

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



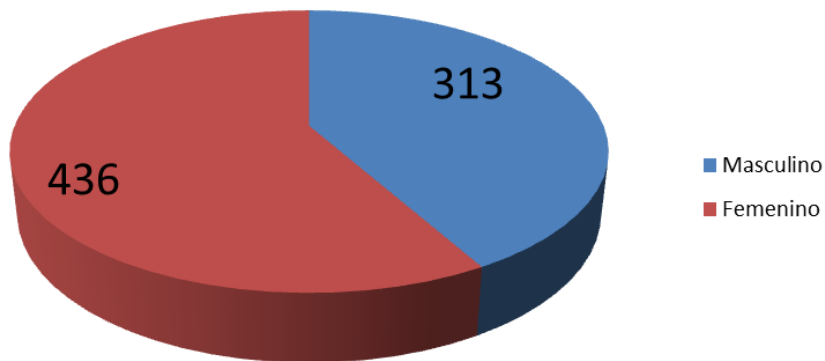
INSTITUTO
fonacot

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL INFONACOT

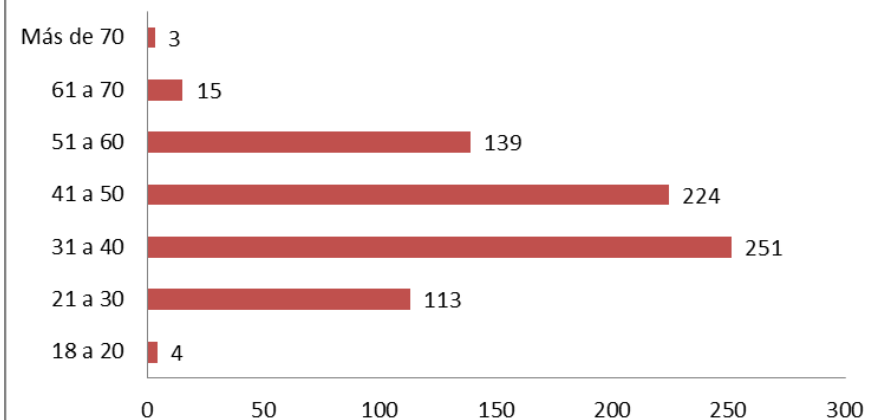
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA
ECCO 2016

RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

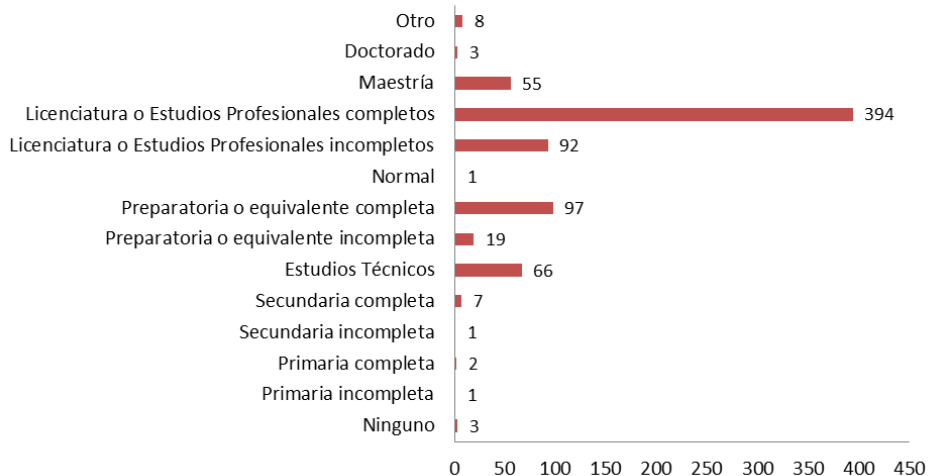
Género



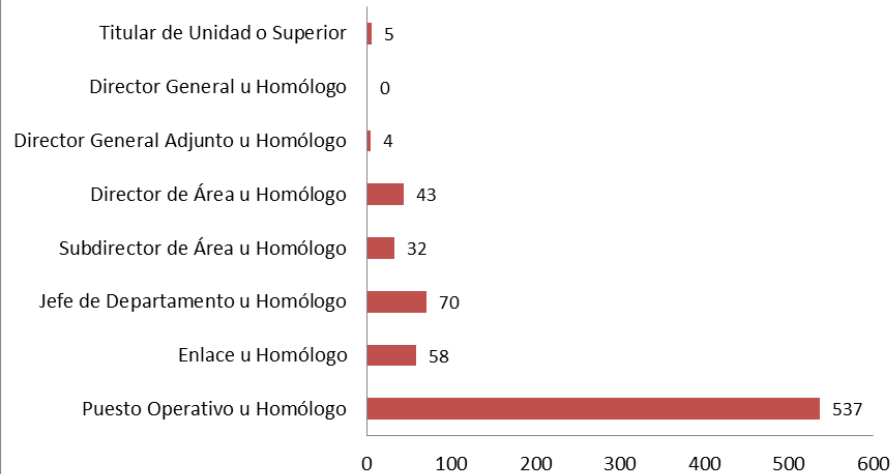
Edad



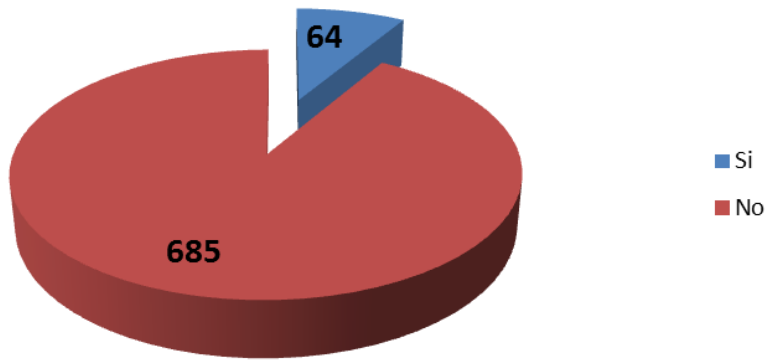
Nivel Escolar



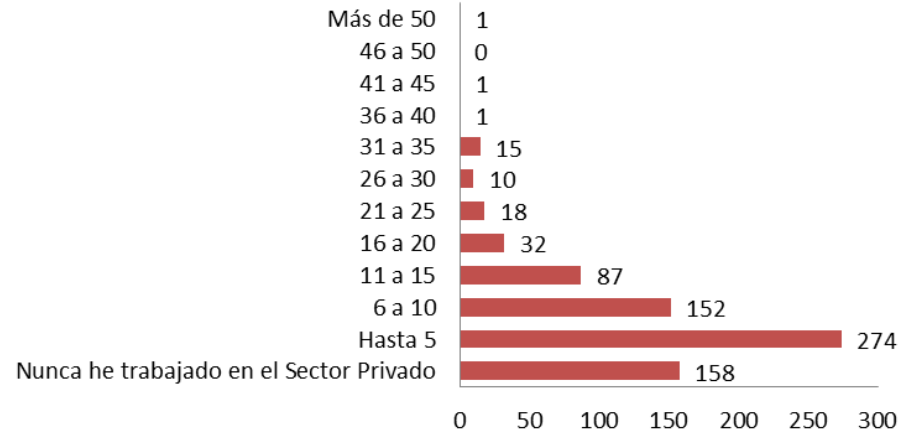
Nivel de Puesto



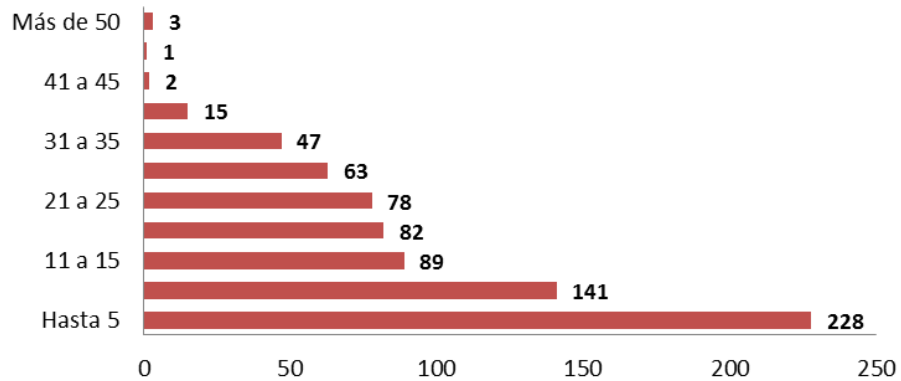
Sistemas de Profesionalización



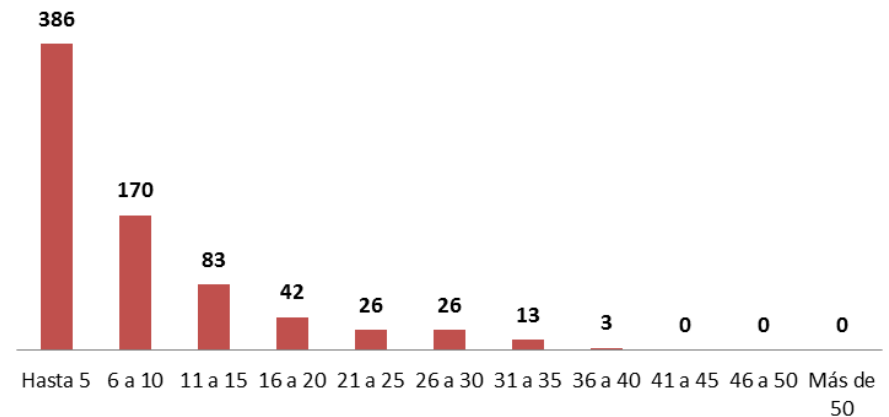
Años en iniciativa privada (IP)



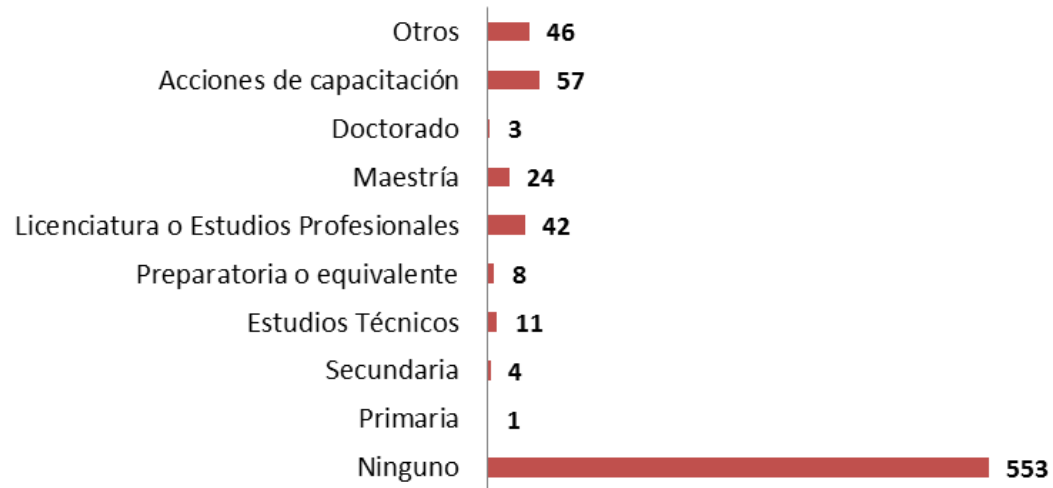
Años en la administración pública federal



