECCO 2016, aumentó la cantidad de participantes del sexo masculino en un 5.4%.



ESTADO CIVIL

El 65 % de los encuestados son casados (as) y el 35 % solteros (as), al igual que en la grafica anterior, la participación presenta una variación respecto a las cifras arrojadas en la ECCO del año 2016 en la cual el 51% de los participantes eran casados y un 49% solteros.



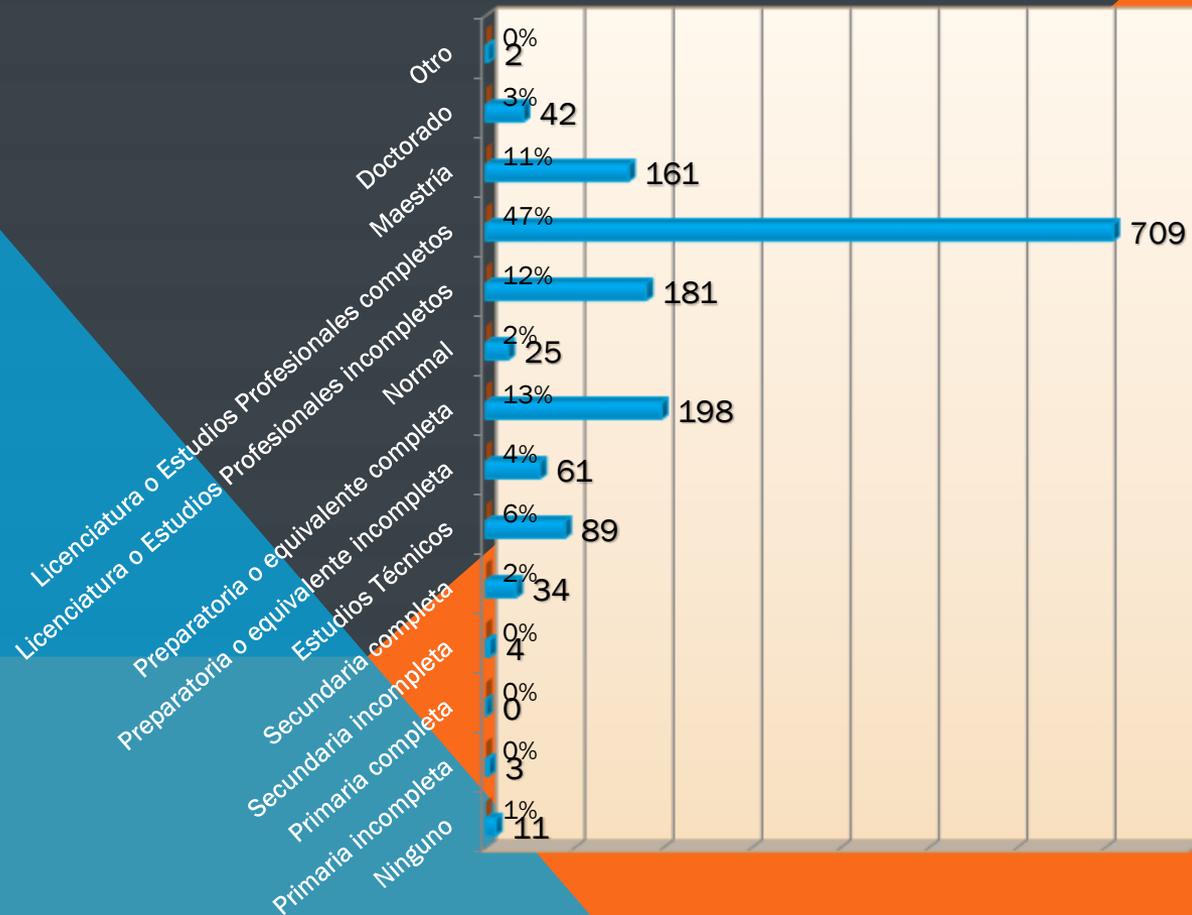
EDAD

De los servidores públicos encuestados en el 2017, el 69 % tiene el siguiente rango de edad que va de los 31 a los 60 años:

- de 31 a 40 años (24 %)
- de 41 a 50 años (25 %)
- de 51 a 60 años (20 %)



NIVEL DE ESCOLARIDAD



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

- 47 % cuenta con Licenciatura o estudios profesionales completos
- 11 % cuenta con Maestría
- 3 % cuenta con Doctorado
- El resto tiene Licenciatura o estudios profesionales incompletos o inferiores

RANGO DEL PUESTO

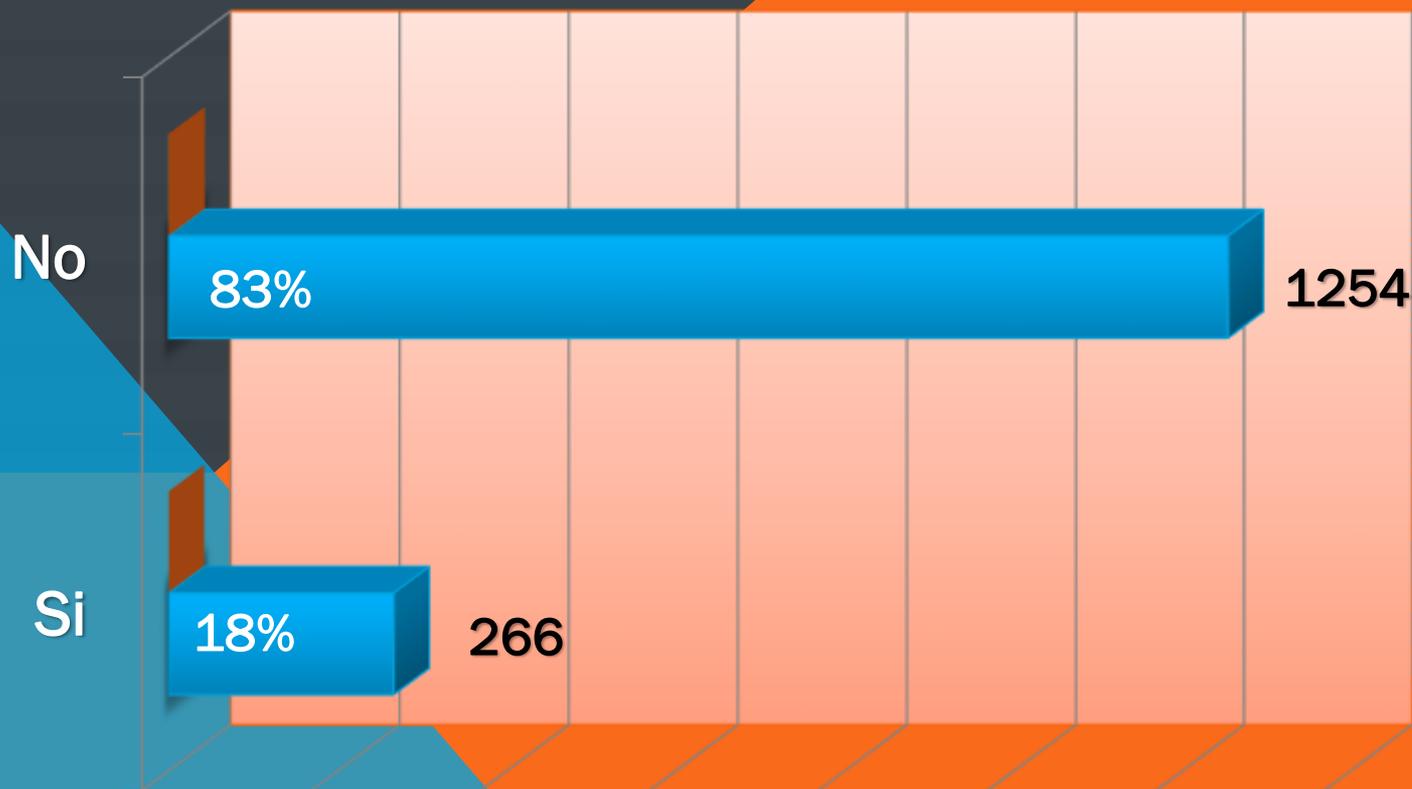
El personal que contestó la encuesta cuenta con el siguiente rango:

- 18 % Jefe de Departamento u Homólogo
- 8 % Subdirector de Área u Homólogo
- 30 % Puesto Operativo u Homólogo
- 35% Enlace u Homólogo



SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN

De la encuesta realizada un 83% de los participantes no pertenece al sistema de profesionalización.

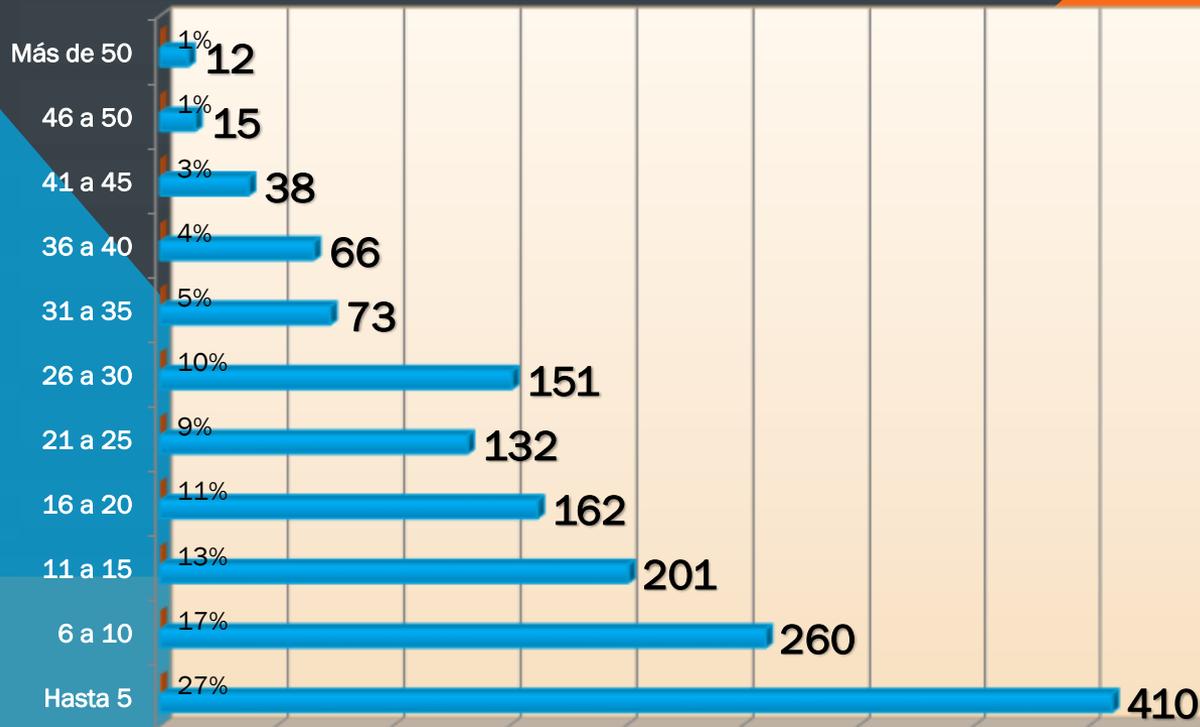


AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA



De los 1520 encuestados, un 48% nunca han trabajado en el sector privado, mientras que 30% trabajó hasta 5 años en la iniciativa privada y el resto ha trabajado mas años en el sector privado.

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

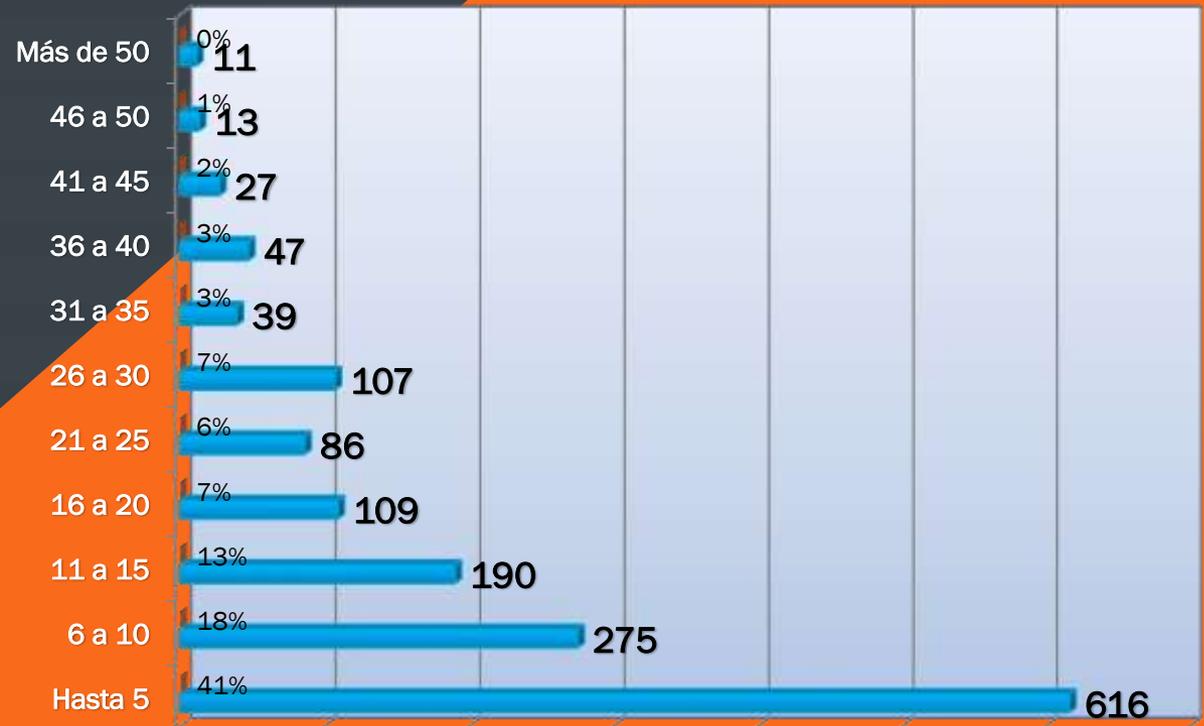


Del número de trabajadores encuestados, el 27% ha trabajado 5 años en la Administración Pública, mientras que un 73% ha trabajado de 6 a 50 años o más en el Sector Público.

