

130  
1891 - 2021  
AÑOS

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES  
Y TRANSPORTES

# Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020

---

ECCO

Instituto Mexicano del Transporte



COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES



12 de marzo del 2021



## ECCO 2020

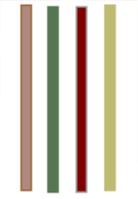
Considerando que uno de los retos de la Administración Pública Federal, es contar con un Gobierno Cercano y Moderno que sirva a la ciudadanía; y que uno de los factores mas importantes es el desarrollo humano y profesional de los(as) Servidores(as) Públicos(as), la cual tiene por objetivo orientar estrategias y acciones de las Instituciones para facilitar a los(as) servidores(as) Públicos(as) trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

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

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

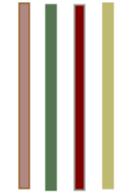
- a) mejoren el servicio de los ciudadanos;
- b) mejoren el desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y contribuir al cumplimiento de la misión de la institución.

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



## CONTENIDO

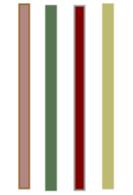
- 1 Objetivo de la ECCO 2020
  - 2 Fundamento Jurídico
  - 3 Antecedentes
  - 4 Datos Sociodemográficos
  - 5 Factores
  - 6 Reactivos
  - 7 Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2021
-



## OBJETIVO DE LA ECCO 2020



Conocer la percepción de las personas servidoras públicas que están trabajando a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas que se han implementado en el IMT para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19, así como otros aspectos que afectan positiva o negativamente al desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones, para que así los altos mandos puedan establecer acciones de mejora al interior de las mismas.



## FUNDAMENTO JURÍDICO



Con fundamento en los numerales del 59 a 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional, Capítulo III del Desarrollo de Capital Humano, Título Tercero de la Planeación de los Recursos Humanos, de las "Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" publicado en Diario Oficial de la Federación del 12 de julio de 2010, última reforma el 27 de noviembre de 2018, en el que se establece que "...para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y la cultura organizacional, las Instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad"



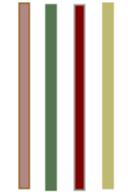
## ANTECEDENTES



La secretaria de la Función Pública emitió un oficio con No. SRCI/UPRH/1044/2020 a este Instituto Mexicano del Transporte, para participar en la convocatoria en la aplicación de la ECCO 2020.

De acuerdo a las instrucciones de la convocatoria se realizaron las gestiones correspondientes para la carga del universo del Organismo en el sistema Rhnet, por lo que, se enviaron las invitaciones para que el personal servidor público del IMT participará en esta actividad, misma que se llevó a cabo del 19 de octubre al 20 de noviembre del 2020, registrando una participación del **93.67%**.





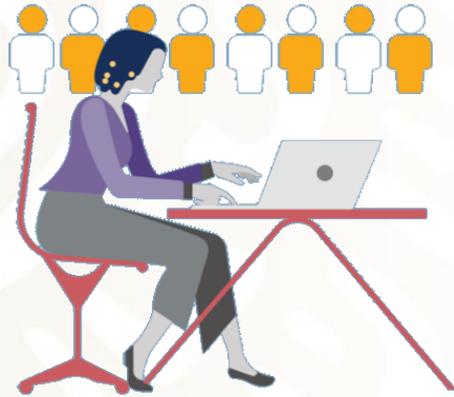
## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

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

**148** encuestas recibidas del personal del IMT para este 2020

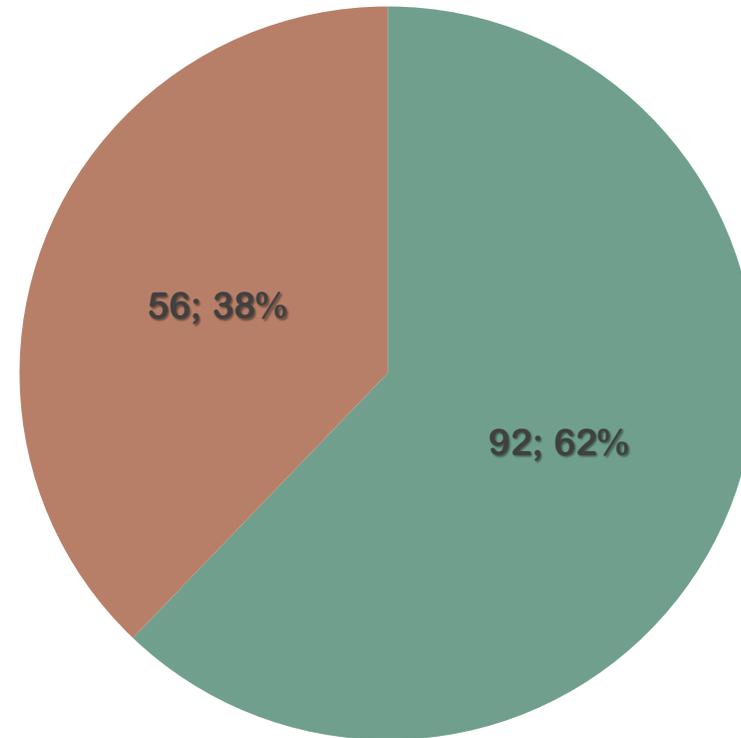


## Distribución por género

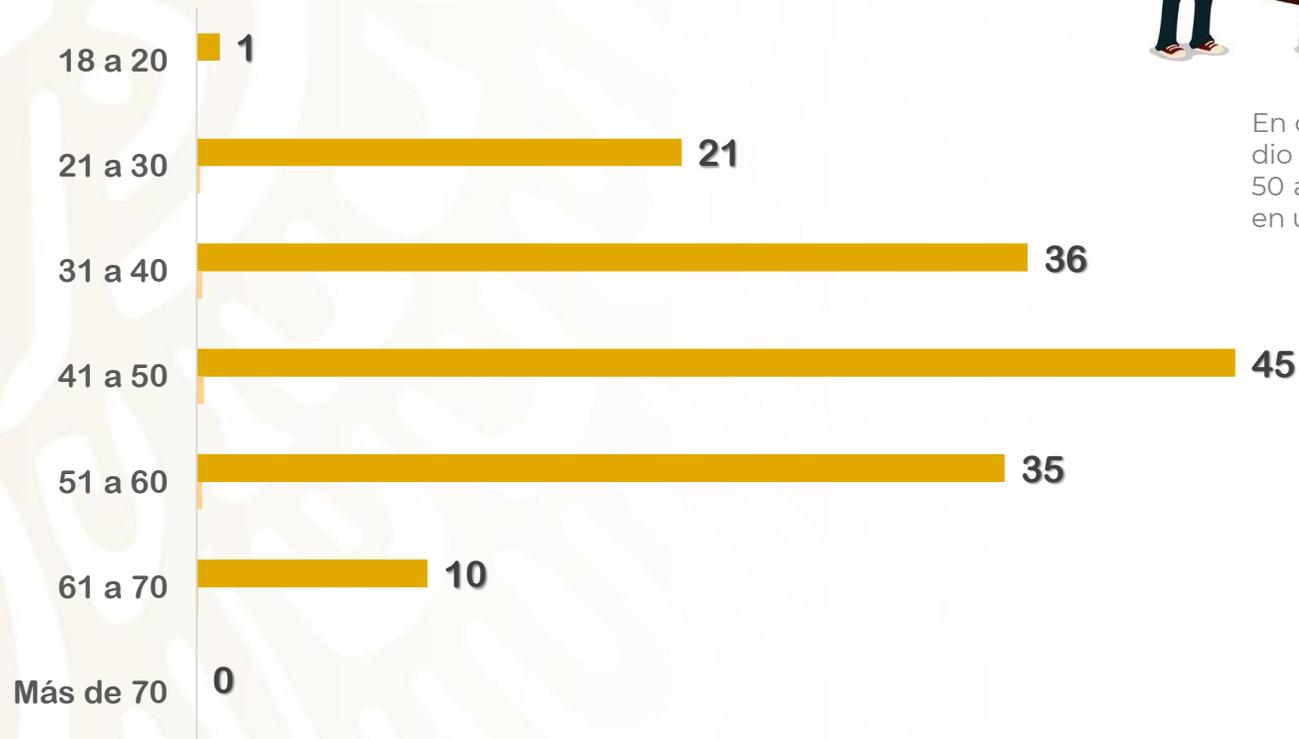


La participación de los hombres fue mayor a la de las mujeres con el **62%** de participación. El universo; **158** servidores públicos, al momento de la aplicación se recibieron 148 encuestas (92 de hombres y 56 de mujeres)

■ Hombre ■ Mujer



## Distribución por edad



En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 41 a 50 años con el 30.41%, mientras que el 0.68% está en un rango de edad de los 18 a los 20 años



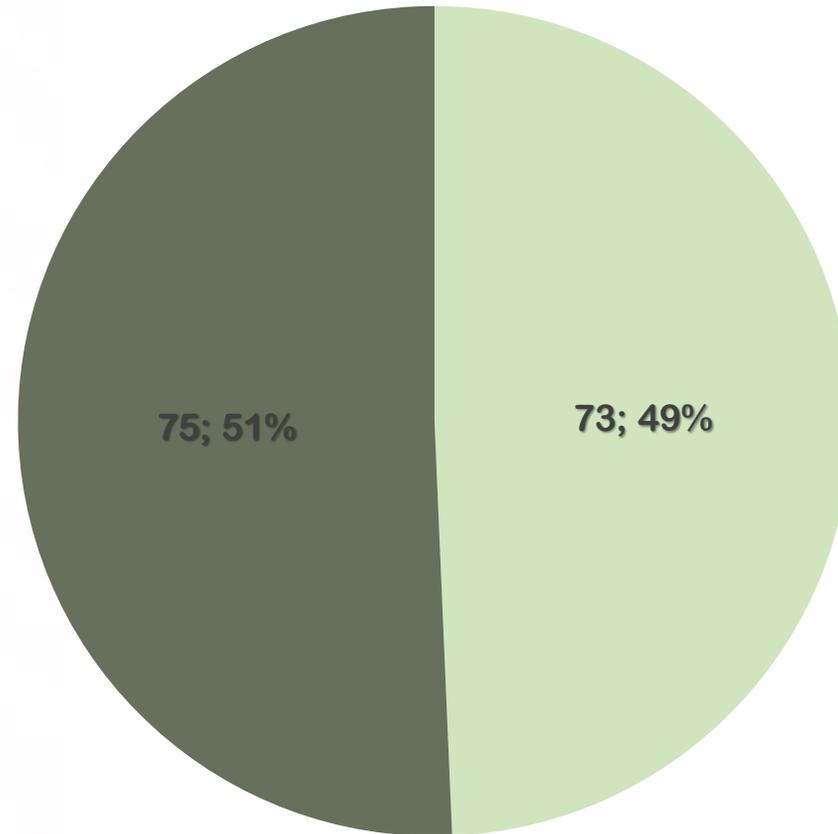


## Distribución por estado civil

En el IMT dieron respuesta a la encuesta 51% personas de estado civil casado(a) y 49% personas de estado civil soltero(a).



■ Soltero(a) ■ Casado(a)





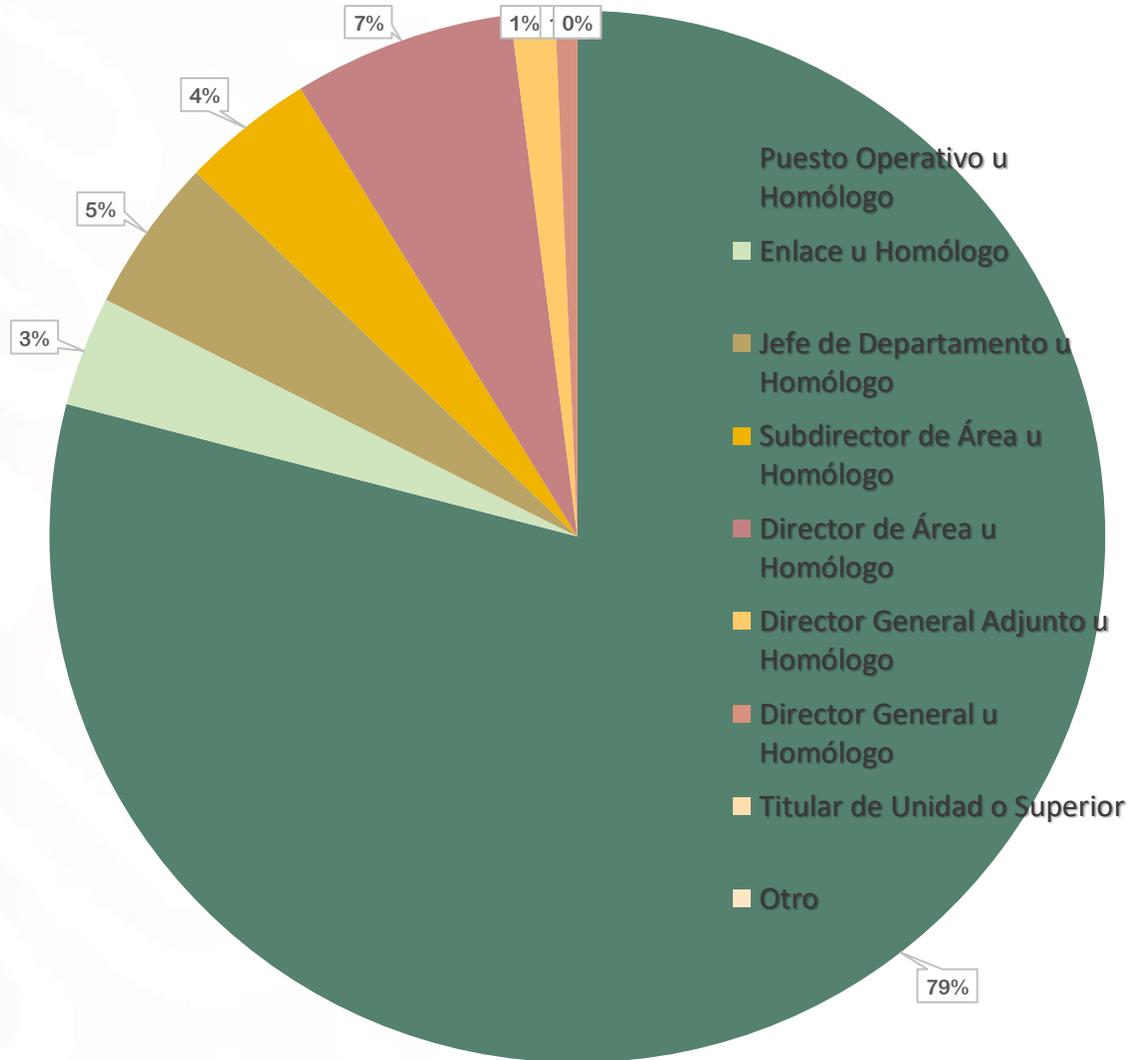
## Nivel Escolar



En el nivel de escolaridad se cuenta con un 38% en maestrías, siguiendo un 27% en licenciaturas. Lo que indica que hay un 3% de estudios incompletos.



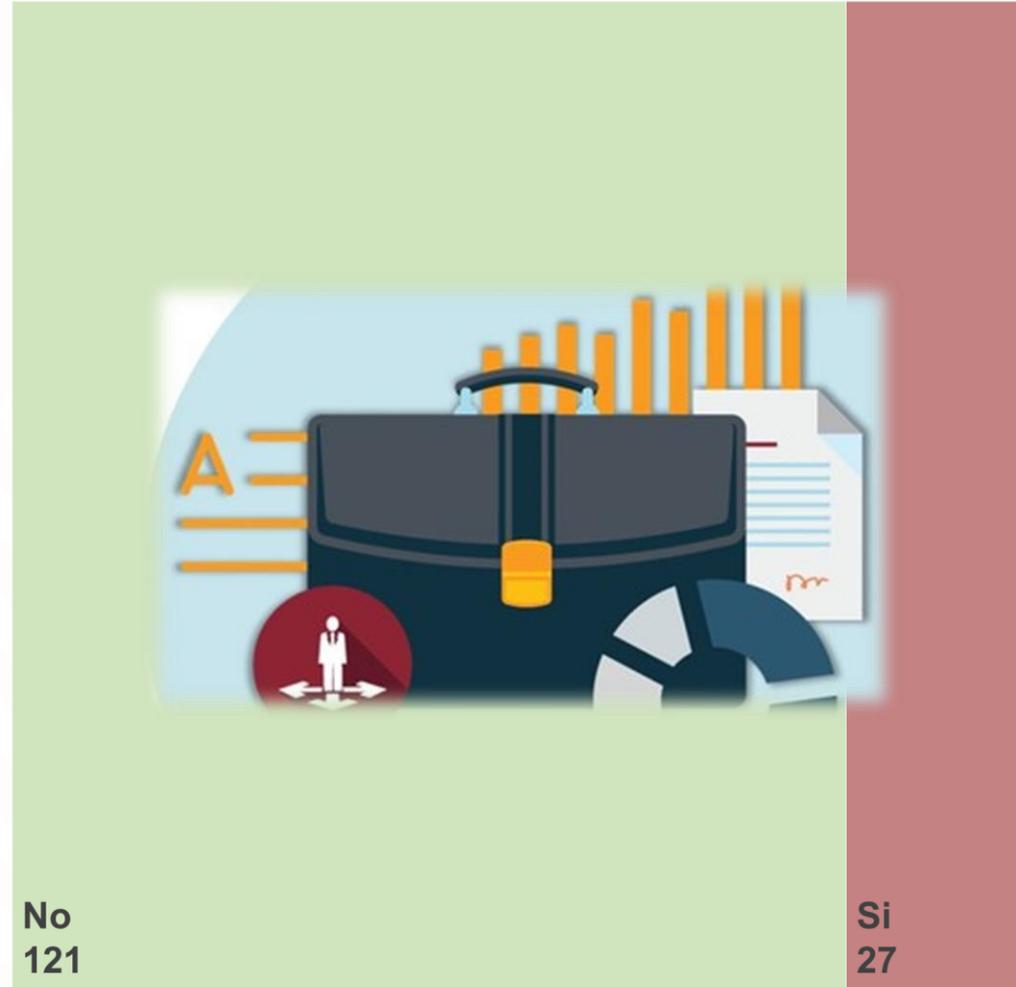
# Nivel de puesto





# Sistema de profesionalización

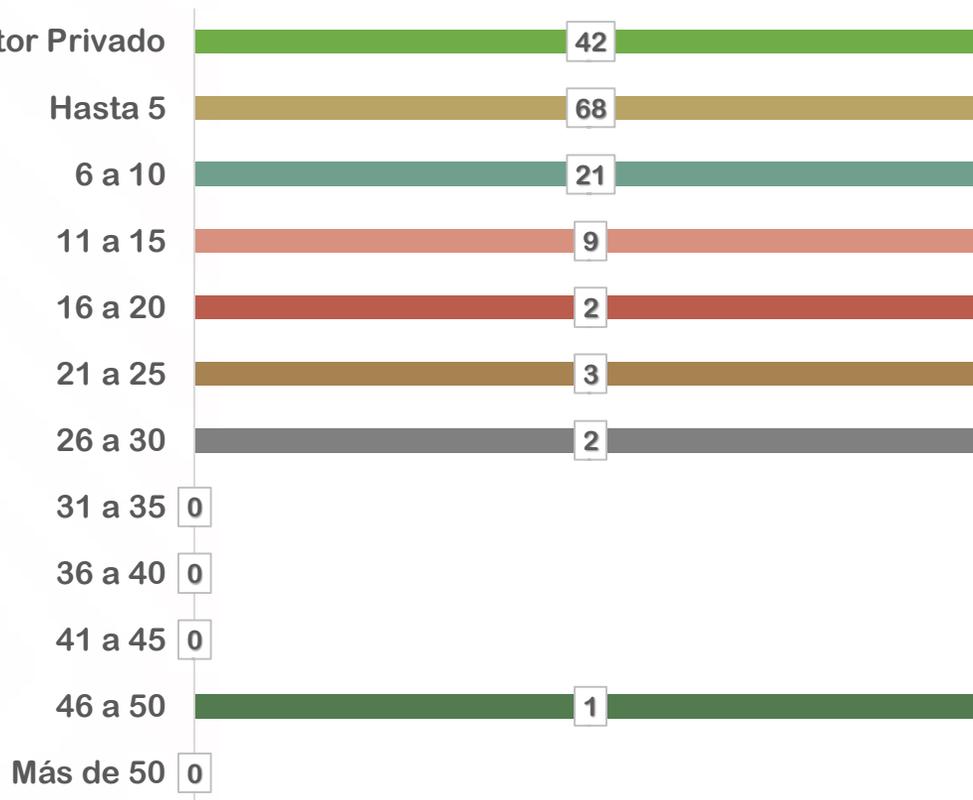
Servidores Publico con Sistemas de Profesionalización en el Gobierno Federal



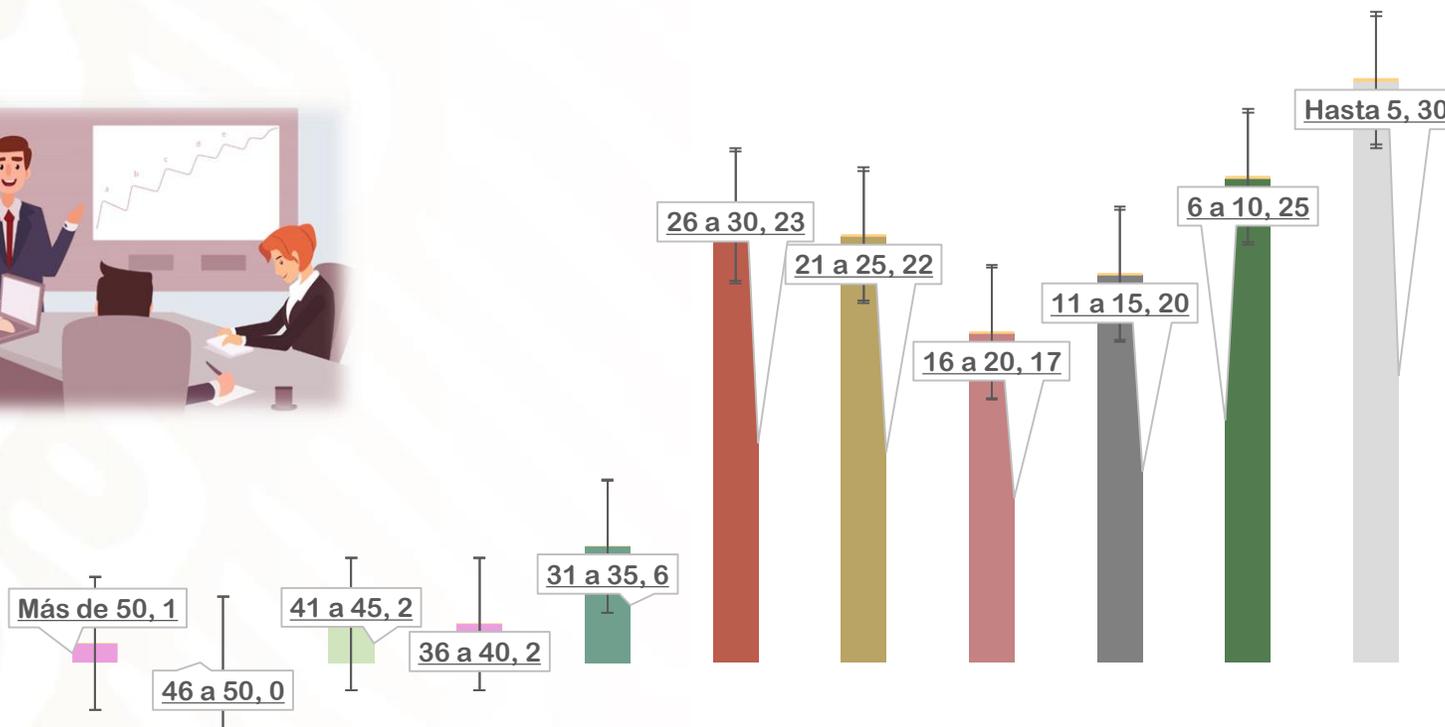
# Años en el Sector Privado



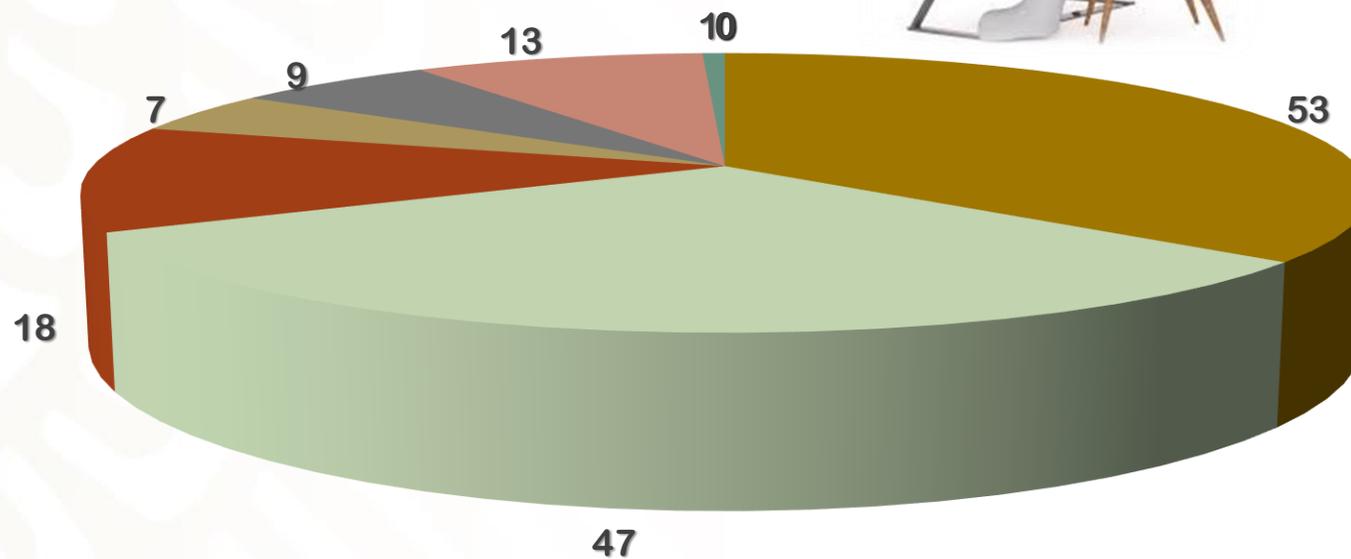
Nunca he trabajado en el Sector Privado



# Años en el Sector Público



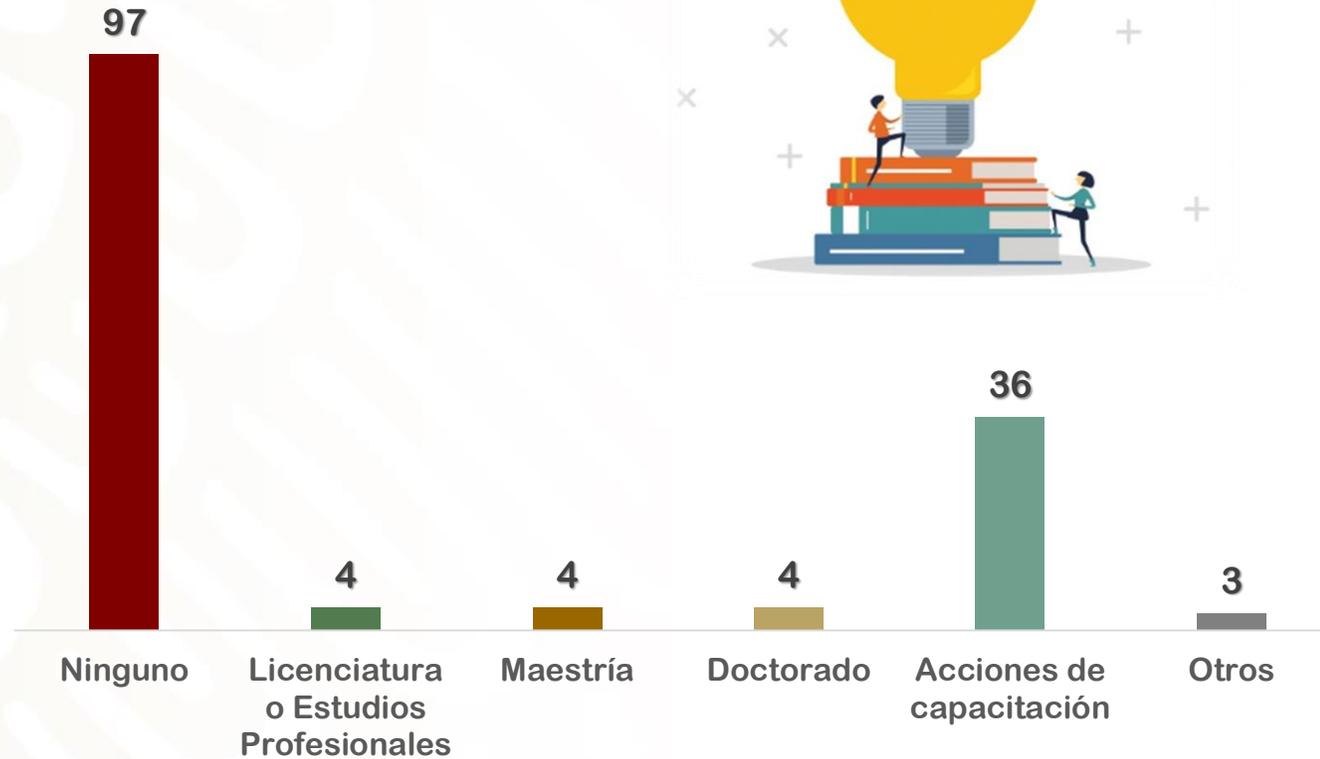
## Años en el puesto



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



## Estudios actuales

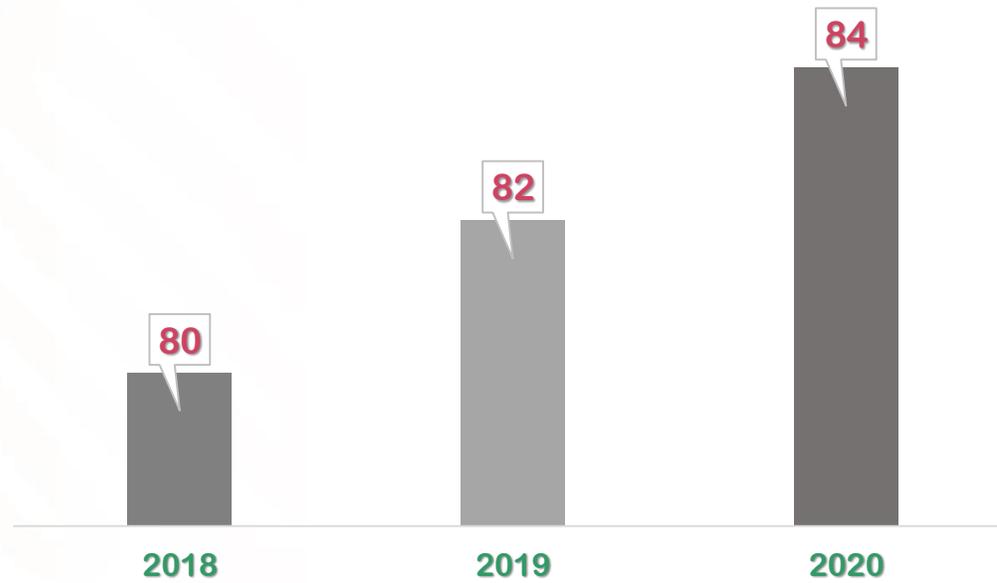


# ECCO



Calificación Global del  
Instituto Mexicano del Transporte

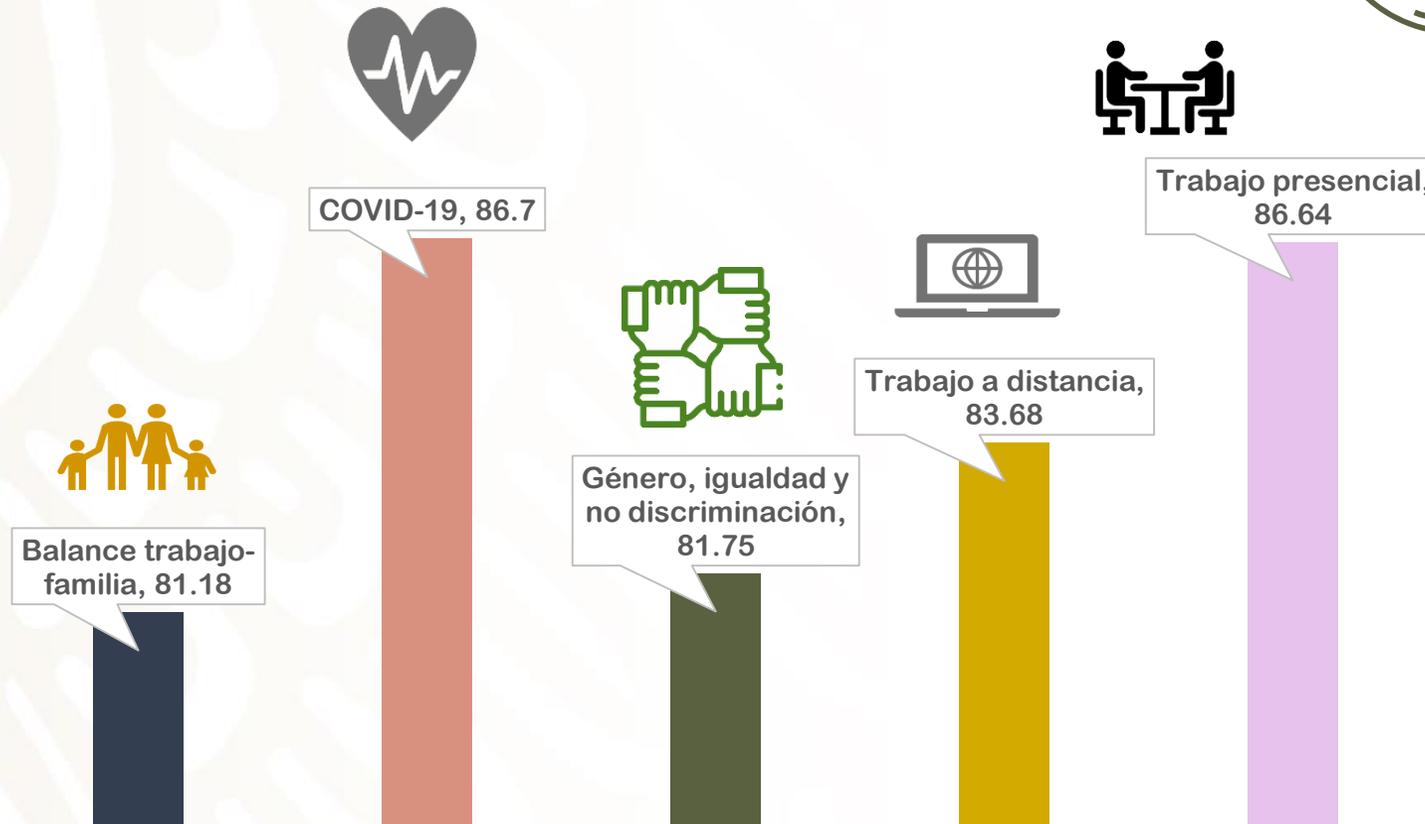
