

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

CONTENIDO

- 1.- Análisis Cuantitativo (Resultados estadísticos)
- 2.- Análisis Cualitativo (Comentarios y sugerencias)
- 3.- Análisis Comparativo
 - Comparativo de participación 2013-2016
 - Comparativo entre Unidades
 - Comparativo entre Instituciones
- 4.- Efectividad del PAM 2016 (Acciones programadas / Acciones Cumplidas)
- 5.- Definición de Objetivos Estratégicos y Acciones de Mejora

INTRODUCCIÓN

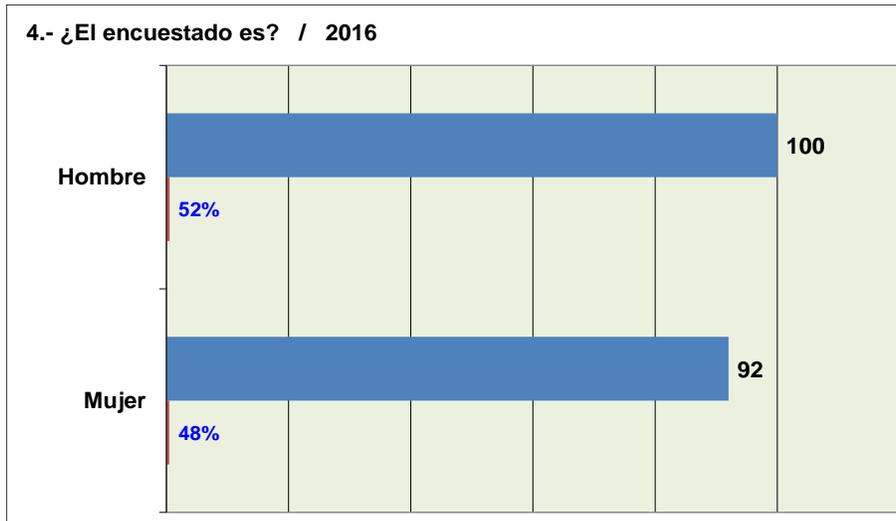
Con la finalidad de establecer estrategias y acciones que contribuyan a generar y mantener un mejor clima organizacional en El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR), se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016 de la Secretaría de la Función Pública.

La encuesta se aplicó del 18 al 30 de noviembre de 2016 a invitación de la SFP. Constó de 77 reactivos correspondientes a 10 factores y 1 espacio libre para opiniones o sugerencias.

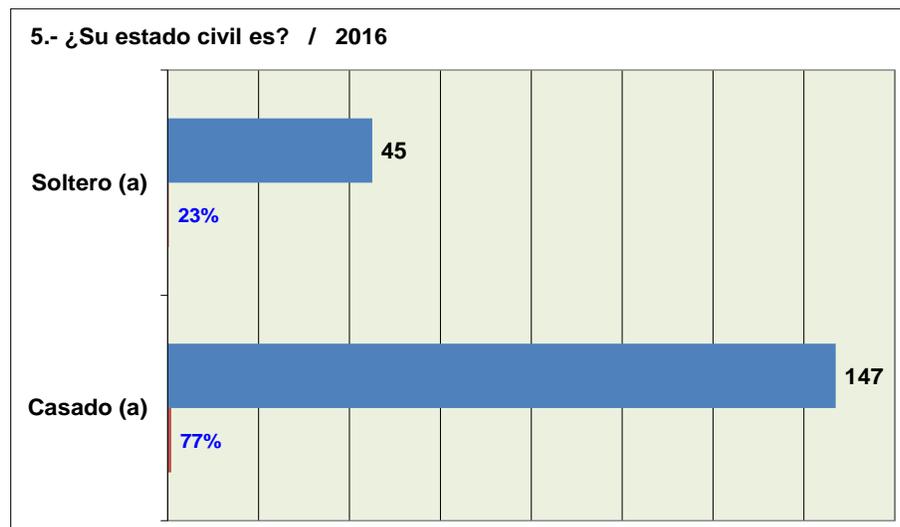
Los resultados plantean retos importantes al Centro para tratar de mejorar la posición que actualmente ocupa en relación a otros Centros de investigación CONACYT participantes. El análisis cuantitativo y cualitativo permitió identificar algunas fortalezas valiosas, y factores que requieren atención para motivar la productividad y la mejora continua hacia el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

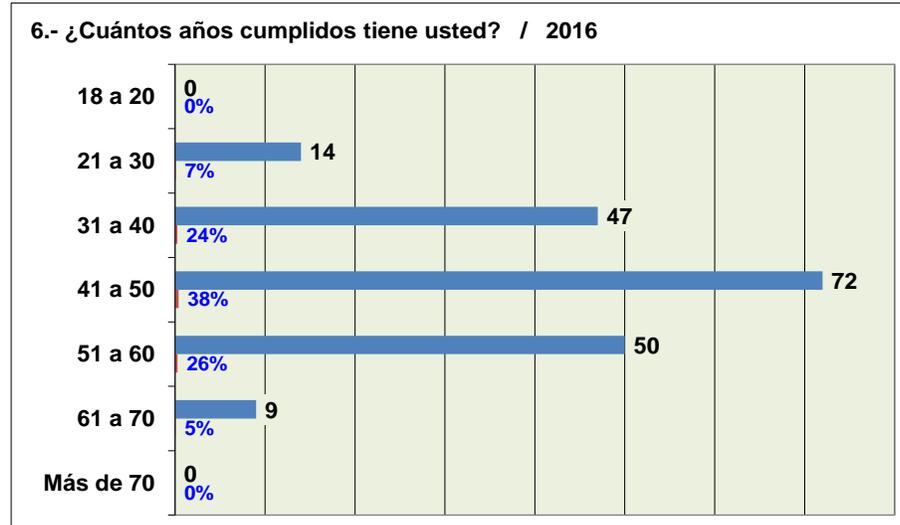
La composición del universo se describe mediante tablas y gráficos; en ellos se integran los datos socio-demográficos de los participantes y se destacan los aspectos más relevantes que caracterizan a la población encuestada.



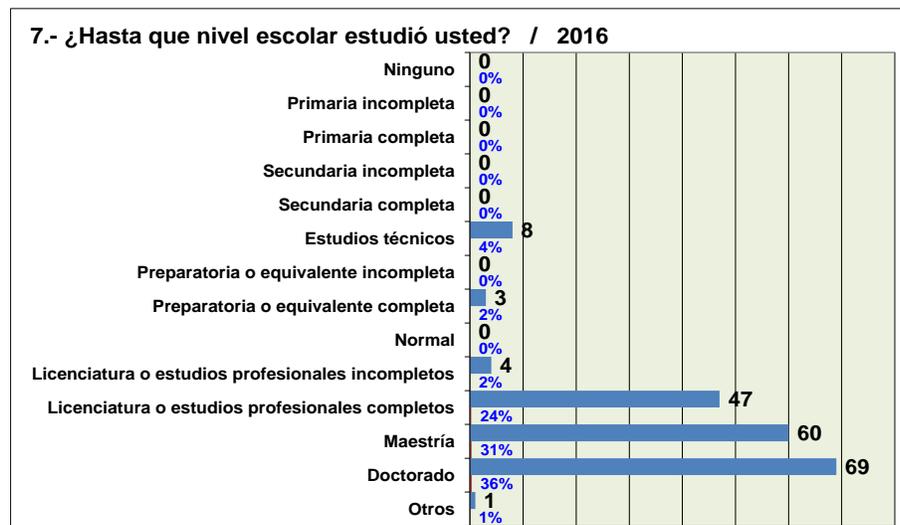
La participación de personal de ambos sexos fue bastante equilibrada (52% hombres y 48% mujeres). Este resultado se interpreta positivamente porque permite ver la presencia y relevancia que el tema de clima laboral tiene en la comunidad indistintamente del género.



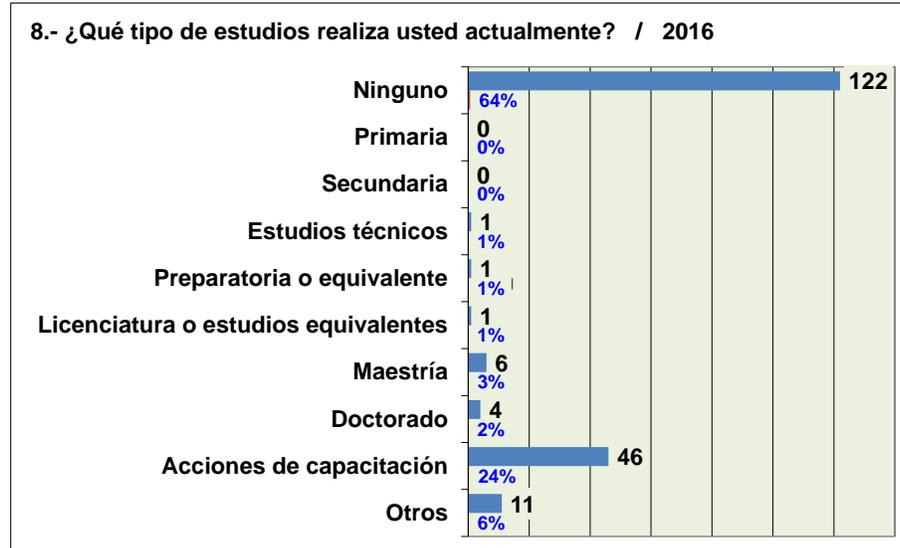
El 77% de la población encuestada es casada, mientras que el 23% es soltera. La tendencia en relación al año anterior se mantiene.



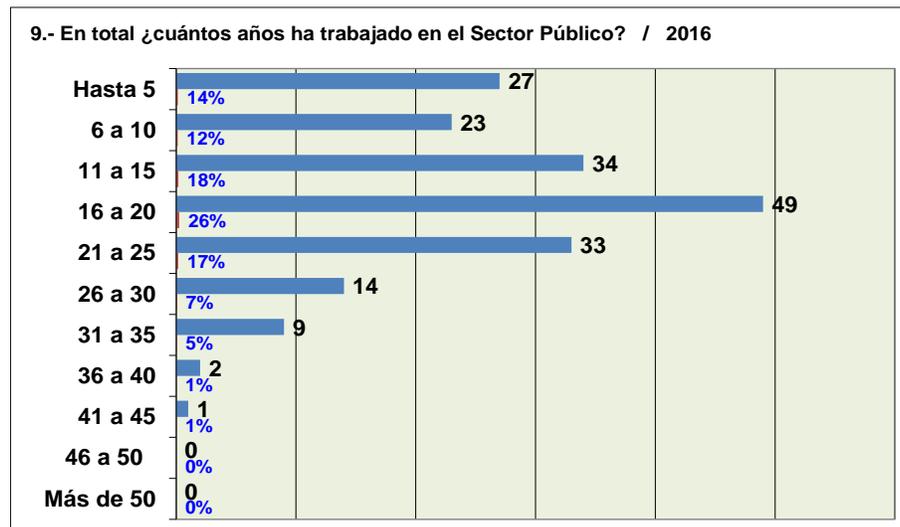
El rango de edad en donde se registró mayor participación es de los 41 a 50 años (38%). Este rango se mantiene en relación al año pasado.



El nivel escolar que predomina entre quienes participaron es el de Doctorado (36%), seguido por el de Maestría (31%) y Licenciatura o Estudios Profesionales Completos (24%). Del total de participantes el 91% cuenta ya con alguna profesión.



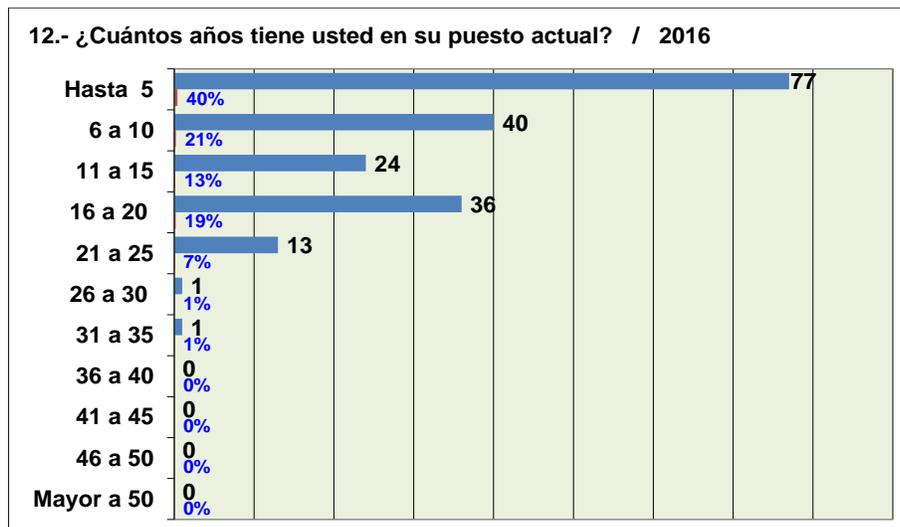
De la población encuestada el 38% realizó algún tipo de estudios, el 62% restante no tuvo actividad en el rubro.



Se observa que un 57% de la población ya cuenta con más de 15 años de servicio en el Sector Público. El 7% está en condiciones de jubilarse.



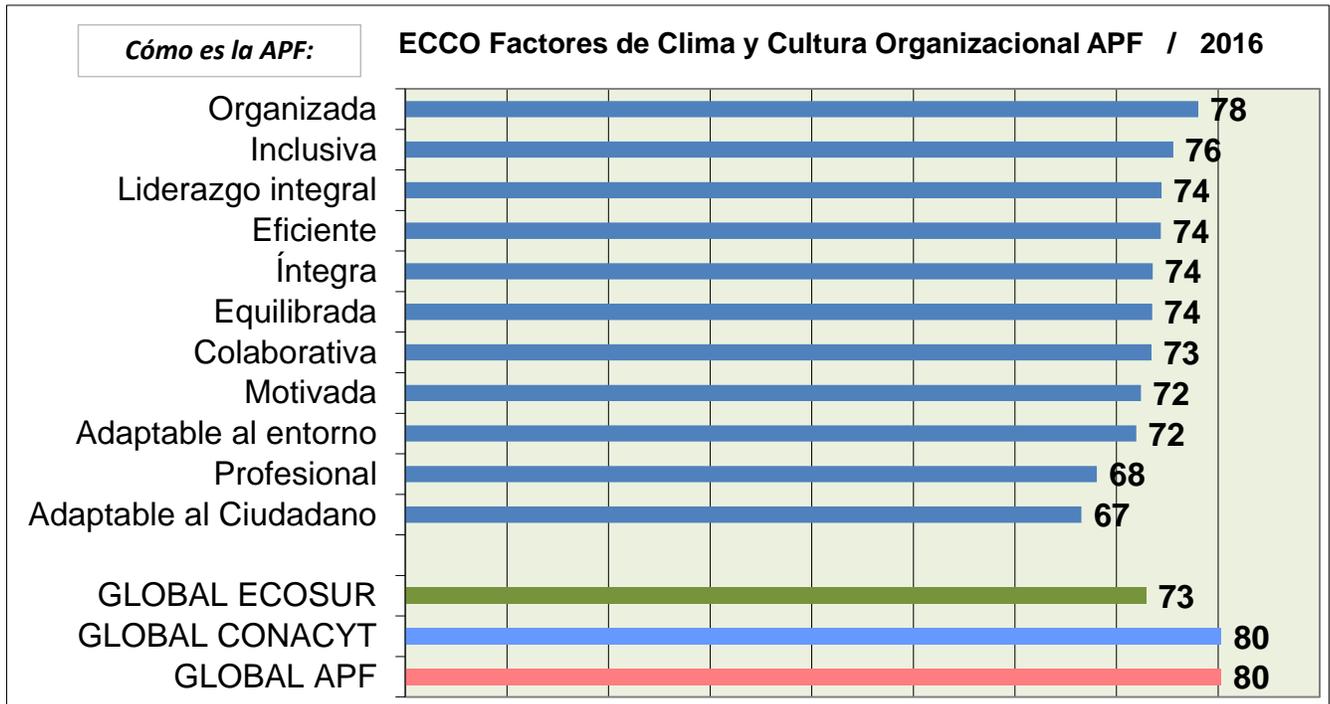
Más de la mitad de la población encuestada (51%) cuenta con experiencia profesional en el sector privado.



Restando a las 27 personas encuestadas con antigüedad menor a 5 años, de la gráfica anterior se deduce que el 47% del personal (90 servidores públicos) ha obtenido algún tipo de cambio de puesto en los últimos 10 años, mientras que el 41% restante se ha mantenido realizando las mismas actividades.

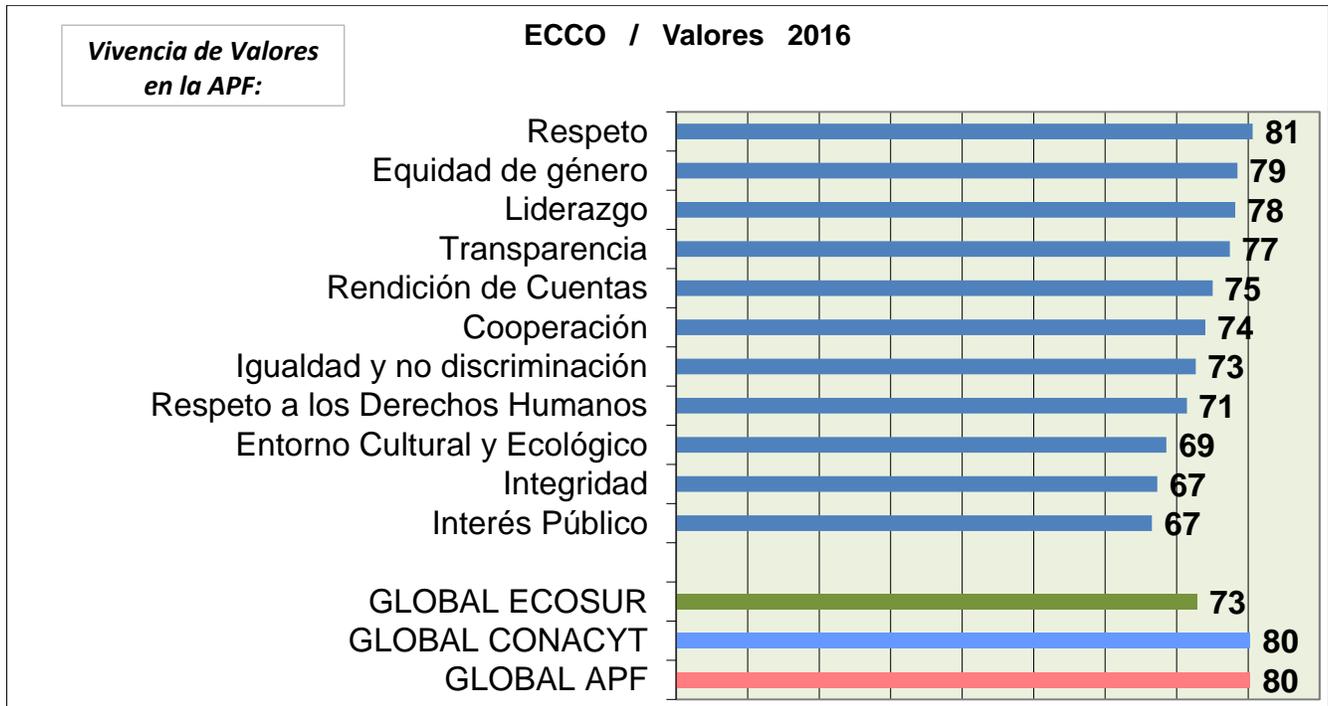
DATOS POR FACTOR

Se obtuvo una calificación global de **73** puntos (escala de 0 a 100 puntos). Cabe hacer notar que la puntuación promedio global de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal fue de 80 y la calificación promedio que obtuvo el CONACYT como ramo fue de 80, por tanto, ECOSUR está ubicado 7 puntos por debajo de la calificación global del ramo y de la APF.



El factor con mejor puntuación fue para “Organizada”; se interpreta que el personal conoce la Misión, Visión y valores Institucionales, están identificados con el propósito y el objetivo institucional, y reconocen que su trabajo contribuye en gran medida a la consecución de este.

VALORES



El valor con más puntuación es “Respeto”. Este resultado deja evidencia de que el trato entre compañeros, jefes y resto del personal es de respeto, amabilidad y confianza.

A continuación se presenta el análisis por factor y reactivo; de acuerdo con los resultados y los comentarios obtenidos de la Encuesta se pueden distinguir aquellos factores que fueron mejor evaluados (fortalezas) contra los que tuvieron puntuaciones bajas (debilidades).

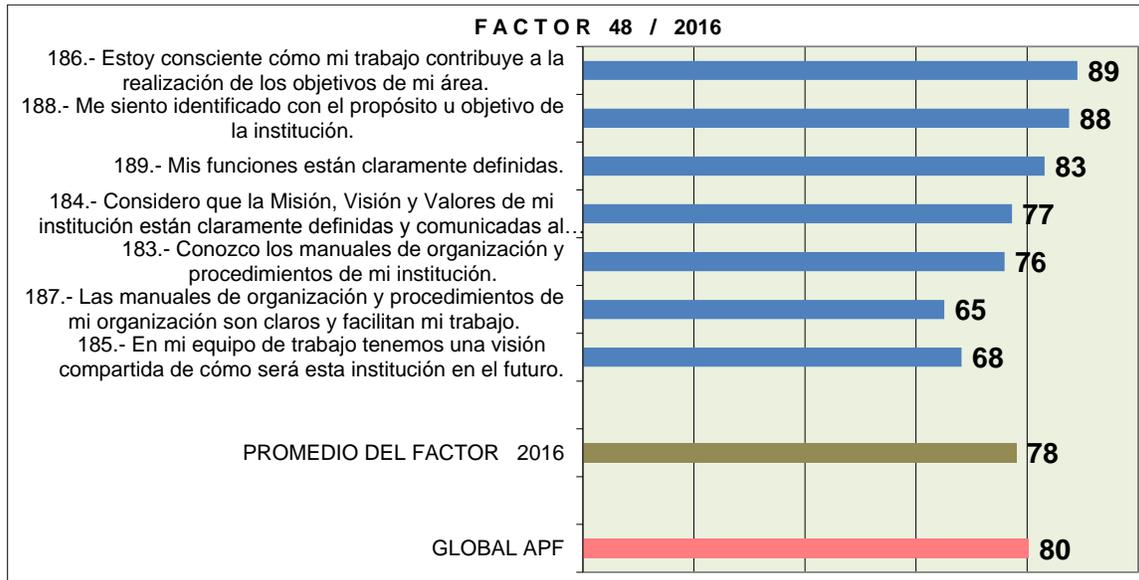
FACTORES CONSIDERADOS COMO FORTALEZAS	
Organizada	78
Inclusiva	76
Liderazgo integral	74

FACTORES CONSIDERADOS COMO DEBILIDADES	
Adaptable al entorno	72
Profesional	68
Adaptable al ciudadano	67

FORTALEZAS

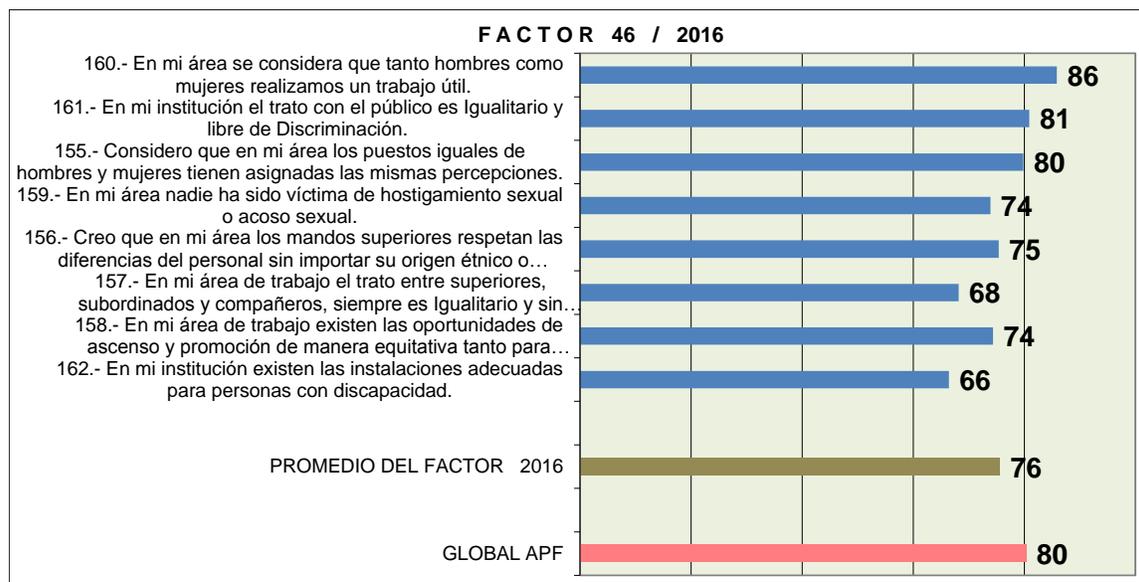
Factor 48: Organizada

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos acerca de cómo su trabajo contribuye a la consecución de los propósitos y objetivos institucionales.



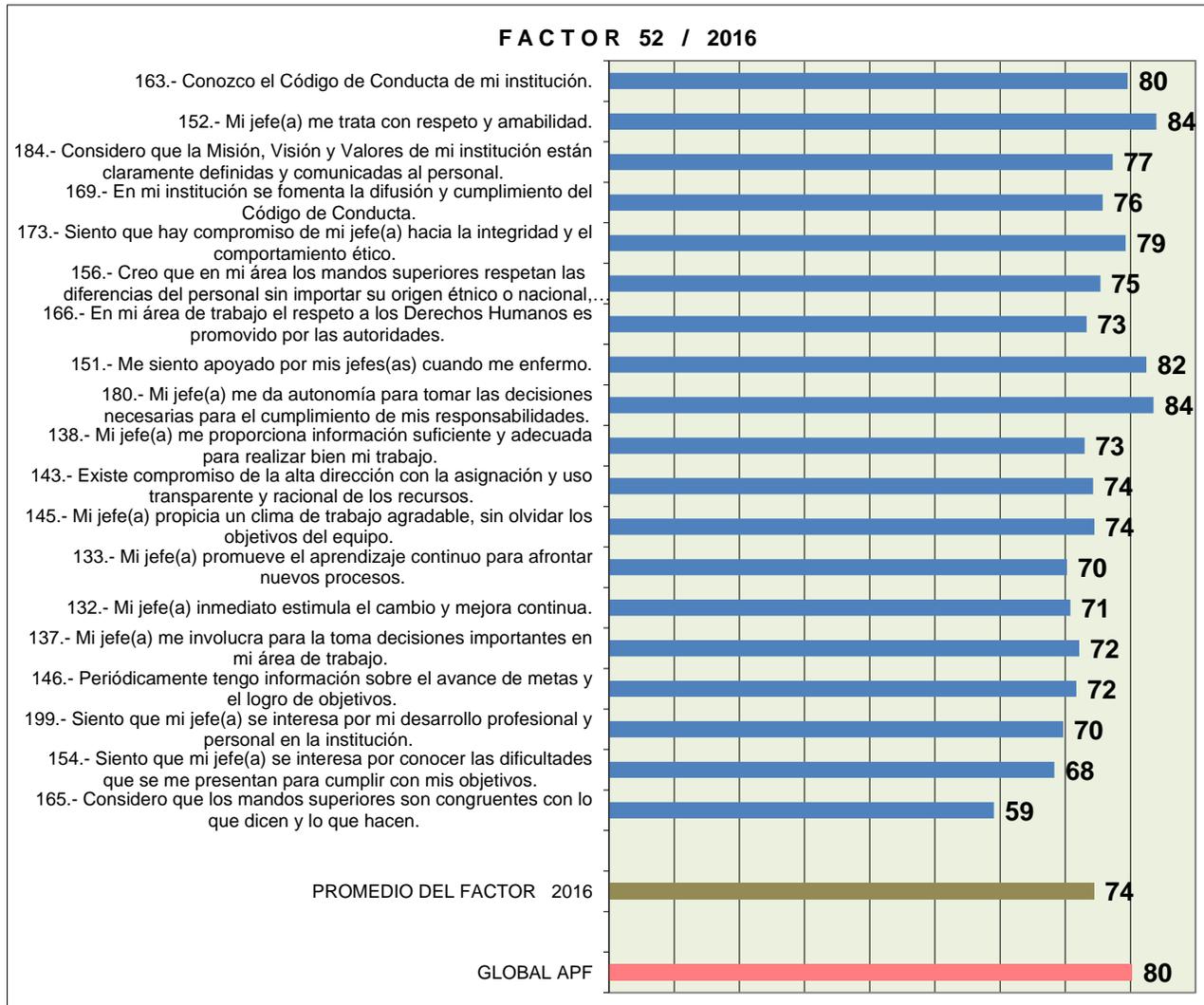
Factor 46: Inclusiva

Reconoce en gran medida que las personas tienen el mismo valor, que tanto los hombres como las mujeres realizan un trabajo útil en beneficio de la Entidad, que el trato al personal es igualitario.



Factor 52: Liderazgo integral

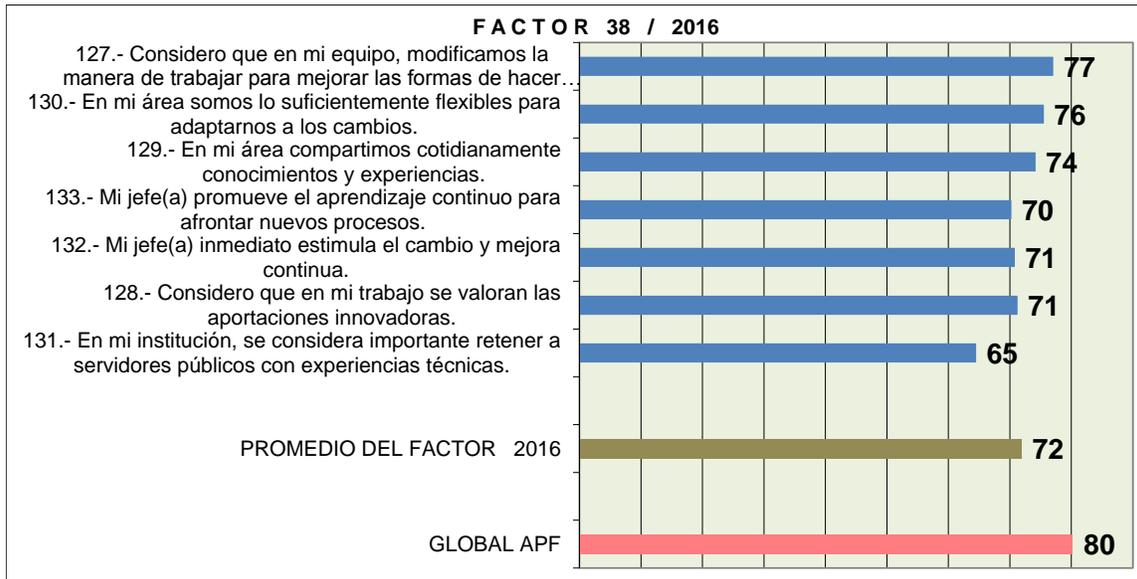
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como trato digno y respetuoso, difusión y cumplimiento del código de conducta, comportamiento ético, autonomía en la toma de decisiones, apoyo y seguridad en el cumplimiento de responsabilidades y para cuestiones personales.



DEBILIDADES

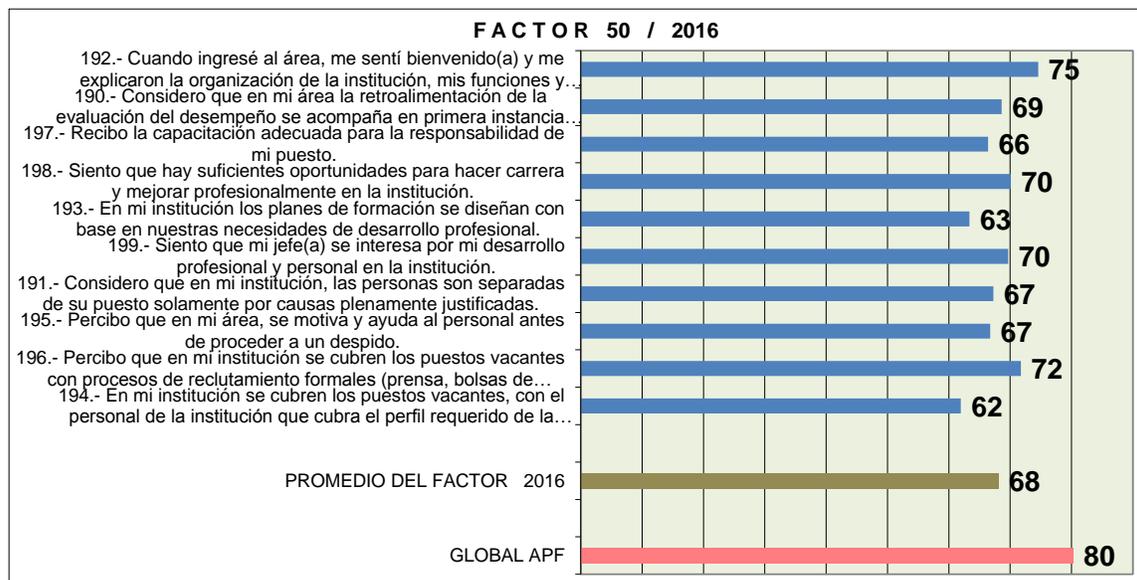
Factor 38: Adaptable al entorno

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos en relación a la capacidad de introducir cambios, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos institucionales.



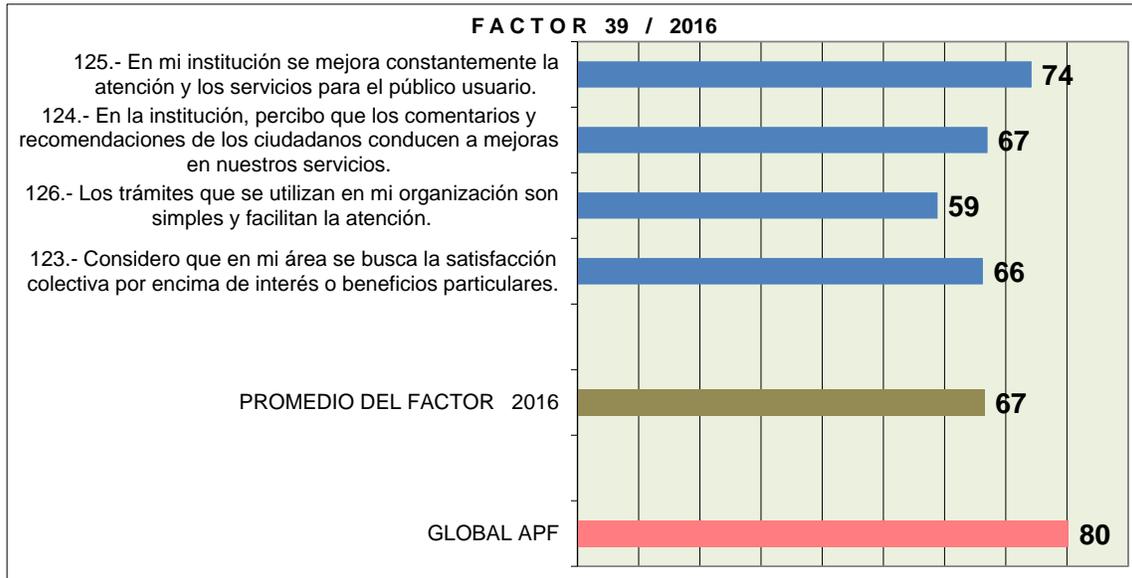
Factor 50: Profesional

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la profesionalización, contar con personal competente, éticamente responsable y que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones.



Factor 39: Adaptable al ciudadano

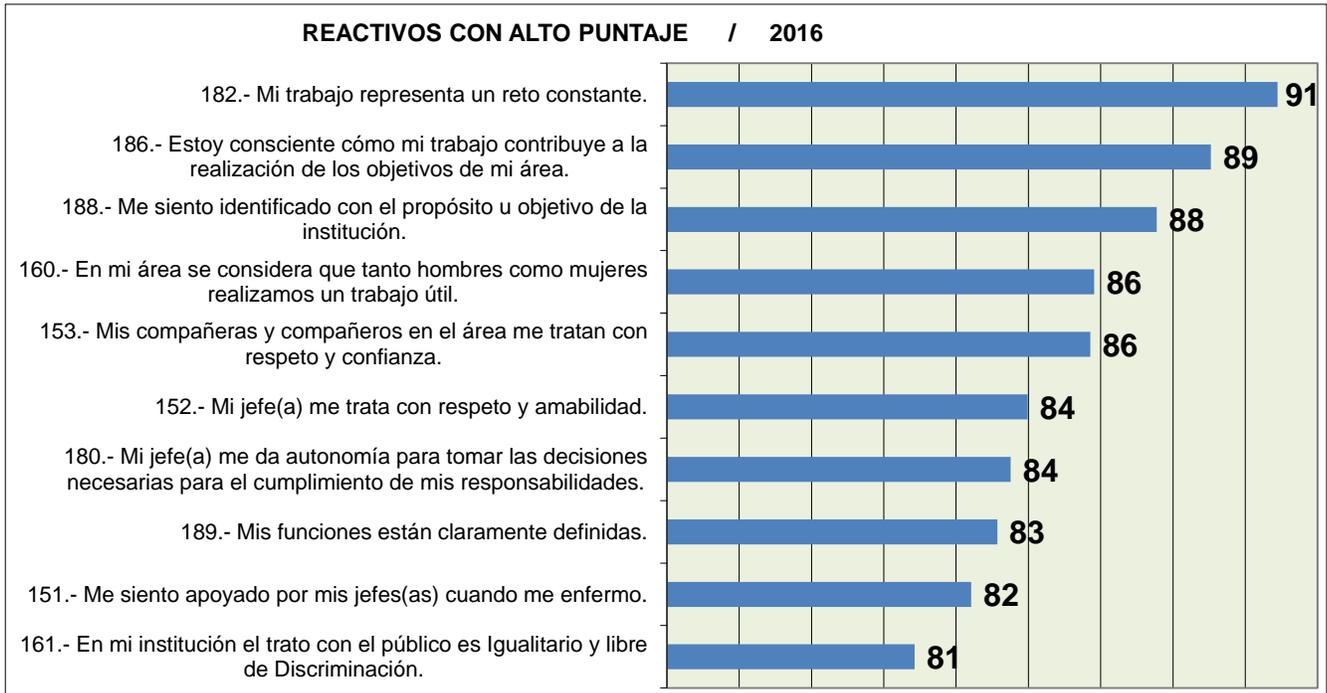
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los usuarios, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos ya establecidos en la entidad y en los servicios que ofrece.



DATOS POR REACTIVO

Reactivos con más alto puntaje

En esta gráfica se presentan los reactivos que obtuvieron los puntajes más altos en la encuesta y que pueden ser considerados como fortalezas. Resaltando el reactivo 182 “Mi trabajo representa un reto constante”.



Aunque los diez reactivos presentados obtienen puntajes aceptables, los primeros tres (182, 186 y 188) hacen muy evidente la satisfacción y el compromiso que el personal tiene con la Institución. Es importante mencionar que la lista considera reactivos correspondientes a diversos factores.

Reactivos con más bajo puntaje

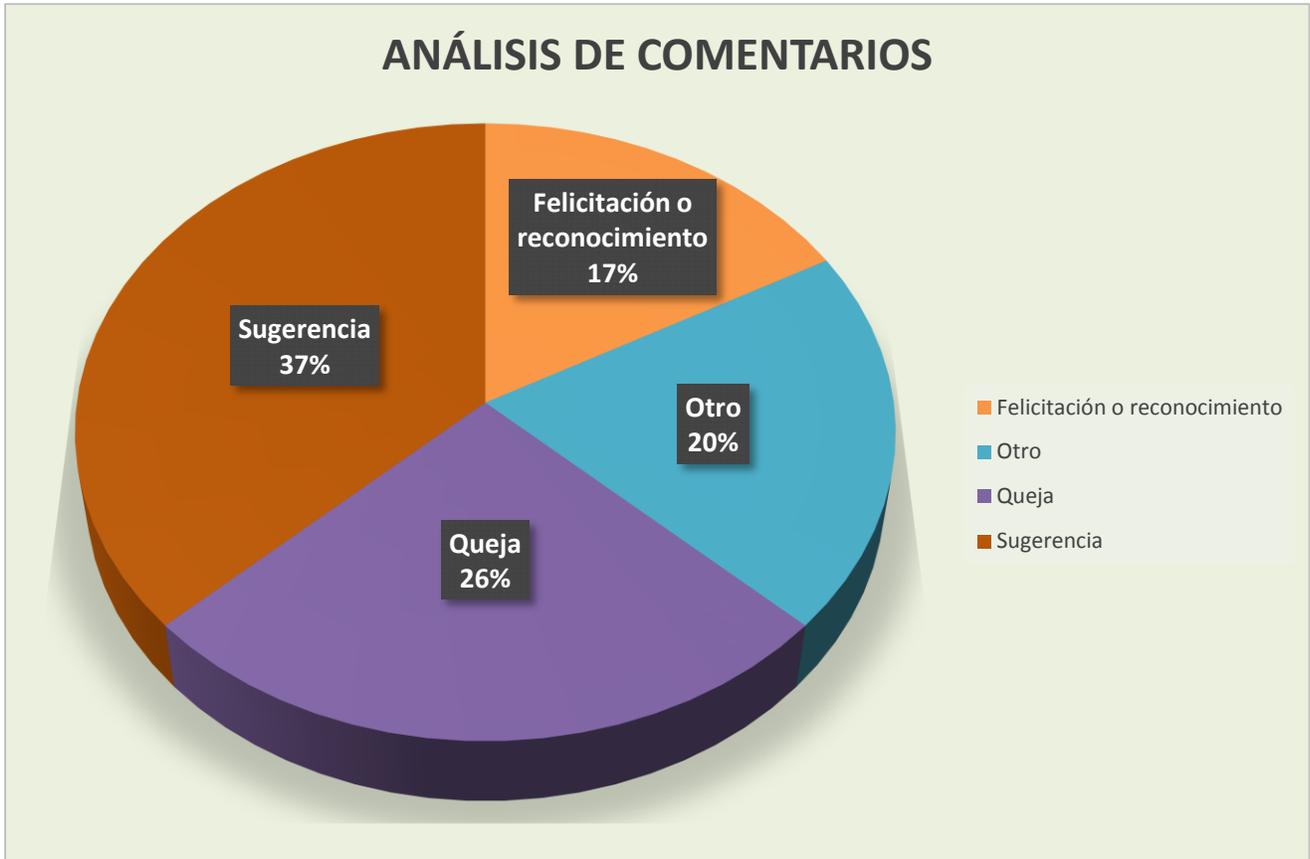
En la siguiente gráfica se presentan los diez reactivos con puntajes más bajos, que pueden ser considerados como debilidades. Se encuentra en la última posición el reactivo 181, “Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país”.



Sobresalen aspectos por atender tales como facilidad en los trámites que se realizan en la institución, la congruencia de los mandos medios en cuanto a lo que dicen con lo que hacen, la promoción de visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales y la no compensación del sueldo en concordancia con la situación económica del país.

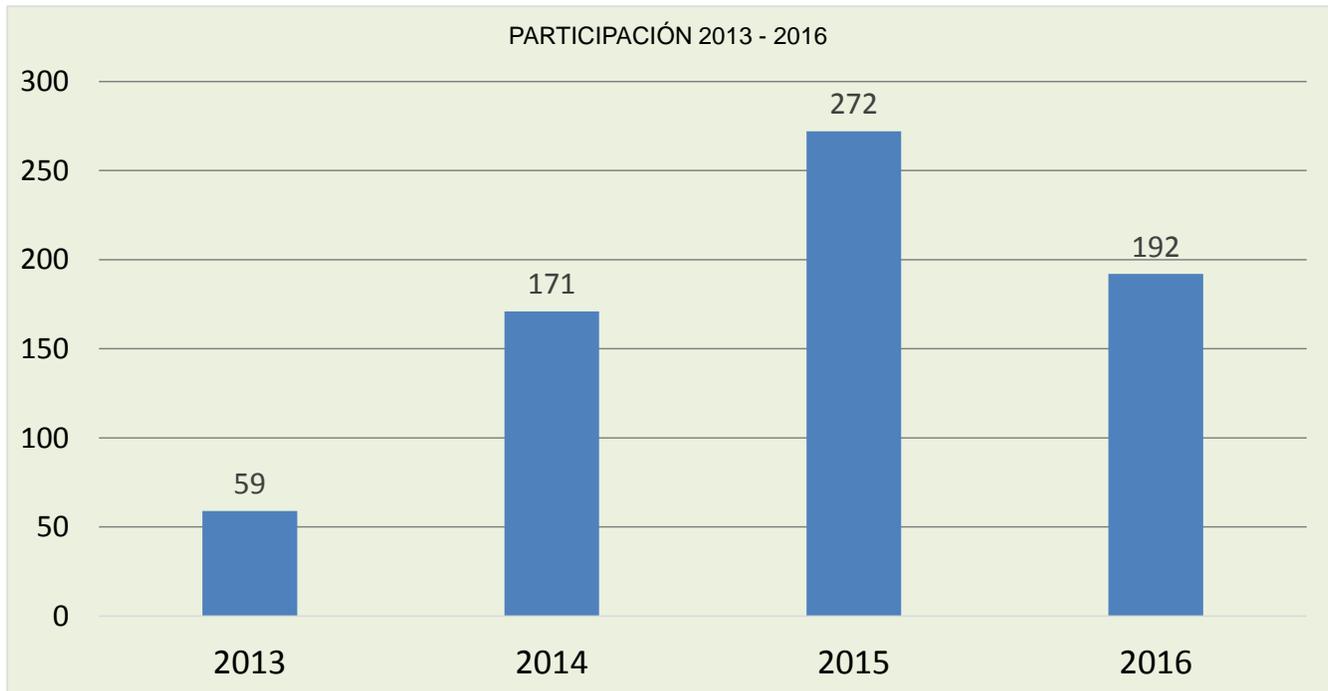
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS).

- Resaltan la satisfacción y el privilegio de trabajar en ECOSUR.
- Aprecian poder expresarse a través de la encuesta; sugieren que todas las personas deben involucrarse para mejorar el clima laboral, trabajo conjunto, dar a conocer resultados.
- Reconocen el trato amable de los directivos, lo que alienta y motiva a realizar el trabajo en un buen ambiente laboral.
- Reconocen que ha habido un esfuerzo institucional para hablar de temas como discriminación y los valores institucionales.
- Coinciden que es necesario hacer una revisión entre normas administrativas y necesidades de cada área de la entidad, opinan que la normatividad aplicable es demasiado estricta y excesiva, lo cual no permite encontrar la forma de ser más rápidos y eficaces en respuestas a la comunidad, lo que ocasiona tensiones y malos entendidos.
- Solicitan programas de capacitación de diversa índole para ser mejores servidoras y servidores públicos.
- Consideran que se debe fortalecer los canales de comunicación institucional en todos los niveles.
- Sugieren que los mandos medios elaboren planes de trabajo y los ejecuten.
- Sugieren que quienes dirigen los departamentos académicos se comprometan más en sus labores de gestión y coordinación.
- Proponen una mayor sensibilización en el tema de equidad de género.
- Opinan que la actitud del Órgano Interno de Control genera tensión en el ambiente laboral.
- Consideran que las preguntas de la encuesta no son claras que una buena parte de ellas no aplican para el personal académico, ni para los centros de investigaciones en general, están diseñadas para dependencias y por lo tanto no se obtienen resultados objetivos.
- Opinan que es importante que tanto los jefes académicos como administrativos vean por las necesidades del personal que están a su cargo.
- Opinan que existe por parte de algunos investigadores maltrato y hostigamiento laboral, no son éticos.
- Opinan que debe modificarse el proceso por acoso y hostigamiento laboral.
- Consideran que debe haber incremento salarial para mandos medios, pues desde hace varios años no se otorga el aumento como al resto del personal.
- Felicitan a los directivos y a toda la comunidad de ECOSUR, porque se vive un clima de respeto y se aprende constantemente.
- Reconocen un gran trabajo del Comité de Ética, para mejorar a la institución, es parte fundamental en el clima organizacional de ECOSUR.



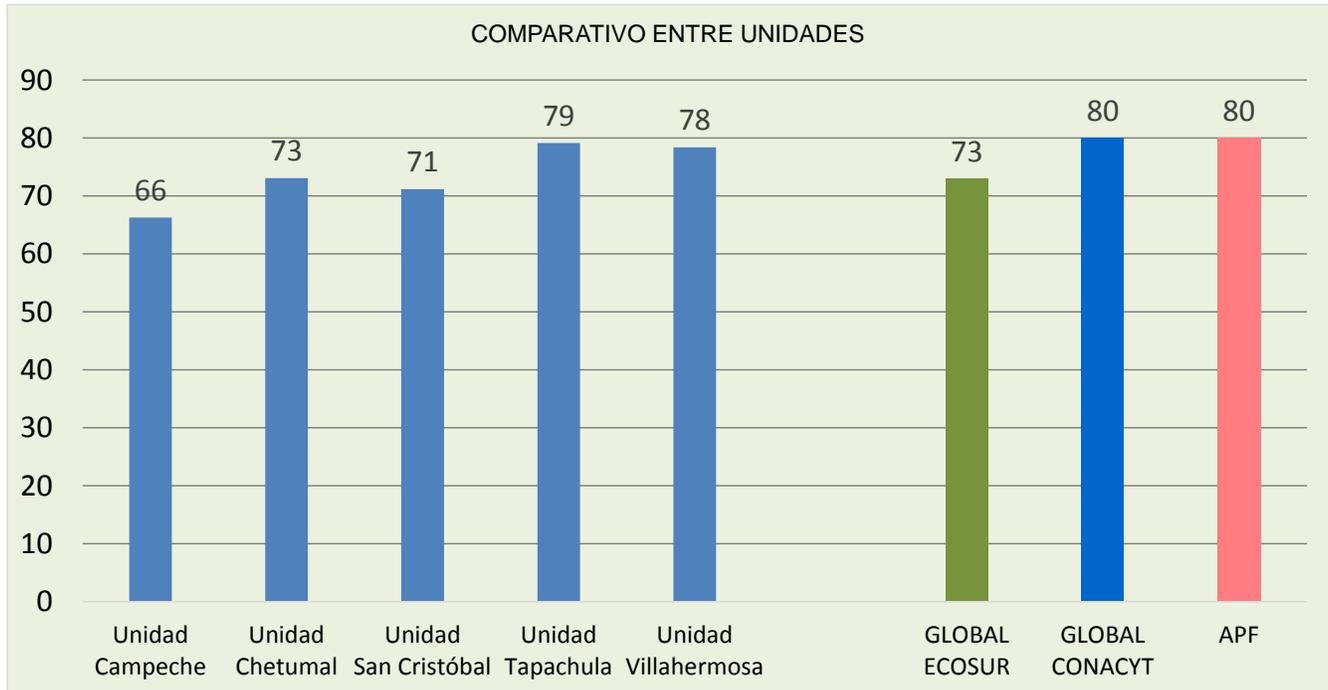
ANÁLISIS COMPARATIVO

En la encuesta participaron 192 servidores públicos (autoselección) de 449 que conforman la plantilla de ECOSUR, es decir el 43%. En relación al número de participantes del año pasado (272), se observó una disminución del 30% en la participación.



COMPARATIVO ENTRE UNIDADES

En el comparativo entre unidades sede de ECOSUR, pueden apreciarse valores diferentes en los puntajes, de tal forma que la diferencia máxima entre la unidad más baja (Campeche, 66 puntos) y la unidad más alta (Tapachula, 79 puntos) es de 13 puntos.



COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES

Ramo	Clave	CPI	Calificación
38	90M	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (CIDE)	93
38	9ZU	Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial (CIDESI)	86
38	91W	Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica, A.C. (IPICYT)	84
38	91S	Instituto de Investigaciones "Dr. José María Luis Mora" (II_MORA)	83
38	90I	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C. (CIATEJ)	82
38	90A	Centro de Investigación en Geografía y Geomática "Ing. Jorge L. Tamayo", A.C. (CENTROGEO)	82
38	90C	Centro de Investigación en Matemáticas, A.C. (CIMAT)	82
38	90E	Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C. (CIMAV)	82
38	90U	Centro de Investigación en Química Aplicada (CIQA)	81
38	90X	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)	81
38	91C	El Colegio de la Frontera Norte, A.C. (COLEF)	81
38	91A	Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V. (COMIMSA)	81
38	90O	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C. (CIBNOR)	81
38	91Q	Instituto de Ecología, A.C. (INECOL)	80
38	9ZW	Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, B.C. (CICESE)	80
38	90G	CIATEC, A.C., Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas (CIATEC)	79
38	91M	Fondo de Información y Documentación para la Industria (INFOTEC)	79
38	90Q	Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C. (CICY)	78
38	90K	Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C. (CIDETEQ)	78
38	90S	Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. (CIO)	77
38	91I	El Colegio de Michoacán, A.C. (COLMICH)	77
38	90Y	CIATEQ, A.C. Centro de Tecnología Avanzada (CIATEQ)	75
38	90W	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS)	74
38	91E	El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR)	73
38	9ZY	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD)	72
38	91K	El Colegio de San Luis, A.C. (COLSAN)	72
38	91U	Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica (INAOE)	69

Aunque se han hecho esfuerzos significativos, es claro que aún se requiere de más estrategias y más recursos para impulsar las estrategias que ayuden al Centro a escalar posiciones en el ranking de CONACYT.

3. EFECTIVIDAD DEL PAM 2016

NÚMERO DE OBJETIVO	ACCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
1.	Difundir a la comunidad de manera presencial y por medios electrónicos los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016.	100%. Los resultados se dieron a conocer a todo el personal por medios electrónicos e impresos, mediante una infografía.
2.	Fortalecer habilidades relacionadas con el Liderazgo a los Mandos Medios de la Institución.	70%. Se efectuaron reuniones de trabajo entre personal directivo así como de mandos para tratar temas relacionados con el tipo de comunicación para lograr mejores resultados en la consecución de los objetivos institucionales.
3.	Hacer un diagnóstico de detección de necesidades por área, para elaborar un plan de capacitación institucional de carácter permanente con objetivos claros, fortaleciendo acciones de inducción para personal de nuevo ingreso, para mejorar el desempeño institucional.	60%. Se impartió capacitación en diferentes ámbitos al personal administrativo y técnico de acuerdo a solicitudes específicas y relacionadas con sus áreas de desempeño. Se llevaron a cabo acciones de inducción al personal de nuevo ingreso a la Entidad.
4.	Fomentar el reconocimiento al esfuerzo del personal.	70%. Mediante evaluaciones anuales se reconoce el esfuerzo del personal, mismo que se hace a través de pago de estímulos.
5.	Promover la práctica de valores y principios aplicables en materia de equidad y no discriminación.	95%. Dentro de las acciones del Comité de Ética, se difundió con el personal del Centro el Código de Conducta y el de Ética. Se llevaron a cabo algunas actividades establecidas por la Secretaría de la Función Pública en materia de ética.
6.	Hacer más eficientes los procesos	90% Se efectuó como cada año una reunión anual de trabajo con todas las áreas

	<p>administrativos.</p>	<p>administrativas para revisar algunos procesos administrativos, estandarizarlos y homogeneizarlos, para tener una mejor comunicación interna y dar un mejor servicio a la comunidad. Así también se avanzó con la actualización de normatividad interna de ECOSUR: Reglamento interno del Consejo Técnico Consultivo Interno (CTCI), Normas y bases para la cancelación de adeudos a cargo de terceros y a favor de ECOSUR, Manual para informar e incentivar el desempeño de ECOSUR (MIIDE), Código de Conducta, Lineamientos para el uso de la imagen institucional y Lineamientos, políticas y mecanismos para el financiamiento de Proyectos de Investigación que se apoyarán con Recursos del Fondo (reciente creación)</p>
--	-------------------------	--

Efectividad: El porcentaje de avance global considerando el avance registrado en cada una de las 6 acciones fue de 80.83%.

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES DE MEJORA

	Ramo	38- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
	UR Siglas	91E
	UR Nombre	91E - El Colegio de la Frontera Sur
	Códigos de Ramo - UR	38 - 91E
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 - Presentar a la comunidad los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016	1- Estratégica	Difundir a la comunidad mediante una infografía electrónica e impresa los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016.	1- Todo el personal	26/06/2017	01/07/2017	15/09/2017	El periodo contemplado es de julio al 15 de septiembre	63 - Transparencia			Alto
2	2 - Fortalecer y desarrollar habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mandos y homólogos	1- Estratégica	Proporcionar capacitación relacionada con el Liderazgo al personal de mandos medios y superiores y al personal con puestos homólogos.	3- Mandos Medios	26/06/2017	01/07/2017	30/11/2017	El periodo contemplado es de julio a noviembre	38 - Adaptable al entorno			Medio
3	3 - Reconocer el esfuerzo del personal	1- Estratégica	Identificar las acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y que el personal realiza de manera individual y/o colectiva	1- Todo el personal	26/06/2017	01/07/2017	31/12/2017	El periodo contemplado es de julio a diciembre	38 - Adaptable al entorno			Alto
4	4 - Establecer un programa de capacitación institucional que atienda las necesidades de las diferentes áreas	1- Estratégica	Elaborar un plan de capacitación relativo a la actualización y adiestramiento para el mejor desempeño de las funciones	1- Todo el personal	26/06/2017	01/07/2017	30/11/2017	El periodo contemplado es de julio a noviembre	50 - Profesional			Alto
5	5 - Mejorar el proceso de reclutamiento selección y contratación de personal administrativo	1- Estratégica	Elaborar un procedimiento que permita reclutar, seleccionar y contratar al personal más idóneo para desempeñar un puesto administrativo determinado	5- Operativos	26/06/2017	15/06/2017	31/12/2017	El periodo contemplado es de junio a diciembre	50 - Profesional			Medio
6	6 - Contar con información precisa de las funciones, responsabilidades y las condiciones que exigen diversos puestos para que puedan desempeñarse adecuadamente	2- Operativa	Actualizar el Manual de Organización de la Entidad.	1- Todo el personal	26/06/2017	01/06/2017	31/12/2017	El periodo contemplado es de junio a diciembre	38 - Adaptable al entorno			Medio

Firma: 

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Luis Mazariegos Aguilar
 Fecha : 26 de Junio de 2017

Para la definición de los objetivos y la elaboración de las acciones de mejora, se consideraron:
 Los factores considerados como debilidades y el análisis cualitativo de los comentarios y sugerencias.