

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE  
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**  
EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR  
2022

## Índice

### Introducción

<b>1. Análisis cuantitativo .....</b>	<b>3</b>
<i>a. Aspectos sociodemográficos de la población participante .....</i>	<i>3</i>
<i>b. Datos por factor .....</i>	<i>10</i>
<b>2. Análisis cualitativo.....</b>	<b>23</b>
<b>3. Análisis comparativo .....</b>	<b>26</b>
<i>a. Participación y calificación.....</i>	<i>26</i>
<i>b. Instituciones del sistema CONACYT.....</i>	<i>26</i>
<i>c. Efectividad del PTCCO 2020 .....</i>	<i>30</i>
<b>4. Definición de objetivos estratégicos .....</b>	<b>31</b>
<b>5. Conclusiones.....</b>	<b>32</b>
<b>6. Definición y Programa de Prácticas transformadoras .....</b>	<b>34</b>

## **Introducción**

El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR) llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 de la Secretaría de la Función Pública (SFP), durante el periodo comprendido entre el 1 al 16 de noviembre de 2021 a invitación de la Secretaría de la Función Pública y constó de 82 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 que se encuentran en el rango negativo y que deberán transformarse para lograr un mejor clima organizacional.

El 2021 implicó grandes retos para conciliar el trabajo a distancia, la salud de las personas y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. La instalación de un Comité para atender todo lo relacionado con el COVID-19 permitió canalizar el flujo de información en las cinco Unidades y la adaptación de las medidas sanitarias acordes a nuestro contexto.

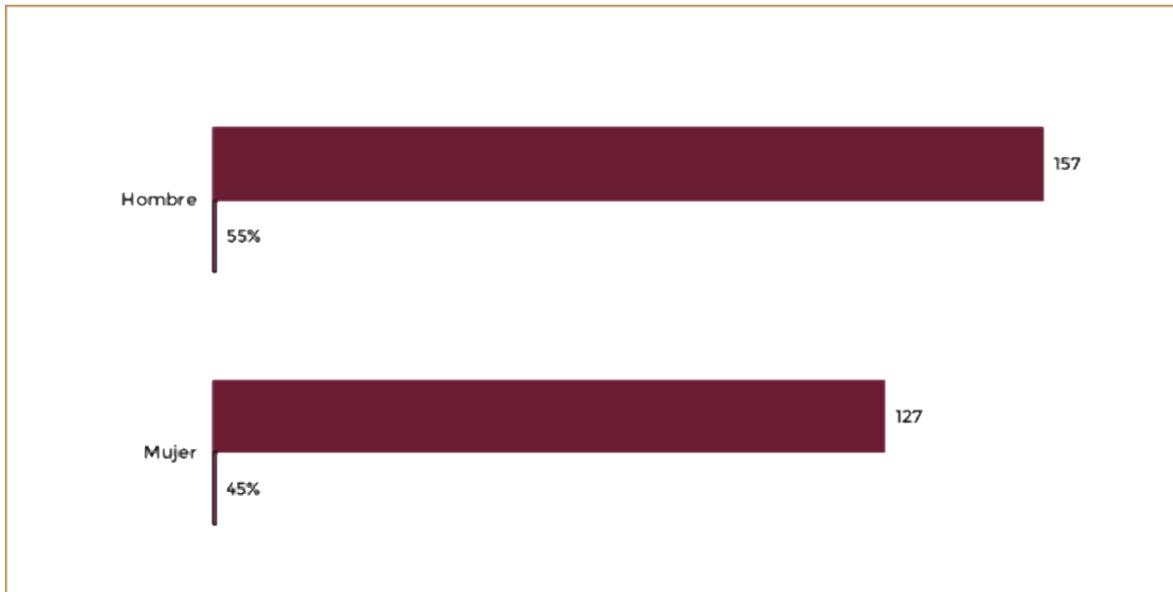
Por otro lado, se hizo un esfuerzo para difundir y recibir comentarios de la comunidad sobre los resultados de la encuesta anterior y del plan de trabajo, acciones que se consideran claves para mantener el interés de las personas en responder la nueva edición. Las acciones de transformación identificadas para implementar en el año 2022 se enfocan en fomentar el liderazgo, la formación de capacidades en diversos aspectos: para implementar un manual sobre no discriminación por cualquier motivo o acoso laboral, para favorecer el trabajo en equipo y contribuir con diferentes capacidades a aminorar la obsolescencia tecnológica.

### **1. Análisis cuantitativo**

#### ***a. Aspectos sociodemográficos de la población participante***

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022

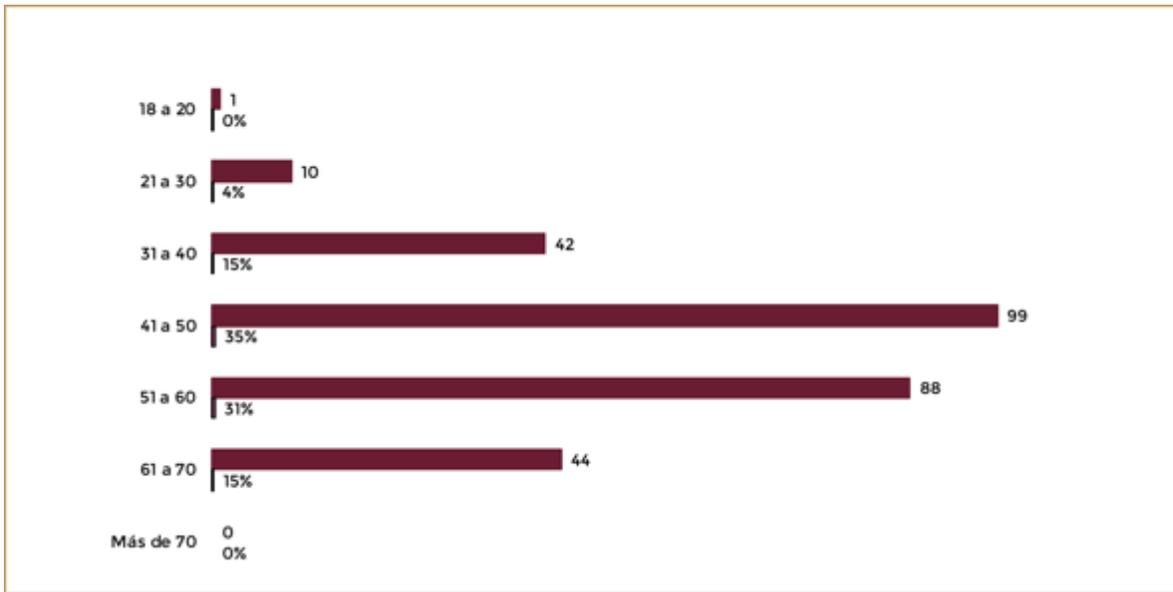
El universo de población a encuestar fue de 446 personas, distribuidas en 246 hombres y 182 mujeres. Aunque la encuesta fue respondida por 284 personas, una persona más que el año anterior y en proporción con el universo convocado se alcanzó el 63.6%, ligeramente menor del año anterior, en que se cubrió el 66%. En la Figura 1 se observa que la distribución por sexo corresponde a un 45% de las mujeres y 55% de hombres.



**Figura 1.** Participación por sexo en la ECCO ECOSUR 2021

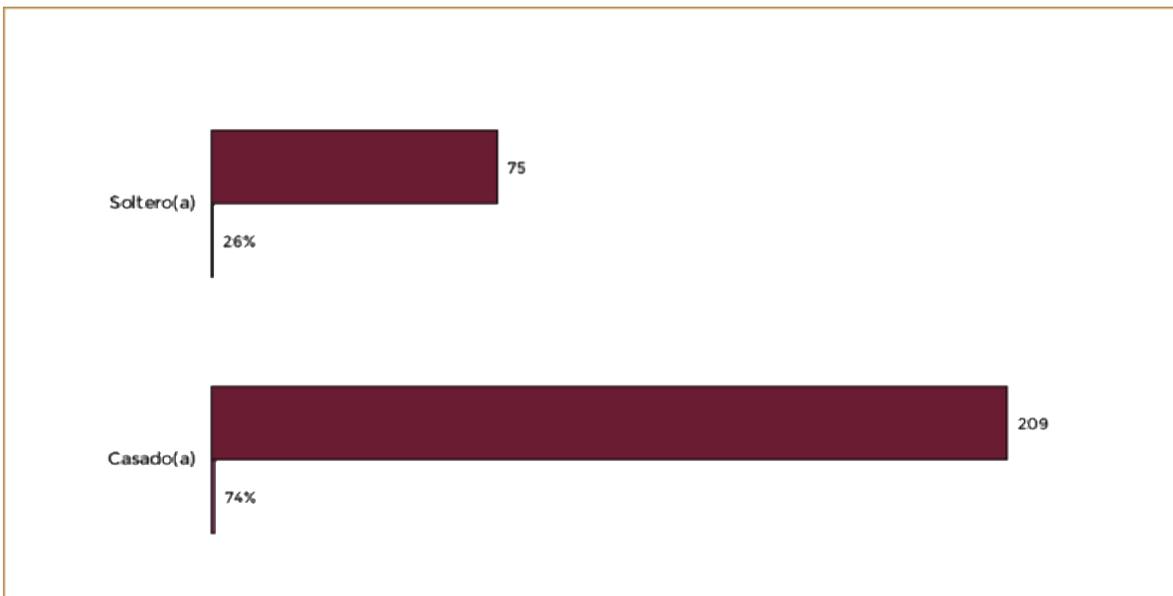
El rango de edad en donde se registró mayor participación es de los 41 a 50 años (35%), seguido de 51 a 60 años (31%) (Figura 2).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



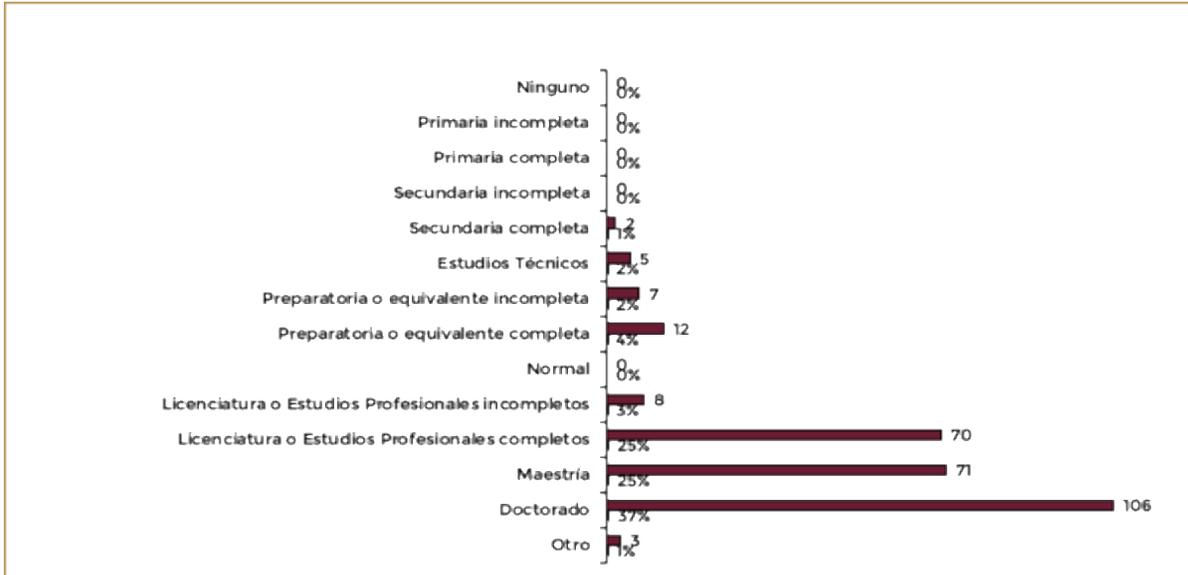
**Figura 2.** Edad de la población ECCO ECOSUR 2021

En cuanto al estado civil, el 74% de la población encuestada es casada y el 26% es soltera (Figura 3).



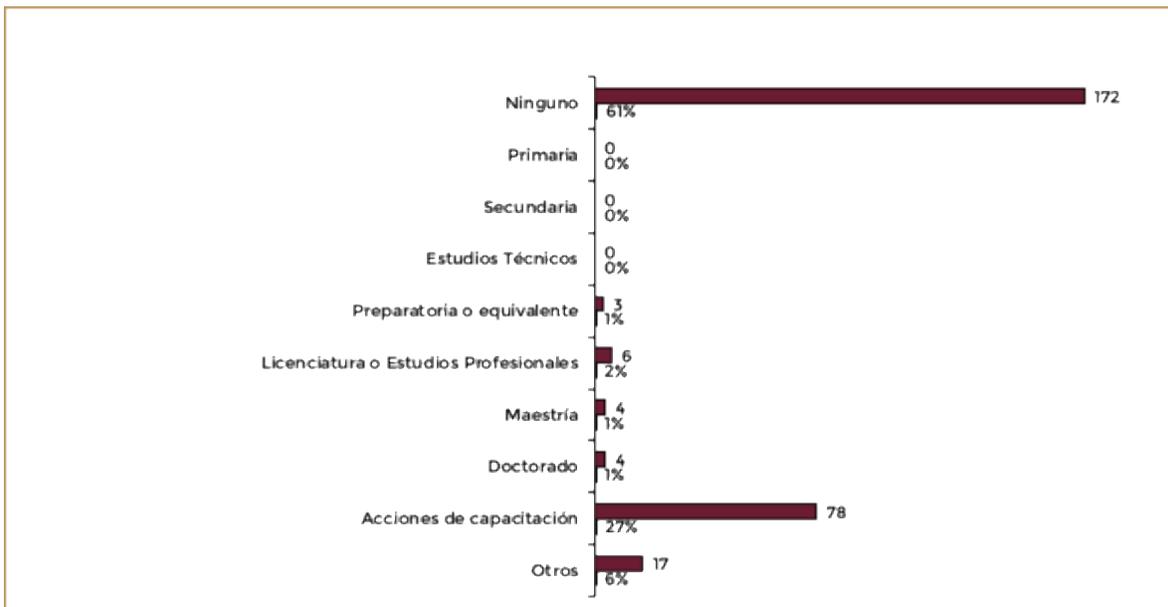
**Figura 3.** Estado civil de la población ECCO ECOSUR 2021

El nivel escolar que predominó entre quienes participaron, fue el Doctorado (37%), seguido por la Maestría (25%) y la Licenciatura (25%). Del total, el 90% cuenta con alguna profesión (Figura 4).



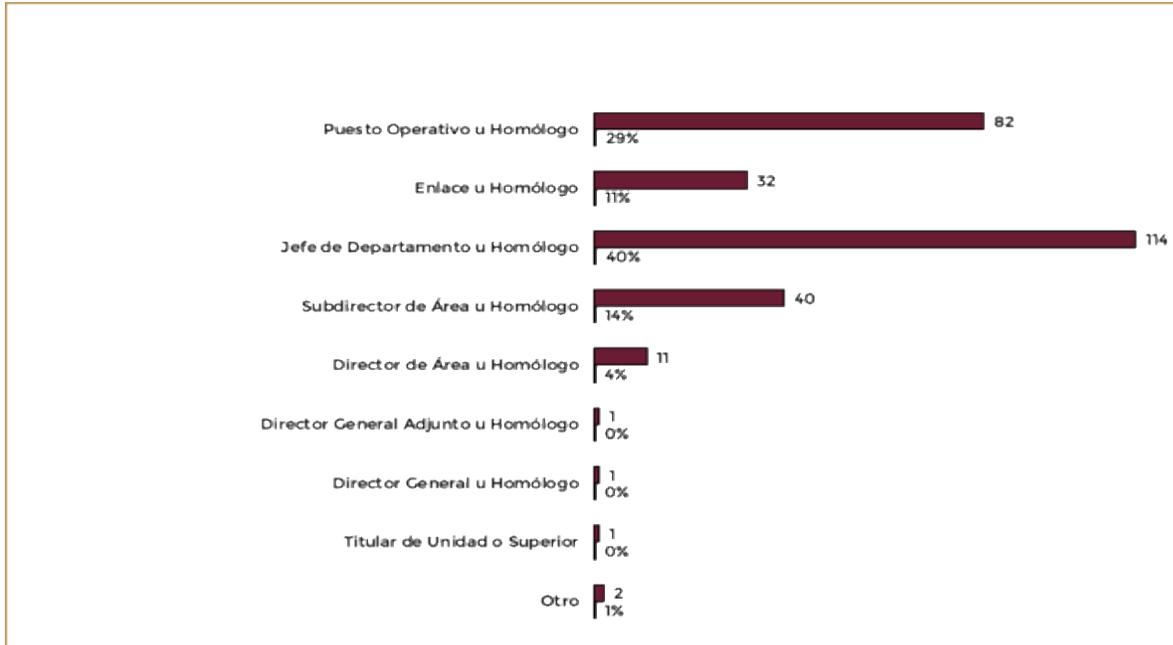
**Figura 4.** Escolaridad de la población ECCO ECOSUR 2021

El 27% de las personas encuestadas manifiesta llevar a cabo alguna acción de capacitación (Figura 5).



**Figura 5.** Tipo de estudios que realiza actualmente la población ECCO ECOSUR 2021

En la ECCO 2021 participaron servidores públicos con distintos niveles de puesto y en la Figura 6 se representan los mismos.



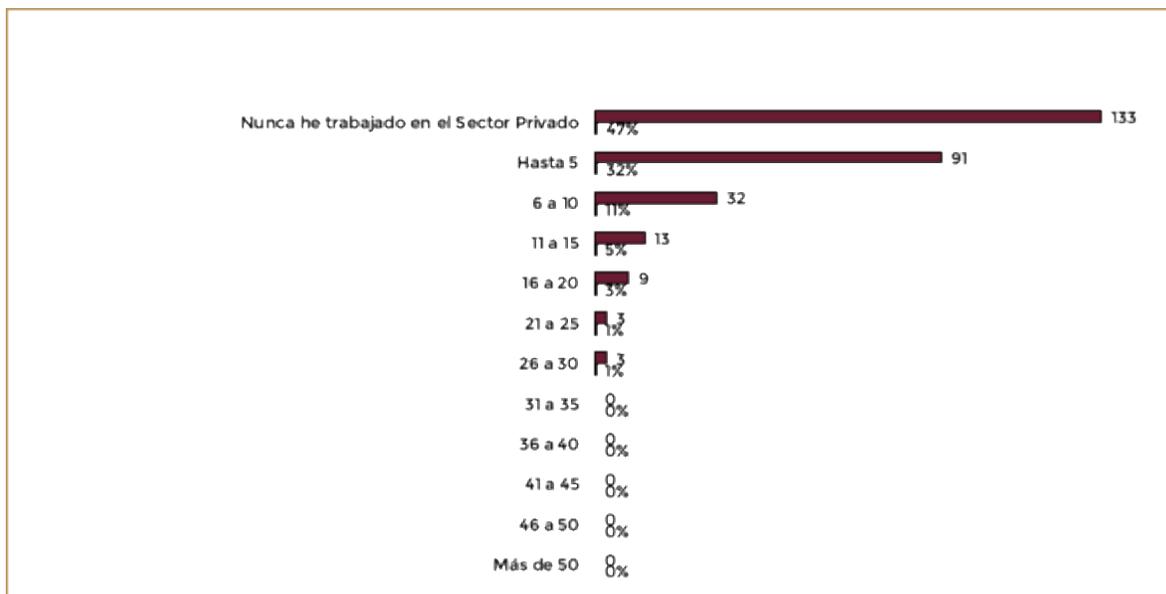
**Figura 6.** Nivel del puesto que desempeña actualmente la población ECCO ECOSUR 2021

En la Figura 7 se observa que el 89% de la población encuestada no ocupa un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.



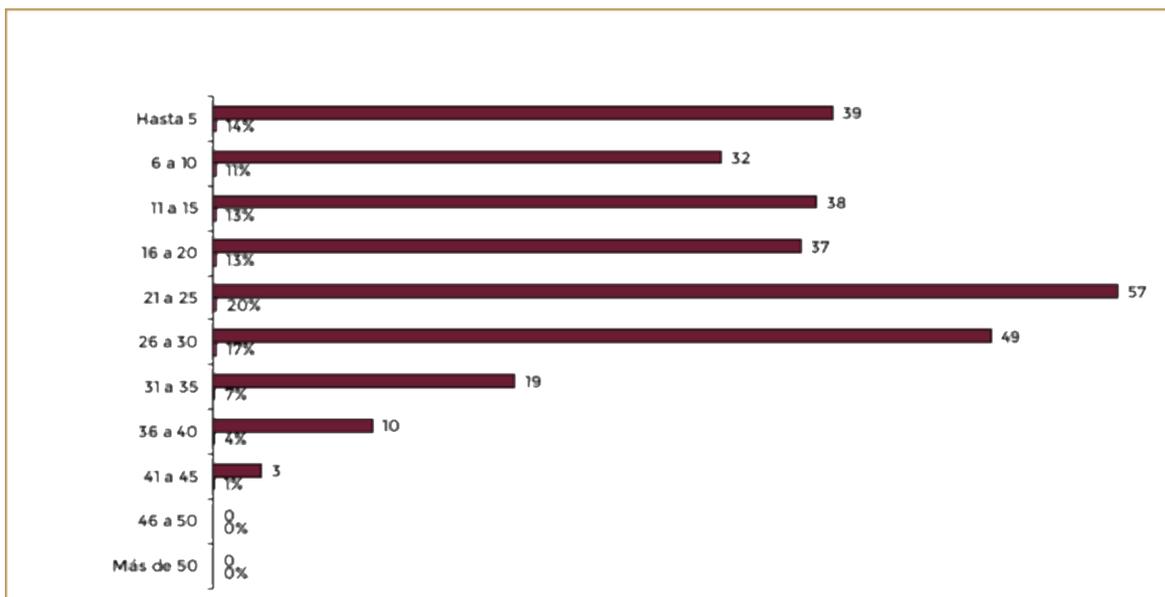
**Figura 7.** Ocupación de puesto de servicio civil, profesional o público de carrera en la población ECCO ECOSUR 2021

En la Figura 8 se observa la antigüedad en el sector privado, en la que el 47% de la población encuestada no ha trabajado en dicho sector.



**Figura 8.** Antigüedad en el sector privado de la población ECCO ECOSUR 2021

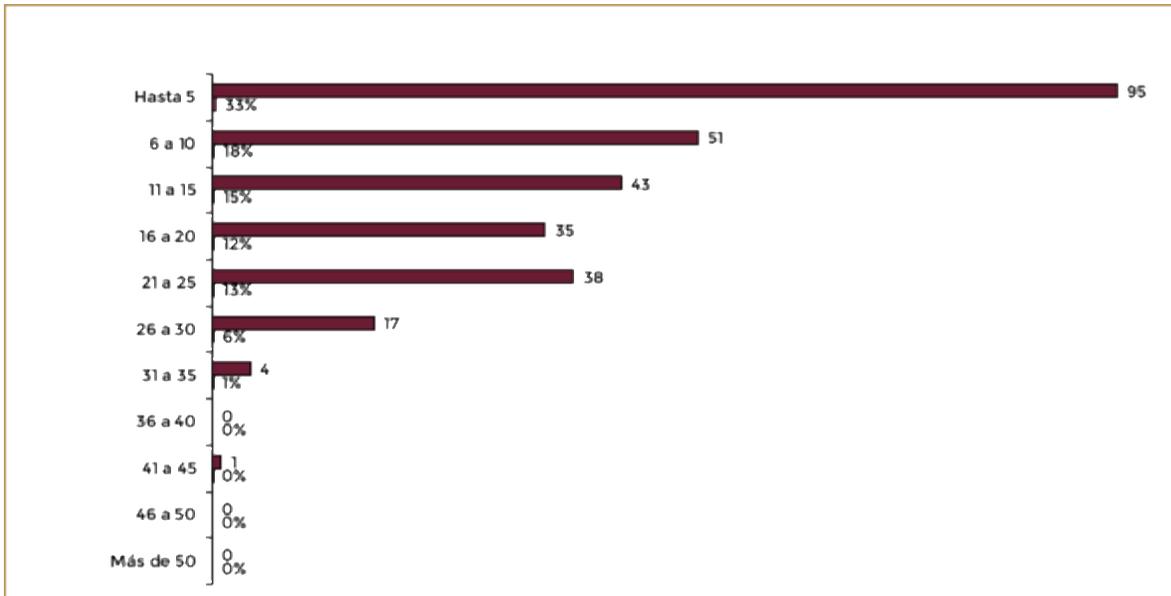
Con relación a la antigüedad en el sector público, el 49% de la población encuestada cumplió más de 20 años de servicio (Figura 9).



