



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

“PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN CÓMO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE DEL ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE TLAXCALA”.

TITULACIÓN INTREGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN.**

PRESENTA:

ADRIANA MORIN LÓPEZ.

NOMBRE DEL ASESOR:

LIC. NORMA ANGÉLICA AGUIÑAGA SÁNCHEZ.



APIZACO, TLAXCALA, MARZO 2026.



Educación
Secretaría de Educación Pública



TECNOLOGÍA
NACIONAL DE MEXICO



Instituto Tecnológico de Apizaco
División de Estudios Profesionales

Tzompantepec, Tlaxcala, 17/Febrero/2026

ADRIANA MORIN LÓPEZ
EGRESADO(A) DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN
CON NÚMERO DE CONTROL 11370242.
PRESENTE.

Por este medio, me permito informar a usted que por aprobación de la comisión revisora asignada para valorar el trabajo que mediante la opción **TITULACIÓN INTEGRAL INFORME DE RESIDENCIA PROFESIONAL** y cuyo tema es: **"PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN COMO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE DEL ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE TLAXCALA"**, conforme a lo establecido en el procedimiento para la obtención del Título Profesional en el Instituto Tecnológico, la División de Estudios Profesionales a mi cargo la otorga la:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Debiendo entregar **1 USB** del mismo, apropiadamente empastados, a la brevedad, para presentar su Acto de Recepción Profesional.

Sin otro particular por el momento me despido.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica
Pensar para Servir, Servir para Triunfar®

CECILIA YARELY ARREGUÍN LARA
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES



ccp. Archivo
CYAL/Gsc*



2026
año de
**Margarita
Maza**



I. AGRADECIMIENTOS.

La culminación de este logro no habría sido posible sin el apoyo moral y la motivación de personas clave en mi vida.

A mi familia, a mi mamá principalmente; ya que, con su amor incondicional, por su paciencia infinita durante mis ausencias y por crear un ambiente de apoyo que me permitió concentrarme en la investigación de mi proyecto, sus palabras de aliento fueron lo mejor que pude tener en aquellos días que tuve llenos de frustración.

ÍNDICE:

I.	AGRADECIMIENTOS.....	3
II.	RESUMEN.....	6
2.1.	FOMENTAR UN EQUILIBRIO REAL (VIDA-TRABAJO):.....	7
2.2.	MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO:.....	7
2.3.	INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA:.....	8
2.4.	FORTALECER NUESTRA IMAGEN INSTITUCIONAL:.....	8
2.5.	ALINEAR NUESTRAS PRÁCTICAS CON LA NORMATIVIDAD Y LA ÉTICA.....	9
III.	INTRODUCCIÓN.....	11
IV.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
V.	OBJETIVO GENERAL.....	14
VI.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
VII.	JUSTIFICACIÓN.....	16
	Al mejorar el bienestar del personal:.....	16
VIII.	MARCO TEÓRICO.....	17
8.1.	¿A QUIÉNES BENEFICIA EL DISTINTIVO EFR?.....	18
8.2.	¿EN QUÉ CONSISTE EL DISTINTIVO EFR?.....	19
8.3.	CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	19
8.3.1.	PLANIFICACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO QUE FAVOREZCAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	19
8.3.2.	PERMISOS PARA ATENDER RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	20
8.3.3.	DISPONER DE ESQUEMAS Y MECANISMOS PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN:	20
8.4.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	22
8.5.	OBJETIVO DE LA PRÁCTICA.....	31
IX.	DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE.....	32
X.	MARCO LEGAL.....	33
10.1.	FUNCIONES PRINCIPALES DEL ORGANO DE FISCALIZACIÓN.....	33
10.2.	ANTECEDENTES DEL ORGANO DE FISCALIZACION DEL ESTADO DE TLAXCALA.....	34
XI.	ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE.....	38
11.1.1.	Principios de 2000: La Creación del Modelo EFR (España).....	39

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

XII.	EL DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE (DEFR) SE BASA EN LOS SIGUIENTES POSTULADOS CLAVE:	40
12.1.	Conciliación trabajo-familia:	40
12.2.	Igualdad de oportunidades:	41
12.2.1.	SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)	43
12.2.2.	INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES).....	44
12.2.3.	GOBIERNOS Y ENTIDADES ESTATALES.	45
12.2.4.	ENTIDADES NO GUBERNAMENTALES COLABORADORAS.....	45
XIII.	MANUAL PARA LA APLICACIÓN DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN COMO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE DEL ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE TLAXCALA	47
	FASE 4: Solicitud de Reconocimiento y Verificación.....	49
XIV.	PROCEDIMIENTO.....	51
14.1.	EVALUACIÓN.....	51
14.2.	DESCRIPCIÓN.	55
14.2.1.	CONCILIACIÓN TRABAJO – FAMILIA.....	56
14.2.2.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	65
14.3.	COMBATE A LA VIOLENCIA LABORAL Y AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL"	71
XV.	RESULTADOS.....	76
XVI.	CONCLUSIONES.....	78
XVII.	FUENTES DE INFORMACIÓN.	81

II. RESUMEN.

FIGURA 1

Empresa Familiarmente responsable.



(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f.)

Se propone la implementación de la Certificación del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR) dentro del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala (OFS Tlaxcala).

EL Objetivo principal es formalizar y reconocer, mediante este sello oficial, una serie de buenas prácticas laborales que busca arraigar en nuestra institución.

Se pretende lograr los siguientes puntos clave:

2.1.FOMENTAR UN EQUILIBRIO REAL (VIDA-TRABAJO):

Crear un entorno para que los colaboradores del Órgano de Fiscalización del es Estado de Tlaxcala no tengan que elegir entre su carrera profesional y su vida personal o familiar. La implementación del DEFR nos permitirá institucionalizar medidas concretas, como horarios más flexibles y permisos específicos, para que puedan atender responsabilidades familiares (cuidado de hijos, padres, citas médicas, etc.) sin sacrificar su desempeño laboral.

2.2.MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL COMPROMISO:

FIGURA 2

Clima laboral y compromiso (2020)



Negocio (por Freepik, s.f.)

Un empleado que se siente valorado y apoyado en su vida personal es un empleado más feliz y comprometido. Al adoptar estas políticas, se espera ver una mejora sustancial en el clima organizacional, reduciendo el ausentismo y fortaleciendo la lealtad del personal.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**2.3.INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y EFICIENCIA:**

La conciliación no es un lujo, es una inversión. Empleados con un mejor balance de vida serán más productivos, enfocados y eficientes durante sus horas de trabajo, beneficiando directamente los resultados de la fiscalización.

2.4.FORTALECER NUESTRA IMAGEN INSTITUCIONAL:

Obtener este distintivo, que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), nos posicionará como una institución pública ejemplar y socialmente responsable en Tlaxcala. Esto no solo mejora nuestra imagen ante la ciudadanía, sino que también demuestra transparencia y un compromiso genuino con el bienestar integral de quienes conforman el OFS.

2.5.ALINEAR NUESTRAS PRÁCTICAS CON LA NORMATIVIDAD Y LA ÉTICA.

FIGURA 3

Ética pública



Esta ilustración corresponde a Fernando Krahn (1935-2010) (s.f.), el debate político a menudo se convierte en un combate.

El DEFR también abarca temas cruciales como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia laboral. Al implementarlo, garantizamos que nuestras políticas internas estén actualizadas y alineadas con las mejores prácticas nacionales de empleo digno. (Social, 2024)

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

En resumen, este proyecto busca humanizar la administración pública dentro del OFS Tlaxcala.

No se trata solo de obtener un reconocimiento, sino de sentar las bases para una cultura laboral más justa, equitativa y productiva, que a la larga se traduzca en un mejor servicio para el estado de Tlaxcala. (Social, 2024).

III. INTRODUCCIÓN

En el ámbito de nuestra dependencia “Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala”, se tienen en cuenta los aspectos organizativos potencializando su labor desde un nivel interno hacia externo. Es así como desde un nuevo enfoque del OFS se genera una nueva visión laboral, donde no hay un constante equilibrio entre el bienestar y la estabilidad del trabajador.

FIGURA 4 (Tlaxcala, 2024)

Órgano de fiscalización superior.



Este enfoque genera un nuevo modelo hacia la institución que busca conjugar las actuales formas dinámicas sociales con las herramientas y posibilidades que brindan las nuevas tecnologías forjando el desarrollo activo Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala.

Este logotipo pertenece al Gobierno del Estado de Tlaxcala. (www.ofstlaxcala.gob.mx de cada departamento). Tlaxcala. (s.f.).

El modelo “Distintivo Empresa Familiarmente responsable” sería ideal para la implementación; lo cual facilitaría satisfactoriamente la implementación de cursos sobre la mejora continua, para el crecimiento y desarrollo del OFS a través de la conciliación entre el trabajo y la familia, promoviendo políticas flexibles entre nuestros espacios laborales. (Tlaxcala, 2024)

A partir de este hecho, se hace necesario analizar de qué manera el modelo de “Distintivo Empresa Familiarmente Responsable” puede ser retomado en sus aspectos generales para ser aplicado en la Dependencia Pública “Órgano de Fiscalización Superior”, donde la mayor parte de

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

la población laboral está conformada por madres, así como representantes de hogares disfuncionales cuya inestabilidad laboral radica en la incertidumbre diaria para el bienestar de sus respectivas familias. (Tlaxcala, 2024)

De esta manera, se verán beneficiados directivos, empleados, clientes y demás personas interesadas, aprovechando los recursos físicos y humanos que se deben de involucrar dentro del desarrollo del modelo de Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR). (Tlaxcala, 2024)

IV. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los aspectos que se deben tener en cuenta para implementar el modelo de “Distintivo Empresa Familiarmente Responsable” dentro del Órgano de Fiscalización Superior del estado de Tlaxcala?

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**V. OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué aspectos necesarios se deben cumplir dentro del Órgano de Fiscalización Superior del estado de Tlaxcala, para alcanzar la certificación bajo el modelo Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, con el fin de mejorar la calidad de vida del personal, fomentar un clima laboral positivo y fortalecer el compromiso institucional.

VI. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Describir las características del Modelo “Distintivo Empresa Familiarmente Responsable” para equilibrar la vida laboral, familiar y personal de los que colaboran dentro del OFS.

Identificar las condiciones mínimas que debe tener el OFS para poder aplicar el modelo “Distintivo Empresa Familiarmente Responsable” para asegurar que cumpla con ciertas reglas que le permitan adaptar los principios de este modelo EFR.

Establecer los pasos necesarios para que una dependencia pública pueda implementar el modelo y asegurar que se realice de manera estructurada.

Presentar los beneficios que se le brindaría al Órgano de Fiscalización del estado de Tlaxcala por implementar el modelo DEFR; para mostrar que con este modelo; se podría obtener un mejor desempeño y una buena reputación contribuyendo a una mejor distribución dentro del OFS.

VII. JUSTIFICACIÓN

Al adoptar este modelo DEFR, en el Órgano de Fiscalización Superior de Tlaxcala reafirmaría su compromiso con la transparencia, la ética y el bienestar de sus colaboradores.

La necesidad de fortalecer el capital humano y el compromiso con la responsabilidad institucional. Más allá de su misión fundamental, de fiscalizar el uso de los recursos públicos, el OFS tiene la obligación de ser participe en prácticas de gestión interna, reflejando los valores de eficiencia, transparencia y ética que promueve hacia otras instituciones, por ejemplo:

Al mejorar el bienestar del personal: Aliviaría el estrés y la incertidumbre, promoviendo una mayor satisfacción y salud mental.

Al mejorar la estabilidad laboral: ayudaría a reducir la rotación, fomentan la lealtad y el compromiso con la institución.

Al aumentar de la productividad: Empleados que sienten apoyo y un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal son más productivos.

Al crecimiento institucional: fortalece su imagen, capacidad de retener talento y la calidad de sus resultados.

Al desarrollo departamental: la flexibilidad horaria o el trabajo a distancia, puede optimizar los procesos de cada área.

EFR: Abreviación del término “Distintivo Empresa Familiarmente Responsable”, para el desarrollo del proyecto.

VIII. MARCO TEÓRICO.

La nueva cultura laboral, centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal, busca erradicar prácticas improductivas y reforzar cualidades positivas que incidan en la construcción de una nueva y mejor relación entre trabajadores, empleadores y gobierno para impulsar el desarrollo de México. (Social., s.f.)

FIGURA 5

Cultura laboral.



El presente modelo aporta luces sobre buenas prácticas laborales y complementa nuestra legislación en materia de las nuevas exigencias del mercado laboral. (Social., s.f.)

Esta imagen es de stock (Freepik, s.f.) es un ejemplo común de una reunión de negocios.

La Nueva Cultura Laboral concibe el trabajo como medio para el desarrollo integral de la persona, pero también como parte del binomio indisoluble trabajador-empresa, en sus diversas y complementarias necesidades.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social atiende ambos componentes con una política que privilegia el diálogo, la concertación y la suma de esfuerzos entre las organizaciones sindicales, empresariales y el gobierno.

FIGURA 6

Secretaría de trabajo y previsión social.



Esta imagen es un logotipo de la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f.)

Unir los esfuerzos de todos los actores sociales para mejorar nuestro desarrollo económico, con justicia y equidad, como lo exige la permanencia en un mundo globalizado y competitivo, es posible. (Social, 2024)

La secretaría del Trabajo y Previsión Social ratifica el compromiso del Gobierno de la República en la consolidación de una sociedad democrática e incluyente, que promueve y respeta plenamente los derechos de las #PersonasConDiscapacidad, mujeres y de todos aquéllos que enfrentan alguna condición de vulnerabilidad para acceder a un #Empleo formal y de calidad.

8.1.¿A QUIÉNES BENEFICIA EL DISTINTIVO EFR?

El modelo beneficia directa e inmediatamente a las trabajadoras y a los trabajadores. No obstante, evidencia empírica demuestra que las buenas prácticas laborales redundan en aumento de la productividad, a partir del mejoramiento del clima laboral y de una mayor identificación del personal con la misión, los objetivos y las metas de la empresa.

8.2.¿EN QUÉ CONSISTE EL DISTINTIVO EFR?

El Modelo del Distintivo Empresas Familiarmente Responsables (DEFR) constituye un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual. (Tlaxcala, 2024)

8.3.CONCILIACIÓN EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

FIGURA 7

Conciliación de la vida laboral y familiar.



(Shutterstock, s.f.) simboliza los desafíos del equilibrio entre el trabajo y la familia.

Algunos ejemplos enfocados para la dependencia se consideran lo siguiente.

8.3.1. PLANIFICACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO QUE FAVOREZCAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Contar con esquemas y políticas flexibles para definir o establecer los horarios de trabajo de manera que el personal pueda recurrir por ejemplo a:

1. Concentrar las horas de trabajo semanales en menos días.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

2. Aprobar jornadas de 4x10 (cuatro días de 10 horas)
3. Permitir horarios de entrada escalonados.
4. Adoptar el trabajo remoto parcial (teletrabajo).
5. Establecer un esquema de trabajo enfocado en metas alcanzadas.

8.3.2. PERMISOS PARA ATENDER RESPONSABILIDADES FAMILIARES.**FIGURA 8**

Responsabilidades.



Corresponde frecuentemente para representar el bienestar familiar. (iStock, s.f.).

8.3.3. DISPONER DE ESQUEMAS Y MECANISMOS PARA QUE HOMBRES Y MUJERES PUEDAN:

1. Cumplir con las responsabilidades parentales: Abarca todas las obligaciones inherentes a ser padre o madre, incluyendo el cuidado, la atención integral y la garantía del bienestar de los hijos.
2. Ofrecer cuidado a familiares dependientes: Implica la responsabilidad de proveer asistencia y apoyo a miembros de la familia que lo requieran, ya sean personas de la tercera edad, cónyuges, hijos menores de edad o parientes enfermos.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

3. Apoyar en la educación y desarrollo de los hijos: Incluye la colaboración activa en las actividades formativas de los niños, como la supervisión de deberes y la participación en sus responsabilidades académicas.
4. Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar.
5. Contar con esquemas de apoyo extrasalarial, tales como:

Servicio de cuidado infantil: Ofrecer un servicio de guardería o centro de cuidado diario para apoyar al personal con hijos pequeños que no tienen otra opción de custodia durante su jornada laboral.

Cobertura de seguros integral: Proporcionar pólizas de seguro médico y de vida que protejan tanto al empleado o empleada como a sus dependientes directos (hijos/as).

Servicio de alimentación subsidiado/gratuito: Disponer de un comedor o área de cafetería en las instalaciones de la organización para el uso del personal.

Facilidad de traslado para empleados: Implementar un sistema de transporte institucional para movilizar al personal hacia y desde el lugar de trabajo.

Disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares.

Incentivo económico por nupcias: Otorgar un bono o apoyo financiero al personal que contrae matrimonio como un beneficio social.

Estímulos por paternidad/maternidad: Conceder un bono o prestación económica, además de los permisos de descanso obligatorios, por el nacimiento de un hijo o hija.

Asignaciones para cubrir gastos imprevistos: Proporcionar apoyo monetario (ayudas puntuales) a los empleados para afrontar gastos extraordinarios o situaciones de emergencia.

8.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

FIGURA 9

Equipo de.



La sinergia y el entusiasmo del equipo. (s.f.)

Igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo:

1. Promover la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo: Asegurar que las vacantes animen tanto a mujeres como a hombres a participar por igual en el proceso de selección.
2. Establecer criterios de selección claros y objetivos: Utilizar herramientas específicas (como descripciones de puestos, perfiles requeridos y organigramas) para garantizar decisiones imparciales y transparentes al elegir al personal.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

3. Informar con transparencia los requisitos de la vacante: Especificar desde el inicio del proceso de contratación cuáles son los requisitos indispensables a nivel de formación, experiencia, habilidades blandas y competencias técnicas que deben cumplir los candidatos. (Social, 2024)
4. Garantizar la coherencia entre el perfil solicitado y las funciones del puesto: Asegurar que las exigencias para cada vacante se correspondan directamente con las responsabilidades y tareas reales del cargo ofrecido.
5. Utilizar un lenguaje inclusivo en la descripción de puestos: Evitar términos que sugieran que un cargo está destinado preferentemente a un género específico, utilizando un lenguaje neutro e imparcial. (Social, 2024)

Clasificación profesional justa imparcial y objetiva.

1. Establecer descripciones de puestos claras e inclusivas: Mantener un inventario o manual de cargos que detalle las funciones y requisitos de cada puesto de manera objetiva, evitando lenguaje discriminatorio o sesgos de género
2. Crear un comité especializado para definir perfiles: Implementar un cuerpo de gobierno o grupo de trabajo, conformado por diversas partes interesadas y con la autoridad necesaria, para establecer de manera rigurosa e imparcial los requisitos académicos (títulos, certificaciones), la experiencia necesaria y las competencias profesionales requeridas para cada posición. (Social, 2024)
3. Acceso equitativo a salarios, compensaciones y otros incentivos económicos

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

4. Garantizar la equidad en la asignación de responsabilidades y salarios: Implementar mecanismos (como escalas salariales justas) y protocolos para asegurar que la remuneración y las funciones laborales sean equivalentes para hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo o uno de igual valor. ((2012)., 2012)
5. Asegurar la igualdad de acceso a beneficios adicionales: Establecer normas y sistemas que brinden las mismas oportunidades a todo el personal, sin distinción de género, para acceder a horas extras y otras compensaciones económicas fuera del salario base. Prohibir la discriminación salarial por sexo: Incluir disposiciones formales que veten explícitamente cualquier tipo de discriminación de género al determinar los sueldos y otorgar incentivos económicos. (Tlaxcala, 2024)
6. Basar los incentivos en la evaluación objetiva del desempeño: Utilizar herramientas y procesos de evaluación del rendimiento laboral claros, precisos e imparciales como fundamento para la asignación de bonos, compensaciones e incentivos económicos.
7. Implementar medidas para corregir la brecha salarial: Desarrollar e implementar políticas o acciones concretas orientadas a eliminar las diferencias de remuneración entre géneros y asegurar un acceso equitativo a todas las compensaciones e incentivos.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**Formación y desarrollo profesional equitativos.**

1. Acceso igualitario a la formación: Asegurar que todos los programas, políticas y actividades de capacitación estén disponibles y sean comunicados de manera oportuna tanto al personal masculino como al femenino.
2. Capacitación alineada con los perfiles de puesto: Diseñar e implementar los programas de formación basándose estrictamente en los requisitos y especificaciones detalladas en los catálogos y descripciones de puestos.
3. Estrategia de desarrollo profesional inclusiva: Contar con un plan de formación que considere las aptitudes individuales y las trayectorias de desarrollo de carrera tanto de hombres como de mujeres.
4. Impulsar el desarrollo de liderazgo femenino: Crear programas de capacitación específicos que promuevan el avance de las mujeres hacia roles de mayor responsabilidad jerárquica o funcional, especialmente en áreas donde en la actualidad están subrepresentadas.
5. Flexibilidad en horarios de formación: Ajustar de forma periódica la duración, frecuencia y horarios de las actividades de capacitación para que sean compatibles con las responsabilidades familiares del personal (tanto de empleados como de empleadas).
6. Regulación de permisos de estudio: Establecer procedimientos claros y justos para gestionar los permisos individuales que permiten al personal acceder a actividades de formación y desarrollo profesional.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

7. Acciones afirmativas para la movilidad laboral: Implementar políticas o medidas específicas para reducir las brechas de capacitación que limitan las oportunidades de ascenso de las mujeres a puestos directivos o de alta complejidad.

FIGURA 10*Equidad de derechos y oportunidades.***Promoción jerárquica y funcional equitativa.**

Implementar sistemas de ascenso equitativos: Contar con procedimientos justos y objetivos que regulen el acceso de todo el personal a puestos de alta dirección o de mayor responsabilidad, asegurando que la discrecionalidad sea mínima.

Equidad de género. (Freepik, s.f.)

1. Garantizar la no discriminación en ascensos: Incluir normativas claras que prohíban la discriminación por género al considerar candidatos para cargos de alta complejidad jerárquica o funcional.

FIGURA 11*Profesionalismo*

2. Facilitar el avance profesional femenino: Establecer mecanismos y programas que impulsen las trayectorias de carrera de las mujeres, con un enfoque particular en áreas donde su representación en puestos de liderazgo es actualmente baja en comparación con la de los hombres.

(“Fotografía de personas en una oficina.”). (Freepik, s.f.)

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

3. Adoptar medidas correctivas para la brecha de liderazgo: Desarrollar e implementar políticas afirmativas diseñadas específicamente para cerrar las diferencias en la representación de mujeres en roles gerenciales o de alta complejidad.

Sensibilización de la equidad de género y el combate a la discriminación sexual.

1. Integrar la equidad de género en la identidad corporativa: Promover interna y externamente el compromiso formal de la empresa con la igualdad de género y la erradicación de cualquier forma de discriminación sexual, integrando estos principios en la misión, visión y valores de la organización.
2. Fomentar una cultura de igualdad: Implementar políticas, programas y actividades dirigidas a todo el personal para inculcar los valores esenciales de la perspectiva de género: la igualdad de oportunidades, la equidad y la justicia entre hombres y mujeres.
3. Establecer normativas contra la discriminación: Crear y aplicar regulaciones claras que definan y sancionen las prácticas de marginación sexual, asegurando mecanismos eficientes para su cumplimiento y denuncia.
4. Comunicación transparente de iniciativas de equidad: Difundir ampliamente, dentro y fuera de la organización, las políticas, programas y acciones que la empresa lleva a cabo para combatir la desigualdad entre hombres y mujeres.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

FIGURA 12

Violencia laboral.



(Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, s.f.)

Algunos ejemplos:

1. Diseñar e implementar regulaciones que prevengan y sancionen las prácticas del hostigamiento sexual.
2. Implementar políticas contra el acoso: Contar con un marco normativo y procedimientos claros y eficaces para combatir el hostigamiento verbal, la intimidación, el acoso sexual y el acoso psicológico en el lugar de trabajo.
3. Proteger a personas vulnerables y apoyar a las víctimas: Desarrollar e implementar medidas de protección para el personal más susceptible a estas situaciones, ofreciendo incluso apoyo específico a quienes hayan sido víctimas de acoso sexual o psicológico

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**Sensibilización para prevención y sancionar las prácticas de hostigamiento sexual.**

1. Compromiso institucional contra el acoso: Declarar formalmente, tanto a nivel interno como externo, la postura de la organización en contra del hostigamiento en todas sus expresiones. Esto se puede reflejar en la misión y visión de la empresa.
2. Promoción de una cultura de respeto: Desarrollar y ejecutar programas que fomenten entre el personal los valores esenciales de respeto a la dignidad y a los derechos humanos.
3. Regulación y sanción del hostigamiento: Crear un reglamento interno que especifique y sancione las conductas de acoso, con mecanismos efectivos para su aplicación.
4. Difusión de políticas anti-acoso: Publicitar de manera amplia las medidas y acciones que la empresa ha implementado para prevenir y combatir el acoso.

A partir de todos los puntos que he reformulado conforme a la necesidad de la dependencia, la conclusión general es que una gestión de recursos humanos moderna y ética se basa fundamentalmente en la creación de un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, libre de discriminación y acoso.

8.5.OBJETIVO DE LA PRÁCTICA.

Del 2012 al 2015 se han distinguido 309,000 centros de trabajo, en beneficio de 356,653 personas, de las cuales 134,000 son mujeres y 222534 son hombres.

Este reconocimiento forma parte de los esfuerzos de la STPS para mejorar las condiciones generales de vida de los trabajadores de México, así como para impulsar la productividad de nuestro país. Secretaría del Trabajo y Previsión Social | 11 de diciembre de 2015

FIGURA 13

Ejemplo de un documento (distintivo efr.



Reconocer a aquellos centros de trabajo (empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras empresariales; instituciones académicas; instituciones públicas, federales, estatales y municipales), que implementan y promueven en su interior prácticas y políticas para que sus integrantes (personal) se desarrollen de una manera integral en el trabajo, en su ámbito familiar, personal y en lo profesional. Secretaría del Trabajo y Previsión Social | 11 de diciembre de 2015

Es el documento de la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017) certifica a la Auditoría Superior del Estado de Jalisco como una empresa responsable.

IX. DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE.

El distintivo "Empresa Familiarmente Responsable" es un reconocimiento otorgado por el gobierno mexicano para certificar que los centros de trabajo implementan buenas prácticas laborales en tres ejes principales: conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

Su naturaleza es ser una herramienta de diagnóstico y promoción voluntaria para que las empresas fomenten un ambiente laboral más saludable, humano y equitativo, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el compromiso de los empleados. (ALARCON, 2006)

X. MARCO LEGAL

El OFS Tlaxcala fundamenta sus acciones en la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, así como en otras disposiciones jurídicas aplicables, como la Ley General de Responsabilidades Administrativas. (ALARCON, 2006)

10.1. FUNCIONES PRINCIPALES DEL ORGANO DE FISCALIZACIÓN.

Sus funciones clave incluyen:

Fiscalización de Cuentas Públicas: Revisar y auditar el uso de los recursos públicos, basándose en principios de legalidad, imparcialidad y confiabilidad.

Auditorías: Realizar auditorías financieras, de cumplimiento y de desempeño para evaluar la gestión pública.

Rendición de Informes: Rendir un informe de resultados detallado al Honorable Congreso del Estado.

Promoción de Responsabilidades: Investigar y, en su caso, promover las responsabilidades administrativas o denuncias penales correspondientes por presuntas faltas detectadas durante la revisión.

Promoción de la Transparencia: Fomentar una cultura de rendición de cuentas claras y transparentes en la administración pública estatal y municipal.

El Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala (OFS Tlaxcala) es la entidad técnica y autónoma del Congreso del Estado encargada de la revisión y fiscalización posterior de

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

los recursos públicos ejercidos por los entes gubernamentales en la entidad. Publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el día 10 de noviembre del 2008. (ALARCON, 2006)

10.2. ANTECEDENTES DEL ORGANO DE FISCALIZACION DEL ESTADO DE TLAXCALA.

FIGURA 14

Edificio del OFS del Estado de Tlaxcala.



Edificio del OFS Tlaxcala (Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala, 2021) es donde se llevan a cabo las auditorías públicas.

Vigente a partir del 1 de enero del 2020.

En el Estado de Tlaxcala se da un avance sin precedente en materia de rendición de cuentas cuando el Congreso Constituyente del Estado emite los decretos 3 y 4 en los cuales establece que los jefes de oficina y

demás empleados deberán dar un informe justificado de los ingresos y egresos al Gobierno del Estado, asimismo que los Tesoreros o “administradores de propios o árbitros” de todas las municipalidades del Estado, formarán las cuentas de su respectiva administración; y por su parte

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

los fiscales de los pueblos formarán las cuentas “dominicas” y de los demás fondos de la Comunidad que también serán presentadas al Gobierno del Estado quien las pasará al congreso, previas las observaciones necesarias. (*FISCALIZACION, 2025*)

La Constitución de 1857 en esta materia establece facultades y obligaciones del Gobernador: la de cuidar de la recaudación y distribución de los fondos públicos y establece que a la Tesorería General del Estado “ingresaran todos los caudales que produzcan las contribuciones”. (*FISCALIZACION, 2025*)

El 18 de enero de 1869 se promulga la Ley Sobre la Organización de la Hacienda Municipal donde estipula que los Ayuntamientos serán los legítimos administradores de ella y el tesorero y la Comisión de Hacienda Municipal formará la cuenta de los gastos, y faculta al Congreso para atender las situaciones derivadas de la mala inversión de esos fondos.

Órgano de Fiscalización Superior 2025, Ver. 2.0

Para diciembre de 1877 la VII Legislatura, mediante decreto número 52, establece que la Contaduría General de Glosa dependerá del Poder Legislativo y por lo tanto se refundirá en la secretaria del Congreso y la Glosa de las cuentas estará bajo la inspección inmediata de la Comisión de Hacienda, cuya figura surge a raíz de que el Congreso del Estado expide su primer Reglamento Interior el primero de julio de 1870. Órgano de Fiscalización Superior 2025, Ver. 2.0

En 1993 se vuelve a tomar en consideración el normar las acciones en materia de rendición de cuentas, estableciendo en los decretos de ingresos para los Municipios, que el tesorero municipal deberá remitir a la Contaduría General de Glosa dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que corresponda la cuenta, “un ejemplar de corte de caja acompañado de los

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

talones de los recibos expedidos a los causantes y los documentos que comprueben el egreso, así como los libros de contabilidad respectivos”, ya que de no hacerlo se impondrá una multa, misma que ingresará a un fondo denominado de “Educación Pública”. *(Tlaxcala, 2024)*

Cincuenta años después se publica en el periódico oficial del Estado el 12 de marzo de 1983 la Ley Orgánica de la Contraloría Mayor del Ingreso y Gasto Publico del Estado de Tlaxcala y establece que la Contraloría fungirá como un órgano técnico de la Cámara de Diputados y le corresponderá opinar sobre los resultados de la cuenta pública del Estado y los Municipios, cuya revisión abarcará no solo el aspecto financiero contable, sino también aspectos legales, de ingeniería en materia de obras públicas, de sistemas y operaciones, con lo que se podrán evaluar los planes y programas elaborados por el Poder Ejecutivo. *(Tlaxcala, 2024)*

Para noviembre de 1986 se aprueba esta Ley y se promulga mediante decreto número 209 la Ley de la Contraloría Mayor de Ingreso y Gasto Publico, la cual agrega la revisión de la cuenta pública estatal, abarcando organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal. *(Tlaxcala, 2024)*

El 11 de octubre se sustituye por una nueva Ley de la Contraloría Mayor de Ingreso y Gasto Publico, donde surge la figura del presidente Municipal Auxiliar que también deberá rendir la cuenta pública. *(Tlaxcala, 2024)*

Finalmente surge la figura del Órgano de Fiscalización Superior por medio de una reforma constitucional promulgada el 18 de mayo del año 2001, creado como un órgano técnico del Congreso del Estado para la revisión y fiscalización de las cuentas públicas, se establece también que, en el desempeño de sus funciones, tendrá autonomía técnica y de gestión, así como para

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

decidir sobre su organización interna y funcionamiento. En este contexto, se emite la Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Tlaxcala y sus Municipios, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Tlaxcala el 22 de noviembre del 2001. *(Tlaxcala, 2024)*

Una vez creado el Órgano de Fiscalización Superior entra en funciones el 15 de enero de 2002 y atiende el mandato constitucional de revisar y fiscalizar el manejo, custodia y aplicación de fondos y recursos de los Poderes del Estado, Ayuntamientos y demás entes que administren recursos públicos, así como informar el resultado de la revisión al H. Congreso, a través de la Comisión de Finanzas y Fiscalización. *(Tlaxcala, 2024)*

El 10 de noviembre de 2008 se abroga la Ley anterior, y a través del decreto No. 24 se crea la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala y sus Municipios publicada en el Periódico Oficial del Estado el 10 de noviembre del 2008 tomo LXXXVII segunda época No. 2 extraordinario, para entrar en vigor el 1° de enero de 2009. *(Tlaxcala, 2024)*

El 13 de enero de 2011 se expide el decreto que reforma la Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Tlaxcala y sus Municipios, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado en el Tomo XC segunda época No. Extraordinario el 18 de enero de 2011, el cual contiene diversas reformas, que dotan al Órgano de Fiscalización Superior de mayores facultades y atribuciones, mayor autonomía y la ampliación del término para que el OFS rinda su informe al H. Congreso del Estado de Tlaxcala. *(Tlaxcala, 2024)*

Bajo este último marco legal es donde el Órgano de Fiscalización Superior funda sus acciones por medio de las cuales se evalúa y revisa el financiamiento público de los entes fiscalizables, considerando su veracidad y razonabilidad.

XI. ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE.

El modelo EFR no surgió de un solo evento, sino que evolucionó a partir de varios movimientos sociales y cambios en el paradigma laboral a lo largo de las décadas:

Décadas de 1970 y 1980: El Nacimiento del "Work-Life Balance"

FIGURA 15

Política



Representa una imagen de stock (s.f.)

El concepto inicial se originó en Estados Unidos y Europa como respuesta a la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y los cambios en la estructura familiar. Las organizaciones comenzaron a enfrentar desafíos relacionados con el estrés de sus empleados al tratar de manejar las demandas del trabajo y la familia.

Década de 1990: De Políticas Aisladas a un Enfoque Estratégico

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

El enfoque evolucionó de ser una serie de políticas aisladas a ser visto como un enfoque de gestión estratégica.

La investigación comenzó a demostrar que estas políticas no eran solo un "costo", sino una inversión que generaba beneficios tangibles, como menor ausentismo, mayor productividad, retención de talento y un mejor clima laboral.

11.1.1. Principios de 2000: La Creación del Modelo EFR (España)

El modelo EFR, tal como se conoce hoy con su certificación específica, fue desarrollado en España a principios de la década de 2000 por la Fundación Más familia. Esta entidad privada, sin ánimo de lucro, creó la norma certificable EFR 1000 con el objetivo de establecer un estándar global para las organizaciones que buscan gestionar la conciliación y la igualdad.

El modelo EFR se propuso como un sistema de gestión de mejora continua, auditable y certificable por terceros independientes (como AENOR o ICONTEC), que va más allá de la mera Responsabilidad Social Corporativa (RSC) al enfocarse específicamente en la calidad del empleo y el bienestar de las personas.

Década de 2010: Adopción y Adaptación en México

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) adoptó y adaptó el modelo, formalizando el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR) 2010.

**XII. EL DISTINTIVO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE (DEFR) SE
BASA EN LOS SIGUIENTES POSTULADOS CLAVE:**

12.1. Conciliación trabajo-familia:

FIGURA 16

Conciliación trabajo- familia.



Equilibrio entre el trabajo y la familia. (iStock, s.f.)

Fomenta la implementación de políticas y prácticas que permitan a los colaboradores equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares. Esto incluye horarios flexibles, permisos para atender asuntos familiares (citas escolares, enfermedad de un hijo/padre, fallecimiento de un familiar directo), y opciones como el home office

12.2. Igualdad de oportunidades:

FIGURA 17

Igualdad de Género



Promueve el acceso equitativo a salarios, compensaciones, incentivos, formación y desarrollo profesional para todos los empleados, sin importar su género u otras características, asegurando un entorno laboral justo e inclusivo.

Respeto a la diversidad. (Freepik, s.f.)

Prevención de la violencia laboral y del hostigamiento sexual:

FIGURA 18

Violencia laboral y hostigamiento sexual.



Establece mecanismos eficientes y confidenciales para prevenir, atender y sancionar cualquier forma de violencia laboral y hostigamiento sexual dentro del centro de trabajo.

Acoso sexual laboral sobre el problema de la violencia en el trabajo. (Freepik, s.f.)

En resumen, el distintivo reconoce a las empresas que van más allá del cumplimiento legal y adoptan un sistema de ética laboral integral, considerando a los empleados como seres humanos

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

con sensibilidades y necesidades familiares, lo que a su vez incrementa su satisfacción, compromiso y productividad.

Aunque el concepto puede relacionarse con empresas de gestión familiar, se aplica a cualquier organización que implemente una cultura laboral que favorezca la conciliación.

En algunos países, como México, este modelo es reconocido y promovido por entidades gubernamentales como:

12.2.1. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

FIGURA 19

Secretaría del Trabajo y Prevención Social.



La STPS es la entidad federal líder en la promoción de este modelo. Es la responsable de diseñar, implementar y otorgar el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR).

(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024) representa al gobierno federal de México.

Función Principal: La STPS es quien establece los lineamientos, requisitos y criterios que las organizaciones deben cumplir para obtener esta certificación oficial.

Marco Normativo: Promueve este modelo en el marco de la Ley Federal del Trabajo y diversas normativas que buscan fomentar la igualdad laboral, la no discriminación y la erradicación de la violencia en los centros de trabajo.

Proceso de Solicitud: Las organizaciones interesadas (públicas o privadas) deben presentar su solicitud y evidencia de cumplimiento ante la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la STPS, que es la encargada de dictaminar si procede el otorgamiento del distintivo.

12.2.2. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)

FIGURA 20

Instituto Nacional de las mujeres.



INMUJERES colabora estrechamente con la STPS en la promoción de prácticas de igualdad y conciliación, que son pilares del modelo EFR.

(Instituto Nacional de las Mujeres, 2024) forma parte de la identidad gráfica del gobierno federal.

Función Principal: Participa en la validación y promoción de políticas que cierren la brecha de género y fomenten la corresponsabilidad familiar, asegurando que las empresas certificadas no solo concilien, sino que también promuevan la equidad salarial y de oportunidades.

Reconocimiento Adicional: INMUJERES otorga el Distintivo Empresa Incluyente y con Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), que, si bien es un estándar diferente, comparte muchos objetivos y sinergias con el DE

12.2.3. GOBIERNOS Y ENTIDADES ESTATALES.

Además de las entidades federales, los gobiernos de los estados, a través de sus propias Secretarías del Trabajo o Institutos de la Mujer locales, suelen replicar y promover estos distintivos a nivel local.

12.2.4. ENTIDADES NO GUBERNAMENTALES COLABORADORAS

FIGURA 21

Fundación más familia.



Políticas de conciliación (Fundación Másfamilia).

Aunque no son gubernamentales, estas entidades juegan un papel crucial en la promoción y certificación del modelo EFR original (el modelo español que inspiró el mexicano):

Fundación Másfamilia: Creadora de la Norma efr 1000 original.

Organismos Certificadores: Entidades como AENOR México o BSI Group México son las que auditan y certifican a las organizaciones bajo estándares internacionales EFR.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**Algunas empresas reconocidas son:**

Coca-Cola FEMSA: Ha sido reconocida por la Fundación Más Familia por su compromiso con la conciliación y el bienestar de sus colaboradores.

Grupo Bimbo: Es un referente en México y a nivel internacional por sus prácticas de conciliación, flexibilidad y promoción de un buen clima laboral.

BBVA: Ha adoptado políticas de conciliación y flexibilidad laboral como parte de su estrategia de Recursos Humanos y marca empleadora.

Google: Implementa el modelo EFR, ofreciendo un entorno laboral que fomenta el balance vida-trabajo.

Farmacias San Pablo: Ha obtenido la certificación EFR, demostrando su compromiso con el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de sus empleados.

Grupo Modelo: Forma parte de las organizaciones que impulsan la gestión de la conciliación a través del modelo EFR que implementan políticas y beneficios que facilitan la atención de responsabilidades familiares, como horarios flexibles y apoyo, mejorando así el bienestar, la productividad y la permanencia del personal.

Así que podemos decir que la familia y el trabajo son dos ámbitos de desarrollo humano y profesional, sin embargo, es importante recalcar que el trabajo es un instrumento que posibilita el crecimiento de las personas, convirtiéndolas en el aspecto más importante en todo el esquema organizacional.

**XIII. MANUAL PARA LA APLICACIÓN DE RECONOCIMIENTO Y
CERTIFICACIÓN COMO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE DEL
ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE TLAXCALA**

Establecer la ruta crítica, los pasos a seguir y los requisitos documentales para que el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala implemente las políticas necesarias y obtenga el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR) otorgado por la STPS.

FASE 1: Compromiso Institucional y Designación de responsables.

Aprobación y Compromiso de la Alta Dirección: El Auditor Superior y la Junta de Gobierno del OFS deben aprobar formalmente el proyecto. Este compromiso debe quedar plasmado en un documento oficial (acuerdo, circular) que autorice la implementación de políticas EFR y asigne los recursos necesarios.

Designación del Comité Operativo Interno: Se debe nombrar a un equipo de trabajo, usualmente liderado por el área de Recursos Humanos o Administración, responsable de la ejecución y seguimiento del proyecto. Este comité servirá de enlace con las autoridades evaluadoras.

FASE 2: Autodiagnóstico y Plan de Acción.

Autodiagnóstico: El comité operativo debe realizar una evaluación interna exhaustiva utilizando los cuestionarios y cédulas de registro proporcionados por la STPS. Este autodiagnóstico mide el nivel actual de cumplimiento en los tres ámbitos clave:

 Conciliación trabajo-familia.

 Igualdad de oportunidades.

 Prevención de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

Elaboración del Plan de Acción: Con base en los resultados del autodiagnóstico, se deben definir acciones específicas, plazos y responsables para implementar o mejorar las prácticas identificadas como áreas de oportunidad.

FASE 3: Implementación y Documentación de Evidencias.

Durante esta fase, el OFS debe poner en marcha las políticas y documentar su cumplimiento. Se requiere generar evidencia tangible de las buenas prácticas laborales. La STPS generalmente solicita al menos tres evidencias por cada componente evaluado.

Conciliación Trabajo-Familia:

Evidencias: Políticas de teletrabajo publicadas y firmadas; convenios con guarderías o centros de atención; registros de uso de horarios flexibles; permisos de paternidad/maternidad extendidos.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**Igualdad de Oportunidades:**

Evidencias: Manuales de procedimientos de selección y promoción sin sesgos de género; políticas salariales equitativas; registros de capacitación en equidad de género; comunicación interna sobre igualdad.

Prevención de la Violencia Laboral:

Evidencias: Código de Ética y Conducta que prohíba explícitamente el acoso; protocolos de denuncia confidencial y su seguimiento; registros de capacitaciones sobre prevención de violencia; sanciones aplicadas (si aplica).

FASE 4: Solicitud de Reconocimiento y Verificación.

Integración del Expediente: El comité operativo recopila el resultado del autodiagnóstico, la cédula de registro y todas las evidencias documentales recabadas.

Envío a la STPS: El OFS envía el expediente completo a la delegación federal de la STPS en Tlaxcala o a la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la STPS central.

Visita de Verificación: Un Comité Operativo evaluador de la STPS realiza una visita al OFS para verificar in situ la aplicación de las prácticas y la veracidad de las evidencias presentadas.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**FASE 5: Otorgamiento, Seguimiento y Vigencia.**

Dictamen y Otorgamiento: Si el OFS cumple satisfactoriamente con los requisitos, la STPS otorga el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. El reconocimiento se entrega en un acto público.

Vigencia y Seguimiento: El distintivo tiene una vigencia de tres años. Durante este periodo, el OFS debe continuar con la implementación y estará sujeto a visitas de seguimiento anuales para mantener y mejorar el nivel de las buenas prácticas laborales.

Entendemos que la familia es el núcleo de cualquier sociedad puesto que allí es donde las personas aprenden a desarrollar competencias, y donde se desarrolla su verdadero ser humano y social.

La familia y el trabajo son dos ámbitos de desarrollo humano y profesional, sin embargo, es importante recalcar que el trabajo es un instrumento que posibilita el crecimiento de las personas, convirtiéndolas en el aspecto más importante en todo el esquema empresarial.

Al buscar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los empleados, promoviendo la igualdad de oportunidades y el combate al acoso en el trabajo, como lo estipula la propuesta del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Tlaxcala, basada en la certificación de buenas prácticas.

XIV. PROCEDIMIENTO.

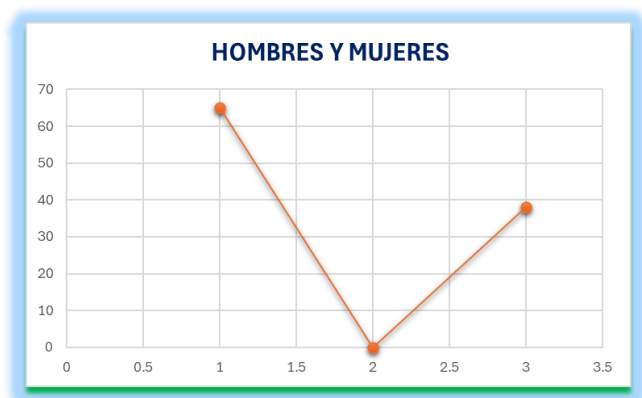
Para poder realizar la implementación se inicia con el registro de evaluación y para eso se considera el siguiente estudio sobre las condiciones de trabajo y prestaciones que otorga la organización.

14.1. EVALUACIÓN.

15 EMPLEADOS CONSIDERANDO QUE EN TOTAL SON 65 HOMBRES Y 38 MUJERES.

FIGURA 22

Grafico: Distribución de Datos por Género.



Lo cual tenemos entre los 18 y 25 años 23 mujeres, entre 26 y 40 años 54 mujeres y hombres, entre los 41 y 59 años 36 hombres y mujeres, así como se muestra en la siguiente tabla de sindicalizados y no sindicalizados.

Distribución de Datos por Género; Creación propia, 2025.

SINDICALIZADOS Y NO SINDICALIZADOS.

FIGURA 23

Criterios de Evaluación.

NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO			
INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
< 34	35 - 37	38 - 40	41 - 43	44 - 45
< 80%	85%	90%	95%	100%

Criterios de evaluación de desempeño. (s.f.).*

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**CÉDULA DE EVALUACIÓN:**

El registro de la **CÉDULA DE EVALUACIÓN**; nos indicará las condiciones de trabajo y las prestaciones de Ley que otorga la organización; lo cual deberá estar integrada por 45 preguntas dirigidas para los colaboradores.

La investigación se basa en niveles como insuficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente, lo cual se aplica para medir y así obtener un diagnóstico final del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR).

Una vez que recopilemos la información de las respuestas de los colaboradores del Órgano de Fiscalización Superior, el paso crucial es analizar esos datos para generar un diagnóstico final.

Este diagnóstico nos va a permitir, entender dónde están parados, respecto a las mejores prácticas laborales y, por otro lado; identificar qué nos falta para cumplir con los requisitos y así obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR).

Las conclusiones que obtengamos no son opiniones al aire, sino que se basan en la evidencia real que nos dieron los propios empleados.

Para facilitar el análisis, he agrupado los resultados en 3 puntos importantes lo cual al inicio se explicó.

FLEXIBILIDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Aquí se analizan las respuestas de las preguntas sobre horarios flexibles, trabajo híbrido y apoyo familiar.

Si la mayoría de las respuestas fueran positivas:

Nuestra conclusión es que el OFS ha logrado permear una cultura de flexibilidad y confianza. Los colaboradores perciben que la institución realmente apoya el equilibrio entre su vida laboral y familiar a través de esquemas flexibles

Si las respuestas fueran negativas:

La conclusión sería que existe una brecha entre lo que se dice en teoría y lo que en realidad se opera. Los colaboradores perciben rigidez horaria y una falta de apoyo real para conciliar.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Aquí se revisa la percepción sobre reclutamiento, ascensos, vacaciones y pago equitativo.

Si la mayoría de las respuestas fueran positivas:

Concluimos que el OFS demuestra un fuerte compromiso con la equidad de género y la no discriminación. Los procesos de selección, evaluación y ascensos son percibidos como transparentes y objetivos, lo cual es fundamental para un ambiente laboral justo.

Si las respuestas fueran negativas:

Identificamos focos rojos en la percepción de justicia.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y BIENESTAR PSICOSOCIAL.

Finalmente, se analiza si existen mecanismos para prevenir el acoso y si hay apoyo psicológico disponible.

Si la mayoría de las respuestas fueran positivas:

La conclusión es que contamos con mecanismos confiables para prevenir, denunciar y sancionar la violencia laboral.

Si las respuestas fueran negativas:

La falta de conocimiento sobre protocolos de denuncia o la percepción de impunidad ante el acoso evidencian un área de riesgo legal y humano que debemos atender de inmediato para proteger al personal.

14.2. DESCRIPCIÓN.

A continuación, las siguientes preguntas se formulan de la siguiente manera, enfocándolo desde la perspectiva del colaborador, con los requisitos que solicita la Secretaría del Trabajo para otorgar el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.

14.2.1. CONCILIACIÓN TRABAJO – FAMILIA.**Tabla 1***Conciliación del trabajo y la familia.*

REACTIVO 45		RESPUESTA		
CONCILIACIÓN TRABAJO - FAMILIA		PERSONAS	%	
1.- ¿El Órgano de Fiscalización en el que usted labora cuenta con un esquema de flexibilidad horaria que le permita, de manera formal o informal, adelantar o atrasar sus horas de entrada y salida (respetando la jornada laboral total requerida) para facilitar la conciliación de su vida personal y familiar?		NO	38	6.44%
2.- ¿El Órgano de Fiscalización ofrece (también conocido como teletrabajo o trabajo a distancia) que le brinde la posibilidad de combinar horas de trabajo realizadas en la oficina con horas de trabajo realizadas desde su hogar o desde otro espacio alternativo, con el fin de mejorar su conciliación laboral y personal?		NO	28	4.75%
	SI		35	5.93%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

3- ¿Considera que su trabajo en el Órgano de Fiscalización se mide y evalúa principalmente con base en el cumplimiento de resultados y objetivos claros, en lugar de centrarse estrictamente en el número de horas presenciales trabajadas?				
OFRECE BENEFICIOS QUE PROPICIAN EL FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRACIÓN FAMILIAR COMO:				0.00%
4.- Guardería.		NO	25	4.24%
5.- Sala de lactancia.		NO	25	4.24%
6.- Seguros de vida.	SI		35	5.93%
7.- Gastos médicos.	SI		35	5.93%
8.- Comedor.		NO	18	3.05%
9.- Transporte.		NO	12	2.03%
10.- Lavandería.		NO	12	2.03%
11.- Asesoría psicológica.		NO	35	5.93%
12.- Orientación para la salud.	SI		35	5.93%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

CUENTA CON APOYOS EN DÍAS DE PERMISO O ECONÓMICOS PARA QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ATIENDAN EVENTOS FAMILIARES SIN AFECTAR SUS INGRESOS Y DERECHOS LABORALES COMO:				0.00%
13.- Por matrimonio.		NO	3	0.51%
14.- Por nacimiento de hijas e hijos.	SI		15	2.54%
15.- Cuidados infantiles.		NO	35	5.93%
16.- Cuidados familiares.		NO	35	5.93%
17.- Por titulación de estudios de cualquier nivel de la persona trabajador.		NO	35	5.93%
18.- Por asuntos familiares (festivales, inscripciones escolares, hasta defunciones).	SI		15	2.54%
19.- ¿Tiene conocimiento de la existencia de políticas o mecanismos formales dentro del Órgano de Fiscalización diseñados para proteger a los servidores públicos próximos a jubilarse contra despidos injustificados, asegurando la estabilidad laboral durante sus últimos años de servicio?	SI		15	2.54%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

20.- ¿El Órgano de Fiscalización demuestra un compromiso explícito y visible con la conciliación de la vida laboral y familiar, a través de acciones concretas como sesiones de sensibilización, talleres o capacitaciones dirigidas a todos los niveles y áreas sobre este tema?	SI		18	3.05%
21.- ¿Considera que en el Órgano de Fiscalización se respeta de manera general su horario laboral establecido, asegurando que las reuniones de trabajo, capacitaciones o eventos institucionales se programen y realicen exclusivamente dentro de dicho horario, evitando así comprometer su tiempo personal o de descanso?	SI		18	3.05%
22.- ¿El Órgano de Fiscalización propicia activamente la integración y la responsabilidad familiar a través de actividades o eventos institucionales específicos, tales como 'Un día en el trabajo de mamá o papá', ¿la celebración del 'Día de la familia' (u otras iniciativas similares)?		NO	15	2.54%
23.- ¿El Órgano de Fiscalización ofrece apoyos tangibles o programas específicos orientados al desarrollo de su familia, tales como becas escolares para hijas e hijos del personal, apoyo para útiles escolares, escuelas para madres y padres, u otros beneficios similares?"		NO	18	3.05%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

24.- ¿Considera que la comunicación institucional, los mensajes internos y la filosofía promovida por el Órgano de Fiscalización reflejan fielmente un compromiso real y coherente con la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, o percibe una brecha entre lo que se dice y lo que se practica?"		NO	35	5.93%
TOTAL, DE REACTIVOS CUMPLIDOS EN (CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA).			590	59.00%

Datos obtenidos de la encuesta aplicada al personal del Órgano de Fiscalización (N=590). La encuesta se realizó en el año 2016 y evaluó la percepción de los empleados sobre las políticas institucionales de equilibrio laboral y personal. (PROPIA, 2025)

El Órgano de Fiscalización sí aplica varias prácticas; clave de conciliación trabajo-familia, pero existe una brecha significativa entre las políticas formales y la percepción de los colaboradores sobre la flexibilidad y los beneficios tangibles.

El puntaje total de cumplimiento es del 59%; lo cual indica que la institución está en un punto intermedio: no es ajena al tema, pero tiene áreas de oportunidad críticas que debe fortalecer para obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR).

A continuación, se presenta un análisis detallado por áreas clave, donde me permite saber si aplica y dónde debe enfocarse:

FLEXIBILIDAD HORARIA (ÁREAS DE OPORTUNIDAD).

FIGURA 24

Percepción del personal sobre la flexibilidad horaria y el esquema de trabajo híbrido.

Resultados obtenidos de una encuesta interna aplicada a 103 empleados del Órgano de Fiscalización sobre políticas de conciliación laboral. Los datos reflejan una percepción de rigidez y presencialidad en la institución. (PROPIA, 2025)

CONCLUSIÓN:

La institución no aplica esquemas de flexibilidad avanzados de manera generalizada.

MEDICIÓN POR RESULTADOS (PUNTO FUERTE)

FIGURA 26

Evaluación del personal basada en resultados y objetivos

Reactivo	Respuesta Mayoritaria	% Personas (Asumiendo 1000 encuestados para dar contexto al %)	Análisis
Flexibilidad horaria (adelantar/atrasar)	NO	6.44%	Conclusión: La mayoría del personal percibe rigidez en los horarios. Esto es una barrera importante para la conciliación real y un punto débil para el DEFR.
Esquema de trabajo híbrido	NO	4.75%	Conclusión: El teletrabajo o trabajo a distancia no es una opción formal o común. La institución opera bajo un esquema mayoritariamente presencial.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

Reactivo	Respuesta Mayoritaria	% Personas	Análisis
Evaluación por resultados/ objetivos (vs. horas presenciales)	SÍ	5.93%	Conclusión: Un porcentaje significativo percibe que su trabajo se mide por resultados. Esto es positivo y se alinea con la filosofía de flexibilidad (si se combina bien, permite dar flexibilidad sin perder productividad).

Resultados de una encuesta interna sobre la conciliación laboral y la medición del desempeño dentro del Órgano de Fiscalización. (PROPIA, 2025)

BENEFICIOS Y APOYOS ECONÓMICOS.

Esta es el área con mayores deficiencias. Muchos beneficios clave no se ofrecen:

FIGURA 27

Resultados de la encuesta sobre beneficios de conciliación laboral y familiar.

Reactivo	Respuesta Mayoritaria	% Personas	Análisis
Guardería, Sala de lactancia, Comedor, Transporte, Asesoría psicológica, Becas, Útiles escolares, Cuidados infantiles/familiares	NO	Altos porcentajes de "No"	Conclusión: Faltan programas concretos de apoyo a la familia. Beneficios como la sala de lactancia (obligatoria en centros de trabajo con cierto número de mujeres) o el apoyo psicológico son cruciales para el bienestar y la certificación
Seguros de vida, Gastos médicos, Orientación salud, Permisos por nacimiento/defunción/asuntos familiares	SÍ	Porcentajes positivos	Conclusión: Sí se aplican beneficios básicos o de ley, pero faltan los que propician la integración activa.

Datos obtenidos de una encuesta interna sobre las políticas de conciliación laboral y familiar en el Órgano de Fiscalización. (PROPIA, 2025)

CONCLUSIÓN:

La institución no aplica la mayoría de los beneficios específicos que fortalecen la integración familiar. 😞

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN.

FIGURA 28

Análisis de la cultura organizacional y la conciliación.

Reactivo	Respuesta Mayoritaria	% Personas	Análisis
Respeto horario laboral/reuniones en horario	SÍ	3.05%	Conclusión: Hay una percepción positiva de que se respeta el horario en reuniones.
Compromiso explícito con conciliación (sensibilización/capacitación)	SÍ	3.05%	Conclusión: Se perciben esfuerzos de comunicación y capacitación, pero el bajo porcentaje sugiere que no es universal ni permanente.
Coherencia entre filosofía y práctica (comunicación institucional)	NO	5.93%	Conclusión: Existe una brecha de credibilidad: los colaboradores no perciben coherencia entre lo que la institución dice sobre conciliación y lo que hace en la práctica.

Datos obtenidos de una encuesta interna sobre las políticas de conciliación laboral y familiar en el Órgano de Fiscalización. (PROPIA, 2025)

CONCLUSIÓN: Sí aplica, pero de forma insuficiente para una certificación óptima.

Recomendación para la Conclusión del Informe:

El Órgano de Fiscalización Superior tiene una base del 59% de cumplimiento en prácticas de conciliación trabajo-familia.

Esto demuestra que la filosofía existe en parte de la organización. Sin embargo, para obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, es indispensable pasar de la teoría a la práctica en áreas clave: formalizar esquemas de flexibilidad horaria e implementar beneficios tangibles como la sala de lactancia y el apoyo psicológico. La brecha de credibilidad identificada en la coherencia entre 'lo que se dice y lo que se hace' es el principal reto por superar."

14.2.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**FIGURA 29**

Análisis de la percepción del personal sobre equidad laboral.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			PERSONAS	%
¿Considera usted, basándose en su experiencia o percepción general en el Órgano de Fiscalización Superior, que los procesos de reclutamiento (contratación) e inducción del personal se desarrollan bajo criterios claros de igualdad de oportunidades y no discriminación (por género, edad, origen étnico, discapacidad u otra condición)?"			15	4.64%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

¿El Órgano de Fiscalización utiliza instrumentos o mecanismos formales y objetivos para valorar su desempeño laboral que son aplicados de manera imparcial, sin distinción o sesgo por razón de género (si es hombre o mujer), y que aplican de manera justa a todos los niveles operativos, mandos medios y superiores?	SI		35	10.84%
¿Considera usted que los ascensos a cargos de mayor responsabilidad y mayores ingresos dentro del Órgano de Fiscalización se establecen y gestionan bajo un sistema transparente y en condiciones de estricta igualdad de oportunidades para todas las personas de la organización, sin importar su género u otras condiciones?	SI		35	10.84%
¿Los cursos y demás actividades de capacitación en el Órgano de Fiscalización se planean y ofrecen dentro del horario laboral establecido de manera que consideren la productividad, sin generar discriminación de ningún tipo (ya sea por género, puesto, área, u otra condición) al distribuir las oportunidades de formación entre el personal?		NO	18	5.57%
¿El Órgano de Fiscalización respeta el periodo vacacional que usted ha convenido o solicitado formalmente con su superior, asegurando su disfrute sin cancelaciones injustificadas de último momento y sin sesgos sexistas (es decir, sin distinción o presión indebida por ser mujer u hombre)?	SI		35	10.84%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

¿Tiene conocimiento de la existencia y la aplicación efectiva de políticas permanentes dentro del Órgano de Fiscalización que garantizan el respeto a los derechos laborales de todo el personal, asegurando un entorno libre de cualquier forma de discriminación (por edad, sexo, discapacidad, u otra condición)?	SI		35	10.84%
¿Considera que tanto la comunicación interna (memorándums, correos, manuales, avisos) como la externa (informes públicos, sitio web) del Órgano de Fiscalización utiliza de manera consistente un lenguaje incluyente y no sexista?	SI		35	10.84%
¿Considera que el lenguaje, los formatos, documentos oficiales, comunicados diversos e imágenes utilizadas por el Órgano de Fiscalización toman en cuenta y reflejan de manera equitativa las diferentes necesidades, realidades y roles tanto de las mujeres como de los hombres que integran la plantilla laboral?		NO	10	3.10%
¿Considera que el Órgano de Fiscalización respeta y garantiza el pago de las horas extras trabajadas de acuerdo con la normativa aplicable, y que dicho pago se realiza de manera equitativa y sin sesgos entre mujeres y hombres?		NO	35	10.84%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

¿Tiene conocimiento o ha percibido que, para ingresar o permanecer en el empleo dentro del Órgano de Fiscalización, la institución exija la presentación de pruebas de embarazo, VIH/SIDA o de enfermedades crónico-degenerativas, lo cual es contrario a las leyes laborales y de no discriminación?	SI		35	10.84%
¿Considera que el Órgano de Fiscalización respeta, de manera generalizada y consistente, el horario de trabajo que usted tiene pactado o establecido en sus condiciones laborales, evitando presiones para extender la jornada sin justificación o compensación adecuada?	NO		35	10.84%
TOTAL, DE REACTIVOS CUMPLIDOS EN IGUAL DE OPORTUNIDADES			323	30.96%

Datos obtenidos de una encuesta interna aplicada a empleados del Órgano de Fiscalización sobre políticas de igualdad de oportunidades (PROPIA, 2025).

El puntaje total de cumplimiento es de apenas el 30.96%. Esto indica que, aunque existen puntos fuertes específicos, la percepción general de los colaboradores revela serias inconsistencias que impedirían obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR)

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

Presentó el diagnóstico para saber si la institución califica para el distintivo o qué debe mejorar:

La conclusión principal es que actualmente, la institución no cumple con los estándares requeridos para la obtención del distintivo. Los datos muestran que, si bien hay esfuerzos en áreas puntuales, fallan en la aplicación consistente de políticas clave.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD:

Estas son las áreas donde la mayoría de los colaboradores respondieron "No" o indicaron una percepción negativa, y representan barreras para el distintivo:

Reclutamiento y selección (4.64% respondió NO): La percepción de que los procesos de contratación e inducción no se desarrollan bajo criterios claros de igualdad; es un foco rojo. Se deben estandarizar los procesos para asegurar la transparencia y la equidad desde el ingreso.

Capacitación equitativa (5.57% respondió NO): La mayoría percibe que la capacitación no se planea de manera equitativa o dentro del horario laboral para todos. Las oportunidades de desarrollo son un derecho que debe distribuirse sin sesgos.

Lenguaje (3.10% respondió NO): La comunicación visual y escrita no toma en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres. Se requiere una revisión de todos los documentos oficiales e internos para implementar lenguaje e imágenes incluyentes de forma consistente.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

Pago equitativo de horas extras (10.84% respondió NO): Un porcentaje muy alto de colaboradores percibe falta de equidad en el pago de horas extras entre hombres y mujeres. Esto es una violación directa de los derechos laborales y un impedimento mayor para el distintivo

Respeto al Horario Pactado (10.84% respondió NO): La mayoría siente que el horario de trabajo no se respeta consistentemente. Esto contradice la filosofía del DEFR que busca un balance de vida.

PUNTOS FUERTES.

Estos son los puntos donde la institución muestra un avance y sobre los cuales puede construir sus planes de acción:

Valoración del desempeño y ascensos (Ambos con 10.84% SÍ): Existe una percepción positiva de que las evaluaciones y los ascensos son objetivos e imparciales. Esto es una base sólida de confianza.

Respeto a vacaciones y derechos generales (Ambos con 10.84% SÍ): La mayoría siente que sus vacaciones y derechos laborales generales son respetados, lo cual es fundamental.

Prohibición de pruebas médicas ilegales (10.84% SÍ): Se percibe que la institución no exige pruebas de embarazo o VIH, lo cual es un cumplimiento legal básico esencial para la no discriminación.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

PLAN DE ACCIÓN INMEDIATO.

Para que este diagnóstico sea útil para obtener el distintivo, el Órgano de Fiscalización debe:

Capacitar a talento humano: Enfocar la capacitación en la aplicación estricta de la Ley Federal del Trabajo, la perspectiva de género y la no discriminación en todos los procesos.

Asegurar la equidad salarial: Auditar y corregir inmediatamente cualquier sesgo en el pago de horas extras u otras compensaciones.

Formalizar la Transparencia: Asegurar que los procesos de reclutamiento y capacitación sean transparentes, públicos y accesibles para todos por igual.

14.3. COMBATE A LA VIOLENCIA LABORAL Y AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL"**FIGURA 30**

Violencia Laboral y Hostigamiento.

COMBATE A LA VIOLENCIA LABORAL Y AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL			PERSONAS	%
¿El Órgano de Fiscalización cuenta con un protocolo o mecanismo de atención formal (como un comité de ética, un buzón de denuncias o un código de conducta claro) diseñado específicamente para prevenir, prohibir y sancionar las alusiones verbales, gestuales de corte sexual, comentarios de 'doble sentido' o cualquier forma de acoso en el entorno laboral?	SI		18	5.14%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

¿Tiene conocimiento de que en el Órgano de Fiscalización existen e implementan sanciones claras y efectivas para los servidores públicos que incurren en faltas graves, tales como la petición de favores sexuales bajo amenazas explícitas (pérdida de empleo, negación de ascensos, retención de estímulos o disminución salarial)?	SI		15	4.29%
¿Tiene conocimiento de la existencia de órganos, comités o mecanismos formales dentro del Órgano de Fiscalización encargados específicamente de investigar, dictaminar y sancionar a quienes incurren en conductas de acoso moral, hostigamiento laboral o escarceo corporal (contacto físico inapropiado)?	SI		12	3.43%
¿El Órgano de Fiscalización Superior cuenta con reglas, códigos de conducta o normativas internas claras que prohíben explícitamente originar o propagar rumores, chismes o información falsa que dañe la imagen o reputación de otras personas, y que puedan ocasionar un trato hostil o discriminatorio (acoso moral) dentro de la institución?	SI		18	5.14%
5. Se cuenta con reglas que prohíben a las(os) superiores jerárquicos relegar a sus subordinadas(os), negándoles abiertamente el reconocimiento a sus méritos laborales o asignándoles tareas ostensiblemente simples en relación con su estatus y méritos laborales.		NO	18	5.14%
¿El Órgano de Fiscalización cuenta con algún mecanismo de denuncia (como un buzón anónimo, línea ética, o comité específico) que sea percibido por los colaboradores como seguro, confidencial y eficiente, y que fomente activamente la cultura de la denuncia de todas las manifestaciones de violencia laboral (acoso, hostigamiento, discriminación, etc.)?		NO	18	5.14%
¿Tiene conocimiento de que en el Órgano de Fiscalización existen procesos de atención y sanción formales y confidenciales para casos de violencia y discriminación laboral, y que estos procesos incluyen tiempos de respuesta definidos y claros para las personas que presentan una queja o denuncia?		NO	35	10.00%

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

¿El Órgano de Fiscalización cuenta con un servicio de apoyo psicológico o canaliza de manera efectiva a la víctima de violencia laboral o de conductas de riesgo (acoso, hostigamiento, discriminación) para que reciba atención profesional y confidencial?		NO	19	5.43%
¿El Órgano de Fiscalización instrumenta o lleva a cabo acciones específicas, como encuestas periódicas, diagnósticos de clima organizacional o evaluaciones de salida, diseñadas para medir formalmente la satisfacción laboral y el bienestar general del personal?		NO	22	6.29%
¿Considera que el personal del área de Recursos Humanos (o su equivalente en el Órgano de Fiscalización) está suficientemente sensibilizado y capacitado en temas de perspectiva de género y derechos humanos para atender al personal de manera justa, respetuosa e imparcial?		NO	18	5.14%
Total, de reactivos cumplidos en combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual			193	28.57%

Encuesta interna aplicada a empleados del Órgano de Fiscalización sobre políticas de igualdad de oportunidades. (PROPIA, 2025)

DIAGNÓSTICO

El análisis de este esquema revela que el Órgano de Fiscalización Superior (OFS) tiene un desempeño Insuficiente. La percepción mayoritaria de los colaboradores indica una falta de mecanismos efectivos, confidenciales y conocidos para prevenir, denunciar y sancionar el acoso y el hostigamiento.

El bajo porcentaje de cumplimiento (28.57%) es una barrera insuperable para la obtención del DEFR, ya que la STPS exige un entorno laboral digno y seguro como requisito fundamental.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**ÁREAS DE OPORTUNIDAD:**

Estas son las áreas donde la mayoría de los colaboradores respondieron "No" o indicaron una percepción negativa, y representan riesgos legales y humanos significativos:

Procesos de atención y sanción confidenciales (10.00% respondió "NO"): Este es el punto más débil. La mayoría de los colaboradores no tiene conocimiento de procesos confidenciales con tiempos de respuesta claros. Esto genera desconfianza y fomenta la impunidad.

Mecanismos de denuncia (5.14% respondió "NO"): No existe un mecanismo de denuncia que sea percibido como seguro, confidencial y eficiente. Sin confianza en el sistema, la cultura de la denuncia no prospera y la violencia no se visibiliza.

Falta de apoyo psicológico (5.43% respondió "NO"): La institución no proporciona o canaliza apoyo psicológico a las víctimas de violencia laboral. Esto incumple con la responsabilidad de la institución de velar por el bienestar mental de sus empleados tras un incidente.

Personal de capital humano: (5.14% respondió "NO"): La falta de capacitación en perspectiva de género y derechos humanos en el área de Talento Humano, es una barrera para que las víctimas se acerquen a reportar incidentes o reciban un trato justo.

Ausencia de medición del clima Laboral (6.29% respondió "NO"): La institución no mide la satisfacción laboral o el clima organizacional, lo que le impide identificar proactivamente los focos de riesgo psicosocial antes de que escalen a violencia laboral.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO**PUNTOS FUERTES:**

Los puntos positivos son escasos y no compensan las deficiencias, pero sirven como base teórica:

Existe una percepción mínima de que hay protocolos para alusiones verbales (5.14% "Sí") y sanciones para faltas graves (4.29% "Sí"). Sin embargo, estos porcentajes son demasiado bajos para considerarse un cumplimiento robusto.

XV. RESULTADOS.

Eje Temático	Cumplimiento Reportado	Diagnóstico General
I. Conciliación Trabajo-Familia	59.00%	Cumplimiento parcial, fallos en flexibilidad real y beneficios tangibles.
II. Igualdad de Oportunidades	30.96%	Cumplimiento muy bajo, fallos críticos en equidad salarial y respeto horario.

Los hallazgos principales del diagnóstico de políticas de conciliación e igualdad realizado en el Órgano de Fiscalización. Los datos reflejan áreas de mejora significativas, especialmente en el eje II. (PROPIA, 2025)

El Distintivo EFR, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en México, exige un cumplimiento robusto y documentado de sus criterios.

Los resultados que se presentan; los colaboradores no respaldan las prácticas necesarias.

Estos son los puntos débiles insalvables con los datos actuales:

Falta de flexibilidad real: Los colaboradores reportan NO tener esquemas de flexibilidad horaria ni trabajo. Es contraria a la filosofía EFR.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

Incumplimiento en equidad salarial y horario: La percepción de que no se paga equitativamente las horas extras y no se respeta el horario pactado (10.84% de respuestas "No" en ambos) son violaciones laborales graves que descalifican automáticamente a una dependencia.

Lo dicho contra lo hecho: Los empleados perciben una falta de coherencia entre la filosofía de conciliación de la institución y la práctica diaria. Para el distintivo, la política debe ser efectiva y conocida por todos.

Carencia: La ausencia de servicios como salas de lactancia, apoyo psicológico o becas familiares demuestra una falta de apoyo proactivo a las responsabilidades familiares.

¿Y entonces que necesitamos para calificar?

Para obtener el distintivo, el Órgano de Fiscalización debe utilizar este diagnóstico como una hoja de ruta.

Debe implementar un plan de acción riguroso para:

Formalizar políticas: Crear y difundir protocolos claros de flexibilidad, no discriminación y prevención de violencia.

Corregir fallos legales: Asegurar el pago equitativo de horas extras y el respeto al horario laboral.

Generar evidencia: Documentar las acciones de capacitación, sensibilización y los nuevos beneficios (ej. sala de lactancia, apoyo psicológico).

XVI. CONCLUSIONES

En conclusión, el diagnóstico que realizamos a través de estas entrevistas nos muestra que el Órgano de Fiscalización Superior tiene un avance significativo en la formalización de políticas de igualdad de oportunidades y en la prevención de la discriminación. (PROPIA, 2025)

Sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad críticas en la implementación práctica de la flexibilidad horaria y en la difusión efectiva de los mecanismos de denuncia confidencial. (PROPIA, 2025)

Para que podamos obtener con éxito el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, necesitamos capitalizar la percepción positiva que ya tenemos sobre la equidad en los ascensos, pero debemos trabajar urgentemente en sensibilizar a los mandos medios sobre el respeto al horario laboral y asegurarnos de que todos los colaboradores conozcan los canales de apoyo psicológico disponibles." (PROPIA, 2025)

Como el Órgano de Fiscalización Superior (OFS) del Estado de Tlaxcala no es una entidad empresarial, sino una institución pública, su propuesta para obtener la certificación debe entenderse como un esfuerzo por modernizar su gestión interna y el bienestar de sus colaboradores. (PROPIA, 2025)

La conclusión del proyecto de investigación es que la obtención de este reconocimiento le permitiría al OFS:

Mejorar el ambiente laboral: Se espera que la implementación de prácticas laborales orientadas a la conciliación entre vida personal y profesional genere un clima de trabajo más sano y motivador para sus colaboradores.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

Elevar la productividad y eficiencia: Con empleados más satisfechos y menos estresados por sus responsabilidades familiares, se podría ver una reducción del ausentismo y un incremento de la eficiencia en el desempeño de las funciones de fiscalización. (PROPIA, 2025)

Fortalecer la imagen institucional: El reconocimiento como institución pública con enfoque social mejoraría su reputación y compromiso, lo que se alinea con los principios de transparencia y rendición de cuentas que rigen su función. (PROPIA, 2025)

Promover la igualdad de oportunidades: Este tipo de certificaciones, como la del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR) de la Secretaría del Trabajo en México, incluye políticas para prevenir la violencia laboral y el acoso, además de fomentar la equidad de género.

En resumen, más que un Distintivo, la iniciativa representa un paso estratégico para que el OFS de Tlaxcala más adelante se consolide como una institución pública ejemplar, moderna y socialmente comprometida, aplicando los principios de las mejores prácticas de gestión a favor de su capital humano. (PROPIA, 2025)

Y como recomendación quiero recalcar que; desde el corazón dividido entre el trabajo que nos exige y la familia que nos necesita. Es un nudo en el estómago cuando hay una junta importante, pero también la clausura de nuestros hijos, o cuando un hijo se enferma y no sabemos cómo organizarnos.

Este Distintivo; no es solo un papel o una medalla más para colgar en la pared. Es un compromiso real con nosotros, las personas, no solo los colaboradores.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

Significa que:

Menos culpa y más calma. Se les puede dar herramientas para que puedan ser excelentes en su trabajo, porque su labor de fiscalización es vital para Tlaxcala, pero también excelentes padres, madres, hijos o parejas.

Flexibilidad real. No se trata de trabajar menos, se trata de trabajar mejor. Se trata de poder ajustar un horario para ir al médico sin sentir que estamos fallando en la oficina, o tener un permiso real cuando hay una emergencia familiar sin que peligre nuestro puesto.

La institución reconoce que tenemos una vida fuera de estas paredes y que, si esa vida está en orden, tú vienes a trabajar más enfocado, con más energía y con menos estrés. Un colaborador feliz rinde más y mejor, es así de simple.

Mejor lugar para trabajar. Juntos podemos crear un ambiente donde el respeto por la vida personal no sea solo una excepción.

Con este enfoque estructurado, el Órgano de Fiscalización Superior puede convertir los resultados de este diagnóstico de una debilidad a una hoja de ruta clara para mejorar su cultura organizacional y, eventualmente, obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, demostrando su compromiso con un entorno laboral de excelencia. (PROPIA, 2025)

XVII. FUENTES DE INFORMACIÓN.

1. [HTTPS://WWW.OFSTLAXCALA.GOB.MX/MISI%C3%B3N#:~:TEXT=EFECTUAR%20LA%20REVISI%C3%B3N%20Y%20FISCALIZACI%C3%B3N,CONGRESO%20DEL%20ESTADO](https://www.ofstlaxcala.gob.mx/misi%C3%B3n#:~:TEXT=EFECTUAR%20LA%20REVISI%C3%B3N%20Y%20FISCALIZACI%C3%B3N,CONGRESO%20DEL%20ESTADO).
2. SER UNA EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE
3. EDITORIAL PEARSON EDUCACIÓN
4. AÑO: 2007 N° DE PÁGINAS: 159, ISBN-10: 84-8322-352-X ISBN-13: 978-84-8322-352-9 FLORES, PATRICIA.
5. EQUILIBRIO VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL: UNA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN, LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD, EN CAPITAL HUMANO EDICIÓN 187, MADRID 2005.
6. GARCÍA JIMÉNEZ, JESÚS. LA COMUNICACIÓN INTERNA. ED. DÍAZ DE SANTOS. MADRID, 1999 ARRIBAS URRUTIA, AMAIA.
7. TELETRABAJO Y COMUNICACIÓN INTERNA,
8. [HTTPS://DE.SRE.GOB.MX/CAPACIDADES/INSTITUCIONES-MEXICANAS/SECRETARIA-DEL-TRABAJO-Y-PREVISION-SOCIAL/DISTINTIVO-EMPRESA-FAMILIARMENTE-RESPONSABLE-DEFR](https://de.sre.gob.mx/capacidades/instituciones-mexicanas/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social/distintivo-empresa-familiarmente-responsable-defr)

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

9. [HTTPS://WWW.DNV.COM/AR/SERVICES/EMPRESA-FAMILIARMENTE-RESPONSABLE-EFR-26478/](https://www.dnv.com/ar/services/empresa-familiarmente-responsible-efr-26478/)
10. [HTTPS://ASEJ.GOB.MX/MODULOS/SISTEMASGESTION/EFR/EFR.HTML](https://asej.gob.mx/modulos/sistemasgestion/efr/efr.html)
11. [HTTPS://WWW.CSRCONSULTING.COM.MX/RESPONSABILIDAD-SOCIAL-CORPORATIVA/QUE-ES-UNA-EMPRESA-FAMILIARMENTE-RESPONSABLE-EFR/#:~:TEXT=%C2%BFQU%C3%A9%20BENEFICIOS%20TIENE%20EFR?,CON%20SU%20BALANCE%20FAMILIA%20DTRABAJO.](https://www.csrconsulting.com.mx/responsabilidad-social-corporativa/que-es-una-empresa-familiarmente-responsible-efr/#:~:text=%C2%BFQU%C3%A9%20beneficios%20tiene%20efr?,con%20su%20balance%20familia%20trabajo.)
12. [HTTPS://WWW.STPS.GOB.MX/EMPRESA_FR/003%20%20PROCEDIMIENTO%20PARA%20EMPRESAS.HTM](https://www.stps.gob.mx/empresa_fr/003%20%20procedimiento%20para%20empresas.htm)
13. [HTTPS://WWW.EEXCELLENCE.ES/EXPERTOS/CERTIFICADO-EFR-UN-INCENTIVO-PARA-UNA-NUEVA-CULTURA-SOCIOLABORAL/#:~:TEXT=LA%20FUNDACI%C3%B3N%20M%C3%A1SFAMILIA%20NACI%C3%B3N%20HACE%20POCO%20M%C3%A1S,LA%20FAMILIA%20LA%20EMPRESA%20Y%20LA%20SOCIEDAD](https://www.eexcellence.es/expertos/certificado-efr-un-incentivo-para-una-nueva-cultura-sociolaboral/#:~:text=La%20fundaci%C3%B3n%20m%C3%A1sfamilia%20naci%C3%B3n%20hace%20poco%20m%C3%A1s,la%20familia%20la%20empresa%20y%20la%20sociedad)



Órgano de Fiscalización Superior
Tlaxcala



Oficio No. OFSDA/008/2016.

Asunto: Aceptación.

Tlaxcala, Tlax., Enero 26 de 2016.

MTRO. FELIPE PASCUAL ROSARIO AGUIRRE
DIRECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE APIZACO

P R E S E N T E.

Reciba un atento saludo, al tiempo de informarle que la **C. ADRIANA MORIN LOPEZ** con número de control **11370242**, estudiante de la carrera de Ingeniería en Administración ha sido **ACEPTADA** en esta Institución de Fiscalización Superior para realizar sus Residencias Profesionales en el proyecto denominado **"PROPUESTA DE RECONOCIMIENTO Y CERTIFICACION COMO EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE DEL ORGANO DE FISCALIZACION SUPERIOR DEL ESTADO DE TLAXCALA"**, mismo que servirá como proyecto de titulación, durante el periodo comprendido del 25 de enero al 27 de mayo del año en curso, cubriendo un total de 500 horas.

Sin más por el momento, le reitero la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE
DIRECTORA ADMINISTRATIVA

LIC. MARIA DE LOS ANGELES MARTINEZ NAVA
C.C.P. Expediente

