## Clima y Cultura Organizacional:

## Programa de Acciones

## de Mejora 2015 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”, 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”, se emite el **Programa de Acciones de Mejora 2015** **de la SCT**, basado en los resultados obtenidos en cada uno de los factores que conformaron la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional,** misma que se realizó durante el periodo comprendido del 08 al 19 de septiembre de 2014.

**CRITERIOS GENERALES DEL PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA**

1. Análisis de resultados estadísticos.
2. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias.
3. Comparación de resultados.
4. Definición de objetivos estratégicos.
5. Definición de acciones de mejora.
	1. Difusión de resultados.
	2. Acciones relacionadas con el factor de liderazgo.
	3. Efectividad del último PAM (acciones programadas / acciones cumplidas).
6. Calendarización de acciones.

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

El presente programa incluye acciones de mejora en aquellos factores que presentaron baja calificación en la encuesta de clima y cultura organizacional 2014, 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*. Tomando como principios:

* Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral dentro de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
* 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.

**ALCANCE**

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

**INTENCIÓN**

Atender las áreas de oportunidad detectadas de manera genérica para la SCT, con la finalidad de logar 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 2014, 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 2014 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 26 factores[[1]](#footnote-1). De manera genérica, dentro de la Administración Pública Federal (instituciones centrales, descentralizadas y paraestatales) se obtuvo una calificación global de 81. Conforme a la APF de naturaleza Central, **la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) alcanzó una calificación de 81 puntos**, un punto superior en comparación al año anterior.

**Administración Pública Federal Centralizada:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NOMBRE INSTITUCION** | **NATURALEZA** | **Calificación por Institución ECCO 2013** | **Calificación por Institución ECCO 2014** |
| PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA | CENTRAL | 84 | **87** |
| PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA | CENTRAL | 84 | **86** |
| SECRETARIA DE MARINA | CENTRAL | 85 | **86** |
| CONSEJERIA JURIDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL | CENTRAL | 86 | **86** |
| SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL | CENTRAL | 88 | **86** |
| SECRETARIA DE AGRICULTURA GANADERIA  DESARROLLO RURAL Y PESCA | CENTRAL | 82 | **83** |
| SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA | CENTRAL | 83 | **83** |
| SECRETARIA DE ENERGIA | CENTRAL | 81 | **82** |
| SECRETARIA DE ECONOMIA | CENTRAL | NA | **81** |
| SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES | CENTRAL | 78 | **81** |
| SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTE | CENTRAL | 80 | **81** |
| SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO | CENTRAL | 78 | **80** |
| SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL | CENTRAL | 77 | **79** |
| SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | CENTRAL | 78 | **79** |
| SECRETARIA DE TURISMO | CENTRAL | 74 | **79** |
| SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | CENTRAL | 77 | **79** |
| SECRETARIA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO | CENTRAL | 76 | **78** |
| SECRETARIA DE SALUD | CENTRAL | 74 | **77** |
| SECRETARIA DE GOBERNACION | CENTRAL | 76 | **77** |
| SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA | CENTRAL | 74 | **75** |

**CRITERIOS DEL PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA**

1. **ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS:**

**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

1. **PARTICIPACIÓN**

La APF tuvo una participación global en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 595,369 servidores/as públicos. De los cuales 52% son hombres y mujeres 48%, no se observa variación en las edades, ya que la preponderante oscila entre el rango de 31 a 50 años (58%); asimismo el 61% es casado; teniendo preponderancia aquellos con nivel de estudios de licenciatura o estudios profesionales completos (38%).

Por su parte, la SCT participo con sus 62 Unidades Administrativas que la conforman (31 Unidades Administrativas Centrales y 31 Centros SCT), con una representatividad del 74% del personal registrado en la plantilla; es decir, de 16,290 participaron 12,054 servidores/as públicos.

**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** | **SCT** | **APF** |
| I.- Reconocimiento laboral | 77 | 77 |
| II.- Capacitación especializada y desarrollo | 81 | 81 |
| III.- Mejora y cambio | 79 | 80 |
| IV.- Calidad y orientación al usuario | 84 | 84 |
| V.- Equidad y género | 77 | 78 |
| VI.- Comunicación | 79 | 79 |
| VII.- Disponibilidad de recursos | 77 | 74 |
| VIII.- Calidad de vida laboral | 82 | 82 |
| IX.- Balance trabajo - familia  | 81 | 78 |
| X.- Colaboración y trabajo en equipo | 81 | 80 |
| XI.- Liderazgo y participación | 79 | 79 |
| XII.- Identidad con la Institución y valores | 86 | 87 |
| XIII.- Austeridad y Combate a la corrupción | 81 | 84 |
| XIV.- Enfoque a resultados y productividad | 83 | 83 |
| XV.- Normatividad y procesos | 82 | 82 |
| XVI.- Servicio Profesional de Carrera  | 75 | 76 |
| XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución | 78 | 79 |
| XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal | 82 | 82 |
| XIX.- Estrés laboral | 80 | 80 |
| XX.- Vocación de servicio en la Administración Pública | 87 | 80 |
| XXI.- Construir relaciones en la Administración Pública | 81 | 82 |
| XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública | 82 | 84 |
| XXIII.- Enfocar a resultados en la Administración Pública | 83 | 83 |
| XXIV.- Impulsar el cambio en la Administración Pública | 83 | 83 |
| XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) | 79 | 76 |
| XXVI.- Liderar permanentemente la Administración Pública | 80 | 80 |

**3) 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, Servicio Profesional de Carrera.

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 –noviembre 2015 |
| 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 2015 |
| 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 2015 |
| 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. | Abril a Julio 2015 |
| 3 |  Fomentar 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 a Noviembre de 2015 |
| 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. |
| \* | Difundir la forma de comunicar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014 y dar a conocer el Programa de Acciones de Mejora 2015. | Dirección General de Recursos Humanos | Carteles y correos electrónicos explicativos con textos, gráficas y porcentajes por área y generales. | Febrero 2015 |
| \* | Ejecutar cursos de liderazgo y trabajo en equipo. | Dirección General de Recursos Humanos – Unidades Administrativas | Solicitar reportes para el cumplimiento de las diferentes temáticas | Abril a Octubre 2015 |
| \* | Efectividad del PAM 2015 | 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 2015 |

1. Ver anexo 1, en el que se describe cada factor. [↑](#footnote-ref-1)