



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Acciones de cumplimiento



ÍNDICE

PTCCO

1. ¿Qué es la ECCO?	3
2. ¿Qué son las PTCCO?	5
3. Acciones de cumplimiento	7
a. Dar a conocer los resultados de la ECCO	8
b. Fortalecer las habilidades de liderazgo	9
c. Promover los mecanismos para interponer denuncias	10
d. Cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	11
e. Difundir las vacantes que se generan, así como los procedimientos para acceder a ellas	13
f. Reconocer al personal por su antigüedad y trayectoria en la institución	14
g. Programar la impartición de los cursos más demandados a fin de mantener actualizado al personal	16
h. Programar actividades familiares, deportivas y culturales	20
i. Incentivar a las personas servidoras públicas a participar en los cursos de educación financiera	21
j. Promover la salud física y mental del personal	22
k. Promover la seguridad en el trabajo	24
i. Encuesta NOM-035	25
4. Conclusiones	27



ECCO 2025

1. ¿Qué es la ECCO?



2026
año de
**Margarita
Maza**



¿Qué es la ECCO?

La **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional** es un instrumento que mide un conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución, y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas, retroalimentadas por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Tiene como objetivo contribuir con el desarrollo continuo de mejores entornos laborales en la **Administración Pública Federal**, para generar condiciones de trabajo óptimas entre las personas servidoras públicas, que favorezcan al combate de la corrupción, promueva la austeridad, el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la inclusión.



2. ¿Qué son las PTCCO?

¿Qué son las PTCCO?

Las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional**, mejor conocidas por sus siglas **PTCCO**, se definen como el conjunto de acciones que permiten mejorar el ambiente laboral en la Administración Pública Federal (APF) mediante la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia, mejorando en aquellas áreas de oportunidad, identificadas a través de los resultados obtenidos con la participación de las personas servidoras públicas.



3. Acciones de cumplimiento



a. Dar a conocer los resultados de la ECCO

Aualmente se difunden los resultados, una vez que son aprobados por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno (SABG).

Práctica marcada como obligatoria.



Correo enviado el 10 de junio de 2026



Correo enviado el 31 de enero de 2025



Correo enviado el 21 de junio de 2024

Los resultados de 2025 los puedes consultar aquí:
<https://www.colef.mx/wp-content/uploads/2026/06/PTCCO-2026-ECCO-2025.pdf>



b. Fortalecer las habilidades de liderazgo

De acuerdo a la disponibilidad presupuestal, se programan anualmente

Práctica marcada como obligatoria.



Acciones de capacitación a mandos

Los días 13 y 15 de mayo de 2024 se impartió el curso presencial “**Liderazgo**”, dirigido al personal de mando de estructura, con el fin de fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona que tenga personal a su cargo.

El 27 de noviembre de 2025 se impartió a los **Coordinadores de Posgrado** el curso “**Liderazgo en Situaciones de Estrés**”, diseñado para potenciar sus habilidades de gestión y resiliencia en entornos de alta presión, con la finalidad de brindar herramientas prácticas que les permitan liderar con efectividad, mantener la motivación de sus equipos y fomentar un ambiente laboral positivo aun en momentos de tensión.





C. Promover los mecanismos para interponer denuncias sobre acoso, discriminación y actos de corrupción en la Institución

**Difusión
permanente de
los mecanismos
vigentes.**

01

**Alcances y
atribuciones del
Comité de Ética**

- Correo enviado el 15 de octubre de 2025.
https://integridadpublica.colef.mx/wp-content/uploads/2025/10/Alcances-y-atribuciones-del-Comite-de-Etica_oct-2025.pdf

02

**Protocolo de
actuación de los
Comités de Ética en
la atención de
denuncias y
prevención de actos
de discriminación**

- Correo enviado el 20 de octubre de 2025.
<https://integridadpublica.colef.mx/wp-content/uploads/2024/02/Protocolo-ante-discriminacion-2023.pdf>

03

**Difusión de las
reglas de integridad
y valores**

- Campaña continua de correos electrónicos dirigidos a la Comunidad

04

**Integración del
Comité de Ética**

- Difusión en el portal institucional del Comité de Ética, Asesores y Personas Consejeras
<https://integridadpublica.colef.mx/>



d. Cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Se han impartido cursos y pláticas por parte del Enlace de Género de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Baja California.



Capacitación

“Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual”

23 Junio 2025



Esta acción de capacitación fue dirigida específicamente al personal de la **Coordinación de Servicios Generales**, con el objetivo de sensibilizar a las personas participantes sobre la importancia de reconocer y diferenciar el acoso sexual y el hostigamiento sexual; brindar herramientas para que las personas participantes sepan cómo actuar ante situaciones de acoso y hostigamiento y contribuyan a fomentar una cultura de respeto e igualdad en el entorno laboral o educativo. Así mismo, se capacitó al personal acerca de como debe dirigirse con las personas usuarias del servicio de transporte, promoviendo un lenguaje y trato respetuoso.



d. Cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Se han impartido cursos y pláticas por parte del Enlace de Género de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Baja California.



Plática a la Comunidad
**“Acoso Sexual y
Hostigamiento
Sexual”**

14 May 2025
14 Abr 2026

1

2

Curso
**“Espacios
Laborales Libres
de Violencia”**

13 Ago 2025



Taller
**“Comunicación
asertiva”**

23 Abr 26

3





e. Difundir las vacantes que se generan, así como los procedimientos para acceder a ellas.

Las convocatorias de plazas académicas de nuevo ingreso se publican en el portal institucional y el procedimiento de ingreso se lleva a cabo en apego a los Estatutos vigentes.



lunes 4 de mayo de 2026

22
Veces
compartido



Convocatorias de ingreso 2026 para Personal Técnico Académico

- Convocatoria de Ingreso 2026 Personal Técnico Académico Auxiliar C DEC Tijuana
- Convocatoria de Ingreso 2026 Personal Técnico Académico Auxiliar C DEE Tijuana
- Convocatoria de Ingreso 2026 Personal Técnico Académico Auxiliar C DES Tijuana
- Convocatoria de Ingreso 2026 Personal Técnico Académico Auxiliar C U.MTY
- Convocatoria de Ingreso 2026 Personal Técnico Académico Auxiliar C U.MXL
- Convocatoria de Ingreso 2026 Personal Técnico Académico Auxiliar C U.NOG

Plaza de Personal de Investigación "Titular A" para la Unidad Nogales, Son., especialidad en Violencia, seguridad y derechos humanos

CONVOCATORIA Plaza de Personal de investigación "Titular A" El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) convoca a concurso abierto para ocupar una plaza de Personal de investigación "Titular A", con horario de tiempo completo (40 horas de lunes a viernes) para la Unidad Nogales, Son., para la siguiente especialidad en: Violencia, seguridad y derechos [...]

[550 total views](#)

24 de Abr de 2026

Plaza de Profesora-investigadora "Asociada C" para la Unidad Monterrey, Nuevo León, especialidad en Políticas públicas, gobernanza y desarrollo

CONVOCATORIA Plaza de Profesora-investigadora "Asociada C" El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) de acuerdo con el Art. 32 del Estatuto de Personal Académico de El Colef (EPA) así como en los Artículos 4, párrafo 1, artículo 11, numeral 1 inciso b de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación [...]

[510 total views](#)

24 de Abr de 2026

<https://www.colef.mx/convocatoria/?q=cerradas>



f. Reconocer al personal por su antigüedad y trayectoria en la institución

Anualmente El Colef reconoce en su ceremonia de aniversario al personal que cumple 10, 20, 30 y 40 años en la institución.

Por otro lado, el personal es evaluado en apego a la normatividad aplicable y recibe estímulos de acuerdo a la calificación obtenida y a la disponibilidad presupuestal.

Aviso | Personal que cumple 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la institución 2025
4 mensajes

Dirección de Recursos Humanos <rhavisosycomunicados@colef.mx>
Para: "Isabel L. Durón Cortez" <iduron@colef.mx>

8 de julio de 2025 a las 14:49

Ciencia y Tecnología | **El Colegio de la Frontera Norte**

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A la comunidad de El Colef

A continuación se da a conocer la lista de personal que durante 2025 cumple 10, 20, 30 y 40 años de servicio en la institución

10 años	20 años	30 años	40 años
María Eugenia Aguilar Jiménez Rafael Alarcón Medina Holger Eduardo Arredondo Chávez María Hilda García Pérez Jonathan Machado Herrera William Sánchez Argüera Perla Danieli Sánchez Mendivil Alejandra Elena Valencia Díaz Juana Isabel Vera López	José Ramón Asención Gallegos Erika Alejandra González Manrique Yolanda Palma Cabrera Isabel Cristina Sánchez Rodríguez	Alejandro Brugués Rodríguez Fernando Enrique Chin Martínez Marie Laure Francoise Gabrielle Coubés Xiomara Marina Delgado Rodríguez Juan Manuel Díaz Cenicientos Arturo Díaz Hernández Teresa Fernández De Juan Alma Lilia Guzmán Morán Sarah Eva Martínez Pelligrini Juan Maximiliano Rodríguez Nava Yolanda Velázquez González	María Eugenia Angulano Téllez

www.colef.mx

CORREO ENVIADO 8 JUL 25

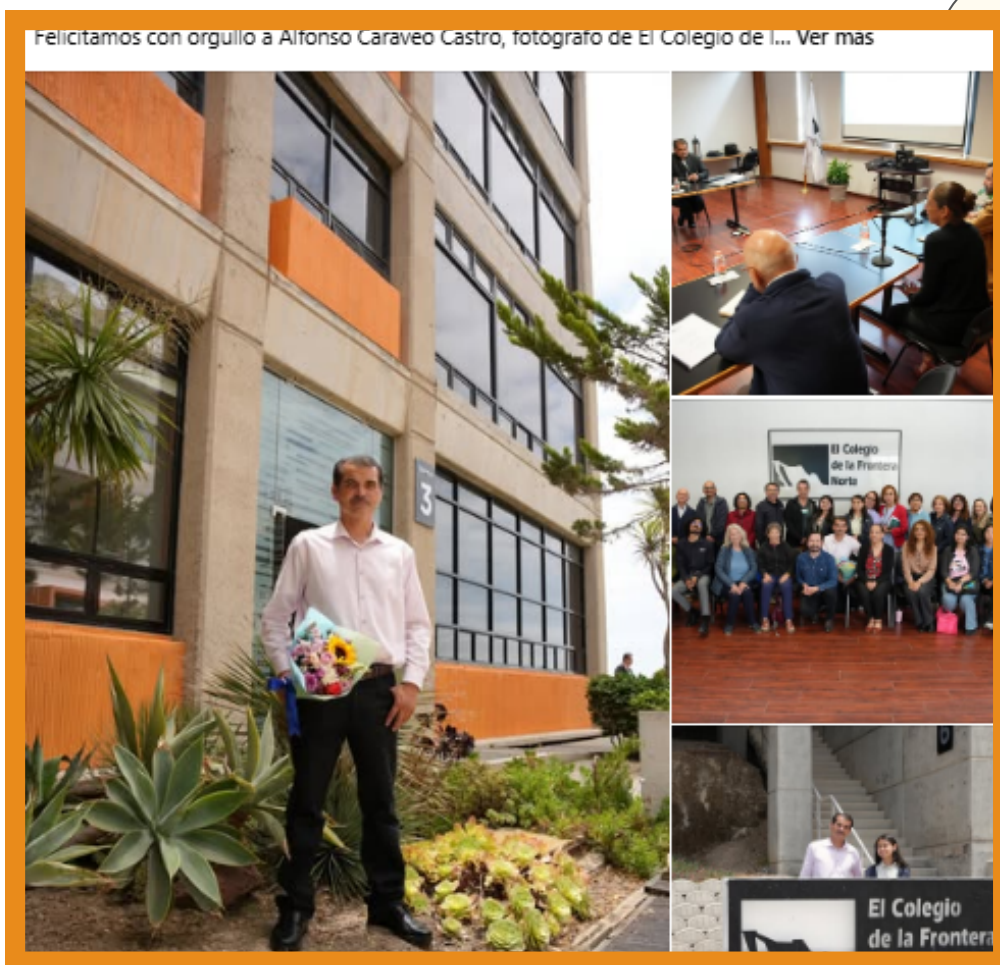
FESTEJO ANIVERSARIO





f. Reconocer al personal por su antigüedad y trayectoria en la institución

Así mismo, continuamente reconoce al personal por sus logros destacados a través de comunicados emitidos por el correo y el portal institucional.



Felicitaciones al Mtro. Alfonso Caraveo Castro

1 mensaje

Presidencia | El Colef <presidencia@colef.mx>
Para: usuarioscolef@colef.mx

28 de mayo de 2026 a las 4:45 p.m.



El Colegio de la Frontera Norte felicita a

Alfonso Caraveo Castro

Fotógrafo de esta institución, por la obtención del grado de Maestría en Migración Internacional.

Durante 29 años de trayectoria, ha acompañado con profesionalismo y compromiso múltiples momentos de la vida académica de El Colef. Hoy nos da gusto reconocer este logro, fruto de su esfuerzo, constancia y dedicación.

Reciba una afectuosa felicitación de parte de la comunidad de El Colef.

Dr. Víctor Alejandro Espinoza Valle
Presidente

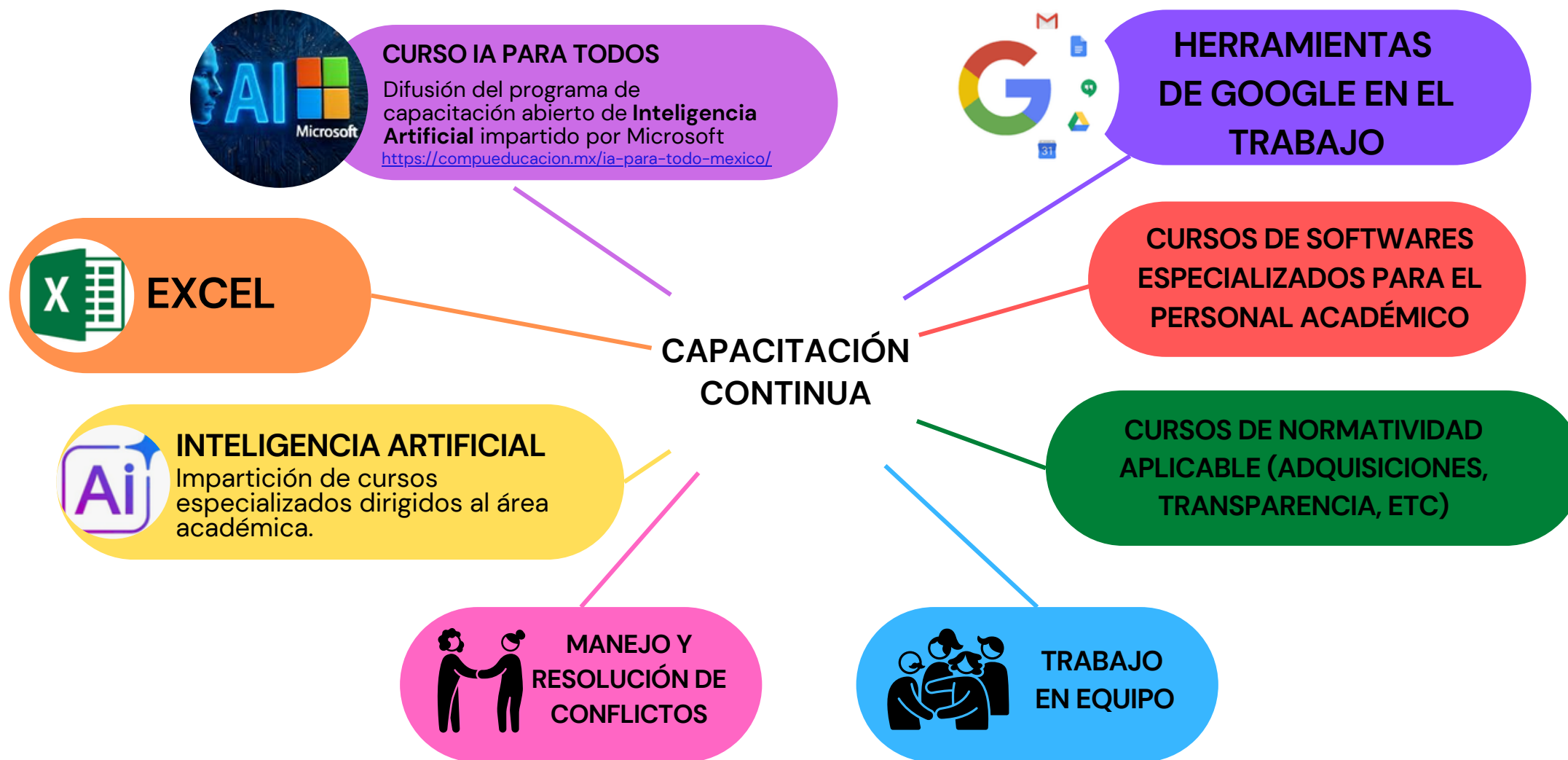
Ciencia y Tecnología





g. Programar la impartición de los cursos más demandados a fin de mantener actualizado al personal

Con la finalidad de que el personal cumpla anualmente con las 40 hrs de capacitación obligatorias, se ha difundido de manera permanente la impartición de los cursos más demandados, así como la oferta gratuita que se alinee a las necesidades de la institución.





g. Programar la impartición de los cursos más demandados a fin de mantener actualizado al personal



**# Personas
servidoras
públicas
capacitadas**

**AÑO
2024**

300

**# Constancias
registradas en
Recursos
Humanos**

2,206

**AÑO
2025**

291

2,962

Cursos obligatorios para la APF en 2025



**Introducción a la
Administración
Pública Federal**



**Ética e Integridad
Pública para un
Buen Gobierno**

personas que cumplieron en El Colef:

**214
71.57%**

**209
69.90%**



g. Programar la impartición de los cursos más demandados a fin de mantener actualizado al personal

Las personas servidoras públicas que no hayan tomado los cursos obligatorios de 2025, aún deben hacerlo.

Los **cursos obligatorios de 2026** son:

- Introducción a la Ciberseguridad
- Ética, práctica y mística del servicio público

La oferta de capacitación completa se puede consultar en el siguiente enlace:

<https://escuela.buengobierno.gob.mx/oferta-de-capacitacion/>

Calendario 2026 de Escuela de Buen Gobierno:

<https://drive.google.com/file/d/1lKLwYQJrUz2pb8toQnSWZ4x-JAJqbCnZ/preview?ref=sicavisp.buengobierno.gob.mx>

Así mismo, se puso a su disposición en **SIPA** el catálogo de Oferta de Capacitación donde podrán consultar los cursos que se han cursado y así poder dar seguimiento al cumplimiento individual de esta obligación.

Al ingresar a SIPA dentro del Menú Principal selecciona la opción **RH**, posterior a ello, dirígete al apartado "Cursos de Capacitación".



g. Programar la impartición de los cursos más demandados a fin de mantener actualizado al personal

Así mismo, se ha llevado a cabo el Programa de Superación Profesional.

RESUMEN 2023-2025



Año	Autorizados	Estatus			
		Vigentes	Concluidos	Cancelados	Renuncia al apoyo
2023	9	3	3	1	2
2024	9	0	6	3	0
2025	9	3	3	3	0
Total	27	6	12	7	2

Programa de Superación Profesional
al 31 de diciembre de 2025

Se informa que del Programa de Superación Profesional 2023 se autorizaron nueve apoyos, tres se encuentran vigentes (de doctorado, de estos, dos se encuentran en trabajo de tesis); se han concluido tres (dos de maestría y uno de diplomado); se canceló uno (de maestría) y se renunció a dos (uno de maestría y uno de diplomado).

Con relación al Programa 2024 se aprobaron nueve apoyos, seis concluyeron su programa, una maestría y cinco diplomados y tres de ellos se cancelaron (2 de maestría y 1 uno de doctorado) ya que no fueron abiertos.

En lo que respecta a la convocatoria del Programa 2025 se concedieron nueve apoyos, tres permanecen vigentes (uno de diplomado, uno de maestría y uno de doctorado); tres diplomados ya concluyeron y tres se cancelaron, uno (de doctorado) se canceló debido a un cambio en la situación académica del solicitante y dos (diplomados) por las Disposiciones emitidas de cierre presupuestal (emisión de factura posterior a la fecha de cierre).



h. Programar actividades familiares, deportivas y culturales

Se llevan a cabo actividades con la finalidad de promover la integración de los equipos de trabajo y permita a las personas servidoras públicas y sus familias conocerse, convivir y crear vínculos.



Día del Niño y
la Niña



Día de las Madres



Día del Padre



Mes Rosa



Recorrido de la
Cosecha



Concurso de
Altares



Concurso de Catrinas
y Catrines



Posada

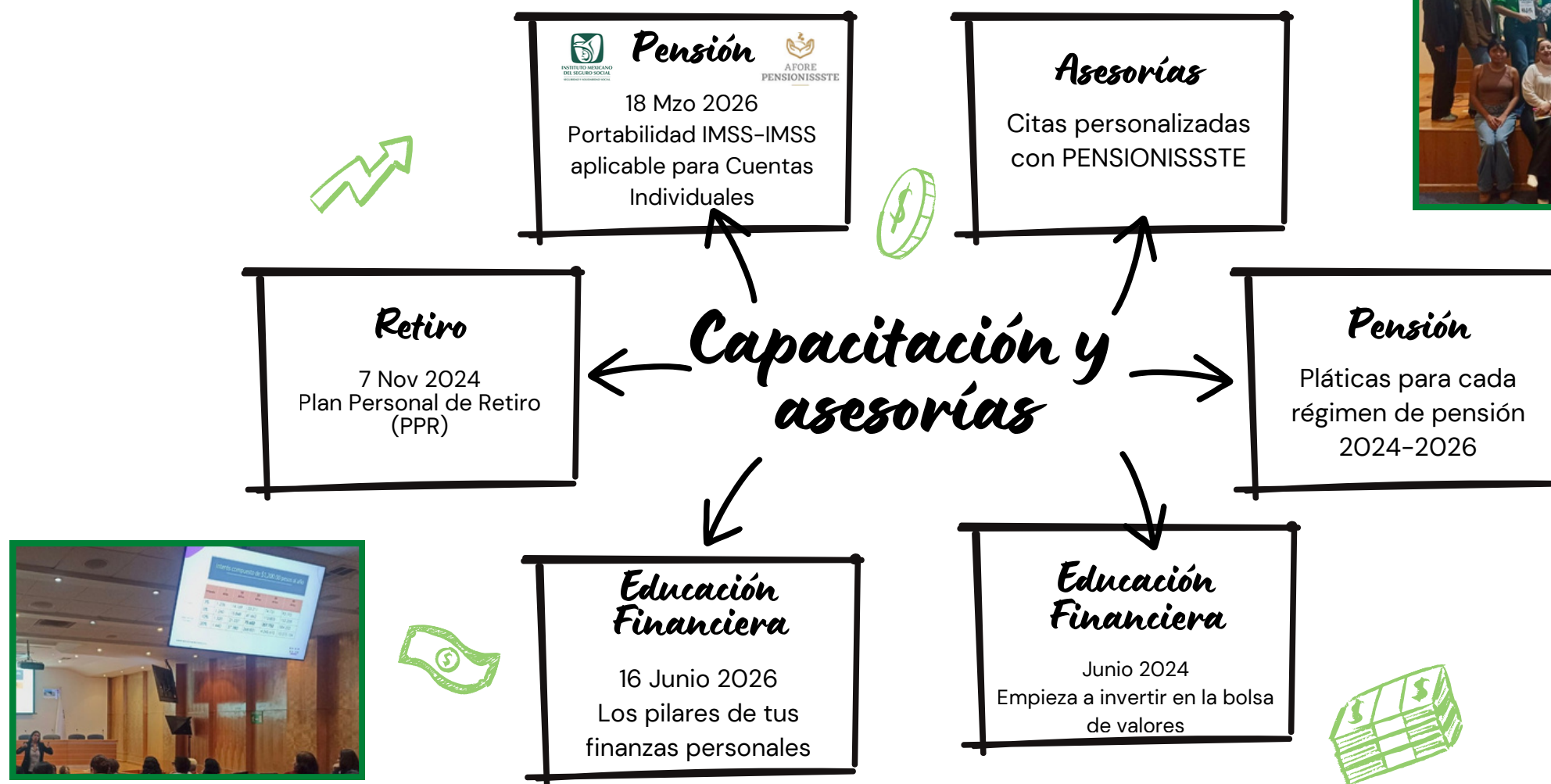


Tarde Mexicana



i. Incentivar a las personas servidoras públicas a participar en los cursos de educación financiera.

Se han impartido pláticas relacionadas con los diferentes regímenes de pensión y plan personal de retiro.





j. Promover la salud física y mental del personal

Se brinda el servicio de consultorio médico, se inauguró el gimnasio, se imparten pláticas y se realizan jornadas para promover la salud física.



Consultorio



**Pláticas de salud
Jornada de
Mamografías**



Gimnasio



**Jornada visual y
de análisis
clínicos,
campañas de
vacunación**

Salud Física



j. Promover la salud física y mental del personal

Se brinda el servicio de consultorio psicológico, y se imparten pláticas y talleres para promover el bienestar del personal.



Taller de Yoga /
Inteligencia Emocional



26 Ago 25

ANSIEDAD

7Ago25

**PRIMEROS
AUXILIOS
PSICOLÓGICOS**

25Sep25

BURNOUT

26Jun25



k. Promover la seguridad en el trabajo

Se capacita continuamente a las Brigadas de Emergencia y se realizan simulacros de situaciones de emergencia.





I. Encuesta NOM-035

Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.

La **NOM-035** fue emitida por la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** y tiene como objetivo principal establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Establece como una obligación patronal el identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.

Esta Encuesta no es anónima pero si confidencial, ya que en caso de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo se deben canalizar para su atención, así como dar el seguimiento correspondiente.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE, A.C.:

<https://integridadpublica.colef.mx/wp-content/uploads/documentos/20201105-NOM-035-COLEF-Politica-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-Firmada.pdf>



I. Capacitación: Implicaciones de la NOM-035-STPS-2018



RIESGO PSICOSOCIAL

En 2025 se impartió una plática de sensibilización, a fin de que el personal conozca la Norma, el cuestionario y el papel que cada uno de nosotros desempeña en la construcción de un espacio de trabajo más seguro, respetuoso y empático. Esta Encuesta la respondieron 245 personas.



El informe de los resultados lo puedes consultar en el siguiente enlace:

https://integridadpublica.colef.mx/wp-content/uploads/2026/04/Informe-resultados-NOM-035_2025.pdf





4. Conclusiones

CONCLUSIONES

El Colef continuamente realiza acciones que promueven un entorno laboral favorable e invita a todo el personal a participar en las diferentes actividades que se llevan a cabo, así como a sumarse al compromiso de conducirse con respeto, tomando en cuenta nuestra responsabilidad social en la consolidación de comunidades libres de conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual y cualquier forma de violencia.

DIRECTORIO

Elaboró

Lic. Leticia Colmenarez Tellez

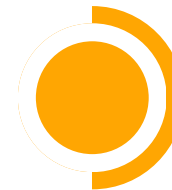
Asistente de Recursos Humanos
laborales1@colef.mx
Ext. 2313



Revisó

L.C. Paola S. Romero Tello

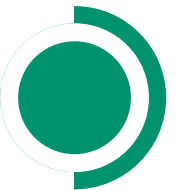
Directora de Recursos Humanos
paolar@colef.mx
Ext. 231



Autorizó

C.P. Elizabeth López Vega

Directora General de
Administración y Finanzas
elopez@colef.mx
Ext. 2434



**Lic. Lic. Daniela Ivonne Rivas
Cárdenas**

Asistente de Relaciones Laborales
laborales23@colef.mx
Ext. 2306



Mtra. Isabel Leticia Durón Cortez

Coordinadora de Relaciones Laborales
iduron@colef.mx
Ext. 2305