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

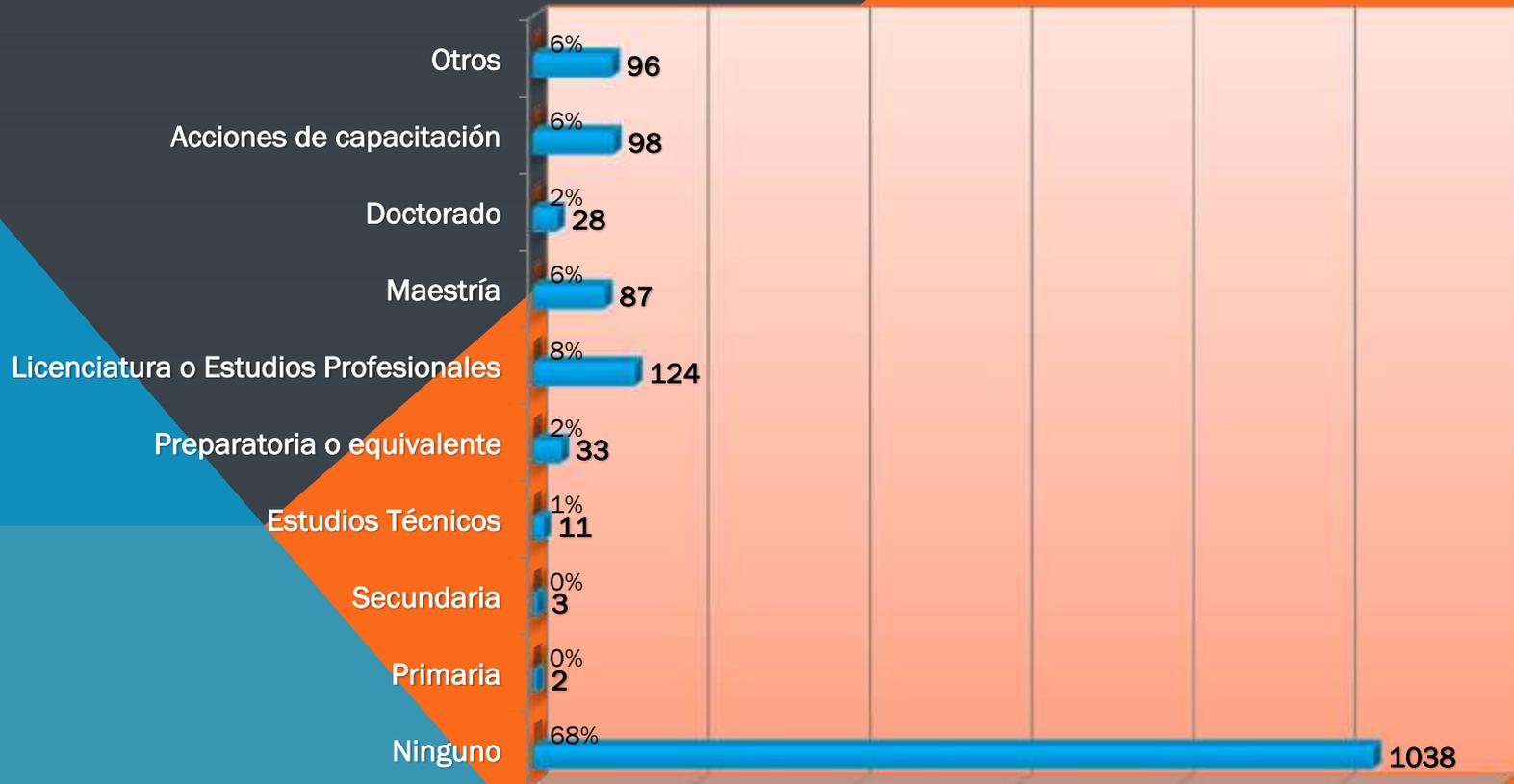
En promedio, la antigüedad laboral de los servidores públicos es la siguiente:

- 41% hasta 5 años,
- 18 % tienen entre 6 y 10 años,
- 13% tienen entre 11 y 15 años,



ESTUDIOS ACTUALES

De los encuestados el 8% se encuentra realizando estudios de Licenciatura o Estudios Equivalentes, y un 6% se encuentra realizando acciones de capacitación.



RESULTADOS ARROJADOS POR LOS REACTIVOS PARA CADA FACTOR DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 EN EL INSTITUTO

A partir de este punto se explica en que consisten los 27 factores evaluados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 2017.

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

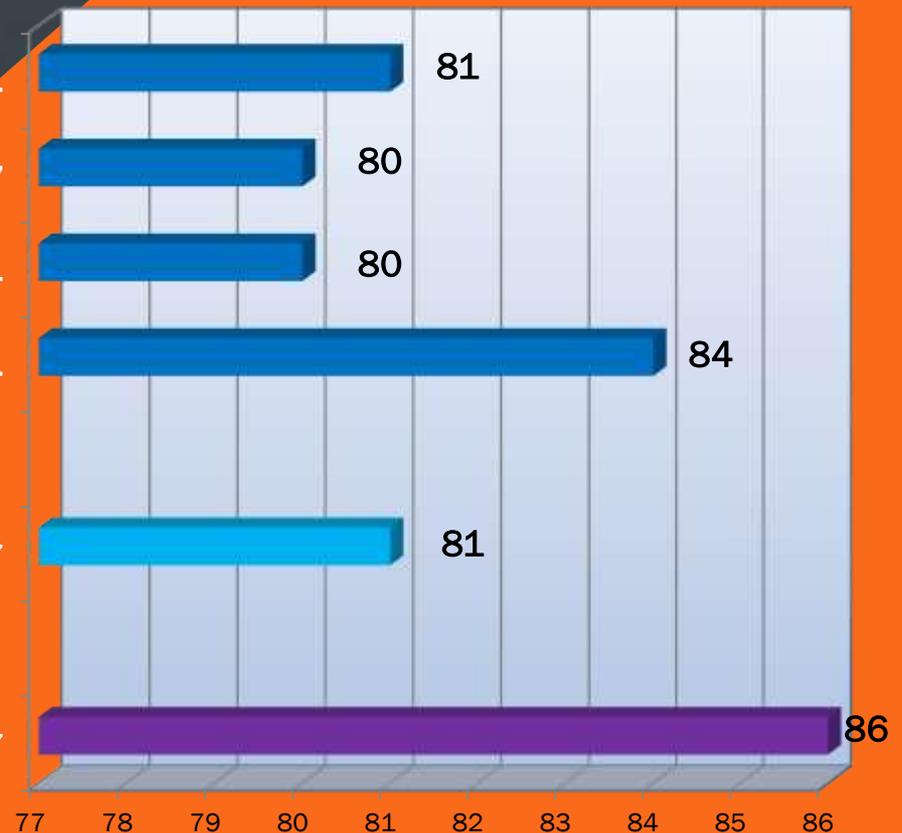
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

Resultados expresados en %

- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
- 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.
- 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
- 4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

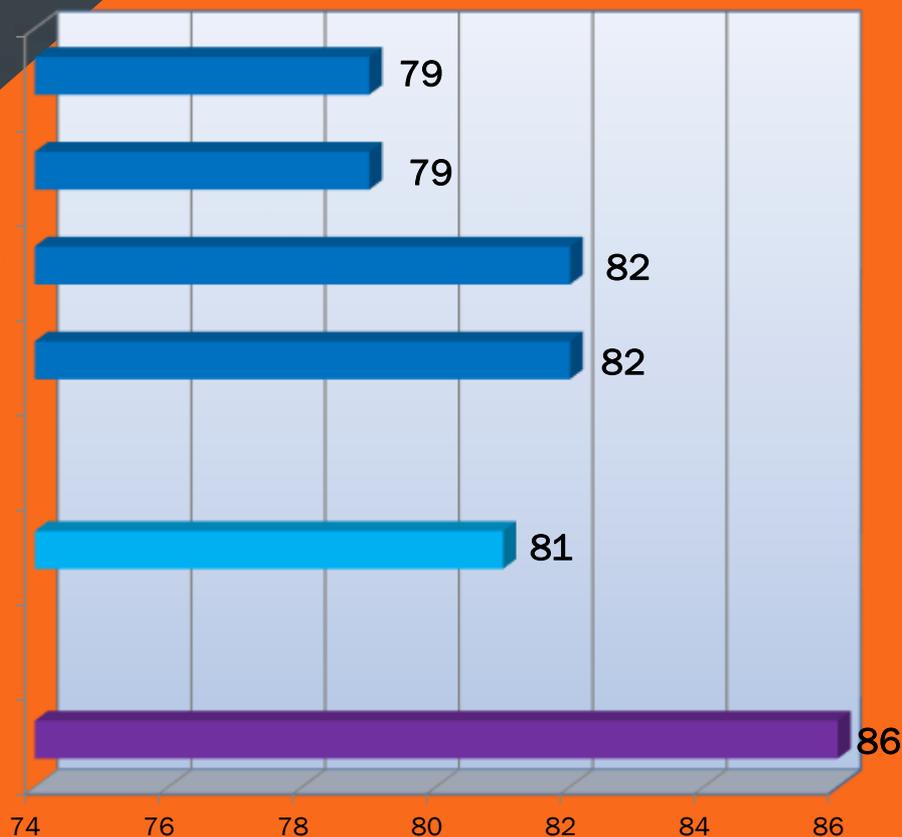
Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.

Resultados expresados en %

- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



III. MEJORA Y CAMBIO

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.

Resultados expresados en %

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

83

10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

78

11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.

83

12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

81

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

82

GLOBAL APF 2017

86

74 76 78 80 82 84 86

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)

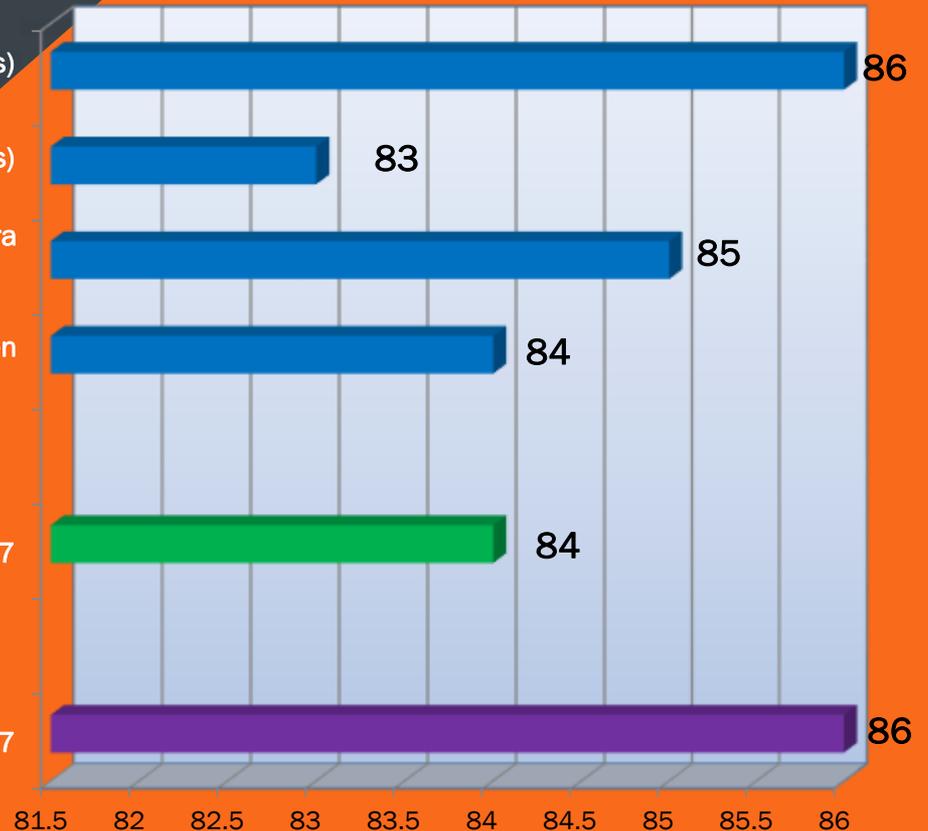
Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

Resultados expresados en %

- 13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.
- 14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).
- 15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.
- 16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



V. EQUIDAD Y GÉNERO

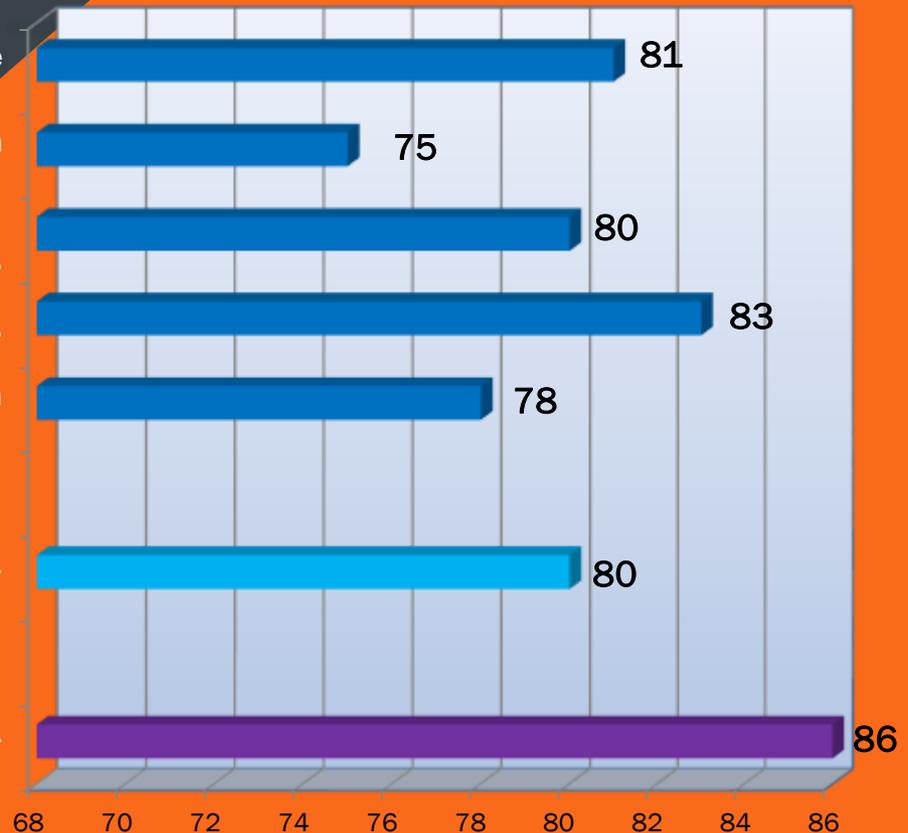
Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.

Resultados expresados en %

- 17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



VI. COMUNICACIÓN

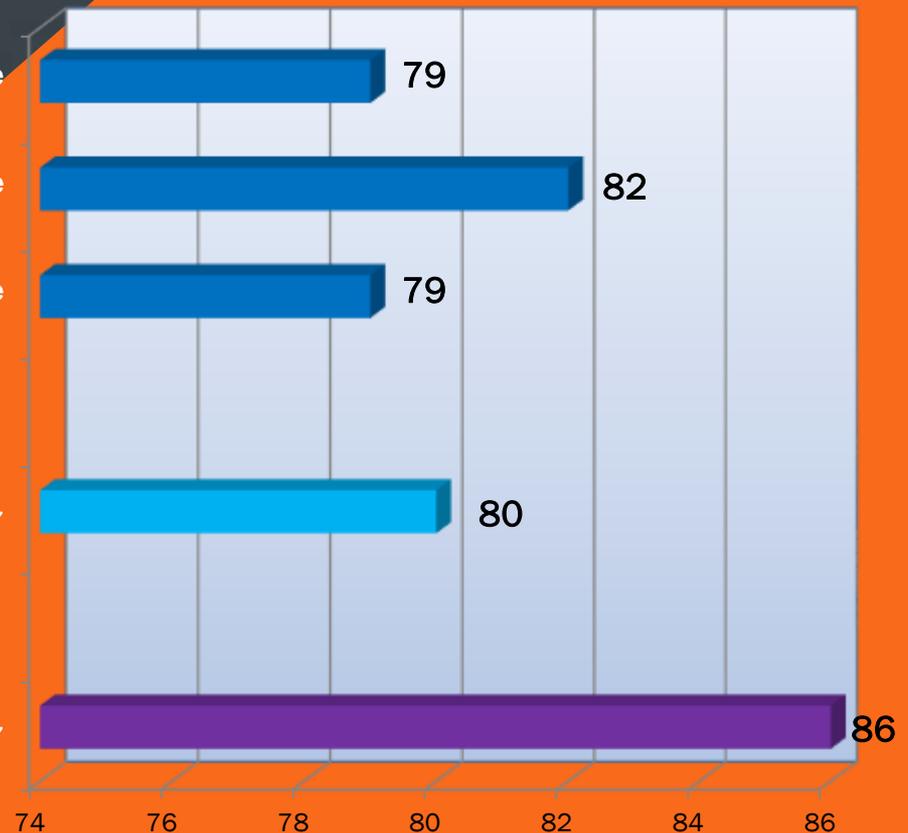
Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

Resultados expresados en %

- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
- 23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.
- 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

Resultados expresados en %

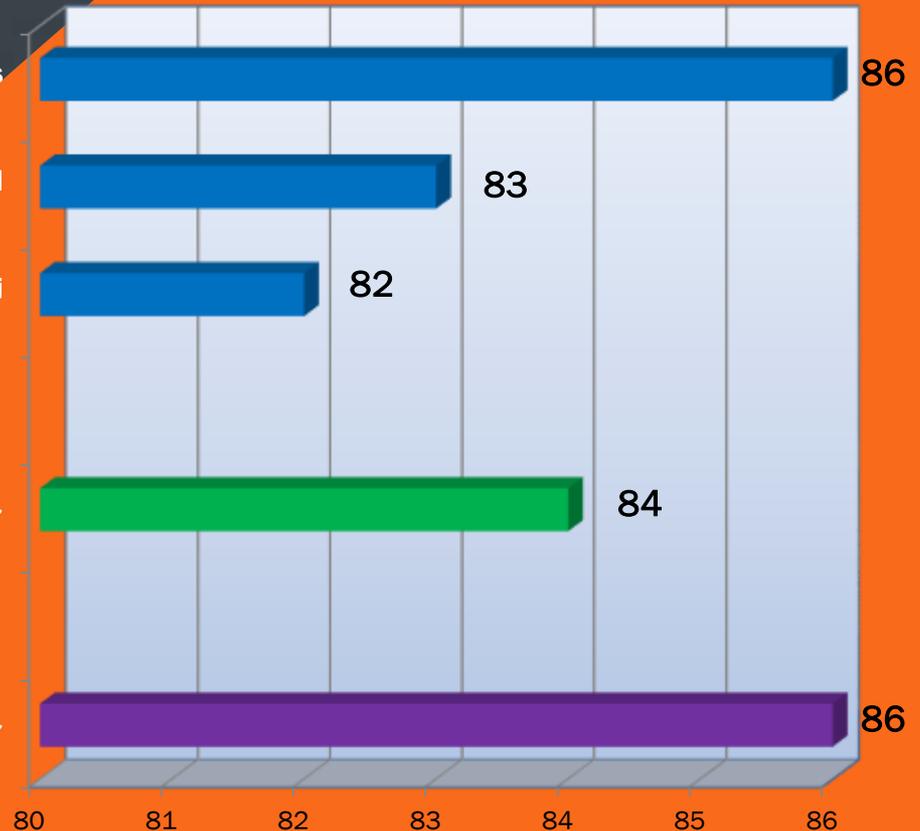
25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.

26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

Resultados expresados en %

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

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

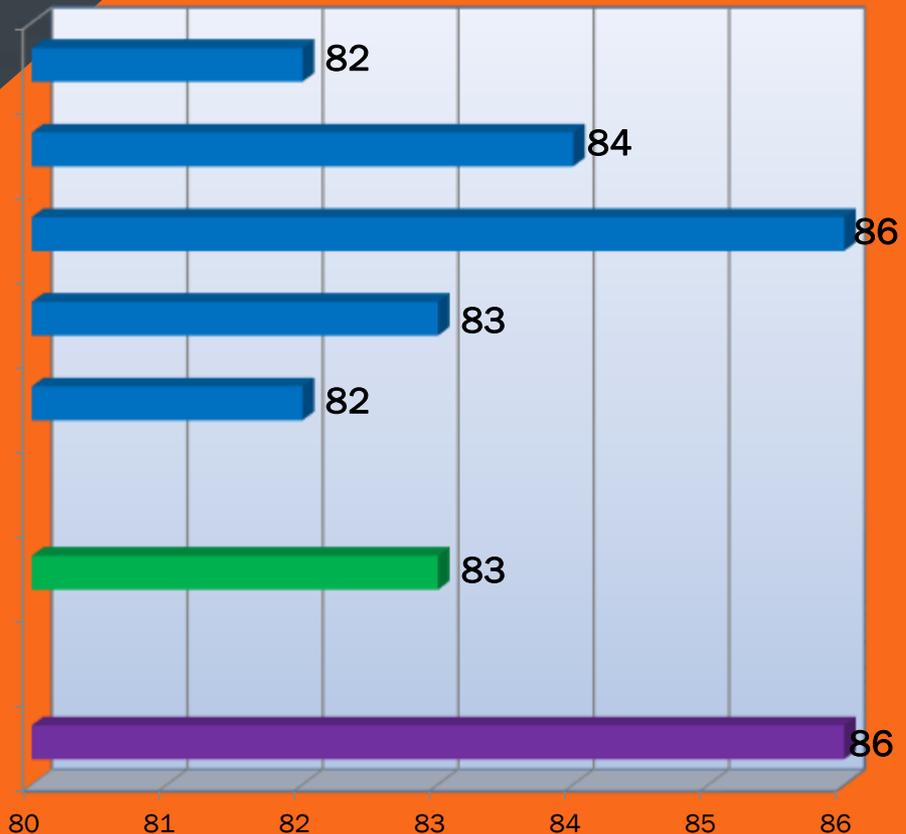
30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.

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

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

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

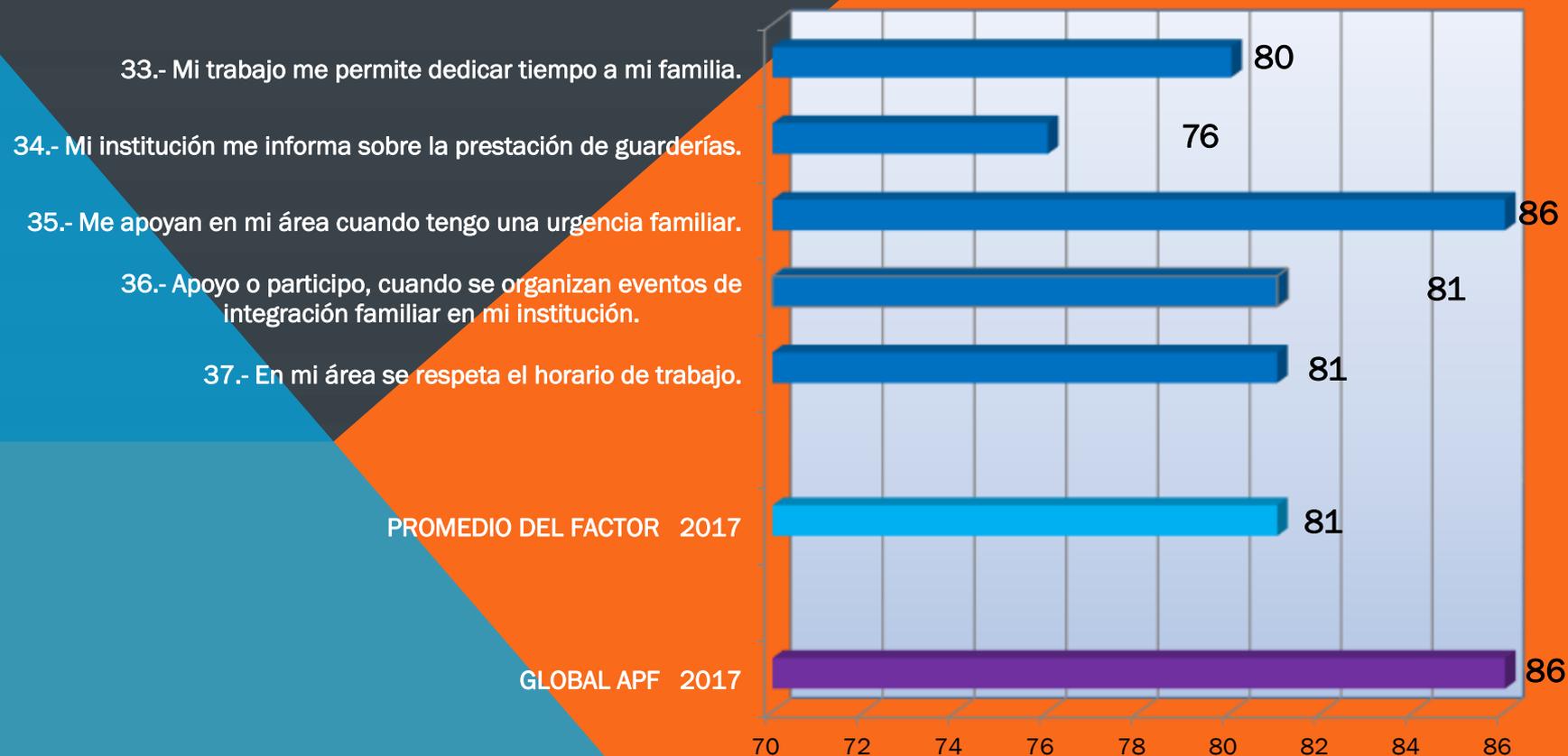
GLOBAL APF 2017



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

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

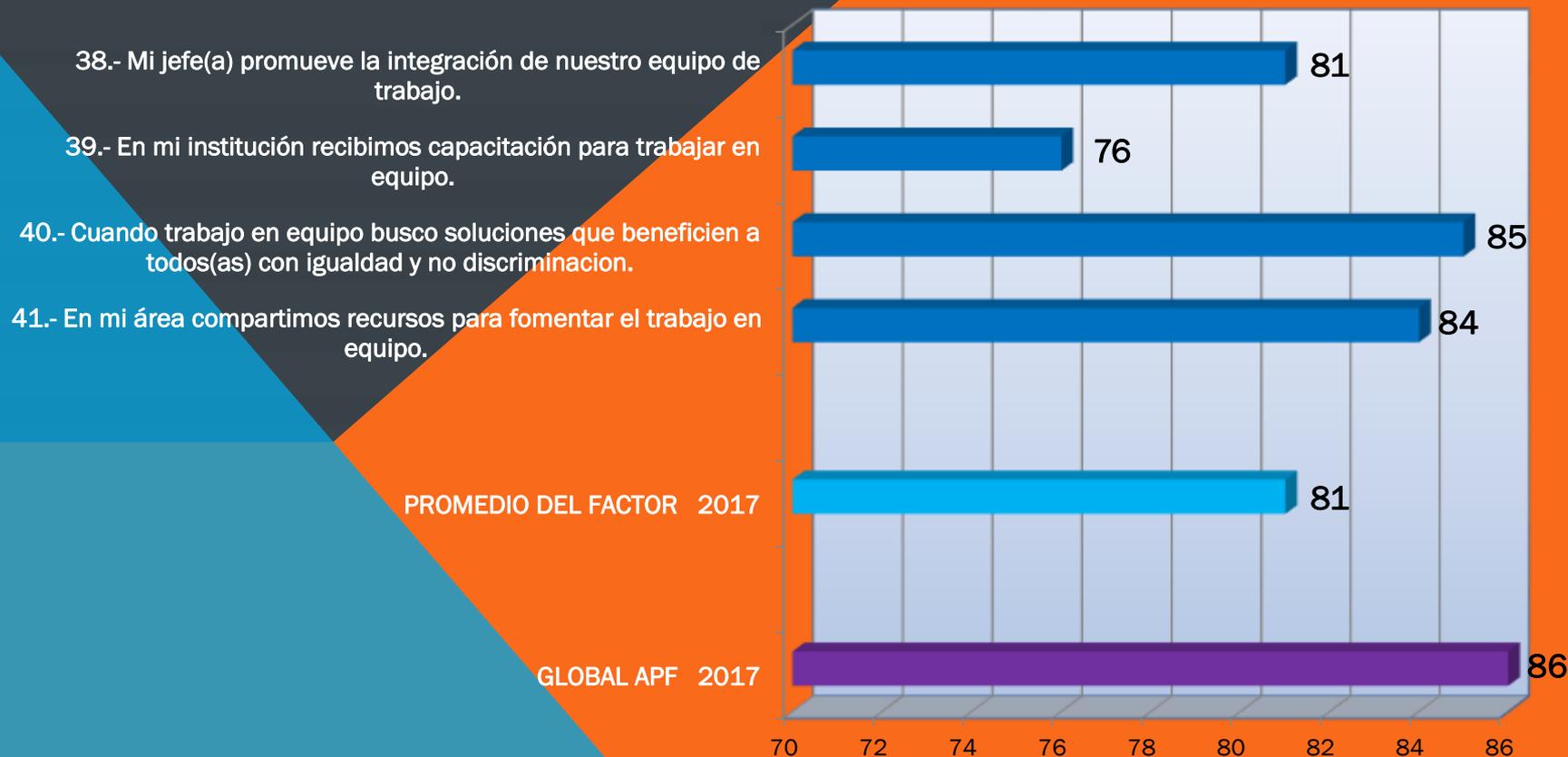
Resultados expresados en %



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

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.

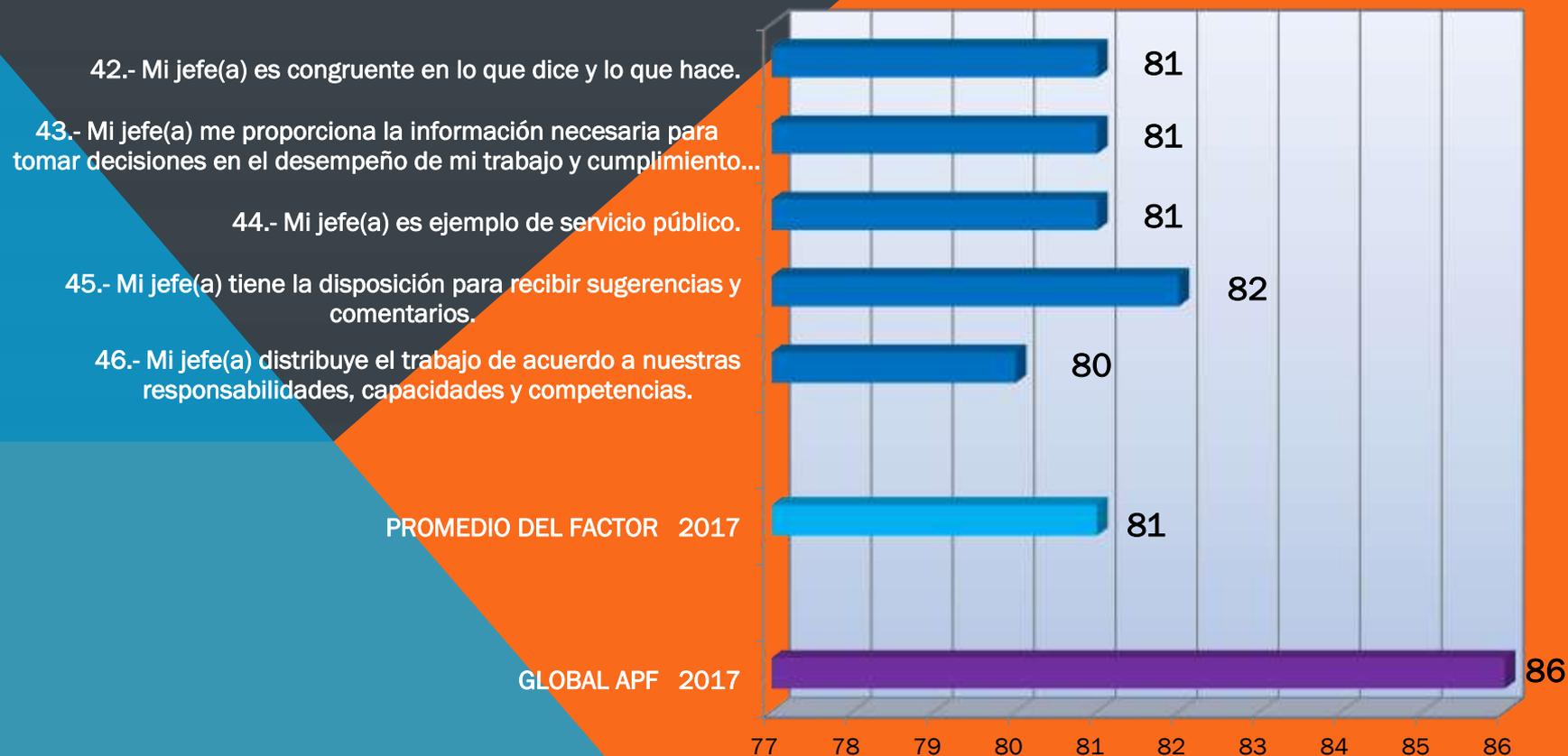
Resultados expresados en %



XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

Resultados expresados en %



XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

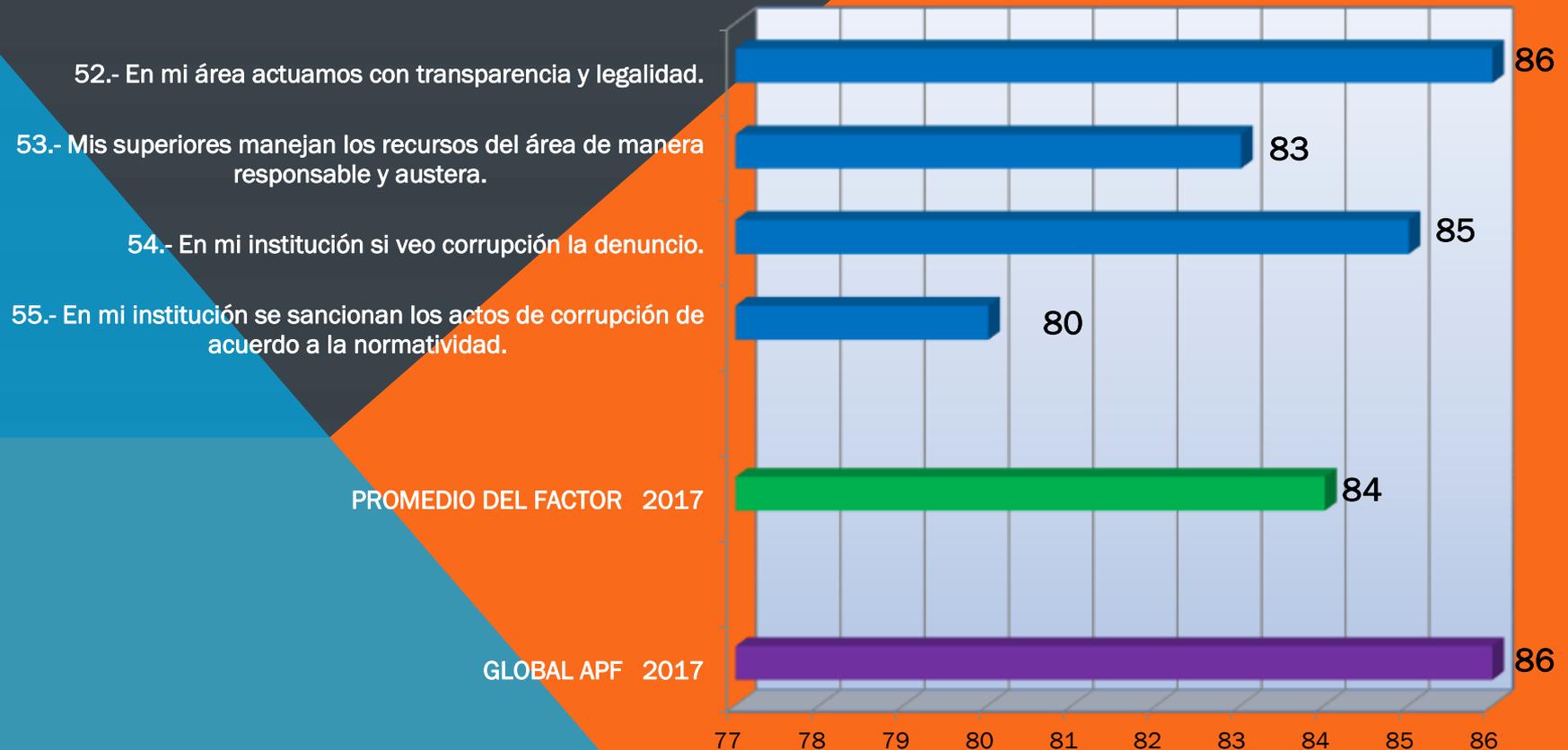
Resultados expresados en %



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

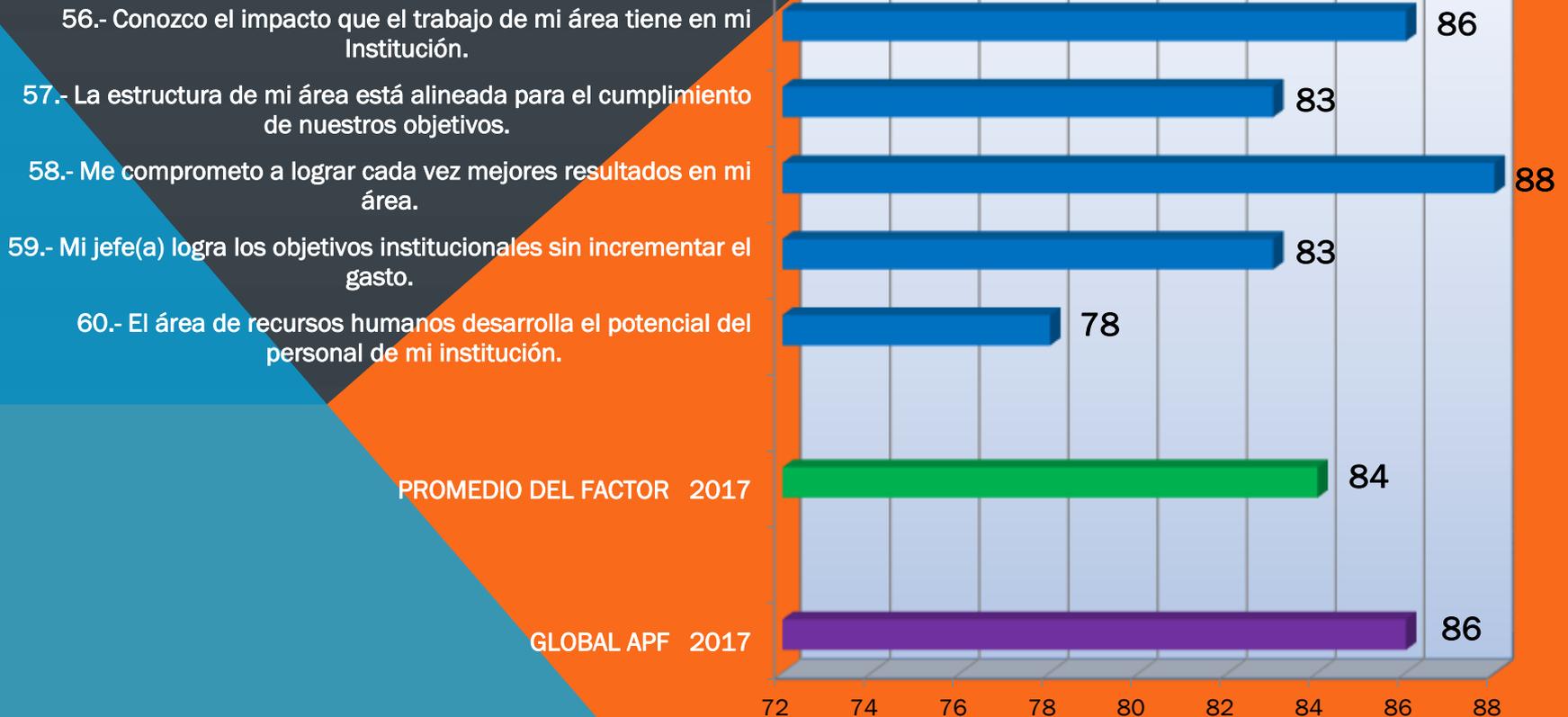
Resultados expresados en %



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

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.

Resultados expresados en %



XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS

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.

Resultados expresados en %

61.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.

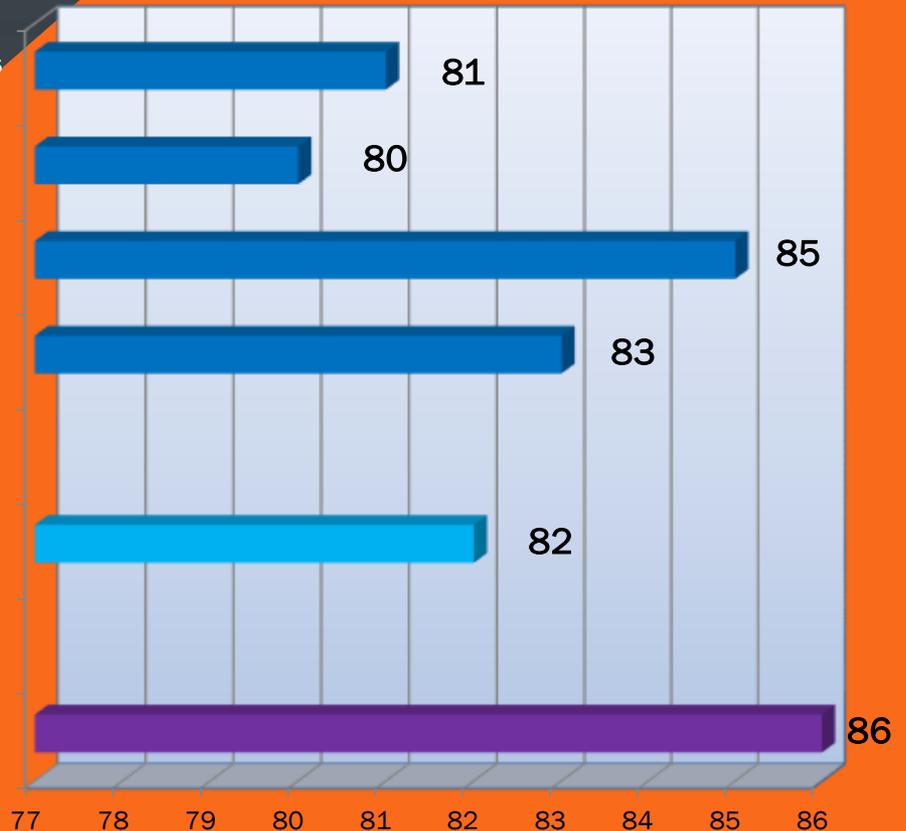
62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.

63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.

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

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

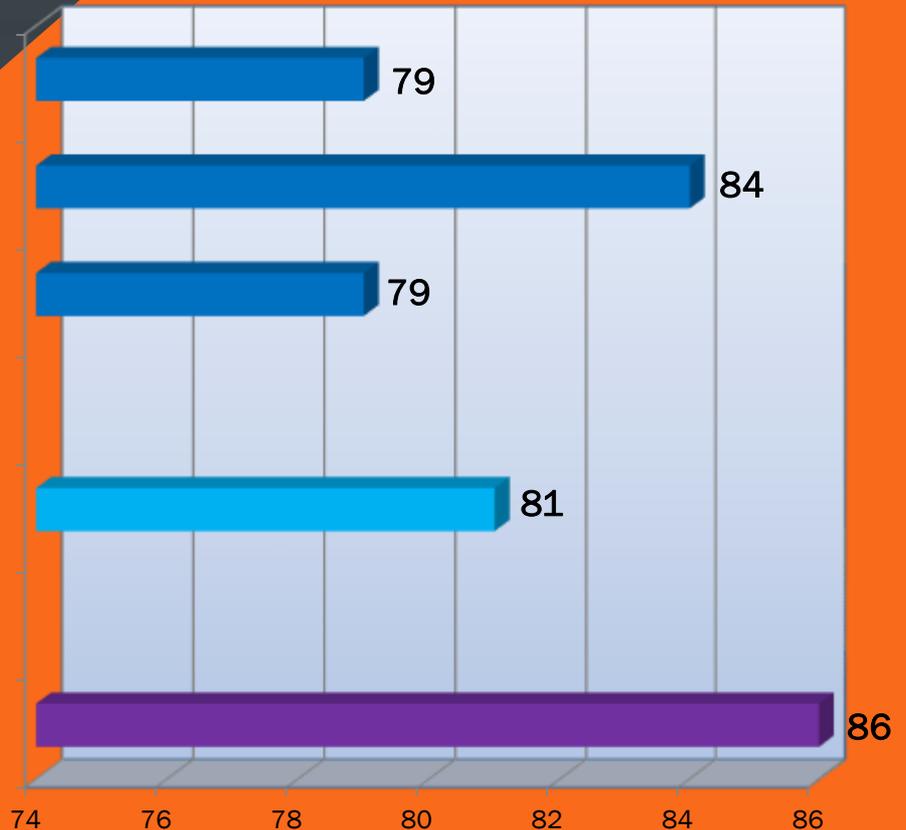
Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.

Resultados expresados en %

- 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
- 71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.
- 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

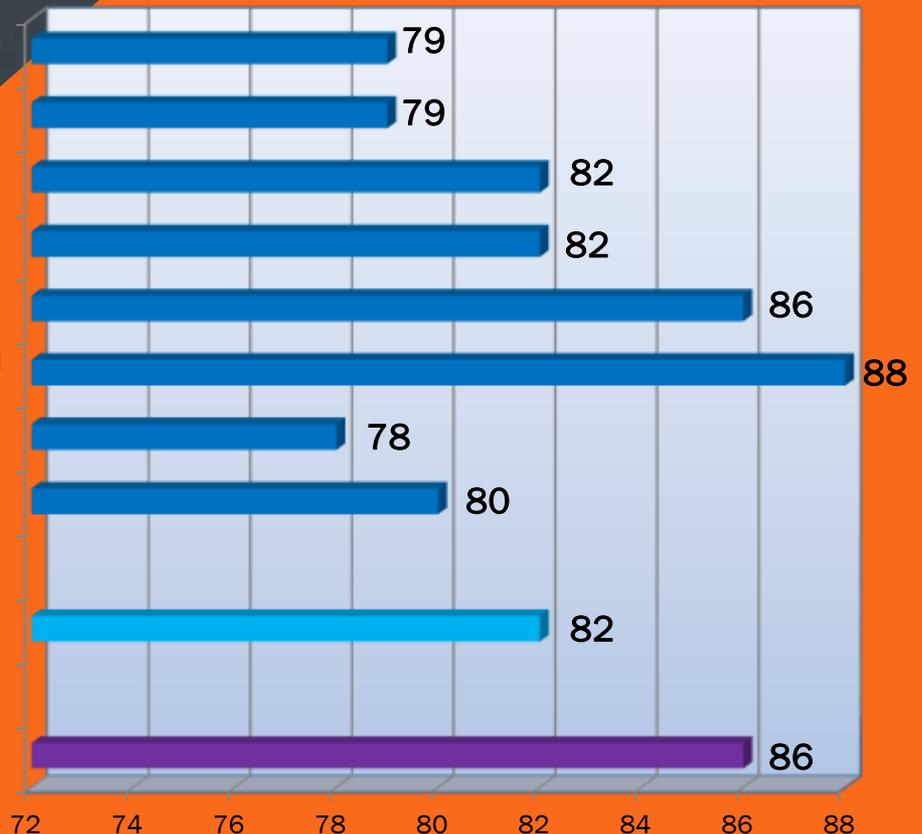
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.

Resultados expresados en %

- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
- 56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.
- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
- 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
- 73.- En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

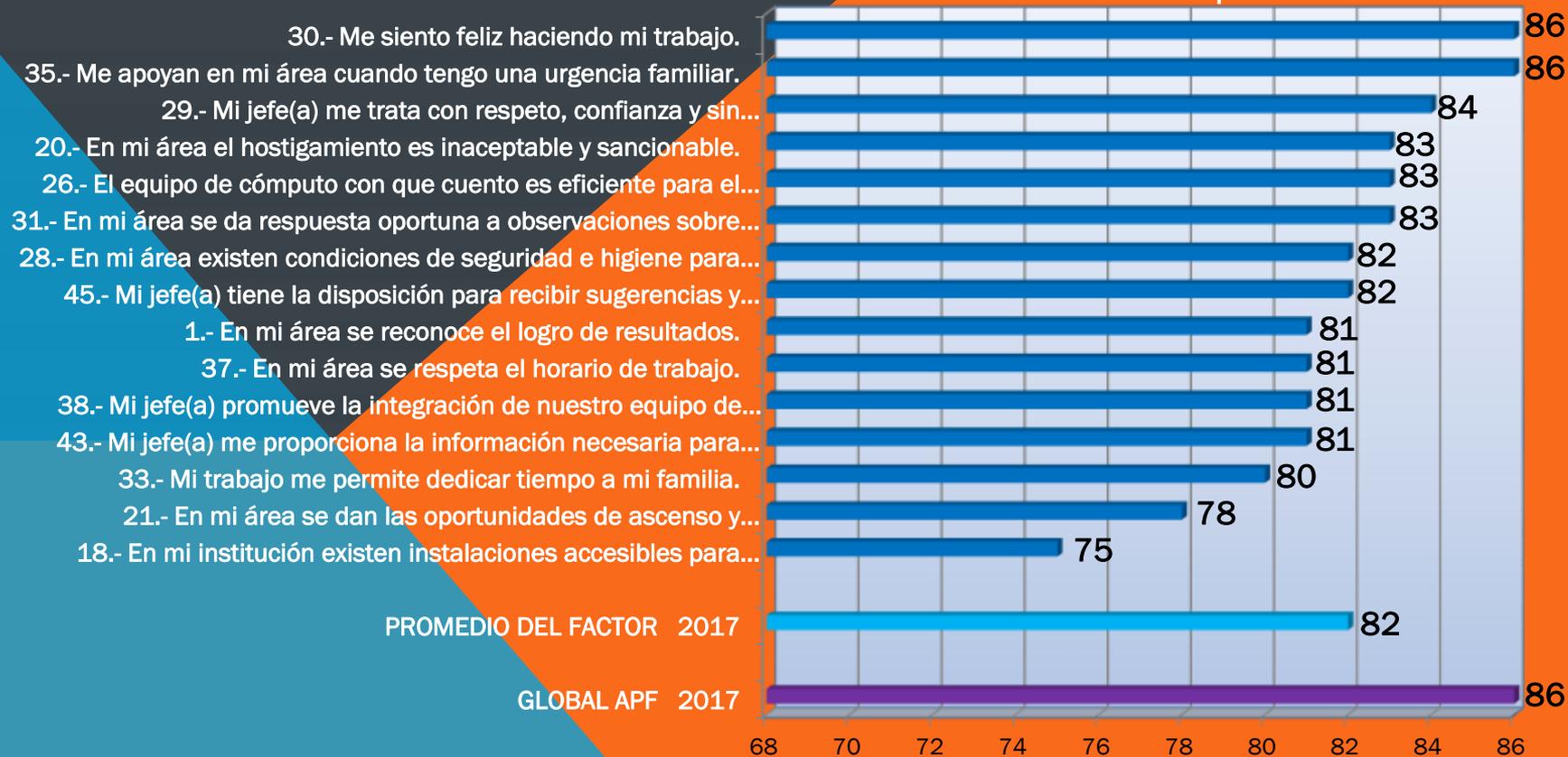
GLOBAL APF 2017



XIX. ESTRÉS LABORAL

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.

