

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2022)

PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL
(PTCCO) 2023



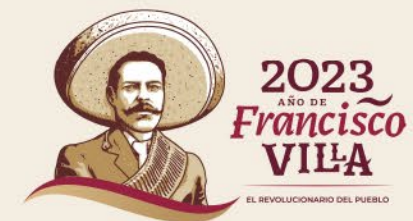
HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



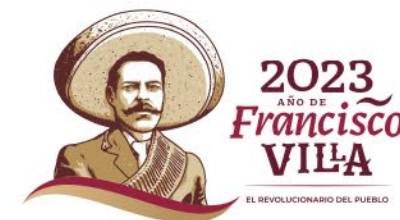
PTCCO ECCO 2022



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Contenido

1. Análisis cuantitativo (Resultados Estadísticos)
 - a) Resultados estadísticos de datos sociodemográficos
2. Análisis cualitativo
 - a) Comentarios y Sugerencias
3. Análisis comparativo
 - a) Comparación de resultados a nivel APF
 - b) Comparación de resultados a nivel interinstitucional
4. Análisis comparativo
 - a) Comparación de resultados entre áreas
5. Identificación de Fortalezas y Áreas de Oportunidad
6. Definición de Objetivos Estratégicos
7. Definición de Prácticas de Transformación
8. Programación de las Prácticas de Transformación
9. Efectividad del PTCCO
10. Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución



Clima y Cultura Organizacional

Antecedentes

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), se sustenta en los numerales 59, 60, 61 y 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera (última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17/05/2019).

¿Qué es el Clima y Cultura Organizacional?



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



1) Análisis cuantitativo

Resultados estadísticos de
datos sociodemográficos



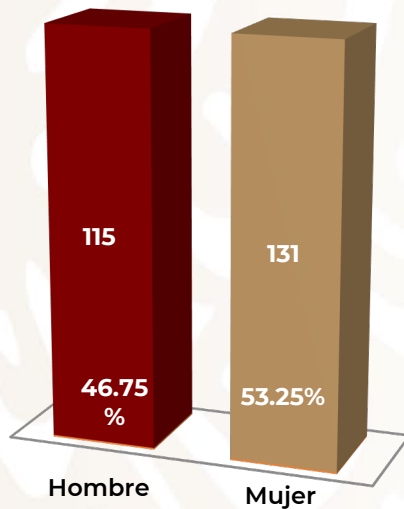
1.- Análisis cuantitativo

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO) - Sociodemográficos

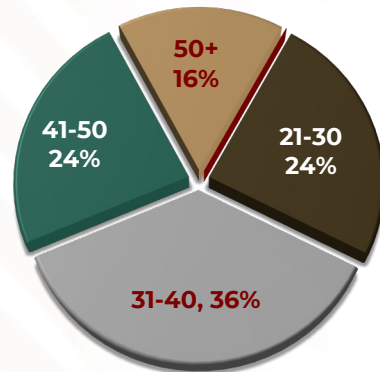
La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal 2022, **se aplicó a 270 instituciones públicas. Dentro de las cuales la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), incrementó su participación con respecto de las personas servidoras públicas que conforman la institución quedando de la siguiente manera:**



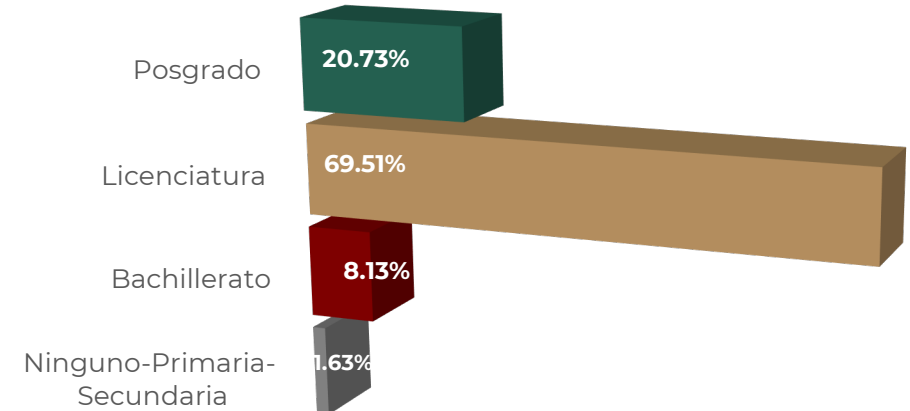
Género



Edad



Escolaridad

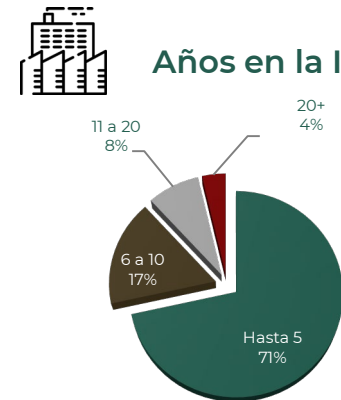
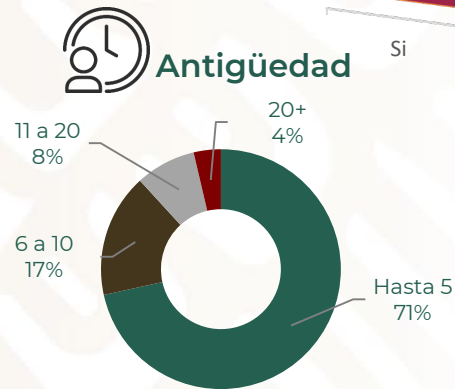
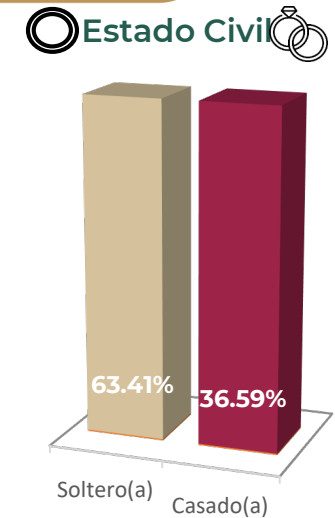
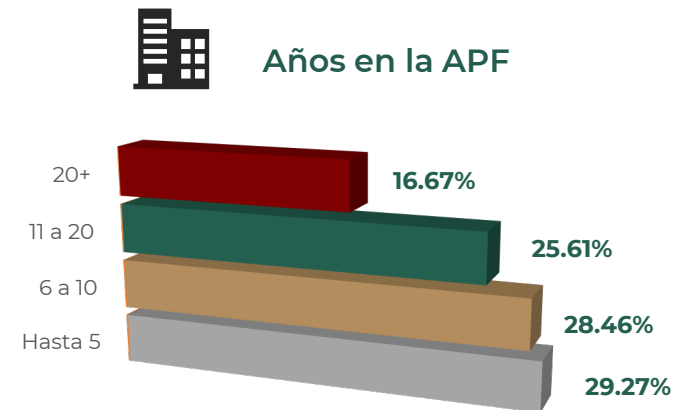
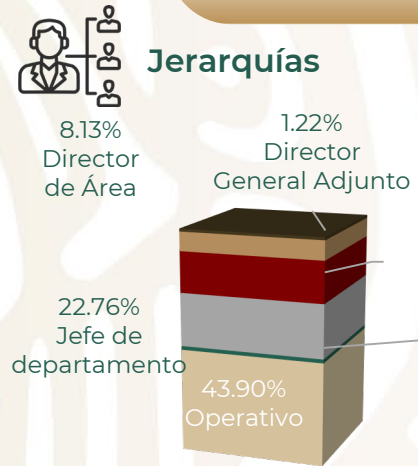


Más del 53% del personal de la CONSAR está integrado por mujeres y el 36% de la población oscila entre los 31 y 40 años, es importante resaltar que casi el 70% del universo de la institución cuenta con licenciatura.

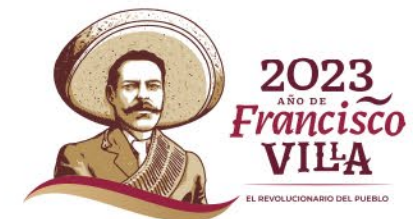


Análisis cuantitativo

Resultados ECCO 2022 - Sociodemográficos



El mayor número de personas servidoras públicas en la CONSAR es soltera y tiene poco tiempo laborando en la institución y cuenta con hasta 5 años de experiencias laboral dentro de la APF, el personal que cuenta con sistema de profesionalización es el 39% de los que contestaron la encuesta.



Análisis cuantitativo

Sociodemográficos - conclusiones

De acuerdo a los gráficos sociodemográficos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro podemos concluir:



89 %

La CONSAR logró una participación histórica de 246 encuestas recibidas, lo que representa el 89 % de su población.

246
Personal participante

2022

199
Personal participante

2021



71%

Predomina la población con menos de 5 años de antigüedad



53.25%

De la participación en esta encuesta fue por mujeres mientras que el 44.66% corresponde a hombres



36%

De la población que contestó la encuesta se encuentra en el rango de 31 a 40 años, siendo este el grueso de la población



69%

Cuenta con estudios de licenciatura



63%

Su estado civil es Soltero



2023
AÑO DE
Francisco VILA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

Análisis cuantitativo

Sociodemográficos - conclusiones



La CONSAR está comprometida con el sentir y el actuar de las personas servidoras públicas que conforman la institución por eso se invita a que participen en la ECCO y en los procesos de desarrollo humano, esto con la finalidad de conocer su percepción en el día a día, misma que se ve en el incremento de participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 por parte del personal de la CONSAR.

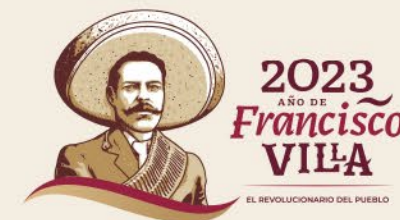
Es importante desatacar que para este ejercicio la participación de mujeres fue mayor que la de los hombres, siguiendo la misma línea que el universo de la CONSAR.

En cuanto al rango de edad que predomina en la institución, se mantiene predominando el rango entre los 31 a 40 años con un porcentaje del 36% y con un nivel máximo de estudios de Licenciatura.



2) Análisis cualitativo

Comentarios y Sugerencias



2.- Análisis cualitativo ECCO 2022

Resultados por Factor y Reactivo

POSICIÓN	ADMINISTRACIÓN GENERAL	SUGERENCIA	FELICITACIÓN	QUEJA	OTRO	TOTAL
1	Presidencia	-	1	-	-	1
2	Vicepresidencia Jurídica	-	3	1	-	4
3	Unidad de Administración y Finanzas	3	3	1	-	7
4	Coordinación General de Información y Vinculación	1	1	2	-	4
5	Vicepresidencia de Operaciones	3	2	3	1	9
6	Vicepresidencia Financiera	5	-	4	3	12
7	Coordinación General de Estudios Económicos, Estadística y Proyectos Especiales	-	-	1	-	1
	Total	12	10	12	4	38

Los comentarios expresados en campo abierto se clasificaron en:

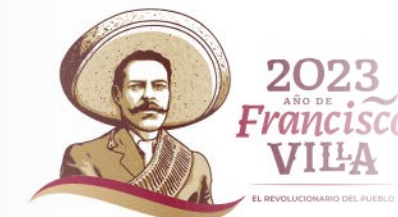
FELICITACIONES: A la CONSAR y a la realización de la ECCO.

QUEJAS: Por no permitir trabajar a distancia, las pocas oportunidades para crecer laboralmente, falta de capacitación por parte de mandos.

SUGERENCIAS: Implementación del home office, mejorar las prestaciones laborales, mantener las medidas de sana distancia.

OTROS: Capacitación para el personal, incremento salarial y mejora del clima laboral.

Los comentarios se analizan y se consideran para realizar las implementaciones en las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional en mejora del clima laboral.





3) Análisis comparativo

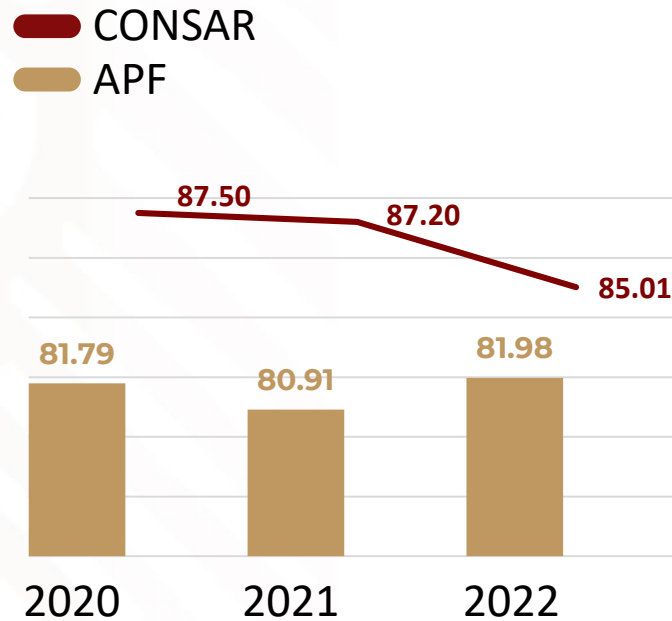
Comparación APF



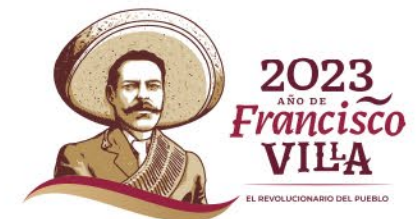
Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo APF - CONSAR

AÑO	Índice APF	Índice CONSAR
2020	81.79	87.50
2021	80.91	87.20
2022	81.98	85.01



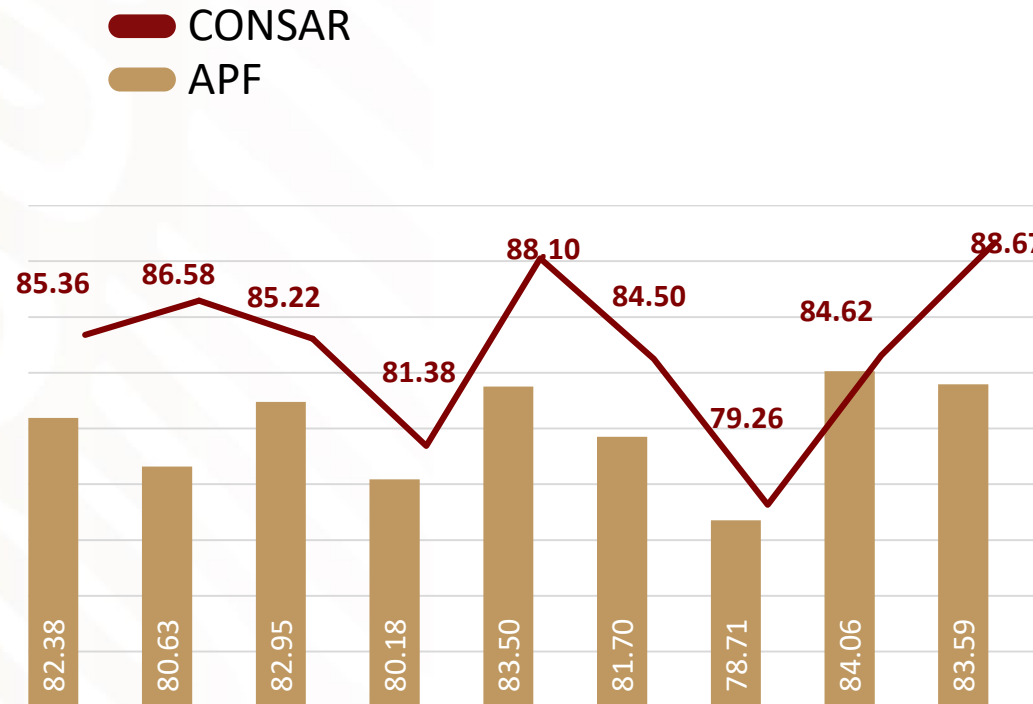
La CONSAR se encuentra por arriba del índice de la APF por 3.03 puntos, es importante mencionar que el índice de participación por parte de las personas servidoras públicas de la institución va en incremento, propiciando un análisis real al clima laboral de la institución.



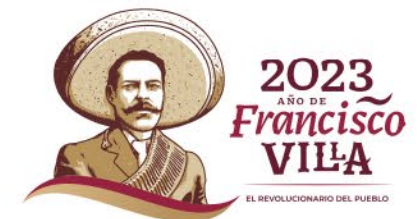
Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo APF - CONSAR

Cuadrante	Índice APF	Índice CONSAR
C1 Política de gobierno	82.38	85.36
C2 Gestión pública y transparencia	80.63	86.58
C3 Filosofía organizacional	82.95	85.22
C4 Tareas y responsabilidades	80.18	81.38
C5 Integridad e igualdad de género	83.50	88.10
C6 Relaciones laborales	81.70	84.50
C7 Profesionalización y desarrollo	78.71	79.26
C8 Seguridad en el trabajo	84.06	84.62
C9 Servicio a la sociedad	83.59	88.67
INDICE GLOBAL	81.98	85.01



Podemos identificar que en todo el cuadrante, la CONSAR está por arriba de la media de la APF, pero en el caso de Integridad e igualdad de género, Servicio a la sociedad, al igual que Gestión pública y transparencia la diferencia es notable, resaltando los valores de la institución.

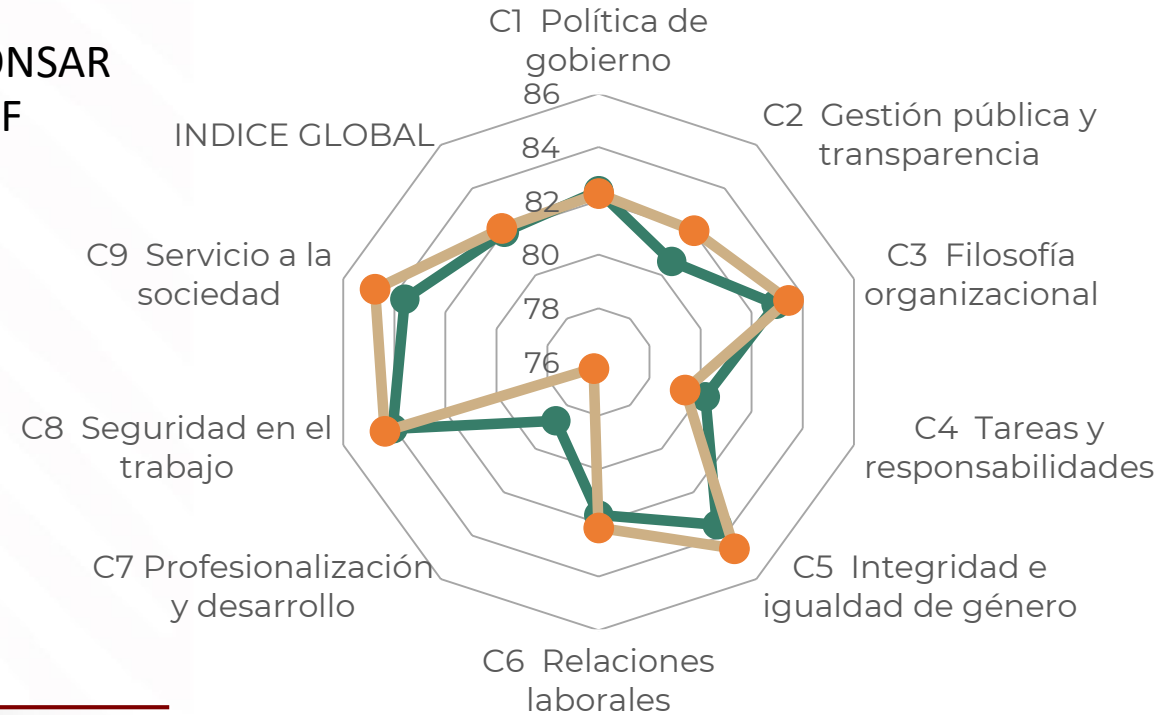


Análisis comparativo ECCO 2022

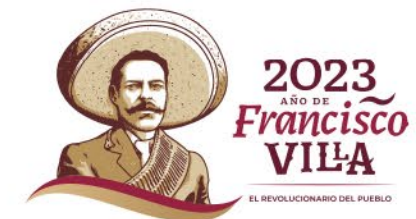
Comparativo APF - CONSAR

Cuadrante	Índice APF	Índice CONSAR
C1 Política de gobierno	82.38	85.36
C2 Gestión pública y transparencia	80.63	86.58
C3 Filosofía organizacional	82.95	85.22
C4 Tareas y responsabilidades	80.18	81.38
C5 Integridad e igualdad de género	83.50	88.10
C6 Relaciones laborales	81.70	84.50
C7 Profesionalización y desarrollo	78.71	79.26
C8 Seguridad en el trabajo	84.06	84.62
C9 Servicio a la sociedad	83.59	88.67
INDICE GLOBAL	81.98	85.01

— CONSAR
— APF



Los cuadrantes mejor evaluados en comparativa con la APF es el C9 Servicio a la sociedad y el C2 Gestión pública y transparencia; los cuadrantes que se examinan con gran atención por indicarnos el área de oportunidad de la institución al mostrar las debilidades son C7 Profesionalización y desarrollo y C8 Seguridad en el trabajo, de esta manera se considerará y se analizarán prácticas de transformación para la mejora del clima y cultura organizacional.

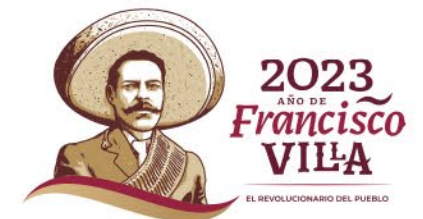
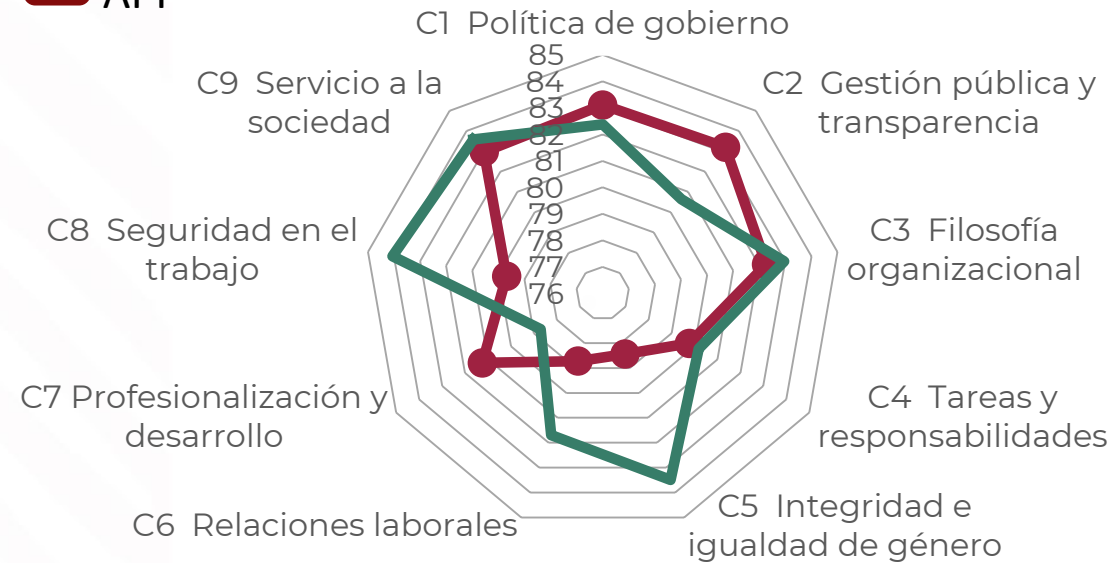


Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo APF - CONSAR

Cuadrante	Índice APF	Índice CONSAR	Índice APF 2021
C1 Política de gobierno	82.38	85.36	83.11
C2 Gestión pública y transparencia	80.63	86.58	83.20
C3 Filosofía organizacional	82.95	85.22	82.27
C4 Tareas y responsabilidades	80.18	81.38	79.78
C5 Integridad e igualdad de género	83.50	88.10	78.44
C6 Relaciones laborales	81.70	84.50	78.72
C7 Profesionalización y desarrollo	78.71	79.26	81.25
C8 Seguridad en el trabajo	84.06	84.62	79.69
C9 Servicio a la sociedad	83.59	88.67	82.97
INDICE GLOBAL	81.98	85.01	80.91

— CONSAR
— APF



3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo modelo Tichy

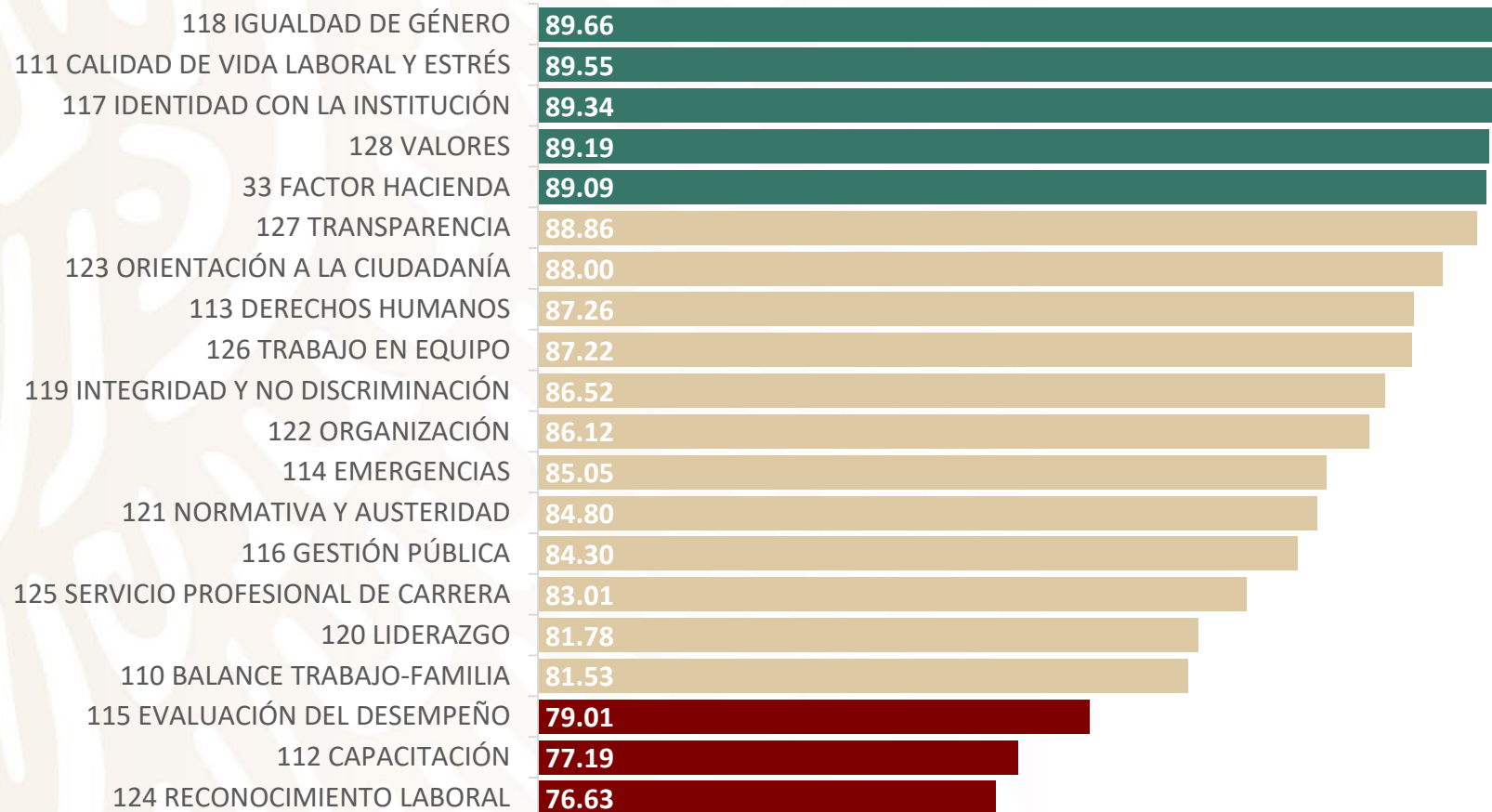
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-5.58	-8.56	-7.67
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-5.08	6.44	-2.72
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-0.03	-0.58	-2.06

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	2.98	1.20	0.55
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	5.95	4.60	0.56
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2.27	2.80	5.08

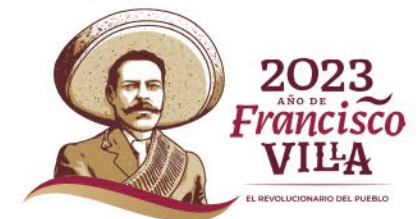


Análisis comparativo ECCO 2022

Resultados por Factor y Reactivo



Con base en el análisis de la ECCO 2022 podemos visualizar que la percepción de las personas servidoras públicas en relación al desarrollo, desempeño y colaboración entre hombres y mujeres es de vital importancia ya que fomenta una mejor calidad de vida laboral y ayuda al manejo del estrés, lo que hace la interacción entre las áreas y su personal más grata, creando orgullo en el sentido de pertenencia a la institución.



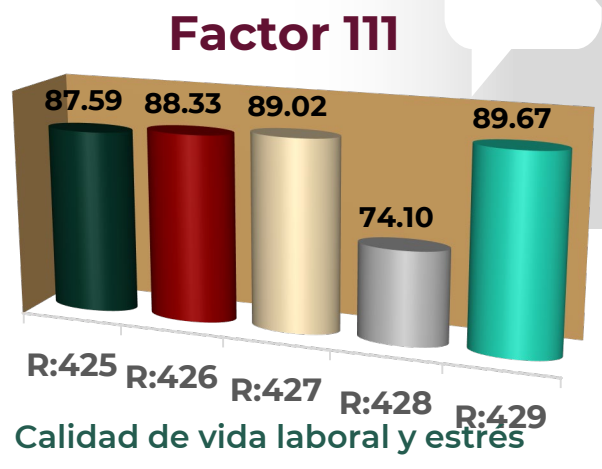
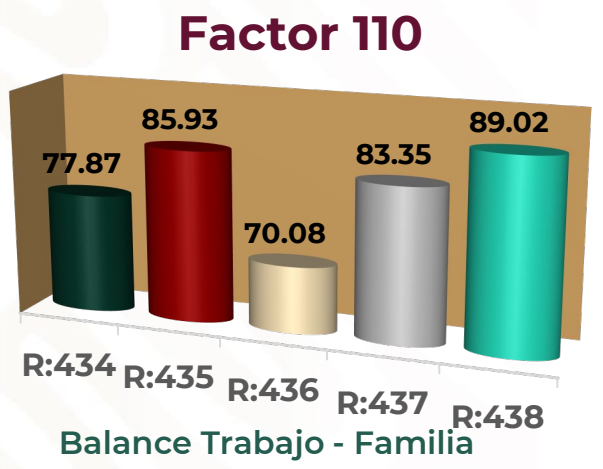
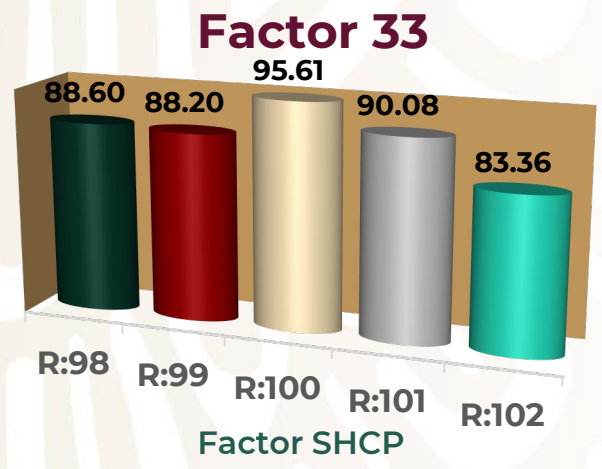
Análisis comparativo ECCO 2022

Resultados por Factor y Reactivo

BALANCE TRABAJO - FAMILIA: Evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS: Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

Los reactivos (R) se incorporan al final de las gráficas de Factor y Reactivo.



En el Factor de la SHCP el reactivo más bajo fue: *Confío en los mecanismos de mi institución para denunciar actos de corrupción*, en el caso para Balance Trabajo – Familia corresponde a: *La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos* y para el Factor 111: *Mi permanencia en el trabajo es segura*, los cuales se considerarán en el análisis de las prácticas de transformación.



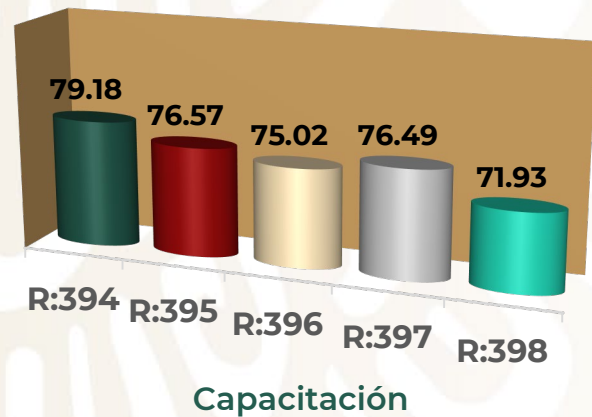
Análisis cuantitativo ECCO 2022

CAPACITACIÓN: Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

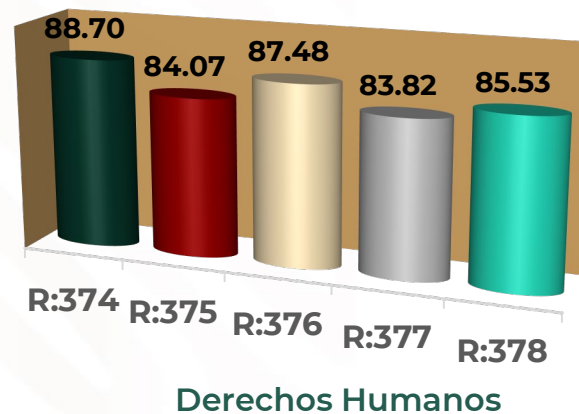
DERECHOS HUMANOS: Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

EMERGENCIAS: Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

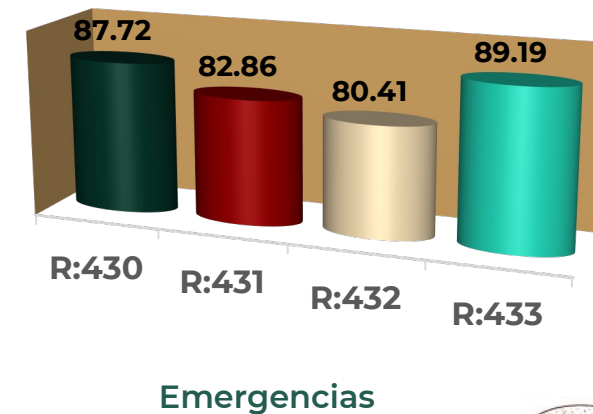
Factor 112



Factor 113



Factor 114



El reactivo más bajo en el Factor Capacitación: *Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden*, la calificación menor en el Factor 113 se refiere a: *Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas*, con una calificación de 80.41 el reactivo: *Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19* se sitúa con la menor puntuación para Emergencias.



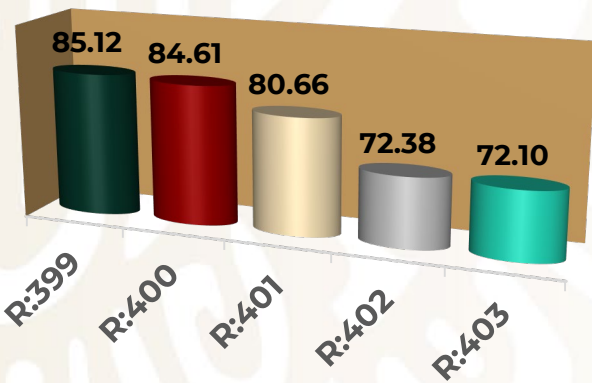
Análisis cuantitativo ECCO 2022

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.

GESTIÓN PÚBLICA: Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

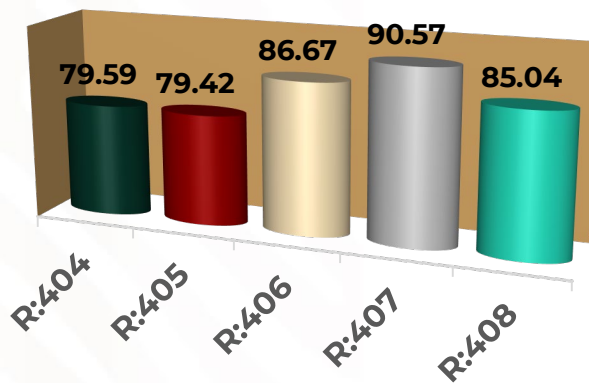
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN: Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.

Factor 115



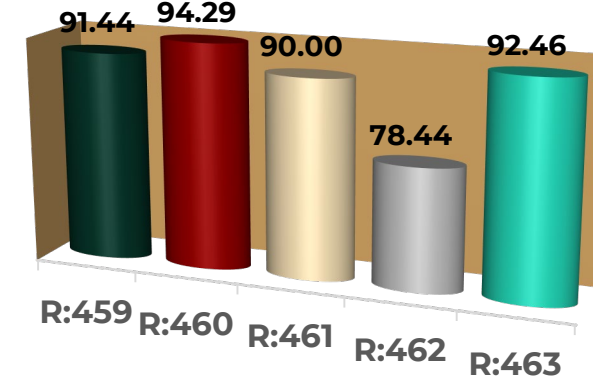
Evaluación del desempeño

Factor 116



Gestión pública

Factor 117



Identidad con la institución

La calificación mas baja corresponde para el Factor 115 fue: *En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido*, para el factor Gestión pública el reactivo con una menor calificación fue: *En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable* y en el Factor 117 el reactivo con la menor calificación fue: *Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional*.



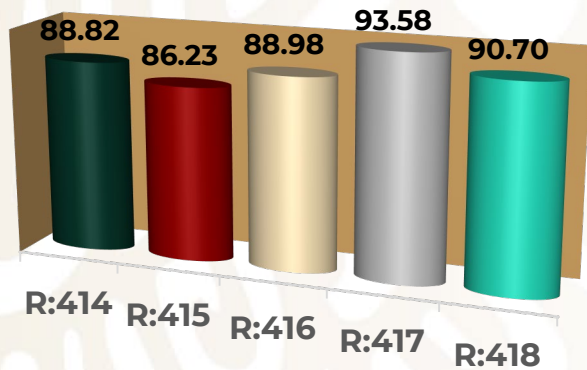
Análisis cuantitativo ECCO 2022

IGUALDAD DE GÉNERO: Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

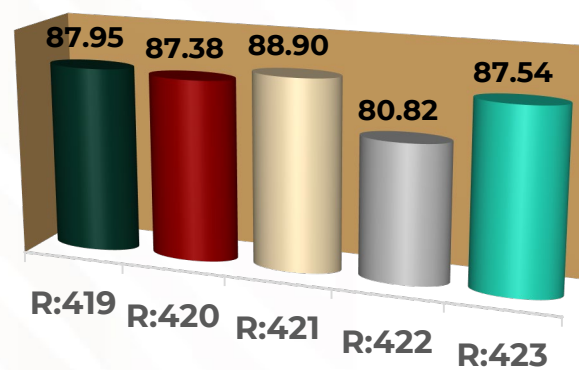
LIDERAZGO: Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.

Factor 118



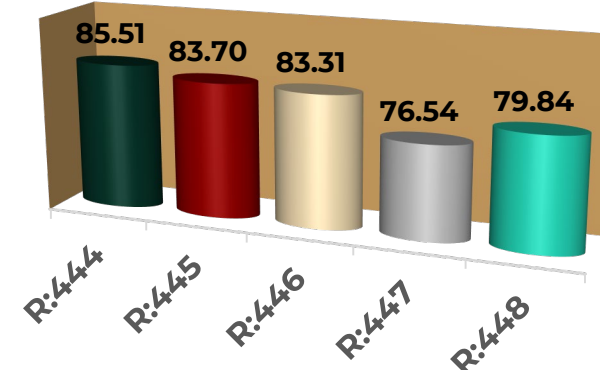
Igualdad de género

Factor 119



Integridad y no discriminación

Factor 120



Liderazgo

Igualdad de género en su reactivo 415 obtuvo la calificación más baja mientras que para Integridad y no discriminación esta posición fue para: *En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas*, en el Factor Liderazgo el reactivo con el puntaje más bajo fue: *Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen*.



Análisis cuantitativo ECCO 2022

NORMATIVA Y AUSTERIDAD: Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

ORGANIZACIÓN: Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA: Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

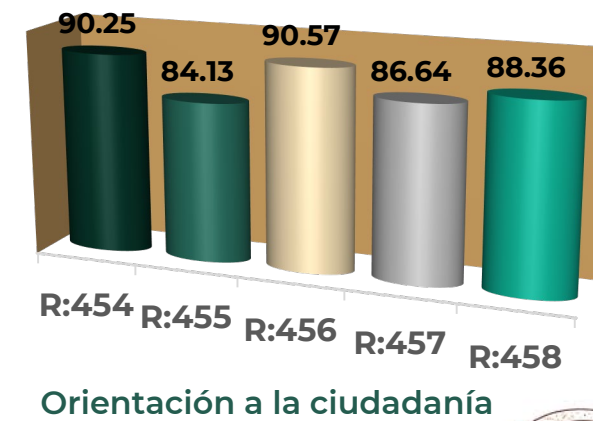
Factor 121



Factor 122



Factor 123



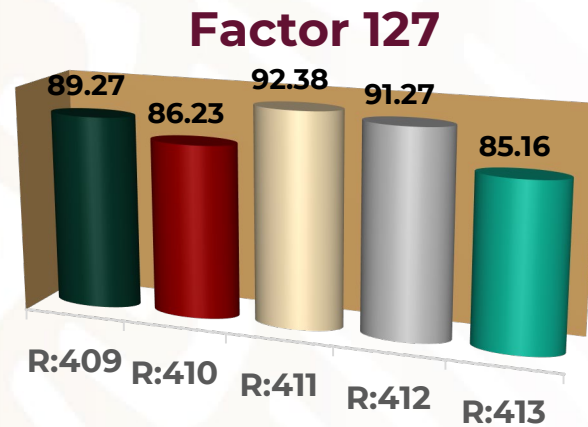
Para los Factores 121, 122 y 123 las calificaciones mas bajas corresponden a: *En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa, En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales y Los trámites que se realizan en mi institución son simples, respectivamente.*



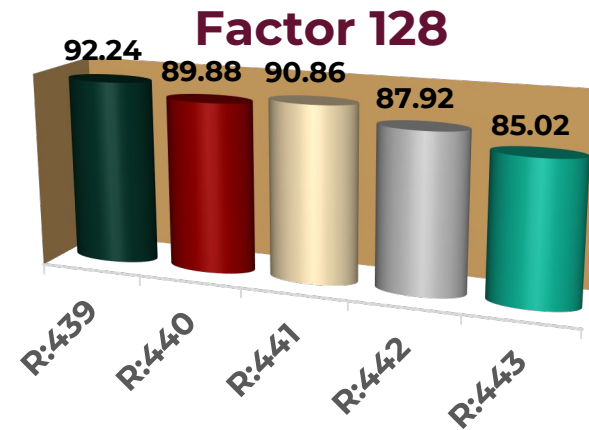
Análisis cuantitativo ECCO 2022

TRANSPARENCIA: Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

VALORES: Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.



Transparencia



Valores

En el Factor Transparencia el reactivo más bajo corresponde a: *En mi área de trabajo se actúa con transparencia* con una calificación de 85.16 y en el caso del Factor Valores: *En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas* es el reactivo con un índice menor.



Análisis cuantitativo ECCO 2022

"Cuadrantes, Factores, Reactivos, Instrumento 2022"

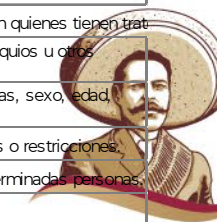
CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)	
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	Evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.	434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	
	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA		435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	
	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA		436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	
	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA		437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.	
	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA		438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.	
	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.	424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	
	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS		425 Me siento feliz haciendo mi trabajo.	
	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS		426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	
	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS		427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.	
	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS		428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	
	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS		429 Me siento satisfecho(o) haciendo mi trabajo.	
	131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.	394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.
		112 CAPACITACIÓN		395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.
		112 CAPACITACIÓN		396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.
112 CAPACITACIÓN		397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.		
112 CAPACITACIÓN		398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.		
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	113 DERECHOS HUMANOS	Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.	374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	
	113 DERECHOS HUMANOS		375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.	
	113 DERECHOS HUMANOS		376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.	
	113 DERECHOS HUMANOS		377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.	
	113 DERECHOS HUMANOS		378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.	
134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	114 EMERGENCIAS	Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.	430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	
	114 EMERGENCIAS		431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).	
	114 EMERGENCIAS		432 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	
	114 EMERGENCIAS		433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	
	114 EMERGENCIAS			



Análisis cuantitativo ECCO 2022

"Cuadrantes, Factores, Reactivos, Instrumento 2022"

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.	399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.
	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.
	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.
	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	116 GESTIÓN PÚBLICA	Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.	404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.
	116 GESTIÓN PÚBLICA		405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.
	116 GESTIÓN PÚBLICA		406 En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.
	116 GESTIÓN PÚBLICA		407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.
	116 GESTIÓN PÚBLICA		408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.
137 SERVICIO A LA SOCIEDAD	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.	459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.
	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN		460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN		461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN		462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN		463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.
133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	118 IGUALDAD DE GÉNERO	Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	414 En mi área se considera que tanto mujeres como hombres realizamos un trabajo útil.
	118 IGUALDAD DE GÉNERO		415 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.
	118 IGUALDAD DE GÉNERO		416 En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.
	118 IGUALDAD DE GÉNERO		417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
	118 IGUALDAD DE GÉNERO		418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.
	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		419 Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.
	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		420 En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.
	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.
	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.
	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.



Análisis cuantitativo ECCO 2022

"Cuadrantes, Factores, Reactivos, Instrumento 2022"

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
136 RELACIONES LABORALES	120 LIDERAZGO	Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.	444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.
	120 LIDERAZGO		445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.
	120 LIDERAZGO		446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.
	120 LIDERAZGO		447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.
	120 LIDERAZGO		448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	Evalúa la percepción de las personas sobre sí en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.	379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.
	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD		380 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados.
	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD		381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.
	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD		382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.
	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD		383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	122 ORGANIZACIÓN	Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.	384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.
	122 ORGANIZACIÓN		385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.
	122 ORGANIZACIÓN		386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.
	122 ORGANIZACIÓN		387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.
	122 ORGANIZACIÓN		388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.
137 SERVICIO A LA SOCIEDAD	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.	454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.
	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA		455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.
	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA		456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.
	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA		457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.
	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA		458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.
	124 RECONOCIMIENTO LABORAL		390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.
	124 RECONOCIMIENTO LABORAL		391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.
	124 RECONOCIMIENTO LABORAL		392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.
	124 RECONOCIMIENTO LABORAL		393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.



Análisis cuantitativo ECCO 2022

"Cuadrantes, Factores, Reactivos, Instrumento 2022"

CUADRANTE	FACTOR	DESCRIPTORES	REACTIVO (INSTRUMENTO)
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.	464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.
	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA		465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.
	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA		466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.
	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA		467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.
	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA		468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.
136 RELACIONES LABORALES	126 TRABAJO EN EQUIPO	Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.	449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.
	126 TRABAJO EN EQUIPO		450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.
	126 TRABAJO EN EQUIPO		451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.
	126 TRABAJO EN EQUIPO		452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.
	126 TRABAJO EN EQUIPO		453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	127 TRANSPARENCIA	Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.	409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).
	127 TRANSPARENCIA		410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
	127 TRANSPARENCIA		411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.
	127 TRANSPARENCIA		412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.
	127 TRANSPARENCIA		413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.	439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".
	128 VALORES		440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.
	128 VALORES		441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.
	128 VALORES		442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.
	128 VALORES		443 En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.
33 FER_SHCP	FER_SHCP		98 Mi institución difunde el procedimiento establecido para denunciar la corrupción.
	FER_SHCP		99 En mi institución se realizan campañas para promover la honestidad.
	FER_SHCP		100 Estoy comprometido a participar en la lucha contra la corrupción.
	FER_SHCP		101 Mi institución ofrece programas de capacitación y cultura que fomenten valores éticos.
	FER_SHCP		102 Confío en los mecanismos de mi institución para denunciar actos de corrupción.

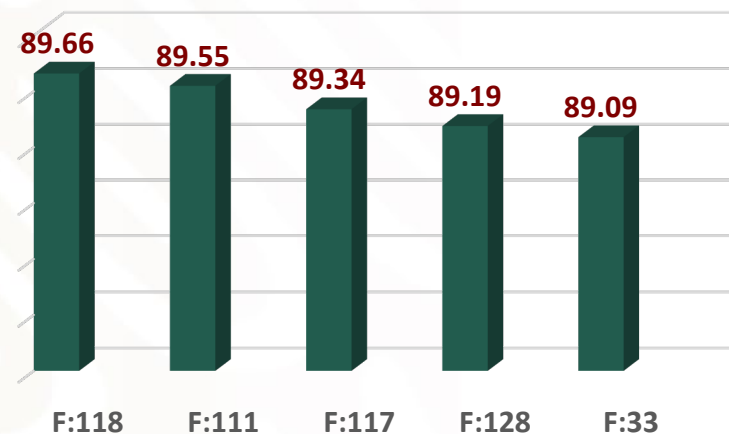


3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por Factor: más altos

POSICIÓN	Más altos		2022
N			
1	F:118	Igualdad de género	89.66
2	F:111	Calidad de vida laboral y estrés	89.55
3	F:117	Identidad con la institución	89.34
4	F:128	Valores	89.19
5	F:33	Factor hacienda	89.09

El Factor mejor calificado es Igualdad de género, seguido de calidad de vida laboral y estrés, esto derivado de las acciones implementadas en el año 2022.

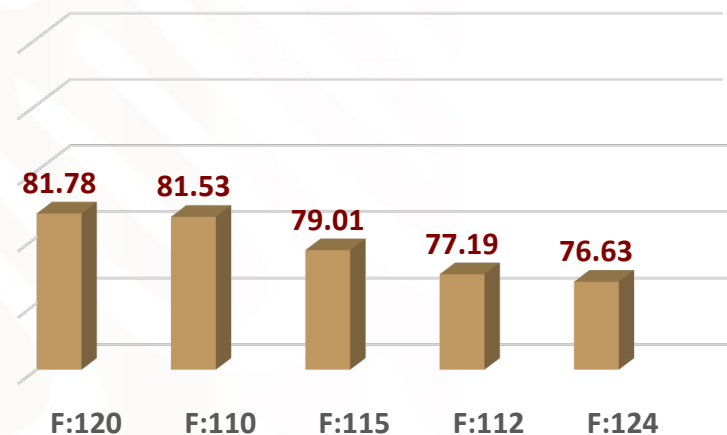


3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por Factor: más bajos

POSICIÓN	Más bajos		2022
N			
1	F:120	Liderazgo	81.78
2	F:110	Balance trabajo-familia	81.53
3	F:115	Evaluación del desempeño	79.01
4	F:112	Capacitación	77.19
5	F:124	Reconocimiento laboral	76.63

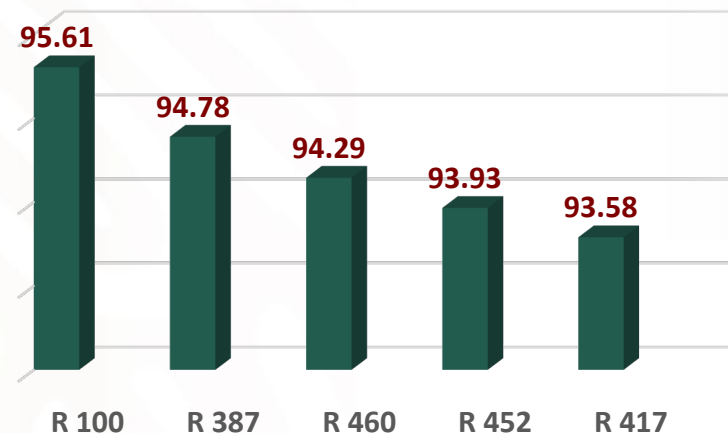
Dentro de los Factores más bajos se encuentran Reconocimiento Laboral, Capacitación, Evaluación del desempeño, Balance Trabajo – Familia y Liderazgo, razón por lo que este año se implementarán acciones para mejorar factores con área de oportunidad.



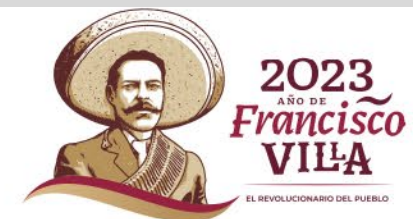
3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por reactivo: más altos

POSICIÓN	Más altos		2022
1	R 100	Estoy comprometido a participar en la lucha contra la corrupción.	95.61
2	R 387	Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	94.78
3	R 460	Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.29
4	R 452	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	93.93
5	R 417	Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	93.58



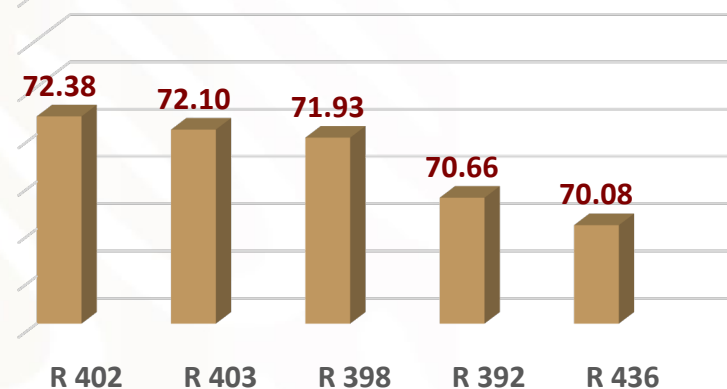
El compromiso contra los actos de corrupción es lo que destaca dentro de los reactivos de la ECCO 2022.



3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por reactivo: más bajos

POSICIÓN	Más bajos		2022
1	R 402	En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	72.38
2	R 403	En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	72.10
3	R 398	Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.	71.93
4	R 392	En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	70.66
5	R 436	La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	70.08

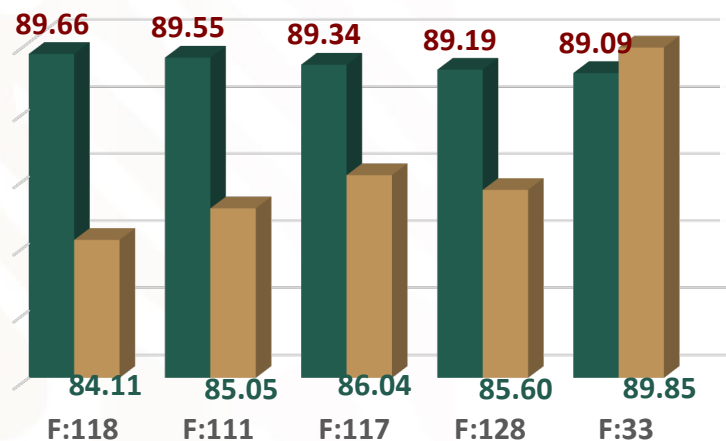


El análisis de los reactivos y factores se consideran para implementar las acciones que se realizarán este año, con la finalidad de implementarles y mejorar el clima y la cultura organizacional.

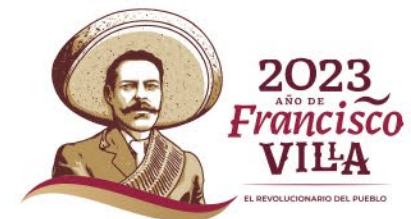
3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por Factor: más altos CONSAR - APF

POSICIÓN	Más altos	2022	APF
1	F:118 Igualdad de género	89.66	84.11
2	F:111 Calidad de vida laboral y estrés	89.55	85.05
3	F:117 Identidad con la institución	89.34	86.04
4	F:128 Valores	89.19	85.60
5	F:33 Factor Hacienda	89.09	89.85



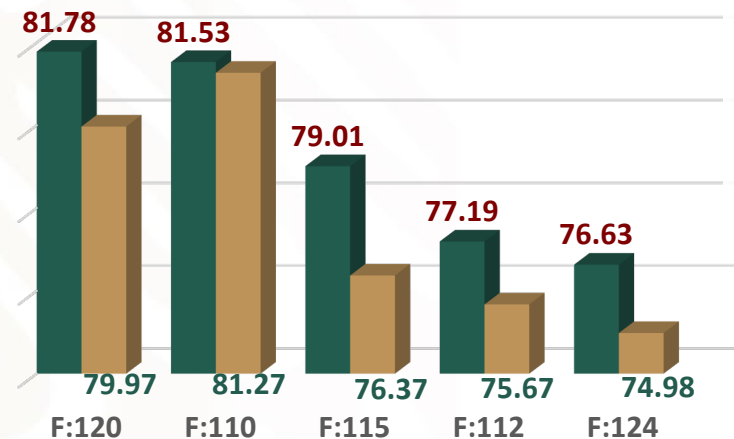
Al comparar los factores mejor calificados en la CONSAR vs APF identificamos que la CONSAR se encuentra en una diferencia positiva notable, donde su mejor factor es la Igualdad de género.



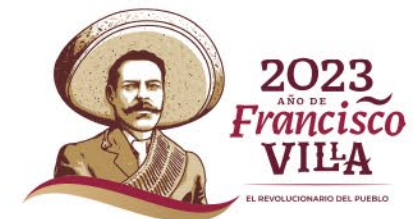
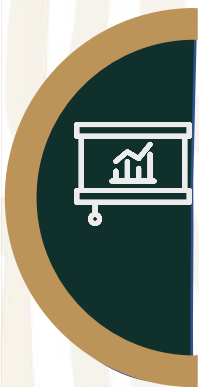
3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por Factor: más bajos CONSAR - APF

POSICIÓN	Más bajos	2022	APF
1	F:120 Liderazgo	81.78	79.97
2	F:110 Balance trabajo-familia	81.53	81.27
3	F:115 Evaluación del desempeño	79.01	76.37
4	F:112 Capacitación	77.19	75.67
5	F:124 Reconocimiento laboral	76.63	74.98



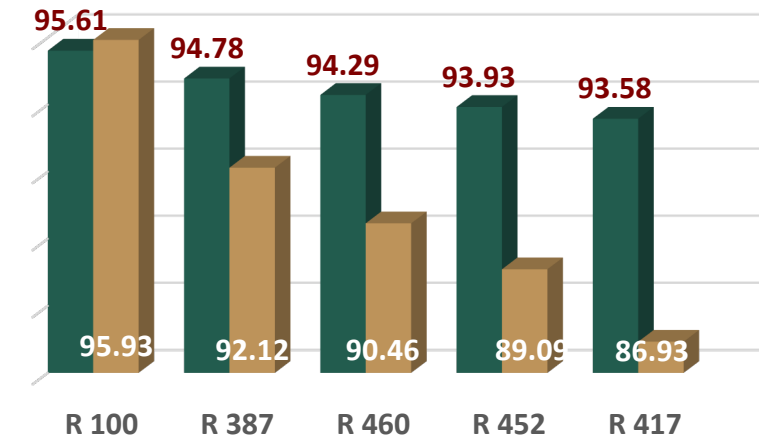
Los factores más bajos de la CONSAR están mejor calificados en comparación de la media de la APF, es importante resaltar que 2 de los factores están aun por arriba de los 80 puntos.



3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por reactivo: más altos CONSAR - APF

POSICIÓN	Más altos	2022	APF
1	R 100 Estoy comprometido a participar en la lucha contra la corrupción.	95.61	95.93
2	R 387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	94.78	92.12
3	R 460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.29	90.46
4	R 452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	93.93	89.09
5	R 417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	93.58	86.93



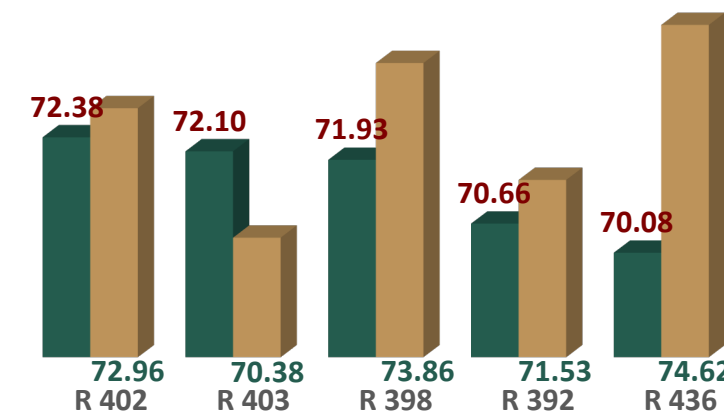
En el caso de los 5 reactivos mejores calificados, podemos identificar que: Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad, Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual hay una diferencia de mínimo 4 puntos por arriba de la calificación de la APF.



3.- Análisis comparativo ECCO 2022

Resultado por reactivo: más bajos

POSICIÓN	Más bajos	2022	APF
1	R 402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	72.38	72.96
2	R 403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	72.10	70.38
3	R 398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.	71.93	73.86
4	R 392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	70.66	71.53
5	R 436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	70.08	74.62



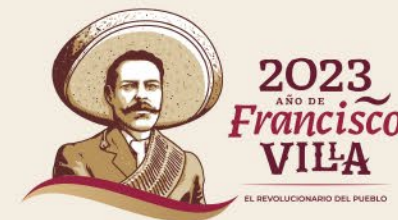
En los reactivos nos podemos percatar que el personal manifiesta que el horario laboral les impide asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos, Razón por la cual se considerará para implementar acciones que ayuden a la mejora del clima laboral.





4) Análisis comparativo

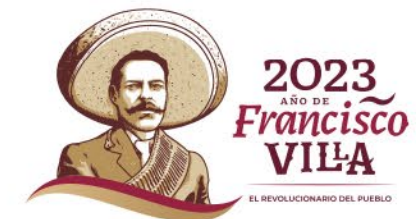
Comparación institucional



4.- Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo entre Instituciones del Sector Hacienda

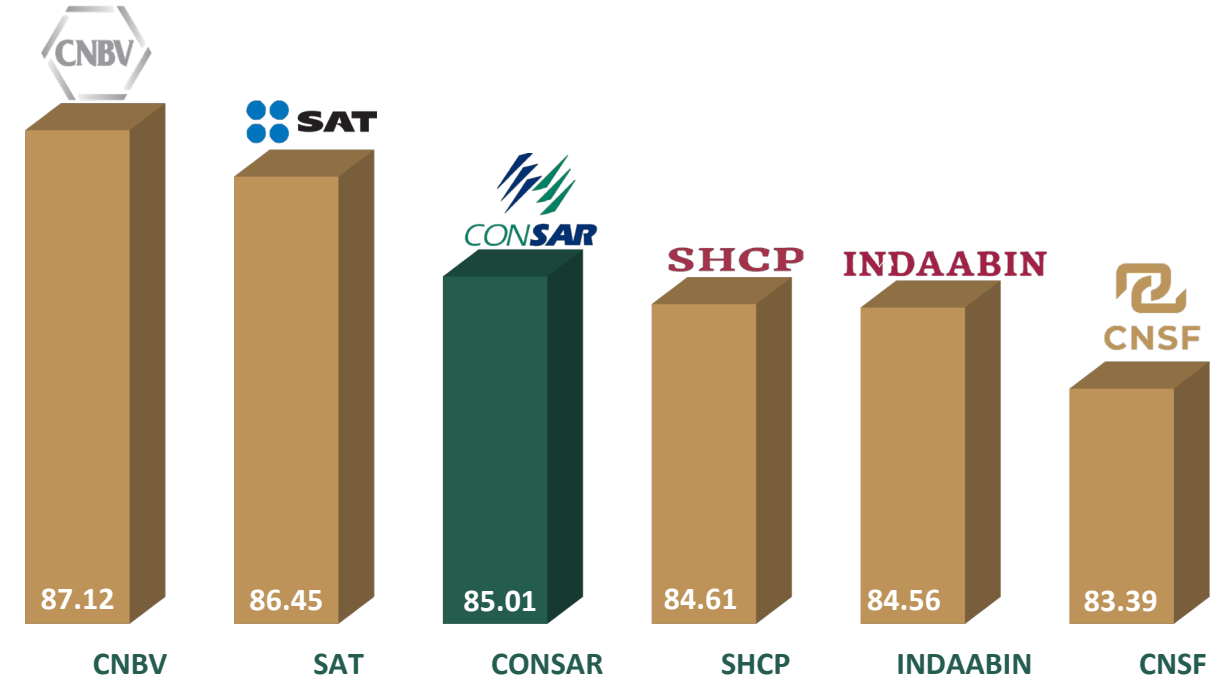
Posición	Nombre de la Institución	Índice Global
1	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	94.79
2	Instituto para la Protección al Ahorro Bancario	92.73
3	Agroasemex, S.A.	89.81
4	Nacional Financiera, S.N.C.	88.35
5	Banco Nacional de Comercio Exterior, S.N.C.	87.72
6	Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural	87.31
7	Comisión Nacional Bancaria y de Valores	87.12
8	Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C.	86.76
9	Sociedad Hipotecaria Federal, S.N.C.	86.70
10	Servicio de Administración Tributaria	86.45
11	Banco del Bienestar, S.N.C., I.B.D.	86.45
12	Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C.	86.07
13	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	85.01
14	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	84.61



Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo entre Instituciones de la SHCP y Órganos Desconcentrados

Posición	Nombre de la Institución	Índice Global
1	Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV)	87.12
2	Servicio de Administración Tributaria (SAT)	86.45
3	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)	85.01
4	Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP)	84.61
5	Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales (INDAABIN)	84.56
6	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF)	83.39

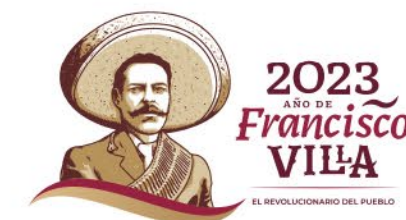


Análisis comparativo ECCO 2022

Comparativo por Factor

Posición	Nombre de la Institución	Índice Global	Normatividad	Derechos Humanos	Gestión Pública	Transparencia	Balace Trabajo - Familia	Valores	Organización	Reconocimiento Laboral	Igualdad de Género	Integridad y No discriminación	Liderazgo
1	CNBV	87.12	88.09	86.95	86.24	91.23	81.90	91.65	88.97	79.50	90.05	88.98	85.74
2	SAT	86.45	88.65	84.26	84.35	89.01	80.64	89.74	88.32	79.13	88.85	89.06	84.05
3	CON SAR	85.01	84.80	85.92	84.30	88.86	81.25	89.19	86.12	76.63	89.66	86.52	81.78
4	SHCP	84.61	84.64	86.16	81.47	85.75	81.77	86.46	85.80	77.66	87.27	85.53	82.88
5	INDAABIN	84.56	84.82	84.38	82.21	87.84	77.79	88.14	86.29	77.61	88.37	86.13	83.90
6	CNSF	83.39	83.03	82.05	83.43	88.55	79.64	87.92	85.83	74.55	86.73	86.84	81.67

Posición	Nombre de la Institución	Trabajo en equipo	Capacitación	Evaluación del desempeño	Servicio Profesional de carrera	Emergencias	calidad de Vida Laboral y Estrés	Identidad con la institución
1	CNBV	89.66	77.67	80.69	86.15	87.01	88.61	90.63
2	SAT	88.04	84.69	80.94		85.38	87.55	89.11
3	CON SAR	87.22	75.84	79.01	83.01	85.05	84.33	89.34
4	SHCP	85.89	82.97	79.81	81.71	83.97	86.97	87.52
5	INDAABIN	86.90	79.12	78.51	80.25	86.72	85.49	87.53
6	CNSF	87.19	73.02	77.75	80.54	86.44	83.48	86.17





4) Fortalezas y áreas de oportunidad



Análisis comparativo ECCO 2022

Fortalezas



CONSAR

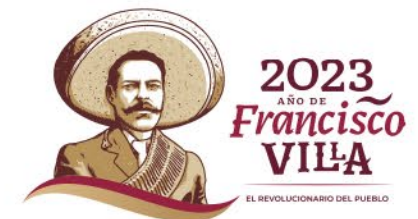
Igualdad de género

Calidad de vida laboral y estrés

Identidad con la institución

Valores

Con base en los resultados de la encuesta ECCO 2022, podemos identificar las fortalezas del personal que labora en la CONSAR, en el último año la perspectiva de las personas refieren que la institución ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, que como servidores públicos conocen el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal" y que con su labor contribuyen al bienestar de la sociedad y por ende se sienten satisfechos en su trabajo.



Análisis comparativo ECCO 2022

Áreas de oportunidad



CONSAR

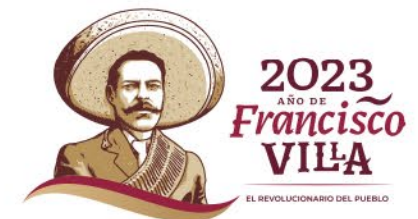
Balance Trabajo - Familia

Evaluación del desempeño

Capacitación

Reconocimiento laboral

Con base en los resultados de la encuesta ECCO 2022, podemos identificar las áreas de oportunidad del personal de la CONSAR, en el último año se identificó que el personal solicita capacitación para poder desempeñarse y realizar las tareas encomendadas, de igual manera acciones de sensibilización que fomenten el reconocimiento laboral, externando que por lo regular la jornada laboral no permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.



Análisis comparativo ECCO 2022

Identificación de Fortalezas y Áreas de oportunidad

Fortalezas



CON SAR

Igualdad de género

Calidad de vida laboral y estrés

Identidad con la institución

Valores

Áreas de
oportunidad



CON SAR

Balance Trabajo - Familia

Evaluación del desempeño

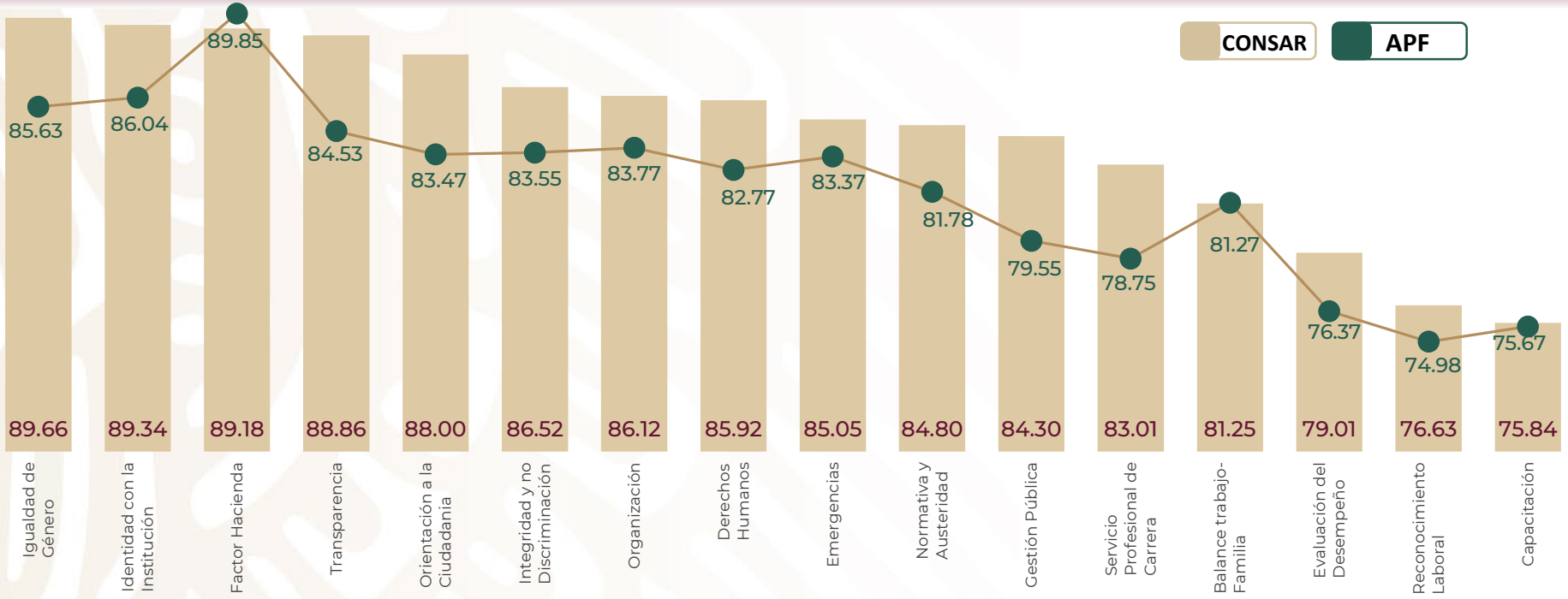
Capacitación

Reconocimiento laboral

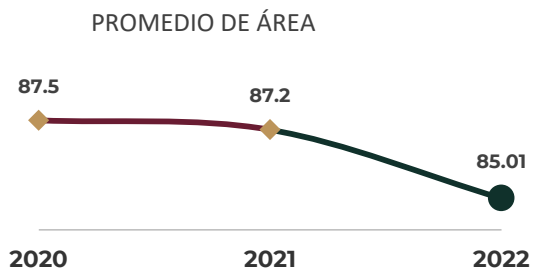
Con la finalidad de identificar las fortalezas y las áreas de oportunidad de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, se clasifican los factores ranqueando los 4 factores mejor calificados como las **Fortalezas** de la CONSAR, de igual manera se implementarán acciones que ayuden a mejorar las áreas de oportunidad identificadas.

Como práctica se analizarán las áreas que conforman la CONSAR para implementar acciones específicas dependiendo el clima laboral que impacta a cada una de las Unidades Administrativas, para accionar de forma particular en el clima laboral de la institución.

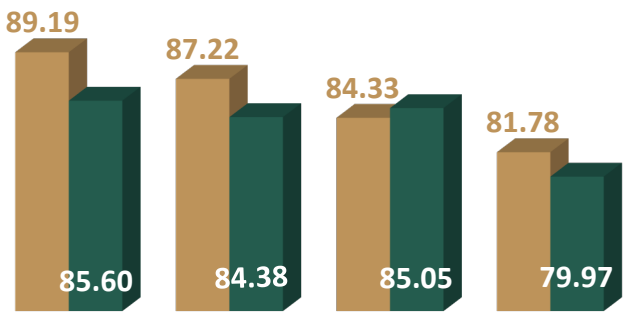
Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro



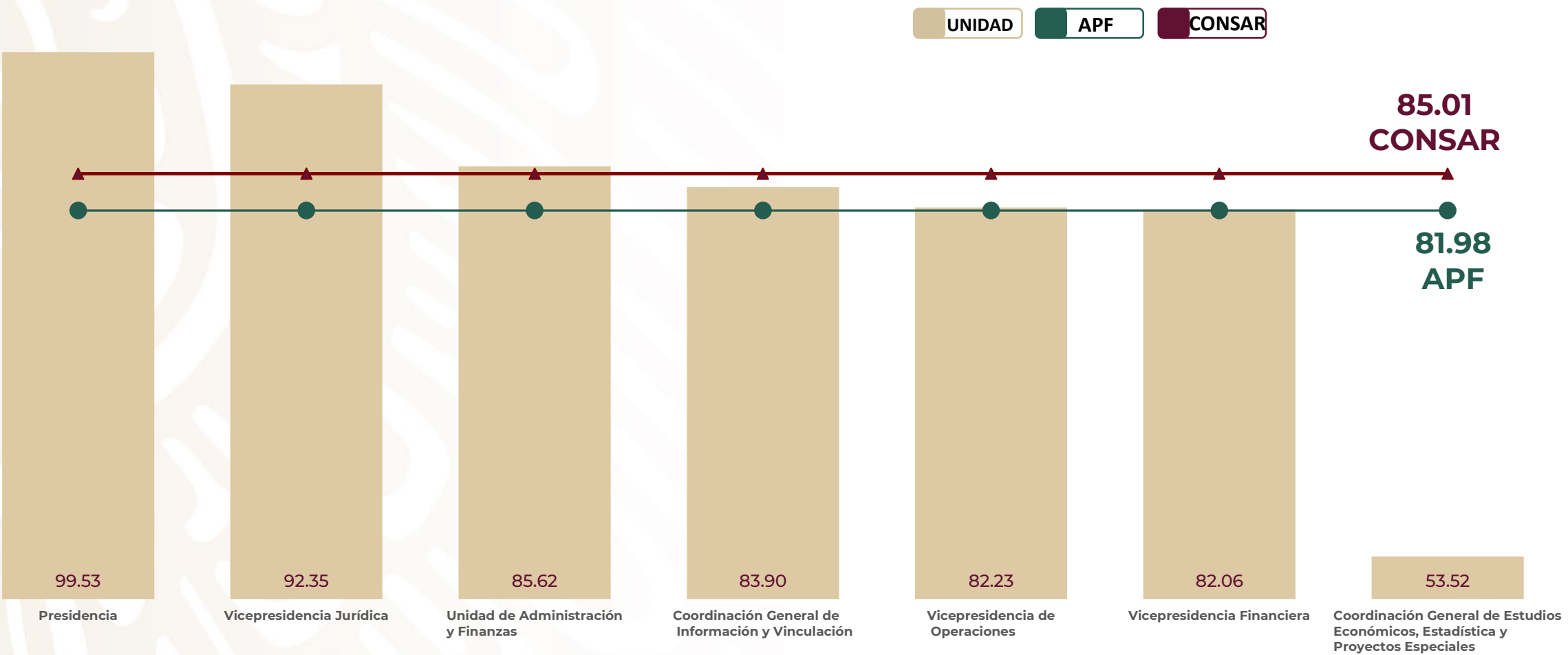
Índice
85.01



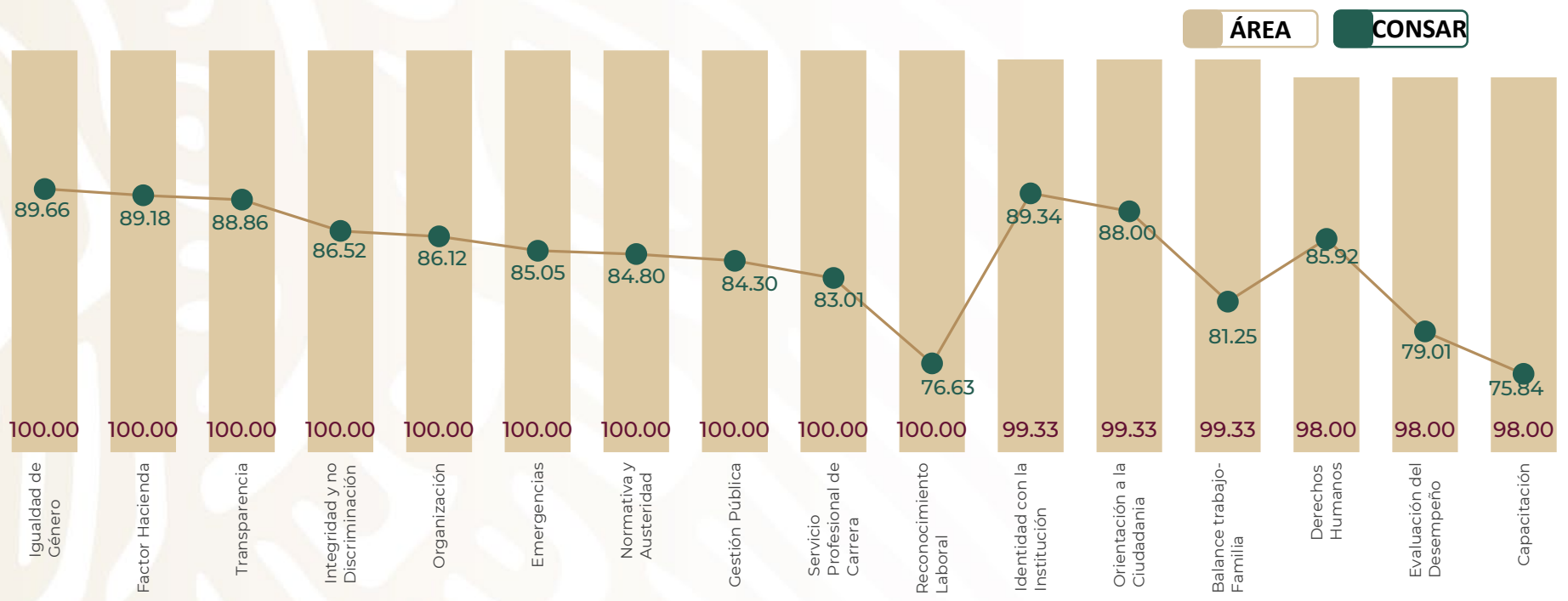
FACTORES	CON SAR	APF
Valores	89.19	85.60
Trabajo en Equipo	87.22	84.38
Calidad de vida laboral y estrés	84.33	85.05
Liderazgo	81.78	79.97



CONSAR – Posición por Unidad Administrativa



Presidencia

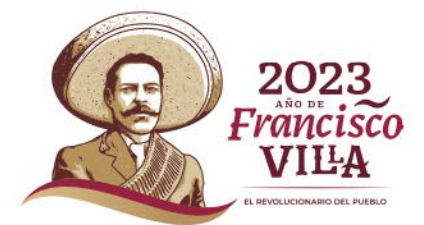
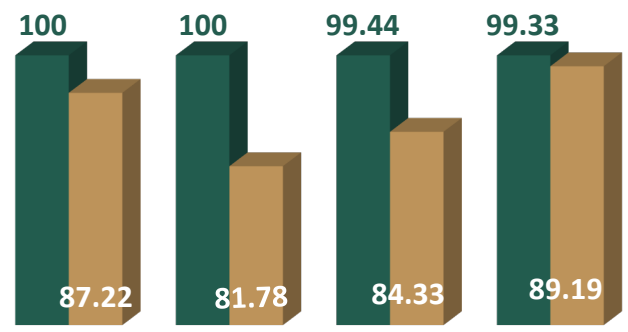


Clasificación
1 de 7

CONSAR
85.01 → **99.53**

Índice de Área **99.53**

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Trabajo en Equipo	100	87.22
Liderazgo	100	81.78
Calidad de vida laboral y estrés	99.44	84.33
Valores	99.33	89.19



Vicepresidencia Jurídica

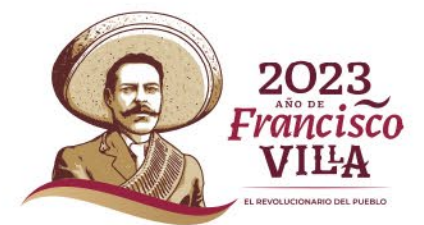
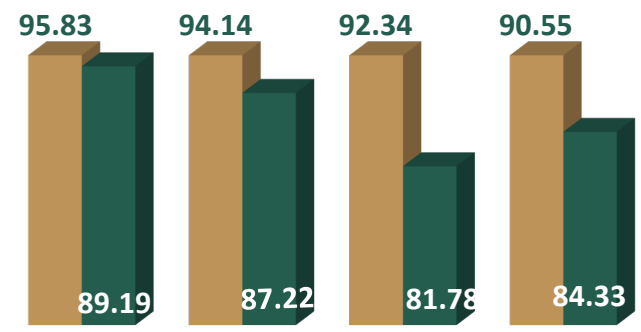


Clasificación
2 de 7

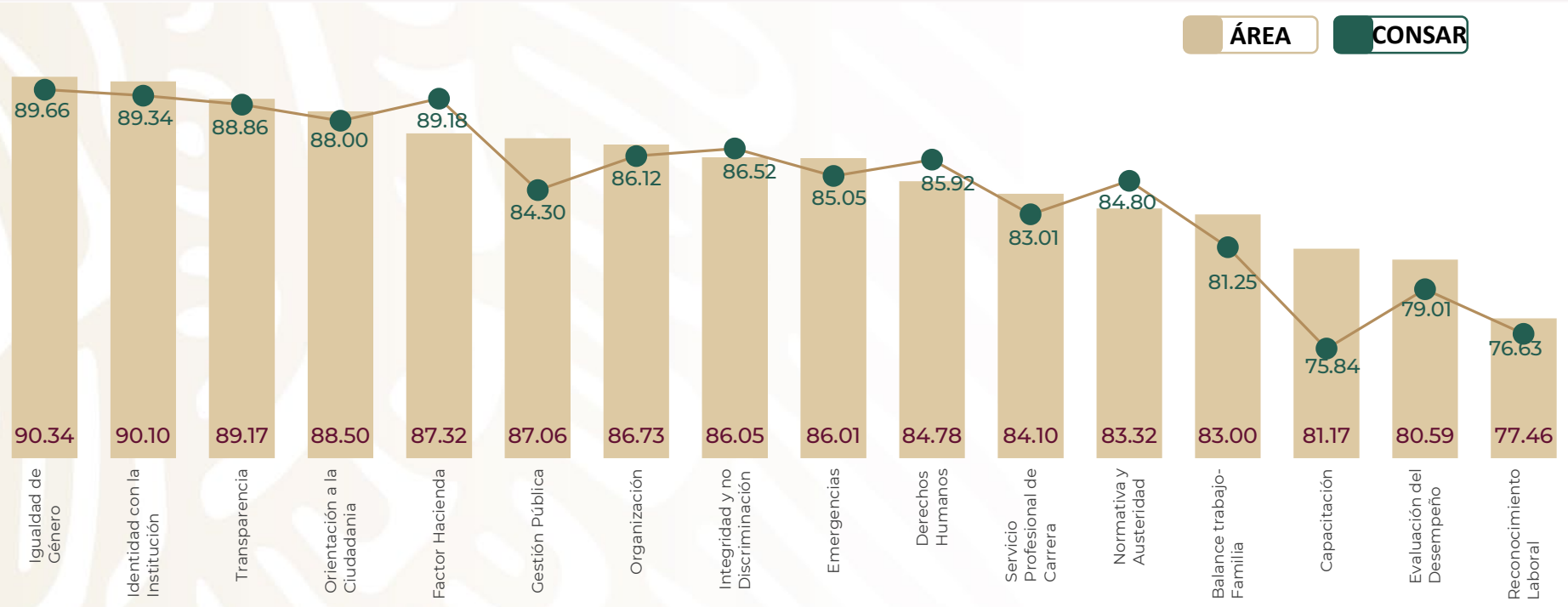
CONSAR
85.01 → **92.35**

Índice de Área **92.35**

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Valores	95.83	89.19
Trabajo en Equipo	94.14	87.22
Liderazgo	92.34	81.78
Calidad de vida laboral y estrés	90.55	84.33



Unidad de Administración y Finanzas

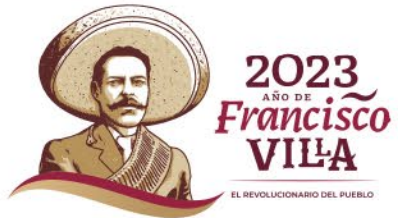
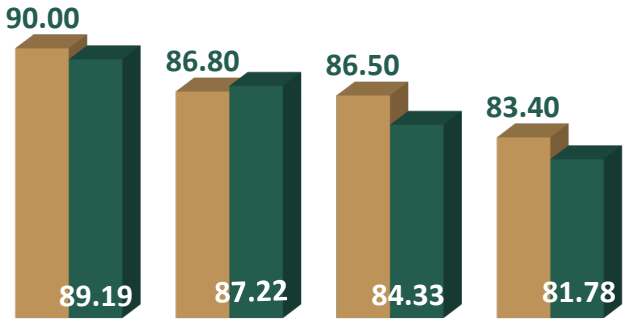


Clasificación
3 de 7

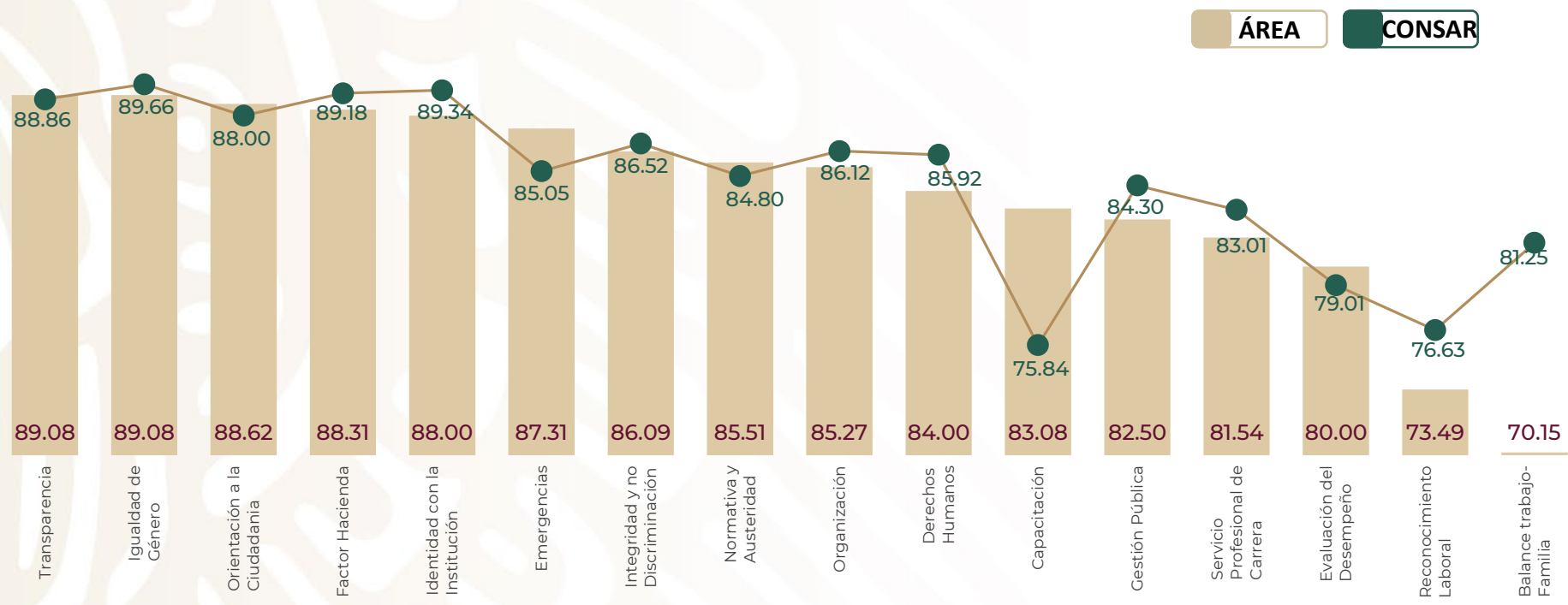
CONSAR
85.01 — **85.62**

Índice de Área **85.62**

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Valores	90.00	89.19
Trabajo en Equipo	86.80	87.22
Calidad de vida laboral y estrés	86.50	84.33
Liderazgo	83.40	81.78



Coordinación General de Información y Vinculación

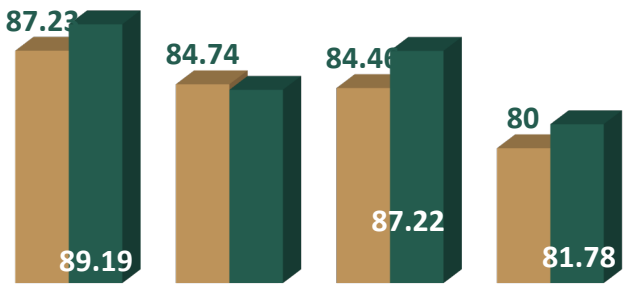


Clasificación
4 de 7

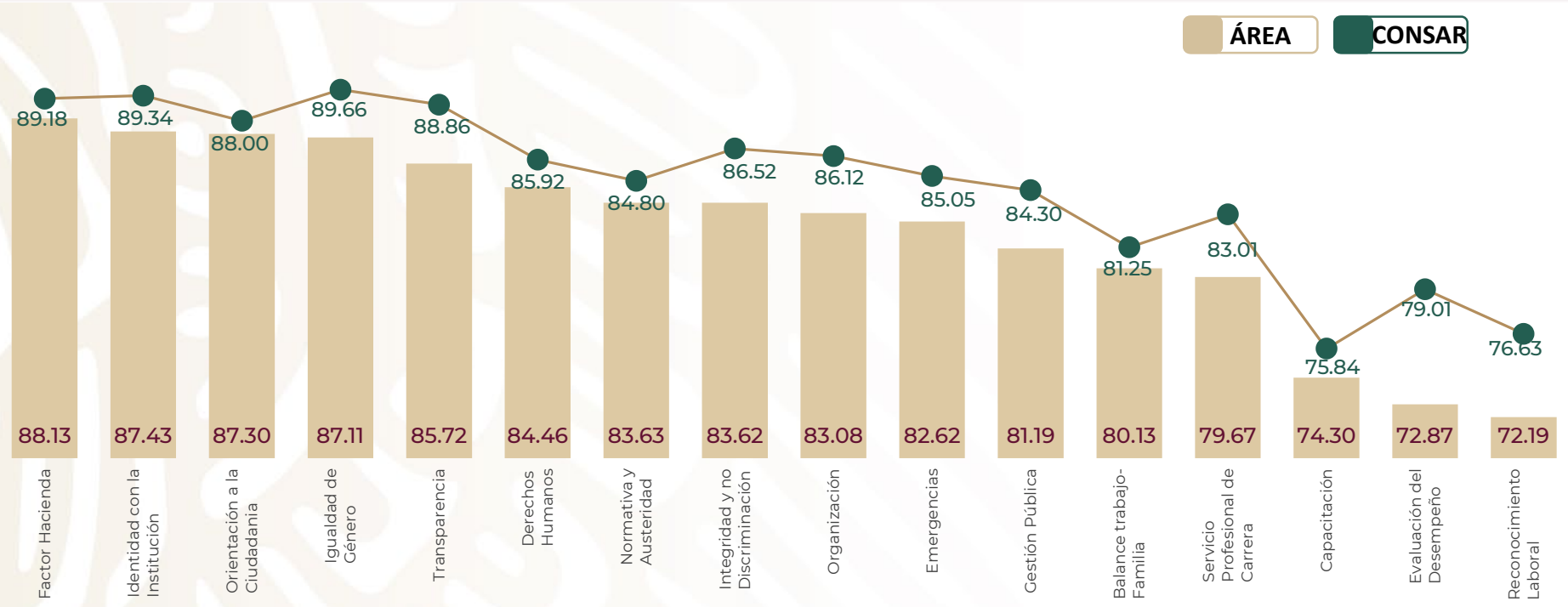
CONSAR
85.01 — **83.90**

Índice de Área **83.90**

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Valores	87.23	89.19
Calidad de vida laboral y estrés	84.74	84.33
Trabajo en Equipo	84.46	87.22
Liderazgo	80.00	81.78



Vicepresidencia de Operaciones

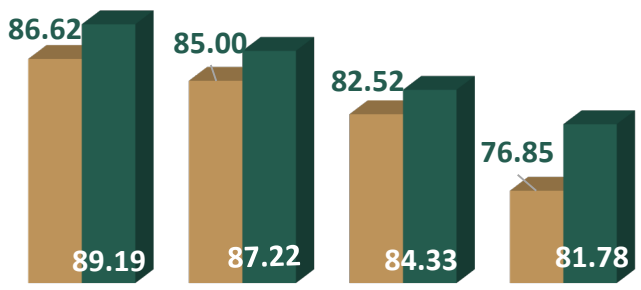


Clasificación
5 de 7

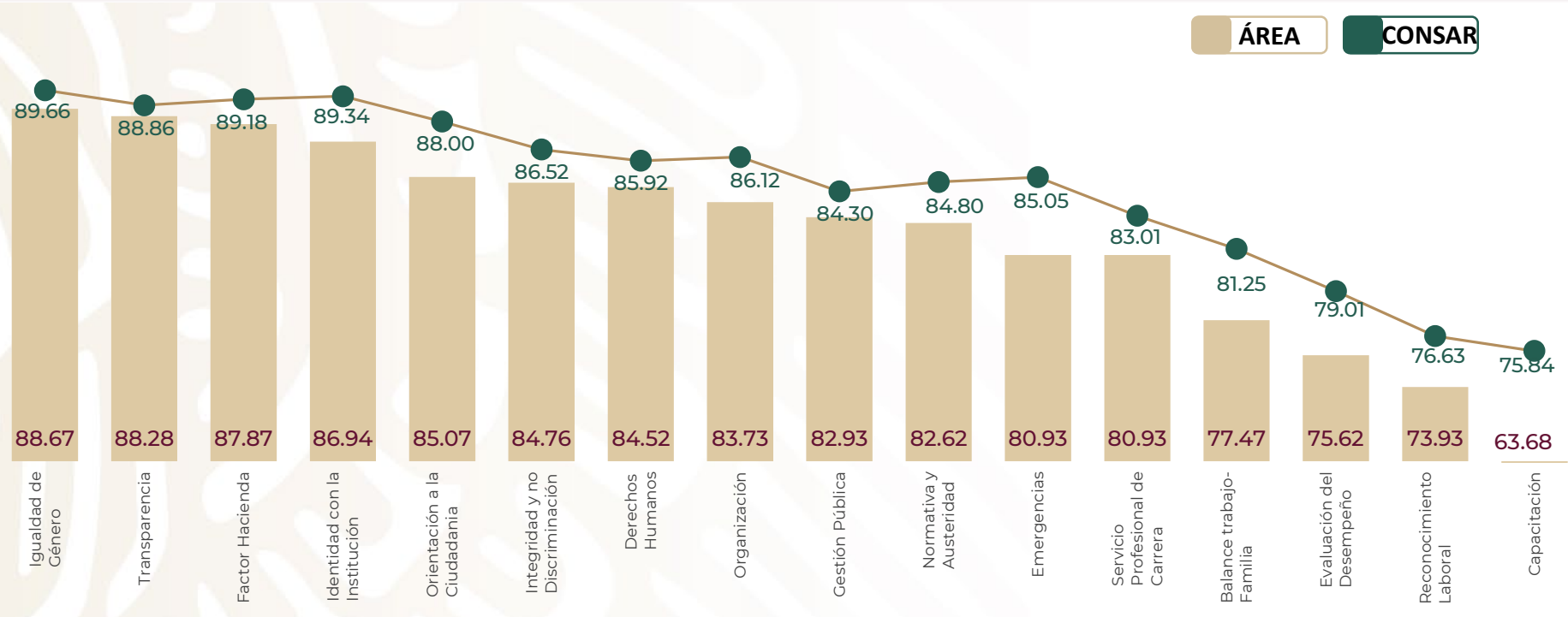
CONSAR
85.01 **82.23**

Índice de Área **82.23**

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Valores	86.62	89.19
Trabajo en Equipo	85.00	87.22
Calidad de vida laboral y estrés	82.52	84.33
Liderazgo	76.85	81.78



Vicepresidencia Financiera

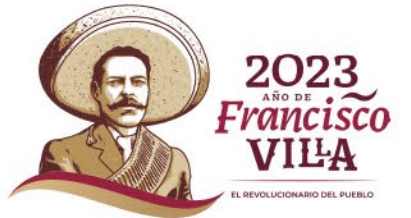
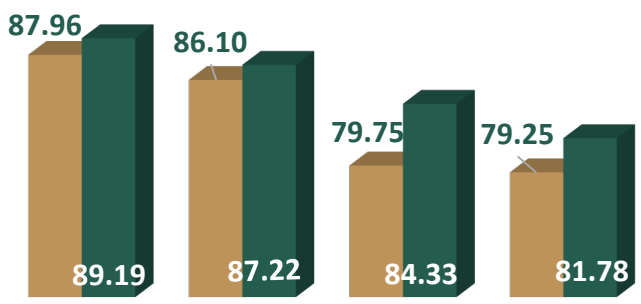


Clasificación
6 de 7

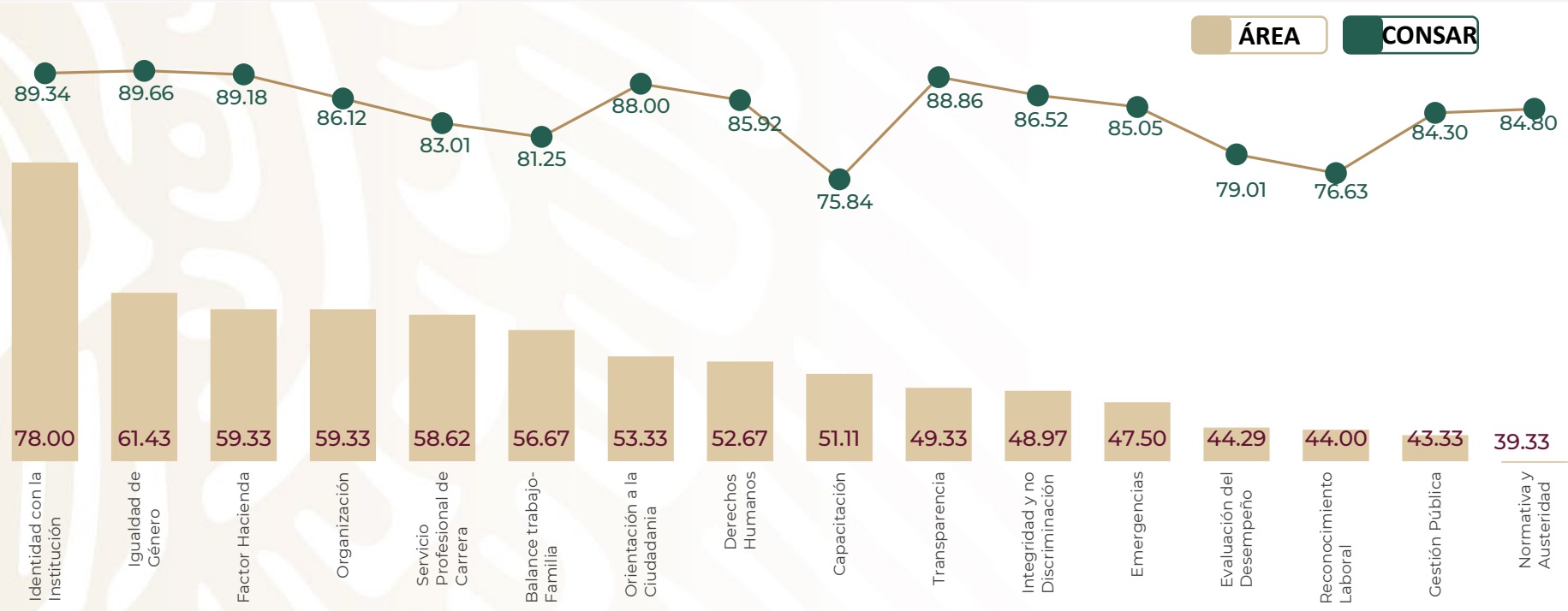
CONSAR
85.01 **82.06**

Índice de Área **82.06**

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Valores	87.96	89.19
Trabajo en Equipo	86.10	87.22
Calidad de vida laboral y estrés	79.75	84.33
Liderazgo	79.25	81.78



Coordinación General de Estudios Económicos, Estadística y Proyectos Especiales

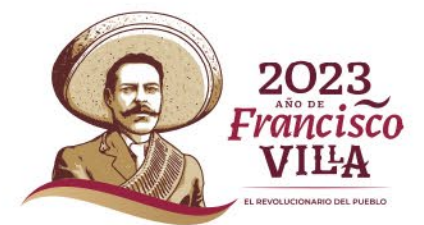
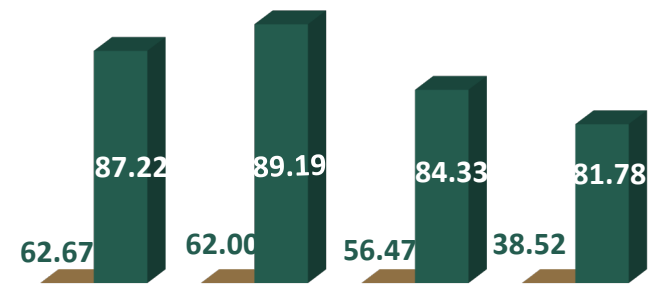


Clasificación
7 de 7

CONSAR
85.01

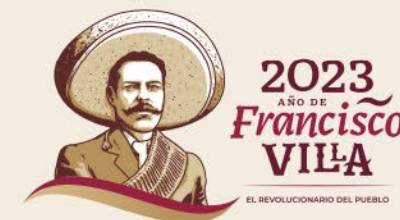
Índice de Área
53.52

FACTORES	ÁREA	CONSAR
Trabajo en Equipo	62.67	87.22
Valores	62.00	89.19
Calidad de vida laboral y estrés	56.47	84.33
Liderazgo	38.52	81.78





6) Definición de Objetivos



Análisis comparativo ECCO 2022

Objetivos

Posición	Objetivos generales
1	Difundir los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 con los mandos superiores de la CONSAR.
2	Identificar la importancia que los líderes tienen en relación con el crecimiento y desarrollo de su equipo, para alcanzar los resultados establecidos.
3	Fomentar la colaboración entre compañeros para el logro de los objetivos institucionales.
4	Brindar cursos de capacitación a el personal de la CONSAR.
5	Gestionar nuestras emociones de forma positiva para una mejor interacción en nuestra área de trabajo.
6	Fomentar la integración del personal y generar identidad con la institución.
7	Sensibilizar al personal de la CONSAR en materia del clima laboral y la igualdad de género a través de diversos comunicados.
8	Brindar herramientas que ayuden a la mejora de clima laboral atreves de videos, cortometrajes y documentales cortos, con temáticas de trabajo en equipo, liderazgo, manejo de emociones y comunicación.



7) Definición de prácticas

Análisis comparativo ECCO 2022

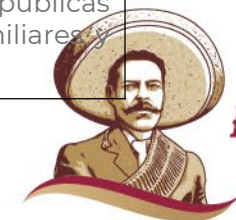
Objetivos

	Objetivo	Práctica	Especificaciones
1	Difundir los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 con los mandos superiores de la CONSAR.	Difundir los resultados de la ECCO 2022 con el personal de mando de la CONSAR.	Una vez procesados los resultados se convocará a reuniones virtuales/ presenciales con la finalidad de dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022.
		Establecer el plan de trabajo para mejora de clima y cultura organizacional.	Clasificar y agrupar las áreas de la CONSAR de acuerdo a sus resultados para apreciar las áreas que por su evaluación (baja) es prioritario trabajar de acuerdo sus áreas de oportunidad para la mejora de sus factores.
2	Identificar la importancia que los líderes tienen en relación con el crecimiento y desarrollo de su equipo, para alcanzar los resultados establecidos.	Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal de mando.	Se determinó trabajar el factor de liderazgo al considerarlo primordial para la mejora de clima, por lo que se implementará un taller enfocado a trabajar con mandos medios y superiores de la institución para afianzar el liderazgo.
			Se difundirán comunicados con información que ayude a fomentar un buen liderazgo.

Análisis comparativo ECCO 2022

Objetivos

	Objetivo	Práctica	Especificaciones
3	Fomentar la colaboración entre compañeros para el logro de los objetivos institucionales.	Implementar talleres, cursos o comunicados para el personal de la CONSAR que fortalezcan el trabajo en equipo.	Se implementarán acciones de sensibilización que ayuden a permear entre los integrantes de las áreas un ambiente de colaboración, compañerismo, confianza y respeto.
4	Brindar cursos de capacitación a el personal de la CONSAR.	Fortalecer las habilidades técnicas del personal de la CONSAR.	Se capacitará mediante cursos específicos al personal de la CONSAR, con la finalidad de fortalecer las habilidades en el ejercicio de sus actividades.
5	Gestionar nuestras emociones de forma positiva para una mejor interacción en nuestra área de trabajo.	Fortalecer el manejo de nuestras emociones así como el del estrés para generar un impacto positivo en las actitudes.	Las emociones y el estrés son elementos que influyen dentro de varios factores laborales por lo cual se implementarán acciones que repercutan de forma positiva en la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos que conforman la CONSAR.
6	Fomentar la integración del personal y generar identidad con la institución.	Desarrollar actividades que fomenten la participación o acompañamiento de familiares en mejora del Balance – Trabajo – Familia.	La parte lúdica y cultural es de vital importancia para el desarrollo humano, por tal motivo se desarrollarán acciones en las cuales las personas servidoras públicas participen y puedan ser acompañados por familiares y amigos.



Análisis comparativo ECCO 2022

Objetivos

	Objetivo	Practica	Especificaciones
7	Sensibilizar al personal de la CONSAR en materia del clima laboral y la igualdad de género a través de diversos comunicados.	Elaboración de campañas en materia de clima laboral y de Igualdad de Género.	Se realizarán comunicados para toda la CONSAR encaminados a reforzar de manera positiva el ambiente laboral y de Igualdad de Género.
8	Brindar herramientas que ayuden a la mejora de clima laboral a través de videos, cortometrajes y documentales cortos, con temáticas de trabajo en equipo, liderazgo, manejo de emociones y comunicación.	Se invitará a las personas servidoras publicas a asistir a las presentaciones videográficas para reflexionar y crear empatía sobre temas de mejora de clima.	Se realizarán sesiones presenciales o en línea para mostrar videos que ayuden a la mejora del clima laboral.

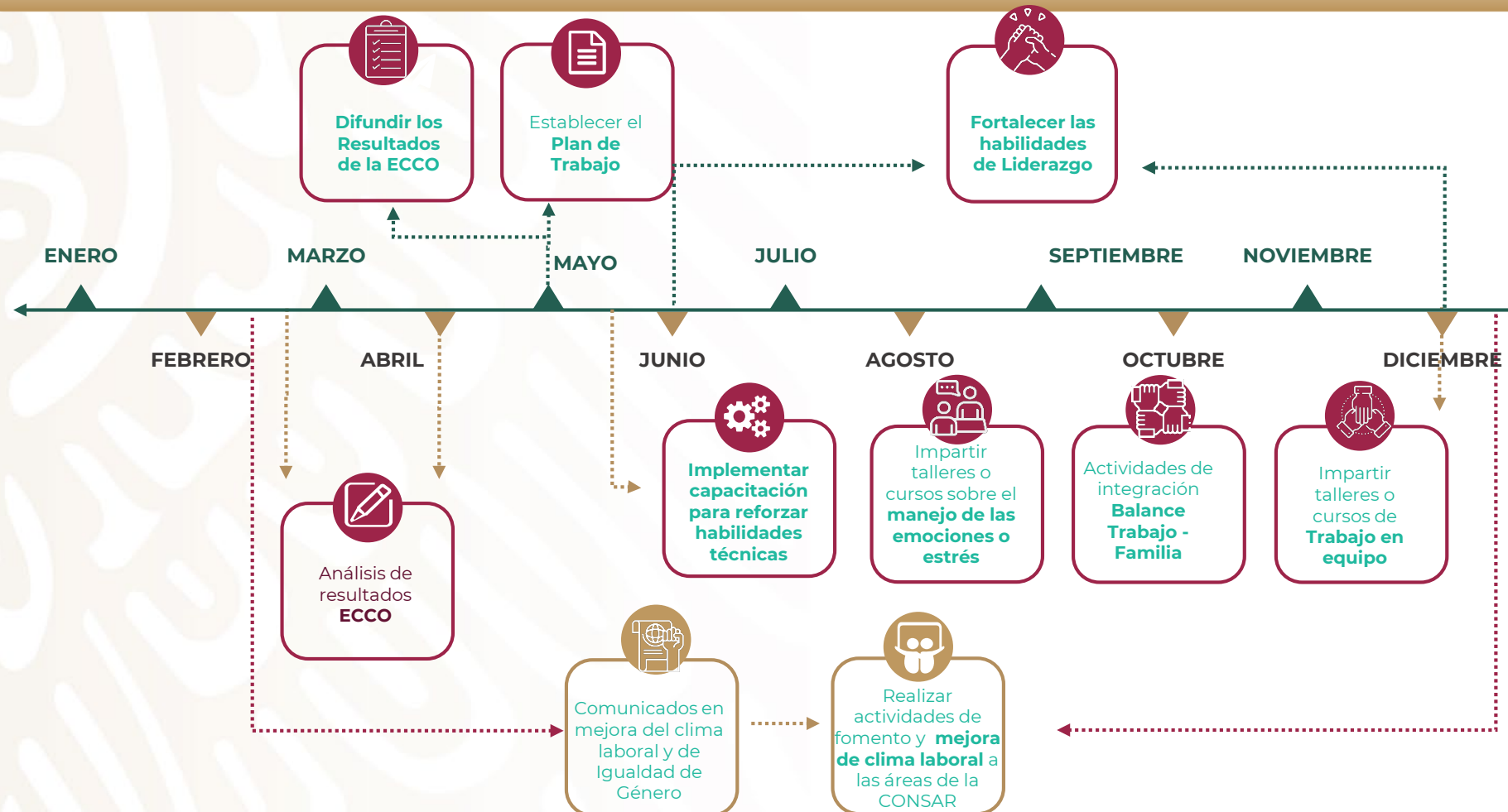


8) Programación de prácticas



Análisis comparativo ECCO 2022

Programación de las prácticas





9) Efectividad del PTCCO

Efectividad, ECCO 2022

PTCCO, aplicación 2022

	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)		
/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	Descripción	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Difundir los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 con los mandos superiores de la CONSAR.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 2022 con el personal de mando de la CONSAR.	2- Mandos Superiores	27/04/2023	02/05/2023	31/05/2023	Una vez procesados los resultados se convocará a reuniones virtuales o presenciales con la finalidad de dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022.	11- Liderazgo y participación	14- Enfoque a resultados y productividad	3- Mejora y cambio	Medio
2	1- Difundir los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 con los mandos superiores de la CONSAR.	1- Estratégica	Establecer el plan de trabajo para mejora de clima y cultura organizacional.	2- Mandos Superiores	27/04/2023	02/05/2023	31/05/2023	Clasificar y agrupar las áreas de la CONSAR de acuerdo a sus resultados para apreciar las áreas con las que por su evaluación (baja) es prioritario trabajar de acuerdo a sus áreas de oportunidad para la mejora de sus factores.	11- Liderazgo y participación	3- Mejora y cambio	2- Capacitación especializada y desarrollo	Medio
3	2- Identificar la importancia que los líderes tienen en relación con el crecimiento y desarrollo de su equipo, para alcanzar los resultados establecidos.	1- Estratégica	Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal de mando.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	27/04/2023	01/06/2023	15/12/2023	Se determinó trabajar el factor de liderazgo el considerarlo primordial para la mejora de clima, por lo que se implementará un taller enfocado a trabajar con mandos medios y superiores de la institución para afianzar el liderazgo.	120- Liderazgo	11- Liderazgo y participación	10- Colaboración y trabajo en equipo	Medio
4	2- Identificar la importancia que los líderes tienen en relación con el crecimiento y desarrollo de su equipo, para alcanzar los resultados establecidos.	1- Estratégica	Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal de mando.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/06/2023	15/12/2023	Se difundirán comunicados con información que ayude a fomentar un buen liderazgo.	96- Liderazgo positivo	6- Comunicación	11- Liderazgo y participación	Alto
5	3- Fomentar la colaboración entre compañeros para el logro de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Implementar talleres, cursos o comunicados para el personal de la CONSAR que fortalezcan el trabajo en equipo.	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	27/04/2023	01/06/2023	15/12/2023	Se implementarán acciones de sensibilización que ayuden a permear entre los integrantes de las áreas un ambiente de colaboración, compañerismo, confianza y respeto.	10- Colaboración y trabajo en equipo	6- Comunicación	61- Respeto	Medio
6	4- Brindar cursos de capacitación al personal de la CONSAR.	2- Operativa	Fortalecer las habilidades técnicas del personal de la CONSAR.	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	27/04/2023	01/06/2023	15/12/2023	Se capacitará mediante cursos específicos al personal de la CONSAR, con la finalidad de fortalecer las habilidades en el ejercicio de sus actividades.	2- Capacitación especializada y desarrollo	14- Enfoque a resultados y productividad	72- Desarrollo profesional	Bajo
7	5- Promover la gestión positiva de emociones para una mejor interacción en nuestra área de trabajo.	1- Estratégica	Fortalecer el manejo de nuestras emociones así como el del estrés para generar un impacto positivo en las actitudes.	7- Mandos Medios y Enlaces	27/04/2023	01/06/2023	15/12/2023	Las emociones y el estrés son elementos que influyen dentro de varios factores laborales por lo cual se implementarán acciones que repercutan de forma positiva en la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos que conforman la CONSAR.	8- Calidad de vida laboral	19- Estrés laboral	90- Colaboración y trabajo en equipo	Medio
8	6- Fomentar la integración del personal y generar identidad con la institución.	1- Estratégica	Desarrollar actividades que fomenten la participación o acompañamiento de familiares en mejora del balance trabajo familia.	1- Todo el personal	27/04/2023	02/05/2023	30/11/2023	La parte lúdica y cultural es de vital importancia para el desarrollo humano, por tal motivo se desarrollarán acciones en las cuales las personas servidoras públicas participen y puedan ser acompañados por familiares y amigos.	8- Calidad de vida laboral	9- Balance trabajo - familia	3- Mejora y cambio	Alto
9	7- Sensibilizar al personal de la CONSAR en materia del clima laboral e igualdad de género a través de diversos comunicados.	1- Estratégica	Elaboración de campañas para promover el clima laboral y la igualdad de género.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/02/2023	20/12/2023	Se realizarán comunicados para toda la CONSAR encaminados a reforzar de manera positiva el ambiente laboral y de igualdad de género.	27- Igualdad y No Discriminación	55- Equidad de género	133- Integridad e igualdad de género	Alto
10	8- Brindar herramientas que ayuden a la mejora del clima laboral a través de videos, cortometrajes y documentales cortos, con temáticas de trabajo en equipo, liderazgo, manejo de emociones y comunicación.	1- Estratégica	Se invitará a las personas servidoras públicas a asistir a las presentaciones videográficas para reflexionar y crear empatía sobre temas de mejora del clima y la cultura organizacional	16- Mandos Medios, Enlaces y Operativos	27/04/2023	01/06/2023	15/12/2023	Se realizarán sesiones presenciales o en línea para mostrar videos que ayuden a la mejora del clima laboral.	111- Calidad de vida laboral y estrés	90- Colaboración y trabajo en equipo	71- Comunicación	Medio

Fecha : 27 de Abril de 2023

Mtro. Ricardo Rodríguez Maldonado
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas


Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, se realizarán en tiempo conforme al numeral 8) "Programación de Prácticas", mismas que se pueden visualizar en la plataforma RHNET de la Secretaría de la Función Pública en el Registro de Prácticas de Transformación de Clima Y Cultura Organizacional (PTCCO).





10) Difusión de los resultados de la ECCO

Difusión de los resultados y análisis de la ECCO 2022

Análisis de
resultadosEntrega de
resultadosDifusión de
resultados

Después del análisis de los resultados y la elaboración del PTCCO 2022, se presentará a los altos directivos mediante correo electrónico, para posteriormente preparar **comunicados** para **difundir** los resultados de la encuesta a las personas servidoras públicas de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro mediante correo institucional y en la página institucional.



PTCCO ECCO 2022





2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

¡GRACIAS!



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