**Figura 9.** Antigüedad en el sector público de la población ECCO ECOSUR 2021

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022

El 33% de las personas participantes ha ocupado su puesto por mas de 15 años (Figura 10), lo que refleja una amplia experiencia en ECOSUR.

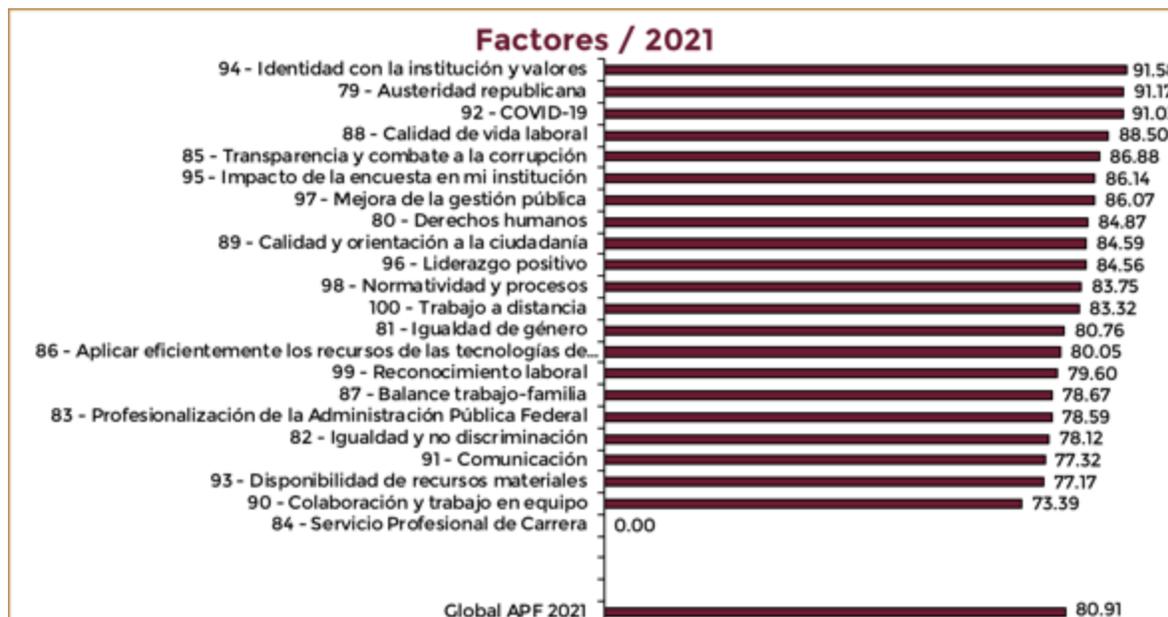


**Figura 10.** Antigüedad en el puesto que desempeña actualmente la población ECCO ECOSUR 2021

### Datos por factor

ECOSUR obtuvo una calificación global de 83.56 puntos. La puntuación global promedio de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal (APF) fue de 80.91 y la calificación promedio que obtuvo el CONACYT como ramo fue de 84.53; destaca que ECOSUR quedó ubicado 2.5 puntos arriba de la APF.

En esta edición la ECCO 2021 se conformó por 22 factores y de ellos, el mejor calificado en ECOSUR es el Factor 94 “Identidad con la institución y valores” y el más bajo, fue el Factor 90 “Colaboración y Trabajo en Equipo”. En la Figura 11 se observan las calificaciones para cada factor y destaca que doce de ellos son superiores al promedio global de la APF.

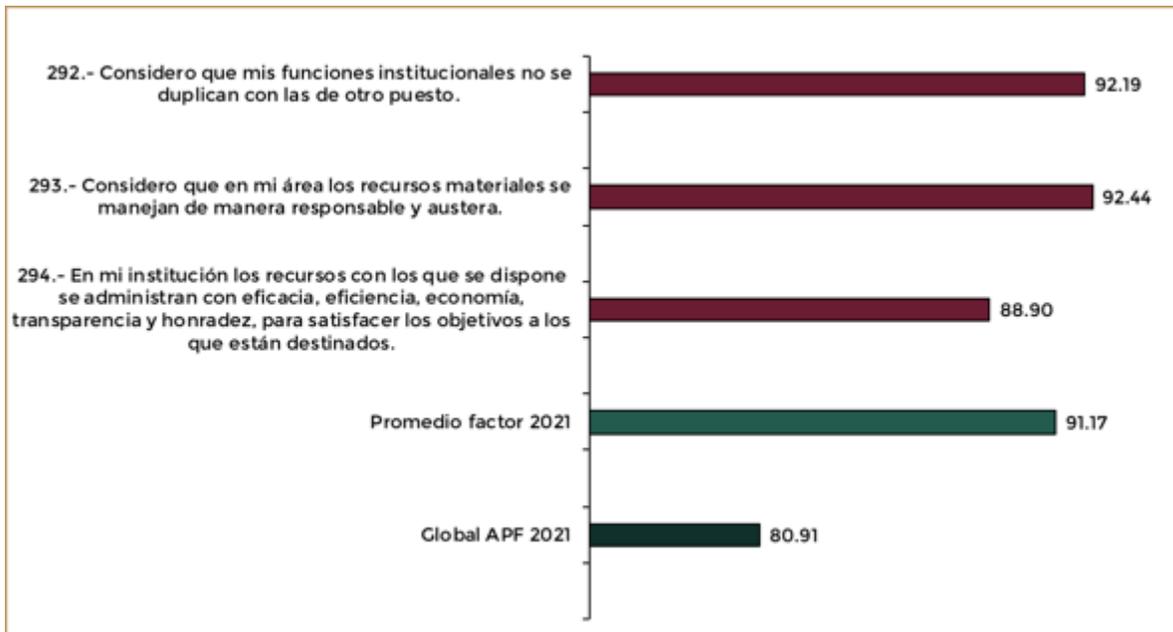


**Figura 11.** Factores y su calificación en la ECCO ECOSUR 2021

A continuación, se presenta la información gráfica sobre los 22 factores y 82 reactivos.

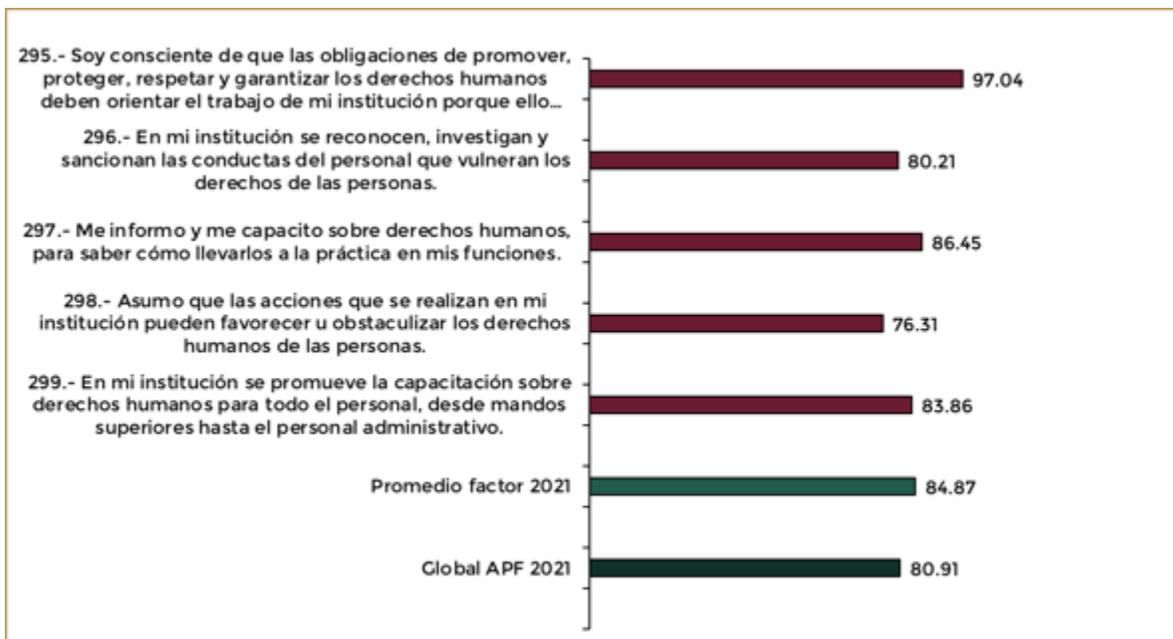
El Factor 79 “Austeridad republicana” obtuvo un promedio de 91.17, superior al global de la APF que es de 80.91 (Figura 12).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 12.** Factor 79 “Austeridad Republicana” en la ECCO ECOSUR 2021

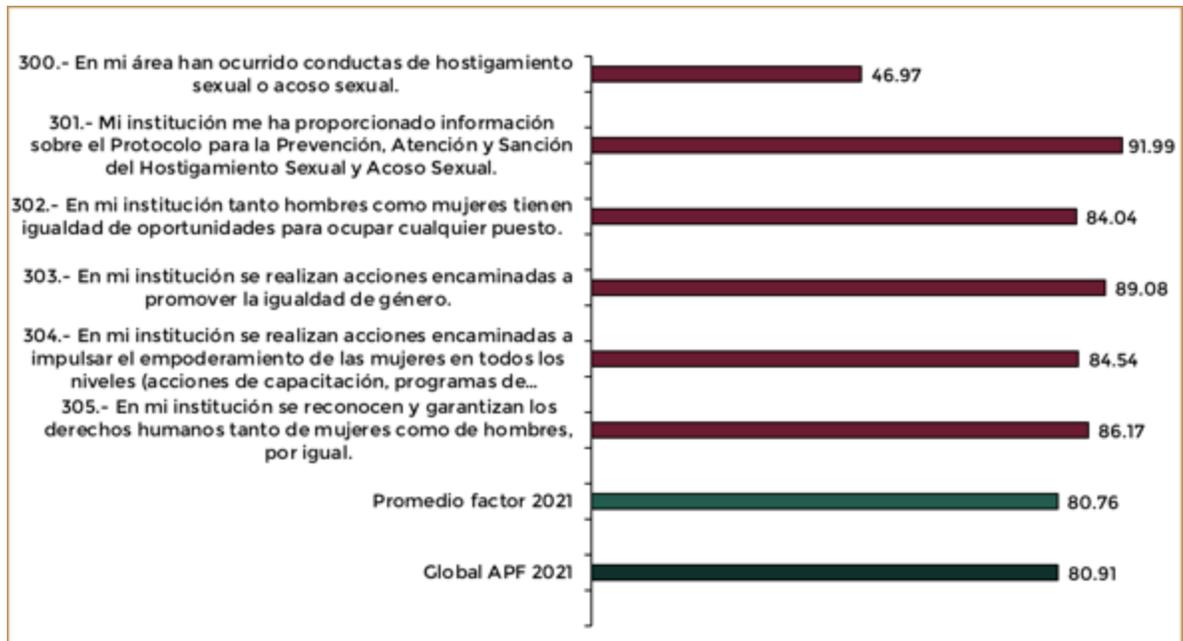
El Factor 80 “Derechos humanos” obtuvo un promedio de 84.87, mientras que el global de la APF es de 80.91 (Figura 13).