Resultados expresados en %



XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

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.

Resultados expresados en %



XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

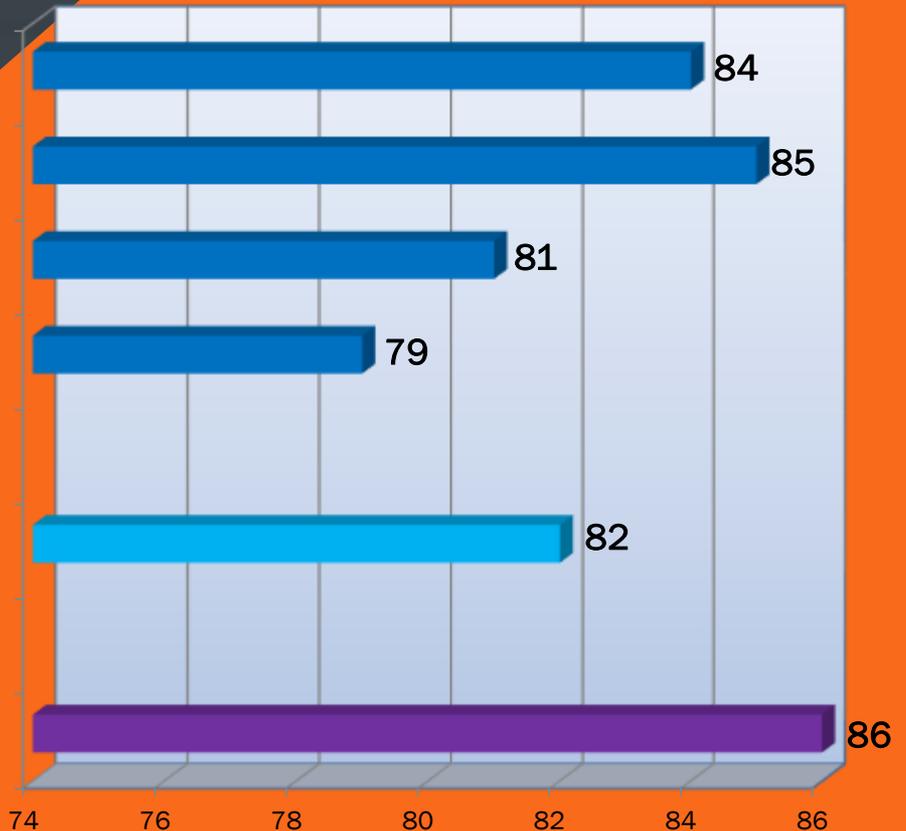
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

Resultados expresados en %

- 41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.
- 40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.
- 38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

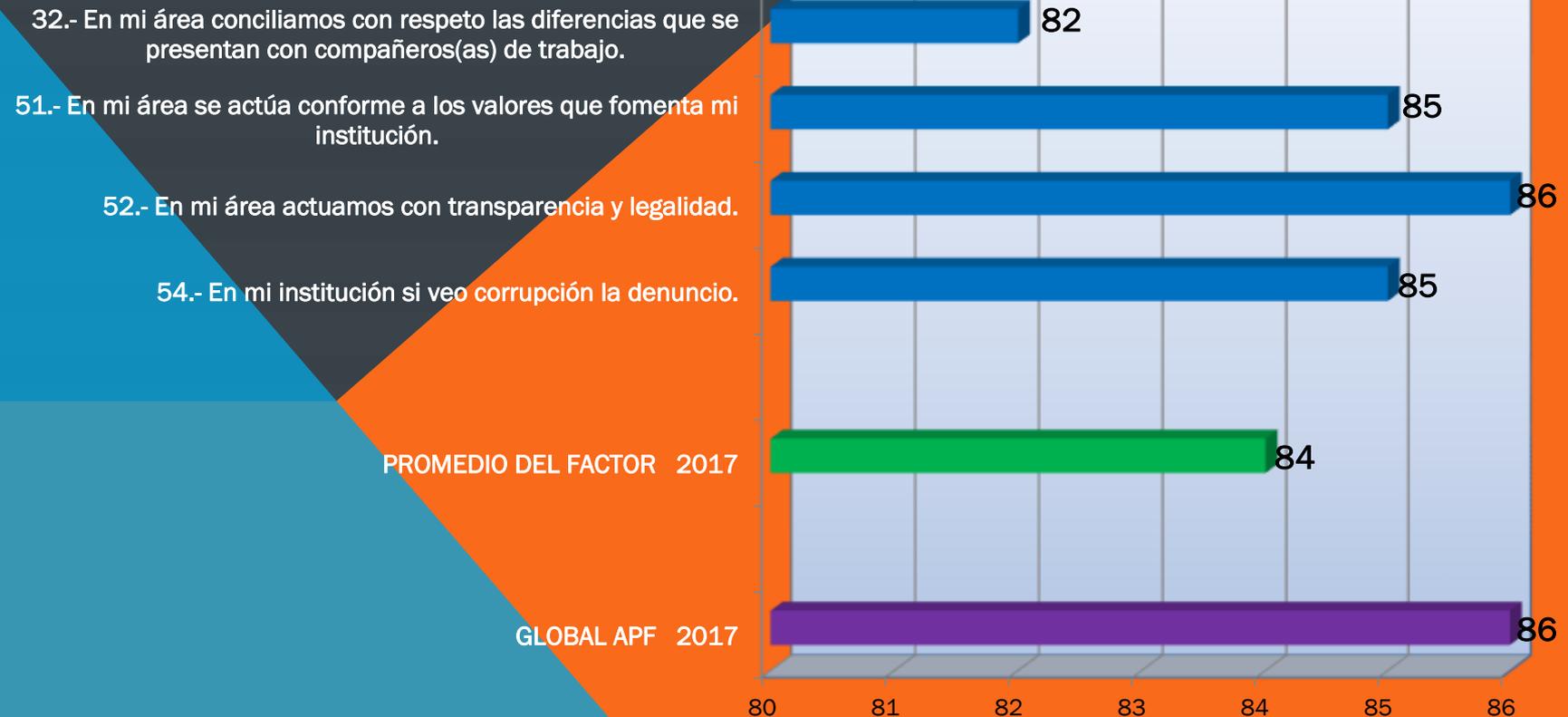
GLOBAL APF 2017



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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

Resultados expresados en %



XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

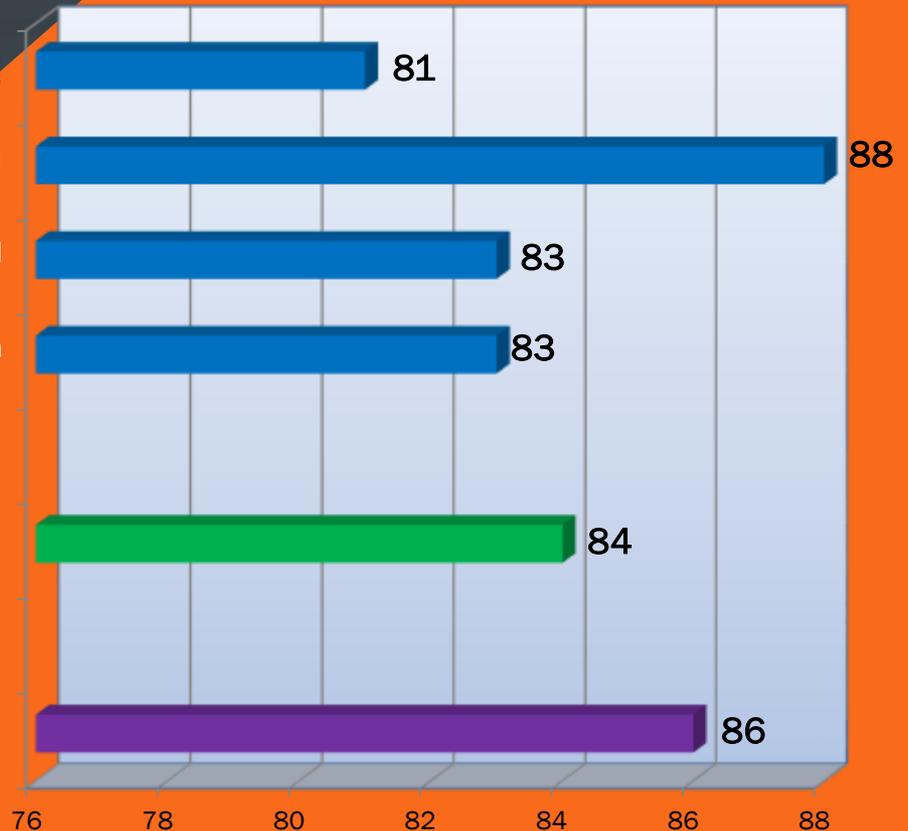
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

Resultados expresados en %

- 43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.
- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
- 59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.
- 64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

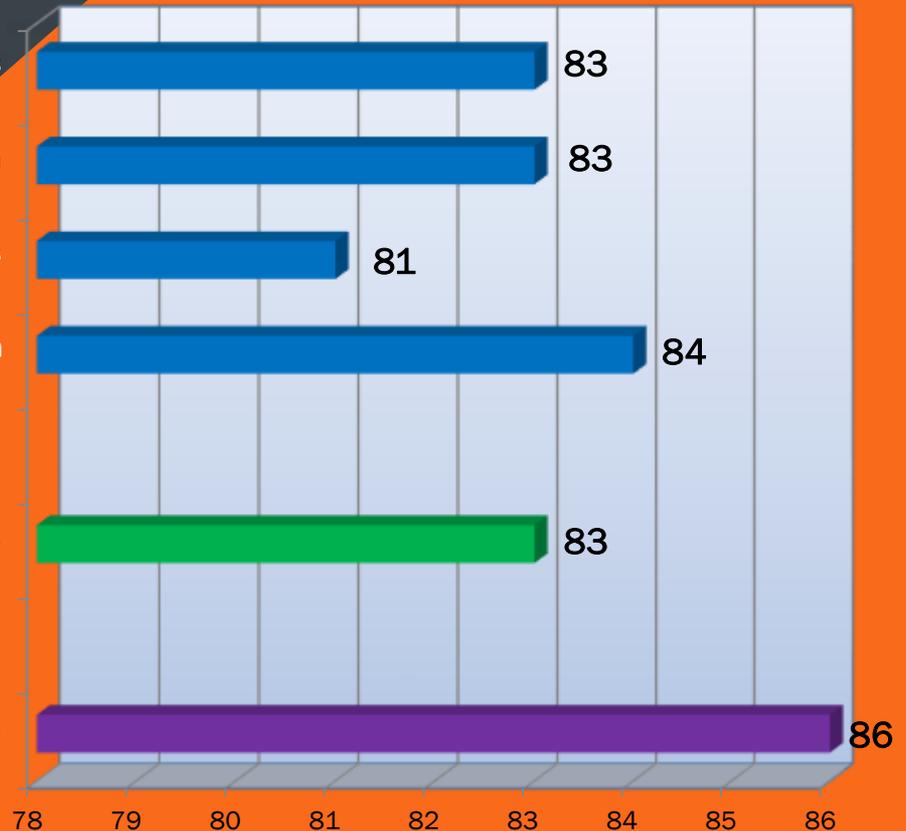
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

Resultados expresados en %

- 9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.
- 11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.
- 12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.
- 16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017

