



ANÁLISIS ECCO PTCCO **2019 - 2024**

EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR
Agosto 2024



INDICE

Introducción	2
Resultados ECCO 2019-2023.....	3
Datos Sociodemográficos	3
Resultados PTCCO 2019-2024	12
Resultados PTCCO 2019-2024	36
Conclusiones	37
Factores mejor evaluados	37
Factores peor evaluados	38
Cuadrante Tichy, promedio 2022 y 2023.....	39
¿Cómo responde ECOSUR a los factores peor evaluados?.....	40
Cédula de programación de PTCCO 2025	41





Introducción

Este análisis busca profundizar en los resultados obtenidos a través de las Encuestas de Cultura y Clima Organizacional (ECCO) realizadas en nuestra institución en el periodo correspondiente del año 2019 al 2023. Al examinar de manera exhaustiva esta fuente de información, buscamos trazar una trayectoria evolutiva y con ello, identificar tanto los avances significativos como los desafíos persistentes que han caracterizado nuestro clima laboral.

A través de este análisis, pretendemos desentrañar los factores que han influido en la percepción de las personas trabajadoras acerca de diversos aspectos relacionados con su desempeño, satisfacción laboral, relaciones interpersonales y compromiso con la institución, entre otros. Al comparar los datos obtenidos en diferentes períodos, podremos detectar tendencias, identificar patrones y comprender cómo han evolucionado las opiniones y actitudes del personal a lo largo del tiempo.

Este estudio permite conocer la salud organizacional y detectar aquellas áreas con bajas calificaciones o donde persisten problemáticas recurrentes; al identificar con precisión estos puntos críticos, podremos diseñar e implementar estrategias focalizadas que mejoren significativamente el clima laboral y potenciar el desempeño individual y colectivo.

Es importante destacar que este análisis no solo se limita a identificar problemas, sino que también busca resaltar los logros y fortalezas que hemos construido como organización a lo largo de estos años. Al reconocer y valorar los aspectos positivos de nuestra cultura organizacional, podremos consolidar aquellos elementos que contribuyen a un ambiente de trabajo más sano y productivo.

En definitiva, este análisis representa un compromiso firme con la mejora continua y el bienestar las personas que integran ECOSUR. Al comprender de manera profunda las percepciones y necesidades, podremos construir una organización más humana, donde las personas se sientan valoradas, motivadas y comprometidas con los objetivos institucionales.



Resultados ECCO 2019-2023

Datos Sociodemográficos

Respecto al factor de participación de ECOSUR de la ECCO si comparamos los años 2019 vs 2023, se observa un incremento del 50.4% en la participación de la comunidad, demostrando que las personas tienen mayor interés en expresar su sentir y dar a conocer el cómo perciben el entorno de la institución. Sin embargo, existió una disminución en la participación del 8% para el año 2022 al compararlo contra el año 2021, y retomando el incremento del 17% en el año 2023, donde se aplicaron nuevas estrategias para persuadir la participación y fomentar el interés en la comunidad Ecosureña para participar (Figura 1).

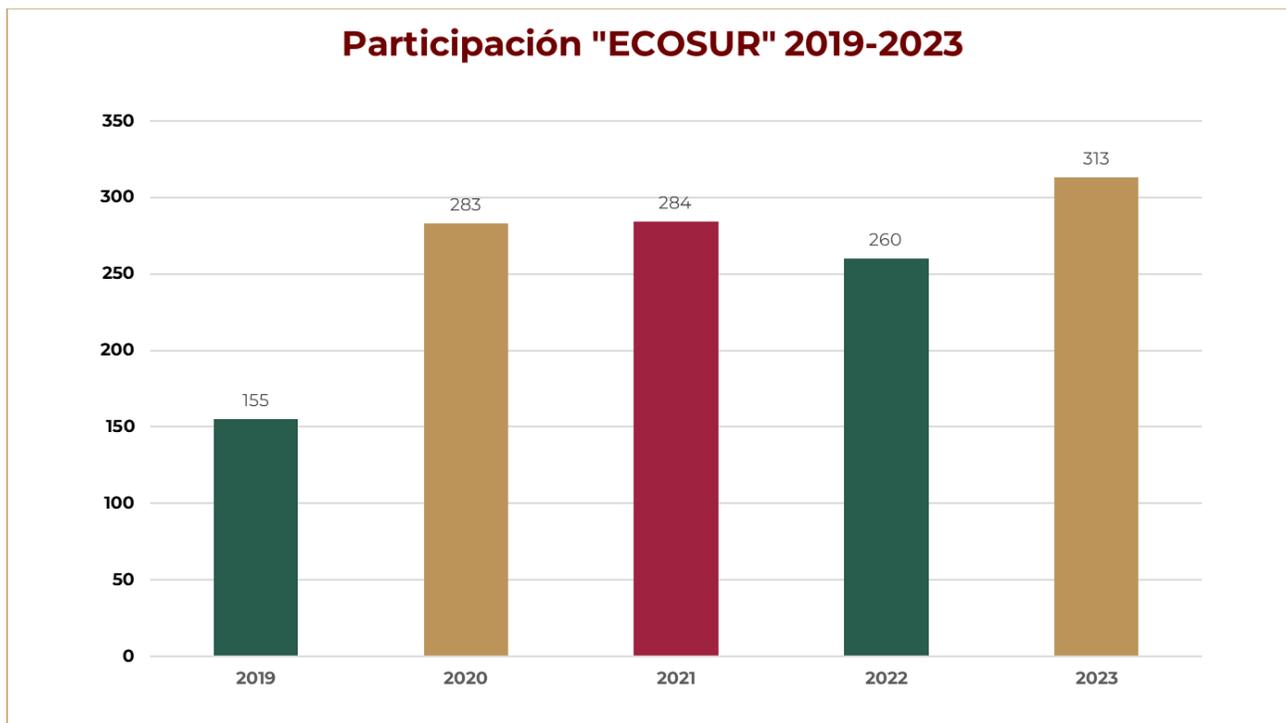


Figura 1. Participación de ECOSUR en la ECCO 2019-2023.



En el factor Identidad sexual y género no binario 2019-2023, se observa que en los últimos cuatro años existe mayor participación del género masculino de la comunidad de ECOSUR. Es importante señalar que para el año 2023 y derivado del esfuerzo de instituciones del gobierno federal, se incluyó una tercera identidad sexual (No binaria), permitiendo a las personas trabajadoras expresarse e identificarse libremente (Figura 2).

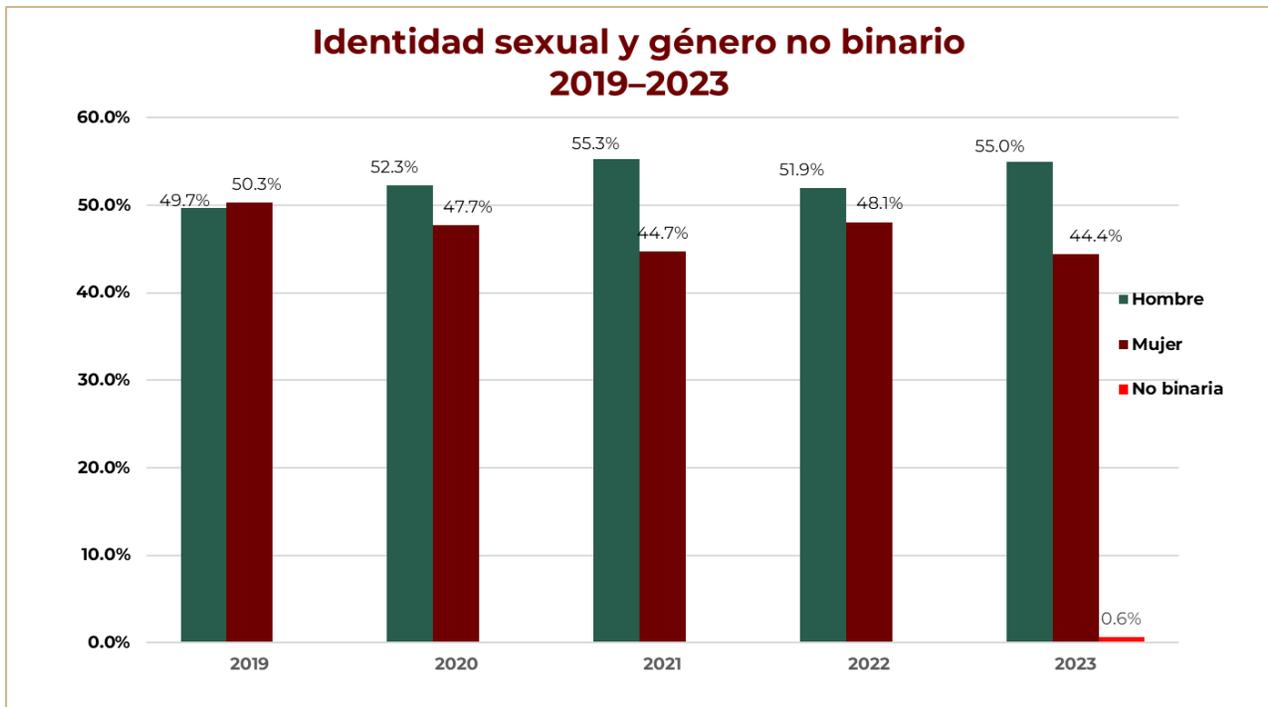


Figura 2. Identidad sexual y género no binario ECCO 2019-2023.

En el factor de edad para aplicar la ECCO en el período 2019-2023, se observa que la mayor proporción de población que contestó la encuesta está en el margen de los 31 a 60 años. La tendencia ha sido constante durante los 5 años aplicados de encuestas de la ECCO (figura 3).

En este rango de edad suelen estar en una etapa activa de sus vidas, tanto profesional como socialmente. Es posible que estas personas estén más interesadas y dispuestas a participar en encuestas que aquellas en otros rangos, como las más jóvenes que podrían estar más enfocados en sus primeros años en ECOSUR, o los mayores que podrían estar en procesos de jubilación.

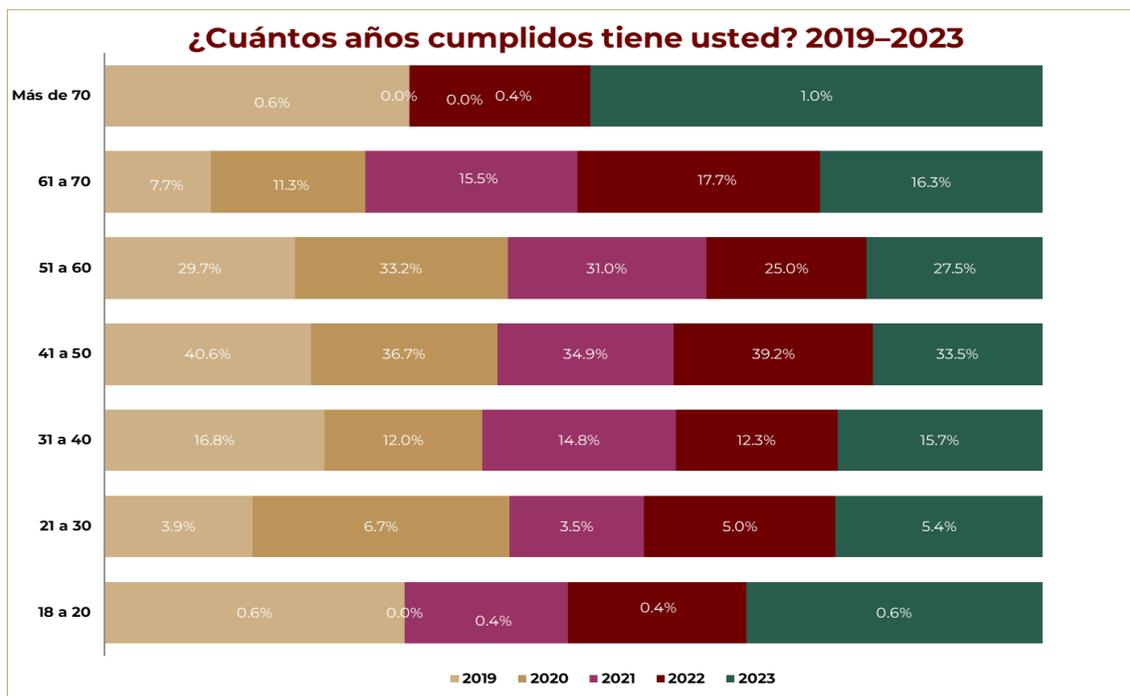


Figura 3. Años cumplidos ECCO 2019-2023.

En el factor de estado civil de 2019-2023 es interesante observar la tendencia institucional a la baja respecto a la población casada. La disminución porcentual de las personas encuestadas casadas podría reflejar cambios en la composición demográfica de los participantes. A medida que el número total de encuestados aumenta, la proporción de cada categoría (en este caso, el estado civil) puede cambiar incluso si el número absoluto de personas en cada categoría se mantiene o aumenta (Figura 4).

Los cambios en las actitudes hacia el matrimonio, como el aumento de la cohabitación sin matrimonio, el retraso al compromiso y la mayor aceptación de estilos de vida alternativos, pueden influir en la disminución de la proporción de personas casadas.



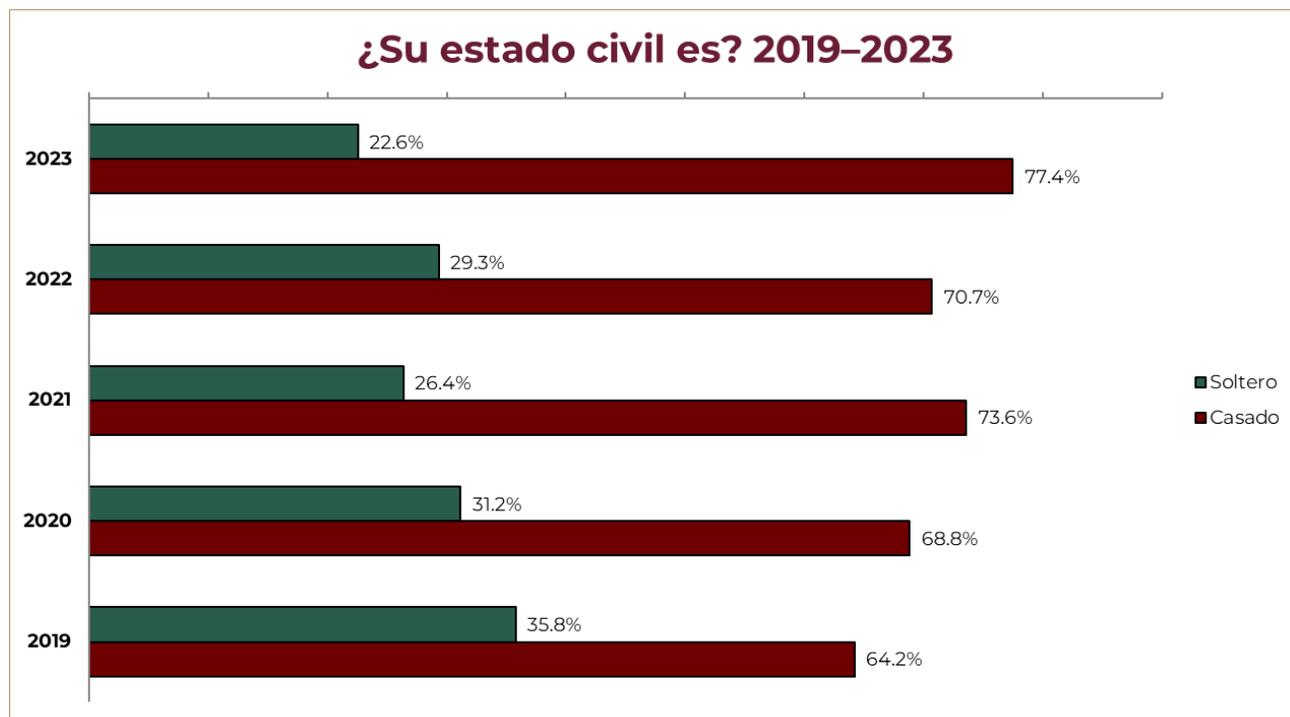


Figura 4. Estado civil ECCO 2019-2023

El factor de nivel escolar de 2019-2023, se observa que las personas trabajadoras que contestaron la encuesta ECCO tienen una preparación profesional (licenciatura) en adelante, también existen quienes cuentan con grados de maestrías y/o doctorados. Lo que se traduce que en la institución existe buena parte de la población con estudios avanzados que ayudan a una mejor comprensión y desarrollo de actividades relacionadas a sus puestos de trabajo, además es importante señalar que algunas personas trabajadoras se esfuerzan constante mente para lograr terminar un nivel de estudio básico-intermedio con el objetivo de buscar alternativas para realizar estudios universitarios posteriores (Figura 5).

Aunque la mayoría de las personas encuestadas con licenciatura o grados avanzados pueden estar en roles que requieren estos niveles educativos, aquellas sin licenciatura podrían estar en posiciones que no demandan estudios superiores. Sin embargo, la institución ofrece programas de capacitación y desarrollo profesional para ayudar a estos empleados a adquirir habilidades adicionales y avanzar en sus carreras.

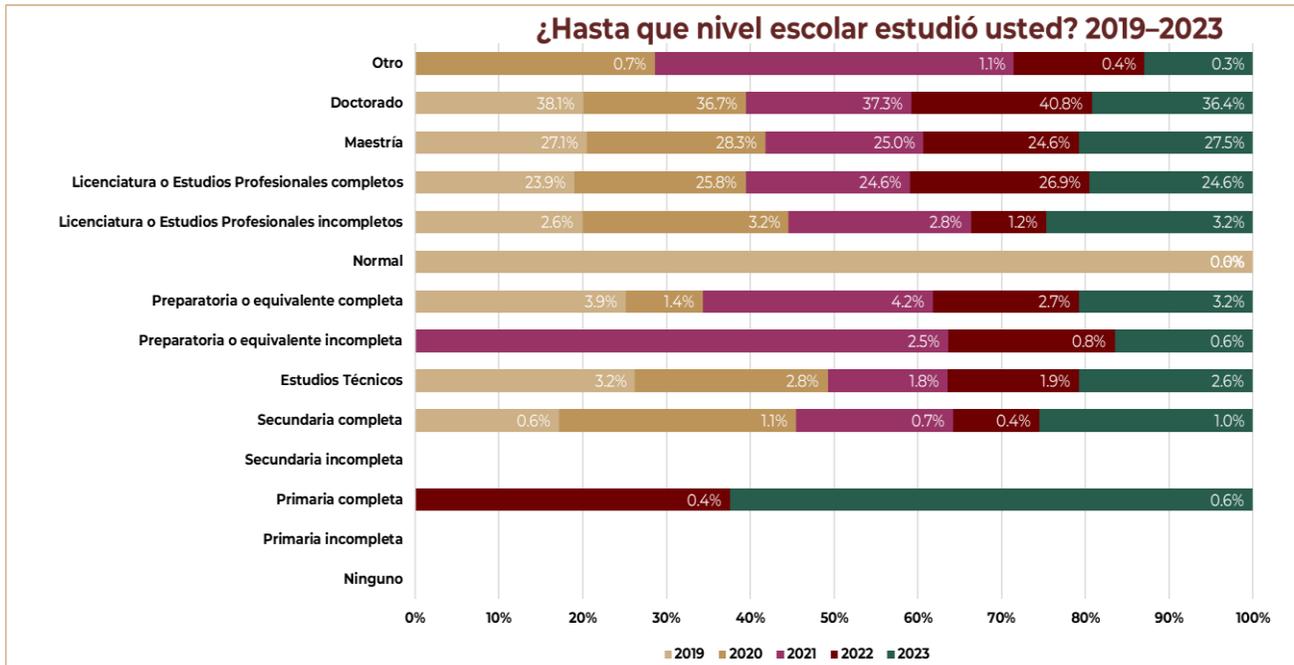


Figura 5. Nivel escolar ECCO 2019-2023

En la evolución de puesto, existe una evolución significativa en la distribución de los niveles de puesto dentro de la institución desde 2019 hasta 2023. En primer lugar, se observa un notable aumento en el porcentaje de empleados en puestos operativos, alcanzando un 47.6% en 2023. Esta tendencia podría indicar una reestructuración o una mayor demanda de personal para funciones operativas, donde la institución puede estar enfocado en fortalecer su capacidad operativa y en gestionar un mayor volumen de trabajo a nivel básico (Figura 6).

La alta variabilidad en los niveles de puesto refleja una adaptación a cambios en las necesidades organizacionales o en el entorno operativo.



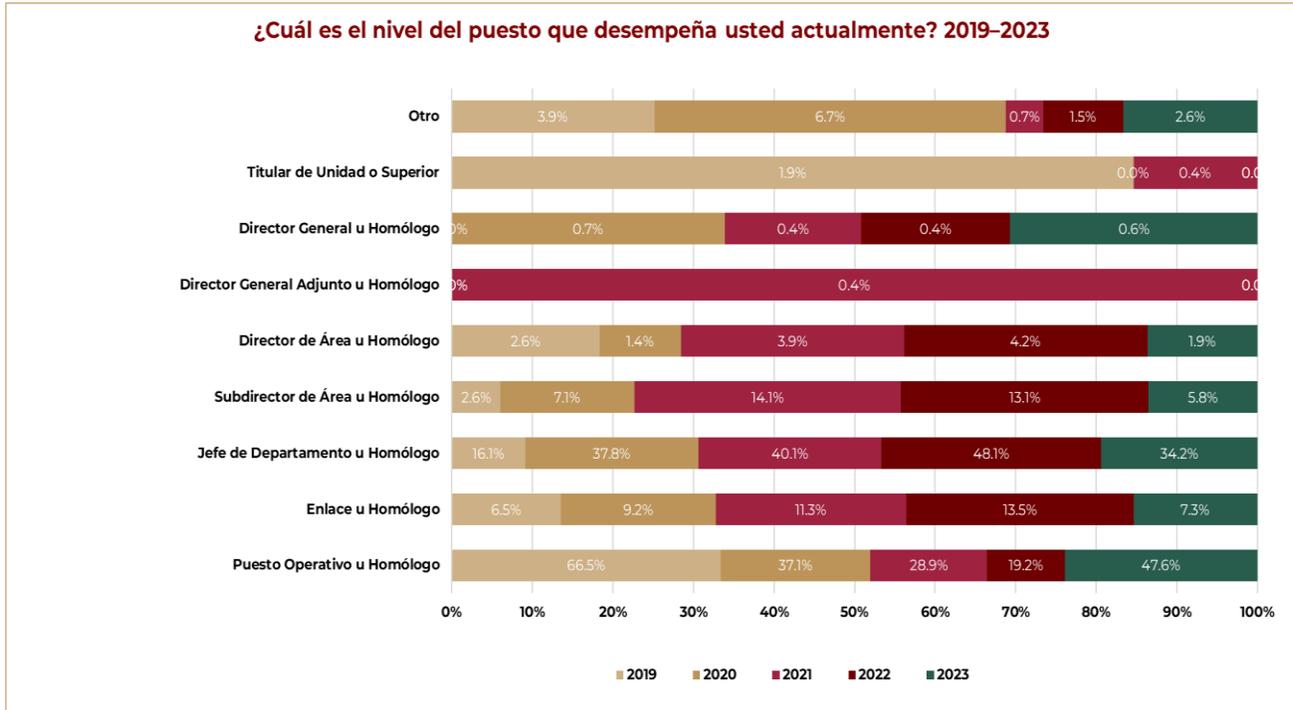


Figura 6. Nivel de puesto actual ECCO 2019-2023.

ECOSUR no pertenece al Servicio Profesional de Carrera (Figura 7).

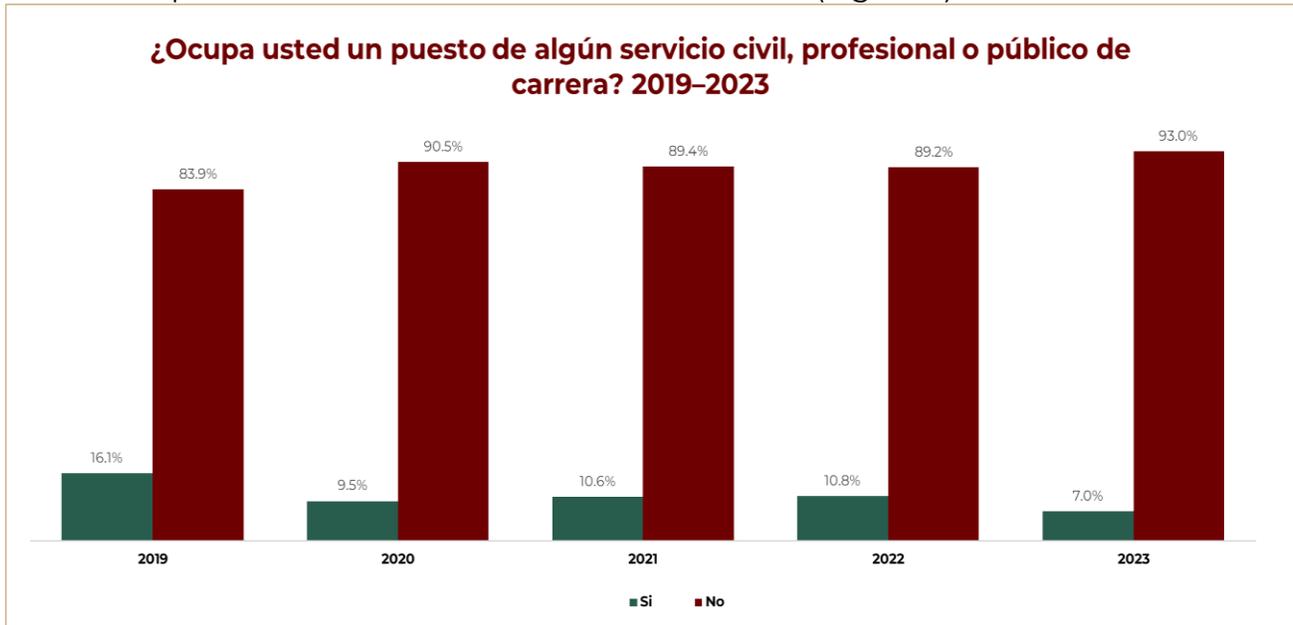


Figura 7. Puesto de servicio civil, profesional o público de carrera ECCO 2019-2023.

En el factor de cuantos años ha trabajado en el sector privado, la proporción de personas empleadas que nunca han trabajado en el sector privado se mantiene alta y estable, con un ligero aumento en 2023 (46.0%) respecto a 2019 (45.8%). Esto indica una consistencia en la base de empleados ingresando como primer empleo. También se muestra una amplia gama de niveles de experiencia laboral en el sector privado, aquellas personas con décadas de experiencia en roles durante 5 años o más (Figura 8).

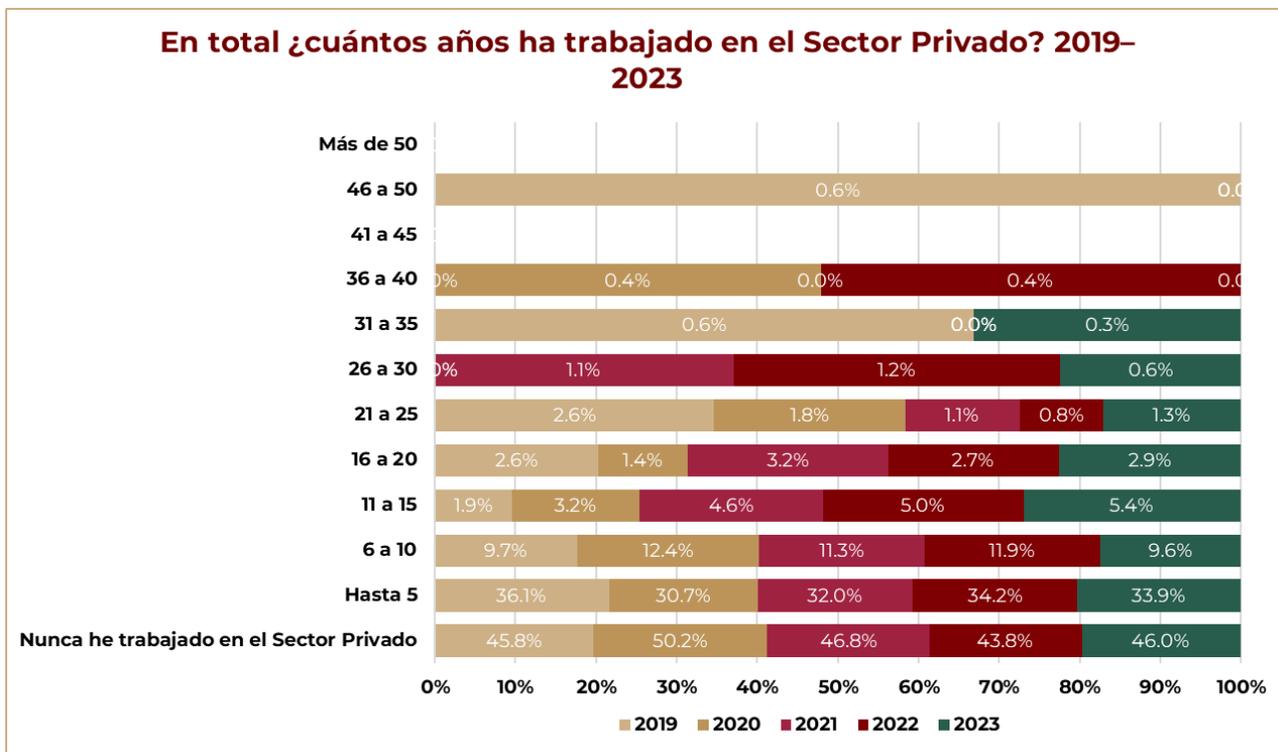


Figura 8. Tiempo laborado en el Sector Privado ECCO 2019-2023.

En el factor de cuantos años ha trabajado en el sector público, se observa un aumento en los rangos de antigüedad más largos, lo que sugiere una tendencia hacia la acumulación de experiencia en la institución, los rangos intermedios muestran una tendencia a estabilizarse, donde las personas empleadas tienden a quedarse en la institución durante más tiempo, representan un equilibrio entre la experiencia sólida y fuerza laboral (Figura 9).

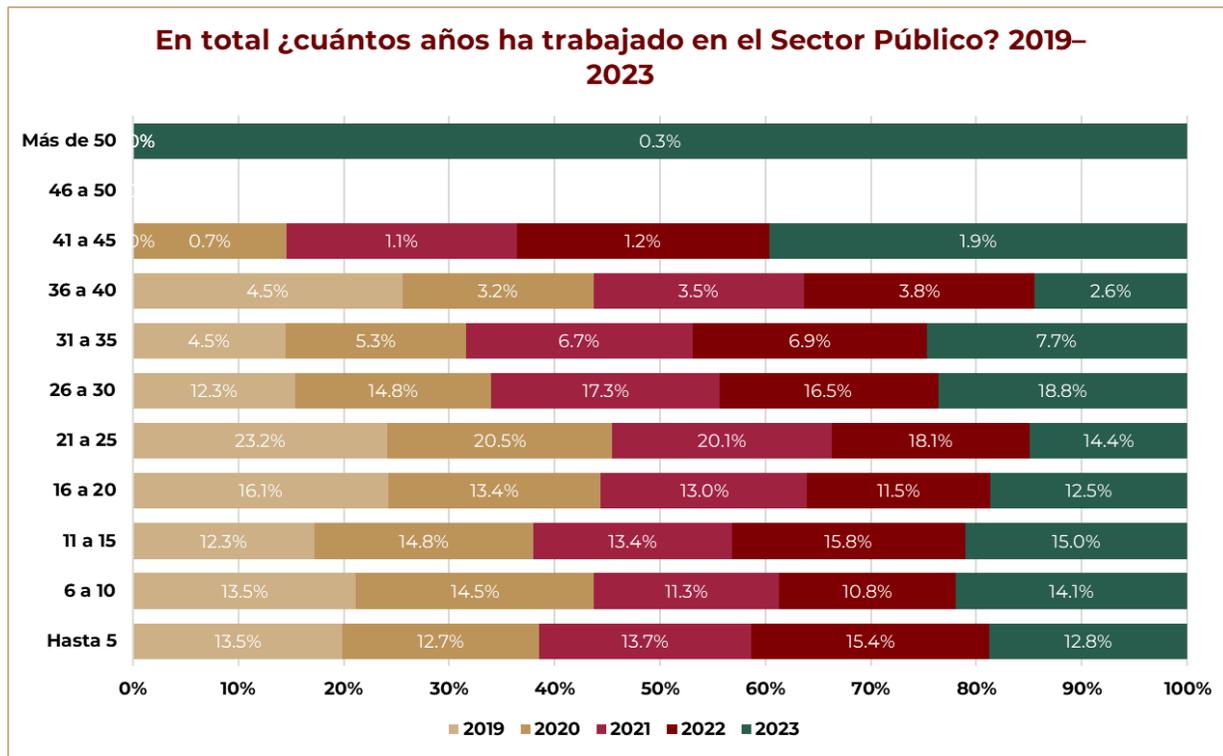


Figura 9. Tiempo laborado en el Sector Público ECOO 2019-2023.

En el factor de la cantidad de años que se tiene en los puestos de trabajo actuales para el período 2019-2023, tenemos que en los periodos de 5 años hasta aproximadamente el periodo de 21 a 25 años de servicios, es donde existe la mayor cantidad de personas trabajadoras, también existe una reducción en las antigüedades mayores derivado a que algunas personas trabajadoras empiezan a optar por jubilarse, al haber mayor grado de jubilación, significa consecuentemente que nuevo personal ingresará a estas vacantes, haciendo que se eleve el rango que menores años de antigüedad en la institución (Figura 10).



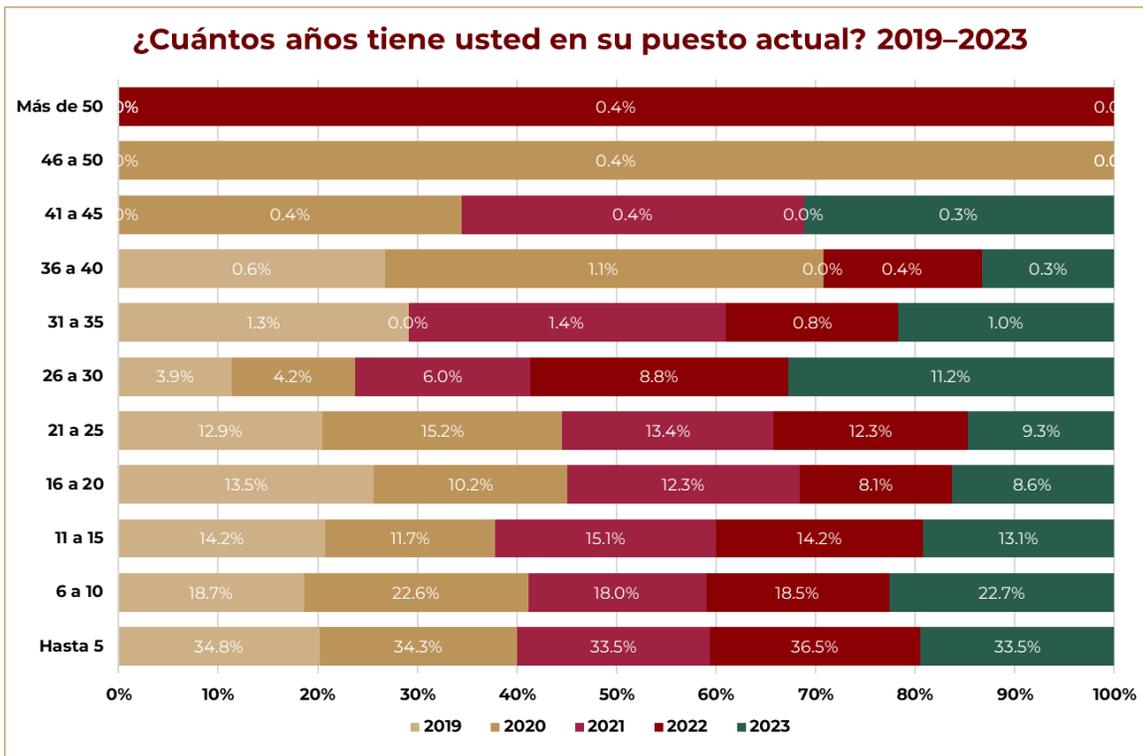


Figura 10. Años de antigüedad en el puesto actual ECCO 2019-2023.

En el factor de estudios actuales 2019-2023, la mayoría de las personas empleadas no están realizando estudios adicionales, aunque hay una ligera tendencia a buscar formación continua, buena parte de la población se encuentra preparándose en cursos o acciones de capacitación donde se emiten constancias de finalización de estos (diferentes áreas), durante los años considerados se puede observar a población cursando estudios de licenciatura, maestría y doctorado (Figura 11).



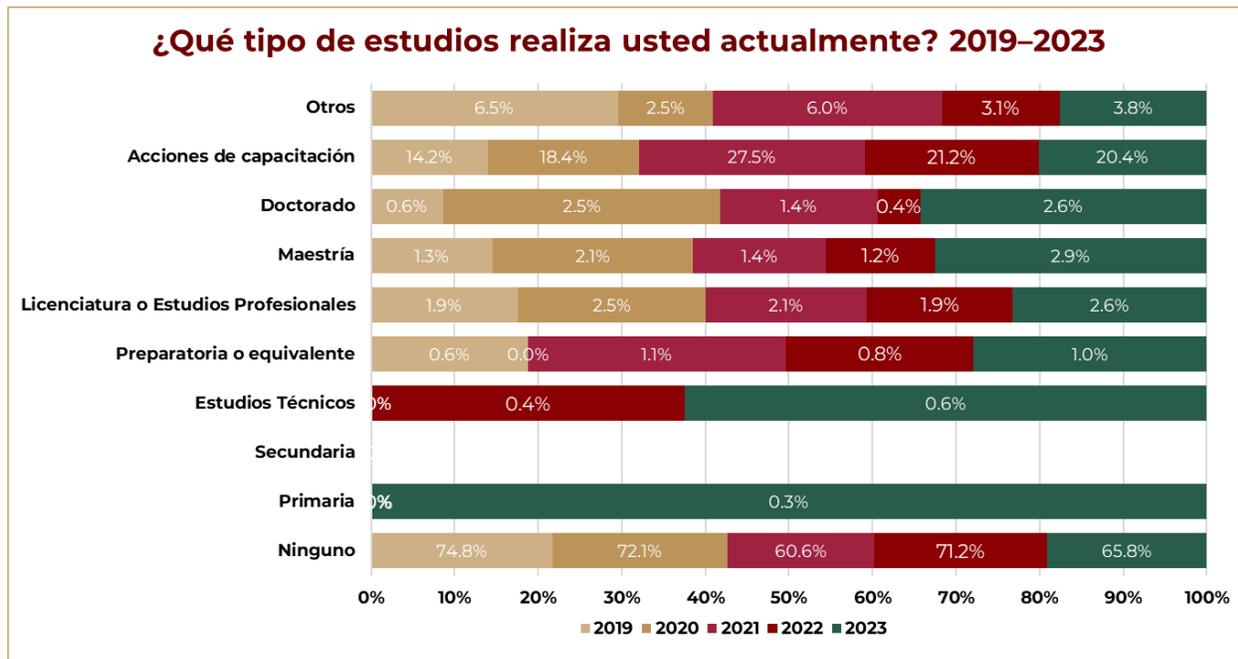


Figura 11. Estudios actuales ECCO 2019-2023.

Resultados PTCCO 2019-2024

Revisando el índice global de ECOSUR 2019-2023, se muestra un notable incremento en 2020, alcanzando 83.90 (calificación más alta en estos años), el índice se mantiene alto en 2021 (83.52) y luego disminuye ligeramente en 2022 (82.49), este promedio se mantuvo también en el año 2023.

El promedio del índice global es de 82.10, lo que está en línea con los valores de los últimos años, reflejando una tendencia general estable en el desempeño global del APF durante el período (Figura 12).



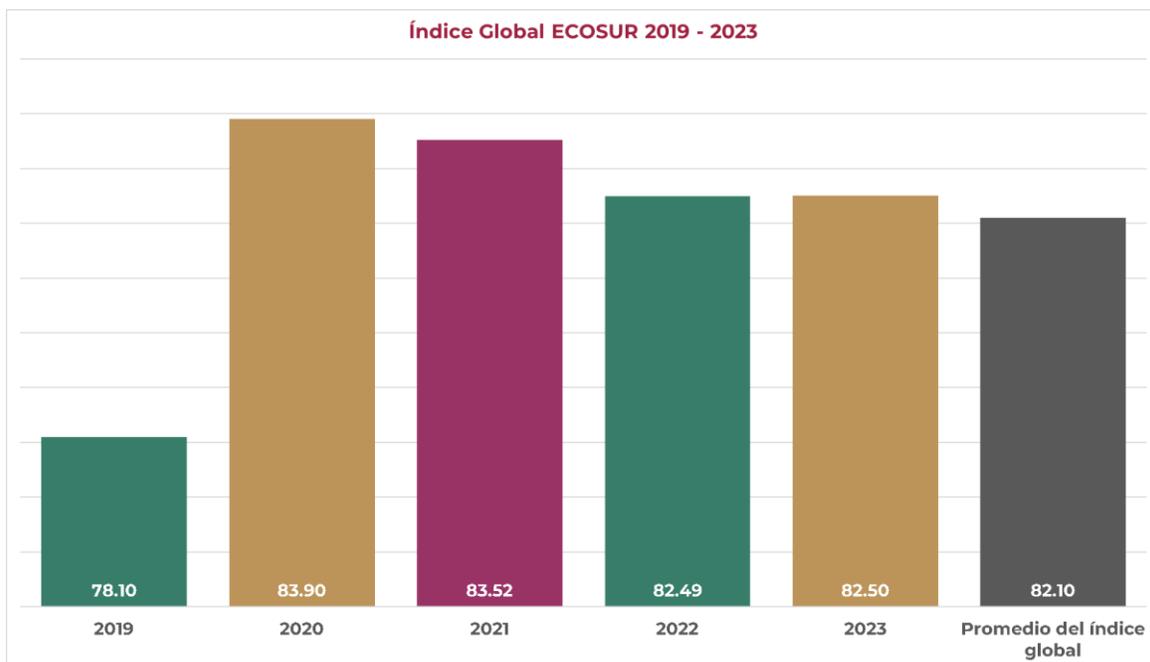


Figura 12. Índice Global APF ECCO 2019 - 2023

Respecto a la evolución de la participación, a pesar de la disminución en 2022, la tendencia general muestra un aumento en la participación en encuestas, con un notable crecimiento en 2023, gracias a las gestiones hechas por la SFP, así como el plan de difusión que ejerció la institución para motivar a las personas a expresar su sentir (Figura 13.)

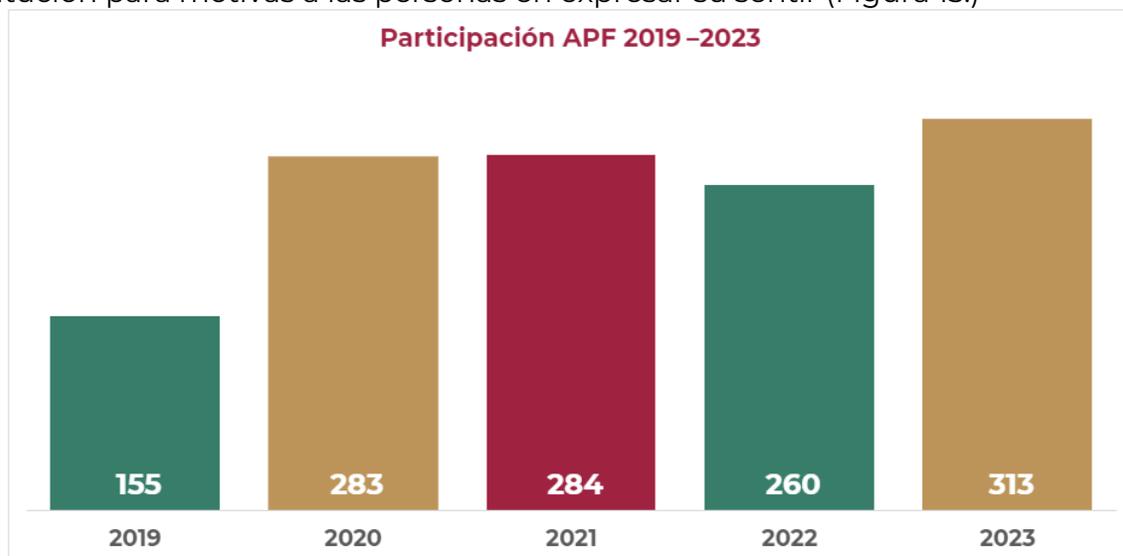


Figura 13. Participación APF ECCO 2019 - 2023.



Referente a los factores estratégicos para el período de 2019-2023, se observa con puntaje bajo el tema de Capacitación y Reconocimiento laboral, donde una baja en capacitación puede afectar negativamente otros factores, la falta de capacitación adecuada puede llevar a un desempeño subóptimo, que a su vez puede reducir el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional.

Balance trabajo-familia y Trabajo en equipo: Estos factores bajos indican que el entorno laboral puede estar afectando el bienestar general de las personas empleadas. Un mal Balance trabajo-familia puede incrementar el estrés y afectar el rendimiento en Trabajo en equipo. La falta de colaboración efectiva también puede influir negativamente en cómo las personas empleadas manejan su vida personal y laboral.

El factor de Gestión pública tiene un promedio intermedio que es aceptable, pero podría beneficiarse de mejoras en áreas como la Capacitación y el Reconocimiento laboral.

Derechos humanos, Normativa y austeridad, Igualdad de género, Integridad y no discriminación, Liderazgo: Estos factores están en el rango intermedio, mostrando un desempeño generalmente aceptable, pero con espacio para mejoras.

Organización y Orientación a la ciudadanía son factores que muestran un desempeño relativamente bueno, lo cual podría ser mejorado a través de un enfoque más fuerte en Capacitación y Reconocimiento laboral, lo que a su vez puede influir positivamente en el Trabajo en equipo.

En los factores de Calidad de vida laboral y estrés, así como Emergencias, tienen altos promedios lo cual indica que la institución ha apoyado en el manejo adecuado del estrés y las emergencias en las personas, lo cual puede estar relacionado con un entorno laboral favorable y una buena capacidad de respuesta organizacional.

Con la Transparencia y Valores se muestra una cultura organizacional que valora la transparencia y los valores éticos. Esto puede tener un impacto positivo en la Identidad con la institución y en cómo se perciben y se manejan los factores intermedios y bajos.

Y finalmente la Identidad con la institución, este factor, siendo el más alto, indica una fuerte alineación de las personas empleadas con la misión y visión de la organización. Es un punto fuerte que impulsa otros factores positivos y puede ser utilizado como un modelo para mejorar áreas con promedios más bajos (Figura 14).

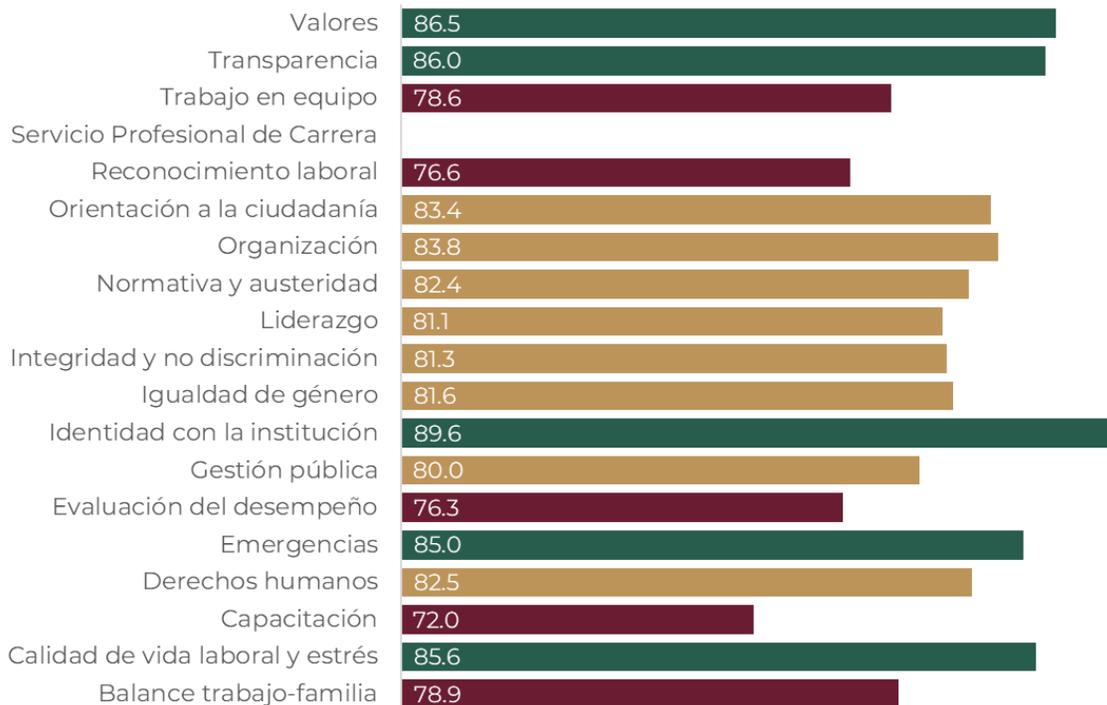


Figura 14. Factores Estratégicos ECCO 2019-2023.

En el balance Trabajo-Familia en el período 2019-2023 se nota que en los primeros años se mantuvo por debajo de los 80 puntos, considerando que era poca la población que contestaba las encuestas, los cuales en los consecuentes años fueron subiendo por encima de los 80 puntos, es preciso mencionar que durante los años 2022 y 2023 fueron años de pandemia por lo que se hizo trabajo a distancia, cuidando la salud de las personas trabajadoras, aprovechando más tiempo para los cuidados familiares, y a su vez las responsabilidades laborales, esto permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar (Figura 15).



BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023

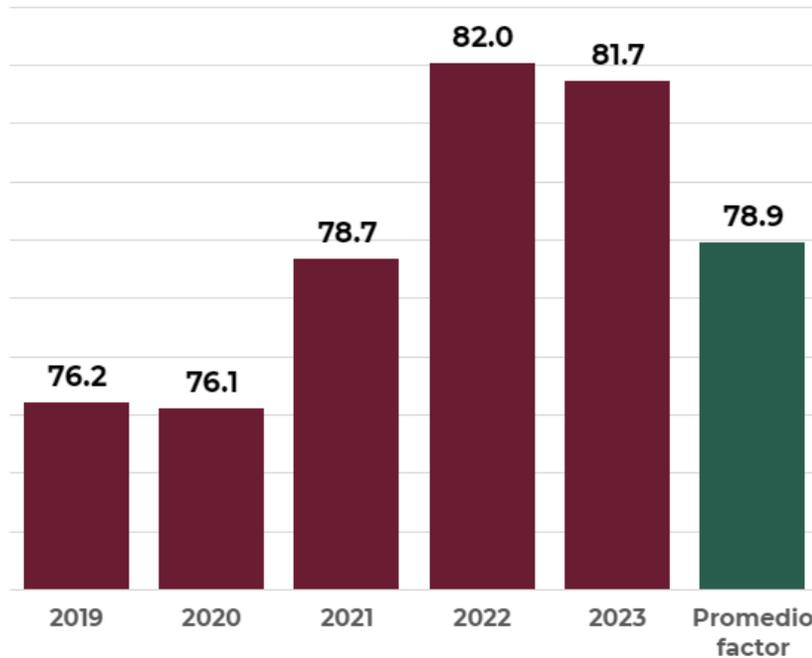


Figura 15. Balance Trabajo-Familia ECCO 2019-2023.

En el factor calidad de vida laboral y estrés durante el periodo 2019-2023, muestra un rango de 82.2 a 88.5. La diferencia entre el índice más alto (88.5 en 2021) y el más bajo (82.2 en 2019) es 6.3 puntos, lo que sugiere una variabilidad moderada. A pesar de la disminución en 2023, el promedio superior a 85.6 sugiere que, en general, la calidad de vida laboral y el manejo del estrés han sido mejores que en 2019 (Figura 16).

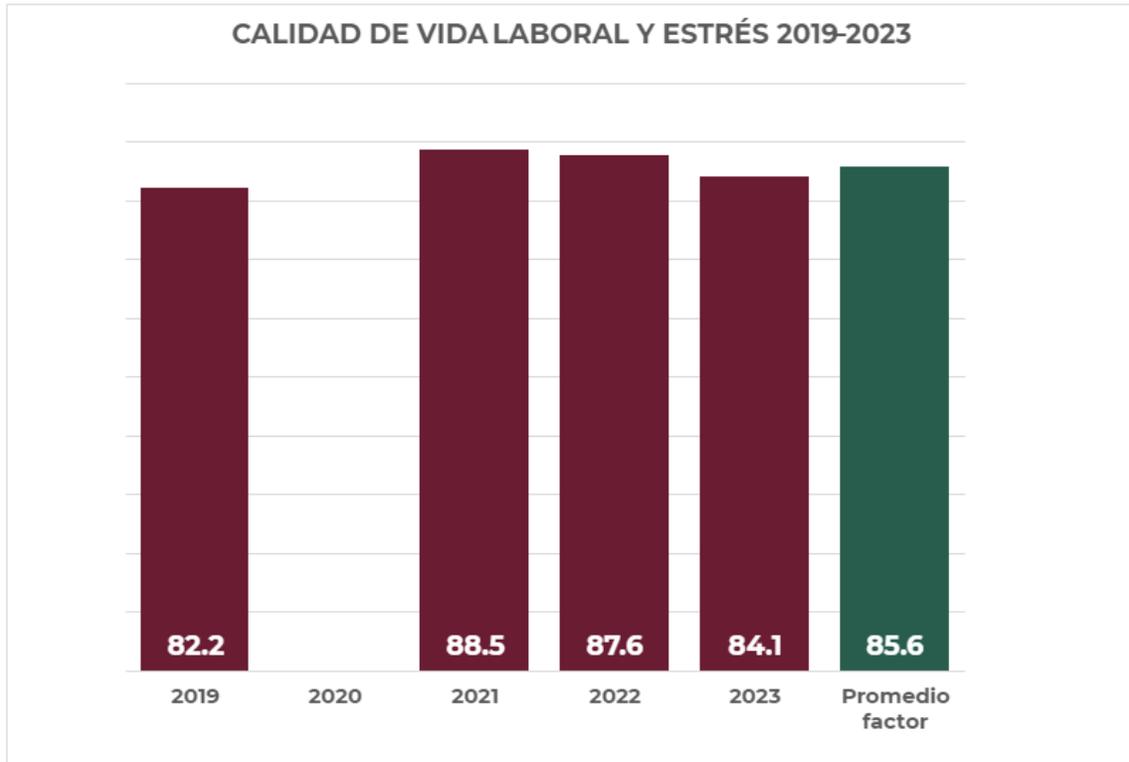


Figura 16. Calidad de vida laboral y estrés ECCO 2019-2023.

Por el factor de capacitación 2019-2023 tiene una disminución desde 2019, con una ligera mejora en 2023. La falta de datos para 2020 y 2021 donde por eventos externos como la pandemia podrían haber tenido un impacto significativo en la capacitación o de opciones, la disminución en 2022 podría reflejar los efectos prolongados de la pandemia o una posible reducción en la calidad o cantidad de capacitación disponible. Esta caída puede indicar una menor inversión en programas de capacitación o dificultades en la implementación de estos programas (Figura 17).



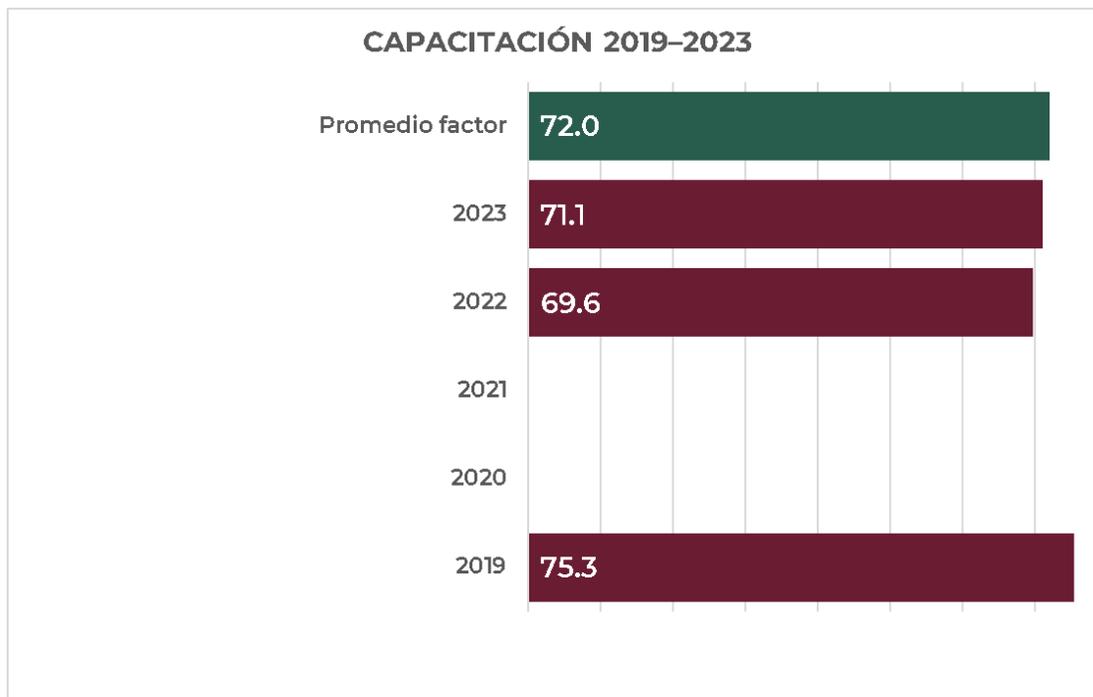


Figura 17. Capacitación ECCO 2019-2023.

En el factor Derechos Humanos se observa promedios a partir del año 2021 en adelante, la variación entre estos años se determina a partir de situaciones tales como el reconocimiento de las sanciones referentes las conductas del personal que vulneren los derechos de otros compañeros trabajadores, además de lograr identificar las necesidades de capacitación en materia de Derechos Humanos (Figura 18).

La caída en 2022 podría reflejar problemas específicos o desafíos que surgieron durante ese año, como cambios en las políticas, eventos globales, o problemas internos que afectaron la percepción de los derechos humanos.

La mejora en 2023 podría indicar esfuerzos por revertir los problemas del año anterior o una mejora en las políticas y prácticas relacionadas con los derechos humanos.



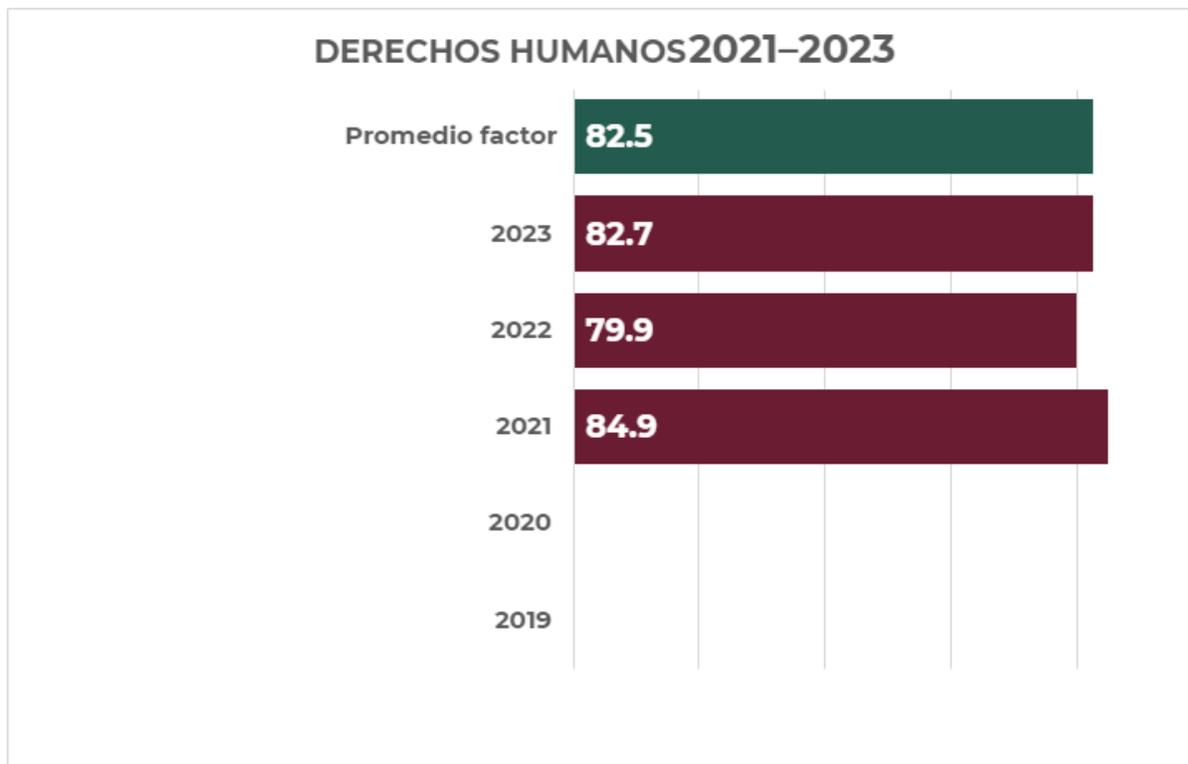


Figura 18. Derechos humanos ECCO 2021-2023

El Factor de Emergencias muestra un notable aumento en 2020 y 2021, reflejando una respuesta robusta a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, hay una disminución en 2022 y 2023, lo que podría indicar una adaptación a nuevas circunstancias o una menor percepción de urgencia. La variabilidad en el índice resalta la importancia de seguir ajustando y fortaleciendo las estrategias de manejo de emergencias para mantener una alta capacidad de respuesta ante futuros desafíos (Figura 19).

Es crucial mantener y mejorar las capacidades de respuesta a emergencias incluso después de eventos globales significativos. La tendencia a la baja en 2022 y 2023 sugiere la necesidad de no solo mantener los esfuerzos en preparación para emergencias, sino también de adaptar las estrategias a nuevas y emergentes amenazas.



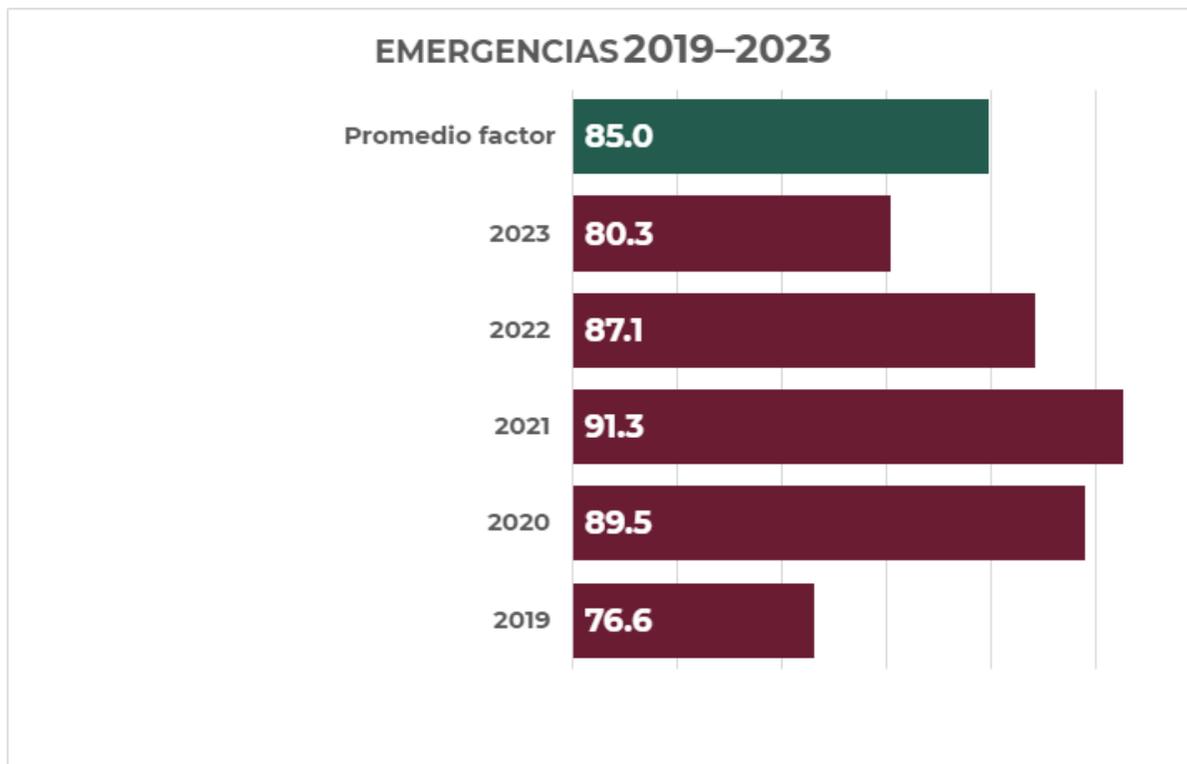


Figura 19. Emergencias ECCO 2019-2023.

En el factor de evaluación de Desempeño 2021-2023, muestra una tendencia de caída en 2022 con una ligera recuperación en 2023. Aunque el índice de 2023 es más alto que el de 2022, no alcanza el nivel de 2021. Esta fluctuación indica que el sistema de evaluación del desempeño ha experimentado desafíos, pero también muestra signos de recuperación. La clave para el futuro será la revisión continua y la adaptación del sistema de evaluación para mantener su efectividad y alineación con los objetivos organizacionales (Figura 20).

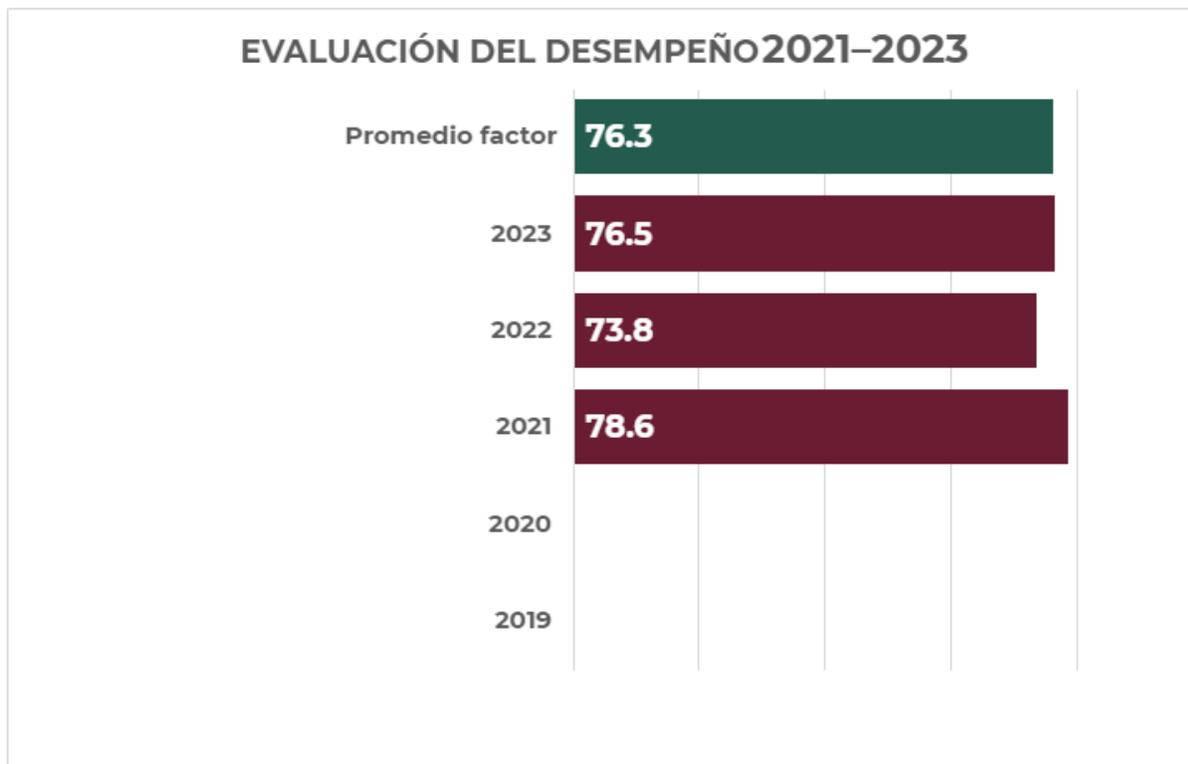


Figura 20. Evaluación de Desempeño ECCO 2021-2023.

En el factor Gestión Pública 2019-2023, muestra un aumento durante los años críticos de 2020 y 2021, seguido de una disminución en 2022 y una ligera recuperación en 2023. Esta fluctuación refleja cómo la gestión pública ha tenido que adaptarse a desafíos excepcionales y luego enfrentar una transición hacia una nueva normalidad. La variabilidad en los índices subraya la importancia de una gestión continua y adaptativa para mantener y mejorar la efectividad en la gestión pública (Figura 21).



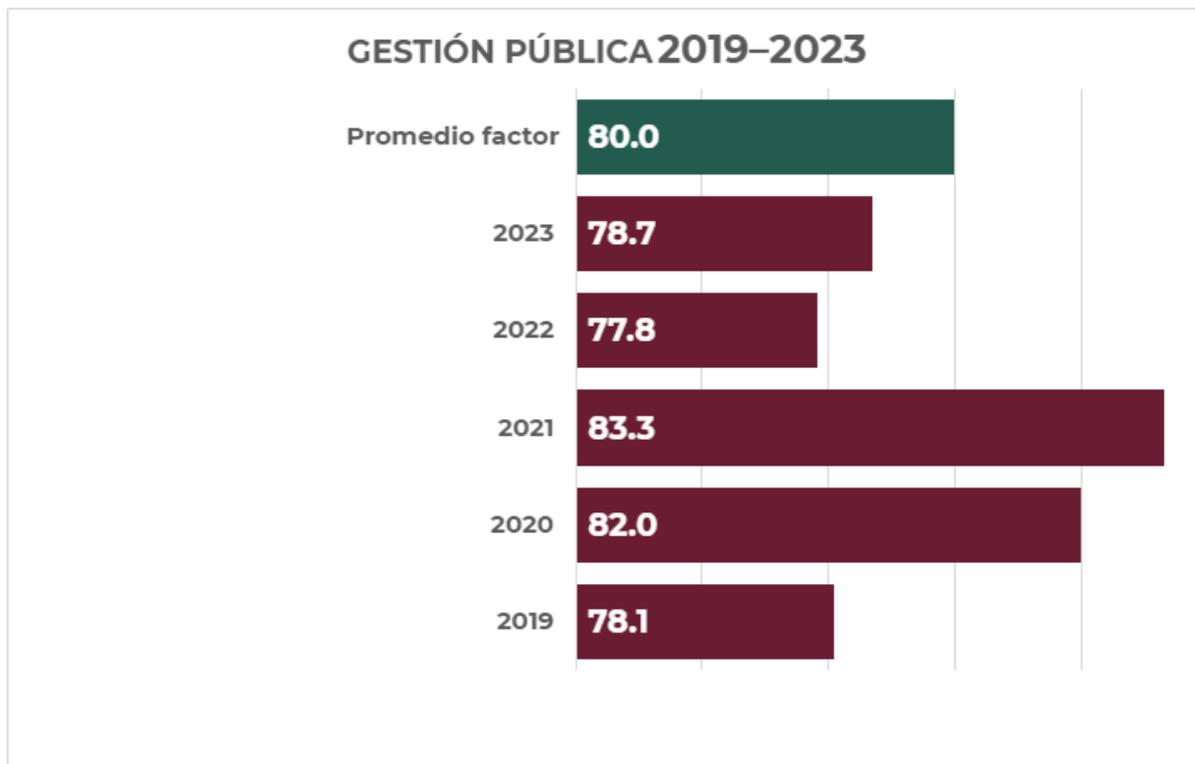


Figura 21. Gestión Pública ECCO 2019-2023.

En el factor de Identidad con la Institución podemos observar indicadores elevados cada año, lo que más se observa en las respuestas de la encuesta es que el personal ha comentado que al ingresar a las áreas correspondientes no recibieron suficiente información-capacitación sobre las funciones y/o actividades encomendadas por sus superiores, asimismo resaltan que son pocas las medidas tomadas en que la institución no ha realizado actividades para mejorar estos indicadores al contestar esta encuesta. Por otra parte, es importante mencionar que otros factores impulsan mucho que los resultados sean elevados por ejemplo el hecho que las personas trabajadoras se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución y de la contribución que éstos aportan a la sociedad (Figura 22).



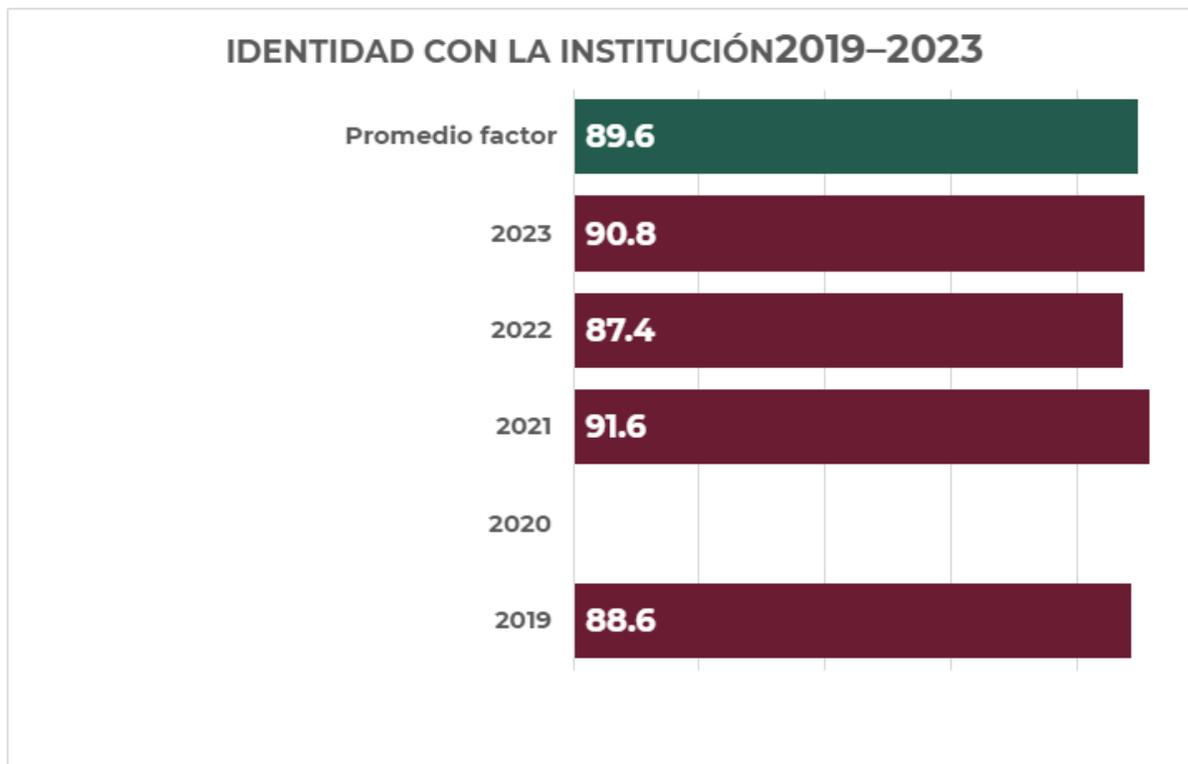


Figura 22. Identidad con la Institución ECCO 2019-2023.

En el factor de Igualdad de género, el índice de igualdad de género muestra una tendencia general de mejora entre 2019 y 2023, con un incremento notable en 2020 seguido de una ligera fluctuación en los años siguientes. En 2019, el índice comenzó en 71.1, lo que indica un punto de partida relativamente bajo en términos de igualdad de género. La mayor mejora se observa en 2020, cuando el índice subió a 82.9, un aumento significativo que sugiere un avance notable en las políticas o prácticas relacionadas con la igualdad de género hostigamiento sexual en equipos de trabajo, o la falta de planeación y/o comunicación entre hombres y mujeres independientemente si laboran en equipo o no (Figura 23).



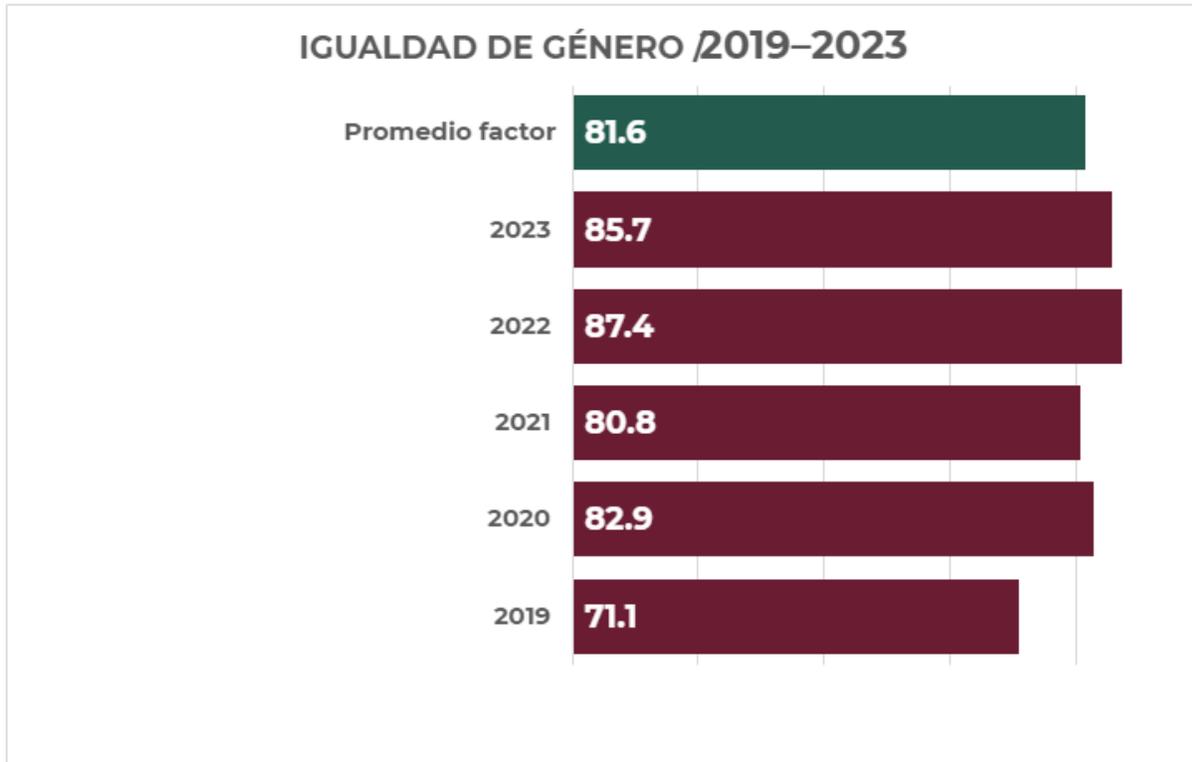


Figura 23. Igualdad de Género ECCO 2019-2023.

En el factor de Integridad y no Discriminación se hace notar que ha existido un incremento en los porcentajes de las respuestas, presenta una evolución positiva entre 2019 y 2023, con un aumento general en los valores a lo largo de este periodo.

Lo que demuestra que las acciones aplicadas en los años consiguientes (cursos, talleres, capacitaciones) han sido muy bien recibidas, captadas y aplicadas en el tema laboral, social y familiar (Figura 24).



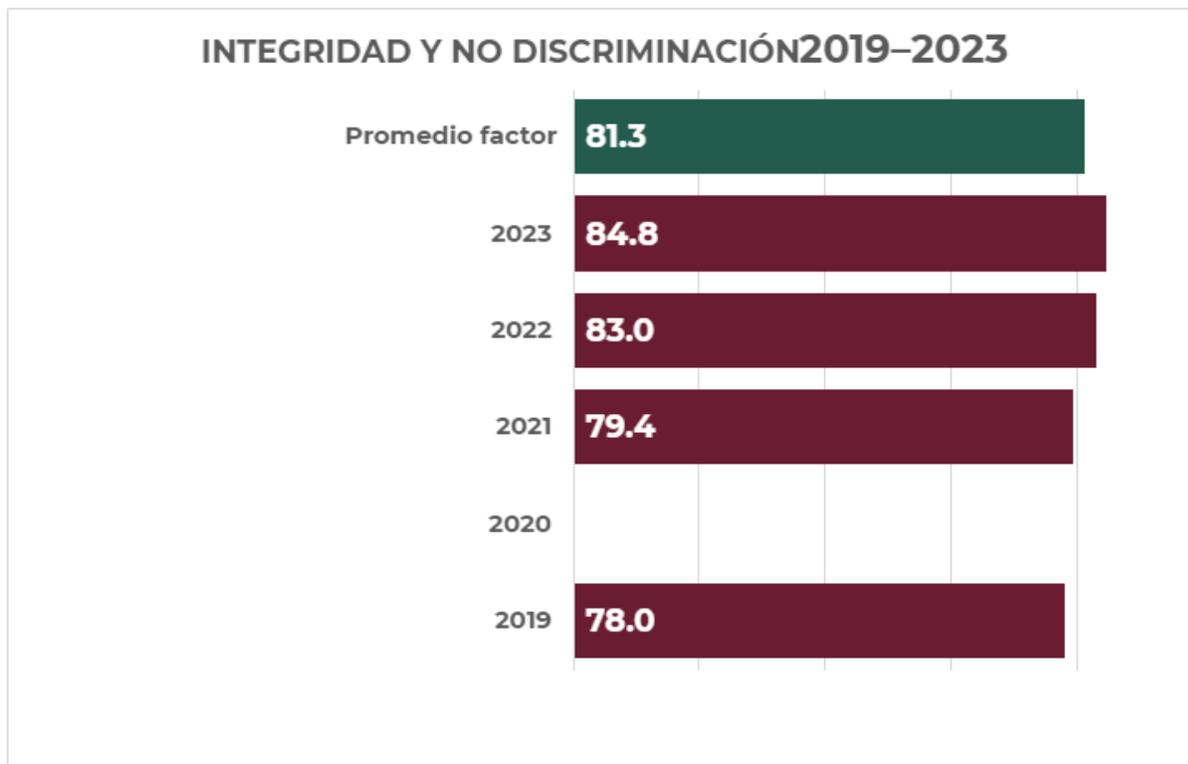


Figura 24. Integridad y no discriminación ECCO 2019-2023.

El índice de liderazgo experimenta un aumento considerable en 2021, pero enfrenta una disminución en los años siguientes. Aunque el valor en 2023 sigue siendo superior a la inicial de 2019, la tendencia reciente sugiere que la mejora en el liderazgo observada en 2021 no se ha mantenido en los años siguientes (Figura 25).



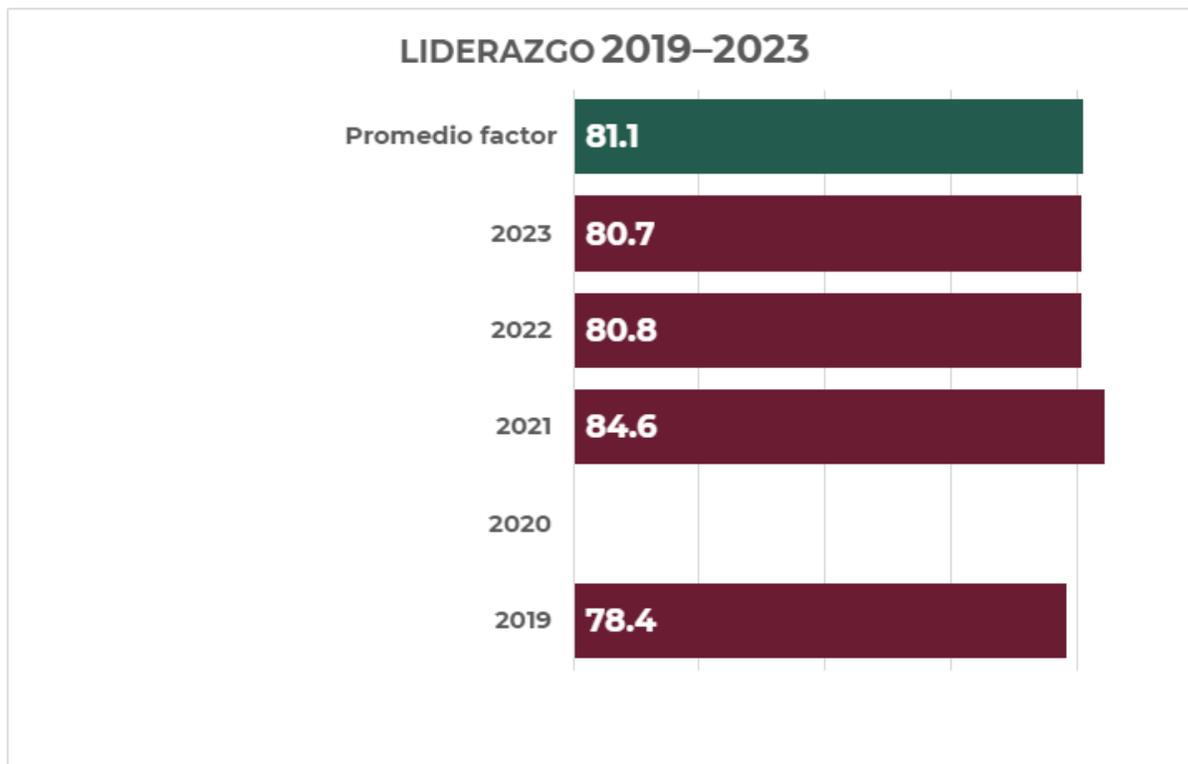


Figura 25. Liderazgo ECCO 2019-2023

En el factor de Normatividad y Austeridad tiene una tendencia positiva que mantiene en 2022 con un valor de 83.6, casi equivalente al índice de 2021, y se fortalece aún más en 2023 con un índice de 85.6. La progresiva subida del índice sugiere que las políticas y prácticas relacionadas con la normativa y la austeridad han mejorado de manera continua durante el periodo analizado (Figura 26).



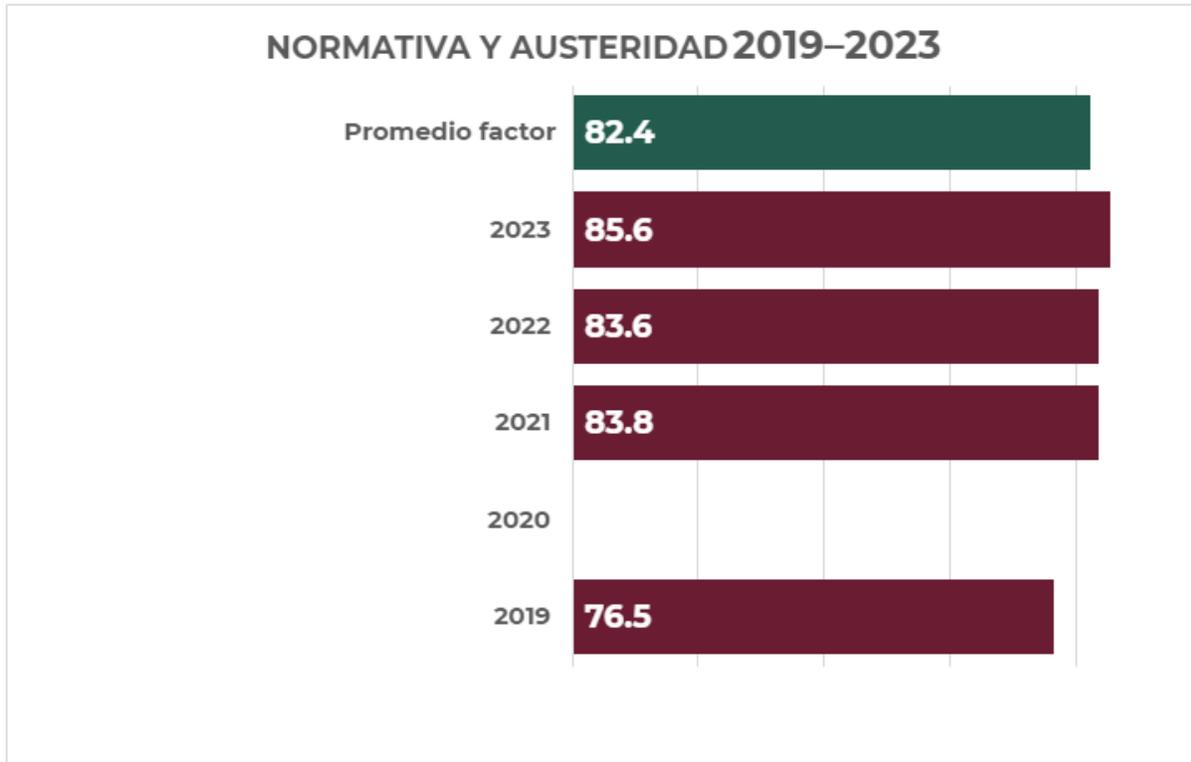


Figura 26. Normatividad y Austeridad ECCO 2019-2023.

En el factor de Organización, el índice de muestra una evolución mixta entre 2019 y 2023, con variaciones notables en su comportamiento a lo largo de los años. En 2019, el índice comienza en 82.3, proporcionando un punto de referencia inicial para evaluar la organización durante el periodo analizado. Sin embargo, en 2021, el índice experimenta una caída notable a 79.3. Esta reducción puede señalar problemas o desafíos en la organización que contrarrestaron el avance del año anterior.

La evolución general indica fluctuaciones en la capacidad organizativa, con periodos de mejora seguidos de desafíos y recuperaciones (Figura 27).

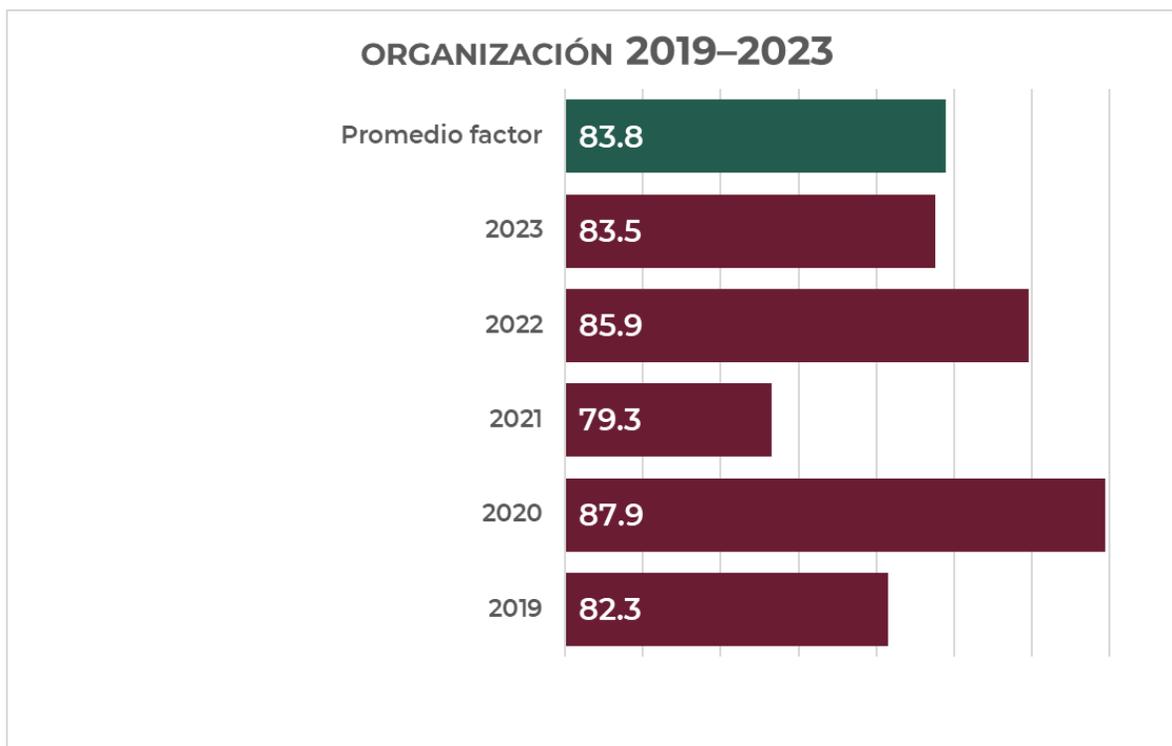


Figura 27. Organización ECCO 2019-2023.

En el factor de Orientación a la Ciudadanía muestra una evolución mixta entre 2019 y 2023, con variaciones notables en su comportamiento a lo largo de los años. En 2019, el índice comienza en 86.5, proporcionando un punto de referencia inicial para evaluar la orientación a la ciudadanía durante el periodo analizado.

La caída progresiva en el índice sugiere una disminución en la orientación hacia la ciudadanía durante estos años, indicando posibles desafíos o cambios en las prácticas relacionadas con la atención y el compromiso con la ciudadanía (Figura 28).



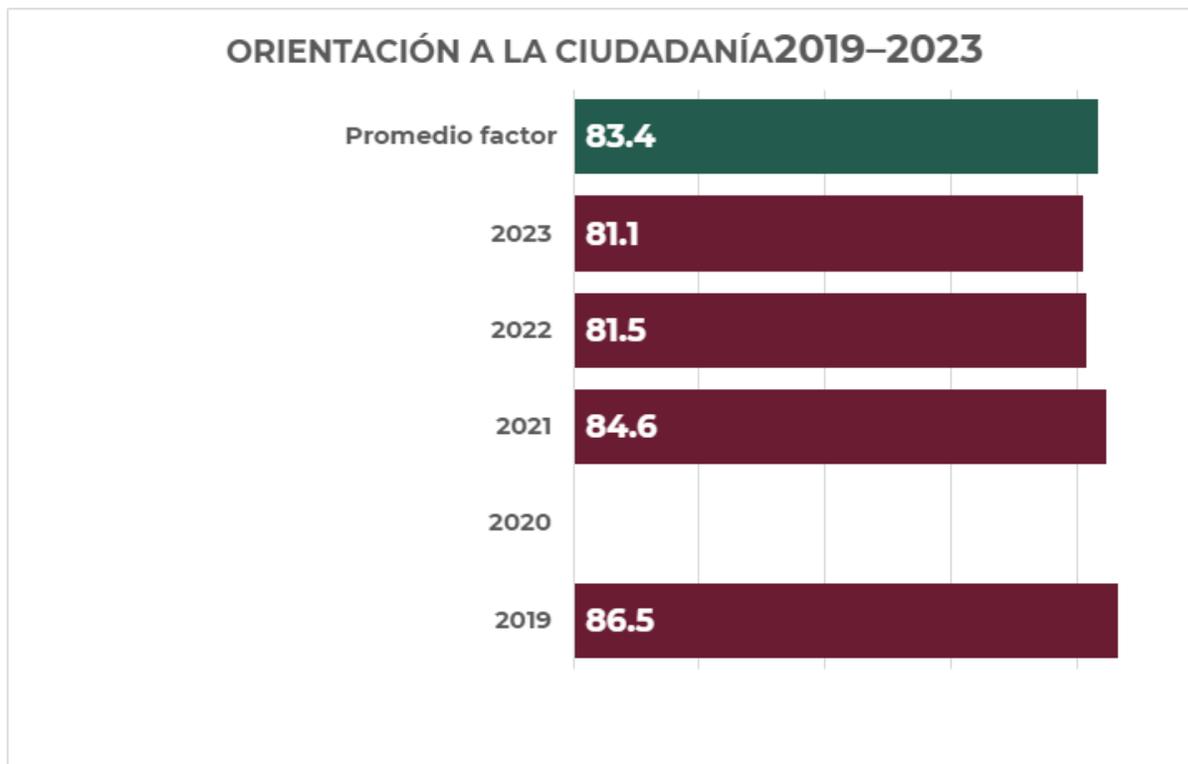


Figura 28. Orientación a la Ciudadanía ECCO 2019-2023.

En el factor Reconocimiento Laboral, existe una variabilidad derivada a que el personal de la institución menciona que debería de reconocerse los buenos resultados obtenidos tanto en las áreas como a nivel institucional. En 2022, el índice disminuye a 75.6, lo que indica una caída en el reconocimiento laboral respecto al año anterior. En 2023, el índice sube ligeramente a 76.8, mostrando una recuperación parcial pero aún por debajo del pico alcanzado en 2021. (Figura 29).



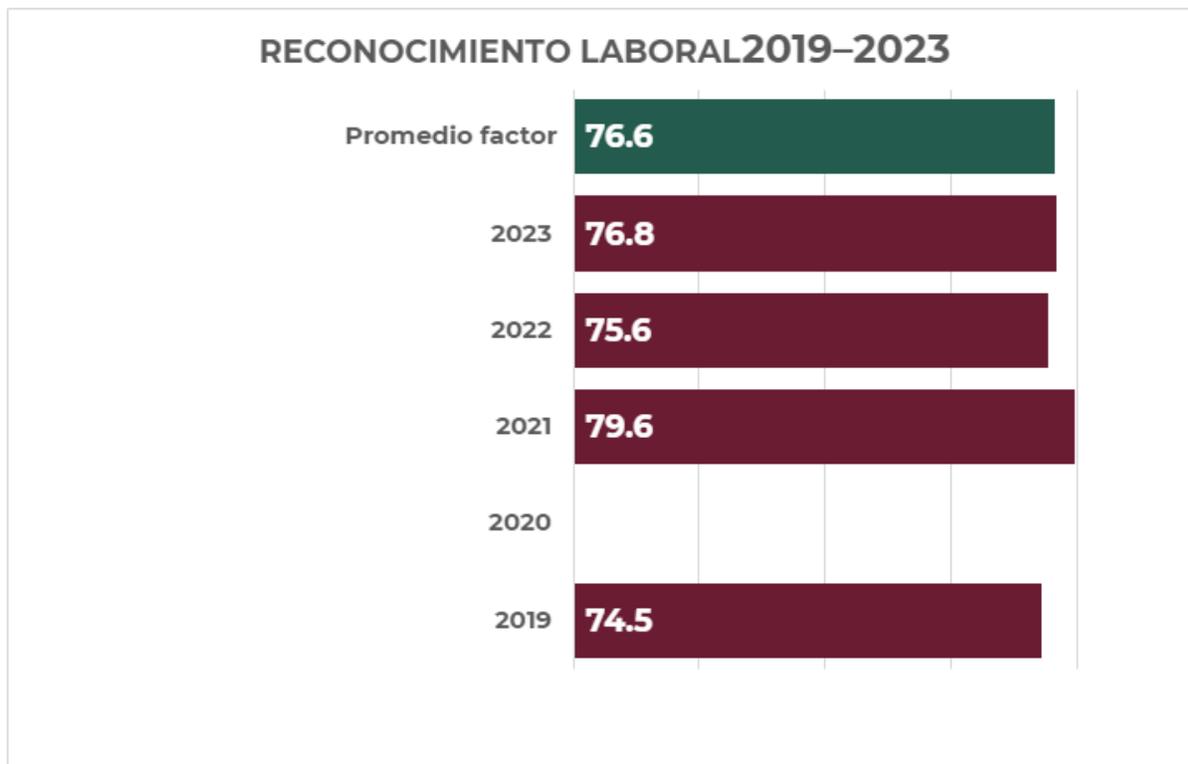


Figura 29. Reconocimiento Laboral 2019-2023.

En lo que respecta al Servicio Profesional de Carrera, El Colegio de la Frontera Sur no lo aplica (Figura 30).





SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023

Promedio factor

2023

2022

2021

2020

2019

Figura 30. Reconocimiento Laboral 2019-2023.

En el factor de Trabajo en Equipo se observa la evolución en el paso de los años, lo que demuestra que la integración entre áreas, como a nivel institucional a venido fortaleciéndose, no cabe duda de que son indicadores que aún pueden mejorar y que, con base en un mayor número de talleres, capacitaciones y eventos culturales se obtendrán mejores resultados (Figura 31).



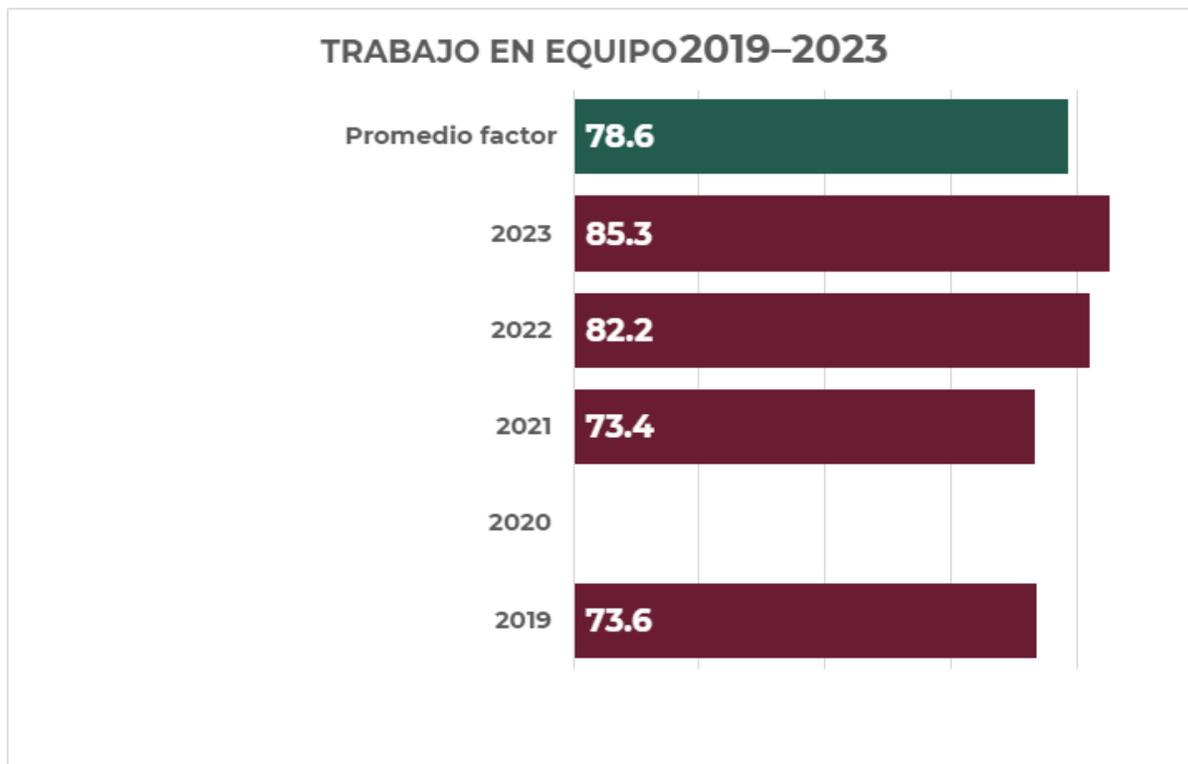


Figura 31. Trabajo en Equipo ECCO 2019-2023.

En el factor Transparencia al igual que en la figura anterior, se observa evolución favorable, se hace mención que se realiza el trabajo de manera positiva y con la transparencia requerida por las áreas, con la protección de los datos personales sensibles que se manejan en la institución mediante las normativas y procedimientos actuales y que además son de carácter público (Figura 32).



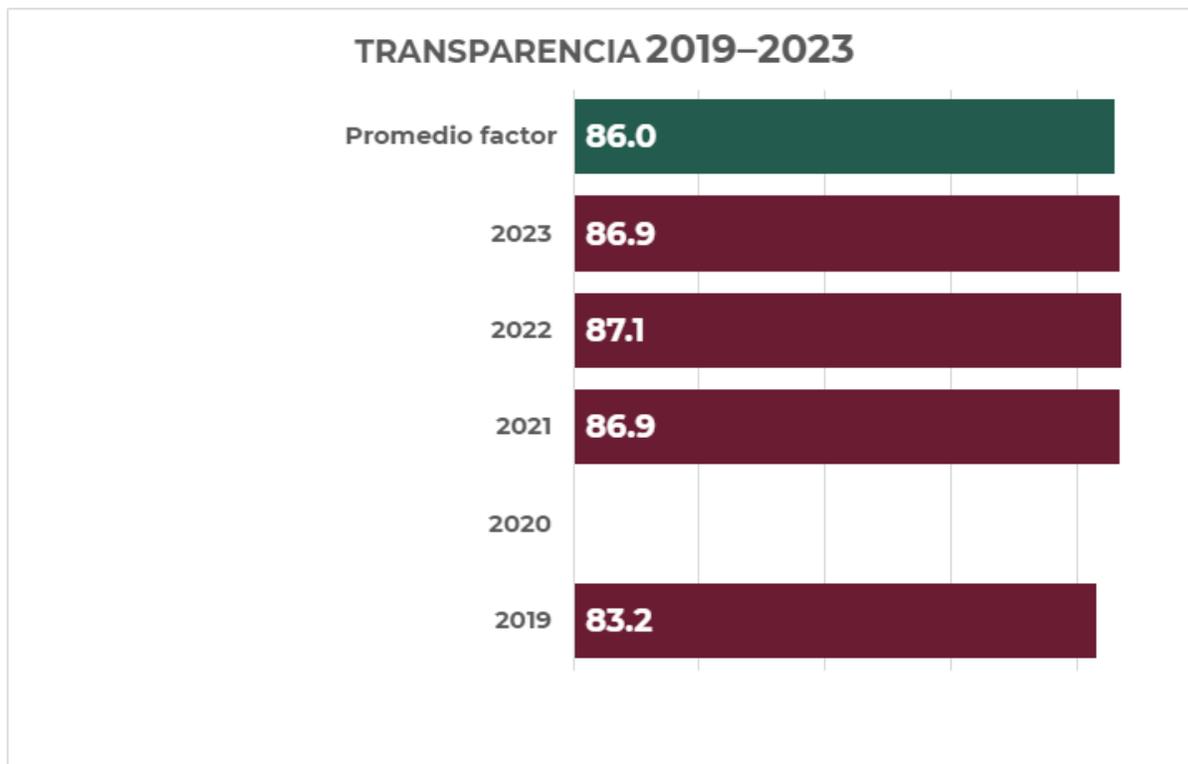


Figura 32. Transparencia ECCO 2019-2023.

En el factor Valores se continúa observando incrementos porcentuales importantes, con esto se entiende que se hace el uso de valores para el trato para con las personas trabajadoras de esta institución. El área de oportunidad persiste en el poco o nulo conocimiento del Código de Ética de La Administración Pública Federal, y como se ha mencionado líneas arriba, con la impartición de cursos y/o acercándose en los sitios en donde se encuentran disponibles estos documentos se generará un clima favorable en términos de Valores y Ética (Figura 33).



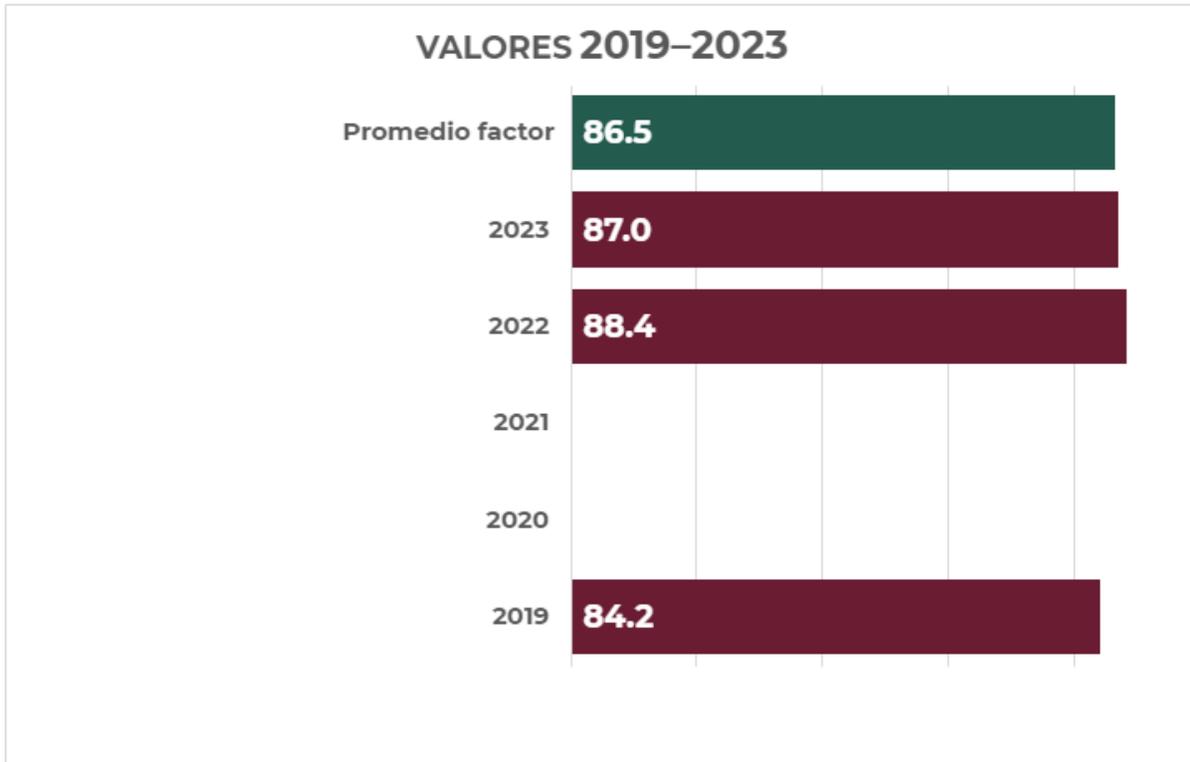


Figura 33. Valores ECCO 2019-2023.

En los Factores Pandemia durante el año 2020 se puede notar que elementos destacan por ejemplo en tema de COVID-19 hubo una mayor aportación de respuestas derivado de la emergencia sanitaria y los riesgos de salud que esto conlleva.

Como se ha visto en cuerpo de este documento, se dan resultados muy variados para las distintas temáticas propuestas. En trabajo presencial se mencionaba lo del equipo necesario para desarrollar las actividades. Por lo que se ve cuál es uno de los factores que las personas trabajadoras hicieron notar sobre las demás para 2020 (Figura 34).



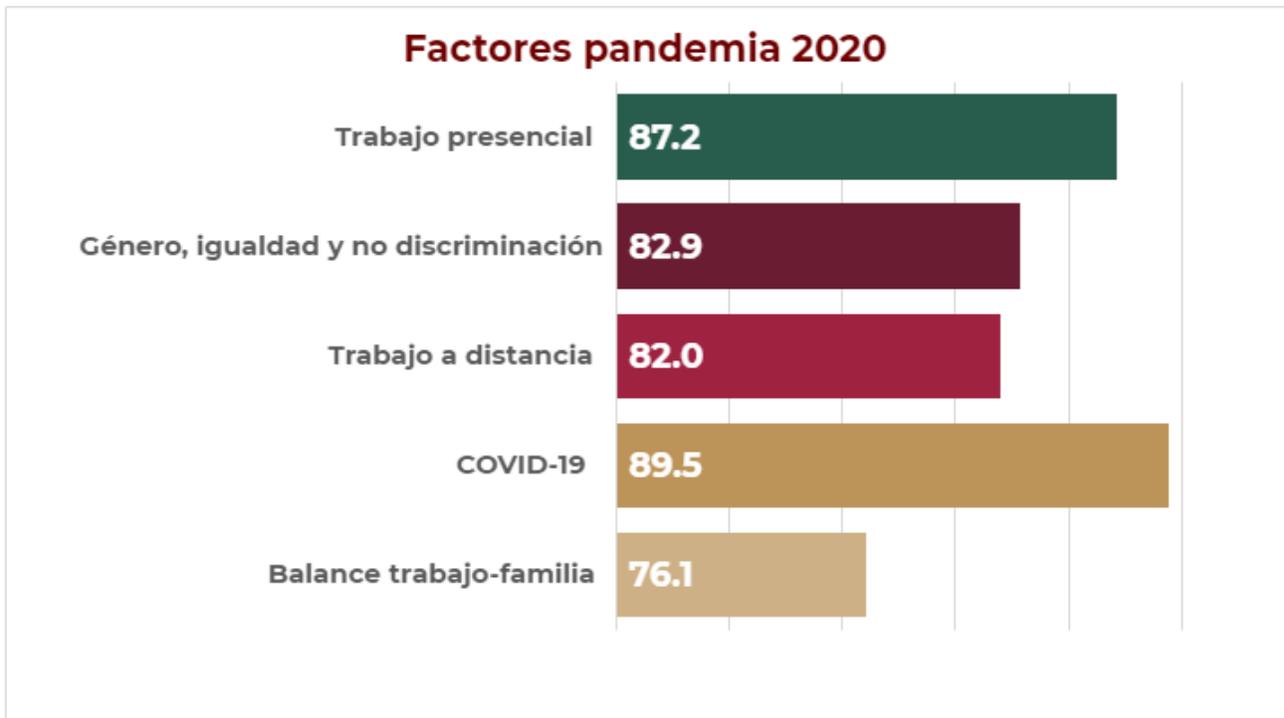


Figura 34. Factores Pandemia ECCO 2020.





Resultados PTCCO 2019-2024

En el cuadro de Calificación global de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) se puede analizar el cumplimiento en las acciones institucionales, donde se estructuraron cursos de capacitación para perfeccionar habilidades en las personas trabajadoras, talleres de concientización para la equidad de género y aplicación de valores en grupos de trabajo y para mandos medios. Se hace notar el trabajo en términos de mejores condiciones laborales por ejemplo las nuevas disposiciones en materia de recursos humanos para el balance trabajo-familia; asimismo en términos de no solo COVID-19, sino también cualquier otro padecimiento.

La entrada en vigor del trabajo a distancia por motivos familiares, clínicos, personales, etc. Se sigue trabajando en mejorar las condiciones laborales para satisfacer al personal sin descuidar las obligaciones que la institución solicita. (Figura 35).

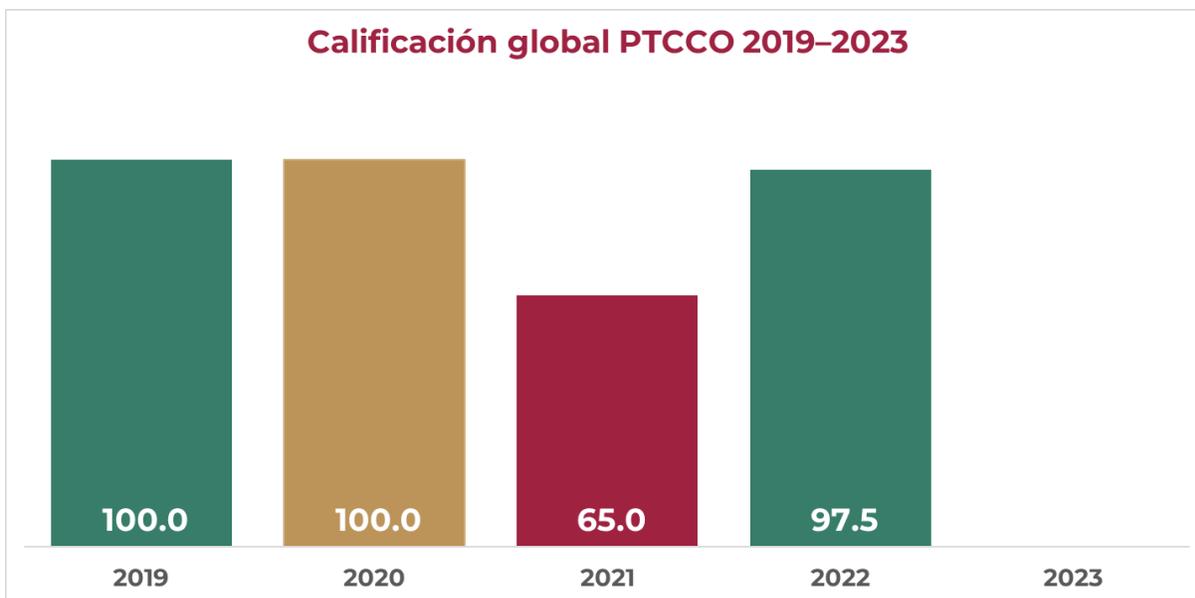


Figura 35. Calificación PTCCO 2019-2023.





Conclusiones

A lo largo del periodo de 2019 a 2023, los factores evaluados en ECOSUR han mostrado una evolución significativa, con cambios en las áreas de enfoque reflejando las prioridades y desafíos emergentes cada año. A continuación, se presenta un análisis detallado de la evolución de los factores evaluados:

El análisis de los promedios de los factores evaluados entre 2019 y 2023 revela un panorama mixto del desempeño organizacional en ECOSUR. Los resultados muestran una destacada fortaleza en varios factores.

Sin embargo, el análisis también pone en evidencia áreas que necesitan atención. Capacitación, señalando la necesidad urgente de mejorar los programas o procesos.

Factores mejor evaluados

En el periodo 2019-2023, ECOSUR ha demostrado un compromiso constante con la excelencia y el desarrollo de su personal, evidenciado por los resultados positivos en las Evaluaciones de Cultura y Clima Organizacional (ECCOs). La implementación de mejoras ha sido fundamental para alcanzar estos logros, y tanto las estrategias adoptadas como los recursos proporcionados han sido efectivamente recibidos y aplicados por el personal. Esto no solo subraya la eficacia de las intervenciones, sino también la disposición y capacidad del equipo para integrarlas en su desempeño diario.

El éxito en estos aspectos confirma que ECOSUR ha establecido un entorno favorable para el aprendizaje y la mejora continua. Las herramientas y elementos implementados han sido esenciales para fortalecer una cultura organizacional orientada hacia el crecimiento y la calidad. Para consolidar estos avances, es crucial que la institución mantenga el impulso y continúe con procesos de mejora, incorporando innovación y expansión en los contenidos.

Es vital fomentar el interés continuo del personal, motivándolos a seguir formándose y aplicando los conocimientos adquiridos tanto en el ámbito laboral como personal. Esto no solo mejorará las relaciones interpersonales dentro de la institución, sino que también fortalecerá la capacidad de respuesta y adaptación a futuros desafíos. Es importante destacar que para lograr estos objetivos es necesario enfocarse en los siguientes valores:

- **Transparencia:** Asegurar la claridad en la comunicación y en los procesos institucionales.
- **Identidad con la institución:** Fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con los valores y misión de ECOSUR.



- Manejo de emergencias: Desarrollar y aplicar protocolos efectivos que preparen al personal para enfrentar situaciones de crisis.
- Calidad de vida laboral y manejo del estrés: Promover un entorno de trabajo saludable que apoye el bienestar del personal, minimizando el estrés y mejorando la calidad de vida.

Estos valores deben ser integrados y profundizados para garantizar un impacto positivo y duradero en la cultura organizacional.

Factores peor evaluados

A pesar de los avances logrados, algunos factores han sido evaluados de manera menos favorable y requieren atención continua. Los aspectos que recibieron evaluaciones más bajas incluyen la percepción de equidad en el reconocimiento, la eficacia de los procesos de evaluación de desempeño, y la adecuación de las políticas de balance trabajo-familia.

Para abordar estas áreas de mejora, se proponen las siguientes acciones:

Los valores que deben guiar estos esfuerzos incluyen:

- Trabajo en equipo: Fortalecer la colaboración y la cooperación entre personal para alcanzar objetivos comunes, promoviendo un mayor sentido de comunidad y pertenencia.
- Reconocimiento laboral: Implementar sistemas de reconocimiento más visibles y equitativos que valoren y recompensen de manera justa los esfuerzos y logros tanto individuales como colectivos.
- Evaluaciones de desempeño: Refinar las metodologías de evaluación para que sean más inclusivas y favorezcan un desarrollo continuo y personalizado del personal.
- Capacitación: Ampliar y diversificar las oportunidades de capacitación, garantizando que el personal tenga acceso a programas y recursos que impulsen su desarrollo profesional.
- Balance trabajo-familia: Optimizar las políticas para facilitar el equilibrio entre responsabilidades laborales y compromisos familiares, reconociendo la importancia de un entorno laboral flexible y comprensivo.



Estos valores deben ser no solo mantenidos, sino también continuamente profundizados y adaptados, para que la cultura organizacional de ECOSUR siga siendo un modelo de excelencia y bienestar en el entorno laboral.

Cuadrante Tichy, promedio 2022 y 2023

Para el periodo 2022-2023, el análisis de los cuadrantes TICHY revela variaciones significativas en los promedios. El cuadrante con el promedio más alto es el C9 "Servicio a la sociedad," que refleja la identidad que los empleados tienen hacia la institución, indicando un crecimiento notable en este aspecto durante el último año. Es crucial continuar impulsando este cuadrante para seguir elevando el bienestar institucional.

En contraste, dos cuadrantes presentan promedios por debajo de 80 puntos: C4 "Tareas y responsabilidades" y C7 "Profesionalización y desarrollo." El cuadrante C4, relacionado con el reconocimiento laboral, requiere mejoras en los procesos y capacitaciones para asegurar que las evaluaciones se apliquen de manera más humana y efectiva. El cuadrante C7, con un promedio de 79.9, abarca aspectos como la capacitación y las evaluaciones de desempeño, que necesitan ser revisados y optimizados para mejorar el desarrollo profesional continuo de los empleados.

ANÁLISIS ECCO PTCCO 2019-2023
Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C1 Política de gobierno 82.7	C4 Tareas y responsabilidades 79.9	C7 Profesionalización y desarrollo 79.9
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 81.9	C5 Integridad e igualdad de género 80.9	C8 Seguridad en el trabajo 81.8
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 82.6	C6 Relaciones laborales 80.2	C9 Servicio a la sociedad 83.2

Figura 36. Cuadrante TICHY ECCO 2022-2023.

Cuadrantes con Promedios Inferiores a 80 Puntos:





C4: Tareas y Responsabilidades (79.9): Este cuadrante refleja el área con el promedio más bajo, evidenciando la necesidad de mejoras en el reconocimiento laboral y la claridad en las tareas y responsabilidades. Se recomienda optimizar los procesos y capacitaciones, así como aplicar las evaluaciones de manera más efectiva y humana.

C7: Profesionalización y Desarrollo (79.9): Este cuadrante también presenta un promedio por debajo de 80 puntos. Incluye aspectos clave como capacitaciones y evaluaciones de desempeño. Es esencial revisar y mejorar estos procesos para asegurar que contribuyan de manera efectiva al desarrollo profesional continuo del personal.

¿Cómo responde ECOSUR a los factores peor evaluados?

Para abordar las áreas con evaluaciones más bajas, ECOSUR ha desarrollado un enfoque integral centrado en la capacitación y el desarrollo profesional. En respuesta al factor de Tareas y Responsabilidades donde se identificó una necesidad de mejora en el reconocimiento laboral, se implementarán cursos especializados para optimizar la gestión de tareas y responsabilidades. Se enfocarán en áreas como:

- Liderazgo y Gestión de Equipos, con posibles cursos como “Liderazgo Transformacional en el Sector Público” y “Gestión de Equipos Multidisciplinarios”, para fortalecer habilidades en liderazgo y efectividad en el trabajo en equipo.
- Comunicación Efectiva y Resolución de Conflictos, mediante formaciones como “Técnicas de Comunicación Efectiva” y “Mediación y Resolución de Conflictos en la Función Pública”, para mejorar la claridad y la asertividad en la comunicación interna y la resolución de conflictos.

Adicionalmente, se buscar proporcionar cursos como “Gestión del Cambio en Organizaciones Públicas” y “Métodos y Técnicas para la Evaluación del Personal” para apoyar la adaptación a cambios y mejorar los procesos de evaluación.

En cuanto al factor de Profesionalización y Desarrollo, se aplicarán técnicas avanzadas de capacitación para elevar los indicadores de esta área. Se implementarán cursos en Liderazgo y Gestión Estratégica, con el objetivo de preparar a los empleados para asumir roles de liderazgo y administración estratégica. Estas medidas están diseñadas para mejorar de manera efectiva el reconocimiento laboral y potenciar el desarrollo profesional dentro de la organización.



Cédula de programación de PTCCO 2025

Table with 10 columns: Numero, Objetivo estratégico, Tipo de práctica, Partes de la información, Personal de apoyo, Fecha de inicio, Fecha de fin, Precisión, 1º Factor relacionado, 2º Factor relacionado, 3º Factor relacionado, Impacto. Rows 1-10 describe various training and administrative activities.

Firma: Mtra. Britania Martínez Fuentes, Dirección de Administración. Fecha: 6 de Septiembre de 2024.

