

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA  
DE CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL  
2020**

**PRÁCTICAS DE  
TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL  
2021**

## CONTENIDO

### I. INTRODUCCIÓN

1. Fundamento Jurídico
2. Alcance
3. Propósito

### II. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2020

1. Clima y cultura organizacional en la Administración Pública Federal
2. Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020

### III. PROPÓSITOS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

1. Generalidades
2. Umbrales de evaluación

### IV. CRITERIOS GENERALES DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Análisis Cuantitativo
2. Análisis Cualitativo
3. Análisis Comparativo
  - 3.1 Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas contra las prácticas de transformación del año inmediato anterior)

4. Definición de objetivos estratégicos
5. Definición de prácticas de transformación
  - 5.1 Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución (Obligatoria)
  - 5.2 Práctica o acción relacionada con el liderazgo (estratégica)
6. Programación de las prácticas de transformación



## I. INTRODUCCIÓN

### 1. Fundamento Jurídico

Con fundamento en los **numerales del 59 a 62**, 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**, vigente, así como el **artículo 55 fracción XI**, del **Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública** publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020<sup>1</sup>, se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020 en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), del 19 al 23 de octubre del 2020, con la finalidad de conformar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2021.

Se trata de una encuesta cuya finalidad es “[...] *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.*” (sic.)<sup>2</sup>.

### 2. Alcance

La ECCO 2020 y las PTCCO 2021 son de aplicación general, dirigida a los servidores públicos que laboran en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), adscritos a la diversas Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT.

### 3. Propósito

Identificar y atender áreas de oportunidad en la SCT, con la finalidad de contar con un clima laboral sano y cordial bajo los siguientes principios:

- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral dentro de la SCT.

---

<sup>1</sup> Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2020), disponible en el Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF, en el menú denominado Aplicación.

<sup>2</sup> Numeral 59 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”, última reforma del 17 de mayo de 2019.



- Reconocer el esfuerzo realizado por todas las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT en la medición de su clima y cultura organizacional, al realizar acciones a favor de la mejora del ambiente laboral.
- Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión.
- Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño, la consecuente satisfacción y desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de la SCT.

El presente programa incluye acciones de mejora para aquellos factores cuya calificación se clasifique dentro del intervalo negativo o con los puntajes más bajos en la ECCO 2020.

Se detectaron las principales áreas de oportunidad, con la finalidad de establecer las prácticas de transformación que contribuyan al desarrollo institucional y, por ende, al óptimo cumplimiento de la misión, a través de un clima laboral efectivo dentro de las áreas que conforman las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT de esta dependencia.



## II. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2020

### 1. Clima y Cultura Organizacional en la Administración Pública Federal

*“El clima y la cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados. [...]” (sic.)<sup>3</sup>*

La ECCO es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en todas las instituciones del Gobierno Federal y que sirve para poder medir el clima y cultura organizacional de las instituciones. *Es un cuestionario que se contesta de forma anónima y permite conocer el sentir sobre diferentes aspectos importantes de su trabajo, evalúa al personal que labora en instituciones públicas que conforman la Administración Pública Federal (APF).*<sup>4</sup> Representa un mecanismo para identificar la percepción que tienen los servidores públicos respecto al clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral.

Es importante señalar que durante el 2020, derivado del excepcional contexto sociolaboral en México y a nivel mundial, “[...] cobra especial relevancia conocer la percepción de las personas servidoras públicas que están trabajando a distancia, de forma presencial y/o mixta para hacer frente a esta **emergencia sanitaria generada por la COVID-19**, así como de otros aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de su institución[.]” (sic.)<sup>5</sup>

Los resultados obtenidos de la ECCO permiten identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con el balance trabajo-familia, COVID -19, modalidad de trabajo y la perspectiva en materia de género, igualdad y no discriminación.

Es importante señalar que, al analizar los resultados y detectar las áreas de oportunidad es

---

<sup>3</sup> Numeral 59 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”, última reforma del 17 de mayo de 2019.

<sup>4</sup> ¿Qué es la ECCO?, Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF, Secretaría de la Función Pública. Disponible en: [https://usp.funcionpublica.gob.mx/ECCO\\_APF/index.html](https://usp.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/index.html)

<sup>5</sup> Introducción, Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF, Secretaría de la Función Pública. Disponible en: [https://usp.funcionpublica.gob.mx/ECCO\\_APF/index.html](https://usp.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/index.html)

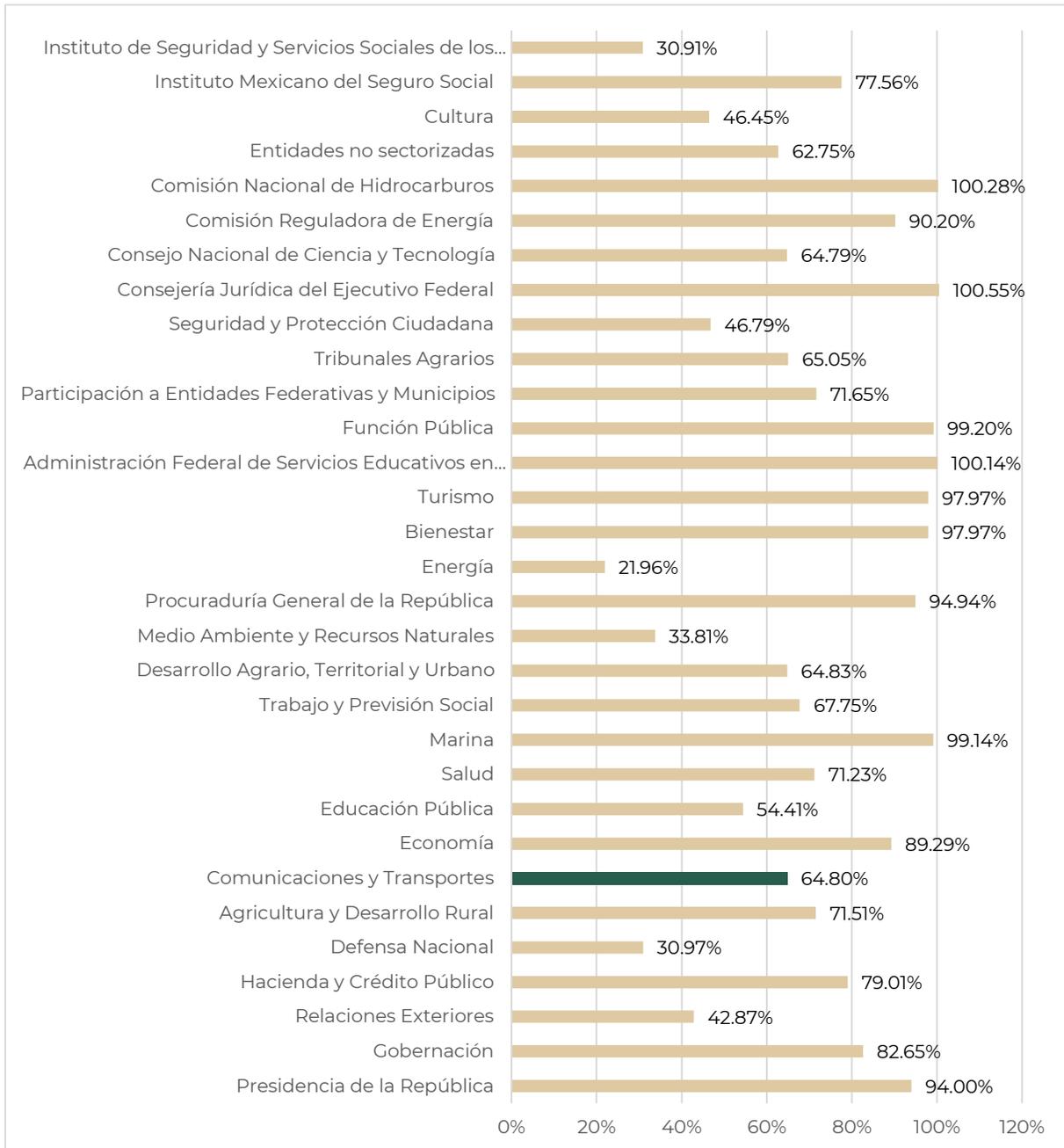


necesario forjar un **plan de prácticas** que incida en:

1. El mejor servicio a los ciudadanos;
2. El mejor desempeño de las personas que trabajan en la institución, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional, y
3. Contribuir al cumplimiento de la misión de la institución.

Conforme a los datos reportados por la SFP, en la Administración Pública Federal (APF), en el ejercicio de la ECCO 2020 se registró un total de 726,947 servidores públicos encuestados, es decir, participaron 53.50% del total de servidores públicos activos en el momento de la aplicación.

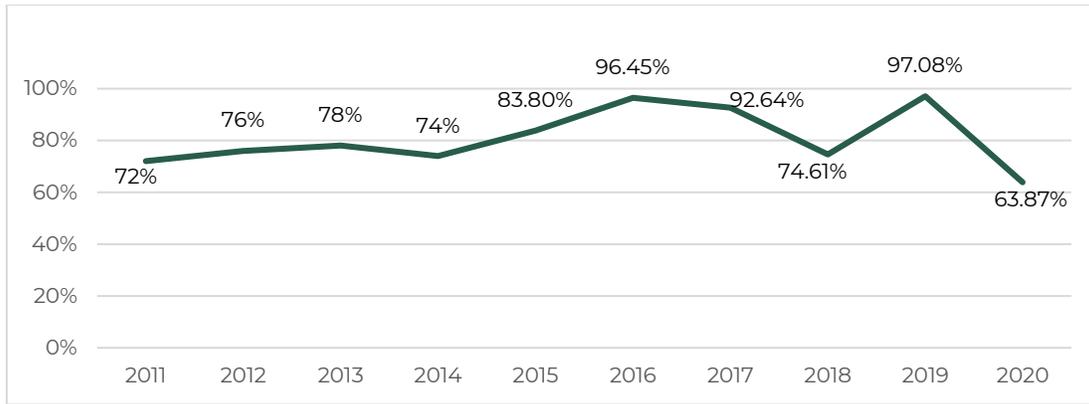
En dicha encuesta participaron 31 dependencias de la APF centralizada. La **gráfica 1** presenta el porcentaje de participación por cada sector.



**GRÁFICA 1. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR SECTOR DE LA APF EN LA ECCO 2020**

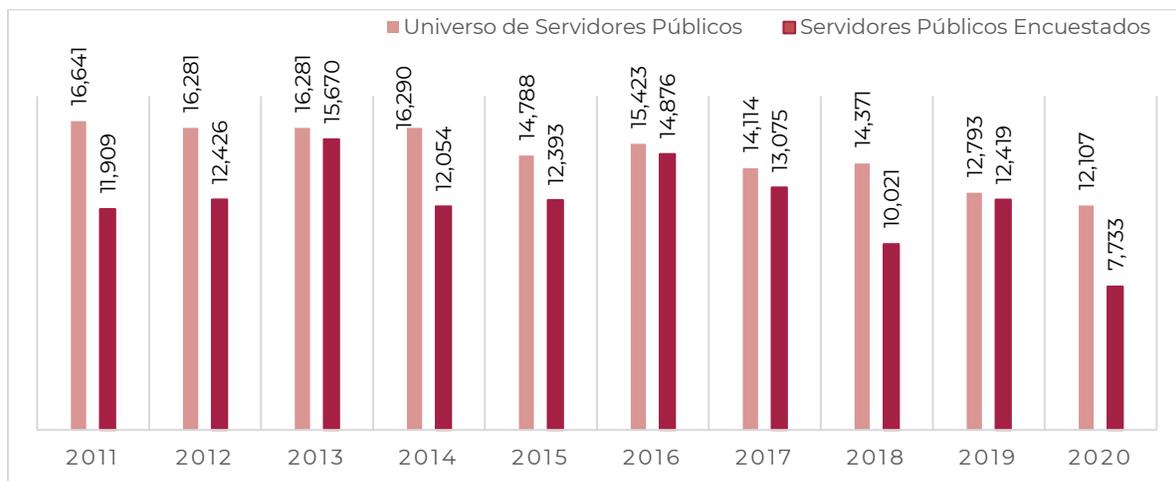
El periodo de aplicación de la ECCO en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes se efectuó del 19 al 23 de octubre de 2020, obteniendo una participación del 63.87%, lo que representa a 7,733 servidores públicos de la plantilla activa hasta ese momento, adscritos a las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT en la Secretaría.

En la **gráfica 2** se observa la tendencia de la participación de la SCT en la ECCO durante la última década. Al respecto, se aprecia un decremento en el porcentaje de participación en el 2020 respecto a los años inmediatos anteriores.



**GRÁFICA 2.** HISTÓRICO DEL PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA SCT EN LA ECCO

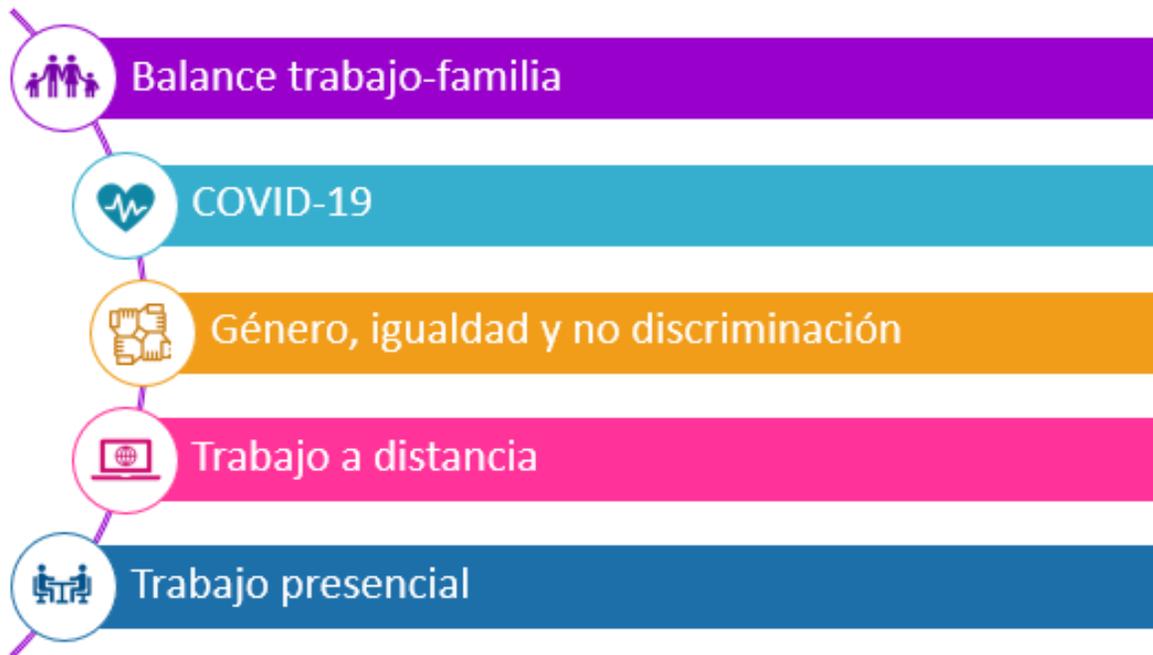
En la **gráfica 3** representa un comparativo del universo de servidores públicos en la plantilla de la SCT, contra el total de servidores públicos encuestados a lo largo de la última década. En el ejercicio 2020 se observó que el universo establecido se redujo respecto al año anterior, influido por el personal que se encontraba fuera de las oficinas por la contingencia sanitaria.



**GRÁFICA 3.** HISTÓRICO DE SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA SCT QUE HAN PARTICIPADO EN LA ECCO

## 2. Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2020

La escala ECCO se conforma por un total de 30 reactivos, distribuidos en 5 factores:



**Fuente:** Imagen del Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF, presentación power point denominada “Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 (ECCO 2020)”. Autor: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF en la Secretaría de la Función Pública.

En la siguiente tabla se enuncian la totalidad de factores que integran la escala, así como su definición.

FACTORES DE LA ECCO 2020		
CVO.	DENOMINACIÓN	DESCRIPTOR
65	Balance trabajo-familia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



FACTORES DE LA ECCO 2020		
CVO.	DENOMINACIÓN	DESCRIPTOR
66	COVID-19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
68	Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.
69	Trabajo presencial	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante esta emergencia sanitaria.
67	Género, igualdad y no- discriminación	Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.

