

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



INSTITUTO  
***fonacot***

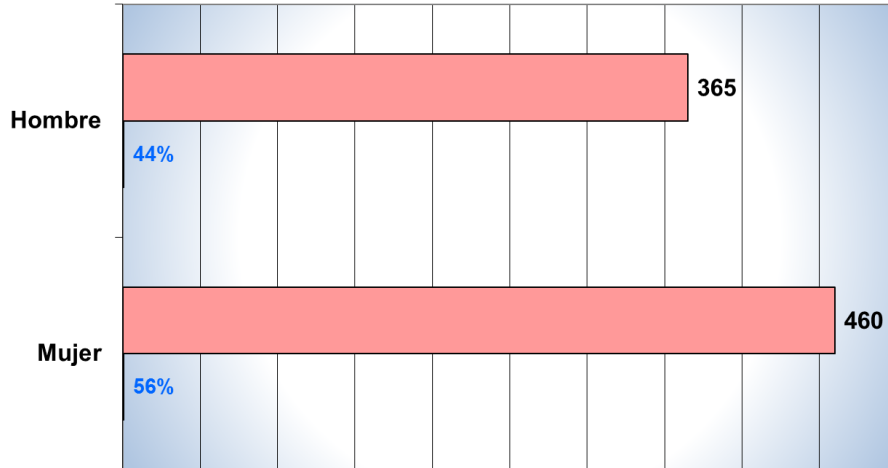
# CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DEL INFONACOT

---

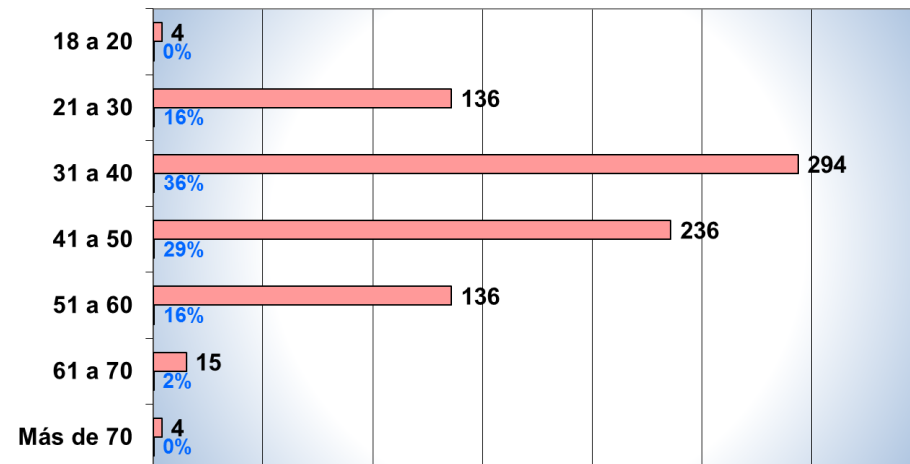
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA  
ECCO 2017

# RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

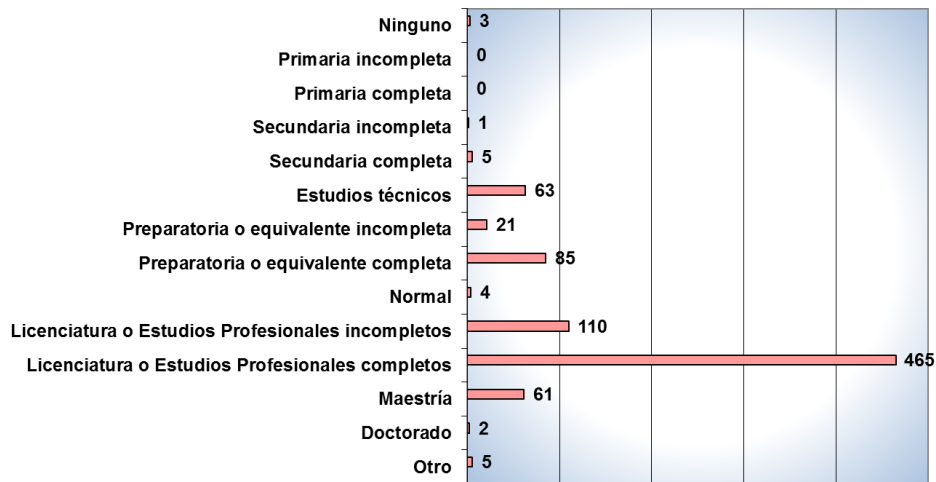
## 4.- ¿El entrevistado es? / 2017



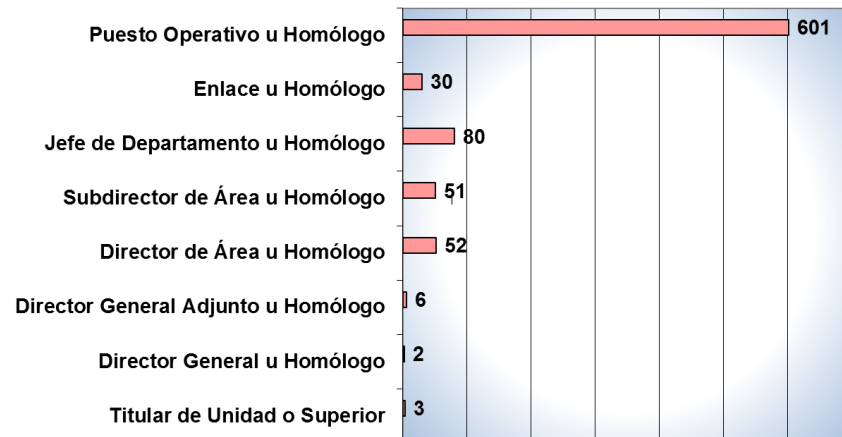
## 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2017



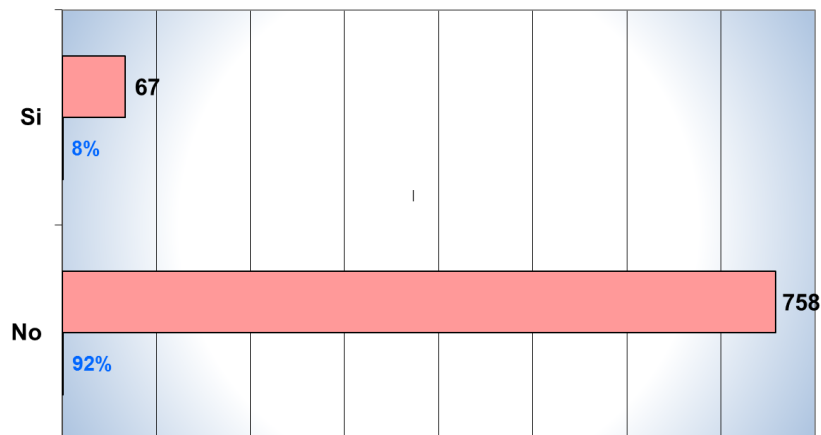
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2017



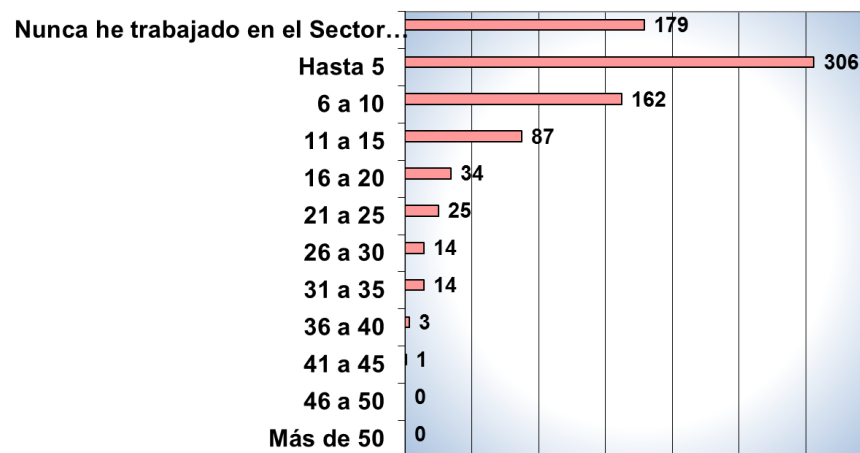
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2017



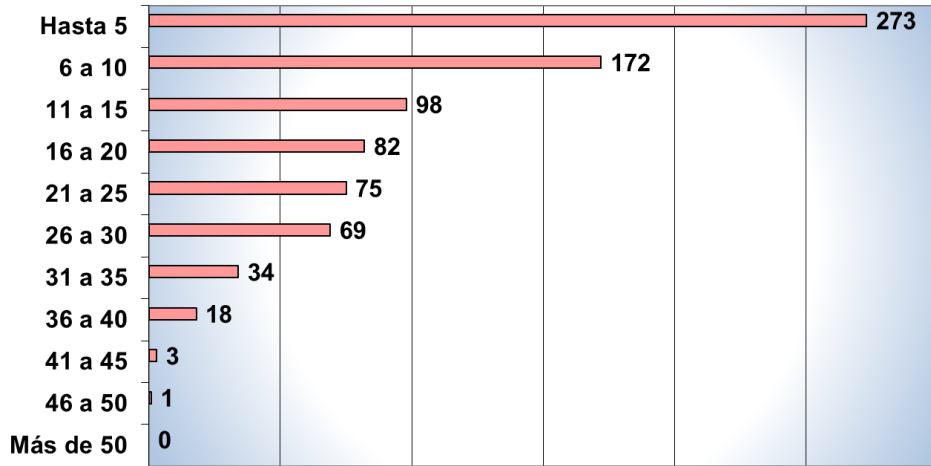
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2017



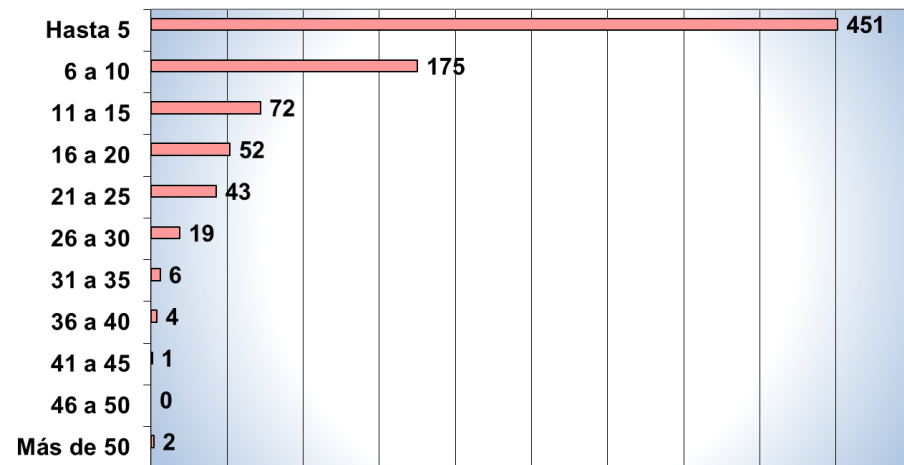
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2017



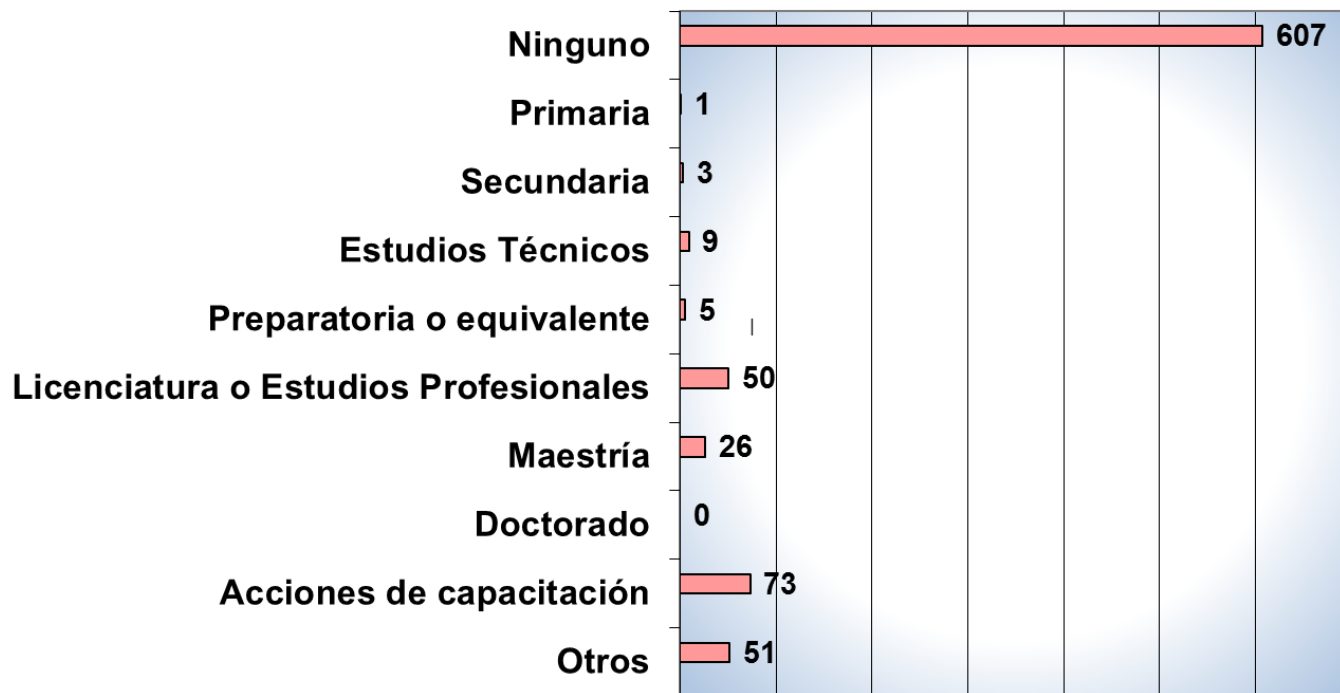
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2017



12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2017



### 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2017



# FACTORES EVALUADOS EN LA ECCO

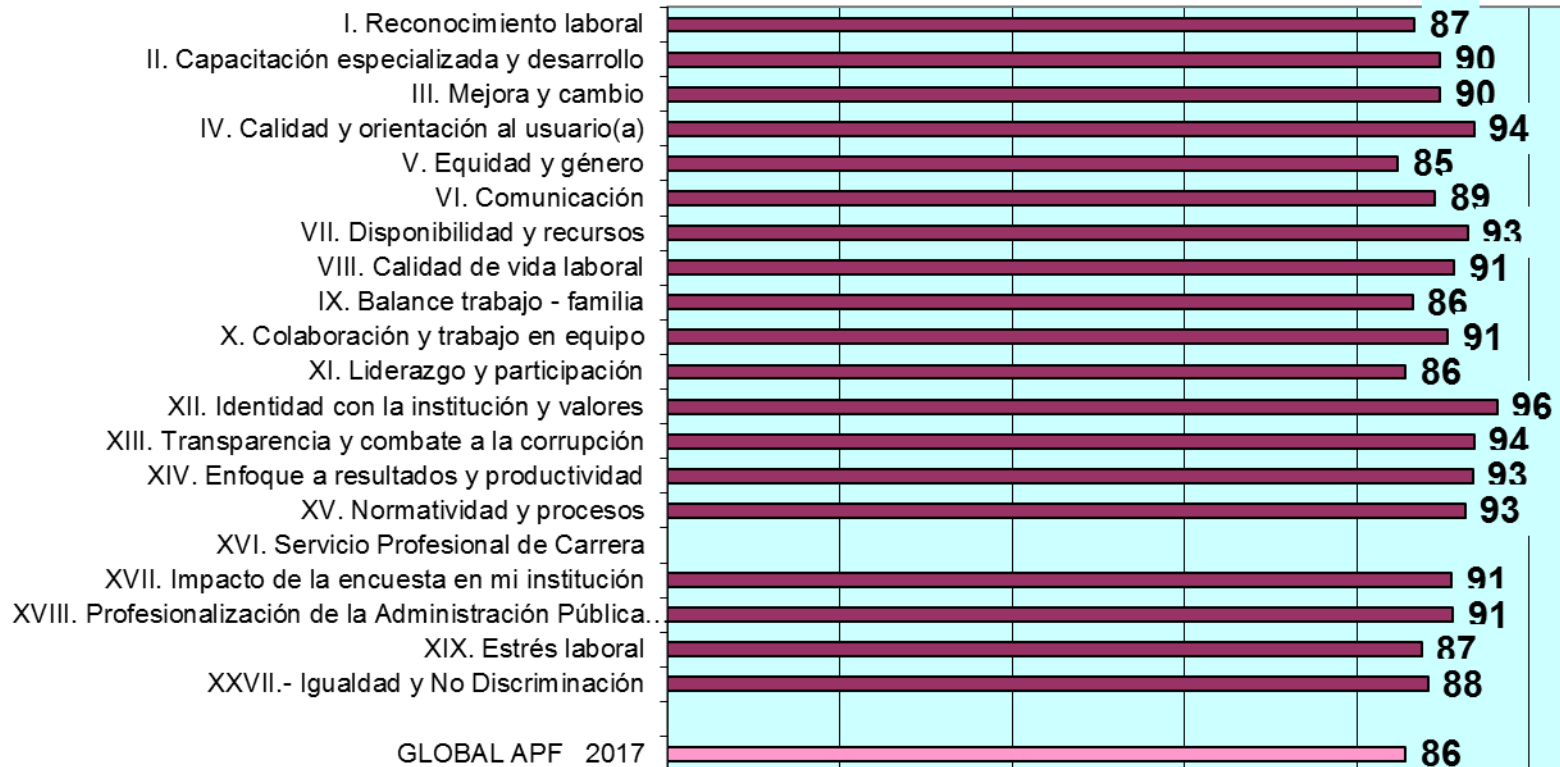
## 2017

NO.	NOMBRE DE FACTOR
1	Reconocimiento Laboral
2	Capacitación Especializada y Desarrollo
3	Mejora y Cambio
4	Calidad y Orientación al Usuario (a)
5	Equidad y Género
6	Comunicación
7	Disponibilidad y Recursos
8	Calidad de Vida Laboral
9	Balance Trabajo-Familia
10	Colaboración y Trabajo en Equipo
11	Liderazgo y Participación
12	Identidad con la Institución y Valores
13	Transparencia y Combate a la Corrupción
14	Enfoque a Resultados y Productividad
15	Normatividad y Procesos
16	Servicio Profesional de Carrera
17	Impacto de la Encuesta en mi Institución
18	Profesionalización de la Administración Pública Federal
19	Estrés Laboral
20	Vocación de Servicio en la Administración Pública
21	Construir Relaciones en la Administración Pública

22	Actuar con Valores en la Administración Pública
23	Enfocar a Resultados en la Administración Pública
24	Impulsar el Cambio en la Administración Pública
25	Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)
26	Liderar Permanentemente la Administración Pública
27	Igualdad y no Discriminación

# RESULTADOS INFONACOT 2017 POR FACTOR (global 90)

## ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2017





# FACTOR RECONOCIMIENTO LABORAL

1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.

