SCT
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

ECCO 2018 Y PTCCO 2019

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE DESARROLLO DE PERSONAL
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL SPC

CONTENIDO

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO 17

2. ANÁLISIS CUALITATIVO 40

3. ANÁLISIS COMPARATIVO 50

   A. COMPARACIÓN DE RESULTADOS 52
   B. COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES VS RESULTADOS DEL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR PROCEDENTE 59
   C. EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO (PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN CUMPLIDAS/PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN AÑO ANTERIOR *100) 67

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 92

   A. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 95

5. DIFUSIÓN DE RESULTADOS 95
   A. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN RELACIONADAS CON EL FACTOR “LIDERAZGO” 96

6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 97

FUNDAMENTO JURÍDICO

Con fundamento en los numerales del 59 a 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional, Capitulo III del Desarrollo de Capital Humano, Título Tercero de la Planeación de los Recursos Humanos, de las *"Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera"* del 12 de julio de 2010 y su actualización al 6 de abril de 2017, en el que se establece que **"…para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y la cultura organizacional, las Instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad"**, por lo cual se **aplicó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 (ECCO)**, para conformar las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 (PTCCO)** de esta Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)**.**

Cabe señalar que, desde el ejercicio 2016 la ECCO se transformó y fortaleció en un modelo centrado en el servidor público, con el objetivo de conocer la percepción de su ámbito laboral, enfocado a la cultura de servicio para la búsqueda de mejoras organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

ALCANCE

La **ECCO 2018** y el **PTCCO 2019** son de aplicación general a todas las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT adscritos a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

PROPÓSITO

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

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

El presente programa incluye acciones de mejora para aquellos factores que presentaron calificación deficiente en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, con los que se detectaron las principales áreas de oportunidad y de esta forma, contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión, a través de un clima laboral efectivo

dentro de las áreas que conforman las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT de esta dependencia.

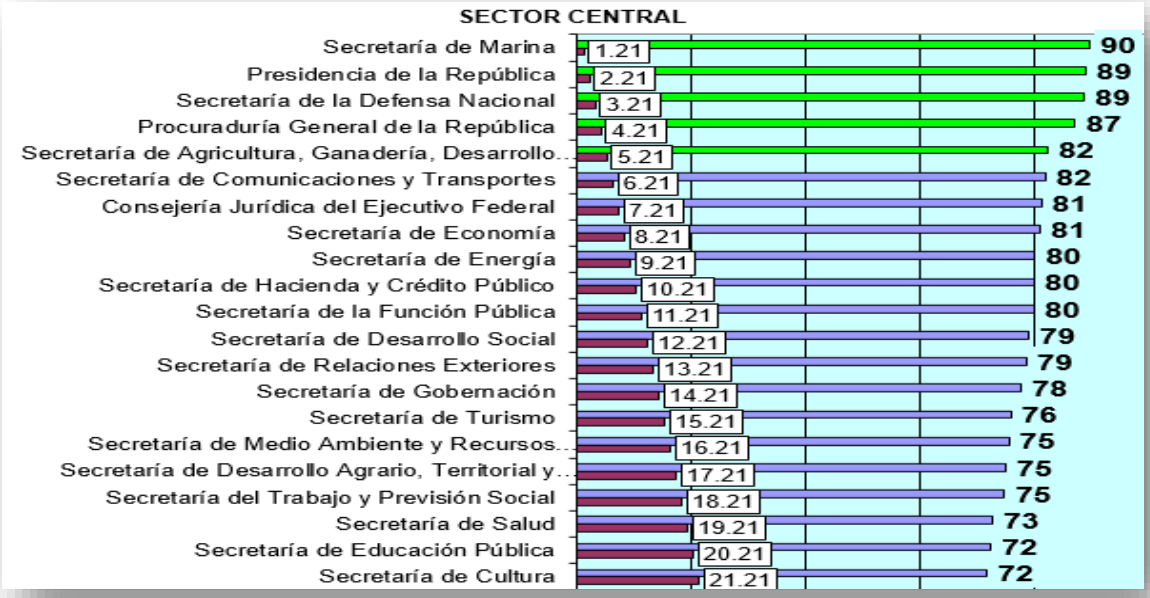
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (ECCO)

El clima y la cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados. (Fuente: Guía de aplicación ECCO). *Numeral 59 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera"* del 12 de julio de 2010 y su actualización al 6 de abril de 2017.

La ECCO es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en todas las instituciones del Gobierno Federal y que sirve para poder medir el clima y cultura organizacional de las instituciones. Representa un mecanismo para identificar el grado de percepción que tienen los servidores públicos, sobre el clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral.

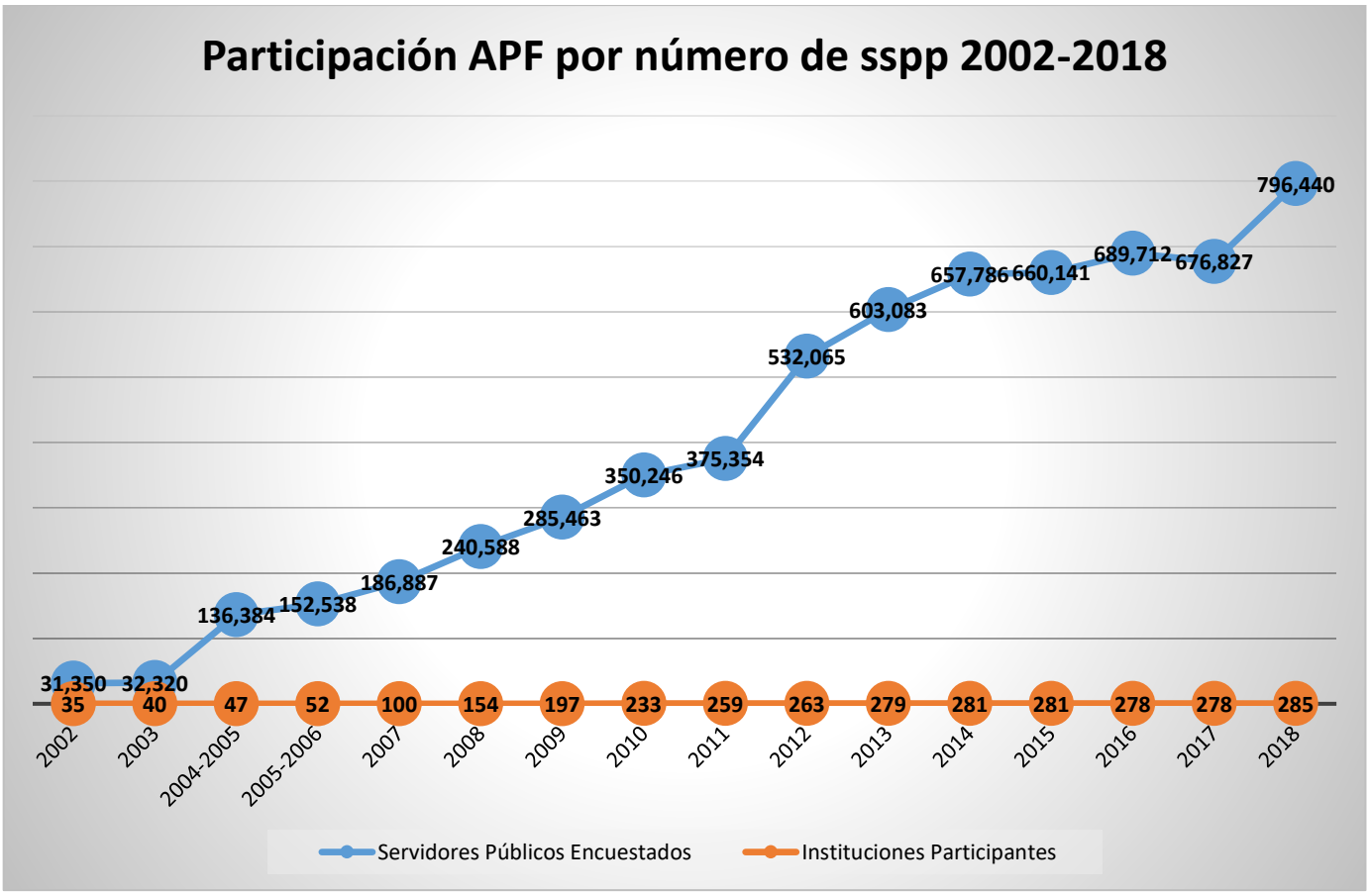
Desde 2016 la ECCO se aplicó por primera vez en la nueva **plataforma informática RHnet**, para aprovechar las tecnologías de la información e integrar los sistemas de recursos humanos de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF, lo cual ha tenido un impacto positivo debido a que dicha plataforma es de fácil acceso y permite que se responda de manera ágil.

Conforme a los datos reportados por la Secretaría de la Función Pública, este ejercicio de la ECCO 2018 registró un total de **796,440 servidores públicos** encuestados, con la participación de **285 instituciones públicas** (incluyendo a la Comisión Federal de Electricidad). De esta forma, se presentan los resultados obtenidos a nivel Administración Pública Federal Centralizada:



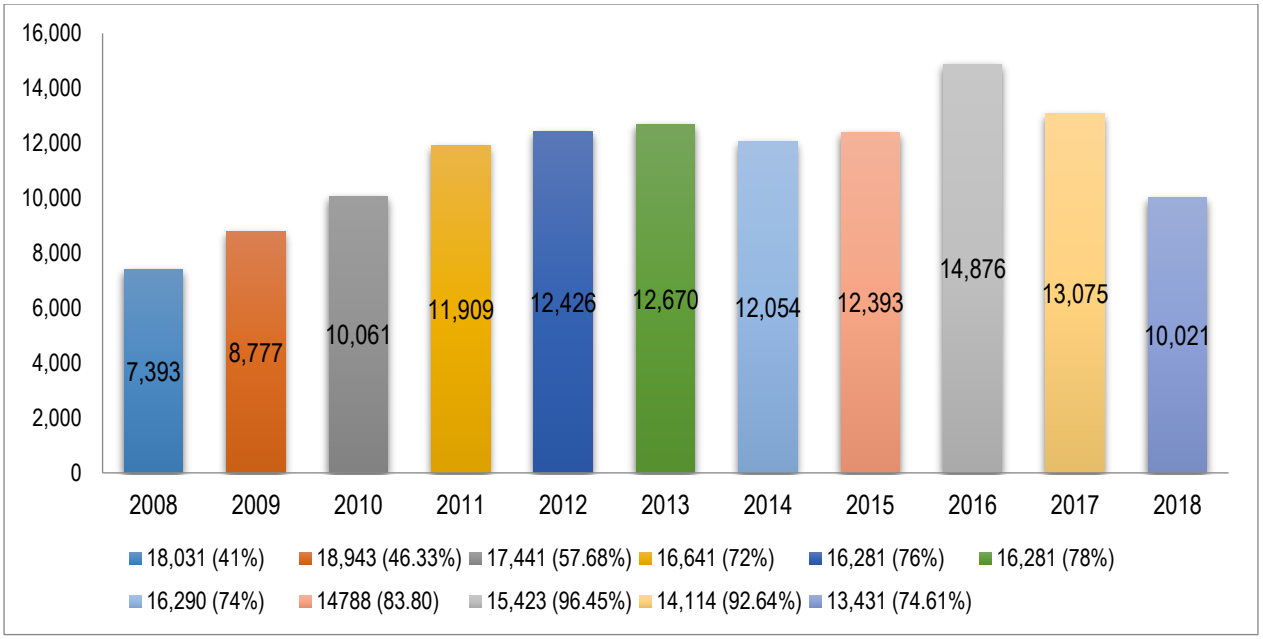
Es importante resaltar también que, al analizar los resultados y detectar las áreas de oportunidad es necesario forjar un **plan de prácticas** incida en:

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



Para el caso de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el periodo de aplicación se llevó a cabo del 15 al 26 de octubre de 2018, en la que se obtuvo 74.61% de participación, lo que representa a 10,021 servidores públicos del total de la plantilla activa hasta ese momento adscritos a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT.

SERVIDORES PÚBLICOS EN PLANTILLA	SERVIDORES PÚBLICOS PARTICIPANTES EN LAS ECCO										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
18,031 (41%)	7,393										
18,943 (46.33%)		8,777									
17,441 (57.68%)			10,061								
16,641 (72%)				11,909							
16,281 (76%)					12,426						
16,281 (78%)						12,670					
16,290 (74%)							12,054				
14788 (83.80)								12,393			
15,423 (96.45%)									14,876		
14,114 (92.64%)										13,075	
13,431 (74.61%)											10,021



Asimismo, podremos observar un comparativo de participación de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que conforman esta Secretaría durante los ejercicios de 2017 y 2018. Cabe señalar que aquellas que presentan por arriba del 100%, es derivado de que algunos servidores públicos seleccionaron alguna otra Unidad Administrativa lo que infiere en este fenómeno.

000 - Secretaría de Comunicaciones y Transportes - (10,021 encuestados)

COMPARATIVO DE PARTICIPACIÓN		REPORTE DE CIERRE 2017 (periodo 13 al 24 de noviembre de 2017)			REPORTE DE CIERRE 2018 (periodo 15 al 26 de octubre de 2018)	
Área	Universo	Encuestas recibidas	Porcentaje de avance	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
1 - Oficina del C. Secretario	81	81	100.00%	71	**34**	**47.89%**
2 - Dirección General de Vinculación	32	32	100.00%	34	**31**	**91.18%**
3 - Dirección General de Asuntos Jurídicos	216	216	100.00%	204	**202**	**99.02%**

4 - Dirección General de Comunicación Social	123	123	100.00%	112	**112**	**100.00%**
5 - Órgano Interno de Control	132	102	77.27%	123	**106**	**86.18%**
6 - Dirección General de Planeación	61	61	100.00%	54	**51**	**94.44%**
7 - Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento	39	39	100.00%	48	**37**	**77.08%**
8 - Subsecretaría de Infraestructura	82	82	100.00%	71	**70**	**98.59%**
9 - Dirección General de Carreteras	311	301	96.78%	301	**229**	**76.08%**
10 - Dirección General de Conservación de Carreteras	115	115	100.00%	107	**107**	**100.00%**
11 - Dirección General de Servicios Técnicos	209	209	100.00%	211	**207**	**98.10%**
12 - Dirección General de Desarrollo Carretero	85	85	100.00%	93	**58**	**62.37%**
13 - Subsecretaría de Transporte	73	65	89.04%	64	**64**	**100.00%**
14 - Dirección General de Aeronáutica Civil	1051	1045	99.43%	1,033	**579**	**56.05%**

15 - Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal	139	139	100.00%	92	**31**	**33.70%**
16 - Dirección General de Autotransporte Federal	389	384	98.71%	397	**173**	**43.58%**
17 - Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte	462	425	91.99%	436	**130**	**29.82%**
18 - Subsecretaría de Comunicaciones	56	56	100.00%	80	**58**	**72.50%**
19 - Dirección General de Política de Telecomunicaciones y de Radio Difusión	137	112	81.75%	126	**113**	**89.68%**
20 - Unidad de la Red Privada del Gobierno Federal	30	30	100.00%	54	**54**	**100.00%**
21 - Coordinación General de Puertos y Marina Mercante	53	53	100.00%	122	**105**	**86.07%**
22 - Dirección General de Puertos	123	111	90.24%	199	**146**	**73.37%**
23 - Dirección General de Marina Mercante	185	168	90.81%	58	**54**	**93.10%**
24 - Dirección General de Fomento y Administración Portuaria	58	47	81.03%	55	**47**	**85.45%**

25 - Coordinación General de Centros SCT	68	60	88.24%	34	**32**	**94.12%**
26 - Dirección General de Evaluación	36	36	100.00%	140	**67**	**47.86%**
27 - Centro SCT Aguascalientes	149	136	91.28%	309	**300**	**97.09%**
28 - Centro SCT Baja California	319	319	100.00%	232	**214**	**92.24%**
29 - Centro SCT Baja California Sur	231	215	93.07%	251	**221**	**88.05%**
30 - Centro SCT Campeche	271	271	100.00%	264	**182**	**68.94%**
31 - Centro SCT Coahuila	271	271	100.00%	192	**183**	**95.31%**
32 - Centro SCT Colima	200	200	100.00%	405	**325**	**80.25%**
33 - Centro SCT Chiapas	410	371	90.49%	272	**207**	**76.10%**
34 - Centro SCT Chihuahua	277	261	94.22%	256	**215**	**83.98%**
35 - Centro SCT Durango	272	260	95.59%	196	**196**	**100.00%**

36 - Centro SCT Guanajuato	202	202	100.00%	395	**372**	**94.18%**
37 - Centro SCT Guerrero	399	388	97.24%	264	**219**	**82.95%**
38 - Centro SCT Hidalgo	290	281	96.90%	273	**201**	**73.63%**
39 - Centro SCT Jalisco	284	284	100.00%	290	**176**	**60.69%**
40 - Centro SCT México	283	244	86.22%	364	**208**	**57.14%**
41 - Centro SCT Michoacán	389	382	98.20%	170	**94**	**55.29%**
42 - Centro SCT Morelos	160	108	67.50%	186	**186**	**100.00%**
43 - Centro SCT Nayarit	212	212	100.00%	212	**203**	**95.75%**
44 - Centro SCT Nuevo León	215	215	100.00%	320	**224**	**70.00%**
45 - Centro SCT Oaxaca	338	255	75.44%	255	**208**	**81.57%**
46 - Centro SCT Puebla	276	253	91.67%	242	**142**	**58.68%**

47 - Centro SCT Querétaro	243	236	97.12%	162	**149**	**91.98%**
48 - Centro SCT Quintana Roo	175	175	100.00%	319	**262**	**82.13%**
49 - Centro SCT San Luis Potosí	342	298	87.13%	317	**309**	**97.48%**
50 - Centro SCT Sinaloa	344	336	97.67%	261	**129**	**49.43%**
51 - Centro SCT Sonora	277	257	92.78%	221	**221**	**100.00%**
52 - Centro SCT Tabasco	221	221	100.00%	358	**293**	**81.84%**
53 - Centro SCT Tamaulipas	369	330	89.43%	180	**150**	**83.33%**
54 - Centro SCT Tlaxcala	178	178	100.00%	573	**536**	**93.54%**
55 - Centro SCT Veracruz	608	608	100.00%	220	**220**	**100.00%**
56 - Centro SCT Yucatán	228	196	85.96%	197	**179**	**90.86%**
57 - Centro SCT Zacatecas	210	210	100.00%	97	**33**	**34.02%**

58 - Oficialía Mayor	113	64	56.64%	187	**121**	**64.71%**
59 - Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	229	125	54.59%	321	**152**	**47.35%**
60 - Dirección General de Recursos Humanos	383	202	52.74%	293	**58**	**19.80%**
61 - Dirección General de Recursos Materiales	346	280	80.92%	58	**36**	**62.07%**
62 - Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones	54	54	100.00%	34	**31**	**91.18%**
Totales	**14,114**	**13,075**	**92.64%**	**13,431**	**10,021**	**77.61%**

1) ANÁLISIS CUANTITATIVO (RESULTADOS ESTADÍSTICOS)

A) Participación

La participación global en la APF, que obtuvo la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 fue de **796,440 servidores públicos**, con **285 instituciones públicas (incluyendo a la Comisión Federal de Electricidad)** en toda la Administración Pública Federal.

En la SCT se tuvo la participación de todas las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT, representado por el **74.61%** del personal registrado en la plantilla; es decir, de **13,075** servidores públicos participaron 10,021.

B) DATOS SOCIOGRÁFICOS

De los 10,021 participantes en la ECCO, el 40% la respondieron mujeres y 60% hombres. Por otro lado, la **edad** predominante de los participantes oscila entre los 41 a 60 años, debido a que éstos representan 6,489, es decir, 64.75% de los 10,021 servidores públicos que participaron en la encuesta.

Con relación al **estado civil**, 69% manifiesta ser “casado” y 31% “solteros”.

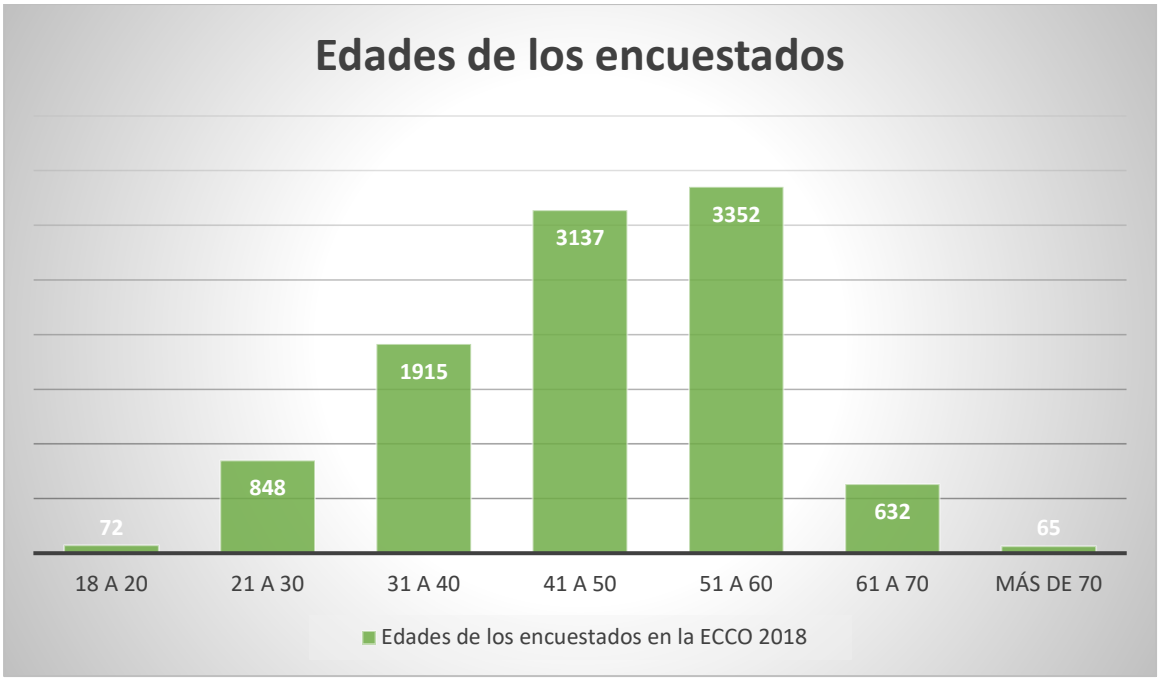
En el **nivel de escolaridad**, la mayoría (34%) manifiesta tener “Licenciatura o Estudios Profesionales completos” y 18% “Preparatoria o equivalente completa”. Cabe señalar que 265 servidores públicos encuestados no cuentan con ningún nivel educativo concluido debido a que, por lo que es importante considerarse estrategias para abatir el rezago educativo.

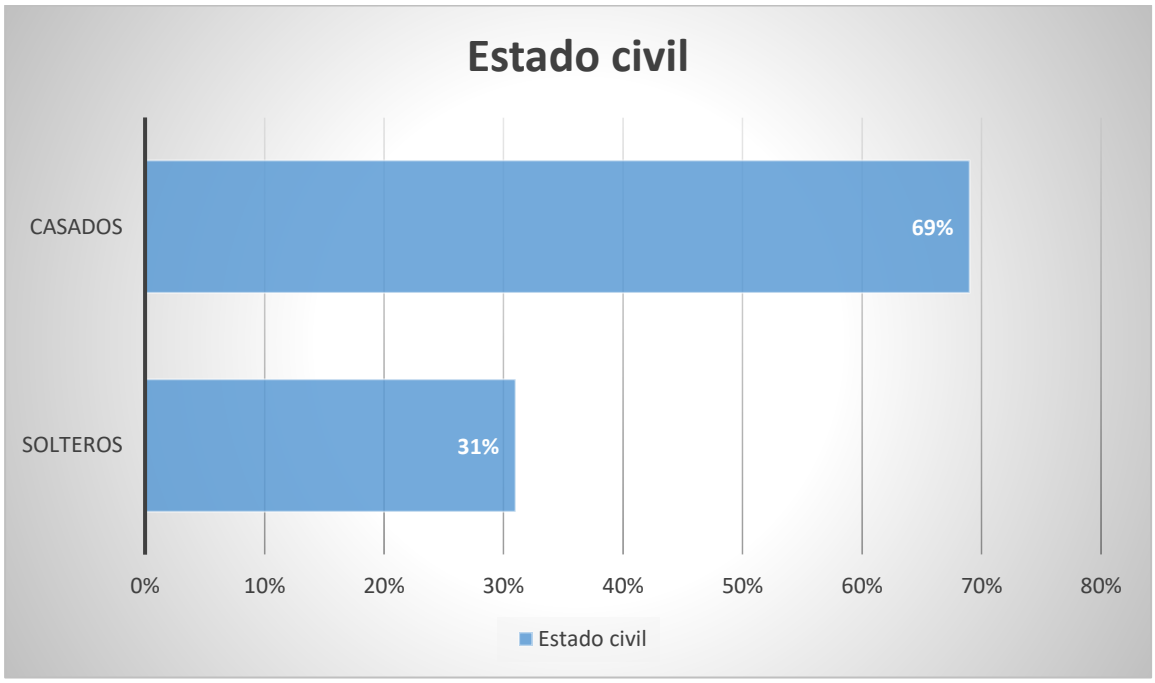
Respecto al **nivel de puesto**, 75% (7,513 encuestados) señaló ser personal de nivel operativo y 25% (2,508 encuestados) es personal perteneciente a "Enlaces u Homólogo, Jefe de Departamento u Homólogo, Subdirector de Área u Homólogo, Director de Área u Homólogo, Director General Adjunto u Homólogo, Director General u Homólogo y Titular de Unidad o Superior, de los cuales, solo 17% indica ocupar un puesto del servicio civil, profesional o público de carrera en esta Secretaría.

Por otro lado, en los **años en iniciativa privada y pública** 51% del total de los encuestados señala nunca haber trabajado en el sector privado, por lo cual, se observa que la mayoría de los servidores públicos (21%) que respondieron la encuesta, llevan de 26 a 30 años laborando en la SCT, posteriormente, 18% de 31 a 35 años y 14% de 16 a 20 años. Lo anterior, arroja resultados importantes para el clima, pues la experiencia de los servidores públicos en el sector es de vital importancia para mejorar el ambiente laboral.

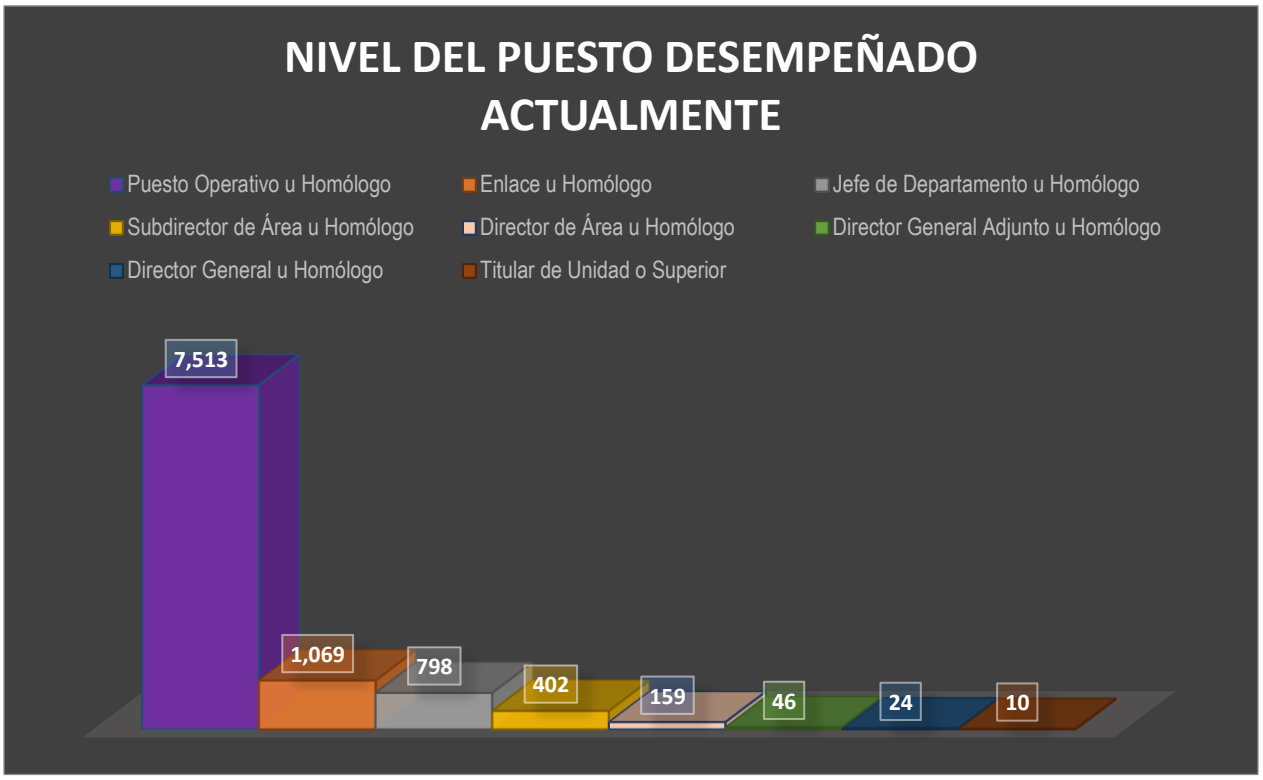
Otro dato relevante, con relacion a la informacion anterior es que la mayoría de los encuestados (26%), señala que, durante los últimos 5 años han permanecido en su mismo **puesto**, 19% de 6 a 10 años y 13% de 11 a 15 años, por lo que, se detecta una necesidad de desarrlloar un plan de carrera en la institución.

Derivado de la información anterior, a continuación, se presentan sus respectivas gráficas:

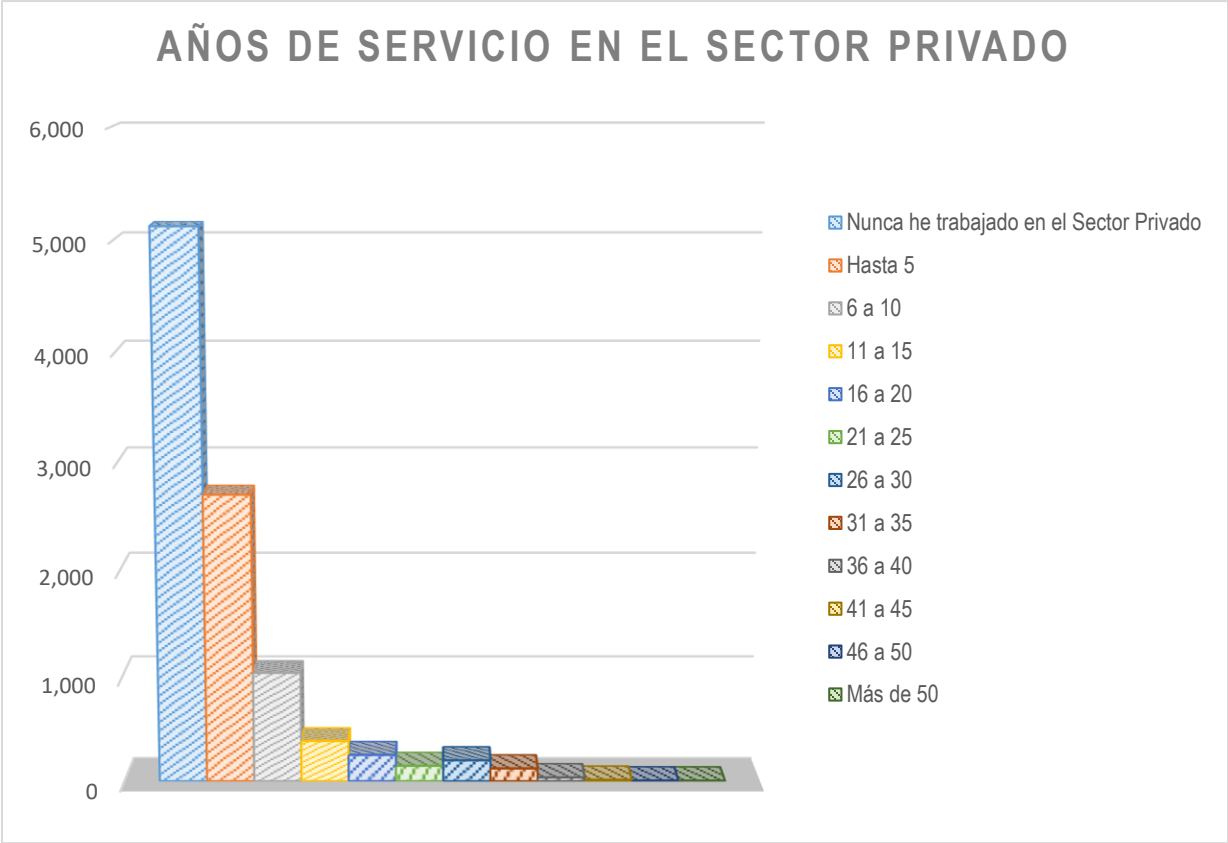

Edades de los encuestados
72
848
1915
3137
3352
632
65
18 A 20
21 A 30
31 A 40
41 A 50
51 A 60
61 A 70
MÁS DE 70
Edades de los encuestados en la ECCO 2018

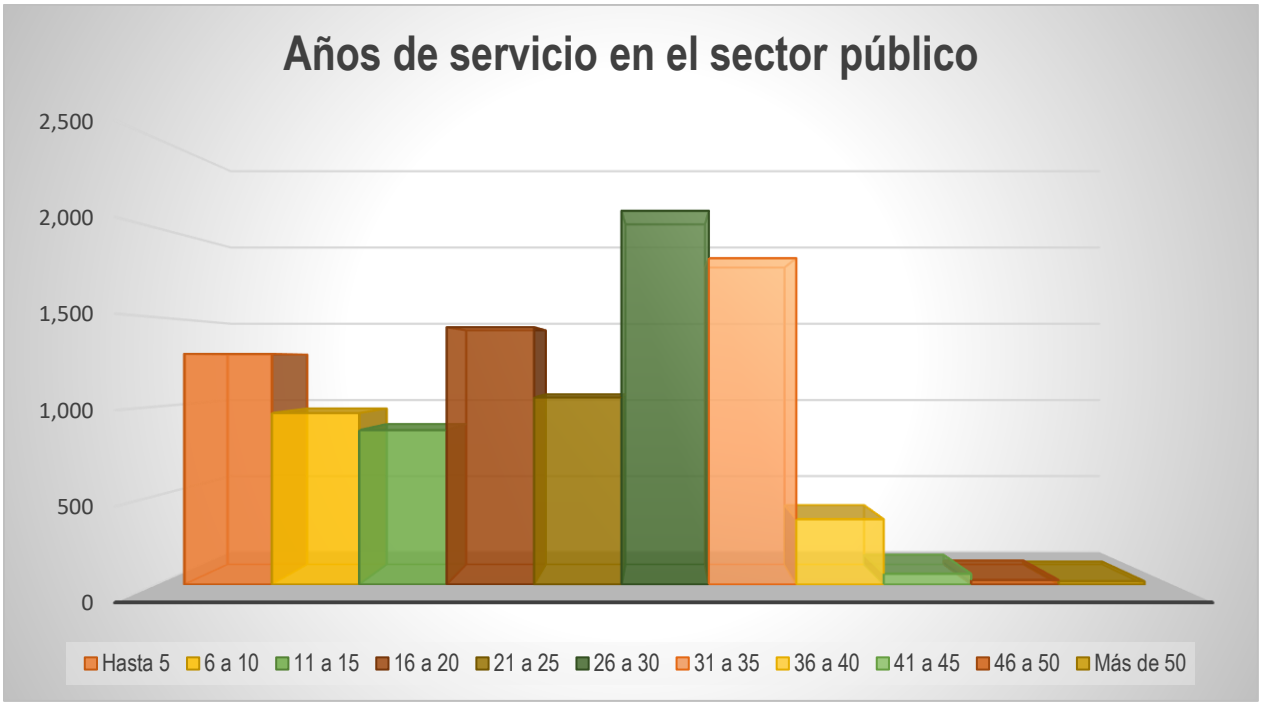

Estado civil
CASADOS
69%
SOLTEROS
31%
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
Estado civil

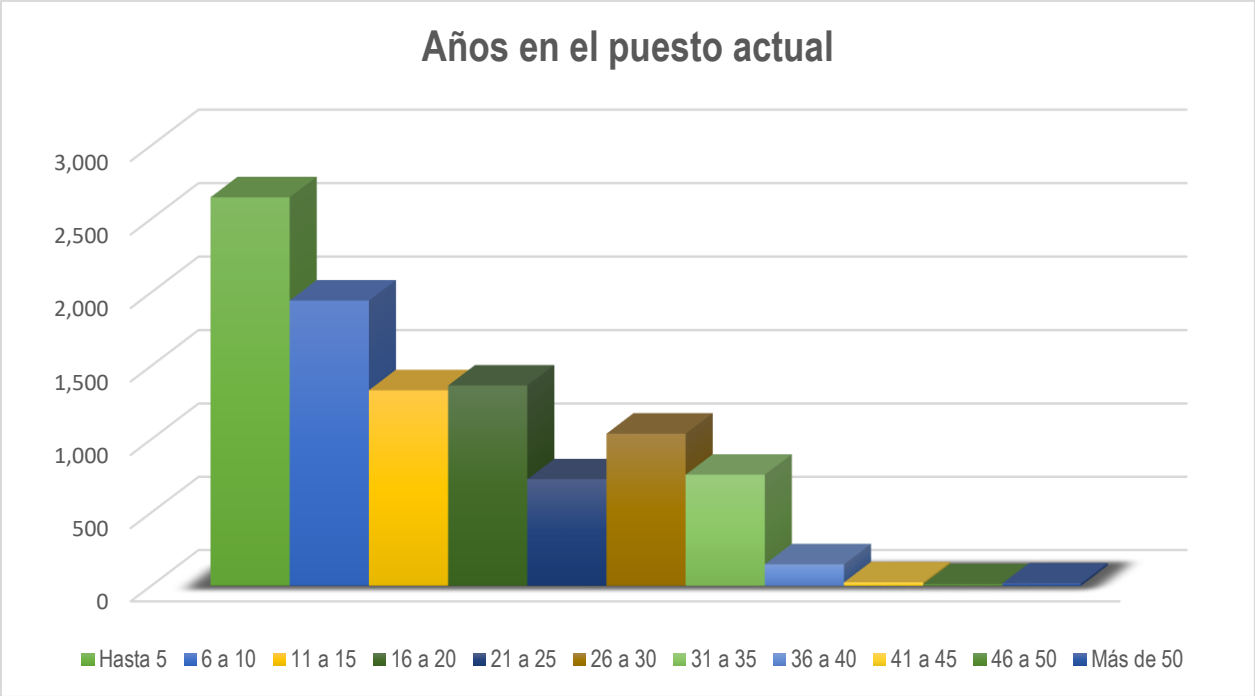
NIVEL DE ESCOLARIDAD
Ninguno
Primaria incompleta
Primaria completa
Secundaria incompleta
Secundaria completa
Estudios técnicos
Preparatoria o equivalente incompleta
Preparatoria o equivalente completa
Normal
Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos
Licenciatura o Estudios Profesionales completos
Maestría
Doctorado
Otro
97
168
124
206
962
1,265
467
1,764
45
777
3,421
650
19
56


NIVEL DEL PUESTO DESEMPEÑADO ACTUALMENTE
Puesto Operativo u Homólogo
Enlace u Homólogo
Jefe de Departamento u Homólogo
Subdirector de Área u Homólogo
Director de Área u Homólogo
Director General Adjunto u Homólogo
Director General u Homólogo
Titular de Unidad o Superior
7,513
1,069
798
402
159
46
24
10

Servidores públicos que pertenecen al servicio civil, profesional o público de carrera
17%
83%
Sí
No


AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PRIVADO
6,000
5,000
4,000
3,000
2,000
1,000
0
Nunca he trabajado en el Sector Privado
Hasta 5
6 a 10
11 a 15
16 a 20
21 a 25
26 a 30
31 a 35
36 a 40
41 a 45
46 a 50
Más de 50

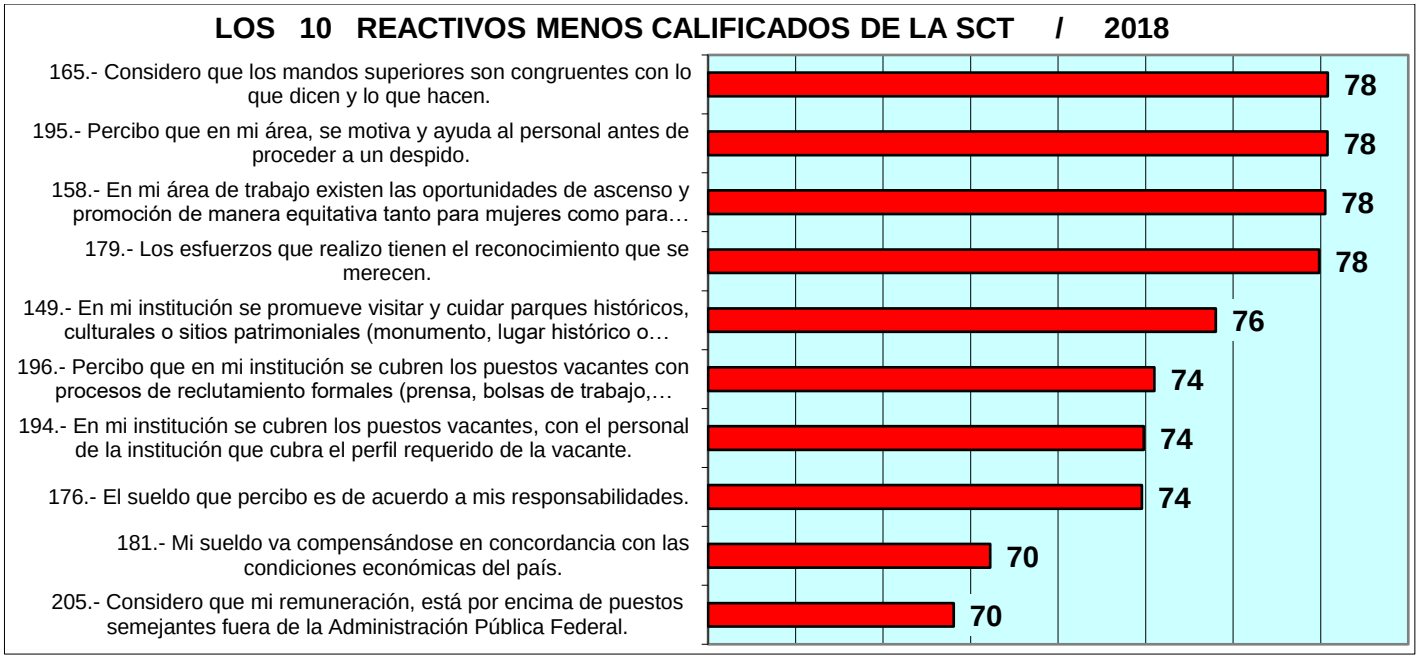

Años de servicio en el sector público
2,500
2,000
1,500
1,000
500
0
Hasta 5
6 a 10
11 a 15
16 a 20
21 a 25
26 a 30
31 a 35
36 a 40
41 a 45
46 a 50
Más de 50


Años en el puesto actual
3,000
2,500
2,000
1,500
1,000
500
0
Hasta 5
6 a 10
11 a 15
16 a 20
21 a 25
26 a 30
31 a 35
36 a 40
41 a 45
46 a 50
Más de 50

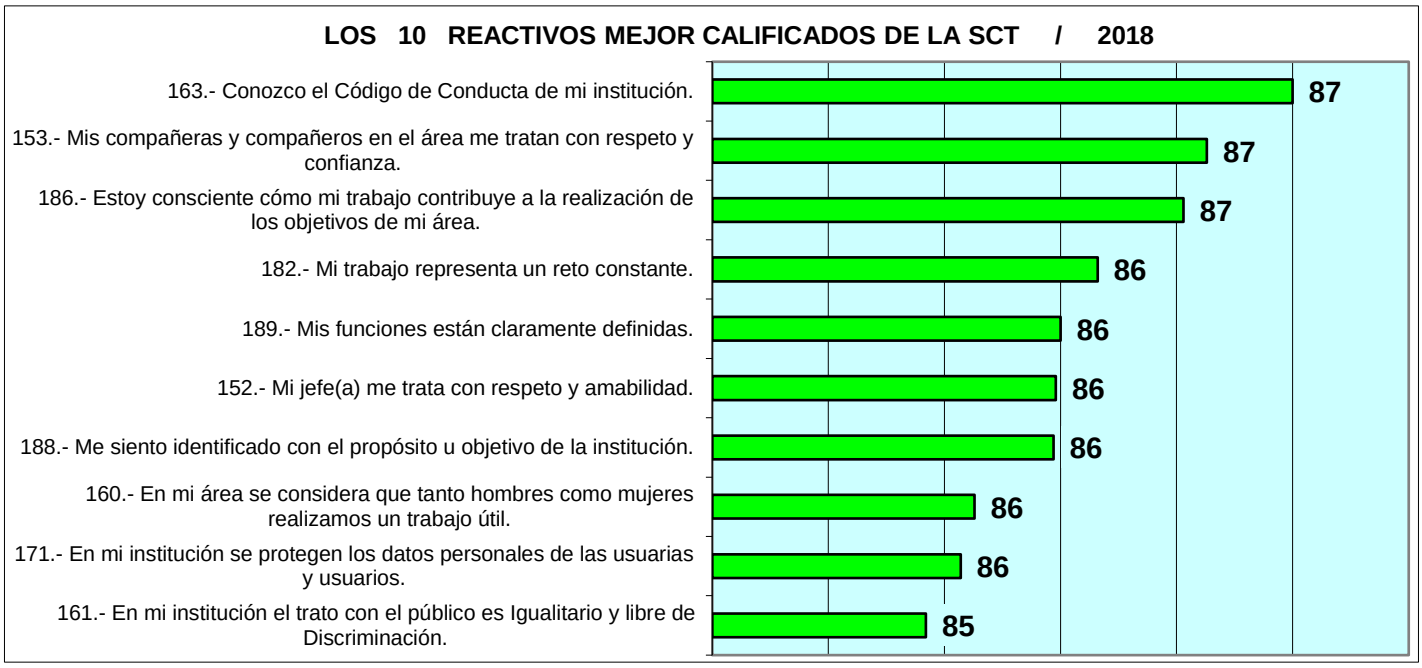
Indicadores por Factores evaluados

En este apartado se presentan los resultados de cada uno de los 22 factores con sus respectivos reactivos, mismos que fueron evaluado durante la ECCO 2018, así como una propuesta de mejora a cada una de ellas, derivada de la respuesta con menor calificación.

A continuacion, se muestran los reactivos que presentaron menor calificación, lo cual afecta evidentemente al factor que corresponde, lo anterior con la finalidad de proponer estrategias para atender estas áreas de oportunidad:



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



ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional SCT / 2018
163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución. 87
153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza. 87
186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área. 87
182.- Mi trabajo representa un reto constante. 86
189.- Mis funciones están claramente definidas. 86
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad. 86
188.- Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución. 86
160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil. 86
171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios. 86
161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación. 85
184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y.. 85
183.- Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución. 85
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable. 85
169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta. 85
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo. 85
151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo. 84
130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios. 84
127.- Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las.. 84
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía.. 84
187.- Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y.. 84
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos. 84
197.- Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto. 84
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de.. 83
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético. 83
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la.. 83
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas.. 83
125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público.. 83
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención. 83
159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual. 83
138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo. 83
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin.. 83
140.- Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles. 83
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las.. 83
174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal. 83
155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas.. 83
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos.. 83
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico. 83
129.- En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias. 83
192.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la.. 83
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas. 83
190.- Considero que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se.. 82
145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo. 82
180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento.. 82
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y.. 82
147.- Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad. 82
167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible. 82
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y.. 82
141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario. 82
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma decisiones importantes en mi área de trabajo. 82
185.- En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución.. 81
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos. 81
154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para.. 81
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es.. 81
132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua. 81
199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución. 81
128.- Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras. 81
175.- Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta. 81
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional.. 81
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera.. 81
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o.. 81
146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos. 80
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro. 80
193.- En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades.. 80
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y.. 80
191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente.. 79
177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos. 79
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. 79
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución. 79
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con.. 79
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente.. 79
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen. 78
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 78
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera.. 78
179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen. 78
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios.. 76
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de.. 74
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que.. 74
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 74
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 70
205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la.. 70

C) Factores Básicos, Factor Compuesto-Liderazgo y Compuestos Valores.

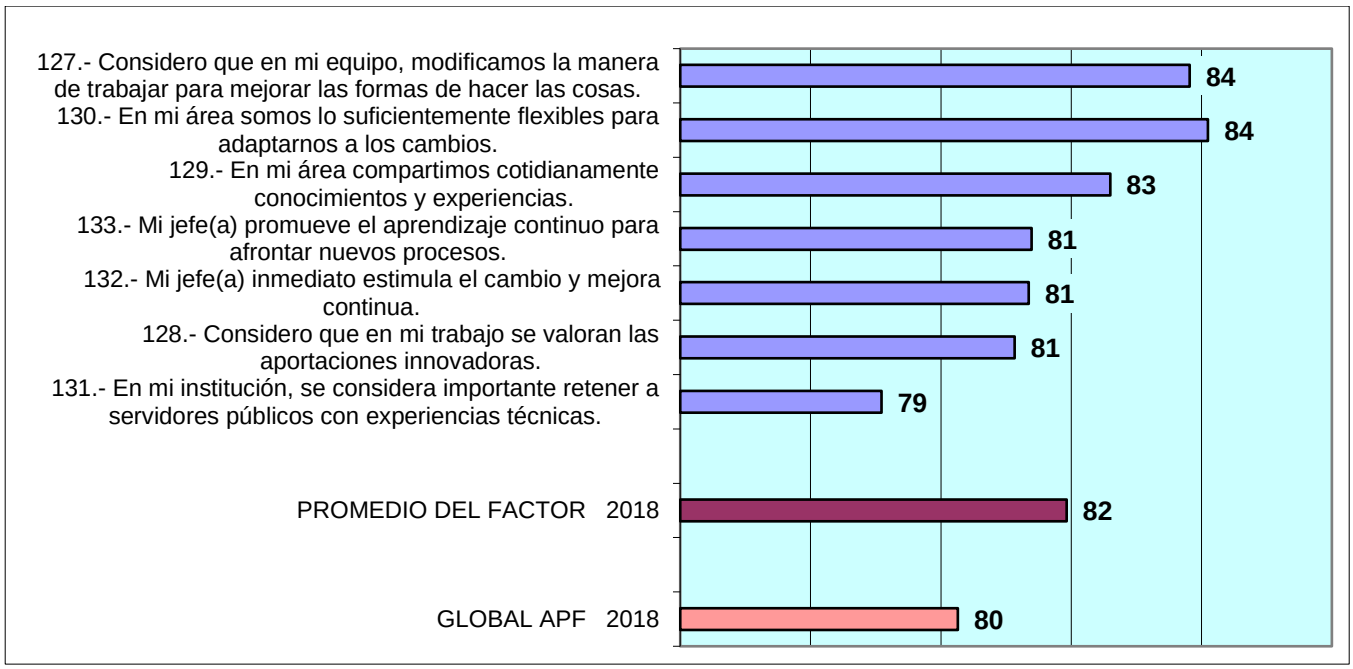
En este apartado se analizaron los resultados de cada uno de los 22 factores que se describen a continuación, a fin de conocer la percepción de los servidores públicos sobre su Institución.

1.	Adaptable al entorno		12.	Cooperación
2.	Adaptable al ciudadano		13.	Entorno Cultural y Ecológico
3.	Colaborativa		14.	Equidad de género
4.	Eficiente		15.	Igualdad y no discriminación
5.	Equilibrada		16.	Integridad
6.	Inclusiva		17.	Interés Público
7.	Motivada		18.	Liderazgo
8.	Organizada		19.	Rendición de Cuentas
9.	Íntegra		20.	Respeto
10.	Profesional		21.	Respeto a los Derechos Humanos
11.	Liderazgo integral		22.	Transparencia

Derivado de lo anterior, se presentan las gráficas de cada factor con sus respectivos reactivos y la comparación de la calificación promedio global obtenido en la APF:

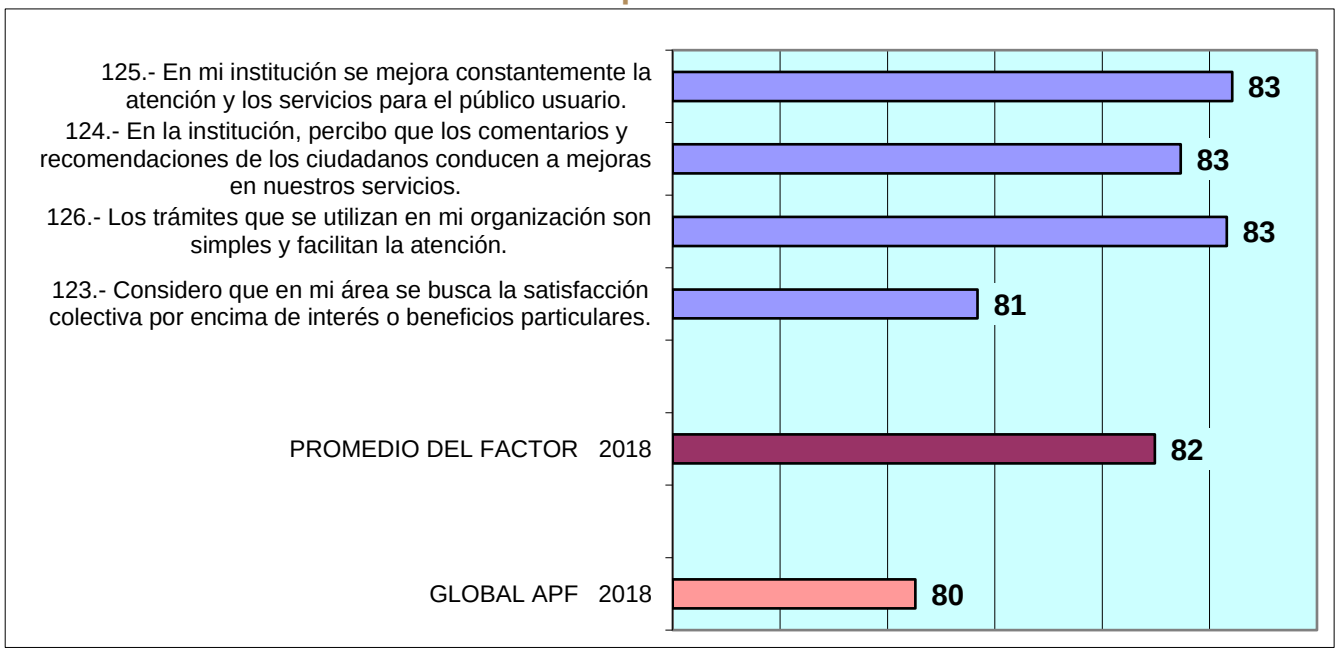
El factor **"Adaptable al entorno"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, dado que los servidores públicos consideran que se adaptan facilmente a su entorno de trabajo y a los cambios, debido a que valoran sus aportaciones, su experiencia y se promueve el aprendizaje.

Factor 1 "Adaptable al entorno"



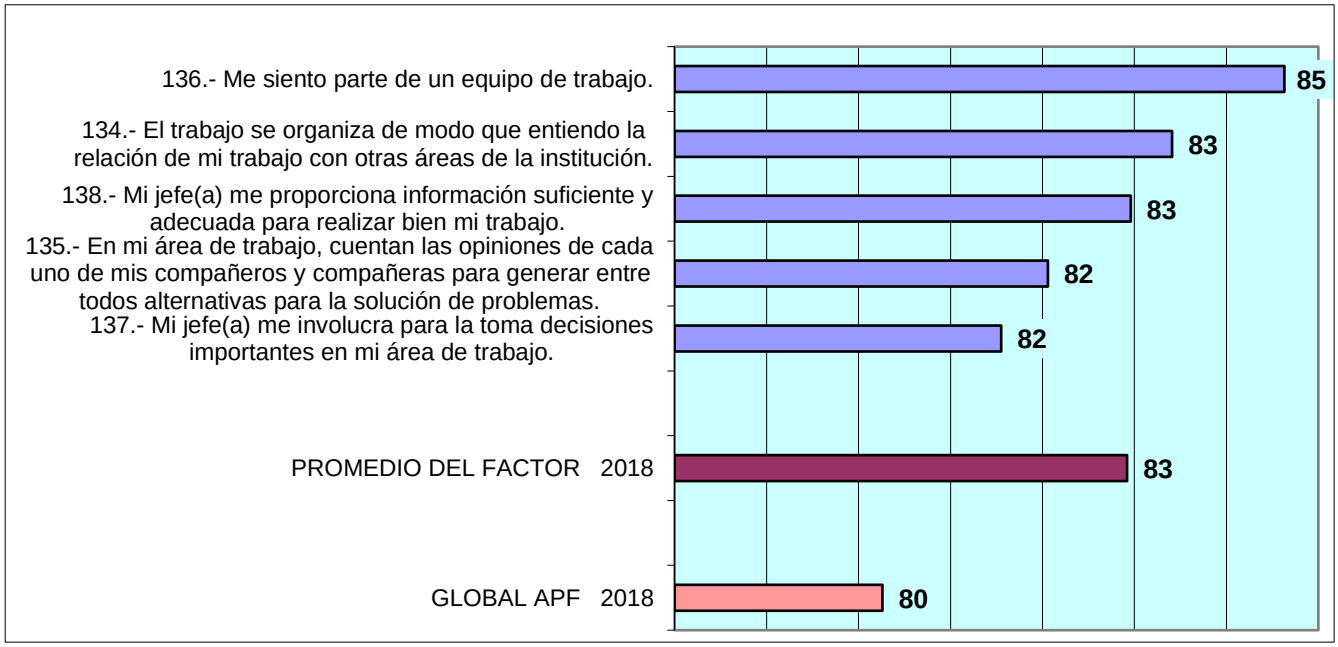
El factor **"Adaptable al ciudadano"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, toda vez que, los servidores públicos perciben que constantemente se trabaja por mejorar la atencíon a los usuarios y que sus comentarios ayudaran en ese proceso de mejora. De tal modo que, constantemente se ofrece capacitación sobre mejorar la atención, servicio y calidad a los usuarios externos e internos.

Factor 2 "Adaptable al ciudadano"



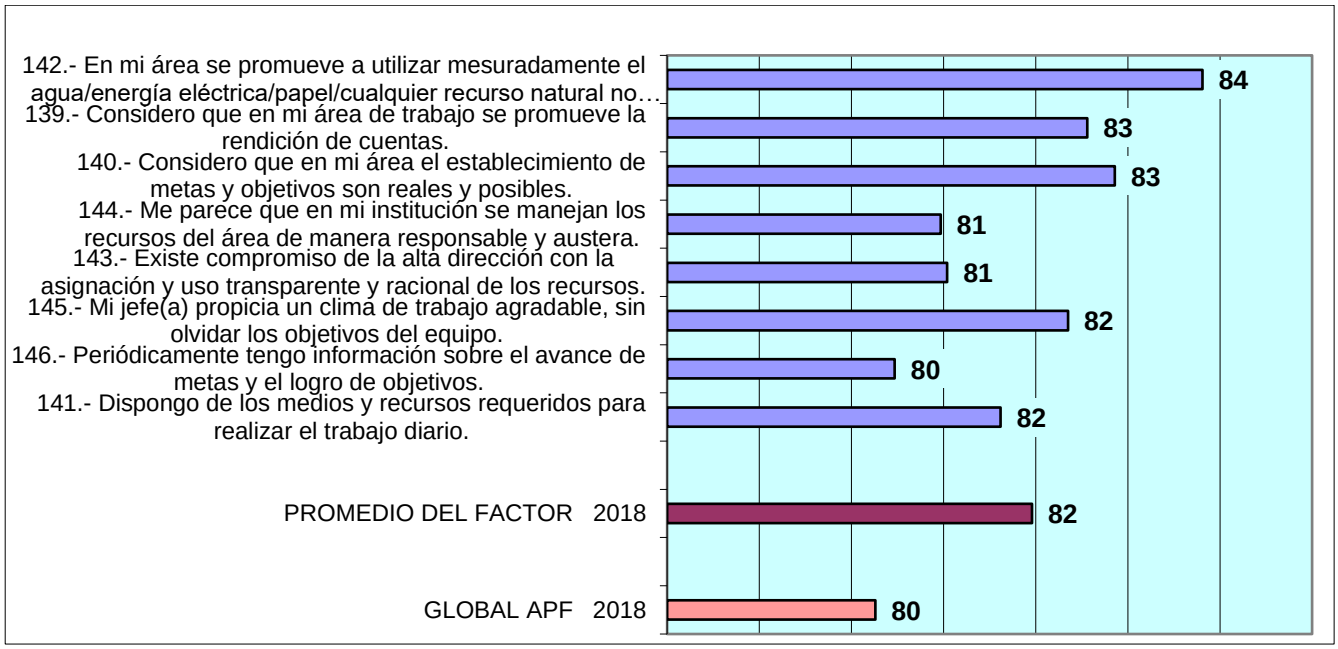
El factor **"Colaborativa"** está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 83 puntos; los servidores públicos perciben un entorno colaborativo porque trabajan en equipo, se organizan y toman en cuenta las opiniones de todo el equipo.

Factor 3 "Colaborativa"



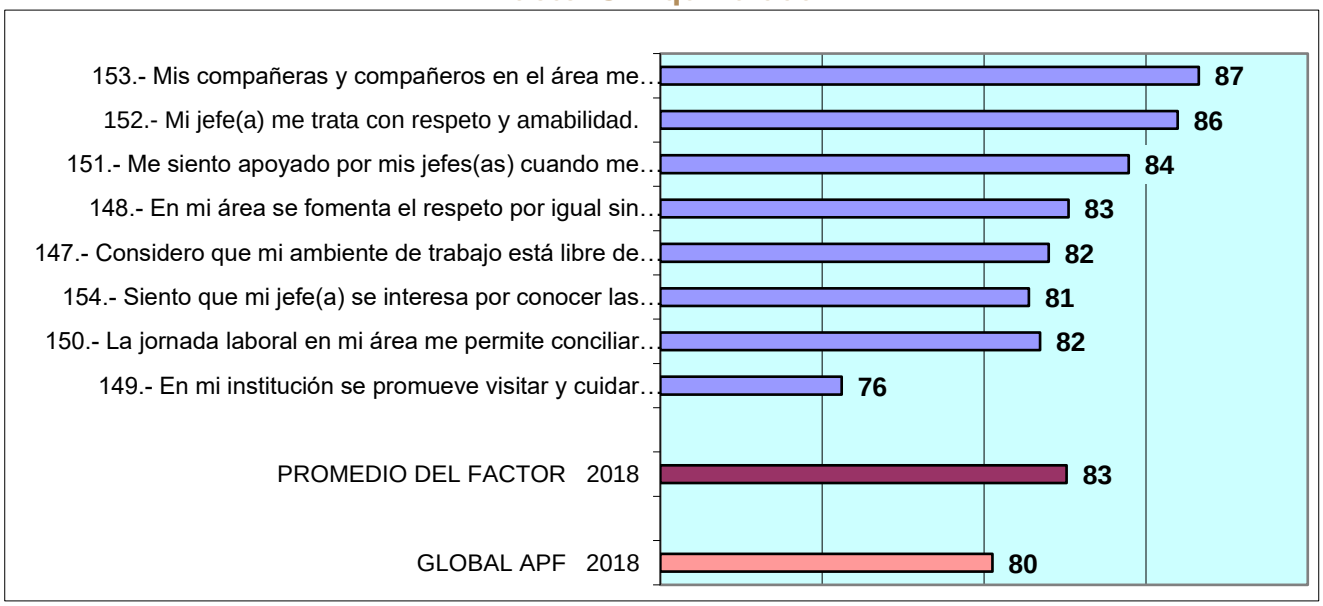
El factor **"Eficiente"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos: los servidores públicos perciben que el desempeño de sus funciones es eficiente debido a adecuada la distribución de los recursos, a la rendicion de cuentas y al constante seguimiento de las metas alcanzadas.

Factor 4 "Eficiente"



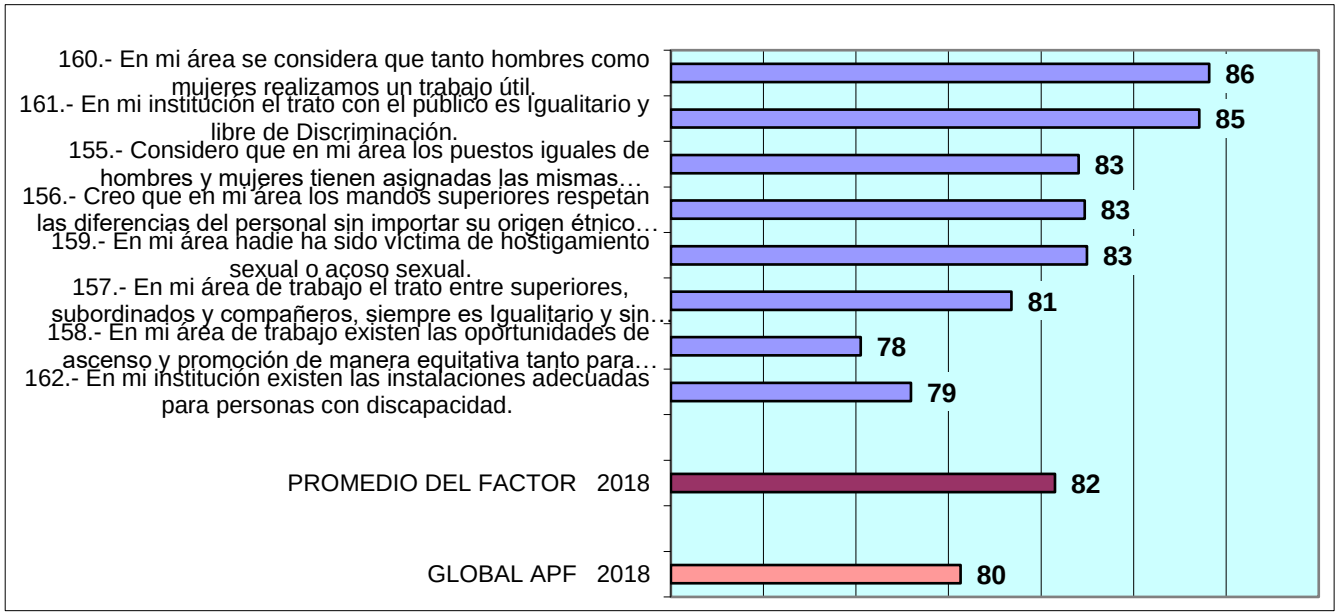
El factor **"Equilibrada"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 83 puntos; los servidores públicos perciben que su entorno laboral es ecuánime porque existe respeto, confianza, amabilidad, apoyo mutuo y la promoción de actividades recreativas.

Factor 5 "Equilibrada"



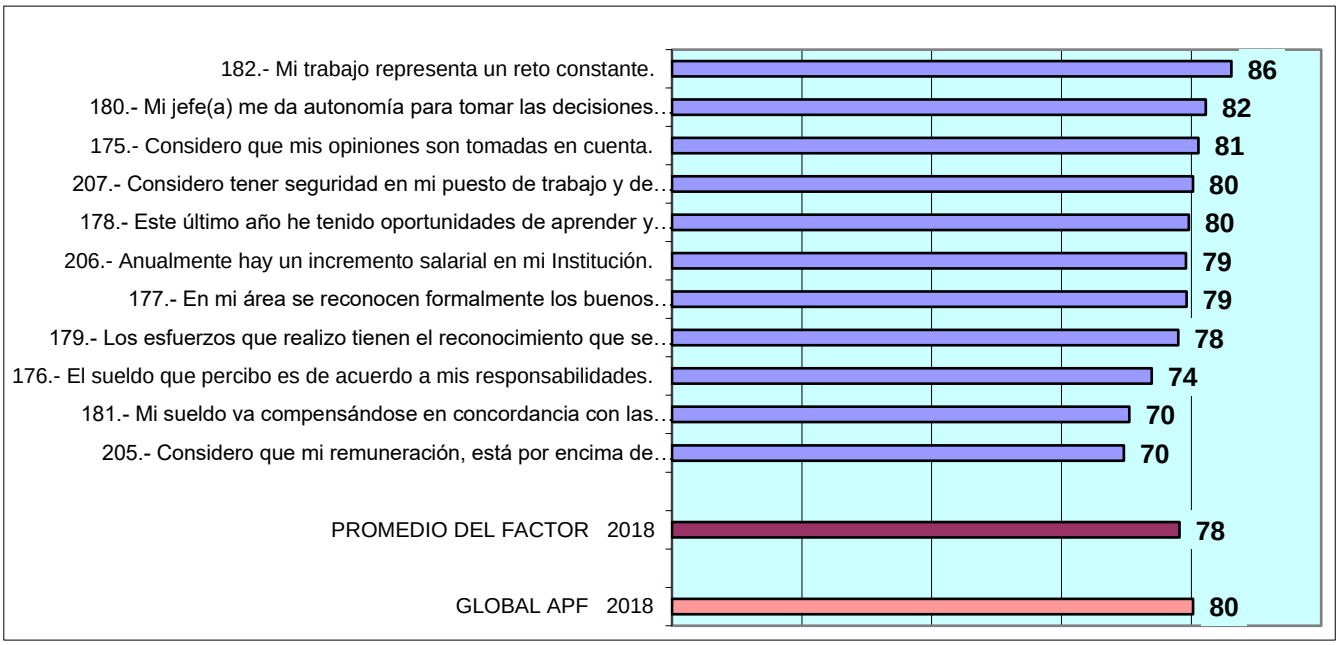
El factor **"Inclusiva"**, se encuentra dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, sin embargo, los servidores públicos señalan que algunas veces no detectan la existencía oportunidades igualitarias de asenso y promoción y que las intalaciones para personas con discapacidad son mínimas.

Factor 6 "Inclusiva"



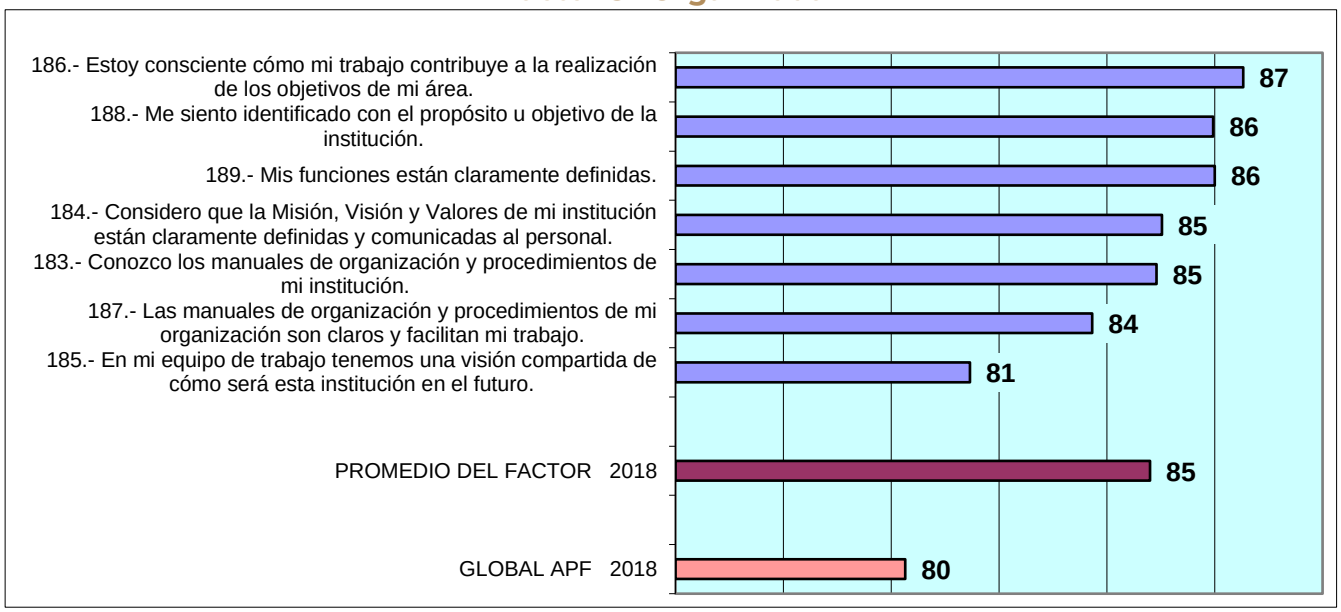
El factor **"Motivada"**, no se encuentra dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 78 puntos; se percibe la insatisfacción de los servidores públicos por la baja remuneración económica en comparación con sus responsabilidades y con puesto fuera de la APF.

Factor 7 "Motivada"



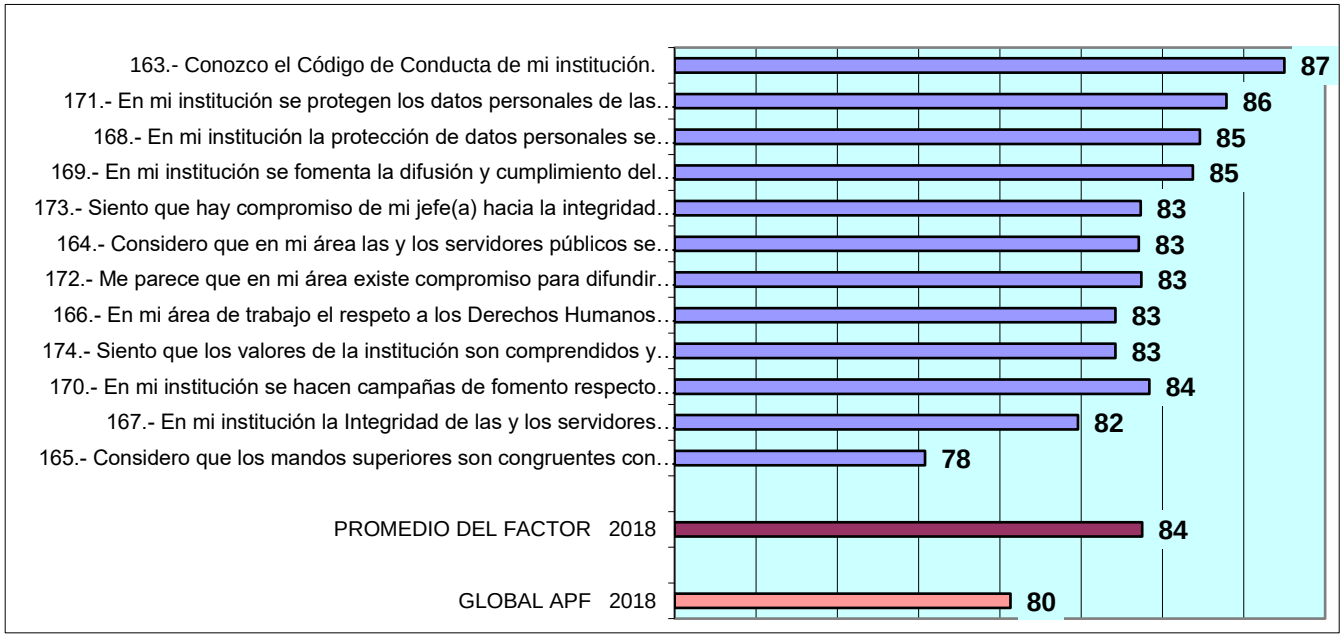
El factor **"Organizada"**, se encuentra arriba de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 85 puntos; los servidores públicos se identifican y se sienten comprometidos con los objetivos, valores y visión de la institución.

Factor 8 "Organizada"



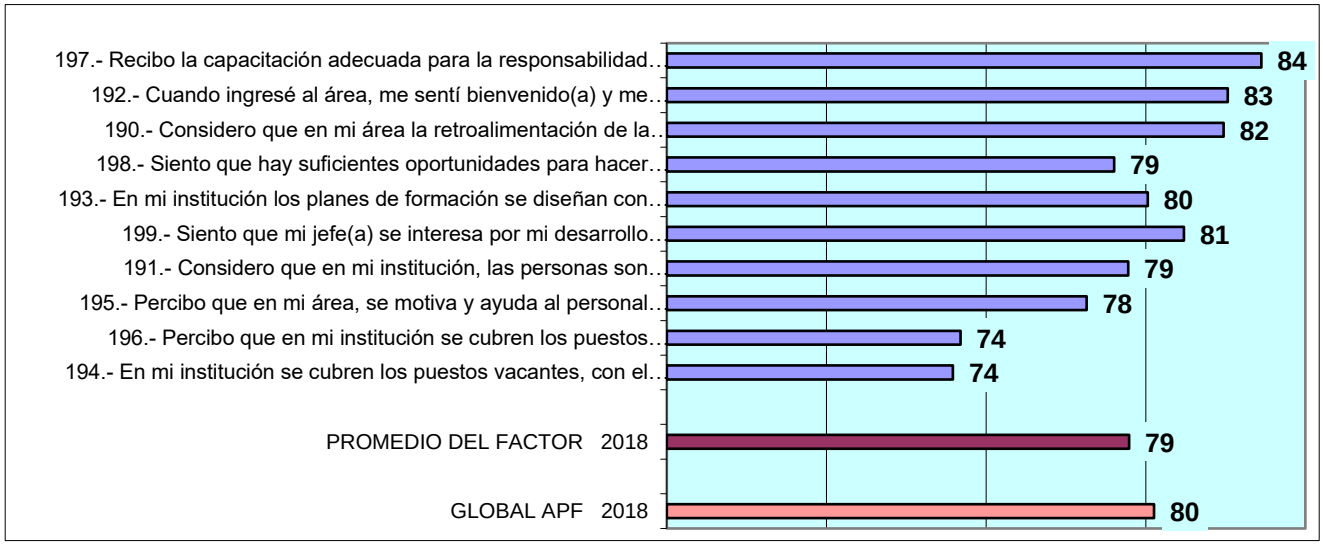
El factor **"Íntegra"** está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 84 puntos; los servidores públicos manifestaron desempeñar sus funciones en un ambiente intrego porque conocen su código de conducta y protegen los datos personales, sin embargo, consideran que los mandos superiores son incongruetes con lo que dicen y hacen.

Factor 9 "Íntegra



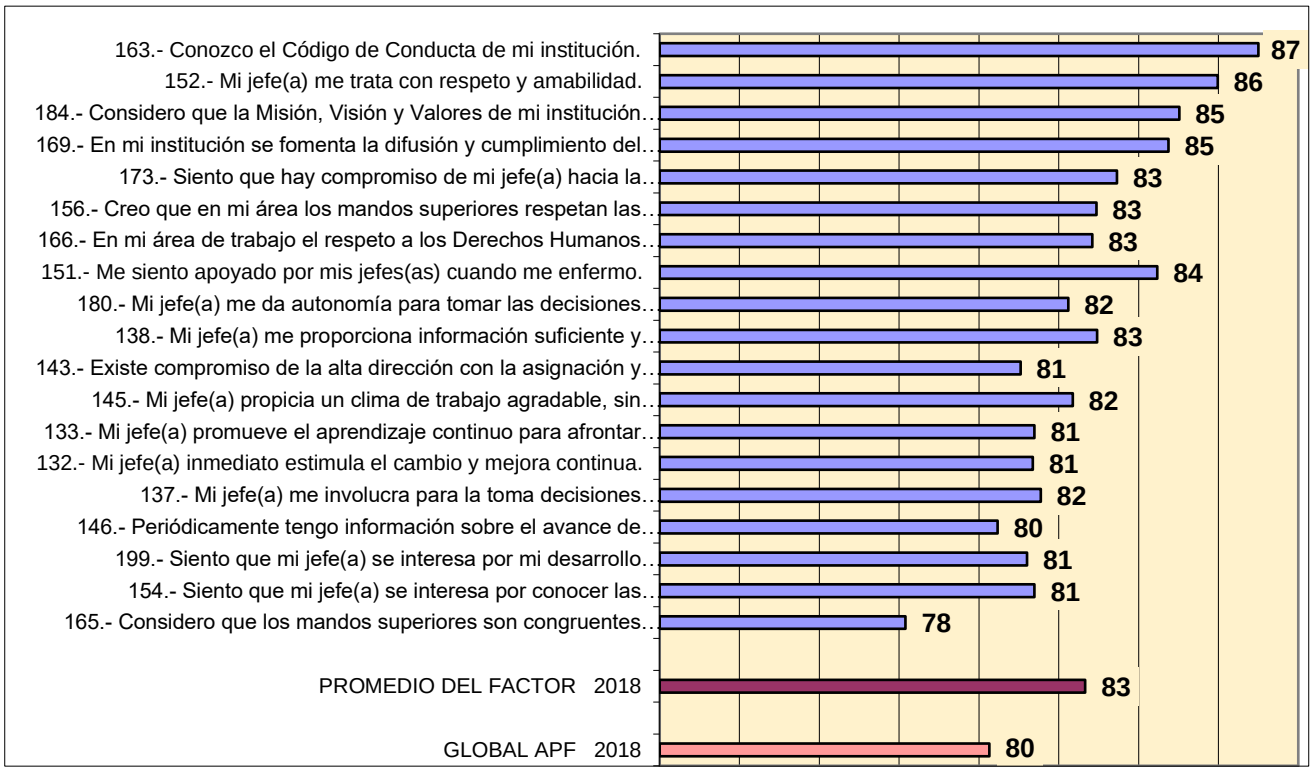
El factor **"Profesional"**, está por debajo de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 79 puntos; los servidores públicos perciben en su intitución que existe corrupción durante el proceso de reclutamiento y de separación del puesto. Asimismo, que el personal interno que cubre con el perfil no es considerado para ocupar las vacantes.

Factor 10 "Profesional"



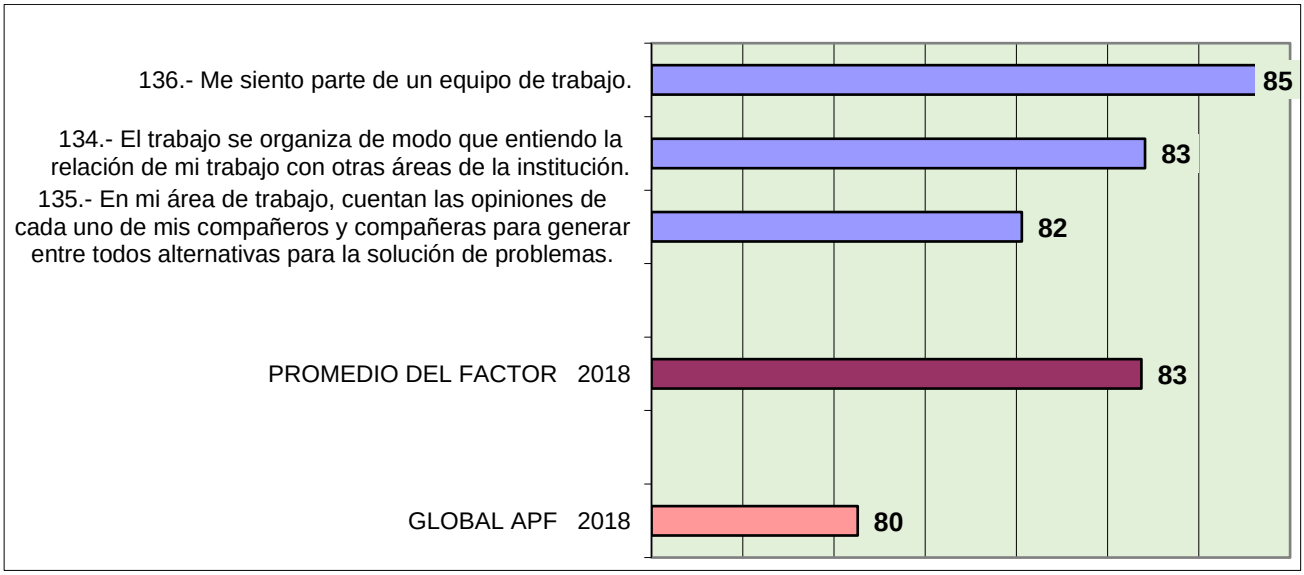
El factor **"Liderazgo integral"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, se observa que existe apertura, respeto, compromiso e integridad por parte de los superiores jerárquicos hacia el personal.

Factor 11 "Liderazgo integral"



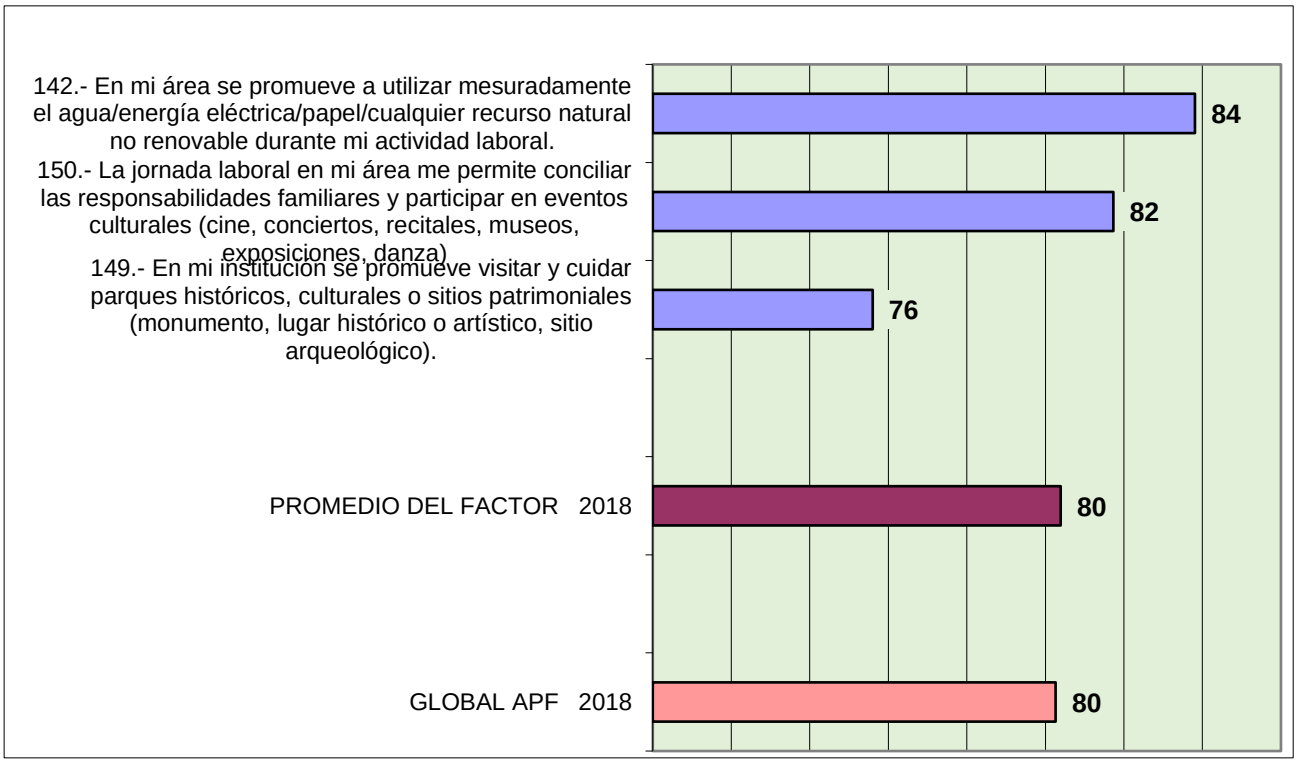
El factor **"Cooperación"**, está dentro del umbrel superior respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, lo cual muestra un buen grado de trabajo en equipo, comunicación, organización e identificación con la institución.

Factor 12 "Cooperación"



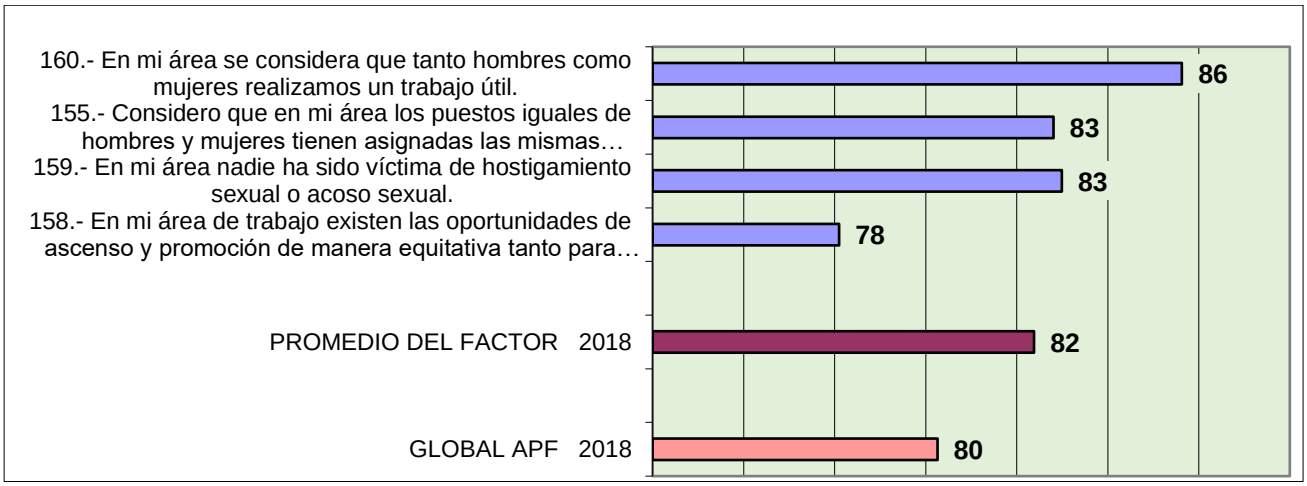
El factor **"Entorno Cultural y Ecológico"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 80 puntos; es importante mencionar que existe un puntaje bajo sobre promover la importancia de visitar y cuidar parques historicos, culturales o sitios patrimoniales, por lo que deberán implementarse estrategias para esta situación.

Factor 13 "Entorno Cultural y Ecológico"



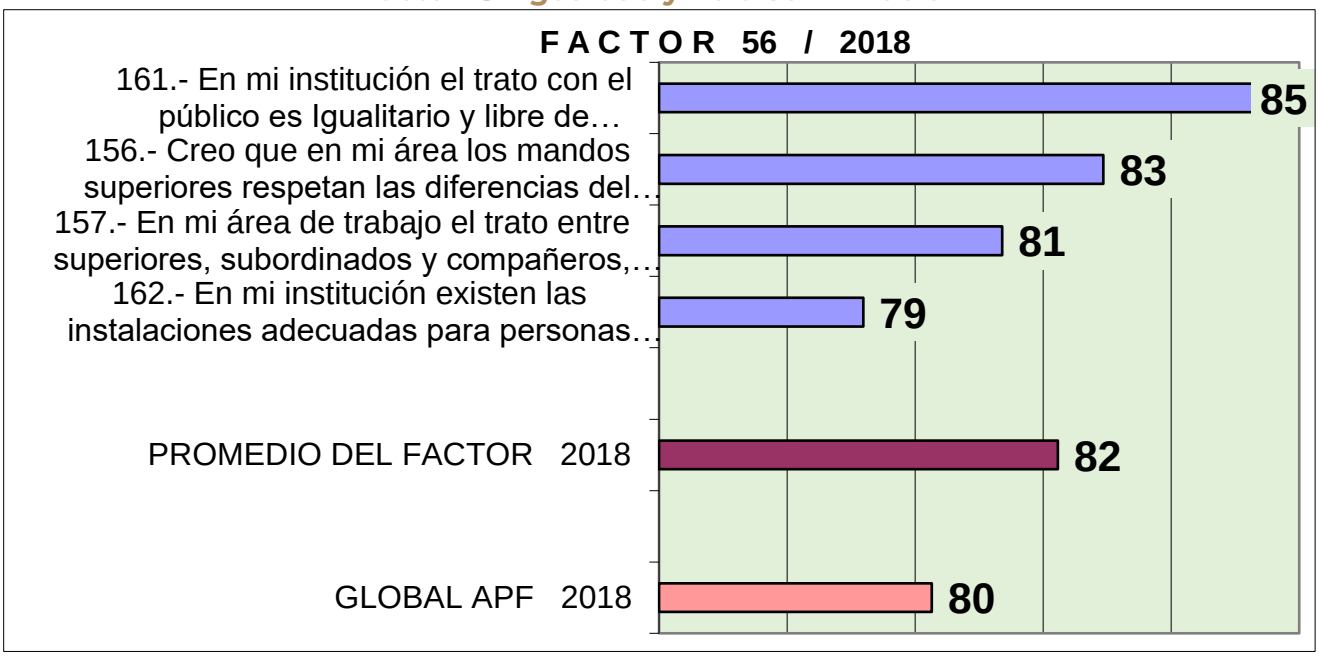
El factor **"Equidad de género"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, se observa que los servidores públicos consideran que existe equidad entre hombres y mujeres en la en el aceeso a los bienes y servicios públicos, sin embargo en el tema de oprtunidades de ascenso y promoción de manera equitativa existe un desacuerdo, ya que se cree los puestos se otorgan en su mayoría a los hombres.

Factor 14 "Equidad de género"



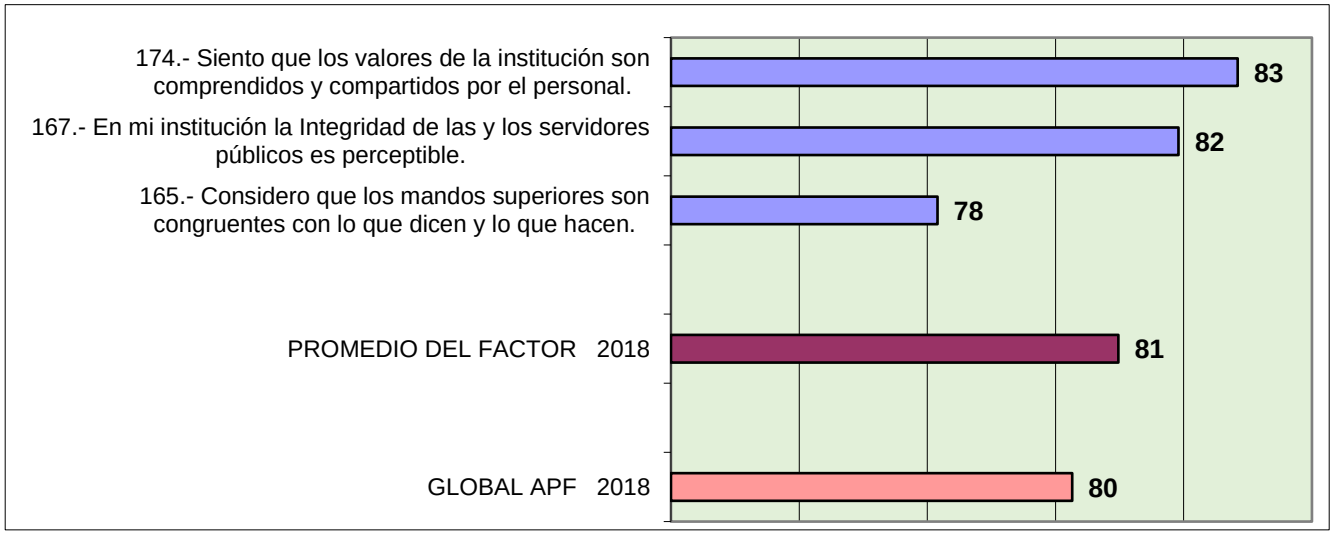
El factor **"Igualdad y no discriminación"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, este factor como se puede observar es favorable ya que se percibe que los servicios que ofrece la SCT se otorgan sin ninguna preferencia o discriminación a sus usuarios tanto internos como externos.

Factor 15 "Igualdad y no discriminación"



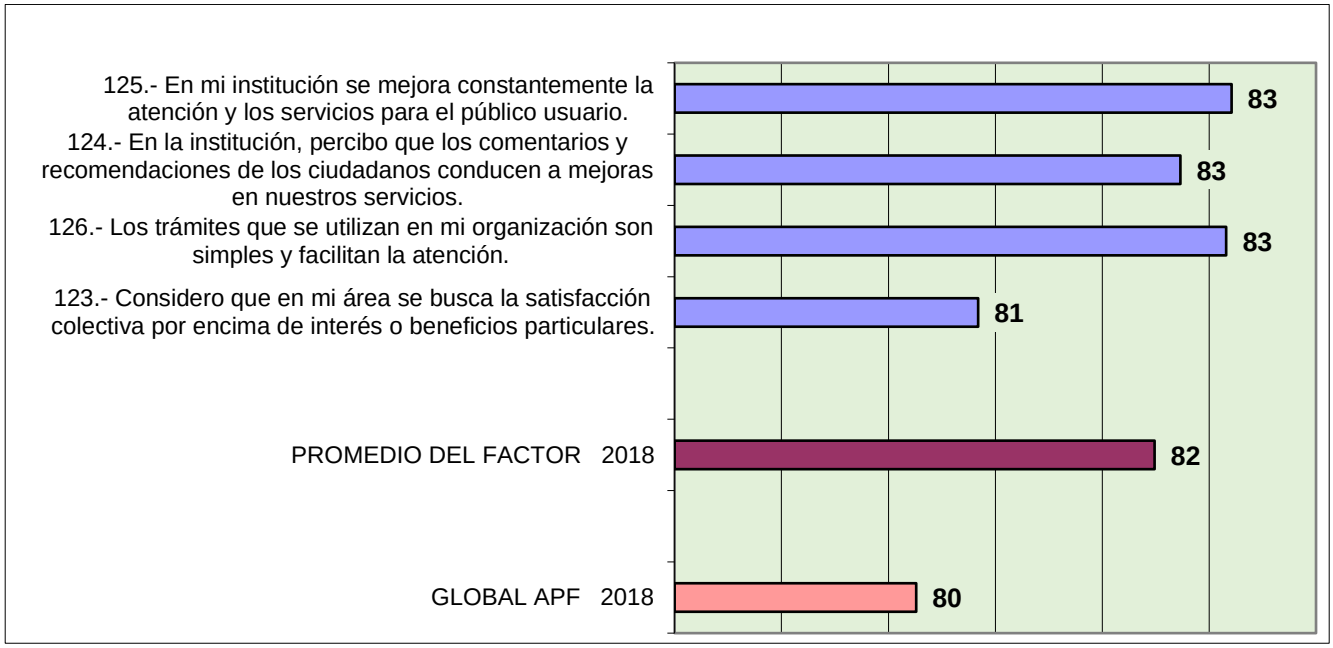
El factor **"Integridad"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 81 puntos, se considera que los servidores públicos comprenden y actuan conforme a los valores dentro del código de ética de esta Secretaría, sin embargo algunos servidores públicos consideran que sus superiores no son congruentes con su actuar y sus decisiones.

Factor 16 "Integridad"



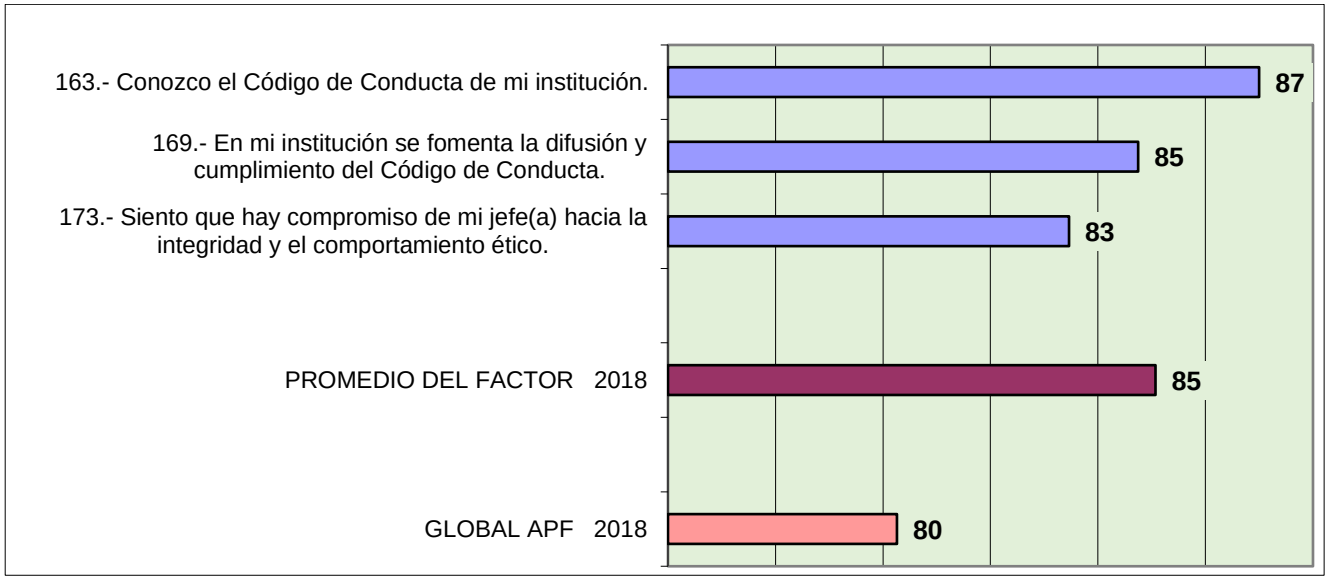
El factor **"Interés Público"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, este factor esta por arriba de la media debido a que los servidores públicos consideran que las actividades que se realizan dentro de la Secretaría son en beneficio de la ciudadanía para satisfacer sus necesidades.

Factor 17 "Interés Público"



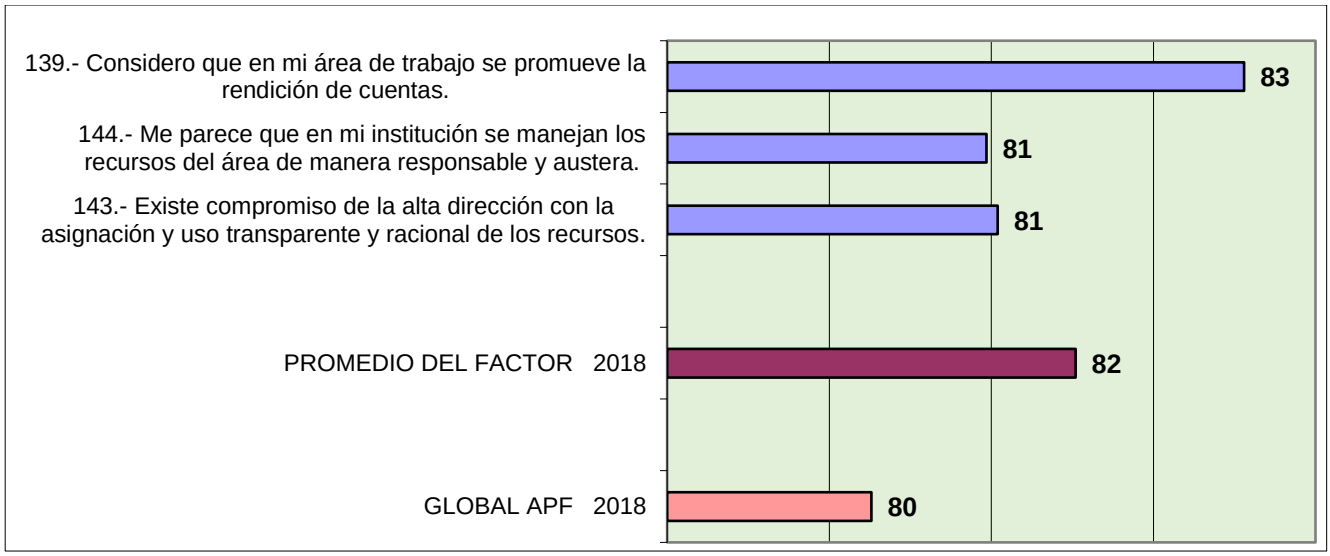
El factor **"Liderazgo"**, está dentro de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador esta por encima de la media porque obtuvo 85 puntos, se considera un factor favorable ya que la mayoría de los servidores públicos actúan en apego al código de conducta y conocen la normativa para ejercer sus funciones de manera transparente y ética.

Factor 18 "Liderazgo"



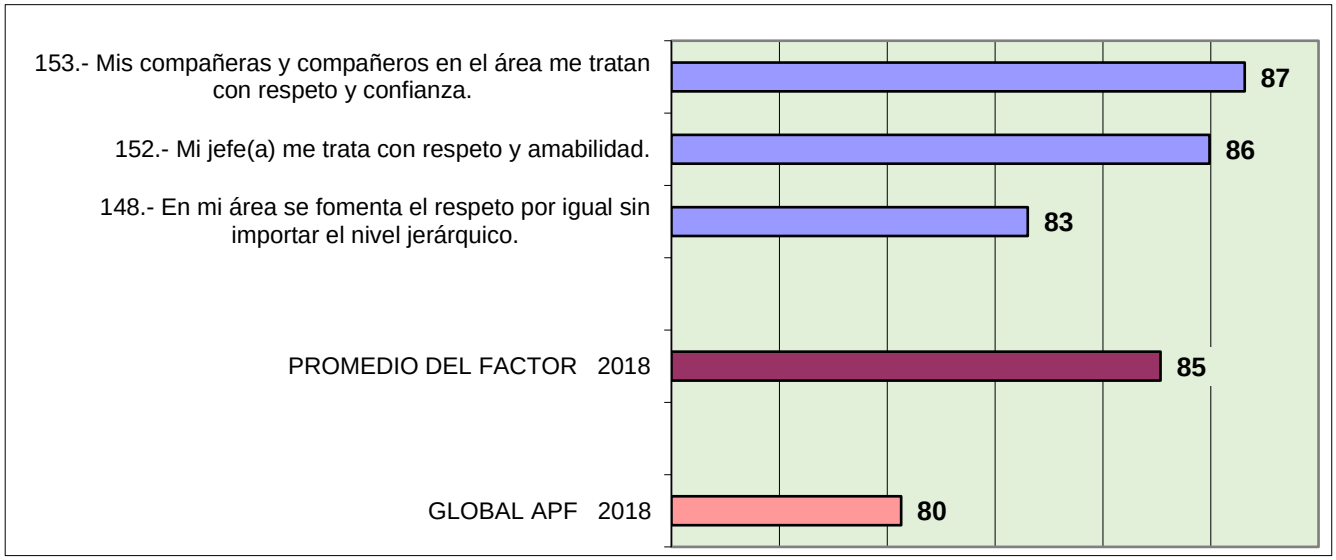
El factor **"Rendición de Cuentas"** está por encima de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 82 puntos, este factor revela el grado transparencia con la que los sevidores públicos realizan sus funciones, además del eficiente manejo de los recursos que les son otorgados.

Factor 19 "Rendición de Cuentas"



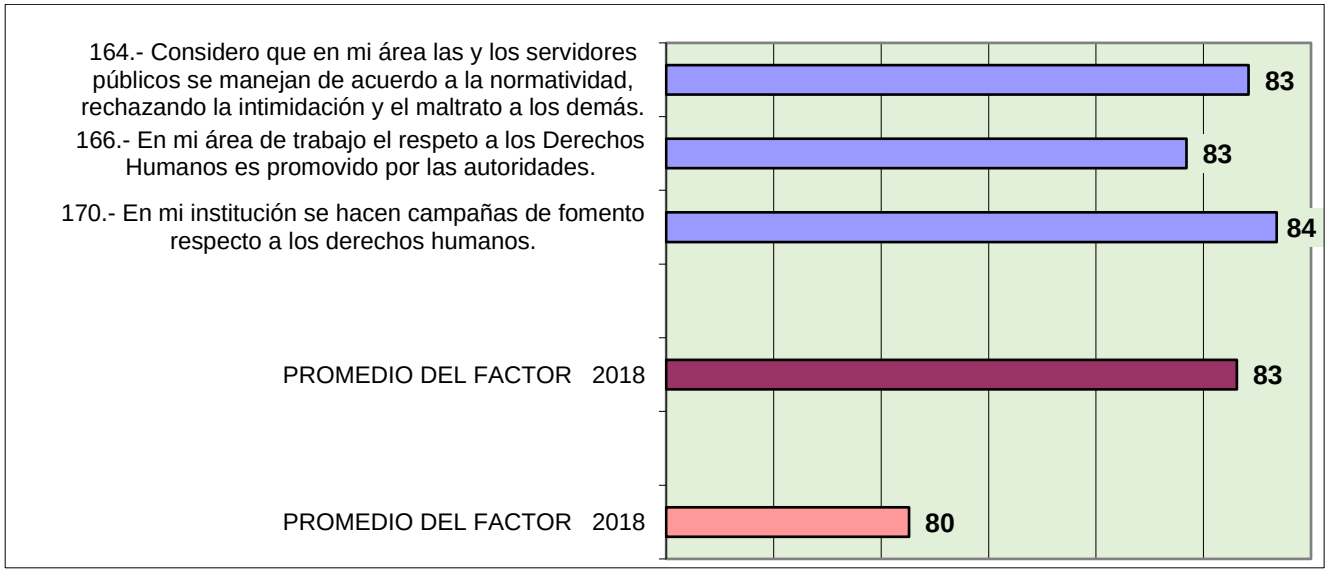
El factor **"Respeto"** está por encima de la media respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 85 puntos, este factor se considera favorable debido a que los servidores públicos indican que sus superiores y visceversa se tratan con respeto, a través de un diálogo de desarrollo, fomentando en todo su equipo de trabajo un trato digno y cordial.

Factor 20 "Respeto"



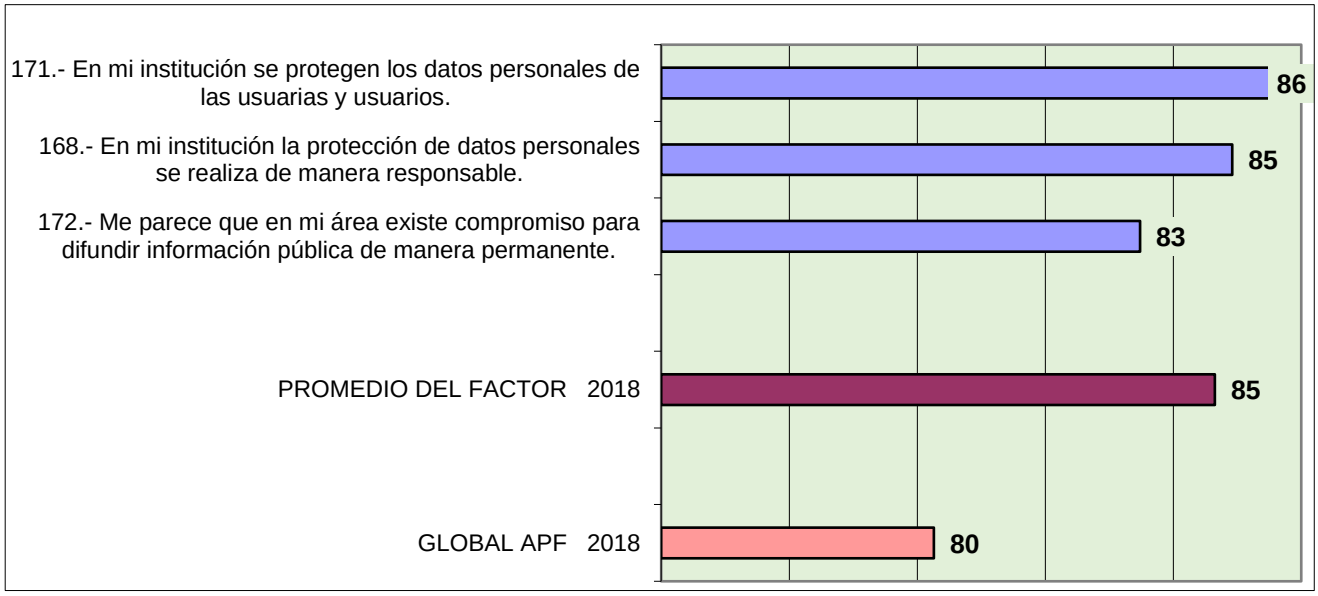
El factor **"Respeto a los Derechos Humanos"** es sobresaliente respecto a la APF y la SCT, ya que su indicador obtuvo 83 puntos, lo que revela el grado de interés que tienen los servidores por difundir los derechos humanos, para que se apliquen tanto en la Secretaría como en la APF.

Factor 21 "Respeto a los Derechos Humanos"



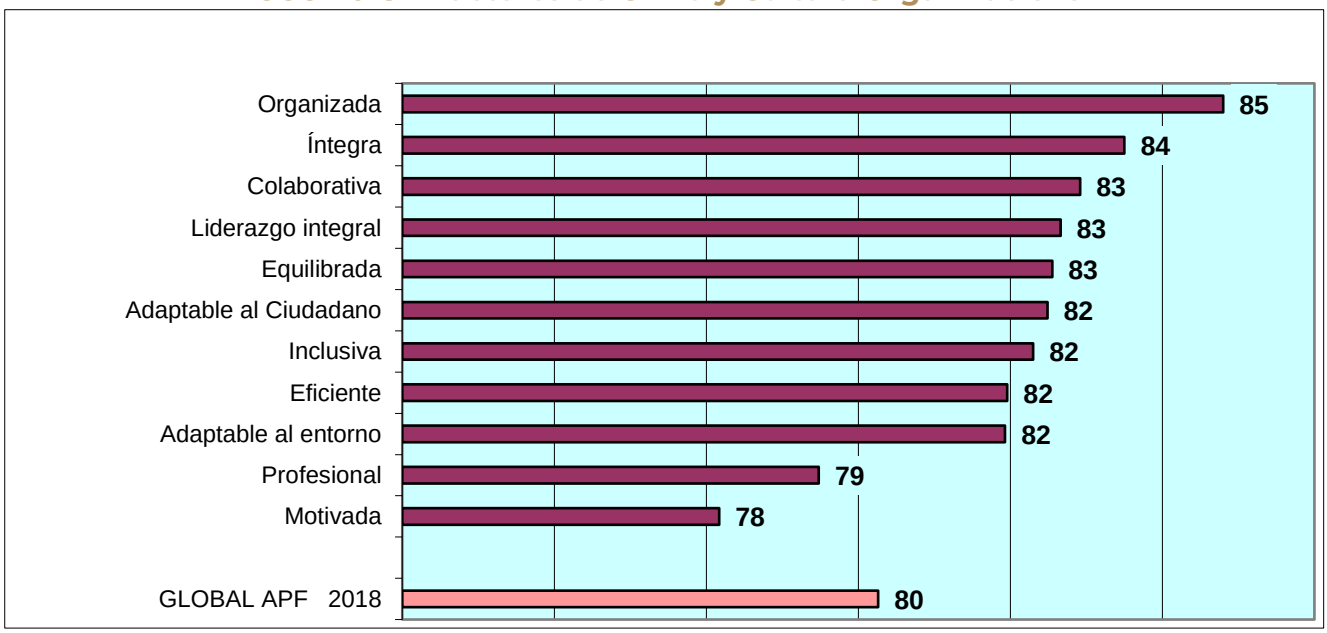
El factor **"Transparencia"** está por encima de la media respecto a la SCT, ya que su indicador obtuvo 85 puntos, lo cual refleja que los servidores públicos fomentan la protección de datos personales y proporcionan la información pública que les solicitan a través del INAI (e Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales).

Factor 22 "Transparencia"

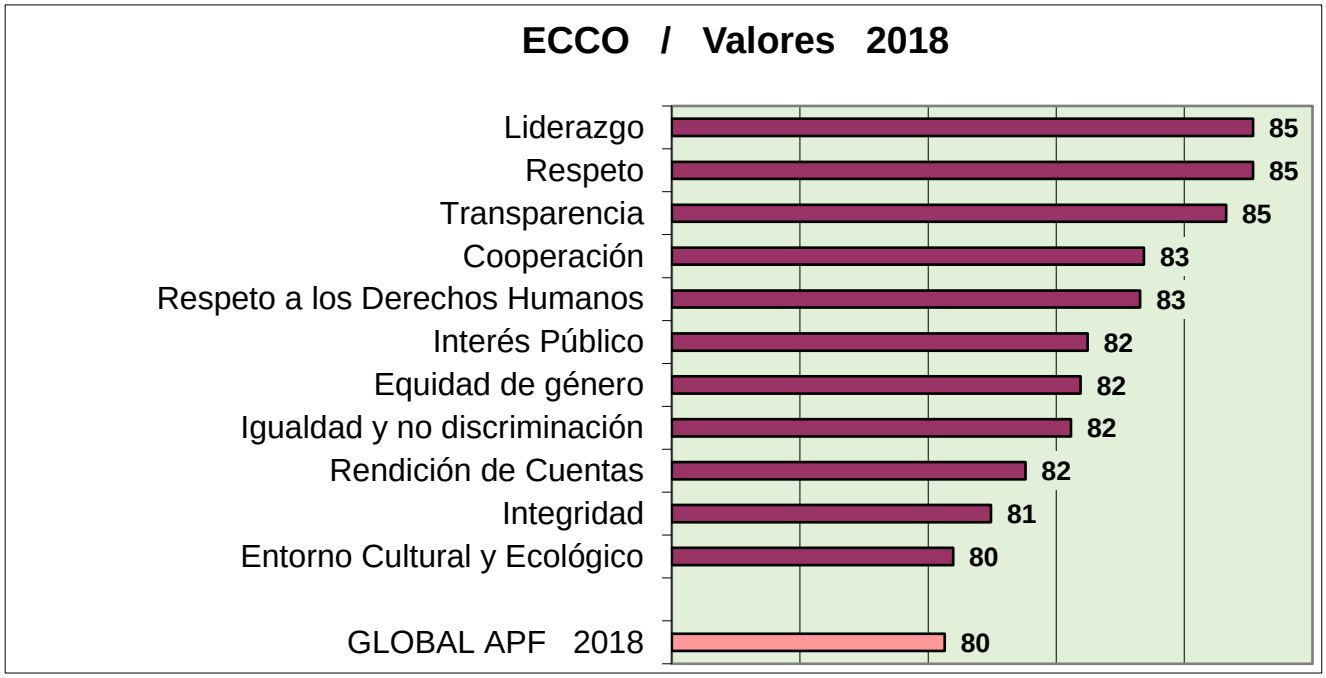


Conforme a lo anterior, se presentan las gráficas concluyentes, con los índices de percepción obtenidos por cada uno de los factores básicos y compuestos de la ECCO 2018, identificando de esta manera que la mayoría están dentro de la media, respecto a los promedios globales de la APF y la SCT. De esta forma, identificamos los factores que se presentan como fortalezas y áreas de oportunidad.

ECCO 2018 – Factores de Clima y Cultura Organizacional



ECCO 2018 – Factores de Clima y Cultura Organizacional



Factores considerados como fortalezas

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

NÚM. Y TIPO DE FACTOR	ÍNDICE OBTENIDO
VIII. Organizada	85
XVIII. Liderazgo	85
XX. Respeto	85
XXII. Transparencia	85

FACTORES CONSIDERADOS COMO ÁREAS DE OPORTUNIDAD

NÚM. Y TIPO DE FACTOR	Reactivo	ÍNDICE OBTENIDO
7. Motivada	176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos. 179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal. 206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.	78
10. Profesional	191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.). 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.	79

5. Equilibrada y 13. Entorno Cultural y Ecológico	149. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico). Este reactivo se considera como área de oportunidad, toda vez que se pretende que el área responsable implemente acciones respecto del reactivo, para convertirlo en fortaleza.	**5. 83** **13. 80**

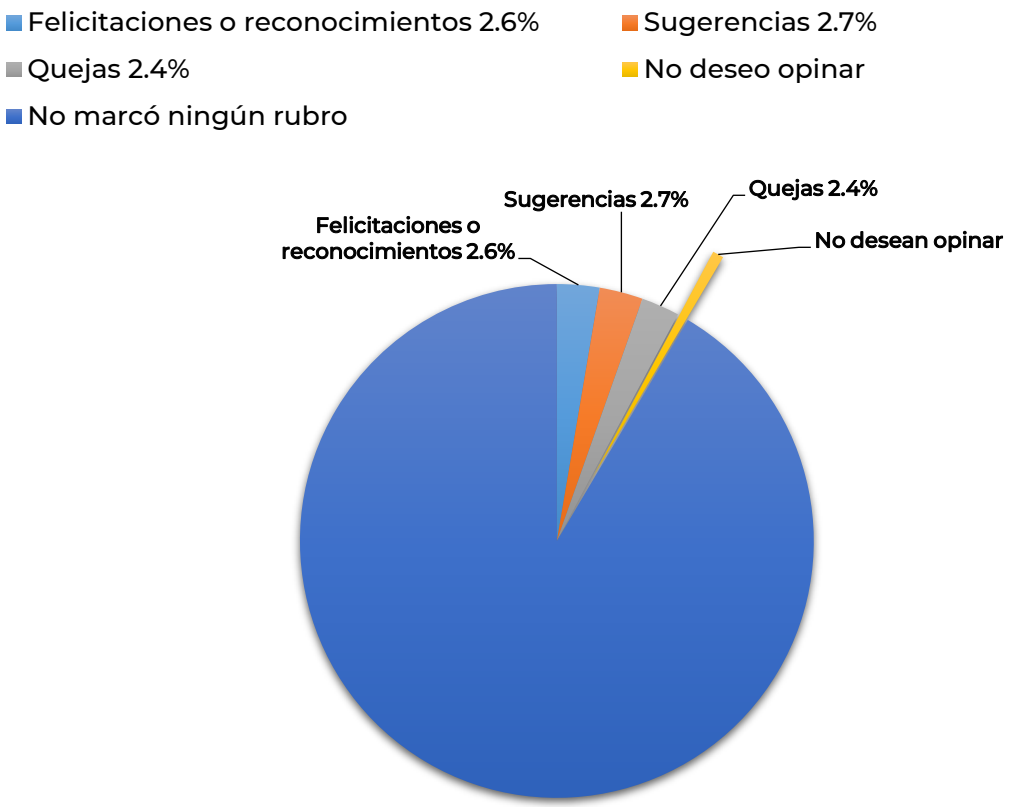
2) ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS)

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis de los comentarios y sugerencias que presentaron los servicios públicos a través de la ECCO 2018.

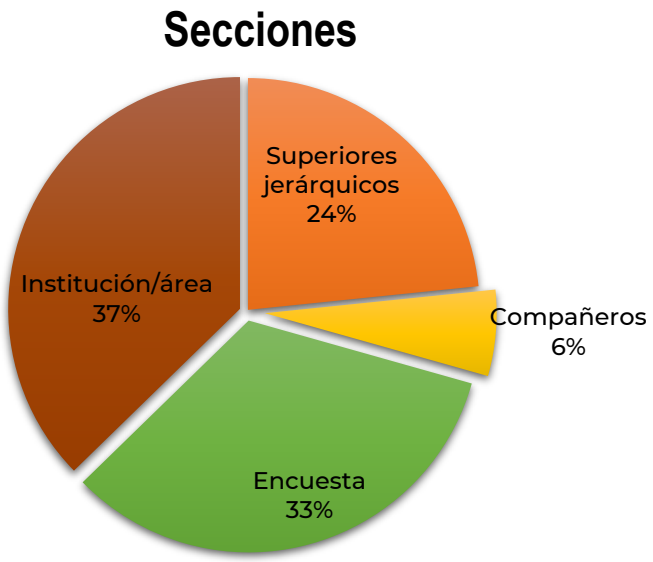
Los tipos de comentarios emitidos por los servidores públicos se dividen en:

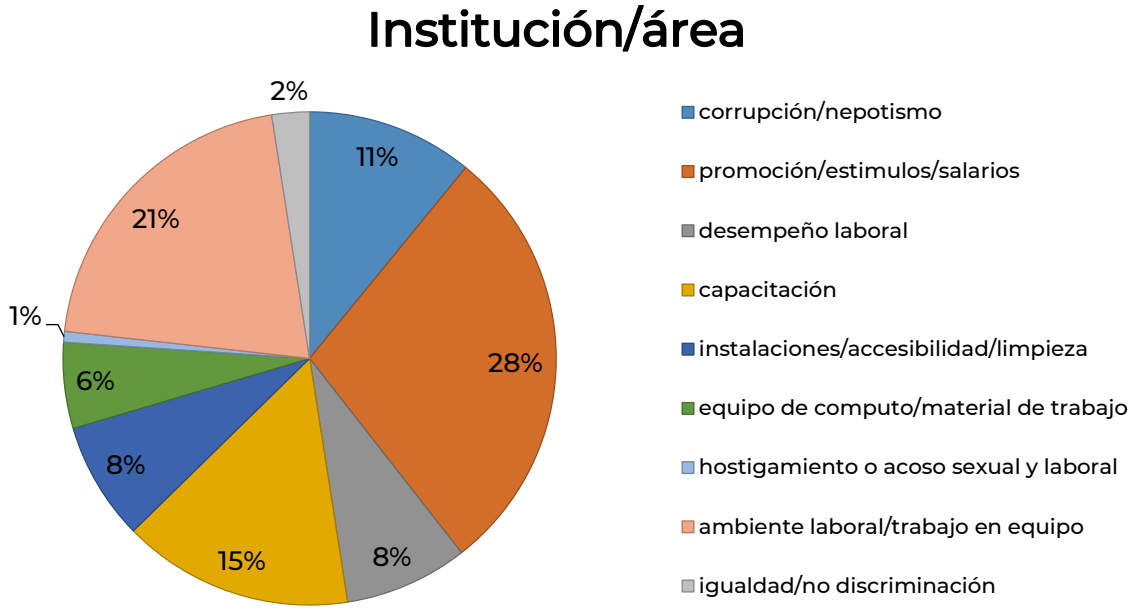
- Felicitaciones o reconocimientos
- Sugerencias
- Quejas
- Otra
- No deseo opinar

De los 10,021 participantes en la encuesta sólo 783 expresaron su opinión sobre alguna felicitacion o reconocimiento, sugerencia o queja en relación con los superiores jerarquicos, compañeros, encuesta, institucion o área.

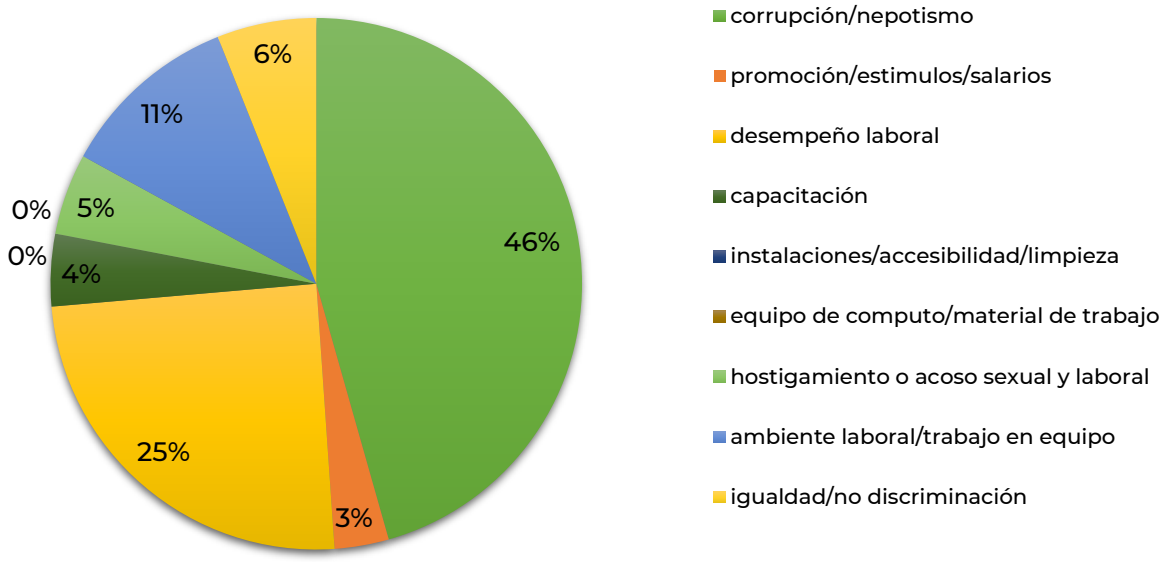


Por lo anterior, los comentarios fueron segregados en 4 secciones: institución/área, superiores jerárquicos, compañeros y encueta de acuerdo con la corrupción/nepotismo, promoción/estimulos/salarios, desempeño laboral, capacitación, instalaciones/accesibilidad/limpieza, equipo de computo/material de trabajo, hostigamiento o acoso sexual y laboral, ambiente laboral/trabajo en equipo e igualdad/no discriminación.

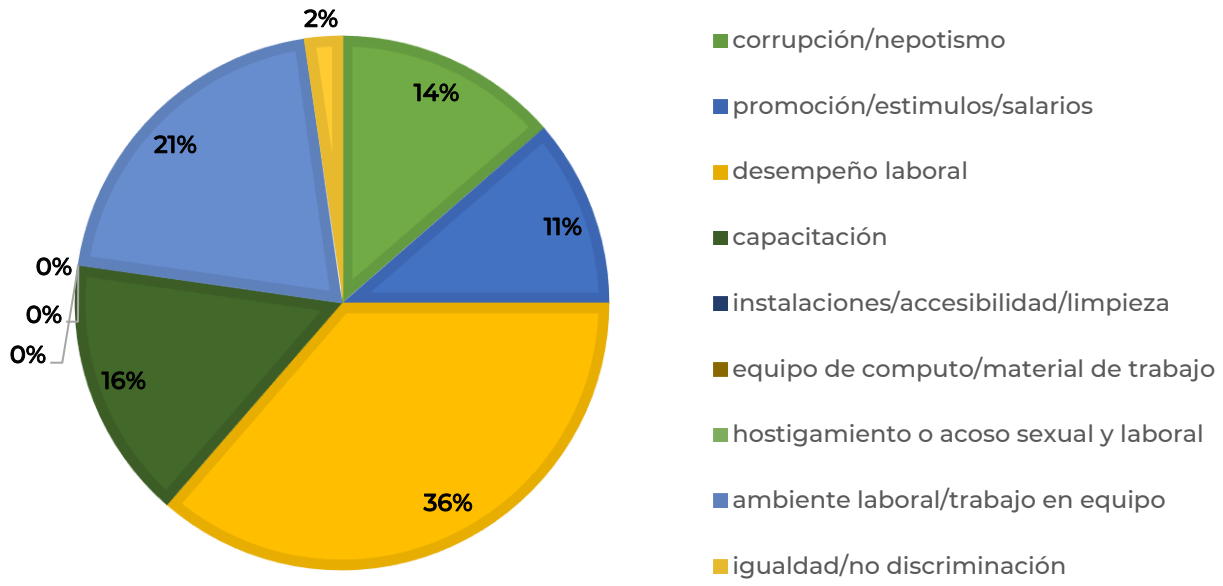

Secciones
Superiores jerárquicos 24%
Compañeros 6%
Encuesta 33%
Institución/área 37%


Institución/área
11%
28%
8%
15%
8%
6%
1%
21%
2%
corrupción/nepotismo
promoción/estimulos/salarios
desempeño laboral
capacitación
instalaciones/accesibilidad/limpieza
equipo de computo/material de trabajo
hostigamiento o acoso sexual y laboral
ambiente laboral/trabajo en equipo
igualdad/no discriminación

Superiores jerárquicos



COMPAÑEROS

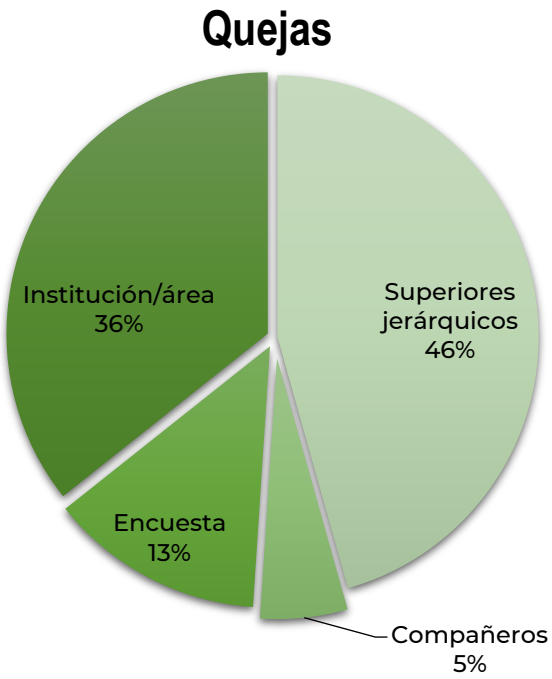


FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

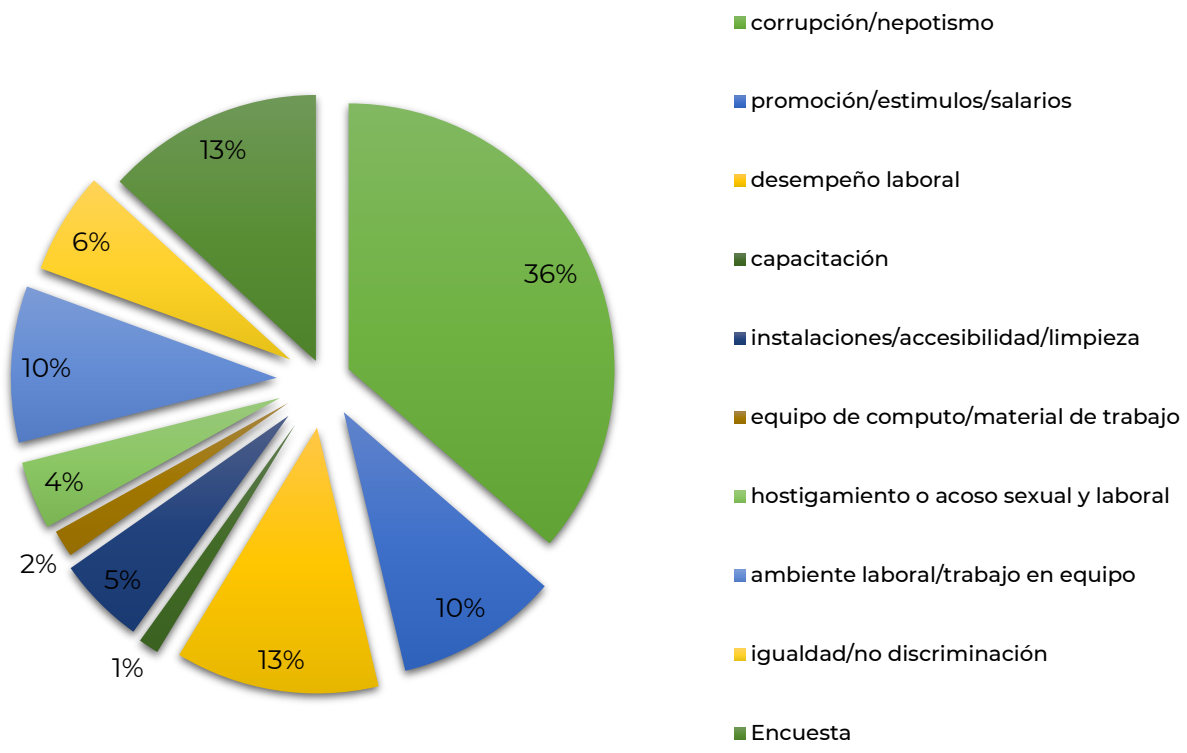
Se recibieron 268 felicitaciones segregadas de la siguiente forma:

QUEJAS

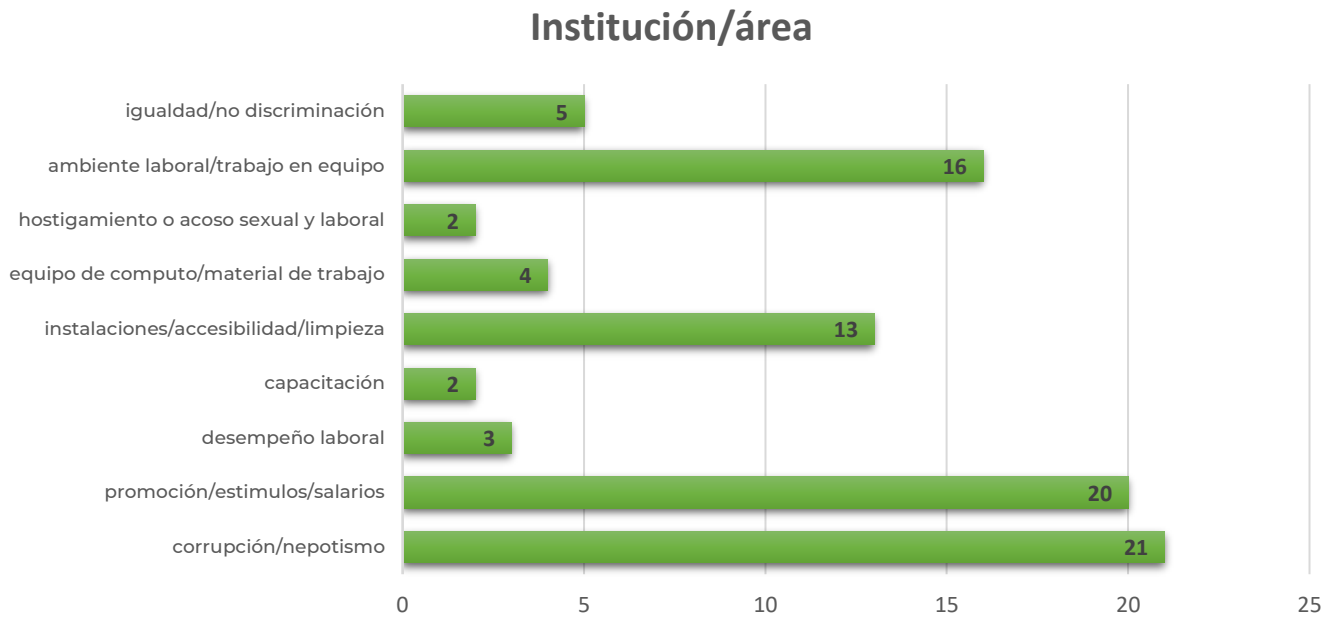
Se recibieron 241 quejas segregadas de la siguiente forma:



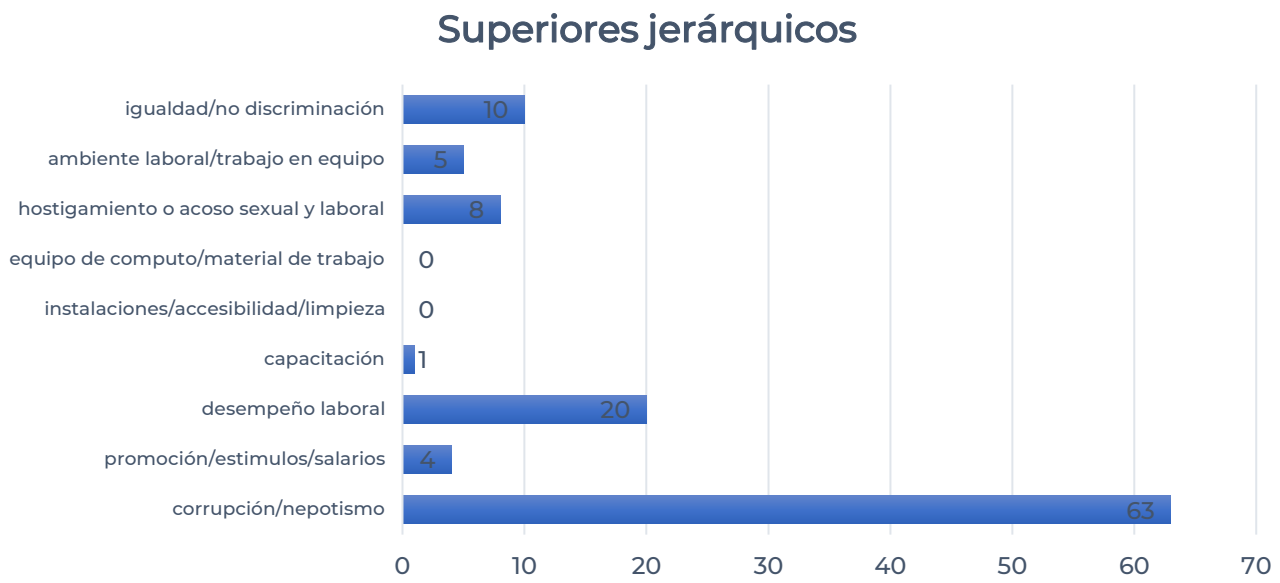
En terminos generales, el mayor porcentaje corresponde a corrupción/nepotismo como se observa en la siguiente gráfica:



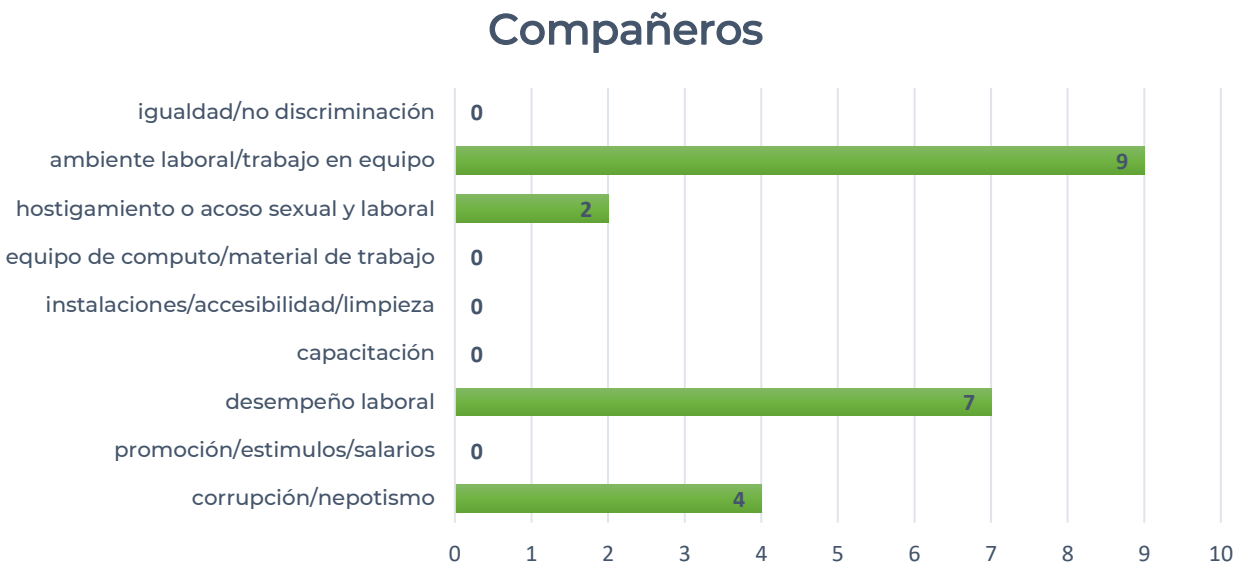
Derivado de lo anterior, a continuación se muestran las quejas segregadas por institución/área.



En los comentarios referentes al superior jerárquico, los servidores públicos perciben un alto grado de corrupción y nepotismo, y que el desempeño en sus funciones no concuerda con los salarios que perciben.

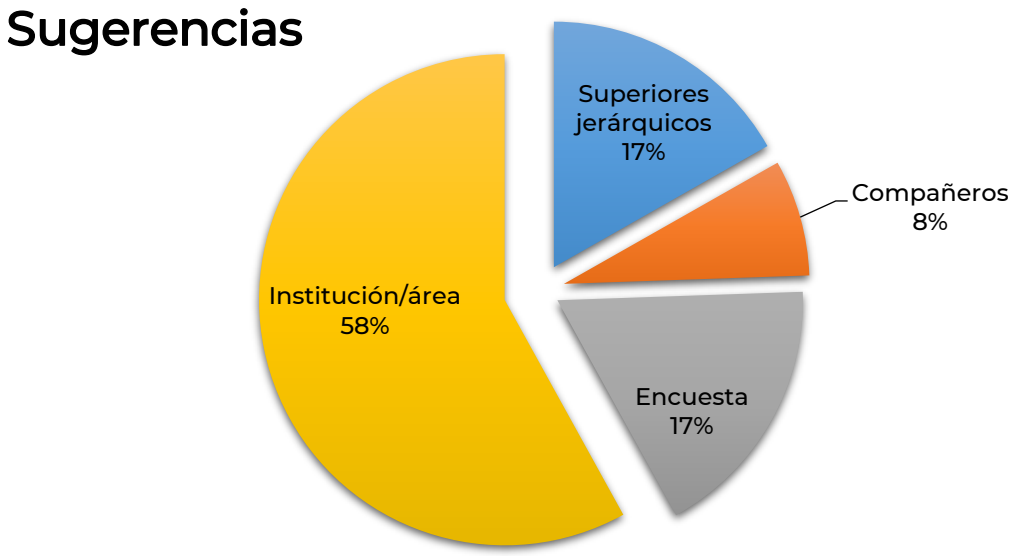


En los comentarios referentes a sus compañeros, expresan que no existe una división equitativa en el desempeño de las funciones y no trabajan en equipo, por lo cual se percibe un deterioro en el ambiente laboral.

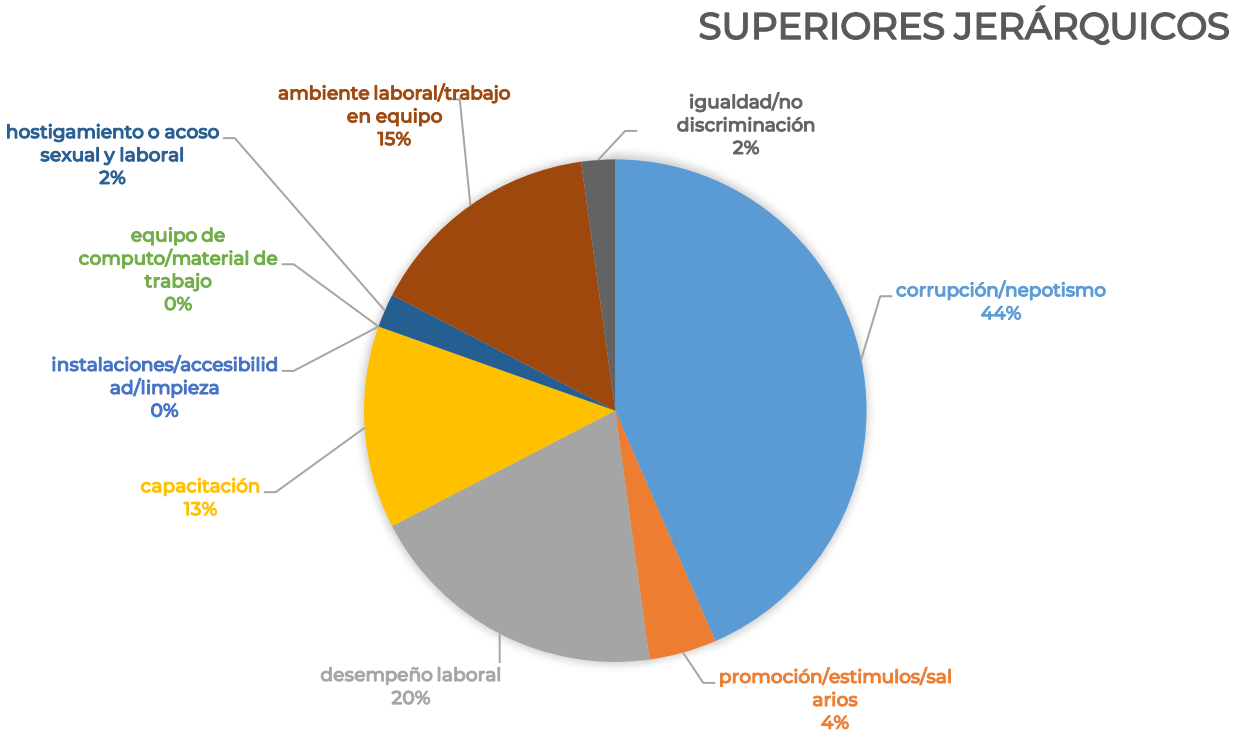


Sugerencias

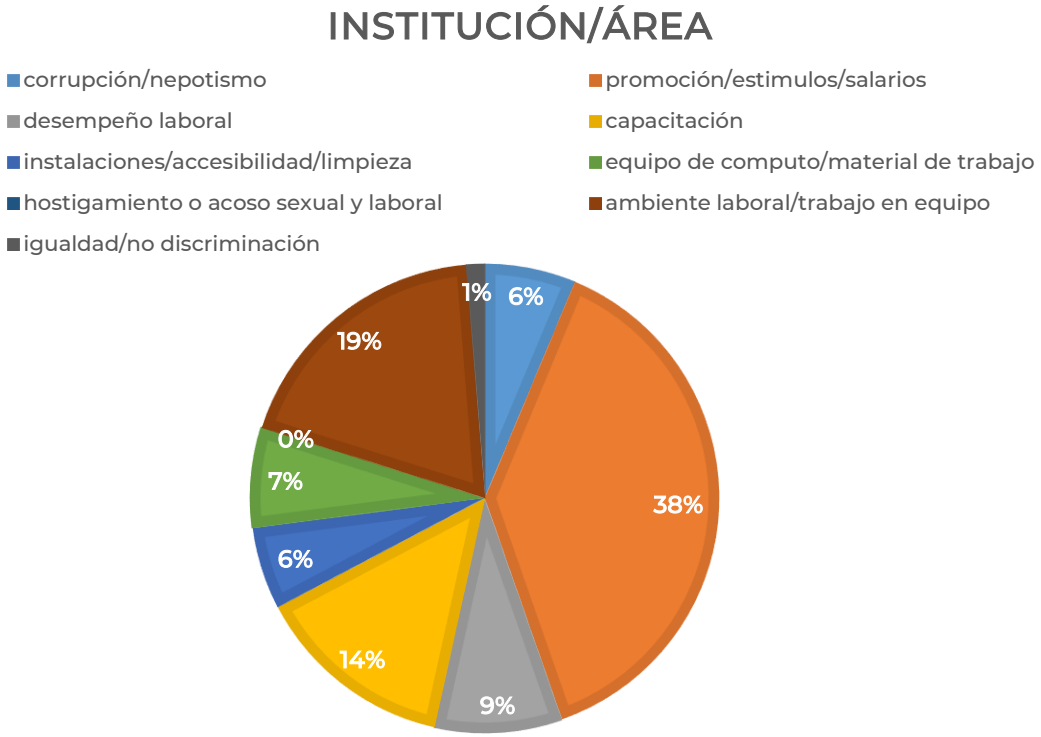
En total se recibieron 274 sugerencias y la mayoría corresponde a la Institución/área como se muestra a continuación:



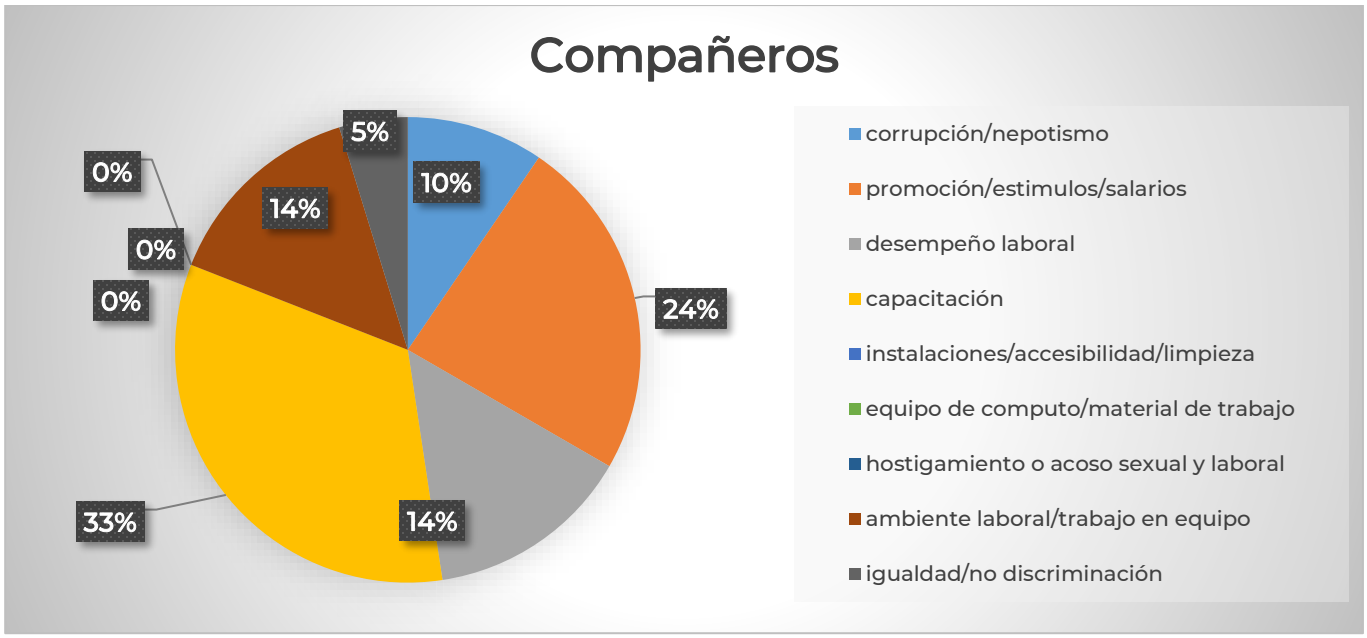
En este rubro los servidores públicos indicaron que se perciben mucha corrupción y nepotismo por parte de sus superiores jerárquicos, seguido por el mal desempeño en las funciones.



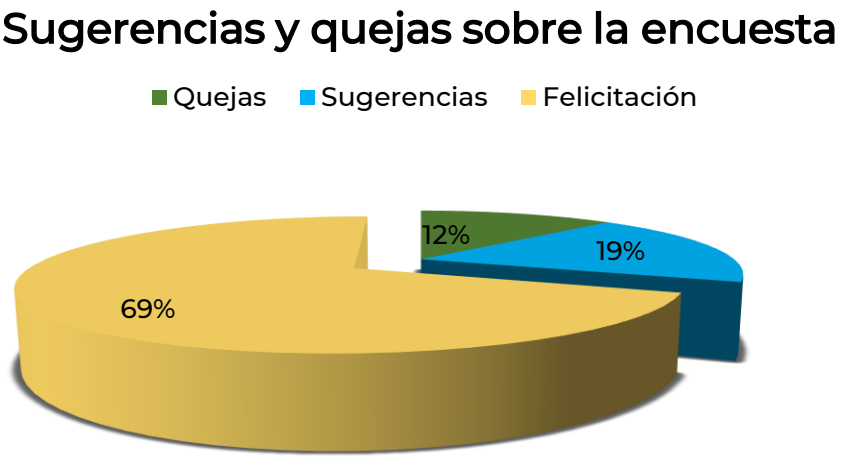
Con respecto al rubro de institución/área, los servidores públicos expresan mayoritariamente que no existe promoción de puestos, estímulos económicos o aumento de sueldo, seguido por un mal ambiente laboral debido a que sus responsabilidades no concuerdan con la remuneración que perciben.



En esta última sección, los servidores públicos indican que se requiere de mayor capacitación, principalmente de aquellos cursos que solicitan a través de la DNC.



Por último, en la siguiente gráfica se observa que 69% de los comentarios corresponden a Felicitaciones, 12% a quejas y 19% a sugerencias sobre la encuesta. En éstas dos últimas hacen alusión sobre reducir el número de preguntas y extender el tiempo para responder la encuesta.



3) ANÁLISIS COMPARATIVO

En las siguientes gráficas y tablas se observan los comparativos que servirán como fuente de información a fin de visualizar el comportamiento que se ha tenido en los ejercicios 2015, 2016, 2017 Y 2018 de la ECCO, conforme a los promedios obtenidos de manera global entre las instituciones de la APF, la misma SCT y sus distintas Unidades Administrativas; en la ECCO 2018 se presentaron factores diferentes que en años anteriores, sin embargo se podrá comparar con resultados globales.

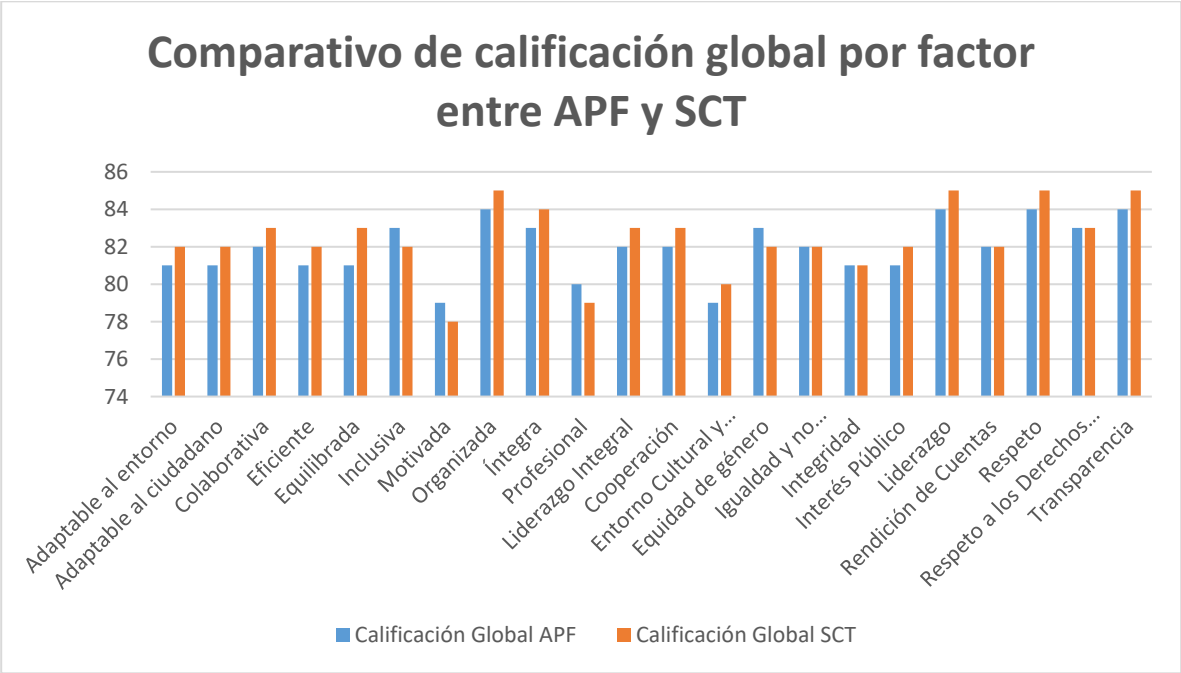
Como puede apreciarse, el resultado global de la SCT, esta por encima del global de la APF, lo que refleja que al día de hoy se cuenta con un clima laboral favorable para el desempeño de las funciones de los servidores públicos que participaron en la encuesta, sin embargo es vital mejorar las áreas de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

Dado que para este ejercicio la Secretaría de la Función Pública determinó como umbrales para considerar como fortalezas los factores calificados con 85 puntos o más y como áreas de oportunidad aquellos con calificación de 80 o menos, se observa que estamos casi en todos los factores dentro de la media para la APF.

Los resultados globales obtenidos en cada factor por la institución en comparación a la APF quedaron:

CONS.	NO. FACTOR EN RHNET	NOMBRE DE FACTOR	TIPO DE FACTOR	CALIFICACIÓN GLOBAL APF	CALIFICACIÓN GLOBAL SCT
1	38	Adaptable al entorno	BÁSICO	81	82
2	39	Adaptable al ciudadano	BÁSICO	81	82
3	40	Colaborativa	BÁSICO	82	83
4	41	Eficiente	BÁSICO	81	82
5	42	Equilibrada	BÁSICO	81	83
6	46	Inclusiva	BÁSICO	83	82
7	47	Motivada	BÁSICO	79	78
8	48	Organizada	BÁSICO	84	85
9	49	Íntegra	BÁSICO	83	84
10	50	Profesional	BÁSICO	80	79
11	52	Liderazgo Integral	COMPUESTO-LIDERAZGO	82	83
12	53	Cooperación	COMPUESTO-VALORES	82	83

13	**54**	Entorno Cultural y Ecológico	COMPUESTO-VALORES	79	80
14	**55**	Equidad de género	COMPUESTO-VALORES	83	82
15	**56**	Igualdad y no Discriminación	COMPUESTO-VALORES	82	82
16	**57**	Integridad	COMPUESTO-VALORES	81	81
17	**58**	Interés Público	COMPUESTO-VALORES	81	82
18	**59**	Liderazgo	COMPUESTO-VALORES	84	85
19	**60**	Rendición de Cuentas	COMPUESTO-VALORES	82	82
20	**61**	Respeto	COMPUESTO-VALORES	84	85
21	**62**	Respeto a los Derechos Humanos	COMPUESTO-VALORES	83	83
22	**63**	Transparencia	COMPUESTO-VALORES	84	85

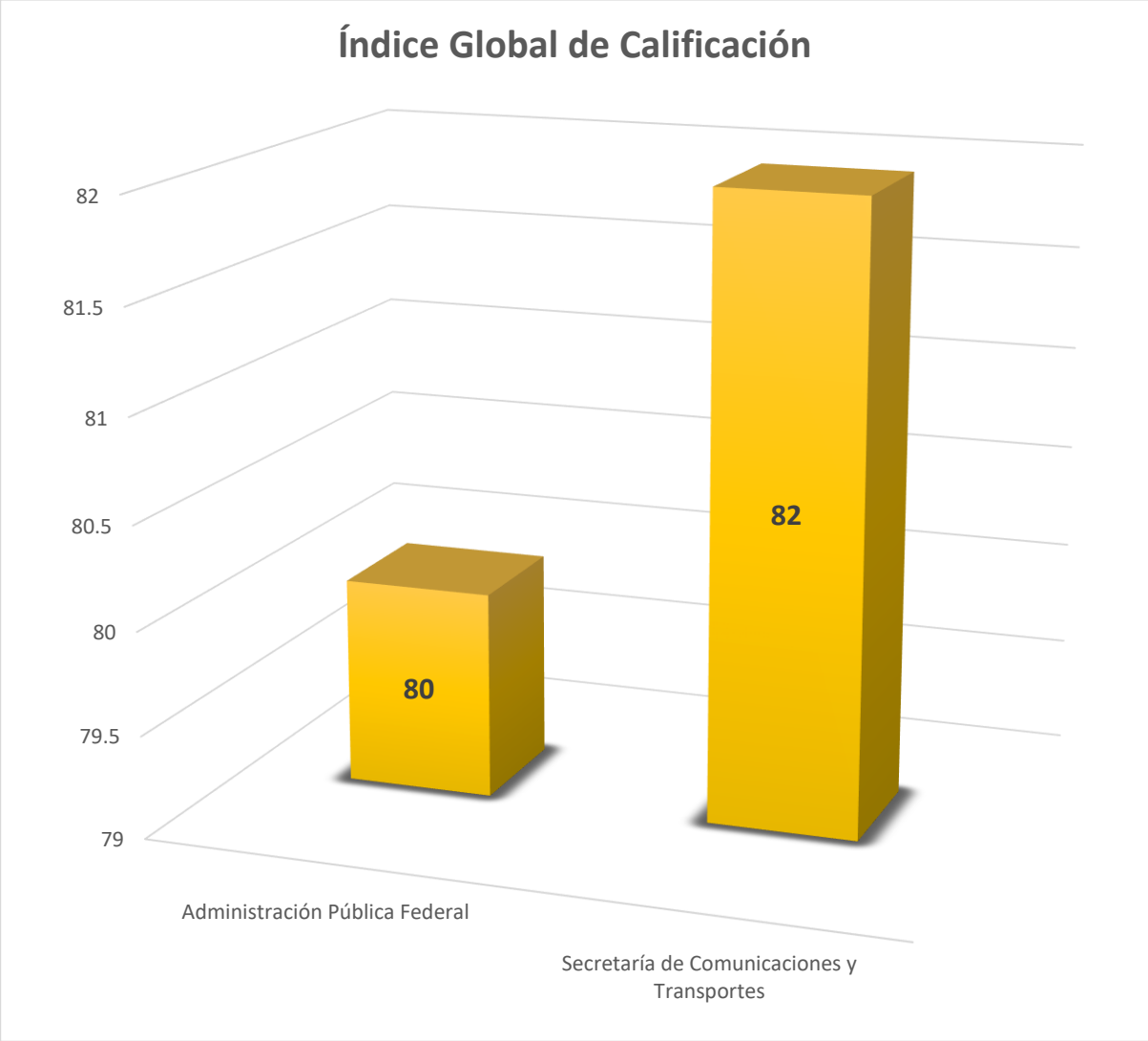


Comparativo de índices obtenidos entre las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada:

NOMBRE INSTITUCIÓN	CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN			
	2015	2016	2017	2018
Presidencia de la República	87	88	91	89
Secretaría de Gobernación	80	78	81	78
Secretaría de Relaciones Exteriores	81	79	87	79
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	81	78	87	80
Secretaría de la Defensa Nacional	88	88	91	89
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	83	82	88	82
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	82	80	86	82
Secretaría de Economía	83	80	87	81
Secretaría de Educación Pública	77	72	80	72
Secretaría de Salud	77	73	80	73
Secretaría de Marina	86	86	91	90
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	80	76	81	75
Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	78	76	88	75
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	79	75	82	75
Procuraduría General de la República	86	85	92	85
Secretaría de Energía	83	79	86	80
Secretaría de Desarrollo Social	80	78	85	79
Secretaría de Turismo	79	78	82	76
Secretaría de la Función Pública	83	79	86	80
Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	88	85	89	81
Secretaría de Cultura			79	72

Comparativo de índices obtenidos entre la APF y las correspondientes al sector comunicaciones y transportes.

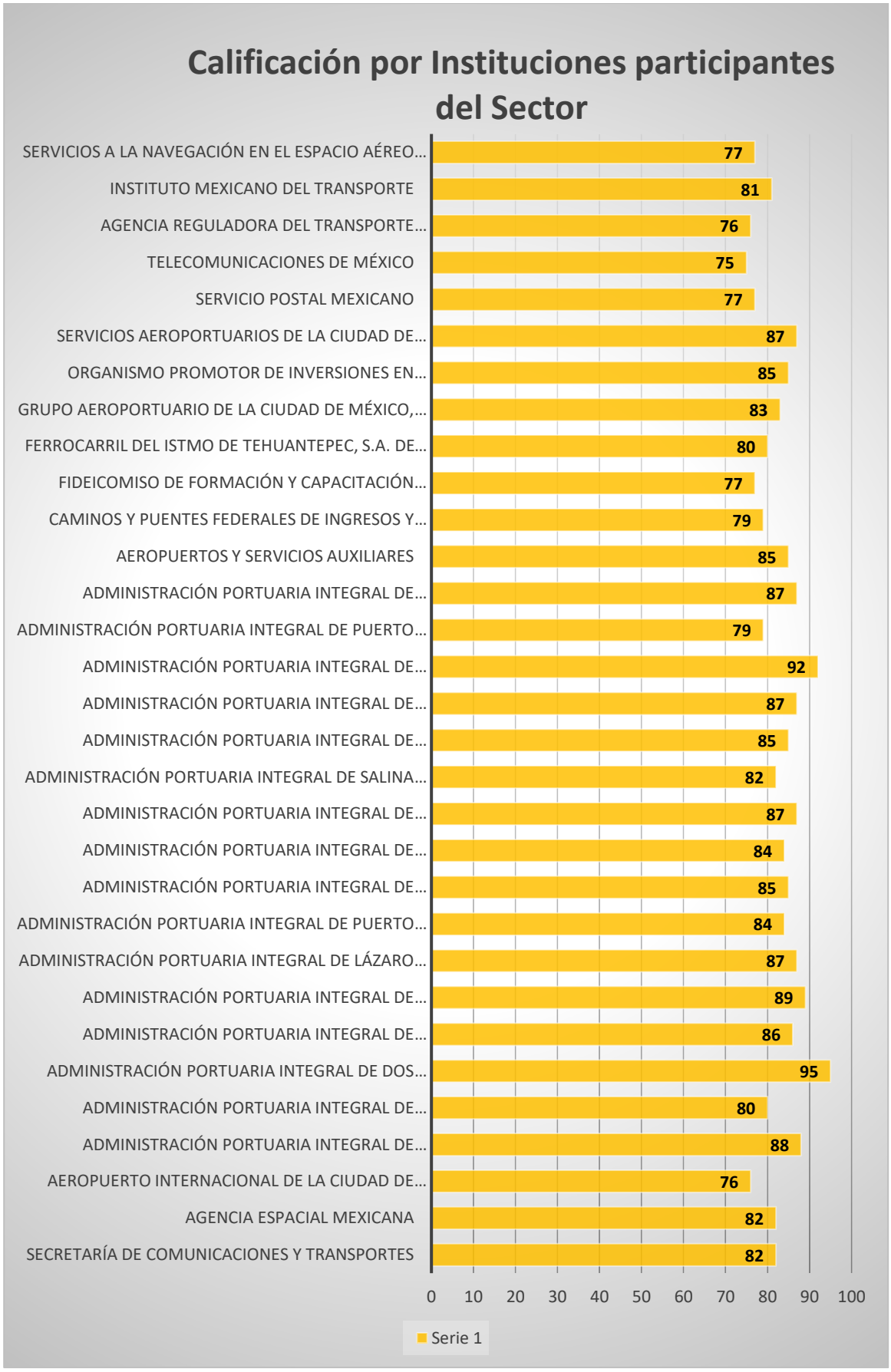
En las siguientes dos gráficas podemos observar los índices globales de calificación, mismos que resultan de 80 nivel APF y 82 para la SCT.



Asimismo, se presenta la gráfica del sector comunicaciones y transportes:

RAMO NO.	CODIGO_ UR	NOMBRE INSTITUCION	SIGLAS INSTITUCION	CALIFICACIÓN POR INSTITUCIÓN
9	9	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	SCT	82
9	JZN	Agencia Espacial Mexicana	AEM	82
9	KDN	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	AICM	76
9	J2Y	Administración Portuaria Integral de Altamira, S.A. de C.V.	API_ALTAMIRA	88
9	J3F	Administración Portuaria Integral de Coatzacoalcos, S.A. de C.V.	API_COATZACOALCOS	80
9	J2P	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	API_DOS_BOCAS	95
9	J2R	Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.	API_ENSENADA	86
9	J2Z	Administración Portuaria Integral de Guaymas, S.A. de C.V.	API_GUAYMAS	89
9	J3A	Administración Portuaria Integral de Lázaro Cárdenas, S.A. de C.V.	API_LAZARO_CARDENAS	87
9	J3C	Administración Portuaria Integral de Puerto Madero, S.A. de C.V.	API_MADERO	84
9	J3B	Administración Portuaria Integral de Manzanillo, S.A. de C.V.	API_MANZANILLO	85
9	J2T	Administración Portuaria Integral de Mazatlán, S.A. de C.V.	API_MAZATLAN	84
9	J2U	Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.	API_PROGRESO	87
9	J3G	Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V.	API_SAL	82
9	J3D	Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.	API_TAMPICO	85
9	J2W	Administración Portuaria Integral de Topolobampo, S.A. de C.V.	API_TOPOLOBAMPO	87
9	J2X	Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	API_TUXPAN	92
9	J2V	Administración Portuaria Integral de Puerto Vallarta, S.A. de C.V.	API_VALLARTA	79
9	J3E	Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.	API_VERACRUZ	87
9	JZL	Aeropuertos y Servicios Auxiliares	ASA	85
9	J0U	Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	CAPUFE	79
9	J4V	Fideicomiso de Formación y Capacitación para el Personal de la Marina Mercante Nacional	FIDENA	77

9	J3L	Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.	FIT	**80**
9	KDH	Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	GACM	**83**
9	J4Q	Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones	PROMTEL	**85**
9	KDK	Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	SACM	**87**
9	J9E	Servicio Postal Mexicano	SEPOMEX	**77**
9	KCZ	Telecomunicaciones de México	TELECOMM	**75**
9	D00	Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	ARTF	**76**
9	A00	Instituto Mexicano del Transporte	IMT	**81**
9	C00	Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	SENEAM	**77**


Calificación por Instituciones participantes del Sector
SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN EN EL ESPACIO AÉREO... 77
INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE 81
AGENCIA REGULADORA DEL TRANSPORTE... 76
TELECOMUNICACIONES DE MÉXICO 75
SERVICIO POSTAL MEXICANO 77
SERVICIOS AEROPORTUARIOS DE LA CIUDAD DE... 87
ORGANISMO PROMOTOR DE INVERSIONES EN... 85
GRUPO AEROPORTUARIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,... 83
FERROCARRIL DEL ISTMO DE TEHUANTEPEC, S.A. DE... 80
FIDEICOMISO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN... 77
CAMINOS Y PUENTES FEDERALES DE INGRESOS Y... 79
AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES 85
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 87
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE PUERTO... 79
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 92
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 87
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 85
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE SALINA... 82
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 87
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 84
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 85
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE PUERTO... 84
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE LÁZARO... 87
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 89
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 86
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE DOS... 95
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 80
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE... 88
AEROPUERTO INTERNACIONAL DE LA CIUDAD DE... 76
AGENCIA ESPACIAL MEXICANA 82
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES 82
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Serie 1

¿Cuáles son las áreas participantes?

Como en años anteriores y a fin de tener una visión integral sobre la percepción del clima laboral imperante en las áreas, participaron las 62 Unidades Administrativas que integran la SCT (31 Unidades Administrativas Centrales y 31 Centros SCT).

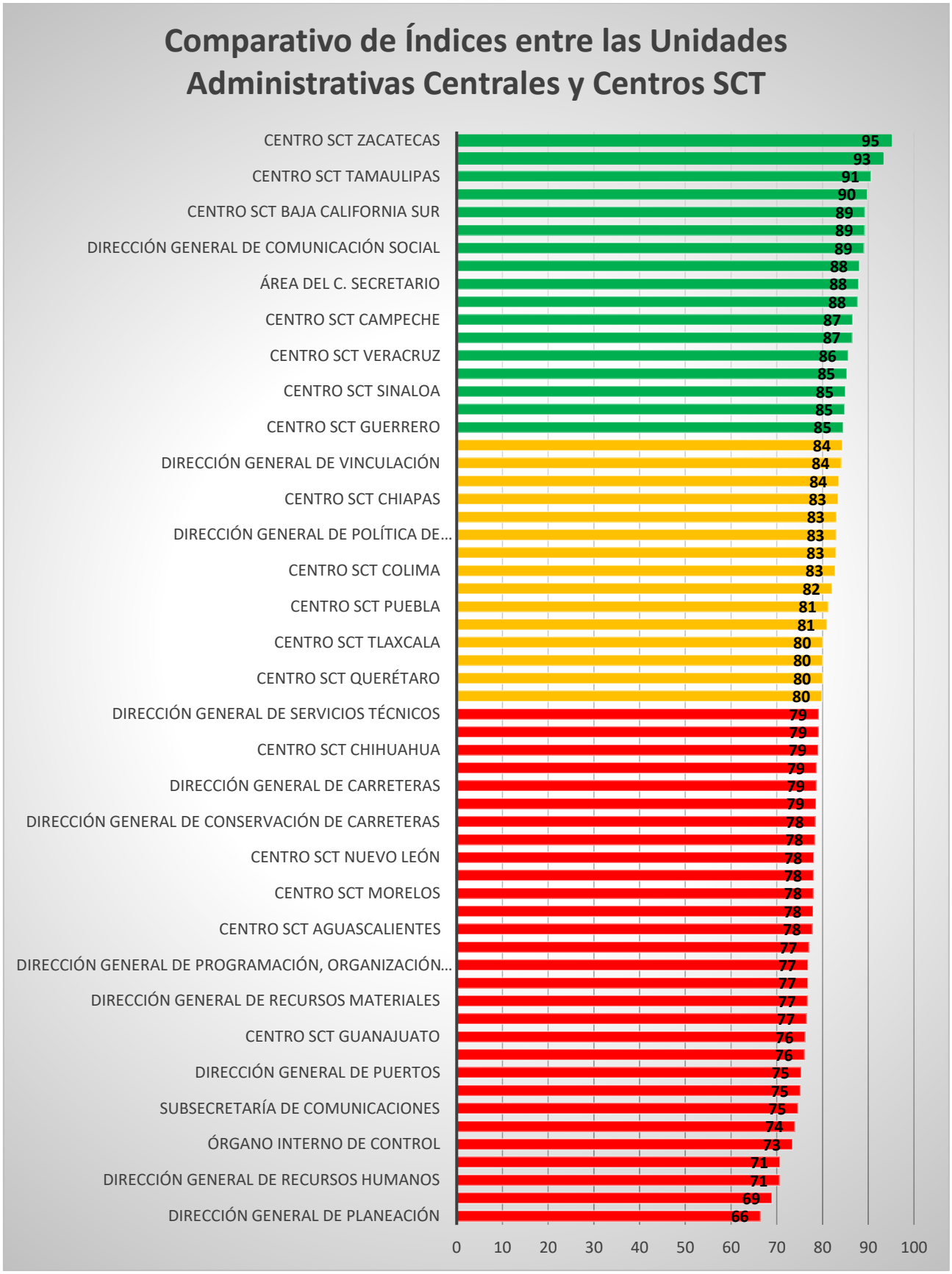
A continuación mostramos las calificaciones obtenidas por las áreas administrativas que participaron en la ECCO 2018.

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

Fortaleza

Media

Área de oportunidad

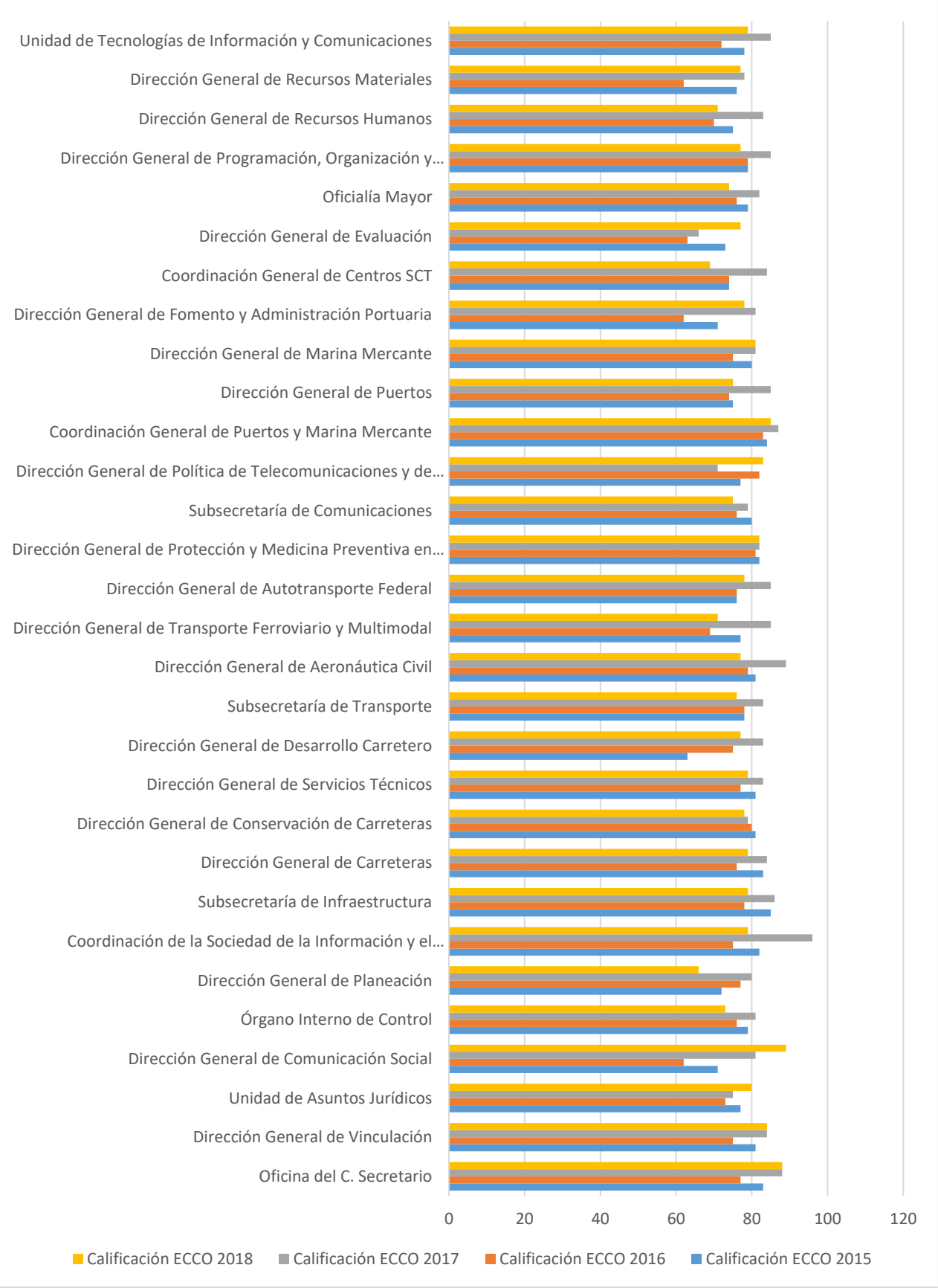

Comparativo de Índices entre las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT
CENTRO SCT ZACATECAS 95
CENTRO SCT TAMAULIPAS 93
CENTRO SCT BAJA CALIFORNIA SUR 91
DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL 90
ÁREA DEL C. SECRETARIO 89
CENTRO SCT CAMPECHE 89
CENTRO SCT VERACRUZ 89
CENTRO SCT SINALOA 88
CENTRO SCT GUERRERO 88
DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN 88
CENTRO SCT CHIAPAS 87
DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE... 87
CENTRO SCT COLIMA 86
CENTRO SCT PUEBLA 85
CENTRO SCT TLAXCALA 85
CENTRO SCT QUERÉTARO 85
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS TÉCNICOS 85
CENTRO SCT CHIHUAHUA 84
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS 84
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSERVACIÓN DE CARRETERAS 84
CENTRO SCT NUEVO LEÓN 83
CENTRO SCT MORELOS 83
CENTRO SCT AGUASCALIENTES 83
DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN... 83
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES 83
CENTRO SCT GUANAJUATO 83
DIRECCIÓN GENERAL DE PUERTOS 82
SUBSECRETARÍA DE COMUNICACIONES 81
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL 81
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS 80
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN 80
80
79
79
79
79
79
79
78
78
78
78
78
78
78
77
77
77
77
77
76
76
75
75
75
74
73
71
71
69
66
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

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

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

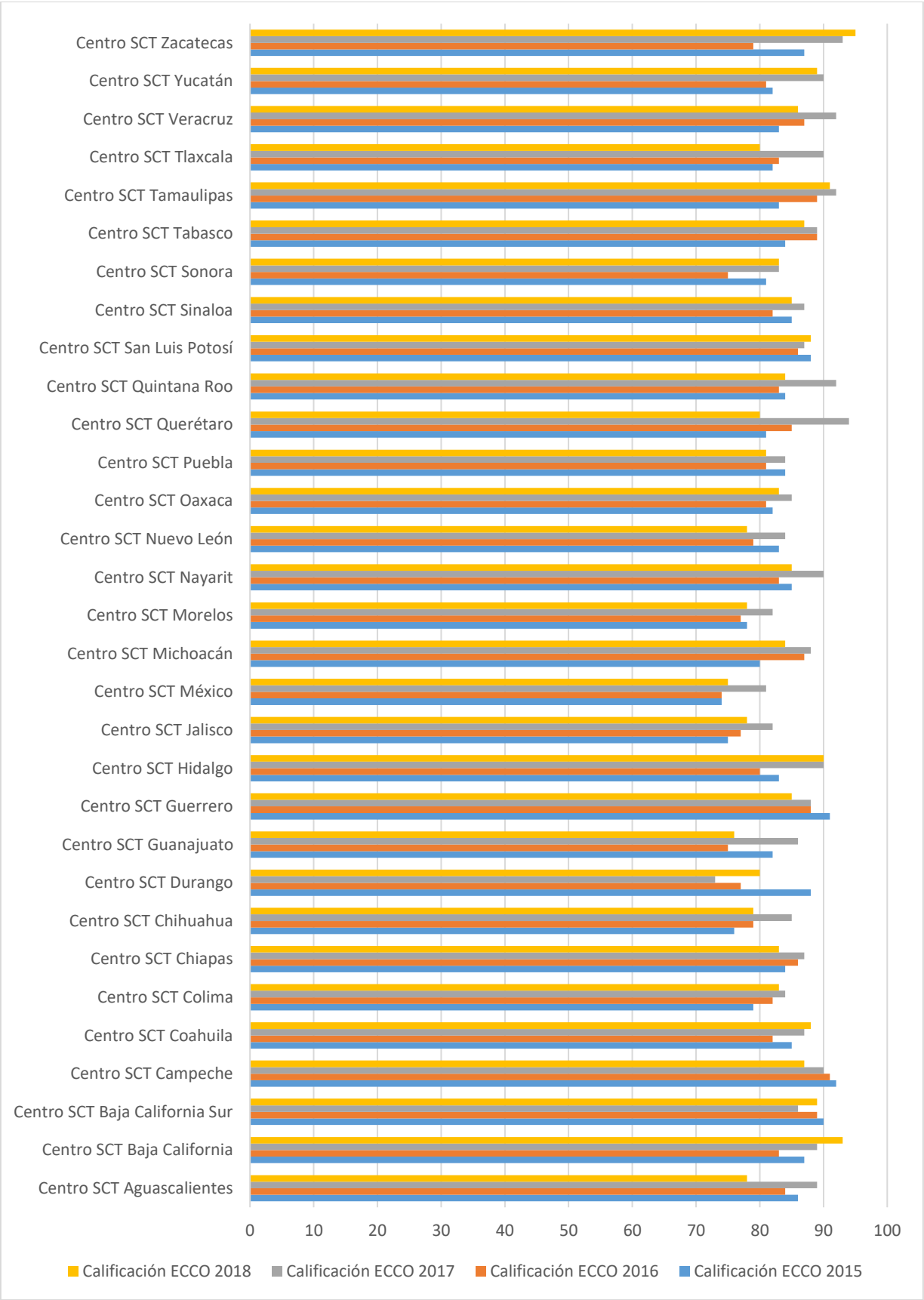
Clave UR	Nombre de área	Calificación ECCO 2015	Calificación ECCO 2016	Calificación ECCO 2017	Calificación ECCO 2018
100	Oficina del C. Secretario	83	77	88	88
102	Dirección General de Vinculación	81	75	84	84
110	Unidad de Asuntos Jurídicos	77	73	75	80
111	Dirección General de Comunicación Social	71	62	81	89
112	Órgano Interno de Control	79	76	81	73
114	Dirección General de Planeación	72	77	80	66
116	Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento	82	75	96	79
200	Subsecretaría de Infraestructura	85	78	86	79
210	Dirección General de Carreteras	83	76	84	79
211	Dirección General de Conservación de Carreteras	81	80	79	78
212	Dirección General de Servicios Técnicos	81	77	83	79
214	Dirección General de Desarrollo Carretero	63	75	83	77
300	Subsecretaría de Transporte	78	78	83	76
310	Dirección General de Aeronáutica Civil	81	79	89	77
311	Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal	77	69	85	71
312	Dirección General de Autotransporte Federal	76	76	85	78
313	Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte	82	81	82	82

400	Subsecretaría de Comunicaciones	80	76	79	75
411	Dirección General de Política de Telecomunicaciones y de Radio Difusión	77	82	71	83
500	Coordinación General de Puertos y Marina Mercante	84	83	87	85
510	Dirección General de Puertos	75	74	85	75
511	Dirección General de Marina Mercante	80	75	81	81
512	Dirección General de Fomento y Administración Portuaria	71	62	81	78
600	Coordinación General de Centros SCT	74	74	84	69
611	Dirección General de Evaluación	73	63	66	77
700	Oficialía Mayor	79	76	82	74
710	Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto	79	79	85	77
711	Dirección General de Recursos Humanos	75	70	83	71
712	Dirección General de Recursos Materiales	76	62	78	77
713	Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones	78	72	85	79


Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones
Dirección General de Recursos Materiales
Dirección General de Recursos Humanos
Dirección General de Programación, Organización y...
Oficialía Mayor
Dirección General de Evaluación
Coordinación General de Centros SCT
Dirección General de Fomento y Administración Portuaria
Dirección General de Marina Mercante
Dirección General de Puertos
Coordinación General de Puertos y Marina Mercante
Dirección General de Política de Telecomunicaciones y de...
Subsecretaría de Comunicaciones
Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en...
Dirección General de Autotransporte Federal
Dirección General de Transporte Ferroviario y Multimodal
Dirección General de Aeronáutica Civil
Subsecretaría de Transporte
Dirección General de Desarrollo Carretero
Dirección General de Servicios Técnicos
Dirección General de Conservación de Carreteras
Dirección General de Carreteras
Subsecretaría de Infraestructura
Coordinación de la Sociedad de la Información y el...
Dirección General de Planeación
Órgano Interno de Control
Dirección General de Comunicación Social
Unidad de Asuntos Jurídicos
Dirección General de Vinculación
Oficina del C. Secretario
0
20
40
60
80
100
120
Calificación ECCO 2018
Calificación ECCO 2017
Calificación ECCO 2016
Calificación ECCO 2015

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

Clave UR	Nombre de área	Calificación ECCO 2015	Calificación ECCO 2016	Calificación ECCO 2017	Calificación ECCO 2018
621	Centro SCT Aguascalientes	86	84	89	78
622	Centro SCT Baja California	87	83	89	93
623	Centro SCT Baja California Sur	90	89	86	89
624	Centro SCT Campeche	92	91	90	87
625	Centro SCT Coahuila	85	82	87	88
626	Centro SCT Colima	79	82	84	83
627	Centro SCT Chiapas	84	86	87	83
628	Centro SCT Chihuahua	76	79	85	79
630	Centro SCT Durango	88	77	73	80
631	Centro SCT Guanajuato	82	75	86	76
632	Centro SCT Guerrero	91	88	88	85
633	Centro SCT Hidalgo	83	80	90	90
634	Centro SCT Jalisco	75	77	82	78
635	Centro SCT México	74	74	81	75
636	Centro SCT Michoacán	80	87	88	84
637	Centro SCT Morelos	78	77	82	78
638	Centro SCT Nayarit	85	83	90	85
639	Centro SCT Nuevo León	83	79	84	78
640	Centro SCT Oaxaca	82	81	85	83
641	Centro SCT Puebla	84	81	84	81
642	Centro SCT Querétaro	81	85	94	80
643	Centro SCT Quintana Roo	84	83	92	84
644	Centro SCT San Luis Potosí	88	86	87	88
645	Centro SCT Sinaloa	85	82	87	85
646	Centro SCT Sonora	81	75	83	83
647	Centro SCT Tabasco	84	89	89	87
648	Centro SCT Tamaulipas	83	89	92	91
649	Centro SCT Tlaxcala	82	83	90	80
650	Centro SCT Veracruz	83	87	92	86
651	Centro SCT Yucatán	82	81	90	89
652	Centro SCT Zacatecas	87	79	93	95

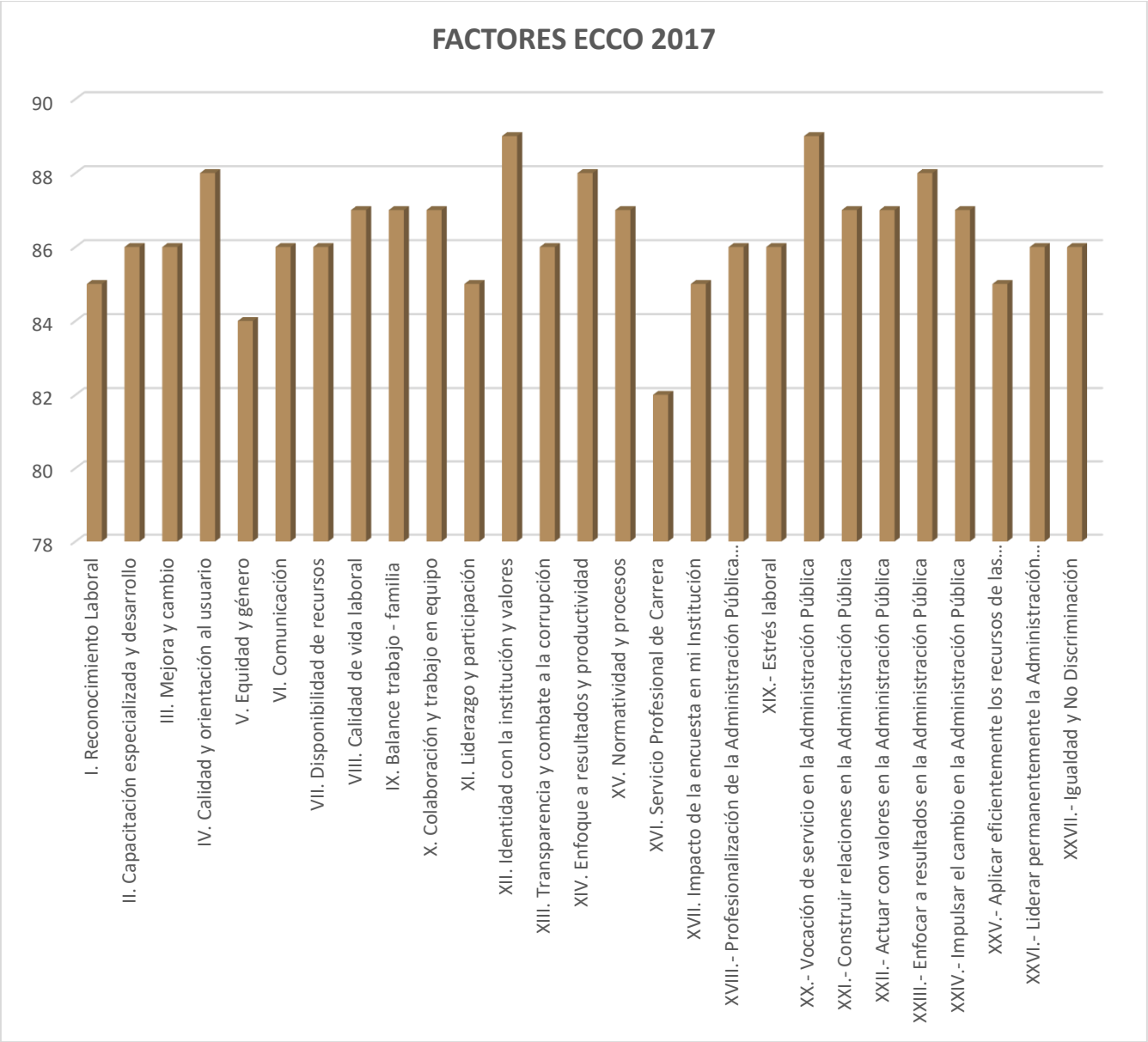

Centro SCT Zacatecas
Centro SCT Yucatán
Centro SCT Veracruz
Centro SCT Tlaxcala
Centro SCT Tamaulipas
Centro SCT Tabasco
Centro SCT Sonora
Centro SCT Sinaloa
Centro SCT San Luis Potosí
Centro SCT Quintana Roo
Centro SCT Querétaro
Centro SCT Puebla
Centro SCT Oaxaca
Centro SCT Nuevo León
Centro SCT Nayarit
Centro SCT Morelos
Centro SCT Michoacán
Centro SCT México
Centro SCT Jalisco
Centro SCT Hidalgo
Centro SCT Guerrero
Centro SCT Guanajuato
Centro SCT Durango
Centro SCT Chihuahua
Centro SCT Chiapas
Centro SCT Colima
Centro SCT Coahuila
Centro SCT Campeche
Centro SCT Baja California Sur
Centro SCT Baja California
Centro SCT Aguascalientes
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90
100
Calificación ECCO 2018
Calificación ECCO 2017
Calificación ECCO 2016
Calificación ECCO 2015

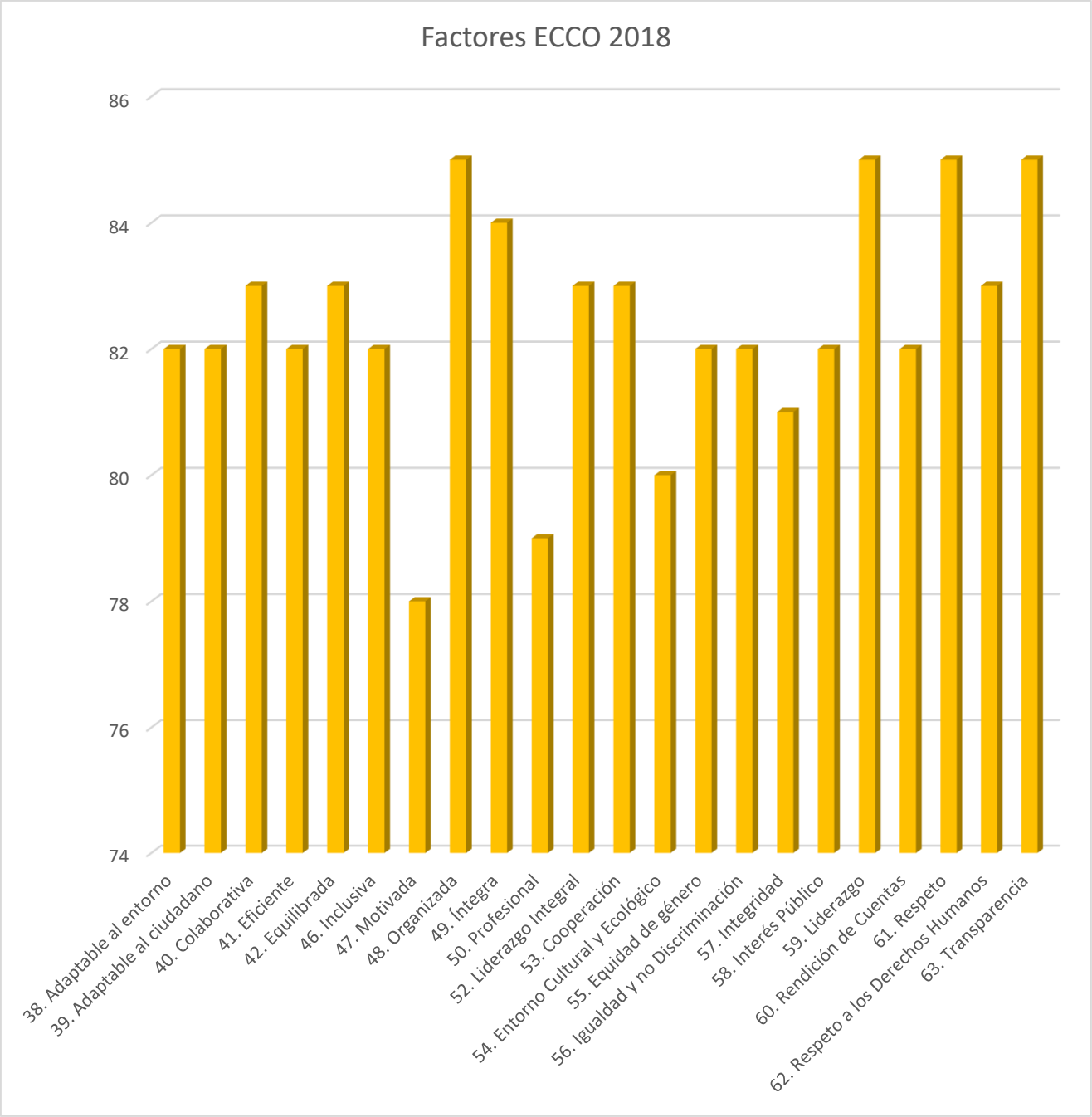
En las gráficas anteriores se observa que en tanto en las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT se ha fortalecido la percepción del clima laboral en comparación con el año 2015, 2016 Y 2017.

Como referencia, se muestran las calificaciones obtenidas en el ejercicio de la ECCO 2017 y 2018, debido a que los factores fueron diferentes no es posible compararlos.

Factores ECCO 2017	SCT 2017	Factores ECCO 2018	SCT 2018
I. Reconocimiento Laboral	85	38. Adaptable al entorno	82
II. Capacitación especializada y desarrollo	86	39. Adaptable al ciudadano	82
III. Mejora y cambio	86	40. Colaborativa	83
IV. Calidad y orientación al usuario	88	41. Eficiente	82
V. Equidad y género	84	42. Equilibrada	83
VI. Comunicación	86	46. Inclusiva	82
VII. Disponibilidad de recursos	86	47. Motivada	78
VIII. Calidad de vida laboral	87	48. Organizada	85
IX. Balance trabajo - familia	87	49. Íntegra	84
X. Colaboración y trabajo en equipo	87	50. Profesional	79
XI. Liderazgo y participación	85	52. Liderazgo Integral	83
XII. Identidad con la institución y valores	89	53. Cooperación	83
XIII. Transparencia y combate a la corrupción	86	54. Entorno Cultural y Ecológico	80
XIV. Enfoque a resultados y productividad	88	55. Equidad de género	82
XV. Normatividad y procesos	87	56. Igualdad y no Discriminación	82
XVI. Servicio Profesional de Carrera	82	57. Integridad	81
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	85	58. Interés Público	82
XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal	86	59. Liderazgo	85
XIX.- Estrés laboral	86	60. Rendición de Cuentas	82
XX.- Vocación de servicio en la Administración Pública	89	61. Respeto	85
XXI.- Construir relaciones en la Administración Pública	87	62. Respeto a los Derechos Humanos	83
XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública	87	63. Transparencia	85
XXIII.- Enfocar a resultados en la Administración Pública	88		

XXIV.- Impulsar el cambio en la Administración Pública	87		
XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	85		
XXVI.- Liderar permanentemente la Administración Pública	86		
XXVII.- Igualdad y No Discriminación	86		




Factores ECCO 2018
86
84
82
80
78
76
74
38. Adaptable al entorno
39. Adaptable al ciudadano
40. Colaborativa
41. Eficiente
42. Equilibrada
46. Inclusiva
47. Motivada
48. Organizada
49. Íntegra
50. Profesional
52. Liderazgo Integral
53. Cooperación
54. Entorno Cultural y Ecológico
55. Equidad de género
56. Igualdad y no Discriminación
57. Integridad
58. Interés Público
59. Liderazgo
60. Rendición de Cuentas
61. Respeto
62. Respeto a los Derechos Humanos
63. Transparencia

Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organzacional 2018

Se dio cumplimiento a todas las acciones de mejora propuestas para las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organzacional (PTCCO) en el ejercicio anterior, mismas que a continuación se enuncian; cabe señalar que también se muestran las evidencias de los mismos:

ACCIONES PROGRAMADAS	ACCIONES CUMPLIDAS	ESTATUS
ACCIONES OBLIGATORIAS (CRITERIOS DE LA SFP PARA ELABORAR EL PTCCO)		
Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017 de esta SCT.	Los resultados de la ECCO 2017 se difundieron en el Portal de la SCT, liga: https://www.gob.mx/sct/es/documentos/clima-y-cultura-organizacional-de-la-sct	Cumplida 100%
XVI. Servicio Profesional de Carrera **Objetivo Estratégico:** Programar actividades durante el ejercicio 2018, que permitan incrementar de manera positiva la percepción del servidor público sobre el Subsistema de Ingreso en el Servicio Profesional de Carrera en esta Secretaría de Comunicaciones y Transportes.		
Fomentar la difusión de los concursos de ingreso con la finalidad de impulsar a los servidores públicos de la dependencia para que participen.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas las convocatorias de concursos en la SCT para fomentar la participación de los servidores públicos.	Cumplida 100%
Difundir quincenalmente en el Portal de la dependencia los resultados de los concursos.	Se difundió continuamente en el portal de la SCT las convocatorias de concursos en la SCT.	
Difundir a través de tarjetas electrónicas, mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso y la participación de los servidores públicos de la Institución.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas información importante para reforzar la transparencia en las convocatorias de concursos en la SCT.	

Objetivo Estratégico: Programar actividades durante el ejercicio 2018, que permitan incrementar de manera positiva la percepción del servidor público sobre el Subsistema de Ingreso en el Servicio Profesional de Carrera en esta Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Fortalecer la importancia de las trayectorias de ascenso y promoción, con la finalidad de que los servidores públicos conozcan las opciones de desarrollo profesional con las que cuenta su Institución.		
Difundir las trayectorias con las que cuenta esta Secretaría.	Se difundió a través de tarjetas electrónicas las trayectorias en las SCT.	Cumplida 100%
V. Equidad y género. **Objetivo Estratégico:** Fomentar un clima organizacional óptimo en los servidores públicos, para lograr un comportamiento respetuoso, equitativo y no discriminatorio.		
Capacitar en materia de equidad de género, cambio de actitud, lenguaje incluyente y no discriminación.	Se ha difundido sobre igualdad laboral y no discriminación desde el mes de febrero a diciembre, ya que el Comité de Ética continúa enviando difusión al respecto del actual.	Cumplida 100%
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación **Objetivo Estratégico:** Incrementar la impartición de cursos a los servidores públicos de esta Secretaría durante el año 2018, a fin de promover la eficiencia y calidad laboral mediante las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).		
Impartir cursos y actualizaciones de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) durante el año 2018.	Total: 75 acciones con 991 participantes	Cumplida 86%
Difundir información relacionada con las TIC´s, para fortalecer los conocimientos de los servidores públicos.	Derivado del cambio de gobierno, esta actividad se cerró en noviembre. La UTIC y el CAT, mediante tarjetas electrónicas difundieron información relevante sobre la optimización de recursos y medidas de seguridad.	
Objetivos Obligatorios y Estratégicos: Práctica estratégica sobre el factor de liderazgo.		
Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo.	Total: 39 acciones con 1331 participantes.	Cumplida 100%

Fórmula:

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

Fórmula:

$$\frac{10}{12} \times 100 = 83\%$$

Definición de Objetivos Estratégicos

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

NÚM. Y TIPO DE FACTOR	Reactivo	ÍNDICE OBTENIDO
7. Motivada	176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos. 179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal. 206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.	**78**
10. Profesional	191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.). 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.	**79**
5. Equilibrada y 13. Entorno Cultural y Ecológico	149. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico). Este reactivo se considera como área de oportunidad, toda vez que se pretende que el área responsable implemente acciones respecto del reactivo, para convertirlo en fortaleza.	**5. 83** **13. 80**

7. Motivada. Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.

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

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la importancia sobre la empatía laboral en el liderazgo.
2) Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de los premios de puntualidad y eficiencia para el personal operativo.
3) Difundir a través de tarjetas electrónicas el Premio Nacional de Administración Pública.
4) Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal operativo.
5) Implementar el programa de estímulos y recompensas para el personal de nivel operativo.
6) Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su presupuesto implementen un curso en línea o presencial dirigido a los superiores jerárquicos para sensibilizarlos en el tema de trabajo en equipo, motivación, comunicación y reconocimiento laboral.

10. Profesional. Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

Objetivo estratégico: Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su nivel profesional.

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso en la Institución.
2) Procurar la impartición de cursos para incrementar el nivel educativo de los servidores públicos.
3) Difundir información acerca de las opciones que existen para mejorar el nivel educativo para los servidores públicos dentro de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
4) Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su presupuesto implementen cursos técnicos para el efectivo desarrollo de los servidores públicos en sus puestos.

5. Equilibrada. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

13. Entorno Cultural y Ecológico. Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Objetivo estratégico: Promover la visita y el cuidado de los parques históricos, culturales y sitios patrimoniales.

Acciones:

1) Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos acerca de los espacios y eventos culturales.
2) Promover a través de medios electrónicos visitas a museos y zonas arqueológicas en días de descanso (sábados, domingos y días festivos).

Objetivo estratégico: Impulsar el deporte en los servidores públicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en beneficio a la salud.

Acciones:

1) Participar como Secretaría de Comunicaciones y Transportes en carreras que se celebren en la Ciudad de México y en el interior de la República.
2) Fomentar el uso de las ciclopistas, como actividad deportiva y recreativa para los servidores públicos.

Objetivo estratégico: Fomentar la educación del medio ambiente.

Acciones:

1) Difundir recomendaciones acerca del cuidado e higiene en los espacios laborales, para contar con un mejor ambiente laboral.
2) Realizar una campaña de recolección de desechos tales como: pilas, celulares, lentes, entre otros.

Definición de Prácticas de Transformación 2019

Objetivos estratégicos	#	Práctica de transformación	Tipo de práctica	Personal dirigido	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	Impacto
Dar a conocer a los servidores públicos de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT los resultados de la ECCO 2018.	1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	2- Operativa	1- Todo el personal	Durante el mes de febrero de 2019.	63. Transparencia		Medio
Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.	2	Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la importancia sobre la empatía laboral en el liderazgo.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Una tarjeta electrónica mensual de febrero a noviembre de 2019.	47. Motivada		Alto
	3	Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de los premios de puntualidad y eficiencia para el personal operativo.	1- Estratégica	5- Operativos	Una tarjeta electrónica mensual en los meses de agosto y octubre de 2019.	47. Motivada		Medio
	4	Difundir a través de tarjetas electrónicas el Premio Nacional de Administración Pública.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Difusión en los meses de junio y julio de 2019.	47. Motivada		Alto
	5	Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de estímulos y recompensas para el personal operativo.	1- Estratégica	5- Operativos	Difusión en los meses de junio (última semana) y julio de 2019.	47. Motivada		Medio
	6	Implementar el programa de estímulos y recompensas para el personal de nivel operativo.	1- Estratégica	5- Operativos	Julio a noviembre de 2019.	47. Motivada		Medio

	7	Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su presupuesto implementen un curso en línea o presencial dirigido a los superiores jerárquicos para sensibilizarlos en el tema de trabajo en equipo, motivación, comunicación y reconocimiento laboral.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Abril a noviembre de 2019.	47. Motivada		Alto
Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su nivel profesional.	8	Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de Ingreso en la Institución.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Febrero a noviembre de 2019.	50. Profesional		Alto
	9	Procurar la impartición de cursos para incrementar el nivel educativo de los servidores públicos.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Abril a noviembre de 2019.	50. Profesional		Alto
	10	Difundir información acerca de las opciones que existen para mejorar el nivel educativo para los servidores públicos dentro de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Agosto a noviembre de 2019.	50. Profesional		Alto
	11	Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su presupuesto implementen cursos técnicos para el efectivo desarrollo de los servidores públicos en sus puestos.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Abril a noviembre de 2019.	50. Profesional		Alto

Promover la visita y el cuidado de los parques históricos, culturales y sitios patrimoniales.	12	Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos acerca de los espacios y eventos culturales.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Marzo a noviembre de 2019.	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto
	13	Promover a través de medios electrónicos visitas a museos y zonas arqueológicas en días de descanso (sábados, domingos y días festivos).	1- Estratégica	1- Todo el personal	Marzo a noviembre de 2019.	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto
Impulsar el deporte en los servidores públicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en beneficio a la salud.	14	Participar como Secretaría de Comunicaciones y Transportes en carreras que se celebren en la Ciudad de México y en el interior de la República.	1- Estratégica	1- Todo el personal	En las fechas programadas dentro de este período.	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto
	15	Fomentar el uso de las ciclopistas, como actividad deportiva y recreativa para los servidores públicos.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Marzo a noviembre de 2019.	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto
Fomentar la educación del medio ambiente.	16	Difundir recomendaciones acerca del cuidado e higiene en los espacios laborales, para contar con un mejor ambiente laboral.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Marzo a noviembre de 2019.	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto
	17	Realizar una campaña de recolección de desechos tales como: pilas, celulares, lentes, entre otros.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Marzo a noviembre de 2019.	42. Equilibrada	54. Entorno Cultural y Ecológico	Alto
Práctica estratégica sobre el factor de liderazgo.	18	Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo.	1- Estratégica	1- Todo el personal	Abril a septiembre 2019.	59. Liderazgo		Alto

Definición de Prácticas de Transformación 2019

SCT

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

Resumen de Clima y Cultura Organizacional de la APF (RECO)

Nombre de la Firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de política	Prácticas de transformación	Personal dirigido	Fecha de vigencia	Fecha de inicio	Fecha de fin	Periodo	1° factor relacionado	2° factor relacionado	3° factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer a los servidores públicos de la UR los resultados de la RECO 2018.	2- Operativa	Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/03/2019	28/02/2019	Dos días al mes de febrero de 2019	4-4- Transparencia			Medio
2	2- Programar acciones que fortalezcan la importancia directiva y encaucen el buen desempeño de las funciones de las y los servidores públicos	1- Estratégica	Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la importancia sobre la equidad laboral en el liderazgo.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/03/2019	29/11/2019	Una tarjeta electrónica mensual de febrero a noviembre de 2019	4-7- Motivada			Alto
3	2- Programar acciones que fortalezcan la importancia directiva y encaucen el buen desempeño de las funciones de las y los servidores públicos	1- Estratégica	Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de los premios de puntualidad y eficiencia con el personal operativo.	5- Operativos	14/03/2019	30/03/2019	31/10/2019	Una tarjeta electrónica mensual en los meses de agosto y octubre de 2019.	4-7- Motivada			Medio
4	2- Programar acciones que fortalezcan la importancia directiva y encaucen el buen desempeño de las funciones de las y los servidores públicos	1- Estratégica	Difundir a través de tarjetas electrónicas el Premio Nacional de Administración Pública.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/06/2019	31/07/2019	Difusión en los meses de junio y julio de 2019	4-7- Motivada			Alto
5	2- Programar acciones que fortalezcan la importancia directiva y encaucen el buen desempeño de las funciones de las y los servidores públicos	1- Estratégica	Difundir a través de tarjetas electrónicas el otorgamiento de reconocimientos y encomiendas para el personal operativo.	5- Operativos	14/03/2019	01/03/2019	28/02/2019	Difusión en los meses de junio (primera semana) y julio de 2019.	4-7- Motivada			Medio
6	2- Programar acciones que fortalezcan la importancia directiva y encaucen el buen desempeño de las funciones de las y los servidores públicos	1- Estratégica	Implementar el programa de estímulos y encomiendas para el personal de nivel operativo.	5- Operativos	14/03/2019	01/03/2019	29/11/2019	Julio a noviembre de 2019	4-7- Motivada			Medio
7	2- Programar acciones que fortalezcan la importancia directiva y encaucen el buen desempeño de las funciones de las y los servidores públicos	1- Estratégica	Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su programa de capacitación implementen un curso en línea o presencial dirigido a los supervisores y mandos para sensibilizarlos en el tema de trabajo en equipo, motivación, comunicación y reconocimiento laboral.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Abril a noviembre de 2019	4-7- Motivada			Alto
8	3- Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su perfil profesional.	1- Estratégica	Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes que refuercen la transparencia del subsistema de ingreso en la institución.	1- Todo el personal	14/03/2019	16/02/2019	29/11/2019	Febrero a Noviembre de 2019	5-0- Profesional			Alto
9	3- Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su perfil profesional.	1- Estratégica	Procurar la organización de cursos para incrementar el nivel educativo de los servidores públicos.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Abril a Noviembre 2019	5-0- Profesional			Alto
10	3- Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su perfil profesional.	1- Estratégica	Difundir información acerca de las opciones que existen para mejorar el nivel educativo entre los servidores públicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Agosto a Noviembre 2019	5-0- Profesional			Alto
11	3- Fortalecer la profesionalización de las y los servidores públicos mediante acciones que desarrollen su perfil profesional.	1- Estratégica	Solicitar a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT que en apego a su programa de capacitación implementen cursos técnicos para el fortalecimiento de los servidores públicos en su puesto.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Abril a Noviembre 2019	5-0- Profesional			Alto
12	4- Promover la vista y el cuidado de los parques bicicleta, culturales y otros patrimoniales.	1- Estratégica	Difundir a través de tarjetas electrónicas mensajes informativos acerca de los espacios y eventos culturales.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Marzo a Noviembre 2019	4-2- Equilibrada	5-4- Entorno Cultural y Ecológico		Alto
13	4- Promover la vista y el cuidado de los parques bicicleta, culturales y otros patrimoniales.	1- Estratégica	Promover a través de medios electrónicos visitas a museos y zonas arqueológicas cercanas de descanso (cultural, domingo y días festivos).	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Marzo a noviembre de 2019.	4-2- Equilibrada	5-4- Entorno Cultural y Ecológico		Alto
14	5- Impulsar el deporte en los servidores públicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en beneficio la salud	1- Estratégica	Participar con la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en carreras que se celebren en la Ciudad de México en el interior de la República.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	En las fechas programadas dentro de este periodo.	4-2- Equilibrada	5-4- Entorno Cultural y Ecológico		Alto
15	5- Impulsar el deporte en los servidores públicos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en beneficio la salud	1- Estratégica	Promover el uso de las ciclopistas, como actividad deportiva y recreativa para los servidores públicos.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Marzo a noviembre de 2019.	4-2- Equilibrada	5-4- Entorno Cultural y Ecológico		Alto
16	6- Promover la educación del medio ambiente.	1- Estratégica	Difundir recomendaciones acerca del cuidado e higiene en los espacios laborales, para crear un mejor ambiente laboral.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Marzo a noviembre de 2019.	4-2- Equilibrada	5-4- Entorno Cultural y Ecológico		Alto
17	6- Promover la educación del medio ambiente.	1- Estratégica	Realizar una campaña de recolección de desechos tales como: pilas, celulares, brillos, entre otros.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	29/11/2019	Marzo a noviembre de 2019.	4-2- Equilibrada	5-4- Entorno Cultural y Ecológico		Alto
18	7- Práctica estratégica sobre el Factor de liderazgo.	1- Estratégica	Capacitar en cursos cortos relacionados con el tema de liderazgo.	1- Todo el personal	14/03/2019	01/09/2019	30/09/2019	Abril a septiembre 2019.	5-9- Liderazgo			Alto

Firma: _____

Nombre del Oficial Mayor o Equivalente: _____

Fecha: 24 de febrero de 2019