

MARZO 2024



RESULTADOS ECCO 2023

INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

PTCCO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

ECCO

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

2023



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA, COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



OBJETIVO



RESULTADOS ECCO 2023



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.

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.



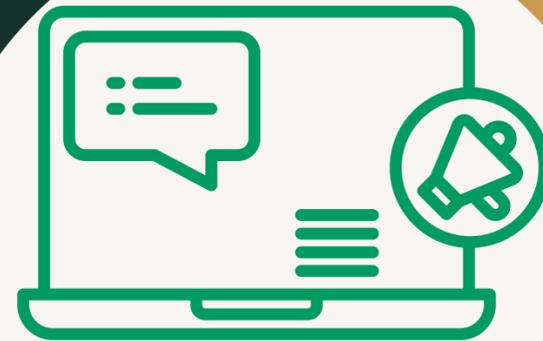
Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO, por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual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

ETAPAS



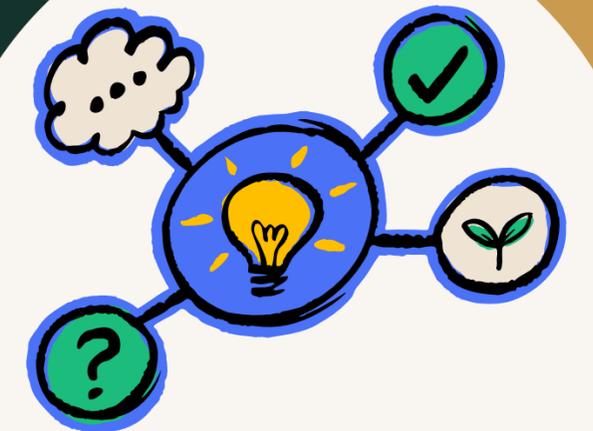
Planeación



Aplicación



Resultados



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

ÍNDICE (CRITERIOS)

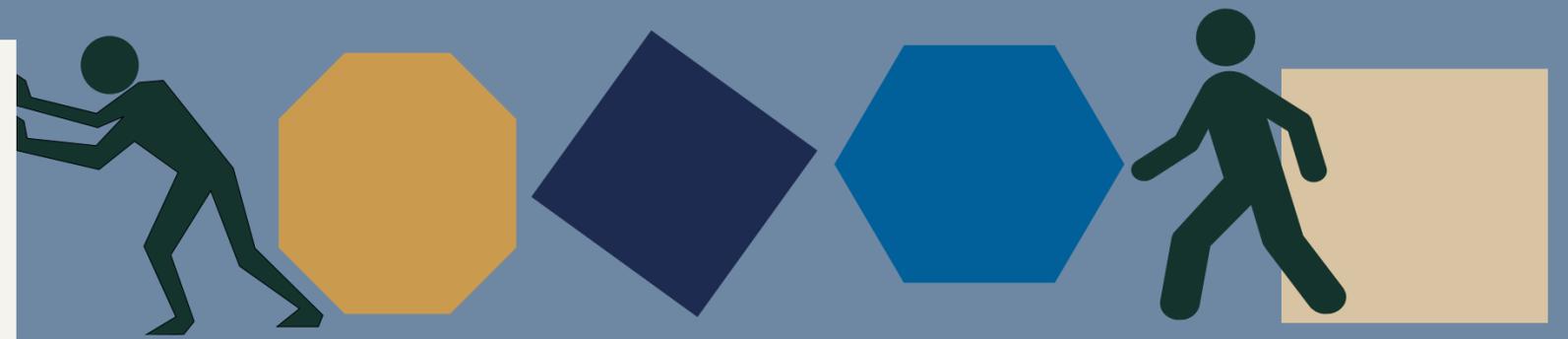


RESULTADOS ECCO 2023



1

ANÁLISIS CUANTITATIVO



RESULTADOS ECCO 2023



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE



¿La persona encuestada es? / 2023



Análisis

Estadística basada a 166 encuestas, en la que muestra que el 62.7% del personal del IMT pertenece al sexo masculino, mientras que el 37.3% pertenece al sexo femenino, representando una diferencia del 5.7 más de sexo masculino y 5.7 menos de sexo femenino.

Interpretación

El análisis nos indica que en el 2023, hubo más hombres laborando en la institución, aun cuando existió rotación de personal, a comparación con el año 2022.

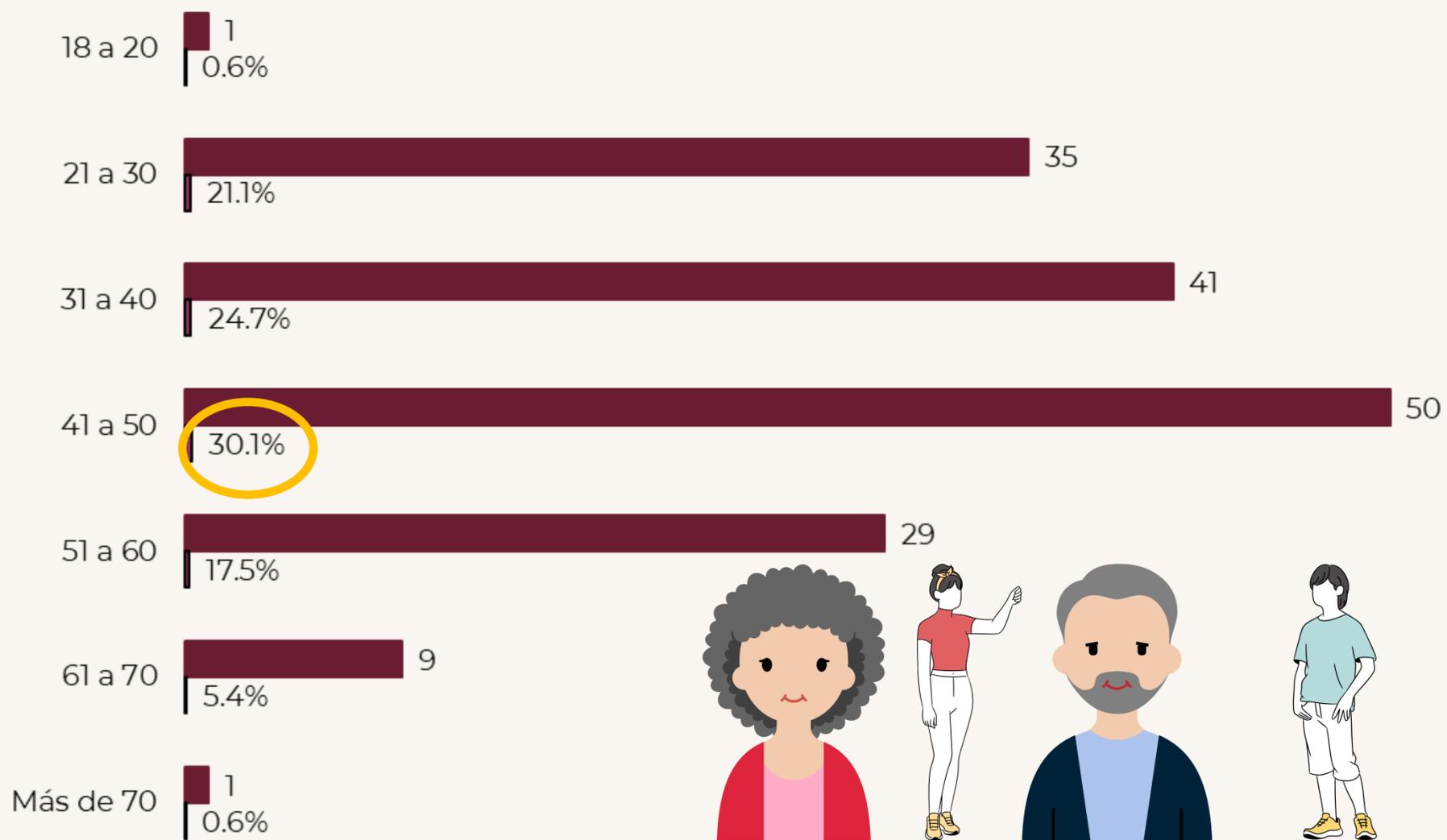


RESULTADOS ECCO 2023



EDAD

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2023



Análisis

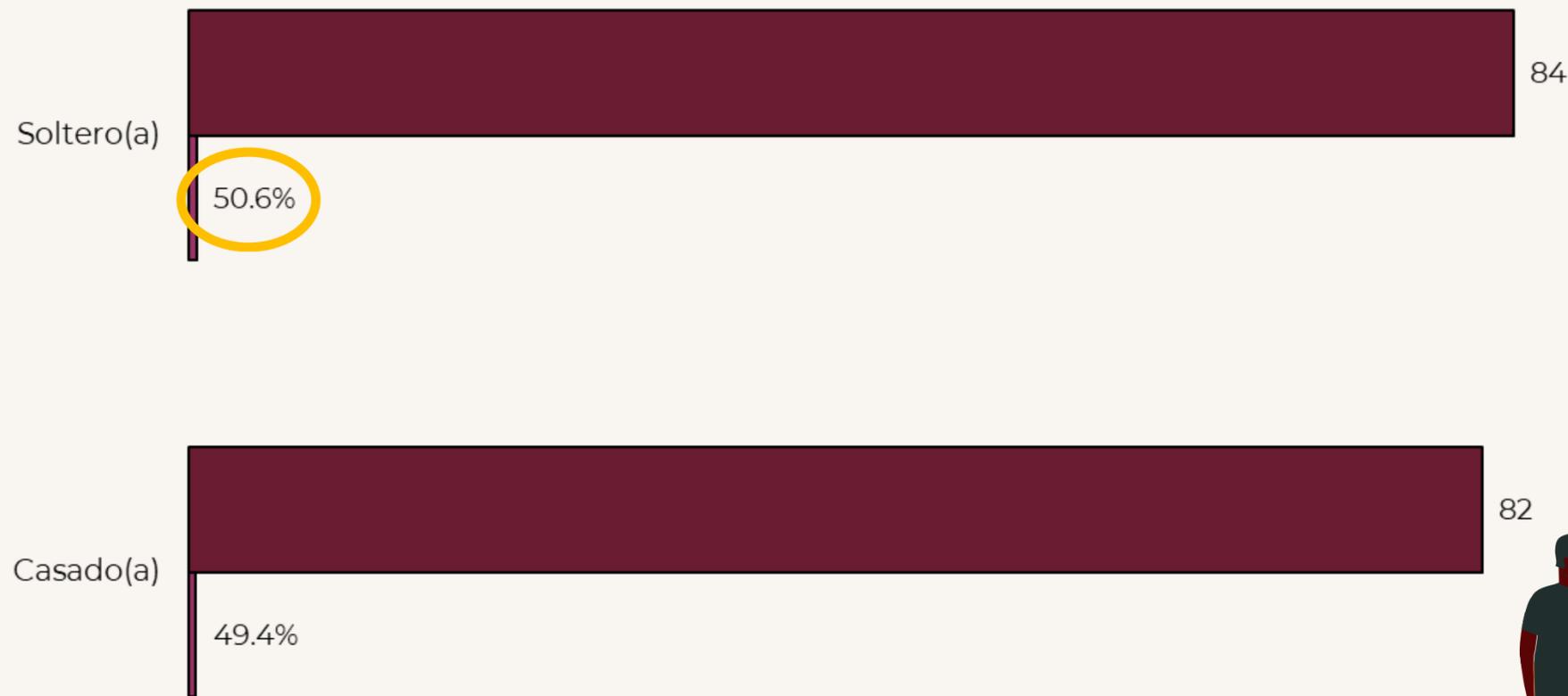
El 54.8% del personal se encuentra entre los 31 y 50 años de edad, porcentaje menor que, en el año 2022, sin embargo, en el rango de 41 y 50 años es donde hubo un mayor porcentaje de encuestas recibidas.