**Figura 13.** Factor 80 “Derechos humanos” en la ECCO ECOSUR 2021

El Factor 81 “Igualdad de género” obtuvo un promedio de 80.76, ligeramente menor al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 14).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 14.** Factor 81 “Igualdad de género” ECCO ECOSUR 2021

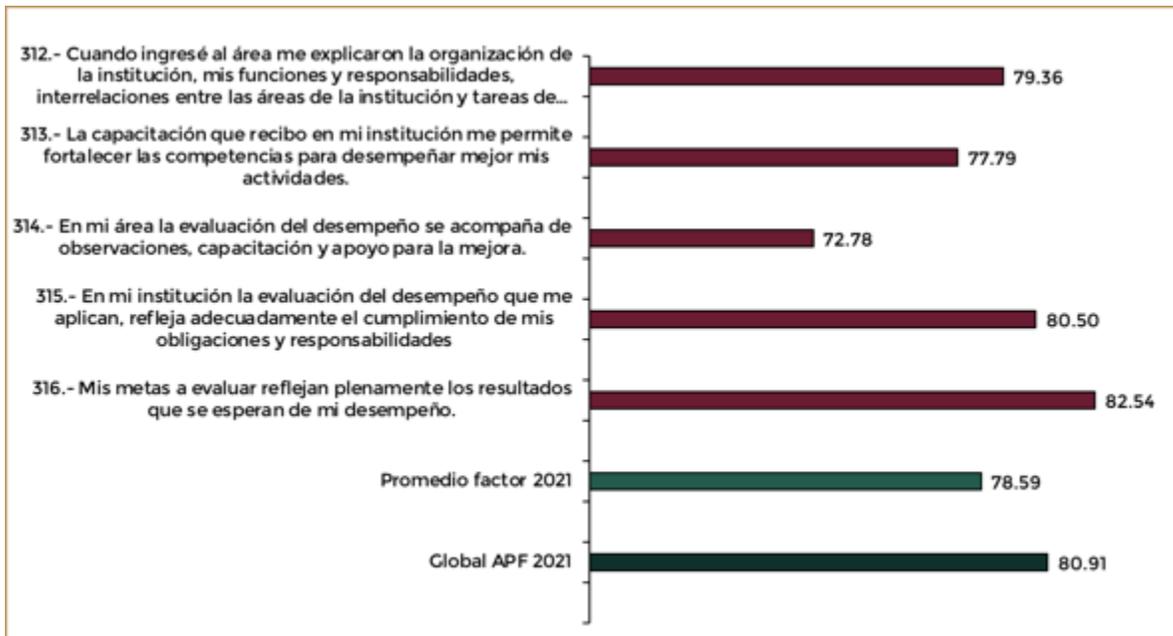
El Factor 82 “Igualdad y no discriminación” obtuvo un promedio de 78.12, ligeramente menor al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 15).



**Figura 15.** Factor 82 “Igualdad y no discriminación” ECCO ECOSUR 2021

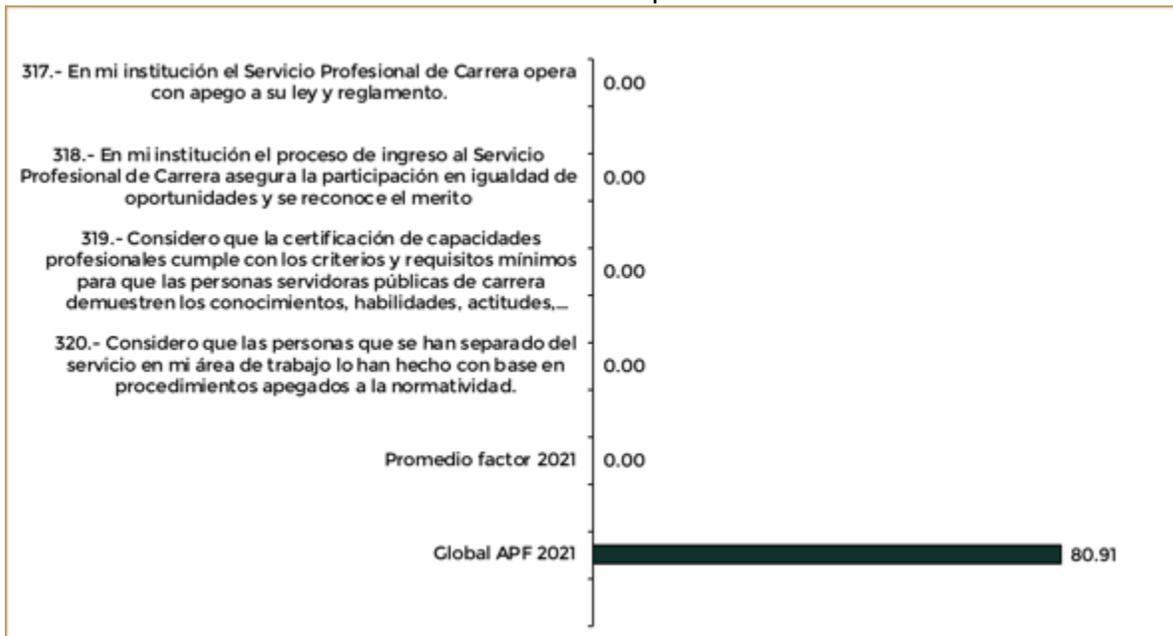
El Factor 83 “Profesionalización de la Administración Pública Federal” obtuvo un promedio de 78.59, ligeramente menor a la APF de 80.91 (Figura 16).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 16.** Factor 83 “Profesionalización de la Administración Pública Federal” ECCO ECOSUR 2021

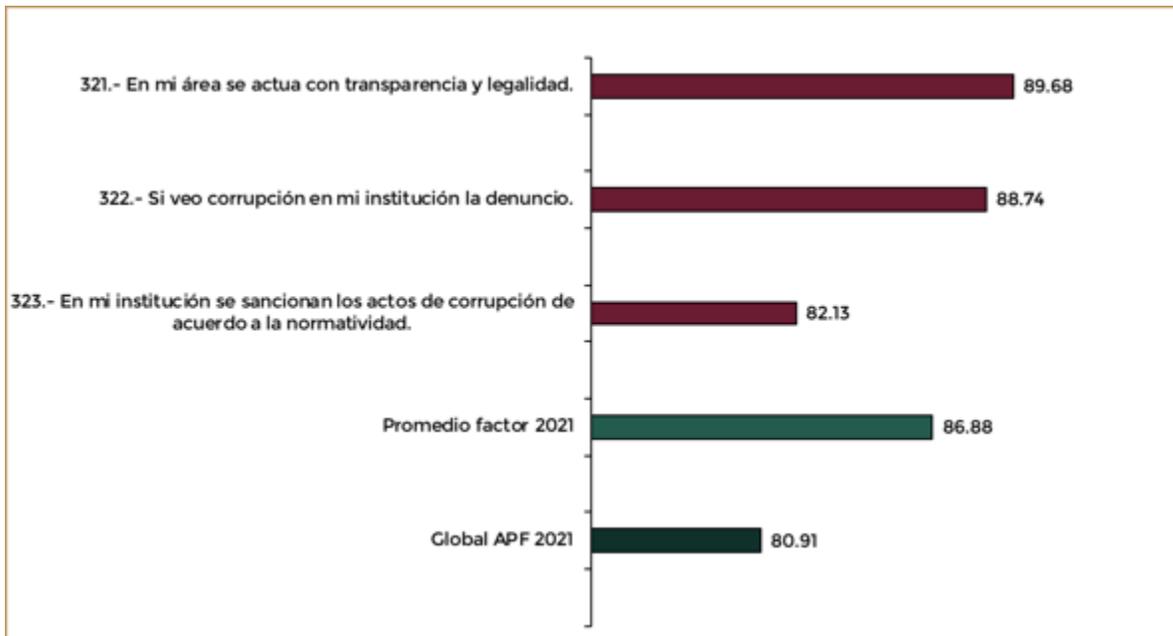
El Factor 84 “Servicio Profesional de Carrera” no aplica en la institución.



**Figura 17.** Factor 84 “Servicio Profesional de Carrera” ECCO ECOSUR 2021

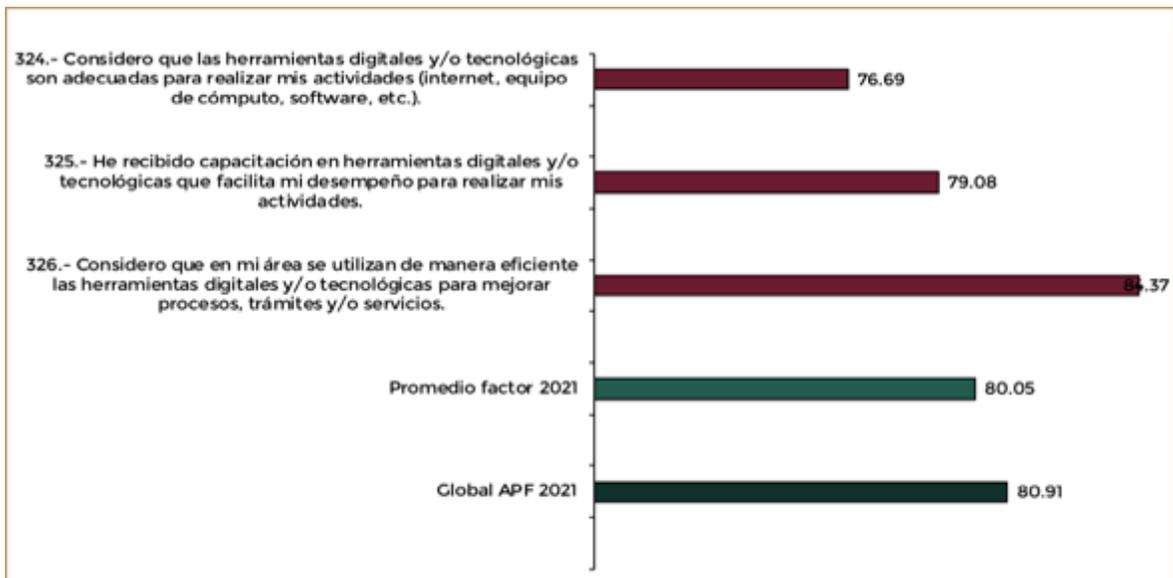
El Factor 85 “Transparencia y combate a la corrupción” obtuvo un promedio de 86.88, mayor al promedio de la APF de 80.91 (Figura 18).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 18.** Factor 85 “Transparencia y combate a la corrupción” ECCO ECOSUR

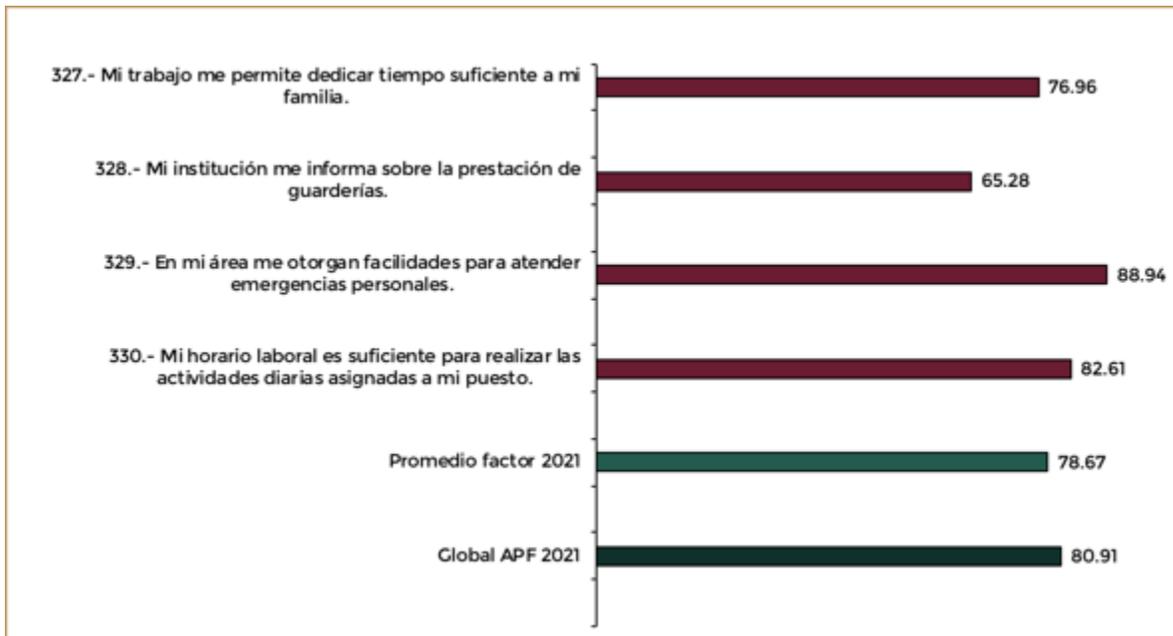
El Factor 86 “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación” obtuvo un promedio de 80.05, por debajo del promedio de la APF de 80.91 (Figura 19).