Años en el puesto



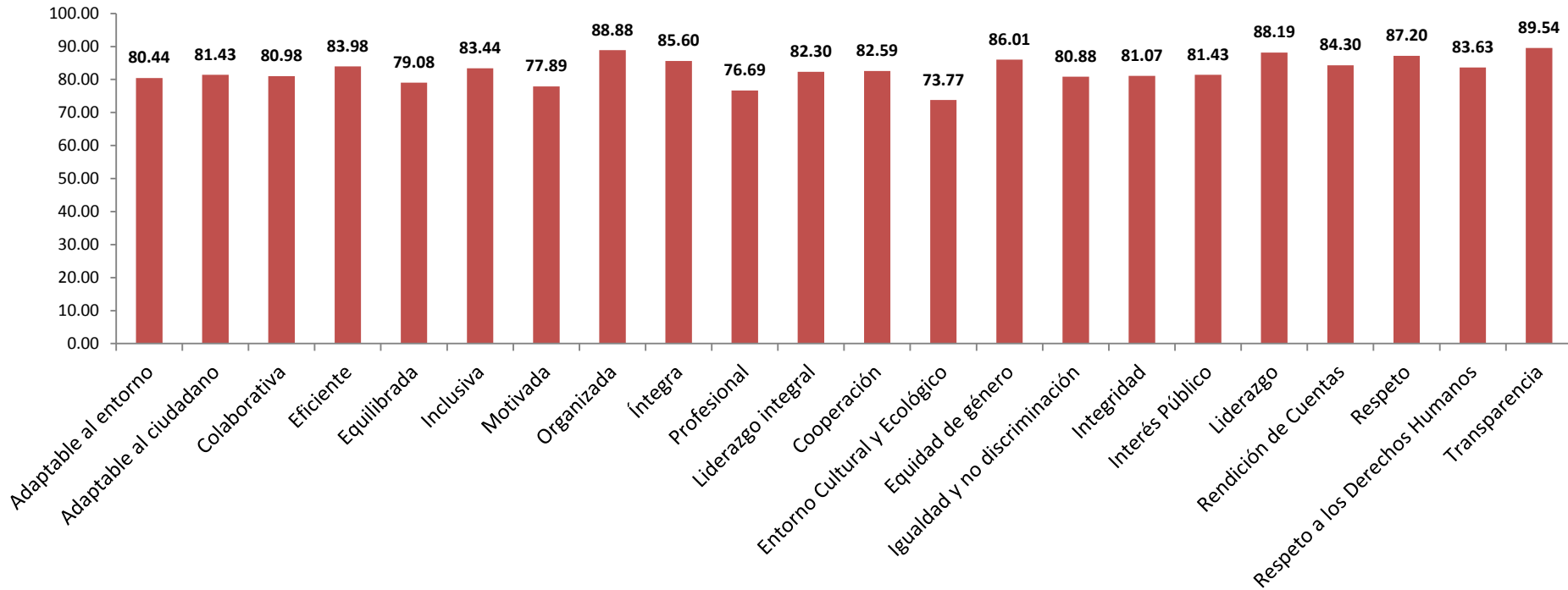
Estudios actuales



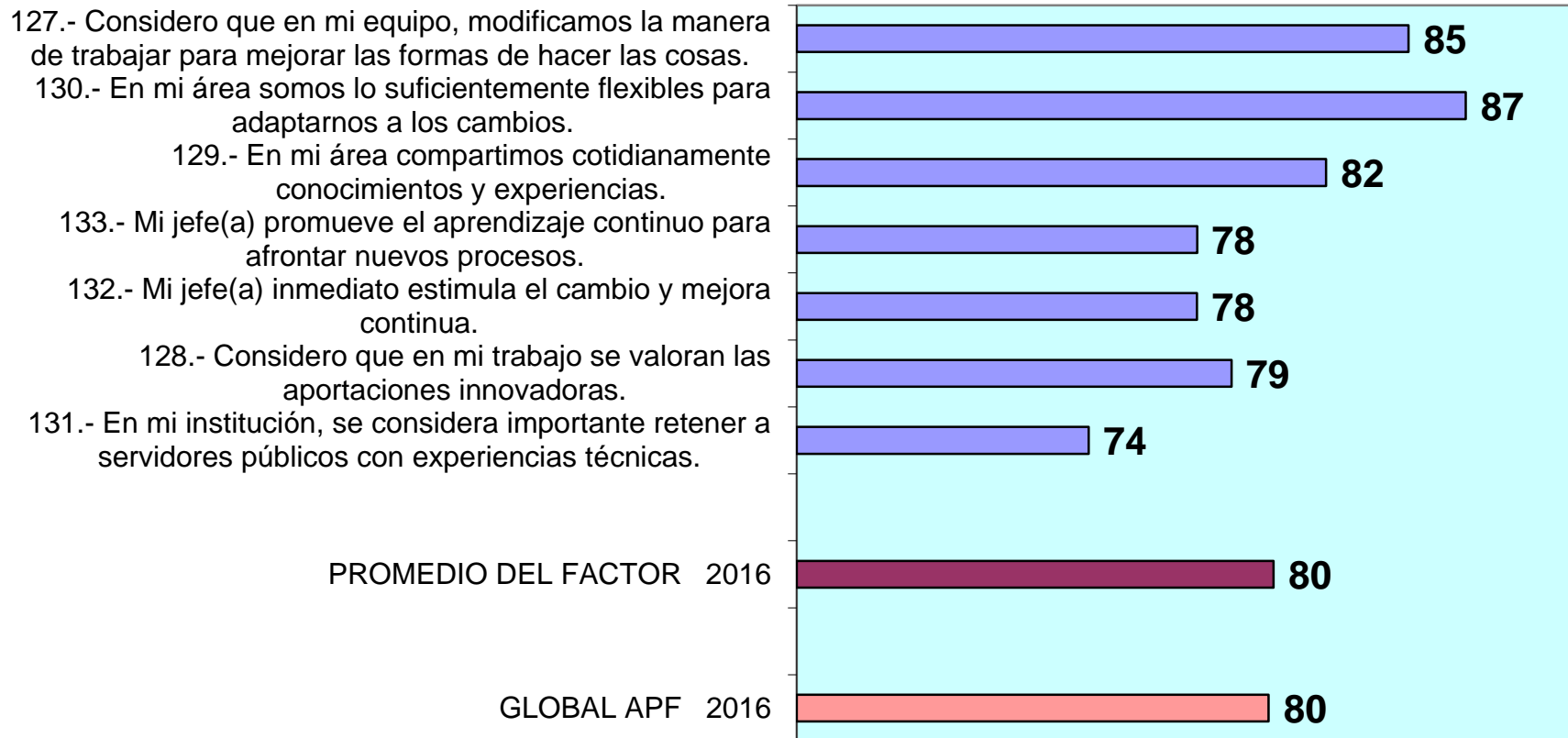
FACTORES EVALUADOS EN LA ECCO 2016

NO.	NOMBRE DE FACTOR
1	Adaptable al entorno
2	Adaptable al ciudadano
3	Colaborativa
4	Eficiente
5	Equilibrada
6	Inclusiva
7	Motivada
8	Organizada
9	Íntegra
10	Profesional
11	Liderazgo integral
12	Cooperación
13	Entorno Cultural y Ecológico
14	Equidad de género
15	Igualdad y no discriminación
16	Integridad
17	Interés Público
18	Liderazgo
19	Rendición de Cuentas
20	Respeto
21	Respeto a los Derechos Humanos
22	Transparencia

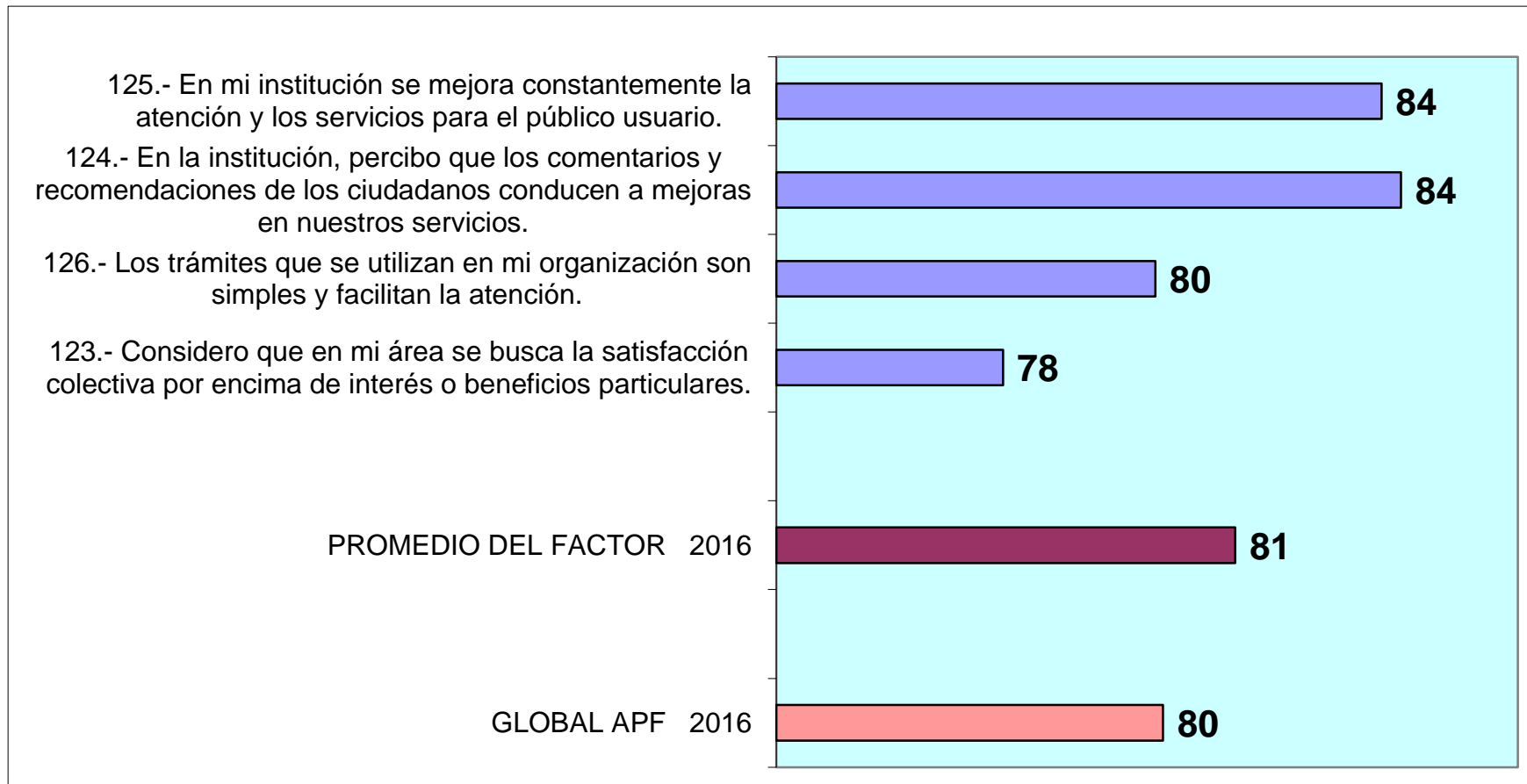
RESULTADOS INFONACOT 2016 POR FACTOR (global 82.26)



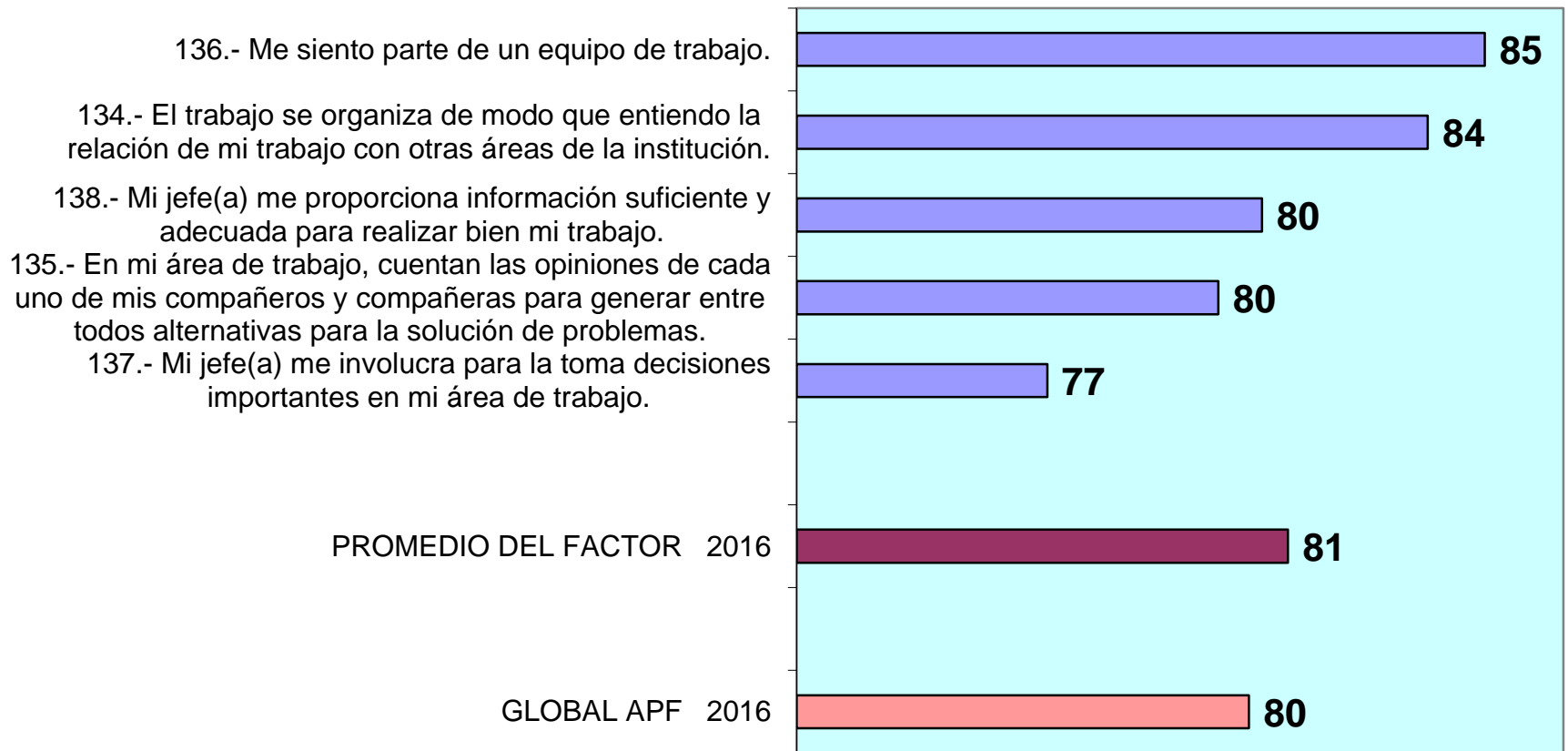
FACTOR ADAPTABLE AL ENTORNO



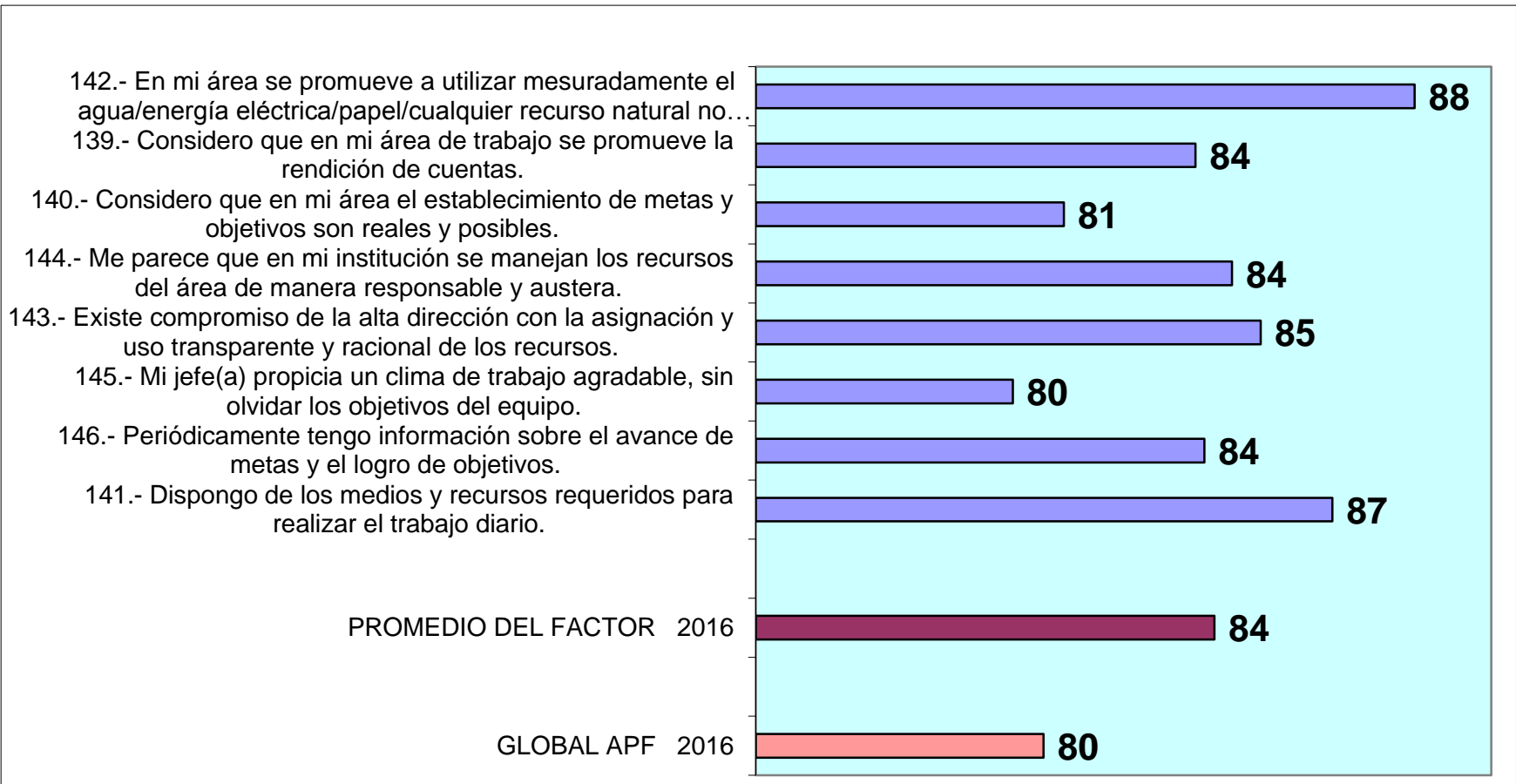
FACTOR ADAPTABLE AL CIUDADANO



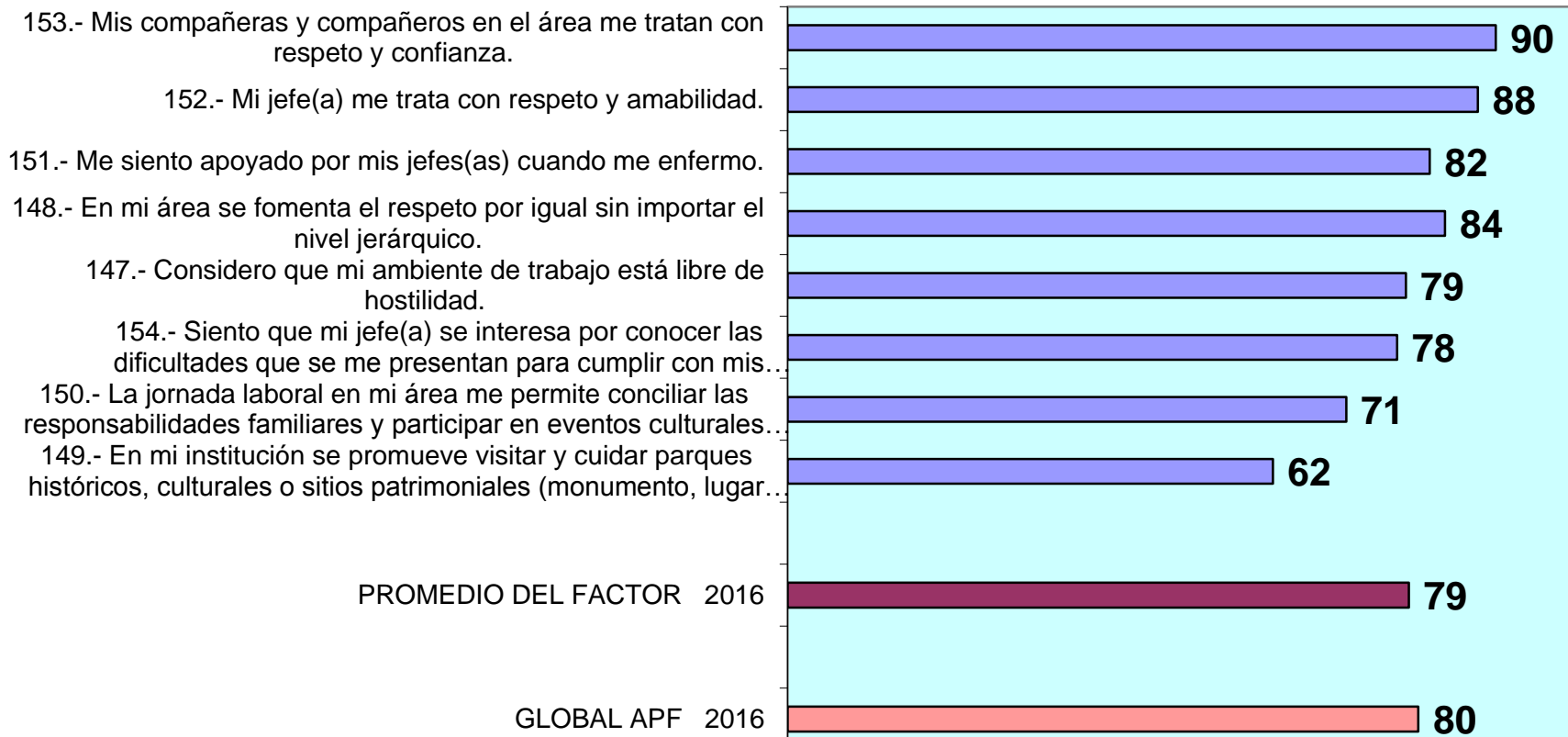
FACTOR COLABORATIVA



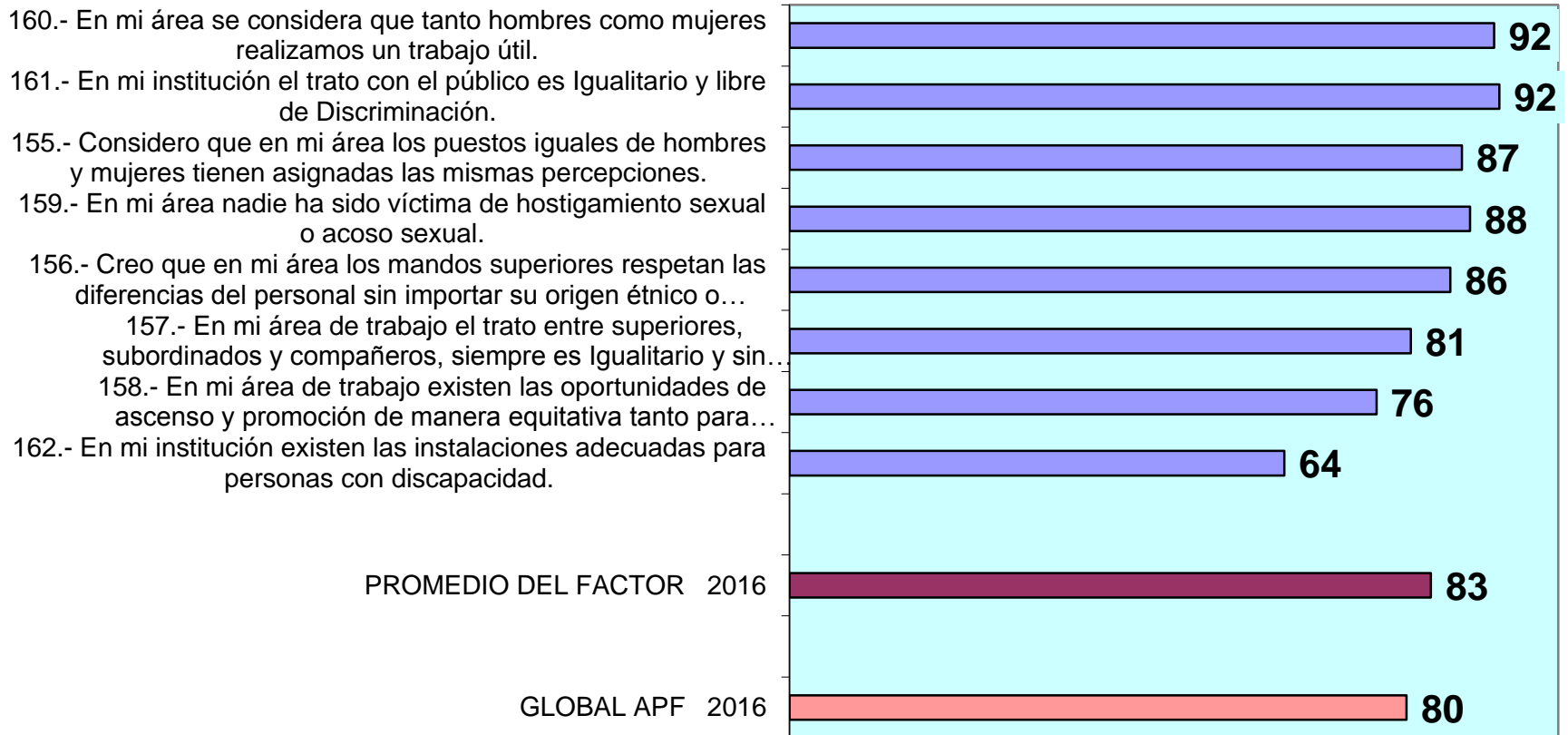
FACTOR EFICIENTE



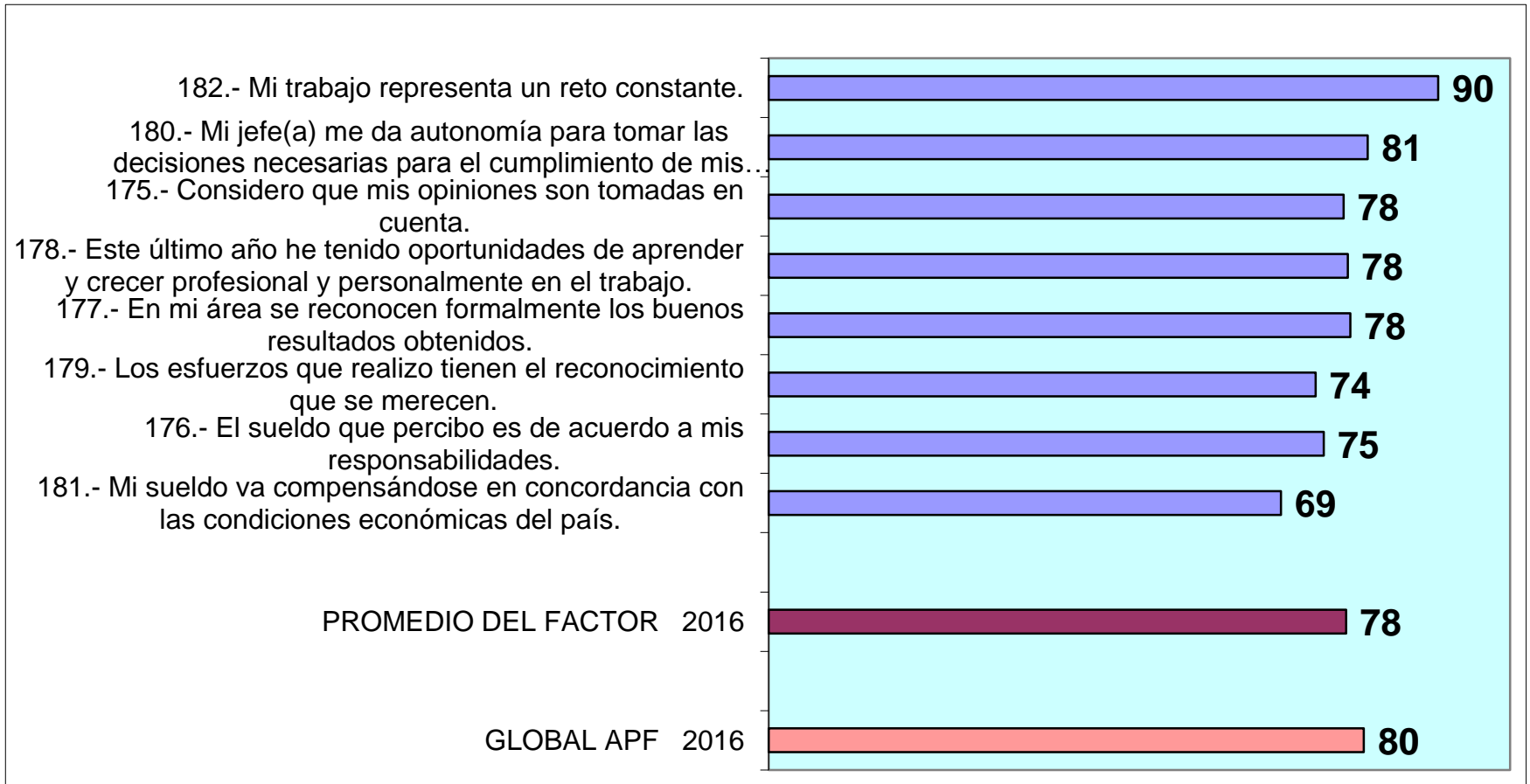
FACTOR EQUILIBRADA



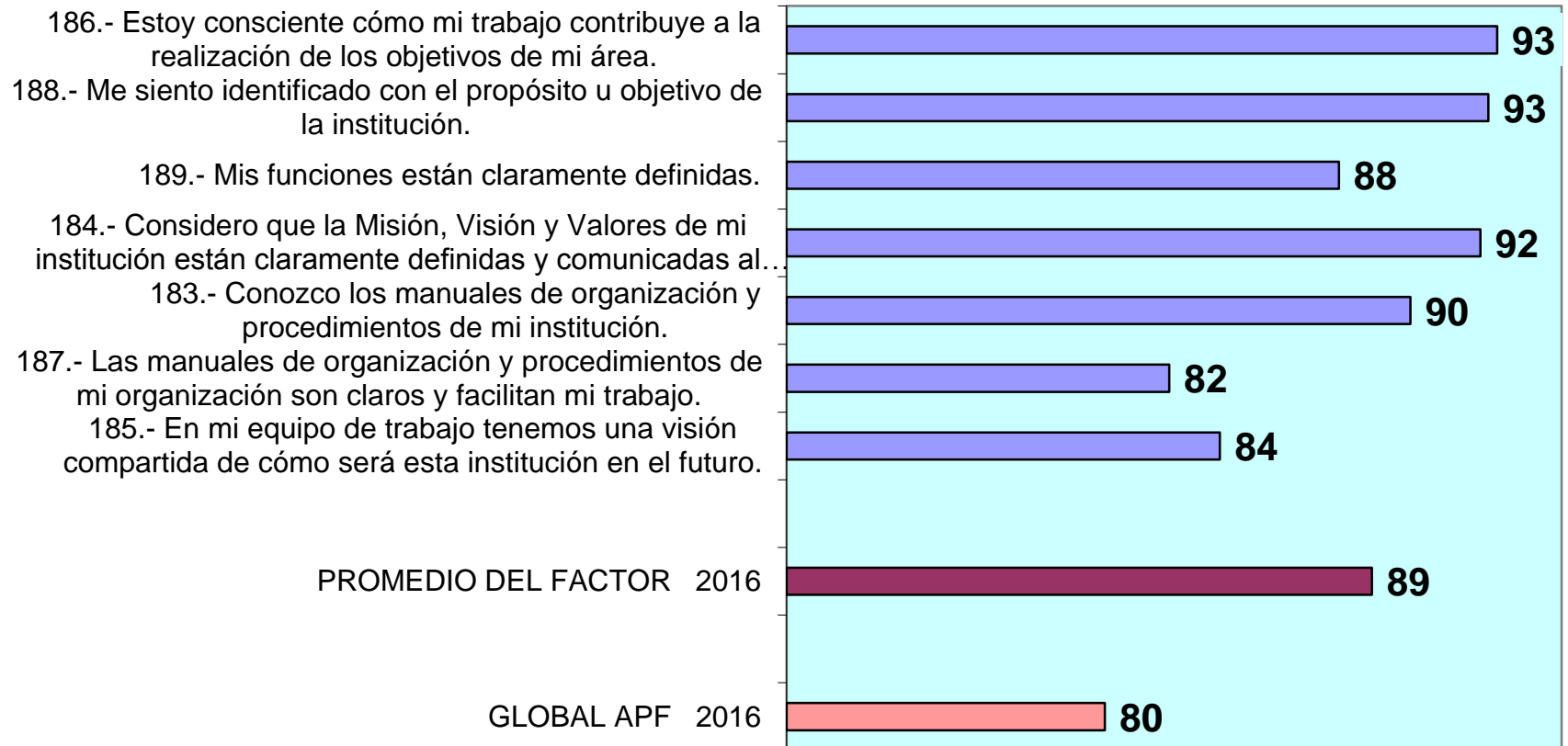
FACTOR INCLUSIVA



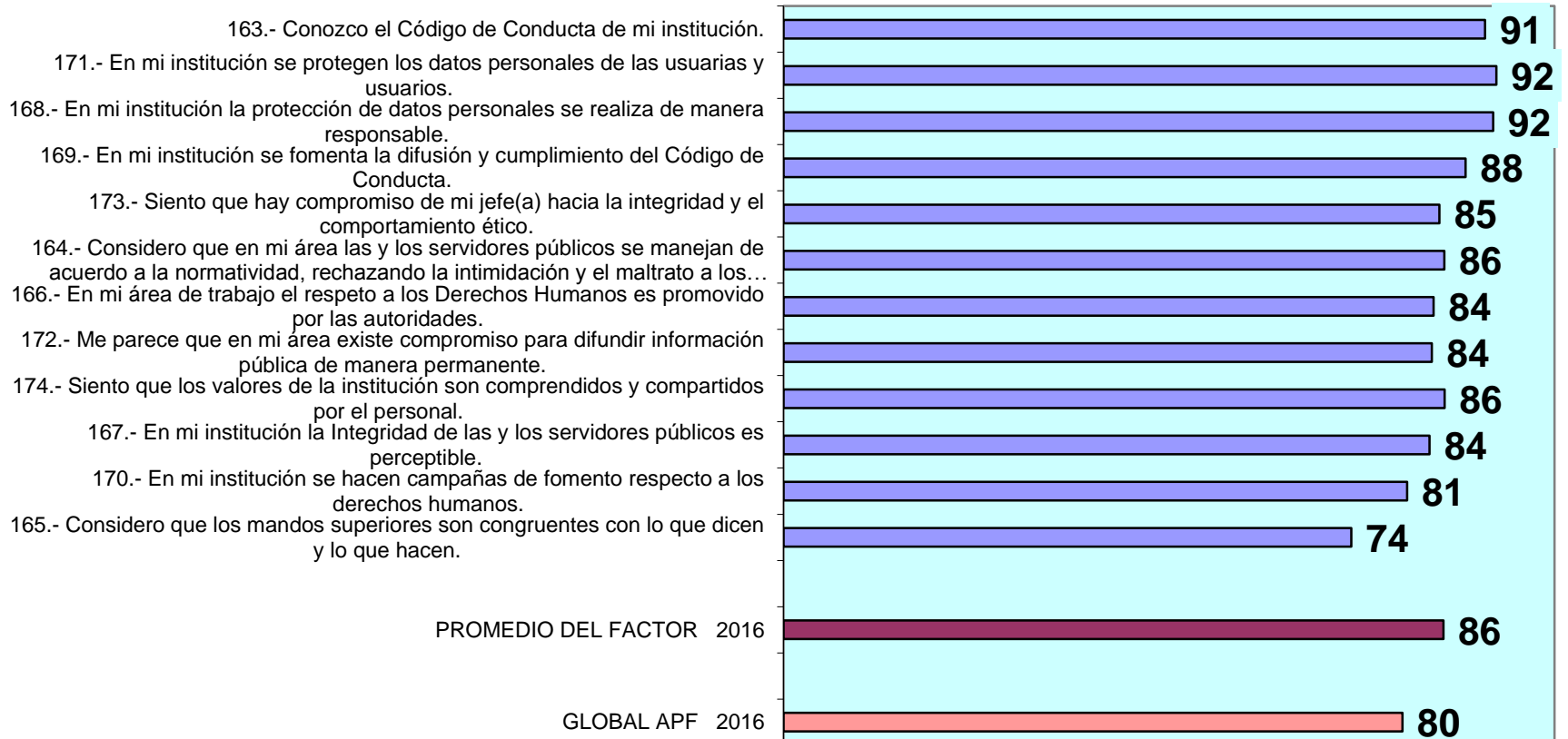
FACTOR MOTIVADA



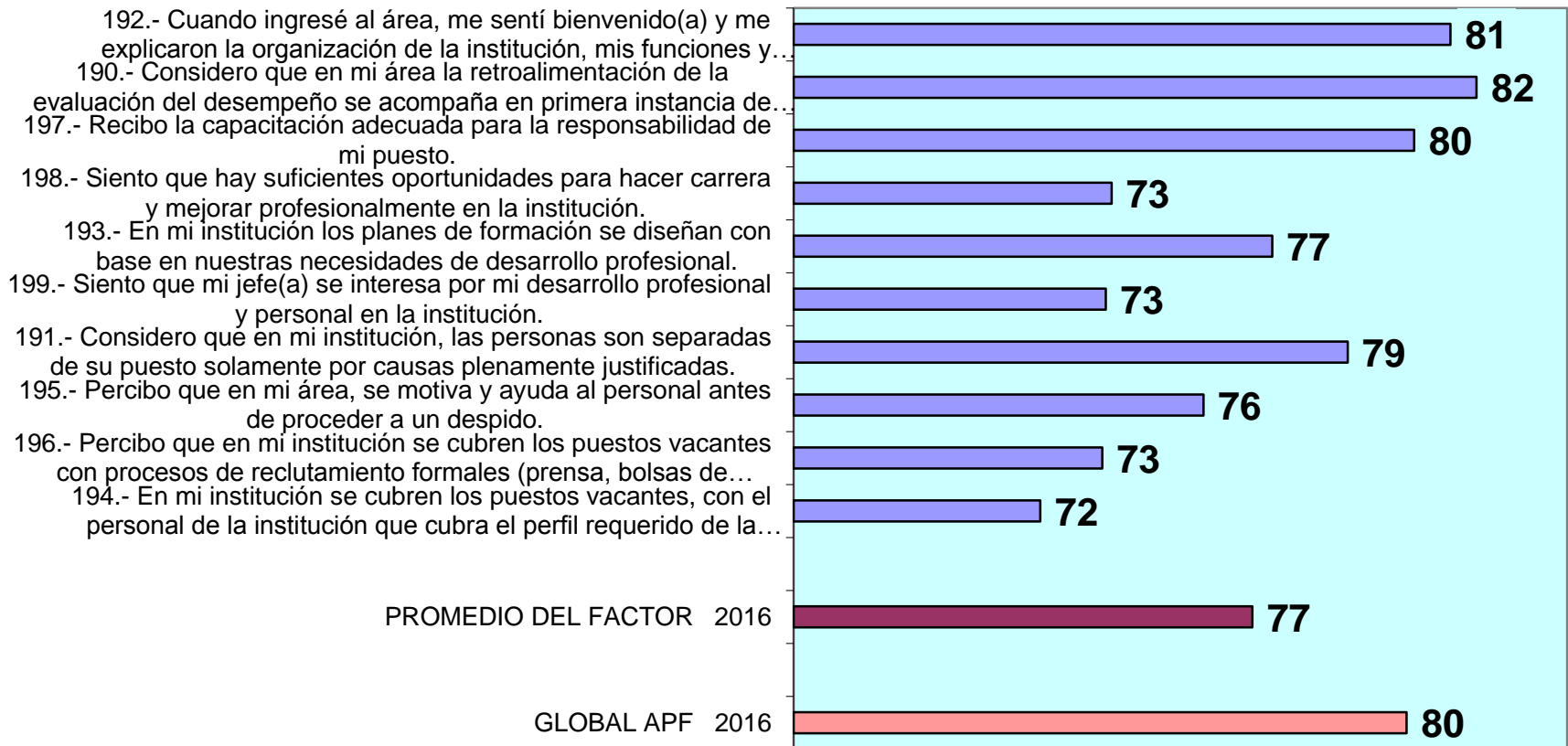
FACTOR ORGANIZADA



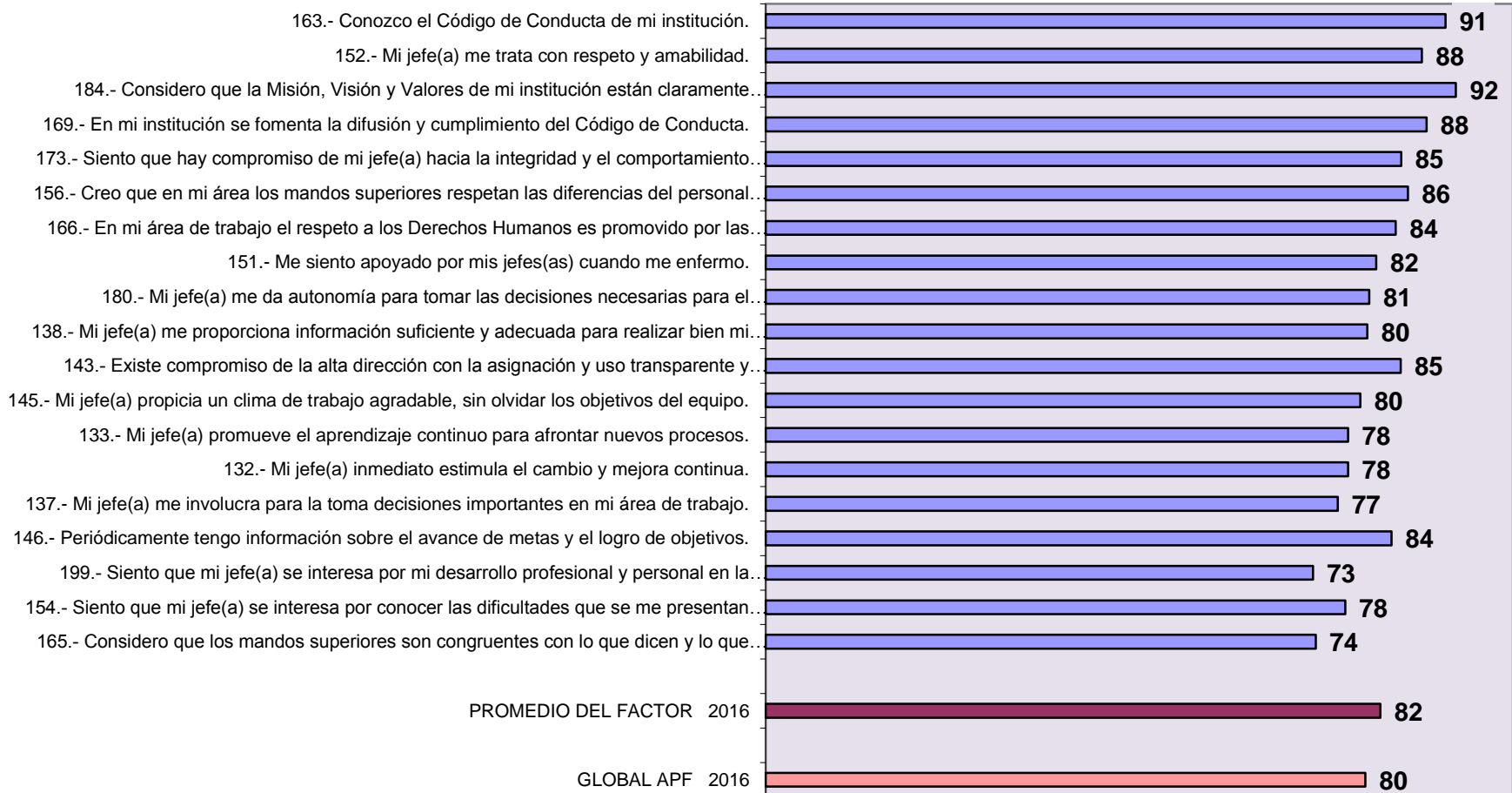
FACTOR ÍNTEGRA



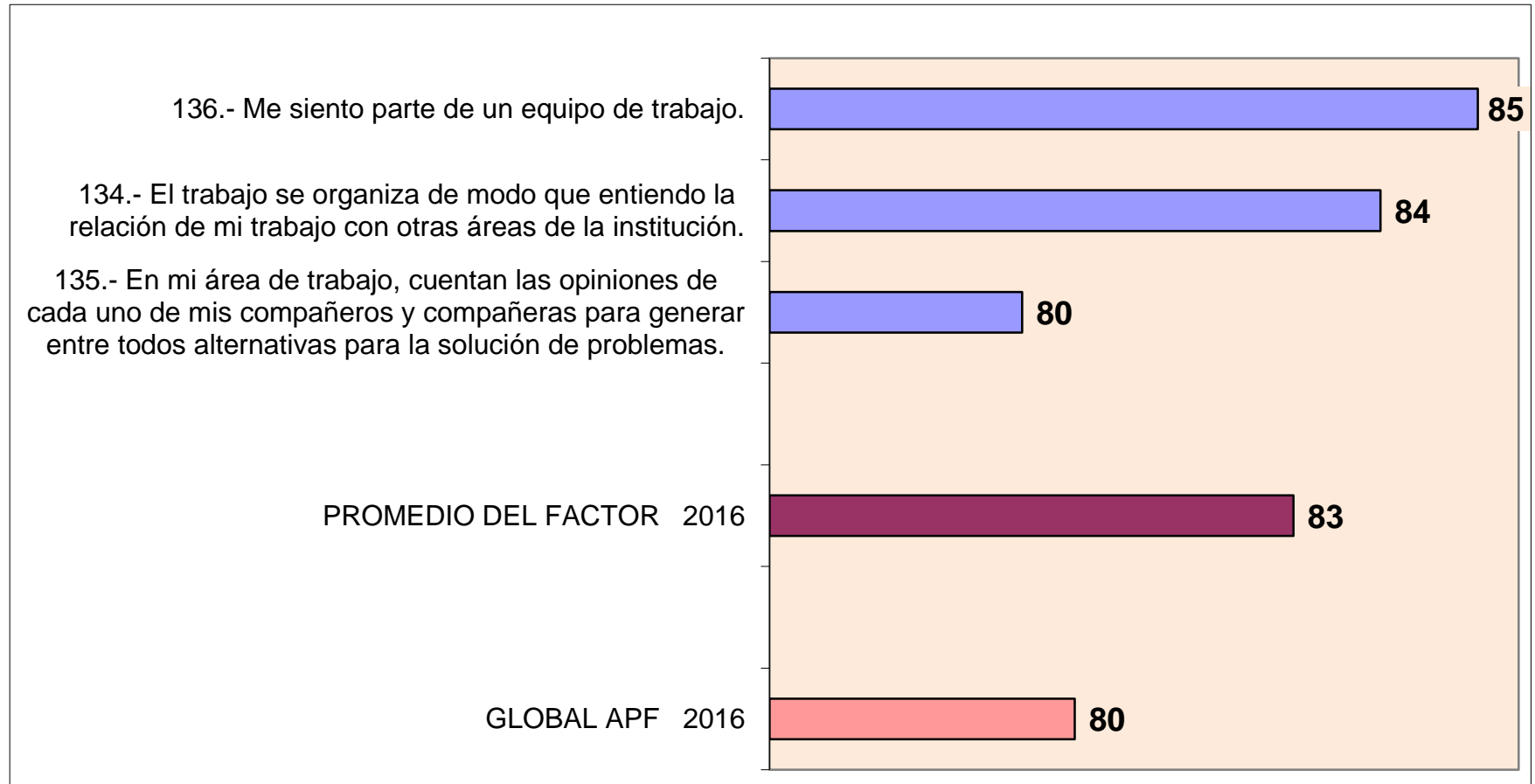
FACTOR PROFESIONAL



FACTOR LIDERAZGO INTEGRAL



FACTOR COOPERACIÓN



FACTOR

ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

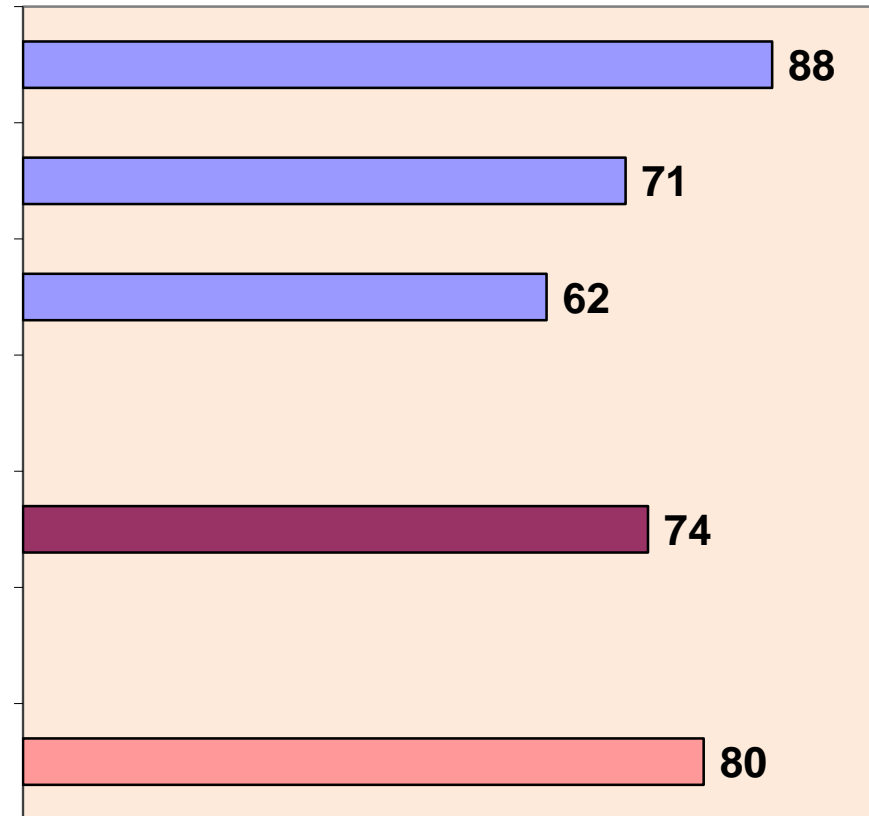
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

GLOBAL APF 2016



FACTOR EQUIDAD DE GÉNERO

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

92

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

87

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

88

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

76

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

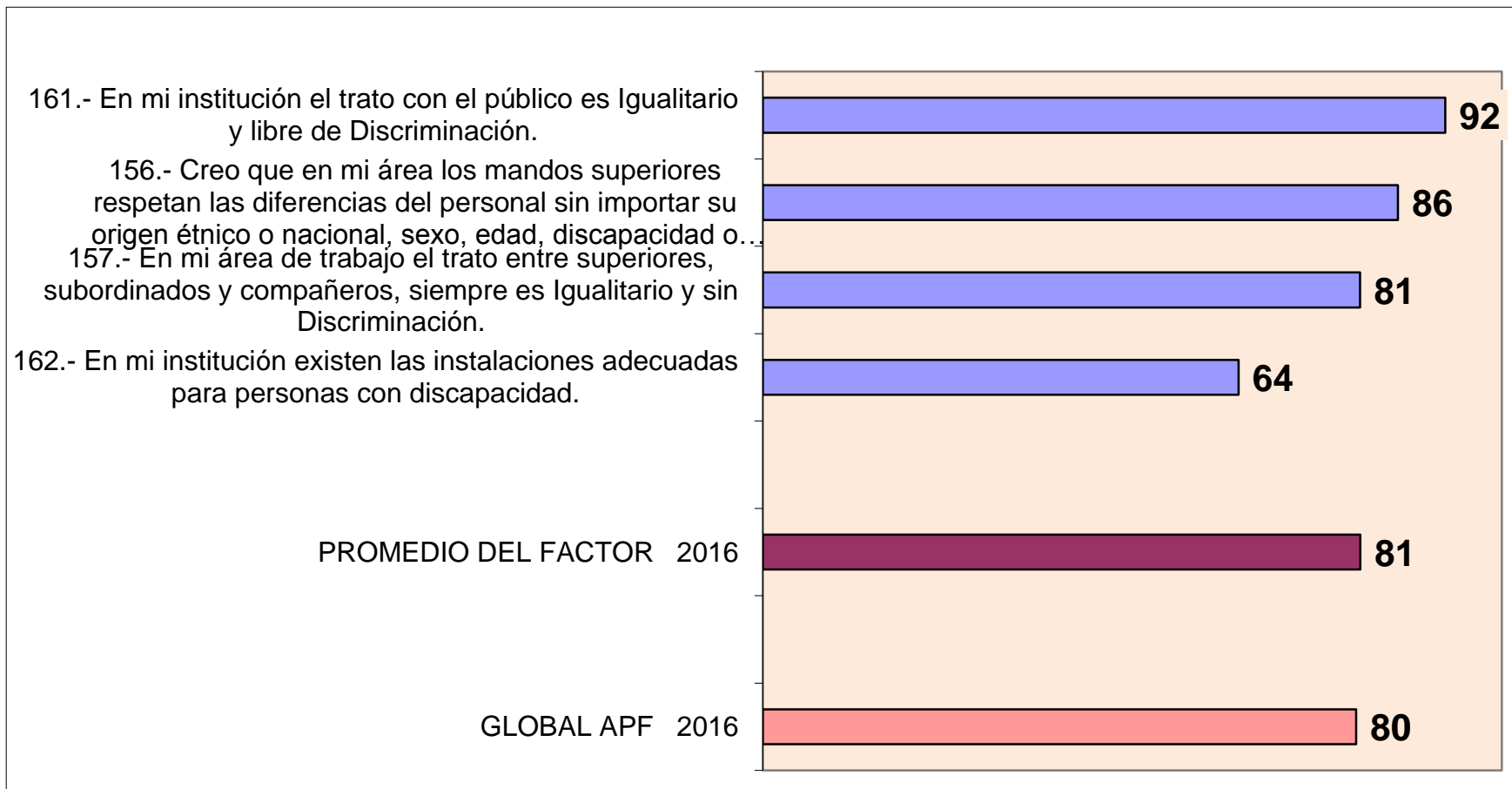
86

GLOBAL APF 2016

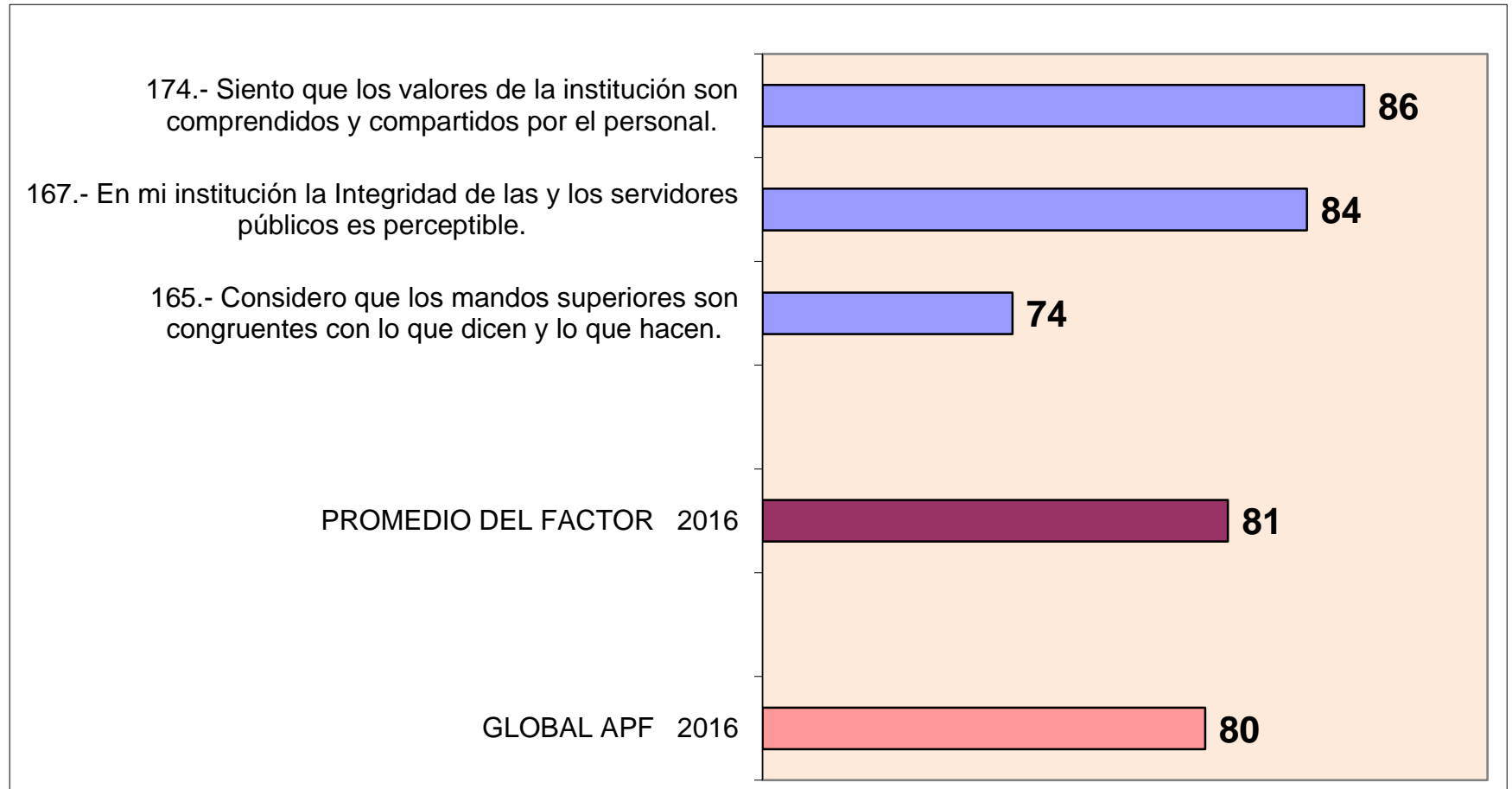
80

FACTOR

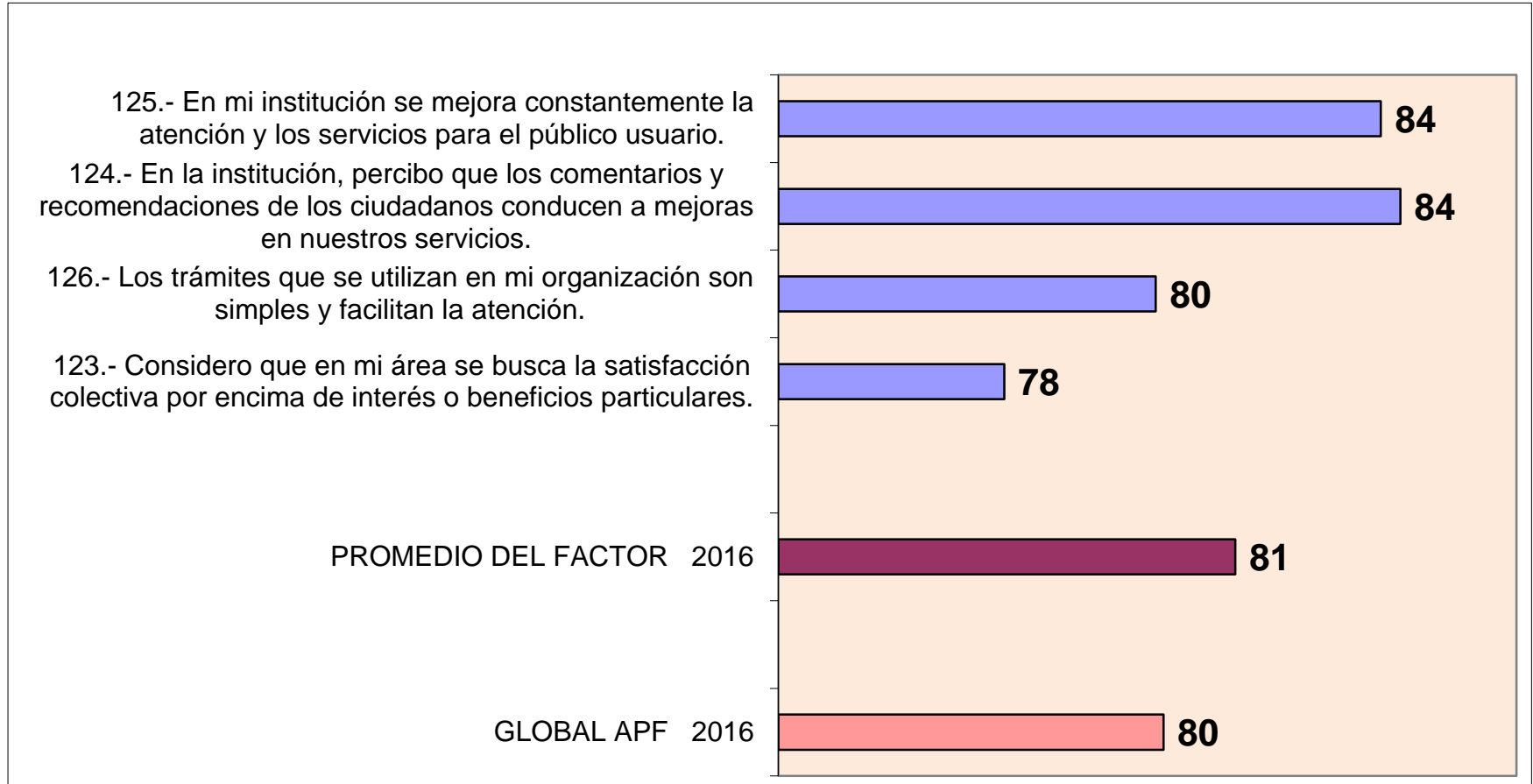
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



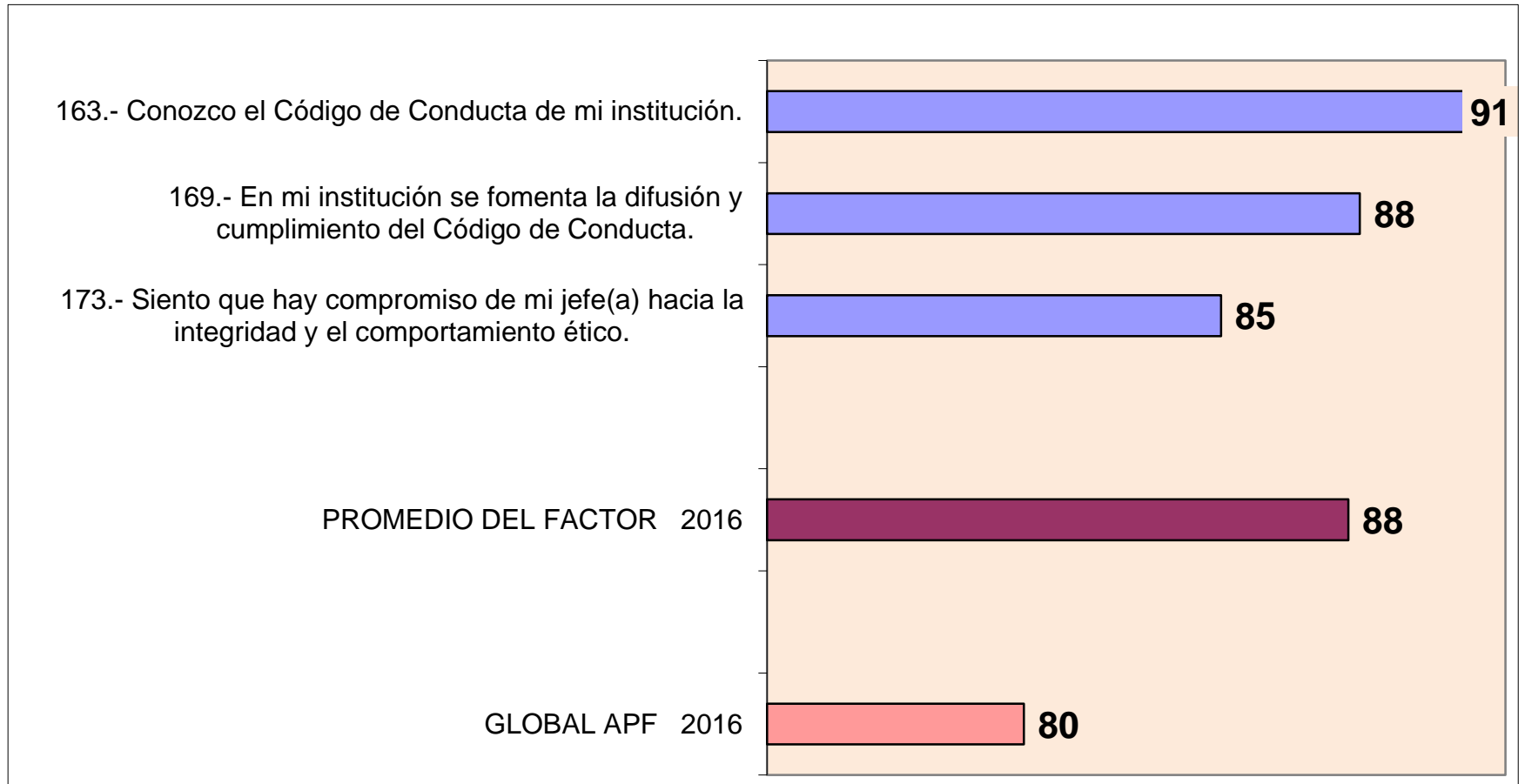
FACTOR INTEGRIDAD



FACTOR INTERÉS PÚBLICO



FACTOR LIDERAZGO



FACTOR RENDICIÓN DE CUENTAS

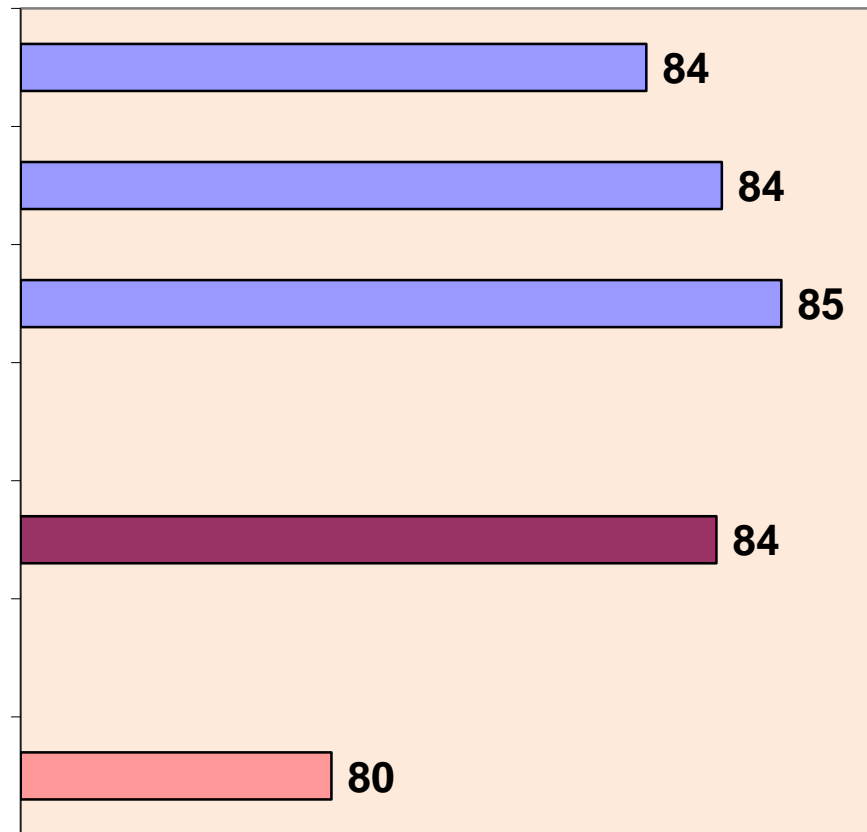
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

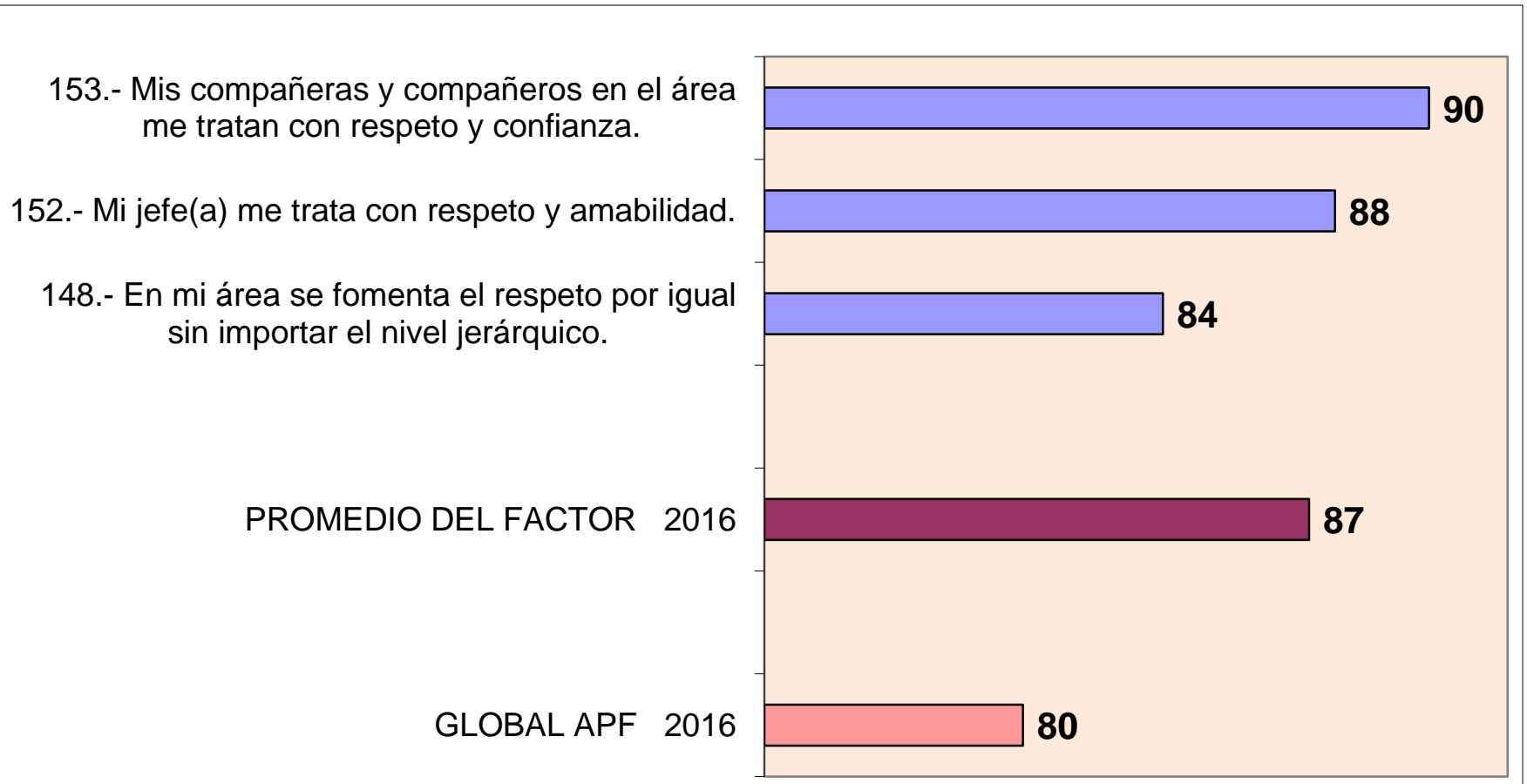
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

GLOBAL APF 2016

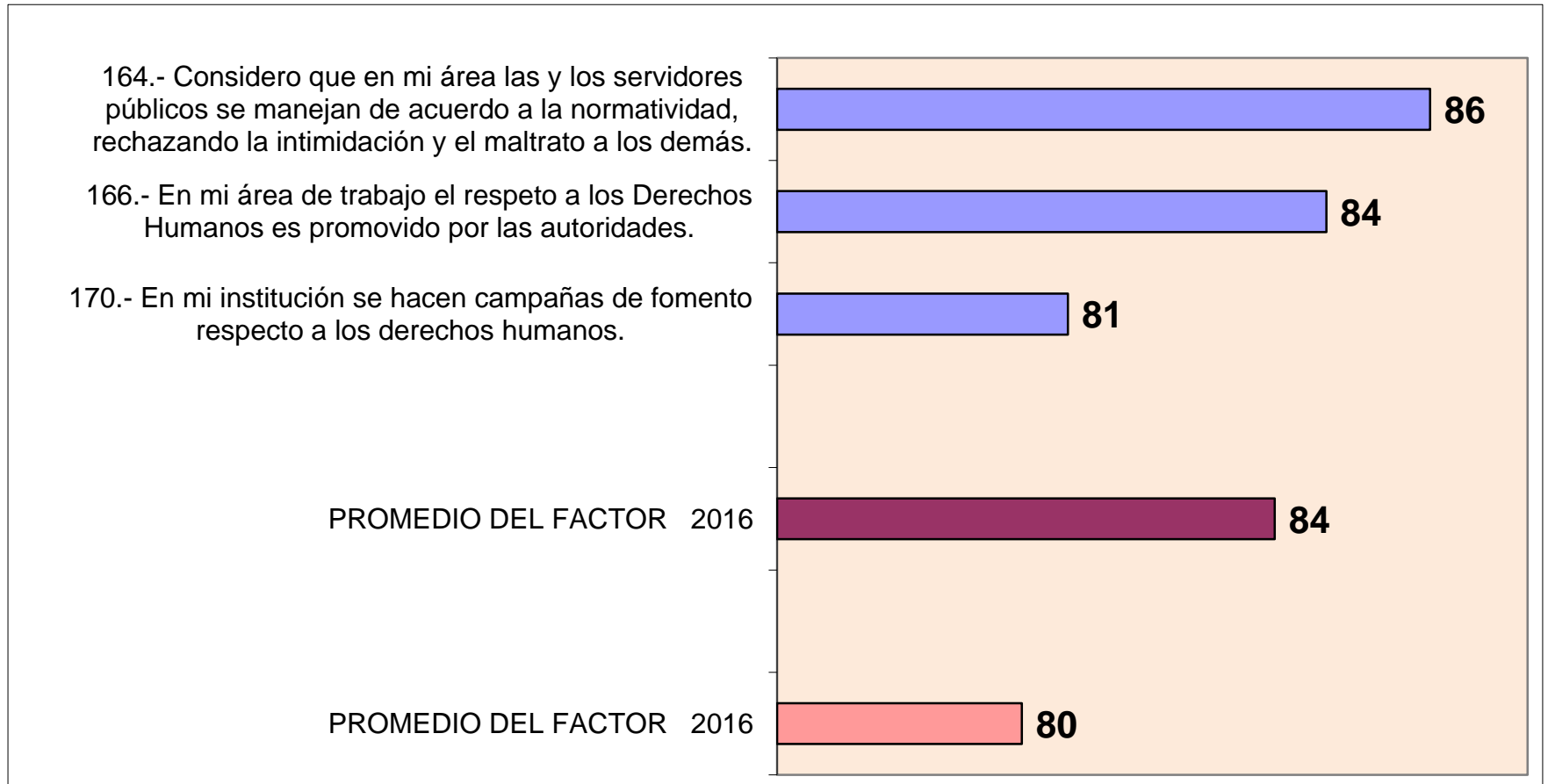


FACTOR RESPETO

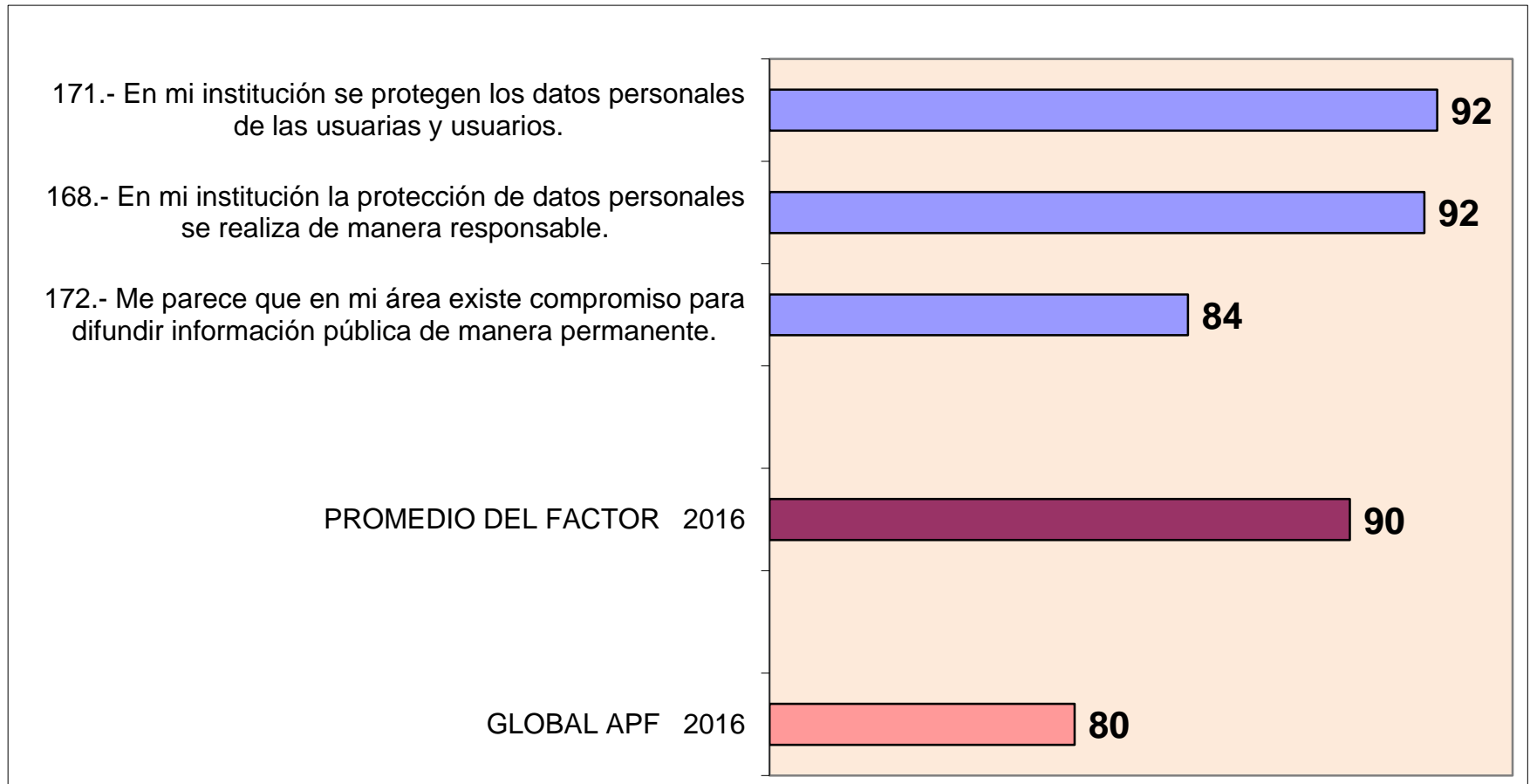


FACTOR

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS



FACTOR TRANSPARENCIA



FORTALEZAS

Se consideró como fortalezas los factores que obtuvieron calificaciones superiores a 3 puntos en comparación con la calificación global del Instituto FONACOT (82), siendo las siguientes:

Organizada

- Percepción de obligaciones reglas y políticas de la institución

Íntegra

- Percepción sobre los valores compartidos y comportamientos éticos de los servidores públicos en el INFONACOT

Equidad de Género

- Garantía de que tanto mujeres como hombres accedan, en igualdad de condiciones, a los programas y beneficios institucionales, cargos y empleos

Liderazgo

- Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad

Respeto

- Otorgar un trato digno y cordial a las personas en general y a los compañeros de trabajo

Transparencia

- Protección de los datos personales que estén bajo custodia

DEBILIDADES

Se consideró como áreas de oportunidad los factores que obtuvieron menos de 3 puntos o más en comparación con la calificación global del Instituto FONACOT (82), siendo las siguientes:

Equilibrada

- Aspectos que inciden al interior de la institución como: bienestar, salud, atención, cargas de trabajo, trato digno y su impacto en su vida personal y familiar

Motivada

- Aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades como son la percepción de equidad en la remuneración

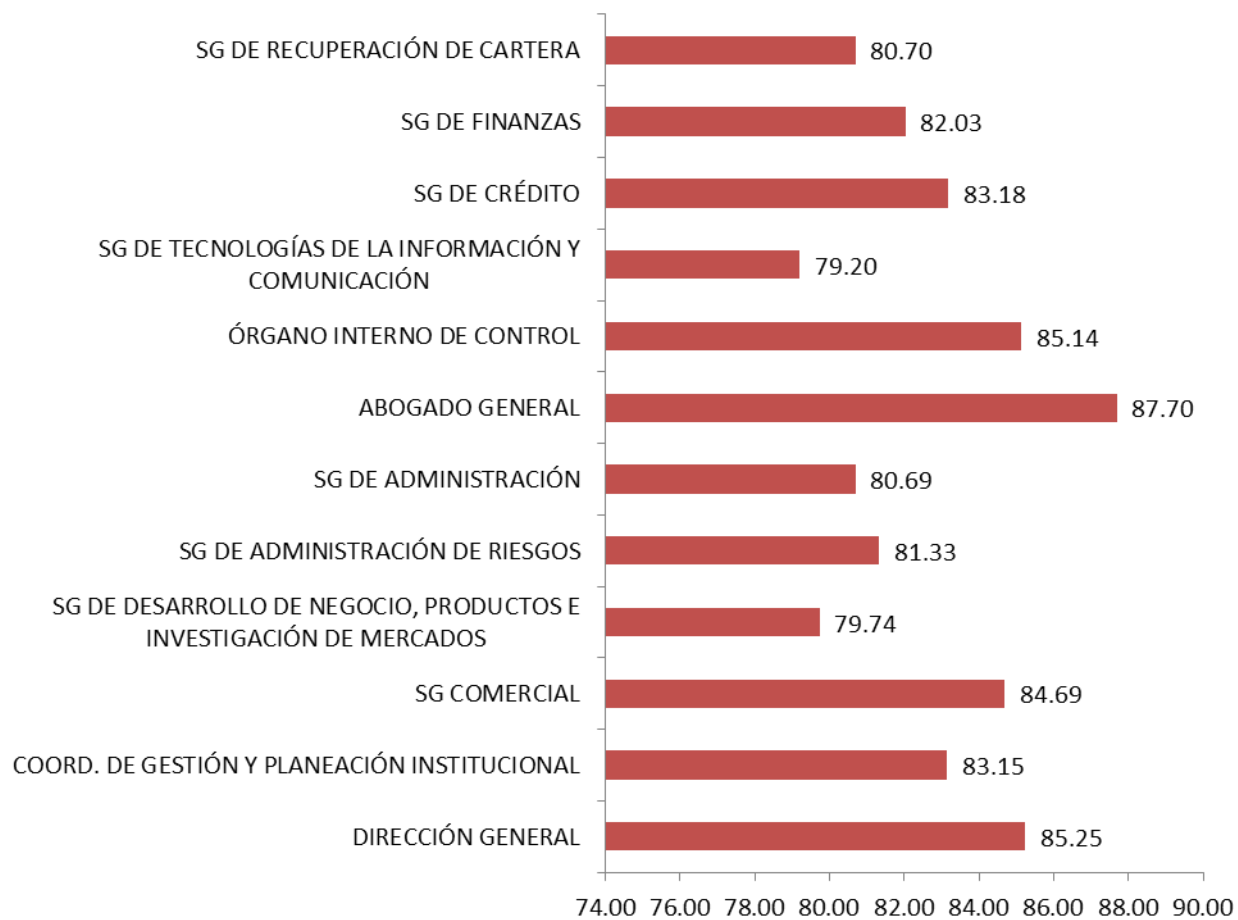
Profesional

- Aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la oportunidad de crecimiento del recurso humano

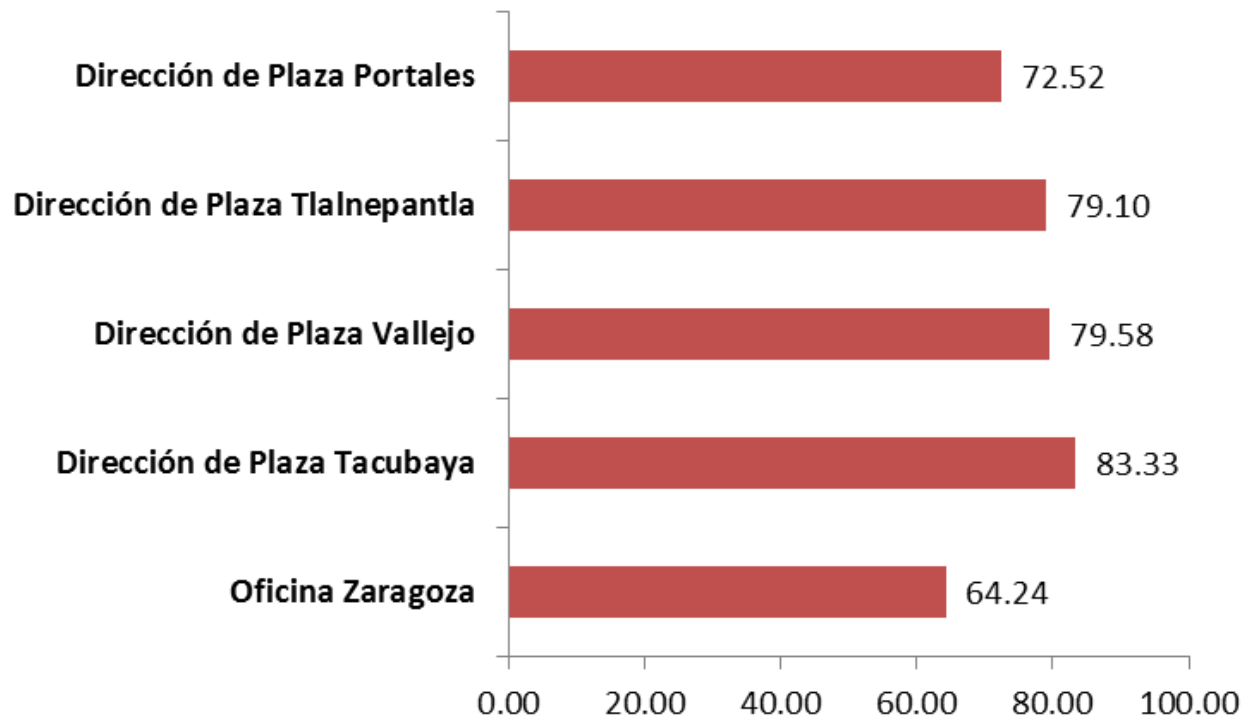
Entorno Cultural y Ecológico

- Realizar actividades que evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta

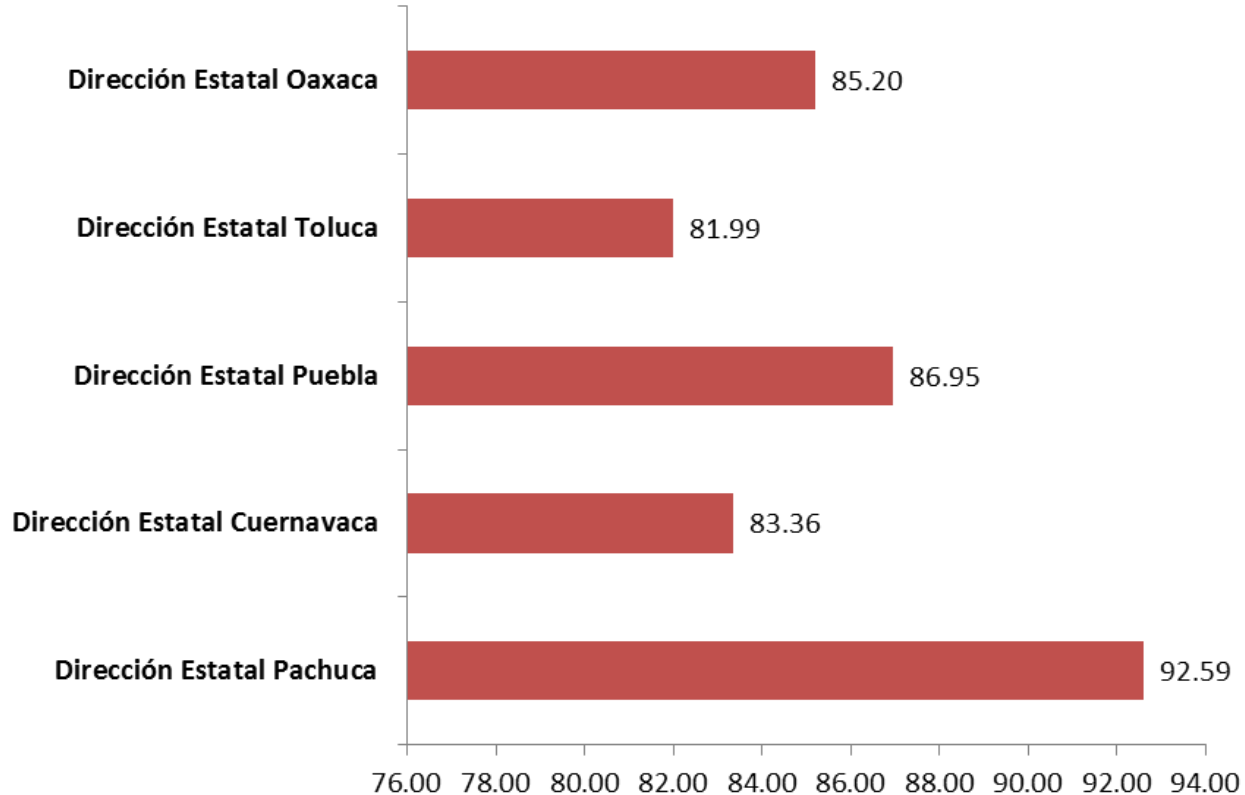
OFICINAS CENTRALES



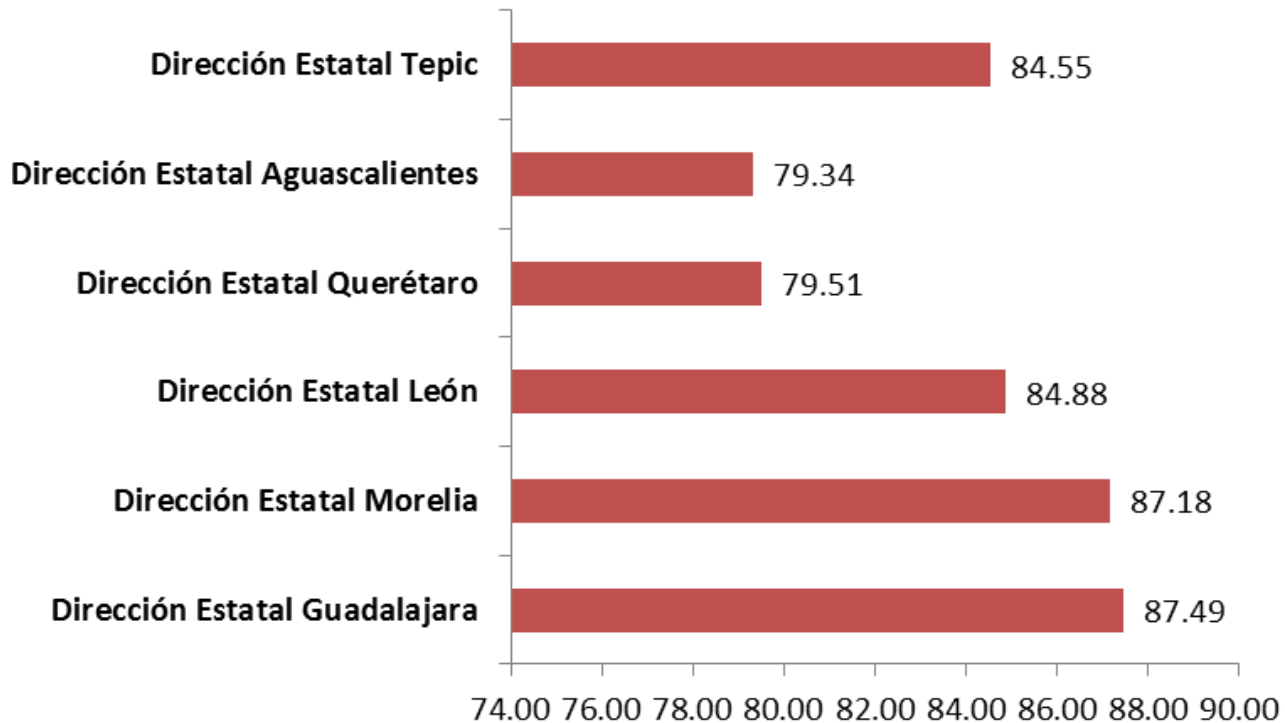
REGIÓN METROPOLITANA



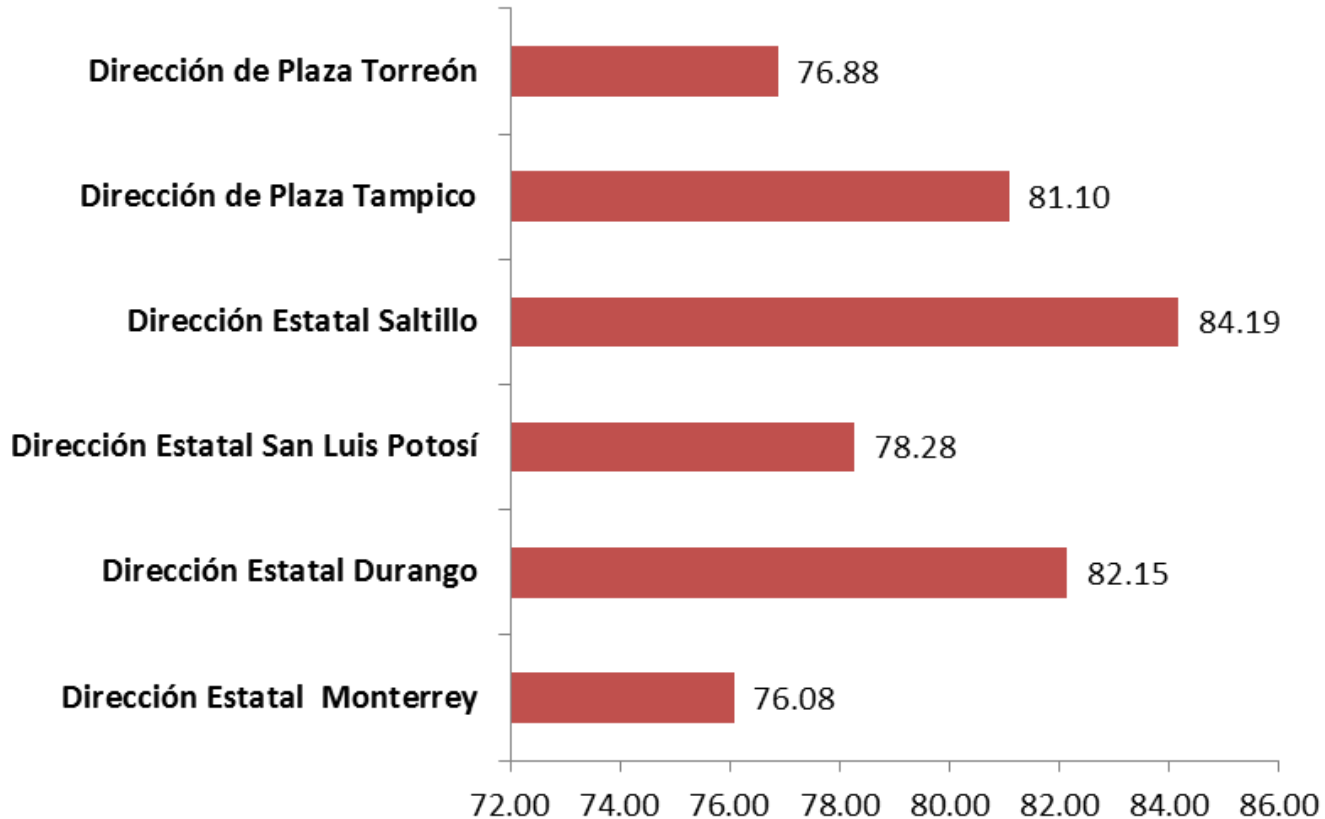
REGIÓN CENTRO



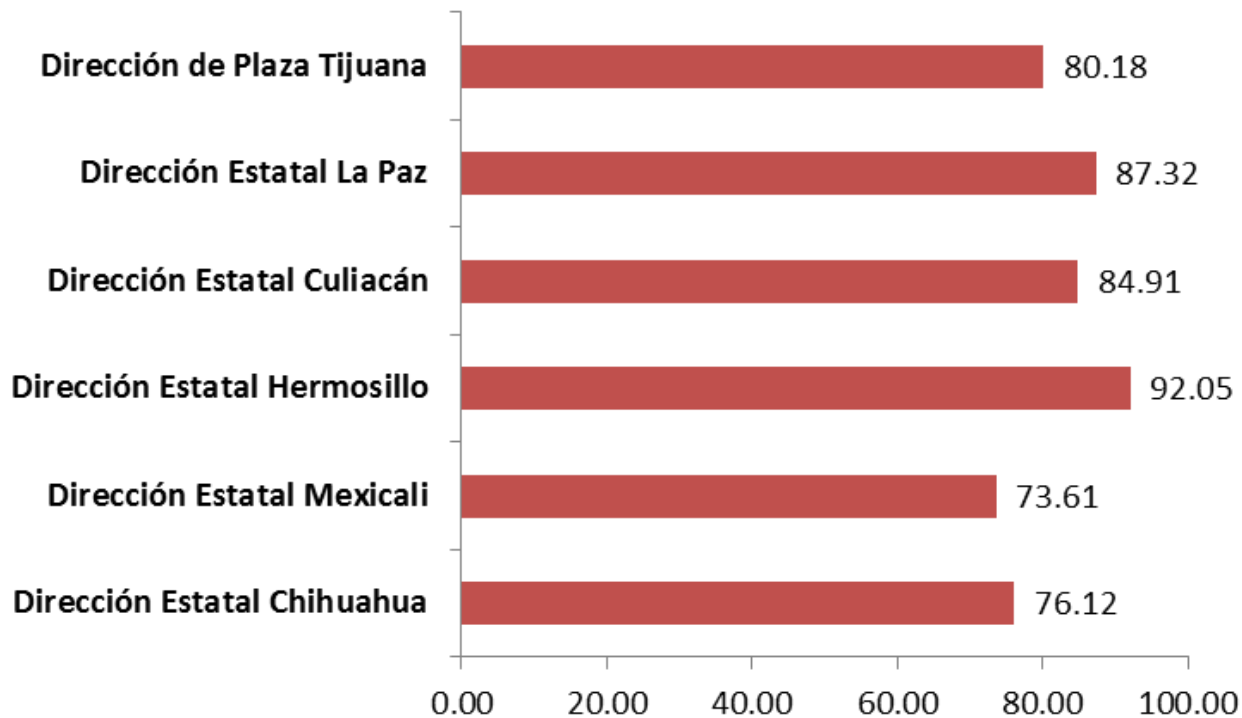
REGIÓN OCCIDENTE



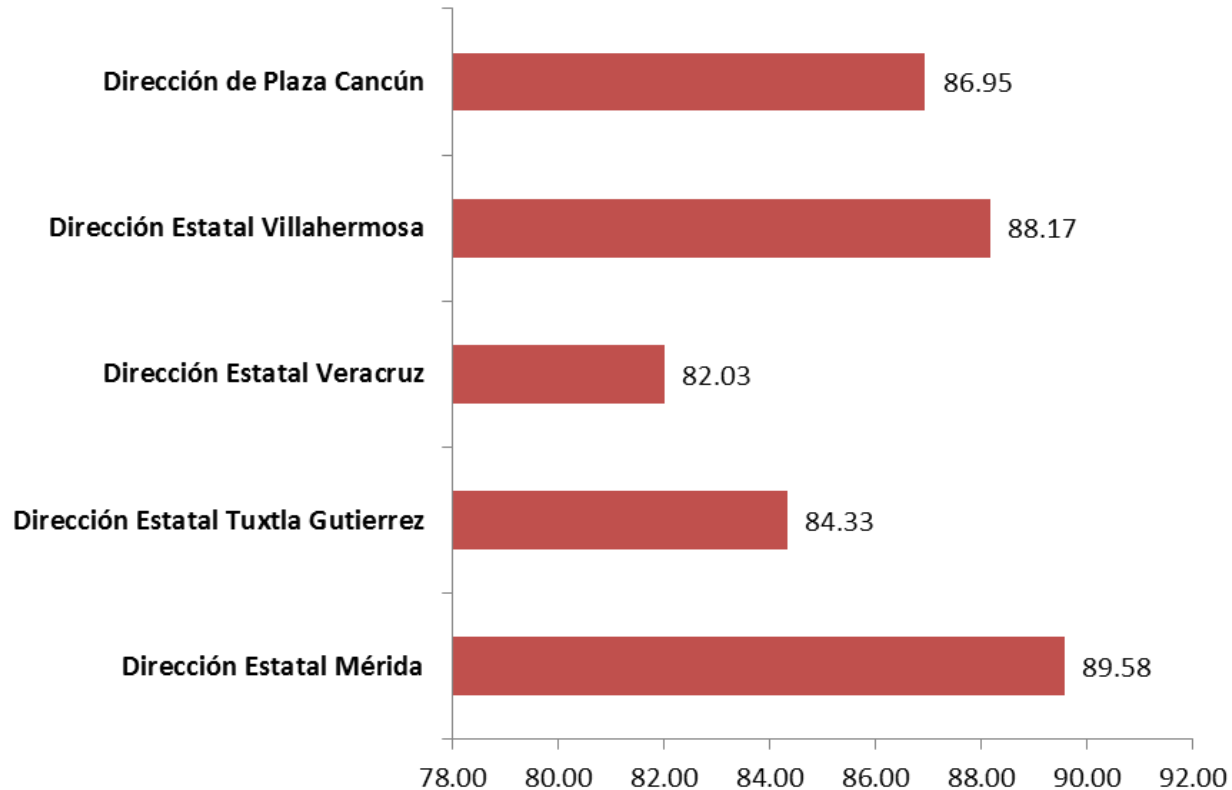
REGIÓN NORESTE



REGIÓN NORTE

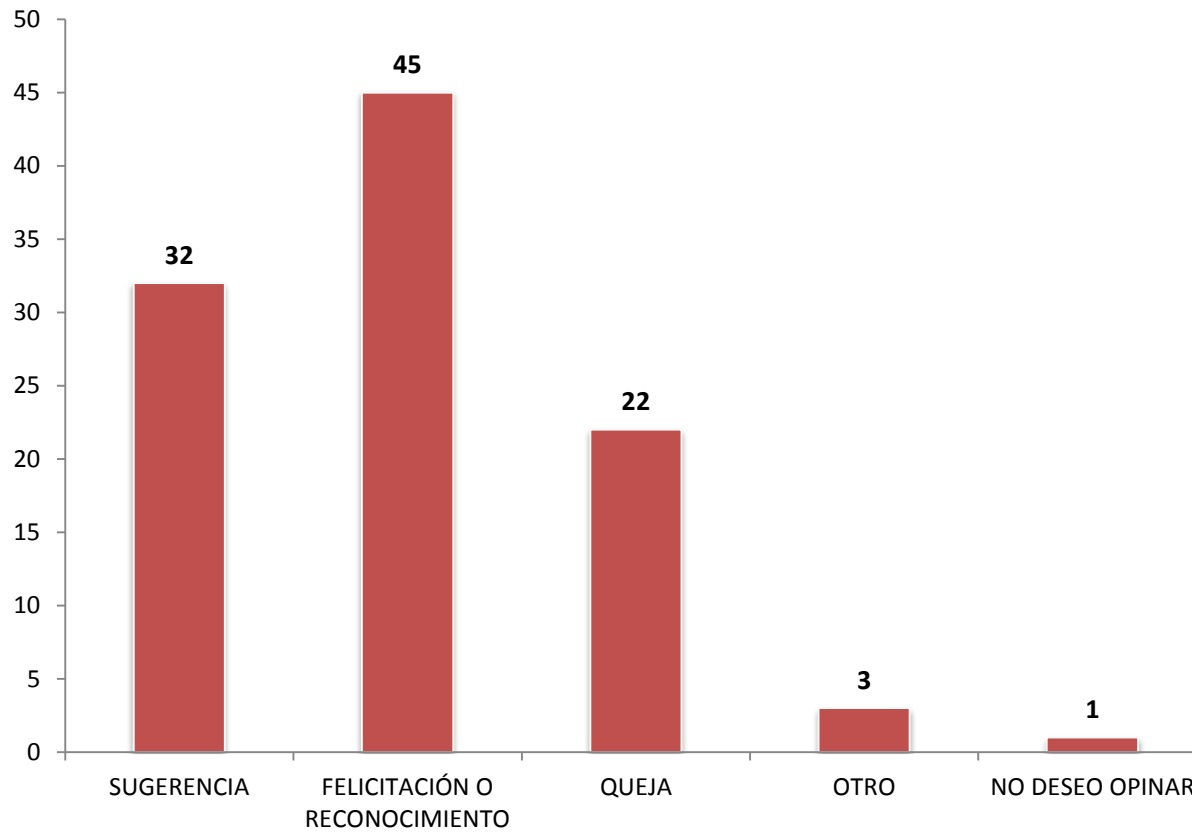


REGIÓN SURESTE



RESULTADOS DE COMENTARIOS

Se realizaron en total 103 comentarios de los cuales:



FODA DE LA ECCO 2016

Gracias al análisis de los comentarios se pudo identificar las siguientes Fortalezas y Debilidades

ÁREAS DE FORTALEZA

- Factor Liderazgo
- Factor Respeto

DEBILIDADES

- Factor Equilibrada
- Factor Motivada

COMPARATIVO 2015-2016 INFONACOT

2015

I. Reconocimiento Laboral	83
II. Capacitación y desarrollo	87
III. Mejora y cambio	86
IV. Calidad y orientación al usuario	90
V. Equidad y género	80
VI. Comunicación	82
VII. Disponibilidad de recursos	89
VIII. Calidad de vida laboral	87
IX. Balance trabajo - familia	83
X. Colaboración y trabajo en equipo	88
XI. Liderazgo y participación	82
XII. Identidad con la institución y valores	95
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	91
XIV. Enfoque a resultados y productividad	90
XV. Normatividad y procesos	89
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	88
XVIII. Profesionalización de la APF	89
XIX. Estrés Laboral	83

2016

1	Adaptable al entorno	80
2	Adaptable al ciudadano	81
3	Colaborativa	81
4	Eficiente	84
5	Equilibrada	79
6	Inclusiva	83
7	Motivada	78
8	Organizada	89
9	Íntegra	86
10	Profesional	77
11	Liderazgo integral	82
12	Cooperación	83
13	Entorno Cultural y Ecológico	74
14	Equidad de género	86
15	Igualdad y no discriminación	81
16	Integridad	81
17	Interés Público	81
18	Liderazgo	88
19	Rendición de Cuentas	84
20	Respeto	87
21	Respeto a los Derechos Humanos	84
22	Transparencia	90

Efectividad del ultimo PTCCO

No. de objetivo	Objetivo a lograr	No. de Acción	Acción de Mejora	Fecha de ejecución/ Periodo	Precisiones	Factor (es) al que contribuyen la Acción	Tipo de Acción	Impacto	Personal a quien va dirigida la Acción
1	Difundir los Resultados de la ECCO 2014, para el conocimiento del personal del INFONACOT.	1	Dar a conocer al personal del INFONACOT, los resultados obtenidos en la ECCO 2015	ene-16	Correo institucional, para dar a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2015	Impacto de la encuesta en mi institución	Estratégica	Alto	Todo el personal
2	Fortalecer el tema de Equidad de Género.	2	Crear un programa de difusión orientado a tener un mayor conocimiento acerca de la Equidad de Género	Enero a Junio 2016	Programa de Difusión	Equidad y género	Operativa	Medio	Todo el personal
3	Dar a conocer a las Direcciones del INFONACOT la importancia de la comunicación entre personas y áreas.	3	Generar un programa de cápsulas dirigidas a los Directores de área con la finalidad de realizar conciencia acerca de la importancia de la comunicación entre personas y áreas.	Enero a Diciembre 2016	Programa de Cápsulas	Comunicación	Estratégica	Medio	Personal Directivo
4	Difundir el nuevo Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y Código de Conducta del INFONACOT.	4	Crear un programa de difusión para que el personal del Instituto conozca los valores y responsabilidades del Servidor Público	Enero a Diciembre 2016	Programa de Difusión	Liderazgo y Participación	Operativa	Medio	Todo el personal
5	Facilitar al personal de mando, una herramienta que les permita retroalimentar a su personal en materia de desempeño	5	Capacitar al personal de mando en la utilización de la plataforma Success del Instituto para que logren colocar mensajes de retroalimentación para sus colaboradores acerca de su desempeño	Febrero a Diciembre 2016	Se realizarán evaluaciones de desempeño en la plataforma Success cada 4 meses en donde el personal de mando podrá colocar comentarios de retroalimentación para sus colaboradores	Liderazgo y Participación	Estratégica	Medio	Personal de Mando

Número de prácticas cumplidas/
 Número de prácticas programadas * 100 = Efectividad del último PTCCO

5/5 * 100 = **100% Efectividad**

PTCCO

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

No. de objetivo	Responsable	Recursos Económicos	Objetivo a lograr	Acción de Mejora	Fecha de Inicio	Fecha fin	Precisiones	Factor (es) al que contribuyen la Acción	Tipo de Acción	Impacto	Personal a quien va dirigida la Acción
1	Dirección de Recursos Humanos	No aplica	Difundir los Resultados de la ECCO 2016 para el conocimiento del personal de INFONACOT.	Dar a conocer al personal del INFONACOT, los resultados obtenidos en la ECCO 2016	Abril_2017	Abril_2017	Correo institucional para dar a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2016	Impacto de la encuesta en mi institución	Estratégica	Medio	Mandos Superiores, mandos medios y operativos.
2	Dirección de Recursos Humanos	Requiere recursos económicos	Promover espacios para que el personal y su familia convivan en un ambiente de esparcimiento.	Organizar actividades dirigidas al personal y su familia, de modo que los ambientes laboral y personal confluyan de manera natural.	Enero_2017	Dic_2017	Organizar actividades deportivas, culturales y de esparcimiento para el personal y su familia, de modo que los ambientes laboral y personal confluyan de manera natural.	Equilibrada	Operativa	Medio	Mandos Superiores, mandos medios y operativos.
3	Dirección de Recursos Humanos/ Dirección de Supervisión de Operaciones	No aplica	Aplicación y difusión de resultados de Evaluación de Desempeño.	Aplicar Evaluación de Desempeño y difundir los resultados, promoviendo la retroalimentación orientada a la mejora.	Abril_2017	Dic_2017	Implementación de esquema de difusión de resultados de Evaluación de Desempeño para que el personal de mando proporcione retroalimentación al personal a su cargo, de modo que se propicie la mejora continua del desempeño del personal.	Motivada	Operativa	Medio	Mandos medios y operativos.
4	Dirección de Recursos Humanos	No aplica	Comunicar a los Subdirectores Generales y Directores acerca de la importancia de considerar para evaluación al personal interno, cuando se tenga alguna vacante en el área.	Comunicar a los Subdirectores Generales y Directores acerca de la importancia de considerar para evaluación al personal interno, cuando se tenga alguna vacante en el área.	Mayo_2017	Mayo_2017	Realizar comunicado a los directores de área	Profesional	Estratégica	Medio	Mandos superiores y mandos medios
5	Dirección de Recursos Humanos	Requiere recursos económicos	Generar campañas para promover el cuidado, uso mesurado y reuso de recursos.	Difundir a nivel nacional campañas que promuevan el cuidado, uso mesurado y reuso de recursos.	Abril_2017	Dic_2017	Generar y difundir a nivel nacional campañas que promuevan el cuidado, uso mesurado y reuso de recursos, tanto en el ámbito personal como laboral.	Entorno Cultural y Ecológico	Operativa	Medio	Mandos Superiores, mandos medios y operativos.
6	Dirección de Recursos Humanos	Requiere recursos económicos	Capacitar al personal de mando medio al tema de Liderazgo	Fomentar las acciones de formación en materia de liderazgo y gestión de colaboradores	Abril_2017	Dic_2017	Continuar con la capacitación en liderazgo para fortalecer las habilidades del personal de mando	Liderazgo	Estratégica	Medio	Mandos medios

ECCO INFONACOT

Comparativo participación y resultados

AÑO	No. PARTICIPANTES	CALIFICACIÓN
2012	159	81
2013	724	81
2014	874	84
2015	982	87
2016	749	82

COMPARATIVO CON OTRAS INSTITUCIONES

CALIFICACIÓN