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

¿Su estado civil es? / 2023

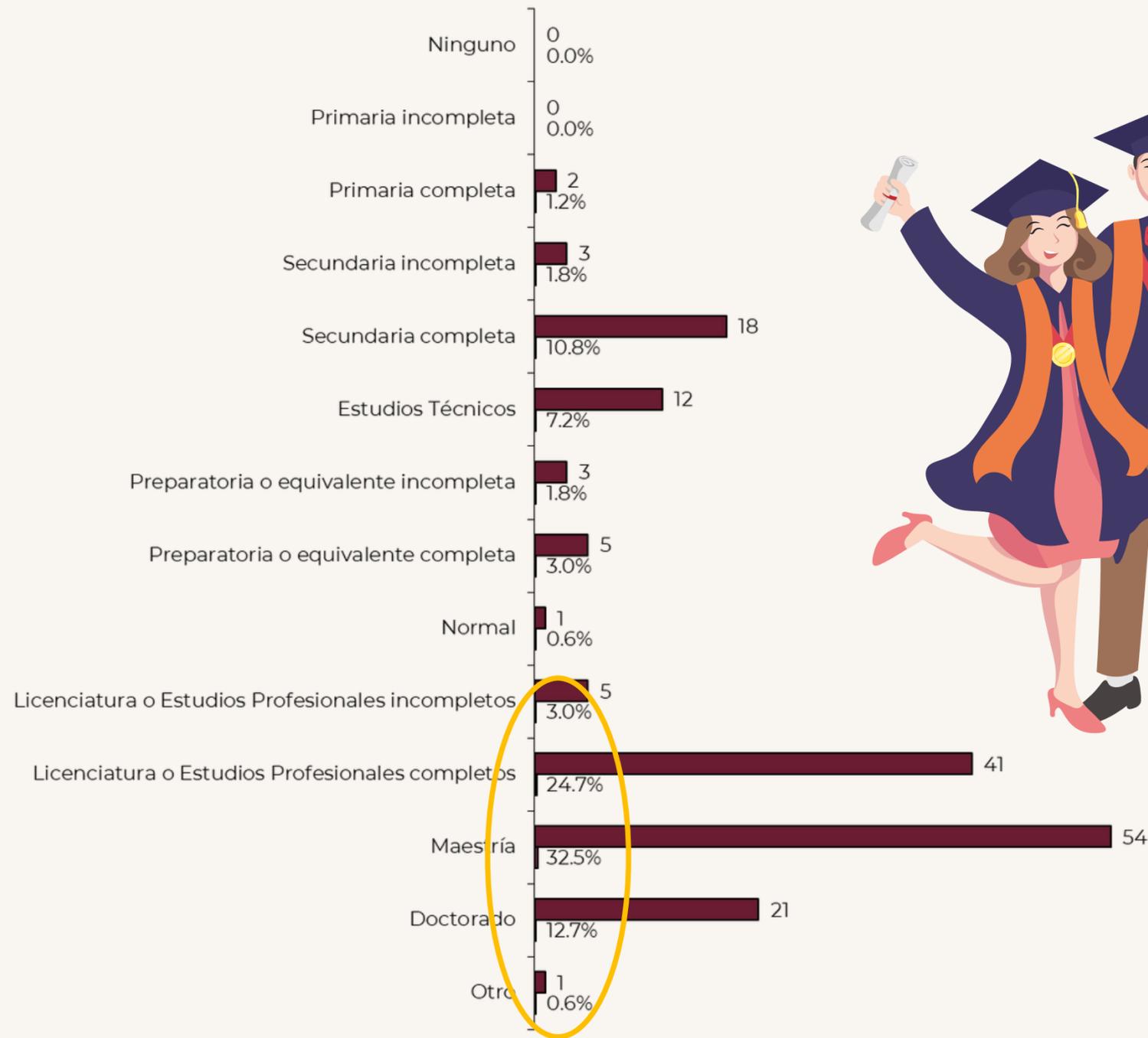


Análisis

El personal que se encuentra soltero (a) aumentó un 5.6% a comparación del año 2022, siendo este el 50.6% del personal del IMT que se encuentran entre los 18 y 30 años de edad; El 49.4% ya tiene compromisos familiares, disminuyendo un 5.6% a comparación del 2022.



¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



Análisis

El 70.5% del personal del IMT tiene un nivel escolar completo de licenciatura, maestría, doctorado, entre otros, aumentando un 10.5% en comparación al año 2022; el 29.4% del personal no concluyó sus estudios, disminuyendo un 10.6% a comparación del 2022.

Interpretación

Se puede observar que el personal que no tenía concluido sus estudios continúa preparándose, incluyendo aquellos que ya han terminado con la licenciatura.



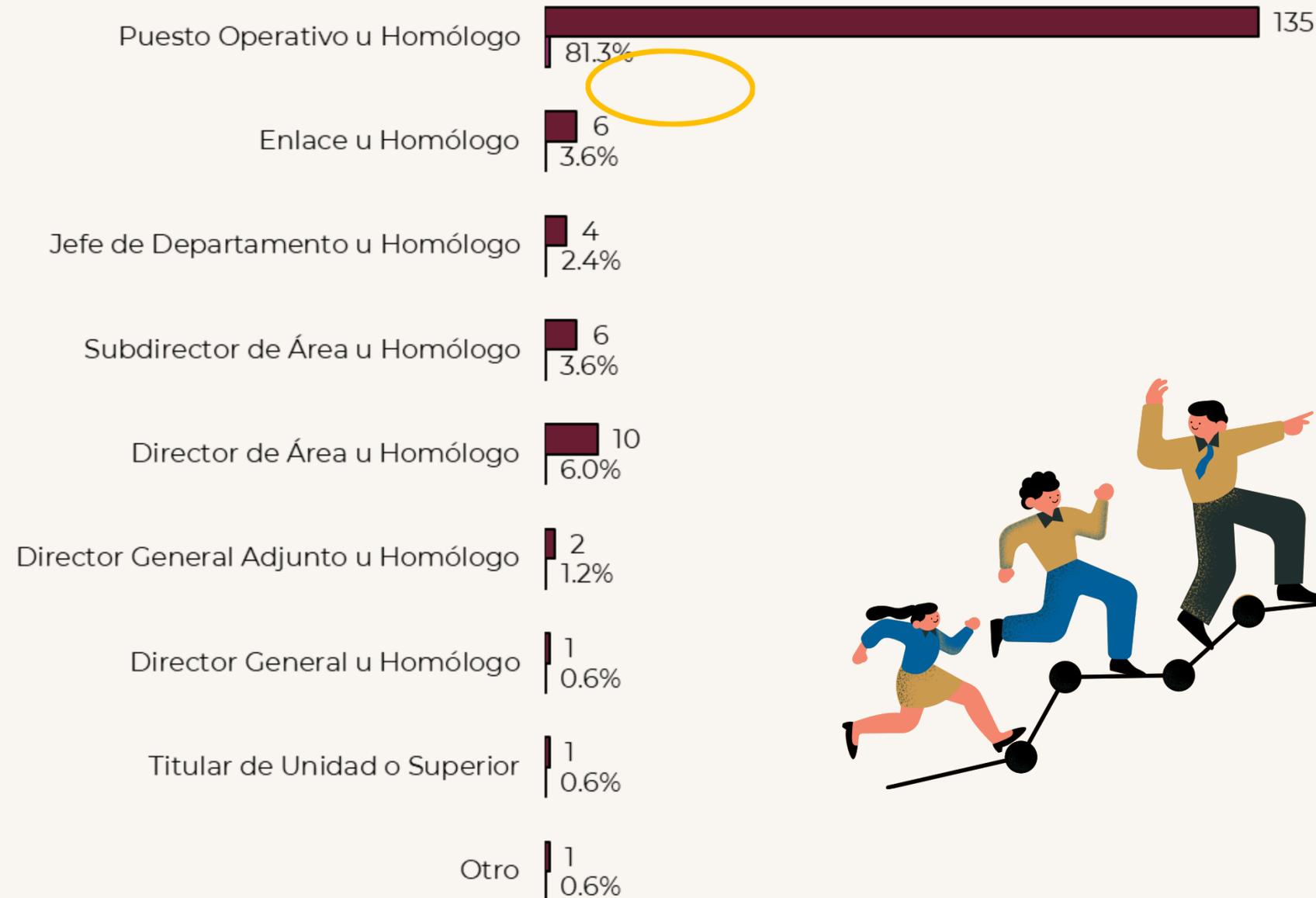
RESULTADOS ECCO 2023



INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE

NIVEL DE PUESTO

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



Análisis

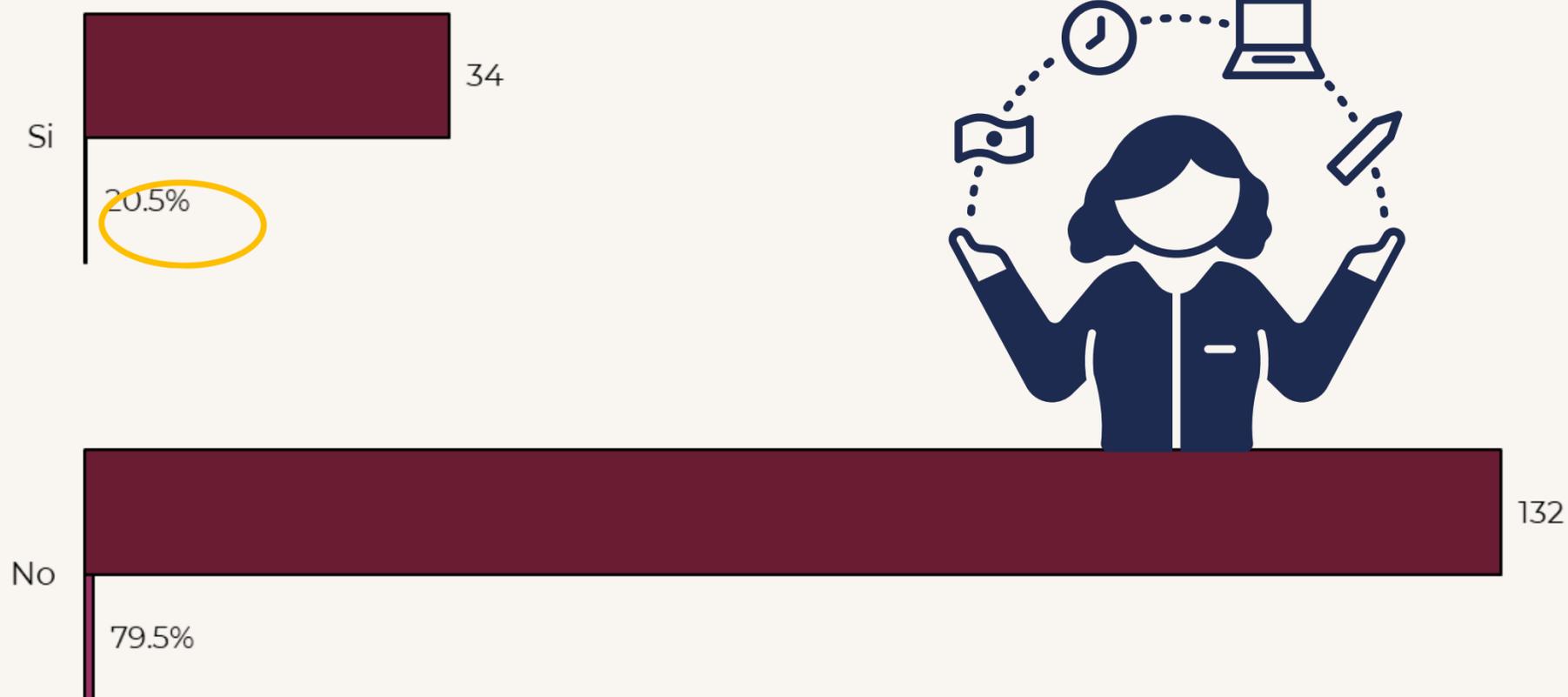
El 81.3% de las personas que respondieron la encuesta tienen un nivel de puesto operativo u homólogo, aumentando un 2.3% a comparación del 2022, mientras que el 20.4% corresponde al personal con un nivel de mando, disminuyendo un 0.6% a comparación del 2022.

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 y solo un 20.4% en puestos de mando. Esto de acuerdo a las plazas autorizadas y a la estructura de la Institución.

SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023



Análisis

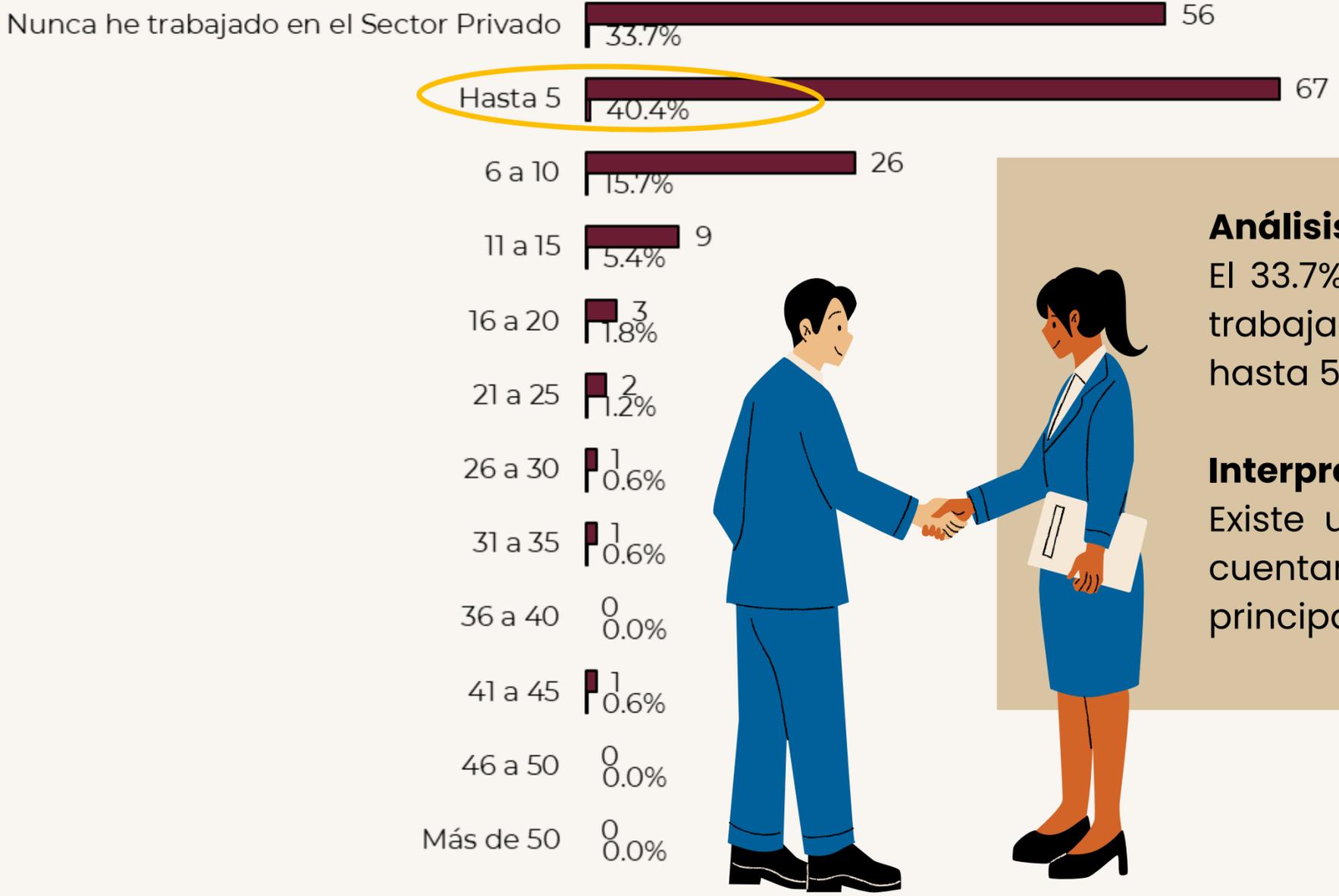
El 20.5% del personal que respondió la encuesta, pertenecen al sistema de profesionalización, en nivel de jefatura de departamento y hasta Director General, porcentaje mayor en comparación al 2022.