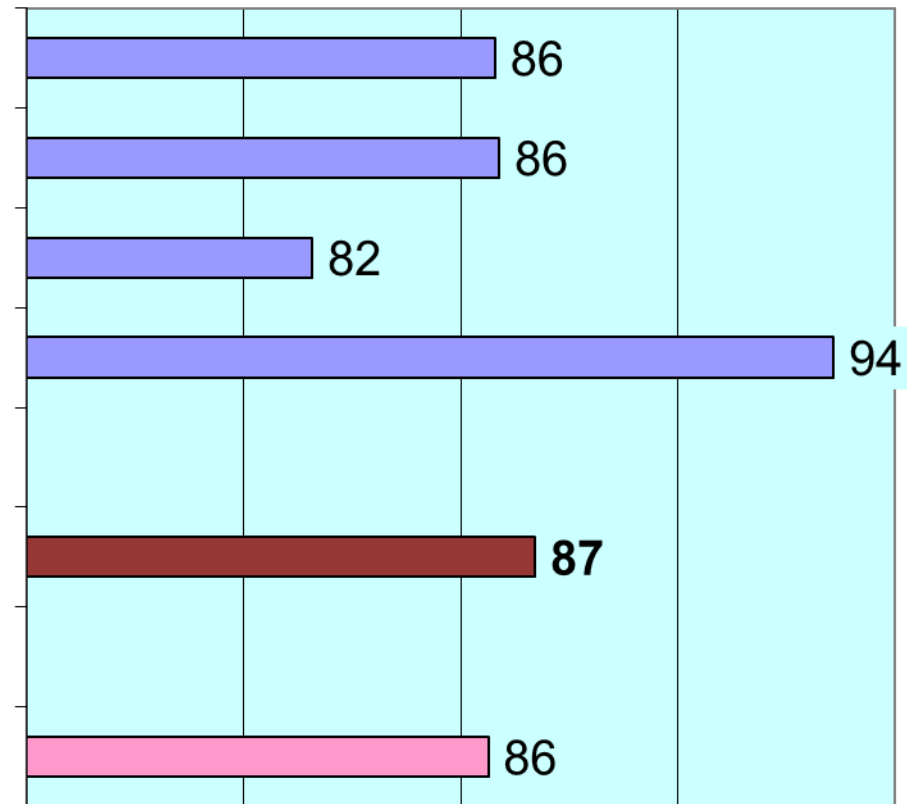
2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.

3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



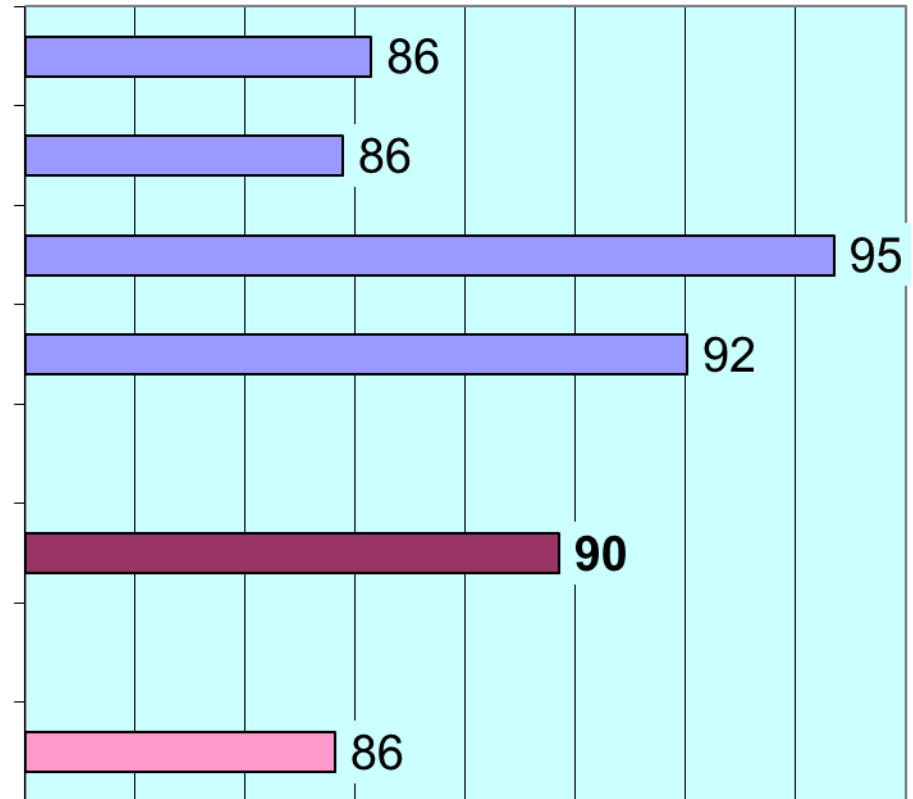
# FACTOR

## CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.

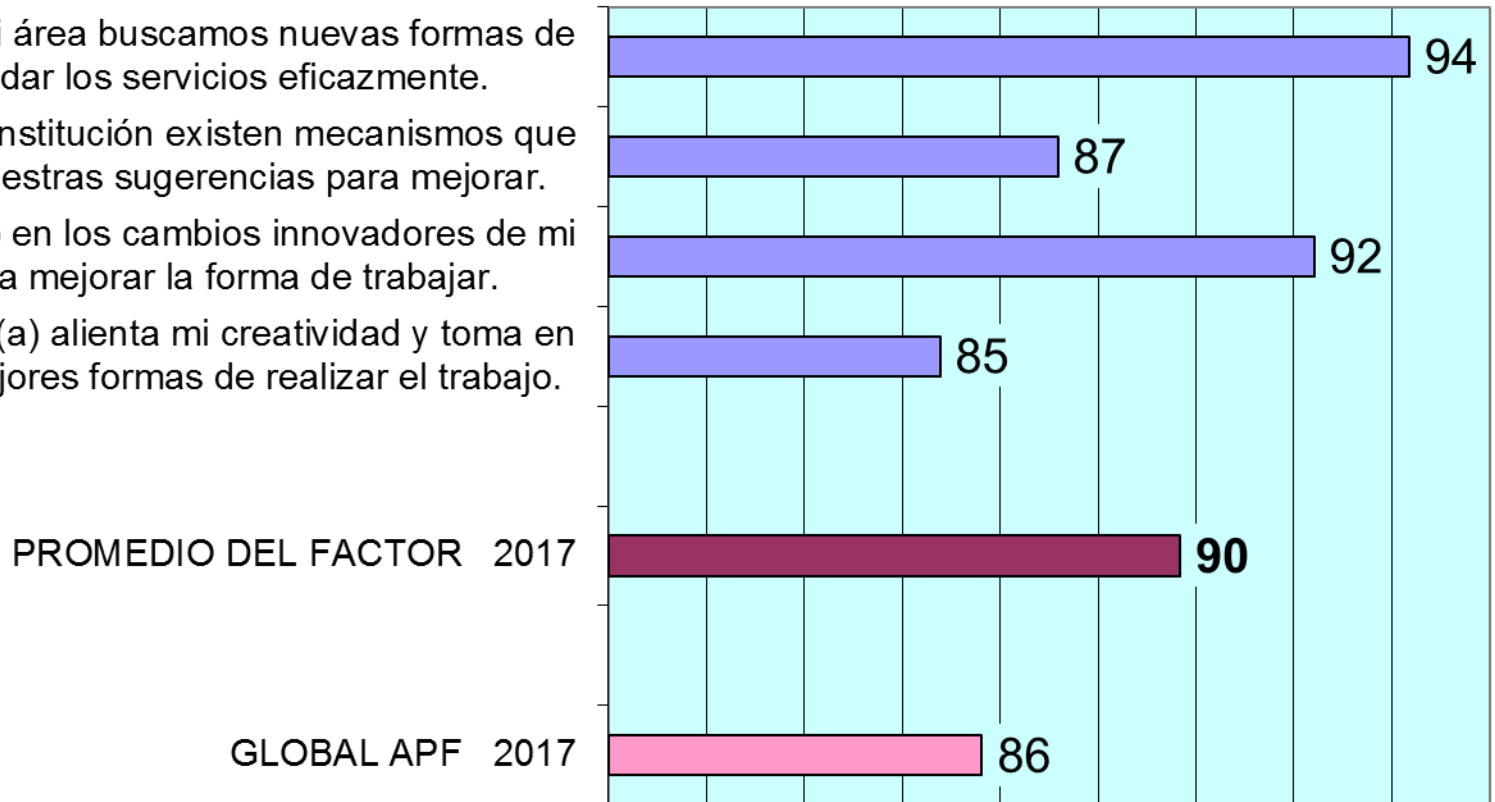
PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



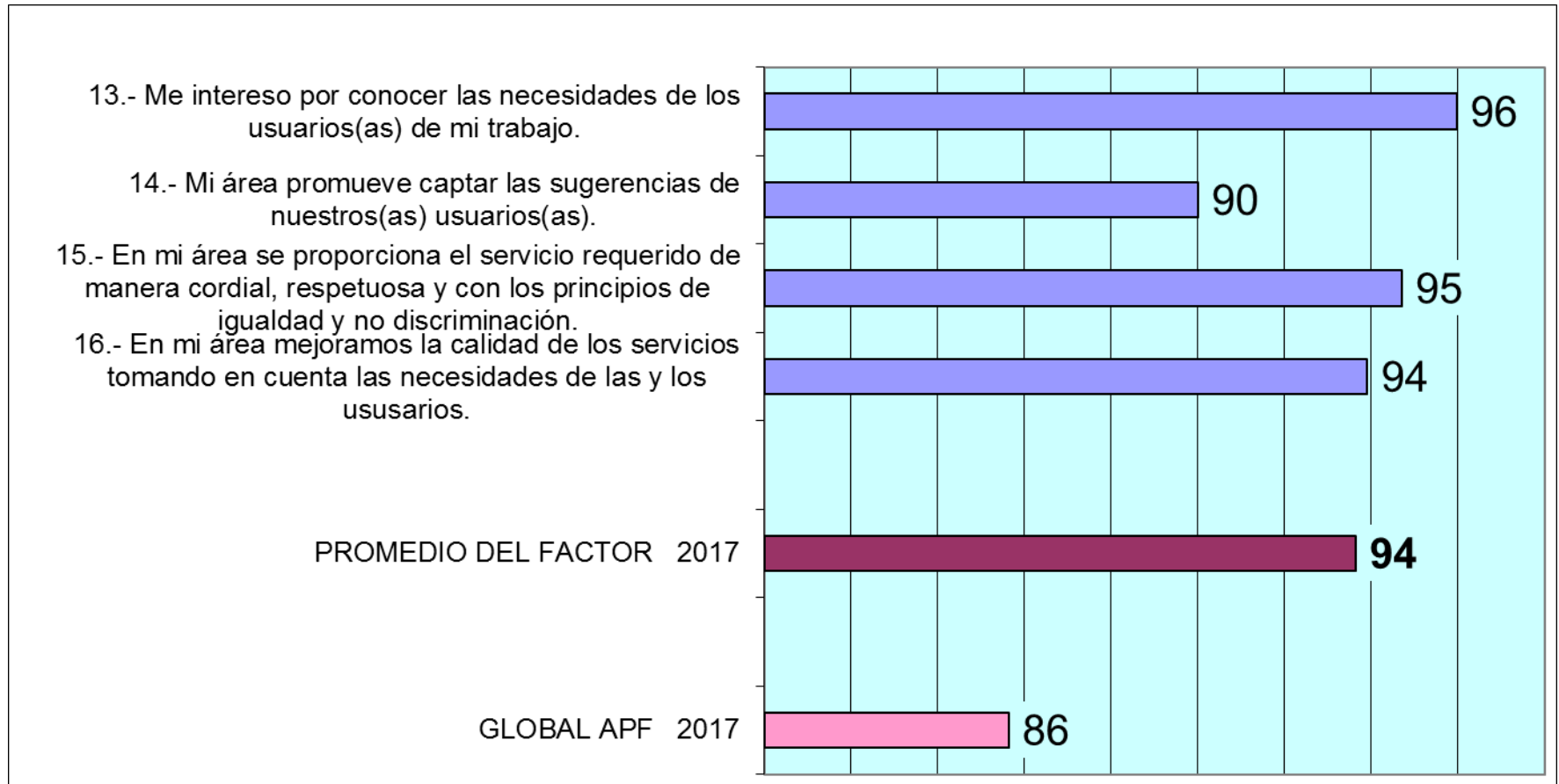
# FACTOR MEJORA Y CAMBIO

- 9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.
- 10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- 11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.
- 12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

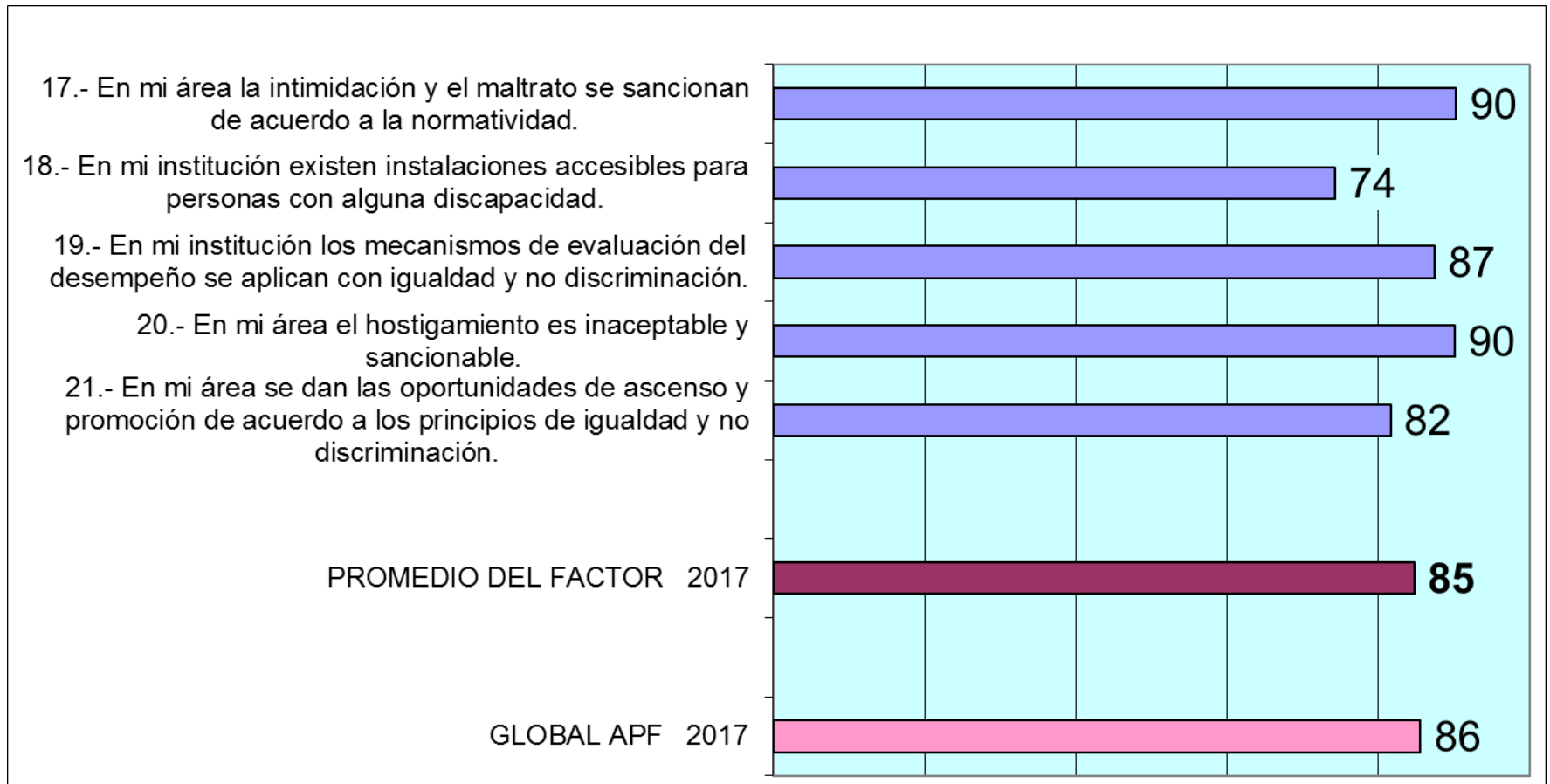


# FACTOR

## CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)



# FACTOR EQUIDAD Y GÉNERO



# FACTOR COMUNICACIÓN

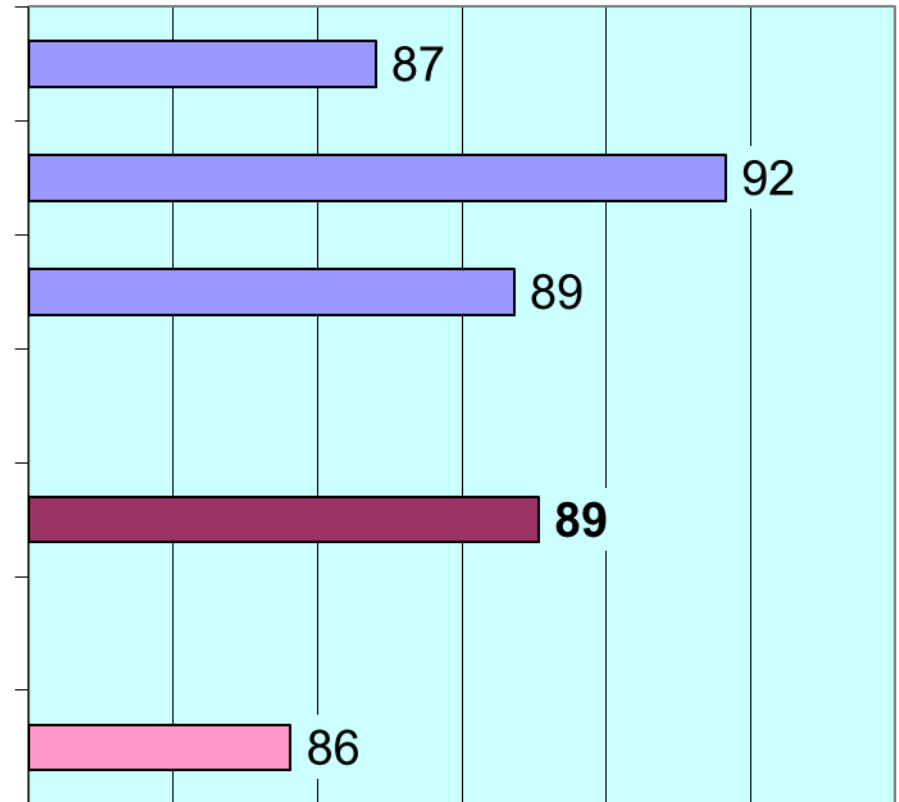
22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.

24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

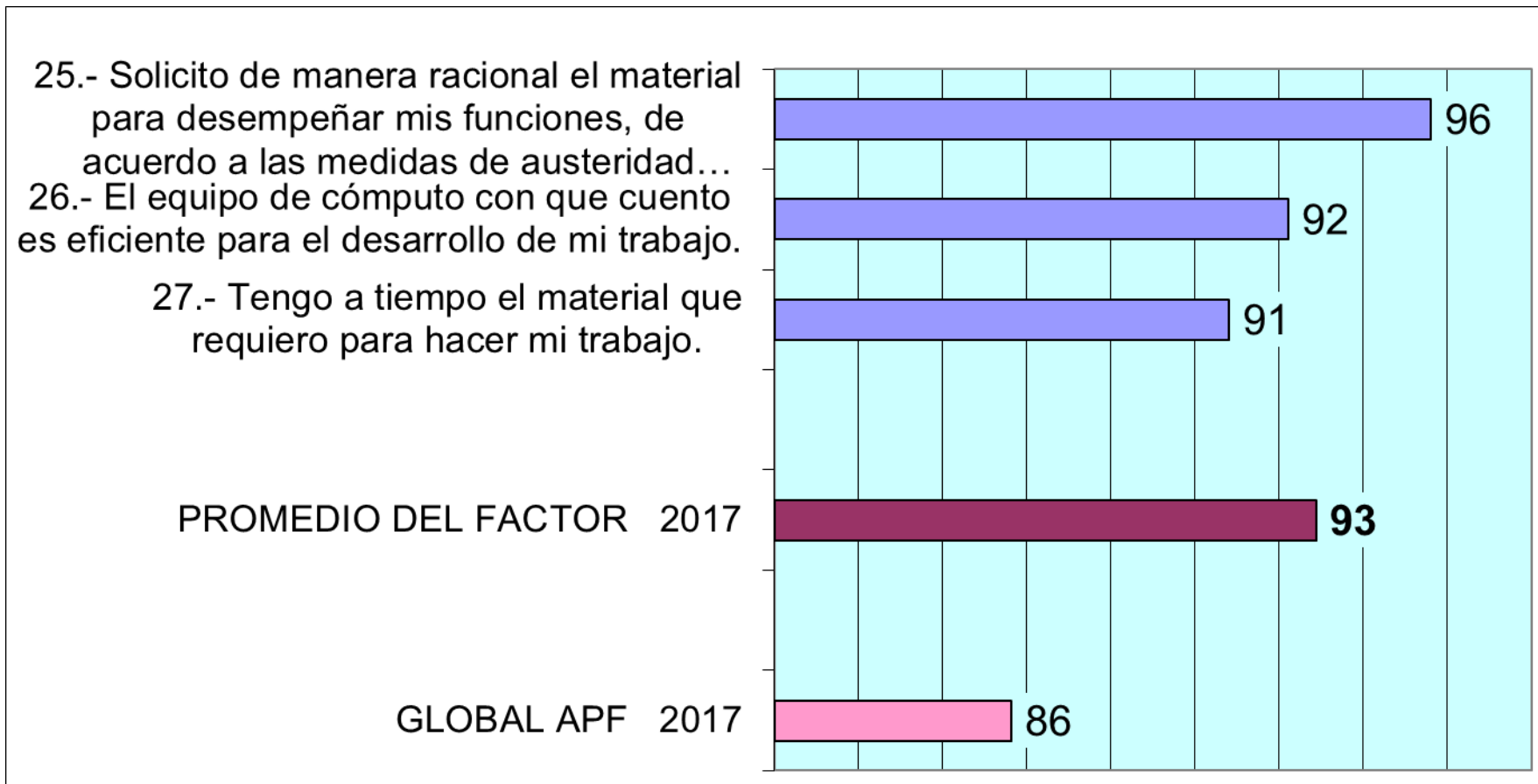
PROMEDIO DEL FACTOR 2017

GLOBAL APF 2017



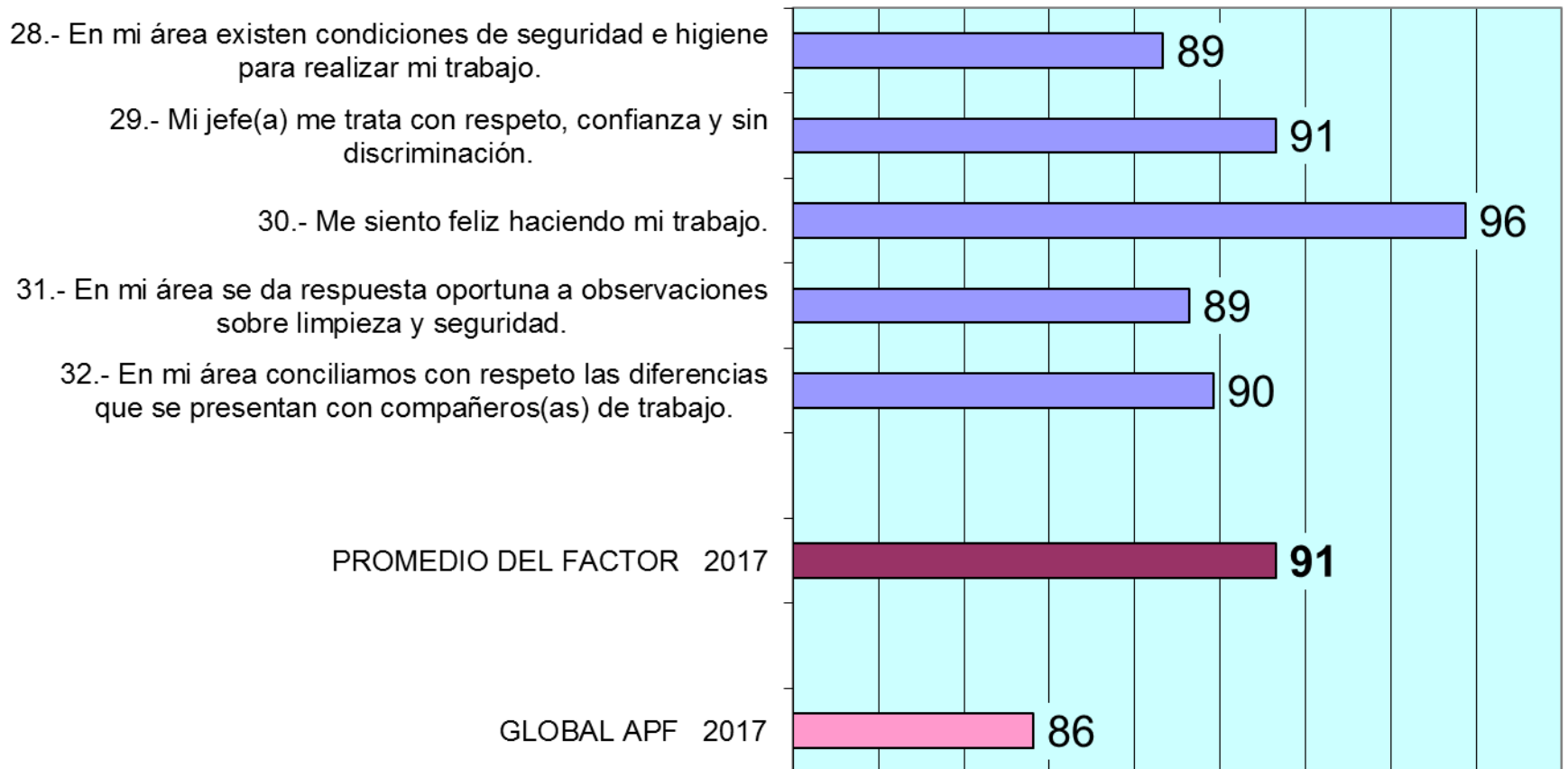
# FACTOR

## DISPONIBILIDAD Y RECURSOS



# FACTOR

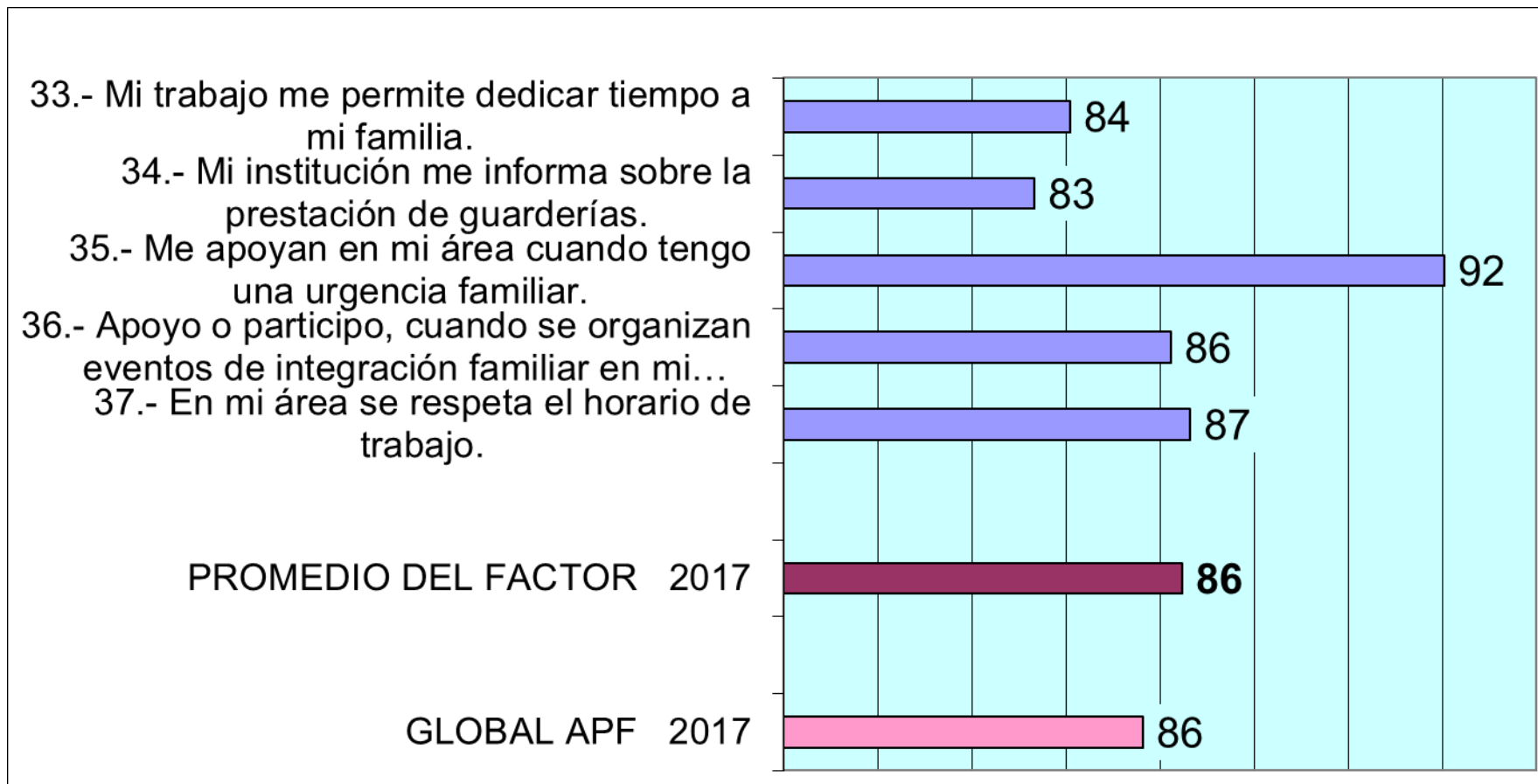
## CALIDAD DE VIDA LABORAL





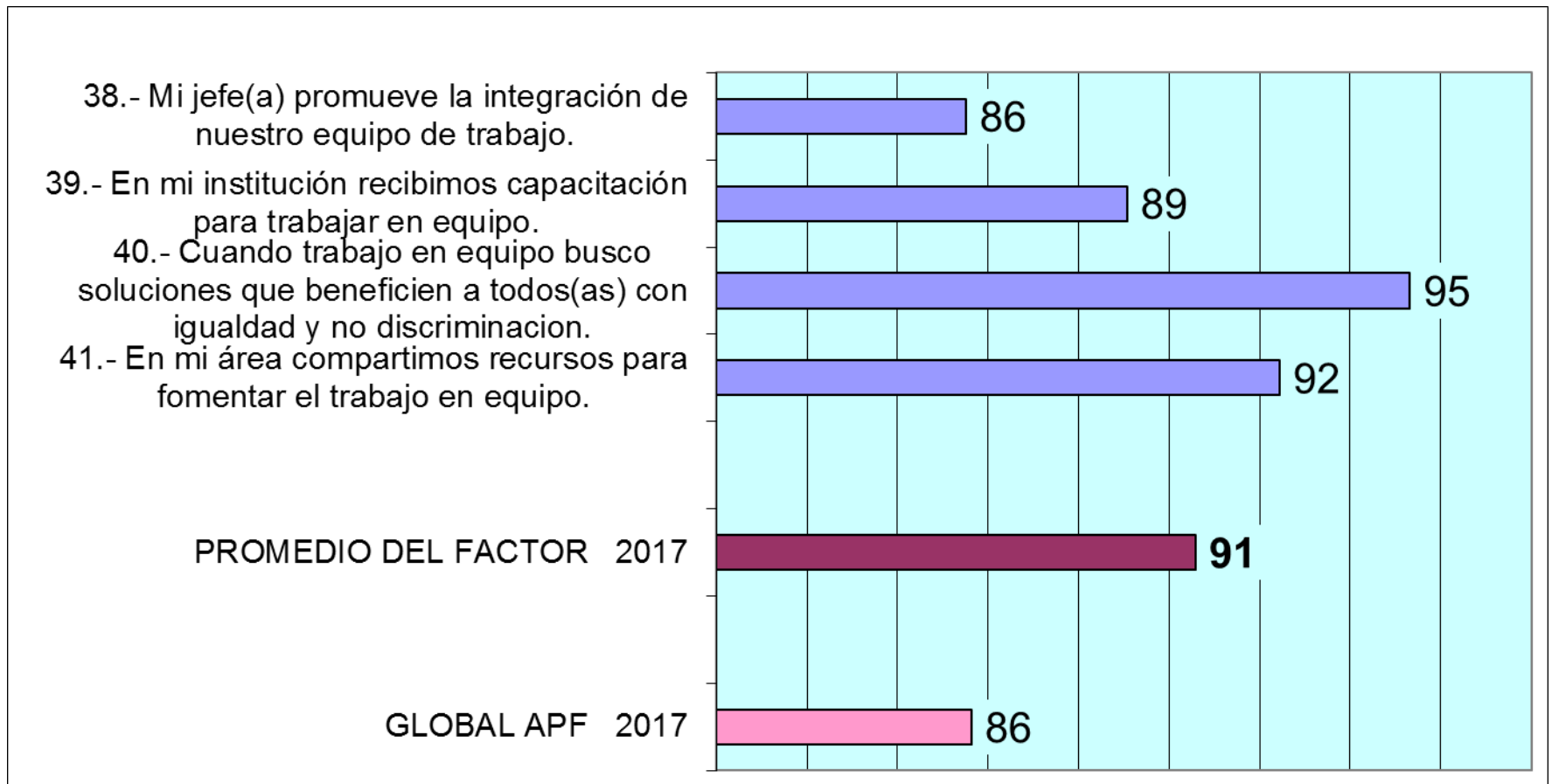
# FACTOR

## BALANCE TRABAJO-FAMILIA



# FACTOR

## COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



# FACTOR LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

85

43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

88

44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.

85

45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

86

46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

84

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

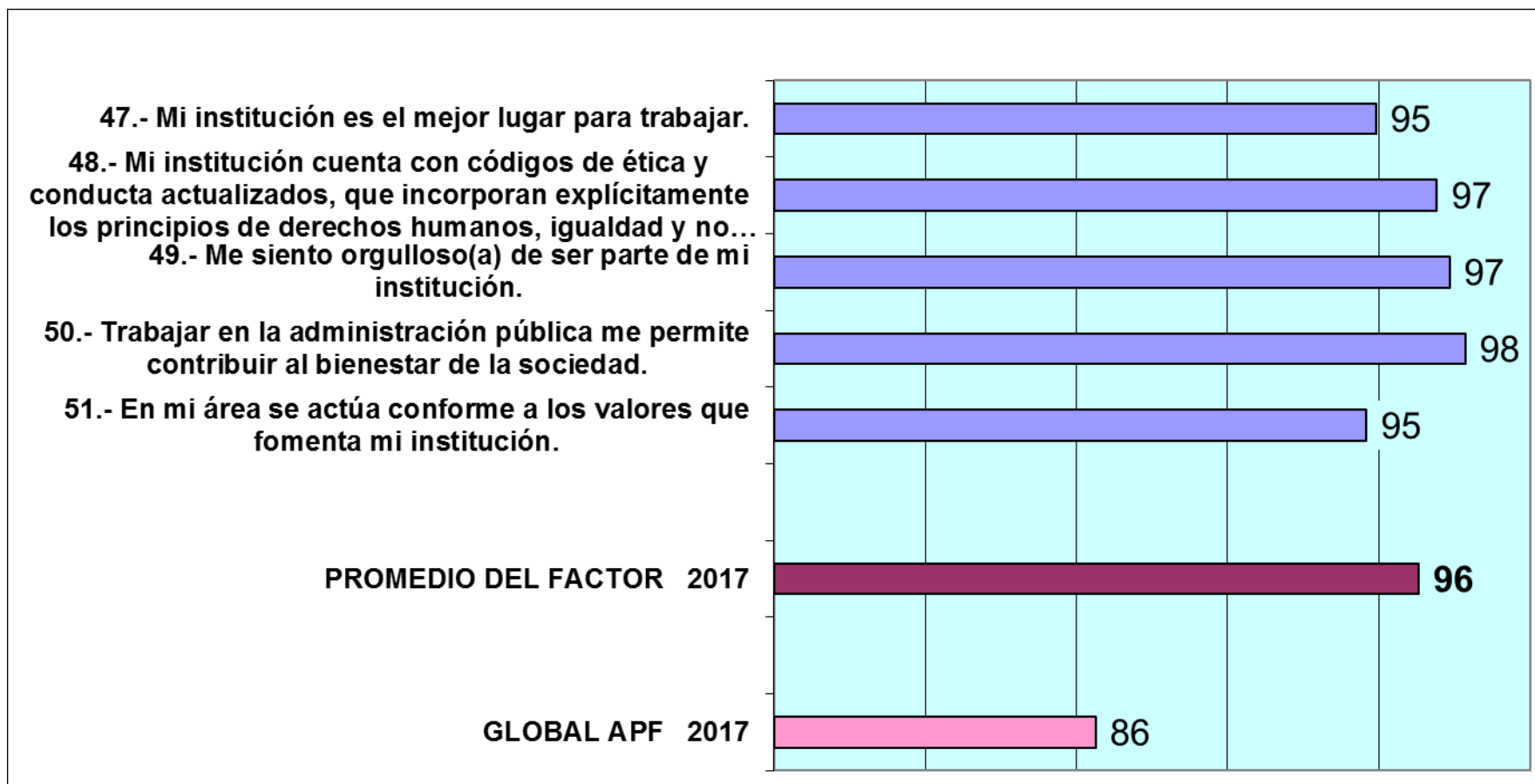
86

GLOBAL APF 2017

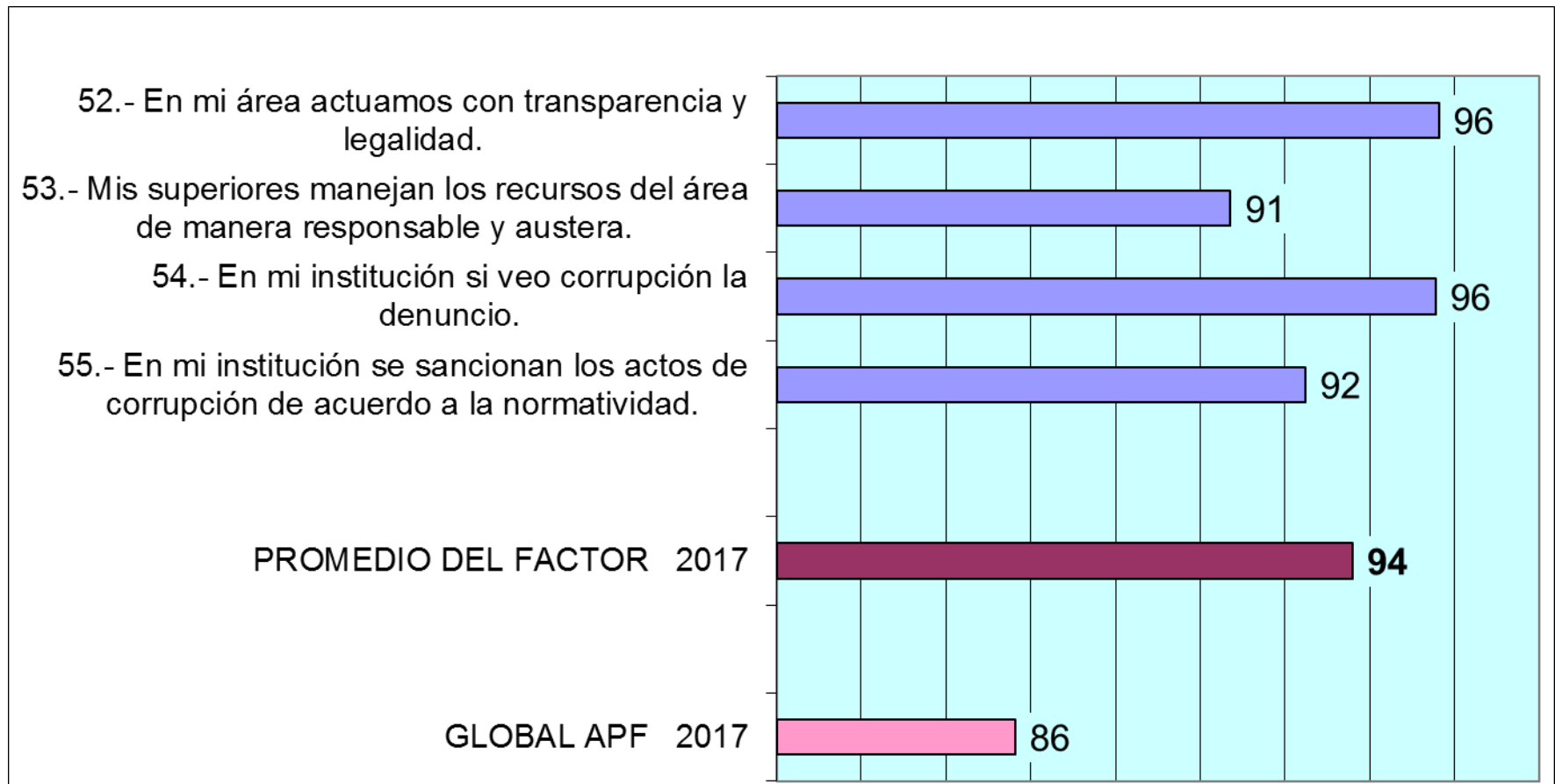
86

# FACTOR

## IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

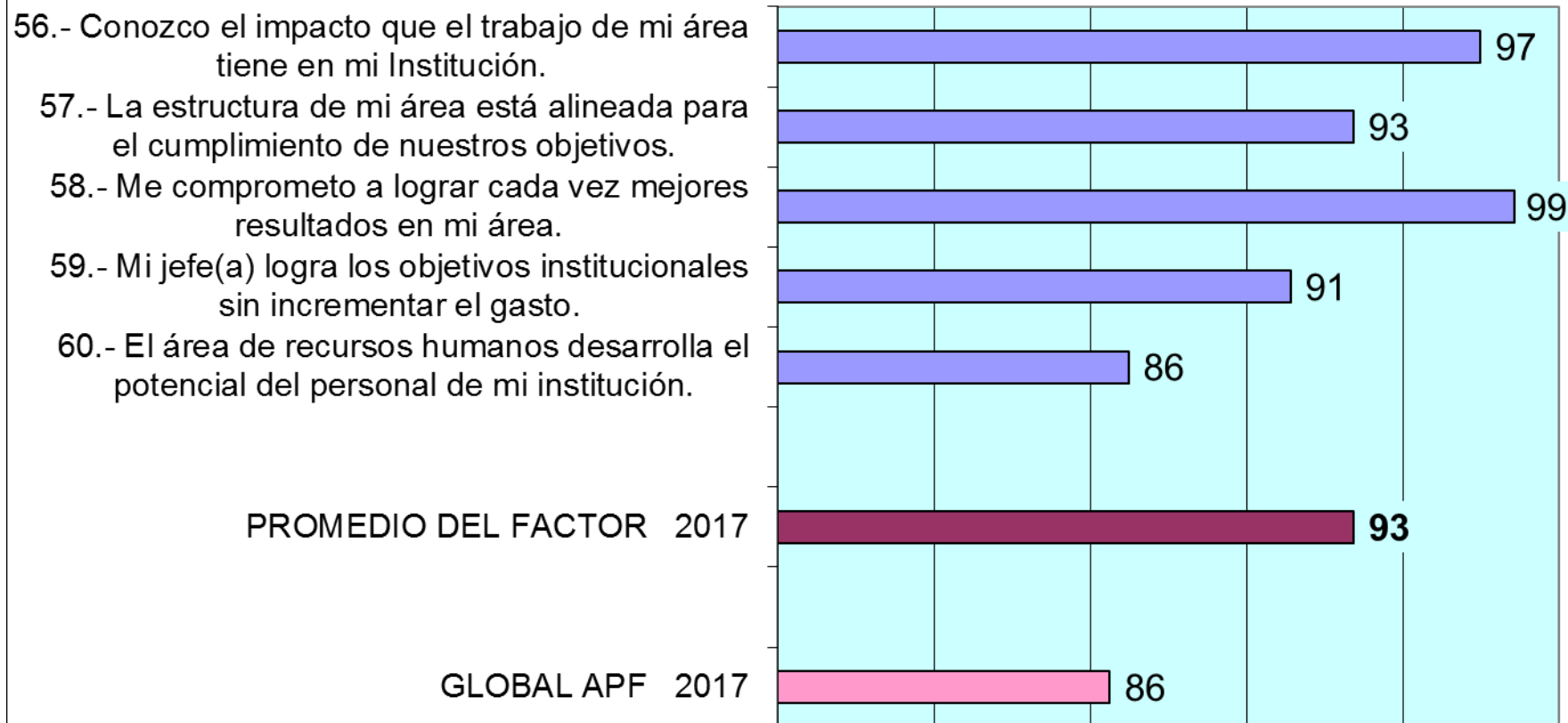


# FACTOR TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN



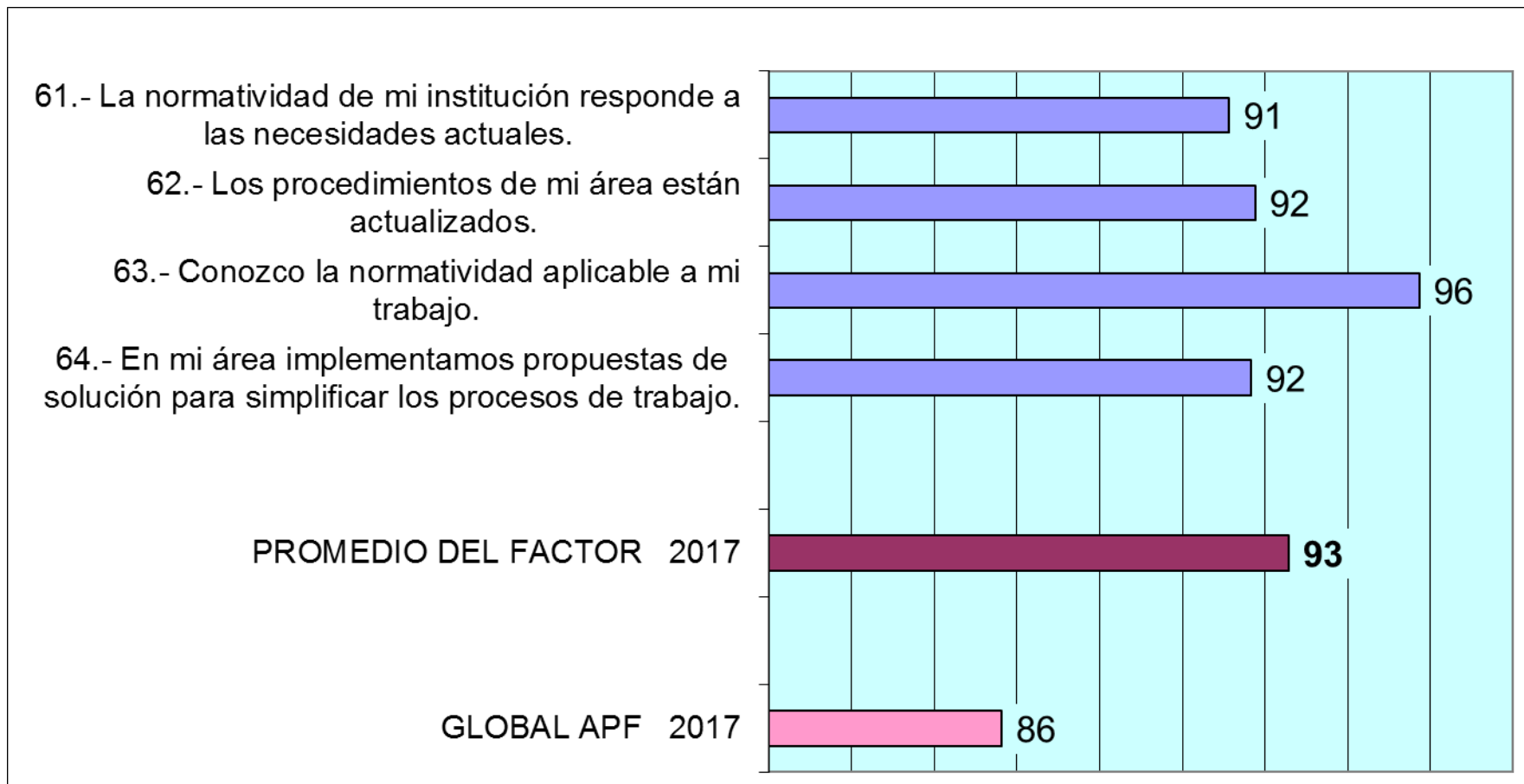
# FACTOR

## ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



# FACTOR

## NORMATIVIDAD Y PROCESOS



# FACTOR SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

**NO APLICA**



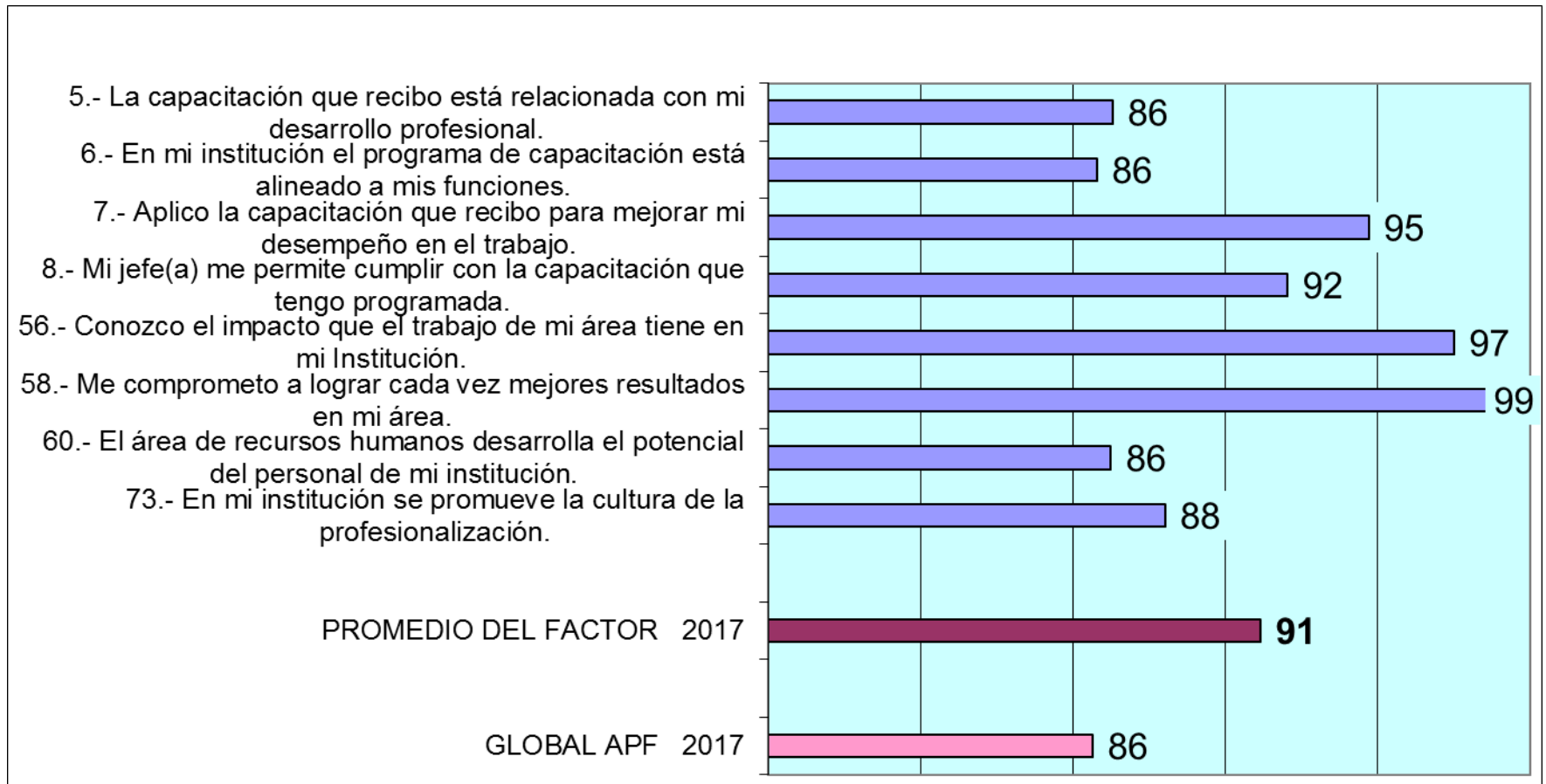
# FACTOR

## IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



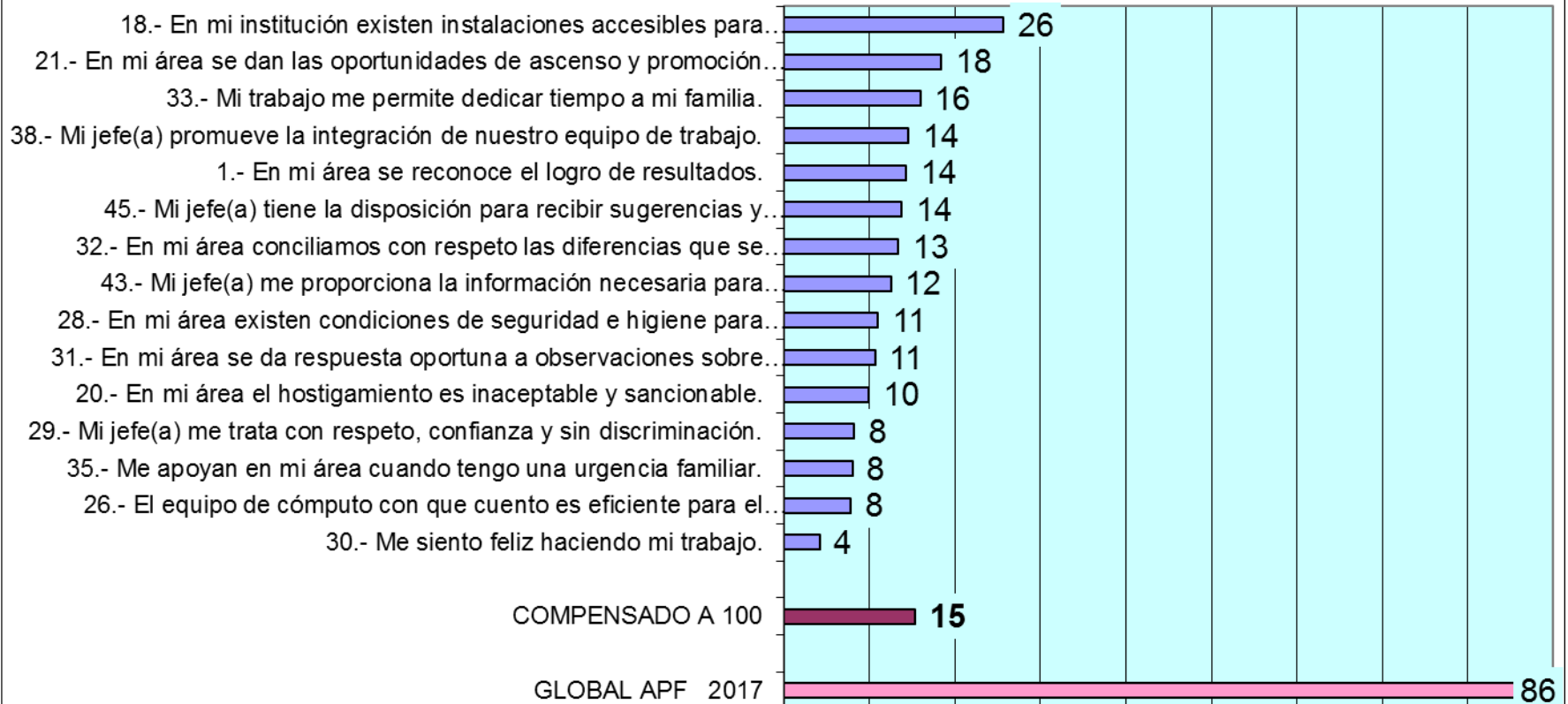
# FACTOR

## PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



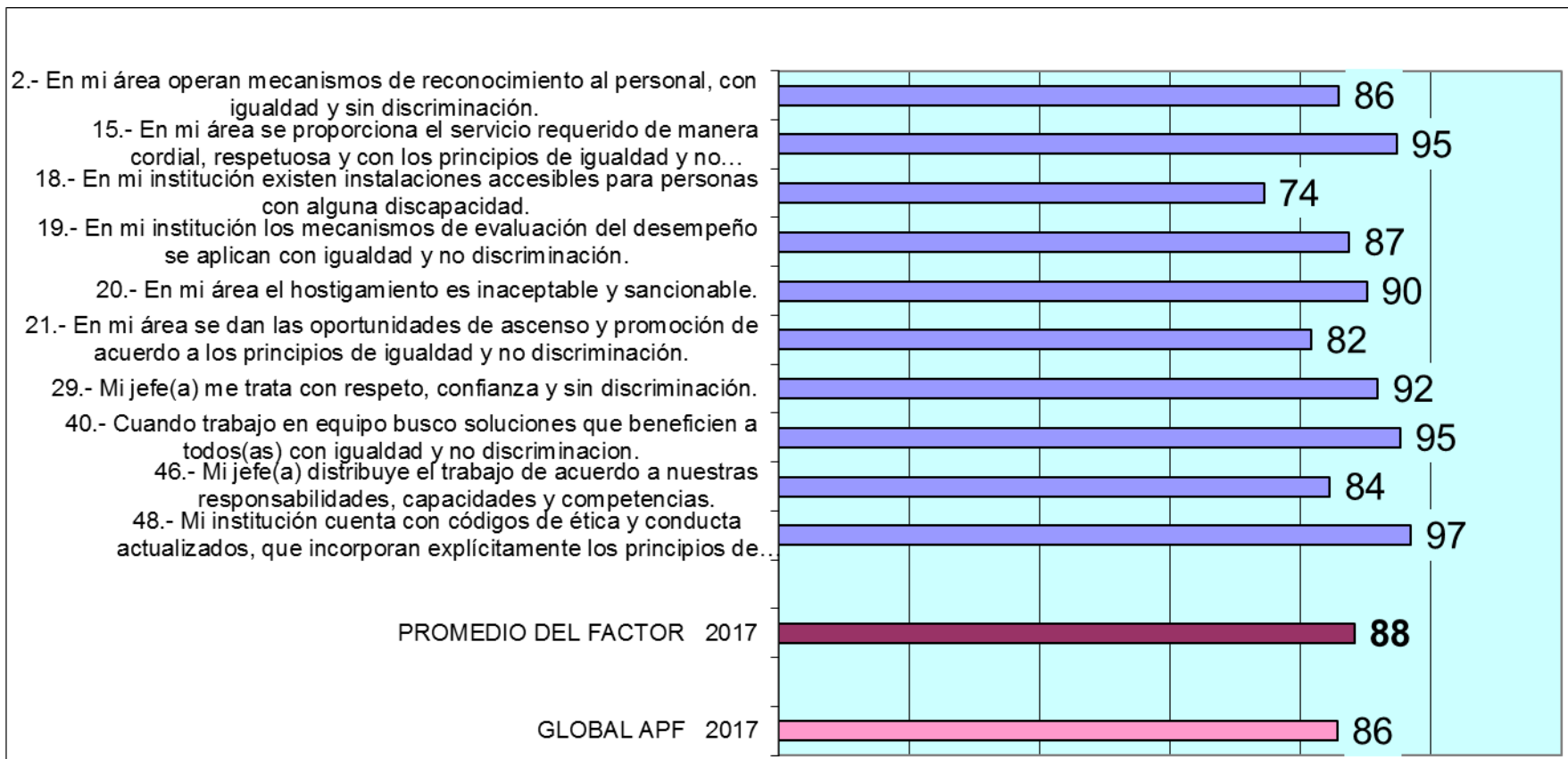
# FACTOR ESTRÉS LABORAL

## FACTOR XIX / 2017



# FACTOR

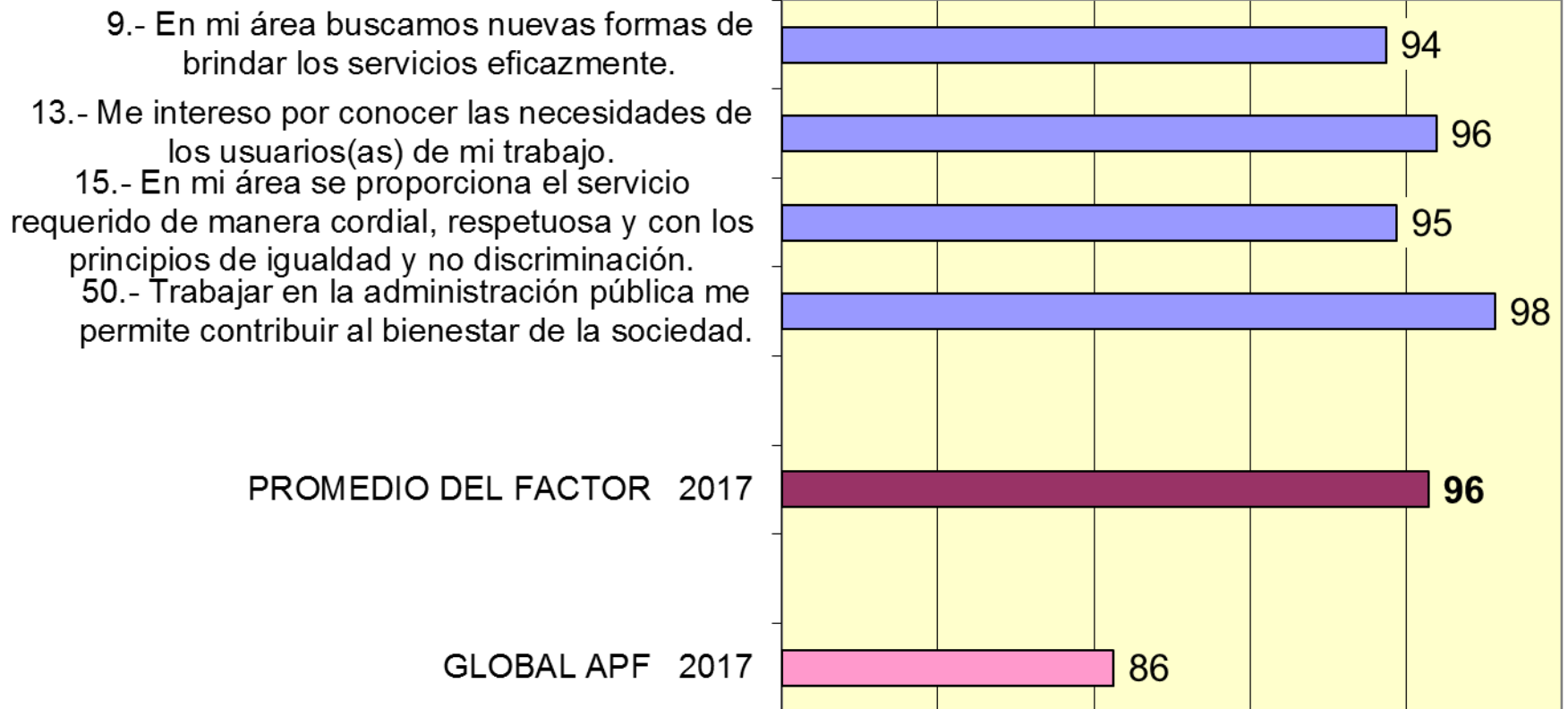
## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



# FACTORES EXTRA

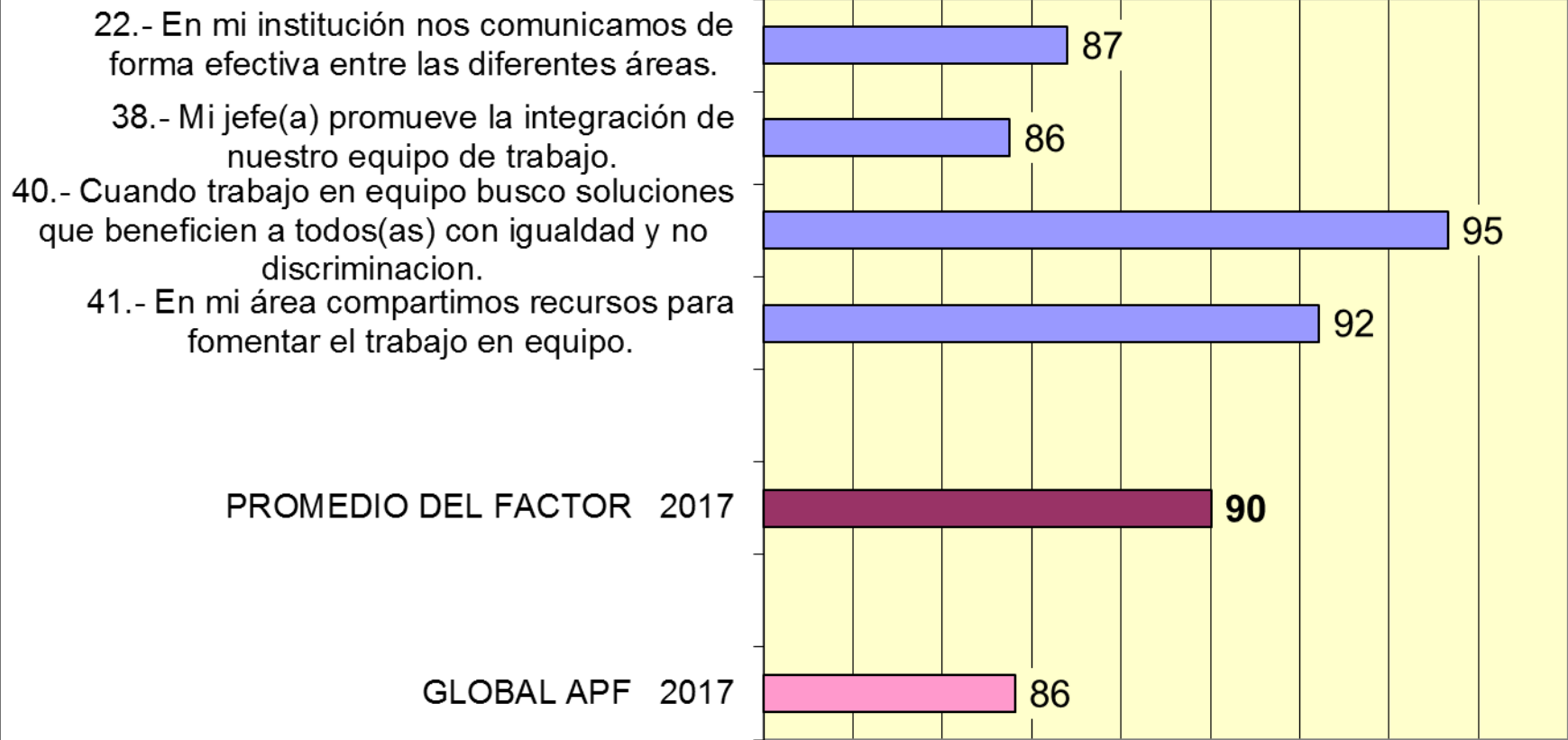
# FACTOR

## VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



# FACTOR

## CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



# FACTOR

## ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.

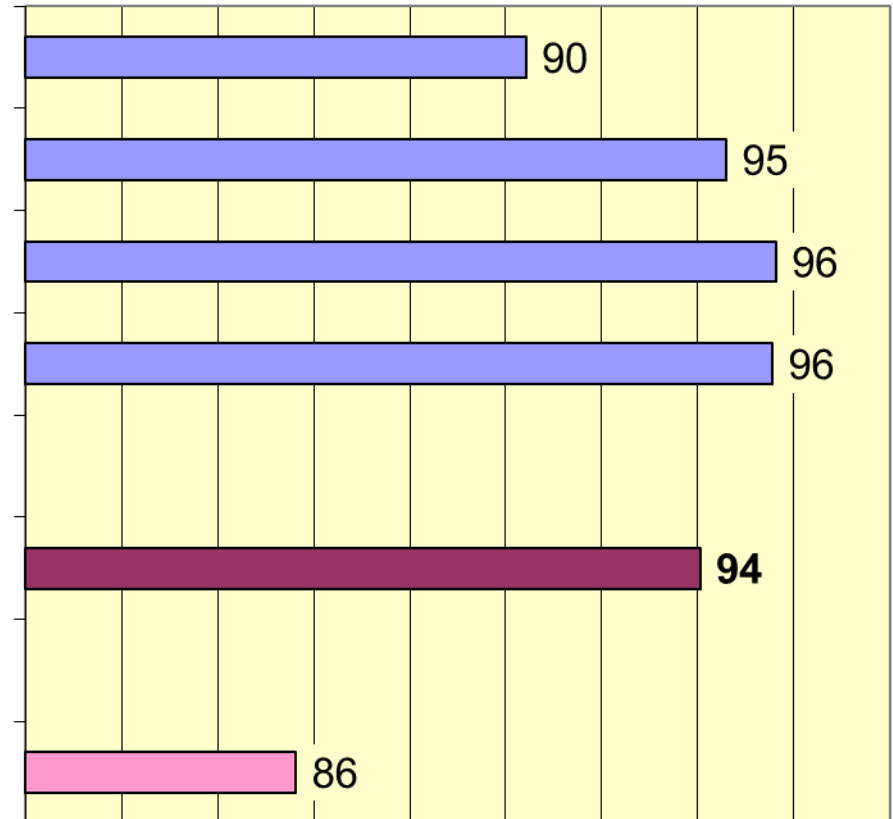
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

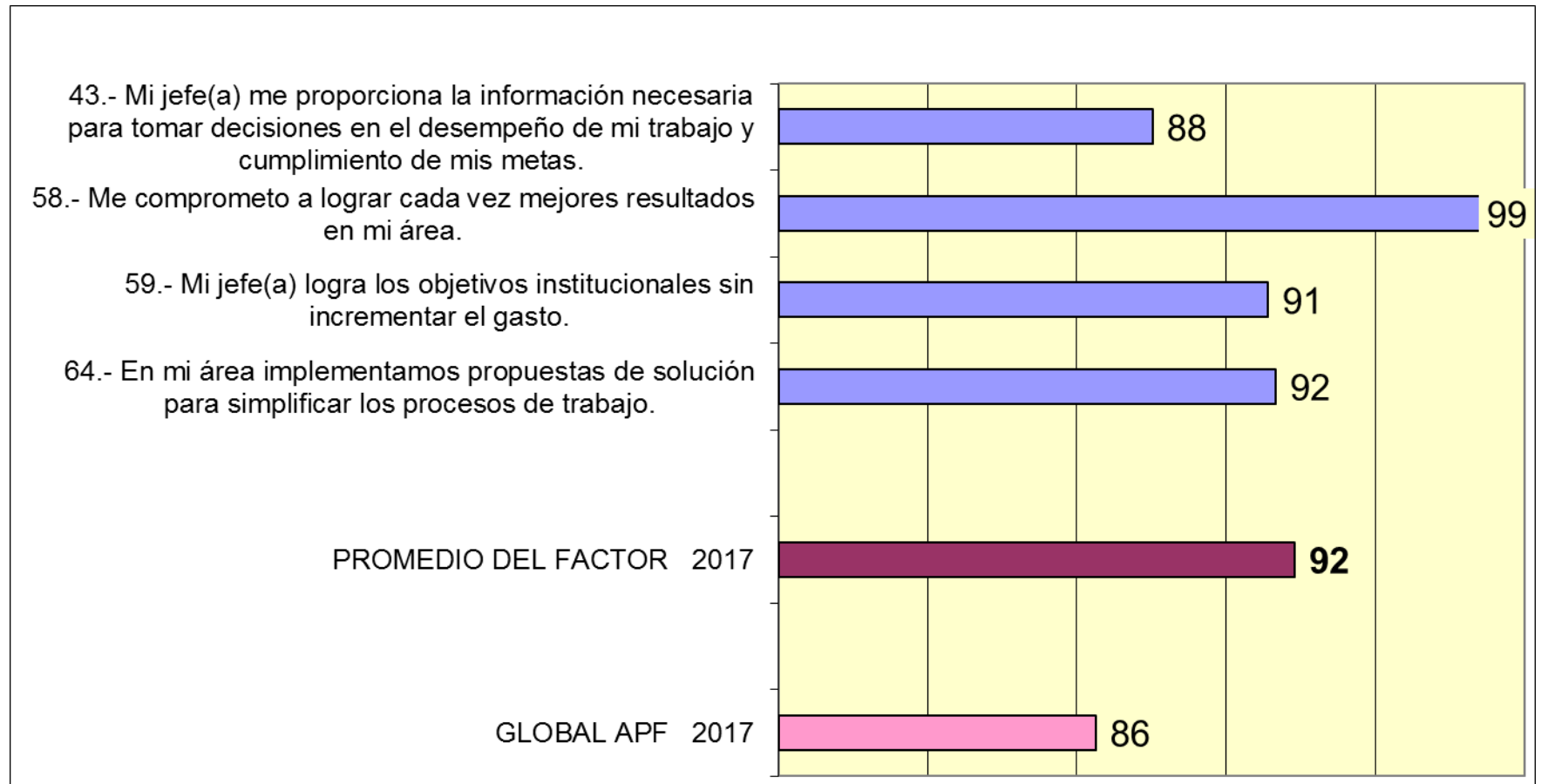
GLOBAL APF 2017





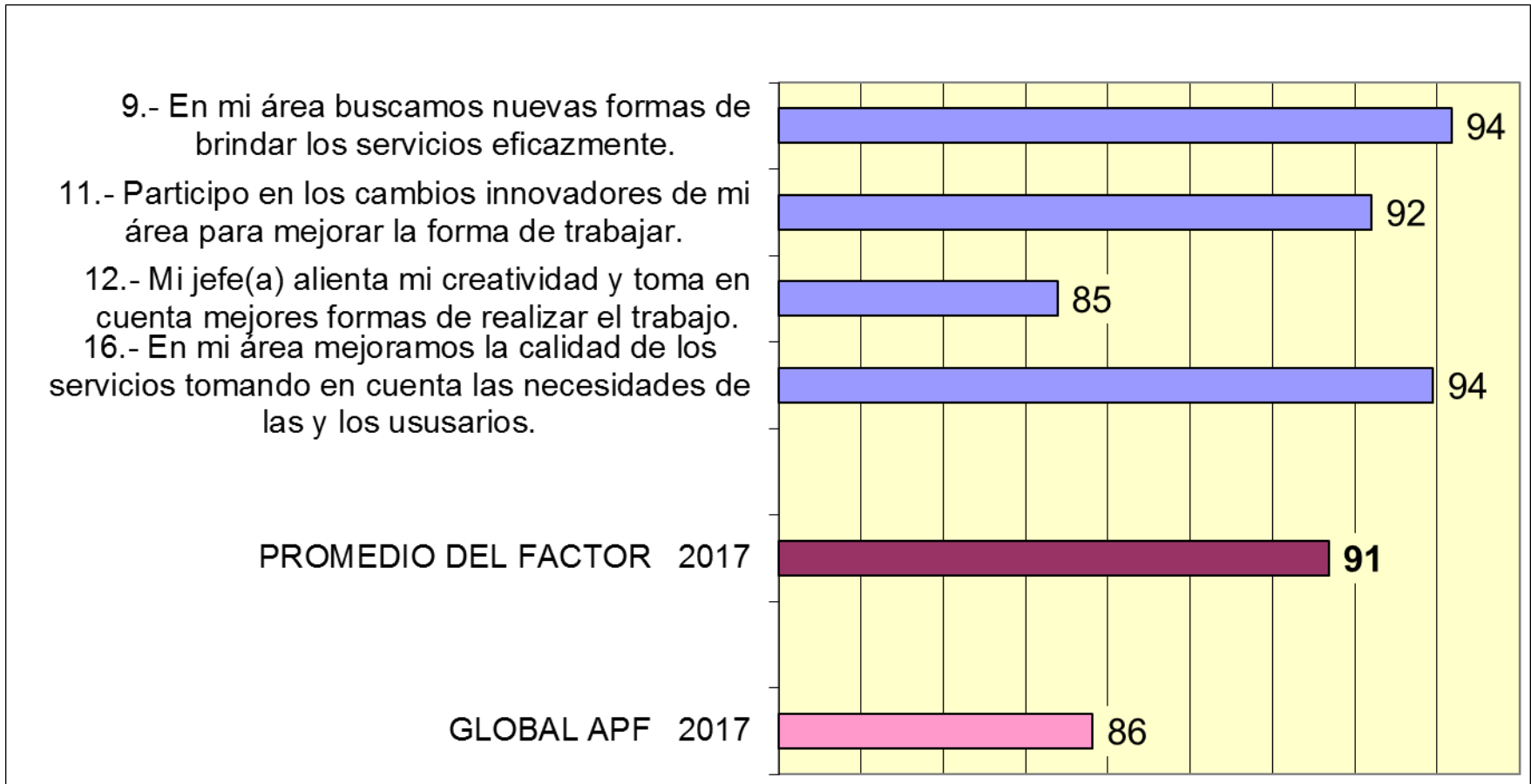
# FACTOR

## ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



# FACTOR

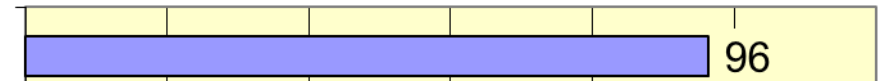
## IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



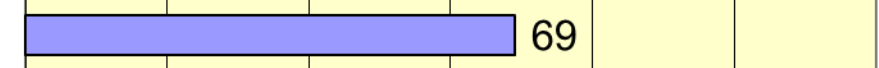
# FACTOR

## APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

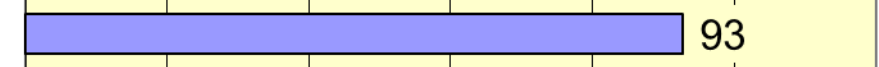
74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación



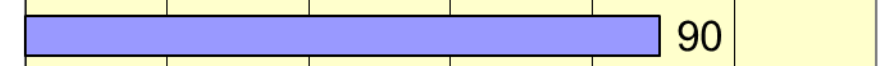
75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.



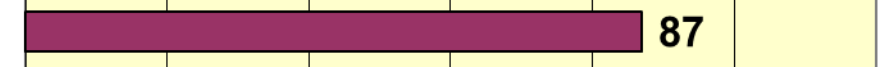
76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.



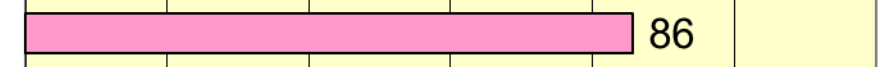
77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.



PROMEDIO DEL FACTOR 2017

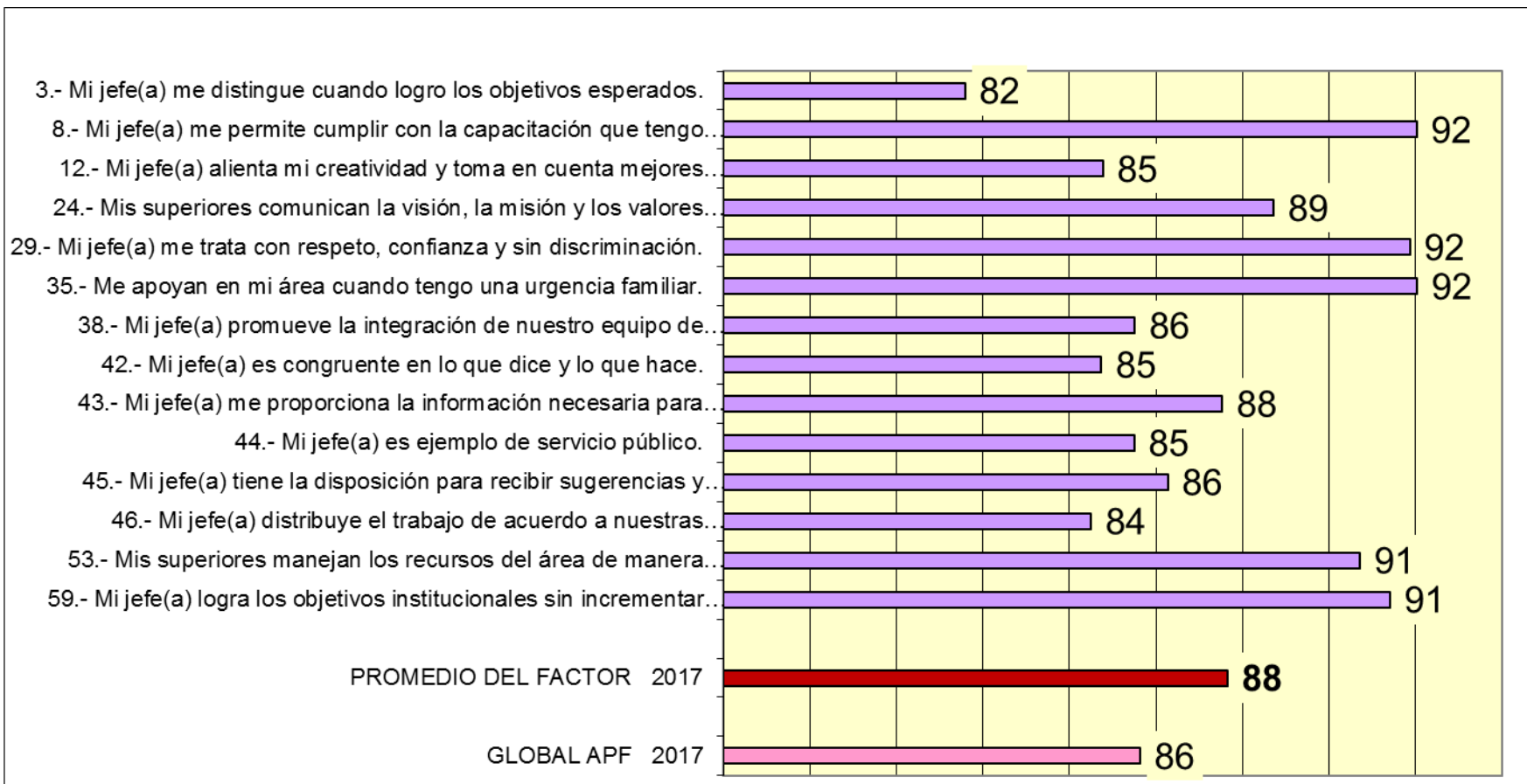


GLOBAL APF 2017



# FACTOR

## LIDERAR PERMANENTEMENTE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



# FORTALEZAS

Se consideró como fortalezas los factores que obtuvieron calificaciones superiores a 3 puntos en comparación con la calificación global del Instituto FONACOT (90), siendo las siguientes:

## Calidad y orientación al usuario(a)

- Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

## Disponibilidad de recursos

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

## Identidad con la Institución y valores

- Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

# FORTALEZAS

## Transparencia y Combate a la corrupción

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

## Enfoque a resultados y productividad

- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

## Normatividad y procesos

- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

# 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 (90), siendo las siguientes:

## Reconocimiento laboral

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

## Equidad y género

Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.

## Balance trabajo - familia

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

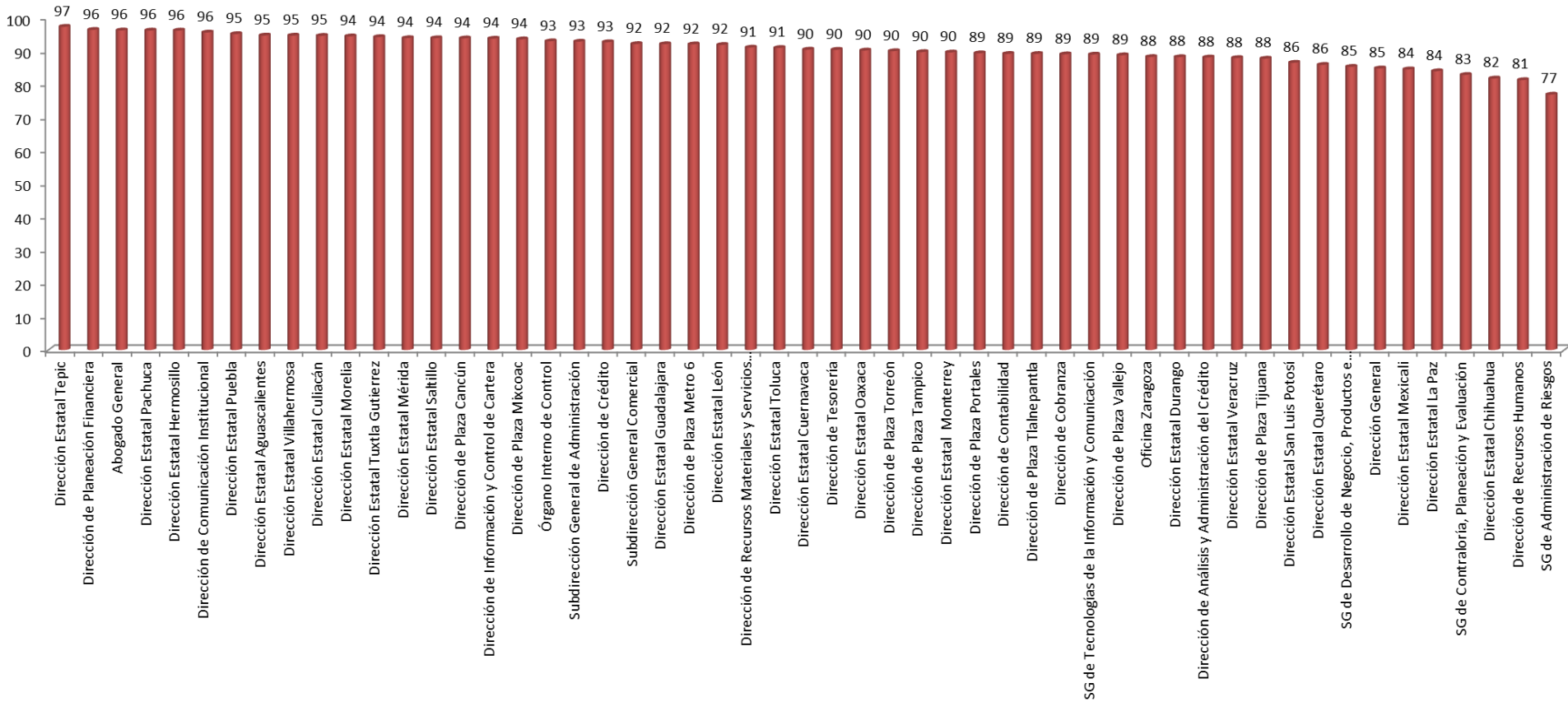
## Liderazgo y participación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

## Estrés laboral

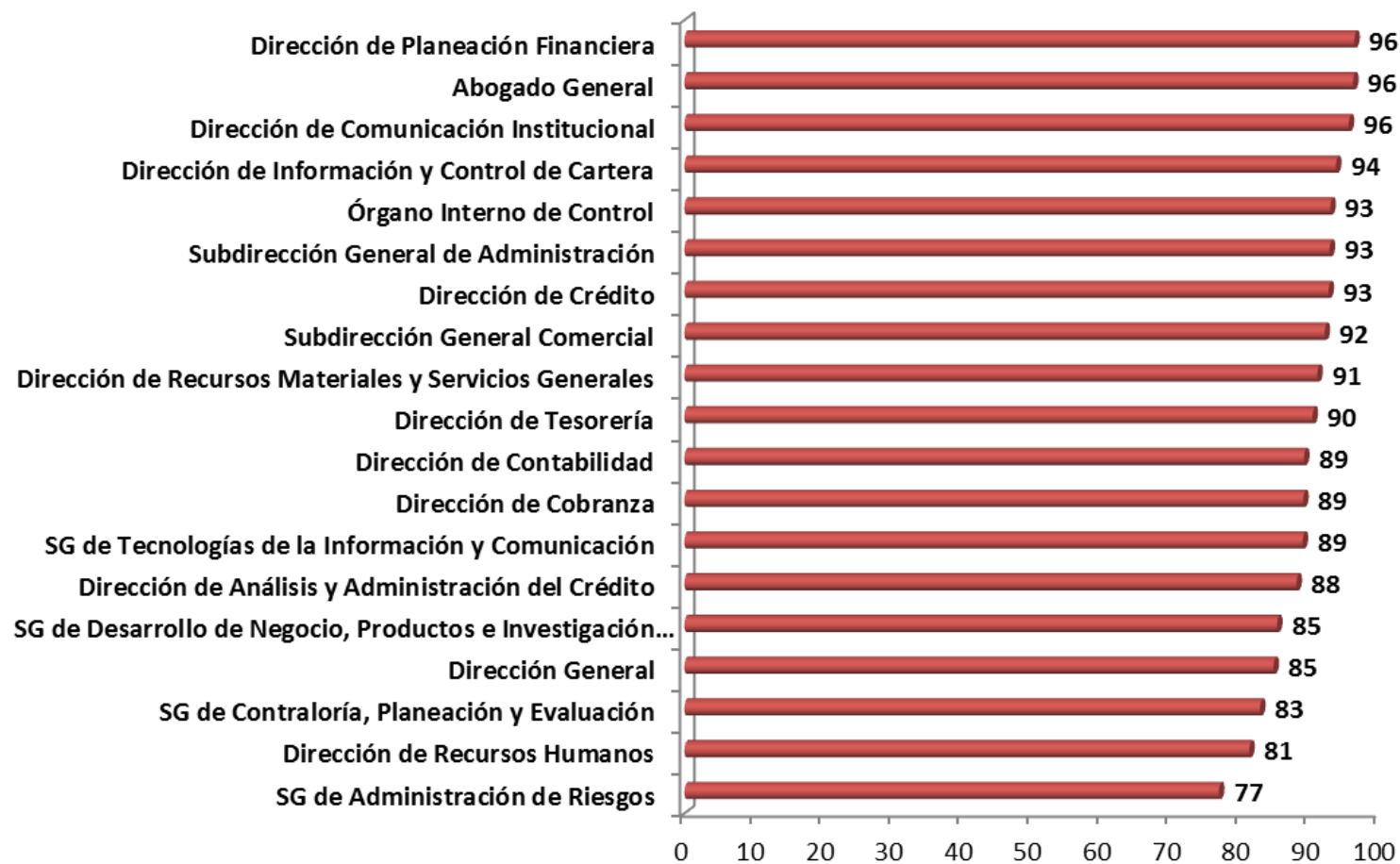
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.

# CALIFICACIÓN POR ÁREAS

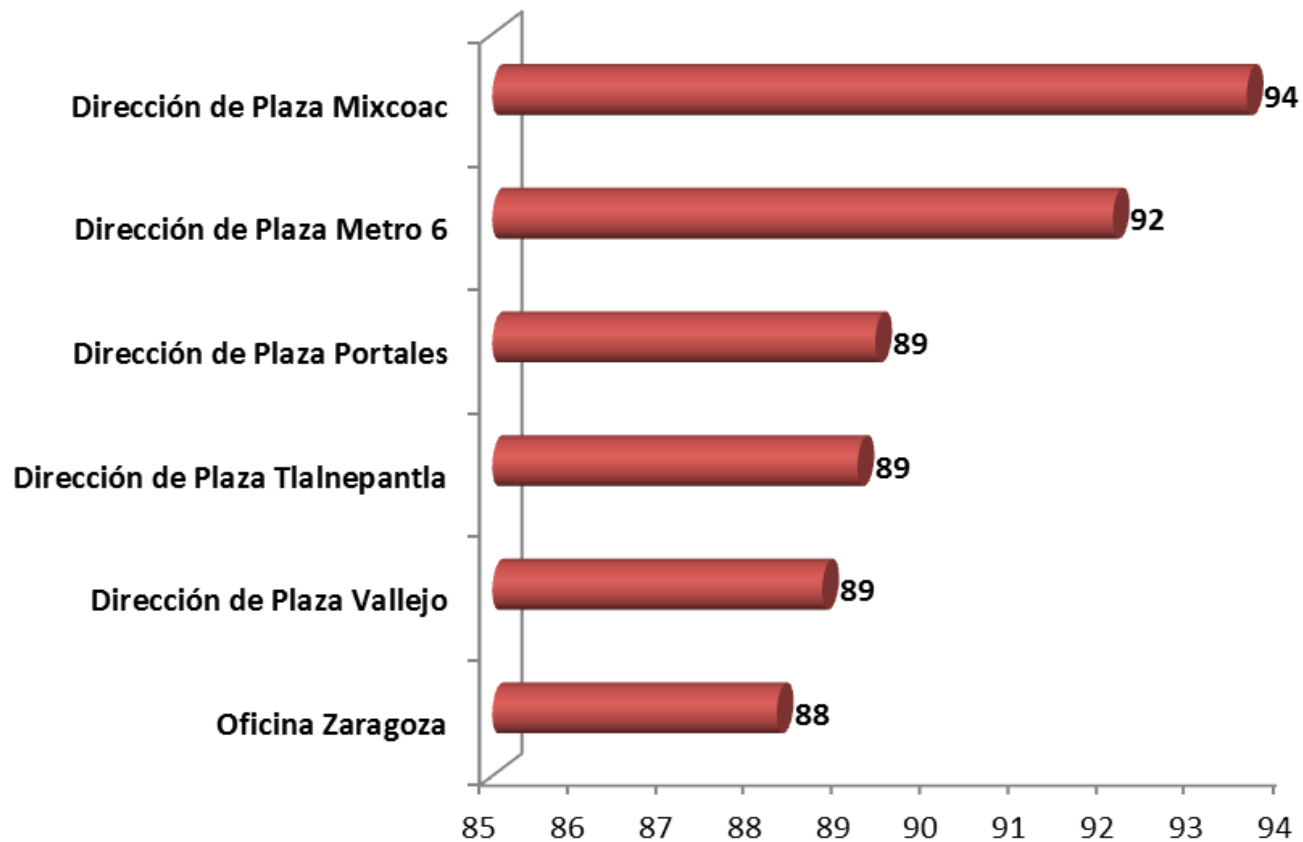




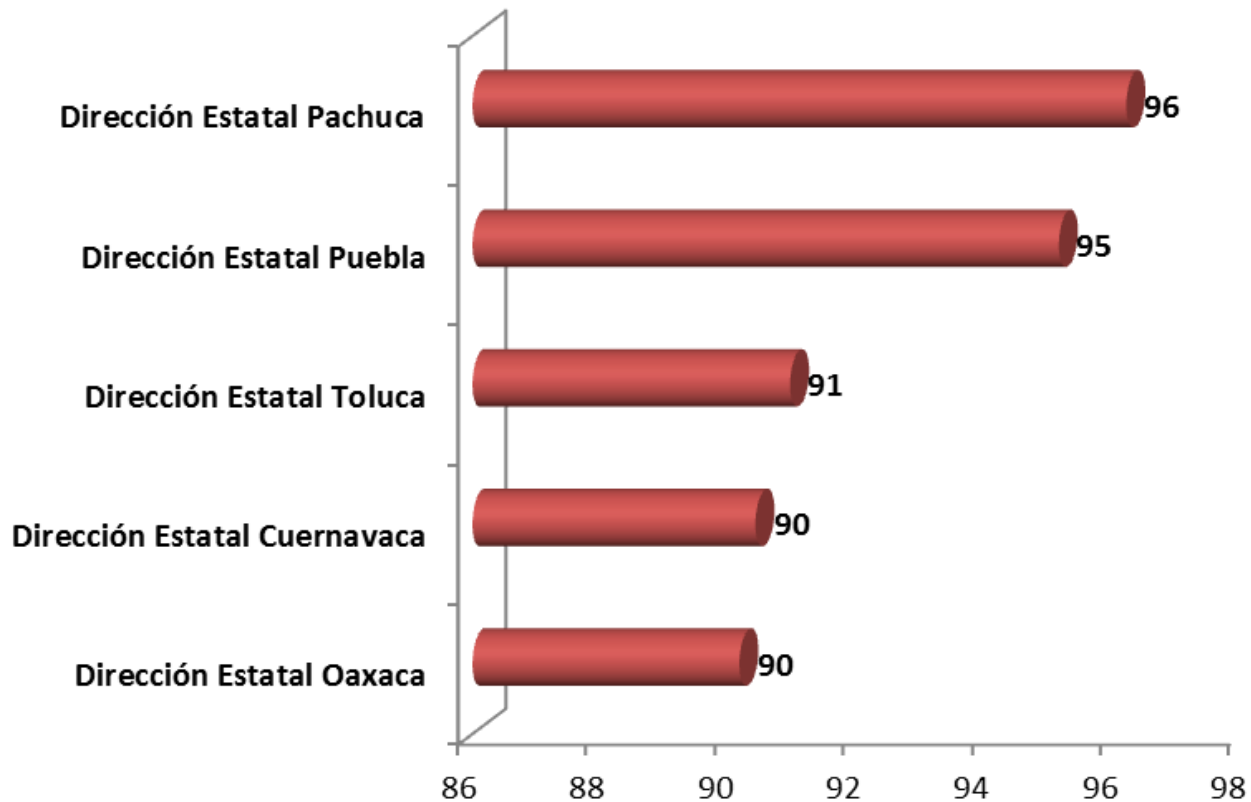
# OFICINAS CENTRALES



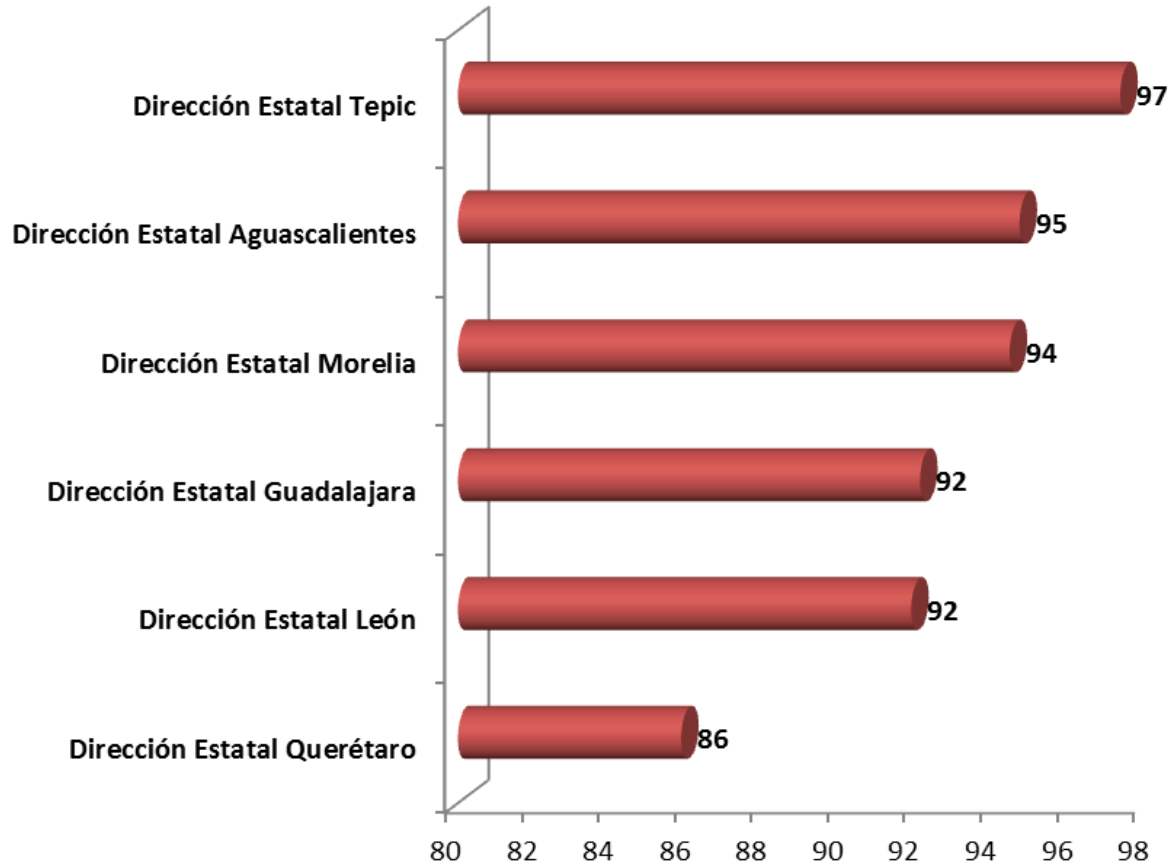
# REGIÓN METROPOLITANA



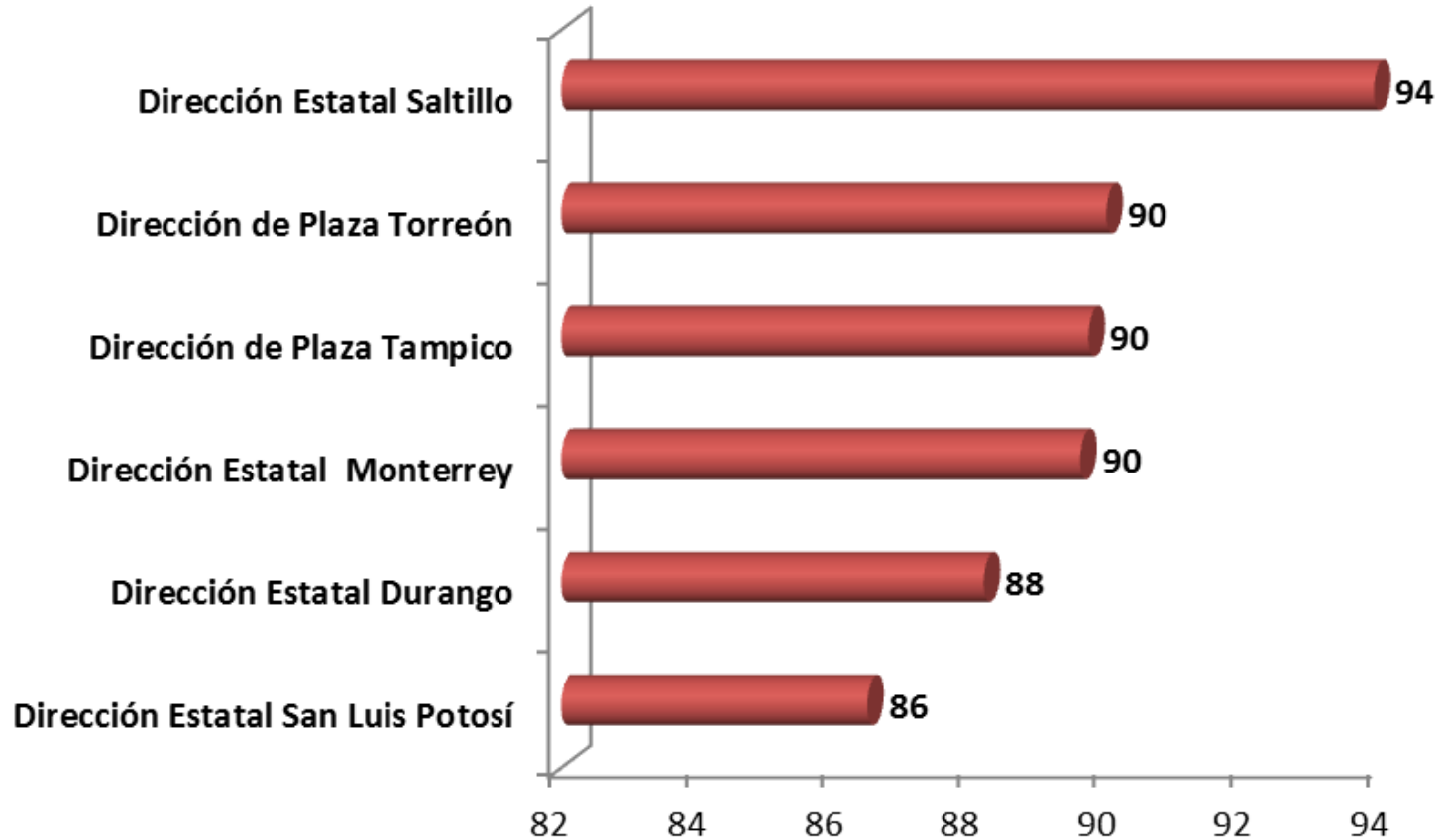
# REGIÓN CENTRO



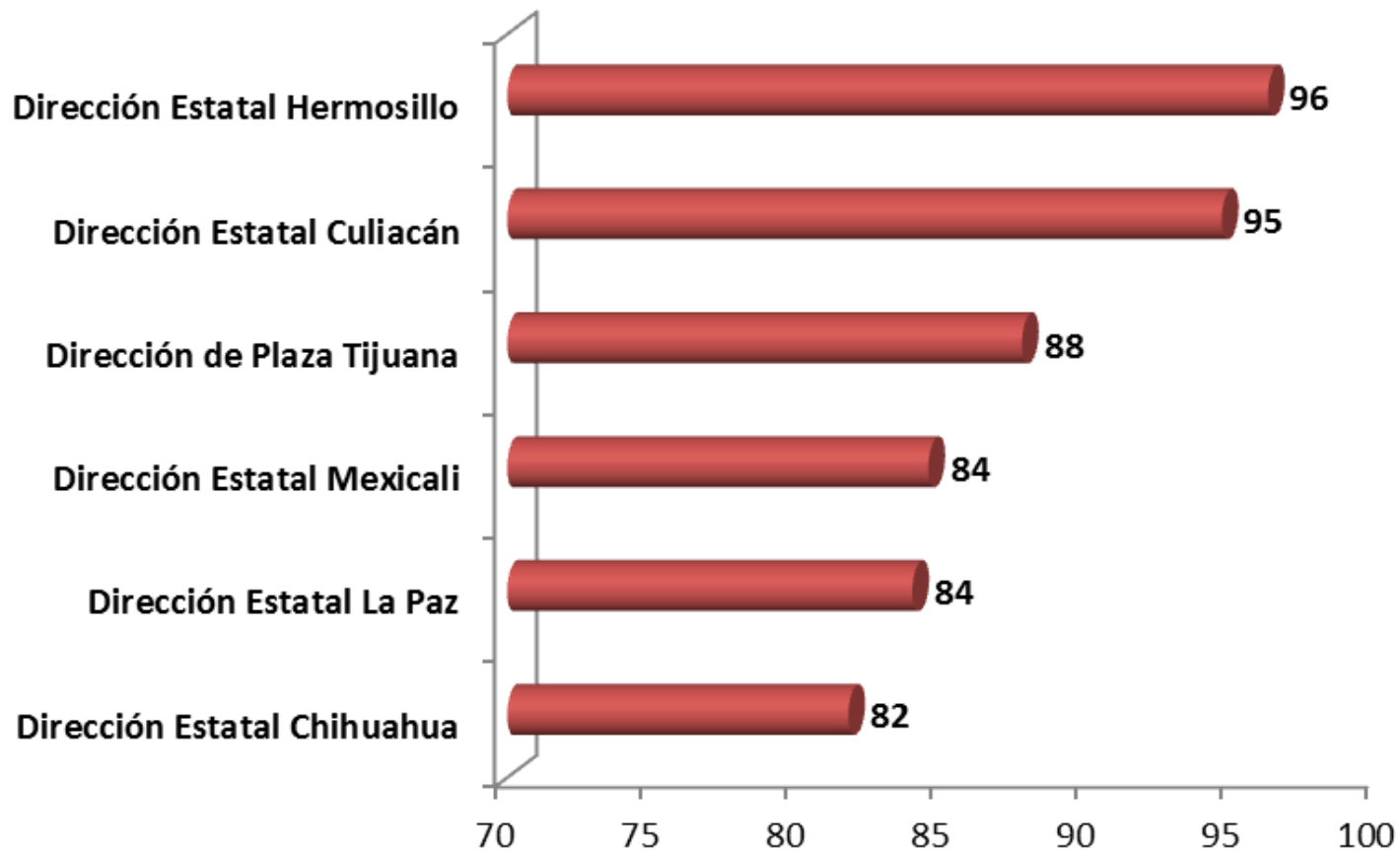
# REGIÓN OCCIDENTE



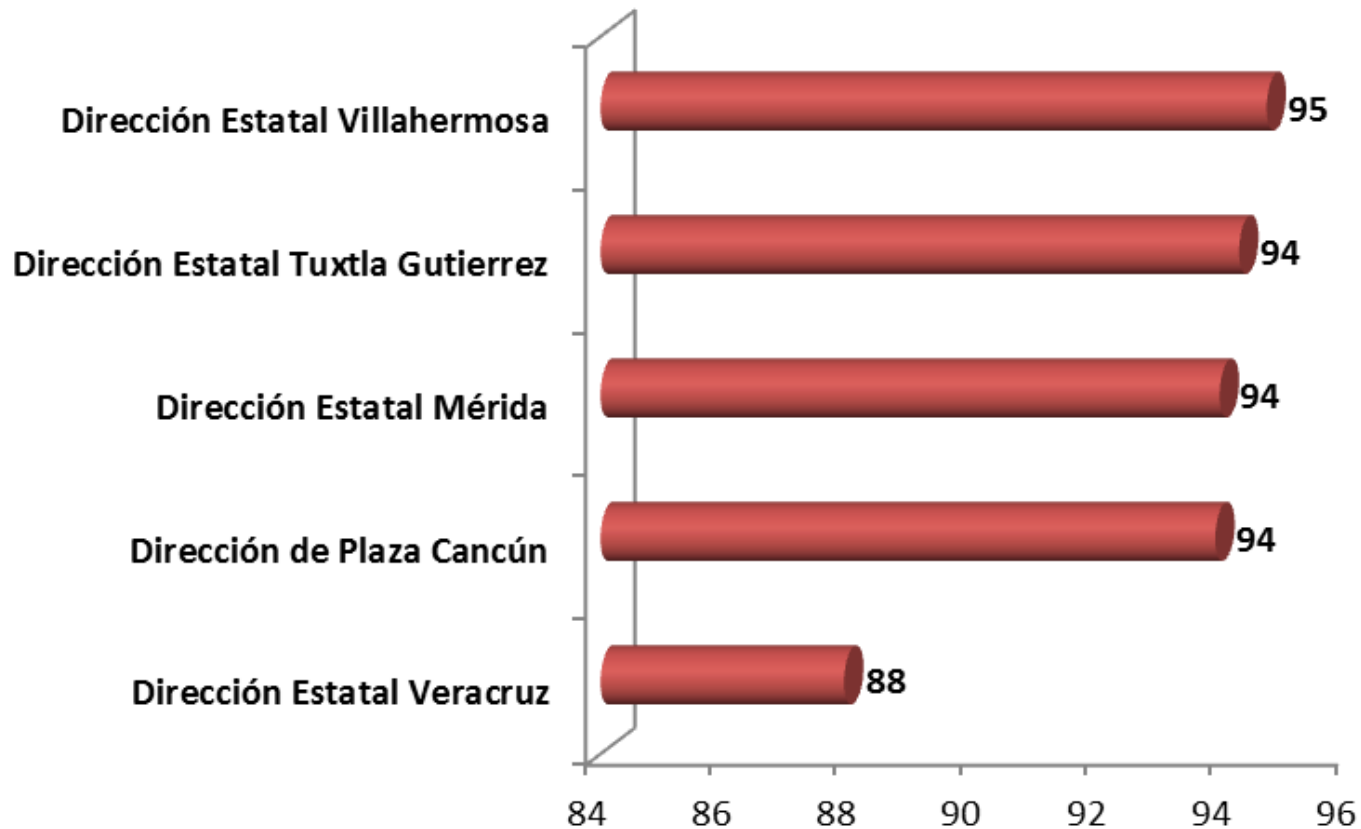
# REGIÓN NORESTE



# REGIÓN NORTE

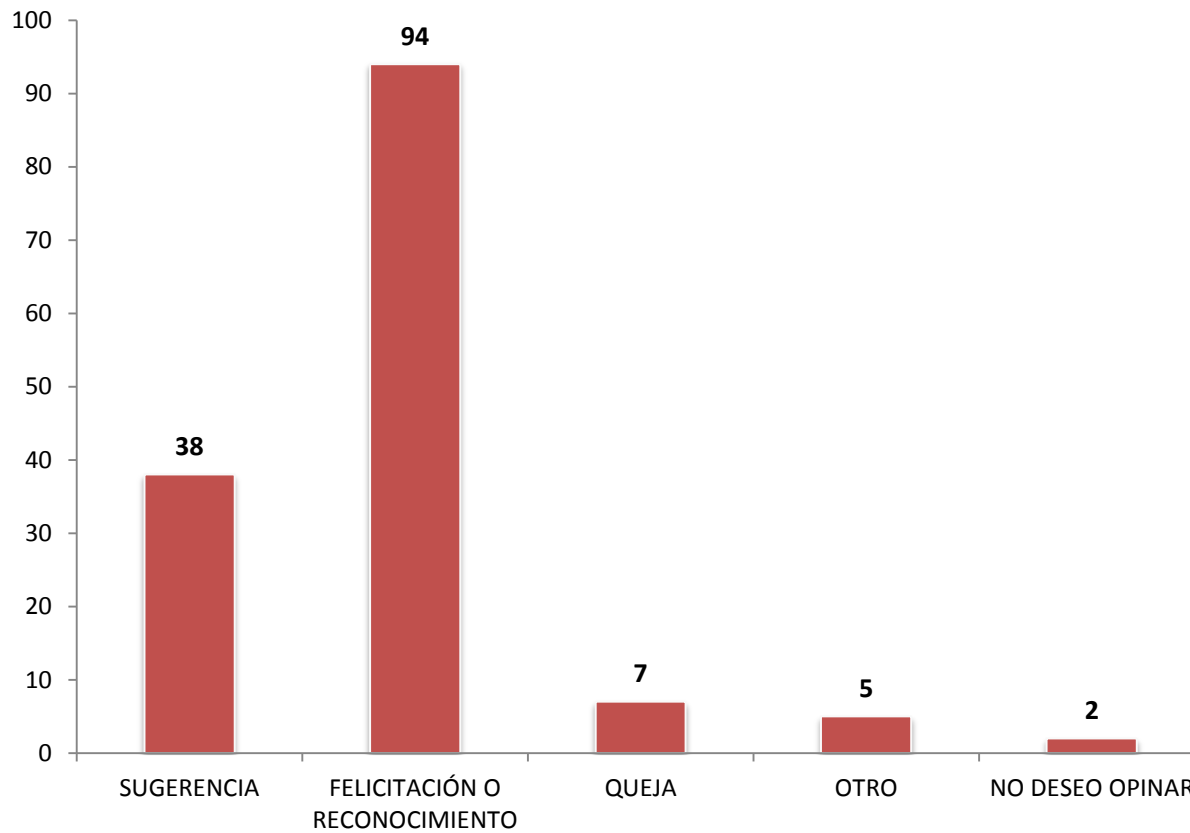


# REGIÓN SURESTE



# RESULTADOS DE COMENTARIOS

Se realizaron en total 146 comentarios de los cuales:





# FODA DE LA ECCO 2017 (Análisis Cualitativo)

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

## ÁREAS DE FORTALEZA

- Factor Identidad con la Institución y Valores
- Factor Impacto de la Encuesta en mi Institución

## DEBILIDADES

- Factor Reconocimiento Laboral
- Factor Balance Trabajo-Familia
- Factor Capacitación Especializada y Desarrollo

# COMPARATIVO 2016-2017 INFONACOT

## 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

## 2017

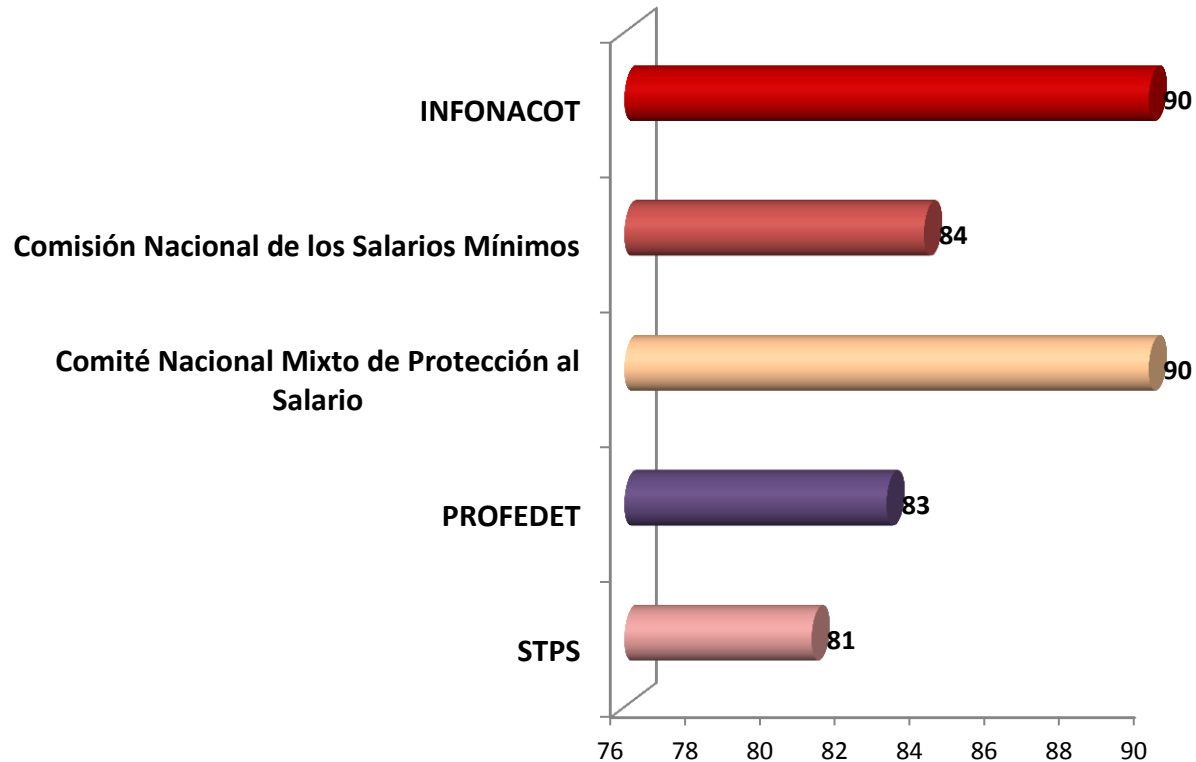
1	Reconocimiento Laboral	87
2	Capacitación Especializada y Desarrollo	90
3	Mejora y Cambio	90
4	Calidad y Orientación al Usuario (a)	94
5	Equidad y Género	85
6	Comunicación	89
7	Disponibilidad y Recursos	93
8	Calidad de Vida Laboral	91
9	Balance Trabajo-Familia	86
10	Colaboración y Trabajo en Equipo	91
11	Liderazgo y Participación	86
12	Identidad con la Institución y Valores	96
13	Transparencia y Combate a la Corrupción	94
14	Enfoque a Resultados y Productividad	93
15	Normatividad y Procesos	93
16	Servicio Profesional de Carrera	91
17	Impacto de la Encuesta en mi Institución	91
18	Profesionalización de la Administración Pública Federal	87
19	Estrés Laboral	88
27	Igualdad y no Discriminación	88

# 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
2017	825	90

# COMPARATIVO CON OTRAS INSTITUCIONES



# Efectividad PTCCO 2017

	Ramo	14- Secretaría de Trabajo y Previsión Social
	UR Siglas	INFONACOT
	UR Nombre	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
	Códigos de Ramo - UR	14 - 800
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 2017

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO: Selección de 1 a 3 Factores		
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Dar a conocer al personal del INFONACOT, los resultados obtenidos en la ECCO 2016	Estratégica	1- Todo el personal	31/05/2017	15/11/2017	Informar mediante correos electrónicos institucionales.	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia
2	Promover espacios para que el personal y su familia convivan en un ambiente de esparcimiento.	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.	Operativa	Todo el personal	01/01/2017	31/12/2017	Organizar actividades dirigidas al personal y su familia, de modo que los ambientes laboral y personal confluyan de manera natural.	42 - Equilibrada		
3	Aplicación y difusión de resultados de la Evaluación de Desempeño.	Aplicar Evaluación de Desempeño y difundir los resultados, promoviendo la retroalimentación orientada a la mejora.	Operativa	Mandos Medios, Enlaces y Operativos	01/04/2017	31/12/2017	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.	47 - Motivada		
4	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.	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios	01/05/2017	30/06/2017	Realizar comunicado a los directores de área	50 - Profesional		
5	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.	Operativa	Todo el personal	01/05/2017	31/12/2017	Generar y difundir a nivel nacional campañas que promuevan el cuidado, uso mesurado y reuso de recursos, tanto en el ámbito personal como laboral.	54 - Entorno Cultural y Ecológico		
6	Capacitar al personal de mando medio al tema de Liderazgo	Fomentar las acciones de formación en materia de liderazgo y gestión de colaboradores	Estratégica	Mandos Medios	01/04/2017	31/12/2017	Continuar con la capacitación en liderazgo para fortalecer las habilidades del personal de mando	59 - Liderazgo		

Firma:

LIC. FRANCISCO JAVIER VILLAFUERTE HARO  
SUBDIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha : 22 de Mayo de 2017

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

6/6 \* 100 = 100% Efectividad

# PTCCO 2018



Ramo	14- Trabajo y Previsión Social
UR Siglas	*P7R
UR Nombre	P7R - Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
Códigos de Ramo - UR	14 - P7R
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	1° Factor relacionado	2° Factor	3° Factor	Impacto
1	1- Difundir los Resultados de la ECCO 2017 para el conocimiento del personal del INFONACOT.	1- Estratégica	Dar a conocer al personal del INFONACOT, los resultados obtenidos en la ECCO 2017	1- Todo el personal	15/03/2018	20/03/2018	31/03/2018	Correo institucional para dar a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2017	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2- Reconocer el desempeño laboral en los empleados del INFONACOT	2- Operativa	Continuar con el programa de reconocimiento del posicionamiento de tarjetas por parte de los analistas en las direcciones estatales	5- Operativos	15/03/2018	20/03/2018	30/09/2018	Se entregarán algunos reconocimientos al personal que alcance las metas en el posicionamiento de tarjetas del INFONACOT	1 - Reconocimiento laboral			Bajo
3	3 - Reforzamiento de los temas de equidad y género	2- Operativa	Programa de reforzamiento orientado a tener un mayor conocimiento acerca de la Equidad de Género	3- Mandos Medios	15/03/2018	02/04/2018	30/09/2018	Programa de reforzamiento orientado a tener un mayor conocimiento acerca de la Equidad de Género	5 - Equidad y género			Bajo
4	4 - Promover espacios para que el personal y su familia convivan en un ambiente de esparcimiento	2- Operativa	Organizar actividades dirigidas al personal y su familia, de modo que los ambientes laboral y personal confluyan de manera natural.	1- Todo el personal	15/03/2018	01/01/2018	31/12/2018	Organizar actividades deportivas, culturales y de esparcimiento para el personal y su familia, así como dinámicas al personal para el manejo y reducción de estrés de modo que los ambientes laboral y personal confluyan de manera natural.	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral		Medio
5	5 - Continuar con la capacitación del personal de mando medio al tema de Liderazgo	1- Estratégica	Continuar con las acciones de formación en materia de liderazgo	3- Mandos Medios	15/03/2018	02/04/2018	30/09/2018	Continuar con la capacitación en liderazgo para fortalecer las habilidades del personal de mando	11 - Liderazgo y participación			Medio

Firma:  
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Francisco Javier Villafuerte Haro  
 Fecha : 15 de Marzo de 2018