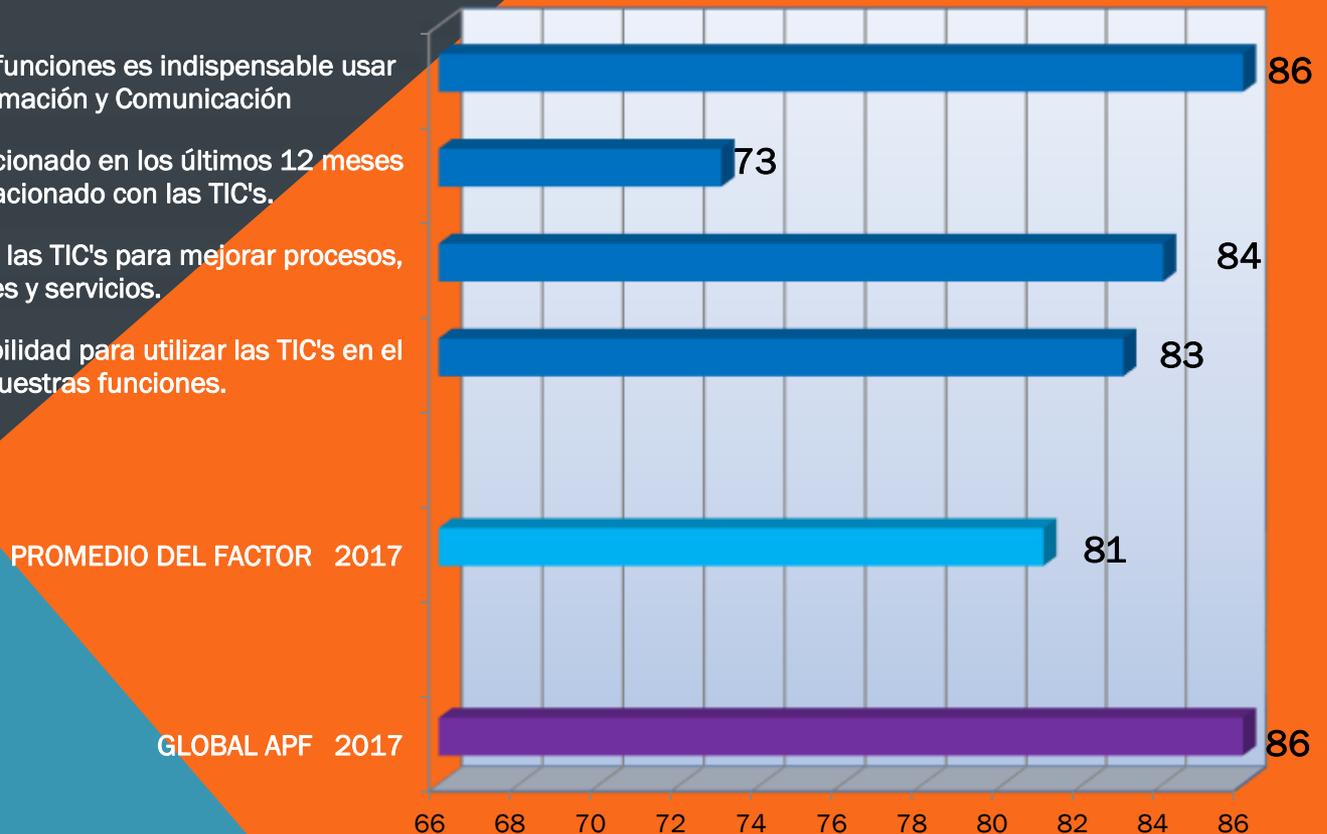


XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.).

- 74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación
- 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
- 76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.
- 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

Resultados expresados en %



XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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.

Resultados expresados en %



XXVII. 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.

Resultados expresados en %

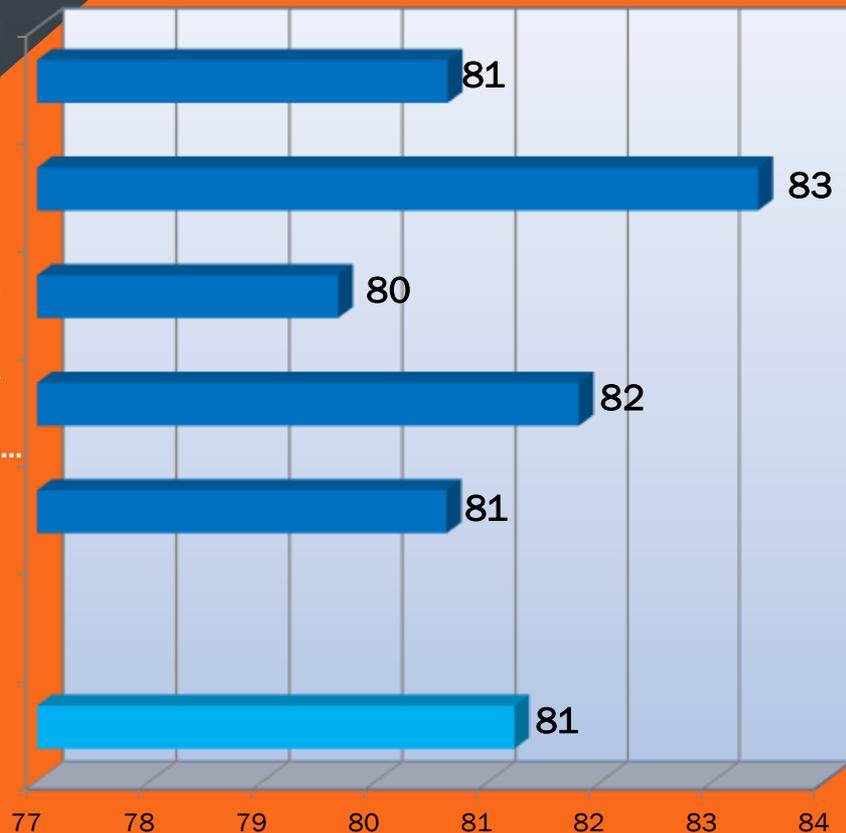


XXXVII. FACTOR ESPECIFICO POR RAMO.

Este factor fue propuesto por el ramo con preguntas específicas para el desarrollo del mismo.

Resultados expresados en %

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con las reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven las acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra)...
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

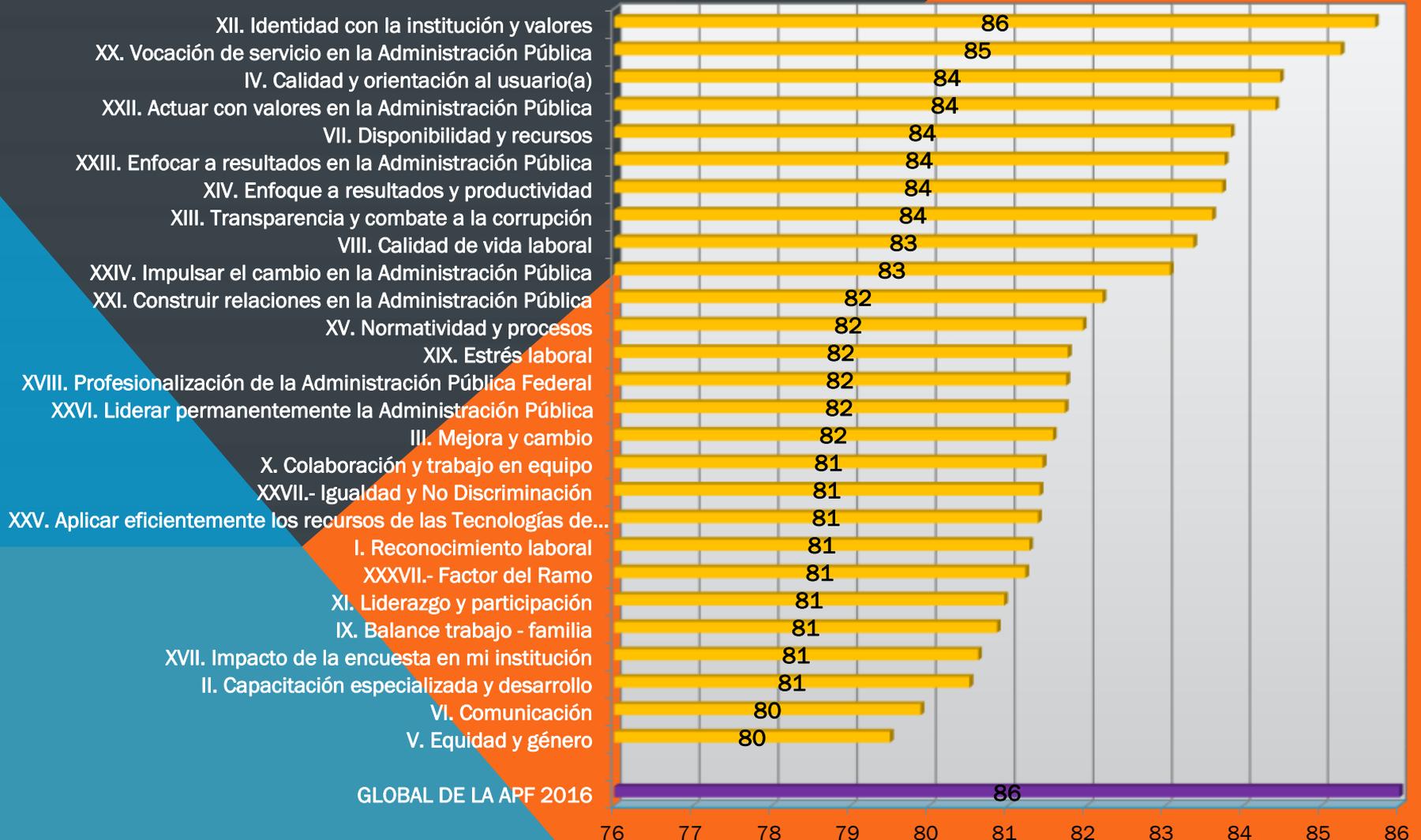


PROMEDIO DEL FACTOR 2017

77 78 79 80 81 82 83 84

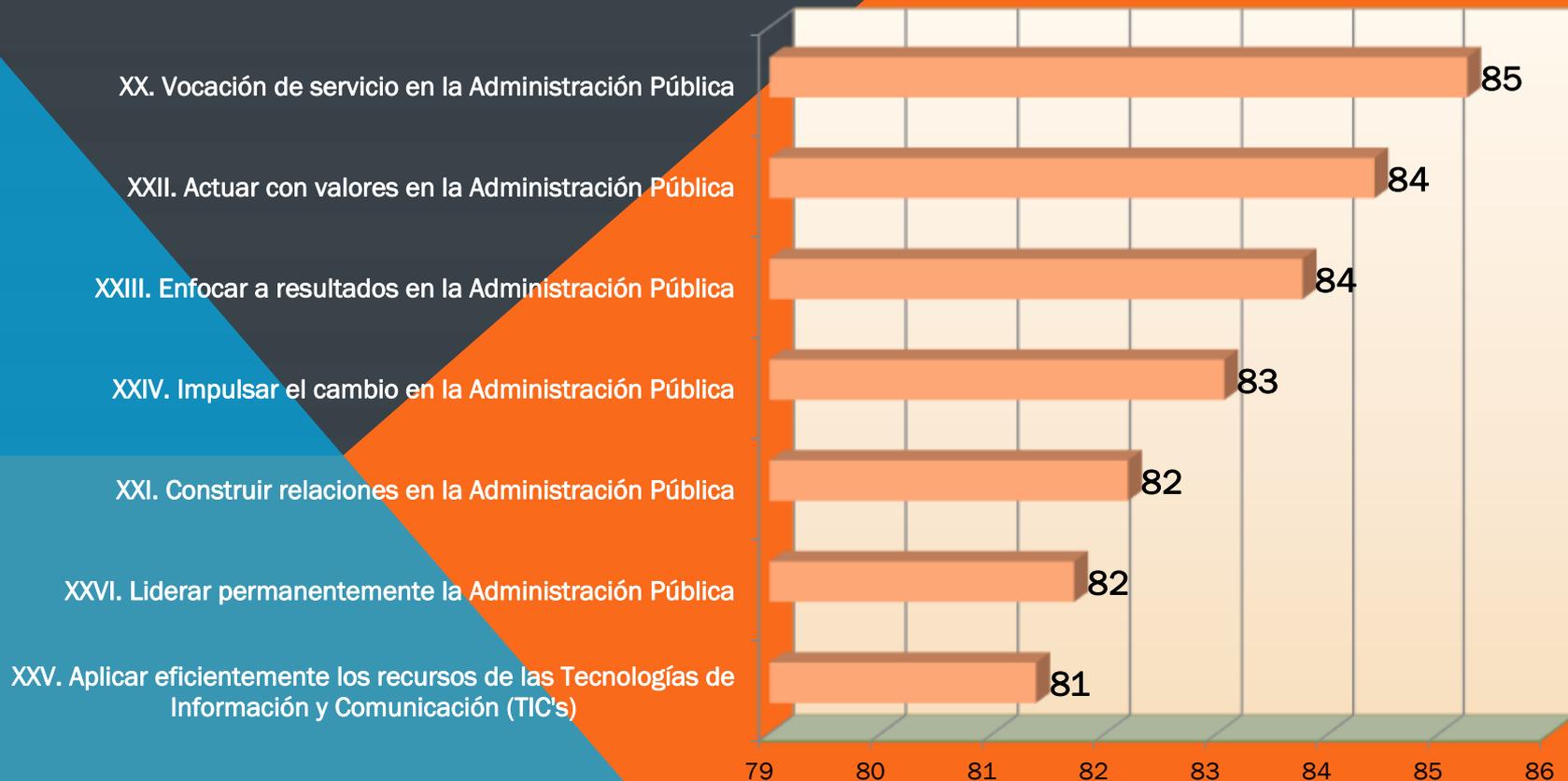
FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

Resultados expresados en %



FACTORES DE PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS.

