

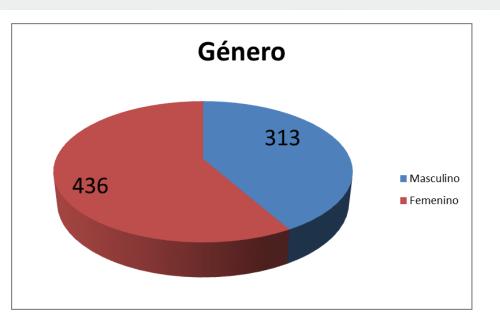


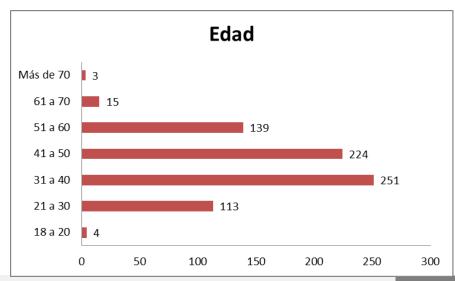


CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL INFONACOT

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO 2016

RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS



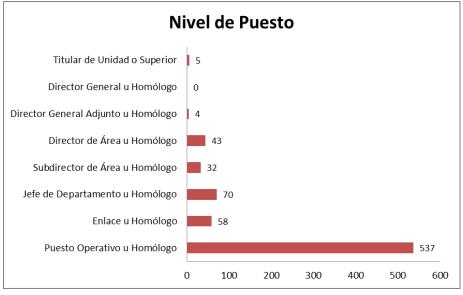










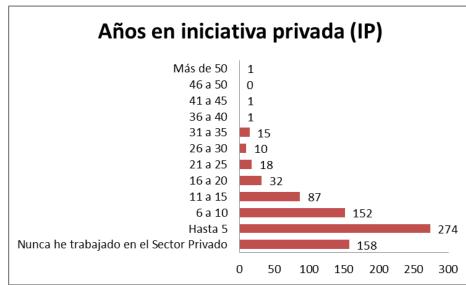








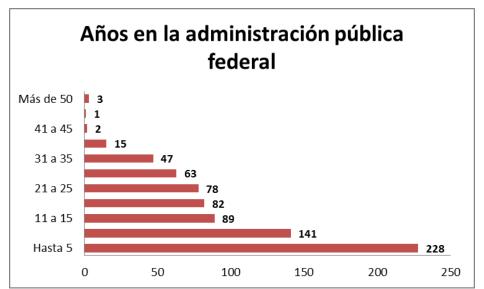




























FACTORES EVALUADOS EN LA ECCO 2016

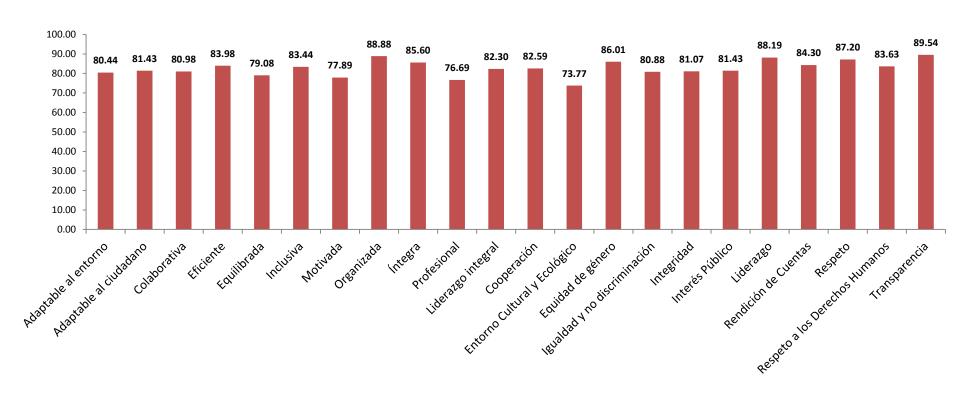
NO.	NOMBRE DE FACTOR				
1	Adaptable al entorno				
2	Adaptable al ciudadano				
3	Colaborativa				
4	Eficiente				
5	Equilibrada				
6	Inclusiva				
7	Motivada				
8	Organizada				
9	Íntegra				
10	Profesional				
11	Liderazgo integral				
12	Cooperación				
13	Entorno Cultural y Ecológico				
14	Equidad 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