**2018 80**  
**2019 82**  
**2020 84**

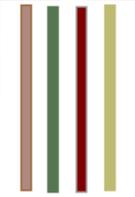


Global en la APF 2020..... **81.79**

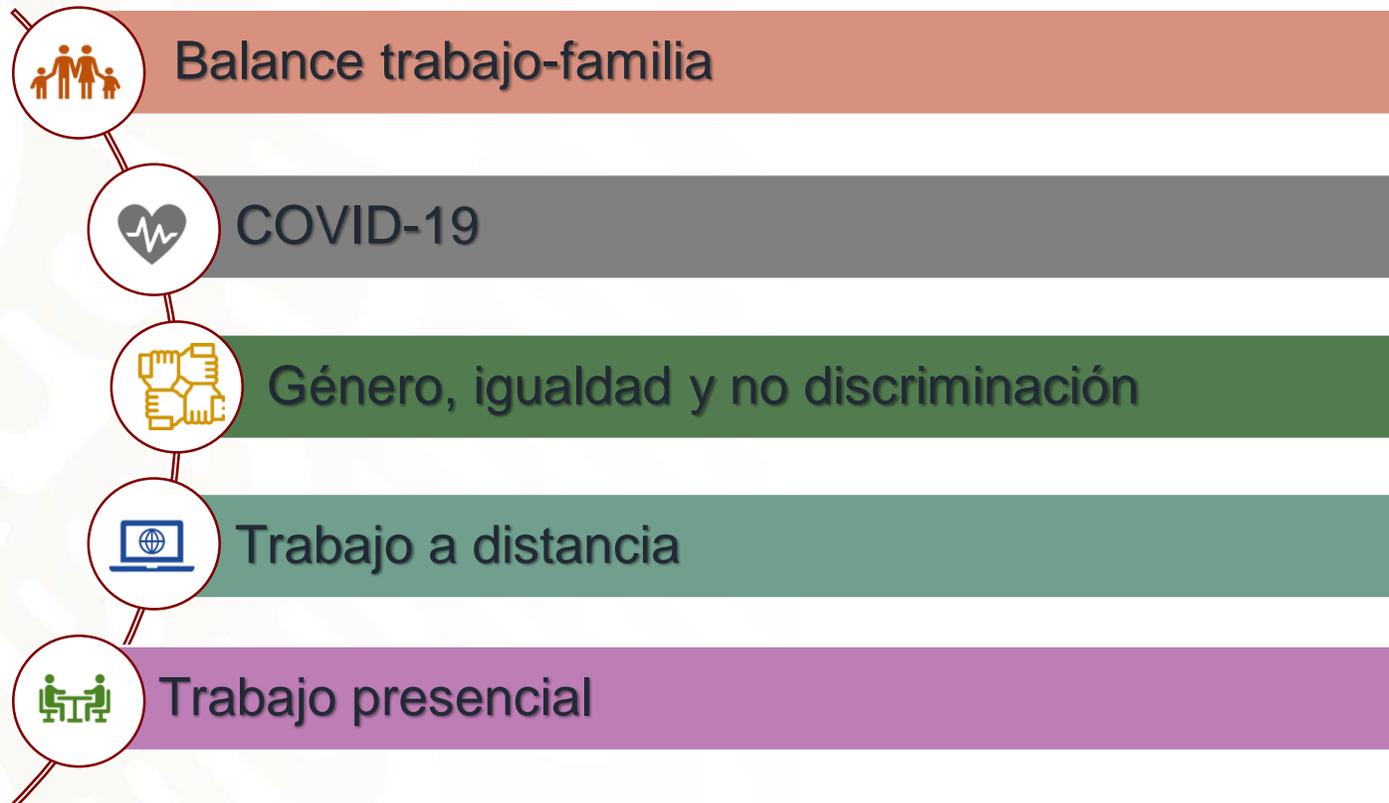
Instituto Mexicano del Transporte... **84**

## Reporte de factores por cada área





## FACTORES



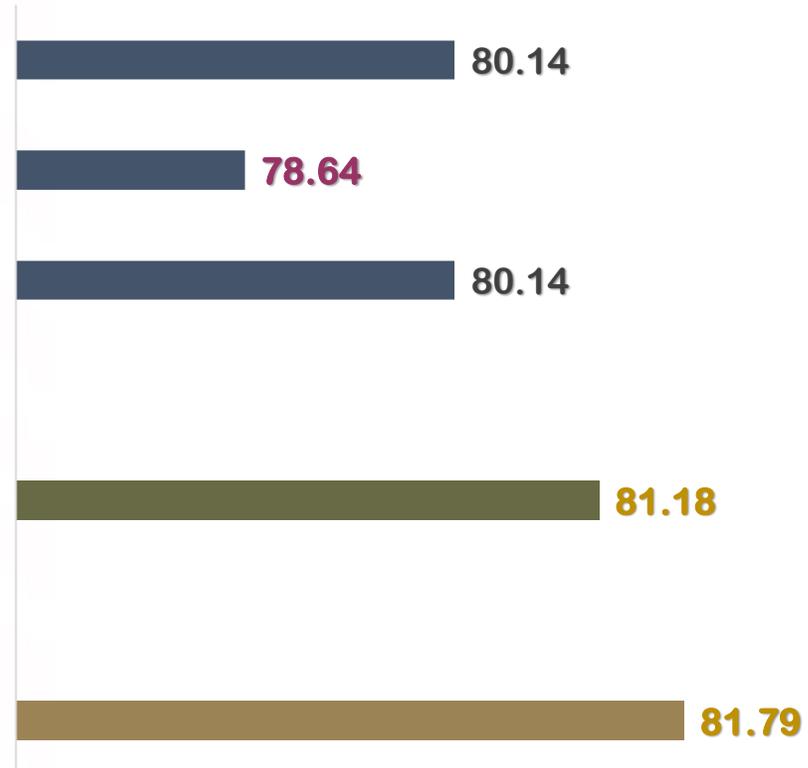


## Balance Trabajo - Familia

1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.
3. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

