

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2021.

INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA

ÍNDICE

Análisis Estadísticos de Índices y Sociodemográficos.



Análisis de Resultados de Comentarios y Sugerencias.



Comparativo de Resultados.



ÍNDICE

Definición de Objetivos
Estratégicos en Materia de
Clima y Cultura Organizacional.



Efectividad (PTCCO vs Acciones cumplidas)



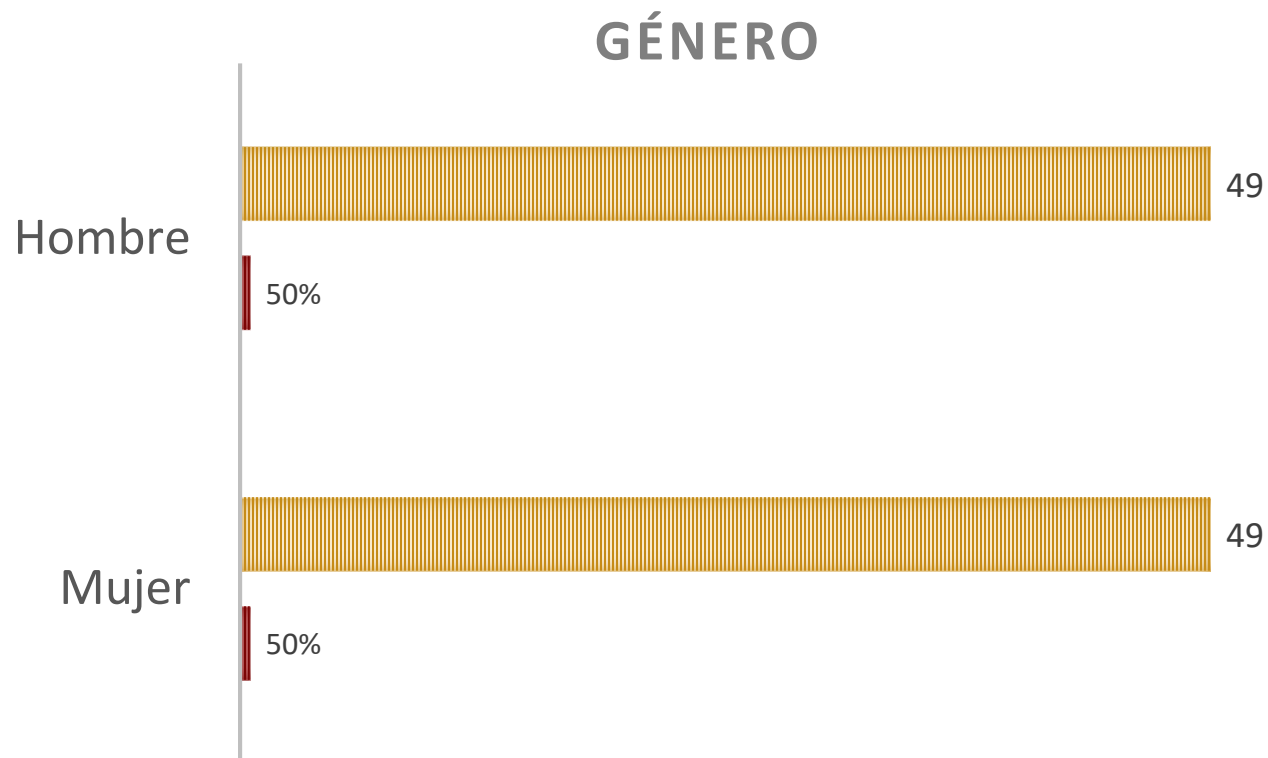
Definición de las PTCCO.



Análisis Estadísticos de Índices y Sociodemográficos.



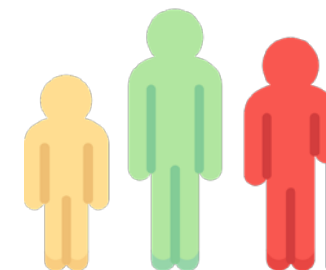
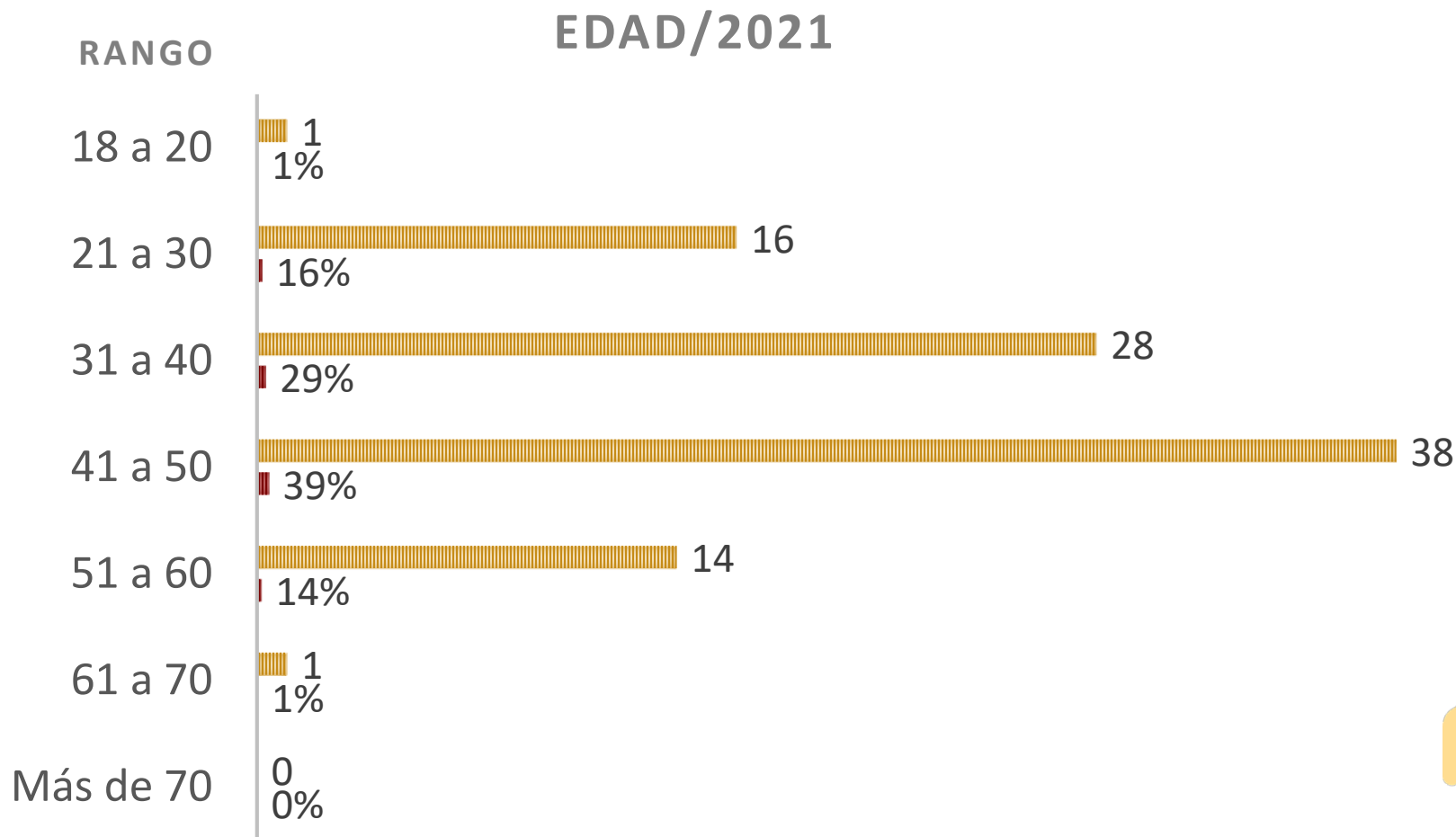
- Durante el año 2021, la participación de las personas servidoras públicas que integran IMCINE, fue la siguiente:



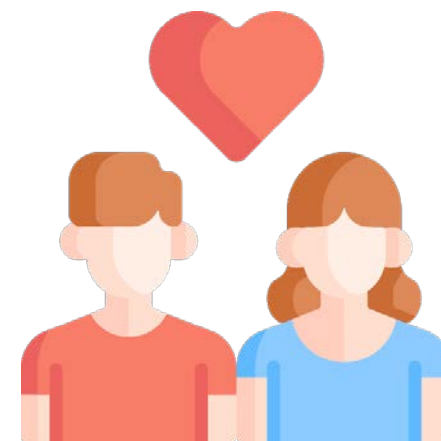
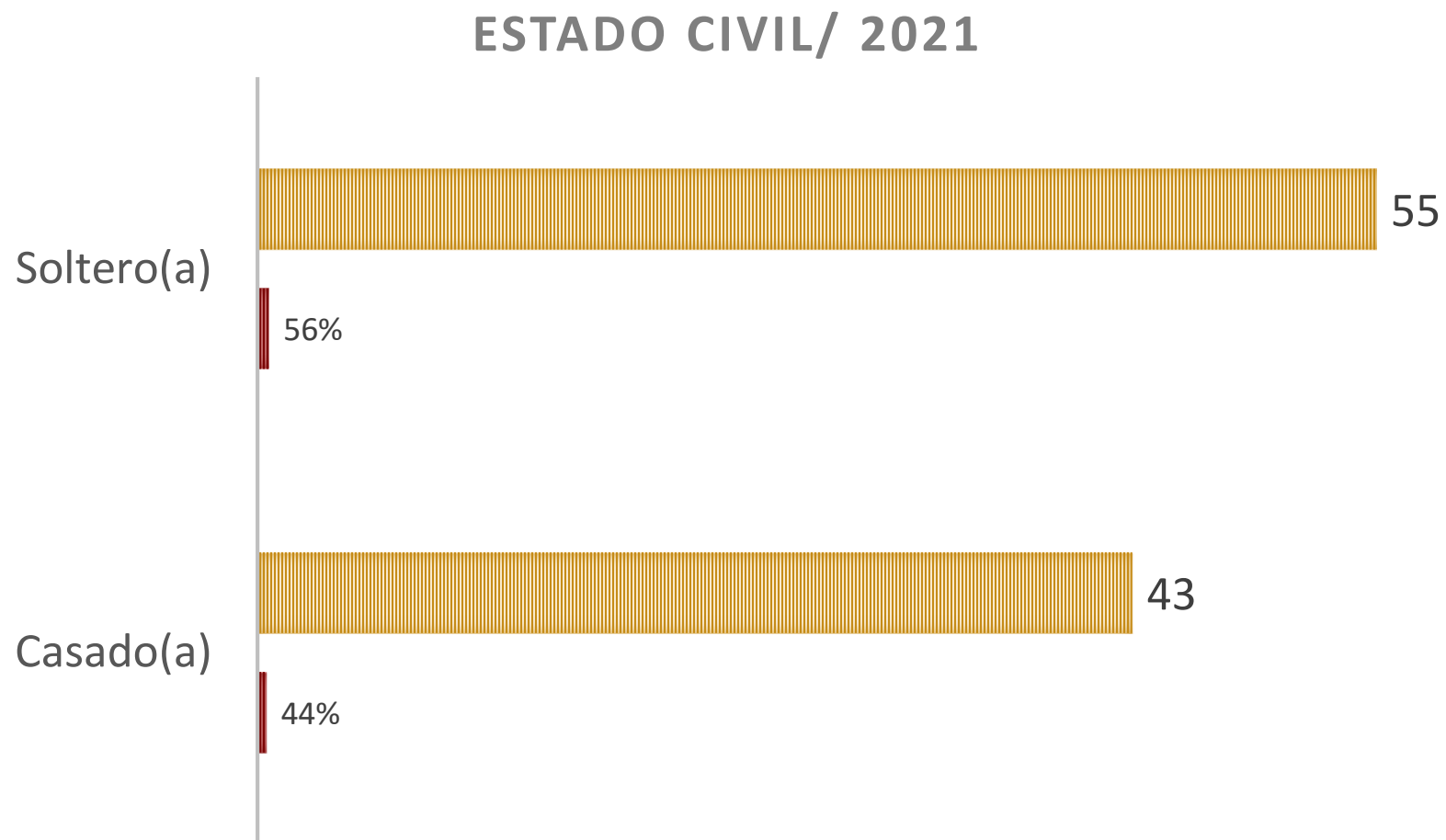
GÉNERO		
Hombre	49	50%
Mujer	49	50%
Total	98	100%



- Durante el año 2021, el rango de las personas servidoras públicas que integran IMCINE, fue el siguiente:

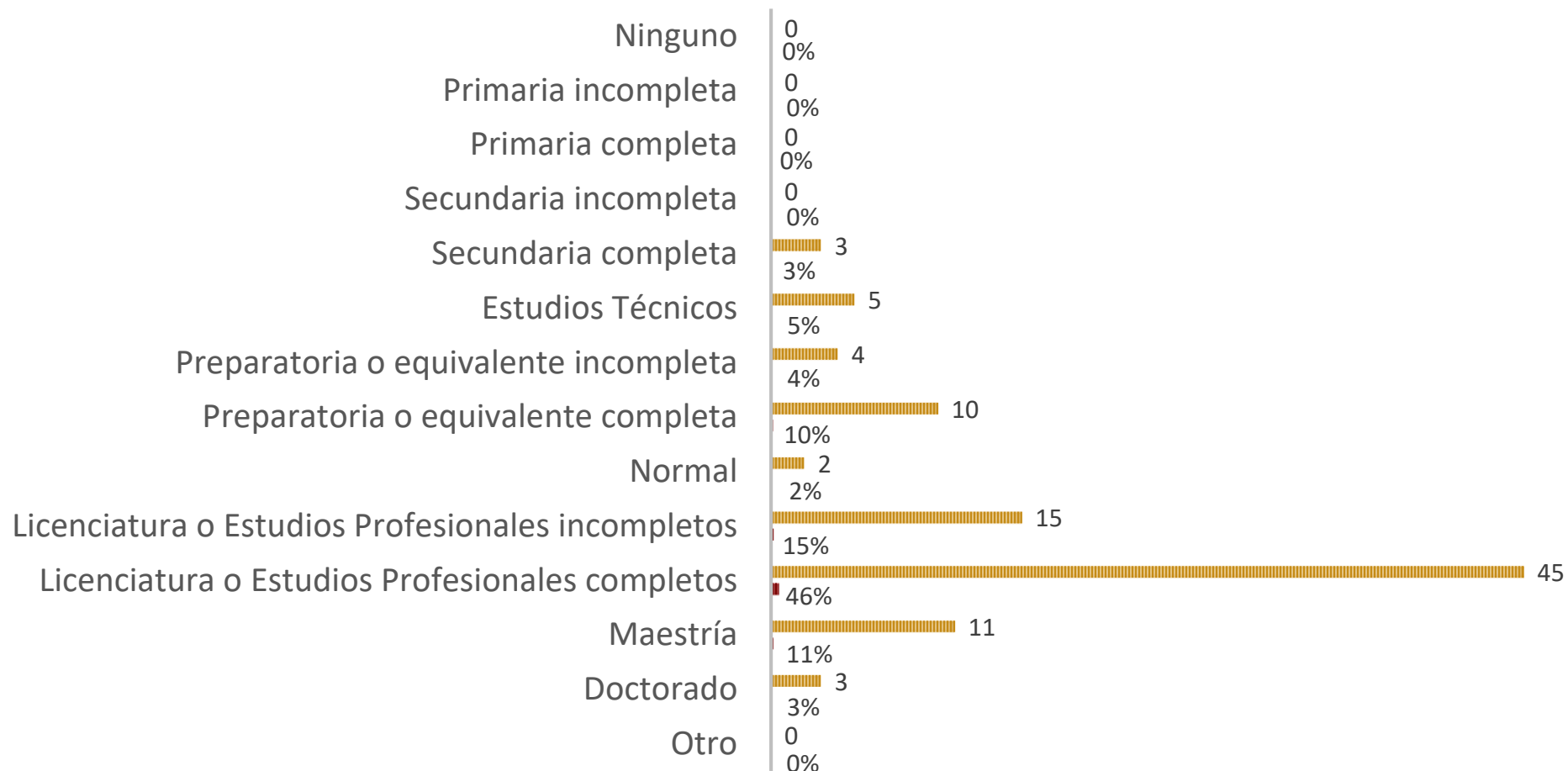


- Durante el año 2021, el porcentaje de su estado civil de las personas servidoras públicas que integran IMCINE, fue el siguiente:



