



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO 2025)

Presentación del análisis
de resultados estadísticos





ÍNDICE

1. Análisis Sociodemográficos	<u>3</u>
2. Análisis de cuadrantes y factores	<u>14</u>
3. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias	<u>43</u>
4. Comparación de resultados	<u>46</u>
5. Definición de objetivos estratégicos	<u>48</u>
6. Definición de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional ..	<u>51</u>
7. Calendarización de las PTCCO	<u>54</u>
8. Mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las PTCCO	<u>56</u>



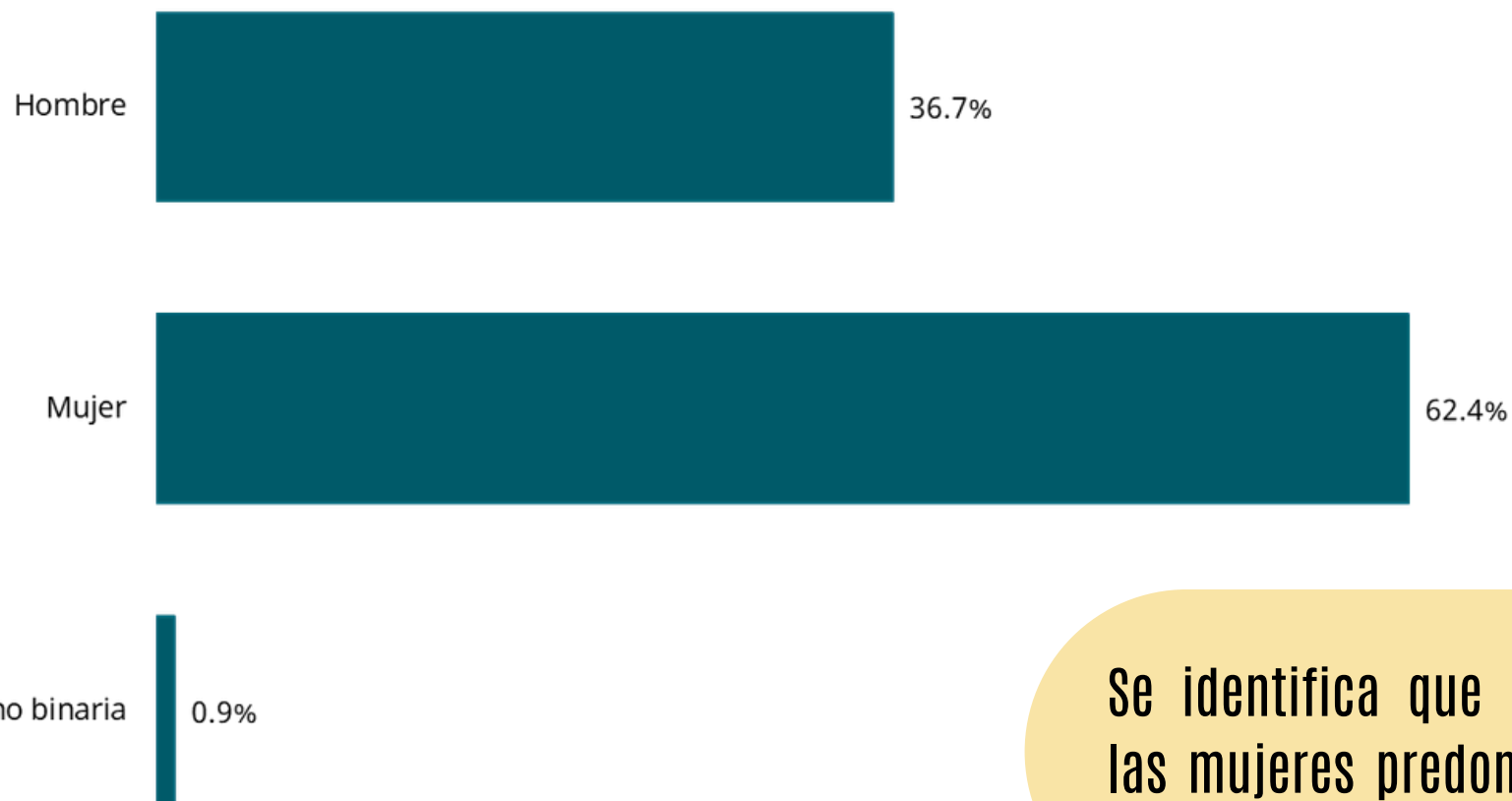
ECCO 2025

1. Análisis sociodemográficos

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿ LA PERSONA ENCUESTADA ES ?

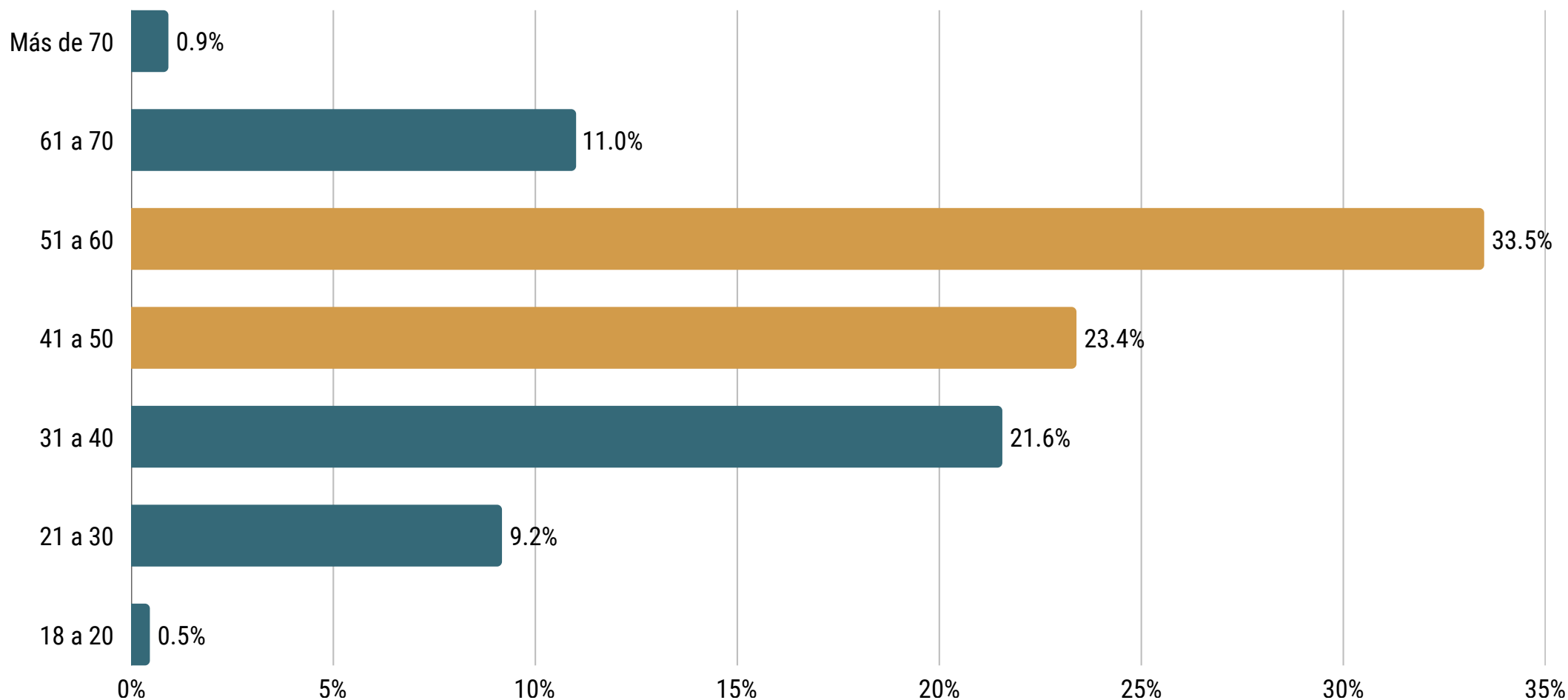


Se identifica que en El Colef las mujeres predominan en la institución.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿CUANTOS AÑOS CUMPLIDOS TIENE USTED ?

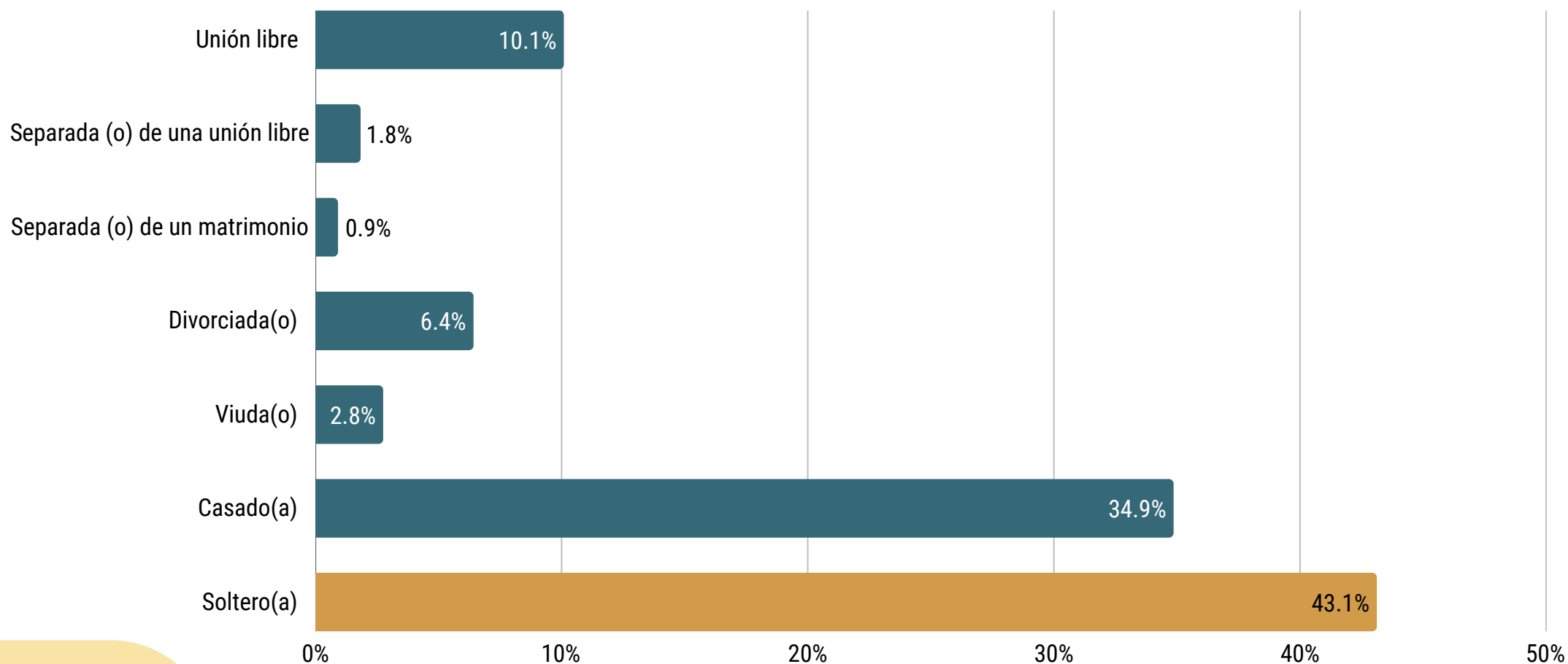


En El Colef la mayoría del personal se encuentra en el rango de edad entre los 41 años a 60 años.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿SU ESTADO CONYUGAL ES ?

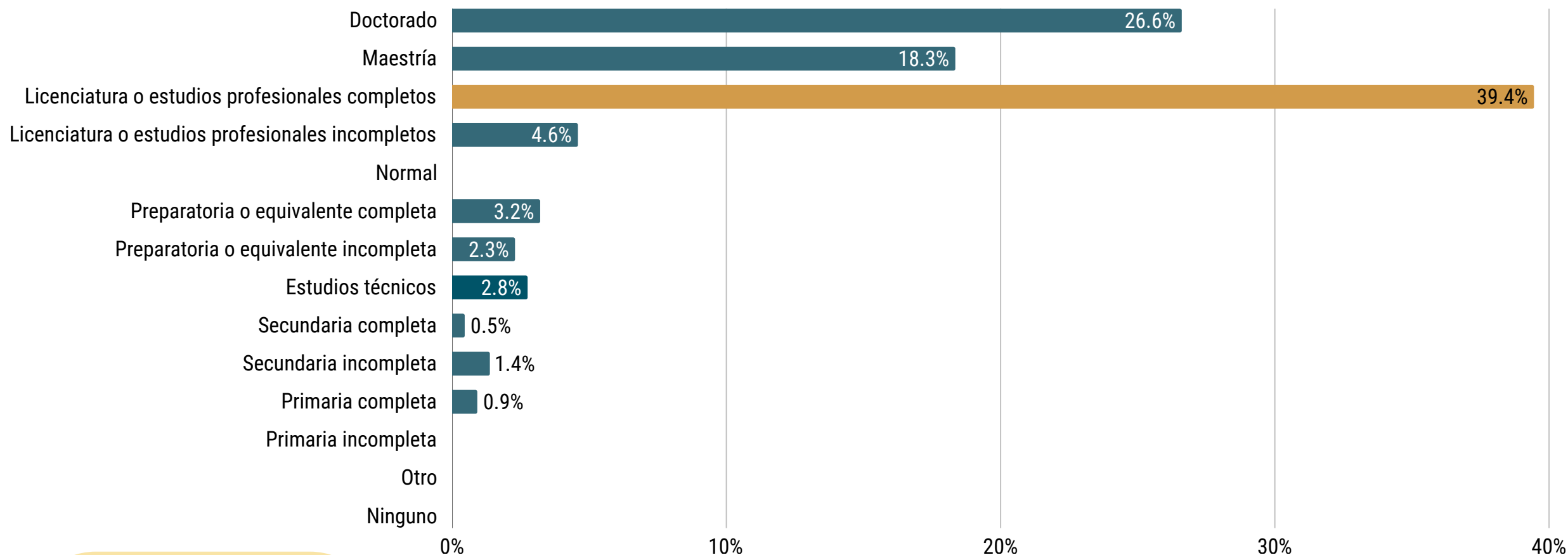


Los datos reflejan que una población mayor de El Colef se encuentra en estado civil soltero, con un 43.1%.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿HASTA QUE NIVEL ESCOLAR ESTUDIÓ USTED?