**Figura 19.** Factor 86 “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación” ECCO ECOSUR 2021

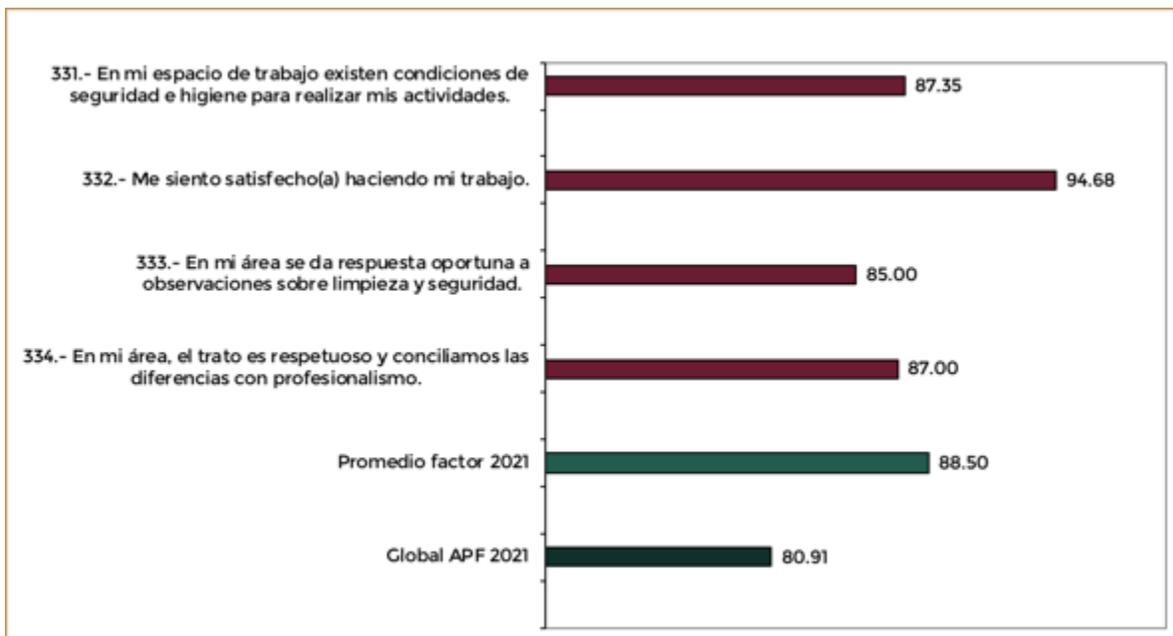
El Factor 87 “Balance Trabajo-Familia” obtuvo un promedio de 78.67, por debajo del promedio de la APF de 80.91 (Figura 20).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 20.** Factor 87 “Balance Trabajo-Familia” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 88 “Calidad de vida laboral” obtuvo un promedio de 88.50, superior por 8 puntos al promedio de la APF de 80.91 (Figura 21).



**Figura 21.** Factor 88 “Calidad de vida laboral” ECCO ECOSUR 2021

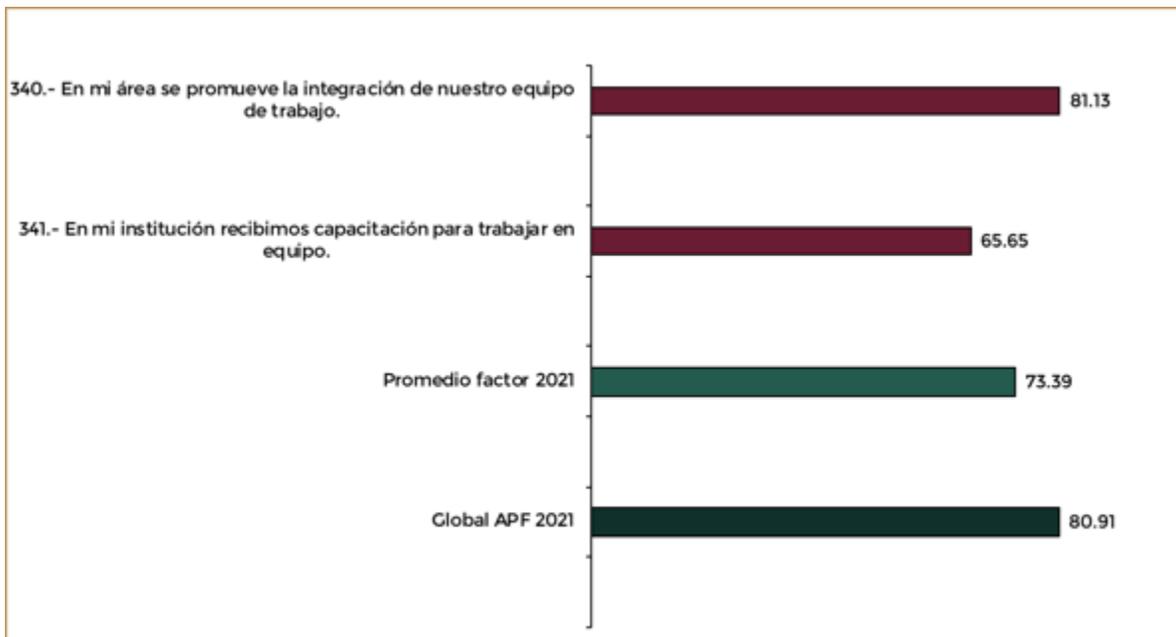
El Factor 89 “Calidad y orientación a la ciudadanía” obtuvo un promedio de 84.59, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 22).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 22.** Factor 89 “Calidad y orientación a la ciudadanía” ECCO ECOSUR 2021

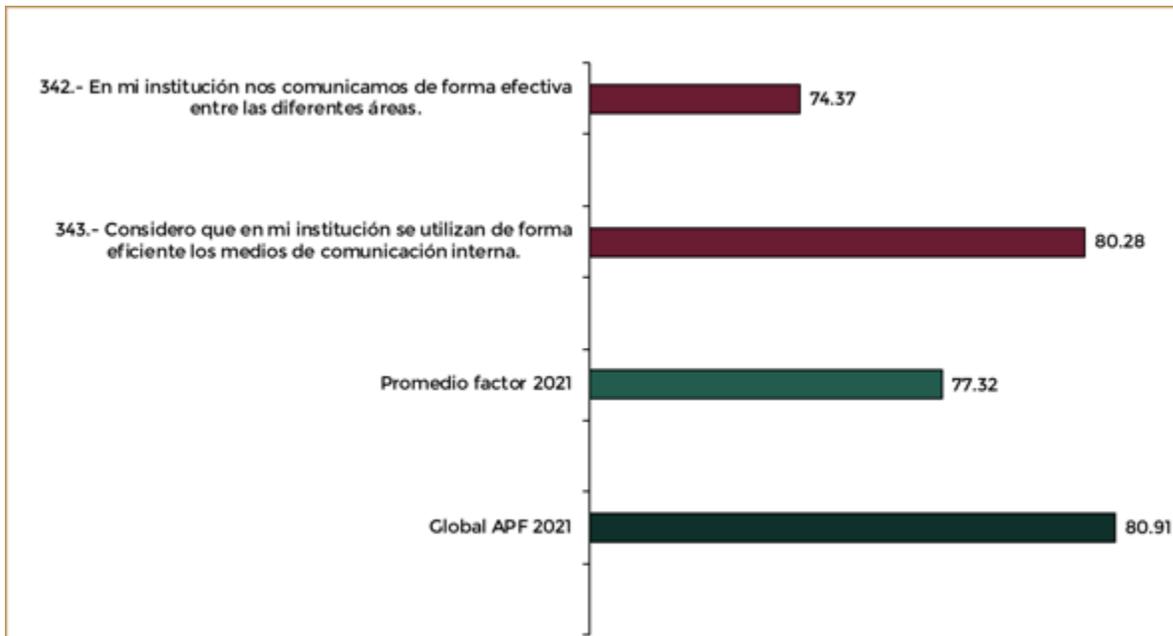
El Factor 90 “Colaboración y equipo de trabajo” obtuvo un promedio de 73.39, por debajo del promedio global de la APF de 80.91 y es el factor con menor calificación promedio en la institución (Figura 23).



**Figura 23.** Factor 90 “Colaboración y equipo de trabajo” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 91 “Comunicación” obtuvo un promedio de 77.32, inferior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 24).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



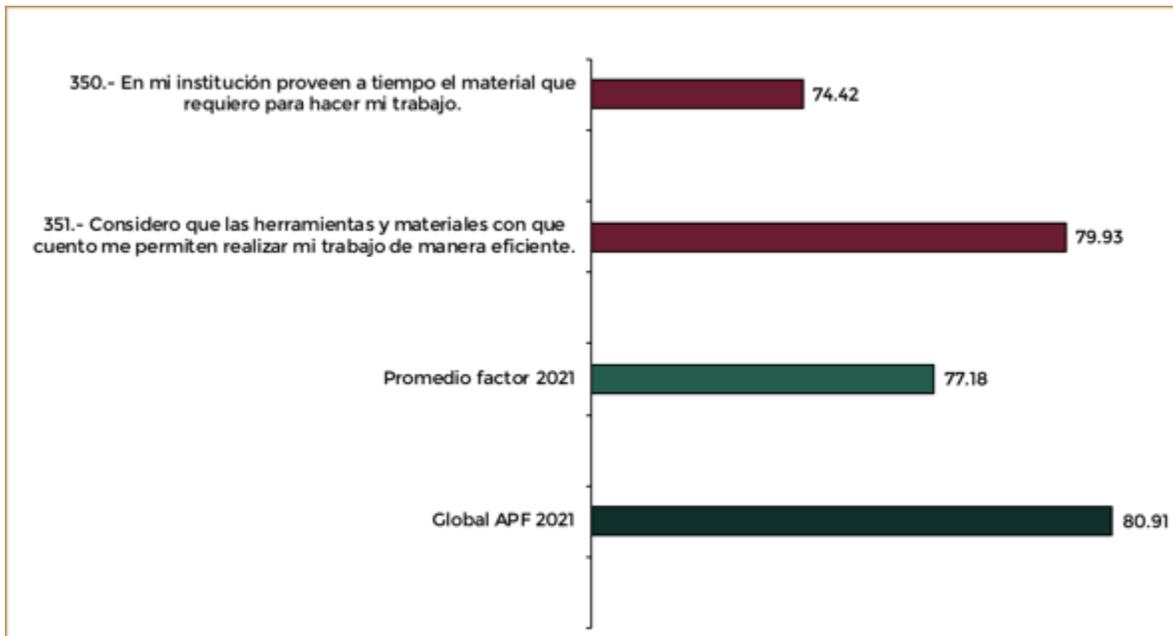
**Figura 24.** Factor 91 “Comunicación” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 92 “COVID-19” obtuvo un promedio de 91.03, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 25).



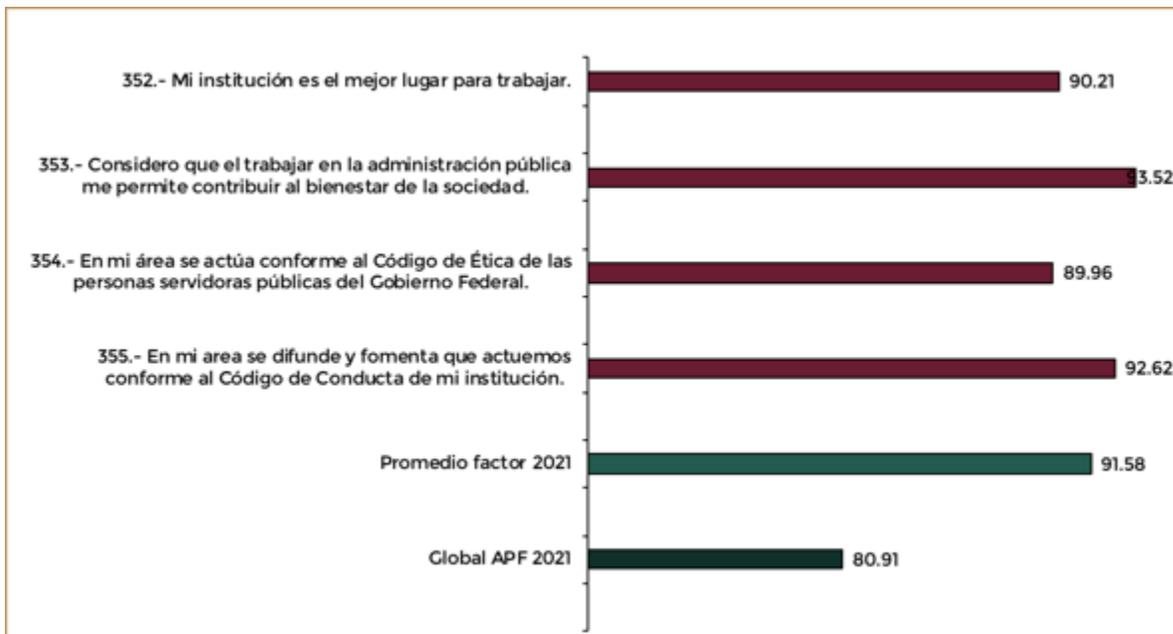
**Figura 25.** Factor 92 “COVID-19” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 93 “Disponibilidad de recursos materiales” obtuvo un promedio de 77.17, inferior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 26).



**Figura 26.** Factor 93 “Disponibilidad de recursos materiales” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 94 “Identidad con la institución y valores” obtuvo un promedio de 91.58, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 27).



**Figura 27.** Factor 94 “Identidad con la institución y valores” ECCO ECOSUR 2021

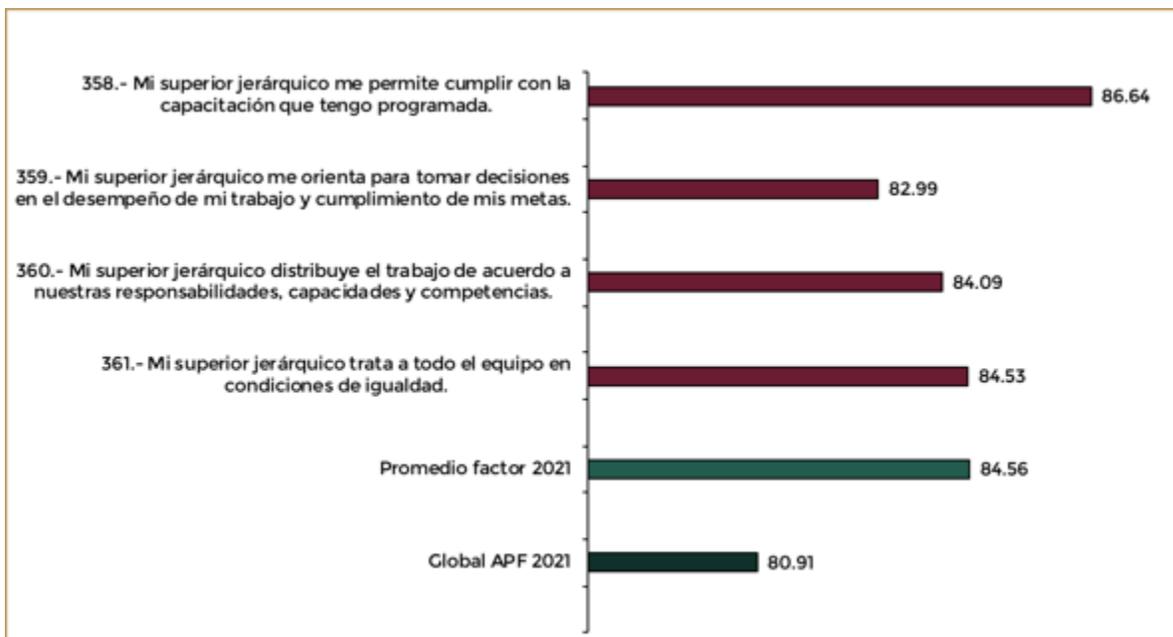
El Factor 95 “Impacto de la encuesta en mi institución” obtuvo un promedio de 86.14, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 28).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 28.** Factor 95 “Impacto de la encuesta en mi institución” ECCO ECOSUR 2021

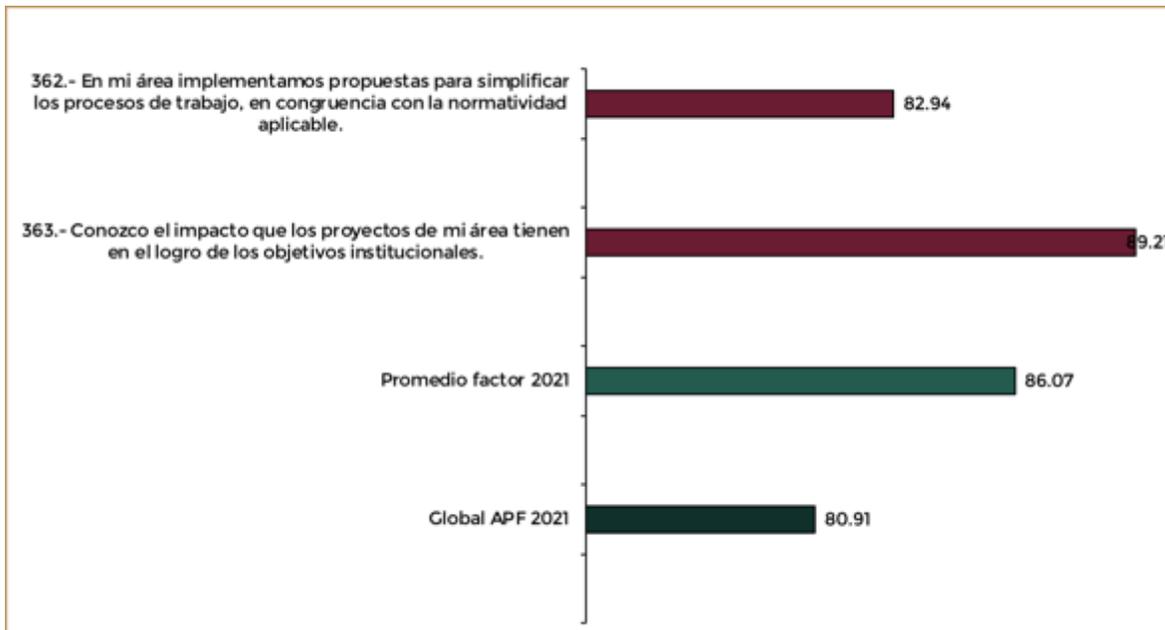
El Factor 96 “Liderazgo positivo” obtuvo un promedio de 84.56, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 29).



**Figura 29.** Factor 96 “Liderazgo positivo” ECCO ECOSUR 2021

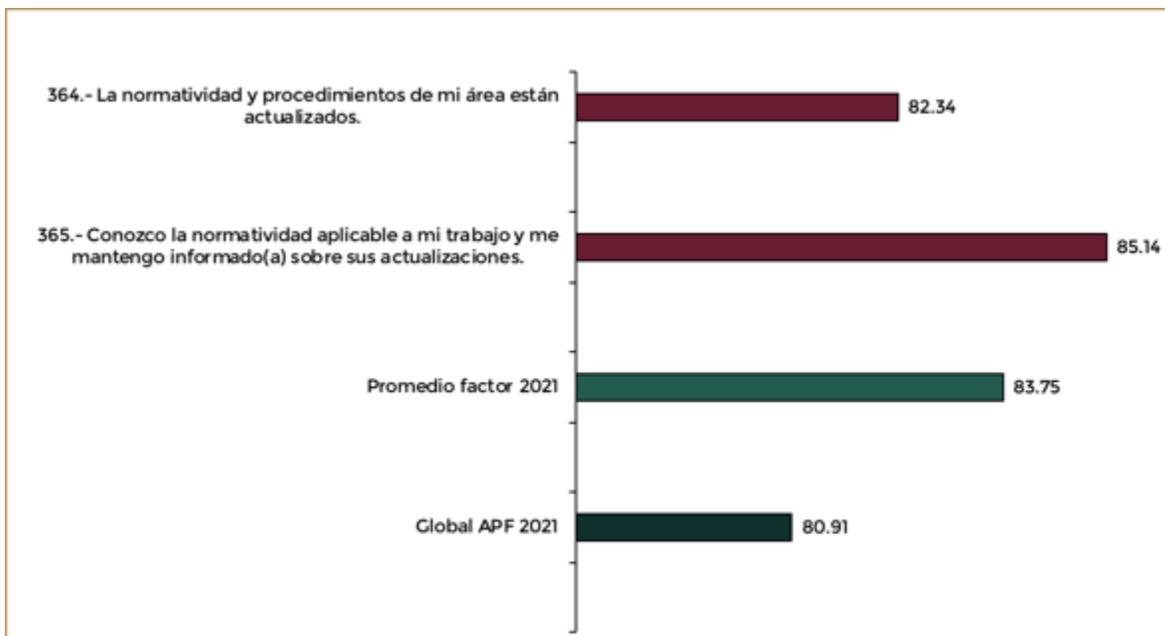
El Factor 97 “Mejora de la gestión pública” obtuvo un promedio de 86.07, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 30).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 30.** Factor 97 “Mejora de la gestión pública” ECCO ECOSUR 2021

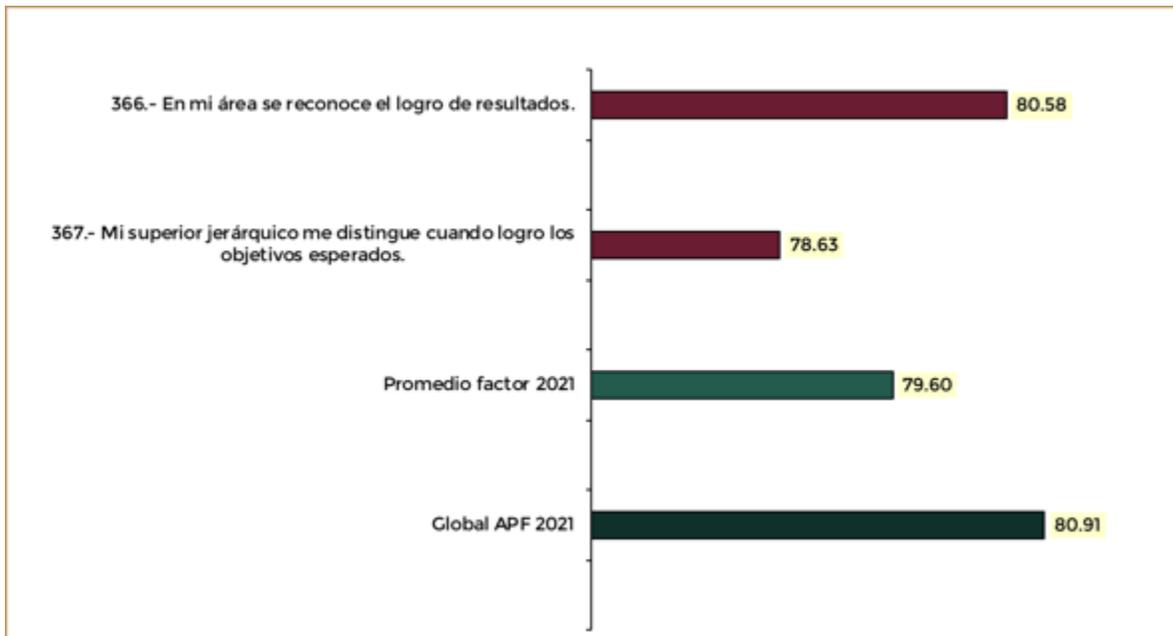
El Factor 98 “Normatividad y procesos” obtuvo un promedio de 83.75, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 31).



**Figura 31.** Factor 98 “Normatividad y procesos” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 99 “Reconocimiento laboral” obtuvo un promedio de 79.60, inferior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 33).

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



**Figura 33.** Factor 99 “Reconocimiento laboral” ECCO ECOSUR 2021

El Factor 100 “Trabajo a distancia” obtuvo un promedio de 83.32, superior al promedio global de la APF de 80.91 (Figura 34).

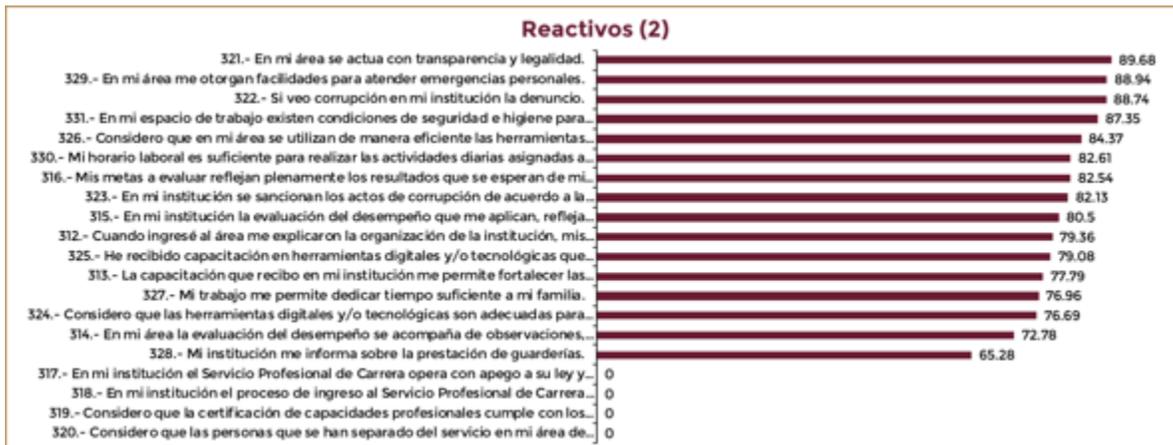
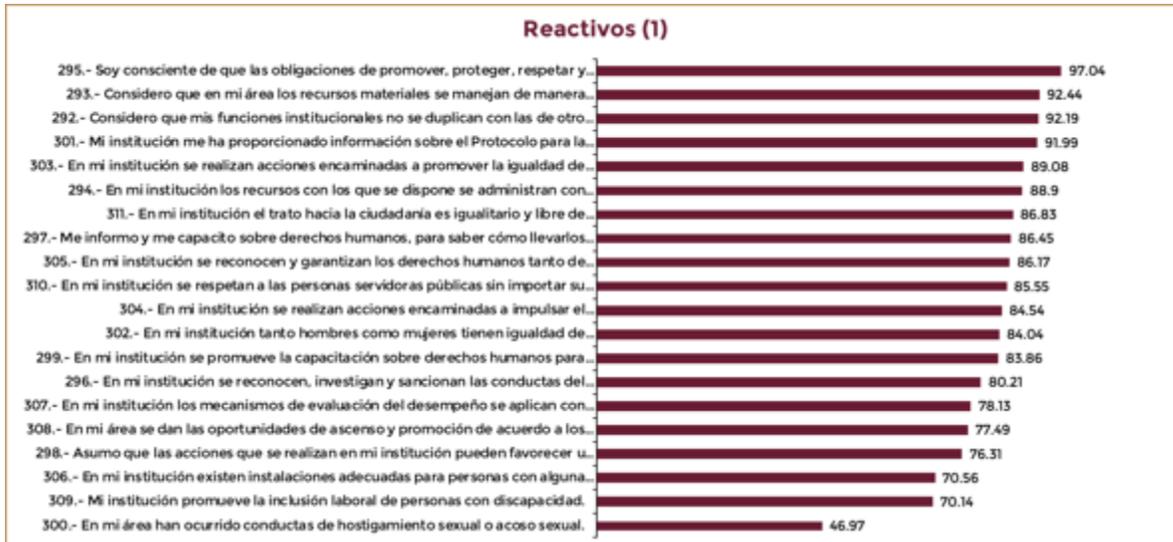


**Figura 34.** Factor 100 “Trabajo a distancia” ECCO ECOSUR 2021

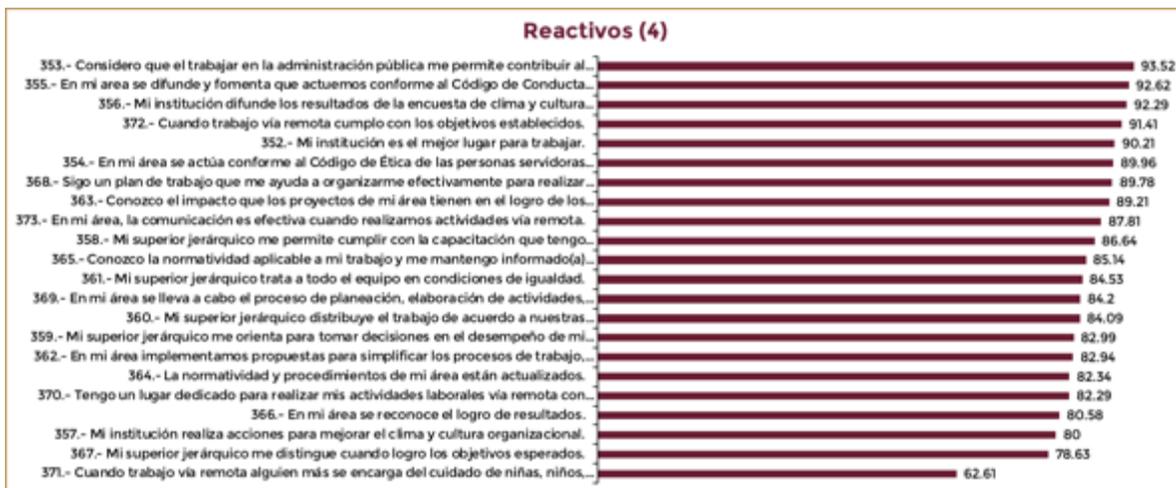
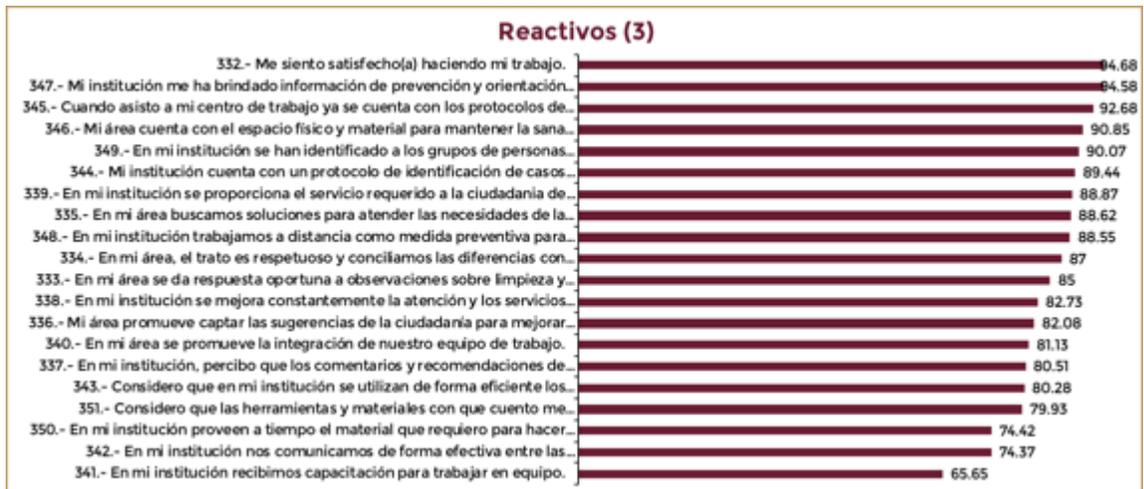
**Calificación de los 82 reactivos**

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022

En las Figuras 35, 36, 37 y 38 se especifican de mayor a menor las calificaciones para los diferentes reactivos. Los reactivos que recibieron menor calificación son: “En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acosos sexual”; “Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías”; “En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo y “Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga de niños, niñas”.

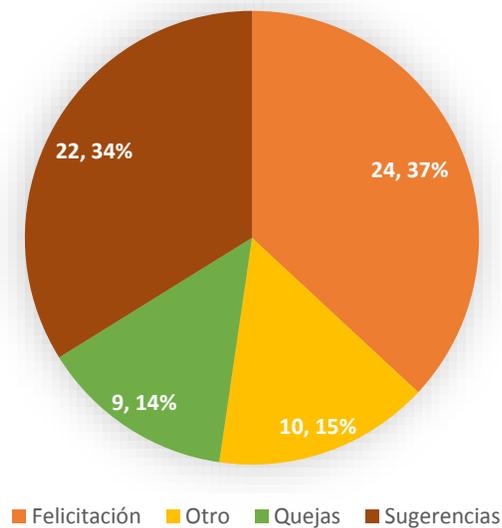


Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022



## 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 65 aportaciones, el 24% se clasifican como felicitaciones, el 22% como sugerencias, el 10% como otros y el 9% como quejas (Figura 39).



**Figura 39.** Clasificación de comentarios recibidos en la ECCO ECOSUR 2021

En el Cuadro 1, se hace un breve resumen de los diversos comentarios recibidos.

**Cuadro 1.** Categoría y contenido de los diversos comentarios recibidos

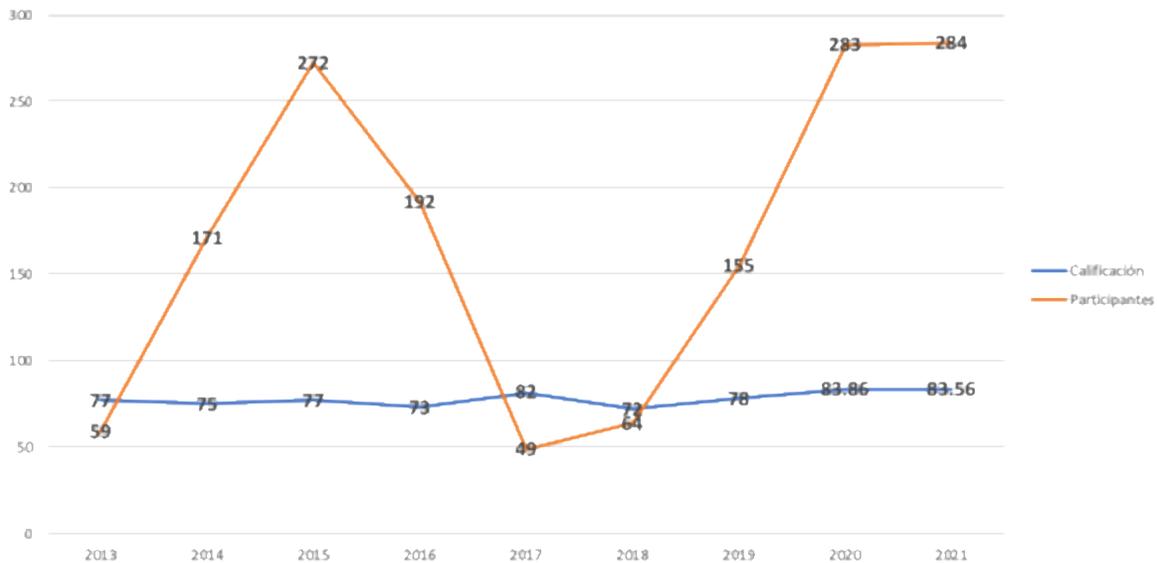
Categoría	Comentario
<b>Felicitación o reconocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se felicita por mostrar empatía y facilidades para el trabajo a distancia en los casos en los que ha sido necesario.</li> <li>• Por el diseño y aplicación de los protocolos para evitar el contagio de COVID-19 y las facilidades para la recuperación y el restablecimiento de la salud.</li> <li>• Por el trabajo en la creación protocolos y un manual para favorecer la inclusión y ser un centro libre de acoso y hostigamiento.</li> <li>• Por el asertado uso de las tecnologías de la información y la difusión y formación de capacidades en el personal para su aprovechamiento.</li> <li>• Por el liderazgo de quienes ocupan puestos directivos.</li> </ul>
<b>Sugerencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar cambios en la encuesta, parMPularmente agregar en las respuestas de opción múltiple los reactivos de “no se” o “no aplica” puesto que muchas de las preguntas pueden no aplicar y por lo tanto, las respuestas no reflejan la realidad, por otro lado, minimizar la confusión que puede ocasionar las respuestas múltiples.</li> <li>• Ajustar las normativas a la naturaleza del centro de investigación y sus actividades. Reducir el exceso de trámites, simplificar los procesos (y realizar manuales aplicados sobre los trámites) y minimizar las limitaciones para adquirir vehículos y equipos de laboratorio y de Umputo que son necesarios para llevar a cabo el trabajo.</li> <li>• Mejorar la infraestructura en algunas unidades, en particular, la relacionada con la alimentación.</li> <li>• Publicar los beneficios de este tipo de encuestas y dar seguimiento a los resultados.</li> <li>• Revisión de criterios de evaluación y visibilizar personal de pueblos originarios.</li> </ul>
<b>Otros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta larga</li> <li>• La situación precaria de mandos medios sin incremento salarial Salario que no incrementa</li> </ul>
<b>Queja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con relación al hostigamiento laboral que se vive en el trabajo; a las falta de capacitación de superiores jeránquicos en equidad y derecho laboral y los privilegios que existen para algunas de las personas y no para todos, mismos que se incrementaron con la pandemia.</li> <li>• Con relación a la desinformación sobre derechos laborales y prestaciones con que se cuenta.</li> <li>• Con relación a la falta de equipo de cómputo para realizar el trabajo.</li> <li>• Sobre la falta de comunicación de la Dirección y mandos superiores con el personal en determinada unidad de adscripción.</li> </ul>

### 3. Análisis comparativo

#### a. Participación y calificación

En la encuesta participaron 284 personas del universo de 446 que conforman la plantilla de ECOSUR, es decir el 63.6%. Con relación al número de participantes del año pasado (283) se observa que se mantuvo una participación alta (Figura 39), así como la calificación obtenida que fue de 83.56 (Figura 20).

**Figura 39.** Datos históricos en registro de participantes y calificación en ECOSUR



#### b. Comparativo entre factores

En Cuadro 2 se realiza un comparativo entre los resultados de los factores de la APF y ECOSUR, en todos ellos se encuentra en mayor posición.

**Cuadro 2.** Comparativo entre resultados de factores APF y ECOSUR

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	ECOSUR
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	88.02
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y	83.20	86.48

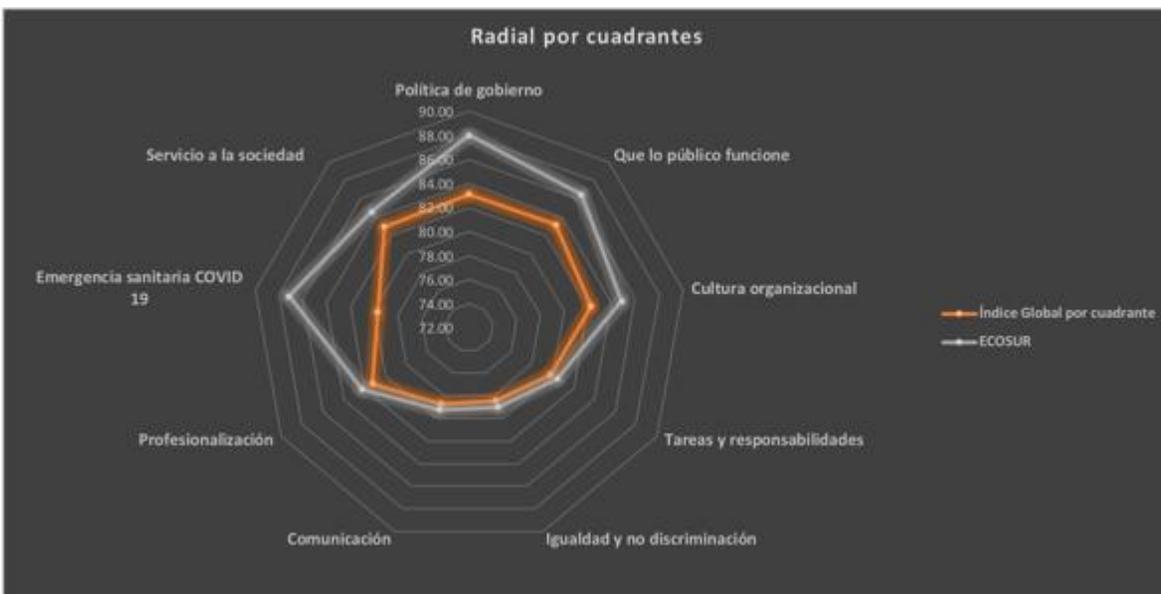
Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.

ECOSUR 2022

		combate a la corrupción		
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	84.84
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	80.47
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	79.00
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	79.23
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	82.23
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	87.18
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	84.59

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022

A continuación se muestra el resultado del índice Global por Cuadrante de ECOSUR con relación a los cuadrantes de la APF.



**c. Instituciones del sistema CONACYT**

ECOSUR se ubicó en la posición 18 dentro del sistema, permaneciendo en la misma posición con relación al año anterior (Cuadro 3).

**Cuadro 3.** Ranking de los centros de investigación en el sistema CONACYT

Posición	Centro de investigación	Calificación
1	CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN MATEMÁTICAS, A.C.	95.64
2	INSTITUTO POTOSINO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA, A.C.	90.69
3	INSTITUTO DE ECOLOGÍA, A.C.	88.46
4	CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE INFORMACIÓN GEOESPACIAL, A.C.	88.13
5	EL COLEGIO DE LA FRONTERA NORTE, A.C.	88.07
6	CIATEC, A.C. "CENTRO DE INNOVACIÓN APLICADA EN TECNOLOGÍAS COMPETITIVAS"	87.53

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.

ECOSUR 2022

7	CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ASISTENCIA EN TECNOLOGÍA Y DISEÑO DEL ESTADO DE JALISCO, A.C.	87.4
8	CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS DEL NOROESTE, S.C.	87.11
9	EL COLEGIO DE MICHOACÁN, A.C.	86.77
10	INSTITUTO DE INVESTIGACIONES "DR. JOSÉ MARÍA LUIS MORA"	86.76
11	CORPORACIÓN MEXICANA DE INVESTIGACIÓN EN MATERIALES, S.A. DE C.V.	86.6
12	CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN QUÍMICA APLICADA	86.27
13	CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE ENSENADA, BAJA CALIFORNIA	85.12
14	CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SUPERIORES EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL	84.97
15	CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN, A.C.	84.22
16	CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO EN ELECTROQUÍMICA, S.C.	84.01
17	INFOTEC CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	83.6
18	EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR	83.52
19	CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS, A.C.	83.5
20	CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	82.28
21	CIATEQ, A.C. CENTRO DE TECNOLOGÍA AVANZADA	82.22
22	CENTRO DE INGENIERÍA Y DESARROLLO INDUSTRIAL	82.08
23	CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, A.C.	82.07
24	EL COLEGIO DE SAN LUIS, A.C.	81.03
25	CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.	80.88

**d. Efectividad del PTCCO 2021**

En el Cuadro 4 se describen las acciones realizadas para el cumplimiento del PTCCO 2021. El porcentaje de avance global considerando el avance registrado en cada una de las 5 acciones fue de 100%.

**Cuadro 4.** Efectividad del PTCCO 2021

<b>Objetivo</b>	<b>Acción</b>	<b>Cumplimiento (%)</b>
1.	Presentar y difundir a la comunidad en pleno y directivos los resultados de la ECCO 2021.	100%. Los resultados y las acciones del plan de trabajo se dieron a conocer a la comunidad de ECOSUR por medios electrónicos.
2.	Fortalecer habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mandos y homólogos.	100%. Se capacitó al personal de mandos medios y homólogos en habilidades para el liderazgo y vacación de servicio público, con el curso "Formación de Líderes y Trabajo en Equipo".
3.	Comunicación más efectiva entre las diferentes áreas de la institución.	100%. La Dirección General durante todo el año 2021, a través de comunicados electrónicos informó a la comunidad de ECOSUR sobre diversos temas de importancia como: resultados de las Juntas de Gobierno, convocatorias para ocupar plazas académicas, número de estudiantes graduados en el posgrado, situaciones de COVID-19, entre otros temas de interés general.
4.	Sensibilización al personal sobre la igualdad y no discriminación.	100%. Por medio de materiales audiovisuales (entrevistas de radio, podcast y videos) se invitó a la comunidad

		de ECOSUR a escuchar, conocer y reflexionar sobre diversos e importantes aspectos del Género y Desigualdades. Por otro lado se llevaron a cabo dos re-transmisiones de conferencias con sesión de conversatorio, dirigidos al personal administrativo: 1) Derecho a la no Discriminación y 2) Pacto Patriarcal.
5.	Mejorar habilidades para trabajo a distancia mediante las TIC's.	100%. La UTIC llevó a cabo tres cursos-talleres de capacitación dirigido al personal administrativo y académico, denominado "Uso de herramientas tecnológicas para el teletrabajo" en las modalidades presencial y a distancia.

#### 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, además se consideraron los factores y reactivos que son considerados debilidades y el análisis 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 2021.** Se socializará en diferentes medios, físicos y electrónicos los resultados de la encuesta y el plan de trabajo 2022.
2. **Fortalecer habilidades de liderazgo organizacional entre el personal de mando y homólogos.** Se continuará con el proceso de formación de capacidades del personal de mando en funciones directivas y liderazgo.

3. **Fomentar la comunicación intrainstitucional entre las diferentes áreas, particularmente entre los mandos directivos y el personal y del personal hacia los mandos directivos.**
4. **Impulsar una cultura institucional sobre la equidad y no discriminación.** Se prevé capacitar al personal de las diversas áreas sobre la aplicación del “Manual de actuación ante la discriminación por cualquier motivo, de la violencia de género, del hostigamiento y acoso sexual y laboral en ECOSUR” que se construyó el año pasado bajo la guía de especialistas y con participación amplia de la comunidad.
5. **Mejorar habilidades en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el personal de la institución.** Debido a la obsolescencia tecnológica en cuanto al equipo de cómputo que afecta el buen clima organizacional, se prevé desarrollar mayores capacidades en el personal para que optimicen el uso de los equipos disponibles.

## 5. Conclusiones

Las debilidades identificadas en los reactivos, en las quejas y sugerencias se refieren a la percepción de la poca colaboración para el trabajo en equipo entre el personal, los liderazgos poco asertivos, la indisponibilidad de materiales para realizar el trabajo, en particular equipo de cómputo y un clima enrarecido por situaciones de acoso y hostigamiento sexual, que se han manifestado ocurrir y en las que ECOSUR ha implementado en el año 2021 el diseño de un manual denominado “MANUAL DE ACTUACIÓN ANTE DISCRIMINACIÓN POR CUALQUIER MOTIVO, LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL COLEGIO DE LA FRONTERA SUR” cuyo impacto se materializará debido a su adecuada aplicación a partir de 2022.

Las fortalezas se refieren a la identidad con la misión y la percepción de trabajar en una institución que actúa con base en la legalidad y rendición de cuentas, así como una buena calidad en la vida laboral. Las áreas de oportunidad para ECOSUR son mejorar la comunicación

Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.

ECOSUR 2022

interna entre diversas áreas, así como mejorar las capacidades y habilidades para el trabajo en equipo entre el personal.



Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional.  
ECOSUR 2022

			Administración con el Comité del Sindicato para tratar temas de interés general.					el personal para presentar el informe de tres años en la Dirección.  6 reuniones entre Direcciones y Sindicato.			
4	Sensibilización al personal sobre la equidad, no discriminación e inclusión.	Estratégica	Se capacitará al personal en la aplicación del "Manual de actuación ante la discriminación por cualquier motivo, de la violencia de género, del hostigamiento y acoso sexual y laboral en ECOSUR"	Todo el personal	22/04/22	01/01/22	31/12/22	25 personas capacitadas	F82	F81	Alto
5	Mejorar habilidades en el uso de las TIC en el personal de la institución.	Estratégica	Diseñar una guía sobre qué es y cómo mitigar la obsolescencia tecnológica y equipar a las unidades con arrendamiento de equipo.	UTIC	24/04/22	01/01/22	31/12/22	1 guía sobre obsolescencia · 10 personas asesoradas sobre cómo mitigar la obsolescencia · 2 equipos de cómputo por unidad arrendados.	F86	F93	Alto
			Firma:				Fecha:		22 de abril de 2022		
			<u>Mtra. Leticia Espinosa Cruz</u>								
			Directora de Administración								