COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

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 (comentarios) 15

Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 20

Resultados de los factores 23

Análisis comparativo (Modelo Tichy) 37

Análisis comparativo a nivel interinstitucional y entre sus áreas. 40

Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad 46

Efectividad del último programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional. 48

Definición de prácticas de transformación y objetivos estratégicos 49

Difusión de los resultados de la ECCO 2022 y de las PTCCO 2023 al personal de la institución (acción obligatoria) 49

Programación de las prácticas de transformación 2023 52

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 del ACUERDO por el que se emiten 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 (Disposiciones).

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 se llevó a cabo en la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT), del 10 al 28 de octubre de 2022.

Las mediciones realizadas permitieron 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.

En el presente informe se incluyen los factores que obtuvieron un resultado igual o menor a 79.9 puntos en la ECCO 2022, así como las acciones de mejora, integradas en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023.

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.

Alcance

La ECCO 2022 y las PTCCO 2023 son de aplicación general y están dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en cada Unidad Administrativa Central y Centros SCT de la SICT.

Propósito

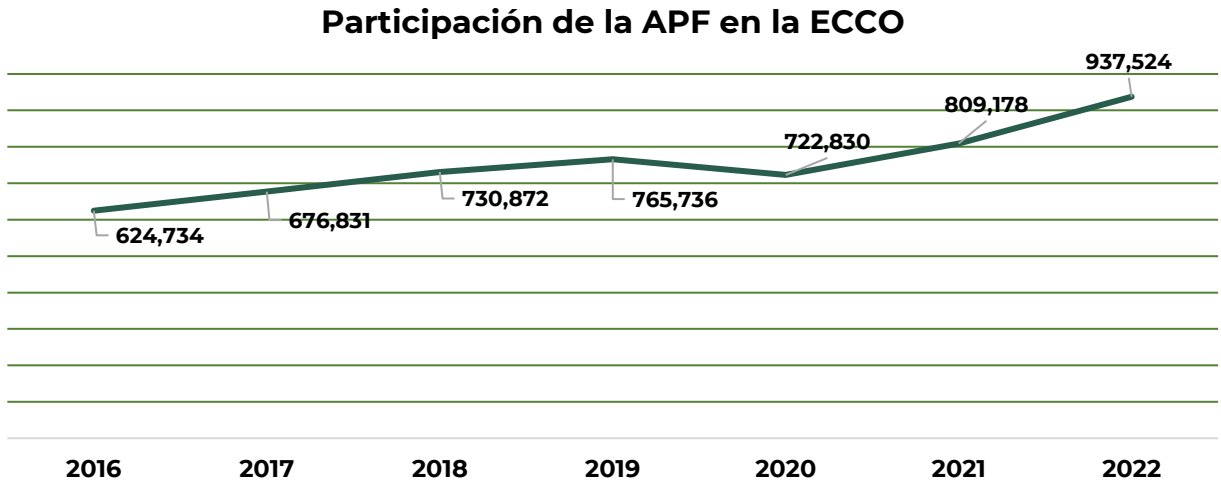
- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional en la SICT.
- Reconocer el esfuerzo realizado por cada Unidad Administrativa Central y Centro SICT para que las personas servidoras públicas participaran en la ECCO 2022 y así poder realizar 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 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".

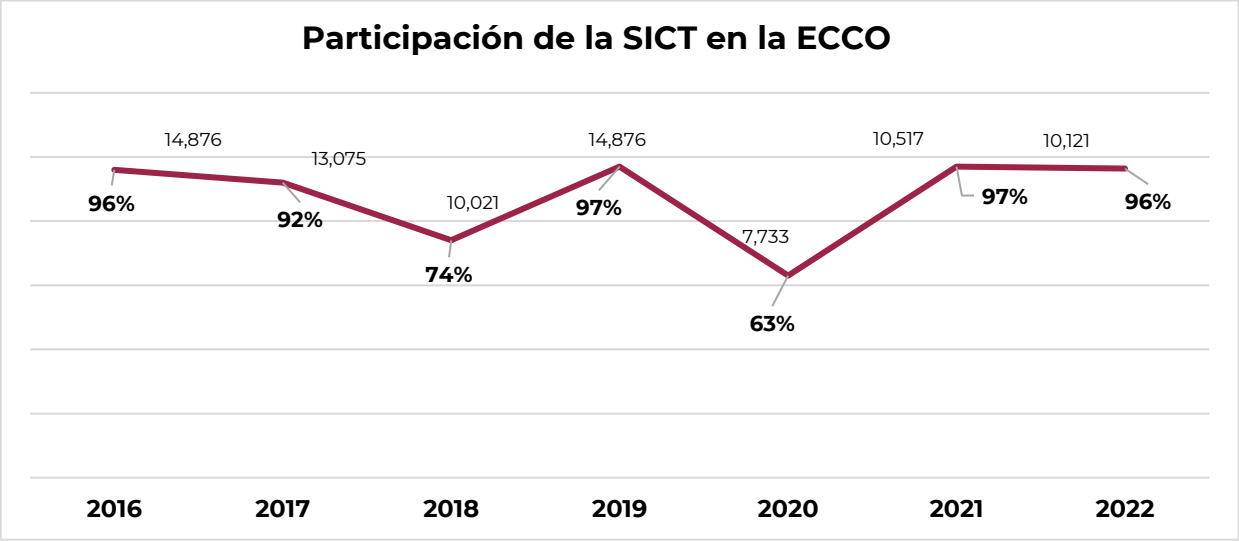
Antes de analizar los porcentajes de participación y los resultados de la SICT, es importante conocer el contexto de participación en la APF. De acuerdo con los datos reportados por la SFP, durante el ejercicio 2022 participó el 90% de las instituciones, lo que equivale a 270 instituciones en toda la APF y se recibieron 937, 524 encuestas de un universo de 1, 369, 721 personas servidoras públicas activas al 30 de septiembre de 2022. En la siguiente gráfica se observa que para el 2022 se registró el mayor número de encuestas en la APF.



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la SICT

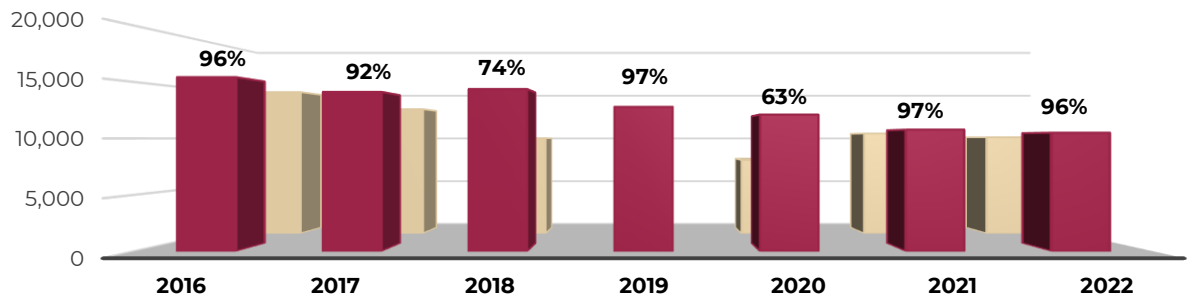
En la SICT se aplicó la ECCO del del 10 al 28 de octubre de 2022 y se obtuvo una excelente respuesta de las personas servidoras públicas, lo cual se vio reflejado en el 96.35% de encuestas respondidas, dicho porcentaje representa 10,121 encuestas recibidas de las personas servidoras públicas activas al momento de esta etapa de aplicación.

En la siguiente gráfica se muestra la tendencia de participación en la SICT durante los últimos 6 años y se puede apreciar que durante el ejercicio 2022 se registró un porcentaje de participación similar al año anterior.



A continuación, se presenta un comparativo del universo activo de personas servidoras públicas de la SICT versus el total de personas encuestadas durante los últimos seis años.

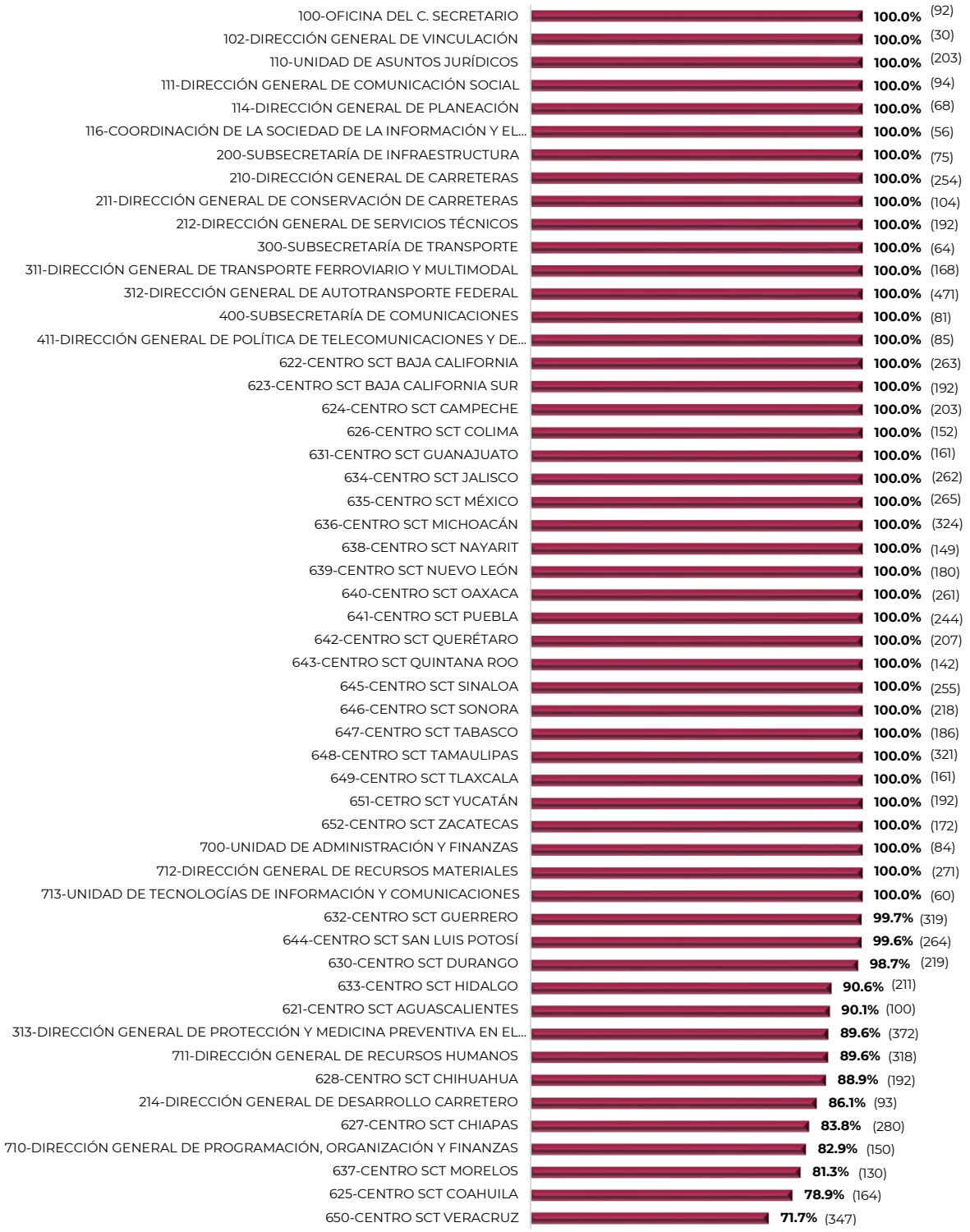
Histórico de participación de la SICT en la ECCO



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Plantilla activa	15,423	14,114	14,371	12,793	12,107	10,776	10,504
Participación	14,876	13,075	10,021	12,419	7,733	10,517	10,121

En la siguiente gráfica se presenta el porcentaje de participación en la ECCO 2022, por cada Unidad Administrativa y Centro SCT.

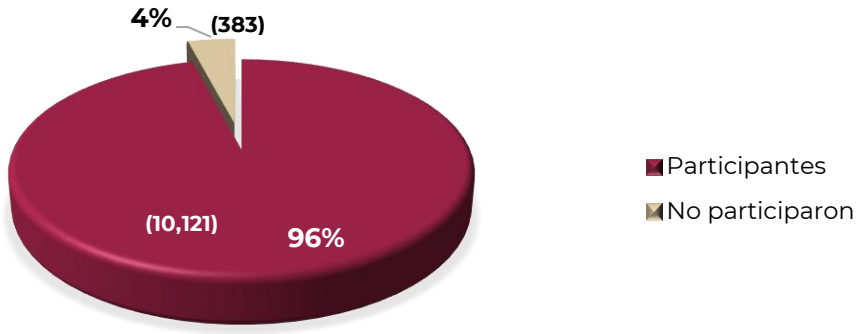
Participación por Unidad Administrativa y Centro SCT
ECCO 2022



Análisis cuantitativo (datos sociodemográficos)

En este apartado se describen las características sociodemográficas de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2022 en la SICT.

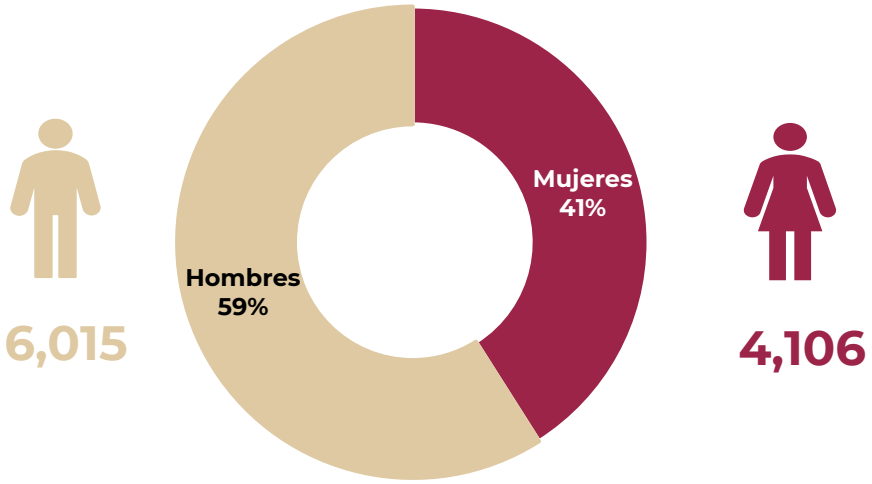
Participación en la ECCO 2022



Durante el ejercicio 2022, 383 personas servidoras públicas, equivalente al 4% no participaron en la encuesta.

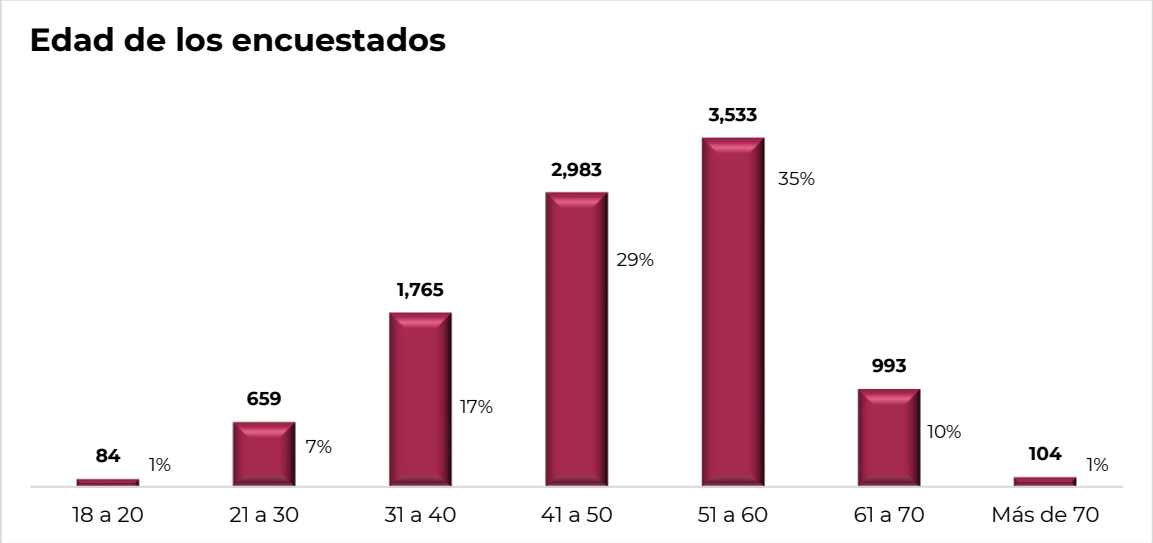
A continuación, se realiza un análisis cuantitativo de las 10, 121 encuestas recibidas, en donde se observa que el grupo mayoritario en la dependencia son hombres.

Participación por género



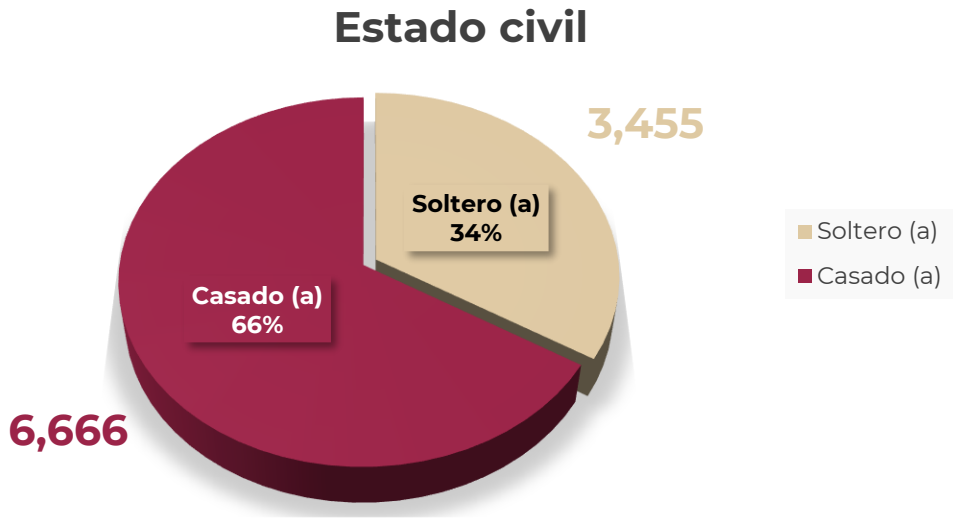
Edad

La edad predominante de los participantes oscila entre los 51 a 60 años, seguido del grupo de 41 a 50 años. Gran parte de los trabajadores de la SICT se encuentran en la etapa de adultez media.



Estado civil

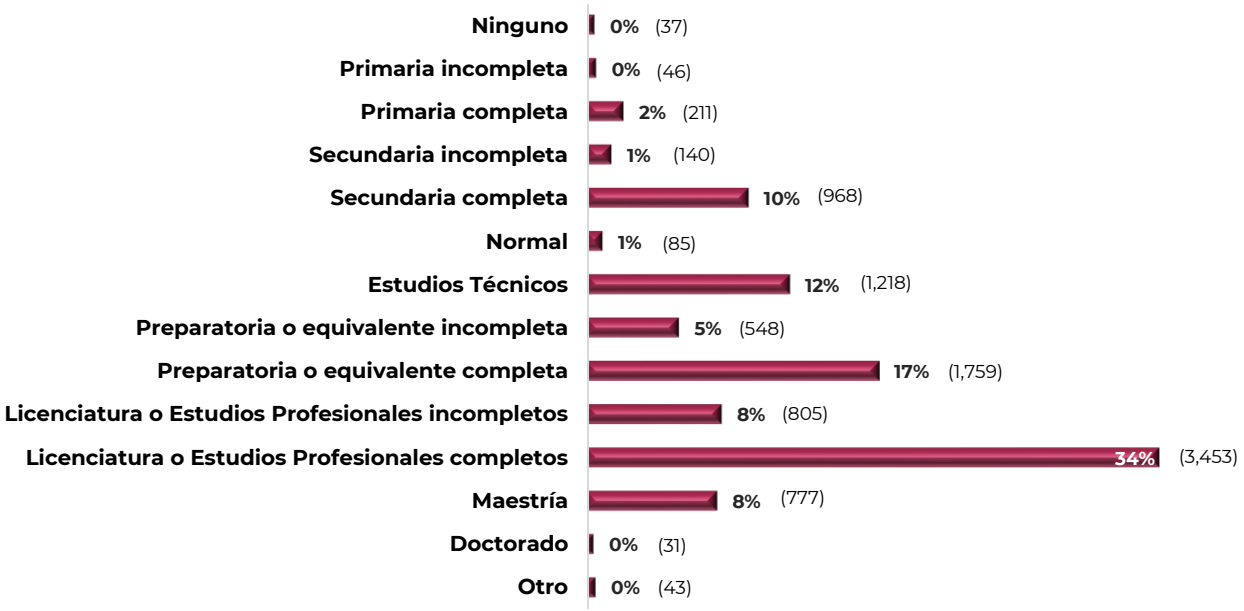
Respecto al estado civil de los participantes, el estatus mayoritario lo representan las personas casadas, poco más de la cuarta parte la integran personas solteras.



Nivel de escolaridad

En el caso del nivel de escolaridad de las personas participantes, la mayoría manifiesta contar la licenciatura o equivalente completos, seguidos de las personas servidoras públicas con bachillerato o equivalente completo. Mientras que el menor porcentaje lo conforman aquellas que estudiaron un doctorado, seguidas de las que no cuentan con ningún estudio, primaria incompleta, la normal, así como de aquellos con secundaria incompleta. En sintesis, la mayoría del personal de la SICT cuentan con nivel de educación media superior y superior.

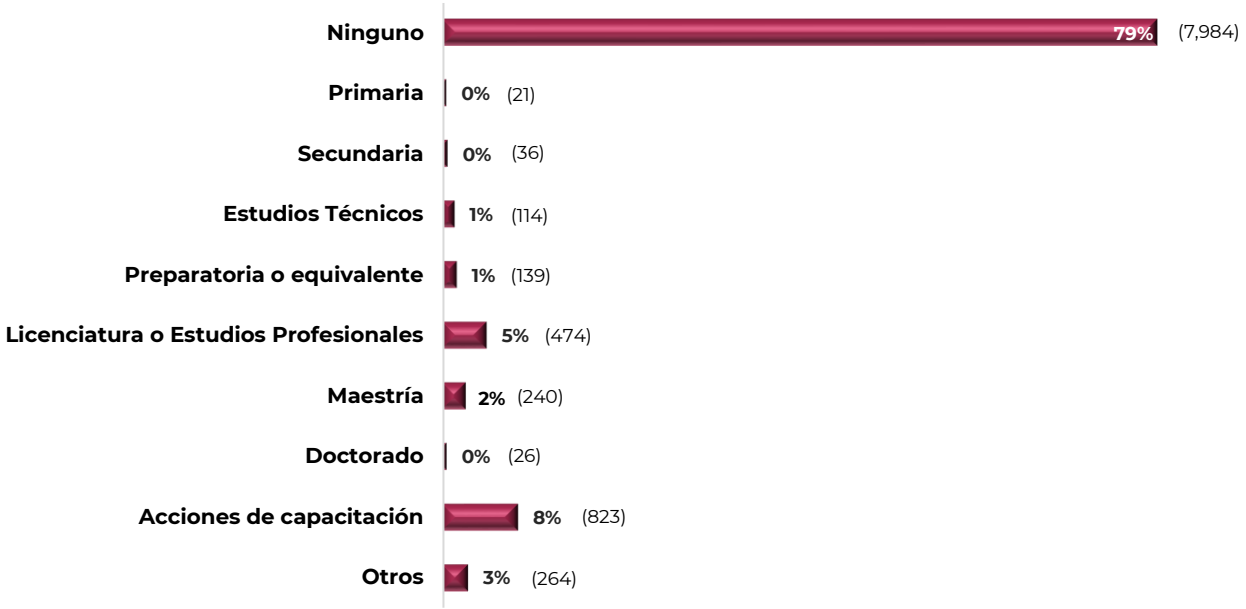
Nivel de escolaridad



Respecto a la pregunta ¿qué tipo de estudios realiza usted actualmente? La mayoría señaló que no se encontraba cursando ningún tipo de estudio, seguido de quienes indicaron estar cursando acciones de capacitación, y posteriormente, de quien señaló estar realizando estudios de licenciatura, maestría, bachillerato o estudios técnicos.

Ninguno	Primaria	Secundaria	Estudios Técnicos	Preparatoria o equivalente	Licenciatura o estudios profesionales	Maestría	Doctorado	Acciones de capacitación	Otros
7,984	21	36	114	139	474	240	26	823	264

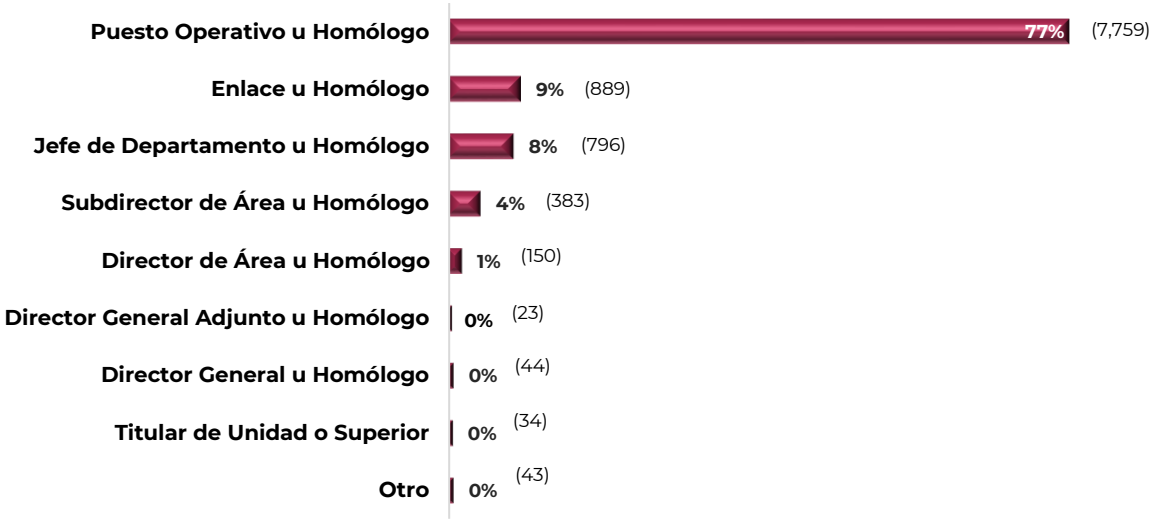
Estudios que se cursan actualmente



Nivel de puesto

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

Puesto que desempeñan actualmente



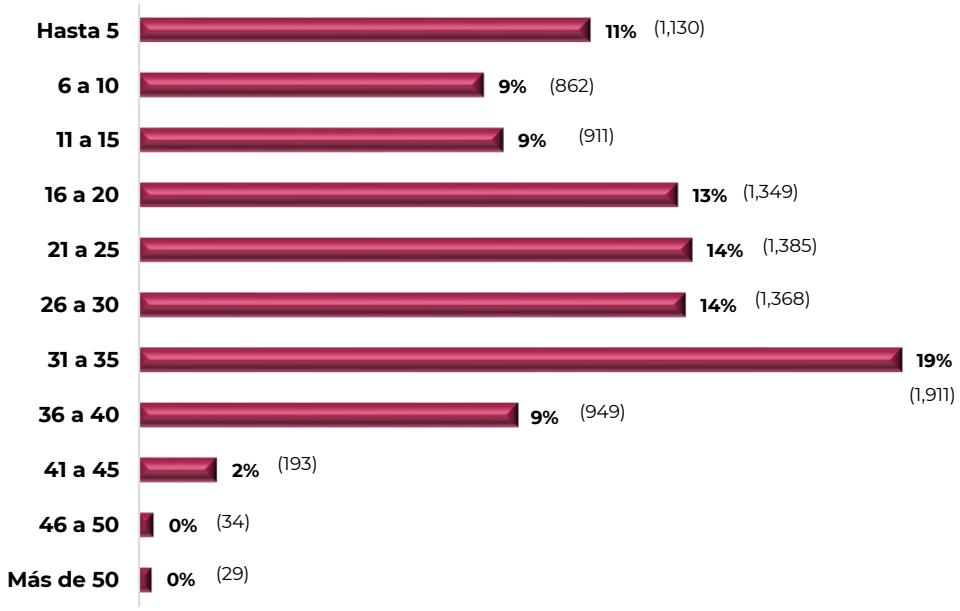
En la encuesta, la mayoría de las personas servidoras públicas indicó que su cargo no se encuentra sujeto a algún servicio civil, profesional o público de carrera.

Experiencia laboral

Al analizar los datos sobre la experiencia laboral, se encontró que poco menos de la mitad de los participantes reportó nunca haber trabajado en la iniciativa privada, siendo este el grupo representativo, seguido de la categoría hasta 5 años y posteriormente, de 6 a 10 años.

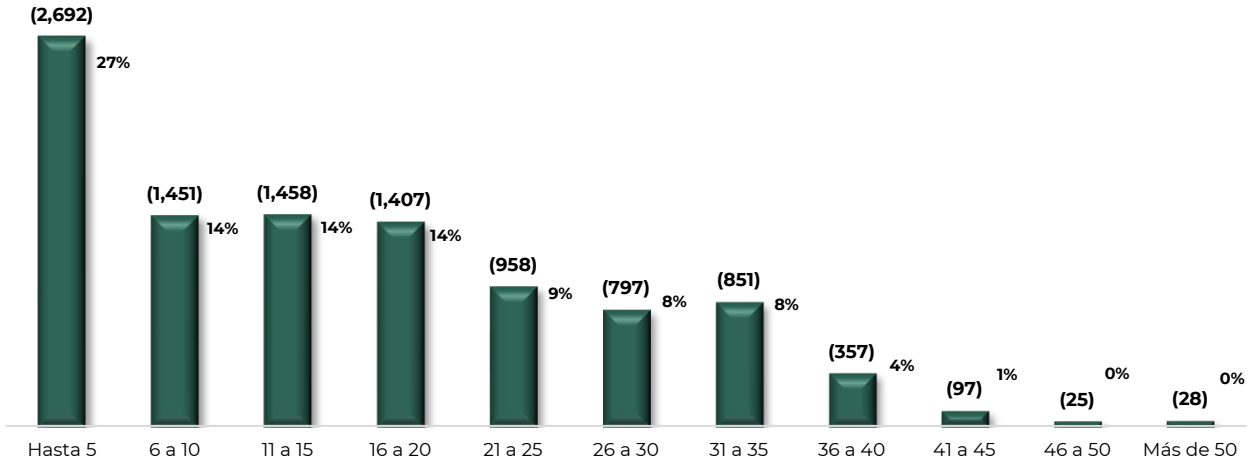
En comparación con la gráfica anterior, se observa que la mayoría de las personas servidoras públicas han prestado sus servicios en la APF. En promedio, de 31 a 35 años las personas han trabajado en la APF, seguidos de quienes llevan de 21 a 25 años y 26 a 30 años.

Años trabajando en el sector público



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, se observa que a medida que aumenta la antigüedad en el cargo, la proporción del personal disminuye.

Años en el puesto actual



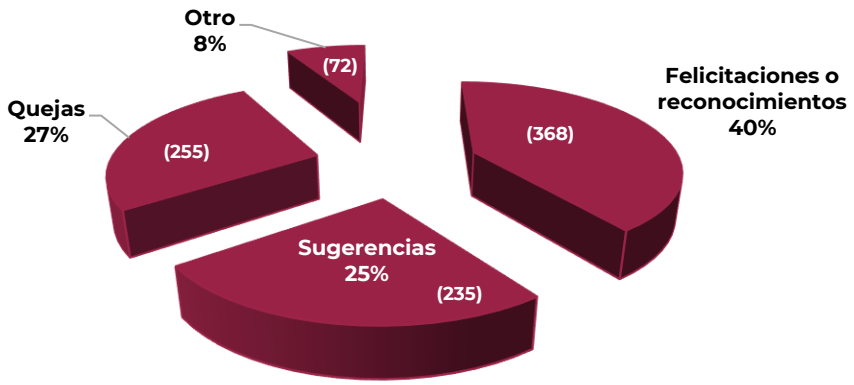
Análisis cualitativo (comentarios)

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 2022.

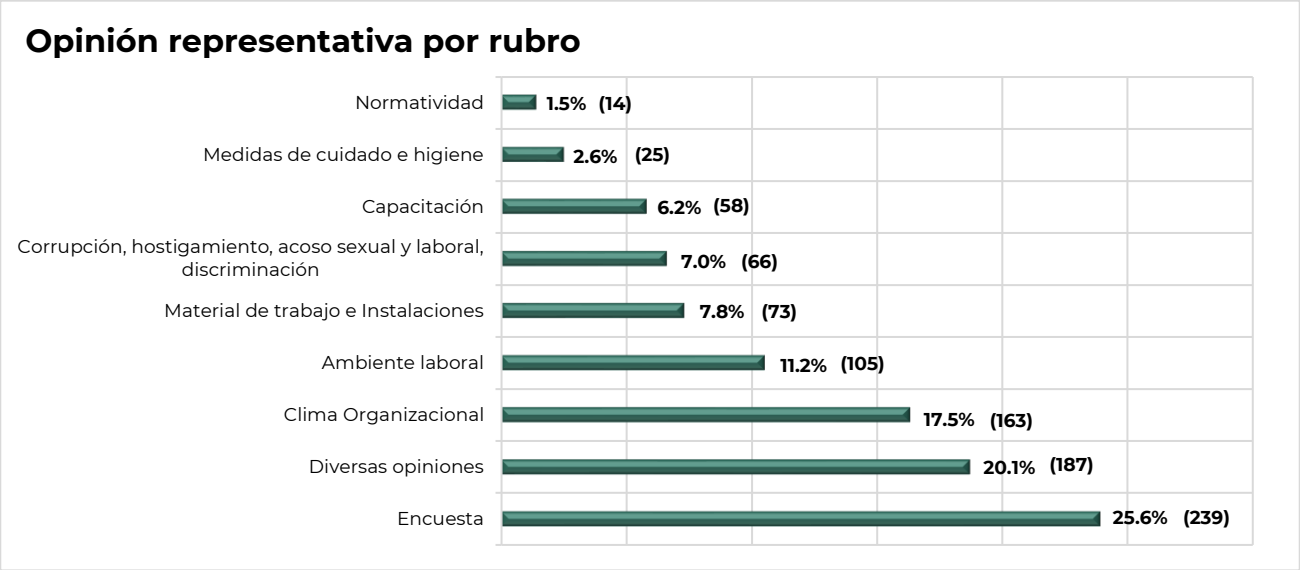
En total, se recibieron 930 opiniones de los participantes, equivalente al 9.18% de los encuestados. Los tipos de comentarios emitidos por las personas servidoras públicas se dividen en los siguientes rubros:

- 368 felicitaciones o reconocimientos (39.56%)
- 235 sugerencias (25.26%)
- 255 quejas (27.41%)
- 72 otro (7.74%)

Tipo de opinión

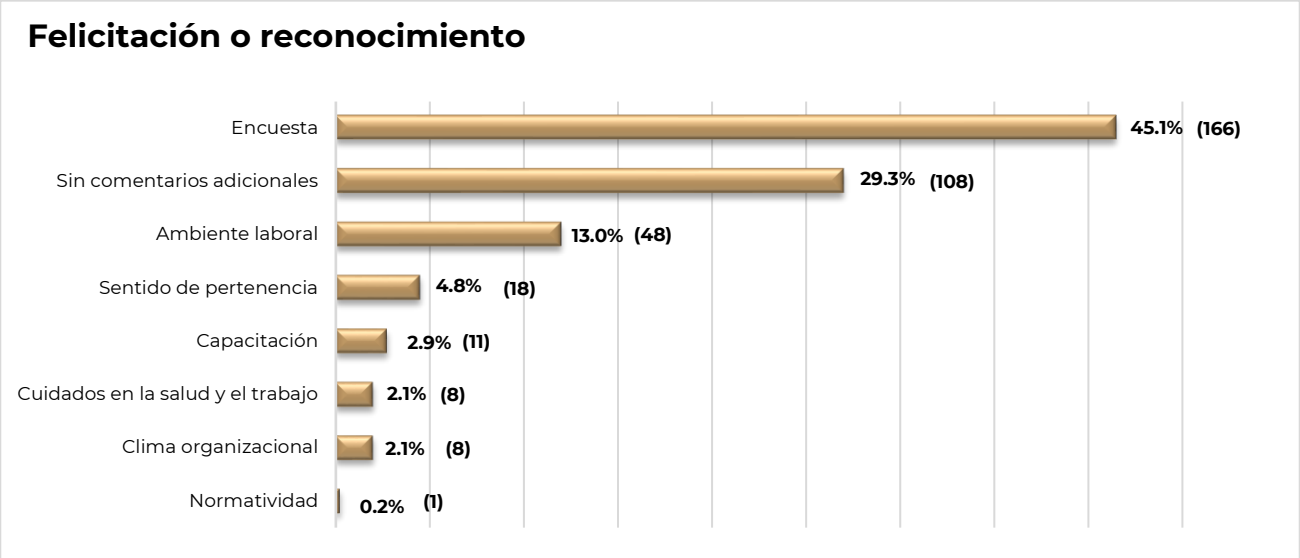


Al dar lectura a las opiniones proporcionadas por el personal servidor público se identificaron 9 tópicos principales cuya proporción se visualiza en el siguiente gráfico:



Felicitaciones o reconocimiento

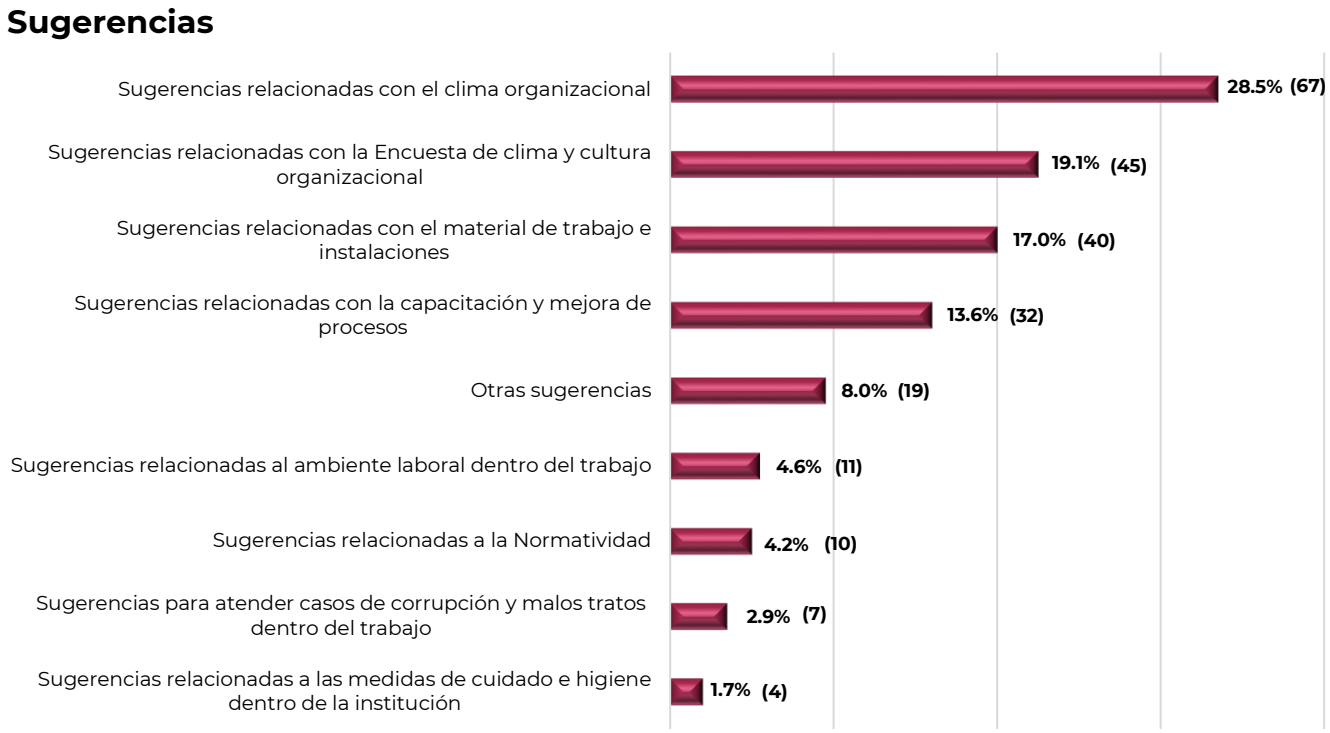
Se recibieron 368 felicitaciones segregadas de la siguiente forma:



Como se observa en la gráfica anterior, la mayoría refieren estar agradecida por el espacio que brinda la encuesta para expresarse y así conocer el clima y la cultura organizacional de las instituciones. Las personas que hicieron uso de este espacio relataron sentirse satisfechas con la relación que han establecido con sus compañeros y superiores jerárquicos, aunado al desarrollo de un sentido de pertenencia en el que destacan los esfuerzos de su institución.

Sugerencias

Se recibieron 235 sugerencias referentes a los siguientes rubros:



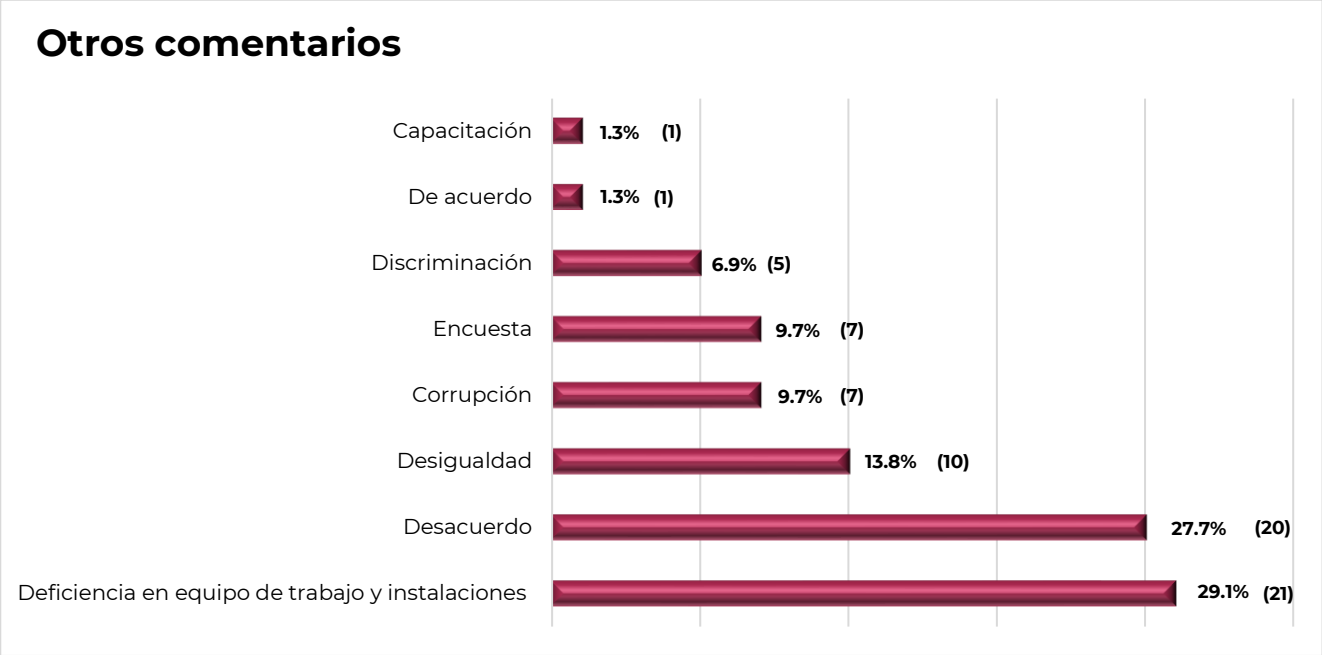
Las sugerencias que destacan refieren que es necesario mejorar el clima en su área de trabajo seguido de aquellos sobre apoyo en el suministro de insumos para el desempeño eficiente de las funciones, así como la capacitación para mejorar los procesos de trabajo.

Quejas

En total, se recibieron 255 quejas relacionadas con el abuso de autoridad laboral, corrupción y nepotismo, acciones que afectan el clima y la cultura organizacional en determinadas áreas de la SICT, seguido de quejas sobre acoso u hostigamiento sexual y laboral, discriminación o las preferencias que hacen los superiores jerárquicos. El promedio de quejas refiere una falta de recursos materiales e informáticos, inmuebles e instalaciones deterioradas.

Otros

En este rubro fueron emitidos 72 comentarios, los cuales refieren sentir desigualdad al interior de la Secretaría, una deficiencia en los equipos de trabajo e instalaciones, así como el uso y efectividad de la encuesta.



Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

En comparación con los 22 factores del año anterior (2021), para el ejercicio 2022 la encuesta estuvo compuesta por 18 factores generales y un factor SPC que a su vez conformaron 9 cuadrantes de la siguiente forma.

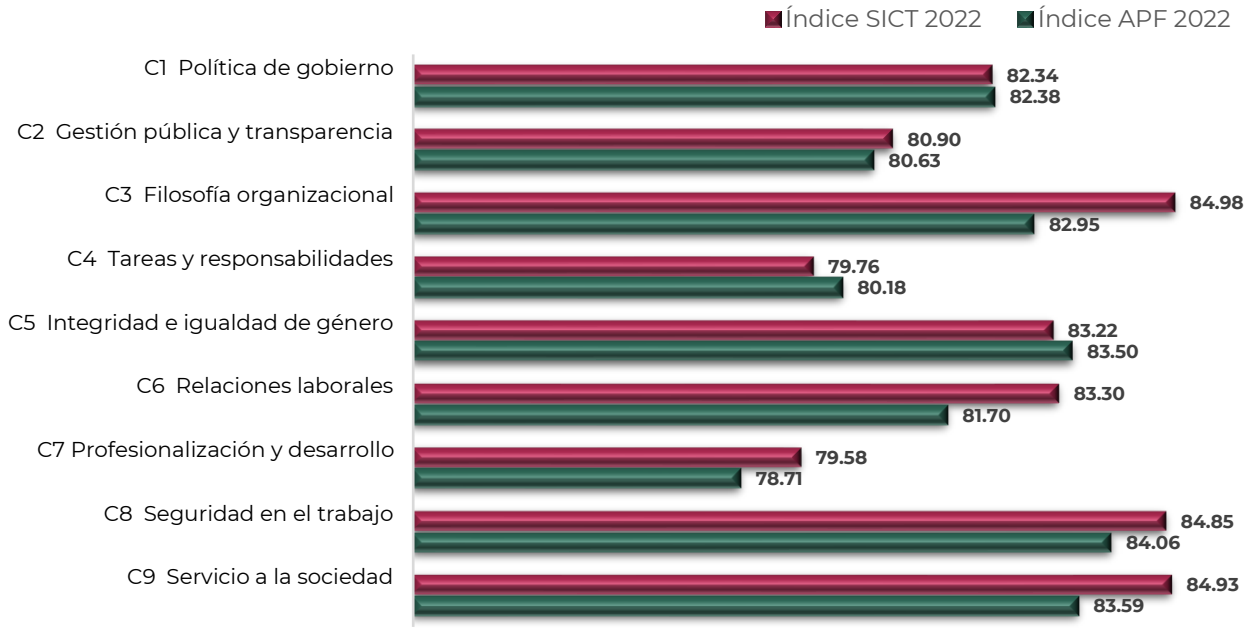
No.	Cuadrantes	No.	Factores 2022	Descripción del factor
1	Política de gobierno	1	Derechos humanos	Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
		2	Normativa y austeridad	Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.
2	Tareas y responsabilidades	3	Organización	Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como su impacto en el trabajo cotidiano.
		4	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.
3	Profesionalización y desarrollo	5	Capacitación	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.
		6	Evaluación del desempeño	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.
		7	Servicio profesional de carrera	Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.
4	Gestión pública y transparencia	8	Gestión pública	Evalúa la percepción de las personas con relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.
		9	Transparencia	Evalúa la percepción de las personas con relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.
5	Integridad e igualdad de género	10	Igualdad de género	Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

No.	Cuadrantes	No.	Factores 2022	Descripción del factor
		11	Integridad y no discriminación	Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.
6	Seguridad en el trabajo	12	Calidad de vida laboral y estrés	Evalúa la percepción de las personas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.
		13	Emergencias	Evalúa la percepción de las personas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.
7	Filosofía organizacional	14	Balance trabajo - familia	Evalúa la percepción de las personas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.
		15	Valores	Evalúa la percepción de las personas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.
8	Relaciones laborales	16	Liderazgo	Evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.
		17	Trabajo en equipo	Evalúa la percepción de las personas con relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.
9	Servicio a la sociedad	18	Identidad con la institución	Evalúa la percepción de las personas con relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.
		19	Orientación a la ciudadanía	Evalúa la percepción de las personas con relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

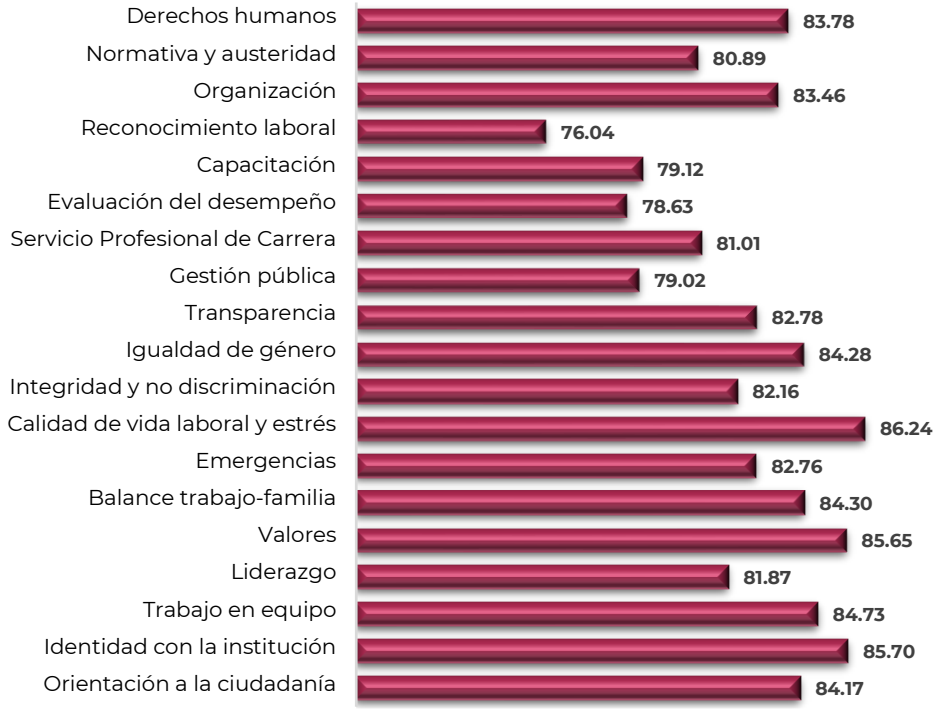
En total, los 19 factores permiten analizar la percepción que se tiene en la SICT, lo que proporciona elementos para desarrollar prácticas que pongan en marcha una transformación enfocada en promover la mejora del clima y la cultura organizacional entre todo el personal de la SICT; a su vez, estas acciones fortalecen la imagen institucional de las personas servidoras públicas al interior y exterior, para crear una cultura orientada a resultados y al servicio de la

ciudadanía. Las siguientes gráficas muestran las áreas de oportunidad que se identificaron en la ECCO 2022.

Cuadrantes evaluados



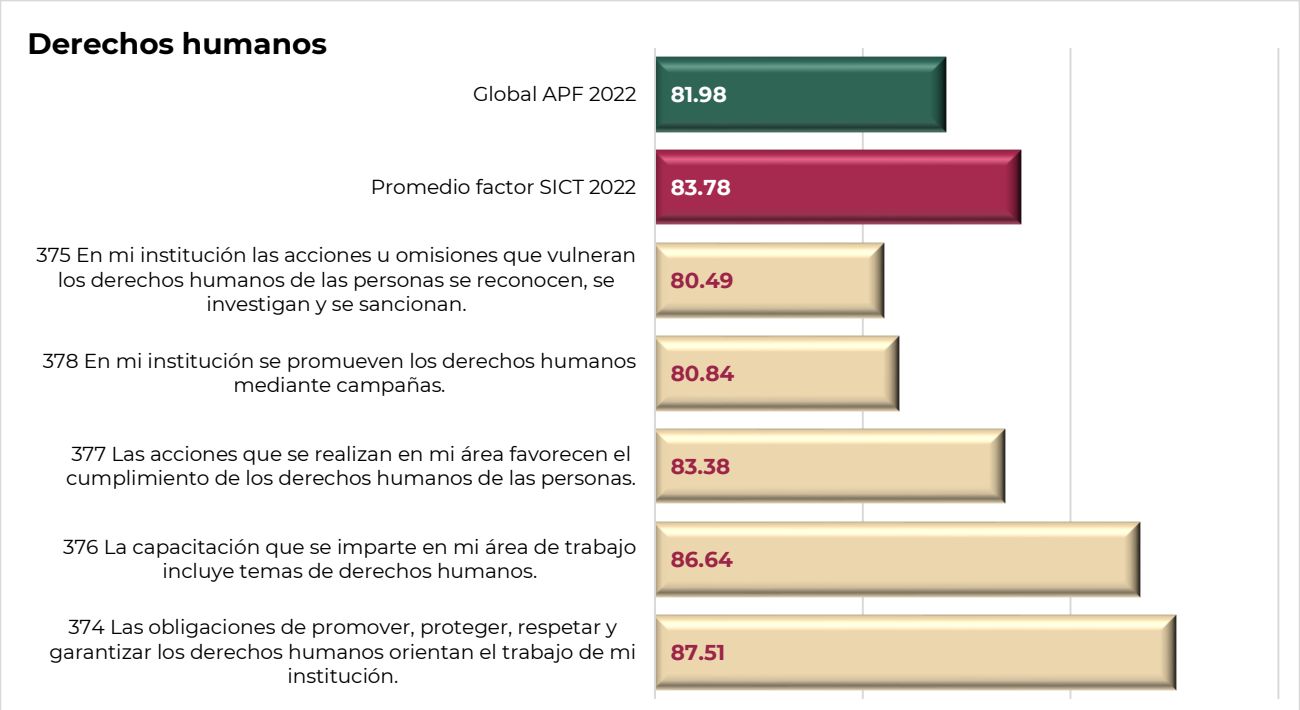
Resultados de los factores en la SICT



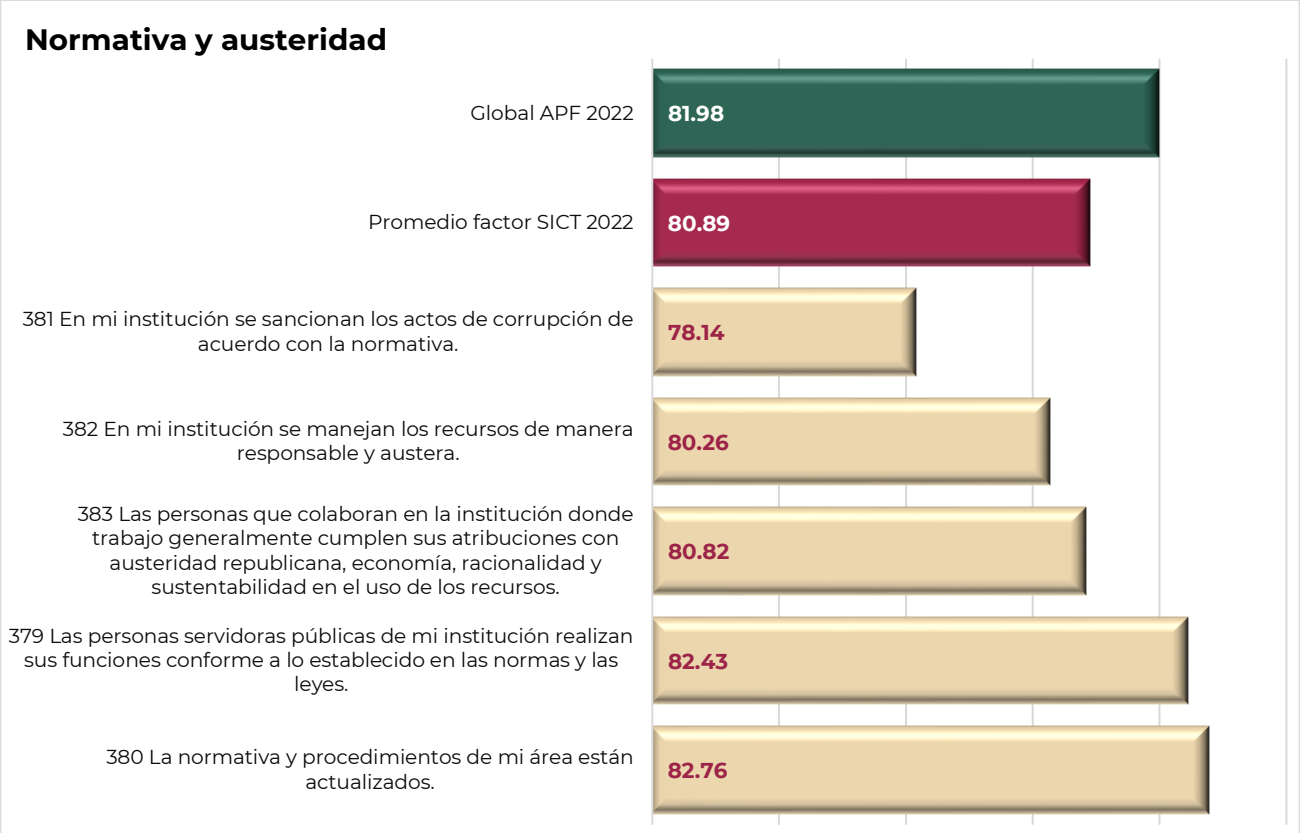
Resultados de los factores

Una vez analizados los resultados obtenidos a través de los reactivos que conformaron los nueve cuadrantes, se puede lograr un acercamiento a la percepción que tienen las personas servidoras públicas sobre la institución en que laboran.

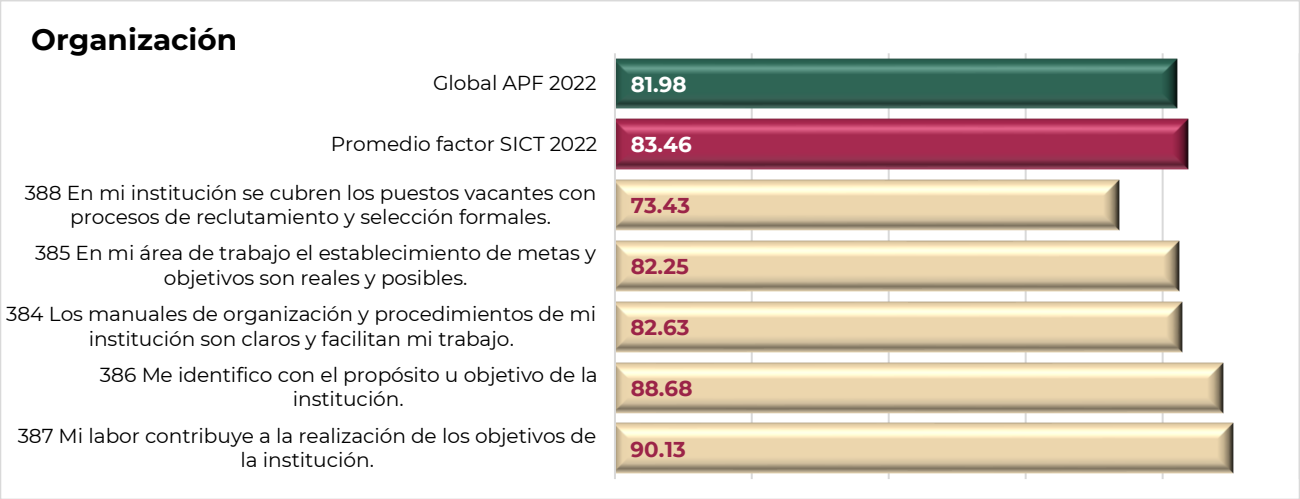
El primer cuadrante de la ECCO, **política y gobierno,** se compone de dos factores: derechos humanos y normativa y austeridad. En el primer factor, **derechos humanos** arroja un resultado de 1.8 puntos por arriba de la media de la calificación global de la APF, lo cual permite identificar que la SICT incluye acciones de capacitación en materia de derechos humanos y realiza campañas que favorecen su cumplimiento entre las personas servidoras públicas.



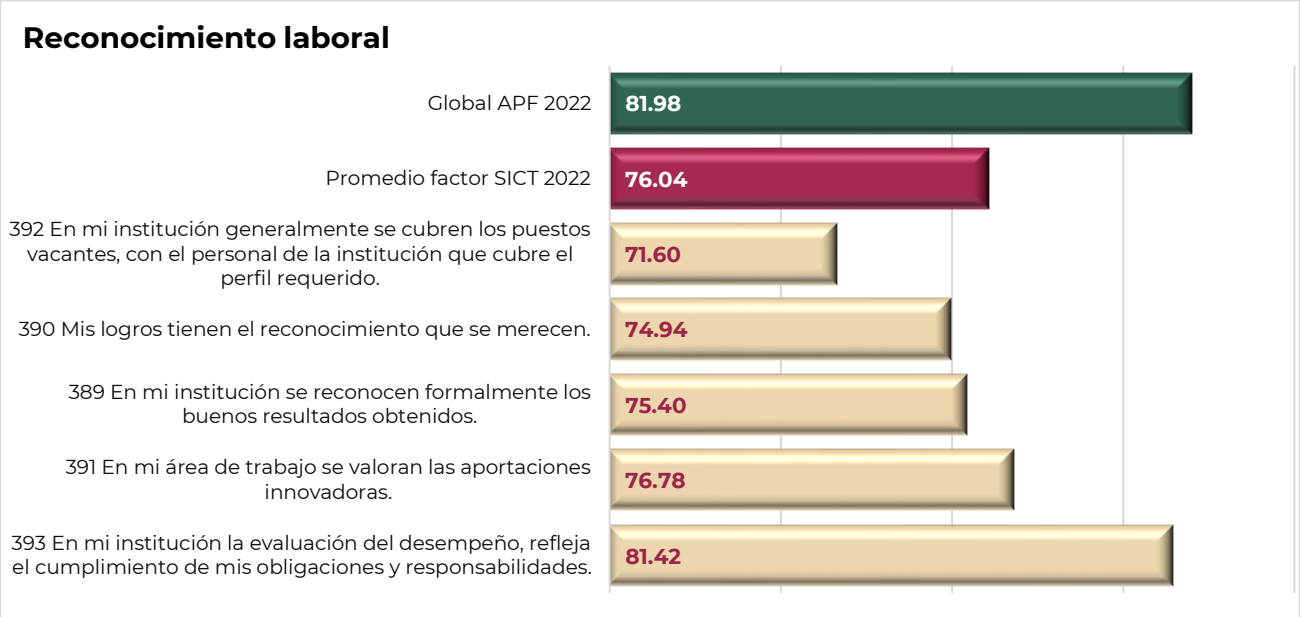
El factor **normativa y austeridad** obtuvo 1.09 puntos por debajo del resultado global en la APF, 80.89 frente a 81.98, esta calificación alude hacía que las personas servidoras públicas consideran que en la SICT no se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normatividad.



El segundo cuadrante, **tareas y responsabilidades** se compone de dos factores: organización y reconocimiento laboral. En el factor **organización** se observa un puntaje de 1.48 puntos por encima del resultado global de la APF. Estos resultados brindan una percepción sobre la claridad de las metas y objetivos de la institución, así como el impacto del trabajo cotidiano de todas las personas servidoras públicas de la SICT quienes se identifican con su institución.

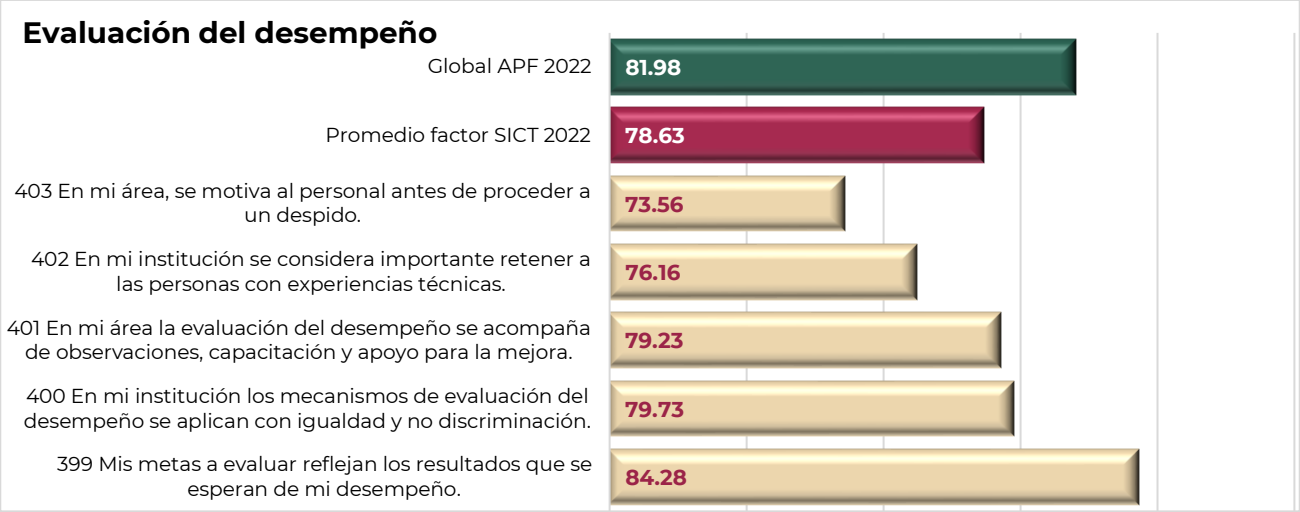


El factor **reconocimiento laboral** refleja un área de oportunidad, toda vez que se posiciona 5.94 puntos por debajo del global de la APF, este resultado refleja que las personas servidoras públicas consideran que la cobertura de los puestos vacantes no se realiza con el personal de la institución que cubre el perfil requerido y que los logros no tienen el reconocimiento que se merecen.

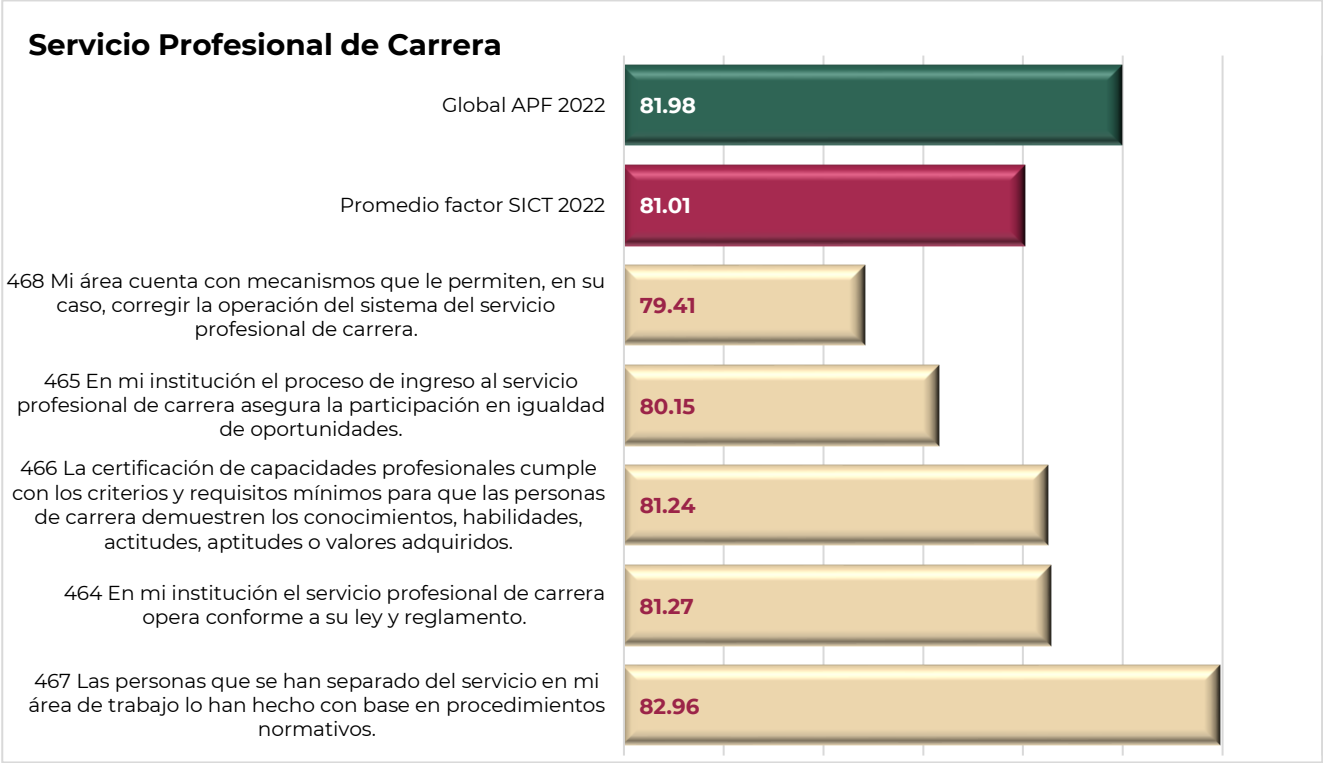


El tercer cuadrante, **profesionalización y desarrollo** se compone de los factores capacitación, evaluación del desempeño y servicio profesional de carrera. El primer factor **capacitación** obtuvo 2.86 puntos por debajo del resultado global de la APF. El reactivo que impacta significativamente es aquel en el que las personas servidoras públicas de la Secretaría refieren que, durante el ejercicio 2022, la capacitación que recibieron no estuvo actualizada para realizar las tareas que le corresponden y con base en las necesidades de su desarrollo profesional.

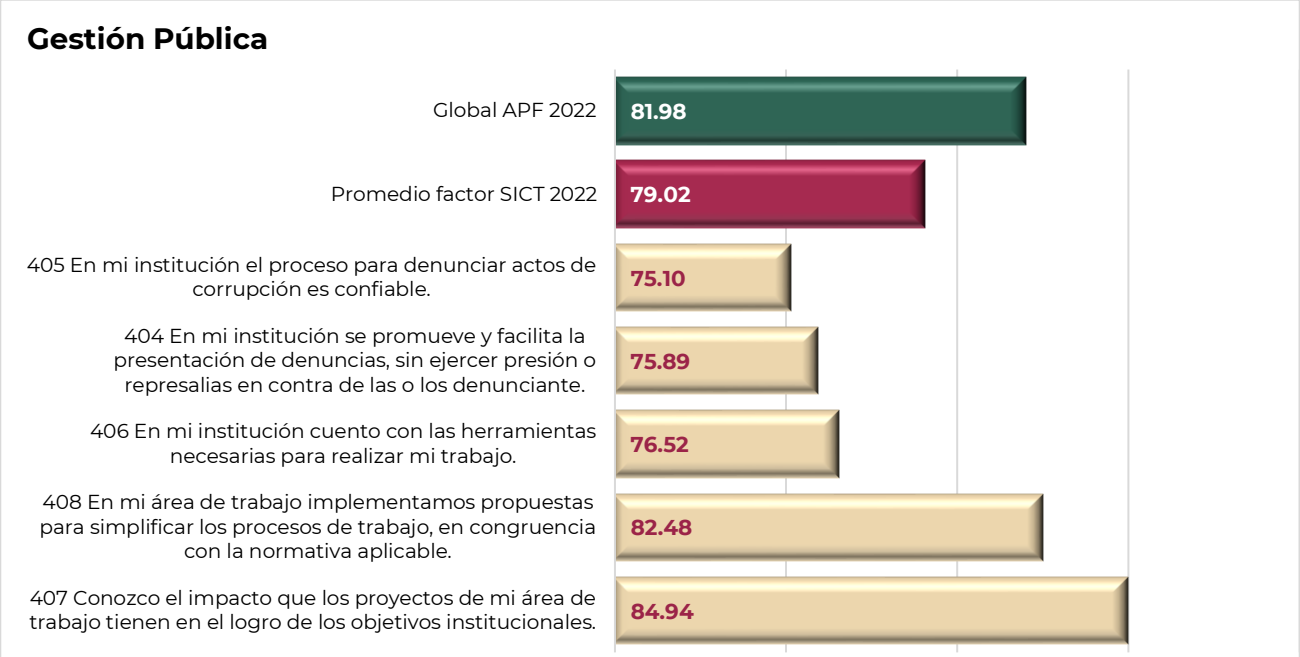
El factor **evaluación del desempeño** contiene reactivos calificados por debajo de la percepción global en la APF, lo cual refiere que, por un lado, las personas servidoras públicas de la SICT consideran que falta motivación al personal antes de proceder a un despido, mecanismos para retener al personal con experiencia técnica, así como promover acciones para la mejora en el desempeño de funciones.



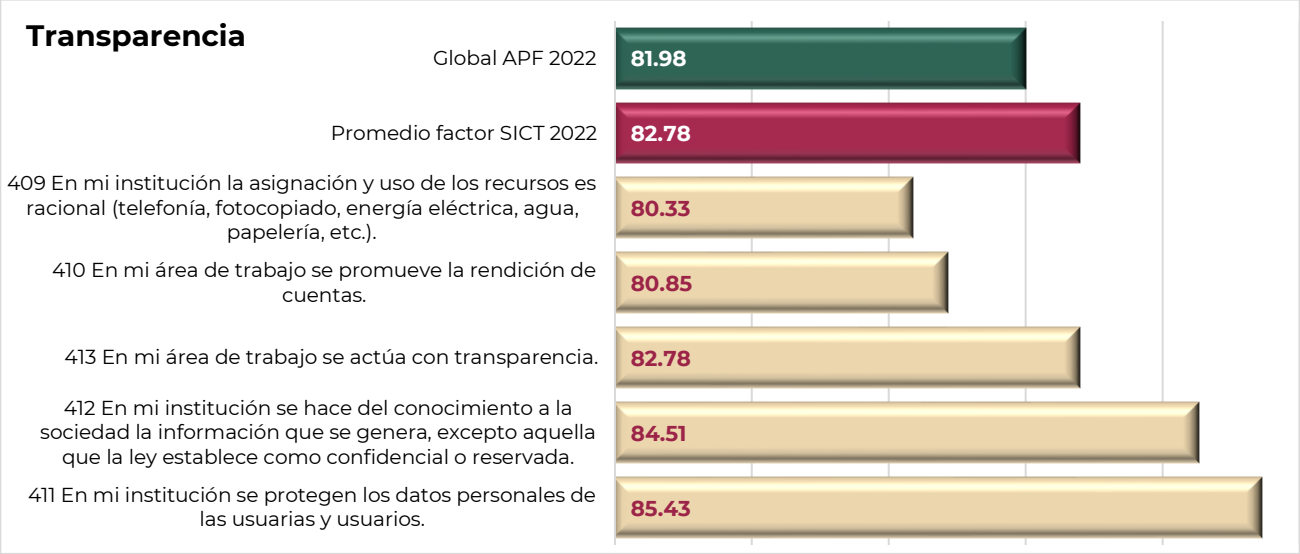
El factor **servicio profesional de carrera** se encuentra 0.97 puntos por debajo del resultado global de la APF; no obstante se percibe una correcta aplicación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, es necesario fortalecer el conocimiento respecto al Sistema para que las personas identifiquen los mecanismos que existen y en su caso, hacer uso de ellos para realizar correcciones desde su ámbito de competencia.



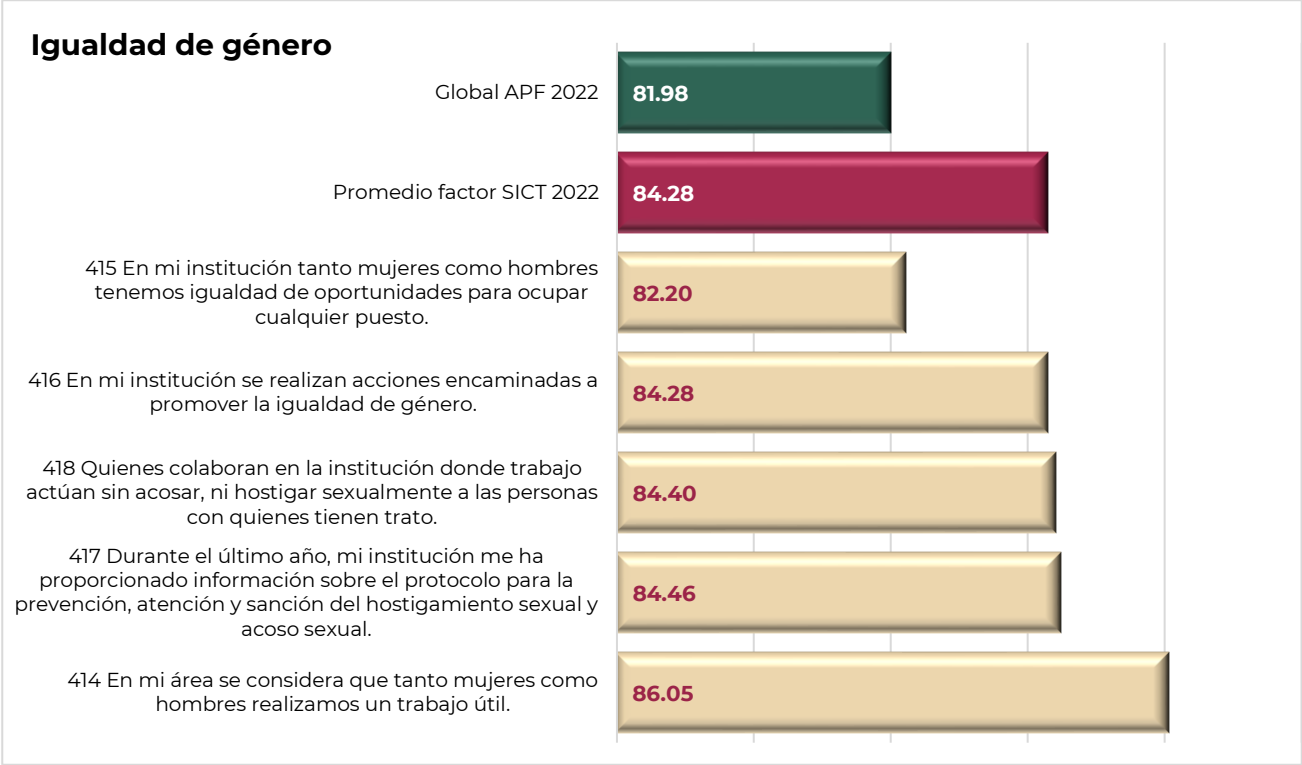
El cuarto cuadrante, **gestión pública y transparencia** se compone de los factores gestión pública y transparencia. Respecto al factor **gestión pública** se presenta un índice de percepción de 2.96 puntos por debajo del resultado global obtenido en la APF, lo anterior en virtud de que se percibe una baja confiabilidad en el proceso para denunciar actos de corrupción, así como en la promoción y facilidad para presentar denuncias.



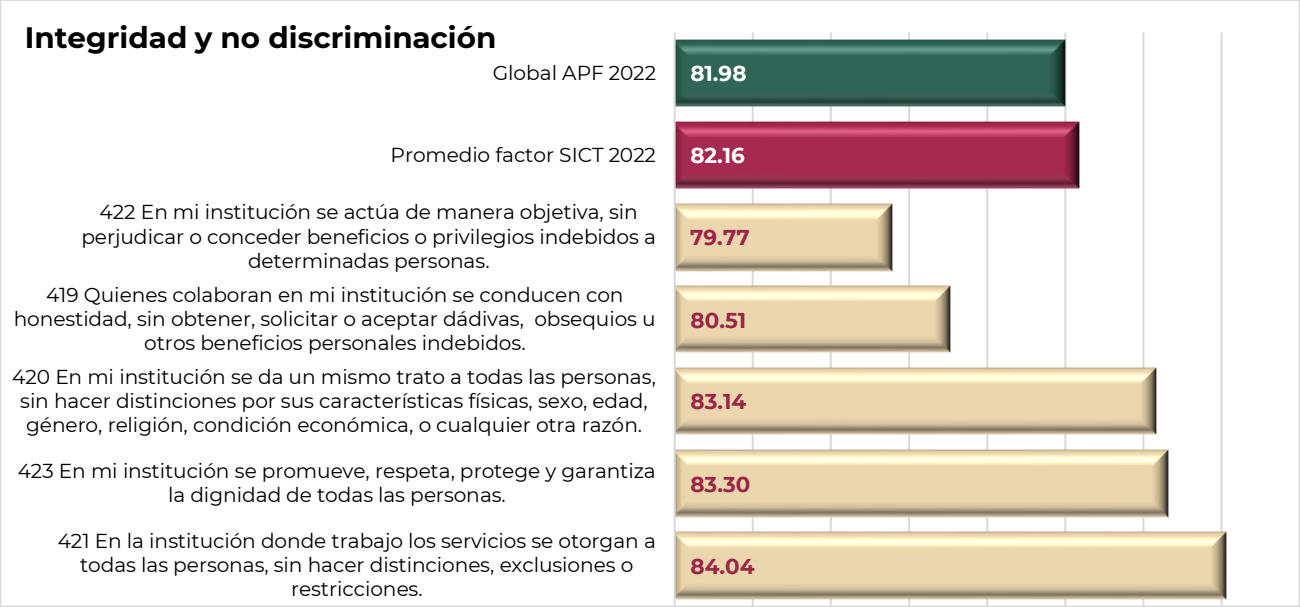
El factor **transparencia** arrojó un resultado favorable respecto al resultado global en la APF, 0.8 puntos por encima, siendo la protección de datos personales el elemento mejor valorado.



El quinto cuadrante, **integridad e igualdad de género** se compone de los factores igualdad de género e integridad y no discriminación. Respecto al factor **igualdad de género** se obtuvo 2.3 puntos por encima del resultado global en la APF, lo que muestra una buena percepción de las personas servidoras públicas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres, así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

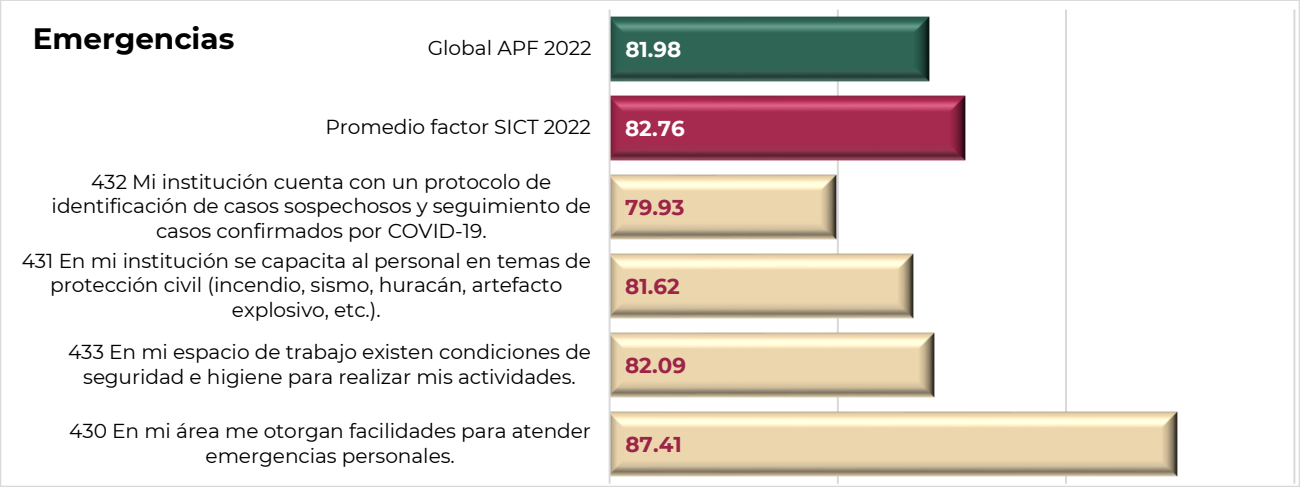


El factor **integridad y no discriminación** obtuvo 0.18 décimas por encima del resultado global de la APF, esto muestra que las personas servidoras públicas tienen una percepción favorable sobre el desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

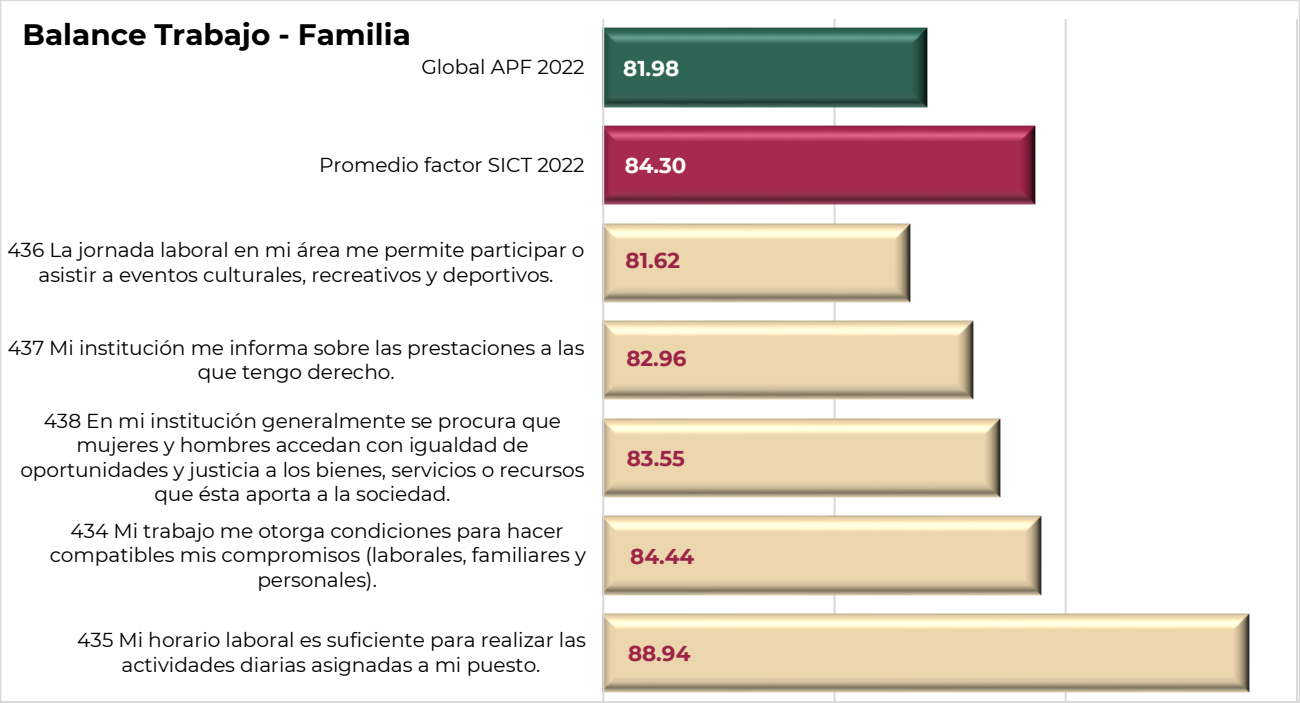


El sexto cuadrante, **seguridad en el trabajo** se compone de los factores calidad de vida laboral y estrés y emergencias. Respecto al factor **calidad de vida laboral y estrés** se obtuvo una valoración de 4.26 puntos por encima del resultado global en la APF, el factor mejor calificado en la ECCO de la SICT, lo cual permite observar que las personas servidoras públicas se perciben motivadas y satisfechas para desempeñar sus actividades con calidad.

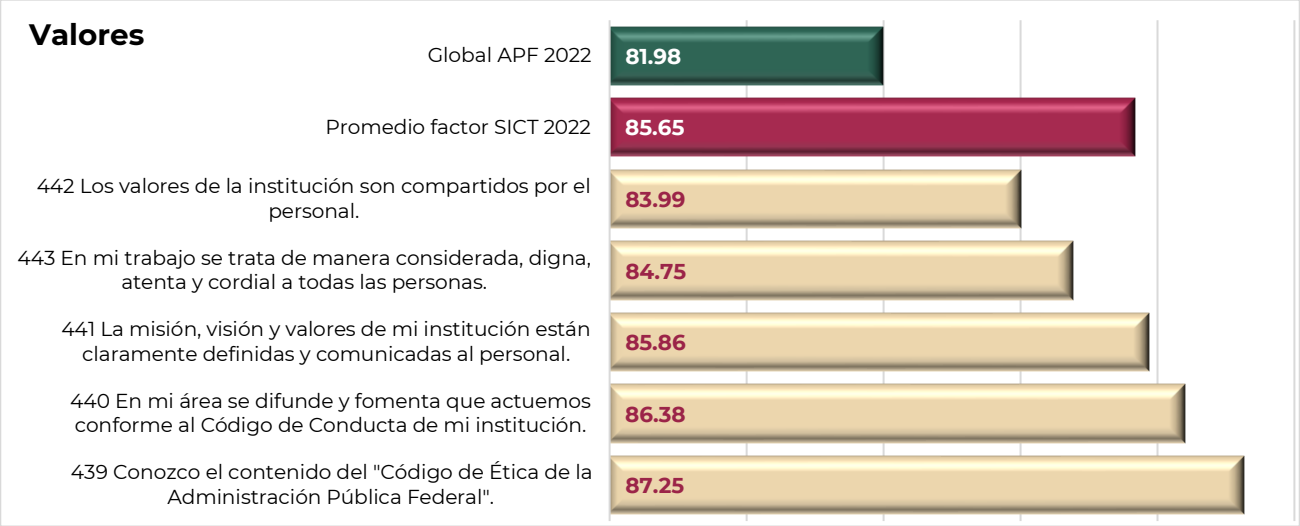
El factor **emergencias** obtuvo 0.78 décimas por encima del resultado global de la APF, este factor permite conocer que las personas servidoras públicas tienen una percepción favorable respecto al apoyo institucional para atender circunstancias extraordinarias.



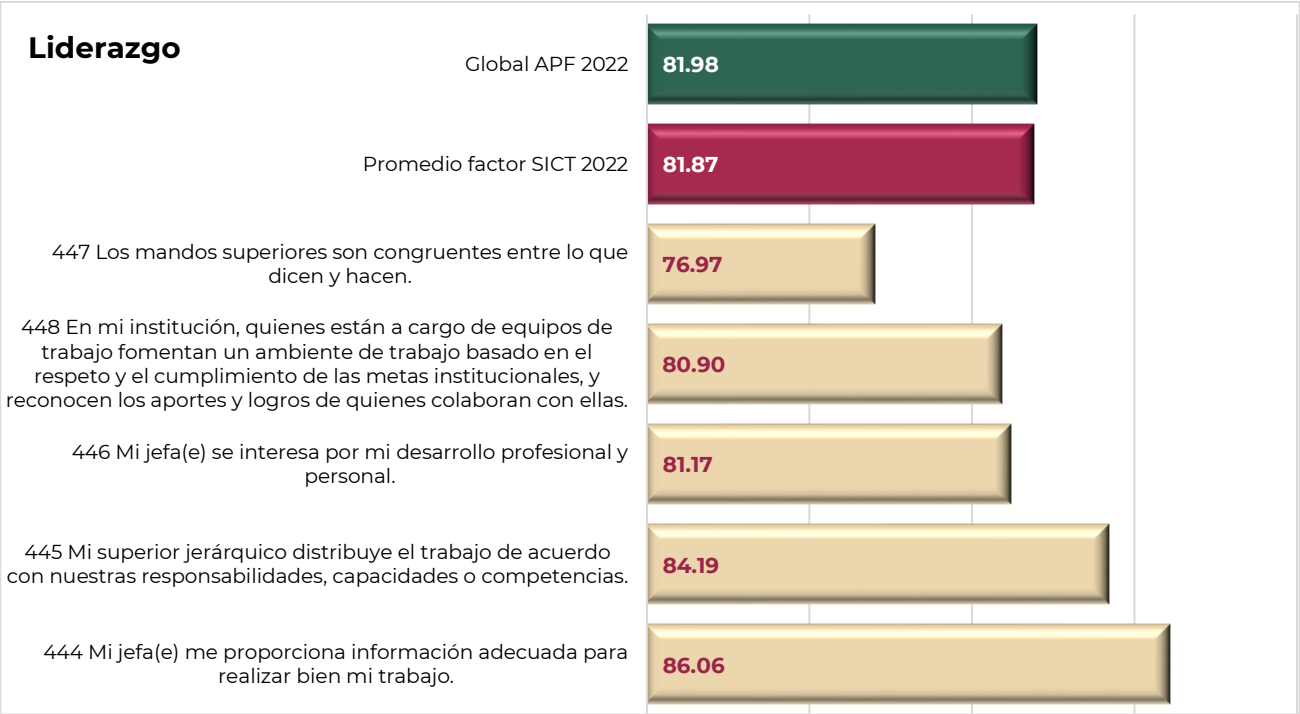
El séptimo cuadrante, **filosofía organizacional** se compone de los factores balance trabajo-familia y valores. Respecto al factor **balance trabajo-familia,** se muestra una percepción favorable al haber obtenido 2.32 puntos por encima del resultado global de la APF, lo que permite entrever que las personas servidoras públicas consideran que existe compatibilidad entre las actividades laborales y la vida familiar, así como la duración de la jornada de trabajo y las prestaciones a las que tiene derecho.



El factor **valores** obtuvo 3.67 puntos por encima del resultado global de la APF, lo cual refleja que las personas servidoras públicas de la SICT tienen conocimiento del Código de Ética de la APF y del Código de Conducta de la Secretaría, así como claridad en la misión, visión y valores institucionales.



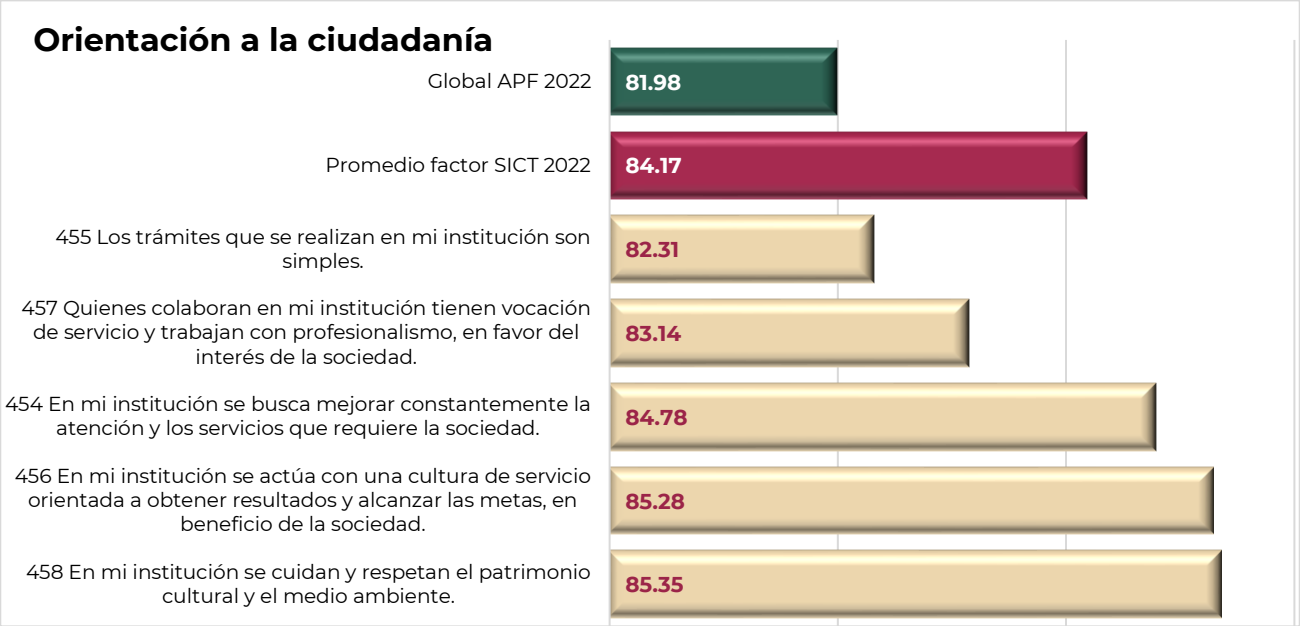
El octavo cuadrante, **relaciones laborales** se compone de los factores liderazgo y trabajo en equipo. Respecto al factor **liderazgo** se obtuvieron 0.11 décimas por debajo del resultado global de la APF, lo que muestra que las personas servidoras públicas tienen una percepción favorable sobre las actitudes y los comportamientos que posee el personal de mando.



En el factor **trabajo en equipo** se obtuvo 2.75 puntos por encima del resultado global de la APF, lo cual refleja una percepción favorable de las personas servidoras públicas respecto a los comportamientos que poseen para colaborar y organizarse con sus equipos de trabajo.

El noveno y último cuadrante, **servicio a la sociedad** se compone de los factores identidad con la institución y orientación a la ciudadanía. El factor **identidad con la institución** obtuvo 3.72 puntos por encima del resultado global de la APF, lo cual permite observar que las personas servidoras públicas han desarrollado un sentido de pertenencia con la institución, se identifican con la contribución que realizan a través de laborar en la administración pública.

El factor **orientación a la ciudadanía** obtuvo 2.19 puntos por encima del resultado global en la APF y se muestra que las personas servidoras públicas perciben una cultura organizacional orientada a resultados y que los trámites que se realizan han sido simplificados con la intención de mejorar los procesos y los servicios que se brindan a la ciudadanía.



Indicadores por reactivo evaluado

Una vez que se han sido analizados los 18 factores generales y el factor SPC, en este apartado se presentan los diez reactivos que fueron valorados por el personal servidor público de la SICT con el mejor puntaje.

En la siguiente gráfica se muestran los diez reactivos que obtuvieron el menor puntaje, con la finalidad de desarrollar estrategias para su atención.

Reactivos con menor calificación en la SICT

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. Se realiza un comparativo de los resultados obtenidos en los ejercicios 2021 y 2022.

Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	Cuadrante C1 Política de gobierno Índice SICT 2021: 84.99 Índice SICT 2022: 82.34	Cuadrante C4 Tareas y responsabilidades Índice SICT 2021: 80.70 Índice SICT 2022: 79.76	Cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo Índice SICT 2021: 81.90 Índice SICT 2022: 79.58
Político	Cuadrante C2 Gestión pública y transparencia Índice SICT 2021: 84.60 Índice SICT 2022: 80.90	Cuadrante C5 Integridad e igualdad de género Índice SICT 2021: 79.29 Índice SICT 2022: 83.22	Cuadrante C8 Seguridad en el trabajo Índice SICT 2021: 81.03 Índice SICT 2022: 84.85
Cultural	Cuadrante C3 Filosofía organizacional Índice SICT 2021: 85.13 Índice SICT 2022: 84.98	Cuadrante C6 Relaciones laborales Índice SICT 2021: 80.67 Índice SICT 2022: 83.30	Cuadrante C9 Servicio a la sociedad Índice SICT 2021: 84.80 Índice SICT 2022: 84.93

En el siguiente cuadro se muestran en color rojo los indicadores que representan áreas de oportunidad en la SICT respecto al comparativo realizado entre los ejercicios 2021 y 2022.

Cuadrantes Modelo Tichy Comportamiento en la SICT 2021 vs 2022			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-2.65	-0.94	-2.32
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.70	3.93	3.82
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-0.15	2.63	0.13

Por otro lado, en la siguiente tabla se muestran los mismos indicadores comparados respecto a los resultados obtenidos en la APF.

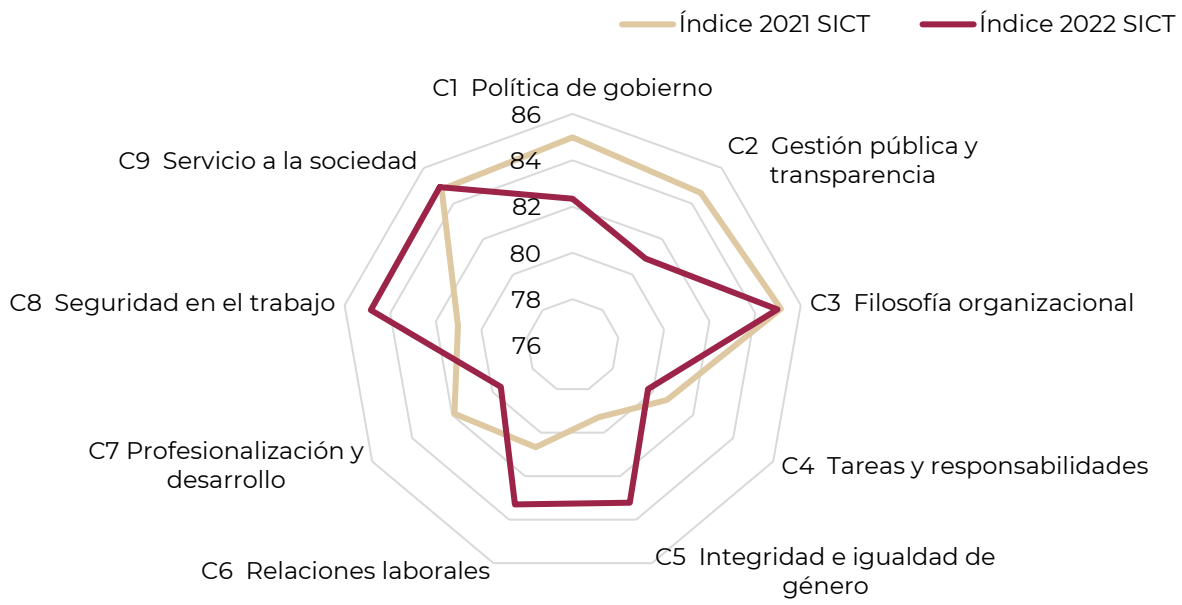
Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	Cuadrante C1 Política de gobierno Índice APF 2022: 82.38 Índice SICT 2022: 82.34	Cuadrante C4 Tareas y responsabilidades Índice APF 2022: 80.18 Índice SICT 2022: 79.76	Cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo Índice APF 2022: 78.71 Índice SICT 2022: 79.58
Político	Cuadrante C2 Gestión pública y transparencia Índice APF 2022: 80.36 Índice SICT 2022: 80.90	Cuadrante C5 Integridad e igualdad de género Índice APF 2022: 83.50 Índice SICT 2022: 83.22	Cuadrante C8 Seguridad en el trabajo Índice APF 2022: 84.06 Índice SICT 2022: 84.85
Cultural	Cuadrante C3 Filosofía organizacional Índice APF 2022: 82.95 Índice SICT 2022: 84.98	Cuadrante C6 Relaciones laborales Índice APF 2022: 81.70 Índice SICT 2022: 83.30	Cuadrante C9 Servicio a la sociedad Índice APF 2022: 83.59 Índice SICT 2022: 84.93

En el siguiente cuadro se muestran en color rojo los indicadores que representan áreas de oportunidad en la SICT respecto al comparativo realizado con la APF

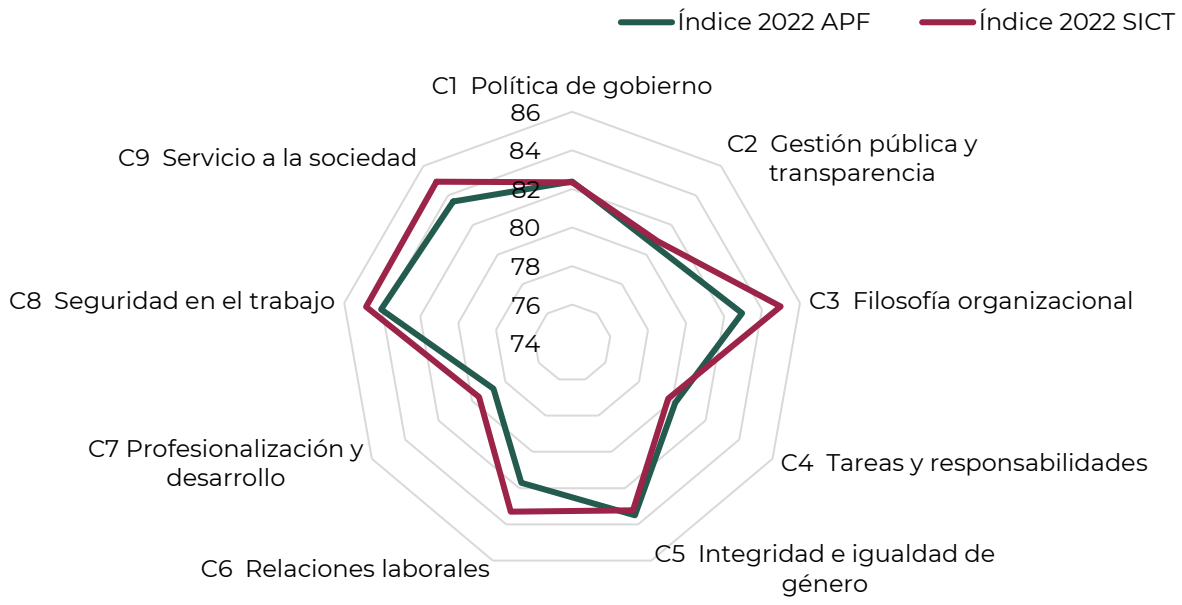
Cuadrantes Modelo Tichy Comportamiento 2022 (SICT vs APF)			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-0.04	-0.42	0.87
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	0.27	-0.28	0.79
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2.03	1.60	1.34

En las siguientes gráficas radiales se ejemplifica la información de las tablas anteriores.

Radiales SICT 2021 - SICT 2022

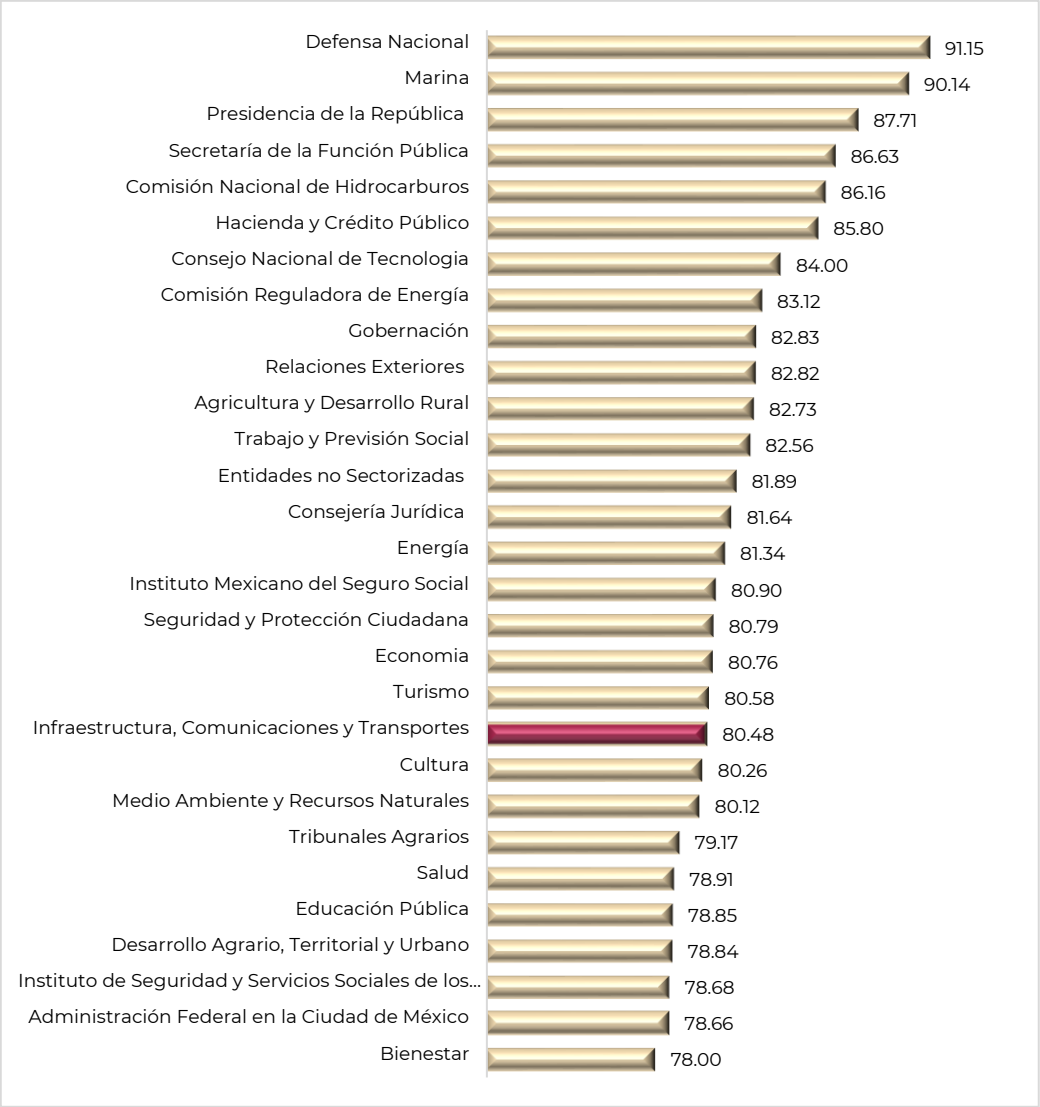


Radiales APF 2022 - SICT 2022



Análisis comparativo a nivel interinstitucional y entre sus áreas.

Con el objeto de contextualizar los resultados de la ECCO 2022 en la SICT, a continuación, se muestran los resultados globales que obtuvieron otros ramos de la APF.

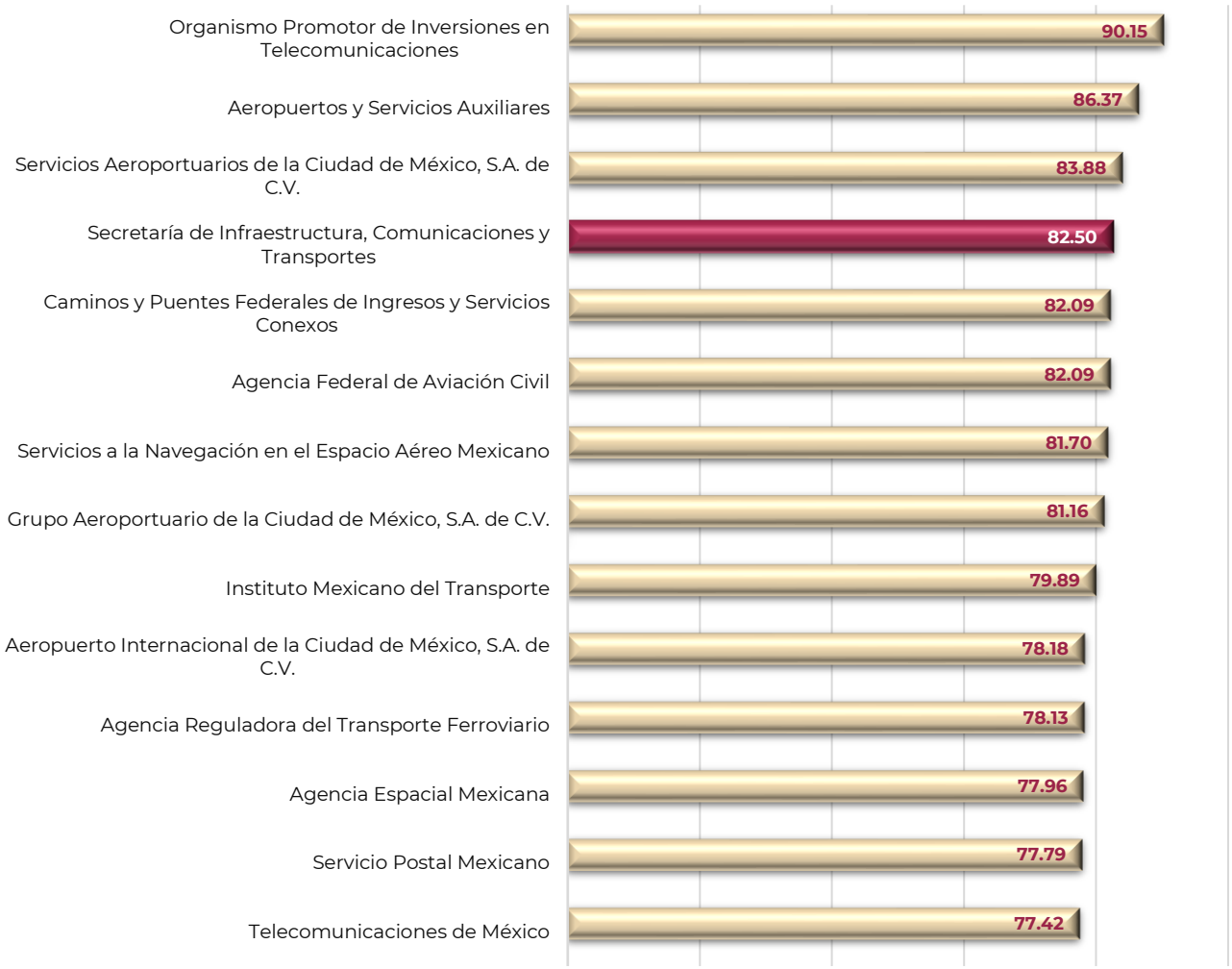


El Sector Infraestructura, Comunicaciones y Transportes obtuvo un resultado de 80.48 puntos.

Resultado en el Sector 09 - Infraestructura, Comunicaciones y Transportes

En la siguiente gráfica se muestran los resultados obtenidos en cada institución que integra al Sector 09 (Infraestructura, Comunicaciones y Transportes).

Sector 09 - Infraestructura, Comunicaciones y Transportes



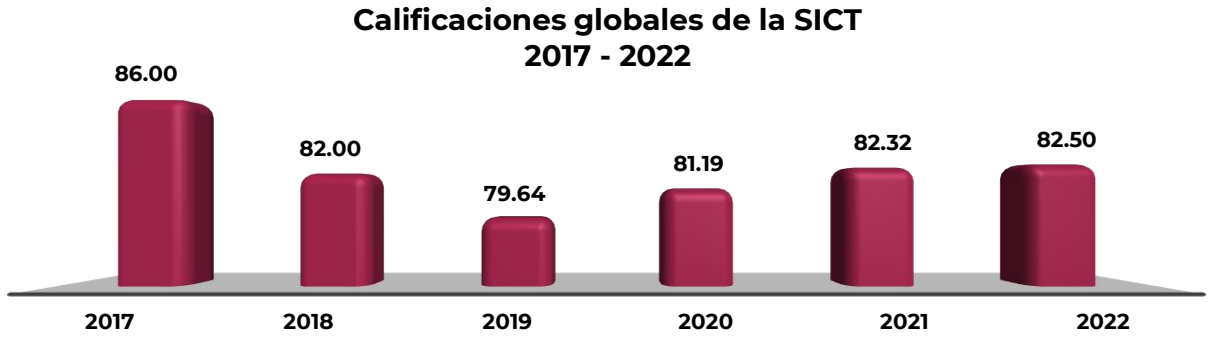
Resultado Global de la SICT

Resultado de la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes

La SICT al haber obtenido un resultado global de **82.50** en comparación con el índice global de la APF que fue de 81.98, se encuentra a 0.52 décimas sobre la media del resultado de la APF. En términos generales se observa que las personas servidoras públicas de la SICT perciben un clima y una cultura organizacional propicia para desarrollar sus funciones.

Comparativo de resultados en ejercicios anteriores

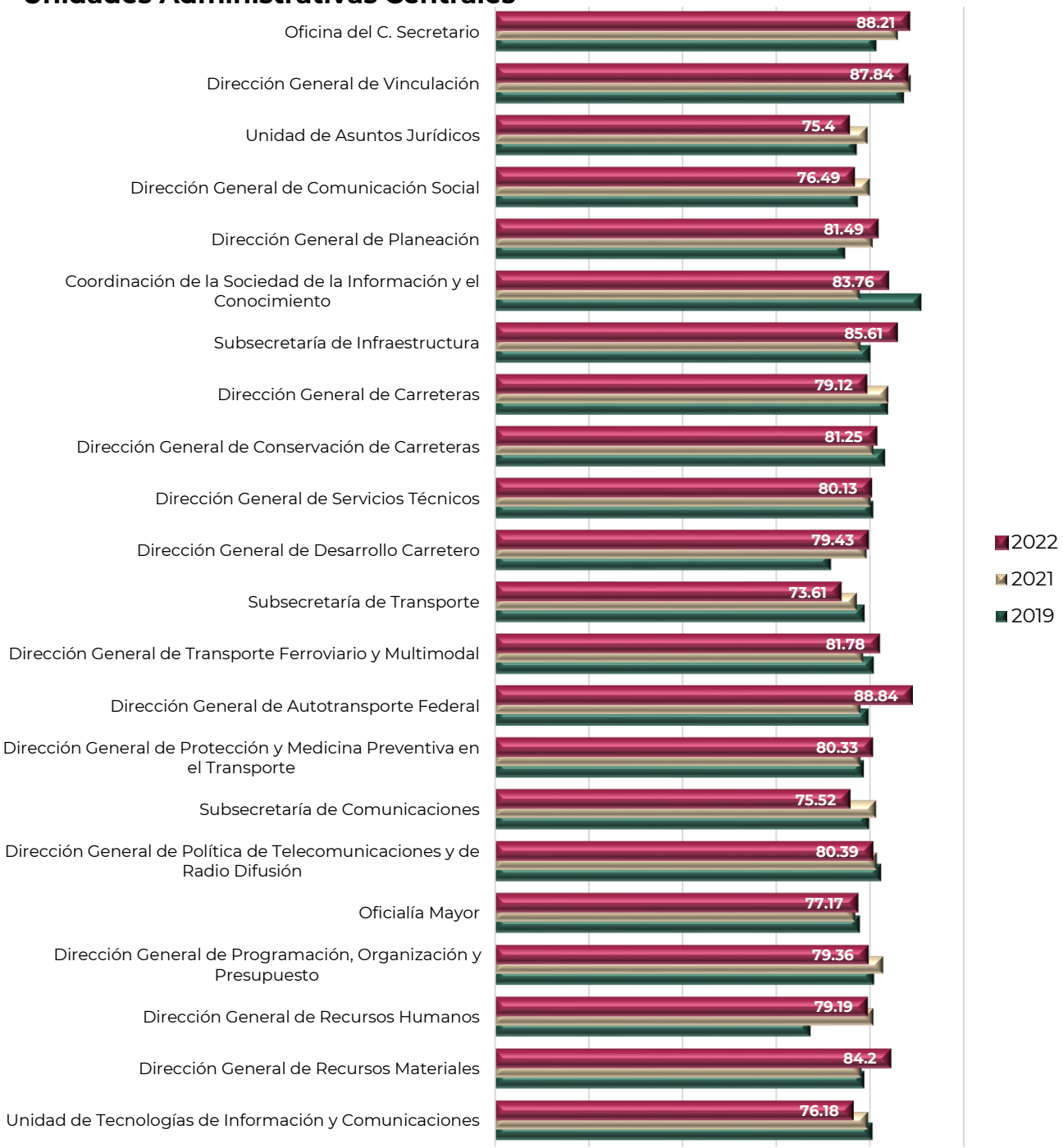
Con la finalidad de contar con un referente que permita visualizar la tendencia sobre la percepción que han tenido las personas servidoras públicas sobre el clima y la cultura organizacional, se presentan en la siguiente gráfica las calificaciones globales que ha obtenido la SICT durante los últimos seis años.



El resultado obtenido por la SICT para el ejercicio 2022 se encuentra 0.18 décimas por encima del ejercicio anterior, no obstante, es necesario llevar a cabo prácticas que sigan promoviendo una mejora en la percepción del clima organizacional. Es importante priorizar la atención de las áreas de oportunidad que se identifican, con la finalidad de mejorar el ámbito laboral de las personas servidoras públicas de la SICT.

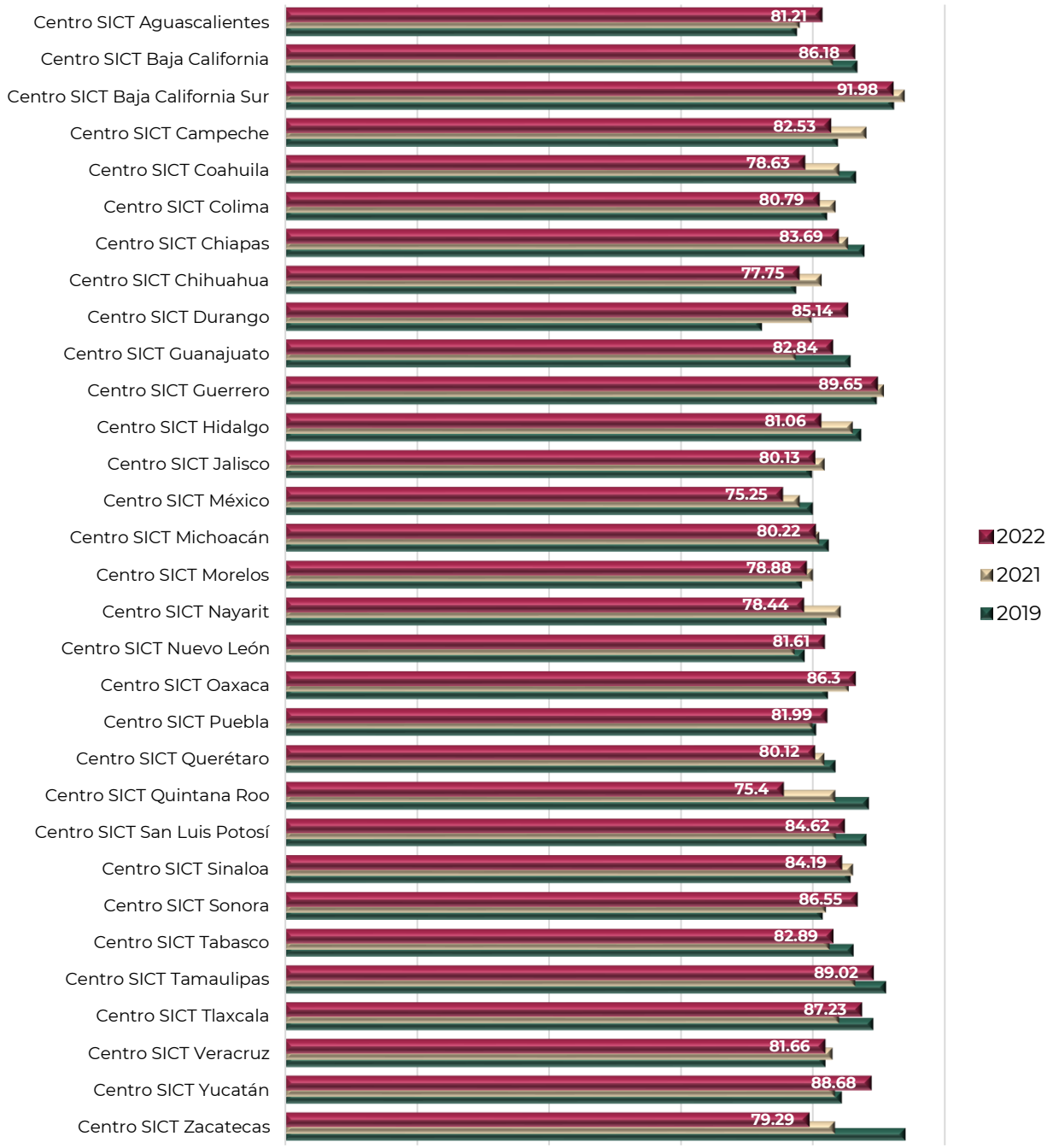
En las siguientes gráficas se muestran las calificaciones globales obtenidas por las Unidades Administrativas Centrales durante los ejercicios 2019, 2021 y 2022. Cabe precisar que, debido a la pandemia, durante el ejercicio 2020 se modificó la ECCO a 5 factores, por lo que no es posible realizar un comparativo:

Unidades Administrativas Centrales

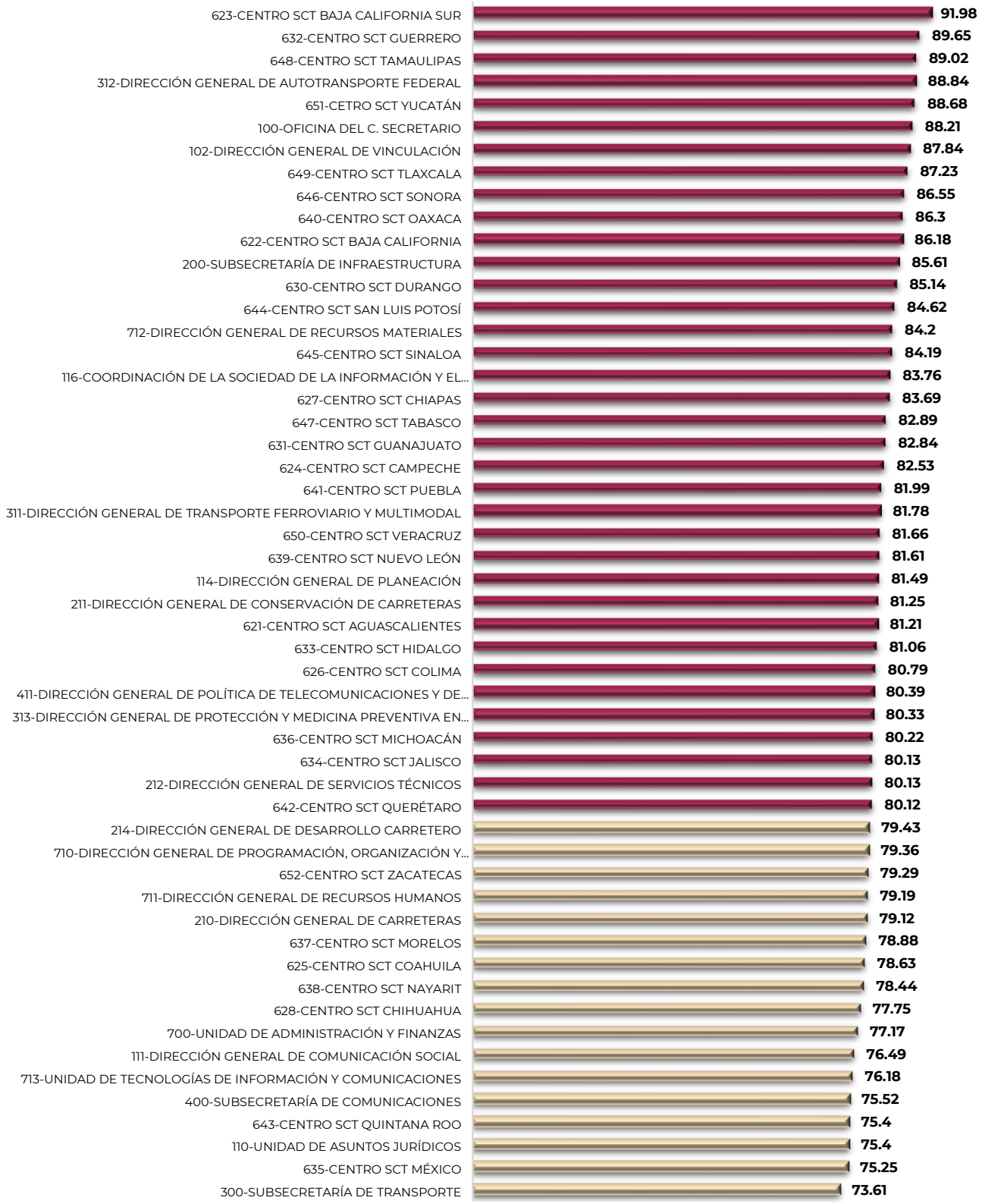


A continuación, se muestran las calificaciones obtenidas en los Centros SCT en los ejercicios 2019, 2021 y 2022:

Centros SCT



Resultado global en cada Unidad y Centro SCT (ECCO 2022)



Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

Las prácticas de transformación tienen el propósito de implementar acciones que permitan mejorar el clima y la cultura a través del análisis de los resultados de la ECCO 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.

La ECCO al ser un mecanismo para identificar y medir la percepción de las personas servidoras públicas respecto al clima laboral en el que se desenvuelven, permite trazar líneas de acción para generar un cambio positivo, por lo que antes se deben identificar y establecer los rangos de calificaciones, a fin de ubicar los indicadores que arroja la ECCO.

Se considerarán fortalezas aquellos factores que hayan obtenido un resultado igual o mayor 90 puntos y áreas de oportunidad aquellas que tengan 79 puntos o menos.

Intervalo de calificación	0	01 – 20	21 – 59	60 – 74	75 – 89	90 – 100
Tipo de resultado	**Nulo**	**Deficiente**	**Insuficiente**	**Suficiente**	**Notable**	**Sobresaliente**
	Rango negativo			**Rango positivo**		

En función de los resultados obtenidos en la ECCO, en el ejercicio 2023 la SICT trabajará con los siguientes factores:

Núm.	Cuadrante	Factor	Descripción del factor	Reactivos	Índice obtenido
1	Tareas y responsabilidades	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	1. En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos. 2. Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen. 3. En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras. 4. En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	**76.04**
2	Profesionalización y desarrollo	Evaluación del desempeño	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.	1. En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación. 2. En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora. 3. En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas. 4. En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	**78.63**
3	Gestión pública y transparencia	Gestión pública	Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.	1. En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciantes. 2. En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable. 3. En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	**79.02**
4	Profesionalización y desarrollo	Capacitación	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	1. En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional. 2. Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación. 3. La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.	**79.12**

Efectividad del programa 2022 de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.

En este apartado se revisa y analiza la efectividad de las PTCCO 2022, 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 2022 fueron atendidas en su totalidad, como se detalla a continuación usando la siguiente formula:

$$\textbf{Formula:} \quad \frac{\text{(No. de acciones cumplidas)}}{\text{(No. de prácticas realizadas el año anterior)}} \times 100 = \textbf{\% efectividad}$$

$$\textbf{Formula:} \quad \frac{5}{5} = \textbf{100\%}$$

No.	Acciones programadas	Acciones cumplidas	Estatus
1	Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2021 y el Programa de las PTCCO 2022 de la SICT, así como su divulgación mediante el correo electrónico.	Los resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022 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%
2	Impartir, al menos a mil participantes, acciones de capacitación en materia de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.	Se impartieron acciones de capacitación en materia de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación a 3,356 personas servidoras públicas de la SICT.	Cumplida 336%
3	Brindar al personal un mínimo 10 acciones de capacitación relacionadas con el uso de herramientas digitales.	Se impartieron un total de 21 acciones de capacitación relacionadas con el uso de herramientas digitales.	Cumplida 210%
4	Capacitar al menos a mil personas servidoras públicas en actividades de "Cine Reflexión" y Talleres relacionados con la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como la difusión de sus protocolos de atención y sanción.	En total participaron un total de 1,546 personas servidoras públicas en actividades de Cine Reflexión y talleres relacionados con la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como los protocolos de atención y sanción.	Cumplida 155%
5	Diseñar y desarrollar un curso en línea sobre el proceso de evaluación, orientado a resaltar la importancia de reconocer el desempeño del personal para el otorgamiento de estímulos y recompensas.	Se realizó el diseño y desarrollo del curso "evaluación del desempeño para personal de nivel operativo", orientado a resaltar la importancia de reconocer el desempeño del personal para el otorgamiento de estímulos y recompensas.	Cumplida 100%

Definición de prácticas de transformación y objetivos estratégicos

En este apartado se establecen las acciones que se llevarán a cabo en la SICT para atender los factores que fueron identificados con baja puntuación y por ende como áreas de oportunidad.

Difusión de los resultados de la ECCO 2022 y de las PTCCO 2023 al personal de la institución (acción obligatoria)

Objetivo estratégico: Difundir los resultados de la ECCO 2022 y las PTCCO 2023 para que el personal conozca la percepción acerca del Clima y la Cultura Organizacional de la institución.

Acciones:

1) Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2022 y el Programa de las PTCCO 2023, así como su divulgación mediante correo electrónico.

Práctica relacionada con el liderazgo (obligatoria)

Objetivo estratégico: Fortalecer las habilidades de las personas servidoras públicas en materia de liderazgo y trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el clima y desempeño laboral.

Acciones:

1) Capacitar a mil personas servidoras públicas, en materia de liderazgo y trabajo en equipo.

Factor: Reconocimiento laboral

Objetivo estratégico: Fortalecer los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de objetivos.

Acciones:

1) Enviar, mediante correo electrónico, al personal servidor público que obtuvo calificaciones excelentes en su evaluación del desempeño anual, correspondiente al ejercicio 2022, y a su superior jerárquico, una felicitación electrónica por parte de la DGRH, a fin de reconocer el buen desempeño.

Factor: Evaluación del desempeño

Objetivo estratégico: Fortalecer la implementación del proceso de evaluación del desempeño para todo el personal de la Secretaría, con la finalidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de usar estos mecanismos para la motivación laboral.

Acciones:

1) Diseñar un curso en línea para sensibilizar al personal de mando sobre la importancia de usar el espacio que brinda el proceso de evaluación del desempeño para realizar una retroalimentación y motivar a su equipo de trabajo.

2) Enviar cápsulas informativas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de brindar una retroalimentación durante la etapa de aplicación.

Factor: Gestión pública

Objetivo estratégico: Fortalecer la información que se brinda al personal sobre las vías para presentar denuncias relacionadas con actos de corrupción.

Acciones:

1) Difundir mediante correo electrónico información sobre qué hacer ante actos de corrupción y cuáles son las vías de comunicación que existen en la Secretaría para presentar denuncias.

Factor: Capacitación

Objetivo estratégico: Fortalecer las acciones de capacitación en la Secretaría, mediante instructores internos, con la finalidad de brindar cursos que atiendan las necesidades técnicas y particulares de las unidades responsables de la SICT.

Acciones:

1) Implementar un programa de formación de instructores internos de la SICT, a través del cual el personal reciba formación teórica y metodológica para fungir como formadores en la Secretaría, con la finalidad de desarrollar contenidos acordes a las necesidades de la Dependencia.

Comparativo de prácticas de transformación 2022 vs 2023

Práctica de Transformación 2022	Práctica de Transformación 2023
1. Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2021 y el Programa de las PTCCO 2022 de la SICT, así como su divulgación mediante el correo electrónico. (obligatoria)	1. Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2022 y el Programa de las PTCCO 2023, así como su divulgación mediante correo electrónico. (obligatoria)
2. Impartir al menos a mil participantes acciones de capacitación en materia de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. (obligatoria)	2. Capacitar a mil personas servidoras públicas, en materia de liderazgo y trabajo en equipo. (obligatoria)
3. Brindar al personal un mínimo 10 acciones de capacitación relacionadas con el uso de herramientas digitales.	3. Enviar, mediante correo electrónico, al personal servidor público que obtuvo calificaciones excelentes en su evaluación del desempeño anual, correspondiente al ejercicio 2022, y a su superior jerárquico, una felicitación electrónica por parte de la DGRH, a fin de reconocer el buen desempeño.
4. Capacitar al menos a mil personas servidoras públicas en actividades de “Cine Reflexión” y Talleres relacionados con la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como la difusión de sus protocolos de atención y sanción.	4. Diseñar un curso en línea para sensibilizar al personal de mando sobre la importancia de usar el espacio que brinda el proceso de evaluación del desempeño para realizar una retroalimentación y motivar a su equipo de trabajo.
5. Diseñar y desarrollar un curso en línea sobre el proceso de evaluación, orientado a resaltar la importancia de reconocer el desempeño del personal para el otorgamiento de estímulos y recompensas.	5. Enviar cápsulas informativas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de brindar una retroalimentación durante la etapa de aplicación.
	6. Difundir mediante correo electrónico información sobre qué hacer ante actos de corrupción y cuáles son las vías de comunicación que existen en la Secretaría para presentar denuncias.
	7. Implementar un programa de formación de instructores internos de la SICT, a través del cual el personal reciba formación teórica y metodológica para fungir como formadores en la Secretaría, con la finalidad de desarrollar contenidos acordes a las necesidades de la Dependencia.

COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Programación de las prácticas de transformación 2023

#	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	Tiempo	Mes	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL					MAYO				JUNIO				JULIO					AGOSTO				SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				FECHA INICIO	FECHA FIN
				Sem.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Difundir los resultados de la ECCO 2022 y las PTCCO 2023 para que el personal conozca la percepción acerca del Clima y la Cultura Organizacional de la institución.	Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2022 y el Programa de las PTCCO 2023, así como su divulgación mediante correo electrónico.		PROG																																																			01/05/2023	12/05/2023
				REAL																																																				
2	Fortalecer las habilidades de las personas servidoras públicas en materia de liderazgo y trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el clima y desempeño laboral.	Capacitar a mil personas servidoras públicas, en materia de liderazgo y trabajo en equipo.		PROG																																																			01/01/2023	31/12/2023
				REAL																																																				
3	Fortalecer los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de objetivos.	Enviar, mediante correo electrónico, al personal servidor público que obtuvo calificaciones excelentes en su evaluación del desempeño anual, correspondiente al ejercicio 2022, y a su superior jerárquico, una felicitación electrónica por parte de la DGRH, a fin de reconocer el buen desempeño.		PROG																																																			15/05/2023	30/06/2023
				REAL																																																				
4	Fortalecer la implementación del proceso de evaluación del desempeño para todo el personal de la Secretaría, con la finalidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de usar estos mecanismos para la motivación laboral.	Diseñar un curso en línea para sensibilizar al personal de mando sobre la importancia de usar el espacio que brinda el proceso de evaluación del desempeño para realizar una retroalimentación y motivar a su equipo de trabajo.		PROG																																																		01/06/2023	31/12/2023
				REAL																																																				
		Enviar cápsulas informativas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de brindar una retroalimentación durante la etapa de aplicación.		PROG																																																		01/06/2023	30/09/2023
				REAL																																																				
5	Fortalecer la información que se brinda al personal sobre las vías para presentar denuncias relacionadas con actos de corrupción.	Difundir mediante correo electrónico información sobre qué hacer ante actos de corrupción y cuáles son las vías de comunicación que existen en la Secretaría para presentar denuncias.		PROG																																																		01/06/2023	31/12/2023
				REAL																																																				
6	Fortalecer las acciones de capacitación en la Secretaría, mediante instructores internos, con la finalidad de brindar cursos que atiendan las necesidades técnicas y particulares de las unidades responsables de la SICT.	Implementar un programa de formación de instructores internos de la SICT, a través del cual el personal reciba formación teórica y metodológica para fungir como formadores en la Secretaría, con la finalidad de desarrollar contenidos acordes a las necesidades de la Dependencia.		PROG																																																		01/04/2023	31/12/2023
				REAL																																																				

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

No.	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.- Difundir los resultados de la ECCO 2022 y las PTCCO 2023 para que el personal conozca la percepción acerca del Clima y la Cultura Organizacional de la institución.	2- Operativa	Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2022 y el Programa de las PTCCO 2023, así como su divulgación mediante correo electrónico.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/05/2023	12/05/2023	Durante las primeras dos semanas de mayo 2023.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución		Medio
2	2.- Fortalecer las habilidades de las personas servidoras públicas en materia de liderazgo y trabajo en equipo, con la finalidad de mejorar el clima y desempeño laboral.	1- Estratégica	Capacitar a mil personas servidoras públicas, en materia de liderazgo y trabajo en equipo.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/01/2023	31/12/2023	Durante el ejercicio 2023.	59 - Liderazgo	126 – Trabajo en equipo	Medio
3	3.- Fortalecer los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de objetivos.	1- Estratégica	Enviar, mediante correo electrónico, al personal servidor público que obtuvo calificaciones excelentes en su evaluación del desempeño anual, correspondiente al ejercicio 2022, y a su superior jerárquico, una felicitación electrónica por parte de la DGRH, a fin de reconocer el buen desempeño.	7- Mandos medios y enlaces	28/04/2023	15/05/2023	30/06/2023		1 – Reconocimiento laboral		Medio
4	4.- Fortalecer la implementación del proceso de evaluación del desempeño para todo el personal de la Secretaría, con la finalidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de usar estos mecanismos para la motivación laboral.	1- Estratégica	Diseñar un curso en línea para sensibilizar al personal de mando sobre la importancia de usar el espacio que brinda el proceso de evaluación del desempeño para realizar una retroalimentación y motivar a su equipo de trabajo.	6- Mandos medios y superiores	28/04/2023	01/06/2023	31/12/2023		115 – Evaluación del desempeño		Medio
			Enviar cápsulas informativas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de brindar una retroalimentación durante la etapa de aplicación.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/06/2023	30/09/2023	Una cápsula mensual	115 – Evaluación del desempeño		Medio
5	5.- Fortalecer la información que se brinda al personal sobre las vías para presentar denuncias relacionadas con actos de corrupción.	1- Estratégica	Difundir mediante correo electrónico información sobre qué hacer ante actos de corrupción y cuáles son las vías de comunicación que existen en la Secretaría para presentar denuncias.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/06/2023	31/12/2023		116 – Gestión pública		Medio
6	6.- Fortalecer las acciones de capacitación en la Secretaría, mediante instructores internos, con la finalidad de brindar cursos que atiendan las necesidades técnicas y particulares de las unidades responsables de la SICT.	1- Estratégica	Implementar un programa de formación de instructores internos de la SICT, a través del cual el personal reciba formación teórica y metodológica para fungir como formadores en la Secretaría, con la finalidad de desarrollar contenidos acordes a las necesidades de la Dependencia.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/04/2023	31/12/2023		112 – Capacitación		Alto

Firma:
Mtro. Hugo Juárez Palacios
Director General de Recursos Humanos
Fecha: 28 de abril de 2023