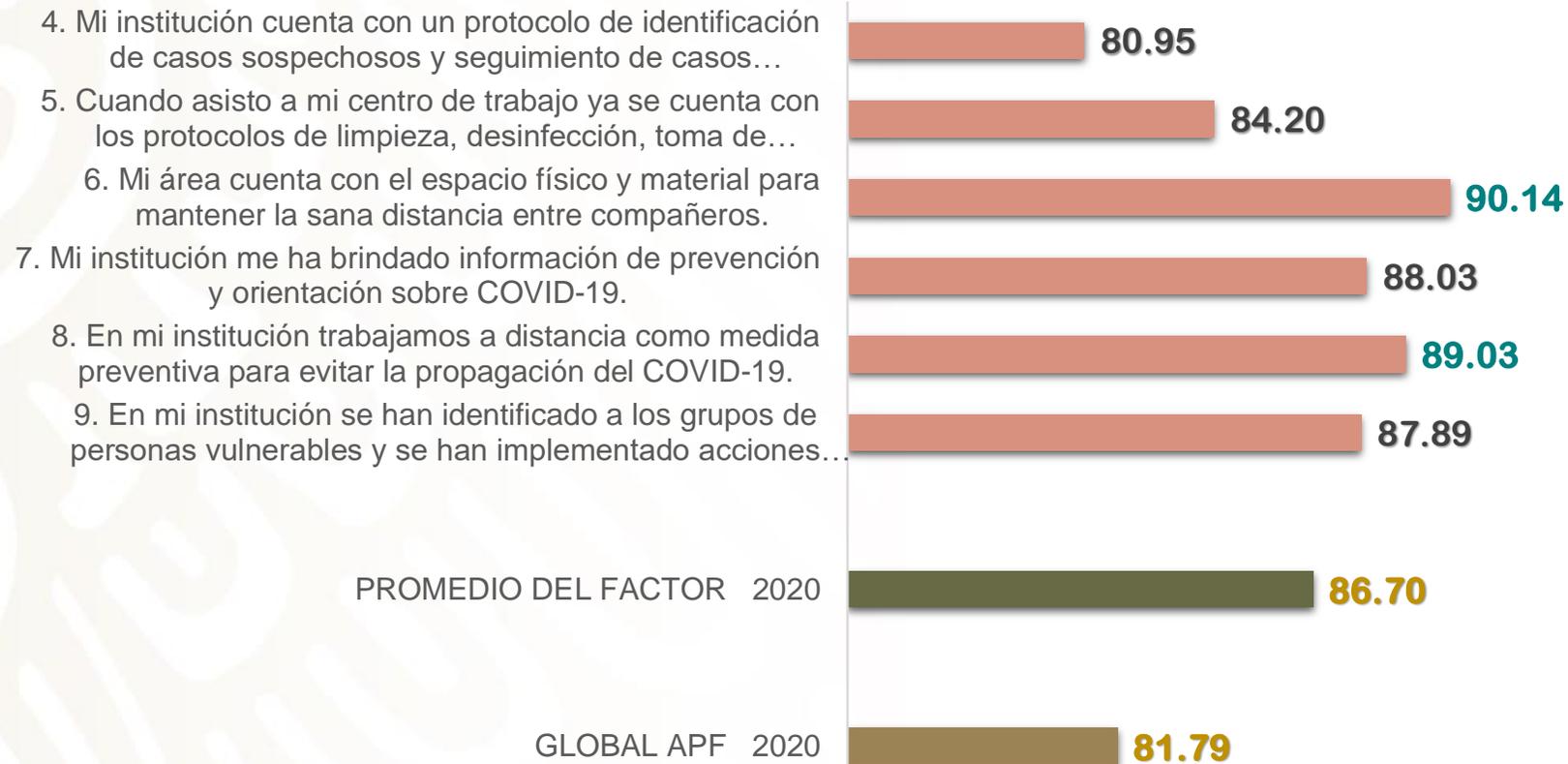
PROMEDIO DEL FACTOR 2020

GLOBAL APF 2020

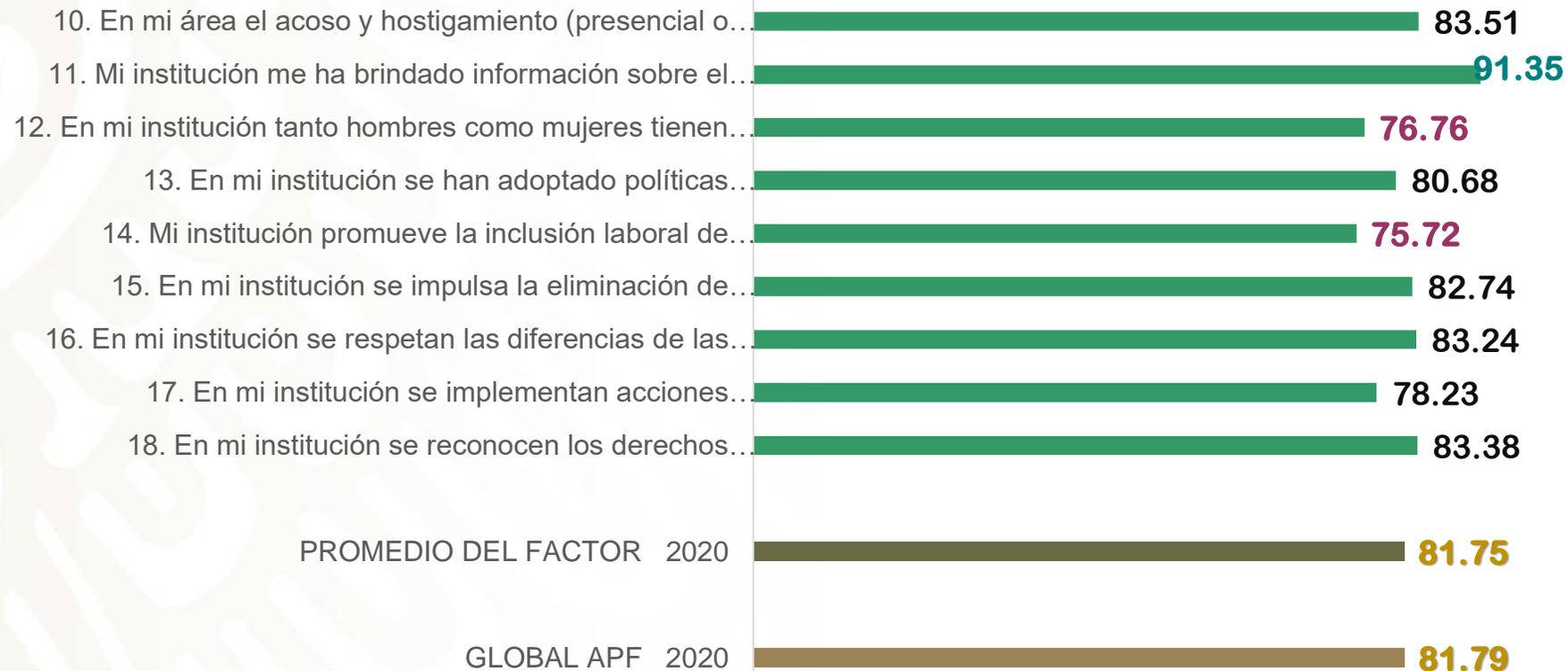




## COVID - 19



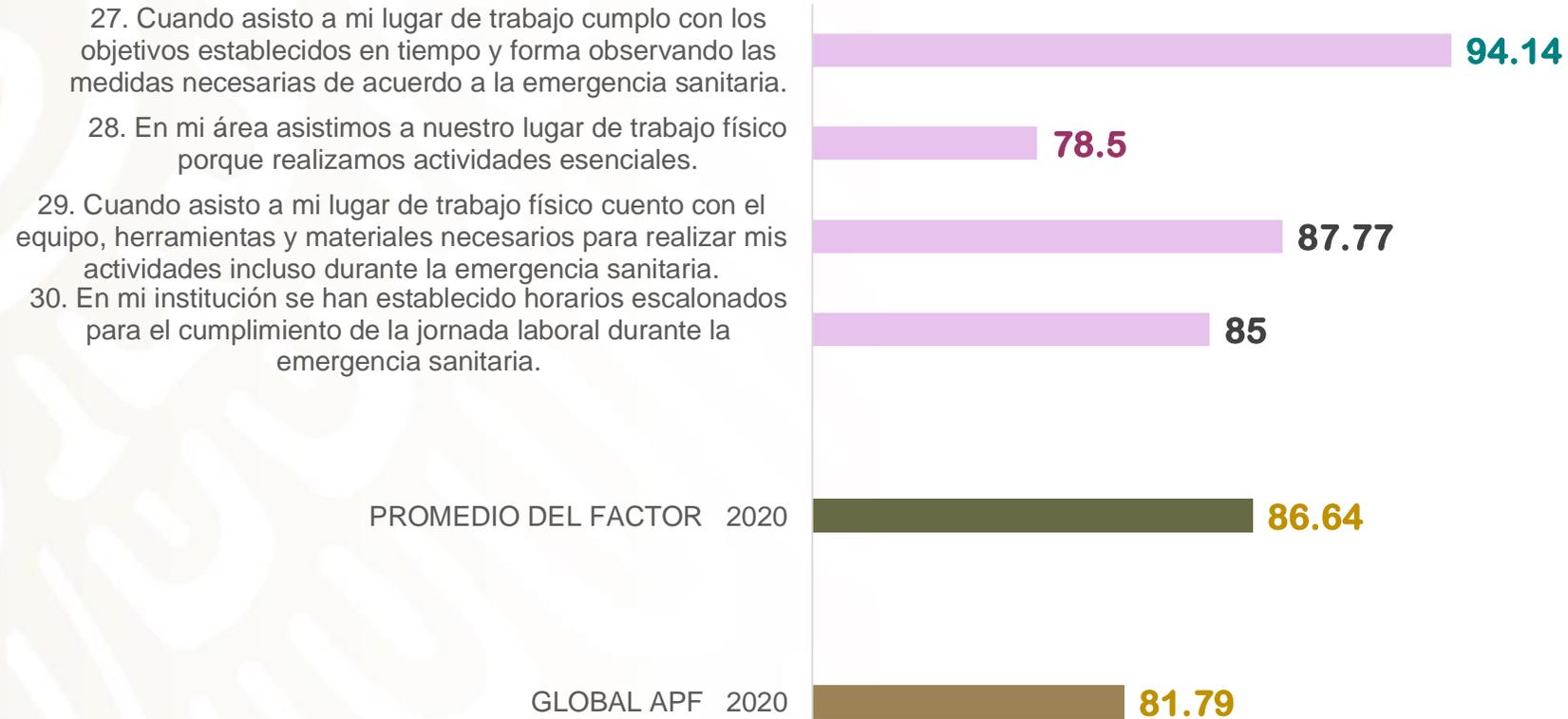
## Género, Igualdad y No Discriminación



## Trabajo a distancia



## Trabajo presencial





## REACTIVOS

<b>F:65</b> <b>Balance trabajo-familia</b>	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
	Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.
	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.
<b>F:66</b> <b>COVID-19</b>	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.
	Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.
	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
	Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.
	En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.
En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	

## Género, igualdad y no discriminación

En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.

Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.

En mi institución se han adoptado políticas encaminadas a promover la igualdad de género, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.

Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.

En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.

En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres

En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.

## Trabajo a distancia

Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.).

He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.

Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.

En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.

Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).

Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.

Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.

En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.

## Trabajo presencial

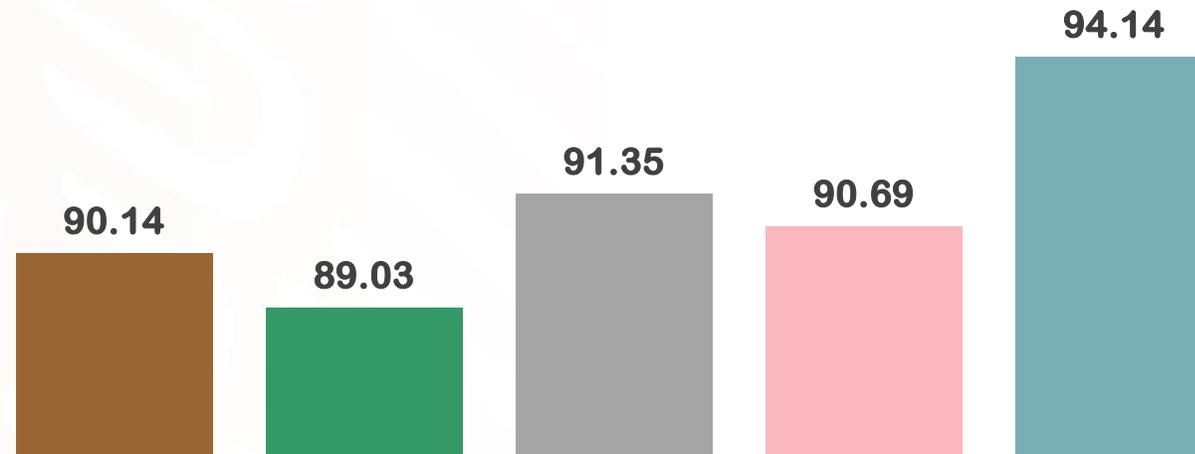
Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria. 235

En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.

Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.