127.- Considero que en mi equipo, modificamos la manera 85 de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas. 130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para 87 adaptarnos a los cambios. 129.- En mi área compartimos cotidianamente 82 conocimientos y experiencias. 133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos. 132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua. 128.- Considero que en mi trabajo se valoran las **79** aportaciones innovadoras. 131.- En mi institución, se considera importante retener a 74 servidores públicos con experiencias técnicas. PROMEDIO DEL FACTOR 2016 80 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR ADAPTABLE AL CIUDADANO

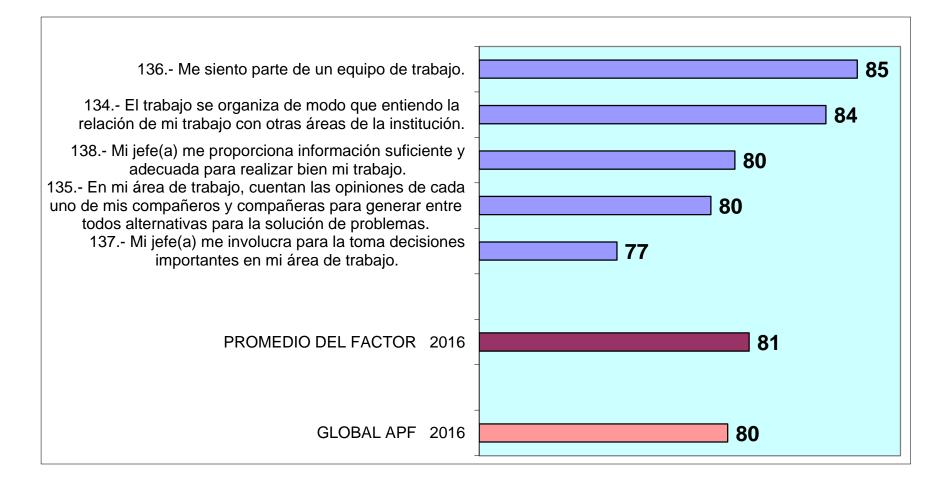
125.- En mi institución se mejora constantemente la 84 atención y los servicios para el público usuario. 124.- En la institución, percibo que los comentarios y 84 recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios. 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son 80 simples y facilitan la atención. 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción **78** colectiva por encima de interés o beneficios particulares. PROMEDIO DEL FACTOR 2016 81 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR COLABORATIVA

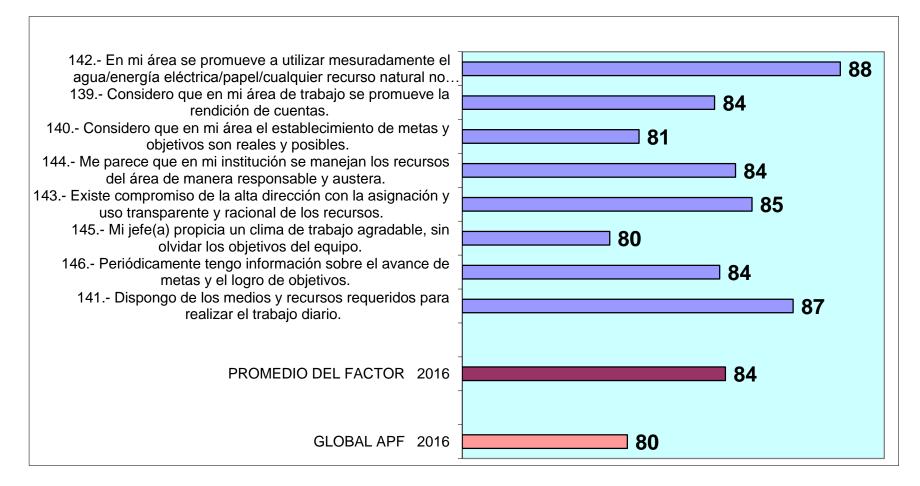








FACTOR EFICIENTE









FACTOR EQUILIBRADA

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con 90 respeto y confianza. 88 152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad. 151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo. 148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico. 147.- Considero que mi ambiente de trabajo está libre de **79** hostilidad. 154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis.. 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales... 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques **62** históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar... PROMEDIO DEL FACTOR 2016 **79** GLOBAL APF 2016 80







FACTOR INCLUSIVA

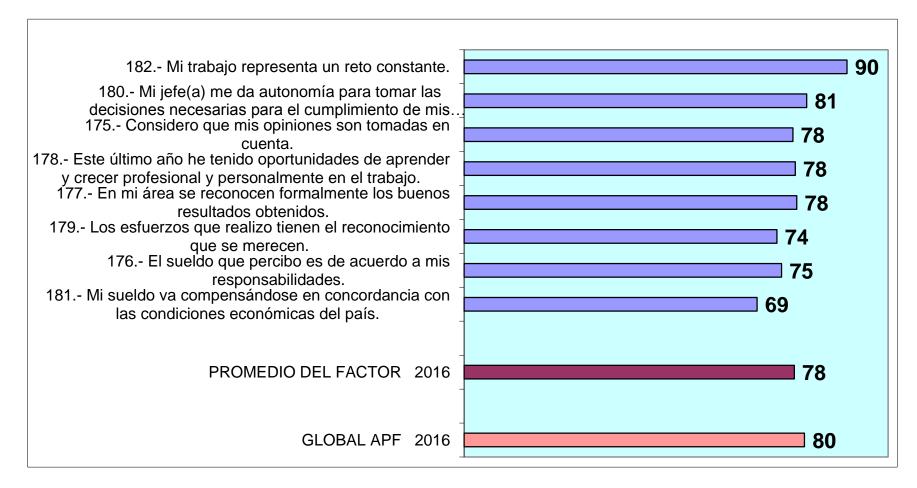
160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres 92 realizamos un trabajo útil. 161 - En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre 92 de Discriminación. 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres 87 y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones. 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual 88 o acoso sexual. 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las 86 diferencias del personal sin importar su origen étnico o... 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, 81 subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin... 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para... 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. PROMEDIO DEL FACTOR 2016 83 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR MOTIVADA









FACTOR ORGANIZADA

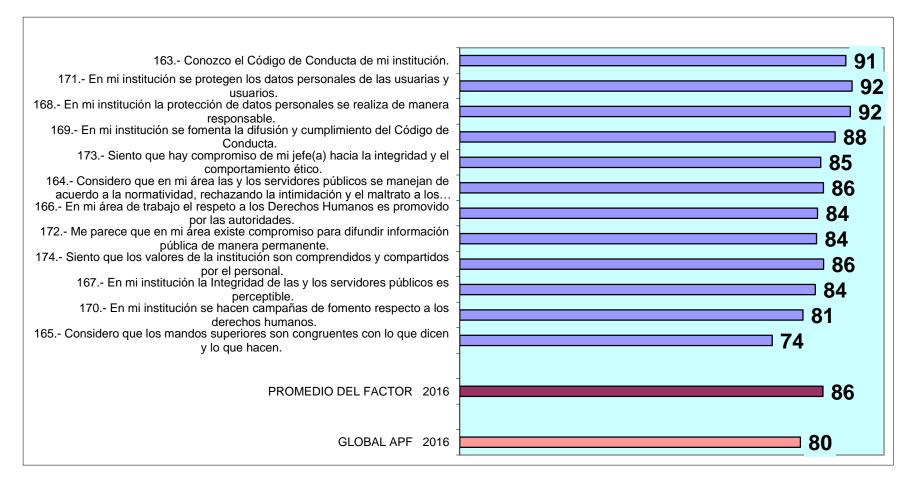
186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la 93 realización de los objetivos de mi área. 188.- Me siento identificado con el propósito u objetivo de 93 la institución. 189.- Mis funciones están claramente definidas. 184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi 92 institución están claramente definidas y comunicadas al.. 183.- Conozco los manuales de organización y 90 procedimientos de mi institución. 187.- Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo. 185.- En mi equipo de trabajo tenemos una visión 84 compartida de cómo será esta institución en el futuro. PROMEDIO DEL FACTOR 2016 89 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR ÍNTEGRA









