

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
EI COLEGIO DE LA FRONTERA SUR
2020**

Contenido

INTRODUCCIÓN

1. Análisis cuantitativo.....	4
<i>a. Aspectos sociodemográficos de la población participante</i>	<i>4</i>
<i>b. Datos por factor.....</i>	<i>10</i>
2. Análisis cualitativo	30
3. Análisis comparativo	33
<i>a. Participación y calificación.....</i>	<i>33</i>
<i>b. Unidades</i>	<i>34</i>
<i>c. Instituciones del sistema CONACYT.....</i>	<i>35</i>
<i>d. Efectividad del PTCCO 2019.....</i>	<i>36</i>
4. Definición de objetivos estratégicos	38
5. Conclusiones.....	39
6. Definición y Programa de Prácticas transformadoras	41

Introducción

El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 de la Secretaría de la Función Pública (SFP), durante el periodo comprendido entre el 22 de octubre al 4 de noviembre de 2019 a invitación de la SFP y constó de 77 reactivos más un espacio libre. Los resultados se presentan mediante un análisis estadístico y otro cualitativo, y con base en ellos, se identificaron acciones de transformación considerando aquellos resultados que se encuentran en el rango negativo y que deberán transformarse.

ECOSUR ha ocupado las últimas posiciones en el ranking de los centros públicos del sistema CONACYT; el resultado global en clima organizacional ha disminuido de forma paulatina y los resultados cualitativos han señalado causas muy similares en los años citados, en tanto que las acciones de mejora mantuvieron uniformidad en su diseño e implementación. En esta administración, se prestó mayor atención a identificar aquellos factores cuya calificación está en el rango negativo para plantear desde el nivel directivo, nuevas prácticas de transformación para estos factores. Las prácticas seleccionadas para el 2020 plantean nuevas fórmulas para mejorar el clima laboral, esperando que los resultados, reflejen el esfuerzo por atender con mayor precisión y diligencia las manifestaciones de la comunidad, particularmente aquellas que han tenido resultados negativos, no solo este año, sino los anteriores.

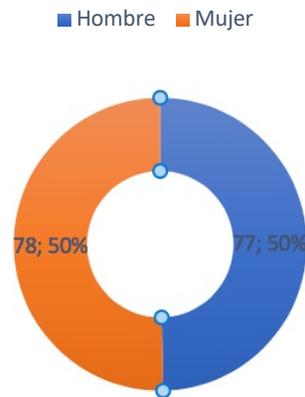
Aunque la ECCO presenta características muy generales, hoy en día, es el instrumento que sistemáticamente capta las percepciones de la comunidad que labora en ECOSUR, por esta razón, los hallazgos que arroja son de gran relevancia para la nueva directiva, y las retomará para captar las fortalezas que se requieren aprovechar y las debilidades que se deben atender. Se espera que la difusión de los resultados y la difusión de las acciones que se llevan a cabo para atender las opiniones vertidas en la encuesta, logren mantener el interés de la comunidad en participar de las próximas ediciones.

1. Análisis cuantitativo

a. Aspectos sociodemográficos de la población participante

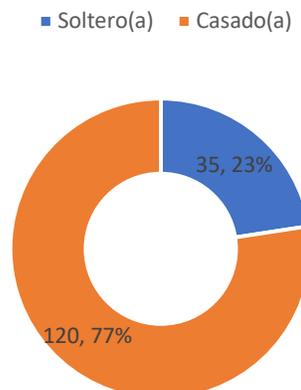
El universo de población fue de 440 personas distribuidos en 188 mujeres y 252 hombres y la participación de personal que respondió la encuesta, fue de 155 personas (35%), entre ellas 77 hombres y 78 mujeres (Figura 1). Aunque el número es equivalente, si se toma en cuenta el universo de personas convocadas, participaron en proporción una mayoría de mujeres.

Figura 1. Participación por **género** en la ECCO ECOSUR 2019



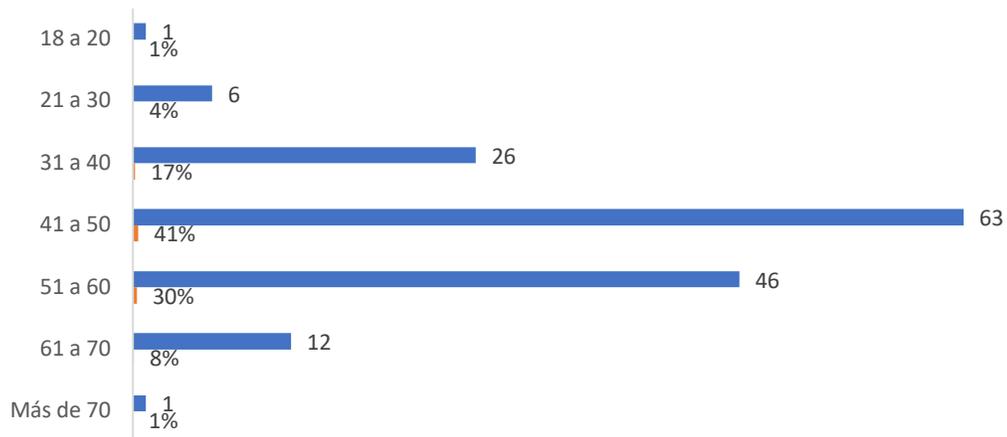
En cuanto al estado civil, la tendencia con relación al año anterior se mantiene, el 77% de la población encuestada es casada y el 23% es soltera (Figura 2).

Figura 2. **Estado civil** de la población ECCO ECOSUR 2019



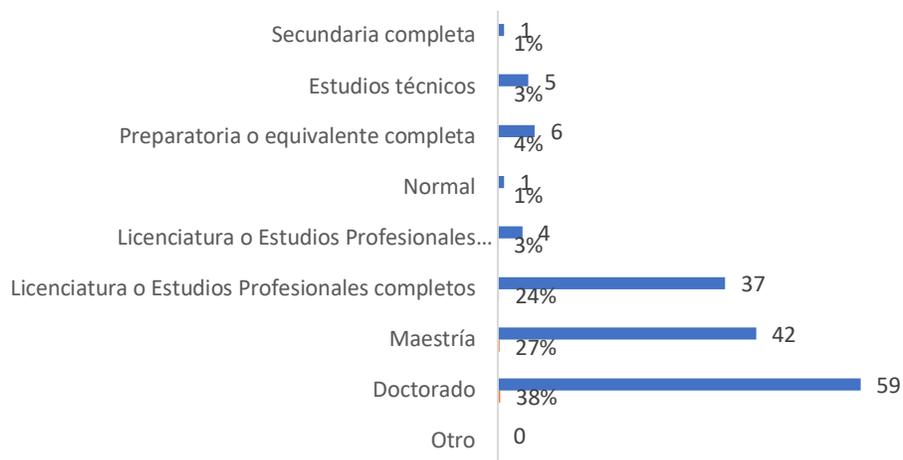
El rango de edad en donde se registró mayor participación es de los 41 a 50 años (41%), seguido de 51 a 60 años (30%). Entre ambos rangos se comprendió el 70% de la población encuestada (Figura 3).

Figura 3. **Edad** de la población ECCO ECOSUR 2019



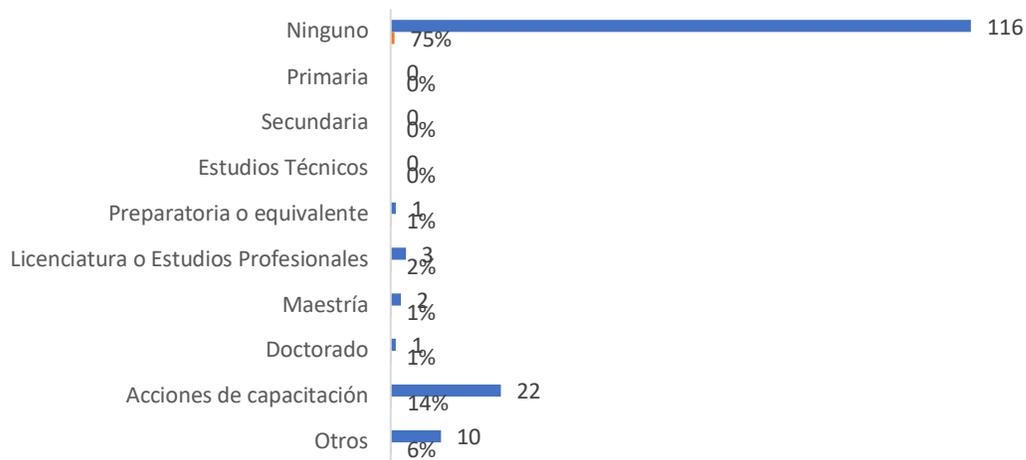
El nivel escolar que predominó entre quienes participaron, fue el Doctorado (38%), seguido por la Maestría (27%) y la Licenciatura (24%). Del total de participantes, el 92% cuenta con alguna profesión (Figura 4).

Figura 4. **Escolaridad** de la población ECCO ECOSUR 2019



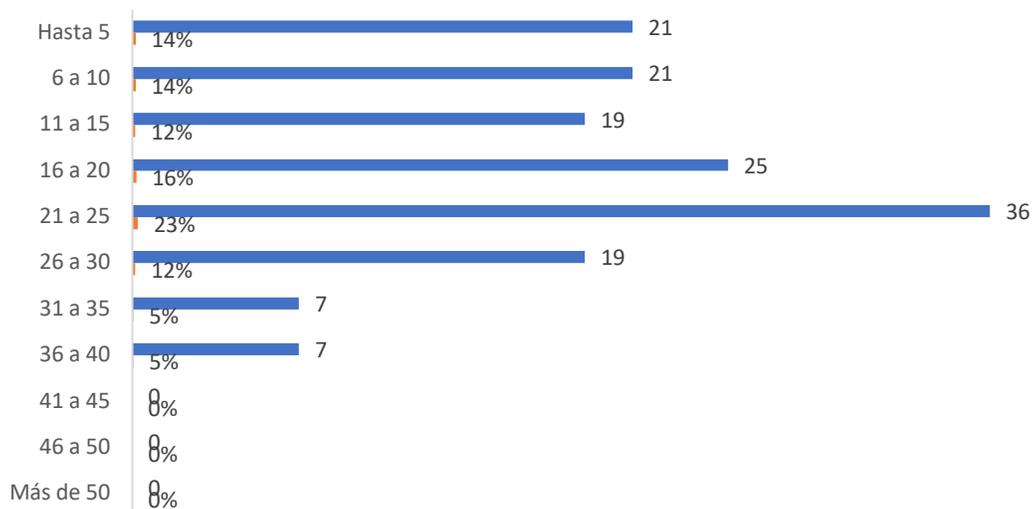
El tipo de estudios actuales que lleva a cabo la población encuestada se representa en la Figura 5. El 75% de las personas que respondieron, no lleva a cabo ningún tipo de estudios en el momento de la encuesta.

Figura 5. **Estudios actuales** de la población ECCO ECOSUR 2019



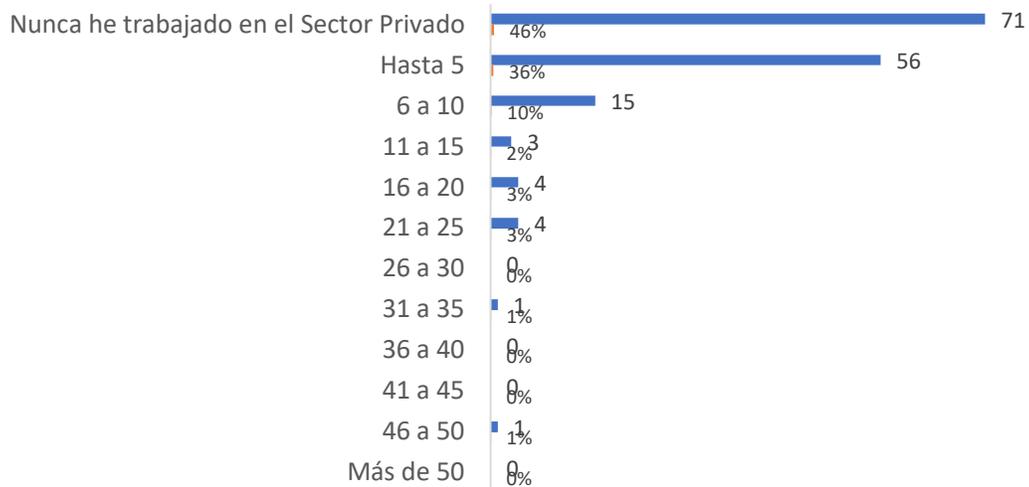
Con relación a la antigüedad en el sector público, se observa que alrededor del 45% de la población encuestada, cumplió más de 20 años de servicio (Figura 6).

Figura 6. **Antigüedad en el sector público** de la población ECCO ECOSUR 2019



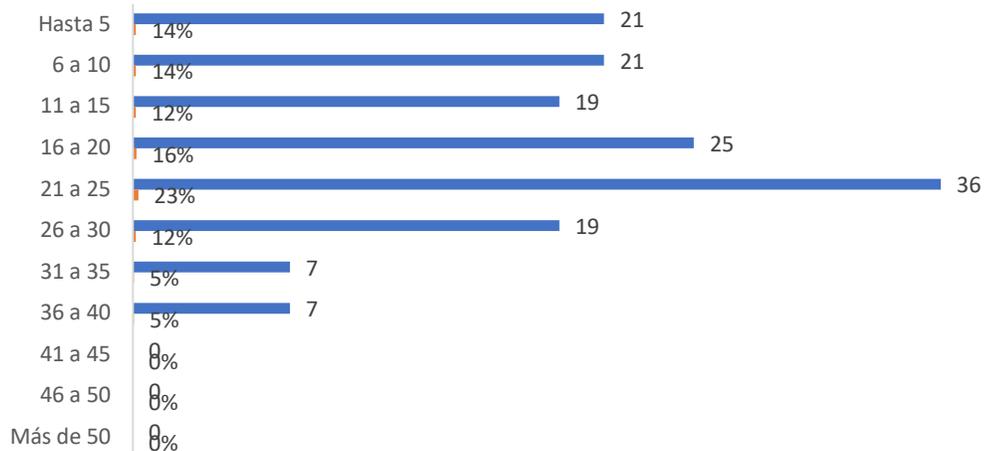
En la Figura 7 se observa la antigüedad en el sector privado, en la que el 46% de la población encuestada no ha trabajado en dicho sector.

Figura 7. **Antigüedad en el sector privado** de la población ECCO ECOSUR 2019



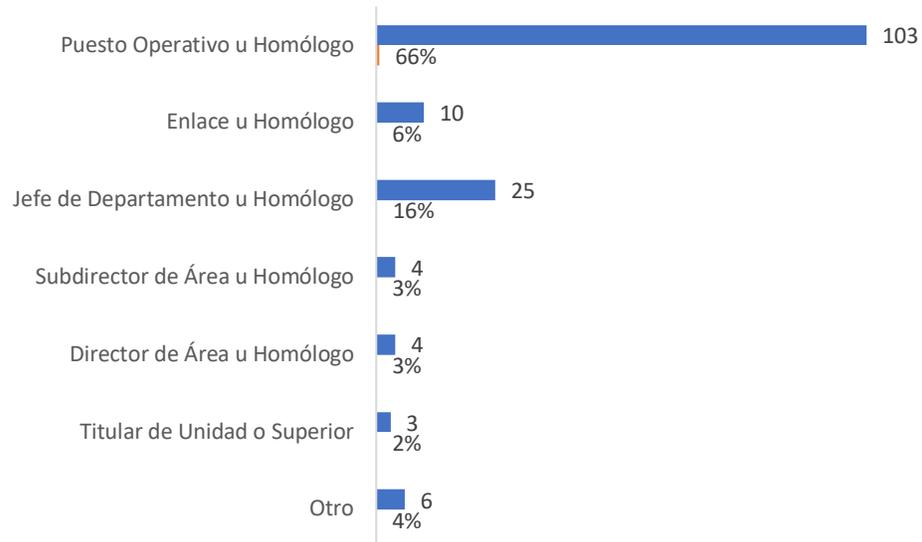
En la Figura 8 se observa que el 10% de la población encuestada tiene más de 30 años de servicio en la institución.

Figura 8. **Años de servicio** en la institución de la población ECCO ECOSUR 2019



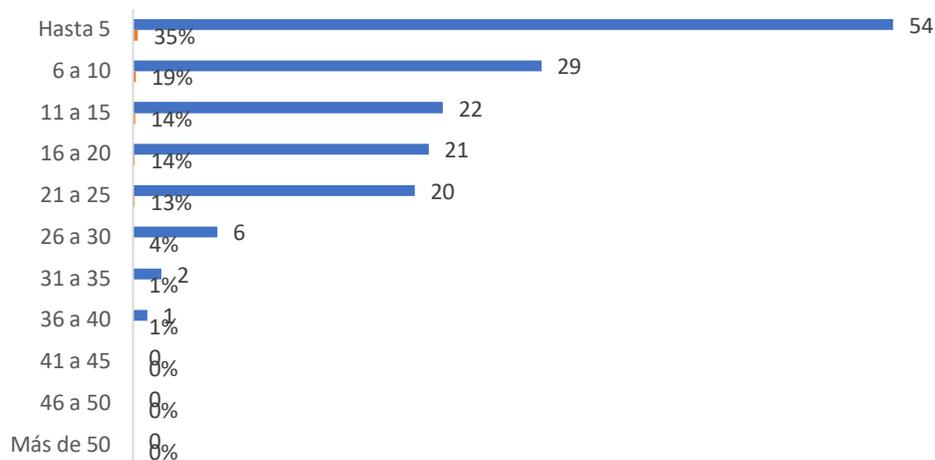
En la ECCO 2019 participaron servidores públicos con distintos niveles de puesto y en la Figura 9 se representan los mismos.

Figura 9. **Nivel del puesto** que desempeña actualmente la población ECCO ECOSUR 2019



El 33% de las personas servidores públicos participantes ha ocupado su puesto por mas de 20 años (Figura 10), lo que refleja una experiencia amplia en ECOSUR.

Figura 10. **Antigüedad en el puesto** que desempeña actualmente la población ECCO ECOSUR 2019



En la Figura 11 se observa que el 84% de la población encuestada no ocupa un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.

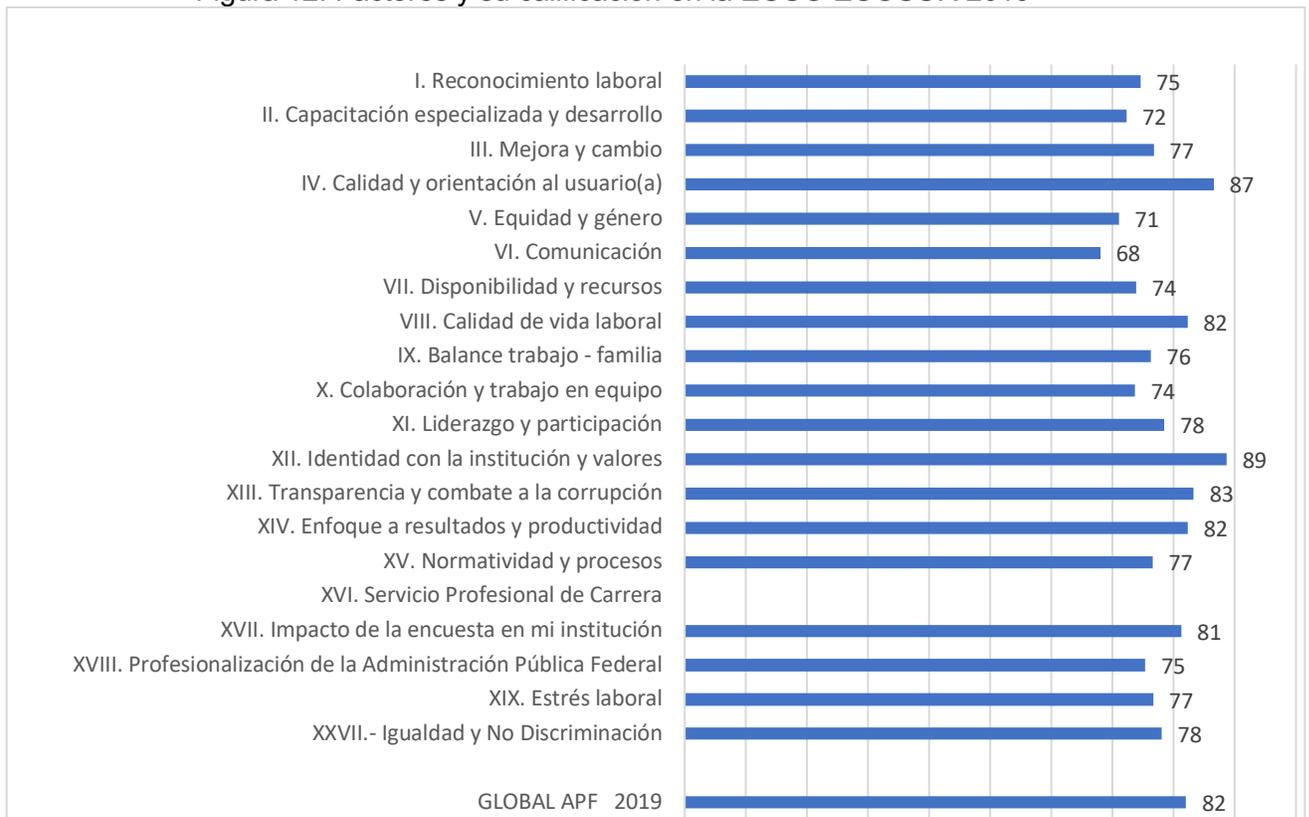
Figura 11. **Ocupación de puesto** de servicio civil, profesional o público de carrera en la población ECCO ECOSUR 2019



Datos por factor

ECOSUR obtuvo una calificación global de 78.6 puntos. Cabe hacer notar que la puntuación promedio global de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal (APF) fue de 82 y la calificación promedio que obtuvo el CONACYT como ramo fue de 80, por tanto, ECOSUR quedó ubicado a dos puntos de la calificación global del ramo y a cuatro de la APF. La ECCO 2019 se conforma por 27 factores y de ellos, los mejor calificados son el XII “Identidad con la institución y valores” y IV “Calidad y orientación al usuario” (Figura 12).

Figura 12. Factores y su calificación en la ECCO ECOSUR 2019



A continuación se presentan los resultados por los factores y reactivos con menor y mayor desempeño en la calificación.

Los 10 factores con menor calificación se representan en la Figura 13. El factor que obtuvo menor desempeño es “Comunicación” seguido de “Equidad y Género”.

Figura 13. Factores con menor calificación en la ECCO 2019-ECOSUR



Posteriormente se seleccionaron aquellos reactivos que presentaron la calificación más baja al interior del factor (los factores tienen de 4 a 11 reactivos y luego se genera un promedio, esto no permite ver a simple vista las causas específicas de la baja o alta calificación). La Figura 14 permite visibilizar con mayor precisión las debilidades percibidas por el personal que contribuyó con la encuesta, por ejemplo, al interior del *Factor 19 Estrés laboral*, el aspecto que tiene menor calificación de todos los reactivos, se refiere al equipo de cómputo con que se cuenta para desarrollar el trabajo.

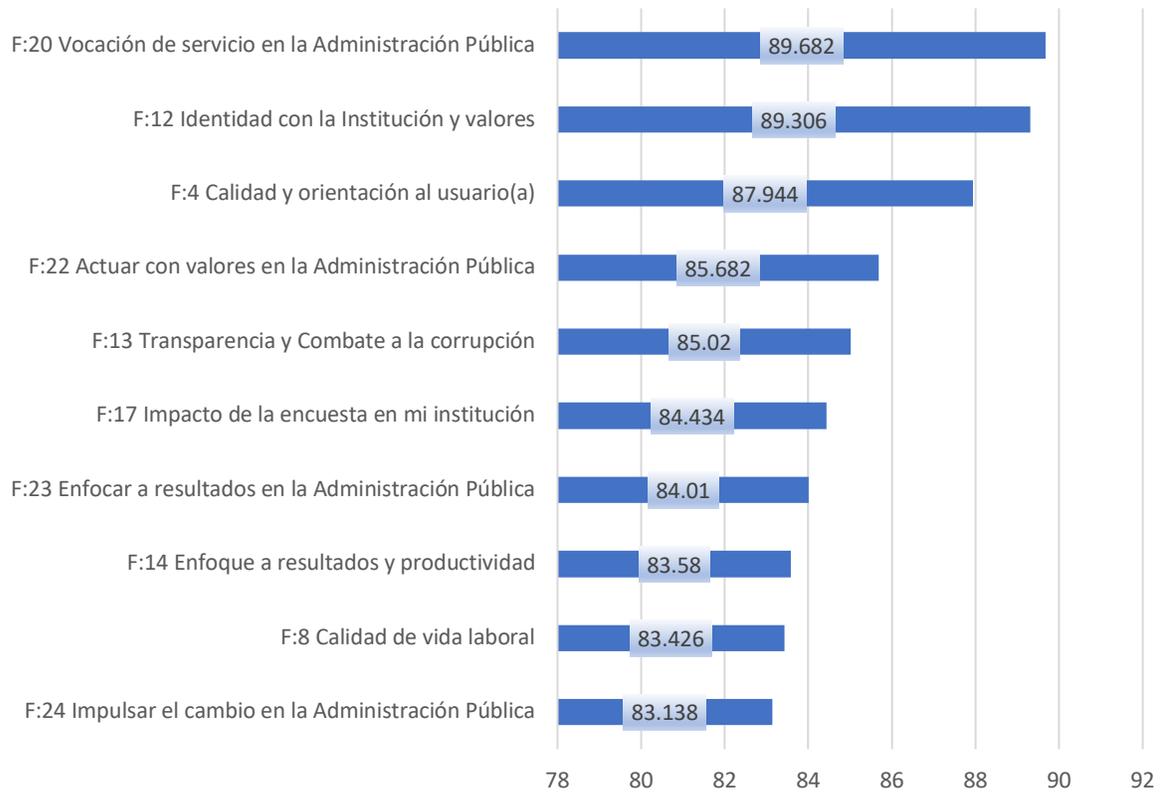
Figura 14. Reactivos y factores con menor calificación ECCO 2019-ECOSUR



Si bien la calificación del *Reactivo 26* se encuentra en el rango de insuficiencia (44.37) “El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo” las restricciones que se tienen como AFP para las compras de equipo de cómputo en materia de TICs, coloca esta percepción en el ámbito de las amenazas, debido a que la solución depende de instancias externas, por lo tanto, ECOSUR no podrá generar un cambio contundente en la percepción, si no es a través de un trabajo conjunto con instancias superiores. La obtención de recursos externos es aún insuficiente para paliar el déficit en equipo de cómputo y especialmente, las áreas de administración pocas veces se ven favorecidas con el apoyo de los proyectos que captan ingresos, particularmente por las restricciones que las mismas reglas de operación tienen.

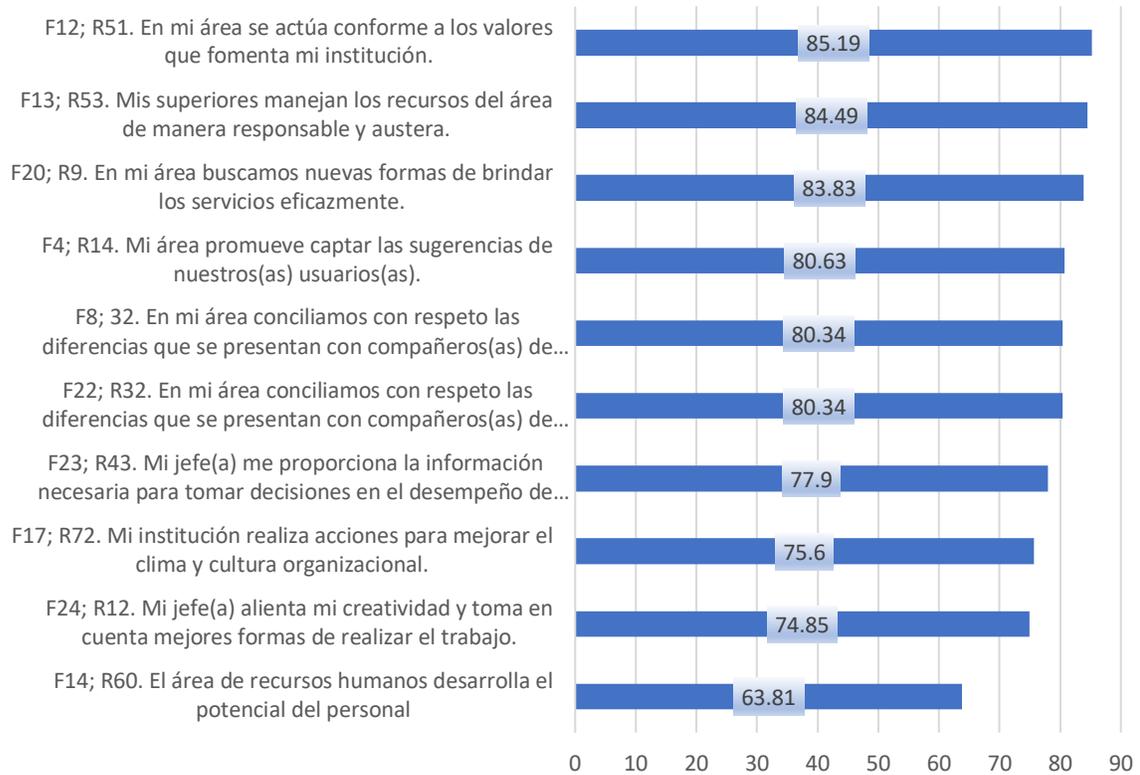
Por otro lado, los 10 factores con mejor desempeño se representan en la Figura 15.

Figura 15. Factores con mayor calificación ECCO 2019-ECOSUR

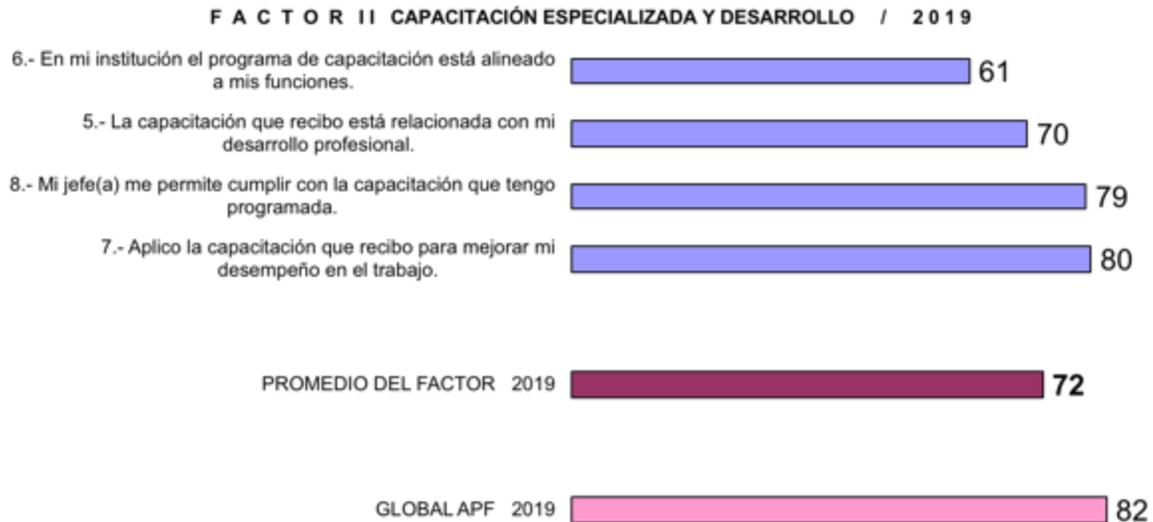
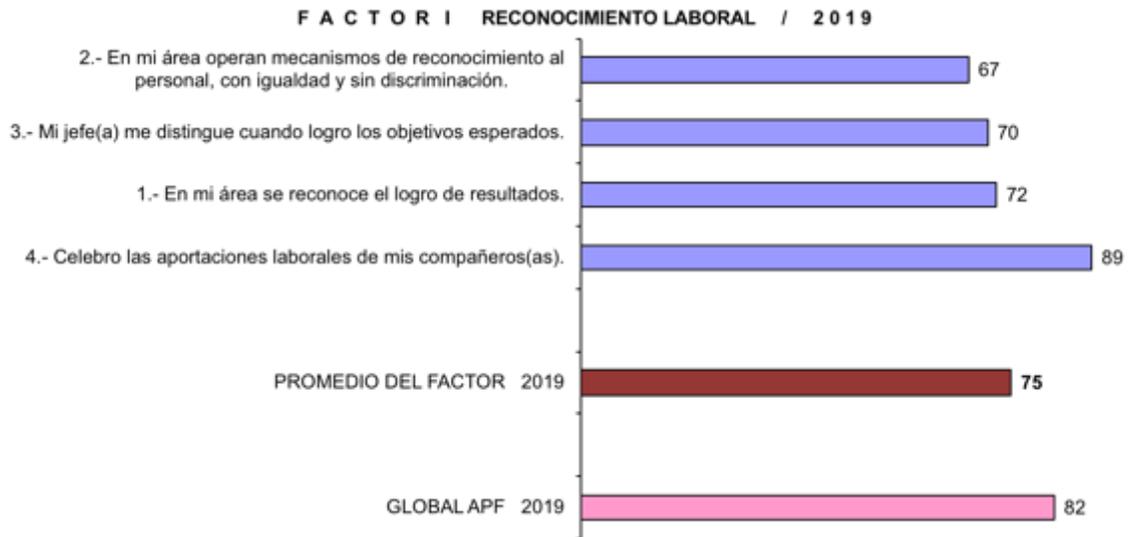


Para los 10 factores mejor calificados, se seleccionaron aquellos reactivos que presentaron el menor resultado al interior del factor, para identificar la posición más débil en el marco de las fortalezas percibidas (Figura 16). Este análisis busca identificar las áreas de oportunidad para aprovechar las fortalezas y no permitir que se conviertan en debilidades, en particular, si se observan los cuatro reactivos que tienen calificación menor a 80 como se observa en la Figura 16.

Figura 16. Reactivos con menor calificación dentro de los factores mejor calificados ECCO 2019-ECOSUR



A continuación se presenta la información gráfica sobre los 27 factores y sus reactivos, que conformaron la ECCO 2019 para ECOSUR.



F A C T O R III MEJORA Y CAMBIO / 2019



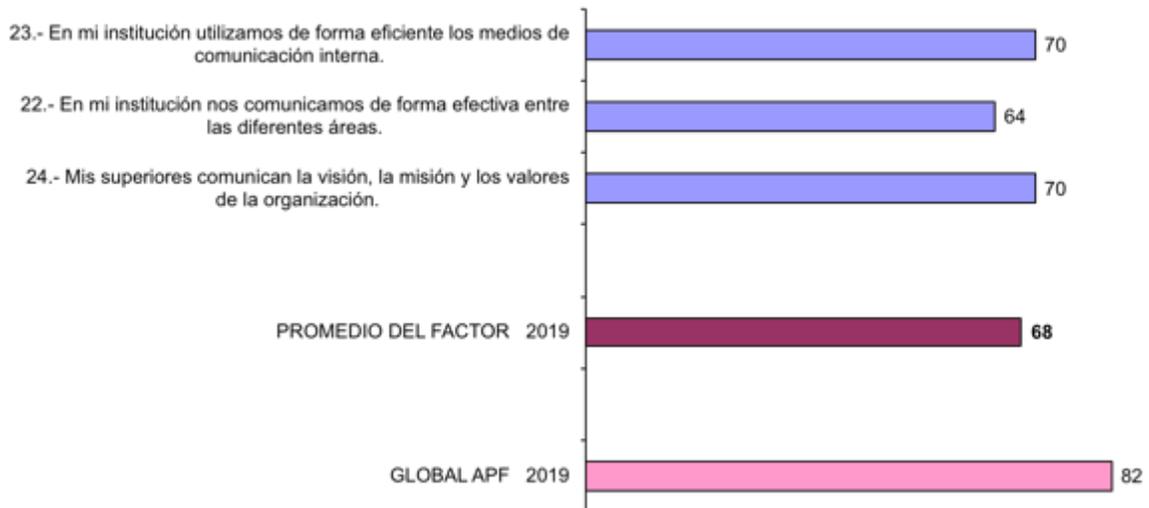
F A C T O R IV CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO / 2019



F A C T O R V EQUIDAD Y GÉNERO / 2019



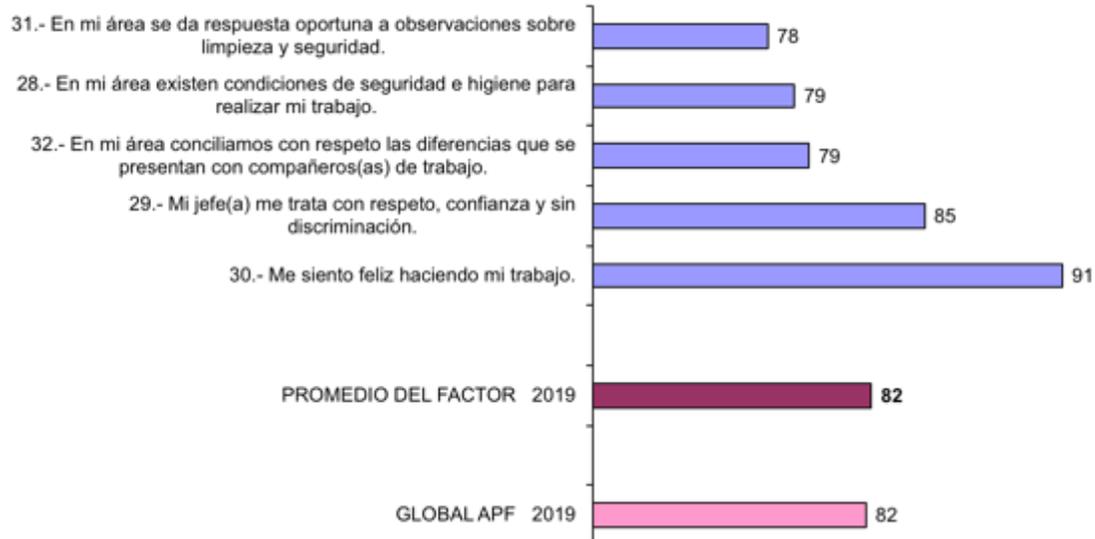
F A C T O R VI COMUNICACIÓN / 2019



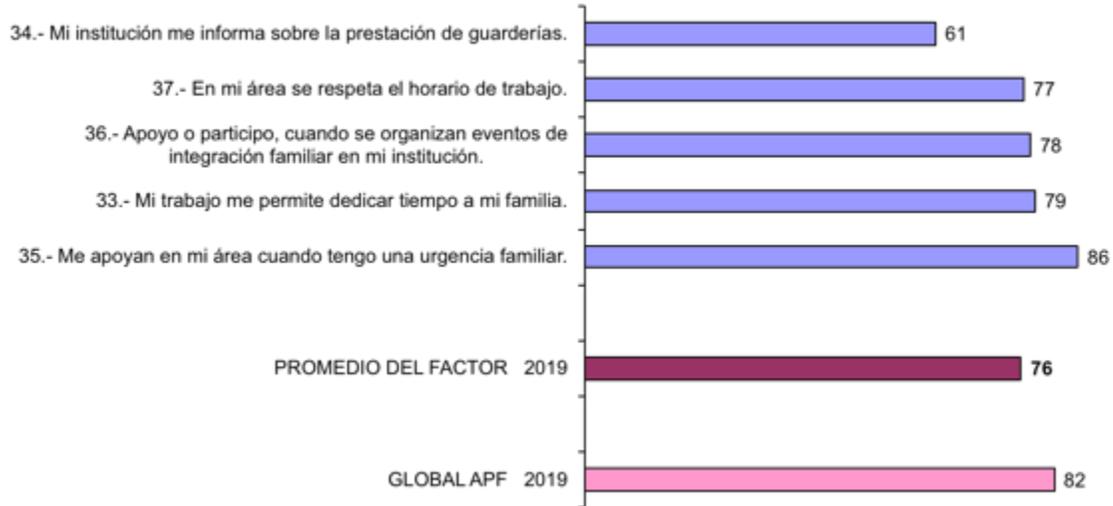
F A C T O R VII DISPONIBILIDAD Y RECURSOS / 2019



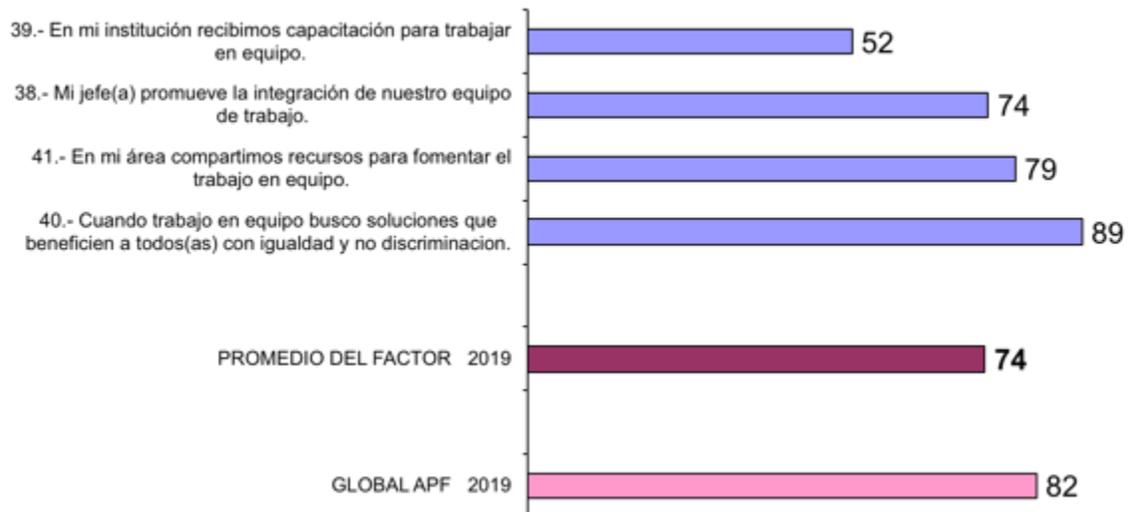
F A C T O R VIII CALIDAD DE VIDA LABORAL / 2019



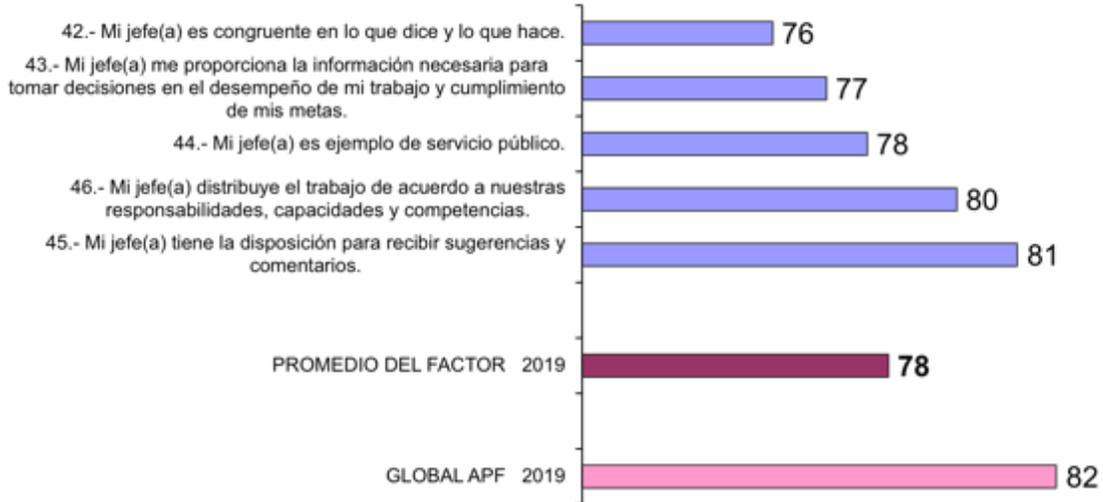
F A C T O R IX BALANCE TRABAJO FAMILIA / 2019



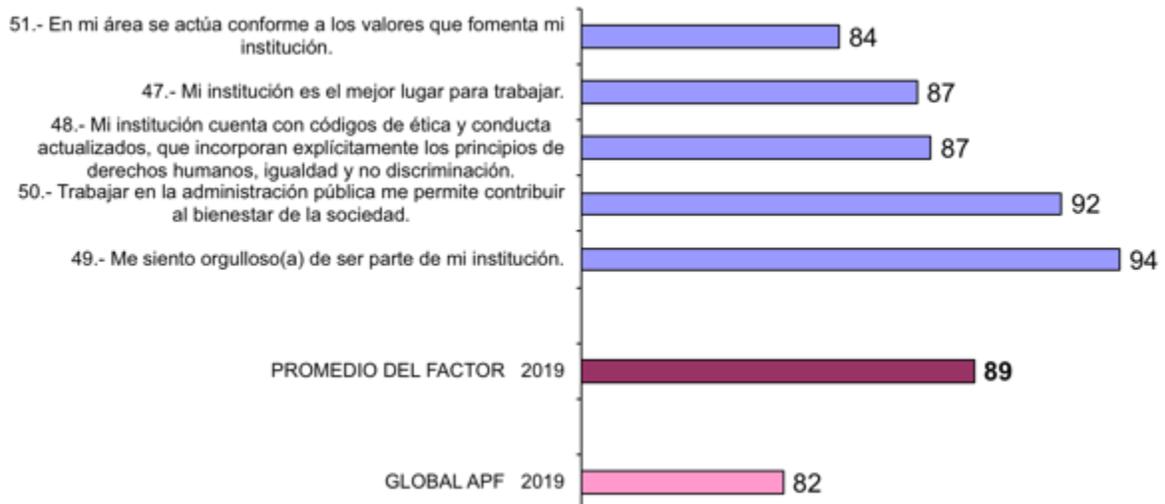
F A C T O R X COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO / 2019



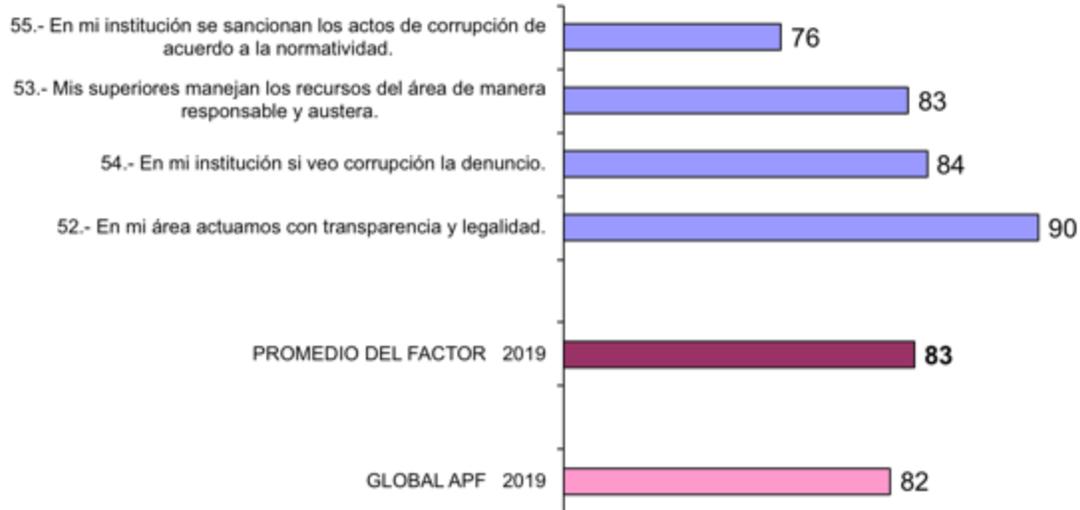
F A C T O R XI LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN / 2019



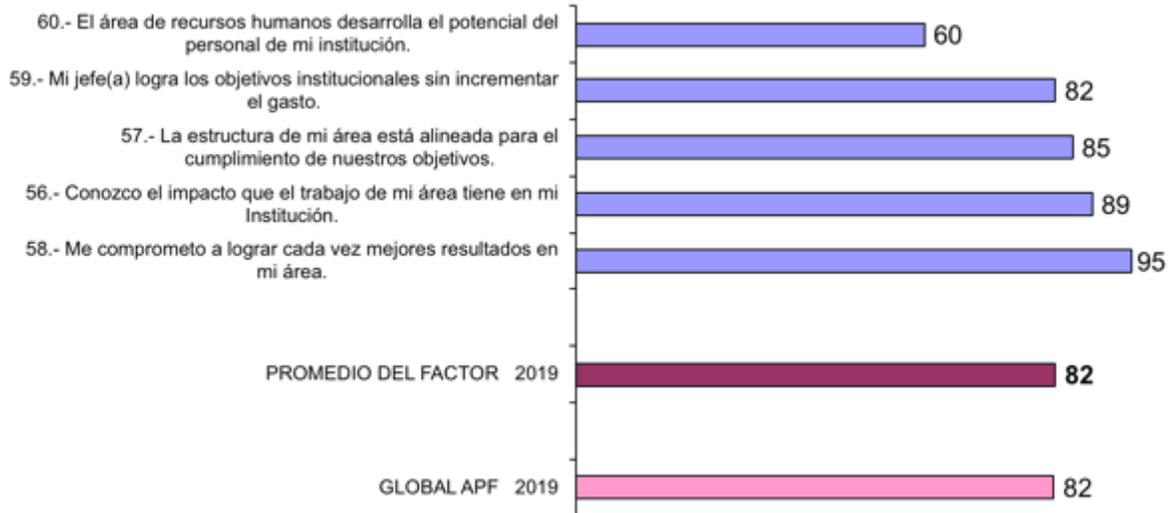
F A C T O R XII IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES / 2019



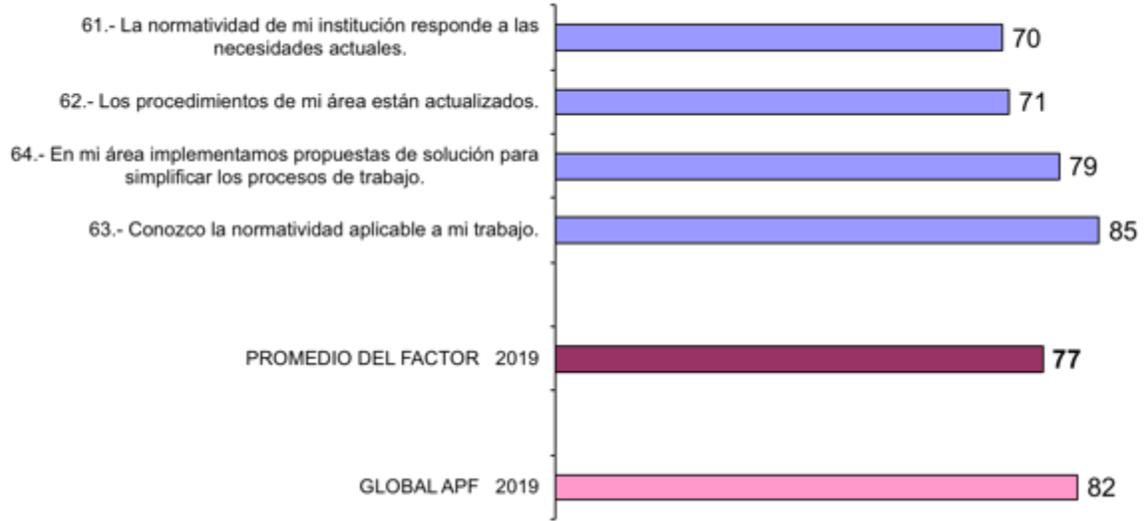
F A C T O R XIII TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN / 2019



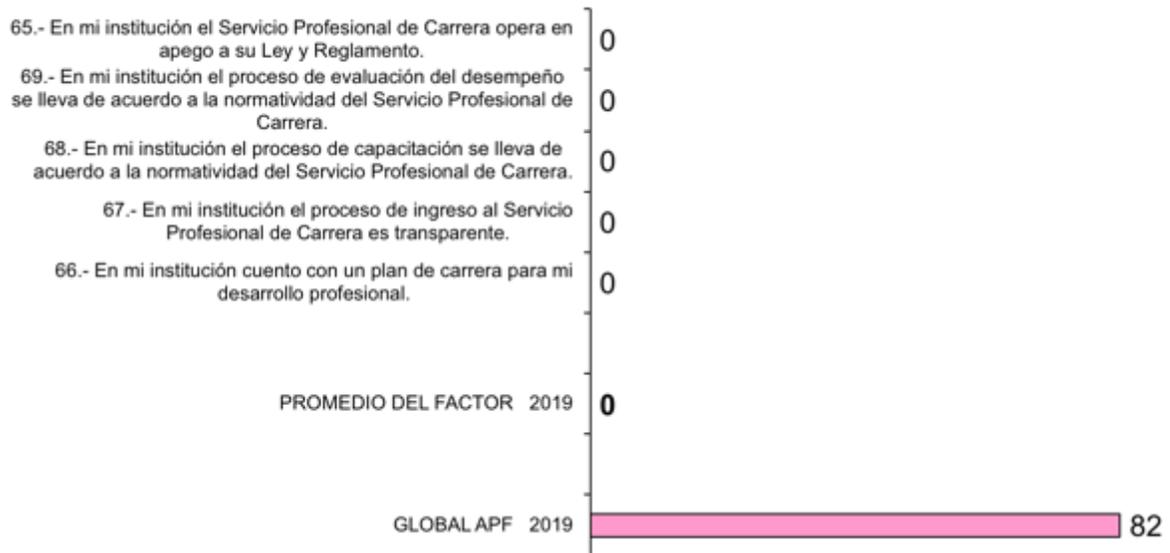
F A C T O R XIV ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD / 2019



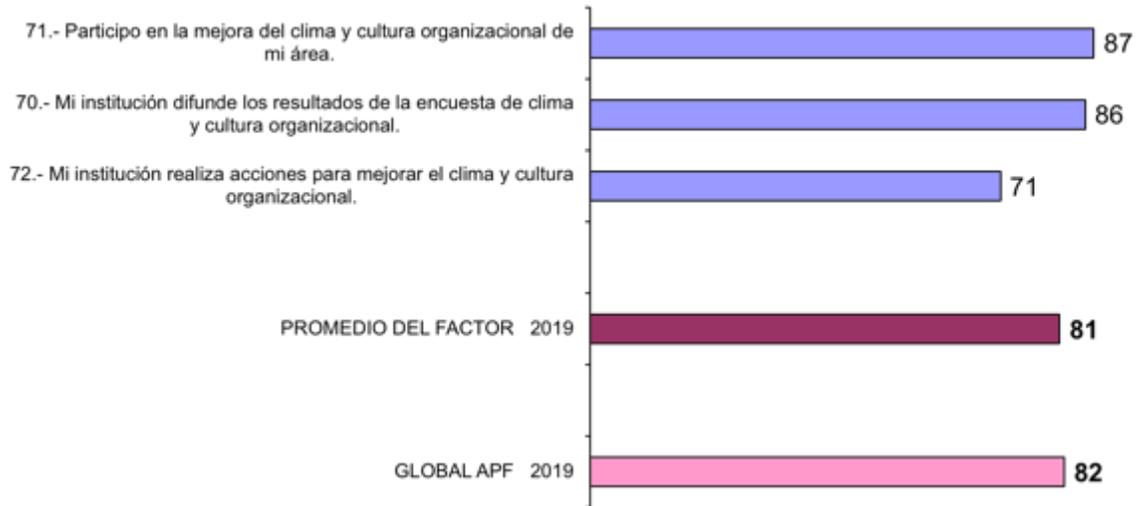
F A C T O R X V N O R M A T I V I D A D Y P R O C E S O S / 2 0 1 9



F A C T O R X V I S E R V I C I O P R O F E S I O N A L D E C A R R E R A / 2 0 1 7



F A C T O R XVII IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN / 2019



F A C T O R XVIII PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL / 2019



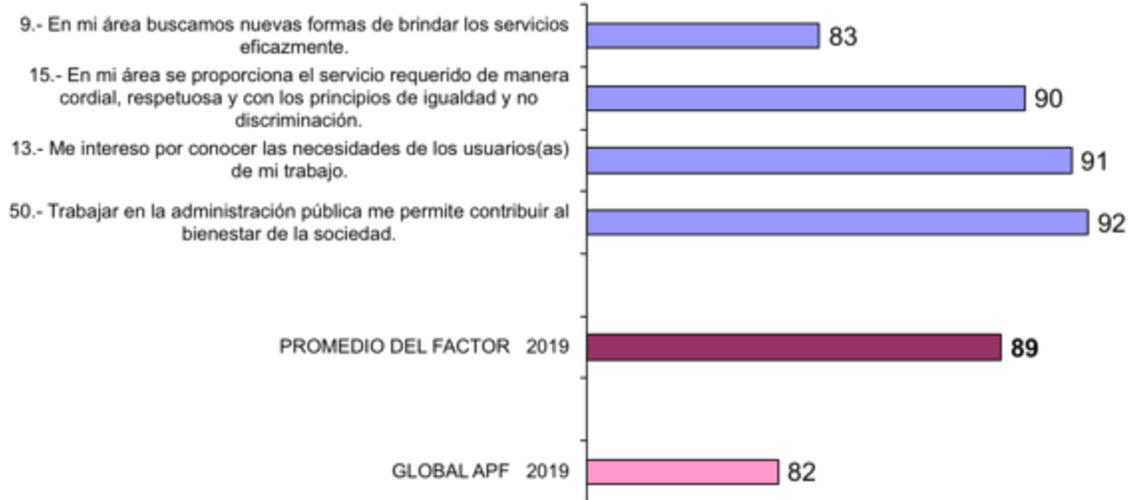
F A C T O R X I X ESTRÉS LABORAL / 2019



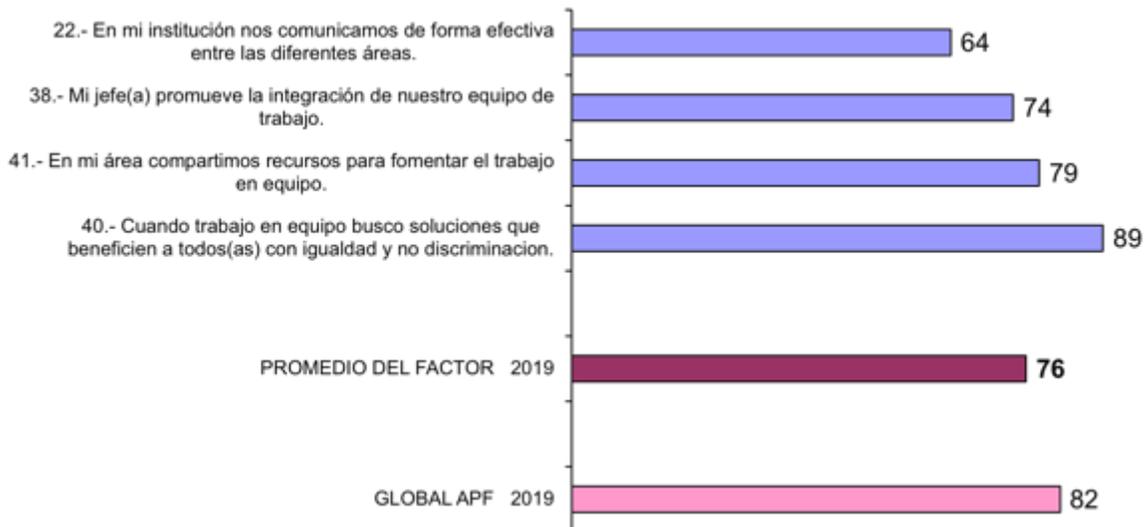
F A C T O R X I X GRÁFICO FINAL ESTRÉS LABORAL (COMPENSADO A 100) / 2019



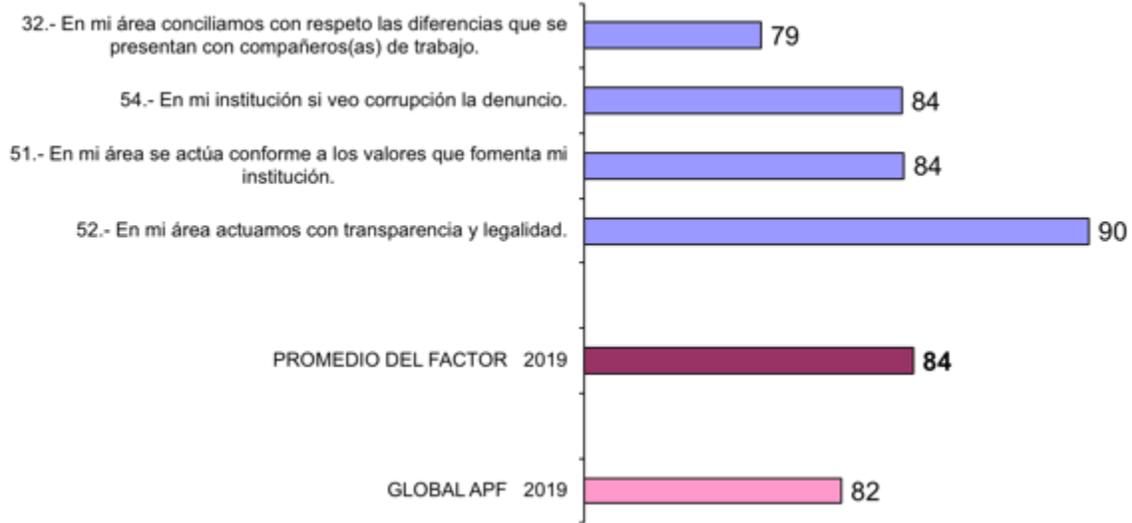
F A C T O R XX VOCACIÓN DE SERVICIO / 2019



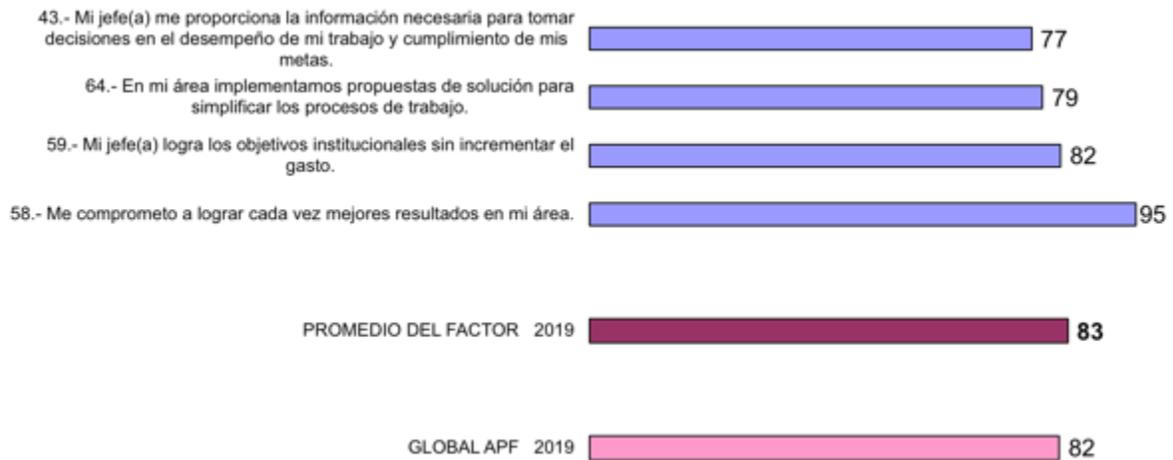
F A C T O R XXI CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2019



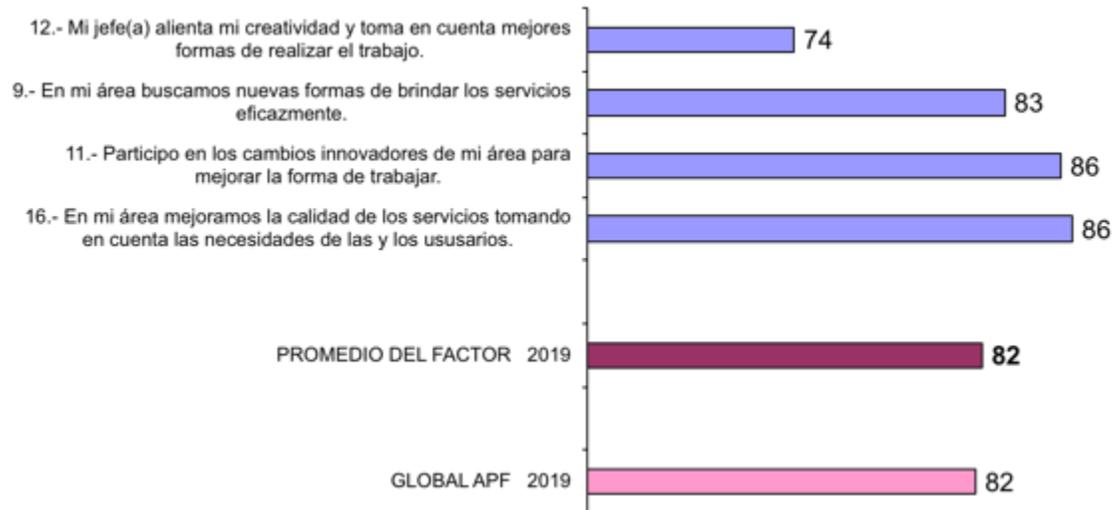
F A C T O R XXII ACTUAL CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2019



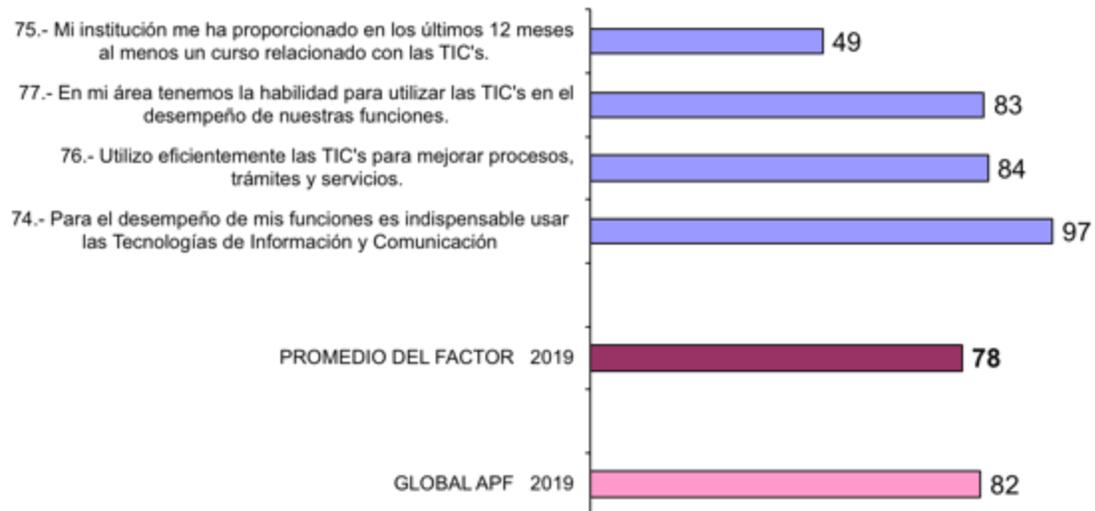
F A C T O R XXIII ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2019



F A C T O R XXIV IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2019



F A C T O R XXV APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE TICs / 2019



F A C T O R XXVI LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2019

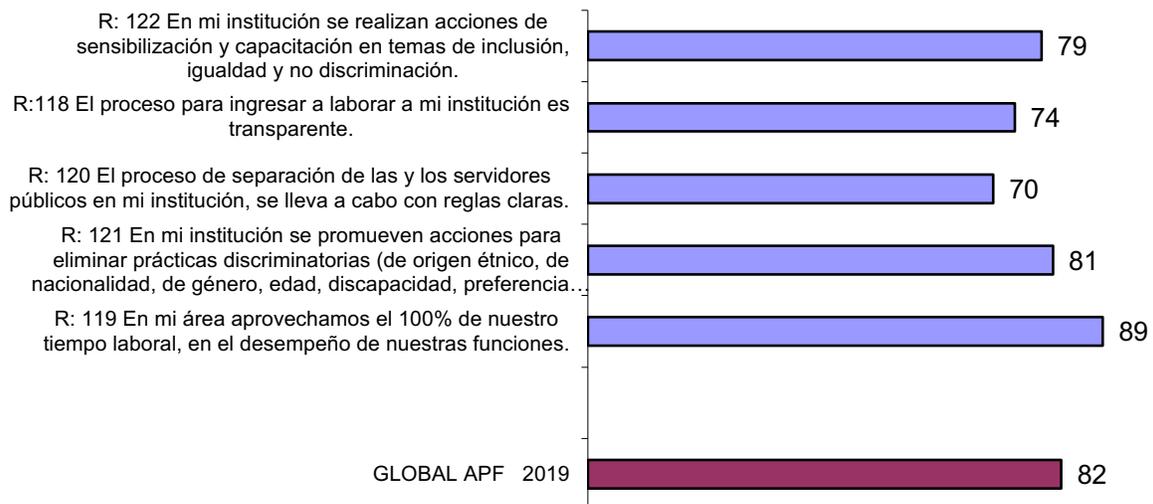


F A C T O R XXVII IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2019



A continuación se presenta la información gráfica sobre el Factor 37 FER_37 y sus reactivos del 118 al 122, que conformaron la ECCO 2019 para ECOSUR. Se observa que la calificación mas baja se obtuvo sobre el proceso de separación de las personas servidoras públicas con reglas claras, mientras que el aprovechamiento del tiempo laboral en el desempeño de las funciones es el mejor calificado.

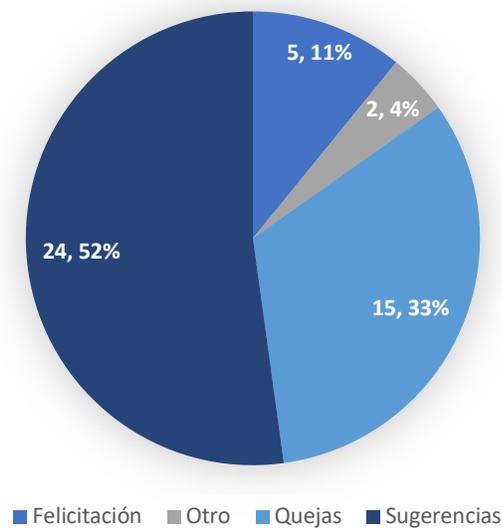
Factor 37. FER_APF (Administración Pública Federal)



2. Análisis cualitativo

A continuación, se retoman las felicitaciones, sugerencias, quejas y otros comentarios generados por los participantes en la encuesta. En total se recibieron 46 aportaciones, el 52% se clasifican como sugerencias y el 33% como quejas (Figura 13).

Figura 13. Clasificación de comentarios recibidos en la ECCO ECOSUR 2019



Felicitación o reconocimiento

- Felicitan a ECOSUR por llevar a cabo la encuesta para conocer más acerca del ambiente laboral institucional, que se difundan los resultados y los mecanismos para mejorarlo.
- Reconocen que ECOSUR hace un esfuerzo por mejorar el clima laboral, pero consideran que es importante y necesario la participación de todos y cada una de las personas para poner en práctica los valores y que el esfuerzo sea conjunto.

- Reconocen que aún y cuando se ha avanzado en la comunicación hacia el interior de la institución, todavía hay camino que recorrer para mejorar.

Sugerencias

Encuesta

- Que la encuesta sea adaptada al tipo de actividades que desempeña la institución, por la diversidad de funciones que abarca.
- Que la encuesta sea breve, no tan rígida, incluyendo la opción de “no aplica”.

Acciones estratégicas

- Facilitar los procesos administrativos para favorecer el cumplimiento de las actividades de investigación y formación de recursos humanos.
- Que la dirección general conjuntamente con la comunidad, establezcan espacios sanos de trabajo.
- Debería haber mejoras en las condiciones laborales de los prestadores de servicios profesionales por honorarios.
- Cursos de inteligencia emocional para todo el personal de ECOSUR y de liderazgo para los jefes.
- Cursos de capacitación para el personal administrativo enfocados a trabajo en equipo y relaciones humanas para crear empatía entre compañeros.
- Hacer una mayor difusión de los principios y valores institucionales.
- Mejorar la interacción entre las diversas áreas institucionales.
- Mayor inversión en TICs para actualizar los equipos, porque que en su mayoría ya son obsoletos.

Quejas

Incremento salarial

- Las condiciones salariales de mandos medios no han sido actualizadas conforme a las actividades y responsabilidades encomendadas, inclusive se han reducido prestaciones con las que antes contaban.

Normas administrativas y equipamiento

- La normatividad administrativa establecida por la SHCP y la SFP es una limitante importante para poder realizar el trabajo de investigación por las restricciones en la compra de equipo, considerando que es necesario, porque con el que actualmente cuentan ya está obsoleto.

Asignación de plazas

- La asignación de plazas administrativas se otorga de manera directa, dando como resultado desmotivación del personal porque no tienen la oportunidad de ascender, sugieren definir un programa de escalafón.

Discriminación

- Discriminación de personal técnico al no ser incluido en las publicaciones.

Otros

- La normatividad es poco clara o de conocimiento general con relación al otorgamiento de plazas en las áreas administrativas. El procedimiento es poco claro.

3. Análisis comparativo

a. Participación y calificación

En la encuesta participaron 155 servidores públicos (autoselección) de 466 que conforman la plantilla de ECOSUR, es decir el 33%. Con relación al número de participantes del año pasado (64), se observó un incremento notable, sin embargo, aún por debajo del periodo 2014-2016 que presentó el mayor registro de participantes (Figura 13), no obstante, la calificación ha mejorado con relación a ese periodo y al año anterior (Figura 14).

Figura 13. Histórico de número de participantes en las ECCO ECOSUR

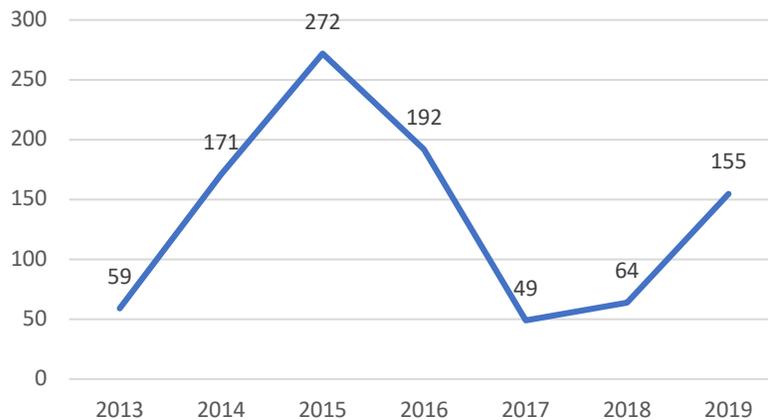
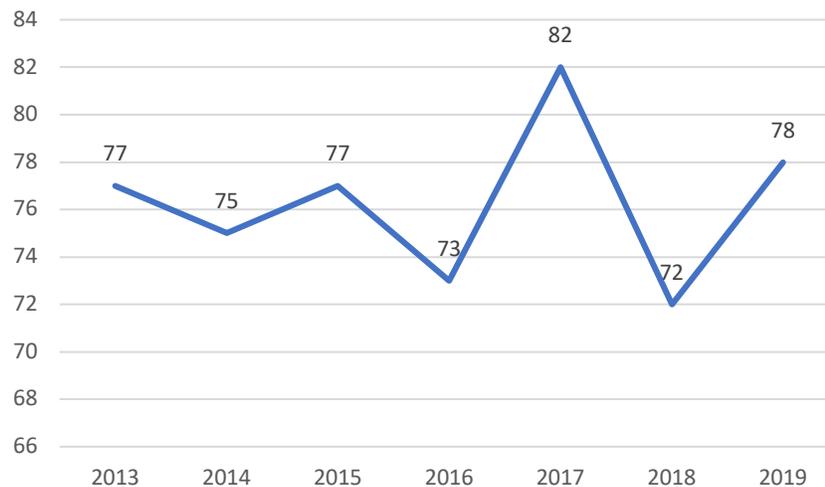


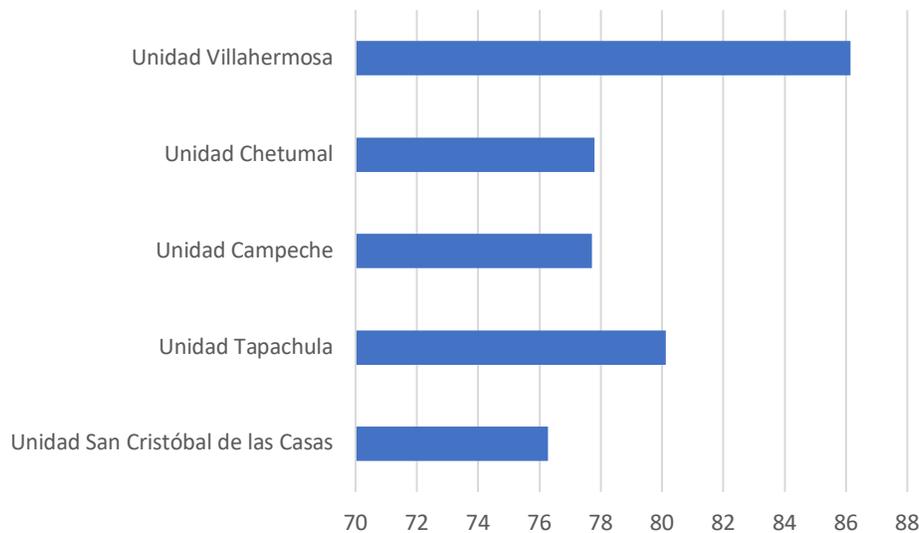
Figura 14. Histórico de calificación en las ECCO ECOSUR



b. Unidades

El análisis comparativo entre unidades de ECOSUR, permite apreciar unidades con puntaje inferior a 80: San Cristóbal de Las Casas, Chetumal y Campeche y unidades con puntaje superior a 80: Villahermosa y Tapachula. Es notable la diferencia entre los dos extremos, la unidad San Cristóbal y Villahermosa (10 puntos), estos resultados indican una percepción diferente del clima laboral entre las unidades. Además, Villahermosa presenta una calificación superior a la máxima del ramo que es 82.

Figura 15. Resultados en las Unidades ECCO ECOSUR



c. Instituciones del sistema CONACYT

ECOSUR se ubicó en la posición 20 dentro del sistema (Cuadro 1), escalando una posición con relación al año 2019.

Cuadro 1. Ranking de los centros de investigación en el sistema CONACYT

1	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.	91.53
2	Instituto de Ecología, A.C.	86.17
3	Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, B.C.	85.56
4	CIATEC, A.C.,	85.50
5	Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial	84.66
6	El Colegio de la Frontera Norte, A.C.	83.88
7	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.	83.75
8	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.	83.74
9	Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V.	83.31
10	Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	82.68
11	Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica, A.C.	81.80
12	Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A. C.	81.76
13	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	80.93
14	Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.	80.68
15	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	80.36
16	Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C.	80.25
17	Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C.	80.09
18	Centro de Investigaciones en Química Aplicada	79.84
19	El Colegio de San Luis, A.C.	78.95
20	El Colegio de la Frontera Sur	78.06
21	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	77.93
22	CIATEQ, A.C. Centro de Tecnología Avanzada	76.59
23	Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.	76.51
24	Fondo de Información y Documentación para la Industria	76.23
25	Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.	76.06
26	El Colegio de Michoacán, A.C.	74.77
27	Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica	71.56

d. Efectividad del PTCCO 2019

En el Cuadro 2 se describen las acciones realizadas principalmente por las Coordinaciones de Unidad, CEPCI, Recursos Humanos y diferentes áreas, que se involucraron en el cumplimiento del PTCCO 2018 durante el año 2019. El porcentaje de avance global considerando el avance registrado en cada una de las 6 acciones fue de 77.50%.

Cuadro 2. Efectividad del PTCCO 2019

Objetivo	Acción	Cumplimiento (%)
1.	Difundir a la comunidad mediante una infografía electrónica e impresa los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018.	100%. Los resultados se dieron a conocer al personal por medios electrónicos.
2.	Proporcionar talleres relacionados con el liderazgo al personal de mandos medios y superiores y al personal con puestos homólogos	0%. Esta acción no se llevó a cabo debido a la falta de recursos para realizar los talleres. Considerando que el personal de mandos medios superiores, medios y homólogos se encuentran ubicados en las cinco unidades, el costo es alto, situación que influyó para que este taller no se llevara a cabo.
3.	Identificar acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y que el personal realiza de manera individual o colectiva	80%. La unidad SCLC llevó a cabo un evento en el que se dieron reconocimientos al personal que lleva 30 o más años de servicio en la entidad. Asimismo, se reconoció el esfuerzo del personal, mediante evaluaciones anuales, reconocimiento que

		se hace a través del pago de estímulos.
4.	Generar algunas dinámicas y actividades de integración y colaboración al interior de la institución	90%. Se realizaron actividades para propiciar la integración del personal, las cuales consistieron en eventos en los que participaron para generar la integración y colaboración.
5.	Reforzar la comunicación entre las diversas áreas y niveles de la institución	95%. Hubo comunicación con la comunidad a través de correos electrónicos, presenciales y algunas por videoconferencia en las que se dio a conocer a la comunidad temas relevantes concernientes a la entidad.
6.	Reforzar la difusión hacia la comunidad de los valores institucionales	100%. A través del CEPCI se invitó a la comunidad de ECOSUR a participar en la elección de los valores para el código de conducta. Se difundió al personal los valores institucionales.

4. Definición de objetivos estratégicos

Para la definición de los objetivos estratégicos se consideraron las pautas de la Secretaría de la Función Pública en cuanto a atender la difusión de los resultados y fortalecer las habilidades de liderazgo organizacional. Además se consideraron los factores y reactivos que son considerados debilidades y el análisis cualitativo de los comentarios y sugerencias. Los objetivos estratégicos son:

- 1. Presentar y difundir a la comunidad en pleno y directivos los resultados de la ECCO 2019.** Se socializará en diferentes medios, físicos y electrónicos, los resultados de la encuesta. Se promoverá un trabajo con las coordinaciones de Unidades para que conozcan los resultados y exista un intercambio de experiencias para fortalecer mejoras al clima organizacional.
- 2. Fortalecer habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mando y homólogos.** Se llevará a cabo un proceso de formación de capacidades e integración del equipo administrativo.
- 3. Comunicación más efectiva entre las diferentes áreas de la institución.** Se busca fortalecer la comunicación en distintos ámbitos, y en particular, al informar periódicamente (vía videoconferencia) a la comunidad sobre los resultados de las sesiones: Juntas de gobierno y Comisión Evaluadora Externa.
- 4. Promover la integración y colaboración del personal en la institución.** Es muy relevante promover la integración de la nueva Coordinación General de Vinculación e Innovación debido a que es un proceso estratégico de la institución, está presente en todas las unidades y tiene relación con todas las áreas.

5. Dar a conocer los valores sobre diversidad e inclusión laboral y respeto.

En este objetivo se pretende difundir y promover capacitación sobre valores establecidos en el Código de conducta de ECOSUR.

6. Mejorar habilidades para el trabajo colaborativo mediante las TICs. Se

reforzará el trabajo colaborativo del personal a través de la plataforma de Outlook institucional para promover el desarrollo de capacidades en el uso de las TICs.

5. Conclusiones

Las debilidades identificadas en los reactivos, en las quejas y sugerencias se refieren a la falta de comunicación efectiva entre las distintas áreas que conforman ECOSUR, la percepción sobre la poca transparencia en la asignación de plazas y la falta de formación de capacidades y reconocimiento sobre el trabajo colaborativo.

Las amenazas al clima laboral están relacionadas con dos aspectos que requieren que instancias superiores contribuyan a solucionar. Por un lado, la mejoría en las condiciones salariales, si bien se verán incrementadas para el personal técnico y administrativo con las categorías que tienen menor ingreso, no se refleja para los mandos medios y homólogos, quienes no han obtenido incremento salarial suficiente en varios años, sus responsabilidades se han incrementado y se han disminuido sus prestaciones socioeconómicas. Por otro lado, si persisten las restricciones federales para adquirir TICs, la nula adquisición de equipos para el personal que labora en áreas administrativas y de investigación, cuya gestión de recursos propios en el primer ámbito es limitada, provocará que la obsolescencia de los equipos se agrave y el estrés laboral incremente.

Las fortalezas se refieren a la identidad con la misión institucional, valorarlo como un excelente sitio para trabajar y la vocación del personal para el servicio a la sociedad. Es relevante continuar con la socialización de los valores y la inclusión de las diversas áreas en la generación de los programas y estrategias institucionales.

El área de oportunidad para ECOSUR es continuar escalando en el ranking de los CPIs y mantener el interés de la comunidad laboral en seguir manifestando sus opiniones en las posteriores ediciones de la ECCO.

6. Definición y Programa de Prácticas transformadoras

					RAMO:					
					UR SIGLAS:					
					UR NOMBRE:					
					CÓDIGOS RAMO - UR:					
Registro de Acciones de Mejora Año:				2020-2020						
No. Objetivo	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	1º. Factor relacionado	2º. Factor relacionado	Impacto de la Acción
1	Presentar y difundir a la comunidad en pleno y directivos los resultados de la ECCO 2019	Estratégica	Difundir a la comunidad de forma semipresencial y electrónica el informe de resultados de la ECCO y el plan de trabajo	Todo el personal DA-DG	14/02/20	06/01/20	31/12/20	F6	F3	Alto
2	Fortalecer habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mando y homólogos	Estratégica	Taller de integración para personal administrativo que trabaje temas prioritarios	Personal de mando y homólogos	14/02/20	06/01/20	31/12/20	F5	F6	Medio
3	Comunicación más efectiva entre las diferentes áreas de la institución	Estratégica	Informar periódicamente (vía videoconferencia) a la comunidad los resultados de las sesiones: juntas de gobierno y CEE.	Grupo directivo Todo el personal	14/02/20	06/01/20	31/12/20	F6	F3	Alto

4	Promover la integración y colaboración del personal en la Institución.	Estratégica	Promover la integración de la nueva Coordinación General de Vinculación e Innovación	Coordinación General de vinculación e Innovación	14/02/20	06/01/20	31/12/20	F3	F24	Alto
5	Dar a conocer los valores sobre diversidad e inclusión laboral y respeto	Estratégica	Difundir y promover la capacitación sobre valores del Código de conducta	CEPCI y todo el personal	14/02/20	06/01/200	31/12/20	F12	F8	Alto
6	Mejorar habilidades para el trabajo colaborativo mediante las TICs	Estratégica	Capacitación sobre Outlook institucional y herramientas para el trabajo colaborativo	UTIC Todo el personal	14/02/20	06/01/20	31/12/20	F18	F2	Alto
			Firma:					Fecha:		
			Mtra. Leticia Espinosa Cruz							
			Directora de Administración							