



CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)
2019

Contenido

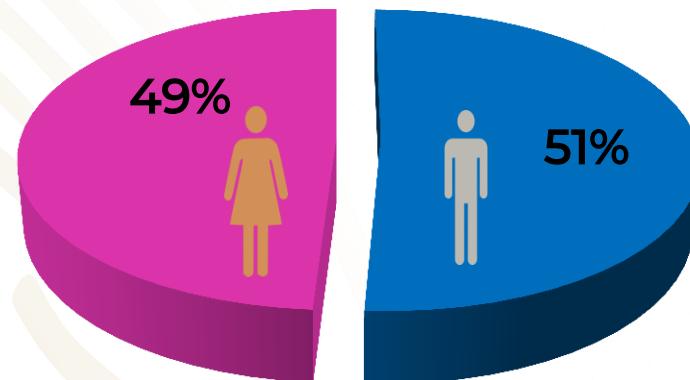
- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)**
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)**
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO**
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
 - b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2016- ECCO 2018).
 - c) 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.
 - b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

Resultados Globales APF

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 los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

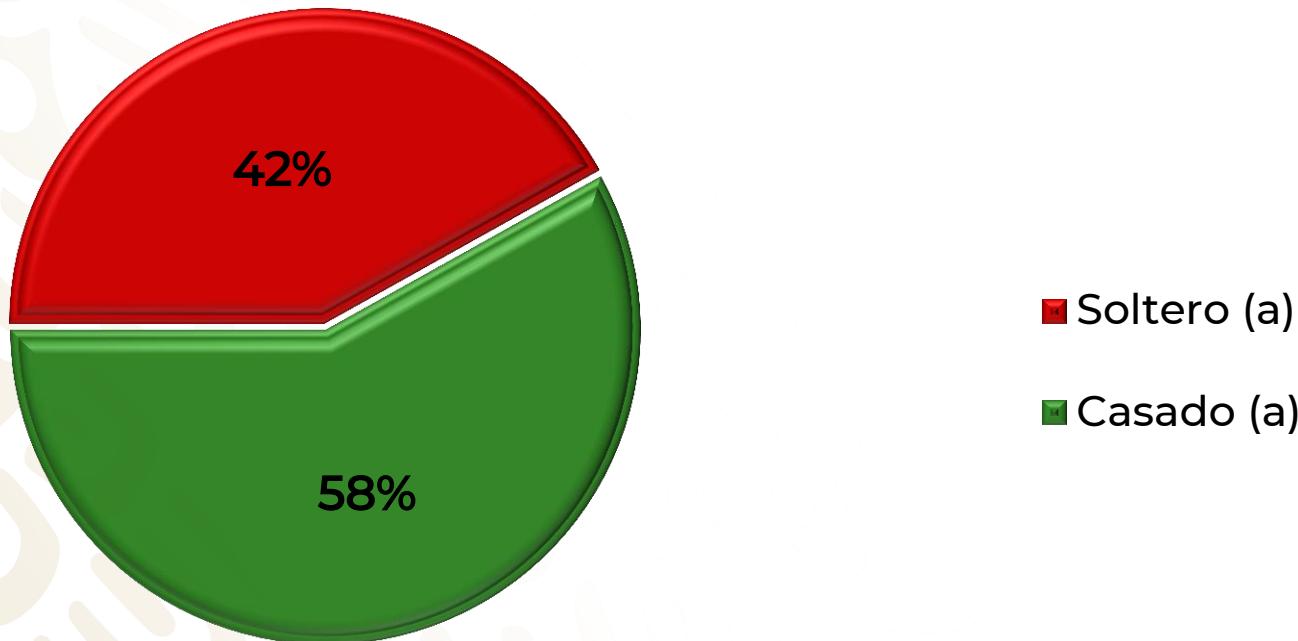
La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal 2018, se aplicó a 285 instituciones públicas y participaron un total de 796,440 servidores públicos que incluyen a la Comisión Federal de Electricidad.

Los resultados globales que a continuación se presentan están calculados con base en 730,872 encuestas (372,947 hombres y 357,925 mujeres) 54,045 personas más con referencia al 2017, las cuales no consideran el universo de la Comisión Federal de Electricidad.



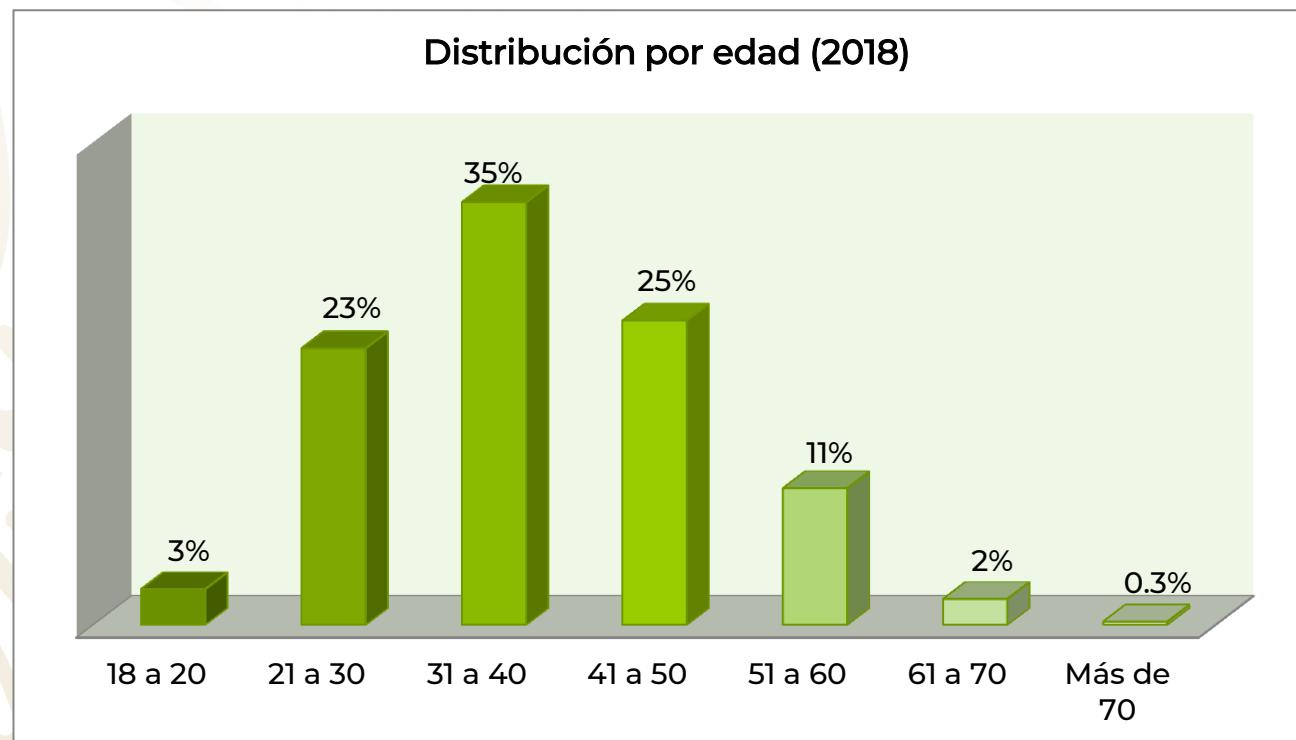
Resultados Globales APF

De 730,872 servidores públicos que contestaron la ECCO en 2018, el 58% (424,613) de la población son casados, mientras que el 42%, (306,259) son solteros.



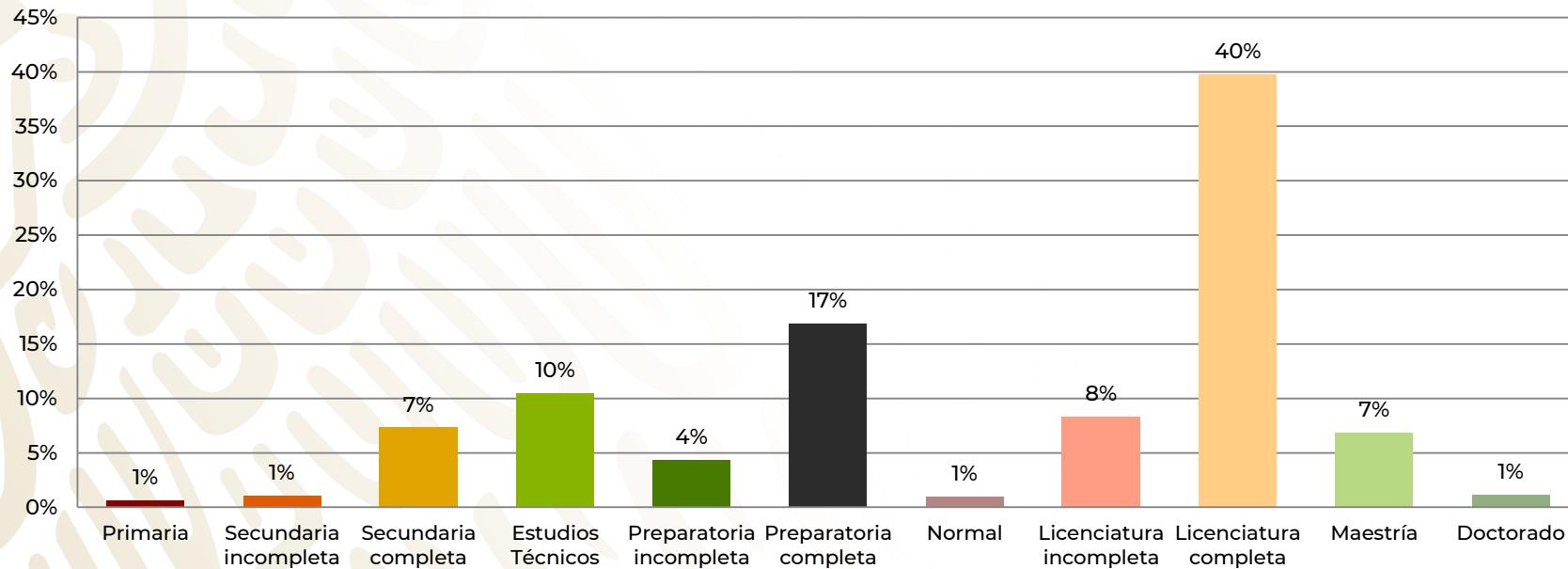
Resultados Globales APF

En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 31 a 40 años 35% (256,177), seguido de 41 a 50 años 25% (184,431), 21 a 30 años 23% (167,672), 51 a 60 11% (82,931), de 18 a 20 años 3% (21,740), 61 a 70 (15,835) con el 2%, y por último más de 70 (2,086) con 0.3%.



Resultados Globales APF Escolaridad

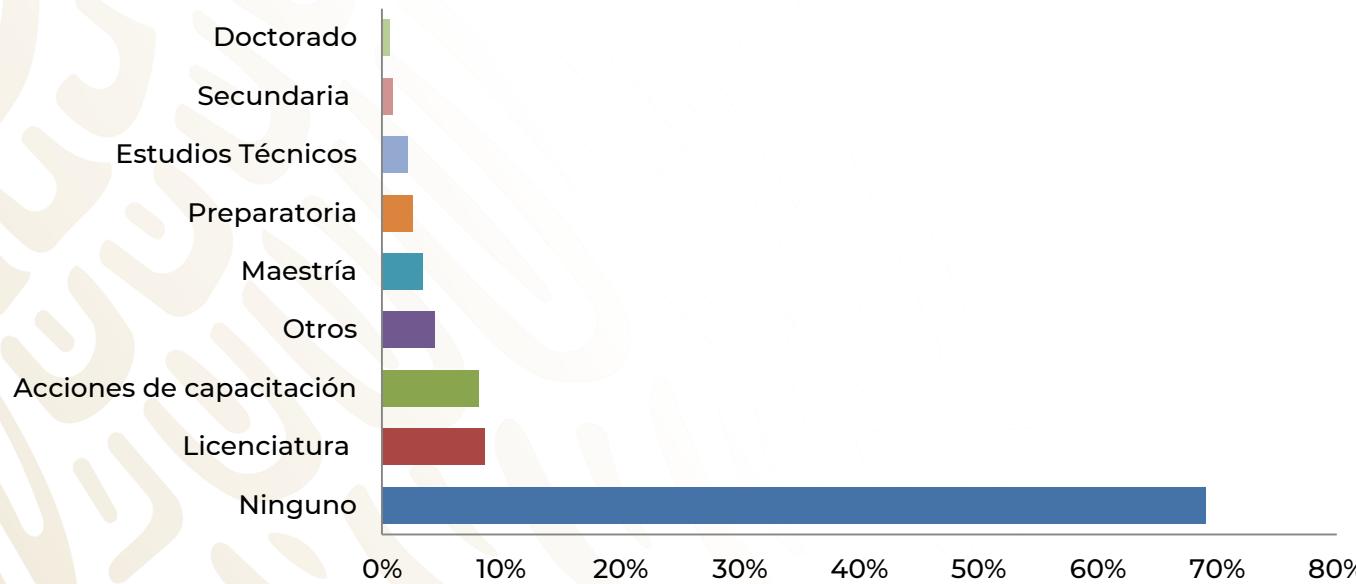
Un 40% (290,287) de los participantes tienen estudios de Licenciatura completa, 17% tiene preparatoria o equivalente completa (123,418), estudios técnicos los presenta el 10% (76,239), licenciatura o estudios profesionales incompletos 8% (60,745), con secundaria completa el 7% (53,389), maestría 7% (49,946), preparatoria incompleta 4% (31,571), ninguno 1% (9,319), otros estudios 1% (8,430), doctorado 1% (8,315), secundaria incompleta 1% (7,629), normal 1% (7,017), primaria incompleta 0.4% (3,168), primaria completa 0.6% (1,402).



Resultados Globales APF

En este momento el 70% (499,814) de participantes no se encuentra haciendo ningún tipo de estudio, el 9% realiza acciones de capacitación, un 10% su Licenciatura o Estudios Profesionales (61,677), el 4% está haciendo otro tipo de estudios (30,621), un 3% la maestría (25,145) y Preparatoria o equivalente (19,186), mientras que el 2% está realizando sus Estudios Técnicos (17,029), y el 1% está cursando la Secundaria (5,938) y Doctorado (4,824). De todas las personas encuestadas 2,398 están terminando su primaria.

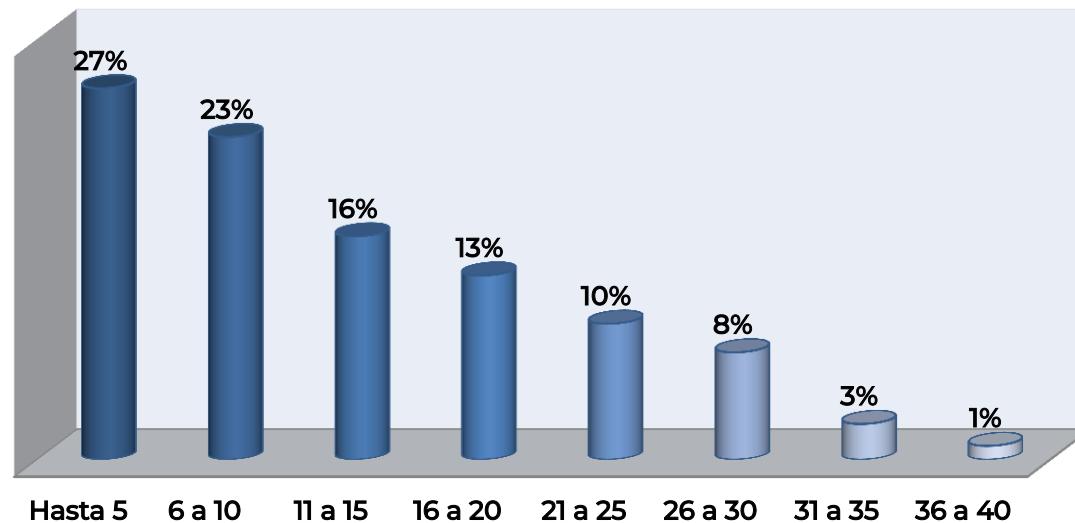
Estudios actuales (2018)



Resultados Globales APF

En cuanto a los años trabajados en el Sector Público, un 27% (193,683) de las personas encuestadas ha trabajado hasta 5 años, un 23% (168,248) de 6 a 10 años, un 16% (116,403) de 11 a 15 años, un 13% (96,022) de 16 a 20 años, de 21 a 25 años un 10% (70,862), un 8% (55,934) de 26 a 30 años, 2.5% (18,580) de 31 a 35 años y 1% (7,134) de 36 a 40 años. Del total de las personas encuestadas 2,293 mencionaron que han trabajado de 41 a 45 años, 973 de 46 a 50 años y 740 más de 50 años en el sector público.

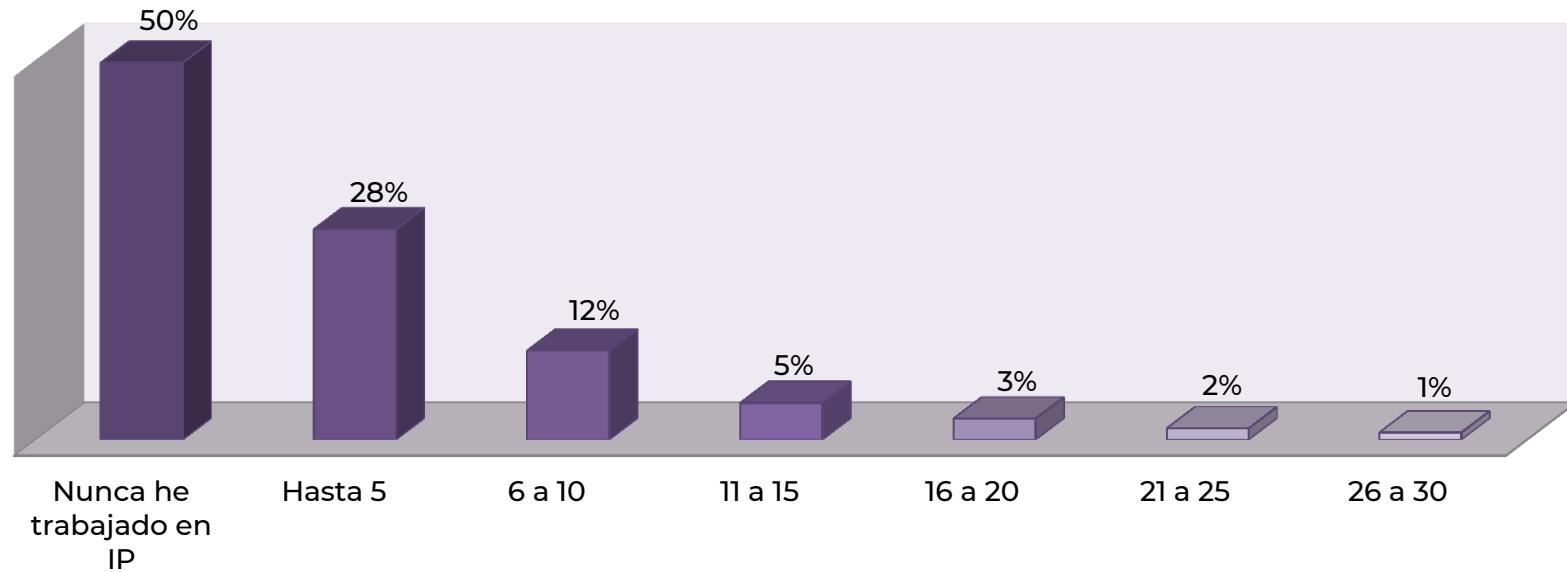
Años trabajados en el sector público
(2018)



Resultados Globales APF

En cuanto a los años trabajados en el Sector Privado, un 50% reportó nunca haber trabajado en el sector privado (363,090), ha trabajado hasta 5 años un 28% (202,874), de 6 a 10 años un 12% (85,894), de 11 a 15 años un 5% (35,636), de 16 a 20 años 3% (20,538), de 21 a 25 años un 2% (11,038), un 1% (7,024) de 26 a 30 años, de 31 a 35 años 2,559 personas, de 36 a 40 años 1,155, de 41 a 45 años 550, de 46 a 50 años 289 y más de 50 años 225 personas.

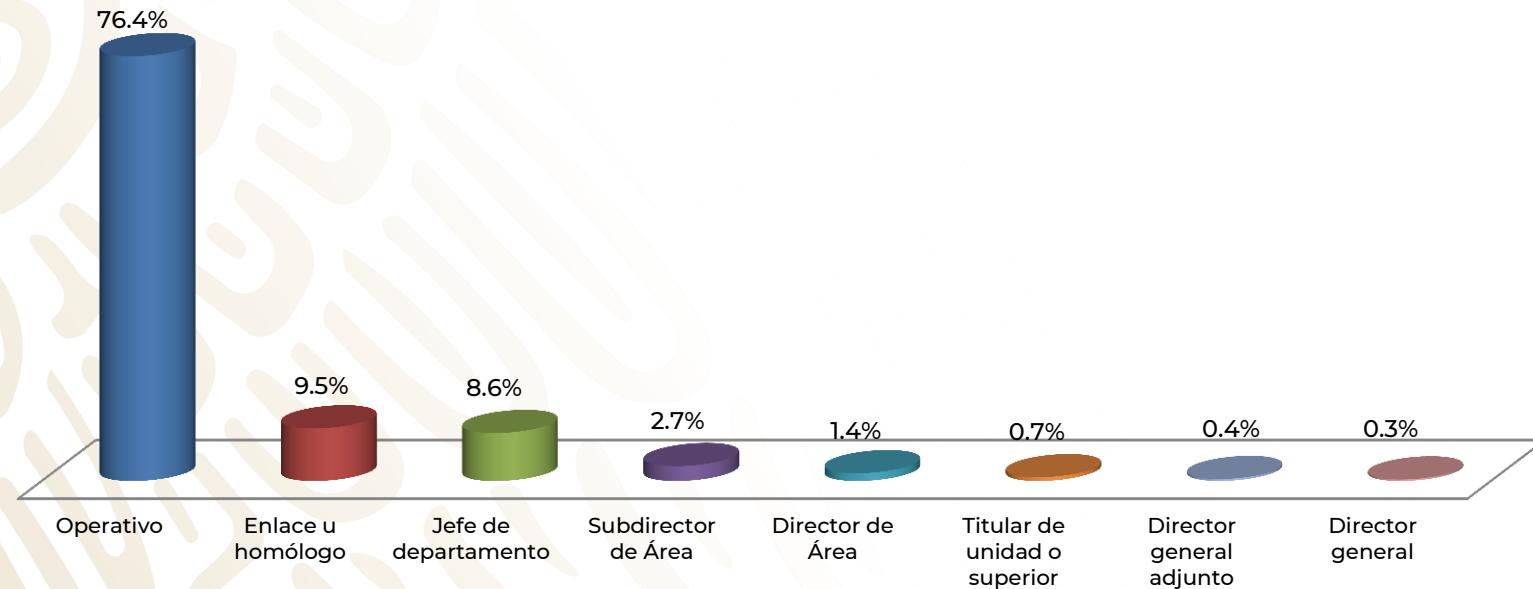
Años trabajados en iniciativa privada
(2018)



Resultados Globales APF

Los rangos de puesto que reportaron mayor participación a nivel general fueron de nivel operativo con el 76.4% (558,613), seguida de Enlace u Homologo con el 9.5% (69,325), Jefe de Departamento u Homologo (63,175) con un 8.6%, Subdirector de Área con 2.7% (19,648), Director de Área con el 1.4% (10,310), Titular de Unidad o Superior (5,034) 0.7%, Director General Adjunto (2,674) 0.4% y Director General (2,093) 0.3%.