FACTOR PROFESIONAL

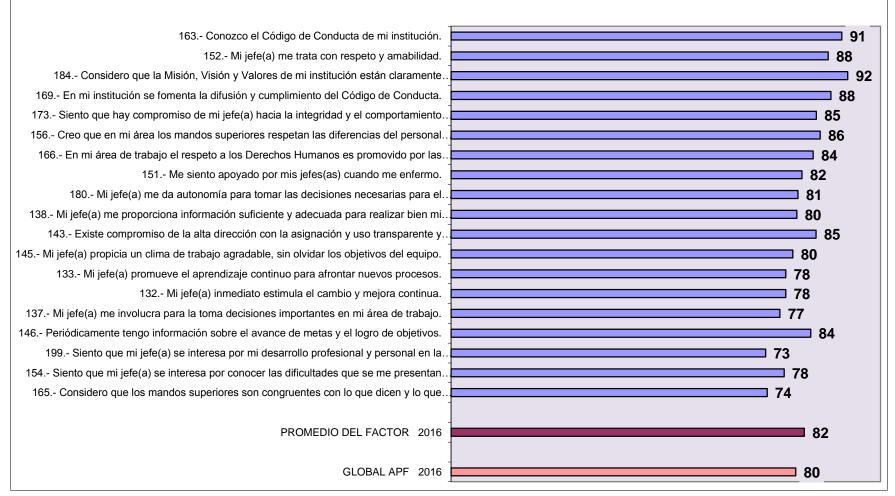
192.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me 81 explicaron la organización de la institución, mis funciones y... 190.- Considero que en mi área la retroalimentación de la 82 evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de.. 197.- Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de 80 mi puesto. 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución. 193.- En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional. 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarróllo profesional y personal en la institución. 191.- Considero qué en mi institución, las personas son separadas 79 de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. 195. - Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 196. - Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de... 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la... PROMEDIO DEL FACTOR 2016 80 GLOBAL APF 2016







FACTOR LIDERAZGO INTEGRAL

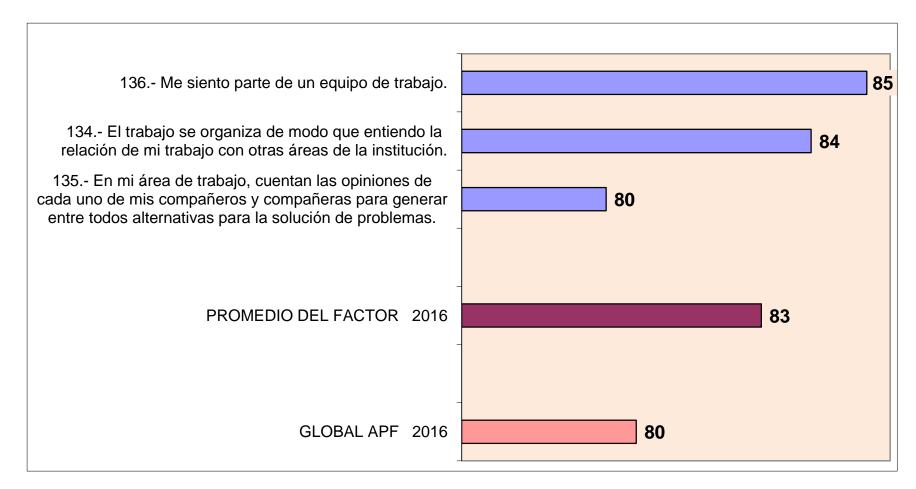








FACTOR COOPERACIÓN









FACTOR ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

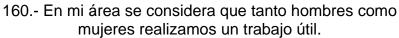
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el 88 agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral. 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las 71 responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza) 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar 62 histórico o artístico, sitio arqueológico). 74 PROMEDIO DEL FACTOR 2016 GLOBAL APF 2016 80







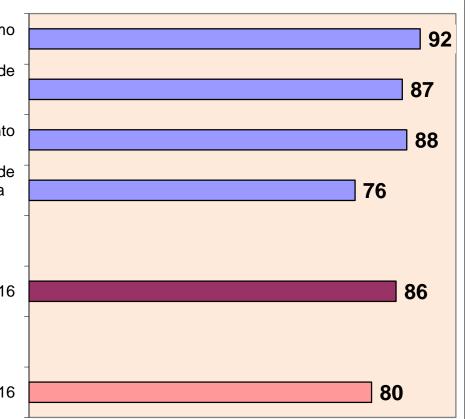
FACTOR EQUIDAD DE GÉNERO



- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

GLOBAL APF 2016

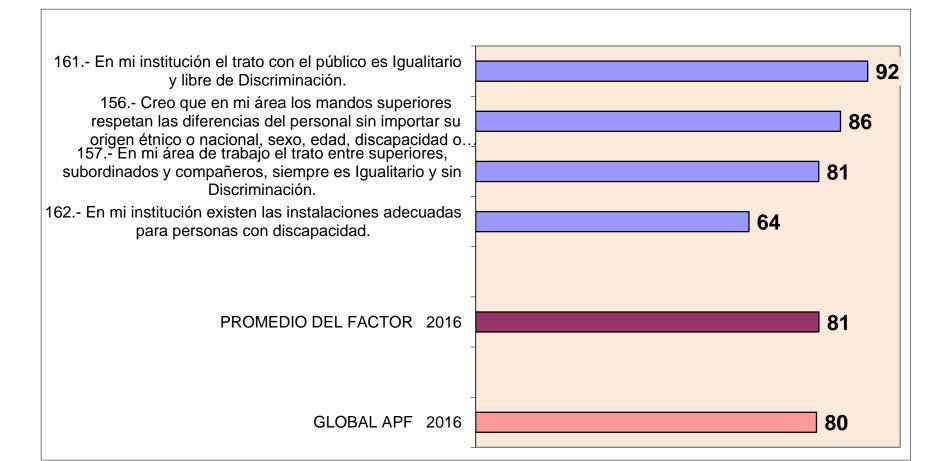








FACTOR IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN









FACTOR INTEGRIDAD

174.- Siento que los valores de la institución son 86 comprendidos y compartidos por el personal. 167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores 84 públicos es perceptible. 165.- Considero que los mandos superiores son 74 congruentes con lo que dicen y lo que hacen. 81 PROMEDIO DEL FACTOR 2016 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR INTERÉS PÚBLICO

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

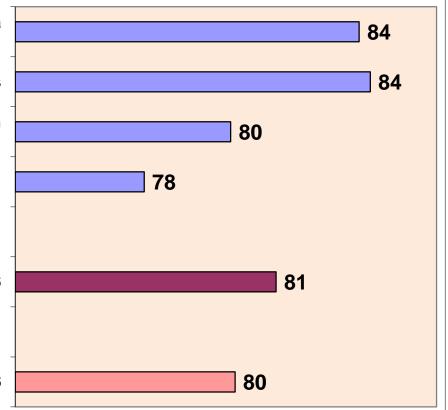
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

PROMEDIO DEL FACTOR 2016

GLOBAL APF 2016









FACTOR LIDERAZGO

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

PROMEDIO DEL FACTOR 2016







GLOBAL APF 2016

80

FACTOR RENDICIÓN DE CUENTAS

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la 84 rendición de cuentas. 144.- Me parece que en mi institución se manejan los 84 recursos del área de manera responsable y austera. 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la 85 asignación y uso transparente y racional de los recursos. PROMEDIO DEL FACTOR 2016 84 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR RESPETO

153.- Mis compañeras y compañeros en el área 90 me tratan con respeto y confianza. 152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad. 88 148.- En mi área se fomenta el respeto por igual 84 sin importar el nivel jerárquico. PROMEDIO DEL FACTOR 2016 87 GLOBAL APF 2016 80







FACTOR RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

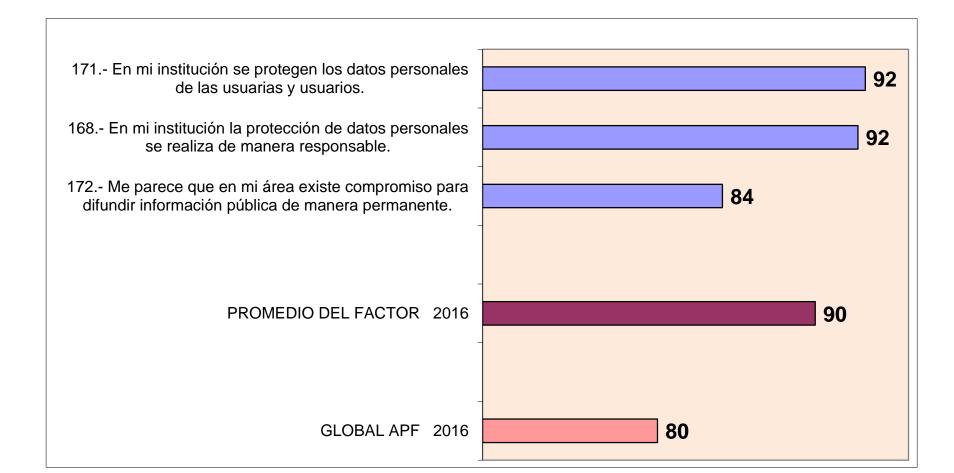
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, 86 rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos 84 Humanos es promovido por las autoridades. 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento 81 respecto a los derechos humanos. 84 PROMEDIO DEL FACTOR 2016 80 PROMEDIO DEL FACTOR 2016







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 digo 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

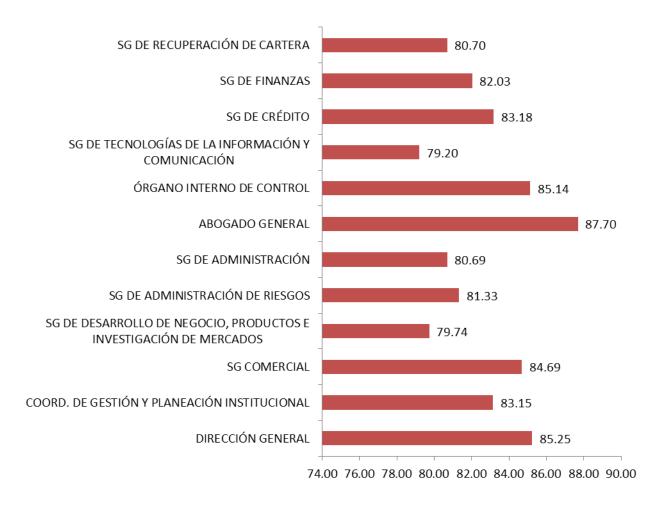
Entorno Cultural y Ecológico Realizar actividades que evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta







OFICINAS CENTRALES

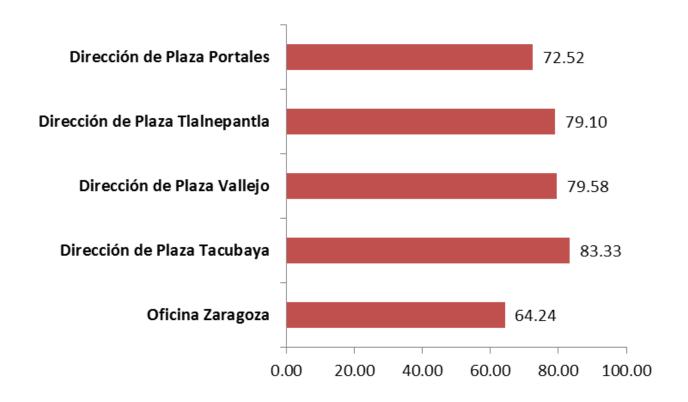








REGIÓN METROPOLITANA

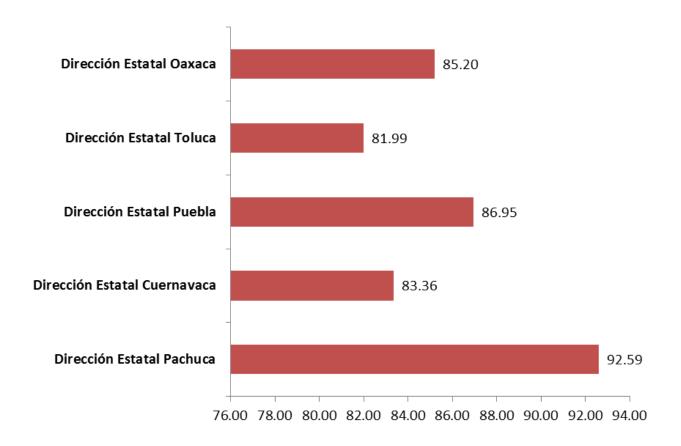








REGIÓN CENTRO

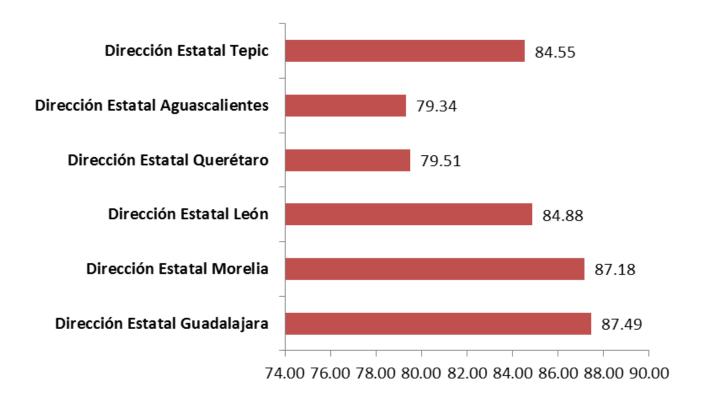








REGIÓN OCCIDENTE

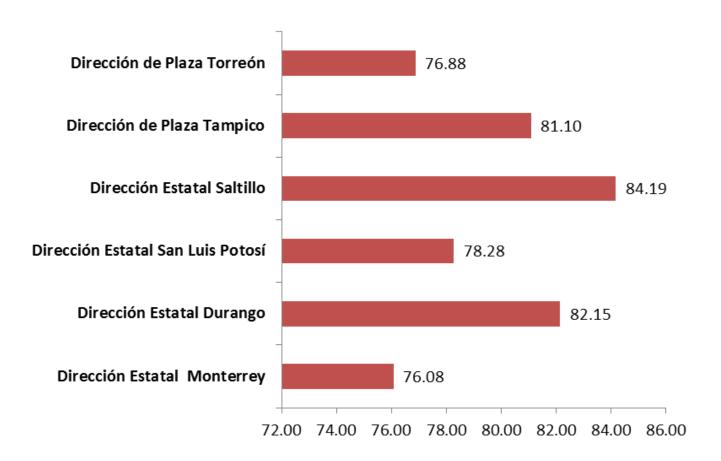








REGIÓN NORESTE

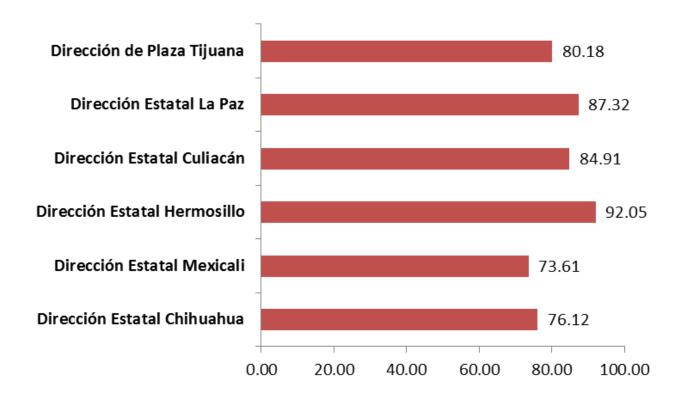








REGIÓN NORTE

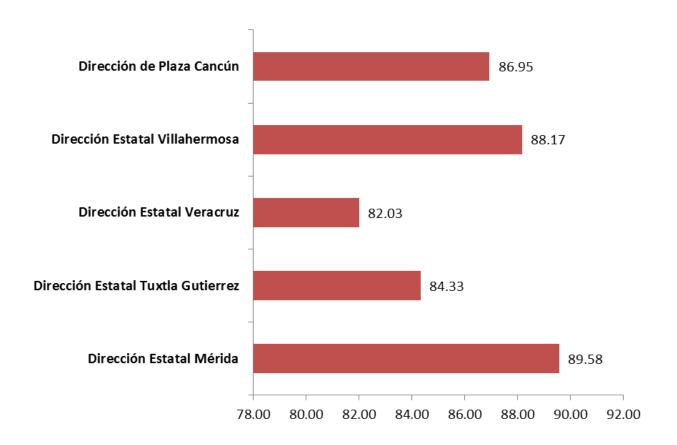








REGIÓN SURESTE



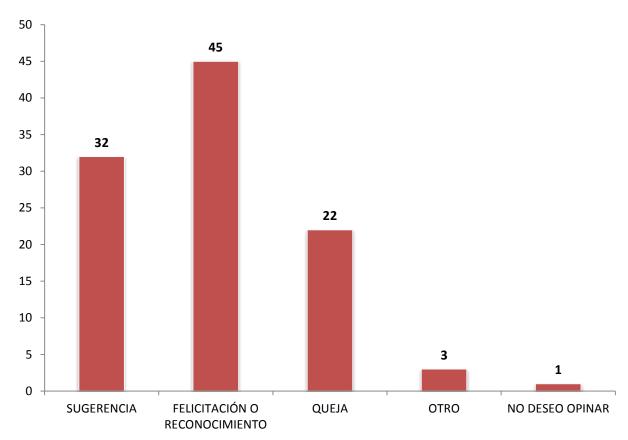






RESULTADOS DE COMENTARIOS

Se realizarón 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			
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	lgualdad 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

_	o. de jetivo	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 NFONACOT 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		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	Pebrero 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 objeti vo	Responsable	Recursos Económico s	Objetivo a lograr	Acción de Mejora	Fecha de Inicio	Fecha fin	Precisiones	Factor (es) al que contribuyen la Acción	Tipo de Acción	Impac to	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 del 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	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.	Equillibrada	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.		Operativa	1	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	directores de area	Profesional	Estratégica	Medio	Mandos superiores y mandos medios
5	Dirección de Recursos Humanos	requiere	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	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		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 Comisión Mixta Nacional de 79.66 Protección al Salario **PROFEDET** 79.05 **STPS** 76.17 **INFONACOT** 82.26 76 77 78 79 80 81 82





