UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

CONTENIDO

A. INTRODUCCIÓN

1. Fundamento Jurídico
2. Alcance
3. Propósito

B. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2019

1. Clima y cultura organizacional en la Administración Pública Federal
2. Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2019

C. PROPÓSITOS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

1. Generalidades
2. Umbrales de evaluación

D. CRITERIOS GENERALES DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Análisis Cuantitativo
2. Análisis Cualitativo
3. Análisis Comparativo
   - 3.1 Comparativo de resultados actuales contra resultados de ejercicios anteriores entre las Unidades Administrativas de la SCT
   - 3.2 Efectividad del último PTCCO (prácticas de transformación cumplidas contra las prácticas de transformación del año inmediato anterior)
4. Definición de objetivos estratégicos
5. Definición de prácticas de transformación

5.1 Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución (obligatoria)
5.2 Práctica o acción relacionada con el liderazgo (estratégica)
6. Programación de las prácticas de transformación

I. INTRODUCCIÓN

A. Fundamento Jurídico

Con fundamento en los numerales del 59 a 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional, Capítulo III del Desarrollo de Capital Humano, Título Tercero de la Planeación de los Recursos Humanos, de las *"Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera"* del 12 de julio de 2010 y su actualización al 17 de mayo de 2019, se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 (ECCO) en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), con la finalidad de conformar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 (PTCCO). Toda vez que se establece que ***"...Para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y la cultura organizacional, las Instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad"***[1].

B. Alcance

La ECCO 2019 y el PTCCO 2020 son de aplicación general a todas las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT adscritos a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

[1] Numeral 59 de las "Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera", del 12 de julio de 2010 y su actualización al 17 de mayo de 2019.

C. Propósito

Atender las áreas de oportunidad detectadas de manera global para la SCT, con la finalidad de contar con un clima laboral sano y cordial bajo los siguientes principios:

- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral dentro de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- Reconocer el esfuerzo realizado por todas las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT en la medición de su clima y cultura organizacional, al realizar acciones a favor de la mejora del ambiente laboral.
- Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión.
- Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño, la consecuente satisfacción y desarrollo profesional de los servidores públicos de esta dependencia.

El presente programa incluye acciones de mejora para aquellos factores que presentaron calificación deficiente en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, con los que se detectaron las principales áreas de oportunidad y, de esta forma, contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión, a través de un clima laboral efectivo dentro de las áreas que conforman las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT de esta dependencia.

II. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2019

A. Clima y Cultura Organizacional en la Administración Pública Federal

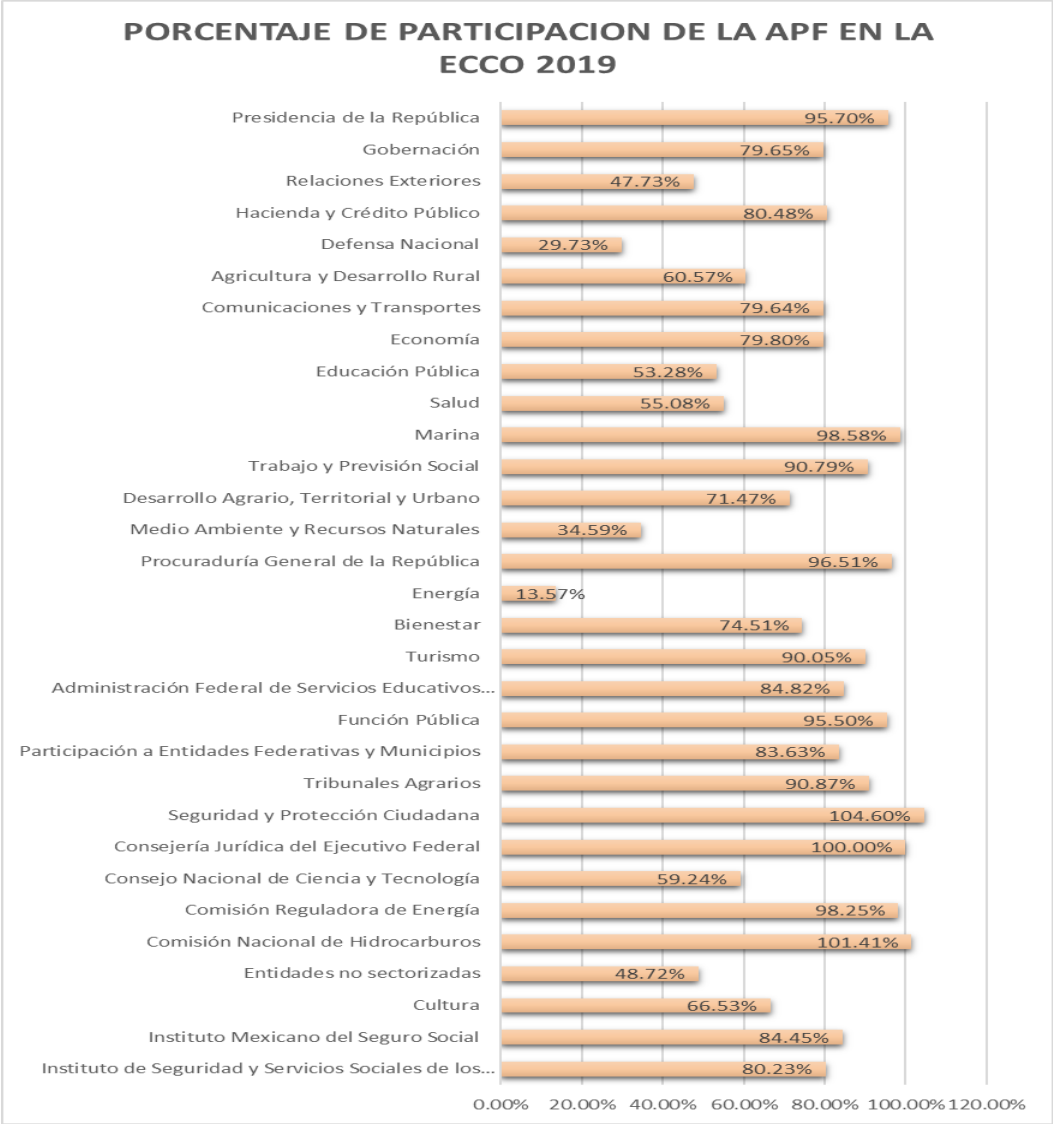
El clima y la cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.[2]

La ECCO es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en todas las instituciones del Gobierno Federal y que sirve para poder medir el clima y cultura organizacional de las instituciones. *Es un cuestionario que se contesta de forma anónima y permite conocer el sentir sobre diferentes aspectos de importancia de los centros de trabajo del personal que labora en instituciones públicas.* [3] Representa un mecanismo para identificar la percepción que tienen los servidores públicos respecto al clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral.

Los resultados obtenidos de la encuesta de clima organizacional permiten identificar, las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con la comunicación, calidad de vida laboral, liderazgo y participación, entre otros.

[2] Numeral 59 de las "Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera", del 12 de julio de 2010 y su actualización al 17 de mayo de 2019.
[3] ¿Qué es la ECCO?, Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF. Secretaría de la Función Pública. Disponible en: https://usp.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/index.html

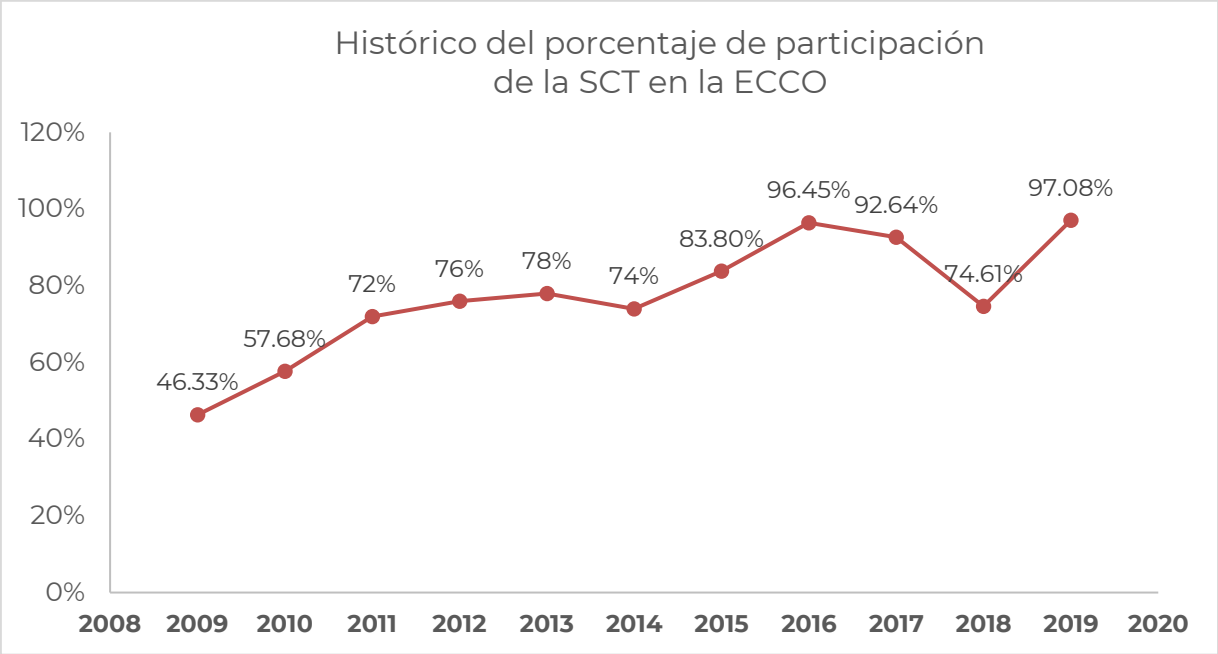
Conforme a los datos reportados por la Secretaría de la Función Pública, el ejercicio de la ECCO 2019 registró un total de 765,736 servidores públicos encuestados, con la participación de 31 dependencias. De esta forma, se presentan los resultados obtenidos de participación a nivel Administración Pública Federal Centralizada:



Es importante resaltar también que, al analizar los resultados y detectar las áreas de oportunidad es necesario forjar un **plan de prácticas** que incida en:

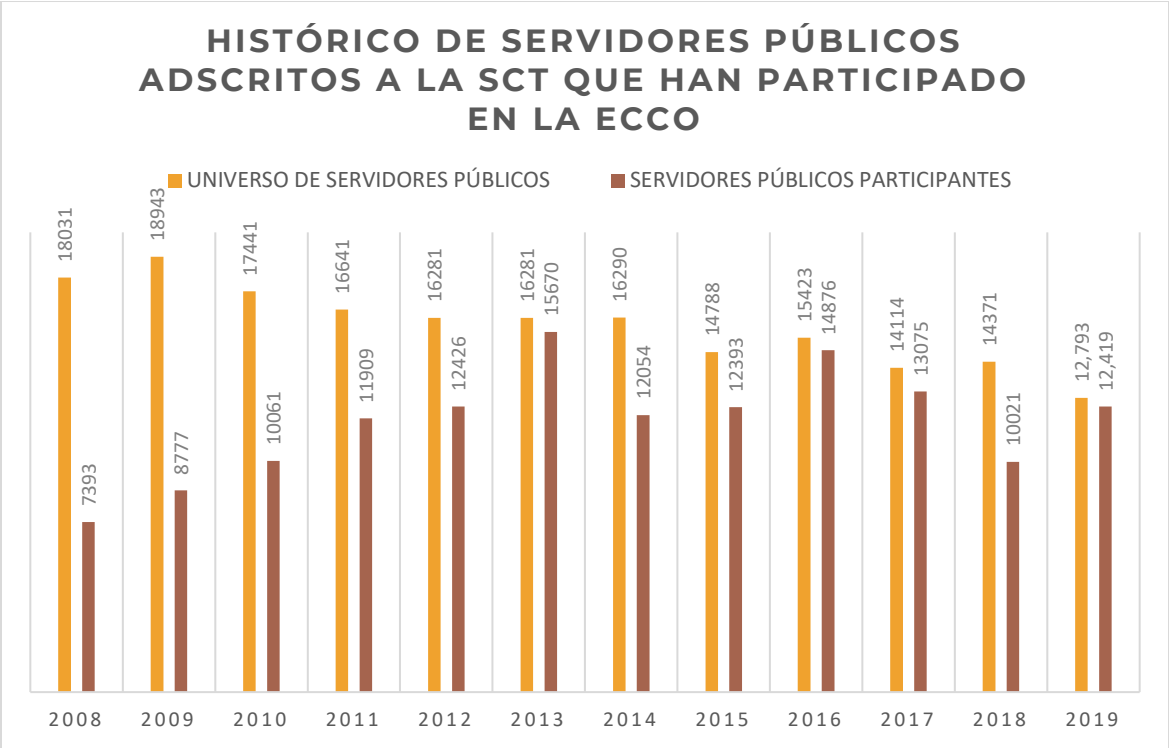
1. El mejor servicio a los ciudadanos;
2. El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
3. Contribuir al cumplimiento de la misión de nuestra institución.

A manera de referencia, el siguiente gráfico señala la tendencia de participación de los servidores públicos adscrito a la SCT durante los últimos 10 años de aplicación de la ECCO.



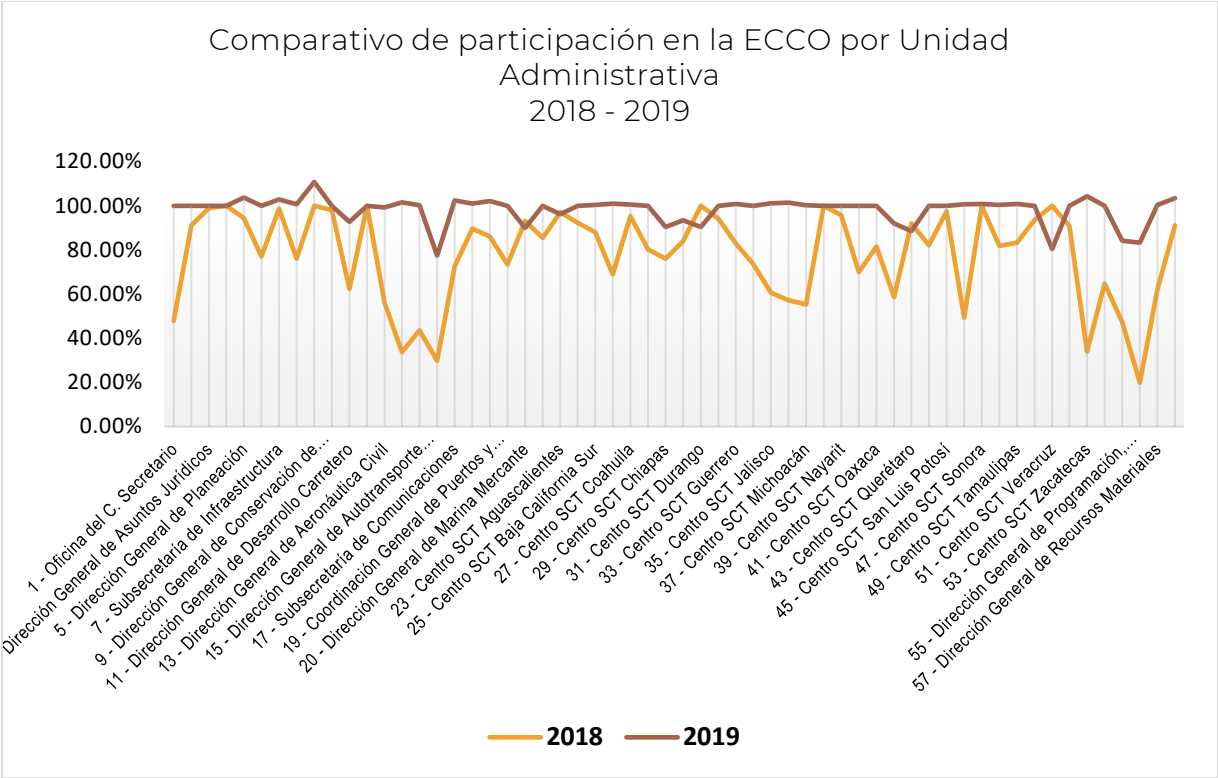
Para el caso de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el periodo de aplicación se llevó a cabo del 1° al 14 de octubre de 2019, obteniéndose un 97.08% de participación, lo que representa a 12,419 servidores públicos del total de la plantilla activa hasta ese momento, adscritos a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT.

En el siguiente grafico se puede constatar el universo de servidores públicos que han compuesto la plantilla de la SCT desde 2008 observando el incremento en el porcentaje de participación en el 2019, siendo la participación más alta que se ha realizado a lo largo de 11 años.



Asimismo, podremos observar un comparativo de participación de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que conforman esta Secretaría durante los ejercicios de 2018 y 2019. Cabe señalar que aquellas que presentan por arriba del 100%, es derivado de que algunos servidores públicos seleccionaron alguna otra Unidad Administrativa lo que infiere en este fenómeno. Por otra parte, es importante recalcar que en el ejercicio 2019 se eliminaron de la estructura de la SCT las siguientes Unidades:

- Órgano Interno de Control
- Coordinación General de Centros SCT
- Dirección General de Evaluación
- Unidad de la Red Privada del Gobierno Federal



Como se puede observar en el gráfico anterior, en el ejercicio ECCO 2019, se incrementó la participación en la mayoría de las Unidades Administrativas y Centros SCT con relación al 2018.

Secretaría de Comunicaciones y Transportes (12,419 encuestados)

COMPARATIVO DE PARTICIPACIÓN	REPORTE DE CIERRE 2018 (periodo 15 al 26 de octubre de 2018)			REPORTE DE CIERRE 2019 (periodo 1° al 14 de octubre de 2019)		
Área	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
1 - Oficina del C. Secretario	71	34	47.89%	58	58	100.00%
2 - Dirección General de Vinculación	34	31	91.18%	29	29	100.00%
3 - Dirección General de Asuntos Jurídicos	204	202	99.02%	203	203	100.00%
4 - Dirección General de Comunicación Social	112	112	100.00%	100	100	100.00%

COMPARATIVO DE PARTICIPACIÓN	REPORTE DE CIERRE 2018 (periodo 15 al 26 de octubre de 2018)			REPORTE DE CIERRE 2019 (periodo 1° al 14 de octubre de 2019)		
Área	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
5 - Dirección General de Planeación	54	51	94.44%	79	82	103.80%
6 - Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento	48	37	77.08%	44	44	100.00%
7 - Subsecretaría de Infraestructura	71	70	98.59%	70	72	102.86%
8 - Dirección General de Carreteras	301	229	76.08%	280	282	100.71%
9 - Dirección General de Conservación de Carreteras	107	107	100.00%	102	113	110.78%
10 - Dirección General de Servicios Técnicos	211	207	98.10%	206	206	100.00%
11 - Dirección General de Desarrollo Carretero	93	58	62.37%	97	90	92.78%
12 - Subsecretaría de Transporte	64	64	100.00%	56	56	100.00%
13 - Dirección General de Aeronáutica Civil	1,033	579	56.05%	1,001	993	99.20%
14 - Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal	92	31	33.70%	128	130	101.56%
15 - Dirección General de Autotransporte Federal	397	173	43.58%	389	390	100.26%
16 - Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte	436	130	29.82%	435	337	77.47%
17 - Subsecretaría de Comunicaciones	80	58	72.50%	83	85	102.41%
18 - Dirección General de Política de Telecomunicaciones y de Radio Difusión	126	113	89.68%	109	110	100.92%

COMPARATIVO DE PARTICIPACIÓN	REPORTE DE CIERRE 2018 (periodo 15 al 26 de octubre de 2018)			REPORTE DE CIERRE 2019 (periodo 1° al 14 de octubre de 2019)		
Área	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
19 - Coordinación General de Puertos y Marina Mercante	122	105	86.07%	46	47	102.17%
20 - Dirección General de Puertos	199	146	73.37%	116	116	100.00%
20 - Dirección General de Marina Mercante	58	54	93.10%	189	170	89.95%
22 - Dirección General de Fomento y Administración Portuaria	55	47	85.45%	51	51	100.00%
23 - Centro SCT Aguascalientes	309	300	97.09%	130	125	96.15%
24 - Centro SCT Baja California	232	214	92.24%	298	298	100.00%
25 - Centro SCT Baja California Sur	251	221	88.05%	219	220	100.46%
26 - Centro SCT Campeche	264	182	68.94%	220	222	100.91%
27 - Centro SCT Coahuila	192	183	95.31%	384	386	100.52%
28 - Centro SCT Colima	405	325	80.25%	251	251	100.00%
29 - Centro SCT Chiapas	272	207	76.10%	250	226	90.40%
30 - Centro SCT Chihuahua	256	215	83.98%	181	169	93.37%
31 - Centro SCT Durango	196	196	100.00%	251	227	90.44%
32 - Centro SCT Guanajuato	395	372	94.18%	183	183	100.00%
33 - Centro SCT Guerrero	264	219	82.95%	370	373	100.81%
34 - Centro SCT Hidalgo	273	201	73.63%	253	253	100.00%
35 - Centro SCT Jalisco	290	176	60.69%	272	275	101.10%
36 - Centro SCT México	364	208	57.14%	270	274	101.48%

COMPARATIVO DE PARTICIPACIÓN	REPORTE DE CIERRE 2018 (periodo 15 al 26 de octubre de 2018)			REPORTE DE CIERRE 2019 (periodo 1° al 14 de octubre de 2019)		
Área	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
37 - Centro SCT Michoacán	170	94	55.29%	354	355	100.28%
38 - Centro SCT Morelos	186	186	100.00%	171	171	100.00%
39 - Centro SCT Nayarit	212	203	95.75%	164	164	100.00%
40 - Centro SCT Nuevo León	320	224	70.00%	195	195	100.00%
41 - Centro SCT Oaxaca	255	208	81.57%	293	293	100.00%
42 - Centro SCT Puebla	242	142	58.68%	260	239	91.92%
43 - Centro SCT Querétaro	162	149	91.98%	225	199	88.44%
44 - Centro SCT Quintana Roo	319	262	82.13%	153	153	100.00%
45 - Centro SCT San Luis Potosí	317	309	97.48%	301	301	100.00%
46 - Centro SCT Sinaloa	261	129	49.43%	299	301	100.67%
47 - Centro SCT Sonora	221	221	100.00%	243	245	100.82%
48 - Centro SCT Tabasco	358	293	81.84%	212	213	100.47%
49 - Centro SCT Tamaulipas	180	150	83.33%	345	348	100.87%
50 - Centro SCT Tlaxcala	573	536	93.54%	168	168	100.00%
51 - Centro SCT Veracruz	220	220	100.00%	547	440	80.44%
52 - Centro SCT Yucatán	197	179	90.86%	215	215	100.00%
53 - Centro SCT Zacatecas	97	33	34.02%	183	191	104.37%
54 - Unidad de Administración y Finanzas	187	121	64.71%	92	92	100.00%

COMPARATIVO DE PARTICIPACIÓN	REPORTE DE CIERRE 2018 (periodo 15 al 26 de octubre de 2018)			REPORTE DE CIERRE 2019 (periodo 1° al 14 de octubre de 2019)		
Área	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
55 - Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	321	152	47.35%	202	170	84.16%
56 - Dirección General de Recursos Humanos	293	58	19.80%	311	259	83.28%
57 - Dirección General de Recursos Materiales	58	36	62.07%	299	300	100.33%
58 - Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones	34	31	91.18%	57	59	103.51%
Totales	13,431	10,021	77.61%	12,793	12,419	97.08%

B. Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2019

La escala ECCO se conforma por un total de 73 reactivos, distribuidos en 27 factores agrupados de la siguiente manera:

- 17 factores de *Clima y cultura organizacional "A"*
- 2 factores *fractales de clima y cultura organizacional "A"*
- 7 factores de *Competencias "A"*
- 1 factor de *Igualdad y no discriminación "A"*

En el siguiente apartado se enuncian la totalidad de factores que integran la escala, así como la definición de los mismos.

FACTOR DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL "A"		
No.	Denominación del factor	Descriptor
1	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
2	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.
3	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.
4	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.
5	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.
6	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.
7	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.
8	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.
9	Balance trabajo-familia	Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
10	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.
11	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.
12	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.
13	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.
14	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.
15	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.
16	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.
17	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.

FACTORES FRACTALES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL "A"		
No.	Denominación del factor	Descriptor
1	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.
2	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.

FACTOR DE COMPETENCIAS "A"		
No.	Denominación del factor	Descriptor
1	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.
2	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.
3	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.
4	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.
5	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.
6	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.)
7	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.

FACTOR DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN "A"		
No.	Denominación del factor	Descriptor
1	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.

Derivado de lo anterior, serán analizados los resultados de cada factor y se elaborarán las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 (PTCCO),** en las que se establecen las acciones y el plan de trabajo para solventar las áreas de oportunidad identificadas en la ECCO 2019, y así contar con servidores públicos profesionales, comprometidos, que fortalezcan 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.

III. PROPÓSITOS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

El Reporte de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 (PTCCO) tiene como propósito conseguir la mejora continua en la cultura organizacional, mediante el análisis y la detección de áreas de oportunidad e implementación de estrategias para su atención, con la finalidad de promover el desempeño, productividad y calidad en el servicio e imagen institucional, así como la evaluación de políticas relativas a la planeación, desarrollo y mejora de habilidades mediante la profesionalización de los servidores públicos, para que así se contribuya al cumplimiento de la misión y visión de la SCT.

A. Generalidades

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 representa un mecanismo para identificar y medir la percepción de los servidores públicos respecto al clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral, tales como las motivaciones personales, prácticas organizacionales, liderazgo, entre otros.

Resultado del análisis de los puntajes globales obtenidos por las instituciones participantes, pertenecientes a la Administración Pública Federal Centralizada, la SCT alcanzó una calificación de 80.48 puntos en su evaluación. En consecuencia, ocupa el lugar 16 de un total de 31, asimismo, el puntaje obtenido sitúa a la SCT en la media global para la Administración Pública Federal (APF), conforme a los umbrales de evaluación establecidos.

Finalmente, al efectuar la comparación con el puntaje obtenido en el año inmediato anterior, se observa que la calificación obtenida tuvo un leve descenso de 1.52 puntos, sin embargo, cabe señalar que en el presente ejercicio la participación de los servidores públicos aumentó considerablemente, pasando de 10,021 a 12,419.

B. Umbrales de evaluación

La Secretaría de la Función Pública determinó que para la Administración Pública Federal el umbral superior a partir de los 85 puntos, el cual determinará las fortalezas y el umbral inferior a partir de los 79 puntos, el cual definirá las áreas de oportunidad, siendo la media entre 80 y 84 puntos.

IV. CRITERIOS GENERALES DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, se describen los criterios requeridos por la SFP para la evaluación objetiva del contenido de las PTCCO, para los programas planificados por cada institución.

No. de Criterio	Criterios a cumplir	Puntos a Evaluar (consecutivo)	Descripción
1	ANÁLISIS CUANTITATIVO Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos	1	Análisis de factores, reactivos y sociodemográficos. Gráficas y/o tablas, elaborar conclusiones.
2	ANÁLISIS CUALITATIVO Comentarios y sugerencias.	2	Análisis de acuerdo al tipo de opinión. Gráficas y/o tablas.
3	ANÁLISIS COMPARATIVO Entre instituciones y, en su caso, entre áreas.	3	Entre instituciones del mismo ramo, giro, tamaño, etc. Gráficas y/o tablas.
	Comparación de resultados actuales y el ejercicio anterior procedente	4	Comparar todos los factores y los reactivos significativos, con al ejercicio anterior que corresponda. Gráficas y/o tablas.
	Efectividad del último PTCCO. Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.	5	No. de prácticas cumplidas / No. de prácticas registradas año anterior * 100 = % efectividad.
4	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS específico, mensurable y alcanzable	6	Objetivos que fortalezcan factores, reactivos o sugerencias con áreas oportunidad.
5	DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	7	A cada objetivo vincular prácticas o acciones para lograr lo planeado.
	Difusión de los Resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución (obligatoria)	8	Difundir al personal los resultados y los PTCCO de la institución.
	Práctica o acción relacionada con el liderazgo (estratégica)	9	Prácticas que mejoren el liderazgo de los servidores públicos de la institución.
6	PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	10	Fecha de realización de la práctica (inicio y fin), durante el período del 1° de enero al 31 de diciembre.
	Calificación Máxima	10	

1. Análisis Cuantitativo

❖ Participantes

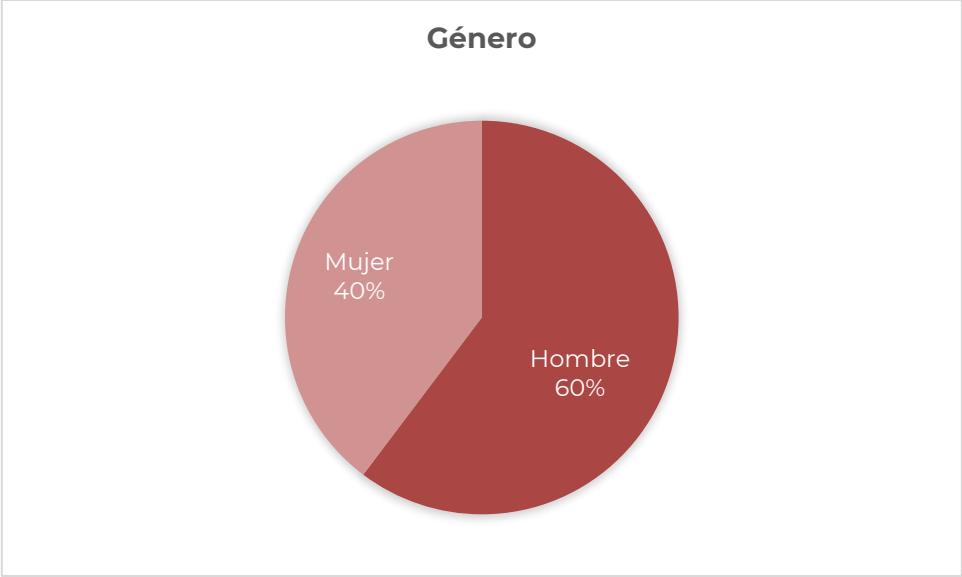
La participación global en la **APF** en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 fue de **765,736 servidores públicos**, con **31 instituciones públicas**.

En el caso particular de la **SCT** se tuvo la participación de todas las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT, representado por el **97.08%** del personal registrado en la plantilla; es decir, de **12,793** servidores públicos participaron **12,419**.

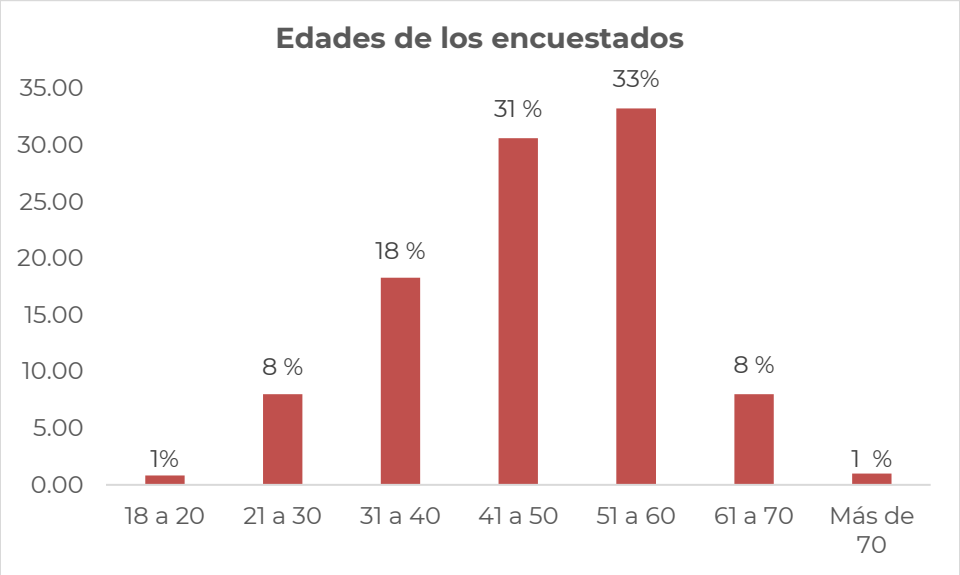
❖ Datos Sociográficos

En el presente apartado se describen las características sociográficas de la población participante en la encuesta ECCO, es decir, aquellos servidores públicos adscritos a la SCT al momento de la aplicación.

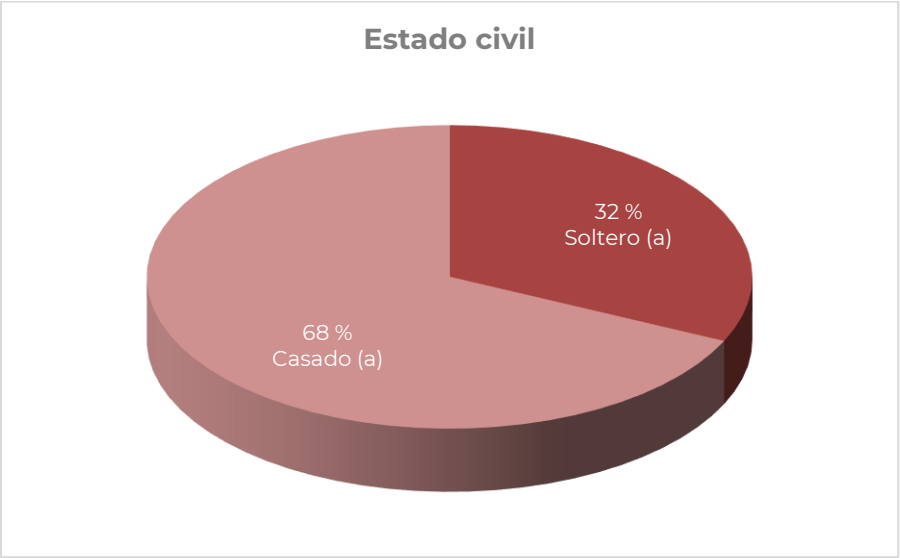
De los 12,419 participantes en la ECCO, el 40% indicaron ser mujeres, mientras que el 60% restante son hombres, por lo que existe una brecha del 20% entre ambos géneros.



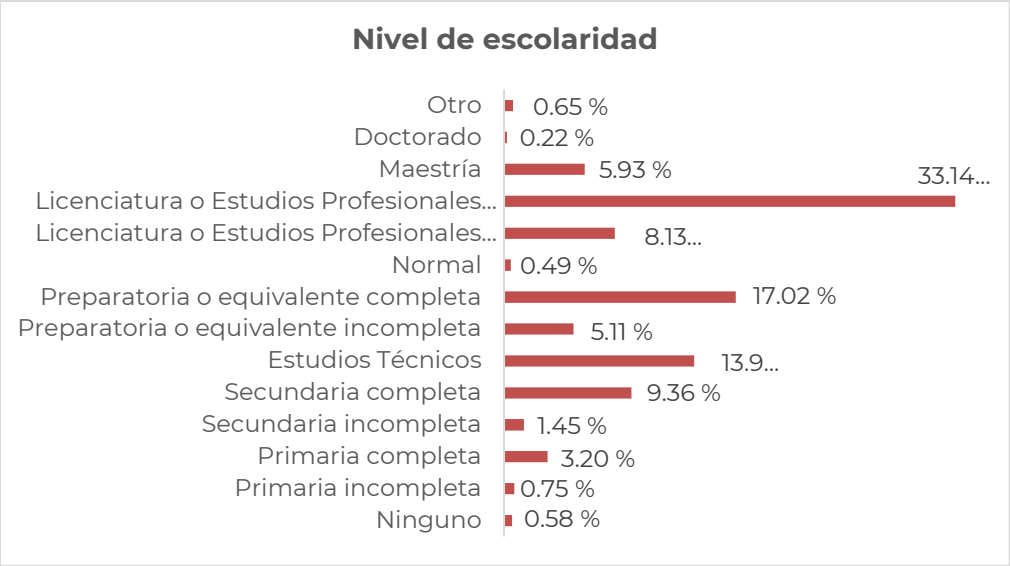
Asimismo, la edad predominante de los participantes oscila entre los 41 a 60 años, dicho conjunto comprende 7,931 servidores públicos.



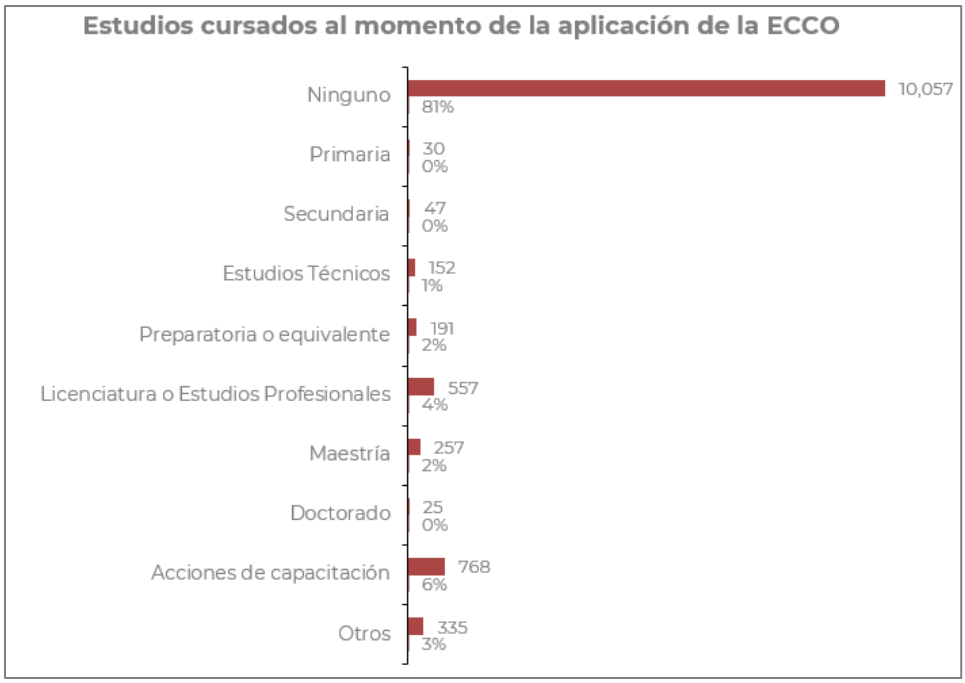
Respecto al estado civil, el estatus mayoritario lo representan los servidores públicos "casados", con el 68.05% de los participantes, mientras que el resto se define como "soltero".



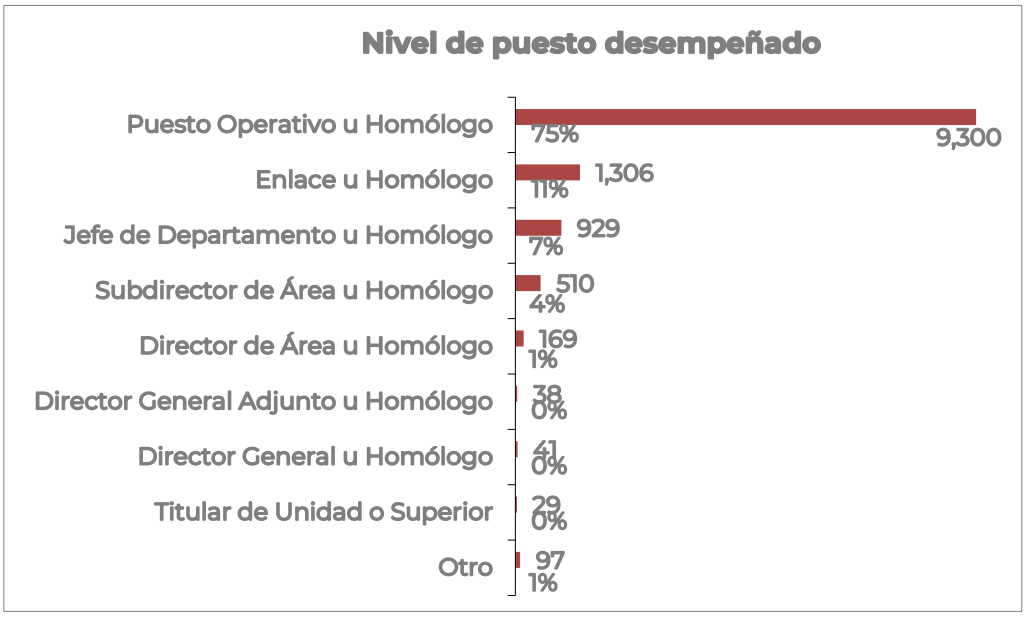
En el caso del nivel de escolaridad, la mayoría manifiesta tener "Licenciatura o Estudios Profesionales completos" (33.14%), seguidos de los servidores públicos con "Preparatoria o equivalente completa" (17.02%). Por otro lado, en el extremo inferior destacan los casos de participantes que cuentan con estudios de posgrado como es el caso del doctorado con apenas el 0.22%, así como la proporción de trabajadores que no cuenta con ningún tipo de estudios con un 0.58%.



Siguiendo con los datos relativos a la formación educativa, el siguiente gráfico representa el estado de los servidores públicos en función de si se encontraban cursando algún tipo de instrucción o programa al momento de la aplicación de la encuesta. En términos generales, gran parte de los servidores públicos no se encuentran realizando estudios de formación, y en los casos reportados en menor proporción son los casos de doctorado, primaria y secundaria con el 25, 30 y 47 casos respectivamente.

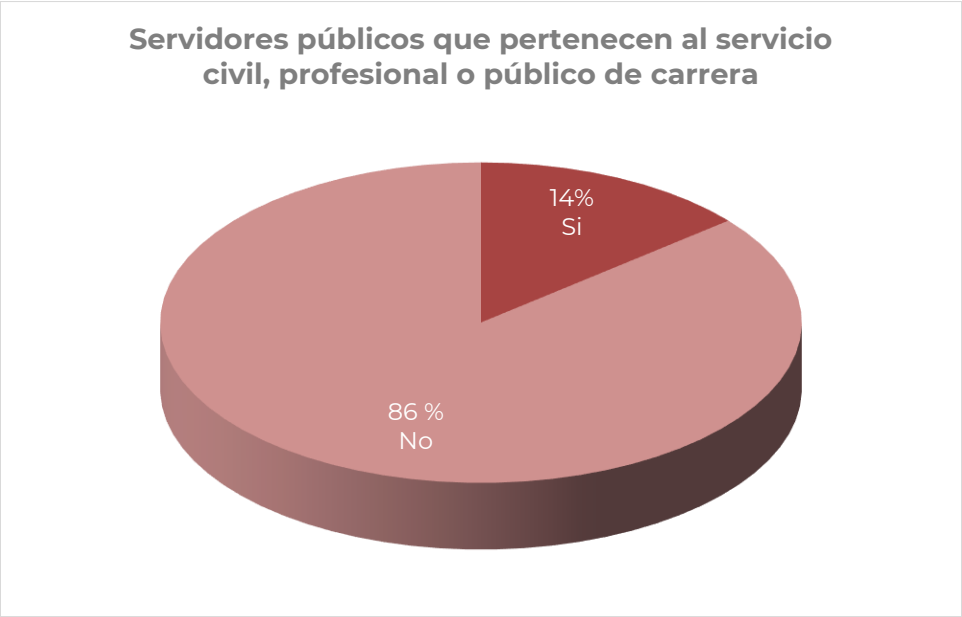


Continuando con el análisis de la estructura ocupacional del personal adscrito a la SCT, el nivel de puesto predominante corresponde a los servidores públicos de nivel operativo con tres cuartas partes de la plantilla, por lo que el 25.11% restante constituye los niveles jerárquicos que van desde “Enlace u Homólogo” hasta “Titular de Unidad o Superior”, como puede observarce la diferenca del grupo de operativos con el resto del presonal es significativa.

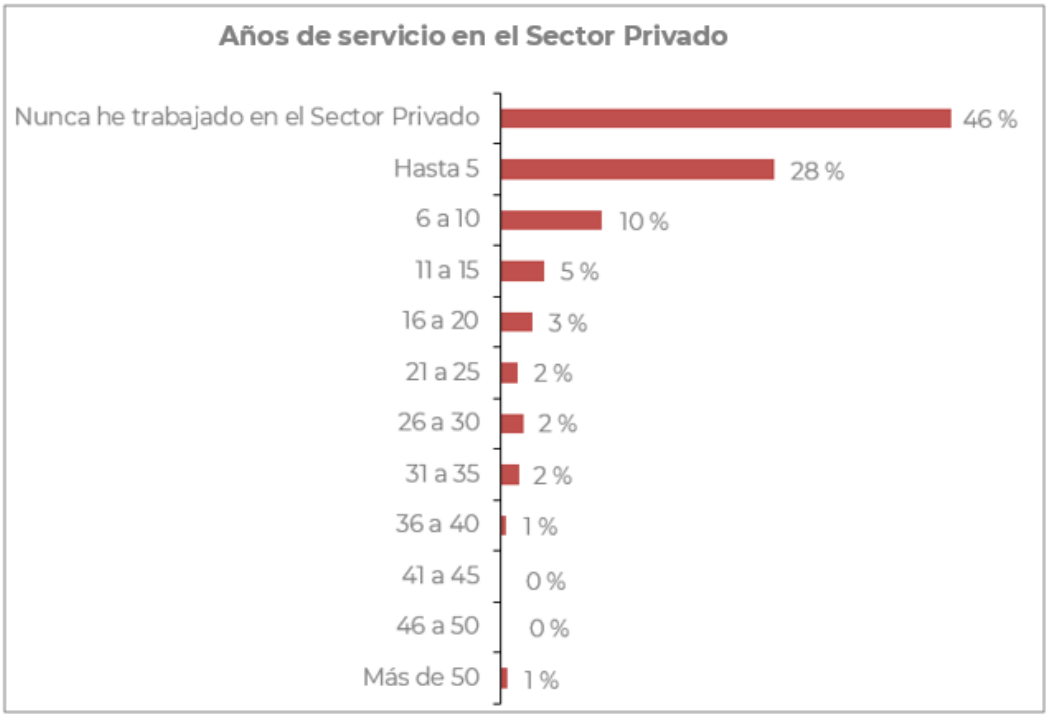


Continuando con el análisis de datos referentes a la estructura ocupacional, únicamente el 14.03% de los servidores públicos afirmó que su cargo se encuentra sujeto ya sea al servicio civil, al

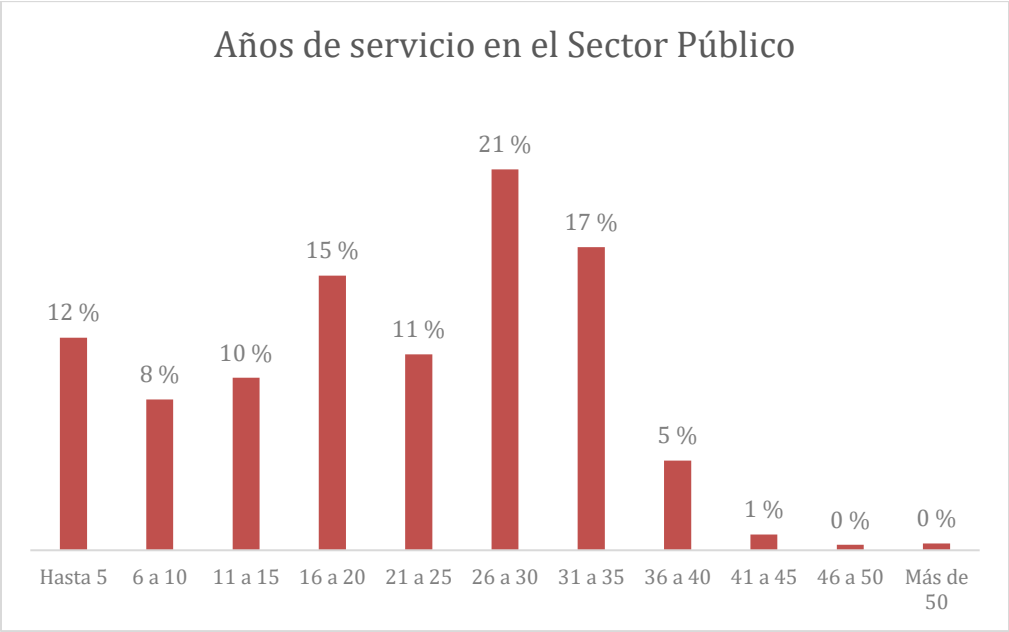
servicio profesional o al servicio público de carrera. Al igual que en el gráfico anterior, la diferencia es considerable al comparar al grupo que no está sujeto a ninguno de los sistemas de servicio referidos anteriormente.



De los cuales poco menos de la mitad de los participantes reporta nunca haber trabajado en la iniciativa privada (46%), conformando así la categoría representativa. La proporción restante la integran servidores públicos con experiencia que desde los 5 años hasta más de 50 años de servicio en dicho sector, la frecuencia tiende a disminuir a mayor antigüedad de servicios en el sector privado.

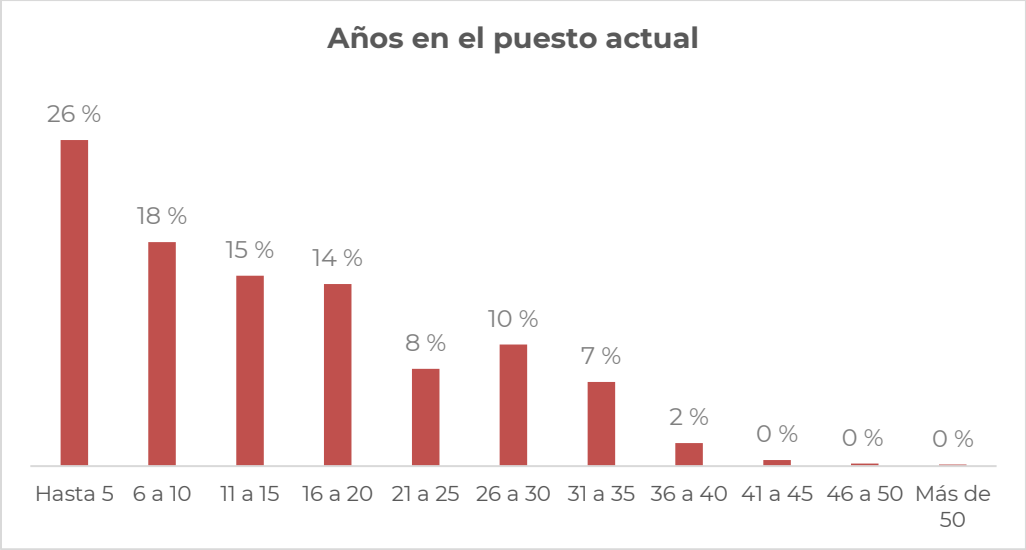


Con relación al gráfico anterior, se observa que la mayoría de los servidores públicos han prestado sus servicios alrededor de 26 a 30 años (21%), seguidos de quienes llevan de 31 a 35 años y 16 a 20 años con el 17% y el 15% respectivamente.



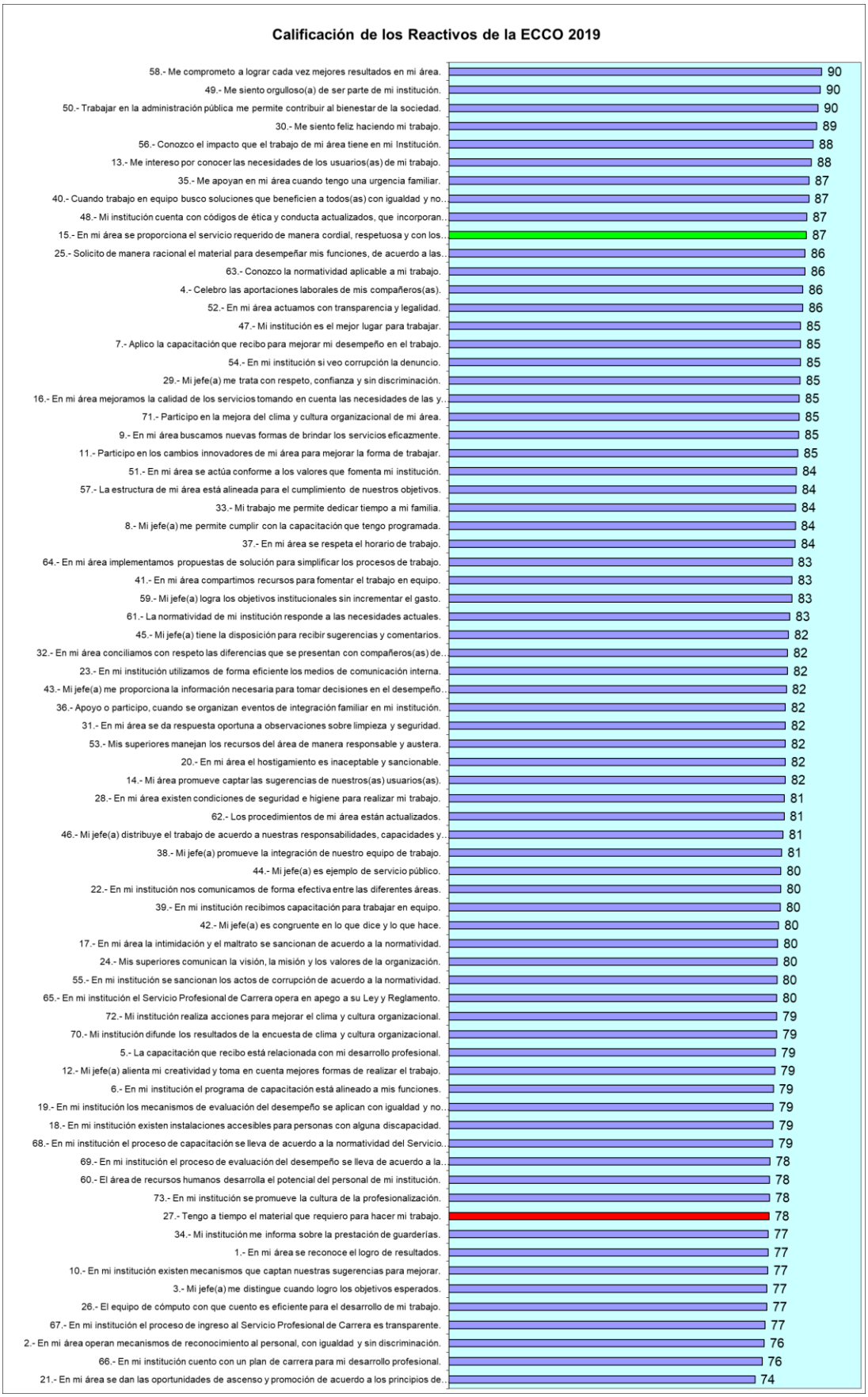
Relativo a la trayectoria profesional de los cargos desempeñados por servidores públicos en la SCT, el caso más representativo es el de aquellos trabajadores que llevan hasta cinco años en el puesto actual (26 %), cabe mencionar que a medida que

aumenta la antigüedad en el cargo la proporcion de servidores públicos en dichas categorías disminuye.

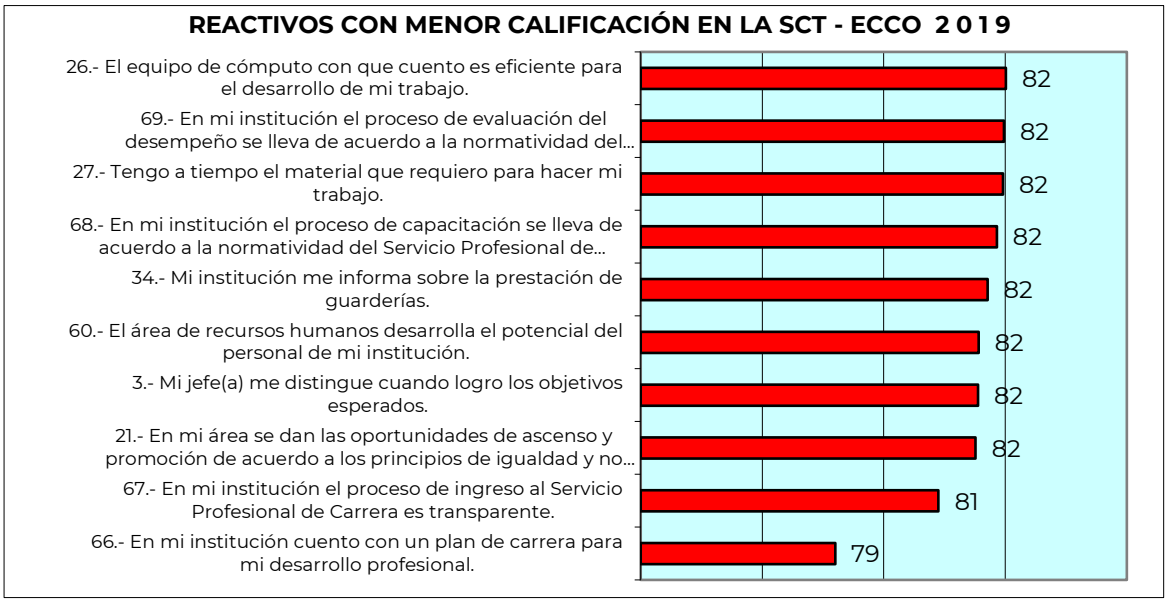


Indicadores por factor evaluado

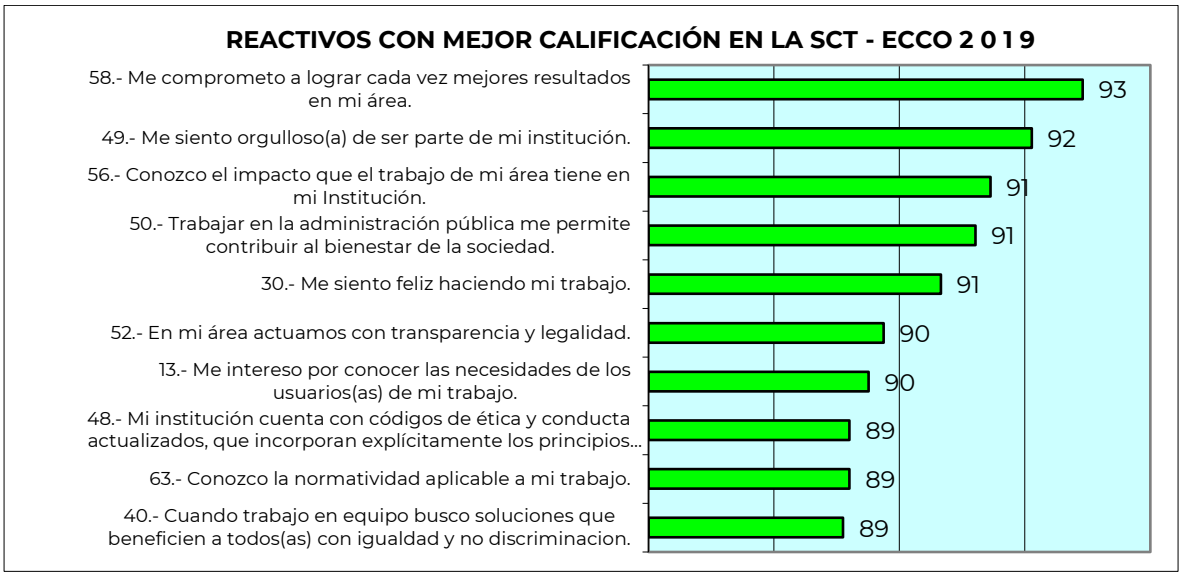
En el presente apartado se proporcionan los resultados obtenidos en la Encuesta ECCO 2019. Además, se señalan los diez reactivos que obtuvieron mayor puntaje, así como los que obtuvieron la menor evaluación por el personal de la SCT. Lo anterior con la finalidad de proponer estrategias para atender las áreas de oportunidad identificadas.


Calificación de los Reactivos de la ECCO 2019
58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área. 90
49.- Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución. 90
50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad. 90
30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo. 89
56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución. 88
13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo. 88
35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 87
40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no.. 87
48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan.. 87
15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los.. 87
25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las.. 86
63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo. 86
4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as). 86
52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad. 86
47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar. 85
7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo. 85
54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio. 85
29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación. 85
16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y.. 85
71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área. 85
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente. 85
11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar. 85
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución. 84
57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos. 84
33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 84
8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada. 84
37.- En mi área se respeta el horario de trabajo. 84
64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo. 83
41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo. 83
59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto. 83
61.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales. 83
45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios. 82
32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de.. 82
23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna. 82
43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño.. 82
36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 82
31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad. 82
53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera. 82
20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. 82
14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as). 82
28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo. 81
62.- Los procedimientos de mi área están actualizados. 81
46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y.. 81
38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo. 81
44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público. 80
22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas. 80
39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo. 80
42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace. 80
17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. 80
24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización. 80
55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad. 80
65.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento. 80
72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional. 79
70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional. 79
5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 79
12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo. 79
6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones. 79
19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no.. 79
18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 79
68.- En mi institución el proceso de capacitación se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio.. 79
69.- En mi institución el proceso de evaluación del desempeño se lleva de acuerdo a la.. 78
60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución. 78
73.- En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización. 78
27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo. 78
34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 77
1.- En mi área se reconoce el logro de resultados. 77
10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar. 77
3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. 77
26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo. 77
67.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente. 77
2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. 76
66.- En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional. 76
21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de.. 74

La siguiente gráfica señala el umbral extremo inferior correspondiente a los reactivos que obtuvieron el menor puntaje.



Por otro lado, los reactivos que presentaron mayor calificación y que son identificados como fortaleza institucional son los siguientes:



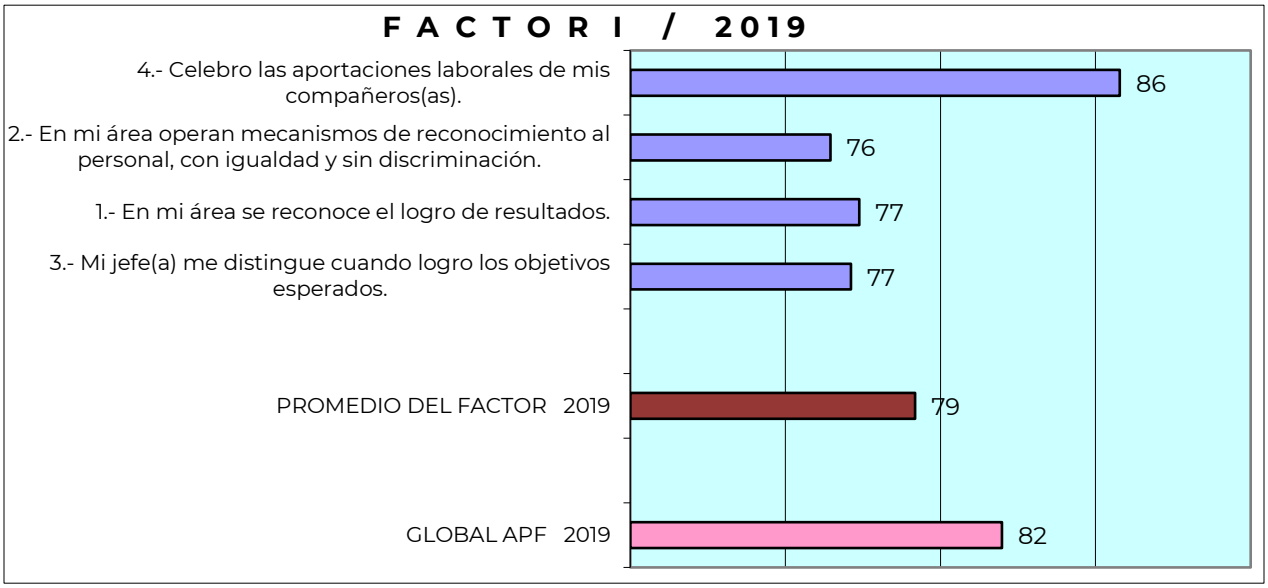
❖ Resultados de los factores.

En este apartado se analizan los resultados de cada uno de los factores que integran la ECCO, correspondientes a las respuesta asignadas por los trabajadores adscritos a la SCT, a fin de conocer la percepción de los servidores públicos sobre la intitución donde laboran.

Se presentan las gráficas por factor, donde se observa el puntaje obtenido en cada reactivo, así como la calificación promedio obtenida por la SCT y la global a nivel APF.

El factor "Reconocimiento Laboral indica una percepción inferior de las y los trabajadores, con 79 puntos, respecto a la APF, ya que las y los servidores públicos opinan que hace falta el reconocimiento de los jefes inmediatos al personal con igualdad y sin discriminación, así como la valoración y reconocimiento de su desempeño y las aportaciones a la institución.

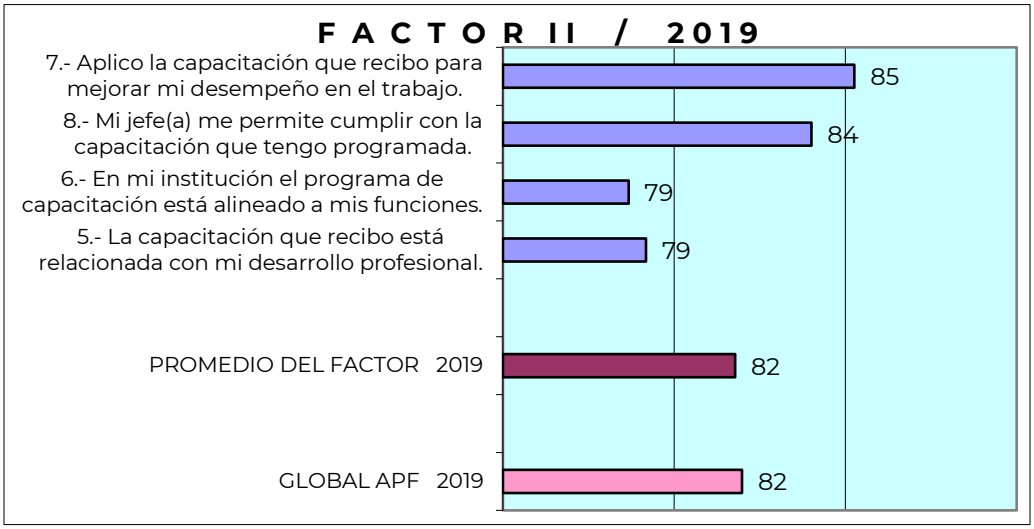
Factor I. "Reconocimiento Laboral"



El factor "Capacitación especializada y desarrollo", indica una percepción dentro de la media con un puntaje de 82, donde se ve la utilidad de la capacitación de manera positiva con relación a la mejora en el desempeño laboral; aunque de manera

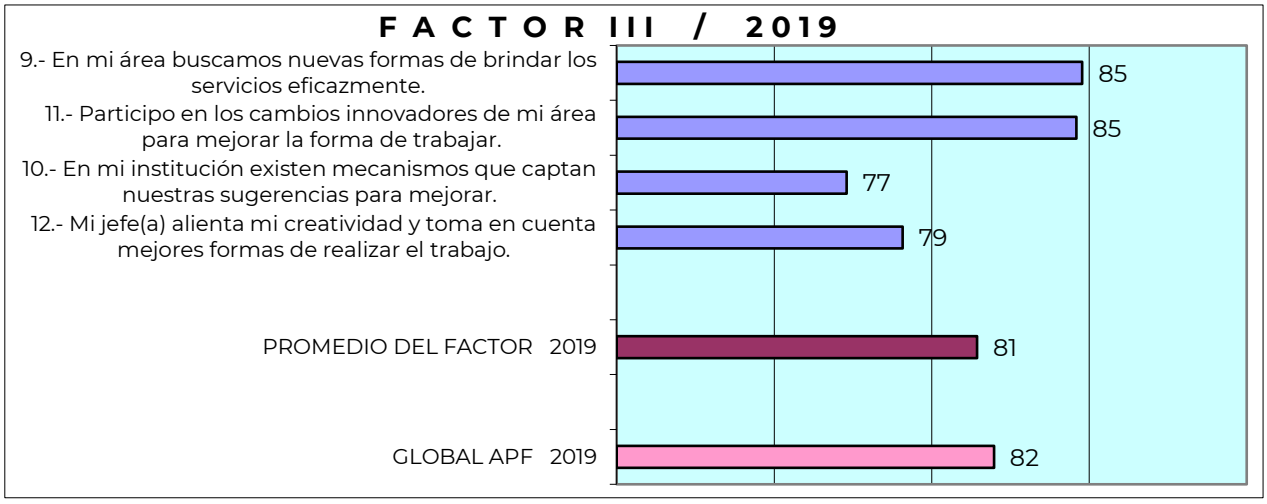
desfavorable se percibe la falta de alineación de la capacitación con las funciones específicas de las y los trabajadores, así como a la falta de relación de la capacitación con el desarrollo profesional.

Factor II. “Capacitación especializada y desarrollo”



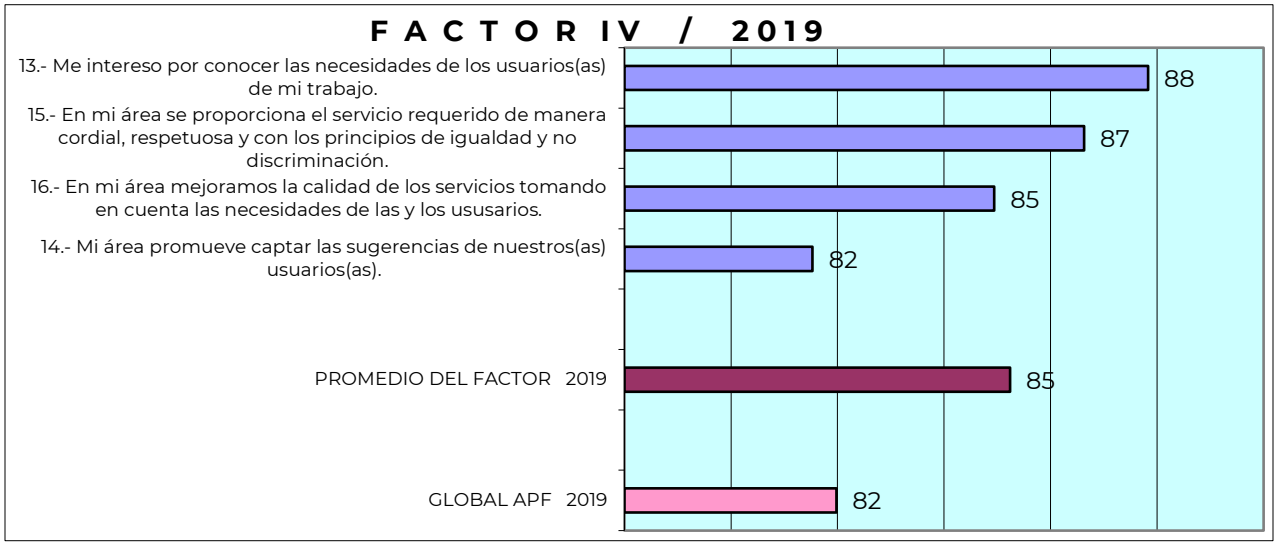
El factor “Mejora y cambio”, supera apenas la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 81 puntos, en el ejercicio se percibió un interés de las y los servidores públicos para participar en los procesos de mejora e innovación que se promueven en la Secretaría, aunque se percibe la falta de mecanismos que capten las sugerencias de mejora con la debida oportunidad.

Factor III. “Mejora y cambio”



El factor “Calidad y orientación a la usuaria o usuario (a)”, supera la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 85 puntos. En ese factor los servidores públicos de la Secretaría consideran que atienden sus actividades considerando el servicio tanto a usuarios y usuarias, internos y externos, manteniendo una actitud perceptiva a las sugerencias de los usuarios y usuarias para la mejora de sus procesos de atención.

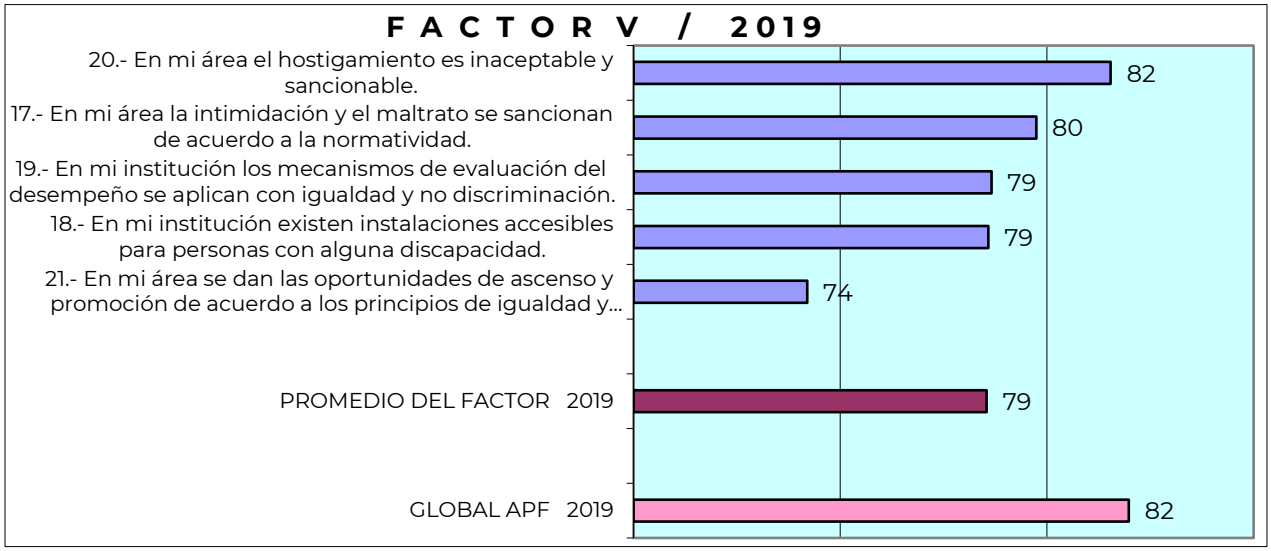
Factor IV “Calidad y orientación al usuario(a)”



El factor “Equidad de género”, está en el nivel inferior respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 79 puntos, sugiriendo atender procedimientos de evaluación del desempeño y de condiciones de infraestructura adecuadas a los usuarios y usuarias

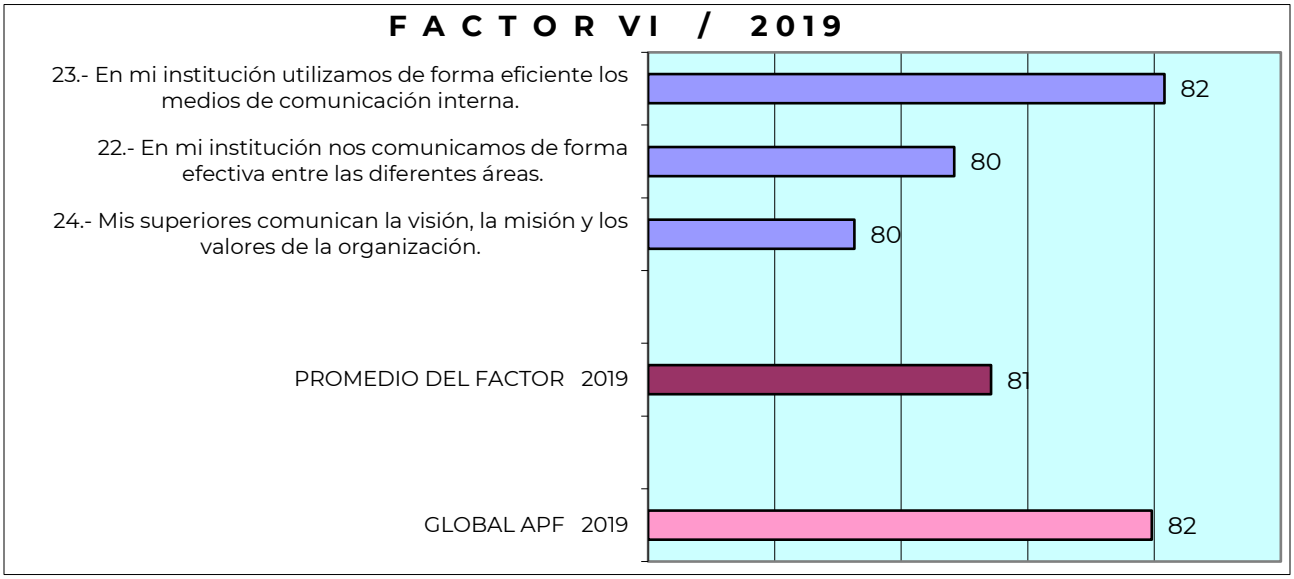
con alguna discapacidad; este factor subraya la percepción desfavorable con relación a las oportunidades de ascenso y promoción, será necesario aplicar una mejora en este factor.

Factor V. “Equidad y género”



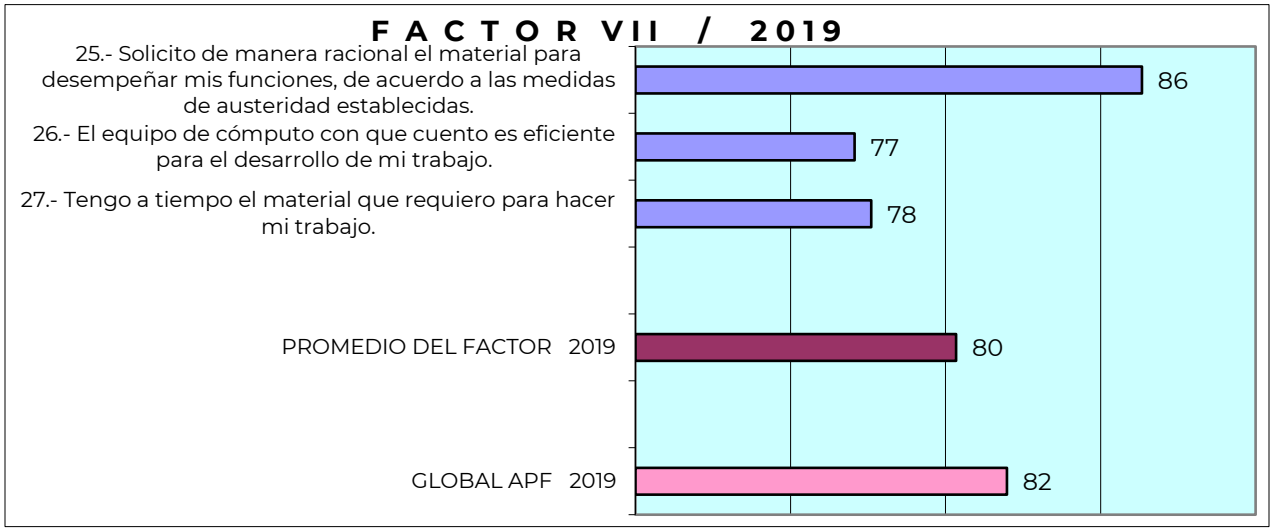
El factor “Comunicación”, se ubica por un punto en la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 81 puntos, se observa que la difusión de los programas, eventos, procesos, entre otros, se realiza de forma eficiente, aunque se resalta como la falta de comunicación del rumbo que lleva la Institución (Misión, Visión y Valores) por parte de los superiores.

Factor VI. “Comunicación”



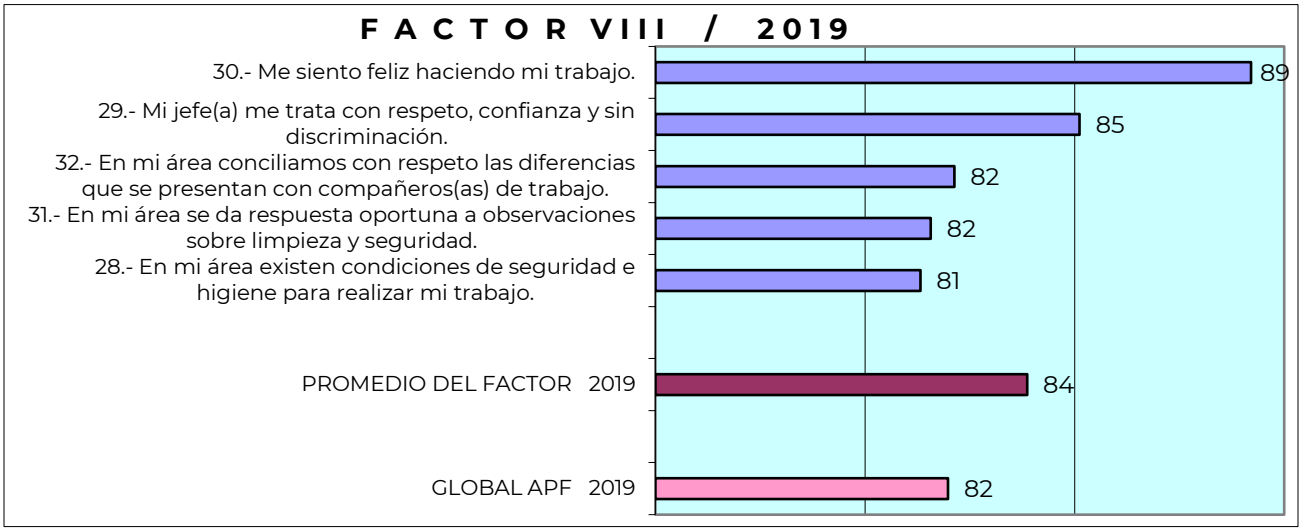
El factor “Disponibilidad y recursos”, está cerca de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 80 puntos, se percibe desacuerdo en la eficiencia del equipo con el que cuenta, así como a la oportunidad en la distribución del material de trabajo para realizar sus labores cotidianas.

Factor VII. “Disponibilidad y recursos”



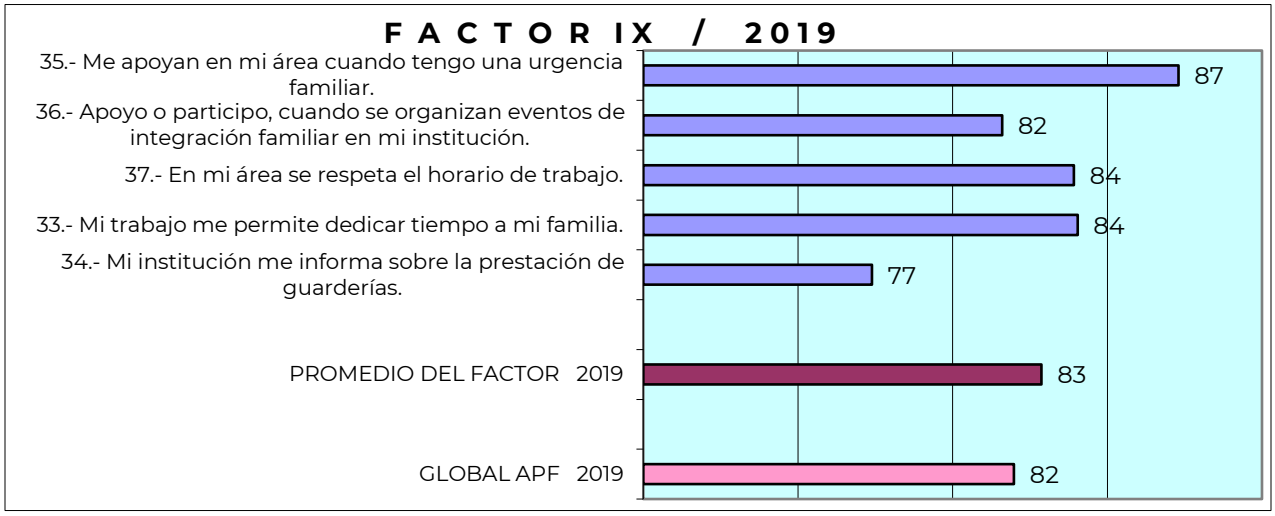
El factor “Calidad de vida laboral”, está cerca de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 84 puntos, las y los servidores públicos están medianamente satisfechos con los aspectos que inciden al interior de la institución (integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso).

Factor VIII. “Calidad de vida laboral”



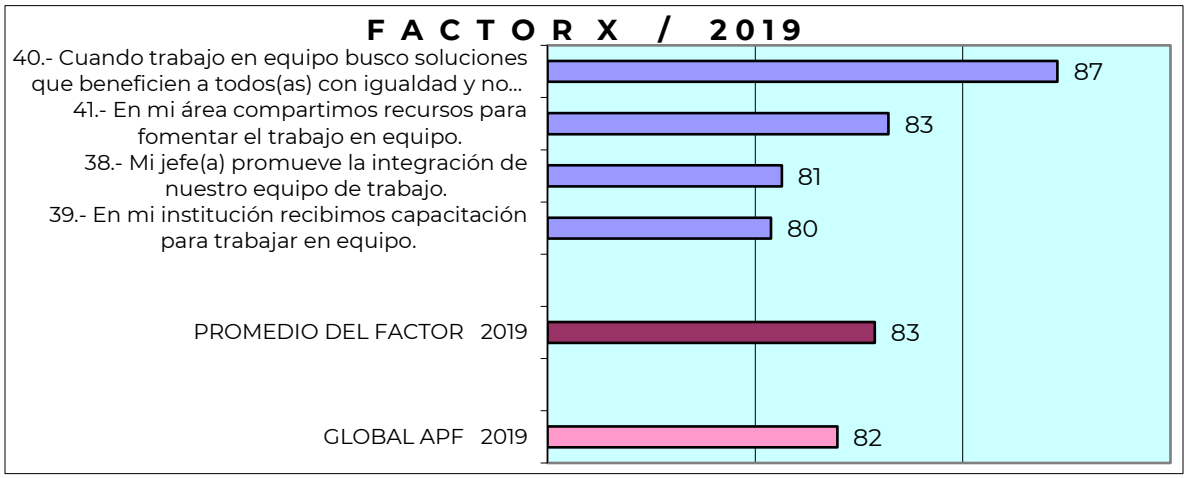
El factor “Balance trabajo-familia”, se ubica arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, se manifiesta mediana satisfacción de las y los servidores públicos respecto de la comprensión de los mandos superiores brindan en el trabajo para atender situaciones emergentes, así como para otorgar el tiempo que pasan con sus familias, cabe hacer notar el área de oportunidad en la difusión de las oportunidades para acceder a guarderías.

Factor IX. “Balance trabajo-familia”



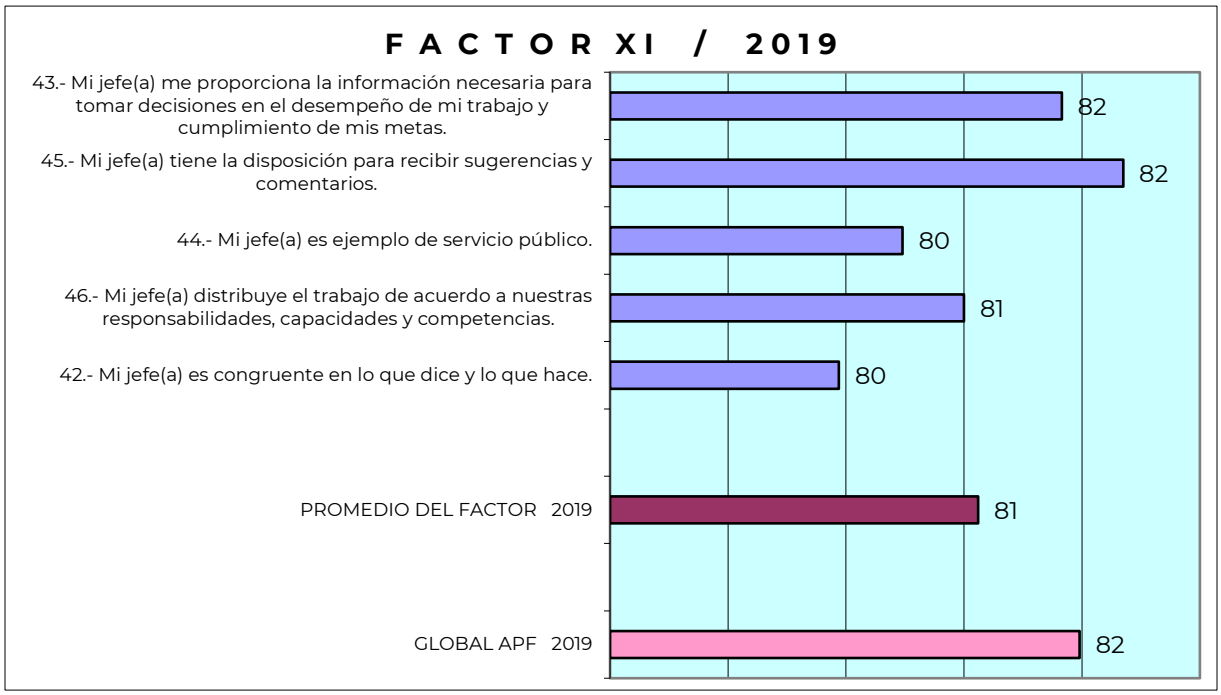
El factor “Colaboración y trabajo en equipo”, se percibe por arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, se manifiesta la participación positiva en equipo y la colaboración entre compañeros, aunque se considera que hace falta incentivar por parte del jefe la integración de equipos de trabajo, así como la falta de capacitación para el trabajo en equipo.

Factor X. “Colaboración y trabajo en equipo”



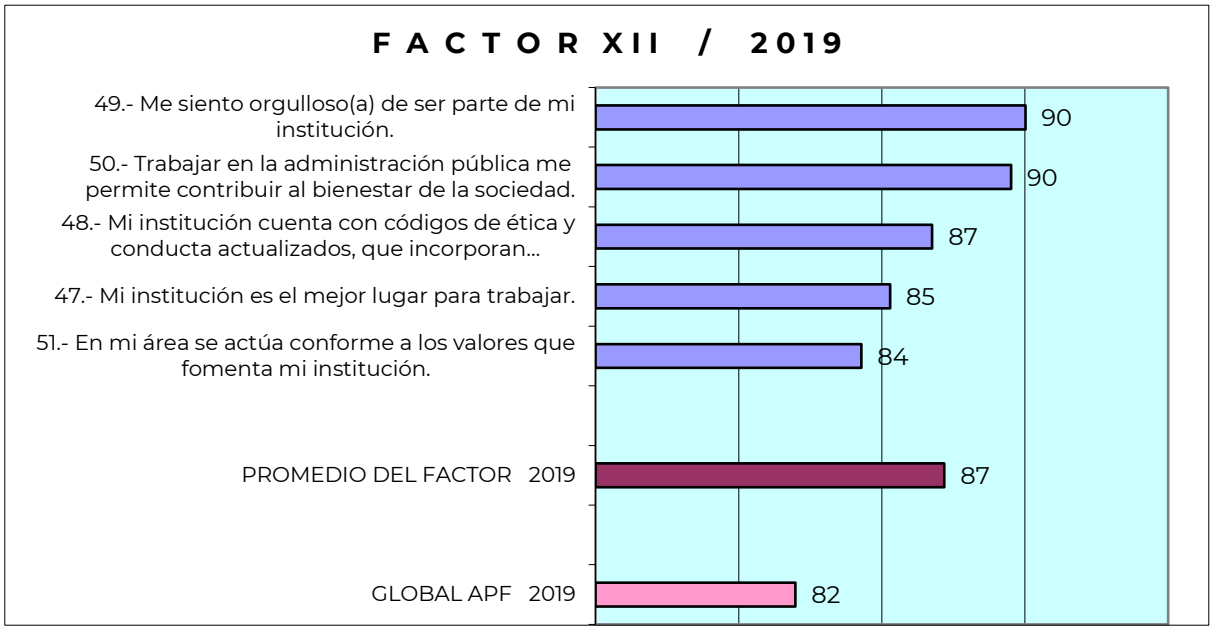
El factor “Liderazgo y participación”, está por debajo de la media respecto a la APF, se observar que existe una opinión moderada respecto a la apertura de los superiores jerárquicos para delegar y aceptar opiniones sobre mejoras en los procesos, asimismo se percibe como un área de oportunidad mejorar la percepción de los mandos superiores por parte de los trabajadores.

Factor XI. “Liderazgo y participación”



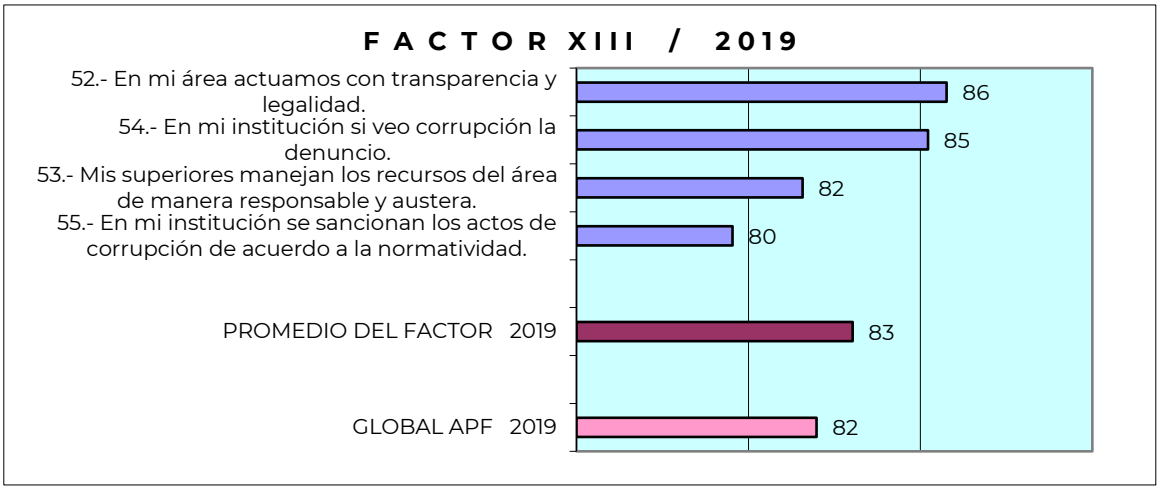
El factor “Identidad con la institución y valores”, está dentro del nivel superior respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 87 puntos, lo cual muestra la satisfacción por pertenecer a la Institución y la afinidad y comunión con la misión, la visión y los valores de ésta.

Factor XII. “Identidad con la institución y valores”



El factor “Transparencia y combate a la corrupción”, está dentro de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, es importante mencionar que existe un puntaje bajo en los actos de sanción como medida para combatir la corrupción, por lo que deberán implementarse estrategias de mejora para estos casos.

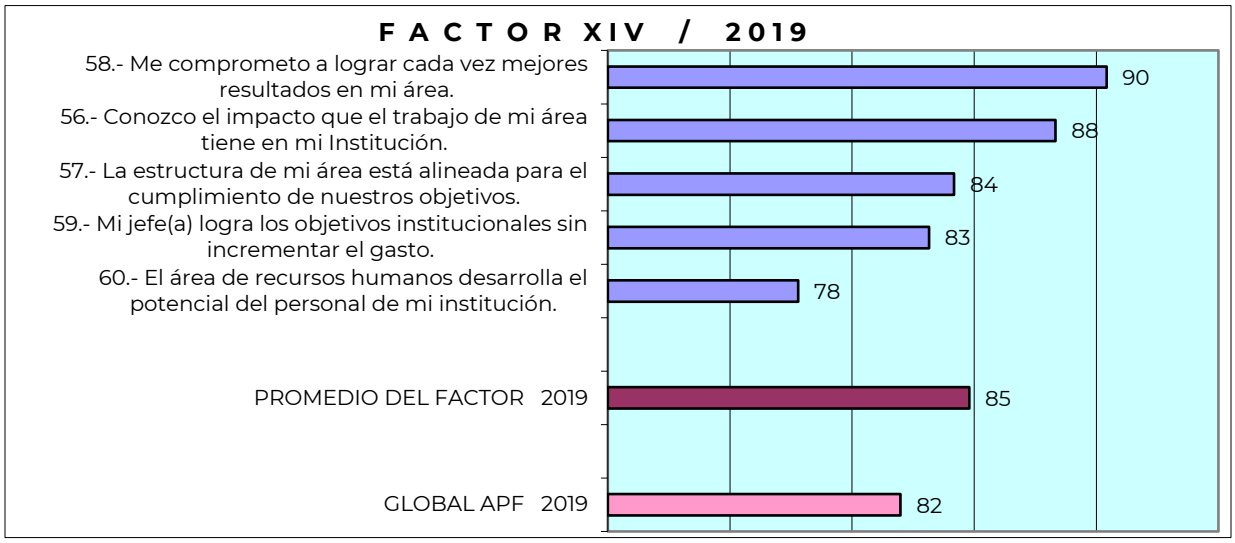
Factor XIII. “Transparencia y combate a la corrupción”



El factor “Enfoque a resultados y productividad”, corresponde con el nivel superior respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 85 puntos, se observa que las y los servidores públicos consientes del impacto que tienen sus funciones con los objetivos institucionales, no obstante que el reactivo correspondiente al desarrollo del potencial del personal fue considerado como

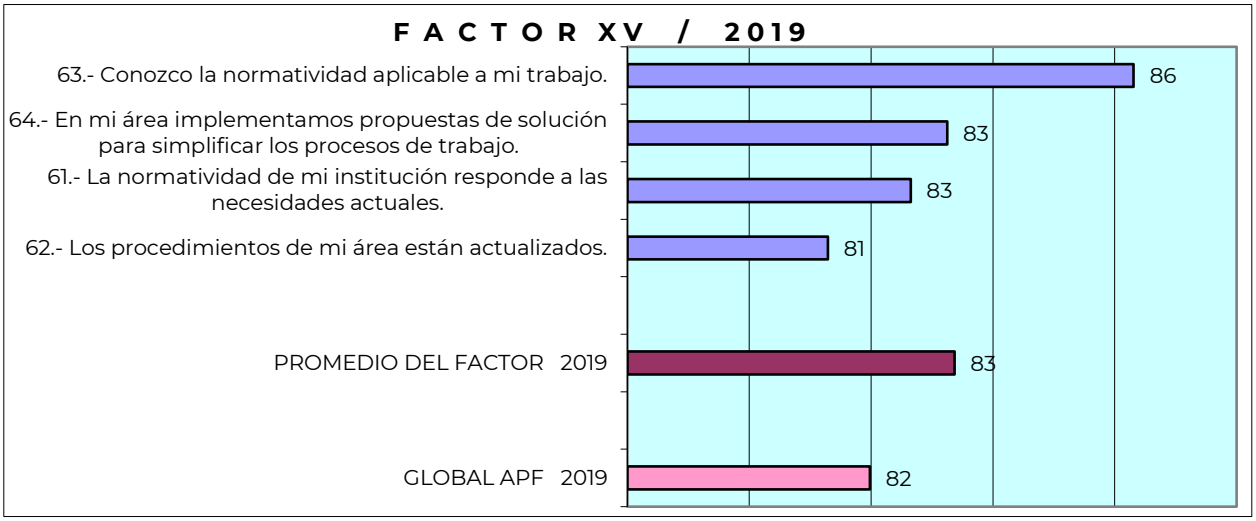
deficiente por lo que se puede revisar el plan de capacitación de cada Unidad para solventar el área de oportunidad.

Factor XIV. “Enfoque a resultados y productividad”



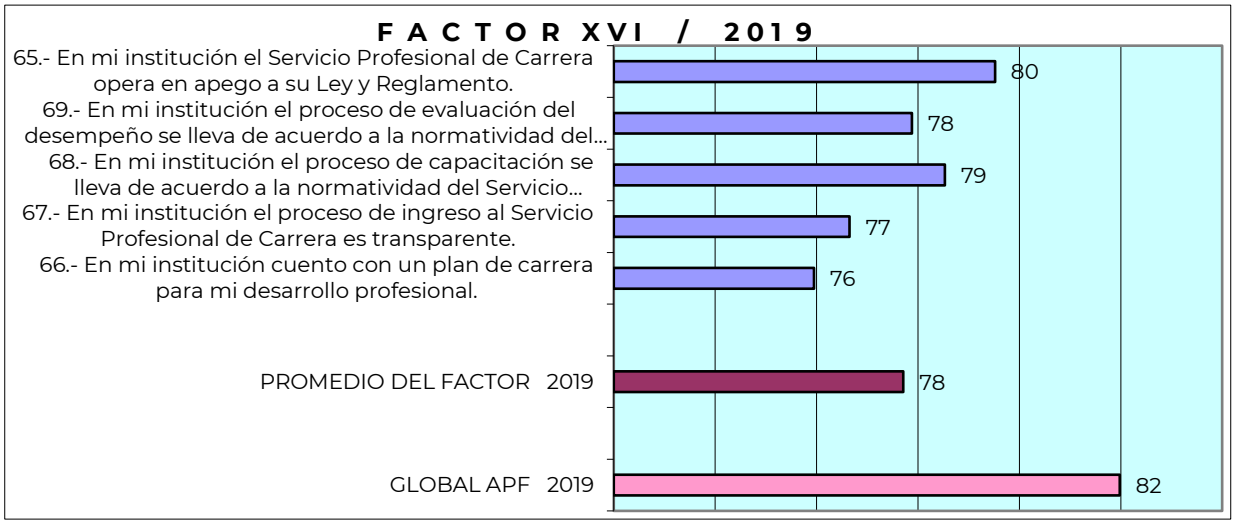
El factor “Normatividad y procesos”, está por arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, este factor como se puede observar es medianamente favorable ya que las y los servidores públicos conocen y se ajustan a las normas que corresponden, sin embargo, es necesario reforzar la actualización de los procedimientos toda vez que se requiere una eficiencia y mejora permanente.

Factor XV. “Normatividad y procesos”



El factor “Profesionalización de la Administración Pública Federal”, está muy por abajo de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, este factor refleja que las y los servidores públicos se comprometen y conocen su labor dentro de la SCT, aunque perciben que la Institución debe promover mecanismos en favor del desarrollo del potencial del personal.

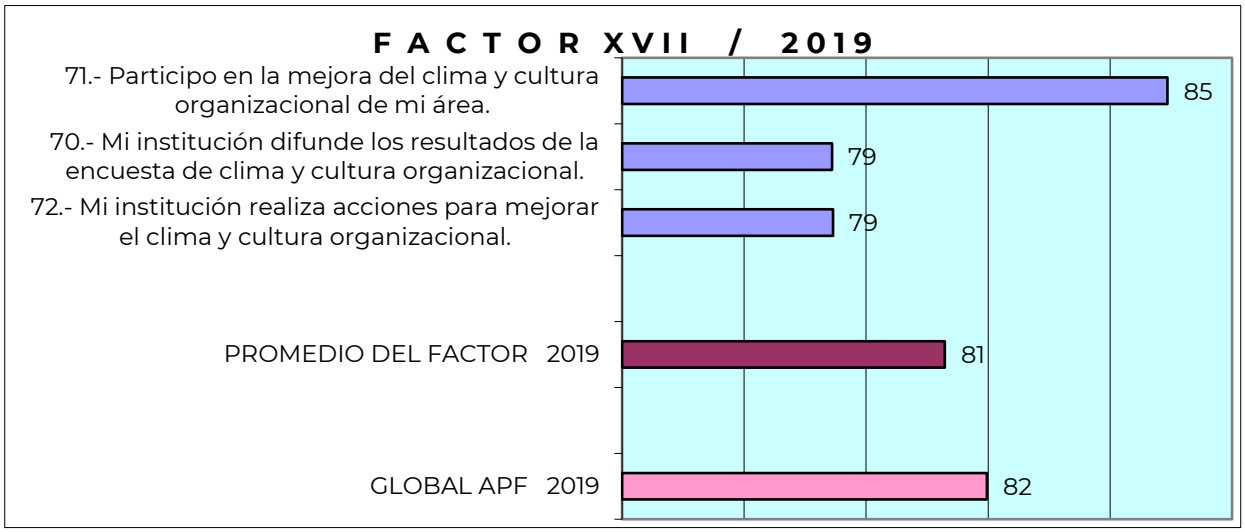
Factor XVI. “Servicio Profesional de Carera”



El factor “Impacto de las encuestas en mi institución”, está ligeramente abajo de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 81 puntos, este factor como se puede observar es medianamente favorable ya que la mayoría de los servidores

públicos participa en la mejora de clima y cultura organizacional y es consciente de los resultados de la encuesta.

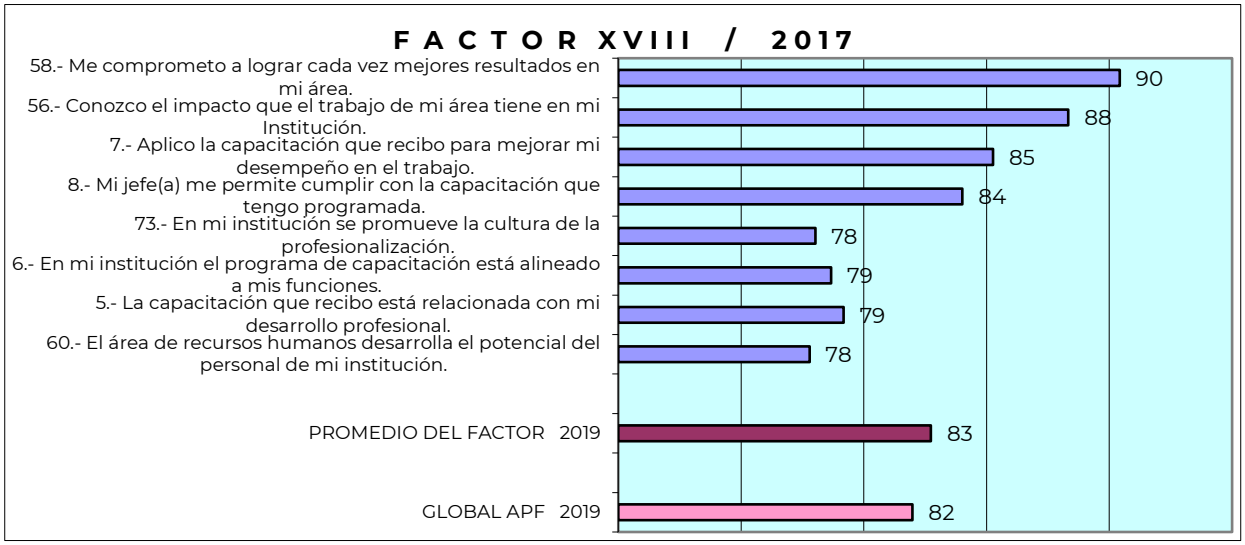
Factor XVII. “Impacto de la encuesta en mi institución”



FACTORES FRACTALES DE CLIMA Y CULTRA ORGANIZACIONAL “A”

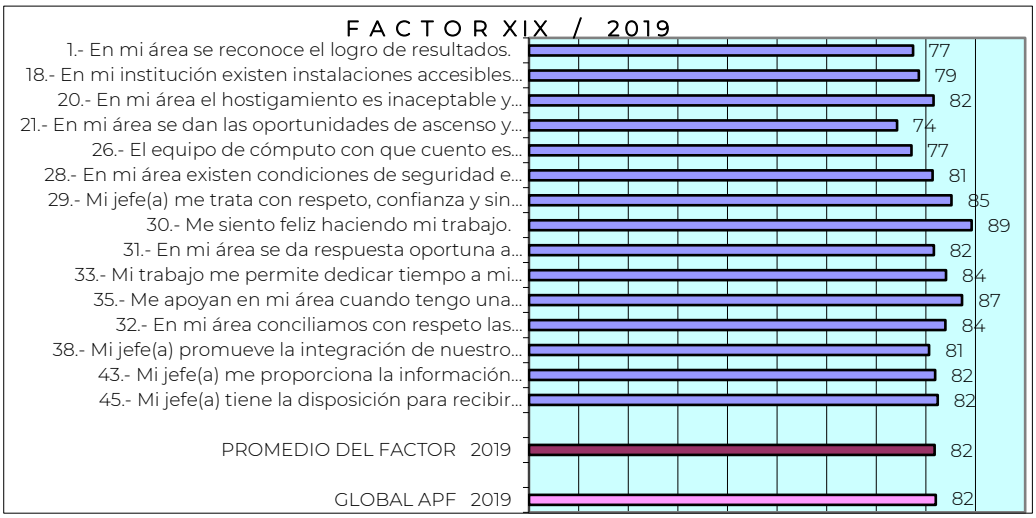
El factor “Profesionalización de la Administración Pública Federal”, está dentro de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, este factor refleja que las y los servidores públicos se comprometen y conocen su labor dentro de la SCT, aunque perciben que la Institución a través del área de Recursos Humanos debe desarrollar mecanismos de desarrollo con el fin de hacer surgir el potencial del personal.

Factor XVIII. “Profesionalización de la Administración Pública Federal”



El factor “Estrés laboral” se ubica en la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, por lo que la percepción de carga de trabajo no representa un factor de riesgo a la salud física y mental de los trabajadores, así como a la productividad de la institución. Los trabajadores destacan la falta de reconocimiento al desempeño y de vías de promoción y desarrollo laboral.

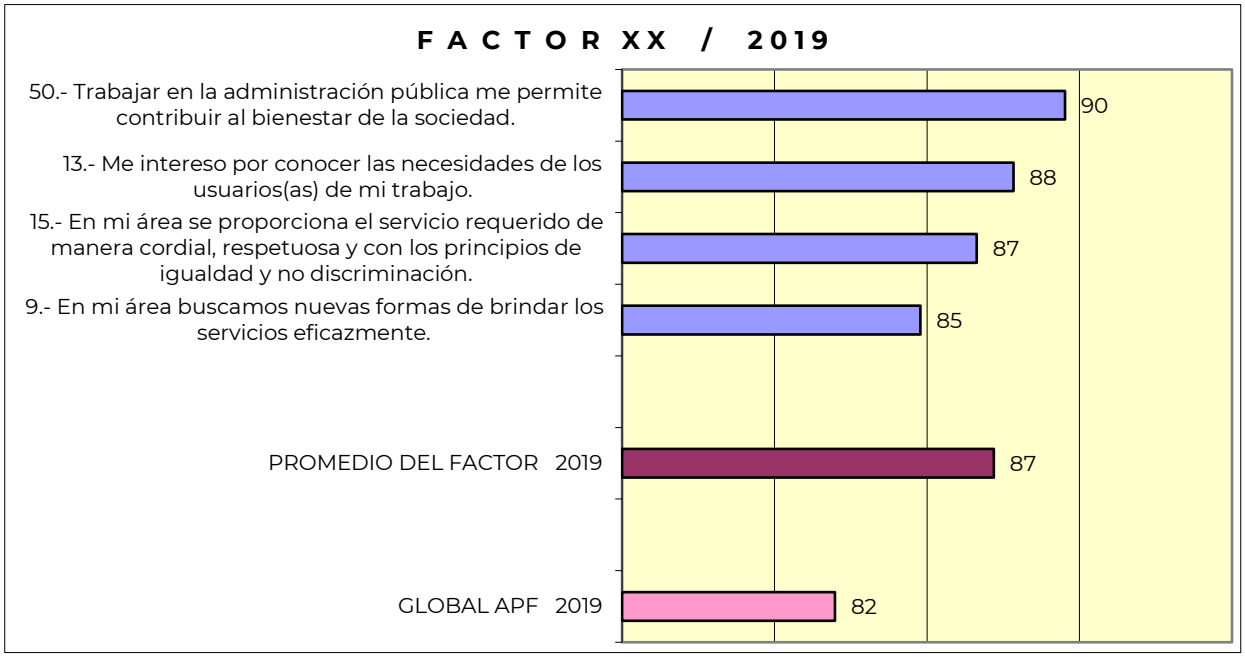
Factor XIX. “Estrés Laboral”



FACTOR DE COMPETENCIAS “A”

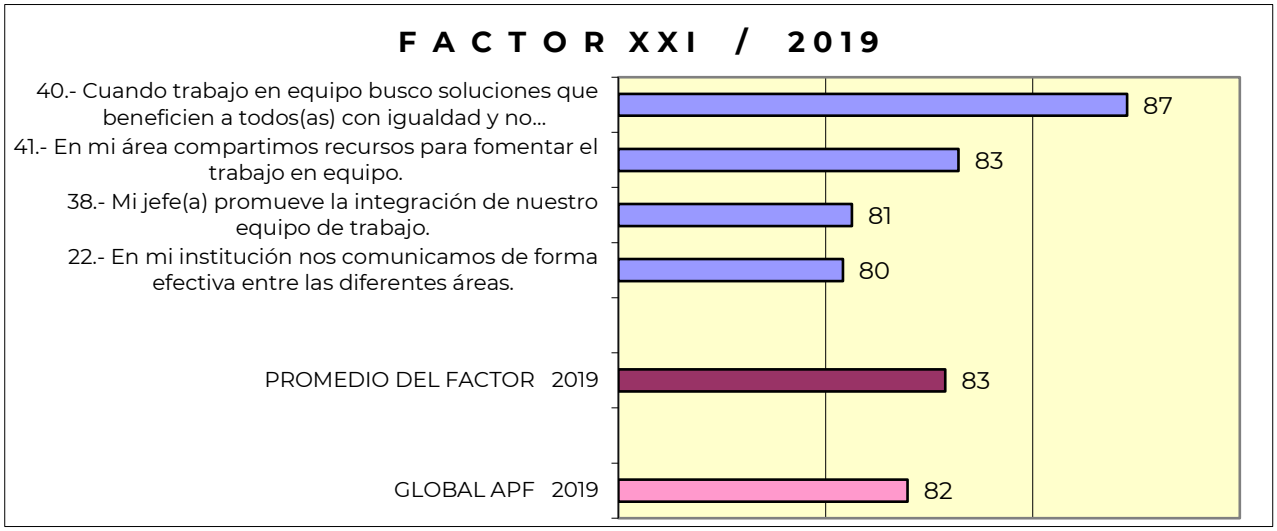
El factor “Vocación de servicio en la Administración Pública” obtiene un puntaje superior respecto a la media de la APF, ya que su indicador obtuvo 87 puntos, lo que revela el grado de interés que tienen los servidores por colaborar tanto con sus compañeros de trabajo como con la sociedad, brindando a ambos servicios de calidad.

Factor XX. “Vocación de servicio en la Administración Pública”



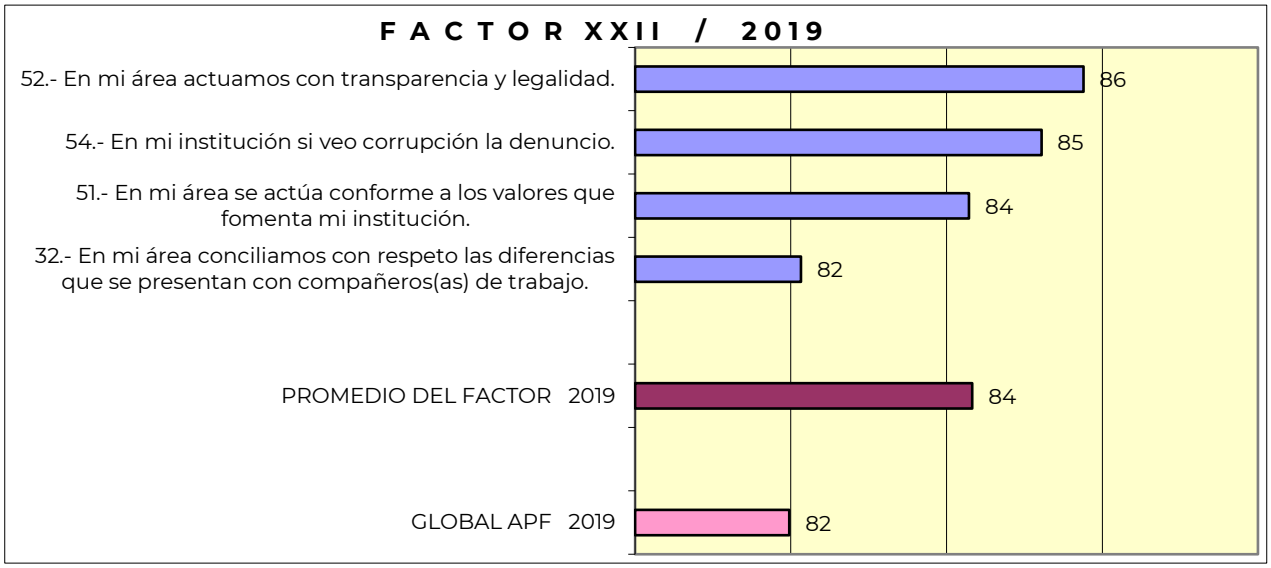
El factor “Construir relaciones en la Administración Pública” está ligeramente arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, lo cual refleja que los servidores públicos fomentan el trabajo en equipo, sin embargo, es necesario implementar estrategias para que la comunicación sea eficaz con otras Unidades Administrativas.

Factor XXI. “Construír relaciones en la Administración Pública”



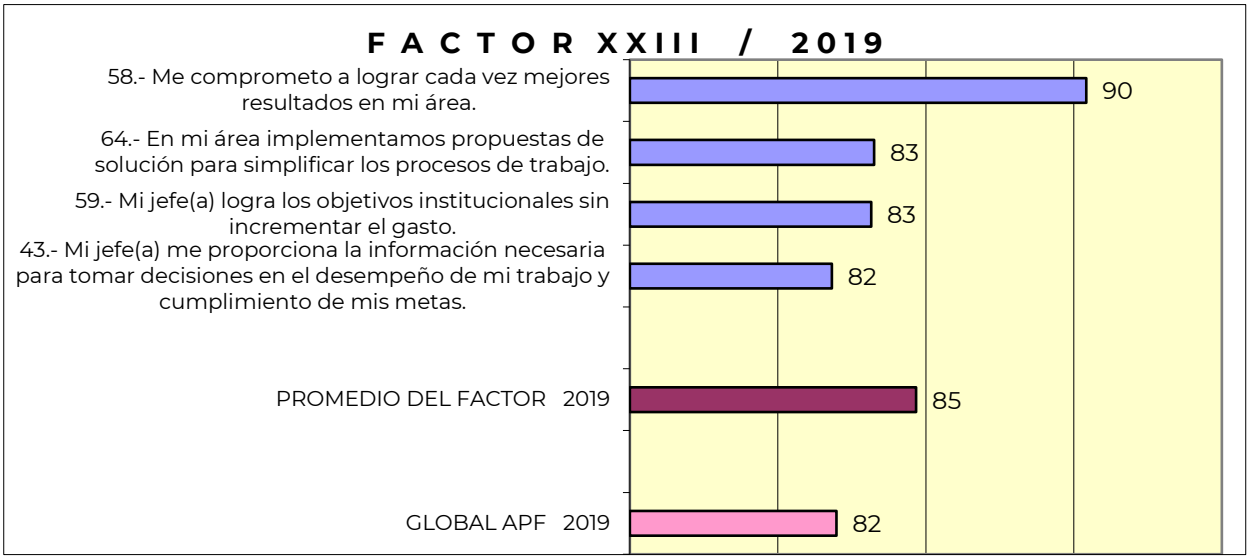
El factor “Actuar con valores en la Administración Pública” está por arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 84 puntos, en este rubro se observa que las y los servidores públicos trabajan con transparencia y legalidad, fomentan el respeto con sus compañeras y promueven los valores, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

Factor XXII. “Actuar con valores en la Administración Pública”



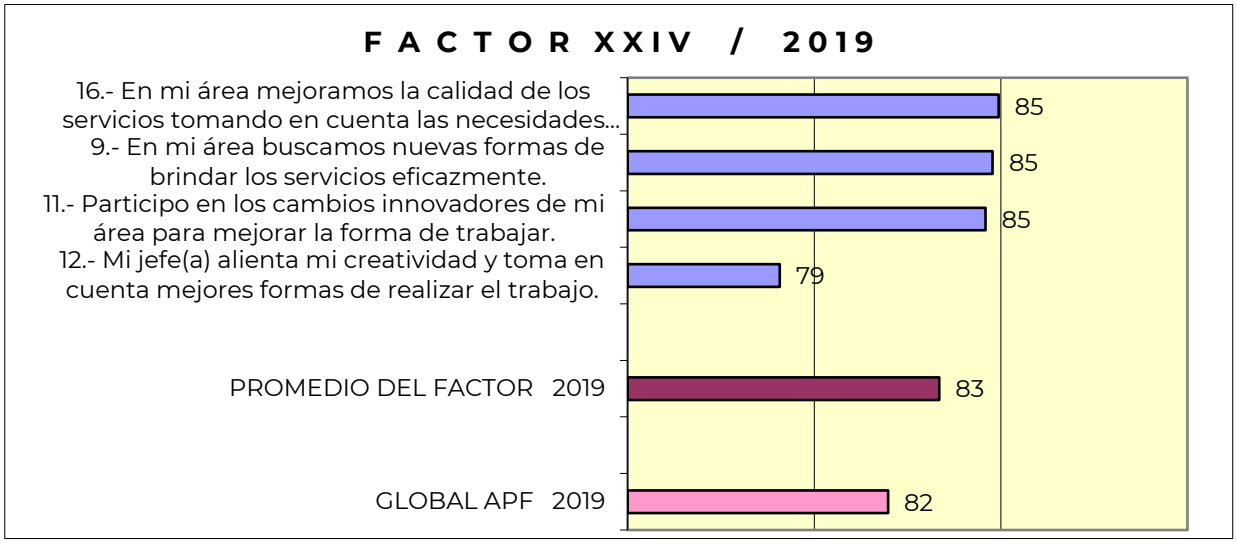
El factor “Enfocar a resultados en la Administración Pública” indica una percepción superior respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 85 puntos, en éste se refiere los servidores públicos se comprometen con su institución a través de propuestas de solución con el propósito de lograr mejores resultados año con año.

Factor XXIII. “Enfocar a resultados en la Administración Pública”



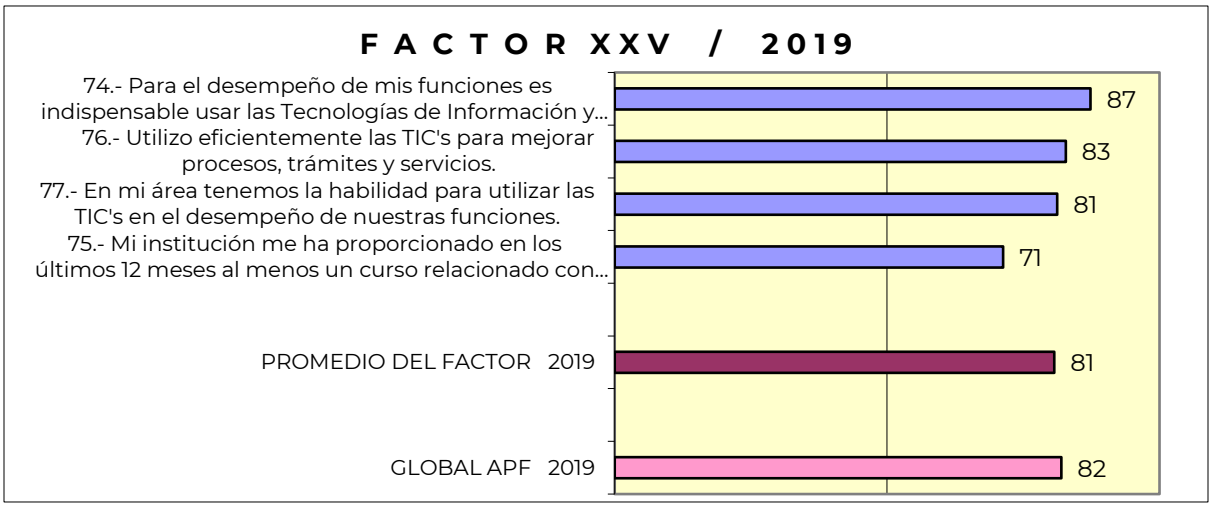
El factor “Impulsar el cambio en la Administración Pública” está arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, en este fator se observa el alto grado de interés que muestran los servidores públicos en la mejora de procesos tomando en cuenta las áreas de oportunidad en sus áreas de trabajo; es necesario incentivar la apertura del jefe para alentar la creatividad de sus colaboradores y así mejorar el trabajo a realizar.

Factor XXIV. “Impulsar el cambio en la Administración Pública”



El factor “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC’s)” está en la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 11 puntos, al ser una Secretaría que ha implementado diversos programas refrentes a las tecnologías de la información es necesario brindar cursos de actualización en estos temas, para que los servidores públicos se vuelvan eficientes en la materia y se desarrollen las actividades de manera eficaz.

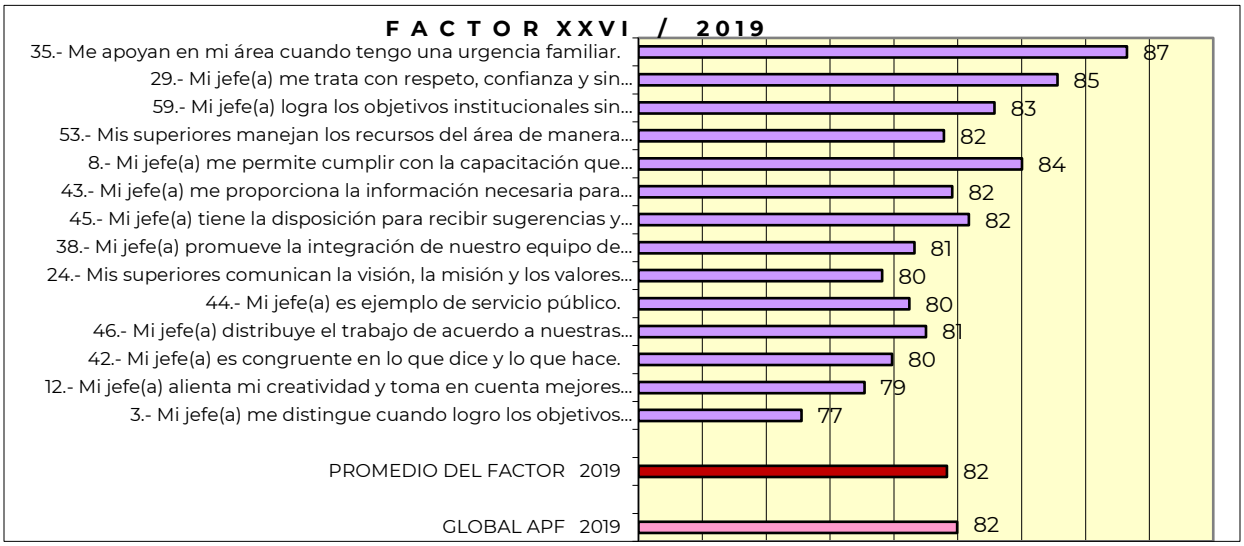
Factor XXV. “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación”



El factor “Liderar permanentemente la Administración Pública” está en la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, en éste los servidores públicos revelan que el comportamiento de sus jefes y mandos superiores ha sido respetuoso,

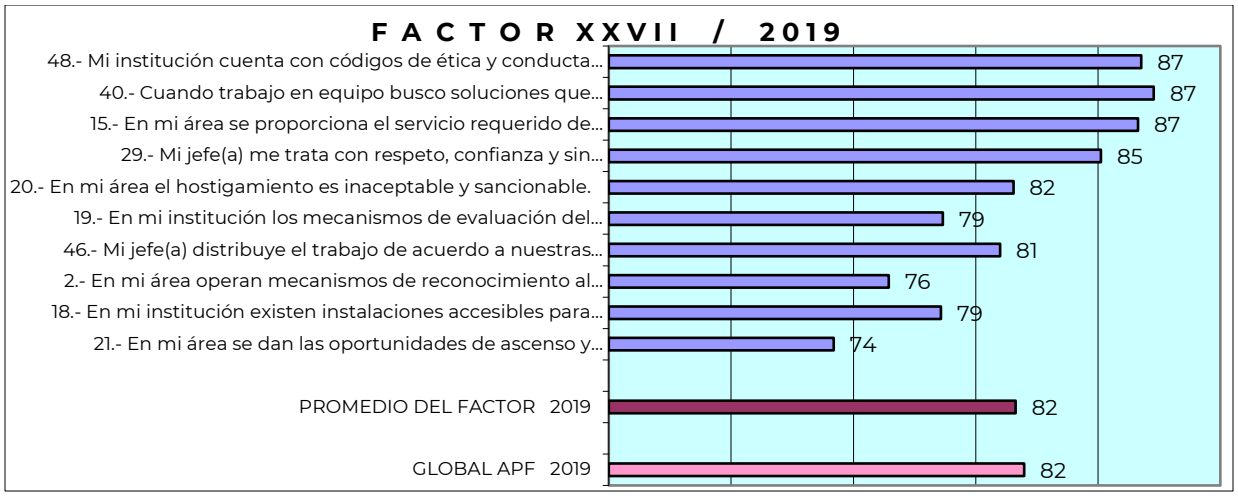
manifiesta liderazgo, compromiso y responsabilidad para cumplir los objetivos de la institución y para crear un ambiente laboral favorable, aunque también es necesario reforzar áreas del liderazgo para integrar la creatividad y hacer notar las contribuciones positivas de los colaboradores.

Factor XXVI. “Liderar permanentemente la Administración Pública”

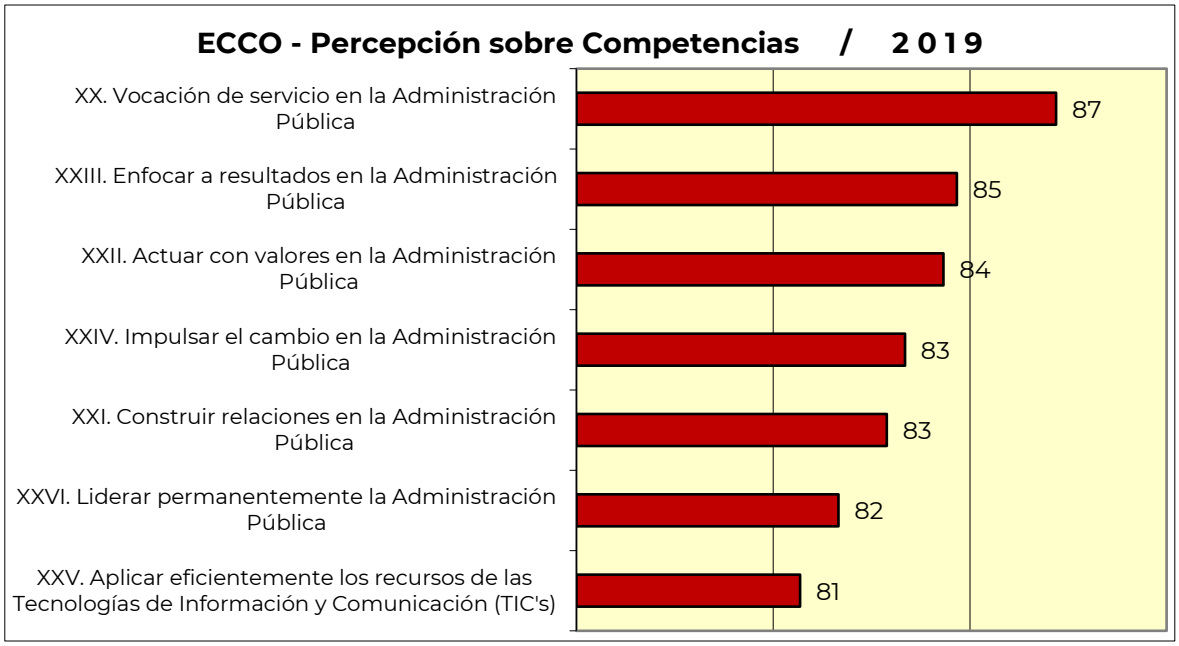


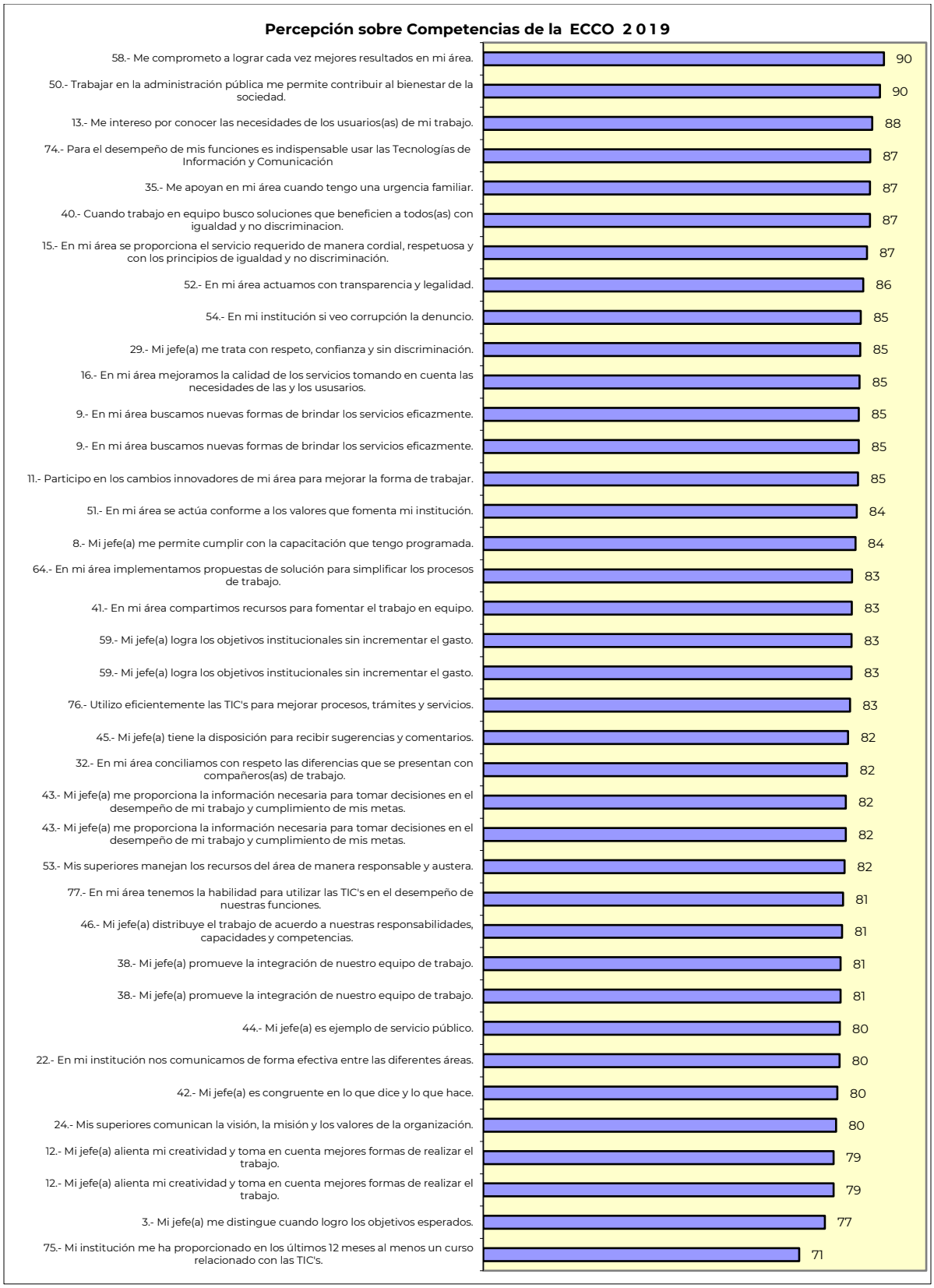
El factor “Igualdad y No Discriminación” está en la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, refleja que en la Secretaría constantemente se actualiza el Código de Ética y de Conducta y se realiza difusión de impacto, sin embargo, se destaca la insatisfacción en la igualdad de oportunidades relacionada con los ascensos y la promoción.

Factor XXVII. Igualdad y no discriminación “A”



Asimismo, de manera genérica se presentan los resultados de la percepción que tienen los servidores públicos de esta Secretaría acerca de las competencias; la cual resulta favorable debido a que los factores se encuentran sobre la media y es importante señalar que el factor *"Vocación de Servicio en la Administración Pública"*, se detecta como fortaleza, lo cual es importante ya que los servidores públicos estan comprometidos con su trabajo y con la misión y visión de las institución.





Conforme a lo anterior, se presentan las gráficas concluyentes, con los índices de percepción obtenidos por cada uno de los factores que integran la ECCO 2019,

identificando de esta manera que la mayoría están dentro de la media conforme a los umbrales establecidos por la SFP, respecto a los promedios globales de la APF. De esta forma, identificamos los factores que se presentan como fortalezas y áreas de oportunidad.

❖ Factores considerados fortalezas y factores como área de oportunidad

Derivado de los resultados de la encuesta, los factores que obtuvieron mayor puntuación y que son considerados fortalezas en la institución son los siguientes:

En

DENOMINACIÓN DEL FACTOR	ÍNDICE OBTENIDO
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública	87
XII. Identidad con la Institución y valores	87
XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública	85
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	85
XIV. Enfoque a resultados y productividad	85

el otro extremo, se identificaron las siguientes áreas de oportunidad.

DENOMINACIÓN DEL FACTOR	ÍNDICE OBTENIDO
I. Reconocimiento laboral	79
V. Equidad y género	79
XVI. Servicio Profesional de Carrera	78

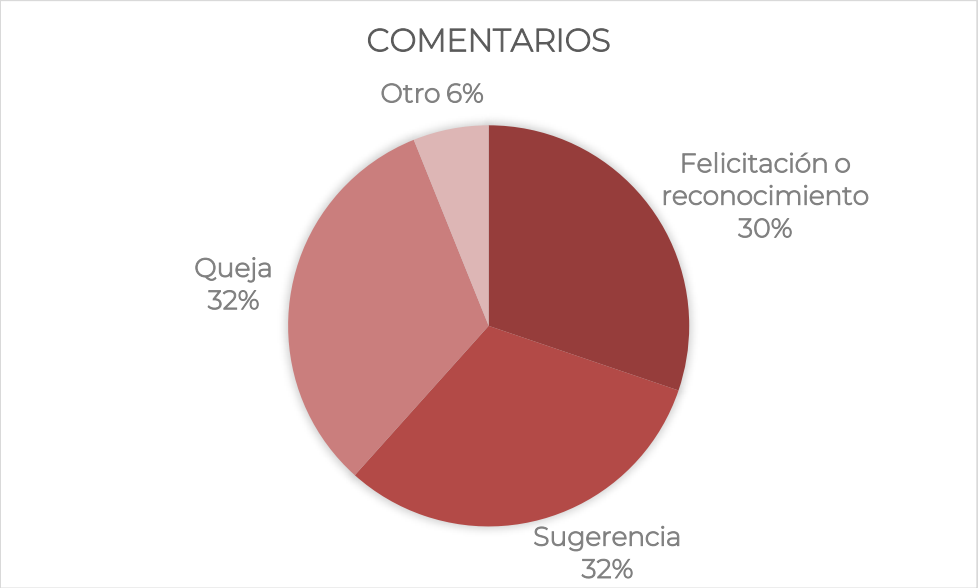
ANÁLISIS CUALITATIVO

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis de los comentarios y sugerencias que presentaron los servicios públicos a través de la ECCO 2019.

Cabe señalar que solo 1,264 de los participantes respondieron dicho apartado de la encuesta, el equivalente al 10.17% de los encuestados.

Los tipos de comentarios emitidos por los servidores públicos se dividen en:

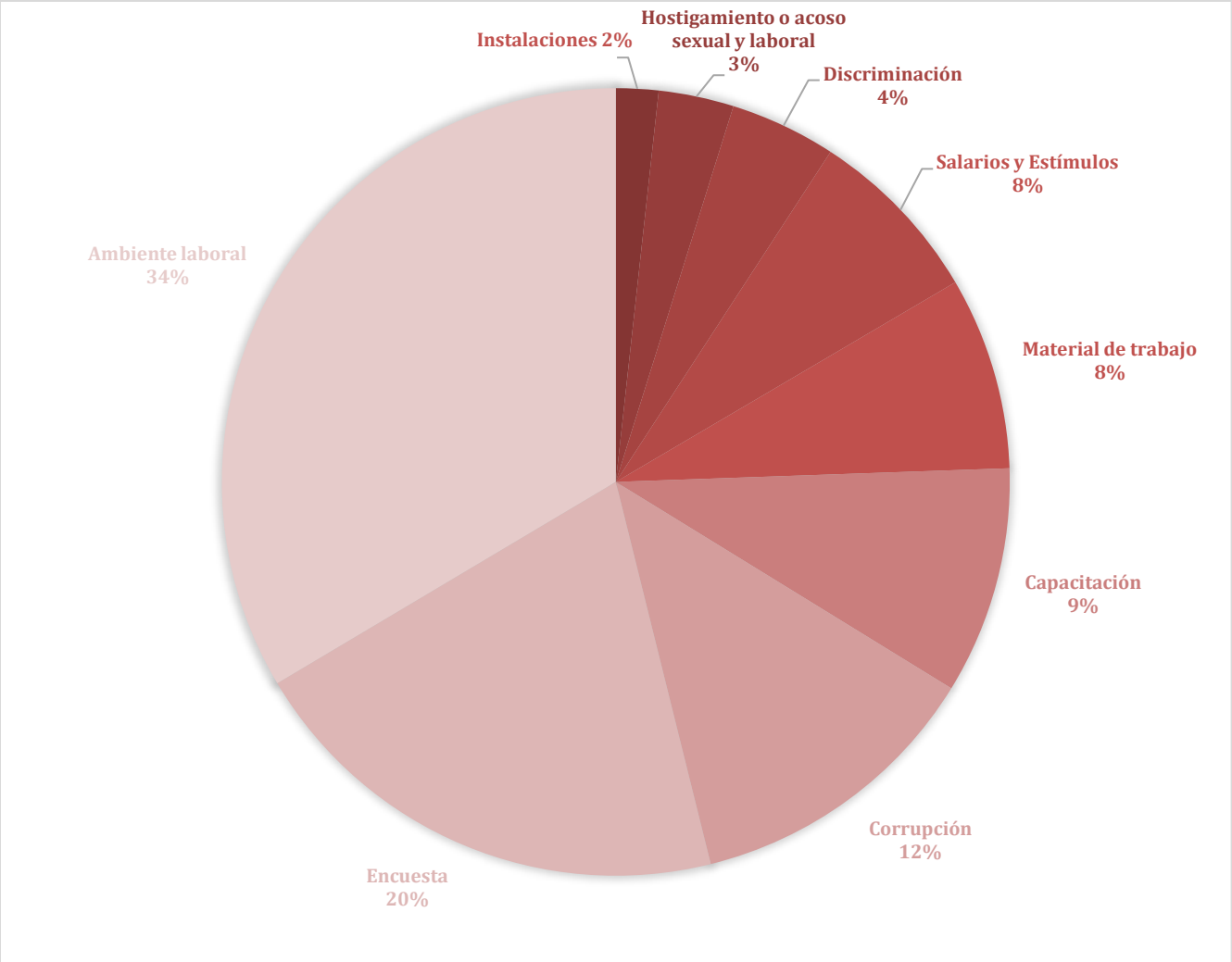
- Felicitaciones o reconocimientos
- Sugerencias
- Quejas
- Otro



Al dar lectura a las opiniones proporcionadas por los servidores públicos, se identificaron 9 temáticas principales, cuya proporcion se visualiza en el siguiente gráfico:

Rubros de las opiniones por temática referida		
1. Encuesta	4. Salarios y estimulo	7. Hostigamiento o acoso sexual y laboral
2.Ambiente laboral	5. Instalaciones	8. Discriminación

3. Corrupción	6. Material de trabajo	9. Capacitacion



❖ FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

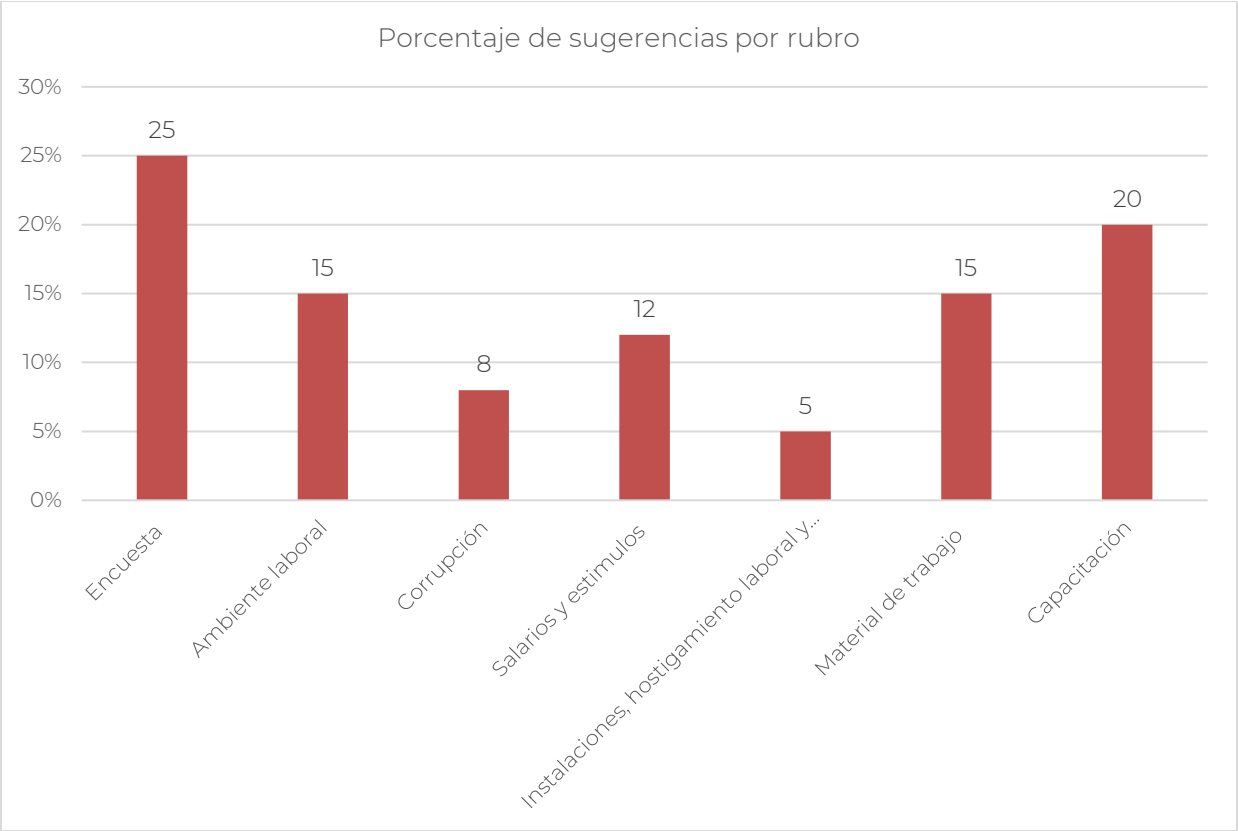
Se recibieron 382 felicitaciones segregadas de la siguiente forma:

Como se observa en el gráfico, más de la mitad de las opiniones emitidas reconocen y estan satisfechos con el ambiente en que se desenvuelven, destacando principalmente los esfuerzos destacados en este ambito a nivel insitutucional, o bien, la labor de algun área o servidor público en particular.

No se omite señalar que, dada la baja frecuencia de respuesta de ciertos rubros, adicionales a los denominados *ambiente laboral* y *encuesta*, las categorías restantes se reclasificaron en el grupo llamado p*restaciones, legalidad en el servicio y prevención del hostigamiento laboral*.

❖ SUGERENCIAS

Se recibieron 397 sugerencias, referentes a los siguientes factores:

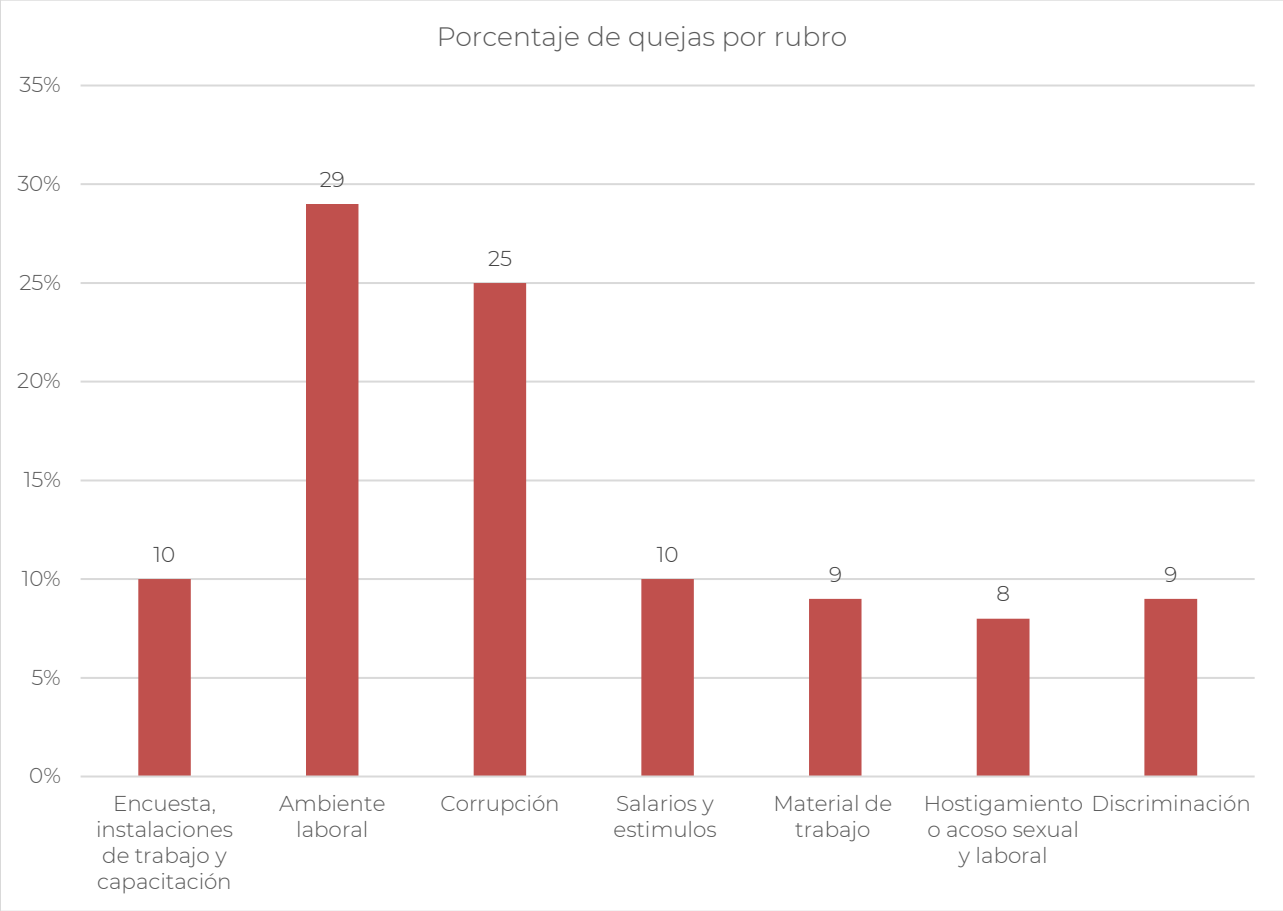


Entre los extremos superiores, destacan las sugerencias relativas a la mejora o aplicación de la Encuesta, así como sugerencias relativas a la capacitación impartida a los servidores públicos.

Mientras que en el extremo inferior, es importante señalar que los rubros denominados *instalaciones, Hostigamiento o acoso sexual y laboral*, así como el de *discriminación*, se reagruparon en una sola categoría dada la baja frecuencia de respuesta emitida por parte de los encuestados.

❖ QUEJAS

Se recibieron 408 quejas relativas a los siguientes aspectos:

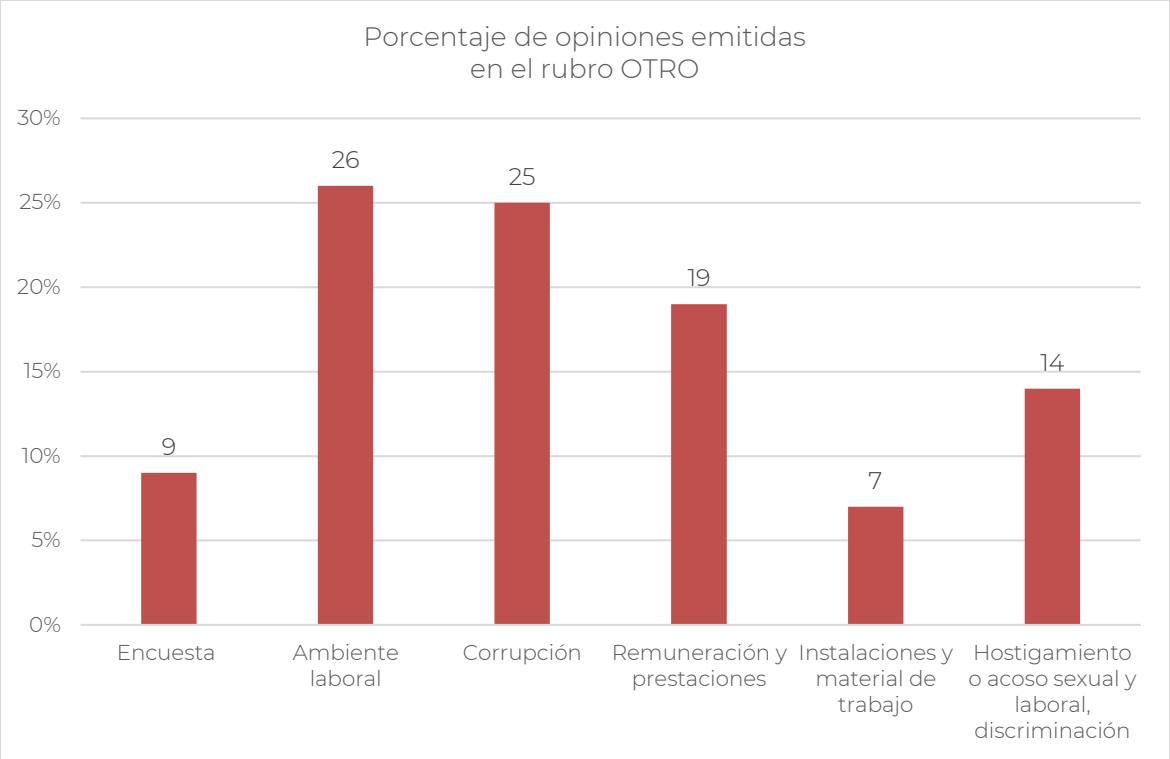


Destaca la alta frecuencia de quejas sobre el ambiente laboral en que se desempeñan los servidores públicos, así como de las quejas sobre prácticas de corrupción en esta Secretaría.

Cabe señalar que, dada la baja frecuencia de los rubros denominados *encuesta, instalaciones y capacitación*, estas se presentan agrupadas en un solo rubro.

❖ OTRO

Continuando con el reporte de comentarios y sugerencias, las respuesta emitidas por los servidores públicos en el rubro *"otro"* se clasifican de la siguiente forma:



En mayor proporción destacan las observaciones en el tema de ambiente laboral y en materia de corrupción, mientras que los casos menos frecuentes corresponden a las solicitudes de mejora de instalaciones y material de trabajo.

2. ANÁLISIS COMPARATIVO

En las siguientes gráficas y tablas se observan los comparativos, los cuales servirán como referencia para visualizar la tendencia en el comportamiento reportado durante

los ejercicios 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 de la ECCO.

De tal forma que, se considerarán los promedios obtenidos de manera global entre las instituciones de la APF, el obtenido por la SCT con sus respectivas Unidades Administrativas y Centros SCT. Cabe señalar que la ECCO 2019 presenta factores diferentes al de años anteriores, sin embargo, se podrá comparar contra el puntaje total obtenido en cada evaluación anual.

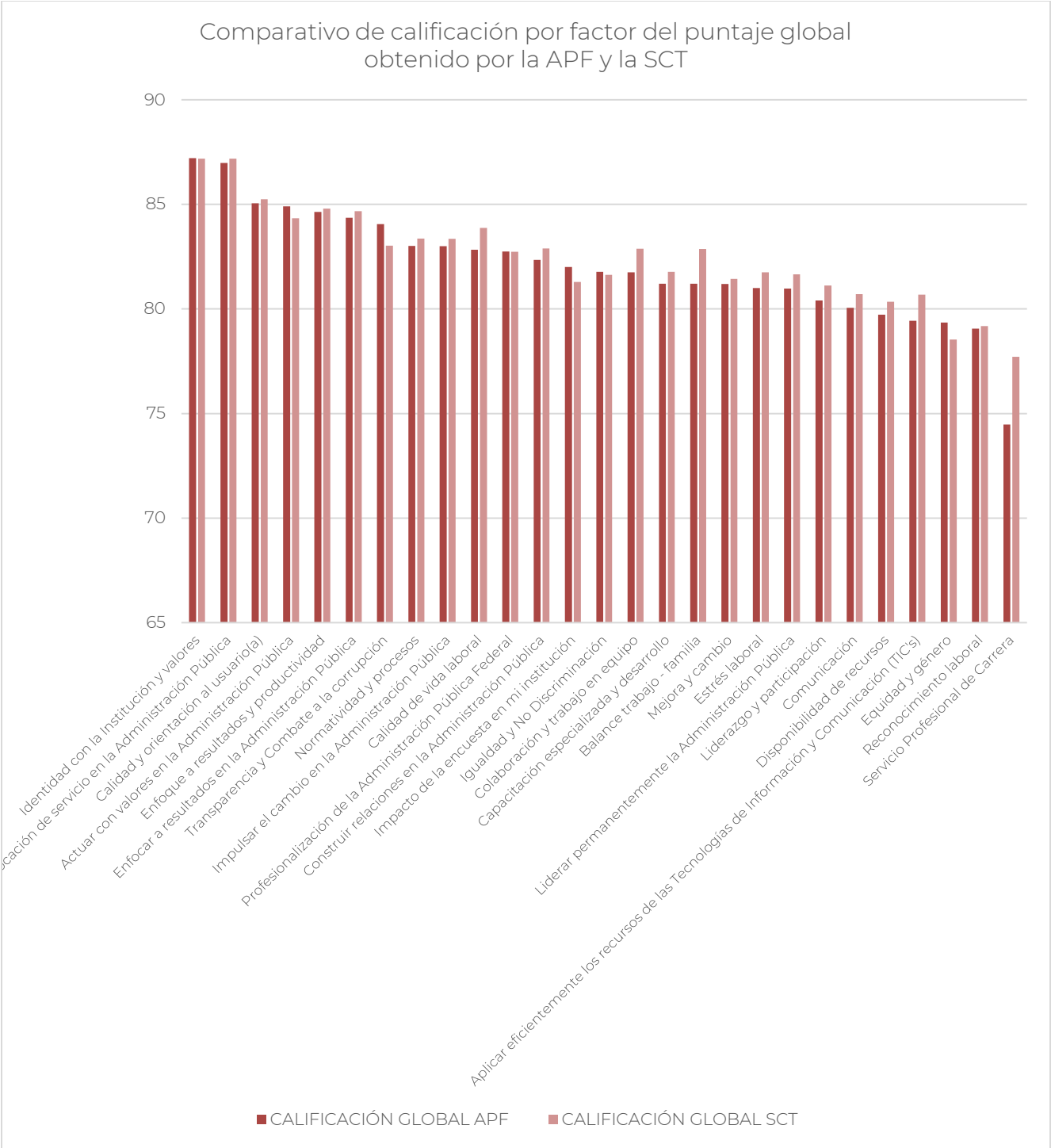
Como puede apreciarse, el puntaje global de la SCT es similar al global de la APF, por lo que se deduce que se cuenta con un clima laboral favorable para el desempeño de las funciones de los servidores públicos que participaron en la encuesta, sin embargo es vital mejorar las áreas de oportunidad y aquellas que se encuentren dentro de la media para aumentar su puntaje en los subsecuentes ejercicios, ya que es necesario mejorar los propios resultados de la SCT y se manifieste la mejora de nuestro clima laboral institucional.

Dado que para este ejercicio la Secretaría de la Función Pública determinó como umbrales para considerar como fortalezas los factores calificados con 85 puntos o más y como áreas de oportunidad aquellos con calificación de 80 o menos, se observa que en prácticamente la totalidad de factores la SCT se ubica dentro de la media para la APF, a excepción de los ultimos 5 factores de la siguiente tabla.

Los resultados globales obtenidos en cada factor por la institución en comparación a la APF se establecieron de la siguiente manera:

CONS.	ID DEL FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	CALIFICACIÓN GLOBAL APF	CALIFICACIÓN GLOBAL SCT
1	12	Identidad con la Institución y valores	87.21	87.18
2	20	Vocación de servicio en la Administración Pública	86.98	87.19
3	4	Calidad y orientación al usuario(a)	85.05	85.24
4	22	Actuar con valores en la Administración Pública	84.90	84.33
5	14	Enfoque a resultados y productividad	84.64	84.8
6	23	Enfocar a resultados en la Administración Pública	84.36	84.67
7	13	Transparencia y Combate a la corrupción	84.06	83.03

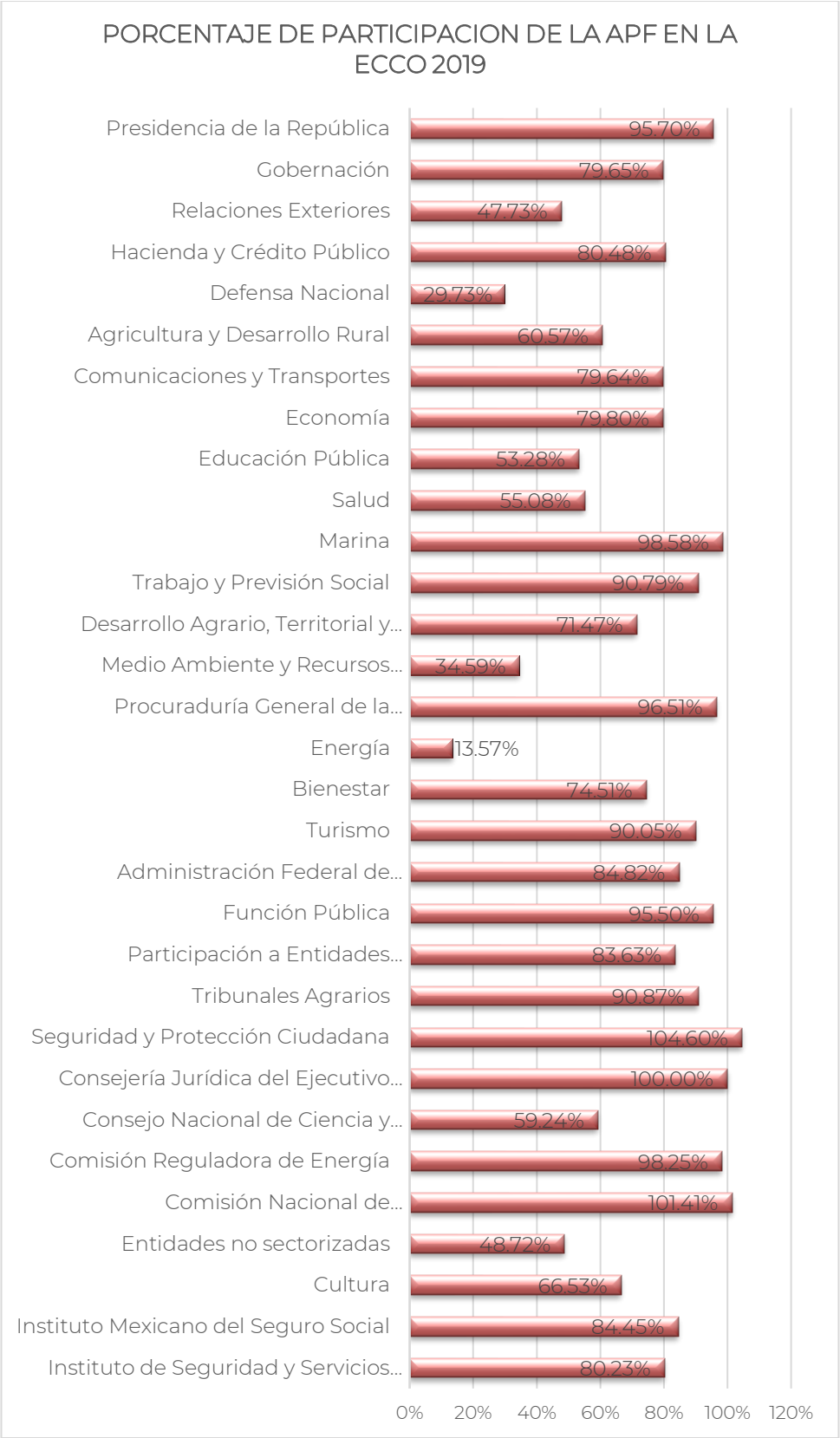
CONS.	ID DEL FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	CALIFICACIÓN GLOBAL APF	CALIFICACIÓN GLOBAL SCT
8	15	Normatividad y procesos	83.01	83.37
9	24	Impulsar el cambio en la Administración Pública	83.00	83.35
10	8	Calidad de vida laboral	82.83	83.87
11	18	Profesionalización de la Administración Pública Federal	82.75	82.73
12	21	Construir relaciones en la Administración Pública	82.34	82.89
13	17	Impacto de la encuesta en mi institución	82.00	81.29
14	27	Igualdad y No Discriminación	81.78	81.63
15	10	Colaboración y trabajo en equipo	81.75	82.88
16	2	Capacitación especializada y desarrollo	81.21	81.78
17	9	Balance trabajo - familia	81.20	82.87
18	3	Mejora y cambio	81.19	81.44
19	19	Estrés laboral	81.00	81.75
20	26	Liderar permanentemente la Administración Pública	80.98	81.66
21	11	Liderazgo y participación	80.41	81.12
22	6	Comunicación	80.05	80.71
23	7	Disponibilidad de recursos	79.72	80.34
24	25	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	79.43	80.68
25	5	Equidad y género	79.35	78.54
26	1	Reconocimiento laboral	79.06	79.18
27	16	Servicio Profesional de Carrera	74.47	77.71


Comparativo de calificación por factor del puntaje global obtenido por la APF y la SCT
90
85
80
75
70
65
Identidad con la Institución y valores
cación de servicio en la Administración Pública
Calidad y orientación al usuario(a)
Actuar con valores en la Administración Pública
Enfoque a resultados y productividad
Enfocar a resultados en la Administración Pública
Transparencia y Combate a la corrupción
Normatividad y procesos
Calidad de vida laboral
Impulsar el cambio en la Administración Pública
Profesionalización de la Administración Pública Federal
Construir relaciones en la Administración Pública
Impacto de la encuesta en mi institución
Igualdad y No Discriminación
Colaboración y trabajo en equipo
Capacitación especializada y desarrollo
Balance trabajo - familia
Mejora y cambio
Estrés laboral
Liderar permanentemente la Administración Pública
Liderazgo y participación
Comunicación
Disponibilidad de recursos
Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
Equidad y género
Reconocimiento laboral
Servicio Profesional de Carrera
CALIFICACIÓN GLOBAL APF
CALIFICACIÓN GLOBAL SCT

Comparativo de índices obtenidos entre las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada en la ECCO 2019

SECTOR	UNIVERSO	RECIBIDAS	CALIFICACIÓN
Presidencia de la República	651	623	95.70
Gobernación	19,739	15,722	79.65
Relaciones Exteriores	2,795	1,334	47.73
Hacienda y Crédito Público	51,883	41,754	80.48
Defensa Nacional	194,600	57,861	29.73
Agricultura y Desarrollo Rural	18,584	11,256	60.57
Comunicaciones y Transportes	40,943	32,606	79.64
Economía	8,663	6,913	79.80
Educación Pública	94,868	50,545	53.28
Salud	53,673	29,564	55.08
Marina	48,096	47,414	98.58
Trabajo y Previsión Social	6,642	6,030	90.79
Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	6,645	4,749	71.47
Medio Ambiente y Recursos Naturales	19,601	6,780	34.59
Procuraduría General de la República	172	166	96.51
Energía	116,390	15,796	13.57
Bienestar	13,632	10,157	74.51
Turismo	1,497	1,348	90.05
Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F.	5,131	4,352	84.82
Función Pública	1,977	1,888	95.50

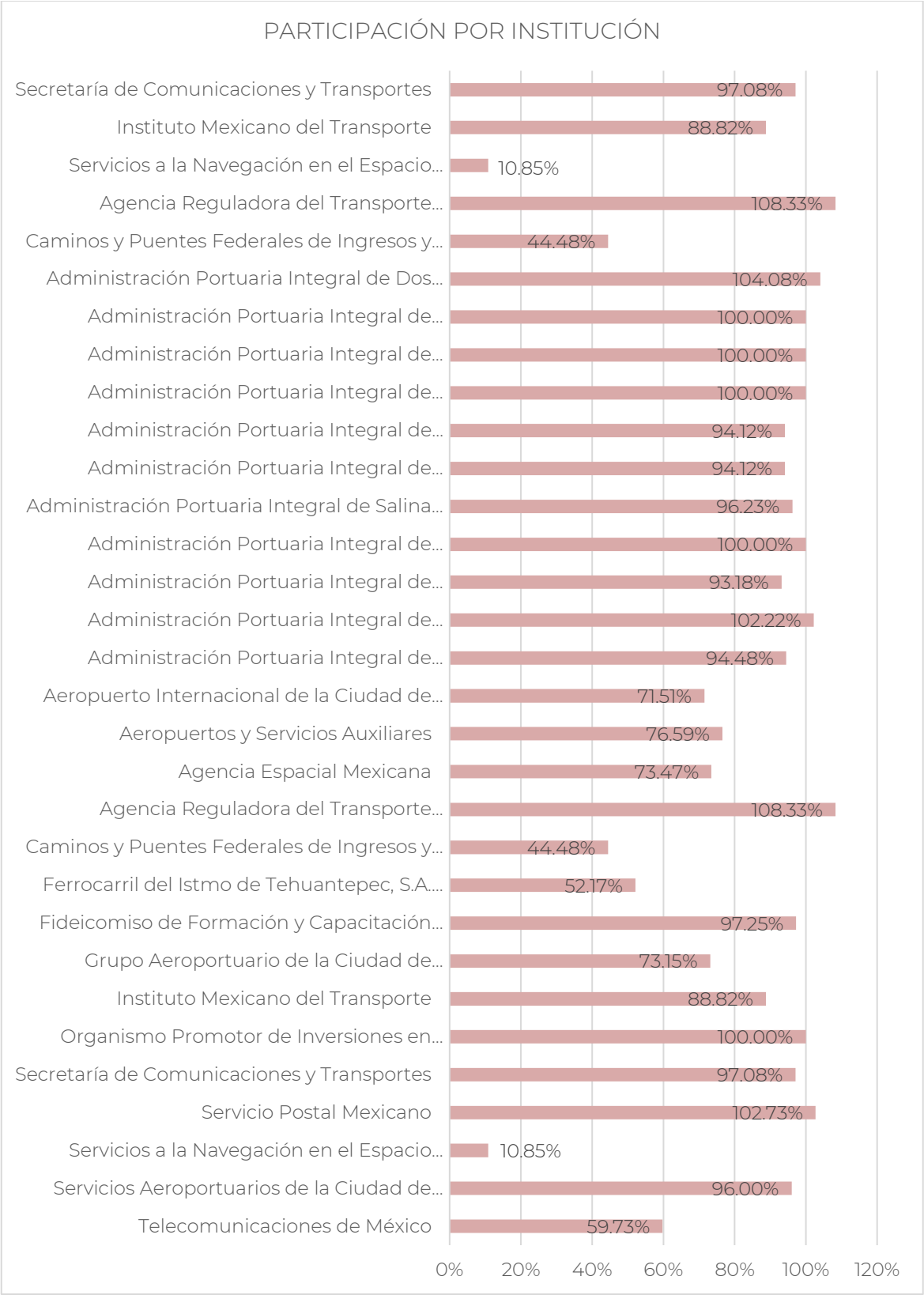
SECTOR	UNIVERSO	RECIBIDAS	CALIFICACIÓN
Participación a Entidades Federativas y Municipios	1,185	991	83.63
Tribunales Agrarios	1,501	1,364	90.87
Seguridad y Protección Ciudadana	1,740	1,820	104.60
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	181	181	100.00
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	7,541	4,467	59.24
Comisión Reguladora de Energía	457	449	98.25
Comisión Nacional de Hidrocarburos	425	431	101.41
Entidades no sectorizadas	3,327	1,621	48.72
Cultura	8,183	5,444	66.53
Instituto Mexicano del Seguro Social	380,110	320,996	84.45
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores	101,102	81,114	80.23



Asimismo, se presenta la gráfica el porcentaje de la participación en la ECCO 2019 para el sector Comunicaciones y Transportes:

RAMO NO.	CODIGO UR	INSTITUCIÓN	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
9	9	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	97.08
9	A00	Instituto Mexicano del Transporte	88.82
9	C00	Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	10.85
9	D00	Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	108.33
9	J0U	Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	44.48
9	J2P	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	104.08
9	J2R	Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.	100.00
9	J2T	Administración Portuaria Integral de Mazatlán, S.A. de C.V.	100.00
9	J2U	Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.	100.00
9	J2V	Administración Portuaria Integral de Puerto Vallarta, S.A. de C.V.	94.12
9	J2V	Administración Portuaria Integral de Puerto Vallarta, S.A. de C.V.	94.12
9	J3G	Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V.	96.23
9	J3D	Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.	100.00
9	J2W	Administración Portuaria Integral de Topolobampo, S.A. de C.V.	93.18
9	J2X	Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	102.22

RAMO NO.	CODIGO UR	INSTITUCIÓN	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
9	J3E	Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.	94.48
9	KDN	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	71.51
9	JZL	Aeropuertos y Servicios Auxiliares	76.59
9	JZN	Agencia Espacial Mexicana	73.47
9	D00	Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	108.33
9	J0U	Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	44.48
9	J3L	Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.	52.17
9	J4V	Fideicomiso de Formación y Capacitación para el Personal de la Marina Mercante Nacional	97.25
9	KDH	Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	73.15
9	A00	Instituto Mexicano del Transporte	88.82
9	J4Q	Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones	100.00
9	0	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	97.08
9	J9E	Servicio Postal Mexicano	102.73
9	C00	Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	10.85
9	KDK	Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	96.00
9	KCZ	Telecomunicaciones de México	59.73


PARTICIPACIÓN POR INSTITUCIÓN
Secretaría de Comunicaciones y Transportes 97.08%
Instituto Mexicano del Transporte 88.82%
Servicios a la Navegación en el Espacio... 10.85%
Agencia Reguladora del Transporte... 108.33%
Caminos y Puentes Federales de Ingresos y... 44.48%
Administración Portuaria Integral de Dos... 104.08%
Administración Portuaria Integral de... 100.00%
Administración Portuaria Integral de... 100.00%
Administración Portuaria Integral de... 100.00%
Administración Portuaria Integral de... 94.12%
Administración Portuaria Integral de... 94.12%
Administración Portuaria Integral de Salina... 96.23%
Administración Portuaria Integral de... 100.00%
Administración Portuaria Integral de... 93.18%
Administración Portuaria Integral de... 102.22%
Administración Portuaria Integral de... 94.48%
Aeropuerto Internacional de la Ciudad de... 71.51%
Aeropuertos y Servicios Auxiliares 76.59%
Agencia Espacial Mexicana 73.47%
Agencia Reguladora del Transporte... 108.33%
Caminos y Puentes Federales de Ingresos y... 44.48%
Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A.... 52.17%
Fideicomiso de Formación y Capacitación... 97.25%
Grupo Aeroportuario de la Ciudad de... 73.15%
Instituto Mexicano del Transporte 88.82%
Organismo Promotor de Inversiones en... 100.00%
Secretaría de Comunicaciones y Transportes 97.08%
Servicio Postal Mexicano 102.73%
Servicios a la Navegación en el Espacio... 10.85%
Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de... 96.00%
Telecomunicaciones de México 59.73%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
120%

+

¿Cuáles son las áreas participantes?

Como en años anteriores y a fin de tener una visión integral sobre la percepción del clima laboral imperante en las áreas, participaron las 58 Unidades Administrativas que integran la SCT (27 Unidades Administrativas Centrales y 31 Centros SCT).

A continuación, se presentan las calificaciones obtenidas por las áreas administrativas que participaron en el ejercicio ECCO 2019.

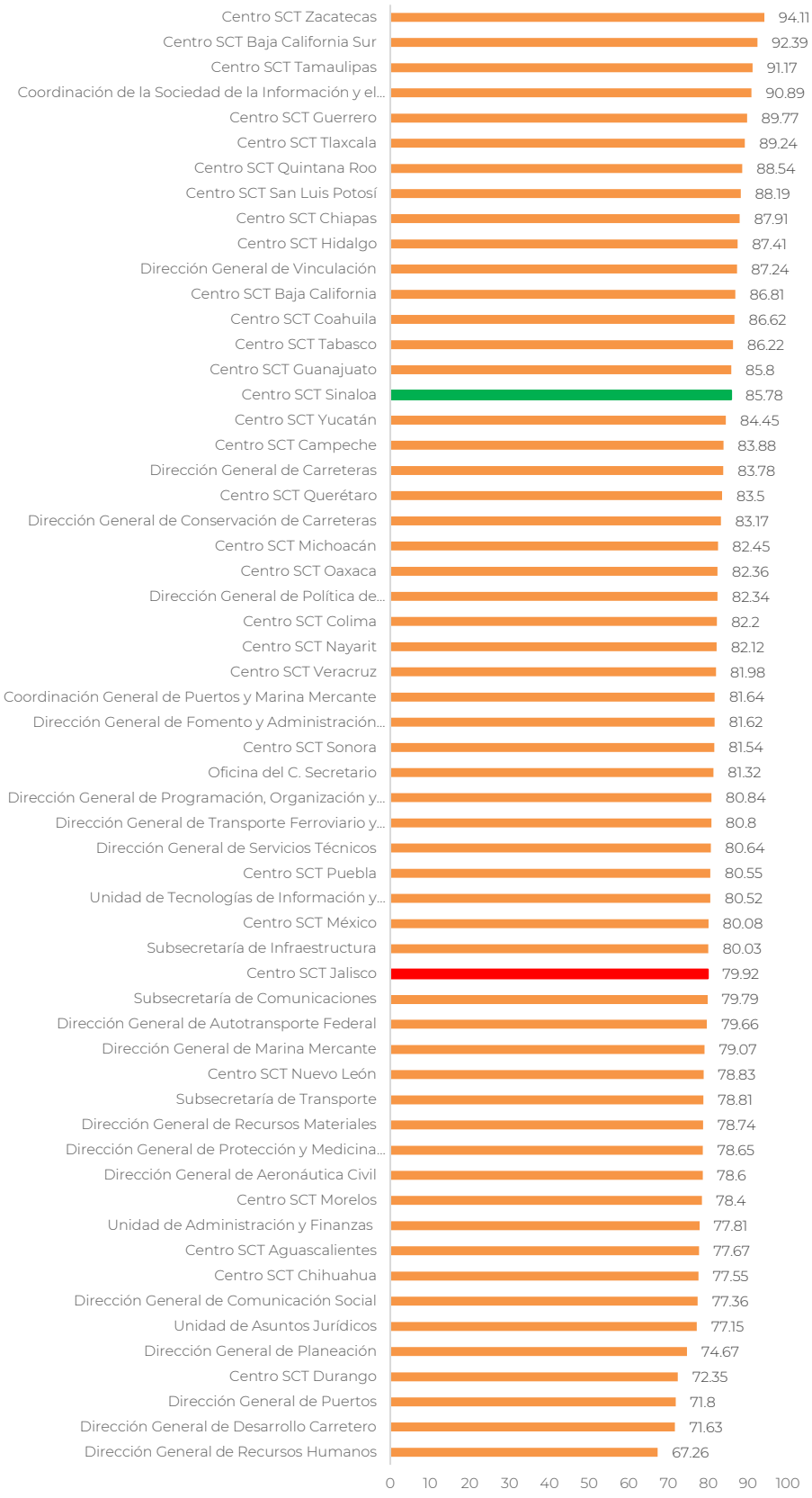
De igual forma, se indican aquellas que quedan catalogadas conforme a los umbrales mencionados como áreas fortalecidas, las que están dentro de la media global y las que necesitan atenderse por mostrarse como áreas de oportunidad para esta Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Fortaleza

Media

Área de oportunidad

Comparativo del índice obtenido por las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT

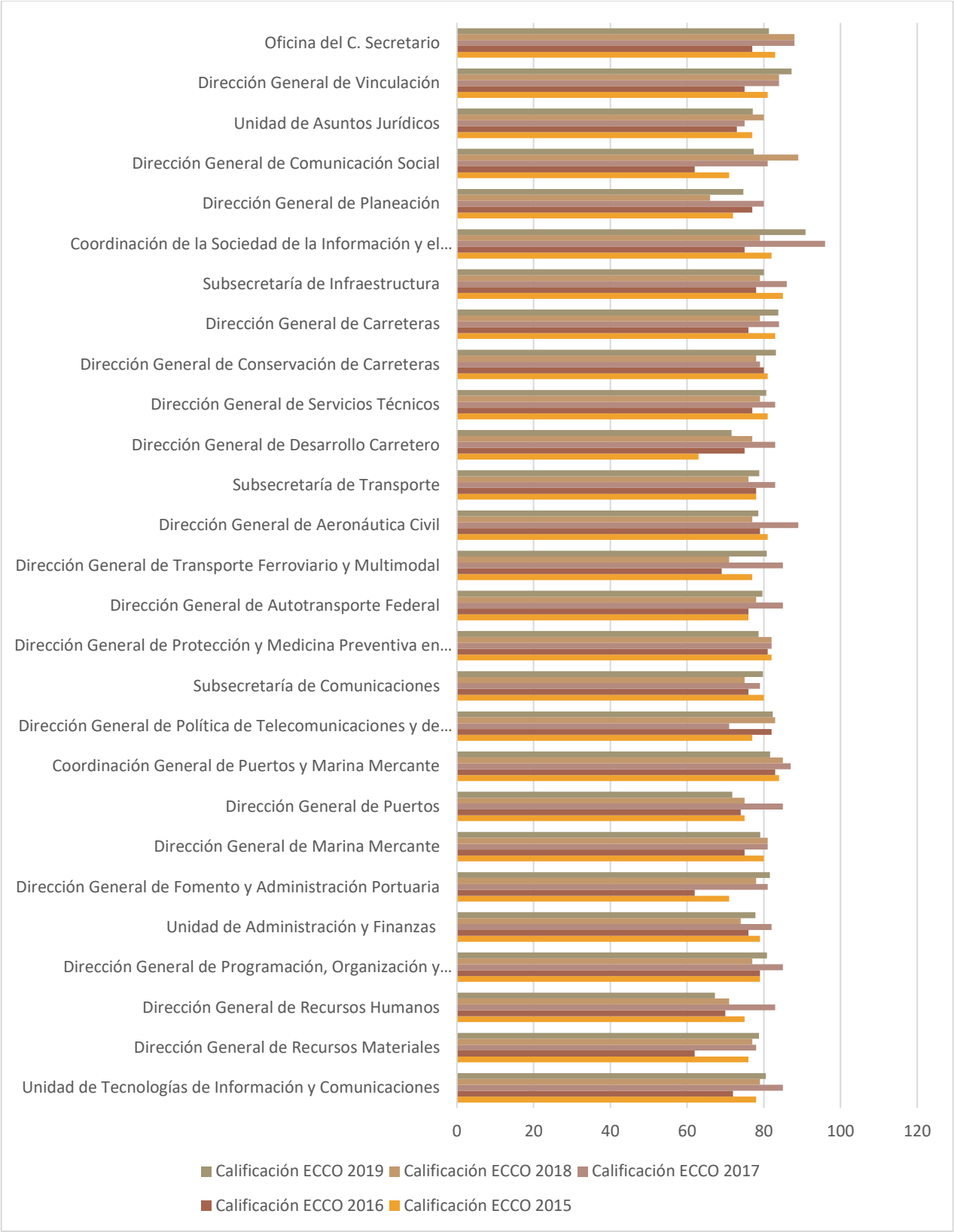


3.1 Comparativo de resultados actuales contra resultados de ejercicios anteriores entre las Unidades Administrativas de la SCT

En el siguiente cuadro se presenta el comparativo de calificaciones obtenidas en las Unidades Administrativas Centrales durante los últimos cinco ejercicios.

Clave UR	Nombre de área	Calificación ECCO 2015	Calificación ECCO 2016	Calificación ECCO 2017	Calificación ECCO 2018	Calificación ECCO 2019
100	Oficina del C. Secretario	83	77	88	88	81.32
102	Dirección General de Vinculación	81	75	84	84	87.24
110	Unidad de Asuntos Jurídicos	77	73	75	80	77.15
111	Dirección General de Comunicación Social	71	62	81	89	77.36
114	Dirección General de Planeación	72	77	80	66	74.67
116	Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento	82	75	96	79	90.89
200	Subsecretaría de Infraestructura	85	78	86	79	80.03
210	Dirección General de Carreteras	83	76	84	79	83.78
211	Dirección General de Conservación de Carreteras	81	80	79	78	83.17
212	Dirección General de Servicios Técnicos	81	77	83	79	80.64
214	Dirección General de Desarrollo Carretero	63	75	83	77	71.63
300	Subsecretaría de Transporte	78	78	83	76	78.81
310	Dirección General de Aeronáutica Civil	81	79	89	77	78.60
311	Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal	77	69	85	71	80.80
312	Dirección General de Autotransporte Federal	76	76	85	78	79.66
313	Dirección General de Protección y	82	81	82	82	78.65

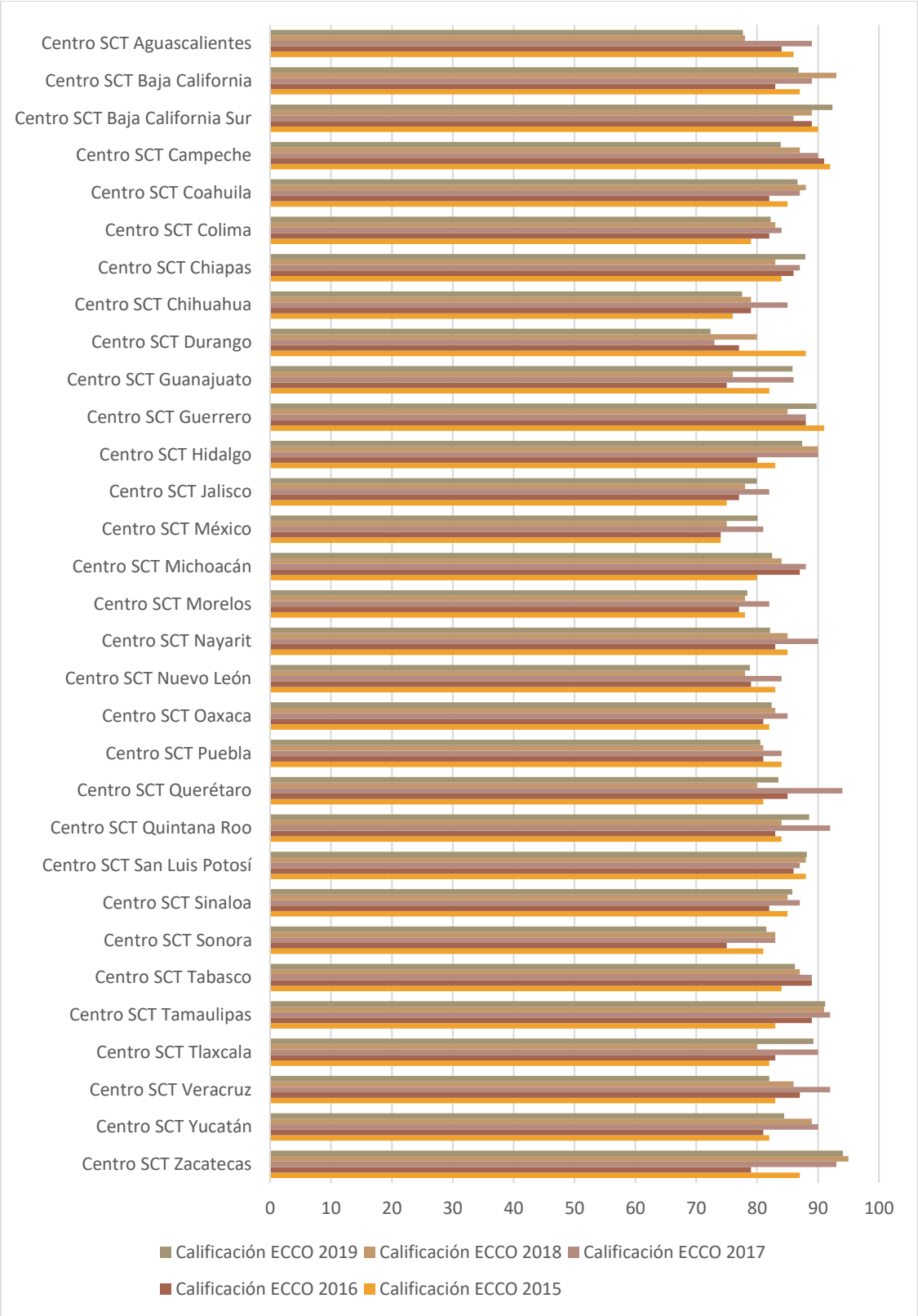
Clave UR	Nombre de área	Calificación ECCO 2015	Calificación ECCO 2016	Calificación ECCO 2017	Calificación ECCO 2018	Calificación ECCO 2019
	Medicina Preventiva en el Transporte					
400	Subsecretaría de Comunicaciones	80	76	79	75	79.79
411	Dirección General de Política de Telecomunicaciones y de Radio Difusión	77	82	71	83	82.34
500	Coordinación General de Puertos y Marina Mercante	84	83	87	85	81.64
510	Dirección General de Puertos	75	74	85	75	71.80
511	Dirección General de Marina Mercante	80	75	81	81	79.07
512	Dirección General de Fomento y Administración Portuaria	71	62	81	78	81.62
700	Unidad de Administración y Finanzas	79	76	82	74	77.81
710	Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	79	79	85	77	80.84
711	Dirección General de Recursos Humanos	75	70	83	71	67.26
712	Dirección General de Recursos Materiales	76	62	78	77	78.74
713	Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones	78	72	85	79	80.52



En el siguiente cuadro se presenta el comparativo de calificaciones obtenidas en los Centros SCT durante los últimos cinco ejercicios.

Clave UR	Nombre de área	Calificación ECCO 2015	Calificación ECCO 2016	Calificación ECCO 2017	Calificación ECCO 2018	Calificación ECCO 2019
621	Centro SCT Aguascalientes	86	84	89	78	77.67
622	Centro SCT Baja California	87	83	89	93	86.81
623	Centro SCT Baja California Sur	90	89	86	89	92.39
624	Centro SCT Campeche	92	91	90	87	83.88
625	Centro SCT Coahuila	85	82	87	88	86.62
626	Centro SCT Colima	79	82	84	83	82.20
627	Centro SCT Chiapas	84	86	87	83	87.91
628	Centro SCT Chihuahua	76	79	85	79	77.55
630	Centro SCT Durango	88	77	73	80	72.35
631	Centro SCT Guanajuato	82	75	86	76	85.80
632	Centro SCT Guerrero	91	88	88	85	89.77
633	Centro SCT Hidalgo	83	80	90	90	87.41
634	Centro SCT Jalisco	75	77	82	78	79.92
635	Centro SCT México	74	74	81	75	80.08
636	Centro SCT Michoacán	80	87	88	84	82.45
637	Centro SCT Morelos	78	77	82	78	78.40
638	Centro SCT Nayarit	85	83	90	85	82.12
639	Centro SCT Nuevo León	83	79	84	78	78.83
640	Centro SCT Oaxaca	82	81	85	83	82.36
641	Centro SCT Puebla	84	81	84	81	80.55
642	Centro SCT Querétaro	81	85	94	80	83.50
643	Centro SCT Quintana Roo	84	83	92	84	88.54

Clave UR	Nombre de área	Calificación ECCO 2015	Calificación ECCO 2016	Calificación ECCO 2017	Calificación ECCO 2018	Calificación ECCO 2019
644	Centro SCT San Luis Potosí	88	86	87	88	88.19
645	Centro SCT Sinaloa	85	82	87	85	85.78
646	Centro SCT Sonora	81	75	83	83	81.54
647	Centro SCT Tabasco	84	89	89	87	86.22
648	Centro SCT Tamaulipas	83	89	92	91	91.17
649	Centro SCT Tlaxcala	82	83	90	80	89.24
650	Centro SCT Veracruz	83	87	92	86	81.98
651	Centro SCT Yucatán	82	81	90	89	84.45
652	Centro SCT Zacatecas	87	79	93	95	94.11



3.2 Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019

Se dio cumplimiento a todas las acciones de mejora propuestas para las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), cabe señalar que en un caso se cumplió parcialmente con la acción programada, ya que no se realizó en todos los meses que fue planeada, para la evaluación de la efectividad se consideraron como practicas cumplidas, las que rebasaron el 80% de lo programado, a continuación, se enuncian y mencionan las evidencias:

ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES CUMPLIDAS	ESTATUS
Factor 63. Transparencia Dar a conocer a los servidores públicos de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT los resultados de la ECCO 2019.		
1. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019, se difundieron en el Portal de la SCT, liga: https://www.gob.mx/sct/documentos/clima-y-cultura-organizacional-de-la-sct La liga se difundió a través de una tarjeta electrónica enviada a todos los usuarios de la SCT.	Cumplida 100%
Factor 47. Motivada Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.		
2. Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la importancia sobre la empatía laboral en el liderazgo.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas, mensajes para reforzar la importancia de la empatía laboral en el liderazgo.	Cumplida 100%
3. Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de los premios de puntualidad y eficiencia para el personal operativo.	Se difundió a través de Oficio Circular 5.2.- 1475 comunicando el incentivo de "Puntualidad y Eficiencia".	Cumplida 100%
4. Difundir a través de tarjetas electrónicas el Premio Nacional de Administración Pública.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas enviadas a todos los usuarios y de forma permanente en Portal de la SCT, liga: https://www.gob.mx/sct/documentos/premio-nacional-de-administracion-publica-pnap	Cumplida 100%
5. Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal operativo.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas	Cumplida 100%

ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES CUMPLIDAS	ESTATUS
6. Implementar el programa de estímulos y recompensas para el personal de nivel operativo.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas y de forma permanente en el Portal de la SCT, liga: https://www.gob.mx/sct/documentos/evaluacion-del-desempeno-para-los-servidores-publicos-de-nivel-operativo	Cumplida 100%
7. Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su presupuesto implementen un curso en línea o presencial dirigido a los superiores jerárquicos para sensibilizarlos en el tema de trabajo en equipo, motivación, comunicación y reconocimiento laboral.	Se realizaron de marzo a diciembre: 51 cursos de trabajo en equipo 7 cursos de comunicación y reconocimiento laboral 34 cursos de motivación	Cumplida 100%
Factor 50. Profesional Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su nivel profesional.		
8. Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso en la Institución.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas las convocatorias de concursos en la SCT para fomentar la participación de los servidores públicos.	Cumplida 90% (se tenía que enviar de febrero a noviembre, faltó enviar tarjeta electrónica en julio)
9. Procurar la impartición de cursos para incrementar el nivel educativo de los servidores públicos.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas información sobre cursos para incrementar el nivel educativo de los servidores públicos.	Cumplida 100%
Factor 50. Profesional Promover la visita y el cuidado de los parques históricos, culturales y sitios patrimoniales.		
10. Difundir información acerca de las opciones que existen para mejorar el nivel educativo para los servidores públicos dentro de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas información para mejorar el nivel educativo para los servidores públicos.	Cumplida 70% (se tenía que enviar de agosto a noviembre, faltó enviar tarjeta electrónica en agosto y octubre)
11. Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su presupuesto implementen cursos técnicos para el efectivo	Se realizó y se envió por correo electrónico el documento "ELABORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS CENTRALES Y CENTROS SCT 2019	Cumplida 100%

ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES CUMPLIDAS	ESTATUS
desarrollo de los servidores públicos en sus puestos.		
Factor 42. Equilibrada Promover la visita y el cuidado de los parques históricos, culturales y sitios patrimoniales.		
12. Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos acerca de los espacios y eventos culturales.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos acerca de los espacios y eventos culturales	Cumplida 88% (se tenía que enviar de febrero a noviembre, faltó enviar tarjeta electrónica en octubre)
13. Promover a través de medios electrónicos visitas a museos y zonas arqueológicas en días de descanso (sábados, domingos y días festivos).	Se difundió a través de tarjetas electrónicas visitas a museos y zonas arqueológicas	Cumplida 100%
Factor 42. Equilibrada Impulsar el deporte en los servidores públicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en beneficio a la salud.		
14. Participar como Secretaría de Comunicaciones y Transportes en carreras que se celebren en la Ciudad de México y en el interior de la República.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas información sobre carreras que se celebradas en la Ciudad de México y en el interior de la República.	Cumplida 100%
Factor 42. Equilibrada Fomentar la educación del medio ambiente.		
15. Fomentar el uso de las ciclopistas, como actividad deportiva y recreativa para los servidores públicos.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas el uso de las ciclopistas.	Cumplida 88% (se tenía que enviar de marzo a noviembre, faltó enviar tarjeta electrónica en abril y noviembre)
16. Difundir Recomendaciones acerca del cuidado e higiene en los espacios laborales, para contar con un mejor ambiente laboral.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas recomendaciones acerca del cuidado e higiene en los espacios laborales .	Cumplida 88% (se tenía que enviar de marzo a noviembre, faltó enviar tarjeta electrónica de agosto a octubre)

ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES CUMPLIDAS	ESTATUS
17. Realizar una campaña de recolección de desechos tales como: pilas, celulares, lentes, entre otros.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas información y existió una campaña permanente de recolección de desechos.	Cumplida 100%
Factor 59. Liderazgo Práctica estratégica sobre el factor de liderazgo.		
18. Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo.	Se realizaron 6 cursos de Liderazgo de marzo a noviembre	Cumplida 100%

Formula:

$$\frac{\text{Numero de prácticas cumplidas}}{\text{Numero de prácticas programadas}} \times 100 = \text{Efectividad del PTCCO}$$

Formula:

$$\frac{17}{} \times 100 \qquad 94$$

4. Definición de objetivos estratégicos

Un objetivo estratégico en la ECCO es aquel que orientará el rumbo a seguir hacia un fin concreto y que responde a las acciones que deben realizarse para dar cumplimiento a lo que se quiere alcanzar, es decir, marcan el camino que la institución trazó para llegar de manera eficiente y efectiva a la finalidad establecida considerando las siguientes características: específico, mesurable, alcanzable, realista, con temporalidad y que inicia con un verbo infinitivo.

Núm.	Denominación del factor	Descriptor	Reactivos	Índice obtenido
I.	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.	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).	79
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.	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.	79
XVI	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.	65. En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento. 66. En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional. 67. En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente. 68. En mi institución el proceso de capacitación se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera. 69. En mi institución el proceso de evaluación del desempeño se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.	78

Transparencia.

Objetivo estratégico: Dar a conocer a los servidores públicos de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT los resultados de la ECCO 2019.

Acciones:

1) Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 y el Programa de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

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.

Objetivo estratégico: Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la importancia de la empatía y reconocimiento laboral, en el liderazgo

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

Objetivo estratégico: Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de los premios de puntualidad y eficiencia, para el personal operativo
2) Difundir a través de tarjetas electrónicas el Premio Nacional de la Administración Publica
3) Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal operativo.

Servicio Profesional de Carrera. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.

Objetivo estratégico:

Publicar los lineamientos de evaluación del desempeño a los que se encuentran sujetos los servidores públicos de carrera.

Acciones:

1) Difundir a través del portal de la SCT y tarjetas electrónicas mensajes informativos sobre lineamientos y procedimientos establecidos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera

Objetivo estratégico:

Promover la participación de todos los servidores públicos en los concursos para ingresar al Servicio Profesional de Carrera.

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que promuevan la participación y transparencia del Subsistema de Ingreso en la SCT.

Objetivo estratégico:

Fortalecer la actualización de los servidores públicos mediante acciones de capacitación

Acciones:

1) Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo, trabajo en equipo, motivación, comunicación y reconocimiento laboral.

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.

Objetivo estratégico: Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la equidad de género en la SCT, principios de igualdad y no discriminación.
2) Promover cursos para incrementar el nivel educativo de los servidores públicos en materia de equidad de género.

Profesionalización en la APF. 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.

Objetivo estratégico: Fortalecer la actualización de los servidores públicos mediante acciones de capacitación.

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que promuevan la participación de los servidores públicos en cursos de capacitación presenciales y en línea
2) Difundir oportunidades de profesionalización de los servidores públicos en instituciones educativas

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

Objetivo estratégico: Programar acciones que favorezcan el balance de las actividades familiares, culturales y laborales en los servidores públicos.

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos sobre los lineamientos de inscripción las Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE
2) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos acerca de espacios y eventos culturales
3) Promover a través de tarjetas electrónicas visitas a museos y zonas arqueológicas en días de descanso (sábado, domingo y días festivos

COMUNICACIONES	Ramo	09- Comunicaciones y Transportes
	UR Siglas	SCT
	UR Nombre	000 - Secretaría de Comunicaciones y Transportes
	Códigos de Ramo - UR	09 - 000

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 Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

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 los servidores públicos de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT los resultados de la ECCO 2019	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 y el Programa de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	1- Todo el personal	07/02/2020	01/02/2020	28/02/2020	Durante el mes de febrero de 2020.	63 - Transparencia			Medio
2	2 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.	1- Estratégica	Establecer cursos de capacitación en materia de trabajo en equipo y liderazgo.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	17/02/2020	01/04/2020	30/11/2020	De abril a noviembre de 2020. Al menos 80% del personal de enlace y mando capacitado.	1 - Reconocimiento laboral			Medio
3	2 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.	1- Estratégica	Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el Premio Nacional de la Administración Publica.	1- Todo el personal	17/02/2020	03/02/2020	30/11/2020	Un mensaje de correo electrónico mensual en los meses de junio y julio de 2020.	1 - Reconocimiento laboral			Alto
4	2 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.	1- Estratégica	Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el otorgamiento de estímulos y/o recompensas para el personal operativo.	5- Operativos	17/02/2020	28/02/2020	31/07/2020	Un mensaje de correo electrónico semanal durante el mes de julio de 2020.	1 - Reconocimiento laboral			Medio
5	3 - Promover el conocimiento del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	1- Estratégica	Establecer un curso de capacitación en materia del servicio profesional de carrera.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	17/02/2020	01/04/2020	30/11/2020	De abril a noviembre de 2020. Al menos 80% del personal de enlace y mando capacitado.	16 - Servicio Profesional de Carrera			Medio
6	4 - Promover la participación de los servidores públicos en los concursos para ingresar al Servicio Profesional de Carrera.	1- Estratégica	Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional que promuevan la participación y transparencia del Subsistema de Ingreso en la SCT.	1- Todo el personal	17/02/2020	03/02/2020	30/11/2020	De febrero a noviembre de 2020.	16 - Servicio Profesional de Carrera			Alto
7	5 - Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones	1- Estratégica	Establecer un curso de capacitación en materia de equidad de género.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/04/2020	30/11/2020	De abril a noviembre de 2020. Al menos 80% de la plantilla del personal de la SCT capacitado.	5 - Equidad y género			Alto

Firma:
Nombre del Titular de la Unidad de Administración y Finanzas: Ing. Eduardo González Ruiz
Fecha : 17 de Febrero de 2020