



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR
2023



INDICE

Introducción	2
1. Análisis cuantitativo.....	3
a) Datos Sociodemográficos.....	3
2. Análisis Cualitativo.....	9
3. Análisis comparativo APF e Interinstitucional	10
3.1 Nivel APF.....	10
3.2 Nivel factores.....	12
3.3 Nivel reactivos	13
3.4 Nivel Interinstitucional	25
4. Análisis comparativo institucional con el año anterior	26
5. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad	28
6. Objetivos estratégicos	30
7. Definición de prácticas de transformación.....	31
8. Programación de PTCCO	32
9. Efectividad de las PTCCO	33
10. Difusión de resultados y PTCCO	34





Introducción

Con la finalidad de impulsar las acciones orientadas a la Mejora en la Gestión Pública Gubernamental, la Secretaría de la Función Pública (SFP) diseñó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, la cual es un instrumento diseñado para conocer la percepción de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, acerca del ambiente de trabajo y buscar transformaciones organizacionales alineadas con la misión y visión de la institución y la motivación personal.

El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO), durante el periodo comprendido del 31 de octubre al 11 de noviembre de 2022, con la participación de 260 personas servidoras públicas, representando el 58.82% de la muestra.

Para la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 se tuvo como objetivo conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal respecto a las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional. A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora institucional, considerando en la encuesta 19 factores, distribuidos dentro de 9 cuadrantes, que son: Política de gobierno, Gestión pública y transparencia, Filosofía organizacional, Tareas y responsabilidades, Integridad e igualdad de género, Relaciones laborales, Profesionalización y desarrollo, Seguridad en el trabajo y Servicio a la sociedad.

1. Análisis cuantitativo

Los resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2022 que se presentan a continuación, representan únicamente a las servidoras y servidores públicos de El Colegio de la Frontera Sur que participaron.

a) Datos Sociodemográficos

Participaron un total de 260 personas servidoras públicas, siendo 135 hombres y 125 mujeres, representando el 52 % y 48 % respectivamente (Figura 1).

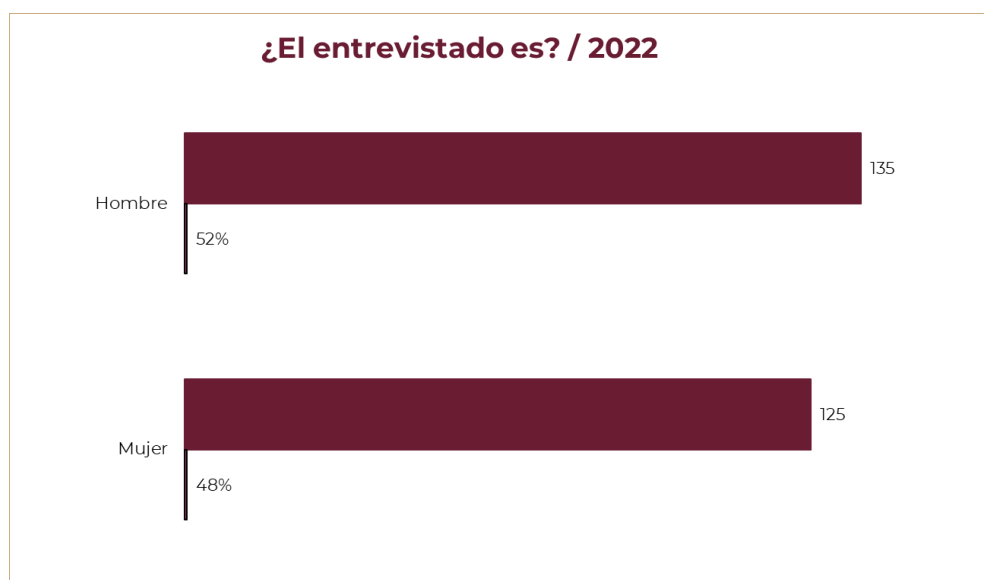


Figura 1. Participación por sexo en la ECCO ECOSUR 2022.

En cuanto a la edad de las personas que participaron, se identifica que el más alto porcentaje recae de los 41 a 50 años, correspondiente al 39%, seguido de 51 a 60 años, con el 25%. Entre ambos haciendo un total de 64% del total de participación (Figura 2).

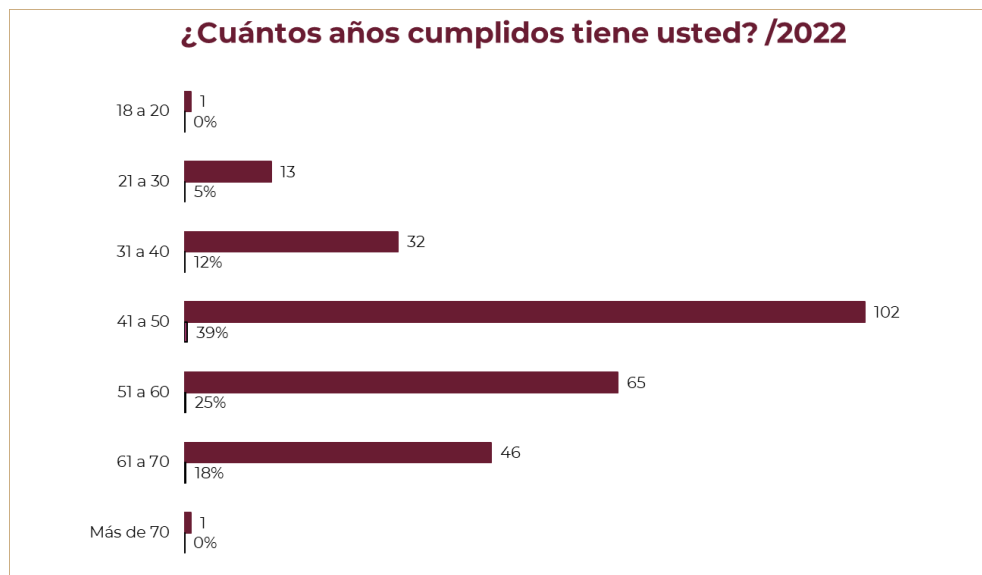


Figura 2. Edad de la población ECCO ECOSUR 2022.

De la distribución del personal por estado civil, se tiene que la mayor parte de las personas que participaron en la encuesta es casada, representando al 69% del total (Figura 3).

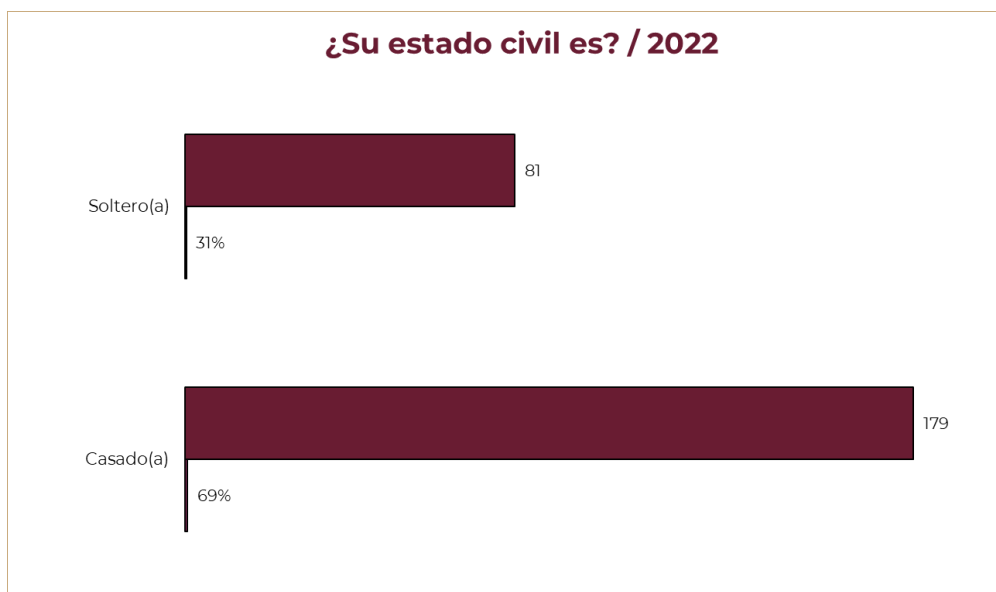


Figura 3. Estado civil de la población ECCO ECOSUR 2022.

Con relación al nivel de escolaridad de las personas servidoras públicas participantes, se destaca que 106 (41%) cuentan con estudios doctorado, 70 (27%) con licenciatura y 64 (25%) con maestría, mostrando que el personal está preparado para dar respuesta a los requerimientos laborales (Figura 4).



Figura 4. Escolaridad de la población ECCO ECOSUR 2022.

En cuanto al puesto ocupado por las personas participantes en la encuesta, se destaca el personal de nivel de Jefatura u Homólogo con un 48%, con un total de 125 encuestas recibidas, seguido por el personal de puesto Operativo u Homólogo con un 19%, con un total de 50 encuestas recibidas (Figura 5).

