

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (ECCO 2020)

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2021



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones.
 - b) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior *100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 - a) Difusión de Resultados de la ECCO.
 - b) Práctica o acción relacionada con el Liderazgo .
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



¿Qué es el Clima y Cultura Organizacional?

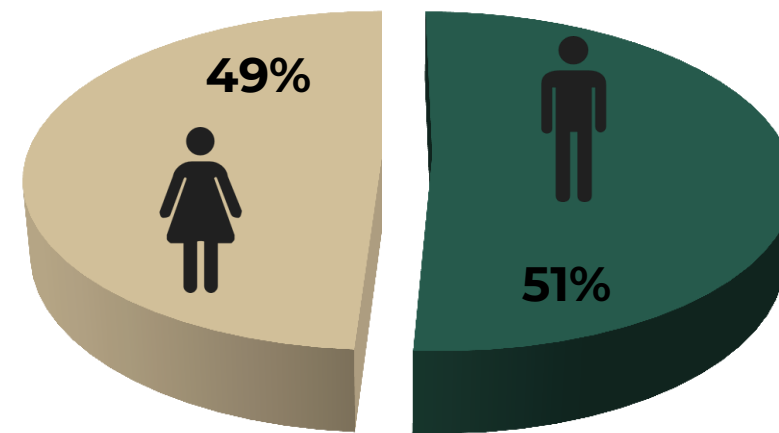
El Clima y Cultura Organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Resultados Globales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020 Administración Pública Federal

Distribución por género (APF)

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal 2020, se aplicó a 264 instituciones públicas y participaron un total de 726,947 personas servidoras públicas.

Los resultados globales que a continuación se presentan están calculados con base en la participación de 371,211 hombres y 355,736 mujeres.



Participación por género en la APF

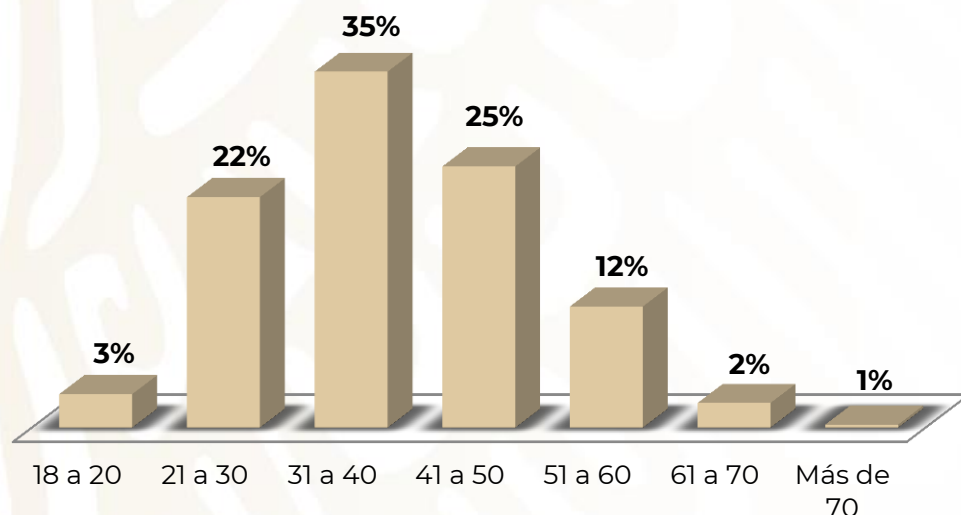
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados Globales de la ECCO 2020 en la Administración Pública Federal

Distribución por rango de edad (APF)

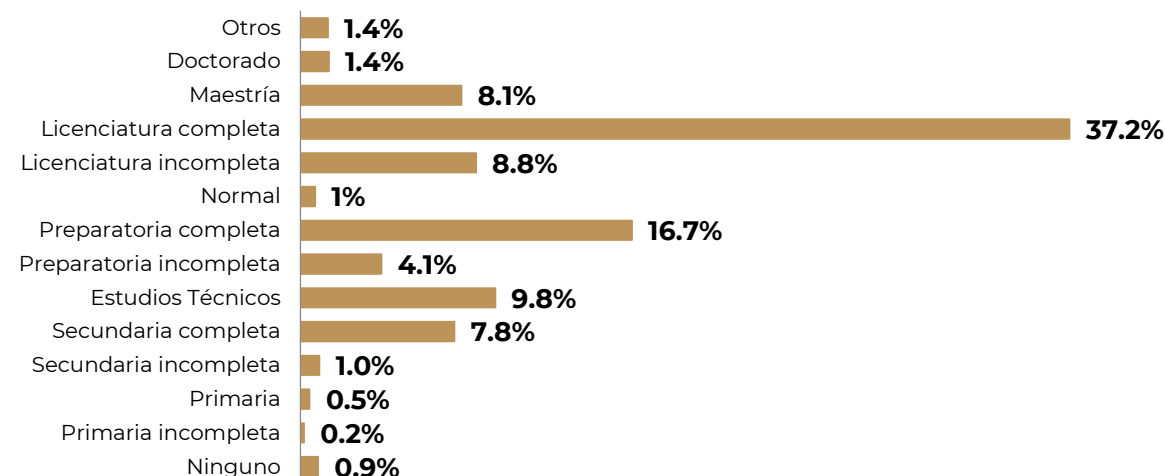
En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 31 a 40 años 35% (251,227), seguido de 41 a 50 años 25% (184,345), 21 a 30 años 22% (162,650), 51 a 60 años 12% (85,543), de 18 a 20 años 3% (23,647), 61 a 70 años 2% (17,423) con el 2%, y por último más de 70 años 1% (2,112) con 1%.



Edades de las personas participantes de la APF

Distribución por nivel escolar (APF)

Un 37.2% (281,265) de las personas participantes tienen estudios de Licenciatura completa, 16.7% tiene preparatoria o equivalente completa (121,212), estudios técnicos los presenta el 9.8% (71,271), licenciatura o estudios profesionales incompletos 8.8% (64,256), con secundaria completa el 7.8% (56,367), maestría 8.1% (58,936), preparatoria incompleta 4% (29,661), ninguno .9% (6,462), otros estudios 1.4% (10,069), doctorado 1.4% (10,426), secundaria incompleta 1% (6,952), normal 1% (5,398), primaria incompleta 0.2% (1,352), primaria completa 0.5% (3,320).



Escolaridad de las personas participantes de la APF

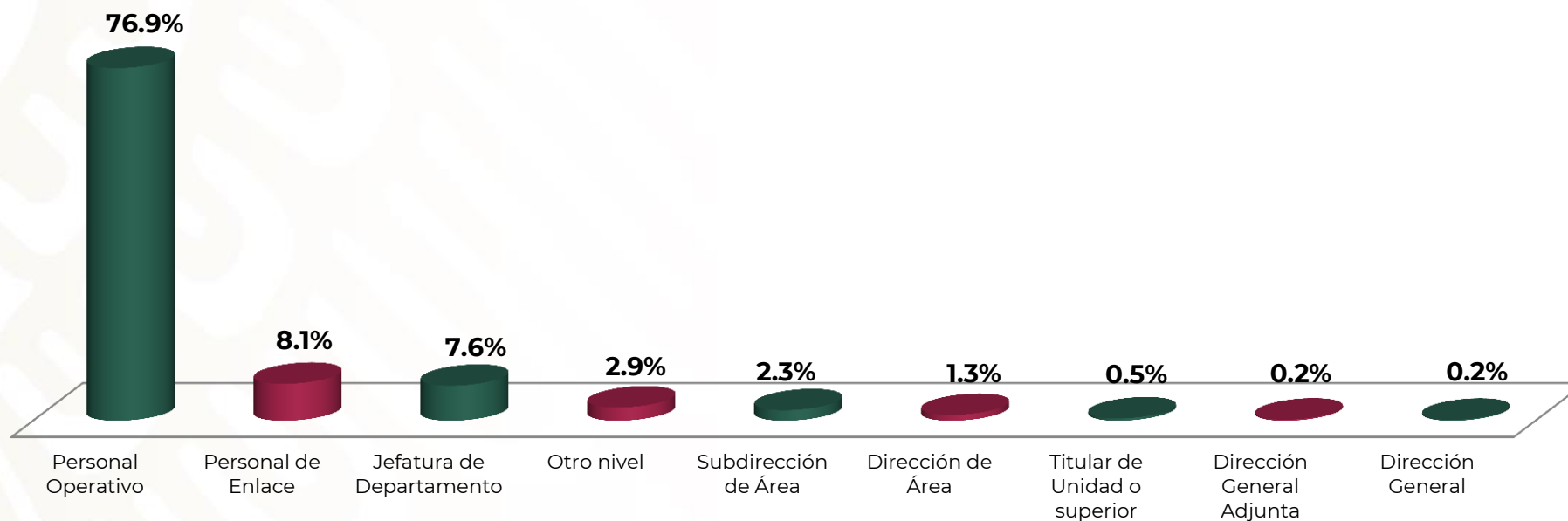
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados Globales de la ECCO 2020 en la Administración Pública Federal

Distribución por nivel de puesto (APF)

Un 73% (558,924) de las personas participantes fueron operativas, 7.7% (58,597) fueron personal de enlace, 7.2% (55,484) con jefatura de unidad, 2.8% (21,082) cuentan con otro nivel no mencionado en la encuesta, 2.2% (16,679) fueron Subdirecciones de Área, 1.2% (9,215) fueron Direcciones de Área, .5% (3,669) fueron Titulares de Unidad o superiores y con .2% cada uno participaron Direcciones Generales Adjuntas (1752) y Direcciones Generales (1545).



Nivel del puesto de las personas participantes de la APF

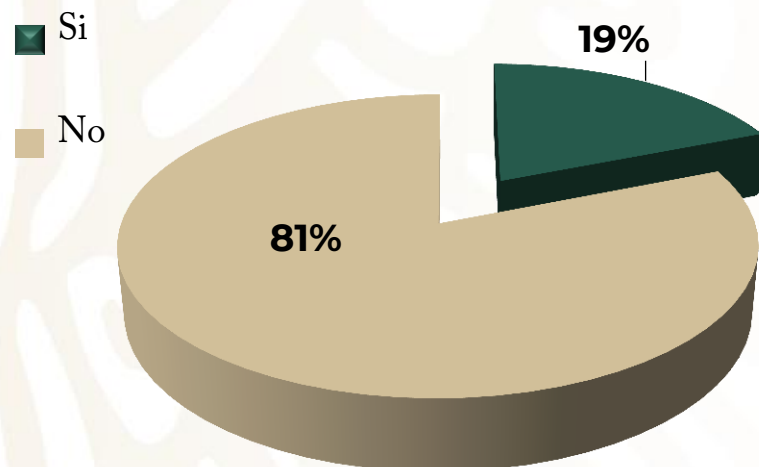
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados Globales de la ECCO en la Administración Pública Federal

Pertenencia a un sistema de profesionalización (APF)

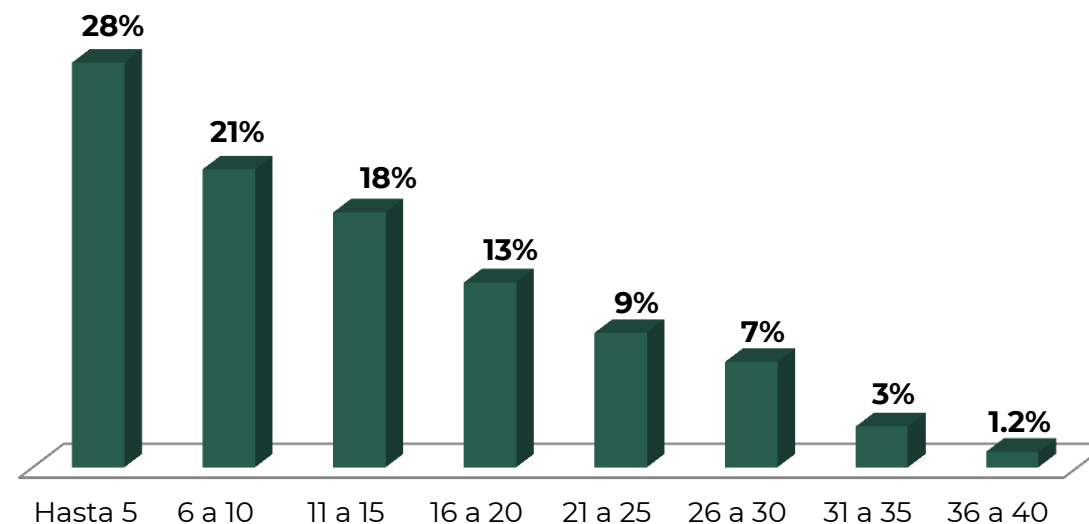
El 19% (137,799) indicó pertenecer a un sistema de profesionalización, un total de 589,148, (81%) reportó no estar en uno de ellos.



Sistema de profesionalización en la entidad participante

Antigüedad en la APF

El 28% (203,291) reportó tener una antigüedad en el puesto de hasta 5 años, 21% (149,723) indicó que lleva de 6 a 10 años, 18% (128,114) reportó estar de 11 a 15 años, el 13% (92,883) lleva de 16 a 20 años, 9% (67,598) cuenta con 21 a 25 años en la APF, 7% (53,040) de 26 a 30 años, 3% (20,477) de 31 a 35 años, 1.2% (7,796) reportó estar en la APF de 36 a 40 años y finalmente 590 personas reportaron estar más de 50 años.



Antigüedad en la Administración Pública Federal

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Factores que incluyó la ECCO 2020

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para este ejercicio fiscal 2020, evaluó los siguientes 5 factores:

Balance trabajo-familia:

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

COVID-19:

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.

Trabajo a distancia:

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

Trabajo presencial:

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria

Género, igualdad y no discriminación:

Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad

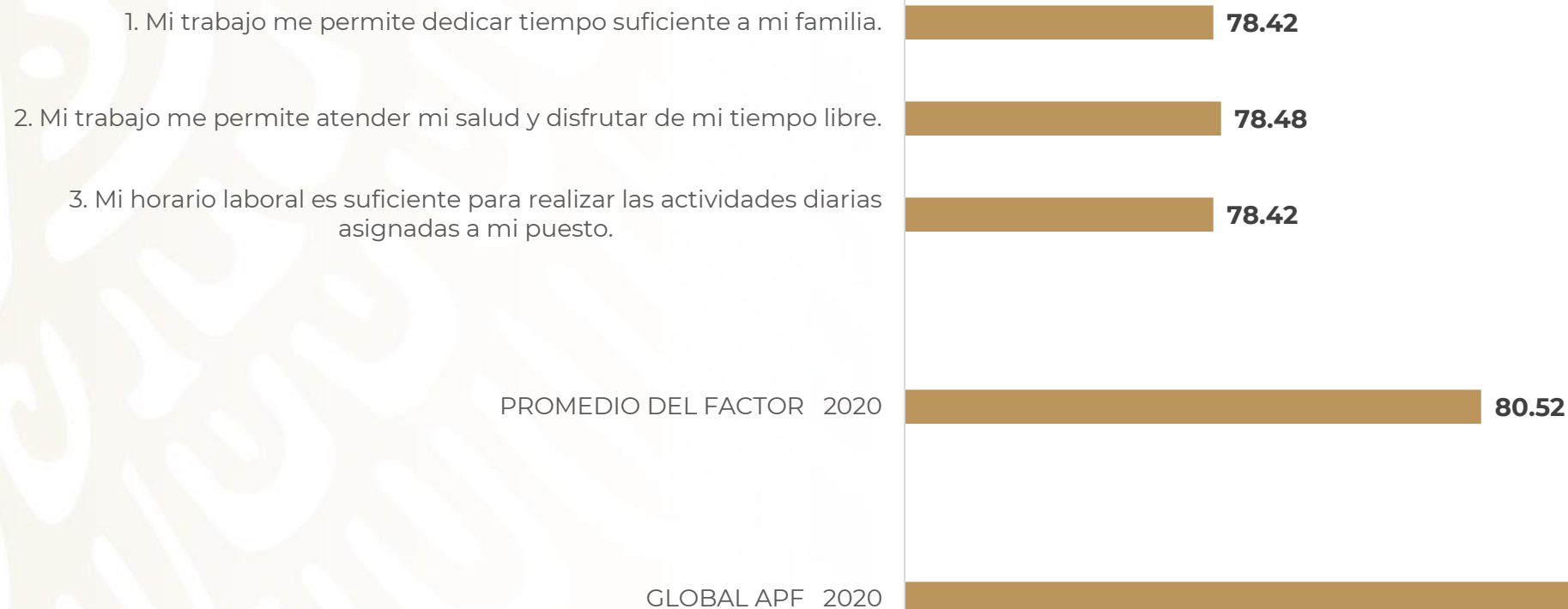
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos

Los resultados de dichos factores a nivel APF se muestran a continuación:

FACTOR I (Balance trabajo-familia) / 2020

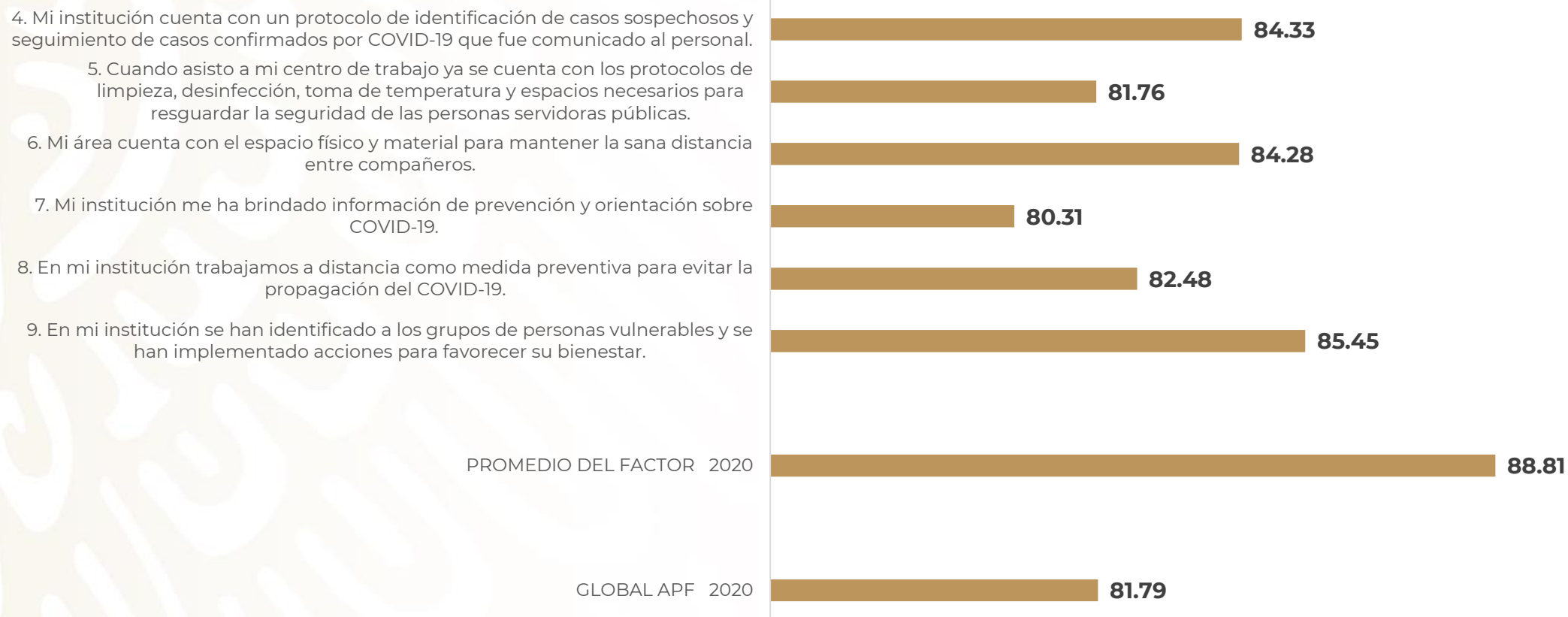


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos

FACTOR II (COVID-19) / 2020

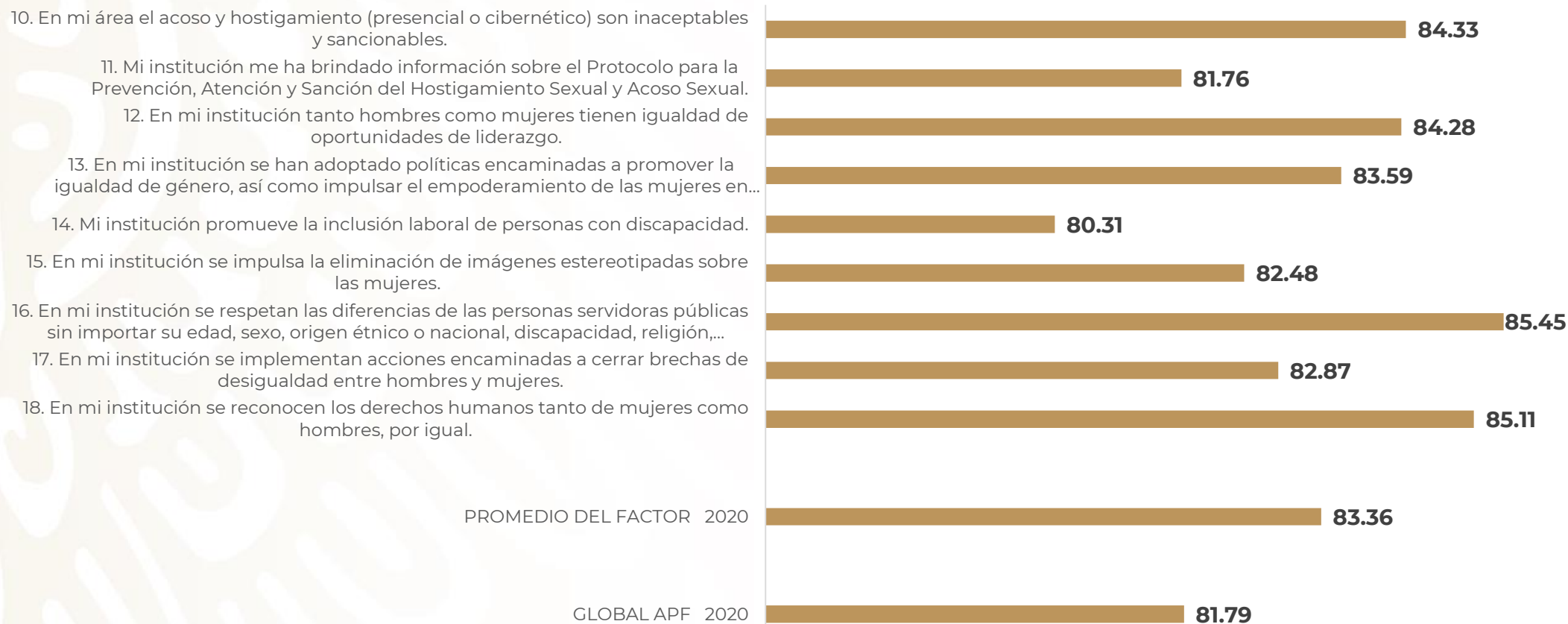


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos

FACTOR III (Género. igualdad y no discriminación) / 2020



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos

FACTOR IV (Trabajo a distancia) / 2020

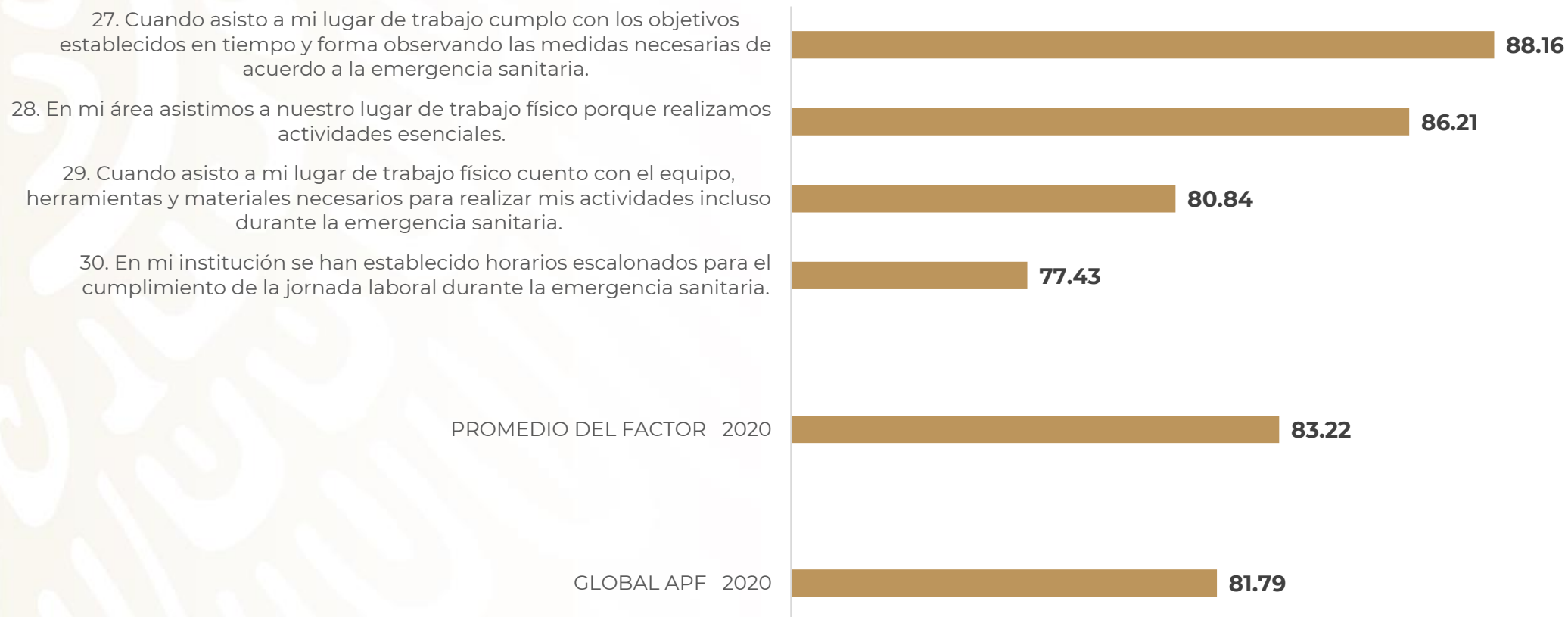


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos

FACTOR V (Trabajo presencial) / 2020

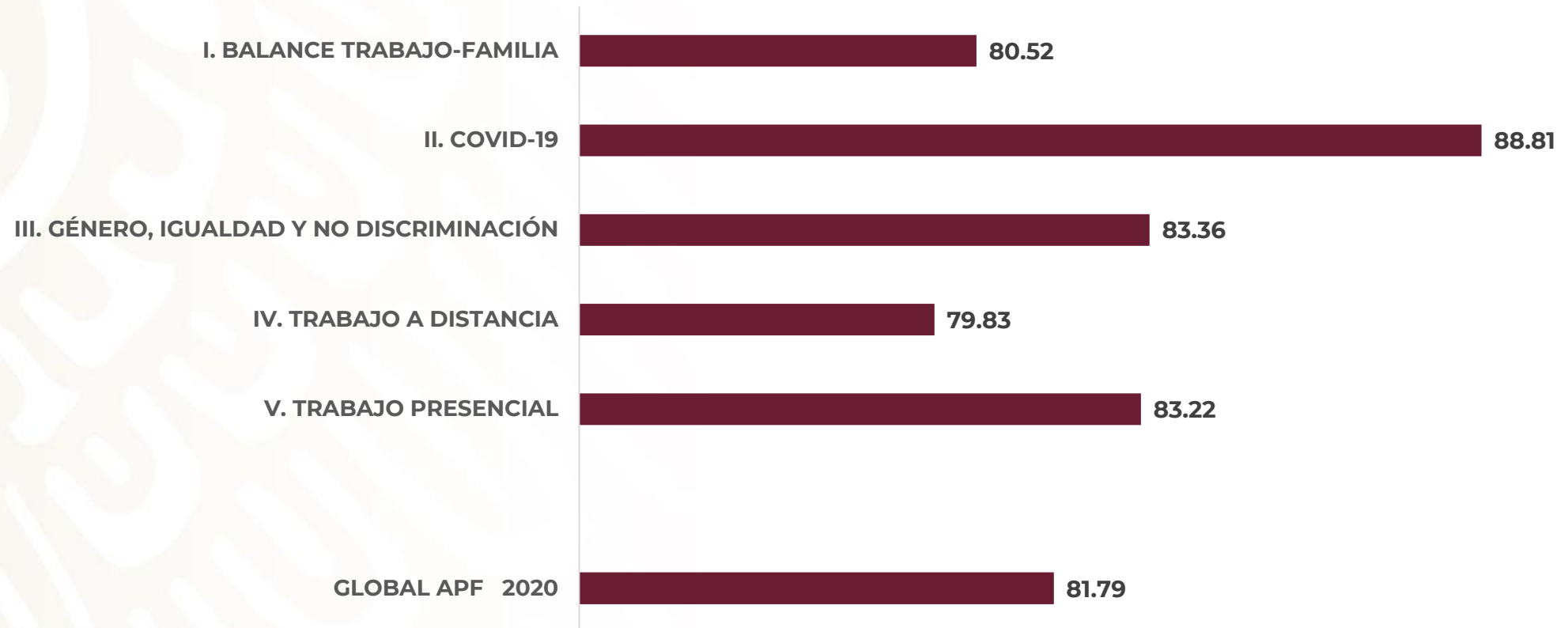


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor

ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2020



Resultados de la ECCO 2020 en la CONSAR

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021

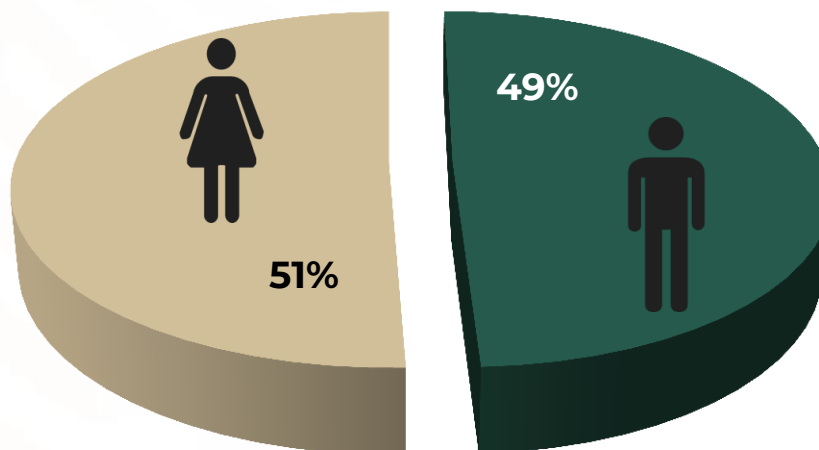


Datos sociodemográficos de la CONSAR

Distribución por sexo (Participantes de CONSAR)

En 2020 la CONSAR contó con una plantilla de 298 personas servidoras públicas al momento de la aplicación de la ECCO 2020, 131 plazas de mando, 92 operativos y 75 plazas de carácter eventual.

Al respecto se recibieron 245 respuestas a la encuesta (121 de hombres y 124 de mujeres), durante un periodo de aplicación del 19 al 23 de octubre de 2020.



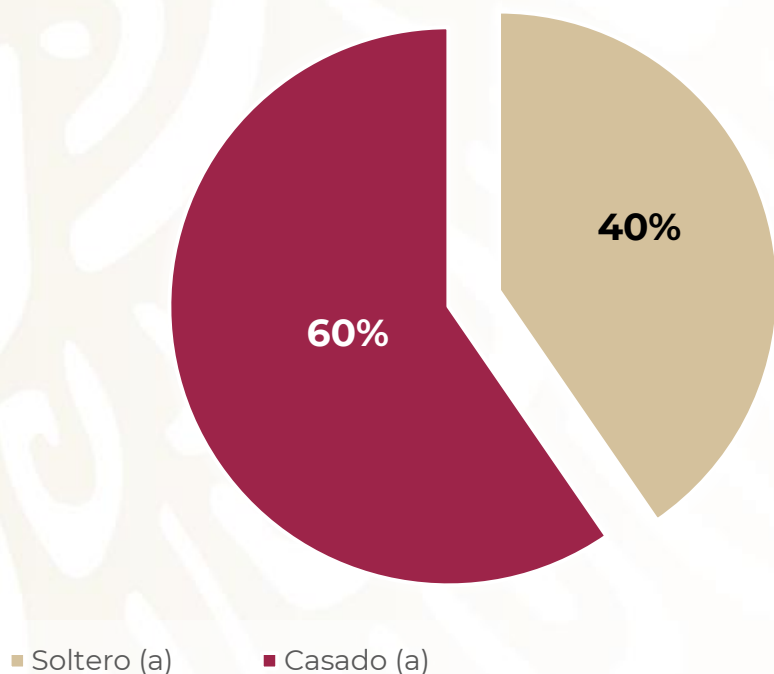
Participación por género en la CONSAR

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



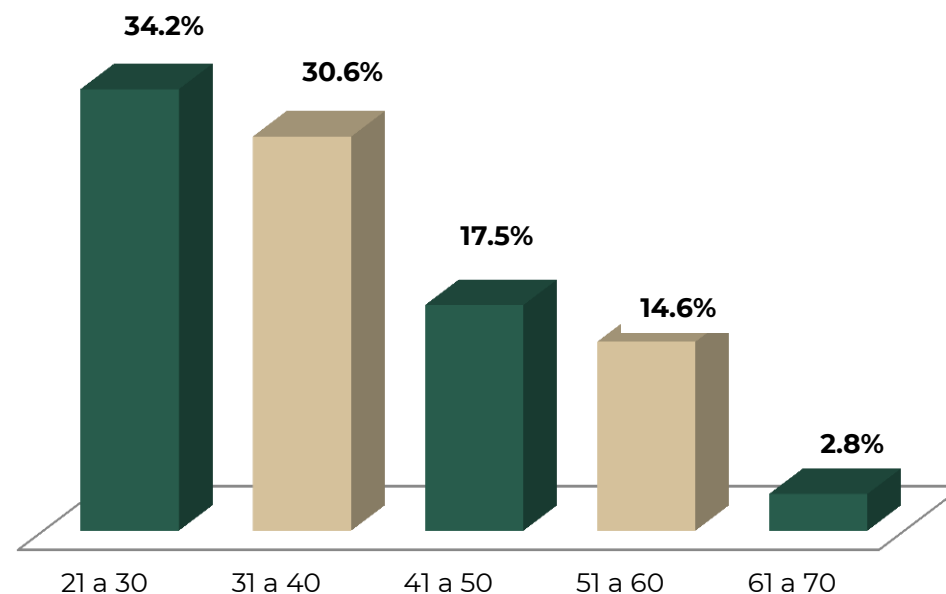
Distribución por estado civil (participantes de CONSAR).

En la CONSAR, dieron respuesta a la encuesta 99 personas de estado civil casado(a) y 146 solteros(as).



Distribución por edad (participantes de CONSAR).

En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 21 a 30 años con 34.2% (84), seguido de 31 a 40 años 30.6% (75), 41 a 50 años 17.5% (43), 51 a 60 años 14.6% (36), y por último de 61 a 70 años 2.8% (7).

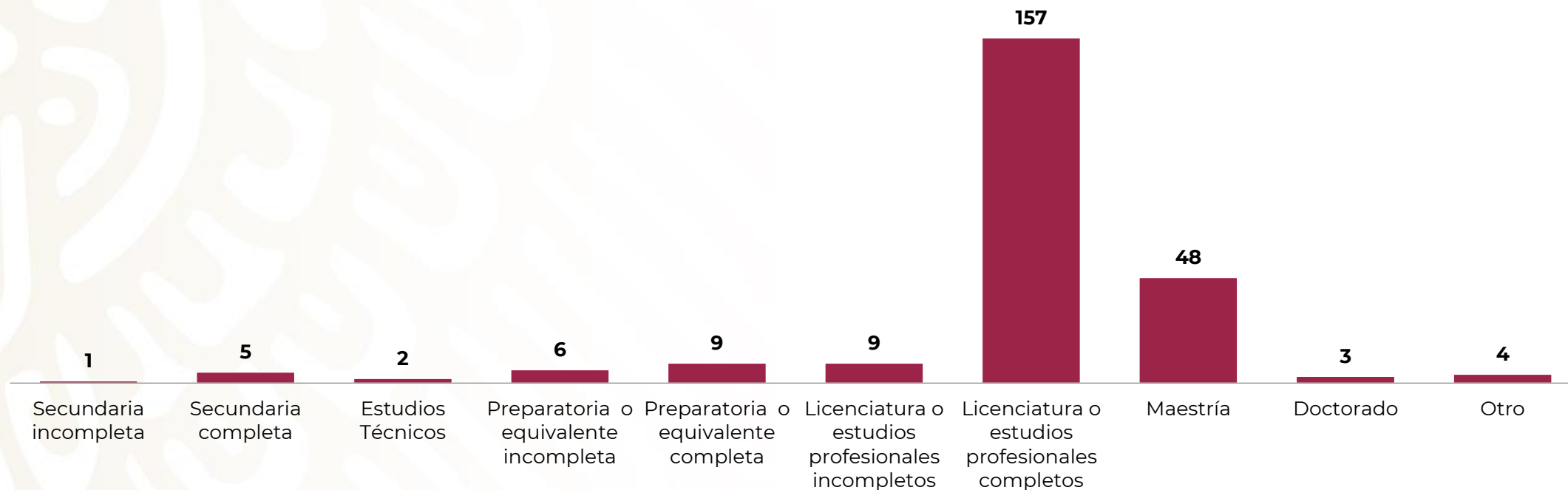


Edades de las personas participantes en la CONSAR

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Distribución por escolaridad (participantes de CONSAR).



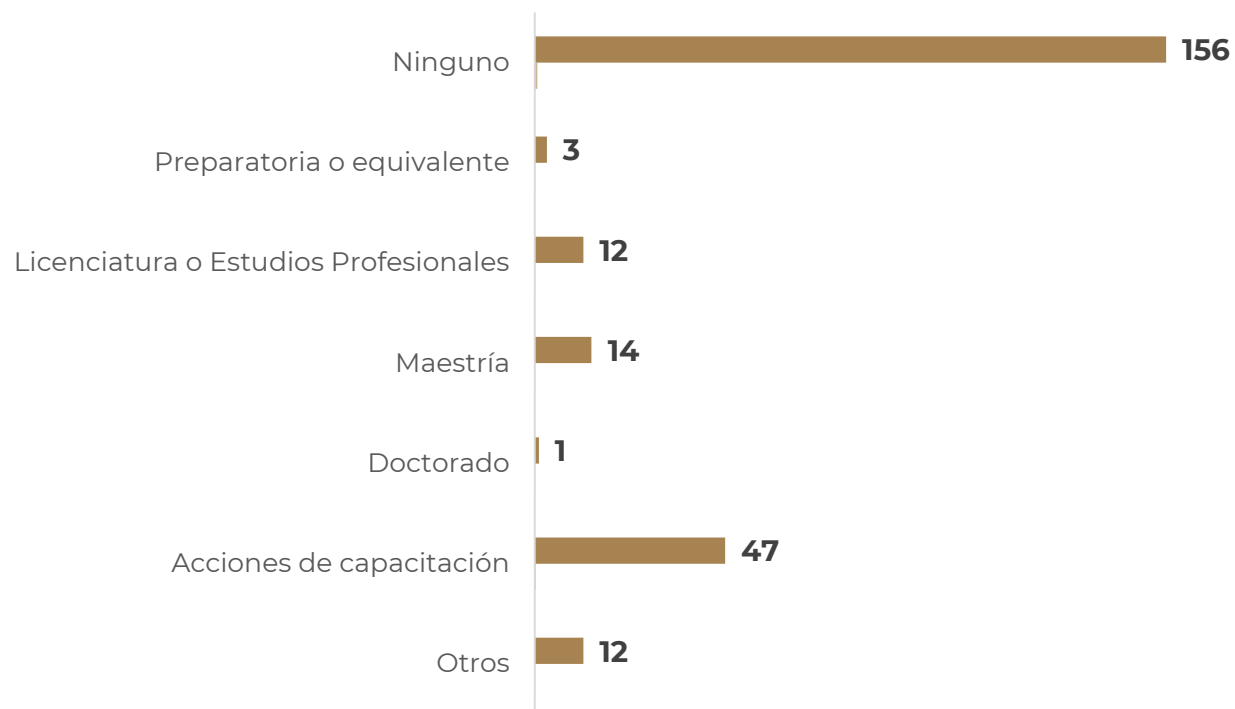
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Estudios actuales (participantes de CONSAR).

Ninguno	63.67%
Preparatoria o equivalente	1.22%
Licenciatura o Estudios Profesionales	4.90%
Maestría	5.71%
Doctorado	0.41%
Acciones de capacitación	19.18%
Otros	4.90%

TOTAL	100%
-------	------

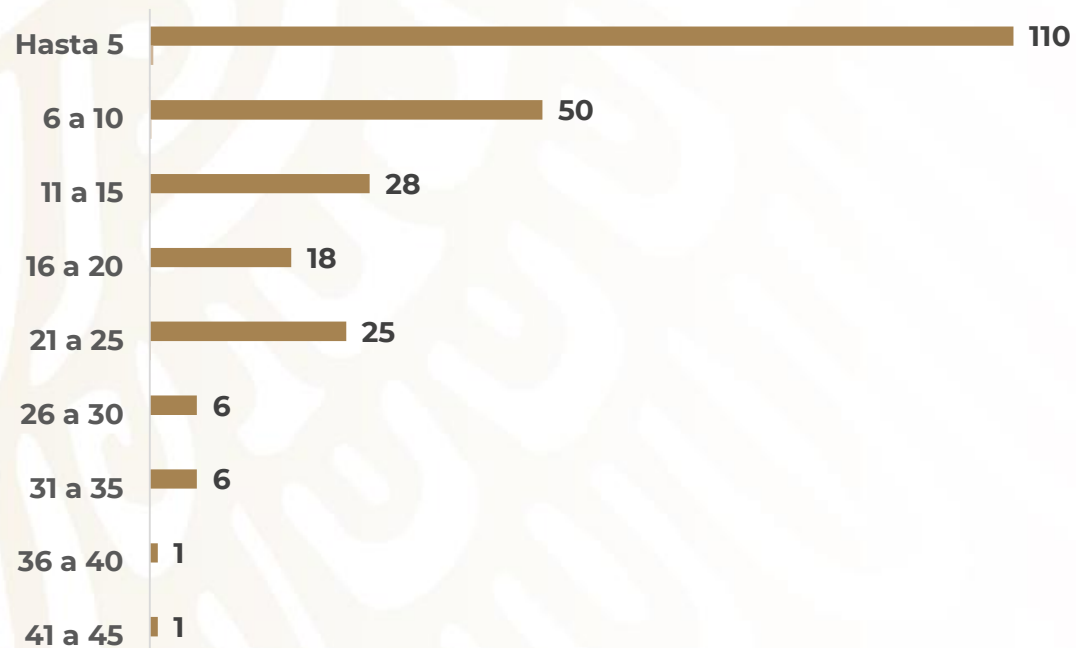


Estudios que realizan actualmente los participantes de la encuesta

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021

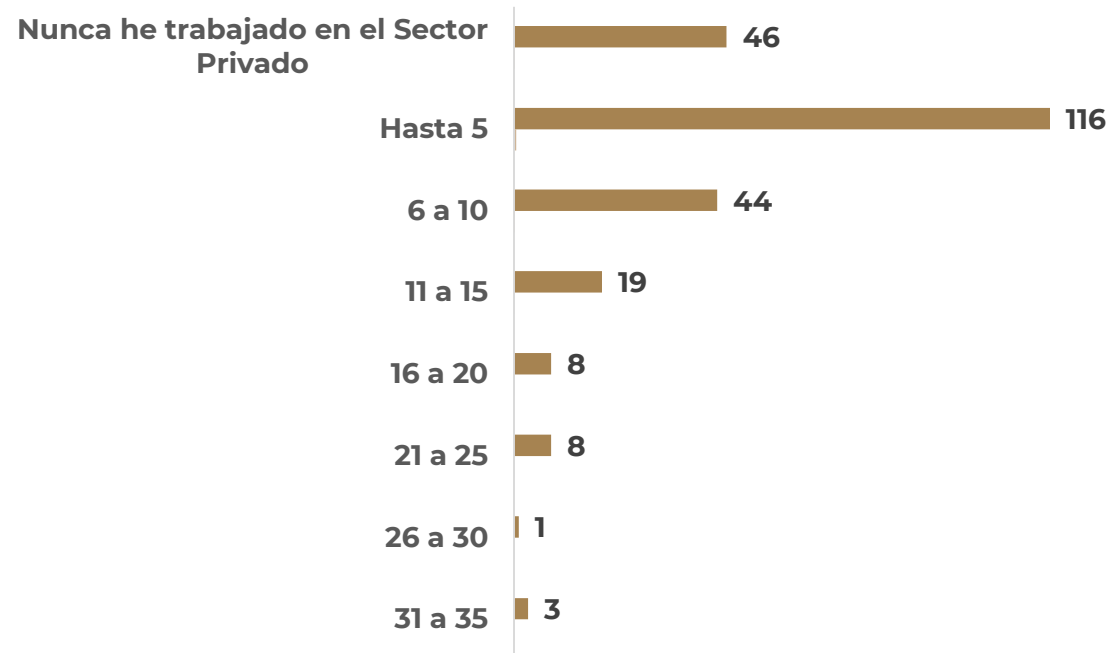


Años trabajados en el sector público (participantes de CONSAR).



Años en sector público

Años trabajados en el sector privado (participantes de CONSAR).

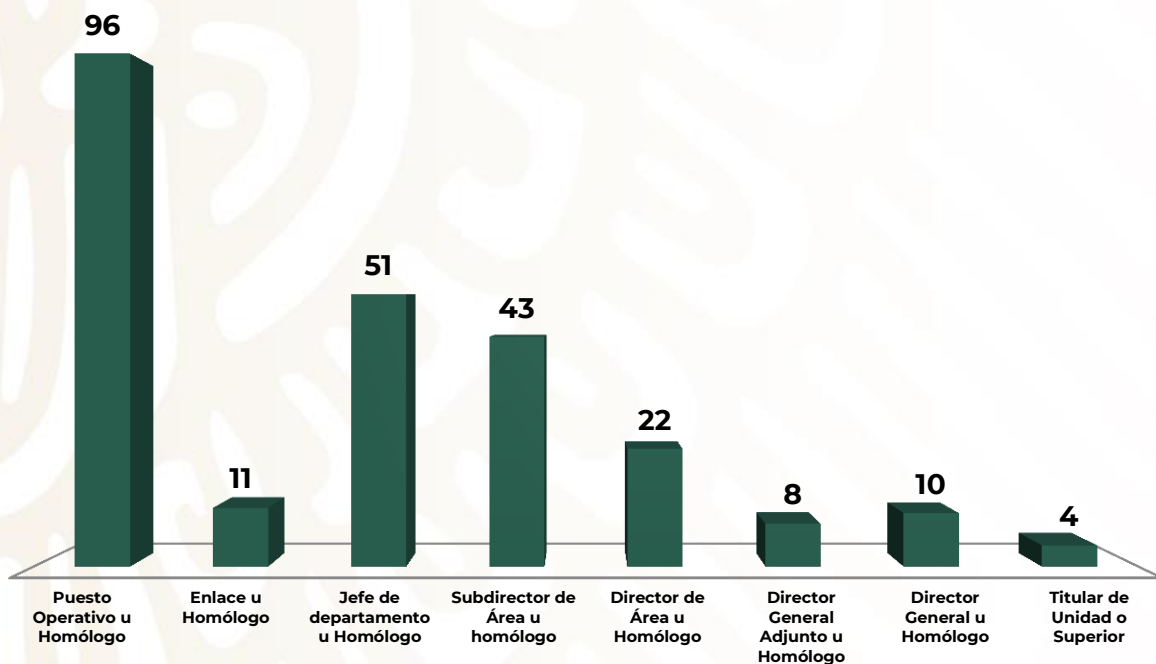


Años en sector privado

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021

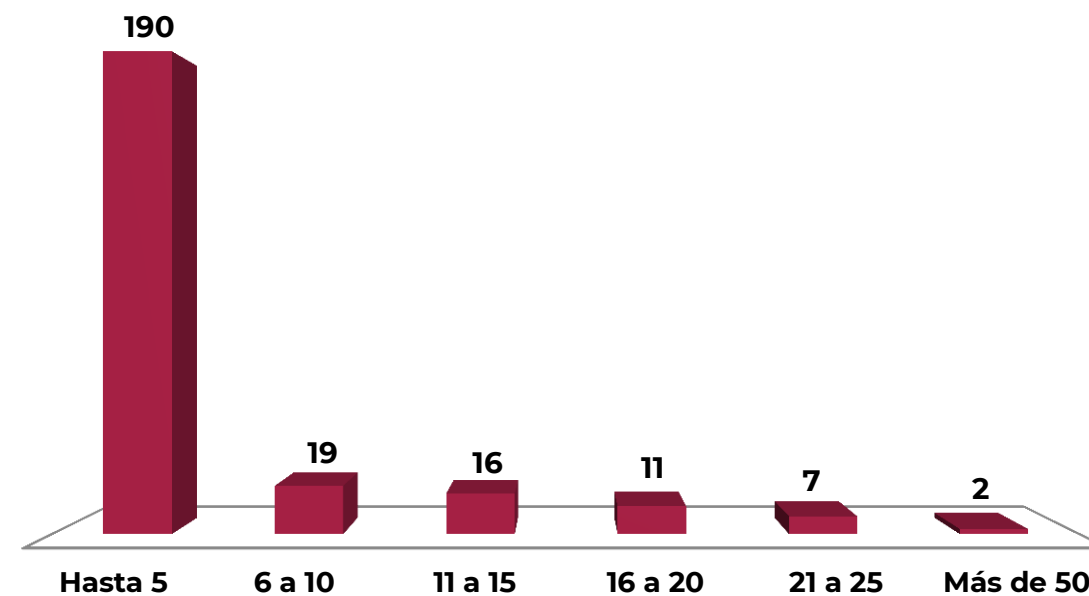


Distribución por nivel de puesto (participantes de CONSAR).



Nivel desempeñado de la persona participante en la CONSAR

Antigüedad en la CONSAR.



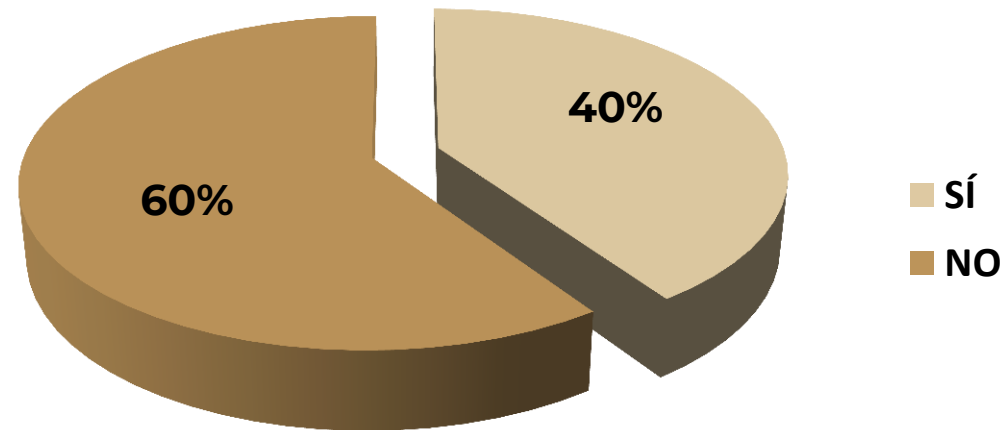
Años trabajados de la persona participante en la CONSAR

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



¿Es usted persona servidora pública de carrera?
(participantes de CONSAR).

SI	99
No	146
TOTAL	245

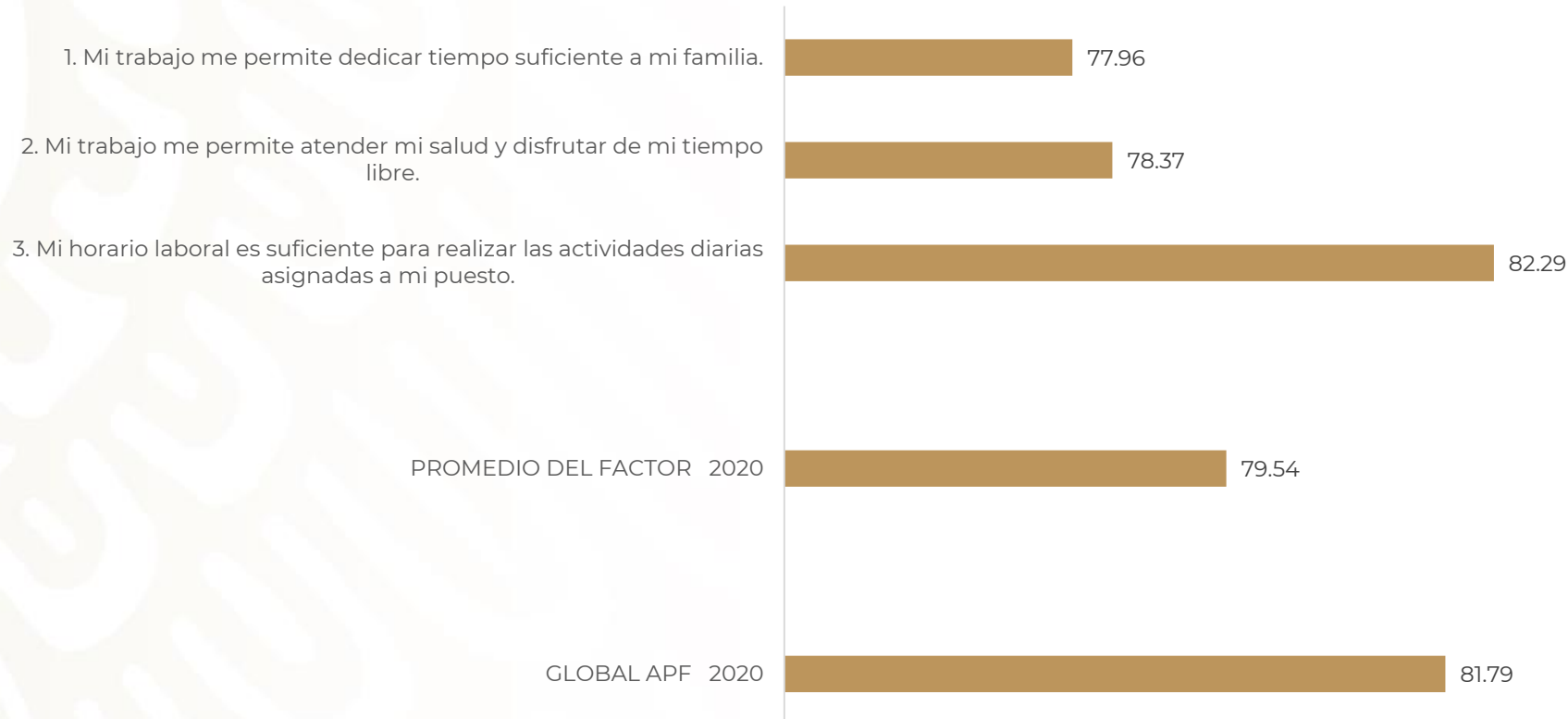


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos de la CONSAR

FACTOR I (Balance trabajo-familia) / 2020

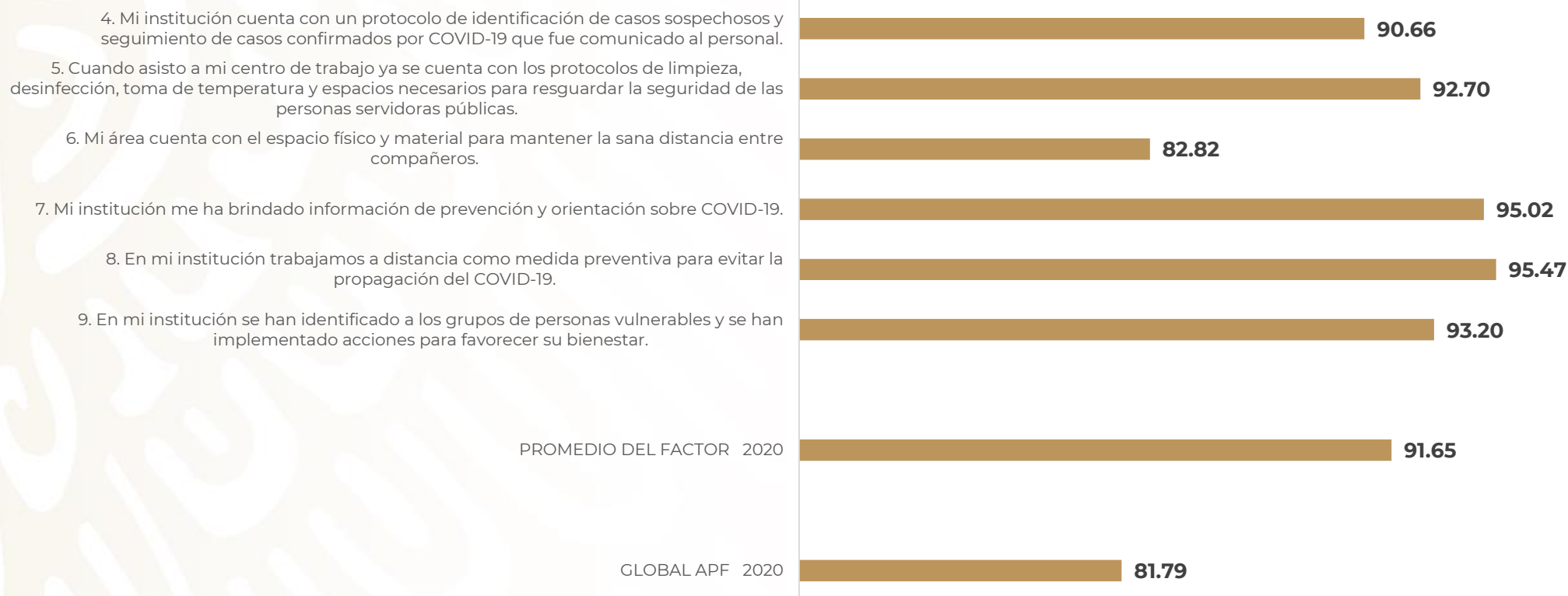


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos de la CONSAR

FACTOR II (COVID-19) / 2020



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos de la CONSAR

FACTOR III (Género, igualdad y no discriminación) / 2020



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos de la CONSAR

FACTOR IV (Trabajo a distancia) / 2020

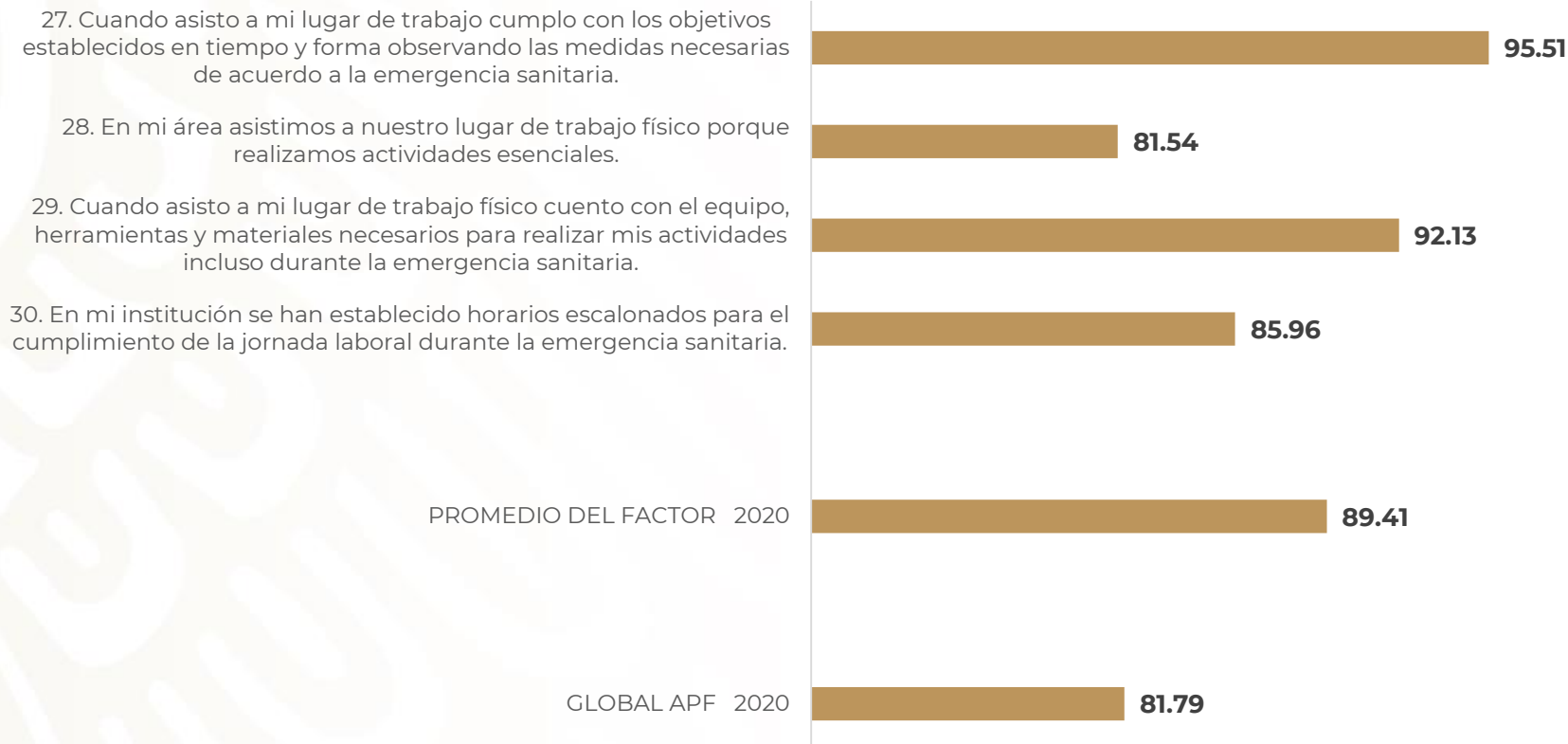


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor-reactivos de la CONSAR

FACTOR V (Trabajo presencial) / 2020

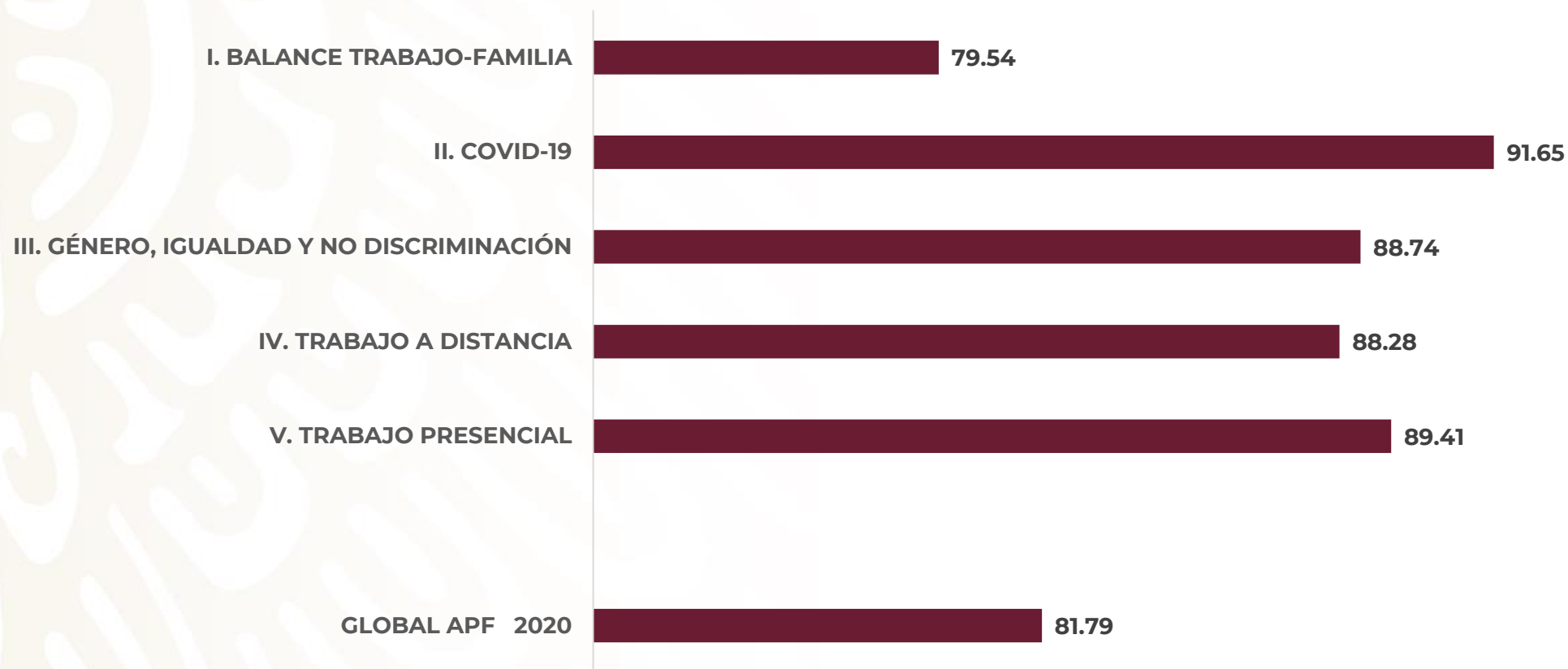


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Resultados por factor

ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional / 2020



**PUNTAJE
DE LA
CONSAR
87.5**

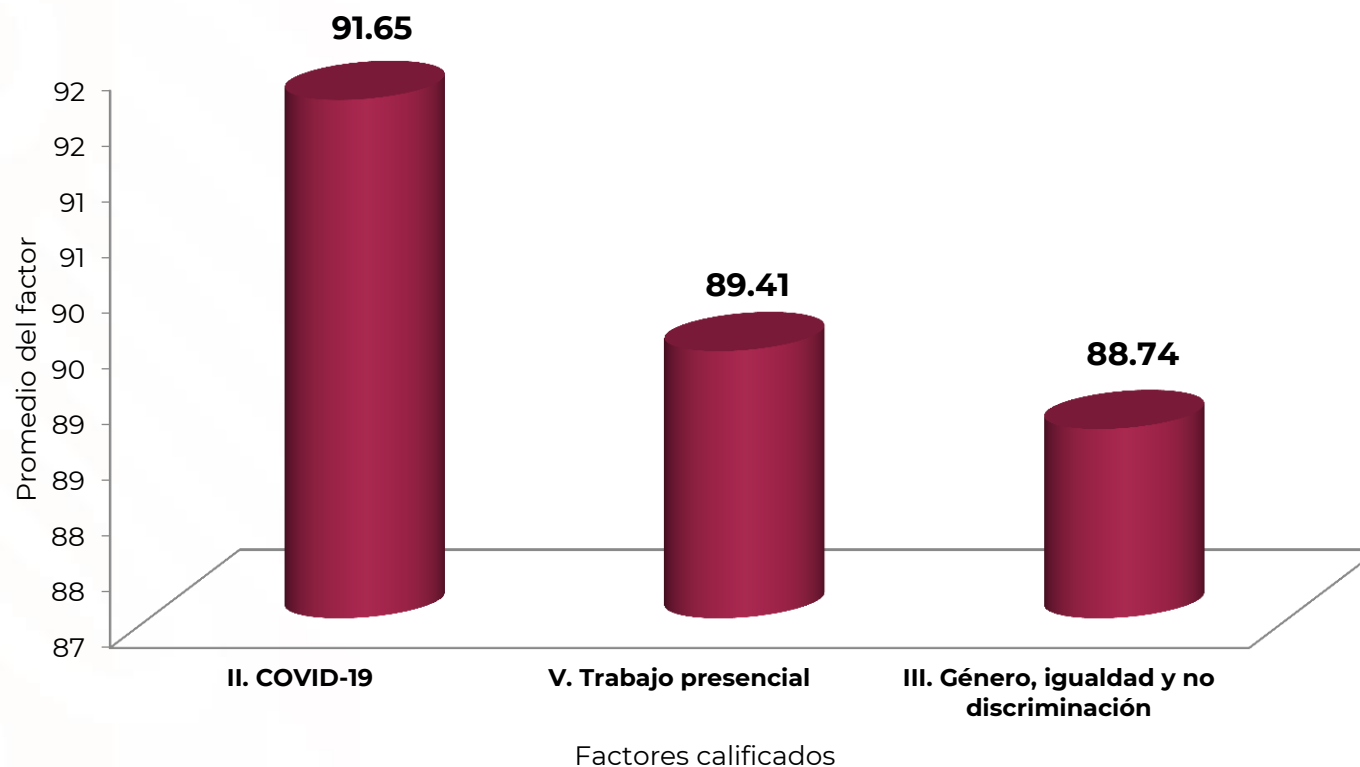
**PUNTAJE DE
LA APF
81.7**

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



FORTALEZAS
CONSAR

Factores con mayor puntaje en la CONSAR



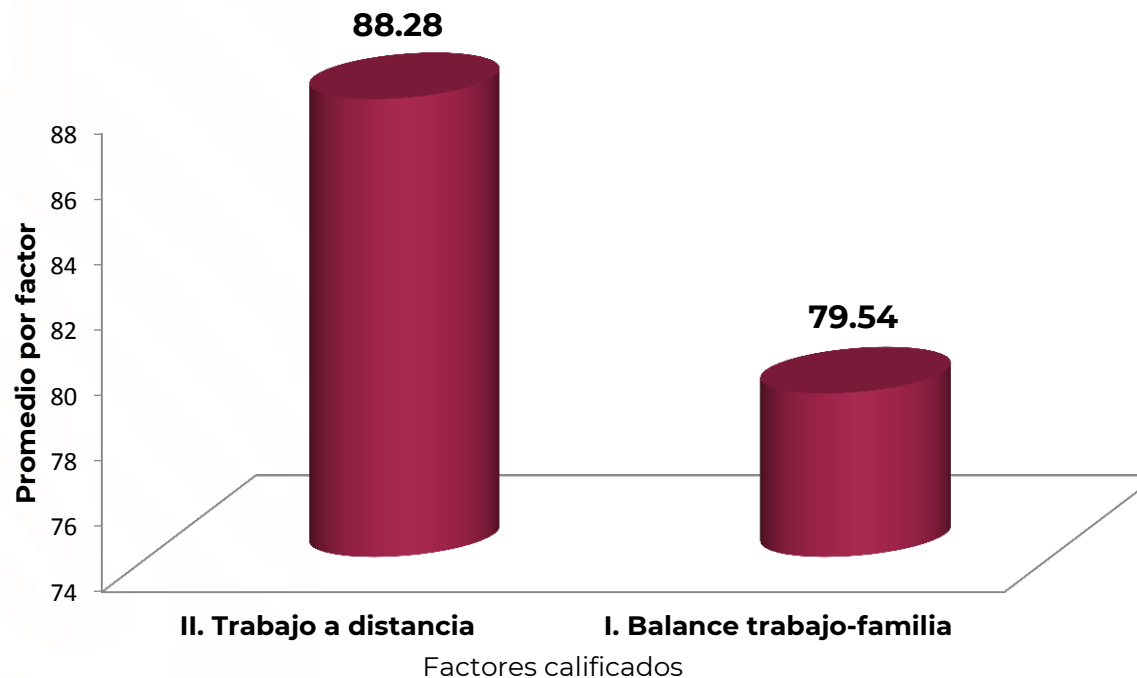
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



DEBILIDADES

CONSAR

Factores con menor puntaje de la CONSAR



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Hallazgos

Cabe señalar que la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 incluyó en su evaluación 3 factores nuevos (COVID-19, Trabajo a distancia y trabajo presencial) derivados de la emergencia sanitaria por la cual se adoptaron medidas distintas de trabajo que no se habían previsto en factores anteriores.

Los 2 factores restantes ya han sido contemplados en ejercicios fiscales anteriores (Balance trabajo-familia y Género, igualdad y no discriminación) los cuales se vincularon en la encuesta dado el impacto que tienen los 3 factores antes mencionados en estos últimos dos.

De todos los factores se analizaron los índices de los reactivos que puntuaron menor a 80, con la finalidad de observar específicamente cuales son las áreas de mejora que presenta esta Institución, por lo cual se muestran a continuación:

Factor	Reactivo	Índice
I. Balance trabajo-familia	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	77.96
I. Balance trabajo-familia	Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.	78.37
III. Género, igualdad y no discriminación	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	78.92
IV. Trabajo a distancia	Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	72.64

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones.
 - b) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior *100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 - a) Difusión de Resultados de la ECCO.
 - b) Práctica o acción relacionada con el Liderazgo .
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis cualitativo (comentarios y sugerencias)

Con respecto a los comentarios realizados en la ECCO 2020 en la CONSAR, se encuentran divididos de la siguiente manera:

Tipo de opinión	N° de respuestas	Porcentaje
1.- Sugerencia	12	22%
2.- Felicitación o reconocimiento	34	63%
3.- Queja	5	9%
4.- Otro	3	6%
Total de respuestas	54	100%

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis cualitativo (comentarios y sugerencias)

Con respecto a los comentarios vertidos en la ECCO 2020 de la CONSAR, se registraron 64% de opiniones sobre **felicitaciones o reconocimientos** relacionados con las medidas implementadas durante la pandemia para facilitar los medios y formas de trabajo, reconocimiento al Presidente y personal de mando por priorizar la salud de las personas trabajadoras así como el orgullo de pertenecer a la Institución.

Algunos de los comentarios se citan a continuación:

"Agradezco mucho las políticas que tomó mi institución para que todos podamos continuar trabajando mediante la modalidad de home office con el fin de proteger a sus empleados."

"Gracias por mantenernos informados y por preocuparse por la salud de todo el personal, organizar campañas de vacunación y por constantemente enviarnos las recomendaciones necesarias para trabajo a distancia y medidas de seguridad que deberán aplicarse una vez que regresemos al trabajo físicamente en oficinas."

"La CONSAR se ha preocupado por salvaguardar nuestra salud por lo que el trabajo se realiza a distancia, y nos han otorgado las herramientas necesarias para realizar oportunamente nuestro trabajo."

"Felicidades al equipo de trabajo de la CONSAR para mantenernos informados de las medidas que debemos tomar en esta contingencia, dentro del ámbito laboral y familiar."

"Me da gusto el esfuerzo que se ha hecho por permitir el trabajo a distancia, facilitando las herramientas y la información necesaria para desempeñar nuestras labores preservando la salud."

"Me gusta trabajar en la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), por que he crecido profesionalmente y como persona. Y por que es una dependencia que se preocupa por la calidad de su trabajo, también los compañeros son personas muy estimables y apreciables."

"Quiero felicitar al Presente y Vicepresidentes de la CONSAR por el liderazgo, implementación y organización para darle continuidad a las actividades de nuestra competencia, permitiéndonos ser más eficientes y productivos sin exponernos en estos tiempos tan complejos de pandemia."

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis cualitativo (comentarios y sugerencias)

Continuación de comentarios sobre felicitaciones y reconocimientos:

"Felicitó al equipo de la CONSAR al cuidar de manera efectiva la salud y condiciones laborales durante la pandemia, favoreciendo el trabajo remoto, utilizando herramientas digitales para favorecer la comunicación."

"Felicitó al área de Administración porque siempre se han preocupado por acercarnos a las instancias de salud para prevenir situaciones más complicadas. GRACIAS por la empatía."

"Orgullosa de pertenecer a CONSAR, quien se ha mostrado empático con su personal y nos ha brindado las herramientas más que necesarias para el trabajo a distancia. El trabajo no se ha detenido y seguimos dando excelentes resultados."

"reconozco y agradezco el esfuerzo del equipo directivo de CONSAR para que con las limitantes implementadas por el gobierno federal siga siendo una institución de primer nivel, donde el profesionalismo es reconocido en todos los círculos. así como también el manejo del personal en esta pandemia."

"Reconocimiento a todo el personal que ha asistido a laborar de manera presencial (con apego a las medidas sanitarias) para lograr el cumplimiento de los objetivos de la institución."

"Muchas gracias! por mantener el trabajo a distancia ya que aseguran la integridad de cada persona que integra el servicio público, ya que nos cuidan con esas medidas y a su vez cuidamos a nuestros seres queridos."

"Reconocimiento a todo el personal que ha asistido a laborar de manera presencial (con apego a las medidas sanitarias) para lograr el cumplimiento de los objetivos de la institución."

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis cualitativo (comentarios y sugerencias)

En cuanto a **sugerencias** (22%) se recibieron los siguientes comentarios:

"A partir de la pandemia de COVID 19 se implemento el trabajo vía remota y me parece que es una forma de trabajar que se debería implementar al menos un día o dos a la semana, ya que de acuerdo a comentarios de varios trabajadores a favorecido al desarrollo del trabajo y la convivencia familiar."

"Deberían de dotarnos de las herramientas que necesitamos para trabajar en casa, ya que muchos tuvimos que conseguir computadoras para poder trabajar..."

"Durante mucho tiempo se estigmatizó el trabajo a distancia por considerar vital la presencia de todos los servidores públicos en su lugar físico de trabajo, pero esta situación nos ha demostrado que el desarrollo laboral puede llevarse de manera efectiva en la distancia. De manera respetuosa, espero que esta nueva normalidad sea un parteaguas en la mejor administración de los recursos humanos y que se procure siempre por el bienestar de las personas servidoras públicas."

"El equipo de tecnologías de la información y recursos humanos nos han brindado un gran apoyo, se merecen una gran felicitación por parte de toda la institución, pues gracias a ellos hemos podido realizar nuestro trabajo a distancia de manera muy eficiente. Aun así, el tema de la conexión a internet es personal y en ocasiones ha dificultado el avance del trabajo, pues contamos con computadoras no muy eficientes, y por lo tanto hemos utilizado el horario no laboral para terminar el trabajo. Pero esto siempre es mejor que ponernos en riesgo saliendo sin ser una entidad con actividades que se pueden desarrollar de manera remota. ¡Muchas gracias!"

"Incentivar el trabajo vía remota para favorecer menos autos o tránsito en las calles, ahorrar en rentar oficinas y apoyar a las personas que pueden trabajar vía remota con incentivos monetarios para pago de luz, internet y adquisición de equipos de cómputo con mejor desempeño"

"Los equipos de cómputo empiezan a tener algunas fallas ya por los años de uso sería bueno cambiarlos, sería interesante tratar de tener actividades de integración vía remota para que no se pierda la interacción humana más allá de trabajo, estaría bien tener cursos que nos ayuden con tips para el home office y por último siempre es motivante robustecer las prestaciones como los vales de despensa, etc y más en la época venidera; espero puedan tomar en cuenta alguna(s) de esta(s) sugerencia(s). "

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis cualitativo (comentarios y sugerencias)

Continuación de **sugerencias** recibidas:

"Los equipos de cómputo están viejos y funcionan sólo lo justo. Es necesaria una actualización de hardware."

"Me parece que se ha demostrado que podemos cumplir con los objetivos de nuestra labor también de forma remota. Sería ideal implementar a menos un día de trabajo remoto a la semana cuando regresemos a la normalidad. En cuanto a beneficios, creo que la reducción de estrés y posibilidad de convivir con la familia ayudan mucho."

"Se debería considerar que tanto padres, madre e Hijos cumplimos con un rol el cual impide estar al 100% en actividades de trabajo bajo un horario "normal" o bien estar en casa sin cumplir actividades propias a la misma. nos tenemos que partir en pedazos para cumplir con ambos."

"Se tiene establecido todo lo que se tiene que hacer en mi área, sin embargo ahora con el trabajo en casa que me alegra que lo hayan implementado para nuestro bien estar, los horarios laborales se incrementaron ya que en ocasiones mando directivo menciona que al estar en casa debemos estar todo el día trabajando o es lo que menciona, debería imaginar el tiempo que nos toma por cada actividad para que se determinen los horarios como cuando nos encontramos en nuestro lugar laboral."

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis cualitativo (comentarios y sugerencias)

De los comentarios identificados como **quejas** (9%) se encuentran:

"Alto mando no respeta el horario laboral para solicitar información no urgente, lo cual hace que sus subordinados tengan que estar alerta hasta altas horas de la noche y muy temprano, lo cual genera estrés excesivo y puede estar repercutiendo en su desempeño laboral, hubo desacuerdos con el mismo respecto a la aplicación de la vacuna contra la influenza en el horario laboral y las personas se sintieron intimidadas para expresar su opinión."

"La manera en que se contrata a las personas no es la más justa en ocasiones, o cuando hay oportunidad de crecer no son transparentes en decir el porqué se está ascendiendo a una persona y no a otra."

"En mi área de trabajo durante la contingencia, se asiste a laborar sin tener un plan de días y horarios escalonados, cada quien decide la hora de llegada y de salida, pero hay personas a las que si se les obliga a cumplir con el horario normal, y no todos los funcionarios cumplen con sus guardias."

"las laptops son muy viejas y a los que nos asignaron de escritorio tenemos que tener nuestra propia laptop..."

"Las jornadas de trabajo se han vuelto excesivas, realmente se perdió el horario laboral que se tenía en la oficina..."

Finalmente de los comentarios identificados como **otros** (6%) se encuentran:

"Sin duda el trabajo desde casa ha permitido que los objetivos planteados desde un inicio se hayan logrado en los tiempos establecidos y con la calidad requerida, el trabajar de manera remota no ha significado una pérdida de productividad sino al contrario. Sin embargo, el trabajar de ésta manera ha generado confusiones en cuanto al horario laboral, mismas que han repercutido en el ambiente familiar por la falta de reglas claras en cuanto a la jornada de trabajo."

"las oportunidades de crecimiento son nulas o escasas lo que impacta en equipos menos dedicados, por que cual es el sentido de trabajar dando mas del 100% si no se te considera, además de nuevas contrataciones muy malas por parte de los lideres."

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Conclusiones

Al respecto de los resultados cualitativos se puede puntualizar que las opiniones se concentran en 3 temas principales:

- Ambiente laboral y crecimiento
- Asistencia al centro de trabajo
- Horarios .

Partiendo de un análisis de lo contenido en los comentarios, se considera importante mencionar que están fuertemente vinculados con los factores que anteriormente se han descrito, teniendo como felicitaciones aquellas medidas tomadas por la emergencia sanitaria los cuales están relacionados con COVID-19 y Trabajo Presencial.

Por otro lado se perciben como vulnerables, el balance trabajo-familia, trabajo a distancia y Género, igualdad y no discriminación, refiriendo comentarios sobre la falta de tiempo para actividades personales, sobrecarga laboral y la dificultad para separar tiempos entre las distintas labores que implican los roles en el hogar.

Durante el ejercicio fiscal 2020 se buscaron adaptar todas las medidas necesarias para salvaguardar a las personas trabajadoras de la CONSAR ante la pandemia surgida en ese mismo año, por lo que los ritmos, programas de trabajo y dinámicas laborales cambiaron rotundamente buscando una rápida adaptación al entorno priorizando la salud e integridad del personal que aquí labora.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones.
 - b) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior *100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 - a) Difusión de Resultados de la ECCO.
 - b) Práctica o acción relacionada con el Liderazgo .
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis comparativo

a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la CONSAR es un ejercicio que se ha consolidado dentro del marco de la Cultural Institucional a nivel gubernamental.

Para 2020 según lo reportado por la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública, se tuvo la participación de 264 instituciones dentro de las cuales CONSAR se encuentra dentro de las primeras 25 con un puntaje superior al de toda la Administración Pública Federal el cual fue de 81.7.

DATOS DE LA INSTITUCIÓN					ÍNDICE/FACTORES GLOBAL INSTITUCIÓN				
Nº	NOMBRE DEL RAMO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución	Encuestas recibidas	65 Balance trabajo-familia	66 COVID-19	67 Género, igualdad y no discriminación	68 Trabajo a distancia	69 Trabajo presencial
1	Salud	Hospital General "Dr. Manuel Gea González"	94.6	1296	94.8	94.54	94.62	94.28	95.11
2	Educación Pública	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional	94.59	2080	94.65	94.9	94.48	94.25	94.98
3	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	93.15	47	85.67	95.39	95.5	90.33	95.16
4	Hacienda y Crédito Público	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	92.8	974	79.28	96.36	95.31	91.97	93.81
5	Hacienda y Crédito Público	Agroasemex, S.A.	92.42	166	89.4	97.23	91.52	90.17	93.85
6	Educación Pública	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	91.77	12	87.78	92.78	95.56	88.57	90.83
7	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Tampico, S.A. de C.V.	90.9	73	83.58	93.73	91.85	88.6	94.25
8	Educación Pública	Universidad Abierta y a Distancia de México	90.54	11	87.88	92.5	90.71	90.73	88.57
9	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Progreso, S.A. de C.V.	90.23	60	82.56	91.22	91.71	88.87	93.76
10	Comunicaciones y Transportes	Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones	90.2	28	77.86	92.81	93.39	88.21	92.31
11	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.	90.16	313	86.76	95.1	90.89	86.51	90.94
12	Agricultura y Desarrollo Rural	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	89.61	8	85.83	86.52	92.68	92.33	84.29
13	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California	89.38	204	84.46	95.51	89.29	85.19	92.1
14	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	Centro de Investigación en Química Aplicada	89.26	165	85.35	94.47	88.4	85.73	93.34
15	Hacienda y Crédito Público	Nacional Financiera, S.N.C.	89.01	891	76.76	95.39	90.13	86.18	91.88
16	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.	88.99	160	83.54	95.23	89.63	84.61	90.84
17	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	CIATEC, A.C., "Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas"	88.92	175	82.74	93.41	88.12	87.02	92.29
18	Entidades no sectorizadas	Administración Portuaria Integral de Coatzacoalcos, S.A. de C.V.	88.86	54	79.51	91.95	91.19	86.29	90.67
19	Energía	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía	88.48	116	85.86	87.7	87.68	91.22	87.97
20	Salud	Centros de Integración Juvenil, A.C.	88.47	1294	83.77	90.42	91.25	84.39	90.97
21	Comunicaciones y Transportes	Administración Portuaria Integral de Altamira, S.A. de C.V.	88.41	87	84.92	89.69	87.03	88.26	92.49
22	Hacienda y Crédito Público	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	88.33	245	79.54	91.65	88.74	88.28	89.41
23	Hacienda y Crédito Público	Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.	88.27	530	76.22	94.74	86.48	88.53	91.31
24	Comunicaciones y Transportes	Aeropuertos y Servicios Auxiliares	88.12	2113	87.01	90.56	87.85	85.84	90.07
25	Economía	Fideicomiso de Fomento Minero	88.08	150	80.8	93.6	88.38	85.95	88.75

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis comparativo

Comparación con los Órganos Desconcentrados de la SHCP (otras Instituciones)

Los resultados generales de los 5 órganos desconcentrados de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se encuentran de la siguiente manera:

Institución	Índice
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)	88.33
Servicio de Administración Tributaria (SAT)	83.33
Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV)	82.74
Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF)	82.67
Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)	81.95
Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales (INDAABIN)	80.39

Siendo la CONSAR y el SAT las instituciones que obtuvieron un mayor puntaje (88.33 y 83.33 puntos respectivamente) siguiendo la CNBV con 82.74, la CNSF con 82.67, SHCP (81.95) y finalmente INDAABIN con 80.39.

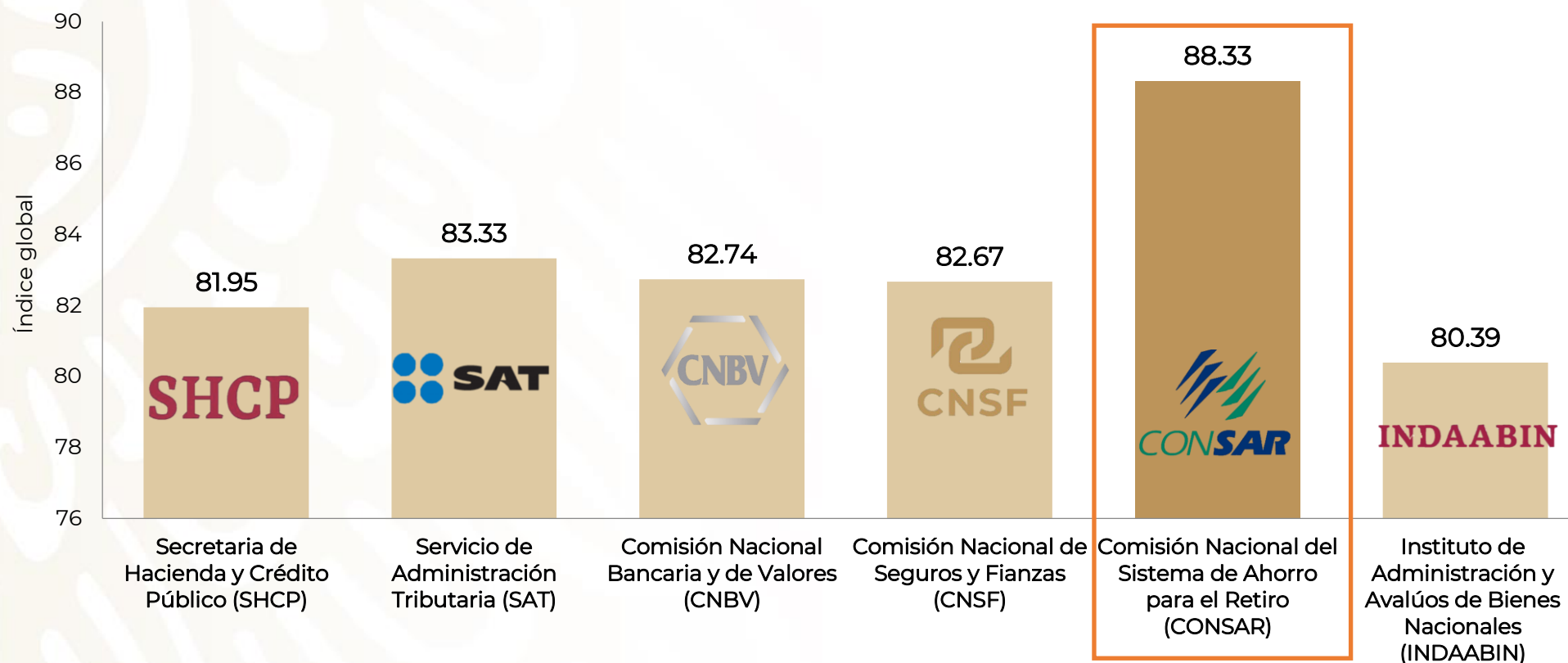
Cabe mencionar que en la CONSAR, el universo de participantes cubre la participación de todos los rangos jerárquicos del personal, por lo que los resultados se consideran muy positivos, aunque susceptibles de mejora.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis comparativo

Comparación contra el Sector al que pertenece (Organismos Desconcentrados)

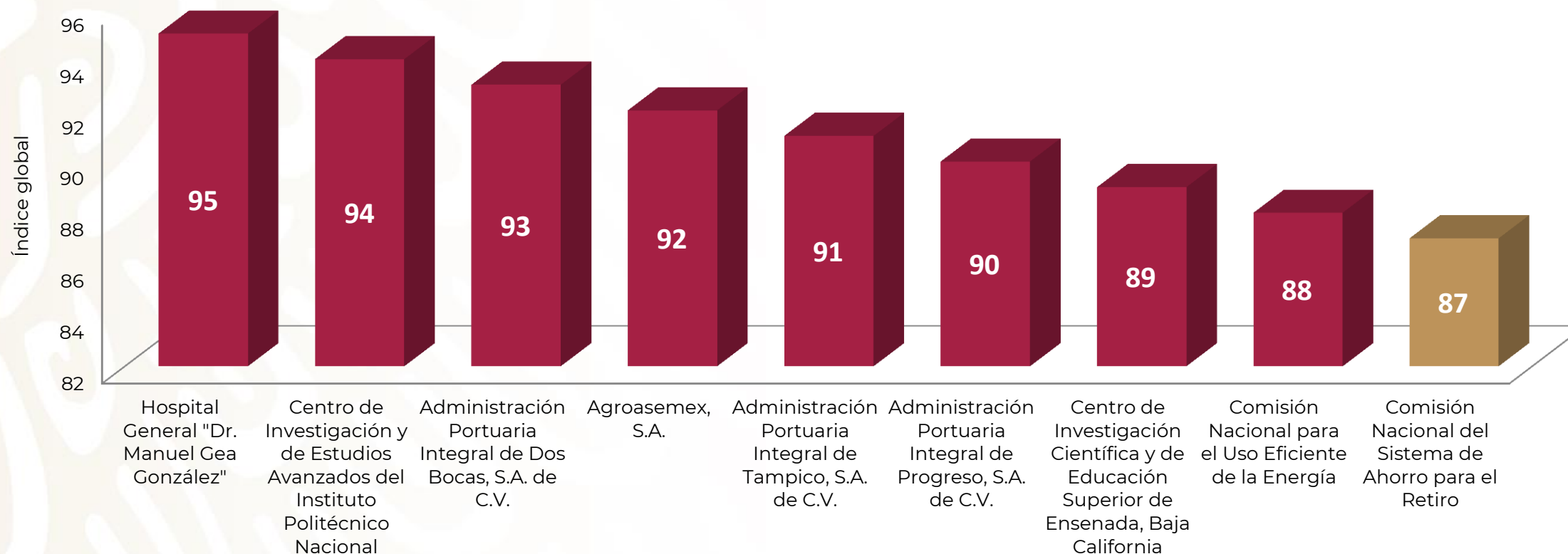


Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis comparativo

Comparación con otras Instituciones evaluadas



Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021




Análisis comparativo

Efectividad del Último PTCO (2020)

En el 2020, la CONSAR elaboró un Programa con 16 Prácticas de Transformación que derivaron de los resultados de la ECCO 2019.

De las acciones programadas se cumplieron al 100% (considerando aquellas acciones permitidas de acuerdo al presupuesto disponible y a la participación de las personas servidoras públicas de la CONSAR).

El programa y su cumplimiento se muestran a continuación:



Ramo

UR Siglas

UR Nombre

Códigos de Ramo - UR

06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público

CONSAR

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

06 - D00

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 2020

A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selecciona de 1 a 3 Factores


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)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)
1	Diffundir a todas las personas Servidoras Públicas de la CONSAR campañas específicas sobre el combate a la corrupción así como efectuar la publicación de los resultados de la ECCO 2019 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2020.	Diffundir los resultados de la ECCO y el PTCCO	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	28 de febrero de 2020	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2019 y el diseño del PTCCO 2020 a través de comunicación interna, página web e intranet para su consulta pública.	13. Transparencia y combate a la corrupción	17. Impacto de la encuesta en mi institución	
2		Diffundir campañas específicas en materia de combate a la corrupción y rendición de cuentas.	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se dará cumplimiento a las campañas que sean sugeridas o determinadas por los organismos correspondientes.	13. Transparencia y combate a la corrupción	20. Vocación de servicio en la Administración pública	
3	Reforzar aquellas conductas de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas de la CONSAR, para que se promueva una cultura organizacional basada en todo aquello que involucre nuestro Acuerdo Institucional de Integridad.	Elaborar una estrategia integral de difusión, capacitación y sensibilización en materia de principios constitucionales, valores, reglas de integridad y código de conducta para el ejercicio de la Función Pública.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Divulgar, capacitar y sensibilizar a los servidores públicos de la CONSAR en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta (Acuerdo Institucional de Integridad). Se hará a través de múltiples campañas programadas durante todo el año.	20. Vocación de servicio en la Administración Pública	22. Actuar con valores en la Administración pública	
4		Elaborar una carta responsiva de conocimiento que sea firmada por todo el personal, donde se comprometa al cumplimiento del Acuerdo de Institucional de Integridad.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	La carta responsiva será firmada durante el curso de inducción/capacitación del conocimiento y cumplimiento del Acuerdo de Institucional de Integridad para personal de nuevo ingreso y será refrendada por todas las personas trabajadoras de la CONSAR.	20. Vocación de servicio en la Administración Pública	22. Actuar con valores en la Administración pública	
5	Reforzar y fomentar entre las personas trabajadoras y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia a la CONSAR a través de campañas y eventos diversos.	Realizar la "Semana de la Mujer"	Estratégica	Todo el personal	9 de marzo de 2020	20 de marzo de 2020	Se realizará una campaña encaminada a la celebración del "Día Internacional de la Mujer" donde se invitara al personal a participar a un evento impartido por profesionales del tema. Se publicará durante 5 días material afines.	5. Equidad y género	11. Identidad con la institución y valores	17. Igualdad y no discriminación
6		Llevar a cabo la Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	01 de junio de 2020	18 de diciembre de 2020	Se realizará una ceremonia de Aniversario de la CONSAR, que busca contribuir a crear un mejor ambiente de trabajo, a través de actividades que permitan la integración del personal.	12. Identidad con la institución y valores		
7		Reconocer a las personas servidoras Públicas por años de servicio en la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	01 de junio de 2020	18 de diciembre de 2020	Se realizará durante la ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	8. Calidad de vida laboral	12. Identidad con la institución y valores	
8	Fomentar la convivencia de las personas servidoras públicas con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales y recreativas en los cuales puedan participar, así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de los niños y los niños.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	31 de diciembre de 2020	Dar difusión a la Licencia de Paternidad por alumbramiento, y de Adopción para Padres y Madres, así como la de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	5. Equidad y género	12. Identidad con la institución y valores	27. Igualdad y no discriminación
9		Realizar Campañas de Salud.	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se invitará al personal y a familiares de ellos a la participación en las distintas campañas de salud consideradas para el ejercicio fiscal vigente.	9. Balance trabajo familia	12. Identidad con la institución y valores	27. Igualdad y no discriminación
10		Diffundir mensajes informativos acerca de espacios y eventos culturales.	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	La difusión se realizará a través del canal de comunicación interna.	6. Comunicación	9. Balance trabajo familia	12. Identidad con la institución y valores

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021

Análisis comparativo

Efectividad del Último PTCO (2020)



		Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público							
		UR Siglas	CONSAR							
		UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro							
		Códigos de Ramo - UR	06 - D00							
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 2020					A qué Factor contribuye cada PTCCO:					
					Selecciona de 1 a 3 Factores					
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)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)
11	Implementar acciones que permitan realizar un diagnóstico que facilite la detección de mejoras en los equipos de cómputo y en el uso de TIC's.	Realizar campañas de diagnóstico de equipos de cómputo y difusión de cursos enfocados en mejoras de TIC's.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se emiten las campañas con apoyo de comunicación interna para su difusión.	6. Comunicación	7.- Disponibilidad de recursos	25. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación
12	Fortalecer aquellos documentos que contribuyan al logro de la equidad de género en la institución e	Emite el pronunciamiento de "Cero Tolerancia"	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	15 de abril de 2020	Der difusión a la Emisión del Pronunciamiento de acuerdo a lo estipulado en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	5. Equidad y género	27. Igualdad y no discriminación	
13	Implementar acciones de control que faciliten la adopción de prácticas vinculadas con ello.	Realizar cursos de sensibilización en el tema	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Ofrecer periódicamente cursos referentes al tema que pueden ser realizados a través de distintos medios.	5. Equidad y género	27. Igualdad y no discriminación	
14	Fortalecer la profesionalización de las personas servidoras públicas de la CONSAR mediante acciones que desarrollen su crecimiento, nivel profesional y conocimiento del Servicio Profesional de Carrera.	Diffundir mensajes que refuercen la transparencia del Subsistema de ingreso en la institución.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se realizará la difusión periódica de infografías a través de comunicación interna que permitan entender los procesos o mecanismos de operación del Servicio Profesional de Carrera.	2. Capacitación especializada y desarrollo	6. Comunicación	16. Servicio Profesional de Carrera
15		Comunicar al personal la publicación de las plazas vacantes en la CONSAR	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se comunicará a través de medios internos la publicación de las plazas vacantes con la finalidad de que todo el personal pueda acceder a la consulta de las convocatorias y en su caso participar en la misma.	2. Capacitación especializada y desarrollo	6. Comunicación	16. Servicio Profesional de Carrera
16	Fortalecer la presentación y comunicación de la información a través de mejoras propuestas por el personal de la CONSAR.	Mejorar la presentación de la información que es difundida a todo el personal mediante el canal de comunicación interna a través de los diversos medios electrónicos de los que dispone la Comisión.	Estratégica	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se analizará la información obtenida de la aplicación de una encuesta realizada por personal de comunicación interna, donde en conjunto, se trabajará para la mejora en la presentación y adecuaciones de la información difundida.	6. Comunicación	12. Identidad con la institución y valores	

Firma:

MTRA. MÓNICA LÓPEZ SANDOVAL

TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Fecha:

17 de febrero de 2020

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Análisis comparativo

Efectividad del Último PTCO (2020)

Inicio / ECCO / Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional (PTCCO) / Evaluación de PTCCO

Encuesta de clima y cultura organizacional (ECCO)

Evaluación PTCCO

☐ Nueva evaluación

☒ Buscar evaluación

Criterios

* Ciclo2019

* Ordinal1

* Sector06- Hacienda y Crédito Público

☒ Carga por institución

☐ Carga por unidad administrativa

InstituciónD00 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institución	UA	Calificación	Editar
2019	1	06 - Hacienda y Crédito Público	CON SAR	D00 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	D00	10	

Anterior1Siguiente

Número de Prácticas Cumplidas (16)

Número de Prácticas Programadas (16)

=1 X 100 = 100

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones.
 - b) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior *100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 - a) Difusión de Resultados de la ECCO.
 - b) Práctica o acción relacionada con el Liderazgo .
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Definición de Objetivos Estratégicos (A Reforzar)

Factores a Reforzar	Descripción del factor de acuerdo a la ECCO 2020	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Balance Trabajo-Familia	Mejorar la percepción de las personas trabajadoras de la CONSAR con respecto a aquellos aspectos que indiquen en el vínculo trabajo - familia.	Fomentar prácticas encaminadas al bienestar, salud y atención de las personas trabajadoras. .	Número de eventos y difusiones realizadas durante el año y participación de las personas servidoras públicas en ellos.	Realización de campañas de salud, difusión de eventos diversos y difusión de actividades recreativas que abarquen a familiares del personal adscrito a la CONSAR.	Fomentar la convivencia de las personas servidoras públicas con sus familiares a través de actividades culturales y recreativas en los cuales puedan participar, así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.	Implementar acciones que permitan que las personas trabajadoras de la CONSAR cuenten con las herramientas para procurar su bienestar mental, físico y social y el de sus familias.
Género, igualdad y no discriminación	Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad	Implementar mecanismos que permitan la igualdad de oportunidades, la inclusión laboral y la equidad de género. .	Impartición de cursos de, sensibilización, difusión de material diverso y aprobación de políticas y documentos que permitan aperturar el tema en la institución.	Numero de personas capacitadas total de comunicados emitidos y actualizaciones en el año de documentos internos sobre el tema.	Vivencia de los valores institucionales, implementación de documentos oficiales que procuren el tema de igualdad y no discriminación.	Elaborar una estrategia de difusión, sensibilización y comunicación que permita a las personas trabajadoras de la CONSAR identificar conductas contrarias a la igualdad y no discriminación, y que a su vez facilite la incorporación de estos valores al quehacer de cada persona servidora pública.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Factores a Reforzar	Descripción del factor de acuerdo a la ECCO 2020	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.	Optimizar los recursos con los que cuenta el personal de la CONSAR para efectuar su trabajo de forma remota.	Reforzando con capacitación, actualizaciones y seguimiento de planes de trabajo para facilitar el desempeño de las actividades por vía remota.	Número de capacitaciones y actualizaciones de las herramientas digitales que se efectúe a las personas trabajadoras de la Institución.	Monitoreo de las herramientas digitales y tecnológicas, mejoras en la comunicación y mejora de las condiciones de trabajo.	Reforzar las herramientas con las que cuenta CONSAR para facilitar el desempeño de las actividades por vía remota del persona.

Definición de Objetivos Estratégicos (A MEJORAR)

Factor a Mejorar	Descripción del factor de acuerdo a la ECCO 2019	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Trabajo presencial	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante esta emergencia sanitaria.	Cumplir con las medidas necesarias para asegurar la salud e integridad del personal que labora en la CONSAR.	Estableciendo medidas necesarias que permitan la optima realización de actividades en el lugar de trabajo.	Equipos, herramientas y numero de materiales que se pongan a disposición del personal para salvaguardar su integridad.	Establecimiento de medidas, protocolos y herramientas que permitan optimizar el trabajo presencial y a distancia.	Establecer medidas, facilitar el uso de herramientas y salvaguardar la salud e integridad de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones.
 - b) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior *100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 - a) Difusión de Resultados de la ECCO.
 - b) Práctica o acción relacionada con el Liderazgo .
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Definición de Practicas de Transformación

Difusión de Resultados

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, ya se encuentran publicados en la **intranet** de la CONSAR y pueden ser consultados por el personal a través de la siguiente liga: http://www.intranet_consar.gob.mx/




Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Definición de Prácticas de Transformación

PTCCO 2021

		Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público								
		UR Siglas	CONSAR								
		UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro								
		Códigos de Ramo - UR	06 - D00								
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 2021						A qué Factor contribuye cada PTCCO:					Impacto de la práctica
						Selecciona de 1 a 3 Factores					
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)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)	
1	Implementar acciones que permitan que las personas trabajadoras de la CONSAR cuenten con las herramientas para procurar su bienestar mental, físico y social y el de sus familias.	Realizar Campañas de Salud	Operativa	Todo el personal	16 de marzo de 2021	17 de diciembre de 2021	Se invitará al personal y a familiares a la participación en las distintas campañas de salud consideradas para el ejercicio fiscal vigente.	I. Balance trabajo-familia	III. Género, igualdad y no discriminación		Alto
2		Difundir los resultados de la ECCO y el PTCCO	Operativa	Todo el personal	01 de marzo de 2021	01 de abril de 2021	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2020 y el diseño del PTCCO 2021 a través de comunicación interna, página web e intranet para su consulta pública.	I. Balance trabajo-familia			Medio
3		Difundir mensajes informativos acerca de espacios y eventos culturales.	Operativa	Todo el personal	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021	La difusión se realizará a través del canal de comunicación interna.	I. Balance trabajo-familia			Medio
4	Elaborar una estrategia de difusión, sensibilización y comunicación que permita a las personas trabajadoras de la CONSAR identificar conductas contrarias a la igualdad y no discriminación, y que a su vez facilite la incorporación de estos valores al quehacer de cada persona servidora pública.	Realización de campañas específicas en materia de igualdad y no discriminación	Operativa	Todo el personal	25 de enero de 2021	28 de diciembre de 2021	Se realizarán campañas encaminadas a reforzar la información referente a temas de equidad de género, igualdad, inclusión y no discriminación.	III. Género, igualdad y no discriminación			Alto
5		Fomentar la expedición de licencias de paternidad y/o adopción para el cuidado de las niñas y los niños.	Estratégica	Todo el personal	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021	Dar difusión a la Licencia de Paternidad por alumbramiento, y de Adopción para Padres y Madres, así como la de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	III. Género, igualdad y no discriminación	I. Balance trabajo-familia		Medio
6		Emitir la Política de Igualdad laboral y no discriminación	Estratégica	Todo el personal	01 de abril de 2021	30 de noviembre de 2021	Dar difusión a la Emisión de la Política de igualdad y no discriminación de la CONSAR como parte de un documento oficial.	III. Género, igualdad y no discriminación			Alto
7		Emitir convocatorias al Servicio Profesional de Carrera exclusivas para mujeres.	Estratégica	Todo el personal	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021	A lo largo del año se difundirán convocatorias específicas de ingreso al Servicio Profesional de Carrera con un enfoque de género.	III. Género, igualdad y no discriminación			Alto
8		Difundir cursos de sensibilización en el tema	Operativa	Todo el personal	01 de marzo de 2021	28 de diciembre de 2021	Ofrecer periódicamente cursos referentes al tema que pueden ser realizados a través de distintos medios.	III. Género, igualdad y no discriminación			Medio

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Definición de Prácticas de Transformación

PTCCO 2021

		Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público									
		UR Siglas	CONSAR									
		UR Nombre	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro									
		Códigos de Ramo - UR	06 - D00									
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 2021												
A qué Factor contribuye cada PTCCO:												
Selecciona de 1 a 3 Factores												
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)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)	Impacto de la práctica	
9	Reforzar las herramientas con las que cuenta CONSAR para facilitar el desempeño de las actividades por vía remota del persona.	Realizar campañas de diagnóstico de equipos de cómputo y difusión de cursos enfocados en mejoras de TIC's	Operativa	Todo el personal	17 de febrero de 2020	18 de diciembre de 2020	Se emitirán las campañas con apoyo de comunicación interna para su difusión	IV. Trabajo a distancia	V. Trabajo presencial		Medio	
10		Fortalecer el uso de herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar las actividades laborales, a través de la capacitación y difusión.	Operativa	Todo el personal	01 de marzo de 2021	17 de diciembre de 2021	Se buscará reforzar la difusión del uso de tecnologías de la información con capacitación especializada que permita a las personas trabajadoras aprovechar los recursos con los que cuentan vía remota	IV. Trabajo a distancia			Medio	
11		Promover la comunicación efectiva y liderazgo en Mandos medios y superiores	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios	01 de abril de 2021	17 de diciembre de 2021	Fortalecer la comunicación efectiva y liderazgo para el logro de objetivos dentro de los grupos de trabajo a través de cursos específicos en el tema	IV. Trabajo a distancia			Alto	
12		Establecer medidas para facilitar el uso de herramientas y salvaguardar la salud e integridad de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.	Fortalecer las medidas y herramientas para salvaguardar la salud y la integridad de las personas trabajadoras de la CONSAR	Estratégica	Todo el personal	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021	Se reforzarán las medidas necesarias en el lugar de trabajo físico para la realización de actividades esenciales durante la emergencia sanitaria a través de la difusión de las herramientas de las que dispone esta CONSAR	V. Trabajo presencial			Medio

Fecha: 12 de marzo de 2021

Firma:
MTRA. MÓNICA LÓPEZ SANDOVAL
TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Contenido

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones.
 - b) Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/prácticas de transformación del año anterior *100).
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 - a) Difusión de Resultados de la ECCO.
 - b) Práctica o acción relacionada con el Liderazgo .
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



Calendarización de las Prácticas de Transformación 2021

Nº de práctica	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Fecha de Inicio de la Práctica	Fecha fin de la Práctica
1	Realizar Campañas de Salud.	16 de marzo de 2021	17 de diciembre de 2021
2	Difundir los resultados de la ECCO y el PTCCO	01 de marzo de 2021	01 de abril de 2021
3	Difundir mensajes informativos acerca de espacios y eventos culturales.	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021
4	Realización de campañas específicas en materia de igualdad y no discriminación	25 de enero de 2021	28 de diciembre de 2021
5	Fomentar la expedición de licencias de paternidad y/o adopción para el cuidado de las niñas y los niños.	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021
6	Emitir la Política de Igualdad laboral y no discriminación	01 de abril de 2021	30 de noviembre de 2021
7	Emitir convocatorias al Servicio Profesional de Carrera exclusivas para mujeres	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021
8	Difundir cursos de sensibilización en el tema	01 de marzo de 2021	28 de diciembre de 2021
9	Realizar campañas de diagnóstico de equipos de computo y difusión de cursos enfocados en mejoras de TIC's	17 de febrero de 2021	18 de diciembre de 2021
10	Fortalecer el uso de herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar las actividades laborales, a través de la capacitación y difusión.	01 de marzo de 2021	17 de diciembre de 2021
11	Promover la comunicación efectiva y liderazgo en Mandos medios y superiores	01 de abril de 2021	17 de diciembre de 2021
12	Fortalecer las medidas y herramientas para salvaguardar la salud y la integridad de las personas trabajadoras de la CONSAR	01 de enero de 2021	31 de diciembre de 2021

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (ECCO 2020)

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2021



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