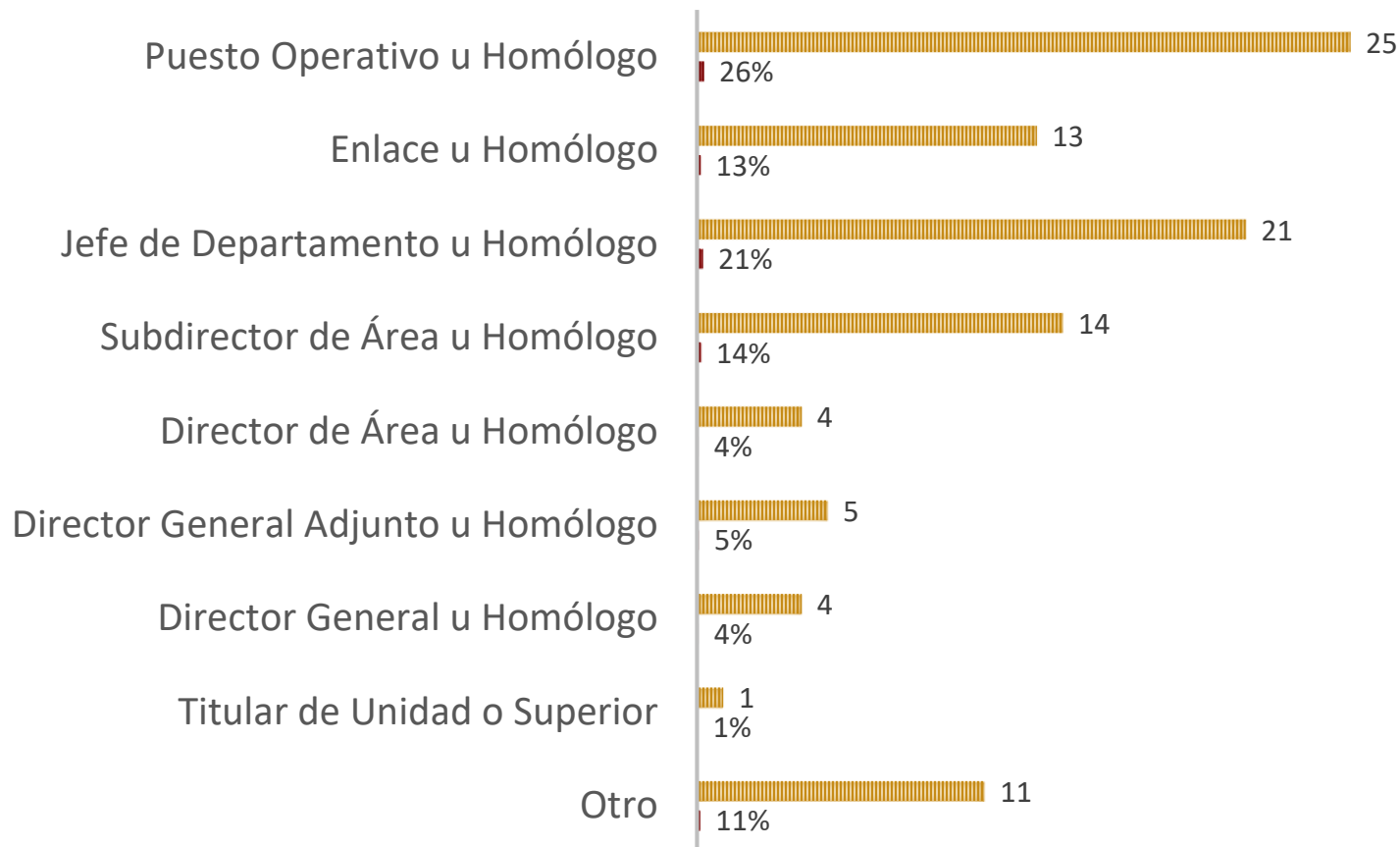
- Durante el año 2021, el porcentaje de nivel escolar de las personas servidoras públicas que integran IMCINE, fue el siguiente:

NIVEL ESCOLAR /2021



- Durante el año 2021, se identifica los siguientes puestos que se desempeñan las personas servidoras públicas que integran IMCINE:

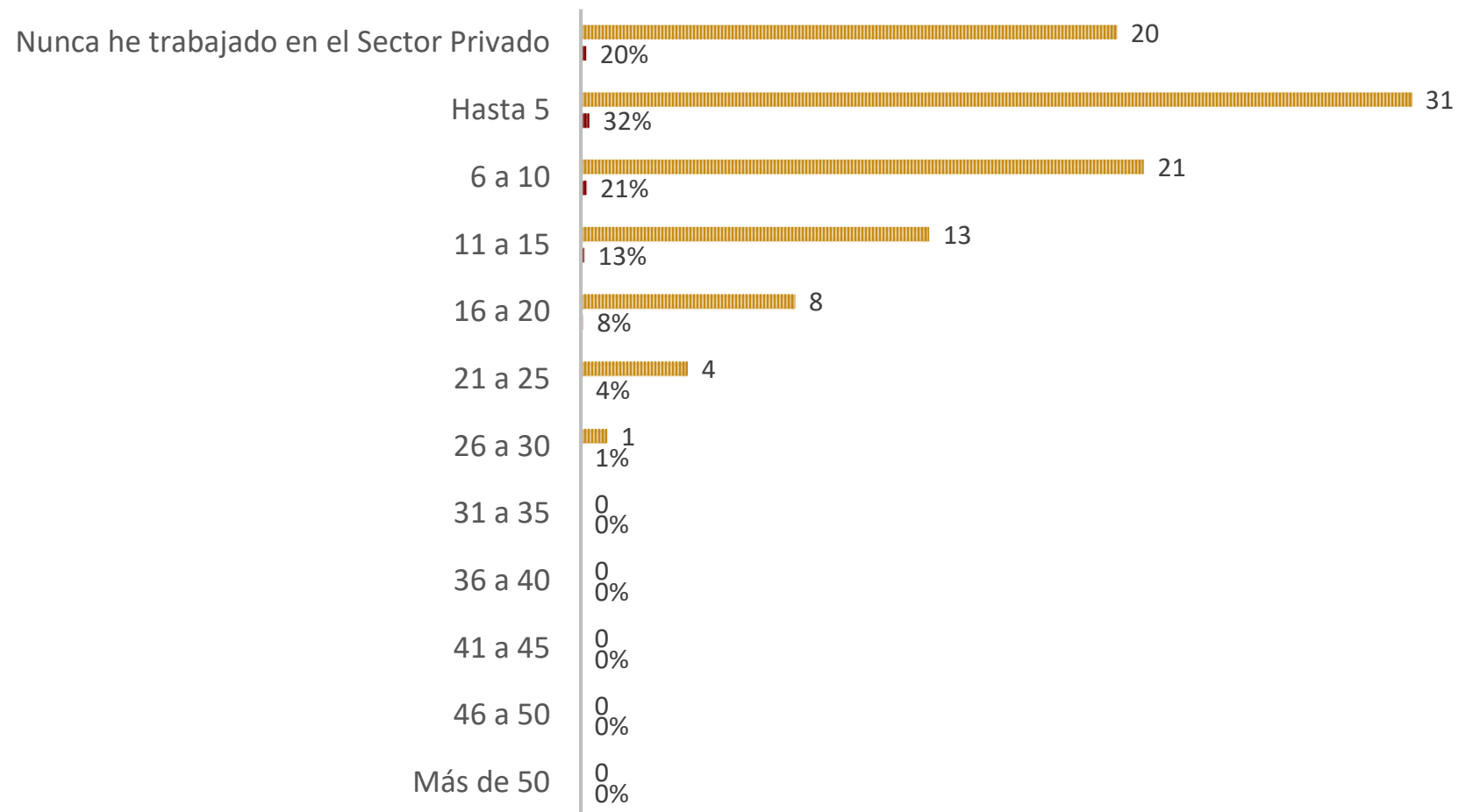
PUESTO QUE DESEMPEÑA / 2021



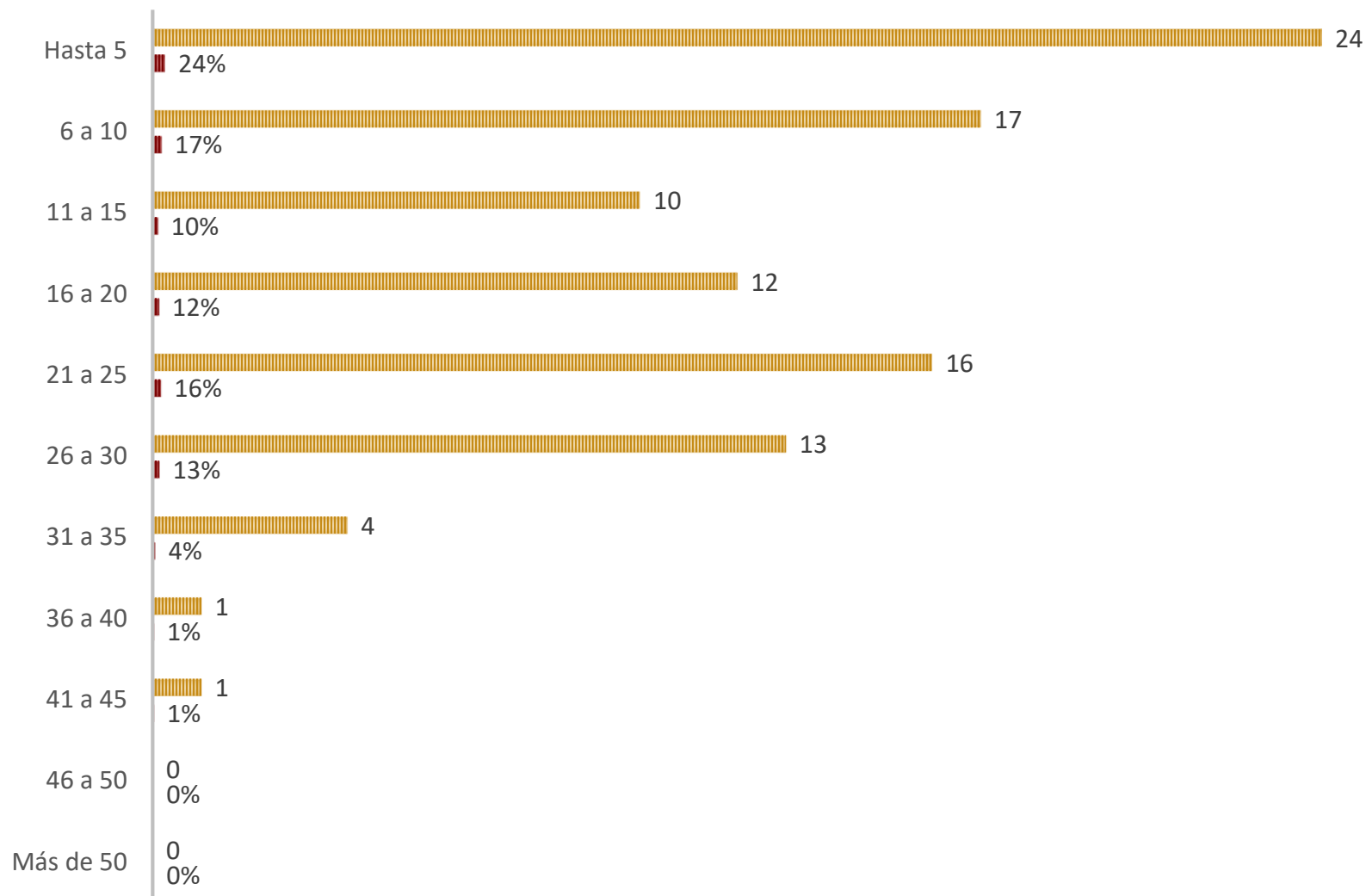
SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN/2021



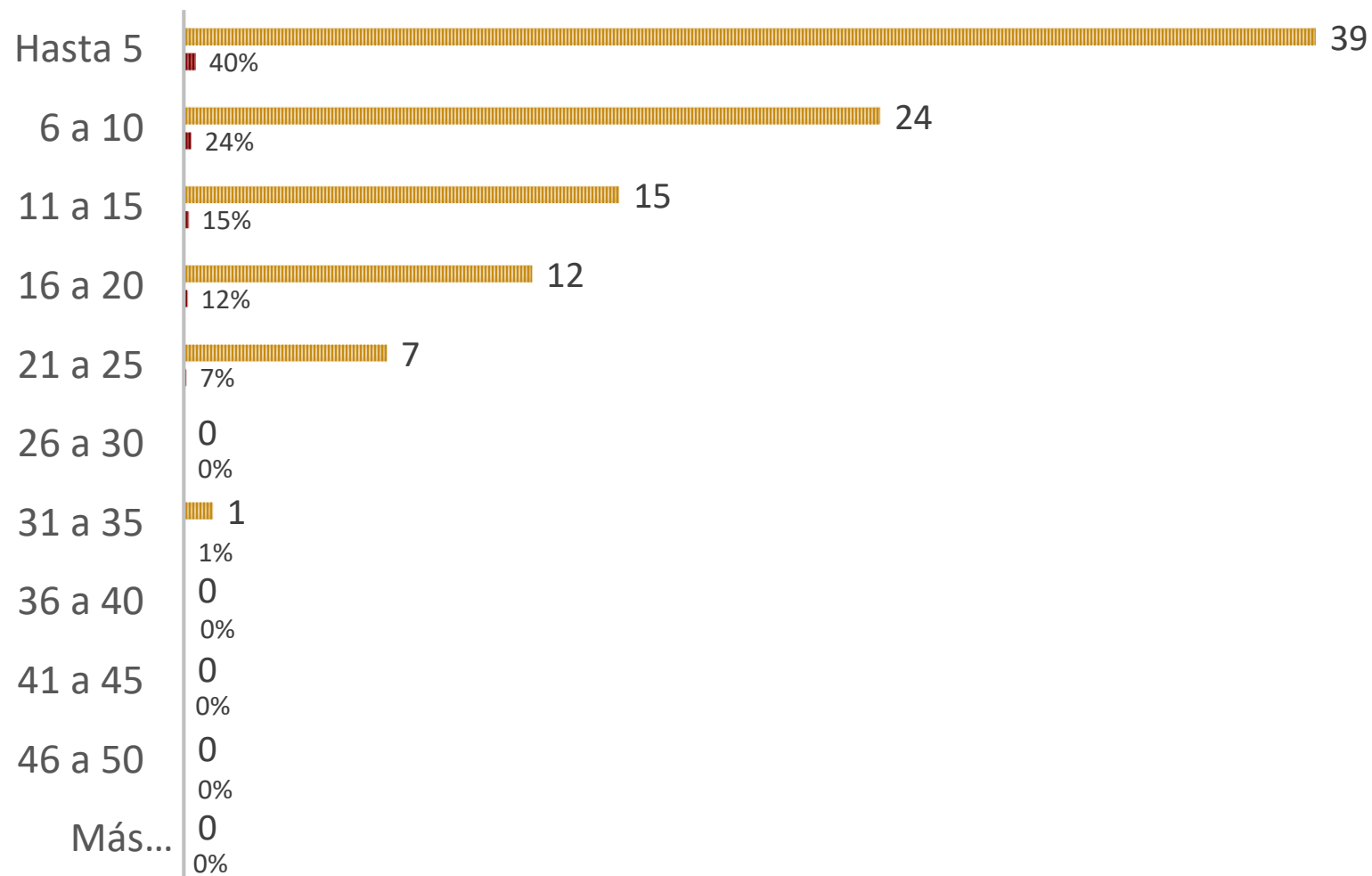
AÑOS EN SECTOR PRIVADO /2021



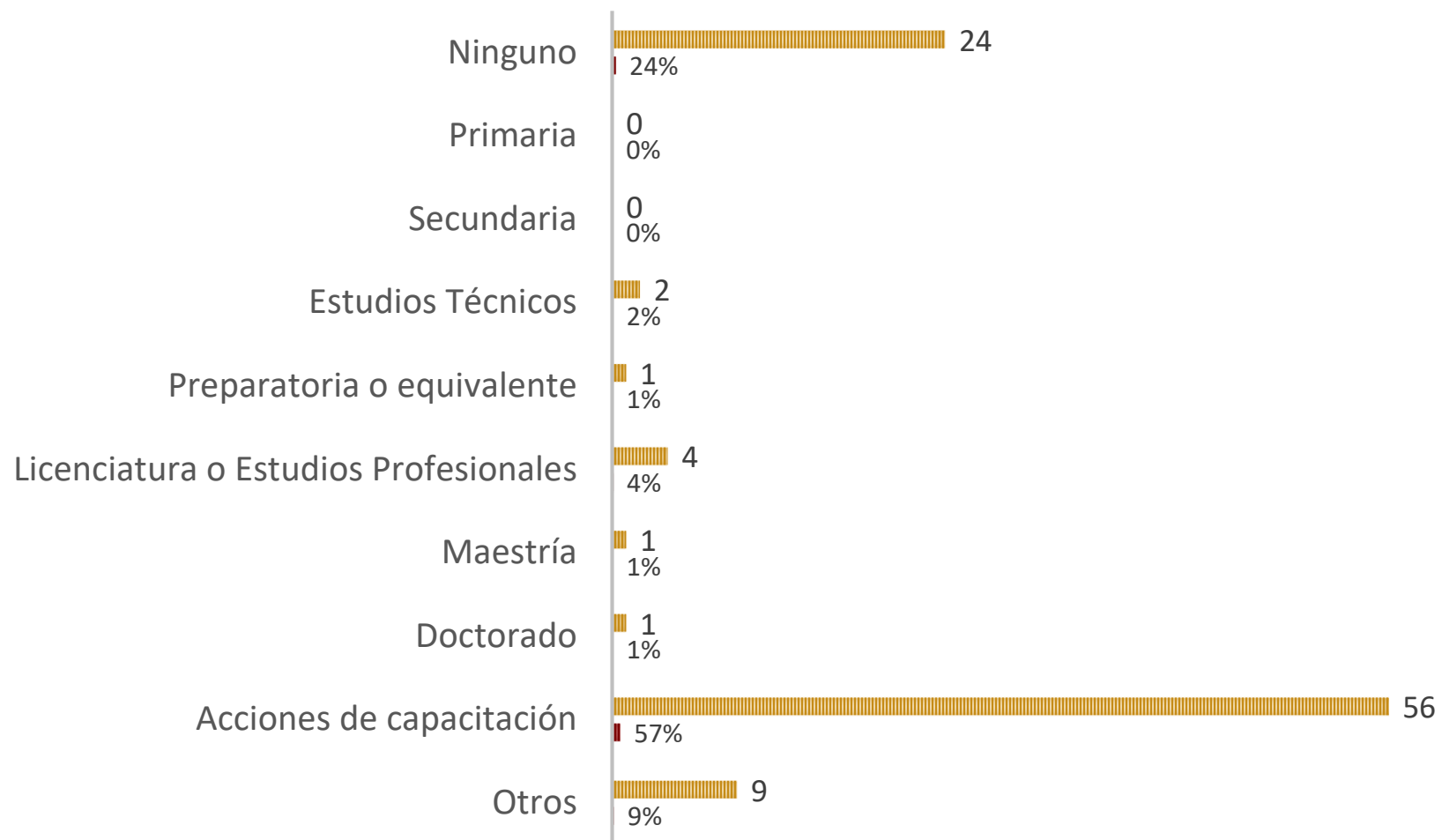
AÑOS TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO / 2021



AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL / 2021

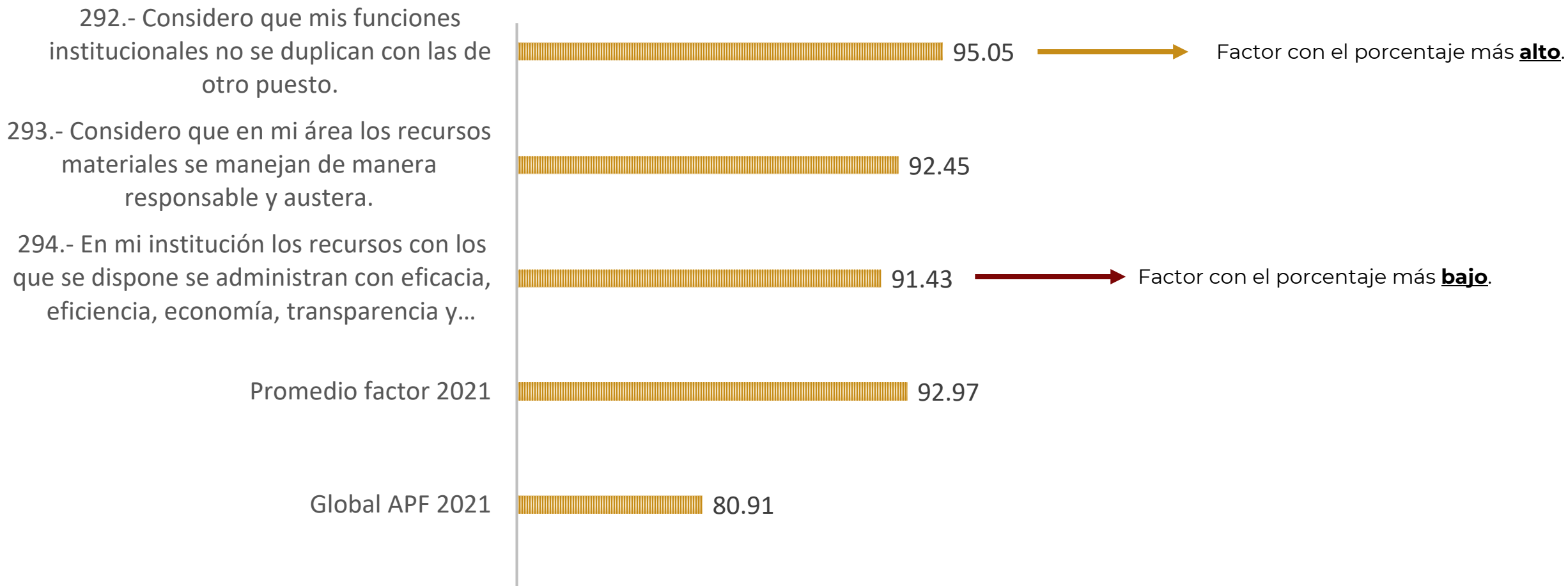


ESTUDIOS ACTUALES/ 2021



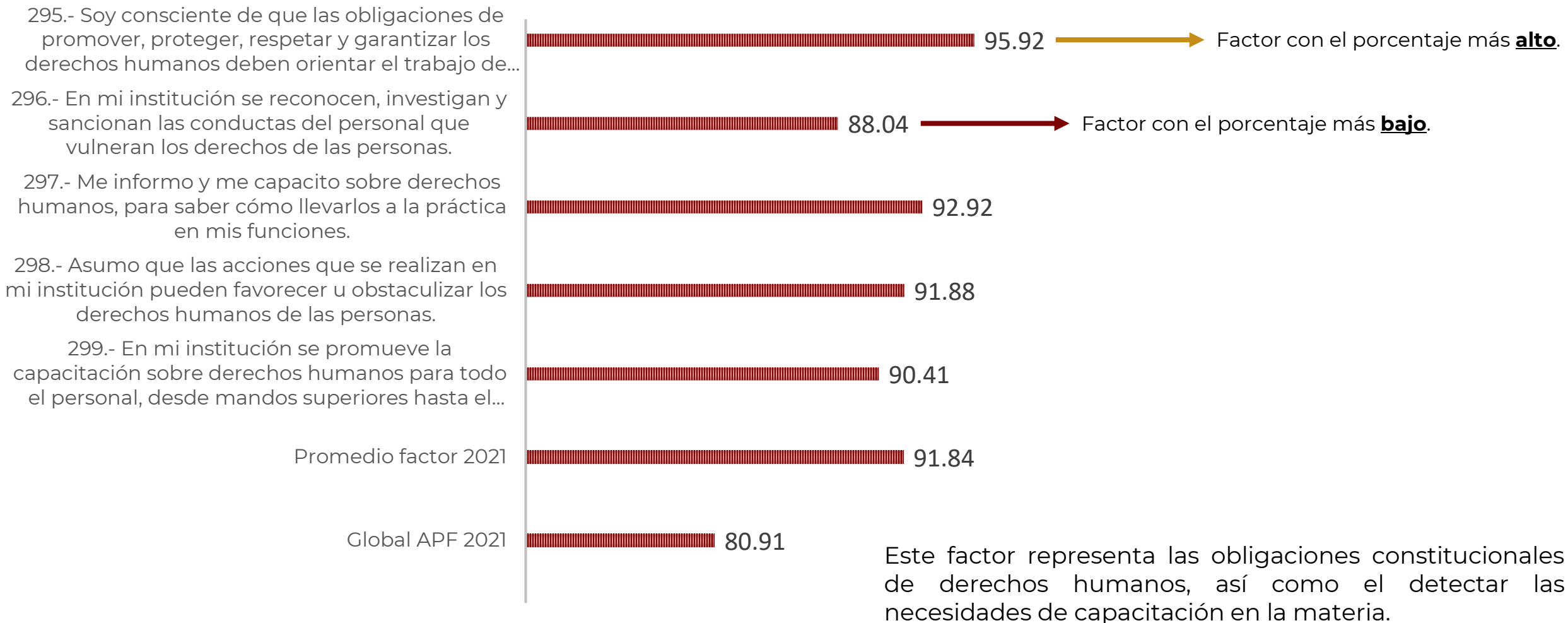
Calificaciones por Factor- Reactivos

FACTOR 79: AUSTERIDAD REPUBLICANA 2021

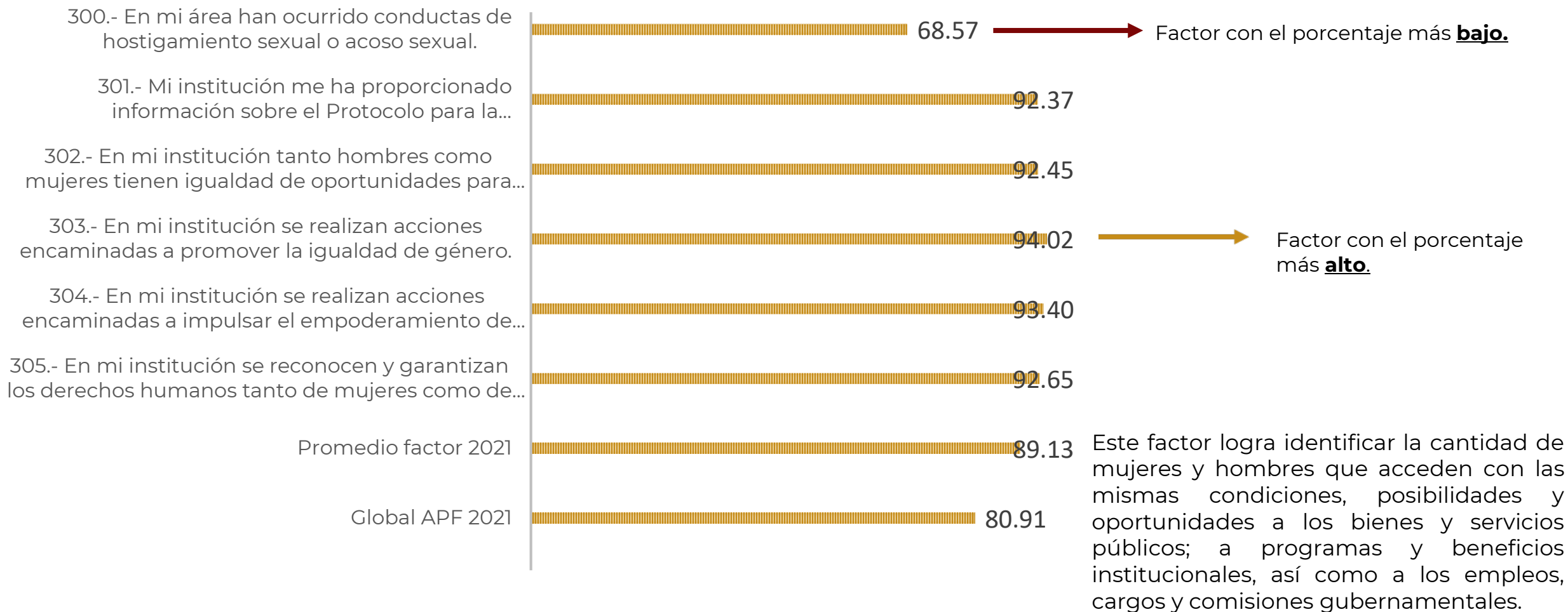


La política de austeridad republicana dentro del instituto, se basa en los recursos económicos de los que se dispone, con la finalidad de identificar una correcta administración con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.

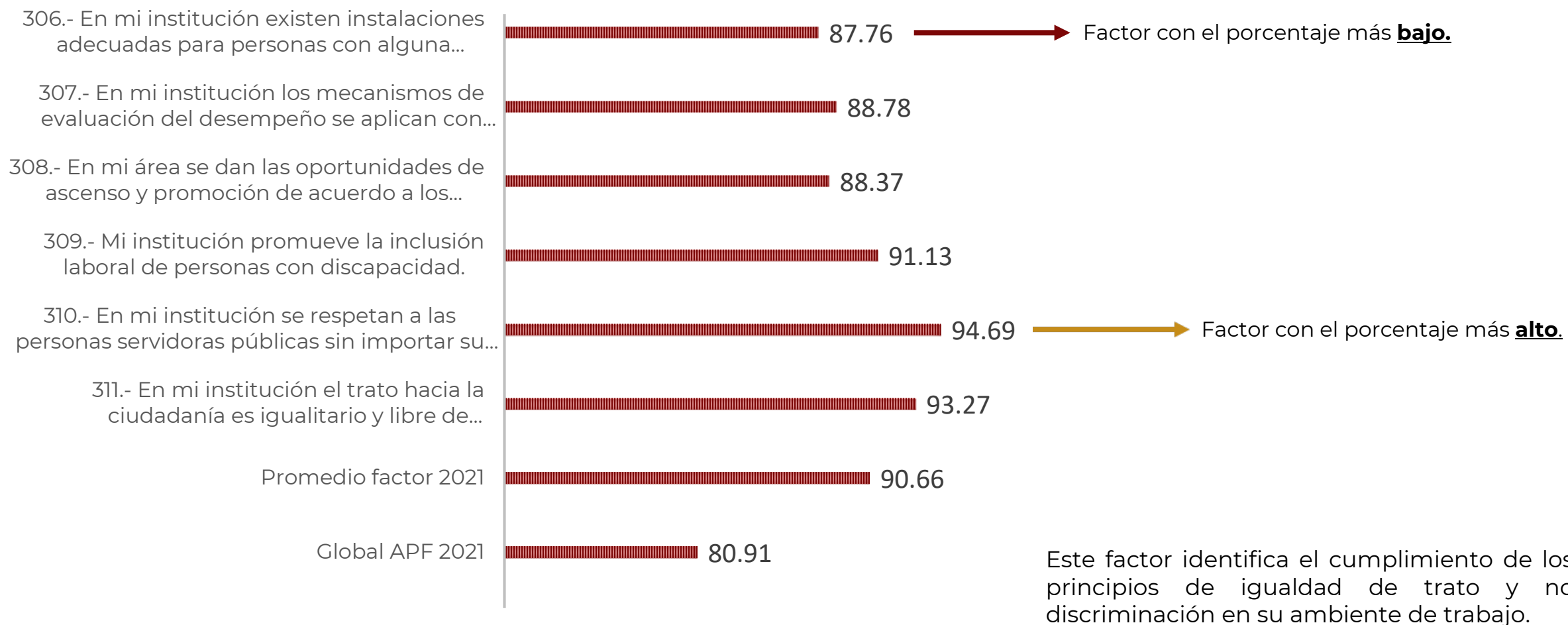
FACTOR 80: DERECHOS HUMANOS 2021



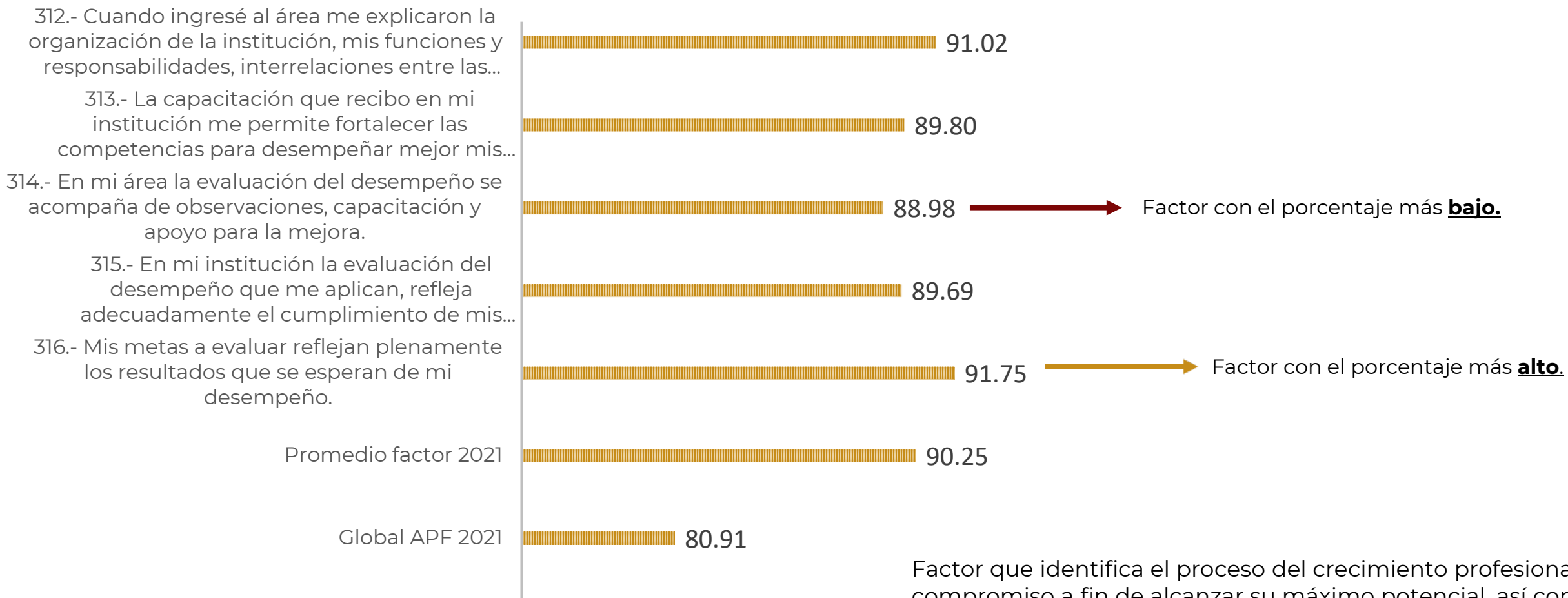
FACTOR 81: IGUALDAD DE GÉNERO 2021



FACTOR 82: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2021

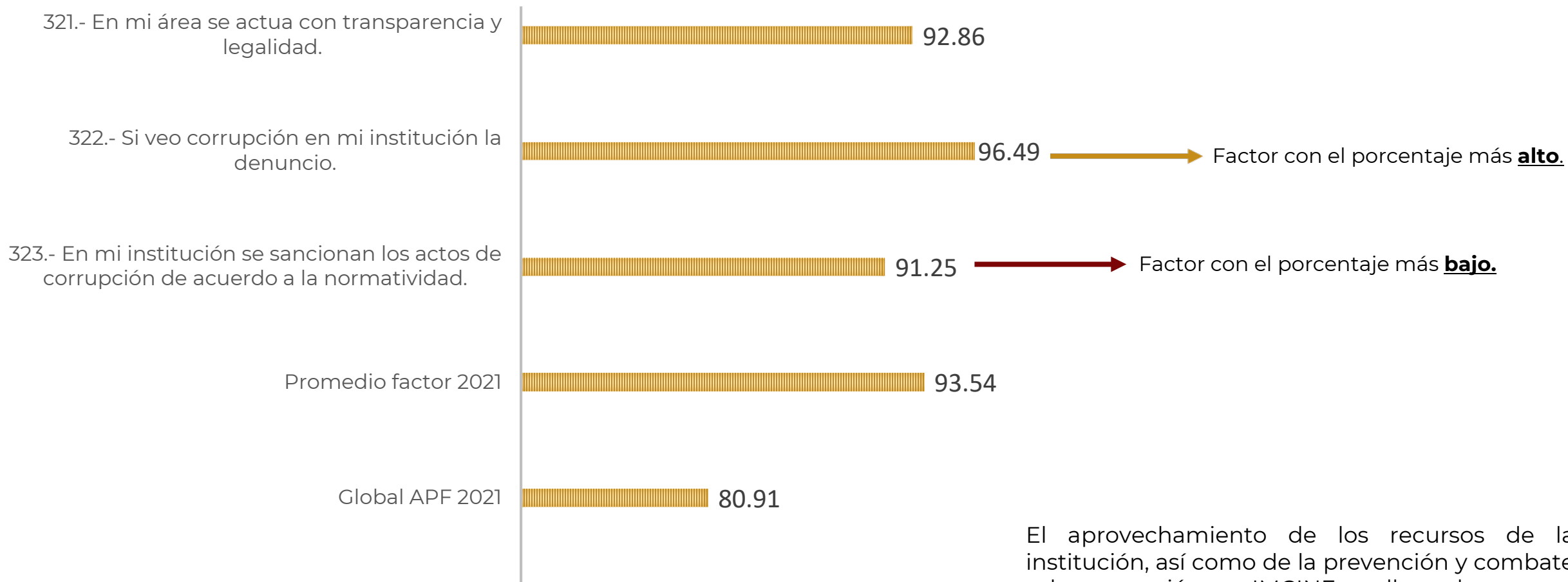


FACTOR 83: PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



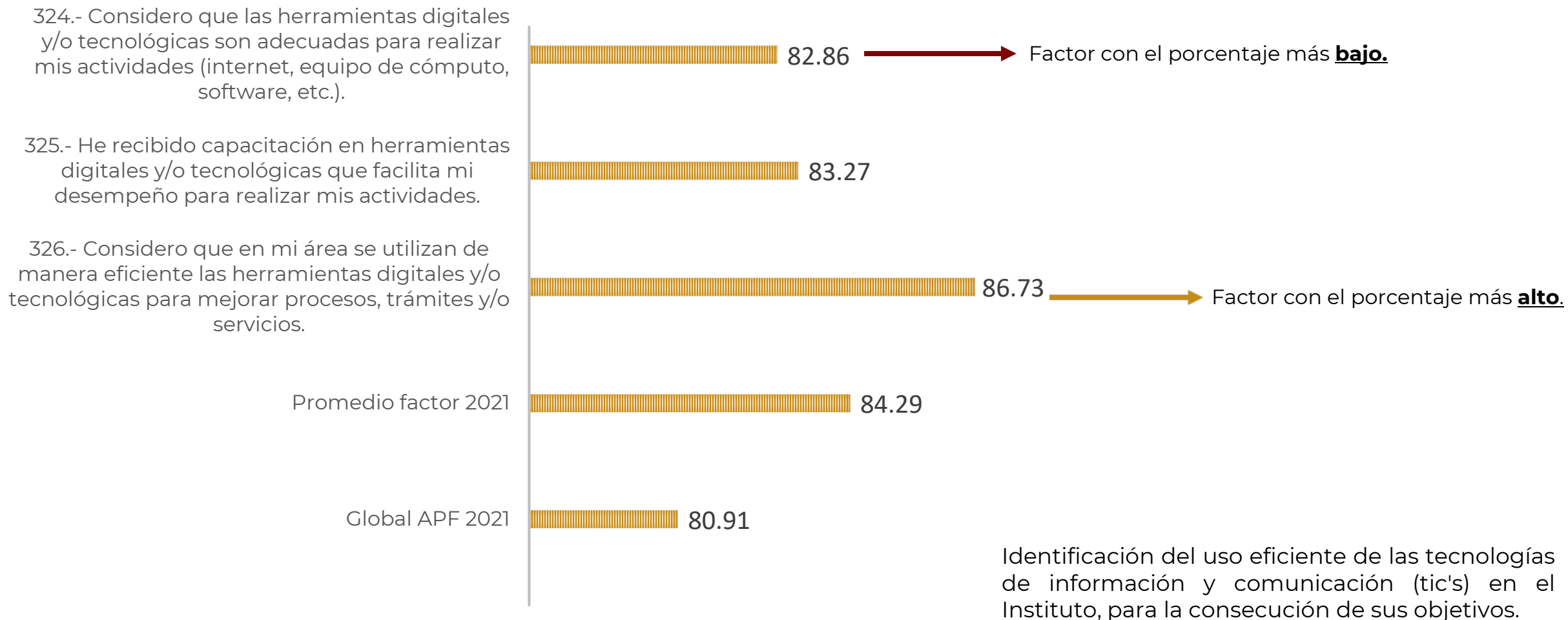
Factor que identifica el proceso del crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

FACTOR 85: TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

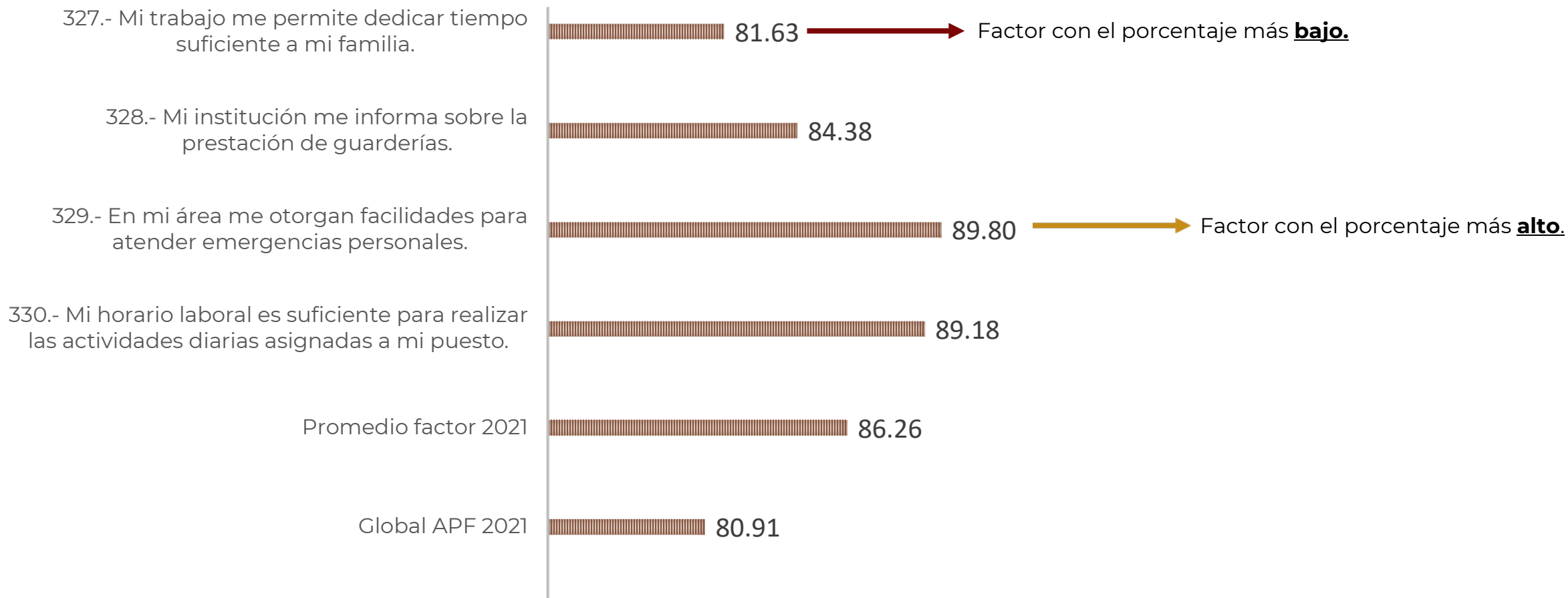


El aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción en IMCINE, se lleva de manera correcta, en base a los resultados obtenidos.

FACTOR 86 - APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

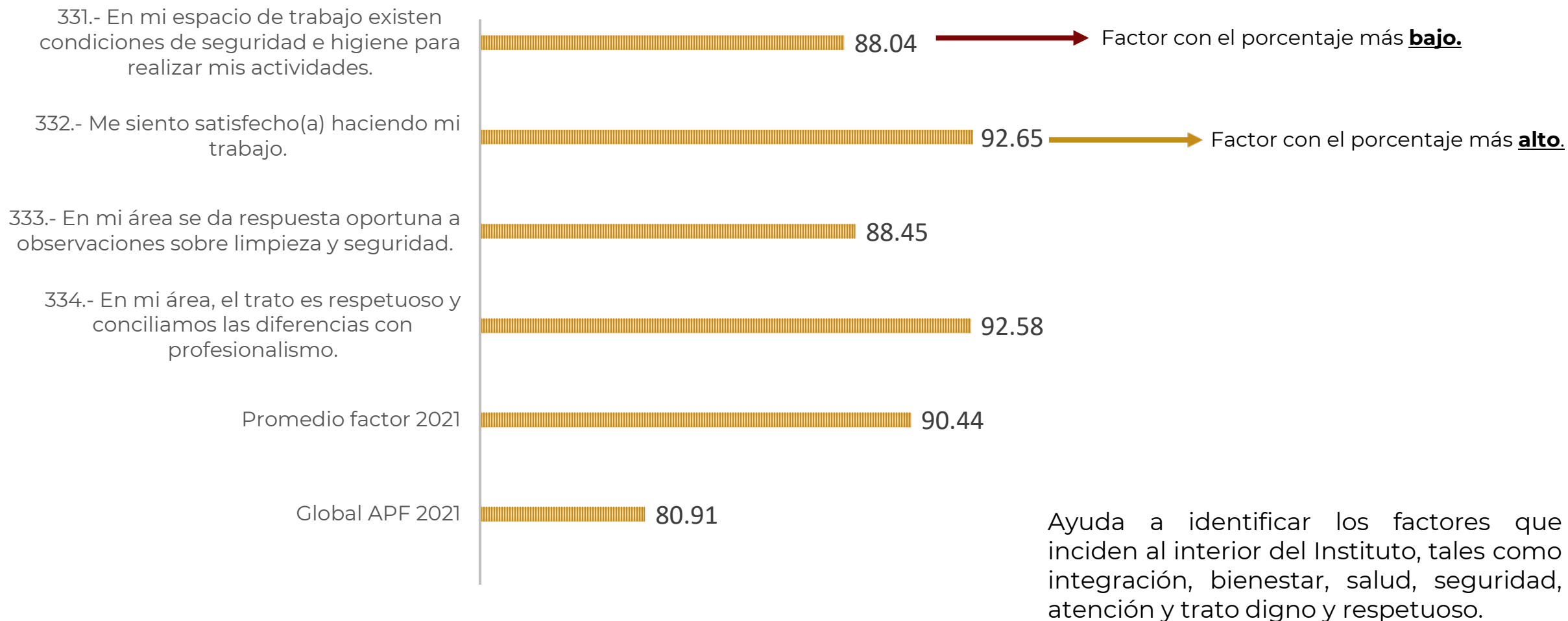


FACTOR 87 – BALANCE TRABAJO-FAMILIA

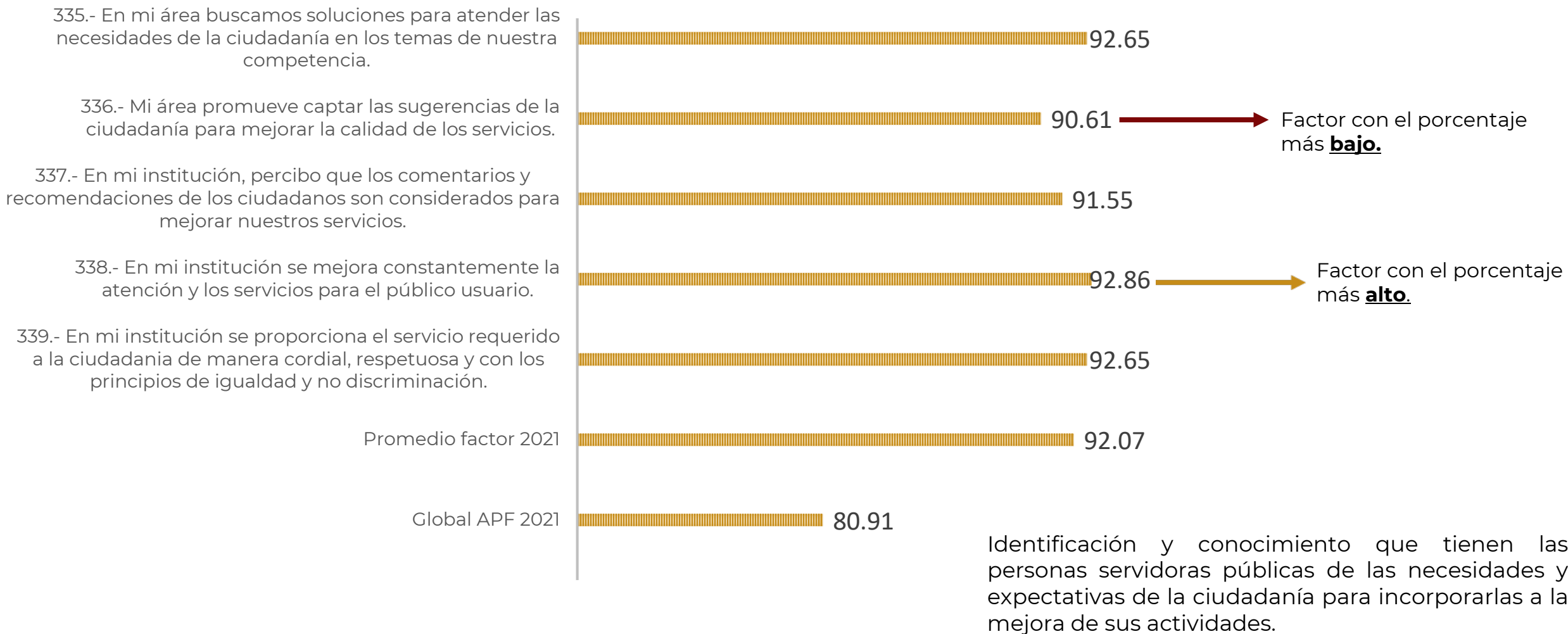


Factor que identifica la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

FACTOR 88 – CALIDAD DE VIDA LABORAL



FACTOR 89 – CALIDAD ORIENTACIÓN A LA CIUDANÍA



FACTOR 90 - COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

340.- En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.



341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.



Promedio factor 2021



Global APF 2021



Identificación de los mecanismos que establece el Instituto en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

FACTOR 91 - COMUNICACIÓN

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



343.- Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.