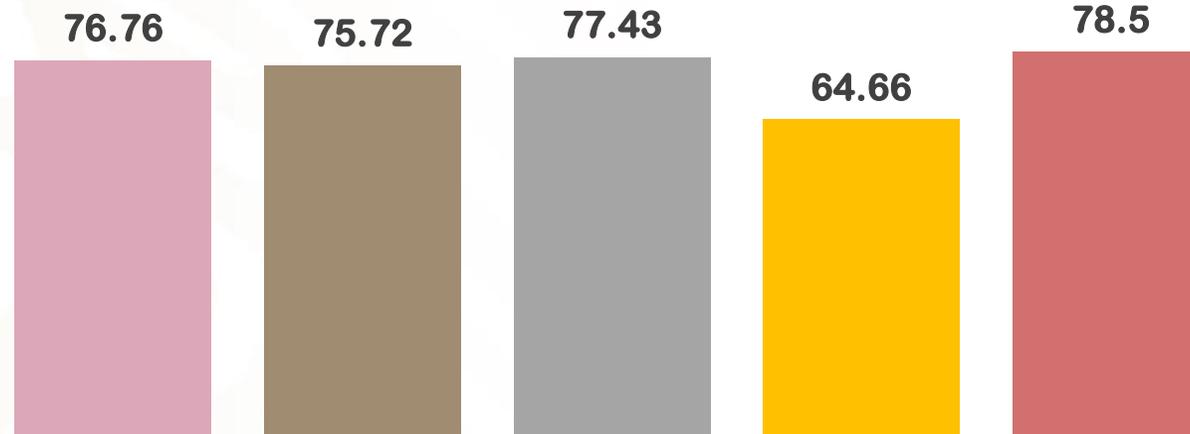
En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.

## Reactivos mejor calificados



- Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
- En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.
- Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.
- Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria. 235

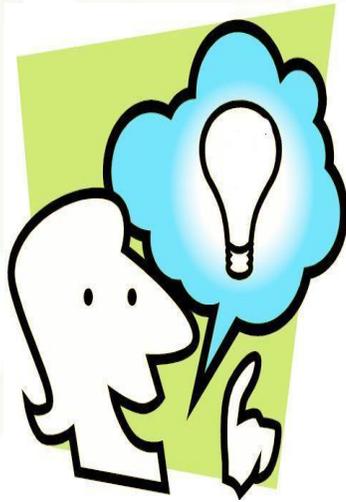
## Reactivos peor calificados



- En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.
- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.
- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.
- En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.



## Numerosidad de comentarios recibidos



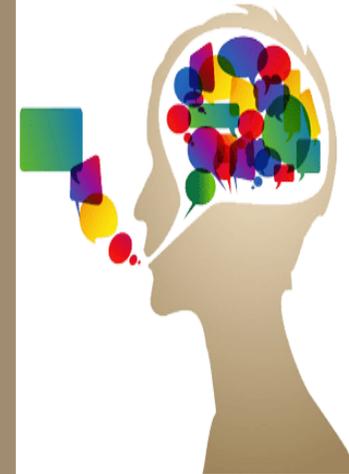
Felicitaciones

6



Otro

2



Sugerencia

5



Queja

3

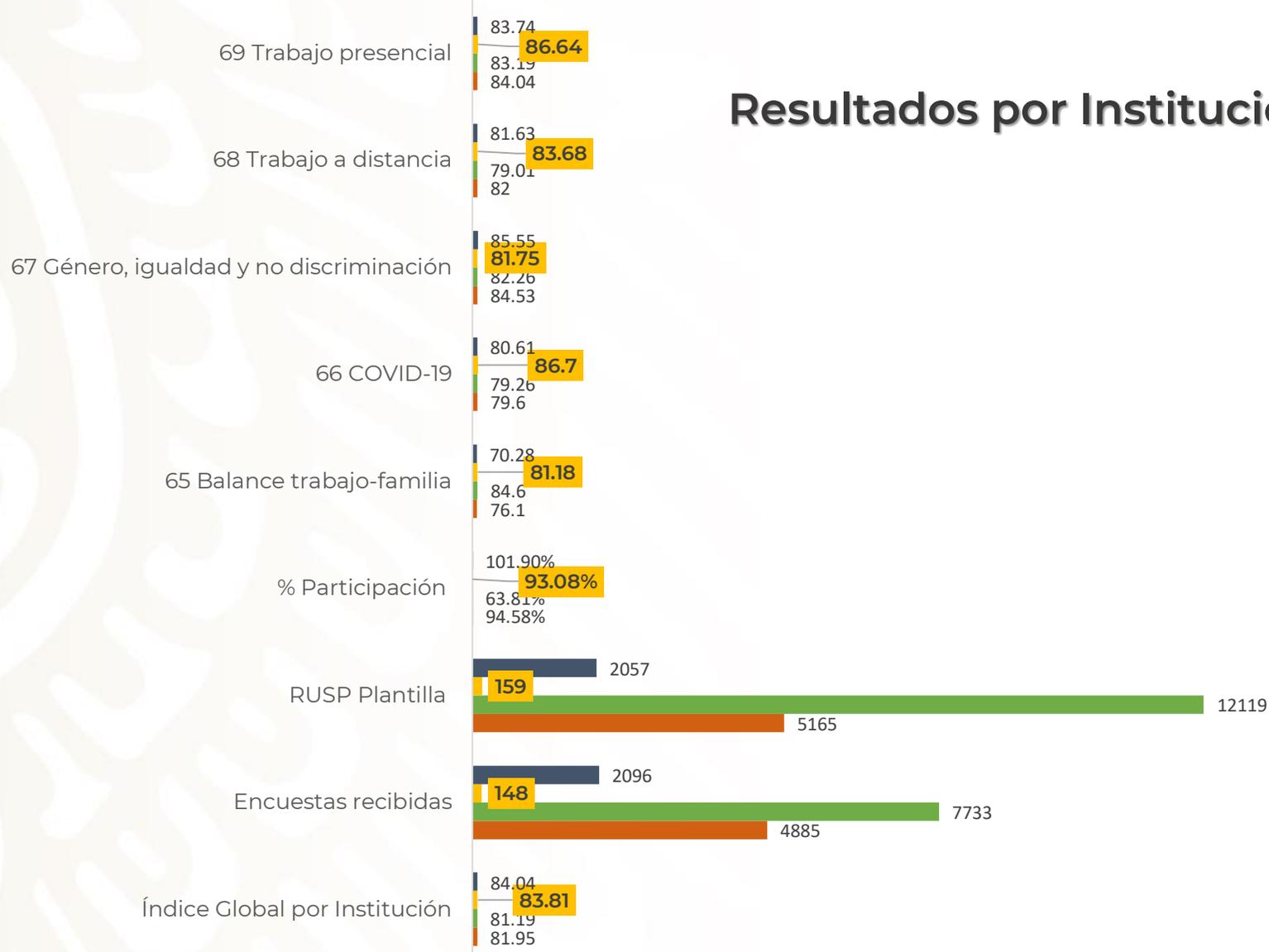
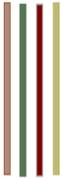


No deseo opinar

132



# Resultados por Institución



■ Secretaría de la Función Pública     
 ■ Instituto Mexicano del Transporte  
■ Secretaría de Comunicaciones y Transportes     
 ■ Secretaría de Hacienda y Crédito Público



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2020

Derivado de los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, se establecen líneas de acción para mejorar el ambiente laboral y apoyar al desarrollo profesional de los servidores públicos y contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión del Instituto Mexicano del Transporte.



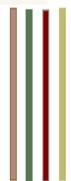
**Planeación**



**Aplicación**



**Resultados**



## Cumplimiento de acciones 2020



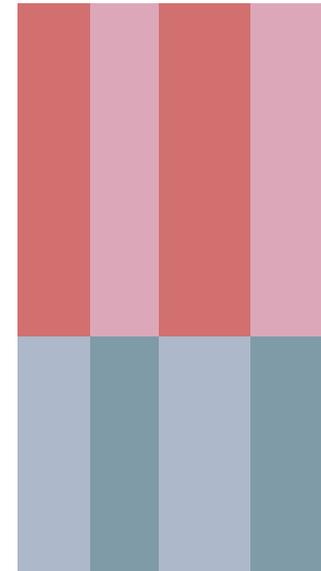
Acciones cumplidas en el 2020	Acciones programadas para el 2021
7	9

En relación al cumplimiento de acciones, se logró cumplir al **100%** con las acciones programadas durante el 2020, y se programaran para el 2021 8 acciones.

