



INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA

ANÁLISIS ECCO PTCCO

2019 - 2024

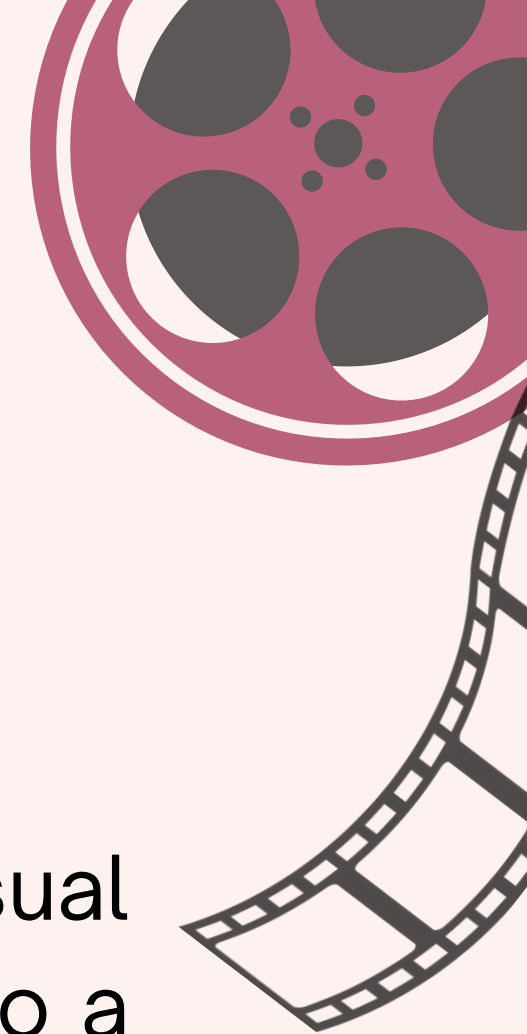
IIMCINE
INSTITUTO MEXICANO DE CINEMATOGRAFÍA



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

MISIÓN

Incentivar, promover y difundir la actividad cinematográfica y audiovisual nacional, en todo el país, mediante el acceso a los instrumentos de apoyo a la producción, exhibición y preservación en las regiones y comunidades del país, con especial atención a los pueblos indígenas y afroamericanos, nuevas generaciones de cineastas, proyectos para niños y niñas y comunidades en situación de vulnerabilidad.



CONTEXTO

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, mejor conocida como ECCO, es un instrumento creado en el año 2002 por la Secretaría de la Función Pública; este se aplica anualmente, con el objetivo de que las personas que trabajan en la Administración Pública Federal manifiestan sus opiniones sobre el ambiente laboral en la que colaboran.

El presente documento, muestra el comparativo de los resultados obtenidos de dicho instrumento, particularmente en el Instituto Mexicano de Cinematografía, en el periodo que comprende del 2019 al 2023.



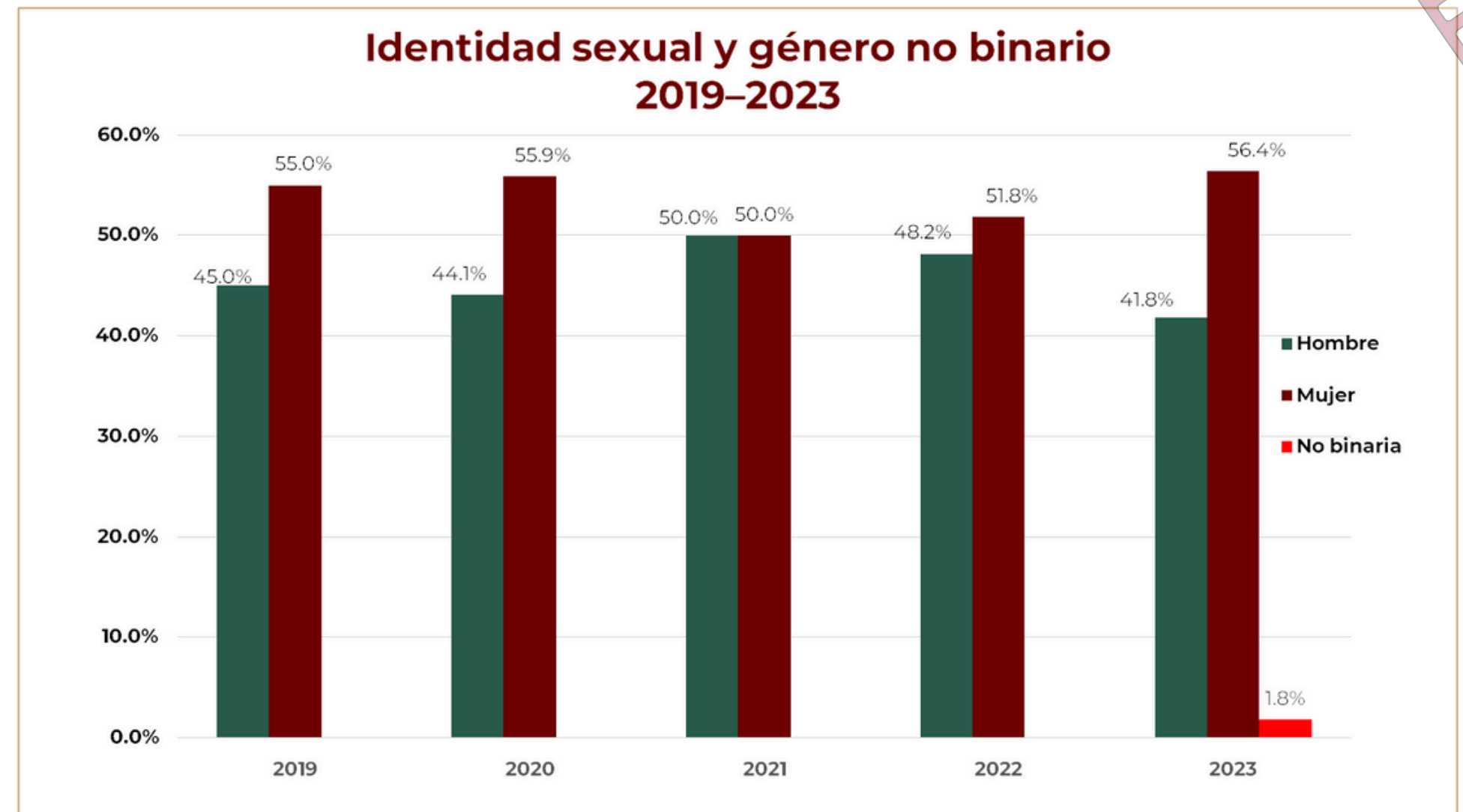
Resultados ECCO 2019-2023

Participación



Sociodemográficos

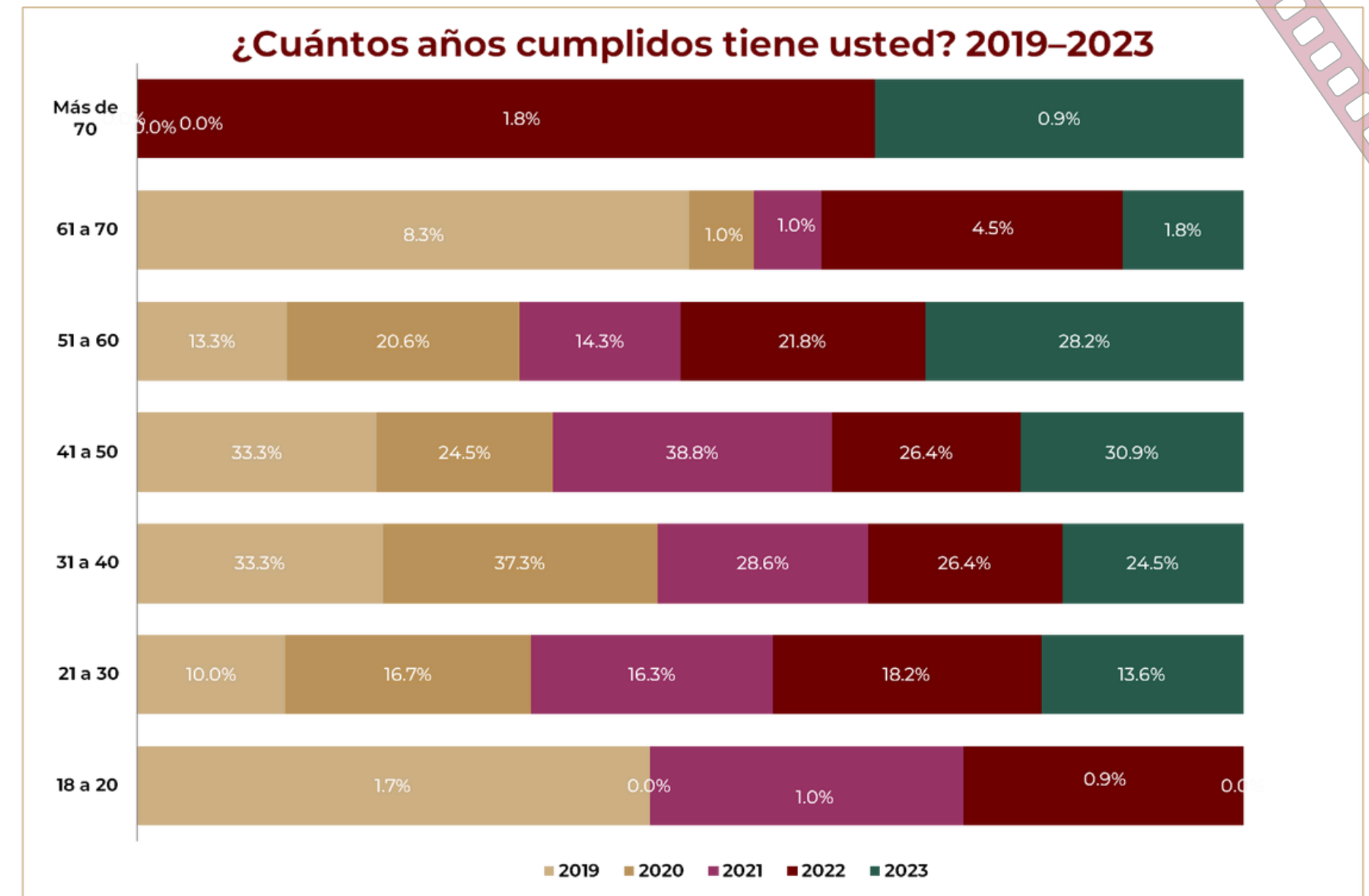
De los 110 servidores públicos del Instituto Mexicano de Cinematografía que participaron en la encuesta durante el período 2019-2023, se observa que una gran parte de la población se identifica como mujer, seguida por los hombres. En 2023, el 1.8% de los participantes se identifica como no binario.



Sociodemográficos

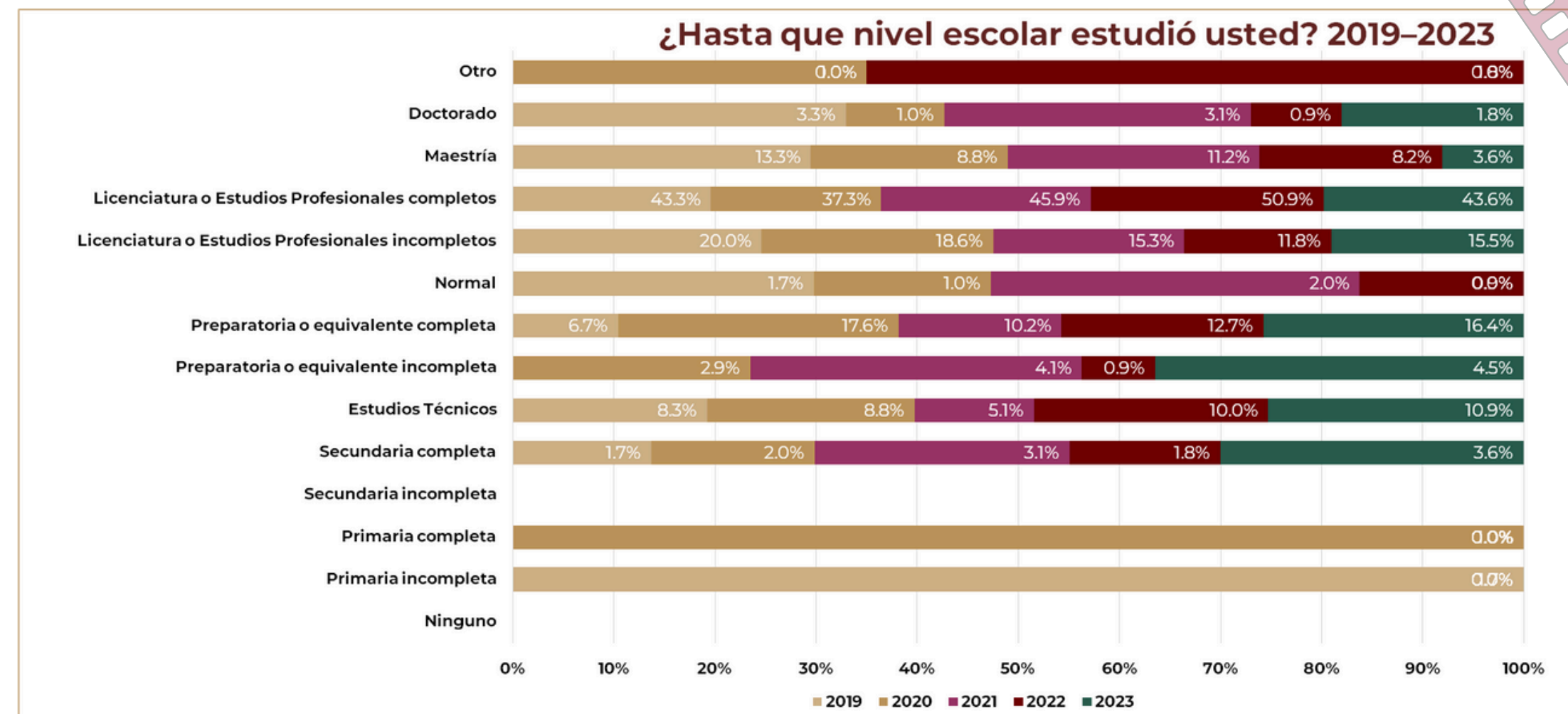
En 2019, se observó que la población más alta que se reportó fue de 18 a 20 años y de 61 a 70 años.

Sin embargo, a lo largo de los 5 años estudiados, la población con mayor representación se registró en 2023 con personas de 41 a 50 años.



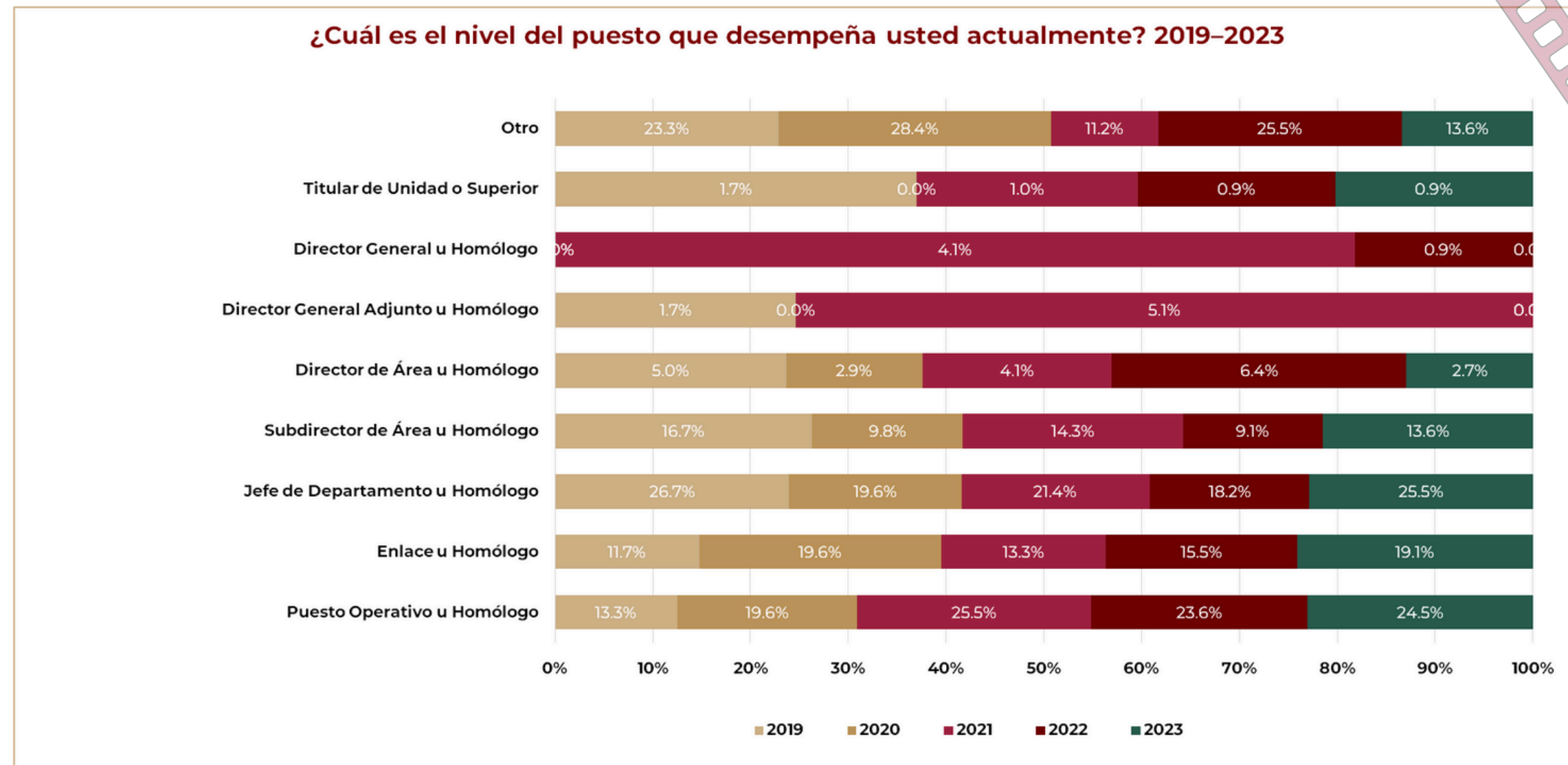
Sociodemográficos

El nivel educativo predominante dentro de la población del IMCINE son personas con estudios profesionales completos, seguido de personas con estudios profesionales incompletos, siendo el segundo grupo más grande. La población con menos representantes son aquellos con secundaria incompletos y personas con secundaria incompletos y personas con doctorado.



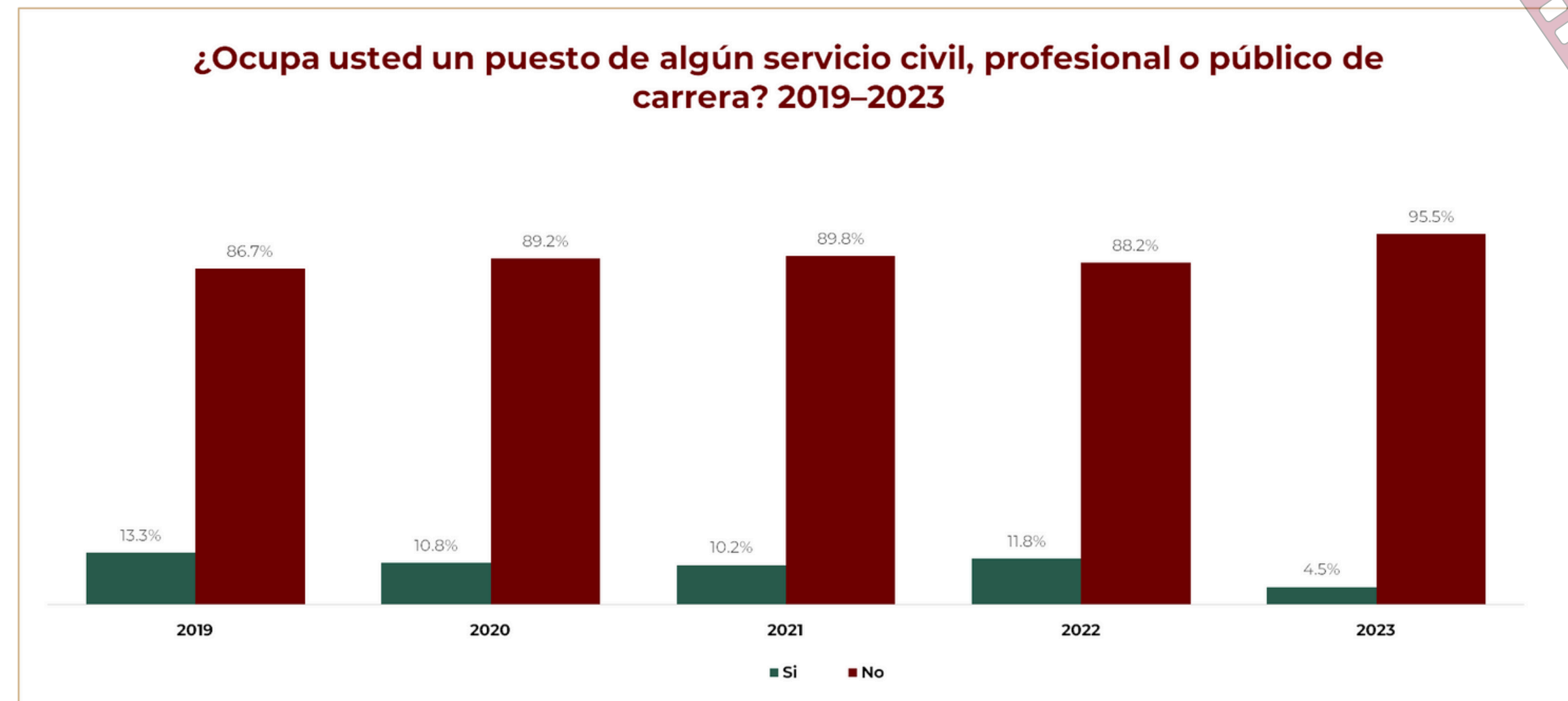
Sociodemográficos

Los puestos más comunes entre las y los servidores públicos se clasifican como 'otros', seguidos por los jefes de departamento u homólogos. En contraste, el puesto menos frecuente es el de titular de unidad superior.



Sociodemográficos

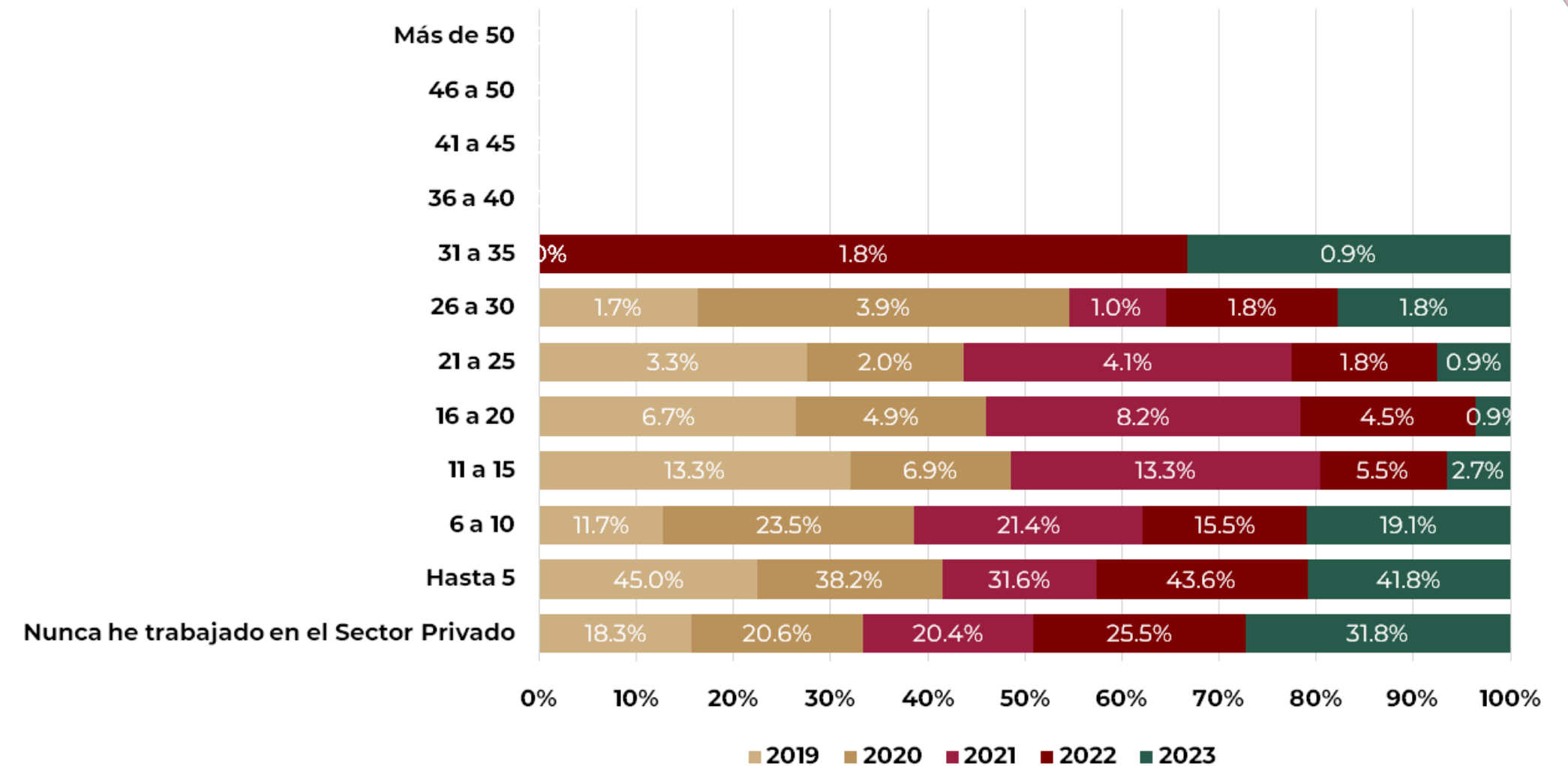
Observamos que una gran parte de la población entrevistada durante los últimos 5 años no ocupa un puesto en el servicio civil, profesional, o público de carrera. En contraste, entre quienes sí cuentan con estos puestos, se registró un descenso en 2023 del 8.8% en comparación al año de inicio de 2019.



