

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024



GOBIERNO DE
MÉXICO

COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Introducción

Fundamento jurídico

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organización (ECCO) se fundamenta en el artículo 86 fracción VIII, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 04 de septiembre de 2023, así como los artículos 169 al 172 de las Disposiciones.

Alcance

La ECCO 2023 y las PTCCO 2024 son de aplicación general y están dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en cada Unidad Administrativa Central y Centros SCT de la SICT.



El clima y 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; son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados ⁽¹⁾.

La aplicación de la ECCO 2023 se llevó a cabo en la Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes (SICT) del 11 al 22 de septiembre de 2023, con la finalidad de conocer el conjunto de factores del clima y cultura organizacional y detectar las principales áreas de oportunidad en esta Secretaría, a fin de implementar acciones que contribuyan al desarrollo institucional y al óptimo cumplimiento de la misión y visión de la dependencia.

En el presente informe se incluyen los factores que obtuvieron un resultado menor a 80.0 puntos en la ECCO 2023, así como las acciones de mejora que integrarán las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organización 2024 (PTCCO).

(1) Artículo 169 del ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal. (Disposiciones).

Propósito



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

- ❖ Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional en la SICT.
- ❖ Reconocer el esfuerzo realizado por cada Unidad Administrativa Central y Centro SICT para que las personas servidoras públicas participaran en la ECCO 2023 y así poder realizar una medición de su clima y cultura organizacional.
- ❖ Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión y visión.
- ❖ Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- ❖ Mejorar el desempeño y promover el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.



Encuesta de clima y cultura organizacional

La ECCO es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en las instituciones del Gobierno Federal y que permite la medición del clima y la cultura organizacional. Es un cuestionario que se contesta de forma anónima y brinda la oportunidad de conocer e identificar la percepción que tienen las personas servidoras públicas sobre diversos aspectos que impactan significativamente en su entorno laboral.



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Es un instrumento que permite valorar algunos factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.

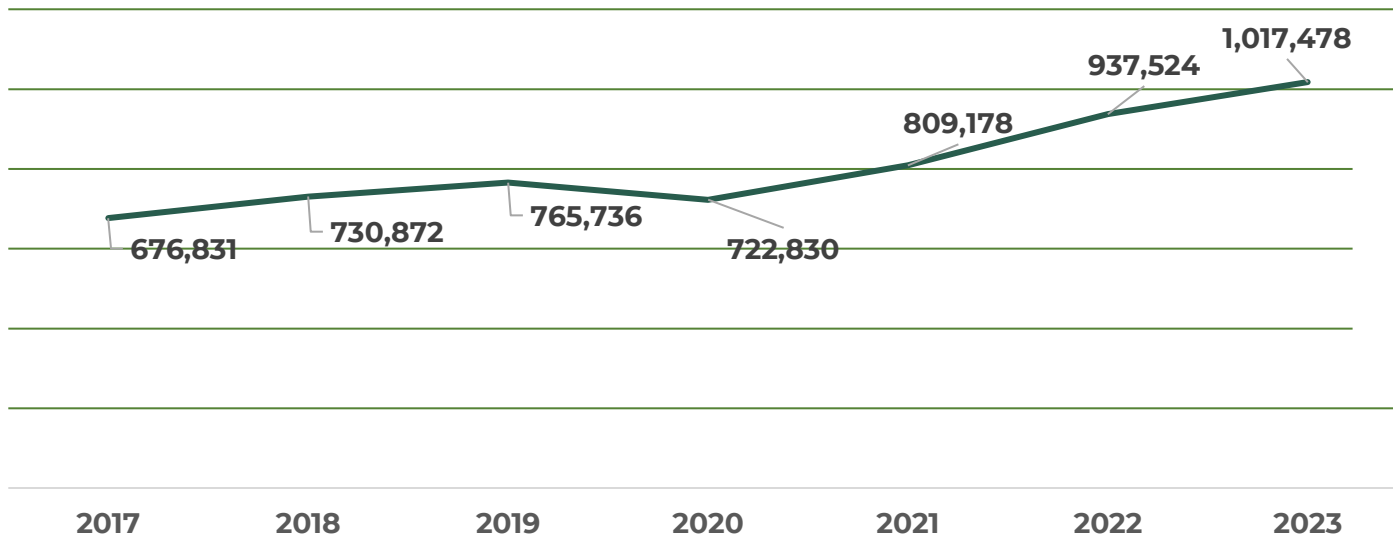
Fue creada en 2002 por la Secretaría de la Función Pública.

Se aplica anualmente con el fin de que sus resultados sirvan para orientar acciones que permitan la construcción de espacios en donde las personas servidoras públicas se sientan motivadas y reconocidas.

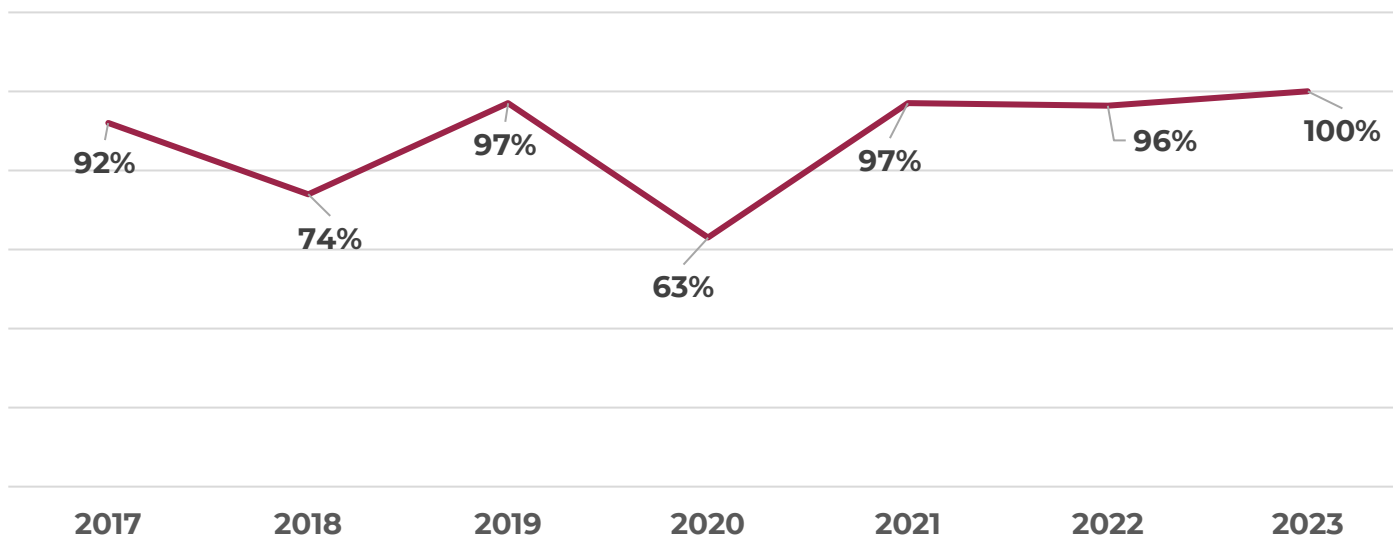
En 2014 fue galardonada con el "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" (edición 2014), otorgado por la Organización de Estados Americanos (OEA) en la categoría "Innovación en la Gestión de Recursos Humanos".

Antes de analizar los porcentajes de participación y los resultados de la SICT, es importante conocer el contexto de participación en la APF. De acuerdo con los datos reportados por la SFP, durante el ejercicio 2023 participó el 93% de las instituciones, lo que equivale a 272 instituciones en toda la APF y se recibieron 1,017,478 encuestas de un universo de 1,364,814 personas servidoras públicas activas al 30 de septiembre de 2023. En la siguiente gráfica se observa que para el ejercicio 2023 se registró el mayor número de encuestas en la APF (79 mil encuestas más que el año anterior).

Participación histórica de la APF en la ECCO



Participación histórica de la SICT en la ECCO



Participación histórica en la ECCO

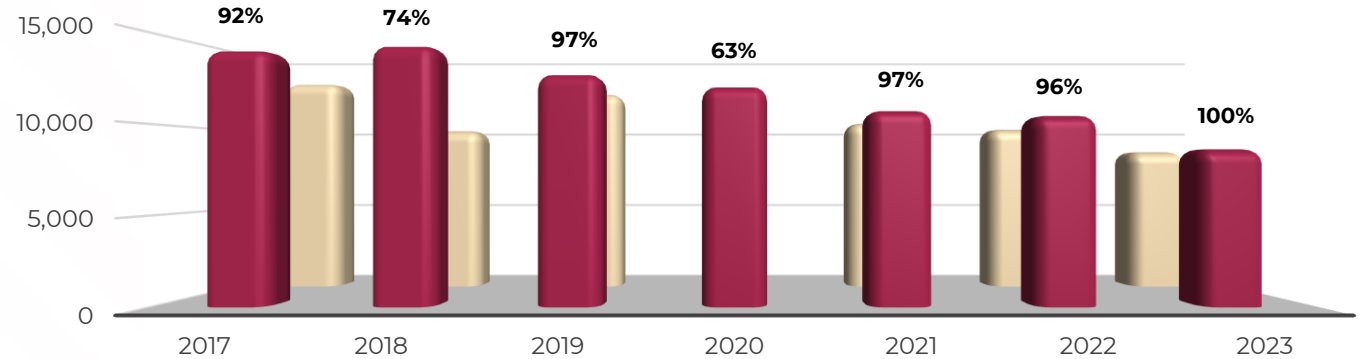
En la SICT se aplicó la ECCO del 11 al 22 de septiembre de 2023 y se obtuvo una excelente respuesta de las personas servidoras públicas, lo cual se vio reflejado en el 100% de encuestas respondidas, equivalente a 8,643 personas.

En las gráficas de esta diapositiva se muestra la tendencia de participación en la APF y en la SICT durante los últimos 7 años y se puede apreciar que durante el ejercicio 2023, en la APF se registró la participación más alta y por primera vez la SICT registró la participación del total de su personal.

Participación de la SICT en la ECCO

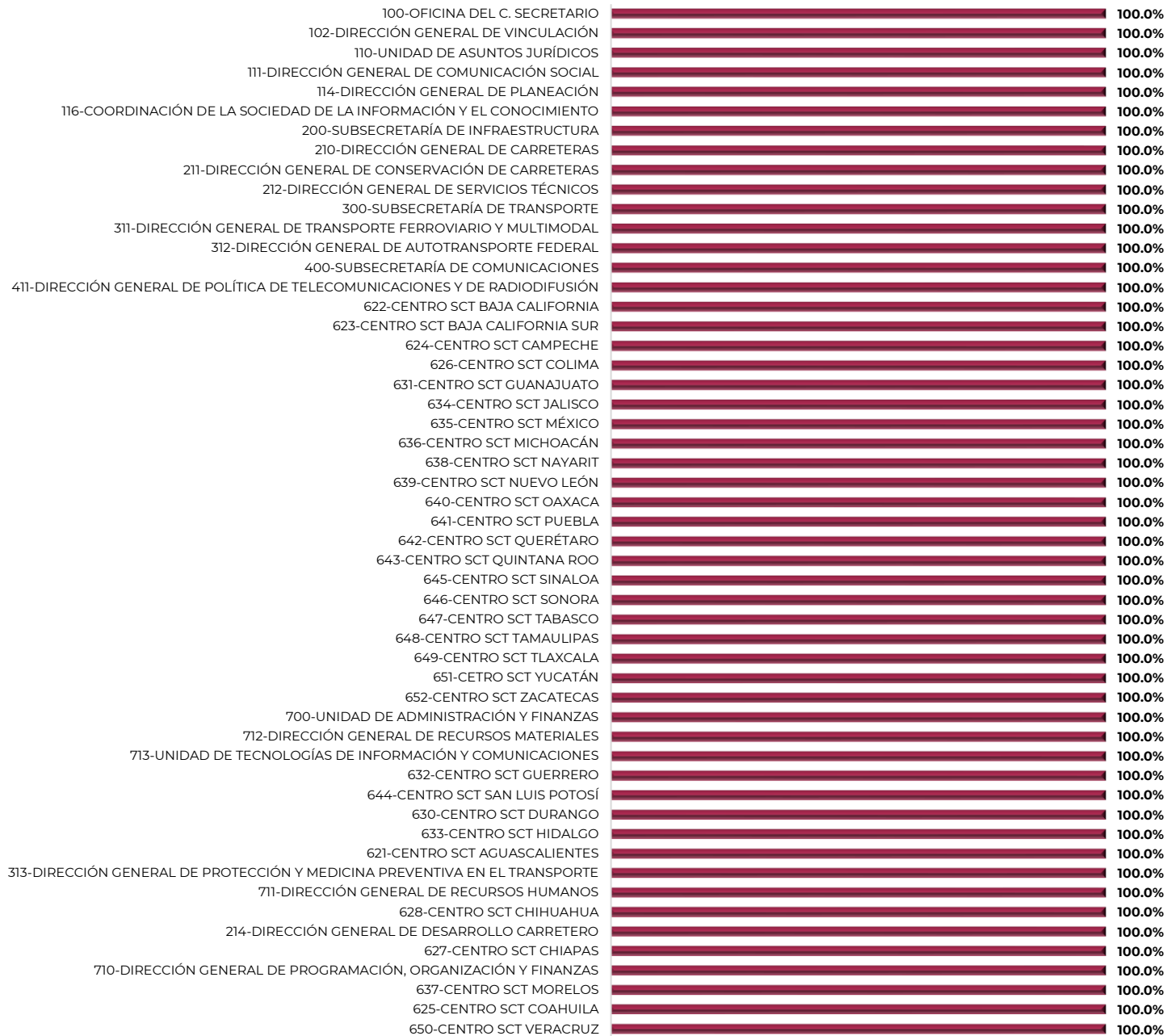
En la siguiente gráfica se presenta un comparativo de los últimos siete años, entre el número total de personas servidoras públicas que respondieron la encuesta y el universo activo al momento de aplicación de esta.

Participación de la SICT en la ECCO



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
■ Plantilla activa	14,114	14,371	12,793	12,107	10,776	10,504	8,643
■ Participación	13,075	10,021	12,419	7,733	10,517	10,121	8,643

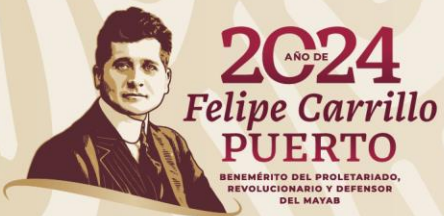
Participación de las Unidades Administrativas y Centros SCT en la ECCO 2023



Participación de las Unidades Administrativas y Centros SICT



ANÁLISIS CUANTITATIVO



Datos sociodemográficos

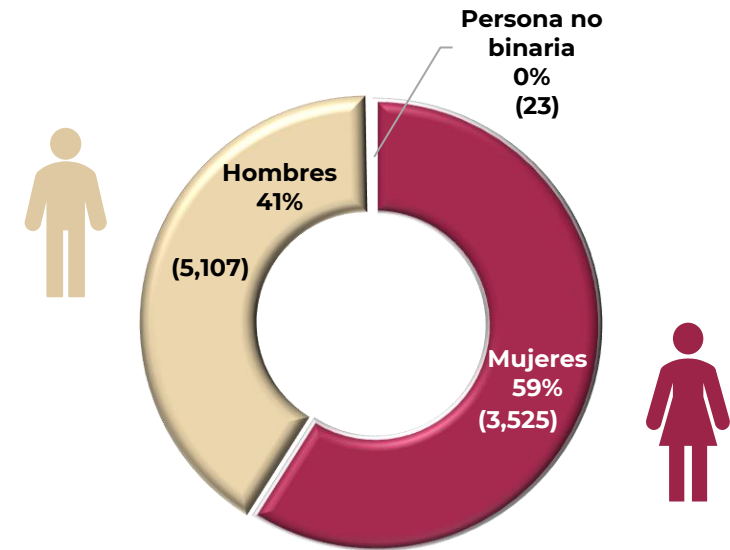


En este apartado se describen las características sociodemográficas de la población que fue encuesta durante el ejercicio 2023.

Por primera ocasión, las personas servidoras públicas que laboran en la SICT participaron en su totalidad.

En esta imagen se grafica dicha participación por género, en la que por primera vez también se incorpora la opción “no binaria” para aquellas personas que no se identifican como varones ni como mujeres.

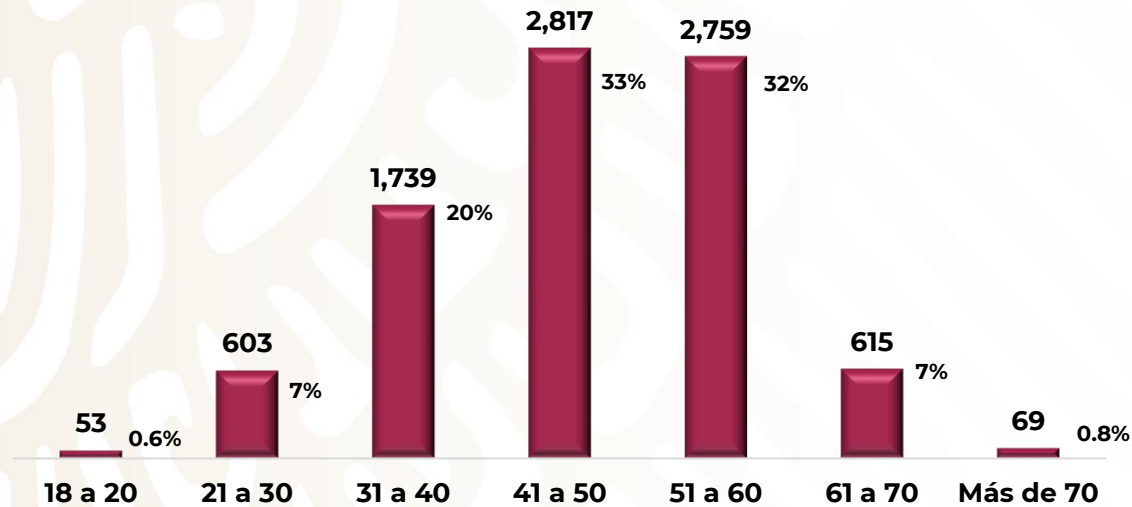
Participación por género



Edad y estado civil

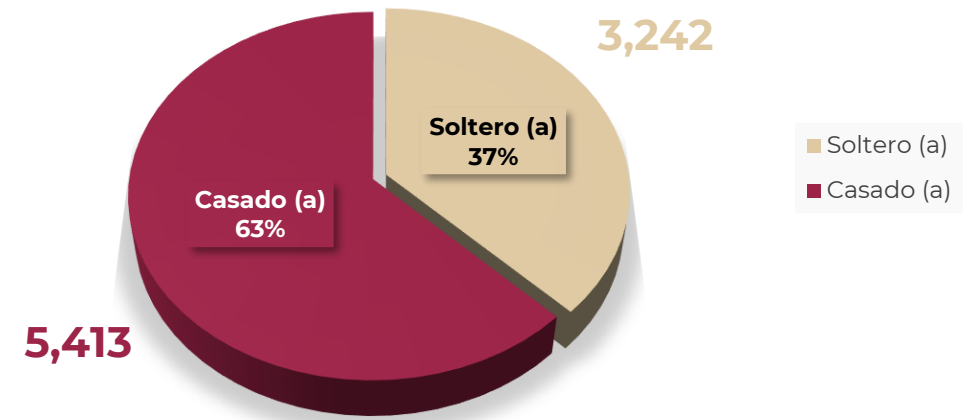
La edad predominante de los encuestados oscila entre 41 a 60 años, con una ligera variación de 58 personas entre ambos grupos (41 a 50 y 51 a 60). En la gráfica se observa que la mayoría de las personas trabajadoras de la SICT se encuentran en la etapa de adultez media.

Edad de los encuestados



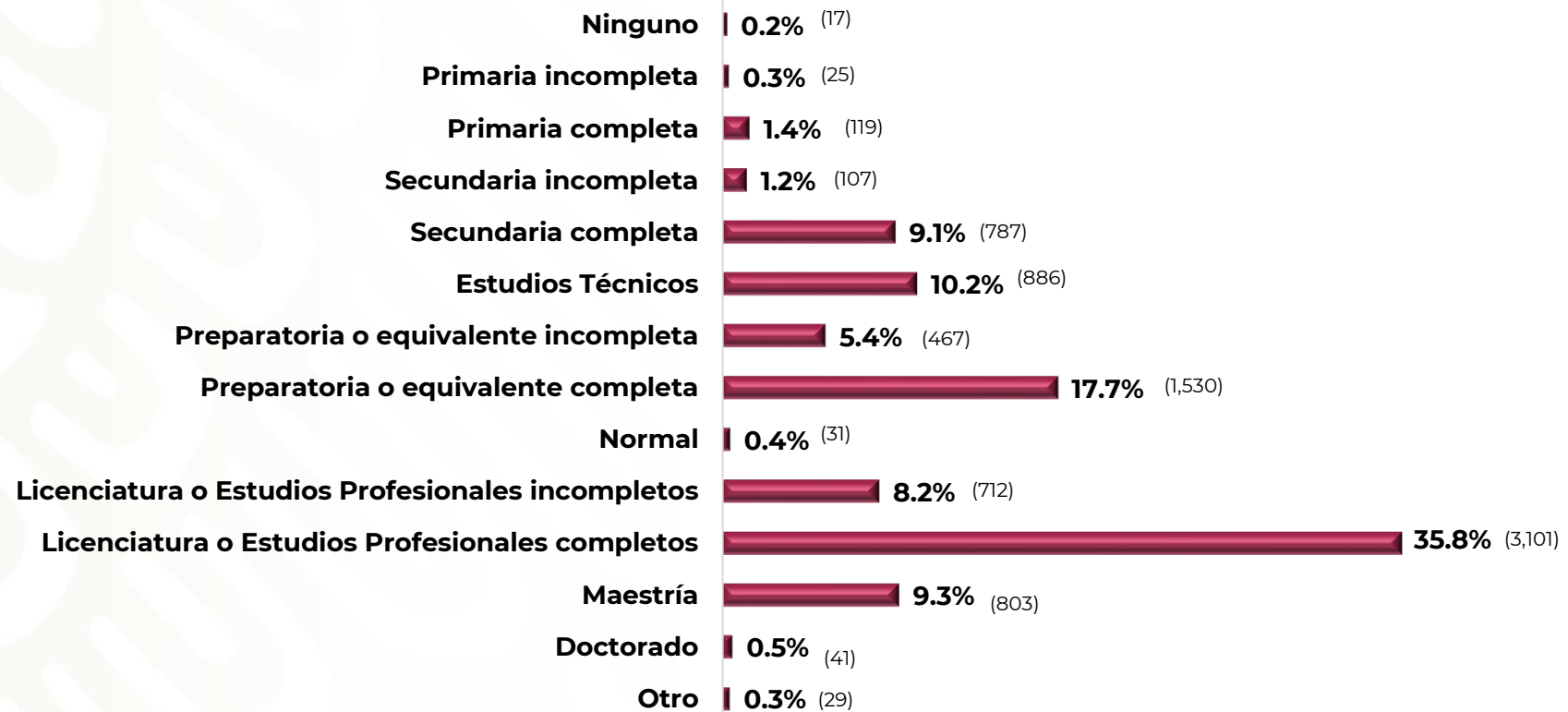
Respecto al estado civil de las personas participantes, el estatus mayoritario lo representan las personas casadas, alrededor de un tercio lo integran las personas solteras.

Estado civil



Nivel de escolaridad

En el caso del nivel de escolaridad de las personas encuestadas, la mayoría manifestó tener licenciatura o estudios profesionales completos, seguido por aquellos que señalaron contar con preparatoria o equivalente completo. Mientras que el menor porcentaje lo conforman las personas que no tienen ningún estudio, primaria incompleta u otro tipo de estudios, la normal y doctorado. En síntesis, la mayoría de las personas trabajadoras de la SICT cuentan con nivel de educación media superior o superior.

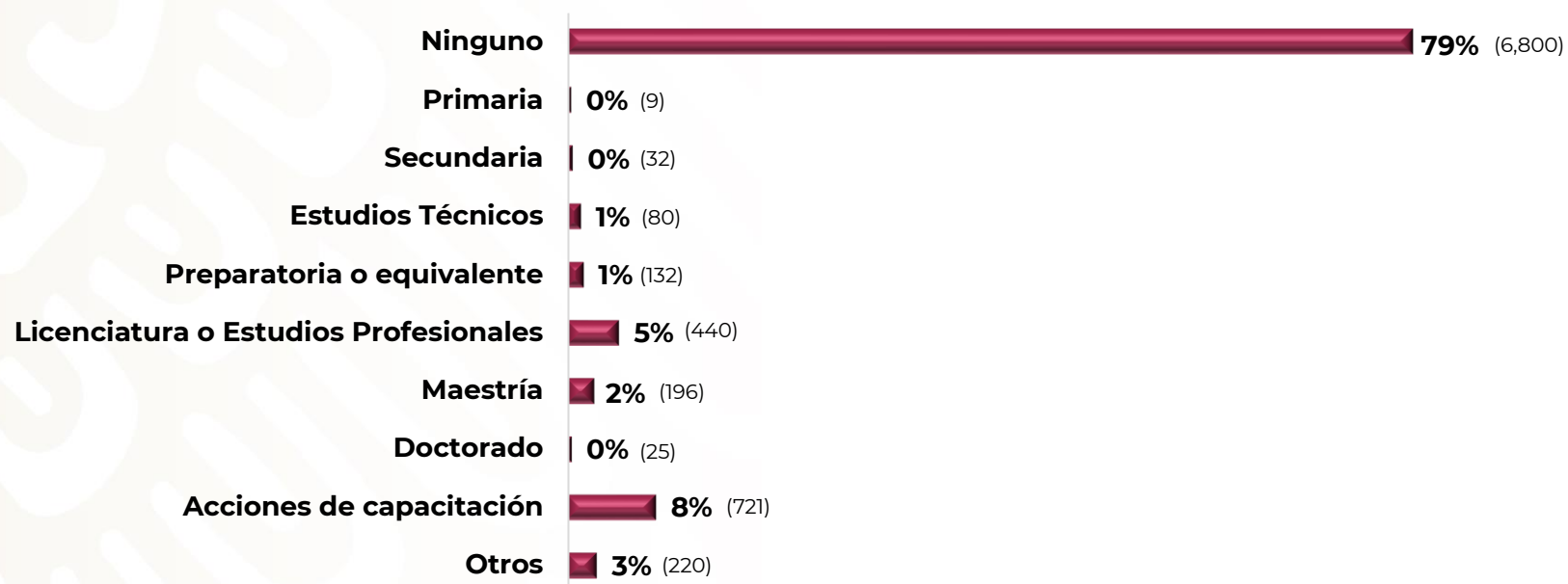




Respecto a la pregunta ¿qué tipo de estudios realiza usted actualmente? La mayoría señaló que no se encuentra cursando ningún tipo de estudio, seguido de quienes indicaron estar cursando acciones de capacitación, y posteriormente, de quienes señalaron estar realizando estudios de licenciatura u otro tipo de estudios, así como maestría.

Ninguno	Primaria	Secundaria	Estudios Técnicos	Preparatoria o equivalente	Licenciatura o estudios profesionales	Maestría	Doctorado	Acciones de capacitación	Otros
6,800	9	32	80	132	440	196	25	721	220

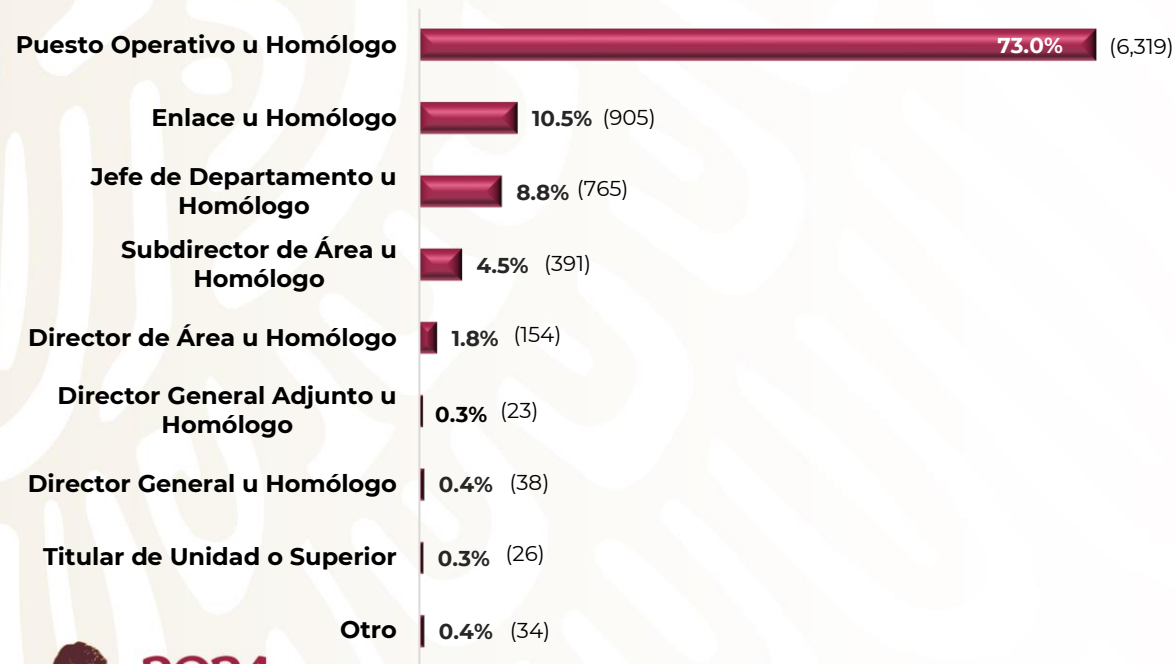
Estudios que se cursan actualmente



Nivel de puesto

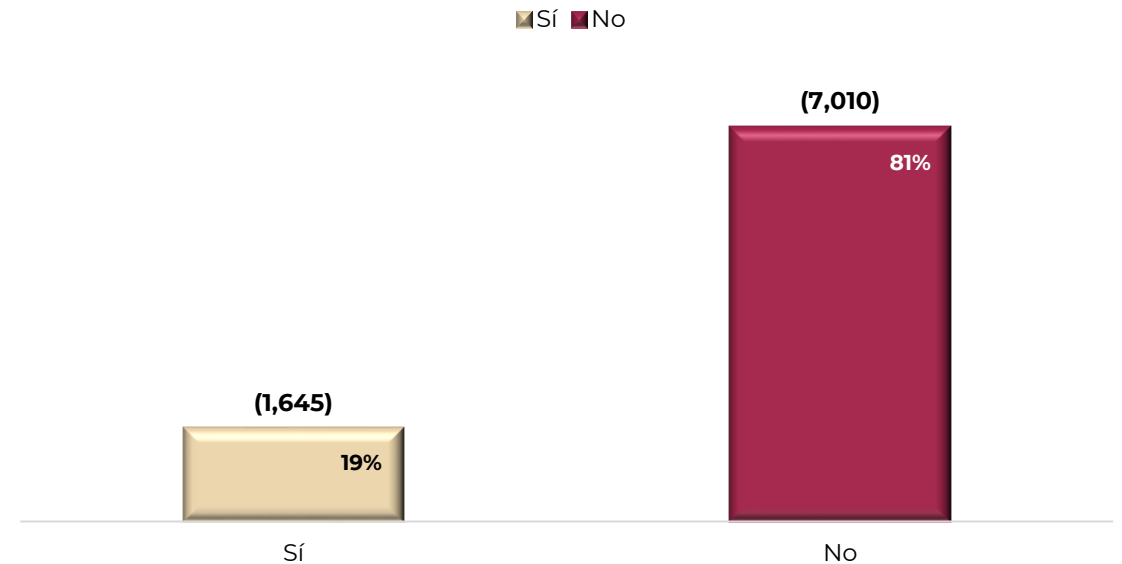
Con relación a la estructura ocupacional, el nivel de puesto predominante es operativo u homólogo, el resto lo constituyen los niveles jerárquicos que van desde enlace hasta titular de unidad como se muestra en la siguiente gráfica.

Nivel de puesto que desempeñan actualmente



En la encuesta, 81% de las personas servidoras públicas indicó que su cargo no se encuentra sujeto a algún servicio civil, profesional o público de carrera.

Sistema de Profesionalización

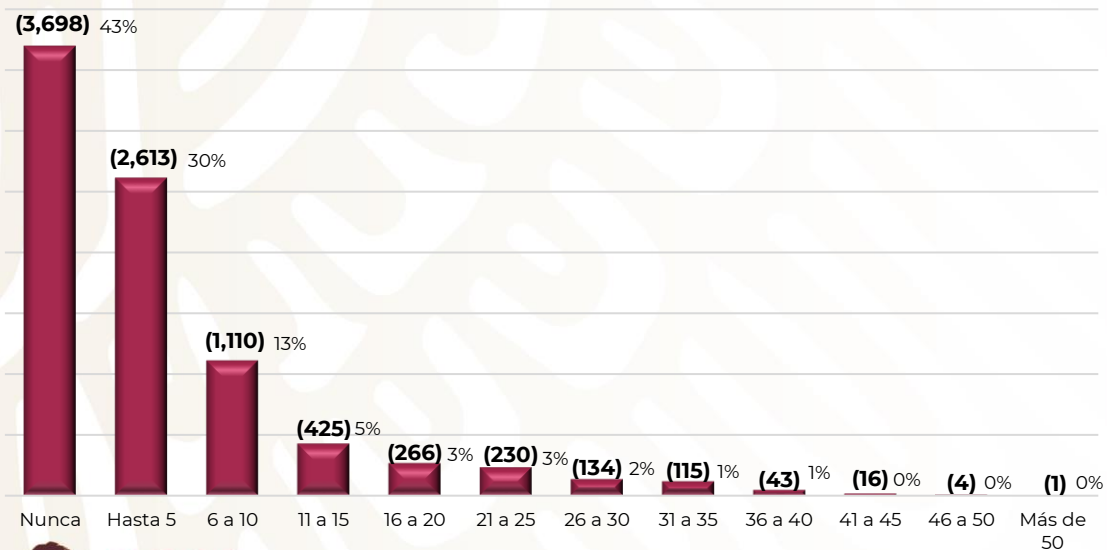




Experiencia laboral

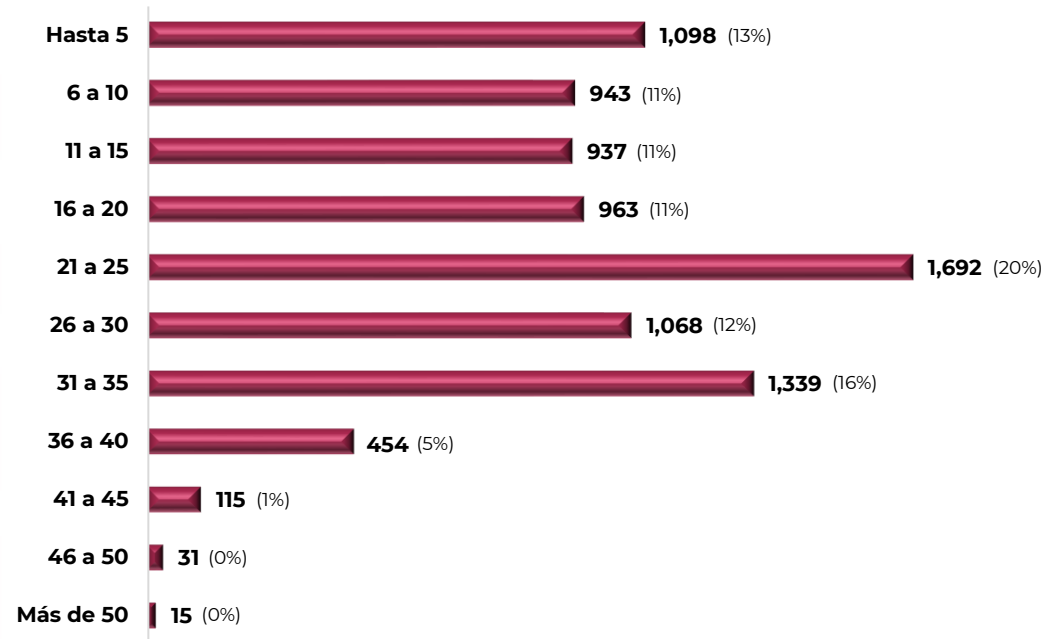
Al analizar los datos sobre la experiencia laboral, se encontró que poco menos de la mitad de los participantes reportó nunca haber trabajado en la iniciativa privada, siendo este el grupo representativo, seguido de la categoría hasta 5 años y posteriormente, de 6 a 10 años.

Años trabajando en el sector privado



En contraste con la gráfica anterior, se observa que el 20% de las personas servidoras públicas han prestado sus servicios en la APF en promedio de 21 a 25 años, seguido de las personas que han laborado en la APF de 31 a 35 años (16%) y de las que han trabajado en la APF de 26 a 30 años (12%).

Años trabajando en el sector público

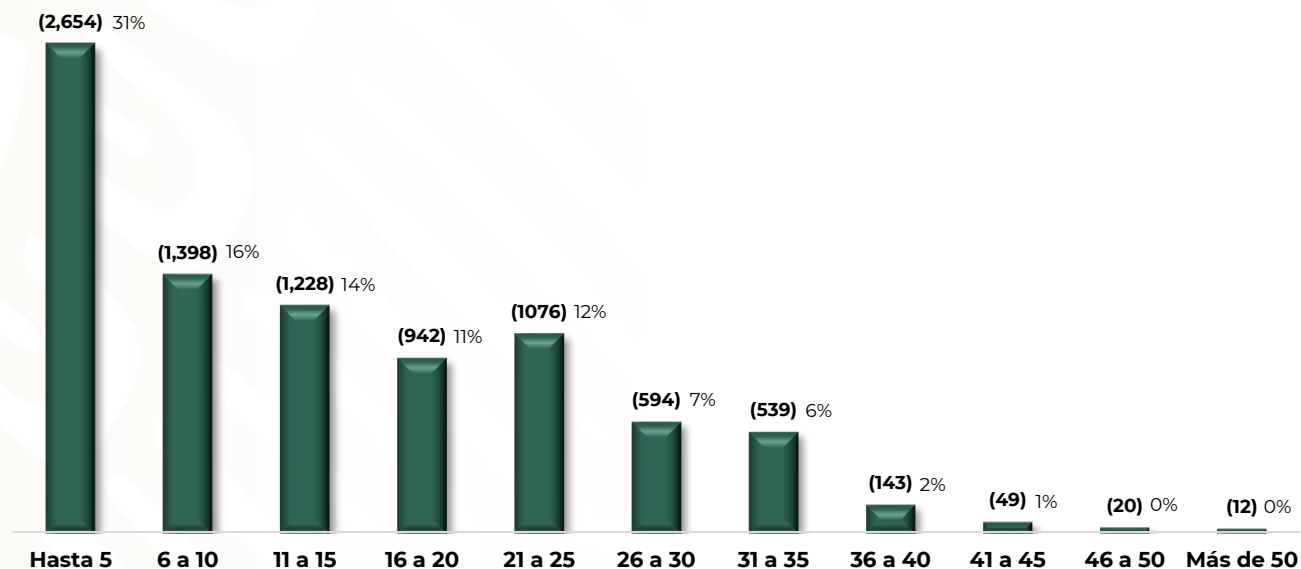




Experiencia laboral

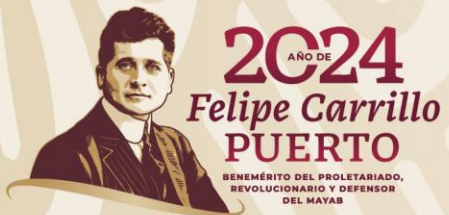
Relativo a la trayectoria profesional de los cargos que desempeñan las personas servidoras públicas, el caso más representativo es el de aquel personal que lleva desde algunos meses hasta cinco años en el puesto actual, se observa que a medida que aumenta la antigüedad en el cargo, la proporción del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

Años en el puesto actual





ANÁLISIS CUALITATIVO

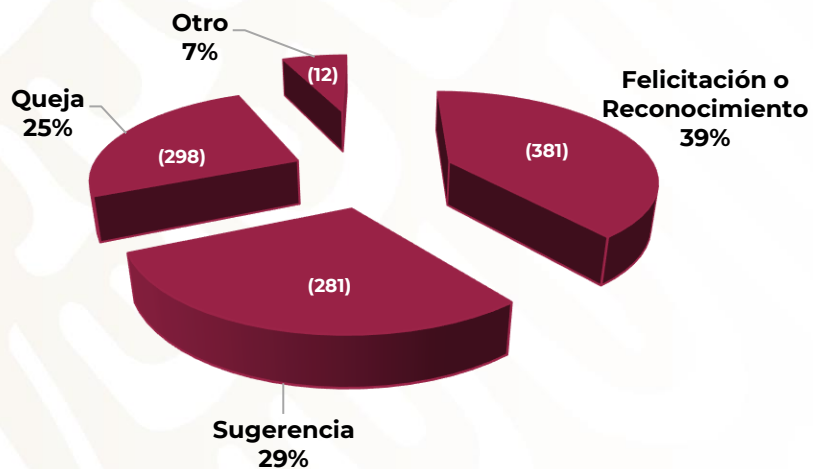


Comentarios

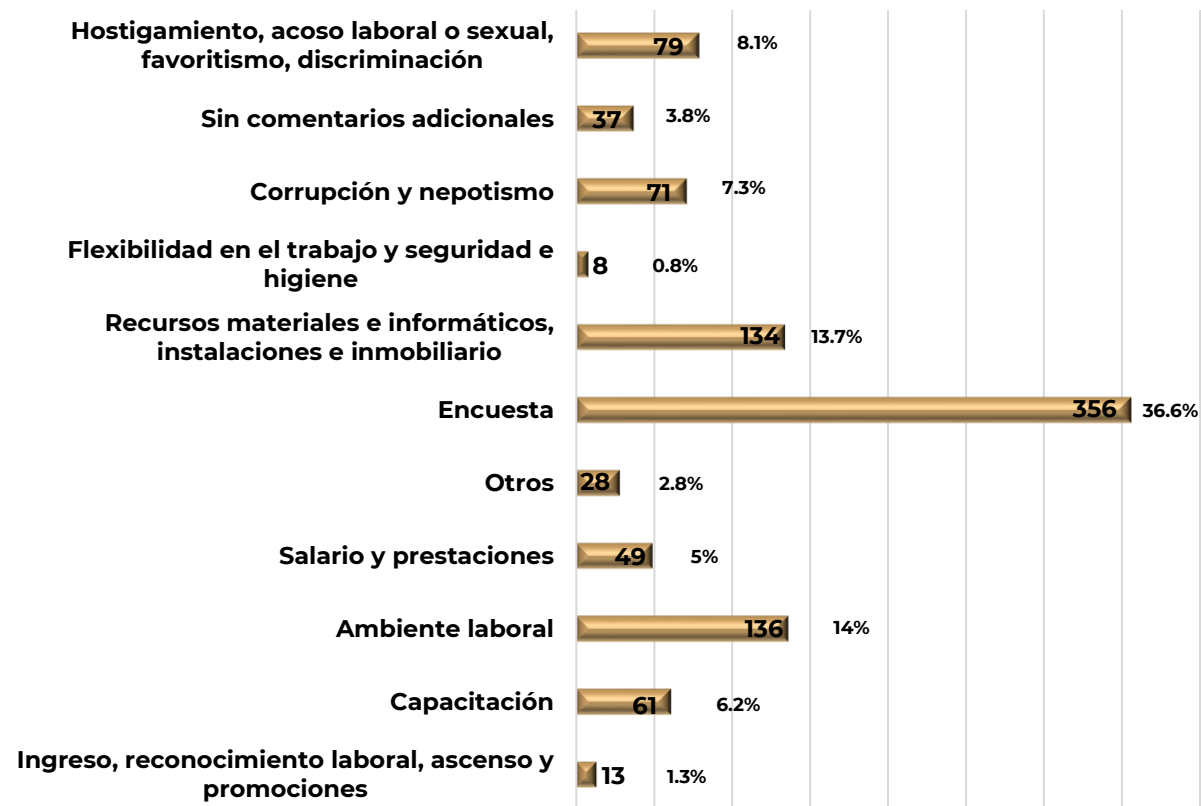
A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de los comentarios y sugerencias que realizaron las personas servidoras públicas a través de la ECCO 2023.

En total, se recibieron 972 opiniones de las personas participantes, equivalente al 11.2% de las encuestadas. Los tipos de comentarios emitidos por las personas servidoras públicas se dividen en los siguientes rubros:

Tipo de opinión

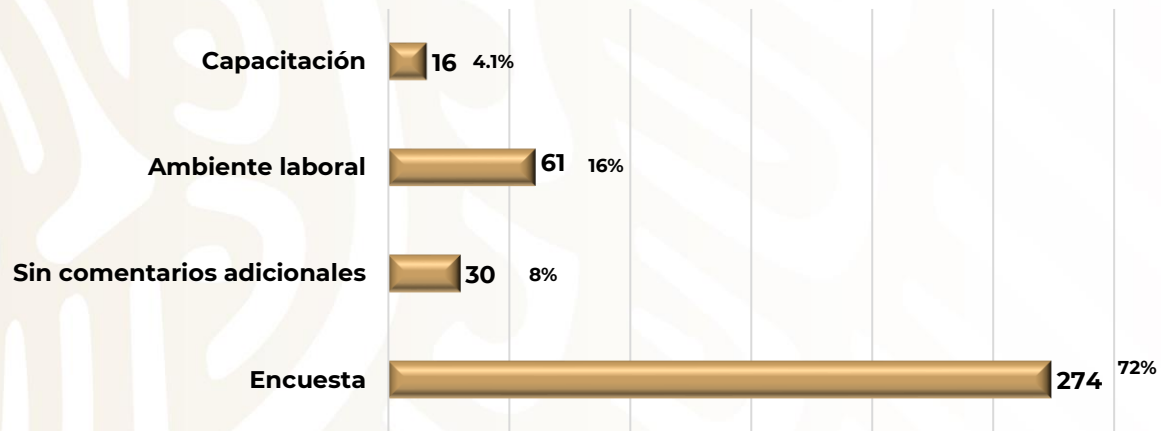


Al analizar las opiniones proporcionadas por las personas servidoras públicas se identificaron **11 tópicos** principales cuya proporción se visualiza en el siguiente gráfico:



Felicitaciones y sugerencias

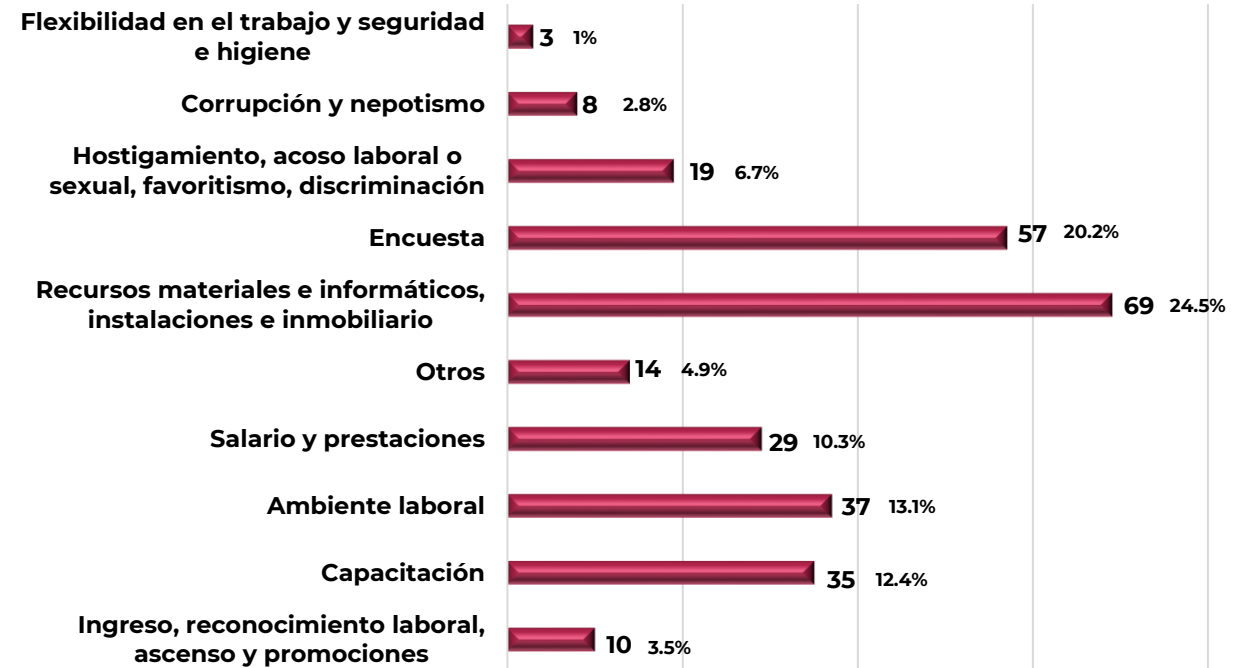
Se recibieron 381 felicitaciones segregadas de la siguiente forma:



Como se observa en la gráfica, la mayoría del personal refiere estar agradecido por el espacio que brinda la encuesta para expresarse y así conocer el clima y la cultura organizacional de las instituciones. Las personas que hicieron uso de este espacio relataron sentirse satisfechas con la relación que han establecido con sus compañeros y superiores jerárquicos, aunado al desarrollo del sentido de pertenencia.

Sugerencia

Se recibieron 281 sugerencias referentes a los siguientes rubros:



Las sugerencias que destacan refieren al insuficiente suministro de insumos para el desempeño eficiente de las funciones, la encuesta, la necesidad de mejorar el clima en su área de trabajo y apoyo en capacitación para mejorar los procesos de trabajo.

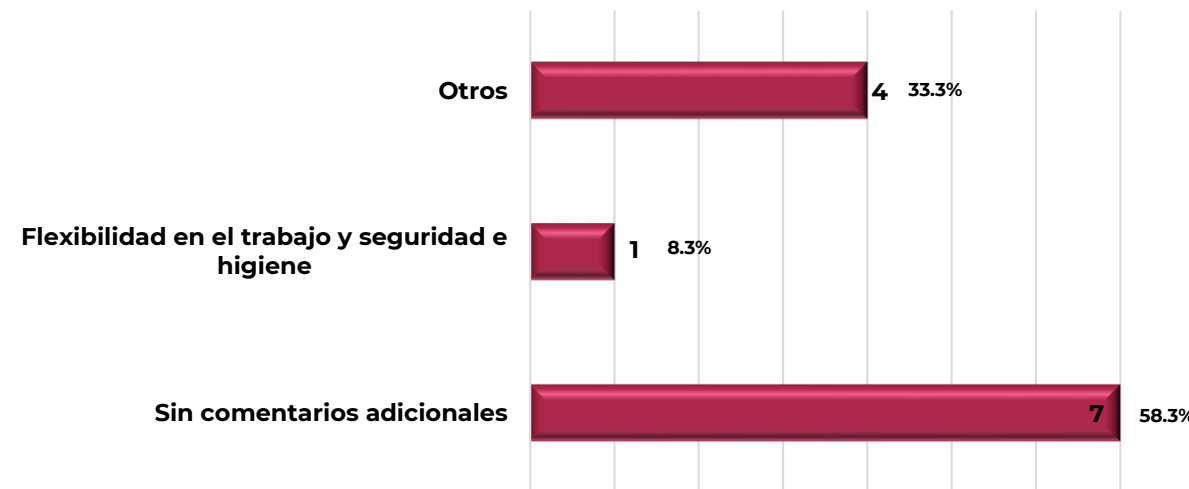
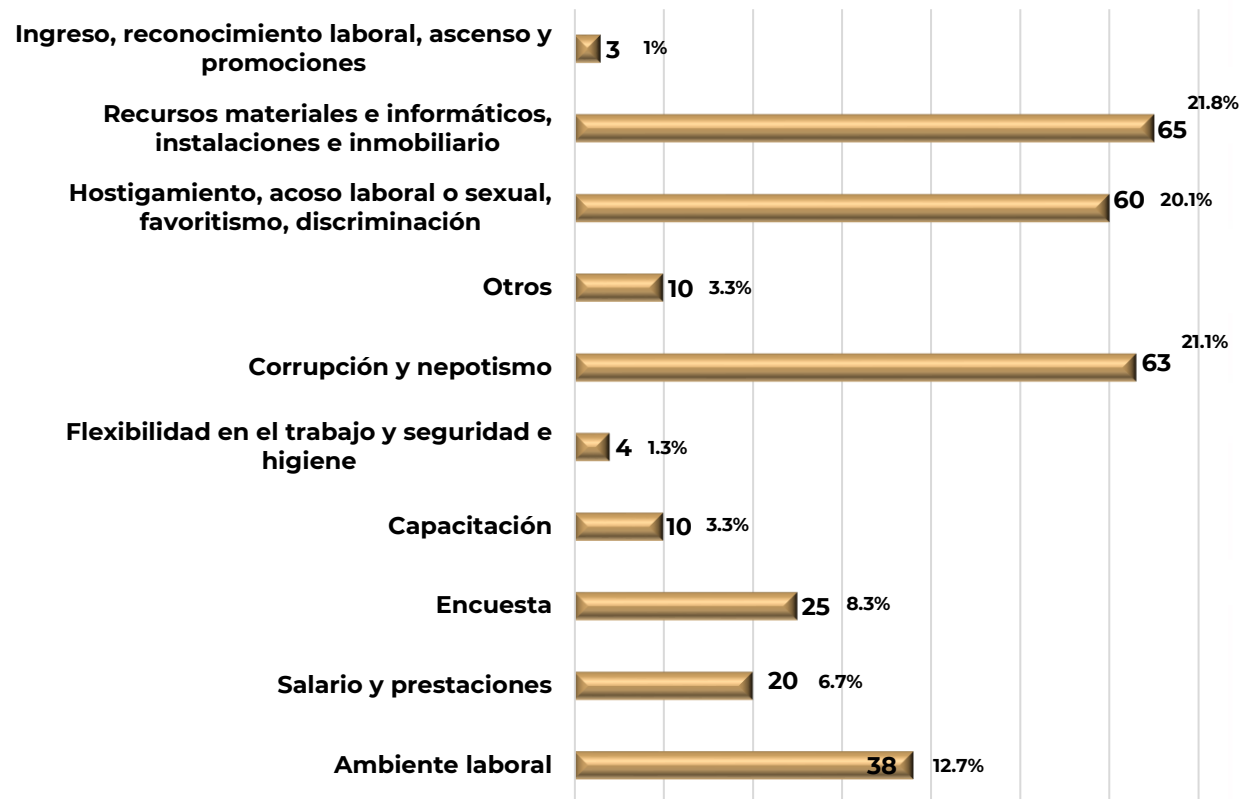
Quejas y otros comentarios



En total, se recibieron 298 quejas relacionadas con el abuso de autoridad laboral, corrupción y nepotismo, seguido de quejas sobre acoso u hostigamiento sexual y laboral, discriminación o trato preferencial por parte de superiores jerárquicos. El promedio de quejas refiere falta de recursos materiales e informáticos, inmuebles e instalaciones deterioradas.

Otro

En este rubro fueron emitidos 12 comentarios, los cuales no refieren comentarios adicionales o señalan situaciones relacionadas con flexibilidad en el trabajo, seguridad e higiene.



Estructura de la ECCO

La encuesta está compuesta por 18 factores generales y un factor SPC que a su vez conformaron 9 cuadrantes de la siguiente forma.



No.	Cuadrantes	No.	Factores 2023	Descripción del factor
1	Política de gobierno	1	Derechos humanos	Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
		2	Normativa y austeridad	Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.
2	Tareas y responsabilidades	3	Organización	Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como su impacto en el trabajo cotidiano.
		4	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.
3	Profesionalización y desarrollo	5	Capacitación	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.
		6	Evaluación del desempeño	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.
		7	Servicio profesional de carrera	Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.
4	Gestión pública y transparencia	8	Gestión pública	Evalúa la percepción de las personas con relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.
		9	Transparencia	Evalúa la percepción de las personas con relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.
5	Integridad e igualdad de género	10	Igualdad de género	Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
		11	Integridad y no discriminación	Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

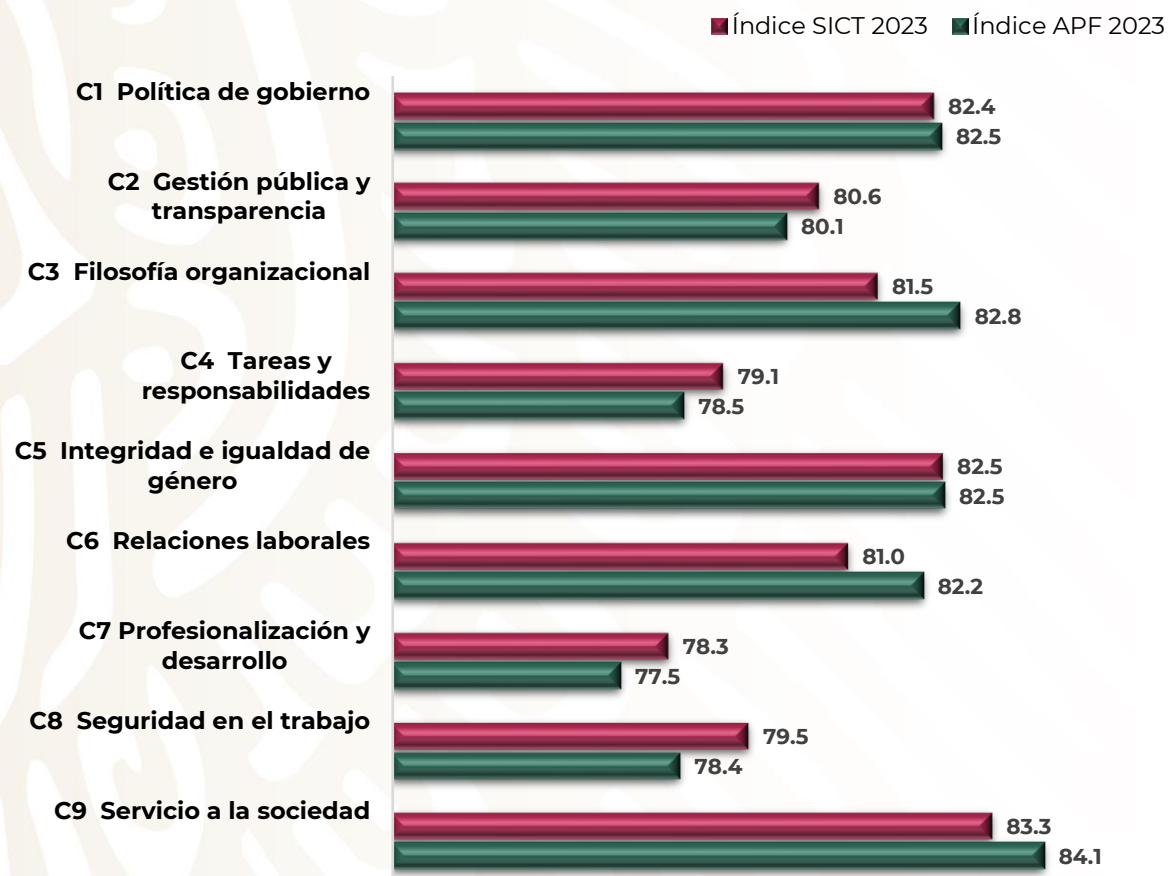
Estructura de la ECCO

Los 19 factores brindan elementos que permiten analizar la percepción que tienen las personas servidoras públicas en su institución, con la finalidad de poner en marcha prácticas que generen una transformación enfocada en mejorar del clima y la cultura organizacional entre el personal de la SICT; a su vez, estas acciones fortalecen la imagen institucional de las personas servidoras públicas al interior y exterior, para crear una cultura orientada a resultados y al servicio de la ciudadanía. Las siguientes gráficas muestran las áreas de oportunidad que se identificaron en la ECCO 2023.

No.	Cuadrantes	No.	Factores 2023	Descripción del factor
6	Seguridad en el trabajo	12	Calidad de vida laboral y estrés	Evalúa la percepción de las personas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.
		13	Emergencias	Evalúa la percepción de las personas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.
7	Filosofía organizacional	14	Balance trabajo – familia	Evalúa la percepción de las personas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.
		15	Valores	Evalúa la percepción de las personas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.
8	Relaciones laborales	16	Liderazgo	Evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.
		17	Trabajo en equipo	Evalúa la percepción de las personas con relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.
9	Servicio a la sociedad	18	Identidad con la institución	Evalúa la percepción de las personas con relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.
		19	Orientación a la ciudadanía	Evalúa la percepción de las personas con relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



Cuadrantes evaluados



Resultados de los factores en la SICT



Resultados de los factores

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

El primer cuadrante de la ECCO, **política y gobierno**, se compone de dos factores: derechos humanos y normativa y austeridad. El primer factor, **derechos humanos**, arroja un resultado de 2.7 puntos por arriba de la media de la calificación global de la APF. La SICT incluye acciones de capacitación en materia de derechos humanos y realiza campañas que favorecen su cumplimiento entre las personas servidoras públicas.



El factor **normativa y austeridad** obtuvo 0.4 puntos por arriba del resultado global en la APF, 81.3 frente a 80.9, esta calificación alude a que las personas servidoras públicas consideran que en su institución se cumple con la normativa, así como con una política de austeridad republicana y se aprovechan de forma responsable los recursos.

Normativa y austeridad

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

81.3

409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).

80.5

408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.

81.4

383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los...

81.1

382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.

81.4

379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.

82.2

Derechos humanos

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

83.6

378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.

81.1

377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.

83.4

376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.

86.1

375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.

80.6

374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.

86.9

Resultados de los factores

El segundo cuadrante, **tareas y responsabilidades** se compone de dos factores: organización y reconocimiento laboral. En el factor **organización** se observa un puntaje de 0.8 puntos por encima del resultado global de la APF. Este factor se refiere a la percepción sobre la claridad de las metas y objetivos de la institución, así como el impacto del trabajo cotidiano de todas las personas servidoras públicas de la SICT, quienes se identifican con su institución.

Organización



El factor **reconocimiento laboral** refleja un área de oportunidad, toda vez que se posiciona 5.6 puntos por debajo del global de la APF; este resultado está asociado a que las personas servidoras públicas consideran que la cobertura de los puestos vacantes no se realiza con el personal de la institución, quienes tienen el perfil requerido y que los logros no tienen el reconocimiento que se merecen.

Reconocimiento laboral



Resultados de los factores

El tercer cuadrante, **profesionalización y desarrollo** se compone de tres factores: capacitación, evaluación del desempeño y servicio profesional de carrera. El primer factor **capacitación** obtuvo 3.9 puntos por debajo del resultado global de la APF, debido a que el personal consideró que la capacitación que recibieron no se encontraba actualizada para desempeñar sus actividades ni encaminada a su desarrollo profesional.

El factor **evaluación del desempeño** se encuentra 2.9 puntos por debajo de la calificación promedio de la APF, por un lado, que se percibe falta de motivación para el personal y por otro, se hace referencia a falta de mecanismos para retener al personal con experiencia técnica.

Capacitación

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

77.0

398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.

75.8

397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.

78.6

396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.

75.9

395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.

77.0

394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.

77.9

Evaluación del desempeño

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

78.0

403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.

73.2

402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.

75.4

401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.

78.5

400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

79.6

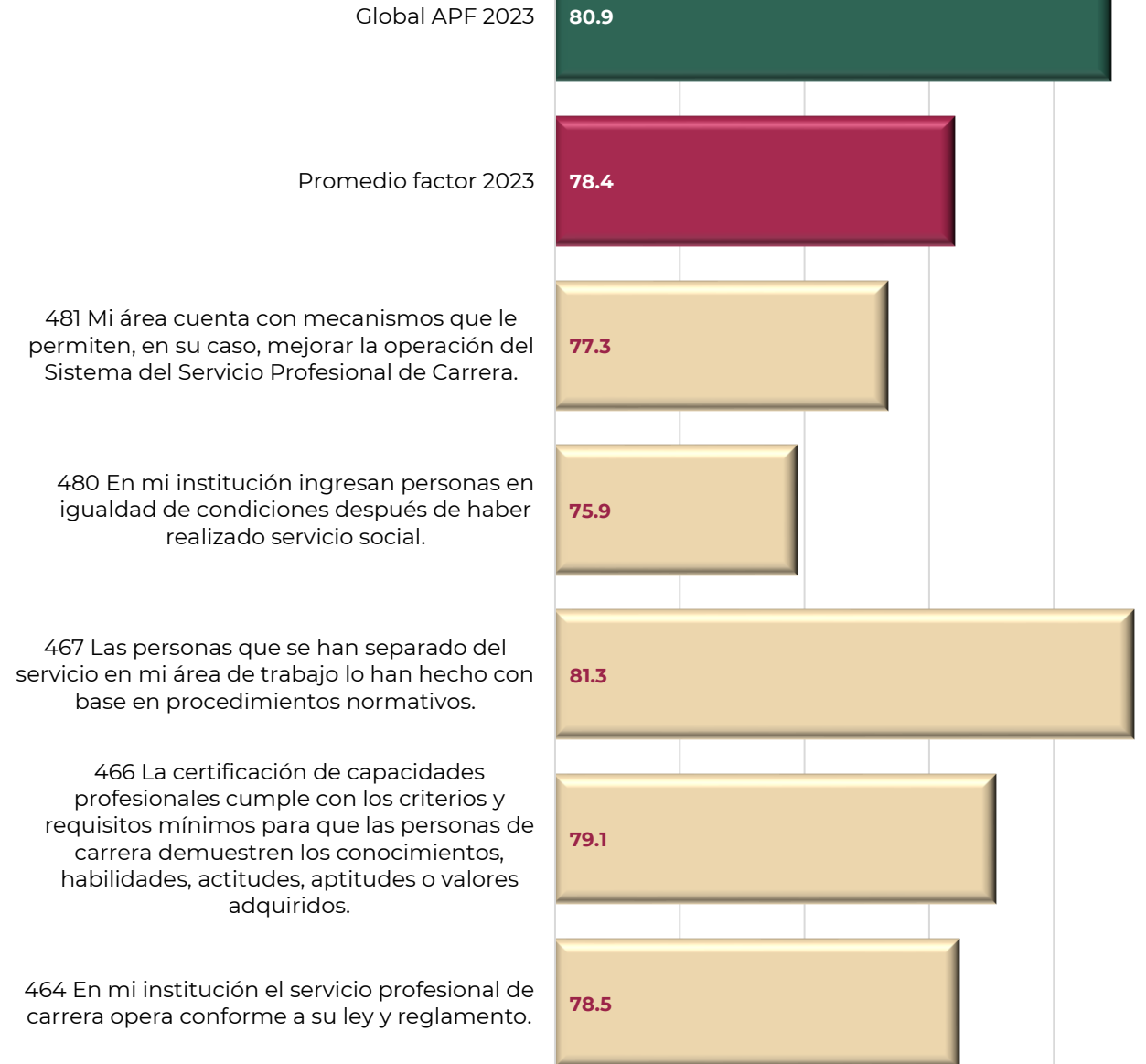
399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.

83.1

Resultados de los factores

El factor **servicio profesional de carrera** se encuentra 2.5 puntos por debajo del resultado global de la APF; no obstante, se percibe una correcta aplicación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera; es necesario fortalecer el conocimiento respecto al Sistema para que las personas identifiquen los mecanismos que existen y en su caso, hacer uso de ellos para realizar aportaciones para su mejora desde su ámbito de competencia.

Servicio Profesional de Carrera



Resultados de los factores

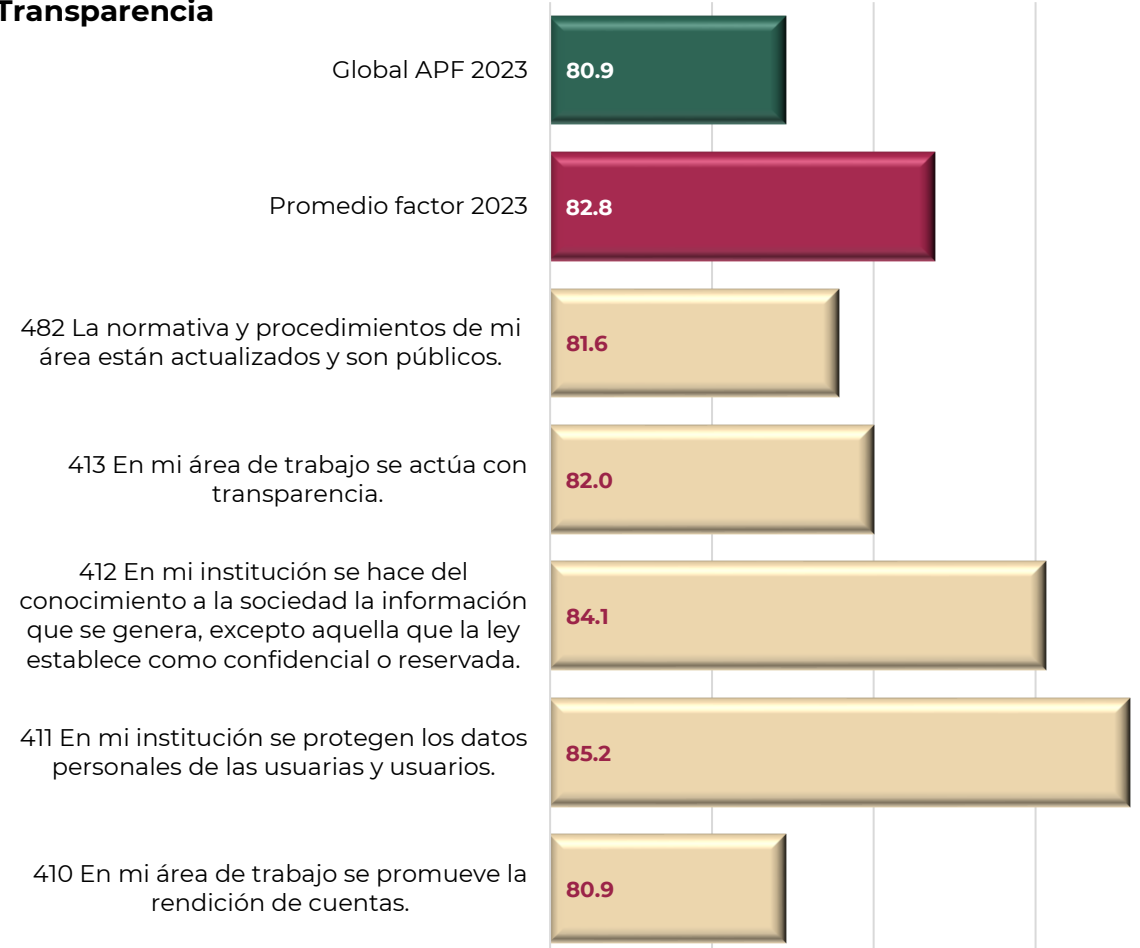
El cuarto cuadrante, **gestión pública y transparencia** se compone de los factores gestión pública y transparencia. En **gestión pública** se presenta un índice de percepción de 3.5 puntos por debajo del resultado global obtenido en la APF, se percibe una baja confiabilidad en el proceso para denunciar actos de corrupción, así como en la promoción y facilidad para presentar denuncias.

El factor **transparencia** arrojó un resultado favorable respecto al resultado global en la APF; 1.9 puntos por encima, siendo la protección de datos personales el elemento mejor valorado.

Gestión Pública



Transparencia



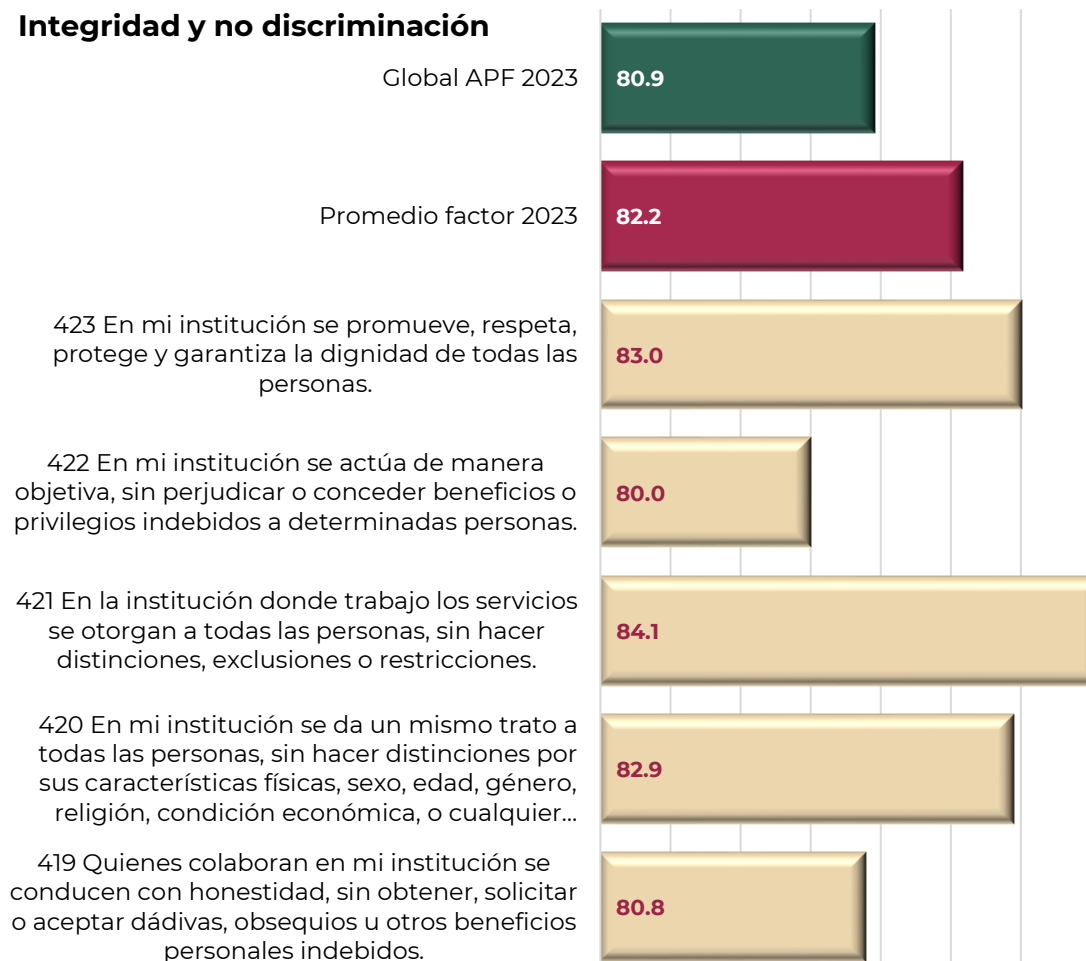
El quinto cuadrante, **integridad e igualdad de género** se compone de los factores igualdad de género e integridad y no discriminación. El factor **igualdad de género** obtuvo 2 puntos por encima del resultado global en la APF, lo que muestra una buena percepción de las personas servidoras públicas con relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como del cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

El factor **integridad y no discriminación** obtuvo 1.3 décimas por encima del resultado global de la APF, esto muestra que las personas servidoras públicas tienen una percepción favorable sobre el desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin ningún tipo de distinción.

Igualdad de género



Integridad y no discriminación



Resultados de los factores

El sexto cuadrante, **seguridad en el trabajo** se compone de los factores calidad de vida laboral y estrés y emergencias. Respecto al factor **calidad de vida laboral y estrés** se obtuvo una valoración de 0.8 décimas por debajo del resultado global en la APF. Las personas servidoras públicas consideran que el sueldo que perciben no es proporcional a sus responsabilidades ni es suficiente para cubrir sus gastos y deudas quincenales.

Calidad de vida laboral y estrés



El factor **emergencias** obtuvo 4.9 puntos por debajo del resultado global de la APF. El personal considera que, en caso de quedarse sin ingresos, no tiene los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses. Sin embargo, este factor permite conocer que se tiene una percepción favorable respecto al apoyo institucional para atender circunstancias extraordinarias.

Emergencias



Resultados de los factores

El séptimo cuadrante, **filosofía organizacional** se compone de los factores balance trabajo-familia y valores. Respecto al factor **balance trabajo-familia**, se muestra una percepción favorable al haber obtenido 0.5 décimas por encima del resultado global de la APF. Las personas servidoras públicas consideran que existe compatibilidad entre las actividades laborales y la vida familiar, así como la duración de la jornada de trabajo y las prestaciones a las que tiene derecho.

El factor **valores** obtuvo 3.2 puntos por encima del resultado global de la APF, lo cual refleja que las personas servidoras públicas de la SICT tienen conocimiento del Código de Ética de la APF y del Código de Conducta de la Secretaría, así como claridad en la misión, visión y valores institucionales.

Balance Trabajo - Familia



Valores



Resultados de los factores

El octavo cuadrante, **relaciones laborales** se compone de los factores liderazgo y trabajo en equipo. Respecto al factor **liderazgo** se obtuvieron 0.5 décimas por debajo del resultado global de la APF. No obstante, en general las personas servidoras públicas tienen una percepción favorable sobre las actitudes y los comportamientos que posee el personal de mando.

El factor **trabajo en equipo** obtuvo 3.1 puntos por encima del resultado global de la APF, lo cual refleja una percepción favorable de las personas servidoras públicas respecto a los comportamientos que poseen para colaborar y organizarse con sus equipos de trabajo.

Liderazgo

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

80.4

448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.

80.2

447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.

75.4

446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.

79.6

445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.

82.2

444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.

84.5

Trabajo en Equipo

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

84.0

453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.

87.3

452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.

87.4

451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.

80.9

450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.

82.0

449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.

82.5

Resultados de los factores

El noveno y último cuadrante, **servicio a la sociedad** se compone de los factores identidad con la institución y orientación a la ciudadanía. El factor **identidad con la institución** obtuvo 3.7 puntos por encima del resultado global de la APF, lo cual permite observar que las personas servidoras públicas han desarrollado un sentido de pertenencia con la institución, se identifican con la contribución que realizan a través de laborar en la administración pública.

El factor **orientación a la ciudadanía** obtuvo 1.5 puntos por encima del resultado global en la APF; se identifica que las personas servidoras públicas perciben una cultura organizacional orientada a resultados y que los trámites que se realizan han sido simplificados con la intención de mejorar los procesos y los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Identidad con la institución



Orientación a la ciudadanía



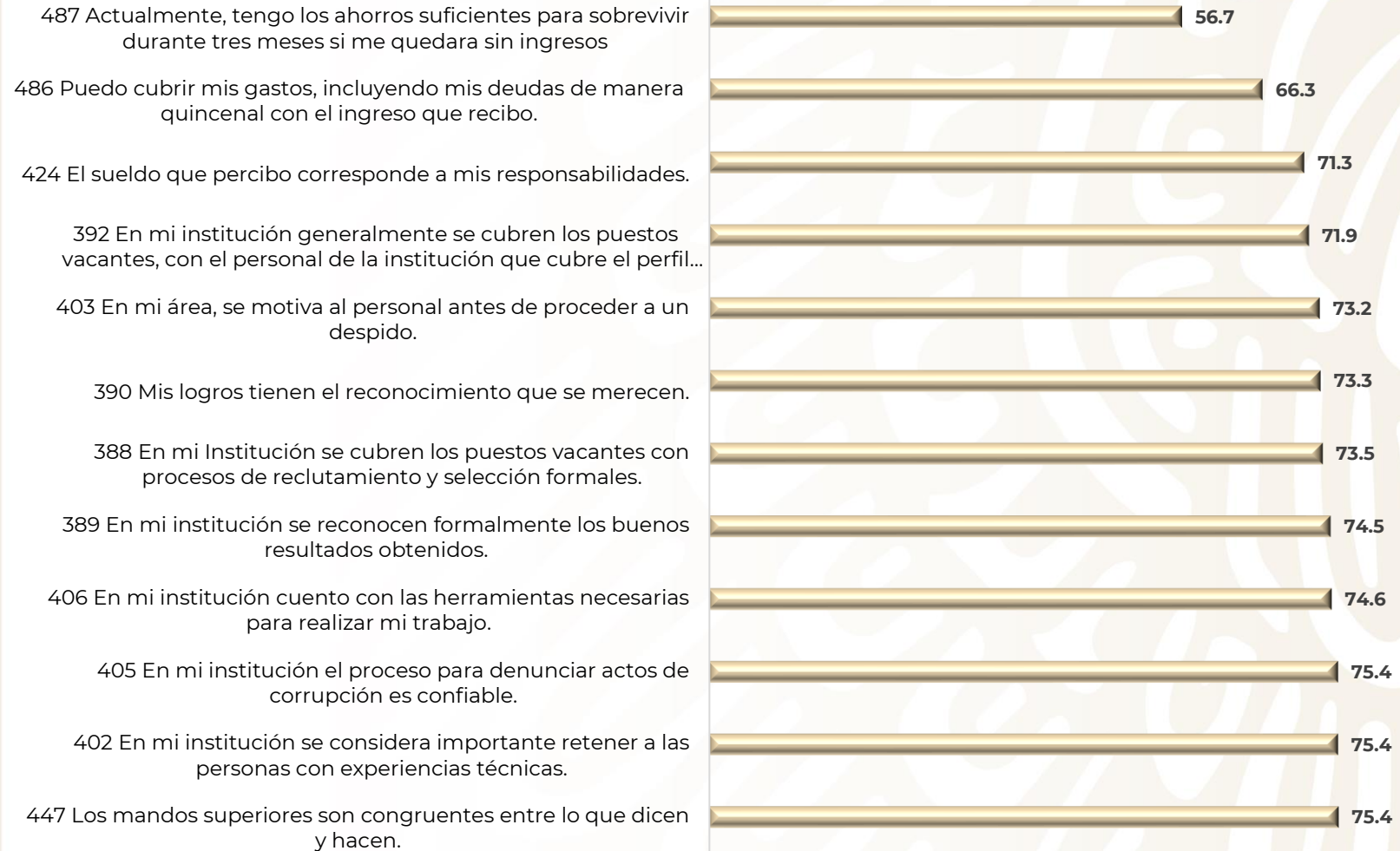
Reactivos con mejor puntaje en la SICT

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



Reactivos con menor puntaje en la SICT

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



Análisis comparativo (Modelo Tichy)

En este apartado se realiza un análisis comparativo mediante la Matriz Tichy; un modelo mediante el cual se muestran los sistemas técnico, político y cultural, junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico; estructuras y procedimientos y personas, las cuales fueron adaptadas a nuestro contexto. Se realiza un comparativo de los resultados obtenidos en los ejercicios 2022 y 2023.



Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	<p>Cuadrante C1 Política de gobierno</p> <p>Índice SICT 2022: 82.34 Índice SICT 2023: 82.5</p>	<p>Cuadrante C4 Tareas y responsabilidades</p> <p>Índice SICT 2022: 79.76 Índice SICT 2023: 78.5</p>	<p>Cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo</p> <p>Índice SICT 2022: 79.58 Índice SICT 2023: 77.5</p>
Político	<p>Cuadrante C2 Gestión pública y transparencia</p> <p>Índice SICT 2022: 80.90 Índice SICT 2023: 80.1</p>	<p>Cuadrante C5 Integridad e igualdad de género</p> <p>Índice SICT 2022: 83.22 Índice SICT 2023: 82.5</p>	<p>Cuadrante C8 Seguridad en el trabajo</p> <p>Índice SICT 2022: 84.85 Índice SICT 2023: 78.4</p>
Cultural	<p>Cuadrante C3 Filosofía organizacional</p> <p>Índice SICT 2022: 84.98 Índice SICT 2023: 82.8</p>	<p>Cuadrante C6 Relaciones laborales</p> <p>Índice SICT 2022: 83.30 Índice SICT 2023: 82.2</p>	<p>Cuadrante C9 Servicio a la sociedad</p> <p>Índice SICT 2022: 84.93 Índice SICT 2023: 84.1</p>

Análisis comparativo (Modelo Tichy)

En el siguiente cuadro se muestran en color amarillo los indicadores que representan áreas de oportunidad en la SICT respecto al comparativo realizado entre los ejercicios 2022 y 2023.



Cuadrantes Modelo Tichy Comportamiento en la SICT 2022 vs 2023			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	0.16	-1.26	-2.08
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.8	-0.72	-6.45
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.18	-1.1	-0.83

Análisis comparativo (Modelo Tichy)

En la siguiente tabla se muestran los indicadores señalados en la lámina anterior, comparando los resultados de la SICT con los resultados obtenidos en la APF.



Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	<p>Cuadrante C1 Política de gobierno</p> <p>Índice APF 2023: 82.4 Índice SICT 2023: 82.5</p>	<p>Cuadrante C4 Tareas y responsabilidades</p> <p>Índice APF 2023: 79.1 Índice SICT 2023: 78.5</p>	<p>Cuadrante C7 Profesionalización y desarrollo</p> <p>Índice APF 2023: 78.3 Índice SICT 2023: 77.5</p>
Político	<p>Cuadrante C2 Gestión pública y transparencia</p> <p>Índice APF 2023: 80.6 Índice SICT 2023: 80.1</p>	<p>Cuadrante C5 Integridad e igualdad de género</p> <p>Índice APF 2023: 82.5 Índice SICT 2023: 82.5</p>	<p>Cuadrante C8 Seguridad en el trabajo</p> <p>Índice APF 2023: 79.5 Índice SICT 2023: 78.4</p>
Cultural	<p>Cuadrante C3 Filosofía organizacional</p> <p>Índice APF 2023: 81.5 Índice SICT 2023: 82.8</p>	<p>Cuadrante C6 Relaciones laborales</p> <p>Índice APF 2023: 81.0 Índice SICT 2023: 82.2</p>	<p>Cuadrante C9 Servicio a la sociedad</p> <p>Índice APF 2023: 83.3 Índice SICT 2023: 84.1</p>

Análisis comparativo (Modelo Tichy)

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



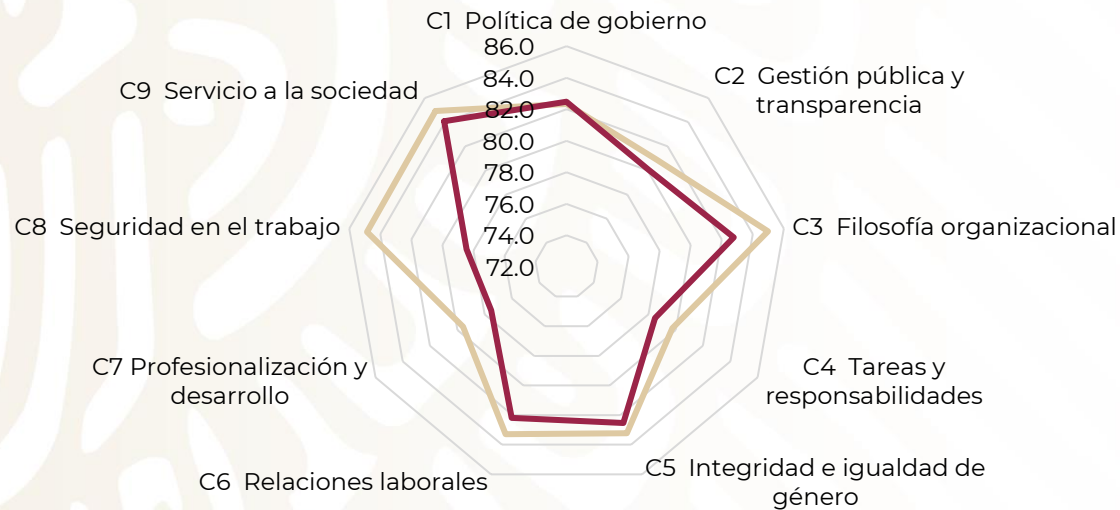
Cuadrantes Modelo Tichy Comportamiento 2023 (SICT vs APF)			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	0.1	-0.6	-0.8
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.5	0	-1.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	1.3	1.2	0.8

Análisis comparativo

Las siguientes gráficas de radial permiten mostrar todas las variables evaluadas a través de un gráfico bidimensional; cada radio corresponde a una variable.

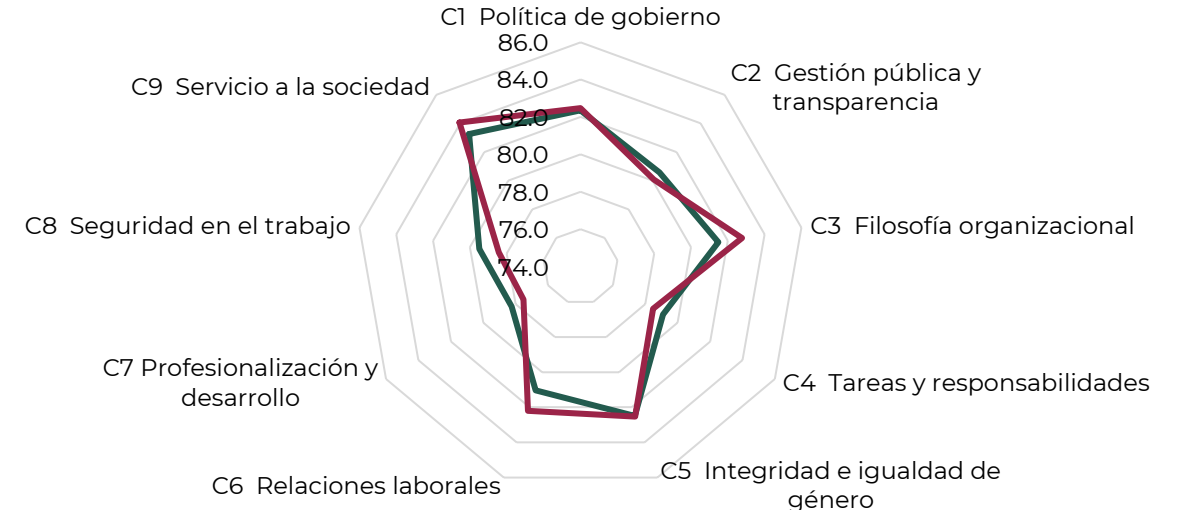
Radiales SICT 2022 - SICT 2023

— Índice 2022 SICT — Índice 2023 SICT



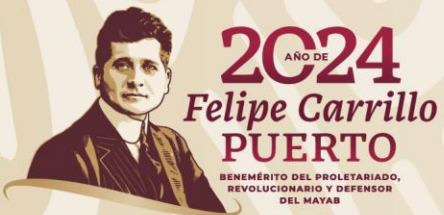
Radiales APF 2023 - SICT 2023

— Índice 2023 APF — Índice 2023 SICT





ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL INTER E INTRA INSTITUCIONAL



Comparativo interinstitucional

Con el objeto de contextualizar los resultados de la ECCO 2023 en la SICT, a continuación, se muestran los resultados globales que se obtuvieron considerando a todas las instituciones del sector, en comparación con la APF.

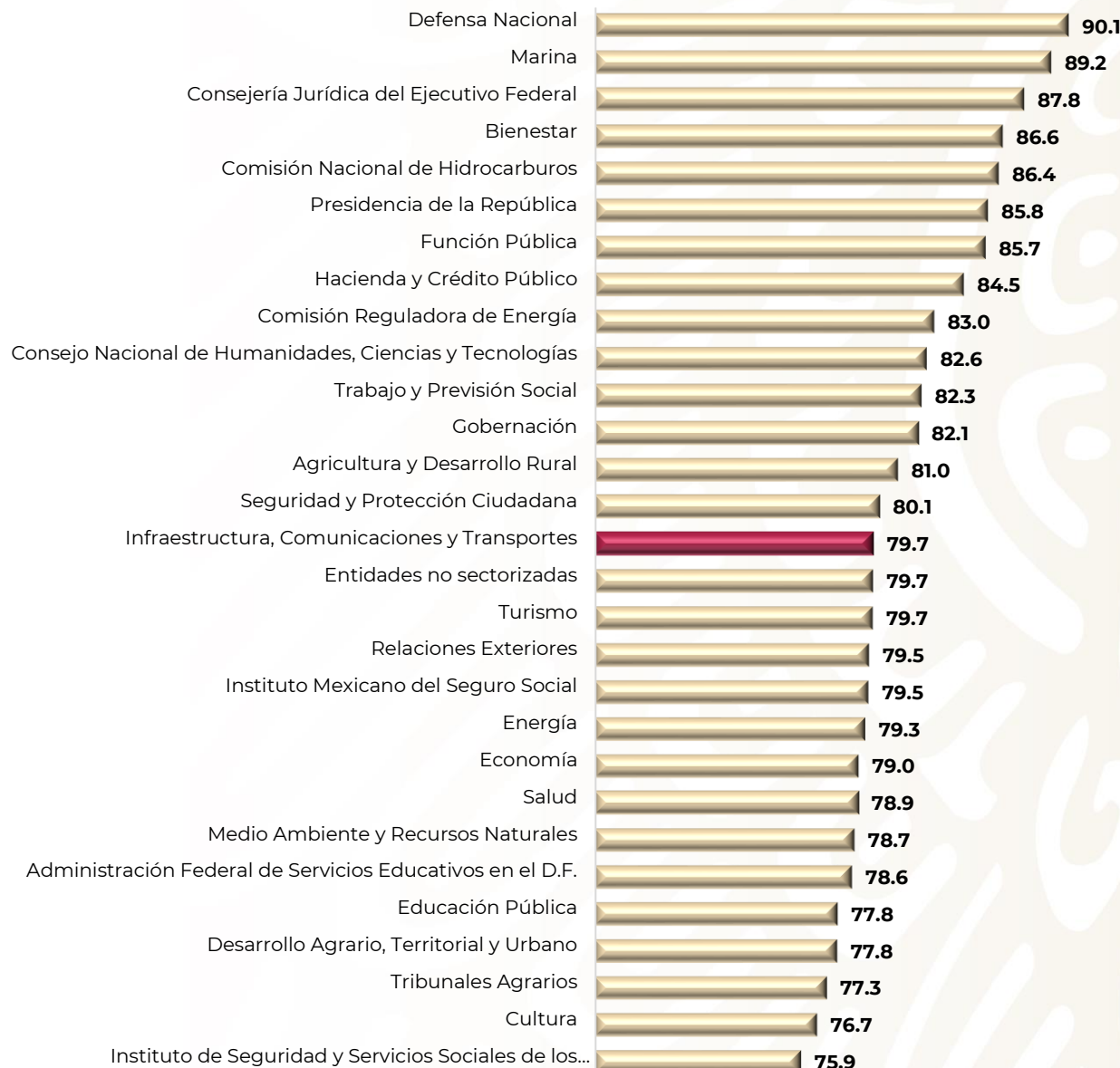
El Sector 09 - Infraestructura, Comunicaciones y Transportes obtuvo un resultado de

79.7



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Comparativo del ramo 09

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

La Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes obtuvo un resultado de:

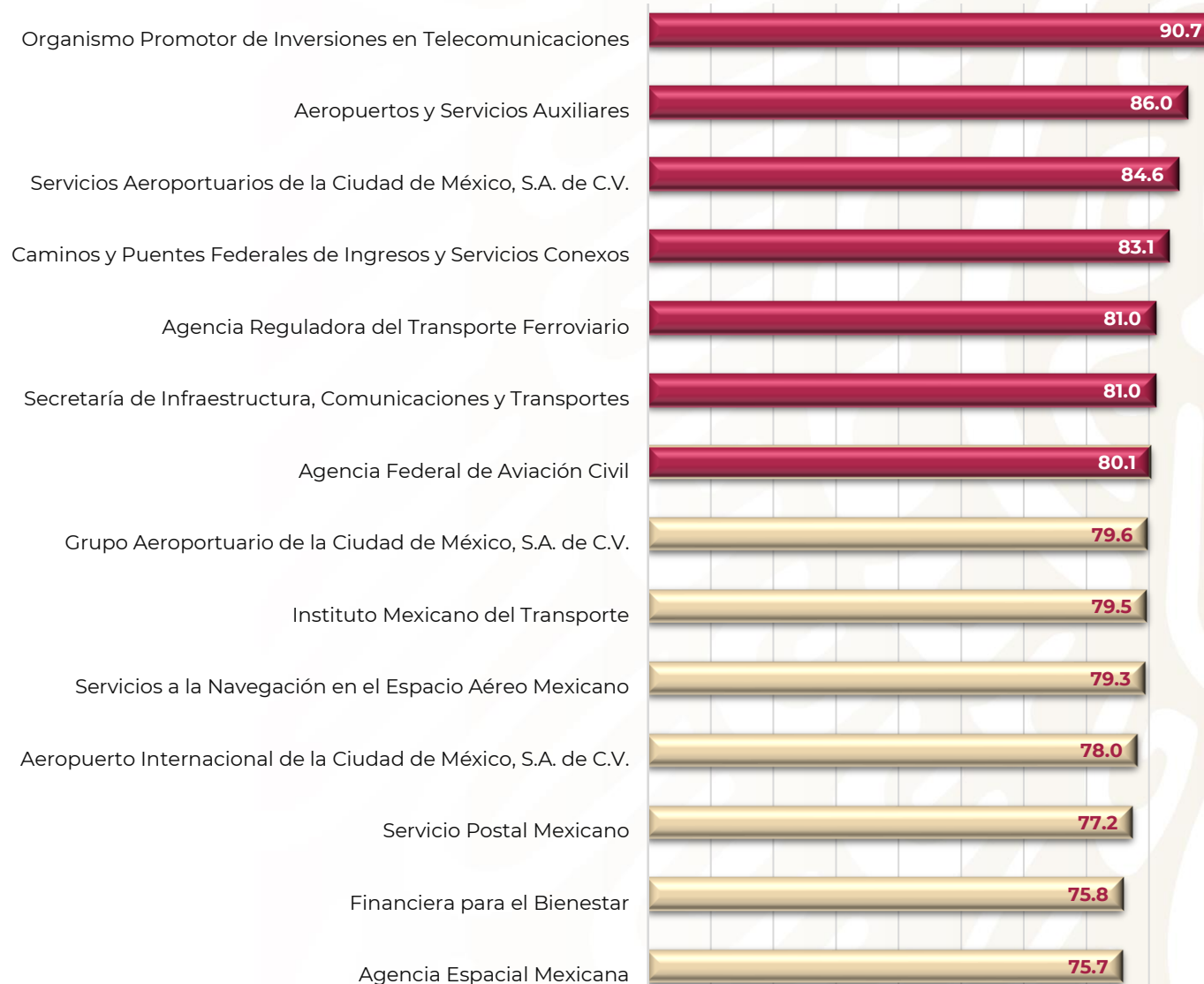
81.0

La SICT al haber obtenido un resultado global de **81.0** en comparación con el índice global de la APF que fue de 80.9, se encuentra a 0.1 décima sobre la media del resultado de la APF. En términos generales se observa que las personas servidoras públicas de la SICT perciben un clima y una cultura organizacional propicia para desarrollar sus funciones.



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

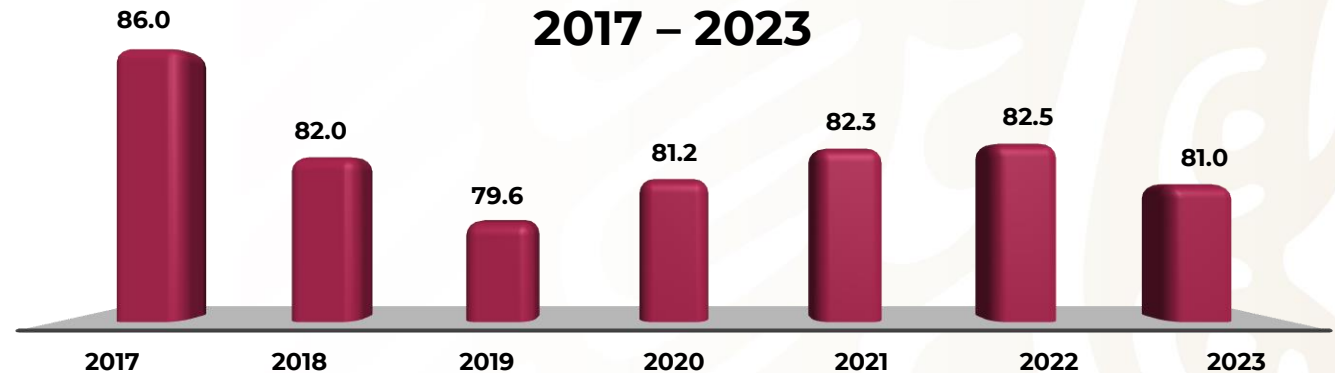


Comparativo de resultados en ejercicios anteriores

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

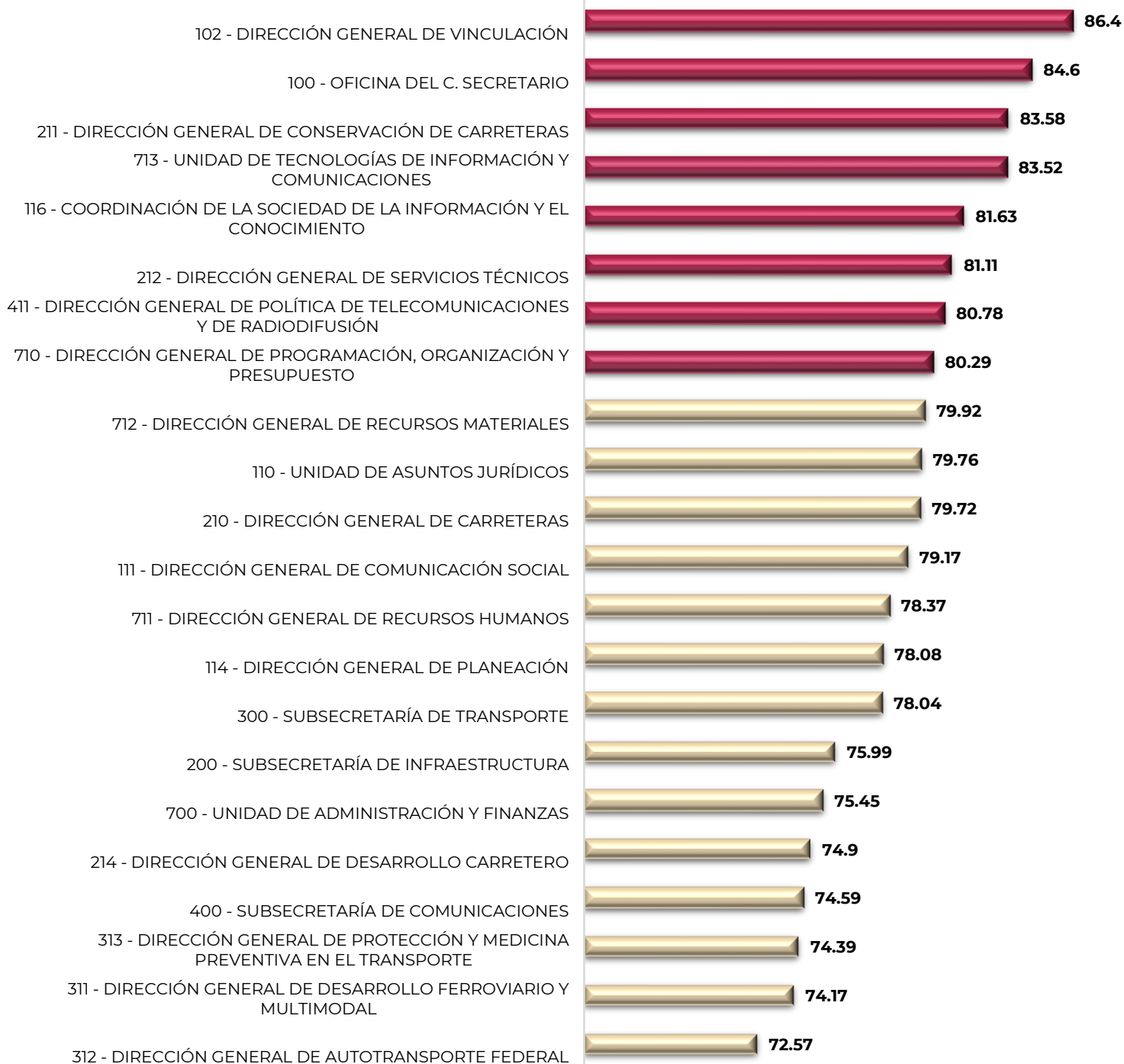


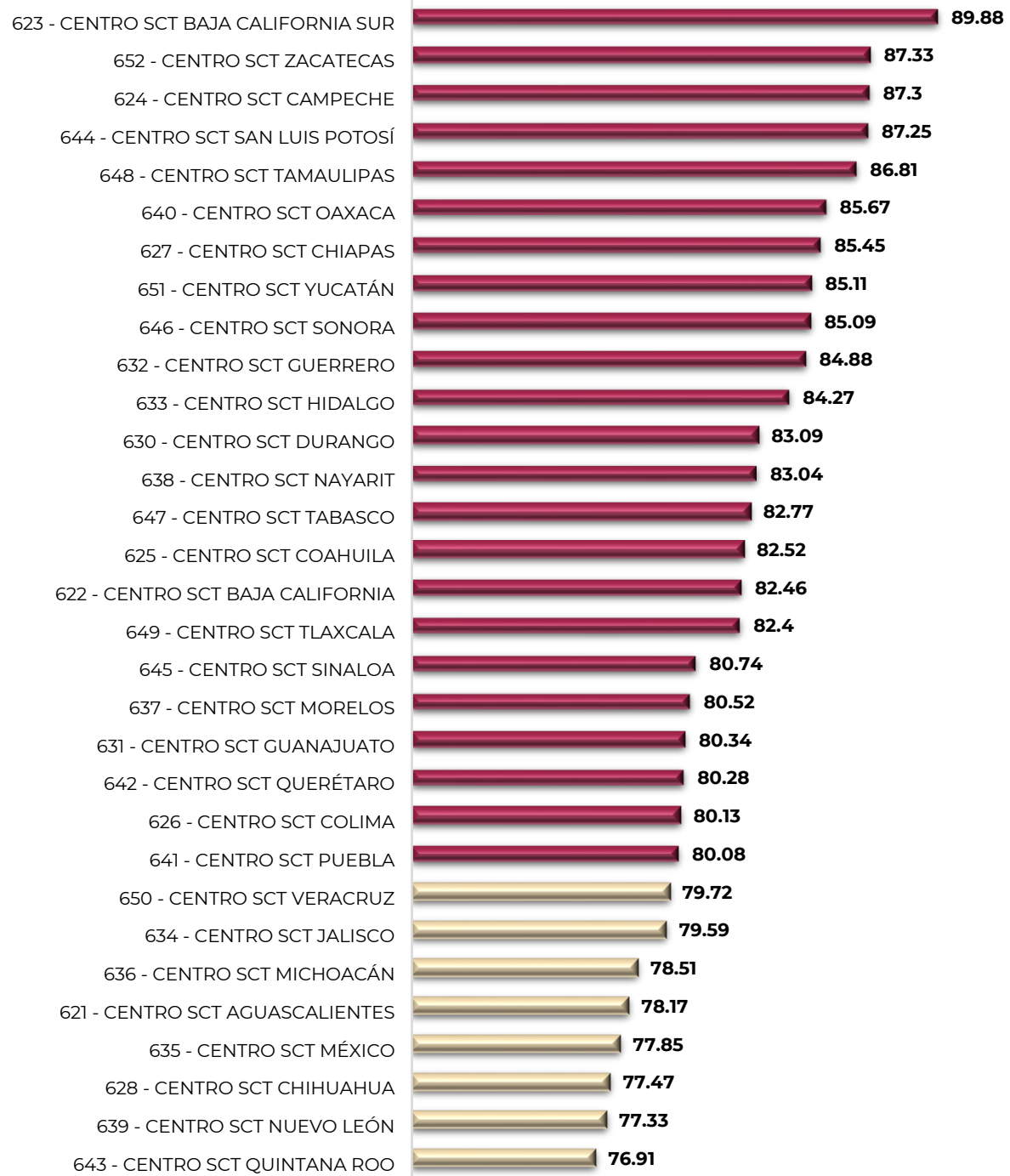
Calificaciones globales de la SICT 2017 – 2023



El resultado obtenido por la SICT para el ejercicio 2023 se encuentra 1.5 puntos por debajo del ejercicio anterior, es necesario fortalecer el clima organizacional a través de prácticas que mejoren la percepción de las personas servidoras públicas. También es importante priorizar la atención de las áreas de oportunidad que se identifican, con la finalidad de optimizar el ámbito laboral de la institución.

Resultado global en cada Unidad Administrativa

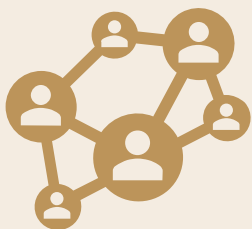




Resultado global en cada Centro SCT

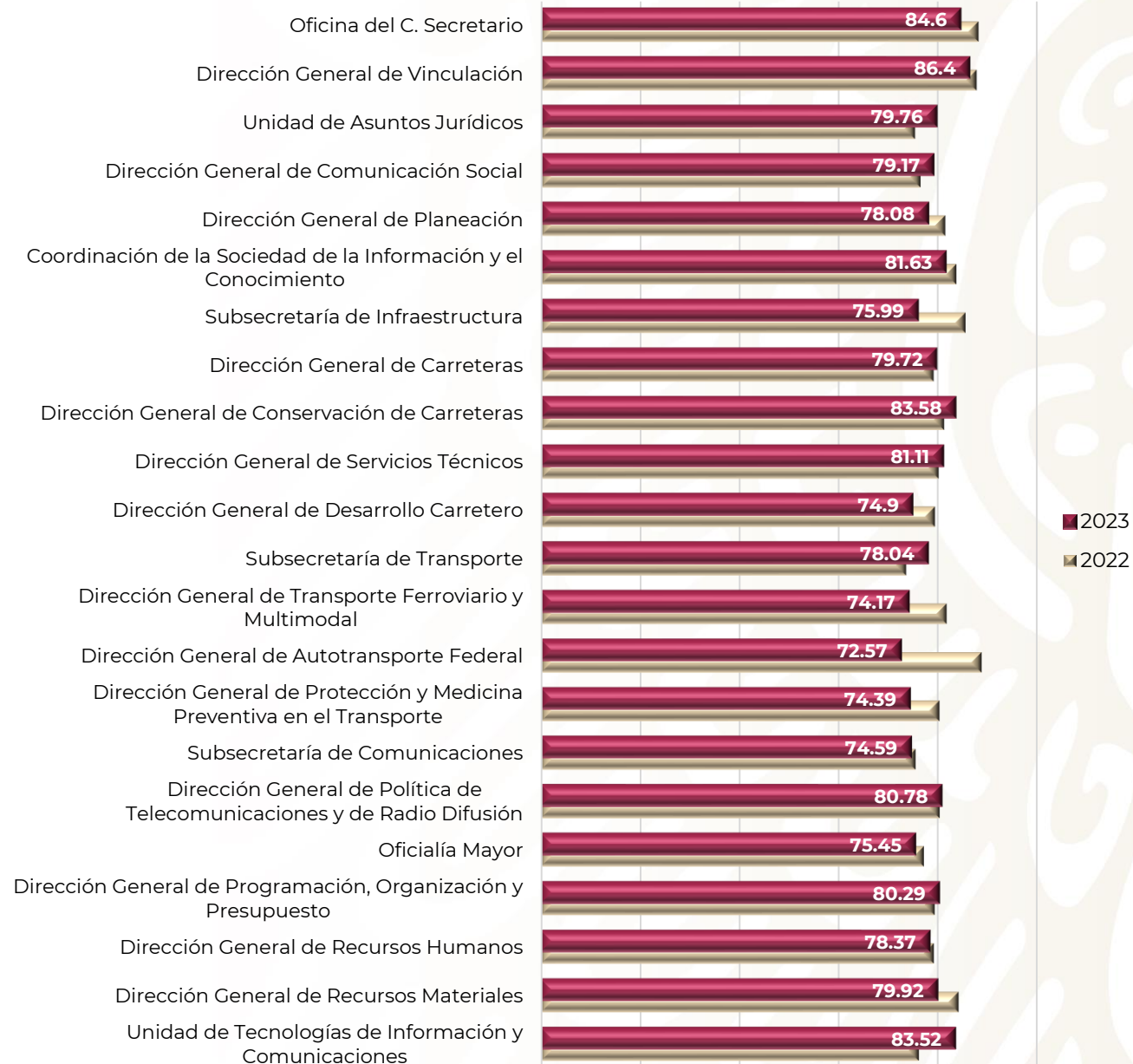
Unidades Administrativas Centrales

En esta gráfica se muestran las calificaciones globales obtenidas por las Unidades Administrativas Centrales durante los ejercicios 2022 y 2023.



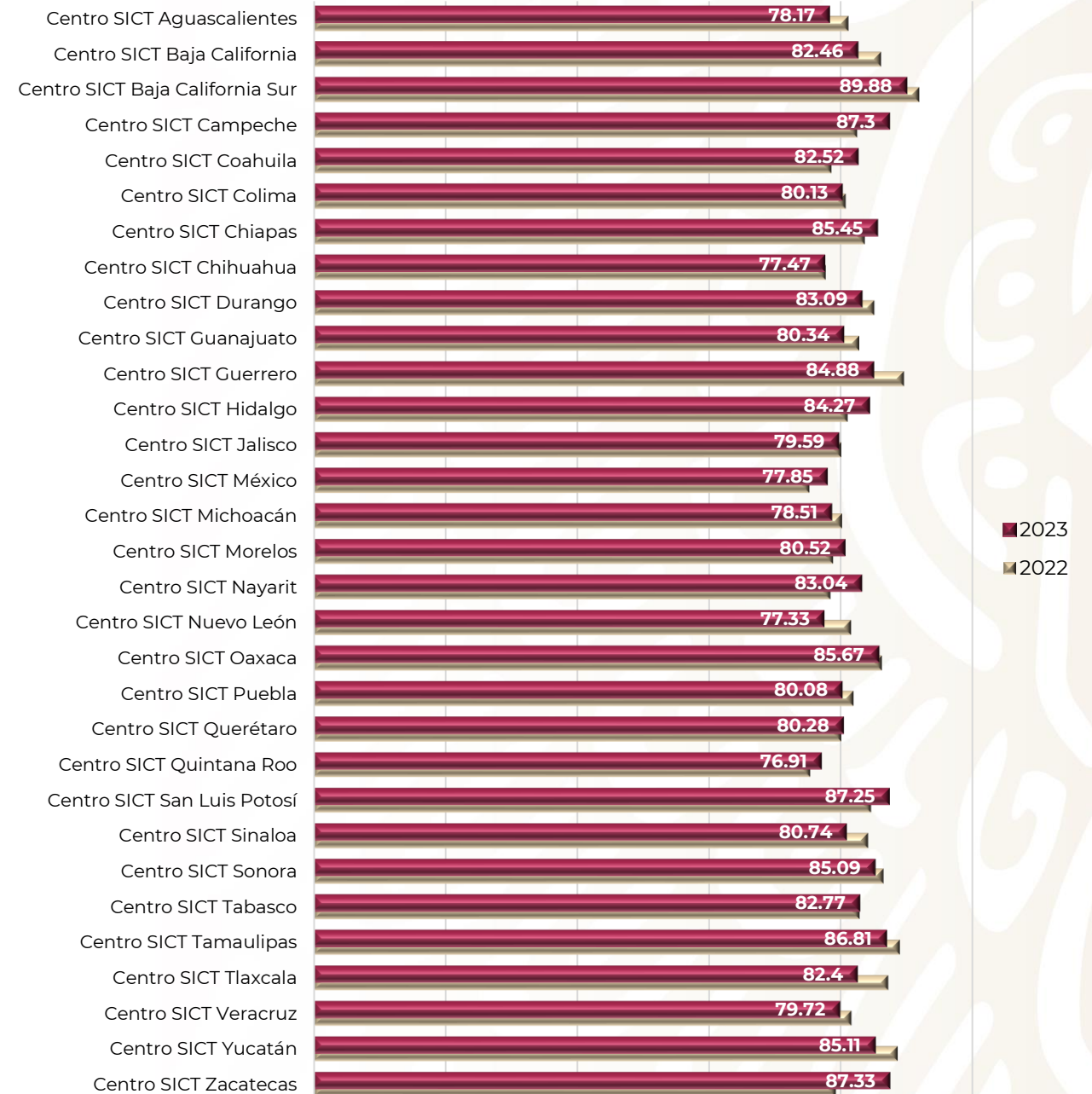
COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



Centros SCT

En esta gráfica se muestran las calificaciones obtenidas en los Centros SCT en los ejercicios 2022 y 2023:



Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

Al analizar los resultados de la ECCO, se detectan áreas de oportunidad y es posible generar prácticas de transformación con el propósito de implementar acciones que permitan mejorar el clima y la cultura a través de implementar estrategias de atención que mejoren el desempeño, la productividad, la calidad en el servicio y la imagen institucional, así como la evaluación de políticas para contribuir al cumplimiento de la misión y visión de la SICT.



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

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

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

Rango negativo: 0, 01 – 20, 21 – 59

Rango positivo: 60 – 74, 75 – 89, 90 – 100



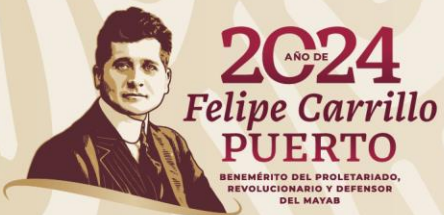
Áreas de oportunidad de la SICT

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

Núm.	Cuadrante	Factor	Descripción del factor	Reactivos	Índice obtenido
1	Tareas y responsabilidades	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	<ol style="list-style-type: none">1. En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.2. Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.3. En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.4. En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	75.29
2	Seguridad en el trabajo	Emergencias	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.	<ol style="list-style-type: none">1. En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.2. En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).3. En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.4. Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos.	75.99
3	Profesionalización y desarrollo	Capacitación	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	<ol style="list-style-type: none">1. En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.2. Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.3. La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.	77.04
4	Gestión pública y transparencia	Gestión pública	Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.	<ol style="list-style-type: none">1. En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciantes.2. En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.3. En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	77.38
5	Profesionalización y desarrollo	Evaluación del desempeño	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.	<ol style="list-style-type: none">1. En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.2. En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.3. En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.4. En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	77.98
6	Profesionalización y Desarrollo	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.	<ol style="list-style-type: none">1. En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.2. La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.3. Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.4. En mi institución ingresan personas en igualdad de condiciones después de haber realizado servicio social.5. Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.	78.40



DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Prácticas de transformación y objetivos estratégicos

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



Difusión de los resultados de la ECCO 2023 y de las PTCCO 2024 al personal de la institución (acción obligatoria)

1. Objetivo estratégico: Difundir los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024 para que el personal conozca la percepción acerca del Clima y la Cultura Organizacional de la institución.

Acciones:

1) Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2023 y el Programa de las PTCCO 2024, así como su divulgación mediante correo electrónico.

Factor: Emergencias

2. Objetivo estratégico: Promover una cultura de educación financiera, con la finalidad de brindar herramientas que permitan realizar elecciones y comparaciones de productos financieros que mejor se adecúen a las necesidades de las personas servidoras pública y así prevenir fraudes.

Acciones:

- 1) Promover entre las personas servidoras públicas un curso sobre educación financiera.
- 2) Difundir información sobre educación financiera.

3. Objetivo estratégico: Mejorar la percepción de las personas servidoras públicas respecto a las condiciones de seguridad e higiene en sus espacios de trabajo.

Acciones:

- 1) Difundir información sobre las mejoras en las condiciones de seguridad e higiene de los espacios de trabajo que se realicen.

Prácticas de transformación y objetivos estratégicos

Factor: Capacitación

4. Objetivo estratégico: Implementar acciones que permitan mejorar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la capacitación orientada al fortalecimiento del desempeño.

Acciones:

1) Diseñar planes de formación de acuerdo con las necesidades de desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.

Factor: Gestión pública

5. Objetivo estratégico: Fortalecer los mecanismos de información sobre el proceso para denunciar actos de corrupción.

Acciones:

1) Difundir información sobre el proceso para denunciar actos de corrupción en la Secretaría.

Factor: Evaluación del Desempeño y Servicio Profesional de Carrera

6. Objetivo estratégico: Fortalecer la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, a través de mecanismos de difusión que enfatizan la igualdad y no discriminación.

Acciones:

1) Campaña sobre el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de una aplicación con igualdad y no discriminación, acompañada de una retroalimentación.



Prácticas de transformación y objetivos estratégicos

Factor: Servicio Profesional de Carrera

7. Objetivo estratégico: Mejorar la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la ocupación formal de los puestos vacantes que pertenecen al servicio profesional de carrera.

Acciones:

1) Diseñar y difundir información sobre la ocupación de puestos vacantes que pertenecen al Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

8. Objetivo estratégico: Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.

Acciones:

- 1) Instaurar un buzón para recibir sugerencias que permitan mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
- 2) Aplicar encuestas de satisfacción en los cursos de certificación para conocer la opinión de las personas servidoras públicas sujetas a dicho proceso.

Prácticas de transformación y objetivos estratégicos

Factor: Reconocimiento laboral

9. Objetivo estratégico: Implementar mecanismos que permitan mejorar la percepción de las personas servidoras públicas respecto al reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.

Acciones:

- 1) Instaurar un buzón para que las personas servidoras públicas feliciten o agradezcan el trabajo de sus compañeros o superiores jerárquicos.
- 2) Establecer parámetros para que el personal sobresaliente en su desempeño laboral acceda a una jornada laboral que concluya a las 15:00 hrs un viernes, con la finalidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas.



Ramo	09- Infraestructura, Comunicaciones y Transportes
UR Siglas	SICT
UR Nombre	000 - Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes
Códigos de Ramo - UR	09 - 000

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

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

Reporte para firma del Titular de la UAF o Equivalente

Reporte Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

No.	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	Impacto
1	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO 2024 para que el personal conozca la percepción acerca del Clima y la Cultura Organizacional de la institución.	2- Operativa	Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2023 y el Programa de las PTCCO 2024, así como su divulgación mediante correo electrónico.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/04/2024	30/04/2024	Durante el mes de abril	95 - Impacto de la encuesta en mi institución		Medio
2	Promover una cultura de educación financiera, con la finalidad de brindar herramientas que permitan realizar elecciones y comparaciones de productos financieros que mejor se adecúen a las necesidades de las personas servidoras pública y así prevenir fraudes.	1- Estratégica	Promover entre las personas servidoras públicas un curso sobre educación financiera.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/04/2024	15/12/2024	Curso de CONDUSEF	114 -Emergencias		Alto
			Difundir información sobre educación financiera.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/04/2024	15/12/2024	Infografías	114 -Emergencias		Alto
3	Mejorar la percepción de las personas servidoras públicas respecto a las condiciones de seguridad e higiene en sus espacios de trabajo.	1- Estratégica	Difundir información sobre las mejoras en las condiciones de seguridad e higiene de los espacios de trabajo que se realicen.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/05/2024	15/12/2024	Encuestas por medios electrónicos	114 -Emergencias		Medio
4	Implementar acciones que permitan mejorar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la capacitación orientada al fortalecimiento del desempeño.	1- Estratégica	Diseñar planes de formación de acuerdo con las necesidades de desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/01/2024	15/12/2024	Programas de Formación Integral	112 - Capacitación		Alto
5	Mejorar la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la ocupación formal de los puestos vacantes que pertenecen al servicio profesional de carrera.	1- Estratégica	Diseñar y difundir información sobre la ocupación de puestos vacantes que pertenecen al Sistema del Servicio Profesional de Carrera.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/05/2024	15/12/2024	Infografías	125 - Servicio Profesional de Carrera		Medio
6	Fortalecer la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, a través de mecanismos de difusión que enfatizan la igualdad y no discriminación.	1- Estratégica	Campaña sobre el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de una aplicación con igualdad y no discriminación, acompañada de una retroalimentación.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/06/2024	15/12/2024	Infografías	115 - Evaluación del Desempeño	125 - Servicio Profesional de Carrera	Medio
7	Implementar mecanismos que permitan mejorar la percepción de las personas servidoras públicas respecto al reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	1- Estratégica	Instaurar un buzón para que las personas servidoras públicas feliciten o agradezcan el trabajo de sus compañeros o superiores jerárquicos.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/05/2024	15/12/2024	Buzón electrónico	124 - Reconocimiento laboral		Medio
			Establecer parámetros para que el personal sobresaliente en su desempeño laboral acceda a una jornada laboral que concluya a las 15:00 hrs un viernes, con la finalidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas.	6- Mandos medios y superiores	29/03/2024	01/05/2024	15/12/2024	Aplica reglas de operación	124 - Reconocimiento laboral		Alto
8	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.	1- Estratégica	Instaurar un buzón para recibir sugerencias que permitan mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/05/2024	15/12/2024	Buzón electrónico	125 - Servicio Profesional de Carrera		Medio
			Aplicar encuestas de satisfacción en los cursos de certificación para conocer la opinión de las personas servidoras públicas sujetas a dicho proceso.	6- Mandos medios y superiores	29/03/2024	01/05/2024	15/12/2024	Durante el ejercicio 2024.	125 - Servicio Profesional de Carrera		Medio
9	Fortalecer los mecanismos de información sobre el proceso para denunciar actos de corrupción.	1- Estratégica	Difundir información sobre el proceso para denunciar actos de corrupción en la Secretaría.	1- Todo el personal	29/03/2024	01/04/2024	15/12/2024	Infografías	116 - Gestión pública		Medio

Firma:

Lic. Eréndira Valdivia Carrillo
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Fecha: 25 de marzo de 2024

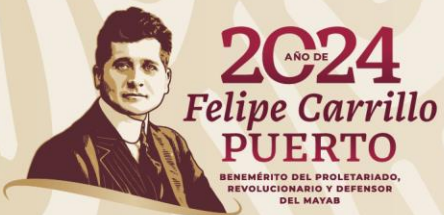
Comparativo - Prácticas de transformación 2023 vs 2024



Práctica de Transformación 2023	Práctica de Transformación 2024
1. Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2022 y el Programa de las PTCCO 2023, así como su divulgación mediante correo electrónico. (obligatoria)	1. Publicar a través del portal de la SICT los resultados de la ECCO 2023 y el Programa de las PTCCO 2024, así como su divulgación mediante correo electrónico.
2. Capacitar a mil personas servidoras públicas, en materia de liderazgo y trabajo en equipo. (obligatoria)	2. Promover entre las personas servidoras públicas un curso sobre educación financiera.
3. Enviar, mediante correo electrónico, al personal servidor público que obtuvo calificaciones excelentes en su evaluación del desempeño anual, correspondiente al ejercicio 2022, y a su superior jerárquico, una felicitación electrónica por parte de la DGRH, a fin de reconocer el buen desempeño.	3. Difundir información sobre educación financiera.
4. Diseñar un curso en línea para sensibilizar al personal de mando sobre la importancia de usar el espacio que brinda el proceso de evaluación del desempeño para realizar una retroalimentación y motivar a su equipo de trabajo.	4. Difundir información sobre las mejoras en las condiciones de seguridad e higiene de los espacios de trabajo que se realicen.
5. Enviar cápsulas informativas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de brindar una retroalimentación durante la etapa de aplicación.	5. Diseñar planes de formación de acuerdo con las necesidades de desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.
6. Difundir mediante correo electrónico información sobre qué hacer ante actos de corrupción y cuáles son las vías de comunicación que existen en la Secretaría para presentar denuncias.	6. Diseñar y difundir información sobre la ocupación de puestos vacantes que pertenecen al Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
7. Implementar un programa de formación de instructores internos de la SICT, a través del cual el personal reciba formación teórica y metodológica para fungir como formadores en la Secretaría, con la finalidad de desarrollar contenidos acordes a las necesidades de la Dependencia.	7. Campaña sobre el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de una aplicación con igualdad y no discriminación, acompañada de una retroalimentación.
	8. Instaurar un buzón para que las personas servidoras públicas feliciten o agradezcan el trabajo de sus compañeros o superiores jerárquicos.
	9. Establecer parámetros para que el personal sobresaliente en su desempeño laboral acceda a una jornada laboral que concluya a las 15:00 hrs un viernes, con la finalidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas servidoras públicas.
	10. Instaurar un buzón para recibir sugerencias que permitan mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
	11. Aplicar encuestas de satisfacción en los cursos de certificación para conocer la opinión de las personas servidoras públicas sujetas a dicho proceso.
	12. Difundir información sobre el proceso para denunciar actos de corrupción en la Secretaría.



Efectividad de las PTCCO 2023

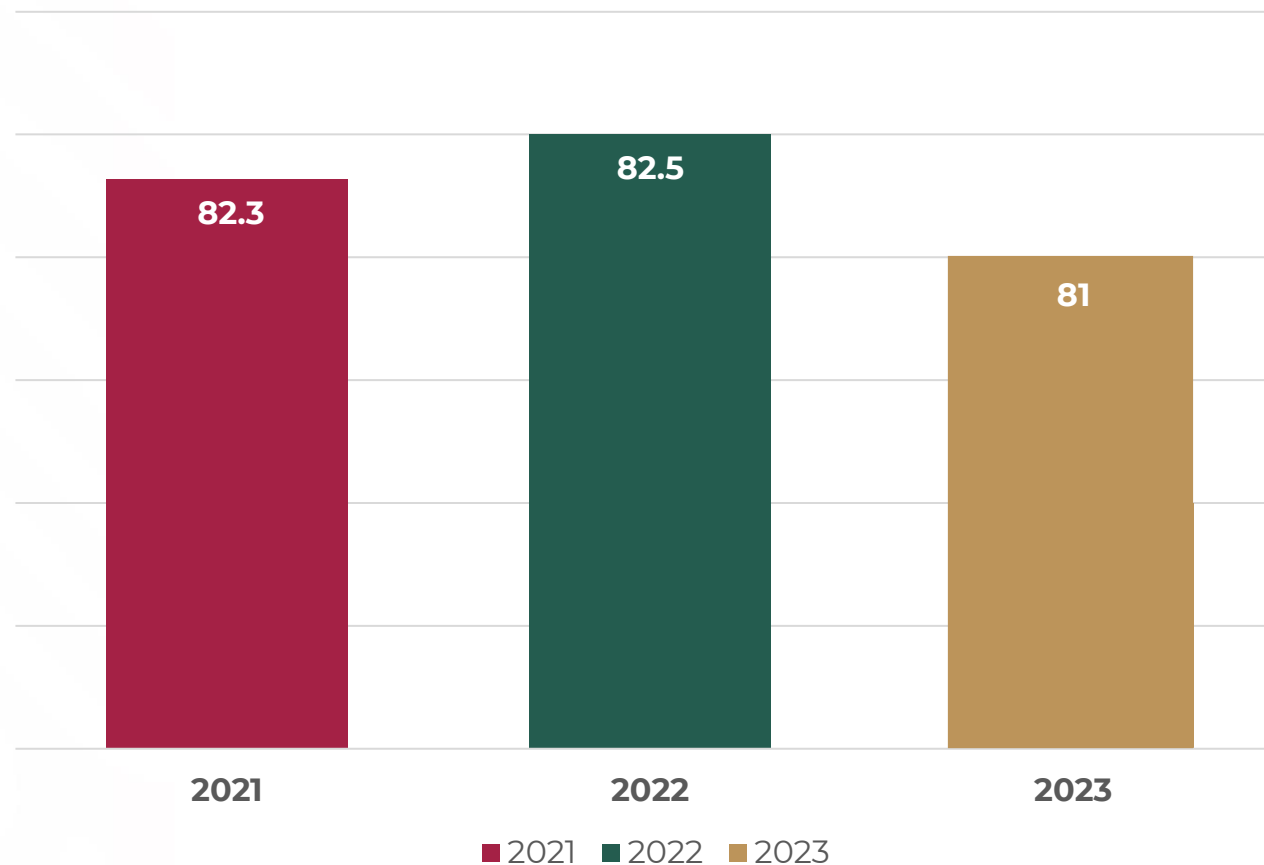


Comparativo de las calificaciones globales

En esta gráfica se puede observar que durante el ejercicio 2022 la calificación global que se obtuvo en la ECCO aumentó por 18 décimas con respecto al ejercicio 2021. Sin embargo, disminuyó 1.5 puntos para el ejercicio 2023.



Calificaciones globales de la SICT



Comparativo por cuadrante Modelo Tichy

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.34	79.76	79.58
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.9	83.22	84.85
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.98	83.30	84.93

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.5 ↑	78.5 ↓	77.5 ↓
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.1 ↓	82.5 ↓	78.4 ↓
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	82.8 ↓	82.2 ↓	84.1 ↓

En este comparativo se muestran las calificaciones obtenidas por cuadrante, en las que se aprecia que las calificaciones disminuyeron con respecto al ejercicio 2022. Sólo el cuadrante de Política y Gobierno aumento por 16 décimas.

Comparativo por factor

Respecto a la efectividad de las PTCCO que fueron desarrolladas para atender los factores más bajos del ciclo 2022, se observa que para el ejercicio 2023 no incrementaron su índice, por lo que la SICT se enfocará en realizar Prácticas de Transformación eficaces, que permitan implementar actividades creativas, a fin de que se vean reflejadas en la perspectiva del personal que labora en esta institución.



Gráfica comparativa por factor	Factor	Índice 2022	Índice 2023
	Reconocimiento laboral	76.04	75.29 ↓
	Evaluación del desempeño	78.63	77.98 ↓
	Gestión pública	79.02	77.38 ↓
	Capacitación	79.12	77.04 ↓

Comparativo por área



Gráfica comparativa por área

Área	Índice 2022	Índice 2023	
100-OFICINA DEL C. SECRETARIO	88.21	84.6	↓
102-DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN	87.84	86.4	↓
110-UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS	75.4	79.76	↑
111-DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL	76.49	79.17	↑
114-DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN	81.49	78.08	↓
116-COORDINACIÓN DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO	83.76	81.63	↓
200-SUBSECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	85.61	75.99	↓
210-DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS	79.12	79.72	↑
211-DIRECCIÓN GENERAL DE CONSERVACIÓN DE CARRETERAS	81.25	83.58	↑
212-DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS TÉCNICOS	80.13	81.11	↑

Gráfica comparativa por área

Área	Índice 2022	Índice 2023	
214-DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO CARRETERO	79.43	74.9	↓
300-SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTE	73.61	78.04	↑
311-DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTE FERROVIARIO Y MULTIMODAL	81.78	74.17	↓
312-DIRECCIÓN GENERAL DE AUTOTRANSPORTE FEDERAL	88.84	72.57	↓
313-DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN Y MEDICINA PREVENTIVA EN EL TRANSPORTE	80.33	74.39	↓
400-SUBSECRETARÍA DE COMUNICACIONES	75.52	74.59	↓
411-DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE TELECOMUNICACIONES Y DE RADIODIFUSIÓN	80.39	80.78	↑
621-CENTRO SCT AGUASCALIENTES	81.21	78.17	↓
622-CENTRO SCT BAJA CALIFORNIA	86.18	82.46	↓
623-CENTRO SCT BAJA CALIFORNIA SUR	91.98	89.88	↓

Gráfica comparativa por área

Área	Índice 2022	Índice 2023	
624-CENTRO SCT CAMPECHE	82.53	87.3	↑
625-CENTRO SCT COAHUILA	78.63	82.52	↑
626-CENTRO SCT COLIMA	80.79	80.13	↓
627-CENTRO SCT CHIAPAS	83.69	85.45	↑
628-CENTRO SCT CHIHUAHUA	77.75	77.47	↓
630-CENTRO SCT DURANGO	85.14	83.09	↓
631-CENTRO SCT GUANAJUATO	82.84	80.34	↓
632-CENTRO SCT GUERRERO	89.65	84.88	↓
633-CENTRO SCT HIDALGO	81.06	84.27	↑
634-CENTRO SCT JALISCO	80.13	79.59	↓

Comparativo por área



Gráfica comparativa por área

Área	Índice 2022	Índice 2023	
635-CENTRO SCT MÉXICO	75.25	77.85	↑
636-CENTRO SCT MICHOACÁN	80.22	78.51	↓
637-CENTRO SCT MORELOS	78.88	80.52	↑
638-CENTRO SCT NAYARIT	78.44	83.04	↑
639-CENTRO SCT NUEVO LEÓN	81.61	77.33	↓
640-CENTRO SCT OAXACA	86.3	85.67	↓
641-CENTRO SCT PUEBLA	81.99	80.08	↓
642-CENTRO SCT QUERÉTARO	80.12	80.28	↑
643-CENTRO SCT QUINTANA ROO	75.4	76.91	↑
644-CENTRO SCT SAN LUIS POTOSÍ	84.62	87.25	↑

Gráfica comparativa por área

Área	Índice 2022	Índice 2023	
645-CENTRO SCT SINALOA	84.19	80.74	↓
646-CENTRO SCT SONORA	86.55	85.09	↓
647-CENTRO SCT TABASCO	82.89	82.77	↓
648-CENTRO SCT TAMAULIPAS	89.02	86.81	↓
649-CENTRO SCT TLAXCALA	87.23	82.4	↓
650-CENTRO SCT VERACRUZ	81.66	79.72	↓
651-CETRO SCT YUCATÁN	88.68	85.11	↓
652-CENTRO SCT ZACATECAS	79.29	87.33	↑
700-UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	77.17	75.45	↓
710-DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FINANZAS	79.36	80.29	↑

Gráfica comparativa por área

Área	Índice 2022	Índice 2023	
711-DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	79.19	78.37	↓
712-DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES	84.2	79.92	↓
713-UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	76.18	83.52	↑





ECCO 2023 – PTCCO 2024



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES