

# Análisis ECCO PTCCO

## 2019 - 2024

---

### Instituto FONACOT



**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO  
**fonacot**



**TRABAJO**

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO  
**fonacot**

## Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
  - Factores mejor evaluados
  - Factores peor evaluados
  - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
  - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
  - Cédula de programación de PTCCO 2025



**ECCO**  
**PTTCO**  
2019-2023

# Introducción



**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO  
**fonacot**

- **Misión del Instituto FONACOT.**

Apoyar a los trabajadores de centros de trabajo afiliados, al garantizar el acceso a créditos, otorgar financiamiento y promover el ahorro, para su bienestar social y el de su familia, soportado en la sustentabilidad financiera del Instituto FONACOT

- **Instituto FONACOT en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO).**

El Instituto FONACOT ha participado en la ECCO desde el año 2012 mejorando la participación y aceptación de la encuesta año con año y sirviendo la misma como una herramienta importante para el desarrollo de los temas inherentes a la Capacitación General contenida en el Plan Anual de Capacitación.

La ECCO ha ayudado al Instituto FONACOT en poner énfasis en las herramientas necesarias para que las personas servidoras públicas adscritas a él, se desempeñen adecuadamente e impacten de forma efectiva en el bienestar de la población.





**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

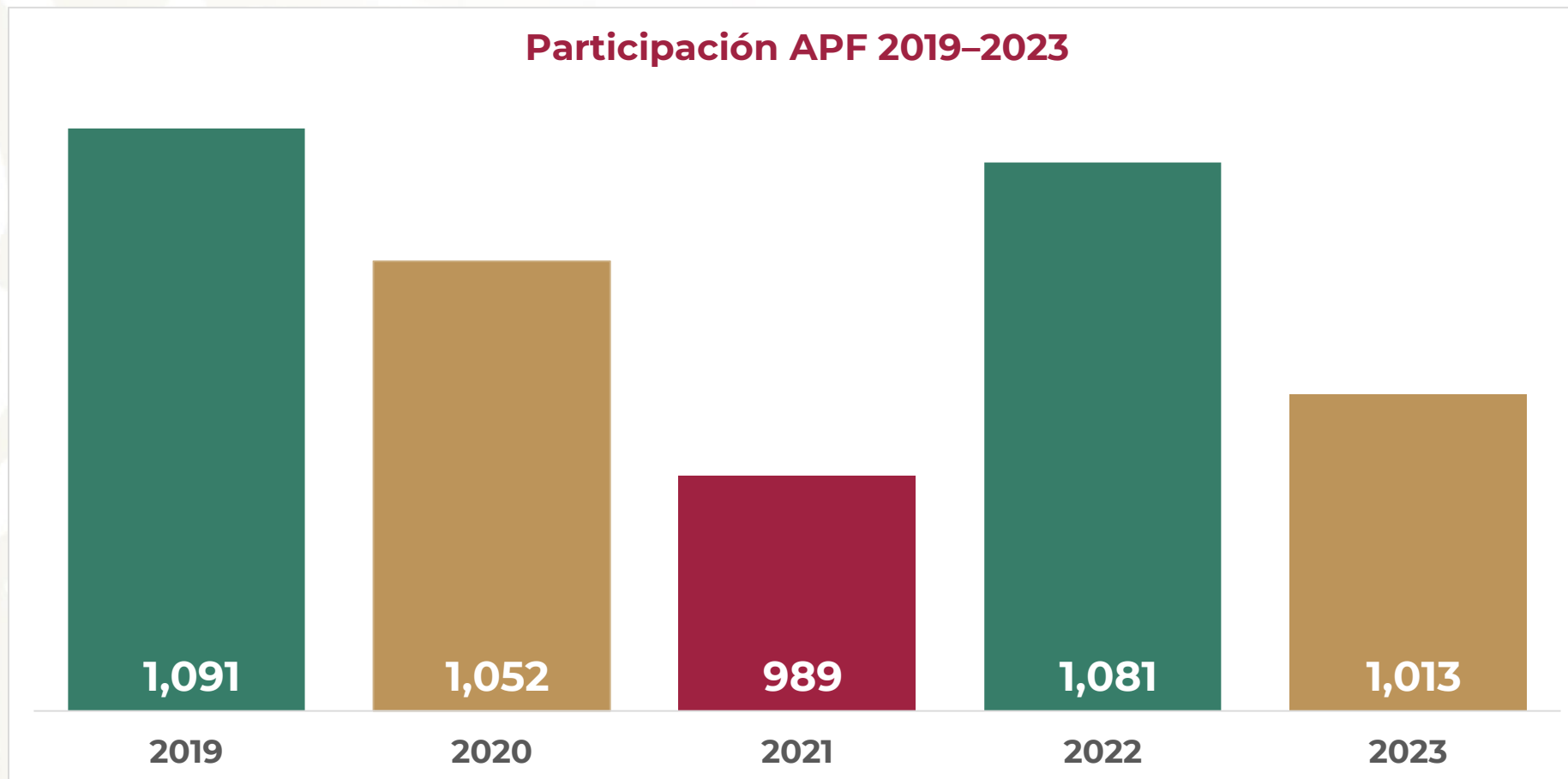
INSTITUTO  
**fonacot**

# Resultados ECCO 2019-2023

---



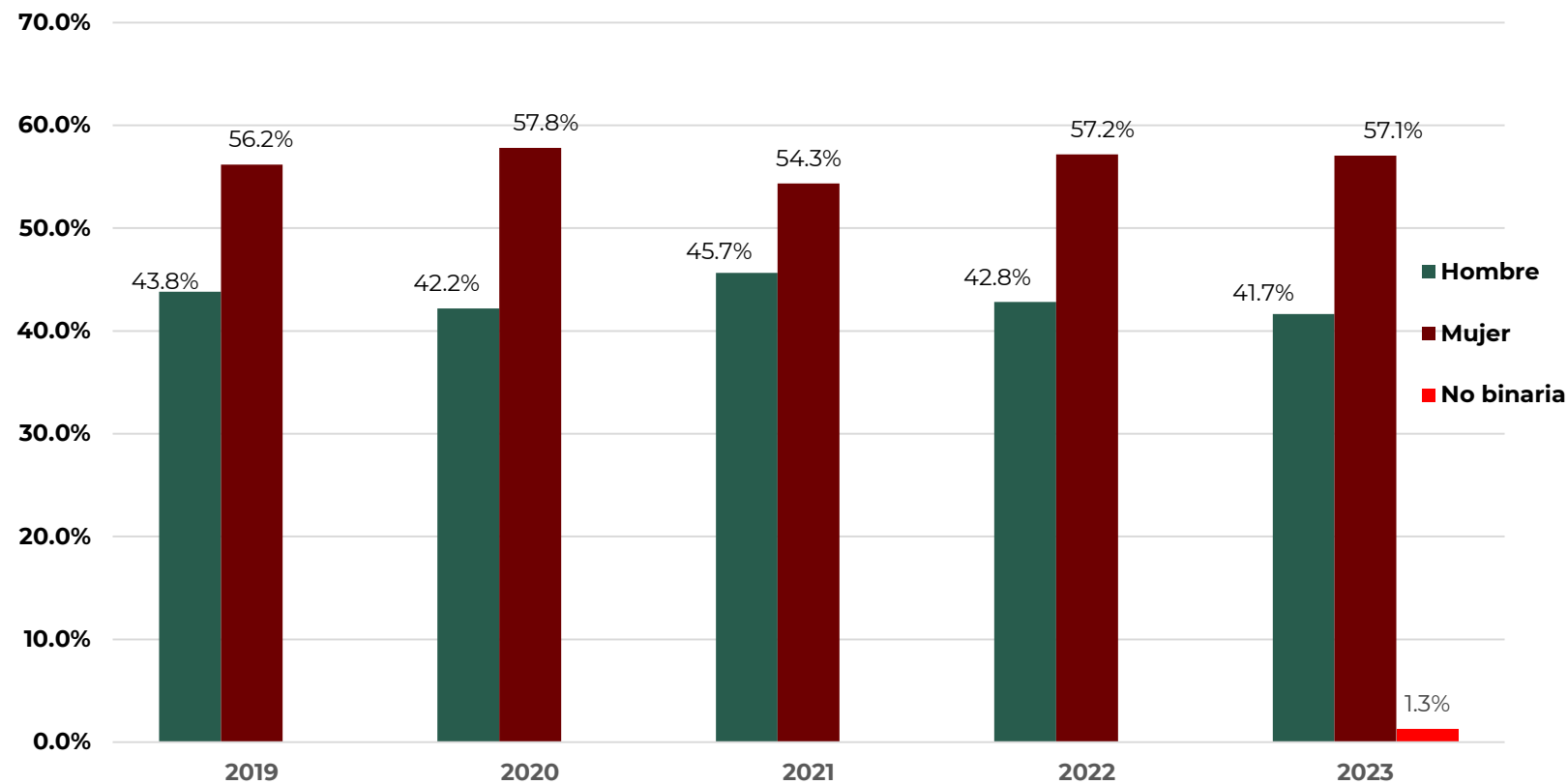
# Participación



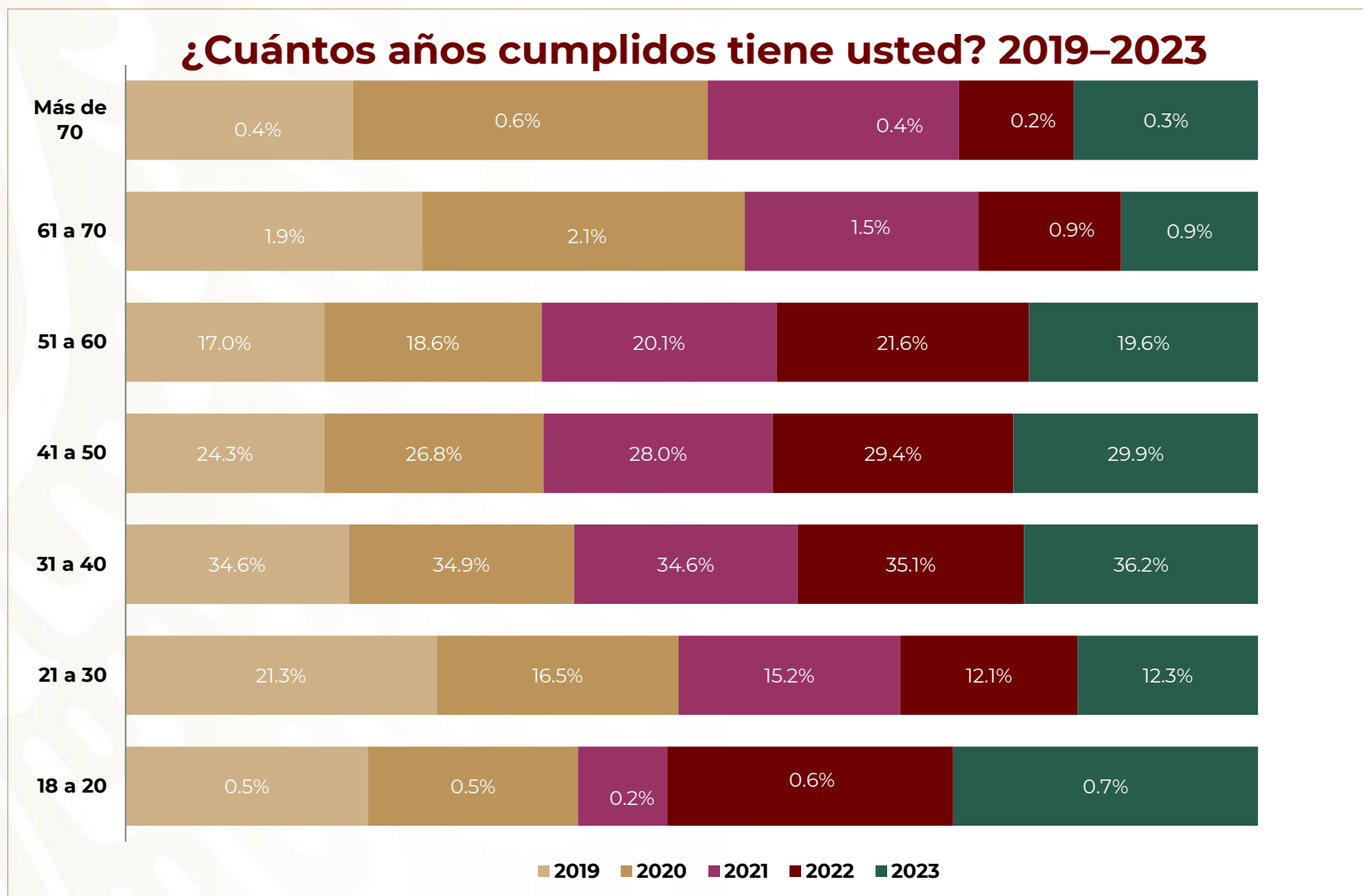
# Sociodemográficos



## Identidad sexual y género no binario 2019-2023



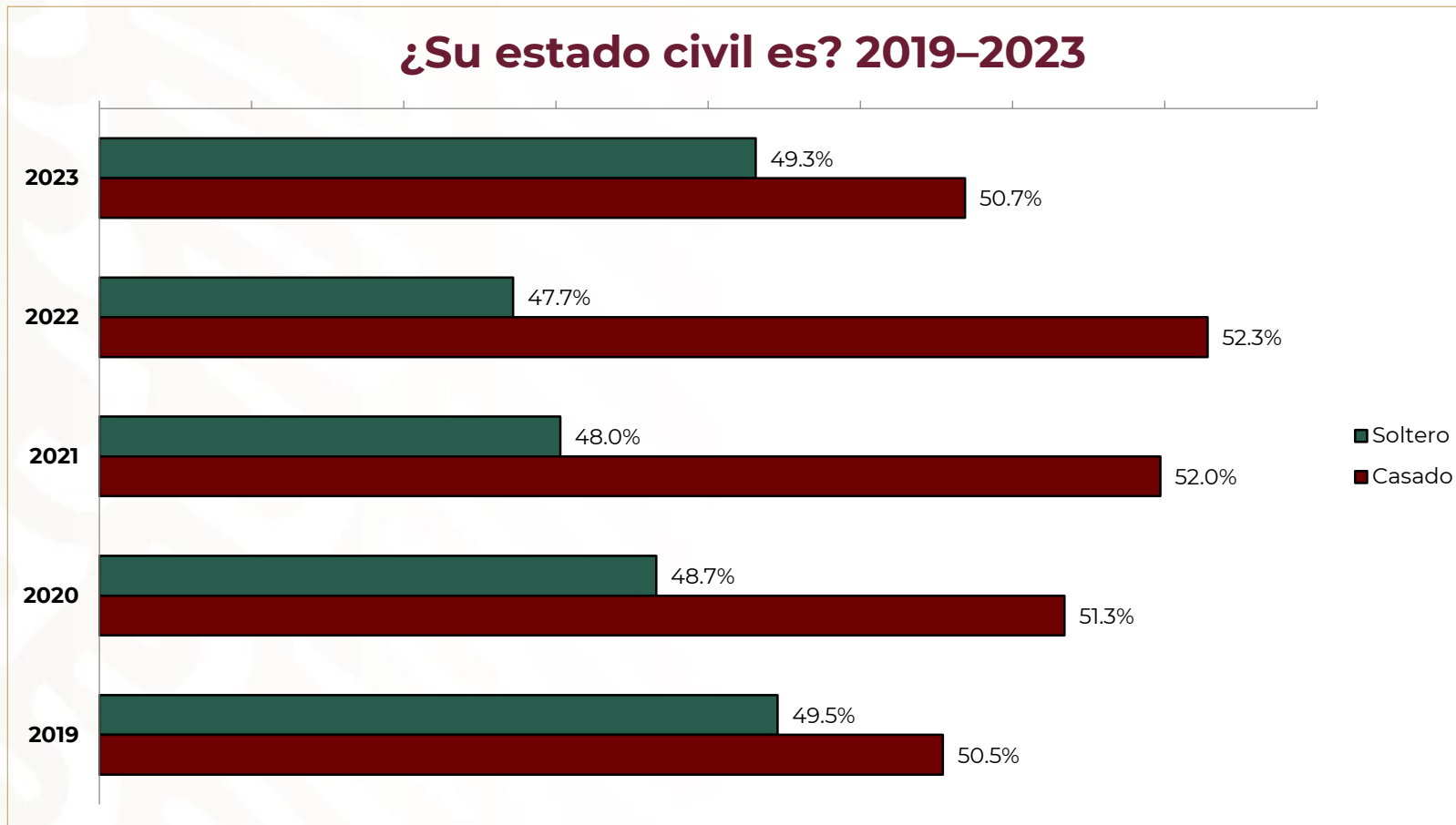
# Sociodemográficos



# Sociodemográficos



## ¿Su estado civil es? 2019–2023

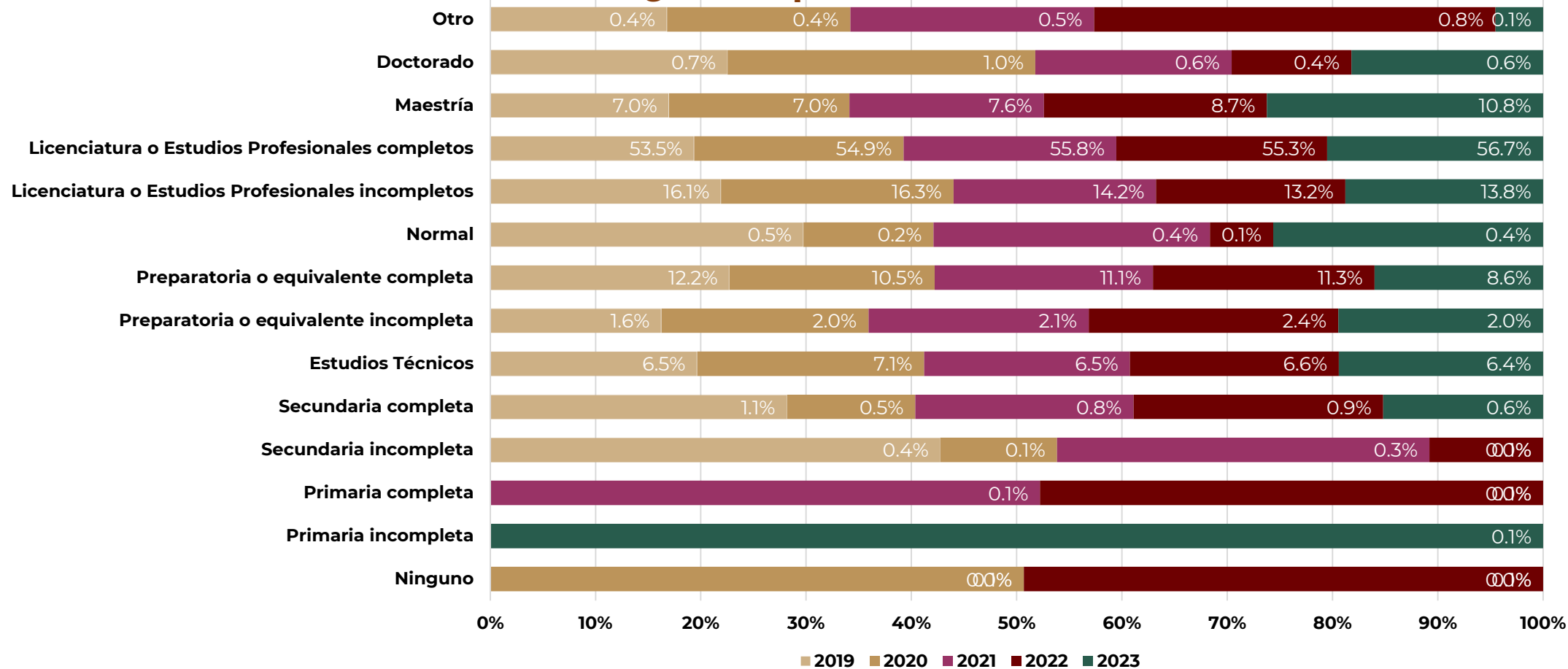




# Sociodemográficos



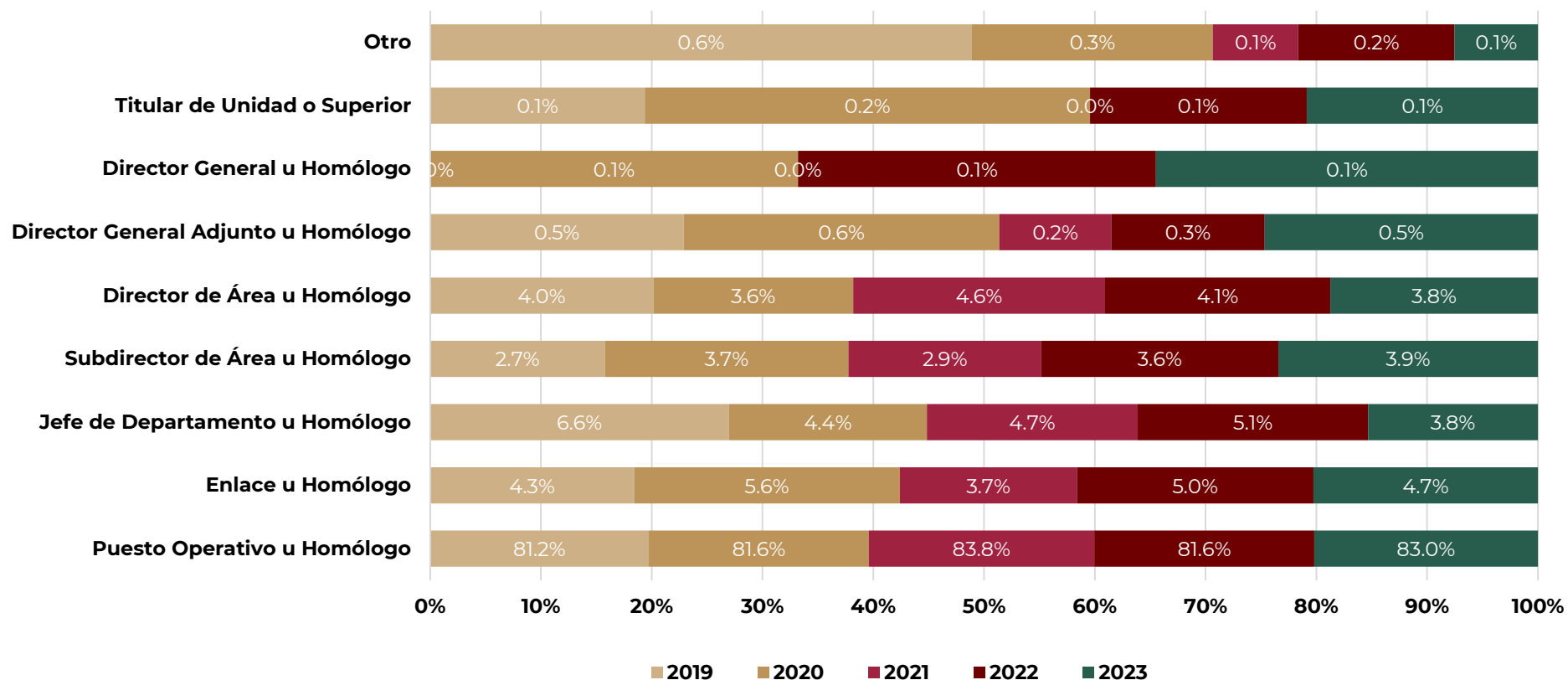
## ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 2019–2023



# Sociodemográficos



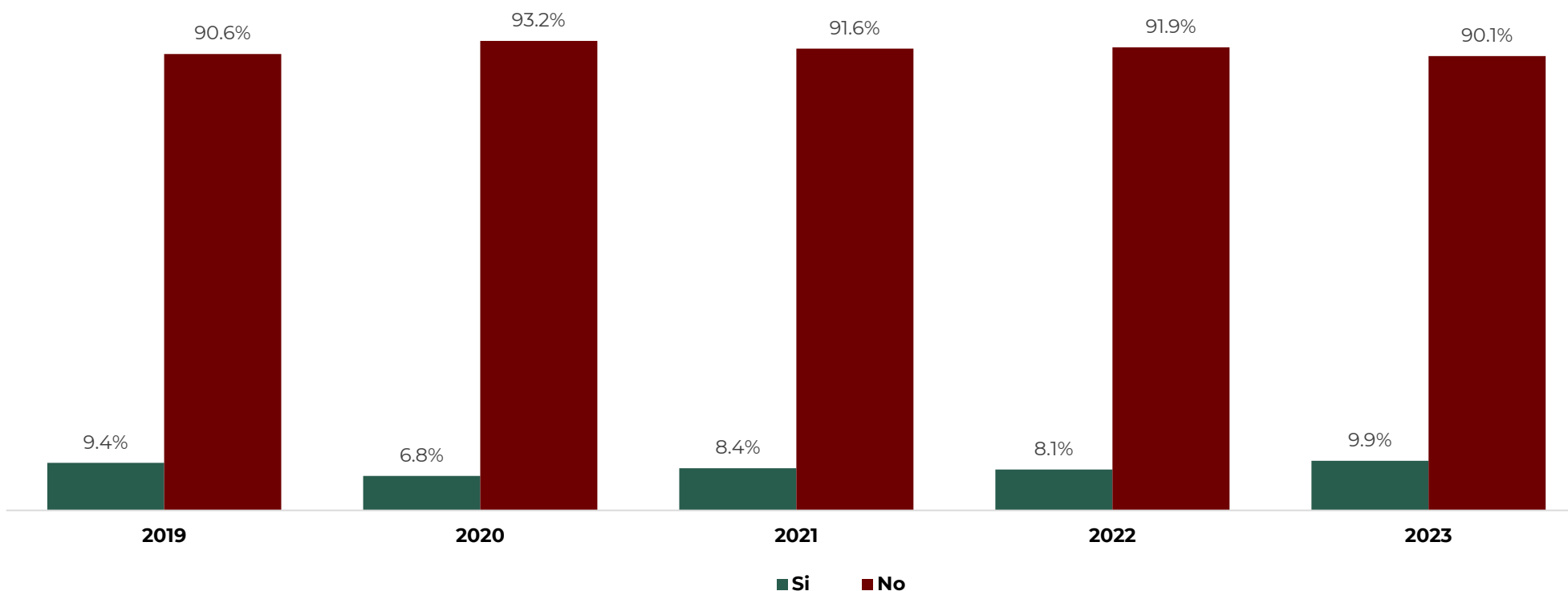
¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023



# Sociodemográficos



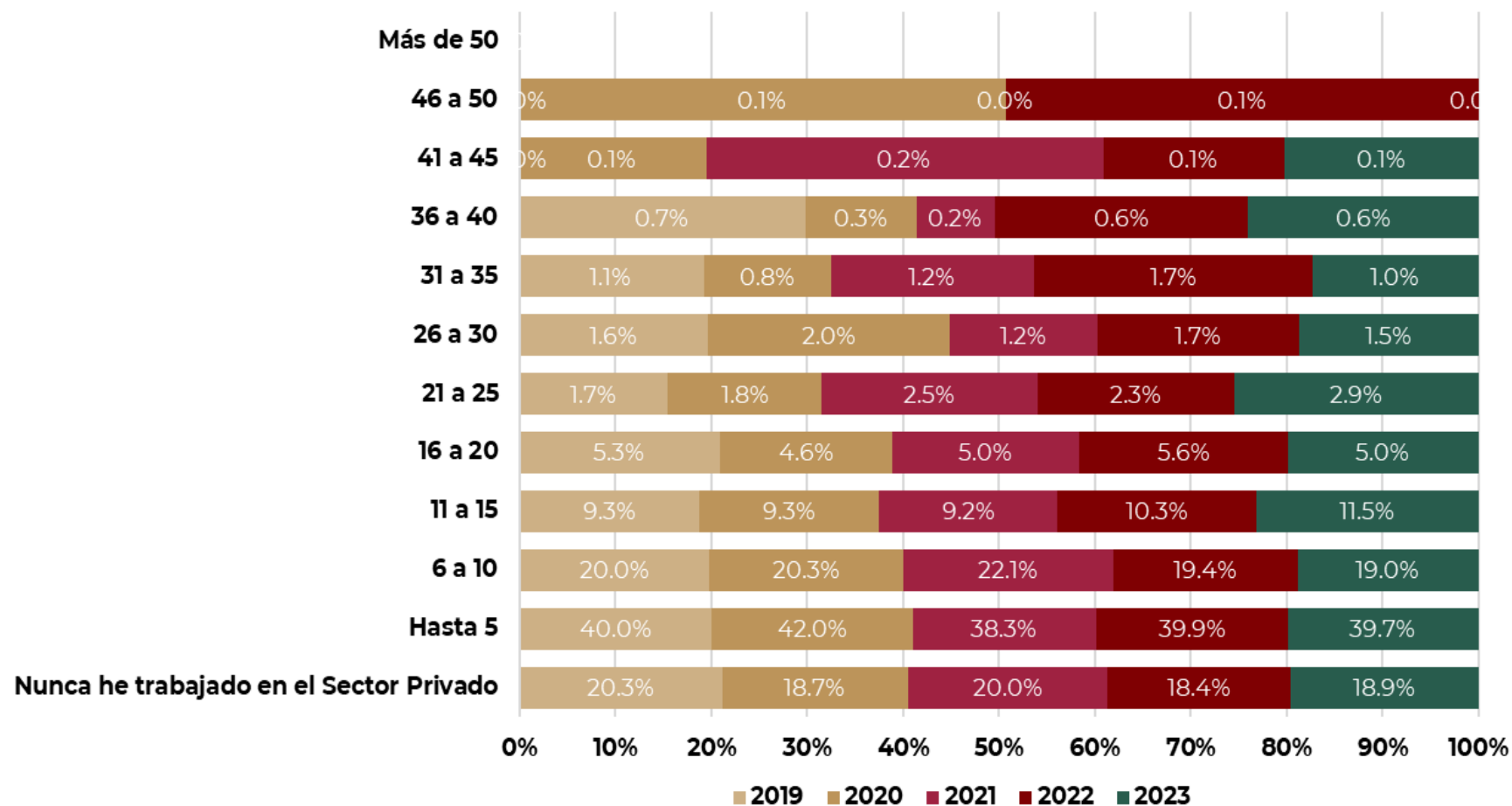
## ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023



# Sociodemográficos



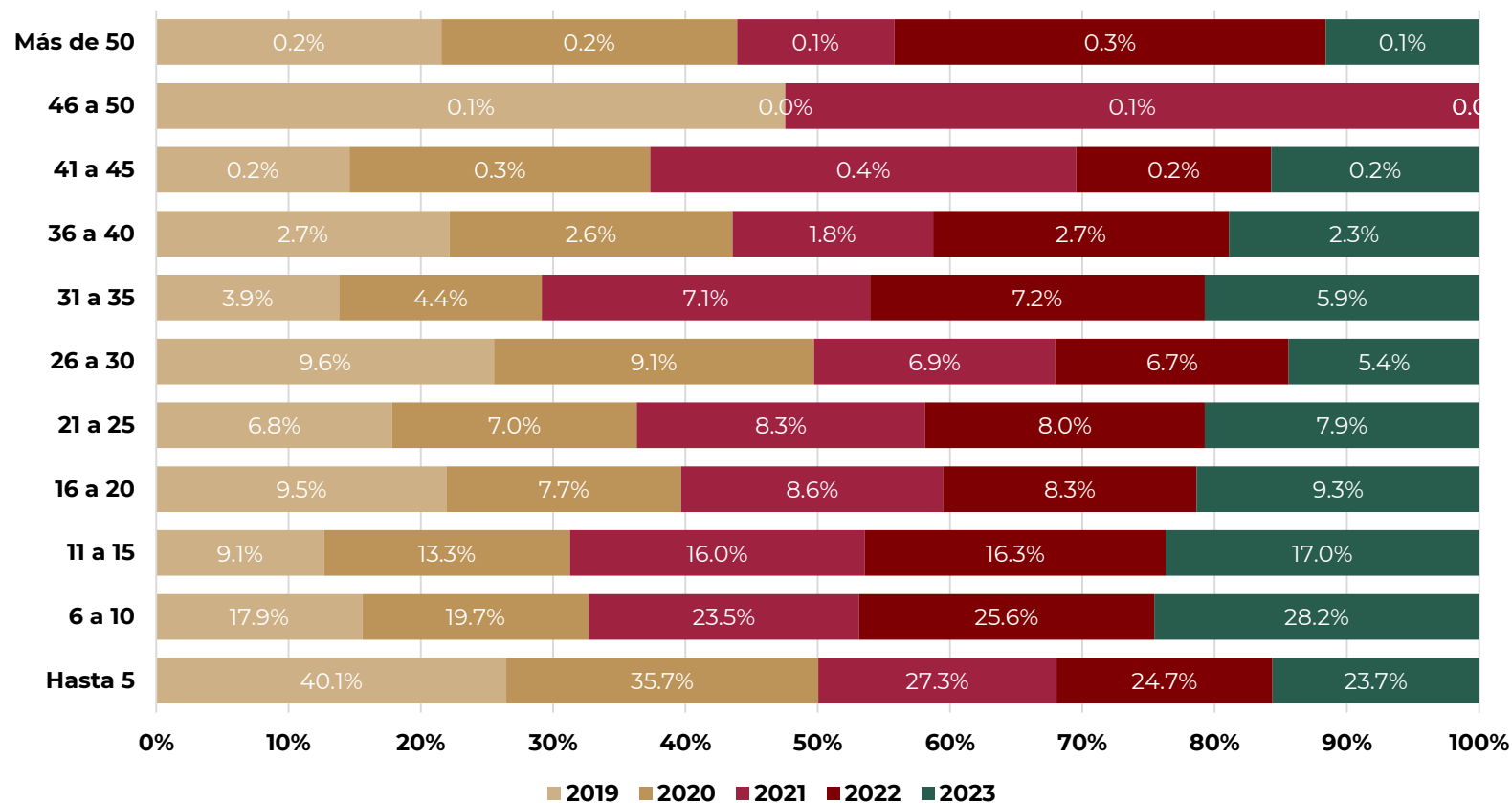
**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023**



# Sociodemográficos



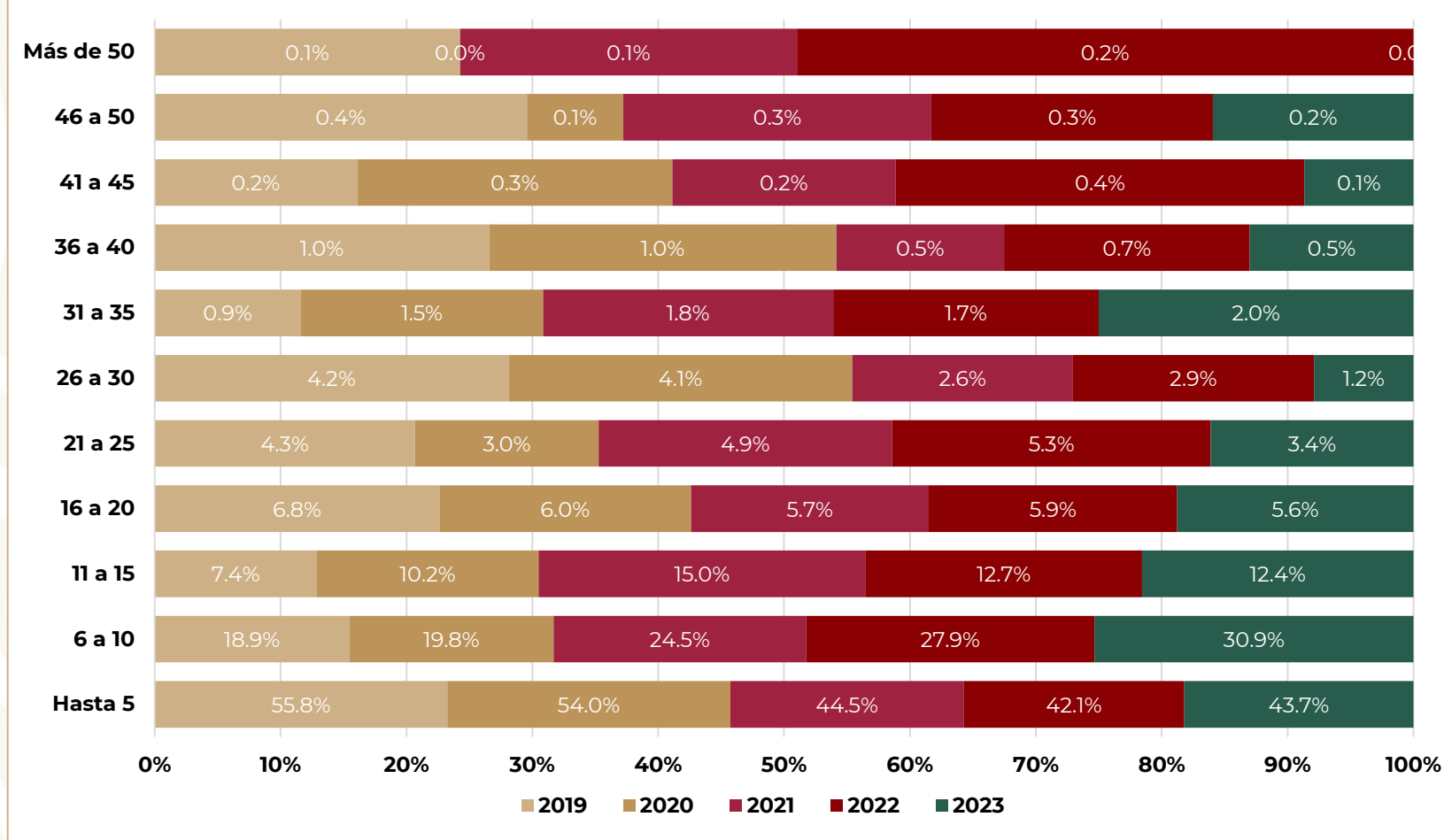
**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019–2023**



# Sociodemográficos



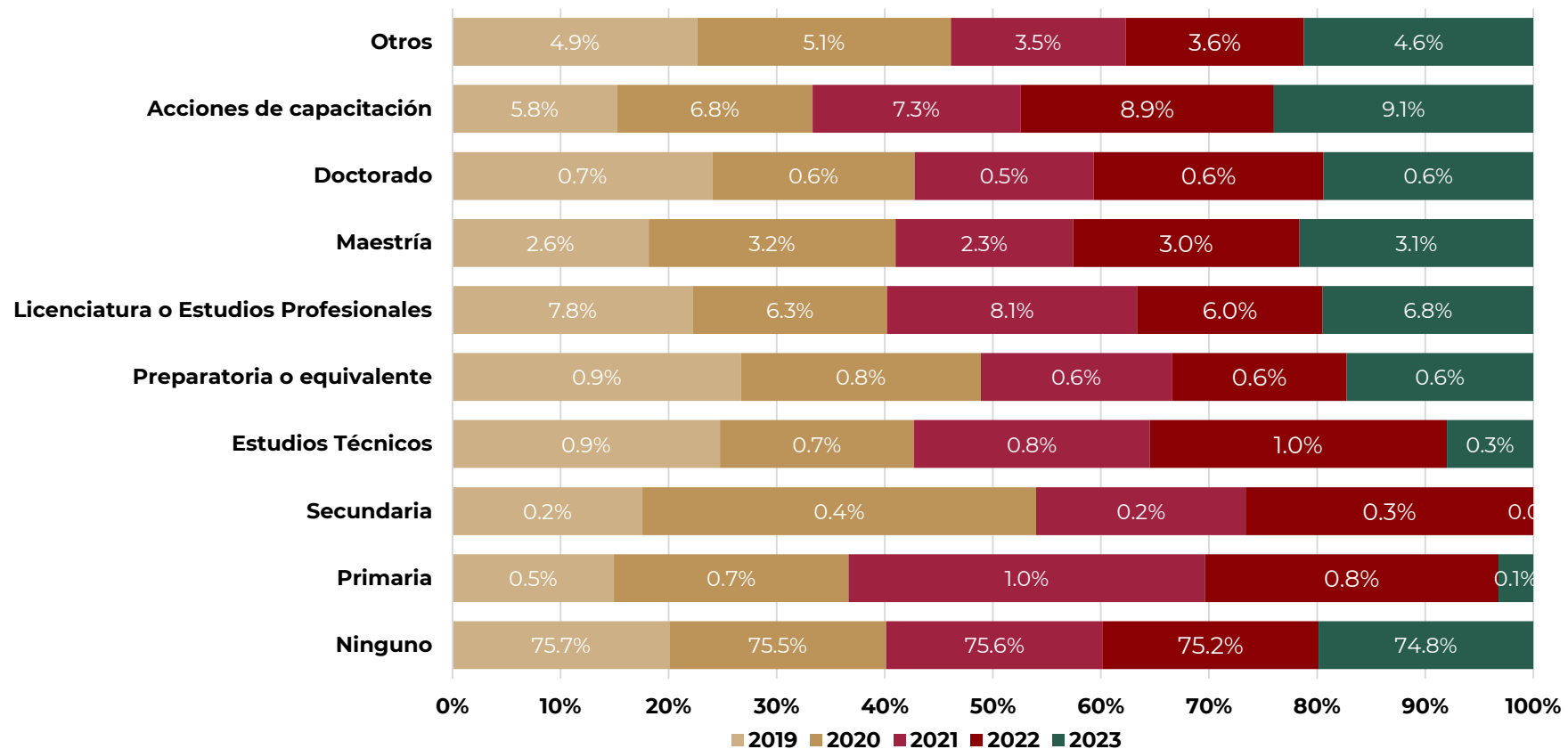
## ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023



# Sociodemográficos



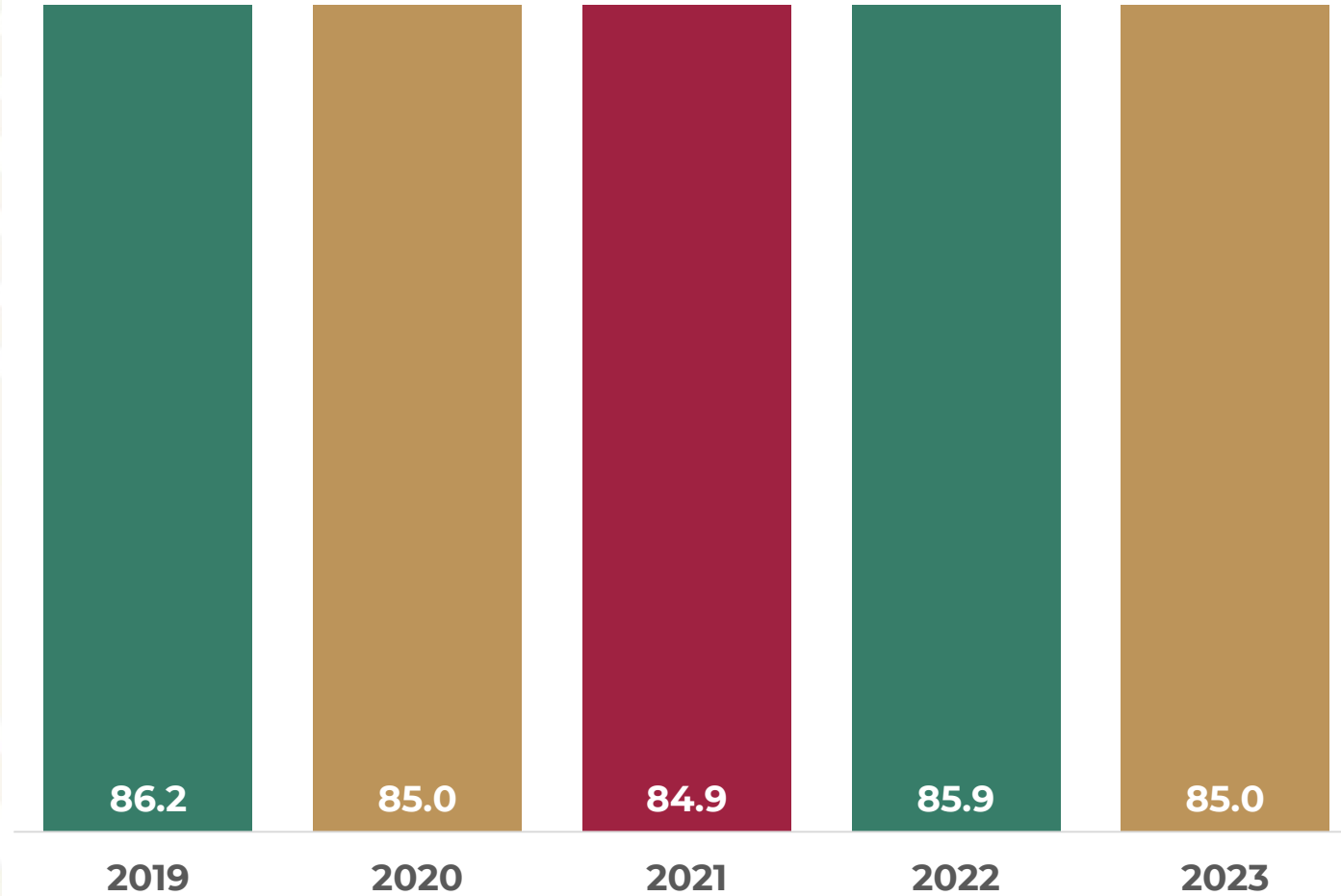
¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023



# Índice Global



## Índice Global INFONACOT 2019-2023



Promedio del índice global del Instituto FONACOT 2019-2023:

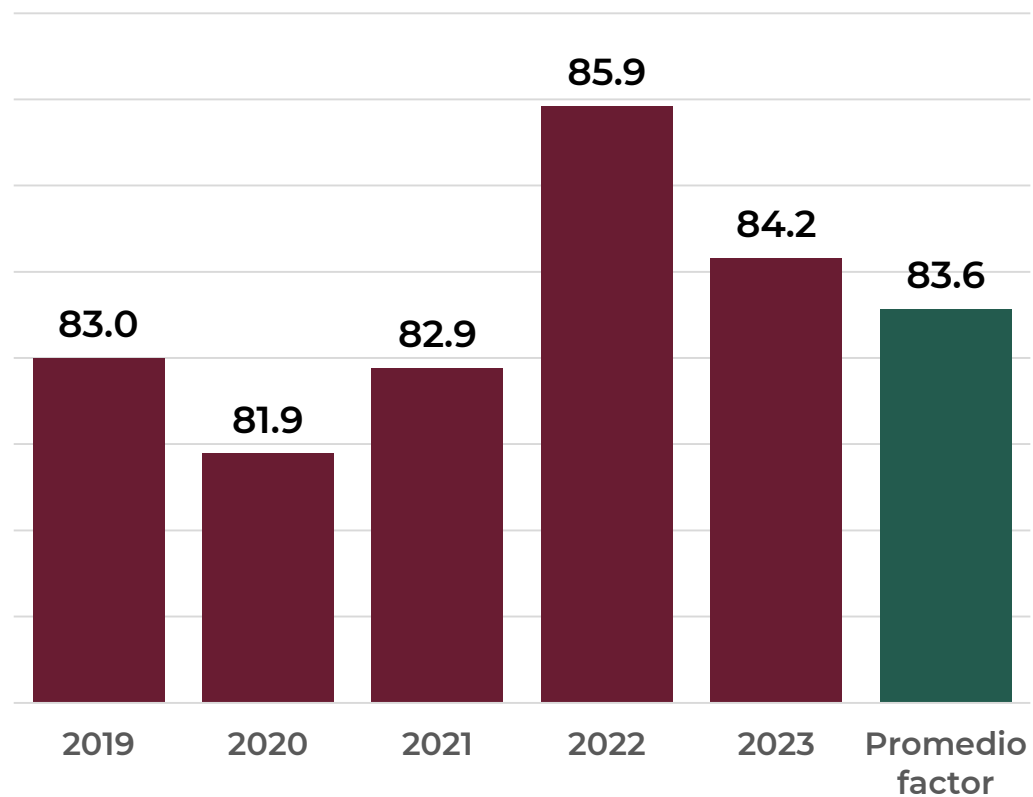
**85.4**



# Factores



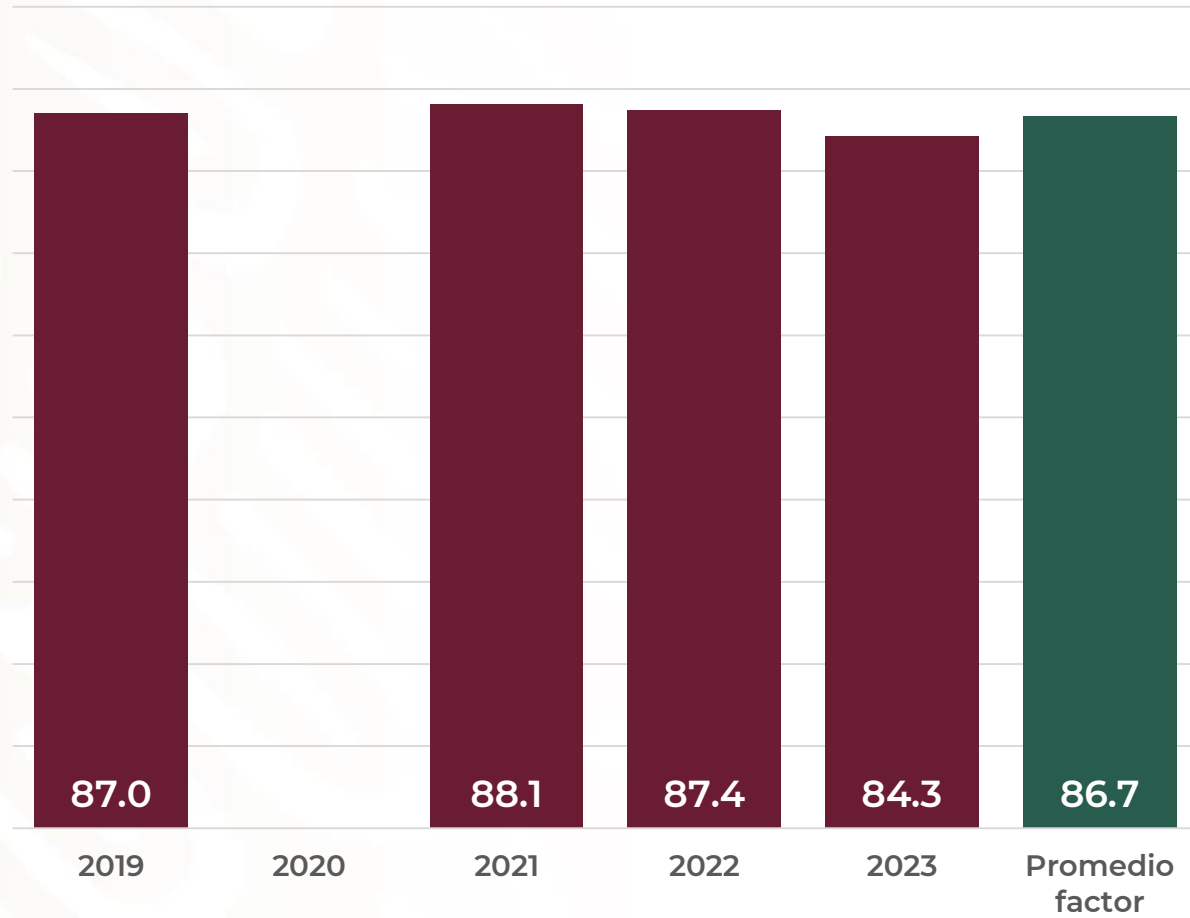
## BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



# Factores



## CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019-2023



Aunque este factor no es una debilidad, es importante mencionar que lleva dos años consecutivos a la baja por lo que se pondrá en observación.

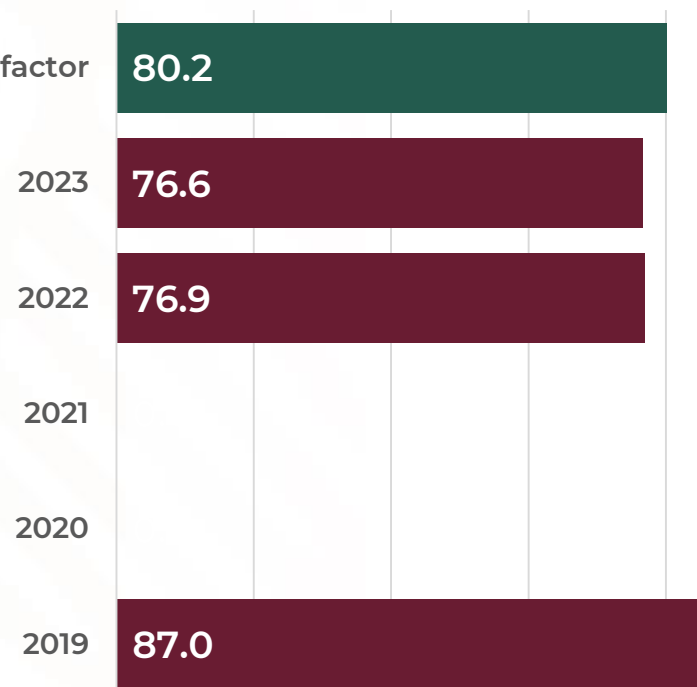
# Factores



## CAPACITACIÓN 2019-2023



Promedio factor



Se implementarán las estrategias necesarias para que se solventen los comentarios vertidos en dicho factor poniendo énfasis en el cumplimiento de la capacitación técnica

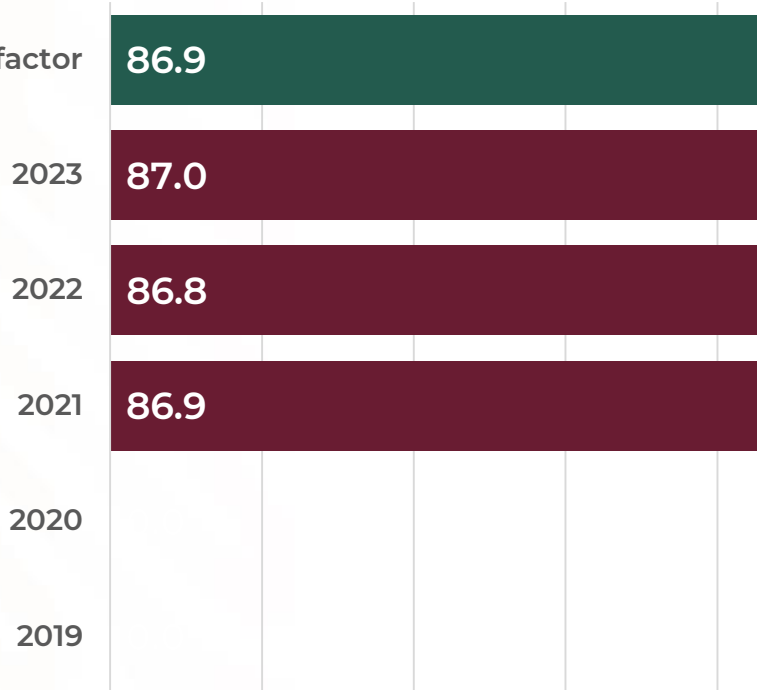
# Factores



## DERECHOS HUMANOS 2021-2023



Promedio factor



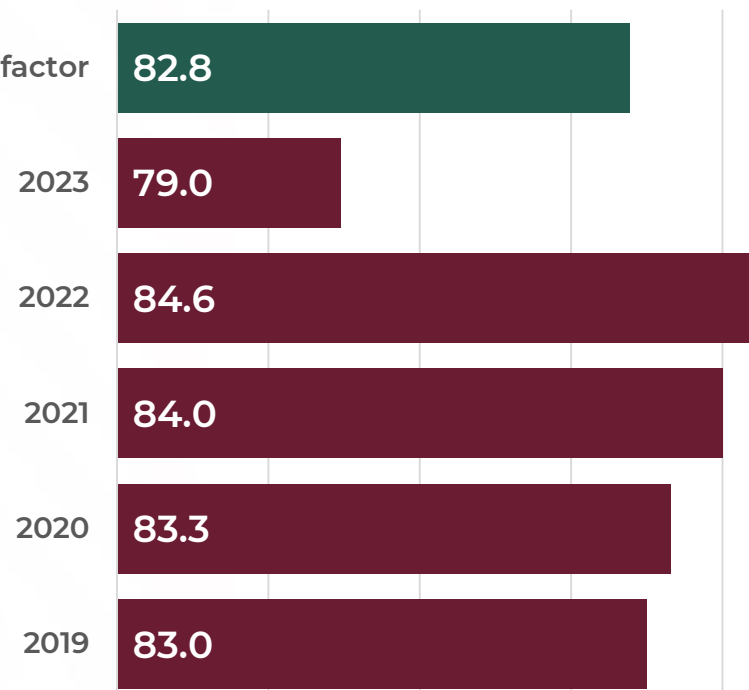
# Factores



## EMERGENCIAS 2019–2023



Promedio factor

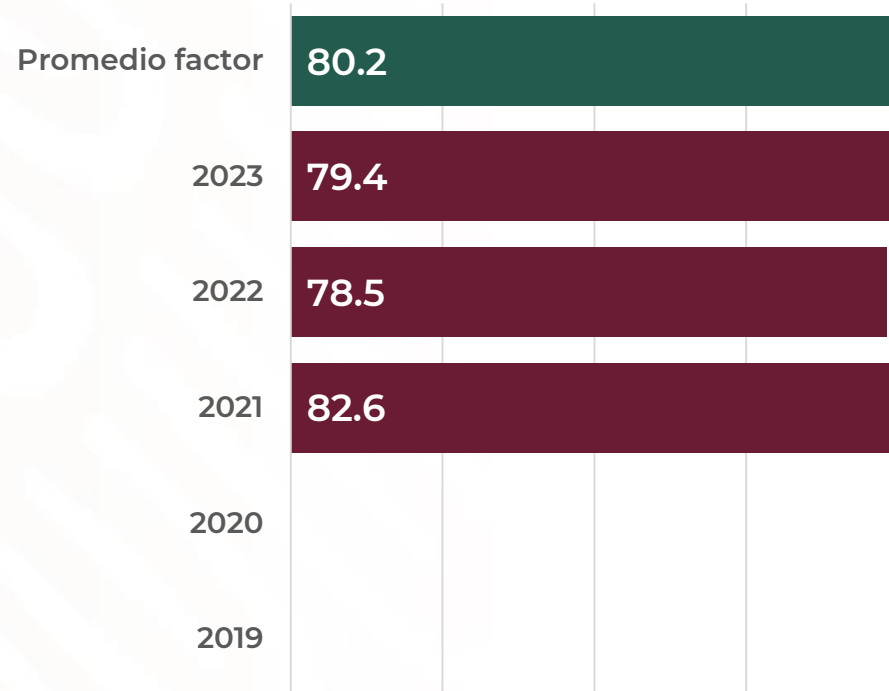


Factor con área de oportunidad en el rubro de finanzas personales al ser evaluada con calificación baja la pregunta 487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos

# Factores



## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023

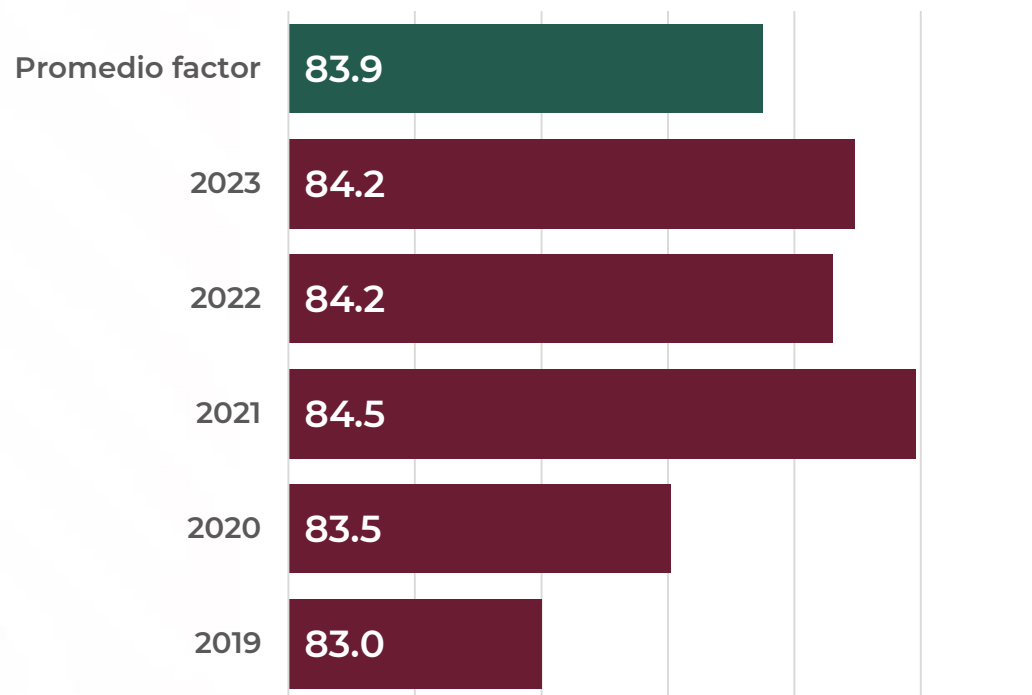


Este factor subió respecto al año 2022 pero sigue siendo debilidad por lo que se continuarán realizando acciones en el 2025 para lograr sacarlo de los peor evaluados.

# Factores



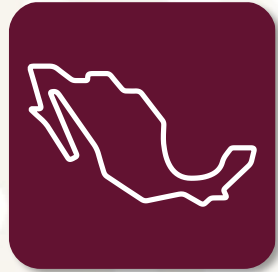
## GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



# Factores

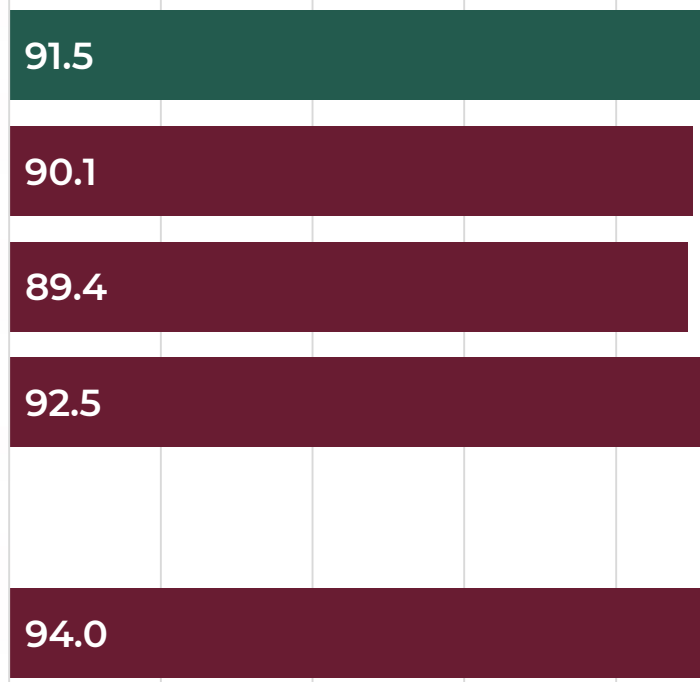


## IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019-2023



Promedio factor

2023  
2022  
2021  
2020  
2019

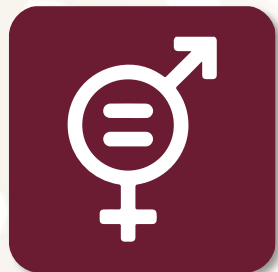




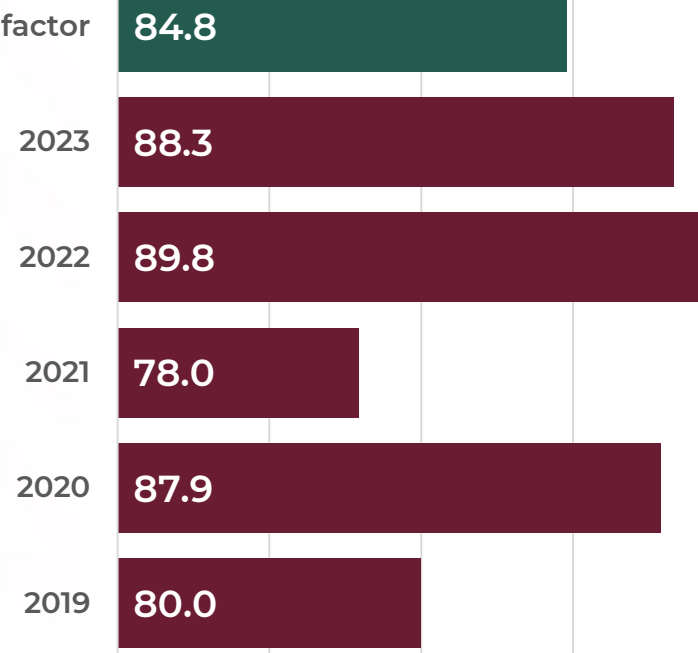
# Factores



## IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023



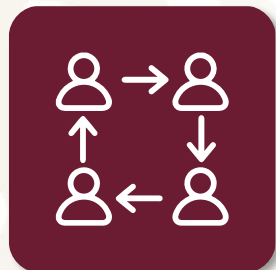
Promedio factor



# Factores



## INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019-2023



Promedio factor

85.9

2023

88.9

2022

89.7

2021

81.0

2020

2019

84.0

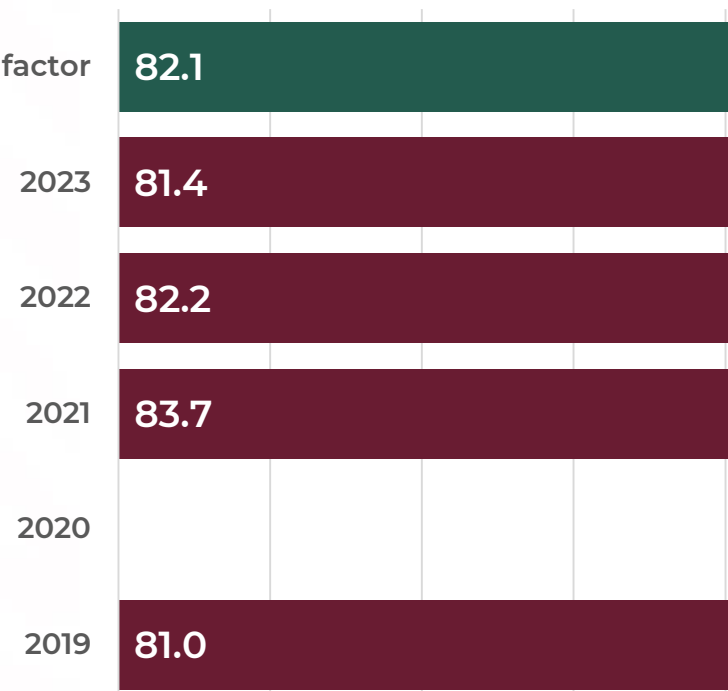
# Factores



## LIDERAZGO 2019-2023



Promedio factor



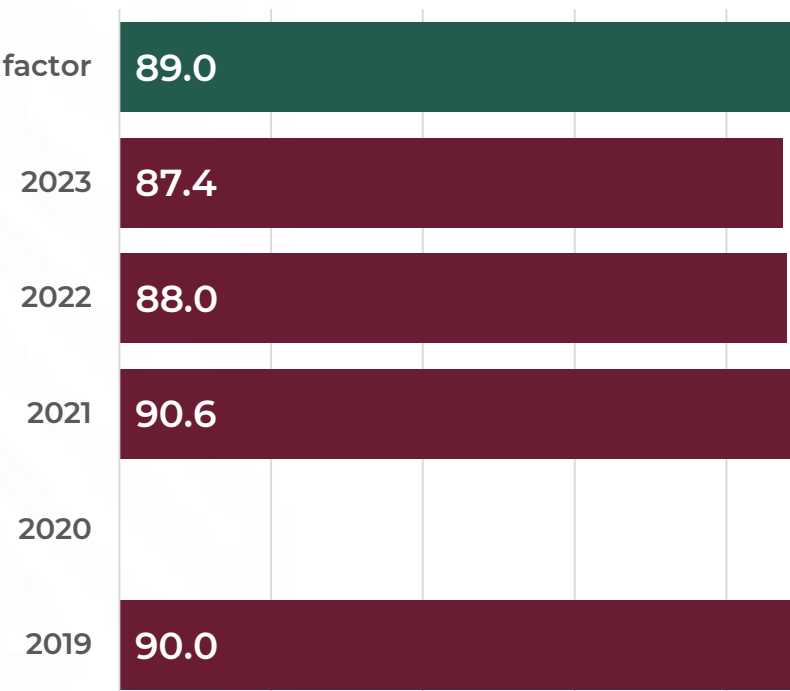
# Factores



## NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019-2023



Promedio factor

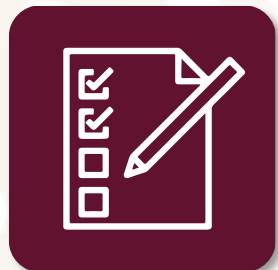


Aunque este factor no es una debilidad, es importante mencionar que lleva dos años consecutivos a la baja por lo que se pondrá en observación.

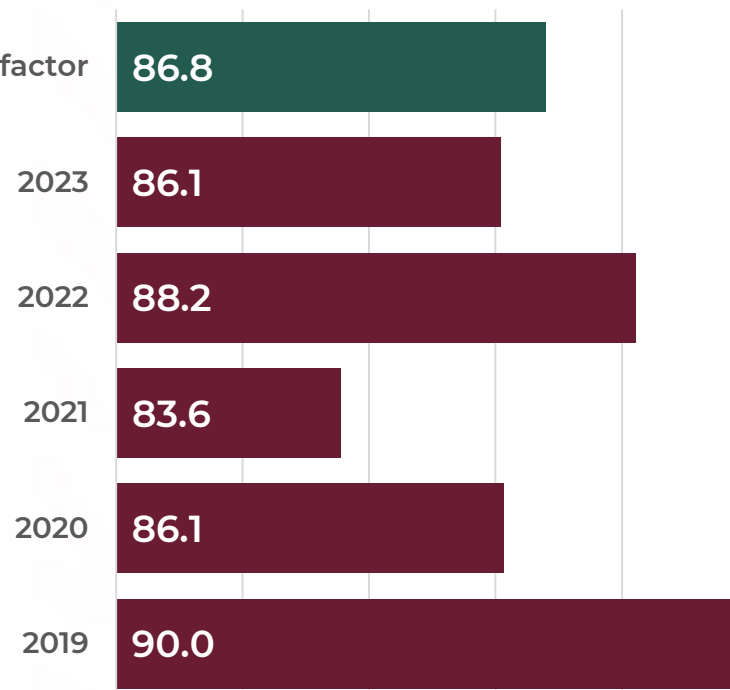
# Factores



## ORGANIZACIÓN 2019–2023



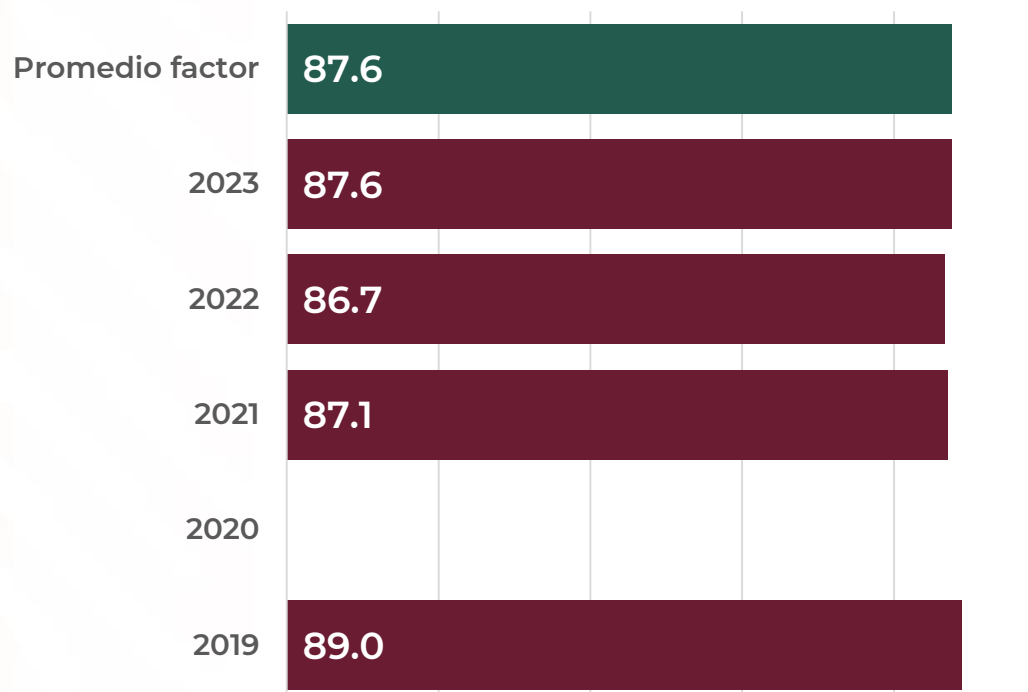
Promedio factor



# Factores



## ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



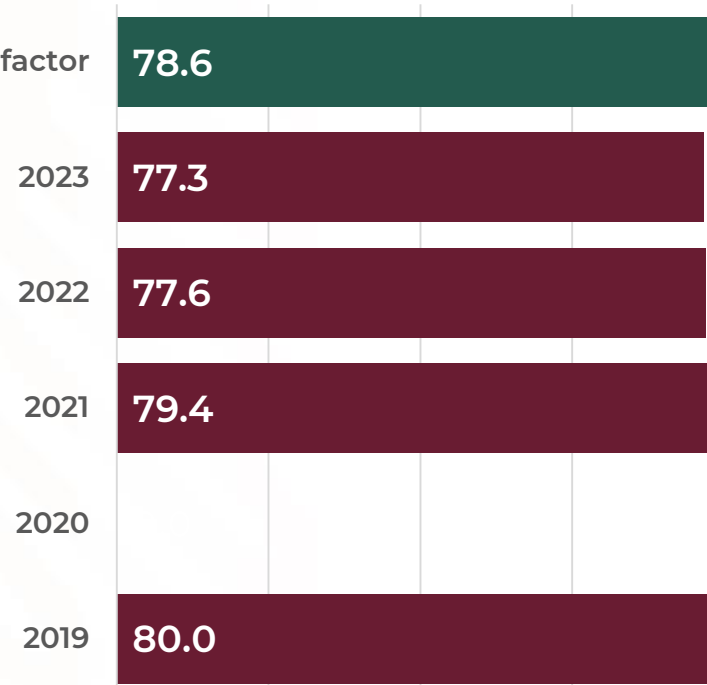
# Factores



## RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023



Promedio factor

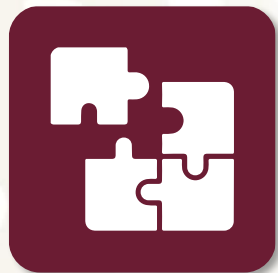


Factor que lleva tres años consecutivos a la baja se implementarán practicas de transformación que generen un mayor impacto para mejorar la calificación.

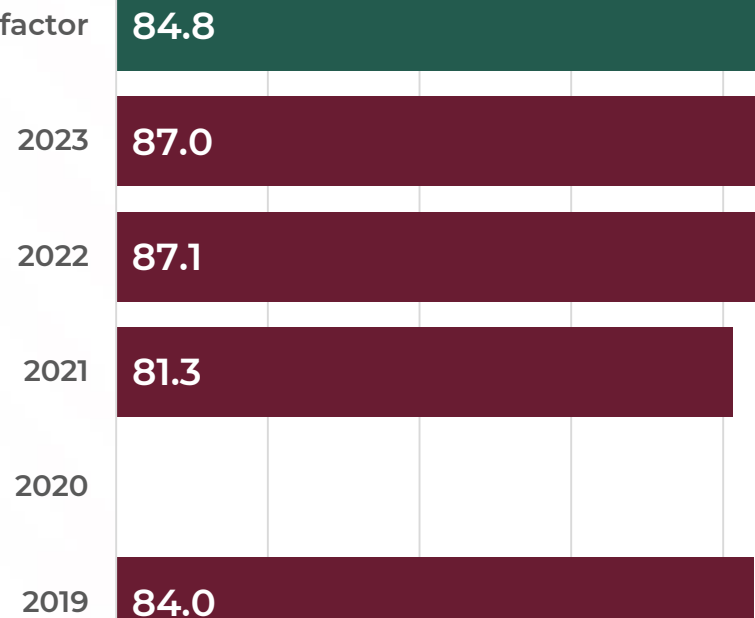
# Factores



## TRABAJO EN EQUIPO 2019-2023



Promedio factor





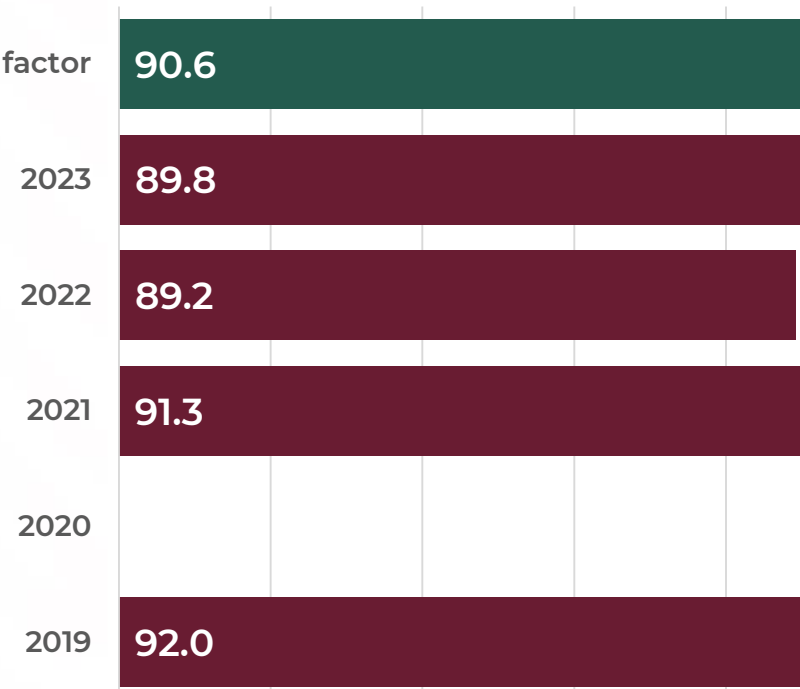
# Factores



## TRANSPARENCIA 2019–2023



Promedio factor



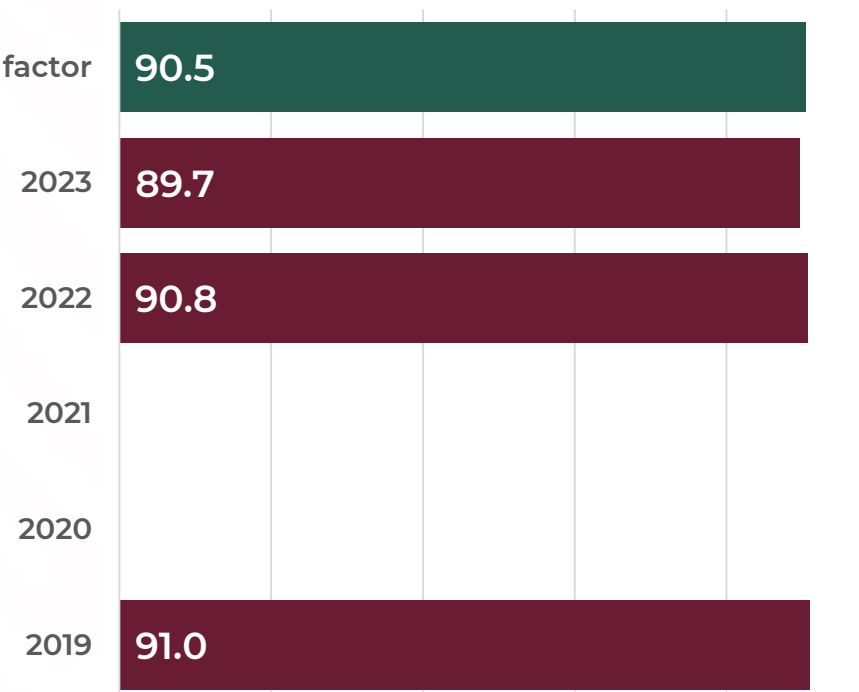
# Factores



## VALORES 2019–2023



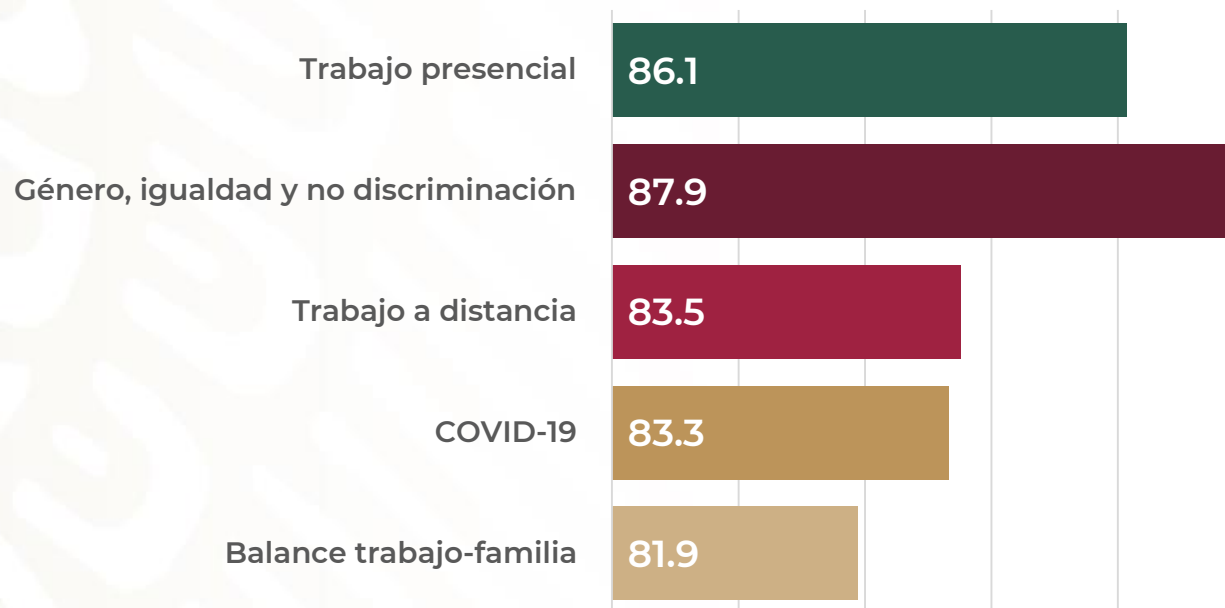
Promedio factor



# Factores



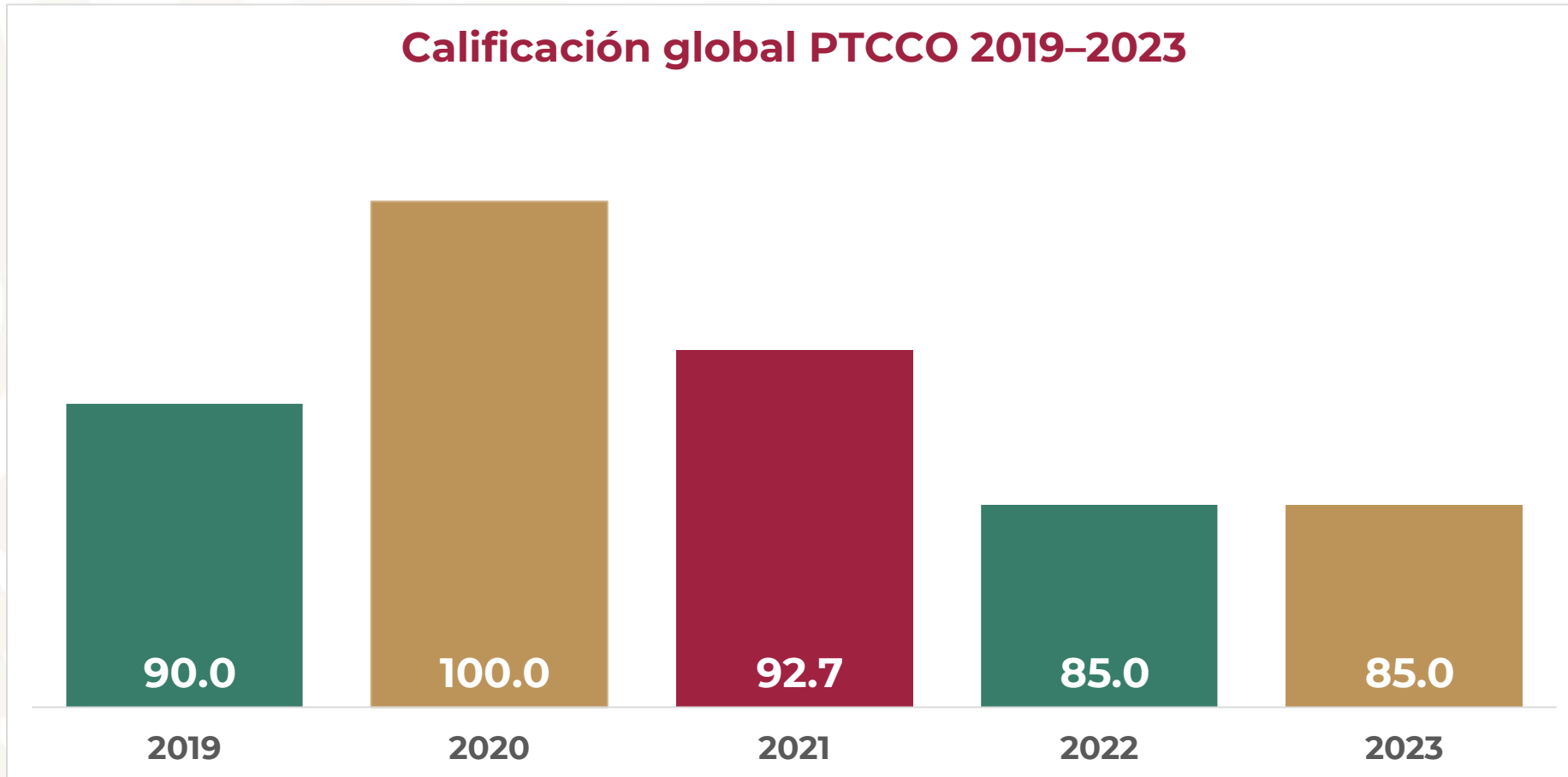
## FACTORES PANDEMIA 2020



# Resultados PTCCO 2019-2023

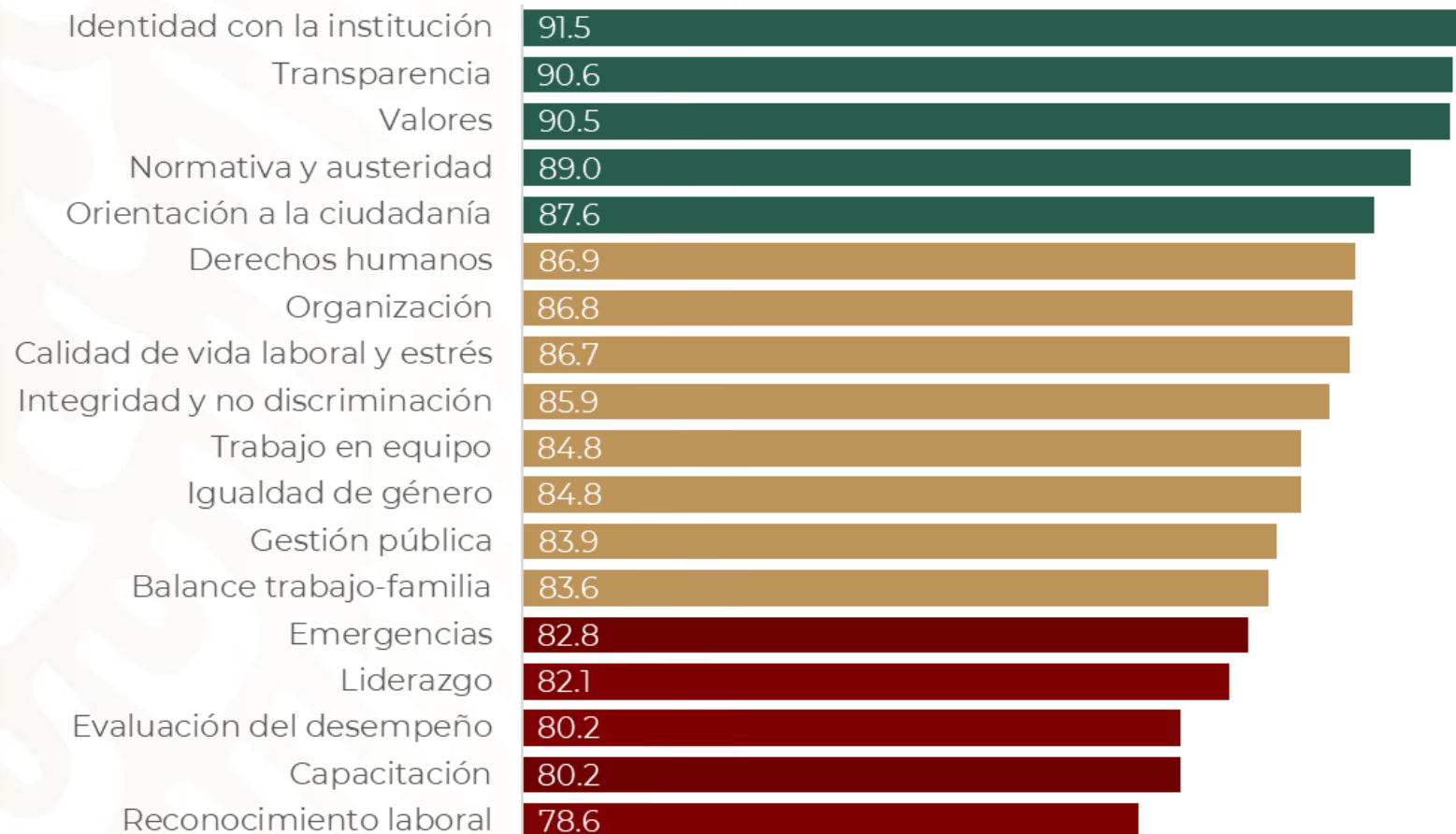


## Calificación global PTCCO 2019-2023





# Promedio Factores 2019-2023





# Conclusiones

## Factores mejor evaluados

### Índice global

- 1.** 91.5 **Identidad con la institución**
- 2.** 90.6 **Transparencia**
- 3.** 90.5 **Valores**
- 4.** 89.0 **Normativa y Austeridad**
- 5.** 87.6 **Orientación a la Ciudadanía**

# Conclusiones

## Factores peor evaluados



### Índice global

- |           |             |                                |
|-----------|-------------|--------------------------------|
| <b>1.</b> | <b>82.8</b> | <b>Emergencias</b>             |
| <b>2.</b> | <b>82.1</b> | <b>Liderazgo</b>               |
| <b>3.</b> | <b>80.2</b> | <b>Evaluación de Desempeño</b> |
| <b>4.</b> | <b>80.2</b> | <b>Capacitación</b>            |
| <b>5.</b> | <b>78.6</b> | <b>Reconocimiento Laboral</b>  |

# Conclusiones



## Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	<b>C1</b> Política de gobierno 87.29	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades 82.30	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo 77.85 
Sistema Político	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia 86.84	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género 89.19 	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo 84.18
Sistema Cultural	<b>C3</b> Filosofía organizacional 87.63	<b>C6</b> Relaciones laborales 84.42	<b>C9</b> Servicio a la sociedad 88.97



## ¿Cómo responde el Instituto FONACOT a los factores peor evaluados?

Las prácticas de transformación que se han realizado en el Instituto FONACOT para mejorar los factores peor evaluados, en el transcurso de los años, han consistido en la programación de capacitación específica de estos factores, buscando con ello poder otorgar las herramientas necesarias a los diversos niveles estructurales con los que cuenta el Instituto para que los factores como Liderazgo, Equidad y Género, Trabajo en Equipo, Reconocimiento Laboral y Capacitación pudieran salir del rubro de “Debilidades”, dicha práctica ayudó a que los factores de Trabajo en Equipo y Equidad y Género ya no fueran consideradas como debilidades en los últimos dos años.

Del 2022 al presente, se consideraron realizar prácticas complementarias a la capacitación con la finalidad de mejorar la percepción al momento de evaluar factores como Liderazgo y Reconocimiento Laboral, se realizaron actividades como la difusión de material gráfico que describía los beneficios de las buenas prácticas gerenciales y la creación de un espacio digital en el que se colocan mensajes de felicitación por el trabajo bien realizado.

# Acciones y prácticas a implementar en el Instituto FONACOT para mejorar los factores peor evaluados



**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO  
**fonacot**

Existen 5 factores considerados como Debilidades de acuerdo a la calificación promedio 2019-2023 que son: Emergencias, Liderazgo, Evaluación de Desempeño, Capacitación y Reconocimiento Laboral.

Para el Factor de Emergencias se ha difundido la necesidad de capacitación en el rubro de Finanzas Personales por lo que se solicitó que el personal de la Institución realizara el Diplomado de Educación Financiera impartido por la CONDUSEF y que hasta el momento lo han aprobado 113 personas por lo que se continuará con dicha práctica en el 2025.

En cuanto a Liderazgo y Reconocimiento Laboral, si bien existen capacitaciones dentro de la plataforma SICAVISIP que se han difundido para su realización por parte del personal de mando de la institución en este rubro, consideramos necesario continuar con la difusión de material gráfico que demuestre los beneficios de aplicar las herramientas necesarias para la obtención de metas a través de las personas adscritas a las áreas que administran alternándolas con la capacitación que siga ofreciendo dicha plataforma para este fin, estando consientes que los tiempos que tiene dicho personal para capacitarse son menores.



# Acciones y prácticas a implementar en el Instituto FONACOT para mejorar los factores peor evaluados



**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

INSTITUTO  
**fonacot**

Referente al factor de Capacitación, el personal adscrito al INFONACOT ha manifestado que la capacitación que mayormente se otorga es para subsanar competencias blandas es decir que, es capacitación general y no de temas técnicos, por lo que se planteará en las sesiones de la Comisión Mixta de Capacitación la importancia de que cada área del Instituto desarrolle año con año la Detección de Necesidades de Capacitación de su personal para que puedan tener las herramientas necesarias para conseguir las metas establecidas de una mejor manera.

Y finalmente, respecto al factor de Evaluación de Desempeño, se continuará con el trabajo que la Dirección de Recursos Humanos ha realizado para lograr dicha evaluación y se desarrollaran mejoras en los reportes que se entreguen a los administradores de cada área para que puedan realizar más fácilmente las retroalimentaciones con el personal a su cargo.



	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	Previsión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir el Análisis ECCO-PTCCO 2019-2023 a todo el personal del Instituto FONACOT.	1- Estratégica	Dar a conocer al personal del Instituto FONACOT el Análisis ECCO-PTCCO 2019-2023 a todo el personal del Instituto FONACOT.	1- Todo el personal		02/01/2025	31/01/2025	Correo institucional que contenga las ligas para consulta del análisis ECCO PTCCO 2019-2023.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2 - Llevar a cabo el Plan Anual de Capacitación del Instituto FONACOT con la finalidad de proporcionar las herramientas técnicas necesarias para que las personas adscritas a las áreas sustantivas del Instituto optimicen la forma de realizar sus tareas.	1- Estratégica	Fomentar capacitación a todo el personal del Instituto FONACOT que le permita desarrollar y/o potenciar las habilidades necesarias con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	1- Todo el personal		20/01/2025	31/12/2025	Seguimiento a través de correos electrónicos, reuniones, asesorías, etc. a las áreas sustantivas que hayan solicitado capacitación técnica en el Programa Anual de Capacitación 2025.	112 - Capacitación	131 - Profesionalización		Alto
3	3 - Identificar las competencias, fortalezas y áreas de oportunidad de las personas servidoras públicas del Instituto FONACOT, para el desarrollo de planes de actualización, formación y profesionalización, a efecto de orientar la continuidad y desarrollo profesional de los mismos, fortaleciendo el crecimiento del capital humano y su contribución a los objetivos y metas institucionales para la mejora del Instituto.	1- Estratégica	Realizar evaluaciones de desempeño entre el personal de mando superior y sus subordinadas con la finalidad de tener los elementos necesarios para que puedan proporcionar una retroalimentación que permita elaborar conjuntamente los planes de acción individual en el 2025.	1- Todo el personal		03/02/2025	31/12/2025	Optimizar las herramientas que se emplean para que los superiores jerárquicos realicen las reuniones de retroalimentación.	115 - Evaluación del desempeño	131 - Profesionalización		Alto
4	4 - Motivar al personal adscrito al Instituto al reconocer su desempeño y resultados tanto grupales como individuales así como, su participación en la obtención de reconocimientos institucionales.	2- Operativa	Difundir los mensajes que el personal de mando desea notificar a las personas con mejor desempeño o a su área en general, así como, los reconocimientos institucionales logrados.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios		02/04/2025	31/12/2025	Diseñar los formatos de los mensajes a difundir así como, crear un mensaje de reconocimiento para las personas con mejor calificación en la Evaluación de Desempeño.	124 - Reconocimiento laboral	130 - Tareas y responsabilidades		Medio
5	5 - Que el personal del Instituto FONACOT adquiera conocimientos y competencias para el mejor aprovechamiento de los servicios y productos financieros, que fortalezcan sus capacidades en el manejo de sus finanzas, coadyuvando con ello a su bienestar y el de su familia.	2- Operativa	Difundir a todo el personal del Instituto una herramienta de capacitación que permita dar a conocer la importancia del dinero y su cuidado.	1- Todo el personal		02/01/2025	31/12/2025	Continuar con la difusión del "Diplomado en Educación Financiera" impartido en el SKAVSP y el seguimiento al Programa de Educación Financiera de la CONDUSEF para difundirlo con el personal del Instituto FONACOT durante el 2025.	134 - Emergencias			Medio
6	6 - Desarrollar o reforzar con el personal de mando las capacidades que les permitan resolver problemas y tomar decisiones, comunicar y escuchar de manera efectiva, construir relaciones y equipos, así como, el empoderamiento de otros.	1- Estratégica	Diseñar una campaña para fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona que tenga responsabilidades de mando en el Instituto FONACOT.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios		17/02/2025	31/12/2025	Difusión de materiales digitales sobre las mejores prácticas de las personas con liderazgo.	120 - Liderazgo	126 - Reconocimiento laboral		Alto

Firma:   
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Jaemin García Juárez  
 Subdirectora General de Administración  
 Fecha: 6 de septiembre de 2024