

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

CONTENIDO

- 1.- Análisis Cuantitativo (Resultados estadísticos)
- 2.- Análisis Cualitativo (Comentarios y sugerencias)
- 3.- Análisis Comparativo
 - Participación 2013-2017
 - Unidades
 - Resultados actuales vs anteriores
 - Instituciones del sistema CONACYT
 - Efectividad del PTCCO 2017 (prácticas cumplidas contra prácticas registradas)
- 4.- Definición de Objetivos Estratégicos
- 5.- Definición de Prácticas de Transformación
- 6.- Programación de las Prácticas de Transformación

INTRODUCCIÓN

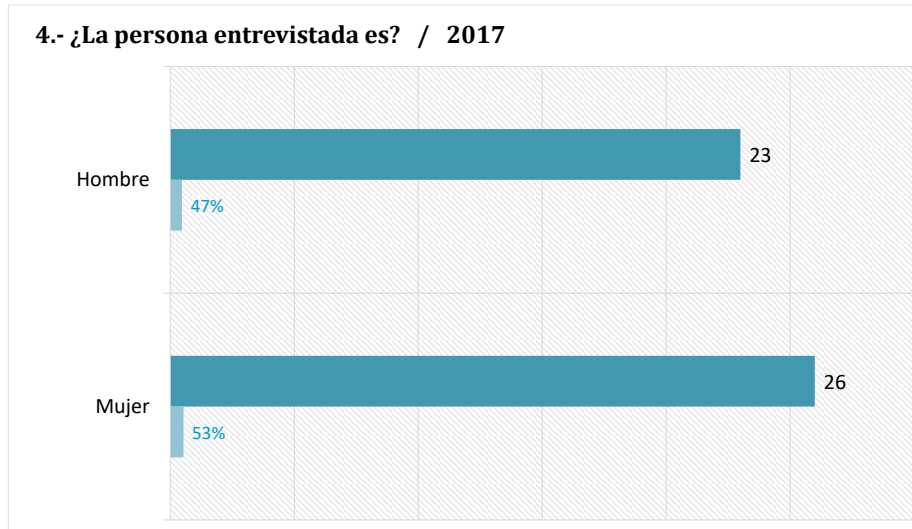
Con la finalidad de establecer estrategias y acciones que contribuyan a generar y mantener un mejor clima organizacional en El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR), se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la Secretaría de la Función Pública.

La encuesta se aplicó del 22 de noviembre al 01 de diciembre de 2017 a invitación de la SFP. Constó de 82 reactivos correspondientes a 27 factores universales, 1 específico de la APF y 1 espacio libre para opiniones o sugerencias.

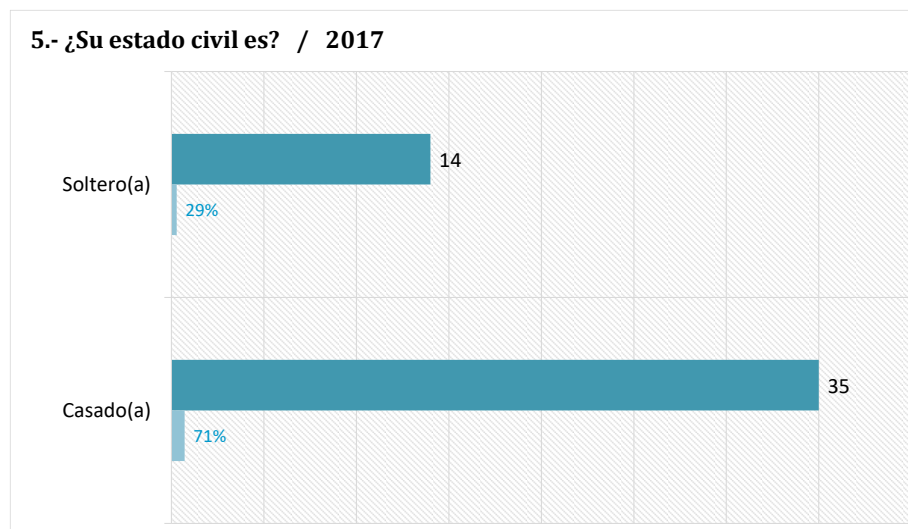
Los resultados plantean retos importantes al Centro para tratar de mejorar la posición que actualmente ocupa en relación a otros Centros de investigación CONACYT participantes. El análisis cuantitativo y cualitativo permitió identificar algunas fortalezas valiosas, y factores que requieren atención para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

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

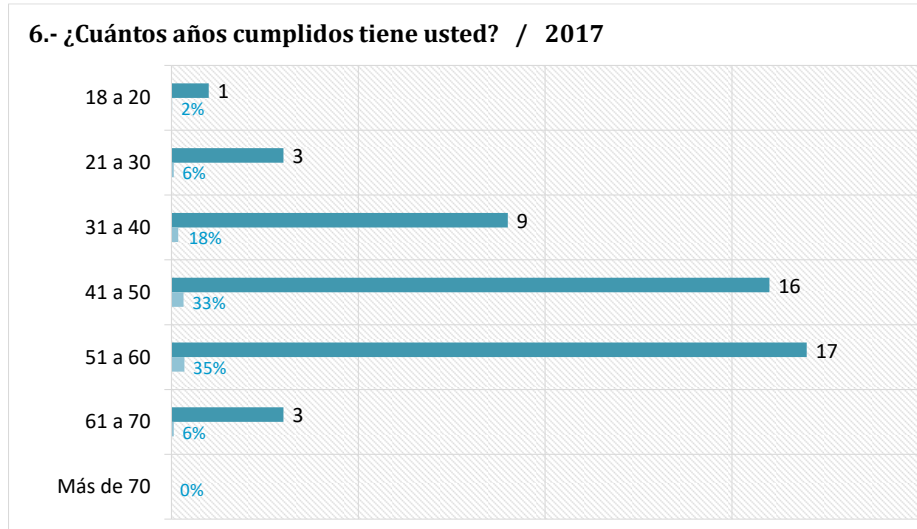
La composición del universo se describe mediante tablas y gráficos; en ellos se integran los datos socio-demográficos de los participantes y se destacan los aspectos más relevantes que caracterizan a la población encuestada.



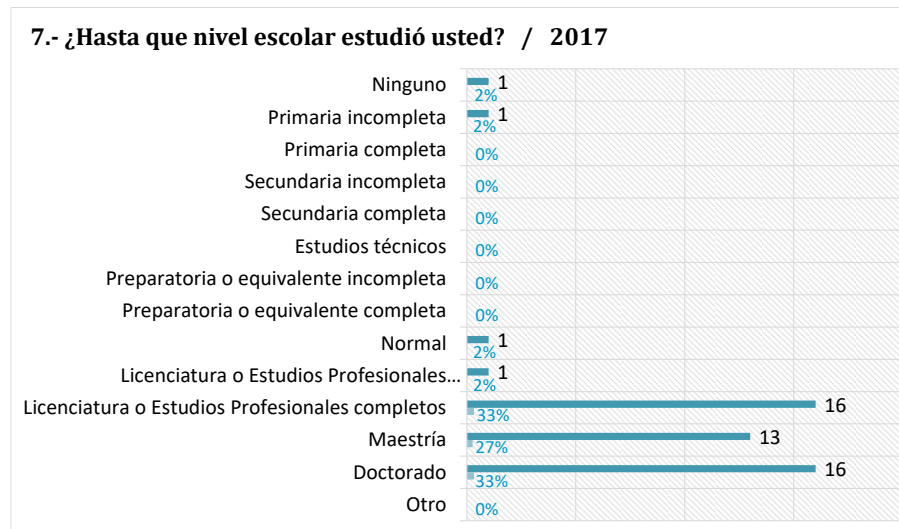
La participación de personal de ambos sexos fue bastante equilibrada (47% hombres y 53% mujeres). Este resultado se interpreta positivamente porque permite ver la presencia y relevancia que el tema de clima laboral tiene en la comunidad indistintamente del género.



El 71% de la población encuestada es casada, mientras que el 29% es soltera. La tendencia en relación al año anterior se mantiene.



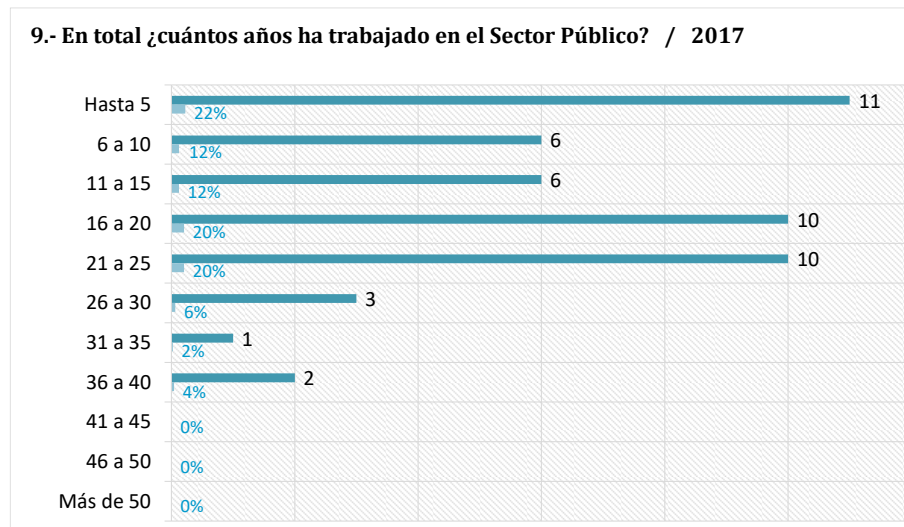
El rango de edad en donde se registró mayor participación es de los 41 a 60 años (68%), este dato es particularmente importante porque deja de manifiesto que la edad promedio de la planta laboral se está incrementando.



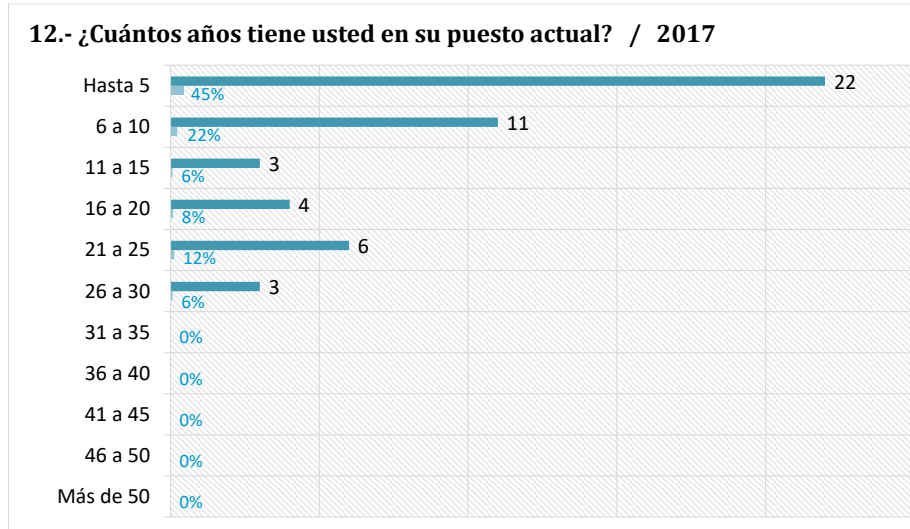
El nivel escolar que predomina entre quienes participaron es Licenciatura (33%), Maestría (27%) y Doctorado (33%). Del total de participantes, el 93% cuenta con alguna profesión.



De la población encuestada el 35% realizó algún tipo de estudios o capacitación, el 65% restante no tuvo actividad en el rubro.



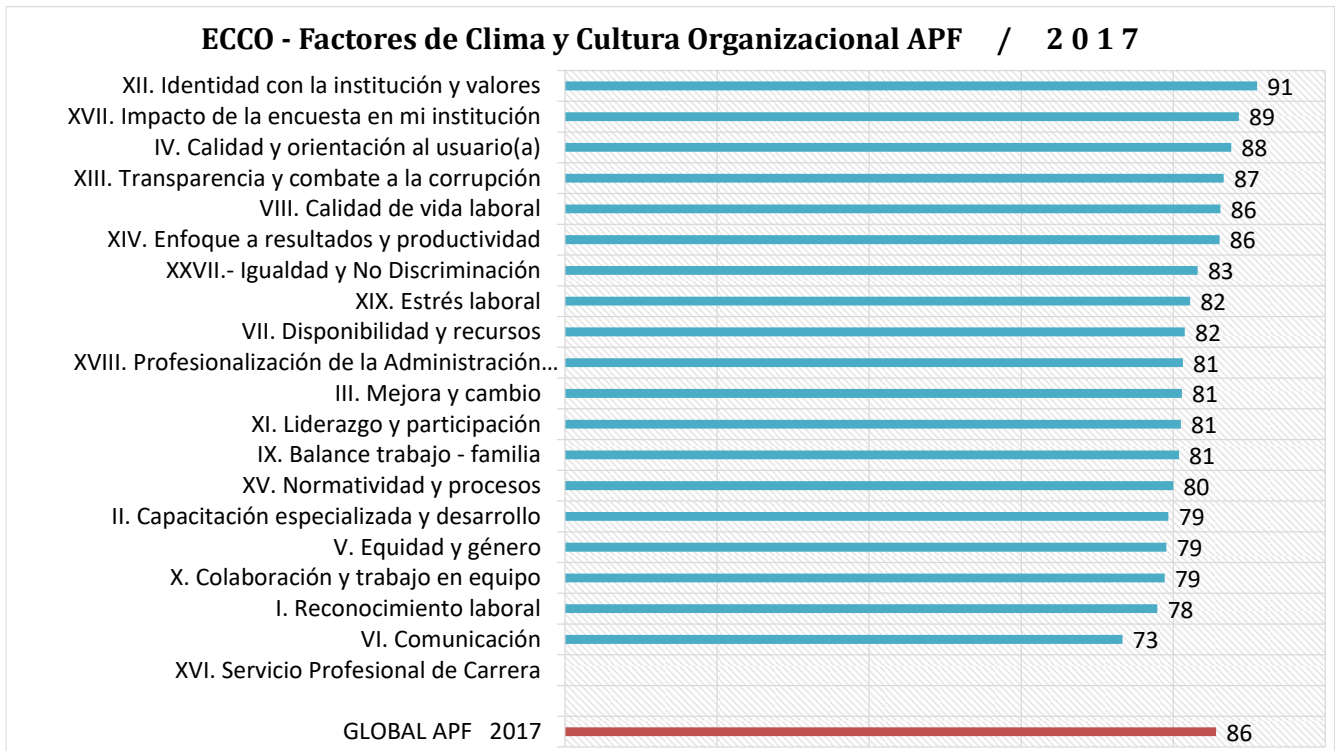
Se observa que un 52% de la población ya cuenta con más de 15 años de servicio en el Sector Público, mientras que el 6% ya está en condiciones de jubilarse.



El 67% de los servidores públicos participantes ha tenido algún cambio en su puesto dentro de la institución en los últimos 10 años, el resto se ha mantenido realizando las mismas actividades.

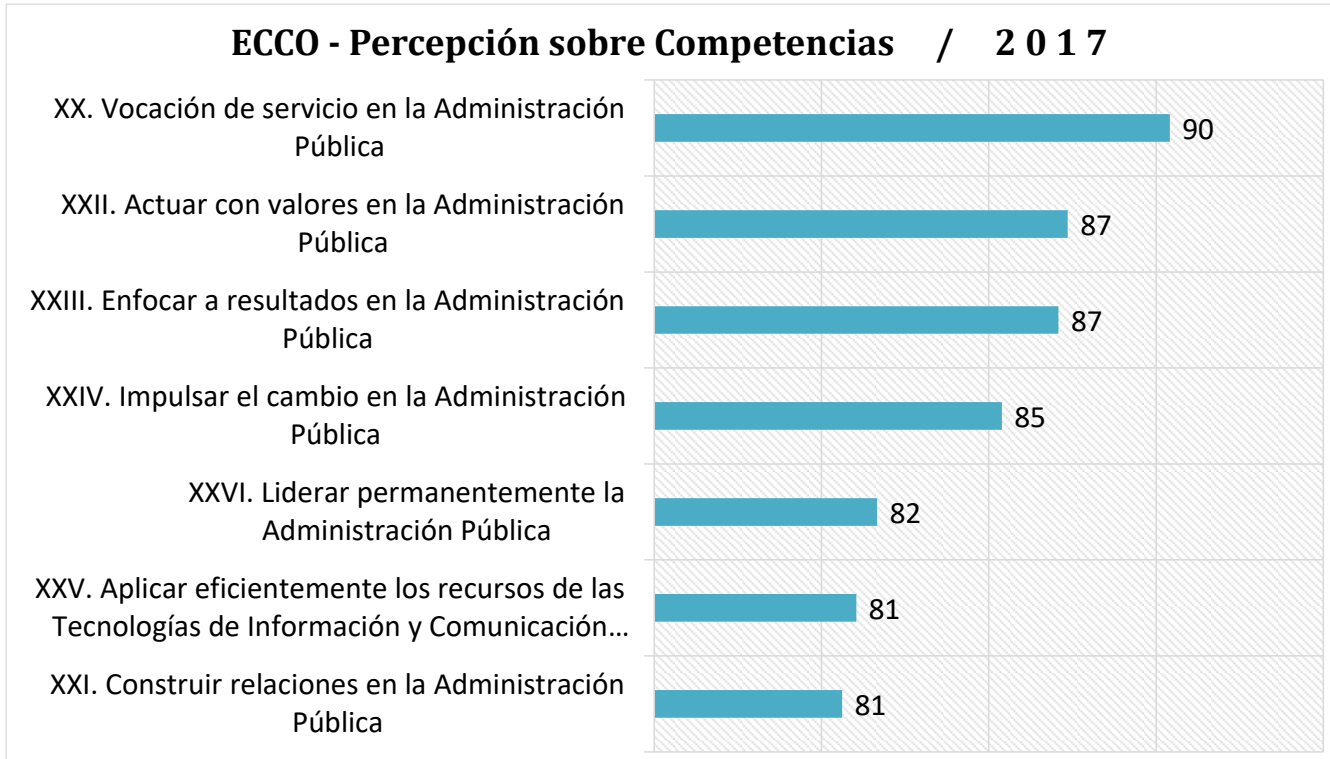
DATOS POR FACTOR

ECOSUR obtuvo una calificación global de **82.39** puntos. Cabe hacer notar que la puntuación promedio global de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal fue de 86 y la calificación promedio que obtuvo el CONACYT como ramo fue de 86.36, por tanto, ECOSUR está ubicado a menos de 4 puntos de la calificación global del ramo y de la APF.



El factor con mejor puntuación fue para “Identidad con la institución y valores”; se interpreta que el personal percibe a la institución como un buen lugar para trabajar y en donde se le permite contribuir al bienestar de la sociedad.

COMPETENCIAS



“Vocación de servicio en la Administración Pública” obtuvo el puntaje más alto, lo cual se traduce en el compromiso por conocer las necesidades de los usuarios y brindar servicios eficazmente de una manera cordial y respetuosa.

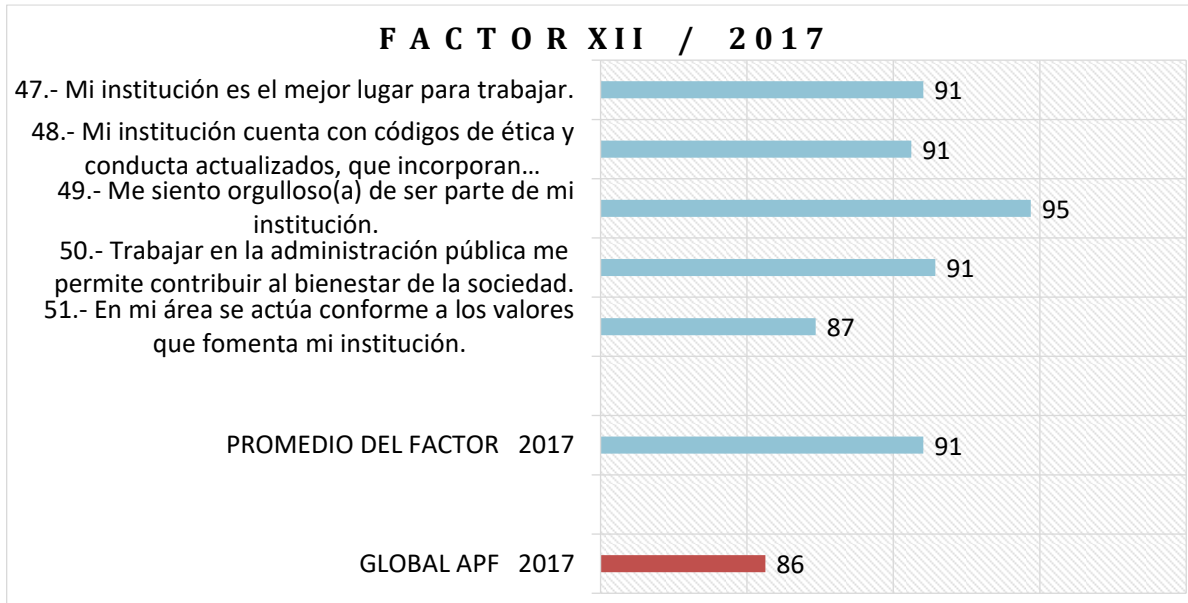
A continuación se presenta el análisis por factor y reactivo; de acuerdo con los resultados y los comentarios obtenidos de la Encuesta se pueden distinguir aquellos factores que fueron mejor evaluados (fortalezas) contra los que tuvieron puntuaciones bajas (debilidades).

FACTORES CONSIDERADOS COMO FORTALEZAS	
XII. Identidad con la institución y valores	91
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	89
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	88

FACTORES CONSIDERADOS COMO DEBILIDADES	
X. Colaboración y trabajo en equipo	79
I. Reconocimiento laboral	78
VI. Comunicación	73

FORTALEZAS

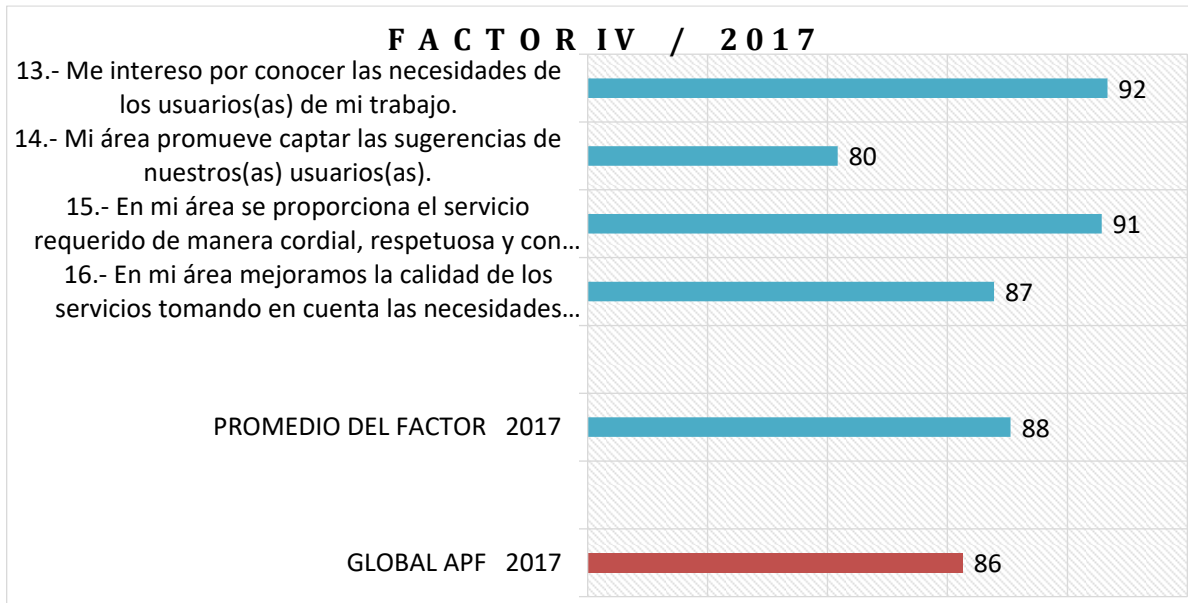
XII. Identidad con la institución y valores



XVII. Impacto de la encuesta en mi institución

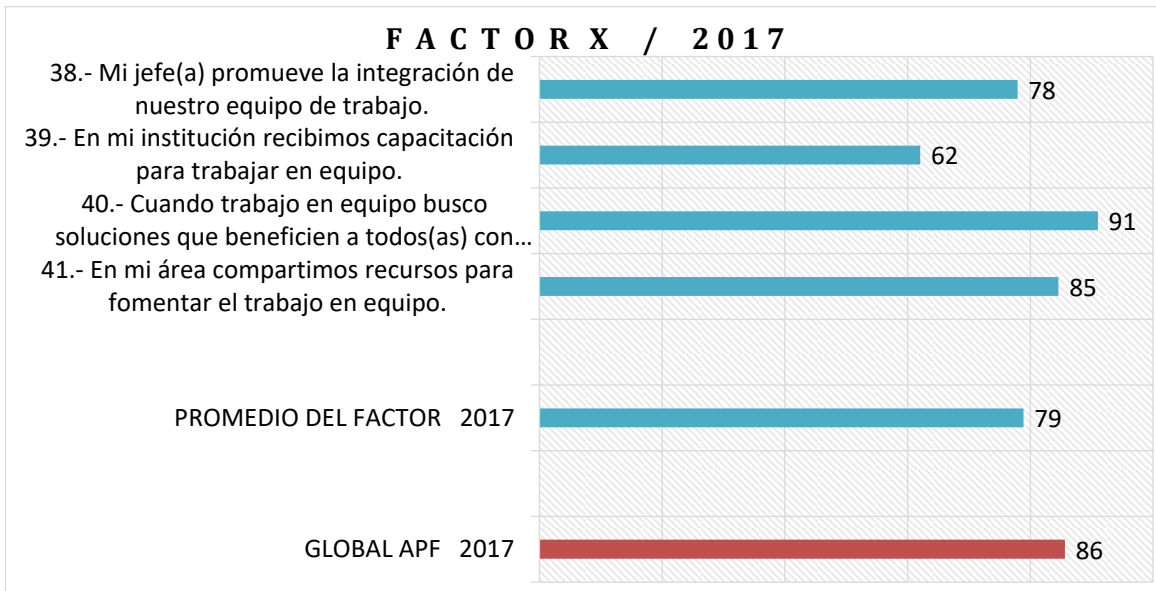


IV. Calidad y orientación al usuario(a)

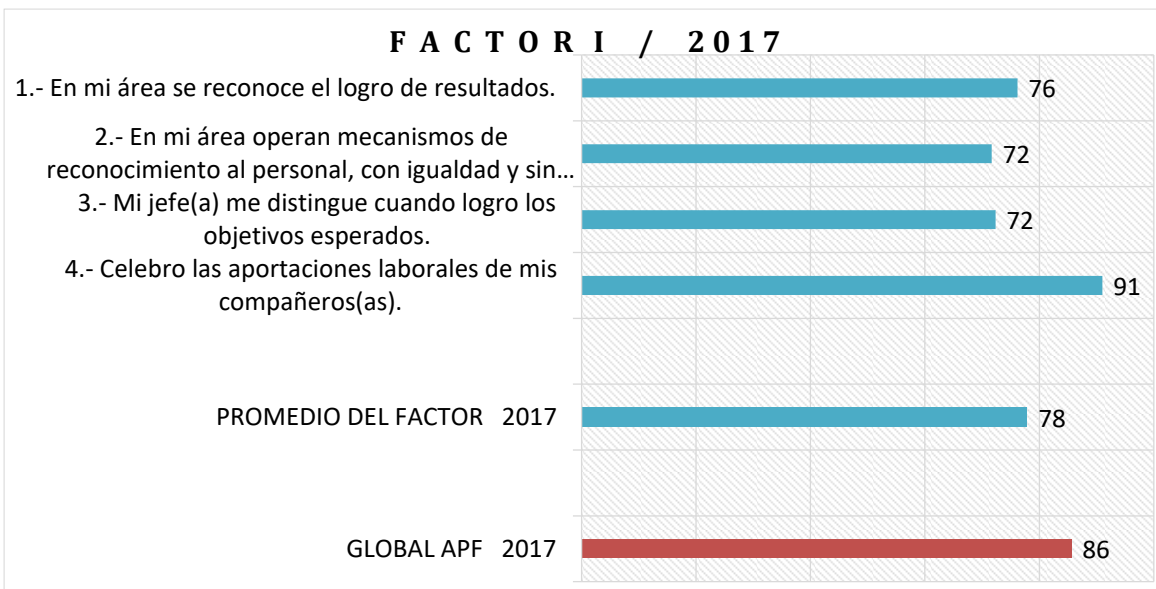


DEBILIDADES

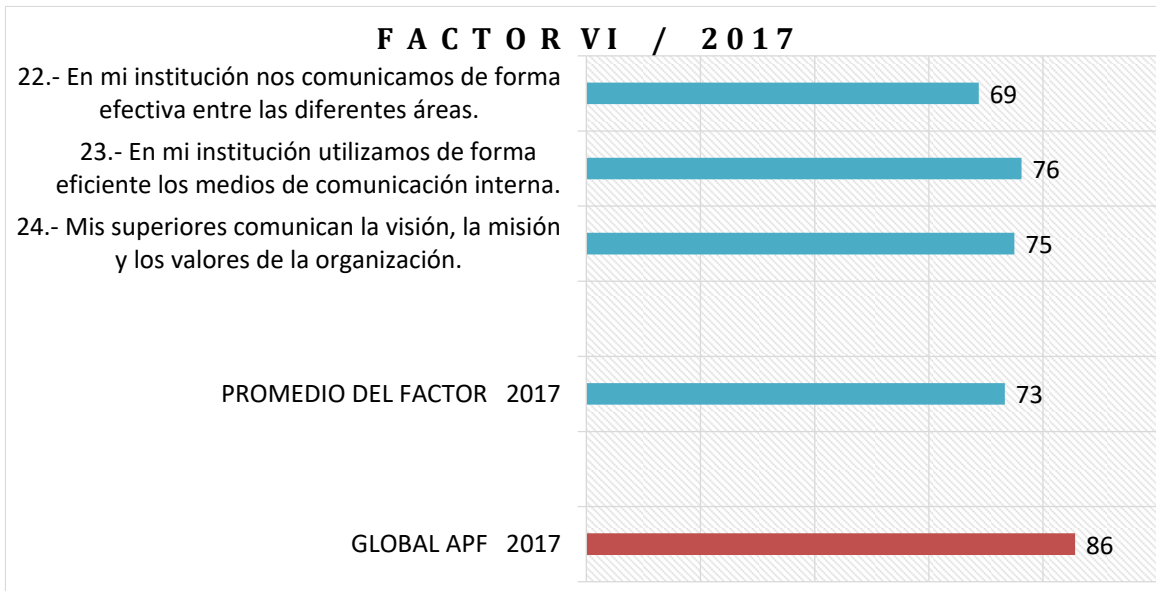
X. Colaboración y trabajo en equipo



I. Reconocimiento laboral



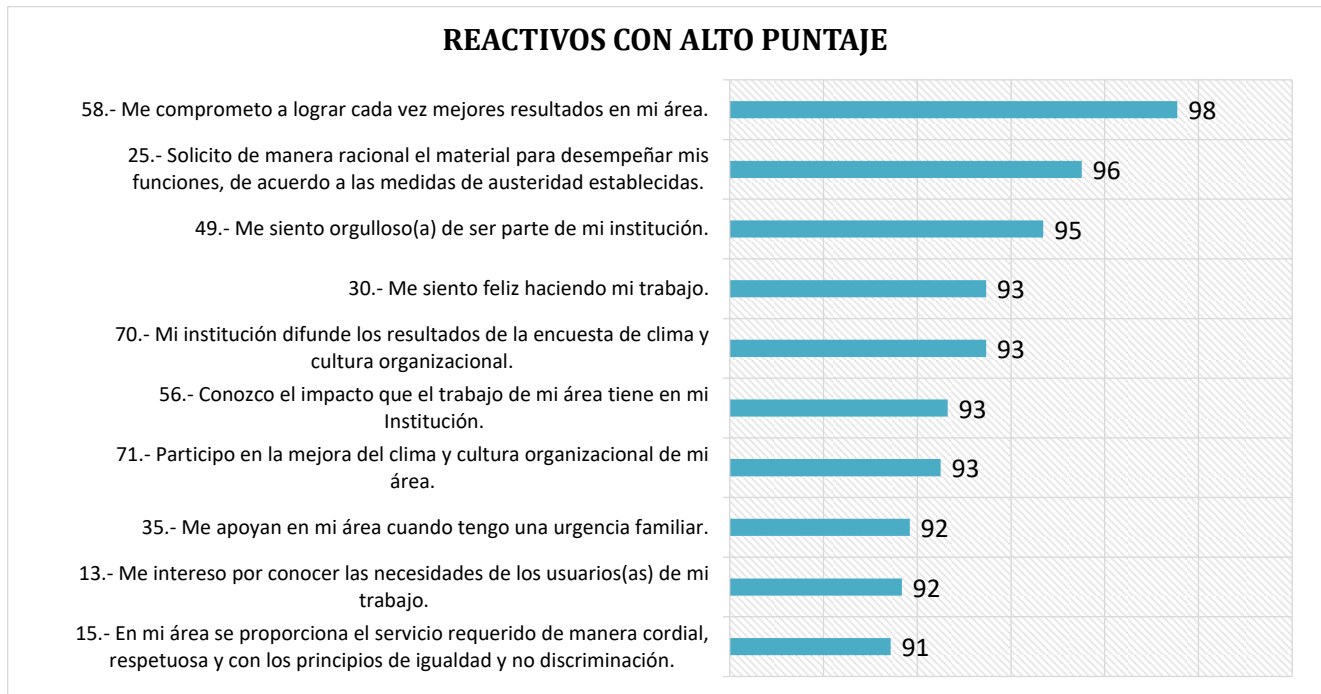
VI. Comunicación



DATOS POR REACTIVO

Reactivos con más alto puntaje

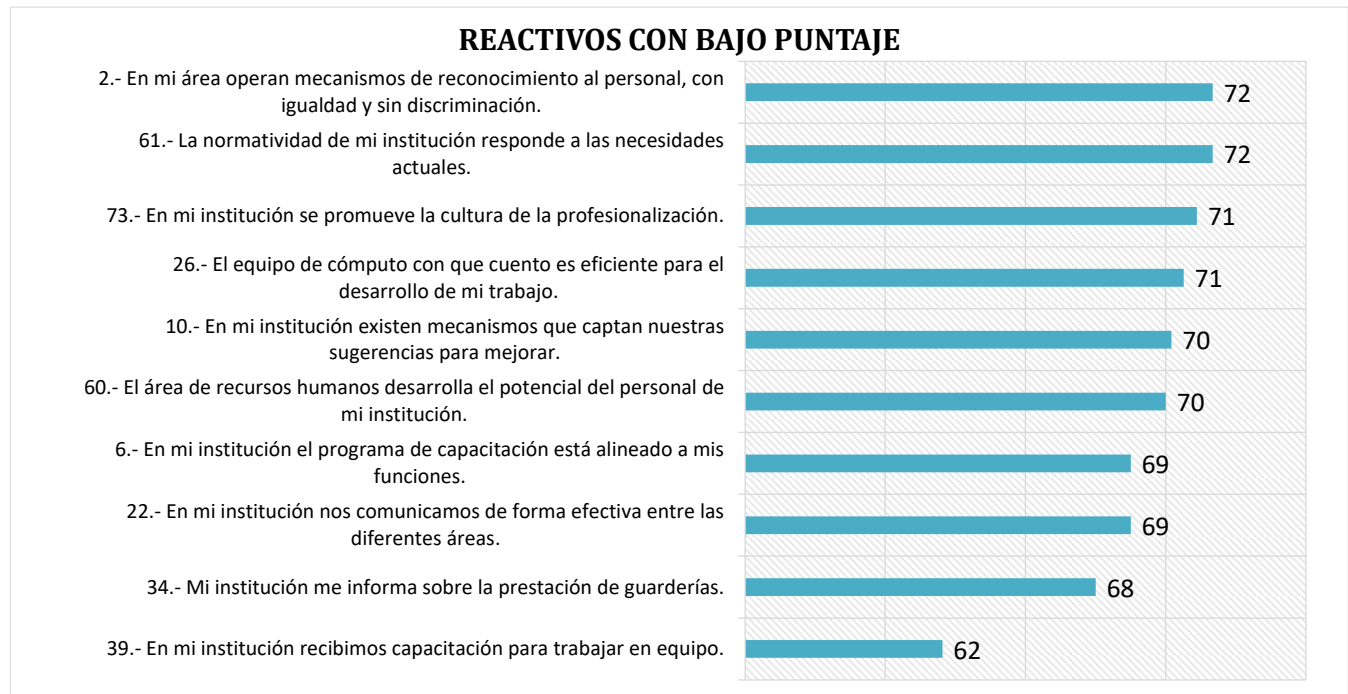
En esta gráfica se presentan los reactivos que obtuvieron los puntajes más altos en la encuesta y que pueden ser considerados como fortalezas. Resalta el reactivo 58, “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área”.



Se puede apreciar en estos reactivos el orgullo que tiene el personal por la laborar en ECOSUR, el compromiso por conocer y atender las necesidades de los usuarios, lograr mejores resultados cuidando la austeridad y la intención por mantener un buen clima organizacional.

Reactivos con más bajo puntaje

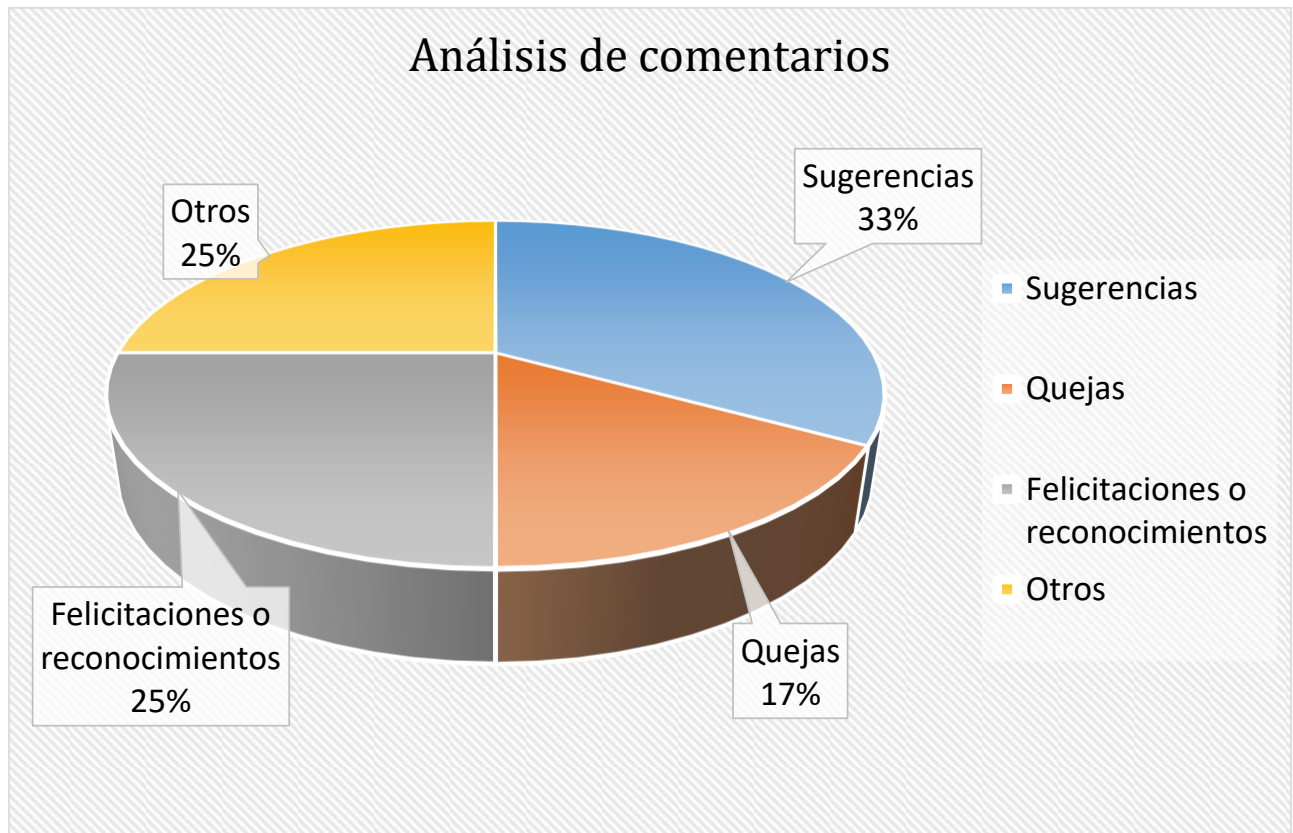
En la siguiente gráfica se presentan los diez reactivos con puntajes más bajos, que pueden ser considerados como debilidades. Se encuentra en la última posición el reactivo 39, “En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo”.



Se aprecia la necesidad de fortalecer las capacidades humanas y la comunicación organizacional, la normatividad sigue siendo un tema que aqueja al personal, imposibilitando su desempeño eficiente y limitando el material de trabajo que requiere para hacerlo. Se deben redoblar esfuerzos en la difusión de prestaciones y el reconocimiento del personal.

2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS).

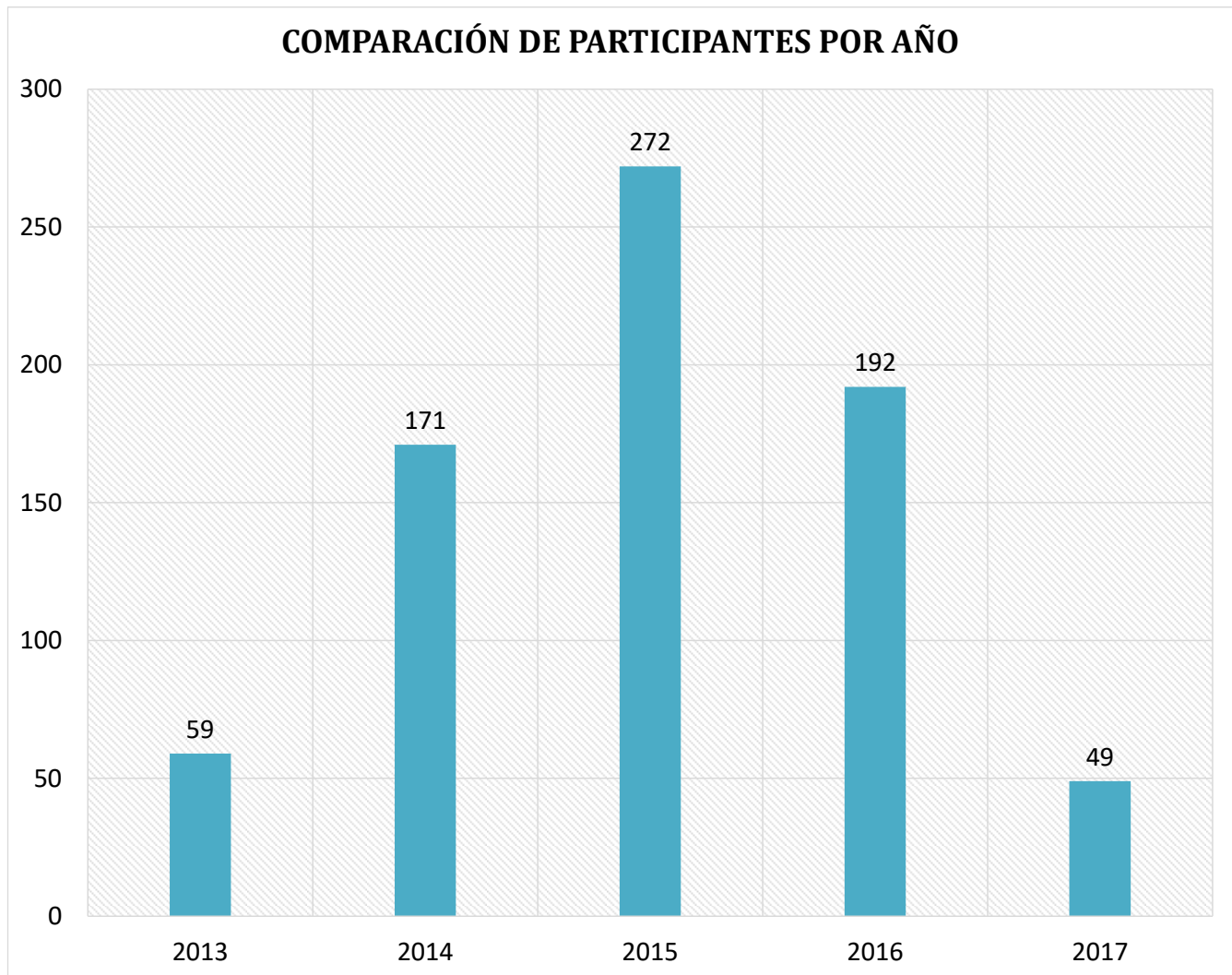
- Resaltan la satisfacción y el privilegio de trabajar en ECOSUR.
- Felicitan a la comunidad ecosureña por el empeño en lograr una institución mejor.
- Consideran que es necesario incrementar el sentimiento de empatía entre la comunidad.
- Reconocen que las acciones de las Direcciones son fundamentales para lograr un buen clima organizacional, aunque falta mucho por hacer hay buenas intenciones y estas se deben materializar en resultados concretos.
- Consideran que deben haber mayor comunicación y transparencia.
- Consideran que deben comunicarse cuando el personal se jubile o se pensione.
- Sugieren reforzar la comunicación entre las diferentes áreas de la institución, así como el flujo de información entre los directivos y el personal académico.
- Consideran que es necesario actualizar el equipo de cómputo para la investigación. Algunas personas tienen que trabajar con equipo personal.
- Opinan que debe darse seguimiento a los resultados de la encuesta para que se den los cambios y las mejoras.
- Reconocen que se hacen esfuerzos para mejorar el clima organizacional y para construir una cultura de ética institucional, existen dificultades por las diferentes formas de trabajar entre el personal académico y el administrativo.
- Hay alguna opinión relativa a que en la institución no tienen libertad de expresión.
- Consideran que derivado a que la normatividad aplicable es demasiado estricta y excesiva se sienten detenidos por la administración; situación que no permite a los investigadores desarrollar sus actividades académicas como se debe.
- Opinan que no hay mecanismos de reconocimiento laboral al personal.
- Opinan que deben tener programas de capacitación orientados a sus funciones.
- Opinan que deben haber eventos de integración familiar.
- Consideran que se trabajan más de ocho horas debido a las cargas de trabajo.
- Consideran que se debe fortalecer más los canales de comunicación institucional.



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

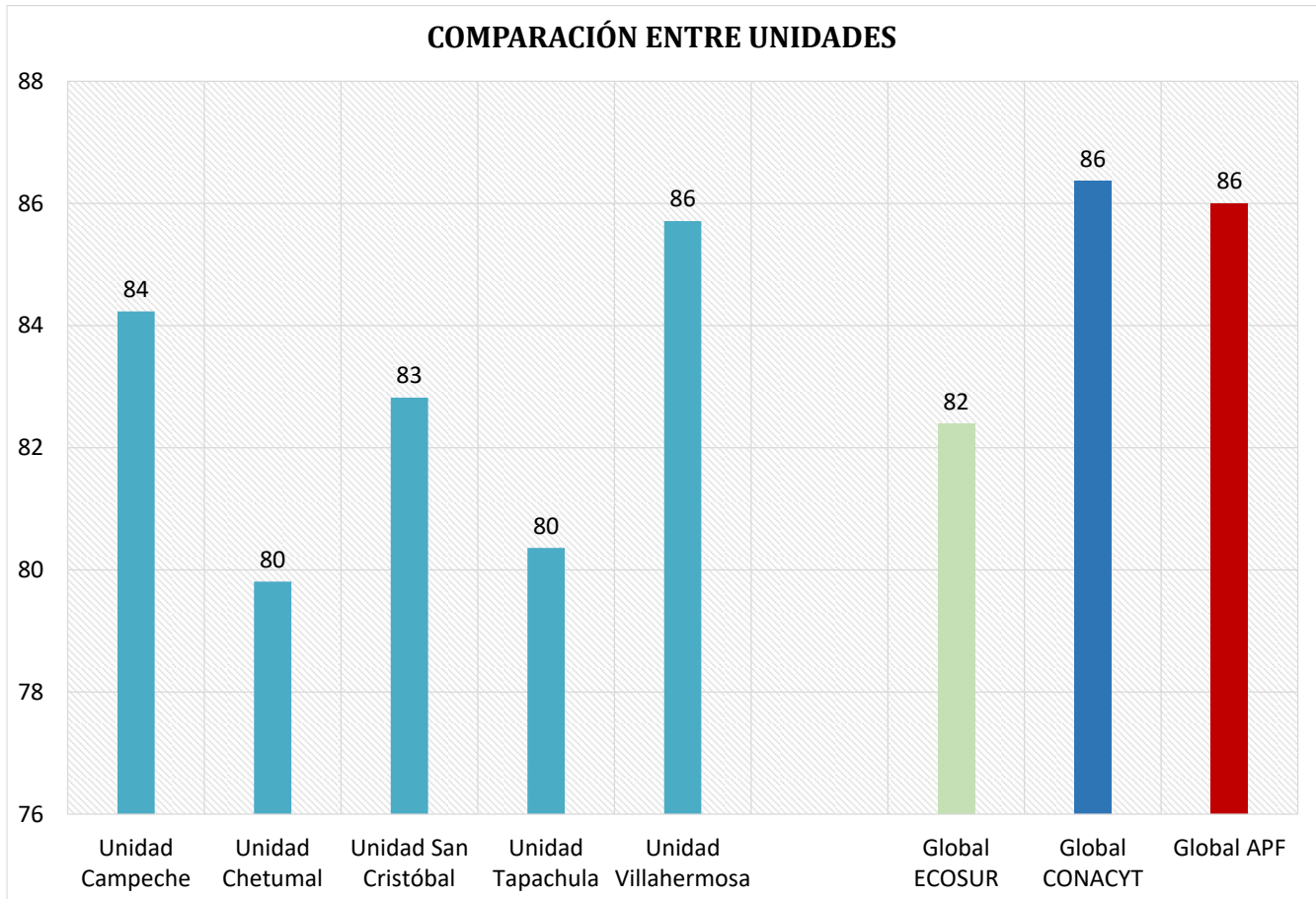
PARTICIPACIÓN

En la encuesta participaron 49 servidores públicos (autoselección) de 439 que conforman la plantilla de ECOSUR, es decir el 11%. En relación al número de participantes del año pasado (192), se observó una disminución del 74% en la participación, esto es debido a que un diagnóstico sobre clima laboral organizado por la Dirección General de ECOSUR para identificar aspectos puntuales, fue realizado en los meses de mayo y junio de 2017 con la participación de 268 servidores públicos, sus resultados se difundieron en el mes de septiembre de 2017.



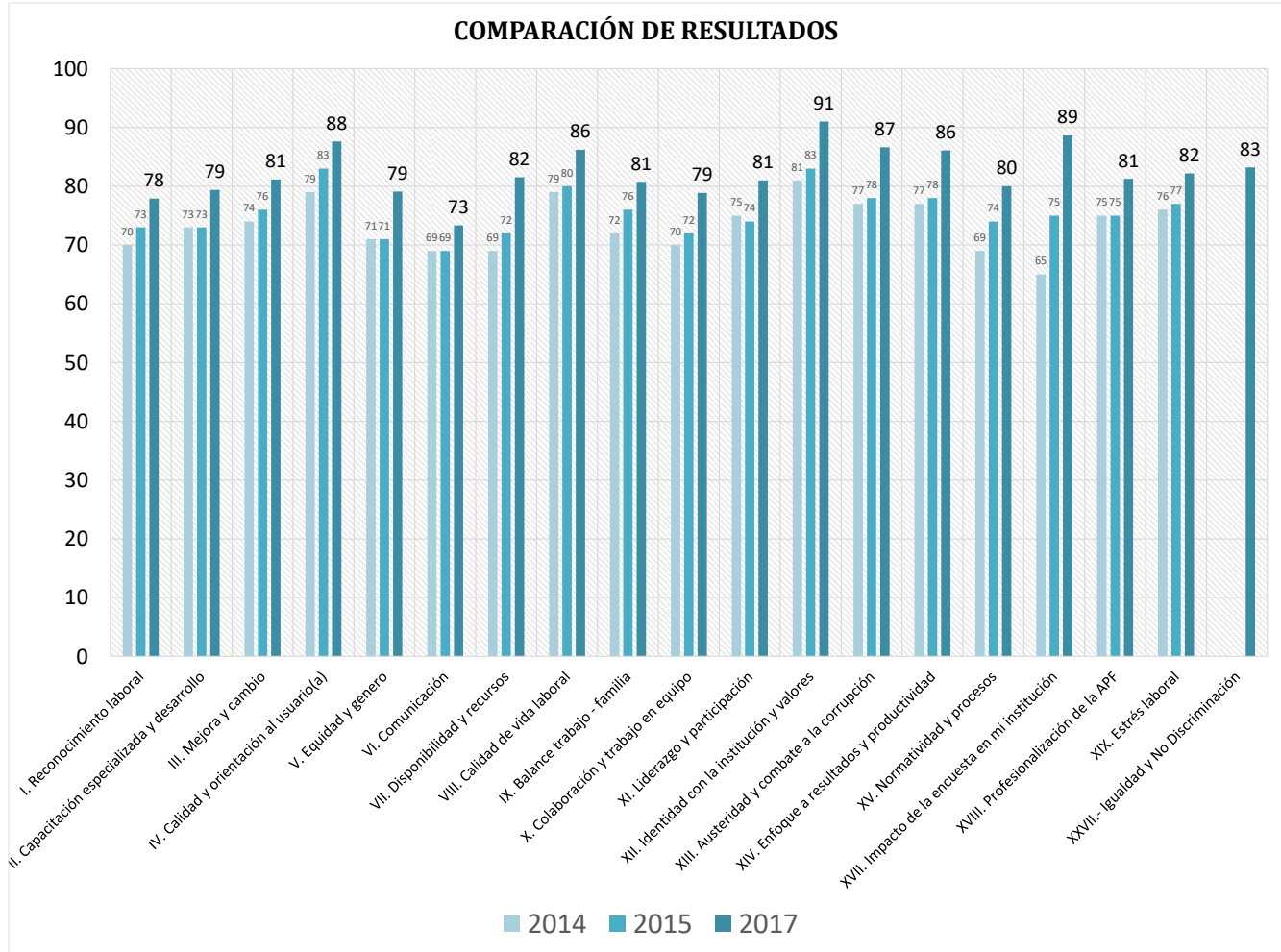
UNIDADES

En el comparativo entre unidades sede de ECOSUR, puede apreciarse una ligera diferenciación, las unidades con puntaje más bajo son Chetumal y Tapachula, mientras que la unidad con puntaje más alto es Villahermosa. Estos resultados permiten afirmar que hay una percepción similar del clima laboral en todas las unidades.



RESULTADOS ACTUALES VS ANTERIORES

En el comparativo de los resultados obtenidos en tres años (2016 se omitió ante la imposibilidad de empatar los factores de clima organizacional utilizados), se observa una tendencia positiva en el 100% de los factores evaluados. En el periodo que se compara, ECOSUR pasó de una calificación global de 75 a 82 puntos (un incremento del 9%), esto se atribuye a las estrategias implementadas para atender las inquietudes que se han manifestado, y a la conciencia colectiva que se ha logrado sobre la necesidad de colaborar para construir un buen clima organizacional.



INSTITUCIONES DEL SISTEMA CONACYT

ECOSUR se ubicó en la posición 21 dentro del sistema, escalando seis posiciones en relación al año 2014 y tres en relación al año 2016. Aunque los avances son positivos y van en el sentido esperado, se requiere continuar los esfuerzos para lograr una mejor posición en el ranking.

Ramo	Clave	CPI	Calificación
38	90M	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.	95.2
38	90I	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.	90.2
38	9ZU	Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial	89.1
38	91A	Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V.	88.1
38	9ZW	Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, B.C.	87.5
38	90X	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	87.2
38	90G	Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas, A.C.	86.8
38	91S	Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	86.8
38	90U	Centro de Investigaciones en Química Aplicada	86.8
38	90E	Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C.	86.5
38	91M	Fondo de Información y Documentación para la Industria	86.3
38	90A	Centro de Investigación en Geografía y Geomática Ing. Jorge L. Tamayo, A.C.	85.9
38	91C	El Colegio de la Frontera Norte, A.C.	85.6
38	91Q	Instituto de Ecología, A.C.	85.4
38	91K	El Colegio de San Luis, A.C.	85.0
38	90Q	Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.	84.9
38	90O	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.	84.8
38	91U	Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica	83.8
38	90W	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	83.1
38	90K	Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C.	82.8
38	91E	El Colegio de la Frontera Sur	82.4
38	91W	Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica, A.C.	82.3
38	90C	Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.	82.2
38	90Y	CIATEQ, A.C. Centro de Tecnología Avanzada	81.2
38	9ZY	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	80.9
38	91I	El Colegio de Michoacán, A.C.	80.3
38	90S	Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.	77.4

EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2017

(Prácticas cumplidas vs prácticas registradas)

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 2017.	100%. Los resultados se dieron a conocer al personal de manera presencial y por medios electrónicos.
2.	Fortalecer y desarrollar habilidades de Liderazgo organizacional al personal de mandos medios de la Institución.	70%. Se llevaron a cabo talleres sobre comunicación organizacional. Se efectuaron reuniones de trabajo con personal directivo y de mandos para tratar temas relacionados con el tipo de comunicación para lograr mejores resultados en la consecución de los objetivos institucionales.
3.	Reconocer el esfuerzo del personal	75%. Se reconoció el esfuerzo del personal, mediante evaluaciones anuales. Este reconocimiento se hace a través de pago de estímulos.
4.	Elaborar un plan de capacitación relativo a la actualización y adiestramiento para el mejor desempeño de las funciones	70%. Personal administrativo, técnico y algunos investigadores se capacitaron en diferentes ámbitos de acuerdo a solicitudes específicas relacionadas con su área de desempeño.
5.	Elaborar un procedimiento que permita reclutar, seleccionar y contratar al personal más idóneo para desempeñar un puesto administrativo determinado	90%. Se avanzó en la elaboración de la guía para el reclutamiento, selección y contratación de personal administrativo y de apoyo. Esta guía se encuentra en la etapa de revisión para su formalización.
6.	Actualizar el Manual de Organización de la Entidad	90%. Se avanzó en la elaboración del Manual de Organización institucional. Se encuentra en la etapa de revisión para su formalización.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2018

Efectividad: El porcentaje de avance global considerando el avance registrado en cada una de las 6 acciones fue de 82.50%.

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
 6. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

RAMO:	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
UR SIGLAS:	ECOSUR
UR NOMBRE:	El Colegio de la Frontera Sur
CÓDIGOS RAMO - UR:	38-91E

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO Registro de Acciones de Mejora Año: 2017-2018 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º. Factor relacionado	Impacto de la Acción
1	Presentar a la comunidad los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017.	Estratégica	Difundir a la comunidad mediante una infografía electrónica e impresa los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017.	Todo el personal	31/05/18	04/06/18	17/09/18	El periodo comprendido es de junio al 17 de septiembre		Alto
2	Fortalecer habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mando y homólogos	Estratégica	Proporcionar capacitación relacionada con el Liderazgo al personal de mandos medios y superiores y al personal con puestos homólogos.	Mandos medios	31/05/18	04/06/18	30/11/18	El periodo comprendido es de junio a noviembre		Medio
3	Reconocer el logro de resultados del personal, mediante	Estratégica	Identificar las acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y que el personal realiza de manera individual y/o colectiva	Todo el personal	31/05/18	04/06/18	31/12/18	El periodo comprendido es de junio a diciembre		Alto

	diferentes tipos de reconocimientos								
4	Promover la integración y colaboración del personal en la Institución.	Estratégica	Generar algunas dinámicas y actividades de integración al interior de la Institución.	Todo el personal	31/05/18	04/06/18	30/11/18	El periodo comprendido es de junio a noviembre	Alto
5	Comunicación más efectiva entre las diferentes áreas de la institución	Estratégica	Reforzar la comunicación entre las diversas áreas y niveles de la institución	Todo el personal	31/05/18	04/06/18	31/12/18	El periodo comprendido es de junio a diciembre	Alto
6	Dar a conocer al personal las prestaciones autorizadas en cuanto se cuenten con ellas	Estratégica	Reforzar la difusión de las prestaciones autorizadas .	Todo el personal	31/05/18	04/06/18	31/12/18	El periodo comprendido es de junio a diciembre	Alto

Firma: _____

Fecha: 11 de abril de 2018

Lic. Jesús Mazariegos Aguilar
Director de Administración

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.