COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF) 5

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SICT 6

ANÁLISIS CUANTITATIVO 9

ANÁLISIS CUALITATIVO 16

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021 20

RESULTADOS DE LOS FACTORES 23

ANÁLISIS COMPARATIVO (MODELO TICHY) 41

ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL INTERINSTITUCIONAL Y ENTRE SUS ÁREAS. 45

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD 51

DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 53

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2021 Y DE LAS PTCCO 2022 AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN (ACCIÓN OBLIGATORIA) 55

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022 56

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO 57

INTRODUCCIÓN

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 resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados. Numeral 59 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos [...]

La etapa de aplicación de la ECCO 2021 se llevó a cabo en la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT), del 11 de octubre al 2 de noviembre del 2021, con la finalidad realizar un análisis que permita conformar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022.

Este informe incluye acciones de mejora para atender aquellos factores que obtuvieron un resultado por debajo de 80.91 en la ECCO 2021. Las mediciones realizadas permiten detectar las principales áreas de oportunidad, con la finalidad de llevar a cabo prácticas de transformación que contribuyan al desarrollo institucional y, por ende, al óptimo cumplimiento de la misión y visión de la dependencia.

FUNDAMENTO JURÍDICO

La aplicación de la ECCO se fundamenta en el **artículo 55 fracción XI,** del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020, así como en los **numerales del 59 a 62** 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, vigente.

ALCANCE

La ECCO 2021 y las PTCCO 2022 son de aplicación general y están dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en cada Unidad Administrativa Central y Centros SICT.

PROPÓSITO

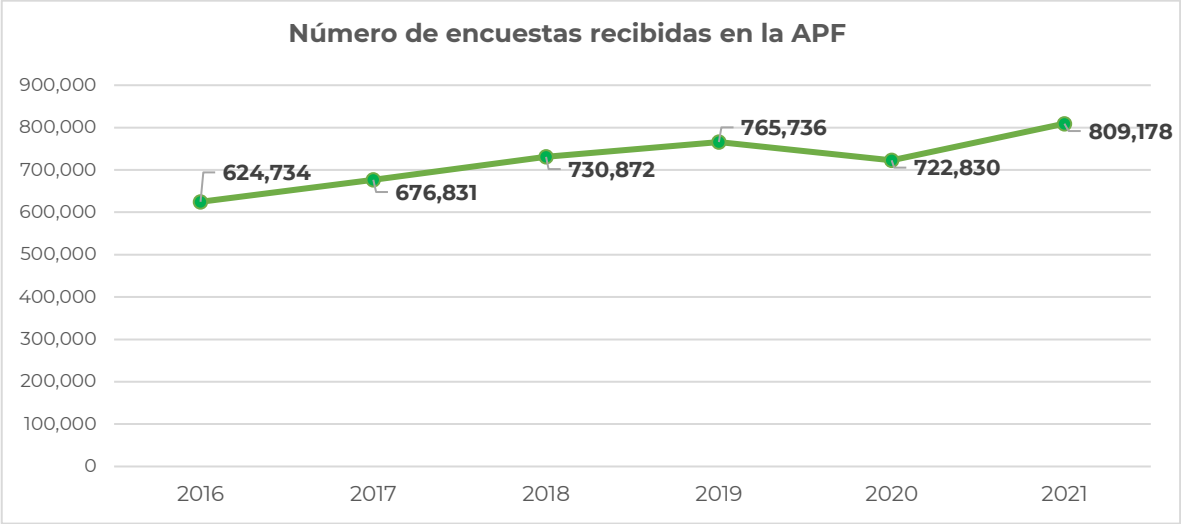
- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional en la Secretaría.
- Reconocer el esfuerzo realizado por cada Unidad Administrativa Central y Centro SICT para que las personas servidoras públicas participaran en la ECCO y así poder realizar una medición de su clima y cultura organizacional.
- Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión y visión.
- Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño y promover el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

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 permite la medición del clima y la cultura organizacional. Es un cuestionario que se contesta de forma anónima y brinda la oportunidad de conocer e identificar la percepción que tienen las personas servidoras públicas sobre diversos aspectos que impactan significativamente en su entorno laboral.

- Es un instrumento que permite valorar algunos factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.
- Fue creada en 2002 por la Secretaría de la Función Pública.
- Se aplica anualmente con el fin de que sus resultados sirvan para orientar acciones que permitan la construcción de espacios en donde las personas servidoras públicas se sientan motivadas y reconocidas.
- En 2014 fue galardonada con el “Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva” (edición 2014), otorgado por la Organización de Estados Americanos (OEA) en la categoría “Innovación en la Gestión de Recursos Humanos”.

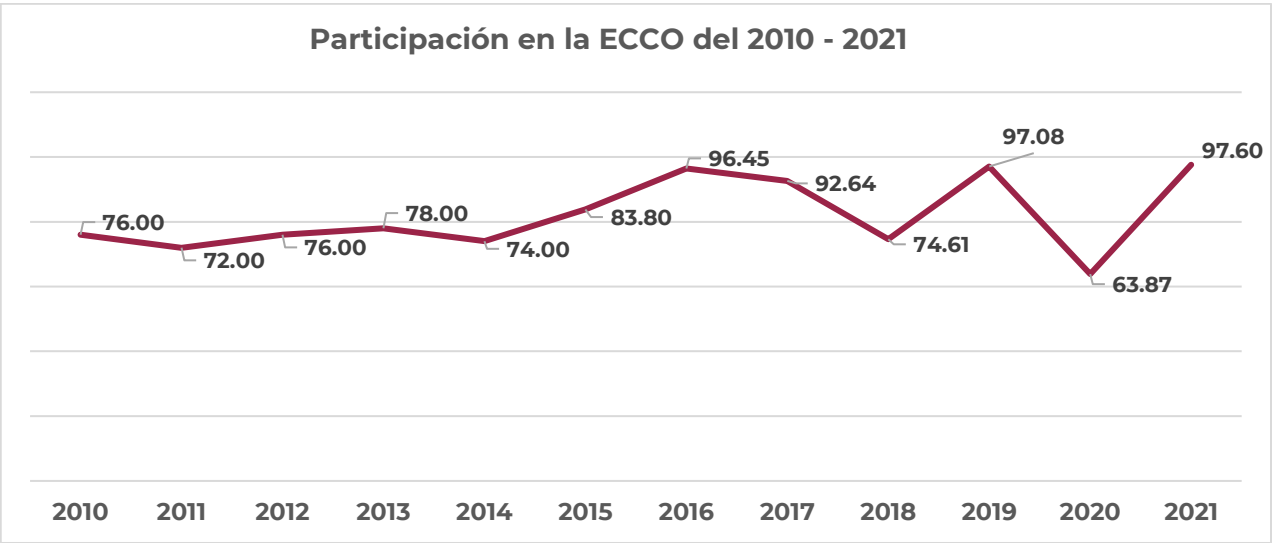
Antes de analizar los porcentajes de participación y los resultados de la SICT, es importante conocer el contexto de participación en la APF. De acuerdo con los datos reportados por la SFP, durante el ejercicio 2021 participaron 270 instituciones de toda la APF y se recibieron 809, 178 encuestas de un universo de 1, 636, 146, personas servidoras públicas activas al 30 de septiembre de 2021. En la siguiente gráfica se observa que para este año se registró el mayor número de encuestas en la APF.



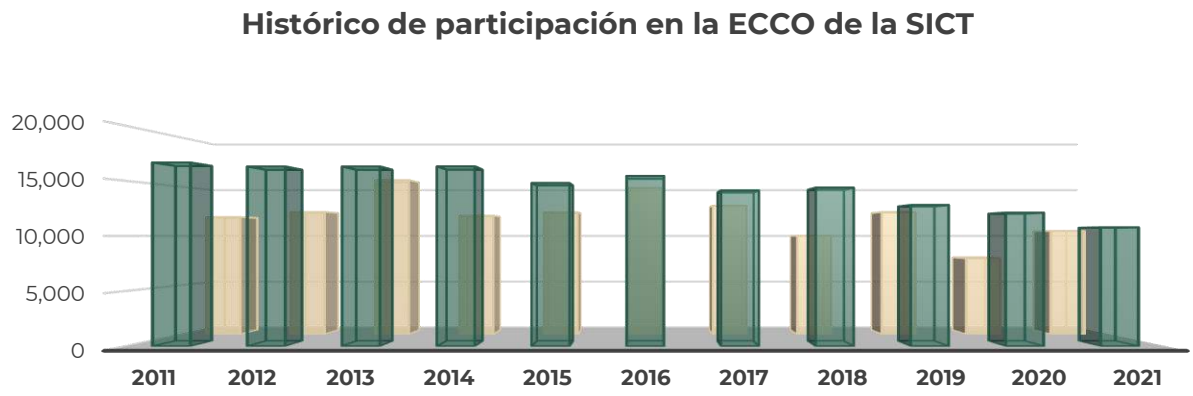
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SICT

En la SICT se aplicó la ECCO del 11 de octubre al 2 de noviembre del 2021 y se obtuvo una excelente respuesta de las personas servidoras públicas, lo cual se vio reflejado en el 97.60% de encuestas respondidas, dicho porcentaje representa a 10, 517 personas de la plantilla activa al momento de esta etapa de aplicación.

En la siguiente gráfica se muestra la tendencia de participación en la SICT durante los últimos 11 años y se puede apreciar que durante el año 2021 se registró el porcentaje más alto de participación.



A continuación, se presenta un comparativo del universo activo de personas servidoras públicas de la SICT versus el total de personas encuestadas a lo largo de la última década. Para el ejercicio 2021 se observa que la plantilla se redujo significativamente respecto al año anterior debido a que la Dirección General de Aeronáutica Civil (310) se convirtió en la Agencia Federal de Aviación Civil, un órgano administrativo desconcentrado de la SICT, y la Coordinación General de Puertos y Marina Mercante, la Dirección General de Puertos, la Dirección General de Marina Mercante y la Dirección General de Fomento y Administración Portuaria fueron transferidas a la Secretaría de Marina.



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Plantilla activa	16,641	16,281	16,281	16,290	14,788	15,423	14,114	14,371	12,793	12,107	10,776
Participación	11,909	12,426	15,670	12,054	12,393	14,876	13,075	10,021	12,419	7,733	10,507

Se presenta el porcentaje de participación por cada Unidad Administrativa y Centro SICT.

Participación por Unidad Administrativa y Centro SICT

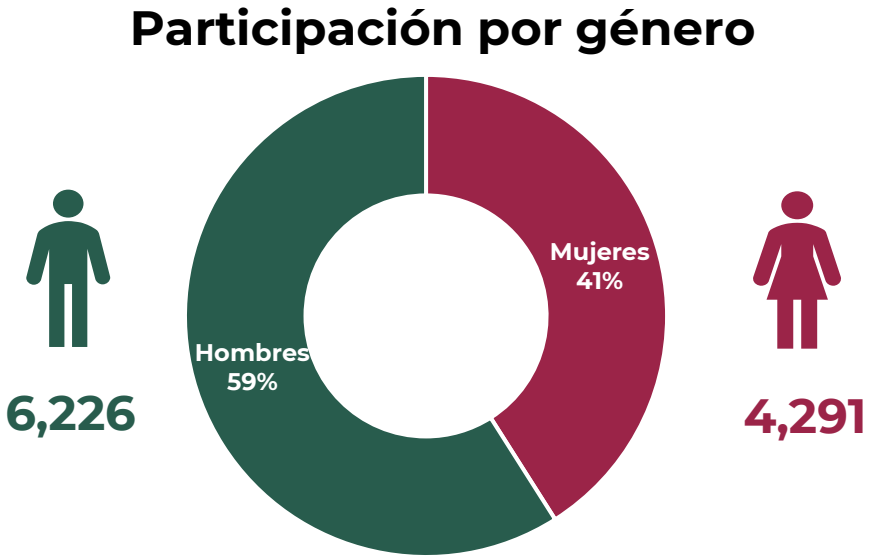
ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos Sociodemográficos

En este apartado se describen las características sociodemográficas de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2021.

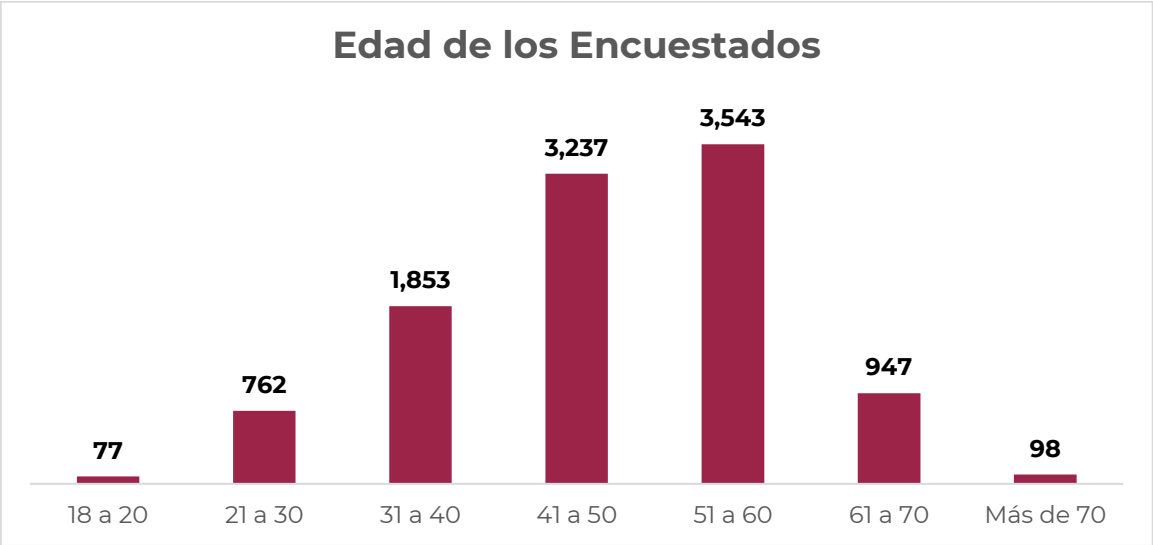
Durante el ejercicio 2021 sólo faltaron 259 personas servidoras públicas por participar en la encuesta. Enseguida se realiza un análisis cuantitativo de las 10, 507 encuestas recibidas.

De las personas servidoras públicas que participaron, 41% indicaron ser mujeres; el grupo mayoritario en la dependencia es el de hombres (59%).



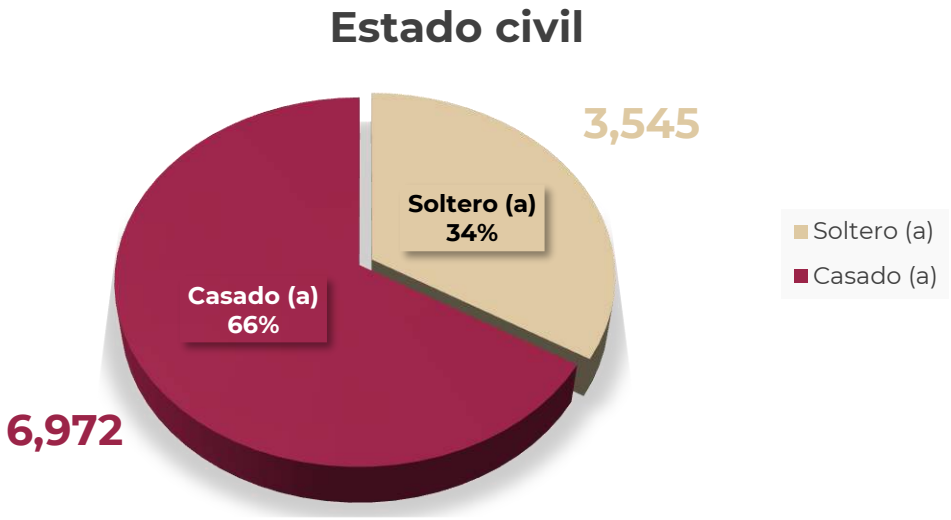
Edad

La edad predominante de los participantes oscila entre los 51 a 60 años con el 34%, seguido del grupo de 41 a 50 años con el 31%. Por ende, gran parte de los trabajadores de la SICT se encuentran en la etapa de adultez media.



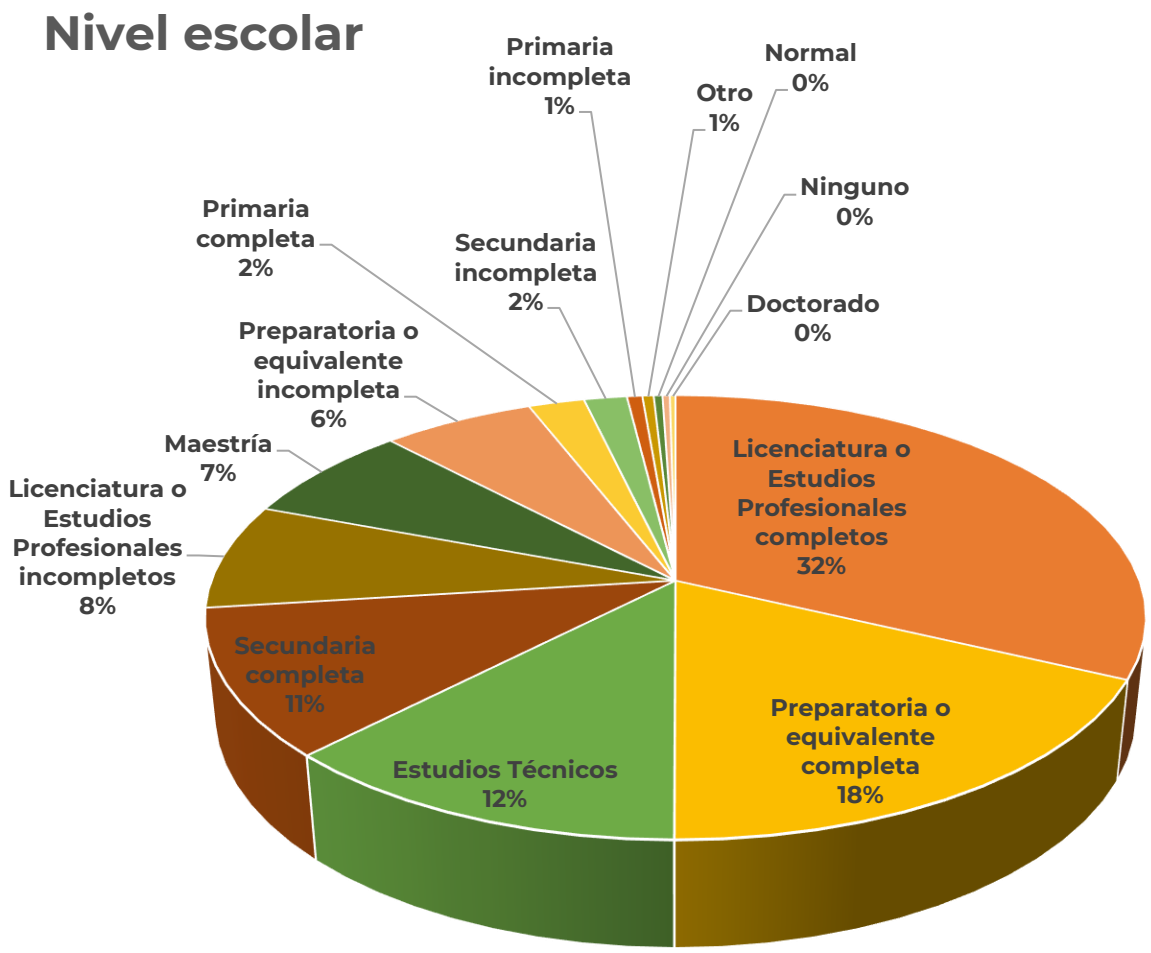
Estado civil

Respecto al estado civil de los participantes, el estatus mayoritario lo representan las personas casadas con el 66%, poco más de la cuarta parte la integran los solteros.



