



Resultados ECCO 2018



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

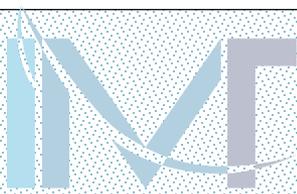
**Programa de Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional 2018**



El Clima Organizacional

- Considerando que uno de los retos de la Administración Pública Federal, es contar con un gobierno cercano y moderno que sirva a la ciudadanía; y que uno de los factores más importantes es el desarrollo humano y profesional de las y los Servidores Públicos, la cual tiene por objetivo orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía
- Bajo la directriz de la Secretaría de la Función Pública (SFP) en 2015 se aplicó a 281 instituciones públicas la “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal ECCO 2015” en la cual participaron 660,141 Servidores Públicos.

ECCO 2018



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Factores analizados ECCO 2018

- 0. Reactivos SCT*
- I. Reconocimiento Laboral
- II. Capacitación especializada y desarrollo
- III. Mejora y cambio
- IV. Calidad y orientación al usuario (a)
- V. Equidad y género
- VI. Comunicación
- VII. Disponibilidad de recursos
- VIII. Calidad de vida laboral
- IX. Balance trabajo – familia
- X. Colaboración y trabajo en equipo
- XI. Liderazgo y participación
- XII. Identidad con la institución y valores
- XIII. Austeridad y combate a la corrupción
- XIV. Enfoque a resultados y productividad
- XV. Normatividad y procesos
- XVI. Servicio Profesional de Carrera
- XVII. Impacto en mi institución
- XVIII. *Profesionalización de la Administración Pública Federal**
- XIX. *Estrés laboral**
- XX. *Vacación de servicio en la Administración Pública Federal**
- XXI. *Construir relaciones en la Administración Pública**
- XXII. *Actuar con valores en la Administración Pública**
- XXIII. *Enfocar a resultados en la Administración Pública**
- XXIV. *Impulsar el cambio en la Administración Pública**
- XXV. *Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones TIC's **
- XXVI. *Liderar permanentemente la Administración Pública **
- XXVII. *Igualdad y no discriminación**

* *FACTORES DE CLIMAY CULTURA*

**FACTORES DE COMPETENCIAS*

* *FACTOR DE IGUALDAD*



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Desarrollo de la aplicación ECCO

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Instituciones participantes	197	233	259	263	279	281	281	278	278	285
Servidores Públicos del IMT que participaron en la ECCO	98	103	96	115	146	180	145	123	106	107
Factores evaluados en ECCO	17	17	23	23	23	26	28	22	27	22
Reactivos contestados ECCO	71	79	76	76	76	77	82	77	83	80
Promedio de evaluación ECCO de toda a las instituciones participantes APF	77	78	79	80	80	81	82	80	83	80
Promedio de la evaluación ECCO del IMT	66	76	75	77	77	79.7	81	80	86	80



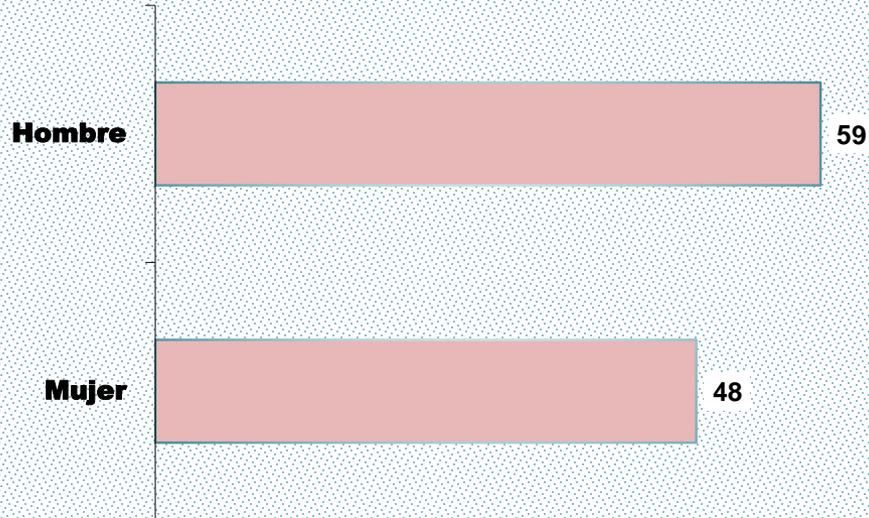
ECCO – 2018

Datos Sociodemográficos

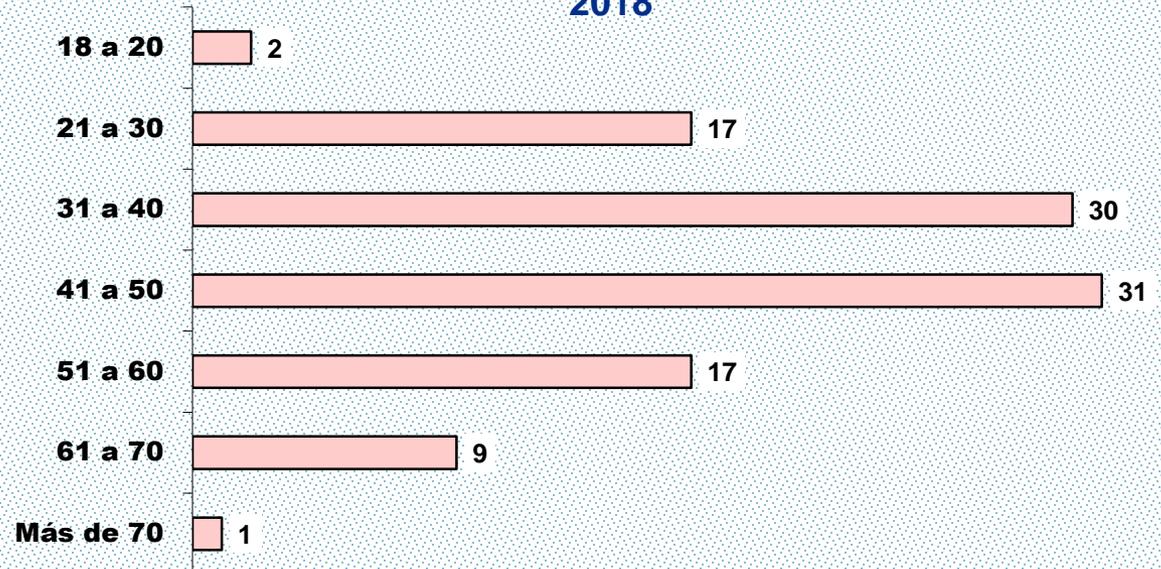
Administración Pública Federal



4.- ¿El entrevistado es? / ECCO - 2018

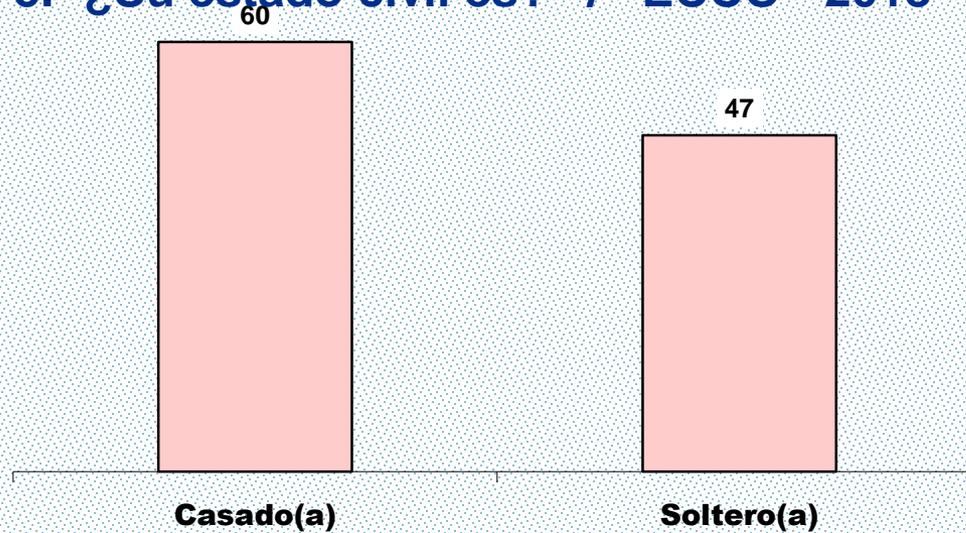


6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / ECCO - 2018

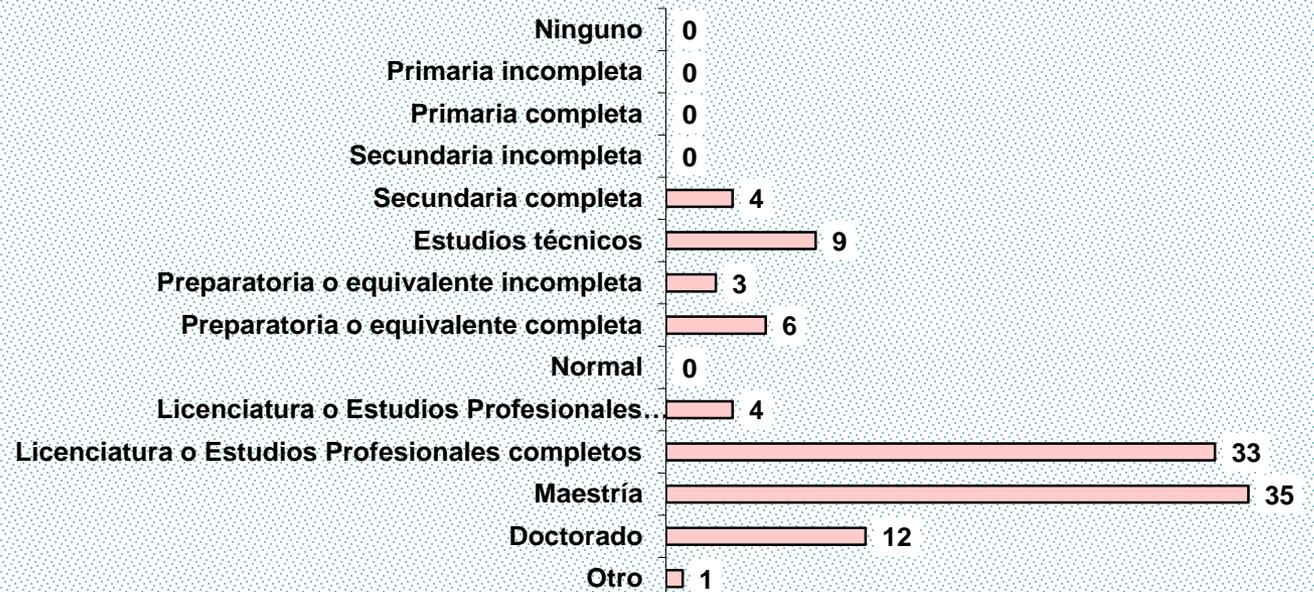


5.- ¿Su estado civil es? / ECCO - 2018

Resultados ECCO IMT 2018

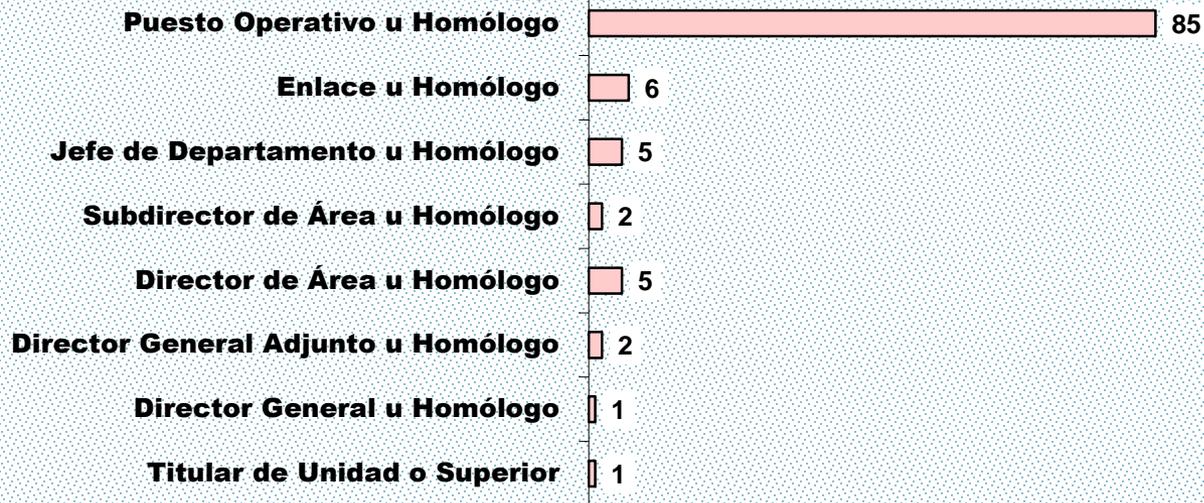


7.- ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? / ECCO - 2018

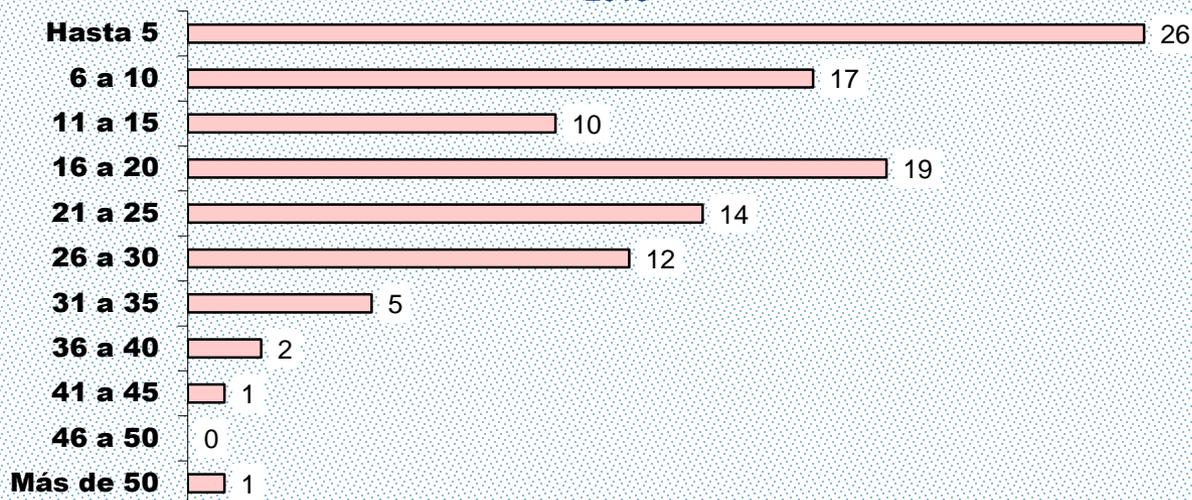


11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? /

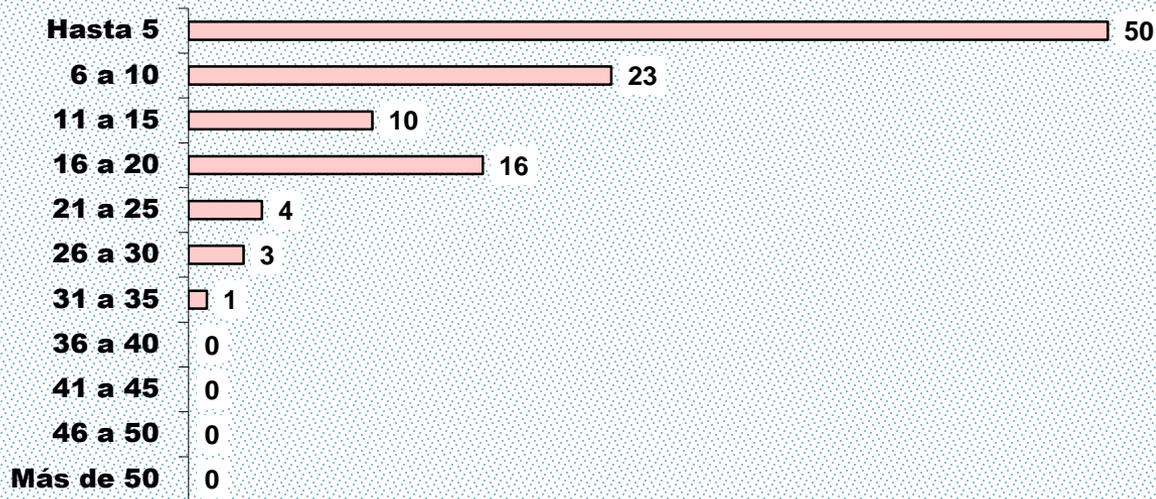
ECCO - 2018



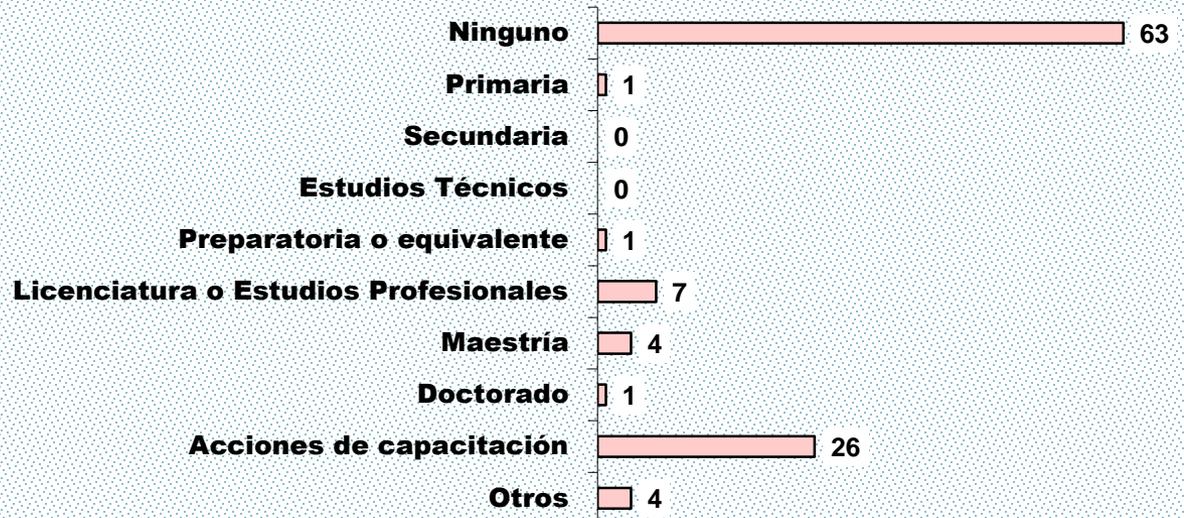
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / ECCO - 2018



12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / ECCO - 2018



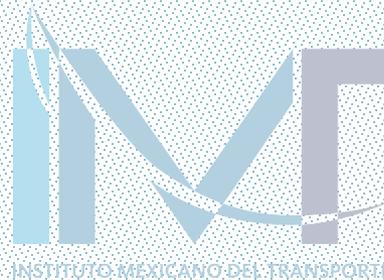
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / ECCO - 2018



ECCO – 2018

Factores- Reactivos Básicos

Administración Pública Federal



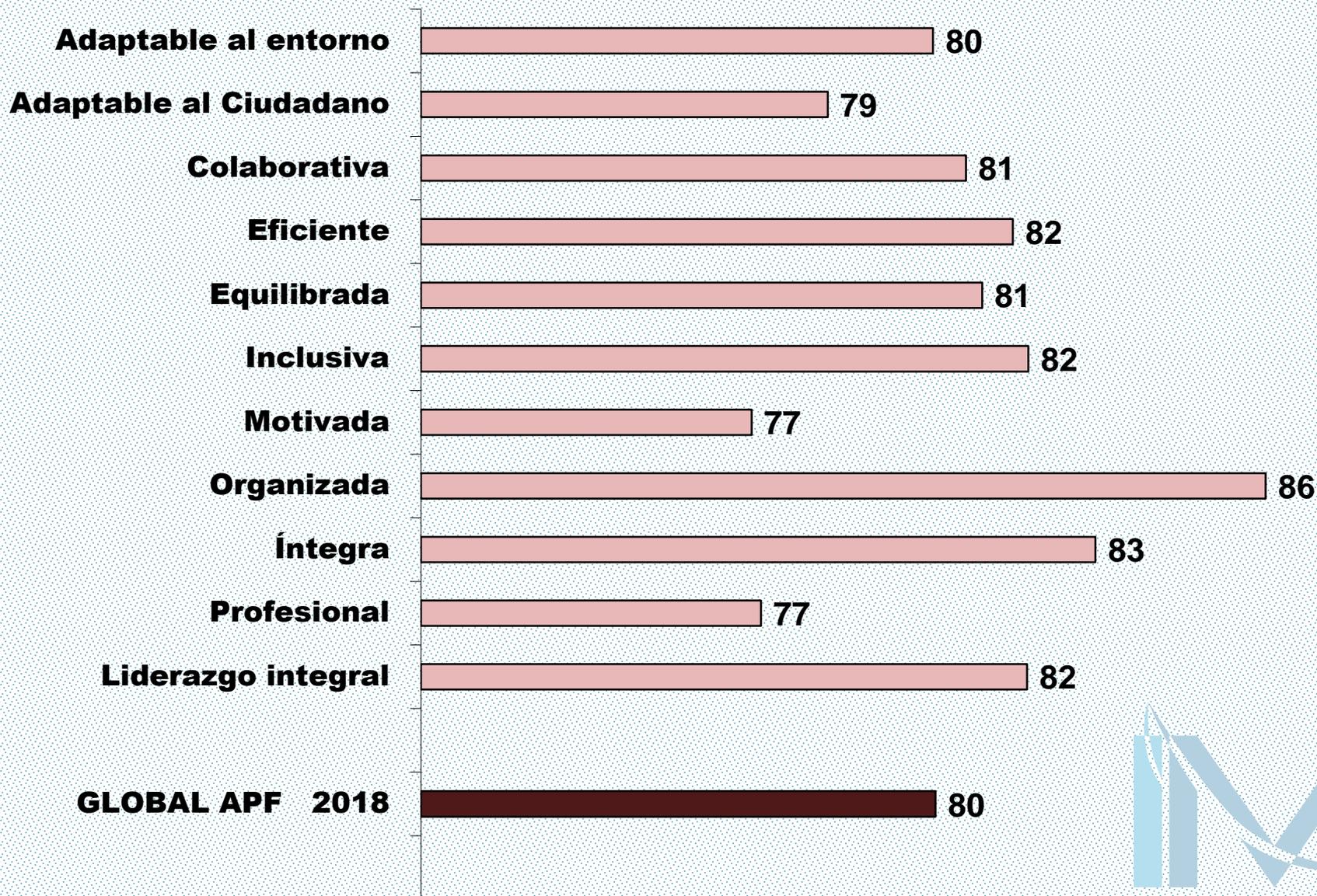
Factores Básicos de la ECCO-2018

¿Cómo es mi institución? ¿Cómo es la APF?:

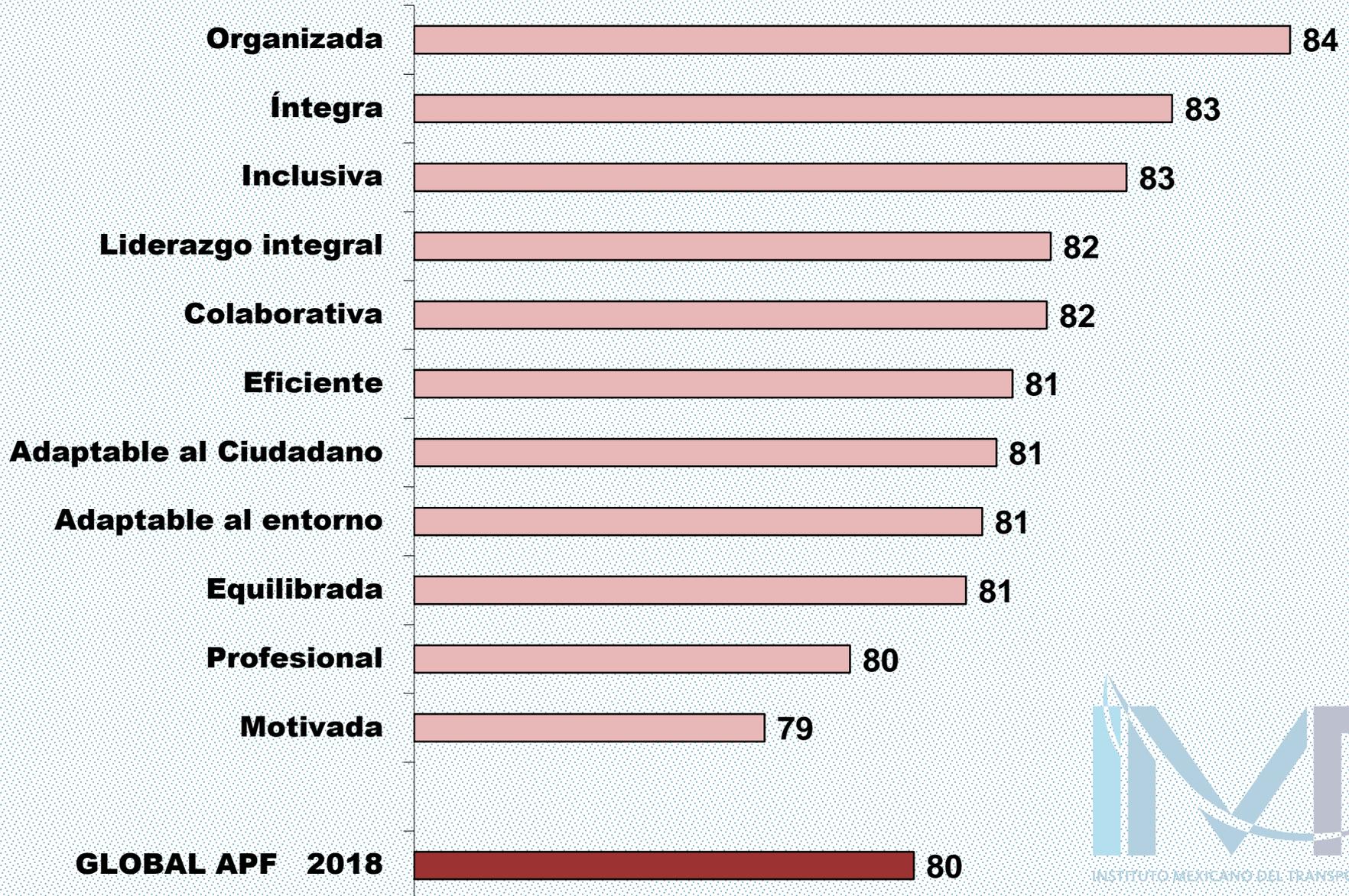
- ✓ Adaptable al entorno
- ✓ Adaptable al ciudadano
 - ✓ Colaborativa
 - ✓ Eficiente
 - ✓ Equilibrada
 - ✓ Inclusiva
 - ✓ Motivada
 - ✓ Organizada
 - ✓ Íntegra
 - ✓ Profesional



ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2018



ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2018

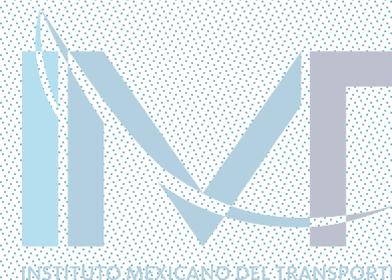


LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2018



→2019/Umbral superior o reactivos-fortalezas, con base a los 10 reactivos más favorecidos: **86**

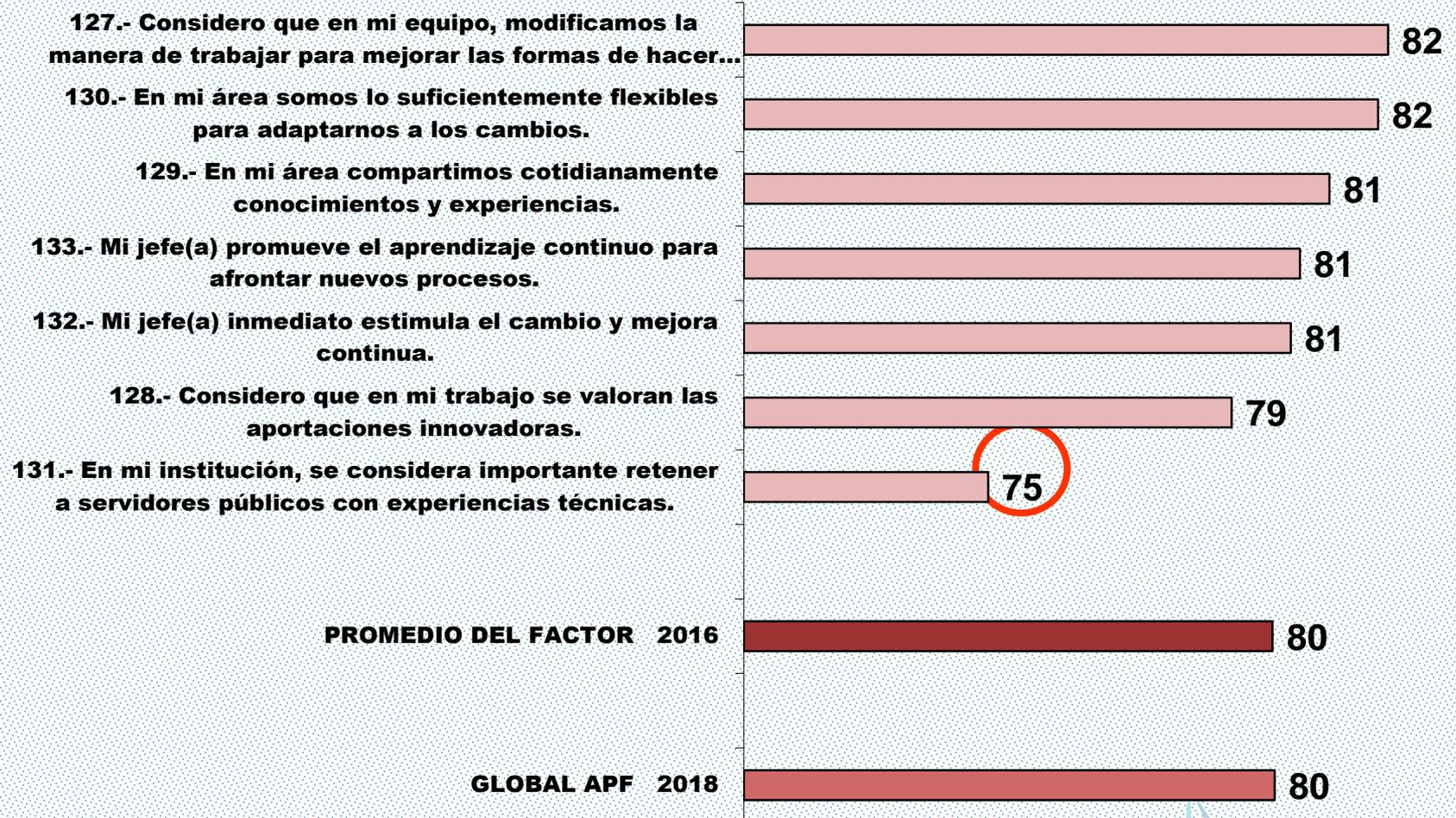
LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2018



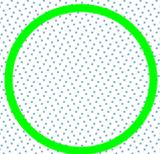
INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

→ 2017 /Umbral inferior o reactivos-debilidades, con base en los 10 reactivos menos favorecidos: **72**

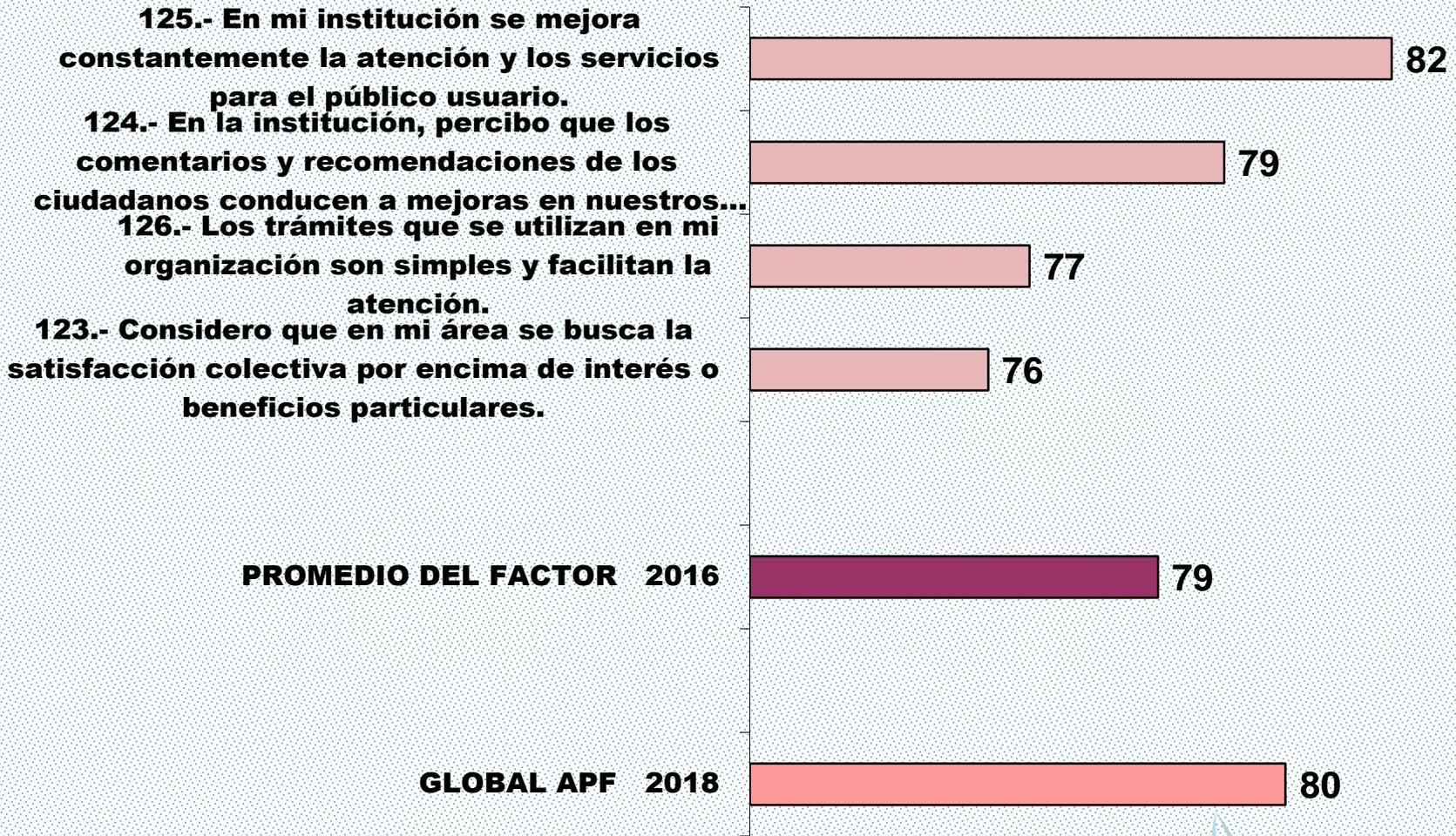
Adaptable al entorno



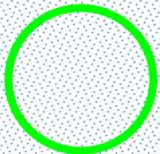
→ 2018/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



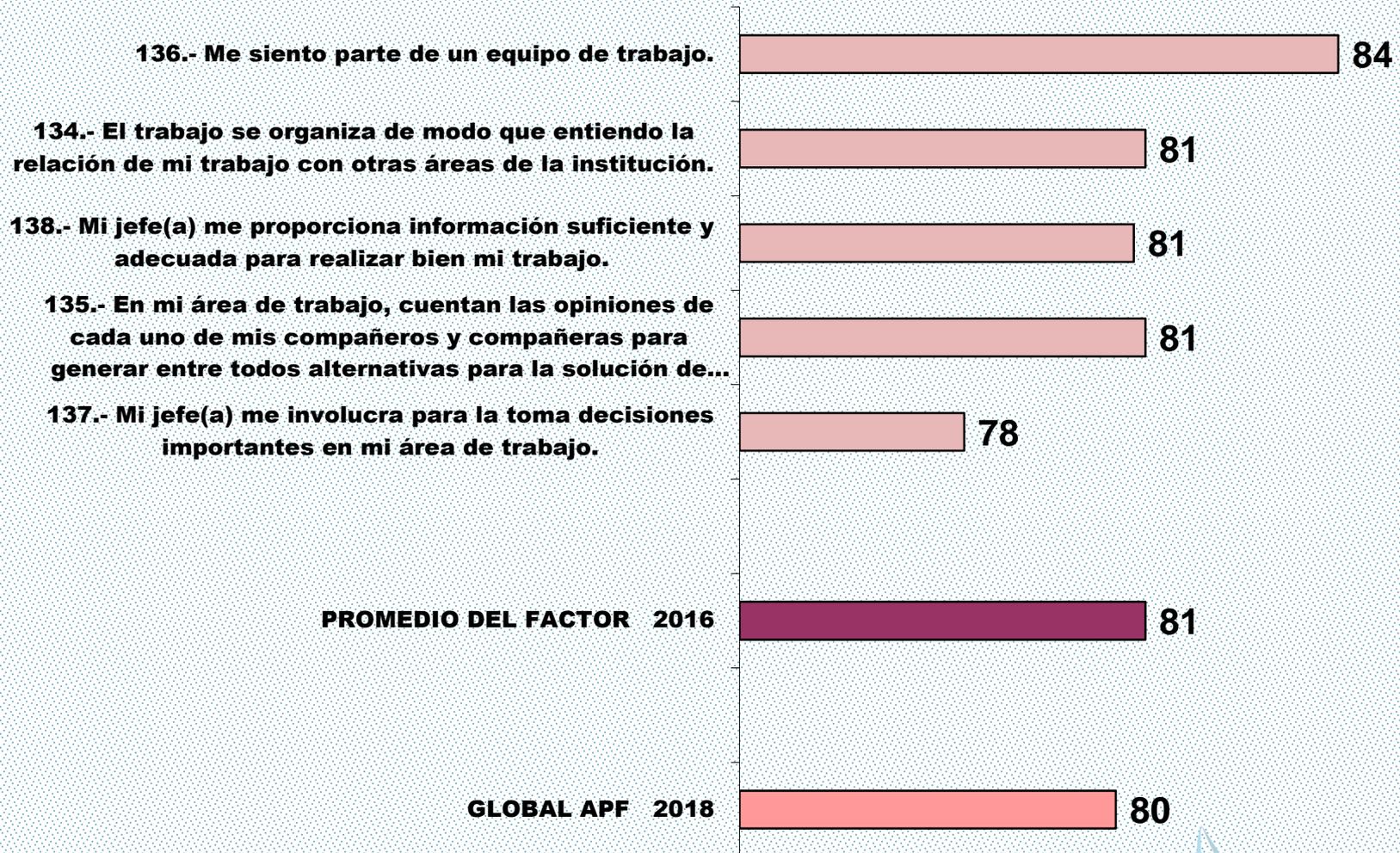
Adaptable al Ciudadano



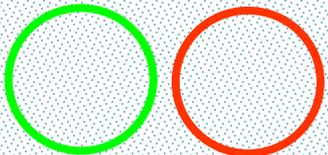
→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



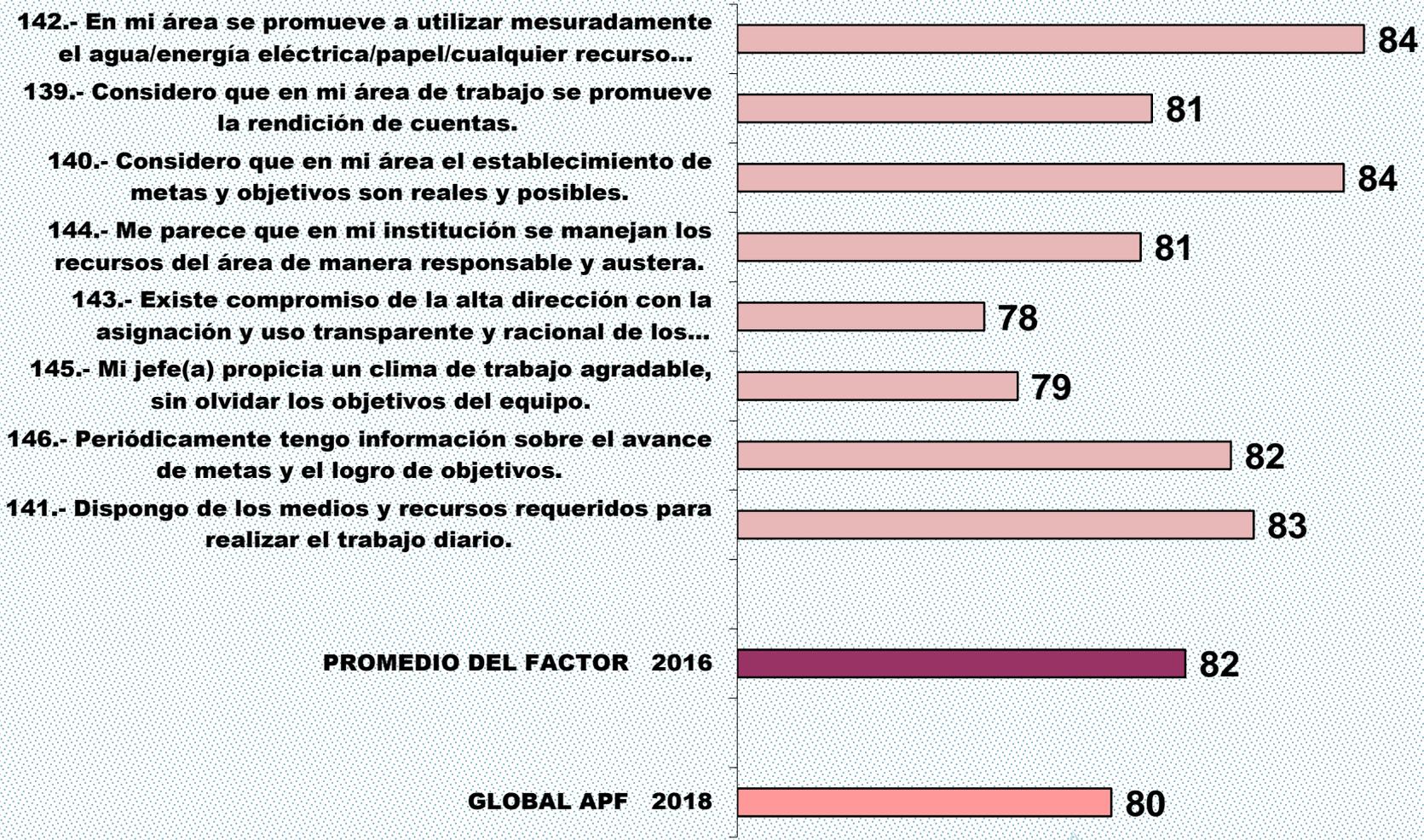
Colaborativa



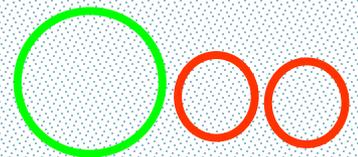
→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



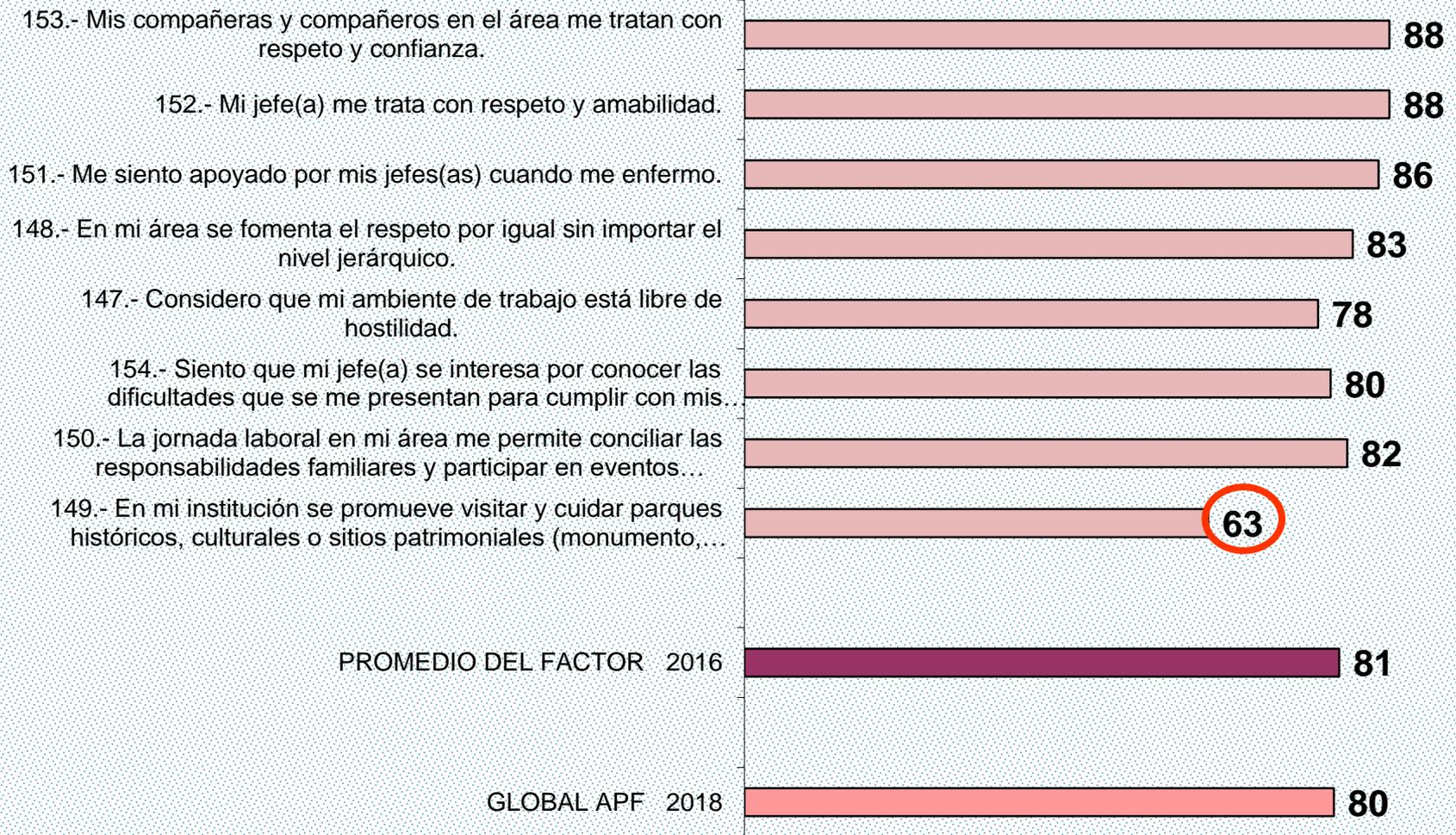
Eficiente



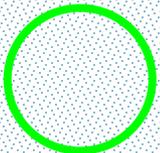
→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



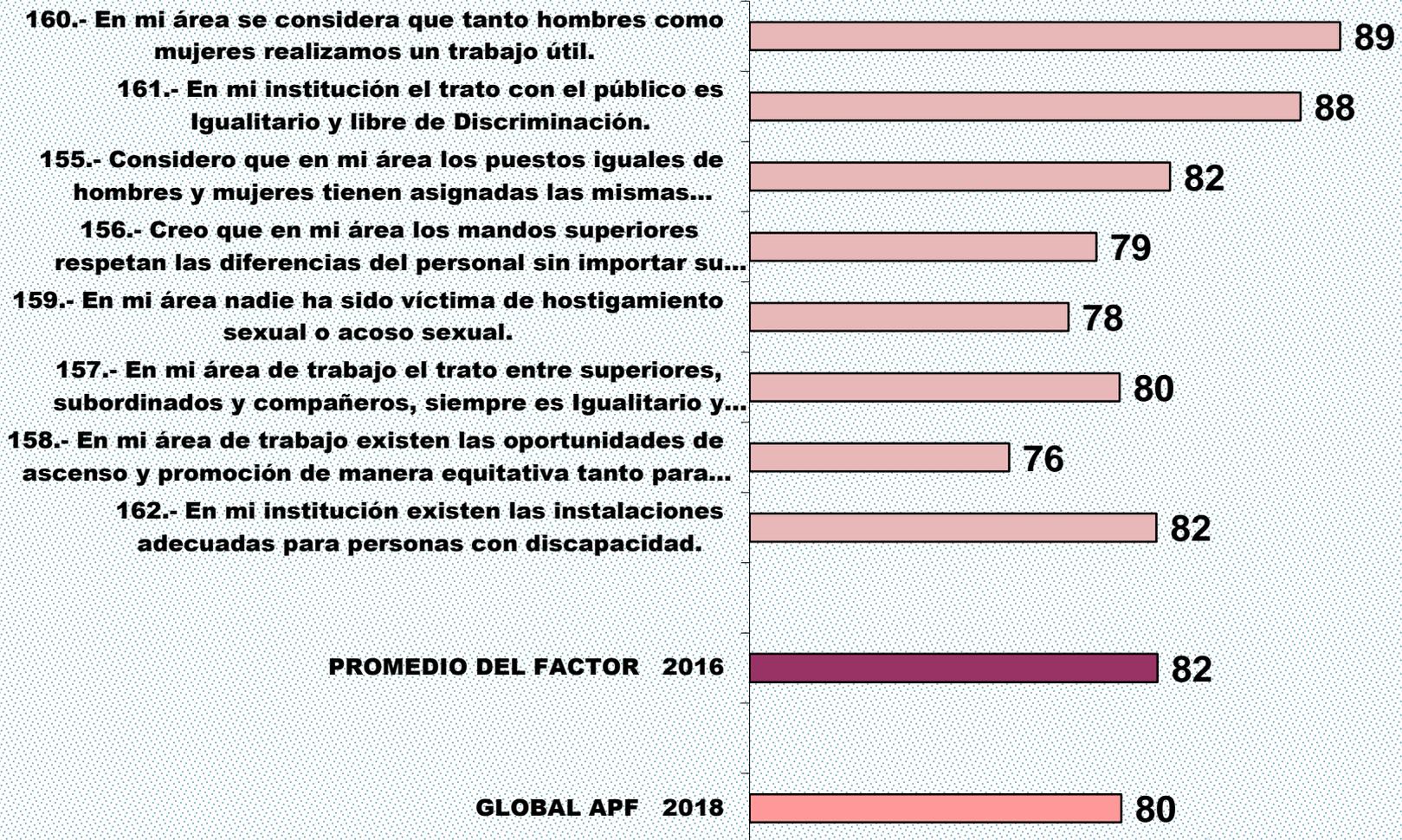
Equilibrada



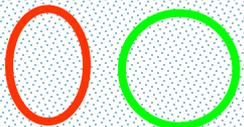
→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



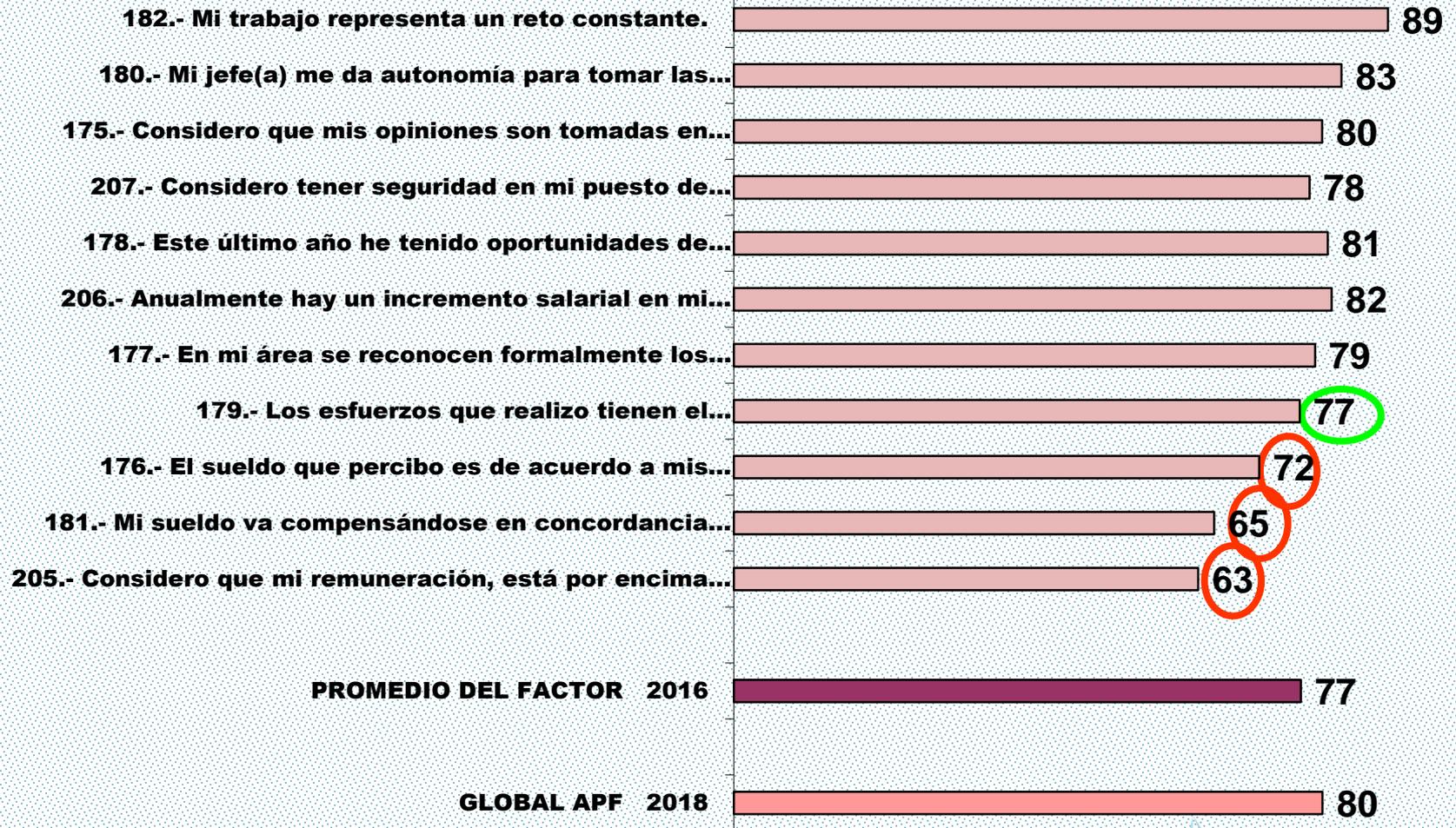
Inclusiva



→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



Motivada

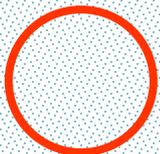


→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.

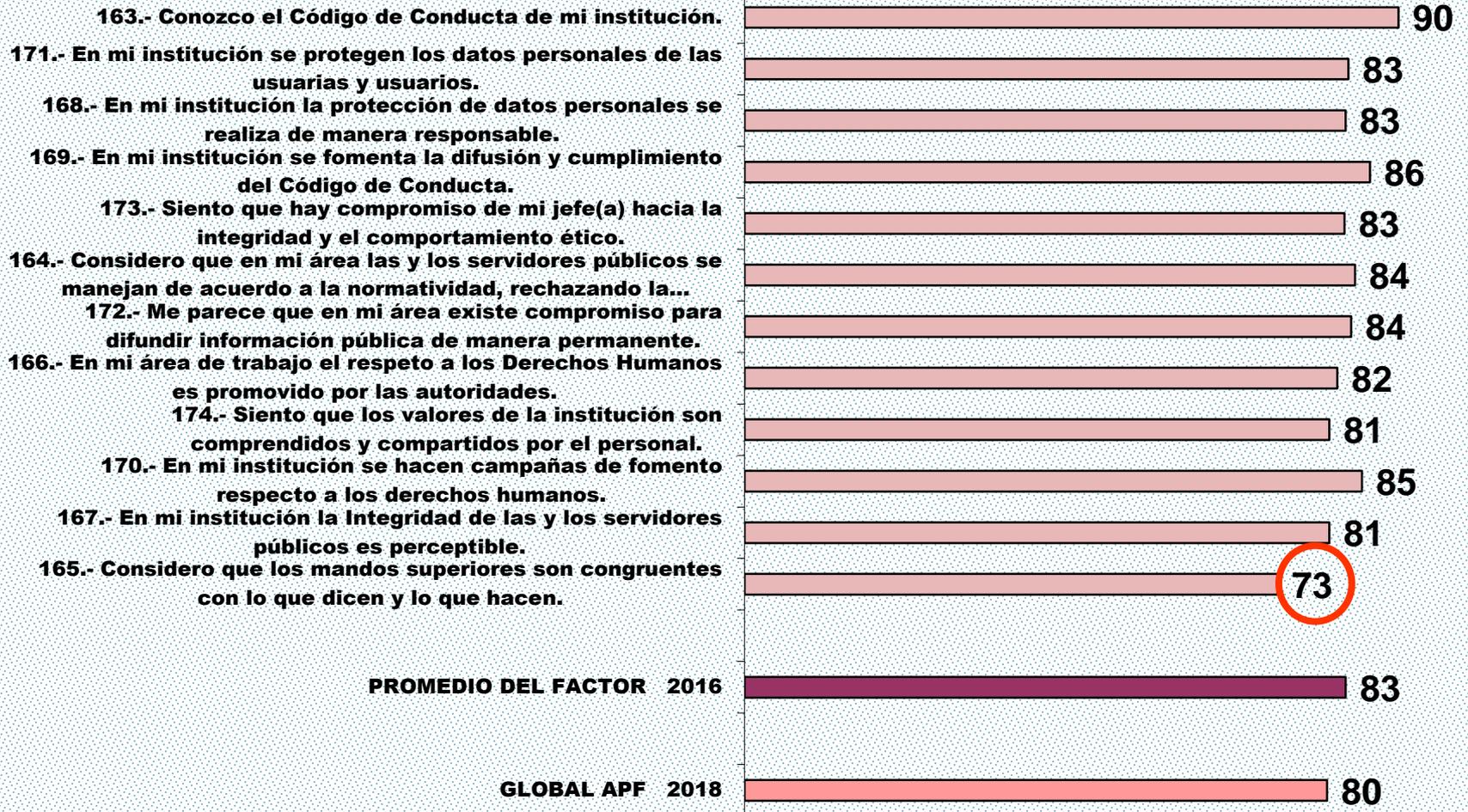
Organizada



→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



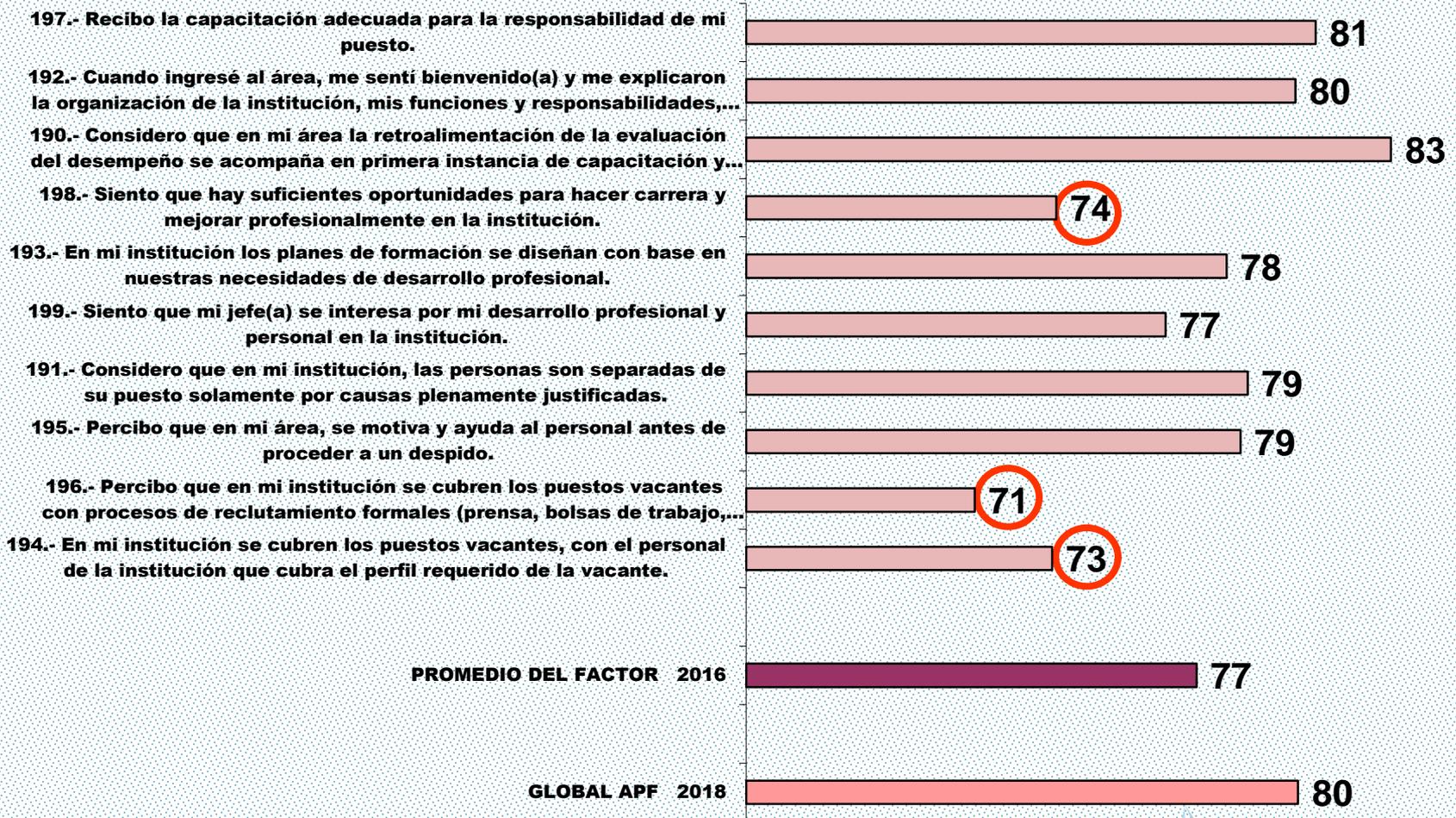
Íntegra



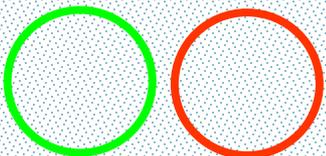
→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



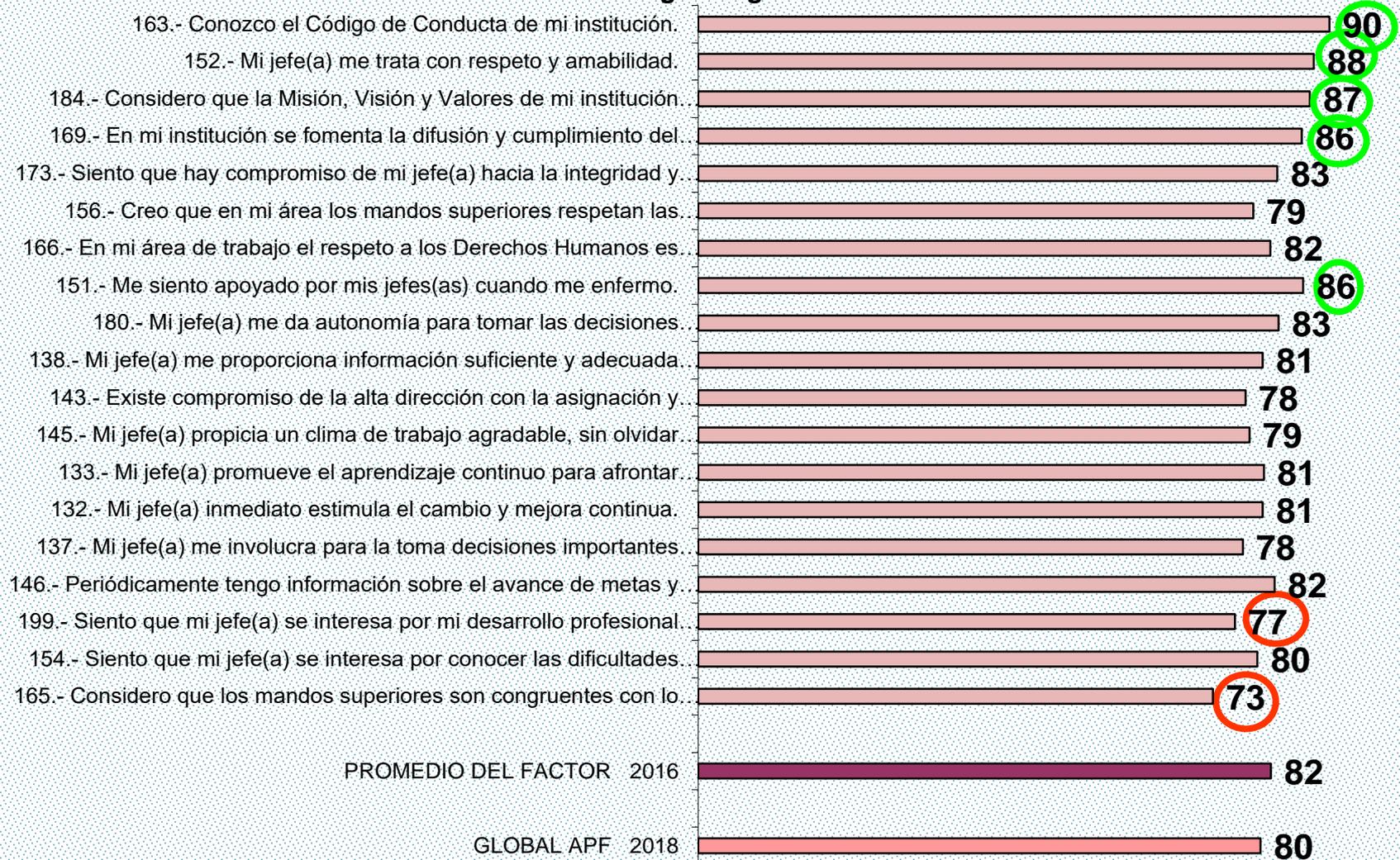
Profesional



→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



Liderazgo integral

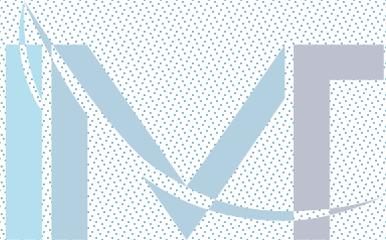


→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.

ECCO – 2018

Factores- Reactivos Compuestos

Valores-Código de Ética

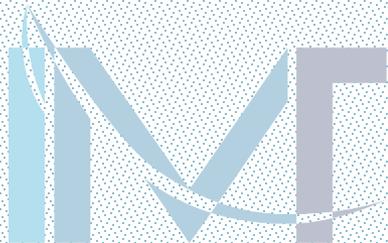
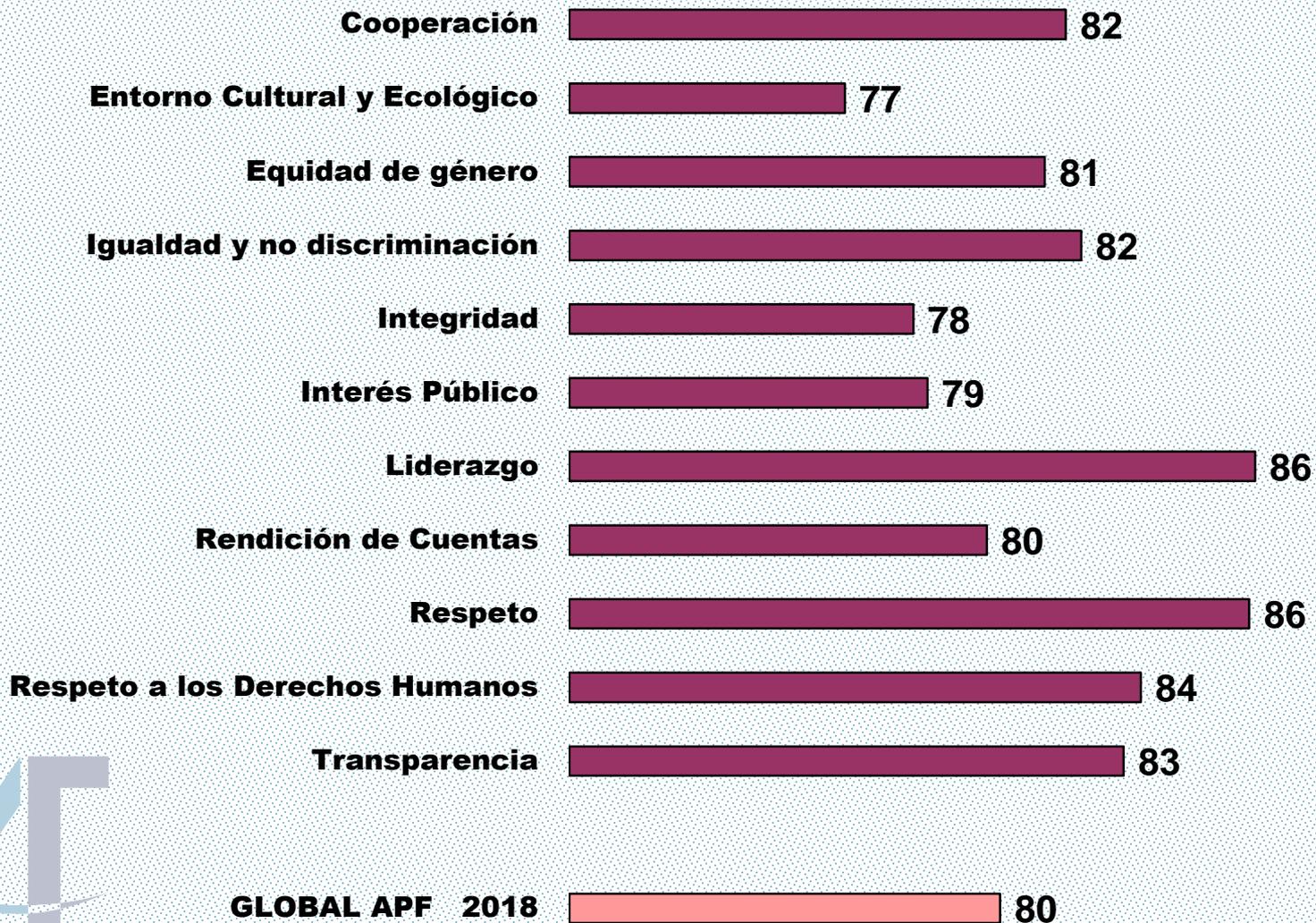


INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Administración Pública Federal

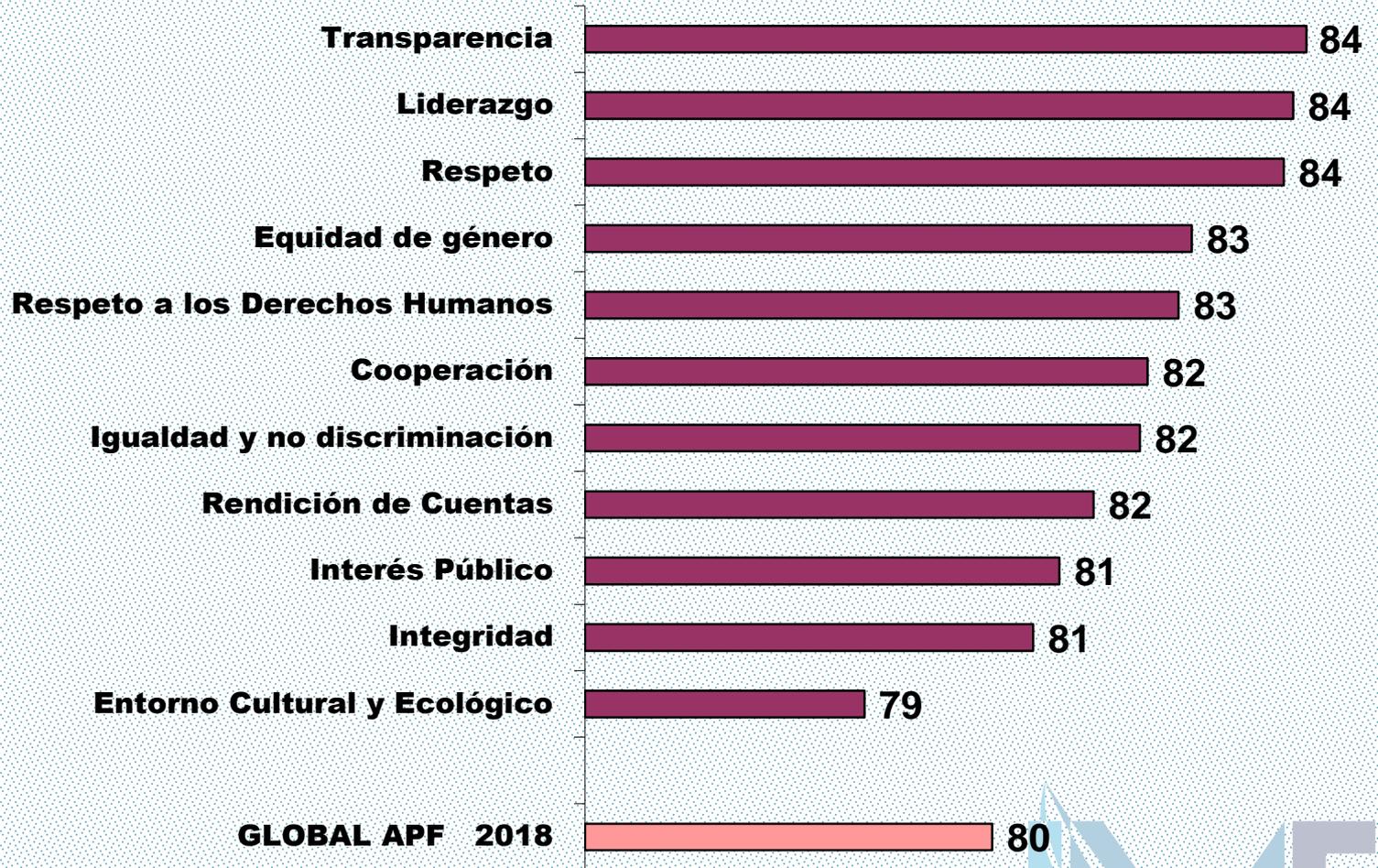
*Vivencia de Valores en
la APF:*

ECCO / Valores 2018



*Vivencia de Valores en
la APF:*

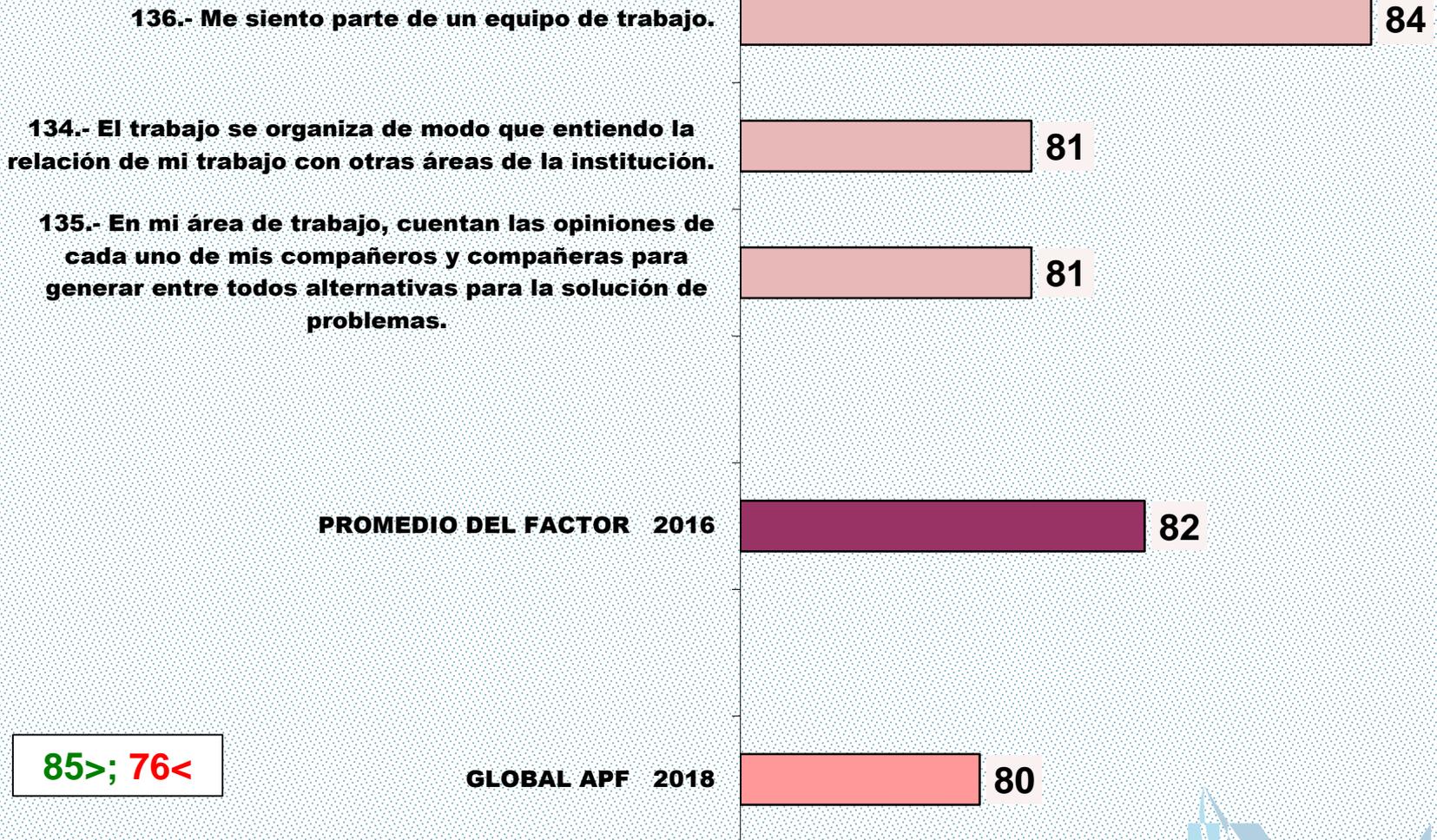
ECCO / Valores 2018



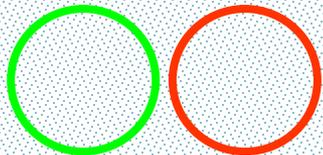
→ Una APF más Transprente que otro valor.

→ Integridad y Entorno, en menor grado.

Cooperación



85>; 76<



Entorno Cultural y Ecológico

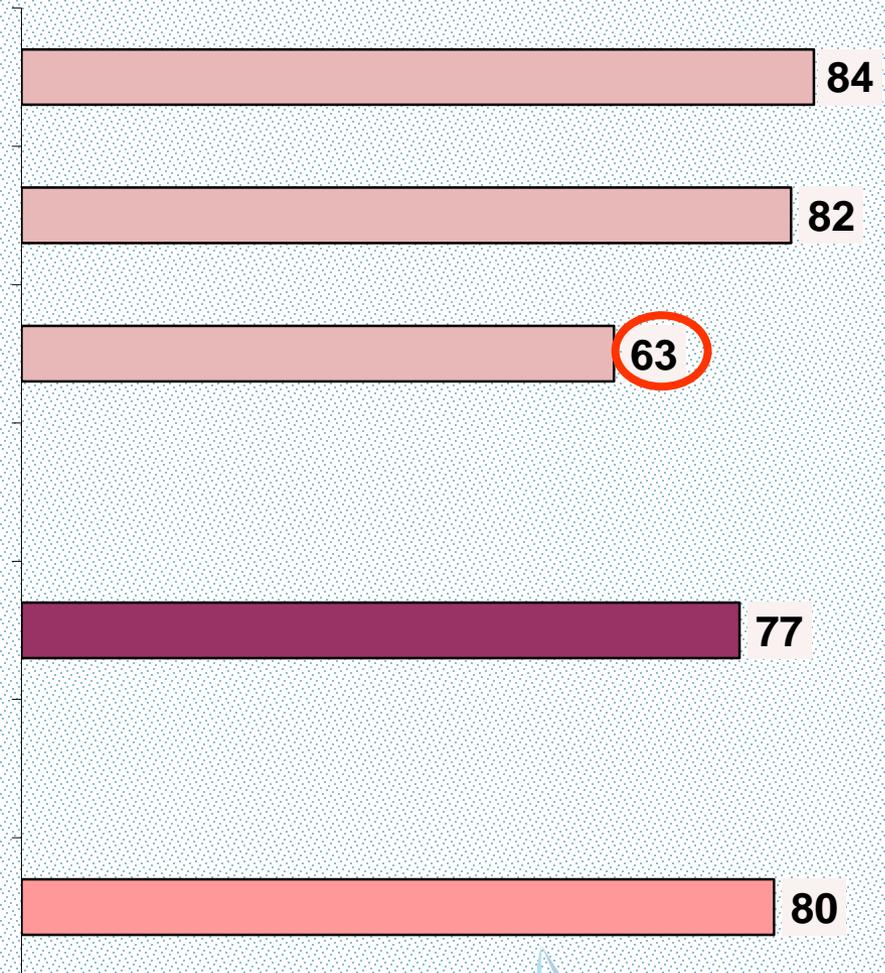
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

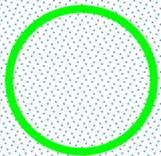
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

GLOBAL APF 2018

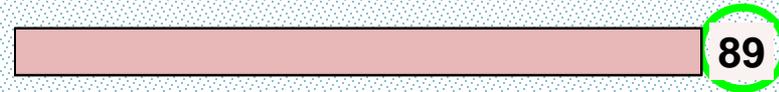


→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



Equidad de género

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.



159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



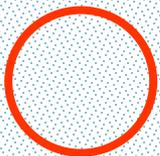
PROMEDIO DEL FACTOR 2016



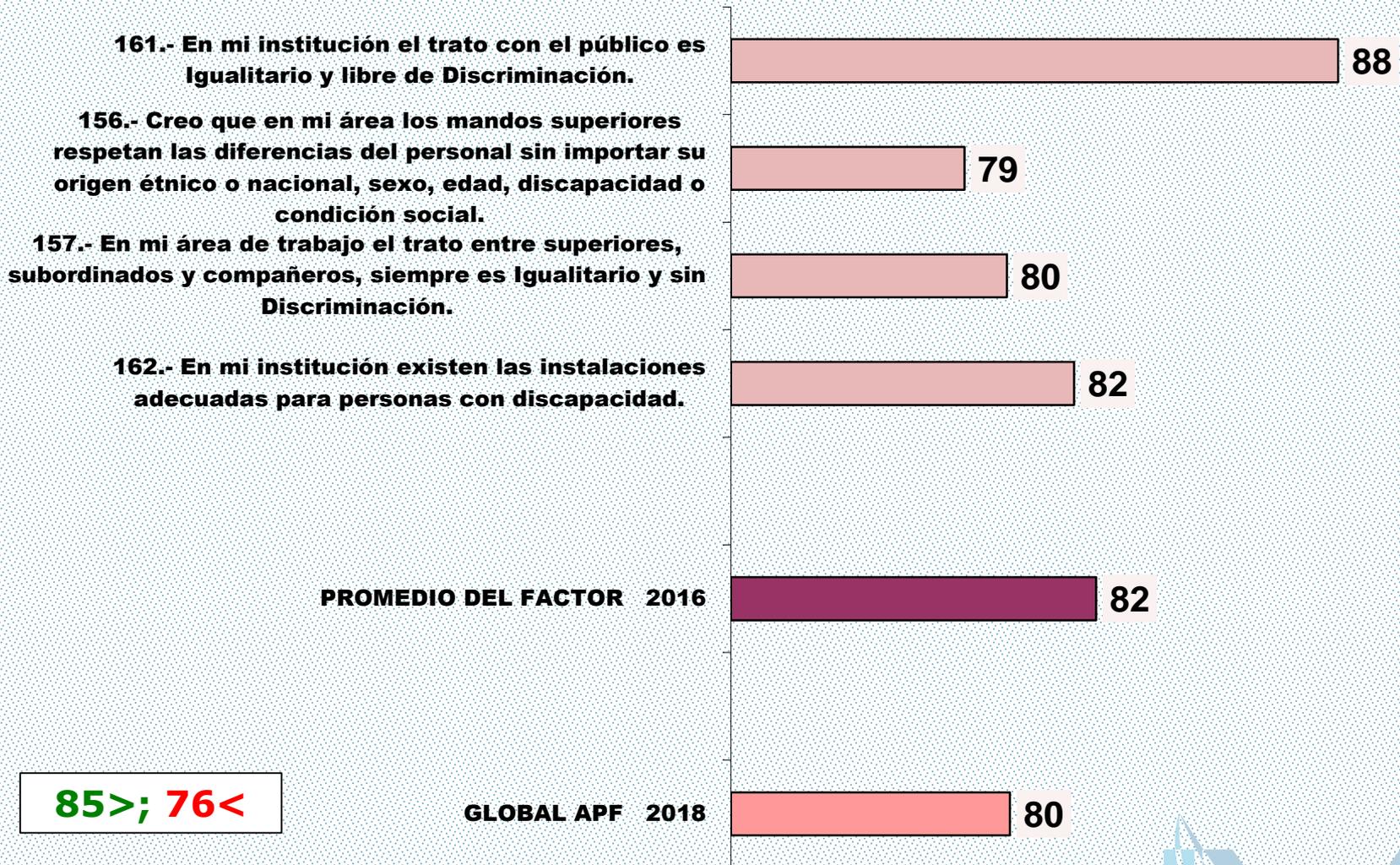
GLOBAL APF 2018



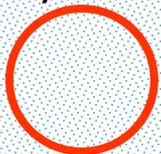
→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



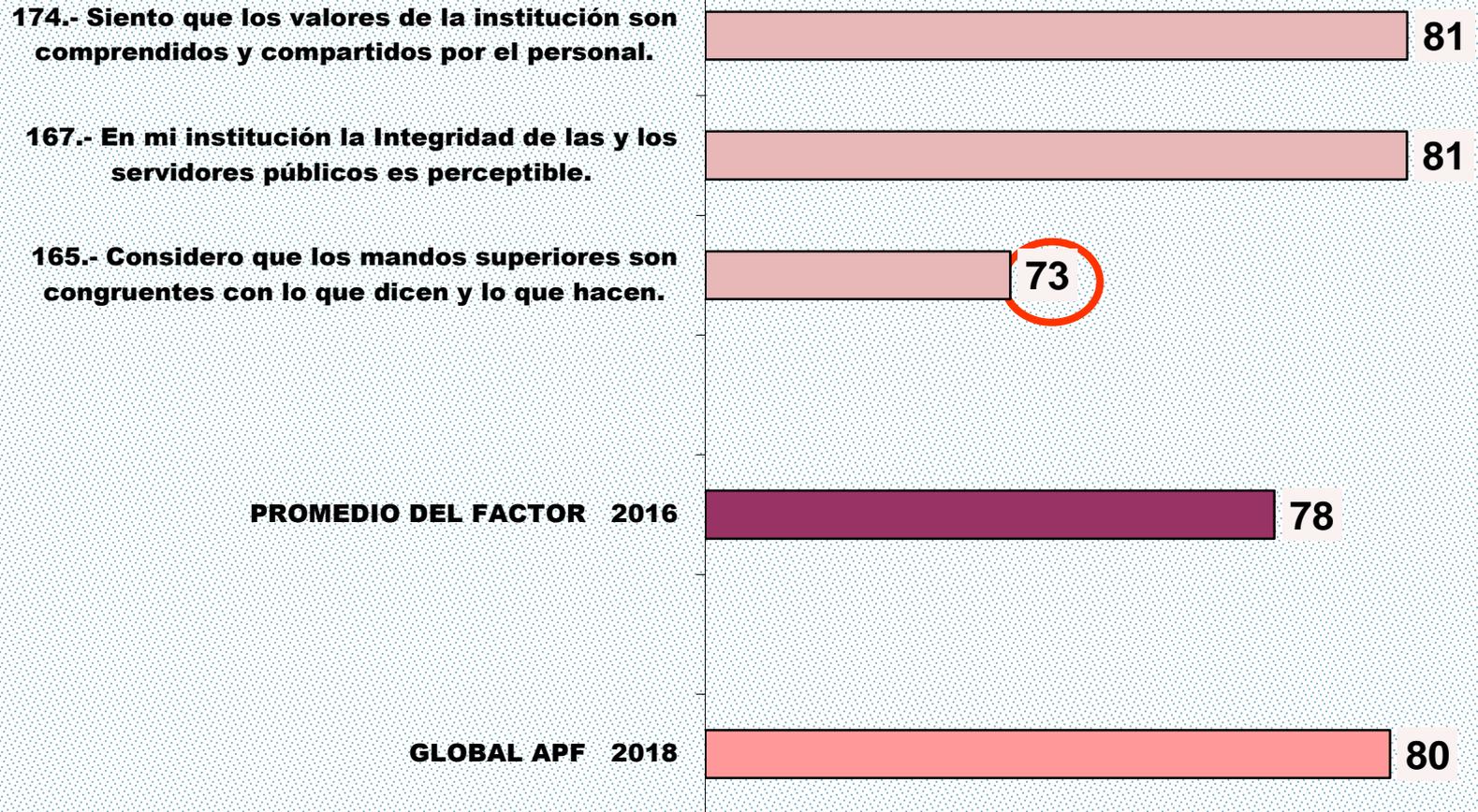
Igualdad y no discriminación



→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.

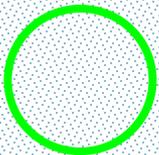


Integridad



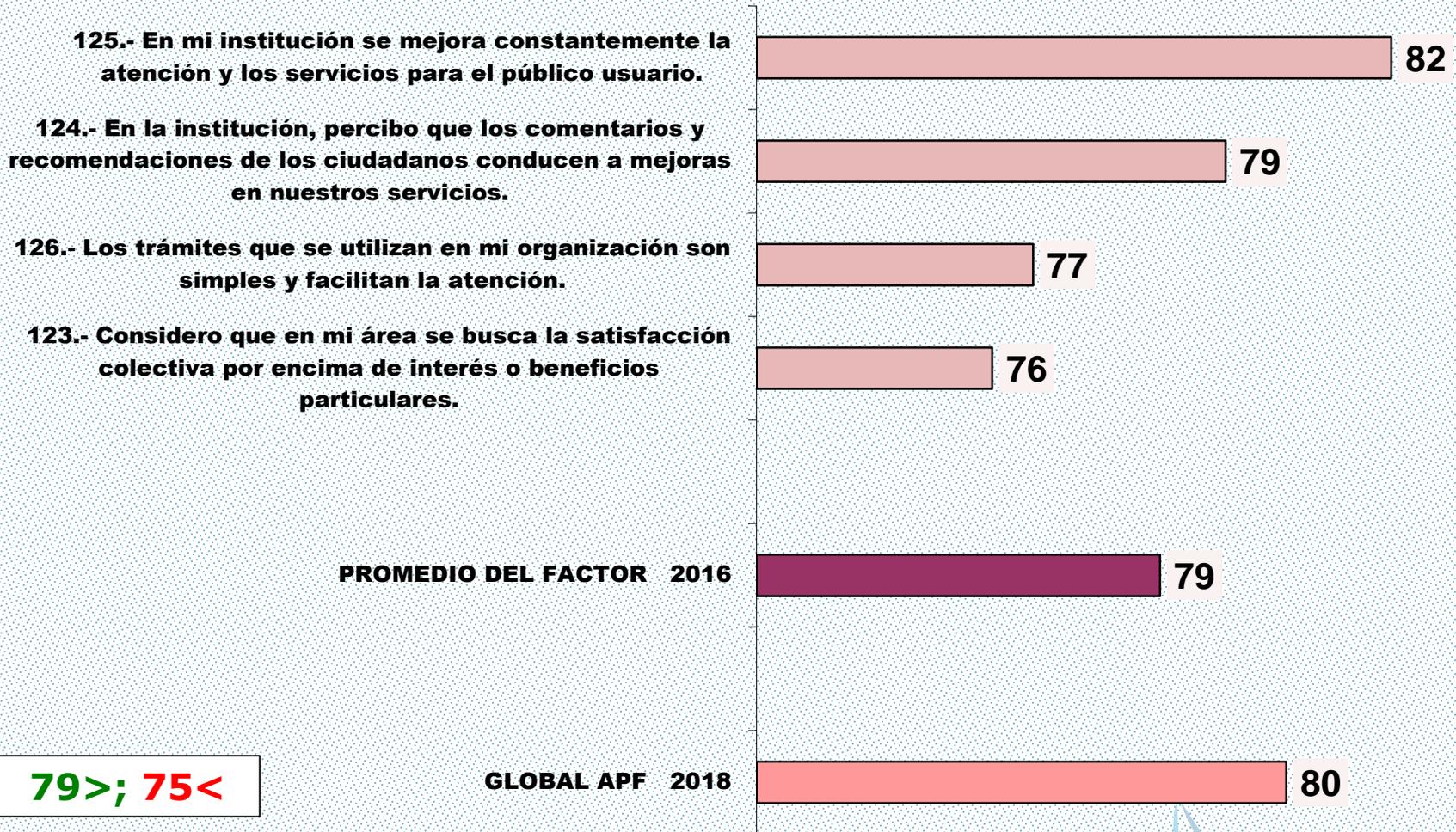
85>; 76<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



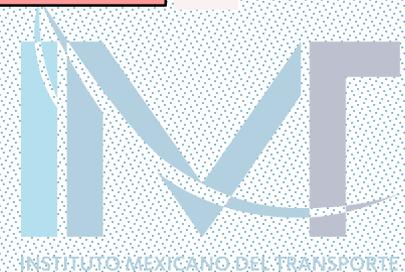
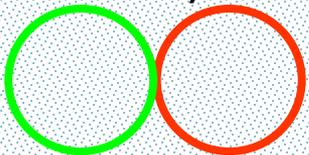
INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Interés Público



79>; 75<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

Liderazgo

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

90

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

86

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

83

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

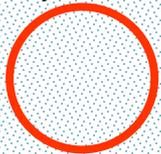
86

GLOBAL APF 2018

80

85>; 76<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.

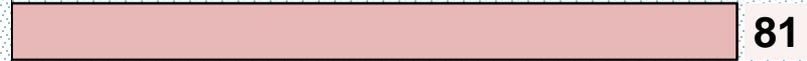


Rendición de Cuentas

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



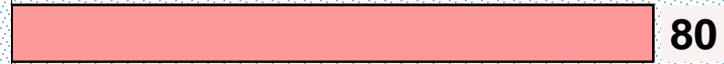
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



PROMEDIO DEL FACTOR 2016

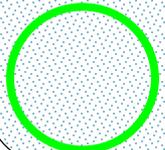


GLOBAL APF 2018



85>; 76<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



Respeto

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

88

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

88

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

83

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

86

GLOBAL APF 2018

80

85>; 76<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



Respeto a los Derechos Humanos

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO DEL FACTOR 2016

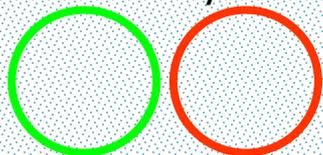


PROMEDIO DEL FACTOR 2016

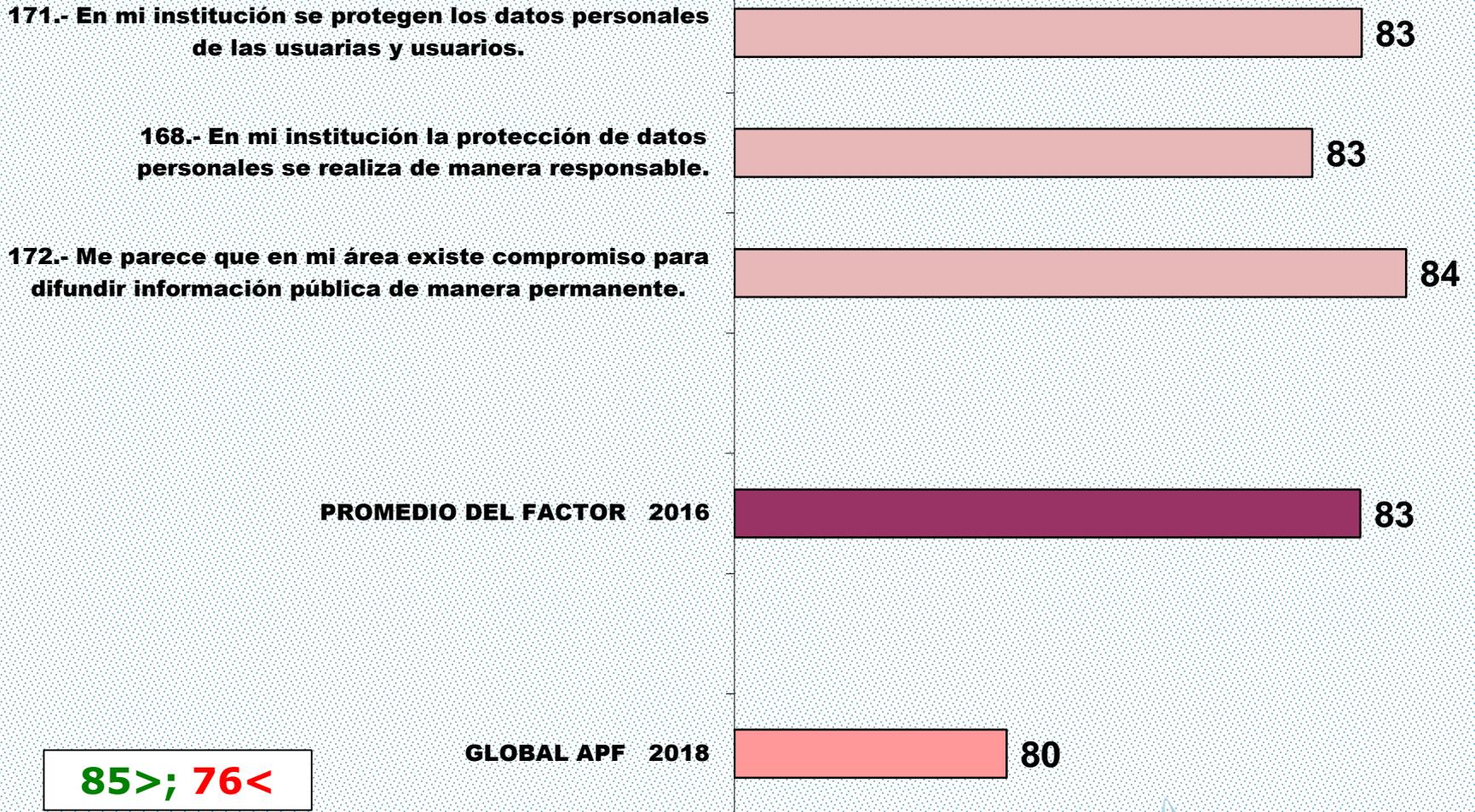


85>; 76<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.

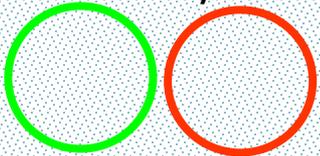


Transparencia



85>; 76<

→ 2016/Nuevo Cuestionario, línea base cero.



Cumplimiento de Acciones PAM 2018

Acciones cumplidas	Acciones programadas
24	26

En relación al cumplimiento de acciones, quedaron 2 acciones pendientes ya que debido a falta de presupuesto y las actividades de investigación estas acciones se reprograman para el 2016.

- «Implementar un programa de reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, consistente en un reconocimiento público a través de una evaluación del desempeño
- «Efectuar y difundir eventos de convivencia e integración familiar.
- **Efectividad del PAM 2015 92.31 %**

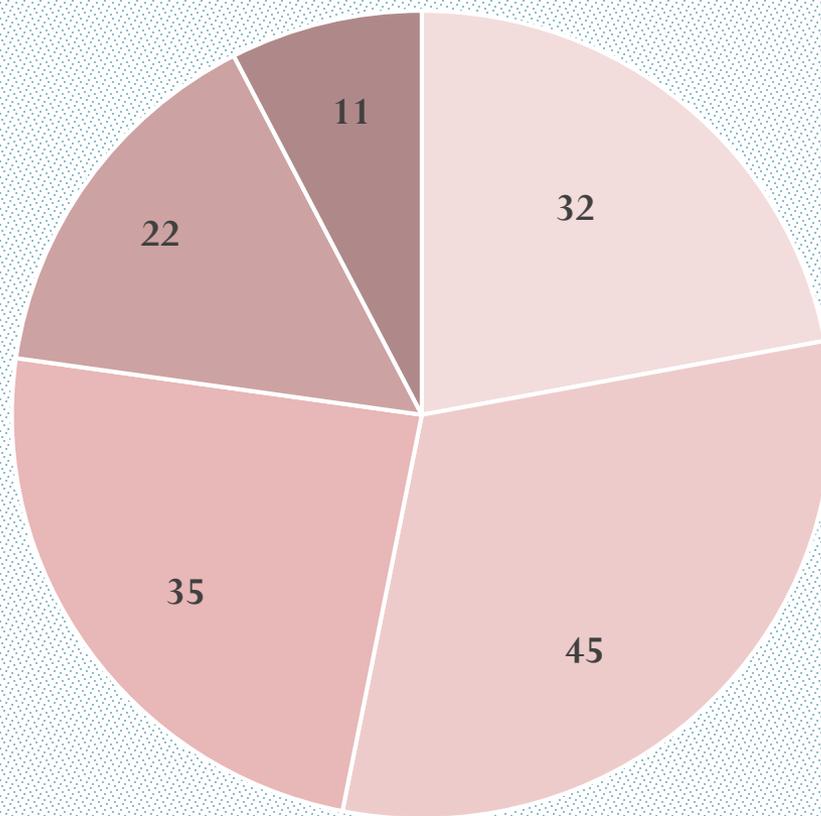


Comentarios ECCO 2018



Comentarios ECCO 2018

**Total de comentarios
145**



■ Sugerencias

■ Felicitaciones o recomendaciones

■ Quejas o denuncias

■ Otros

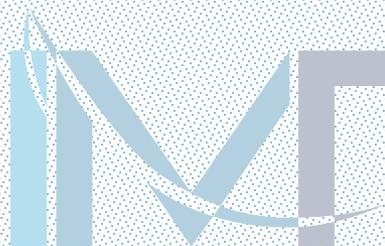
■ No deseo opinar, sin comentarios

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Derivado de los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, se establecen líneas de acción para mejorar el ambiente laboral y apoyar al desarrollo profesional de los servidores públicos y contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión del Instituto Mexicano del Transporte.



Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Acciones				
			Enero- marzo	Abril-junio	Julio- septiembre	Octubre- diciembre	
Equilibrada			Evaluación 81				
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).			<i>Evaluación 75</i>				
Objetivo Estratégico:							
Fomentar una cultura de ahorro de los recursos naturales y públicos que permita promover la conservación cultural, los ecosistemas y el medio ambiente.	No se necesita recurso económico	Oficial del SPC					Difundir a través, del correo electrónico de forma bimestral trípticos, postales
Se fomenta conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales.	No se necesita recurso económico	Oficial del SPC					Difundir a través, del correo electrónico de forma bimestral trípticos, postales



Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Enero-marzo

Abril-junio

Julio-septiembre

Octubre-diciembre

Acciones

Motivada

Evaluación 79

176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.

Evaluación 76

179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.

Evaluación 78

181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

Evaluación 73

205.- Considero que mi remuneración, esta por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Publica Federal.

Evaluación 72

Objetivo Estratégico:

Dar a conocer, a través, del correo institucional, las prestaciones y el Reglamento Interno de trabajo para el periodo 2019

Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP

Coordinación de Administración y Fianzas, Oficial del SPC

Difundir a través, de medios impresos y electrónicos las diversas prestaciones con las que cuenta el personal, así como el reglamento interno para que todo el personal este enterado de sus derechos y obligaciones.

Evaluar el desempeño de los servidores públicos con la finalidad de identificar áreas de oportunidad.

Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP

Coordinación de Administración y Fianzas, Oficial del SPC



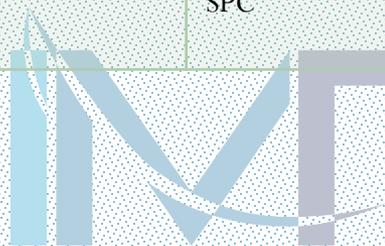
Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Acciones											
			marzo	Enero- febrero	junio	abril- mayo	septiembre	Julio- agosto	octubre	noviembre	diciembre	enero	febrero	marzo
Íntegra			Evaluación 83											
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.			Evaluación 78											

Objetivo Estratégico:

- Fortalecer el liderazgo del personal de mando a través de mejorar su comunicación y competencias
- Fomentar la participación de las y los servidores públicos en los proyectos, actividades institucionales así como en las capacitaciones correspondientes de su área, con la finalidad de que todos puedan integrarse de manera idónea en los equipos de trabajo.
- Identificar el estilo de interacción humana en el trabajo, así como las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la conducta de sus Subordinados

Fomentar los valores institucionales	No se necesita recurso económico	Dirección General Coordinación de Administración Oficina del SPC	permanente	Campanas de sensibilización, en valores, código de conducta ética, misión y visión
Difundir y revisar metas y proyectos anuales, así como los objetivos institucionales en el Día del IMT fomentando la identidad institucional	No se necesita recurso económico	Dirección General Coordinación de Administración Oficina del SPC		Día del IMT, para fomentar la identidad institucional e informe de logros, avances, y programa de trabajo, reconocimientos laborales y estímulos
Entregar de agendas, institucionales con la misión, visión y valores del código de conducta	Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP	Coordinación de Administración Oficina del SPC		Entrega de artículos institucionales a todo el personal

Acción de Mejora	Recursos	Responsable					Acciones
			marzo Enero-	Abril-junio	septiembre Julio-	Octubre- diciembre	
Profesional			Evaluación 80				
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.).			<i>Evaluación 77</i>				
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.			<i>Evaluación 75</i>				
Objetivo Estratégico:							
Capacitar a todo el personal del instituto, con la finalidad de que cuenten con todos los conocimientos y habilidades para el desempeño de sus funciones y poder cumplir con las metas y objetivos institucionales.		Coordinación de Administración y Fianzas, Oficinal del SPC			●		Se entregan estímulos al personal que haya logrado un desempeño laboral sobresaliente
Entregar en la reunión anual del IMT, reconocimiento al personal que se distinguió en su desempeño durante el año		Coordinación de Administración y Fianzas, Oficinal del SPC				■	Se reconoce al personal por su desempeño y el esfuerzo logrado en todo el año.



Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Acciones				
			Enero-marzo	Abril-junio	Julio-septiembre	Octubre-diciembre	

Impacto de la encuesta en mi institución

Evaluación 80

Objetivo Estratégico:

- Dar a conocer a los servidores públicos, las acciones de mejora implementadas, conforme a los resultados que se presenten de la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral del IMT
- Identificar necesidades de los servidores públicos dentro de la Secretaría con el fin de promover las acciones de mejora en el clima laboral.
- Permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.

Difundir los resultados y acciones de mejora de clima organizacional por diferentes medios de comunicación.

Dar seguimiento al PTCCO 2016, e informar de las acciones que se realizaron durante el año

No se necesita recurso económico

Coordinación de Administración y Fianzas, Oficinal del SPC

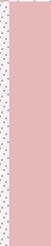


Difundir resultados de la ECCO 2015 en febrero, y dar a conocer el PTCCO 2016 derivado de la encuesta, y dar seguimiento e informe semestral de las acciones cumplidas del PAM

Establecer mecanismos previos a la aplicación de la encuesta, que incluyan los objetivo y las expectativas de la ECCO, que propicien una mayor participación.

No se necesita recurso económico

Coordinación de Administración y Fianzas, Oficinal del SPC



Promover la participación de todas y todos los Servidores Públicos del IMT a participar en la encuesta, enviar sus comentarios y participar en la integración del PTCCO

PTCCO 2019



Ramo	09- Comunicaciones y Transportes
UR Siglas	A00
UR Nombre	A00 - Instituto Mexicano del Transporte
Códigos de Ramo - UR	09 - A00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como el pan de practicas de transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las prácticas de transformación a todo el personal mediante correo electrónico y la INTRANET del instituto.	1- Todo el personal	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Promover a través del correo institucional y mediante la página web de la institución	50 - Profesional			Alto
2	2- Fomentar una cultura de ahorro de los recursos naturales y públicos que permita promover la conservación cultural, los ecosistemas y el medio ambiente.	2- Operativa	Difundir mediante correo electrónico, mensajes, flyers, trípticos y tips sobre el uso adecuado de los recursos.	1- Todo el personal	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Difundir a través del correo electrónicos de forma bimestral, trípticos, postales y posters.	42 - Equilibrada			Medio
3	3- Evaluar el desempeño de los servidores públicos con la finalidad de identificar áreas de oportunidad.	1- Estratégica	Difundir y aplicar a todos los servidores públicos el procedimiento de evaluación del desempeño, a través del correo electrónico, circulares y del portal del intranet, para su aplicación y reconocer a los servidores públicos con resultados sobresalientes.	1- Todo el personal	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Aplicar evaluación del desempeño a todos los niveles y a todo el personal en la institución, y dar reconocimientos a evaluaciones sobresalientes.	47 - Motivada			Alto
4	4- Dar a conocer, a través, del correo institucional, las prestaciones y el Reglamento Interno de trabajo para el periodo 2019	2- Operativa	Difundir a través de medios impresos y electrónicos	1- Todo el personal	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Difundir a través, de medios impresos y electrónicos las diversas prestaciones con las que cuenta el personal, así como el reglamento interno para que todo el personal este enterado de sus derechos y obligaciones.	47 - Motivada			Medio
5	5- Fortalecer el liderazgo del personal de mando a través de mejorar su comunicación y competencias	2- Operativa	Fomentar los valores institucionales	2- Mandos Superiores	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Campañas de sensibilización, en valores, código de conducta ética, misión y visión	49 - Íntegra			Bajo
6	6- Fomentar la participación de las y los servidores públicos en los proyectos, actividades institucionales así como en las capacitaciones correspondientes de su área, con la finalidad de que todos puedan integrarse de manera idónea en los equipos de trabajo.	1- Estratégica	Día del IMT, para fomentar la identidad institucional e informe de logros, avances, y programa de trabajo, reconocimientos laborales y estímulos	1- Todo el personal	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Difundir y revisar metas y proyectos anuales, así como los objetivos institucionales en el Día del IMT fomentando la identidad institucional	49 - Íntegra			Alto
7	7- Capacitar a todo el personal del instituto, con la finalidad de que cuenten con todos los conocimientos y habilidades para el desempeño de sus funciones y poder cumplir con las metas y objetivos institucionales.	1- Estratégica	Realizar y aplicar la detección de necesidades de capacitación (DNC) 2019, enfocada a las capacidades del personal en sus diferentes actividades y áreas a nivel nacional y contar con el programa de capacitación anual.	1- Todo el personal	11/01/2019	14/01/2019	30/12/2019	Dar a conocer oferta de cursos a través de la plataforma de INTRANET, así como, el apoyo de diversas dependencias públicas, organismos y empresas que ofrezcan cursos gratuitos.	50 - Profesional			Alto

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: **Ing. Jorge Armendariz Jimenez**

Fecha : 11 de Enero de 2019

**“Medir para Actuar,
Actuar para Mejorar”.**

Instituto Mexicano del Transporte

Ing. Roberto Aguerrebere Salido
(442) 2169777 Ext. 2001
roberto.aguerrebere@imt.mx

Ing. Jorge Armendáriz Jiménez
(442) 2169777 Ext. 3057
jarmend@imt.mx

Samantha V, Meza Álvarez T
(442) 2169777 Ext. 2023
smeza@imt.mx



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE