

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

2018

Fecha: Marzo 2018



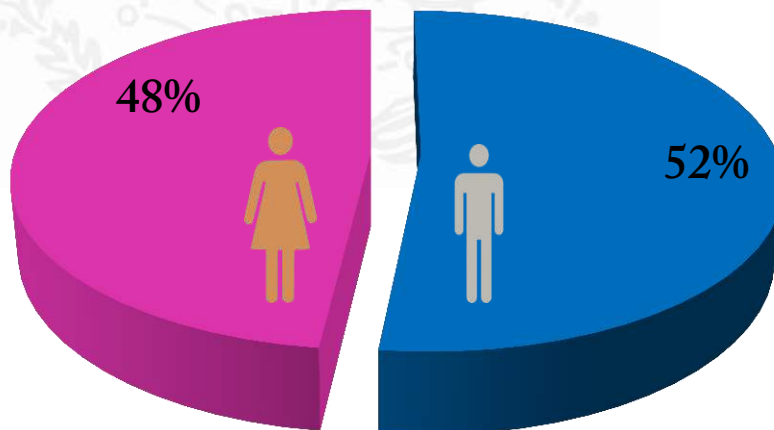
Contenido

- 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 2017)
 - 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

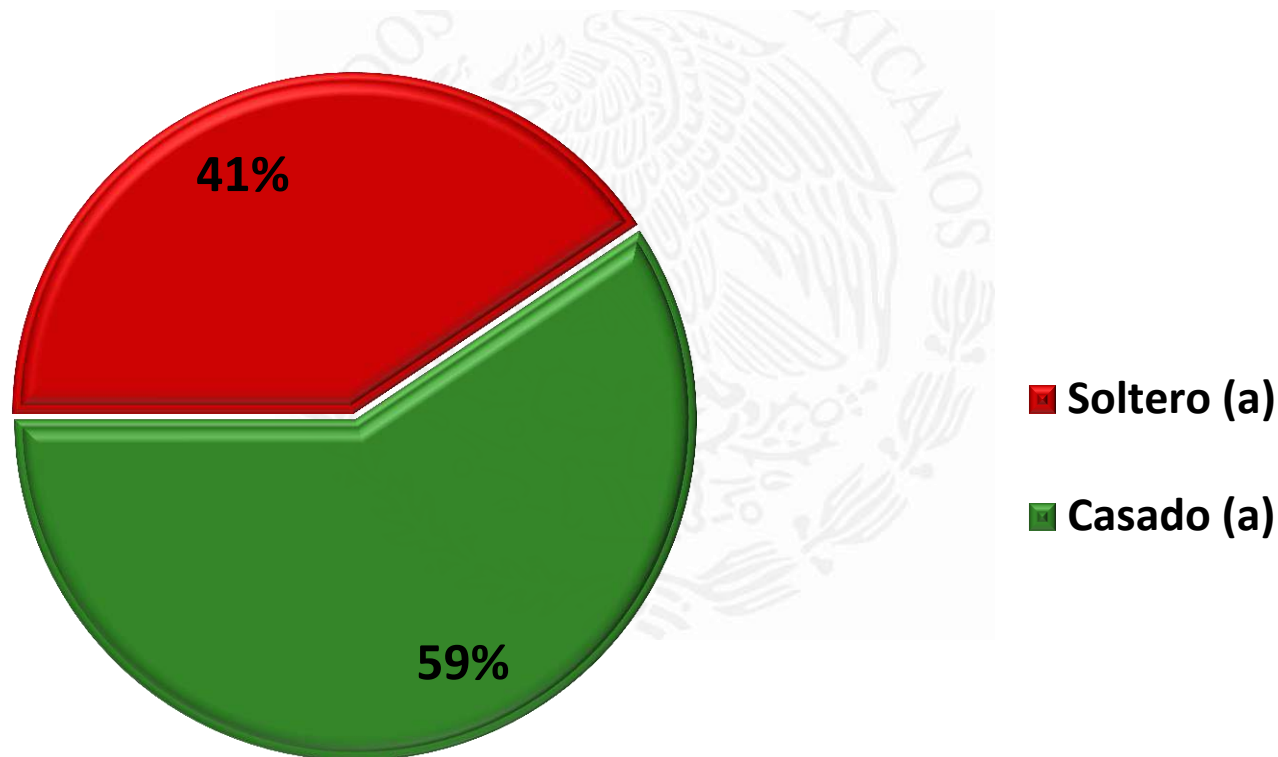
El Clima y Cultura Organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas 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 2017, se aplicó a 278 dependencias y participaron 676,827 servidores públicos (351, 702 hombres y 325, 125 mujeres) 52, 102 personas más con referencia al 2016.



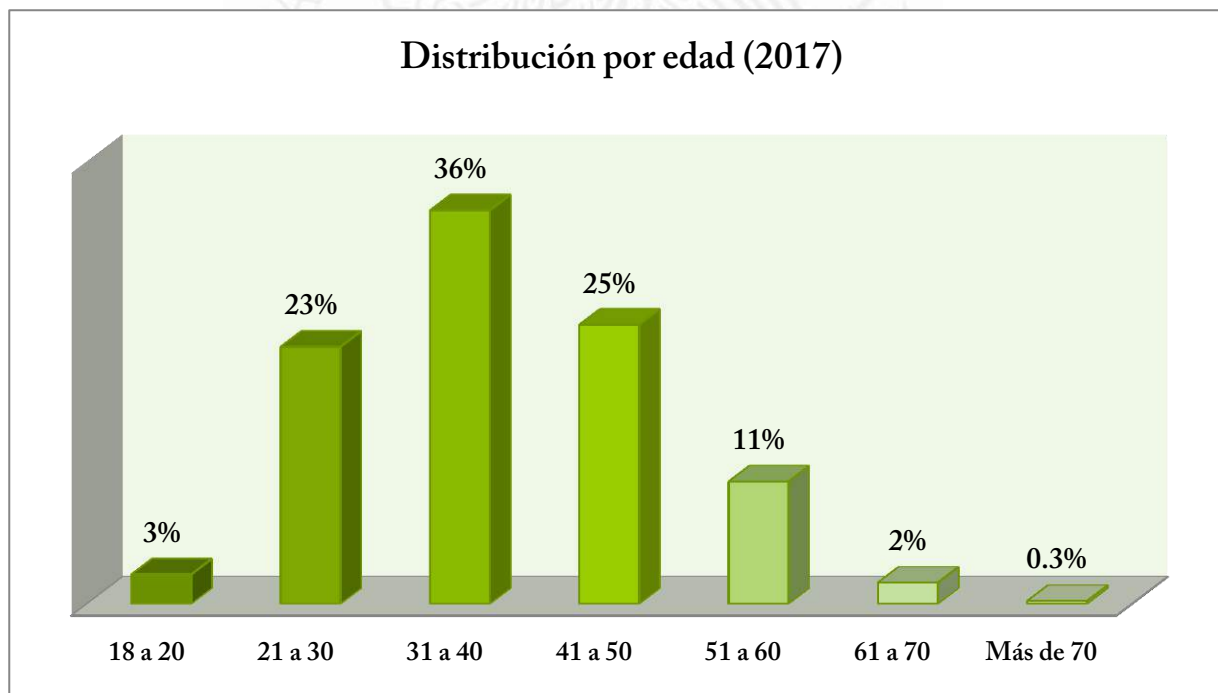
Resultados Globales APF

De 676,827 servidores públicos que contestaron la ECCO en 2017, el 59% (401,678) de la población son casados, mientras que el 41%, (275,149) son solteros.



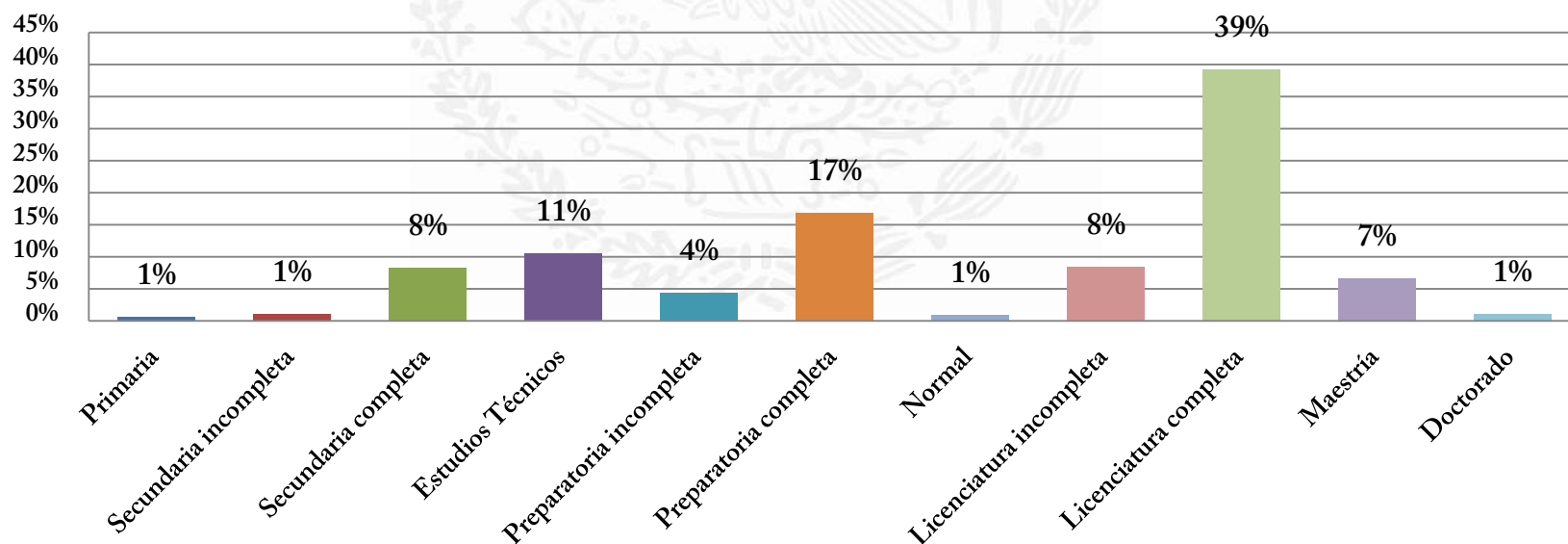
Resultados Globales APF

En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 31 a 40 años 36% (240,794), seguido de 41 a 50 años 25% (170,820), 21 a 30 años 23% (157,323), 51 a 60 11% (74,910), de 18 a 20 años 3% (18,065), 61 a 70 (13,084) con el 2%, y por último más de 70 (1,831) con 0.3%.



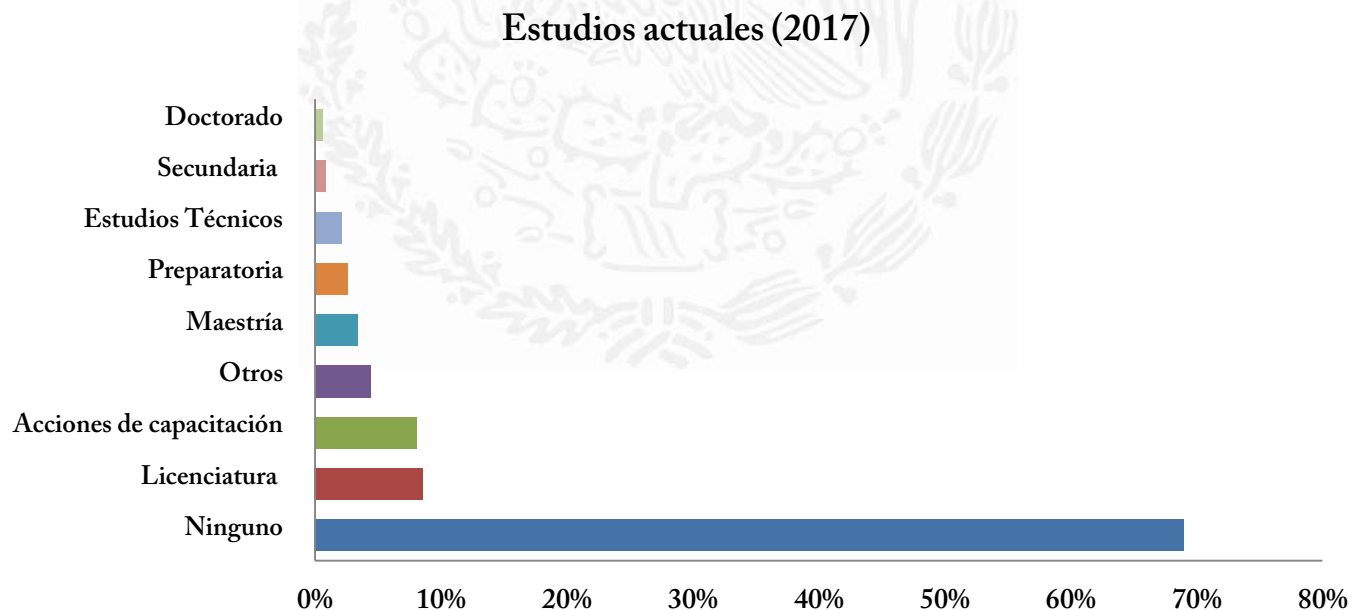
Resultados Globales APF Escolaridad

Un 39% (265,668) de los participantes tienen estudios de Licenciatura completa, 17% tiene preparatoria o equivalente completa (113,580), estudios técnicos los presenta el 11% (71,636), licenciatura o estudios profesionales incompletos 8% (56,671), con secundaria completa el 8% (55,610), maestría 7% (45,269), preparatoria incompleta 4% (29,539), secundaria incompleta 1% (7,428), doctorado 1% (7,279), ninguno 1% (7,227), otros estudios 1% (7,053), normal 1% (5,923), primaria incompleta 0.4% (2,648), primaria completa 0.2% (1,296).



Resultados Globales APF

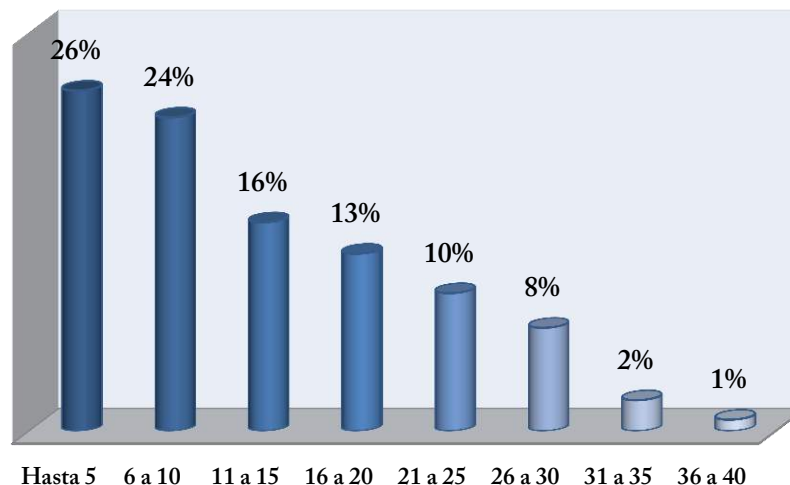
En este momento el 69 % (467,116) de participantes no se encuentra haciendo ningún tipo de estudio, el 9% realiza su Licenciatura o Estudios Profesionales (58,001), el 8% acciones de capacitación (54,605), un 4% (29,769) está haciendo otro tipo de estudios, el 3% la Preparatoria o equivalente (17,604) y Maestría (23,202), mientras que el 2% está haciendo sus Estudios Técnicos (14,755), y el 1% está cursando la Secundaria (5,710) y Doctorado (4,104). De todas las personas encuestadas 1,961 están terminando su primaria.



Resultados Globales APF

En cuanto a los años trabajados en el Sector Público, un 26% (173,328) de las personas encuestadas ha trabajado hasta 5 años, un 24% (159,663) de 6 a 10 años, un 16% (106,244) de 11 a 15 años, un 13% (90,246) de 16 a 20 años, de 21 a 25 años un 10% (70,194), un 8% (52,537) de 26 a 30 años, 2% (15,663) de 31 a 35 años y 0.8% (5,744) de 36 a 40 años. Del total de las personas encuestadas 1912 mencionaron que han trabajado de 41 a 50 años, 747 de 46 a 50 años y 549 más de 50 años en el sector público.

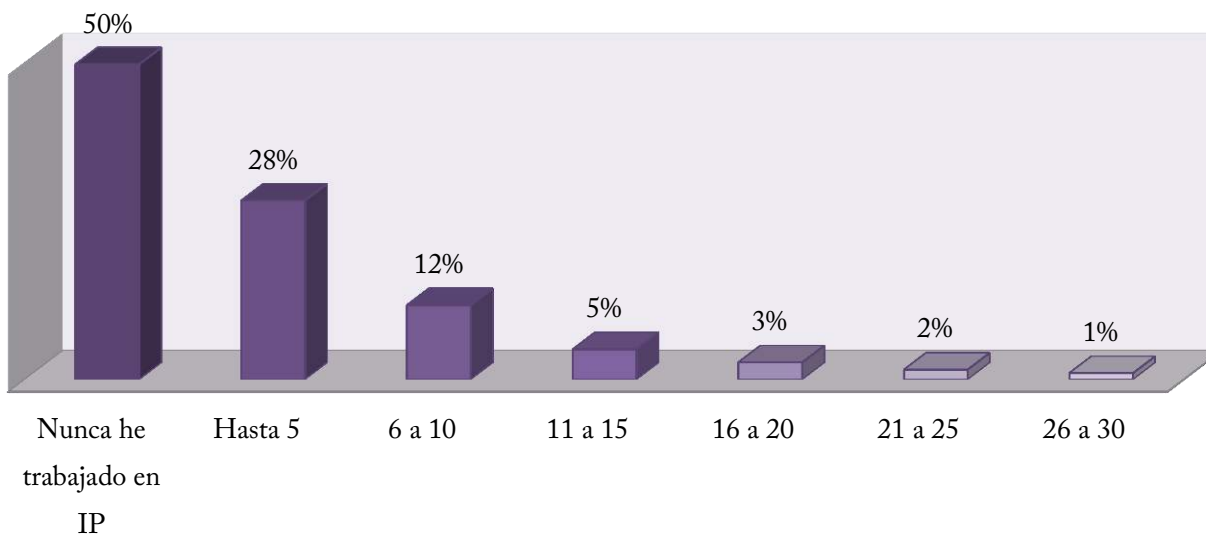
Años trabajados en el sector público
(2017)



Resultados Globales APF

En cuanto a los años trabajados en el Sector Privado, un 50% reportó nunca haber trabajado en el sector privado (336,075), ha trabajado hasta 5 años un 28% (190,657), de 6 a 10 años un 12% (79,190), de 11 a 15 años, un 5% (32,066), de 16 a 20 años 3% (18,195), de 21 a 25 años un 2% (10,324), un 1% (6,605) de 26 a 30 años, de 31 a 35 años 2,067 personas, de 36 a 40 años 908, de 41 a 45 años 351, de 46 a 50 años 184 y más de 50 años 205 personas.

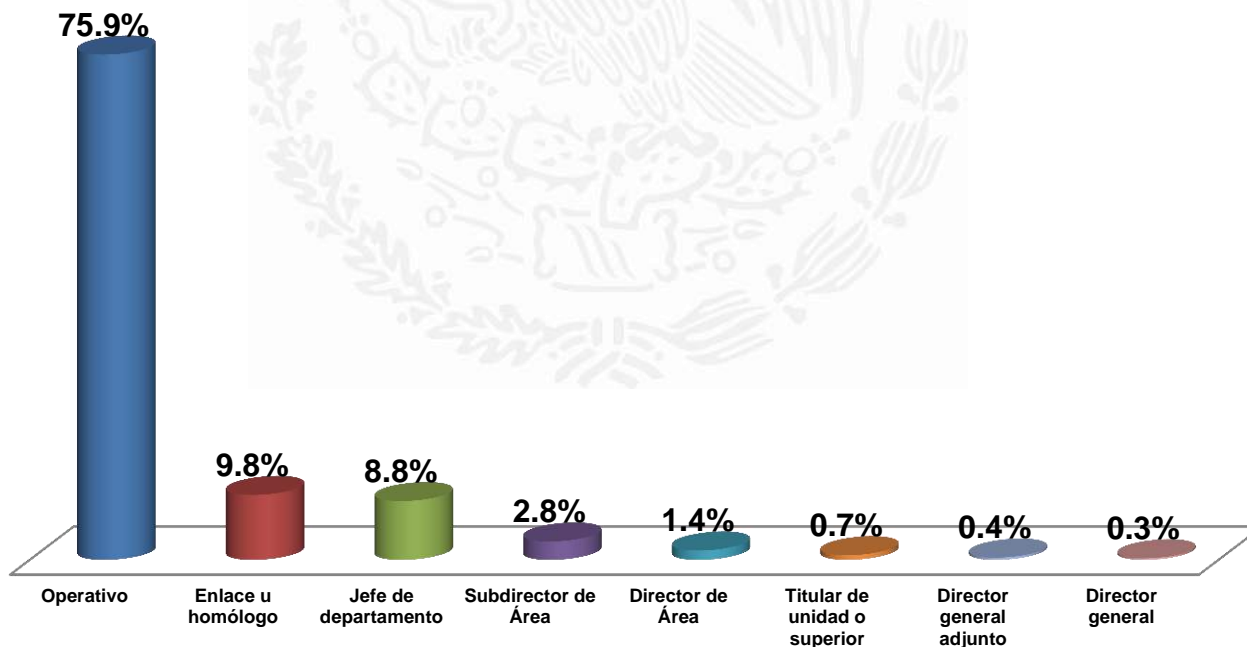
Años trabajados en iniciativa privada
(2017)



Resultados Globales APF

Los rangos de puesto que reportaron mayor participación a nivel general fueron de nivel operativo con el 75.9% (513,515), seguida de Enlace u Homologo con el 9.8% (66,082), Jefe de Departamento u Homologo (59,841) con un 8.8%, Subdirector de Área con 2.8% (18,815), Director de Área con el 1.4% (9,612), Titular de Unidad o Superior (4,850) 0.7%, Director General Adjunto (2,385) 0.4% y Director General (1,727) 0.3%.

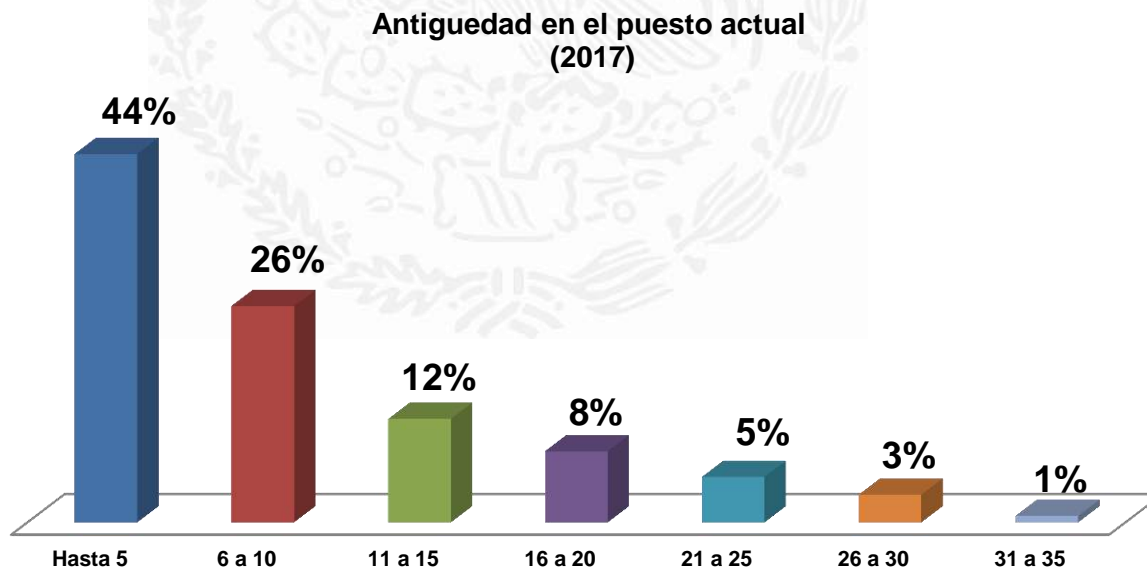
Distribución por nivel de puesto (2017)



Resultados Globales APF

Respecto a la antigüedad en el puesto actual, un 44% (295,512 personas) han estado hasta 5 años, un 26% (173,572) de 6 a 10 años, el 12% (82,999) de 11 a 15 años, 8 % (57,123) de 16 a 20 años, 5% (36,495) de 21 a 25 años, 3% (22,255) de 26 a 30 años y 1% (5,273) de 31 a 35 años.

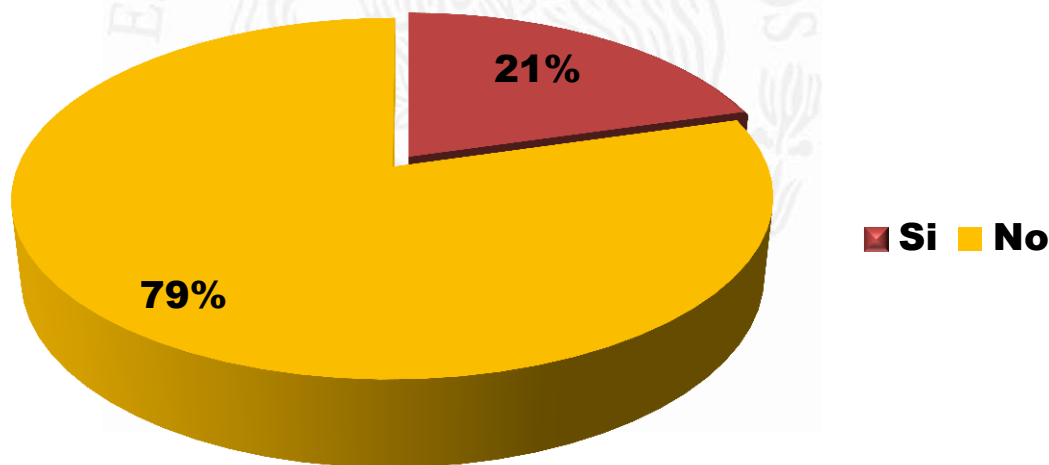
De todas las personas encuestadas 2,009 han trabajado de 36 a 40 años, 813 de 41 a 45 años, 427 de 46 a 50 años y 349 más de 50 años trabajando en su puesto de trabajo.



Resultados Globales APF

De los encuestados el 79% (537,971) no ocupa un puesto del Servicio Profesional de Carrera, mientras que un 21% (138,856) sí pertenece al Servicio Profesional de Carrera.

¿Es servidor público de carrera?

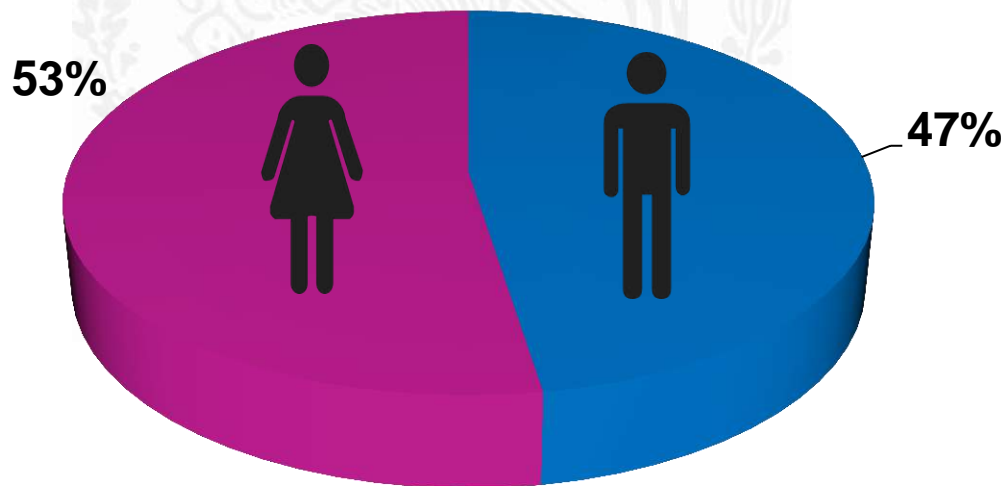


Resultados CONSAR

Datos Socio-Demográficos de la CONSAR

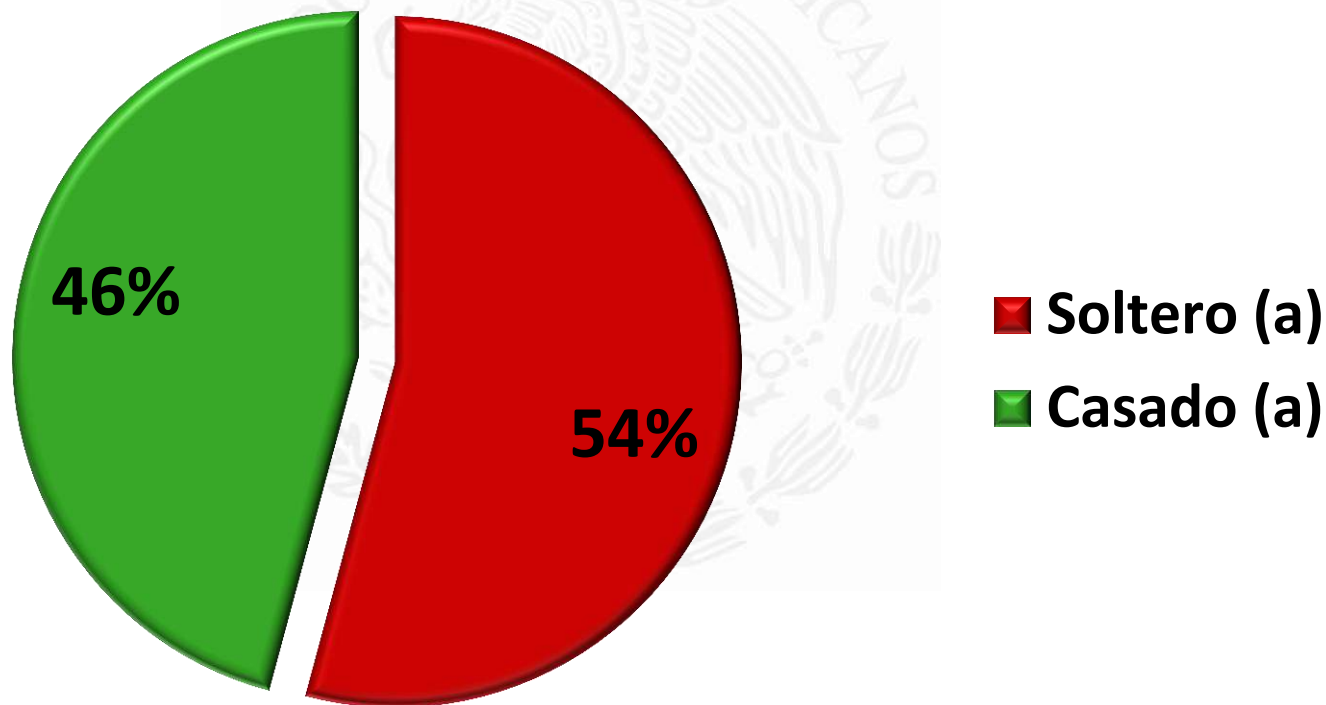
Distribución por sexo (participantes en la encuesta de 2017)

En la CONSAR, del universo existente de 234 servidores públicos al momento de la aplicación se recibieron 120 encuestas (57 de hombres y 63 de mujeres), durante el período de aplicación que fue del 13 al 24 de Noviembre de 2017.



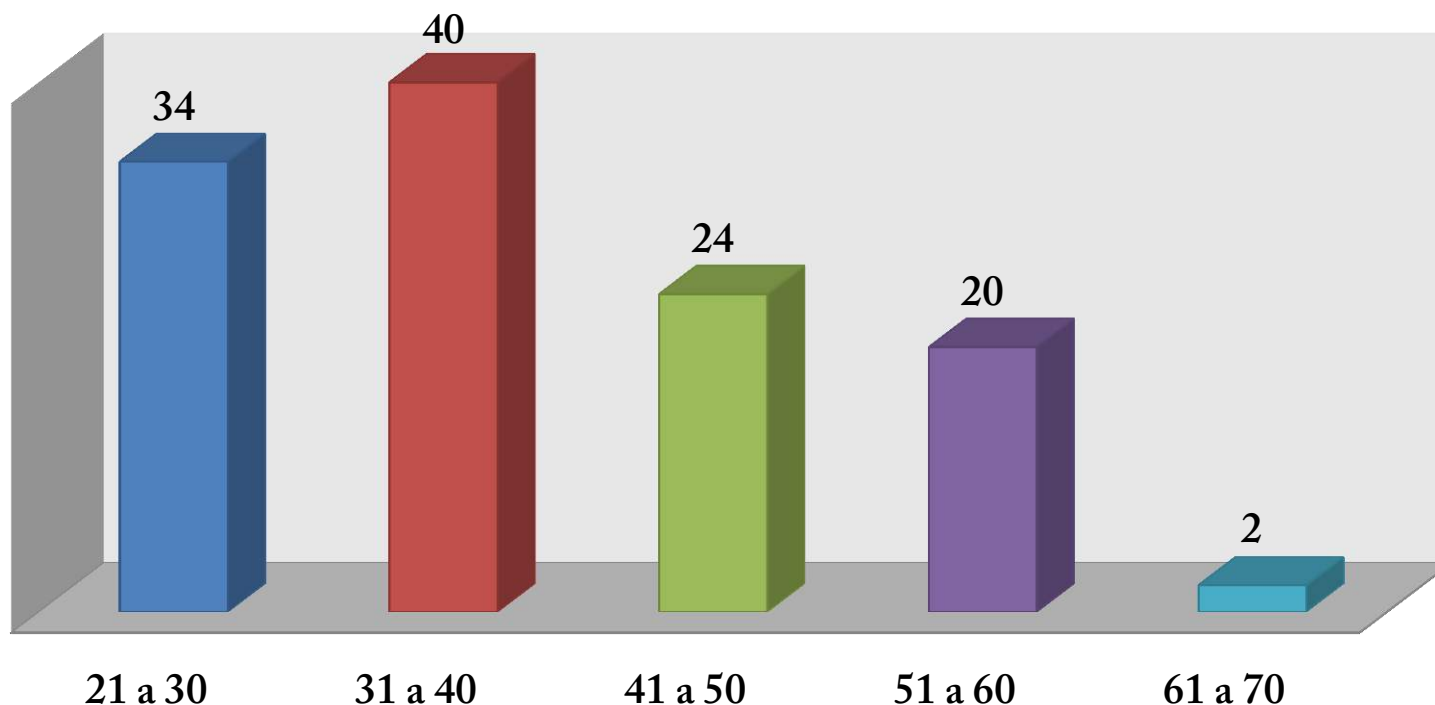
Distribución por estado civil (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR).

En la CONSAR, dieron respuesta a la encuesta 55 personas de estado civil casado(a) y soltero(a) 65.



Distribución por edad (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR).

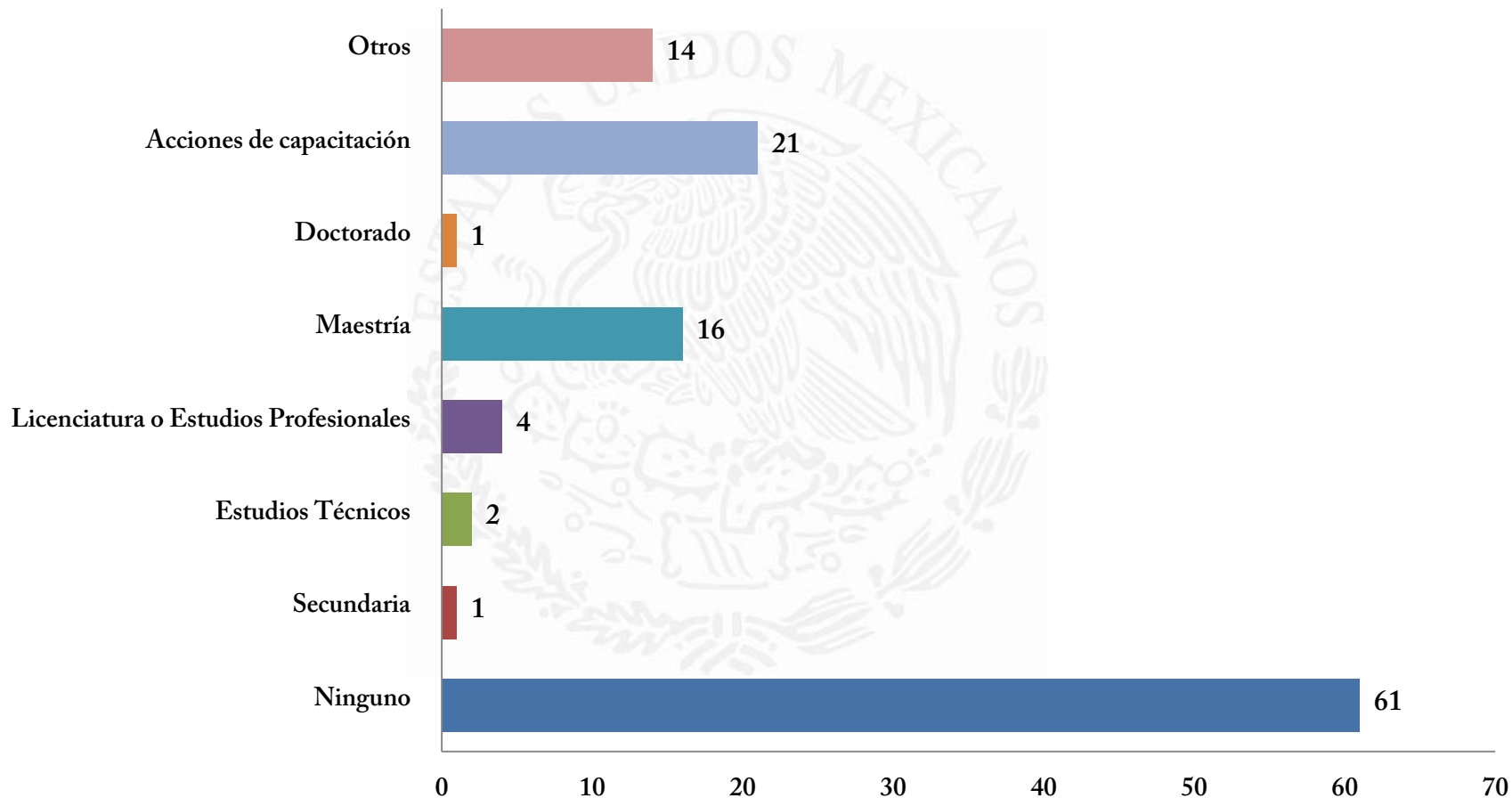
En cuanto a la participación por rango de edad, se dio mayoritariamente en el rango de edad de 31 a 40 años 33.3% (40), seguido de 21 a 30 años 28.3% (34), 41 a 50 años 20% (24), 51 a 60 años 16.7% (20), y por último de 61 a 70 años (2) con 1.7%.



Distribución por escolaridad (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR)

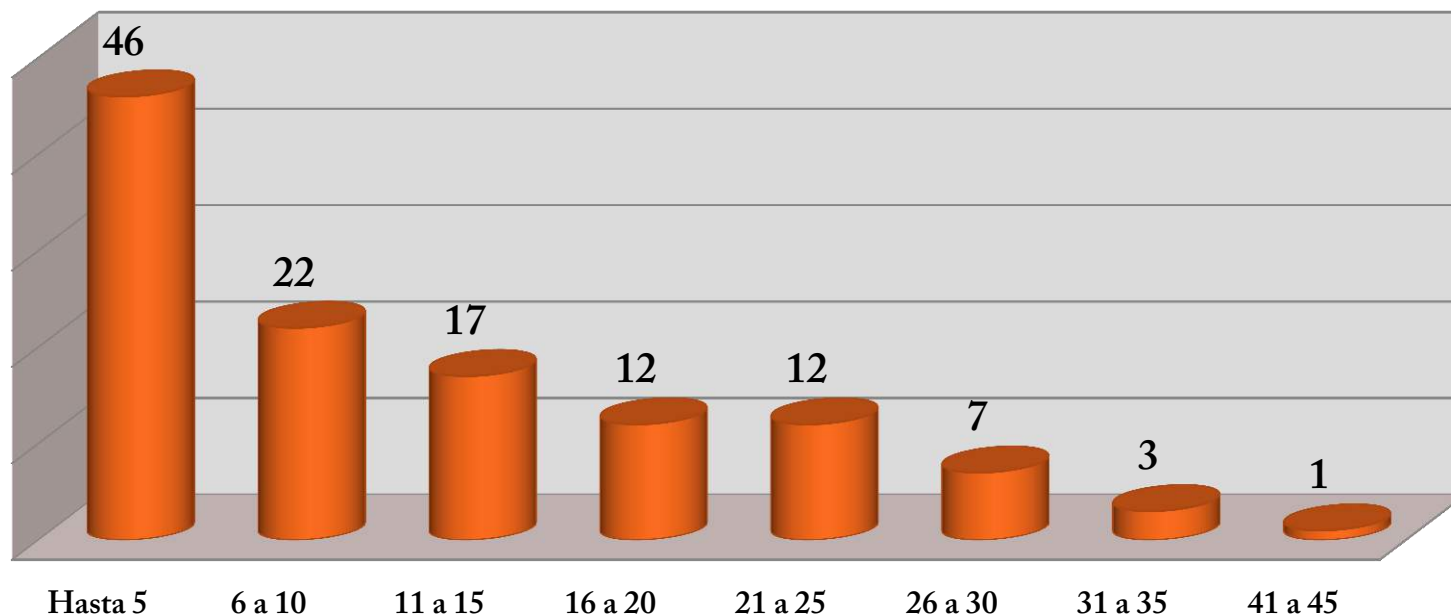


Estudios actuales (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR)

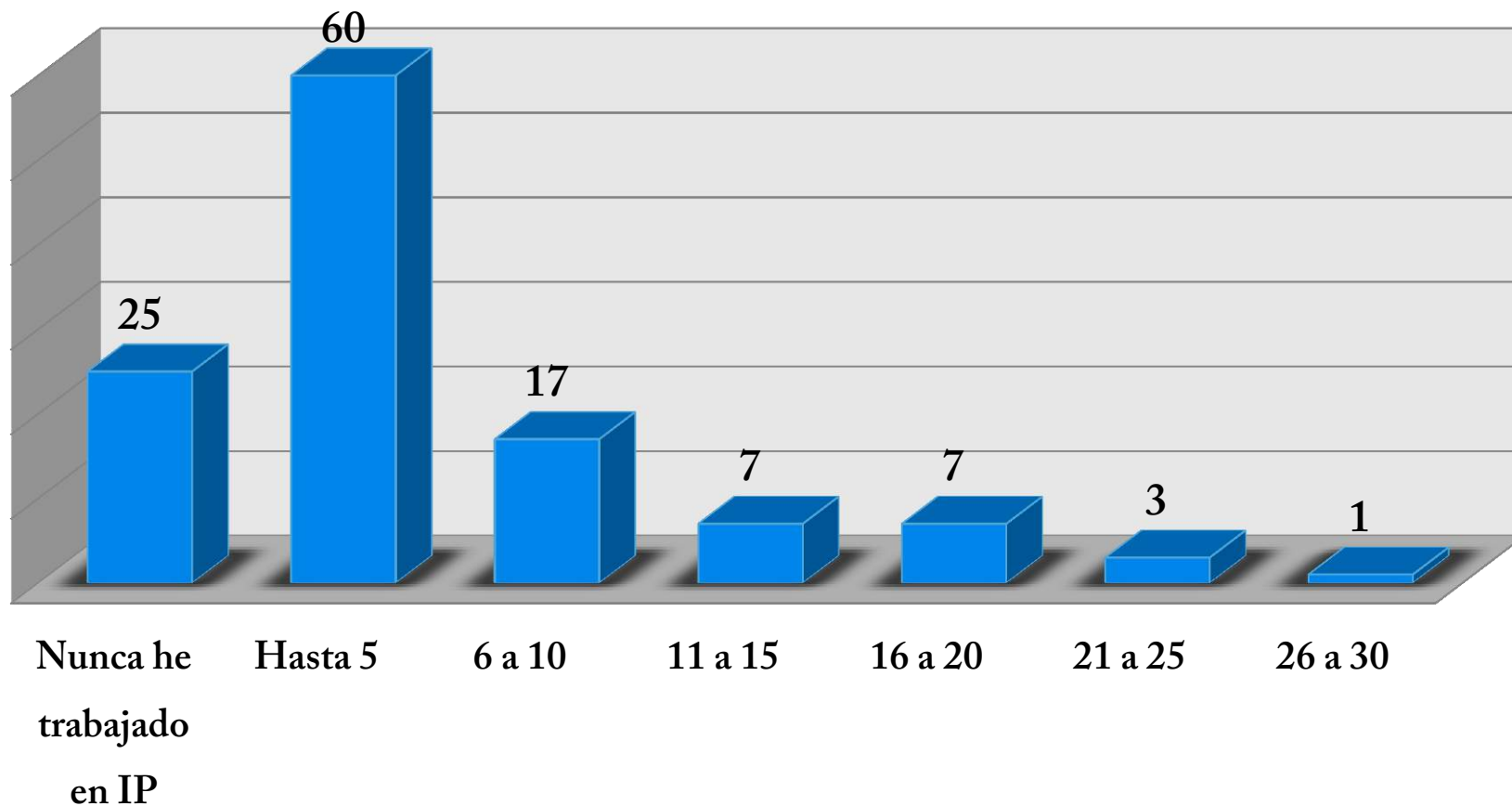


Años trabajados en el sector público

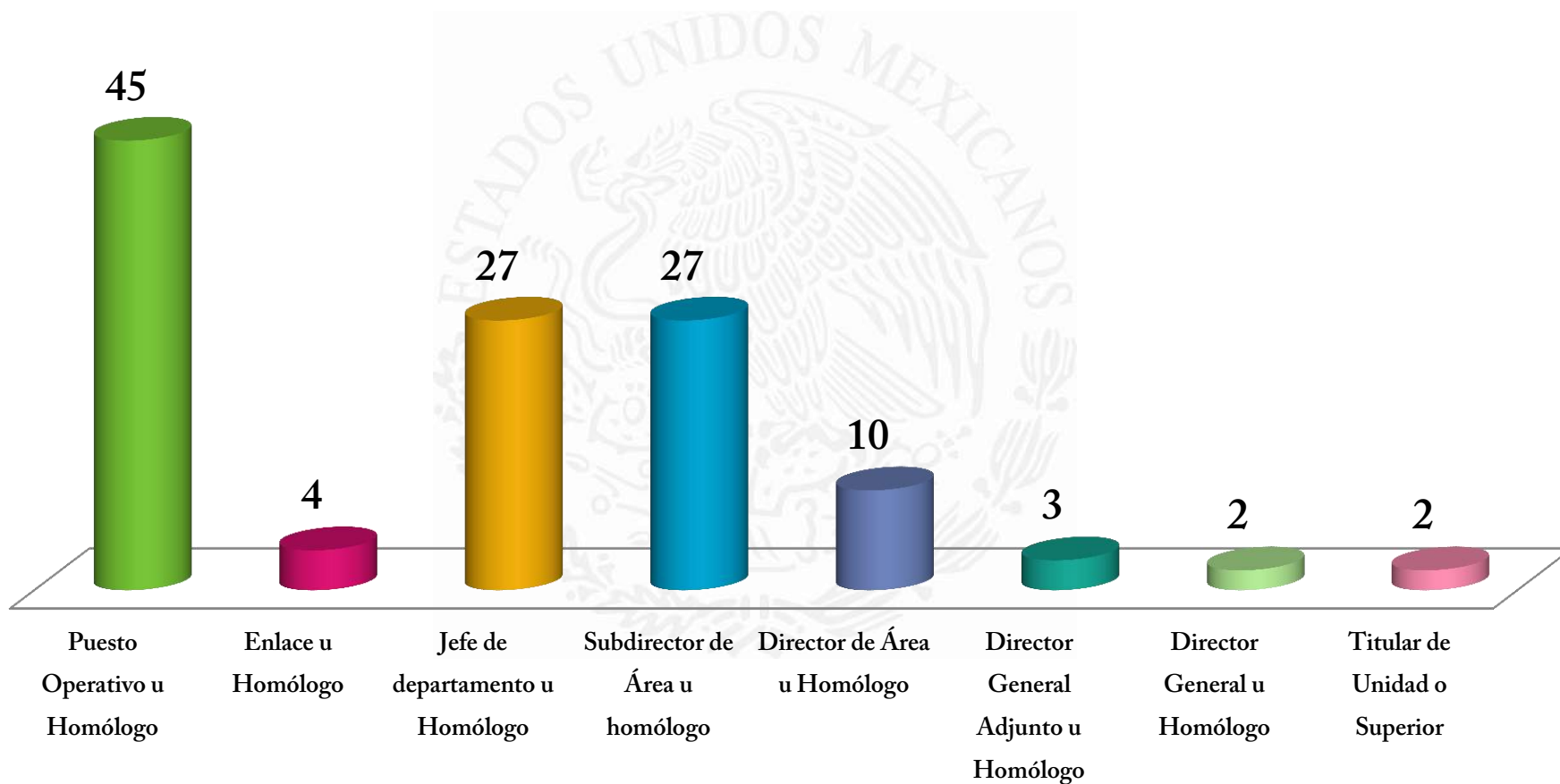
En cuanto a los años trabajados en el Sector Público, un 38.3% de las personas encuestadas (46) ha trabajado hasta 5 años, un 18.3% (22) de 6 a 10 años, un 14.2% (17) de 11 a 15 años, un 10% (12) de 16 a 20, un 10% (12) de 21 a 25 años. De las 120 personas encuestadas 7 (5.8%) mencionaron que han trabajado de 26 a 30 años, 3 (2.5%) de 31 a 35 años y 1 (.8%) persona de 41 a 45 años.



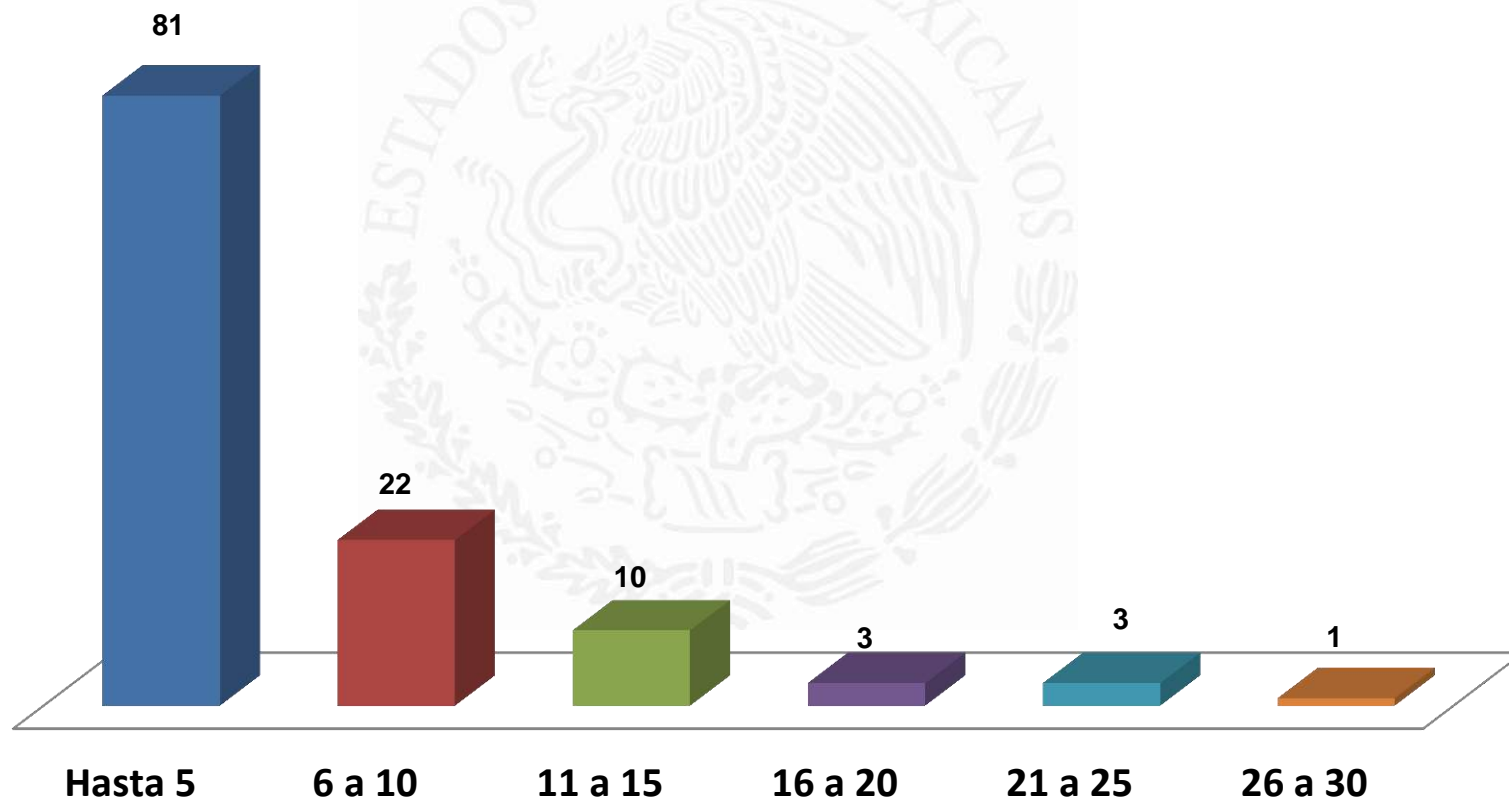
Años trabajados en la iniciativa privada (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR)



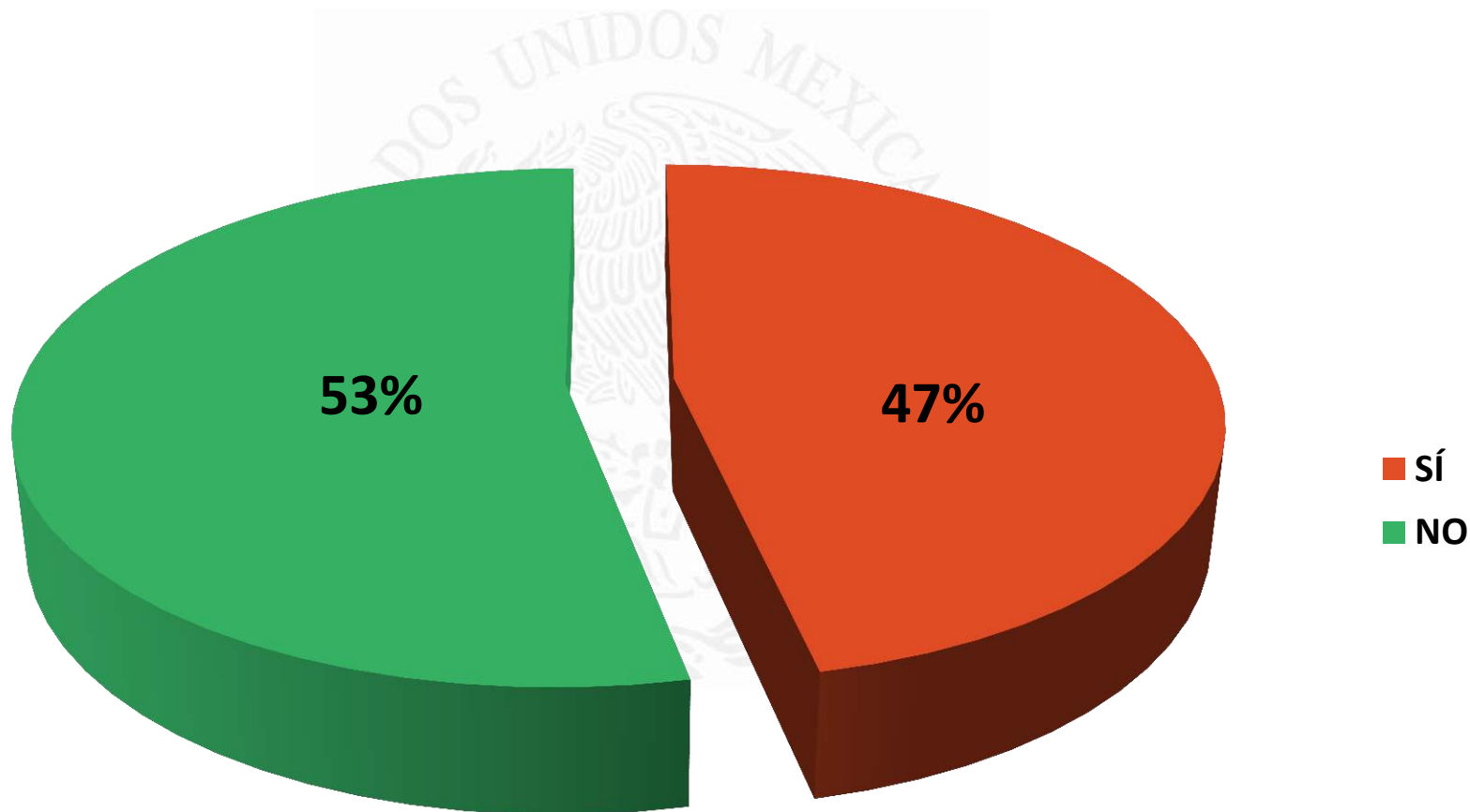
Distribución por nivel de puesto (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR)



Antigüedad en la CONSAR (participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR)



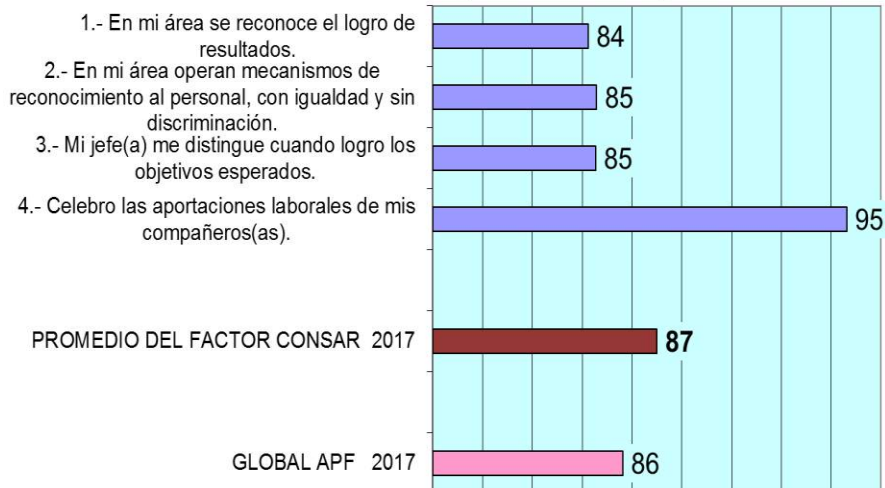
¿Es servidor público de carrera?
(participantes en la encuesta de 2017 en la CONSAR)



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 1 / 2017 (Reconocimiento Laboral)



FACTOR 2 / 2017 (Capacitación especializada y desarrollo)

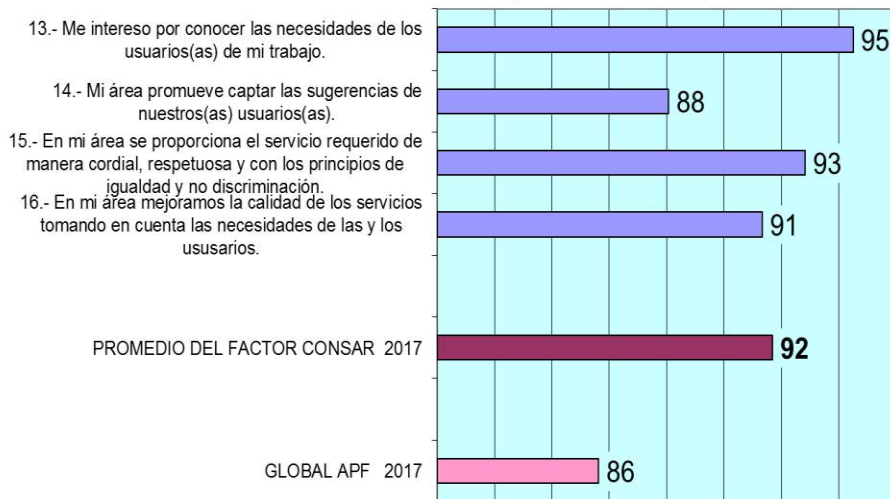


FACTOR 3 / 2017 (Mejora y cambio)

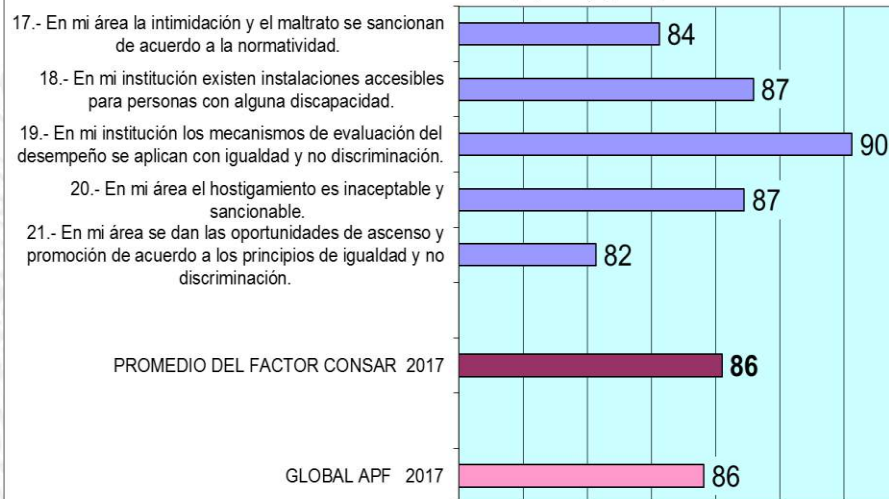


Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 4 / 2017 (Calidad y orientación al usuario)



FACTOR 5 / 2017 (Equidad y género)



FACTOR 6 / 2017 (Comunicación)



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 7 / 2017 (Disponibilidad y recursos)



FACTOR 8 / 2017 (Calidad de vida laboral)



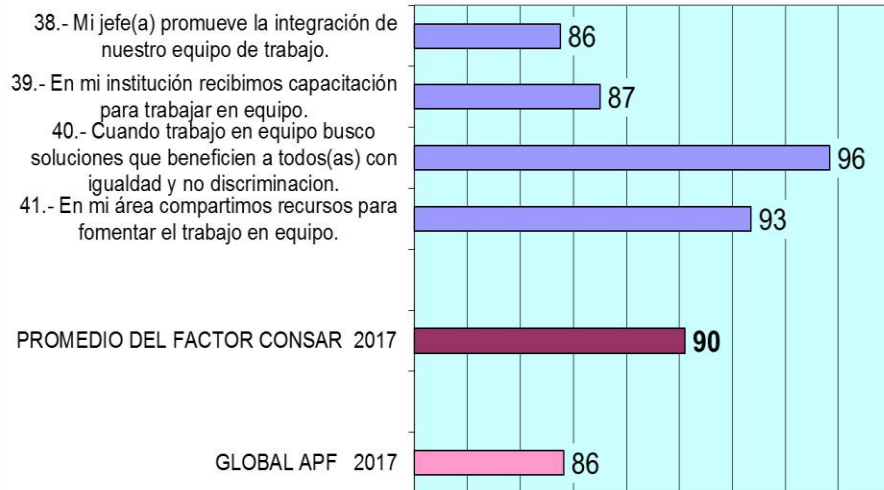
FACTOR 9 / 2017 (Balance trabajo-familia)



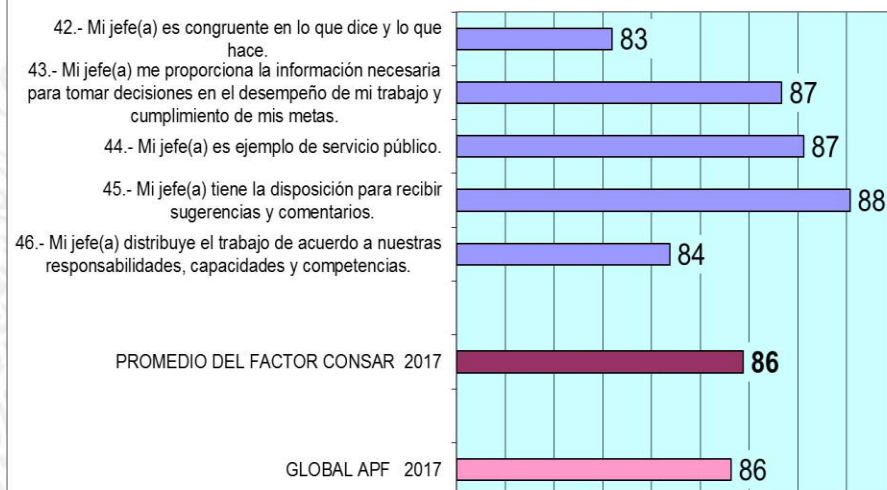
PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 10 / 2017 (Colaboración y trabajo en equipo)



FACTOR 11 / 2017 (Liderazgo y participación)



FACTOR 12 / 2017 (Identidad con la institución y valores)



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 13 / 2017 (Transparencia y combate a la corrupción)



FACTOR 14 / 2017 (Enfoque a Resultados y Productividad)



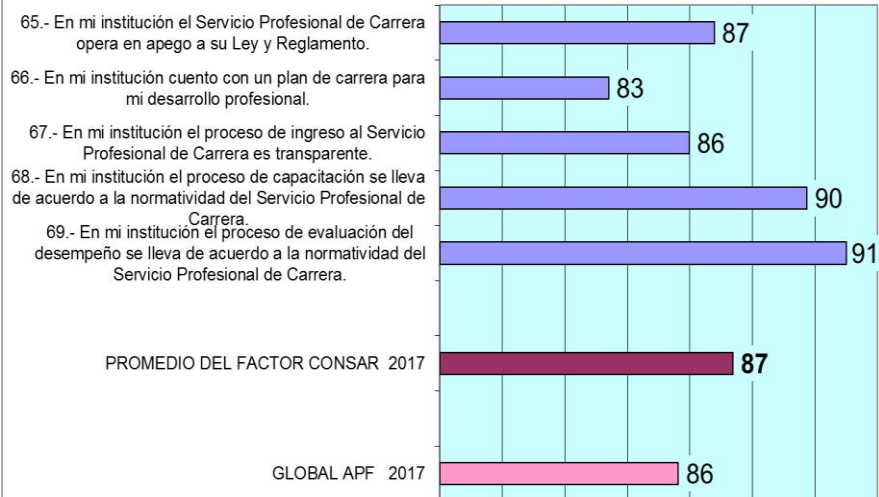
FACTOR 15 / 2017 (Normatividad y procesos)



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

FACTOR 16 / 2017 (Servicio Profesional de Carrera)



FACTOR 17 / 2017 (Impacto de la encuesta en mi institución)



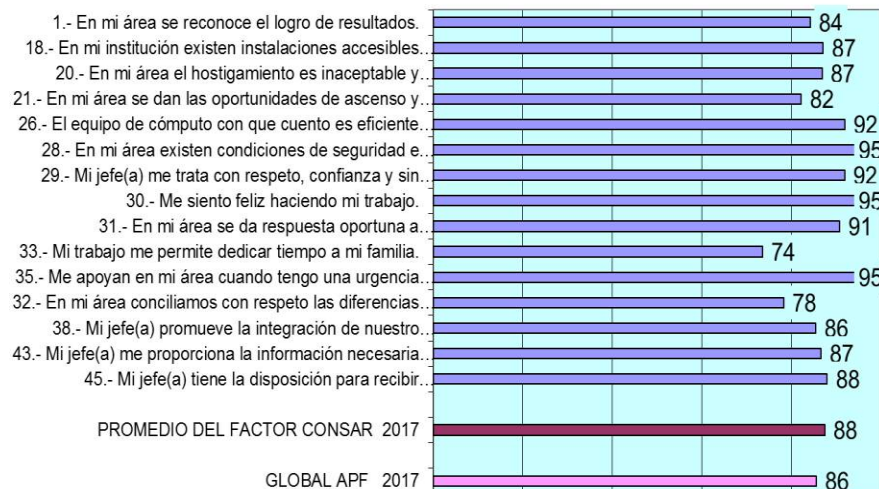
FACTOR 18 / 2017 (Profesionalización de la Administración Pública Federal)



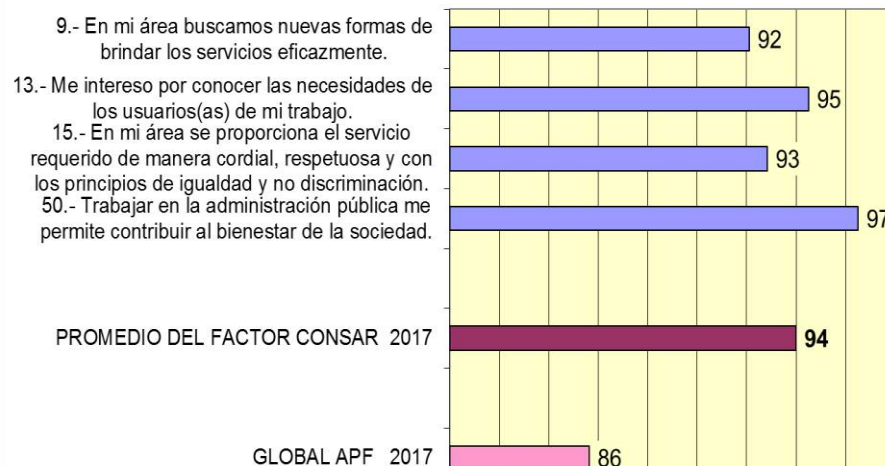
PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

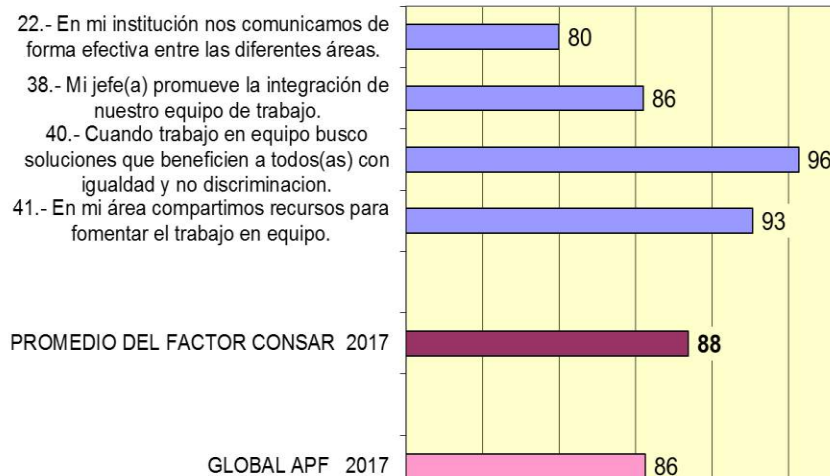
FACTOR 19 / 2017 (Estrés laboral)



FACTOR 20 / 2017 (Vocación de servicio en la Administración Pública)

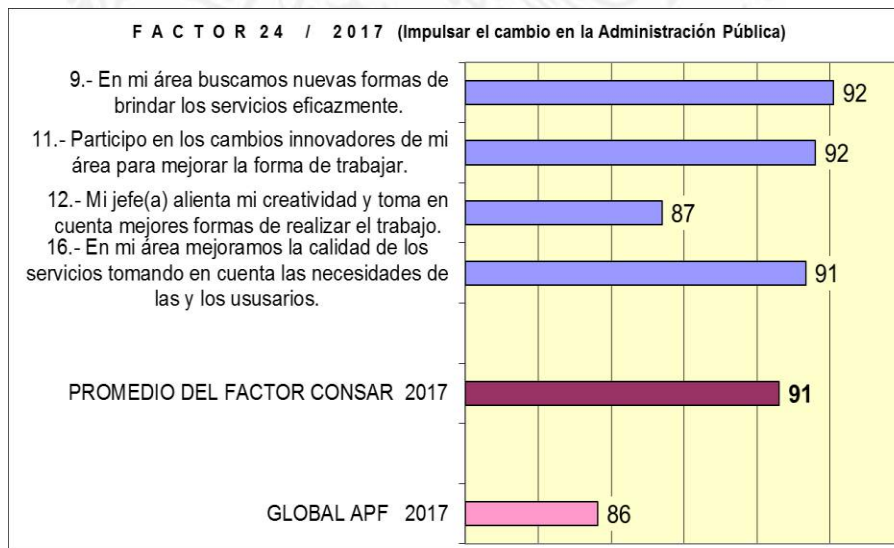
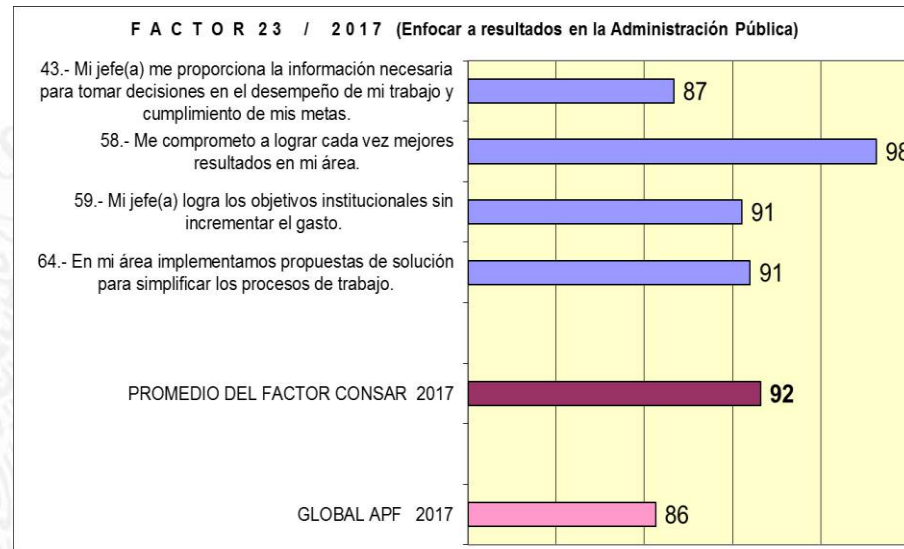
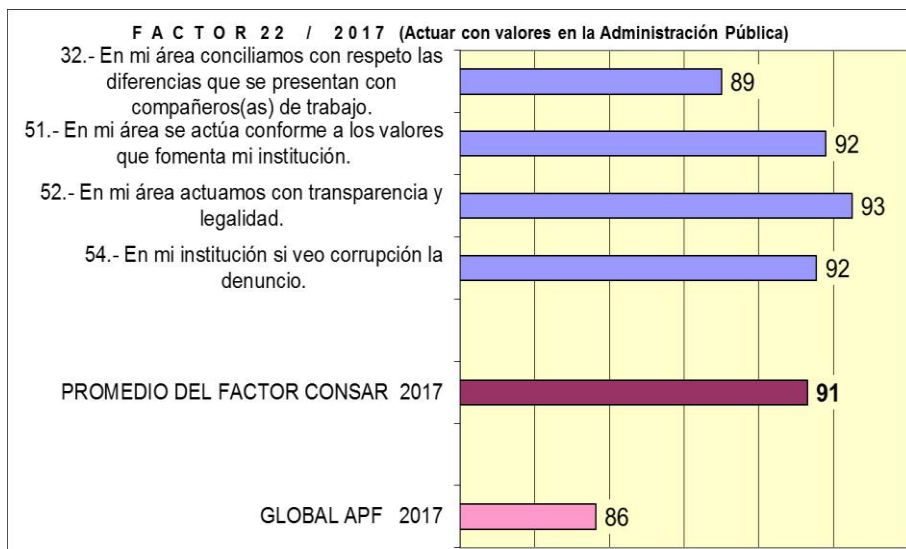


FACTOR 21 / 2017 (Construir relaciones en la Administración Pública)



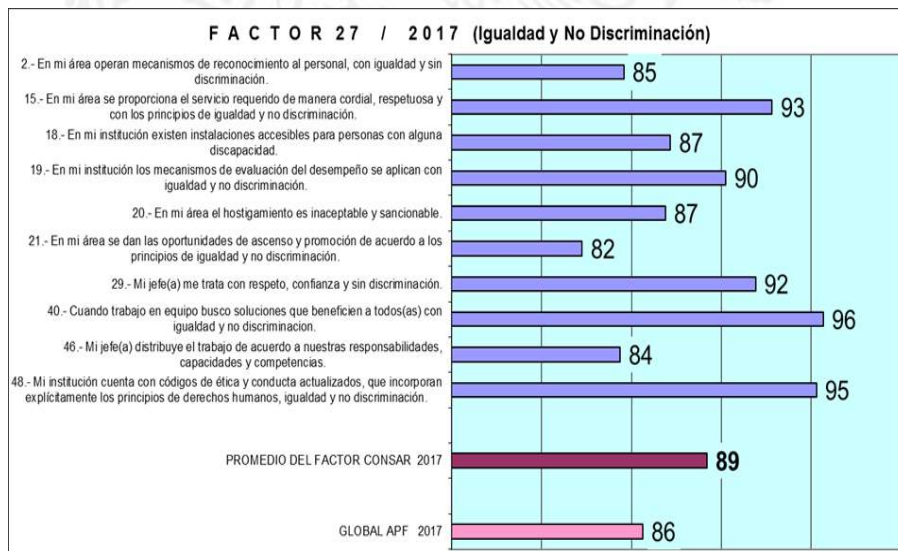
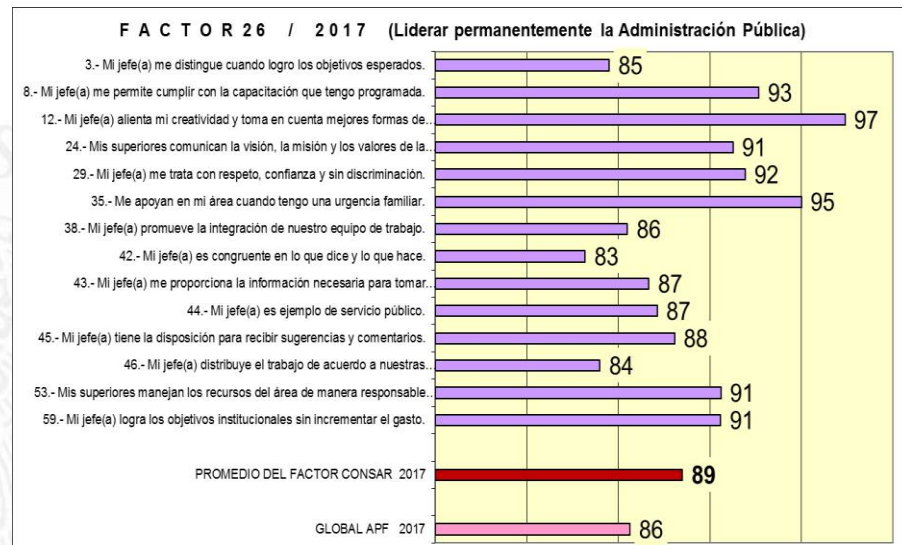
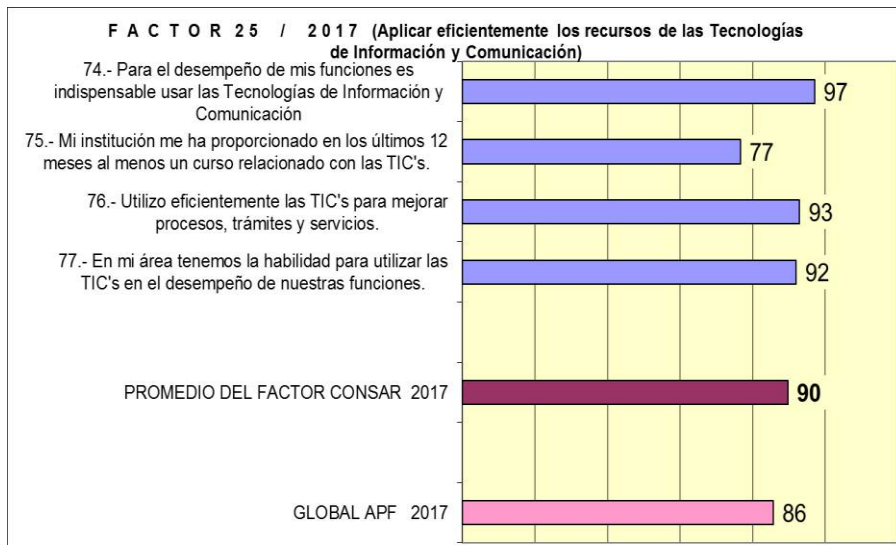
PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

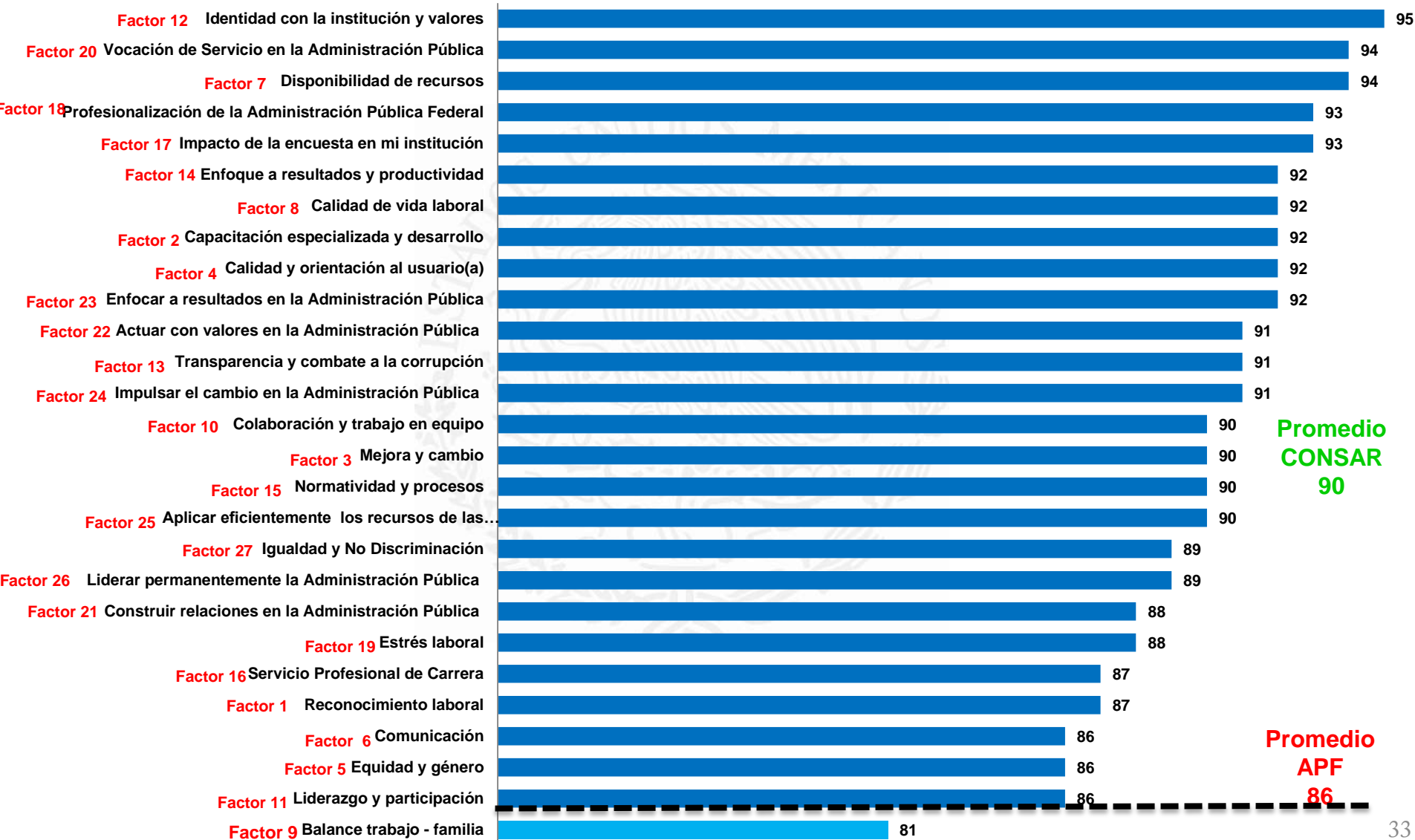


PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Resultados por Factor-Reactivos Asociados

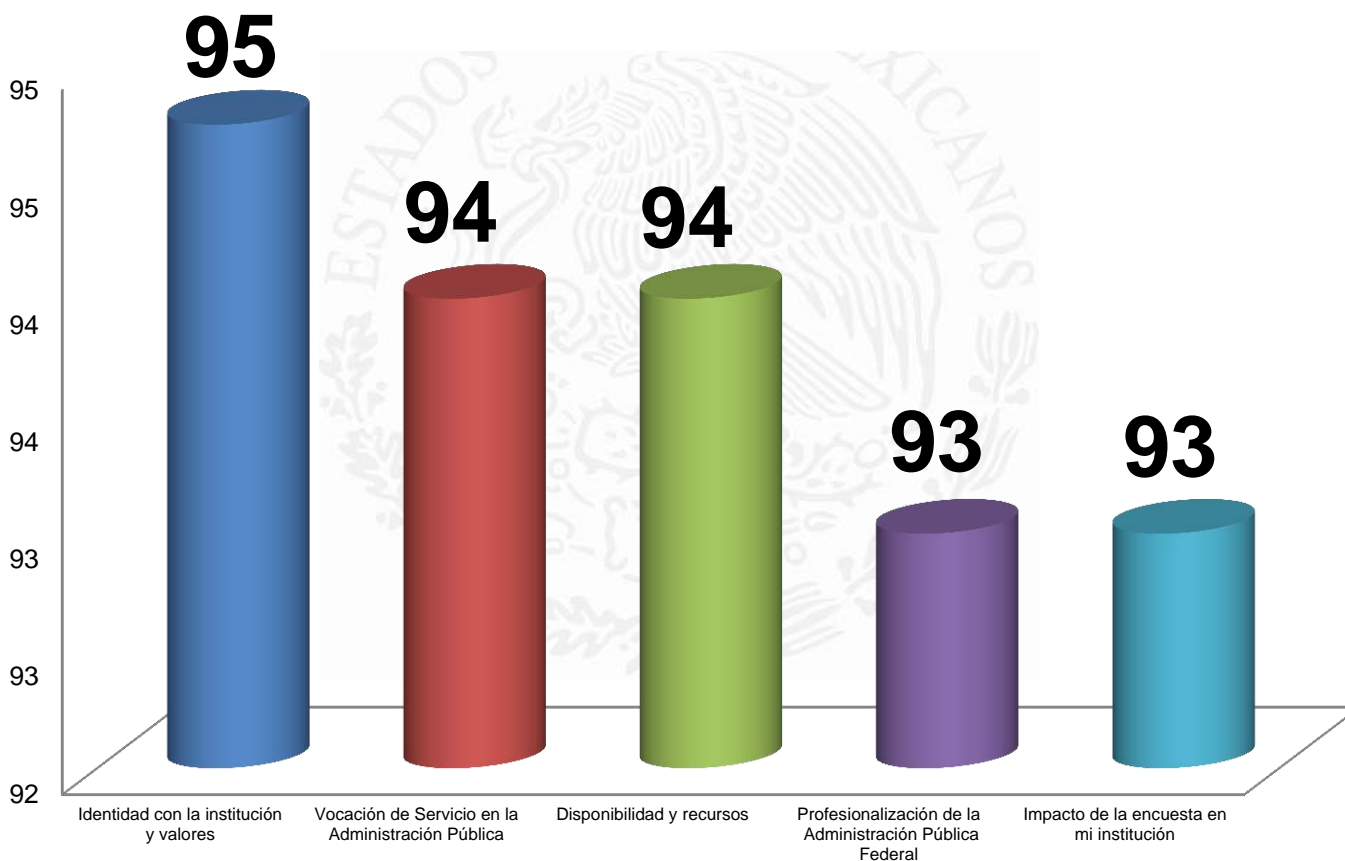


RESULTADOS GLOBALES CONSAR POR FACTOR



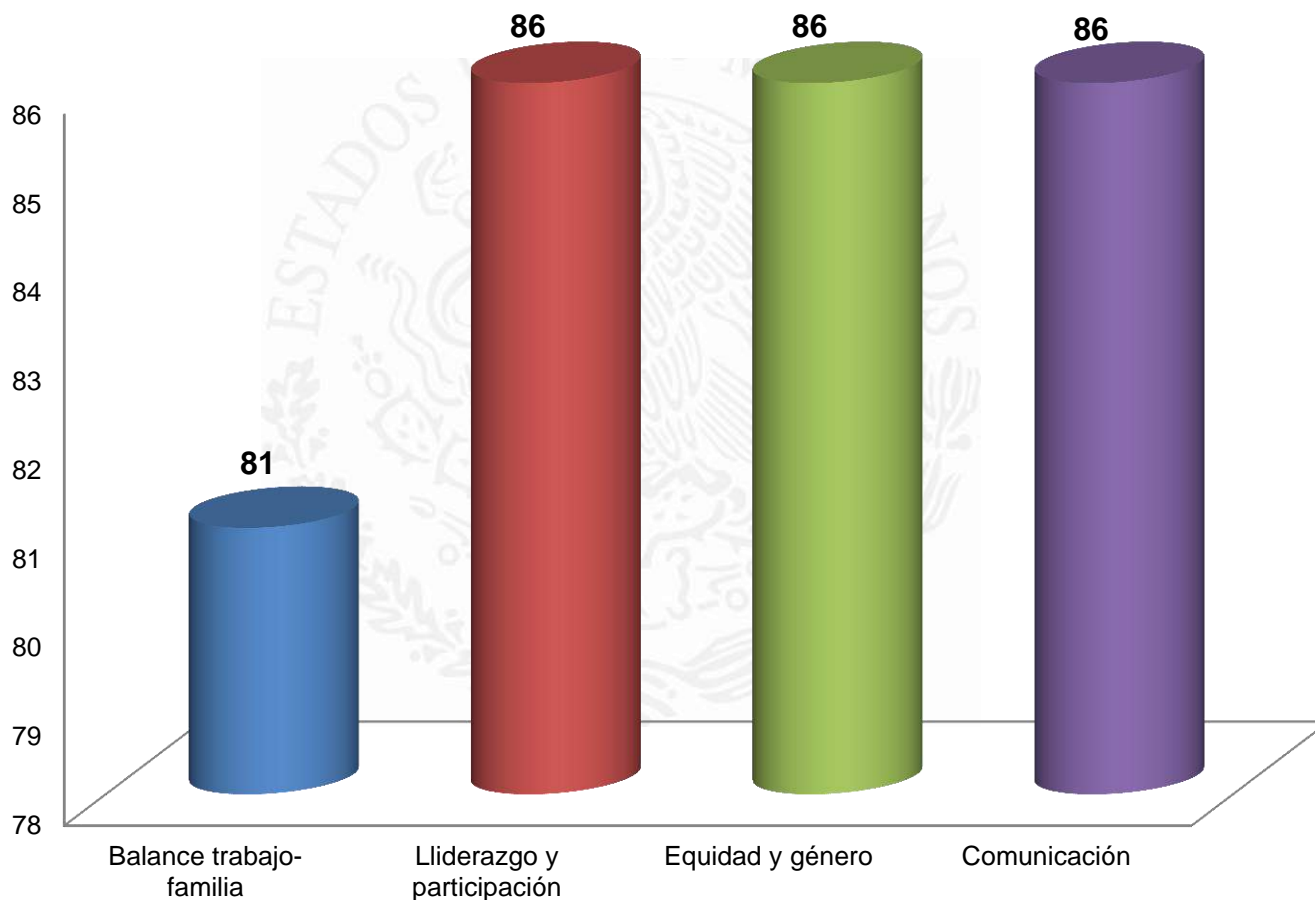
FORTALEZAS

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 2017)
 - 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 2017 de la CONSAR se encontraron comentarios con las siguientes características:

Tipo de opinión	Número de Respuestas	Porcentaje
1.- Sugerencia	8	28.6%
2.- Felicitación o reconocimiento	18	64.3%
3.- Queja	1	3.6%
4.- Otro	1	3.6%

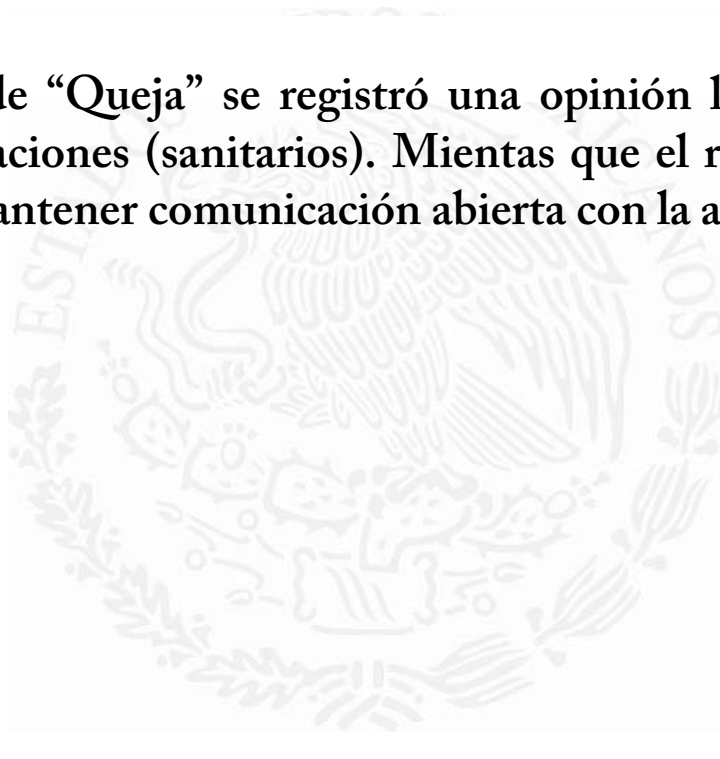
Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

Con respecto a los comentarios vertidos en la ECCO 2017 de la CONSAR se registraron comentarios de Felicitación (64.3%) relacionados con la Identidad hacia la Institución, con la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para detectar áreas de oportunidad, por el apego a la ley y a los valores y ética con la que se rige la dependencia, felicitación por fomentar la innovación tecnológica y por alentar un buen clima laboral. Otro aspecto a resaltar es que los comentarios manifiestan que el personal esta satisfecho con los cursos de integración, ya que les permite mejorar las relaciones con su equipo de trabajo, así mismo felicitan por la iniciativa tomada para equilibrar la relación balance trabajo-familia, que les proporciona tiempo para emplearse en otras actividades, las cuales les han permitido tener entre otras cosas un balance entre su desarrollo profesional y su ámbito familiar.

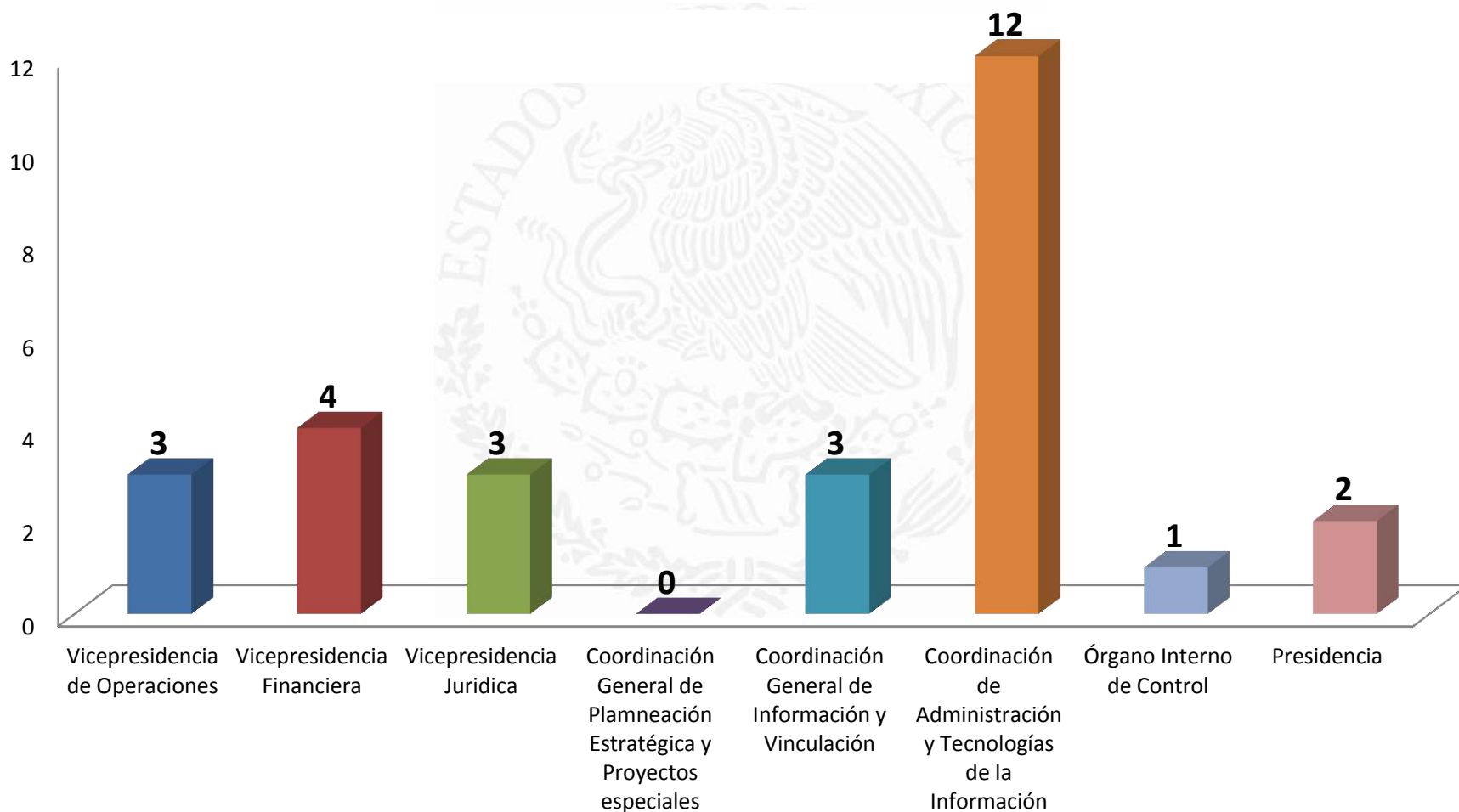
El 28.6% de los comentarios que se interpretaron corresponden a Sugerencias, en los cuales hacen referencia a distribuir de forma equitativa la carga de trabajo, así como respetar los horarios de este, reducir el horario de comida a una hora para “salir más temprano”. Otro aspecto que se menciona es reforzar el trato justo y sin discriminación a los empleados y proveedores de servicios.

Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)

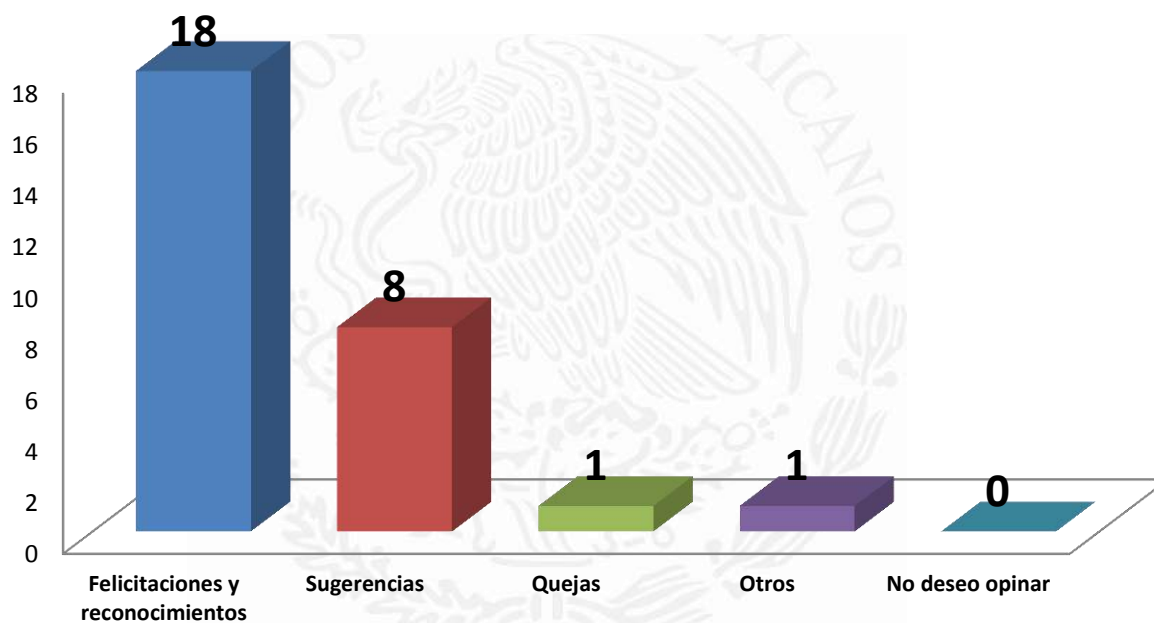
En cuanto al rubro de “Queja” se registró una opinión la cual hace referencia a la limpieza de las instalaciones (sanitarios). Mientas que el rubro “Otros” presentó una opinión referente a mantener comunicación abierta con la alta dirección.



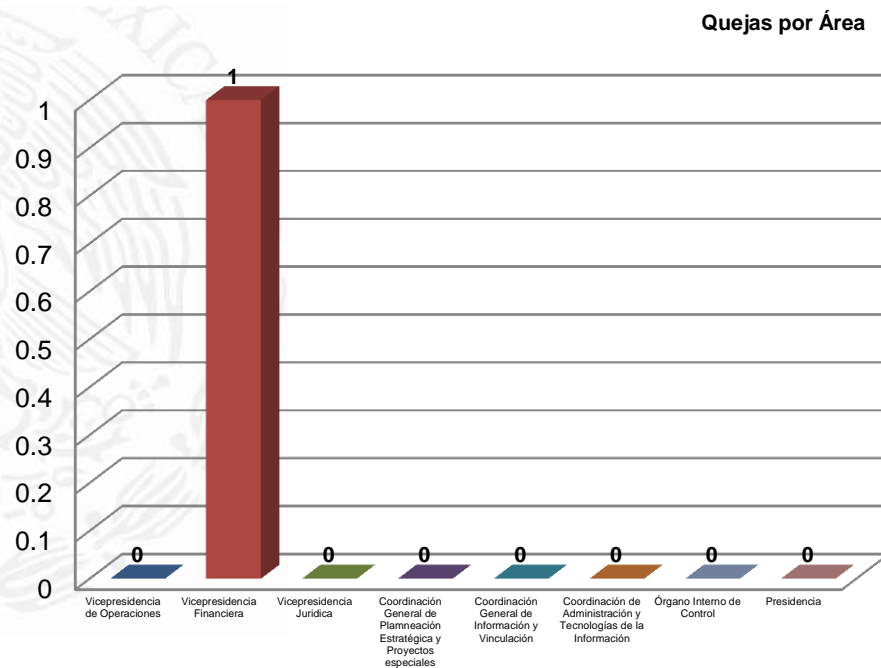
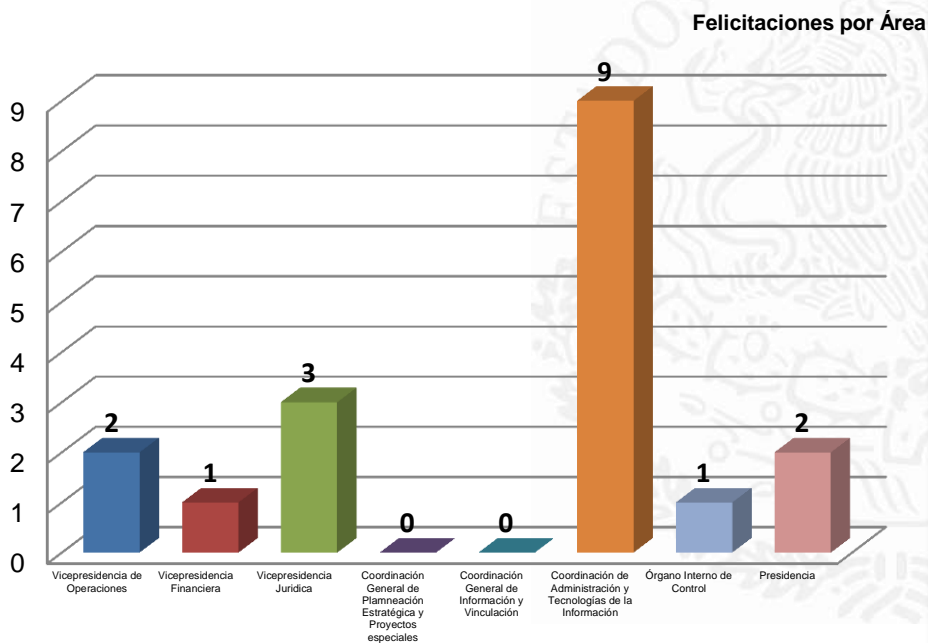
Análisis cuantitativo (Comentarios Generales por Área)



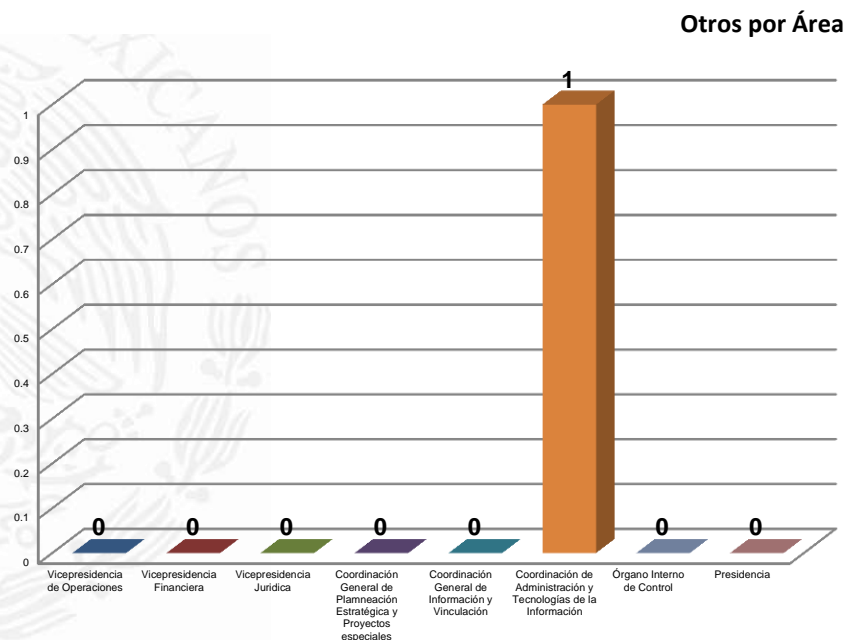
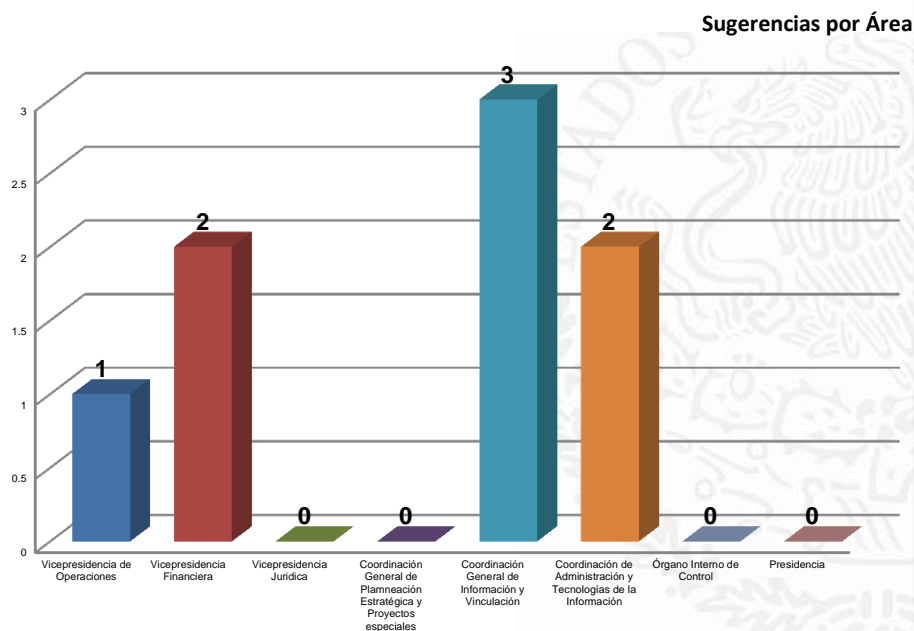
Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión)



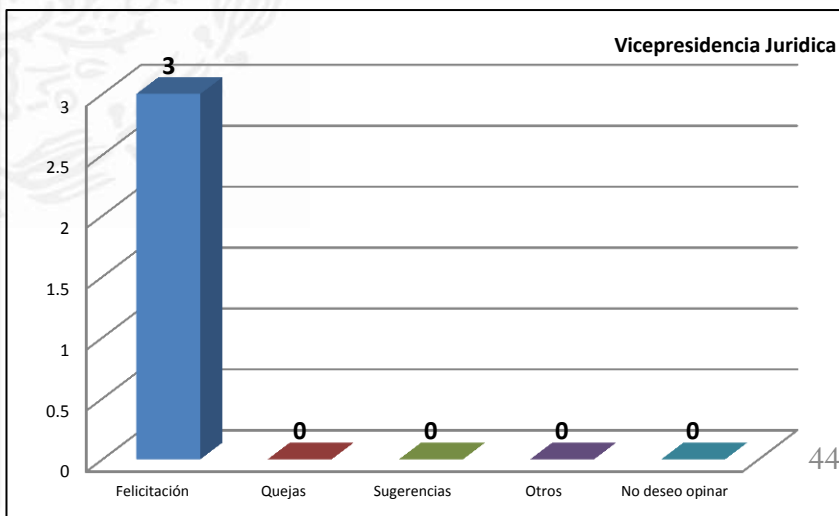
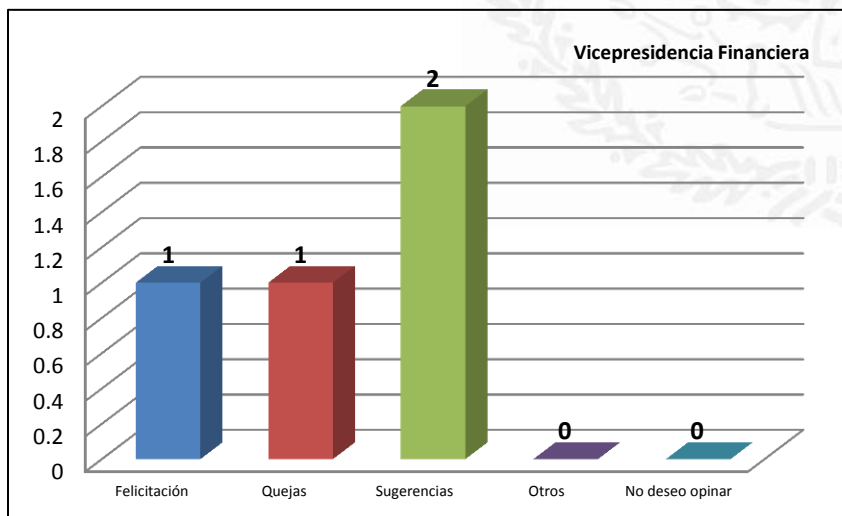
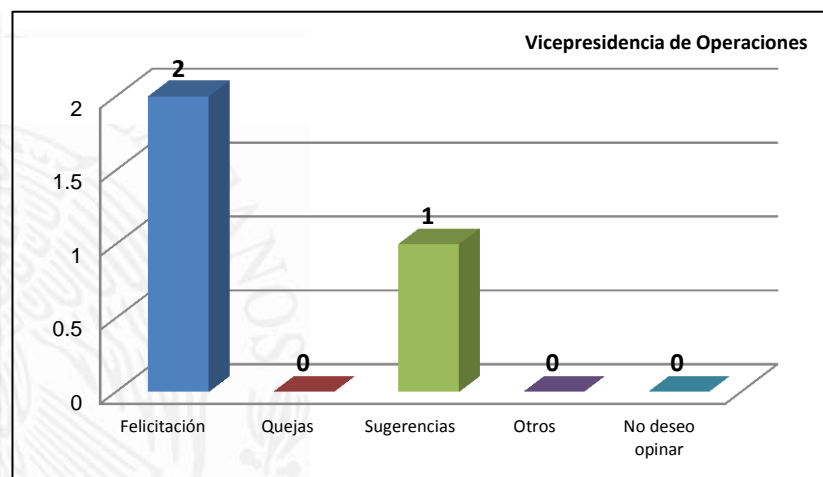
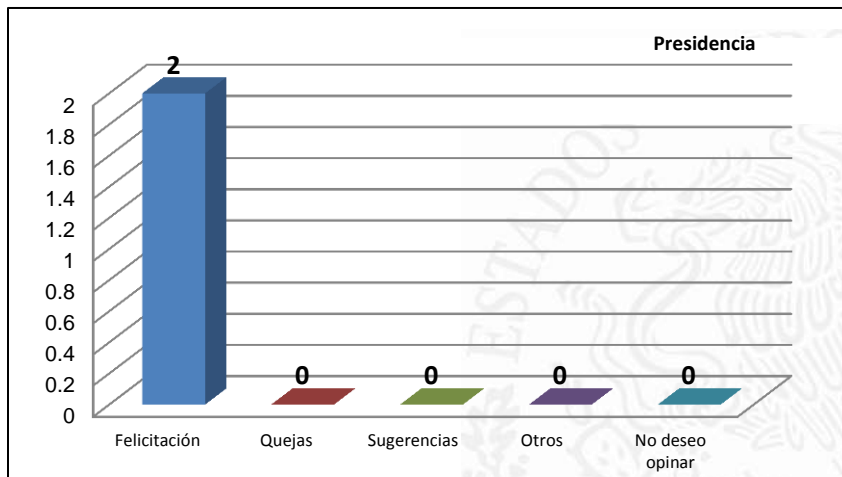
Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión y Área Específica)



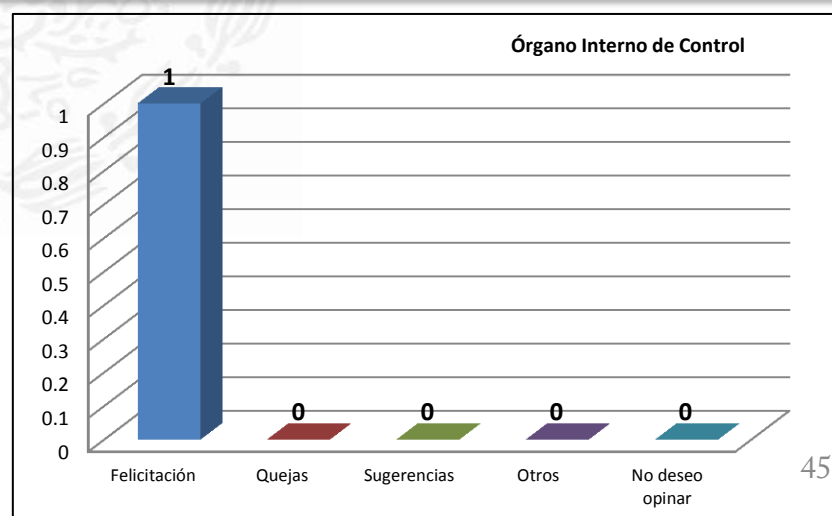
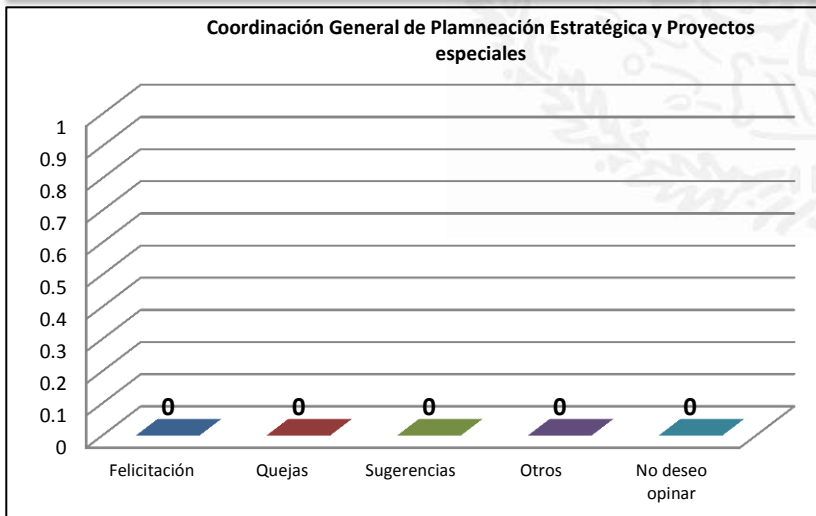
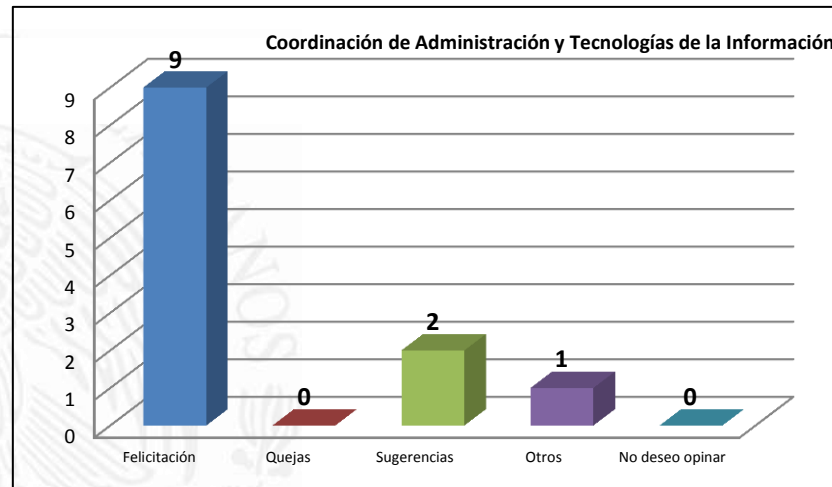
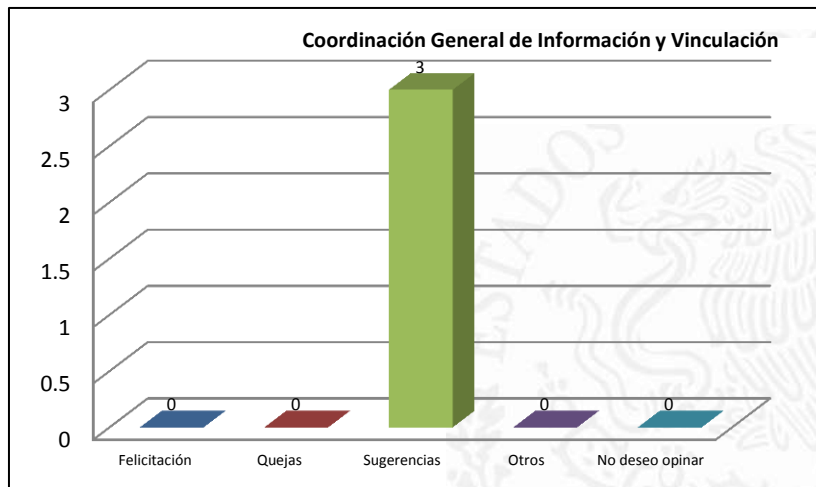
Análisis Cuantitativo (Comentarios Generales por Tipo de Opinión y Área Específica)



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



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



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 2017)
 - 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 Cultura Institucional. Para 2017 según lo reportado se tuvo la participación de 120 servidores públicos de los cuales 57 fueron hombres (47%) y 63 fueron mujeres (53%).

En 2017, se obtuvo el 2º lugar a nivel de los órganos desconcentrados de toda la Administración Pública Federal, con una diferencia de solo 2 puntos porcentuales por debajo del primer lugar.

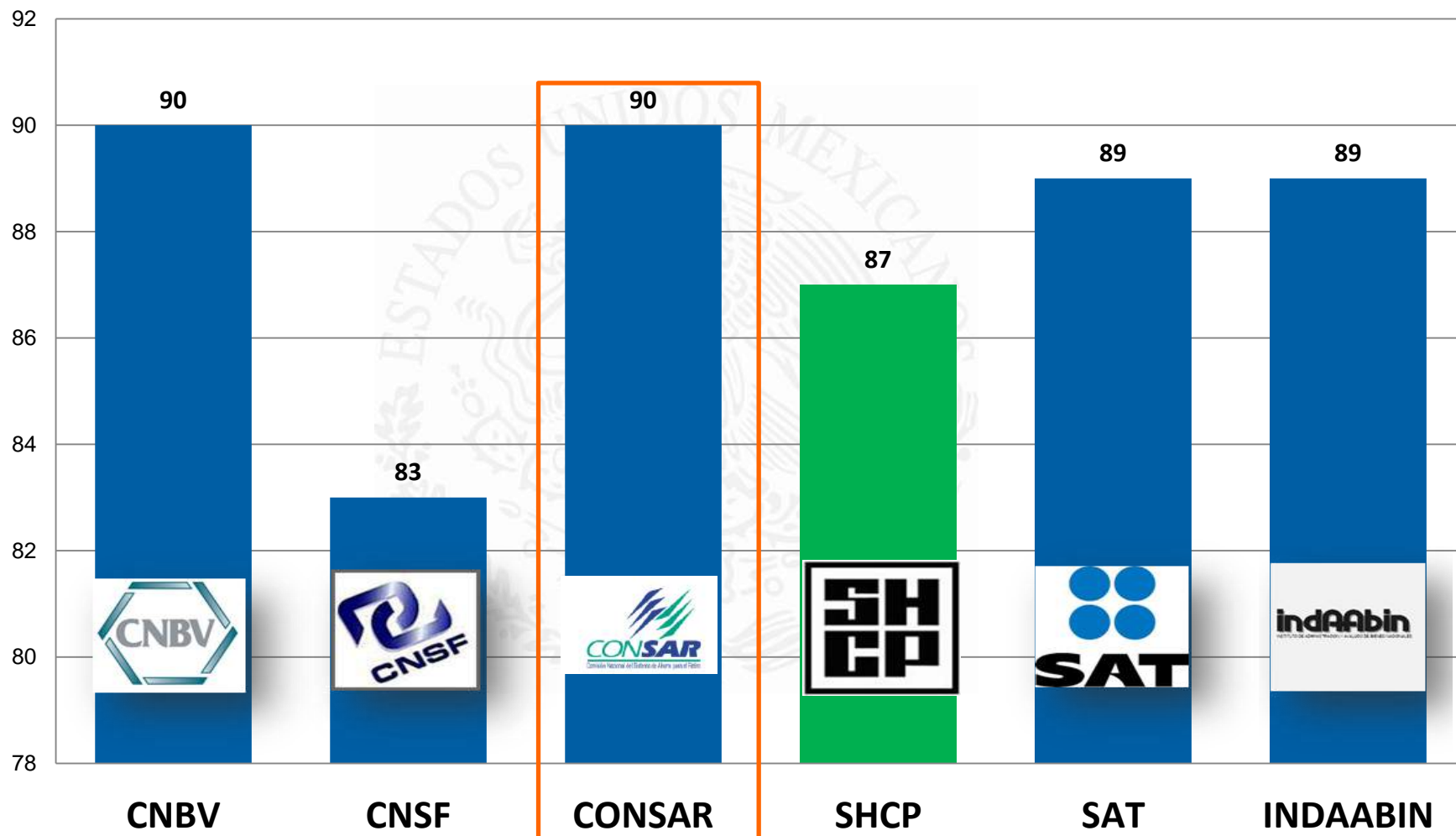


B) Comparación con los Órganos Desconcentrados de la SHCP (otras Instituciones)

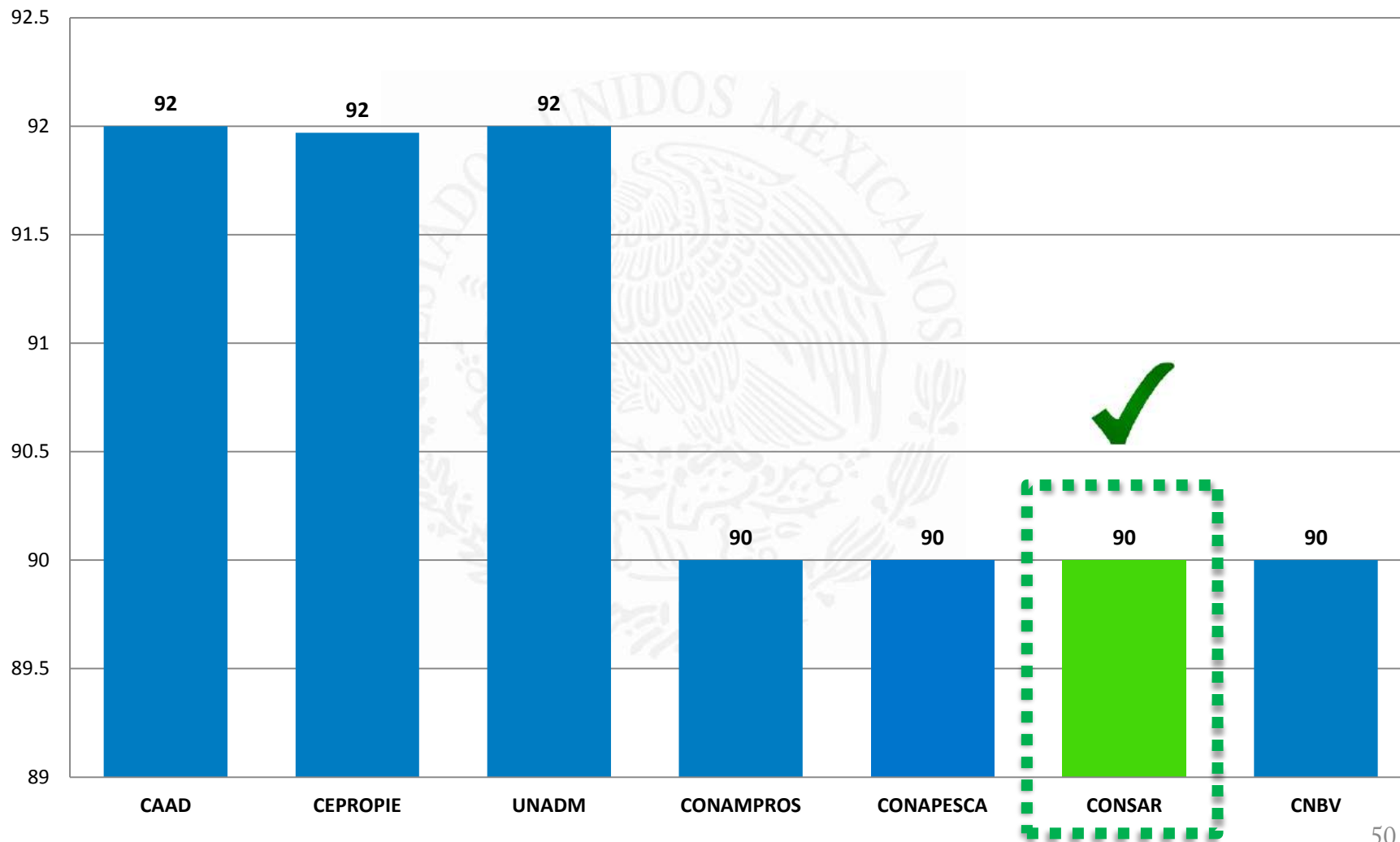
Los resultados generales de los 5 órganos desconcentrados de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la cual obtuvo un puntaje de 87, se encuentran en rango “satisfactorio”, siendo la CONSAR y la CNBV las que obtienen el mejor puntaje (90 puntos) con 1 punto porcentual arriba del SAT y del INDAABIN mismos que obtienen 6 puntos 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)



B) Comparación con otras Instituciones (Órganos Desconcentrados)



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 de oscila en el rango de 79 a 93, puntuación que resulta satisfactoria, además que siete de las ocho áreas se encuentra por encima del promedio de toda la APF que es de 86 puntos.

Donde se tomarán medidas para reforzar y analizar profundamente, será en las Vicepresidencia de Operaciones que obtuvo un puntaje debajo de 80.

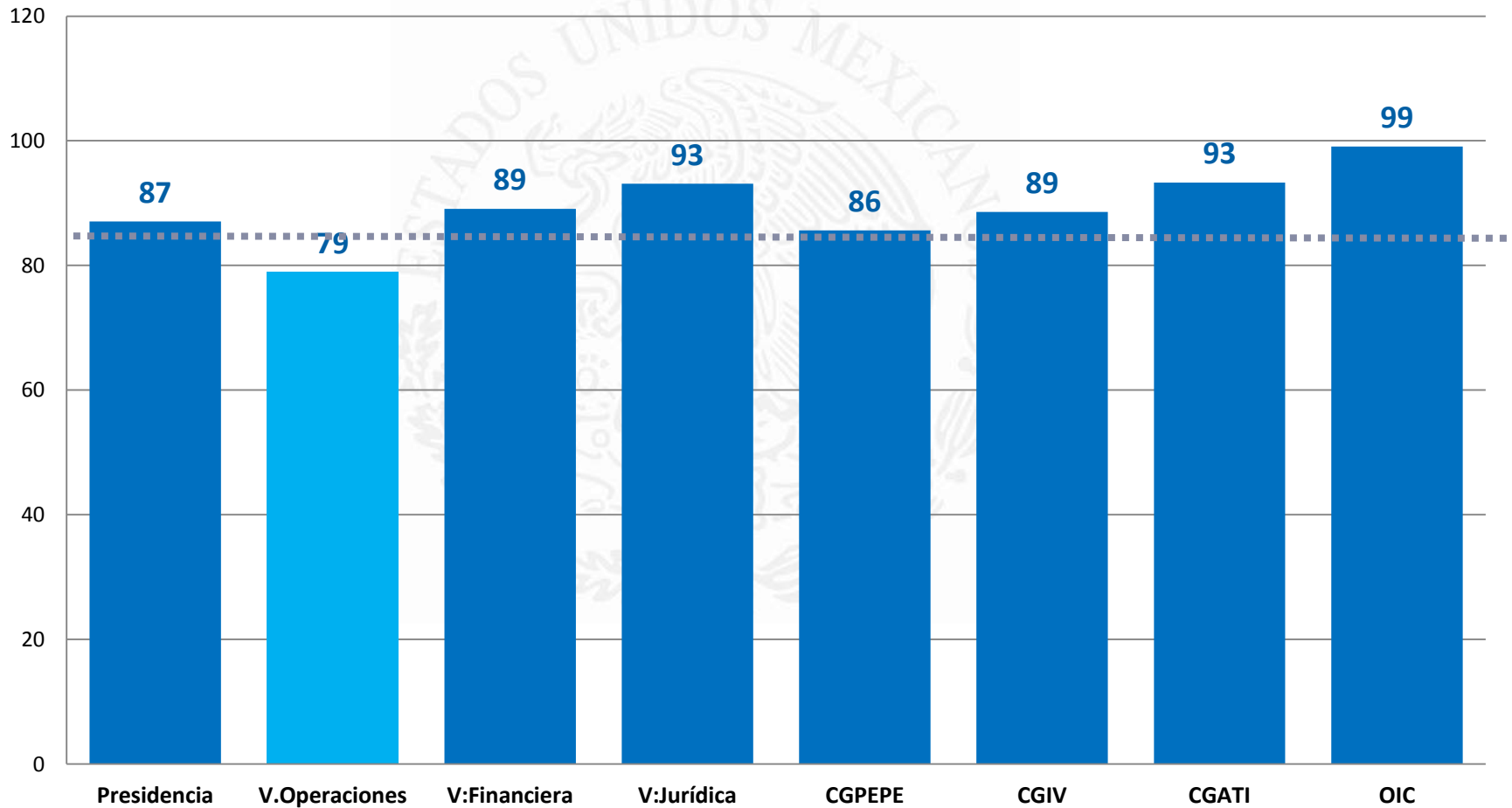
A continuación se presentan los hallazgos detectados a esta unidad administrativa.

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

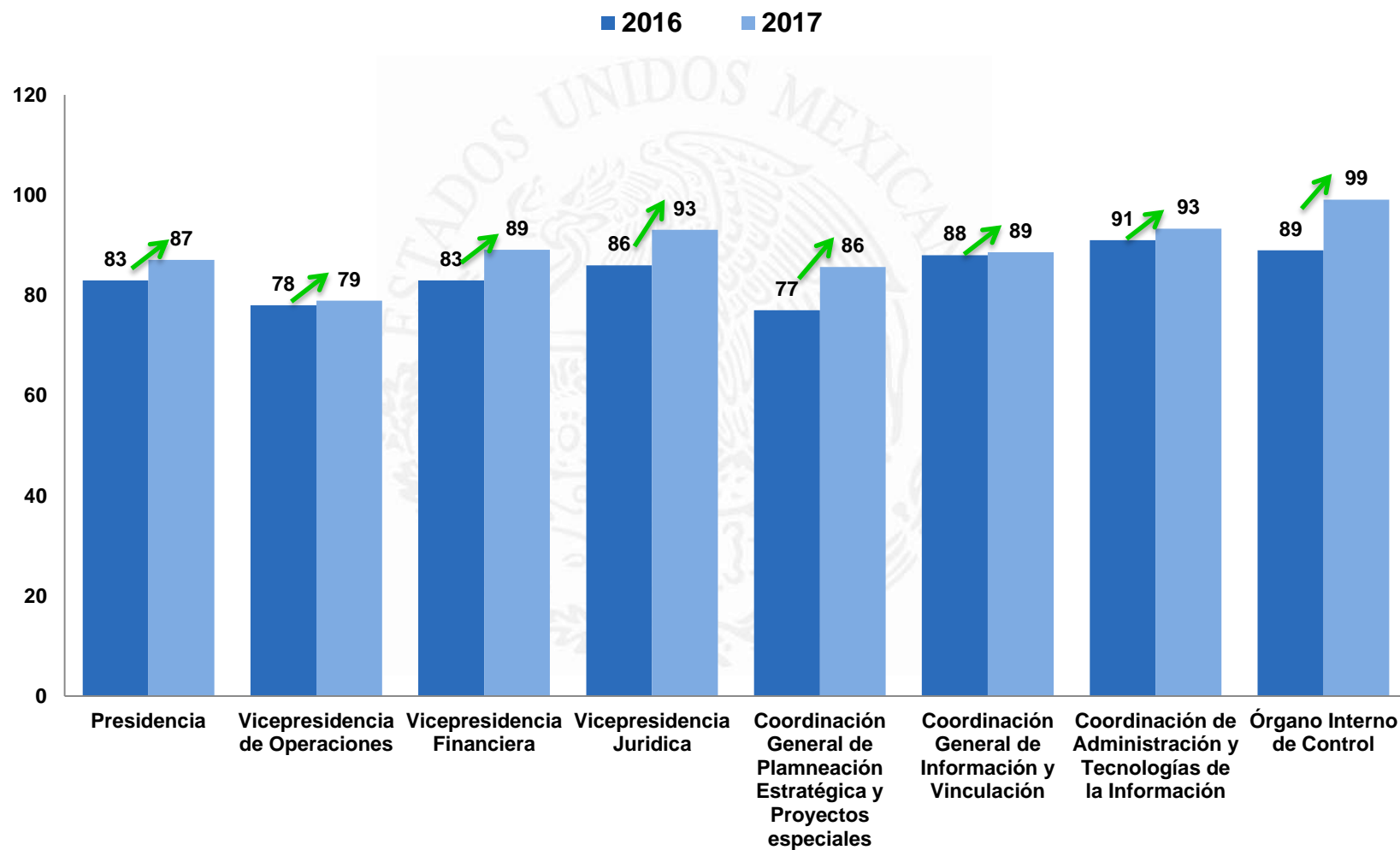
Promedio APF= 86

Resultados Globales específicos de cada Área

Promedio CONSAR= 90



Comparación de Resultados de índices de Áreas por año



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Comparación de Resultados de índices de Áreas por año	2016	2017
1.-PRESIDENCIA	83	 87
2.- VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES	78	 79
3.- VICEPRESIDENCIA FINANCIERA	83	 89
4.- VICEPRESIDENCIA JURÍDICA	86	 93
5.- COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESPECIALES	77	 86
6.-COORDINACIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN Y VINCULACIÓN	88	 89
7.-COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	91	 93
8.- ORGANO INTERNO DE CONTROL	89	 99

Resultados CONSAR 2016 vs. 2017

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 aumentó 5 puntos con relación al 2016, ubicándose en 89.



La participación por sexo con relación al 2016, aumentó en el caso de los hombres y disminuyó en las mujeres.



Resultados CONSAR 2016 vs. 2017

En 2016, los resultados con relación al estado civil fue mayor para los que reportaron encontrarse como solteros vs. casados y para el 2017, se mantuvo este resultado.

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

2016		2017
51% Solteros 49% Casados	Estado Civil	54% Solteros 46% Casados
*No significativo	Nivel de Escolaridad	*No significativo

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

2016

30% Personal Operativo

56% son Servidores Públicos 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 CONSAR

2017



38% Personal Operativo



47% son Servidores Públicos de Carrera

Antigüedad de Hasta 5 años

Antigüedad de Hasta 5 años

Antigüedad de Hasta 5 años

Con relación a los **factores**, se reporta que el factor de **Identidad con la Institución y Valores** es nuestra mayor fortaleza con un puntaje de 95 puntos, el factor Vocación de Servicio en la Administración Pública al igual que Disponibilidad y Recursos obtuvieron un puntaje de 94 puntos, Profesionalización de la Administración Pública Federal e Impacto de la encuesta en mi institución obtuvieron un puntaje de 93 puntos; cabe destacar que 12 factores se localizan en un puntaje de 90 a 92 puntos, 9 factores de 86 a 89 puntos y solo un factor denominado Balance Trabajo-Familia se encuentra en 81 puntos.

2016

91

90

89

89

1.-Transparencia/ y
combate a la
corrupción



2.-Respeto

3.-Liderazgo

4.-Organizada

2017

91

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

2016

88

11.-Igualdad y no
discriminación

88

12.-Inclusiva

87

13.-Íntegra

87

14.- Equidad de
Género

86

15.-Rendición de
cuentas

85

16.-Respeto a los derechos
humanos

85

17.-Eficiente

2017



89



86

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

2016

85

85

85

84

84

83

5.-Interés
público

6.-Adaptable al
ciudadano

7.-Liderazgo
integral

8.-Integridad

9.-Cooperación

10.-Colaborativa

2017

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

2016

83

82

82

79

79

18.-Adaptable al
Entorno

19.-Profesional

20.-Equilibrada

21.-Motivada

22.-Entorno
cultural y ecológico

2017

FACTORES AGREGADOS 2017

12.-Identidad con la
institución y valores

95

2017

7.-Disponibilidad
y recursos

94

18.-Profesionalización
de la Administración
Pública Federal

93

17.-Impacto de la
encuesta en mi
institución

93

14.-Enfoque a
resultados y
productividad

92

8.-Calidad de vida
laboral

92

2.-Capacitación
especializada y
desarrollo

92

2017

4.-Calidad y
orientación al usuario
(a)

92

10.-Colaboración y
trabajo en Equipo

90

3.-Mejora y
cambio

90

15.-Normatividad y
procesos

90

19.-Estrés
laboral

88

2017

16.-Servicio
Profesional de Carrera

87

1.-Reconocimiento
laboral

87

6.-Comunicación

86

11.-Liderazgo y
participación

86

9.-Balance
trabajo- familia

81

20.-Vocación de servicio
en la Administración
Pública

81

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

2017

21.-Construir relaciones
en la Administración
Pública

87

22.-Actuar con valores en
la Administración Pública

87

23.-Enfocar a resultados
en la Administración
Pública

86

24.-Impulsar el cambio
en la Administración
Pública

86

25.-Aplicar eficientemente
los recursos de las
Tecnologías de Información y
Comunicación (TIC's)

81

26.-Liderar
permanentemente la
Administración Pública

81

Hallazgos y Conclusiones

Con respecto a los hallazgos se analizó el área que obtuvo un puntaje por debajo del promedio de la APF, y nos referimos a la Vicepresidencia de Operaciones que reporta un puntaje de 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 área se reconoce el logro de resultados”(61).
- “En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación” (63).
- “En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación” (61).
- “Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías”(58).
- “Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias” (64).
- “Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's” (56).

Causas y Efectos

Realizando un análisis cualitativo se observó que uno de los reactivos con puntaje más bajo es el relacionado a cursos en materia de las TIC's, los cuales no fueron proporcionados debido a la búsqueda de desarrollo de otras competencias, como el reforzamiento del idioma inglés.


Otro aspecto que se considera importante de resaltar es lo relacionado con el Factor 9 (Balance trabajo- familia), ya que las posibles cargas de trabajo no permiten tener una estabilidad de horario laboral, lo que muy probablemente genera un efecto negativo en la percepción de los servidores públicos al momento de evaluar dicho tema.

Finalmente, 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.

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

Efectividad del Último PTCO (2017)

En el 2017, la CONSAR elaboró un Programa de 11 Prácticas de Transformación que derivaron de los resultados de la ECCO 2016, de las acciones programadas se cumplieron al 100% y los resultados se muestran a continuación:

	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) Año: 2016- 2017		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	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			Impacto de la práctica	Cumplimiento
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)		
1	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.	Difundir los resultados de la ECCO y PTCCO	Operativa	Todo el personal	06/05/2017	15/05/2017	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 2017 se encuentran disponibles para su consulta.	63. Transparencia			Alto	100%
		Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública.	Estratégica	Todo el personal	01/05/2017	31/12/2017	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			Alto	100%

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

No. Objetivo	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: Selecciona de 1 a 3 Factores			Impacto de la práctica	Cumplimiento
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)		
2	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 de sus funcionarios que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.	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	24/03/2017	15/12/2017	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 será 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.	52 - Liderazgo integral	59 - Liderazgo	57 - Integridad	Alto	100%
		Realizar una campaña de difusión interna 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	28/04/2017	15/12/2017	Que todo el personal de la CONSAR tenga conocimiento sobre las personas que conforman al Comité (CEPCI).	52 - Liderazgo integral	59 - Liderazgo	57 - Integridad	Alto	100%
3	Reforzar y fomentar entre el personal 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,	16/01/2017	31/07/2017	Se realizarán con base en la evaluación del desempeño 2016	48 - Organizada			Medio	100%
		Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños	Estratégica	Todo el personal	01/01/2017	31/12/2017	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.	48 - Organizada			Medio	100%

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

No. Objetivo	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: Selecciona de 1 a 3 Factores			Impacto de la práctica	Cumplimiento
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)		
4	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.	Realizar evento para celebrar el Día del Niño	Operativa	Todo el personal	26/04/2017	28/04/2017	Se invitará a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	54. Entorno Cultural y Ecológico			Medio	100%
		Realizar evento para celebrar el día de las madres	Operativa	Todo el personal	09/05/2017	16/05/2017	Se invita a las madres trabajadoras de la CONSAR.	54. Entorno Cultural y Ecológico			Medio	100%
		Llevar a cabo el programa de "Apoyadores de Verano"	Operativa	Todo el personal	01/07/2017	31/08/2017	Se invita a las hijas e hijos de los empleados de CONSAR de entre 14 y 18 años a participar en el programa.	54. Entorno Cultural y Ecológico			Medio	100%
5	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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.	Reconocimiento a los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR	Operativa	Todo el personal	17/07/2017	21/07/2017	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			Medio	100%
		Establecer una política de reconocimiento a acciones que tengan que ver con el diario desempeño de nuestras tareas.	Estratégica	Mandos Superiores, Mandos Medios y Enlaces	01/08/2017	30/09/2017	Propiciar que se lleven a cabo reuniones intra-áreas para reconocer a los empleados sobresalientes.	47. Motivada			Medio	100%

Efectividad del último PTCCO

Número de Prácticas Cumplidas (11)

Número de Prácticas Programadas (11)

$$= 1 \times 100 = 100$$

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

2016

* 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

Q

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institución	UA	Calificación	Editar
2016	1	06- Hacienda y Crédito Público	CONSAR	D00 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	D00	10	<input checked="" type="checkbox"/>

Anterior

1

Siguiente

gob.mx

Gob.mx es el portal único del gobierno que puedes consultar a cualquier hora, desde cualquier lugar, en cualquier dispositivo.

[Términos y condiciones](#)

Redes sociales

☒ Facebook

☒ Twitter

☒ YouTube

Contacto

Insurgentes Sur 1735, Col. Cuauhtémoc
Ins.
Delegación Álvaro Obregón
México, D.F.
C.P. 01220

[Envíanos un email](#)

Local 5174-8180
Línea sin costo:
01-800-839-1974

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 2017)
 - 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 2018

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
Identidad con la Institución y valores	Reforzar el orgullo de pertenecer a la "familia CONSAR".	Consolidando actividades que transmitan la importancia de trabajar para la CONSAR es un privilegio.	Realizando eventos de participación masiva en el que se transmita 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.
Transparencia y Combate a la corrupción	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública. Establecer y dar seguimiento al Programa de Trabajo de Administración del Riesgo de Corrupción (Institucional).	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. Instrumentando el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR).	Respuesta atendidas a las solicitudes de Información. Reportes Trimestrales del PTAR.	Coordinar actividades para dar cumplimiento a los requerimientos de información, así como mantener la información pública actualizada en los medios electrónicos en la CONSAR. Dar seguimiento a la implementación del PTAR para el riesgo de corrupción.	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, aprobación 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.
Igualdad y no discriminación	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 igualdad y no discriminación.	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, profesional y de igualdad y no discriminación 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
Balance trabajo-familia	Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos de la CONSAR y sus familias.	Definiendo fechas específicas para eventos y realizando análisis de las responsabilidades laborales que faciliten el balance trabajo-familia.	Cumplimiento de las actividades programadas.	Determinar los eventos en los que los familiares de las y los servidores públicos puedan participar para contribuir a que haya 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 definir 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.
Liderazgo y participación	Brindar cursos de capacitación a personal de mando, en temas referentes al Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y Coaching.	Integrar dentro del Programa Anual de Capacitación cursos destinados a desarrollar habilidades en materia de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y Coaching.	Resultados de la ECCO 2018; cumplimiento de actividades destinadas a este factor.	Incluir dentro del programa de capacitación 2018 temas de Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación y Coaching.	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).
Equidad y Género	Incentivar y reconocer a las y los servidores públicos.	Reconociendo e incentivando conductas y acciones que tengan que ver con el diario desempeño de nuestras tareas, así como aspectos sobresalientes en materia de ética, integridad, igualdad y equidad de género, entre otras.	Reconocimiento por trayectoria y aportaciones a la CONSAR. Postulaciones de servidoras y/o servidores públicos que destaquen por dichas conducta(s).	Establecer la estrategia para que los titulares de las áreas tomen consciencia de la importancia de reconocer y motivar a las y los colaboradores en materia de ética, integridad, igualdad y equidad de género. Establecer el calendario para postular a servidoras y/o servidores públicos por conductas sobresalientes.	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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.

Definición de Objetivos Estratégicos (Factores a Reforzar)

Identidad con la Institución y valores: 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.

Transparencia y Combate a la corrupción: 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.

Definición de Objetivos Estratégicos (Factores a Reforzar)

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 dañan los intereses de una institución, para la obtención de un beneficio de particular o de terceros, incluye soborno, fraude, aprobación 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.

Igualdad y no discriminación: 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, profesional y de Igualdad y no Discriminación de sus funcionarios, que incida de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.

Definición de Objetivos Estratégicos (Factores a Mejorar)

Balance trabajo- familia: Fomentar la convivencia de las y los servidores públicos con sus familias a través de definir 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.

Liderazgo y participación: 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).

Equidad y Género: 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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.

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 2017)
 - 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**


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.




PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

		Ramo UR Siglos UR Nombre Códigos de Ramo - UR		06- Hacienda y Crédito Público CONSAR 000 - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro 06 - 000								
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)				Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente								
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)												
Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	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.	1- Estratégica	Implementar programa de Estímulos al Personal.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/03/2018	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		Medio
2	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 generen, 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.	2- Estratégica	Minimizar riesgos de corrupción.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 a la corrupción	15 - Normatividad y procesos	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	Alto
3	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 generen, 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.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y PFCO en los sitios web de la Institución.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 PFCO 2018 se encuentran disponibles para su consulta durante todo el año.	12 - Identidad con la Institución y valores	17 - Impacto de la encuesta en la institución		Alto
4	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 generen, 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.	1- Estratégica	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 a la corrupción	15 - Normatividad y procesos		Alto
5	3 - 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 incluya de manera positiva en la imagen y prestigio de la CONSAR.	3- Estratégica	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.	1- Todo el personal	15/03/2018	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		Alto



PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

		Ramo: UR Siglas: UR Nombre: Códigos de Ramo - UR:		OE: Hacienda y Crédito Público CONSAR DGO - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro 06 - DGO								
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APS (ECCO)												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
5	3 - 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 la imagen y prestigio de la CONSAR.	1- Estratégica	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). Difundir el Acuerdo Institucional de Integridad.	1- Todo el personal	15/03/2018	11/06/2018	15/12/2018	Que todo el personal de la CONSAR tenga conocimiento sobre las personas que conforman al Comité (CEPCI).	5 - Equidad y género	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	27 - Igualdad y No Discriminación	Alto
7	4 - 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.	1- Estratégica	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	5 - Equidad y género	9 - Balance trabajo - familia		Alto
8	4 - 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.	2- Operativa	Realización de Campañas de Salud.	1- Todo el personal	15/03/2018	28/02/2018	19/12/2018	Se invitó 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		Medio
9	4 - 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.	2- Operativa	Realizar evento para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.	1- Todo el personal	15/03/2018	08/03/2018	09/03/2018	Se invitó a las mujeres a participar a un Taller donde se tratará el tema de	5 - Equidad y género	8 - Calidad de vida laboral	27 - Igualdad y No Discriminación	Medio
10	4 - 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.	2- Operativa	Realizar evento para celebrar el Día del Niño.	1- Todo el personal	15/03/2018	26/04/2018	30/04/2018	Se invitó a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	9 - Balance trabajo - familia			Medio
11	4 - 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.	2- Operativa	Realizar evento para celebrar el día de las madres.	1- Todo el personal	15/03/2018	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			Medio
12	4 - 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.	2- Operativa	Llevar a cabo el programa de Apoyadores de verano.	1- Todo el personal	15/03/2018	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.	6 - Comunicación	9 - Balance trabajo - familia		Medio
13	4 - 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.	2- Operativa	Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	1- Todo el personal	15/03/2018	15/07/2018	31/07/2018	Se realizó 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.	8 - Calidad de vida laboral	12 - Identidad con la institución y valores		Medio
14	4 - 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.	2- Operativa	Celebración de Fiesta de Fin de año.	1- Todo el personal	15/03/2018	01/11/2018	15/12/2018	Incluir a todo el personal en el evento.	12 - Identidad con la institución y valores			Medio
15	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).	1- Estratégica	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.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/03/2018	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.	6 - Comunicación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	Medio
16	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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.	2- Operativa	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.	1- Todo el personal	15/03/2018	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.	1 - Reconocimiento laboral	11 - Liderazgo y participación		Medio
17	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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.	2- Operativa	Reconocimiento a las y los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR.	1- Todo el personal	15/03/2018	17/03/2018	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		Medio

Firma: 


Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Carlos Maximiliano Huilón Escamilla

Fecha: 15 de Marzo de 2018

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 2017)
 - 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 2018

	Ramo	06- Hacienda y Crédito Público
	UR Siglas	'D00
	UR Nombre	D00 - 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

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	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.	1- Estratégica	Implementar programa de Estímulos al Personal.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/03/2018	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		Medio
2	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 dañan 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.	1- Estratégica	Minimizar riesgos de corrupción.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 a la corrupción	15- Normatividad y procesos	20- Vocación de servicio en la Administración Pública	Alto
3	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 dañan 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.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y PTCCO en los sitios web de la Institución.	1- Todo el personal	15/03/2018	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		Alto

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

4	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 dañan 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.	1- Estratégica	Privilegiar el principio de máxima publicidad y protección de datos personales de la información pública.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 a la corrupción	15 - Normatividad y procesos		Alto
5	3 - 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 la imagen y prestigio de la CONSAR.	1- Estratégica	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.	1- Todo el personal	15/03/2018	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		Alto
6	3 - 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 la imagen y prestigio de la CONSAR.	1- Estratégica	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). Difundir el Acuerdo Institucional de Integridad.	1- Todo el personal	15/03/2018	11/06/2018	15/12/2018	Que todo el personal de la CONSAR tenga conocimiento sobre las personas que conforman al Comité (CEPCI).	5 - Equidad y género	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	27 - Igualdad y No Discriminación	Alto
7	4 - 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.	1- Estratégica	Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.	1- Todo el personal	15/03/2018	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 de Cuidados Paternos en Favor de las y los Servidores Públicos de la CONSAR.	5 - Equidad y género	9 - Balance trabajo - familia		Alto
8	4 - 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.	2- Operativa	Realización de Campañas de Salud.	1- Todo el personal	15/03/2018	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		Medio
9	4 - 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.	2- Operativa	Realizar evento para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.	1- Todo el personal	15/03/2018	08/03/2018	09/03/2018	Se invitará a las mujeres a participar a un Taller donde se tratará el tema de	5 - Equidad y género	8 - Calidad de vida laboral	27 - Igualdad y No Discriminación	Medio

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2018

10	4 - 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.	2- Operativa	Realizar evento para celebrar el Día del Niño.	1- Todo el personal	15/03/2018	26/04/2018	30/04/2018	Se invitará a los hijos de empleados de CONSAR para este festejo.	9 - Balance trabajo - familia			Medio
11	4 - 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.	2- Operativa	Realizar evento para celebrar el día de las madres.	1- Todo el personal	15/03/2018	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			Medio
12	4 - 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.	2- Operativa	Llevar a cabo el programa de Apoyadores de verano	1- Todo el personal	15/03/2018	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.	6 - Comunicación	9 - Balance trabajo - familia		Medio
13	4 - 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.	2- Operativa	Ceremonia de Aniversario de la CONSAR.	1- Todo el personal	15/03/2018	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.	8 - Calidad de vida laboral	12 - Identidad con la Institución y valores		Medio
14	4 - 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.	2- Operativa	Celebración de Fiesta de Fin de año.	1- Todo el personal	15/03/2018	01/11/2018	15/12/2018	Incluir a todo el personal en el evento.	12 - Identidad con la Institución y valores			Medio
15	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).	1- Estratégica	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.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/03/2018	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.	6 - Comunicación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	Medio
16	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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.	2- Operativa	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.	1- Todo el personal	15/03/2018	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.	1- Reconocimiento laboral	11 - Liderazgo y participación		Medio
17	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 destaquen por poseer dichas conductas para otorgar reconocimientos.	2- Operativa	Reconocimiento a las y los servidores Públicos por años de servicio en la CONSAR.	1- Todo el personal	15/03/2018	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		Medio



CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

2018

Fecha: Marzo 2018

