# C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\Mis imágenes\portada informe 2.bmp

## Clima y Cultura Organizacional:

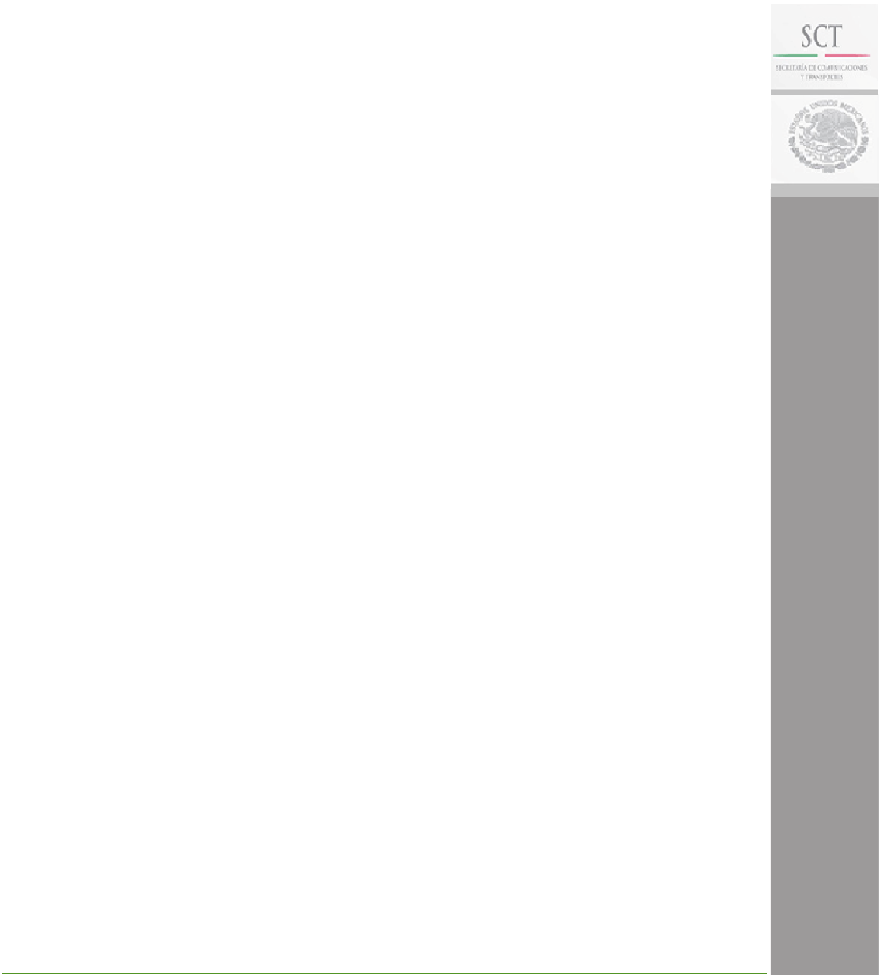
## Programa de Acciones

## de Mejora 2014 de la SCT

# Oficialía Mayor

**Dirección General de Recursos Humanos**

**Dirección de Planeación y Desarrollo**

****

**FUNDAMENTO JURÍDICO**

Con fundamento en el Título Tercero de la Planeación de los Recursos Humanos, Capítulo III del Desarrollo de Capital Humano, Sección III del Clima y Cultura Organizacional, numeral 59, de las “Disposiciones en Materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos y Manual” del 29 de agosto de 2011, así como de la primera Norma General de Control Interno y al inciso “c” de la Primera Directiva de Niveles de Control Interno, de la disposición 14, Capítulo II, Título Segundo del “Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Control Interno y Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno” actualizadas al 11 de julio de 2011, se presenta el **Programa de Acciones de Mejora 2014** de la SCT, basado en los resultados obtenidos en cada uno de los factores que conformaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional correspondiente a 2013 (misma que se realizó durante el periodo comprendido del 02 al 13 de septiembre).

**PROPÓSITOS DEL PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA 2014**

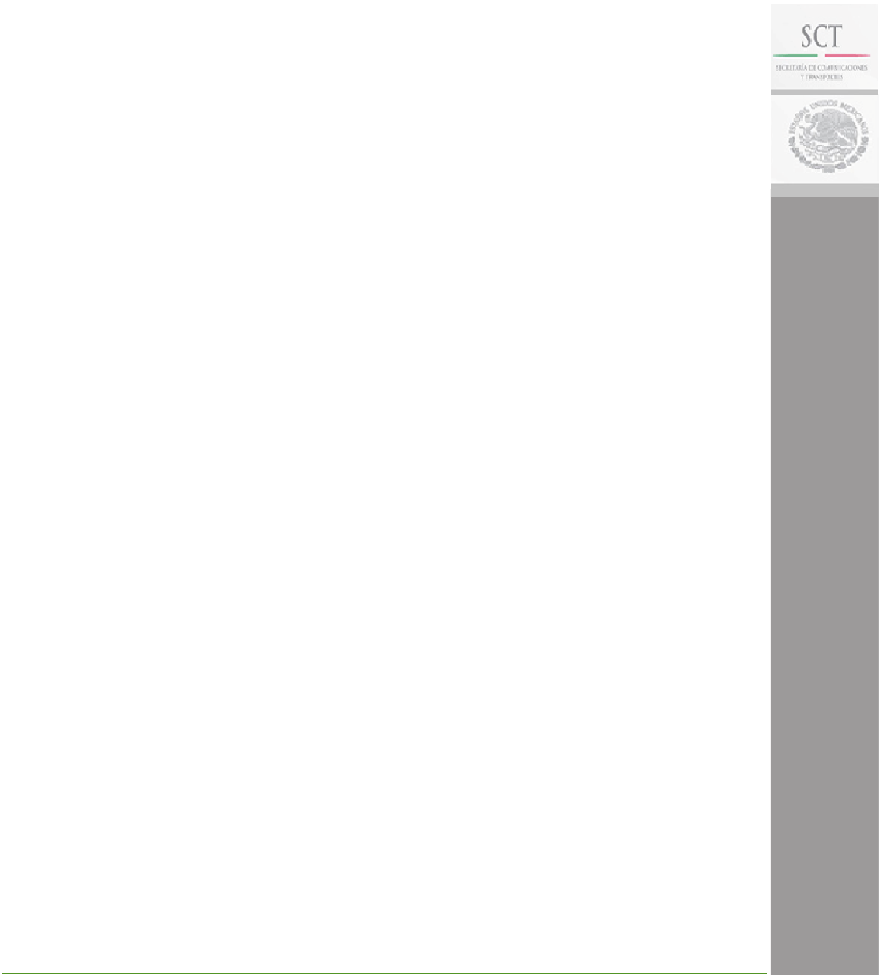
* Asumir el compromiso contraído con la Secretaría de la Función Pública, al realizar acciones con base en los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2013.
* Reconocer el esfuerzo realizado por todas las Unidades Administrativas de la SCT en la medición de su clima y cultura organizacional, al realizar acciones a favor de la mejora del ambiente laboral.
* Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión a través de un mejor clima laboral.
* Proporcionar un mejor servicio a los ciudadanos.
* Mejorar el desempeño de nuestros colaboradores, y la consecuente satisfacción y desarrollo profesional de los servidores públicos.
* Contribuir al cumplimiento de la misión de nuestra institución.

**ALCANCE**

El Programa de Acción de Mejora aplica a todas las Unidades Administrativas de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

**INTENCIÓN**

Atender las áreas de oportunidad detectadas de manera genérica para la SCT, con la finalidad de lograr una mejoría en el clima laboral y en el desempeño institucional.

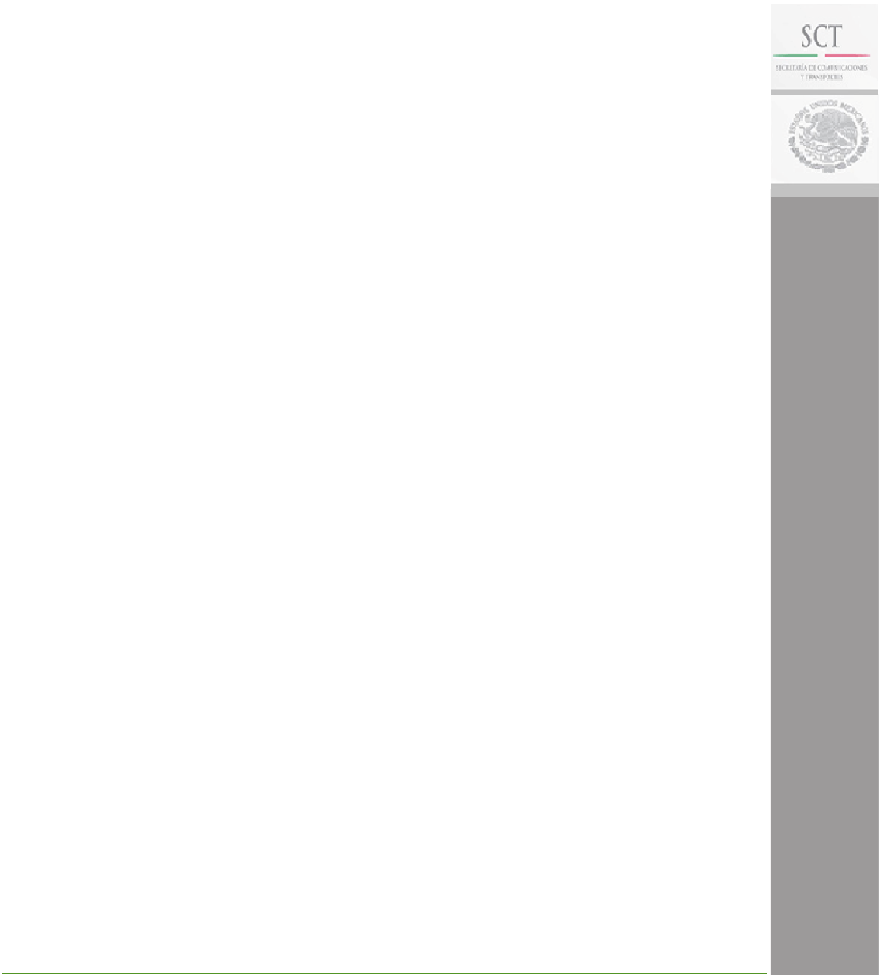
**PRIORIDADES**

El presente programa incluye acciones de mejora en aquellos factores que presentaron baja calificación en la encuesta de clima y cultura organizacional 2013, con los que se detectaron las principales áreas de oportunidad y de esta forma, contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión, a través de un mejor clima laboral dentro de las áreas que conforman las Unidades Administrativas de esta dependencia gubernamental.

**GENERALIDADES**

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2013 representa un mecanismo para identificar y medir el grado de percepción que tienen los servidores públicos, sobre el clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral, considerando un total de 17 factores[[1]](#footnote-1). De manera genérica, dentro de la Administración Pública Federal (instituciones centrales, descentralizados y paraestatales) obtuvo una calificación global de 80. Conforme a la APF Central, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) ocupó el 9° lugar, al obtener una calificación de 80 puntos.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Lugar APF Central** | **Nombre Institución** | **Naturaleza** | **Calificación ECCO 2013** |
| 1 | SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL | Central | **88** |
| 2 | CONSEJERIA JURIDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL | Central | **86** |
| 3 | SECRETARIA DE MARINA | Central | **85** |
| 4 | PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA | Central | **84** |
| 5 | PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA | Central | **84** |
| 6 | SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA | Central | **83** |
| 7 | SECRETARIA DE AGRICULTURA GANADERIA  DESARROLLO RURAL Y PESCA | Central | **82** |
| 8 | SECRETARIA DE ENERGIA | Central | **81** |
| 9 | SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTE | Central | **80** |
| 10 | SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES | Central | **78** |
| 11 | SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO | Central | **78** |
| 12 | SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | Central | **78** |
| 13 | SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | Central | **77** |
| 14 | SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL | Central | **77** |
| 15 | SECRETARIA DE GOBERNACION | Central | **76** |
| 16 | SECRETARIA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO | Central | **76** |
| 17 | SECRETARIA DE TURISMO | Central | **74** |
| 18 | SECRETARIA DE SALUD | Central | **74** |
| 19 | SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA | Central | **74** |

****

**CRITERIOS DEL PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA**

1. **ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS**
2. **PARTICIPACIÓN**

La APF tuvo una participación global en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 539,199 servidores/as públicos. De los cuales 53% son hombres y mujeres 47%, la edad preponderante oscila entre el rango de 31 a 50 años (59%); asimismo el 61% es casado; con nivel de estudios de licenciatura o estudios profesionales completos (37%).