Interpretación

Se puede observar que hay un 79.5% (132 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.

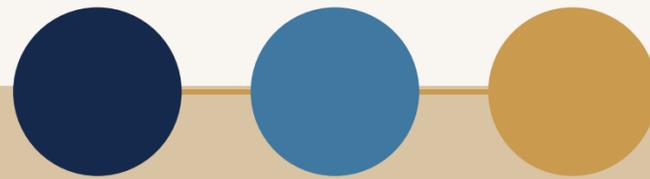
AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



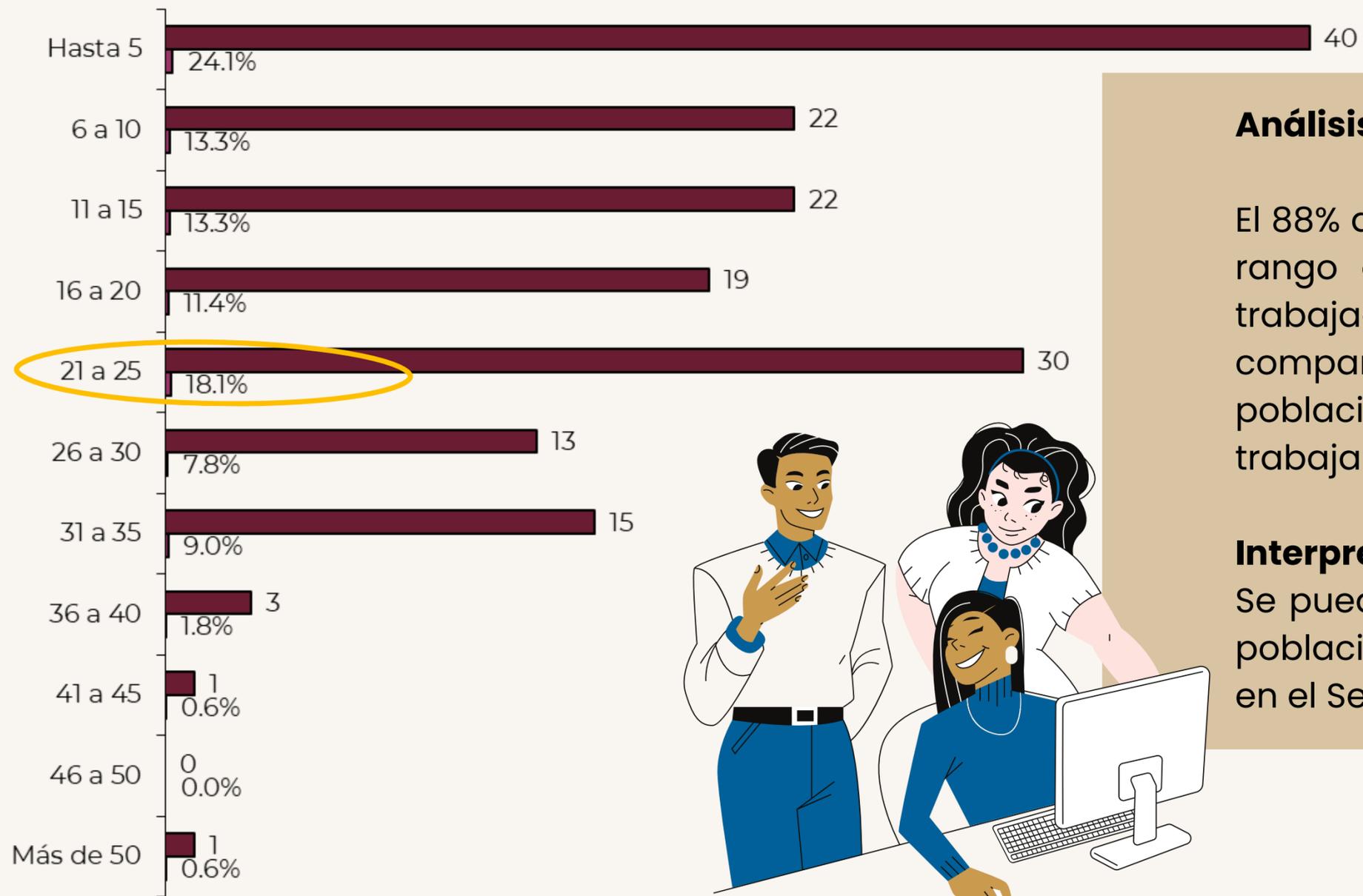
Análisis
 El 33.7% del personal que respondió la encuesta nunca ha trabajado en sector privado, mientras que el 40.4% tiene hasta 5 años, aumentando un 3.4% a comparación del 2022.

Interpretación
 Existe un total de 21.10% de los trabajadores del IMT que cuentan con experiencia en el Sector Privado, principalmente en el rango de 6 y 15 años.



AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023



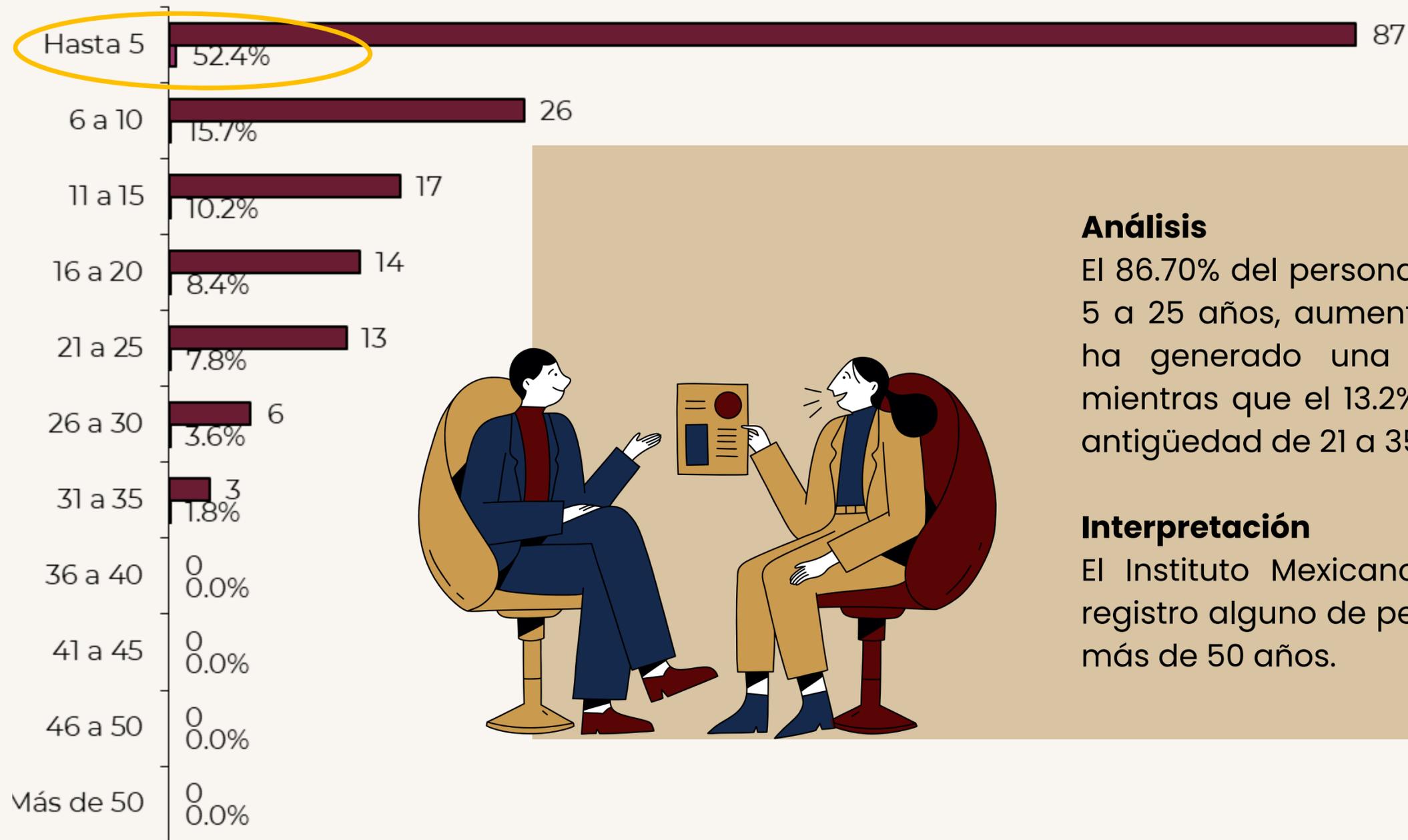
Análisis

El 88% del personal de este IMT que se encuentra en un rango de los 5 y los 30 años, señalaron que han trabajado en el sector público, disminuyendo un 2% a comparación del 2022. Existe un alto porcentaje de la población activa del IMT que tiene de los 21 a 25 años trabajando en el sector público.

Interpretación

Se puede observar que existe un alto porcentaje de la población activa del IMT con 26 a 35 años trabajando en el Sector Público.

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2023



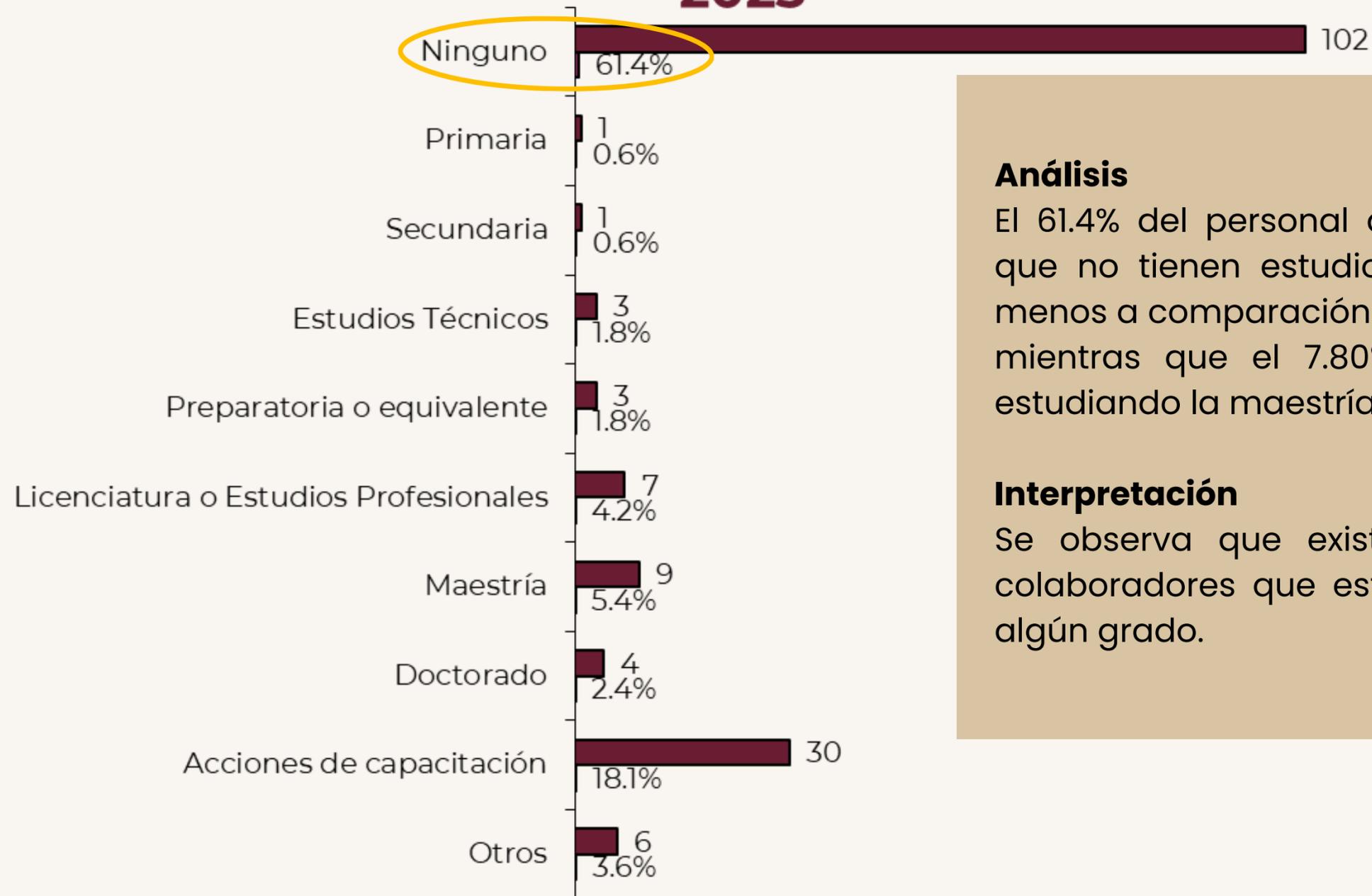
Análisis

El 86.70% del personal del IMT tiene una antigüedad de 5 a 25 años, aumentando un 20.40% de personal que ha generado una antigüedad de hasta 5 años, mientras que el 13.2% del personal ya cuenta con una antigüedad de 21 a 35 años.

Interpretación

El Instituto Mexicano del Transporte no cuenta con registro alguno de personal con rango de años de 36 a más de 50 años.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023

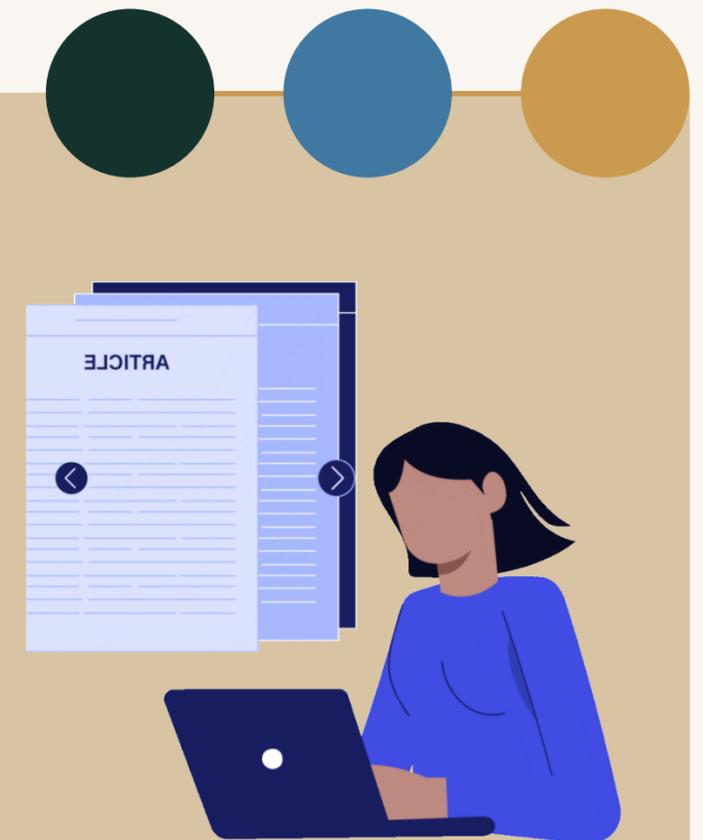


Análisis

El 61.4% del personal del IMT respondió que no tienen estudios actuales, 10.6% menos a comparación del ejercicio 2022, mientras que el 7.80% se encuentran estudiando la maestría y doctorado.

Interpretación

Se observa que existe un 37.30% de colaboradores que están cursando por algún grado.

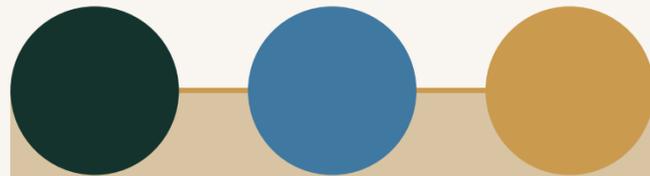




ANÁLISIS CUALITATIVO

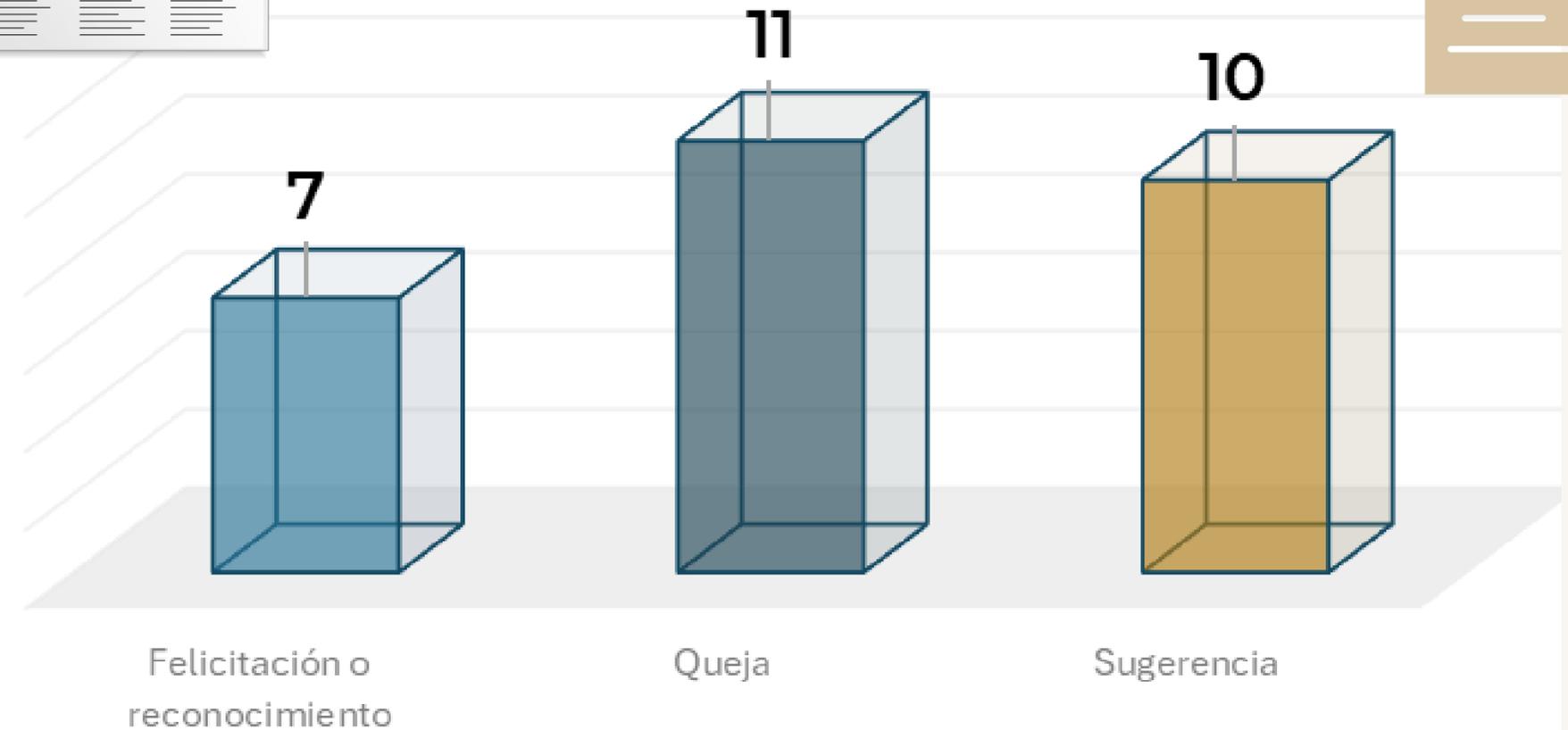
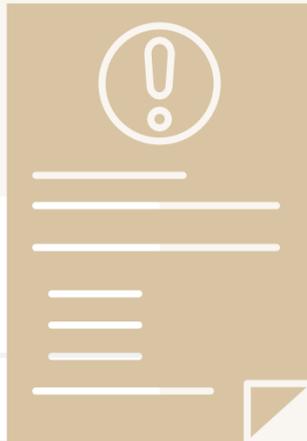
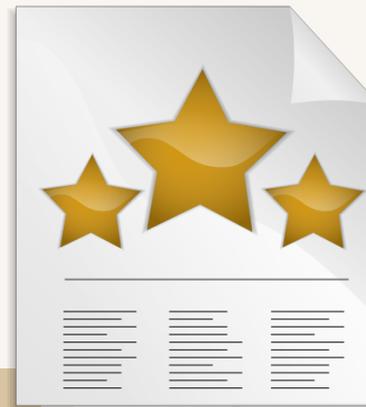
2

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Análisis

En la ECCO 2023 se formularon 28 comentarios, de los cuales el 25% fueron felicitación o reconocimiento, el 39.9% sugerencias y el 35.71% quejas. Los comentarios positivos son una prueba de que estamos en un buen camino y que estamos llevando bien las cosas.



COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

TIPO DE COMENTARIO	TOTAL DE RESPUESTAS	% DE PARTICIPACIÓN
Felicitación o reconocimiento	7	25.00
Queja	11	39.29
Sugerencia	10	35.71

Interpretación

De los comentarios recibidos se desprende claramente que las áreas deberían considerar las quejas y propuestas antes mencionadas en la medida de lo posible. Se implementarán mejores estrategias en el área de Recursos Humanos para implementar actividades que tendrán un impacto significativo en el IMT. En cuanto a la estructura de la encuesta, la Secretaría de la Función Pública es responsable de conducir y organizar dicha investigación en todas las instituciones.

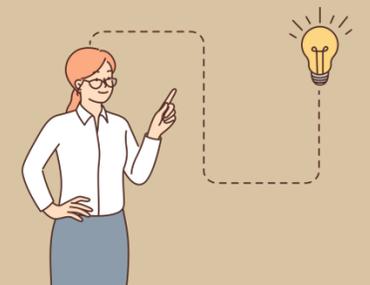
Las 7 felicitaciones o reconocimientos son para la Coordinación de Administración y Finanzas y la Secretaría de la Función Pública por promover actividades para mejorar el clima organizacional y crear un mejor ambiente laboral, tomando en cuenta la opinión de los servidores públicos, a través de la encuesta.



Las 11 quejas que manifestaron tienen relación con la contratación del personal, la carencia de habilidades gerenciales de los mandos, el acoso laboral y la evaluación de desempeño.



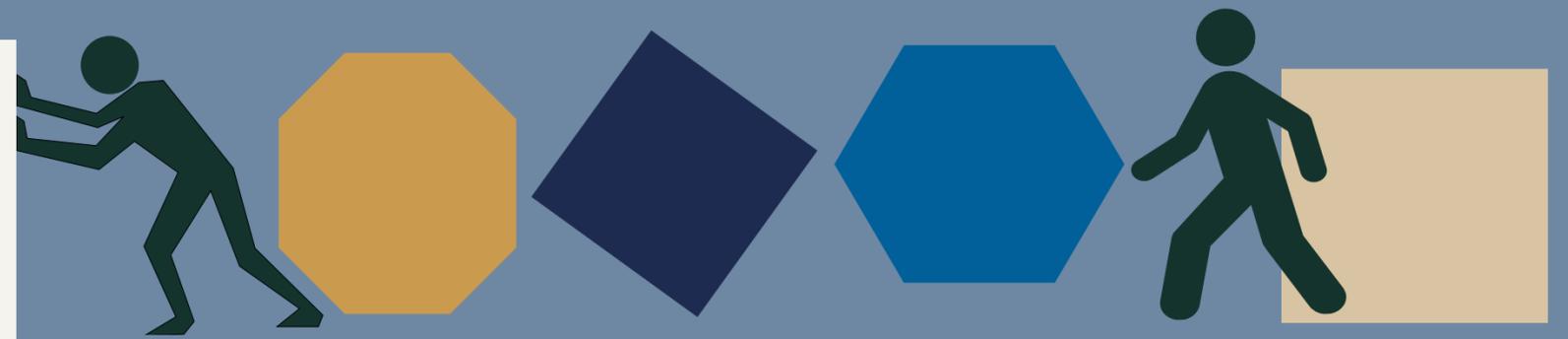
Por otra parte, existen **10 sugerencias** del personal sobre la estructura de la encuesta aplicada, las acciones implementadas para mejorar el clima laboral y el sistema del servicio profesional de carrera.