Distribución por nivel de puesto (2018)

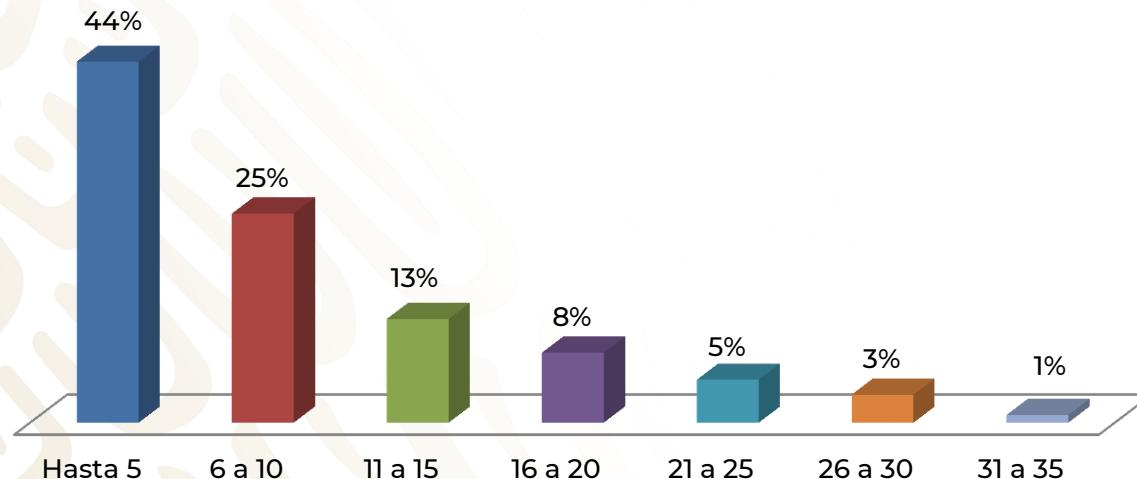


Resultados Globales APF

Respecto a la antigüedad en el puesto actual, un 44% (318,884 personas) han estado hasta 5 años, un 25% (184,580) de 6 a 10 años, el 13% (91,567) de 11 a 15 años, 8 % (61,704) de 16 a 20 años, 5% (37,865) de 21 a 25 años, 3% (24,750) de 26 a 30 años y 1% (6,728) de 31 a 35 años.

De todas las personas encuestadas 2,700 han trabajado de 36 a 40 años, 1,094 de 41 a 45 años, 504 de 46 a 50 años y 496 más de 50 años laborando en su puesto de trabajo.

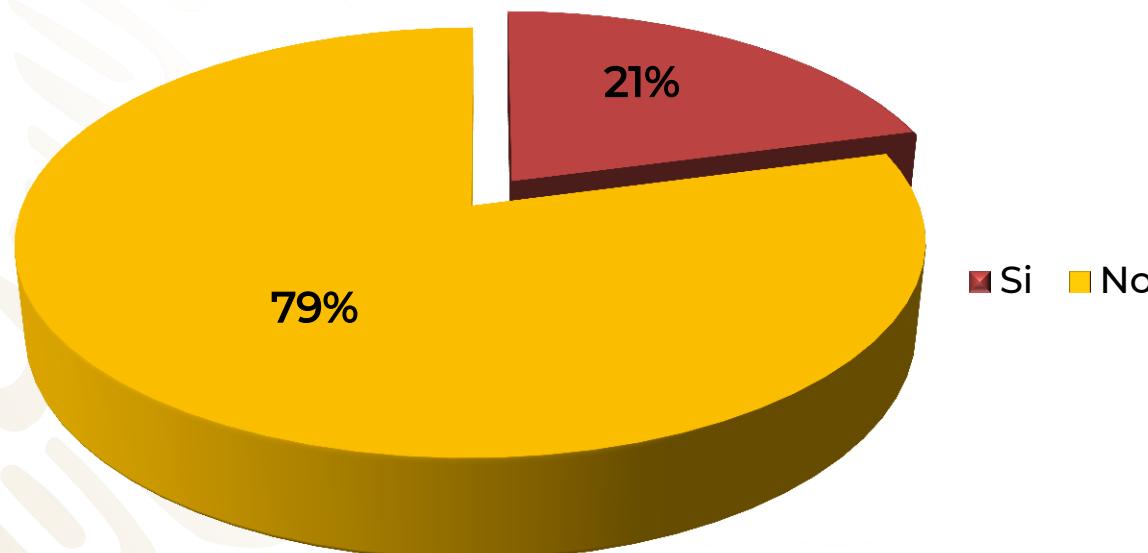
Antiguedad en el puesto actual
(2018)



Resultados Globales APF

De los encuestados el 79% (578,632) no ocupa un puesto del Servicio Profesional de Carrera, mientras que un 21% (152,240) sí pertenece al Servicio Profesional de Carrera.

¿Es servidor público de carrera?

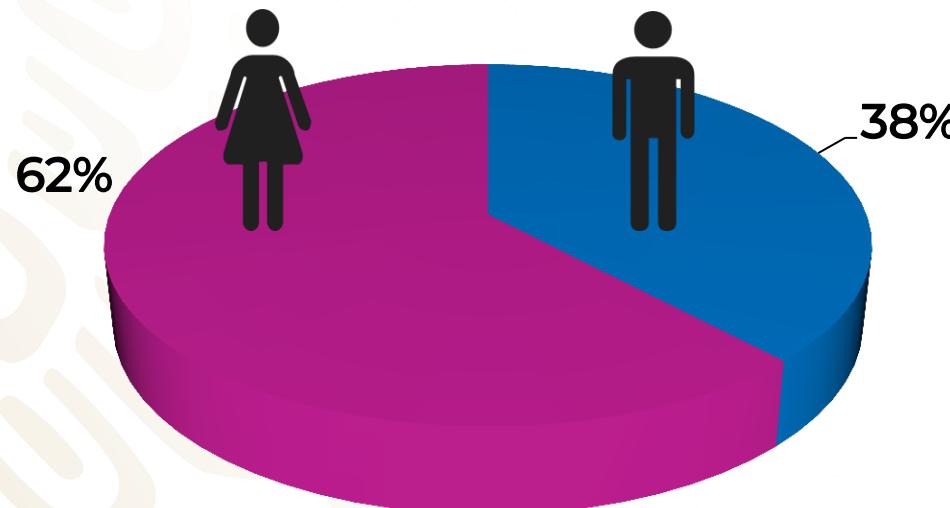


Resultados CONSAR

Datos Socio-Demográficos de la CONSAR

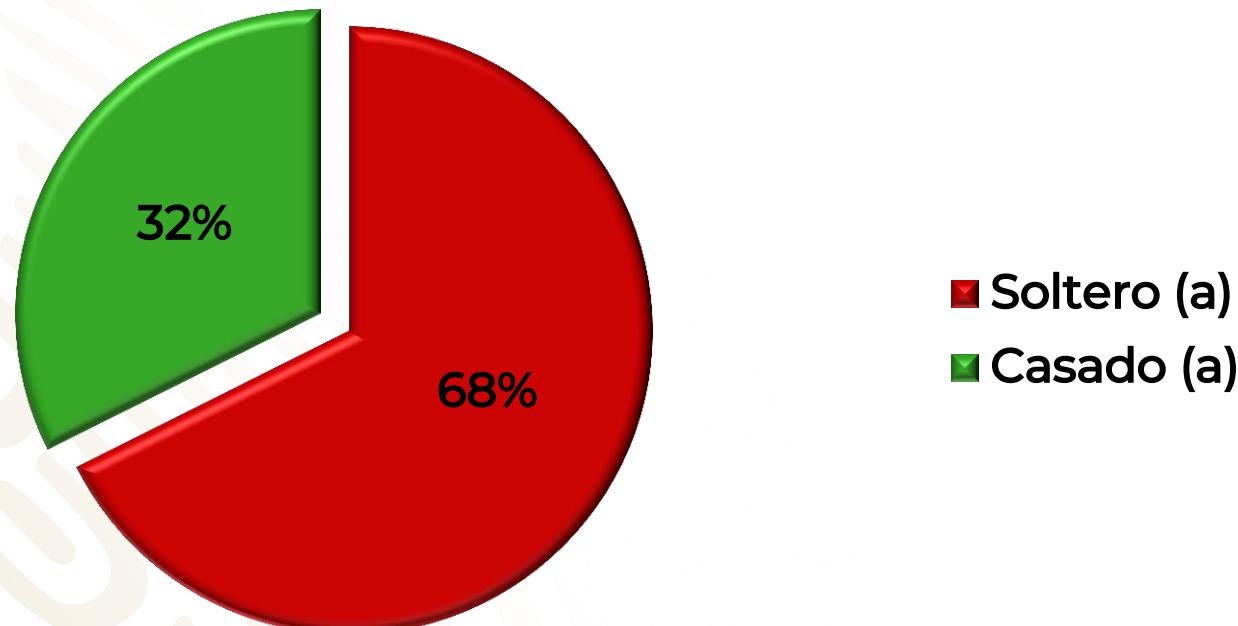
Distribución por sexo (participantes en la encuesta de 2018)

En la CONSAR, del universo existente de 229 servidores públicos al momento de la aplicación se recibieron 142 encuestas (54 de hombres y 88 de mujeres), durante el período de aplicación que fue del 26 de septiembre al 5 de octubre de 2018.



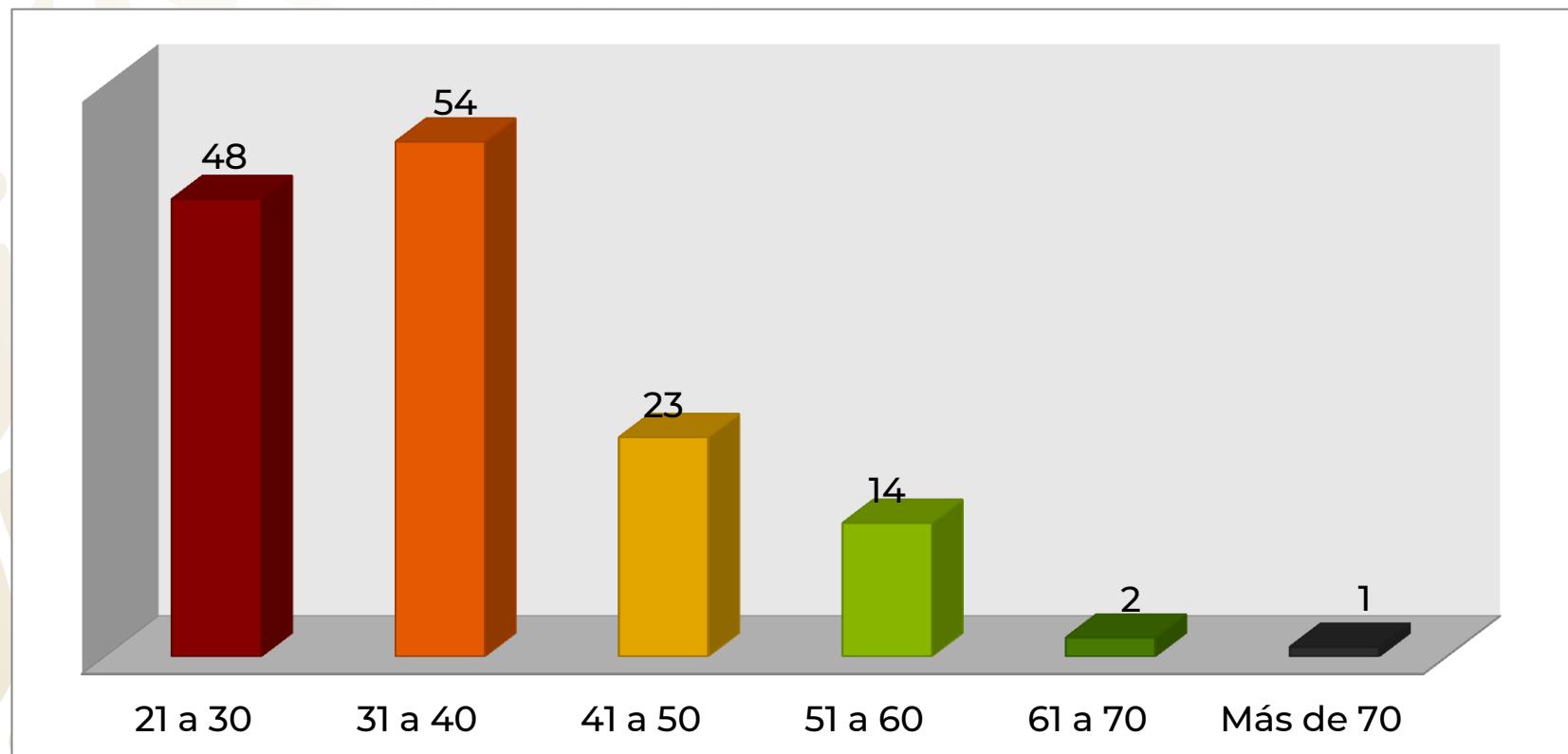
Distribución por estado civil (participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR).

En la CONSAR, dieron respuesta a la encuesta 46 personas de estado civil casado(a) y 96 solteros(as).



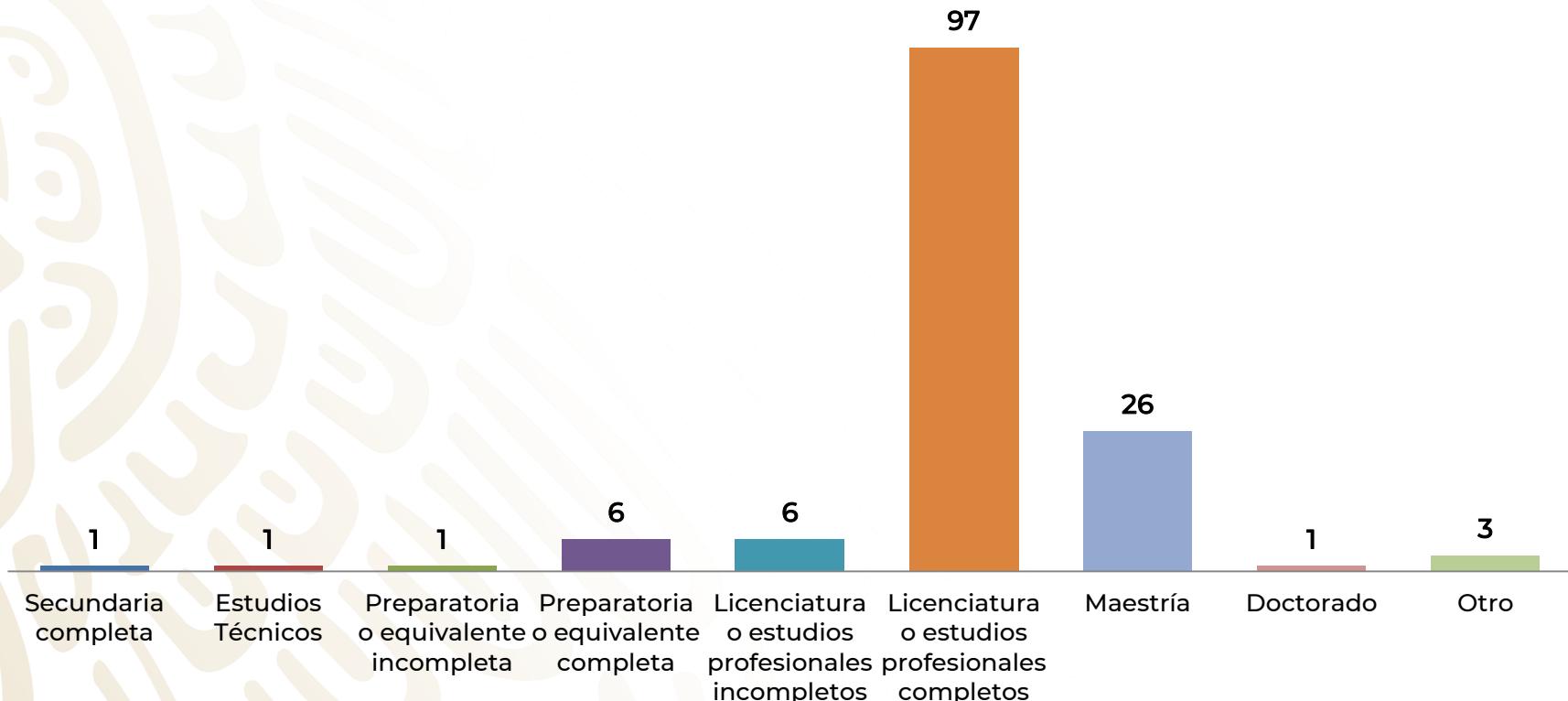
Distribución por edad (participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR).

En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 31 a 40 años 38% (54), seguido de 21 a 30 años 33.8% (48), 41 a 50 años 16.2% (23), 51 a 60 años 9.9% (14), 61 a 70 años 1.4% (2) , y por último de Más de 70 años (1) con 0.7%.

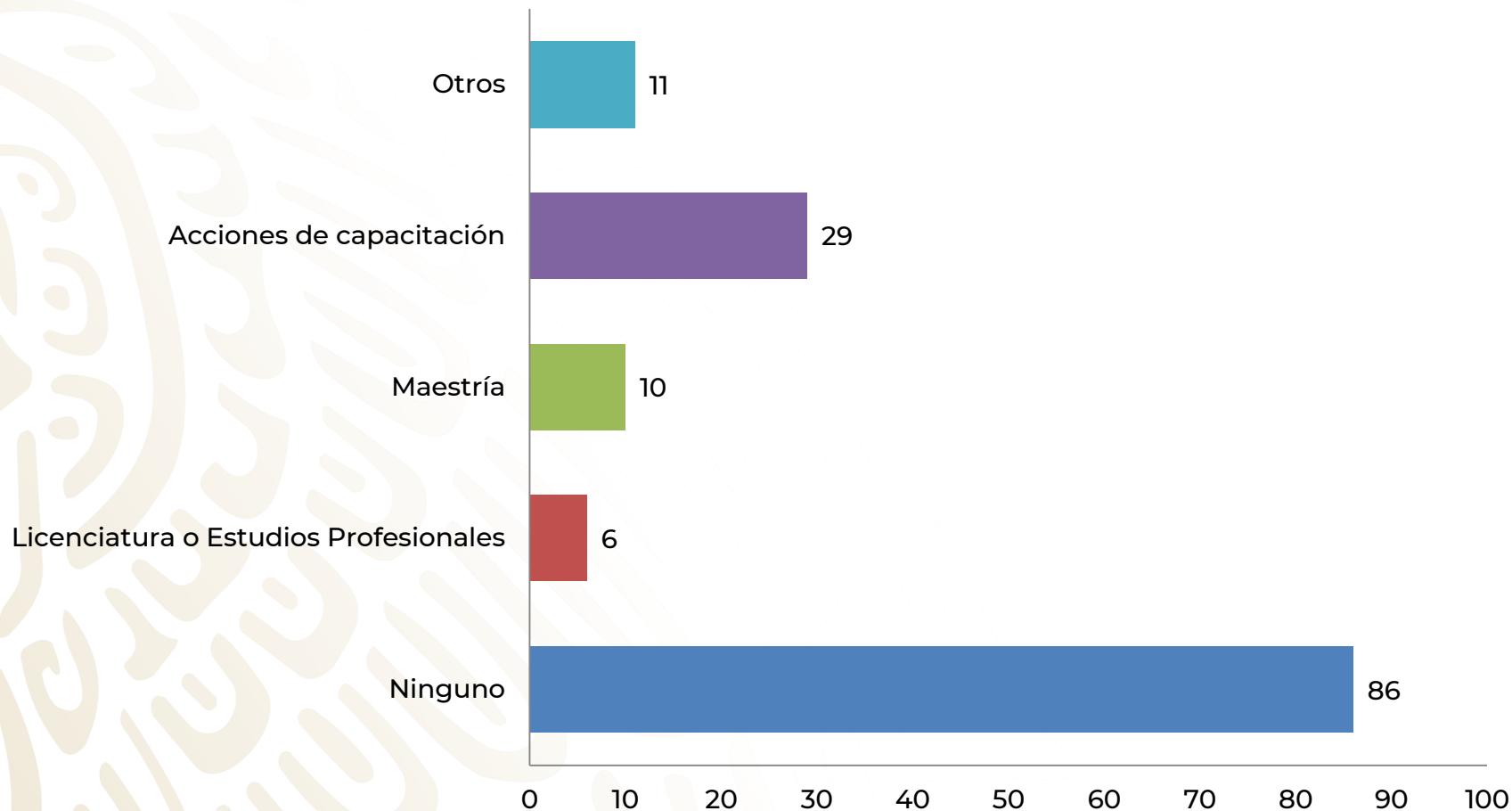


Programa de Prácticas de Transformación 2019

Distribución por escolaridad (participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR)

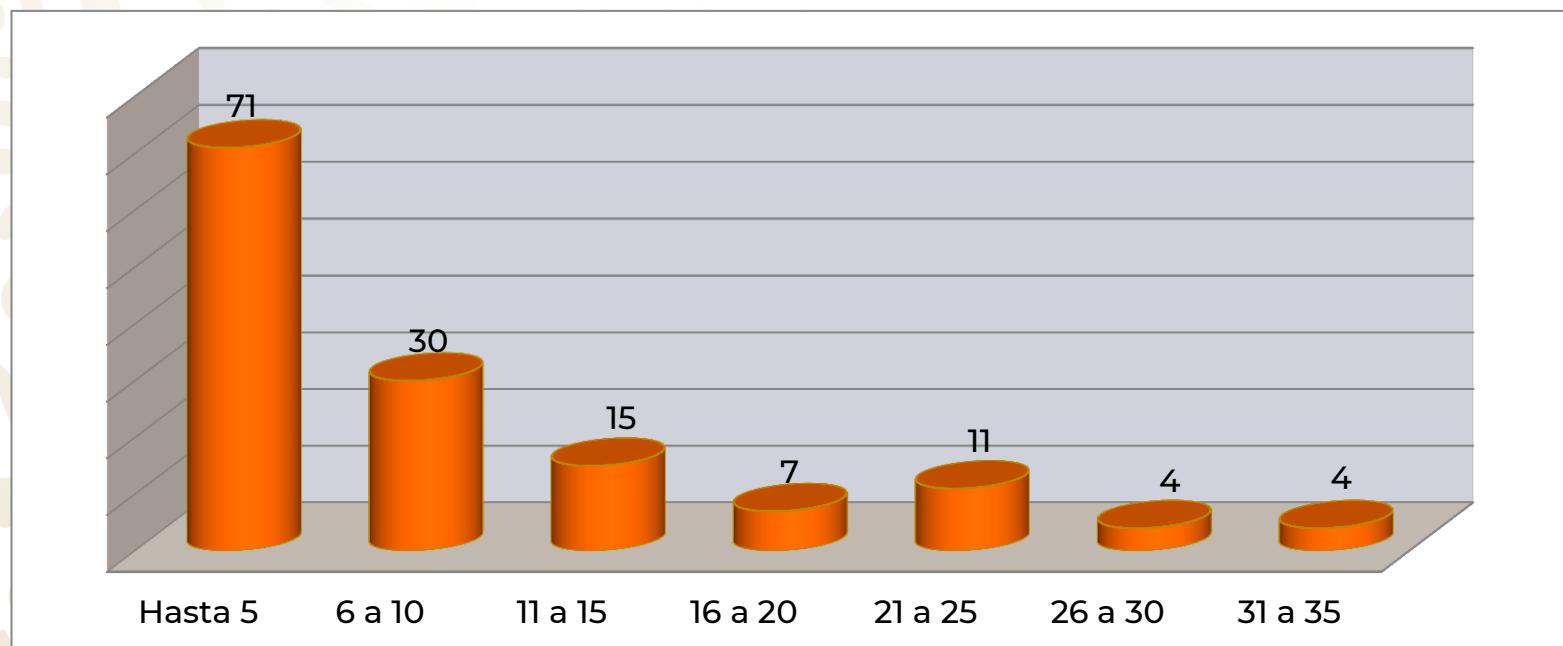


Estudios actuales (participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR)



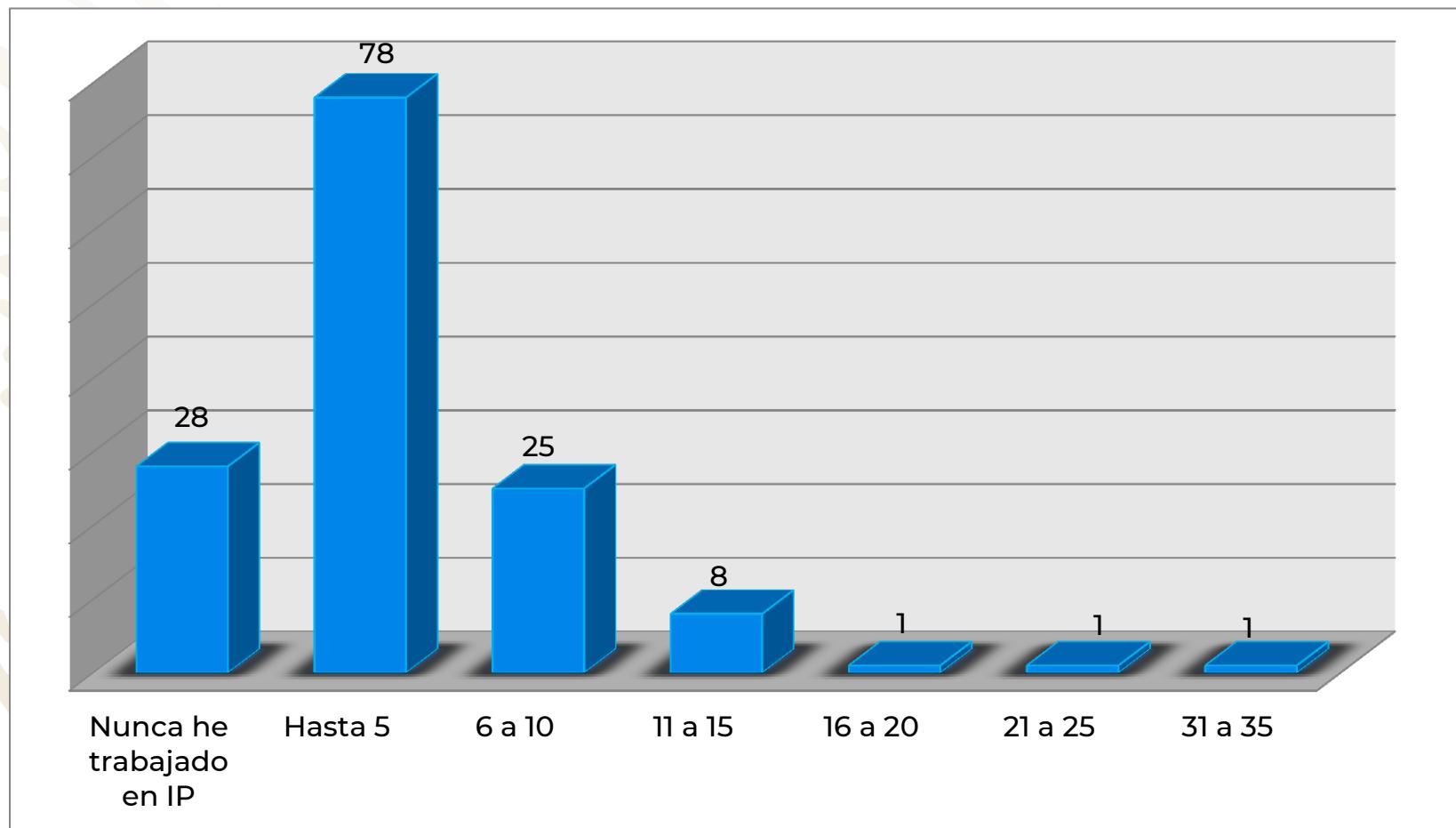
Años trabajados en el sector público

En cuanto a los años trabajados en el Sector Público, un 50% de las personas encuestadas (71) ha trabajado hasta 5 años, un 21.1% (30) de 6 a 10 años, un 10.6% (15) de 11 a 15 años, un 4.9% (7) de 16 a 20, un 7.7% (11) de 21 a 25 años. De las 142 personas encuestadas 2 (2.8%) mencionaron que han trabajado de 26 a 30 años y otras 2 (2.8) de 31 a 35 años.



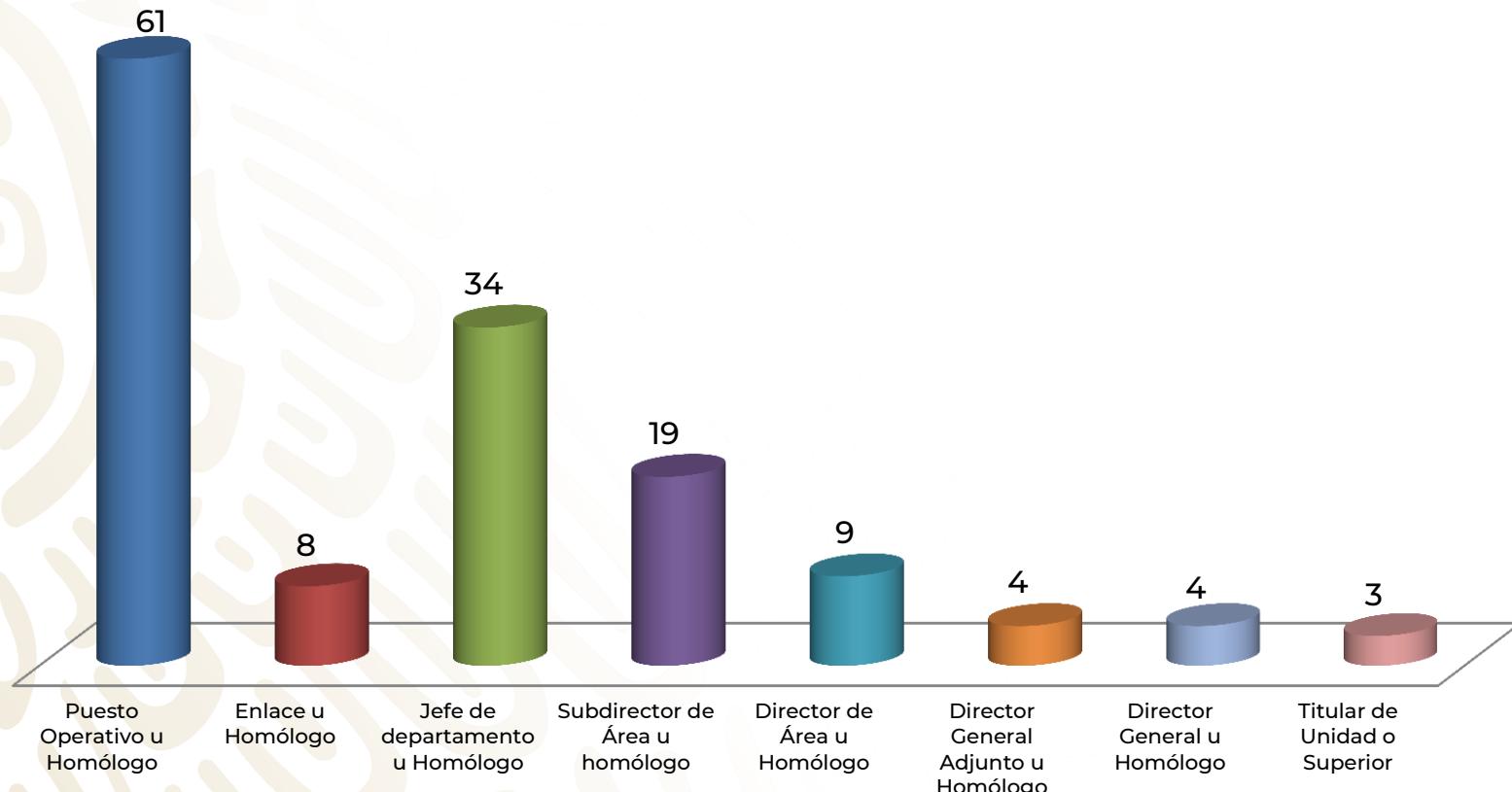
Programa de Prácticas de Transformación 2019

Años trabajados en la iniciativa privada
(participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR)

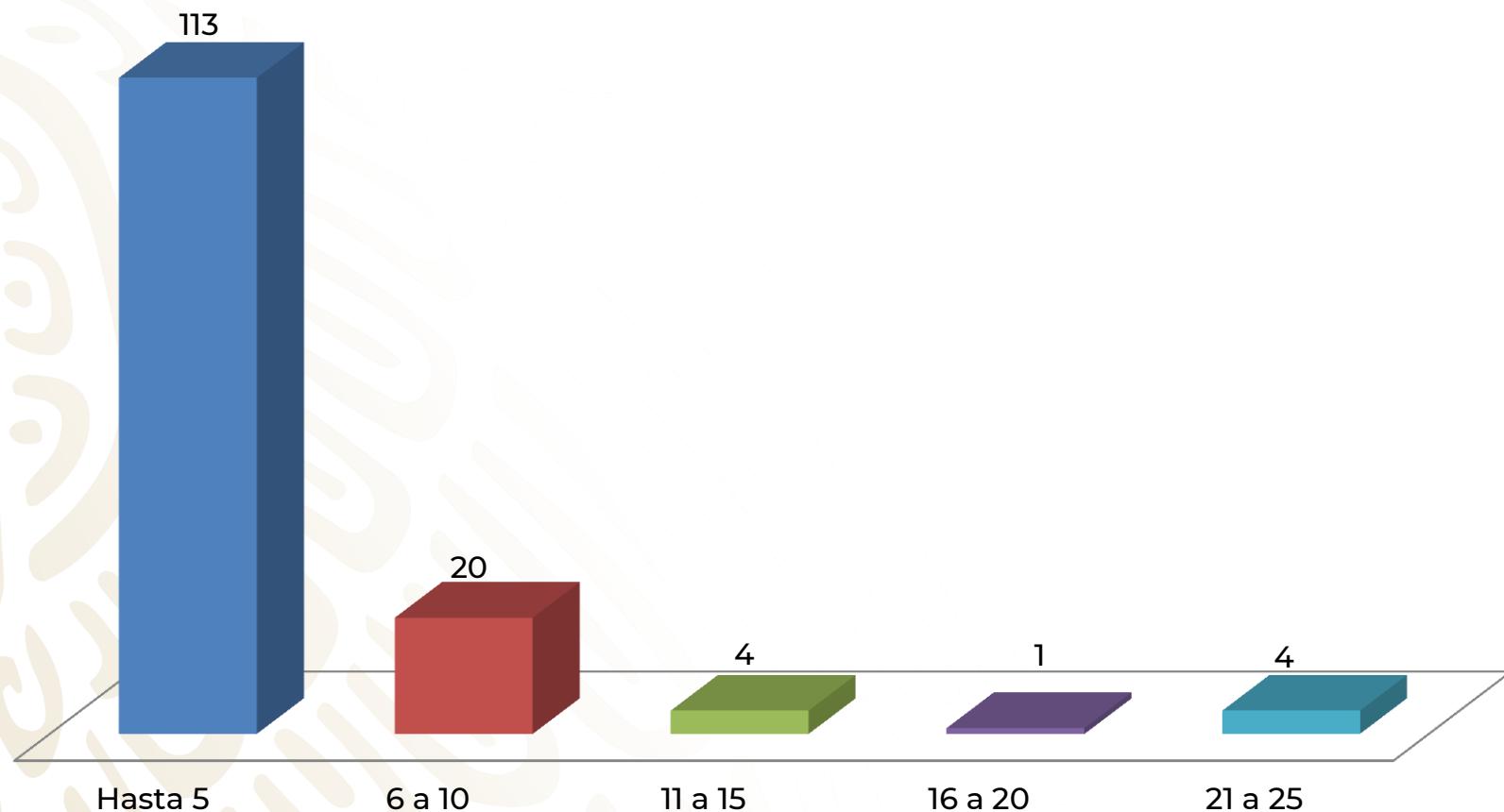


Programa de Prácticas de Transformación 2019

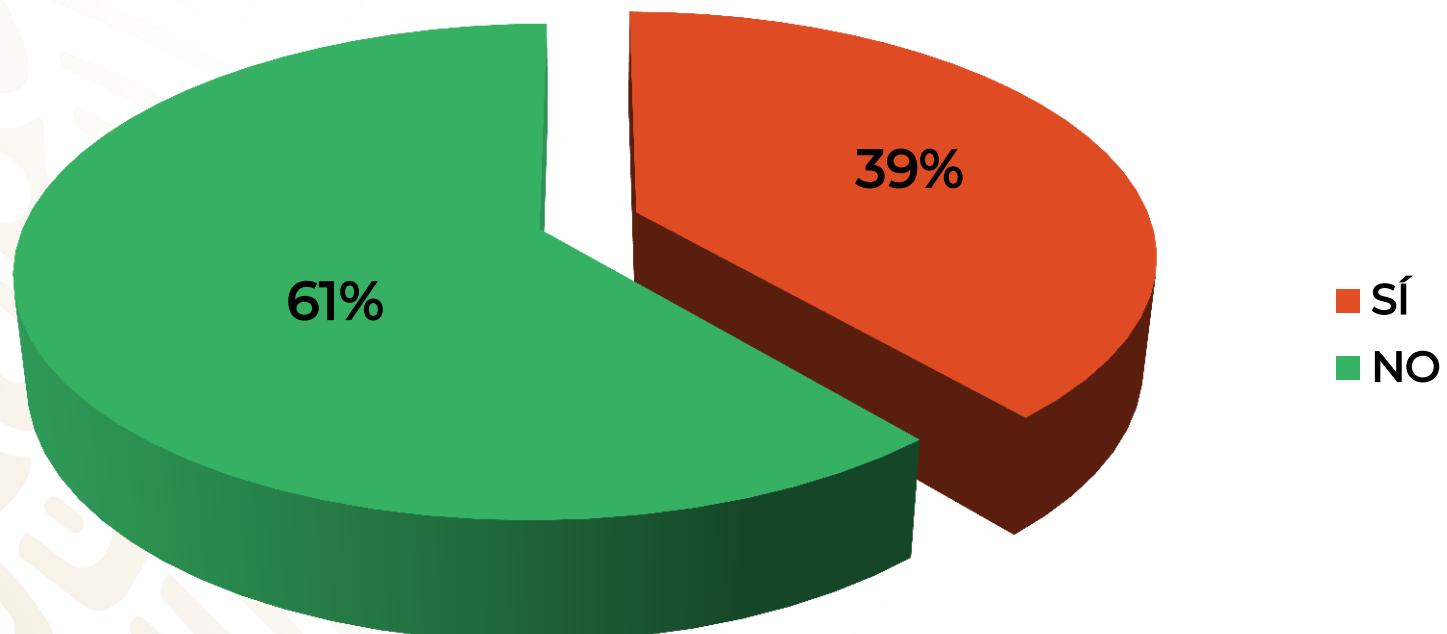
Distribución por nivel de puesto (participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR)



Antigüedad en la CONSAR (participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR)



¿Es servidor público de carrera?
(participantes en la encuesta de 2018 en la CONSAR)



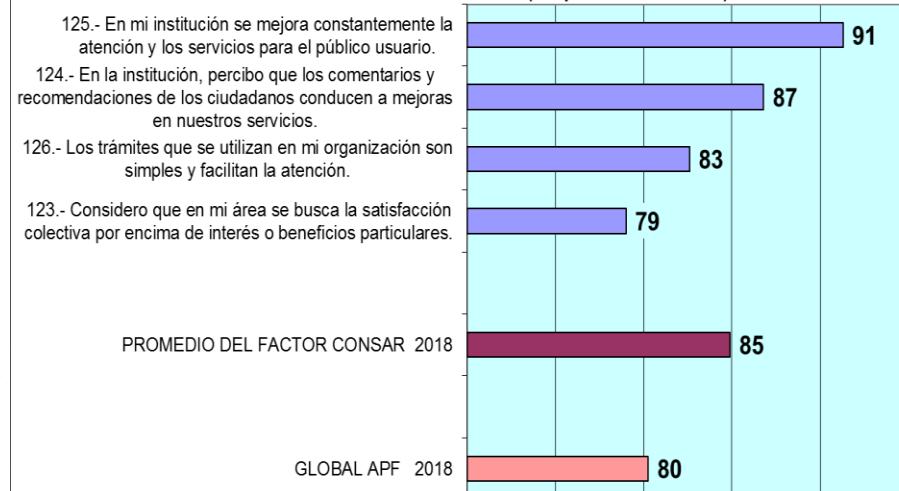
Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 38 / 2018 (Adaptable al entorno)



FACTOR 39/ 2018 (Adaptable al ciudadano)

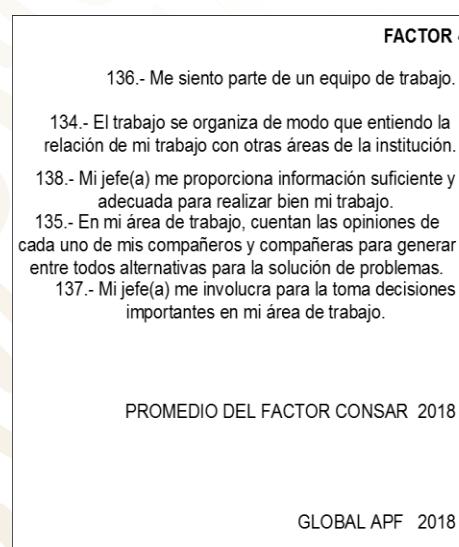


FACTOR 40/ 2018 (Colaborativa)

- 136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.
- 134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.
- 138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.
- 135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.
- 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma decisiones importantes en mi área de trabajo.

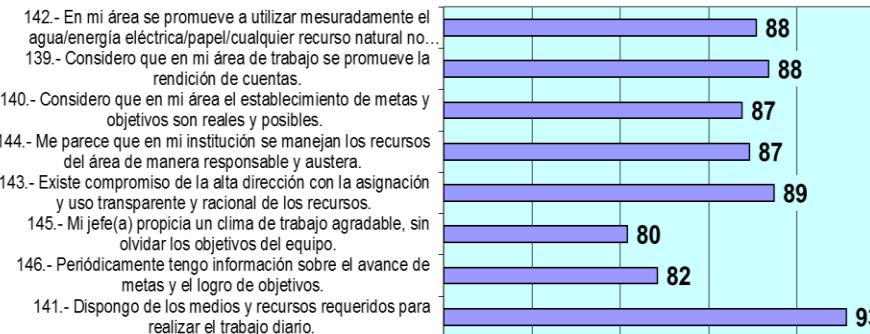
PROMEDIO DEL FACTOR CONSUR 2018

GLOBAL APF 2018



Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 41 / 2018 (Eficiente)



FACTOR 42 / 2018 (Equilibrada)



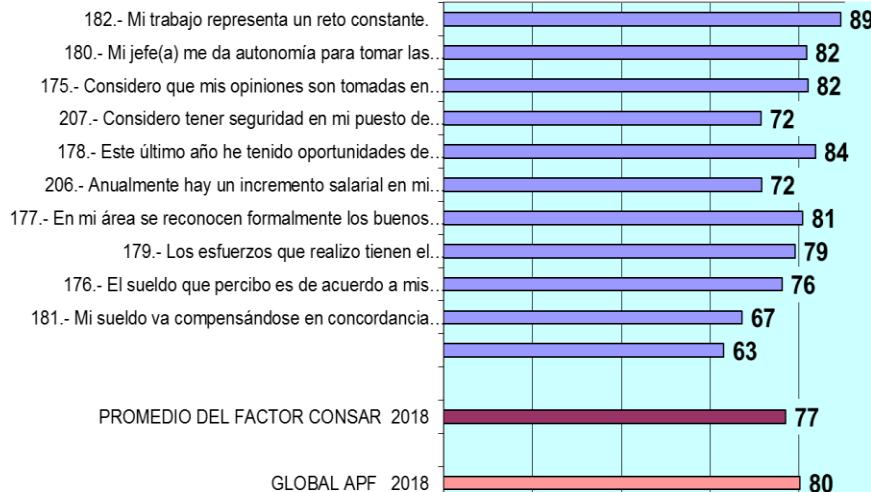
FACTOR 46 / 2018 (Inclusiva)



Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

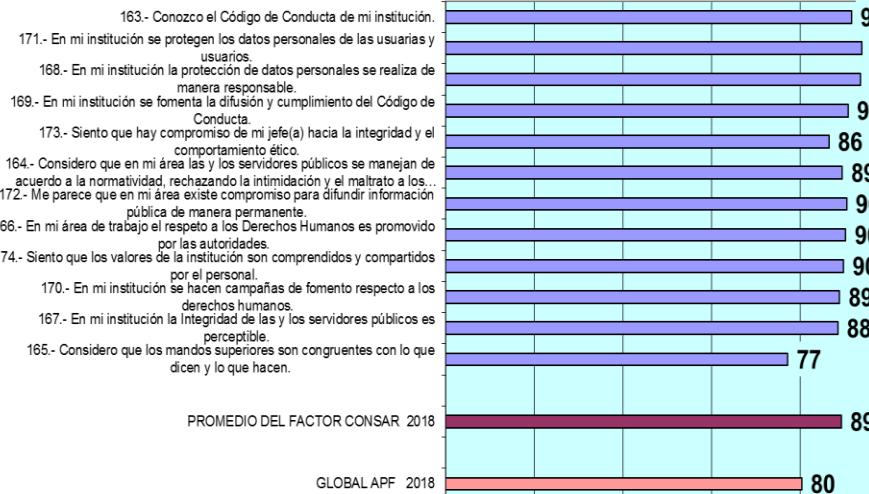
FACTOR 47 / 2018 (Motivada)



FACTOR 48 / 2018 (Organizada)



FACTOR 49 / 2018 (Integra)



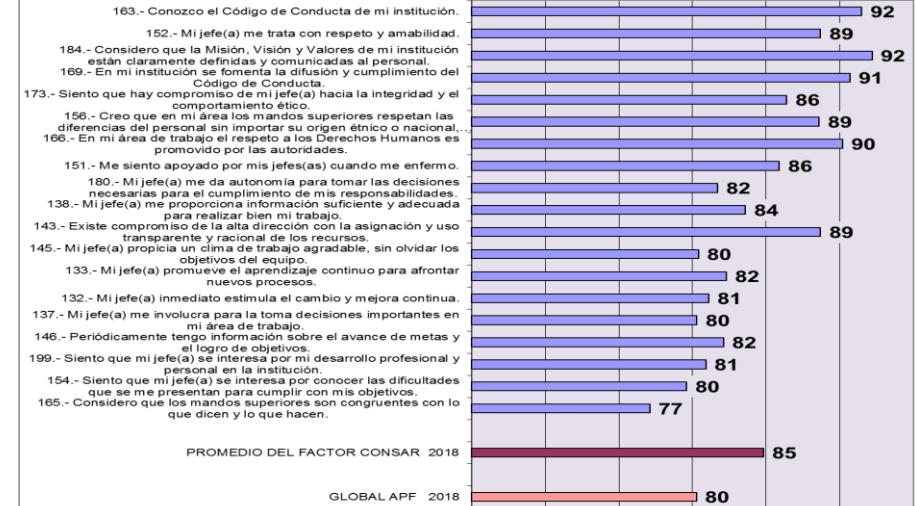
Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 50 / 2018 (Profesional)



FACTOR 52 / 2018 (Liderazgo integral)



FACTOR 53 / 2018 (Cooperación)

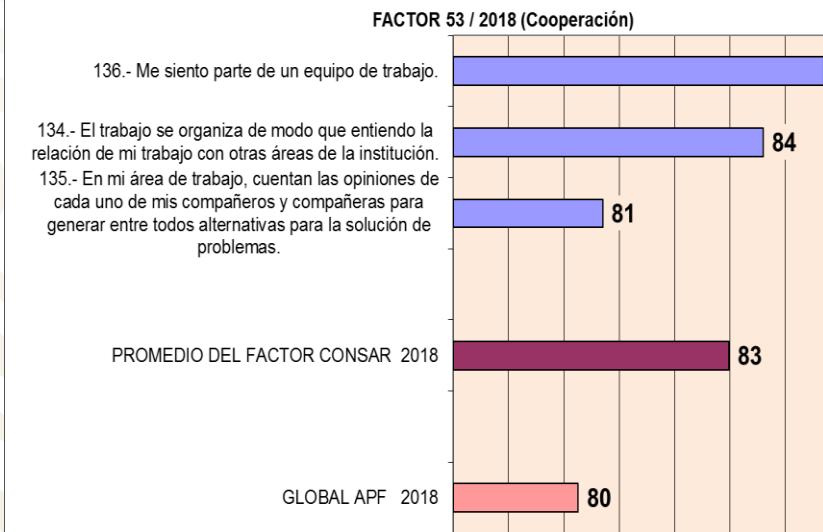
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

PROMEDIO DEL FACTOR CONSAR 2018

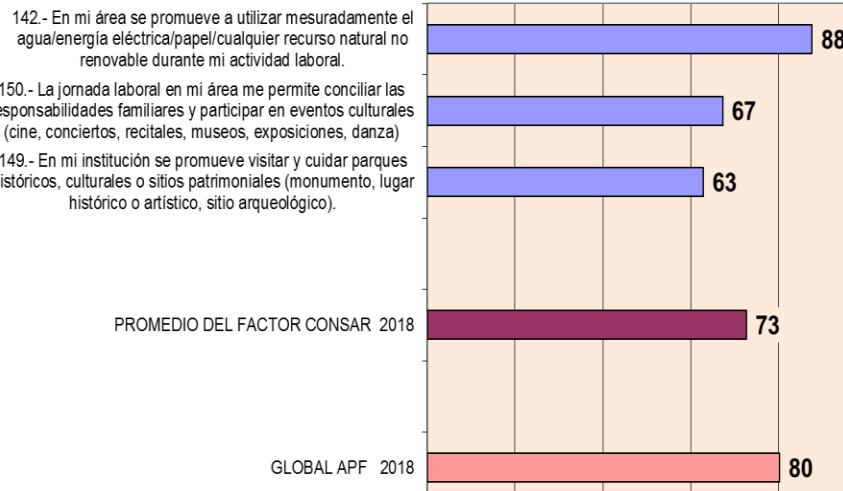
GLOBAL APF 2018



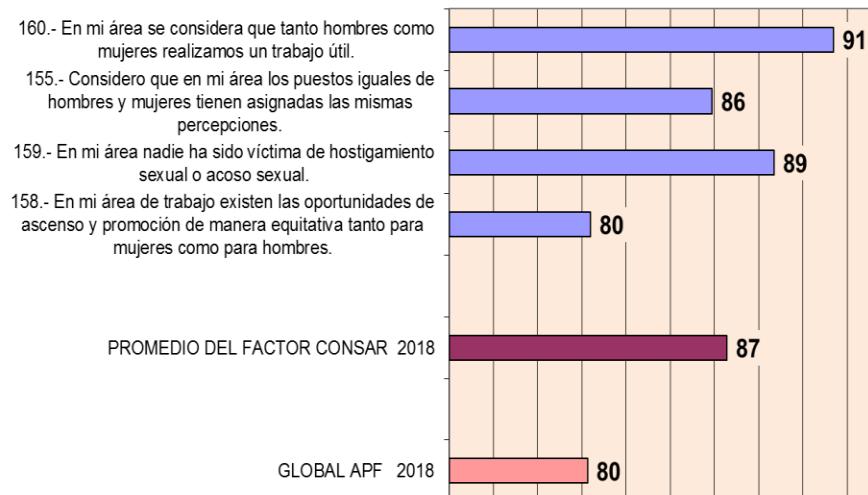
Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

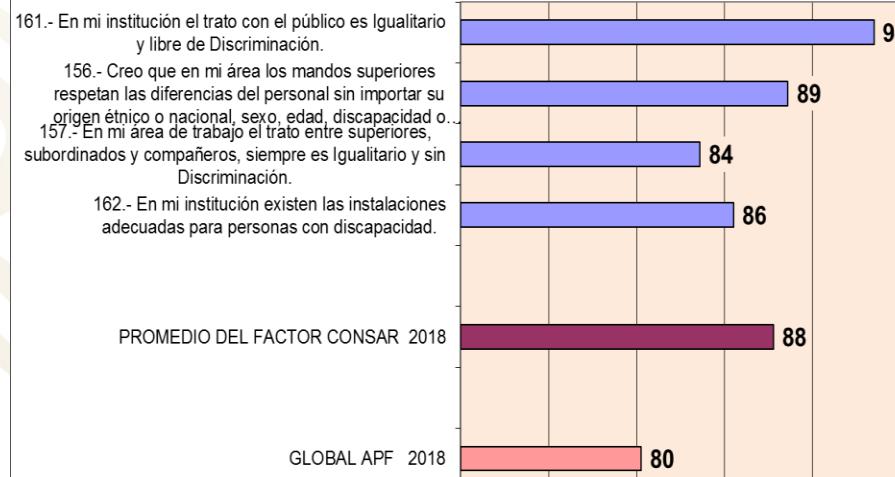
FACTOR 54 / 2018 (Entorno Cultural y Ecológico)



FACTOR 55 / 2018 (Equidad de Género)

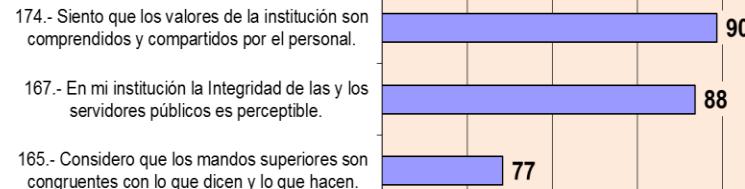


FACTOR 56 / 2018 (Igualdad y no discriminación)

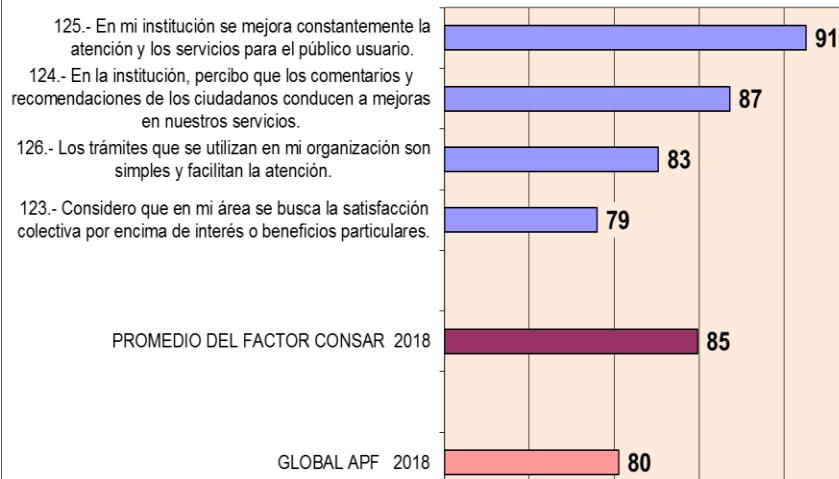


Resultados por Factor-Reactivos Asociados

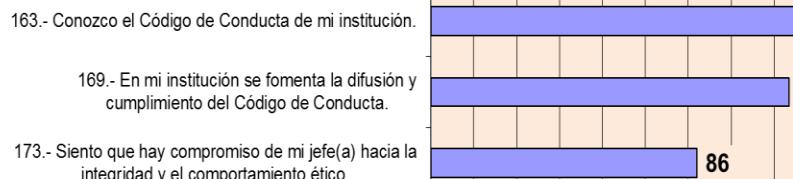
FACTOR 57 / 2018 (Integridad)



FACTOR 58 / 2018 (Interés Público)



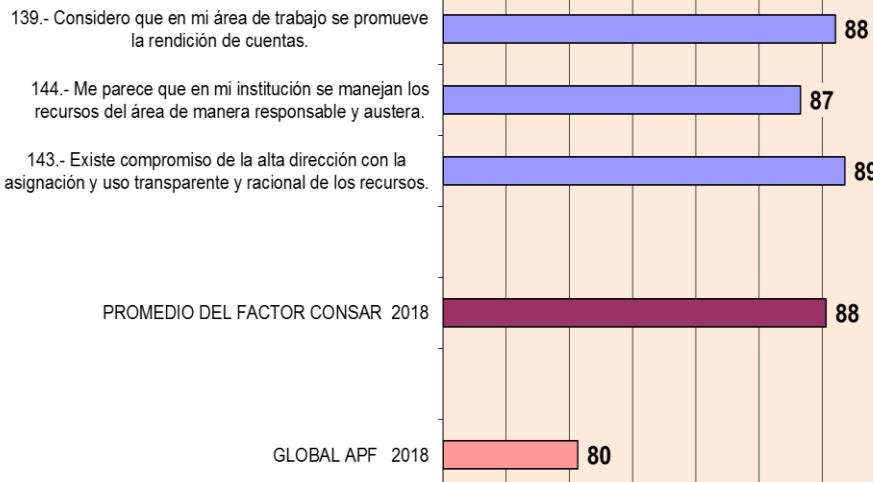
FACTOR 59 / 2018 (Liderazgo)



Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

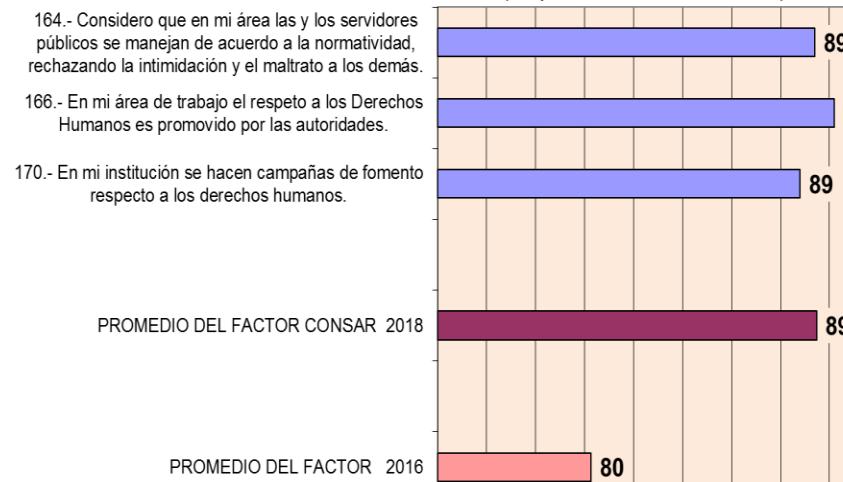
FACTOR 60 / 2018 (Rendición de Cuentas)



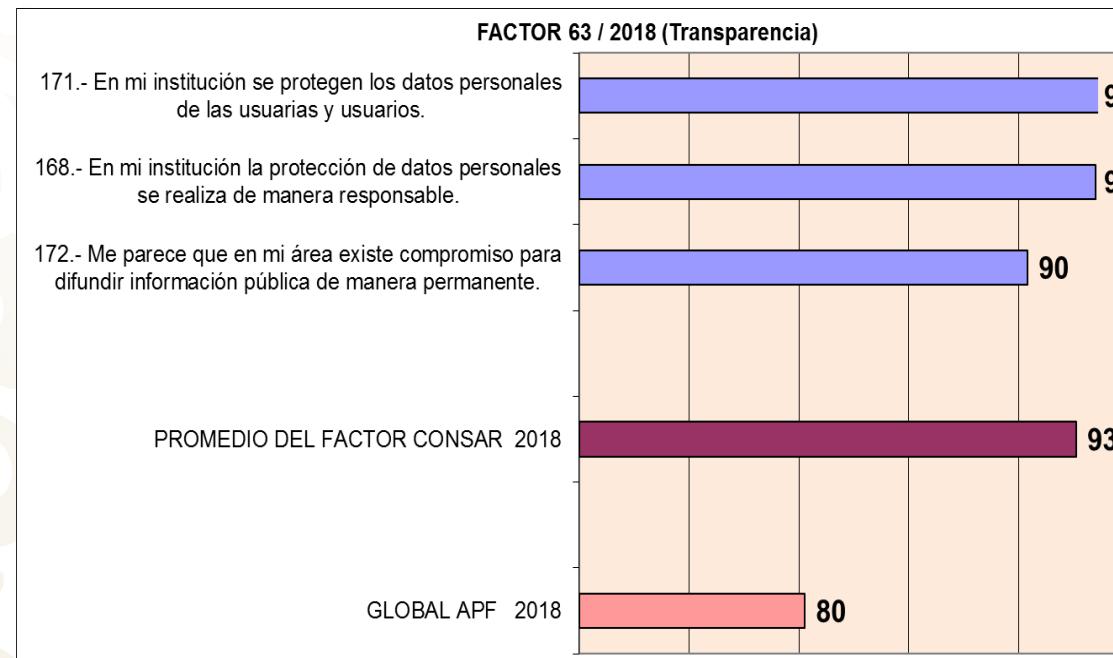
FACTOR 61 / 2018 (Respeto)



FACTOR 62 / 2018 (Respeto a los Derechos Humanos)



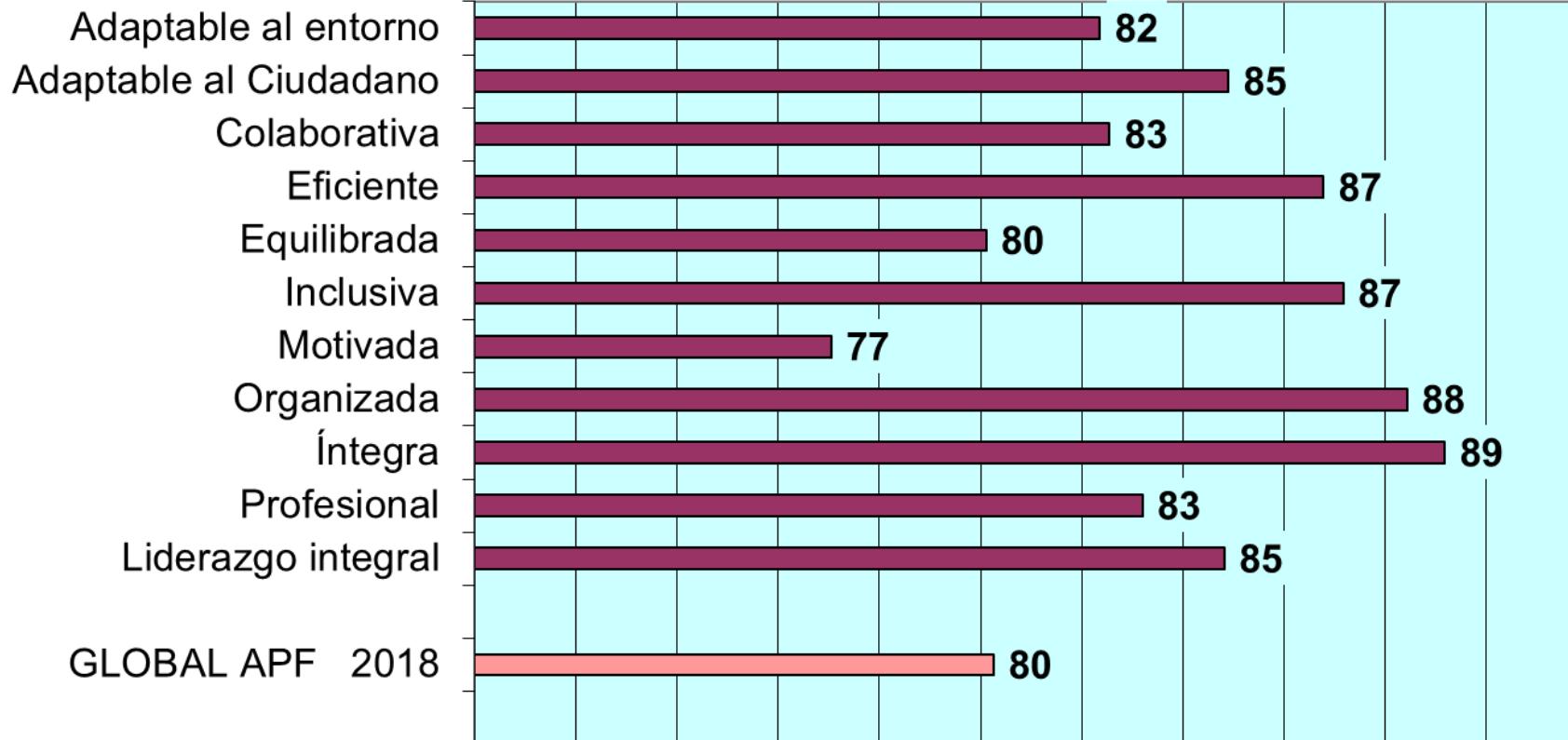
Resultados por Factor-Reactivos Asociados



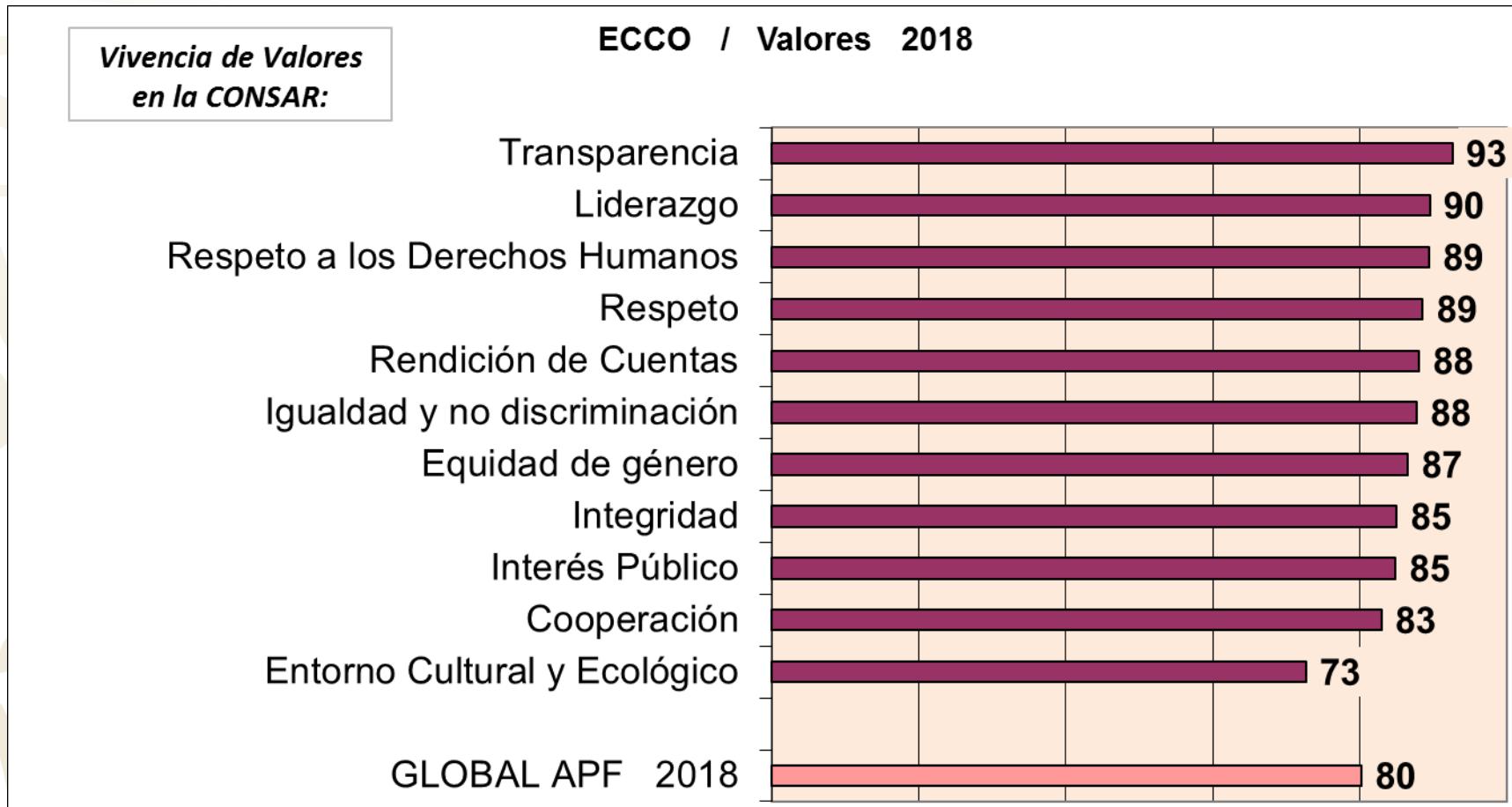
Resultados Globales CONSAR Por Factor

Cómo es la CONSAR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional / 2018

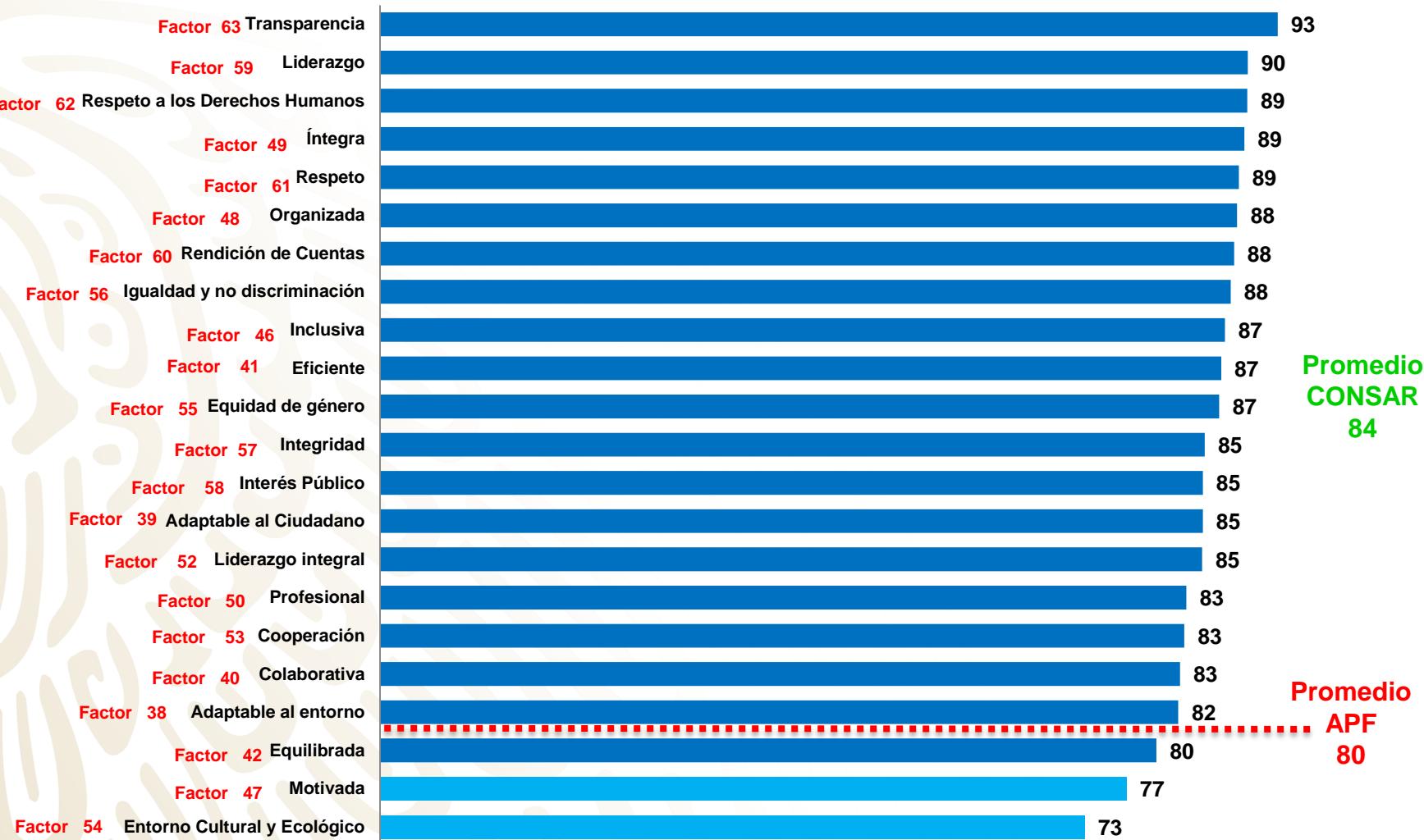


Resultados Globales CONSAR Por Factor



Resultados Globales CONSAR

Por Factor

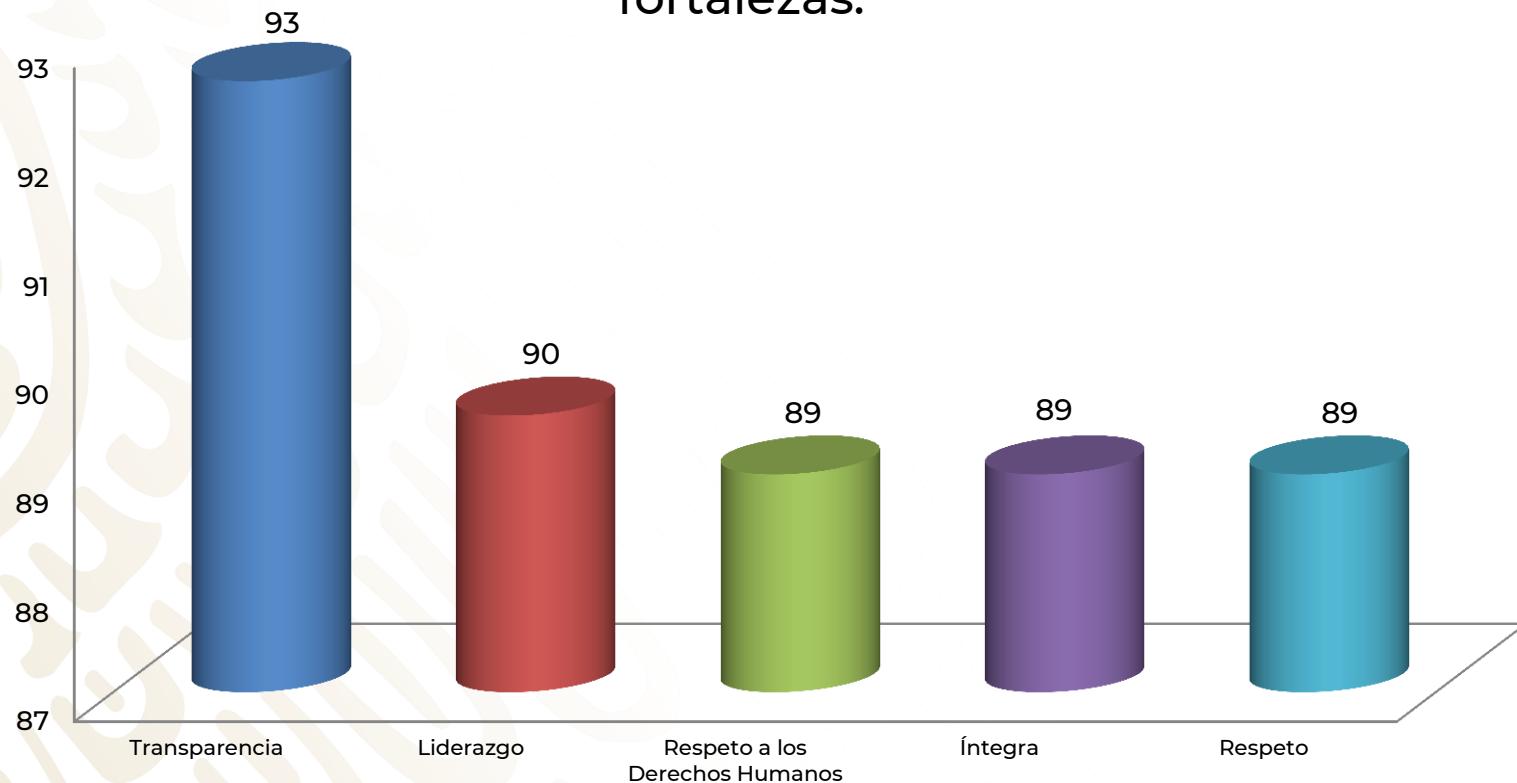


Promedio
CONSAR
84

Promedio
APF
80

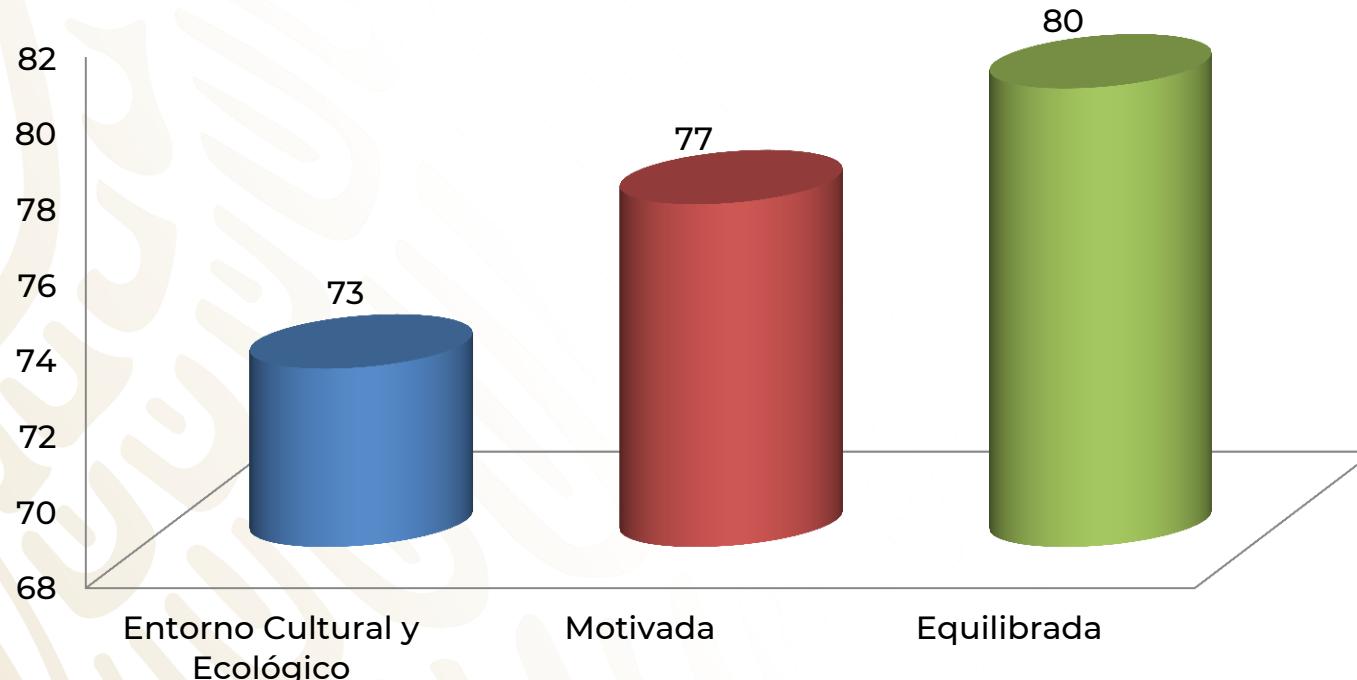
FORTALEZAS

Para la CONSAR, se identifican los siguientes factores como fortalezas:



DEBILIDADES

Para la CONSAR, se identifican los siguientes factores:



Contenido

- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)**
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)**
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO**
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
 - b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2016- ECCO 2018).
 - c) 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.
 - b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

Con respecto a los comentarios vertidos en las ECCO 2018 de la CONSAR se encontraron comentarios con las siguientes características:

Tipo de opinión	Número de Respuestas	Porcentaje
1.- Sugerencia	6	27.3%
2.- Felicitación o reconocimiento	12	54.5%
3.- Queja	1	4.5%
4.- Otro	3	13.7%

Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

Con respecto a los comentarios vertidos en la ECCO 2018 de la CONSAR, se registraron 54.5% de opiniones sobre felicitaciones relacionadas con el sentido de pertenencia (identidad y orgullo) a la Institución, con la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura organizacional para detectar áreas de oportunidad, se resaltan comentarios referentes al esfuerzo y trabajo desempeñado por cada persona que colabora en la CONSAR, agradecimientos al presidente de la Comisión por la relevancia de su labor como funcionario público y la atención que manifiesta a los requerimientos del personal.

Finalmente se observan comentarios que refieren positivamente el llevar a cabo actividades de integración, ya que permite mejorar las relaciones con su equipo de trabajo y cumplir con las metas institucionales.

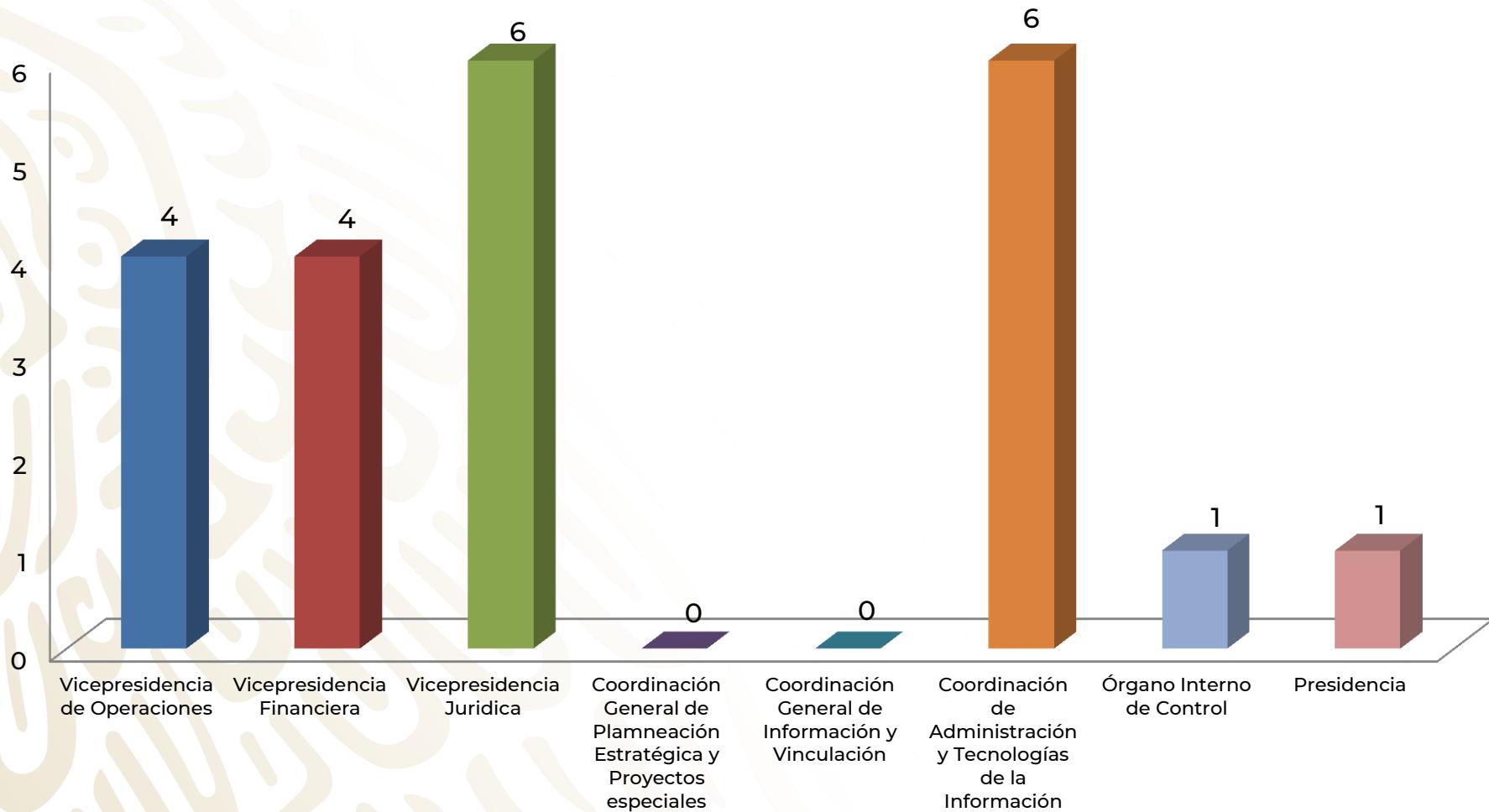
Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

El 27.3% de los comentarios que se interpretaron corresponden a Sugerencias, en los cuales se observa como área de oportunidad la mejora de los procesos con los que se efectúan diversas actividades sustantivas de la Comisión. Cabe destacar que dentro de las sugerencias también hubo comentarios referentes a horarios de comida y mejora de espacios físicos como los sanitarios.

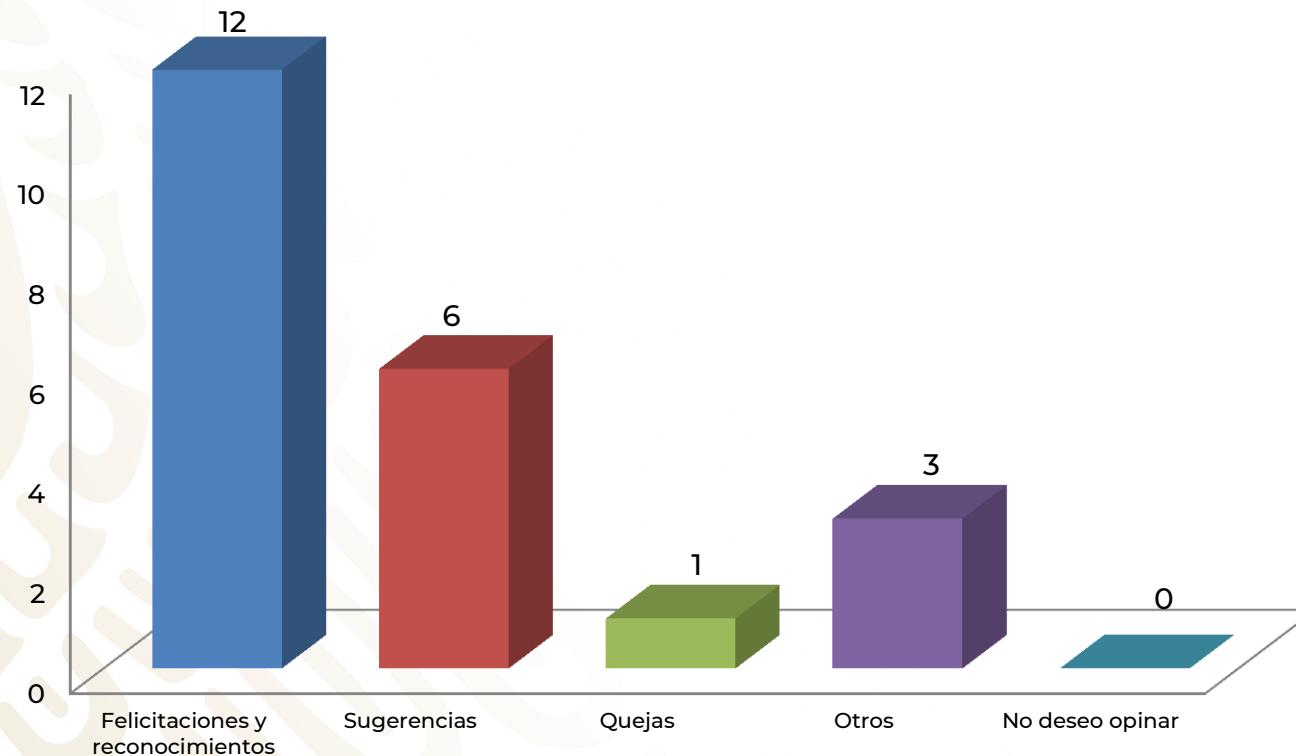
Otro aspecto que se menciona es el reforzamiento de actividades que fomenten la iniciativa tomada para la relación balance trabajo-familia

En cuanto al rubro de “Quejas” y “Otro” se registraron dos comentarios referentes a la ocupación de plazas así como el reforzamiento de la equidad en la Institución.

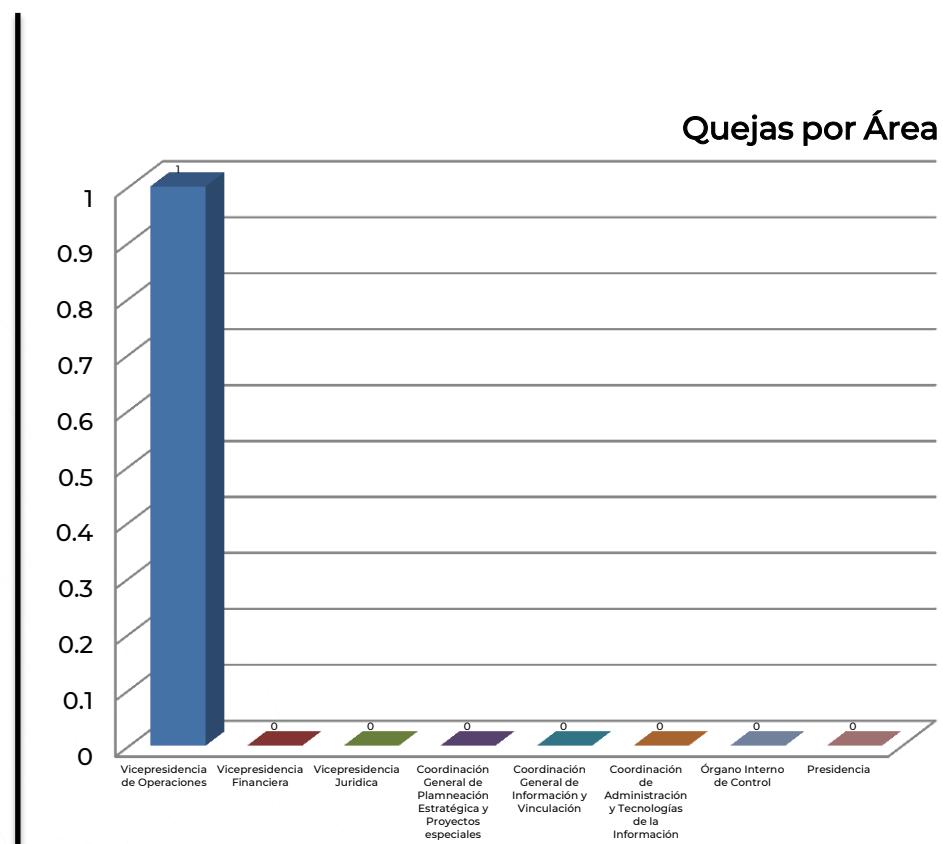
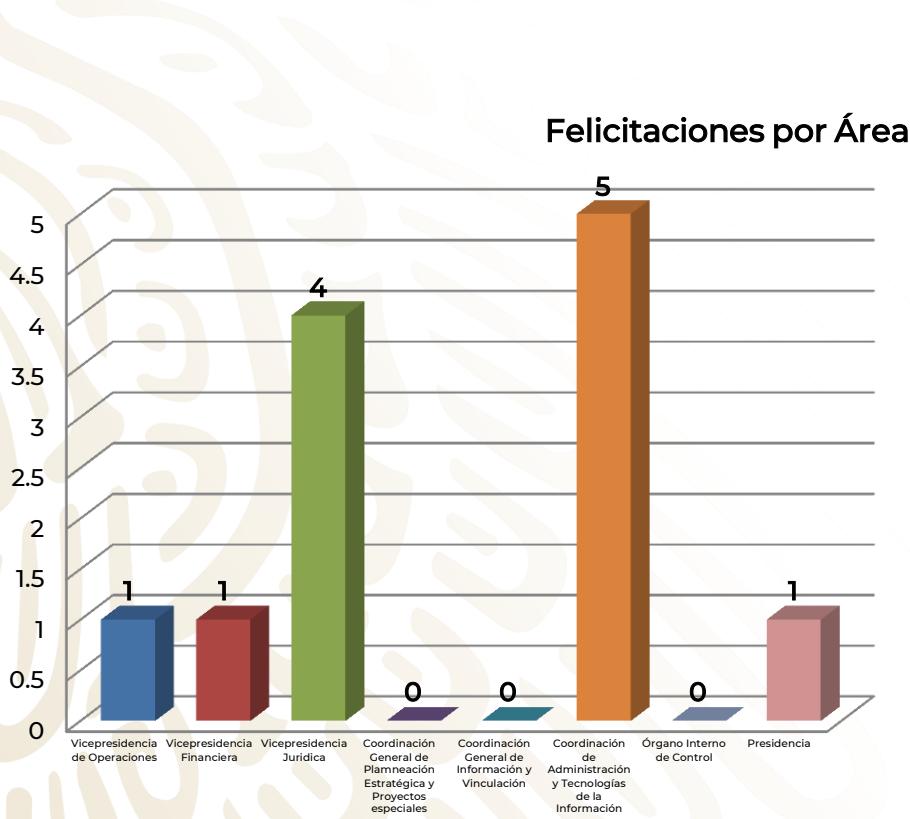
Análisis cuantitativo (Comentarios Generales por Área)



Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión)

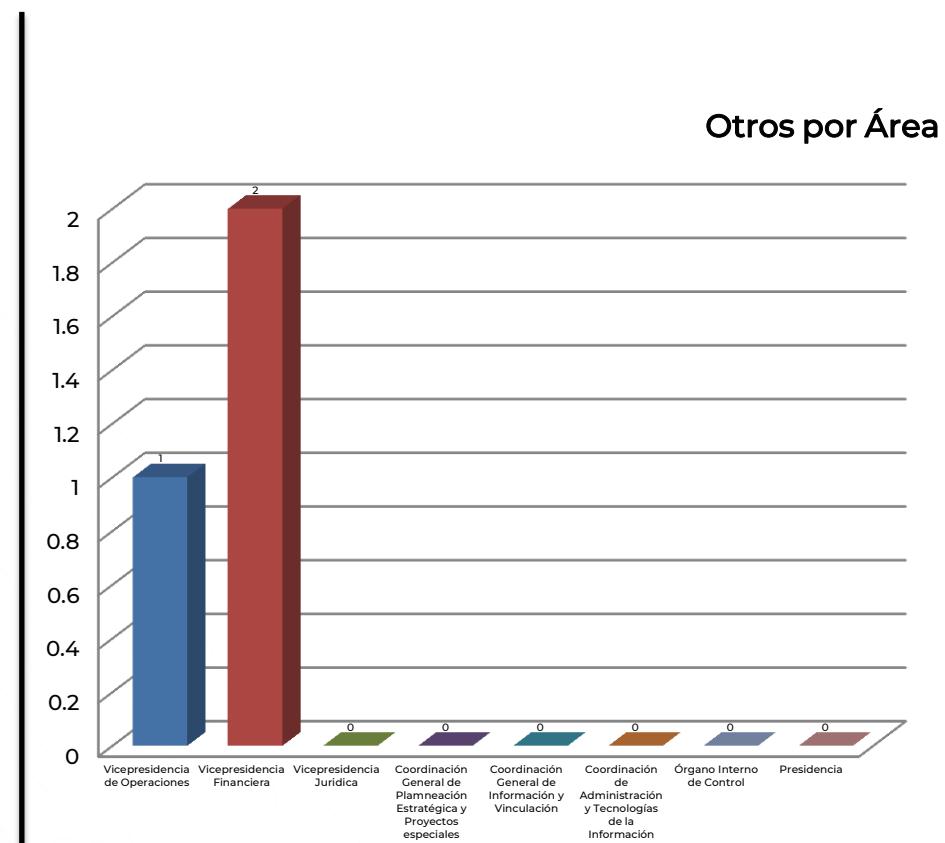
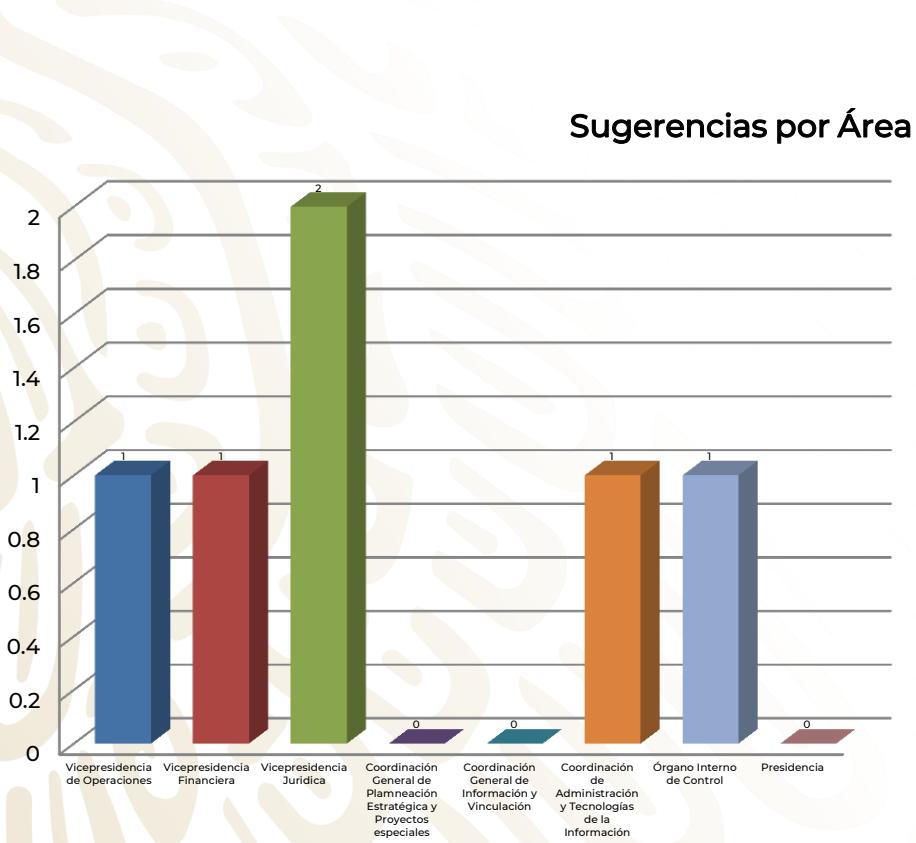


Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión y Área Específica)

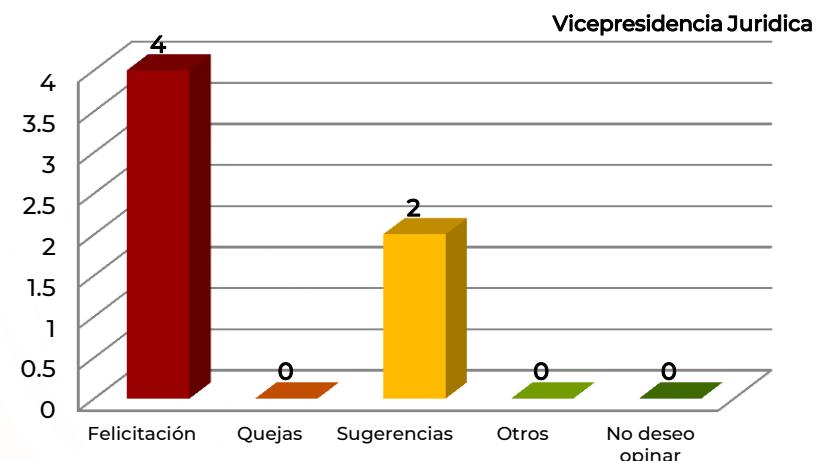
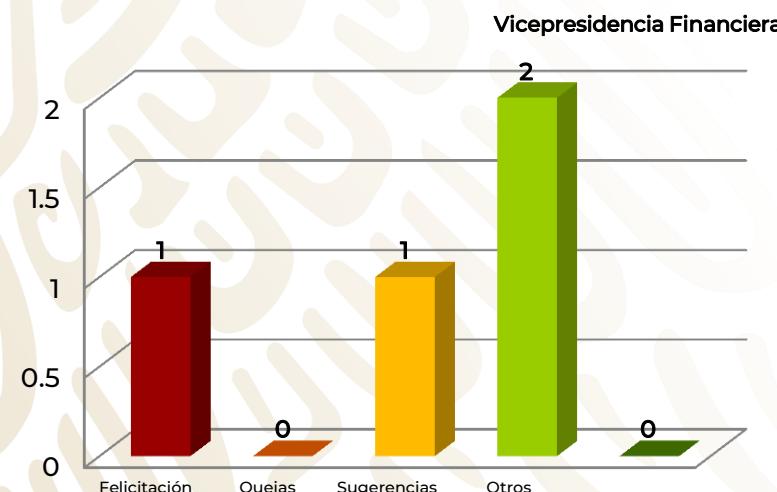
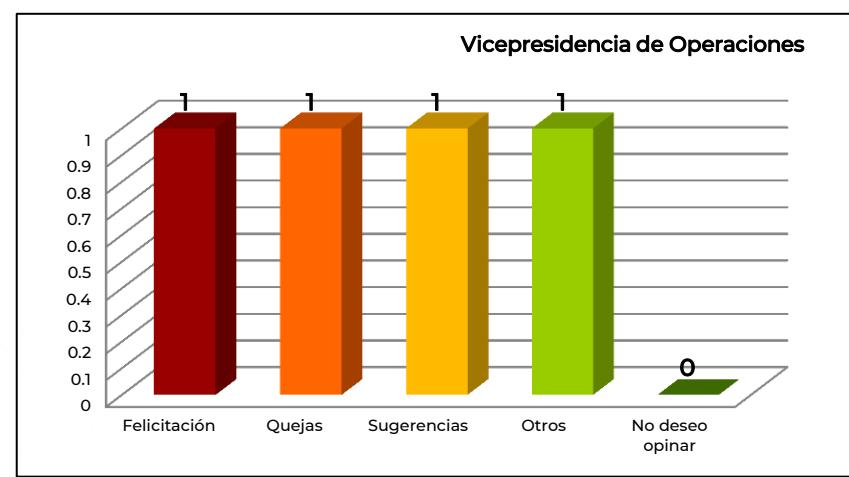
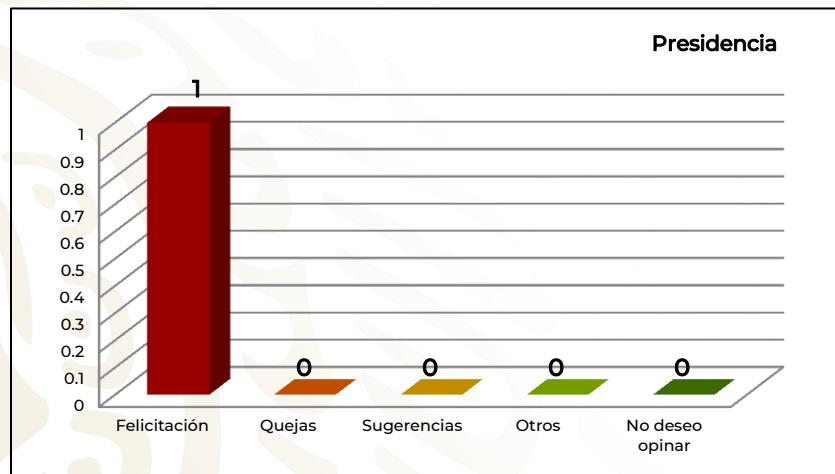


Programa de Prácticas de Transformación 2019

Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión y Área Específica)



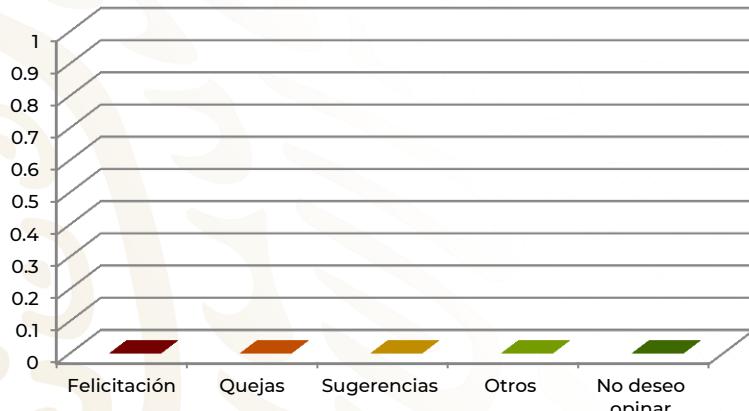
Análisis Cuantitativo (Comentarios por Tipo de Opinión y Área Específica)



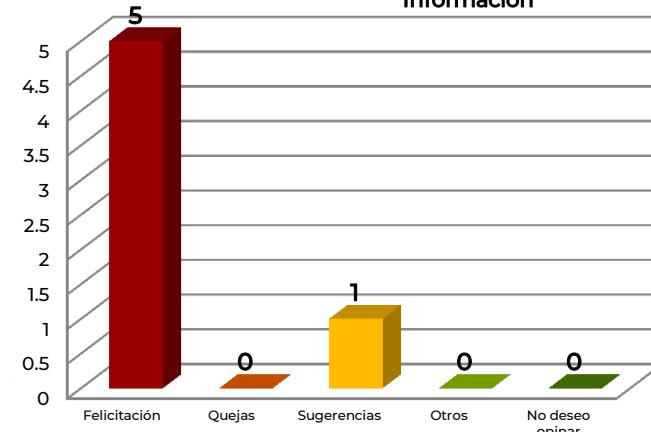
Programa de Prácticas de Transformación 2019

Análisis Cuantitativo (Comentarios por Tipo de Opinión y Área Específica)

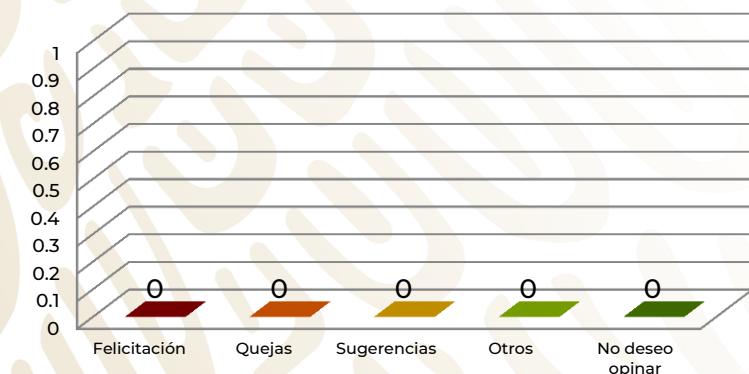
Coordinación General de Información y Vinculación



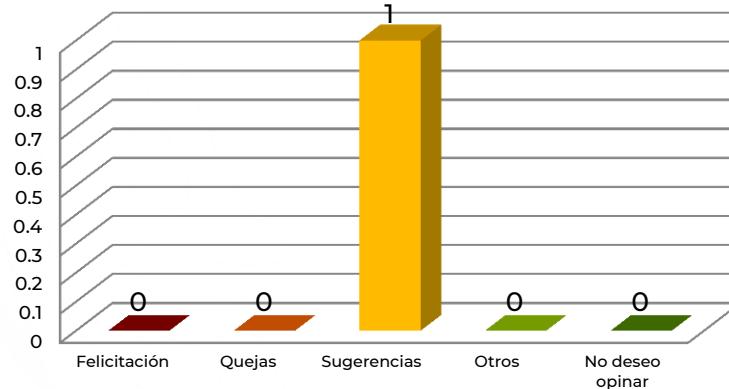
Coordinación de Administración y Tecnologías de la Información



Coordinación General de Planeación Estratégica y Proyectos especiales



Órgano Interno de Control



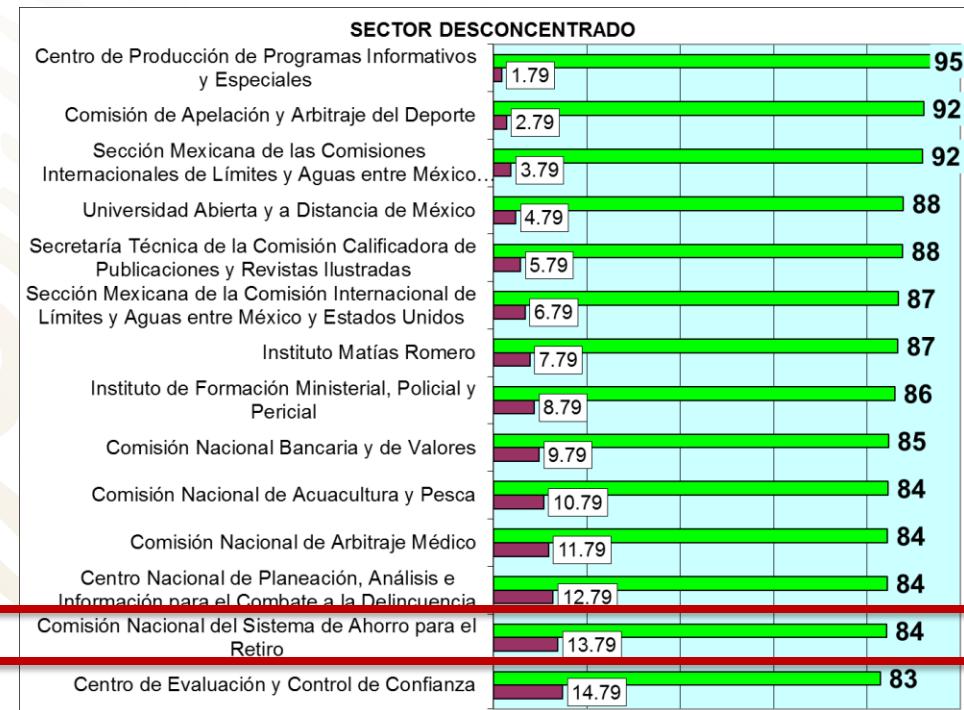
Contenido

- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)**
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)**
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO**
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
 - b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2016- ECCO 2018).
 - c) 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.
 - b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

A) Resultados Globales de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la CONSAR es un ejercicio que se ha venido consolidando dentro del marco de la Cultural Institucional. Para 2018 según lo reportado se tuvo la participación de 142 servidores públicos de los cuales 54 fueron hombres (38%) y 88 fueron mujeres (62%).

En 2018, se obtuvo el 7º lugar a nivel de los órganos desconcentrados de toda la Administración Pública Federal.

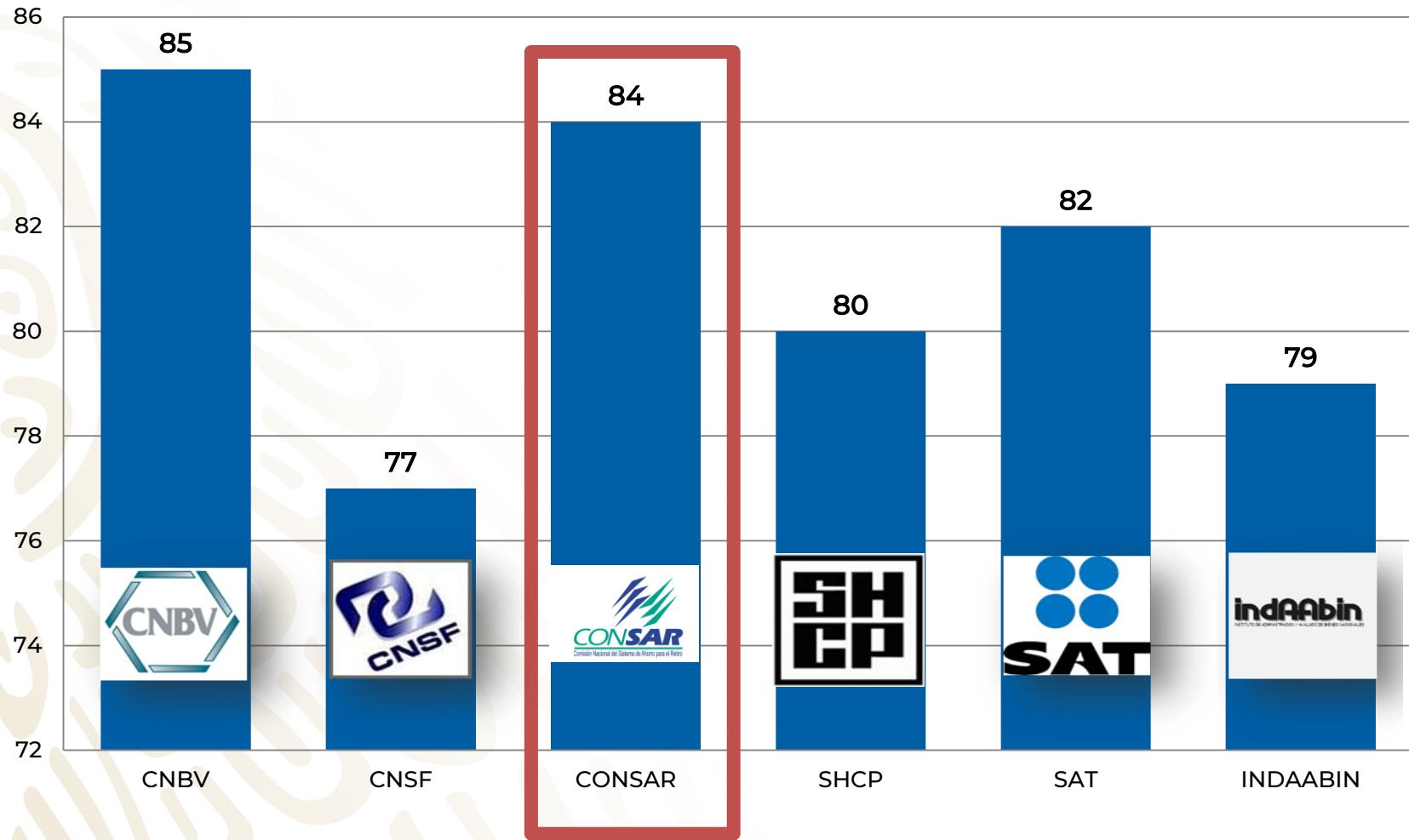


B) Comparación con los Órganos Desconcentrados de la SHCP (otras Instituciones)

Los resultados generales de los 5 órganos desconcentrados de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la cual obtuvo un puntaje de 87, se encuentran en rango “satisfactorio”, siendo la CONSAR y la CNBV las que obtienen el mayor puntaje (84 y 85 puntos respectivamente) con 2 puntos porcentuales arriba del SAT, por su lado el INDAABIN obtuvo 79 puntos, 2 arriba de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

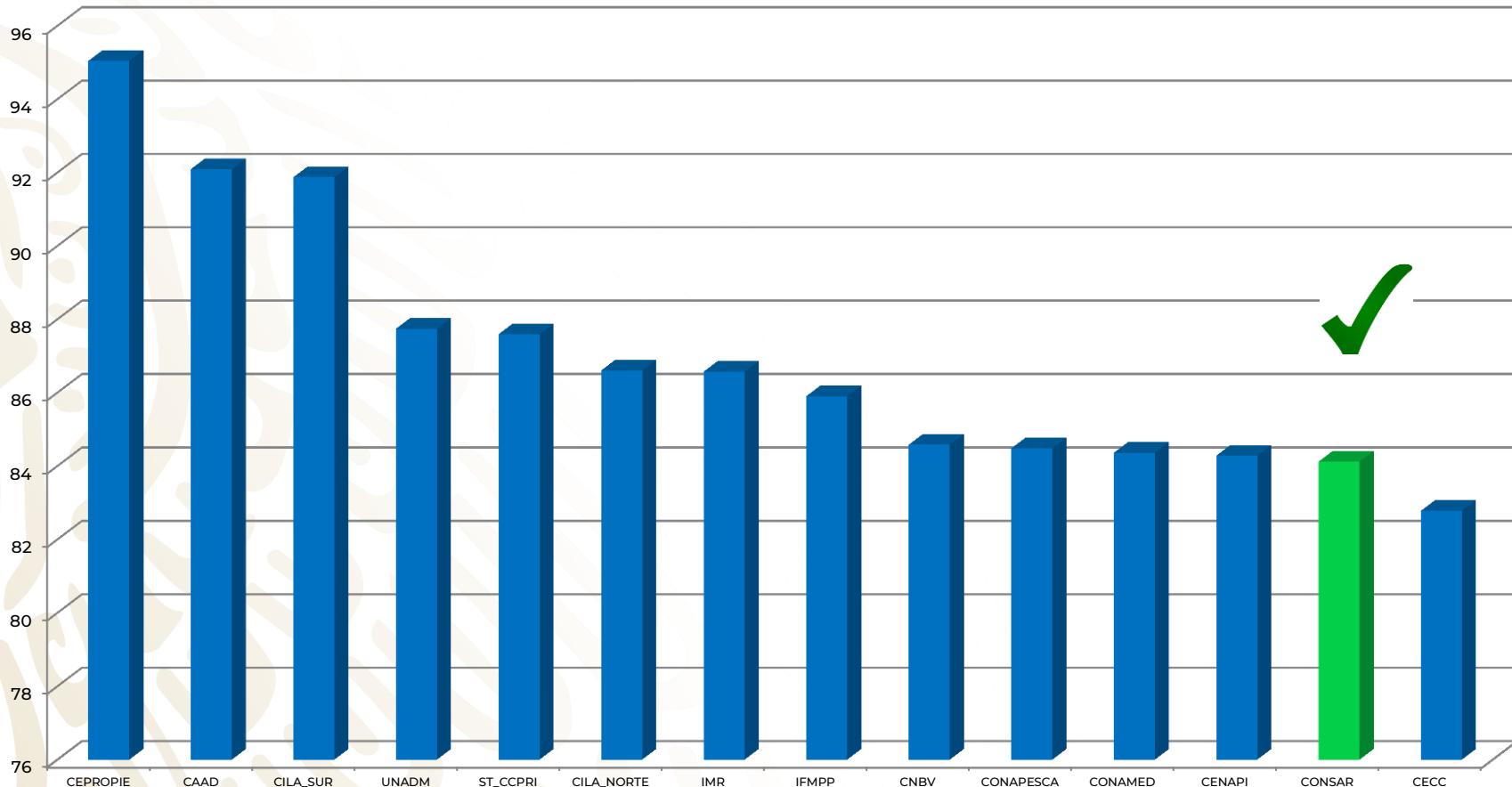
Cabe mencionar que en la CONSAR, el universo de participantes cubre a todo el personal y no solo a ciertos niveles o rangos de puestos, por lo que los resultados se consideran muy positivos, aunque susceptibles a mejorar.

C) Comparación contra el Sector al que pertenece (Organismos Desconcentrados)



Programa de Prácticas de Transformación 2019

B) Comparación con otras Instituciones (Órganos Desconcentrados)



Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados Específicos de Áreas en la CONSAR

En cuanto a las áreas que integran a la CONSAR, se determinó incluir al Órgano Interno de Control, cabe aclarar que el personal es un área externa y se rigen por la normatividad de la Secretaría de la Función Pública para tener un panorama general.

Las calificaciones de las Vicepresidencias y Coordinaciones Generales cuentan con un puntaje que oscila en el rango de 73 a 98, puntuación que resulta satisfactoria, además que cinco de las ocho áreas se encuentran por encima del promedio de toda la APF que es de 80 puntos.

Donde se tomarán medidas para reforzar y analizar profundamente, será en la Vicepresidencia de Operaciones , Vicepresidencia Financiera y en la Coordinación General Planeación Estratégica y Proyectos Especiales que obtuvieron un puntaje debajo de 80.

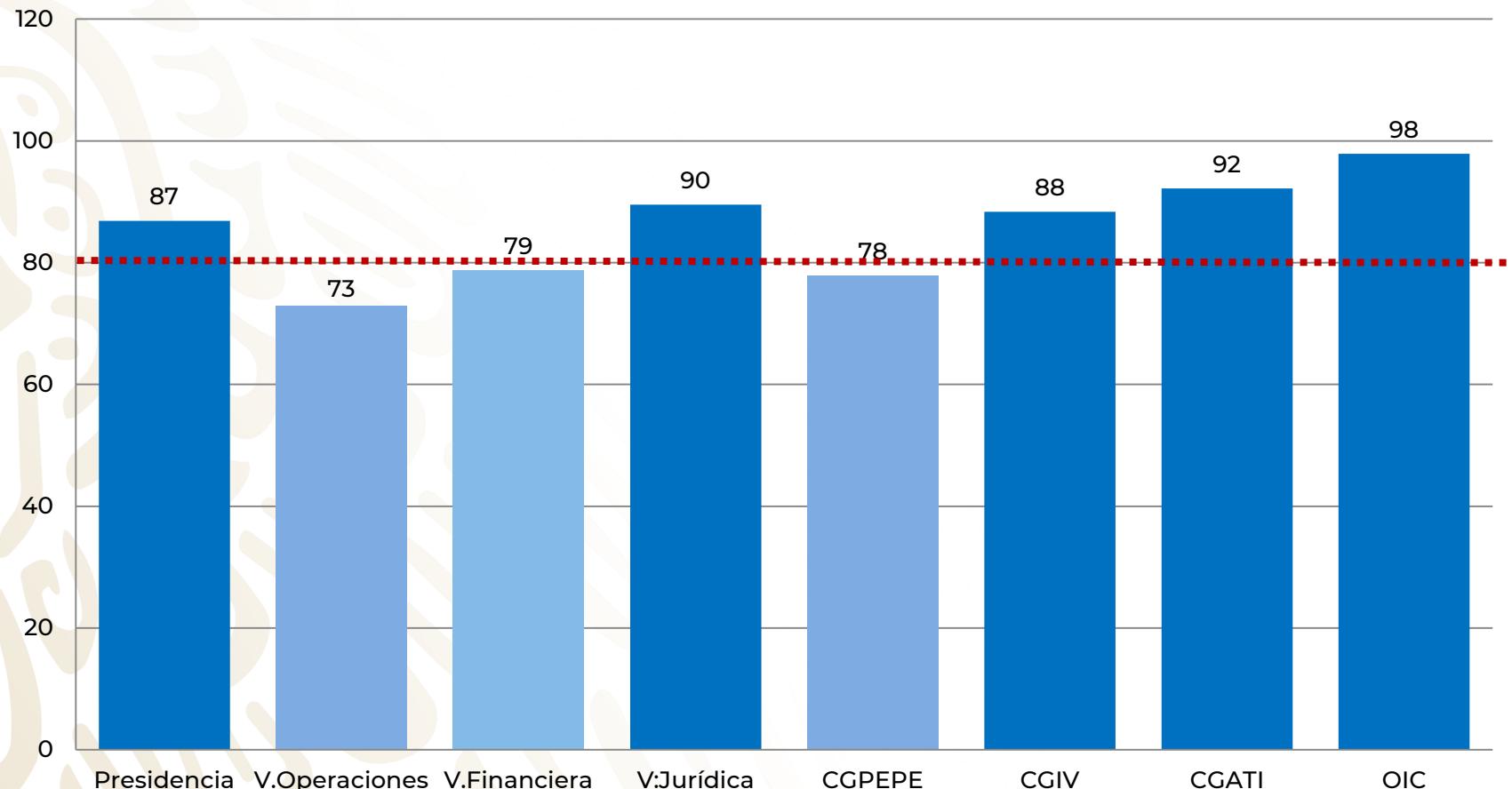
A continuación se presentan los hallazgos detectados a esta unidad administrativa.

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Promedio APF= 80

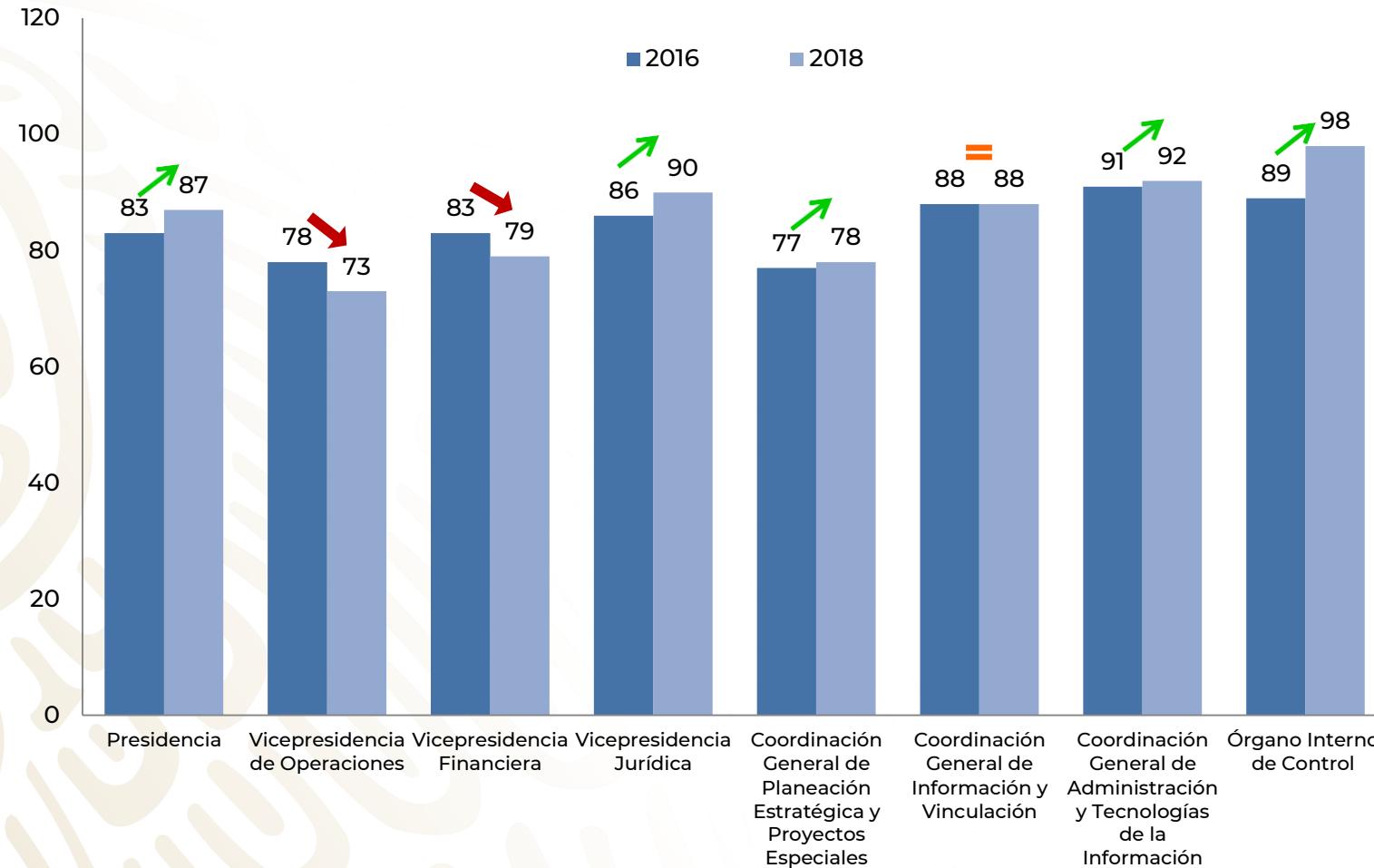
Promedio CONSAR= 84

Resultados Globales específicos de cada Área



Programa de Prácticas de Transformación 2019

Comparación de Resultados de Índices de Áreas por año*



*Los resultados que a continuación se presentan se han comparado con los del año 2016 debido a que los factores de evaluación de la ECCO 2018 se han homologado con los de este año.

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Comparación de Resultados de Índices de Áreas por año



Resultados CONSAR 2017 vs. 2018

Con relación a los resultados obtenidos en cuanto a la participación del personal de la CONSAR y sus características sociodemográficas, se encuentra que:

El resultado general se mantuvo con relación al 2017, ubicándose en 84.



La participación por sexo con relación al 2017, aumentó en ambos casos.



Programa de Prácticas de Transformación 2019

Resultados CONSAR 2017 vs. 2018

En 2017, los resultados con relación al estado civil fue mayor para los que reportaron encontrarse como solteros vs. casados y para el 2018, se mantuvo este resultado.

En cuanto al nivel de escolaridad no se reportaron resultados significativos.

2017

54% Solteros
46% Casados

Estado Civil

2018

68% Solteros
32% Casados

*No significativo

Nivel de
Escolaridad



*No significativo

Programa de Prácticas de Transformación 2019

2017

38% Personal Operativo

47% son Personas Servidoras Públicas de Carrera

Antigüedad de hasta 5 años

Antigüedad de hasta 5 años

Antigüedad de hasta 5 años

Participación

Participación
De SPC

Antigüedad en
IP
==

Antigüedad en
APF
==

Antigüedad en
la CONSOR
==

2018

43%
Personal Operativo

39%
son Personas Servidoras
Públicas de Carrera

Antigüedad de hasta 5 años

Antigüedad de hasta 5 años

Antigüedad de hasta 5 años

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Con relación a los factores (considerando una comparación con el año 2016 debido a que la evaluación ECCO 2018 consideró la aplicación de los factores correspondientes a este año), se reporta que el factor de **Transparencia** es nuestra mayor fortaleza con un puntaje de 93 puntos, el factor Liderazgo obtuvo un puntaje de 90, el factor Respeto por los Derechos Humanos al igual que Íntegra y Respeto obtuvieron un puntaje de 89 puntos; cabe destacar que 10 factores se localizan en un puntaje de 85 a 88 puntos, 5 factores de 80 a 83 puntos y solo 2 factores denominados Motivada y Entorno Cultural y Ecológico se encuentran por debajo de los 80 puntos.

2016

91

88

87

89

1.-Transparencia/
y combate a la
corrupción

11.-Igualdad y
no
discriminación

14.- Equidad de
Género

59.- Liderazgo

2018



93



88



87



90

Programa de Prácticas de Transformación 2019

2016

85

87

90

89

86

88

62.- Respeto a los
Derechos
Humanos

49.- Íntegra

61.- Respeto

48.- Organizada

60.- Rendición de
Cuentas

46.- Inclusiva

2018

89

89

89

88



Programa de Prácticas de Transformación 2019

2016

85

84

85

85

85

82

41.-Eficiente

57.-Integridad

58.- Interés Público

39.-Adaptable al ciudadano

52.- Liderazgo Integral

50.- Profesional

2018

87

85

85

85

85



Programa de Prácticas de Transformación 2019

2016

84

83

83

82

79

72

2018

53.- Cooperación



87

40.- Colaborativa



85

38.- Adaptable al
entorno



85

42.- Equilibrada



85

47.- Motivada



85

54.-Entorno Cultural y
Ecológico



87

Hallazgos y Conclusiones

Con respecto a los hallazgos encontrados, se analizaron las áreas que obtuvieron un puntaje por debajo del promedio de la APF, y nos referimos a la Vicepresidencia de Operaciones (73 puntos), la Coordinación General de Planeación Estratégica y Proyectos Especiales (78 puntos) y la Vicepresidencia Financiera (79 puntos).

VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES.- Se hizo una revisión a cada uno de los factores y se identificaron los reactivos con puntajes por debajo de 65 puntos y se refieren a los siguientes aspectos:

- “En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.”(59)
- “En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).” (51)
- “La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares.” (57)
- “Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.”(65)
- “En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.”(62)

Hallazgos y Conclusiones

VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES.

- “Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.”(56)
- “Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.”(58)
- “Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución”.(61)
- “Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.”(59)
- “En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.”(61)
- “Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.”(63)
- “Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.”(57)
- “Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.” (65)

Hallazgos y Conclusiones

VICEPRESIDENCIA DE FINANCIERA.- Se hizo una revisión a cada uno de los factores y se identificaron los reactivos con puntajes por debajo de 65 puntos y se refieren a los siguientes aspectos:

- “En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).” (52)
- “La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares.” (51)
- “Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.” (62).
- “Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.”(56)
- “Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.”(64)

Hallazgos y Conclusiones

COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PROYECTOS ESPECIALES.-

Se hizo una revisión a cada uno de los factores y se identificaron los reactivos con puntajes por debajo de 65 puntos y se refieren a los siguientes aspectos:

- “En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.”(47).
- “Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.” (55)
- “Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.”(30)
- “Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.”(60)
- “En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.” (55)
- “En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.” (55)

Causas y Efectos

Realizando un análisis de lo previamente expuesto en los puntajes obtenidos en los reactivos, se observó que aquellos que están relacionados con la motivación, el sueldo percibido y seguridad de permanencia en el puesto se encuentran vulnerables considerándose como aquellos que dan pauta a desarrollar planes de acción para el Programa de Prácticas a desarrollar.

Otro aspecto que se considera importante de resaltar es lo relacionado con el Factor “Equilibrada” ya que las posibles cargas de trabajo no permiten tener una estabilidad de horario laboral y por lo tanto realizar actividades recreativas (familiares). Interpretando lo anterior como un considerable efecto negativo en la percepción de los servidores públicos al momento de evaluar dicho tema.

Asimismo destacaron comentarios de percepción sobre las oportunidades de ascenso y promoción y el reconocimiento al personal por el logro de resultados como área de oportunidad para la CONSAR, donde se destaque la igualdad y no discriminación con que se lleven a cabo.

Efectividad del Último PTCO (2018)

En el 2018, la CONSAR elaboró un Programa de 11 Prácticas de Transformación que derivaron de los resultados de la ECCO 2017, de las acciones programadas se cumplieron al 100% y los resultados se muestran a continuación:

 <p>CONSAR Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro</p>		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 2018														
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						
								1º Factor relacionado (seleccionar) 2º Factor relacionado (seleccionar) 3º Factor relacionado (seleccionar)						
1	Reforzar y fomentar entre los trabajadores y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia y orgullo por laborar en la CONSAR, a través de lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.	Implementar programa de Estímulos al Personal.	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios	01/01/2018	31/07/2018	Se realizarán con base en la evaluación del desempeño 2016.	1. Reconocimiento laboral 12. Identidad con la Institución y valores						
2	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto considerando el nivel de cumplimiento de la unidad de enlace de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Minimizar el riesgo de posible corrupción que obstaculice o impida el logro de los objetivos y metas institucionales. La posibilidad de que por acción u omisión mediante el abuso de poder y/o el uso indebido de recursos y/o de información, empleo, cargo o comisión, se dañen los intereses de una institución, para la obtención de un beneficio de particular o de terceros, incluye soborno, fraude, apropiación indebida u otras formas de desviación de recursos por un funcionario público, nepotismo, extorsión, tráfico de influencias, uso indebido de información privilegiada, entre otras prácticas.	Minimizar riesgos de corrupción.	Estratégica	Todo el personal	01/02/2018	31/10/2018	Se determinó un riesgo de corrupción a nivel institucional y se dará cumplimiento al Programa de Trabajo de Administración de Riesgos.	13. Transparencia y combate la corrupción 15. Normatividad y Procesos 20. Vocación de Servicio en la Administración pública						
		Difundir los resultados de la ECCO y PTCCO en los sitios web de la Institución.	Estratégica	Todo el personal	15/03/2018	31/12/2018	Difundir los resultados de la Encuesta a través de un correo electrónico notificando que los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2018 se encuentran disponibles para su consulta durante todo el año.	12. Identidad con la Institución y valores 17. Impacto de la Encuesta en mi Institución						
		Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública.	Estratégica	Todo el personal	01/05/2018	31/12/2018	Atender los requerimientos de acceso y proporcionar la documentación e información que se genera, obtiene, adquiere, transforma o conserva; y en el ámbito de su competencia, se difunde de manera proactiva.	13. Transparencia y combate la corrupción 15. Normatividad y Procesos						

Programa de Prácticas de Transformación 2019

3		<p>Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en la integridad personal y profesional y de igualdad y no discriminación de sus funcionarios, que incida de manera positiva en laImagen y prestigio de la CONSAR.</p>	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	02/04/2018	15/12/2018	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). El objetivo es que los servidores públicos puedan conocer y vivir los Principios, Valores y Reglas de Integridad a fin de que pueda facilitarse la denuncia de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta.	12. Identidad con la Institución y valores	27. Igualdad y No discriminación	
			Realizar una campaña de difusión interna a través de los medios electrónicos, para dar a conocer los nombres y puestos de los miembros electos y suplentes que conforman el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI).	Estratégica	Todo el personal	11/06/2017	15/12/2018	Que todo el personal de la CONSAR tenga conocimiento sobre las personas que conforman al Comité (CEPCI).	27. Igualdad y No discriminación	5. Equidad y Género	20. Vocación de Servicio en la Administración pública
4	<p>Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias mediante la definición de eventos en los cuales puedan participar (actividades culturales y recreativas), así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.</p>	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	Estratégica	Todo el personal	01/01/2018	31/12/2018	Dar difusión a la Licencia de Paternidad por alumbramiento, y de Adopción para Padres y Madres, así como la Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	9. Balance Trabajo-Familia	5. Equidad y Género		
		Realización de Campañas de Salud.	Operativa	Todo el personal	28/02/2018	15/12/2018	Se invitará al personal y a familiares de estos a la participación de las distintas campañas de salud realizadas en el año.	8. Calidad de Vida Laboral	9. Balance Trabajo-Familia		
		Realizar evento para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.	Operativa	Todo el personal	08/03/2018	09/03/2018	Se invitará a las mujeres a participar a un Taller donde se tratará el tema de "Imagen, Estilo y Empoderamiento de la Mujer".	5. Equidad y Género	27. Igualdad y No discriminación	8. Calidad de Vida Laboral	
		Realizar evento para celebrar el Día del Niño.	Operativa	Todo el personal	26/04/2018	30/04/2018	Se invitará a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	9. Balance Trabajo-Familia			
		Realizar evento para celebrar el día de las madres.	Operativa	Todo el personal	09/05/2018	16/05/2018	Se invita a las madres trabajadoras de la CONSAR a un desayuno para su celebración.	5. Equidad y Género			
		Llevar a cabo el programa de "Apoyadores de Verano".	Operativa	Todo el personal	02/07/2018	31/08/2018	Se invita a las hijas e hijos de los empleados de CONSAR de entre 14 y 18 años a participar en el programa.	9. Balance Trabajo-Familia	6. Comunicación		
		Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	15/07/2018	31/07/2018	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	8. Calidad de Vida Laboral		
		Celebración de Fiesta de Fin de año.	Operativa	Todo el personal	01/11/2018	15/12/2018	Incluir a todo el personal en el evento.	12. Identidad con la Institución y valores			

Programa de Prácticas de Transformación 2019

								IMPLEMENTACIÓN Y VALORES		
5	Desarrollar habilidades en temas de liderazgo y trabajo en equipo a través de cursos de capacitación brindados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).	Desarrollar en los mandos medios y superiores de la CONSAR habilidades de liderazgo y trabajo en equipo que contribuyan a generar mejores resultados y un ambiente de trabajo participativo.	Estratégica	Mandos Superiores, Mandos Medios y Enlaces	01/06/2018	15/12/2018	Integrar dentro del Programa Anual de Capacitación cursos destinados a desarrollar habilidades en materia de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y Coaching.	11. Liderazgo y participación	10. Colaboración y trabajo en equipo	6. Comunicación
6	Incentivar y reconocer a las y los servidores públicos con acciones que tengan que ver con el diario desempeño de nuestras tareas, así como de aspectos sobresalientes en materia de ética, integridad, igualdad y equidad de género, entre otras, para que se sientan motivados y estimulados a alcanzar mayores logros. Así como lanzar una convocatoria para el personal en general donde se busquen postulaciones de las servidoras y/o servidores públicos que destaque por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.	Difundir los nombres del personal que hayan presentado trabajo escrito para participar en el Premio Nacional de Administración Pública o algún otro evento de esta naturaleza.	Operativa	Todo el personal	01/12/2018	15/12/2018	Dar a conocer por los medios electrónicos, a todo el personal de la CONSAR, los nombres del personal participante, así como una entrega de reconocimientos o premios en una ceremonia.	11. Liderazgo y participación	1. Reconocimiento Laboral	
		Reconocimiento a las y los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	17/07/2018	21/07/2018	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.	1. Reconocimiento Laboral	5. Equidad y Género	

Firma:



CARLOS MAXIMILIANO HUITRÓN ESCAMILLA

COORDINADOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Fecha: 15 de marzo de 2018

2

Efectividad del último PTCCO

Número de Prácticas Cumplidas (17)

$$= 1 \times 100 = 100$$

Número de Prácticas Programadas (17)

Programa de Prácticas de Transformación 2019

[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

* Ciclo

2017

* Ordinal

1

* Sector

06- Hacienda y Crédito Público

Carga por institución

Carga por unidad administrativa

Institución

D00 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro



Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institución	UA	Calificación	Editar
2017	1	06 - Hacienda y Crédito Público	CONSAR	D00 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	D00	10	

Anterior  Siguiente 

1

Contenido

- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)**
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)**
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO**
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
 - b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2016- ECCO 2018).
 - c) 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.
 - b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Definición de Objetivos Estratégicos

Factores a Reforzar	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Transparencia	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública.	Atender con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.	Número de respuestas atendidas a las solicitudes de Información.	Coordinar actividades para dar cumplimiento a los requerimientos de información, así como mantener la información pública actualizada en los medios electrónicos en la CONSAR.	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto considerando el nivel de cumplimiento de la unidad de enlace de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
Liderazgo	Brindar cursos de capacitación a personal de mando, en temas referentes al Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y temas relacionados.	Integrar dentro del Programa Anual de Capacitación cursos destinados a desarrollar habilidades en materia de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y temas relacionados.	Resultados de la ECCO 2019; cumplimiento de actividades destinadas a este factor.	Incluir dentro del programa de capacitación 2019 temas de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y temas relacionados.	Desarrollar habilidades en temas de liderazgo y trabajo en equipo a través de cursos de capacitación brindados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
Respeto a los Derechos Humanos	Difundir a todo el personal de la CONSAR el Acuerdo Institucional de Integridad que consta de los valores, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, así como las acciones del Comité de Ética de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), que genere particularmente sobre respeto a los Derechos Humanos.	Impartición de cursos de capacitación, sensibilización y difusión de mensajes.	Porcentaje de cumplimiento de los Indicadores para evaluar el Código de Ética, el Código de Conducta y la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Vivencia de los valores institucionales a través del ejercicio de los servidores públicos, constancia en la impartición de cursos de capacitación sobre los respectivos temas.	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto a los Derechos Humanos de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.
Integra	Difundir a todo el personal de la CONSAR el Acuerdo Institucional de Integridad que consta de los valores, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, así como las acciones del Comité de Ética de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), que se generen particularmente sobre temas de Integridad.	Impartición de cursos de capacitación, sensibilización y difusión de mensajes.	Porcentaje de cumplimiento de los Indicadores para evaluar el Código de Ética, el Código de Conducta y la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Vivencia de los valores institucionales a través del ejercicio de los servidores públicos, constancia en la impartición de cursos de capacitación sobre los respectivos temas.	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en la integridad personal y profesional.
Respeto	Difundir a todo el personal de la CONSAR el Acuerdo Institucional de Integridad que consta de los valores, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, así como las acciones del Comité de Ética de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) sobre Respeto.	Sensibilización y difusión de mensajes.	Porcentaje de cumplimiento de los Indicadores para evaluar el Código de Ética, el Código de Conducta y la actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.	Vivencia de los valores institucionales a través del ejercicio de los servidores públicos, constancia en la impartición de cursos de capacitación sobre los respectivos temas.	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.
Factor a Mejorar	Qué nos proponemos lograr	Cómo se logrará	Cómo se medirá	Qué haremos a corto, mediano y largo plazo	Objetivo Estratégico
Entorno Cultural y Ecológico	Fomentar la convivencia de las personas servidoras públicas de la CONSAR incluyendo a sus familias.	Definiendo fechas específicas para eventos que incluyan actividades culturales y donde se fomente el cuidado medioambiental realizando análisis de las responsabilidades laborales que faciliten el balance trabajo-familia.	Cumplimiento de las actividades programadas.	Determinar los eventos en los que las y los servidores públicos puedan participar para contribuir a que reforzar el factor cultural y ecológico, así como que exista un mejor balance entre la vida familiar y el trabajo.	Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales en los cuales puedan participar (actividades culturales y recreativas), así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.
Motivada	Reforzar el orgullo de pertenecer a la "familia CONSAR".	Consolidando actividades que transmitan la importancia que trabajar para la CONSAR es un privilegio.	Realizando eventos de participación masiva en el que se trasmite el "orgullo" y compromiso por laborar en la CONSAR.	Incluir a todo el personal en los eventos y comunicados que tengan impacto institucional.	Reforzar y fomentar entre los trabajadores y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia y orgullo por laborar en la CONSAR, a través de lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.
Adaptable al entorno	Promover el aprendizaje continuo para adaptarse a nuevos procesos y cambios.	Reconociendo e incentivando conductas y acciones que tengan que ver con el diario desempeño laboral, así como aspectos sobresalientes en materia de ética, integridad, igualdad y equidad de género, entre otras.	Reconocimiento por aportaciones a la CONSAR. Postulaciones de servidores y/o servidores públicos que destaquen por dichas conducta(s).	Establecer una estrategia para que los titulares de las áreas promuevan el aprendizaje y adaptación a nuevos procesos y cambios dando la importancia de reconocer y motivar a las y los colaboradores en materia de ética, integridad, igualdad y equidad de género.	Promover una cultura de mejora continua a través de reuniones en las que participen mandos medios y altos, en las que se identifiquen los medios para motivar a sus colaboradores en la adaptación de nuevos procesos y cambios dando importancia al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Definición de Objetivos Estratégicos (Factores a reforzar)

Transparencia: Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto considerando el nivel de cumplimiento de la unidad de enlace de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Liderazgo: Desarrollar habilidades en temas de liderazgo y trabajo en equipo a través de cursos de capacitación brindados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Respeto a los Derechos Humanos: Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto a los Derechos Humanos de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.

Definición de Objetivos Estratégicos (Factores a reforzar)

Integra: Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en la integridad personal y profesional.

Respeto: Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.

Definición de Objetivos Estratégicos (Factores a Mejorar)

Entorno Cultural y Ecológico: Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales en los cuales puedan participar (actividades culturales y recreativas), así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.

Motivada: Reforzar y fomentar entre los trabajadores y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia y orgullo por laborar en la CONSAR, a través de lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.

Adaptable al entorno: Promover una cultura de mejora continua a través de reuniones en las que participen mandos medios y altos, en las que se identifiquen los medios para motivar a sus colaboradores en la adaptación de nuevos procesos y cambios dando importancia al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

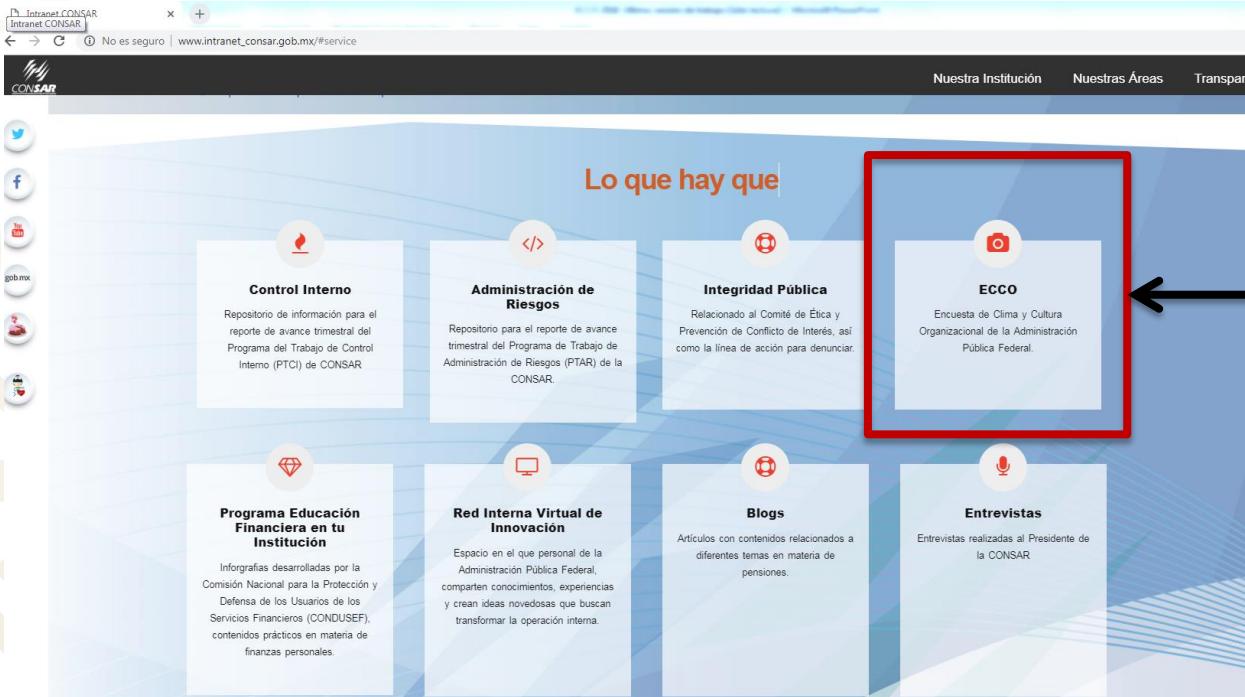
Contenido

- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)**
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)**
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO**
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
 - b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2016- ECCO 2018).
 - c) 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.
 - b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Difusión de Resultados

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, ya se encuentran publicados en la intranet de la CONSAR y pueden ser consultados por los servidores públicos en el momento que así lo deseen.



The screenshot shows the 'Lo que hay que' section of the CONSAR Intranet. The 'ECCO' card is highlighted with a red box and an arrow pointing to it from the right side. The other cards in the section are:

- Control Interno**: Repository for the quarterly report of the Internal Control Work Program (PTCI) of CONSAR.
- Administración de Riesgos**: Repository for the quarterly report of the Risk Management Work Program (PTAR) of CONSAR.
- Integridad Pública**: Related to the Ethics and Prevention of Conflict of Interest Committee, as well as the line of action for reporting.
- ECCO**: Survey of Climate and Culture of the Public Administration of the Federal Government.

Below this section are other cards:

- Programa Educación Financiera en tu Institución**: Infographics developed by the National Commission for the Protection and Defense of Users of Financial Services (CONDUSEF).
- Red Interna Virtual de Innovación**: Space where public administration personnel share knowledge, experiences, and innovative ideas to transform internal operations.
- Blogs**: Articles with contents related to different topics in pension matters.
- Entrevistas**: Interviews conducted with the President of CONSAR.

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019

		Ramo	06- Secretaría de Hacienda y Crédito Público									
		UR Siglas	CON SAR									
		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 2019												
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: [Selecctiona de 1 a 3 Factores]				
1	Privilegar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto considerando el nivel de cumplimiento de la unidad de enlace de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.	Difundir los resultados de la ECCO y PTCCO	Operativa	Todo el personal	25/01/2019	01/02/2019	Difundir los resultados de la Encuesta a través de comunicación interna notificando los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como el PTCCO 2019 se encuentran disponibles para su consulta	63 - Transparencia				
	Privilegar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública	Estratégica	Todo el personal	01/02/2019	31/12/2019	Atender con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.	63 - Transparencia					
2	Desarrollar habilidades en lizmas de liderazgo y trabajo en equipo a través de cursos de capacitación brindados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CCNSAR).	Desarrollar en los mandos medios y superiores de la CON SAR habilidades de liderazgo y trabajo en equipo que contribuyan a generar mejores resultados y un ambiente de trabajo participativo.	Estratégica	Mandos Superiores, Mandos Medios y Enlaces	01/03/2019	15/12/2018	Integrar dentro del Programa Anual de Capacitación cursos destinados al desarrollo de habilidades en materia de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y otros	52 - Liderazgo integral				
3	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), que promuevan una cultura organizacional basada en el respeto a los Derechos Humanos de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CON SAR.	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	01/03/2019	15/12/2019	Capacitar y Sensibilizar a los servidores públicos de la CON SAR en los valores y principios del Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta (Artículo 10, numeral 1º). El objetivo es que los servidores públicos puedan conocer y vivir los Principios, Valores y Reglas de Integridad a fin de que pueda facilitarse la denuncia de conductas que contravengan lo previsto en el Código de Conducta.	62 - Respeto a los Derechos Humanos 50 - Profesional 61 - Respeto				
4	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), que promuevan una cultura organizacional basada en la integridad personal y profesional.	Mantener la campaña propuesta por la Secretaría de la Función Pública de difusión, capacitación y sensibilización en materia de integridad para el ejercicio de la Función Pública.	Estratégica	Todo el personal	09/02/2019	10/12/2019	Se continuará dando seguimiento a la Campaña "Día de la Integridad" Instaurada el año pasado con información relevante en temas de Integridad Pública, Principios Constitucionales y Reglas de Integridad	49 - Integra 50 - Profesional				
	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	Estratégica	Todo el personal	01/01/2019	31/12/2019	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 CON SAR.	42 - Equilibrada 54 - Entorno Cultural y Ecológico					
	Realización de Campañas de Salud.	Operativa	Todo el personal	01/03/2019	30/11/2019	Se invitará al personal y a familiares de estos a la participación de las distintas campañas de salud realizadas en el año.	42 - Equilibrada 54 - Entorno Cultural y Ecológico 46 - Inclusiva					

Programa de Prácticas de Transformación 2019

		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 2019							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)
5	Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales en los cuales puedan participar (actividades culturales y "recreativas"), así como analizar las responsabilidades laborales para contribuir a mejorar el balance entre el trabajo y la familia.	Realizar evento para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.	Operativa	Todo el personal	08/03/2019	09/03/2019	Se invitará a las mujeres a participar a un Taller donde se tratará el tema de "Imagen, Estilo y Empoderamiento de la Mujer".	54 - Entorno Cultural y Ecológico	55 - Equidad de género	
		Realizar evento para celebrar el Día del Niño.	Operativa	Todo el personal	26/04/2019	02/05/2019	Se invitará a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	
		Realizar evento para celebrar el día de las madres.	Operativa	Todo el personal	09/05/2019	13/05/2019	Se invita a las madres trabajadoras de la CONSAR a un desayuno para su celebración.	54 - Entorno Cultural y Ecológico		
		Llevar a cabo el programa de "Apoyadores de Verano".	Operativa	Todo el personal	01/07/2019	31/08/2019	Se invita a las hijas e hijos de los empleados de CONSAR de entre 14 y 18 años a participar en el programa.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	
		Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	15/07/2019	31/07/2019	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.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva	
		Celebración de Fiesta de Fin de año.	Operativa	Todo el personal	01/11/2019	15/12/2019	Incluir a todo el personal en el evento.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva	
6	Reforzar y fomentar entre los trabajadores y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia y orgullo por laborar en la CONSAR, a través de lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.	Reconocimiento a las y los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	17/07/2019	15/12/2019	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.	47 - Motivada		
7	Promover una cultura de mejora continua a través de reuniones en las que participen mandos medios y altos, en las que se identifiquen los medios para motivar a sus colaboradores en la aceptación de nuevos procesos y cambios dando importancia al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	Difundir los nombres del personal que hayan presentado trabajo escrito para participar en el Premio Nacional de Administración Pública o algún otro evento de esta naturaleza.	Operativa	Todo el personal	01/12/2019	15/12/2019	Dar a conocer por los medios electrónicos, a todo el personal de la CONSAR, los nombres del personal participante, así como una entrega de reconocimientos o premios en una ceremonia.	38 - Adaptable al entorno		

Firma:



CARLOS MAXIMILIANO HUATRÓN ESCAMILLA

COORDINADOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Fecha: 22 de enero de 2019

Contenido

- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)**
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)**
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO**
 - a) Comparación de resultados entre Instituciones y entre Áreas de la CONSAR.
 - b) Comparación de resultados actuales vs. resultados del ejercicio inmediato anterior procedente (ECCO 2016- ECCO 2018).
 - c) 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.
 - b) Prácticas de Transformación relacionadas con el factor “Liderazgo” (Estratégico).
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

Programa de Prácticas de Transformación 2019

Programa de Prácticas de Transformación 2019

4	Establecer las conductas de observancia obligatoria para las y los servidores públicos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que promuevan una cultura organizacional basada en la integridad personal y profesional.	Mantener la campaña propuesta por la Secretaría de la Función Pública de difusión, capacitación y sensibilización en materia de integridad para el ejercicio de la Función Pública.	Estratégica	Todo el personal	09/02/2019	10/12/2019	Se continuará dando seguimiento a la Campaña "Día de la Integridad" instaurada el año pasado con información relevante en temas de Integridad Pública, Principios Constitucionales y Reglas de Integridad	49 - Integra	50 - Profesional		Alto
5	Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de eventos que incluyan actividades culturales en los cuales puedan participar (actividades culturales y recreativas), 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 las niñas y los niños.	Estratégica	Todo el personal	01/01/2019	31/12/2019	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.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Medio
		Realización de Campañas de Salud.	Operativa	Todo el personal			Se invitará al personal y a familiares de estos a la participación de las distintas campañas de salud realizadas en el año.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva	Medio
		Realizar evento para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.	Operativa	Todo el personal	08/03/2019	09/03/2019	Se invitará a las mujeres a participar a un Taller donde se tratará el tema de "Imagen, Estilo y Empoderamiento de la Mujer".	54 - Entorno Cultural y Ecológico	55 - Equidad de género		Medio
		Realizar evento para celebrar el Día del Niño.	Operativa	Todo el personal	26/04/2019	02/05/2019	Se invitará a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Medio
		Realizar evento para celebrar el día de las madres.	Operativa	Todo el personal	09/05/2019	13/05/2019	Se invita a las madres trabajadoras de la CONSAR a un desayuno para su celebración.	54 - Entorno Cultural y Ecológico			Medio
		Llevar a cabo el programa de "Apoyadores de Verano".	Operativa	Todo el personal	01/07/2019	31/08/2019	Se invita a las hijas e hijos de los empleados de CONSAR de entre 14 y 18 años a participar en el programa.	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Medio
		Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	15/07/2019	31/07/2019	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.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva		Medio
		Celebración de Fiesta de Fin de año.	Operativa	Todo el personal	01/11/2019	15/12/2019	Incluir a todo el personal en el evento.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	46 - Inclusiva		Medio
6	Reforzar y fomentar entre los trabajadores y el personal de nuevo ingreso el sentimiento de pertenencia y orgullo por劳动在 the CONSAR, a través de lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.	Reconocimiento a las y los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR.	Operativa	Todo el personal	17/07/2019	15/12/2019	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.	47 - Motivada			Alto
7	Promover una cultura de mejora continua a través de reuniones en las que participen mandos medios y altos, en las que se identifiquen los medios para motivar a sus colaboradores en la adaptación de nuevos procesos y cambios dando importancia al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	Diffundir los nombres del personal que hayan presentado trabajo escrito para participar en el Premio Nacional de Administración Pública o algún otro evento de esta naturaleza.	Operativa	Todo el personal	01/12/2019	15/12/2019	Dar a conocer por los medios electrónicos, a todo el personal de la CONSAR, los nombres del personal participante, así como una entrega de reconocimientos o premios en una ceremonia.	38 - Adaptable al entorno			Medio



CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)
2019