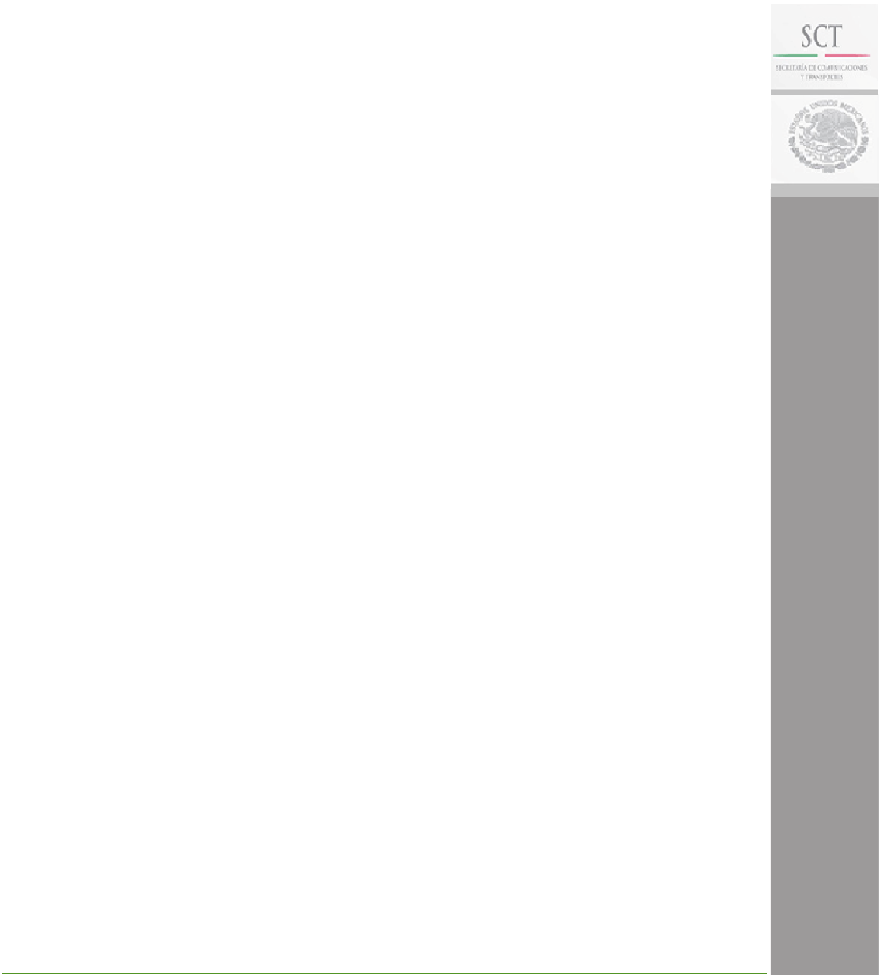
Por su parte en la SCT se contó con la participación de las 62 Unidades Administrativas que la conforman (31 Unidades Administrativas Centrales y 31 Centros SCT), con una representatividad del 78% del personal registrado en la plantilla activa; es decir, de 16,281trabajadores/as participaron 12,670 (78%)**.**

Cabe señalar que los resultados fueron validados por la Secretaría de la Función Pública.

**2) COMPARACIÓN DE RESULTADOS**

A continuación se relacionan los resultados por factor; como se puede observar, la percepción de los servidores públicos de la SCT es mejor en relación a la del resto de la Administración Pública Federal. Lo que refleja que tenemos un clima laboral favorable para el desempeño de nuestras funciones; no obstante, se le debe dar la atención debida a este programa de acciones de mejora.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Factores** | **APF 2013** | **SCT**  **2013** | **Diferencia** |
|
| I. Reconocimiento Laboral | 76 | 77 | 1 |
| II. Capacitación y desarrollo | 80 | 81 | 1 |
| III. Mejora y cambio | 80 | 81 | 1 |
| IV. Calidad y orientación al usuario | 82 | 83 | 1 |
| V. Equidad y género | 77 | 77 | 0 |
| VI. Comunicación | 78 | 78 | 0 |
| VII. Disponibilidad de recursos | 74 | 78 | 4 |
| VIII. Calidad de vida laboral | 83 | 83 | 0 |
| IX. Balance trabajo - familia | 77 | 81 | 4 |
| X. Colaboración y trabajo en equipo | 80 | 81 | 1 |
| XI. Liderazgo y participación | 78 | 80 | 2 |
| XII. Identidad con la institución y valores | 86 | 86 | 0 |
| XIII. Austeridad y Combate a la corrupción | 80 | 78 | -2 |
| XIV. Enfoque a resultados y productividad | 83 | 84 | 1 |
| XV. Normatividad y procesos | 80 | 81 | 1 |
| XVI. Profesionalización de la APF y SPC | 76 | 77 | 1 |
| XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución | 78 | 78 | 0 |

1. **DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.** Factor VII Disponibilidad de recursos.

Sensibilizar al personal sobre el uso adecuado de los materiales y equipos de trabajo con los que se cuentan.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.** Factor I, Reconocimiento laboral.

Incrementar la percepción positiva de los procesos de evaluación al desempeño y los sistemas de reconocimiento y recompensa por parte de sus jefes superiores.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.** Factor XVI, Profesionalización de la APF y SPC.

Desarrollar programas que permitan evaluar la percepción del servidor público sobre la profesionalización en la Administración Pública Federal y el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera.

**4) DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBJETIVO**  **ESTRATÉGICO** | **ACCIONES DE MEJORA** | **RESPONSABLE** | **RECURSOS** | **FECHA** |
| **1** | Sensibilizar al personal de uso eficiente y adecuado de los recursos. | Las 31 Unidades Administrativas Centrales  Los 31 Centros SCT | Difusión electrónica y carteles sobre los mecanismos de optimización de recursos. | Marzo –abril  2014 |
| 2 | Publicar y difundir los lineamientos de los premios de puntualidad y eficiencia. | Dirección General de Recursos Humanos | Difusión electrónica y carteles sobre los mecanismos de participación. | Julio 2014 |
| Publicar y difundir los lineamientos de la evaluación del desempeño. | Las 31 Unidades Administrativas Centrales  Los 31 Centros SCT | Difusión electrónica y carteles sobre los mecanismos de participación. | Febrero a junio de 2014 |
| Impartir una acción de capacitación a fin de sensibilizar tanto al evaluador como al evaluado respecto al proceso de evaluación del desempeño y el reconocimiento del mismo. | Las 31 Unidades Administrativas Centrales  Los 31 Centros SCT | Flyers, correo electrónico y/o volante en talón de pago. | Marzo 2014 |
| 3 | Rediseñar la difusión masiva de los concursos abiertos, con la finalidad de incentivar a los servidores públicos de la dependencia para que participen y se desarrollen profesionalmente.  (http://www.sct.gob.mx/informacion-general/recursos- humanos/servicio-profesional-de-carrera/convocatorias/). | Dirección General de Recursos Humanos | Por medio de mensajes específicos alusivos a la superación profesional y personal, tales como spots, multimedia y carteles de las alternativas del SPC. | Marzo de 2014 |
| Difundir en las páginas de intranet e internet de la dependencia los resultados de los concursos públicos y abiertos.  (http://www.sct.gob.mx/informacion-general/recursos-humanos/servicio-profesional-de-carrera/ganadores-de-concursos/). | Acceso a internet e intranet. |
| \* | Rediseñar la forma de comunicar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012 y dar a conocer el Programa de Acciones de Mejora 2013. | Dirección General de Recursos Humanos | Carteles y correos electrónicos explicativos con textos, graficas y porcentajes por área y generales. | Febrero 2014 |
| \* | Ejecutar cursos de liderazgo y trabajo en equipo. | Dirección General de Recursos Humanos – Unidades Administrativas | Solicitar reportes para el cumplimiento de las diferentes temáticas | Mayo a Octubre 2014 |
| \* | Efectividad del PAM 2013 | Dirección General de Recursos Humanos – Unidades Administrativas | Correos institucionales, circulares, capsulas, página web de la SCT, sobre el cumplimiento de la misma. | Marzo a Diciembre 2014 |

1. [↑](#footnote-ref-1)