Sociodemográficos

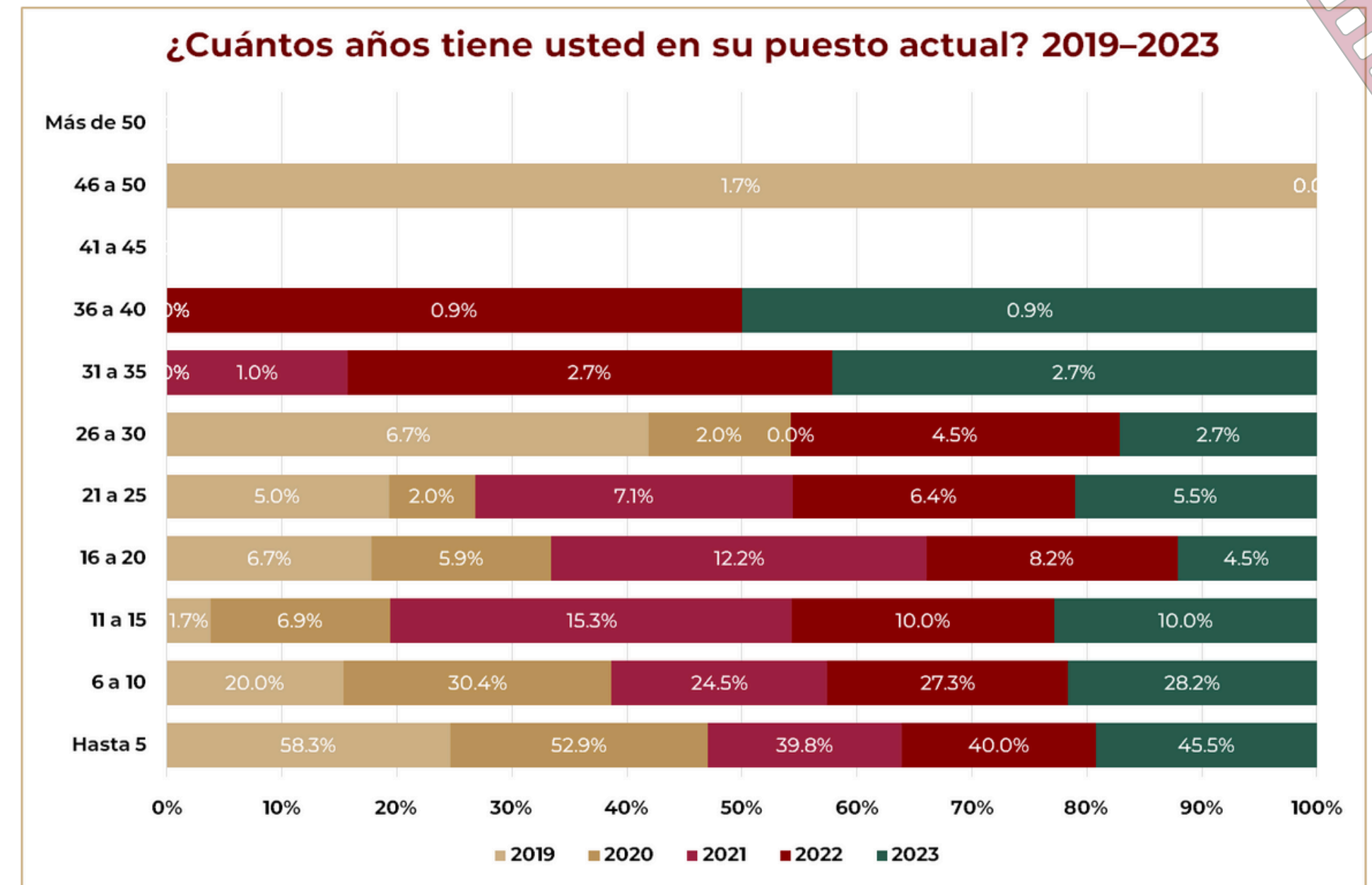
Entre la población entrevistada, se observó un alto índice de personas que trabajaron en el sector privado por más de 5 años, mientras que el porcentaje más bajo corresponde a quienes laboraron en el sector privado entre 31 y 35 años.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023



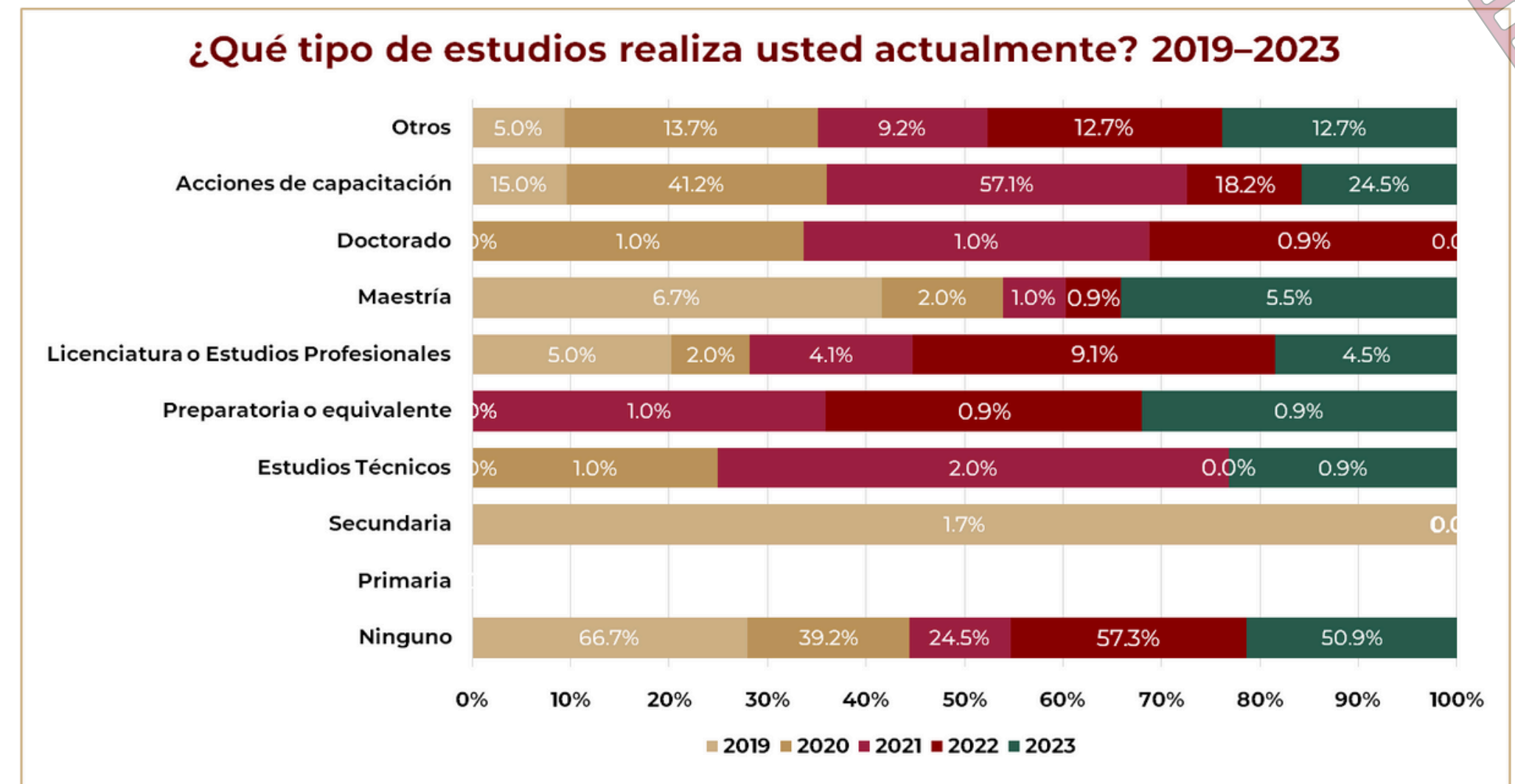
Sociodemográficos

Entre las servidoras y servidores públicos del IMCINE, el porcentaje más alto corresponde a quienes han trabajado hasta 5 años, seguido por aquellos con 6 a 10 años en el mismo puesto. El porcentaje más bajo es de 1.7% para el rango de 46 a 50 años.

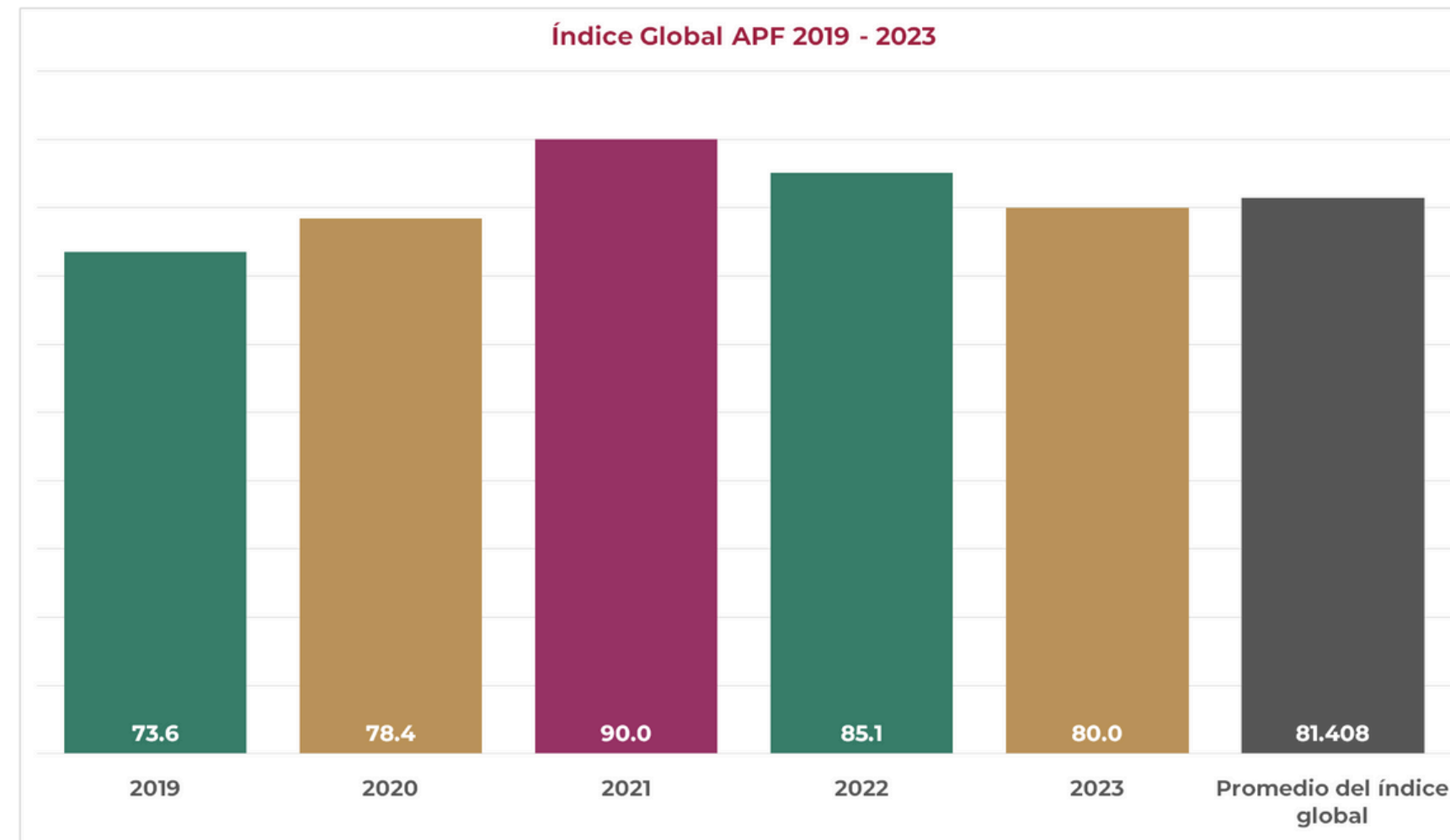


Sociodemográficos

La mayoría de las y los servidores públicos del IMCINE no realizaron estudios adicionales durante el periodo de estudio. En contraste, el 52.28% de la población restante continúa actualizando sus conocimientos a través de capacitaciones, licenciaturas, maestrías, o doctorados.



Índice global



Promedio del Índice
Global de la
Institución 2019-2023:
81.40

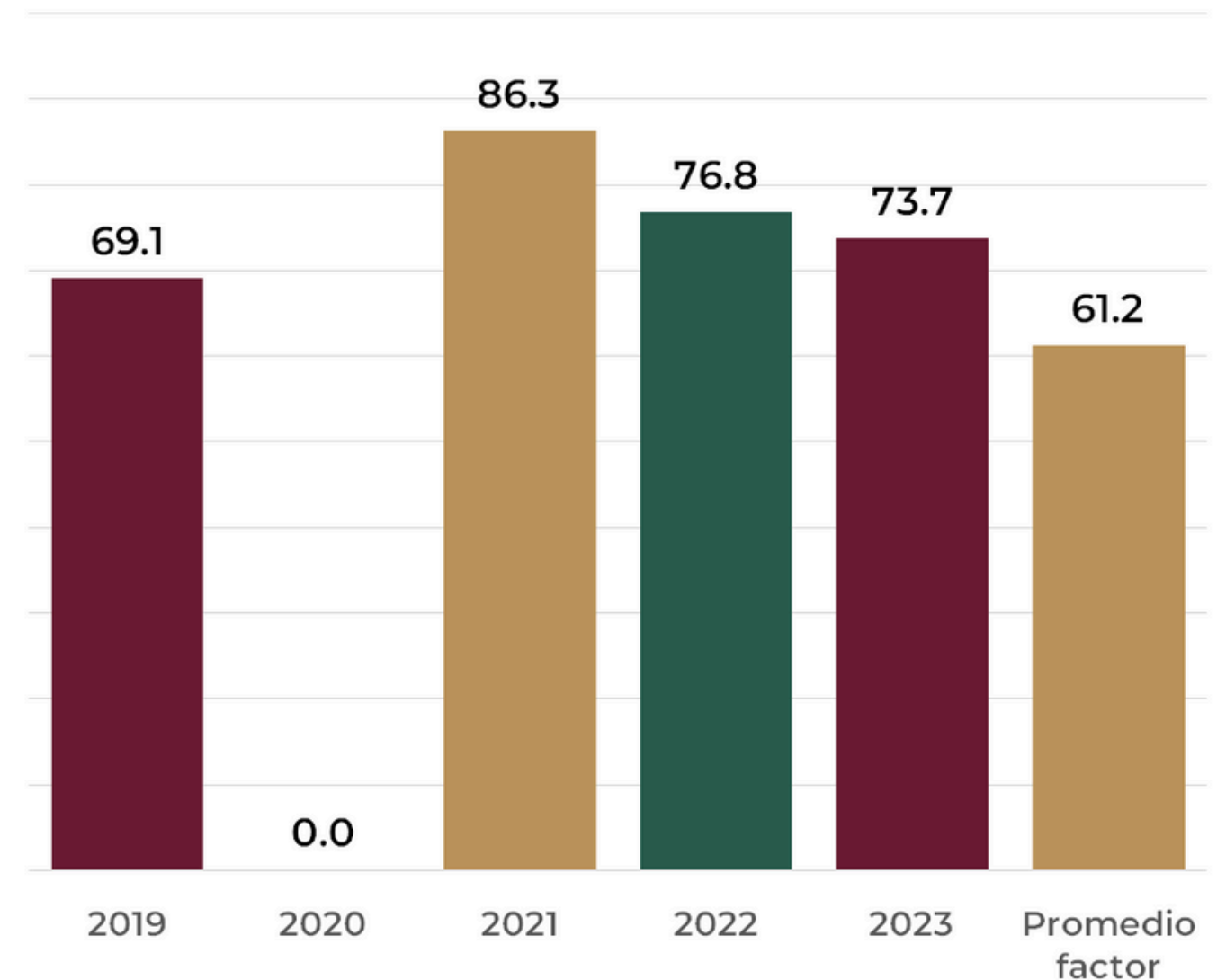
Factores

BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



En cuanto al balance trabajo-familia, el IMCINE reportó un aumento sustancial en 2021, posiblemente debido a las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19, generando que las y los servidores públicos trabajen desde su hogar. Sin embargo, para 2023, este indicador descendió al 73.7%.

BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



Factores

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019-2023



La relación entre calidad de vida y estrés durante el periodo 2019-2023 mostró una tendencia relativamente estable, alcanzando su punto máximo en 2021, posiblemente debido a factores externos como la pandemia de COVID-19. En contraste, 2019 registró el nivel más bajo de estrés, lo que podría reflejar un periodo de mayor estabilidad.



Factores

CAPACITACIÓN 2019-2023

Los resultados muestran un alto índice de inconformidad con los cursos ofrecidos, lo que podría atribuirse a la falta de presupuesto para financiar capacitaciones que realmente interesen a las y los servidores públicos. Este descontento alcanzó su punto más alto en 2022, siendo el año con mayor insatisfacción en el periodo estudiado.

CAPACITACIÓN 2019-2023

Promedio factor

44.3

2023

69.3

2022

76.5

2021

2020

2019

75.8

Factores

DERECHOS HUMANOS 2021-2023



El IMCINE ha demostrado un compromiso firme en proteger, promover, y respetar los derechos humanos, lo cual se ha reflejado consistentemente a lo largo de los años estudiados. En particular, 2021 fue el año mejor calificado en este aspecto.

DERECHOS HUMANOS 2021-2023

Promedio factor

85.1

2023

78.9

2022

84.5

2021

91.8

2020

2019



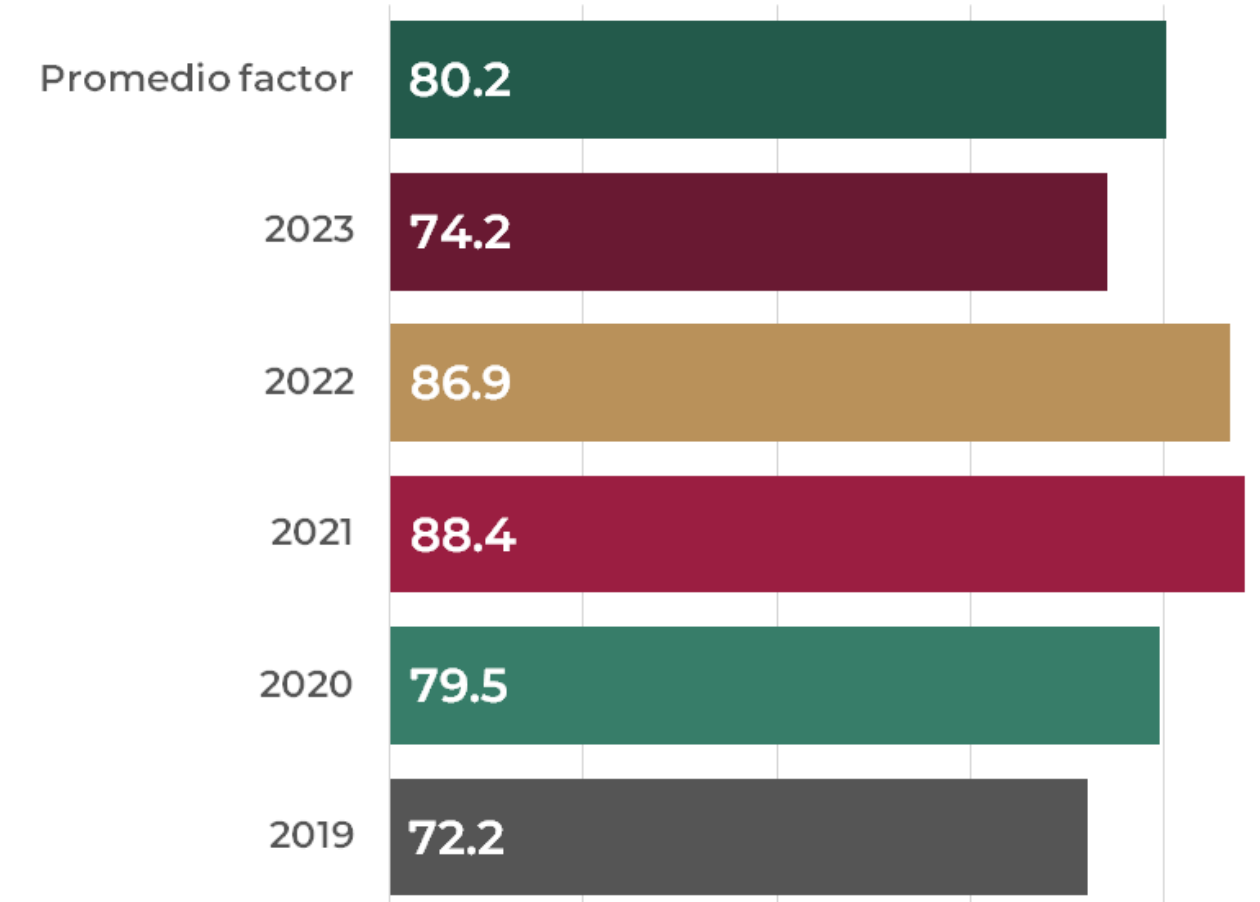
Factores

EMERGENCIAS 2021-2023



Las facilidades para atender emergencias, higiene y seguridad han mostrado valores consistentemente altos, con un promedio de 80.2% a lo largo de los 5 años de estudio. Aunque 2019 registró los valores más bajos en este aspecto, estos siguen siendo aceptablemente buenos.

EMERGENCIAS 2019-2023



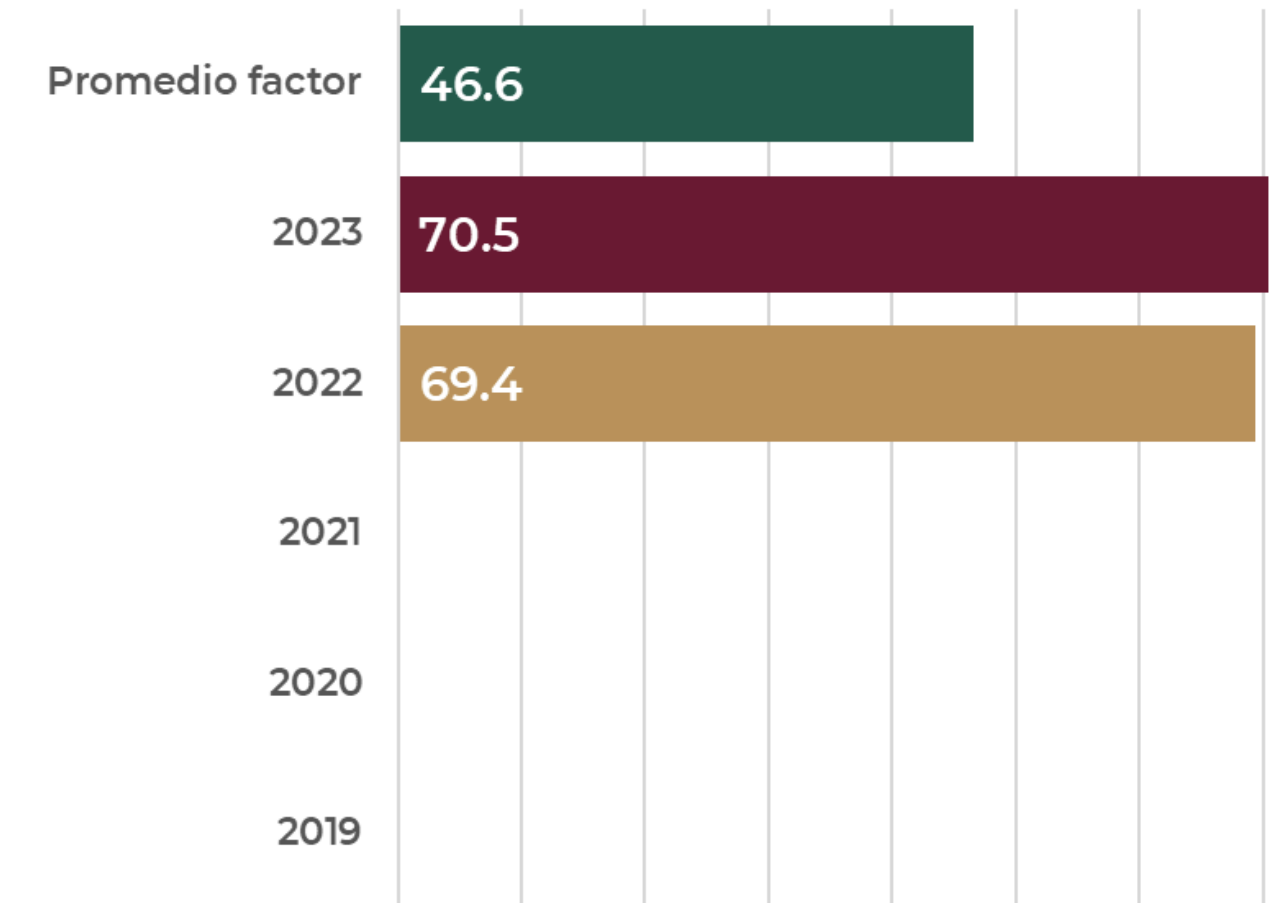
Factores

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023



En cuanto al reconocimiento laboral, las y los servidores públicos sienten que sus logros no reciben el reconocimiento adecuado de sus superiores. Se evaluaron solo los años 2022 y 2023, siendo 2022 el año con el promedio más bajo, de 69.4.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023



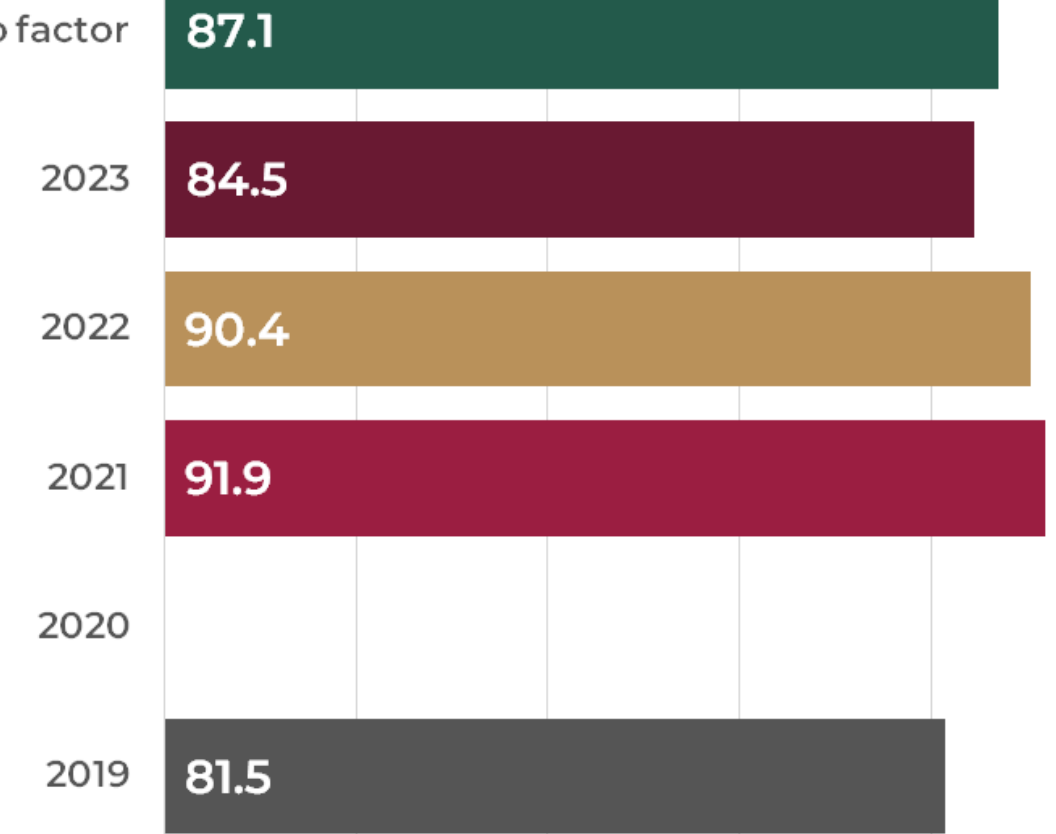
Factores

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019-2023

Las y los servidores públicos del IMCINE reportan una fuerte identificación y orgullo con el propósito de la empresa, lo que se refleja en uno de los factores mejor calificados durante el periodo de estudio, con un promedio del 82.9%.

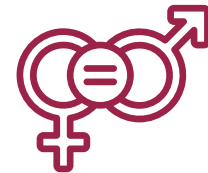
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019-2023

Promedio factor



Factores

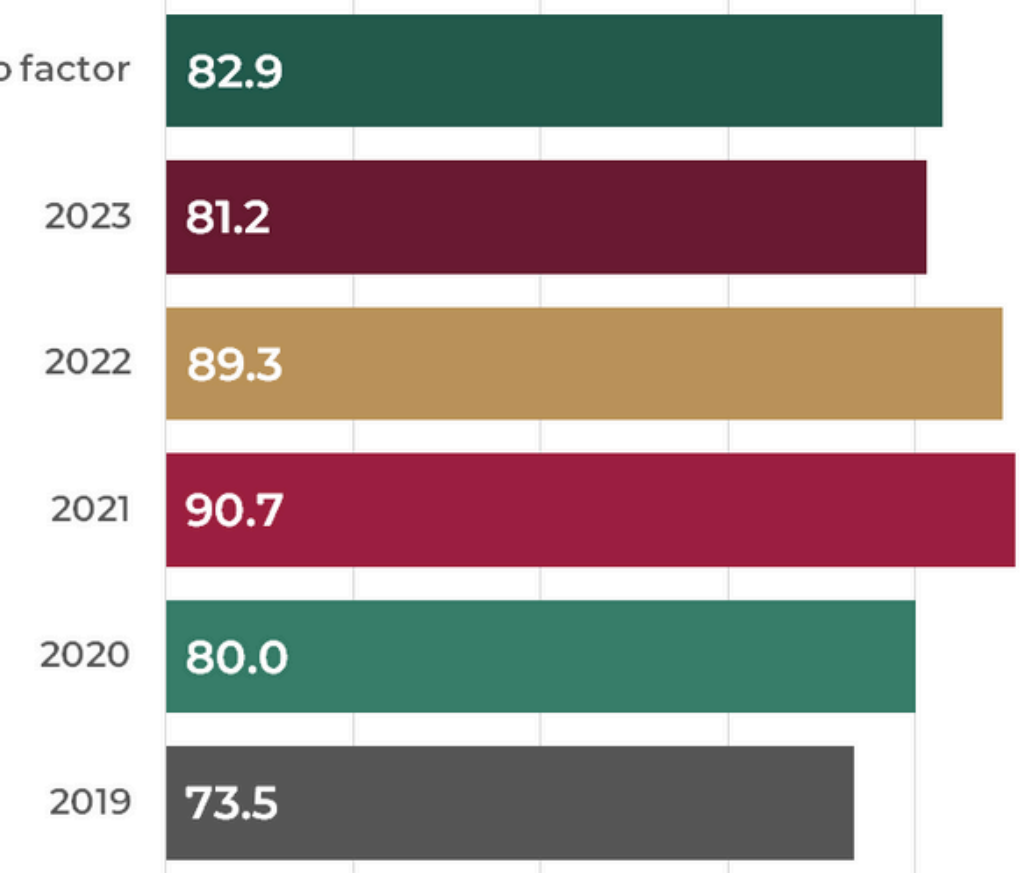
IGUALDAD DE GÉNERO 2019-2023



Los resultados revelan que se han realizado esfuerzos significativos para promover la igualdad de género en el entorno laboral, proporcionando información clara y accesible en búsqueda de fomentar un ambiente de trabajo equitativo, desatancando un firme rechazo a cualquier forma de discriminación.

IGUALDAD DE GÉNERO /2019-2023

Promedio factor



Factores

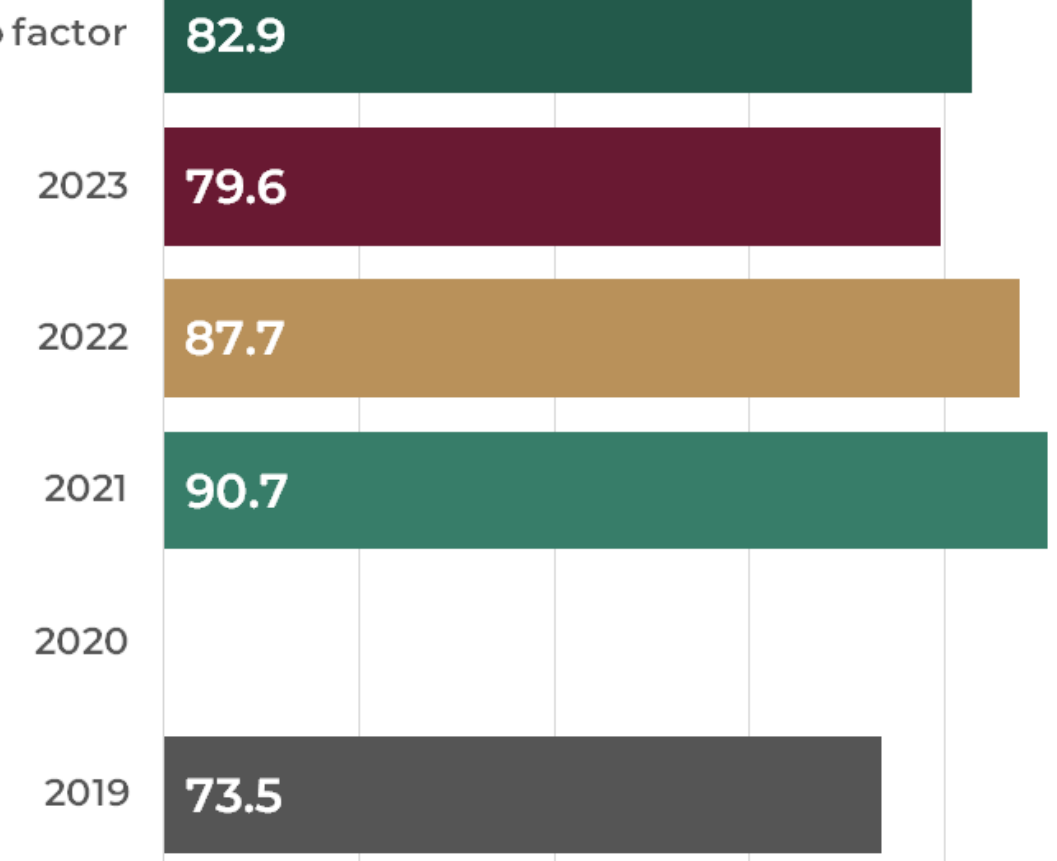
INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019-2023



En el ámbito de la integridad y no discriminación, es evidente que quienes colaboran dentro del IMCINE se destacan por su honestidad y brindan un trato equitativo. Siempre actuando de manera objetiva y sin perjudicar a otros.

INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019-2023

Promedio factor

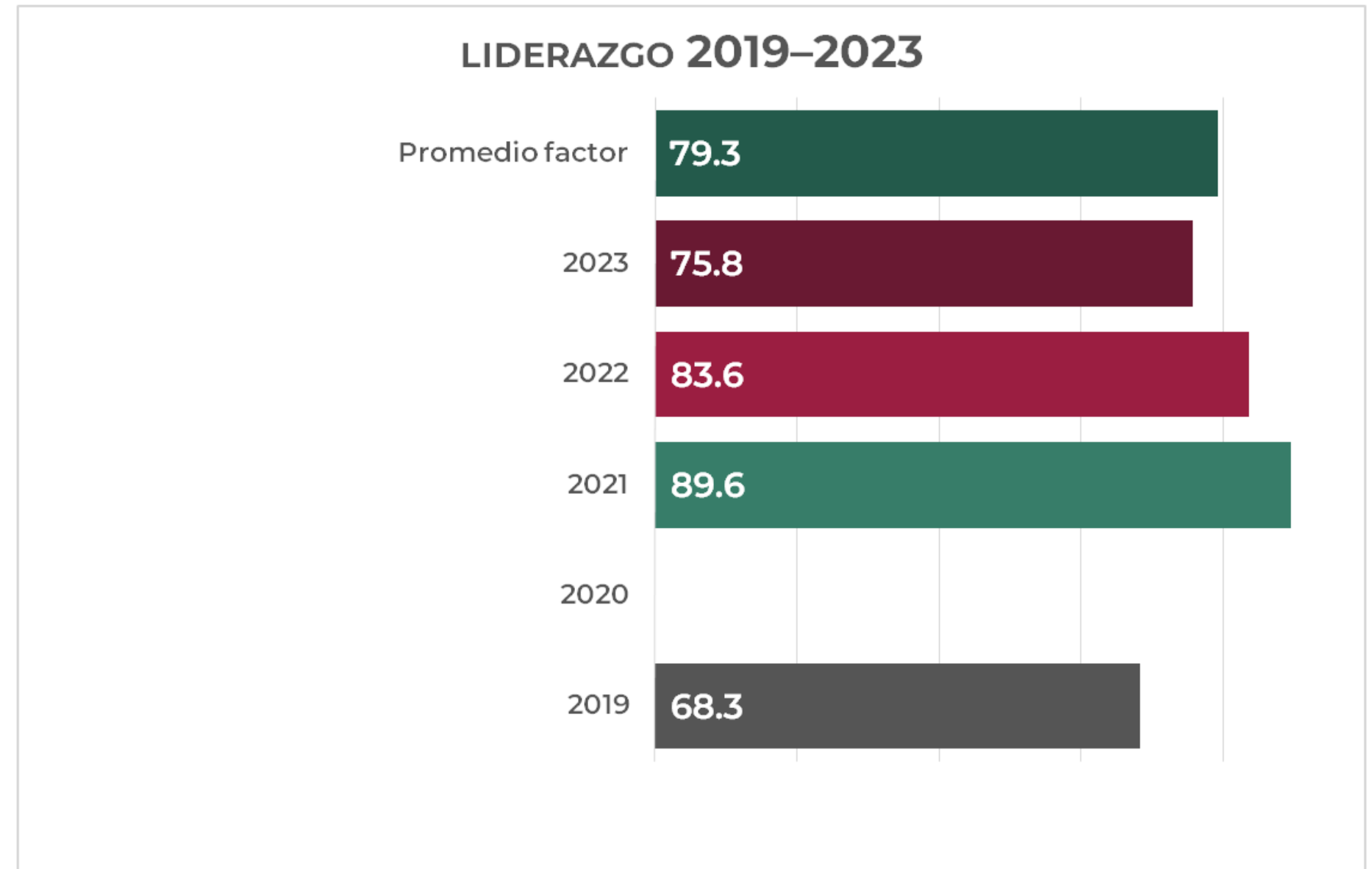


Factores

LIDERAZGO 2019-2023



La gráfica muestra una valoración positiva del liderazgo en el Instituto Mexicano de Cinematografía. El promedio factor de 79.3 considera que se actúa sin conflictos de interés, evaluando la eficiencia en la asignación de tareas y el interés en el desarrollo profesional de los empleados.



Factores

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019-2023



Según la percepción de las servidoras y servidores públicos del Instituto de Cinematografía, se respeta la austeridad republicana al cumplir con sus funciones conforme a lo establecido. Como resultado, 2021 fue el año mejor evaluado y el promedio factor resultado de estos 5 años fue de 81.8.

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019-2023

Promedio factor

81.8

2023

78.3

2022

84.9

2021

91.0

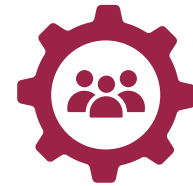
2020

2019

73.2

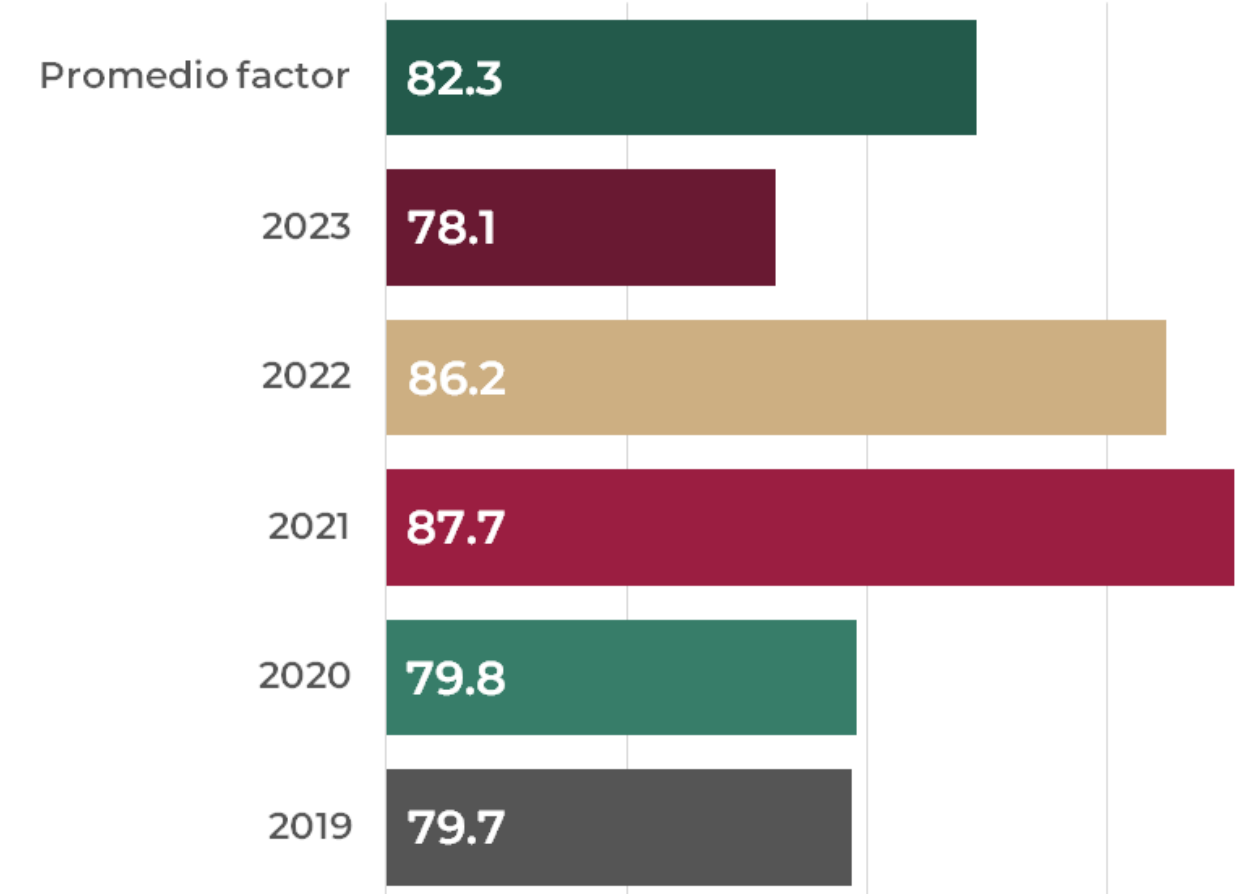
Factores

ORGANIZACIÓN 2019-2023



La organización en el IMCINE ha mostrado ser eficaz en el establecimiento de metas y objetivos claros y alcanzables, generando en el personal un sentido de contribución hacia los objetivos institucionales. Aunque se ha mantenido una constancia en los últimos años, en 2023 se observó un descenso en la calificación final.

ORGANIZACIÓN 2019-2023



Factores

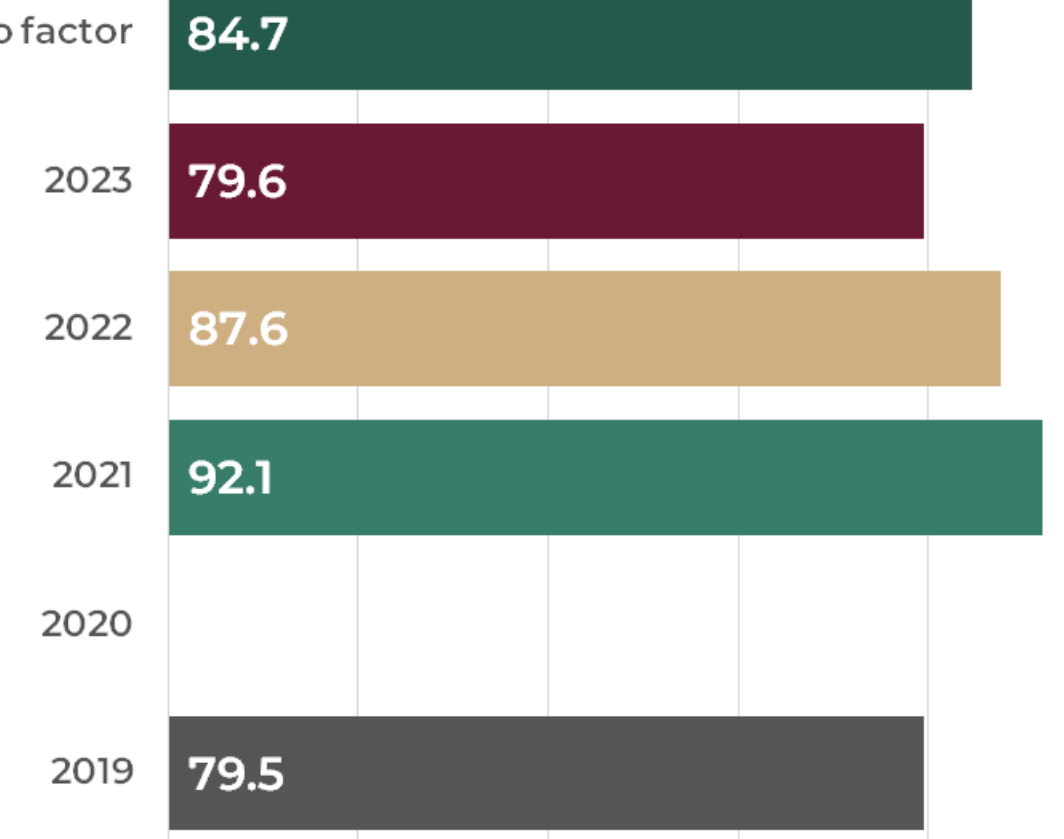
ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



Entre 2019 y 2023, la orientación ciudadana tuvo un promedio de 84.7%, lo que refleja una atención adecuada, servicios de calidad, profesionalismo y respeto por el patrimonio cultural en el Instituto de Cinematografía. Sin embargo, se observa una disminución progresiva en los índices en comparación con 2019.

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019–2023

Promedio factor



Factores

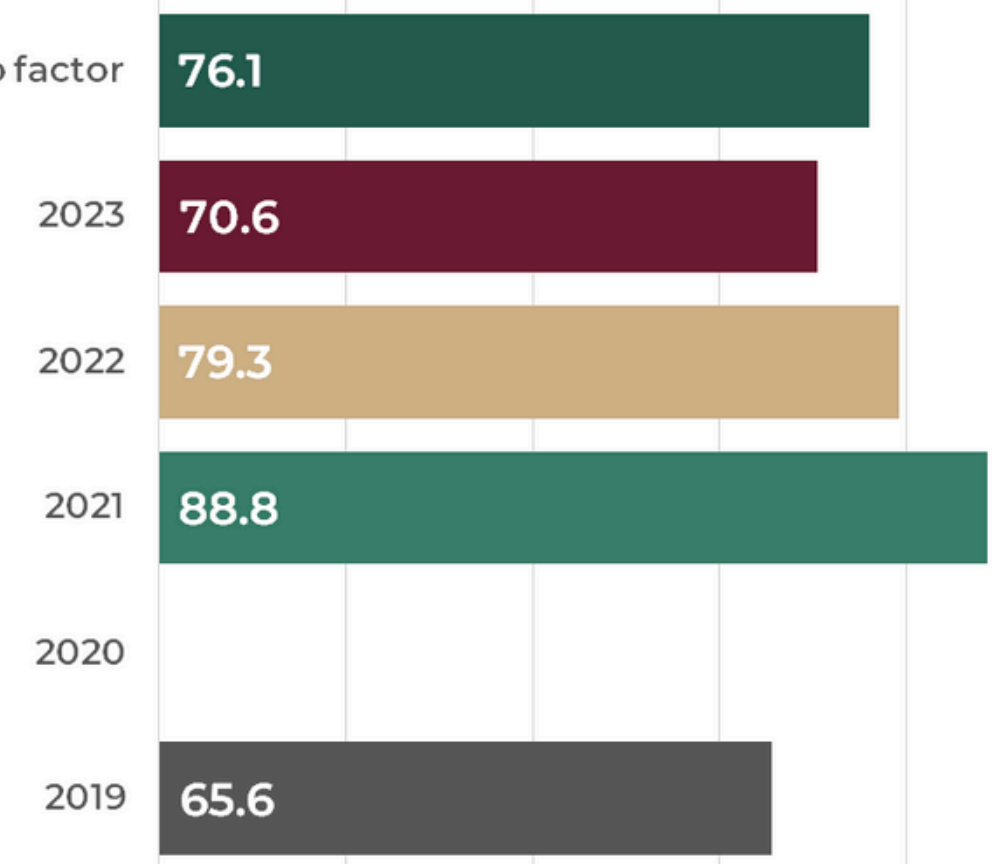
RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023



En el reconocimiento laboral, se observa una tendencia moderadamente estable pero baja en comparación a otros factores, con un promedio de 76.1. Las y los servidores públicos perciben una falta de reconocimiento laboral y una evaluación adecuada de su desempeño para el cumplimiento de sus actividades.

RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023

Promedio factor



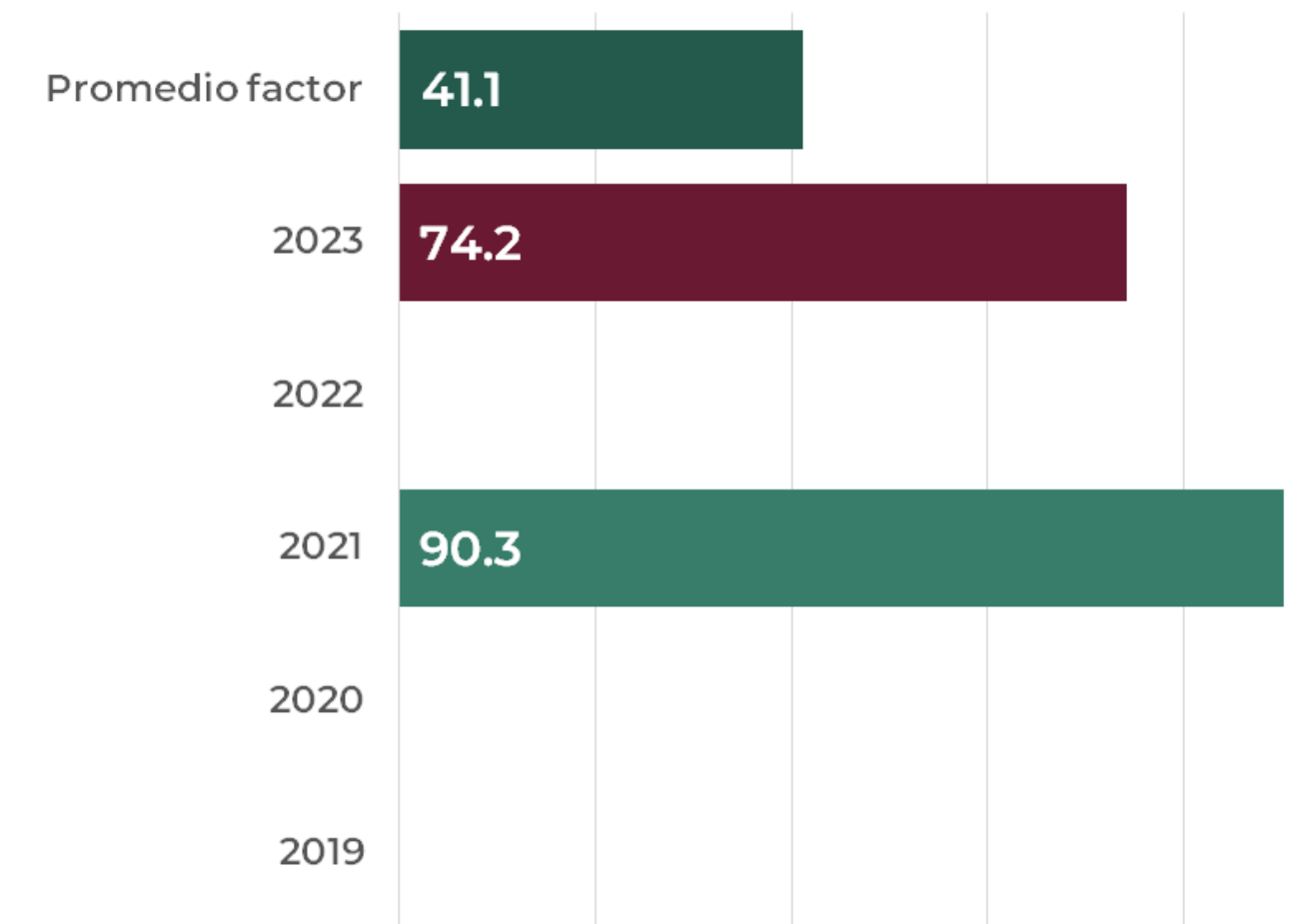
Factores

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023



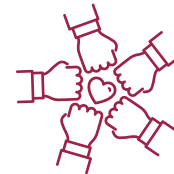
En el servicio profesional de carrera, se evaluaron únicamente los años 2021 y 2023, evidenciando una clara disminución y un bajo promedio de 41.1%. Las y los colaboradores destacan la falta de mecanismos para mejorar la operación del Sistema, aunque consideran que los procesos de separación se realizan de manera adecuada.

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023



Factores

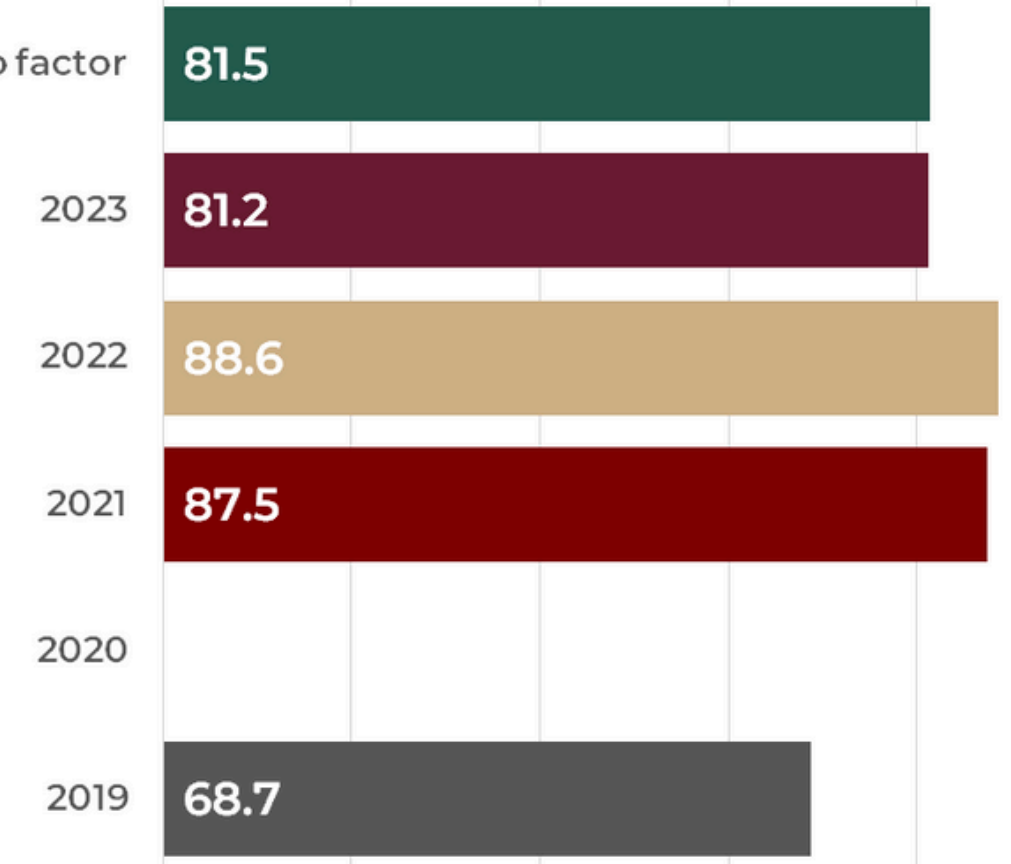
TRABAJO EN EQUIPO 2019-2023



El trabajo en equipo dentro del Instituto de Cinematografía muestra una notable estabilidad y mejora a lo largo de los años, con un promedio de 81.5. Las y los servidores públicos se relacionan con respeto, fomentan la cooperación y contribuyen a generar soluciones colaborativas a problemas.

TRABAJO EN EQUIPO 2019-2023

Promedio factor



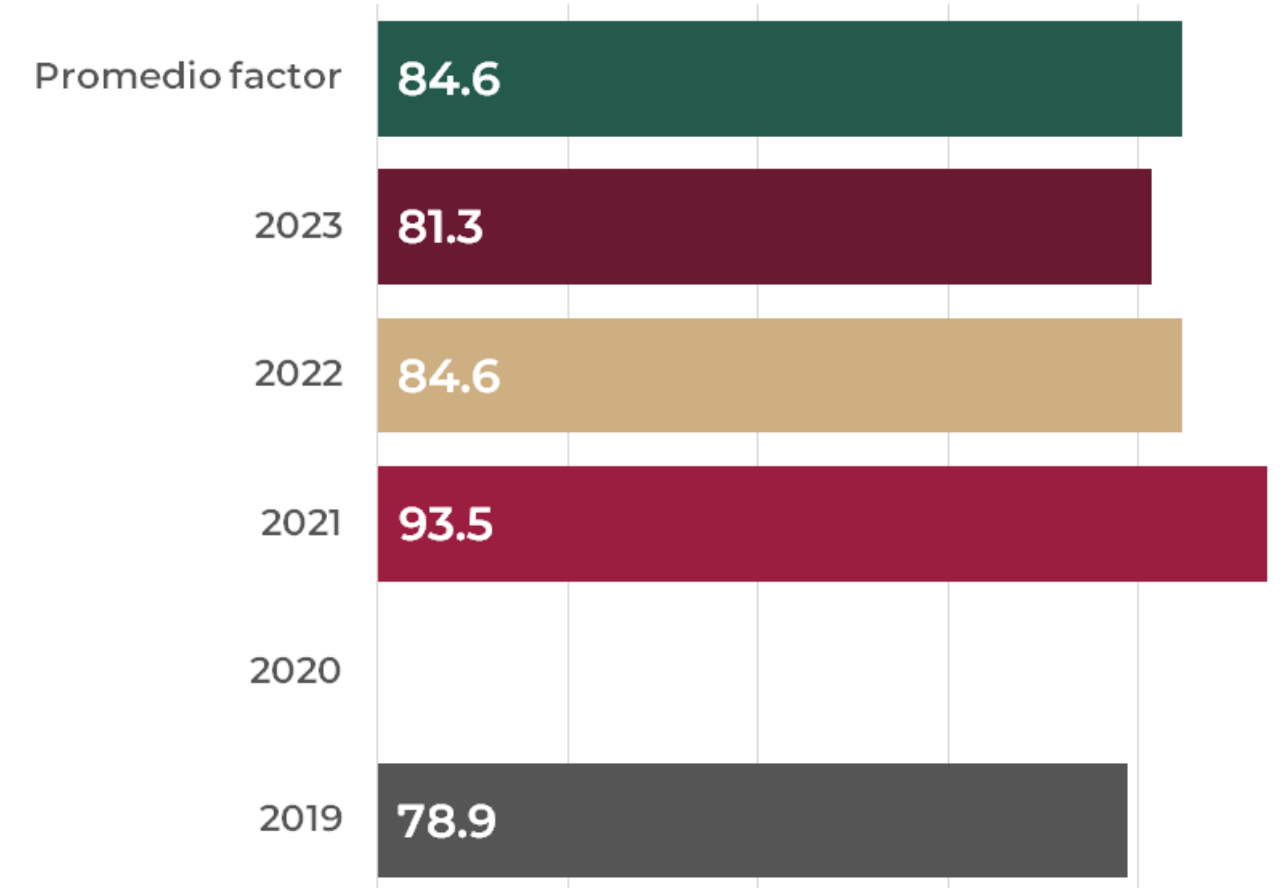
Factores

TRANSPARENCIA 2019-2023



Las y los servidores públicos del IMCINE muestran transparencia, protegen los datos personales y rinden cuentas. Aunque estos valores han disminuido desde 2019 hasta 2023, se mantienen relativamente constantes, con un promedio de 84.6.

TRANSPARENCIA 2019-2023



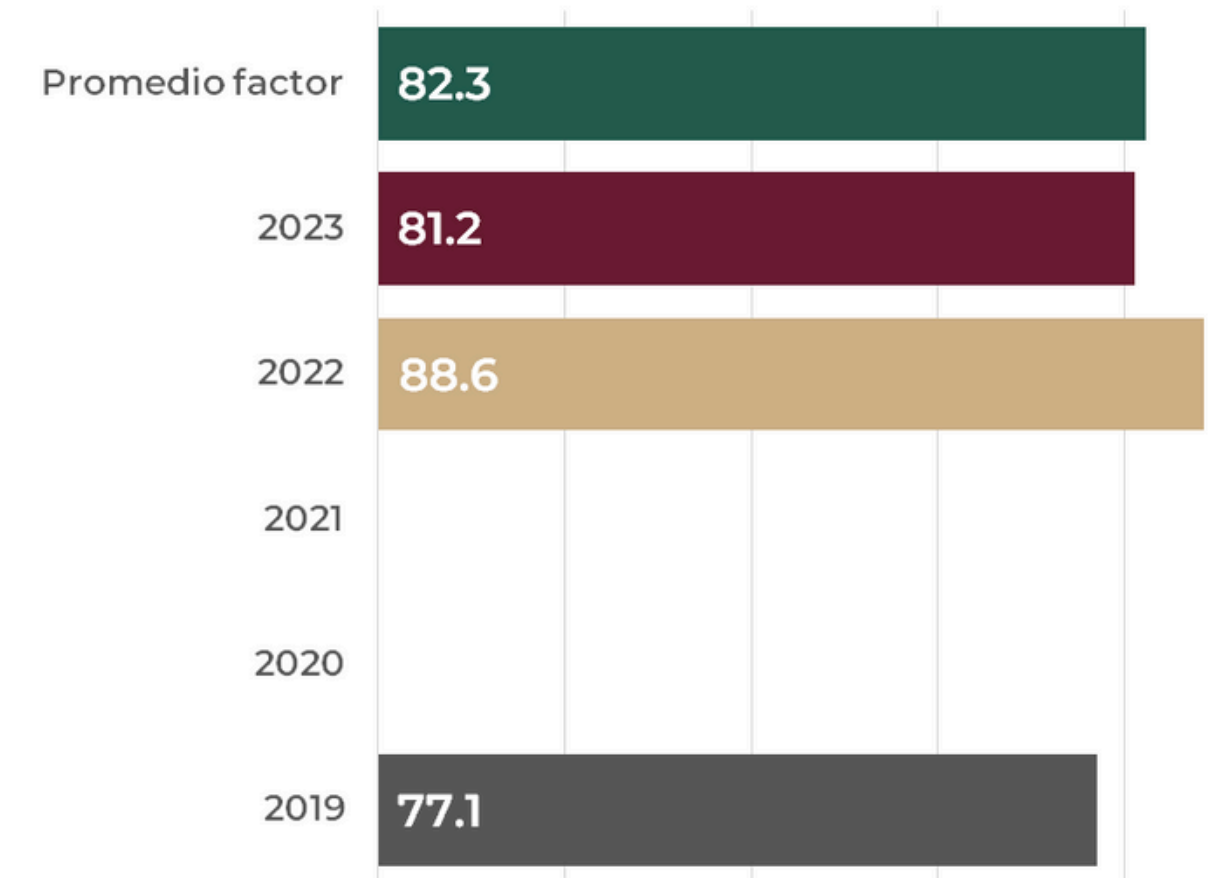
Factores

VALORES 2019-2023



Las y los trabajadores creen que los valores, principios y reglas de identidad, junto con el Código de Conducta, son difundidos constantemente. Sin embargo, consideran necesario fortalecer el conocimiento sobre la misión, visión y valores institucionales. El mejor desempeño se registró en 2022, con una calificación de 88.6.

VALORES 2019-2023

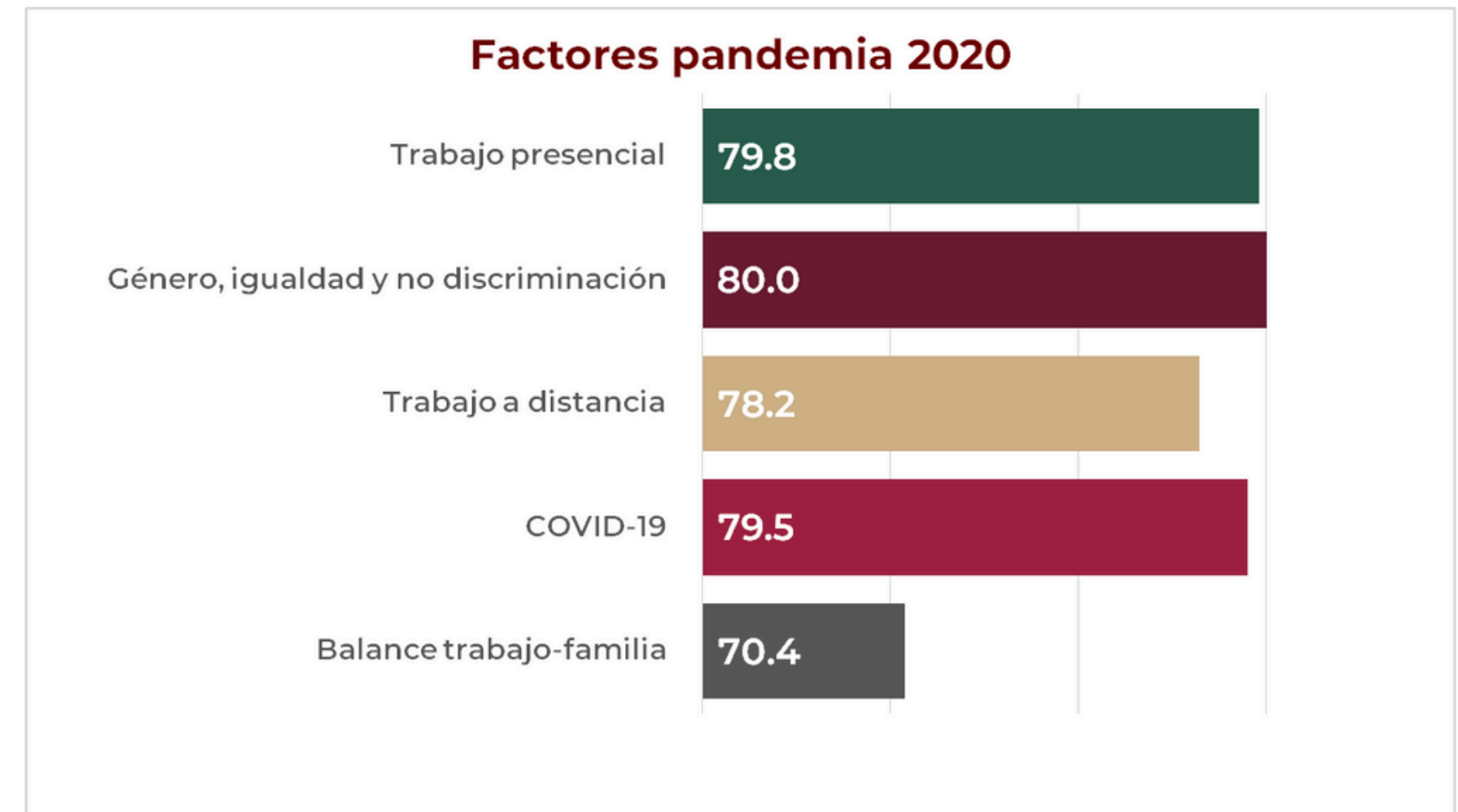


Factores

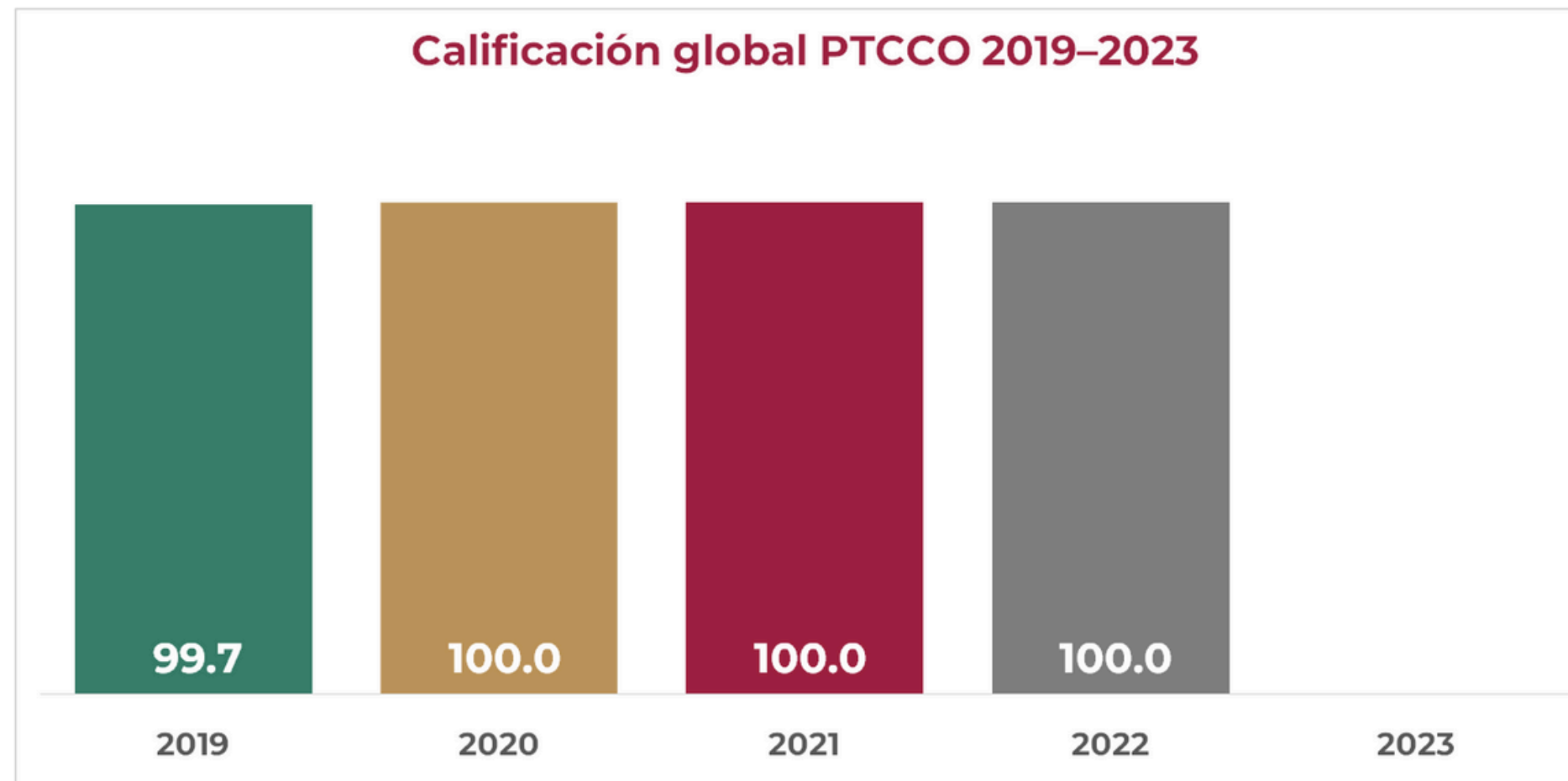
FACTORES PANDEMIA 2020

Durante 2020, en respuesta a la emergencia sanitaria, el personal del Instituto de Cinematografía implementó el uso de horarios híbridos y escalonados para mitigar lo más posible cualquier tipo de contagio, por lo que se centró en el trabajo presencial únicamente esencial para alcanzar las metas institucionales, cumpliendo con las medidas de seguridad. Se rechazó el acoso y hostigamiento, promoviendo la igualdad. Aunque el personal tenía las herramientas necesarias para el trabajo a distancia, el personal indicó no recibir una capacitación adecuada.

Para mitigar casos sospechosos de COVID-19 se utilizó material de difusión para la prevención. Sin embargo, se observó que los servidores públicos tenían dificultades para equilibrar el trabajo y la vida familiar, lo que afectó su disponibilidad de tiempo para la familia y la atención a su salud.



Resultados PTCCO 2019-2024



Conclusiones

Factores mejor evaluados

TRANSPARENCIA 93.5

1

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 90.4

2

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 84.5

3

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 81.5

4

IGUALDAD DE GÉNERO 80.0

5





Conclusiones

Factores peor evaluados

- 1 **86.3 BALANCE TRABAJO-FAMILIA**
- 2 **79.5 EMERGENCIAS**
- 3 **76.5 CAPACITACIÓN**
- 4 **69.3 CAPACITACIÓN**
- 5 **65.6 RECONOCIMIENTO LABORAL**

Conclusiones

Cuadrante Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno 80.5	C4 Tareas y responsabilidades 77.3	C7 Profesionalización y desarrollo 74.7 
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 79.35	C5 Integridad e igualdad de género 81.95	C8 Seguridad en el trabajo 79.65
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 80.7	C6 Relaciones laborales 80.1	C9 Servicio a la sociedad 82.8 

Conclusiones

Respecto a los factores con calificación más baja en los últimos años, han sido diversos factores los que inciden en dichos resultados, como han sido el paso de la pandemia, las disposiciones establecidas a raíz del cambio de administración, así como altas cargas de trabajo en las Instituciones de la Administración Pública Federal.

En lo que refiere al factor “Balance Trabajo-Familia”, influyó de manera importante el paso de la pandemia, ya que las y los colaboradores encontraron numerosas ventajas en el trabajo remoto y el regreso a la normalidad sin posibilidad de estar más tiempo en casa hizo la convivencia con su familia y círculo social, mucho más complicada.

Conclusiones

Respecto al tema del factor “Emergencias” las y los colaboradores refieren que el sueldo que perciben no es suficiente para sacar adelante los gastos de su día a día y, además, hacer un ahorro para el futuro y/o las emergencias que se presentan.


Sobre el factor de “Capacitación”, es importante mencionar que a partir del año 2020 se retiró el presupuesto designado para dicha partida, lo que ocasionó la apatía y poco interés de las y los colaboradores, ya que consideran que los temas que ofrecen los cursos de las plataformas gratuitas no serán de utilidad en la mejora de sus labores.

Conclusiones

Finalmente, respecto al factor de “Reconocimiento Laboral” esta ha sido una constante ya que las y los colaboradores consideran que el trabajo que realizan en el Instituto no es reconocido de manera adecuada y, por el contrario, se reconoce a personas que no se esfuerzan en sus labores.

Derivado de todo lo anterior, se programarán Prácticas de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) para el año 2025 que impacten de manera significativa en la calificación de estos factores y, como resultado, se obtenga una mejora en el Clima y Cultura Organizacional del Instituto Mexicano de Cinematografía.

Conclusiones

	Ramo	48- Cultura
	UR Siglas	'MDC
	UR Nombre	MDC - Instituto Mexicano de Cinematografía
	Códigos de Ramo - UR	48 - MDC
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
		/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 - Difundir los Resultados de la Presentación de Análisis ECCO y PTCCO 2019-2024	1- Estratégica	Publicar los resultados obtenidos en la Presentación de Análisis ECCO y PTCCO 2019-2024	1- Todo el personal	02/09/2024	06/01/2025	30/06/2025	Difundir a través de comunicación interna (INFORED), comunicados donde se invite al personal a conocer los resultados del Análisis; esto se hará por correo electrónico y grupo de WhatsApp para los colaboradores que no cuentan con equipo de cómputo.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	117 - Identidad con la institución	127 - Transparencia	Alto
2	2 - Fortalecer el clima y cultura organizacional del Instituto Mexicano de Cinematografía	1- Estratégica	Difusión de actividades culturales, deportivas y recreativas, disponibles en la CDMX que, de preferencia, sean gratuitas.	1- Todo el personal	02/09/2024	20/01/2025	15/12/2025	Difundir, a través de comunicación interna (INFORED), información sobre eventos de actividades culturales, deportivas y recreativas disponibles en CDMX, de preferencia gratuitas; y otorgar la posibilidad de salida temprano para asistir a los mismos.	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	73 - Estrés laboral	Alto
3	3 - Incentivar la convivencia entre las y los colaboradores y sus familias	1- Estratégica	Celebración de convenios para obtener promociones y/o descuentos en actividades culturales, deportivas y recreativas como obras de teatro, funciones de cine, exposiciones, entre otras; disponibles en la CDMX.	1- Todo el personal	02/09/2024	20/01/2025	15/12/2025	Celebrar convenios con institucioens dedicadas a la distribución cultural, para obtener promociones y/o descuentos para las y los colaboradores, a los que puedan tener acceso ellas y ellos, así como sus familiares.	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	73 - Estrés laboral	Alto
4	4 - Fortalecer las habilidades blandas del personal; como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de problemas, entre otros.	2- Operativa	Difundir acciones de capacitación, de preferencia gratuitas, encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas del personal como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, resolución de problemas, entre otros.	1- Todo el personal	02/09/2024	10/02/2025	14/11/2025	Programar y difundir acciones de capacitación encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas del personal, de ser posible se hará al menos una de manera obligatoria para todas y todos los colaboradores.	112 - Capacitación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	1312 - Profesionalización y Desarrollo	Medio
5	5 - Fortalecer las habilidades del personal de mando para que ejerzan al interior de sus áreas un liderazgo justo y eficaz, propiciando un ambiente laboral sano.	2- Operativa	Programar, al menos, una acción de capacitación encaminada al liderazgo efectivo de los mandos medios de la institución.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	02/09/2024	17/03/2025	14/11/2025	Programar una acción de capacitación obligatoria para mandos medios sobre el tema de liderazgo efectivo y reconocimiento laboral.	112 - Capacitación	124 - Reconocimiento laboral	96 - Liderazgo positivo	Bajo
6	6 - Promover la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.	1- Estratégica	Programar un taller presencial sobre la importancia del cuidado de salud emocional en situaciones de emergencia.	1- Todo el personal	02/09/2024	07/04/2025	14/11/2025	Llevar a cabo un taller presencial sobre la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para lograr el menor impacto de las mismas en las y los colaboradores.	114 - Emergencias	62 - Respeto a los Derechos Humanos	110 - Balance trabajo-familia	Alto
7	7 - Fomentar la reacción oportuna de las y los colaboradores del Instituto ante situaciones de emergencia como sismos, incendios, desastres naturales, contingencias sanitarias, entre otros.	1- Estratégica	Difundir acciones de capacitación relacionadas en materia de Protección Civil y Seguridad y Salud en el Trabajo, para todas las y los colaboradores.	1- Todo el personal	02/09/2024	07/04/2025	14/11/2025	Difundir acciones de capacitación en línea y/o presenciales en materia de Protección Civil y Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo para los integrantes de dichas comisiones, sino para todo el personal, con la finalidad de eficientar su capacidad de respuesta ante emergencias de esta naturaleza.	114 - Emergencias	2 - Capacitación especializada y desarrollo	53 - Cooperación	Alto
8	8 - Reconocer, recompensar y motivar la laboral que desempeñan las y los colaboradores, destacando la importancia de realizar con eficiencia su trabajo para el logro de objetivos institucionales.	1- Estratégica	Implementar un "Muro de reconocimiento" para reconocer en público a las y los colaboradores y/o Direcciones de Área por el logro de objetivos puntuales de los mismos.	1- Todo el personal	02/09/2024	07/04/2025	15/12/2025	Elaborar un "Muro de reconocimiento" a manera de reconocer a las y los colaboradores y/o Direcciones de Área por el cumplimiento de objetivos puntuales que coadyuven a la mejora de la Institución.	124 - Reconocimiento laboral	14 - Enfoque a resultados y productividad	96 - Liderazgo positivo	Alto

Firma: 
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Helena Almendra Chong De la Rosa
Fecha : 2 de Septiembre de 2024