3

ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL APF, A NIVEL INTERINSTITUCIONAL Y, EN SU CASO, ENTRE ÁREAS CON EL AÑO ANTERIOR



RESULTADOS ECCO 2023



CUADRANTE	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 INSTITUCIÓN
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	79.5
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	79.2
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	82.3
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	77.1
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	79.5
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	79.0
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	74.5
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	79.3
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	84.9
INDICE GLOBAL	82.0 ↓	80.9 ↓	79.5 ↓

COMPARATIVO A NIVEL APF

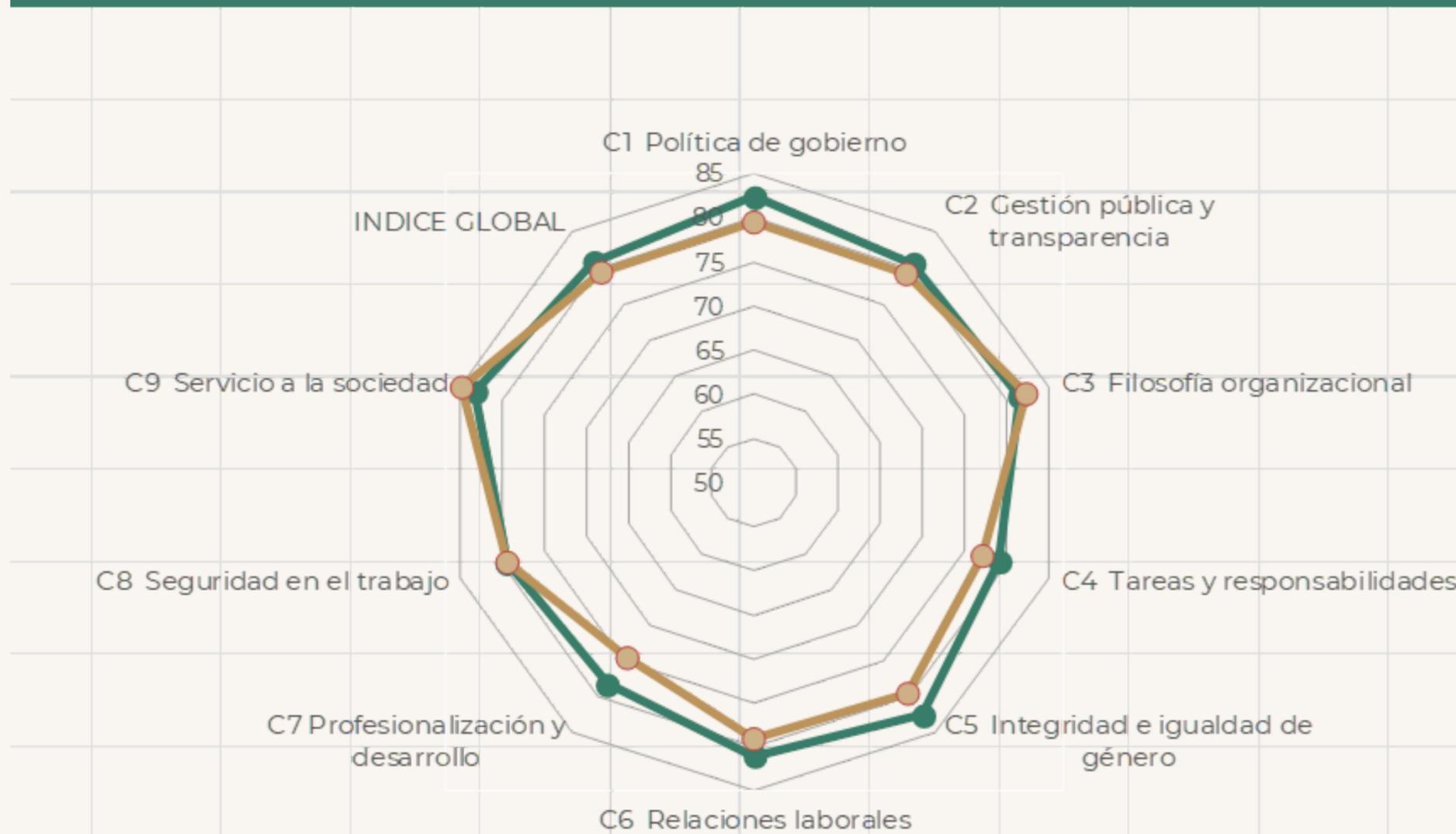
Análisis

Desde el ejercicio 2022, el cuadrante “C7 Profesionalización y desarrollo” ha sido el más bajo calificado a nivel APF, para el 2023 bajó su calificación a 78.3 una diferencia de 0.40. El IMT no fue la excepción, ya que estuvo por debajo con una diferencia de 3.80, siendo este el cuadrante más bajo calificado a nivel IMT, seguido de los cuadrantes C4 Tareas y responsabilidades, C6 Relaciones laborales, C2 Gestión Pública y Transparencia, y C8 Seguridad en el trabajo; por lo que el índice global fue de 79.50, por debajo del índice APF 2022 y 2023 y por el índice de la institución del año 2022.

Interpretación

Derivado de lo anterior, la mayoría de los cuadrantes estuvieron por debajo del índice APF 2022 y 2023, y del índice institución 2022, lo que nos indica que se tiene que hacer un mayor esfuerzo para trabajar en aquellos que resultaron menor calificado

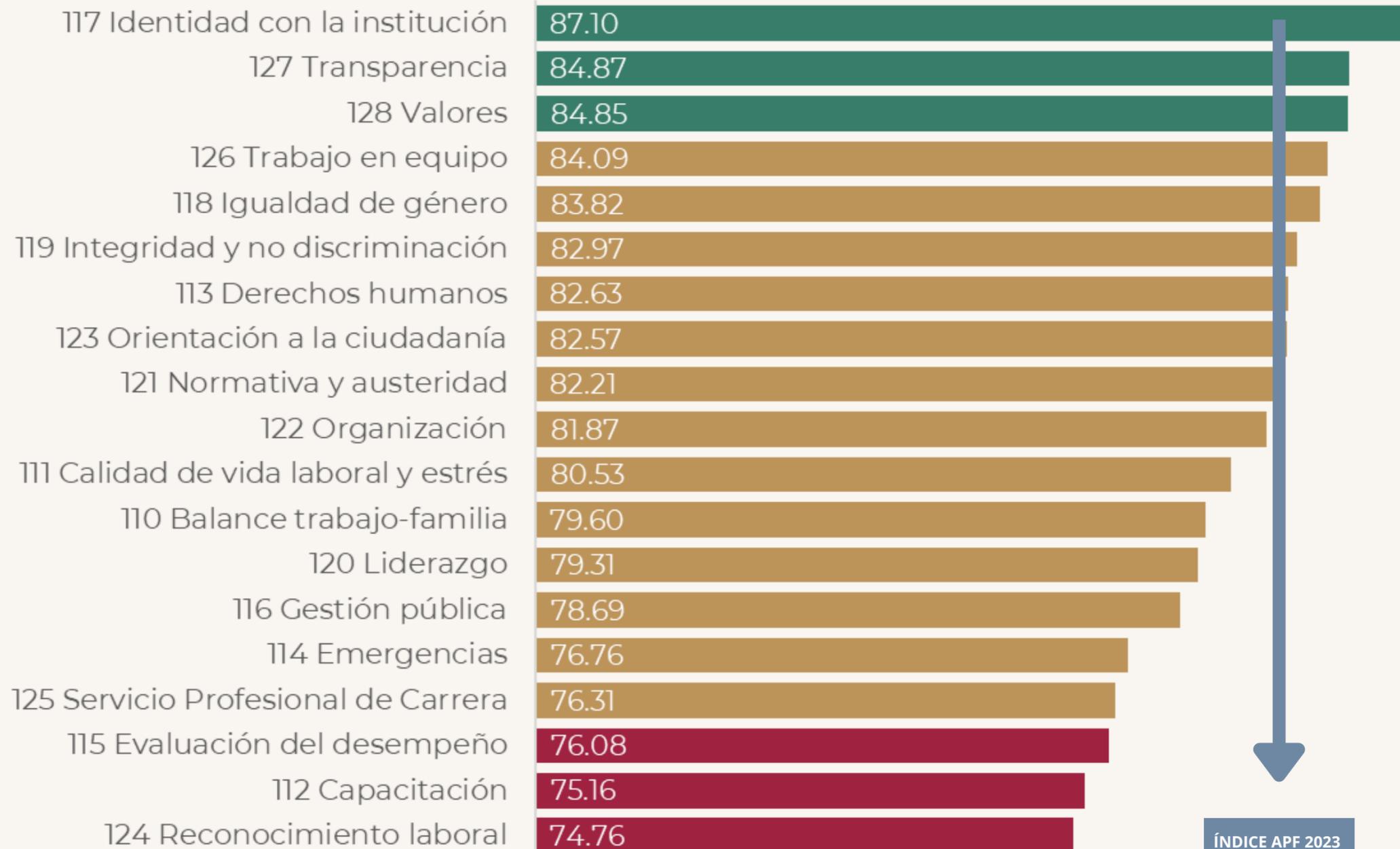
Radiales APF 2023 - Institución 2023



Análisis

El radial por cuadrante comprueba que en la mayoría de los factores, la institución estuvo por debajo en las calificaciones obtenidas en la ECCO 2023 en comparación del índice global de la APF. También, nos permite identificar los cuadrantes a considerar como áreas de oportunidad (Profesionalización y desarrollo, seguridad en el trabajo y tareas y responsabilidades) en el diseño de las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2024.

COMPARATIVO POR FACTOR



ÍNDICE APF 2023
80.9

Análisis:

En el comparativo por factores se puede observar que el factor "Reconocimiento laboral" tiene la puntuación más baja con 74.76, lo mismo pasa con capacitación y evaluación del desempeño salieron con puntuaciones bajas de 75.16 y 76.08.

Interpretación:

Es importante resaltar que a pesar de que los factores reconocimiento laboral, capacitación y evaluación del desempeño, fueron los más bajos evaluados, aumentó 3, 3.04 y 3.10, en comparación con el ejercicio 2022. Lo que nos indica que las actividades desarrolladas durante el ejercicio 2023 lograron un ligero impacto en el IMT.

FACTORES MEJOR EVALUADOS



FACTOR	DESCRIPTORES
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.
126 TRABAJO EN EQUIPO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.
127 TRANSPARENCIA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.
128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas 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.

Análisis

Los factores mejor calificados fueron: Identidad con la Institución 87.10, Transparencia 84.87, Valores 84.85 y trabajo en equipo 84.09, lo que se interpreta como un gran logro de acciones que se han realizado a manera de sensibilizar e informar al personal del IMT

FACTORES MAL EVALUADOS



FACTOR	DESCRIPTORES
112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.
114 EMERGENCIAS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.
125 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.

Interpretación

En el comparativo por factor se puede observar que, Reconocimiento laboral, capacitación, evaluación del desempeño y Servicio Profesional de Carrera fueron los más bajos calificados, sin embargo, es importante resaltar que a pesar de ello, los tres primeros factores aumentaron su calificación en 3, 3.04 y 3.10, en comparación con el ejercicio 2022, a pesar de ello el servicio profesional de carrera disminuyó en 1.29.



COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023

Global APF 2023 **80.9**

Promedio factor 2023 **79.2**

438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o...

80.3

437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.

74.3

436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.

75.5

435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

84.5

434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).

81.1

Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 1.7, aunque mejor evaluada a diferencia del 2022

Interpretación:

Las personas encuestadas indicaron que no se les informa sobre las prestaciones a las que tienen derecho, es importante precisar que las prestaciones siguen siendo las mismas autorizadas en 2017, por lo que, ya es de conocimiento de todos.

COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, y por debajo en comparación con el año 2022, con una diferencia de 2.67.

Interpretación:

El personal se siente satisfecho con su trabajo, ya que sus actividades que llevan a cabo durante el día les generan desafíos, sin embargo, tienen la sensación de que el sueldo no corresponda con las tareas que llevan a cabo, ni que éste les brinda ayuda para cubrir sus gastos, incluyendo deudas de forma quincenal.





COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



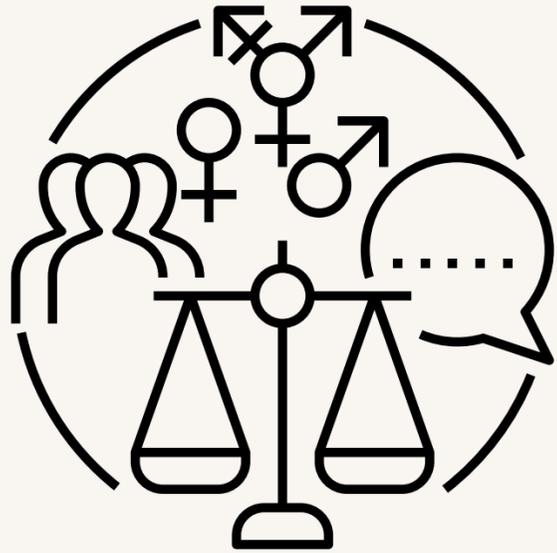
Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 5.10, resultado mejor evaluado a comparación del ejercicio 2022.

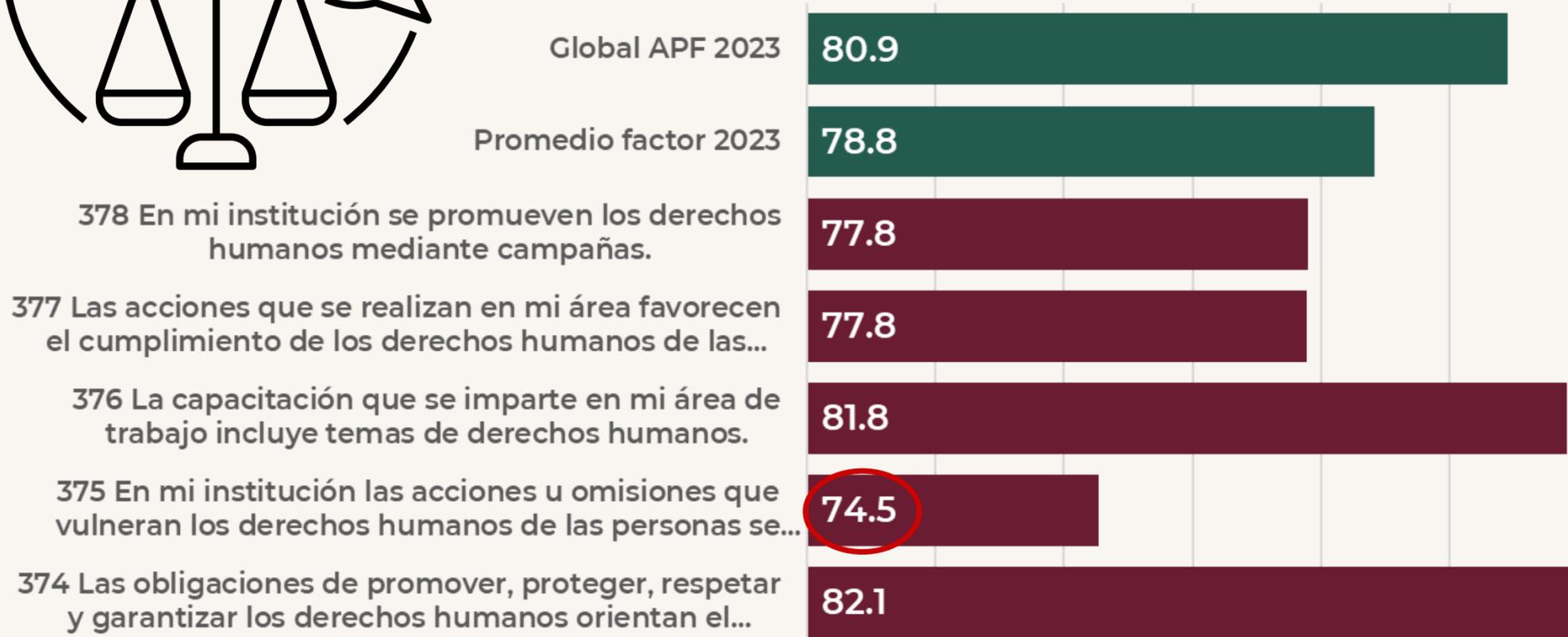
Interpretación:

El personal del IMT dice no recibir capacitación en relación con las actividades que se deben realizar en su área, sin embargo, desde el 2023 se ha priorizado las acciones de capacitación técnicas y durante el 2024 el PAC del IMT, tiene comprometidas el 90% de acciones técnicas.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023 y por debajo de nuestro factor evaluable en el año 2022 con una diferencia de 1.89.

