

Resultados Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022

Instituto Mexicano del Transporte

19 de abril de 2023



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

CONTENIDO



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

- ➔ 1. OBJETIVO
- ➔ 2. MARCO NORMATIVO
- ➔ 3. ETAPAS
- ➔ 4. RESULTADOS
- ➔ 5. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)



LA ENCUESTA DE USTEDES





1. OBJETIVO

Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garantizar la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.



Conocer la percepción sobre los aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución.





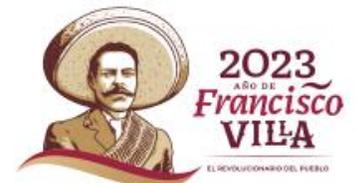
2. MARCO NORMATIVO

Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.

Artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación



3. ETAPAS DE LA ECCO



PLANEACIÓN



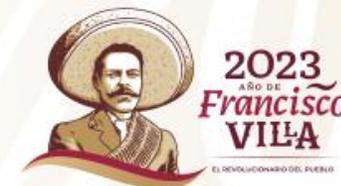
APLICACIÓN



RESULTADOS



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



Se necesita...

Información

Apoyo

Saber cómo

Aquí nadie hace caso

Este tema no les interesa

Dicen que la encuesta no sirve para nada

Querer

Conocimiento

Energía



4. RESULTADOS



Índice (criterios)

1. Análisis cuantitativo.
2. Análisis cualitativo (comentarios).
3. Análisis comparativo APF e interinstitucional.
4. Análisis comparativo institucional con el año anterior.
5. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.
6. Objetivos estratégicos.
7. Definición de prácticas.
8. Programación de PTCCO.
9. Efectividad de las PTCCO.
10. Difusión de resultados y PTCCO





Criterio 1. Análisis cuantitativo

→ Género



Análisis

Estadística con base a 155 encuestas. Dicha estadística muestra que el 57% del personal del IMT pertenece al sexo masculino, mientras que el 43% pertenece al sexo femenino, ambos porcentajes similares al año 2021.

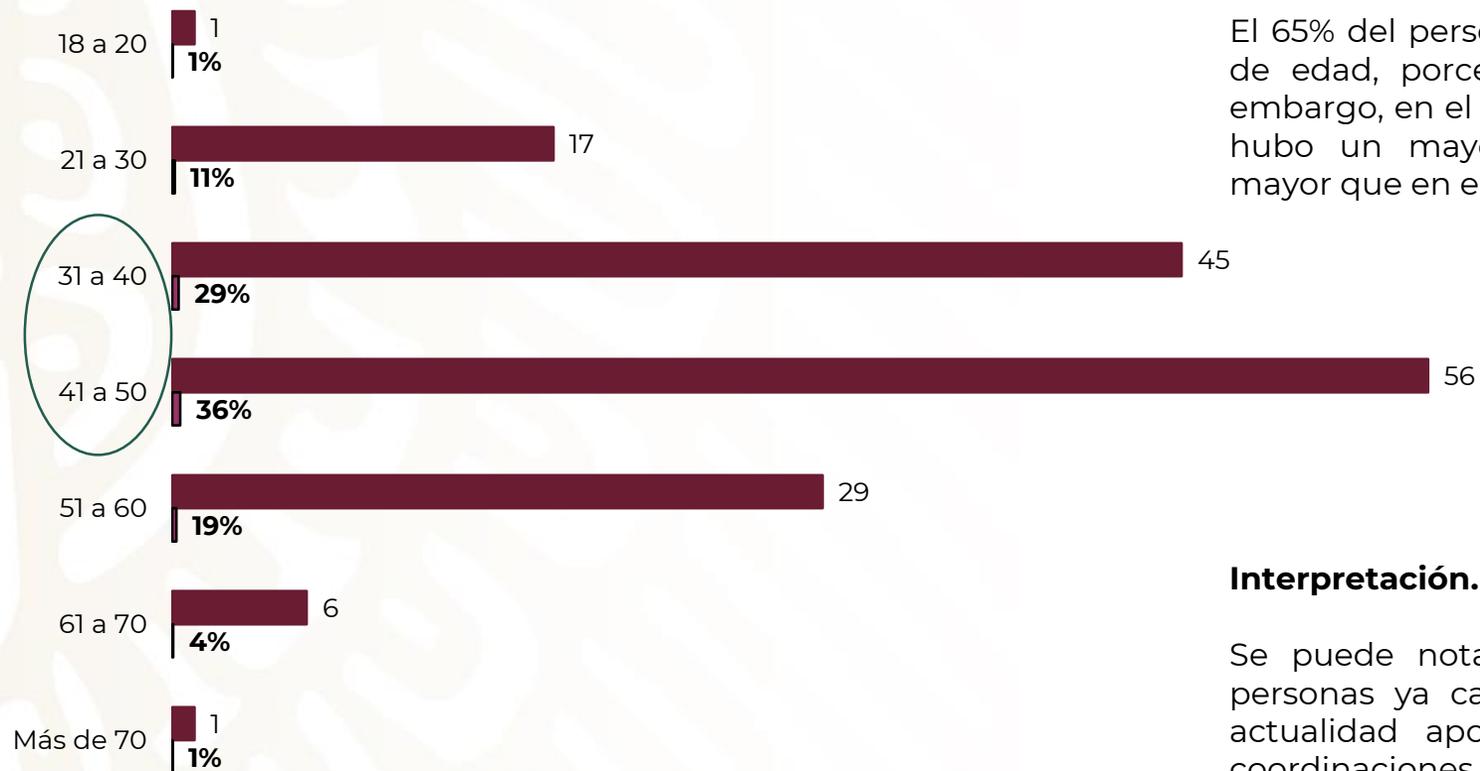
Interpretación.

El análisis nos indica que en el 2022, hay más hombres laborando en la institución, aún cuando existió rotación de personal, a comparación con el año 2021.





→ EDAD



Análisis

El 65% del personal, se encuentra entre los 31 y 50 años de edad, porcentaje similar que en el año 2021, sin embargo, en el rango de edad de 41 y 50 años, es donde hubo un mayor porcentaje de encuestas recibidas, mayor que en el año 2021.

Interpretación.

Se puede notar una población en edad productiva, personas ya capacitadas laboralmente, quienes en la actualidad aportan conocimientos en las diferentes coordinaciones de esta institución.





→ ESTADO CIVIL

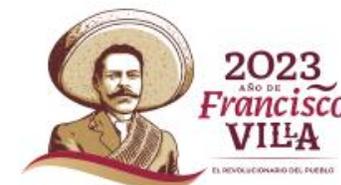


Análisis

El 45% del personal del IMT, no tiene un compromiso familiar, ya que el 12% se encuentran en edad de 18 a 30 años, mientras que el 55% ya son personas con compromisos familiares, porcentaje mayor que en el año 2021.

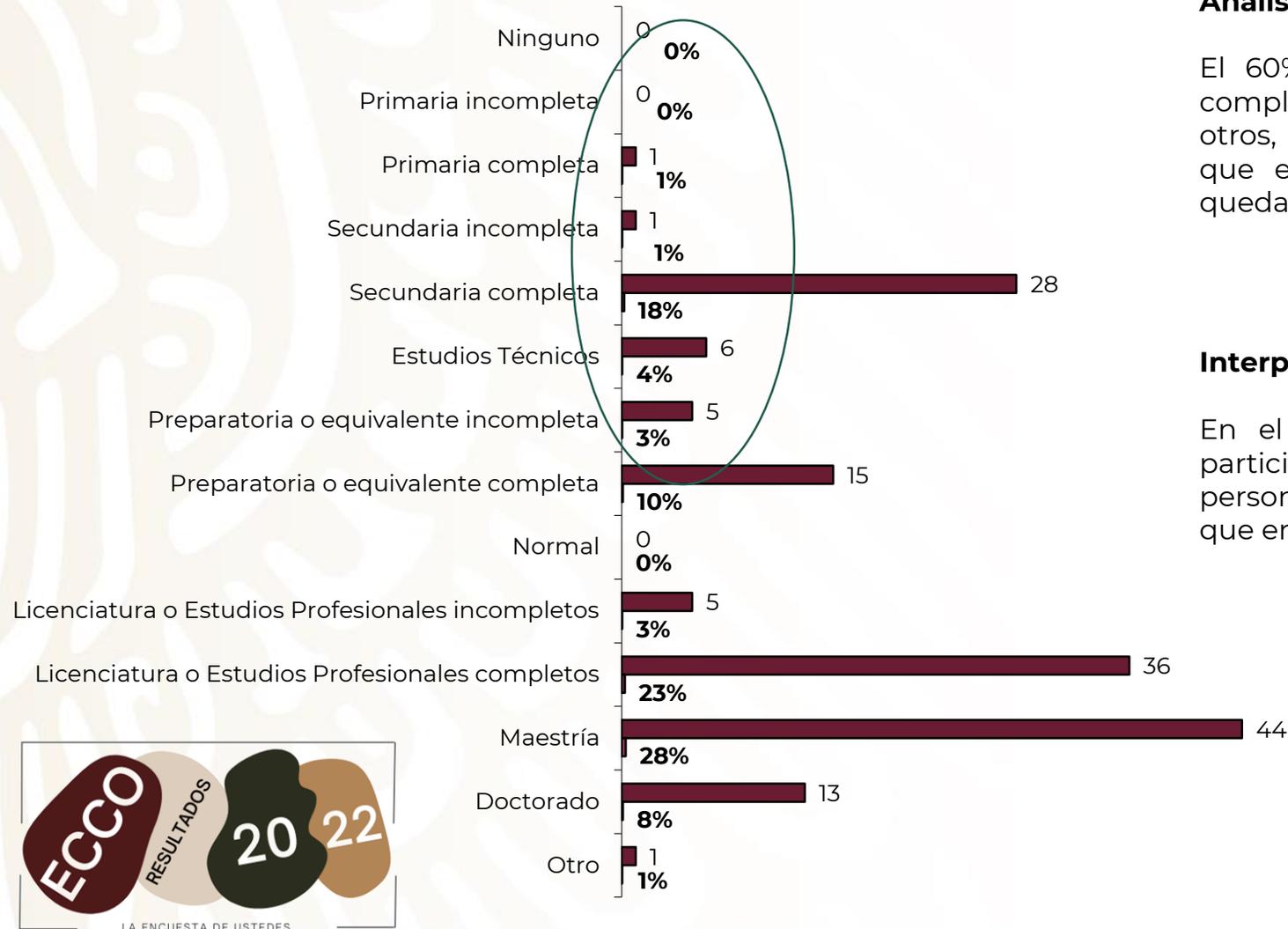
Interpretación.

Derivado de lo anterior, el personal que se encuentra soltero(a), disminuyó a comparación del año 2021 (52%), toda vez que hubo personas que empezaron a construir una vida familiar, quienes se encuentran en el rango de edad de 21 a 30 años. Por lo que el porcentaje de casado(a) aumentó a comparación del año anterior un 7%.





→ NIVEL ESCOLAR



Análisis

El 60% del personal del IMT, tiene un nivel escolar completo, de licenciatura, maestría, doctorado, entre otros, porcentaje mayor que en el año 2021. Mientras que el 40% del personal no concluyó sus estudios, quedando la mayoría en el nivel de secundaria.

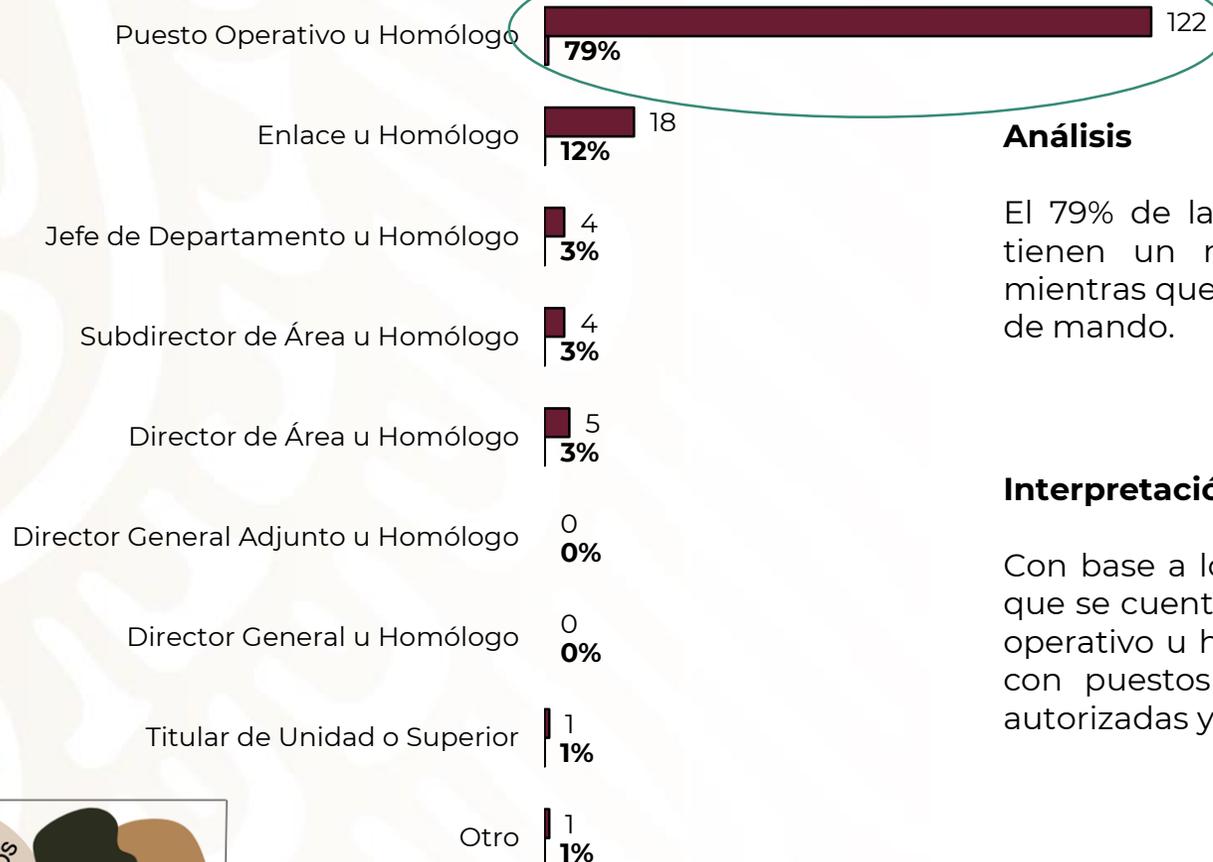
Interpretación.

En el año 2022, el personal de estudios nivel secundaria participó un 24% más que en el año 2021, mientras que el personal con nivel escolar en Maestría aumento un 10% mas que en el año 2021.





→ NIVEL DE PUESTO

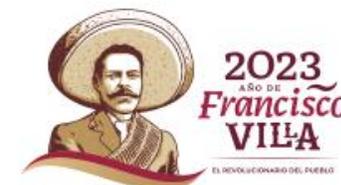


Análisis

El 79% de las personas que respondieron la encuesta, tienen un nivel de puesto operativo u Homologo, mientras que el 21% corresponde al personal con un nivel de mando.

Interpretación.

Con base a los datos obtenidos en la encuesta, determinamos que se cuenta con un alto nivel de personal en el ramo "puesto operativo u homólogo (122), mientras que solo un 23% cuentan con puestos de mando (33). Esto de acuerdo a las plazas autorizadas y a la estructura de la Institución.





SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN



Análisis

El 12% del personal que respondió la encuesta, pertenecen al sistema de profesionalización, en un nivel de jefatura de departamento, hasta Director General

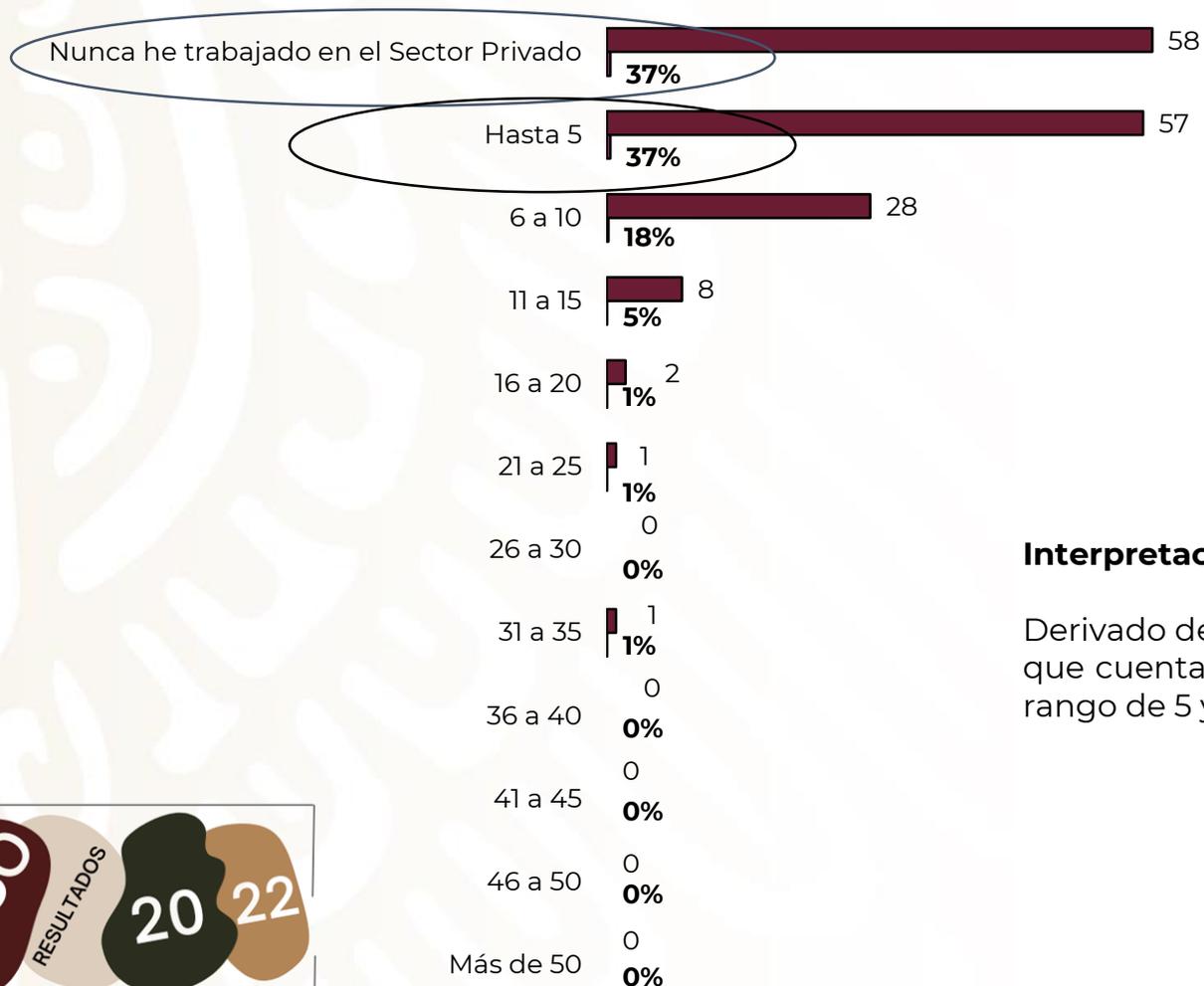
Interpretación.