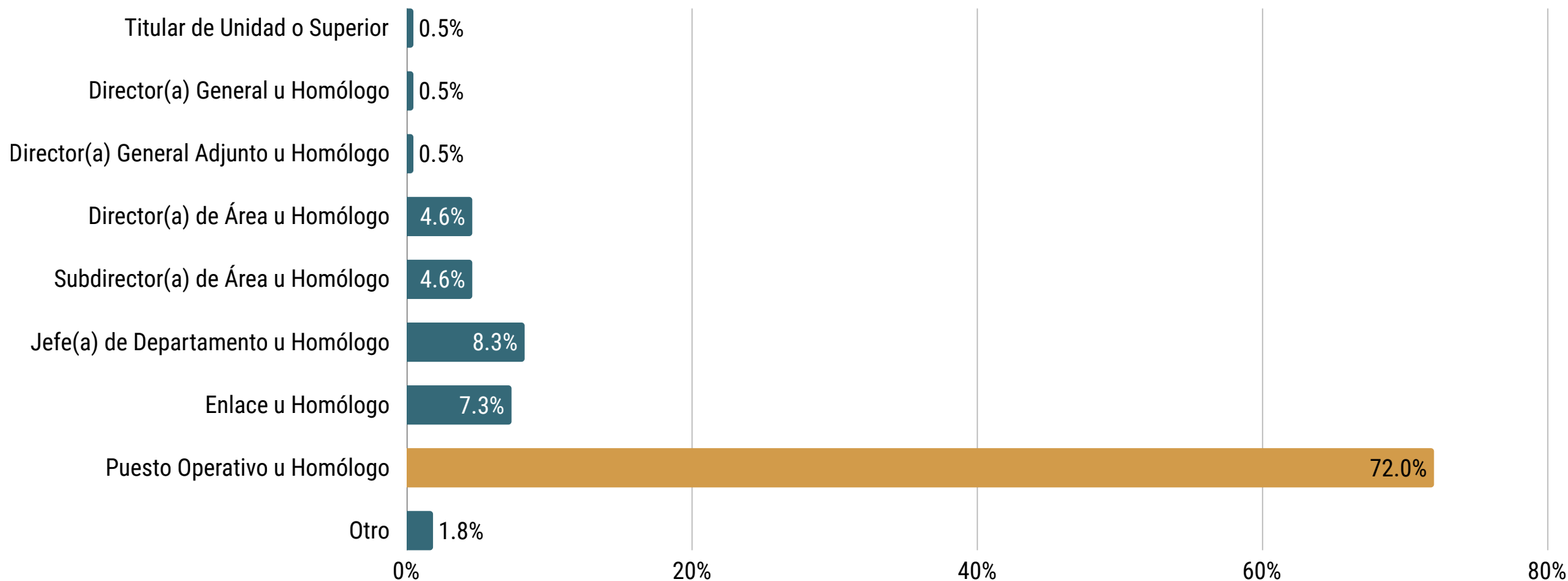


En El Colef la mayoría del personal cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos con 39.4%, lo cual nos indica que se cuenta con capacidad de ejercer ampliamente el puesto que se desempeña.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿CUAL ES EL NIVEL DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA USTED ACTUALMENTE?

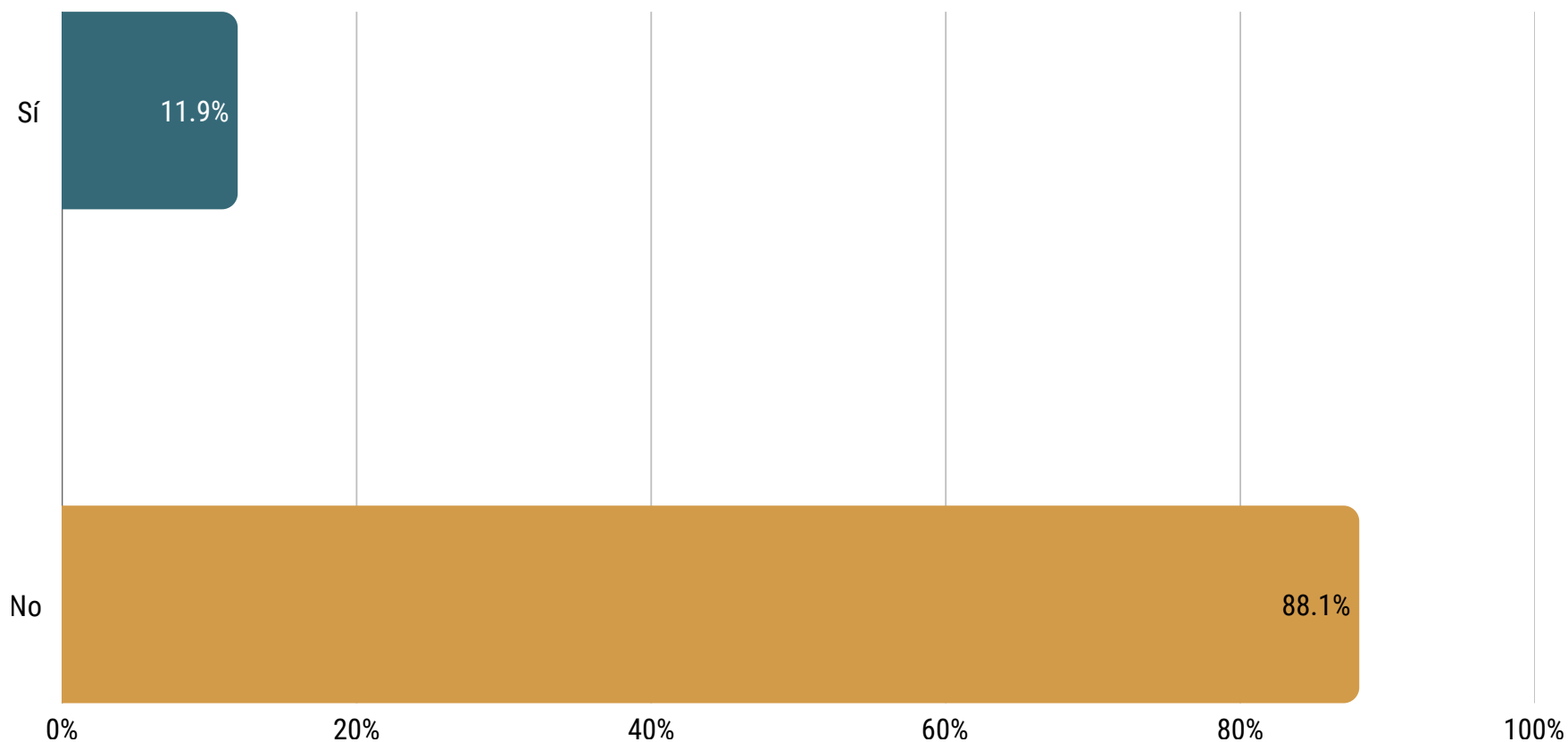


En El Colef la mayoría del personal ocupa un puestos operativo o homólogo con 72%, ya que son menos las personas que ocupan puestos de mando.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿OCUPA USTED UN PUESTO DE ALGUN SERVICIO CIVIL PROFESIONAL O PÚBLICO DE CARRERA?



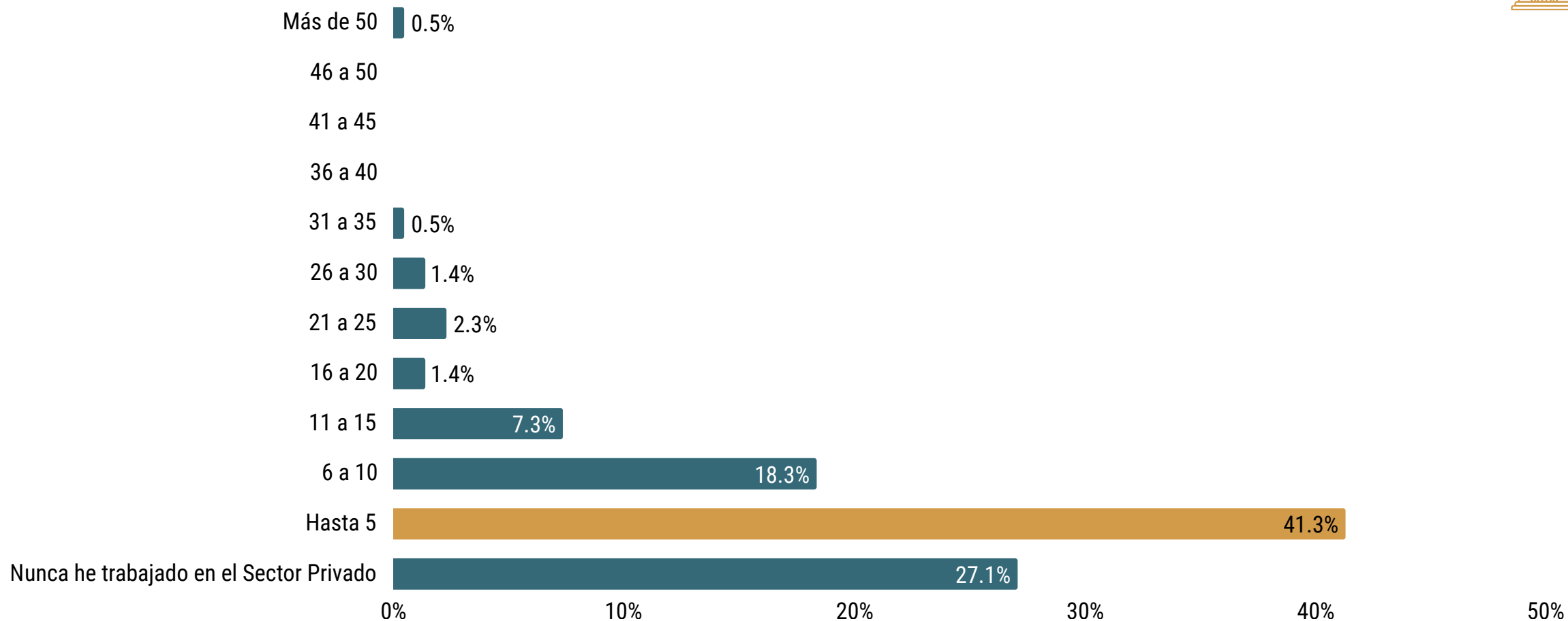
Análisis: En El Colef la mayoría del personal no cuenta con algún servicio civil profesional o público de carrera con un 88.1%

***Nota:** En El Colef no aplica el Servicio Profesional de Carrera, por lo tanto, hubo personas que por error señalaron que sí.*

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

EN TOTAL ¿CUANTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PRIVADO?

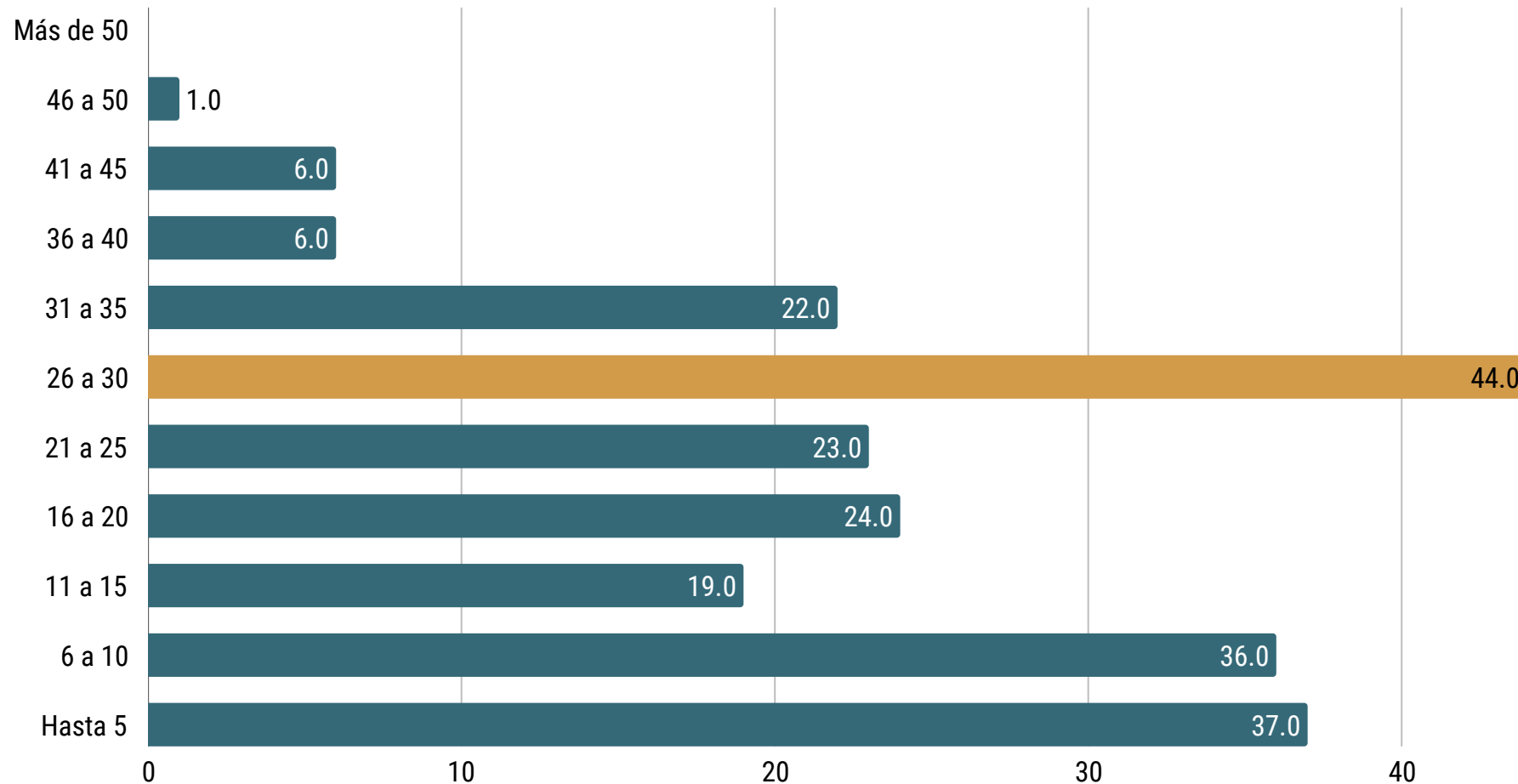


Los resultados muestran que la mayor parte de la población de El Colef ha trabajado en el sector privado hasta 5 años con 41.3%. Por otra parte un gran número de personas de El Colef solo ha trabajado en el sector público a lo largo de su vida laboral.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

EN TOTAL ¿CUANTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO?

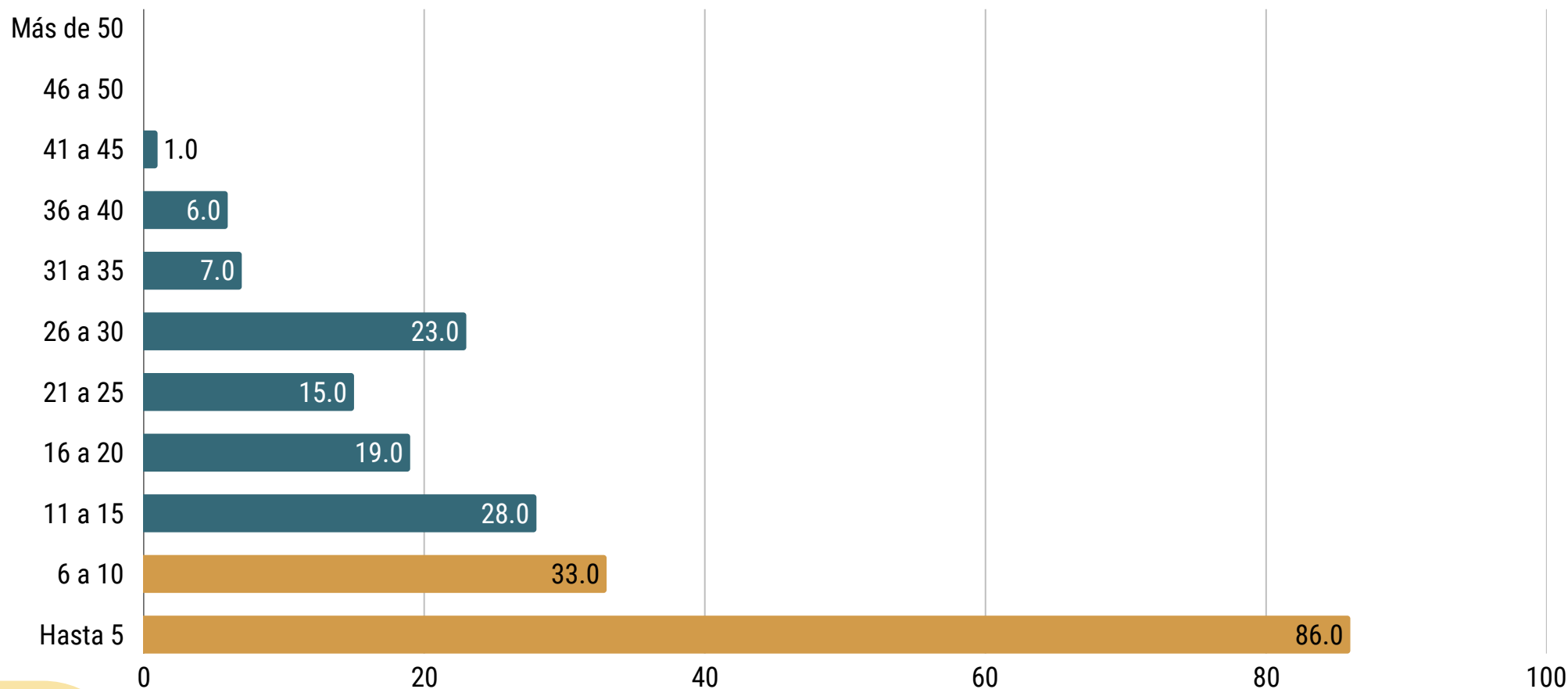


En El Colef la mayoría del personal ha trabajado en el sector público de 26 a 30 años.

Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas

¿CUANTOS AÑOS TIENE EN SU PUESTO ACTUAL?



En El Colef la mayoría de
el personal tiene entre 5 y
10 año en su puesto.

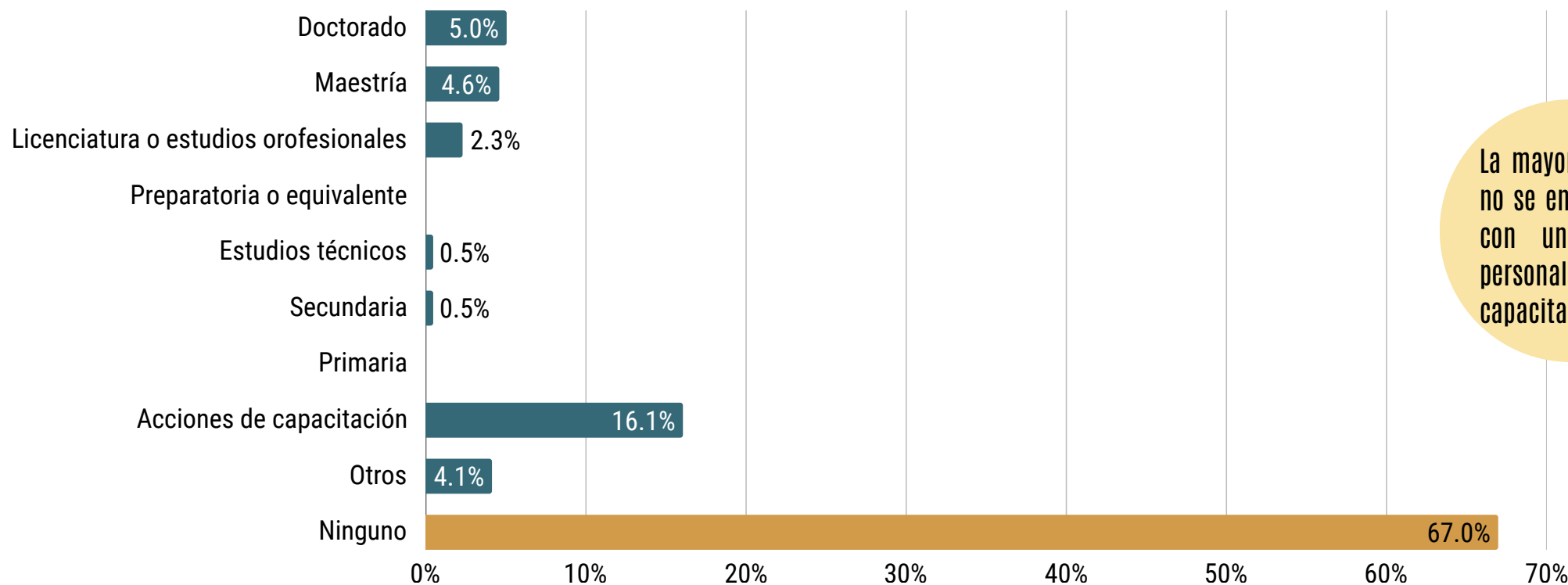


Datos Sociodemográficos

Estadística base a 218 encuestas



¿QUE TIPO DE ESTUDIOS REALIZA USTED ACTUALMENTE ?



La mayoría del personal de El Colef no se encuentra realizando estudios con un 67%, pero parte del personal si toma acciones de capacitación con un 16.1 %.

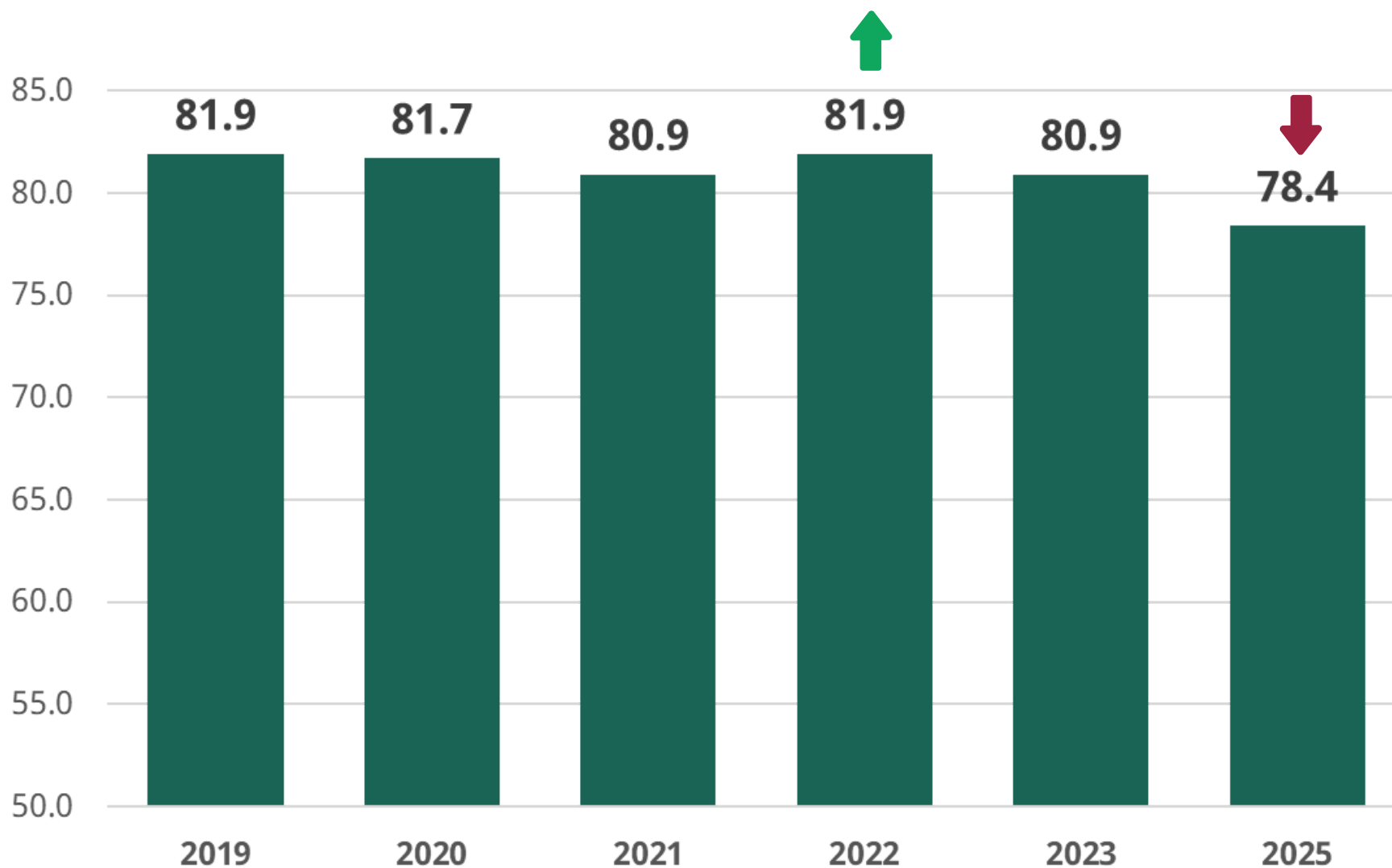


ECCO 2025

2. Análisis de cuadrantes y factores

Índice Global APF 2019 - 2025

Estadística base a 218 encuestas



78.4
APF 2025

**Comportamiento de la
Administración Pública Federal
del año 2019 al 2025:**

Podemos observar un ligero
incremento en el año 2022 y un
descenso notorio en el año 2025. Sin
embargo, se sigue manteniendo en el
rango de resultados **“Notable”**.



Deficiente
1-20 puntos



Insuficiente
21-59 puntos



Suficiente
60-74 puntos



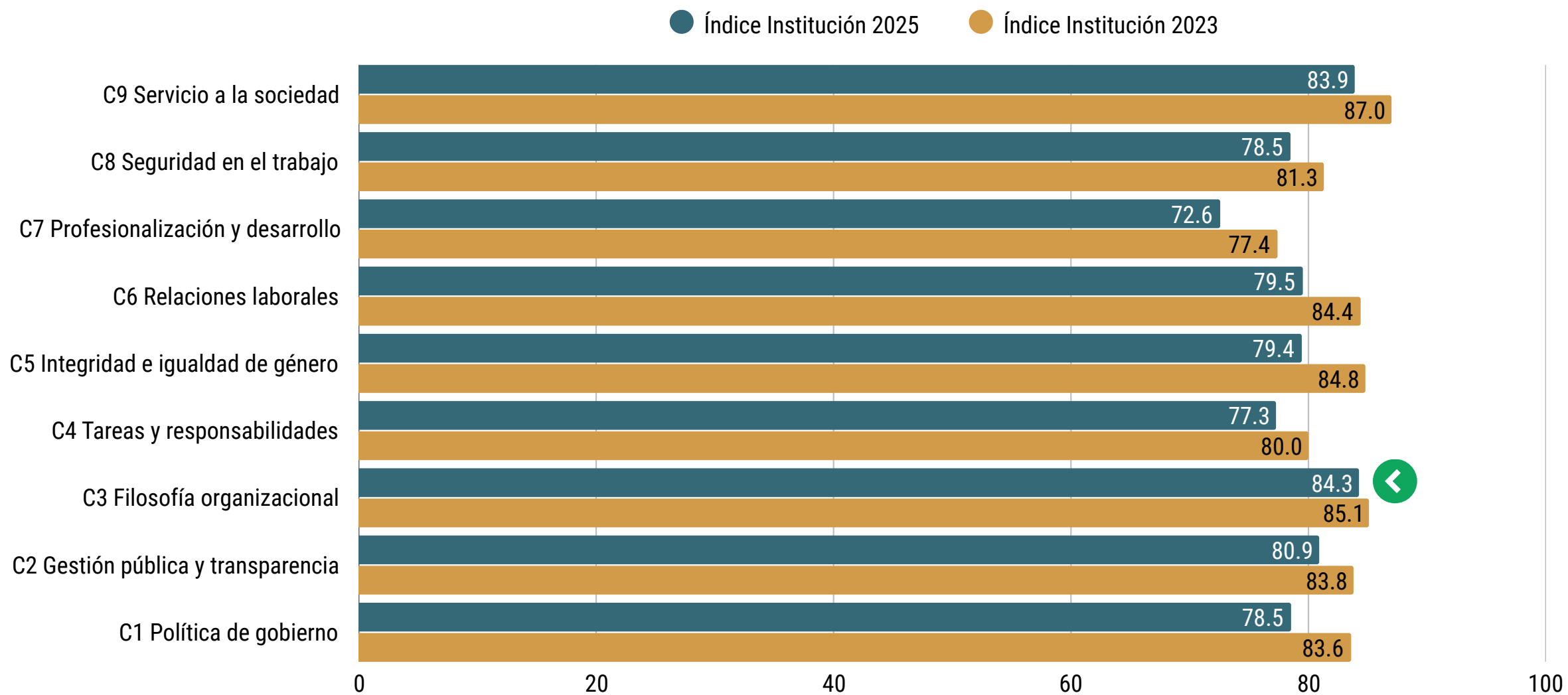
Notable
75-90 puntos



Sobresaliente
91-100 puntos

Cuadrantes del modelo Tichy 2023 - 2025

Estadística base a 218 encuestas



Como mejor cuadrante en 2025 podemos observar que es “**Filosofía organizacional**” con 84.3.

Análisis por cuadrantes comparado con el año anterior

Estadística base a 218 encuestas

Tabla 4. Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Institución 2023 vs 2025			
El Colegio de la Frontera Norte, A.C.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno 2023 83.6 2025 78.5 -5.1	C4 Tareas y responsabilidades 2023 80.0 2025 77.3 -2.7	C7 Profesionalización y desarrollo 2023 77.4 2025 72.6 -4.8
Político	C2 Gestión pública y transparencia 2023 83.8 2025 80.9 -2.9	C5 Integridad e igualdad de género 2023 84.8 2025 79.4 -5.4	C8 Seguridad en el trabajo 2023 81.3 2025 78.5 -2.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional 2023 85.1 2025 84.3 -0.8	C6 Relaciones laborales 2023 84.4 2025 79.5 -5.3	C9 Servicio a la sociedad 2023 87.00 2025 83.9 -3.1

Análisis: Resultado comparativo por cuadrante 2023 vs 2025 en el cual tenemos disminución en todos los cuadrantes y el que tiene menor puntuación es “Profesionalización y desarrollo” con 72.6. Lo anterior nos indica que todas son áreas de oportunidad y mejora.

Cuadrantes 2025 APF - Institución

Estadística base a 218 encuestas

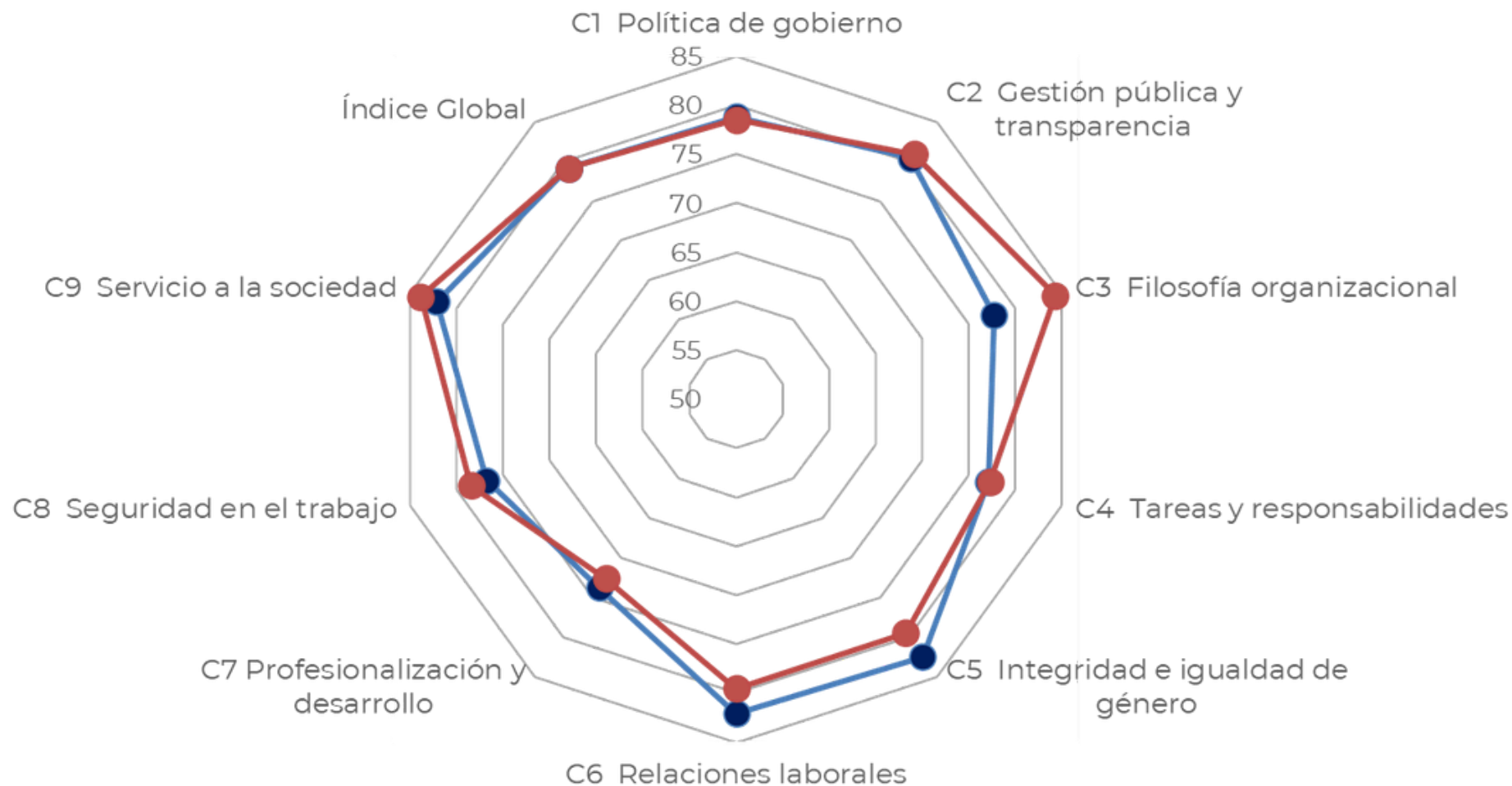
Tabla 4. Cuadrantes 2025		Índice APF 2025	Índice Institución 2025	
C1	Política de gobierno	78.8	78.5	↓
C2	Gestión pública y transparencia	80.4	80.9	↑
C3	Filosofía organizacional	77.7	84.3	↑
C4	Tareas y responsabilidades	77.1	77.3	↑
C5	Integridad e igualdad de género	82.5	79.4	↓
C6	Relaciones laborales	82.1	79.5	↓
C7	Profesionalización y desarrollo	73.8	72.6	↓
C8	Seguridad en el trabajo	76.8	78.5	↑
C9	Servicio a la sociedad	82.2	83.9	↑
Índice Global		79.1	79.1	

Como se puede observar, al hacer la comparación de los cuadrantes tenemos a “Filosofía organizacional” como el puntaje más alto con un 84.3 y después tenemos con puntuación más baja a “Profesionalismo y desarrollo”, específicamente con 72.6.

Así mismo, se puede observar que el número C3 “Filosofía organizacional” tiene un aumento muy significativo al hacer la comparación con la APF que resultó con 77.7 y El Colef con 84.3, resultando un diferencia de 6.6.

APF 2025 - Institución 2025

Estadística base a 218 encuestas



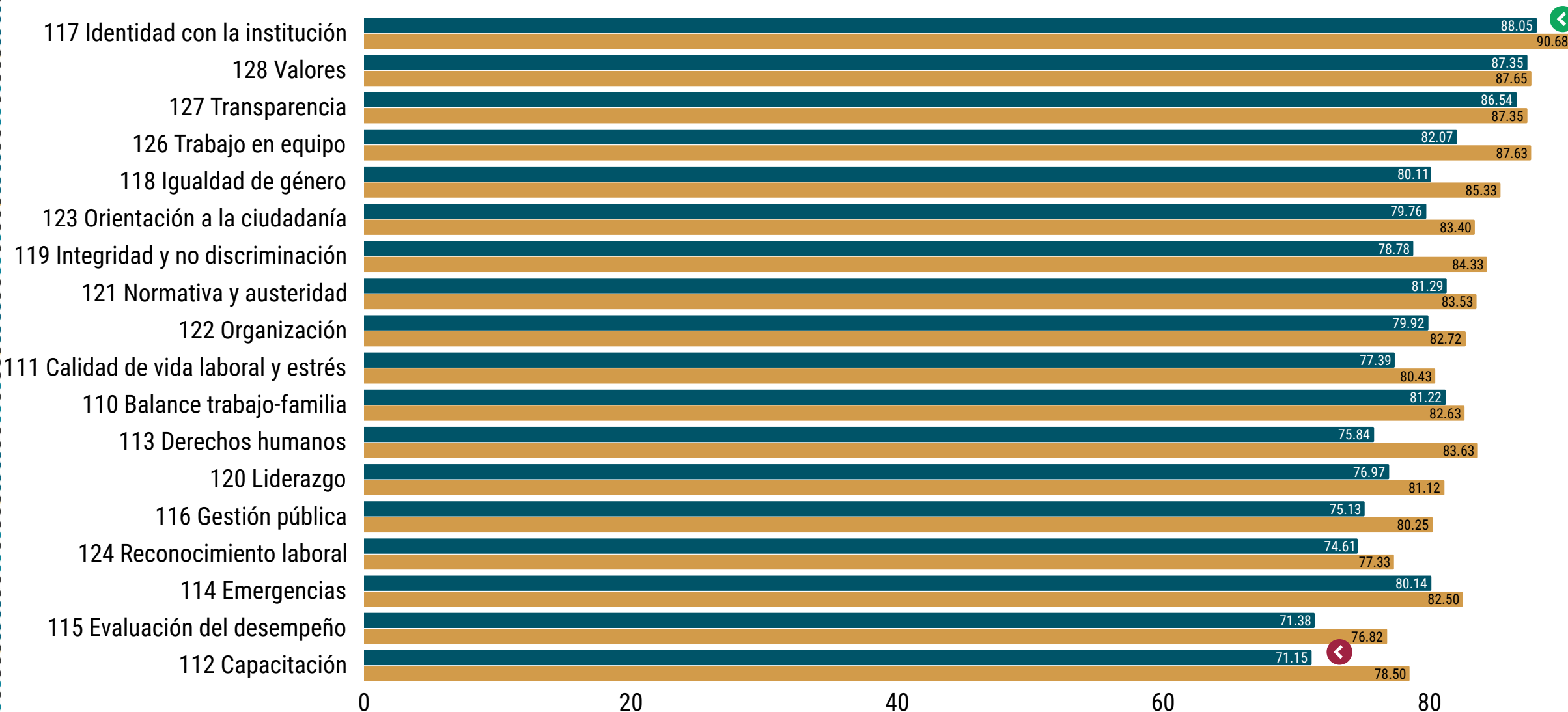
Esta gráfica nos indica que El Colegio de la Frontera Norte se encuentra por encima de la APF, con un índice global de la institución que es 79.1, mientras que la APF contó con un índice de 78.4, encontrándose en el rango de resultados “Notable”.

Factores de la ECCO 2023 - 2025

Estadística base a 218 encuestas

● Índice institución 2025

● Índice institución 2023



Análisis: En esta gráfica comparativa podemos observar los factores calificados, de los cuales **“Identidad con la institución”** resulta el mejor calificado con 88.05 y como menos calificado tenemos a **“Capacitación”** con 71.15, resaltando el reactivo 396, el cual nos indica que el personal calificó con menor puntuación si la capacitación que ha recibido este año estuvo actualizada a las funciones de su puesto.

Factor 110. Balance Trabajo - Familia

Estadística base a 218 encuestas

Global APF 2025

Índice factor 2025

438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los...

Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho

36 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos

435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

34 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales)

78.4

81.2

80.3

81.0

74.3

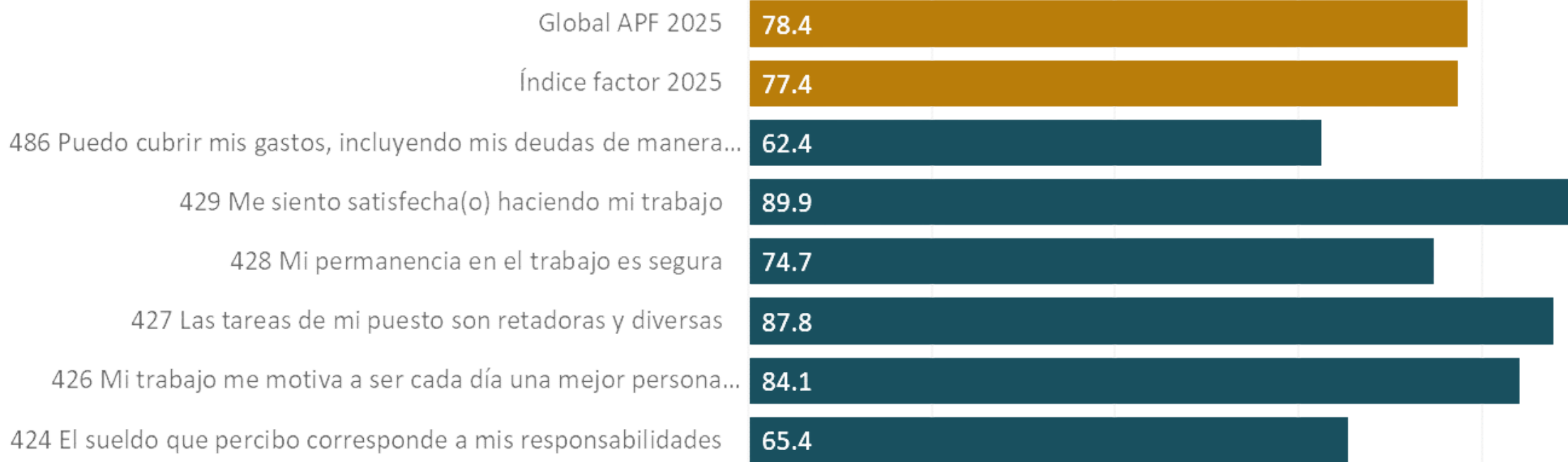
85.3

85.3

El personal de El Colef considera que su horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a su puesto con 85.3 y con menor puntuación señalan que la jornada laboral les permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos con 74.3.

Factor 111. Calidad de Vida laboral y estrés

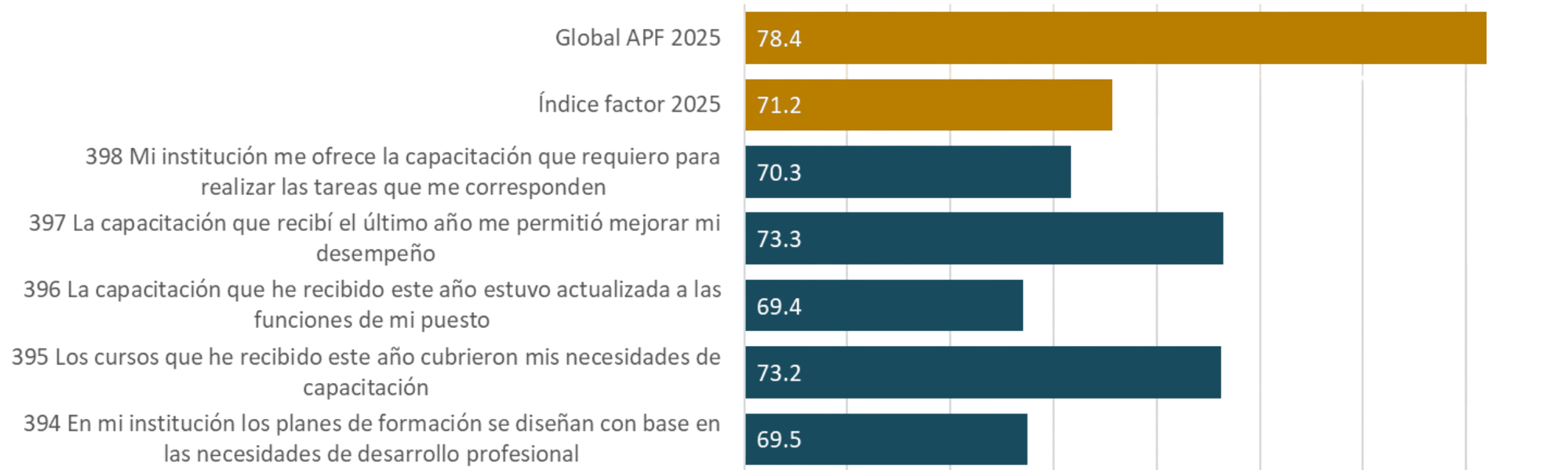
Estadística base a 218 encuestas



El personal de El Colef refleja con una baja puntuación la seguridad de permanencia en el trabajo y con una notario descenso en la puntuación considera que con el sueldo que percibe no puede cubrir sus gastos y deudas.

Factor 112. Capacitación

Estadística base a 218 encuestas



El personal de El Cole considera que la capacitación que recibió el último año le permitió mejorar su desempeño con 73.3 y con menor puntuación si la institución ofrece la capacitación de acuerdo a las funciones de su puesto con 69.4.

Factor 113. Derechos Humanos

Estadística base a 218 encuestas



En virtud de lo anterior se puede notar que la población de El Colef el personal considera que la capacitación que se imparte en cada área de trabajo incluye temas de derechos humanos con 78.4 y con menor puntuación tenemos que en su institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen se investigan y se sancionan con 67.5.

Factor 114. Emergencias

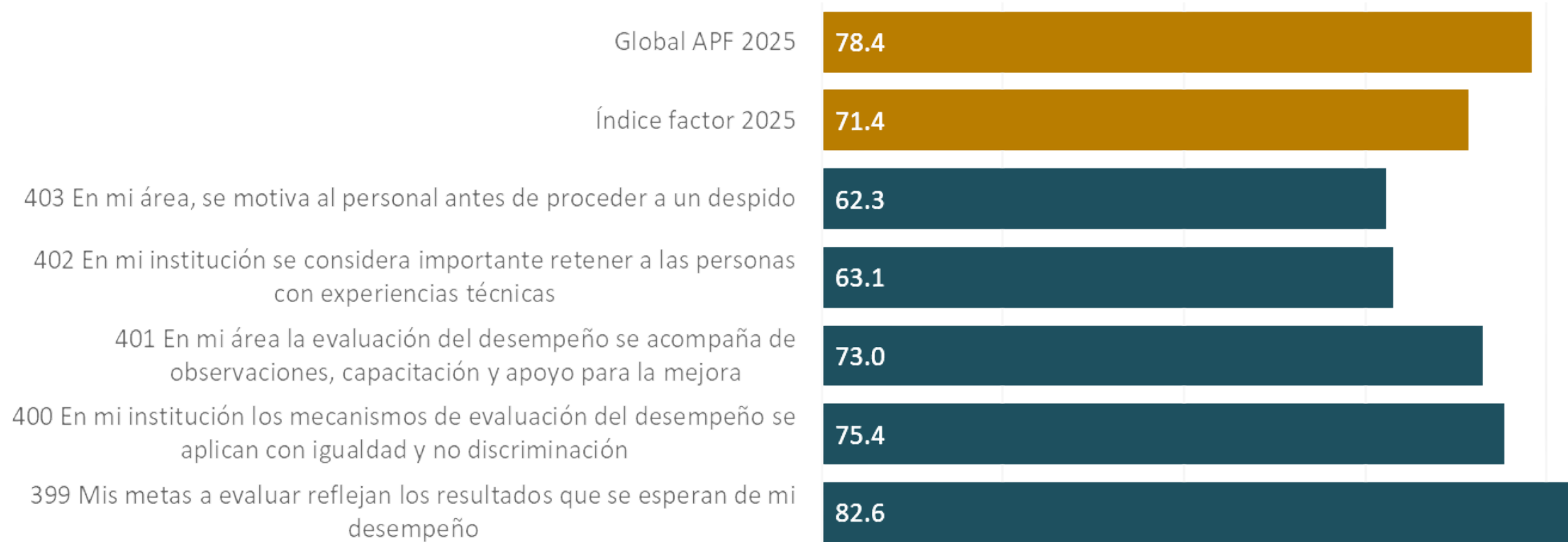
Estadística base a 218 encuestas



Se refleja con una puntuación baja de manera significativa que en su mayoría no cuenta con ahorros suficientes para sobrevivir en caso de quedarse sin ingresos..

Factor 115. Evaluación

Estadística base a 218 encuestas



En El Colef el personal considera que sus metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de su desempeño con 82.6 y con menor puntuación considera que en su área no se motiva al personal antes de proceder a un despido con 62.3.

Factor 116. Gestión Pública

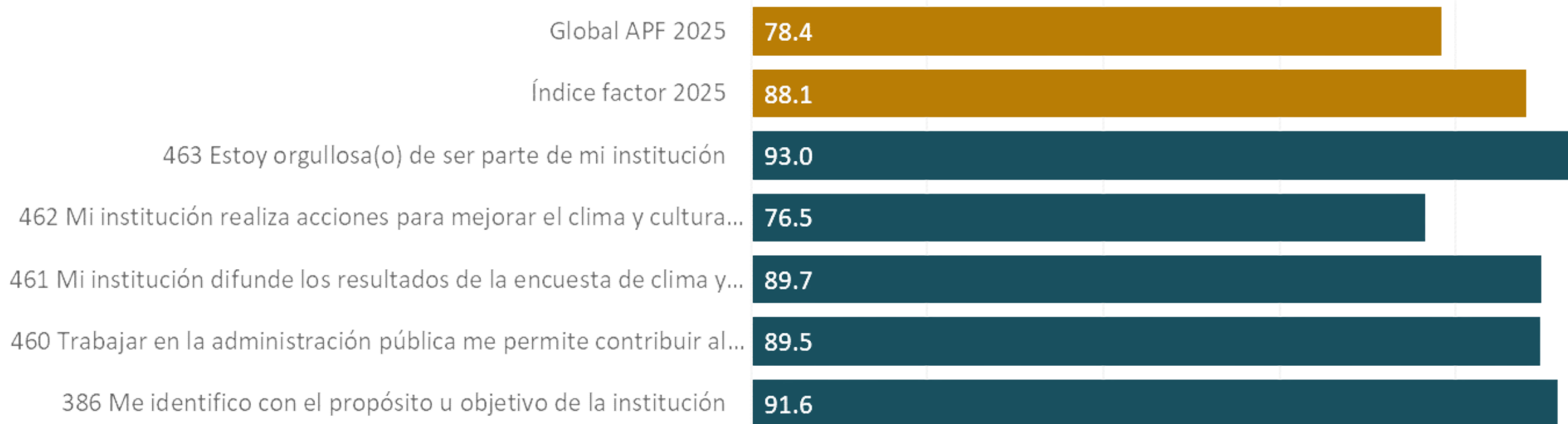
Estadística base a 218 encuestas



En El Colef el personal conoce el impacto que tienen los proyectos de su área de trabajo en el logro de los objetivos institucionales con 88.2 y con menor puntuación tenemos que considera que en su institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante con 67.4.

Factor 117. Identidad con la Institución

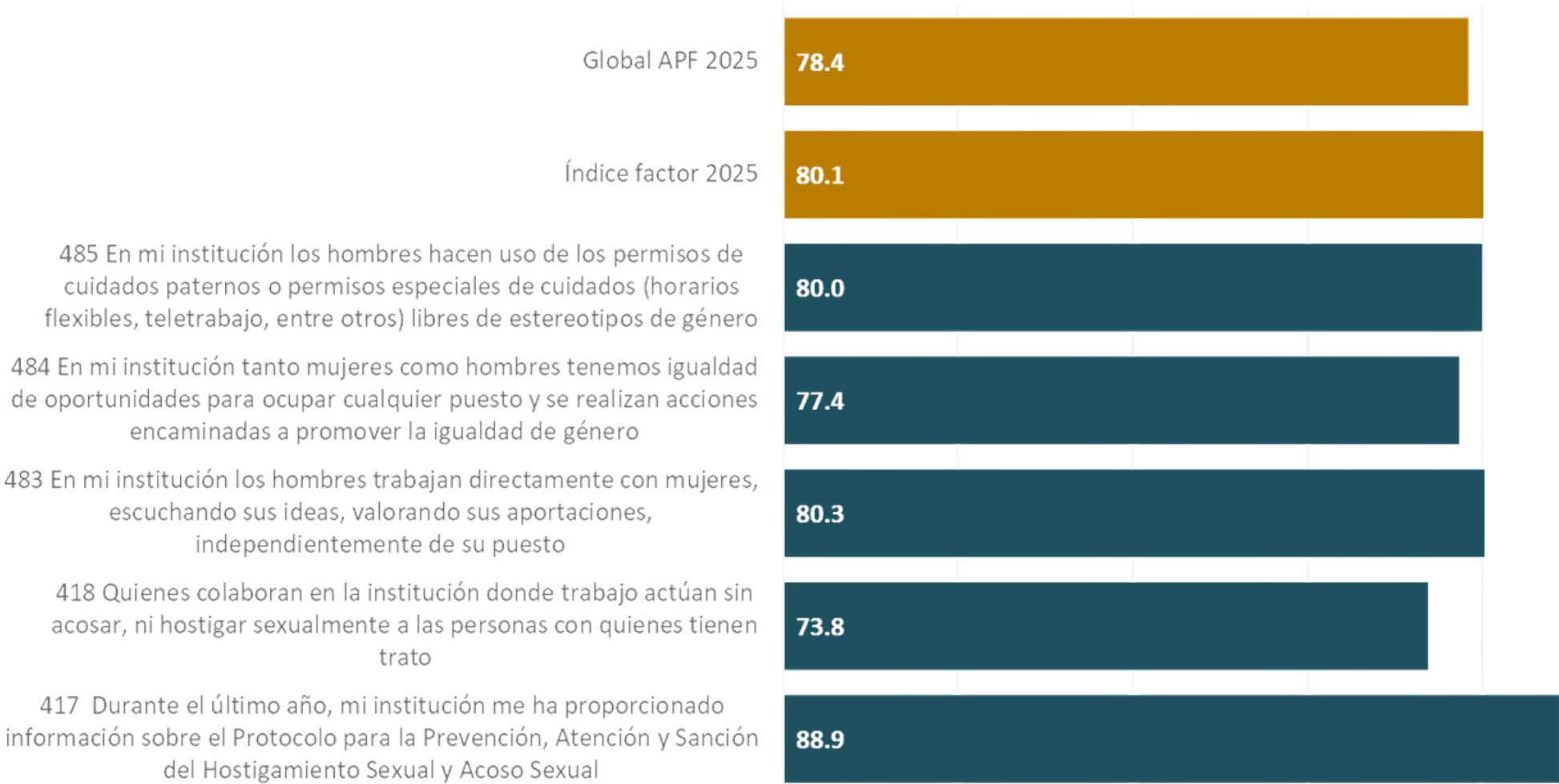
Estadística base a 218 encuestas



En El Colef la mayoría del personal se siente orgulloso de ser parte de su Institución con 93 y con menor puntuación considera que las acciones para mejorar el clima y cultura organizacional podría mejorar con 76.5

Factor 118. Igualdad de género

Estadística base a 218 encuestas



En El Colef la mayoría del personal considera que en su institución le proporcionan información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual con 88.9 y con menor puntuación tenemos que en su institución el personal actúa sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con las que tienen trato con 73.8

Factor 119. Integridad y no discriminación

Estadística base a 218 encuestas



En El Colef la mayoría de los colaboradores se conducen con honestidad, sin obtener ningún obsequio o beneficio indebido 83.8 y con menor puntuación considera que en su institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas con 71.1.

Factor 120. Liderazgo

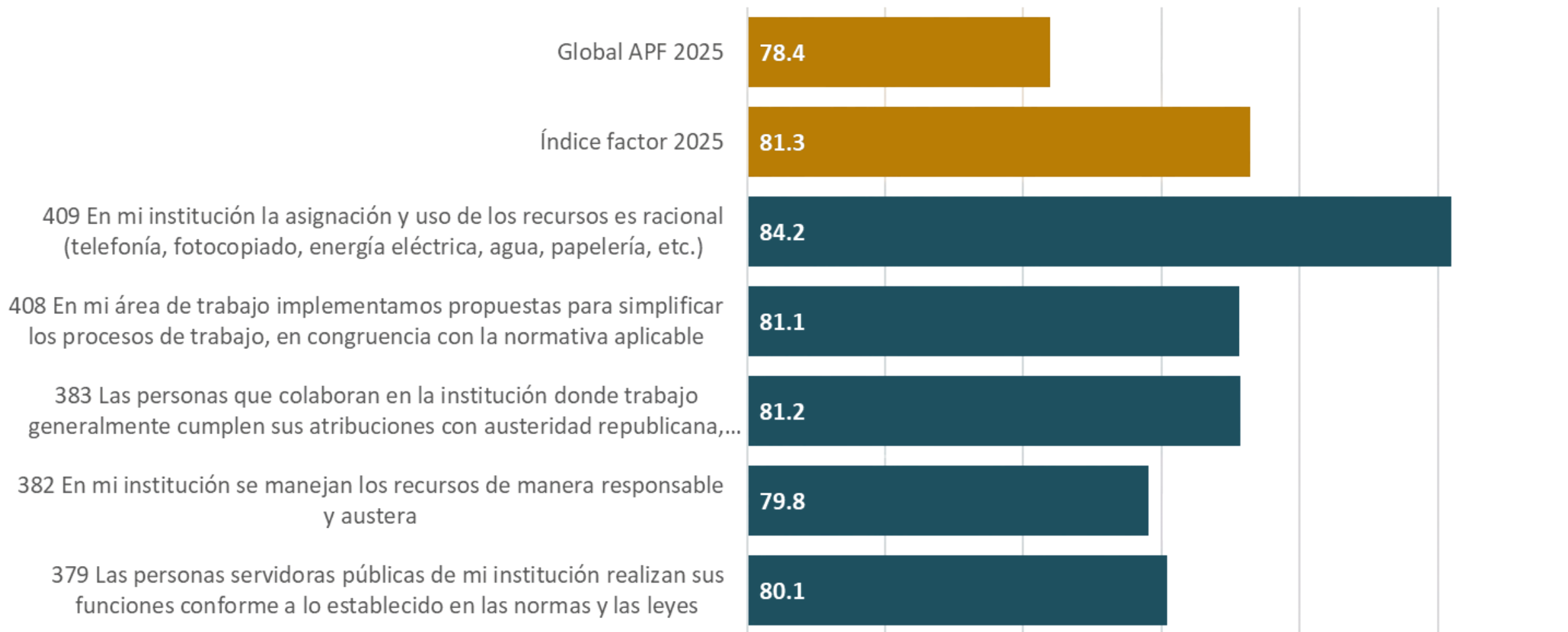
Estadística base a 218 encuestas



En El Colef la mayoría del personal considera que su jefe proporciona información adecuada para realizar bien su trabajo con 84.2 y con menor puntuación considera que lo mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen con 65.0.

Factor 121. Normativa y austeridad

Estadística base a 218 encuestas



Los índices se encuentran en
el rango de resultados
“Notable”.

Factor 122. Organización

Estadística base a 218 encuestas



En virtud de lo anterior se puede notar que la población de El Colef considera que los puestos vacantes se deberían de cubrir realizando procesos de reclutamiento y selección formal con 70.9.

Factor 123. Orientación a la ciudadanía

Estadística base a 218 encuestas



Los datos reflejan que la población de El Colef considera que los tramites que se realizan en su institución deberían de ser mas simples 71.2.

Factor 124. Reconocimiento laboral

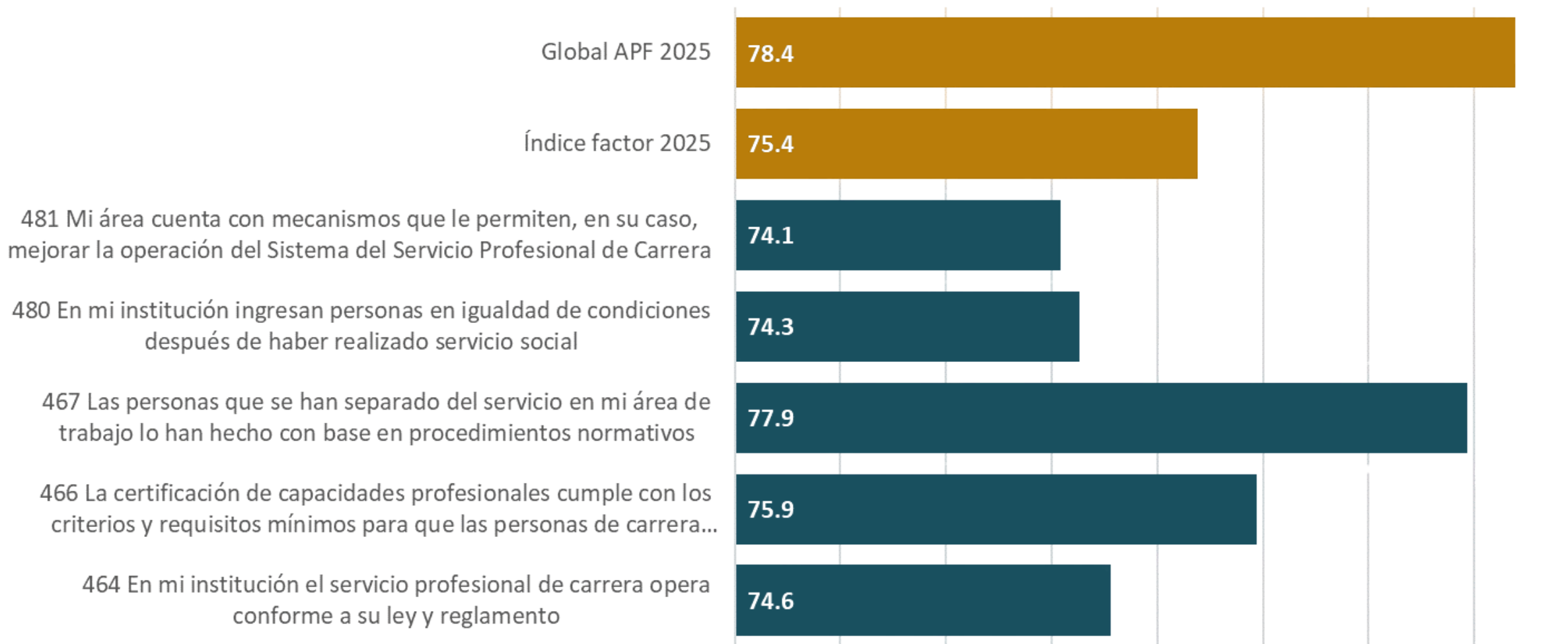
Estadística base a 218 encuestas



En virtud de lo anterior se puede notar que la población de El Colef considera que los puestos vacantes se deberían cubrir con el personal de la institución que cumpla con el perfil requerido.

Factor 125. Servicio Profesional de Carrera

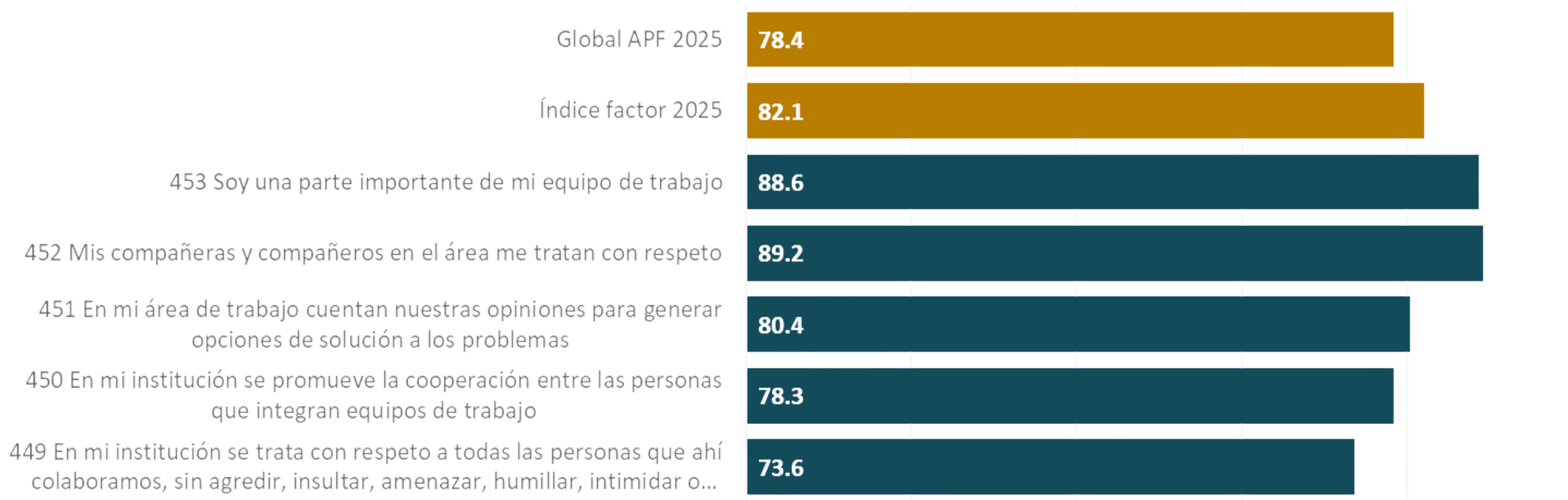
Estadística base a 218 encuestas



Análisis: En virtud de lo anterior se puede notar que la población de El Colef que se ha separado del servicio en su área de trabajo, lo ha hecho con base en procedimientos normativos con 77.9% y con menos puntuación considera que se cuenta con mecanismos que permiten mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera con 74.1.% (cabe mencionar, que a la institución no le es aplicable el SPC).

Factor 126. Trabajo en equipo

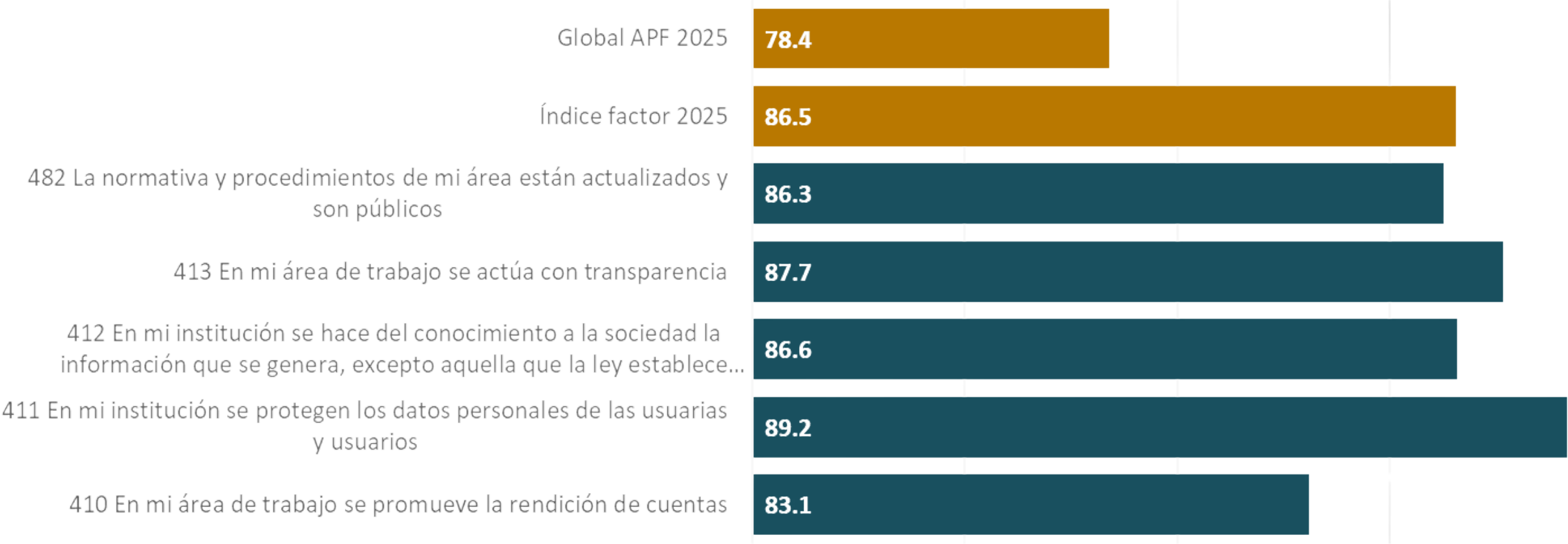
Estadística base a 218 encuestas



En virtud de lo anterior, se puede apreciar que la población de El Colef considera que sus compañeras y compañeros en el área le tratan con respeto con 89.2%, pero se observa una percepción desfavorable a que a todas las personas que ahí colaboran se les trata sin agredir, insultar, amenazar, etc., con un 73.6%.

Factor 127. Transparencia

Estadística base a 218 encuestas



Los índices se encuentran en el rango de resultados "Notable".

Factor 128. Valores

Estadística base a 218 encuestas



Los índices se encuentran en
el rango de resultados
"Notable" a "Sobresaliente"

Factores más altos de El Colef

Estadística base a 218 encuestas

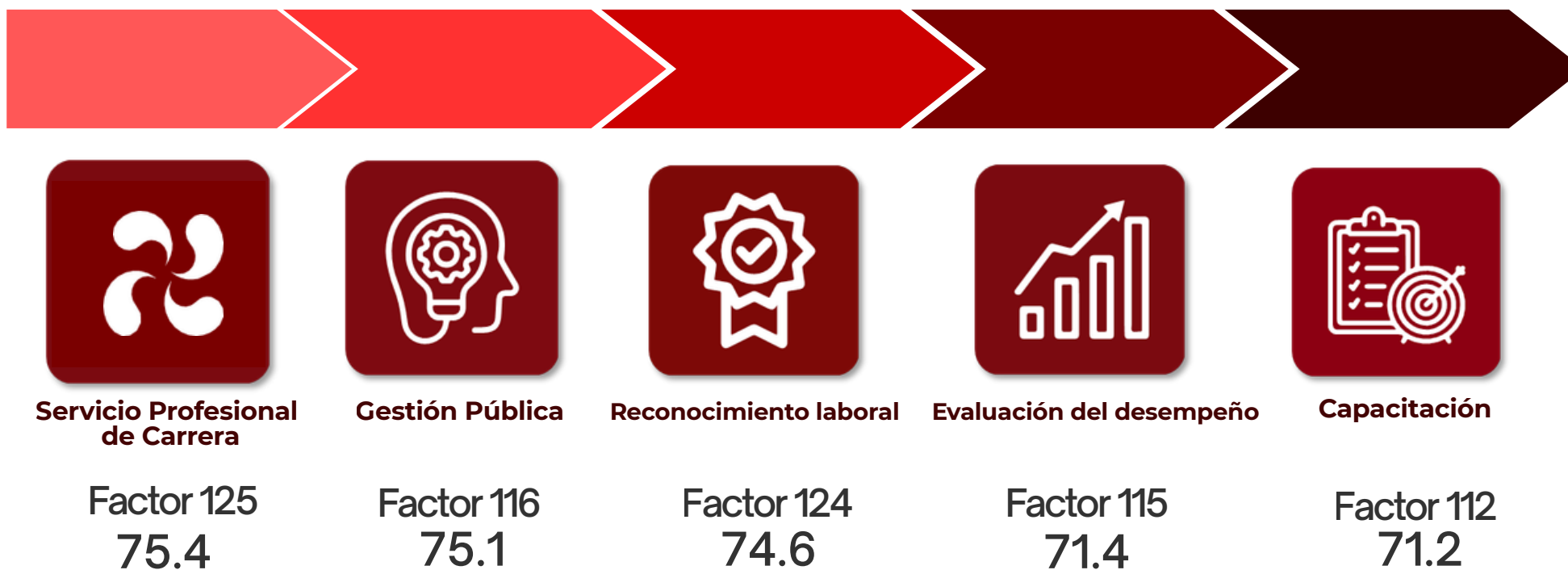
Factores con índices mas altos ECCO 2025



Factores más bajos de El Colef

Estadística base a 218 encuestas

Factores con índices más bajos ECCO 2025



Estadística base a 218 encuestas

Fortalezas y áreas de oportunidad

Derivado de los análisis de los resultados obtenidos se pudieron identificar las siguientes Fortalezas y Áreas de Oportunidad, considerando aquellos factores en los que obtuvieron mejores resultados y los más bajos.

Fortalezas



Normativa y Austeridad

- El personal está de acuerdo que en su área se simplifican los procesos de trabajo según la normatividad aplicable.
- El personal considera que la asignación de recursos es racional.

Trabajo en equipo

- El personal aprecia que es tratado con respeto por parte de sus compañeros.
- El personal de El Colef percibe que es parte importante de su equipo de trabajo.

Transparencia

- El personal reconoce que en la institución se protegen sus datos personales.
- El personal de la institución identifica que en su área de trabajo se actúa con transparencia.

Identidad con la Institución

- El personal se siente orgulloso de ser parte de la institución.
- El personal constata que se difunden los resultados de la ECCO.
- Trabajar en la administración pública permite contribuir al bienestar de la sociedad.

Áreas de oportunidad



Capacitación

- Capacitar de manera actualizada y enfocada a las funciones del puesto.
- Implementar planes de formación mejor diseñados en base a las necesidades del puesto.

Evaluación al desempeño

- Motivar al personal antes de proceder a un despido.
- Retener al personal con experiencia.

Reconocimiento laboral

- Cubrir las vacantes preferentemente con personal interno que cuente con la capacidades para ello.
- Dar mayor reconocimiento a los logros individuales.

Gestión pública

- Promover que se presenten denuncias sin ejercer presión o represalias en contra de los denunciantes.
- Generar acciones para que el proceso de denuncias sea mas confiable.

Emergencias

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

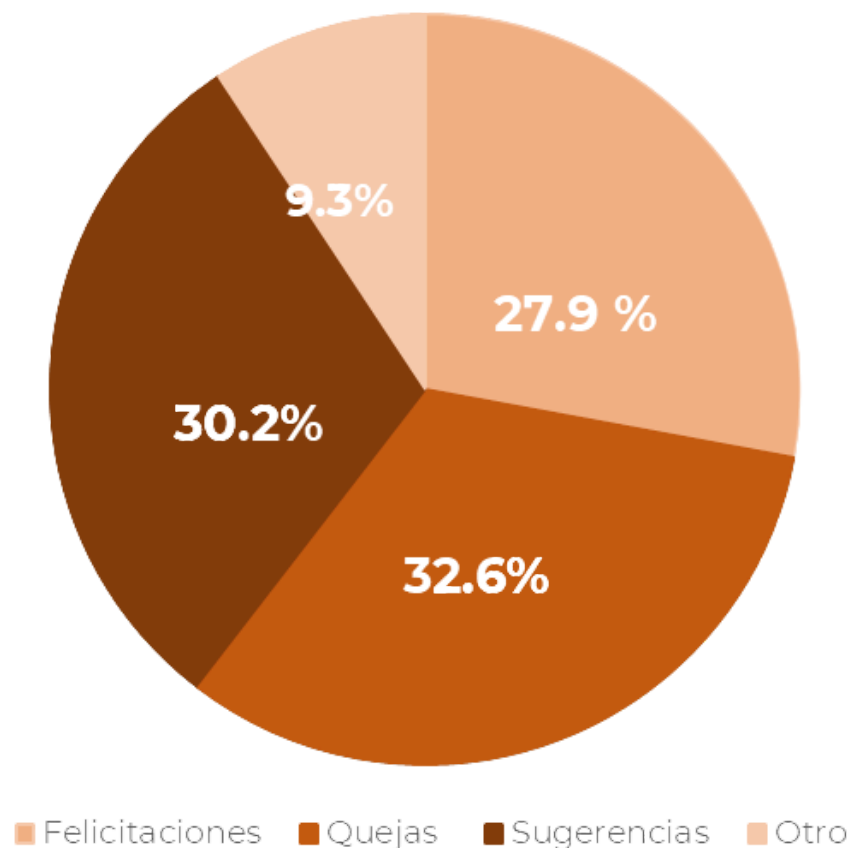


3. Análisis de resultados de comentarios y sugerencias



Análisis Cualitativo

Estadística base a 218 encuestas



Análisis: Esta gráfica muestra la opinión del personal derivado de 36 comentarios y sugerencias recibidas. Se destaca que se presentan quejas con un 32.6% y las sugerencias con 30.2%. Las quejas y sugerencias se enfocan en mejorar aspectos como evaluación del desempeño, capacitación, reconocimiento laboral, etc.

Por otra parte, con las felicitaciones se refleja un orgullo y sentido de permanencia del personal hacia la Institución, buen ambiente laboral y lo perciben como un buen lugar para trabajar.

Análisis Cualitativo

Estadística base a 218 encuestas

Tabla de análisis de comentarios y sugerencias			
OTROS	SUGERENCIA	FELICITACIONES	QUEJAS
Sugerencias de mejora en cuanto a herramientas de trabajo e instalaciones	Salario digno y homologar según las actividades asignadas	Es visible que se intenta mejorar cada vez mas las instalaciones de la institución	Mejora de redes de conexión (internet)
Trato igualitario a todo el personal, tanto académicos como administrativos	Reactivos de la encuesta no son aplicables al trabajo académico	Excelente lugar para laborar, muy respetuoso	Ambiente hostil y tenso
	Mantenimiento a las aulas y equipos de cómputo	La institución siempre apoya en estar al pendiente de la familia y cuando se tiene alguna emergencia	Hostigamiento por parte de autoridades y personal académico
		Reconocimiento a la institución	

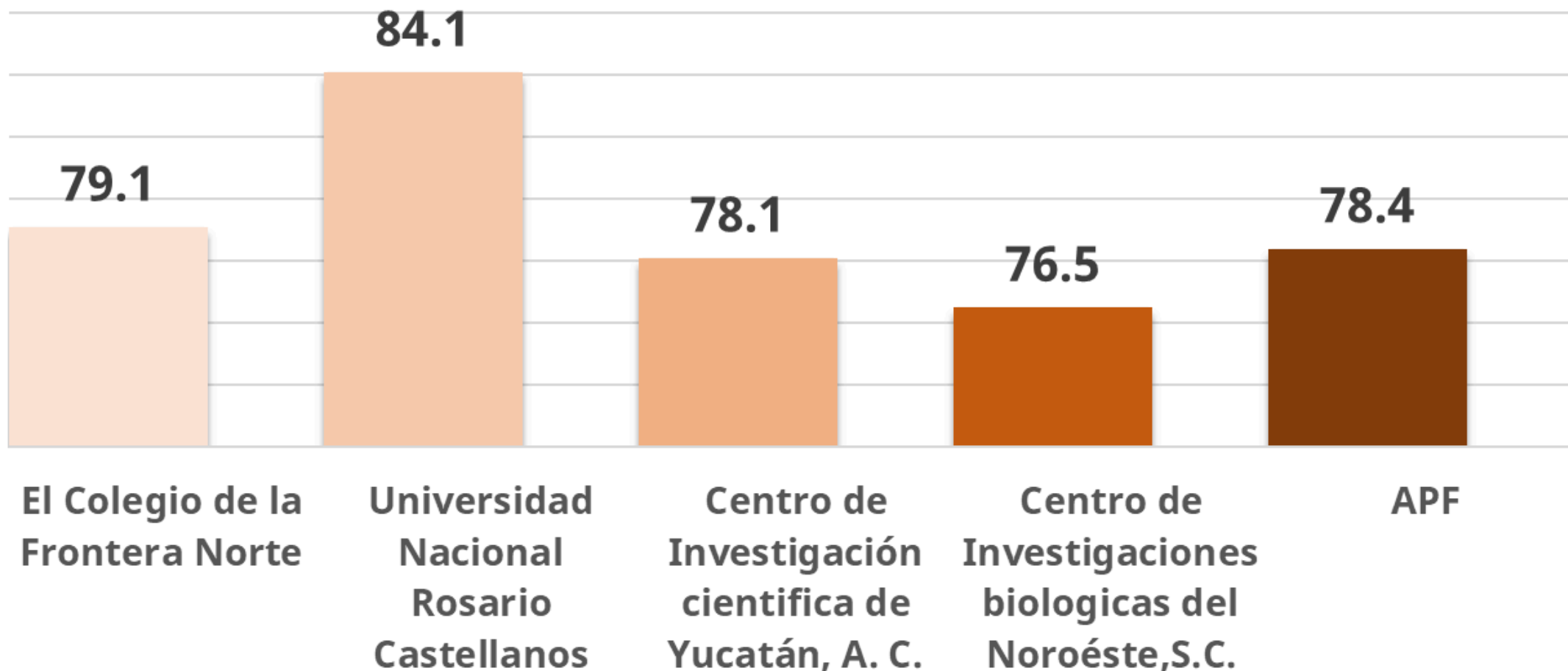


ECCO 2025

4. Comparación de resultados

Comparación de los índices con otras Instituciones

Estadística base a 218 encuestas



Análisis: Tenemos con un puntaje por encima de El Colef a la Universidad Nacional Rosario Castellanos con 84.1 y por debajo al Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C. con 76.5. En relación a lo anterior, El Colef se posiciona como una de las 20 instituciones con el índice más alto dentro del mismo ramo.



5. Definición de objetivos estratégicos

Definición de objetivos estratégicos

Una vez identificados los factores en áreas de oportunidad, se definen las acciones que se deberán realizar para revertir esa baja evaluación y lograr satisfacer las demandas de las personas servidoras públicas de la Institución.

1

Dar a conocer los
resultados de la ECCO
2025 y las PTTCO 2026

2

Fortalecer las habilidades
de liderazgo del personal
de mando.

3

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

4

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

5

Informar al personal los
protocolos en casos de
emergencias o riesgos en
sus áreas de trabajo

Definición de objetivos estratégicos

6

Reconocer al personal por su antigüedad y trayectoria en la institución

7

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

8

Programar en la agenda actividades familiares, deportivas y culturales

9

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

10

Promover la salud física y mental del personal



6. Definición de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional (PTCCO)

Definición de prácticas de transformación

Se definen las prácticas de transformación que se llevarán a cabo para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

1

Difundir los resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 a través de correo electrónico institucional

2

Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales.

3

Difundir a través de infografías y carteles los canales y mecanismos para interponer denuncias por actos incurridos en la Institución

4

Publicar en la página institucional las convocatorias de las plazas vacantes, así como el procedimiento para concursar.

5

Diseñar infografía e impartir capacitación con los protocolos en casos de emergencias y riesgos (sanitarios, ambientales, entre otros)

Definición de prácticas de transformación

6

Difundir y entregar los reconocimientos por antigüedad en la institución

7

Programar la impartición de los cursos más demandados como son: excel intermedio y/o avanzado, “Herramientas de Google”, Inteligencia Artificial

8

Programar en la agenda actividades familiares, deportivas y culturales

- Evento día de las madres
- Evento día del padre
- Celebración de la Independencia de México
- Celebración día de muertos
- Evento de fin de año

9

Impartir cursos de educación financiera, a fin de desarrollar habilidades que permitan prepararse ante una situación de emergencia

10

Desarrollar actividades dirigidas por especialistas en la salud, tales como pláticas y/o talleres, con la intención de mejorar la calidad de vida del personal



ECCO 2025

7. Calendarización (PTCCO)



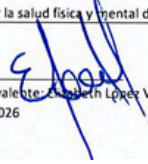
2026
año de
**Margarita
Maza**



Cédula de Programación de las PTCCO 2026

Aquí va tu logotipo	Ramo	38- Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación
	UR Siglas	'91C
	UR Nombre	91C - El Colegio de la Frontera Norte, A.C.
	Códigos de Ramo - UR	38 - 91C
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del TUAF o Equivalente

Reporte de PTCCO										
Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Personal dirigido	Alcance	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	Mecanismo de seguimiento 1
1	1 - Dar a conocer los resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026	Difundir de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2025 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2026 a las personas servidoras públicas de la institución a través de correo electrónico institucional.	1- Todo el personal	309	26/05/2026	26/05/2026	31/10/2027	Dar a conocer los resultados al personal por medio de correo electrónico, resaltando las fortalezas y áreas de oportunidad.	124 - Reconocimiento laboral	Difusión de la información
2	2 - Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal de mando	Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales. Sujeto a disponibilidad presupuestal.	3- Mandos Medios	26	26/05/2026	01/08/2026	31/10/2027	Impartir curso de liderazgo dirigido al personal de mando, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones. Sujeto a disponibilidad presupuestal.	120 - Liderazgo	Encuesta de satisfacción
3	3 - Promover y facilitar los mecanismos para interponer denuncias de casos sobre acoso, discriminación y actos de corrupción en la Institución	Difundir a través de infografías y carteles los canales y mecanismos para interponer denuncias por actos incurridos en la Institución	1- Todo el personal	309	26/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Difusión de buzón de quejas para denuncias por medio de correo electrónico, sujeto a disposición presupuestal.	116 - Gestión pública	Conocimiento de la información
4	4 - Difundir las vacantes que se generan, así como los procedimientos para acceder a ellas	Publicar en la página institucional las convocatorias de las plazas vacantes, así como el procedimiento para concursar.	1- Todo el personal	309	26/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Publicar en la página institucional las convocatorias de las plazas vacantes, así como el procedimiento para concursar, para que el personal interno se postule en caso de contar con las habilidades o conocimientos según el puesto a concursar	124 - Reconocimiento laboral	Evidencia de puestos ocupados por el personal
5	5 - Informar al personal los protocolos en casos de emergencias o riesgos en sus áreas de trabajo	Diseñar infografía e impartir capacitación con los protocolos en casos de emergencias y riesgos (sanitarios, ambientales, entre otros)	1- Todo el personal	309	27/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Difundir a través de correo electrónico y de la generación de acciones de capacitación, de los protocolos en casos de emergencias y riesgos (sanitarios, ambientales, entre otros)	114 - Emergencias	Cuestionario Conocimiento de la información
6	6 - Reconocer al personal por su antigüedad y trayectoria en la institución	Difundir y entregar los reconocimientos por antigüedad en la institución	1- Todo el personal	309	27/05/2026	01/08/2026	31/10/2027	Reconocer al personal por su antigüedad y trayectoria, anualmente y al momento de su retiro por jubilación.	115 - Evaluación del desempeño	Fotografías del evento
7	7 - Programar la impartición de los cursos más demandados a fin de mantener actualizado al personal	Programar la impartición de los cursos más demandados como son: excel intermedio y/o avanzado, ?Herramientas de Google?, Inteligencia Artificial	1- Todo el personal	309	27/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Impartir cursos de acuerdo a lo demandado por el personal de El Colef	112 - Capacitación	Encuesta de satisfacción
8	8 - Programar en la agenda actividades familiares, deportivas y culturales	Programar en la agenda actividades familiares, deportivas y culturalesEvento día de las madresEvento día del padreCelebración de la Independencia de MéxicoCelebración día de muertosEvento de fin de año	1- Todo el personal	309	27/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Organizar eventos familiares, deportivos y culturales para el personal de el Colef	110 - Balance trabajo-familia	Fotografías de los eventos
9	9 - Incentivar a las personas servidoras públicas a participar en los cursos de educación financiera.	Impartir cursos de educación financiera, a fin de desarrollar habilidades que permitan prepararse ante una situación de emergencia	1- Todo el personal	309	27/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Impartir curso de educación financiera al personal de el Colef	114 - Emergencias	Encuesta de satisfacción
10	10 - Promover la salud física y mental del personal	Desarrollar actividades dirigidas por especialistas en la salud, tales como pláticas y/o talleres, con la intención de mejorar la calidad de vida del personal	1- Todo el personal	309	27/05/2026	01/06/2026	31/10/2027	Impartir actividades dirigidas por expertos en temas de salud mental y física del personal de el Colef	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Encuesta de satisfacción

Firma: 
Nombre de TUAF o Equivalente: Rubén López Vega
Fecha : 27 de Mayo de 2026



8. Mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las PTCCO

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

PTCCO	Mecanismo	Tipo de práctica	Evidencia
2, 7, 9,10	Encuesta de satisfacción	• Capacitación • Cursos • Talleres	Resultados de encuesta
3	Conocimiento de la información	• Difusión • Buzón	• Correo • Fotografía
5	Cuestionario Conocimiento de la información	• Difusión	• Correo • Fotografías

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

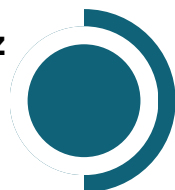
Práctica	Resultado para medir	Tipo de práctica	Evidencia
1	Difusión de la información	• Difusión	Correo
4	Evidencia de puestos ocupados por el personal del El Colef	• Difusión	• Correo • Fotografía
6,8	Fotografías del evento	• Difusión	• Correo • Fotografías

DIRECTORIO

Elaboró

Lic. Leticia Colmenarez Tellez

Asistente de Recursos Humanos
laborales23@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