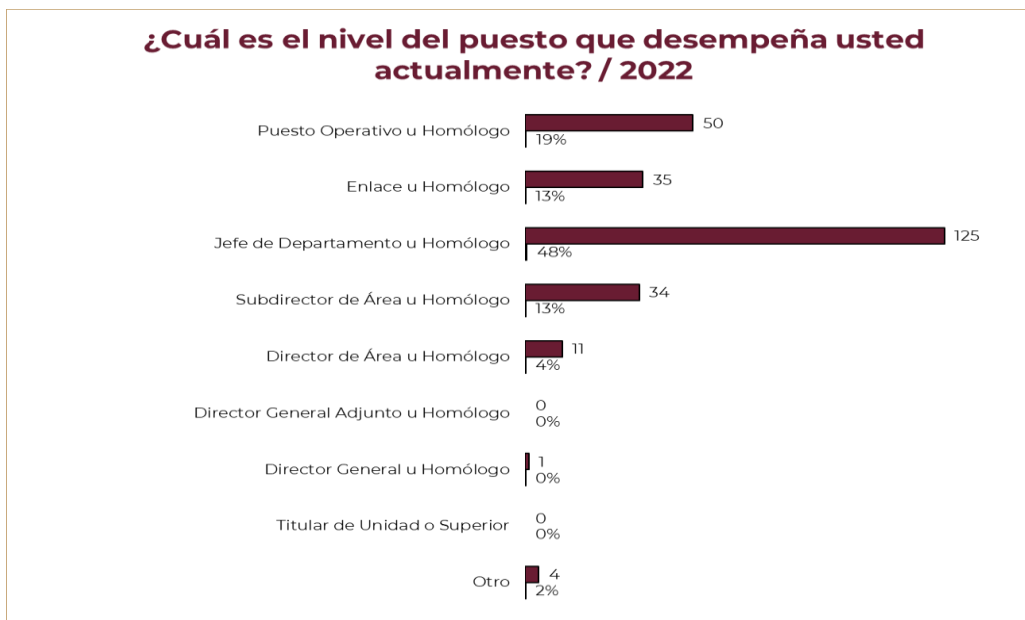


Figura 5. Nivel de puesto de la población ECCO ECOSUR 2022.

En la Figura 6 se observa que el 89% de la población encuestada no ocupa un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera (Figura 6).

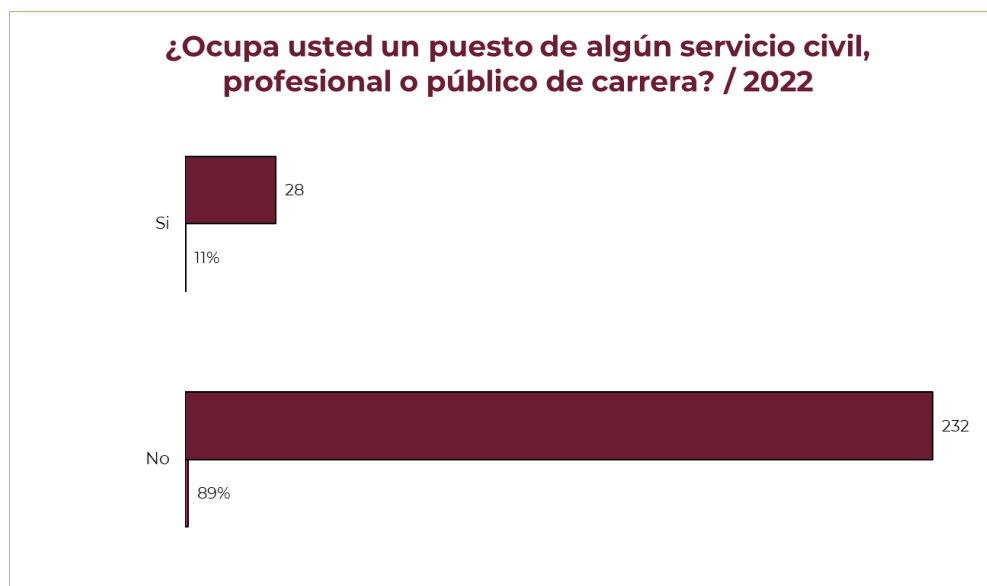


Figura 6. Puesto civil de la población ECCO ECOSUR 2022.

Del total de participantes en la encuesta, el 44% de las personas servidoras públicas nunca ha trabajado en el sector privado, mientras que el 34% ha estado hasta 5 años, seguido del 12% con experiencia de 6 a 10 años en dicho sector.

Lo anterior indica que su experiencia en otros sectores puede enriquecer sus aportaciones en sus respectivas áreas de trabajo (Figura 7).

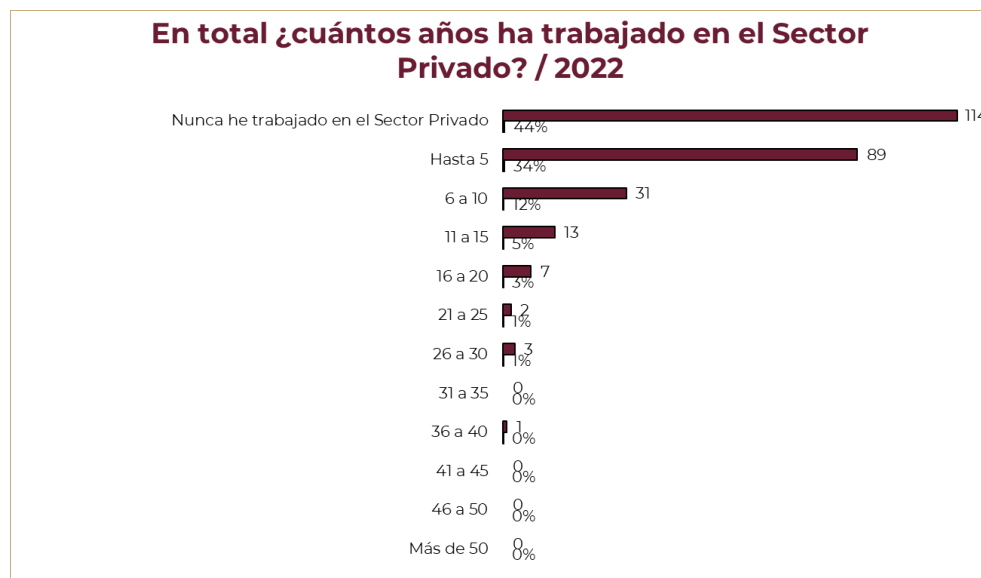


Figura 7. Años de trabajo en sector privado de la población ECCO ECOSUR 2022.

En cuanto a los años de servicio que el personal participante tiene en la Administración Pública, se destaca que el 37% cuenta con hasta 5 años de experiencia, seguido de los que tienen entre 6 a 10 años de servicio (18%) y en tercer lugar se encuentran los que tienen laborando en la Administración Pública entre 11 a 15 años (14%).

Sin embargo, de manera general, el 44% del personal encuestado de ECOSUR cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector público (Figura 8).

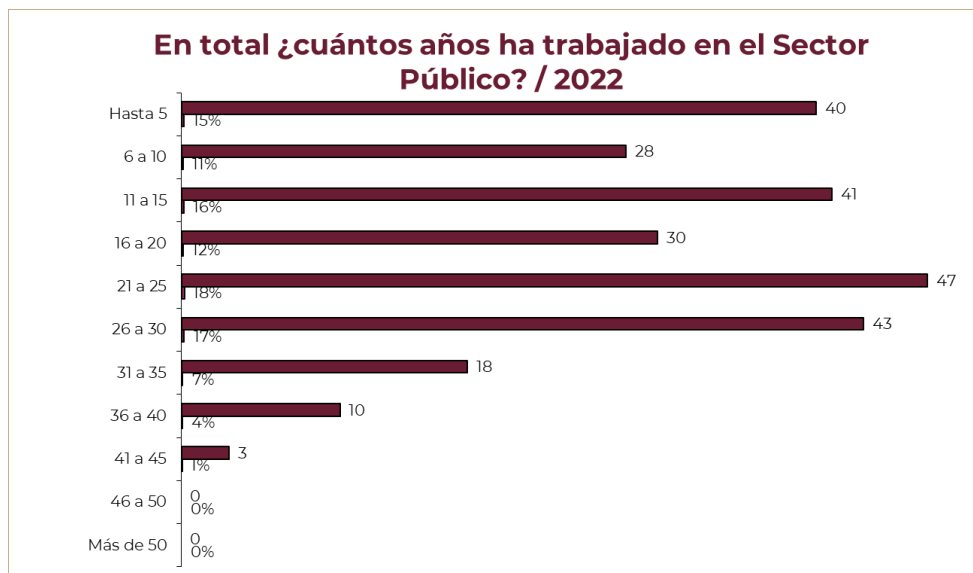


Figura 8. Años en el puesto actual de la población ECCO ECOSUR 2022.

El 37% de las personas que participaron en la ECCO, tiene una experiencia no mayor a 5 años en el puesto actual, lo que se identifica como nuevas incorporaciones a ECOSUR en diversas categorías, seguido del 18% con experiencia de entre 6 a 10 años de servicio (Figura 9).

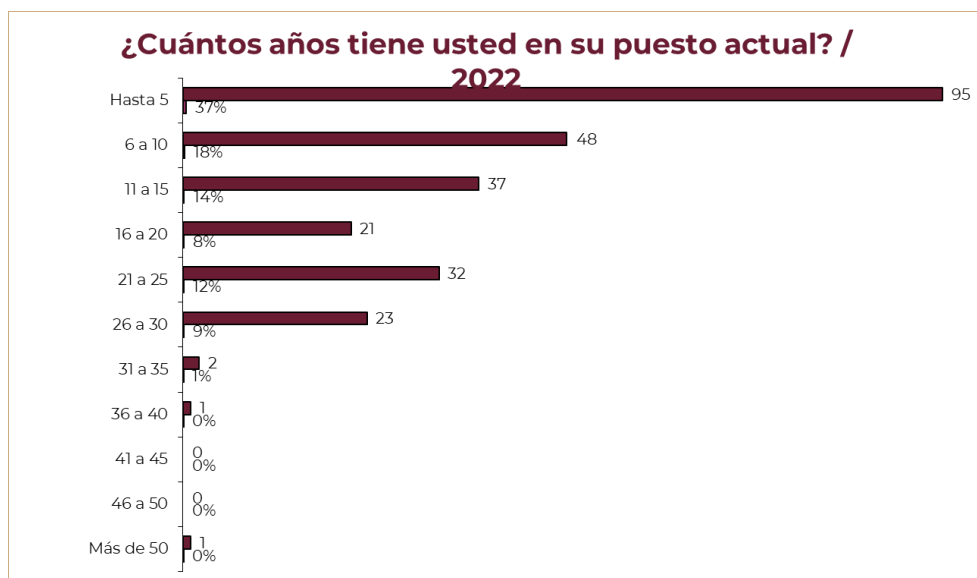


Figura 9. Años en puesto actual de la población ECCO ECOSUR 2022

Respecto a los estudios que el personal realiza actualmente. El 71% reporta no estar estudiando, seguido del 21% que al momento de la encuesta estaba realizando alguna acción de capacitación (Figura 10).



Figura 10. Estudios realizados actualmente ECCO ECOSUR 2022.

2. Análisis Cualitativo

Derivado de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) del año 2022, los resultados que El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) obtuvo en el apartado de “Comentarios o Sugerencias”, donde como parámetro medible, se puede conocer las diversas opiniones que personas servidoras públicas de ECOSUR plasmaron al participar, dando a conocer que piensan, observan y reflexionan con relación a la percepción del entorno laboral.

De un total de 260 encuestas recibidas, sólo hubo 71 opiniones en la ECCO 2022, correspondiendo al 27.31% del total de participación, por lo que un 72.19% prefirió no opinar sobre algún tema (Figura 11).

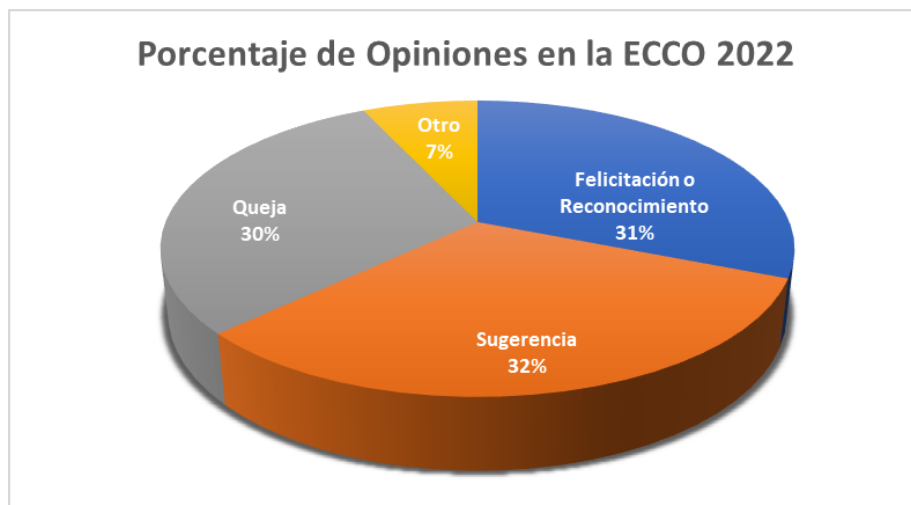


Figura 11. Porcentaje de opiniones ECCO ECOSUR 2022.

Lo anterior se distribuye de la siguiente manera: de las 71 opiniones recibidas, 23 corresponde a Sugerencia (32%), 22 opiniones a Felicitación o reconocimiento (31%), 21 a Queja (30%) y 5 a Otro (7%).

Derivado de que las opiniones consideradas como “Queja” representa cerca de un tercio del total de opiniones, las áreas que requieren atender en la medida de lo posible son las asociadas al factor Normativa y austeridad, Organización y Reconocimiento laboral.

3. Análisis comparativo APF e Interinstitucional

3.1 Nivel APF

Al hacer una revisión a los resultados, se identifica que el cuadrante C7 “Profesionalización y desarrollo” en la ECCO 2022 obtuvo el valor más bajo con un 71.73. Este cuadrante de igual manera resultó el menor para toda la APF en 2022 con un 78.71 en comparación al 2021 que obtuvo 81.25, teniendo una notable disminución de 2.54 puntos.

Asimismo, ECOSUR en 2022 para el cuadrante C8 “Seguridad en el trabajo” presenta su nivel más alto con un 87.42%.

De manera integral, a la APF en comparación del año 2021 tuvo un incremento de 4.37% lo que representa los esfuerzos de las instituciones por mejorar la calidad de atención a emergencias, vida laboral y estrés (Figura 12).

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución

Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	81.76
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	82.47
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	85.21
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	80.78
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	85.22
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	82.98
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	71.73
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	87.42
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	84.47
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	82.49

Figura 12. Comparativa Tichy APF-ECOSUR.

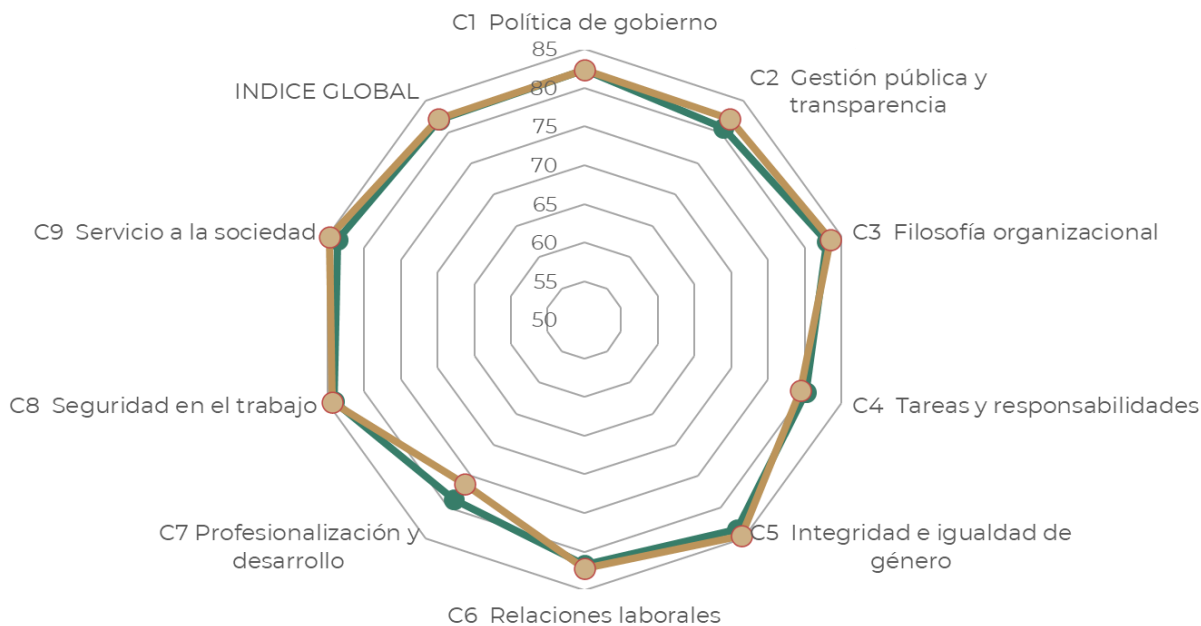


Figura 13. Radales APF-ECOSUR.

3.2 Nivel factores

De los 19 factores que se aplicaron en la ECCO, ECOSUR obtuvo 3 con un porcentaje alto, los cuales son: 128 Valores, 111 Calidad de vida laboral y estrés, 118 Igualdad de género, también podríamos considerar el factor 117 Identidad con la institución, en caso contrario, se identifican 3 con porcentaje bajo 124 Reconocimiento laboral, 115 Evaluación de desempeño y 112 Capacitación, siendo este último el más bajo con un 69.63%, reflejando que al personal le hace falta más capacitación en temas más específicos (Figura 14).

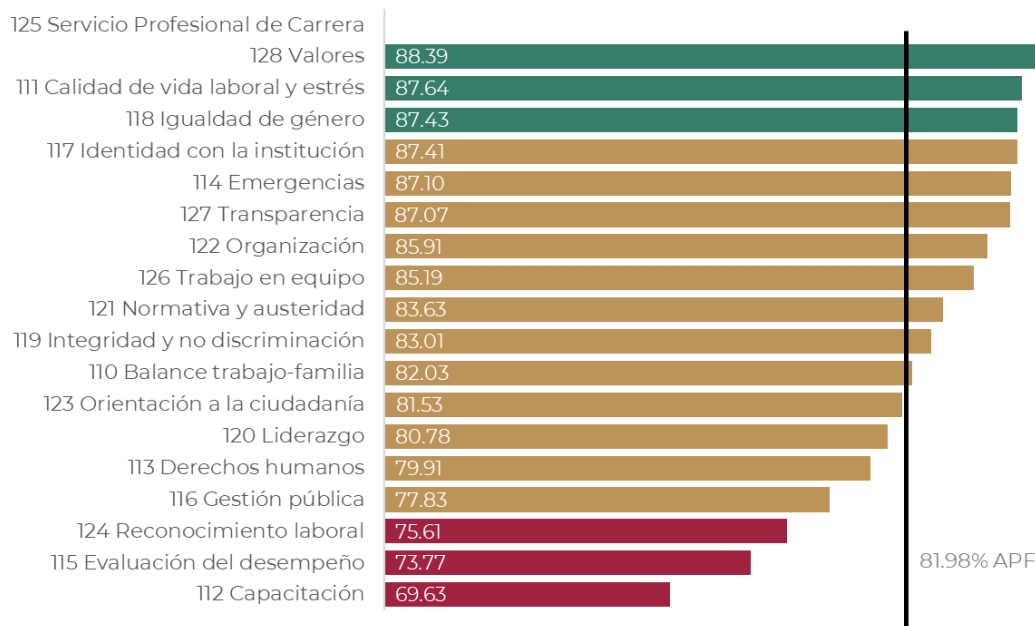


Figura 14. Comparativo de factores ECCO ECOSUR 2022.

3.3 Nivel reactivos

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 se dividió en 9 cuadrantes con un total de 19 factores para conocer la percepción de las personas servidoras públicas que, de acuerdo con los factores en los que se obtuvo mayor calificación, la percepción de las personas servidoras públicas es que El Colegio de la Frontera Sur se conduce con políticas de equidad de género, igualdad y no discriminación que afectan de manera directa e indirecta el ambiente laboral del personal que labora en ECOSUR, lo que nos da los índices específicos para lograr mejoras continuas.

La calificación global de ECOSUR en 2022 resultó de 82.49, la cual resultó menor a diferencia del año 2021 que se obtuvo 83.56 puntos, considerando de que el índice global de la Administración Pública Federal alcanzó 81.98 puntos y la calificación promedio que obtuvo el CONAHCYT como ramo fue de 84.00, se destaca que ECOSUR quedó ubicado 0.51 puntos arriba de la APF. El factor 110 Balance trabajo-familia obtuvo 82.03, observamos que los reactivos fueron evaluados de forma similar, considerando el tiempo que se dispone a la familia, salud y tiempo para sus actividades laborales, que en general son calificaciones aprobatorias. Tomando en

consideración que se requiere más difusión de las prestaciones autorizadas para el personal, así como buscar alternativas para que el personal pueda participar en actividades integradoras en la misma institución (Figura 15).

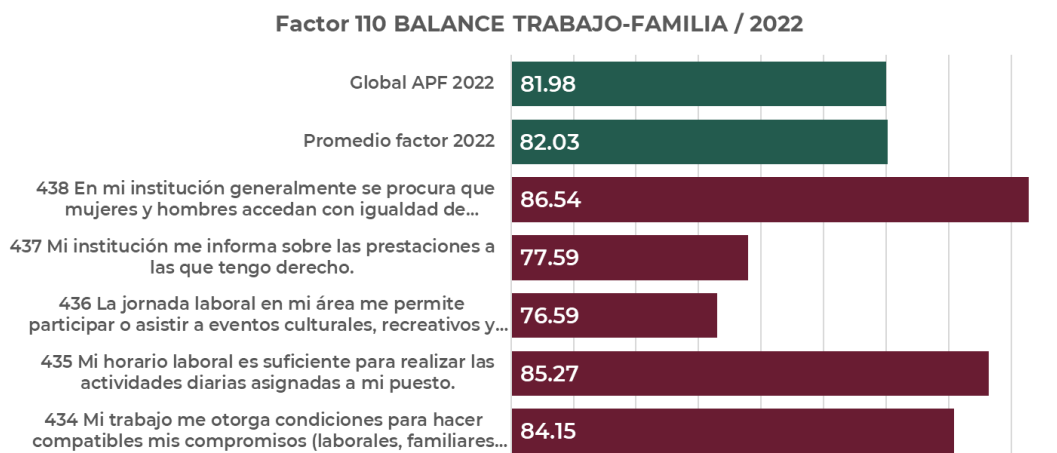


Figura 15. Factor 110 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 111 Calidad de vida laboral y estrés obtuvo 87.64, siendo el factor más alto para ECOSUR, obteniendo 5.66 puntos arriba del promedio global de la APF (Figura 16). Lo anterior nos indica que el ambiente laboral es saludable y sostenible, esto nos ayuda a minimizar el estrés y mejorar la calidad de la vida laboral.



Figura 16. Factor 111 ECCO ECOSUR 2022.

En el factor de 112 Capacitación, resultó ser uno de los más bajos para ECOSUR, esto puede tener varios impactos negativos, ya que la baja capacitación afectará en la calidad del trabajo y el rendimiento. Por lo tanto, es importante garantizar que las personas que integran ECOSUR estén equipados con las habilidades y el conocimiento necesarios para hacer su trabajo de manera efectiva (Figura 17.)

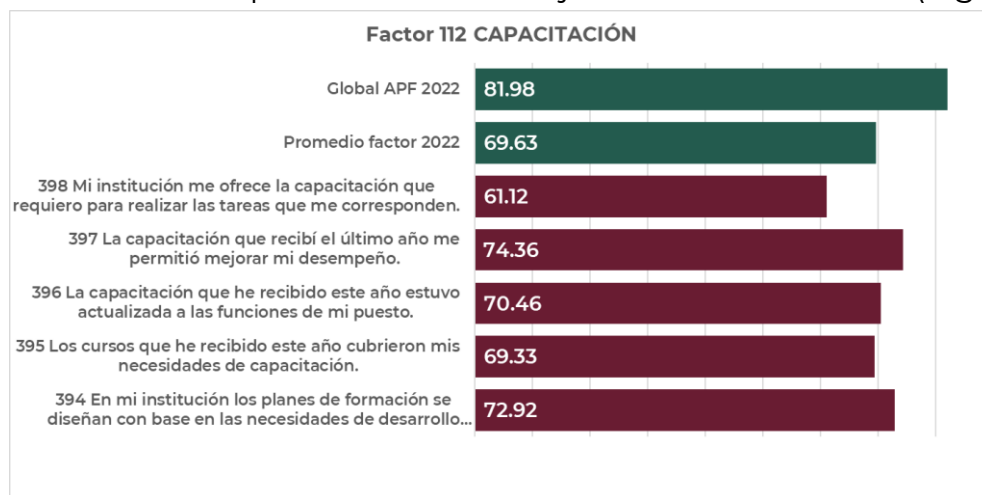
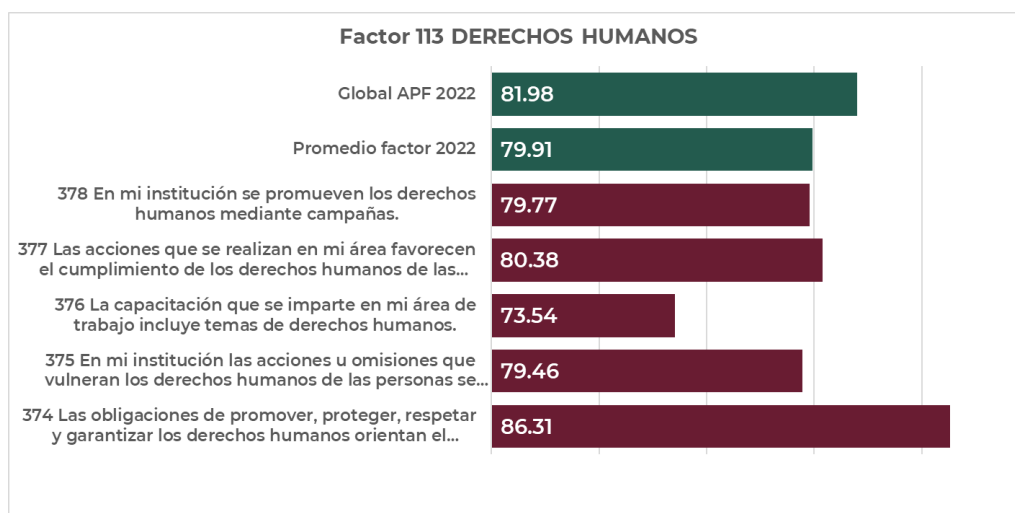


Figura 17. Factor 112 ECCO ECOSUR 2022.

Para el factor 113 Derechos Humanos resultó tener menor puntuación que el índice global de la APF, con una diferencia de 2.07 (Figura 18).

Se identifica la falta conocimientos en tema de derechos humanos, ya que este tipo de temas de capacitación puede ayudar a prevenir la discriminación, el abuso de poder y la impunidad, y promover una sociedad más justa y equitativa.

**Figura 18.** 113 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 114 Emergencias resultó ser superior en 5.12 puntos en comparación con el Global APF 2022 (Figura 19).

Uno de los puntos con alto porcentaje en el en tema de se permita a los integrantes de ECOSUR atender emergencias personales porque esto no solo es importante para el bienestar del personal, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción laboral, se observa que la falta de capacitación en temas de protección civil puede tener graves consecuencias en la seguridad y el bienestar de las personas en caso de desastres naturales, emergencias y situaciones de crisis. Este tipo de capacitación puede ayudar a reducir los riesgos, minimizar la pérdida de vidas y daños materiales, reducir la incertidumbre y el caos, y facilitar la recuperación después de una emergencia. Además, la capacitación en protección civil no solo debe estar dirigida a los equipos de respuesta de emergencia, sino también al personal en general, ya que esto puede ayudar a crear una cultura de prevención y preparación en la sociedad en general.

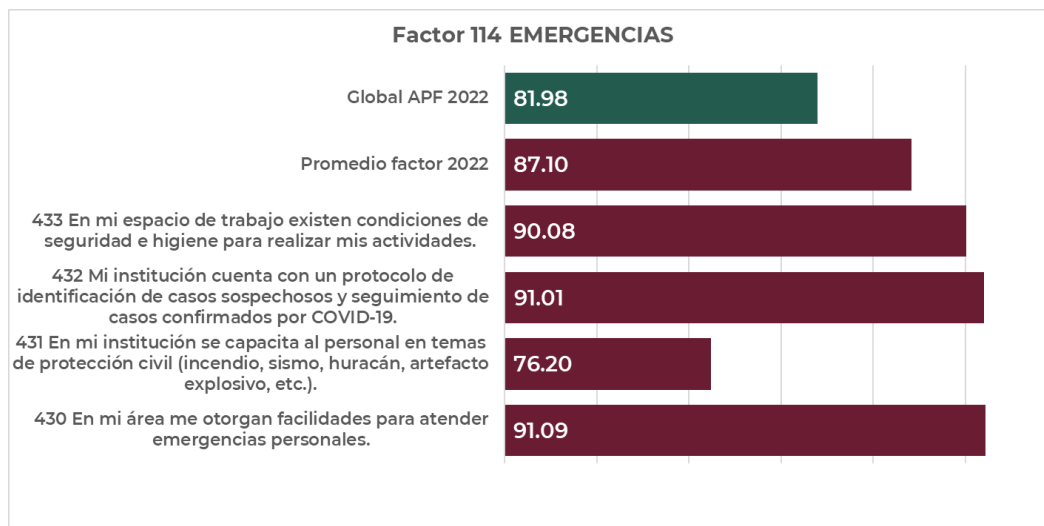


Figura 19. Factor 114 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 115 Evaluación del desempeño resultó menor al Global APF 2022 con 8.21 puntos, es importante señalar se necesitan implementar nuevas estrategias para la evaluación de desempeño e identificar áreas en las que necesita mejorar y brindar apoyo y orientación para el desarrollo del personal (Figura 20).



Figura 20. Factor 115 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 117 Gestión pública también resultó menor al del global de la APF, con 4.15 puntos. Se identifica que las preguntas sobre herramientas para el trabajo y la confiabilidad de la denuncia son los que tienen el porcentaje más bajo, por lo que

fundamental una revisión a estas deficiencias para mejorar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas para recuperar la confianza de la comunidad (Figura 21).

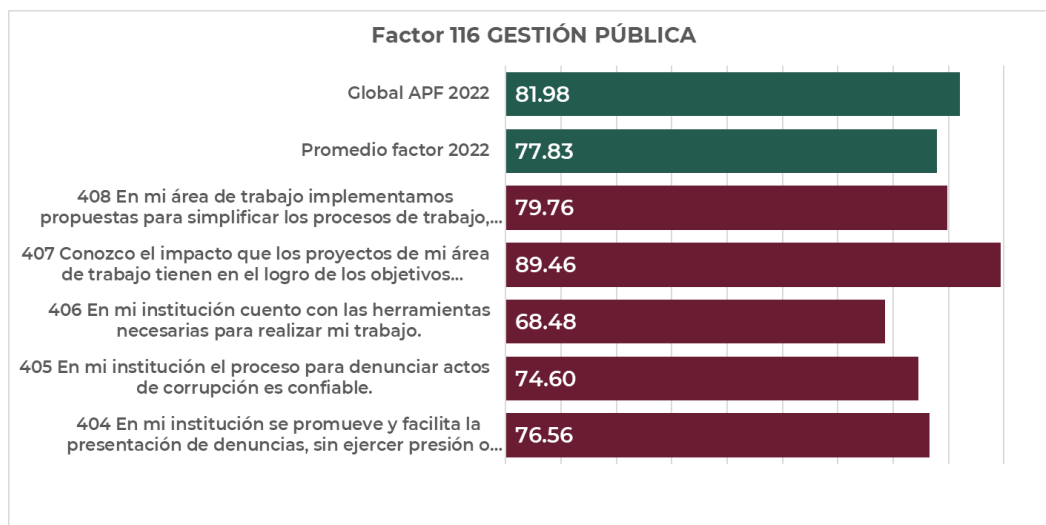


Figura 21. Factor 116 ECCO ECOSUR 2022.

En el caso del Factor 117 Identidad con la Institución, resultó con 5.43 puntos arriba del global de la APF, demostrando que la comunidad de ECOSUR está y se siente orgullosa de pertenecer a esta Institución, se sienten conectados y comprometidos con la organización en la que trabajan, por lo que se debe continuar con la comunicación efectiva, la participación y el reconocimiento del trabajo y el esfuerzo al personal (Figura 22).



Figura 22. Factor 117 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 118 Igualdad de Género resultó superior con 5.45 puntos sobre el global de la APF, en ECOSUR la igualdad de género es importante por muchas razones prácticas y éticas. Es esencial que se trabaje en todos los ámbitos para lograr la igualdad de género y avanzar hacia una organización más justa y equitativa (Figura 23).

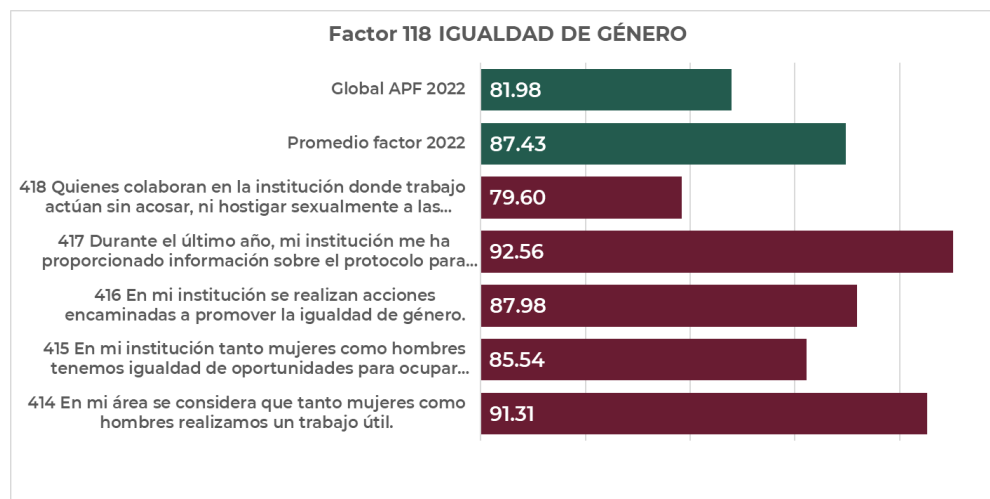


Figura 23. Factor 118 ECCO ECOSUR 2022.

En el factor 119 Integridad y no discriminación resultó ser superior al global de la APF, con una diferencia de 1.03 puntos. Esto denota que se promueve la confianza

y la transparencia en las relaciones personales y profesionales, actuando con integridad, el personal confía y se siente seguro de que las decisiones y acciones que toman son justas y éticas (Figura 24).

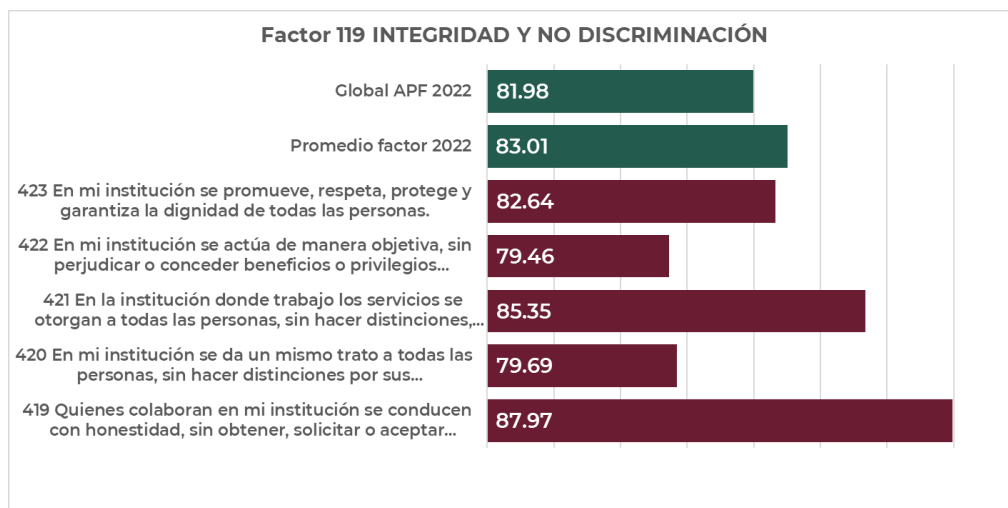


Figura 24. Factor 119 ECCO ECOSUR 2022.

Para el factor 120 Liderazgo, el resultado es menor al Global APF 2022, con 1.2 puntos. El liderazgo de quienes tienen personal subordinado resulta bueno, ya que permite que el personal realice sus actividades adecuadamente, hay que tener en cuenta que un punto resultó bajo, tratando el tema de congruencia en las acciones de los mandos medios, ya que deben ser un ejemplo para seguir y asegurarse de que su comportamiento esté en línea con los objetivos y valores de la organización, para generar confianza y compromiso en sus equipos y lograr los objetivos.



Figura 25. Factor 120 ECCO ECOSUR 2022.

En el factor 121 Normativa y austeridad resultó superior con 1.65 al global de la AFP, reconociendo que ECOSUR garantiza la transparencia, la responsabilidad social, la eficiencia y la sostenibilidad financiera en la utilización de los recursos y la toma de decisiones (Figura 26).

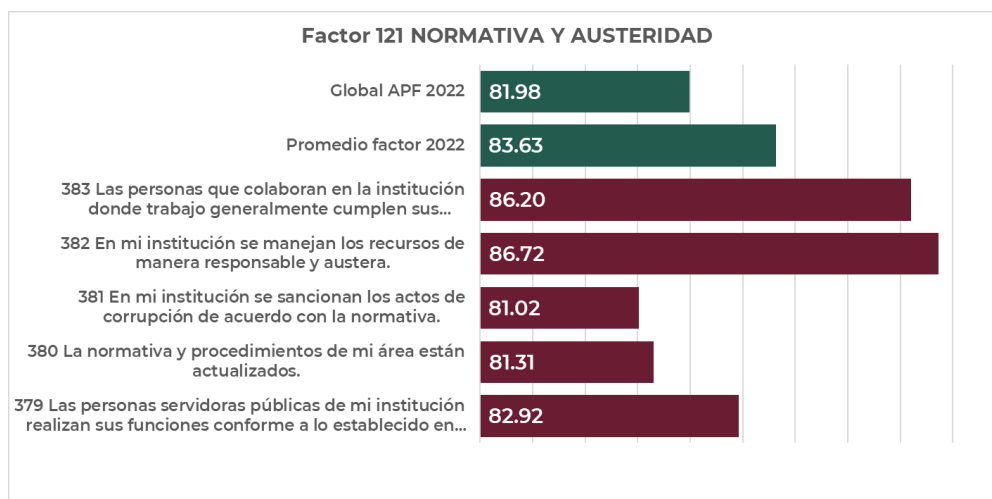


Figura 26. Factor 121 ECCO ECOSUR 2022.

En el factor 122 Organización obtuvo 3.93 puntos arriba al global de la APF, lo cual fomenta la realización de los objetivos de la institución con una planificación cuidadosa, asignación de recursos, el monitoreo y la evaluación del progreso, y la comunicación efectiva del éxito que se va obteniendo (Figura 27).



Figura 27. Factor 122 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 123 Orientación a la ciudadanía es menor a la puntuación global de la APF, con 0.45 puntos. Tomando en consideración que los trámites de la organización no son simples, se deben centrar esfuerzos en comprender las necesidades del personal o usuarios, y tomar decisiones y acciones que satisfagan esas necesidades (Figura 28).

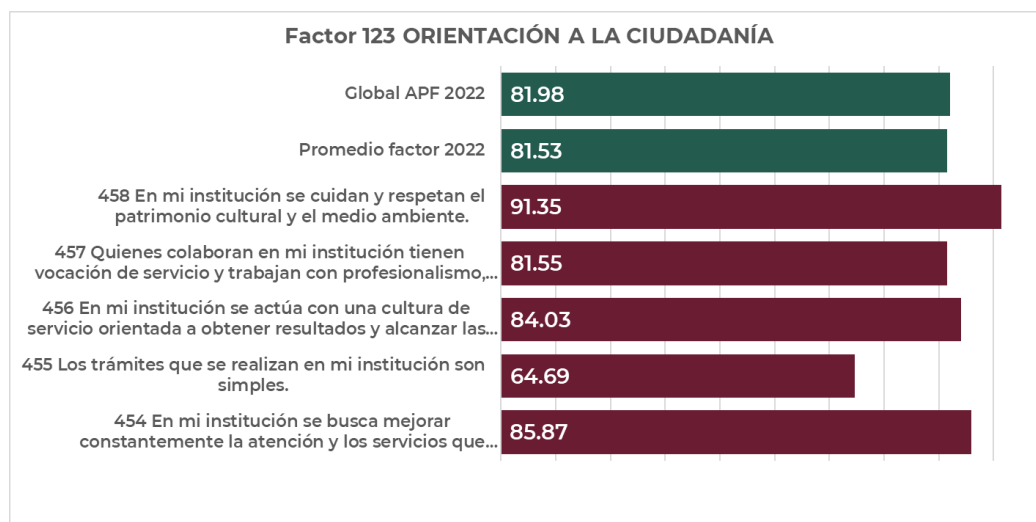


Figura 28. Factor 123 ECCO ECOSUR 2022.

El Factor 124 Reconocimiento laboral resultó menor al global de la APF con 6.37 puntos de diferencia. Se identifica que es necesario incrementar la valoración, reconocimiento el trabajo, ya que esto mejora la motivación, la retención de talento, el clima laboral, la productividad y la imagen de la organización (Figura 29).

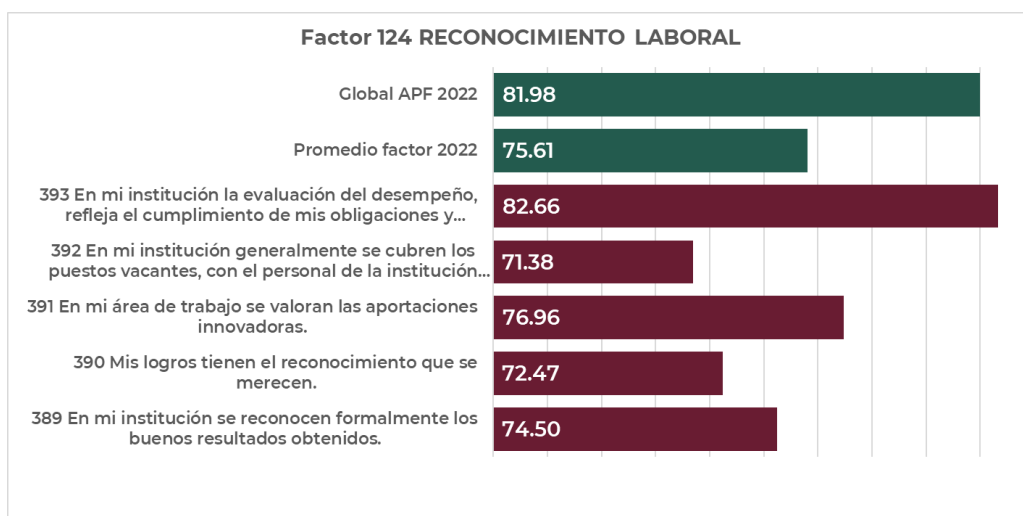


Figura 29. Factor 124 ECCO ECOSUR 2022.

El factor 125 Servicio profesional de carrera no aplica en la institución (Figura 30).

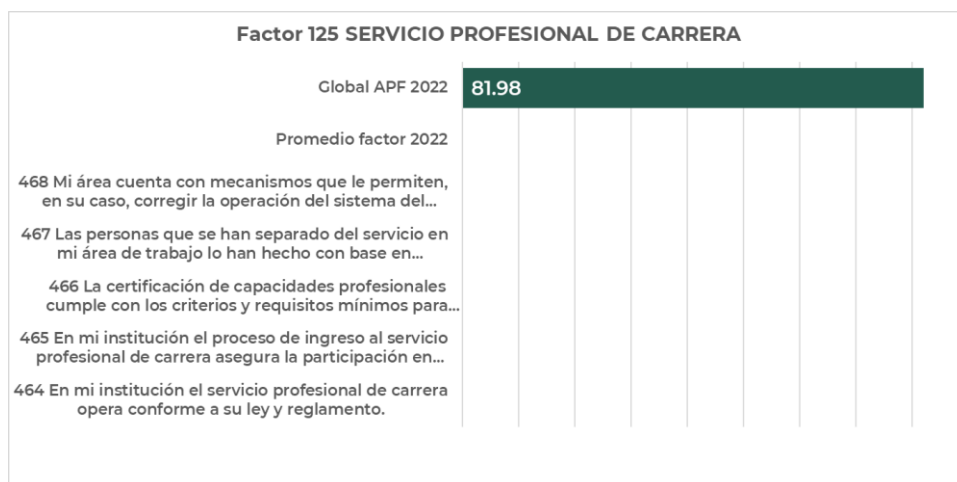


Figura 30. Factor 125 ECCO ECOSUR 2022.

En el Factor 126 Trabajo en equipo resultó superior al global de la APF con 3.21 punto, reconocimiento que ECOSUR que la colaboración de diferentes áreas, departamentos o unidades de la institución ayuda a lograr los objetivos (Figura 31).



Figura 31. Factor 126 ECCO ECOSUR 2022.

En el Factor 127 Transparencia se obtuvo 5.09 puntos arriba del global de la APF. Esto permite la apertura y la accesibilidad de la información sobre las actividades y decisiones de la institución, porque contribuye a la rendición de cuentas, la confianza pública y la participación del personal al promover una mayor responsabilidad de personal (Figura 32).

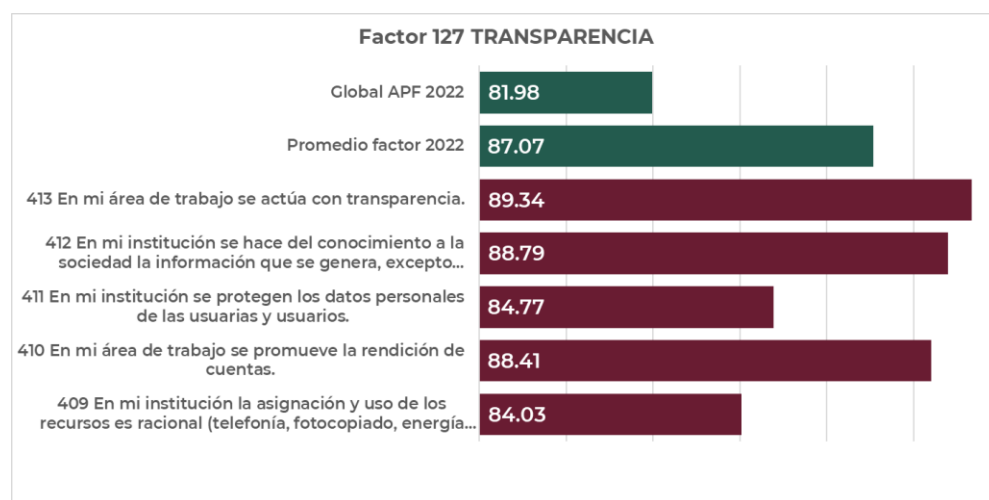


Figura 32. Factor 127 ECCO ECOSUR 2022.

En el factor 128 Valores, es el que obtuvo mayor puntaje, con 6.41 en comparación al global de la APF. Los valores en la institución radican en que influyen en el comportamiento y la cultura organizacional, ya que pueden servir como un marco ético para la toma de decisiones, la comunicación y la colaboración entre los miembros de la organización (Figura 33).

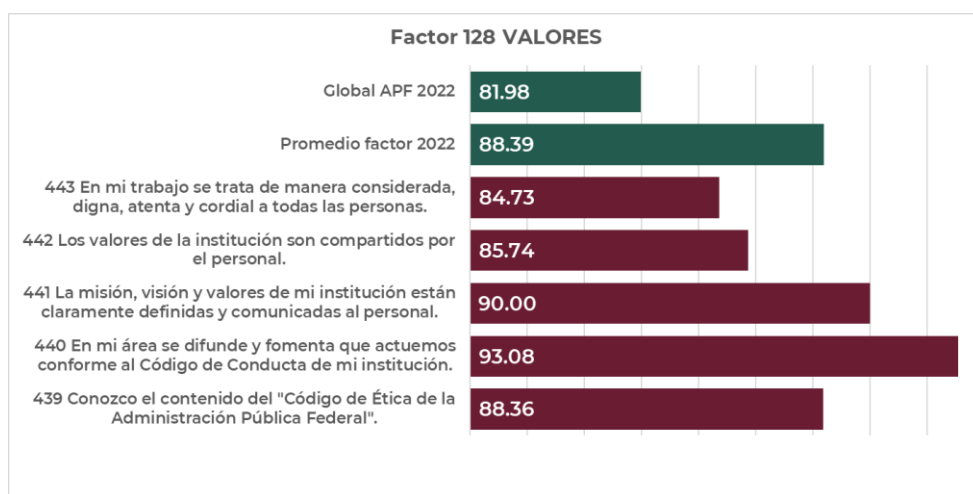


Figura 33. Factor 128 ECCO ECOSUR 2022.

3.4 Nivel Interinstitucional

ECOSUR se posicionó en el lugar número 17 dentro del ramo de los centros de investigación con 82.49. En comparación con el año pasado, El Colegio ascendió 1 posición, pero disminuyó el porcentaje total por 1.03 puntos. Se continuará buscando realizar mejoras para procurar un mejor clima laboral entre todas las personas integrantes de El Colegio de la Frontera Sur.

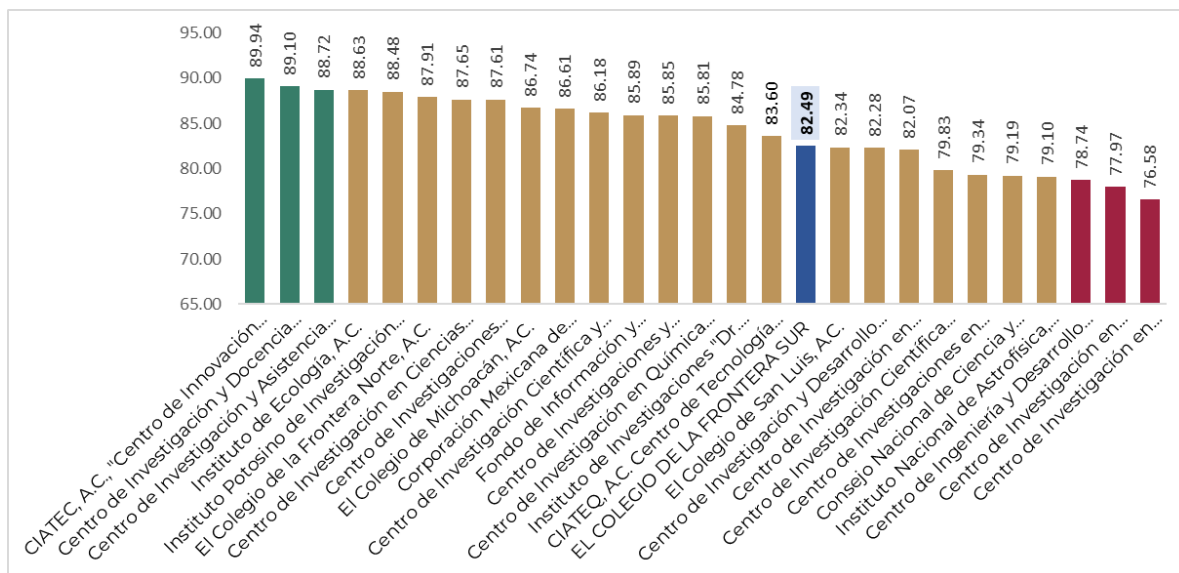


Figura 34. Comparativo interinstitucional ECCO ECOSUR 2022.

4. Análisis comparativo institucional con el año anterior

En la ECCO 2022 respecto al valor que obtuvo la APF es superior por 0.51 puntos, sin embargo, no se alcanzó lo que se consiguió en 2021, ya que se tiene una diferencia 1.07 (Figura 35).

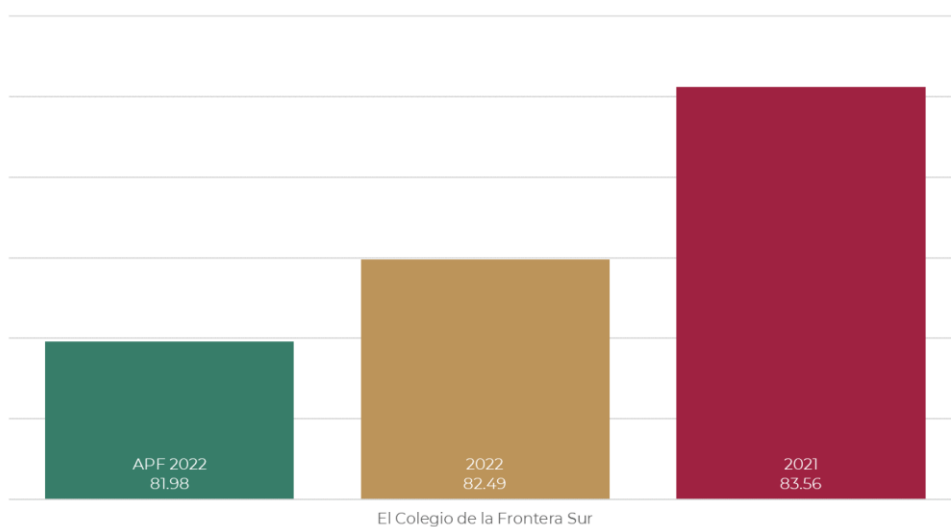


Figura 35. Comportamiento histórico ECCO ECOSUR 2022.

Cabe señalar que estas variaciones repercuten en los valores de los cuadrantes, donde (Figura 36.) podemos visualizar el comparativo 2021-2022 mediante el Modelo Tichy.

De esta manera se identifica que 4 cuadrantes de los 9 para el año 2022, obtuvieron menor puntaje respecto al 2021, como son el C1, C2, C7 y C9. Para el cuadrante No. 1 vemos la disminución de los valores, teniendo una diferencia de 6.26 puntos, en otro caso se identifica el cuadrante No. 2, con 4.01 puntos menos, asimismo en el cuadrante No. 7 se obtuvo un resultado menor en 2022 respecto al año inmediato anterior, con 10.5 puntos abajo y el No. 9 ligeramente menor con 0.12 puntos. (Figura 37). En este sentido, se avanzó sustancialmente con el cuadrante C3 Integridad e Igualdad de Género.

Por otro lado, al revisar el comparativo con la APF y ECOSUR, se identifica que 2 cuadrantes de los 9 resultaron menores, el C1 con 0.62 puntos y C7 con 6.98, manteniéndose en los demás por arriba a lo que la APF reportó como su global.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021 El Colegio de la Frontera Sur				Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 El Colegio de la Frontera Sur			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas	Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo	Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	88.02	80.47	82.23		81.76	80.78	71.73
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo	Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	86.48	79.00	87.18		82.47	85.22	87.42
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad	Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.84	79.23	84.59		85.21	82.98	84.47

Figura 36. Comparativo de cuadrantes ECCO ECOSUR 2022.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021				Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
El Colegio de la Frontera Sur				El Colegio de la Frontera Sur			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas	Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo	Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-6.26	0.31	-10.50		-0.62	0.60	-6.98
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo	Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-4.01	6.22	0.24		1.84	1.72	3.36
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad	Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.37	3.75	-0.12		2.26	1.28	0.88

Figura 37. Comparativo de cuadrantes 2 ECCO ECOSUR 2022.

En la Figura 38, observamos la variación que ha tenido ECOSUR a lo largo de los años sobre la calificación y participación del personal.

En este sentido, la participación disminuyó comparado con 2 años anteriores, lo que requiere mayor notoriedad para la comunidad en entender la importancia de dar a conocer su opinión a través de la ECCO.

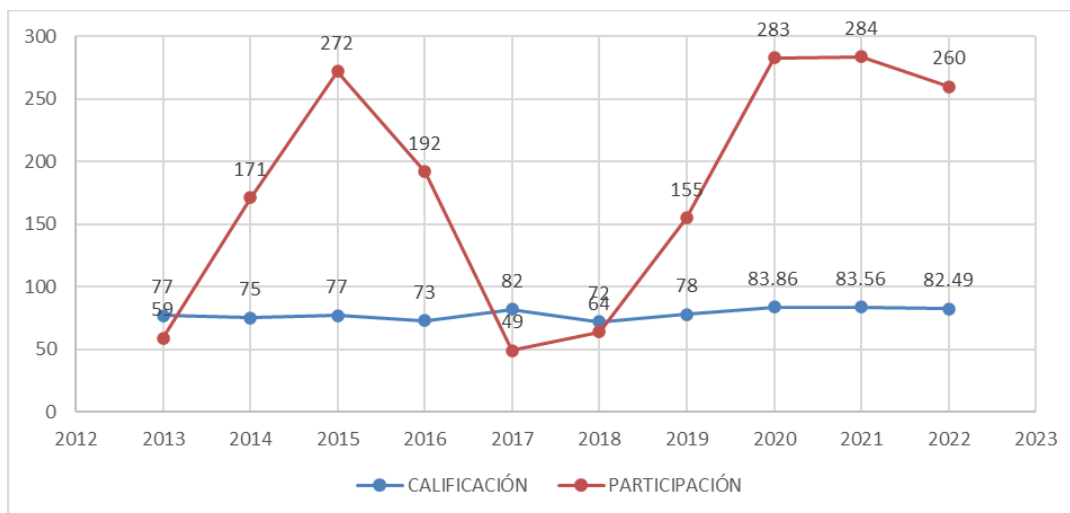


Figura 38. Histórico ECCO ECOSUR 2022.

5. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

- I. Del análisis de los resultados presentados con anterioridad, se identifican los siguientes:



- a) ECOSUR tiene una fortaleza en su política de gobierno con una calificación del 81.76%, lo que indica que se está cumpliendo con las políticas establecidas y se está llevando a cabo una buena gestión. Sin embargo, aún hay margen de mejora para asegurar que la política de gobierno se mantenga actualizada y se adapte a las cambiantes necesidades y demandas.
- b) ECOSUR tiene una buena calificación en la gestión política y transparencia con un 82.47%, lo que indica que se está llevando a cabo una gestión efectiva y transparente. Sin embargo, siempre hay áreas de mejora en términos de transparencia y en asegurar que la información relevante sea compartida con el personal y sociedad en general.
- c) ECOSUR tiene una fortaleza en su filosofía organizacional con una calificación del 85.21%, lo que indica que la cultura y los valores de la organización están bien establecidos y están siendo implementados de manera efectiva. Sin embargo, se debe mantener el compromiso y la consistencia para asegurar que estos valores se mantengan a lo largo del tiempo.
- d) ECOSUR tiene una buena calificación en el cuadrante de tareas y responsabilidades con un 80.78%, lo que indica que se han definido claramente y se están llevando a cabo de manera efectiva. Sin embargo, se debe garantizar que las tareas y responsabilidades estén actualizadas y sean relevantes a medida que la Institución evoluciona.
- e) ECOSUR tiene una fortaleza en el cuadrante de integridad e igualdad de género con una calificación del 85.22%, lo que indica que se está promoviendo la igualdad y la diversidad en la organización. Sin embargo, se deben tomar medidas adicionales para garantizar que se respeten y promuevan estos valores en todas las áreas de la organización.
- f) ECOSUR tiene una buena calificación en el cuadrante de relaciones laborales con un 82.98%. Sin embargo, siempre hay margen de mejora para asegurar que las relaciones laborales sean productivas y satisfactorias para todos los empleados.
- g) La organización tiene una oportunidad de mejora en el cuadrante de profesionalización y desarrollo con una calificación del 71.73%, lo que indica que se deben tomar medidas adicionales para asegurar que las personas trabajadoras tengan oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Se implementarán planes de capacitación para mejorar las habilidades y competencias del personal.





- h) ECOSUR tiene una fortaleza en el cuadrante de seguridad en el trabajo con una calificación del 87.42%, lo que indica que se están tomando medidas para garantizar la seguridad y el bienestar del personal. Sin embargo, siempre hay oportunidades para mejorar el servicio a la sociedad. Esto podría implicar una mayor atención a las necesidades del personal con énfasis en la calidad del servicio que se proporciona.

6. Objetivos estratégicos

Con base a los resultados obtenidos en la ECCO 2022, en el “Modelo Tichy” se deberá mejorar los cuadrantes:

- C1. Política de Gobierno.
- C2. Gestión Pública y transparencia
- C7. Profesionalización y desarrollo
- C9. Servicio a la sociedad

Por lo anterior, se consideran los siguientes objetivos:

- I. Dar a conocer los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y las prácticas de transformación de la ECCO al personal de la Institución.
- II. Fortalecer el liderazgo del personal de Mando Medio y Superior, con la finalidad de que impacte positivamente en su desempeño dentro de ECOSUR.
- III. Fomentar a la comunidad la importancia de conocer y ejercer los derechos humanos.
- IV. Concientizar a la comunidad sobre la importancia y el proceso de la presentación de denuncias por actos de corrupción.
- V. Brindar las herramientas de conocimiento al personal, en búsqueda de mayor productividad, eficiencia, ahorro de tiempo y energía en el trabajo.
- VI. Dar a conocer los procesos que se realizan en la institución, principalmente en áreas administrativas.
- VII. Atender sugerencias y quejas recibidas en la ECCO sobre temas de equidad y acciones afirmativas para contratación.





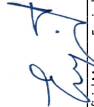
7. Definición de prácticas de transformación

- I. Presentar, difundir y destacar a la comunidad la importancia que tiene la participación en la ECCO, así como informar los resultados obtenidos 2022.
- II. Proporcionar al personal de Mandos Medios y Superiores de ECOSUR herramientas que permitan desarrollar habilidades de dirección y liderazgo para que los apliquen en su ámbito de competencia.
- III. Promover, difundir y profundizar en el ejercicio de un derecho humano al mes.
- IV. Difundir el uso y propiciar, entre las personas servidoras públicas, la confianza en los buzones de quejas, teléfonos o medios de denuncia interna de actos de corrupción.
- V. Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunco) con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.
- VI. Informar a la comunidad de ECOSUR el proceso que deben de seguir para realizar trámites principalmente en áreas administrativas, utilizando representaciones gráficas.
- VII. Dar seguimiento a las sugerencias quejas, observaciones, felicitaciones y comentarios que emite la ciudadanía con respecto a los servicios que brinda la Institución.



8. Programación de PTCCO

		Ramo		38- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología								
		UR Siglas		SIE								
		UR Nombre		SIE- El Colegio de la Frontera Sur								
		Códigos de Ramo - UR		38- SIE								
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 diligido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Previsión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Dar a conocer los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y las prácticas de transformación de la ECCO al personal de la institución.	1- Estratégica	Presentar, difundir y destacar a la comunidad la importancia que tiene la participación en la ECCO, así como informar los resultados obtenidos 2022.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/06/2023	30/06/2023	La Subdirección de Recursos Humanos proporcionará los resultados de la encuesta de Cultura y Clima Organizacional. Asimismo realizará las acciones correspondientes y generará acciones que integran la PTCCO para el 2023.	116- Gestión pública			Alto
2	2- Fortalecer el liderazgo del personal de Mando Medio y Superior, con la finalidad de que impacte positivamente en su desempeño dentro de ECOSUR.	2- Operativa	Proporcionar al personal de Mandos Medios y Superiores de ECOSUR herramientas que permitan desarrollar habilidades de dirección y liderazgo para que los apliquen en su ámbito de competencia.	3- Mandos Medios	28/04/2023	01/06/2023	30/11/2023	La Subdirección de Recursos Humanos mediante su Plan Anual de Capacitación (PAC) pondrá en marcha curso relativo a Liderazgo y trabajo en equipo.	116- Gestión pública			Bajo
3	3- Fomentar a la comunidad la importancia de conocer y ejercer los derechos humanos.	1- Estratégica	Promover, difundir y profundizar en el ejercicio de un derecho humano al mes.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/05/2023	08/12/2023	La Subdirección de Recursos Humanos en apoyo con el Boletín de Difusión, distribuirá a la comunidad de ECOSUR, con el fin de concientizar y dar a conocer los derechos humanos por lo esencial para garantizar la dignidad y el bienestar de todas las personas.	113- Derechos Humanos			Alto
4	4- Concientizar a la comunidad sobre la importancia y el proceso de la presentación de denuncias por actos de corrupción.	2- Operativa	Difundir el uso y propiciar entre las personas servidoras públicas, la confianza en los buenos de quejas, teléfonos o medios de denuncia interna de actos de corrupción.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/06/2023	30/11/2023	La Subdirección de Recursos Humanos en conjunto con el Comité de Ética, realizarán difusión sobre la importancia de la denuncia ante actos de corrupción, buscando la anonimidad de quien o quienes presenten denuncia.	116- Gestión pública			Medio
5	5- Brindar las herramientas de conocimiento al personal, en búsqueda de mayor productividad, eficiencia, ahorro de tiempo y energía en el trabajo.	2- Operativa	Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunca) con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/06/2023	08/12/2023	La Subdirección de Recursos Humanos mediante su Plan Anual de Capacitación (PAC) impulsará la profesionalización del personal de ECOSUR mediante la revisión de su último grado de estudio y fomentar la terminación de alguno inconcluso, asimismo difundir cursos que permitan el mejora la productividad laboral.	112- Capacitación			Medio
6	6- Dar a conocer los procesos que se realizan en la institución, principalmente en áreas administrativas.	2- Operativa	Informar a la comunidad de ECOSUR el proceso que deben de seguir para realizar trámites principalmente en áreas administrativas, utilizando representaciones gráficas.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/06/2023	31/08/2023	Implementar diagramas de flujo para las áreas que se realizan en las áreas, asimismo para los trámites que las áreas administrativas realizan.	123- Orientación a la ciudadanía			Medio
7	7- Atender sugerencias y quejas recibidas en la ECCO sobre temas de equidad y acciones afirmativas para contratación.	2- Operativa	Dar seguimiento a las sugerencias, quejas, observaciones, felicitaciones y comentarios que emita la ciudadanía con respecto a los servicios que brinda la institución.	1- Todo el personal	28/04/2023	01/05/2023	31/08/2023	La Subdirección de Recursos Humanos junto con la Dirección General, analizarán los comentarios recibidos durante la ECCO 2022, con el fin de poder atender las quejas y sugerencias que la ciudadanía externa.	123- Orientación a la ciudadanía			Medio

Firma: 
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Mtra. Leticia Espinosa Cruz
Fecha : 28 de Abril de 2023



9. Efectividad de las PTCCO

De acuerdo con el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional registrado ante la Secretaría de la Función Pública en el 2022, se obtuvo una efectividad del 100%, al cumplir con las acciones programadas y enlistadas a continuación:

Objetivo	Acción	Cumplimiento
1	Presentar y difundir a la comunidad en pleno y directivos los resultados de la ECCO 2022.	100%. Los resultados y las acciones del plan de trabajo se dieron a conocer a la comunidad de ECOSUR por medios electrónicos.
2	Fortalecer habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mando y homólogo.	100% Se capacitó al personal de mandos medios y homólogos en habilidades de liderazgo, con el seminario de "Liderazgo Eficaz".
3	Comunicación más efectiva entre las diferentes áreas de la institución.	Constantemente se utilizó como el correo electrónico institucional como la herramienta más eficaz para las comunicaciones institucionales entre el personal de ECOSUR.
4	Sensibilización al personal sobre la equidad y no discriminación e inclusión.	A través de difusión institucional se compartió información para concientizar a la comunidad.
5	Mejorar habilidades en el uso de las TIC en el personal de la institución.	Se hicieron invitaciones mediante medios institucionales para que el personal aprendiera a utilizar programas de texto o de manejo de datos.
6	Fomentar el balance trabajo-familia.	Se llevó a cabo un concurso de dibujo dirigido a las hijas e hijos de personas trabajadoras de ECOSUR, titulado "Imagina cómo trabaja mamá o papá".





10. Difusión de resultados y PTCCO

Para el caso de la información de la ECCO, se dará a conocer a la comunidad mediante correo electrónico institucional, así como en la página web oficial de ECOSUR, para que esté al alcance de la comunidad la revisión de los resultados.

Para dar la capacitación de los mandos medios, el acercamiento será mediante infografías en correos electrónicos para que conozcan la importancia del liderazgo y su ejecución.

Para dar a conocer los derechos humanos, se elaborarán infografías para difundirlas a la comunidad de ECOSUR mediante medios digitales.

En el caso del buzón de quejas, se implementarán buzones en lugares estratégicos para salvaguardar el anonimato, haciendo de conocimiento a la comunidad mediante infografías en medios digitales.

Para las opciones educativas, se tiene considerado informar de manera individual por correo electrónico las opciones específicas que puedan resultar indispensables para sus labores y la superación educativa.

En el tema de los procesos que se realizan, se elaborará infografías para que la comunidad sepa en donde encontrarán la información que necesitan, ya sea para realizar algún trámite o saber el proceso que se necesita para presentar alguna solicitud.

Para tratar el tema de las quejas y comentarios recibidos mediante la ECCO, se informará a la comunidad mediante medios oficiales las medidas que se toman para atender las opiniones que se externaron, a fin de fomentar la transparencia y el buen clima organizacional.