Promedio factor 2021

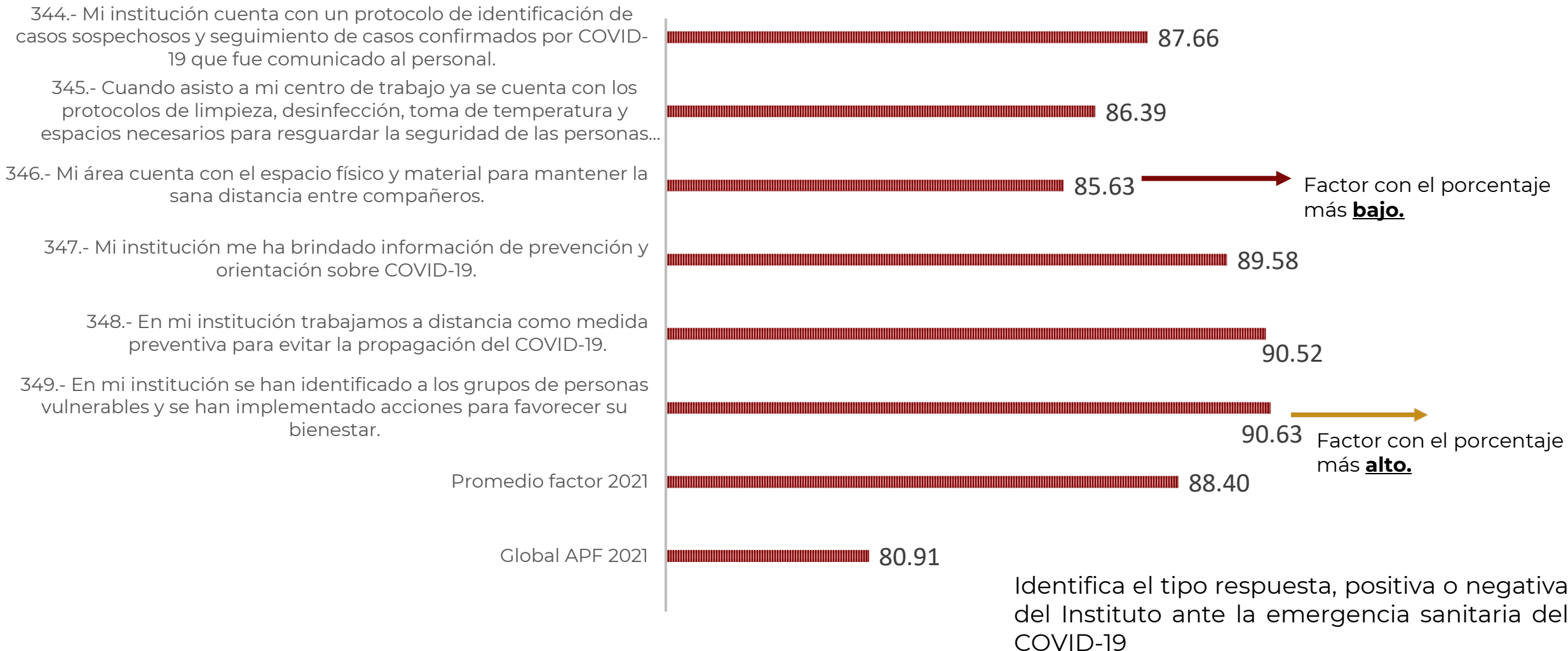


Global APF 2021



Identificación de la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en el instituto para el cumplimiento de sus objetivos.

FACTOR 92 - COVID-19 / 2021



FACTOR 93 - DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES

350.- En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

83.47

351.- Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.

87.42

Factor con el porcentaje más **alto.**

Promedio factor 2021

85.44

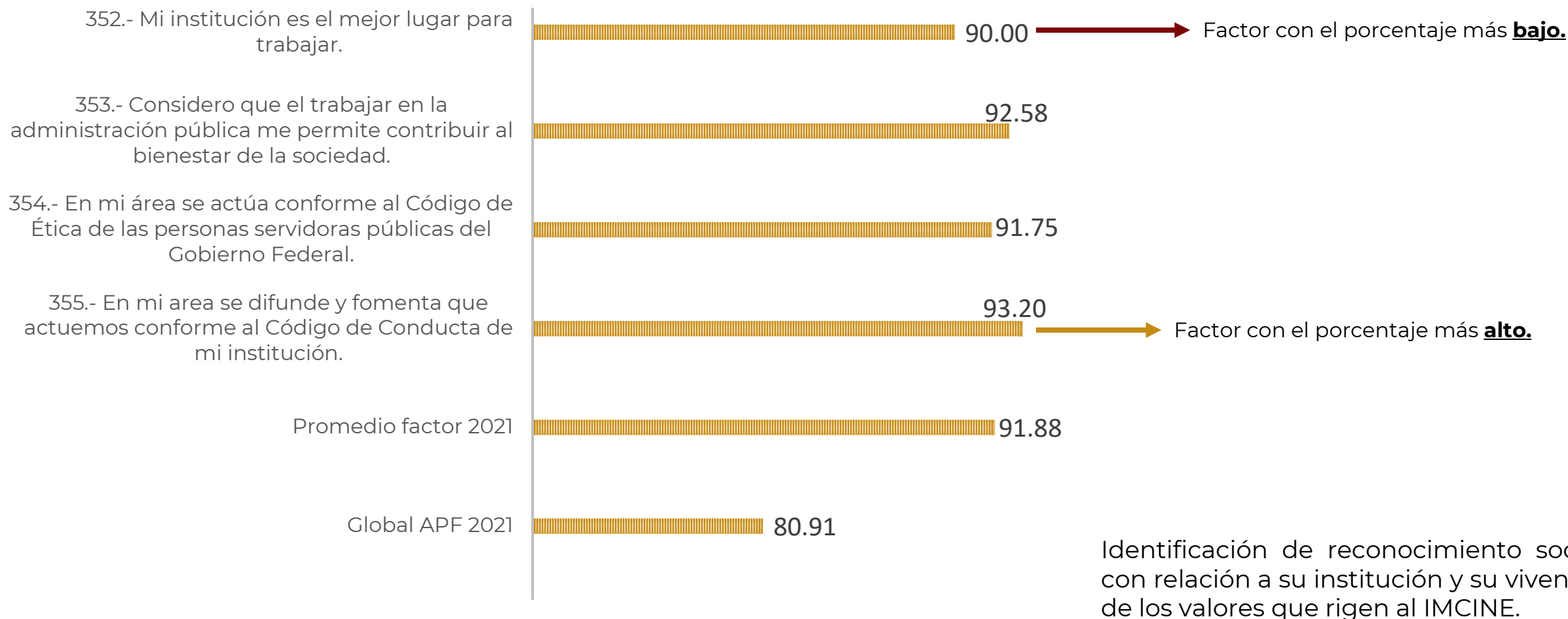
Factor con el porcentaje más **bajo.**

Global APF 2021

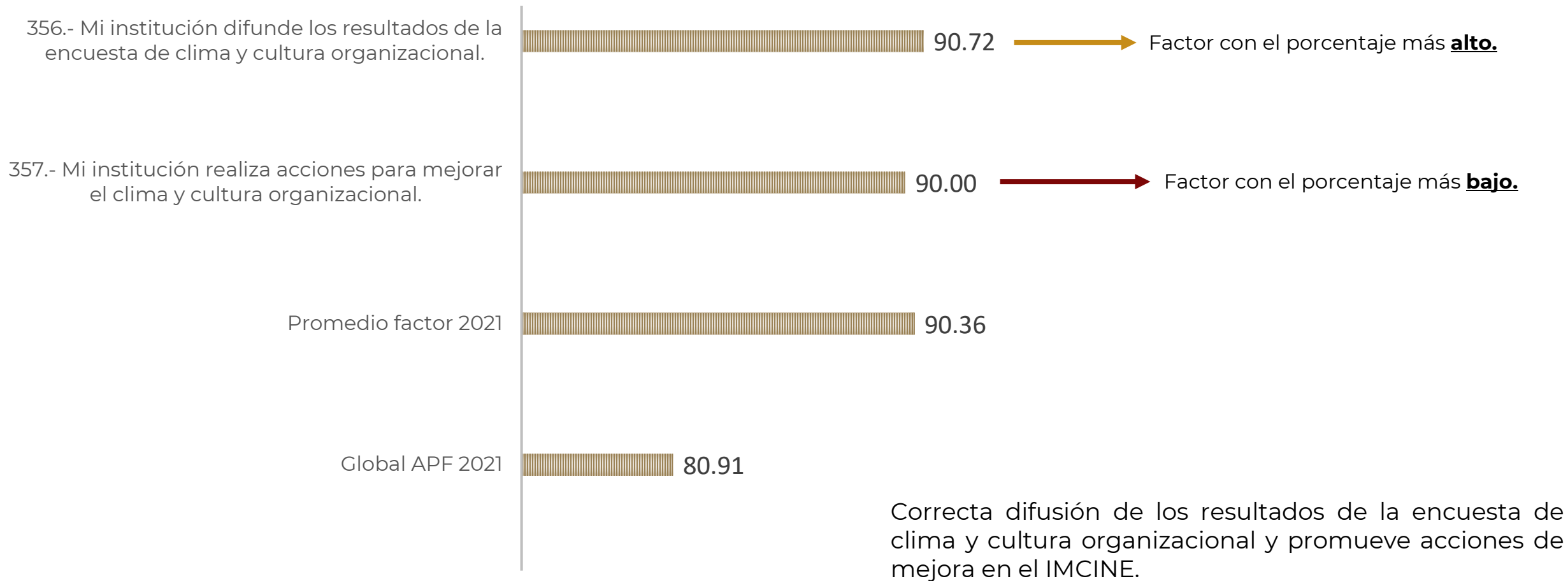
80.91

Identificación de la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

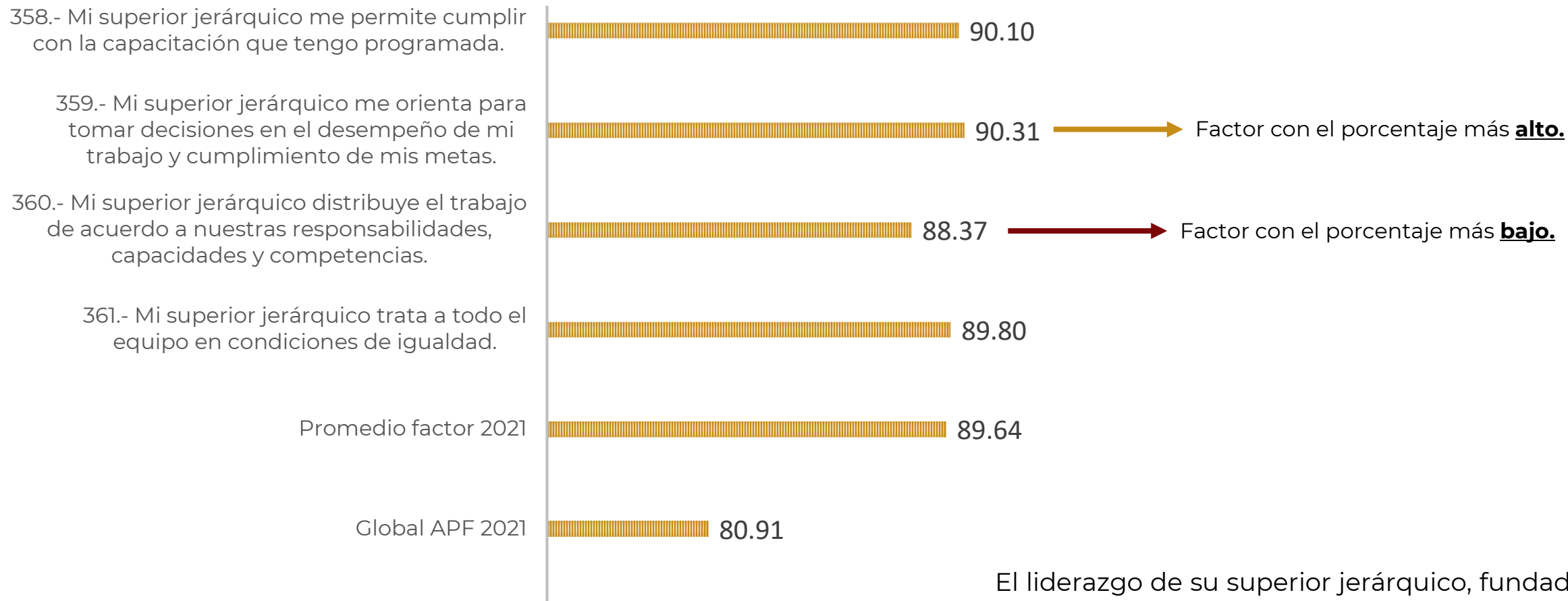
FACTOR 94 - IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



95 - IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



FACTOR 96 - LIDERAZGO POSITIVO



El liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

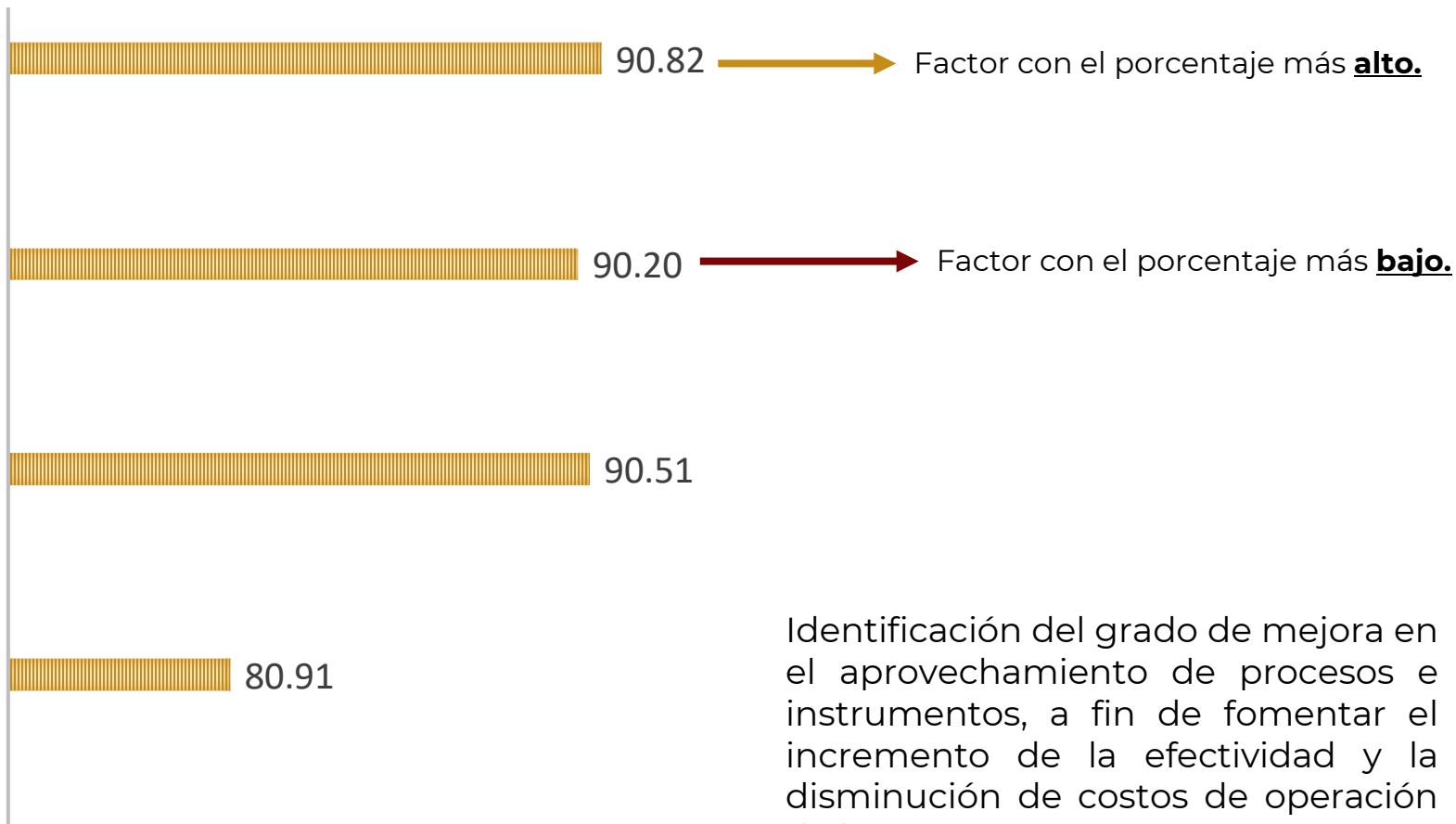
FACTOR 97 - MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

362.- En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.

363.- Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.

Promedio factor 2021

Global APF 2021



Identificación del grado de mejora en el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.

FACTOR 98 - NORMATIVIDAD Y PROCESOS

364.- La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.



365.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.



