

# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

## CONTENIDO

- 1.- Análisis Cuantitativo (Resultados estadísticos)
- 2.- Análisis Cualitativo (Comentarios y sugerencias)
- 3.- Análisis Comparativo
  - Participación 2013-2018
  - Unidades
  - Resultados actuales vs anteriores
  - Instituciones del sistema CONACYT
  - Efectividad del PTCCO 2018 (prácticas cumplidas contra prácticas registradas)
- 4.- Definición de Objetivos Estratégicos
- 5.- Definición de Prácticas de Transformación
- 6.- Programación de las Prácticas de Transformación

## **INTRODUCCIÓN**

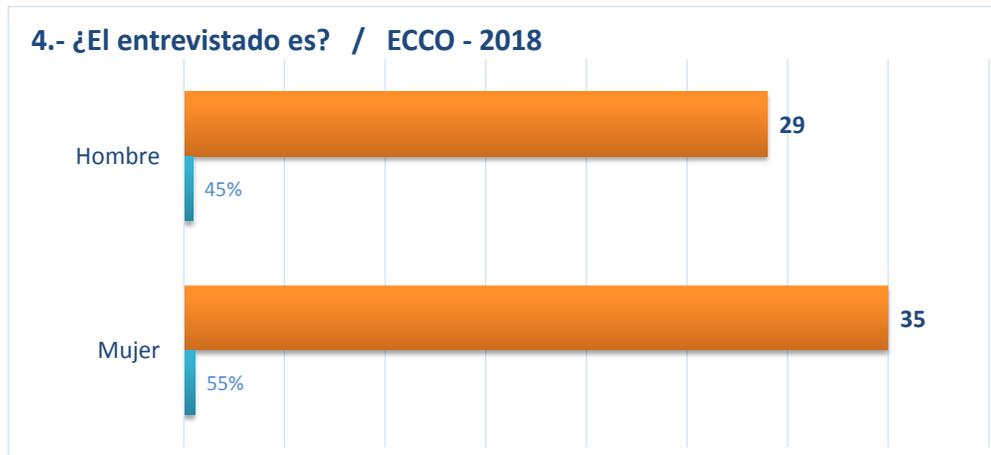
Con la finalidad de establecer estrategias y acciones que contribuyan a generar y mantener un mejor clima organizacional en El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR), se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 de la Secretaría de la Función Pública.

La encuesta se aplicó del 15 al 26 de octubre de 2018 a invitación de la SFP y constó de 80 reactivos más un espacio libre para opiniones o sugerencias.

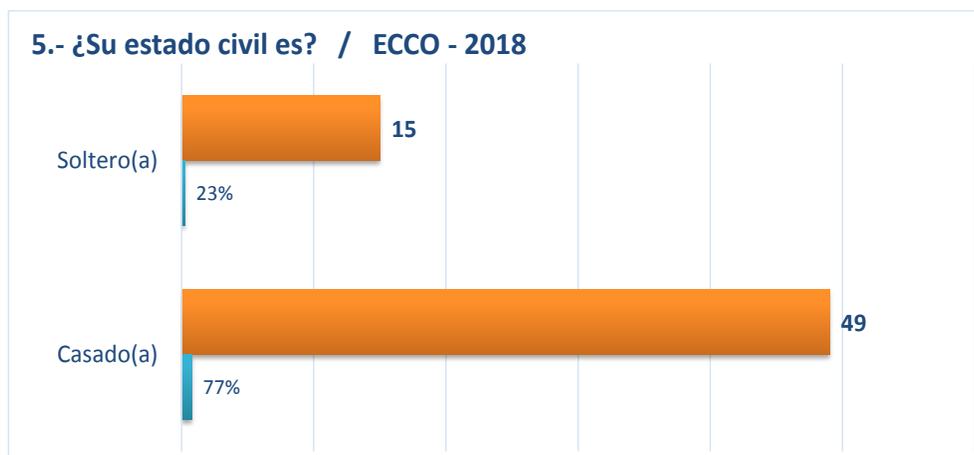
Los resultados plantean retos importantes al Centro para tratar de mejorar la posición que actualmente ocupa en relación a otros Centros de investigación CONACYT participantes. El análisis cuantitativo y cualitativo permitió identificar algunas fortalezas valiosas, y factores que requieren atención para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

## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

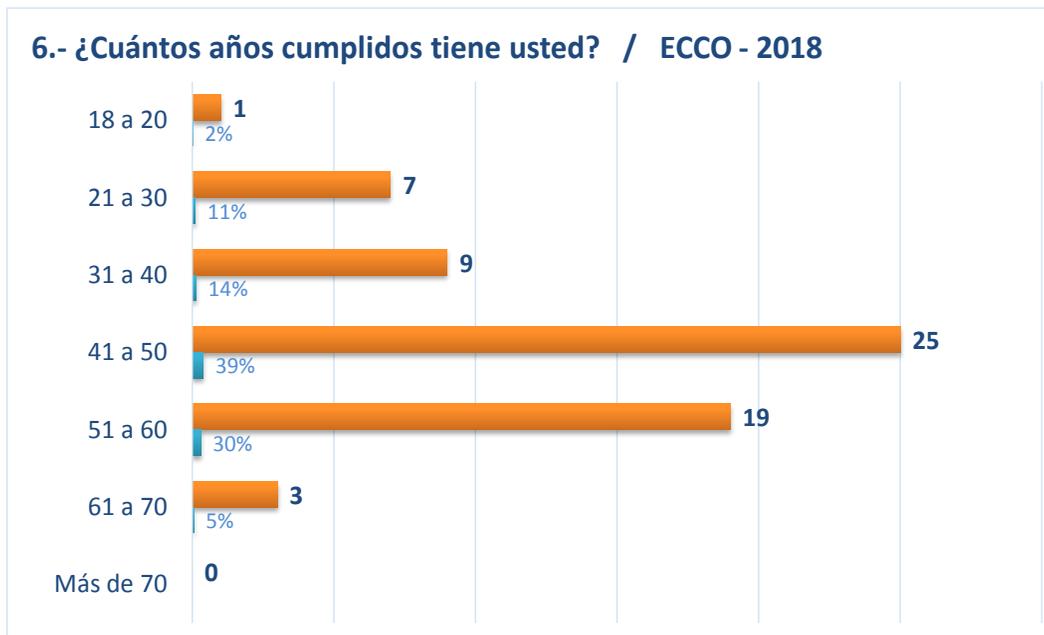
La composición del universo se describe mediante tablas y gráficos; en ellos se integran los datos socio-demográficos de los participantes y se destacan los aspectos más relevantes que caracterizan a la población encuestada.



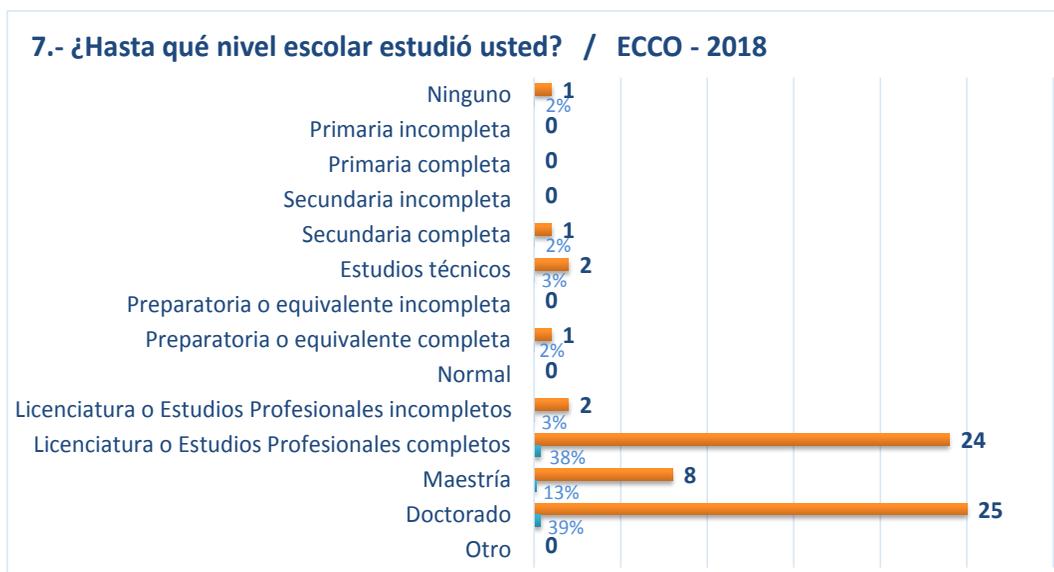
La participación de personal de ambos sexos fue bastante equilibrada (45% hombres y 55% mujeres). Este resultado se interpreta positivamente porque permite ver la presencia y relevancia que el tema de clima laboral tiene en la comunidad indistintamente del género.



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 60 años (69%), este dato es particularmente importante porque deja de manifiesto que la edad promedio de la planta laboral se sigue incrementando.



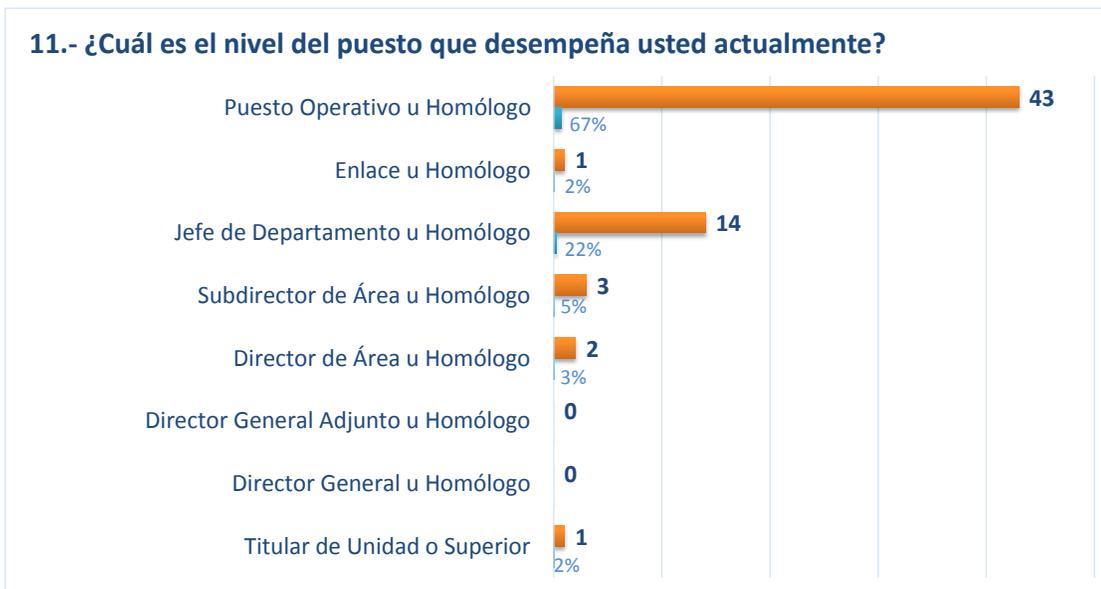
El nivel escolar que predomina entre quienes participaron es Licenciatura (38%), Maestría (13%) y Doctorado (39%). Del total de participantes, el 90% cuenta con alguna profesión.



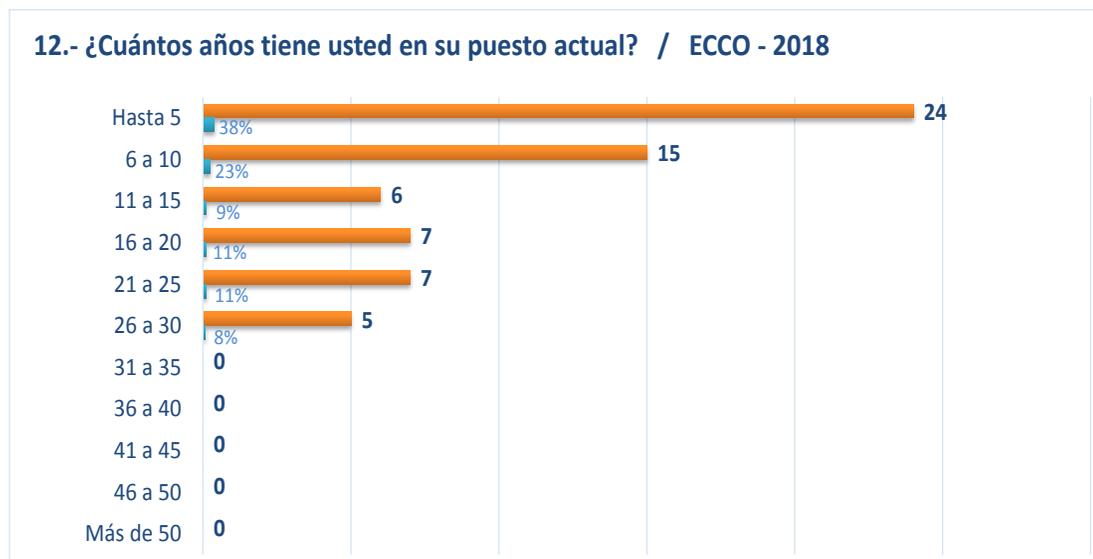
De la población encuestada el 27% realizó algún tipo de estudios o capacitación, el 73% restante no tuvo actividad en el rubro.



Se observa que un 24% de la población se encuentra muy cerca de la jubilación o ya está en condiciones de hacerlo.



En la encuesta participaron servidores públicos de distintos niveles.



El 61% 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**

**VIVENCIA DE VALORES EN LA APF**

ECOSUR obtuvo una calificación global de **72** 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 **78**, por tanto, ECOSUR quedó ubicado a seis puntos de la calificación global del ramo y a ocho de la APF.



El factor con mejor puntuación fue “Liderazgo”, lo cual se interpreta como el resultado positivo de promover en la institución el código de conducta y su cumplimiento.

### CÓMO ES LA APF



“Organizada” obtuvo el puntaje más alto, lo cual se traduce en la identificación del personal con el propósito y objetivos de la institución así como el entendimiento de las aportaciones que cada quien hace.

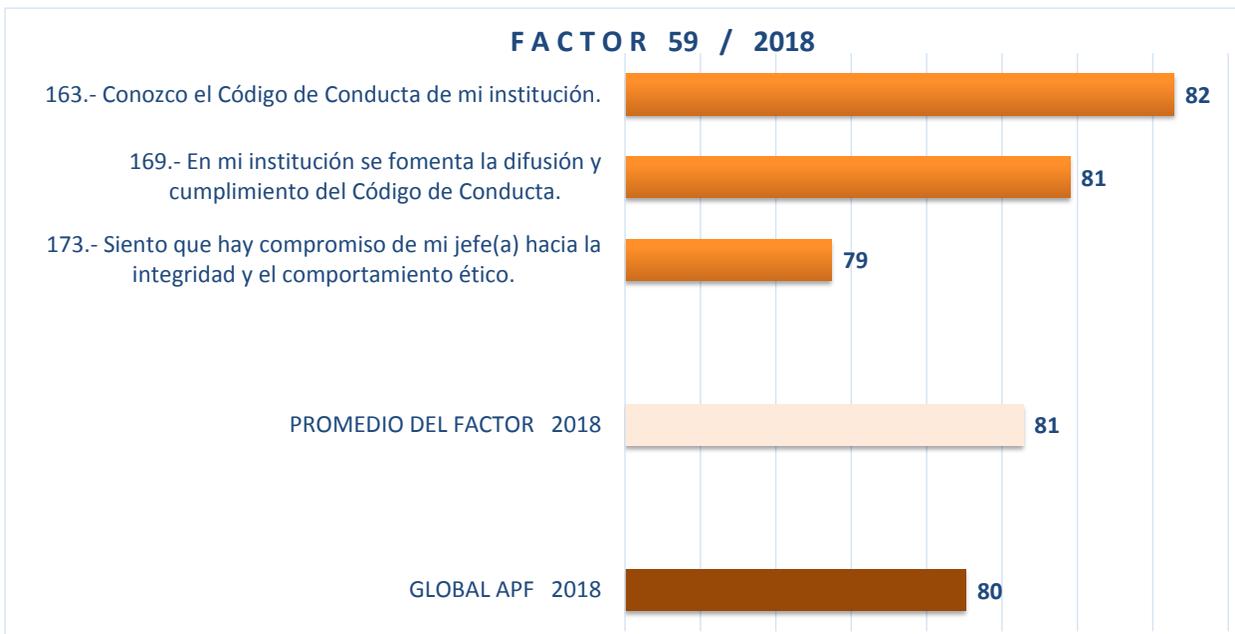
A continuación se presenta el análisis por factor y reactivo; de acuerdo con los resultados y los comentarios obtenidos de la Encuesta se pueden distinguir aquellos factores que fueron mejor evaluados (fortalezas) contra los que tuvieron puntuaciones bajas (debilidades).

<b>FACTORES CONSIDERADOS COMO FORTALEZAS</b>	
Liderazgo	81
Respeto	80
Transparencia	79

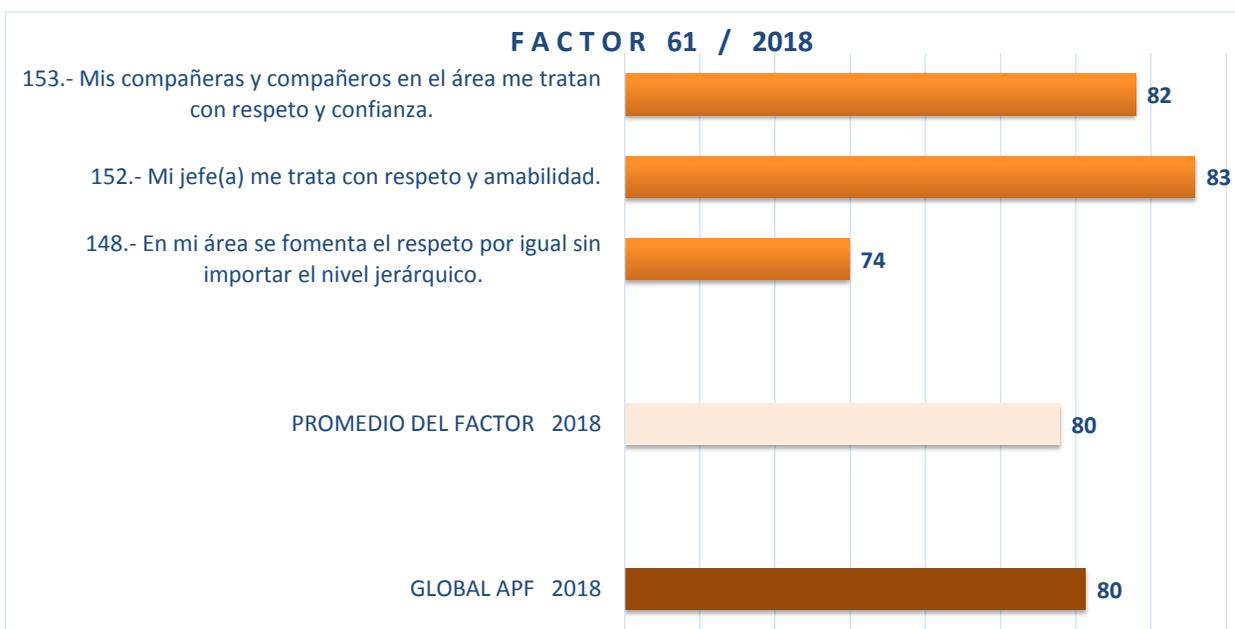
<b>FACTORES CONSIDERADOS COMO DEBILIDADES</b>	
Entorno Cultural y Ecológico	70
Interés público	68
Integridad	66

## FORTALEZAS

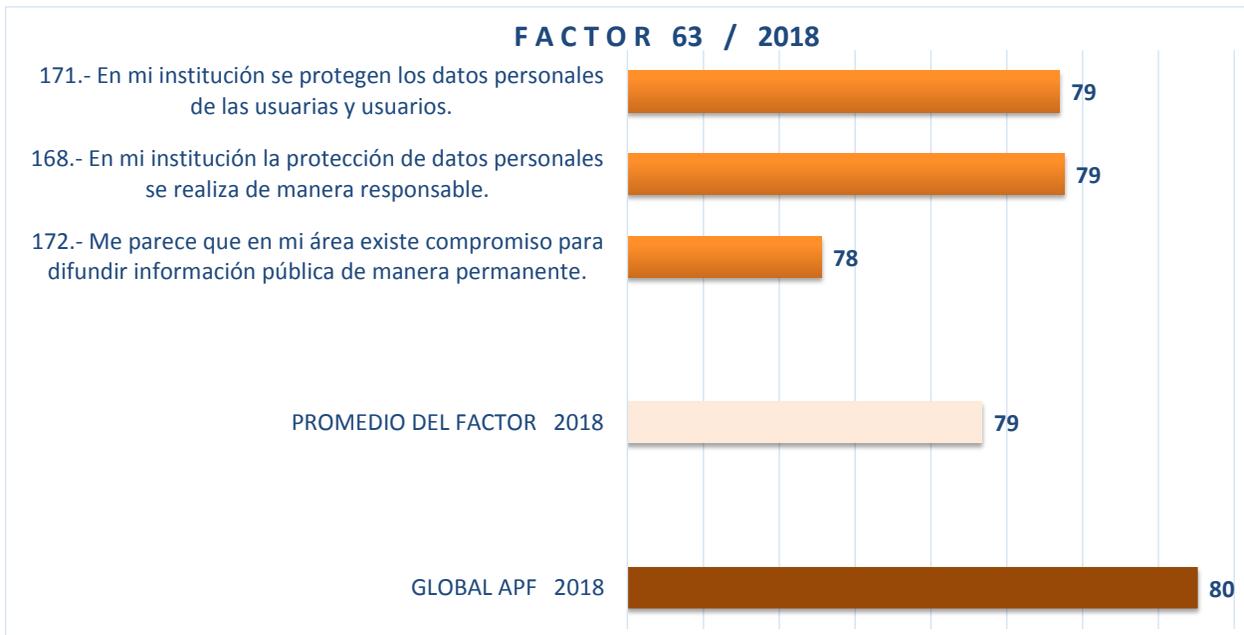
### Liderazgo



### Respeto

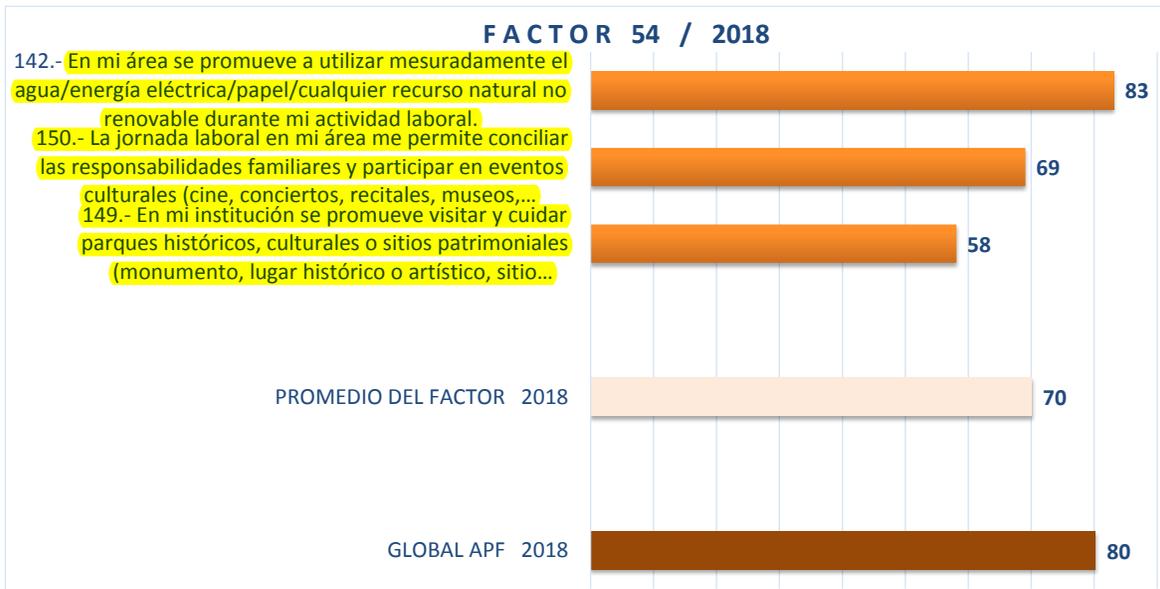


Transparencia

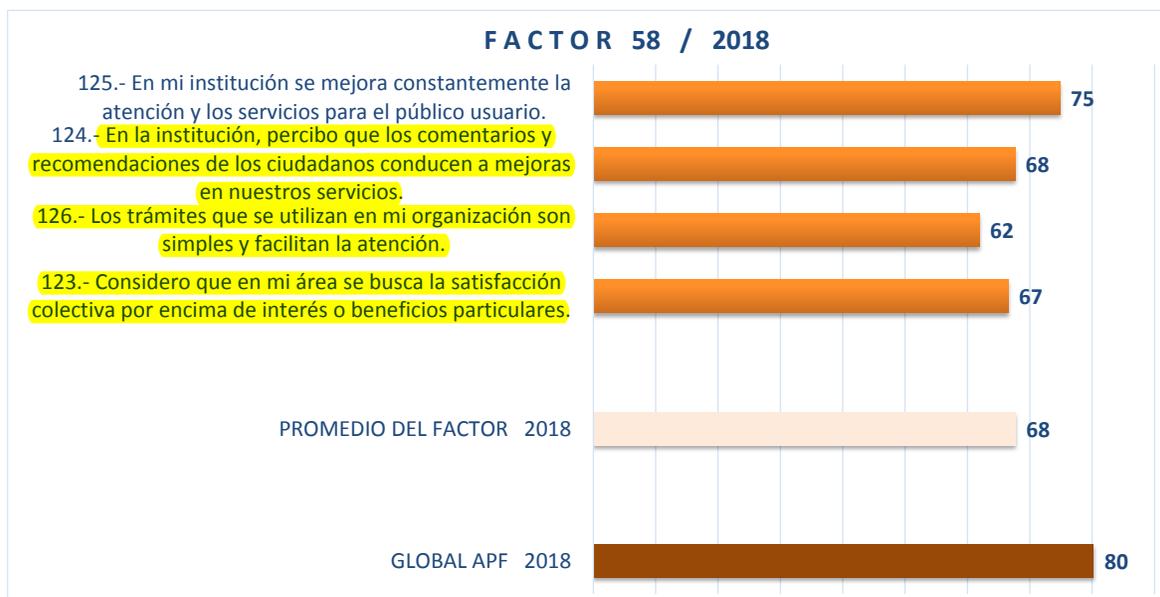


**DEBILIDADES**

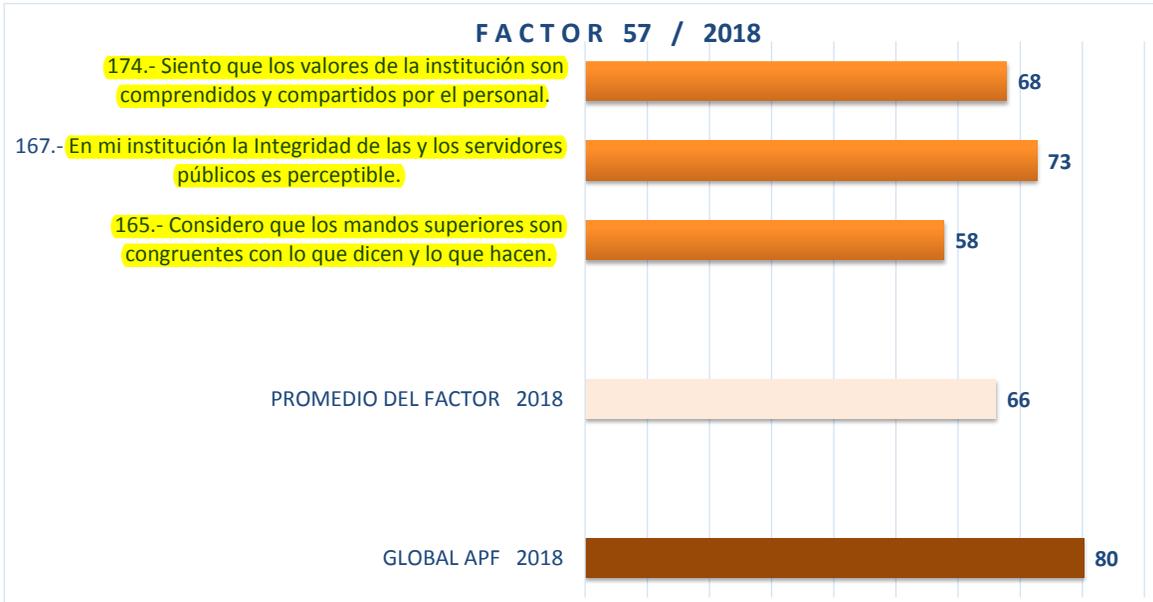
**Entorno Cultural y Ecológico**



**Interés público**



**Integridad**



## DATOS POR REACTIVO

### Reactivos con 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 182, “Mi trabajo representa un reto constante”.



Se aprecia la motivación por contribuir a los logros institucionales en un ambiente de respeto, equidad y amabilidad.

Reactivos con bajo puntaje

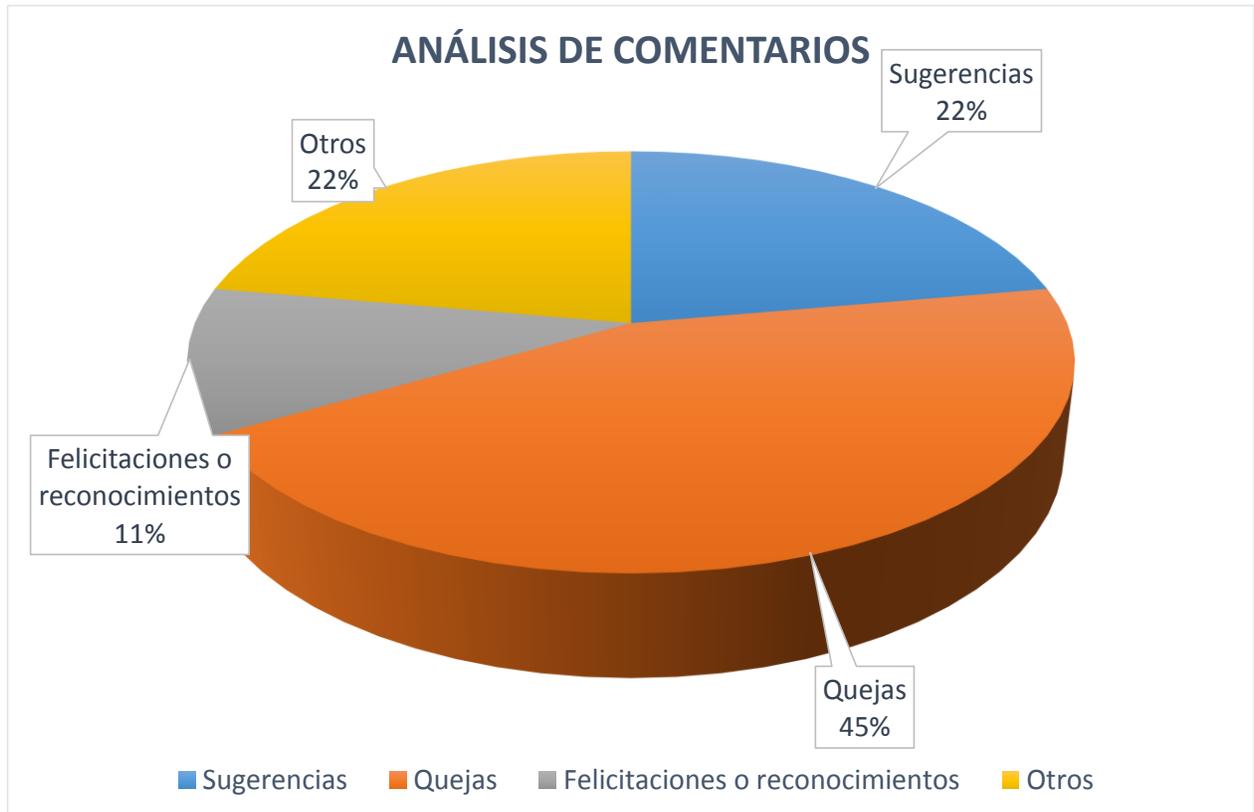
En la siguiente gráfica se presentan los diez reactivos con puntajes más bajos, que pueden ser considerados como debilidades. Se encuentra en la última posición el reactivo 165, "Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen".



Se aprecia la necesidad de fortalecer el liderazgo, continuar la comunicación sobre gestiones y la atención de las inquietudes que en el tema de remuneraciones se presentan, desarrollar mecanismos para el reconocimiento efectivo de las aportaciones que se hacen, diseñar planes de formación y agilizar y documentar diversos trámites.

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS Y SUGERENCIAS).

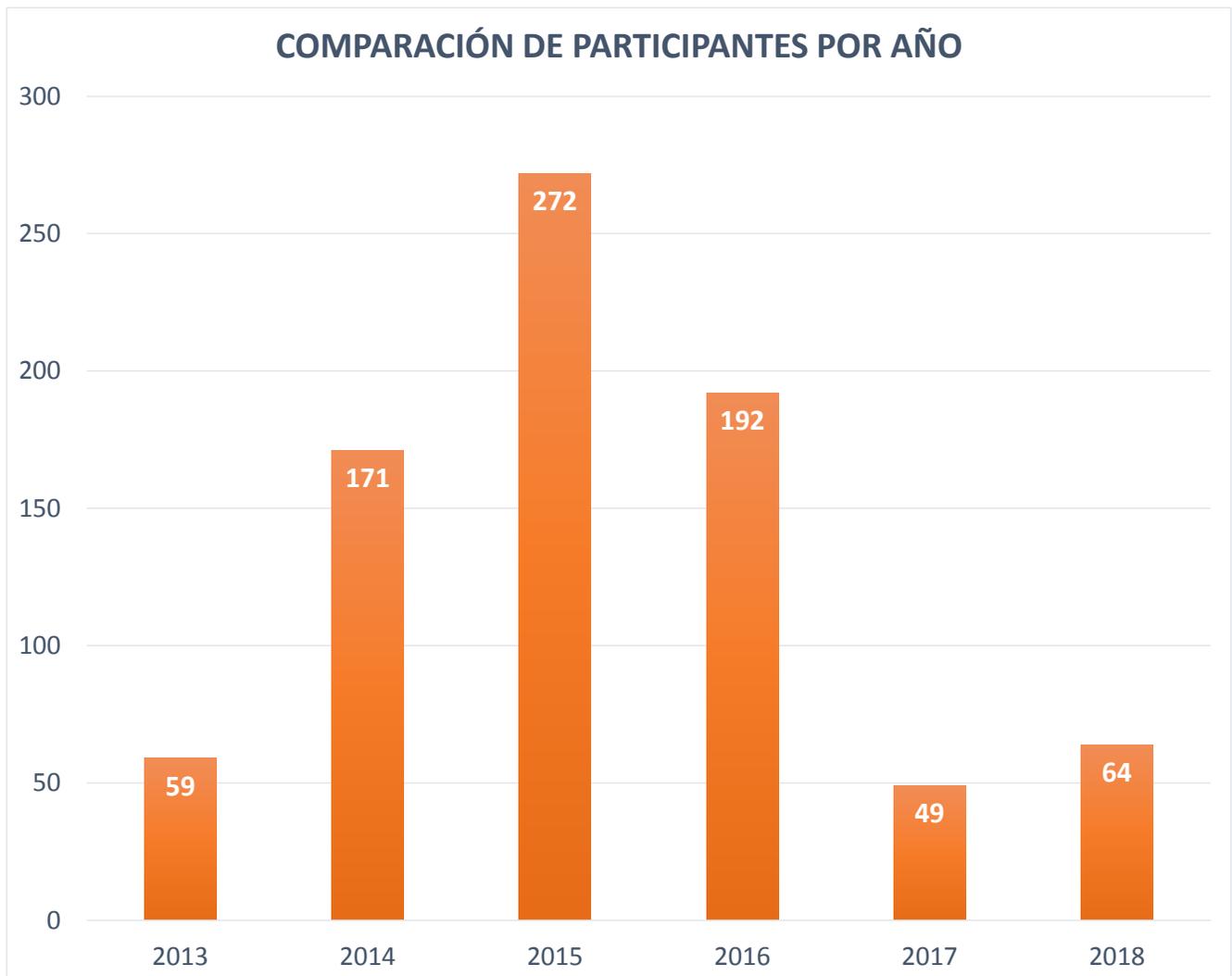
- Resaltan la satisfacción de trabajar en ECOSUR y reconocen el trabajo que se ha realizado en los últimos años en torno a la ética.
- Reconocen la importancia de que los jefes den libertad para realizar el trabajo, logrando así mayor productividad.
- Consideran que es necesario incrementar el sentimiento de empatía entre la comunidad, abrir espacios de convivencia y mejorar la comunicación institucional hacia el personal.
- Sugieren que se respete la jornada laboral con el objetivo de mantener un equilibrio con la vida familiar y personal, además así se ahorra energía.
- Sugieren simplificar los procedimientos administrativos de manera que se asegure la transparencia en la asignación y manejo de los mismos, sin entorpecer las labores de investigación.
- Consideran que existe **acoso laboral** en la institución, y creen necesario que se hagan campañas de sensibilización para la atención y prevención del tema.
- Opinan que la normatividad que impulsa la SFP y el trabajo que implica atender sus solicitudes es excesiva y entorpece el desarrollo de los objetivos de las diferentes áreas.
- Consideran que es necesario reforzar en todas las áreas de la institución el fomento de los valores institucionales y crear un ambiente de confianza y de corresponsabilidad.
- Consideran que es necesario actualizar el equipo de cómputo para la investigación, el que tienen asignado no funciona adecuadamente y eso obstaculiza su trabajo. Algunas personas tienen que trabajar con equipo personal, ya que adquirirlo es imposible por las disposiciones tan engorrosas dispuestas por la SHCP.
- Opinan que la asignación de plazas no siempre es clara, hay áreas castigadas en cuanto a posibilidad de crecimiento
- Opinan que el personal de honorarios en la mayoría de las ocasiones no tienen ninguna opción, ni pago de prestaciones aún y cuando forman parte de la institución.
- Opinan que los mandos medios han sido muy castigados desde hace más de 12 años, al no tener incremento salarial ni de prestaciones, deben ser nivelados y de acorde a las actividades y responsabilidades encomendadas.
- Opinan que el clima laboral con frecuencia es enrarecido entre los compañeros debido a que las emociones y problemas laborales nos rebasan sobremanera.
- 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.



### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

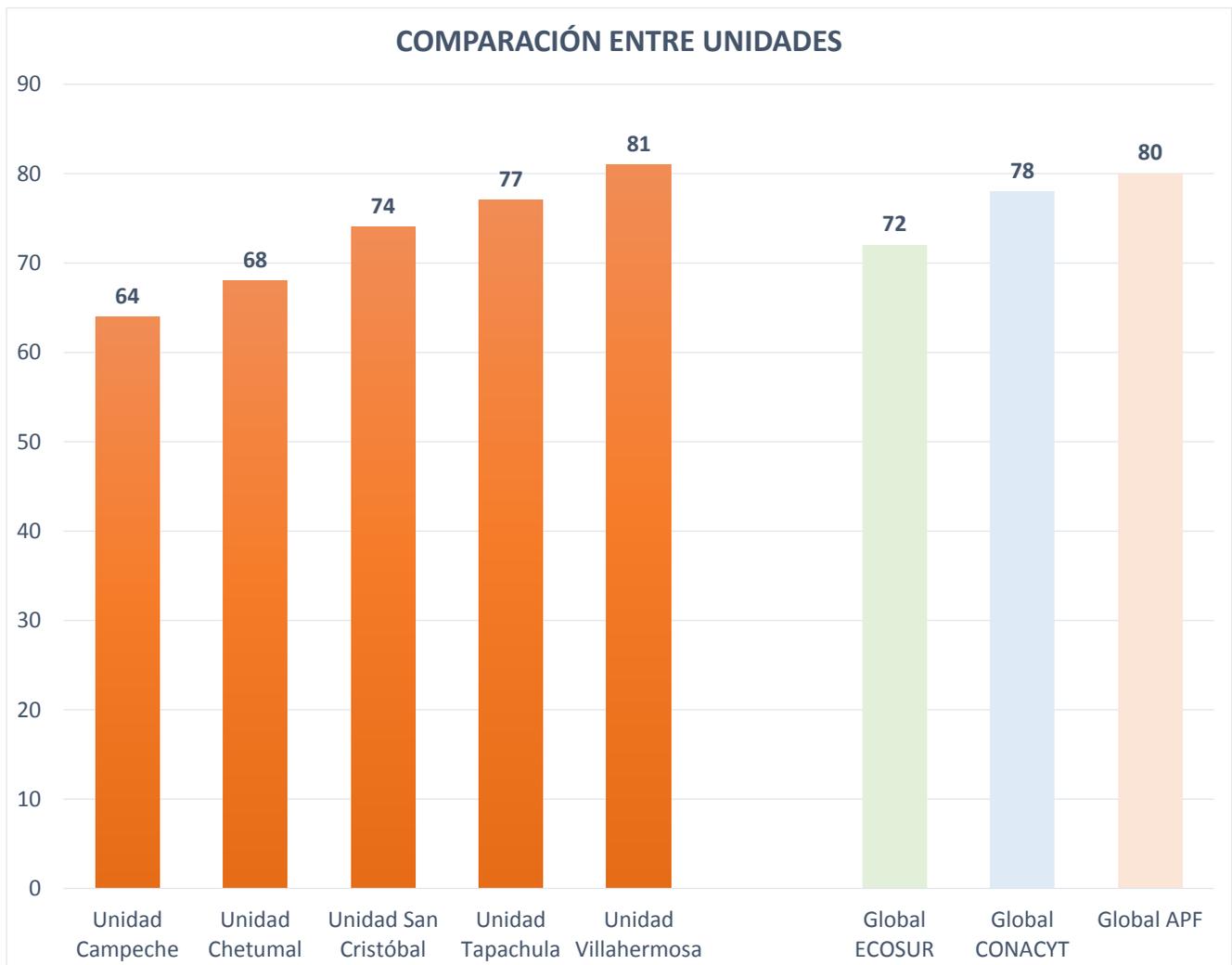
#### PARTICIPACIÓN

En la encuesta participaron 64 servidores públicos (autoselección) de 466 que conforman la plantilla de ECOSUR, es decir el 14%. En relación al número de participantes del año pasado (49), se observó un incremento discreto en la participación.



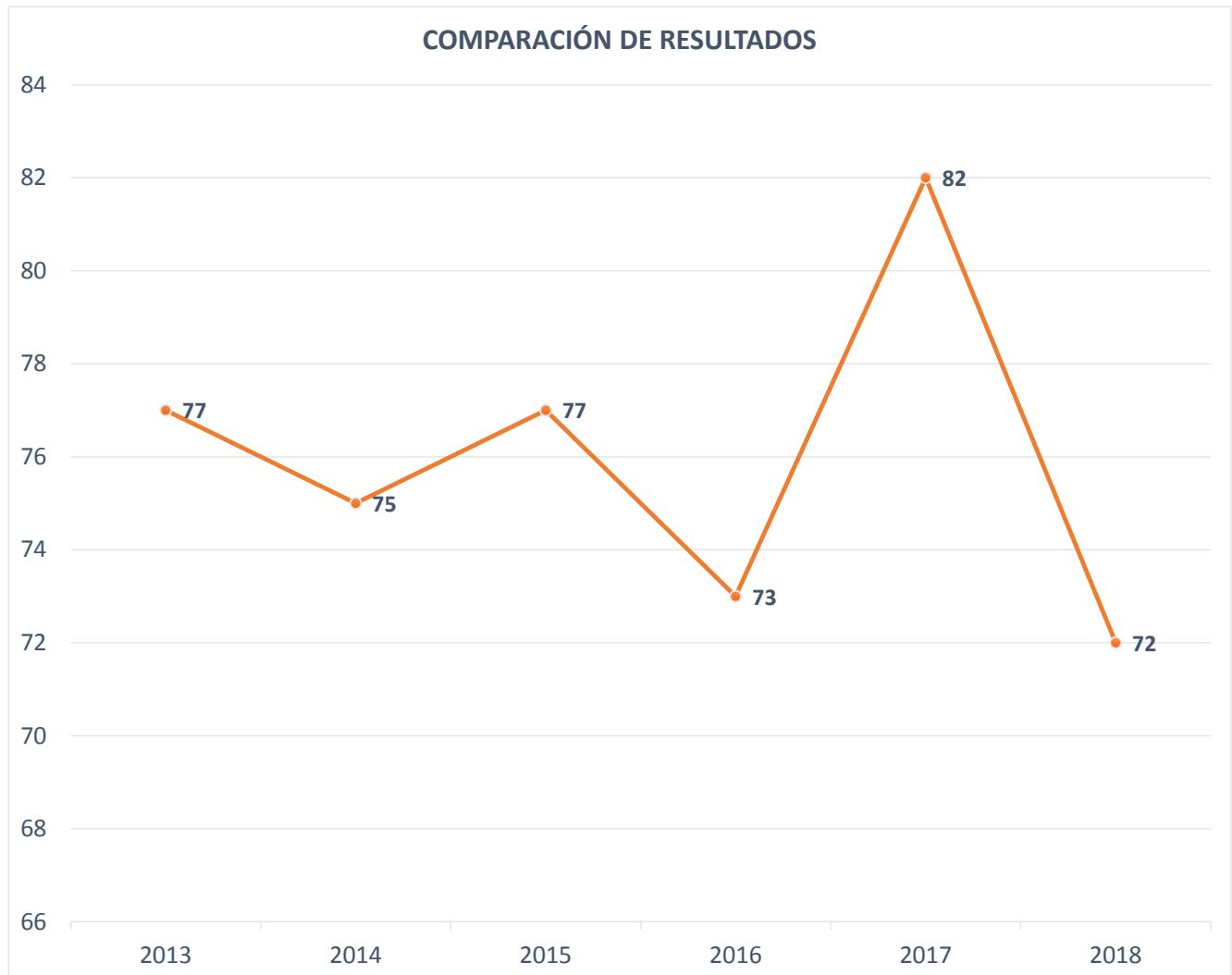
## UNIDADES

En el comparativo entre unidades sede de ECOSUR, puede apreciarse que **la unidad Campeche quedó ocho puntos por debajo de la media institucional**, mientras que la unidad Villahermosa quedó nueve puntos por encima, dando una diferencia de 17 puntos entre la unidad más baja y la más alta. La unidad Villahermosa quedó por encima de la media del sistema CONACYT y de la APF.



### RESULTADOS ACTUALES VS ANTERIORES

En el comparativo de los resultados obtenidos en seis años, se observa una tendencia a la baja, la cual tiene su origen en los constantes recortes presupuestales que han limitado la operación y afectado los ingresos del personal, aunado a la inflexibilidad de la normatividad vigente que dificulta el desarrollo de las actividades sustantivas, deteriora la infraestructura de la institución y afecta la captación de recursos, generando insatisfacción generalizada y cuestionamiento hacia las autoridades sobre su capacidad de gestión.



### INSTITUCIONES DEL SISTEMA CONACYT

ECOSUR se ubicó en la posición 25 dentro del sistema, descendiendo cuatro posiciones en relación al año anterior.

Ramo	Clave	CPI	Calificación
38	90M	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.	89.8
38	91Q	Instituto de Ecología, A.C.	83.5
38	92U	Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial	83.4
38	90G	CIATEC, A.C., Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas	83.4
38	90I	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.	83.0
38	92W	Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, B.C.	82.2
38	91A	Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V.	81.6
38	90U	Centro de Investigación en Química Aplicada	80.8
38	90A	Centro de Investigación en Geografía y Geomática Ing. Jorge L. Tamayo, A.C.	80.5
38	90X	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	80.2
38	91M	Fondo de Información y Documentación para la Industria	80.0
38	91U	Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica	79.9
38	91S	Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	78.9
38	91K	El Colegio de San Luis, A.C.	78.9
38	90E	Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C.	78.8
38	90O	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.	78.2
38	90K	Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C.	78.0
38	91C	El Colegio de la Frontera Norte, A.C.	77.1
38	90Q	Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.	77.1
38	91I	El Colegio de Michoacán, A.C.	75.3
38	91W	Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica, A.C.	74.5
38	90W	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	73.9
38	92Y	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	72.7
38	90Y	CIATEQ, A.C. Centro de Tecnología Avanzada	72.3
38	91E	El Colegio de la Frontera Sur	72.1
38	90C	Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.	71.4
38	90S	Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.	70.9

**EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2018**

(Prácticas cumplidas vs prácticas registradas)

NÚMERO DE OBJETIVO	ACCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
1.	Difundir a la comunidad mediante una infografía electrónica e impresa los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017.	100%. Los resultados se dieron a conocer al personal por medios electrónicos.
2.	Proporcionar talleres relacionados con el liderazgo al personal de mandos medios y superiores y al personal con puestos homólogos	70%. 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. Lo anterior debido a la falta de recursos para realizar los talleres.
3.	Identificar acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y que el personal realiza de manera individual o colectiva	75%. Se reconoció el esfuerzo del personal, mediante evaluaciones anuales. Este reconocimiento se hace a través de pago de estímulos.
4.	Generar algunas dinámicas y actividades de integración y colaboración al interior de la institución	80%. Se llevaron a cabo actividades de integración y colaboración en las diferentes unidades que conforman a ECOSUR, mismas que consistieron en programas institucionales y eventos para la integración del personal.
5.	Reforzar la comunicación entre las diversas áreas y niveles de la institución	85%. Se reforzó la comunicación con la comunidad a través de correos electrónicos, reuniones presenciales y por videoconferencias en las que se dio a conocer a la comunidad información relevante que atañe a la Entidad.
6.	Reforzar la difusión de las prestaciones autorizadas que incluyen información sobre guarderías	100%. Independientemente de que las prestaciones de 2018 no fueron enviadas por la instancia globalizadora correspondiente; al personal se le dio a conocer de manera presencial y por videoconferencia todas y cada una de las prestaciones que se vienen manejando con base en las últimas prestaciones autorizadas (2016).

Efectividad: El porcentaje de avance global considerando el avance registrado en cada una de las 6 acciones fue de 85.00