- «Implementar un programa de reconocimiento al desempeño de los servidores públicos, consistente en un reconocimiento público a través de una evaluación del desempeño
- «Difundir medidas preventivas para evitar propagación del COVID-19, para lograr una jornada laboral mas productiva.
- **Efectividad del PTCCO 2020 100 %**

PTCCO 2021

Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-septiembre	Octubre-diciembre	Acciones
<p><b>Balance trabajo-familia</b></p> <p><b>Objetivo Estratégico:</b></p> <p>Alentar al personal del IMT a establecer límites entre el trabajo y el hogar.</p> <p>Se les otorga a las madres trabajadoras del IMT con hijos menores de 12 años una tolerancia a la entrada o salida de la jornada laboral.</p>	<p>No se necesita recurso económico</p> <p>No se necesita recurso económico</p>	<p>Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos</p> <p>Coordinación de Administración y finanzas Recursos Humanos</p>					<p><b>Evaluación 81.18</b></p> <p><b>Global APF 2020 81.79</b></p> <p>Generar difusión por correo electrónico de la importancia de la vida familiar, que al salir de la oficina deben desconectarse del trabajo. Con la finalidad de contribuir al disfrute de tiempo libre con la familia</p> <p>Difundir las prestaciones a las que son acreedoras las madres trabajadoras para contribuir a la conciliación familiar</p>



**PTCCO 2021**

**Acción de Mejora**

**COVID-19**

**Objetivo Estratégico:**

Realizar mensualmente un reporte de las personas que han salido positivo al covid.19, para tomar las medidas y evitar propagación en el trabajo

Generar difusión a través de correo electrónico de las medidas preventivas para prevenir el virus COVID-19

**Recursos**

No se necesita recurso económico

No se necesita recurso económico

**Responsable**

Coordinación de Administración y Finanzas Recursos Humanos

Coordinación de Administración y Finanzas Recursos Humanos

Enero-marzo

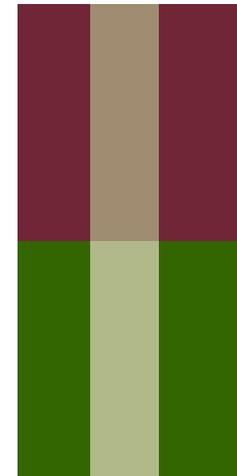
Abril-junio

Julio-septiembre

Octubre-diciembre

**Acciones**

**Evaluación 86.70**  
**Global APF 2020 81.79**



Generar un cuestionario laboral de COVID-19 para conocer los posibles casos positivos, mediante liga de internet.

Difusión semanal a través de correo electrónico al personal del IMT

PTCCO 2021

**Acción de Mejora**

**Género, igualdad y no discriminación**

**Objetivo Estratégico:**

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

Programar capacitaciones en temas de genero, igualdad y no discriminación, y hostigamiento - acoso sexual.

Generar difusión de temas de Hostigamiento y acoso sexual, equidad de genero, igualdad y no discriminación, así como los protocolos de actuación.

**Recursos**

Según disponibilidad presupuestal autorizada por la SHCP

No se necesita recurso económico

No se necesita recurso económico

**Responsable**

Dirección General, Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos

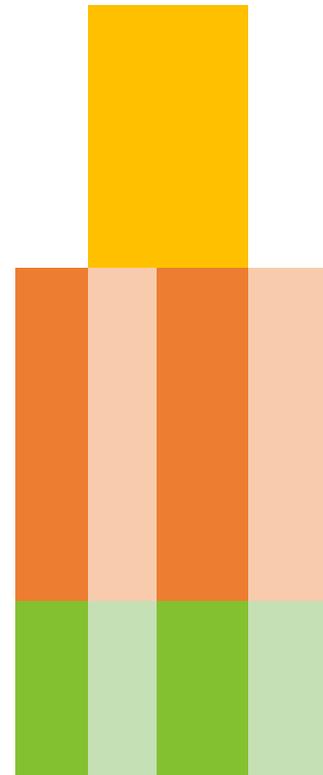
Coordinación de Administración y Finanzas Recursos Humanos

Coordinación de Administración y Finanzas Recursos Humanos

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

**Acciones**

**Evaluación 81.75**  
**Global APF 2020 81.79**



Impulsar la paridad de genero en la asignación de puesto para que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades de liderazgo.

Realizar invitaciones para participar a las capacitaciones programadas. Enviar a través de correo electrónico las invitaciones a las capacitaciones programadas

Difusión a través de correo electrónico y publicación de protocolos en pagina del IMT.

Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-septiembre	Octubre-diciembre	Acciones	
<p><b>Trabajo a distancia</b></p> <p><b>Objetivo Estratégico:</b></p> <p>Programar curso o platica acerca del uso correcto de las herramientas digitales y/o tecnológicas que facilite el desempeño del trabajo a distancia</p>	<p>No se necesita recurso económico</p>	<p>Dirección General, Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos</p>					<p><b>PTCCO 2021</b></p> <p><b>Evaluación 83.68</b> <b>Global APF 2020 81.79</b></p>	<p>Realizar la solicitud para la programación de una platica o curso, enviar la invitación por correo electrónico al personal del IMT</p>

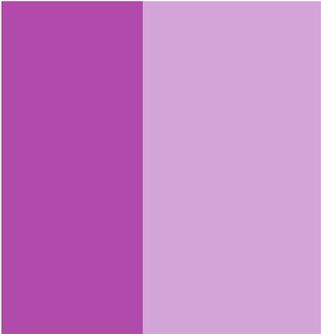
Acción de Mejora	Recursos	Responsable	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-septiembre	Octubre-diciembre	Acciones
<b>Trabajo presencial</b>							<b>PTCCO 2021</b>  <b>Evaluación 86.64</b> <b>Global APF 2020 81.79</b>

**Objetivo Estratégico:**

Realizar un plan de trabajo con las medidas preventivas y fijar horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.

No se necesita recurso económico

Dirección General, Coordinadores de cada Área y Recursos Humanos



Enviar a través de correo electrónico el rol que el personal tendrá que seguir para cumplir con la jornada laboral. Enviar difusión de las medidas preventivas para evitar propagación del virus COVID-19

 <p><b>COMUNICACIONES</b> SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES</p>	 <p>INSTITUTO MEXICANO DEL TRANSPORTE</p>	Ramo	09- Comunicaciones y Transportes
		UR Siglas	'A00
		UR Nombre	A00 - Instituto Mexicano del Transporte
		Códigos de Ramo - UR	09 - A00
		<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>	
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente	

**Reporte de PTCCO**

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Alentar al personal del IMT a establecer límites entre el trabajo y el hogar.	1- Estratégica	Generar difusión por correo electrónico de la importancia de la vida familiar, que al salir de la oficina deben desconectarse del trabajo. Con la finalidad de contribuir al disfrute de tiempo libre con la familia	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Difusión por correo electrónico. Pláticas de orientación que permita generar acuerdos entre el personal y los mandos.	9 - Balance trabajo - familia			Alto
2	2 - Se les otorga a las madres trabajadoras del IMT con hijos menores de 12 años una tolerancia a la entrada o salida de la jornada laboral	1- Estratégica	Difundir las prestaciones a las que son acreedoras las madres trabajadoras para contribuir a la conciliación familiar	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Página de Intranet. Carpeta de Inducción. Difusión por correo electrónico.	9 - Balance trabajo - familia			Alto
3	3 - Realizar mensualmente un reporte de las personas que han salido positivo al covid.19, para tomar las medidas y evitar propagación en el trabajo	1- Estratégica	Generar un cuestionario laboral de COVID-19 para conocer los posibles casos positivos, mediante liga de internet.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Reporte de encuestas quincenales. Reporte de casos positivos y altas médicas. Liga de reporte. Difusión por correo	66 - COVID-19			Alto
4	4 - Generar difusión a través de correo electrónico de las medidas preventivas para prevenir el virus COVID-19	1- Estratégica	Difusión semanal a través de correo electrónico al personal del IMT	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Correo electrónico Medios físicos de información Página de Intranet	66 - COVID-19			Alto
5	5 - Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones	2- Operativa	Impulsar la paridad de género en la asignación de puesto para que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de oportunidades de liderazgo.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Plantilla de personal. Convocatoria de plazas (en caso de haber concursos). Nombramientos de promociones o contrataciones	67 - Género, igualdad y no discriminación			Medio
6	6 - Programar capacitaciones en temas de género, igualdad y no discriminación, y hostigamiento - acoso sexual.	1- Estratégica	Realizar invitaciones para participar a las capacitaciones programadas. Enviar a través de correo electrónico las invitaciones a las capacitaciones programadas	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Difusión de invitación. Catálogo de capacitaciones. Sistema de capacitaciones. Reporte de personal capacitado Constancias	67 - Género, igualdad y no discriminación			Alto
7	7 - Generar difusión de temas de Hostigamiento y acoso sexual, equidad de género, igualdad y no discriminación, así como los protocolos de actuación	1- Estratégica	Difusión a través de correo electrónico y publicación de protocolos en página del IMT.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Correo de difusión. Página de publicación. Protocolos actualizados y aprobados por el CEPCI. Procedimiento para someter denuncias. Ruta de atención	67 - Género, igualdad y no discriminación			Alto
8	8 - Programar curso o plática acerca del uso correcto de las herramientas digitales y/o tecnológicas que facilite el desempeño del trabajo a distancia	2- Operativa	Realizar la solicitud para la programación de una plática o curso, enviar la invitación por correo electrónico al personal del IMT	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Solicitud para programar plática o curso. Informe de resultados. Invitación a participar	68 - Trabajo a distancia			Medio

*“Medir para Actuar  
Actuar para Mejorar”*



**INSTITUTO MEXICANO DEL TRASPORTE**



**Dr. Carlos Alfonso Lara Esparza**  
(442) 216 97 77 Ext. 2001  
Carlos.Lara@imt.mx

**Mtra. Aline Miranda Nieto**  
(442) 216 97 77 Ext. 2029  
amiranda@imt.mx

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

# ECCO 2020



**COMUNICACIONES**  
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