En virtud de lo anterior, podemos observar que hay un 88% (136 servidores públicos) que no cuentan con un sistema de profesionalización, mientras que existe un bajo porcentaje de personas que sí cuentan con un Sistema de profesionalización, lo anterior de acuerdo a las plazas autorizadas y la estructura de la institución.





→ AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO

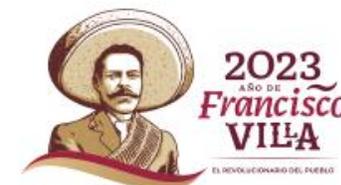


Análisis

En la encuesta realizada al personal del IMT, existe un 37% que respondió que nunca ha trabajado en el Sector Privado, un total de 58 personas.

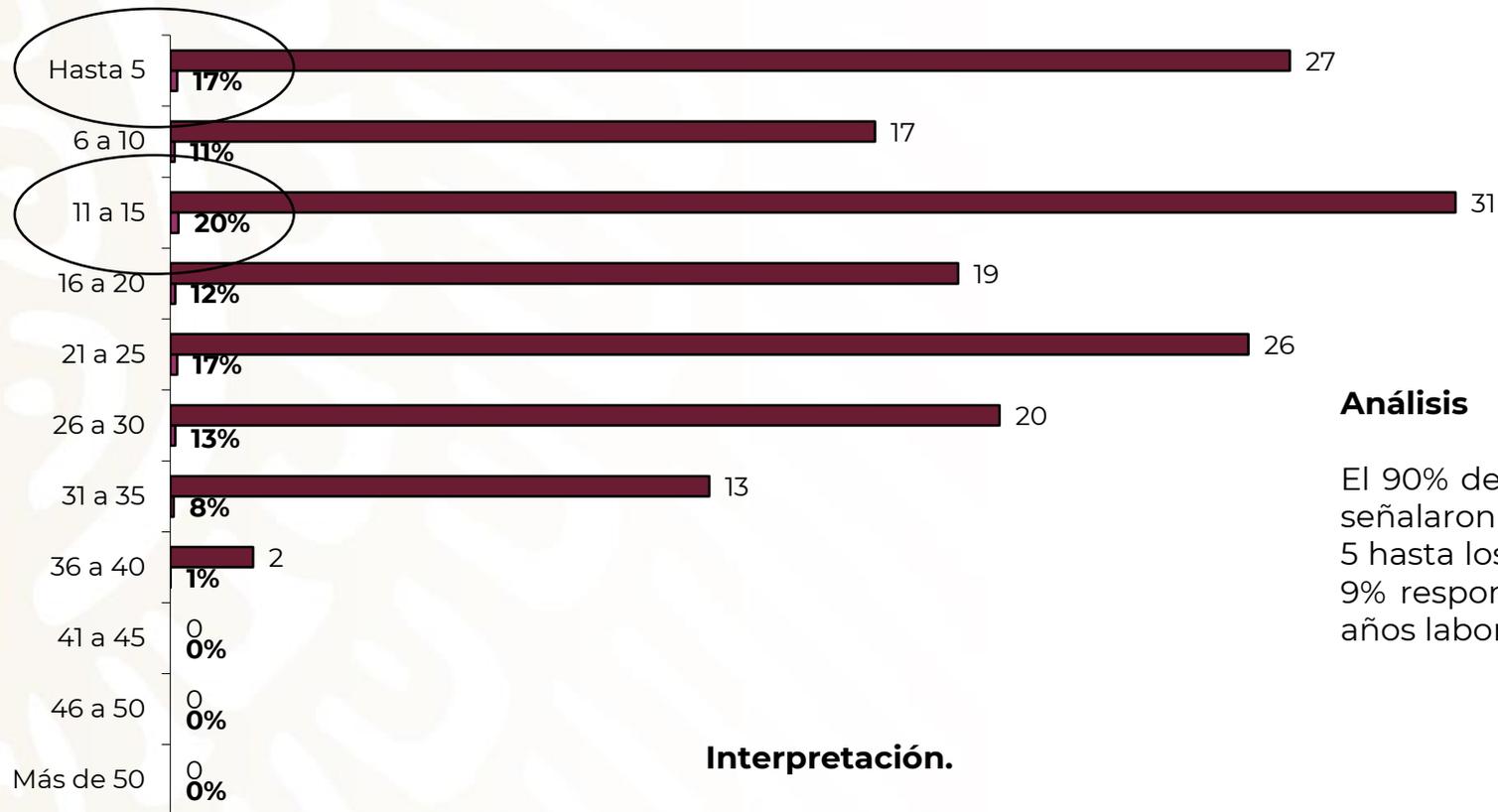
Interpretación.

Derivado de lo anterior, existe un total de 63% de los trabajadores del IMT que cuentan con experiencia en el Sector Privado, principalmente en el rango de 5 y 15 años.





→ AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO

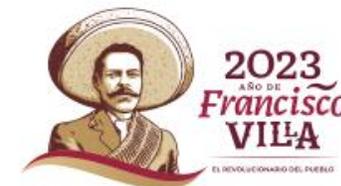


Análisis

El 90% de las personas Servidoras Públicas de este IMT, señalaron que se encuentran en un rango dentro de los 5 hasta los 30 años en el sector público, mientras que un 9% respondió que se encuentran dentro de los 31 a 40 años laborando dentro del sector público.

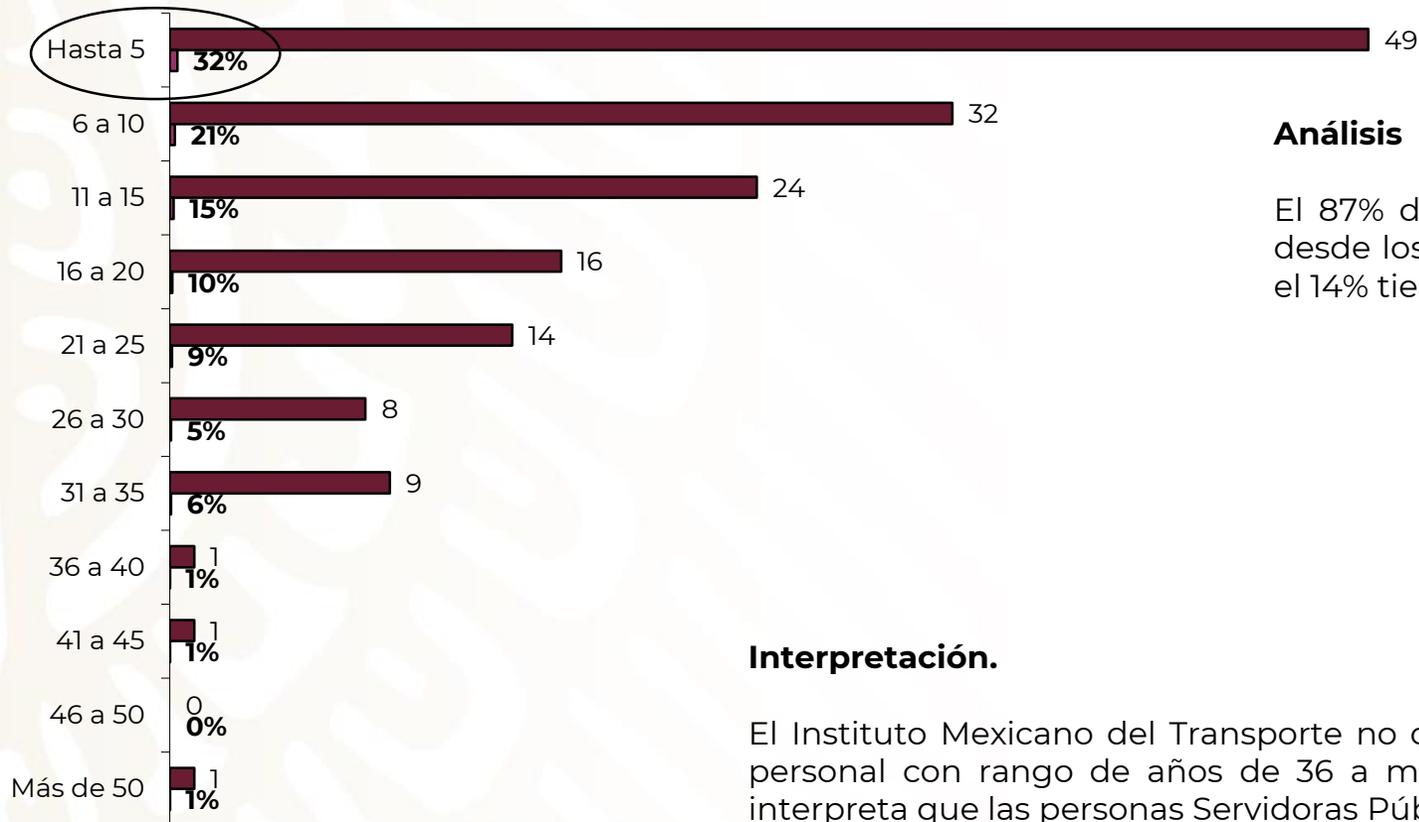
Interpretación.

De lo anterior, podemos observar que existe un alto porcentaje de la población activa del IMT que tiene de 11 a 15 años trabajando en el Sector Público, seguido de un 17% que tiene hasta 5 años laborando dentro del SP.





→ ANTIGÜEDAD



Análisis

El 87% del personal que respondió la encuesta, tienen desde los 5 hasta 25 años de antigüedad, mientras que el 14% tiene entre los 26 y 35 años de antigüedad.

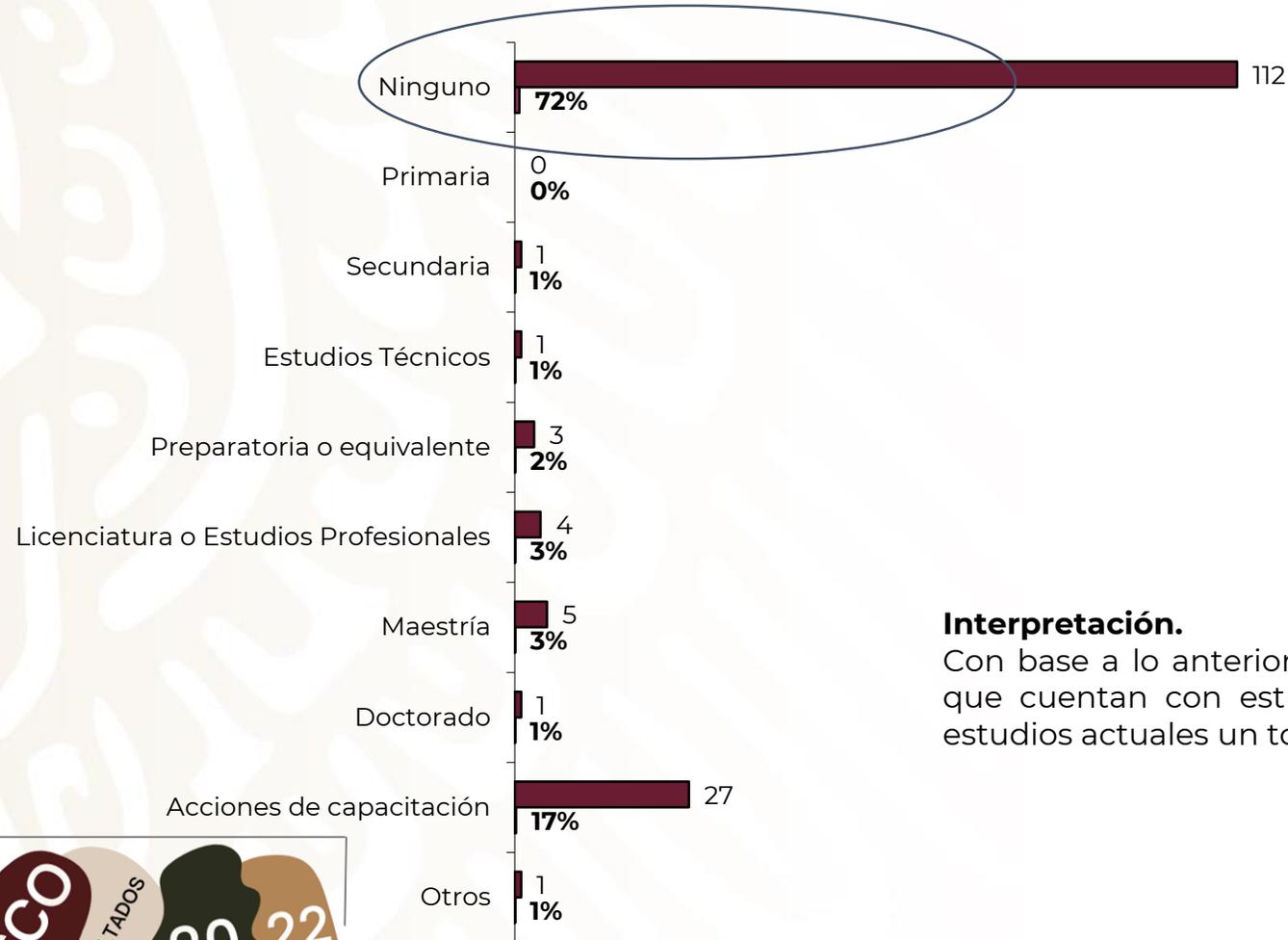
Interpretación.

El Instituto Mexicano del Transporte no cuenta con registro alguno de personal con rango de años de 36 a más de 50 años, por lo que se interpreta que las personas Servidoras Públicas no están contestando las preguntas congruentemente.





→ ESTUDIOS ACTUALES



Análisis

El 72% del personal del IMT respondió en la encuesta aplicada que no tienen estudios actuales, mientras que 17% respondió que se encuentran en estudios de acciones de capacitación.

Interpretación.

Con base a lo anterior, se observa que existe un 28% de colaboradores que cuentan con estudios actuales, mientras que un 72% no tienen estudios actuales un total de 112 personas SP.



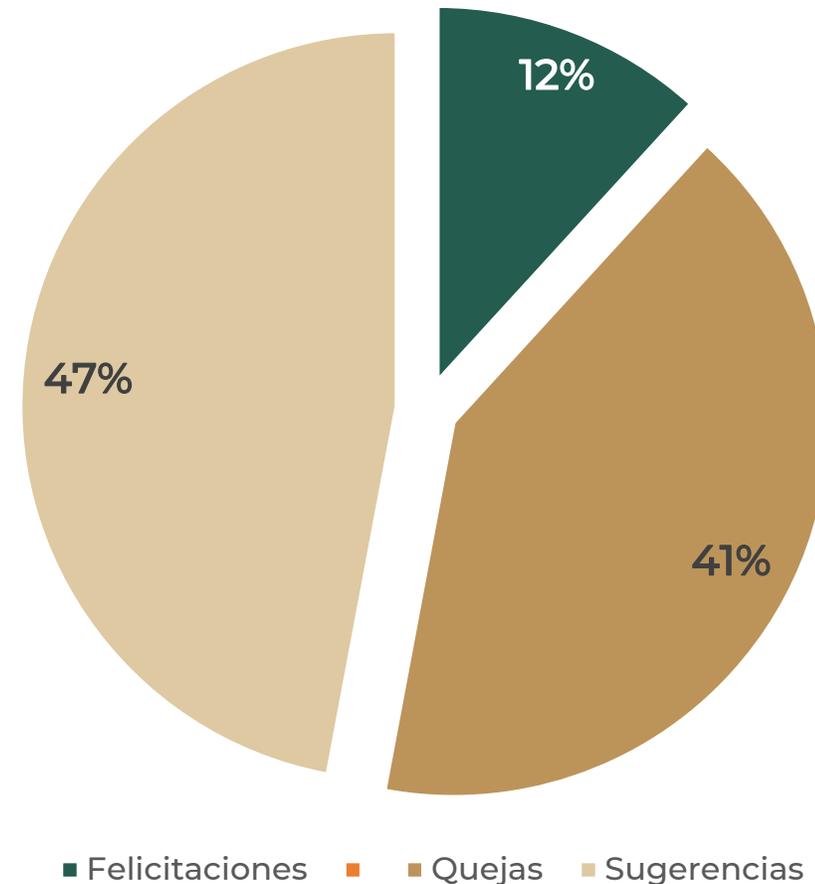
Criterio 2. Análisis cualitativo

Comentarios y sugerencias

- a. Felicitaciones
- b. Reconocimientos
- c. Quejas
- d. Sugerencias



Se realizaron 17 comentarios, de los cuales el 12% son felicitaciones y reconocimientos, mientras que el 88% se relaciona con quejas y sugerencias





Análisis

En la ECCO 2022, se realizaron 17 comentarios, la gran mayoría de estos son **sugerencias** (47%) y el 41% se relaciona con **quejas**.

Las 8 quejas y 7 sugerencias que se manifestaron, tienen relación con la estructura y el manejo de la encuesta de la ECCO, el mal clima laboral y la igualdad de responsabilidades laborales.

Por otra parte, existe reconocimiento y sentido de pertenencia del personal hacia la Coordinación de Administración y Finanzas por las labores realizadas.

Interpretación

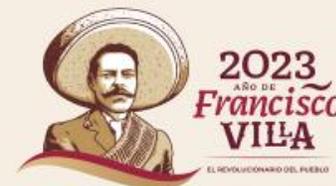
Con los comentarios obtenidos, se deduce que las áreas requieren atender en la medida de lo posible las quejas y comentarios asociadas al clima laboral (trabajo en equipo y derechos humanos). Mientras que el área de Recursos Humanos, realizará una mejor estrategia para el manejo de la encuesta de la ECCO. Referente a la estructura de la encuesta, la Secretaría de la Función Pública, es quien hace y estructura dicha encuesta para todas las instituciones en general.



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Tipo de comentario	Total general
Felicitaciones	1
Reconocimientos	1
Quejas	7
Sugerencias	8
Total	17





CRITERIO 3. ANÁLISIS COMPARATIVO NIVEL APF E INTERINSTITUCIONAL

Comparación de resultados:

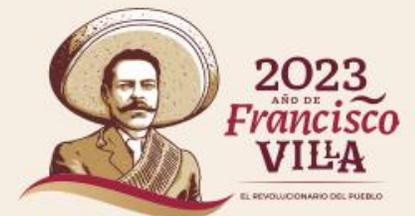
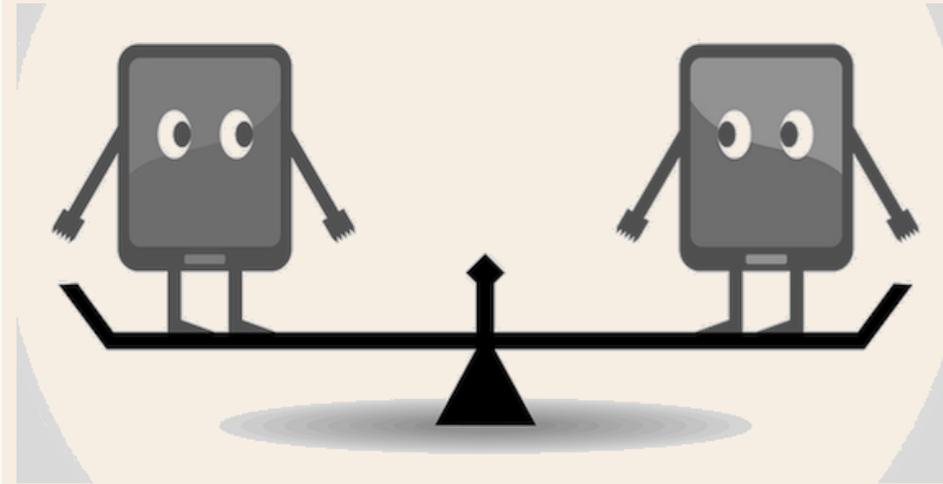
3.1 Nivel APF

3.2 Nivel factores

3.3 Nivel reactivos

3.4 Nivel interinstitucional

3.5 En su caso, entre áreas





3.1. Comparativo a nivel APF

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución

Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	79.74
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	79.53
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	83.03
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	76.79
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	81.28
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	80.05
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	74.02
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	84.11
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	83.24
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	79.89

ANÁLISIS:

En el año 2021 el cuadrante “C5 Integridad e igualdad de género”, fue el más bajo calificado, para el 2022 subió su calificación a 83.50 una diferencia de 5.6. No obstante, la calificación de la institución está por debajo con una diferencia de 2.22.

Por otra parte, la institución resultó mal calificada en los cuadrantes C1 Política y gobierno, C2 Gestión Pública y Transparencia, C4 Tareas y responsabilidades y C7 Profesionalización y desarrollo, lo que resultó con un índice global de 79.89, por debajo del índice APF 2021 y 2022, y comparado con el índice de la institución del año 2021.

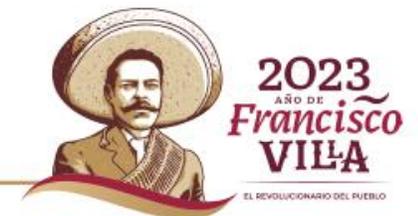
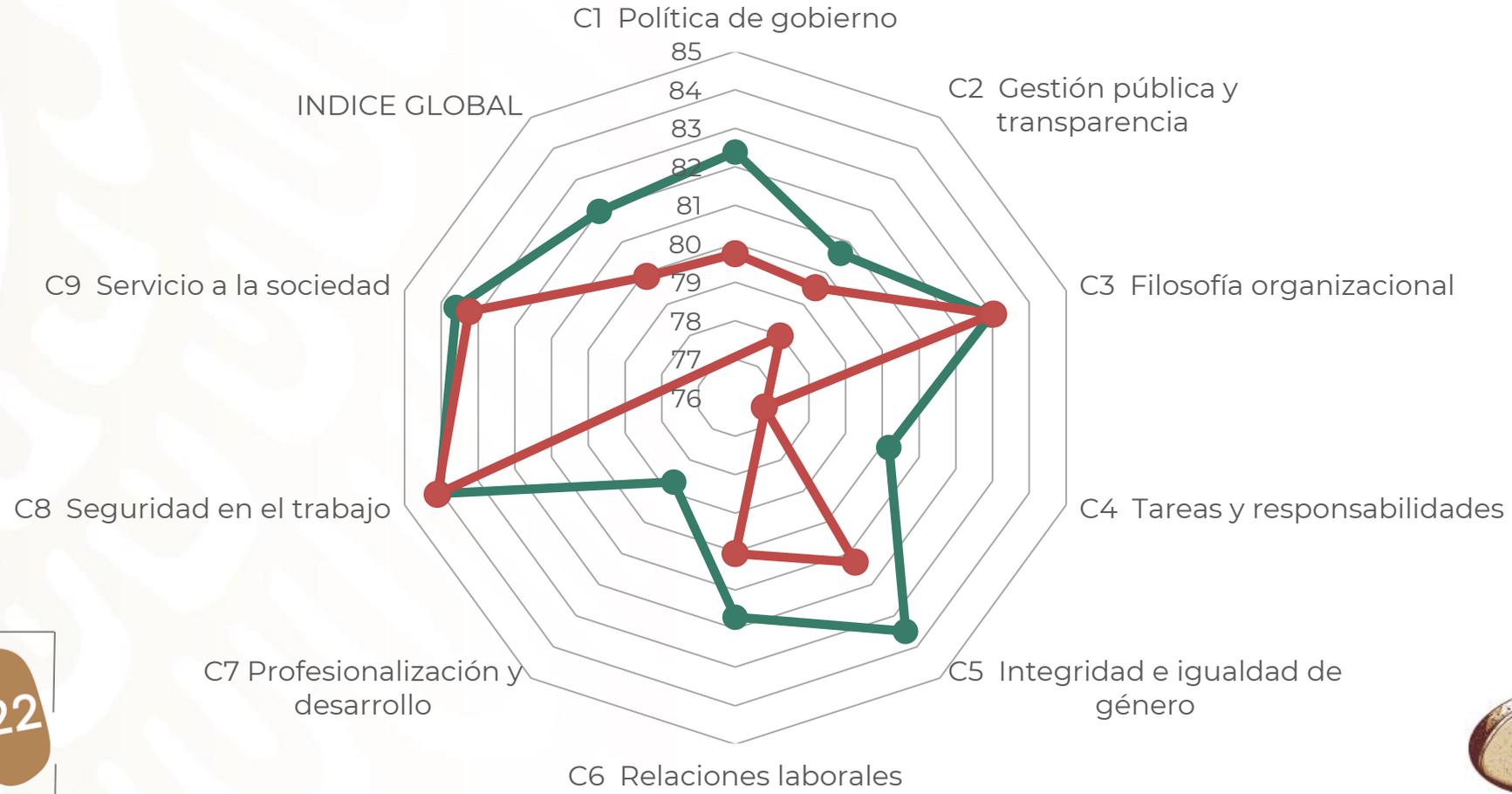
INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, la mayoría de los cuadrantes estuvieron por debajo del índice APF 2021 y 2022, y del índice institución 2021, lo que nos indica que se tiene que hacer un mayor esfuerzo para trabajar en aquellos que resultaron menor calificados; tres cuadrantes estuvieron por debajo que el índice APF 2022, pero por encima del índice APF 2021 y; dos cuadrantes como, C3 Filosofía organizacional y C8 Seguridad del trabajo, por encima del índice APF 2021 y 2022, pero por debajo del índice institucional 2021, con una diferencia de 3.69 y por encima con una diferencia de 1.50.



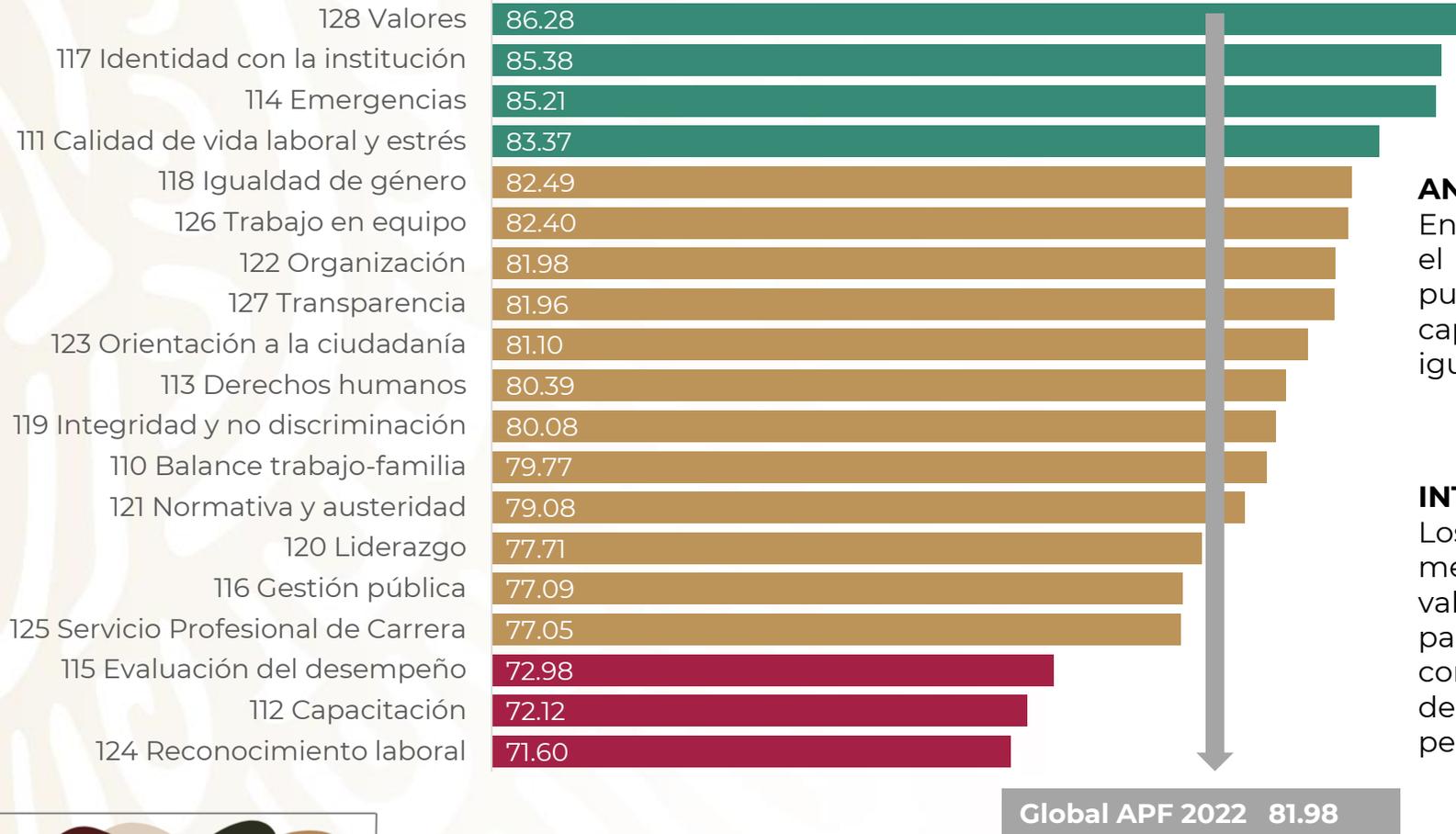


Radiales APF 2022 - Institución 2022





3.2. Comparativo por factores



ANÁLISIS:

En el comparativo por factores se puede observar que el factor “Reconocimiento laboral” tiene la puntuación más baja con 71.60, así como capacitación y evaluación del desempeño salieron de igual manera con puntuaciones bajas 72.12 y 72.98.

INTERPRETACIÓN:

Los resultados indican una gran falta de mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución, así como su permanencia e impacto en el desempeño de sus funciones y la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.



FACTOR MEJOR CALIFICADO

FACTOR	DESCRIPTORES
128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas en 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.
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas en 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.
114 EMERGENCIAS	Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

ANÁLISIS:

Los factores mejor calificados fueron: valores 86.28, identidad con la institución 83.38 y emergencias 85.21, lo que se **interpreta** como un gran logro de acciones que se han realizado a manera de sensibilizar e informar sobre el comportamiento digno, íntegro, ético, con orgullo de pertenencia y en apoyo a circunstancias extraordinarias.

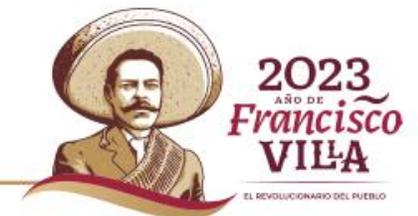


FACTOR PEOR CALIFICADO

FACTOR	DESCRIPTORES
124 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.
112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.
115 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.

INTERPRETACIÓN:

Los factores con menor calificación fueron: reconocimiento laboral 71.60, capacitación 72.12 y evaluación del desempeño 72.98, factores que siguen siendo mal evaluados desde el año 2021. Lo que se **interpreta** como una gran falta de mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución, así como su permanencia e impacto en el desempeño de sus funciones y la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.





3.3. Comparativo por reactivos

Factor I10 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



ANÁLISIS:

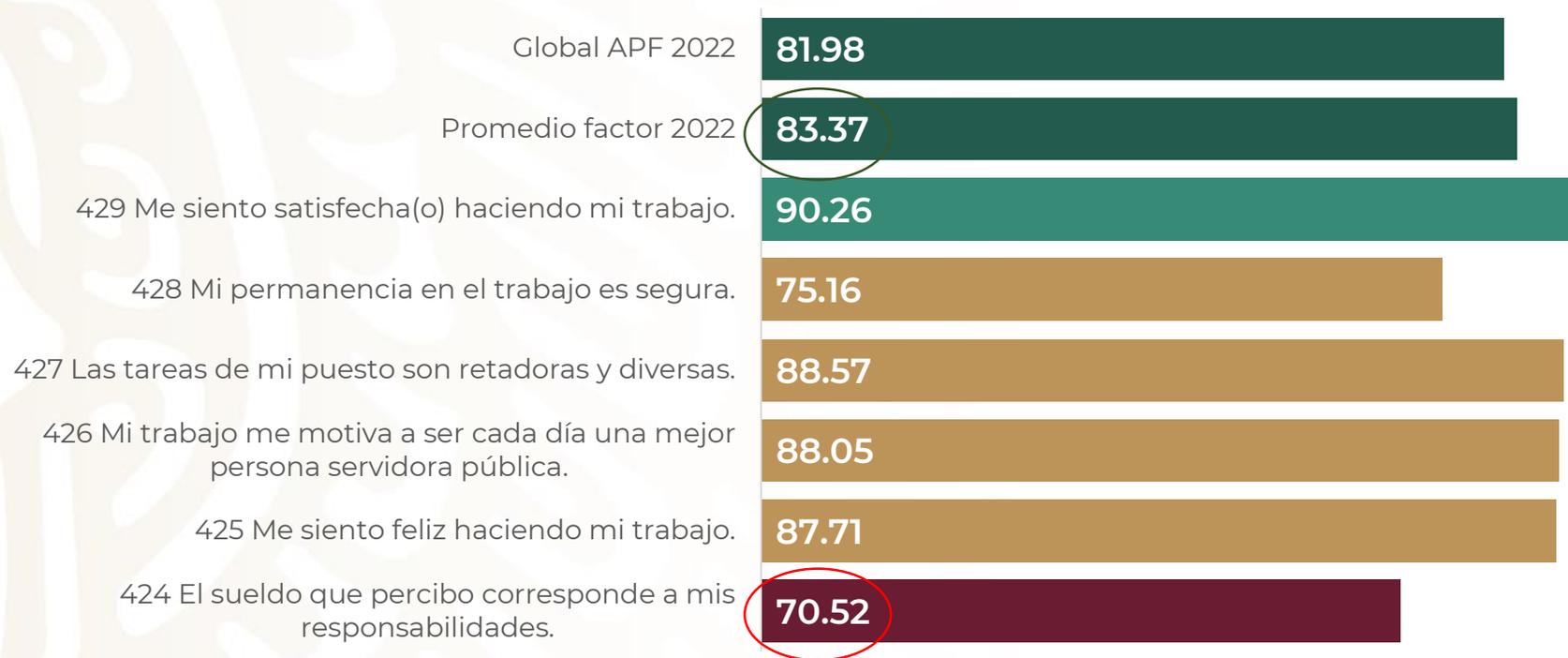
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del global APF 2022 con una diferencia de 2.21%

INTERPRETACIÓN:

Las personas encuestadas indicaron que no se les informa sobre las prestaciones a las que tienen derecho, por lo que se interpreta una falta de comunicación y difusión sobre dichos temas.



Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por encima del global APF 2022, sin embargo, resultó menor calificado que el factor del año 2021, con una diferencia de 5.99.

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal se siente feliz con su trabajo, ya que sus actividades que realizan cotidianamente les generan retos que logran un mayor crecimiento profesional, sin embargo, tienen la percepción de que el sueldo no corresponden con las responsabilidades que hacen todos los días.