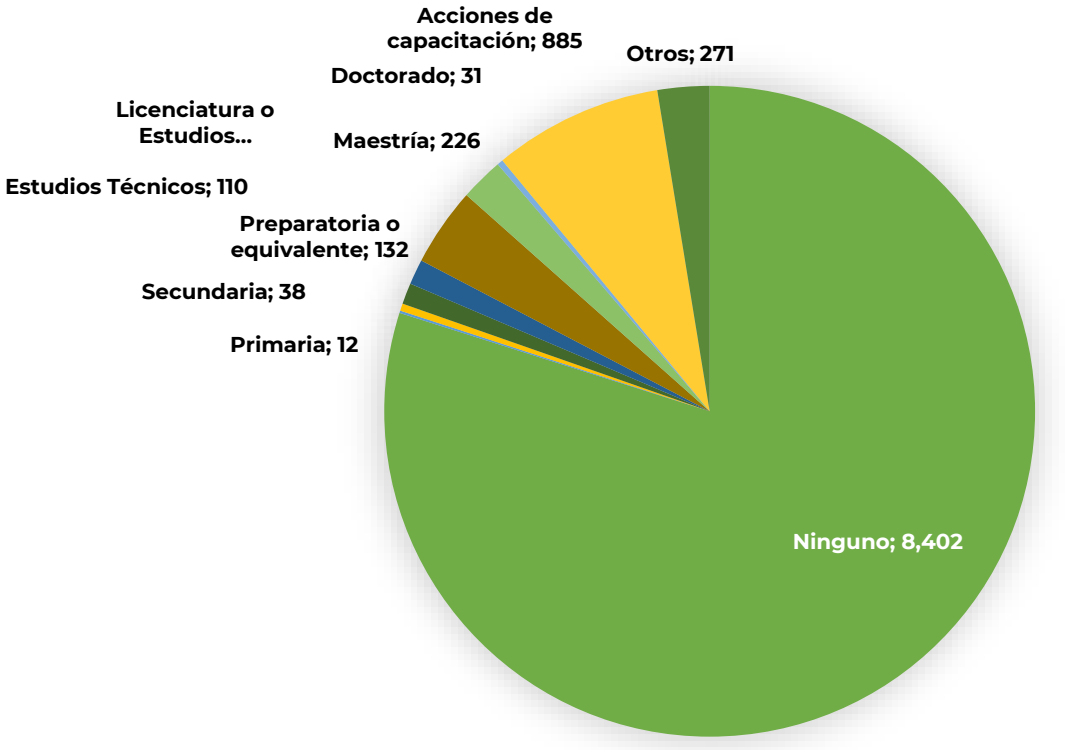
Nivel de escolaridad

En el caso del nivel de escolaridad de los participantes, la mayoría manifiesta acreditar la Licenciatura o equivalente completos (32%), seguidos de las personas servidoras públicas con bachillerato o equivalente completo (18%). Mientras que el extremo inferior lo conforman aquellos que estudiaron la normal (.035%), los que no cuentan con ningún estudio (.029%), así como de aquellos que cuentan con doctorado (.022%). En sintesis, la mayoría del personal de la SICT cuentan con nivel de educación medio y superior.



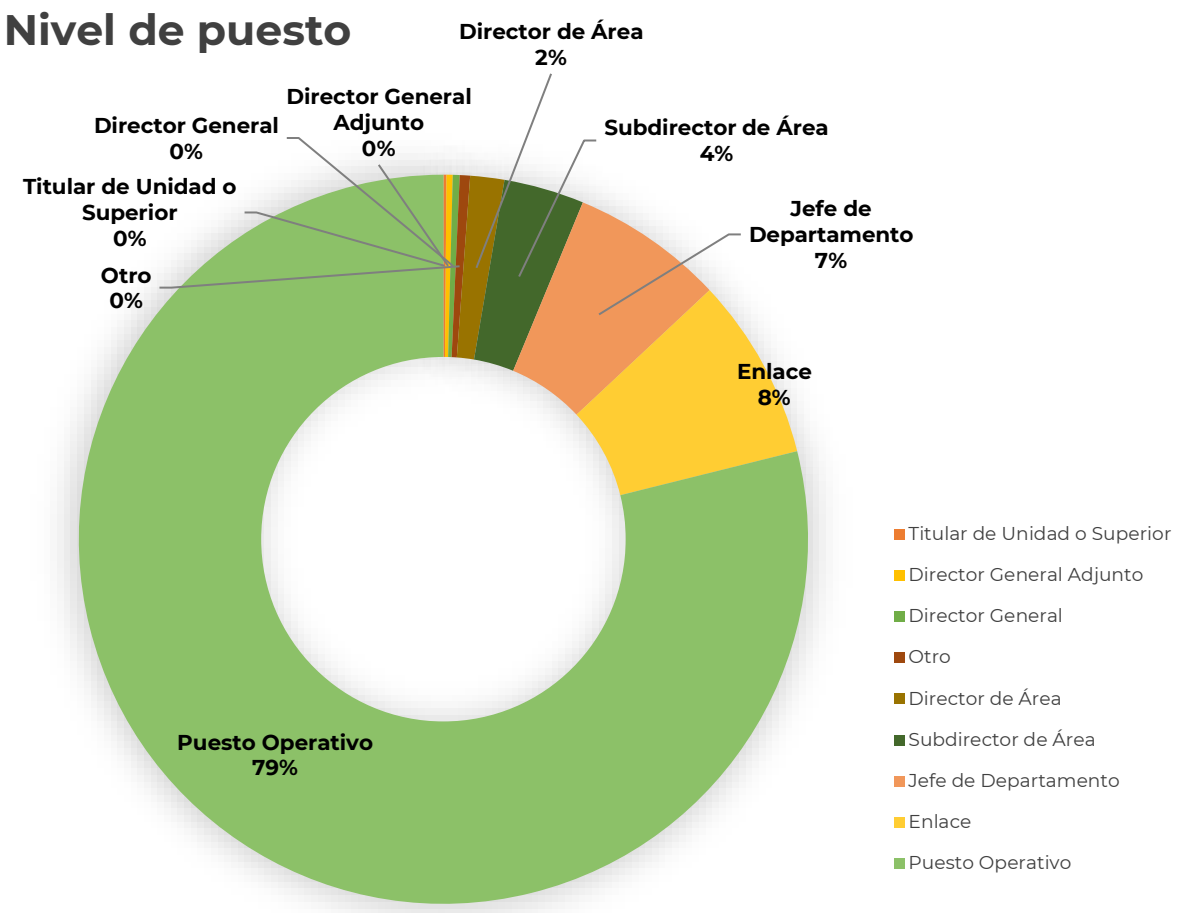
Respecto a la pregunta ¿qué tipo de estudios realiza usted actualmente? La mayoría (80%) señaló que no se encontraba cursando ningún tipo de estudio, el 4% dijo cursar estudios de nivel licenciatura, el 2% estudios de maestría y el 1% estudios de bachillerato o estudios técnicos.

Tipo de estudios que cursan actualmente



Nivel de puesto

Con relación a la estructura ocupacional del personal, el nivel de puesto predominante es operativo u homólogo con 8, 296 casos, el resto lo constituyen los niveles jerárquicos que van desde enlace hasta titular de unidad como se muestra en la gráfica siguiente.



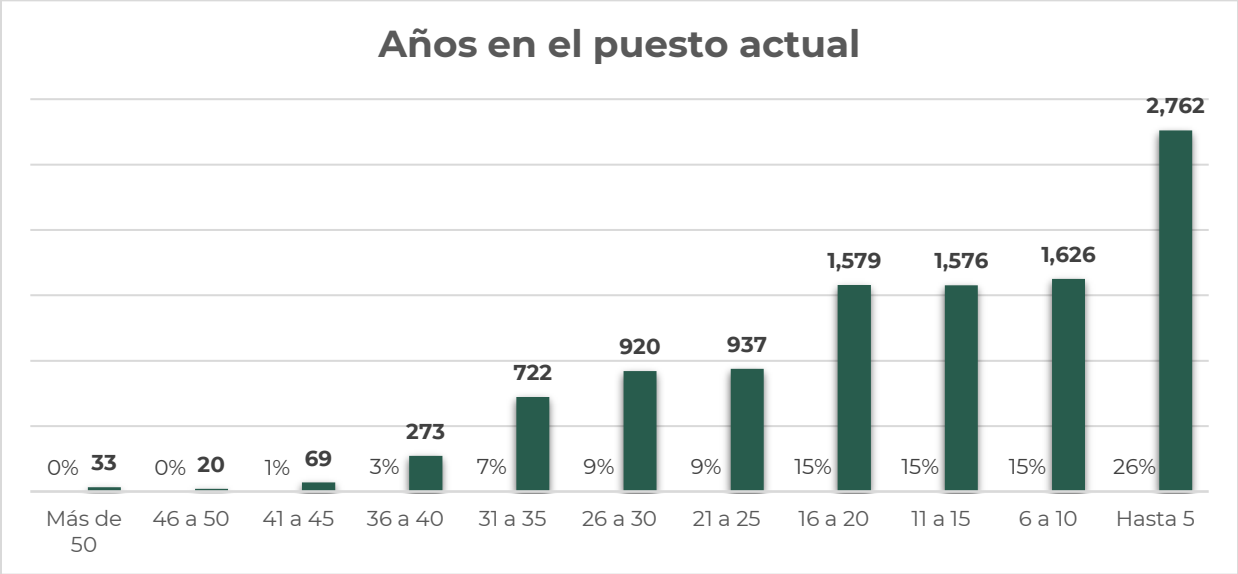
Durante la encuesta, únicamente el 15% de las personas servidoras públicas afirmó que su cargo se encuentra sujeto a algún sistema de profesionalización.

Experiencia laboral

Al analizar los datos sobre la experiencia laboral, se encontró que poco más de la mitad de los participantes reportó nunca haber trabajado en la iniciativa privada (51%), siendo este el grupo representativo. Seguido de la categoría de hasta 5 años (26%) y de 6 a 10 años (11%).

En comparación con la gráfica anterior, se observa que la mayoría de las personas servidoras públicas han prestado sus servicios en la APF. En promedio, de 31 a 35 años (18%) las personas han trabajado en la APF, seguidos de quienes llevan de 26 a 30 años y 16 a 20 años, con el 16% y el 15% respectivamente.

Relativo a la trayectoria profesional de los cargos que desempeñan las personas servidoras públicas, el caso más representativo es el de aquel personal que lleva desde algunos meses hasta cinco años en el puesto actual (26 %), se observa que a medida que aumenta la antigüedad en el cargo, la proporción del personal disminuye.



ANÁLISIS CUALITATIVO

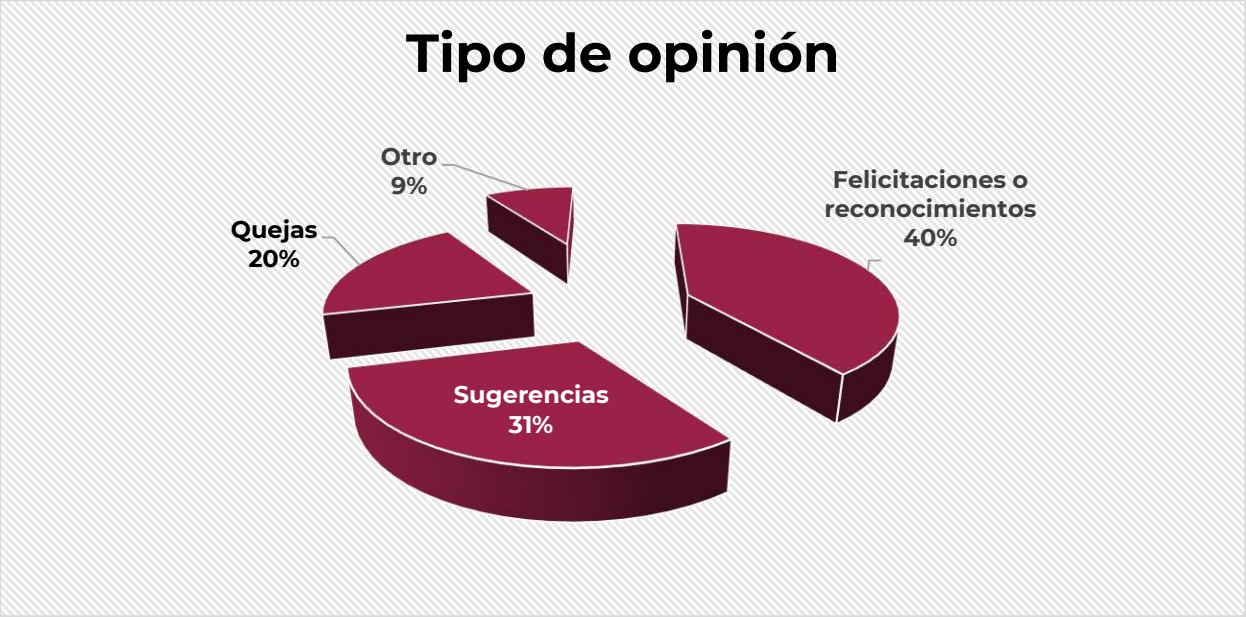
Comentarios y sugerencias

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante el análisis de los comentarios y sugerencias que realizó el personal servidor público a través de la ECCO 2021.

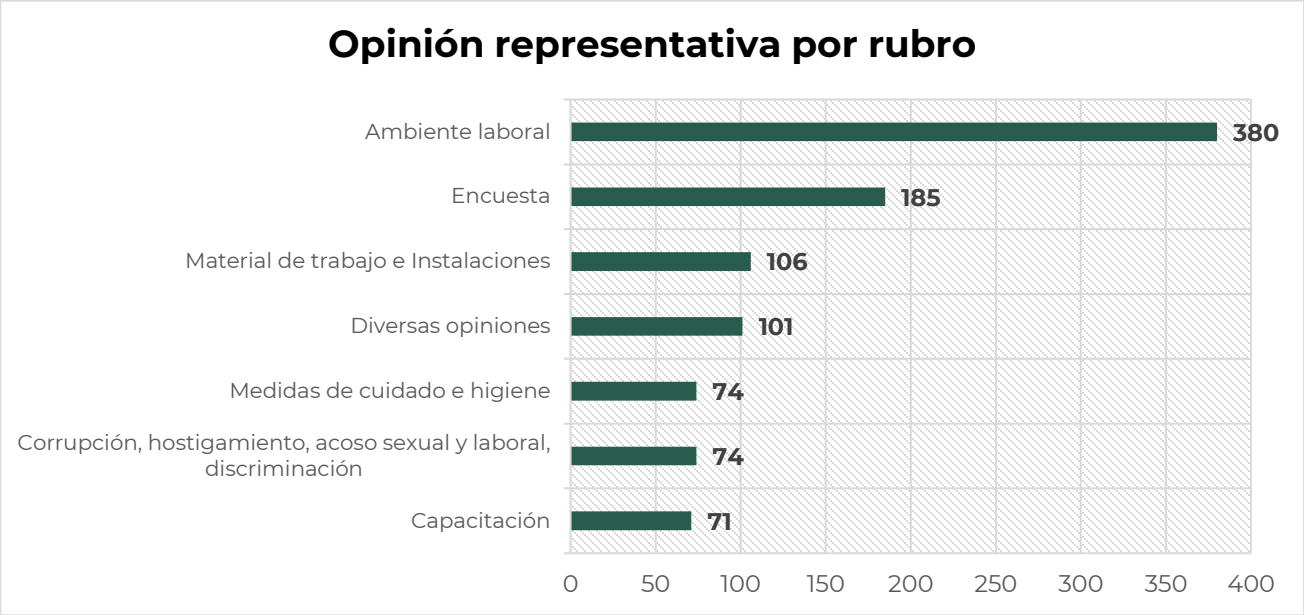
Sólo se recibieron 991 opiniones de los participantes, el equivalente al 10.17% de los encuestados.

Los tipos de comentarios emitidos por las personas servidoras públicas se dividen en:

- 392 felicitaciones o reconocimientos (39.55%)
- 311 sugerencias (31.38%)
- 200 quejas (20.18%)
- 88 otro (8.87%)

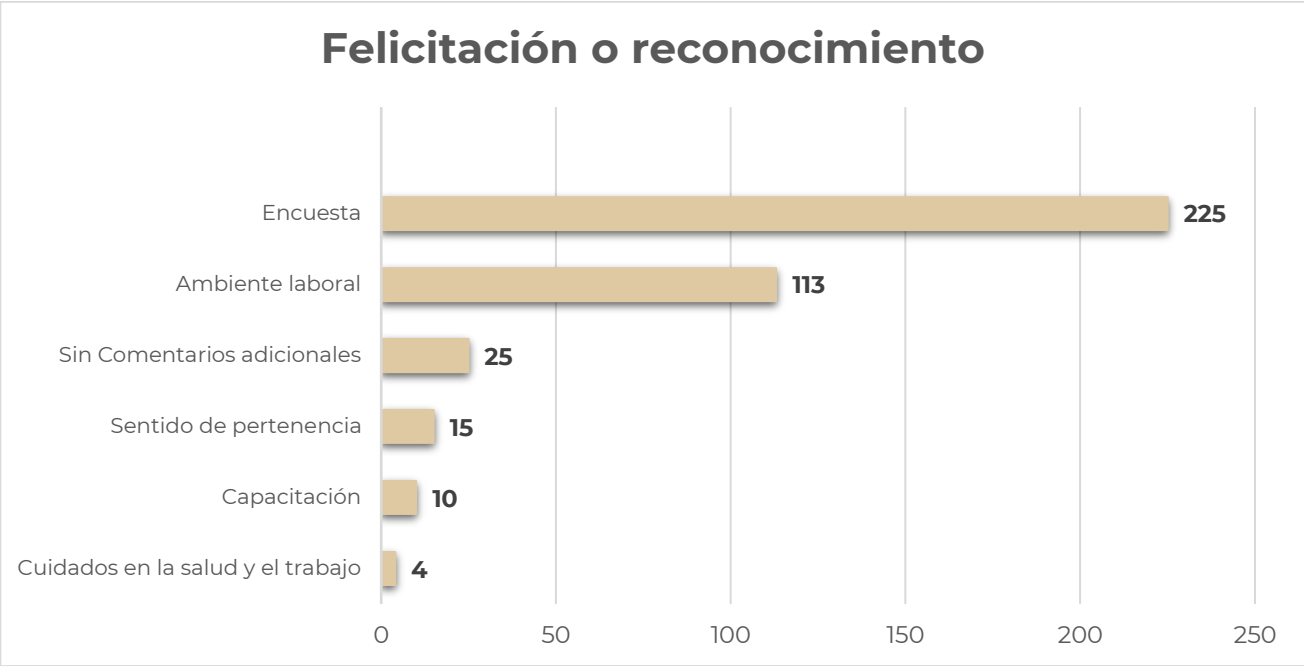


Al dar lectura a las opiniones proporcionadas por el personal servidor público, se identificaron 7 tópicos principales, cuya proporción se visualiza en el siguiente gráfico:



FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

Se recibieron 392 felicitaciones segregadas de la siguiente forma:

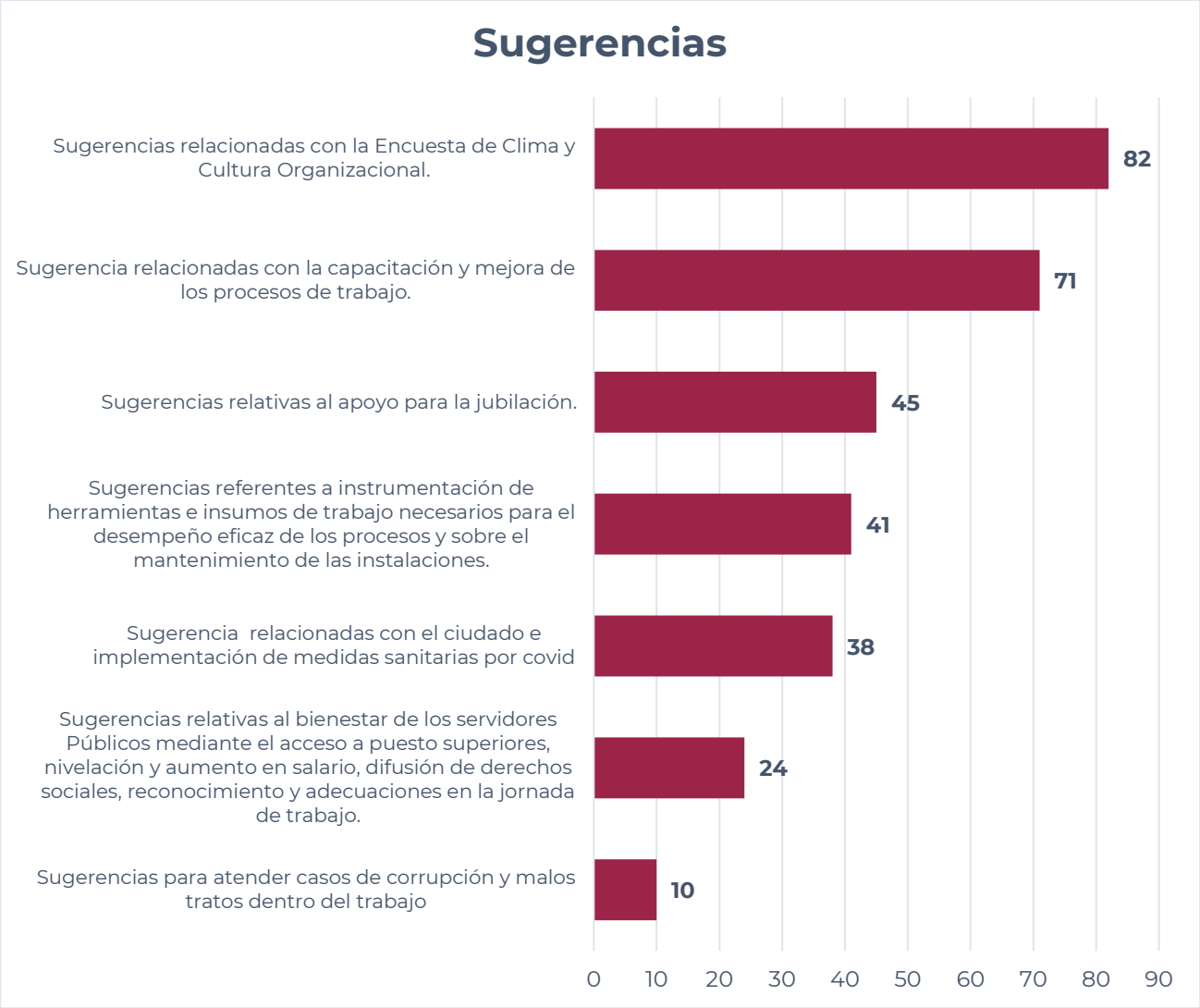


Como se observa en la gráfica anterior, la mayoría de las opiniones emitidas (57.6%) refieren estar agradecidas por este espacio que brinda la Encuesta para expresarse y así conocer el clima y la cultura organizacional de las instituciones, seguido de este porcentaje, el 29% de las personas

relata sentirse satisfecha con la relación que han establecido con sus compañeros y superiores jerárquicos, así como el desarrollo de un sentido de pertenencia en el que destacan los esfuerzos de su institución.

SUGERENCIAS

Se recibieron 311 sugerencias referentes a los siguientes factores:



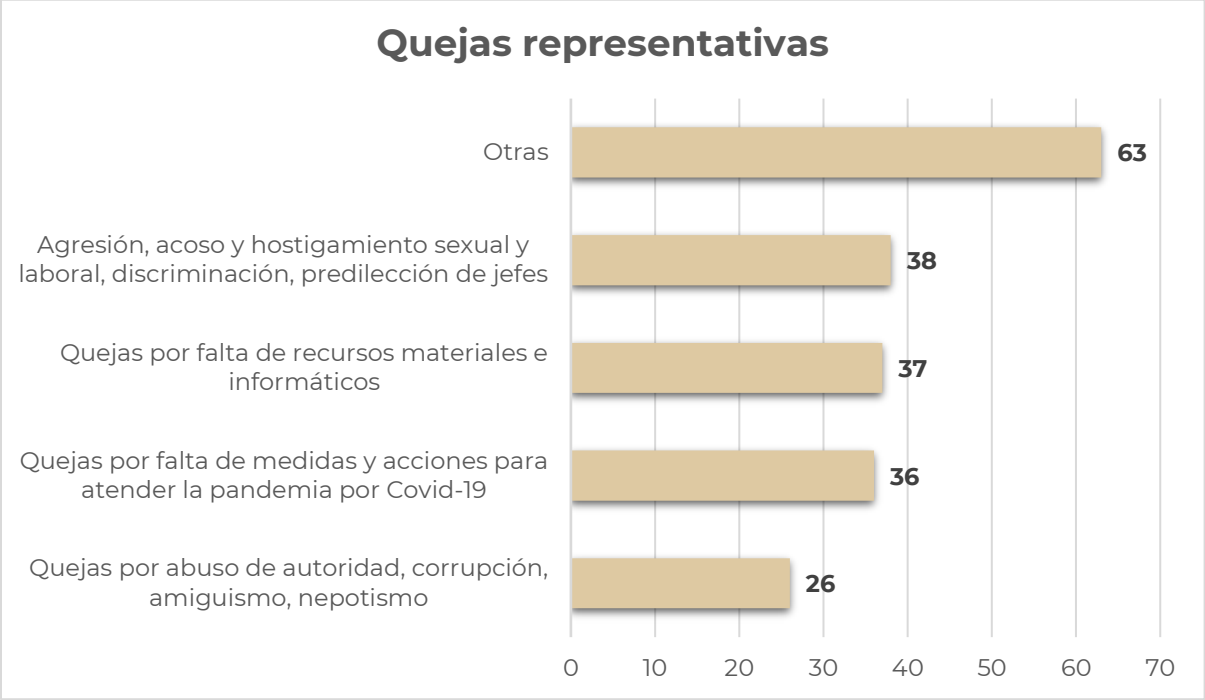
En el extremo superior destacan las sugerencias relativas a la encuesta, a fin de considerar las opiniones para mejorar el clima y la cultura organizacional, así como la capacitación para mejorar los procesos de trabajo mediante la instrumentación de cursos.

Mientras que, en el extremo inferior, se ubican los rubros donde se sugiere apoyo para la jubilación,

insumos de trabajo necesarios para el desempeño eficaz, medidas sanitarias para el Covid-19, acceso a puestos superiores, nivelación, aumento en salario, actuación en casos de corrupción y malos tratos dentro del trabajo, entre otros.

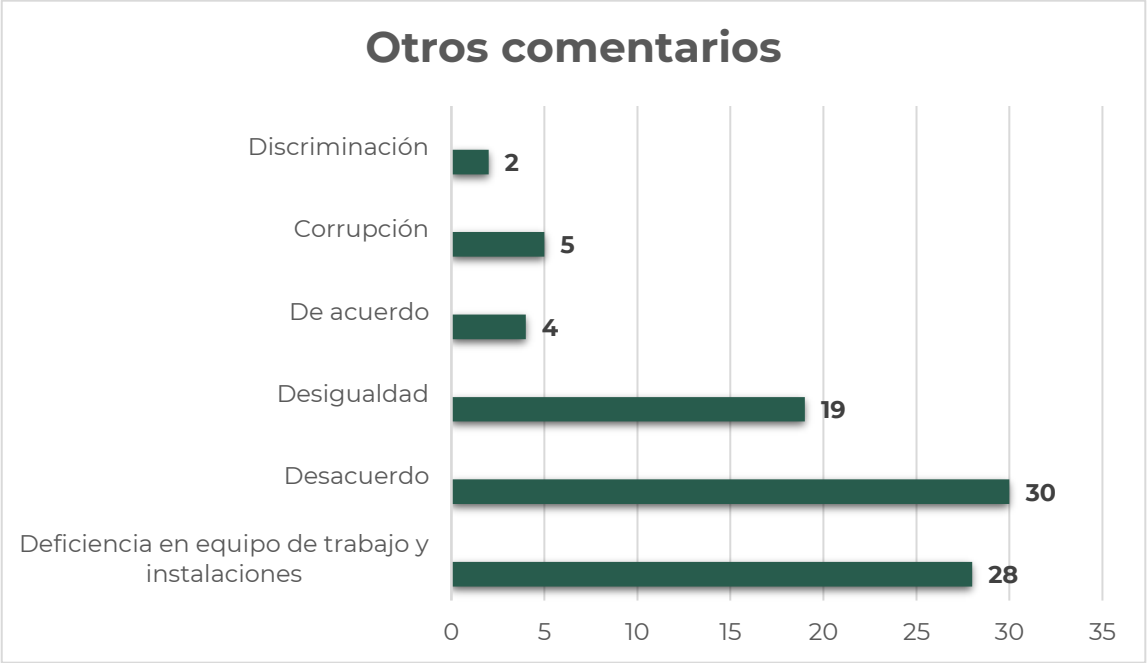
QUEJAS

Se recibieron 200 quejas, la mayoría de éstas se refieren a temas de agresión, acoso, hostigamiento sexual y laboral, discriminación, predilección de jefes (31.5%); seguido por una media de quejas recibidas relativas a falta de recursos materiales e informáticos, así como muebles e instalaciones deterioradas, quejas sobre la atención de medidas sanitarias por el Covid-19, y por último, 13% sobre quejas por abuso de autoridad, corrupción, amiguismo o nepotismo que afectan el clima laboral en determinadas áreas de la SICT.



OTROS

Continuando con el reporte de comentarios y sugerencias, las respuestas emitidas por las personas servidoras públicas en el rubro “otro” se clasifican de la siguiente forma:



En “desacuerdo” con la efectividad y uso de la encuesta se emitieron 30 opiniones, así como en el tema de “Deficiencia en equipo e instalaciones” con 28 opiniones, y por último, con 19 opiniones es el rubro de “Desigualdad” al interior de la SICT.

ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

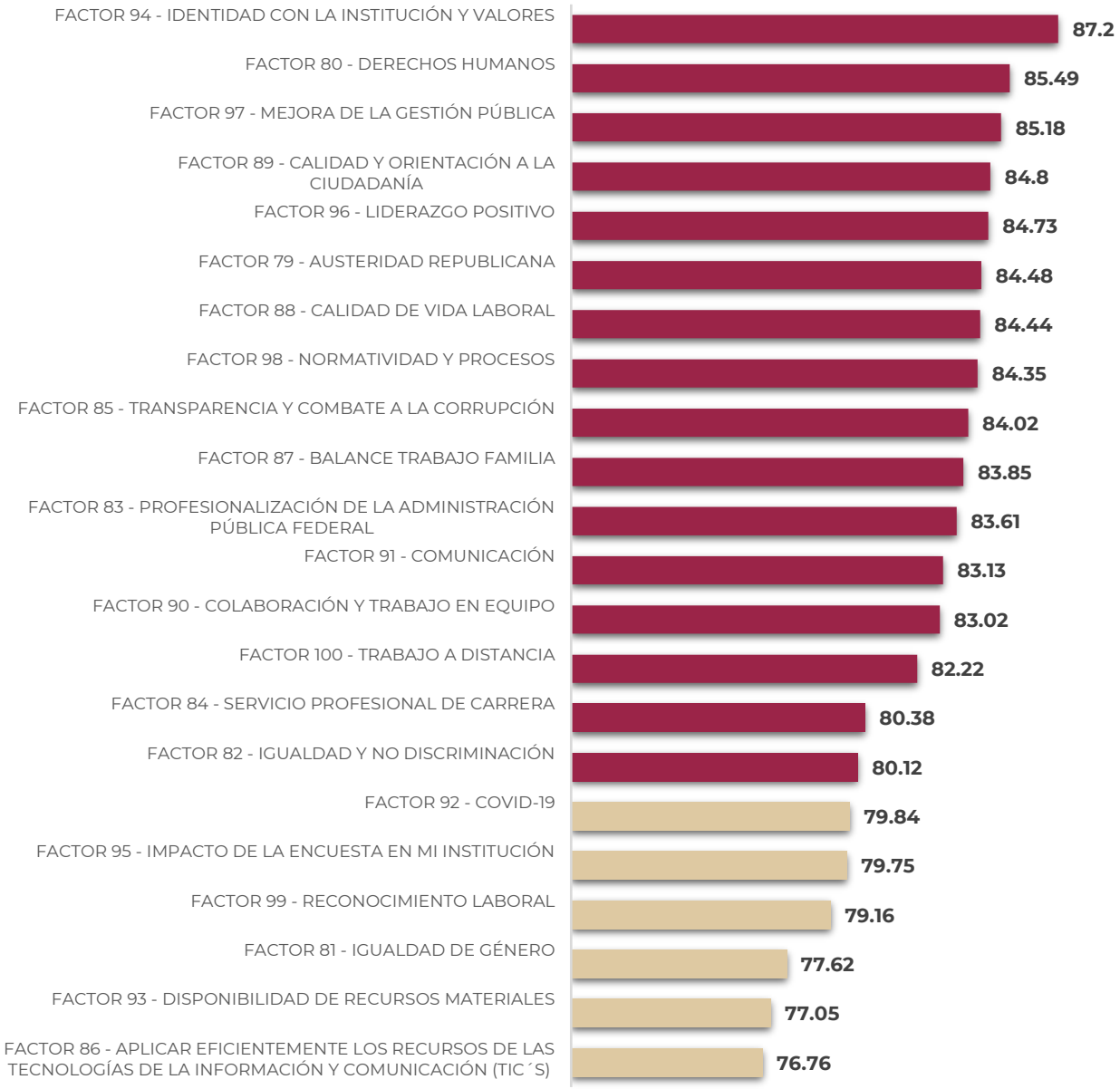
En comparación con los cinco factores del año anterior, para el ejercicio 2021 la ECCO estuvo conformada por 22 factores, los cuales se detallan a continuación.

Núm.	Factores 2021	Evalúa la percepción sobre...
1	Austeridad republicana	La política de austeridad republicana dentro de su institución, en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.
2	Derechos humanos	Sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
3	Igualdad de género	La cantidad de mujeres y hombres que acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
4	Igualdad y no discriminación	El cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.

Núm.	Factores 2021	Evalúa la percepción sobre...
5	Profesionalización de la Administración Pública Federal	El proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
6	Servicio Profesional de Carrera	El cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.
7	Transparencia y combate a la corrupción	El aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.
8	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic)	El uso eficiente de las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.
9	Balance trabajo – familia	La carga laboral y su impacto en la vida familiar.
10	Calidad de vida laboral	Los factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.
11	Calidad y orientación a la ciudadanía	La identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
12	Colaboración y trabajo en equipo	Los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.
13	Comunicación	La funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
14	COVID – 19	La respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
15	Disponibilidad de recursos materiales	La eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
16	Identidad con la institución y valores	El reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.
17	Impacto de la encuesta en mi institución	La difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
18	Liderazgo positivo	El liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.
19	Mejora de la gestión pública	El grado de mejora en el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.
20	Normatividad y procesos	La afectación de los procesos y la normatividad a la organización y al desarrollo de su trabajo.
21	Reconocimiento laboral	El reconocimiento de su desempeño en la institución.
22	Trabajo a distancia	Las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

Cada uno de los 22 factores está compuesto por determinado número de reactivos que nos permiten analizar la percepción del clima y cultura laboral de la Secretaría, con la finalidad de elaborar las **Prácticas de Transformación 2022,** acciones enfocadas a solventar áreas de oportunidad identificadas en la ECCO 2021, así como para promover el desarrollo profesional y el compromiso del personal de la SICT, que permita fortalecer también la imagen del servidor público ante la ciudadanía, como reflejo de las instituciones públicas modernas, orientadas a resultados y enfocadas a la cultura del servicio.

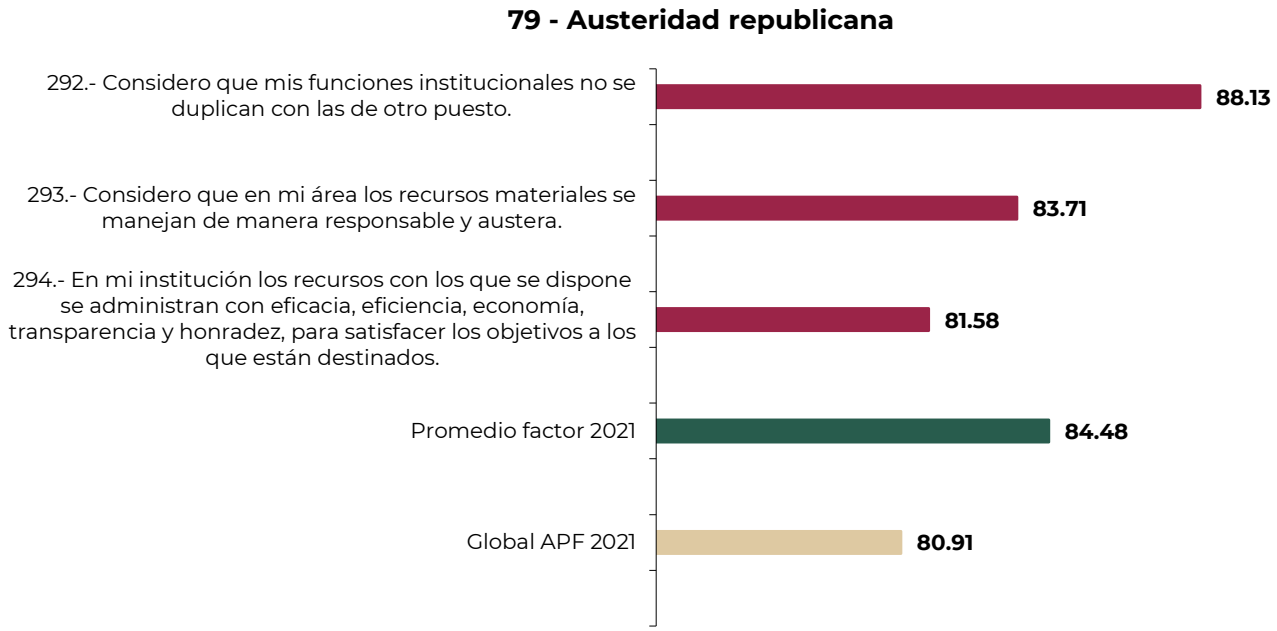
Factores evaluados



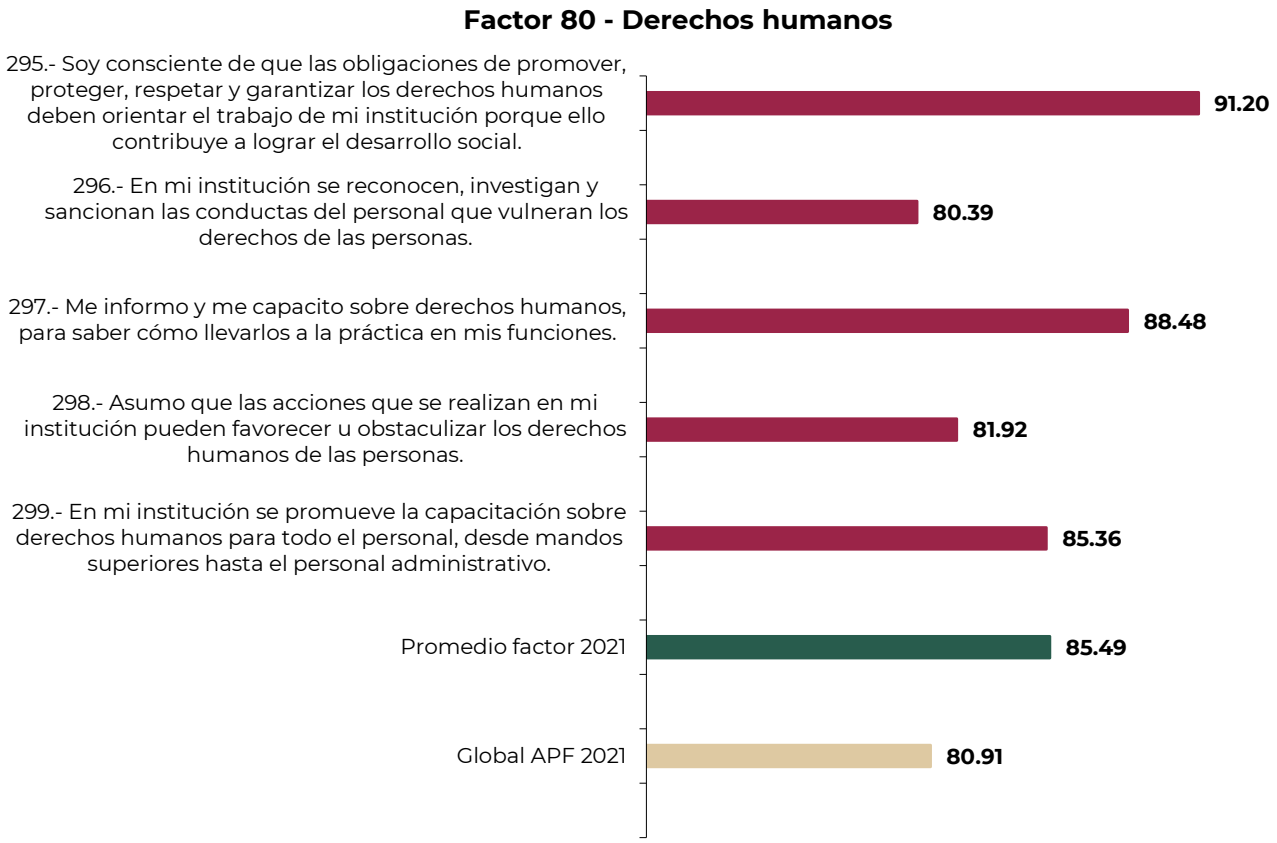
RESULTADOS DE LOS FACTORES

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en los reactivos que componen cada uno de los 22 factores señalados en la tabla anterior, con la finalidad de conocer la percepción de las personas servidoras públicas sobre la institución donde laboran.

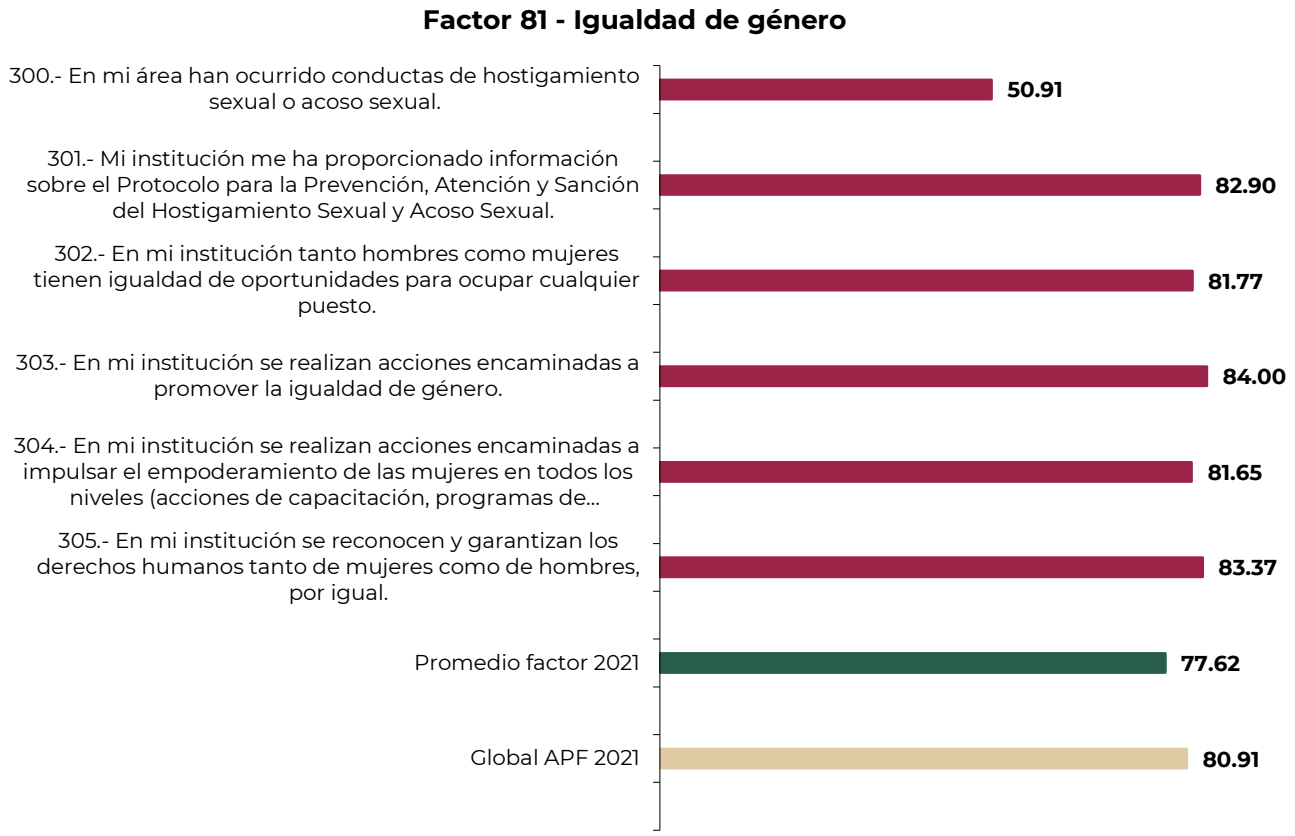
En el primer factor **Austeridad republicana,** se muestra una percepción sobresaliente con 84.48 puntos, 3.57 puntos por arriba del puntaje global obtenido por la APF, es decir, que la mayoría de las personas consideran que no existe duplicidad de sus funciones con otros puestos y que el personal que trabaja se administra de manera eficiente y responsable.



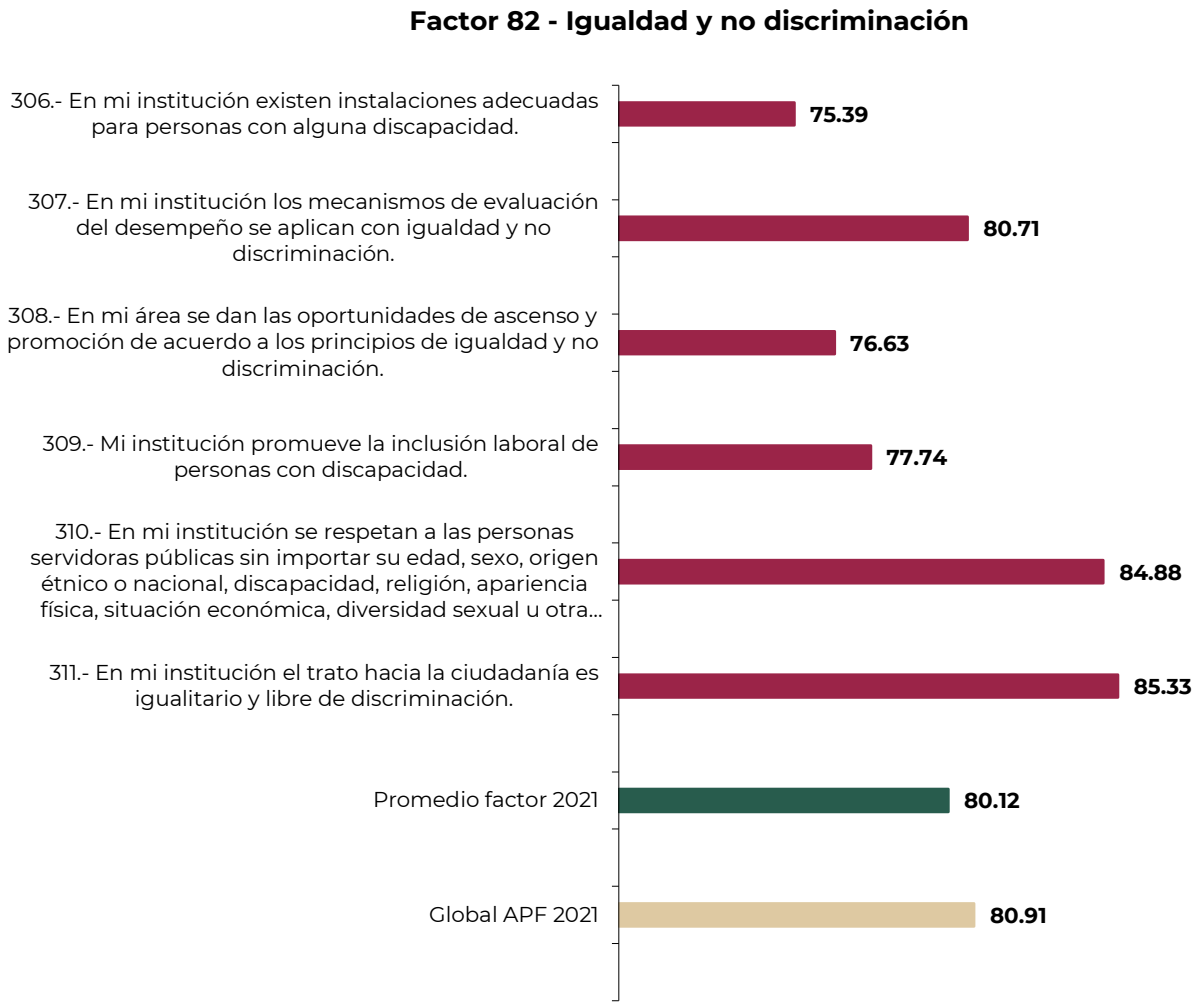
Las respuestas emitidas respecto al factor **Derechos Humanos** representa el sentir de las personas servidoras públicas frente al sistema de valores por el que se rige su institución, así como su nivel de conocimiento y desarrollo en estos temas. Este factor resalta la instrumentación de acciones que promueven la aplicación de los derechos humanos en el entorno inmediato de las personas, y se observa que la SICT supera por casi cinco puntos (4.58) la percepción Global en la APF.



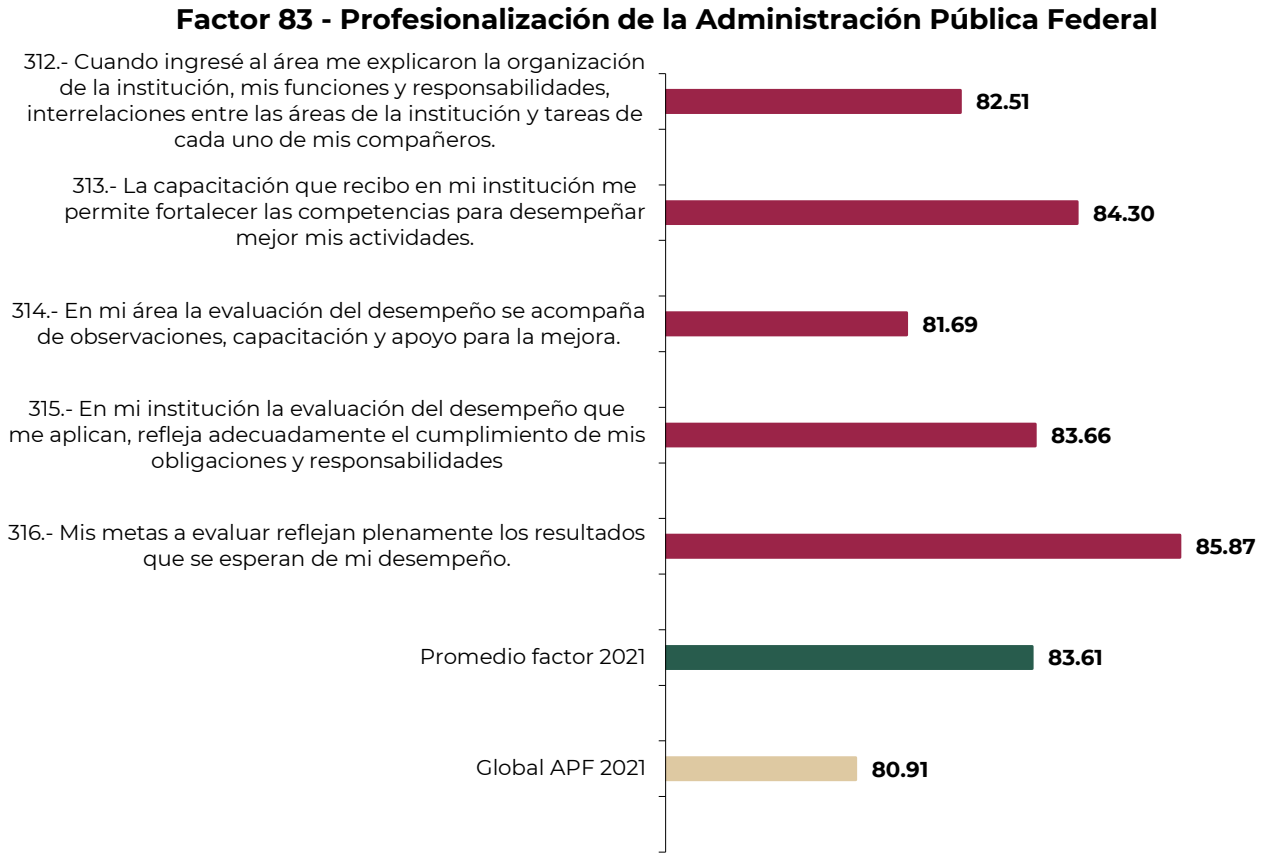
El factor **Igualdad de género** describe una valoración desfavorable con relación al puntaje obtenido respecto a la APF, debido a que el indicador obtuvo 77.62 puntos a diferencia del resultado global de 80.91, es decir, 3.29 por debajo de la media. En este factor, el reactivo que impacta significativamente el resultado es aquel en el que las personas servidoras públicas de la Secretaría refieren que en su área han existido conductas de hostigamiento o acoso sexuales.



Los resultados en el factor **Igualdad y no discriminación** arrojaron resultados mínimamente inferiores al resultado global de la APF, con 80.12 puntos frente al 80.91, este dato representa una oportunidad para el desarrollo de acciones que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

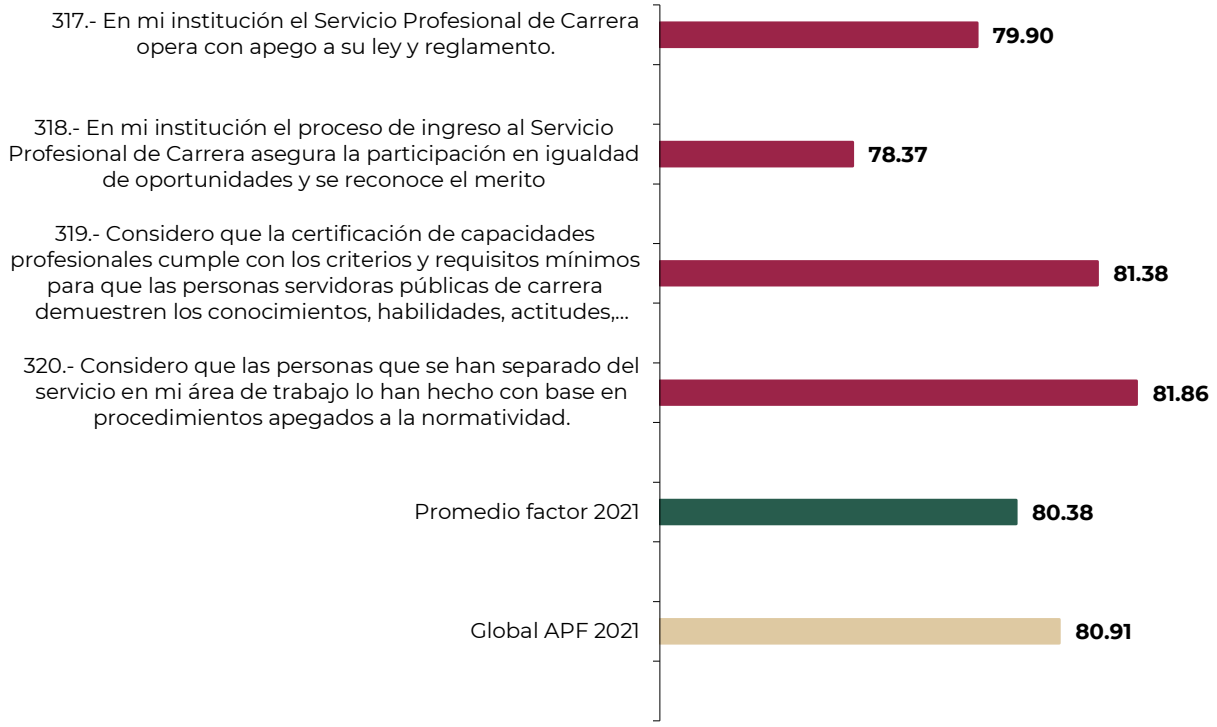


El factor **Profesionalización de la Administración Pública Federal** obtuvo un resultado superior al global de la APF, 2.7 puntos por arriba. Este factor permite conocer algunos aspectos que deben ser reforzados en la institución, pues se percibe mediana aceptación en cuanto a los temas de capacitación y retroalimentación durante la evaluación del desempeño.



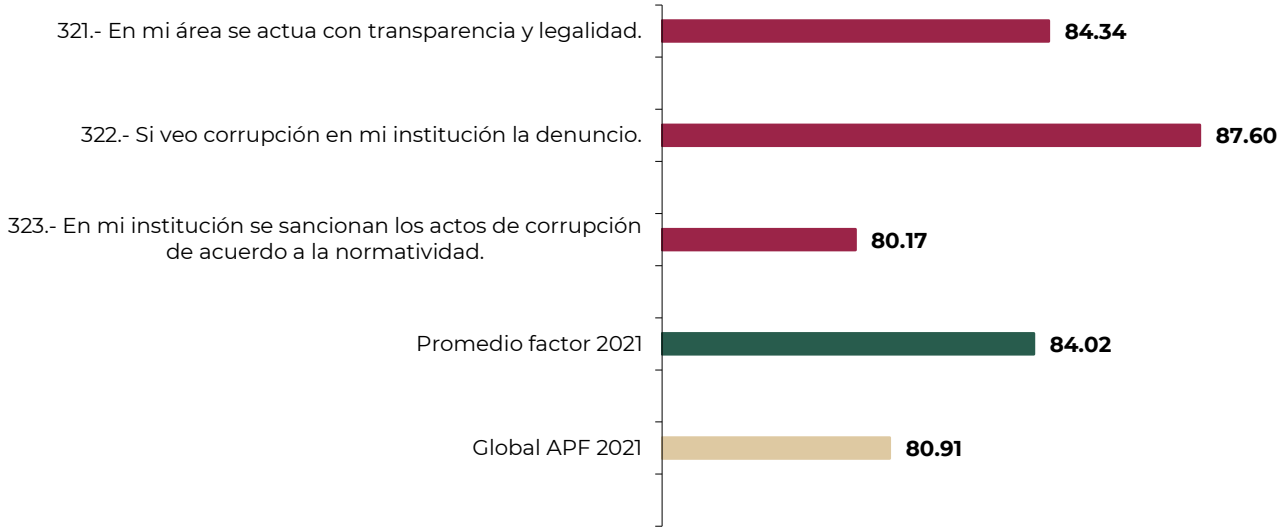
El factor **Servicio Profesional de Carrera** contiene reactivos calificados por debajo de la percepción global en la APF (80.91). El más bajo con 78.37, el cual se refiere al proceso de ingreso a la institución donde las personas servidoras públicas no perciben la existencia de mecanismos para asegurar la participación en igualdad de oportunidades y reconocimiento al mérito.

Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera



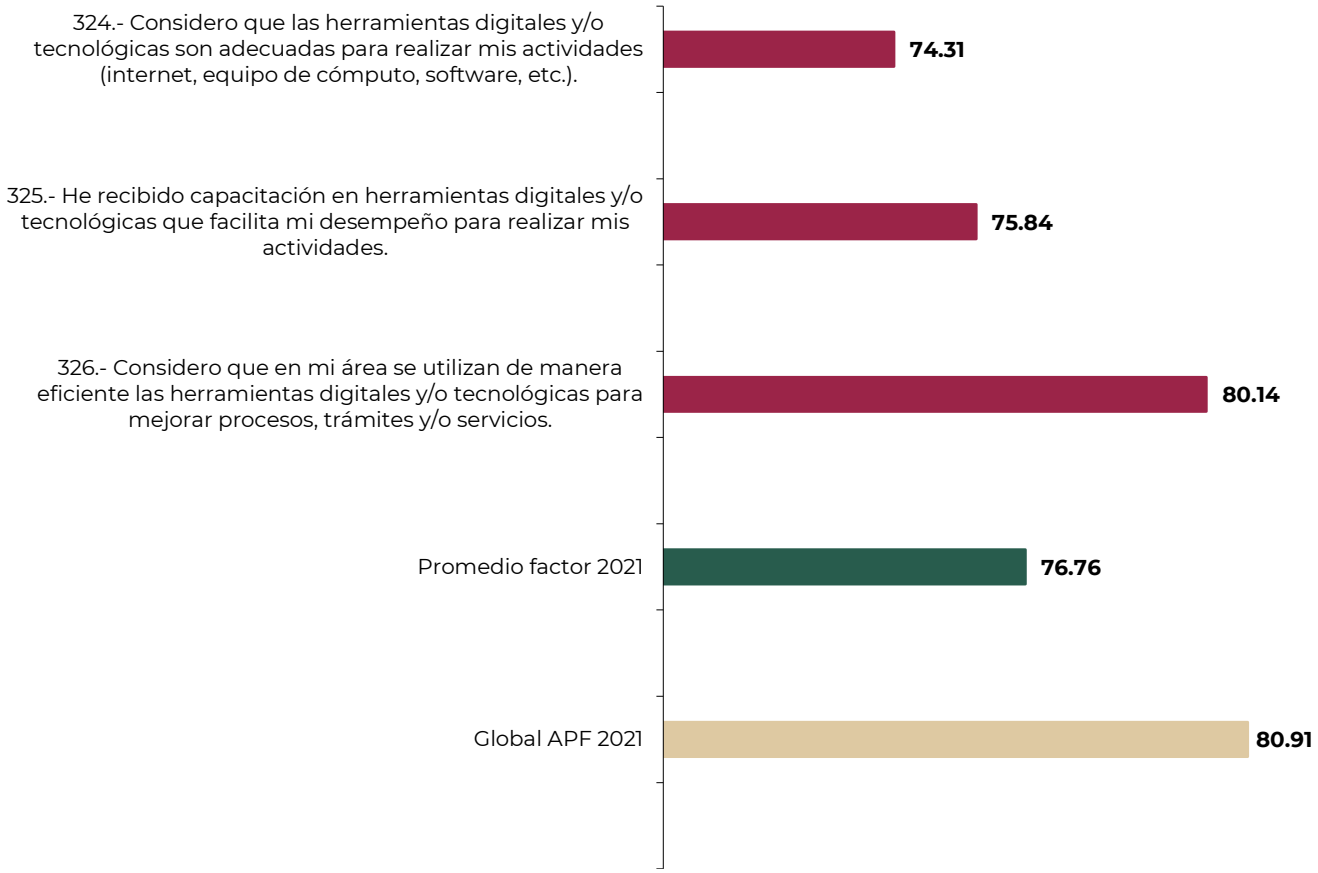
El factor **Transparencia y combate a la corrupción** presenta un índice de percepción de tres puntos por encima del puntaje global obtenido en la APF. Cabe resaltar que el reactivo número 323, "*En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normatividad*", obtuvo el puntaje más bajo dentro de este factor, sin embargo, aún se encuentra dentro del puntaje medio.

Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción



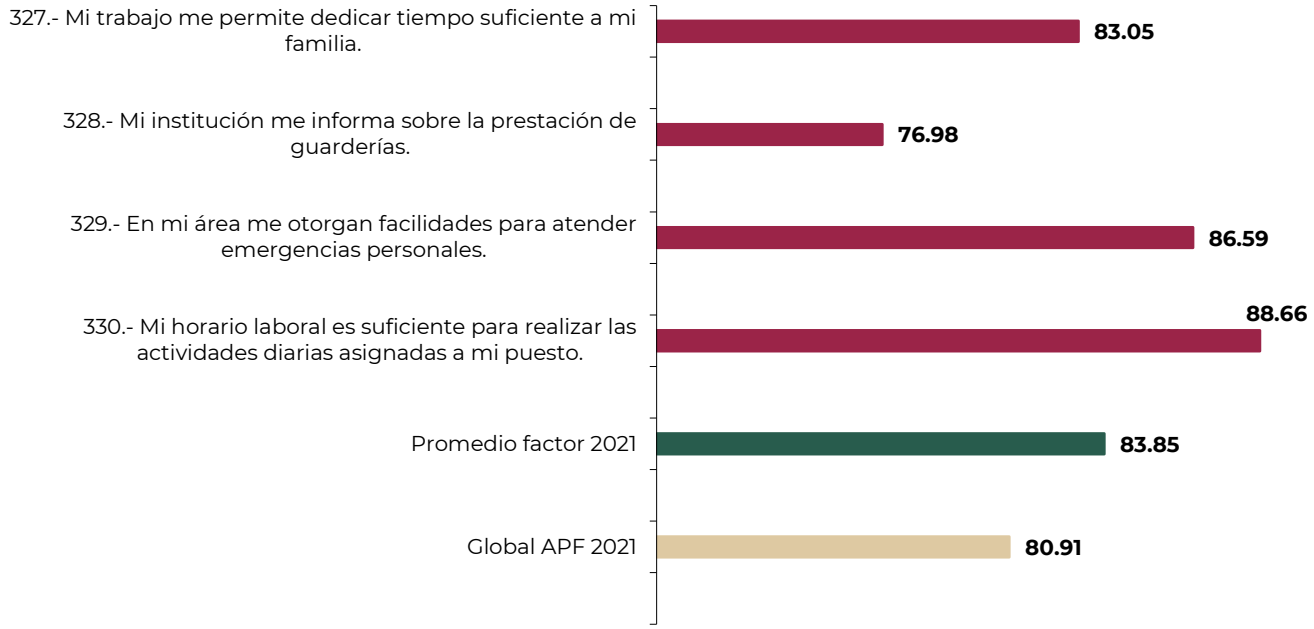
El factor **Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (Tics),** muestra una diferencia significativa respecto a la percepción global en la APF de 80.91, debido a que obtuvo 76.76 puntos, en el que las personas servidoras públicas hacen notar la falta de herramientas adecuadas, así como de capacitación en herramientas digitales y/o tecnológica que faciliten el desempeño para realizar las actividades.

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



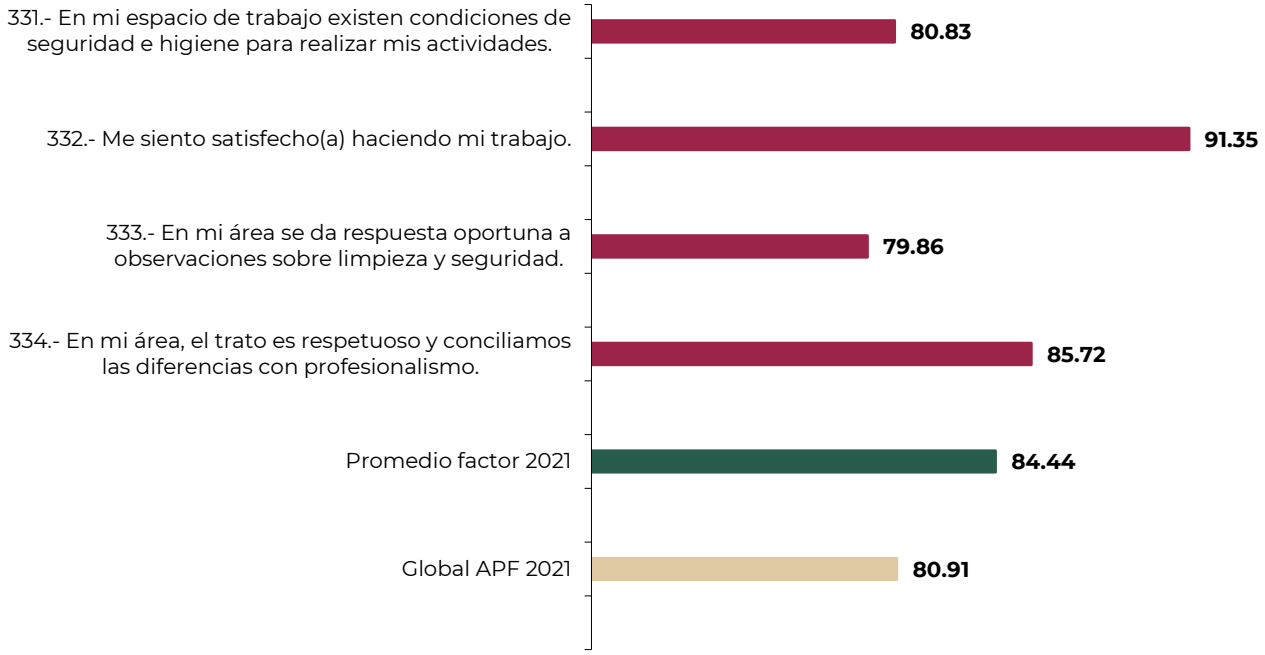
Con relación al factor **Balance trabajo-familia**, se muestra una percepción por encima del promedio global en la APF con 83.85. La opinión más baja se relaciona con la falta de información sobre la prestación de guarderías en mi institución.

Factor 87 - Balance trabajo-familia



El factor **Calidad de vida laboral**, obtuvo un resultado favorable, poco más de 3.53 puntos por arriba del puntaje global de la APF; en este caso, el reactivo con menor calificación fue aquel en el que las personas señalaron que no hay una respuesta oportuna a las observaciones que se realizan sobre la limpieza y seguridad en su área.

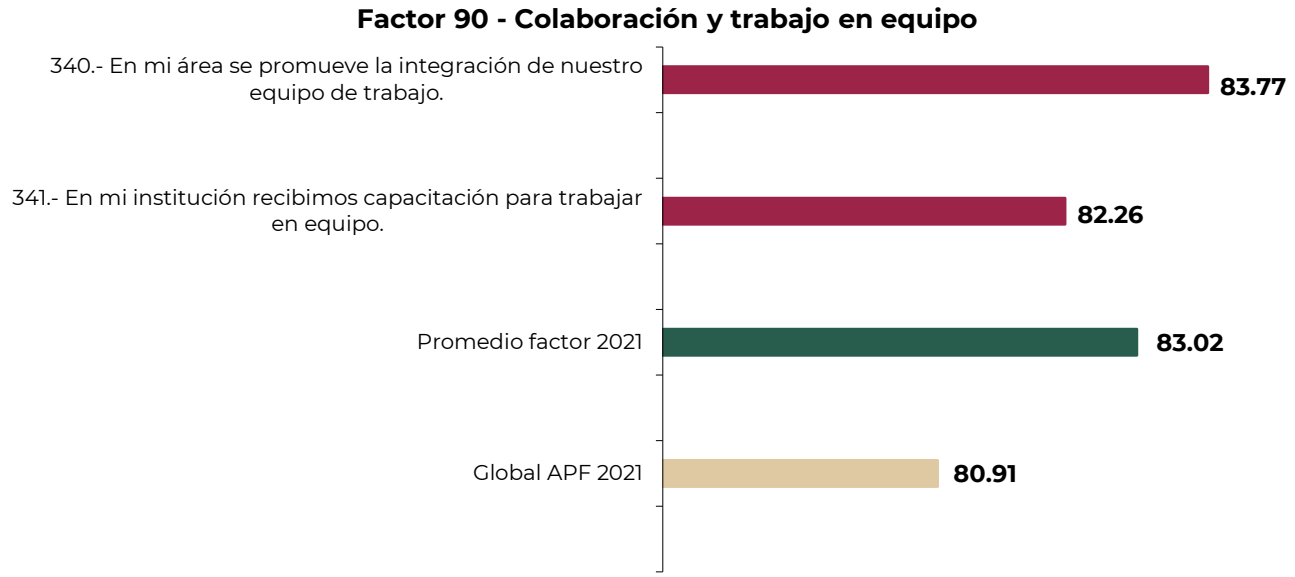
Factor 88 - Calidad de vida laboral



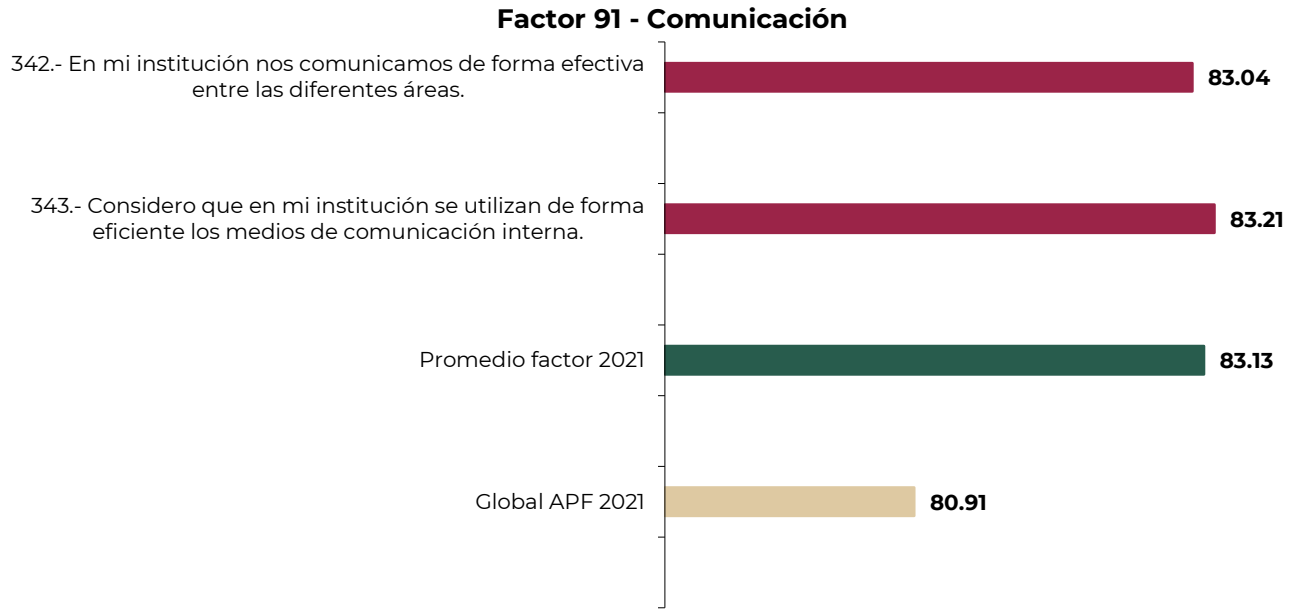
En el factor **Calidad y orientación a la ciudadanía** se observa un resultado de 84.80 puntos respecto al global de la APF (80.91), 3.89 puntos por arriba, y es importante mencionar que la calificación de todos los reactivos que componen este factor se posiciona por encima del promedio global, lo cual refiere que las personas servidoras públicas buscan brinda una atención adecuada a la ciudadanía, así como una permanente retroalimentación con los usuarios para mejorar la calidad de sus servicios.

Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía

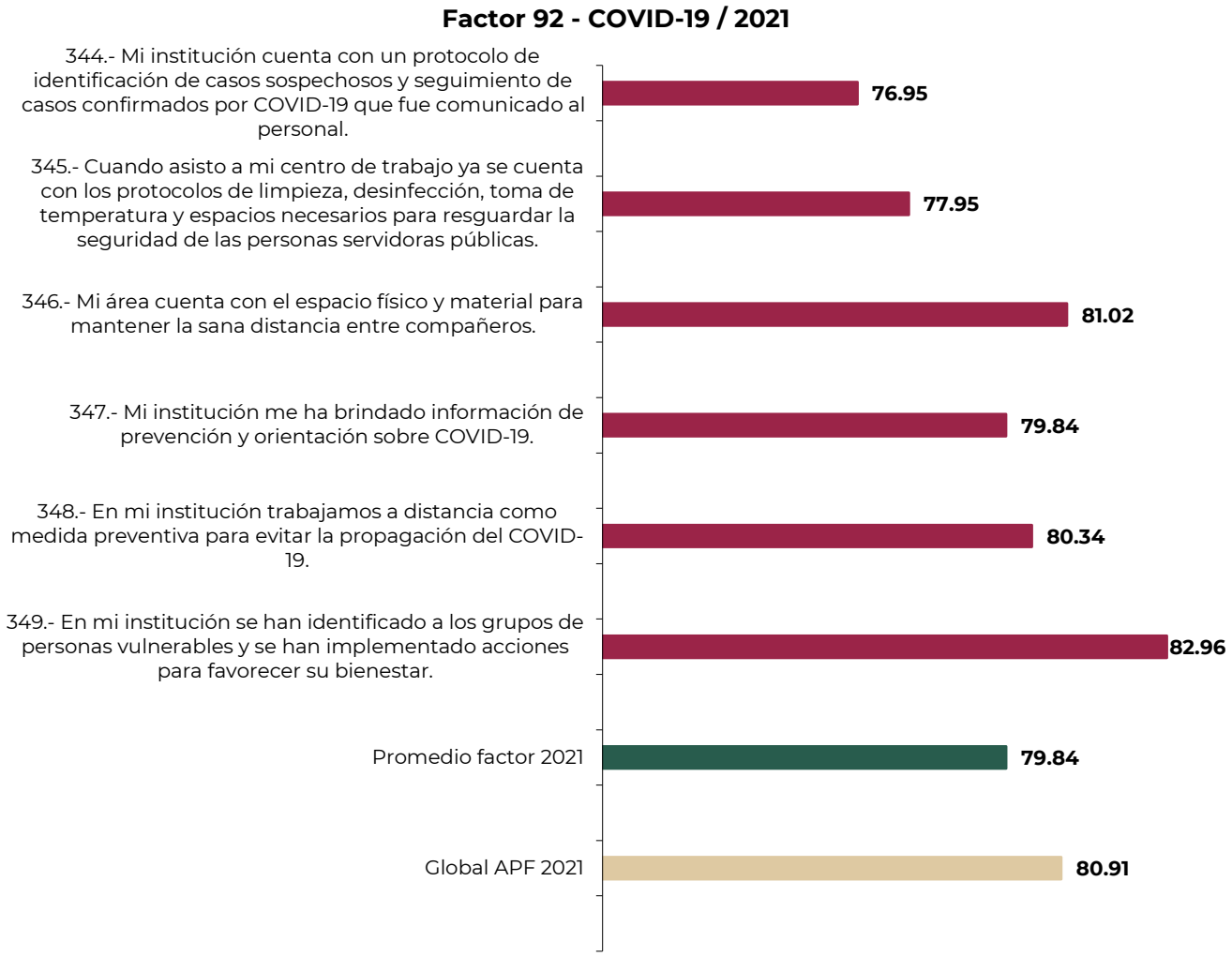
El factor **colaboración y trabajo en equipo** mantiene un promedio por encima del global en la APF de 83.02 contra 80.91, lo cual manifiesta la promoción de la integración de los equipos de trabajo, así como el fomento a la capacitación en trabajo en equipo.



En el factor **Comunicación** se observa una percepción con puntaje superior al promedio global de la APF. Los puntajes de los reactivos refieren que la comunicación es efectiva entre las diversas áreas y que existe un manejo eficiente de los medios de comunicación interna.

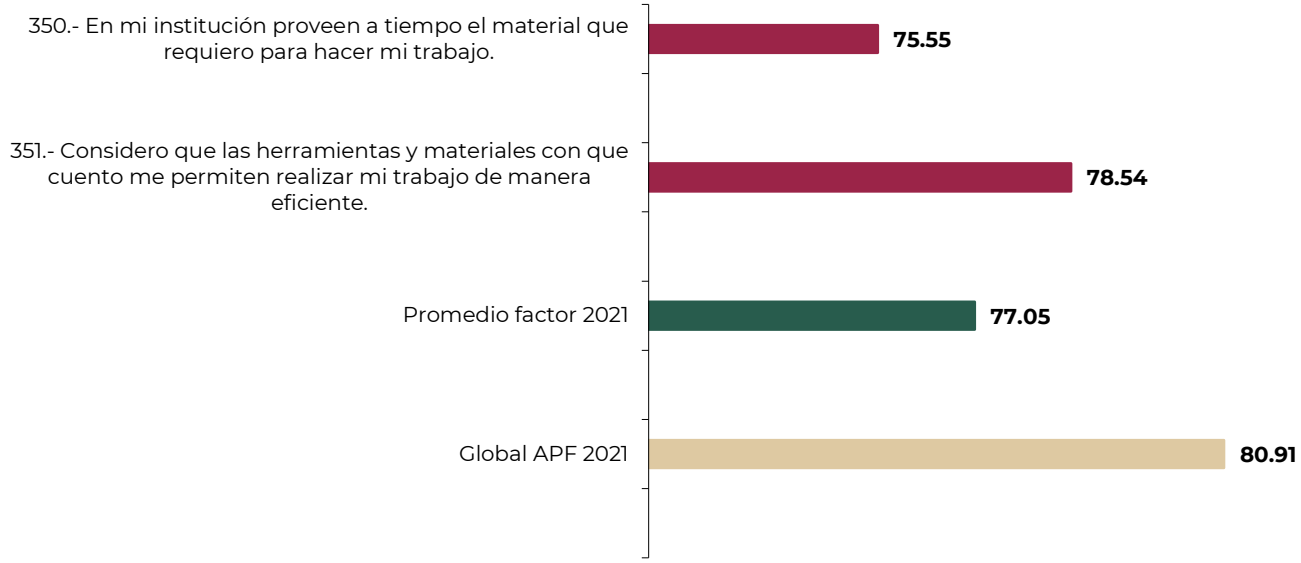


El factor **COVID–19** se encuentra 1.07 puntos por debajo del promedio global en la APF, debido a que las personas servidoras públicas consideran que falta un protocolo de identificación de casos sospechosos, así como un seguimiento a los casos confirmados por COVID-19. También se percibe la falta de protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura para resguardar la seguridad de los empleados.



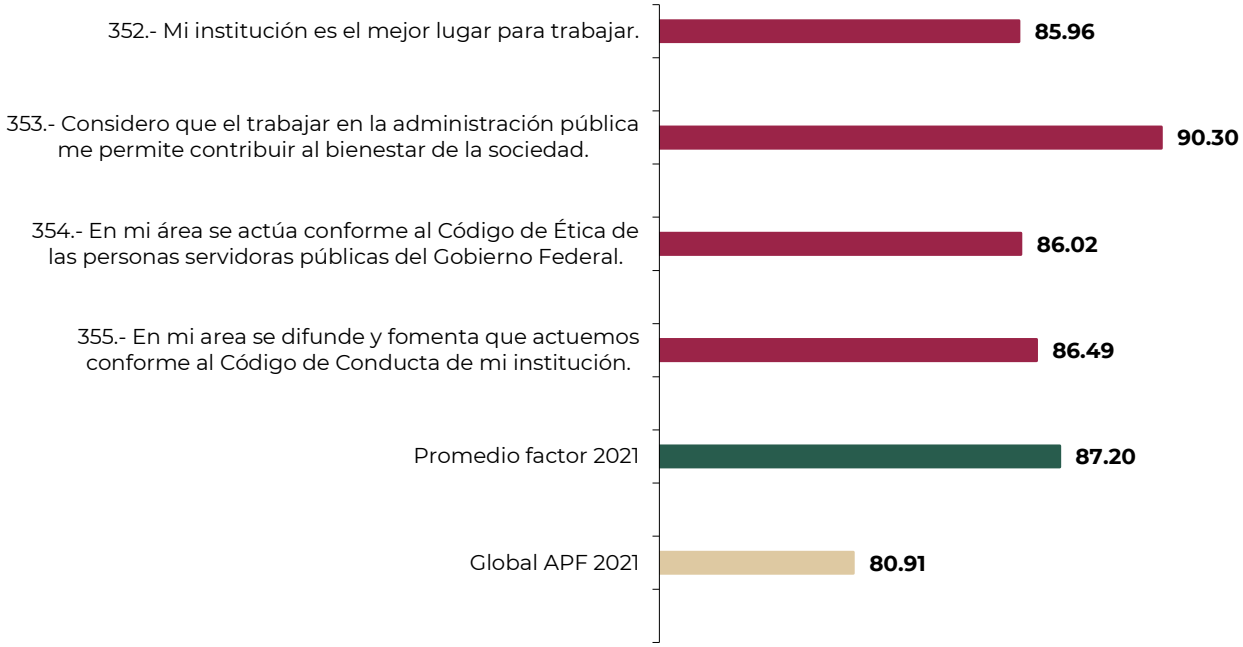
El factor **disponibilidad de recursos materiales** refleja un área de oportunidad debido a la percepción sobre falta para proveer a tiempo el material requerido, así como una deficiencia en las herramientas con las que cuentan personas servidoras públicas para realizar sus actividades laborales de manera eficiente.

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales



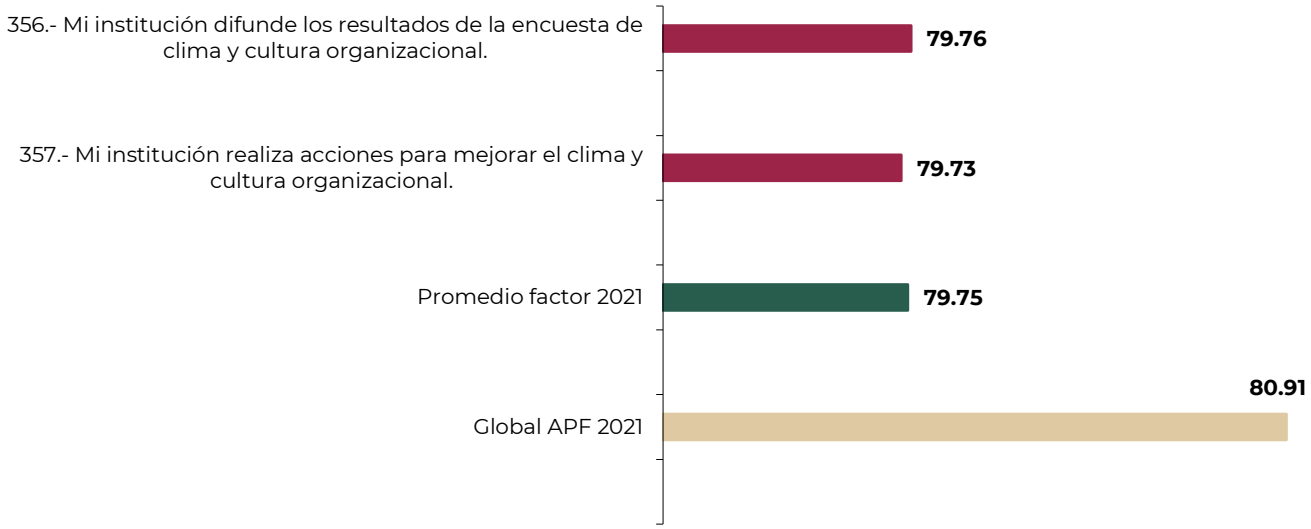
El factor **identidad con la institución y valores** ha destacado sobre otros factores porque obtuvo un puntaje de 87.20, lo cual refiere que las personas servidoras públicas han desarrollado un sentido de pertenencia hacia su institución, es decir, consideran que trabajar en la APF les permite contribuir al bienestar de la sociedad y que su institución es el mejor lugar para trabajar. Asimismo, perciben que en su ámbito laboral se difunde efectivamente y se actúa conforme al Código de Ética.

Factor 94 - Identidad con la institución y valores



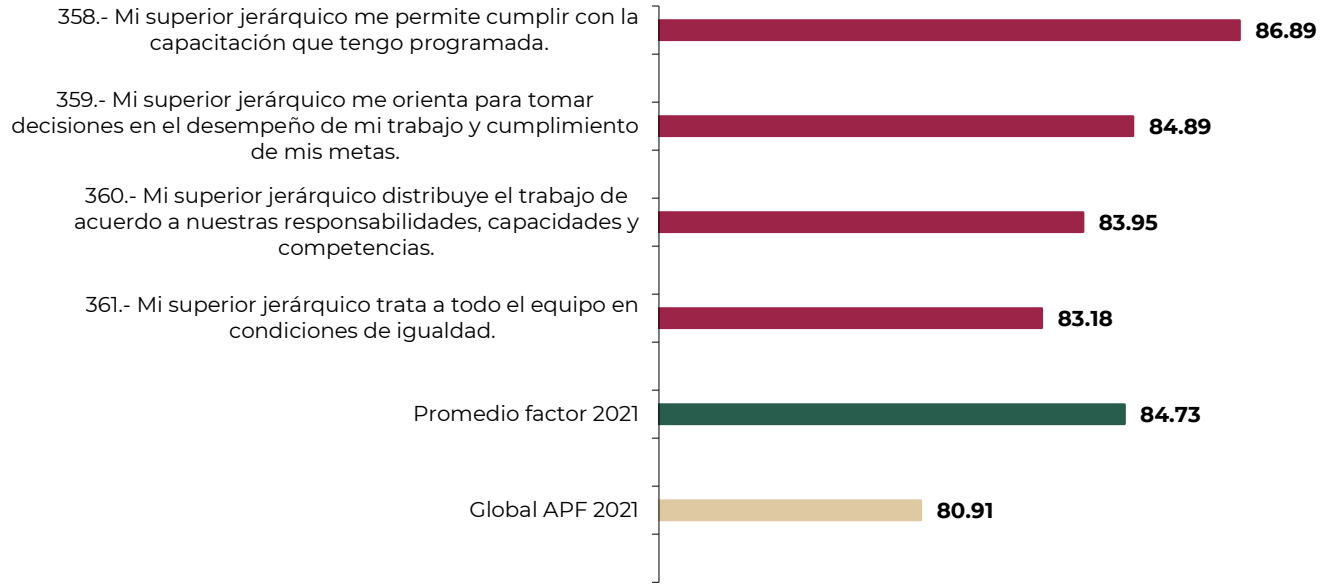
En el factor **Impacto de la encuesta en mi institución** se obtuvo un resultado de 1.16 puntos por debajo de la opinión global en la APF, por lo que, es importante fortalecer la difusión de los resultados, así como incrementar las realizar acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.

95 - Impacto de la encuesta en mi institución



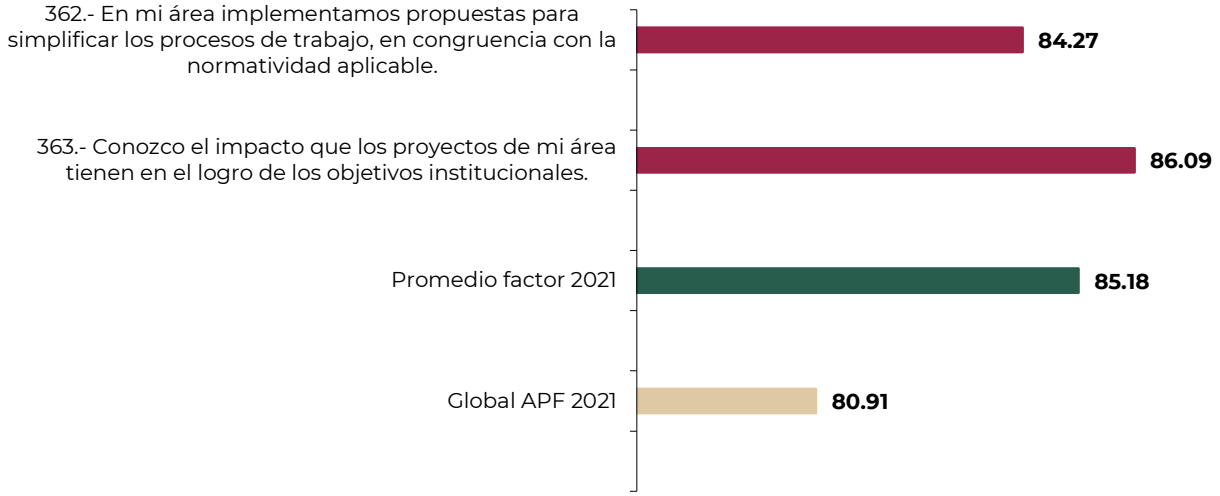
El factor **Liderazgo positivo** arrojó un resultado favorable respecto al global en la APF, siendo característico el liderazgo de los superiores jerárquicos al apoyar el trabajo en equipo para mejorar los procesos que se realizan en sus áreas de trabajo.

Factor 96 - Liderazgo positivo



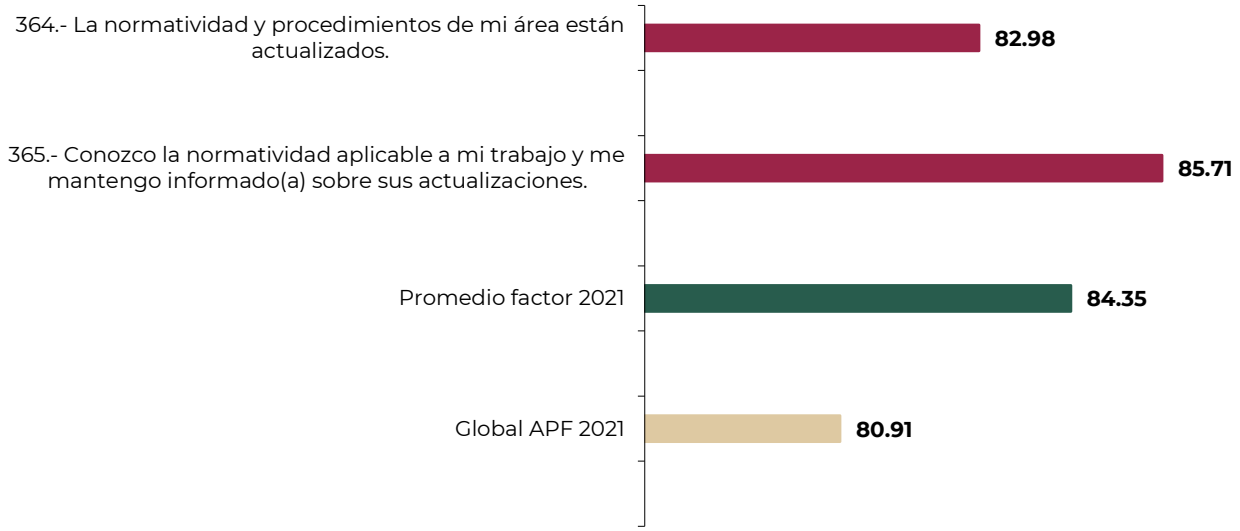
El factor **Mejora de la Gestión Pública** manifiesta una opinión superior al de la APF con 4.27 puntos superiores, pues las personas servidoras públicas indican conocer el impacto a nivel institucional de los proyectos que se implementan en su área de trabajo, así como la elaboración de propuestas para simplificar sus procesos, en congruencia con la normatividad aplicable.

Factor 97 - Mejora de la gestión pública

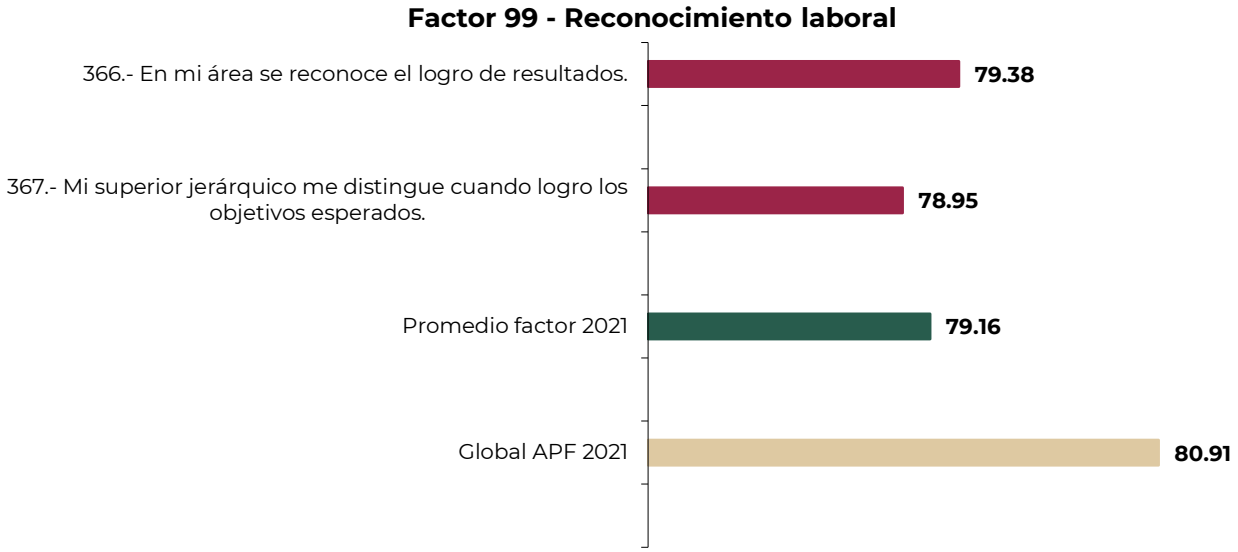


El factor Normatividad y procesos también resalta una opinión favorable (84.35) respecto a la opinión global en la APF 80.91) donde se tiene conocimiento de la normatividad aplicable al trabajo y las actualizaciones permanentes en los procesos.

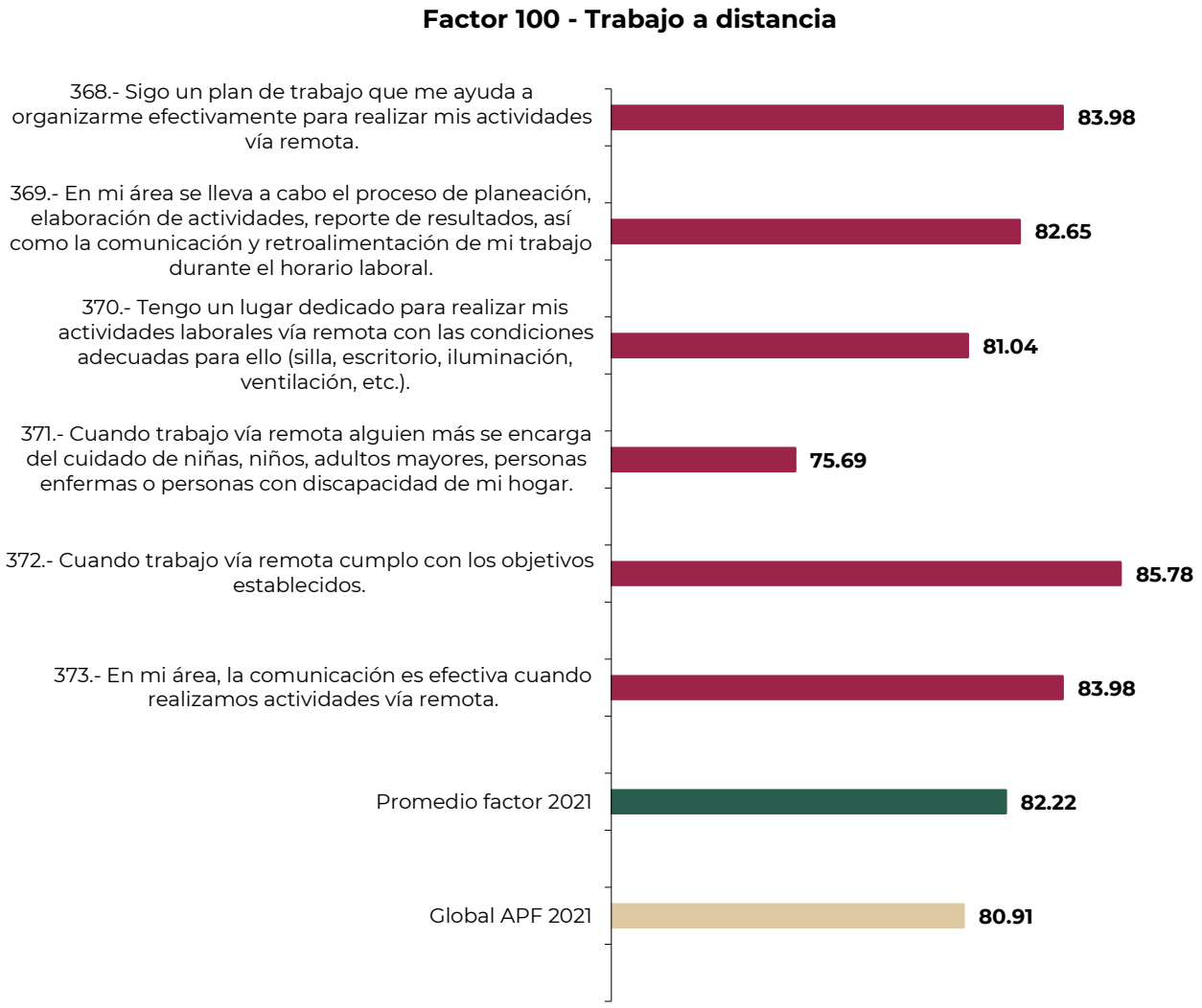
Factor 98 - Normatividad y procesos



El factor **reconocimiento laboral** manifiesta una leve disminución con respecto al promedio en la APF, pues las personas servidoras públicas consideran que se pueden mejorar los aspectos del reconocimiento del logro de resultados y el fomento a la distinción cuando se logran los objetivos esperados.



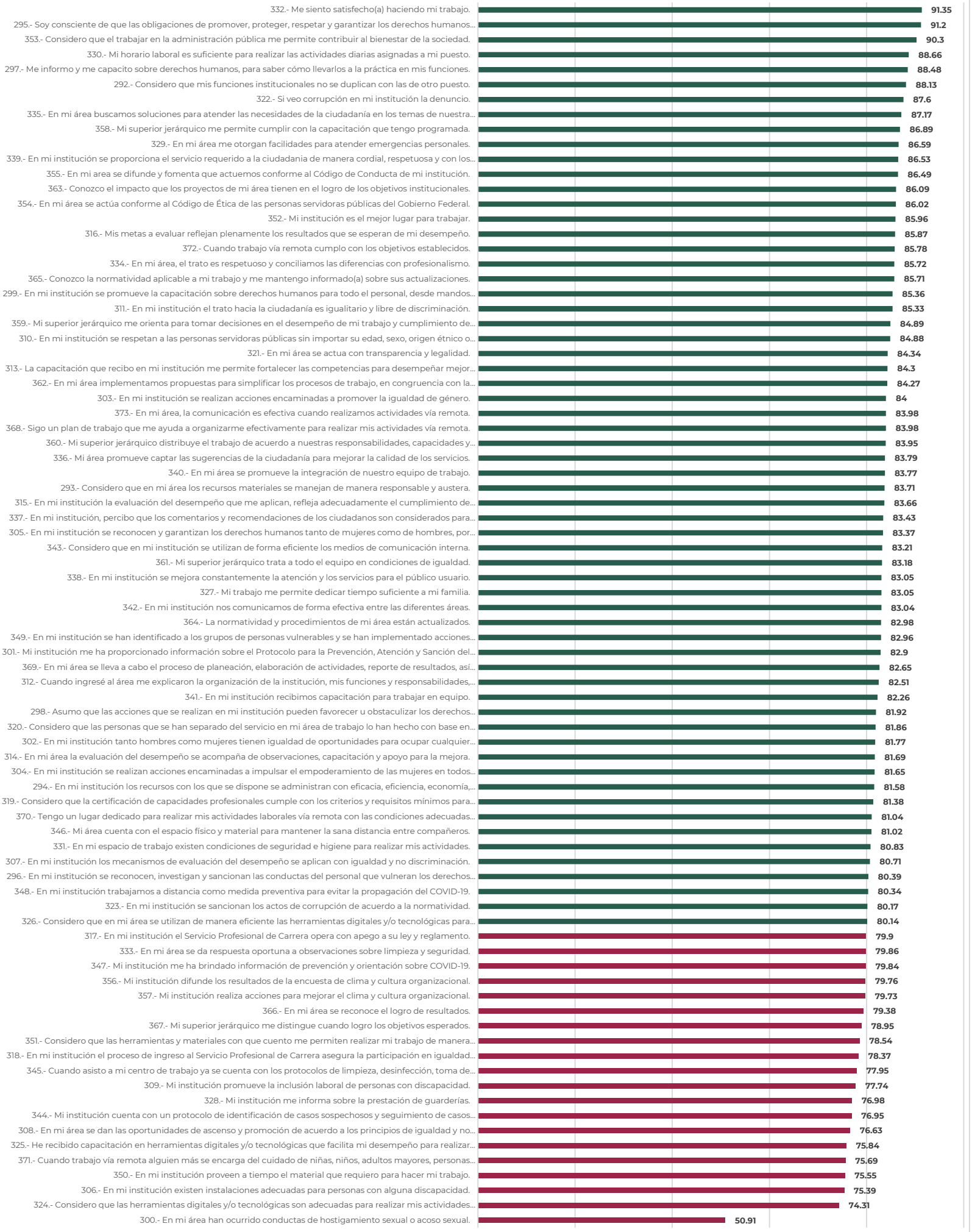
La percepción relacionada con el factor **trabajo a distancia** mantiene un puntaje superior a la media global en la APF, 82.22 contra 80.91 puntos, pues las personas servidoras públicas señalan que siguen un plan de trabajo para organizarse efectivamente durante la realización de sus actividades vía remota, así como un lugar dedicado a su trabajo con las condiciones adecuadas.



Indicadores por reactivo evaluado

Una vez que se han sido analizados los 22 factores, en este apartado se presentan los reactivos que fueron evaluados con el mayor y menor puntaje por el personal servidor público de SICT, con la finalidad de desarrollar estrategias de atención para las áreas de oportunidad identificadas.

Reactivos 2021



Para analizar detalladamente la gráfica anterior, a continuación, se muestran los diez reactivos que obtuvieron la mayor calificación y que son identificados como fortalezas institucionales.

Por otro lado, se muestra el umbral extremo inferior correspondiente a los diez reactivos que obtuvieron el menor puntaje.

Como se observa, el reactivo referente a *"En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual"*, arrojó una puntuación elevada, lo cual nos habla de que al menos la mitad de la población en la SICT han vivido o conocen casos cercanos de conductas de hostigamiento o acoso sexual.

ANÁLISIS COMPARATIVO (MODELO TICHY)

En este apartado se realiza un análisis comparativo mediante la Matriz Tichy, un modelo mediante el cual se muestran los sistemas técnico, político y cultural, junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico; estructuras y procedimientos, y personas, las cuales fueron adaptadas a nuestro contexto.

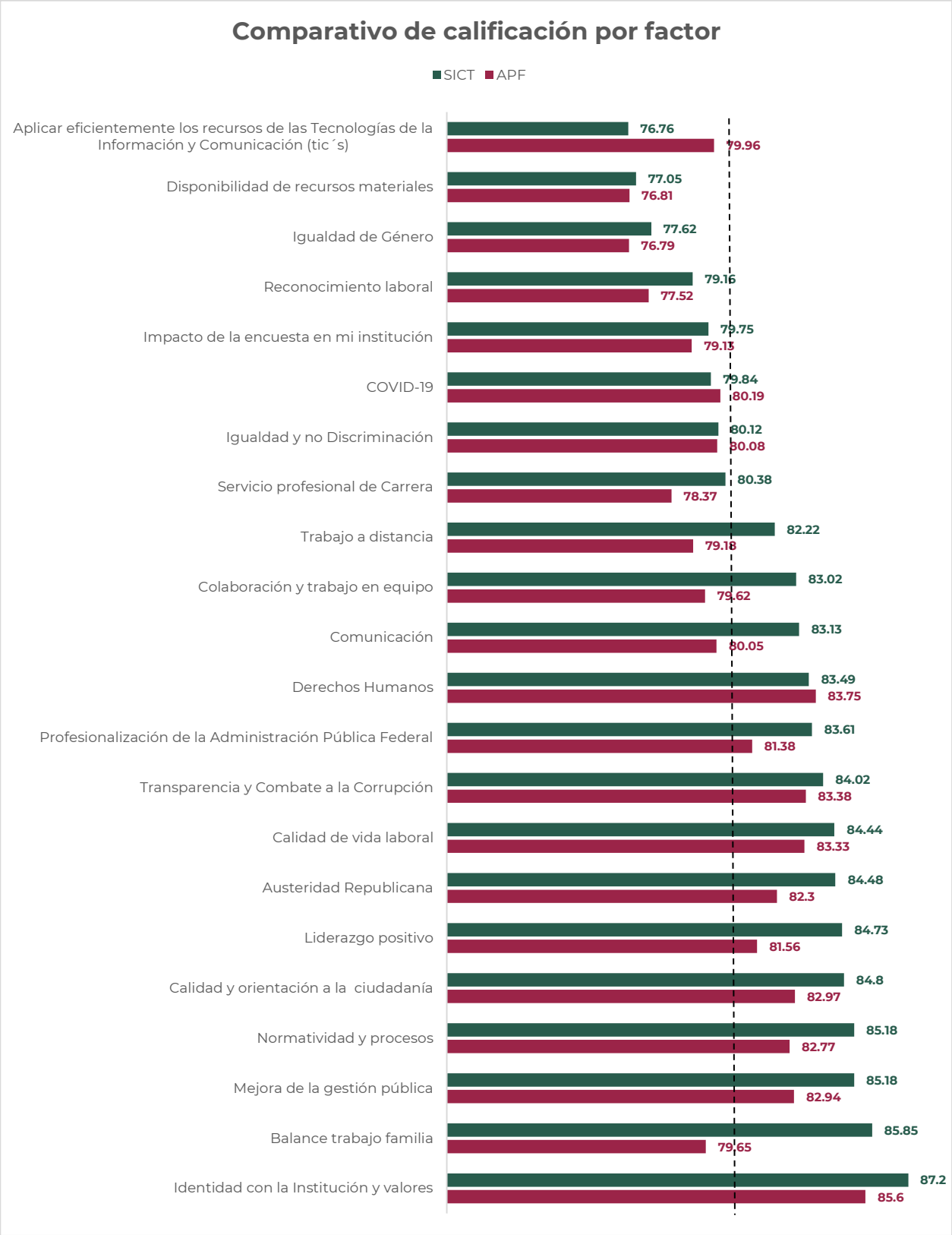
Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	**Cuadrante C1** **Política de gobierno** **Índice global APF: 83.11** **Índice de la SICT: 84.99** **Factores:** **1. Austeridad Republicana (3)** **2. Derechos Humanos (5)**	**Cuadrante C4** **Tareas y responsabilidades** **Índice global APF: 79.78** **Índice de la SICT: 80.70** **Factores:** **15. Disponibilidad de recursos materiales (2)** **20. Normatividad y procesos (2)**	**Cuadrante C7** **Profesionalización** **Índice global APF: 81.25** **Índice de la SICT: 81.90** **Factores:** **5. Profesionalización de la administración pública federal (5)** **6. Servicio Profesional de Carrera (4)** **10. Calidad de vida laboral (4)** **21. Reconocimiento laboral (2)**
Político	**Cuadrante C2** **Que lo público funcione** **Índice global APF: 83.20** **Índice de la SICT: 84.60** **Factores:** **19. Mejora de la función pública (2)** **7. Transparencia y combate a la corrupción (3)**	**Cuadrante C5** **Igualdad y no discriminación** **Índice global APF: 78.44** **Índice de la SICT: 79.29** **Factores:** **3. Igualdad de Género (6)** **4. Igualdad y no discriminación (6)**	**Cuadrante C8** **Emergencia sanitaria COVID 19** **Índice global APF: 79.69** **Índice de la SICT: 81.03** **Factores:** **14. COVID 19 (6)** **22. Trabajo a distancia (6)**
Cultural	**Cuadrante C3** **Cultura** **Índice global APF: 82.27** **Índice de la SICT: 85.13** **Factores:** **16. Identidad con la Institución y valores (4)** **18. Liderazgo positivo (4)** **9. Balance trabajo familia (4)**	**Cuadrante C6** **Comunicación** **Índice global APF: 78.72** **Índice de la SICT: 80.67** **Factores:** **8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (3)** **12. Colaboración y trabajo en equipo (2)** **13. Comunicación (2)** **17. Impacto de esta encuesta en mi Institución.... (2)**	**Cuadrante C9** **Servicio a la sociedad** **Índice global APF: 82.97** **Índice de la SICT: 84.80** **Factores:** **11. Calidad y orientación al usuario (5)**

Asimismo, se presenta un comparativo por cada cuadrante del Modelo Tichy, con la finalidad de ejemplificar de una forma detallada los resultados obtenidos por la SICT con respecto a los resultados globales de la APF.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	**84.99**
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	**84.60**
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	**85.13**
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	**80.70**
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	**79.29**
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	**80.67**
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	**81.90**
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	**81.03**
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	**84.80**

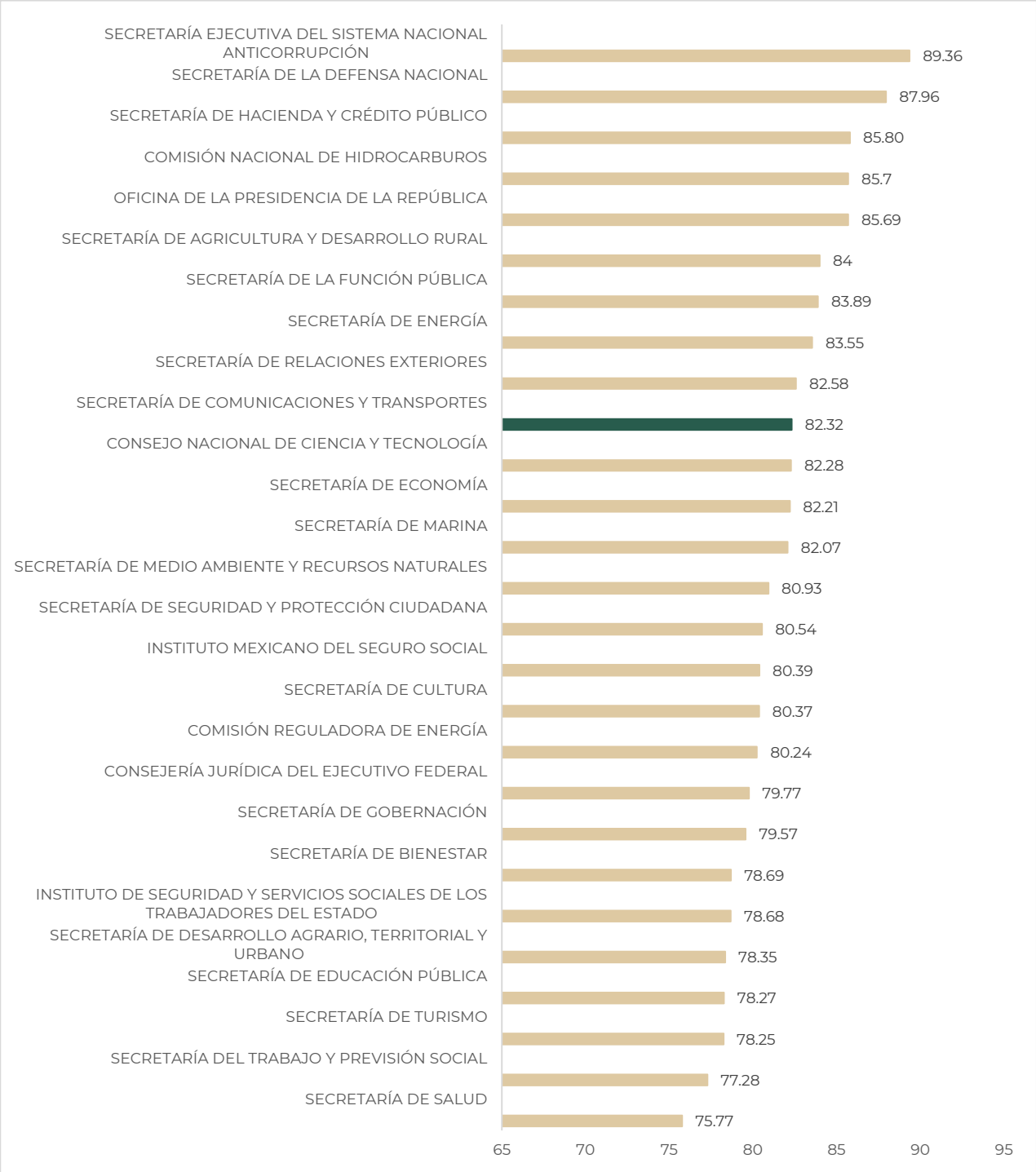
Por último, se muestran los resultados globales obtenidos en cada factor por la SICT en comparación a la APF. Dado que para este ejercicio la Secretaría de la Función Pública determinó como umbrales de fortaleza los factores calificados con 85 puntos o más y como áreas de oportunidad aquellos con calificación menor a 80 puntos, en la siguiente tabla se muestra que la SICT en la mayoría de los factores se ubica dentro de la media de la calificación de la APF.

#	ID DEL FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	CALIFICACIÓN GLOBAL APF	CALIFICACIÓN GLOBAL SICT
1	79	Austeridad republicana	82.3	84.48
2	80	Derechos humanos	83.75	85.49
3	81	Igualdad de género	76.79	77.62
4	82	Igualdad y no discriminación	80.08	80.12
5	83	Profesionalización de la Administración Pública Federal	81.38	83.61
6	84	Servicio Profesional De Carrera	78.37	80.38
7	85	Transparencia y combate a la corrupción	83.38	84.02
8	86	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información y comunicación (TIC´S)	79.96	76.76
9	87	Balance trabajo familia	79.65	83.85
10	88	Calidad de vida laboral	83.33	84.44
11	89	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	84.8
12	90	Colaboración y trabajo en equipo	79.62	83.02
13	91	Comunicación	80.05	83.13
14	92	Covid-19	80.19	79.84
15	93	Disponibilidad de recursos materiales	76.81	77.05
16	94	Identidad con la institución y valores	85.60	87.2
17	95	Impacto de la encuesta en mi institución	79.13	79.75
18	96	Liderazgo positivo	81.56	84.73
19	97	Mejora de la gestión pública	82.94	85.18
20	98	Normatividad y procesos	82.77	84.35
21	99	Reconocimiento laboral	77.52	79.16
22	100	Trabajo a distancia	79.18	82.22


Comparativo de calificación por factor
SICT
APF
Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación (tic´s)
76.76
79.96
Disponibilidad de recursos materiales
77.05
76.81
Igualdad de Género
77.62
76.79
Reconocimiento laboral
79.16
77.52
Impacto de la encuesta en mi institución
79.75
79.13
COVID-19
79.84
80.19
Igualdad y no Discriminación
80.12
80.08
Servicio profesional de Carrera
80.38
78.37
Trabajo a distancia
82.22
79.18
Colaboración y trabajo en equipo
83.02
79.62
Comunicación
83.13
80.05
Derechos Humanos
83.49
83.75
Profesionalización de la Administración Pública Federal
83.61
81.38
Transparencia y Combate a la Corrupción
84.02
83.38
Calidad de vida laboral
84.44
83.33
Austeridad Republicana
84.48
82.3
Liderazgo positivo
84.73
81.56
Calidad y orientación a la ciudadanía
84.8
82.97
Normatividad y procesos
85.18
82.77
Mejora de la gestión pública
85.18
82.94
Balance trabajo familia
85.85
79.65
Identidad con la Institución y valores
87.2
85.6

ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL INTERINSTITUCIONAL Y ENTRE SUS ÁREAS.

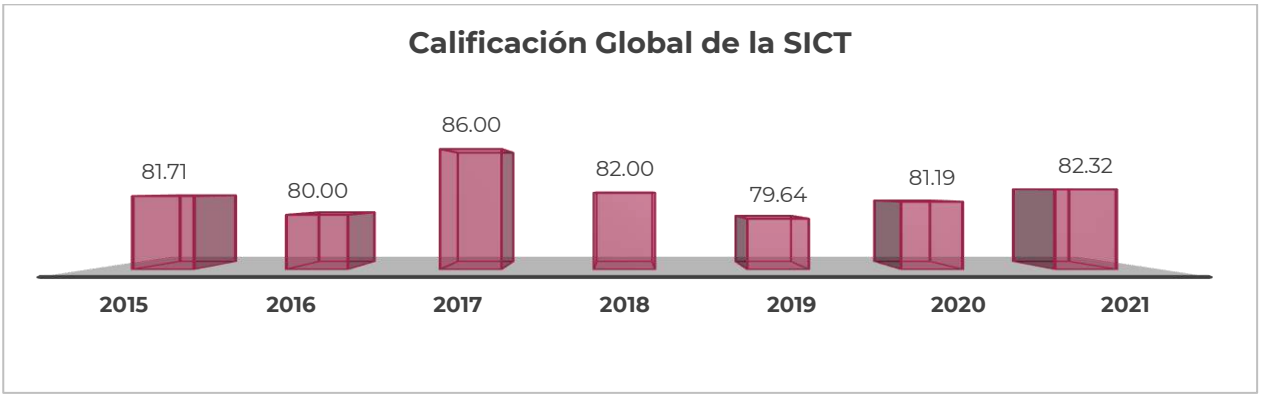
Con el objeto de contextualizar los resultados obtenidos de la ECCO en la SICT durante el ejercicio 2021, en la siguiente gráfica se muestran los resultados globales que obtuvieron algunas de las instituciones más representativas de la APF.



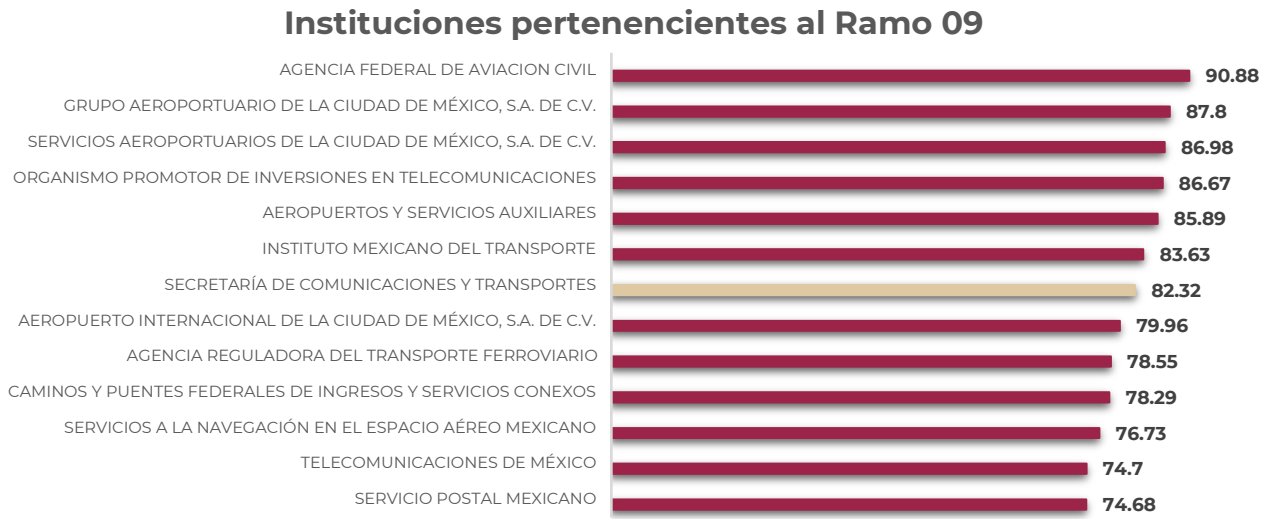
Resultado Global SICT

La SICT obtuvo una calificación global de **82.32** puntos porcentuales, lo que la posiciona en el lugar número 10 de las 27 instituciones públicas que se mostraron en la gráfica anterior. Si tomamos en cuenta que el índice global de la APF fue de 80.91 puntos porcentuales, la SICT se encuentra a 1.41 puntos porcentuales sobre el índice global de la APF, por lo que se deduce que las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta consideran que se cuenta con un clima laboral favorable para el desempeño de sus funciones.

En esta misma línea, se presentan las calificaciones globales que ha obtenido la SICT desde el año 2015, con la finalidad de mostrar un referente que permita visualizar la tendencia sobre la percepción que han tenido las personas servidoras públicas sobre el clima y la cultura organizacional.



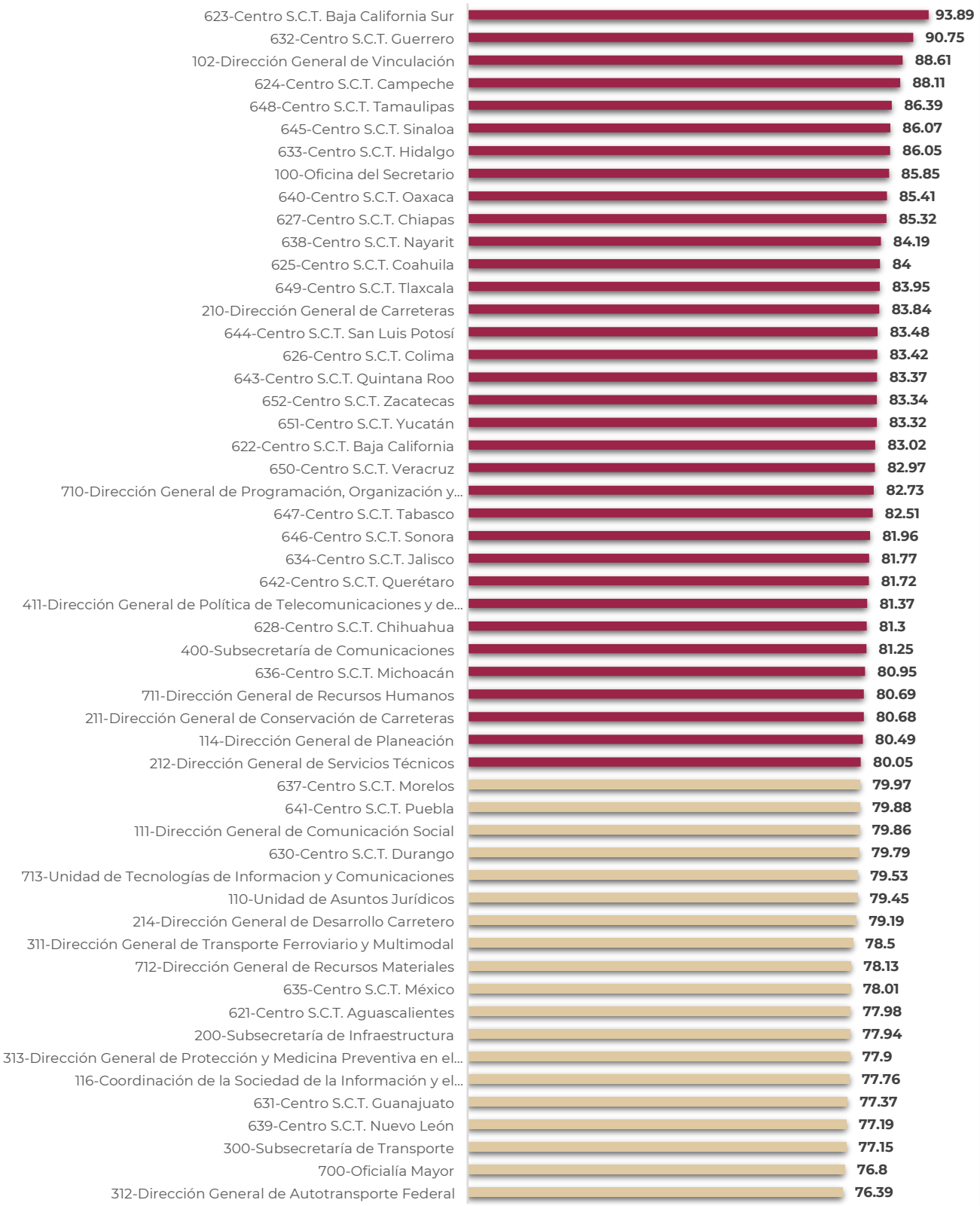
Por otro lado, en la siguiente gráfica se realiza un comparativo de los resultados globales que obtuvieron cada una de las instituciones que participaron en la ECCO y que pertenecen al ramo 09 de la SICT.



Como puede apreciarse, el puntaje global de la SICT se encuentra 1.41 puntos por arriba del global de la APF, por lo que se deduce que se cuenta con un clima laboral favorable para el desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas 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, con la finalidad de fortalecer el clima y la cultura organizacional de la SICT.

COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Calificación Global por Unidad y Centro



COMPARATIVO DE RESULTADOS EN EJERCICIOS ANTERIORES

En este aparatado se presenta un comparativo de calificaciones obtenidas en las Unidades Administrativas Centrales durante los últimos cuatro ejercicios. Es importante señalar que, durante el año 2020, debido a la emergencia sanitaria de COVID – 19, la ECCO sólo estuvo conformada por cinco factores y los resultados no pudieron ser segregados por cada unidad responsable.

Clave UR	Unidad Administrativa	ECCO 2017	ECCO 2018	ECCO 2019	ECCO 2021
100	Oficina del C. Secretario	88	88	81.32	85.85
102	Dirección General de Vinculación	84	84	87.24	88.61
110	Unidad de Asuntos Jurídicos	75	80	77.15	79.45
111	Dirección General de Comunicación Social	81	89	77.36	79.86
114	Dirección General de Planeación	80	66	74.67	80.49
116	Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento	96	79	90.89	77.76
200	Subsecretaría de Infraestructura	86	79	80.03	77.94
210	Dirección General de Carreteras	84	79	83.78	83.84
211	Dirección General de Conservación de Carreteras	79	78	83.17	80.68
212	Dirección General de Servicios Técnicos	83	79	80.64	80.05
214	Dirección General de Desarrollo Carretero	83	77	71.63	79.19
300	Subsecretaría de Transporte	83	76	78.81	77.15
311	Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal	85	71	80.80	78.5
312	Dirección General de Autotransporte Federal	85	78	79.66	77.9
313	Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte	82	82	78.65	77.9
400	Subsecretaría de Comunicaciones	79	75	79.79	81.25
411	Dirección General de Política de Telecomunicaciones y de Radio Difusión	71	83	82.34	81.37
700	Oficialía Mayor	82	74	77.81	76.8
710	Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	85	77	80.84	82.73
711	Dirección General de Recursos Humanos	83	71	67.26	80.69
712	Dirección General de Recursos Materiales	78	77	78.74	78.13
713	Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones	85	79	80.52	79.53

Y a continuación, se presentan las calificaciones obtenidas en los Centros SICT también durante los últimos cuatro ejercicios.

Clave UR	Centros SICT	ECCO 2017	ECCO 2018	ECCO 2019	ECCO 2021
621	Centro SICT Aguascalientes	89	78	77.67	77.98
622	Centro SICT Baja California	89	93	86.81	83.02
623	Centro SICT Baja California Sur	86	89	92.39	93.89
624	Centro SICT Campeche	90	87	83.88	88.11
625	Centro SICT Coahuila	87	88	86.62	84
626	Centro SICT Colima	84	83	82.20	83.42
627	Centro SICT Chiapas	87	83	87.91	85.32
628	Centro SICT Chihuahua	85	79	77.55	81.3
630	Centro SICT Durango	73	80	72.35	79.79
631	Centro SICT Guanajuato	86	76	85.80	77.37
632	Centro SICT Guerrero	88	85	89.77	90.75
633	Centro SICT Hidalgo	90	90	87.41	86.05
634	Centro SICT Jalisco	82	78	79.92	81.77
635	Centro SICT México	81	75	80.08	78.01
636	Centro SICT Michoacán	88	84	82.45	80.95
637	Centro SICT Morelos	82	78	78.40	79.97
638	Centro SICT Nayarit	90	85	82.12	84.19
639	Centro SICT Nuevo León	84	78	78.83	77.19
640	Centro SICT Oaxaca	85	83	82.36	85.41
641	Centro SICT Puebla	84	81	80.55	79.88
642	Centro SICT Querétaro	94	80	83.50	81.72
643	Centro SICT Quintana Roo	92	84	88.54	83.37
644	Centro SICT San Luis Potosí	87	88	88.19	83.48
645	Centro SICT Sinaloa	87	85	85.78	86.07
646	Centro SICT Sonora	83	83	81.54	81.96
647	Centro SICT Tabasco	89	87	86.22	82.51
648	Centro SICT Tamaulipas	92	91	91.17	86.39
649	Centro SICT Tlaxcala	90	80	89.24	83.95
650	Centro SICT Veracruz	92	86	81.98	82.97
651	Centro SICT Yucatán	90	89	84.45	83.32
652	Centro SICT Zacatecas	93	95	94.11	83.34

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Derivado el análisis anterior, se presentan las Prácticas de Transformación, las cuales tienen el propósito de mejorar continuamente la cultura organizacional, mediante el análisis y la detección de áreas de oportunidad, con la finalidad de implementar estrategias de atención que mejoren el desempeño, la productividad, la calidad en el servicio y la imagen institucional, así como la evaluación de políticas relativas a la planeación, desarrollo y mejora de habilidades mediante la profesionalización de las personas servidoras públicas para contribuir al cumplimiento de la misión y visión de la SICT.

Generalidades

La ECCO al ser un mecanismo que permite identificar y medir la percepción de las personas servidoras públicas respecto al clima laboral en el que se desenvuelven, para el ejercicio 2021 nos permitió conocer que el puntaje global obtenido por la SICT fue de 82.32, lo que la posiciona en el lugar número 10 dentro de las 27 instituciones de Sector que se mostraron en la gráfica 2. Asimismo, es importante mencionar que este resultado global ubica a la Secretaría por poco arriba de la media global de la APF, la cual para este año fue de 80.91.

Finalmente, al comparar el puntaje obtenido este año contra el puntaje del año inmediato anterior (84.01), se observa un leve descenso de 1.69 puntos, sin embargo, es importante destacar que se utilizaron diferentes instrumentos de medición, pues para el presente ejercicio se consideraron 22 factores y para el año anterior fueron sólo cinco factores.

Umbrales de evaluación

La Secretaría de la Función Pública determinó para la Administración Pública Federal, que este año el umbral superior, es decir, notable y sobresaliente sería a partir de los 75 puntos, el cual determinará las fortalezas, y el umbral inferior, es decir, insuficiente y deficiente sería el menor o igual a los 59 puntos, lo que definirá las áreas de oportunidad, siendo la media o suficiente, entre 60 y 74 puntos, como se muestra en la siguiente imagen.

Asimismo, se determinó que el umbral superior para la Administración Pública Federal será a partir de 85 a 100 puntos, con lo cual se determinarán las fortalezas y el umbral inferior será de 79 a 0 puntos, para definir las áreas de oportunidad, por lo que la media se encuentra entre los 80 y 84 puntos.

Intervalo de calificación	0	01 – 20	21 – 59	60 – 74	75 – 90	91 – 100
Tipo de resultado	**Nulo**	**Deficiente**	**Insuficiente**	**Suficiente**	**Notable**	**Sobresaliente**
	Rango negativo			**Rango positivo**		

Derivado de lo anterior, se presentan los factores y reactivos que obtuvieron menos de 80 puntos, con la finalidad de desarrollar estrategias para su atención.

Núm.	Denominación del factor	Descriptor	Reactivos	Índice obtenido
I.	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TICS) en su institución, para la consecución de sus objetivos.	324.- Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.). 325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades. 326.- Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.	**76.76**
II.	93 - Disponibilidad de recursos materiales	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.	350.- En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo. 351.- Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.	**77.05**
III	81 - Igualdad de género	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.	300.- En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	**77.62**
IV	99 - Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.	366.- En mi área se reconoce el logro de resultados. 367.- Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	**79.16**

V	92 - COVID-19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.	344.- Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal. 345.- Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas. 347.- Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	**79.84**
VI	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.	356.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional. 357.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	**79.75**

DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Un objetivo estratégico debe ser específicos, mensurables y alcanzables, pues es aquel que orientará el rumbo hacia acciones concretas que se encuentran en el deben ser de la institución, es decir, trazan el camino para llegar de forma eficiente y efectiva a la meta establecida.

Práctica o acción relacionada con el liderazgo (obligatoria)

Objetivo estratégico:

Fortalecer la actualización de las personas servidoras públicas en materia de liderazgo, mediante acciones de capacitación.

Acciones:

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

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

Objetivo estratégico: Fortalecer la actualización de las personas servidoras públicas sobre el uso de recursos tecnológicos de información y comunicación, con la finalidad de mejorar el desempeño de sus actividades.

Acciones:

1) Promover la participación de cursos de capacitación sobre herramientas digitales.

Factor 93 – Disponibilidad de recursos materiales

Objetivo estratégico: Difundir entre las personas servidoras públicas la importancia de eficientar el uso de los recursos materiales con los que se cuentan en su área laboral.

Acciones:

1) Difundir mediante correo electrónico infografías sobre la importancia de reciclar en el ámbito laboral.

Factor 81 - Igualdad de género

Objetivo estratégico: Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre el personal servidor público, con la finalidad de promover el mejor desempeño de sus funciones.

Acciones:

1) Difundir mediante correo electrónico infografías e información para la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como los protocolos para su atención y sanción.

Factor 99 - Reconocimiento laboral

Objetivo estratégico: Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas.

Acciones:

1) Difundir a través de correos electrónicos el Premio Nacional de la Administración Pública.

2) Difundir a través de correos electrónicos el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal de nivel operativo.

3) Reconocer el esfuerzo de las personas servidoras públicas que obtuvieron una calificación Sobresaliente en su evaluación del desempeño anual mediante el otorgamiento de diplomas.

Factor 92 - COVID - 19

Objetivo estratégico: Establecer acciones de difusión de información para la prevención del COVID-19, como respuesta ante la emergencia sanitaria emitida por las autoridades.

Acciones:

1) Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuercen los protocolos de salubridad relativos COVID-19.

Factor 95 - Impacto de la encuesta en mi institución

Objetivo estratégico: Fortalecer la difusión de los resultados de la ECCO y las acciones que se

realizan para atender las áreas de oportunidad.

Acciones:

1) Difundir mediante correo electrónico los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022, así como las acciones que se realizan a lo largo del año para mejorar el clima y la cultura organizacional.

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2021 Y DE LAS PTCCO 2022 AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN (ACCIÓN OBLIGATORIA)

Objetivo estratégico: Dar a conocer a las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SICT los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022.

Acciones:

1) Difundir a través del portal de la SICT los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes.

COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

COMUNICACIONES	Ramo	09- Infraestructura, Comunicaciones y Transportes
	UR Siglas	SICT
	UR Nombre	000 - Secretaría de Infraestructura, 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 UAF o Equivalente	

Reporte PTCCO

Núm.	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	Impacto
1	1 - Dar a conocer a las personas servidoras públicas de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SICT los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022.	2- Operativa	Difundir a través del portal de la SICT los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 de la SICT.	1- Todo el personal	13/04/2022	25/04/2022	29/04/2022	Durante la última semana del mes de abril.	63 - Transparencia	76 - Mejora y Cambio	Medio
2	2 - Fortalecer la actualización de las personas servidoras públicas en materia de liderazgo, mediante acciones de capacitación.	1- Estratégica	Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	13/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Durante todo el año.	96 - Liderazgo positivo	59 - Liderazgo	Medio
3	3 - Fortalecer la actualización de las personas servidoras públicas sobre el uso de recursos tecnológicos de información y comunicación, con la finalidad de mejorar el desempeño de sus actividades.	1- Estratégica	Promover la participación de cursos de capacitación sobre herramientas digitales.	1- Todo el personal	13/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Durante todo el año.	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)		Alto
4	4 - Difundir entre las personas servidoras públicas la importancia de eficientar el uso de los recursos materiales con los que se cuentan en su área laboral.	1- Estratégica	Difundir mediante correo electrónico infografías sobre la importancia de reciclar en el ámbito laboral.	1- Todo el personal	13/04/2022	02/05/2022	31/12/2022	Mensualmente.	93 - Disponibilidad de recursos materiales		Alto
5	5 - Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre el personal servidor público, con la finalidad de promover el mejor desempeño de sus funciones.	1- Estratégica	Difundir mediante correo electrónico infografías e información para la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como los protocolos para su atención y sanción.	1- Todo el personal	13/04/2022	02/05/2022	31/12/2022	Mensualmente.	81 - Igualdad de género		Alto
6	6 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Difundir a través de correos electrónicos el Premio Nacional de la Administración Pública.	1- Todo el personal	13/04/2022	01/06/2022	31/12/2022	A partir de que la Secretaría de la Función Pública emita el oficio correspondiente.	99 - Reconocimiento laboral		Alto
7	6 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Difundir a través de correos electrónicos el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal de nivel operativo.	5- Operativos	13/04/2022	01/06/2022	31/12/2022	A partir de que la Secretaría de la Función Pública emita el oficio correspondiente.	99 - Reconocimiento laboral		Medio
8	7 - Establecer acciones de difusión de información para la prevención del COVID-19, como respuesta ante la emergencia sanitaria emitida por las autoridades.	1- Estratégica	Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuercen los protocolos de salubridad relativos COVID-19.	1- Todo el personal	13/04/2022	02/05/2022	31/12/2022	Mensualmente.	92 - COVID-19		Alto
9	8 - Fortalecer la difusión de los resultados de la ECCO y las acciones que se realizan para atender las áreas de oportunidad.	1- Estratégica	Difundir mediante correo electrónico los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022, así como las acciones que se realizan a lo largo del año para mejorar el clima y la cultura organizacional.	1- Todo el personal	13/04/2022	02/05/2022	31/12/2022	Durante todo el año.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución		Alto

Firma: _____

MAO. José Antonio Santillán Flores
Director General de Recursos Humanos y Encargado de la Unidad de Administración y Finanzas
Fecha: 13 de abril de 2022

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

En este apartado se revisa y analiza la efectividad de las PTCCO 2021, es decir, las prácticas cumplidas contra las registradas durante ese año, cabe señalar que para la evaluación de la efectividad se consideraron como prácticas cumplidas, aquellas que rebasaron el 80% de lo programado.

Las acciones programadas para el ejercicio 2021 fueron atendidas en su totalidad, como se detalla a continuación.

ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES CUMPLIDAS	ESTATUS
ACCIONES OBLIGATORIAS		
Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y el Programa de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes.	Los resultados de la ECCO 2020 y las PTCCO 2021 se difundieron a través del Portal de la SICT, liga: https://www.gob.mx/sct/documentos/clima-y-cultura-organizacional-de-la-sct	Cumplida 100%
Objetivo Estratégicos: Fortalecer la actualización de los servidores públicos en materia de liderazgo**,** mediante acciones de capacitación.		
Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y reconocimiento laboral.	Se difundió a través de infografías vía correo electrónico el curso de "Fortalecimiento de Competencias de Liderazgo" en el que participaron mandos superiores, mandos medios y enlaces. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 483 personas servidoras públicas y "Trabajo en Equipo" 1,115 participantes.	Cumplida 100%
Género, igualdad y no discriminación **Objetivo estratégico:** Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones**.**		
Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuercen la equidad de género en la SCT, principios de igualdad y no discriminación.	Se difundió a través de infografías informativas vía correo electrónico mensajes para reforzar la equidad de género, la igualdad y no discriminación.	Cumplida 100%
Promover la participación en cursos de capacitación en materia de equidad de género, principios de igualdad y no discriminación.	Se promovió mediante la difusión de infografías vía correo electrónico la variedad de cursos de capacitación en línea en materia de equidad de género, principios de igualdad y no discriminación.	

COVID-19 **Objetivo estratégico:** Establecer acciones de difusión de información para la prevención del COVID-19, como respuesta ante la emergencia sanitaria emitida por las autoridades		
Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuercen los protocolos de salubridad relativos COVID-19.	Se difundió a través de infografías informativas vía correo electrónico mensajes para reforzar los protocolos de salubridad relativos al COVID-19.	Cumplida 100%
Trabajo a distancia **Objetivo estratégico:** Fortalecer la actualización de los servidores públicos sobre herramientas que le permitan realizar una planeación de su tiempo y actividades laborales, con la finalidad de facilitar y mejorar su trabajo vía remota.		
Diseñar y desarrollar un curso relacionado con comunicación y administración efectiva del tiempo.	Se diseñó y desarrollo el curso "Comunicación y Administración efectiva del del tiempo" mediante la Plataforma de cursos en línea de la SICT.	Cumplida 100%
Reconocimiento laboral **Objetivo estratégico:** Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.		
Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el Premio Nacional de la Administración Pública.	El Jurado Calificador del PNAP determinó suspenderlo para el ejercicio 2021.	Cumplida 100%
Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el otorgamiento de estímulos y/o recompensas para el personal operativo.	Se difundió a través de infografías informativas vía correo electrónico mensajes sobre el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal operativo.	