Resultados expresados en %



LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS (FORTALEZAS)

Resultados expresados en %

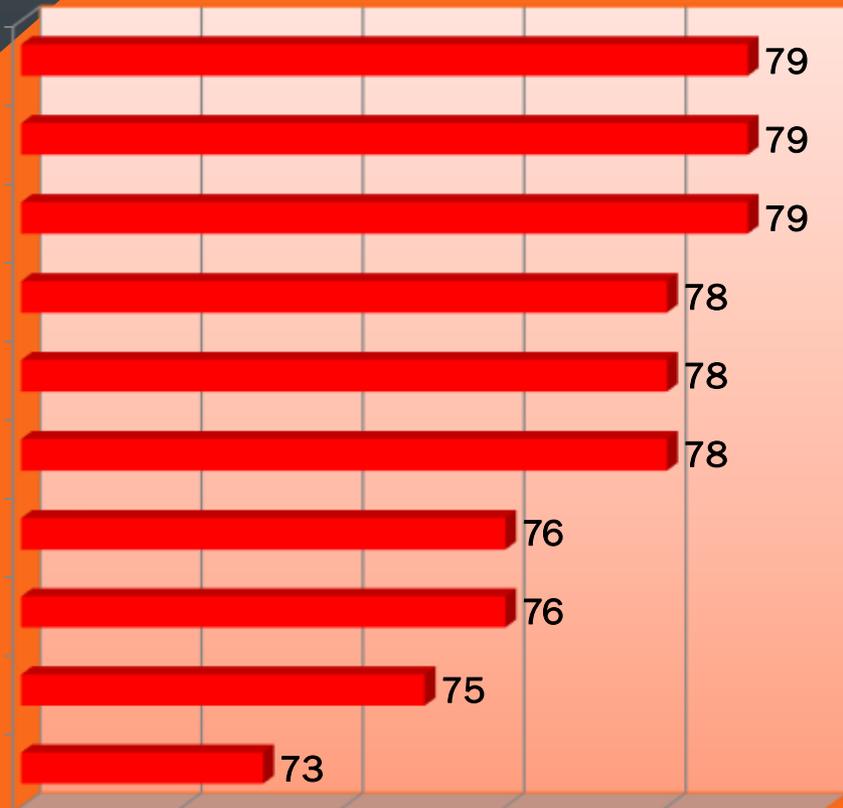
- 49.- Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.
- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
- 50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
- 74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación
- 56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.
- 52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.
- 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- 30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
- 25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.
- 13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.



LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS (DEBILIDADES)

Resultados expresados en %

- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
- 10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
- 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.



ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS



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.

Dentro de estos comentarios se expresa la gratitud del personal con sus superiores jerárquicos, así como el agrado hacia su centro de trabajo.

El personal emitió su molestia por lo extenso de los reactivos para la Encuesta, y lo intermitente de la plataforma para participar.

ANÁLISIS COMPARATIVO

En el siguiente apartado se presentan los resultados comparativos obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional contra diversas instituciones del ramo, así como de la Administración Pública Federal y ejercicios anteriores.

COMPARATIVO UBICACIÓN DENTRO DEL RAMO EN 2016



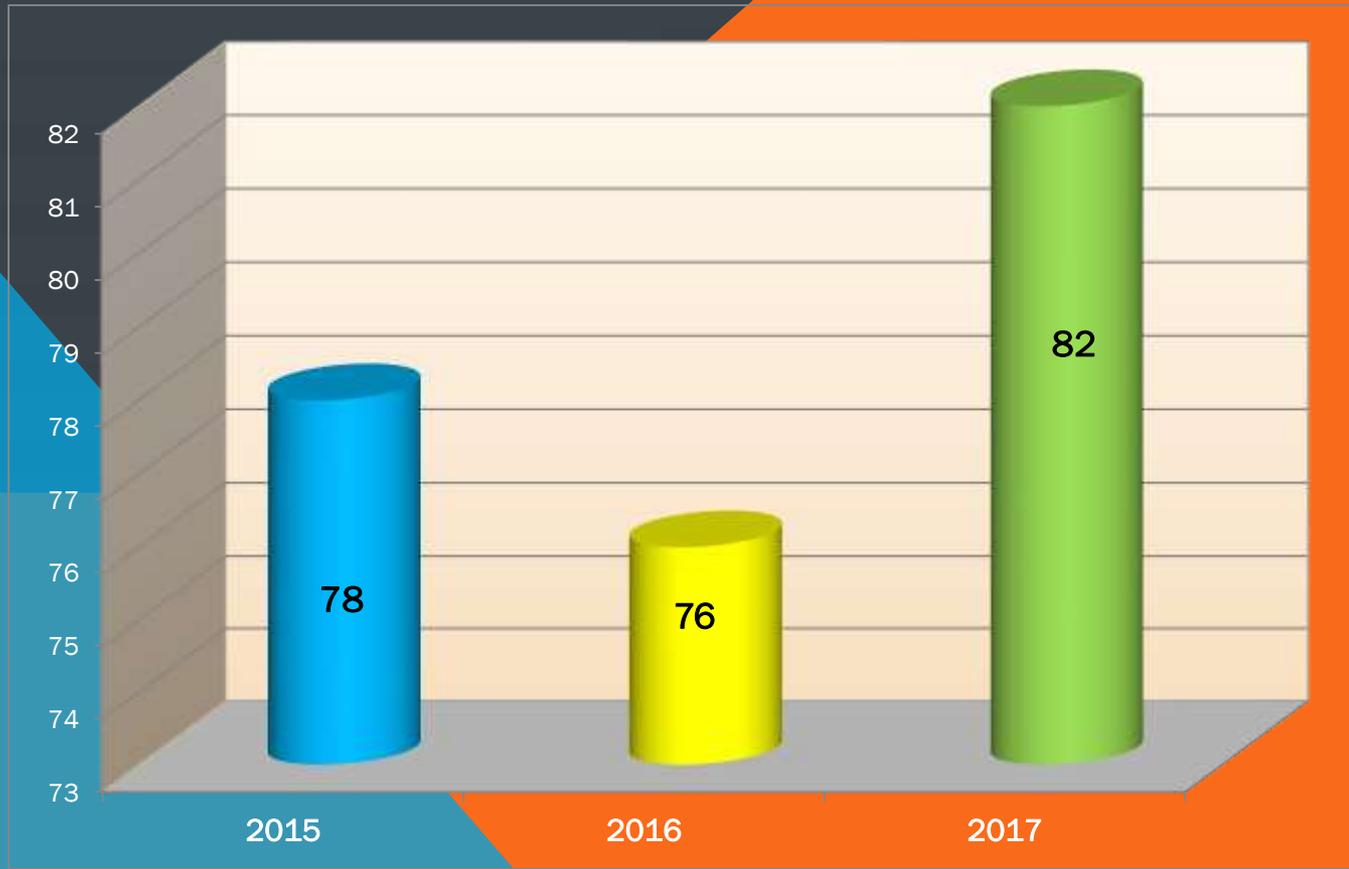
COMPARATIVO UBICACIÓN DENTRO DEL RAMO EN 2017

Como se puede apreciar en comparativo al ejercicio inmediato anterior, el Instituto Nacional de Antropología e Historia aumentó en 6 puntos, superando a la cabeza de Sector Secretaría de Cultura.

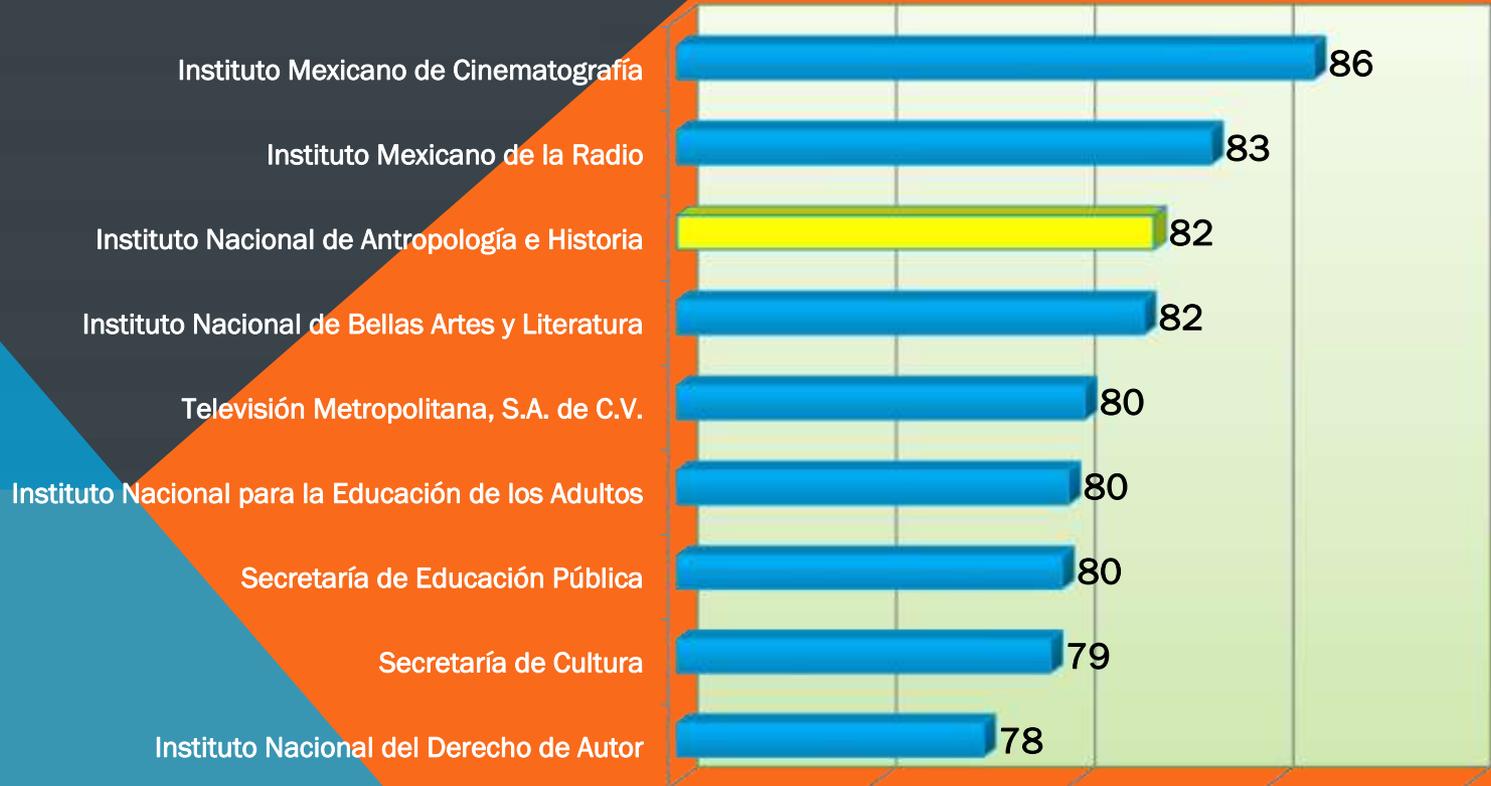


COMPARATIVO DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO DE EJERCICIOS ANTERIORES

Derivado de la baja participación del personal en la ECCO 2016, para 2017 se estableció realizar e implementar mejores estrategias para la difusión de la encuesta, como resultado la calificación de la Institución incrementó en 6 puntos.



COMPARATIVO CONTRA OTRAS DEPENDENCIAS DE LA APF



CONCLUSIONES 2017

AL IGUAL QUE EN LOS EJERCICIOS ANTERIORES, SE MANTUVO EL ORGULLO POR SER PARTE DE LA INSTITUCIÓN Y EXISTIÓ UNA MAYOR PARTICIPACIÓN POR EL PERSONAL SUPERANDO ASI LA ECCO DE 2016.

EN 2017 SE AMPLIÓ EL UNIVERSO DE PARTICIPACIÓN CON LA FINALIDAD DE QUE MAS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INSTITUTO PUDIERAN EXTERNAR SU OPINION.

LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR PARTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA EXTERNARON LA IMPORTANCIA DE SUS LABORES DENTRO DE SU ÁREA DE TRABAJO, ASI COMO EL COMPROMISO A LOGRAR CADA VEZ MEJORES RESULTADOS EN SU CENTRO DE TRABAJO.

EN ESTE AÑO SE ELEVÓ AÚN LA FELICIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO POR REALIZAR SU TRABAJO.

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.

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO 2017

EN 2017 SE CUMPLIERON AL CIEN POR CIENTO LAS ACCIONES DE MEJORA QUE SE PLANTEARON PARA ESE EJERCICIO FISCAL.

(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
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
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

Número de Prácticas Cumplidas (5) / *Número de Prácticas Programadas* (5) = *Efectividad del último PTCCO* (100)

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

La Encuesta de Clima Organizacional 2017, refleja un avance significativo, 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 las debilidades y mantener las fortalezas.

En este sentido se debe dar continuidad a las prácticas de transformación que se deberán implementar durante 2018 al interior del INAH, con la finalidad de fortalecer las áreas de oportunidad que fueron detectadas.

Las prácticas de transformación 2018 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.

Las prácticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 se describen a continuación:

(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	PERSONA L 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

(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
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

DUDAS, COMENTARIOS Y SUGERENCIA FAVOR DE ENVIARLAS A:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

RESPONSABLE DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL