



COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



IMT
INSTITUTO
MEXICANO DEL
TRANSPORTE

Resultados ECCO 2019

**Programa de Prácticas de
Transformación de Clima y Cultura
Organizacional 2019**



2020
LEONA VICARIO
BENEFICIA MEXICO DE LA PATRIA



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 mas importantes es el desarrollo humano y profesional de los(as) Servidores(as) Públicos(as), la cual tiene por objetivo orientar estrategias y acciones de las Instituciones para facilitar a los(as) servidores(as) Públicos(as) trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

Bajo a directriz de la Secretaria de la Función Pública (SFP), se aplica anualmente y de manera confidencial la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), por lo que, una vez mas el IMT se suma a la medición del clima laboral de su personal.

El análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados de dicha encuesta permite a las instituciones forjar un programa de prácticas para incidir en aquellos puntos o factores que:

- a) mejoren el servicio de los ciudadanos;
- b) mejoren el desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y contribuir al cumplimiento de la misión de la institución.

En este sentido, el IMT ha establecido su Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, estableciendo acciones que facilitarán el trabajar en un clima satisfactorio que apoye en el cumplimiento de los objetivos y metas del Organismo





Fundamento Jurídico

Con fundamento en los numerales del 59 a 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional, Capítulo III del Desarrollo de Capital Humano, Título Tercero de la Planeación de los Recursos Humanos, de las "Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" publicado en Diario Oficial de la Federación del 12 de julio de 2010, última reforma el 27 de noviembre de 2018, 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"

Objetivo

El presente documento tiene como objetivo dar a conocer los resultados generales del Organismo obtenidos mediante la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como de las prácticas de transformación programadas.

Antecedentes

La secretaria de la Función Pública emitió un oficio con No. SFP/408/1624/2019 y fecha 06 de agosto del 2019 a este Instituto Mexicano del Transporte, para participar en la convocatoria en la aplicación de la ECCO 2019.

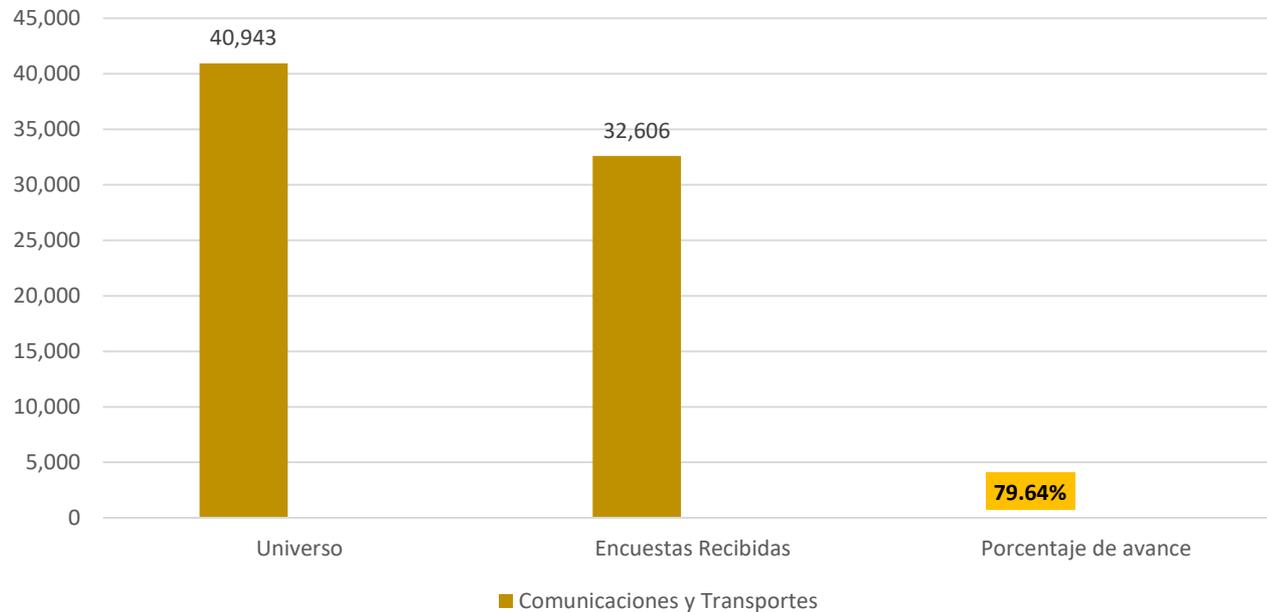
De acuerdo a las instrucciones de la convocatoria se realizaron las gestiones correspondientes para la carga del universo del Organismo en el sistema Rhnet, por lo que, se enviaron las invitaciones para que el personal servidor público del IMT participará en esta actividad, misma que se llevó a cabo del 15 al 28 de octubre del 2019, registrando una participación del 87.73%.





Conforme a los datos reportados por la SFP, en este ejercicio de la ECCO 2019 se registró a **765,736** servidores públicos encuestados con una participación del 63.18% instituciones, a continuación se muestra el porcentaje de participación en el Sector de Comunicaciones y Transportes:

SECTOR SCT





**DATOS
SOCIODEMOGRÁFICOS**





DATOS GENERALES

Datos Sociodemográficos



**Total de encuestas
aplicadas:
756,736**

**Hombres:
390,883 (51%)**

**Mujeres:
374,853 (49%)**

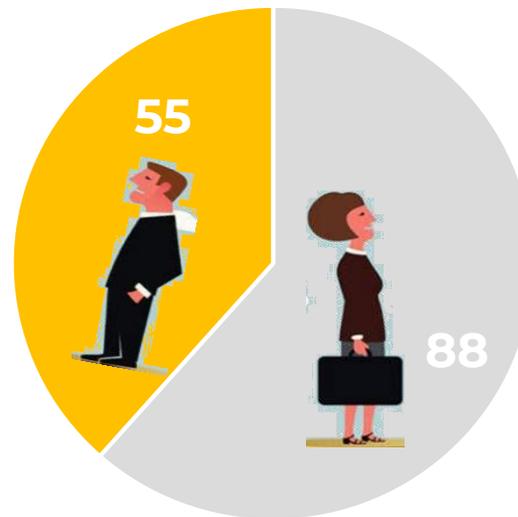




a) Datos sociodemográficos

La encuesta de Clima y Cultura Organizacional permite obtener datos estadísticos de la población, como es género, edad, estado civil, nivel escolar, nivel del puesto, sistema de profesionalización, años de iniciativa privada, años en la administración pública federal, años en el puesto y estudios actuales.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



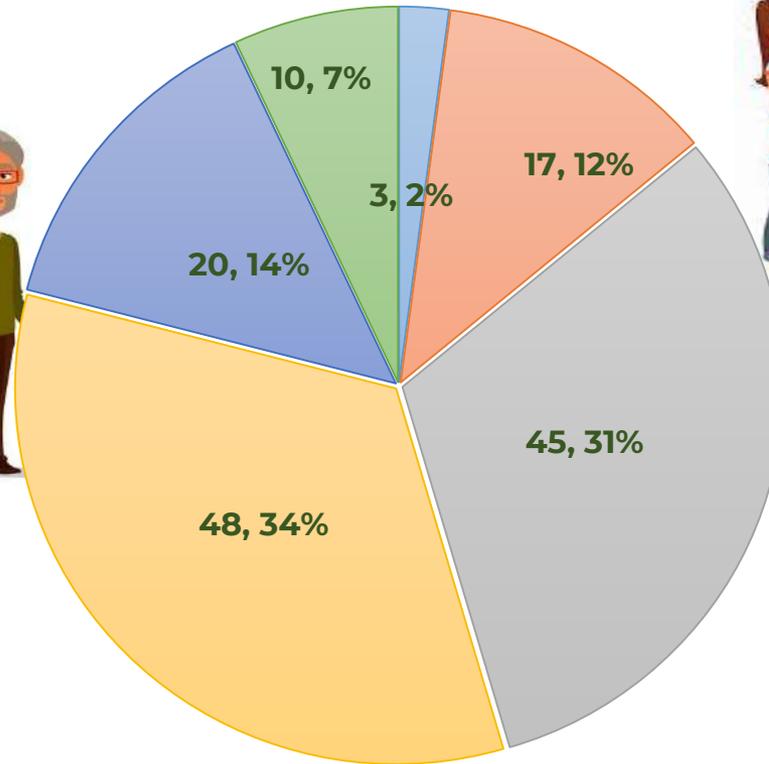
La participación de los mujeres fue mayor a la de los hombres con el 71.5% de participación. El universo 163 servidores públicos al momento de la aplicación se recibieron 143 encuestas (55 de hombres y 88 de mujeres)

■ HOMBRE ■ MUJER





Distribución por edad



En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 41 a 50 años con 48.34%, mientras que el 3.2% está en un rango de edad de los 18 a los 20 años

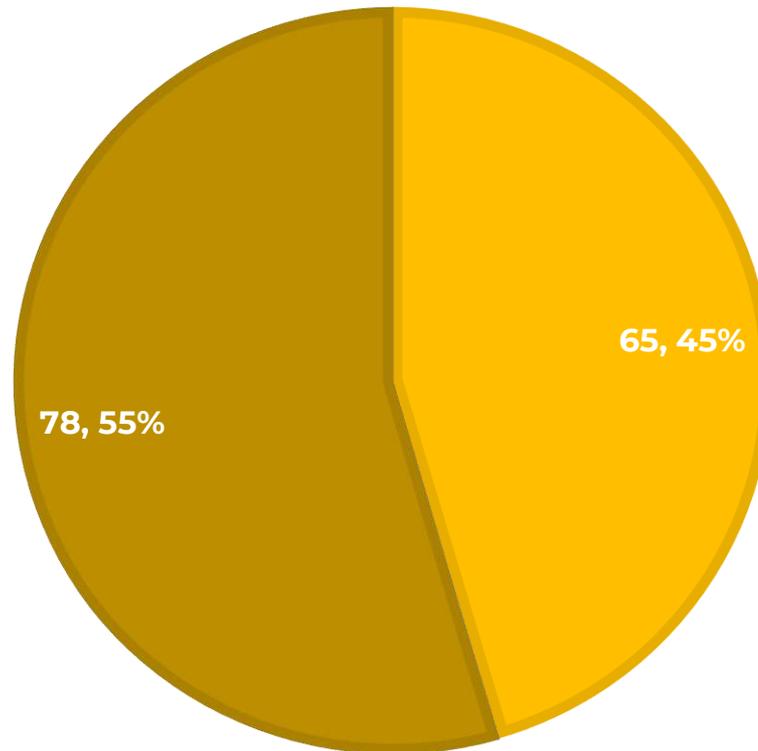
■ 18 a 20 ■ 21 a 30 ■ 31 a 40 ■ 41 a 50 ■ 51 a 60 ■ 61 a 70





DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

■ Soltero(a) ■ Casado(a)

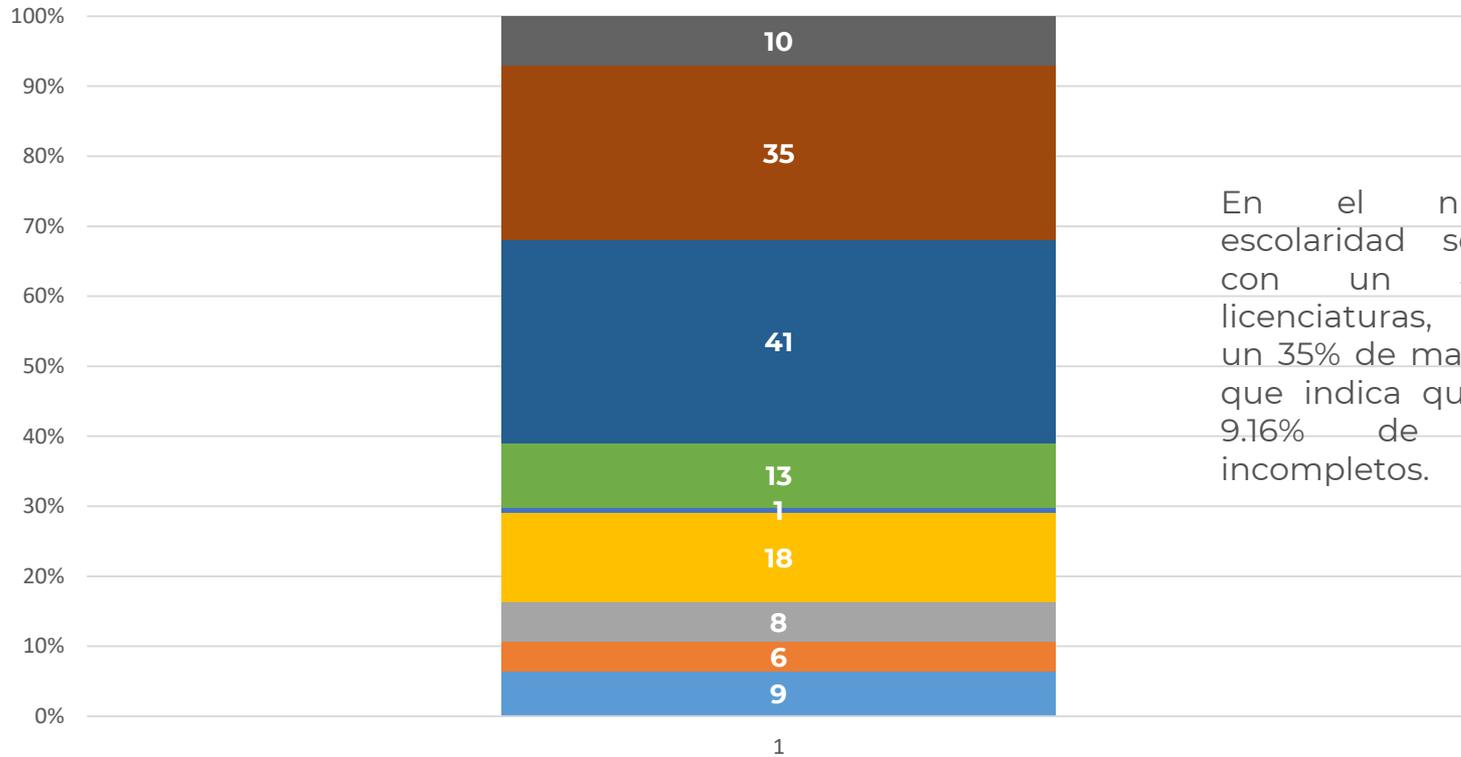


En el IMT dieron respuesta a la encuesta 78.55% personas de estado civil casado(a) y 66.45% personas de estado civil soltero(a).





Nivel Escolar



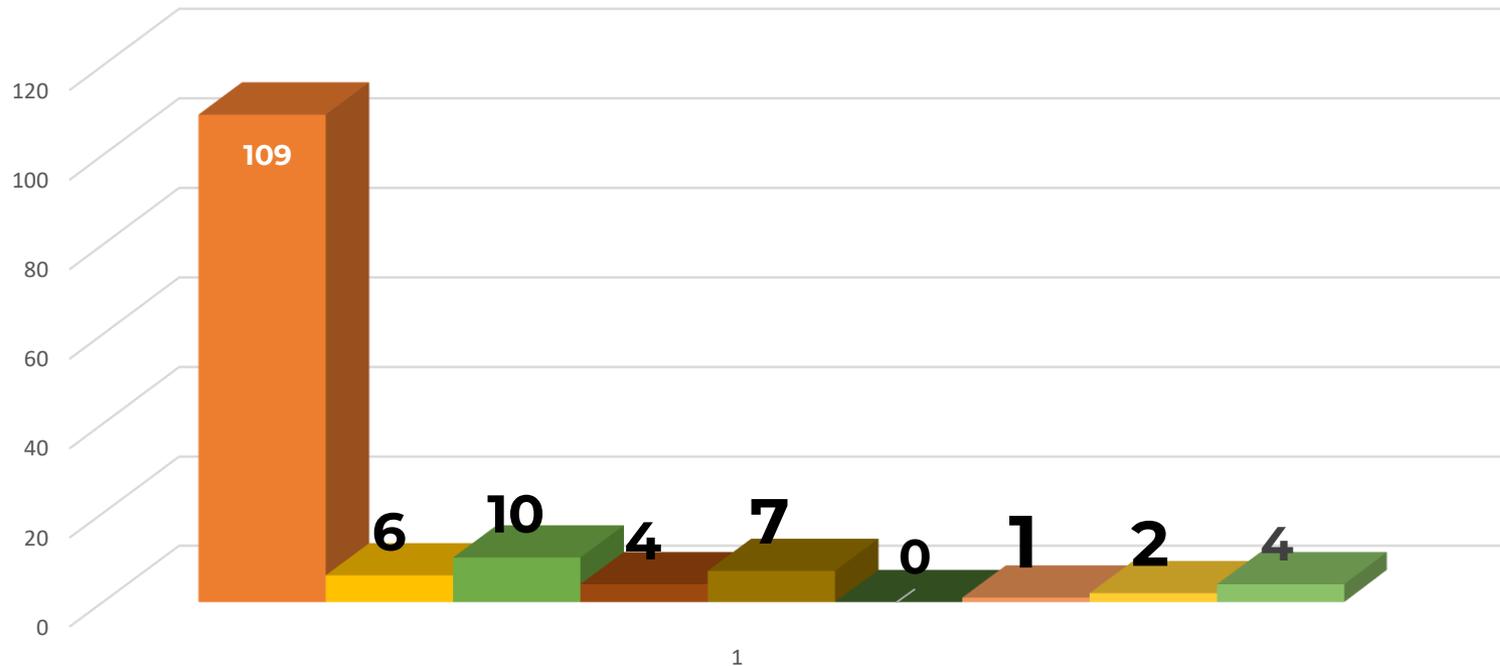
En el nivel de escolaridad se cuenta con un 41% de licenciaturas, siguiendo un 35% de maestrías. Lo que indica que hay un 9.16% de estudios incompletos.

- 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





NIVEL DE PUESTO



■ Puesto Operativo u Homólogo

■ Jefe de Departamento u Homólogo

■ Director de Área u Homólogo

■ Director General u Homólogo

■ Otro

■ Enlace u Homólogo

■ Subdirector de Área u Homólogo

■ Director General Adjunto u Homólogo

■ Titular de Unidad o Superior





SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN

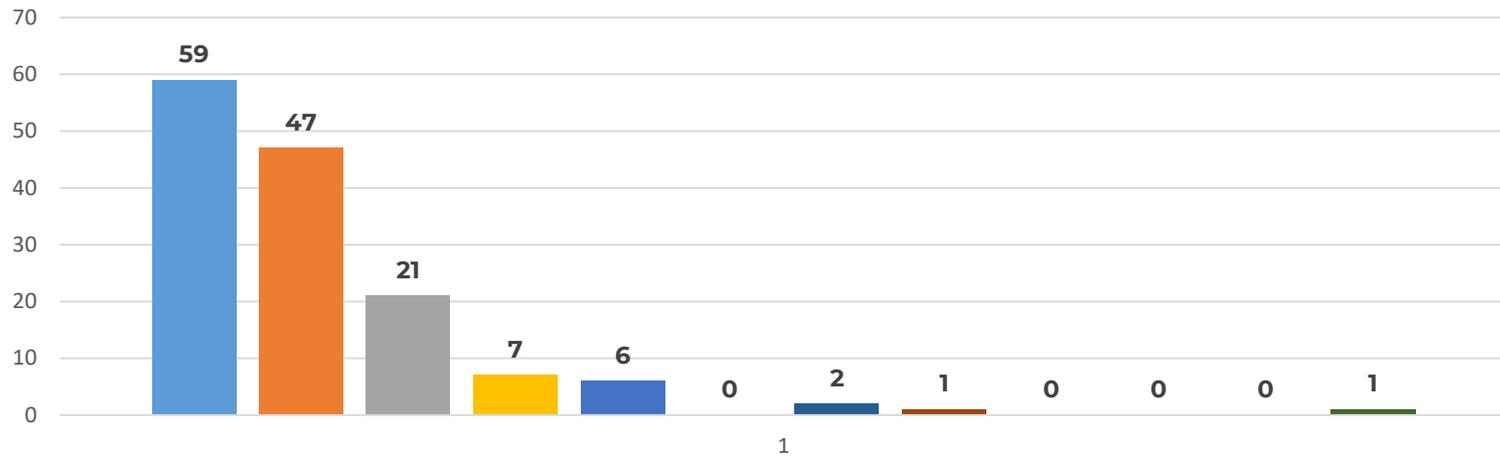
Servidores Publico con
Sistemas de Profesionalización
en el Gobierno Federal

SI 17
NO 126





AÑOS EN INICIATIVA PRIVADA (IP)



- Nunca he trabajado en el Sector Privado
- 6 a 10
- 16 a 20
- 26 a 30
- 36 a 40
- 46 a 50

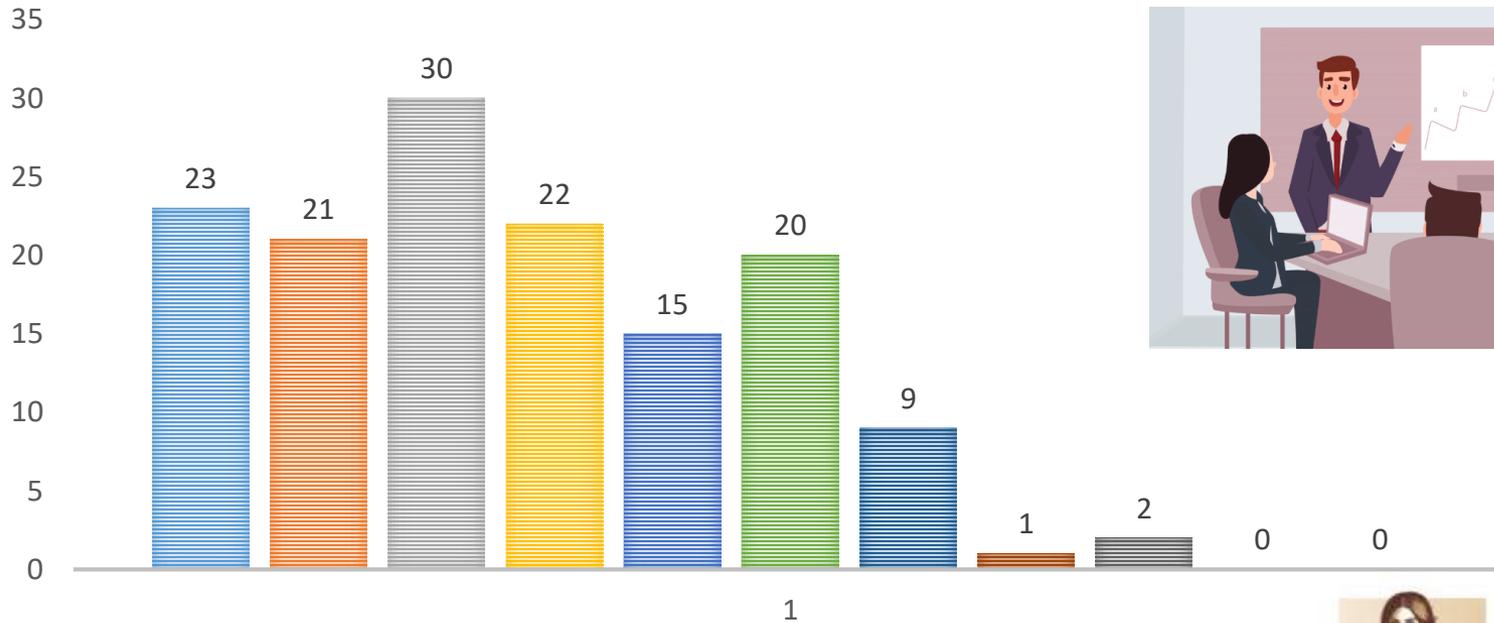
- Hasta 5
- 11 a 15
- 21 a 25
- 31 a 35
- 41 a 45
- Más de 50





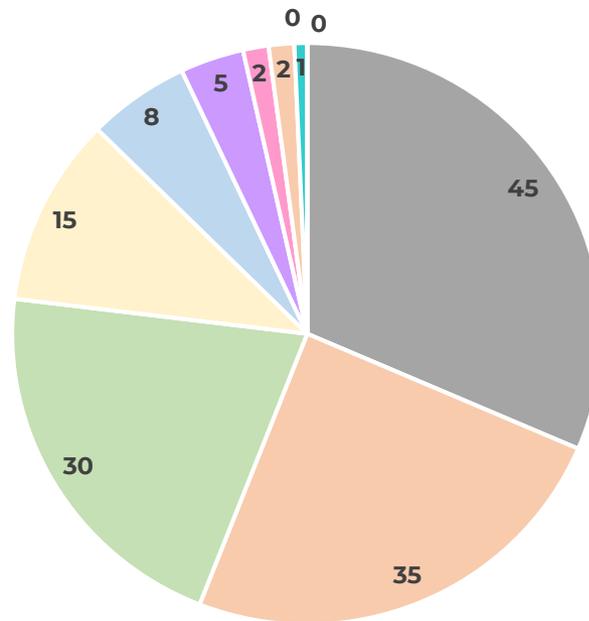
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

- 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

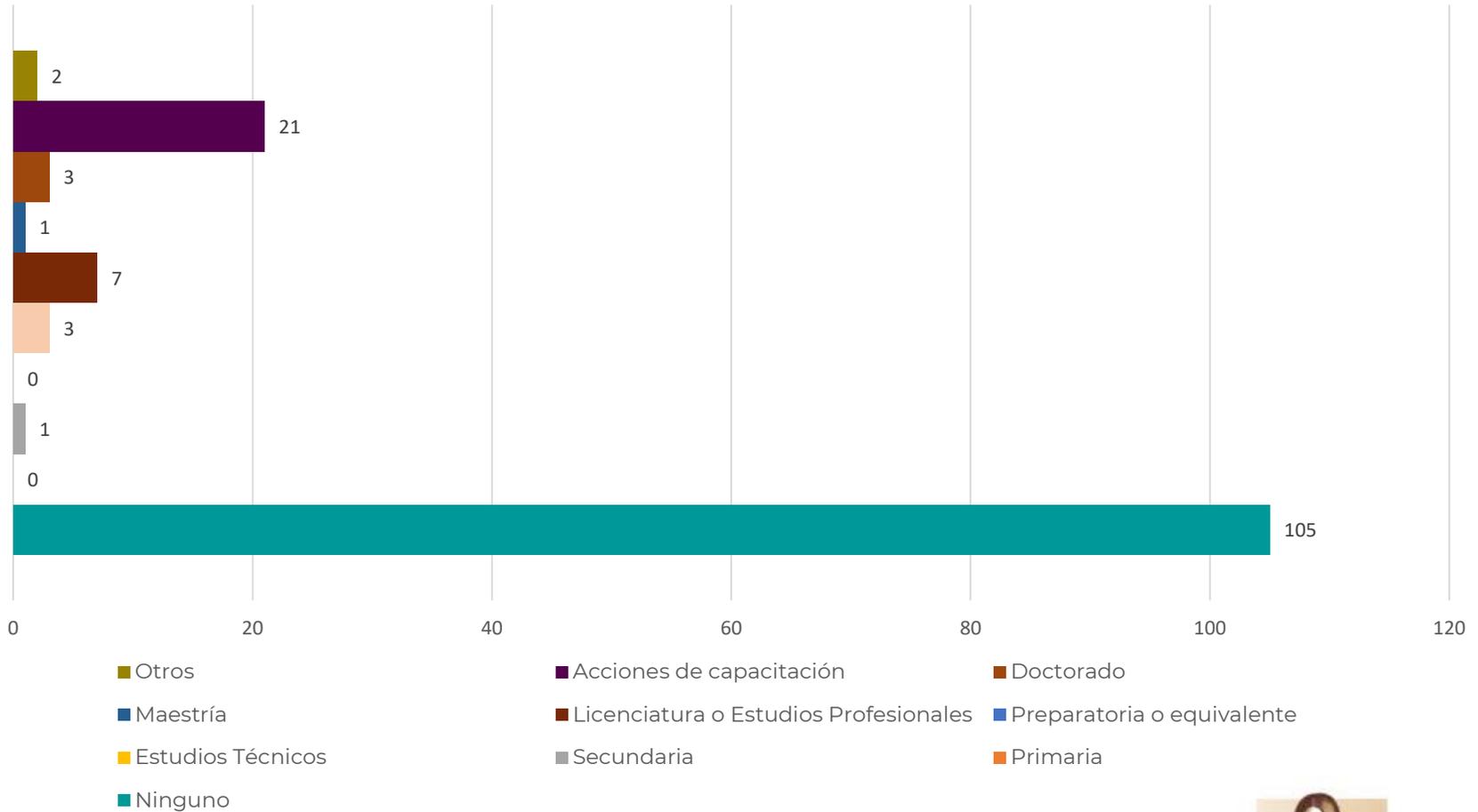


- Hasta 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35
- 36 a 40
- 41 a 45
- 46 a 50
- Más de 50





ESTUDIOS ACTUALES





ANÁLISIS CUANTITATIVO





DESCRIPTORES DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

- ✓ Reconocimiento laboral
- ✓ Capacitación especializada y desarrollo
- ✓ Mejora y cambio
- ✓ Calidad y orientación al usuario(a)
- ✓ Equidad y género
- ✓ Comunicación
- ✓ Disponibilidad de recursos
- ✓ Calidad de vida laboral
- ✓ Balance trabajo-familia
- ✓ Colaboración y trabajo en equipo
- ✓ Liderazgo y participación
- ✓ Identidad con la Institución y Valores
- ✓ Transparencia y Combate a la corrupción
- ✓ Enfoque a resultados y productividad
- ✓ Normatividad y procesos
- ✓ Servicio Profesional de Carrera
- ✓ Impacto de la encuesta en mi institución





FACTORES FRACTALES

- ✓ Profesionalización de la Administración Pública Federal
- ✓ Estrés laboral

FACTORES DE COMPETENCIAS

- ✓ Vocación de servicio en la Administración Pública
- ✓ Construir relaciones en la Administración Pública
- ✓ Actuar con valores en la Administración Pública
- ✓ Enfocar a resultados en la Administración Pública
- ✓ Impulsar el cambio en la Administración Pública
- ✓ Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
- ✓ Liderar permanentemente la Administración Pública

FACTOR DE IGUALDAD

- ✓ Igualdad y No Discriminación

ECCO

Factores de Clima y Cultura Organizacional





ECCO

Calificación Global del
Instituto Mexicano del Transporte

2017 86
2018 80
2019 82





ECCO 2019

Comportamiento de Factores

Los factores con mejor Calificación

1. Identidad con la institución y valores **87**
2. Calidad y orientación al usuario(a) **85**
3. Enfoque a resultados y productividad **85**
4. Transparencia y combate a la corrupción **84**
5. Calidad de vida laboral **83**
6. Normatividad y procesos **83**





ECCO 2019

Comportamiento de Factores

Los factores con Calificación mas baja

1. Reconocimiento laboral 79
2. Equidad y Género 79
3. Servicio Profesional de Carrera 74





ECCO - FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL APF / 2019



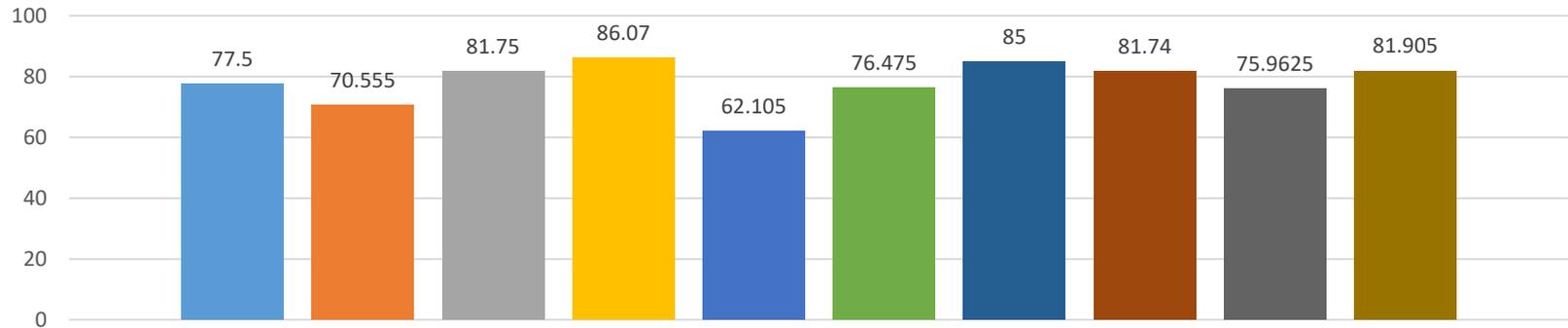


RECONOCIMIENTO LABORAL





RECONOCIMIENTO LABORAL



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



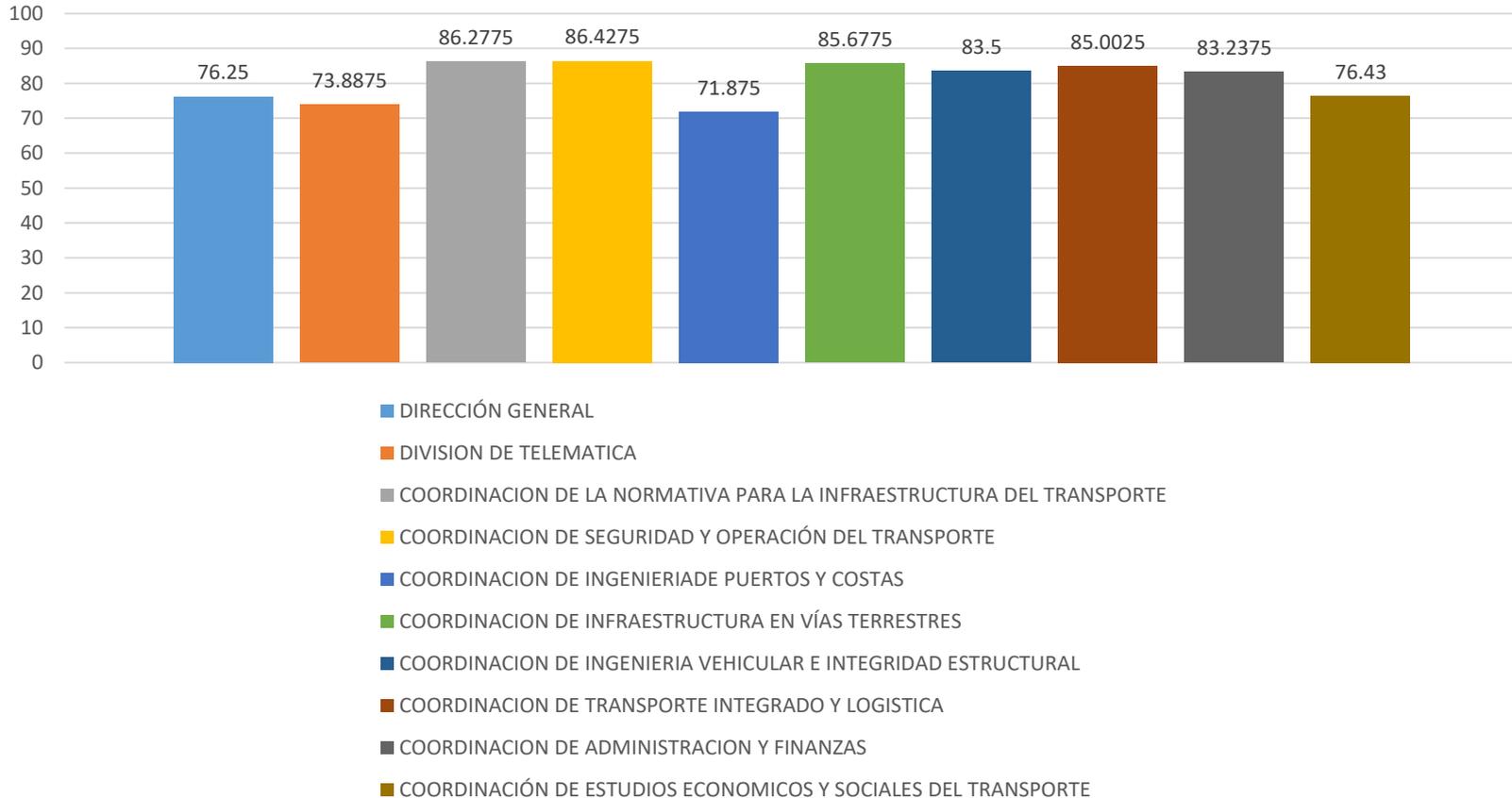


CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO





CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



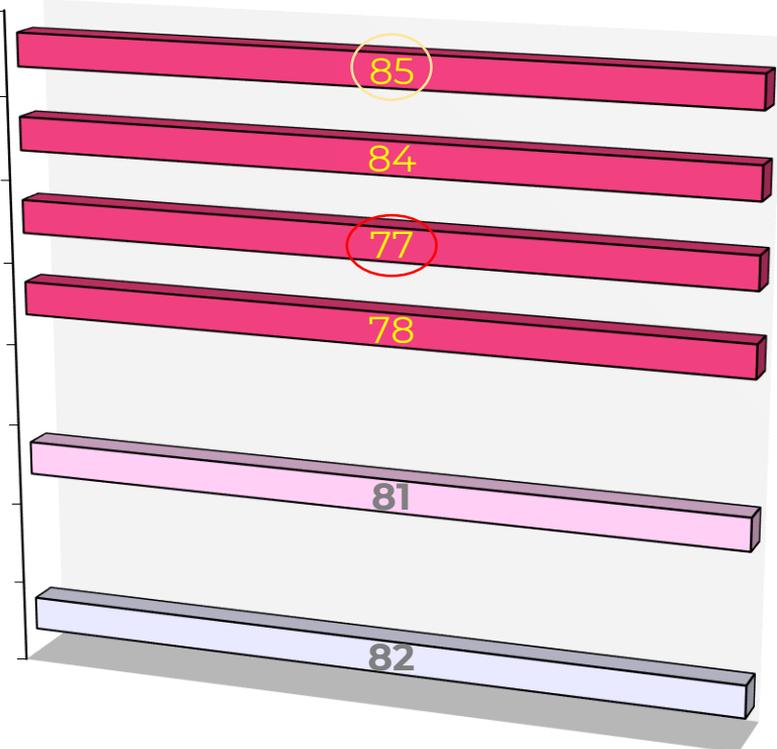


MEJORA Y CAMBIO

- 9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.
- 11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.
- 10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- 12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

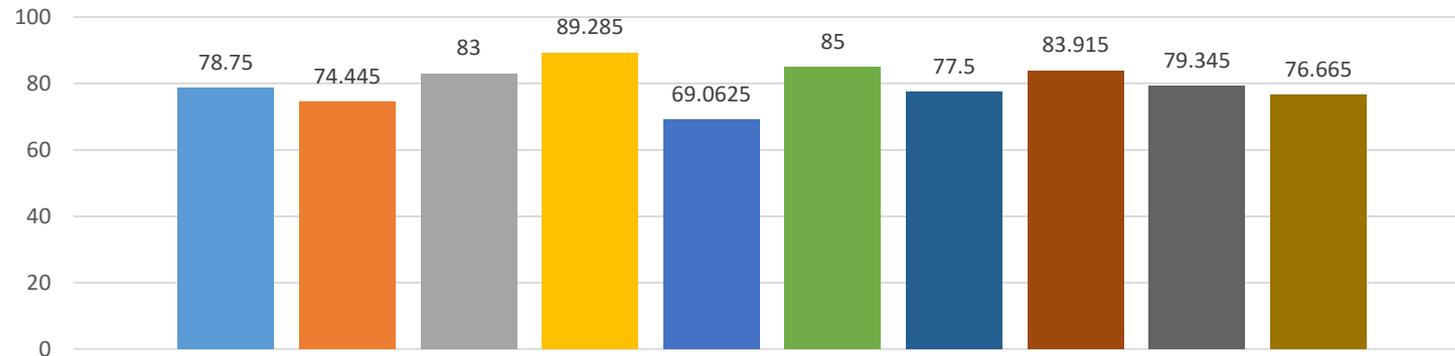
PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





MEJORA Y CAMBIO



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

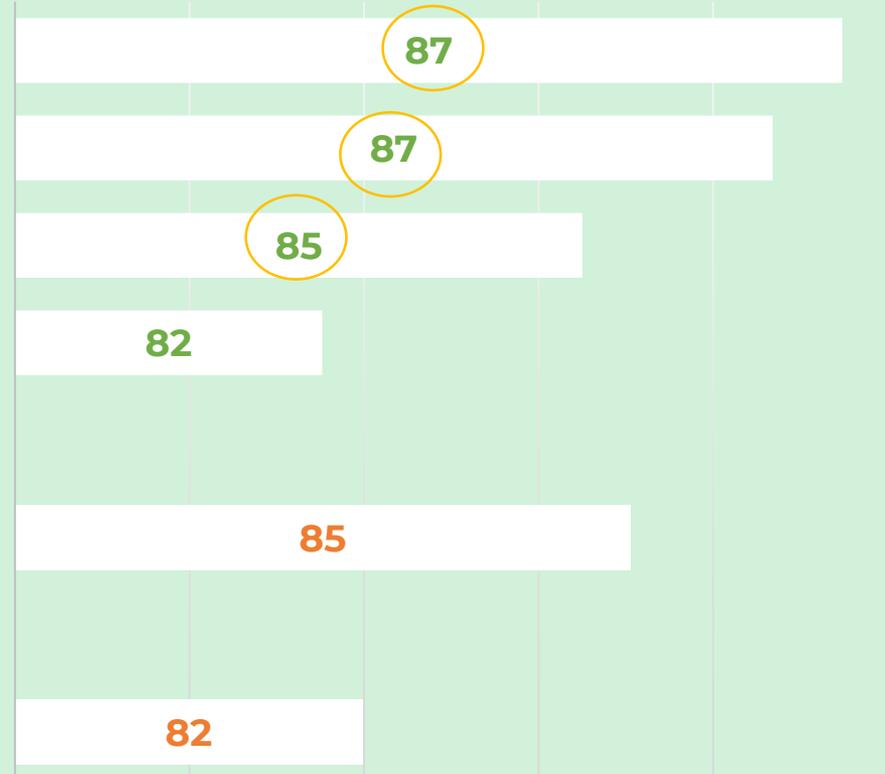
ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS





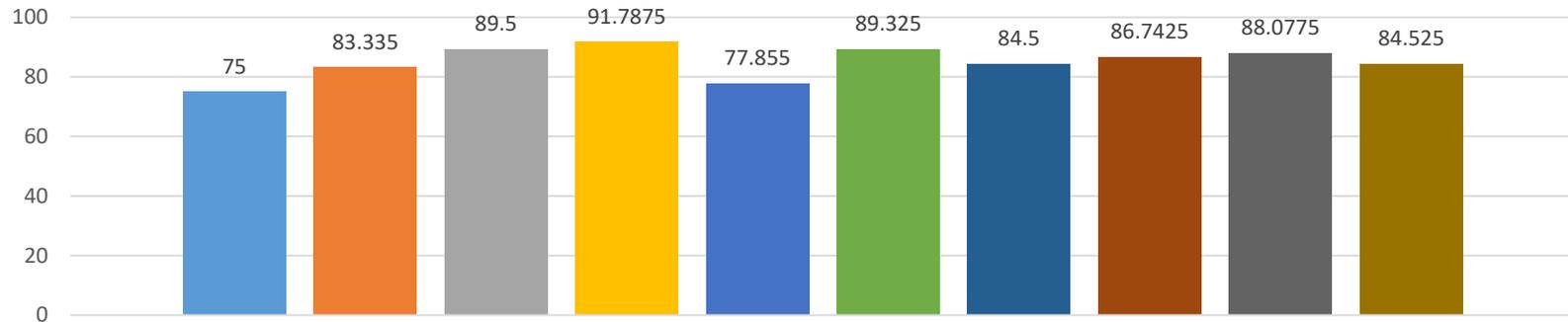
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)

- 13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.
- 15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.
- 16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.
- 14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).





CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)



1

- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



2020
LEONA VICARIO
HOMENAJE A LA MUJER DE LA PATRIA





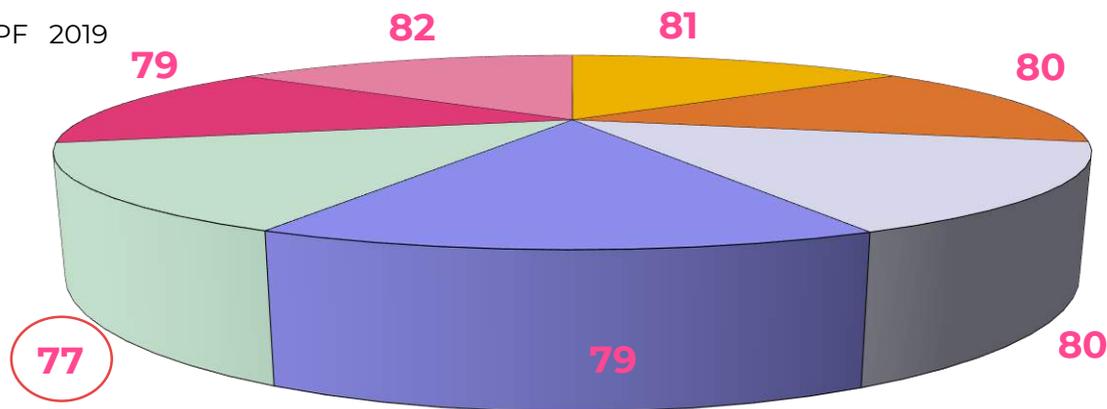
EQUIDAD Y GÉNERO

- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.
- 19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
-

■ PROMEDIO DEL FACTOR 2019

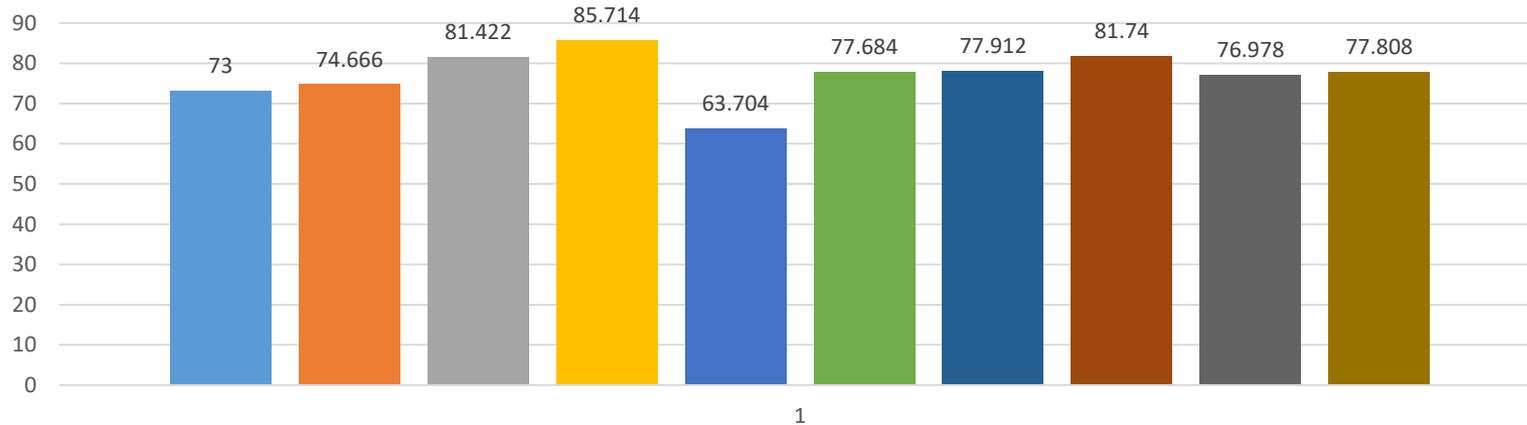


■ GLOBAL APF 2019





EQUIDAD Y GÉNERO



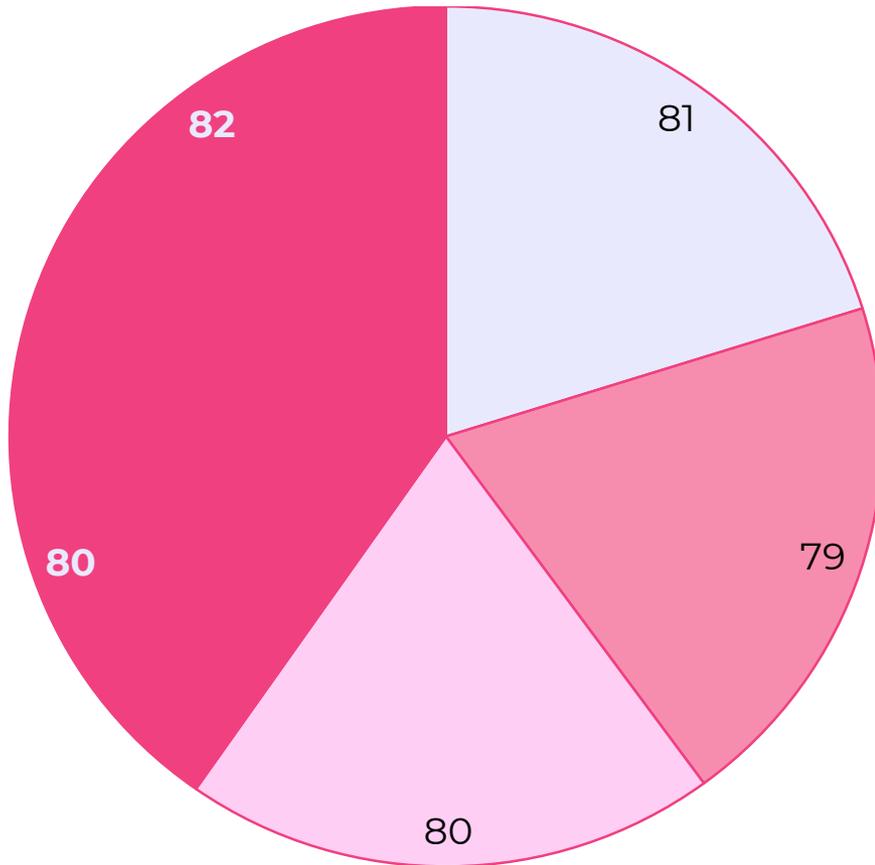
- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS





COMUNICACIÓN



- 23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.
- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
- 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.



■ PROMEDIO DEL FACTOR 2019

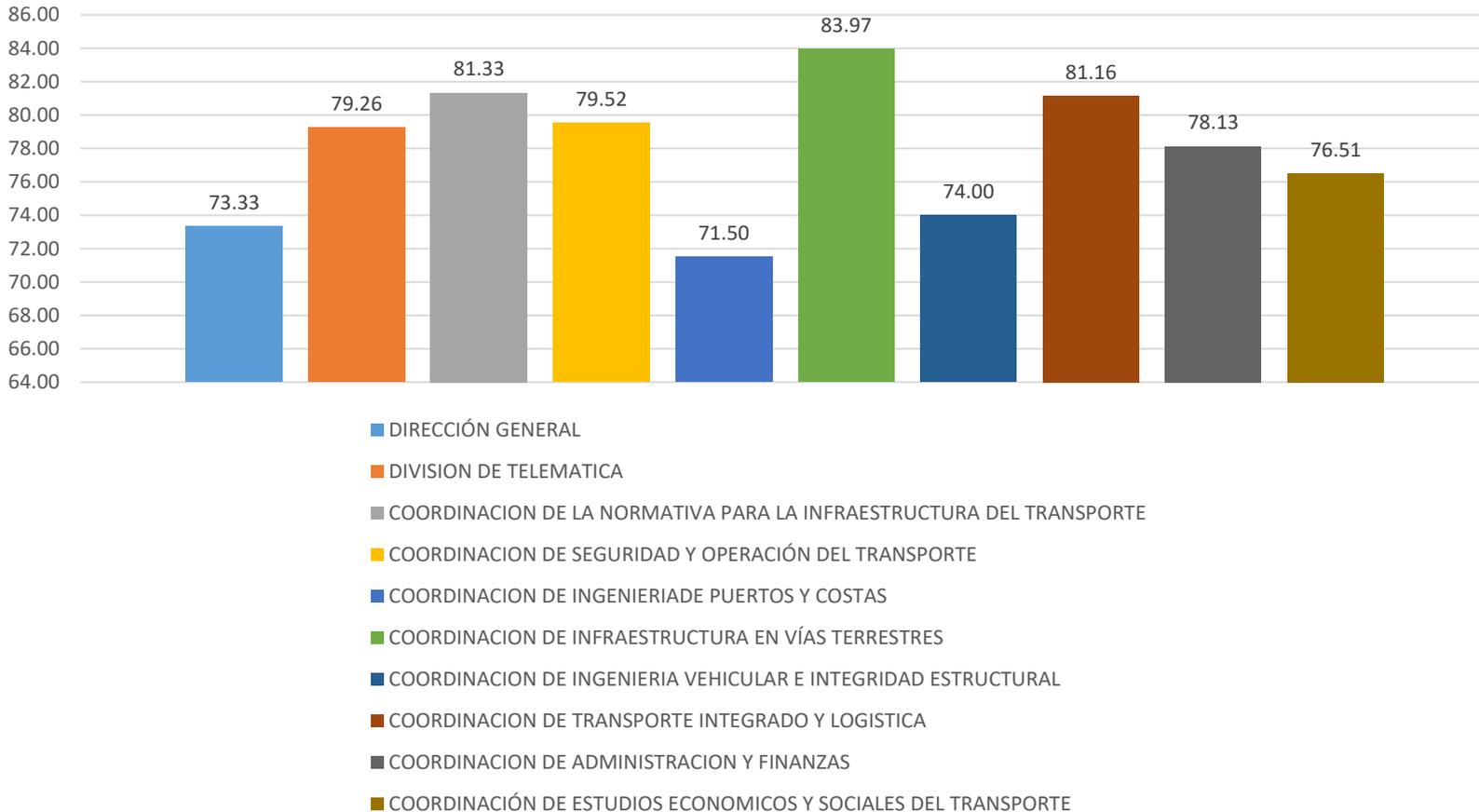


■ GLOBAL APF 2019





COMUNICACIÓN



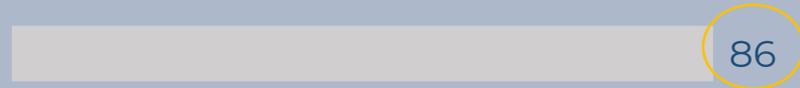
ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS





DISPONIBILIDAD Y RECURSOS

25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.



26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.



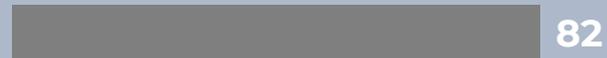
27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.



PROMEDIO DEL FACTOR 2019

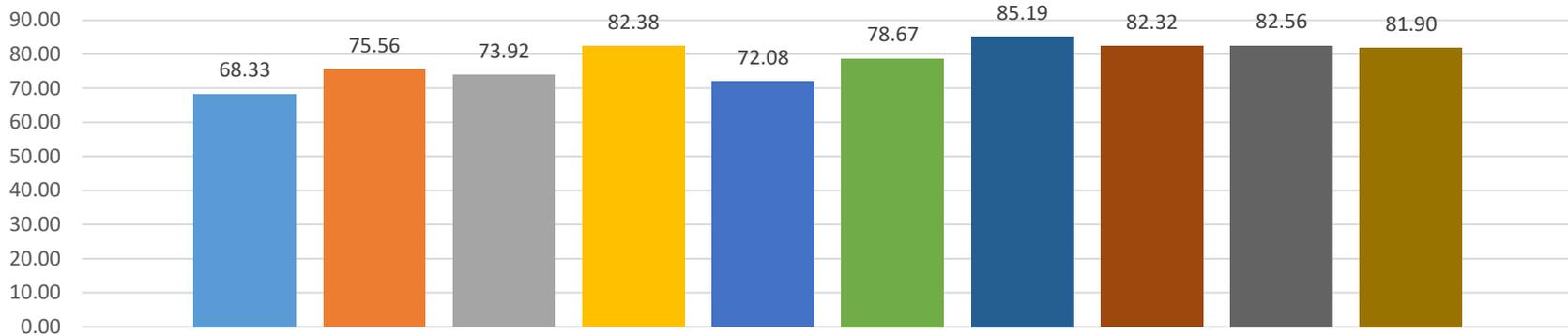


GLOBAL APF 2019





DISPONIBILIDAD Y RECURSOS



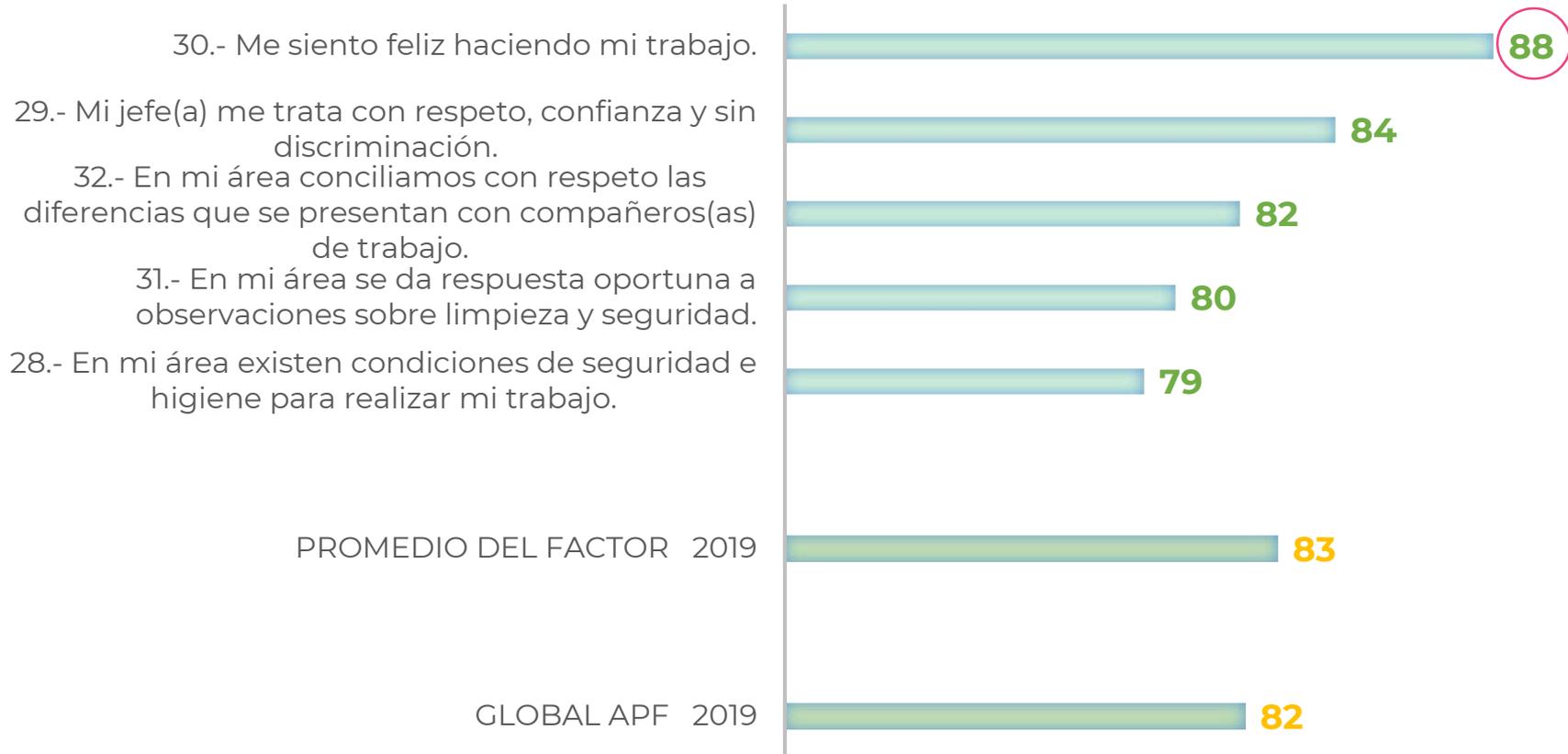
- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



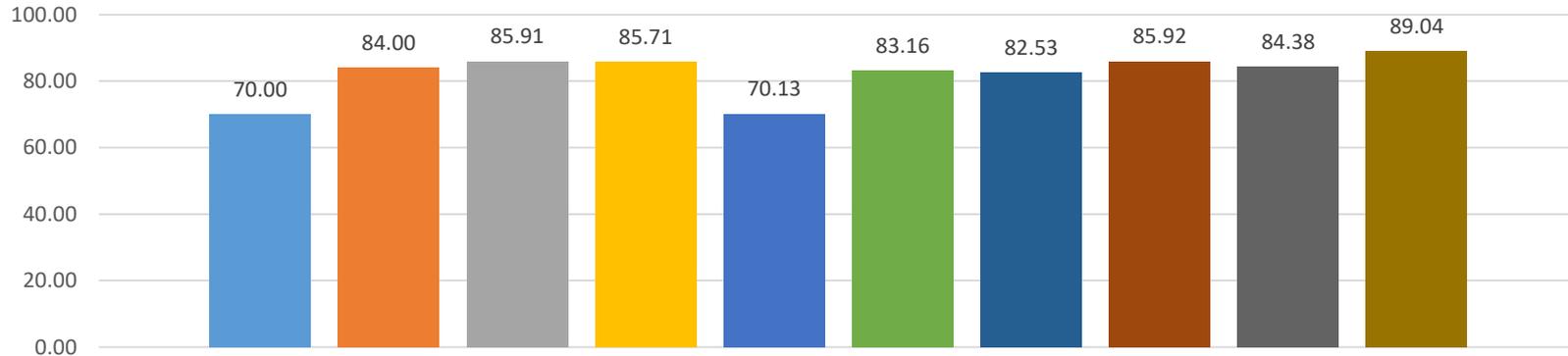


CALIDAD DE VIDA LABORAL





CALIDAD DE VIDA LABORAL



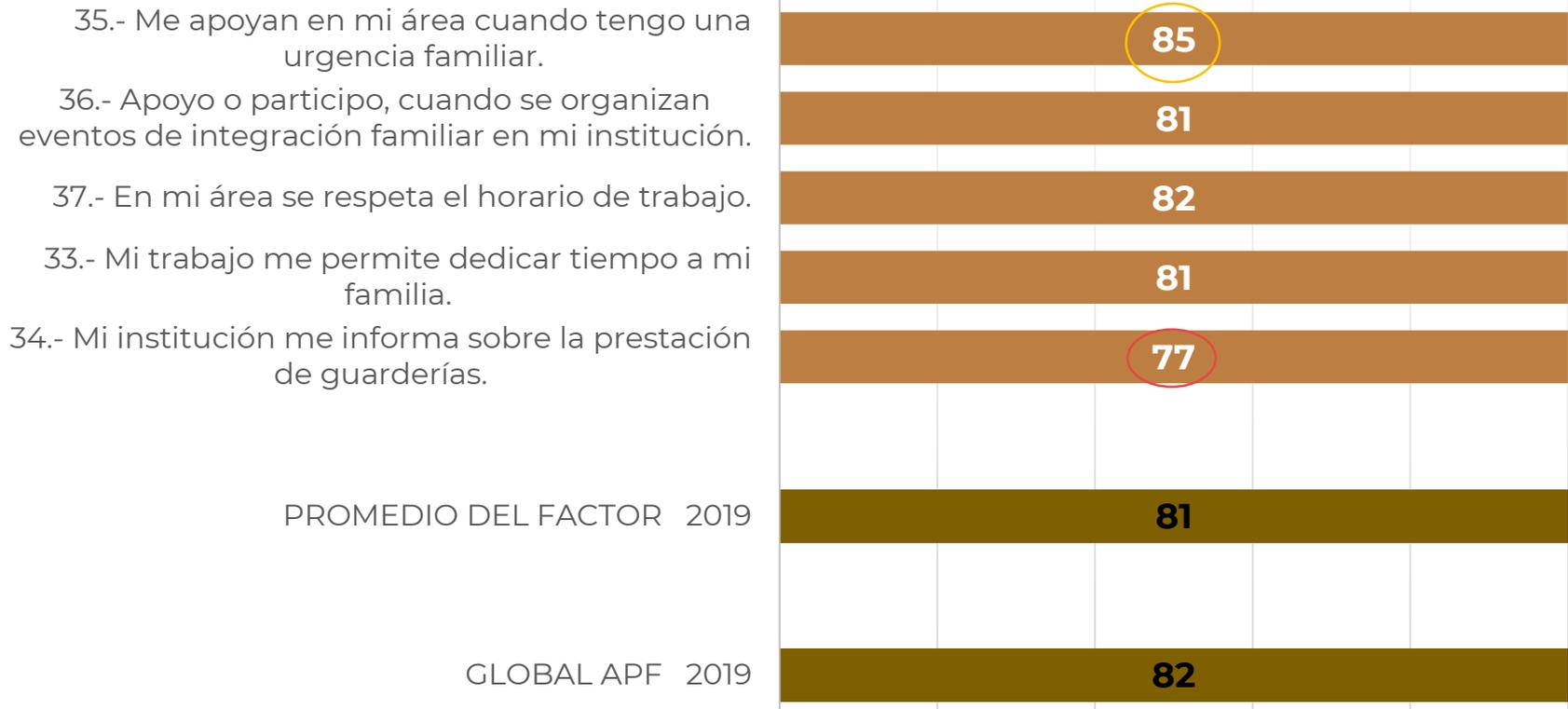
- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



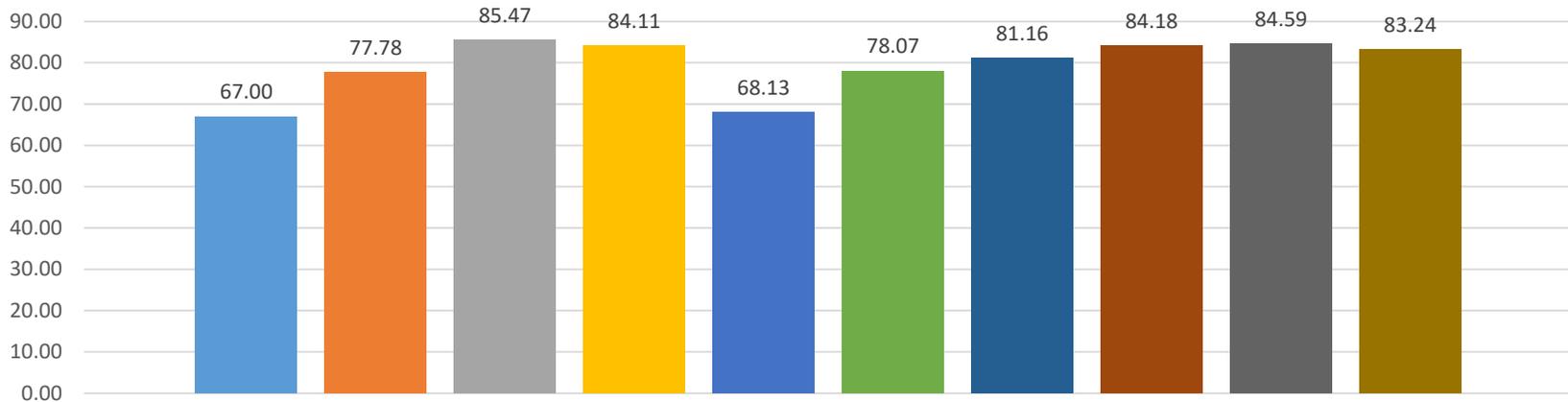


BALANCE TRABAJO - FAMILIA





BALANCE TRABAJO - FAMILIA



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



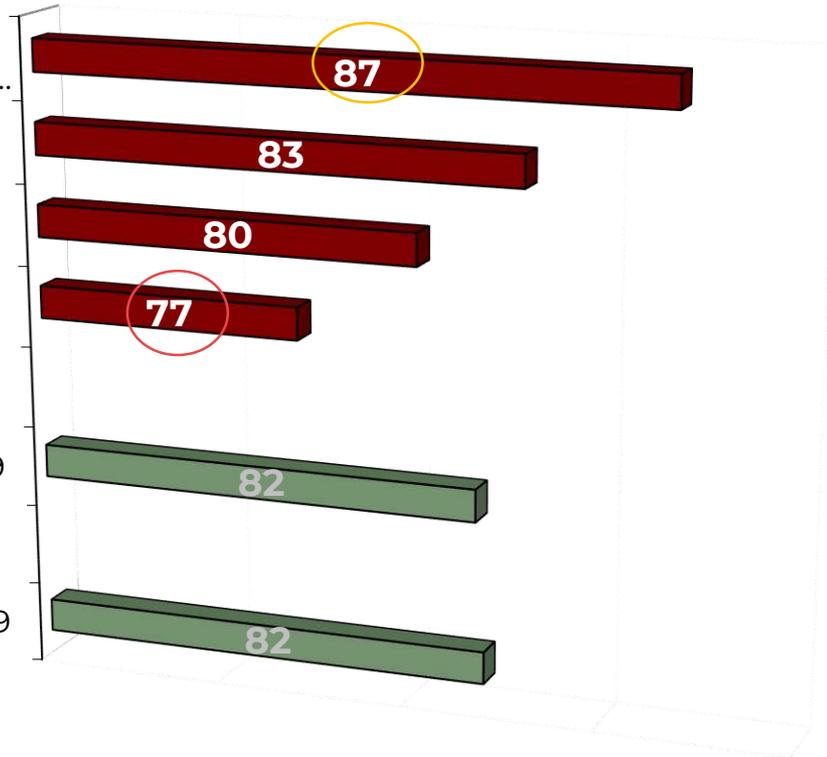


COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

- 40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con...
- 41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.
- 38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

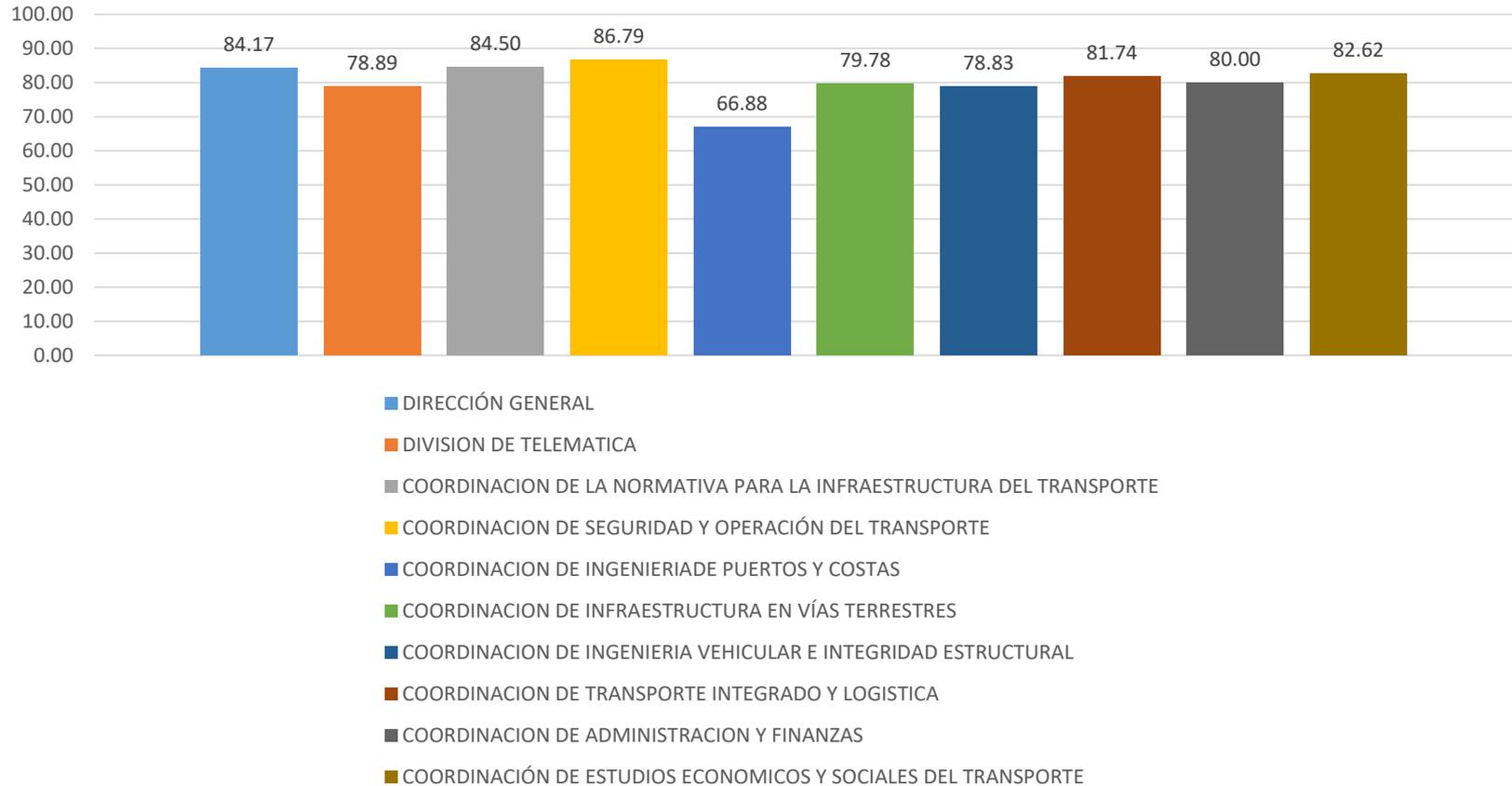
PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

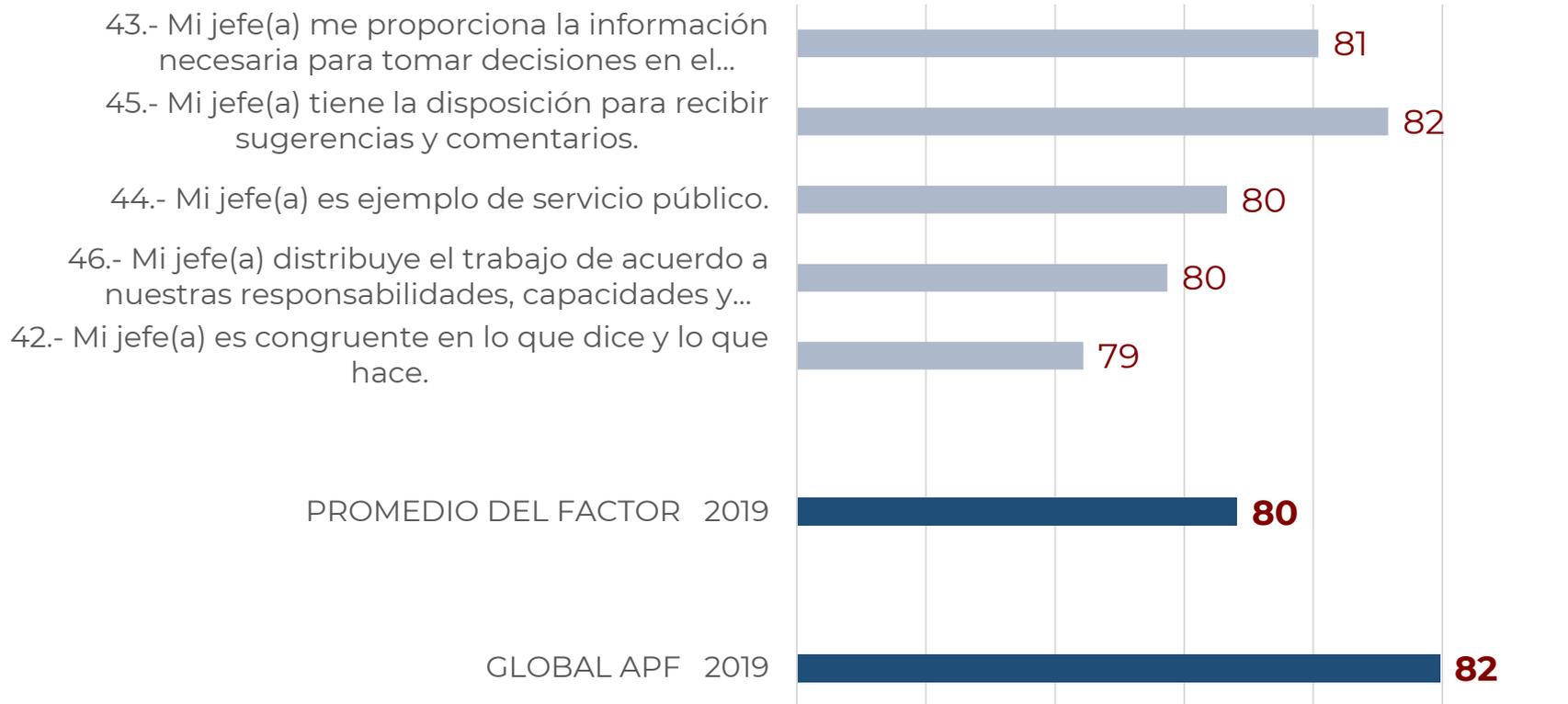


ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



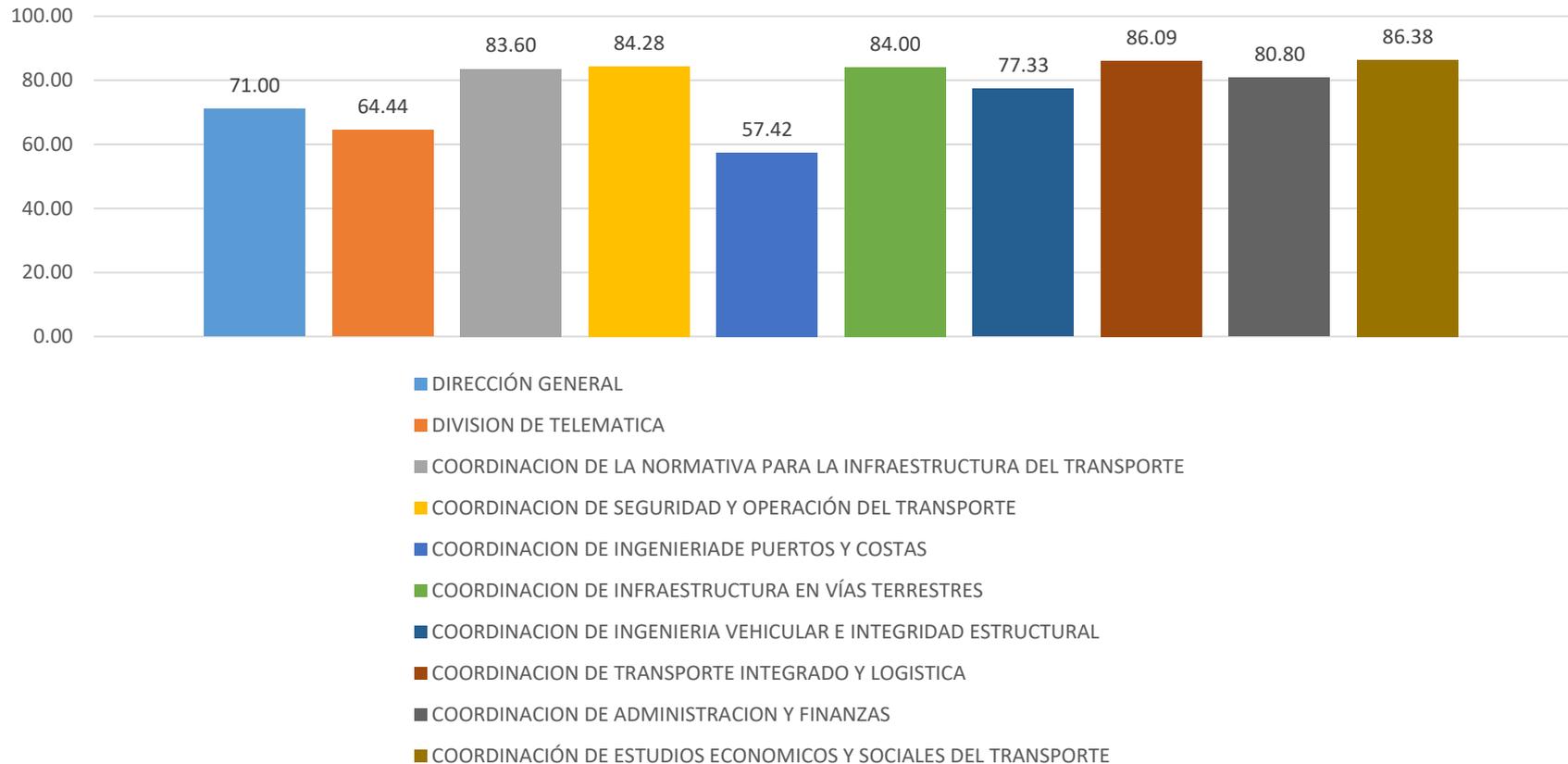


LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN





LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



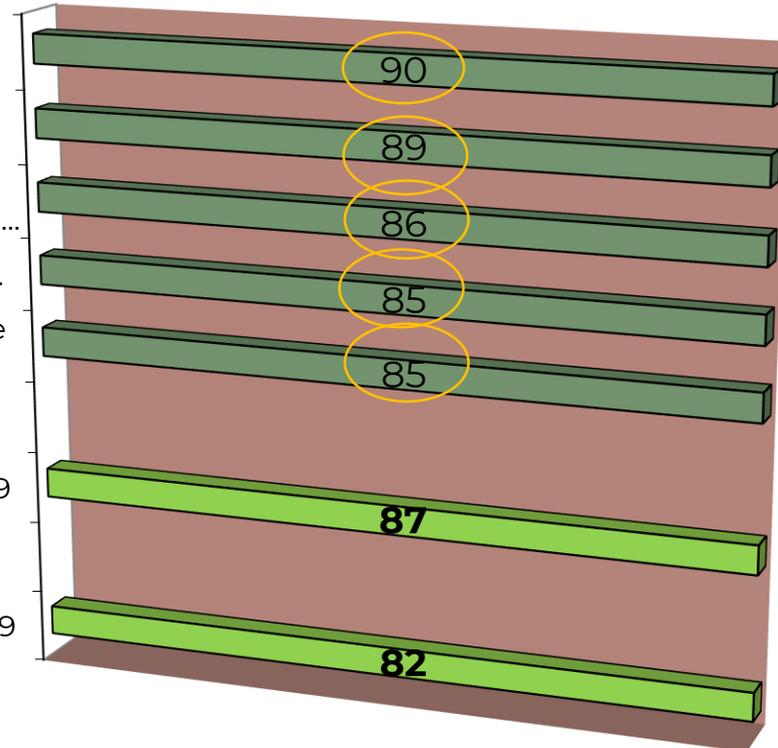


IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

- 49.- Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución.
- 50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
- 48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente...
- 47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
- 51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

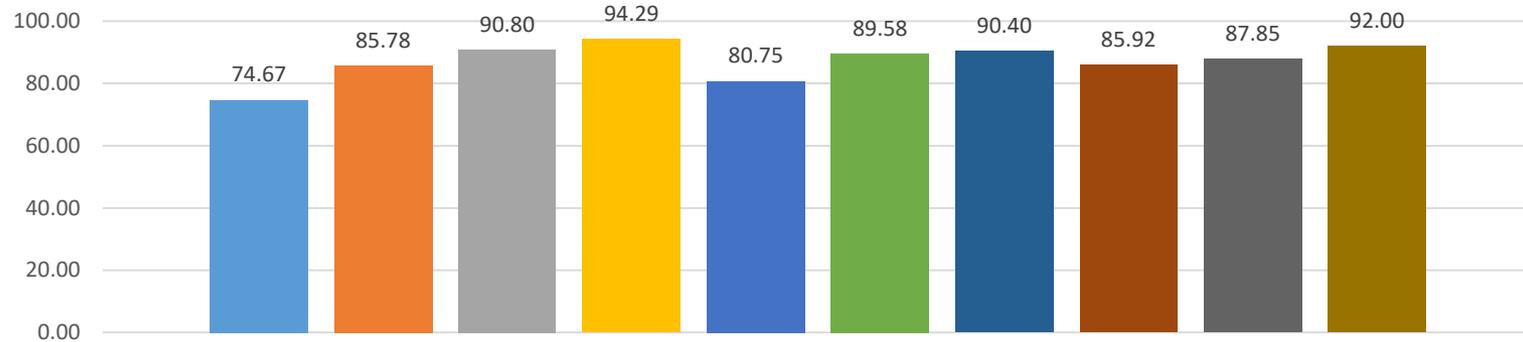
PROMEDIO DEL FACTOR 2019

GLOBAL APF 2019





IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



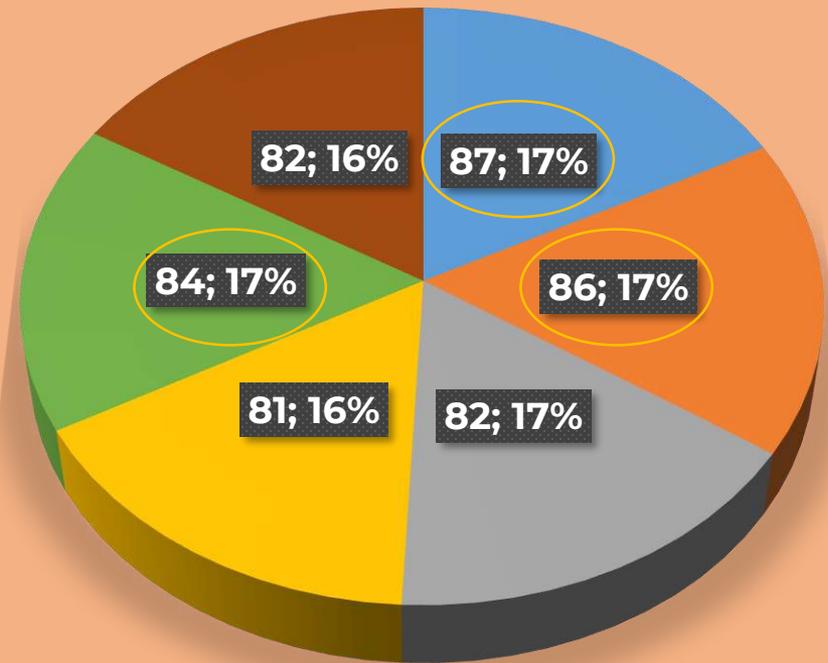


TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

- 52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.
- 54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.
- 53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.
- 55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.

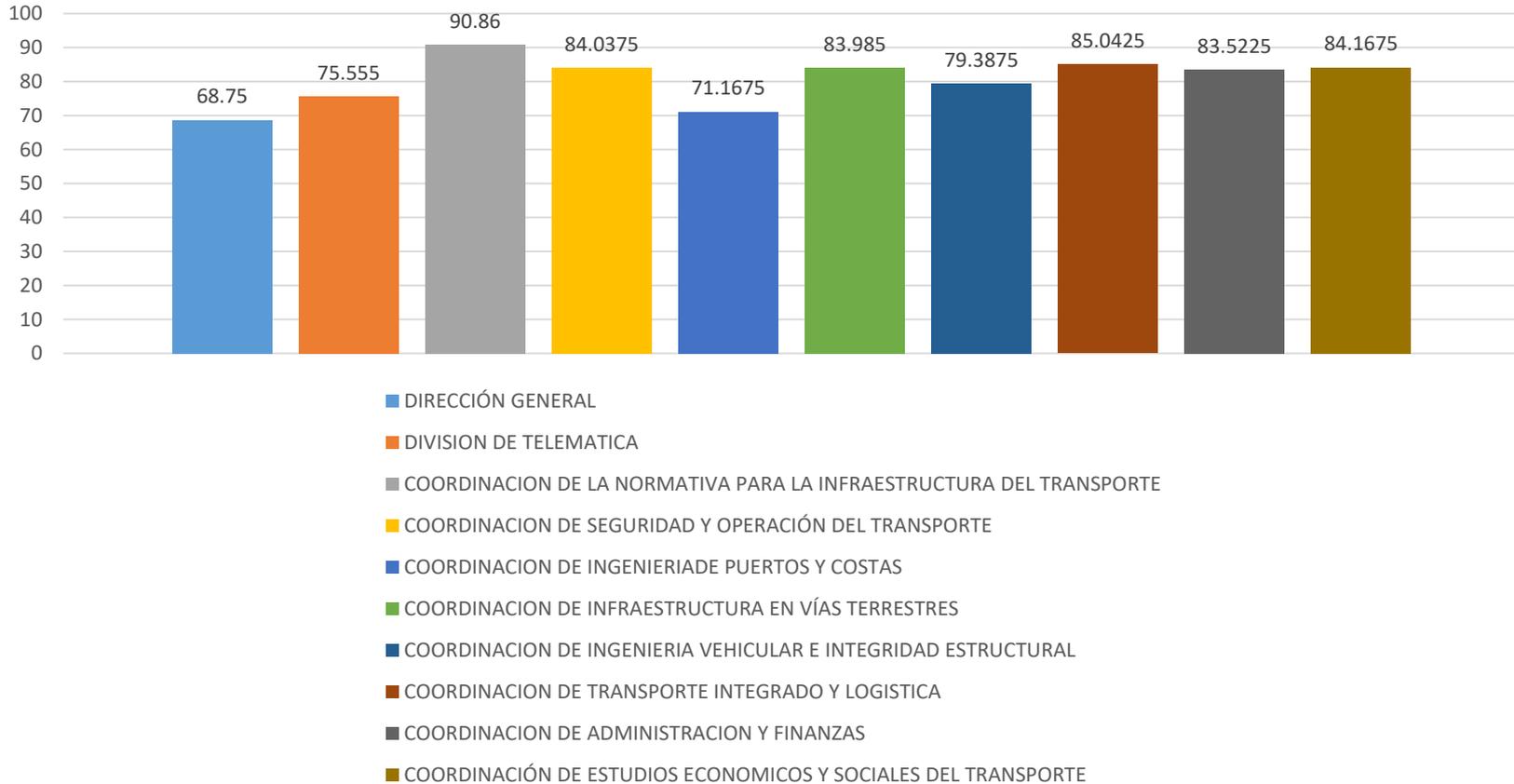
■ PROMEDIO DEL FACTOR 2019

■ GLOBAL APF 2019





TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

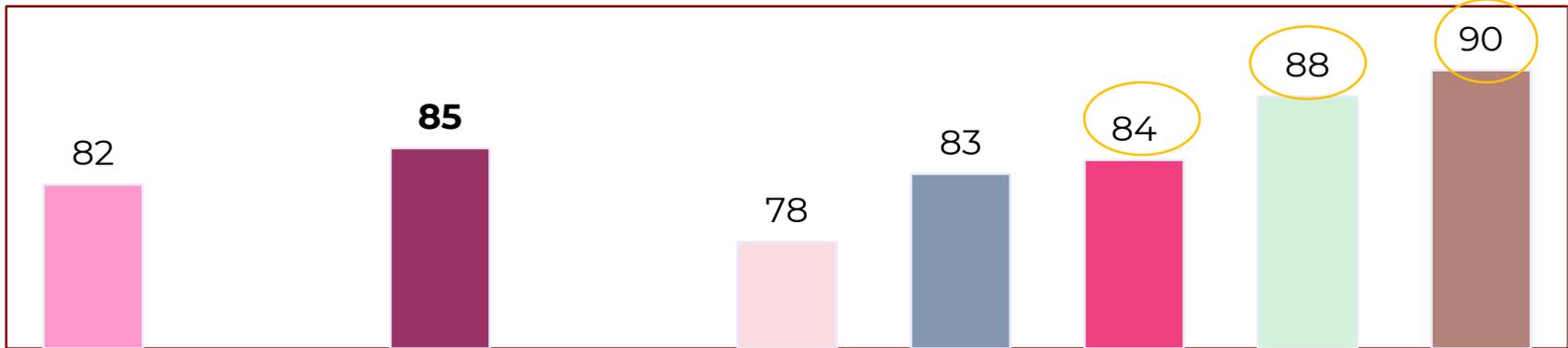


ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS





ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

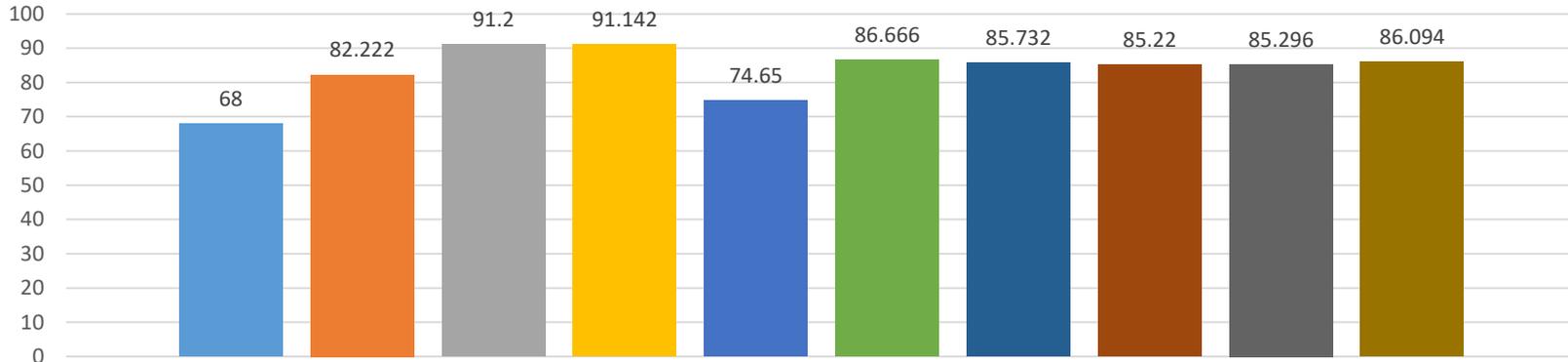


- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.
- 56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.
- 57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.
- 59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.
- 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
- PROMEDIO DEL FACTOR 2019
- GLOBAL APF 2019





ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS

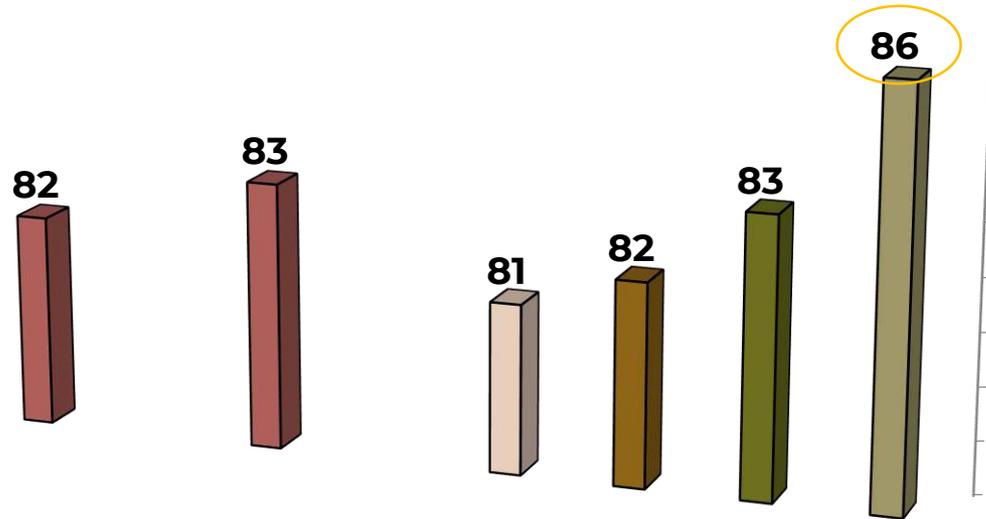


2020
LEONA VICARIO
RECONOCIMIENTO NACIONAL DE LA PATRIA





NORMATIVIDAD Y PROCESOS



■ 63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.

■ 64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

■ 61.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.

□ 62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.



■ PROMEDIO DEL FACTOR 2019

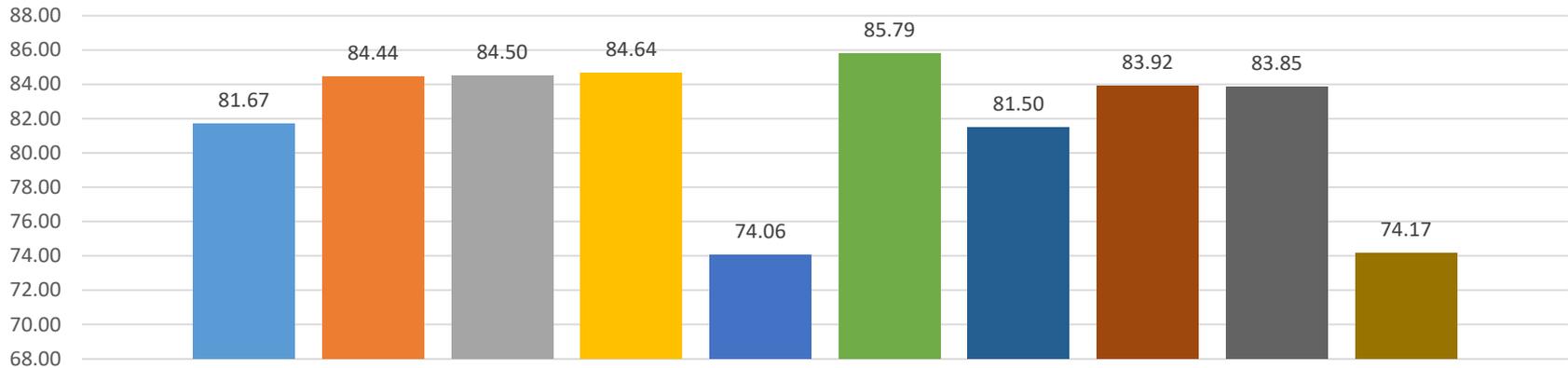


■ GLOBAL APF 2019





NORMATIVIDAD Y PROCESOS



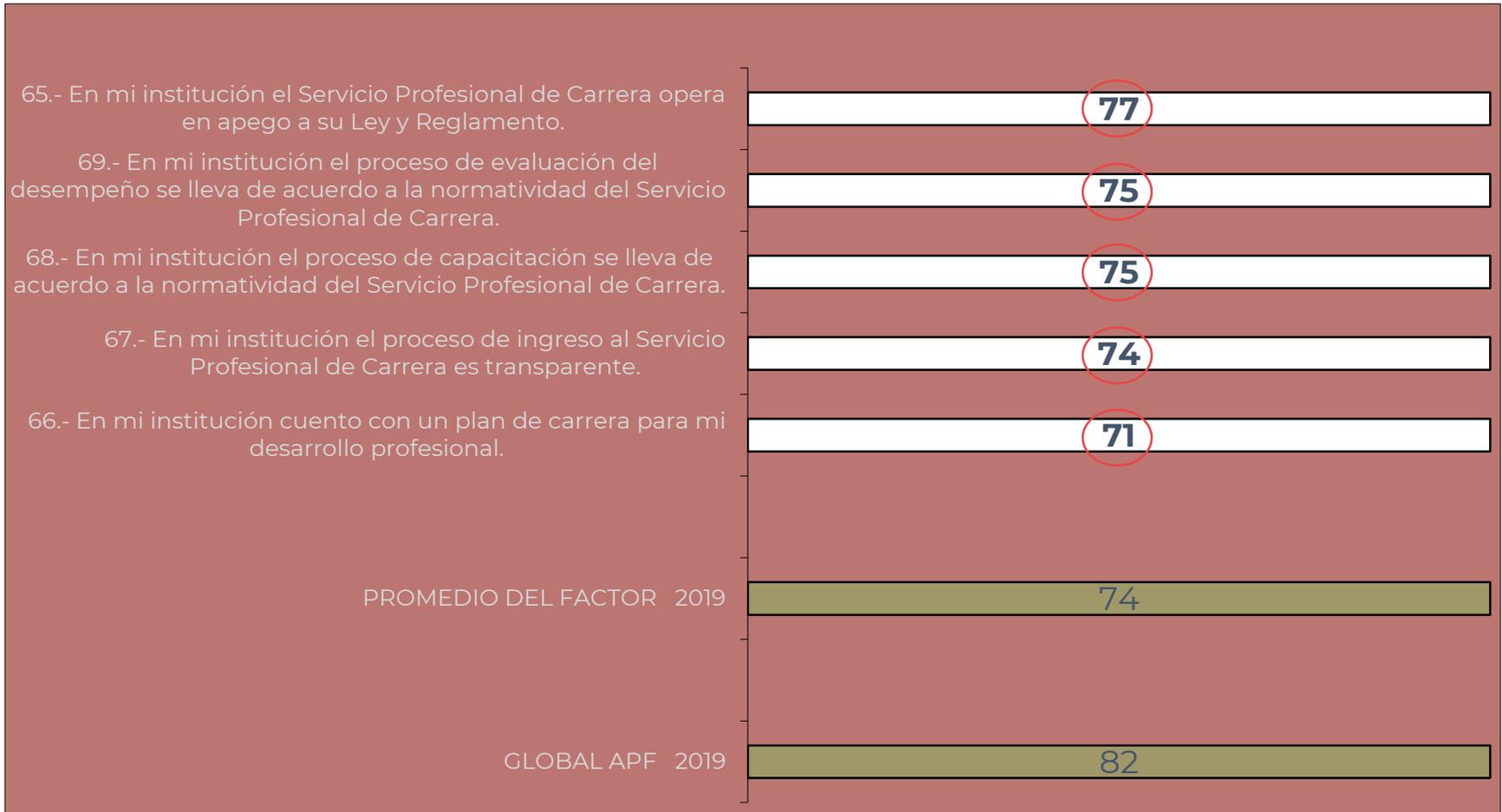
- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

**ANÁLISIS COMPARATIVO POR
FACTOR Y ÁREAS**



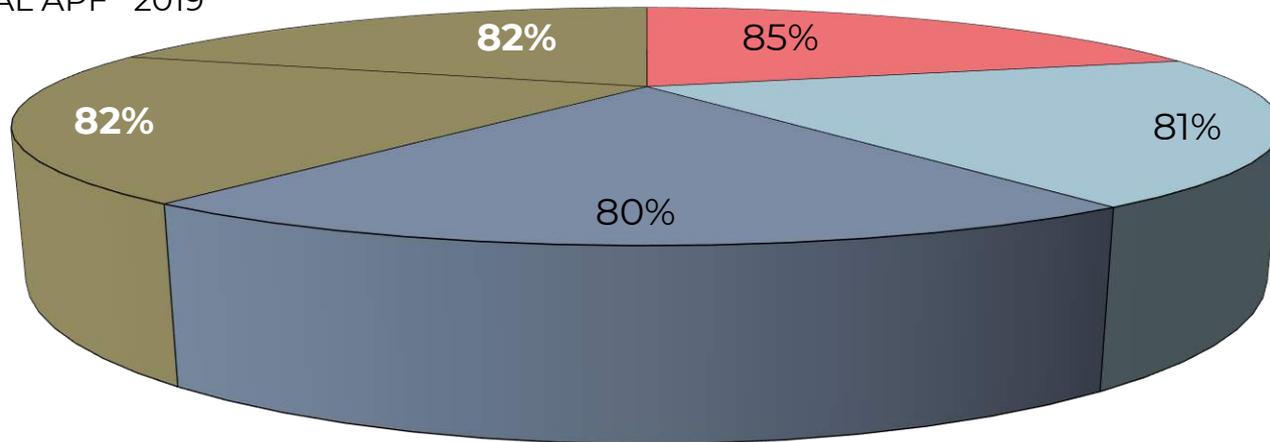


SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA





- 71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área.
- 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
- 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
-
- PROMEDIO DEL FACTOR 2019
-
- GLOBAL APF 2019

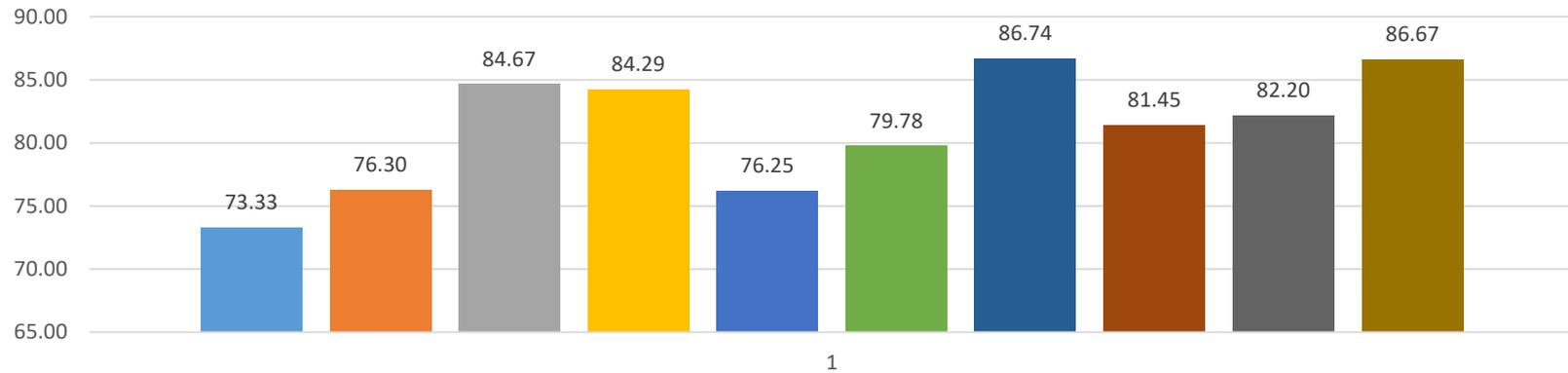


IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN





IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



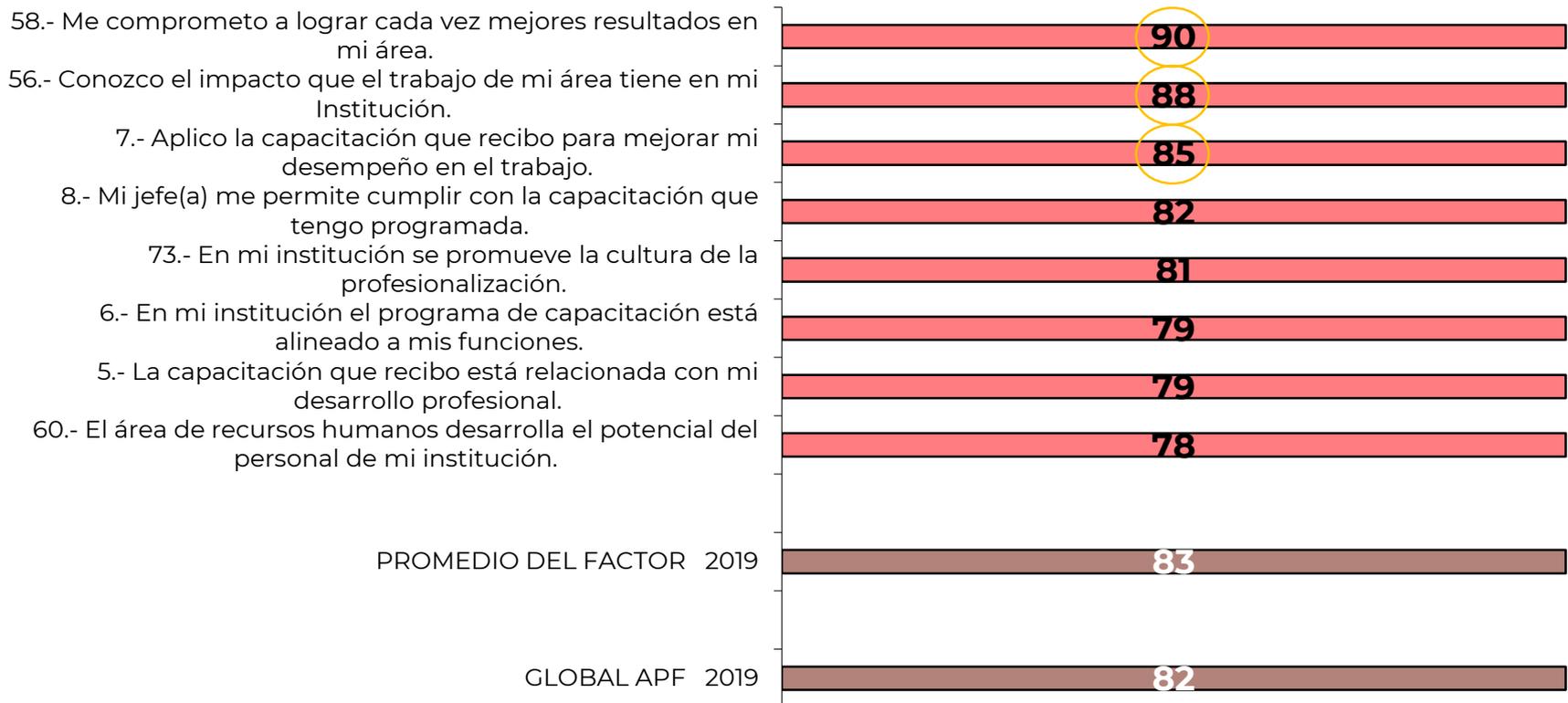


FACTORES FRACTALES



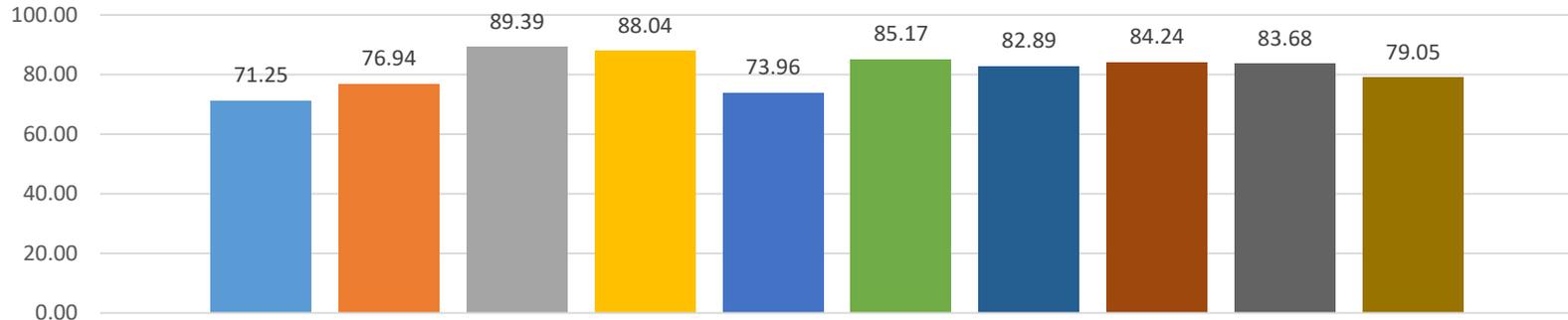


Profesionalización de la Administración Pública Federal





Profesionalización de la Administración Pública Federal



1

- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

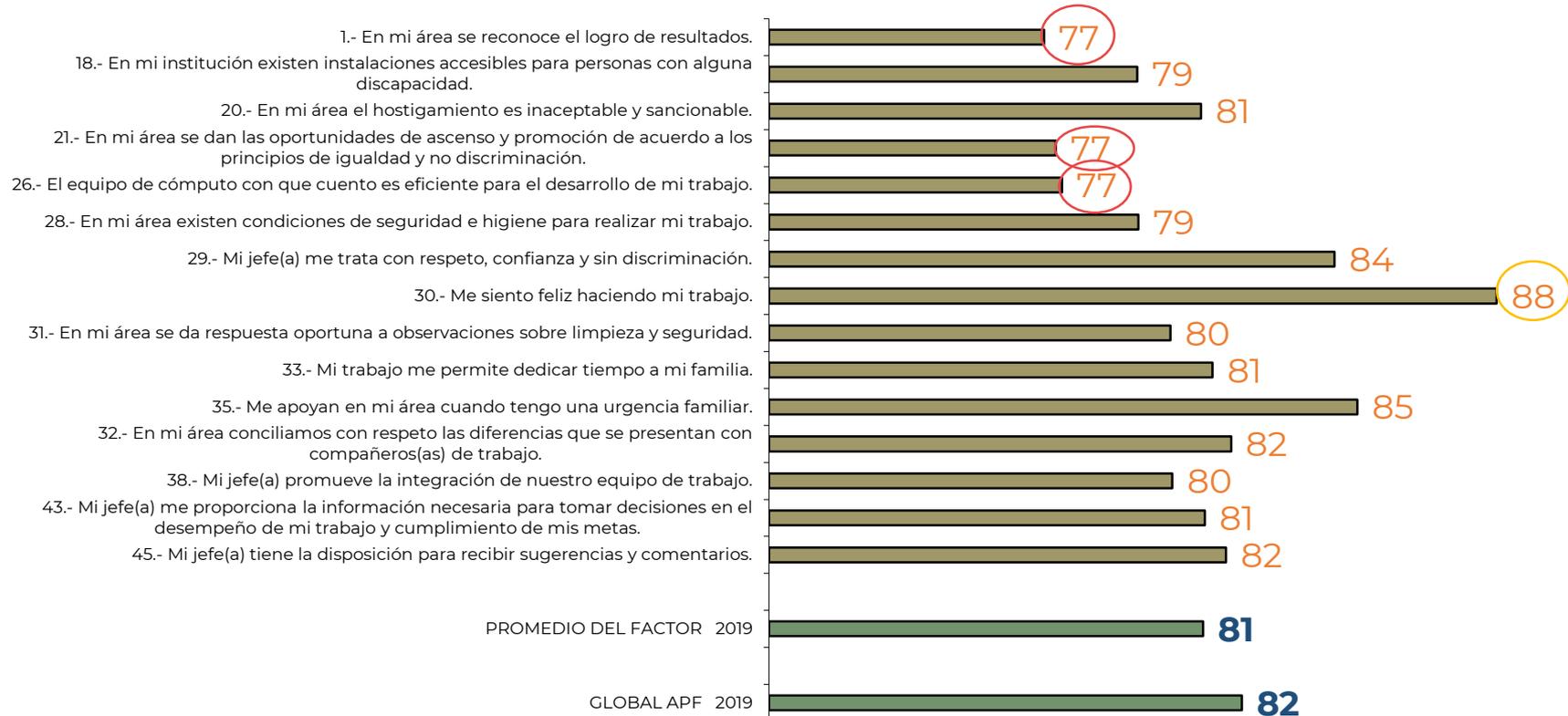
ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS



2020
LEONA VICARIO
MEMORABLES MAJESTAD DE LA PATRIA

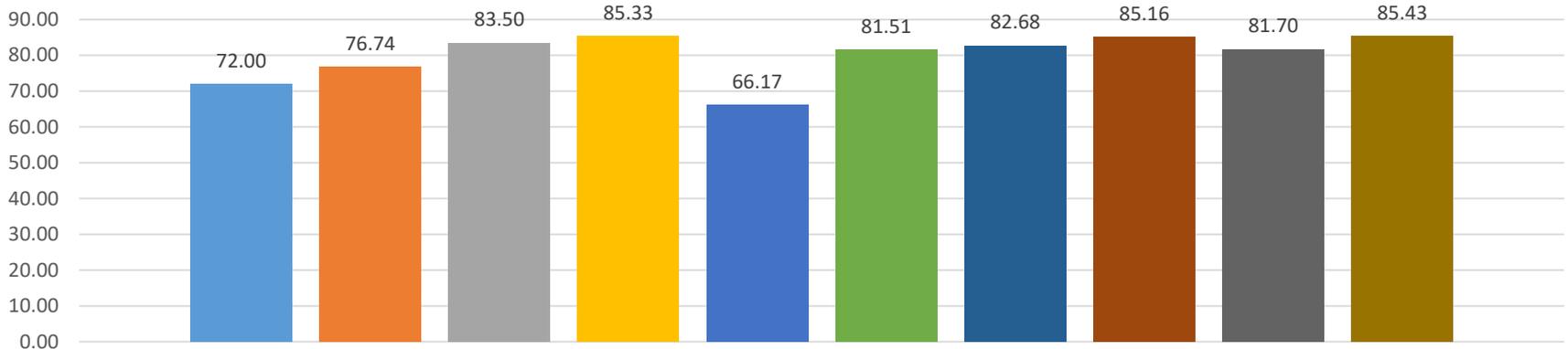


ESTRÉS LABORAL





ESTRÉS LABORAL



- DIRECCIÓN GENERAL
- DIVISION DE TELEMATICA
- COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE
- COORDINACION DE INGENIERIA DE PUERTOS Y COSTAS
- COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VÍAS TERRESTRES
- COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL
- COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA
- COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTOR Y ÁREAS





FACTORES DE COMPETENCIAS





Vocación de servicio en la Administración Pública	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	86.98
	GLOBAL APF 2019	81.98
Construir relaciones en la Administración Pública	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	82.34
	GLOBAL APF 2019	81.98
Actuar con valores en la Administración Pública	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	84.9
	GLOBAL APF 2019	81.98
Enfocar a resultados en la Administración Pública	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	84.36
	GLOBAL APF 2019	81.98
Impulsar el cambio en la Administración Pública	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	83
	GLOBAL APF 2019	81.98
Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	79.43
	GLOBAL APF 2019	81.98
Liderar permanentemente la Administración Pública	PROMEDIO DEL FACTOR 2019	80.98
	GLOBAL APF 2019	81.98



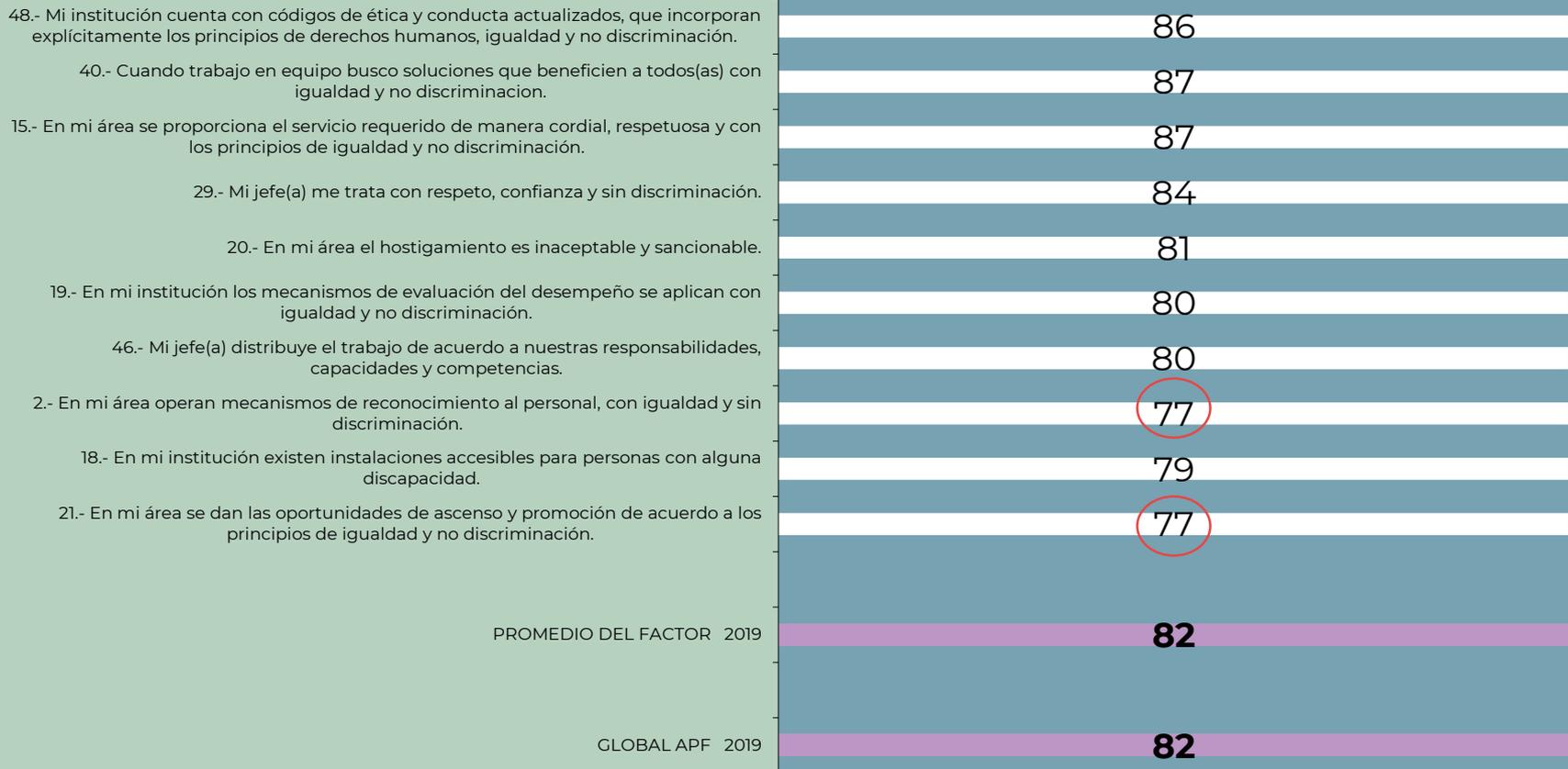


FACTOR DE IGUALDAD





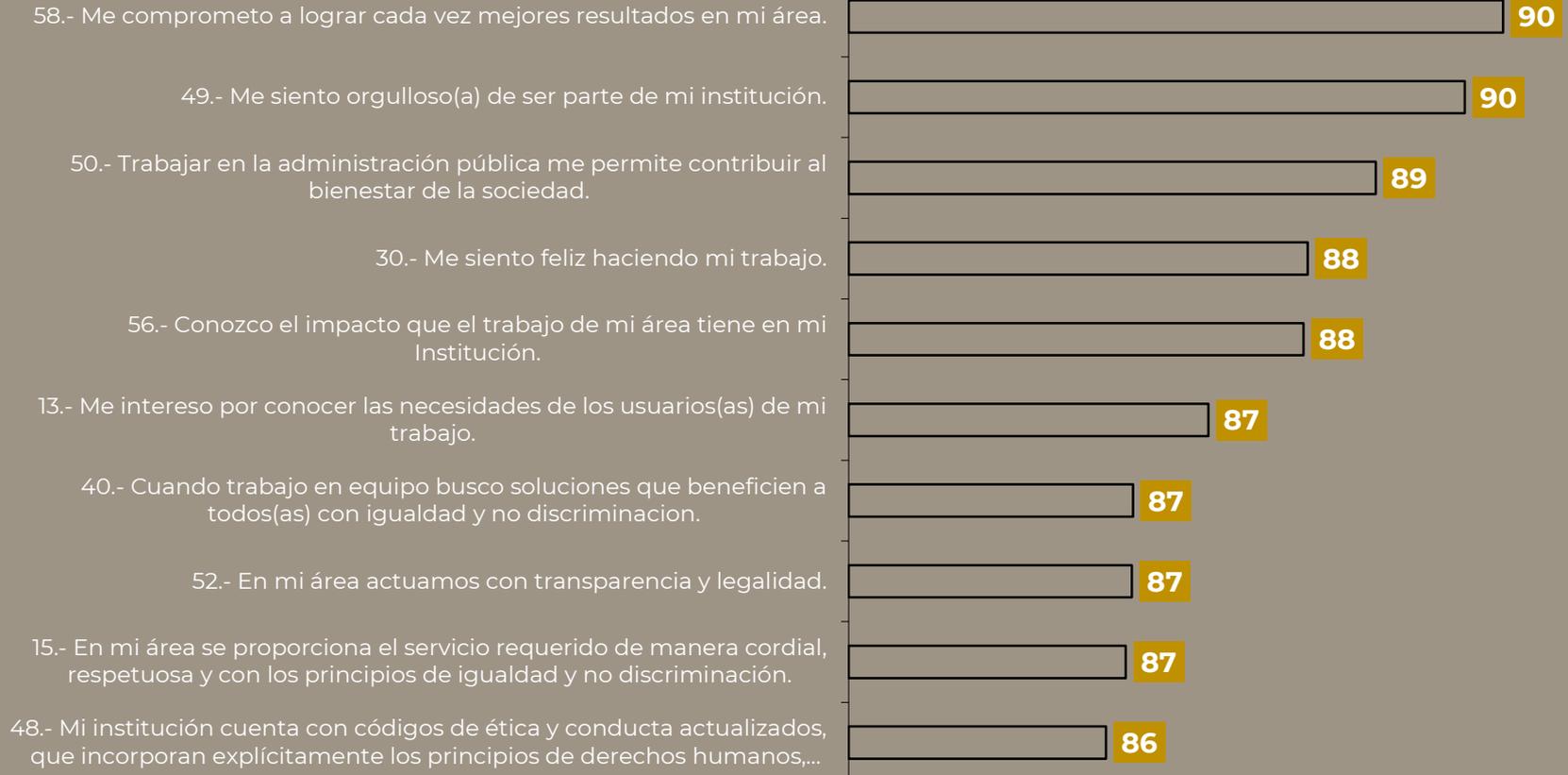
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

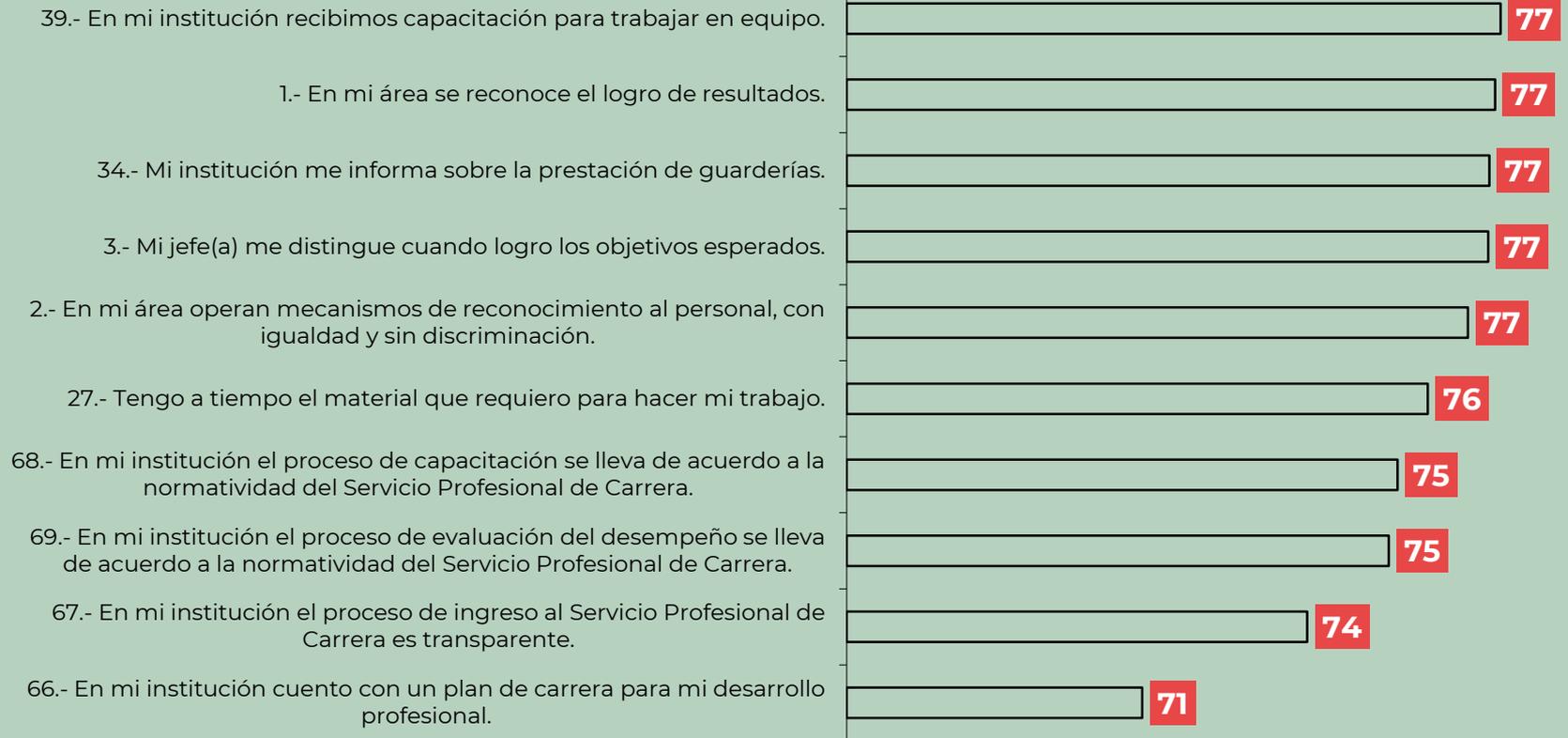




ECCO LOS 10 REACTIVOS MEJOR Y MENOR CALIFICADOS DE LA APF/2019

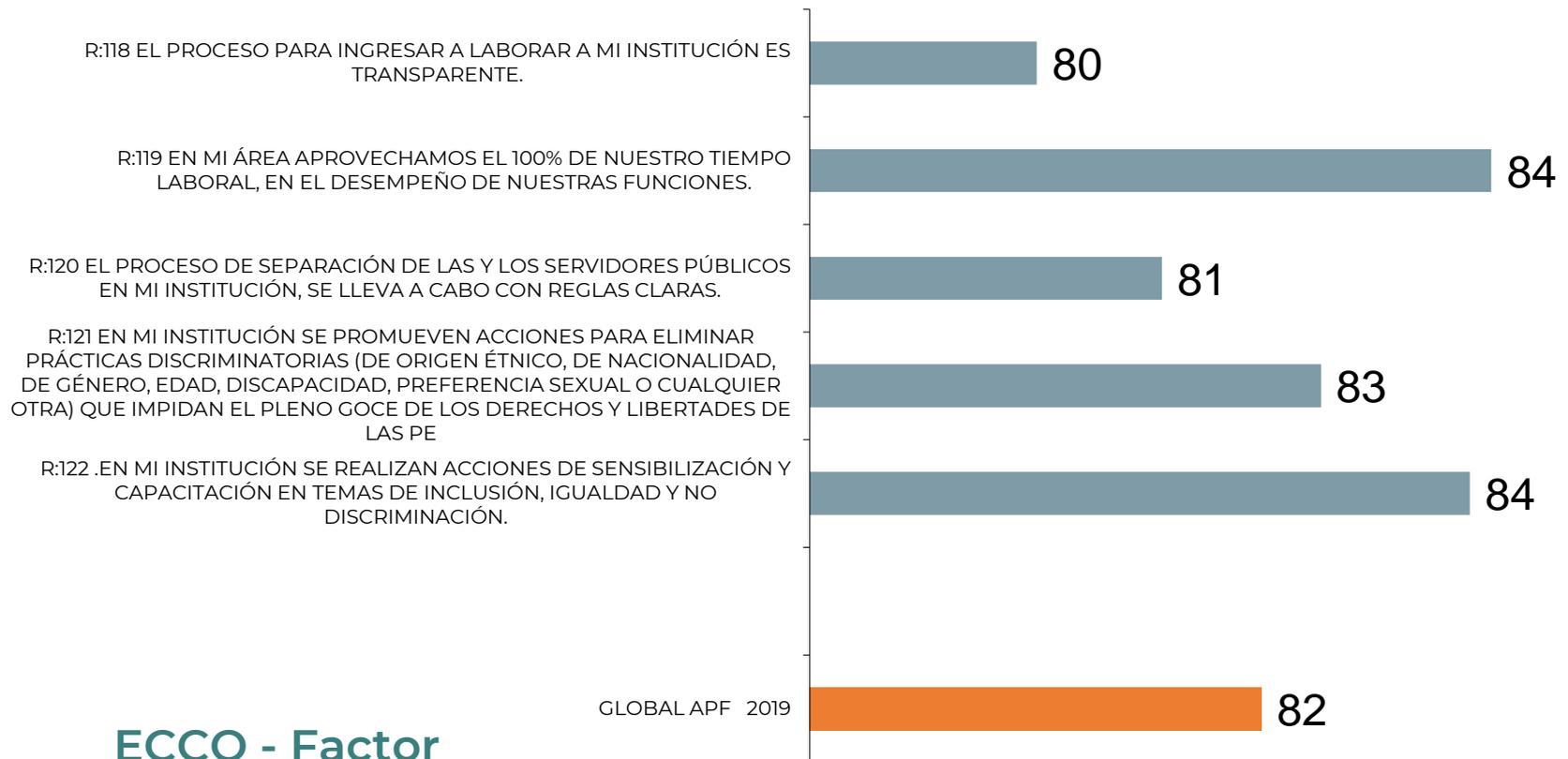








ECCO - 37__FER (IMT) / 2019



**ECCO - Factor
Específico por Ramo
/ 2019**



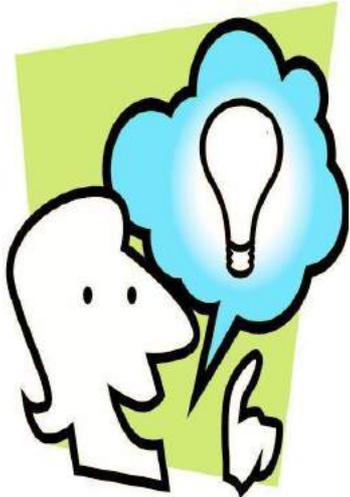


**ANÁLISIS
CUALITATIVO**





NUMERALIA DE COMENTARIOS RECIBIDOS



Felicitaciones

6



Otro

0



Sugerencia

9



Queja

5



No deseo
opinar

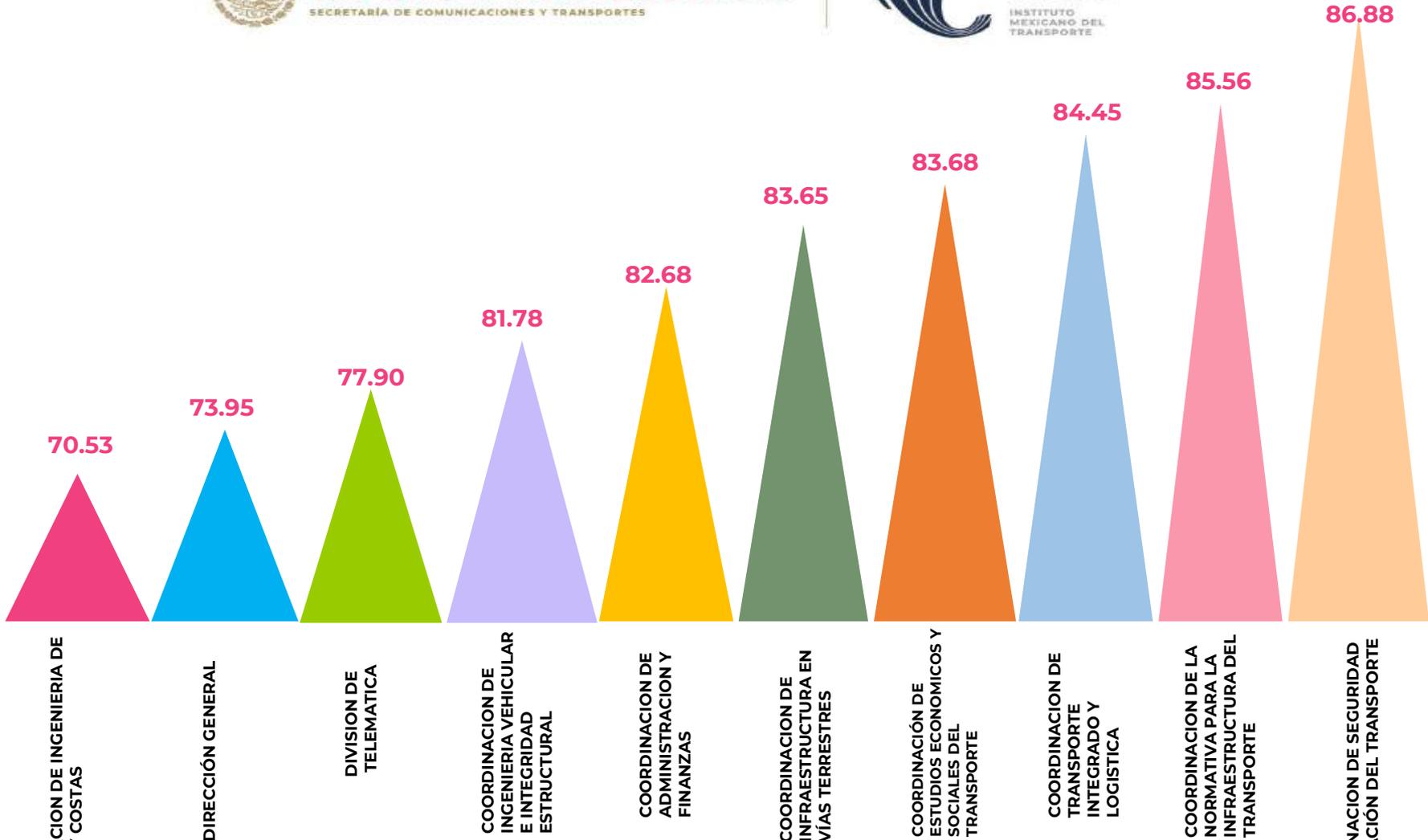
123





ANÁLISIS COMPARATIVO





COORDINACIÓN DE INGENIERÍA DE PUERTOS Y COSTAS

DIRECCIÓN GENERAL

DIVISION DE TELEMATICA

COORDINACION DE INGENIERIA VEHICULAR E INTEGRIDAD ESTRUCTURAL

COORDINACION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

COORDINACION DE INFRAESTRUCTURA EN VIAS TERRESTRES

COORDINACIÓN DE ESTUDIOS ECONOMICOS Y SOCIALES DEL TRANSPORTE

COORDINACION DE TRANSPORTE INTEGRADO Y LOGISTICA

COORDINACION DE LA NORMATIVA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE

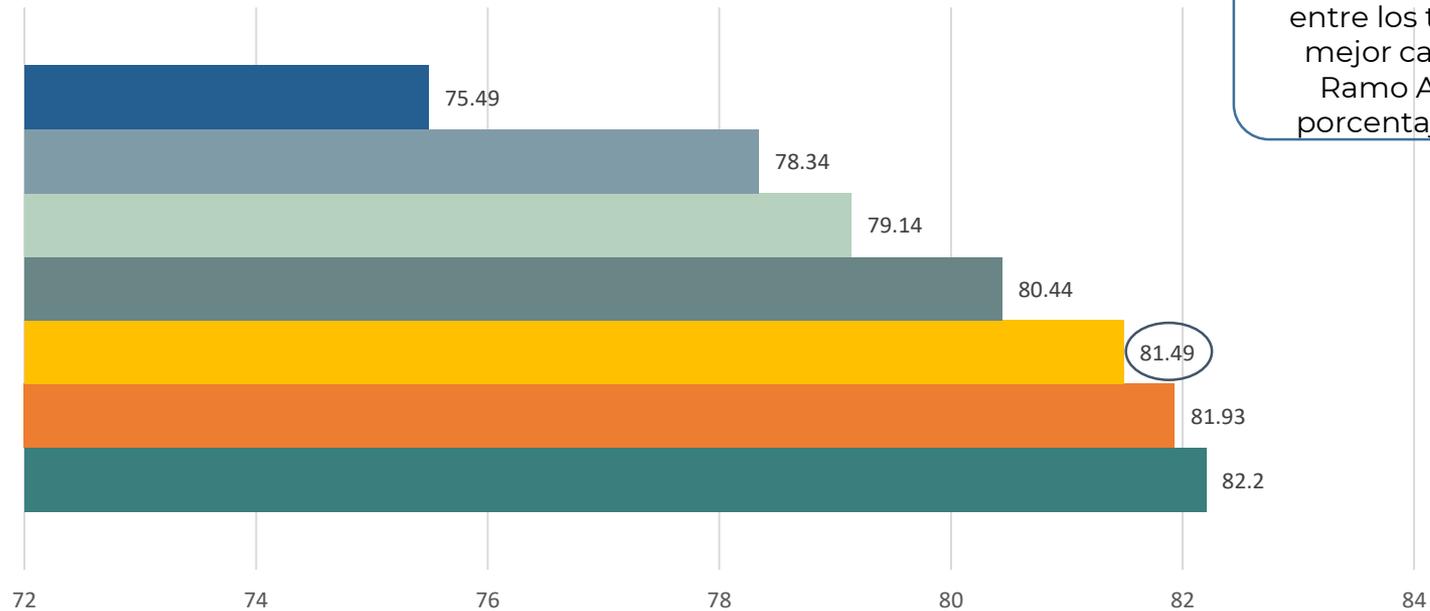
COORDINACION DE SEGURIDAD Y OPERACIÓN DEL TRANSPORTE

ECCO 2019
POR ÁREA DEL IMT





En la grafica se observa que el IMT se encuentra entre los tres primeros mejor calificados del Ramo A00, con un porcentaje del 81.49%



- Universidad Pedagógica Nacional
- Instituto de Competitividad Turística
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal
- Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias
- Instituto Mexicano del Transporte
- Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

ECCO 2019 POR RAMO A00





CUMPLIMIENTO DE ACCIONES 2019

Acciones cumplidas en el 2019	Acciones programadas para el 2020
8	14

En relación al cumplimiento de acciones, se logro cumplir al **100%** con las acciones programadas durante el 2019, y se programaran para el 2020 14 acciones.

- «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 PTCCO 2019 100 %**





Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2020

Derivado de los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, 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

Enero-
marzo
Abril-junio
Julio-
septiembre
Octubre-
diciembre

Acciones

RECONOCIMIENTO LABORAL

Evaluación 79

1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.

Evaluación 77

2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.

Evaluación 77

3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

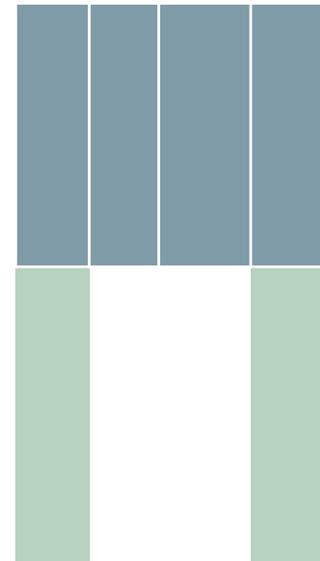
Evaluación 77

Objetivo Estratégico:

Impulsar el alto desempeño de los trabajadores(as) del IMT, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos y lograr resultados satisfactorios para esta institución.

No se necesita recurso económico

Dirección General, Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos



Reconocer el esfuerzos del personal, a través de estímulos y recompensas, así como Reconocimientos que se entregan cada año, aplaudiendo el esfuerzo logrado durante el año.

Reconocer el trabajo del personal del IMT, para motivarlos a cumplir sus objetivos en tiempo y forma.

No se necesita recurso económico

Dirección General, Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos





Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Enero-
marzo
Abril-junio
Julio-
septiembre
Octubre-
diciembre

Acciones

MEJORA Y CAMBIO

10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar..

Objetivo Estratégico:

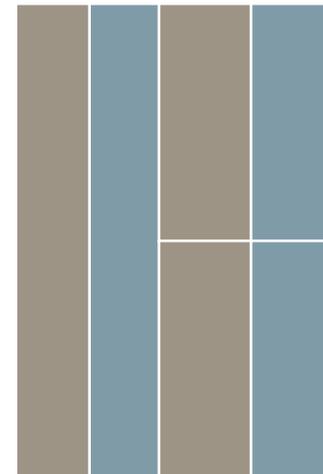
Establecer medios físicos y electrónicos para que el personal del IMT pueda hacernos llegar sus sugerencias , quejas y opiniones.

No se necesita recurso económico

Oficina de Capital Humano y SPC

Evaluación 81

Evaluación 77



- ❖ Informar a la comunidad del IMT, de los buzones de quejas y de la liga para hacer llegar cualquier comentario o sugerencia.





Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Enero-marzo
Abril-junio
Julio-septiembre
Octubre-diciembre

Acciones

EQUIDAD Y GÉNERO

21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

Evaluación 79

Evaluación 77

Objetivo Estratégico:

Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones

Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP

Dirección General, Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos



- ❖ Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos
- ❖ Promover el ingreso de mujeres a la institución en plazas de investigación y tecnología.





Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-septiembre	Octubre-diciembre	Acciones
DISPONIBILIDAD Y RECURSOS							
26. El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.							Evaluación 77
27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.							Evaluación 76

Evaluación 80

Objetivo Estratégico:

Realizar el Programa Anual de adquisiciones en tiempo para lograr la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

Programa Anual de Adquisiciones

Comité de Adquisiciones del IMT, Unidad de Adquisiciones e inventarios Y unidad de Recursos Financieros



- ❖ Informar a las áreas autorizadas del PAS autorizado
- ❖ Establecer el programa de adquisiciones con cada coordinación
- ❖ Dar seguimiento mensual de las Adquisiciones





Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Enero-marzo
Abril-Junio
Julio-septiembre
Octubre-diciembre

Acciones

BALANCE TRABAJO – FAMILIA

34.-Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.

Evaluación 77

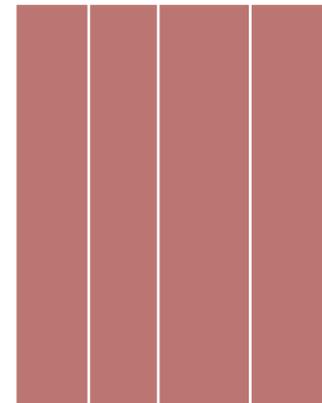
Evaluación 77

Objetivo Estratégico:

Brindar información a las madres trabajadoras, así como a los padres que sean viudos o divorciados, y que tengan la custodia legal de sus hijos sobre esta prestación.

No se necesita recurso económico

Recursos Humanos



- ❖ Difundir a través de correo electrónico las prestaciones autorizadas, para información del personal del IMT.
- ❖ Las prestaciones autorizadas están publicadas en la pagina del Intranet-IMT





Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Abri-
junio
Enero-
marzo
Julio-
septiembre
Octubre-
diciembre

Acciones

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

Evaluación 77

39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

Evaluación 77

Objetivo Estratégico:

Programar capacitaciones que les permita al personal del IMT, utilizar su influencia para el logro de los objetivos estratégicos así como integrar equipos de trabajo efectivos y de alto desempeño.

Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP

Dirección General, Coordinadores de cada Área y Área de Capacitación



- ❖ Realizar invitaciones para participar a las capacitaciones programadas.
- ❖ Enviar a través de correo electrónico el programa de capacitación con las fechas programadas.





Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Abri-
junio
Enero-
marzo
Julio-
septiembre
Octubre-
diciembre

Acciones

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Evaluación 74

65. En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento..

Evaluación 75

66.- En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional.

Evaluación 71

67.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.

Evaluación 74

68.- En mi institución el proceso de capacitación se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.

Evaluación 75

69.- En mi institución el proceso de evaluación del desempeño se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.

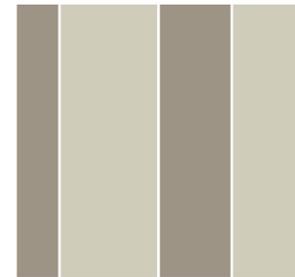
Evaluación 75

Objetivo Estratégico:

Mejorar y consolidar la operación integral del Sistema, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo, mediante metodologías y herramientas modernas y robustas.

No se necesita recurso económico

Capital Humano y Servicio Profesional de Carrera



- ❖ Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales.
- ❖ Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos





Acción de Mejora

Recursos

Responsable

Enero-marzo

Abril-junio

septiembre

Julio-

Octubre-
diciembre

Acciones

Impacto de la encuesta en mi institución

Evaluación 82

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 2019, e informar de las acciones que se realizaron durante el año

No se necesita recurso económico

Coordinación de Administración y Fianzas, Ofical 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, Ofical 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





REPORTE PTCCO



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	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1- Impulsar el alto desempeño de los trabajador(es) del IMT, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos y lograr resultados satisfactorios para esta institución.	2- Operativa	Reconocer el esfuerzo del personal a través de estímulos y recompensas, así como reconocimientos que se entregan cada año, aplaudiendo el esfuerzo logrado durante el año.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Evaluación del desempeñoConvocatoria de estímulos y recompensas	1- Reconocimiento laboral	18- Estrés laboral		Bajo
2	2- Reconocer el trabajo del personal del IMT, para motivarlo a cumplir sus objetivos en tiempo y forma.	2- Operativa	Reconocer el esfuerzo del personal a través de estímulos y recompensas, así como reconocimientos que se entregan cada año, aplaudiendo el esfuerzo logrado durante el año.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Evaluación del desempeñoDar reconocimientos en el día del IMT	1- Reconocimiento laboral	26- Liderar permanentemente la Administración Pública	27- Igualdad y No Discriminación	Bajo
3	3- Establecer medios físicos y electrónicos para que el personal del IMT pueda hacernos llegar sus sugerencias, quejas y opiniones.	1- Estratégica	Informar a la comunidad del IMT, de los beneficios de quejas y de la liga para hacer llegar cualquier comentario o sugerencia.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Buzón de quejasCorreo del Comité de Ética del IMTLiga de acceso a sugerencias y comentarios	3- Mejora y cambio			Alto
4	4- Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones	2- Operativa	Establecer el programa de adquisiciones con cada coordinación Informar a las áreas autorizadas del PAS autorizadoDar seguimiento mensual de las Adquisiciones	7- Mandos Medios y Bajos	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Revisar mensualmente el cumplimiento del Programa Anual de Adquisiciones	7- Disponibilidad de recursos	18- Estrés laboral		Bajo
6	6- Brindar información a las madres trabajadoras, así como a los padres que sean viudos o divorciados, y que tengan la custodia legal de sus hijos sobre esta prestación.	1- Estratégica	Difundir a través de correo electrónico las prestaciones autorizadas para información del personal del IMT.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Página de IntranetCarpeta de InducciónDifusión por correo electrónico	8- Balance trabajo - familia			Alto
7	7- Programar capacitaciones que les permita al personal del IMT, utilizar su influencia para el logro de los objetivos estratégicos así como integrar equipos de trabajo efectivos y de alto desempeño.	1- Estratégica	Realizar invitaciones para participar en las capacitaciones programadas.Enviar a través de correo electrónico el programa de capacitación con las fechas programadas.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Difusión de invitación Catálogo de capacitaciones Sistema de capacitaciones	10- Colaboración y trabajo en equipo			Alto
8	8- Mejorar y consolidar la operación integral del Sistema, a través de la profesionalización de los recursos humanos como eje fundamental del mismo, mediante metodologías y herramientas modernas y robustas.	1- Estratégica	Fortalecer la planeación y control de los recursos humanos, alineados a los objetivos y metas estratégicas institucionales.Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos	1- Todo el personal	17/02/2020	01/01/2020	31/12/2020	Evaluaciones del desempeñoCapitaciones CONFORME AL Programa anual de capacitaciones establecido por el CEPCI IMTDifusión y publicación del reglamento interno del IMTPublicación del proceso de selección en la página del IMT	16- Servicio Profesional de Carrera			Alto

Firma: _____
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: _____
Fecha : 17 de Febrero de 2020



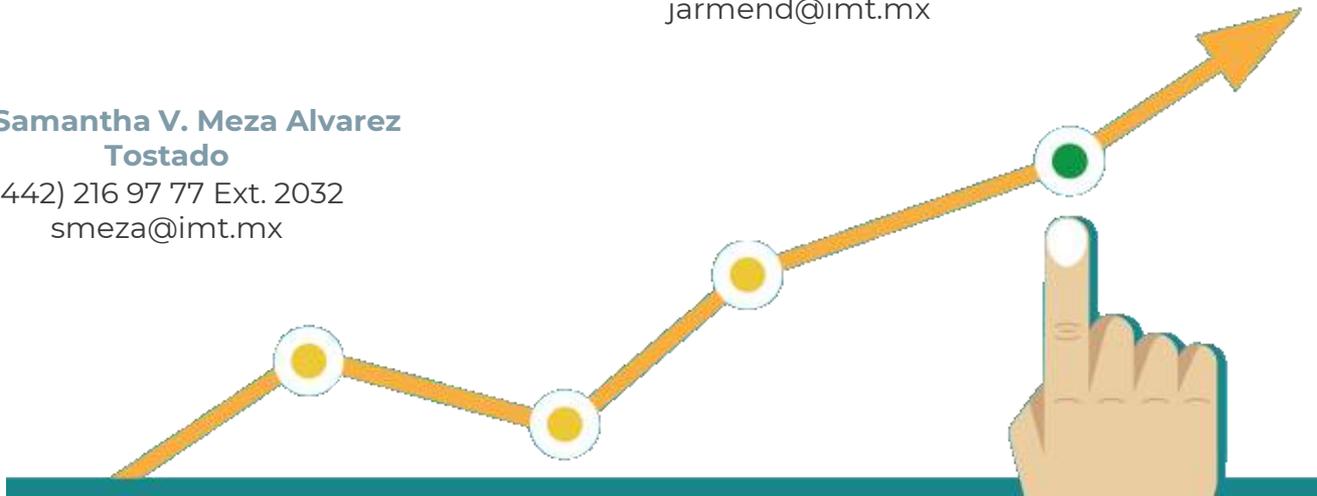


*“Medir para Actuar
Actuar para Mejorar”*

Ing. Roberto Aguerrebere Salido
(442) 216 97 77 Ext. 2001
roberto.aguerrebere@imt.mx

Ing. Jorge Armendáriz Jiménez
(442) 216 97 77 Ext. 2029
jarmend@imt.mx

**Lic. Samantha V. Meza Alvarez
Tostado**
(442) 216 97 77 Ext. 2032
smeza@imt.mx



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE



2020
LEONA VICARIO
RECONOCIDA MAJESTAD DE LA PATRIA