**Asimismo, en el siguiente apartado se enuncian los reactivos que integran la totalidad de la encuesta, clasificados en el factor al que pertenecen.**

DENOMINACIÓN DEL FACTOR	CVO.	REACTIVO
Balance trabajo-familia	208	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
	209	Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.



DENOMINACIÓN DEL FACTOR	CVO.	REACTIVO
	210	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.
COVID-19	211	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.
	212	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.
	213	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
	214	Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.
	215	En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.
	216	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	217	En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.
	218	Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
	219	En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.
	220	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.
	221	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.
	222	En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.



DENOMINACIÓN DEL FACTOR	CVO.	REACTIVO
	223	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.
	224	En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.
	225	En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.
Trabajo a distancia	226	Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.).
	227	He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.
	228	Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.
	229	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.
	230	Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).
	231	Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.
	232	Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.
	233	En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.



DENOMINACIÓN DEL FACTOR	CVO.	REACTIVO
Trabajo presencial	234	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.
	236	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.
	237	En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.

Con base en la estructura de la ECCO, se analizan los resultados de cada factor y se elaboran las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2021**, que establecen las acciones y el plan de trabajo enfocado en solventar las áreas de oportunidad identificadas en la ECCO 2020, así como para promover el desarrollo profesional y el compromiso del personal de la SCT, que permita fortalecer también la imagen del servidor público ante la ciudadanía, como reflejo de las instituciones públicas modernas, orientadas a resultados y enfocadas a la cultura del servicio.



### III. PROPÓSITOS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

El reporte de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 (PTCCO) tiene como propósito la mejora continua en la cultura organizacional, mediante el análisis y la detección de áreas de oportunidad e implementación de estrategias para su atención, con la finalidad de promover el desempeño, productividad y calidad en el servicio e imagen institucional, así como la evaluación de políticas relativas a la planeación, desarrollo y mejora de habilidades mediante la profesionalización de los servidores públicos, para que así se contribuya al cumplimiento de la misión y visión de la SCT.

#### 1. Generalidades

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 representa un mecanismo para identificar y medir la percepción de los servidores públicos respecto al clima en el que se desenvuelven en el ámbito laboral, mediante la medición de los criterios de balance trabajo-familia, COVID-19, modalidad de trabajo y, la perspectiva en materia de género, igualdad y no discriminación.

El puntaje global obtenido por el Sector Comunicaciones y Transportes, con relación a las instituciones participantes pertenecientes a la *Administración Pública Federal*, alcanzó una calificación de 84.01 puntos en su evaluación. Por ende, ocupa el 5º lugar del total de 31 sectores participantes, cuyo universo se conforma de 264 instituciones.

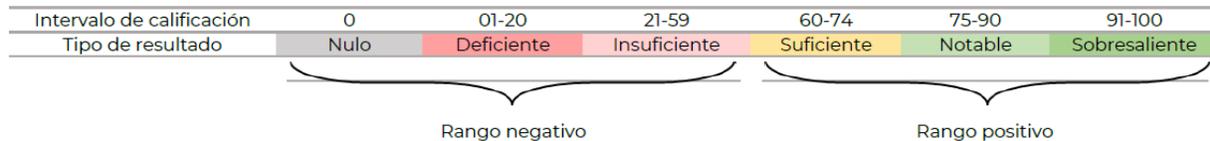
Lo anterior, indica una mejoría en la posición alcanzada respecto a la del año inmediato anterior, en el que ocupó la posición número 16 del ranking. Asimismo, el puntaje obtenido por el Sector Comunicaciones y Transportes lo sitúa 2.22 puntos por encima del *Índice Global de la APF* obtenido en el ejercicio 2020 (81.79.), lo cual se traduce en uno de los sectores mejor evaluados.

#### 2. Umbrales de evaluación

La Secretaría de la Función Pública determinó para la Administración Pública Federal, que este año el umbral superior, es decir, notable y sobresaliente sería a partir de los 75 puntos, el cual determinará las fortalezas, y el umbral inferior, es decir, insuficiente y deficiente sería el menor



o igual a los 59 puntos, lo que definirá las áreas de oportunidad, siendo la media o suficiente, entre 60 y 74 puntos, como se muestra en la siguiente imagen.



#### I.V CRITERIOS GENERALES DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, se describen los criterios establecidos por la SFP, a través de la Unidad de Política de Recursos Humanos en la APF, mediante los cuales se analiza la ECCO y se evalúa el Programa de PTCCO en las instituciones participantes. Lo anterior, con fundamento en el numeral 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos [...].

Núm. de criterio	Criterios a cumplir	Puntos a evaluar (consecutivo)	Descripción
1	ANÁLISIS CUANTITATIVO Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos	1	Análisis de factores, reactivos y sociodemográficos. Gráficas y/o tablas, elaborar conclusiones.
2	ANÁLISIS CUALITATIVO Comentarios y sugerencias	1	Análisis de acuerdo al tipo de opinión. Gráficas y/o tablas.
3	ANÁLISIS COMPARATIVO Comparación de resultados a nivel APF.	1	Comparar todos los factores y los reactivos significativos con las calificaciones obtenidas a nivel APF. Gráficas y/o tablas.
4	Entre instituciones y, en su caso, entre áreas.	1	Entre instituciones del mismo ramo, giro, tamaño, etc. Gráficas y/o tablas.
5	Efectividad del último PTCCO. Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.	1	(No. de prácticas cumplidas) / (No. de prácticas registradas año anterior) x 100 = % efectividad
6	Definición de objetivos estratégicos. Específico, mensurable y alcanzable	1	Objetivos que fortalezcan factores, reactivos o sugerencias con áreas oportunidad.
7	Definición de prácticas de transformación	1	A cada objetivo vincular prácticas o acciones para lograr lo planeado.
8	Difusión de los Resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución (obligatoria)	1	Difundir al personal los resultados y las PTCCO de la institución.
9	Práctica o acción relacionada con el liderazgo (estratégica)	1	Prácticas que mejoren el liderazgo de los servidores públicos de la institución.
10	Programación de las prácticas de transformación	1	Fecha de realización de la práctica (inicio y fin), durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre.
Calificación Máxima		10	

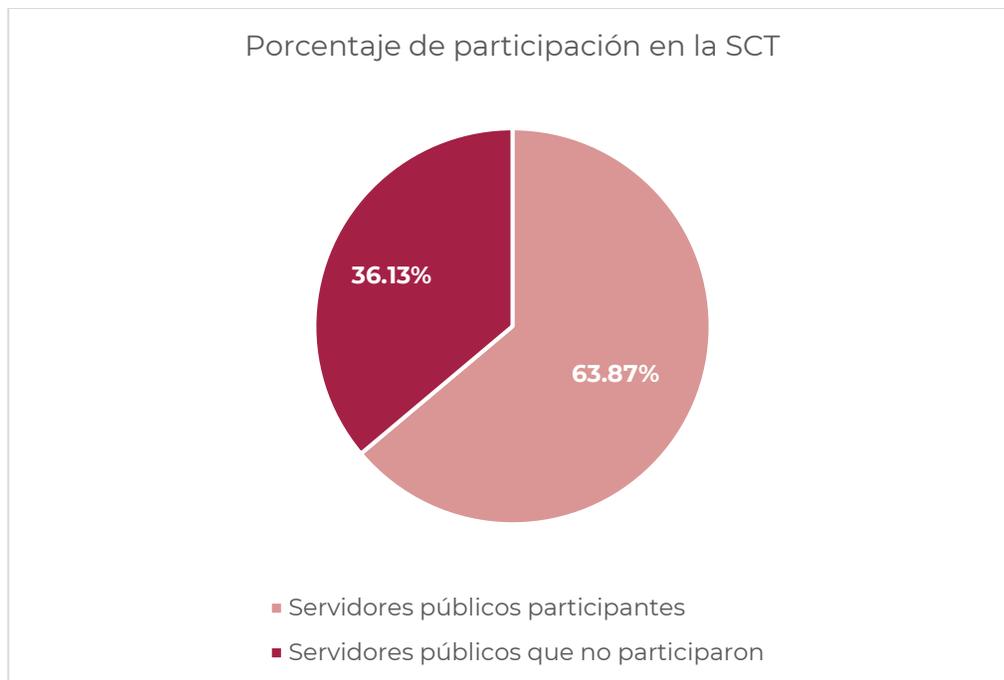


## 1. Análisis Cuantitativo

### ❖ Participantes

La participación global de la ECCO 2020 fue de 726, 947 servidores públicos, en 31 sectores de la APF.

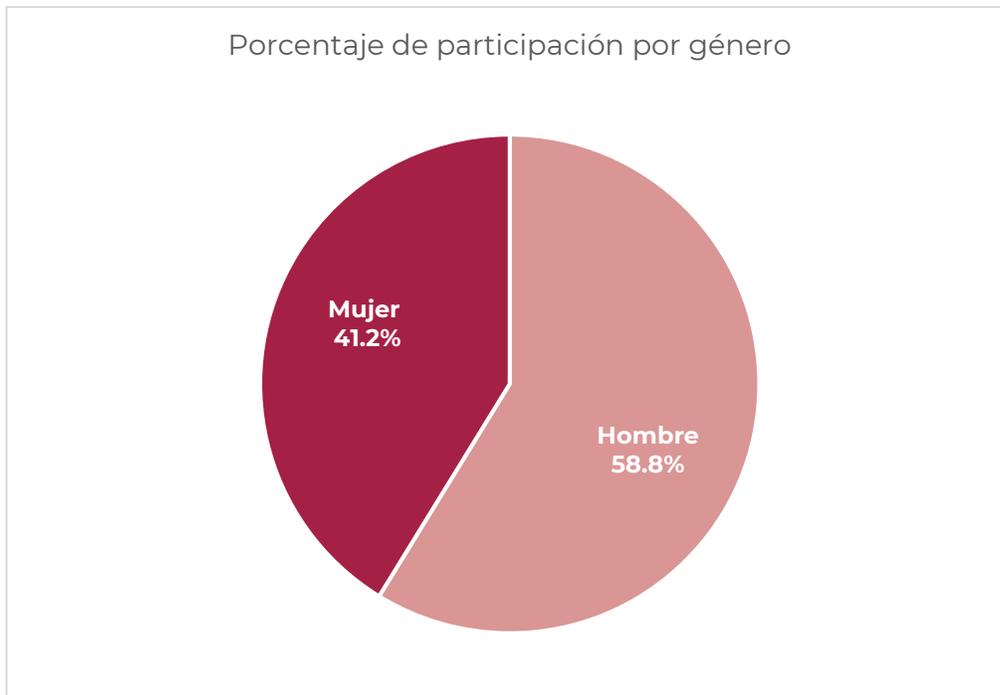
La participación de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT de la SCT en la ECCO 2020 fue de 7,733 servidores públicos de un universo de 12,119, lo cual representa el 63.87% del personal registrado en la plantilla al momento de aplicar el instrumento de evaluación.



**GRÁFICA 4. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN EN LA SCT**

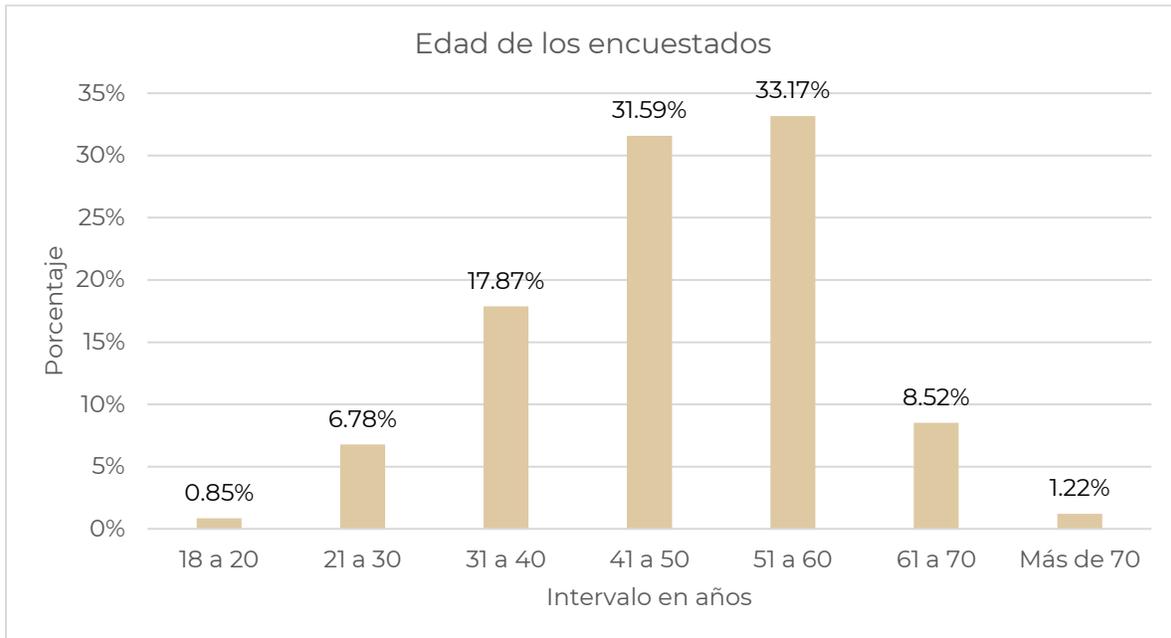
❖ **Datos Sociográficos**

En el presente apartado se describen las características sociográficas de los participantes en la ECCO 2020, de los cuales, 41.2% indicó ser mujer y 58.8% hombres, lo que representa al grupo mayoritario de participación en dicha encuesta.



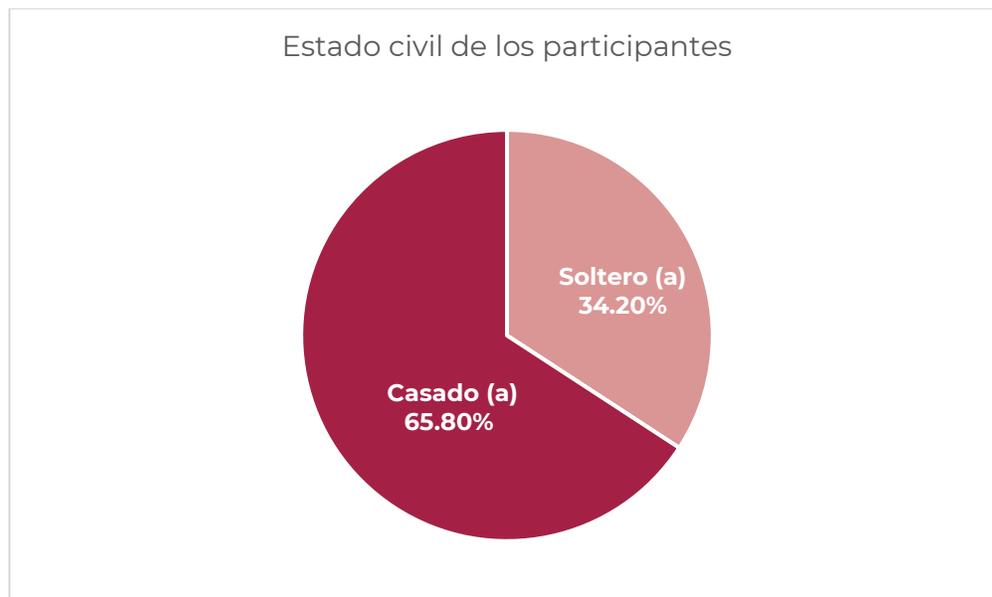
**GRÁFICA 5. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR GÉNERO**

Asimismo, la edad predominante de los participantes oscila entre los 51 a 60 años con el 33.17%, seguido del grupo de 41 a 50 años con el 31.59%. Por ende, gran parte de los trabajadores de la SCT se encuentran en la etapa de adultez media, como se muestra en la gráfica 6.



**GRÁFICA 6. EDAD DE LOS ENCUESTADOS**

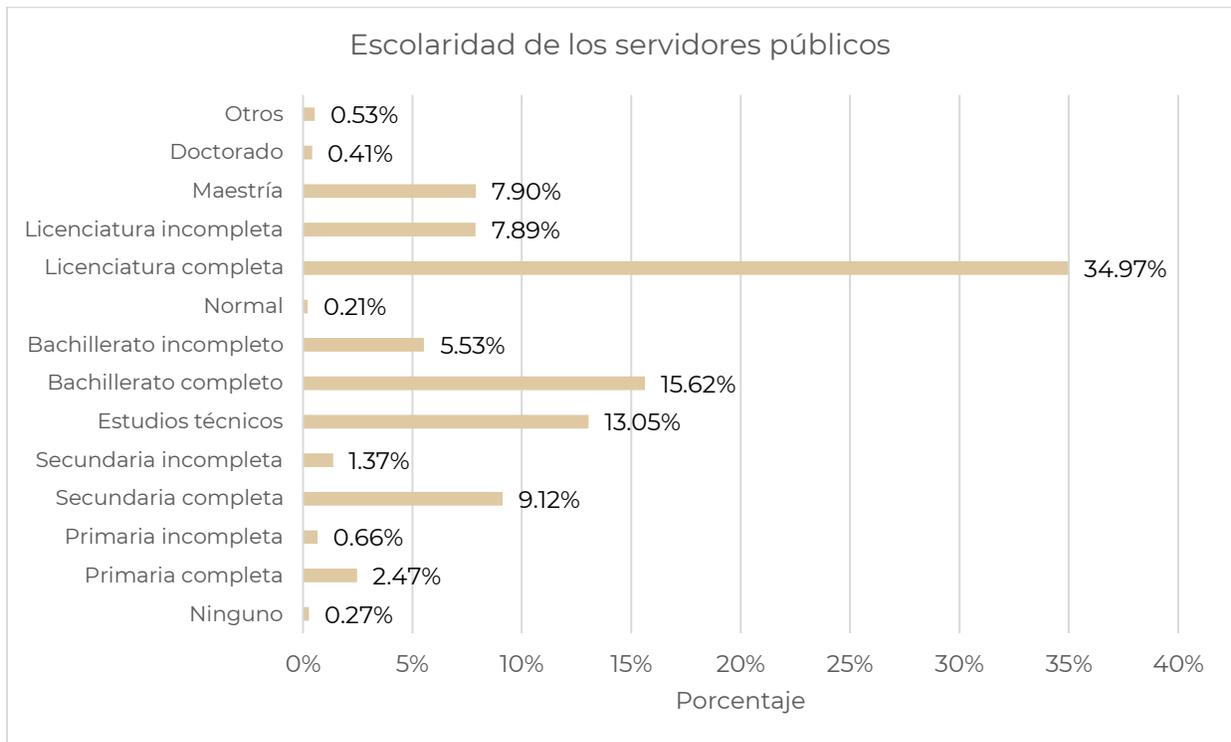
Respecto al estado civil, el estatus mayoritario lo representan los servidores públicos casados, con el 65.80% de los participantes. Poco más de la tercera parte de la muestra la integran los solteros.



**GRÁFICA 7. ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES**

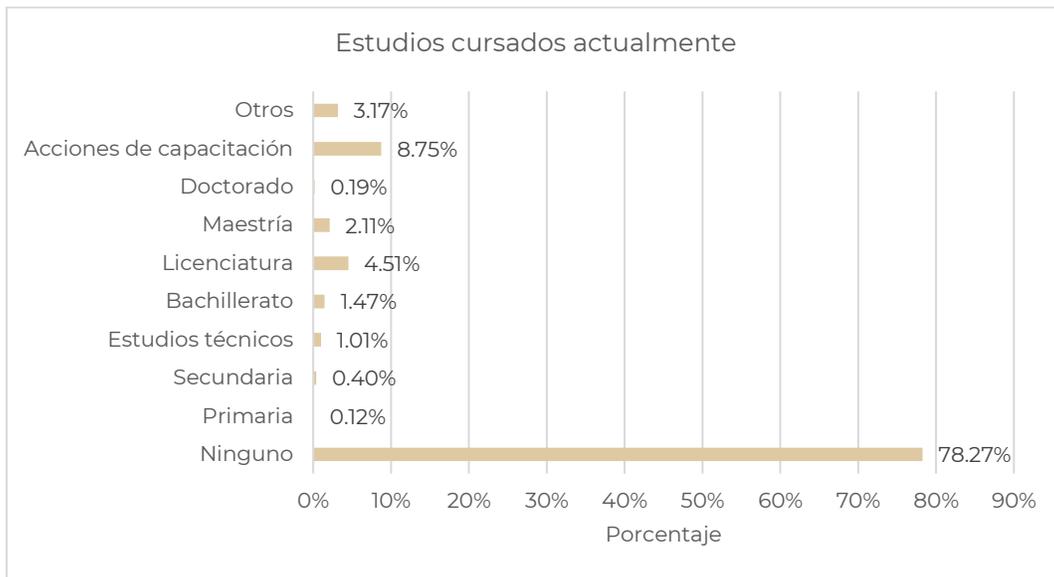


En el caso del nivel de escolaridad, la mayoría manifiesta acreditar la Licenciatura o equivalente completos (34.97%), seguidos de los servidores públicos con bachillerato o equivalente completo (15.62%). Mientras que el extremo inferior lo conforman los participantes que estudiaron la normal (0.21%), los que no cuentan con ningún estudio (0.27%), así como de aquellos que cuentan con doctorado (0.41%). Por consiguiente, la mayoría de los trabajadores de la SCT acreditan el nivel de educación medio y superior.



**GRÁFICA 8. ESCOLARIDAD**

Continuando con la evaluación de los servidores públicos que se encontraban cursando algún tipo de instrucción o programa al momento de la aplicación de la encuesta, se obtuvo que poco menos de la cuarta parte estaba en progreso de algún programa de estudios, en contraste con el 78.27% que no cursaba ningún estudio al momento de la aplicación de la ECCO.



**GRÁFICA 9. ESTUDIOS ACTUALES**

Continuando con el análisis de la estructura ocupacional del personal adscrito a la SCT, el nivel de puesto predominante es operativo u homólogo con el 73.74%, el resto lo constituyen los niveles jerárquicos que van desde enlace hasta titular de unidad o superior, así como honorarios.



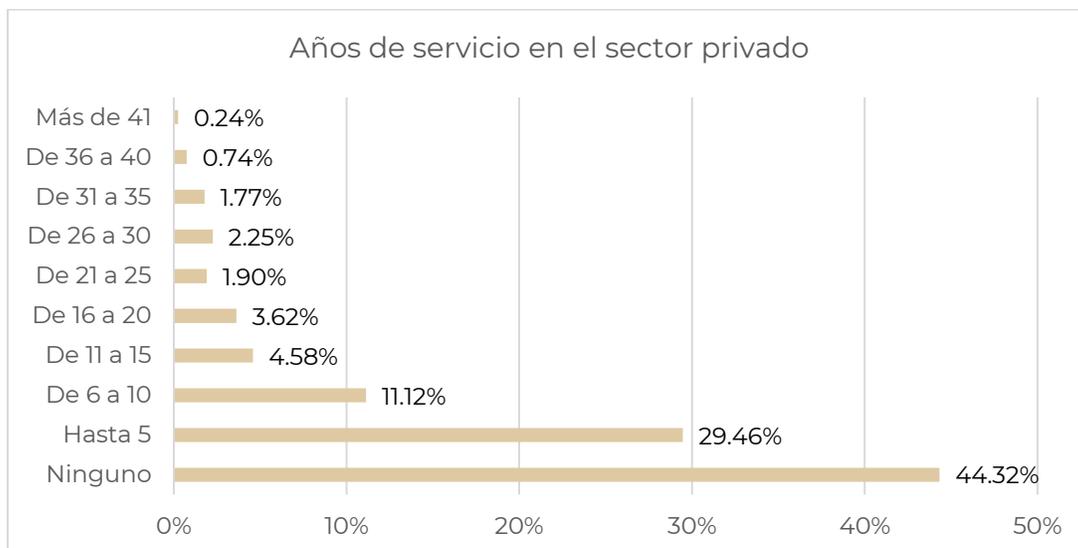
**GRÁFICA 10. NIVEL DE PUESTO**

Respecto a la estructura ocupacional, únicamente el 18.30% de los servidores públicos afirmó que su cargo se encuentra sujeto a algún sistema de profesionalización.



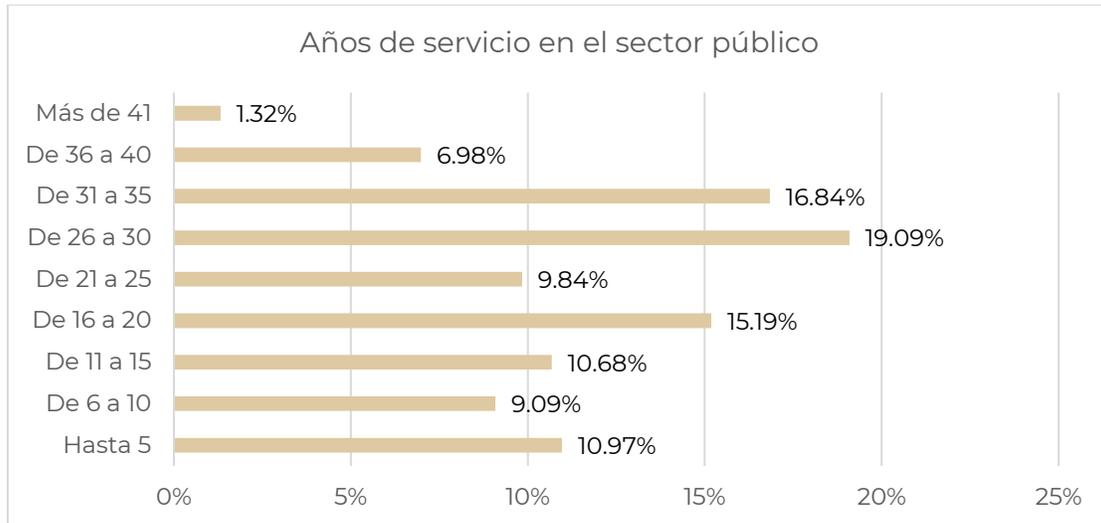
**GRÁFICA 11. PUESTO SUJETO A PROFESIONALIZACIÓN**

Al analizar la experiencia laboral, se encontró que poco menos de la mitad de los participantes reportó nunca haber trabajado en la iniciativa privada (44.32%), siendo este el grupo representativo, seguido de la categoría de hasta 5 años (29.46%) y de 6 a 10 años (11.12%).



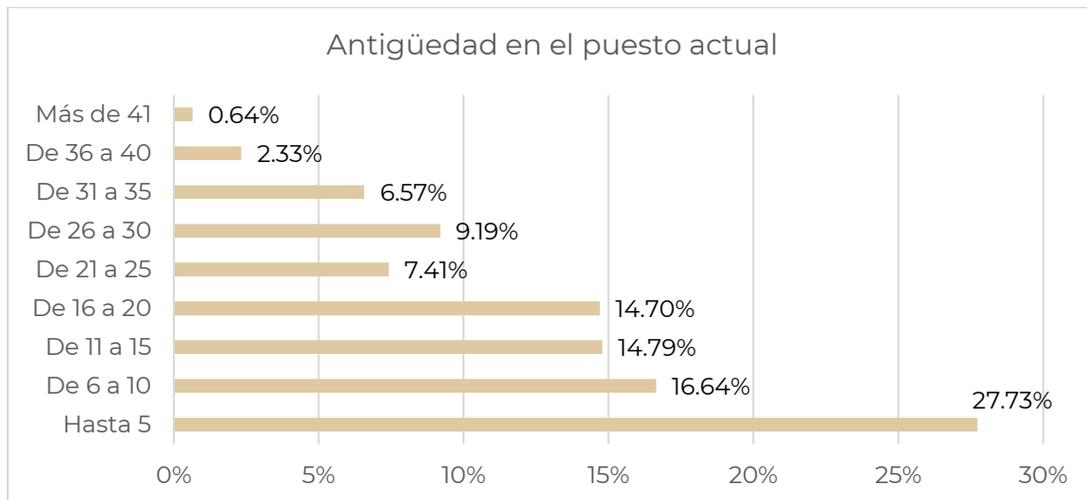
**GRÁFICA 12. AÑOS DE SERVICIOS EN SECTOR PRIVADO**

Con relación al gráfico anterior, se observa que la mayoría de los servidores públicos han prestado sus servicios en la APF alrededor de 26 a 30 años (19.09%), seguidos de quienes llevan de 31 a 35 años y 16 a 20 años, con el 16.84% y el 15.19% respectivamente.



**GRÁFICA 13. AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PÚBLICO**

Relativo a la trayectoria profesional de los cargos que desempeñan los servidores públicos de la SCT, el caso más representativo es el de aquellos trabajadores que llevan hasta cinco años en el puesto actual (27.73 %).



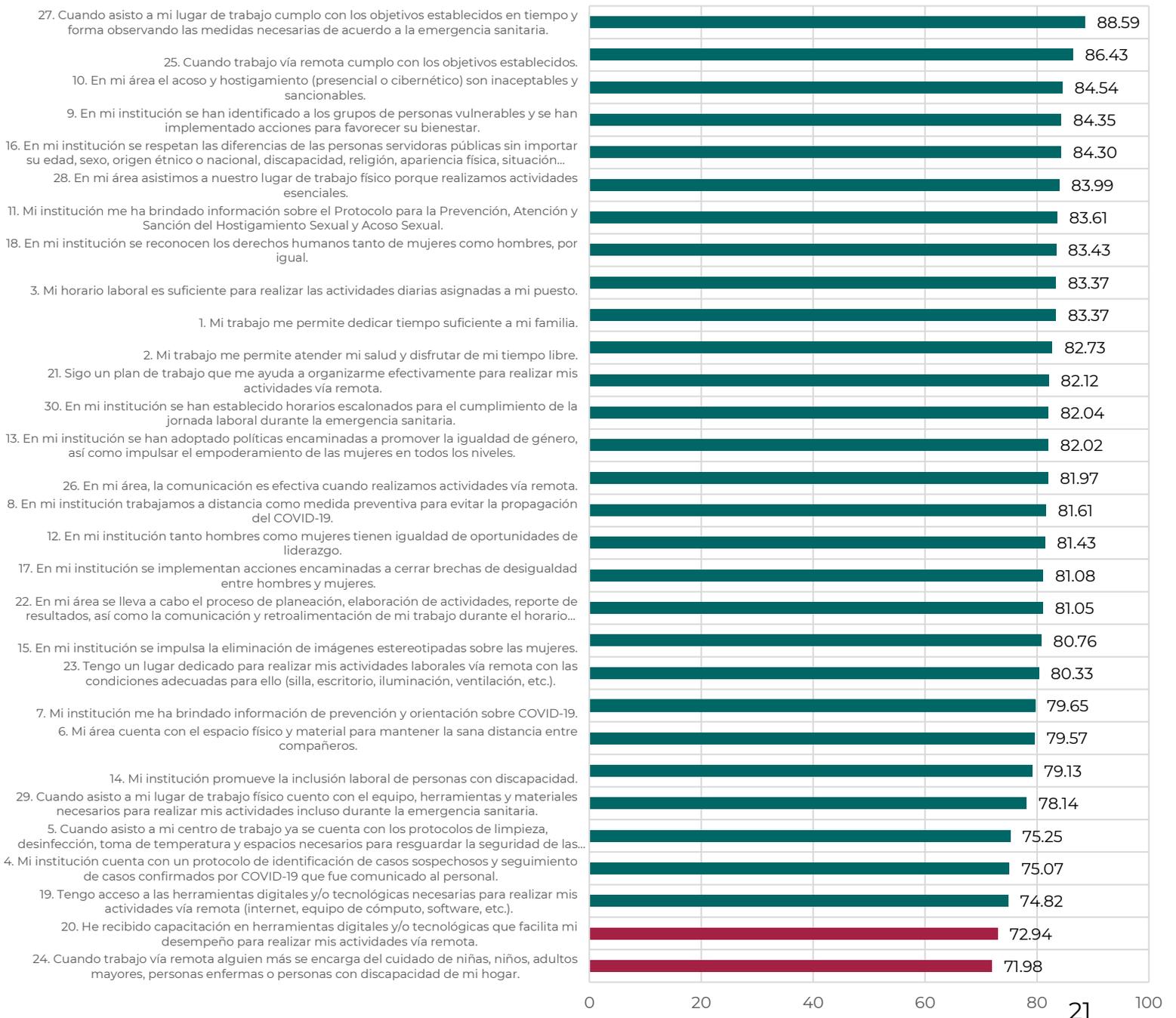
**GRÁFICA 14. ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL**



❖ **Indicadores por factor evaluado**

En el presente apartado se proporcionan los resultados obtenidos en la encuesta ECCO 2020, además, se señalan los reactivos que obtuvieron mayor puntaje, así como los que obtuvieron la menor evaluación por el personal de la SCT. Lo anterior con la finalidad de proponer estrategias para atender las áreas de oportunidad identificadas.

**ECCO- Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2020**



**GRÁFICA 15. RESULTADOS DE LOS REACTIVOS**

La siguiente gráfica señala el umbral extremo inferior correspondiente a los reactivos que obtuvieron el menor puntaje.



**GRÁFICA 16.** REACTIVOS CON PUNTUACIÓN SUFICIENTE

Mientras la gráfica 17 muestra el umbral extremo superior correspondiente a los reactivos con el mejor puntaje.



## REACTIVOS CON PECEPCIÓN NOTABLE



**GRÁFICA 17. REACTIVOS CON PUNTUACIÓN NOTABLE**

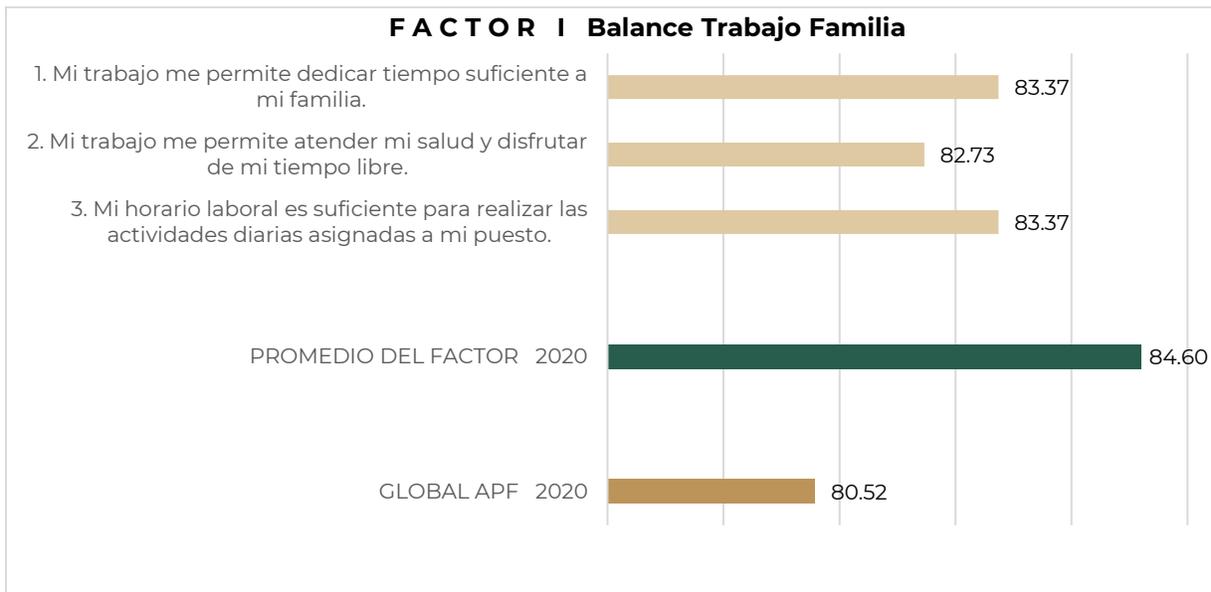
❖ **Resultados de los factores.**

En este apartado se analizan los resultados de cada uno de los factores que integran la ECCO, correspondientes a las respuestas asignadas por los trabajadores adscritos a la SCT, a fin de conocer la percepción de los servidores públicos sobre la institución donde laboran.

Se presentan las gráficas por factor, donde se observa el puntaje obtenido en cada reactivo, así como la calificación promedio obtenida por la SCT y la global a nivel APF.

La calificación global obtenida por la APF<sup>6</sup> es de 81.79, mientras que la global obtenida por la SCT es de 81.19, es decir, con apenas unas centésimas de diferencia una de la otra.

El factor denominado “*Balance Trabajo—Familia*” muestra una percepción de las y los trabajadores, superior respecto a la APF, con 84.60 puntos frente a un 80.52, ya que las y los servidores públicos opinan que existe un balance entre las actividades y responsabilidades laborales y el tiempo dedicado a convivencia familiar y personal.

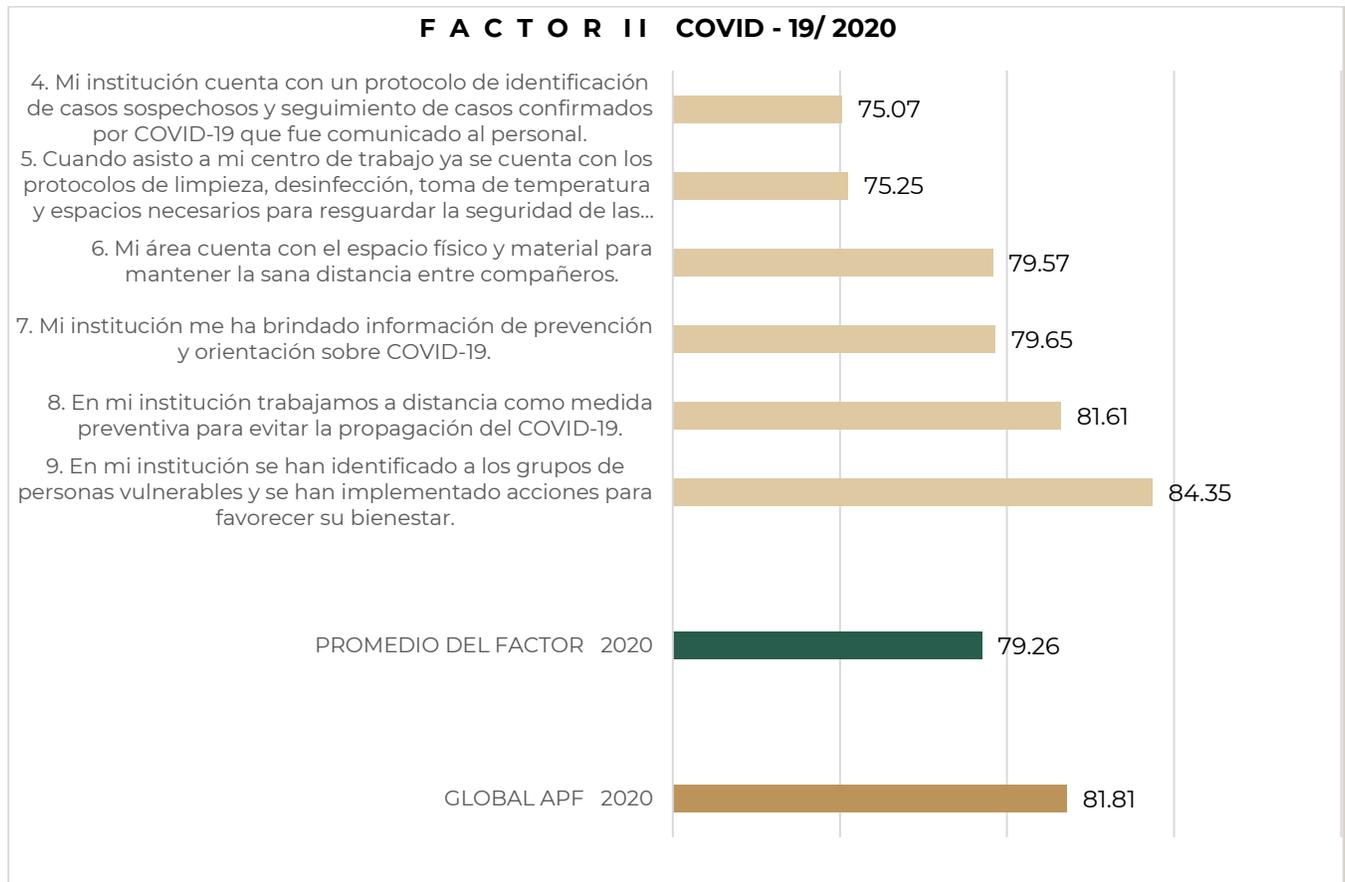


**GRÁFICA 18.** FACTOR I – BALANCE TRABAJO - FAMILIA

Las respuestas emitidas respecto al factor “*COVID-19*”, representa el sentir de las servidoras y los servidores públicos de la SCT frente a la contingencia sanitaria, esta no supera la percepción

<sup>6</sup> Resultados 2020, Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Secretaría de la Función Pública.

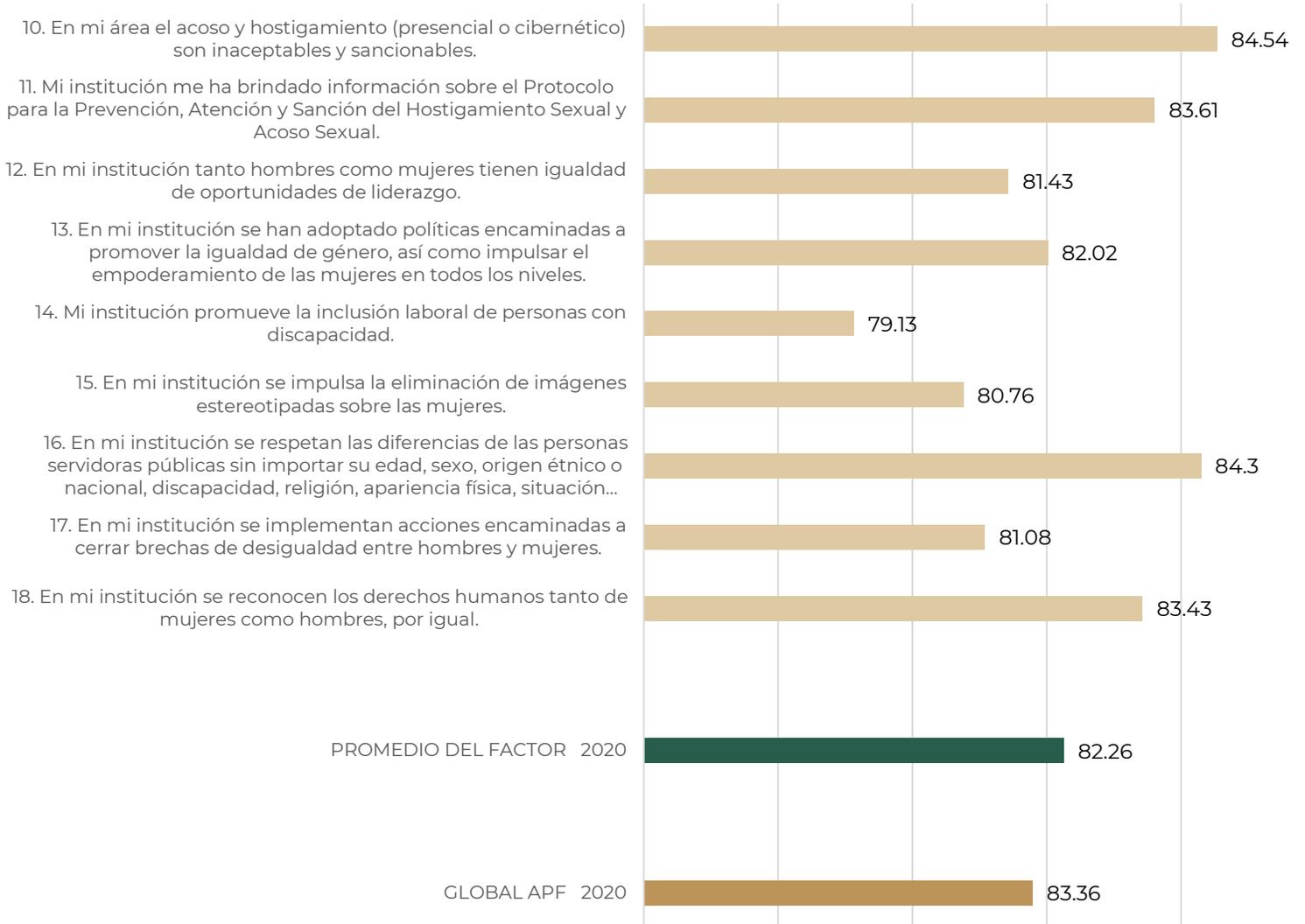
Global en la APF con 81.81 puntos contra los 79.26 obtenidos por la SCT. La percepción a la baja se refiere a la falta de la aplicación de protocolos de limpieza y desinfección en las áreas de trabajo, así como la falta de acciones para identificar casos sospechosos y de seguimiento a casos reportados como positivos. Este factor representa un área de oportunidad para implementar estrategias adecuadas para combatir la enfermedad viral.



**GRÁFICA 19.** FACTOR II – COVID 19/2020

El factor denominado “Género, Igualdad y No Discriminación”, no supera la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 82.26 puntos a diferencia del Global de la APF de 83.36. En ese factor los servidores públicos de la Secretaría consideran que no se cuenta con suficientes medidas que eviten acciones y conductas que atenten contra la dignidad de las personas en materia de Género, Igualdad y No Discriminación; un aspecto por atender en este factor es el referido a la inclusión laboral con personas con discapacidad.

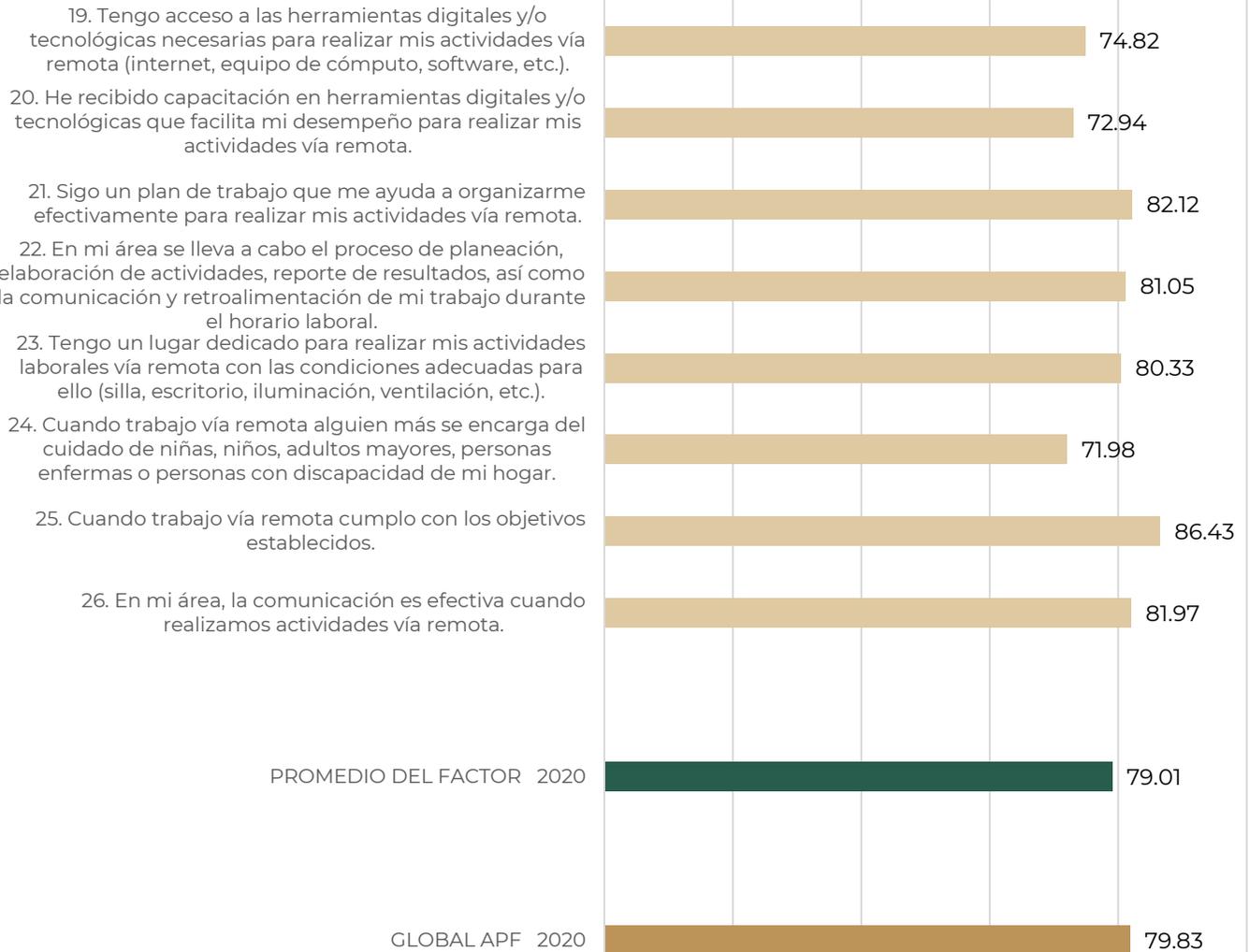
**F A C T O R III Género, Igualdad y No Discriminación**



**GRÁFICA 20. FACTOR III – GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

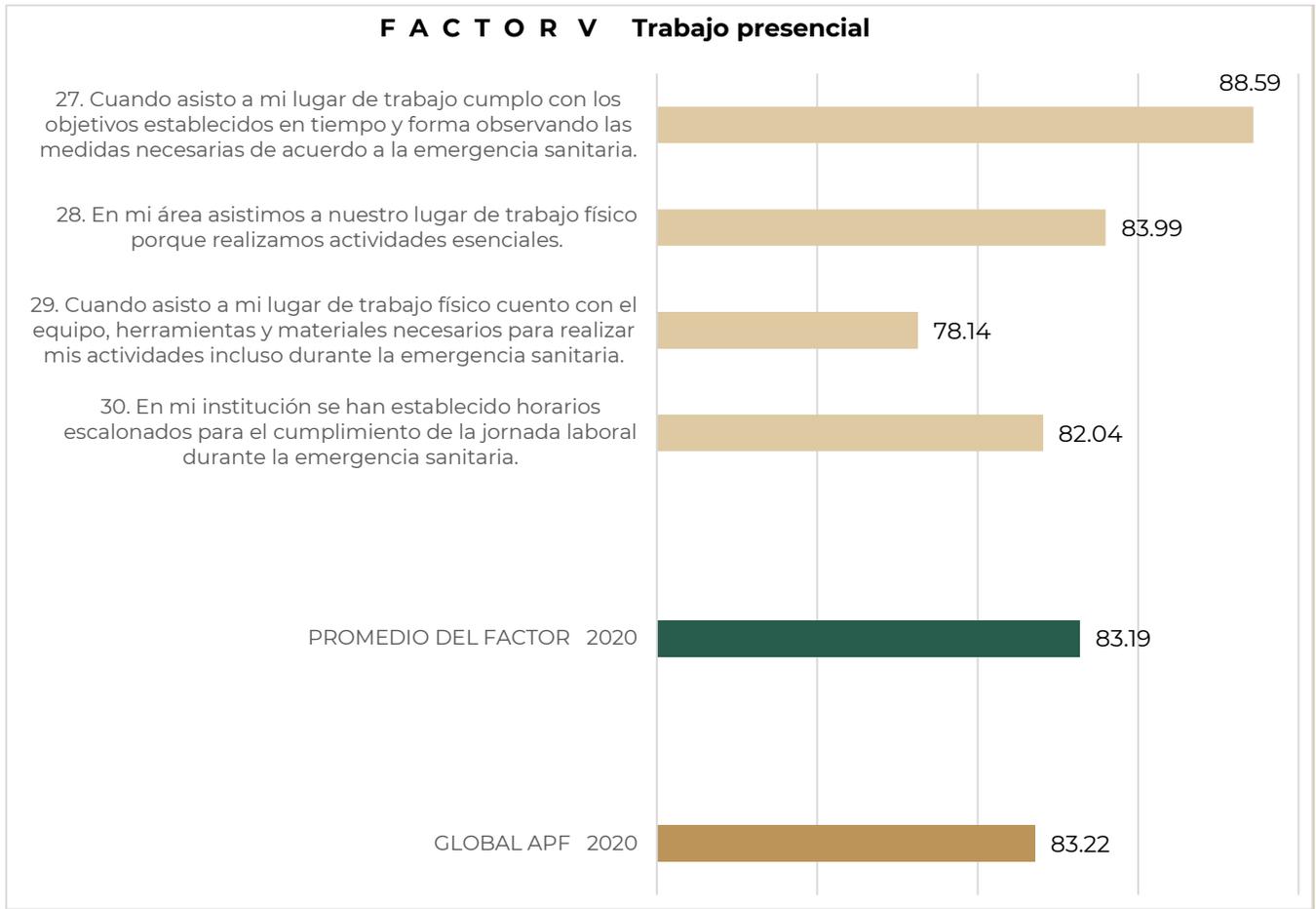
La percepción relacionada con el factor “Trabajo a Distancia” mantiene un puntaje levemente por debajo de la media global en la APF, con 79.01 contra 79.83. Dentro de este factor es importante considerar áreas de oportunidad relacionadas con la adaptación al trabajo vía remota, así como al acceso a las herramientas para el trabajo desde casa y en opinión de los y las trabajadoras es necesaria la capacitación relacionada con el uso de herramientas digitales y/o tecnológicas para realizar las actividades vía remota.

**F A C T O R IV Trabajo a Distancia**



**GRÁFICA 21. FACTOR IV – TRABAJO A DISTANCIA**

El factor denominado “Trabajo Presencial” se ubica ligeramente por debajo de la media respecto a la APF, ya que su indicador obtuvo 83.19 contra 83.22 puntos. Se observa que el cumplimiento de los objetivos establecidos se lleva a cabo de forma adecuada cuando se asiste al lugar de trabajo, cumpliendo con las medidas de contingencia sanitaria correspondientes. Un reactivo involucrado en el factor, al cual se debe poner atención, es el relacionado con la disposición del material necesario para cumplir con las responsabilidades en el espacio laboral, que en opinión de los y las servidores públicos no es suficiente.



**GRÁFICA 22.** FACTOR V – TRABAJO PRESENCIAL



❖ **Factor específico por Ramo**

Como parte del análisis de la ECCO 2020 se realizó el cálculo del factor específico por ramo, el cual se realiza en función del sector al que pertenece cada una de las dependencias que conforman la Administración Pública Centralizada y que son parte del universo de participantes.

Considerando lo anterior, la SCT forma parte del ramo 09, denominado “Comunicaciones y Transportes”, los puntajes obtenidos en la ECCO en la totalidad de instituciones participantes se observa en la siguiente gráfica:

<b>ÍNDICE DEL RAMO 09 “COMUNICACIONES Y TRANSPORTES”</b>						
Nombre de la Institución	Índice del factor “Balance trabajo-familia”	Índice del factor “COVID-19”	Índice del factor “Género, igualdad y no discriminación”	Índice del factor “Trabajo a distancia”	Índice del factor “Trabajo presencial”	Índice Global por Institución
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	84.6	79.26	82.26	79.01	83.19	81.19
Instituto Mexicano del Transporte	81.18	86.7	81.75	83.68	86.64	83.81
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	85.5	74.8	80.31	75.74	85.92	79.44
Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	77.1	79.4	81.26	80.19	82.23	80.29
Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	80.13	77.81	81.07	77.87	80.98	79.53
Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	85.67	95.39	95.5	90.33	95.16	93.15
Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.	77.33	86.99	88.54	81.7	89.72	85.58
Administración Portuaria Integral de Mazatlán, S.A. de C.V.	80.14	79.56	88.29	84.43	84.46	84.21
Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.	82.56	91.22	91.71	88.87	93.76	90.23



ÍNDICE DEL RAMO 09 "COMUNICACIONES Y TRANSPORTES"						
Nombre de la Institución	Índice del factor "Balance trabajo-familia"	Índice del factor "COVID-19"	Índice del factor "Género, igualdad y no discriminación"	Índice del factor "Trabajo a distancia"	Índice del factor "Trabajo presencial"	Índice Global por Institución
Administración Portuaria Integral de Puerto Vallarta, S.A. de C.V.	79.58	81.34	78.89	78.79	79.47	79.52
Administración Portuaria Integral de Topolobampo, S.A. de C.V.	85.65	82.9	82.95	84.06	84.34	83.68
Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	72.74	88.3	89.11	82.49	91.51	86
Administración Portuaria Integral de Altamira, S.A. de C.V.	84.92	89.69	87.03	88.26	92.49	88.41
Administración Portuaria Integral de Guaymas, S.A. de C.V.	80.81	84.35	90.15	84.97	87.79	86.41
Administración Portuaria Integral de Lázaro Cárdenas, S.A. de C.V.	80.44	90.09	90.33	82.29	92.43	87.49
Administración Portuaria Integral de Manzanillo, S.A. de C.V.	75.58	86.08	84.98	82.68	82.99	83.41
Administración Portuaria Integral de Puerto Madero, S.A. de C.V.	73.56	85.63	86.9	77.77	89.73	83.28
Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.	83.58	93.73	91.85	88.6	94.25	90.9
Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.	83.76	86.79	88.4	83.73	88.31	86.43
Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones	77.86	92.81	93.39	88.21	92.31	90.2
Fideicomiso de Formación y Capacitación para el	83.06	86.16	81.57	80.6	85.68	82.95



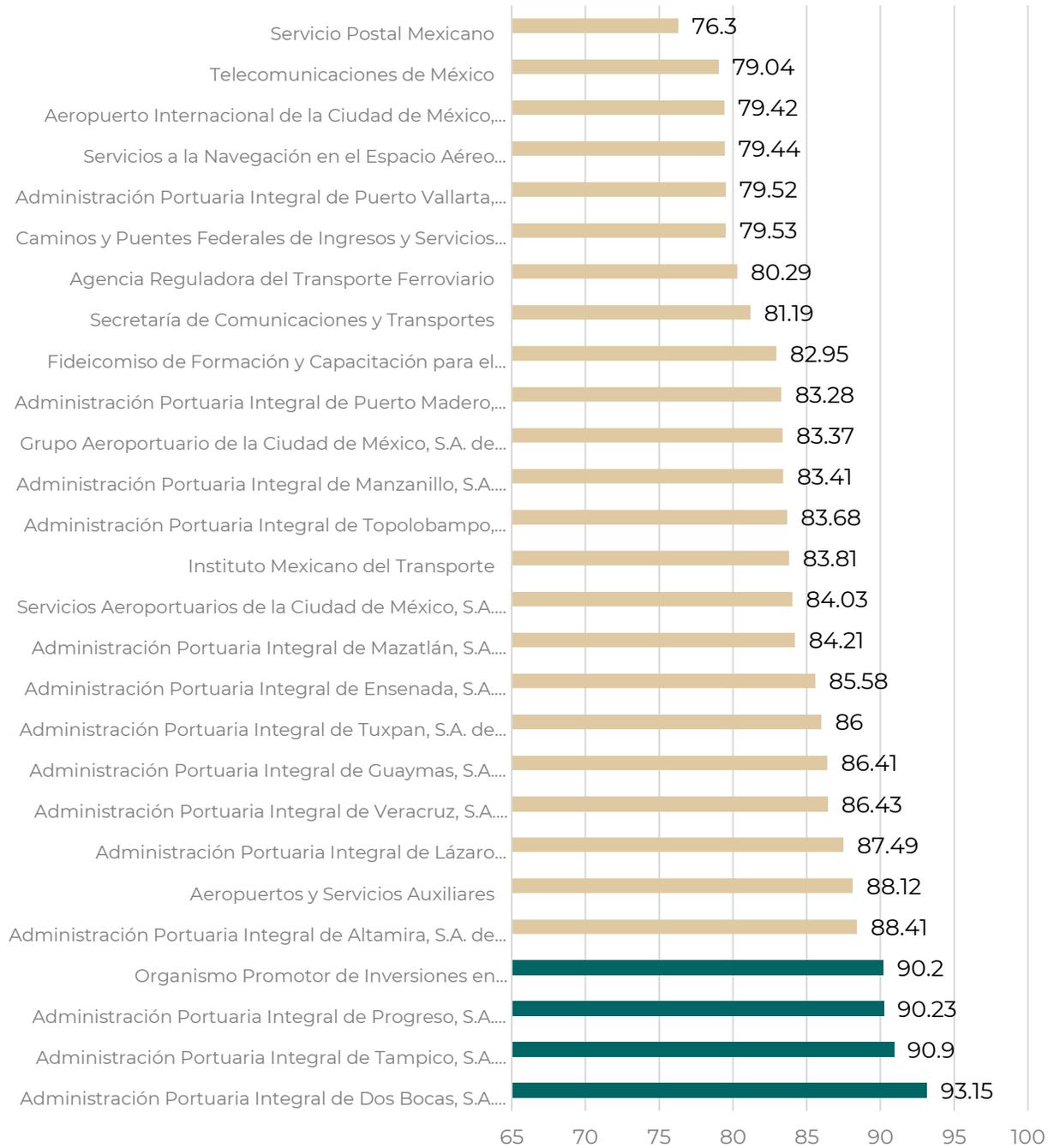
<b>ÍNDICE DEL RAMO 09 “COMUNICACIONES Y TRANSPORTES”</b>						
Nombre de la Institución	Índice del factor “Balance trabajo-familia”	Índice del factor “COVID-19”	Índice del factor “Género, igualdad y no discriminación”	Índice del factor “Trabajo a distancia”	Índice del factor “Trabajo presencial”	Índice Global por Institución
Personal de la Marina Mercante Nacional						
Servicio Postal Mexicano	77.97	73.74	78.91	74.1	76.35	76.3
Aeropuertos y Servicios Auxiliares	87.01	90.56	87.85	85.84	90.07	88.12
Telecomunicaciones de México	81.74	76.49	80.38	76.75	81.9	79.04
Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	77.44	81.36	85.82	84.54	83.04	83.37
Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	73.02	84.1	86.46	83.33	88.02	84.03
Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	77.96	79.76	80.03	78.34	80.44	79.42
<b>ÍNDICE GLOBAL DEL SECTOR</b>						<b>84.31</b>

Se observa que el *índice global del sector “Comunicaciones y Transportes” (84.31)* se encuentra por encima de la *calificación global de la APF (81.79)*. Como se mencionó anteriormente, el sector “Comunicaciones y Transportes” se encuentra posicionado en lugar número 5 del *ranking por sector de la AFP*.

Por otra parte, el análisis particular de la SCT indica que el índice de la dependencia (81.19) se encuentra unas décimas debajo de la *calificación global de la APF (81.79)*, por lo que se concluye que la SCT cuenta con una evaluación favorable.



ÍNDICE GLOBAL DE LAS INSTITUCIONES  
DEL RAMO 09 COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

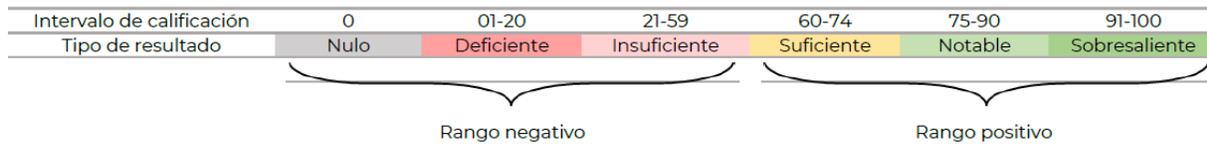


**GRÁFICA 23. INDICE GLOBAL**

❖ Factores considerados como fortalezas y áreas de oportunidad

Derivado de los resultados de la encuesta, se procedió a identificar los factores que obtuvieron mayor puntuación y que, por lo tanto, son considerados *fortalezas*, así como aquellos factores considerados como *áreas oportunidad* dada la baja puntuación obtenida.

La escala establecida por la SFP es la siguiente<sup>7</sup>:



Se observa que los puntajes de la SCT obtenidos por cada factor se encuentran dentro del rango positivo, lo cual indica un resultado favorable para la Dependencia. Aun así, se consideraron los factores con menor puntaje como áreas de oportunidad, conforme a los siguiente:

	DENOMINACIÓN DEL FACTOR	ÍNDICE OBTENIDO	RANGO DE RESULTADO
<b>FORTALEZA</b>	Balance Trabajo - Familia	84.6	Notable (75 – 90)
	Trabajo Presencial	83.19	
	Género, Igualdad y No Discriminación	82.26	
<b>ÁREA DE OPORTUNIDAD</b>	Trabajo a Distancia	79.01	
	COVID-19	79.26	

<sup>7</sup> Guía para registrar en el sistema RHnet el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020. Secretaría de la Función Pública.

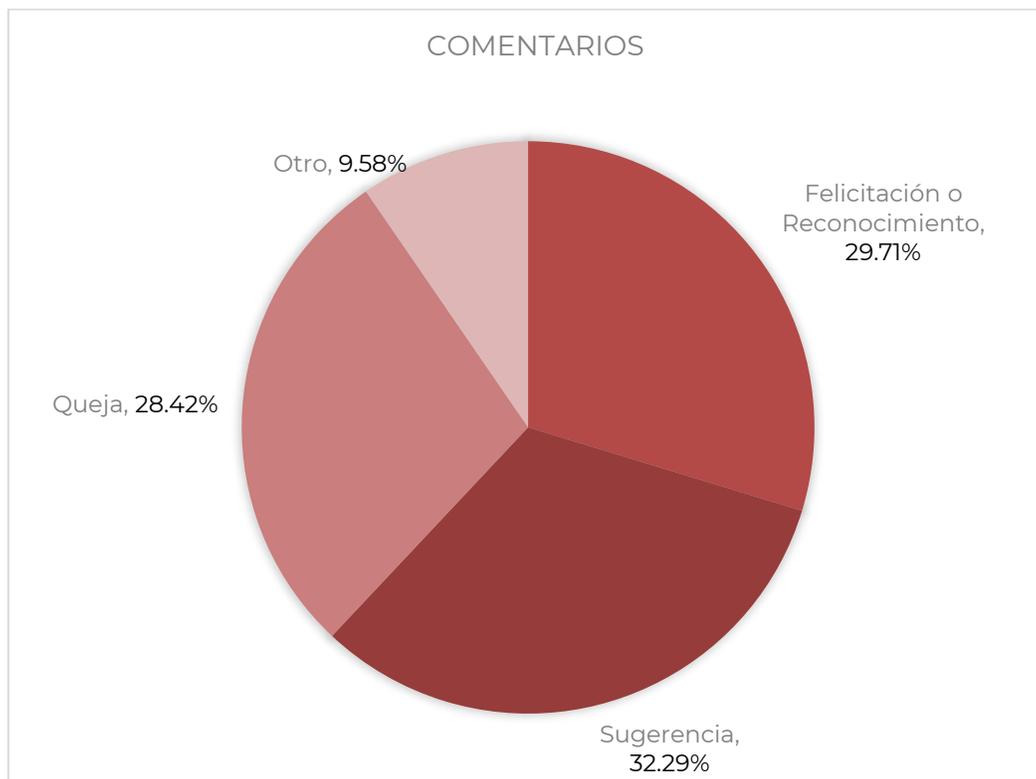
## 2. Análisis Cualitativo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis de los comentarios y sugerencias que presentó el personal servidor público a través de la ECCO 2020.

Cabe señalar que solo 929 participantes respondieron dicho apartado de la encuesta, lo que equivale al 12.01% de los encuestados.

Los tipos de comentarios emitidos se dividen en las siguientes categorías:

- Felicitación o reconocimiento
- Quejas
- Sugerencias
- Otro

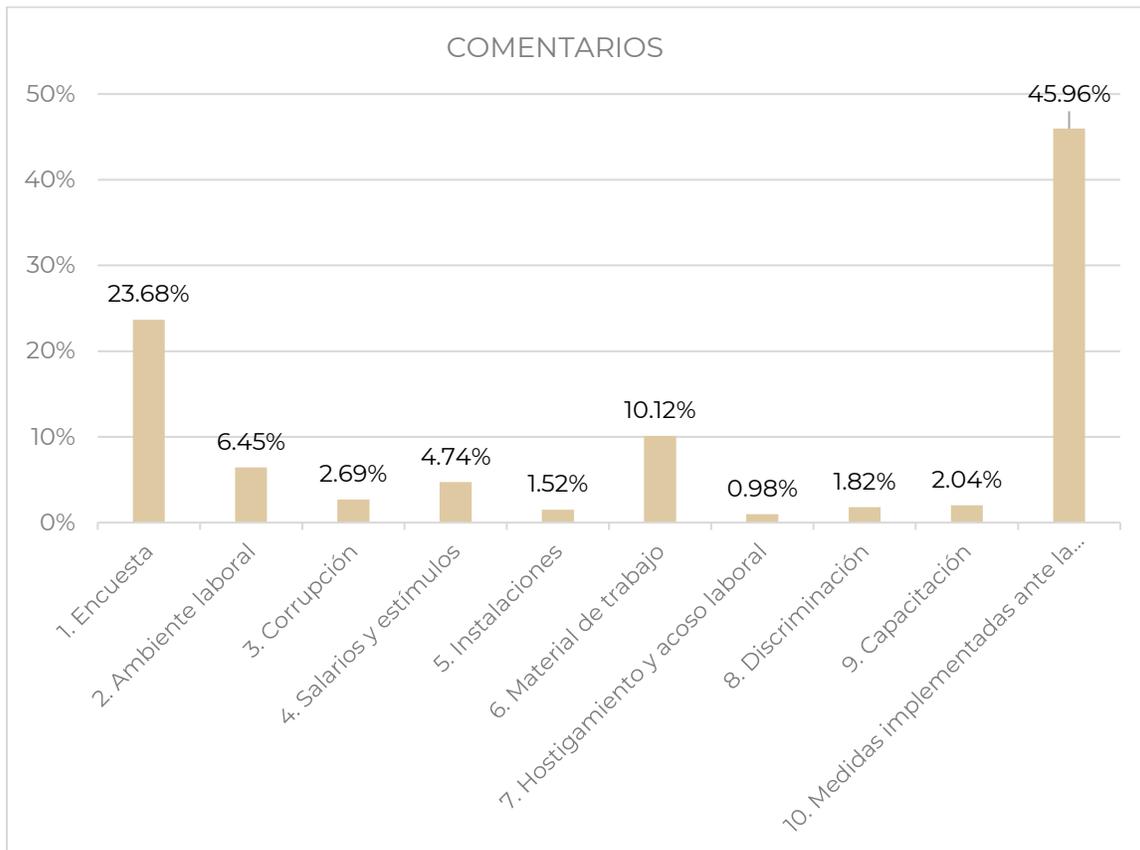


**GRÁFICA 24. COMENTARIOS**



Derivado del análisis de este apartado, se identificaron 10 temáticas que se describen en la siguiente tabla y gráfica 25.

Rubros de las opiniones por temática referida	
1. Encuesta	6. Material de trabajo
2. Ambiente laboral	7. Hostigamiento y acoso, sexual y laboral
3. Corrupción	8. Discriminación
4. Salarios y estímulos	9. Capacitación
5. Instalaciones	10. Medidas implementadas ante la contingencia sanitaria por COVID-19



**GRÁFICA 25. COMENTARIOS**

## FELICITACIONES O RECONOCIMIENTO

Se recibieron 276 felicitaciones clasificadas en las siguientes temáticas:



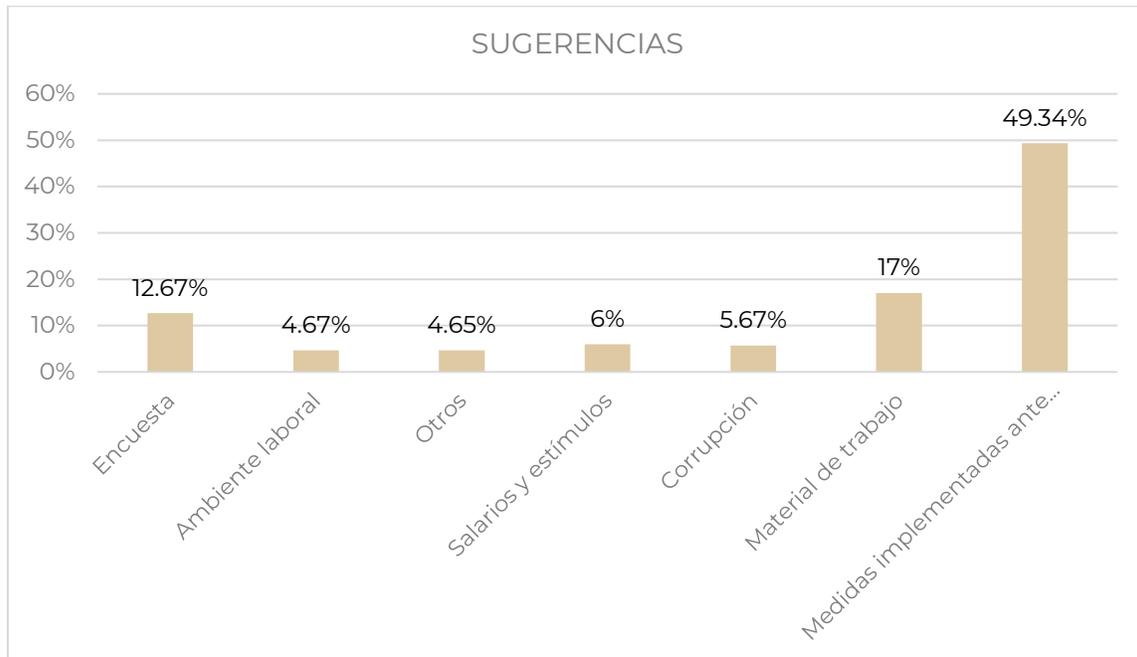
**GRÁFICA 26.** FELICITACION O RECONOCIMIENTO

La mayoría de los comentarios emitidos por los participantes reconocen la importancia de aplicar la encuesta como una herramienta para implementar medidas de mejora, retroalimentación y difusión de resultados. Asimismo, mencionan que las preguntas se mantienen actualizadas dado que la batería de evaluación integró el factor específico para el COVID-19, dado el contexto histórico actual en que se llevó a cabo la encuesta cobró gran trascendencia.

En segunda posición se encuentran las felicitaciones respecto a los protocolos de salubridad implementados en la Dependencia ante la contingencia por COVID-19, haciendo hincapié en las facilidades otorgadas para el trabajo vía remota y la seguridad de grupos vulnerables.

## ❖ SUGERENCIAS

Se recibieron 300 sugerencias, referentes a los siguientes aspectos:



**GRÁFICA 27. SUGERENCIAS**

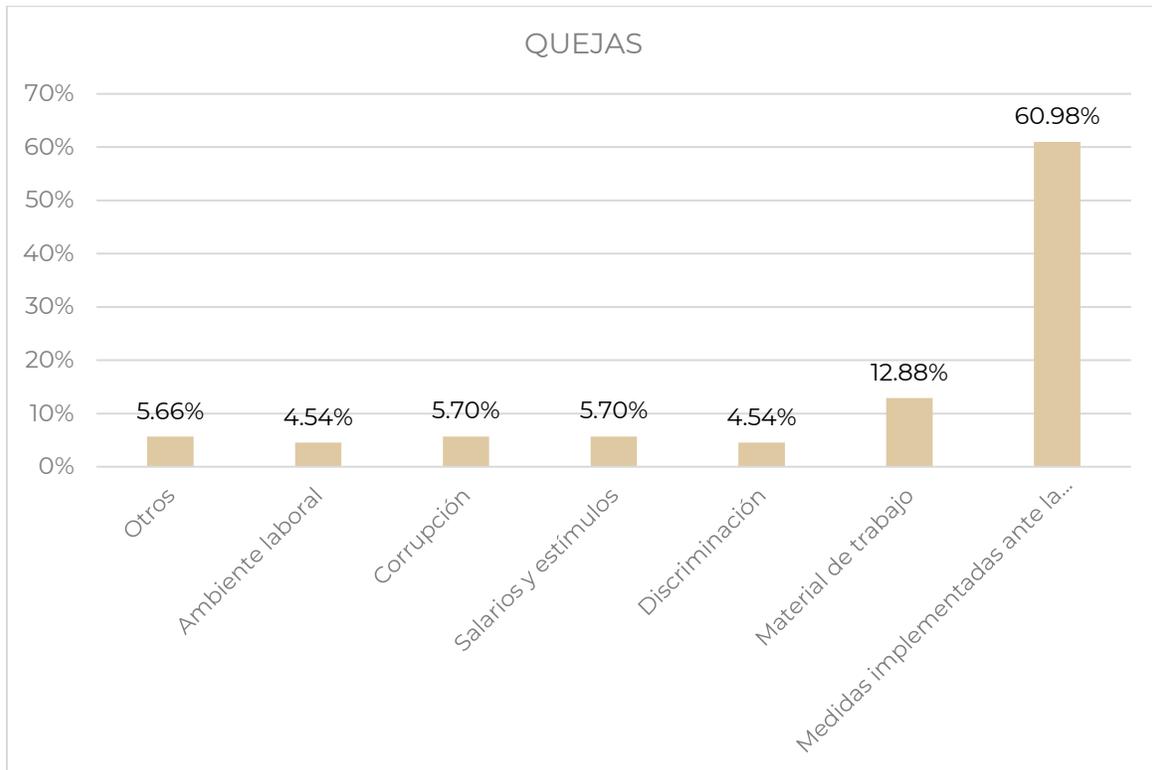
Destaca la popularidad que alcanzaron las sugerencias relativas a la temática del COVID-19, alcanzando casi el 50%. Entre las sugerencias de los participantes, se requiere que se garantice la aplicación de los protocolos de seguridad establecidos por las autoridades de salud correspondientes. El personal solicita que se cuente con el servicio de limpieza y de sanitización de áreas de trabajo de manera periódica, así como el abasto de suministros de limpieza e higiene indispensables para evitar situaciones de riesgo al interior Dependencia.

Asimismo, el personal sugiere que se realicen acciones de sensibilización hacia la “nueva normalidad”, programas de formación y campañas relativas al COVID-19 y su prevención.

En segundo lugar, y derivado de las modalidades de trabajo implementadas a raíz de la contingencia sanitaria, el personal sugiere que se facilite el acceso remoto a los equipos de cómputo así como su mantenimiento, además del acceso a los programas informáticos necesarios para realizar las funciones de sus puestos, tanto para el trabajo vía remota como para el presencial.

❖ **QUEJAS**

Se recibieron 264 quejas relativas a los siguientes temas:



**GRÁFICA 28. QUEJAS**

Nuevamente, destacan las opiniones en el rubro denominado “medidas implementadas ante la contingencia sanitaria por COVID-19”. Existe una percepción negativa respecto a la eficacia de los protocolos de seguridad sanitarios implementados, por lo que los encuestados solicitan que se verifique y supervise la correcta aplicación de las acciones implementadas.

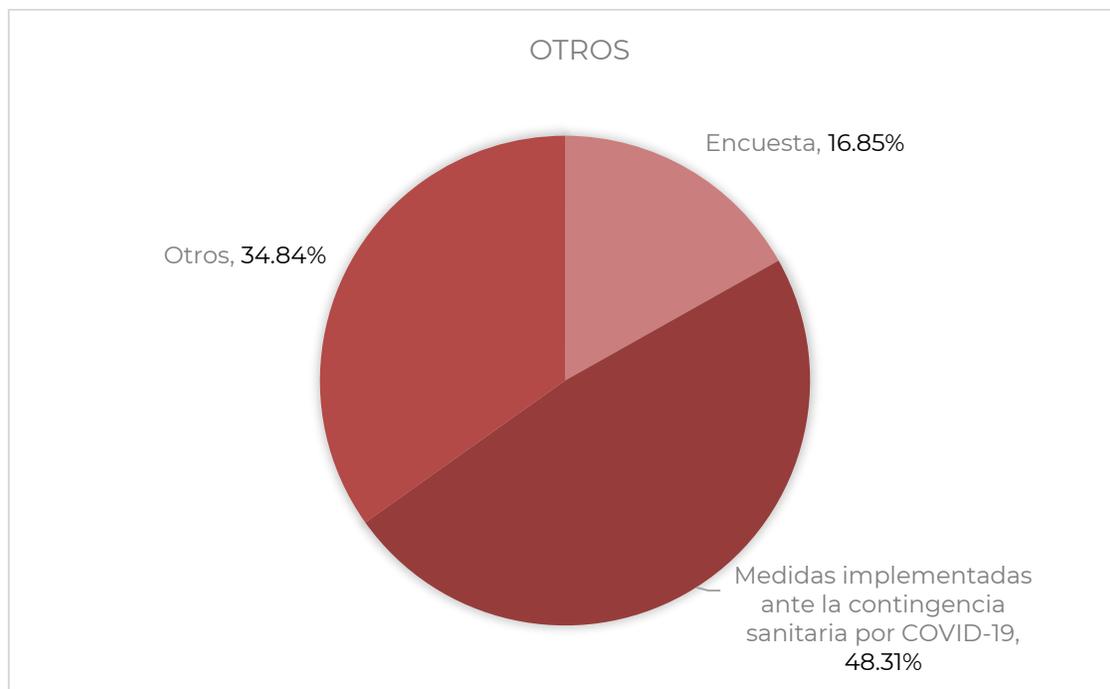
Asimismo, los trabajadores reportan casos en los que el servicio de limpieza en centros de trabajo no es adecuado, así como la falta de insumos de limpieza e higiene. En el mismo orden de ideas, los participantes piden que se priorize el trabajo vía remota para actividades no esenciales, que se apliquen los horarios escalonados y la delimitación de la jornada laboral como mediada para evitar el riesgo a contraer el virus que causa el COVID-19.

En segundo lugar, destaca el “material de trabajo”, algunos participantes reportan que no

cuentan con las facilidades para acceder al equipo de cómputo, tanto para realizar labores presenciales en oficinas como para el trabajo vía remota. Otras de las quejas emitidas destacan la necesidad de servidores e infraestructura que garantice el desarrollo de las funciones vía remota. En menor proporción, se reportaron algunas inconformidades relativas al acceso de suministros como papelería, telefonía, servicios de internet, etc.

❖ OTROS

Se recibieron 89 comentarios en la categoría denominada “Otros”, relativos a los siguientes temas:



**GRÁFICA 29. OTROS**

En este apartado los participantes expresaron principalmente sugerencias e inconformidades relativas a las medidas implementadas por la contingencias sanitaria por COVID-19. En el rubro de “otros” destaca la solicitud de programas de actualización en materia de TIC´s y de programas informáticos, dado el auge del trabajo vía remota. Relativo a la “encuesta”, piden que se proporcione información sobre la temática de cultura organizacional, se difundan los resultados y se implementen acciones de mejora en las áreas de oportunidad detectadas.



### 3. Análisis Comparativo

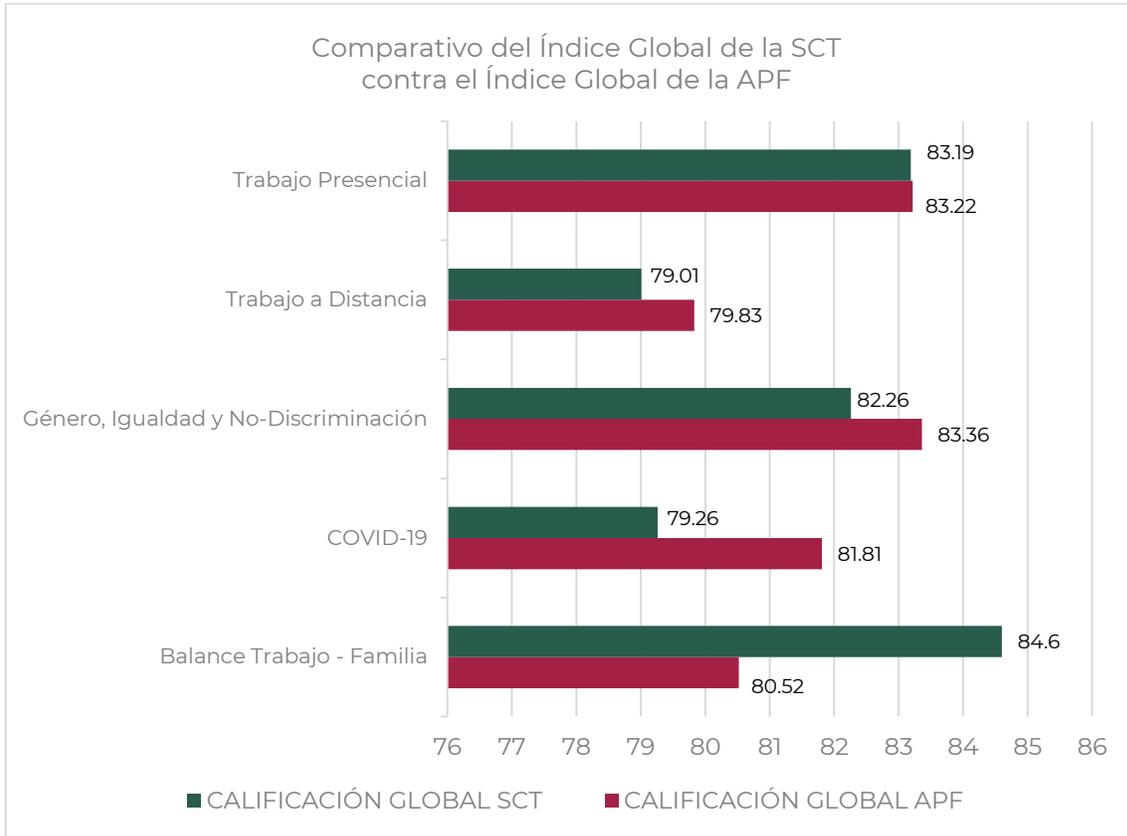
En las siguientes gráficas y tablas se observan los comparativos, los cuales servirán como referencia para visualizar la tendencia en el comportamiento reportado durante los ejercicios 2016 al 2020 de la ECCO. Se consideran los promedios obtenidos de manera global entre las instituciones de la APF, contra el obtenido por la SCT.

Cabe señalar que para la aplicación de la ECCO en cada ejercicio fiscal, las categorías y reactivos que conforman la batería de evaluación (encuesta) difieren entre sí, dado que se actualizan y agregan factores que son determinantes para la evaluación del constructo “cultura y clima organizacional”. Cabe señalar que en la encuesta ECCO 2020 se incluyó el factor denominado COVID-19, especialmente relevante, dado el contexto nacional en el que se desarrolló esta aplicación.

Como puede apreciarse, el puntaje global de la SCT es similar al global de la APF, 81.19 contra 81.79 respectivamente, por lo que se deduce que se cuenta con un clima laboral favorable para el desempeño de las funciones del personal servidor público que participó en la encuesta, permaneciendo dentro de la media. Sin embargo, es prioritario mejorar las áreas de oportunidad para aumentar el puntaje de la SCT en los subsecuentes ejercicios, mediante acciones que incidan de manera positiva en el clima laboral institucional.

Los resultados globales obtenidos en cada factor en la SCT en comparación con los globales de la APF se establecieron de la siguiente manera:

CVO.	ID DEL FACTOR	DENOMINACIÓN DEL FACTOR	CALIFICACIÓN GLOBAL APF	CALIFICACIÓN GLOBAL SCT
1	65	Balance Trabajo - Familia	80.52	84.60
2	66	COVID-19	81.81	79.26
3	67	Género, Igualdad y No-Discriminación	83.36	82.26
4	68	Trabajo a Distancia	79.83	79.01
5	69	Trabajo Presencial	83.22	83.19

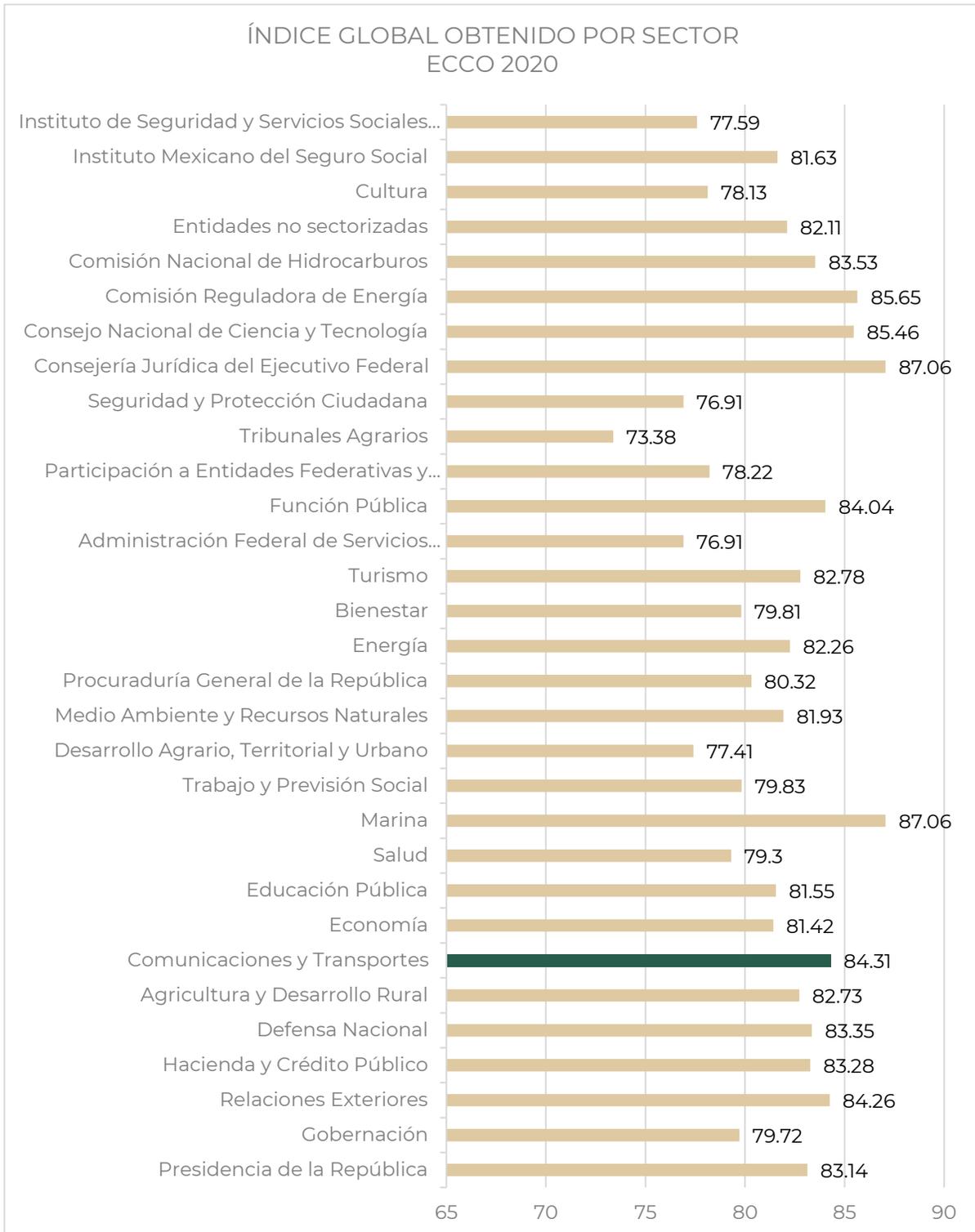


**GRÁFICA 30. COMPARATIVO DE FACTORES**



## Comparativo de índices obtenidos por Sector en la Administración Pública Federal

CVO.	SECTOR	UNIVERSO	ENCUESTAS RECIBIDAS	CALIFICACIÓN DEL SECTOR
1	Marina	1,445	47,681	87.06
2	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	184	182	87.06
3	Comisión Reguladora de Energía	389	368	85.65
4	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	8,532	4,493	85.46
<b>5</b>	<b>Comunicaciones y Transportes</b>	<b>44,264</b>	<b>24,662</b>	<b>84.31</b>
6	Relaciones Exteriores	3,793	740	84.26
7	Función Pública	2,057	2,096	84.04
8	Comisión Nacional de Hidrocarburos	354	353	83.53
9	Defensa Nacional	2,892	66,514	83.35
10	Hacienda y Crédito Público	51,528	40,546	83.28
11	Presidencia de la República	633	595	83.14
12	Turismo	5,599	1,304	82.78
13	Agricultura y Desarrollo Rural	23,927	16,656	82.73
14	Energía	148,964	25,840	82.26
15	Entidades no sectorizadas	5,152	2,897	82.11
16	Medio Ambiente y Recursos Naturales	21,934	7,217	81.93
17	Instituto Mexicano del Seguro Social	473,686	313,131	81.63
18	Educación Pública	157,830	42,910	81.55
19	Economía	8,936	7,419	81.42
20	Procuraduría General de la República	199	169	80.32
21	Trabajo y Previsión Social	7,417	5,014	79.83
22	Bienestar	40,171	3,765	79.81
23	Gobernación	10,262	8,394	79.72
24	Salud	68,922	38,654	79.3
25	Participación a Entidades Federativas y Municipios	1,185	849	78.22
26	Cultura	16,177	6,583	78.13
27	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores	98,795	31,255	77.59
28	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	6,963	4,368	77.41
29	Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F.	105,239	4,273	76.91
30	Seguridad y Protección Ciudadana	41,026	17,016	76.91
31	Tribunales Agrarios	1,453	1,003	73.38



**GRÁFICA 31. INDICE GLOBAL POR SECTOR**



Asimismo, se presenta en la siguiente gráfica el porcentaje de la participación en la ECCO 2020 para el sector Comunicaciones y Transportes:

SECTOR 09 COMUNICACIONES Y TRANSPORTES				
CVO.	ID UR	UNIDAD RESPONSABLE	UNIVERSO	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
1	000	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	12,119	64%
2	A00	Instituto Mexicano del Transporte	159	93%
3	C00	Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	2552	32%
4	D00	Agencia Reguladora del Transporte Ferroviario	66	105%
5	J0U	Caminos y Puentes Federales de Ingresos y Servicios Conexos	4147	34%
6	J2P	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	47	100%
7	J2R	Administración Portuaria Integral de Ensenada, S.A. de C.V.	65	85%
8	J2T	Administración Portuaria Integral de Mazatlán, S.A. de C.V.	45	104%
9	J2U	Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.	63	95%
10	J2V	Administración Portuaria Integral de Puerto Vallarta, S.A. de C.V.	47	102%

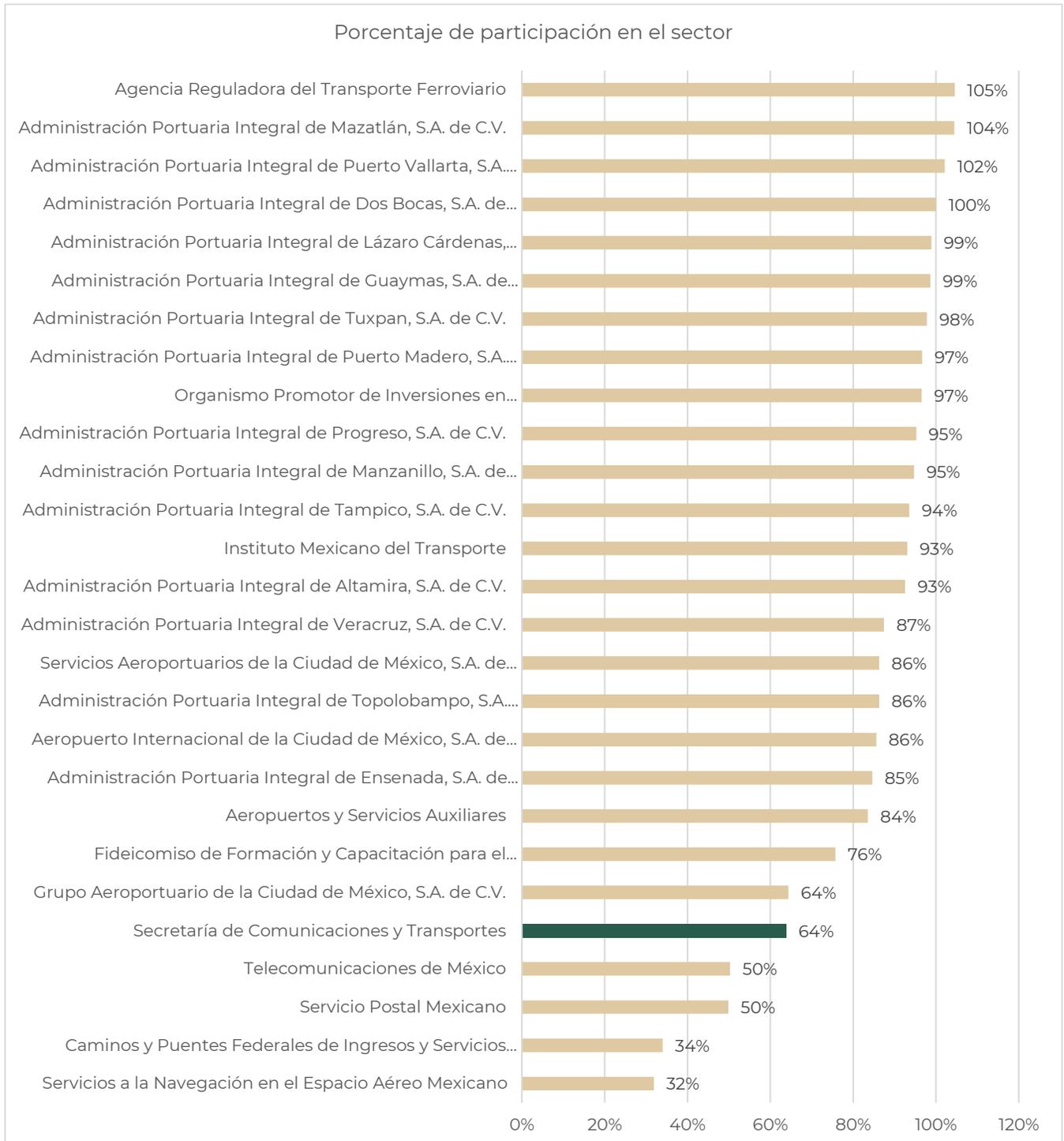


SECTOR 09 COMUNICACIONES Y TRANSPORTES				
CVO.	ID UR	UNIDAD RESPONSABLE	UNIVERSO	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
11	J2W	Administración Portuaria Integral de Topolobampo, S.A. de C.V.	51	86%
12	J2X	Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	46	98%
13	J2Y	Administración Portuaria Integral de Altamira, S.A. de C.V.	94	93%
14	J2Z	Administración Portuaria Integral de Guaymas, S.A. de C.V.	75	99%
15	J3A	Administración Portuaria Integral de Lázaro Cárdenas, S.A. de C.V.	91	99%
16	J3B	Administración Portuaria Integral de Manzanillo, S.A. de C.V.	113	95%
17	J3C	Administración Portuaria Integral de Puerto Madero, S.A. de C.V.	30	97%
18	J3D	Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.	78	94%
19	J3E	Administración Portuaria Integral de Veracruz, S.A. de C.V.	183	87%
20	J4Q	Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones	29	97%
21	J4V	Fideicomiso de Formación y Capacitación para el	251	76%



SECTOR 09 COMUNICACIONES Y TRANSPORTES				
CVO.	ID UR	UNIDAD RESPONSABLE	UNIVERSO	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
		Personal de la Marina Mercante Nacional		
22	J9E	Servicio Postal Mexicano	13610	50%
23	JZL	Aeropuertos y Servicios Auxiliares	2529	84%
24	KCZ	Telecomunicaciones de México	6284	50%
25	KDH	Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	146	64%
26	KDK	Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	73	86%
27	KDN	Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.	1271	86%

Se debe precisar que, para los casos de aquellas instituciones donde los porcentajes de participación rebasan el 100%, se atribuye a que los participantes, por omisión, se clasifican a sí mismos como parte de una institución distinta a la que se encuentran adscritos. Lo anterior forma parte del margen de error de los instrumentos de evaluación con características similares a la ECCO, cuya variación no afecta de manera significativa a los resultados.



**GRÁFICA 32. PARTICIPACIÓN POR SECTOR**



❖ Áreas que participaron

Con la finalidad de tener una visión integral sobre la percepción del clima laboral en cada una de las áreas que integran la SCT, a continuación, se muestran las 27 Unidades Administrativas Centrales y los 31 Centros SCT que la conforman.

UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL SECTOR CENTRAL EN LA SCT			
UR	DENOMINACIÓN	UR	DENOMINACIÓN
100	Oficina del C. Secretario	312	Dirección General de Autotransporte Federal
102	Dirección General de Vinculación	313	Dirección General de Protección y Medicina Preventiva en el Transporte
110	Unidad de Asuntos Jurídicos	400	Subsecretaría de Comunicaciones
111	Dirección General de Comunicación Social	411	Dirección General de Política de Telecomunicaciones y Radiodifusión
114	Dirección General de Planeación	500	Coordinación General de Puertos y Marina Mercante
116	Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento	510	Dirección General de Puertos
200	Subsecretaría de Infraestructura	511	Dirección General de Marina Mercante
210	Dirección General de Carreteras	512	Dirección General de Fomento y Administración Portuaria
211	Dirección General de Conservación de Carreteras	700	Unidad de Administración y Finanzas
212	Dirección General de Servicios Técnicos	710	Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
214	Dirección General de Desarrollo Carretero	711	Dirección General de Recursos Humanos
300	Subsecretaría de Transporte	712	Dirección General de Recursos Materiales
310	Agencia Federal de Aviación Civil (*)	713	Unidad de Tecnologías de Información y Comunicaciones
311	Dirección General de Desarrollo Ferroviario y Multimodal		



CENTROS SCT			
UR	DENOMINACIÓN	UR	DENOMINACIÓN
621	Centro SCT Aguascalientes	638	Centro SCT Nayarit
622	Centro SCT Baja California	639	Centro SCT Nuevo León
623	Centro SCT Baja California Sur	640	Centro SCT Oaxaca
624	Centro SCT Campeche	641	Centro SCT Puebla
625	Centro SCT Coahuila	642	Centro SCT Querétaro
626	Centro SCT Colima	643	Centro SCT Quintana Roo
627	Centro SCT Chiapas	644	Centro SCT San Luis Potosí
628	Centro SCT Chihuahua	645	Centro SCT Sinaloa
630	Centro SCT Durango	646	Centro SCT Sonora
631	Centro SCT Guanajuato	647	Centro SCT Tabasco
632	Centro SCT Guerrero	648	Centro SCT Tamaulipas
633	Centro SCT Hidalgo	649	Centro SCT Tlaxcala
634	Centro SCT Jalisco	650	Centro SCT Veracruz
635	Centro SCT Estado de México	651	Centro SCT Yucatán
636	Centro SCT Michoacán	652	Centro SCT Zacatecas
637	Centro SCT Morelos		

(\*) Cabe señalar que, la “Dirección General de Aeronáutica Civil” se transformó en la “Agencia Federal de Aviación Civil”, conforme a lo establecido en el Decreto del Diario Oficial de la Federación, por el que se crea el nuevo órgano administrativo desconcentrado, dependiente de la SCT<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> DECRETO por el que se crea el órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, denominado Agencia Federal de Aviación Civil. DOF: 16/10/2019.



**3.1 Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas contra las prácticas de transformación del año inmediato anterior)**

Debido a la contingencia sanitaria, las acciones de mejora propuestas para las PTCCO 2020, se cumplieron parcialmente, ya que no se pudieron realizar en los meses planeados ni contar con la participación de todo el personal servidor público, pues un gran número señaló no tener acceso a internet.

Para la evaluación de la efectividad se consideraron como prácticas cumplidas, las que rebasaron el 80% de lo programado, a continuación, se enuncian y mencionan las evidencias:

<b>Práctica de Transformación</b>	<b>Acción implementada</b>	<b>% de avance</b>
1. Difundir los resultados de la ECCO 2019 y las PTCCO 2020 de la SCT.	Se cumplió, se publicaron en la página de la SCT.	100%
2. Establecer cursos de capacitación en materia de trabajo en equipo y liderazgo.	Se desarrollaron y diseñaron los cursos de “Trabajo en equipo” y “Fortalecimiento de Competencias de Liderazgo”, disponibles en la plataforma de cursos de la SCT.  Durante los meses de agosto a diciembre de 2020, se capacitó al personal de enlace y mando.	73%
3. Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el Premio Nacional de Administración Pública.	No se cumplió. El Jurado Calificador del PNAP 2020 determinó en su sesión del 01 de septiembre de 2020, que sería suspendido.	N/A
4. Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el otorgamiento de estímulos y/o recompensas para el personal operativo.	Se cumplió. Se publicó a través del correo electrónico institucional.	100%
5. Establecer un curso de capacitación en materia del servicio profesional de carrera.	Se desarrolló y diseño el curso de “Sistema de Servicio Profesional de Carrera”, disponible en la plataforma de cursos de la SCT.	49%



Práctica de Transformación	Acción implementada	% de avance
	Durante los meses de julio a diciembre de 2020, se capacitó al personal de enlace y mando.	
6. Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional que promuevan la participación y transparencia del subsistema de ingreso en la SCT.	Se cumplió, mensualmente se envió información a través del correo electrónico institucional.	100%
7. Establecer un curso de capacitación en materia de equidad de género.	Se desarrolló y diseño el curso de “Viviendo en equidad”, disponible en la plataforma de cursos de la SCT.  Durante los meses de agosto a diciembre de 2020, se capacitó al personal de la SCT.	37%



#### 4. Definición de objetivos estratégicos

Un objetivo estratégico en la ECCO es aquel que orientará el rumbo a seguir hacia un fin concreto y que responde a las acciones que deben realizarse para dar cumplimiento a lo que se quiere alcanzar, es decir, marcan el camino que la institución trazó para llegar de manera eficiente y efectiva a la finalidad establecida, considerando las siguientes características: específico, medible, alcanzable, realista, con temporalidad y que inicia con un verbo infinitivo.

Consecutivo:	Denominación del factor:	Índice obtenido:
66	COVID-19	79.26
<b>Descriptor:</b>	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.	
<b>Reactivos:</b>	211. Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal. 212. 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. 213. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros. 214. Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19. 215. En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19. 216. En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	
Consecutivo:	Denominación del factor:	Índice obtenido:
68	Trabajo a distancia	79.01
<b>Descriptor:</b>	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.	
<b>Reactivos:</b>	226. Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.). 227. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota. 228. Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota. 229. 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.	



	<p>230. Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).</p> <p>231. Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.</p> <p>232. Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.</p> <p>233. En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.</p>	
<b>Consecutivo:</b>	<b>Denominación del factor:</b>	<b>Índice obtenido:</b>
67	Género, igualdad y no discriminación	82.26
<b>Descriptor:</b>	<p>Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.</p>	
<b>Reactivos:</b>	<p>217. En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.</p> <p>218. Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p> <p>219. En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.</p> <p>220. 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.</p> <p>221. Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>222. En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.</p> <p>223. 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.</p> <p>224. En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>225. En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.</p>	



## 5. Definición de prácticas de transformación

### 5.1 Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución (Obligatoria)

**Objetivo estratégico:** Dar a conocer a los servidores públicos de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT los resultados de la ECCO 2020.

**Acciones:**

- 1) Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y el Programa de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

### 5.2 Práctica o acción relacionada con el liderazgo (estratégica)

**Objetivo estratégico:**

Fortalecer la actualización de los servidores públicos en materia de liderazgo, mediante acciones de capacitación.

**Acciones:**

- 1) Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y reconocimiento laboral.

### 5.3 Género, igualdad y no discriminación

**Objetivo estratégico:** Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

**Acciones:**

- 1) Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuercen la equidad de género en la SCT, principios de igualdad y no discriminación.
- 2) Promover la participación en cursos de capacitación en materia de equidad de género, principios de igualdad y no discriminación.

### 5.4 COVID-19

**Objetivo estratégico:** Establecer acciones de difusión de información para la prevención del COVID-19, como respuesta ante la emergencia sanitaria emitida por las autoridades.

**Acciones:**

- 1) Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuercen los protocolos de



salubridad relativos COVID-19.

### **5.5 Trabajo a distancia**

**Objetivo estratégico:** Fortalecer la actualización de los servidores públicos sobre herramientas que le permitan realizar una planeación de su tiempo y actividades laborales, con la finalidad de facilitar y mejorar su trabajo vía remota.

**Acciones:**

- 1) Diseñar y desarrollar un curso relacionado con comunicación y administración efectiva del tiempo.

### **5.6 Reconocimiento laboral**

**Objetivo estratégico:** Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.

**Acciones:**

- 1) Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el Premio Nacional de la Administración Pública.
- 2) Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el otorgamiento de estímulos y/o recompensas para el personal operativo



# COMUNICACIONES

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

Ramo 09 - Comunicaciones y Transportes  
 UR Siglas SCT  
 UR Nombre 000 - Secretaría de Comunicaciones y Transportes  
 Códigos de Ramo - UR 09 - 000

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

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

Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

### Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer a los servidores públicos de las Unidades Administrativas Centrales y Centros SCT los resultados de la ECCO 2020.	2- Operativa	1) Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	1- Todo el personal	10/03/2021	22/03/2021	31/03/2021	Durante el mes de marzo de 2021	63 - Transparencia			Medio
2	2 - Fortalecer la actualización de los servidores públicos en materia de liderazgo, mediante acciones de capacitación.	1- Estratégica	1) Capacitar en acciones relacionadas con el tema de liderazgo, trabajo en equipo, motivación, comunicación y reconocimiento laboral.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	11/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Durante todo el año 2021. Al menos al 50% del personal.	10 - Colaboración y trabajo en equipo	59 - Liderazgo		Medio
3	3 - Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.	1- Estratégica	1) Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuerzan la equidad de género en la SCT, principios de igualdad y no discriminación.	1- Todo el personal	11/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Durante todo el año 2021	46 - Inclusiva	67 - Género, Igualdad y No Discriminación		Alto
4	3 - Fortalecer la importancia de la igualdad de género entre las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.	1- Estratégica	2) Promover la participación en cursos de capacitación en materia de equidad de género, principios de igualdad y no discriminación.	1- Todo el personal	11/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Durante todo el año 2021	67 - Género, Igualdad y No Discriminación			Alto
5	4 - Establecer acciones de difusión de información para la prevención del COVID-19, como respuesta ante la emergencia sanitaria emitida por las autoridades.	1- Estratégica	1) Difundir mediante correo electrónico mensajes que refuerzan los protocolos de salubridad relativos COVID-19.	1- Todo el personal	11/03/2021	01/01/2021	31/12/2021	Durante todo el año 2021	66 - COVID-19			Alto
6	5 - Fortalecer la actualización de los servidores públicos sobre herramientas que le permitan realizar una planeación de su tiempo y actividades laborales, con la finalidad de facilitar y mejorar su trabajo vía remota.	1- Estratégica	1) Diseñar y desarrollar un curso relacionado con comunicación y administración efectiva del tiempo.	1- Todo el personal	11/03/2021	03/05/2021	31/12/2021	Se diseñará y desarrollará un curso línea para todo el personal de la SCT	68 - Trabajo a distancia			Alto
7	6 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.	1- Estratégica	1) Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el Premio Nacional de la Administración Pública.	1- Todo el personal	11/03/2021	01/06/2021	30/07/2021	A partir de que la Secretaría de la Función Pública emita el oficio correspondiente.	1 - Reconocimiento laboral			Alto
8	6 - Programar acciones que fortalezcan la importancia de motivar y reconocer el buen desempeño de las funciones de los servidores públicos.	1- Estratégica	2) Difundir a través de mensajes de correo electrónico institucional el otorgamiento de estímulos y/o recompensas para el personal operativo.	5- Operativos	11/03/2021	01/06/2021	30/07/2021	A partir de que la Secretaría de la Función Pública emita el oficio correspondiente.	1 - Reconocimiento laboral			Medio

Firma:

Lic. Ramón Montaña Cuadra

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Fecha: 11 de marzo de 2021