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, causando un bajo nivel de confianza en los Servidores Públicos.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 114 EMERGENCIAS / 2023

Global APF 2023

80.9

Promedio factor 2023

77.3

487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos

53.0

433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.

82.2

431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).

84.3

430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.

89.2

Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 3, y 9.91 menor calificada en comparación con el ejercicio 2022.

Interpretación:

El personal del IMT respondió que no tienen los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses, lo que nos indica que no todos conocen la importancia de una educación financiera para el mejor aprovechamiento de los servicios y manejo del dinero, coadyuvando con ello a su bienestar y el de su familia.



COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 7.70 y con 0.22 por debajo del ejercicio 2022.

Interpretación:

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



COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 4.60 y con 0.79 por debajo del ejercicio 2022.

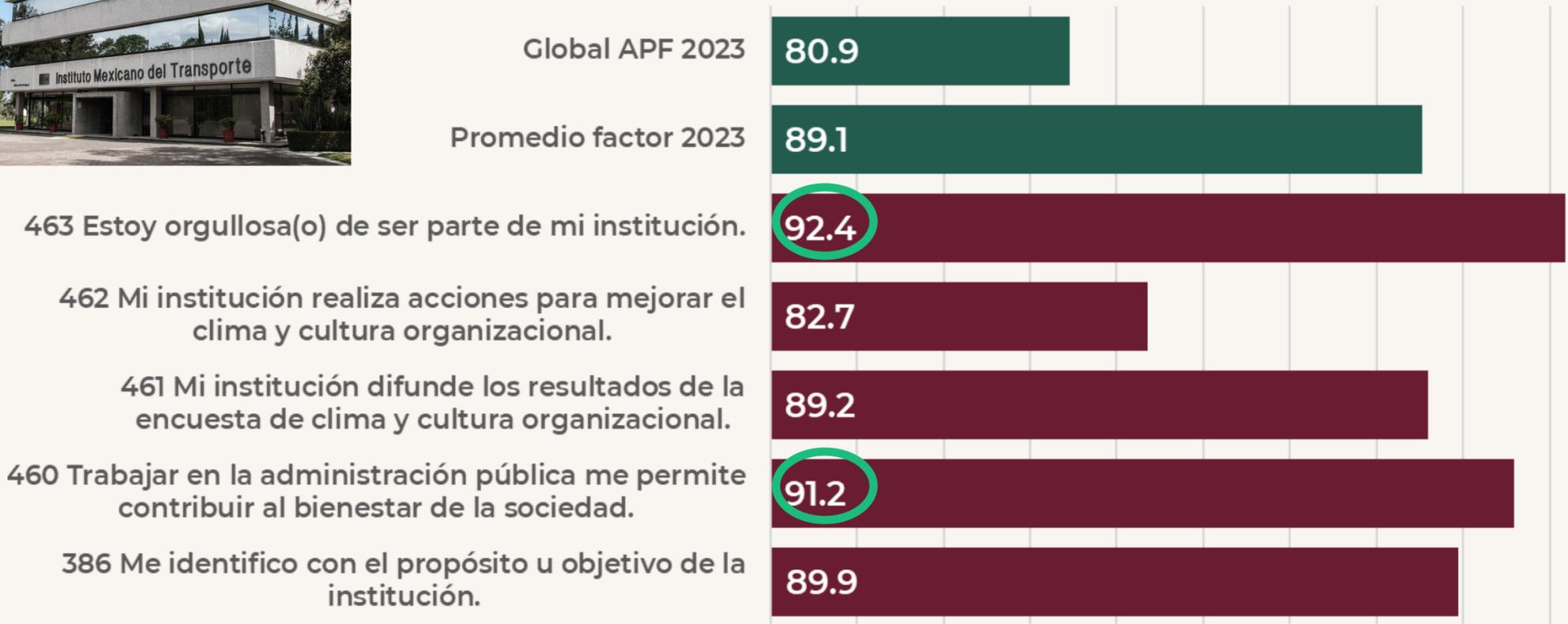
Interpretación:

El personal del IMT respondió que en su Institución el proceso para denunciar no es confiable, interpretando que los responsables no generan esa confianza en los Servidores Públicos, sin embargo, éstos no son denunciados ante las instancias correspondientes.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por encima del global APF 2023, y por encima del ejercicio 2022, con una diferencia de 8.20 y 3.72

Interpretación:

Se puede observar que las personas servidoras públicas del IMT se identifican con la institución y sienten orgullo de pertenencia, contribuyendo a los trabajos realizados en la Administración Pública, así mismo, reconocen la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.



COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por encima del global APF 2023, con una diferencia de 0.20, y por debajo del ejercicio 2022 con una diferencia de 1.39.

Interpretación:

El personal del IMT respondió que dentro de la institución existen colaboradores que acosan y hostigan sexualmente a las personas con quienes tienen trato; A pesar de que se continúa sensibilizando al personal en estos temas, la percepción sigue siendo la misma.



COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, y por debajo del ejercicio 2022, con una diferencia de 3 y 2.90

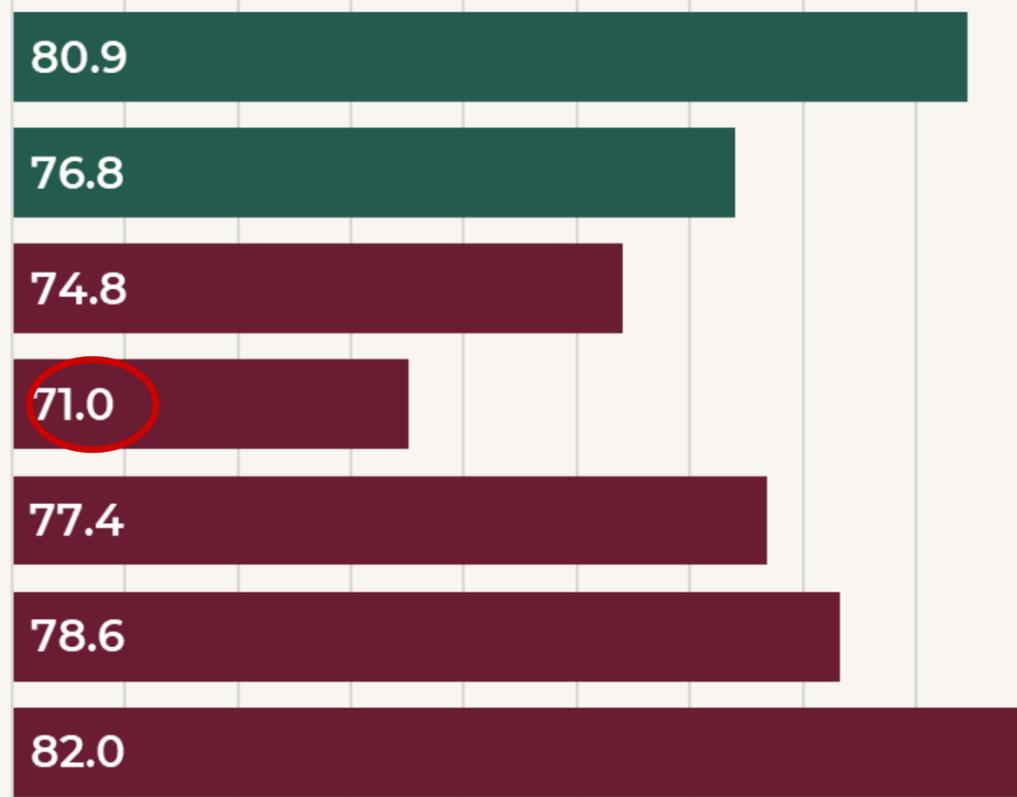
Interpretación:

El personal respondió que en su institución no se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios a determinadas personas, esto se interpreta como un área de oportunidad para los superiores jerárquicos, por lo que se deberá trabajar en mejorar la comunicación.



Factor 120 LIDERAZGO / 2023

- Global APF 2023
- Promedio factor 2023
- 448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de...
- 447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.
- 446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.
- 445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades,...
- 444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.



COMPARATIVO POR REACTIVOS

Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia del 4.10, y por debajo del ejercicio 2022, con una diferencia de 0.91

Interpretación:

El personal del IMT percibe que los superiores jerárquicos no son congruentes entre lo que dicen y hacen; reconociendo que quienes están a cargo de equipos de trabajo no fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y no reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas. Y a pesar de que se realizaron diferentes actividades para sensibilizar en este tema, el personal sigue teniendo la misma percepción.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



Análisis:
 Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una mínima diferencia de 0.6; sin embargo, resultó mejor calificada a diferencia del ejercicio 2022, con una diferencia de 0.40.

Interpretación:
 El personal respondió que en sus áreas de trabajo no implementan propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023

Global APF 2023



Promedio factor 2023



459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y...



388 En mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.



387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.



385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.



384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una mínima diferencia de 0.20, y por debajo del ejercicio 2022, con una diferencia de 1.28.

Interpretación:

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 en el proceso.

COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una mínima diferencia de 0.30, y por debajo del ejercicio 2022, con una diferencia de 0.50.

Interpretación:

El personal respondió que los trámites que se realizan dentro de la Institución no son simples, por lo que se deberá trabajar en simplificar los procesos observando la normatividad aplicable en cada materia.



COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 7.40; sin embargo, estuvo mejor evaluado a comparación del ejercicio 2022, con una diferencia de 1.90.

Interpretación:

Se observa que la diferencia de 1.90, ha generado un impacto positivo en el IMT, esto no indica que las actividades desarrolladas durante el ejercicio 2022 resultaron positivas para el personal.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2023



Análisis:
 Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por debajo del global APF 2023, con una diferencia de 5.10, y por debajo del ejercicio 2022, con una diferencia de 1.45.

Interpretación:
 El personal dijo que no cuentan con mecanismos que les 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; sin embargo, los procesos del sistema están normados y no pueden ser modificados.



Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



COMPARATIVO POR REACTIVOS

Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por encima del global APF 2023, con una diferencia de 0.30; sin embargo, resultó mal evaluado en comparación con el ejercicio 2022, con una diferencia de 1.20.

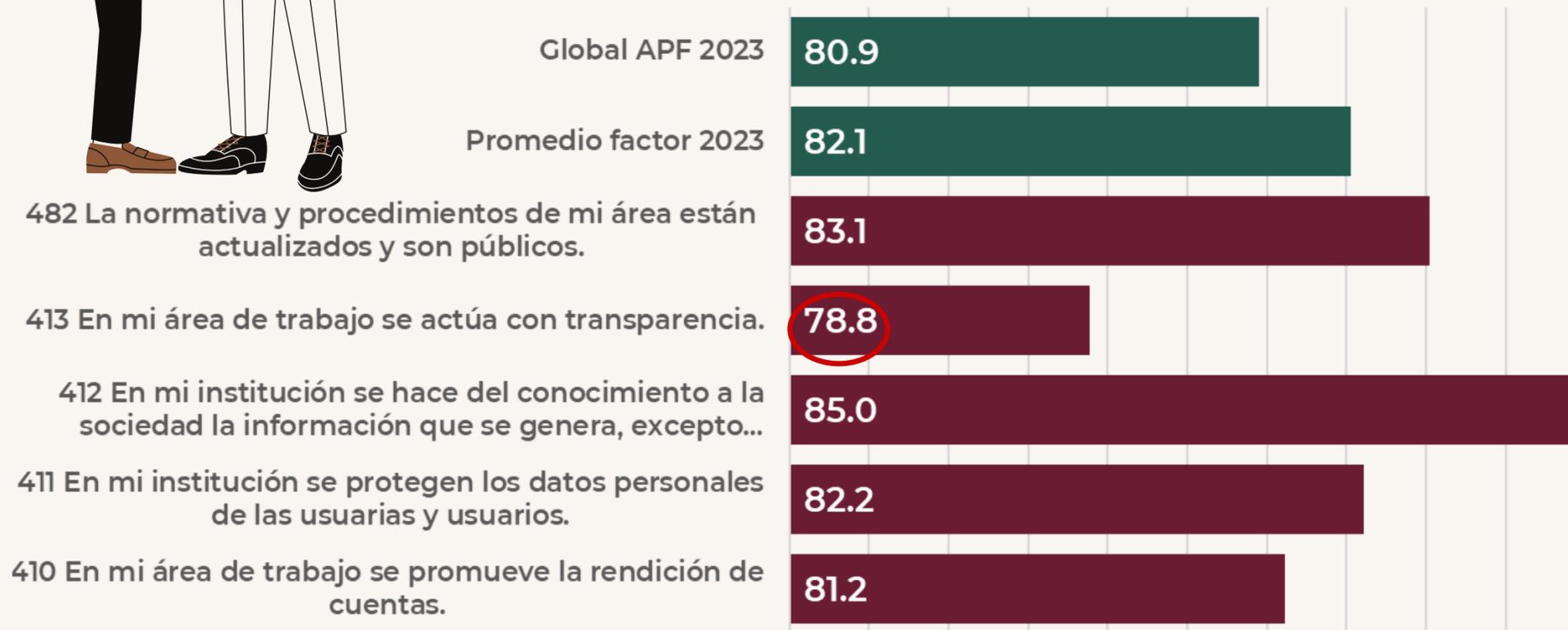
Interpretación:

El personal dijo que en la Institución no se trata con respeto a todas las personas, por lo que, se interpreta que en la institución existen conductas que agreden al personal de manera verbal y no verbal.