Promedio factor 2021

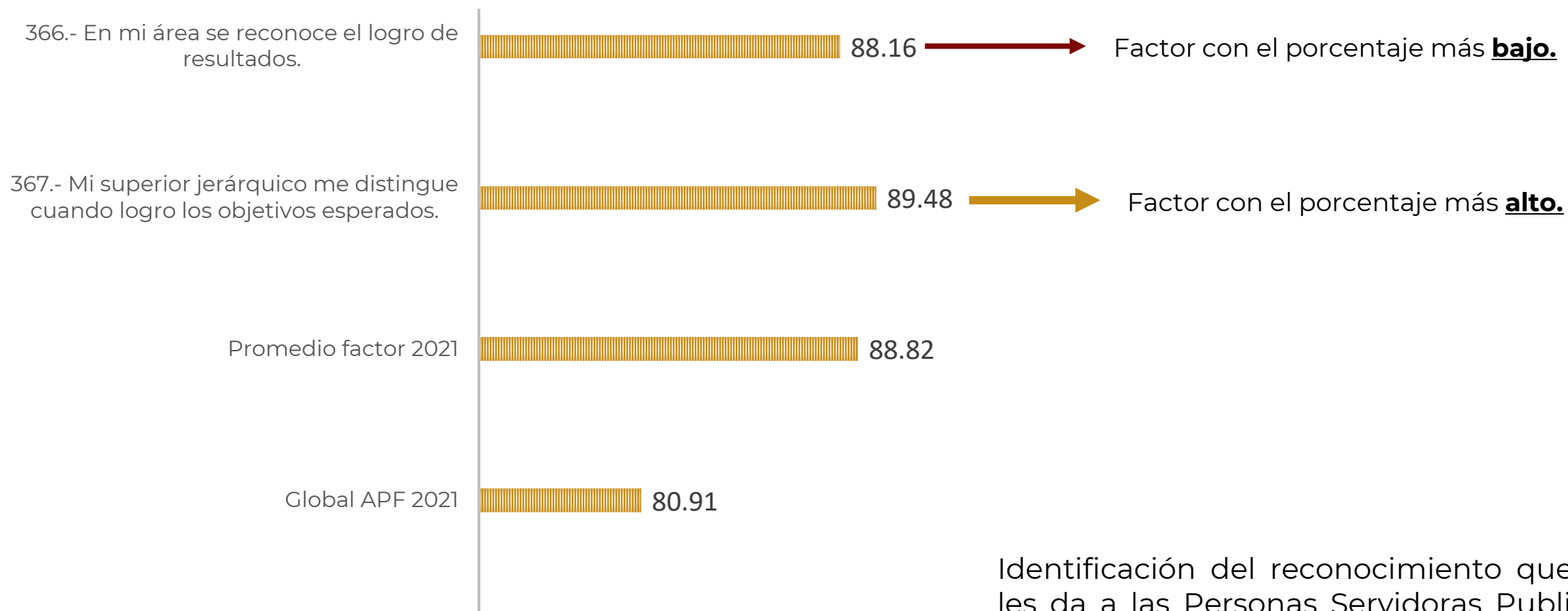


Global APF 2021



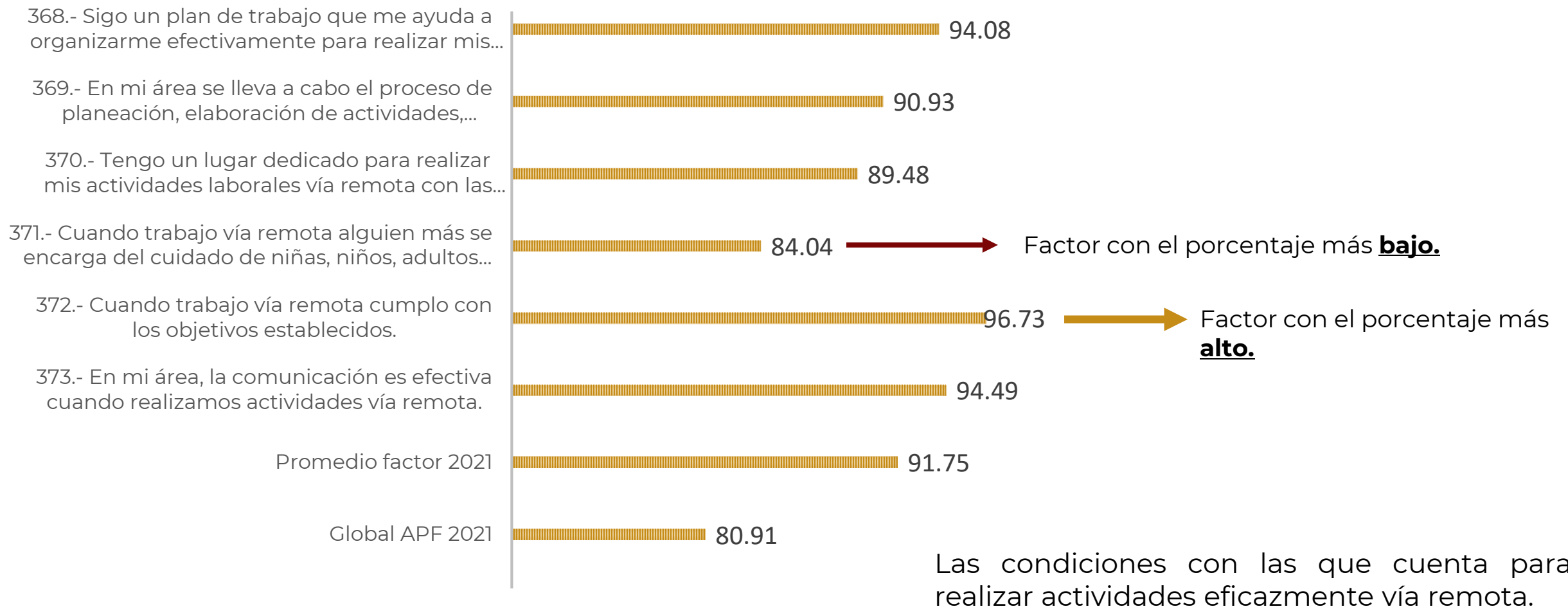
Este factor ayuda a identificar la afectación de los procesos y la normatividad a la organización y al desarrollo de su trabajo.

FACTOR 99 - RECONOCIMIENTO LABORAL



Identificación del reconocimiento que se les da a las Personas Servidoras Publicas por su desempeño en la institución.

FACTOR 100 - TRABAJO A DISTANCIA



PROMEDIO DE FACTORES:

Factor 79 - Austeridad republicana 92.97

Factor 80 - Derechos humanos **91.84**

Factor 81 - Igualdad de género **89.13**

Factor 82 - Igualdad y no discriminación **90.66**

Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal **90.25**

Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción 93.54

Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) 84.29

Factor 87 - Balance trabajo-familia 86.26

Factor 88 - Calidad de vida laboral **90.44**

Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía **92.07**

Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo **87.45**

Factor 91 - Comunicación **87.65**

Factor 92 - COVID-19 **88.4**

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales 85.44

Factor 94 - Identidad con la institución y valores 91.88

Factor 95 - Impacto de la encuesta en mi institución **90.36**

Factor 96 - Liderazgo positivo **89.64**

Factor 97 - Mejora de la gestión pública **90.51**

Factor 98 - Normatividad y procesos **91.02**

Factor 99 - Reconocimiento laboral **88.82**

Factor 100 - Trabajo a distancia **91.75**

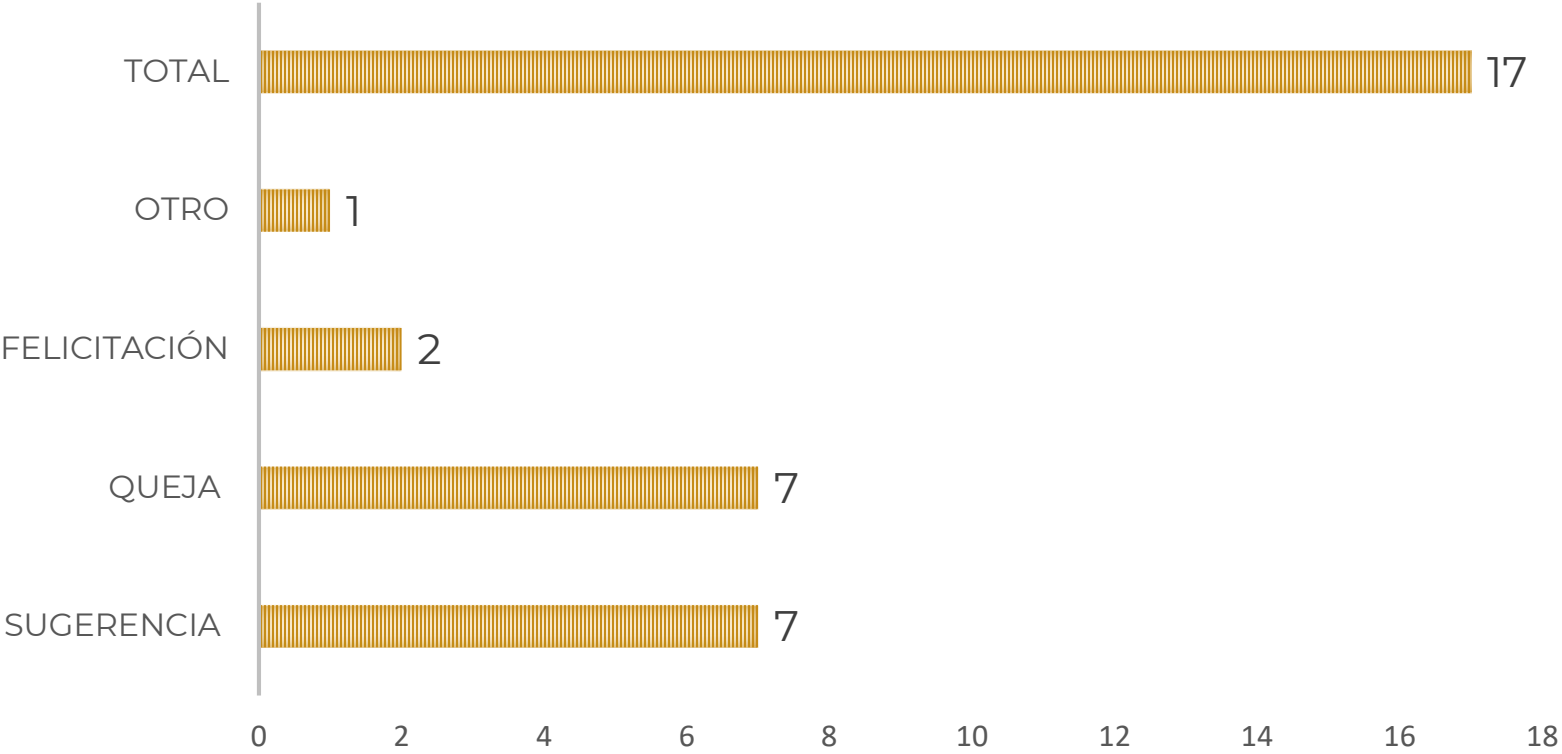
Se presentan 3 de los Factores con porcentaje alto y 3 con porcentaje bajo:

 **Factores con el porcentaje más alto.**

 **Factores con el porcentaje más bajo.**

Análisis de Resultados de Comentarios y Sugerencias.

TOTAL DE PARTICIPACIÓN



SUGERENCIA	QUEJA	FELICITACIÓN	OTRO	TOTAL	PORCENTAJE DE UN UNIVERSO DE 98 PERSONAS
7	7	2	1	17	17.3

QUEJAS RECIBIDAS

1. Admito que el ambiente dentro del IMCINE es bueno, mi malestar es solo con mi oficina, ni siquiera con mi área.

2. Debería de darse más importancia al código de ética y a la evaluación de sus puntos en cada área del instituto porque por lo menos en la que yo trabajo existe un ambiente hostil, de violencia laboral, desigual y plagado de irregularidades.

3. El instituto, no había estado en cambio tan deplorables y por si fuera poco, con directores de área que contratan sin verificar que tengan los conocimientos que se requieren para no realizar una mala organización como hoy en día.

4. No tiene cuidado con aspectos de sanidad y eso ha provocado contagios, en especial en la DAF.

5. El pago de honorarios por servicios profesionales se hace 20 o más días después de la emisión del CFDI correspondiente.

6. Luego de llevar ya varios años trabajando como honorarios y prácticamente siendo parte elemental de la gestión en el área en la que colaboro el sueldo sigue siendo muy injusto comparado con la cantidad de trabajo, somos pocos para el nivel de exigencia y es casi seguro que nunca se nos considerará para un puesto de estructura o base, lo cual limita nuestras posibilidades de seguir creciendo o ver recompensado el esfuerzo y compromiso con la institución y nuestra labor. Se debería tabular de manera justa la cantidad de trabajo y paga y ofrecer ascensos de sueldo o puestos anualmente.

7. No existen, ni se otorgan los suministros correspondientes para un trabajo seguro por el COVID, no hay preocupación de que personas con familiares contagiados se presenten.

SUGERENCIAS RECIBIDAS

1. Considero que de acuerdo a las ideologías de la actual administración se debería velar más por la gente de honorarios, que muchas veces son quienes sacan a flote el trabajo. Pensar en un plan para proveer seguro social, reconocimiento de la antigüedad, pero sobretodo, una igualdad por sobre la gente de estructura para que tuviera más congruencia este tipo de cuestionarios. Ya que de no ser así, no pasa de ser una mera simulación.

2. Hay puntos en la encuesta cuya respuesta "acuerdo" o "en desacuerdo" resulta muy confuso. La administración pública debe digitalizarse, y por tanto poner atención en las necesidades que para ese proceso sean requeridas.

3. No toman las medidas necesarias para evitar el COVID.

4. Considero que el trabajo vía remota es una herramienta excelente para combinar las actividades que tenemos en casa con las de la oficina, por supuesto sin descuidar las segundas mencionadas; a lo que voy con esto es que este esquema de trabajo podría ser mixto con el presencial, solamente en los casos donde sea funcional pues muchas personas de la institución, llevan prácticamente un año y medio de vacaciones ya que argumentan no tener máquina para trabajar, no tener internet y cosas por el estilo.

5. Muy bueno.

6. Sugiero la correcta implementación de los objetivos institucionales para cada una de las áreas que maneja, así como el pago justo a cada uno de sus empleados (Base u honorarios) por las iniciativas, horas extras y planes de trabajo que elaboran como parte de mejorar cada una de sus actividades, pero que sin embargo el instituto no ubica por que no cumple o tiene la visión para apoyar a sus empleados en esas circunstancias. Es importante que todos sepan hacia donde nos dirigimos para poder seguir fácilmente planes de trabajo, evaluaciones de desempeño, proyectos hacia la sociedad y ser un buen ejemplo para las instituciones públicas, respecto al trabajo que realizamos para las y los mexicanos que nos observan.

7. Simplificar los procesos y destinar presupuesto para herramientas de comunicación, almacenamiento y envío de información en toda la función pública.

FELICITACIONES Y OTROS RECIBIDOS

1. OTRO: El mal uso de poder, en la organización y distribución de recursos tanto humanos como materiales por parte de las áreas del piso 1.



Análisis cualitativo

Factores que intervienen:

- Transparencia y combate a la corrupción
- Calidad de vida laboral
- Normatividad y procesos

Son vulnerados los factores ya presentados, las personas servidoras públicas argumentan sobre el mal uso de poder, que impide una correcta organización y distribución de los recursos materiales.

1. FELICITACIÓN: EXCELENTE TRABAJAR A DISTANCIA

2. Mi reconocimiento a Mónica Luna y Lucía Alfaro. Excelentes líderes, pero sobre todo increíbles seres humanos.



Análisis cualitativo

Factores que intervienen:

- Calidad de vida laboral
- Trabajo a distancia

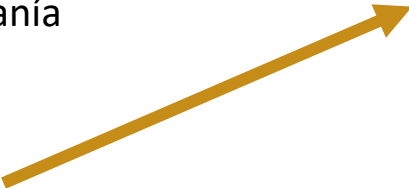
Se reconocen el trato que el nivel de mando (directores y subdirectores), promueven y generan con las personas servidoras públicas a su cargo, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso y la buena organización para el desarrollo del trabajo a distancia.

Los comentarios arrojados por la encuesta, giran en torno a los siguientes factores:

Negativos...

Quejas

Factores que intervienen:

- Calidad de vida laboral
 - Calidad y orientación a la ciudadanía
 - Normatividad y procesos
 - Igualdad y no discriminación
 - Liderazgo positivo
 - Profesionalización de la Administración Pública Federal
 - COVID-19
 - Reconocimiento laboral
 - Igualdad de género
 - Disponibilidad de recursos materiales
- 

Análisis cualitativo:

Por otro lado se perciben como vulnerables los factores que intervienen e infieren en las quejas recibidas. Las Personas Servidoras Publicas que laboran en el IMCINE, argumentan que perciben un ambiente hostil y no equitativo en donde los mandos superiores no cuentan con los conocimientos necesarios para desarrollar un correcto liderazgo positivo, y apoyo para proporcionarles y promover el EPP y medidas necesarias ante el Covid-19.

Solicitando se que se genere un reconocimiento laboral a los diversos tipos de personal con que cuenta este H. Instituto, promoviendo a su vez un ambiente laboral libre de discriminación, basado en las normativas y procesos que rigen a la APF.

Los comentarios arrojados por la encuesta, giran en torno a los siguientes factores:

De Mejora...

Sugerencias

Factores que intervienen:

- Comunicación
- Igualdad y no discriminación
- COVID-19
- Reconocimiento laboral
- Igualdad de género
- Balance Trabajo-familia
- Trabajo a distancia

Análisis cualitativo:

El análisis de lo contenido en las sugerencias está vinculado en los factores ya mencionados. Las Personas Servidoras Públicas que colaboran en el IMCINE, argumentan y solicitan que se genere un ambiente de igualdad, no discriminación y equidad, promoviendo un reconocimiento laboral y apoyo al personal de Honorarios.

Se identifica también, la solicitud de generar propuestas para implementar un esquema laboral híbrido, donde el trabajo sea presencial y a distancia, con la finalidad de generar empatía y lograr un balance trabajo-familia.

Se solicita el destinar presupuesto para contar con las herramientas necesarias que ayuden a desarrollar las actividades laborales diarias, y no permitir que diversas carencias limiten, el cumplimiento de los objetivos por áreas e institucionales.

Comparativo de Resultados.
Resultados a Nivel APF
(Modelo Tichy)

MODELO TICHY

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	92.41	88.23	89.84
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	92.025	90.15	90.075
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	89.36	87.44	92.07

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	9.3	8.43	8.54
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	8.8	11.8	10.4
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	7.05	8.74	9.07

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	92.41
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	92.03
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	89.36
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	88.23
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	90.15

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	87.44
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	89.84
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	90.08
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	92.07

Radial por cuadrantes



3 de los **Cuadrantes** con porcentaje **bajo**:

C6 **Comunicación**

Factores:

- Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación
- Colaboración y trabajo en equipo
- Comunicación.
- Impacto de esta encuesta en mi institución

Índice obtenido por el IMCINE: **87.44**

C4 **Tareas y responsabilidades**

Factores:

- Disponibilidad de recursos materiales
- Normativa y procesos

Índice obtenido por el IMCINE: **88.23**

C3 **Cultura organizacional**

Factores:

- Identidad con la Institución y valores
- Liderazgo positivo
- Balance trabajo familia

Índice obtenido por el IMCINE: **89.36**

De acuerdo al análisis de los índices de cada cuadrante, los resultados obtenidos arrojaron que el **C6: Comunicación**, es uno de los mas bajos, sin embargo cabe señalar que ante el “Modelo Tichy” en el IMCINE, los índices están por arriba del promedio, en base a lo establecido por la Función Pública, sin embargo y con la finalidad de mejora, en el IMCINE estableceremos estrategias que permitan desarrollar un correcto ambiente y cultura laboral.

ÍNDICE POR CUADRANTES

3 de los **Cuadrantes** con porcentaje **alto**:

C1
Política de gobierno

Factores:

- Austeridad Republicana
- Derechos Humanos

Índice obtenido por el IMCINE: **92.41**

C9
Servicio a la sociedad

Factores:

- Calidad y orientación al usuario

Índice obtenido por el IMCINE: **92.07**

C2
Que lo público funcione

Factores:

- Mejora de la función pública
- Transparencia y combate a la corrupción

Índice obtenido por el IMCINE: **92.03**

En base a lo obtenido “Modelo Tichy” en el IMCINE, los índices están por arriba del promedio, de acuerdo a lo establecido por la Función Pública, sin embargo y con la finalidad de mejorar, en el IMCINE estableceremos estrategias que permitan desarrollar un correcto ambiente y cultura laboral.

COMPARATIVO POR INSTITUCIÓN

ID UA	UA's	ID Áreas	Áreas	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
MDC	Instituto Mexicano de Cinematografía	1	INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA	98	98	100.00%

Total institución	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
Instituto Nacional del Derecho de Autor	179	101	56.42%

Instituto Mexicano de Cinematografía vs Instituto Nacional del Derecho de Autor.

La presente comparación se genera a partir de la cantidad de encuestas realizadas por cada una de los Institutos, debido a que se encuentra un equilibrio cuantitativo de **98** y **101 colaboradores**.

En la siguientes gráfica se muestra el comparativo de calificaciones entre las diferentes instituciones que comprenden el **Ramo 48 “Cultura”** y en específico el Instituto Nacional del Derecho de Autor, y de acuerdo a los índices obtenidos el **IMCINE**, se sitúa por encima, obteniendo una calificación global de; **89.97**.

1	FUNCIÓN PÚBLICA				
2					
3	SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA		Igualdad de oportunidades		
4	UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL				
5	DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC DE LA APF				
6	ÍNDICES GLOBALES POR INSTITUCIÓN				
7	Fuente: Sistema Rhnet - ECCO 2021				
8	DATOS DE LA INSTITUCIÓN				
9	CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución
10	48	CULTURA	0	SECRETARÍA DE CULTURA	80.37
11	48	CULTURA	D00	INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA	80.3
12	48	CULTURA	E00	INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA	78.96
13	48	CULTURA	F00	RADIO EDUCACIÓN	83.41
14	48	CULTURA	I00	INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR	80.53
15	48	CULTURA	J00	INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES DE MÉXICO	87.12
16	48	CULTURA	L3N	CENTRO DE CAPACITACIÓN CINEMATOGRÁFICA, A.C.	83.13
17	48	CULTURA	L8P	ESTUDIOS CHURUBUSCO AZTECA, S.A.	83.75
18	48	CULTURA	L9Y	FIDEICOMISO PARA LA CINETECA NACIONAL	84.78
19	48	CULTURA	MDB	INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS	77.63
20	48	CULTURA	MDC	INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA	89.97
21	48	CULTURA	MHL	TELEVISIÓN METROPOLITANA S.A. DE C.V.	75.95

Efectividad (PTCCO vs Acciones cumplidas)

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
1	Delimitar las actividades laborales, en base a las jornadas establecidas, procurando respetar dichos horarios de los colaboradores.	1- Estratégica	Difusión e identificación de las jornadas laborales, horarios de comida establecidos y días inhábiles, permitido promover de manera eficaz el buen desempeño y organización, para el desarrollo del trabajo a distancia (home office), a causa del COVID-19.	1- Todo el personal	3/12/2021	3/22/2021	12/20/2021	Dicha información se difundirá a través de medios electrónicos, por medio de material informativo, alusivo al tema para la identificación y conocimiento de todas las personas servidoras públicas que conforman el IMCINE.
2	Brindar capacitaciones y pláticas informativas de prevención y orientación sobre COVID-19.	1- Estratégica	Difusión y promoción de cursos, talleres y/o conferencias avaladas por el Gobierno de México y las Dependencias de Salud, para la orientación sobre el COVID-19.	1- Todo el personal	3/12/2021	3/22/2021	12/20/2021	Busqueda e identificación de cursos, talleres y/o conferencias gratuitas en línea, avaladas por las Dependencias de Salud y el Gobierno de México, que promuevan información, sobre la prevención del COVID-19, permitiendo de esta manera procurar y preservar la salud de las personas servidoras públicas así como de sus familias ante dicha pandemia.
3	Generar estrategias de evaluación, para la medición del cumplimiento de los objetivos establecidos, en el desarrollo del trabajo a distancia.	1- Estratégica	Elaboración y aplicación de evaluaciones que permitan la medición del cumplimiento de objetivos establecidos por áreas en el desarrollo del trabajo a distancia.	1- Todo el personal	3/12/2021	3/22/2021	12/20/2021	Diseñar y aplicar estrategias de evaluación, para la medición de eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos establecidos por las diversas áreas que conforman al IMCINE, con la finalidad de identificar las necesidades de las personas servidoras públicas en el desarrollo del trabajo a distancia a causa del COVID-19.
4	Difundir entre los colaboradores del IMCINE, los temas de: comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo.	1- Estratégica	Difusión continua sobre los siguientes temas: comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo, a través de INFORED, para su identificación, aplicación y conocimiento de	1- Todo el personal	3/12/2021	3/22/2021	12/20/2021	Difusión de material informativo y práctico para identificar, conocer, fortalecer y aplicar, la comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo en el desarrollo del trabajo a distancia y/o presencial, con la finalidad de que las personas servidoras públicas, cumplan y desarrollen de manera positiva sus actividades laborales.

5	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 entre los colaboradores del Instituto.	2- Operativa	Difusión de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	1- Todo el personal	3/12/2021	3/22/2021	12/20/2021	Esta acción se realiza de manera anual, con la finalidad de que las personas servidoras públicas conozcan las áreas de oportunidad que tiene el IMCINE, promoviendo de manera continua la mejora y el conocimiento de sus necesidades.
6	Reforzar estrategias, para que el IMCINE, promueva el buen desempeño laboral de las actividades por vía remota.	1- Estratégica	Promover la comunicación efectiva y liderazgo en Mandos medios y superiores	Mandos Superiores y Mandos Medios	6/4/2021	6/7/2021	12/20/2021	Identificar las necesidades de comunicación, para fortalecer la comunicación efectiva y el liderazgo positivo, en las personas servidoras públicas que conforman al IMCINE, y tiene a su cargo diversas areas, promoviendo cursos y talleres especificos en el tema.
7	Identificar, analizar y promover, cursos de capacitación que permitan que el personal del IMCINE, siga las conductas adecuadas en base a las normas y obligaciones establecidas en el Código de ética y de conducta, así como en temas de interes, motivación y crecimiento profesional.	2- Operativa	Difundir cursos de sensibilización en diverso temas de interes y necesidad.	Todo el personal	6/4/2021	6/7/2021	12/20/2021	Ofrecer cursos y talleres constantemente, referentes a diversos temas de interes y en base a las normativas y obligaciones, a traves de diversos medios.

8	Establecer estrategias y medidas que promuevan el uso de herramientas y salvaguardar la salud e integridad del personal del IMCINE.	1- Estratégica	Fortalecer las medidas y herramientas para salvaguardar la salud y la integridad	Todo el personal	6/4/2021	6/7/2021	12/20/2021	Promover el reforzamiento de las medidas necesarias en el lugar de trabajo físico, para la realización de las actividades laborales diarias, así como la difusión de las herramientas necesarias de las que dispone el IMCINE.
---	---	----------------	--	------------------	----------	----------	------------	--

Los Resultados de la **ECCO 2020** y de las **PTCCO 2021**, permitieron establecer estrategias que propician la mejora relacionada con el tema de apertura al trabajo en equipo, capacitación sobre: discriminación, equidad de género e igualdad, adaptándolas de manera eficaz y a causa de la pandemia por COVID-19, al trabajo en casa, optando por el uso de diversas herramientas electrónicas, y a su vez la reincorporación al trabajo presencial y escalonado, lo que **permitió dar cumplimiento** a dichas **“Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2021”**. Logrando que los servidores públicos que conforman el IMCINE, cubrieran los objetivos establecidos.

$$\text{Efectividad PTCCO 2021} = \frac{\text{Acciones establecidas}}{\text{Acciones cumplidas}} * 100$$

$$\text{Efectividad} = 8/8 * 100 = 100$$

EFFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA DEL AÑO ANTERIOR

NO. DE PRÁCTICAS CUMPLIDAS VS NO. DE PRÁCTICAS REGISTRADAS

En los resultados que arrojo la **ECCO 2020**, se establecieron 8 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura (**PTCCO 2021**), con la finalidad de proporcionar una mejora/solución a los resultados poco positivos obtenidos, evidencia que fue registrada en el sistema **RH net**, ...

Práctica de transformación

☐ Nueva práctica de transformación
 ☒ Buscar práctica de transformación

Criterios

* Ciclo

2020

* Ordinal

1

Ir

* Sector

48- Cultura

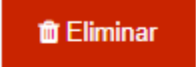
☒ Carga por institución
 ☐ Carga por unidad administrativa

Institución

MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía

Q

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institución	Núm. de prácticas	Editar
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	8	

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	1 - Difusión e identificación de las jornadas laborales, horarios de comida establecidos y días inhábiles, permitido promover de manera eficaz el buen desempeño y organización, para el desarrollo del trabajo a distancia (home office), a causa del COVID-19.	1. Delimitar las actividades laborales, en base a las jornadas establecidas, procurando respetar dichos horarios de los colaboradores.	 Ver	 Eliminar

La primera Práctica de Transformación de Clima y Cultura (**PTCCO 2021**), establecer pautas para que se llevaran en tiempo y forma las jornadas laborales, así como los horarios de comida, establecidos por las diversas áreas del IMCINE, logrando un equilibrio de “Balance Trabajo-familia” mediante una comunicación positiva.

Esta practica fue cumplida, mediante difusiones por INFORED (correo institucional) enviado a todas las colaboradoras y colaboradores del IMCINE, con información de gestión de tiempo en el desarrollo del “home office”, establecimiento de “Días feriados” así como de “Guardias presenciales”

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	2 - Difusión y promoción de cursos, talleres y/o conferencias avaladas por el Gobierno de México y las Dependencias de Salud, para la orientación sobre el COVID-19.	2. Brindar capacitaciones y platicas informativas de prevención y orientación sobre COVID-19.	 Ver	 Eliminar

La segunda Práctica de Transformación de Clima y Cultura **(PTCCO 2021)**, el objetivo fue la promoción y difusión de diversas platicas informativas y capacitaciones gratuitas en el portal “CLIMSS”, sobre el COVID-19, para todas las colaboradoras y colaboradores del IMCINE.

El objetivo de esta practica fue cumplido, ya que se realizaron diversas “platicas informativas” por el área de medica del IMCINE, y se realizo la difusión de los cursos gratuitos de la plataforma ya anteriormente mencionada, se dio seguimiento medico al personal contagiado y familiares.

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	3 - Elaboración y aplicación de evaluaciones que permitan la medición del cumplimiento de objetivos establecidos por áreas en el desarrollo del trabajo a distancia.	3. Generar estrategias de evaluación, para la medición del cumplimiento de los objetivos establecidos, en el desarrollo del trabajo a distancia.	 Ver	 Eliminar

La tercera Práctica de Transformación de Clima y Cultura (**PTCCO 2021**), se estableció dar seguimiento en base una evaluación del logro de objetivos por área.

En esta practica se cumplió un 80% del objetivo, debido a que se establecieron metas anuales, para la medición del desempeño, se realizaron proyectos “riesgos éticos y buenas practicas” que permitían la promoción de la motivación laboral y el desarrollo de las actividades laborales integras dentro del IMCINE.

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	4 - Difusión continua sobre los siguientes temas: comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo, a través de INFORED, para su identificación, aplicación y conocimiento de dichos temas.	4. Difundir entre los colaboradores del IMCINE, temas de inteligencia emocional, liderazgo...	 Ver	 Eliminar

La cuarta Práctica de Transformación de Clima y Cultura **(PTCCO 2021)**, se estableció la difusión y promoción de diversos temas como: comunicación asertiva, inteligencia emocional y liderazgo, a fin de complementar el principal objetivo institucional “Crear un Clima Laboral integro dentro del IMCINE”

Se elaboro material informativo, en el cual permitía identificar cada uno de los temas así como la promoción de cursos de los mismos.

Archivos

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	5 - Difusión de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	5. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 entre los colaboradores del Instituto.	Ver	Eliminar

La quinta Práctica de Transformación de Clima y Cultura **(PTCCO 2021)**, fue la difusión de los resultados de la ECCO 2020 y del PTCCO 2021, la cual fue cumplida, ya que se estableció un cronograma de difusión para el conocimiento de todas y todos los colaboradores del IMCINE, y también para la realización de la ECCO 2021.

Archivos									
Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	6 - Promover la comunicación efectiva y liderazgo en Mandos medios y superiores.	6. Reforzar estrategias, para que el IMCINE, promueva el buen desempeño laboral de las actividades por vía remota.	 Ver	 Eliminar

La sexta Práctica de Transformación de Clima y Cultura **(PTCCO 2021)**;

Precisión: Identificar las necesidades de comunicación, para fortalecer la comunicación efectiva y el liderazgo positivo, en las personas servidoras públicas que conforman al IMCINE, y tiene a su cargo diversas áreas, promoviendo cursos y talleres específicos en el tema.

- Es importante recalcar que para el logro de esta practica, es de suma importancia que las y los colaboradores del IMCINE, tengan presente que respetar la integridad de cada una de las personas a su cargo ya que es fundamental para el buen desempeño, y a su vez se genere una buena comunicación y por ende estas personas a cargo sean buenos lideres, es por esto que la difusión de valores y principios es indispensable mes con mes, por esto se realizaron diversas difusiones a través de INFORED, para concientizar y sensibilizar al personal.

Archivos									
Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	7 - Difundir cursos de sensibilización en diverso temas de interés y necesidad.	7. Identificar, analizar y promover, cursos de capacitación que permitan que el personal del IMCINE...	 Ver	 Eliminar

La séptima Práctica de Transformación de Clima y Cultura **(PTCCO 2021)**, esta practica se realizo en conjuntos con las demás, como apoyo para enfatizar “la promoción de un clima y cultura laboral, basado en valores y en base a los documentos como; Código de Conducta y Ética.

Se realizaron difusiones de valores, principios, reglas de integridad, decálogo y se promovieron cursos gratuitos sobres diversos temas de ética y conflictos de interés.

Archivos									
Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institucion	UA	Ord. práctica de transformación	Nombre de archivo	Visualizar archivo	Eliminar archivo
2020	1	48 - Cultura		MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía	MDC	8 - Fortalecer las medidas y herramientas para salvaguardar la salud y la integridad.	8. Establecer estrategias y medidas que promuevan el uso de herramientas y salvaguardar la salud e integridad del personal del IMCINE.	Ver	Eliminar

La octava Práctica de Transformación de Clima y Cultura **(PTCCO 2021)**, se establecieron estrategias y se llevaron a cabo diversas actividades para salvaguardar y promover la salud e integridad en el IMCINE.

Se realizaron laticas informativas en tema de salud y como actuar en caso de pandemias, conatos de incendio y sismos, se realizaron difusiones, con material informativo para sensibilizar, identificar y concientizar a las y los colaboradores del IMCINE.

$$\text{Efectividad PTCCO 2021} = \frac{\text{Acciones establecidas} = 8}{\text{Acciones cumplidas} = 8} * 100$$

Efectividad = $8/8 * 100 = 100\%$ Se cumplieron las PTCCO 2021.

Los objetivos establecidos en las **PTCCO 2022**, deben ser:

- Alcanzables
- Mesurables
- Deben para fortalecer los comentarios, quejas, sugerencias o felicitaciones, recibidas en la **ECCO 2021**.
- Deben generar un impacto en la mejora del **Clima y Cultura** laboral.

En base a los resultados obtenidos en la ECCO 2021, en el “**Modelo Tichy**” se deberá mejorar los cuadrantes:

C6. Comunicación: Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs), Colaboración y trabajo en equipo, Comunicación e Impacto de la encuesta en mi institución.

C4. Tareas y responsabilidades: Disponibilidad de recursos materiales, Normatividad y procesos.

C3. Cultura organizacional: Identidad con la institución y valores, Liderazgo positivo, Balance trabajo-familia.

En el análisis de los **comentarios, sugerencias, quejas y felicitaciones**, influyen los siguientes factores a mejorar:

- Normatividad y procesos
- Igualdad y no discriminación
- Liderazgo positivo
- COVID-19
- Comunicación
- Reconocimiento laboral
- Igualdad de género
- Disponibilidad de recursos materiales
- Balance Trabajo-familia
- Trabajo a distancia

Tomando como referencia lo anterior , quedan establecidos los **objetivos estratégicos del PTCCO 2022**, de la siguiente manera:

1. Dar a conocer a todas y todos los colaboradores del Instituto, los resultados del Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como la Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022, mediante el correo institucional interno (INFORED) y la pagina del IMCINE.
2. Fomentar la capacitación del personal, en temas que permitan su desarrollo profesional, así como el buen uso de las TIC ´S, en fortalecimiento de una continua comunicación laboral positiva.
3. Motivar al personal a participar en la “Convocatoria de Estímulos y Recompensas”, con en base a la normativa tienen derecho de participar, para la promoción del reconocimiento laboral.
4. Capacitar a los altos y medios mandos, en temas de; igualdad y no discriminación, derechos humanos y liderazgo, para contribuir a la promoción de un clima y cultura laboral integro.
5. Fomentar los valores, conductas, obligaciones y principios del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y del Código de Conducta y Ética del IMCINE.
6. Reconocer el trabajo realizado por las y los colaboradores del IMCINE.

Definición de las PTCCO.

		Ramo	48- Cultura						
		UR Siglas	'MDC						
		UR Nombre	MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía						
		Códigos de Ramo - UR	48 - MDC						
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)									
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022.						/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente			
Reporte de PTCCO									
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	
1	Identificar y promover, diversos valores que generen en las Personas Servidoras Públicas, que ocupan un nivel de mando, un trato humano y empático, con las personas a su cargo, ante diversas situaciones poco favorables.	1- Estratégica	Promoción y difusión diversos materiales informativos, sobre valores y/o principios, que generen en las personas servidoras públicas, el desarrollo actitudes empáticas y humanas ante diversas situaciones negativas (personales).	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	20/12/2022	Dicha información se difundirá a través de medios electronicos, por medio de material informativo, alusivo al tema para la identificación y conocimiento de todas las personas servidoras públicas que conforman el IMCINE.	
2	Identificar y planear las acciones de capacitaciones y platicas informativas de prevención y orientación sobre COVID-19 y otras enfermedades crónicas.	1- Estratégica	Difusión e implementación de cursos, talleres y/o platicas informativas, brindadas por el área de enfermería y paginas del Gobierno de México sobre el COVID-19 y diversas enfermedades.	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	20/12/2022	Busqueda e indentificación de cursos, talleres y/o conferencias gratuitas en línea, avaladas por las Dependencias de Salud y el Gobierno de México, que promuevan información, sobre la prevención del COVID-19, permitiendo de esta manera procurar y preservar la salud de las personas servidoras públicas así como de sus familias.	

DEFINICIÓN DE LAS PTCCO 2022. PTCCO, NO VÁLIDO.

3	Difundir entre los colaboradores del IMCINE, los temas de: comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo.	1- Estratégica	Difusión continua sobre los siguientes temas: comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo, a través de INFORED, para su identificación, aplicación y conocimiento de dichos temas.	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	20/12/2022	Difusión de material informativo y práctico para identificar, conocer, fortalecer y aplicar, la comunicación asertiva, inteligencia emocional, motivación laboral y liderazgo en el desarrollo laboral, con la finalidad de que las personas servidoras públicas, cumplan y desarrollen de manera positiva sus actividades laborales en un clima laboral favorable.
4	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 entre los colaboradores del Instituto.	2- Operativa	Difusión de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	1- Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	20/12/2022	Esta acción se realiza de manera anual, con la finalidad de que las personas servidoras públicas conozcan las áreas de oportunidad que tiene el IMCINE, promoviendo de manera continua la mejora y el conocimiento de sus necesidades.
5	Identificar, analizar y promover, cursos de capacitación que permitan que el personal del IMCINE, siga las conductas adecuadas en base a las normas y obligaciones establecidas en el Código de ética y de conducta, así como en temas de interés, motivación y crecimiento profesional.	2- Operativa	Difundir cursos de sensibilización en diversos temas de interés y necesidad, permitiendo que logren identificar y regirse en base a las normativas vigentes de la APF.	Todo el personal	22/04/2022	25/04/2022	20/12/2022	Ofrecer cursos y talleres constantemente, referentes a diversos temas de interés y en base a las normativas y obligaciones, a través de diversos medios.

Ramo	48- Cultura
UR Siglas	'MDC
UR Nombre	MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía
Códigos de Ramo - UR	48 - MDC

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente
---	---

Reporte de PTCCO								
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión
1	Dar a conocer a todas y todos los colaboradores del Instituto, los resultados del Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como la Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.	1. Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2021 y PTCCO 2022, al interior del Instituto mediante el correo institucional interno (INFORED) y la página del IMCINE.	1. Todo el personal		03/08/2022	30/12/2022	Difusión mediante el correo institucional interno (INFORED) y la página del IMCINE.
2	Fomentar la capacitación del personal, en temas que permitan su desarrollo profesional, así como el buen uso de las TIC'S, en fortalecimiento de una continua comunicación laboral positiva.	1. Estratégica	Realizar una planeación mensual, de cursos de capacitación, en temas de; uso de herramientas tecnológicas, aplicaciones, TIC'S, redacción de correos, comunicación asertiva.	1. Todo el personal		03/08/2022	30/12/2022	Planeación mensual de Agosto a Diciembre, sobre cursos capacitación en temas de; uso de herramientas tecnológicas, aplicaciones, TIC'S, redacción de correos, comunicación asertiva. Se realizará la debida difusión mediante INFORED y se solicitarán las constancias o certificaciones como evidencia.

El, **PTCCO 2022, ACTUALIZADO Y VÁLIDO EN EL MES DE AGOSTO 2022**, tiene como objetivo principal: Identificar, analizar, valorar y ejecutar las estrategias necesarias que promuevan la sensibilización, optima comunicación , capacitación constante e identificación de conductas contrarias a la igualdad y no discriminación, con la finalidad de salvaguardar la integridad, dignidad y salud de cada de las personas servidoras públicas, que conforman este H. Instituto, promoviendo los valores y principios, con los que se rige el IMCINE.

3	Motivar al personal a participar en la "Convocatoria de Estímulos y Recompensas", con en base a la normativa de derecho de participar, para la promoción del reconocimiento laboral.	1. Estratégica	Campaña de difusión y de material informativo, en base a las normativas que rigen la convocatoria de "Estímulos y Recompensas".	1. Todo el personal		03/08/2022	30/12/2022	Difusión de la Convocatoria y elaboración de material informativo, sobre normativas y bases de las mismas y manual de estructura del proyecto a elaborar.
4	Capacitar al personal y en específico a los altos y medios mandos, en temas de: igualdad y no discriminación, derechos humanos y liderazgo, para contribuir a la promoción de un clima y cultura laboral integro.	1. Estratégica	Elaborar un cronograma con cursos gratuitos en diversos temas de: igualdad y no discriminación, derechos humanos y liderazgo, así como material informativo.	1. Todo el personal		03/08/2022	30/12/2022	Realización de un cronograma de Agosto a Diciembre, en donde se establezcan las ligas de acceso y registro a los cursos, sobre los temas mencionados, se enviarán correos personales con la solicitud de los cursos a realizar y se evidenciara en base a las constancias otorgadas.
5	Fomentar los valores, conductas, obligaciones y principios del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y del Código de Conducta y Ética del IMCINE.	1. Estratégica	Campaña de difusión del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y Código de Conducta y Ética del IMCINE.	1. Todo el personal		03/08/2022	30/12/2022	Se realizará una campaña de difusión sobre los Códigos de Conducta y Ética, se realizará material informativos que enfatice la importancia del contenido de dichos documentos.
6	Reconocer el trabajo realizado por las y los colaboradores del IMCINE.	1. Estratégica	Enviar felicitaciones al empleado del mes, felicitaciones de cumpleaños y diversos materiales de motivación y reconocimiento laboral a las y los colaboradores del IMCINE.	1. Todo el personal		03/08/2022	30/12/2022	Envío de felicitación de cumpleaños al personal del IMCINE por mes y envío de material informativo que incentive a la motivación y reconocimiento laboral, vía INFORED,

Q ECCO



Activo



IMCINE



1 de 15 < > Es

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2021. >



Infored IMCINE <infored.imcine@imcine.gob.mx>
para INFRED

jue, 12 may, 13:44 ☆ ↩ ⋮



INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA

INFRED

Dirección de Administración y Finanzas

2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

Ciudad de México, a 12 de Mayo de 2022

ESTIMADAS COLABORADORAS Y COLABORADORES:

En IMCINE agradecemos tu participación en la resolución de la "Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 (ECCO 2021)".

Te invitamos a revisar el material anexo al presente correo, en donde te presentamos los resultados de la **ECCO 2021**, en la que encontrarás el análisis y resultados obtenidos.

¡Gracias por participar!

Atte. Subdirección de Recursos Humanos



PRINCIPIO DEL MES: HONRADEZ. Los servidores y servidoras públicos deben actuar con Honradez -Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del IMCINE-



🔍 ECCO

✕

🔍

Activo

?

⚙️

☰

IMCINE

i

←

📅

🕒

🗑️

✉️

🕒

📎

📁

⋮

1 de 15

⏪

⏩

Es

Atte. Subdirección de Recursos Humanos



PRINCIPIO DEL MES: HONRADEZ. Los servidores y servidoras públicos deben actuar con Honradez. **-Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del IMCINE-**


INFORMED


2022 Flores Magón
ANIVERSARIO

Ax. División del Norte N°2462, 3° piso, Col.Portales Sur,
C.P. 03300, Alcaldía Benito Juárez, CDMX.
Teléfono: 55.5448.5300 ext.5321
infored.imcine@imcine.gob.mx
Instituto Mexicano de Cinematografía

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2021.
INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA

 ECCO_IMCINE_20...

← Responder

→ Reenviar



INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA

[IMCINE](#)[APOYO A LA PRODUCCIÓN](#)[PROMOCIÓN DEL CINE MEXICANO](#)[VINCULACIÓN REGIONAL Y COMUNITARIA](#)

[TRANSPARENCIA](#)[PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES](#)

[Noticias](#)[Convocatorias](#)[Anuario CineMX](#)[FilminLatino](#)[Comefilm](#)[Catálogos](#)[Prensa](#)



NORMATIVIDAD

- Recursos materiales
- Órgano interno de control
- Pronunciamiento cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual en el Instituto Mexicano de Cinematografía
- Código de conducta
- Bases para la organización y funcionamiento del comité de ética
- Protocolo de atención de quejas y denuncias por incumplimiento al código de ética Imcine
- Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021
- Procedimiento para emitir quejas ante el comité de ética Imcine
- Informe anual de actividades del comité de ética y prevención de conflictos de interés Imcine
- Política de igualdad laboral y no discriminación del Instituto Mexicano de Cinematografía
- Guía para el uso del lenguaje no sexista e incluyente

Convocatorias



ESTÍMULO PARA LA FORMACIÓN AUDIOVISUAL INDEPENDIENTE 2022

Ver más

ESTÍMULO PARA LA FORMACIÓN AUDIOVISUAL INDEPENDIENTE (EFAI) 2022

Festivales

	Ramo	48- Cultura
	UR Siglas	MDC
	UR Nombre	MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía
	Códigos de Ramo - UR	48 - MDC
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO												
Número	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 - Dar a conocer a todas y todos los colaboradores del Instituto, los resultados del Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como la Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2021 y PTCCO 2022, al interior del Instituto mediante el correo institucional interno (INFORED) y la página del IMCINE.	1- Todo el personal	25/04/2022	25/04/2022	30/12/2022	Difusión mediante el correo institucional interno (INFORED) y la página del IMCINE.	67 - Género, igualdad y no discriminación	96 - Liderazgo positivo	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
2	2 - Fomentar la capacitación del personal, en temas que permitan su desarrollo profesional, así como el buen uso de las TIC'S, en fortalecimiento de una continua comunicación laboral positiva.	1- Estratégica	Realizar una planeación mensual de cursos de capacitación, en temas de; uso de herramientas tecnológicas, aplicaciones, TIC'S, redacción de correos, comunicación asertiva.	1- Todo el personal	25/04/2022	25/04/2022	30/12/2022	Planeación mensual de Agosto a Diciembre, sobre cursos capacitación en temas de: uso de herramientas tecnológicas, aplicaciones, TIC'S, redacción de correos, comunicación asertiva. Se realizará la debida difusión mediante INFORED y se solicitarán las constancias o certificaciones como evidencia.	65 - Balance trabajo-familia	106 - Comunicación C6	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	Alto
3	3 - Motivar al personal a participar en la ?Convocatoria de Estímulos y Recompensas?, con en base a la normativa de derecho de participar, para la promoción del reconocimiento laboral.	1- Estratégica	Campaña de difusión, y material informativo, con base en las normativas que rigen la convocatoria de	1- Todo el personal	25/04/2022	25/04/2022	30/12/2022	Difusión de la Convocatoria y elaboración de material informativo, sobre normativas y bases de las mismas y manual de estructura del proyecto a elaborar.	91 - Comunicación	96 - Liderazgo positivo	87 - Balance trabajo-familia	Alto
4	4 - Capacitar al personal y en específico a los altos y medios mandos, en temas de; igualdad y no discriminación, derechos humanos y liderazgo, para contribuir a la promoción de un clima y cultura laboral íntegro.	1- Estratégica	Elaborar un cronograma con cursos gratuitos en diversos temas de: igualdad y no discriminación, derechos humanos y liderazgo, así como material informativo.	1- Todo el personal	25/04/2022	25/04/2022	30/12/2022	Realización de un cronograma de Agosto a Diciembre, en donde se establezcan las ligas de acceso y registro a los cursos, sobre los temas mencionados, se enviarán correos personales con la solicitud de los cursos a realizar y se evidenciará con base en las constancias otorgadas.	105 - Igualdad y no discriminación C5	5 - Equidad y género	11 - Liderazgo y participación	Alto
5	5 - Fomentar los valores, conductas, obligaciones y principios del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y del Código de Conducta y Ética del IMCINE.	1- Estratégica	Campaña de difusión del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y Código de Conducta del IMCINE.	1- Todo el personal	25/04/2022	25/04/2022	30/12/2022	Se realizará una campaña de difusión sobre los Códigos de Conducta, se realizará material informativo, que enfatice la importancia del contenido de dichos documentos.	94 - Identidad con la institución y valores	98 - Normatividad y procesos	103 - Cultura organizacional C3	Alto
6	6 - Reconocer el trabajo realizado por las y los colaboradores del IMCINE.	1- Estratégica	Enviar felicitaciones al empleado del mes, felicitaciones de cumpleaños y diversos materiales de motivación y reconocimiento laboral a las y los colaboradores del IMCINE.	1- Todo el personal	09/08/2022	01/01/2022	30/12/2022	Envío de felicitación de cumpleaños al personal del IMCINE por mes y envío de material informativo que incentive a la motivación y reconocimiento laboral, vía INFORED,	1 - Reconocimiento laboral	9 - Balance trabajo - familia	6 - Comunicación	Alto

Firma: 
 LIC. LUISA DANIELA PINEDA AGUILAR:
 SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE IMCINE
 Fecha : 03 de Agosto de 2022