Factor 112 CAPACITACIÓN



ANÁLISIS:

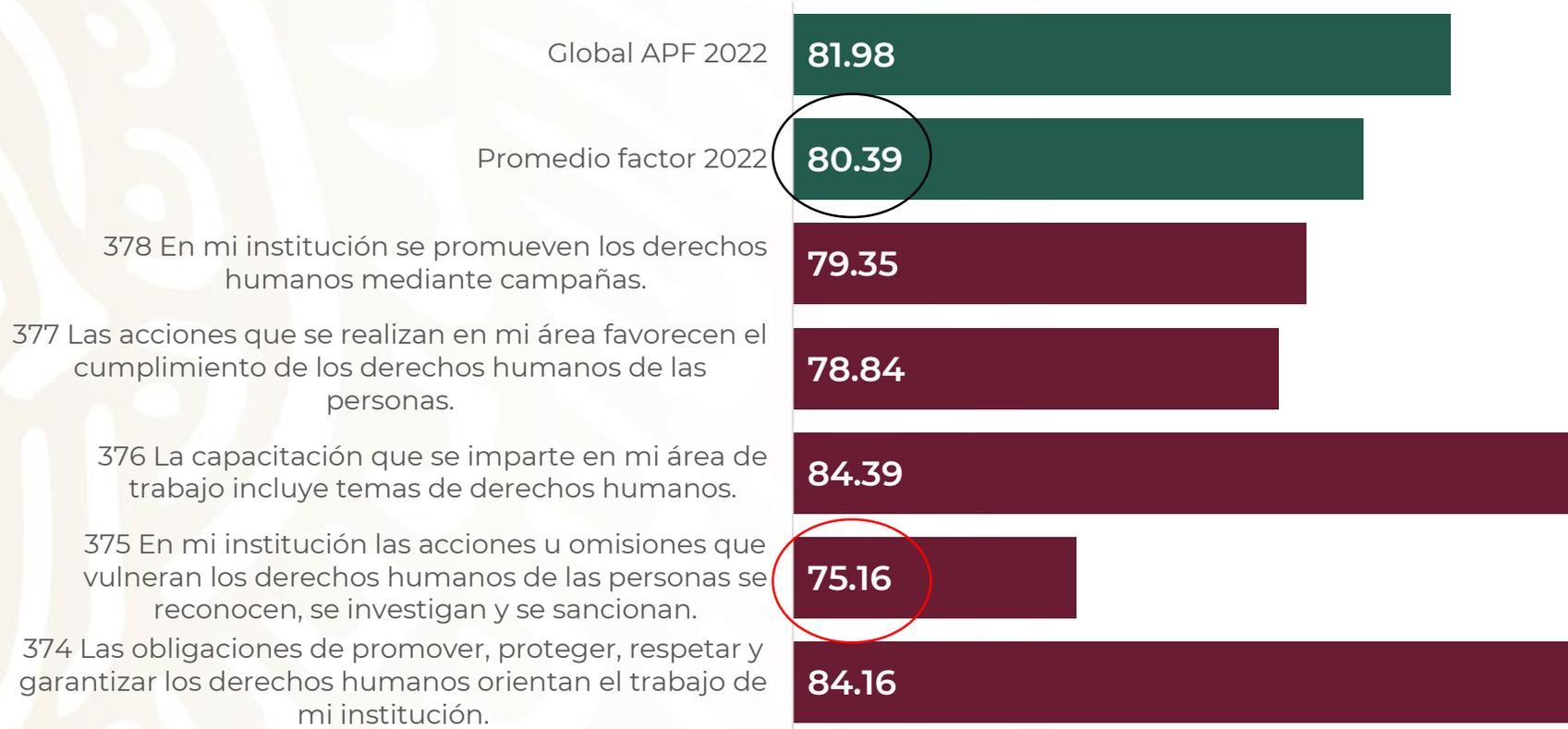
Se puede observar que el promedio factor tuvo una calificación menor a la del Global APF con una diferencia de 9.86%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal del IMT no recibe capacitación en relación a las actividades que se deben realizar en su área, esto obtiene un bajo nivel de porcentaje y un alto riesgo en temas de bajo cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en el departamento.



Factor 113 DERECHOS HUMANOS



ANÁLISIS:

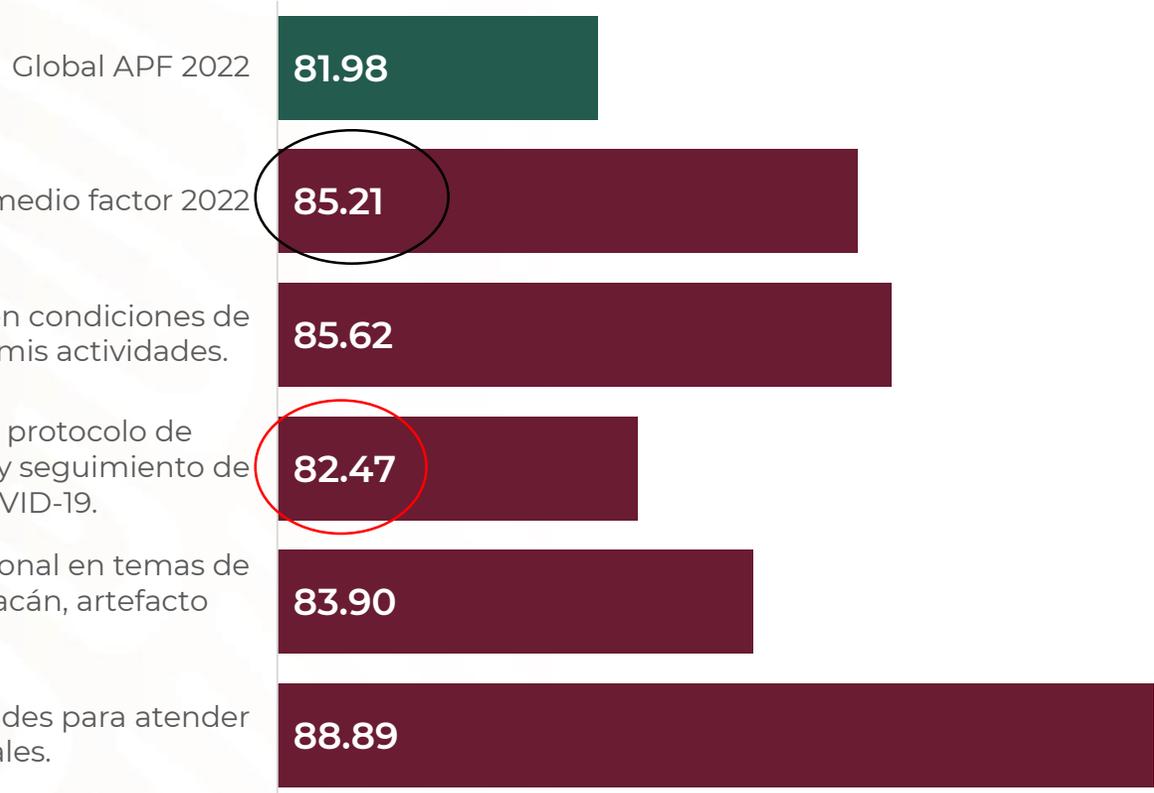
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del Global APF 2022, y por debajo de nuestro factor evaluable en el año 2021 con un total de 6.17%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal del IMT respondió que en su Institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos no todas son reconocidas ni investigadas por el personal correspondiente. Dando un bajo nivel de confianza a los Servidores Públicos. Sin embargo dijeron que las capacitaciones que se brindan en sus áreas corresponden a temas de Derechos Humanos.



Factor 114 EMERGENCIAS

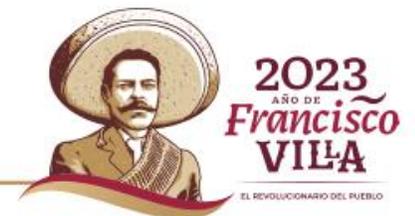


ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio factor fue evaluado por encima del Global APF 2022, obteniendo un alto porcentaje que el año pasado con una diferencia de 2.59%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal del IMT respondió que en la Institución no cuentan con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19, sin embargo respondieron que sí otorgan facilidades para atender emergencias personales.



Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del global APF 2022 con una diferencia de 9%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal del IMT respondió que en su área no se motiva al personal antes de proceder a un despido, por lo que genera un bajo nivel de importancia hacia los Servidores Públicos. No obstante reconocen que las metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de su desempeño.



Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS:

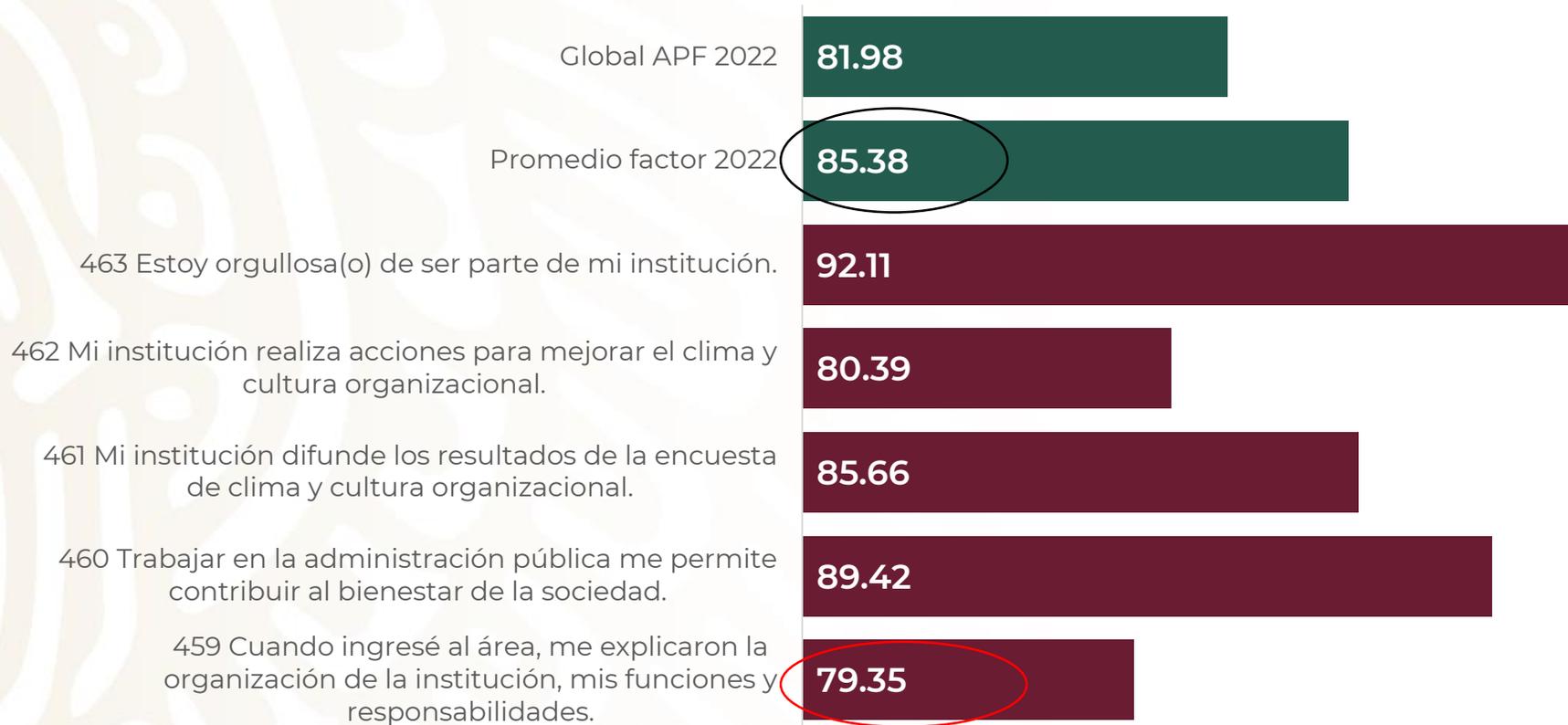
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del global APF 2022. Con una diferencia de 4.89%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal del IMT respondió que en su Institución el proceso para denunciar no es confiable, obteniendo un 69.20%, lo que se interpreta que los responsables no generan esa confianza en los Servidores Públicos. Sin embargo conocen los impactos de los proyectos de sus áreas de trabajo que tienen como logro los objetivos institucionales.



Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por encima del global APF 2022. Mientras que, a comparación del año 2021, se encuentra por debajo con una diferencia de 5.62%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, de todo el personal que se encuentra laborando dentro del IMT, solo un 79.35% respondió que al momento de ingresar al área donde laboran, se le explicaron la organización de la institución, sus funciones y responsabilidades. Por lo que se interpreta que hay un 20.65% al cuál no se le brindó dicha información, por tal razón ouede existir una baja producción por parte del personal.



Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



ANÁLISIS:

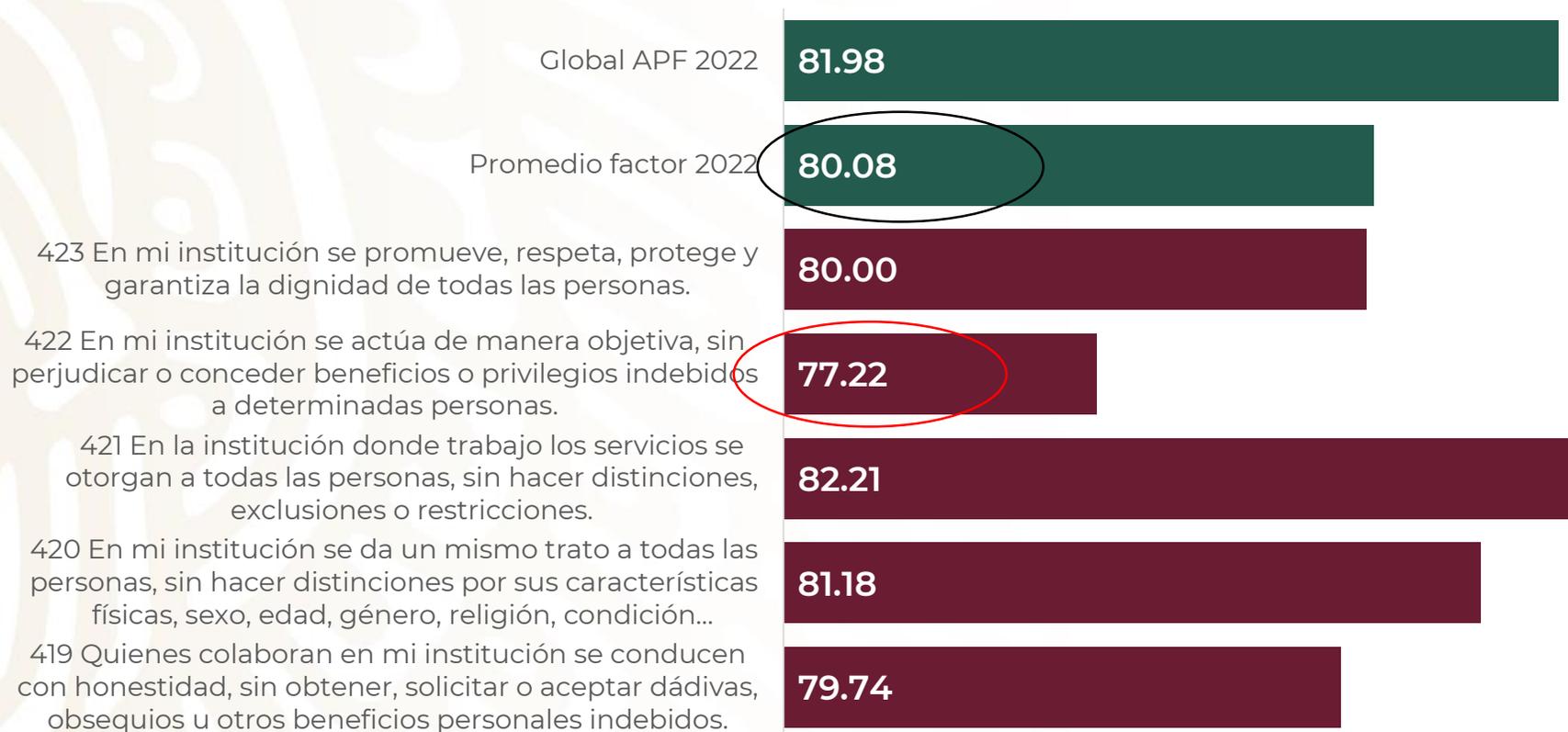
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por encima del global APF 2022, obteniendo un alto porcentaje que en el año 2021 con un total de 2.8% más.

INTERPRETACIÓN:

Con base a los resultados obtenidos, el personal del IMT respondió que no existe igualdad de oportunidades tanto como en hombres y mujeres al momento de ocupar cualquier puesto. Por lo que se interpreta que en el personal no está al 100% informado de los criterios que se deben cumplir en ciertos puestos vacantes. No obstante cabe mencionar que existe una alta presencia en información sobre la prevención, atención y sanción al hostigamiento sexual y acoso sexual.



Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



ANÁLISIS:

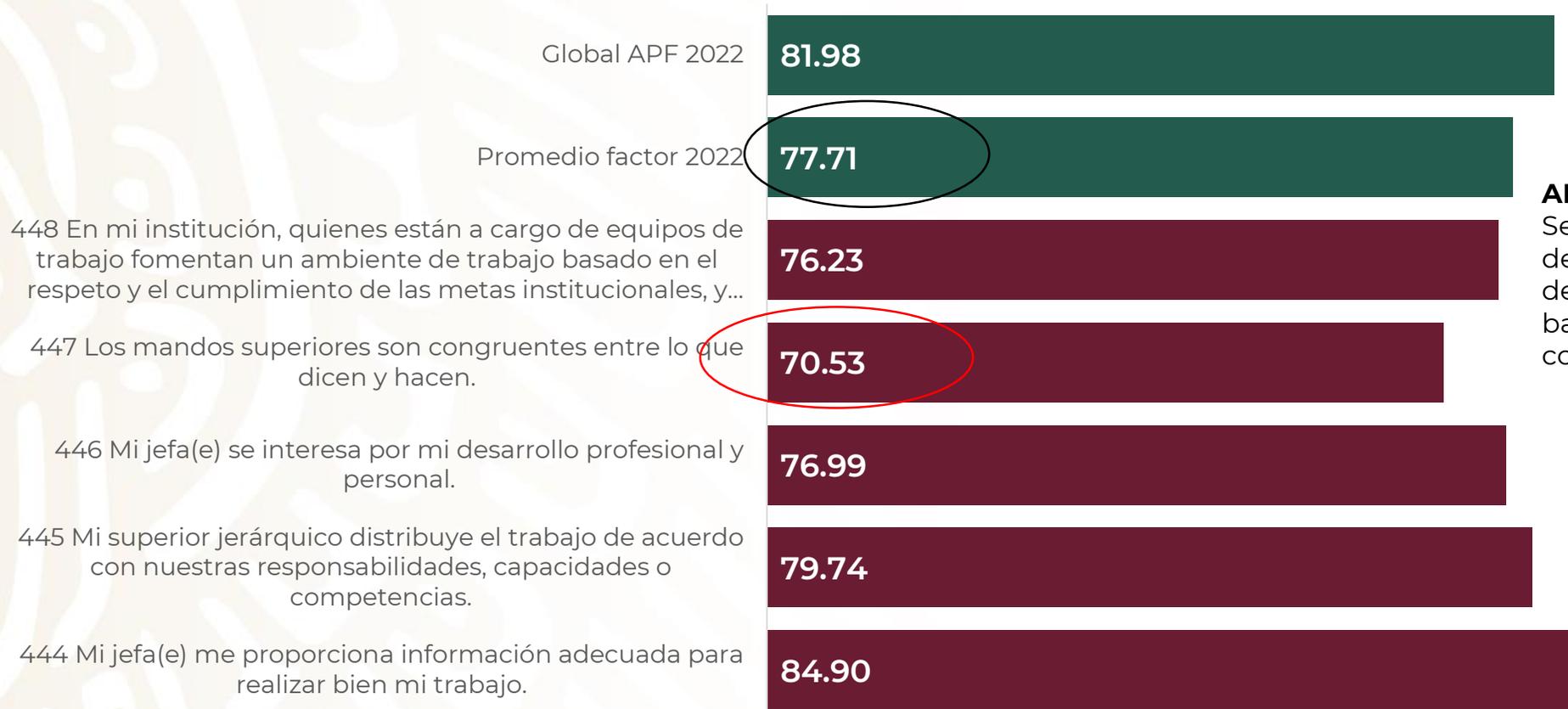
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del global APF 2022. obteniendo un porcentaje igualitario que en el año 2021.

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, un total de 77.22% el personal respondió que en su institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios a determinadas personas, esto se interpreta a una mal responsabilidad por parte de los superiores, generando una falta de comunicación con el personal.



Factor 120 LIDERAZGO



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del global APF 2022. obteniendo un bajo porcentaje que en el año 2021 con una diferencia de 7.44%

INTERPRETACIÓN:

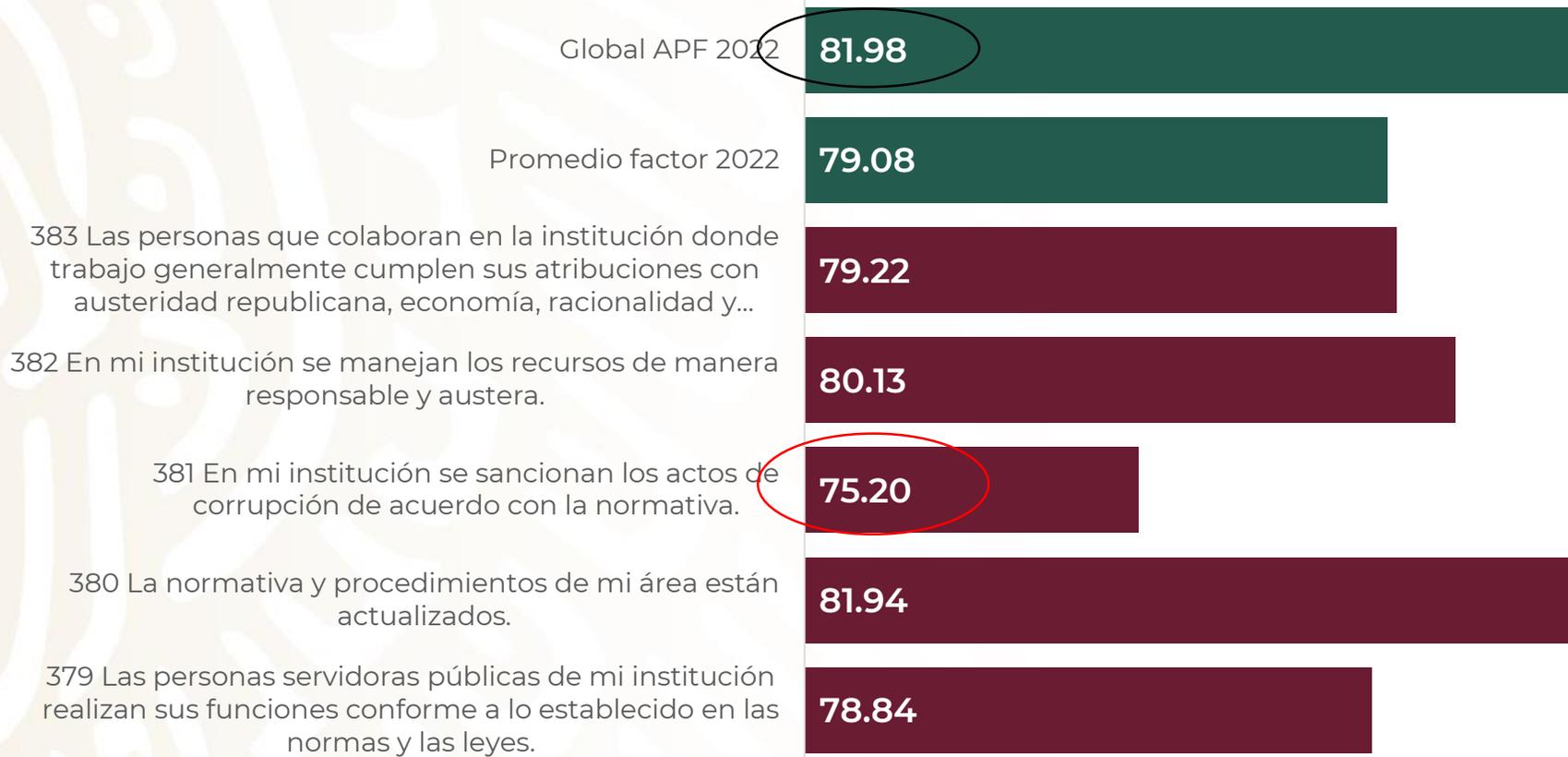
Existe un 84.90% del personal del IMT del respondió que el jefe (a) proporciona información adecuada para la realización de las actividades, sin embargo, existe un bajo porcentaje (70.53%) el cual responde que los mandos superiores no son congruentes entre lo que dicen y lo que hacen.



LA ENCUESTA DE USTEDES



Factor 121 NORMATIVA Y AUSTRERIDAD



ANÁLISIS:

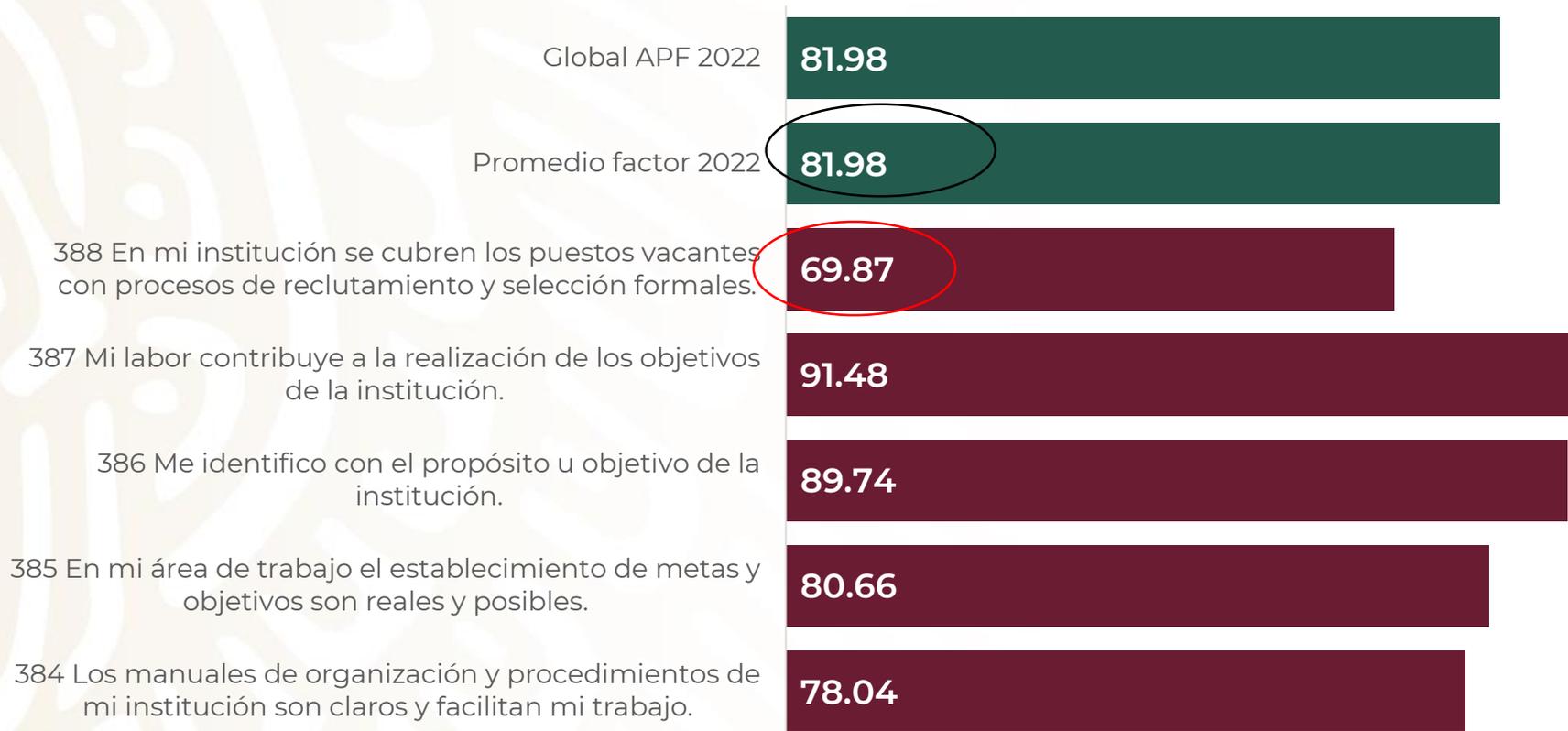
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del global APF 2022. obteniendo un bajo porcentaje que en el año 2021 con una diferencia de 9.42

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal respondió que no se sancionan los actos de corrupción conforme a la normativa, esto se interpreta que los mandos o los responsables de cada área no se rigen de acuerdo a la normativa.



Factor 122 ORGANIZACIÓN



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado de la misma manera que el Global 2022.

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal respondió que la mayoría de las ocasiones los puestos vacantes no se cubren formalmente con el proceso de reclutamiento y selección. Por lo que se generan desconfianzas y posible corrupción violando el proceso.



LA ENCUESTA DE USTEDES



Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

Global APF 2022 **81.98**

Promedio factor 2022 **81.10**

458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.

85.10

457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.

80.79

456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.

81.05

455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.

75.56

454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.

83.01

ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del Global 2022 con unas décimas menos, mientras que se resulta por debajo del año pasado con una diferencia de 5.32%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal respondió que los trámites que se realizan dentro de la Institución no son simples, por lo que se interpreta que todos los trámites que se requieren los hacen tediosos para el personal.



Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



ANÁLISIS:

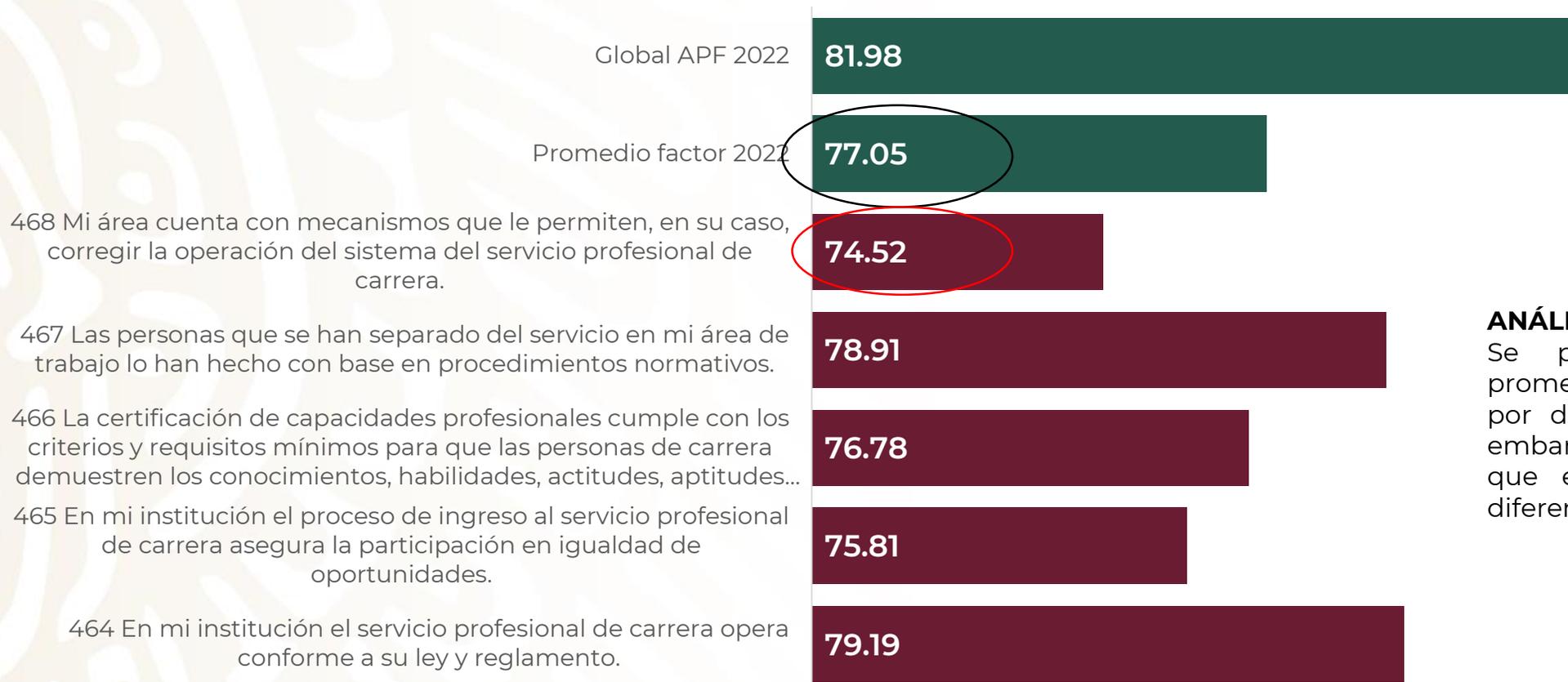
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del Global 2022, sin embargo resultó menos calificado que en el año 2021 con una diferencia de 8.32

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal respondió que no se cubren los puestos vacantes con el personal de la institución, por lo que se genera que al personal que cumple con los requisitos no le reconocen su trabajo ni mucho menos les brindan la oportunidad de poder ejercer.



Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.

467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.

466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes...

465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.

464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.

ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por debajo del Global 2022, sin embargo resultó menos calificado que en el año 2021 con una diferencia de .86%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal dijo que no cuentan con mecanismos que le permiten corregir la operación del sistema del SPC, por lo que se interpreta que no cuentan con todas las funcionalidades que requieren para el SPC.



LA ENCUESTA DE USTEDES



Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



ANÁLISIS:

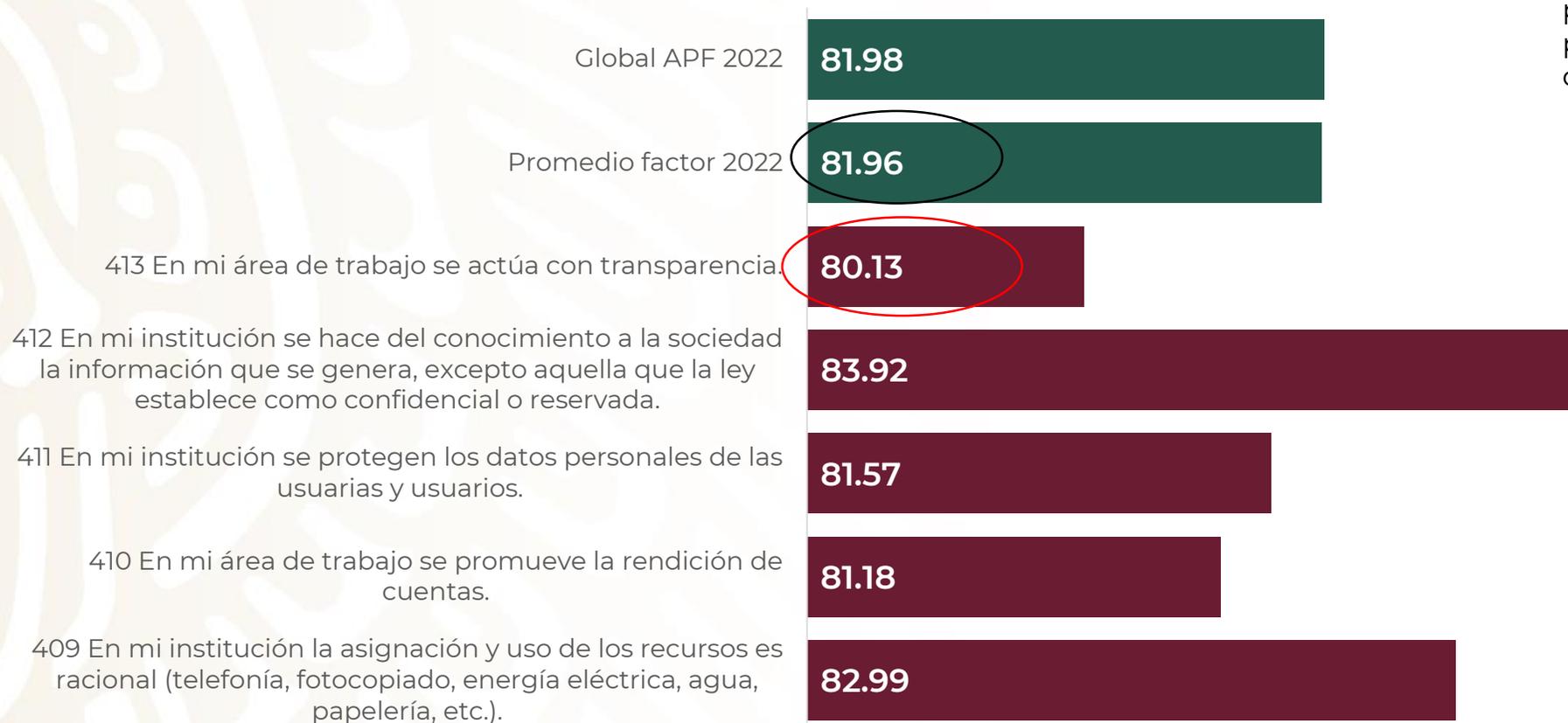
Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por encima del Global 2022, sin embargo resultó más calificado que en el año 2021 con una diferencia de 2.40%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal dijo que en la Institución no promueven la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo, también se visualiza que no existe respeto entre ellos mismos, por lo que se interprete que los mando no están cumpliendo con los protocolos para fomentar el respeto entre los colaboradores que forman parte de equipos de trabajo.



Factor 127 TRANSPARENCIA



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por encima del Global 2022 con diferencia en décimas.

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal dijo que en sus áreas de trabajo no se actúa con transparencia, por lo que se interpreta que los jefes no se apegan a la normatividad que los rigen.



Factor 128 VALORES



ANÁLISIS:

Se puede observar que el promedio del factor, fue calificado por encima del Global 2022, sin embargo está por debajo que en el año 2021 con una diferencia de 4.72%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, el personal dijo que en su trabajo no se trata de manera digna y cordial a todas las personas que laboran dentro del Instituto, por lo que se interpreta que no fomentan los valores que se deben aplicar dentro de la Institución.



3.4. Comparativo a nivel interinstitucional

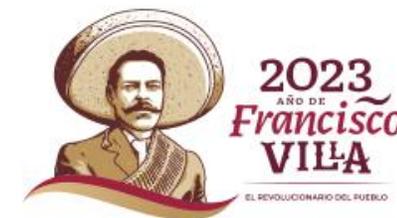


ANÁLISIS:

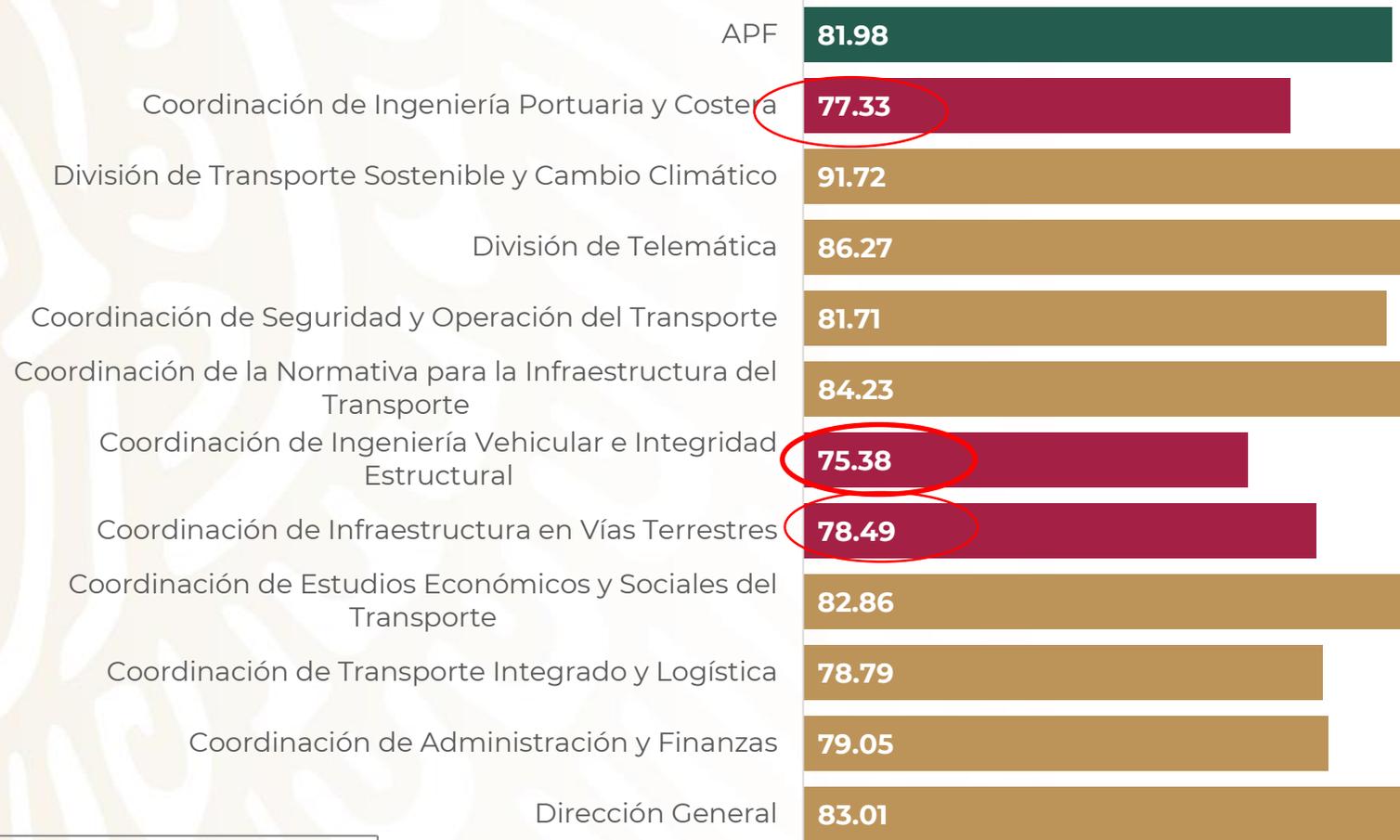
El comparativo se realizó por Ramo, se puede observar que la institución del Órgano Promotor de Investigación de Telecomunicaciones, ocupa el primer lugar en el ramo, y una calificación superior al índice global de la APF, mientras que la institución de Telecomunicaciones de México, ocupa el último lugar en el ramo y con una calificación inferior al índice global de la APF.



Institución Ramo 9	Índice 2022
Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones	90.15
Aeropuertos y Servicios Auxiliares	86.37
Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	83.88
Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	82.50
Agencia Federal de Aviación Civil	82.09
Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	82.09
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	81.70
Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	81.16
Instituto Mexicano del Transporte	79.89
Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	78.18
Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	78.13
Agencia Espacial Mexicana	77.96
Servicio Postal Mexicano	77.79
Telecomunicaciones de México	77.42



3.5. Comparar entre áreas



ANÁLISIS:

Como se observa en los resultados de la encuesta, existen tres Coordinaciones en las cuáles su calificación es menor a la de la APF.

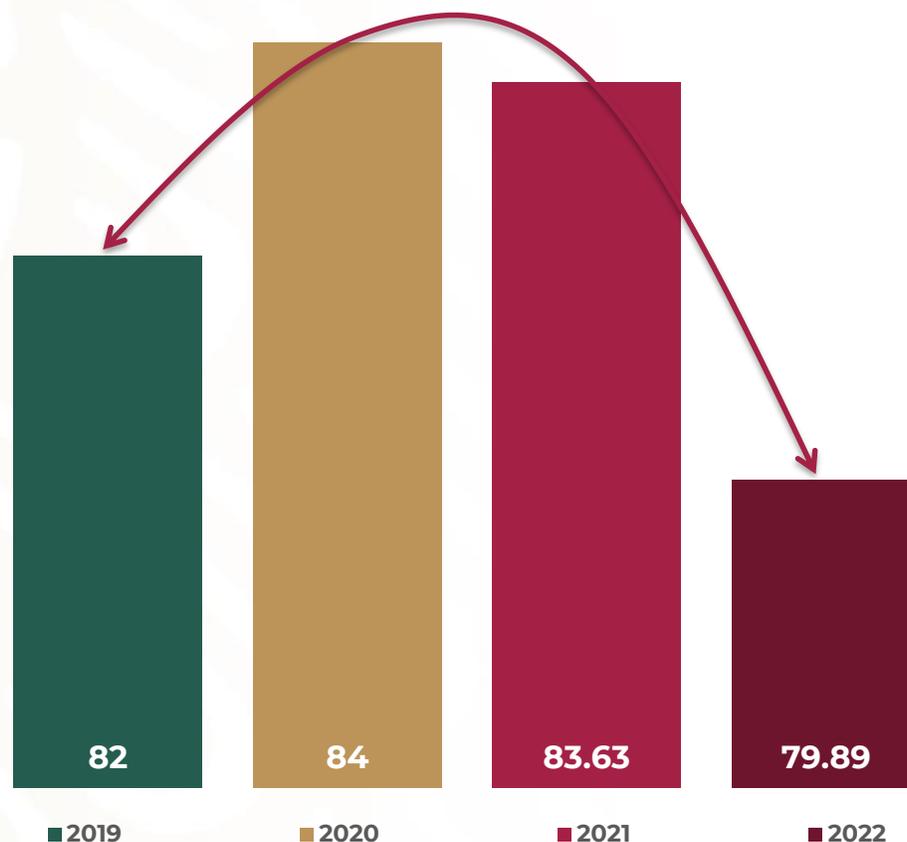
INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, y, en base a los resultados del año pasado, la Coordinación de Ingeniería Portuaria y Costera, obtuvo una calificación menor a comparación del año pasado con una diferencia de 5.43%, así mismo la Coordinación de Ingeniería Vehicular e Integridad Estructural, obtuvo una menor calificación con una diferencia de 4.53% por último la Coordinación de Infraestructura en Vías Terrestres obtuvo una diferencia de 1.88%, obteniendo una calificación menor a la del año pasado.





CRITERIO 4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL CON EL AÑO ANTERIOR

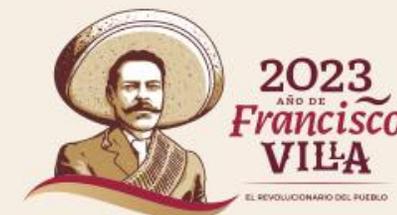


ANÁLISIS:

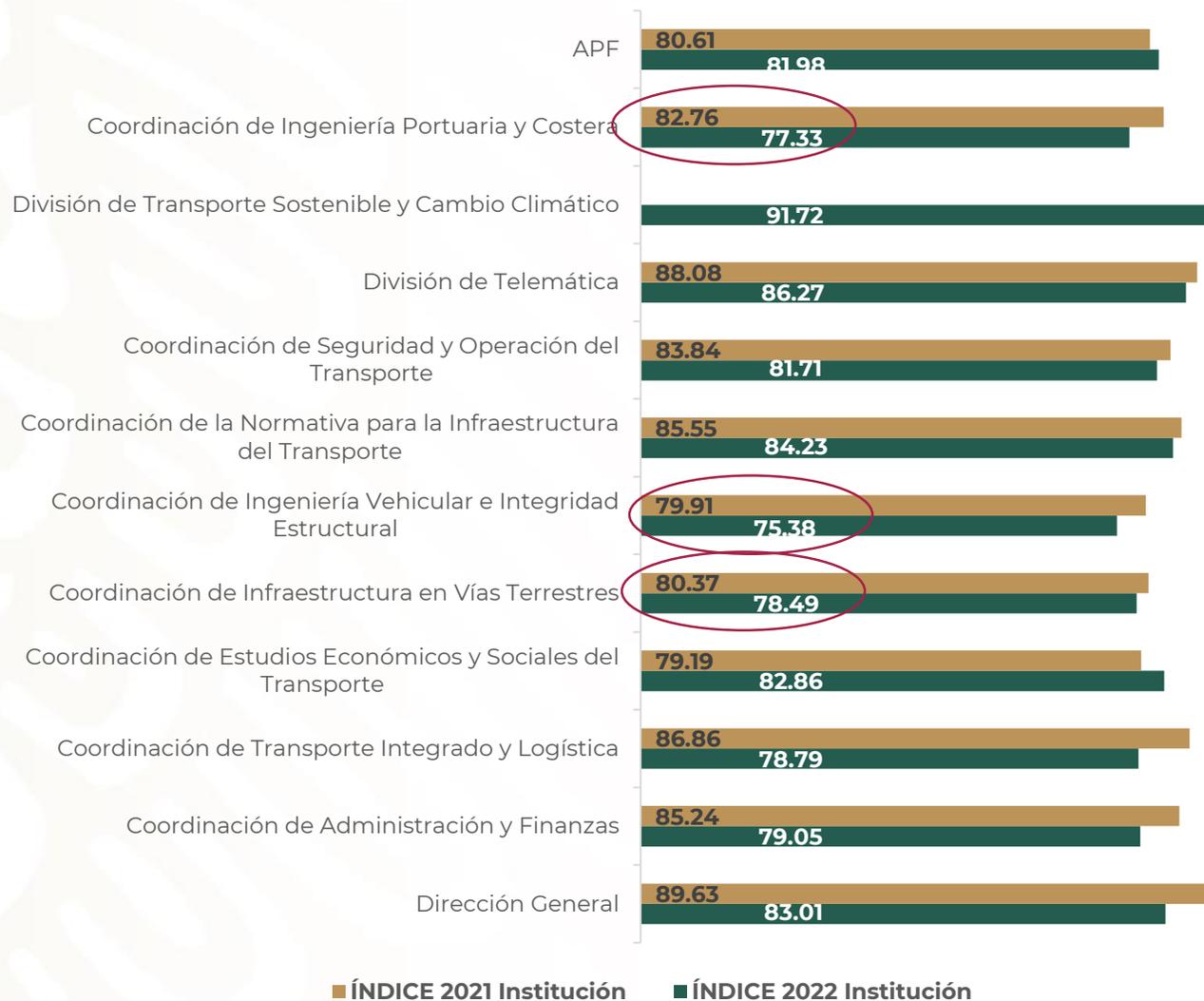
Como se muestra en la siguiente gráfica, se obtuvo una menor calificación respecto al año pasado, con una diferencia de 3.74%.

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, podemos interpretar que durante el año 2022, los resultados en la evaluación realizada a todo el IMT fueron de baja calificación, respecto al año anterior. Podemos observar que durante el año 2020 se obtuvo una calificación alta en comparación de los años anteriores y de este año, interpretando una baja eficiencia en el personal.



Análisis comparativo Áreas con el año anterior



ANÁLISIS:

Respecto al resultado en la APF a comparación del año pasado, se obtuvo una calificación alta, con una diferencia de 1.97%

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, podemos observar que existen tres Coordinaciones en las cuales las calificaciones fueron bajas a comparación del año pasado. No obstante podemos observar una Coordinación sin comparación, ya que dicha Coordinación es nueva y no emite calificación del año pasado.



Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021

Instituto Mexicano del Transporte

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno 2021: 86.31 2022: 79.74 -6.57	C4 Tareas y responsabilidades 2021: 84.60 2022: 76.79 -7.81	C7 Profesionalización y desarrollo 2021: 82.28 2022: 74.02 -8.26
	C2 Gestión pública y transparencia 2021: 86.07 2022: 79.53 -6.54	C5 Integridad e igualdad de género 2021: 80.01 2022: 81.28 1.27	C8 Seguridad en el trabajo 2021: 82.61 2022: 84.11 1.5
Político	C3 Filosofía organizacional 2021: 86.72 2022: 83.03 -3.69	C6 Relaciones laborales 2021: 81.20 2022: 80.05 -1.15	C9 Servicio a la sociedad 2021: 86.42 2022: 83.24 -3.18
Cultural			

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, los cuadrantes C1 política de gobierno, C2 gestión pública y transparencia, C4 tareas y responsabilidades y C7 profesionalismo y desarrollo, obtienen una baja calificación en comparación al año anterior, esto se interpreta que el personal no tiene en claro todas sus responsabilidades así como también las políticas que las rigen.

ANÁLISIS:

Respecto a los resultados obtenidos en este año, se pueden observar 4 factores con una evaluación muy baja respecto a los del año pasado.



Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)

Instituto Mexicano del Transporte

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-2.64	-3.39	-4.69
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-1.10	-2.22	0.05
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.08	-1.65	-0.35

ANÁLISIS:

Se puede observar que los promedios de los factores, fue calificado por debajo del global APF 2022.

INTERPRETACIÓN:

Derivado de lo anterior, existen siete cuadrantes de los cuales fueron con bajos porcentajes de calificación, por lo anterior, existen dos cuadrantes más que su calificación es factible.



CRITERIO 5. FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



Fortalezas por cuadrante:

Del análisis por cuadrante, destacan como fortalezas:

C5 Integridad e igualdad de género.....	81.28
C8 Seguridad en el trabajo.....	84.11

Fortalezas por factores:

128 Valores.....	86.28
117 Identidad con la institución.....	85.38
114 Emergencias.....	85.21
111 Calidad de vida laboral y estrés.....	83.37

Como se observa el cuadrante con más porcentaje alto es Integridad e igualdad de Género (C5) por tal motivo en el Instituto existe integridad e igualdad de género con todo el personal del IMT. Todos operamos y somos iguales ante los demás, fomentamos y ponemos en práctica los valores para así ser mejor persona y crear un ambiente laboral estable.



CRITERIO 5. FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



Oportunidades por cuadrante:

Del análisis por cuadrante, destacan como fortalezas:

C1 Política de Gobierno.....	79.74
C2 Gestión Pública y Transparente.....	79.53
C4 Tareas y responsabilidades.....	76.79
C7 Profesionalización y Desarrollo.....	74.02

Oportunidades por factores:

115 Evaluación del Desempeño.....	72.98
112 Capacitación.....	72.12
124 Reconocimiento Laboral.....	71.60

Con base a los resultados de la ECCO en años anteriores, se observa de manera recurrente el tema del reconocimiento laboral el cuál impacta de manera significativa al cuadrante C7 Profesionalización y Desarrollo. No obstante, podemos observar que el área de oportunidad es Evaluación de Desempeño, así como capacitación.



CRITERIO 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Número	Objetivos estratégicos	1º factor relacionado	2º factor relacionado	3º factor relacionado
1	Fortalecer la convivencia familiar creando vínculos de participación dentro de la Institución. Así mismo generar un balance de trabajo-familia de mejora y cumplimientos de las metas.	Balance Trabajo-Familia	Reconocimiento Laboral	Trabajo en equipo
2	Concientizar a las personas servidoras públicas al ahorro de los recursos con los que se cuentan dentro del Instituto, con el propósito de generar mecanismos que ayuden al cuidado y preservación del medio ambiente.	Normatividad y Austeridad		
3	Realizar actividades que orienten a los Servidores Públicos sobre la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión compartida, una misión donde todos se puedan alinear y así trazar juntos las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales.	Liderazgo	Capacitación	
4	Difundir a través de los diferentes medios. Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el compromiso de mejorar los más bajos resultados a través de las Prácticas de Transformación (PTCCO) para así garantizar la confianza de los Servidores Públicos a la hora de denunciar actos de corrupción.	Gestión Pública	Capacitación	



CRITERIO 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Número	Objetivos estratégicos	1º factor relacionado	2º factor relacionado	3º factor relacionado
5	Difundir al personal del Instituto Mexicano del Transporte, el cambio en los sistemas del proceso de Administración de los recursos humanos y en la cultura de los servidores públicos, para así contar con las mejores mujeres y hombres con vocación para el servicio público, logrando continuidad de programas y evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos.	Servicio Profesional de Carrera		
6	Elaborar estrategias que permitan medir el logro de los objetivos operativos y estratégicos e identificar áreas que requieren intervenciones de mejora y permanencia en el puesto.	Evaluación del Desempeño		
7	Monitorear que las capacitaciones que los servidores públicos requieren para mejorar su desempeño laboral, produzcan los efectos deseados en sus actividades o en los puestos, áreas o institución, para el logro de las metas establecidas.	Capacitación	Liderazgo	Trabajo en equipo
8	Alentar a los colaboradores y poner en evidencia su buen desempeño y resultados que generen dentro del instituto, con el fin de generar una excelente participación dentro de él y lograr las metas planteadas.	Reconocimiento Laboral		



CRITERIO 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



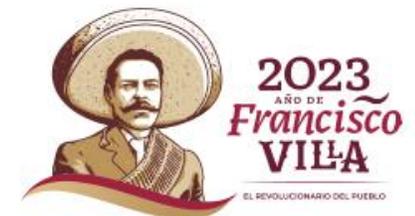
Número	Prácticas de Transformación	1º factor relacionado	2º factor relacionado	3º factor relacionado
1	<p>1.- Elaborar y poner en práctica un programa de actividades culturales y/o deportivas, que permita a las personas servidoras públicas y sus familias conocerse, convivir y crear vínculos.</p> <p>2.- Establecer un rol de incentivos mensuales que permita que cada persona servidora pública que se encuentre al día en el cumplimiento de sus metas y objetivos, disfrute una tarde libre con el propósito de contribuir a que las mismas destinen tiempo para la convivencia familiar.</p> <p>3.- Realizar encuentros especialmente dirigidos a hijas, hijos o familiares de colaboradores que estén cursando educación media para que conozcan distintas carreras técnicas y profesionales al momento de egresar de sus establecimientos educacionales con la persona servidora pública, para que conozca su entorno laboral y la institución.</p> <p>4.- Compartir con el personal cursos con temáticas que aborden el balance entre trabajo y familia, los impactos de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la corresponsabilidad parental en la crianza de las hijas e hijos y en las labores domésticas, entre otros.</p>	Balance Trabajo-Familia	Reconocimiento Laboral	Trabajo en Equipo
2	<p>1.- Fomentar entre las personas servidoras públicas el manejo de los recursos de manera responsable y austera.</p> <p>2.- Fomentar entre las personas servidoras públicas la donación de bicicletas, para el movimiento interno del Instituto, para el uso de su Ciclo vía.</p> <p>3.- Difundir las sanciones de actos de corrupción de acuerdo con la normativa y los mecanismos para denunciarlos.</p>	Normatividad y Austeridad		
3	<p>1.- Crear un buzón físico, que permita expresar las cualidades que identifican en los superiores jerárquicos, así como una frase que ha ayudado a motivar al equipo de trabajo de la dependencia y publicar los hallazgos.</p> <p>2.- Diseñar e implementar una campaña de sensibilización a través de capacitación y difusión que permite identificar las obligaciones, responsabilidades, habilidades y compromisos que debe poseer toda persona servidora pública.</p>	Liderazgo	Reconocimiento Laboral	



CRITERIO 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



Número	Prácticas de Transformación	1º factor relacionado	2º factor relacionado	3º factor relacionado
4	<p>1 – Difundir a través de los medios electrónicos los resultados de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional, para el conocimiento de todo el personal del IMT, así mismo informar de las prácticas de transformación comprometidas para el mejoramiento del clima laboral.</p> <p>2.- Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza en los buzones de quejas, teléfonos o medios de denuncia interna de actos de corrupción.</p>	Gestión Pública		
5	<p>1.- Informar al personal del IMT a través de una capacitación el procedimiento del servicio profesional de carrera, sus beneficios y todo lo relacionado a este.</p> <p>2.-. Recopilar y difundir historias de éxito sobre el sistema del Servicio Profesional de Carrera como mecanismo que garantiza la igualdad de oportunidades, con base en el mérito, y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.</p>	Servicio Profesional de Carrera	Capacitación	Reconocimiento Laboral
6	<p>1.- Revisar la evaluación entre el superior jerárquico y el personal para contar con retroalimentación, propiciar una relación horizontal y mejorar el trabajo en equipo.</p> <p>2.- Instrumentar guía práctica para la evaluación del desempeño, en sus tres modalidades; mandos, operativos y personal de investigación.</p> <p>3.- Elaborar conjuntamente las metas del área entre superiores jerárquicos y personal.</p>	Evaluación del Desempeño	Capacitación	Trabajo en Equipo



CRITERIO 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



Número	Prácticas de Transformación	1º factor relacionado	2º factor relacionado	3º factor relacionado
7	<p>1.- Difundir el Programa Anual de Capacitación, con las acciones comprometidas, participantes y presupuesto. Así mismo, informar de los avances obtenidos en comparación con el ejercicio anterior.</p>	Capacitación		
8	<p>1.- Crear un tablero virtual donde se muestren los logros institucionales y/o los del área y/o los de cada persona. 2.- Entrevistar a las personas servidoras públicas con mayor antigüedad en la institución y/o con los mejores resultados en la evaluación del desempeño y/o trayectoria. 3.- Reconocer el esfuerzo que los prestadores de servicio externo (vigilancia, comedor, jardinería, mantenimiento y transporte) realizan para la aportación de la Institución.</p>	Reconocimiento Laboral	Calidad de vida laboral	Evaluación del Desempeño



CRITERIO 8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO



PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2023

Objetivo estratégico	Factor	Evaluación	Practiclas de transformación	Recursos	Responsable	Abri - Junio Septiembre Julio - Diciembre	Modalidad o medio de aplicación
----------------------	--------	------------	------------------------------	----------	-------------	--	---------------------------------

Fortalecer la convivencia familiar, creando vínculos de participación dentro de la empresa. Así mismo generar un balance entre trabajo-familia creando oportunidades de mejora y cumplimientos de las metas.

110 Balance Trabajo-Familia

79.77

Elaborar y poner en práctica un programa de actividades culturales y/o deportivas, que permita a las personas servidoras públicas y sus familias conocerse, convivir y crear vínculos.

Establecer un rol de incentivos mensuales que permita que cada persona servidora pública que se encuentre al día en el cumplimiento de sus metas y objetivos, disfrute una tarde libre con el propósito de contribuir a que las mismas destinen tiempo para la convivencia familiar.

Realizar encuentros especialmente dirigidos a hijas, hijos o familiares de colaboradores que estén cursando educación media para que conozcan distintas carreras técnicas y profesionales al momento de egresar de sus establecimientos educativos con la persona servidora pública, para que conozca su entorno laboral y la institución. Compartir con el personal cursos con temáticas que aborden el balance entre trabajo y familia, los impactos de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la corresponsabilidad parental en la crianza de las hijas e hijos y en las labores domésticas, entre otros.

Fomentar entre las personas servidoras públicas el manejo de los recursos de manera responsable y austera.

Difundir las sanciones de actos de corrupción de acuerdo con la normativa y los mecanismos para denunciarlos.

Fomentar entre las personas servidoras públicas la donación de bicicletas, para el movimiento interno del Instituto, a través de su Ciclovía

Evaluación APF

81.98

Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP

Oficina de Capital Humano y Coordinaciones

No se necesita recurso económico

Oficina de Capital Humano y Coordinaciones

No se necesita recurso económico

Oficina de Capital Humano y servidores públicos ponentes

No se necesita recurso económico

Oficina de Capital Humano Instituto Queretano de las Mujeres

No se necesita recurso económico

Coordinación de Administración y Finanzas

No se necesita recurso económico

Coordinación de Administración y Finanzas

No se necesita recurso económico

Oficina de Capital Humano y todo el personal

- Evento día del niño
- Video –Cápsula (mensaje a mamá)
- Video –Cápsula (Responsabilidades y oportunidades de ser papá)
- Correo de invitación y felicitación

- Tablero virtual de reconocimientos
- Correo masivo
- Omisión da salida a los padres trabajadores del IMT, por reconocimiento al día del padre

Feria del Proceso Vocacional al mundo laboral

- Podcast
- Capacitación en temas de "Empoderamiento de la mujer y balance trabajo-familia"
- Correo masivo

- Infografía
- Correo masivo

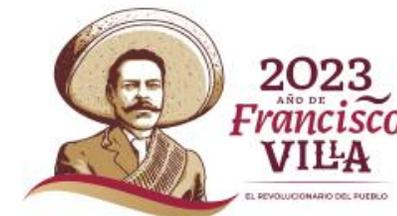
- Infografía
- Correo masivo

Correo masivo

Concientizar a las personas servidoras públicas al ahorro de los recursos con los que se cuentan dentro del Instituto, con el propósito de generar mecanismos que ayuden al cuidado y preservación del medio ambiente.

121 NORMATIVA Y AUSTRERIDAD

79.08



CRITERIO 8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO



PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2023

Objetivo estratégico	Factor	Evaluación	Practicas de transformación	Recursos	Responsable	Abril - Junio	Julio - Septiembre	Octubre - Diciembre	Modalidad o medio de aplicación
Realizar actividades que orienten a los Servidores Públicos sobre la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión compartida, una misión donde todos se puedan alinear y así trazar juntos las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales	120 LIDERAZGO	77.71	Crear un buzón físico, que permita expresar las cualidades que identifican en los superiores jerárquicos, así como una frase que han ayudado a motivar al equipo de trabajo de la dependencia y publicar los hallazgos.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano y todo el personal	■		■	<ul style="list-style-type: none"> Buzón físico Fondos de pantalla Correo masivo
			Diseñar una campaña para fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona que tenga responsabilidades de mando.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano			<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Video Autoevaluación 	
Difundir a través de los diferentes medios, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el compromiso de mejorar los más bajos resultados a través de las Practicas de Transformación (PTCCO). Para así garantizar, la confianza de los Servidores Públicos a la hora de denunciar actos de corrupción	116 GESTIÓN PÚBLICA	77.09	Difundir los resultados que arrojó la ECCO, así como priorizar y calendarizar las prácticas de transformación a desarrollar.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano	■		■	<ul style="list-style-type: none"> Correo masivo de resultados y prácticas comprometidas Infografías de las etapas de la ECCO (sensibilización, impulso, seguimiento y agradecimiento). Reconocimiento a la primera coordinación con el 100% de encuestas realizadas. Tablero de monitoreo de encuestas
			Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza en los buzones de quejas, teléfonos o medios de denuncia interna de actos de corrupción.	No se necesita recurso económico	Miembros del Comité de Ética		■	<ul style="list-style-type: none"> Buzón virtual Capacitación 	
Difundir al personal del Instituto Mexicano del Transporte, el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos y en la cultura de los servidores públicos, para así contar con las mejores mujeres y hombres con vocación para el servicio público, logrando continuidad de programas y evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos.	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	77.05	Recopilar y difundir historias de éxito sobre el sistema del Servicio Profesional de Carrera como mecanismo que garantiza la igualdad de oportunidades, con base en el mérito, y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano y Servicio Profesional de Carrera			■	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista Video Correo masivo
			Difundir los beneficios de formar parte del Servicio Profesional de Carrera	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano y Servicio Profesional de Carrera	■	■	<ul style="list-style-type: none"> Infografía Correo masivo Página del Servicio Profesional de Carrera 	



CRITERIO 8. PROGRAMACIÓN DE PTCCO



PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2023

Objetivo estratégico	Factor	Evaluación	Practiclas de transformación	Recursos	Responsable	Abрил - Junio	Septiembre - Julio	Octubre - Diciembre	Modalidad o medio de aplicación
Elaborar estrategias que permitan medir el logro de los objetivos operativos y estratégicos e identificar áreas que requieren intervenciones de mejora y permanecia en el puesto.	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	72.98	Instrumentar reuniones periódicas de evaluación entre superiores jerárquicos y personal para comunicar de manera directa los logros, inquietudes, reconocimiento y participación del personal en los objetivos de la institución	No se necesita recurso económico	Coordinaciones y Divisiones				Reunión programada (personales y/o colectivas), reconocimiento al empleado del mes
			Revisar la evaluación entre el superior jerárquico y el personal para contar con retroalimentación, propiciar una relación horizontal y mejorar el trabajo en equipo	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano, Coordinaciones y Divisiones				<ul style="list-style-type: none"> Evaluación 360° Retroalimentación
			Elaborar conjuntamente las metas del área entre superiores jerárquicos y personal.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano, superiores jerárquicos y personal.				<ul style="list-style-type: none"> Evaluación cualitativa y cuantitativa Reunión programada (personales y/o colectivas)
Monitorear que las capacitaciones que los servidores públicos requieren para mejorar su desempeño laboral, produzcan los efectos deseados en sus actividades o en los puestos, áreas o Institución, para el logro de las metas establecidas.	112 CAPACITACIÓN	72.12	Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, capacidad analítica y de resolución de problemas, servicio a los usuarios, entre otras.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano				<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Taller de retroalimentación, con dinámica de juegos
			Difundir el Programa Anual de Capacitación, con las acciones comprometidas, participantes y presupuesto. Así mismo, informar de los avances obtenidos en comparación con el ejercicio anterior.	No se necesita recurso económico	Área de Capacitación Interna				Correo masivo
Alentar a los colaboradores y poner en evidencias su buen desempeño y resultados que generen dentro del Instituto, con el fin de generar una excelente participación dentro de el y lograr las metas planteadas	124 RECONOCIMIENTO LABORAL	71.6	Crear un tablero físico o virtual donde se muestren los logros institucionales y/o los del área y/o los de cada persona	No se necesita recurso económico	Coordinación de Administración y Finanzas				Página Intranet (reconocimiento al empleado del mes y coordinación del mes)
			Entrevistar a las personas servidoras públicas con mayor antigüedad en la institución y/o con los mejores resultados en la evaluación del desempeño y/o trayectoria.	No se necesita recurso económico	Oficina de Capital Humano				<ul style="list-style-type: none"> Entrevista Correo Masivo Portal de Integridad Pública



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 de transformación	Personal dirigido	Fecha de	Fecha de	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor	Impacto
1	1 - Fortalecer la convivencia familiar, creando vínculos de participación dentro de la institución. Así mismo, generar un balance de trabajo-familia que permita oportunidades de mejora y cumplimientos de las metas.	2- Operativa	Elaborar y poner en práctica un programa de actividades culturales y/o deportivas, que permita a las personas servidoras públicas y sus familias conocerse, convivir y crear vínculos.	1- Todo el personal	14/04/2023	01/05/2023	30/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Evento día del niño • Video-Cápsula mensaje a mamá • Video-Cápsula Responsabilidades y oportunidades de ser papá • Correo de invitación y felicitación 	9 - Balance trabajo - familia			Medio
2	1 - Fortalecer la convivencia familiar, creando vínculos de participación dentro de la institución. Así mismo, generar un balance de trabajo-familia que permita oportunidades de mejora y cumplimientos de las metas.	1- Estratégica	Establecer un rol de incentivos mensuales que permita que cada persona servidora pública que se encuentre al día en el cumplimiento de sus metas y objetivos, disfrute una tarde libre con el propósito de contribuir a que las mismas destinen tiempo para la convivencia familiar.	1- Todo el personal	14/04/2023	08/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Tablero virtual de reconocimientos • Correo masivo • Omisión de salida a los padres trabajadores del IMT, por reconocimiento al día del padre 	9 - Balance trabajo - familia	1 - Reconocimiento laboral		Alto
3	1 - Fortalecer la convivencia familiar, creando vínculos de participación dentro de la institución. Así mismo, generar un balance de trabajo-familia que permita oportunidades de mejora y cumplimientos de las metas.	2- Operativa	Realizar encuentros especialmente dirigidos a hijas, hijos o familiares de colaboradores que estén cursando educación media para que conozcan distintas carreras técnicas y profesionales al momento de egresar de sus establecimientos educacionales con la persona servidora pública, para que conozca su entorno laboral y la institución.	1- Todo el personal	14/04/2023	18/07/2023	29/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Feria de la orientación Vocacional y el mundo laboral 	9 - Balance trabajo - familia			Medio
4	1 - Fortalecer la convivencia familiar, creando vínculos de participación dentro de la institución. Así mismo, generar un balance de trabajo-familia que permita oportunidades de mejora y cumplimientos de las metas.	1- Estratégica	Compartir con el personal cursos con temáticas que aborden el balance entre trabajo y familia, los impactos de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la corresponsabilidad parental en la crianza de las hijas e hijos y en las labores domésticas, entre otros.	1- Todo el personal	14/04/2023	05/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Podcast • Capacitación en temas de Empoderamiento de la mujer y balance trabajo-familia • Correo masivo 	9 - Balance trabajo - familia			Alto
5	2 - Concientizar a las personas servidoras públicas al ahorro de los recursos con los que se cuentan dentro del Instituto, con el propósito de generar mecanismos que ayuden al cuidado y preservación del medio ambiente.	1- Estratégica	Fomentar entre las personas servidoras públicas el manejo de los recursos de manera responsable y austera.	1- Todo el personal	17/04/2023	21/04/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Infografía • Correo masivo 	121 - Normativa y austeridad			Alto
6	2 - Concientizar a las personas servidoras públicas al ahorro de los recursos con los que se cuentan dentro del Instituto, con el propósito de generar mecanismos que ayuden al cuidado y preservación del medio ambiente.	1- Estratégica	Fomentar entre las personas servidoras públicas la donación de bicicletas, para el movimiento interno del Instituto, para el uso de su Ciclovía	1- Todo el personal	17/04/2023	24/04/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Correo masivo 	121 - Normativa y austeridad			Alto
7	2 - Concientizar a las personas servidoras públicas al ahorro de los recursos con los que se cuentan dentro del Instituto, con el propósito de generar mecanismos que ayuden al cuidado y preservación del medio ambiente.	1- Estratégica	Difundir las sanciones de actos de corrupción de acuerdo con la normativa y los mecanismos para denunciarlos.	1- Todo el personal	17/04/2023	24/04/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Infografía • Correo masivo 	121 - Normativa y austeridad			Alto

8	3 - Realizar actividades que orienten a los Servidores Públicos sobre la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión compartida, una misión donde todos se puedan alinear y así trazar juntos las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales	1- Estratégica	Crear un buzón físico, que permita expresar las cualidades que identifican en los superiores jerárquicos, así como una frase que ha ayudado a motivar al equipo de trabajo de la dependencia y publicar los hallazgos.	5- Operativos	17/04/2023	08/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Buzón físico Fondos de pantalla Correo masivo 	1 - Reconocimiento laboral	59 - Liderazgo		Medio
9	3 - Realizar actividades que orienten a los Servidores Públicos sobre la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión compartida, una misión donde todos se puedan alinear y así trazar juntos las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales	1- Estratégica	Diseñar e implementar una campaña de sensibilización a través de capacitación y difusión que permite identificar las obligaciones, responsabilidades, habilidades y compromisos que debe poseer toda persona servidora pública.	1- Todo el personal	17/04/2023	10/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Video Autoevaluación 	59 - Liderazgo			Alto
10	4 - Difundir a través de los diferentes medios, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el compromiso de mejorar los más bajos resultados a través de las Prácticas de Transformación (PTCCO). Para así garantizar, la confianza de los Servidores Públicos a la hora de denunciar actos de corrupción	2- Operativa	Difundir a través de los medios electrónicos los resultados de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional, para el conocimiento de todo el personal del IMT, así mismo informar de las prácticas de transformación comprometidas para el mejoramiento del clima laboral	1- Todo el personal	17/04/2023	26/04/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Correo masivo de resultados y prácticas comprometidas Infografías de las etapas de la ECCO (sensibilización, impulso, seguimiento y agradecimiento) Reconocimiento a la primera coordinación con el 100% de encuestas realizadas. Tablero de monitoreo de encuestas 	116 - Gestión pública			Medio
11	4 - Difundir a través de los diferentes medios, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el compromiso de mejorar los más bajos resultados a través de las Prácticas de Transformación (PTCCO). Para así garantizar, la confianza de los Servidores Públicos a la hora de denunciar actos de corrupción	1- Estratégica	Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza en los buzones de quejas, teléfonos o medios de denuncia interna de actos de corrupción.	1- Todo el personal	17/04/2023	03/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Buzón virtual Capacitación 	116 - Gestión pública			Alto
12	5 - Difundir al personal del Instituto Mexicano del Transporte, el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos y en la cultura de los servidores públicos, para así contar con las mejores mujeres y hombres con vocación para el servicio público, logrando continuidad de programas y evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos.	2- Operativa	Informar al personal del IMT a través de una capacitación el procedimiento del servicio profesional de carrera, sus beneficios y todo lo relacionado a este.	1- Todo el personal	17/04/2023	25/04/2023	29/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> Correo masivo Capacitación 	16 - Servicio Profesional de Carrera	112 - Capacitación		Medio
13	5 - Difundir al personal del Instituto Mexicano del Transporte, el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos y en la cultura de los servidores públicos, para así contar con las mejores mujeres y hombres con vocación para el servicio público, logrando continuidad de programas y evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos.	2- Operativa	Recopilar y difundir historias de éxito sobre el sistema del Servicio Profesional de Carrera como mecanismo que garantiza la igualdad de oportunidades, con base en el mérito, y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.	1- Todo el personal	17/04/2023	29/09/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista Video Correo masivo 	16 - Servicio Profesional de Carrera	1 - Reconocimiento laboral		Medio
14	6 - Elaborar estrategias que permitan medir el logro de los objetivos operativos y estratégicos e identificar áreas que requieren intervenciones de mejora y permanencia en el puesto.	1- Estratégica	Revisar la evaluación entre el superior jerárquico y el personal para contar con retroalimentación, propiciar una relación horizontal y mejorar el trabajo en equipo	1- Todo el personal	17/04/2023	10/07/2023	29/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación 360° Retroalimentación 	115 - Evaluación del desempeño	112 - Capacitación		Alto
15	6 - Elaborar estrategias que permitan medir el logro de los objetivos operativos y estratégicos e identificar áreas que requieren intervenciones de mejora y permanencia en el puesto.	1- Estratégica	Instrumentar guía práctica para la evaluación del desempeño, en sus tres modalidades; mandos, operativos y personal de investigación	1- Todo el personal	17/04/2023	15/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Guía 	115 - Evaluación del desempeño			Alto

16	6 - Elaborar estrategias que permitan medir el logro de los objetivos operativos y estratégicos e identificar áreas que requieren intervenciones de mejora y permanencia en el puesto.	1- Estratégica	Elaborar conjuntamente las metas del área entre superiores jerárquicos y personal.	1- Todo el personal	17/04/2023	15/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación cualitativa y cuantitativa Reunión programada (personales y/o colectivas) 	115 - Evaluación del desempeño	59 - Liderazgo		Alto
17	7 - Monitorear que las capacitaciones que los servidores públicos requieren para mejorar su desempeño laboral, produzcan los efectos deseados en sus actividades o en los puestos, áreas o Institución, para el logro de las metas establecidas.	2- Operativa	Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva y resolución de problemas,	1- Todo el personal	17/04/2023	30/06/2023	29/09/2023	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Taller de retroalimentación, con dinámica de juegos 	112 - Capacitación	6 - Comunicación	59 - Liderazgo	Medio
18	7 - Monitorear que las capacitaciones que los servidores públicos requieren para mejorar su desempeño laboral, produzcan los efectos deseados en sus actividades o en los puestos, áreas o Institución, para el logro de las metas establecidas.	2- Operativa	Difundir el Programa Anual de Capacitación, con las acciones comprometidas, participantes y presupuesto. Así mismo, informar de los avances obtenidos en comparación con el ejercicio anterior.	1- Todo el personal	17/04/2023	10/05/2023	30/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> Correo masivo Encuesta del impacto de tus necesidades de capacitación 	112 - Capacitación			Medio
19	8 - Alentar a los colaboradores y poner en evidencia su buen desempeño y resultados que generen dentro del Instituto, con el fin de generar una excelente participación dentro de él y lograr las metas planteadas	1- Estratégica	Crear un tablero virtual donde se muestren los logros institucionales y/o los del área y/o los de cada persona	1- Todo el personal	17/04/2023	15/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Página Intranet (reconocimiento al empleado del mes y coordinación del mes) 	1 - Reconocimiento laboral			Alto
20	8 - Alentar a los colaboradores y poner en evidencia su buen desempeño y resultados que generen dentro del Instituto, con el fin de generar una excelente participación dentro de él y lograr las metas planteadas	2- Operativa	Entrevistar a las personas servidoras públicas con mayor antigüedad en la institución y/o con los mejores resultados en la evaluación del desempeño y/o trayectoria.	1- Todo el personal	17/04/2023	16/05/2023	30/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista Correo Masivo Portal de Integridad Pública 	1 - Reconocimiento laboral	115 - Evaluación del desempeño		Medio
21	8 - Alentar a los colaboradores y poner en evidencia su buen desempeño y resultados que generen dentro del Instituto, con el fin de generar una excelente participación dentro de él y lograr las metas planteadas	2- Operativa	Reconocer el esfuerzo que los prestadores de servicio externo (vigilancia, comedor, jardinería, mantenimiento y transporte) realizan para la aportación de la Institución	1- Todo el personal	17/04/2023	18/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Correo masivo Constancias 	1 - Reconocimiento laboral	8 - Calidad de vida laboral		Medio

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Aline Miranda Nieto

Coordinadora de Administración y Finanzas

Fecha : 18 de Abril de 2023

CRITERIO 9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO



Analizando la efectividad de las PTCCO 2022, es decir, las prácticas cumplidas contra las registradas durante ese año, cabe señalar que para la evaluación de la efectividad se consideraron como prácticas cumplidas, aquellas que rebasaron el 80% de lo programado.

Las acciones programadas para el ejercicio 2022 fueron atendidas en su totalidad, como se detalla a continuación.

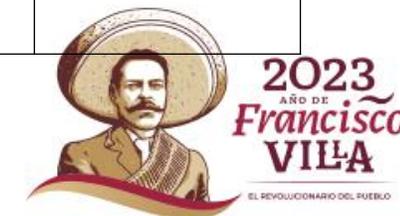
Objetivos estratégicos	Acciones cumplidas	Estatus	% de efectividad
Servicio Profesional de Carrera			
1 - Fomentar el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos, y en la cultura de los servidores públicos, contar con personas servidoras públicas con vocación para el servicio público, evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos y de esta forma, garantizar los principios de legalidad, equidad, competencia por mérito, imparcialidad y equidad de género en la ocupación de los cargos públicos	Elaboración de cuestionario de percepción sobre el Servicio Profesional de Carrera	Cumplida al 100%	98.90%
1 - Fomentar el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos, y en la cultura de los servidores públicos, contar con personas servidoras públicas con vocación para el servicio público, evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos y de esta forma, garantizar los principios de legalidad, equidad, competencia por mérito, imparcialidad y equidad de género en la ocupación de los cargos públicos	Elaboración del Manual de procesos y procedimientos del Servicio Profesional de carrera	Cumplida al 100%	98.90%



CRITERIO 9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO



Objetivos estratégicos	Acciones cumplidas	Estatus	% de efectividad
Servicio Profesional de Carrera			
1 - Fomentar el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos, y en la cultura de los servidores públicos, contar con personas servidoras públicas con vocación para el servicio público, evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos y de esta forma, garantizar los principios de legalidad, equidad, competencia por mérito, imparcialidad y equidad de género en la ocupación de los cargos públicos	Capacitación al personal del IMT, interesado en formar parte del Servicio Profesional de Carrera	Cumplida al 100%	98.90%
1 - Fomentar el cambio en los sistemas del proceso de administración de los recursos humanos, y en la cultura de los servidores públicos, contar con personas servidoras públicas con vocación para el servicio público, evitar la discrecionalidad en la ocupación de los puestos públicos y de esta forma, garantizar los principios de legalidad, equidad, competencia por mérito, imparcialidad y equidad de género en la ocupación de los cargos públicos	Difusión de vacancias del Servicio Profesional de Carrera	Cumplida al 100%	98.90%
Equidad y género			
2 - Disminuir la brecha de género laboral en puesto directivo, a partir del fomento de la promoción interna de mujeres a puestos directivos.	Fomentar la paridad de género en la designación de nombramientos en mandos directivos de la Administración Pública Federal, a partir de acciones positivas como contratación o promoción de mujeres en puestos operativos	Cumplida al 100%	100%
Reconocimiento Laboral			
3 - Garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos del Instituto, a partir del reconocimiento institucional al personal del alto desempeño de los trabajadores(as) del IMT, a través del otorgamiento de estímulos y recompensas.	Reconocer el alto desempeño de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Instituto Mexicano del Transporte, mediante entrega de reconocimientos institucionales, así como con estímulos y recompensas al personal de excelencia.	Cumplida al 100%	89.59%



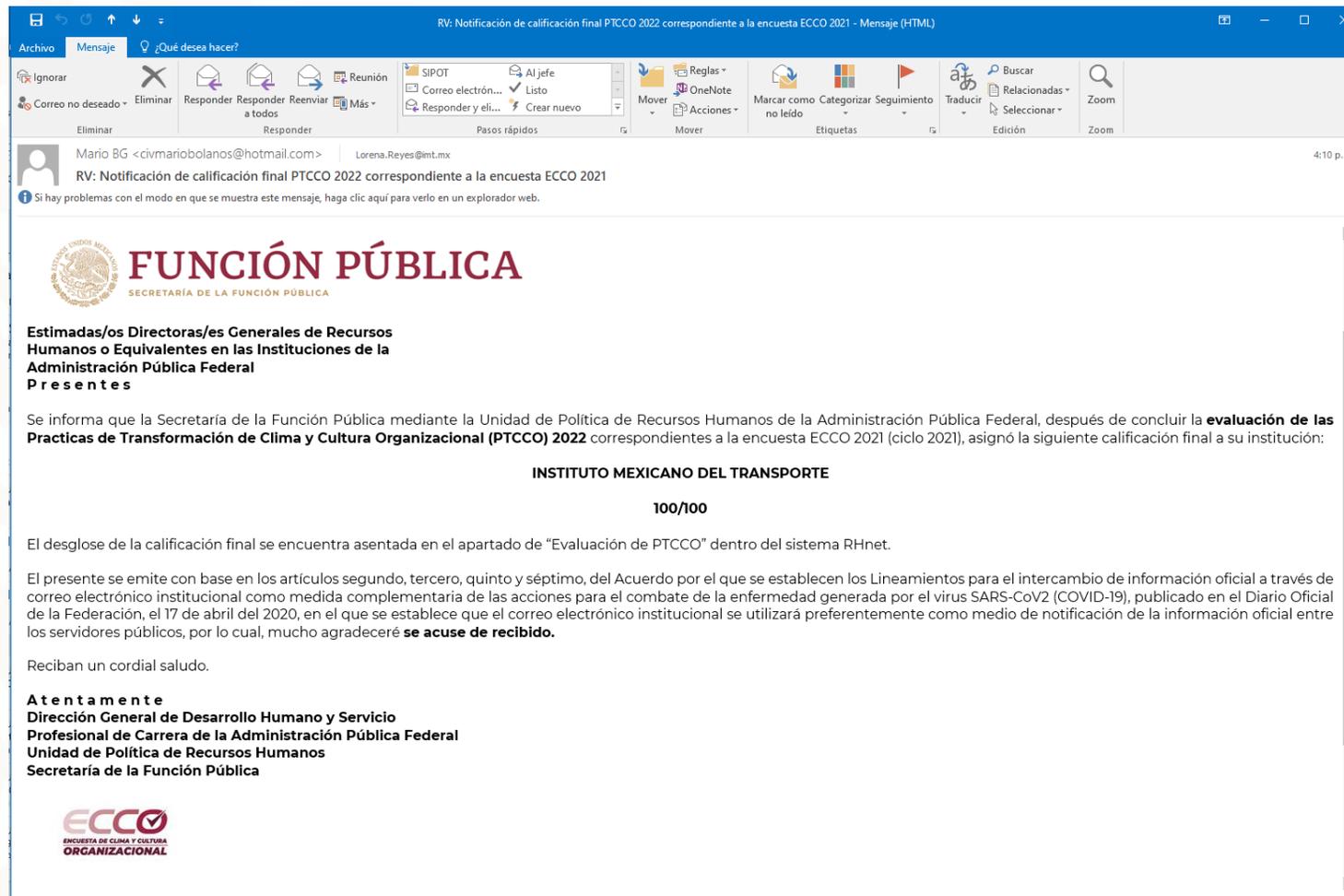
CRITERIO 9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO



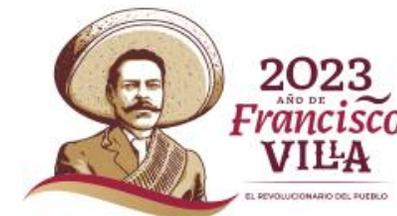
Objetivos estratégicos	Acciones cumplidas	Estatus	% de efectividad
Elaboración y Trabajo en equipo			
4 - Integrar a los diferentes equipos de trabajo que conforman el Instituto Mexicano del Transporte a través de actividades que fomenten el trabajo en equipo, la eficacia, la eficiencia y la economía en el desarrollo de sus actividades diarias en el ámbito de sus responsabilidades.	Programar, ejecutar e invitar a participar al personal en actividades de integración que fomenten el trabajo en equipo, la eficacia, eficiencia y economía en el quehacer de sus actividades.	Cumplida al 100%	100%
Capacitación especializada y desarrollo			
5 - Sensibilizar y capacitar al personal del IMT sobre la importancia de generar ambientes laborales libres de violencia laboral y de género	Difundir material a través de medios electrónicos al personal del IMT, relacionado con temas de violencia laboral y de género, y de sus efectos en la productividad de los colaboradores que la padecen. Así mismo, programar cursos con temas de equidad entre mujeres y hombres u hostigamiento y acoso sexual	Cumplida al 100%	87.82%



CRITERIO 9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO



Para el ejercicio 2022, la Secretaría de la Función Pública, le otorgo a este instituto una calificación de 100/100, en las PTCCO 2022



CRITERIO 10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS PTCCO



Los resultados de la ECCO 2022, se difundirán a través de los diferentes medios digitales del Instituto Mexicano del Transporte, los cuáles son:

- Correo Institucional: Dirigido a todo el personal
- Portal de Integridad (apartado ECCO) el cuál podrá ser visitado en la siguiente liga <https://www.gob.mx/imt/documentos/clima-laboral-238541>, y comparar los resultado con años anteriores.





2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

ECCO 2022

Las prácticas de transformación forman parte de las acciones que nos permitirán mejorar a la Administración Pública Federal y lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor a todo el pueblo de México.

“Medir para Actuar, Actuar para Mejorar”



COMUNICACIONES
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