COMPARATIVO POR REACTIVOS

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



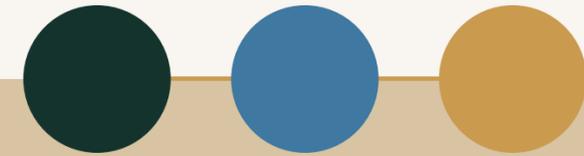

Análisis:
Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por encima del global APF 2023, con una diferencia de 1.20 y mejor evaluado que el ejercicio 2022, y con una diferencia de 0.14.

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.

COMPARATIVO POR REACTIVOS



Factor 128 VALORES / 2023



Análisis:

Se puede observar que el promedio del factor fue calificado por encima del global APF 2023, con una diferencia de 4.50 y mejor evaluado que el ejercicio 2022, y con una diferencia de 3.44.

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.



COMPARATIVO INTERINSTITUCIONAL

Análisis

El comparativo se realizó por Ramo, se puede observar que la institución de Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V., ocupa el primer lugar en el ramo con una calificación superior al índice global de la APF, mientras que la institución de Agencia Espacial Mexicana, ocupa el último lugar en el ramo y con una calificación inferior al índice global de la APF.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN
Agencia Espacial Mexicana	75.7
Financiera para el Bienestar	75.8
Servicio Postal Mexicano	77.2
Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	78.0
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	79.3
Instituto Mexicano del Transporte	79.5
Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	79.6
Agencia Federal de Aviación Civil	80.1
Secretaría de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	81.0
Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	81.0
Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	83.1
Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	84.6

COMPARATIVO ENTRE ÁREAS

Para el ejercicio 2023, se realizó la encuesta a nivel institucional, no por área, por lo que no aplica la comparación entre áreas.





RESULTADOS ECCO 2023

ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL Y, EN SU CASO, ENTRE ÁREAS CON EL AÑO ANTERIOR

4

COMPARATIVO INSTITUCIONAL VS AÑO ANTERIOR



Análisis

Como se puede observar en el gráfico siguiente, el índice en 2023 es inferior al de 2022 con una diferencia del 0,4%. Esto se debe a que algunos factores y cuadrantes obtuvieron puntuaciones más bajas que el año pasado.

Interpretación

En el ejercicio 2023, los resultados no fueron buenos porque la evaluación salió por debajo de los dos años anteriores. Desde 2021, no hemos superado el índice APF.

COMPARATIVO INSTITUCIONAL VS AÑO ANTERIOR



Análisis

En 2023, el cuadrante con menor índice global APF fue el cuadrante “C7 Profesionalización y desarrollo” con una calificación de 78.3, aunque por encima del IMT; Sin embargo, obtuvo una calificación más alta a comparación al 2022.

Interpretación

Respecto al índice global, el IMT estuvo por debajo del índice APF y del ejercicio 2022, lo que indica que disminuyó la percepción positiva en el tiempo, reflejando un atraso en estas materias

CUADRANTE	IMT 2022	IMT 2023	ÍNDICE 2023 APF
C1 Política de gobierno	79.7	79.5	82.4
C2 Gestión pública y transparencia	79.5	79.2	80.6
C3 Filosofía organizacional	83.0	82.3	81.5
C4 Tareas y responsabilidades	76.7	77.1	79.1
C5 Integridad e igualdad de género	81.2	79.5	82.5
C6 Relaciones laborales	80.5	79.0	81.0
C7 Profesionalización y desarrollo	74.2	74.5	78.3
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.3	79.5
C9 Servicio a la sociedad	83.2	84.9	83.3
INDICE GLOBAL	79.8 ↓	79.5 ↓	80.9

COMPARATIVO INSTITUCIONAL VS AÑO ANTERIOR



Análisis

El Modelo Tichy muestra que solo tres cuadrantes fueron mejor evaluados en comparación con el 2022, pero la diferencia no fue mucho porque dos están por debajo del índice APF.

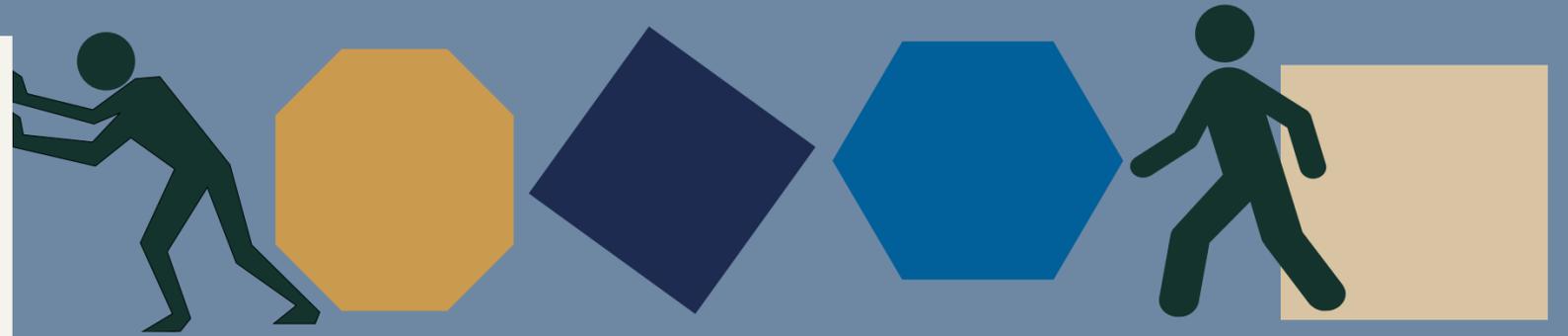
Asimismo, nos brinda la oportunidad de identificar los cuadrantes a tener en cuenta como áreas de oportunidad, ya que la mayoría de los cuadrantes salieron menor evaluado en comparación con 2022 y APF. Estos se considerarán para el diseño de las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2024.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
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
	79.7	76.8	74.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	79.5	81.3	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	80.1	83.2

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
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
	79.5	77.1	74.5
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	79.2	79.5	79.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	82.3	79.0	84.9

5

**FORTALEZAS Y
ÁREAS DE OPORTUNIDAD**



RESULTADOS ECCO 2023



FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

Son fortalezas de la institución y su personal

Con relación a los resultados obtenidos en este ciclo, podemos aseverar que hemos mantenido un índice alto en los siguientes factores.

- **117 Identidad con la institución**
- **127 Transparencia**
- **128 Valores**
- **126 Trabajo en equipo**

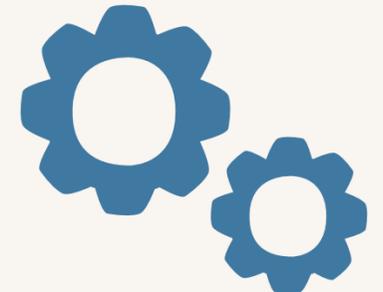
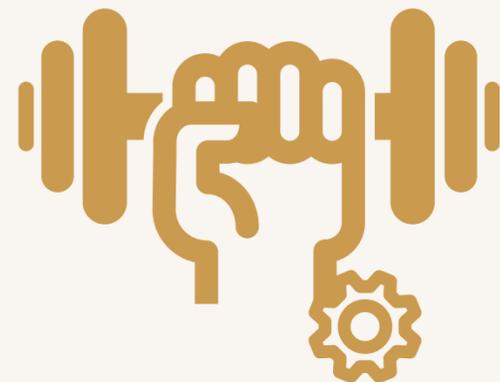
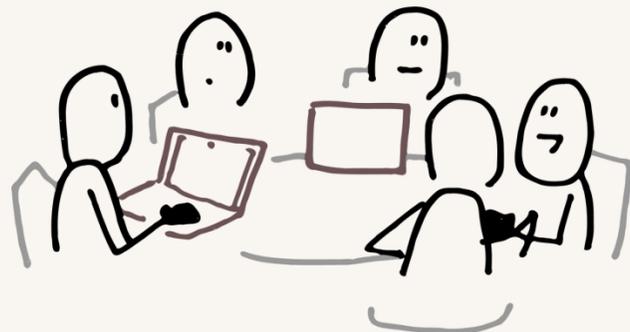
Estos resultados nos indican que hemos venido realizando prácticas de transformación que se han reflejado en buenos resultados, por lo que, continuaremos trabajando para consolidar un ambiente laboral que permita servir más y mejor a todos los que colaboramos dentro del IMT.

Son áreas de oportunidad y mejora de la institución y su personal

Debemos considerar que se pondrá mayor esfuerzo en los factores

- **124 Reconocimiento laboral**
- **112 Capacitación**
- **115 Evaluación del Desempeño**
- **125 Servicio Profesional de Carrera**

A pesar de que se han venido realizando prácticas enfocadas en estos factores y que causaron un ligero impacto en la institución, no ha resultado efectivo, toda vez que siguen siendo mal evaluados. Esto nos lleva a replantear nuevas actividades dentro de la institución que se encuentren enfocadas a tener una visión distinta en los factores antes mencionados. Por tal motivo se desarrollarán Prácticas de Transformación enfocadas en el bienestar de los empleados y de la institución.



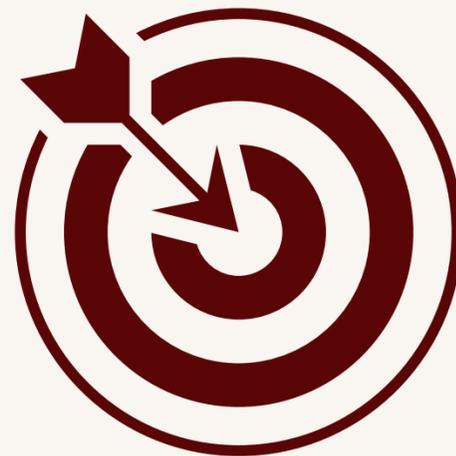


**DEFINICIÓN
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



RESULTADOS ECCO 2023



1

Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

2

Generar acciones que contribuyan a reconocer el trabajo de las personas servidoras públicas de la institución, incentivando sus esfuerzos y motivando la realización de sus labores

3

Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen al desarrollo profesional del personal, así como opciones de capacitación que impulsen el desarrollo de habilidades blandas

4

Generar acciones que contribuyan al fortalecimiento de capacidades en el manejo del dinero de las personas servidoras públicas de la institución, coadyuvando con ello a su bienestar y el de su familia

5

Fortalecer el proceso de evaluación del desempeño para todo el personal de la institución, con la finalidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de usar estos mecanismos para la motivación laboral

6

Difundir los mecanismos para la operación del Sistema Profesional de Carrera

7

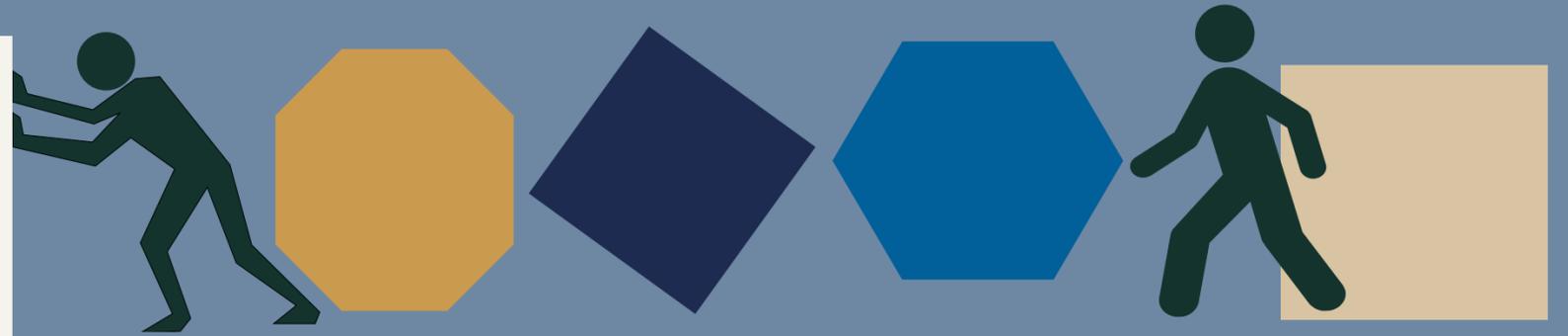
Dar a conocer mediante actividades dinámicas la importancia del Clima Organizacional y la Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

8

Fomentar la buena comunicación entre los mandos y sus subordinados con el fin de construir confianza, disminuir la resistencia y mejorar las habilidades de escucha y resolución de problemas

7

DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



RESULTADOS ECCO 2023

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



RESULTADOS ECCO 2023



1

Informar al personal sobre los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y la programación de las PTCCO a realizarse durante el 2024, a través de la Difusión en los medios internos

2

Incentivar al personal, a través de estímulos y reconocimientos por el mejor desempeño en el trimestre

3

Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas e impulsar el desarrollo profesional del personal, con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización

4

Promover la relevancia del manejo del dinero, así como el manejo de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y los efectos adversos en la misma

5

Realizar actividades que permitan 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

6

Diseñar una campaña para fortalecer el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.

7

Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y compromiso en mejorar el clima laboral, haciendo referencia al impacto de la ECCO y las PTCCO en la institución

8

Dar seguimiento al Programa de trabajo que los responsables de cada área elaboraron en el ejercicio 2023, con base a los resultados de la evaluación vertical, con el objetivo de lograr un mejor clima laboral en sus áreas, fomentar la comunicación y convivencia entre altos mandos y subordinados.



RESULTADOS ECCO 2023

PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

8

PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS



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

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

Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

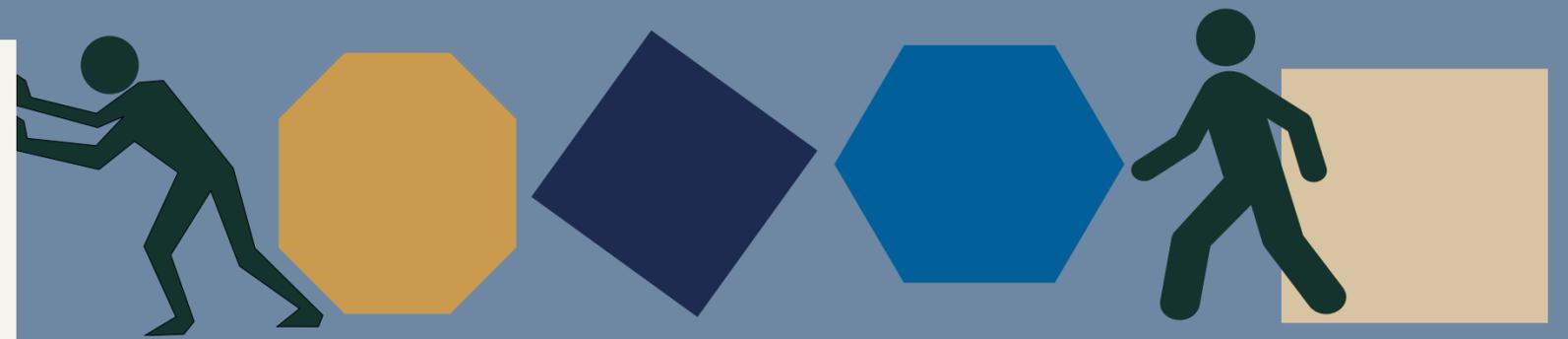
Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Presión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1- Informar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como las prácticas de transformación para el ejercicio 2024.	1- Estratégica	Informar al personal sobre los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y la programación de las PTCCO a realizarse durante el 2024, a través de la Difusión en los medios internos.	1- Todo el personal	26/03/2024	16/03/2024	27/03/2024	-Difusión a través de correo electrónico de los Resultados de la ECCO 2023 y la programación de las PTCCO 2024. -Publicación en el Portal de Integridad Pública del IMT.	63 - Transparencia	72 - Identidad con la institución y valores		Alto
2	2 - Generar acciones que contribuyan a reconocer el trabajo de las personas servidoras públicas de la institución, incentivando su esfuerzo y motivando la realización de sus tareas.	1- Estratégica	Incentivar al personal, a través de estímulos y reconocimientos por el mejor desempeño en el trimestre	1- Todo el personal	27/03/2024	09/04/2024	13/06/2024	-Convocatoria para otorgar estímulos (días hábiles de vacaciones extraordinarias o Home Office) innovadores a las personas servidoras públicas con el mejor desempeño del mes. -Buzón del Reconocimiento.	1 - Reconocimiento laboral	76 - Calidad de vida laboral y estrés		Alto
3	3 - Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen al desarrollo profesional del personal, así como opciones de capacitación de habilidades blandas.	2- Operativa	Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas e impulsar el desarrollo profesional del personal, con la finalidad de incrementar la productividad laboral y la profesionalización.	1- Todo el personal	27/03/2024	09/05/2024	13/09/2024	-Curso (presencial-distancia) de habilidades blandas como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, capacidad analítica y de resolución de problemas, servicio a los usuarios, entre otros. -Video - cápsula de habilidades blandas -Infografía - ¿Qué hacer para superarse?	72 - Capacitación	120 - Liderazgo	78 - Integridad y no discriminación	Medio
4	4 - Generar acciones que contribuyan al fortalecimiento de capacidades en el manejo del dinero de las personas servidoras públicas de la institución, coadyuvando con ello a su bienestar y el de su familia.	2- Operativa	Promover la relevancia del manejo del dinero, para sensibilizar al personal sobre los incrementos que obtienen cada año.	1- Todo el personal	27/03/2024	09/04/2024	13/09/2024	-Curso de Diplomado en educación financiera (CONDUSEF). -Infografía del análisis de los incrementos que por la prestación (prima de antigüedad) tienen los colaboradores operativos cada año, así como del ajuste al salario que se hace cada año.	84 - Emergencias	79 - Balance trabajo-familia	78 - Calidad de vida laboral y estrés	Medio
5	5 - Promover la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.	2- Operativa	Llevar a cabo una consulta mediante la aplicación de encuestas, cuestionarios o entrevistas entre las y las usuarias públicas para conocer si cuando desarrollan su trabajo en campo cuenta con condiciones adecuadas y de seguridad que les permitan realizar adecuadamente, sus actividades laborales para, en su caso, tomarlas medidas necesarias.	1- Todo el personal	27/03/2024	09/04/2024	13/09/2024	-Enviar una infografía diferente cada mes sobre la importancia del cuidado de la salud emocional. -Monitorea a través de encuestas, cuestionarios o entrevistas entre el personal del IMT para conocer si cuentan con las condiciones adecuadas y de seguridad cuando realizan sus labores en campo.	84 - Emergencias	80 - Balance trabajo-familia	78 - Calidad de vida laboral y estrés	Medio
6	6 - Fortalecer el proceso de evaluación del desempeño para toda el personal de la institución, con la finalidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de usar estos mecanismos para la motivación laboral.	1- Estratégica	Realizar actividades 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.	86- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	27/03/2024	09/03/2024	13/09/2024	-Enviar cápsulas mensuales informativas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño, para resaltar la importancia de brindar una retroalimentación durante la etapa de aplicación. -Curso de Evaluación del desempeño -Monitorea a través de encuestas, cuestionarios o entrevistas entre el personal del IMT para saber su opinión acerca de una retroalimentación durante la aplicación de las evaluaciones	75 - Evaluación del desempeño	120 - Liderazgo	122 - Organización	Medio
7	7 - Difundir los mecanismos para la operación del Sistema Profesional de Carrera	2- Operativa	Diseñar una campaña para fortalecer el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos públicos, así como el impulso al desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución	1- Todo el personal	10/03/2024	01/03/2024	13/09/2024	Enviar cápsulas mensuales informativas relacionadas con el mecanismo del Servicio Profesional de Carrera.	121 - Servicio Profesional de Carrera	121 - Emergencias	127 - Transparencia	Medio
8	8 - Resaltar la importancia del clima laboral en las áreas del IMT, a través de compromisos por parte de los responsables de cada una de las áreas, comprometiendo acciones efectivas que permitan mejorar el clima laboral.	1- Estratégica	Realizar por área, actividades encaminadas a la sensibilización y compromiso en mejorar el clima laboral, haciendo referencia al impacto que generan en el IMT las prácticas de transformación.	86- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	27/03/2024	16/04/2024	13/09/2024	-Los responsables de cada área monitorearán a través de una encuesta las variables que causan el clima laboral en cada área. - Los responsables de cada área realizarán un análisis de los resultados y programarán una reunión de trabajo con los responsables de IM para presentar las nuevas estrategias que implementarán en sus áreas para cambiar y mejorar la perspectiva del personal sobre el clima laboral. -Los responsables realizarán un Decálogo que genere un compromiso para mejorar el clima laboral al interior de cada área y difundirlo por los medios internos.	77 - Identidad con la institución	127 - Transparencia		Medio
9	9 - Fomentar la buena comunicación entre los mandos y los subordinados con el fin de construir confianza, disminuir la resistencia y mejorar las habilidades de escucha y resolución de problemas.	1- Estratégica	Dar seguimiento al Programa de trabajo que los responsables de cada área elaboraron en el ejercicio 2023, con base a los resultados de la evaluación vertical, con el objetivo de lograr un mejor clima laboral en sus áreas, fomentar la comunicación y convivencia entre altos mandos y subordinados.	1- Todo el personal	27/03/2024	22/04/2024	26/07/2024	-Informe de las acciones realizadas. -Monitorea a través de encuestas, cuestionarios o entrevistas entre el personal de cada área, para conocer el impacto de las acciones realizadas.	120 - Liderazgo	127 - Transparencia		Alto

MAP, Aline Miranda Nieto
Coordinadora de Administración y Finanzas
Oficial Mayor o Equivalente
Fecha : 27 de Marzo de 2024

9

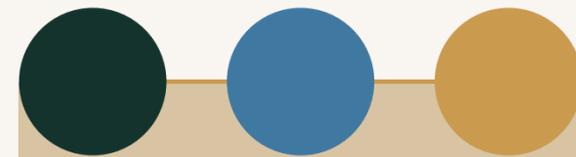
EFFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2023 VS 2024



RESULTADOS ECCO 2023



PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS



La efectividad nos permite conocer si las Prácticas de Transformación realizadas en el ejercicio, causaron un impacto en la institución. Por lo que, dicha efectividad se conocerá una vez realizada la encuesta de clima y cultura organizacional del 2024.



**DIFUSIÓN DE RESULTADOS
ECCO 2023 Y PTCCO 2024**

10

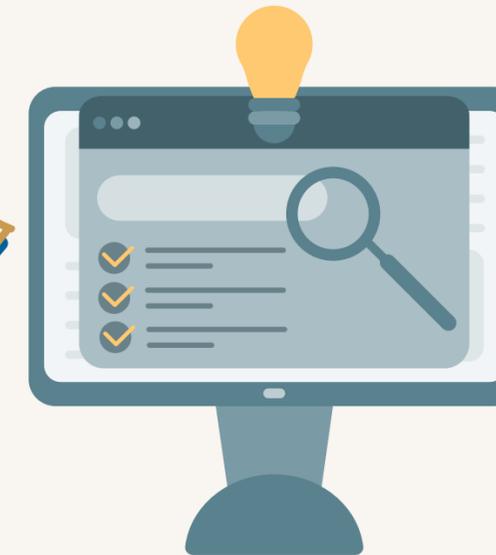
RESULTADOS ECCO 2023



DIFUSIÓN DE RESULTADOS



Análisis de resultados

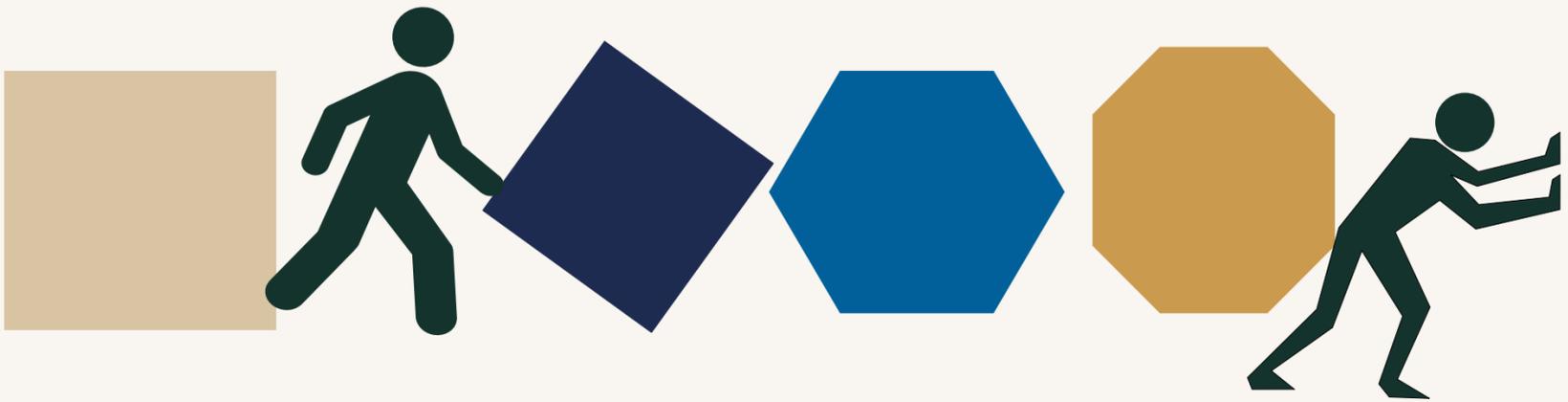


Entrega de resultados

Difusión de resultados



Después del análisis de los resultados y la elaboración del PTCCO 2023, se dará a conocer a la Coordinadora de Administración y Finanzas mediante correo electrónico, para posteriormente preparar el comunicado para difundir los resultados de la encuesta a las personas servidoras públicas del Instituto Mexicano del Transporte mediante correo institucional y en la página institucional.



MEDIR PARA ACTUAR, ACTUAR PARA MEJORAR

INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE



PTCCCO

ECCCO

2023