

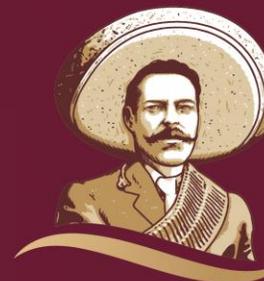
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

Resultados 2022 ■ PTCCO 2023

Metepec, Estado de México, mayo de 2023



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



2023
AÑO DE
Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



¿Qué es el Clima y Cultura Organizacional?

De acuerdo a la definición de la SFP...

“el clima y cultura organizacional, son el **conjunto de factores que afectan positiva o negativamente** el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y **son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos**, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados”.



Objetivo de la aplicación de la ECCO

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y mixta, **respecto a las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos** que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional.



Marco Normativo



La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) se sustenta en el artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020 y en los numerales 59 al 62 de las **“Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera”**, así como el **Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización** y el **Manual del Servicio Profesional de Carrera**, última reforma del 17 de mayo de 2019.



ECCO 2022

¿Qué midió?

18 Factores de medición

con 90 reactivos

*Los factores estas asociados sistemas técnicos,
políticos y culturales.*



Descripción de Cuadrantes y Factores ■ ECCO 20222

| Cuadrante | Factor | Descriptor |
|---|------------------------------|---|
| C1. Política de gobierno  | 1. Normativa y austeridad | Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana. |
| | 2. Derechos humanos | Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia. |
| C2. Gestión pública y transparencia  | 3. Gestión pública | Evalúa la percepción de las personas en relación con los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil. |
| | 4. Transparencia | Evalúa la percepción de las personas con relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente. |
| C3. Filosofía organizacional  | 5. Balance trabajo – familia | Evalúa la percepción de las personas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho. |
| | 6. Valores | Evalúa la percepción de las personas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución. |
| C4. Tareas y responsabilidades  | 7. Organización | Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano. |
| | 8. Reconocimiento laboral | Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución. |

| Cuadrante | Factor | Descriptor |
|---|-------------------------------------|---|
| C5. Integridad e Igualdad de género  | 9. Igualdad de género | Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. |
| | 10. Integridad y no discriminación | Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo. |
| C6. Relaciones laborales  | 11. Liderazgo | Evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución. |
| | 12. Trabajo en equipo | Evalúa la percepción de las personas con relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo. |
| C7. Profesionalización y desarrollo  | 13. Capacitación | Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones. |
| | 14. Evaluación del desempeño | Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo. |
| | 15. Servicio Profesional de Carrera | Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución. |

Descripción de Cuadrantes y Factores ■ ECCO 20222

| Cuadrante | Factor | Descriptor |
|---|--------------------------------------|--|
| C8. Seguridad en el trabajo  | 16. Emergencias | Evalúa la percepción de las personas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución. |
| | 17. Calidad de vida laboral y estrés | Evalúa la percepción de las personas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés. |
| C9. Servicio a la sociedad  | 18. Identidad con la institución | Evalúa la percepción de las personas con relación a identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución. |
| | 19. Orientación a la ciudadanía | Evalúa la percepción de las personas con relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía. |

Metodología



La ECCO utiliza el método de medición de la **escala de Likert**, para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas. Mediante el uso de esta escala, se responde específicamente con base en el nivel de acuerdo o desacuerdo de diversas situaciones.

| Rango | (+) Positivo | | | (-) Negativo | | |
|-----------------------|-----------------|-----------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|-----------|
| Respuesta | Muy de acuerdo | Algo de acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Algo en desacuerdo | Muy en desacuerdo | No aplica |
| Valor de la Respuesta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Rangos para clasificación de índices

| Tipo de Resultado | Rango |
|-------------------|----------|
| 81.98 | Positivo |
| 81.97 | Negativo |

Índices arriba de **81.98 puntos** del valor de la APF = **Positivo**

Índices menos de **81.97 puntos** del valor de la APF = **Negativo**





Criterio No. 1

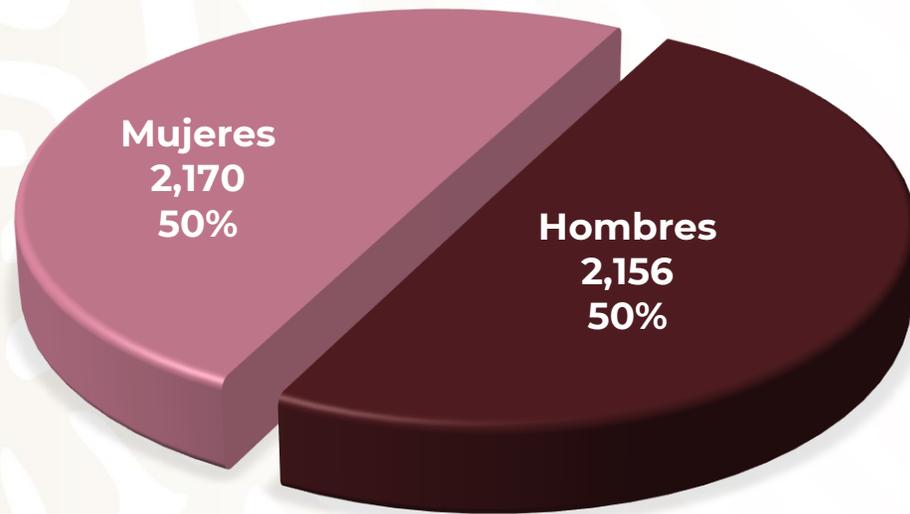
Análisis Cuantitativo

Datos sociodemográficos





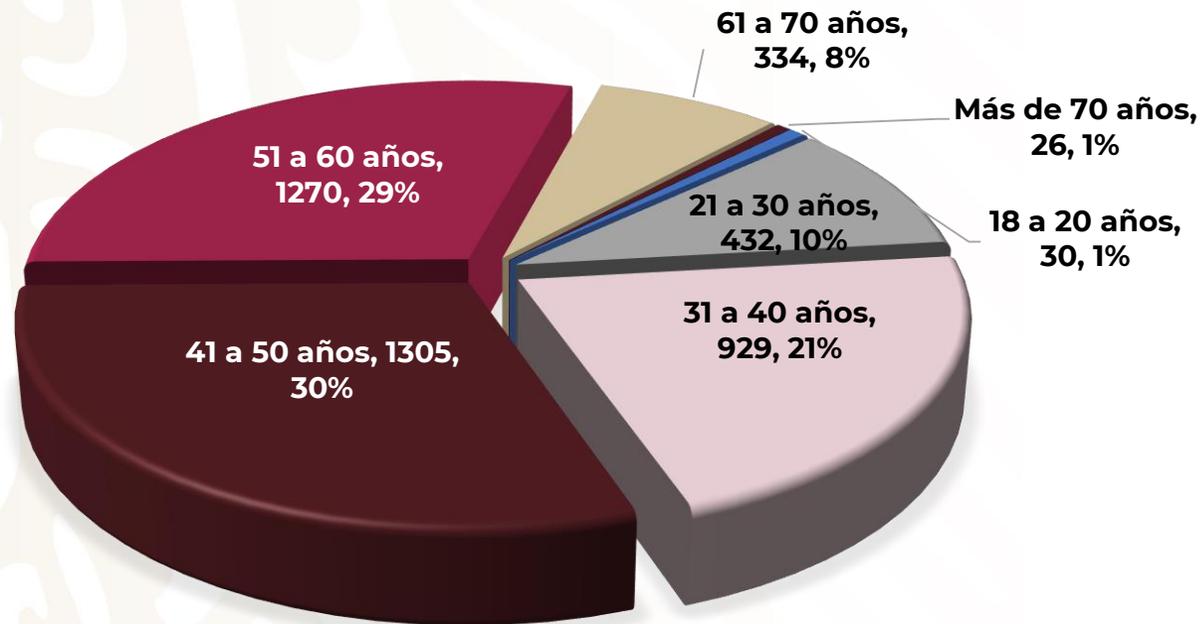
GRÁFICA 1. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
POBLACIÓN ENCUESTADA POR GÉNERO
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



La ECCO 2022 se aplicó al personal docente y administrativo de 59 unidades administrativas de CONALEP exclusivamente a nivel federal: 24 de Oficinas Nacionales, 27 de la Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México y 6 de la Representación de CONALEP en el Estado de Oaxaca; la cual tuvo una participación de 4,326 encuestados (2,170 mujeres y 2,156 hombres), equivalente al 88.54 % del total del universo. **Lo que advierte un equilibrio entre ambos géneros. De esta manera el CONALEP brinda oportunidades de opinión y participación para todas y todos.**



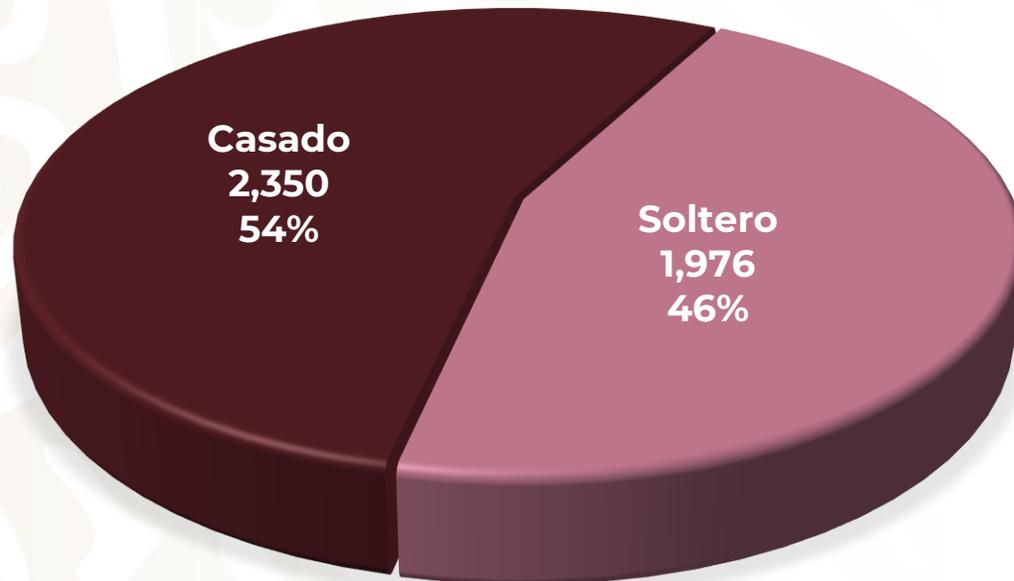
GRÁFICA 2. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
POBLACIÓN ENCUESTADA POR EDAD
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



Los rangos con respecto a las edades de los encuestados inician en los 18 años y terminan en más de 70. Las categorías de mayor frecuencia son las que comprenden de los 41 a 50 años (1,305 personas) y de los 51 a 60 años (1,270 personas); **este resultado apunta a una plantilla de personal que cuenta con conocimientos y experiencia, pero que debido a los constantes cambios de autoridades, en algunas ocasiones origina resistencia al cambio o la transformación.**



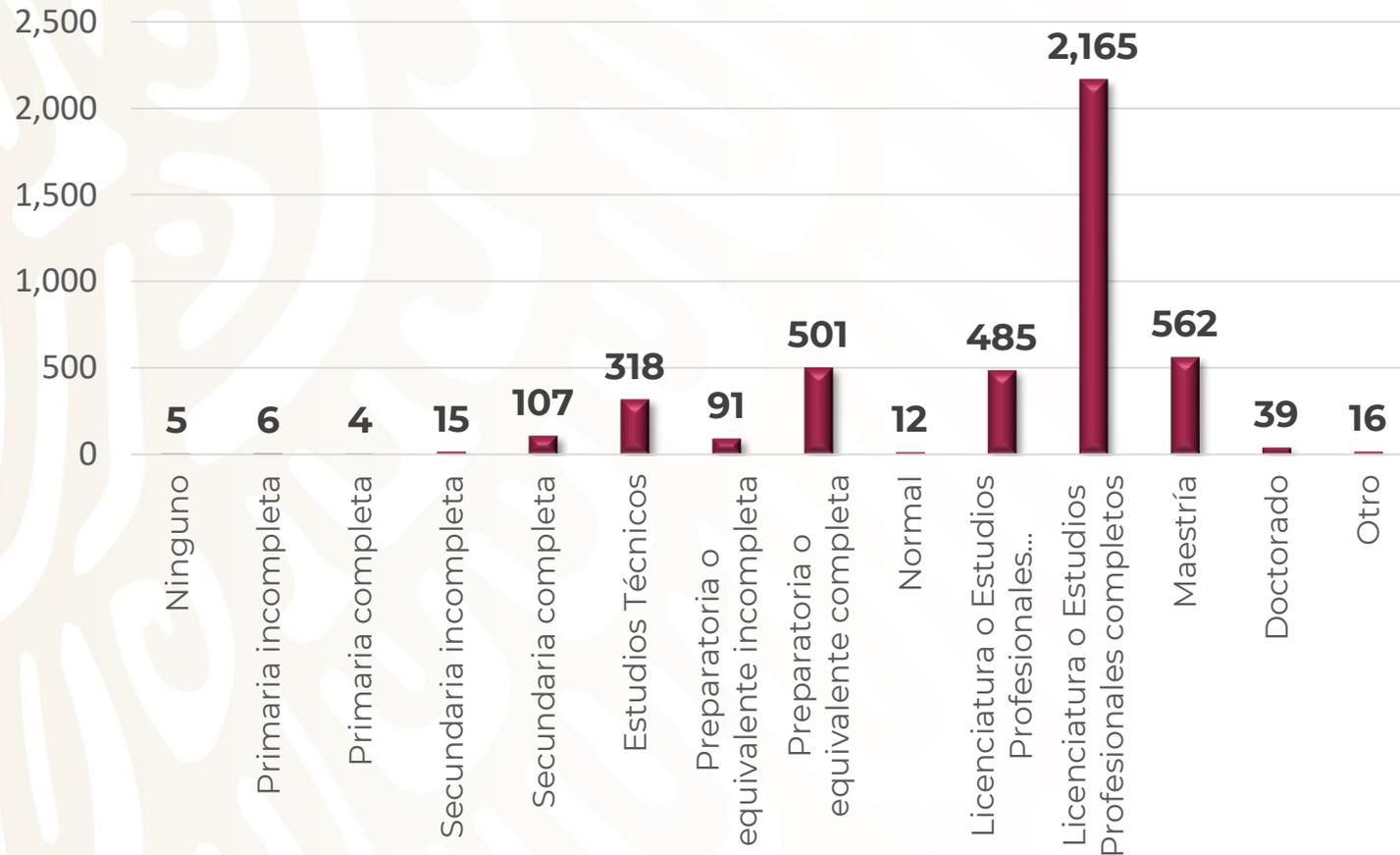
GRÁFICA 3. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
POBLACIÓN ENCUESTADA POR ESTADO CIVIL
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



En cuanto al estado civil, dentro del personal se tiene el 54% (2,350 personas) que están casadas y el 46% (1,976 personas) se encuentran solteras. En comparación con años anteriores, hay una disminución del estado civil “soltero” (a), de cualquier forma, **estos datos nos permite implementar y fortalecer las políticas públicas que faciliten el balance trabajo-familia.**



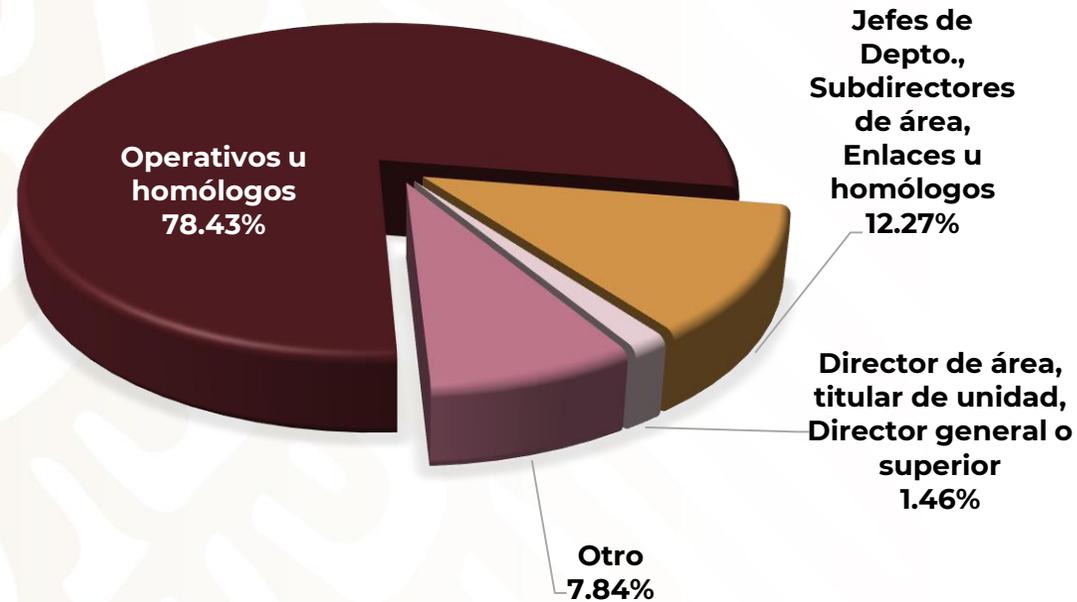
GRÁFICA 4. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
POBLACIÓN ENCUESTADA POR NIVEL ESCOLAR
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



El perfil profesional de la plantilla se compone es su mayoría de personas con licenciatura (2,165 completa y 485 incompleta), 562 con maestría y 39 con doctorado. Debido a que en la aplicación se incorporaron a los docentes, se incrementó el nivel escolar de maestría y doctorado. Al mismo tiempo se observa que el 24.85% restante de las personas encuestadas cuentan con estudios básicos, que van desde ningún estudio, pasando por primaria y secundaria completas o incompletas, estudios técnicos y hasta equivalentes de preparatoria, **esto permite a la Dirección de Personal la identificación de las necesidades formativas, promover el incremento de la escolaridad y estimular la conclusión de estudios o titulación de la población encuestada.**



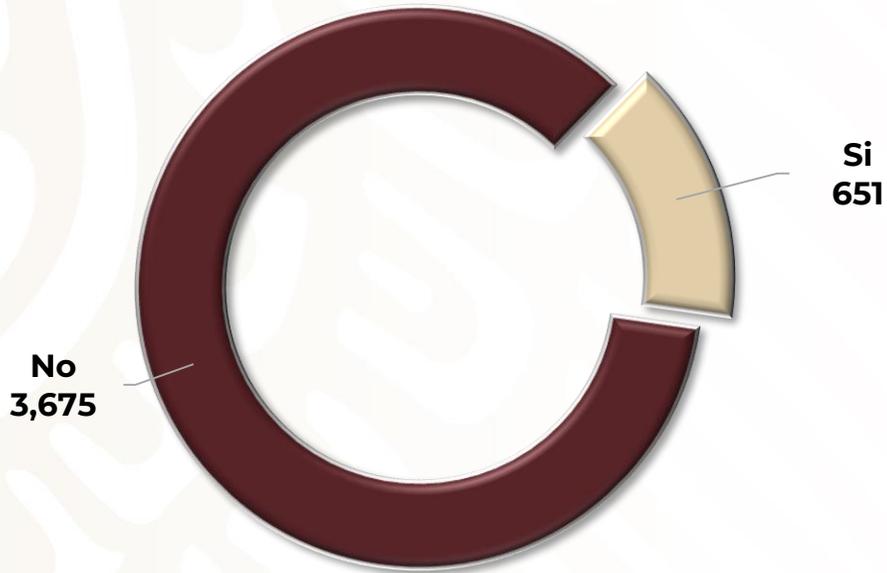
GRÁFICA 5. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
POBLACIÓN ENCUESTADA POR NIVEL DE PUESTO
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



En relación con el perfil del puesto, del total del personal encuestado, el 78.43% equivalente a 3,393 personas, ocupan puestos operativos u homólogos y el 21.57% equivalente a 933 personas, se encuentra en puestos de mando medio y/o directivo. Por lo tanto, se infiere que **el personal operativo determina en su mayoría la tendencia de los resultados de la calificación global del clima laboral y que se deberán implementar prácticas de transformación que atiendan la diversidad de perfiles (operativos, mandos medios y directivos).**



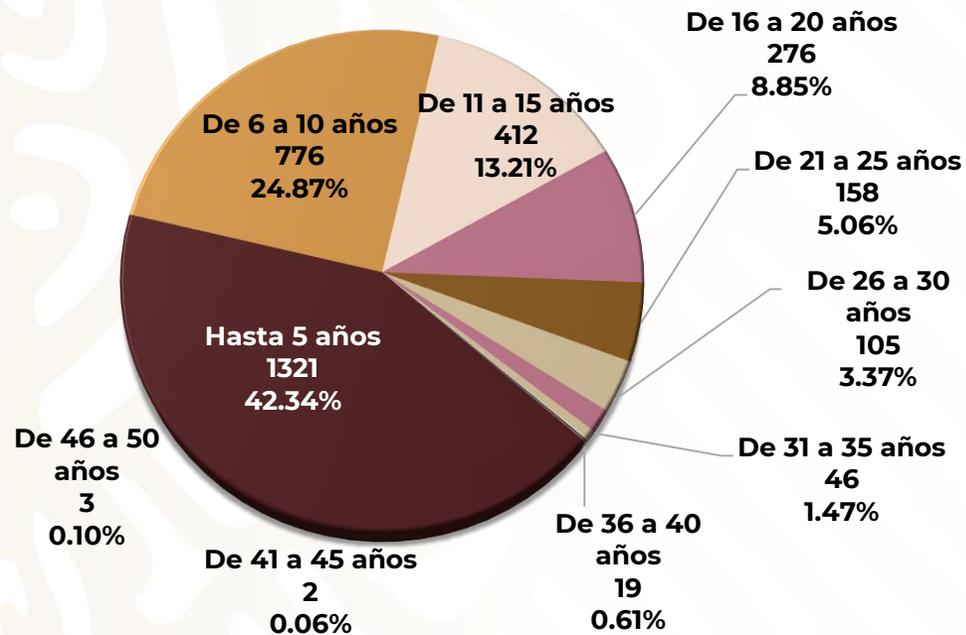
GRÁFICA 6. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



Sobre el Servicio Profesional de Carrera (SPC), 3,675 señalaron que no pertenecen a este sistema, lo que es correcto, y 651 señalaron que sí pertenecen por lo que existe confusión sobre el concepto y su operatividad. **Es de resaltar que el CONALEP nunca ha pertenecido a este Sistema de Profesionalización, sin embargo, a través de la Dirección de Personal se desarrollan diversas actividades de formación y capacitación relativas a la mejora en el desempeño del servicio público.**



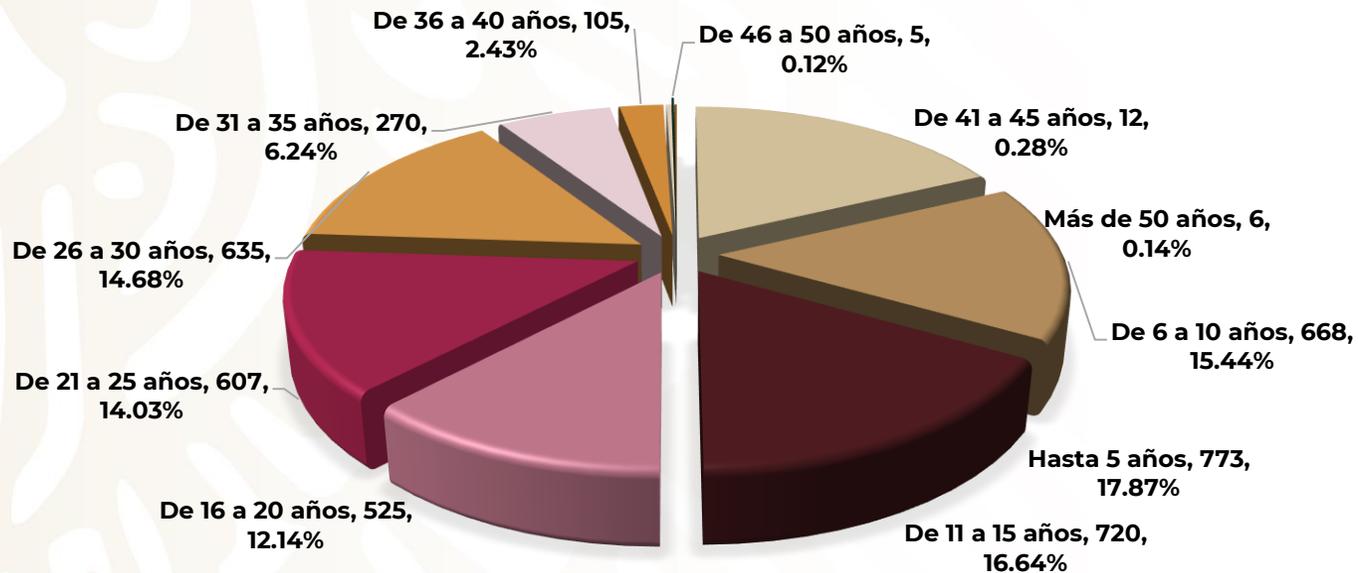
GRÁFICA 7. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PERIODO EN AÑOS PERTENECIENDO A LA INICIATIVA PRIVADA APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



Sobresalen el 63.35% de servidores públicos (equivalente a 3,120) quienes tienen experiencia tanto en el ámbito público y privado, y el 38.65 % (1,206 funcionarios) quienes tienen experiencia laboral exclusivamente en el ámbito público. **Esto permite la valoración actual de su puesto de trabajo y recuperar experiencias vividas en otros ámbitos laborales que permitan la transformación institucional.**



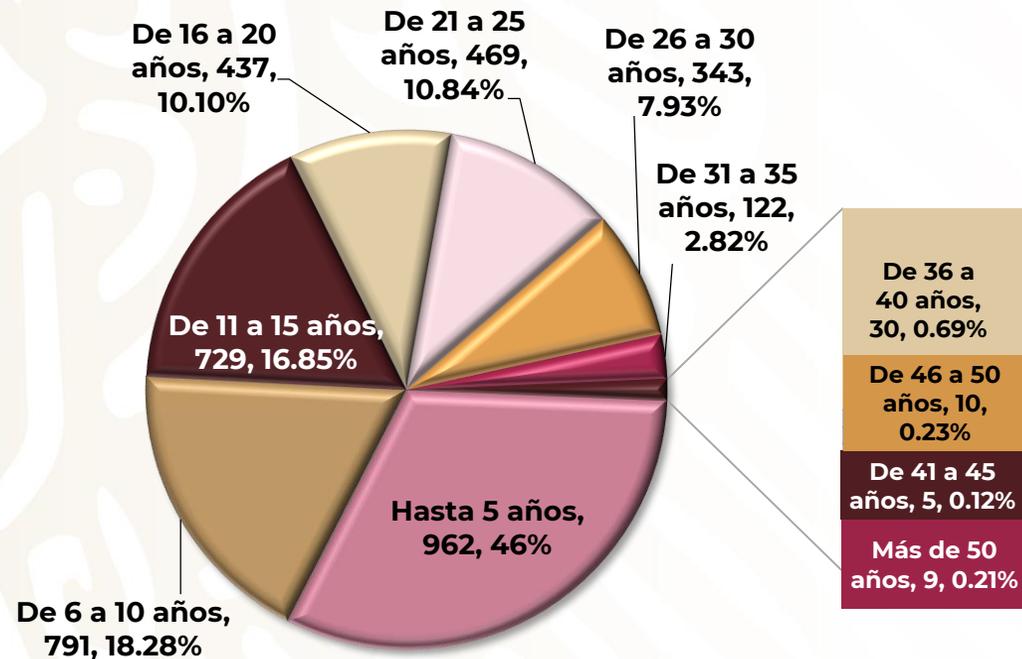
GRÁFICA 8. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
RANGO EN AÑOS DE TRABAJAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



Respecto a la antigüedad en la APF, el grupo más grande es aquel que tiene hasta 5 años bajo el sistema público (773 personas), le siguen los que llevan entre 11 y 15 años (720 funcionarios) y en tercera posición, aquellos que llevan entre 6 y 10 años como servidores públicos (668 empleados). **Estos datos demuestran la prevalencia de personal con menos de 5 años en la administración pública, y por lo tanto la importancia de fortalecer en ellos el conocimiento de las funciones asociadas a los puestos de trabajo, la cultura institucional, los valores éticos de la APF y la cultura de la calidad, que deben regir la actuación del servicio público.**



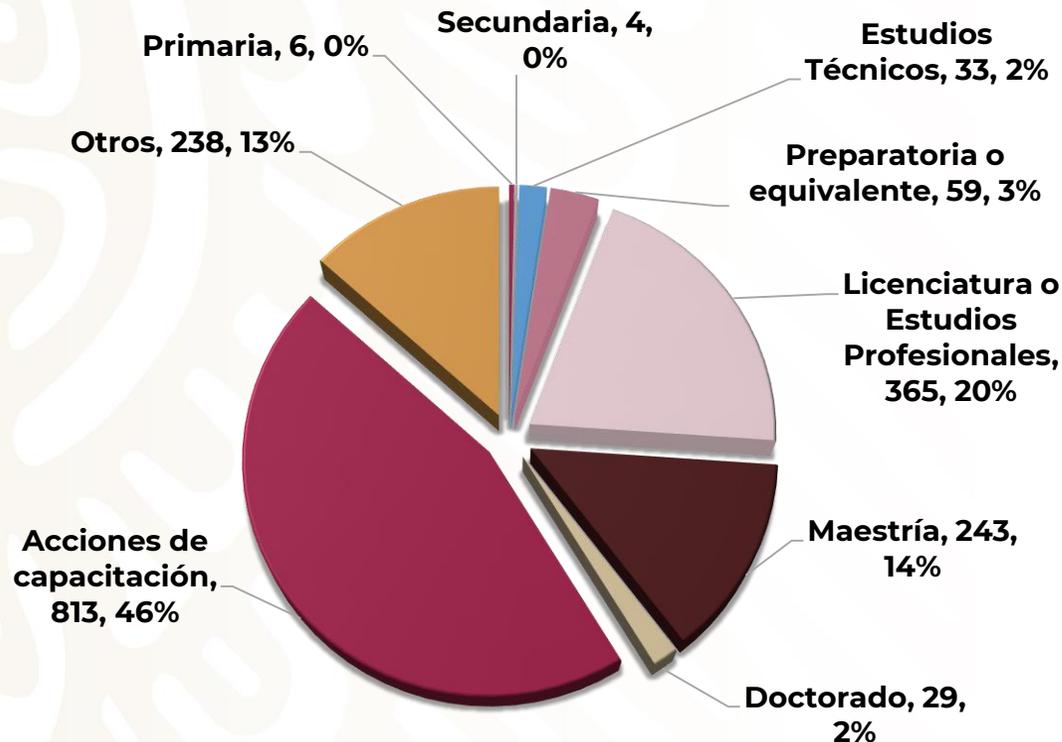
GRÁFICA 9. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



Con respecto a los años que tienen los empleados en el puesto actual, se identifica que prevalecen los que tienen hasta 5 años, representando un 46% (962 personas), le siguen los que tienen de 6 a 10 años, equivalente al 18.28% (791 personas) y después los de 11 a 15 años representando el 16.85% (729 personas). **Esto indica que la institución esta renovando su personal, contribuyendo con nuevas ideas en la forma de operar los procesos, pero también implica la adaptación a la cultura institucional y el respeto a la normatividad asociada a la APF.**



GRÁFICA 10. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
NIVEL DE ESTUDIOS ACTUALES
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



Finalmente, sobresale el 58.62% (2,536 de los encuestados), quienes no estaban realizando ningún tipo de estudio formal o informal en el momento de la aplicación de la encuesta. En general esta solicitud de datos genera confusión en los encuestados ya que la escolaridad ya había sido consultada. **Sin embargo, si bien el personal no estaba realizando estudios en el momento de la aplicación de la encuesta, todos reciben acciones de capacitación (cursos, talleres, conferencias o diplomados) ya sean de temas generales o especializados, en diversas modalidades.**



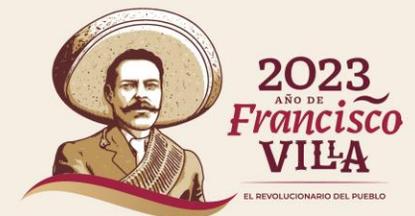
EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Criterio No. 2

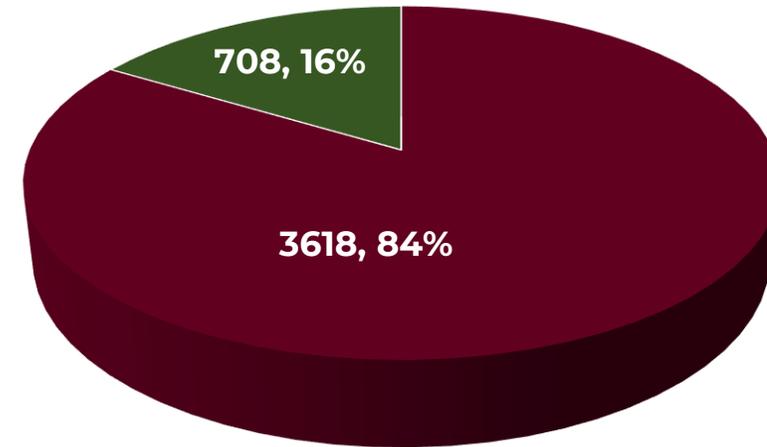
Análisis Cualitativo

Comentarios del personal





**GRÁFICA 11. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS
APLICACIÓN 2022-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

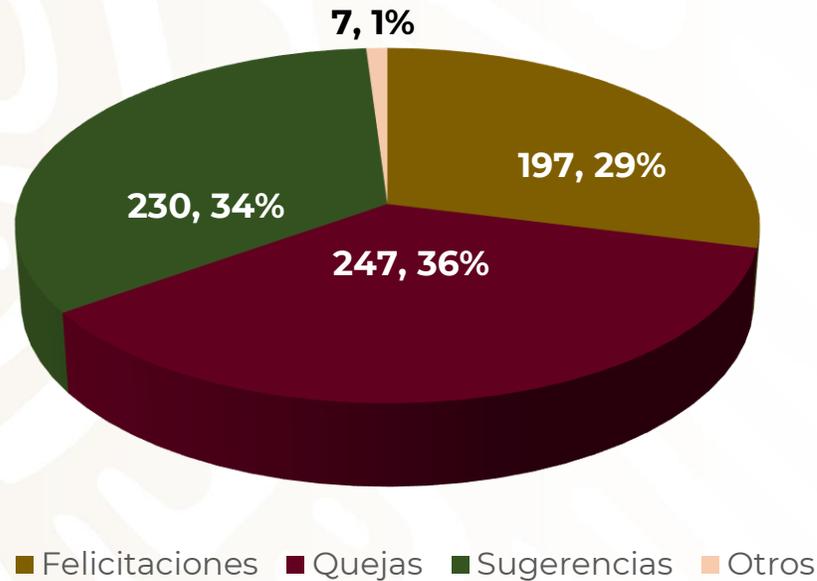


■ Sin opinar ■ Comentarios y Sugerencias

Para la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) registró ante la Secretaría de la Función Pública (SFP) un universo de 4,885 servidores públicos, de ellos participó un total de 4,326, equivalente al 88.54 %. **Del total de personas encuestadas el 84% (equivalente a 3,618) “no desea opinar”, y sólo se recibieron un total de 708 “comentarios y sugerencias”, emitidos por el 16% de los encuestados.**



**GRÁFICA 12. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS
APLICACIÓN 2022-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



Para su análisis se realizó una clasificación, agrupando las intervenciones según el “tipo de comentario”, formándose cuatro grupos con los siguientes resultados:

- 197 felicitaciones y/o reconocimientos, equivalente al 28.92% del total de comentarios.
- 247 quejas, correspondientes al 36.27%.
- 230 sugerencias, equivalentes al 33.77%.
- 7 “otros comentarios”, equivalente 1.02%.

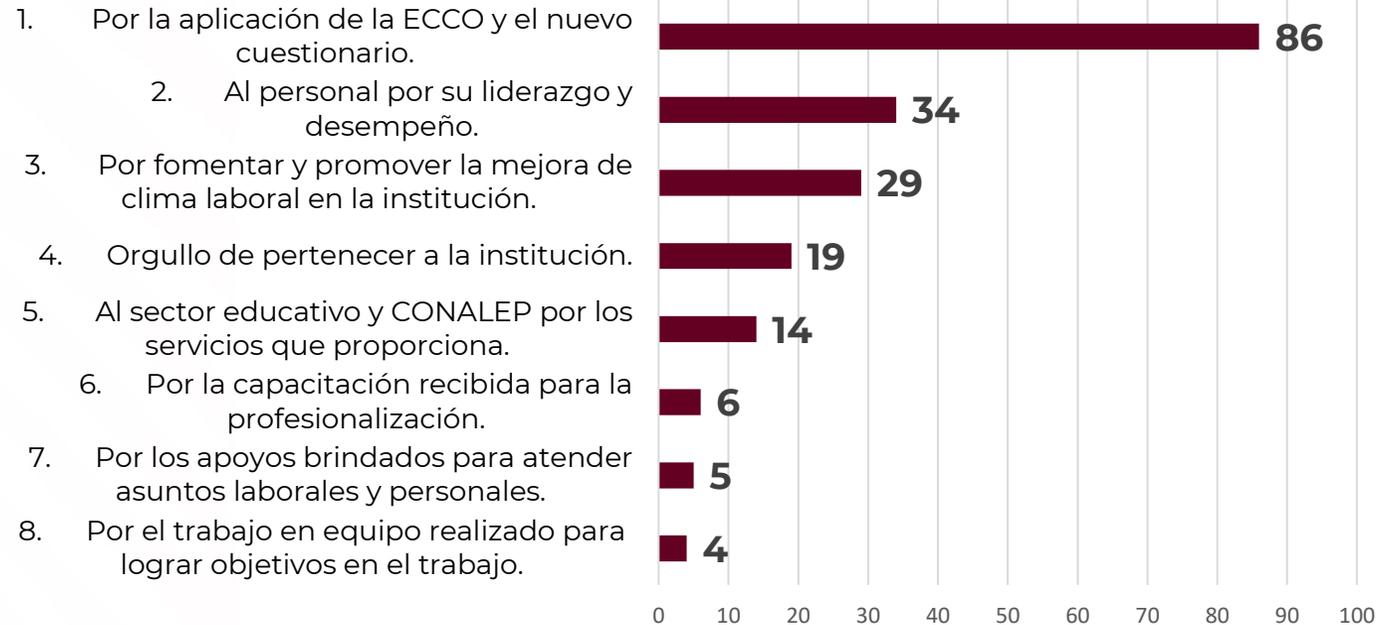




Felicitaciones

**GRÁFICA 13. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FELICITACIONES
APLICACIÓN 2022-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

Como se observa, del total de comentarios, se recibieron 197 felicitaciones o agradecimiento, cuyos tres principales temas estuvieron relacionados con la aplicación e impacto de la ECCO, el liderazgo de los mandos medios y directivos, así como fomentar y promover la mejora de clima laboral en la institución.

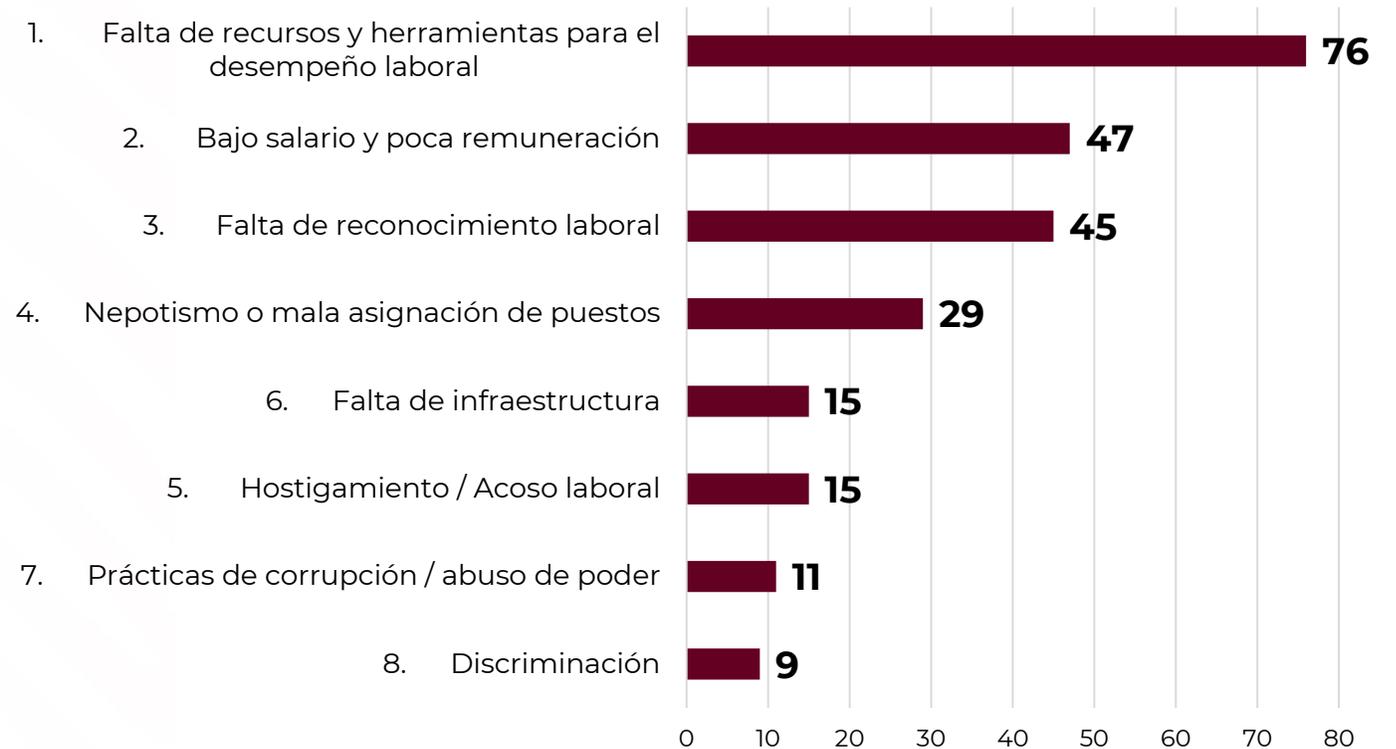




Quejas

Del total de los comentarios recibidos, 247 fueron quejas, **teniendo un incremento de 55 quejas en comparación** con el año 2021. De ellas, las tres que tuvieron más opiniones relacionadas fueron para los temas de falta de recursos, bajo salario y falta de reconocimiento laboral.

GRÁFICA 14. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
QUEJAS
APLICACIÓN 2022-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023





Sugerencias

Del total de comentarios recibidos, 230 fueron sugerencias. Los tres temas más repetidos con recomendaciones fueron para la mejora en la comunicación, falta de recursos y herramientas para el desempeño y realizar acciones de mejora de acuerdo a los resultados en la encuesta. Ver gráfica 15.

**GRÁFICA 15. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
SUGERENCIAS
APLICACIÓN 2022-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



Otros

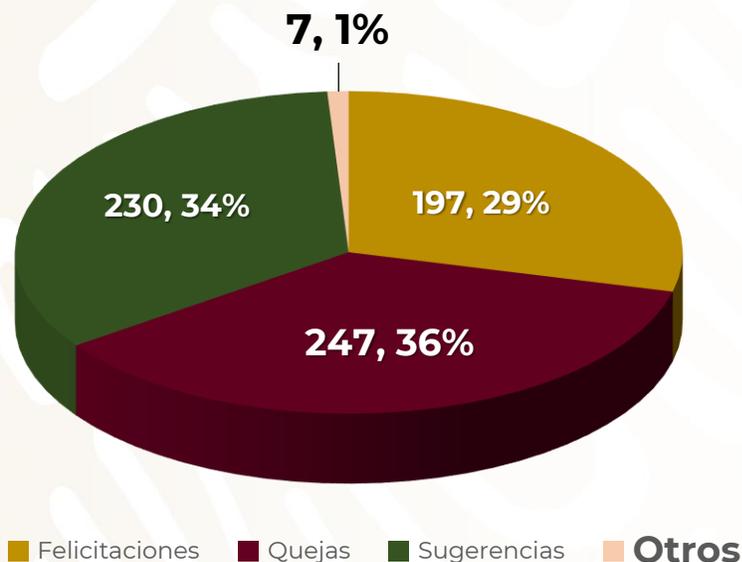
En el caso de los siete comentarios clasificados como "Otros", los temas van desde tipo académico hasta el respeto y la igualdad.



Otros comentarios

1. Actualizar los planes de estudios.
2. El docente es el centro principal del proceso enseñanza aprendizaje.
3. Se deben actualizar los programas de estudios, así como facilitar al docente el trabajo sin tanto formato, o facilitar la manera de elaborar las planeaciones.
4. Felicitaciones por eliminar el horario de verano.
5. Nuestro trabajo es muy digno, por ello estos puntos son muy importantes, para considerarlos, como cualquier otra institución de nivel medio superior.
6. El respeto y la igualdad es fundamental en cualquier centro de trabajo y más si hablamos de instituciones educativas, la educación, valores y equidad es primordial sin importar del personal que se hable.
7. Todo sin excepción son tratados con respeto y se cuidan sus derechos humanos.

GRÁFICA 16. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL OTROS APLICACIÓN 2022-RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023





Criterio No. 3

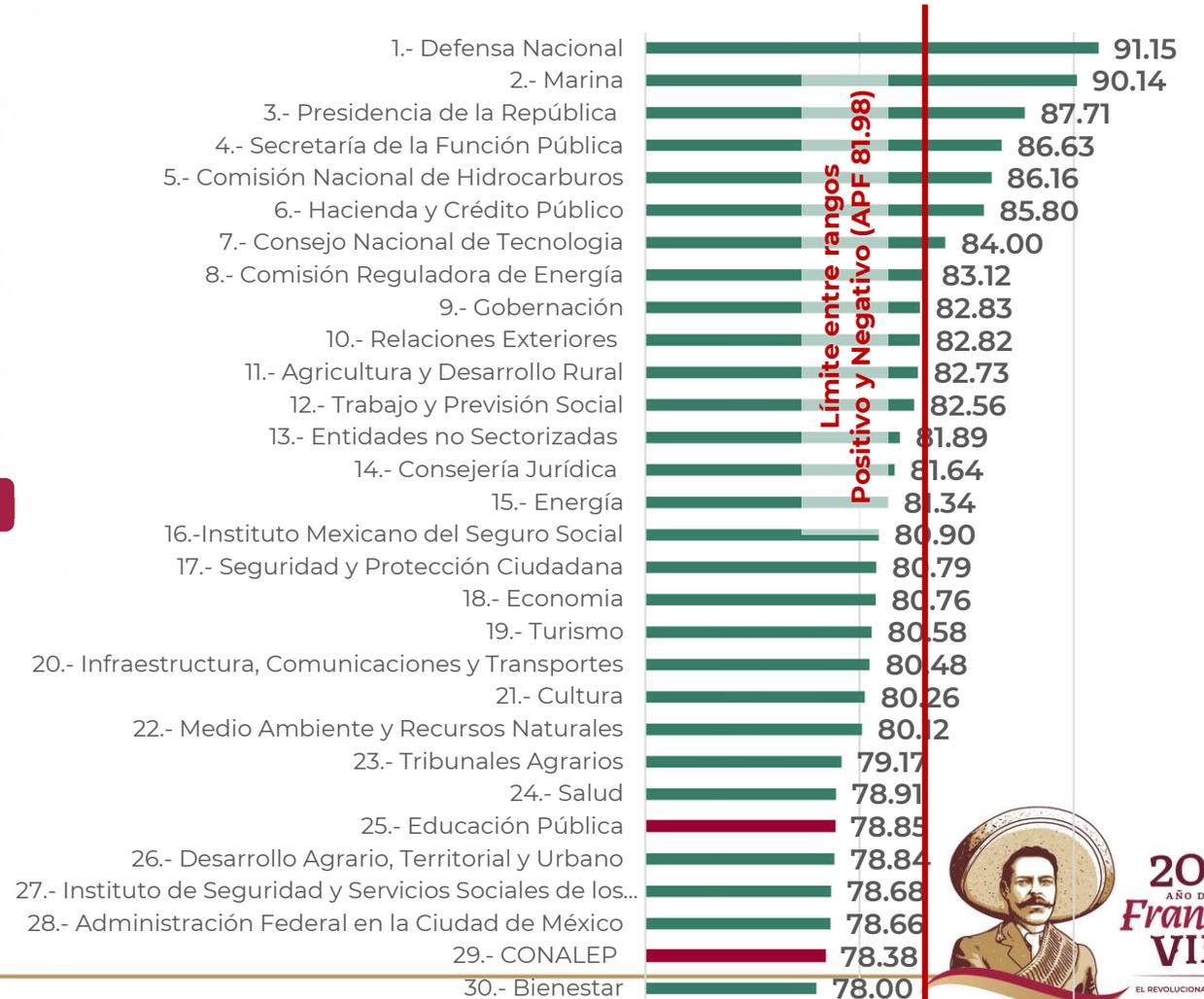
Análisis comparativo APF e interinstitucional



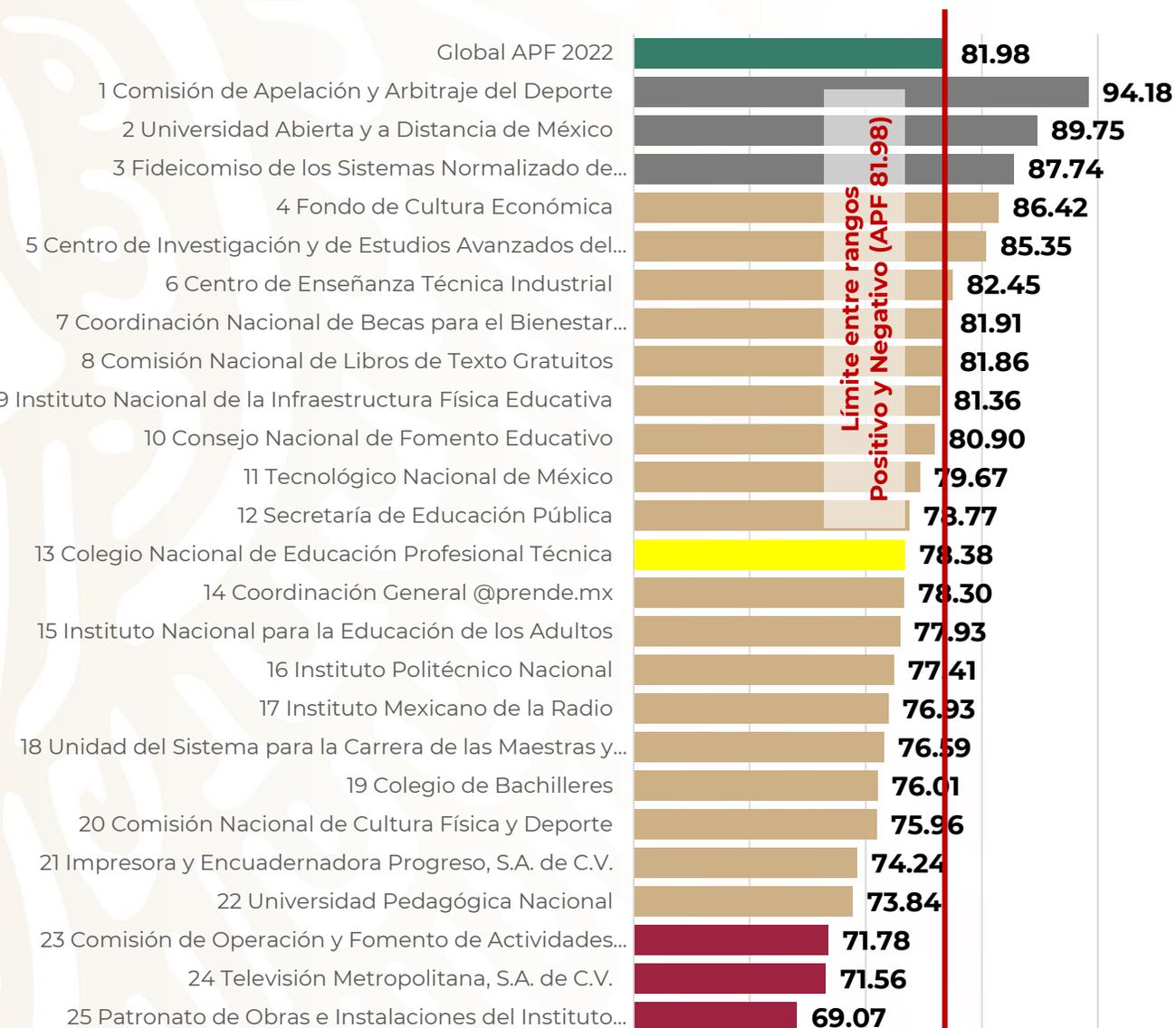


**GRÁFICA 17. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPARATIVO POR RAMO DE LA APF
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 participaron un total de 270 instituciones pertenecientes a los distintos ramos de la Administración Pública Federal, obteniendo un índice global de 81.98 puntos, siendo la Defensa Nacional la institución con el mejor índice obtenido (91.15) y Bienestar con el índice más bajo (78). **Por su parte, el Ramo 11 correspondiente a “Educación Pública” ocupa el lugar número 25 y un índice de 78.85 puntos.**



GRÁFICA 18. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO INSTITUCIONES DEL RAMO 11 “EDUCACIÓN PÚBLICA” APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



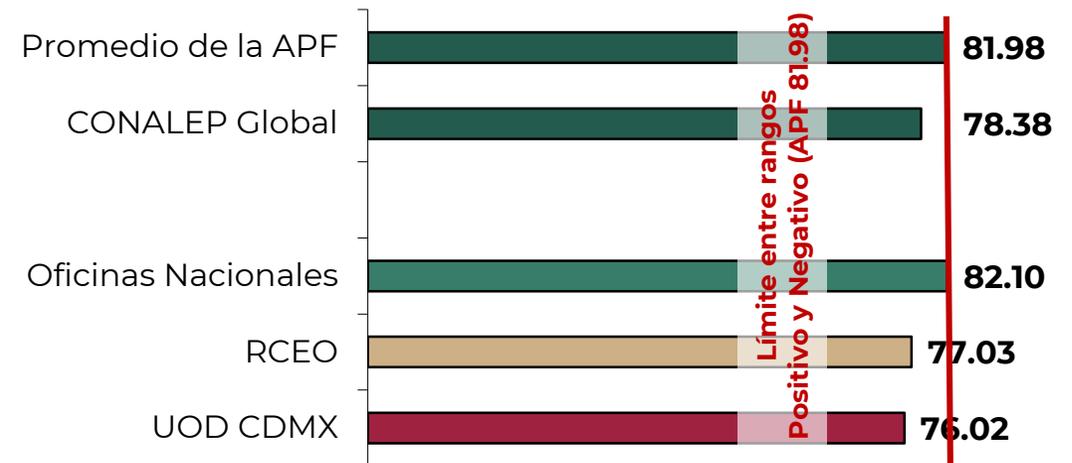
En relación con el Ramo 11 “Educación Pública” participaron un total de 25 instituciones. De estas, la Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte fue la mejor evaluada obteniendo un resultado de 94.18 puntos, en tanto que el Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional obtuvo la última posición, con un índice de 69.07 puntos. Por su parte, **el CONALEP se ubicó en el lugar 13 con un índice de bienestar laboral de 78.38 puntos**, colocándose también con siete posiciones debajo del Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI), que obtuvo la posición 6 con un índice de 82.45 puntos; así como por arriba de la otra institución educativa de nivel medio superior que figura en el comparativo, el Colegio de Bachilleres cuya posición no. 19, que tiene un índice de 76.01 puntos.

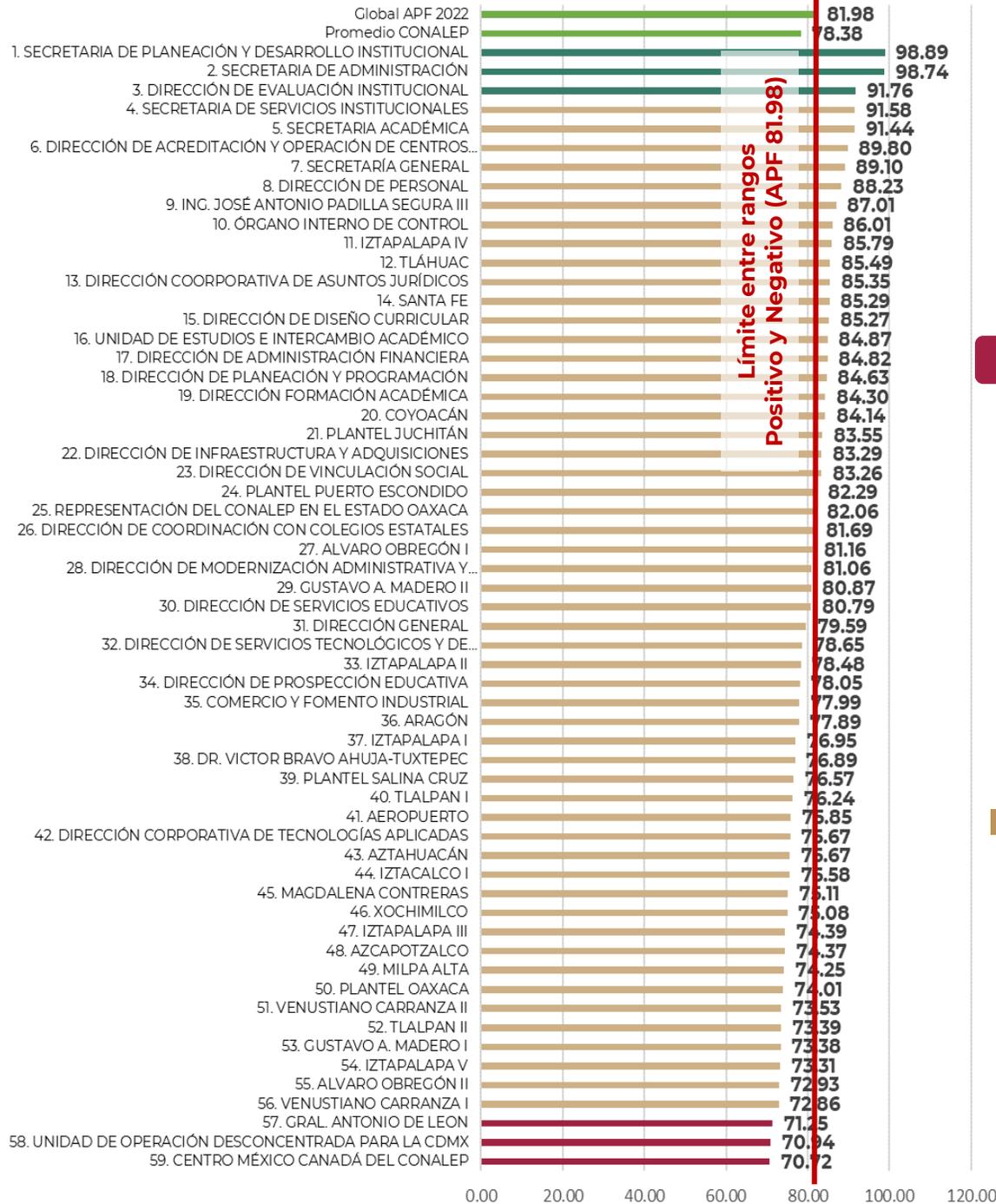




Como ya se ha mencionado, **el CONALEP obtuvo un índice de 78.38 puntos, los cuales están por debajo del índice obtenido por la Administración Pública Federal.** Las Oficinas Nacionales obtuvieron el mejor resultado con 82.10 puntos, colocándose por encima del obtenido por la APF; en tanto que la Representación del CONALEP en el Estado de Oaxaca (RCEO) y la Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México (UOD CDMX) obtuvieron resultados por debajo de la APF, 77.03 y 76.02 respectivamente. **Esto exige definir prácticas de transformación de manera particular que permitan revertir esos resultados y con ello contribuir a los fines del servicio público.**

GRÁFICA 19. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
RANKING DE ÍNDICE ECCO CONALEP-APF
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023





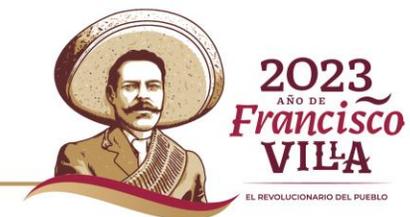
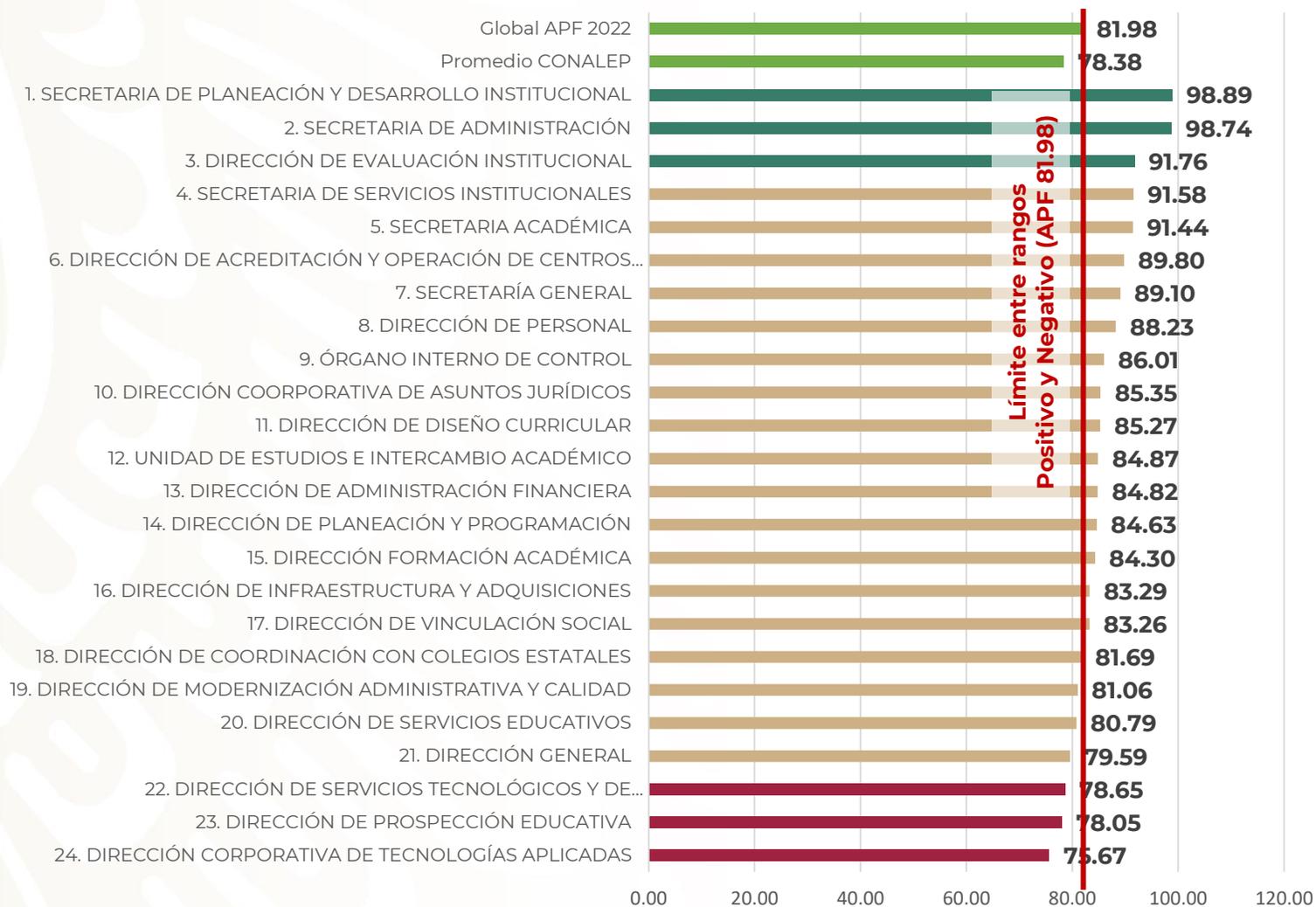
GRÁFICA 20. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS CONALEP APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023

Con el fin de conocer la posición que guarda cada Unidad Administrativa (UA) de Oficinas Nacionales, UODCDMX y RCEO, se presenta el ranking de acuerdo con la calificación obtenida.

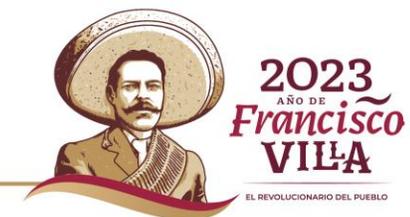
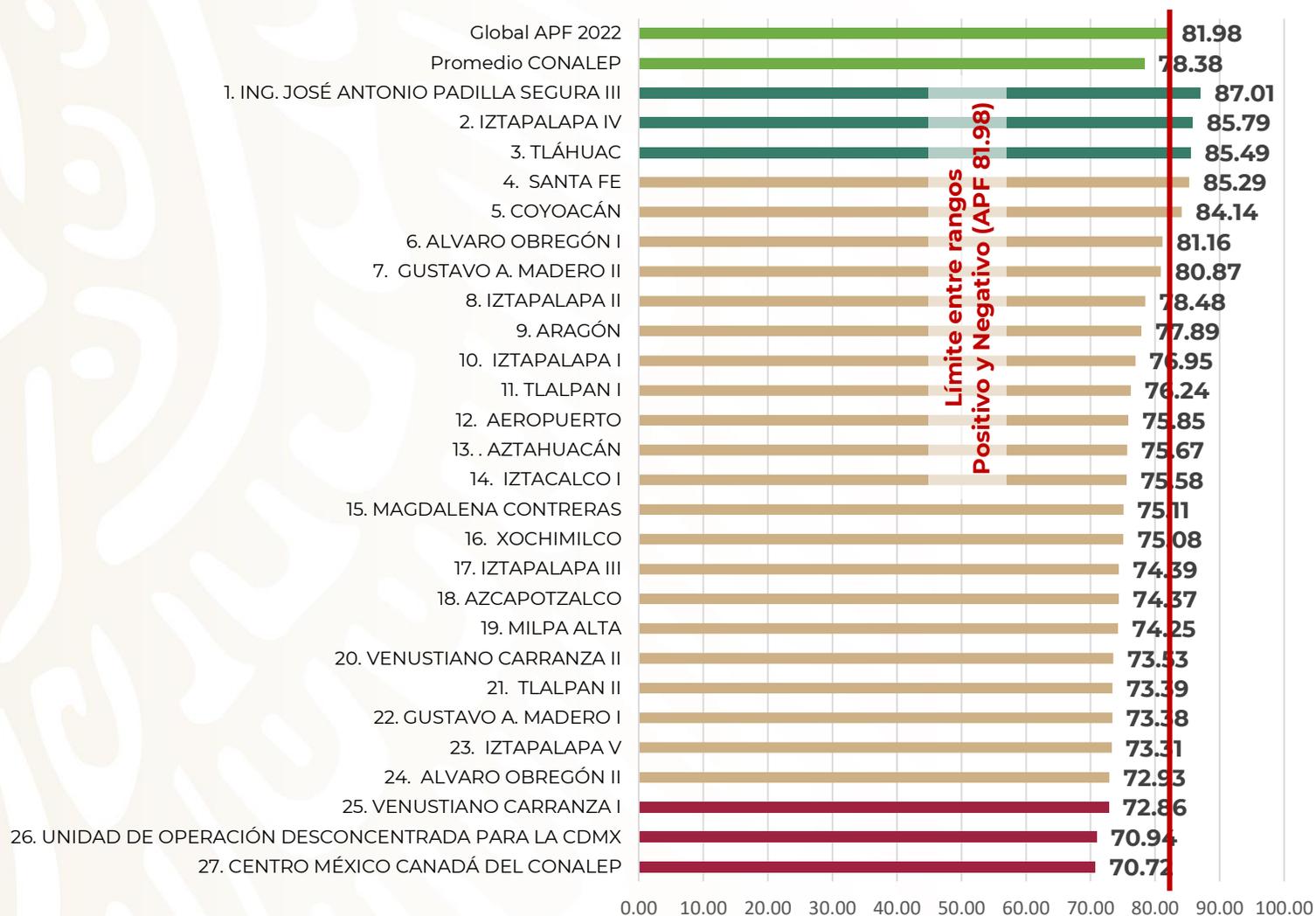
Los resultados obtenidos indican que la Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional fue la mejor calificada con un índice de 98.89 y el plantel Centro México Canadá del CONALEP obtuvo la calificación más baja con un índice de 70.72 puntos. De las 59 unidades administrativas diagnosticadas, 25 se encuentran por arriba del índice de APF y 34 por debajo del mismo.



GRÁFICA 21. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS OFICINAS NACIONALES APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023

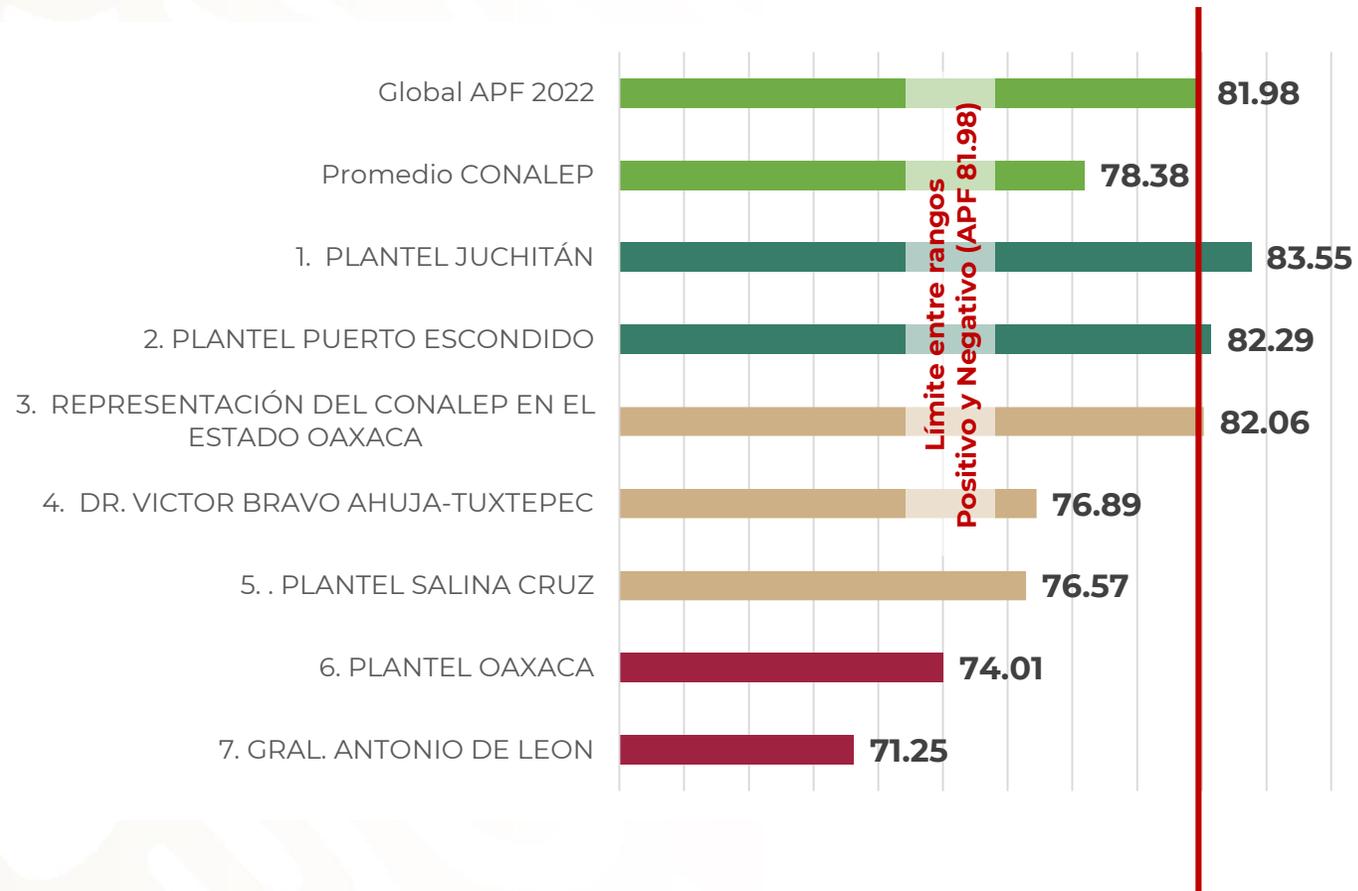


GRÁFICA 22. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS CIUDAD DE MÉXICO APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023

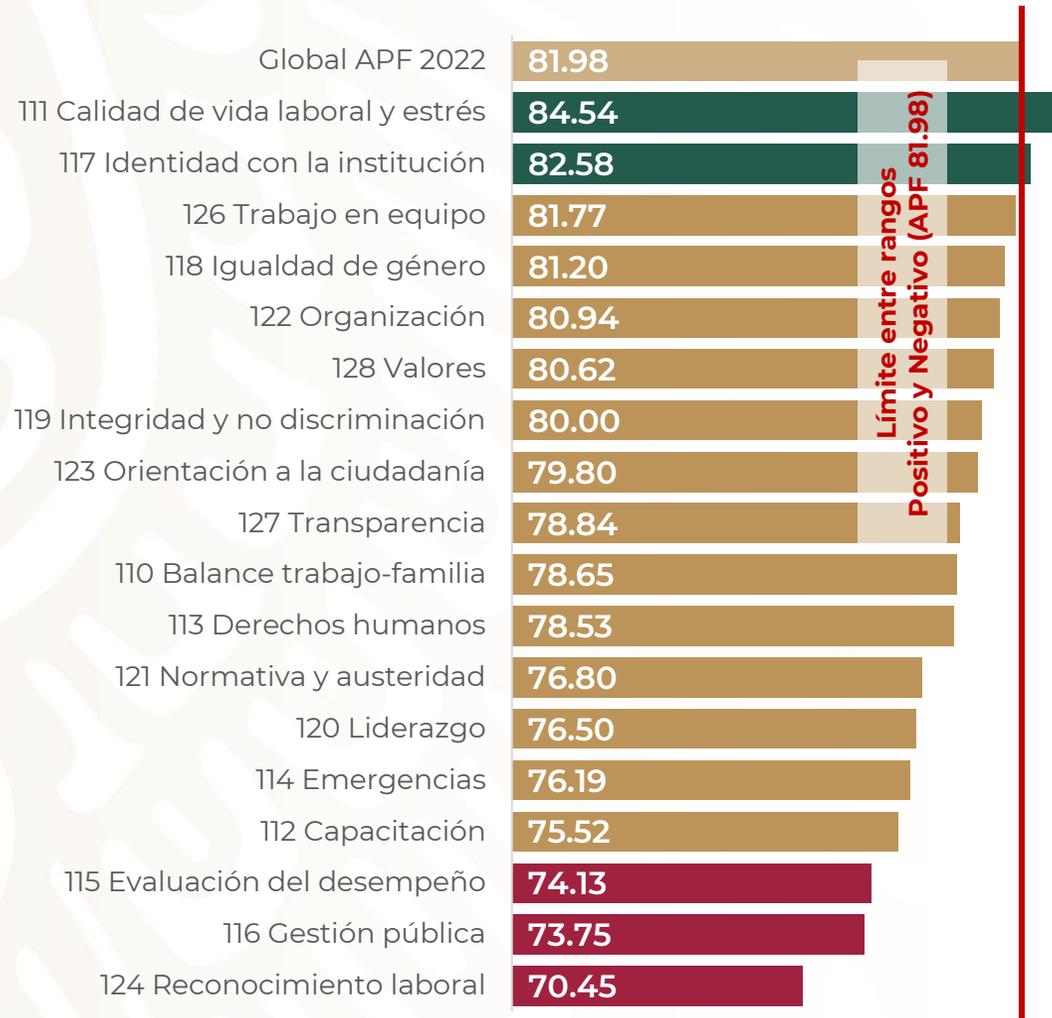




**GRÁFICA 23. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
RANKING DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS OAXACA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

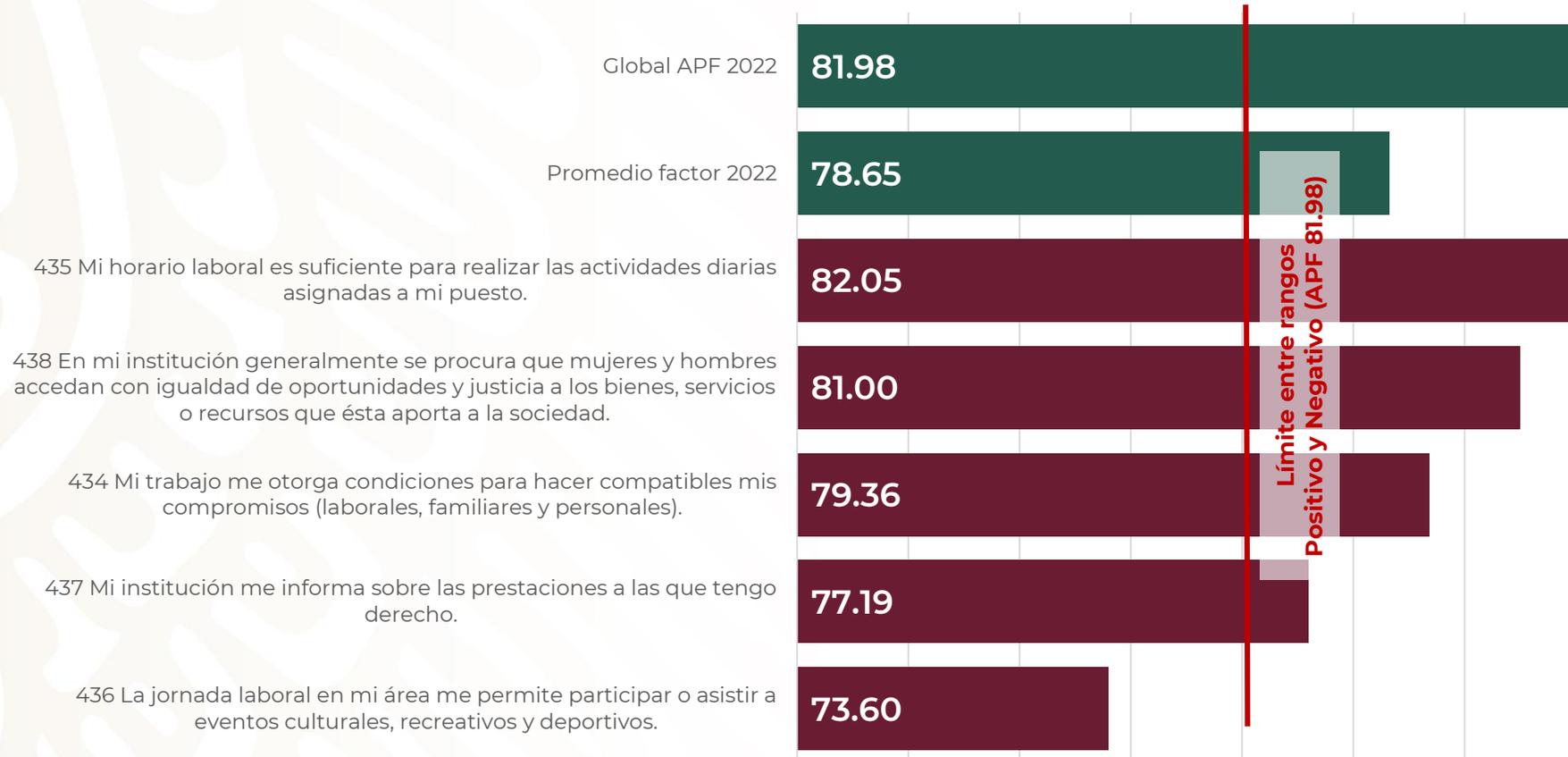


**GRÁFICA 24. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
RESULTADO POR FACTORES DE MEDICIÓN
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



A continuación, se hace una revisión a detalle de los resultados por reactivo para obtener información específica y encontrar áreas de oportunidad. Ver gráficas 25-42:

**GRÁFICA 25. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 110. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**





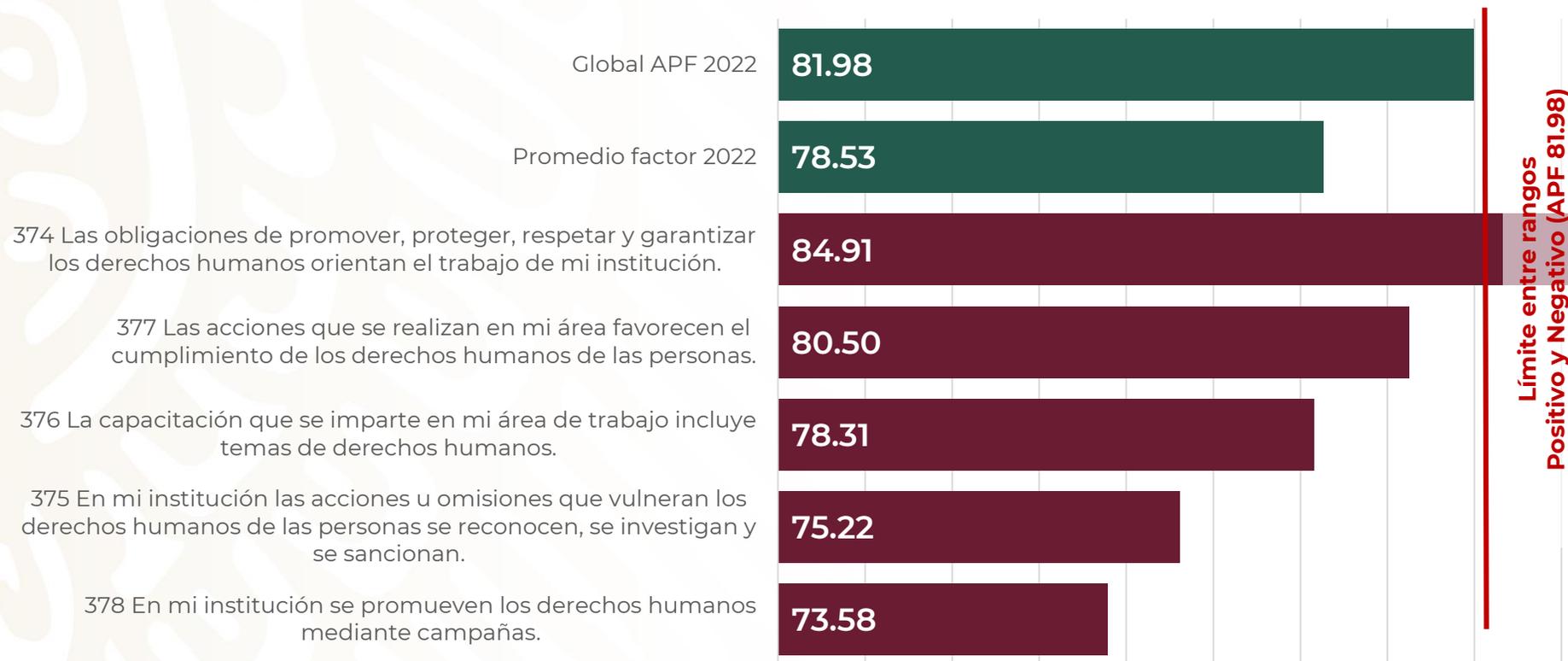
**GRÁFICA 26. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR III. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



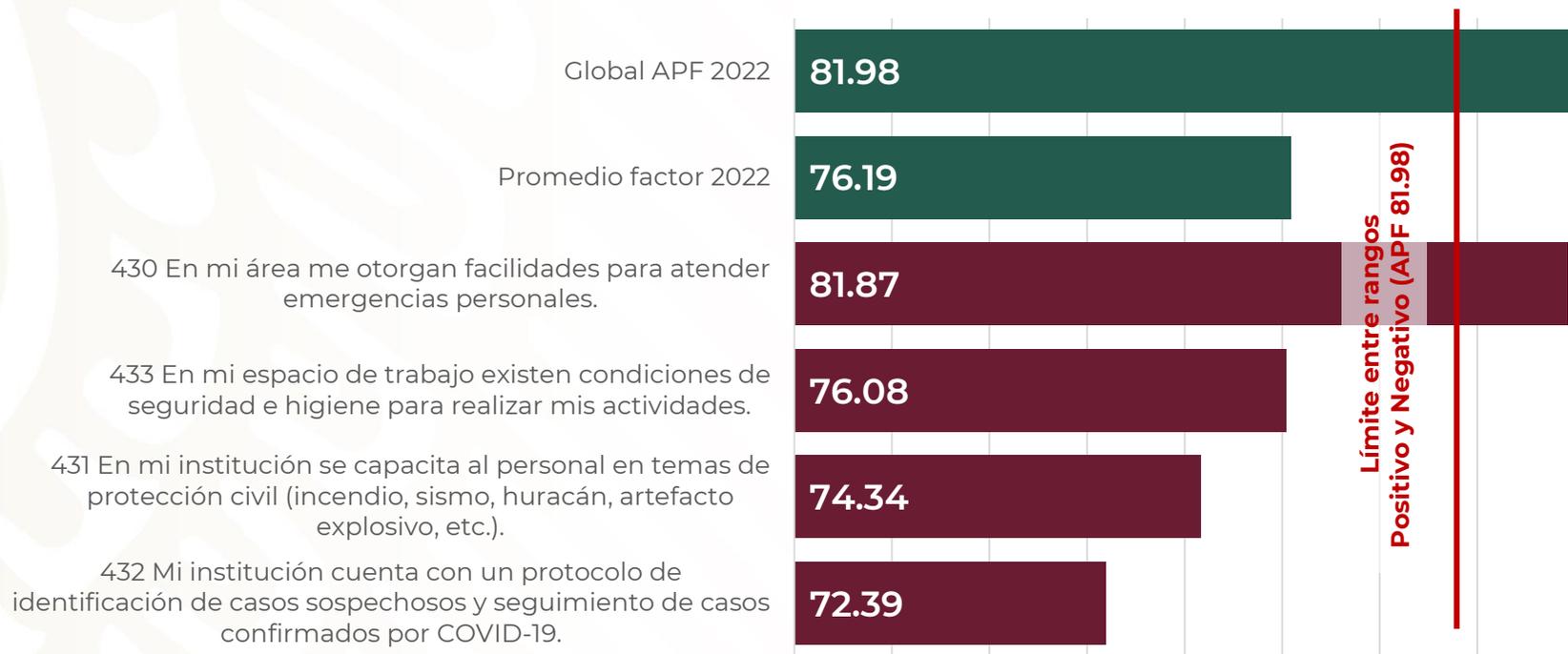
**GRÁFICA 27. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 112. CAPACITACIÓN
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



**GRÁFICA 28. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



**GRÁFICA 29. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 114. EMERGENCIAS
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**





**GRÁFICA 30. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



**GRÁFICA 31. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

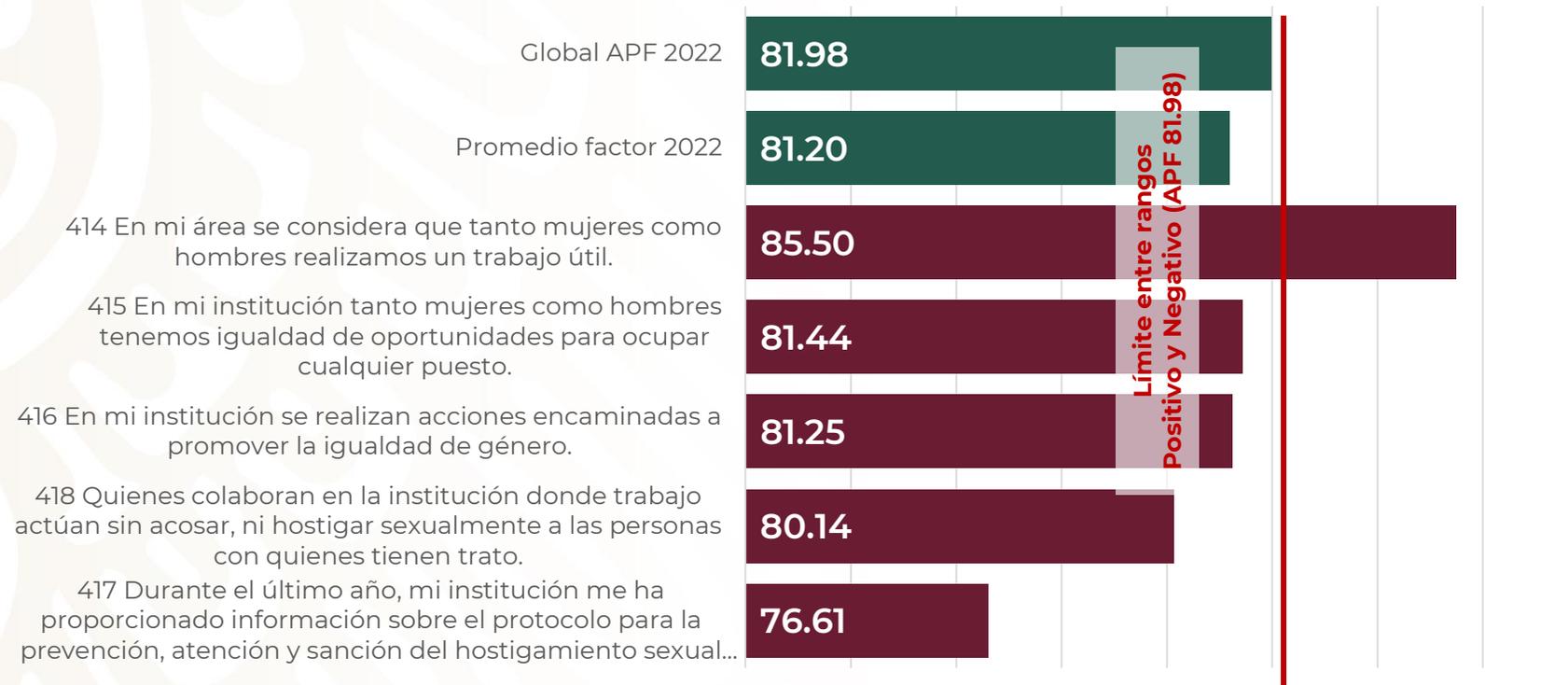


**GRÁFICA 32. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**





GRÁFICA 33. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023





**GRÁFICA 34. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



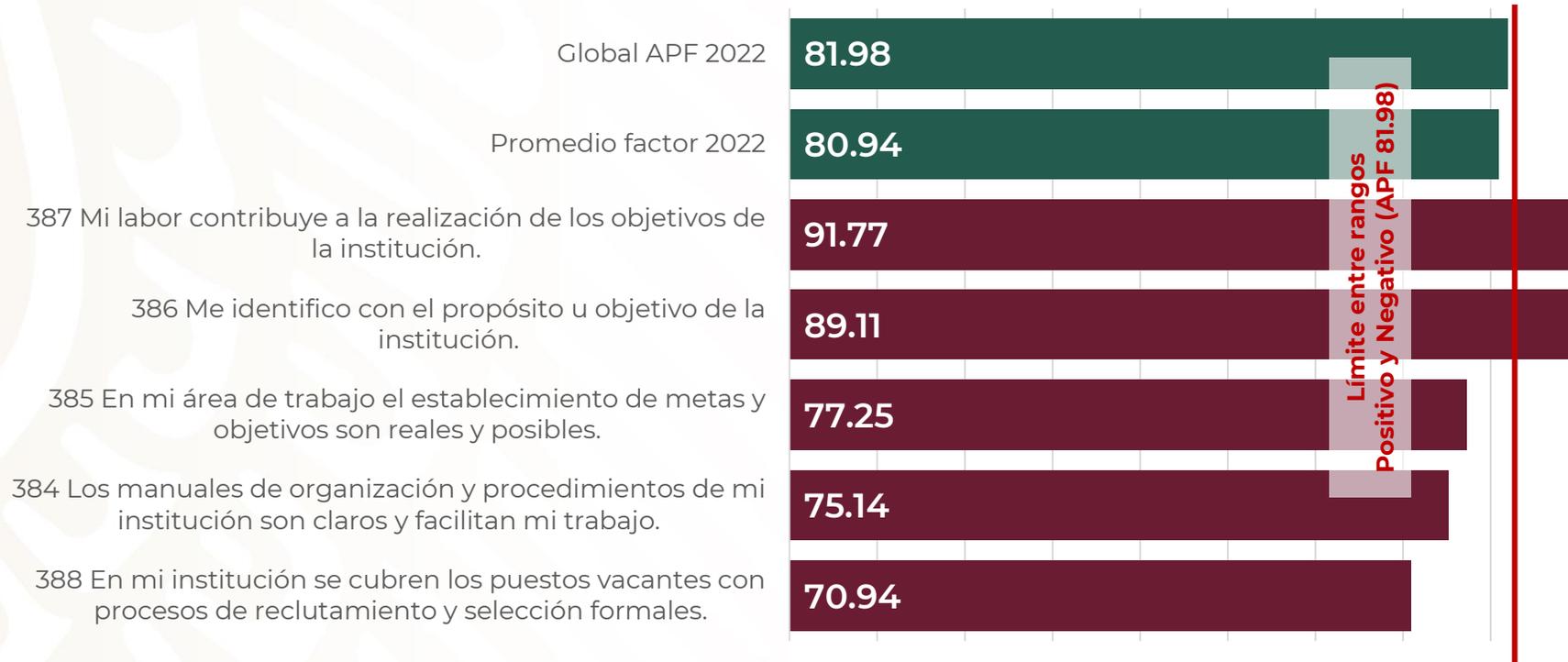
**GRÁFICA 35. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 120. LIDERAZGO
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



**GRÁFICA 36. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 121. NORMATIVA Y AUSTERIDAD
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

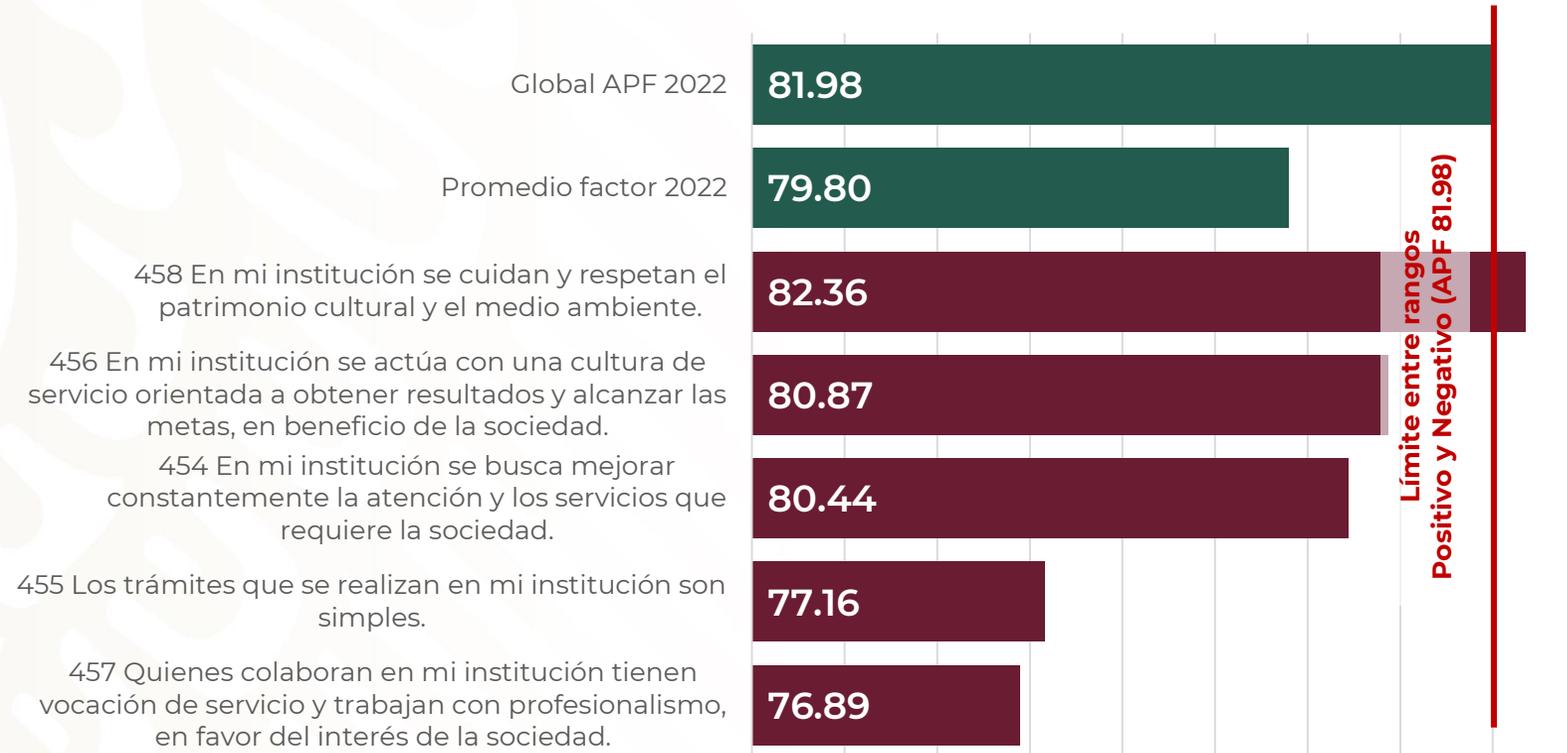


**GRÁFICA 37. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 122. ORGANIZACIÓN
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**





**GRÁFICA 38. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



GRÁFICA 39. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023

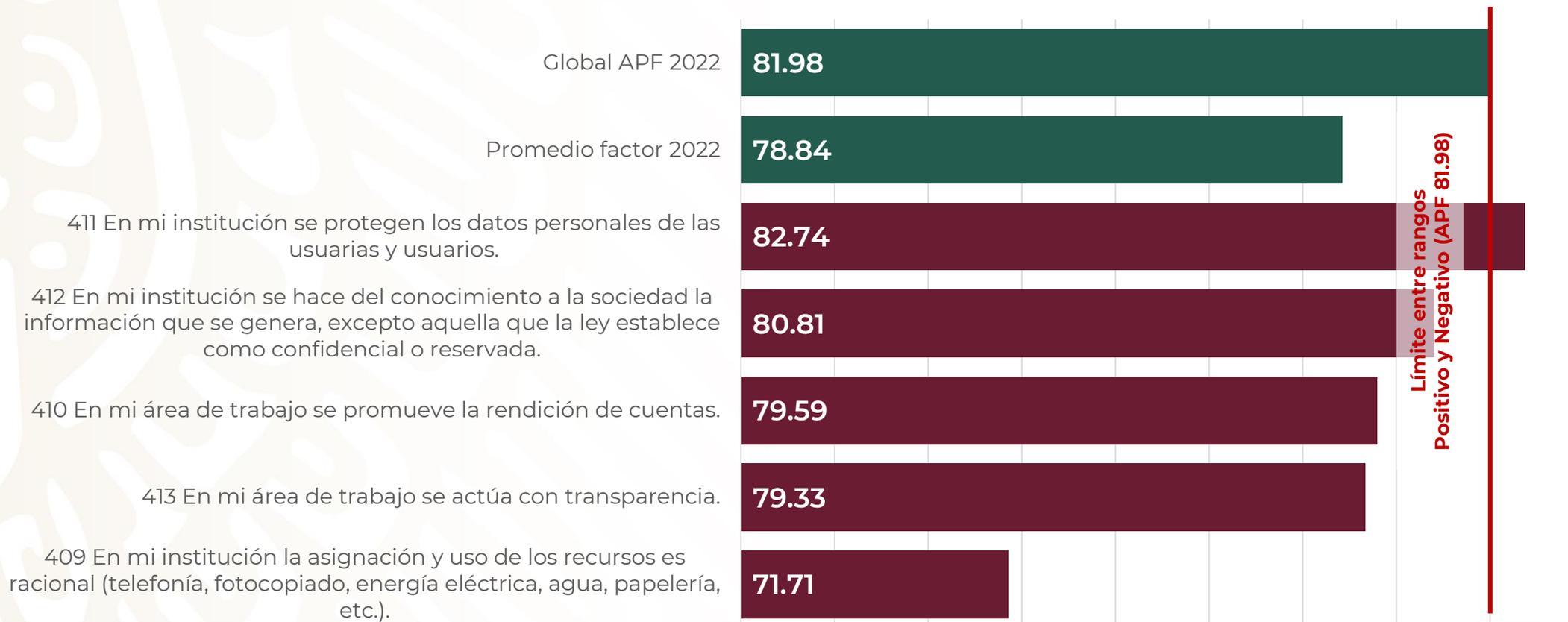




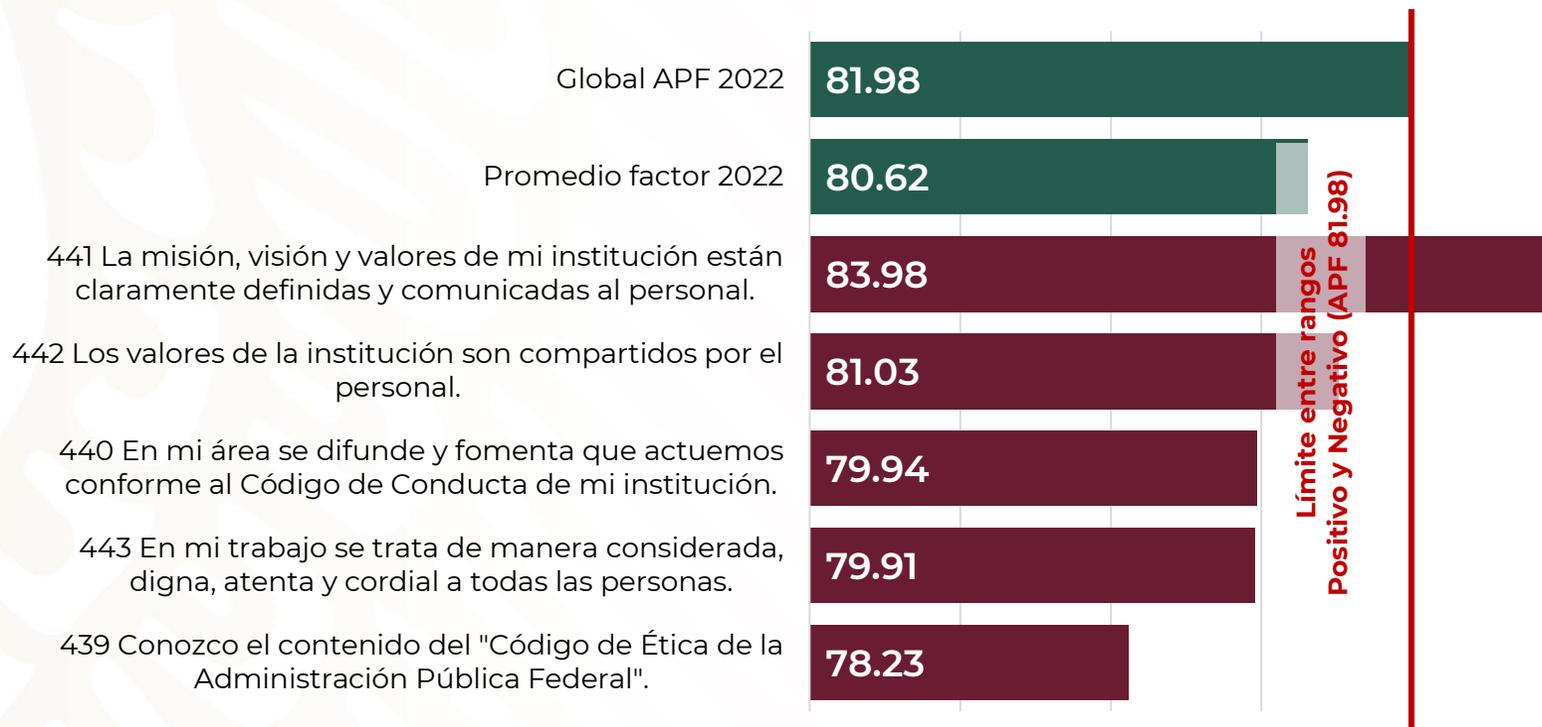
**GRÁFICA 40. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



**GRÁFICA 41. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 127. TRANSPARENCIA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



**GRÁFICA 42. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
FACTOR 128. VALORES
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



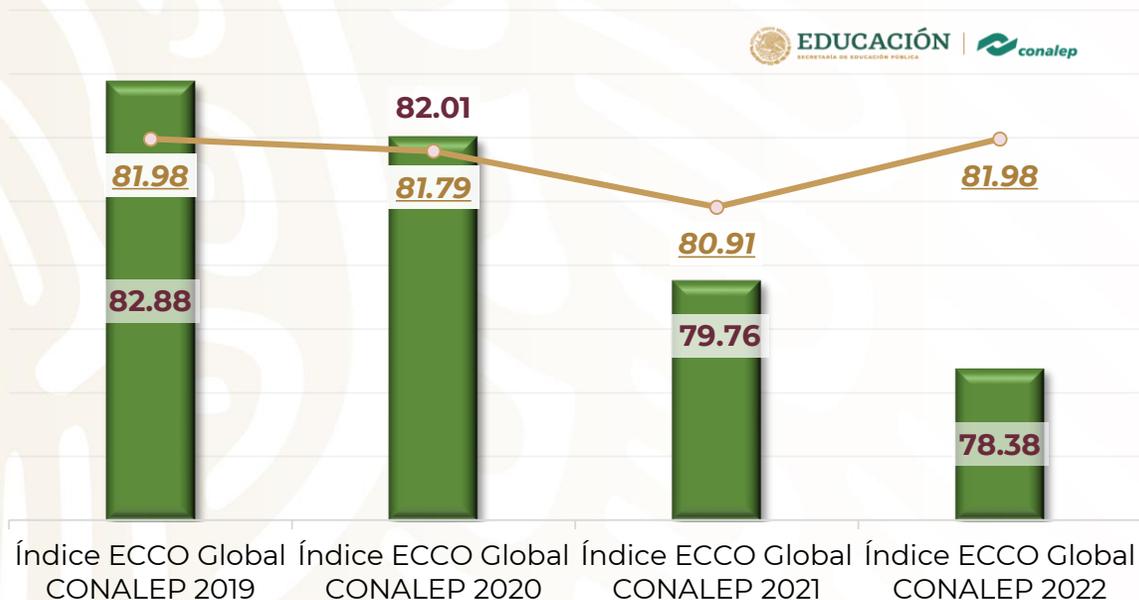


Análisis comparativo institucional con el año anterior

Criterio No. 4



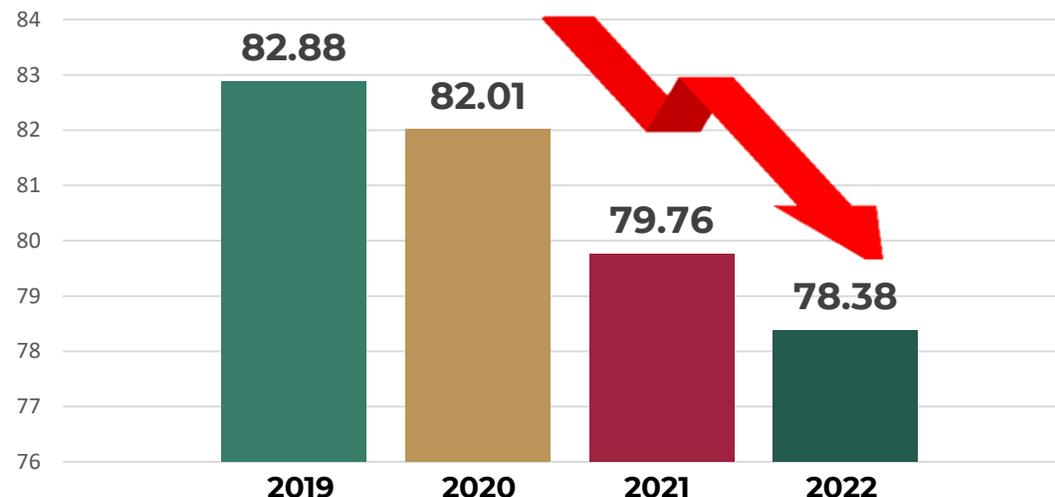
**GRÁFICA 43. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPORTAMIENTO HISTÓRICO 2019-2022 APF-CONALEP
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



El resultado de la ECCO 2022 para el CONALEP muestra un nivel de bienestar laboral de 78.38 puntos. En comparación con el año 2021 se tuvo un decremento de 1.38 y una diferencia de 3.60 debajo del índice actual de la Administración Pública Federal. **Es de resaltar que del año 2019 al 2022 existe un decremento de 4.5 en los resultados, viéndose afectados de manera paulatina.**



**GRÁFICA 44. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPORTAMIENTO HISTÓRICO 2019-2022 CONALEP
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**





**TABLA NO. 3 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPARATIVO ANUAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN LA ECCO
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**

| Años | Universo | Encuestas aplicadas | % de participación |
|------|----------|------------------------------------|--------------------|
| 2022 | 4,885 | 4,326 (docentes y administrativos) | 88.54% |
| 2021 | 4,983 | 4,595 (docentes y administrativos) | 92.21% |
| 2020 | 2,297 | 2,076 (solo administrativos) | 90.38% |
| 2019 | 2,201 | 2,097 (solo administrativos) | 95.27% |



Desde su origen y a través de los años, la aplicación ECCO se realizaba exclusivamente al personal administrativo y directivo de la institución, no así al personal docente, debido al tipo de contratación y porque no se identificaban como “servidores públicos”. Fue a partir de la aplicación 2021 que el personal docente de Ciudad de México y Oaxaca se sumo, incrementando el número de comentarios. **Si observamos los porcentajes de participación anual se identifica que el CONALEP mantenía buenos niveles, sin embargo en comparación entre la aplicación 2021-2022 existe una disminución de 3.67 %.**





TABLA NO.4 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPARATIVO ANUAL 2021-2022 POR UNIDAD ADMINISTRATIVA APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023

| No. | Unidad Administrativa | ECCO 2021 | ECCO 2022 | Diferencia | |
|-----|--|-----------|-----------|------------|---|
| 1 | Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional | 81.28 | 98.89 | 17.61 | ↑ |
| 2 | Secretaría de Administración | 92.59 | 98.74 | 6.15 | ↑ |
| 3 | Dirección de Evaluación Institucional | 86.28 | 91.76 | 5.48 | ↑ |
| 4 | Secretaría de Servicios Institucionales | 90.87 | 91.58 | 0.72 | ↑ |
| 5 | Secretaría Académica | 82.69 | 91.44 | 8.76 | ↑ |
| 6 | Dirección de Acreditación y Operación de Centros de Evaluación | 90.40 | 89.80 | -0.61 | ↓ |
| 7 | Secretaría General | 91.18 | 89.10 | -2.08 | ↓ |
| 8 | Dirección de Personal | 85.69 | 88.23 | 2.54 | ↑ |
| 9 | Plantel Ing. José Antonio Padilla Segura III | 84.21 | 87.01 | 2.80 | ↑ |
| 10 | Órgano Interno de Control | 79.49 | 86.01 | 6.52 | ↑ |
| 11 | Plantel Iztapalapa IV | 86.28 | 85.79 | -0.49 | ↓ |
| 12 | Plantel Tláhuac | 81.93 | 85.49 | 3.56 | ↑ |
| 13 | Dirección Corporativa de Asuntos Jurídicos | 83.64 | 85.35 | 1.71 | ↑ |
| 14 | Plantel Santa Fe | 80.60 | 85.29 | 4.68 | ↑ |
| 15 | Dirección de Diseño Curricular | 81.95 | 85.27 | 3.31 | ↑ |
| 16 | Unidad de Estudios e Intercambio Académico | 79.00 | 84.87 | 5.87 | ↑ |
| 17 | Dirección de Administración Financiera | 82.99 | 84.82 | 1.82 | ↑ |
| 18 | Dirección de Planeación y Programación | 91.85 | 84.63 | -7.22 | ↓ |
| 19 | Dirección de Formación Académica | 81.03 | 84.30 | 3.27 | ↑ |
| 20 | Plantel Coyoacán | 80.85 | 84.14 | 3.29 | ↑ |



De las 59 unidades administrativas diagnosticadas sólo 25 presentaron un incremento en sus resultados, las 34 restantes los disminuyeron. **En general el 58 % de las UA tienen grandes oportunidades para mejorar, para lo cual una práctica de transformación será la realización de un plan de acciones propias, que atiendan las necesidades particulares.**



**TABLA NO.4 BIS ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPARATIVO ANUAL 2021-2022 POR UNIDAD ADMINISTRATIVA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



| No. | Unidad Administrativa | ECCO 2021 | ECCO 2022 | Diferencia | |
|-----|---|-----------|-----------|------------|---|
| 21 | Plantel Juchitán | 80.87 | 83.55 | 2.68 | ↑ |
| 22 | Dirección de Infraestructura y Adquisiciones | 83.47 | 83.29 | -0.18 | ↓ |
| 23 | Dirección de Vinculación Social | 88.20 | 83.26 | -4.93 | ↓ |
| 24 | Plantel Puerto Escondido | 82.32 | 82.29 | -0.02 | ↓ |
| 25 | Representación del Conalep en el Estado de Oaxaca | 76.67 | 82.06 | 5.39 | ↑ |
| 26 | Dirección de Coordinación con Colegios Estatales | 91.30 | 81.69 | -9.61 | ↓ |
| 27 | Plantel Álvaro Obregón I | 78.75 | 81.16 | 2.41 | ↑ |
| 28 | Dirección de Modernización Administrativa y Calidad | 85.64 | 81.06 | -4.59 | ↓ |
| 29 | Plantel Gustavo A. Madero II | 81.60 | 80.87 | -0.73 | ↓ |
| 30 | Dirección de Servicios Educativos | 79.50 | 80.79 | 1.29 | ↑ |
| 31 | Dirección General | 91.57 | 79.59 | -11.98 | ↓ |
| 32 | Dirección de Servicios Tecnológicos y de Capacitación | 82.04 | 78.65 | -3.39 | ↓ |
| 33 | Plantel Iztapalapa II | 79.34 | 78.48 | -0.86 | ↓ |
| 34 | Dirección de Prospección Educativa | 82.45 | 78.05 | -4.40 | ↓ |
| 35 | Plantel Comercio y Fomento Industrial | 77.34 | 77.99 | 0.65 | ↑ |
| 36 | Plantel Aragón | 75.48 | 77.89 | 2.40 | ↑ |
| 37 | Plantel Iztapalapa I | 79.36 | 76.95 | -2.41 | ↓ |
| 38 | Plantel Dr. Víctor Bravo Ahuja (Tuxtepec) | 71.22 | 76.89 | 5.67 | ↑ |
| 39 | Plantel Salina Cruz | 78.04 | 76.57 | -1.47 | ↓ |
| 40 | Plantel Tlalpan I | 80.29 | 76.24 | -4.04 | ↓ |



De las 34 unidades administrativas que disminuyeron sus resultados 11 corresponden a las Oficinas Nacionales (46 %), 19 a la Ciudad de México (68%) y 4 a Oaxaca (57 %). **Sin duda, la institución como nunca en la historia de la aplicación de la ECCO tiene el gran reto de mejorar su ambiente laboral, en donde se focalizaran las acciones teniendo atención cuidadosa en los planteles educativos federales.**



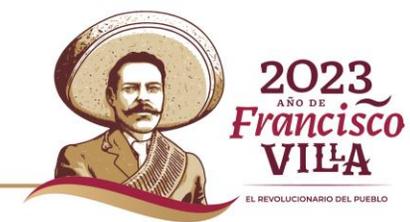
**TABLA NO.4 BIS ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
COMPARATIVO ANUAL 2021-2022 POR UNIDAD ADMINISTRATIVA
APLICACIÓN 2022 – RESULTADOS Y ANÁLISIS 2023**



| No. | Unidad Administrativa | ECCO 2021 | ECCO 2022 | Diferencia | |
|-----|---|-----------|-----------|------------|---|
| 41 | Plantel Aeropuerto | 76.87 | 75.85 | -1.01 | ↓ |
| 42 | Dirección Corporativa de Tecnologías Aplicadas | 79.82 | 75.67 | -4.15 | ↓ |
| 43 | Plantel Aztahuacan | 74.80 | 75.67 | 0.87 | ↑ |
| 44 | Plantel Iztacalco I | 81.32 | 75.58 | -5.73 | ↓ |
| 45 | Plantel Magdalena Contreras | 79.64 | 75.11 | -4.53 | ↓ |
| 46 | Plantel Xochimilco | 77.95 | 75.08 | -2.88 | ↓ |
| 47 | Plantel Iztapalapa III | 81.66 | 74.39 | -7.27 | ↓ |
| 48 | Plantel Azcapotzalco | 77.53 | 74.37 | -3.15 | ↓ |
| 49 | Plantel Milpa Alta | 74.22 | 74.25 | 0.03 | ↑ |
| 50 | Plantel Oaxaca | 76.20 | 74.01 | -2.19 | ↓ |
| 51 | Plantel Venustiano Carranza II | 76.51 | 73.53 | -2.97 | ↓ |
| 52 | Plantel Tlalpan II | 75.75 | 73.39 | -2.36 | ↓ |
| 53 | Plantel Gustavo A. Madero I | 78.19 | 73.38 | -4.81 | ↓ |
| 54 | Plantel Iztapalapa V | 77.80 | 73.31 | -4.49 | ↓ |
| 55 | Plantel Álvaro Obregón II | 78.43 | 72.93 | -5.50 | ↓ |
| 56 | Plantel Venustiano Carranza I | 80.43 | 72.86 | -7.57 | ↓ |
| 57 | Plantel Gral. Antonio de León | 72.99 | 71.25 | -1.74 | ↓ |
| 58 | Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México | 81.01 | 70.94 | -10.07 | ↓ |
| 59 | Plantel México-Canadá | 74.60 | 70.72 | -3.88 | ↓ |



Las unidades administrativas mejor posicionadas son las Secretarías, debido a la cantidad de personal es pequeño. Las unidades administrativas con mayor cantidad de personal presentan en lo general mayor dificultad de participación y disminución de resultados. **Aunque la aplicación se realizó en octubre de 2022, presentándose otro análisis de contexto, es necesario realizar acciones sobre los resultados presentados.**





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Programación de PTCCO

Criterio No. 8





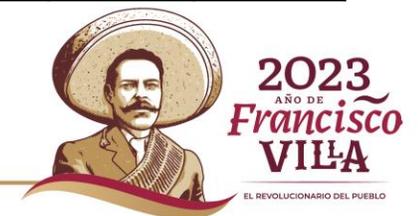
| No. Práctica | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Meses 20223 | | | | | | | |
|--------------|--|--------------------------------|-----------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | M | J | J | A | S | O | N | D |
| 1 | Difundir mediante diversos mecanismos el conocimiento de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 y la realización de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023. | 08/05/23 | 11/08/23 | | | | | | | | |
| 2 | Impartir la sesión de inducción a los servidores públicos de la alta dirección, sobre su participación en los Sistemas de Gestión de la Calidad adoptados por el CONALEP. | 02/05/23 | 15/05/23 | | | | | | | | |
| 3 | Impulsar la formación de los servidores públicos de mando a través de su participación en cursos en materia de liderazgo. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | |
| 4 | Realizar el rally de cultura institucional CONALEP que permita el conocimiento del propósito, misión, visión y valores de la institución. | 15/05/23 | 30/11/23 | | | | | | | | |
| 5 | Envío de resultados y seguimiento a quejas, sugerencias y felicitaciones derivadas de los resultados de los diagnósticos de medición de la calidad aplicadas a los alumnos y padres de familia. | 07/08/23 | 29/09/23 | | | | | | | | |



| No. Práctica | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Meses 20223 | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--------------------------------|-----------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | | | | M | J | J | A | S | O | N | D | | | | |
| 6 | Implementar la campaña informativa "CompromISO con la Calidad" relacionada con la cultura del servicio en la institución. | 15/05/23 | 08/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Establecer estrategias de detección, sensibilización y capacitación que atiendan las brechas de desigualdad de los usuarios de los servicios educativos. | 15/05/23 | 05/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Realizar un evento público de reconocimiento por años de servicio ininterrumpidos de trabajo, así como hacer entrega de reconocimientos a los Servidores Públicos con los mejores resultados en su evaluación del desempeño. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Implementar un programa de capacitación en temas de comunicación asertiva, resolución de problemas y servicio a los usuarios, así como realizar la promoción de opciones educativas, como diplomados, especialidades, licenciaturas o conclusión de grados escolares. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Desarrollar una estrategia institucional asociada al cuidado de la salud: campañas, capacitación y conocimiento de la operación del Comité de Seguridad e Higiene del Colegio. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |



| No. Práctica | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Meses 20223 | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--------------------------------|-----------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | | | | M | J | J | A | S | O | N | D | | | | |
| 11 | Implementar una estrategia asociada al conocimiento y práctica de una cultura de respeto a los derechos humanos: campañas de difusión y capacitación. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Informar a los servidores públicos las prestaciones que reciben por la institución y tienen derecho. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Dar a conocer donde se encuentra físicamente el lactario y las reglas de funcionamiento en caso de ser requerido. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Desarrollar estrategias de capacitación dirigidas al personal asociadas a temas de trabajo en equipo, trabajo colaborativo y equipos de trabajo de alto rendimiento. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Difundir a través de diversos mecanismos de comunicación interna, la existencia de los valores contenidos en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en el Código de Conducta, con el fin de respetar la igualdad de género y los derechos humanos. | 02/05/23 | 30/11/23 | | | | | | | | | | | | |





| No. Práctica | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Meses 20223 | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|--------------------------------|-----------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | | | | M | J | J | A | S | O | N | D | | | | |
| 16 | Difundir y capacitar a las personas servidoras públicas en temáticas que contribuyan en fomentar un trato igualitario y de respeto, sin hacer distinciones físicas, de género, edad, religión, condición económica, o cualquier otra razón. | 02/05/23 | 30/11/23 | | | | | | | | | | | | |
| 17 | Promover la actualización periódica de los manuales de procedimientos, en coordinación con las unidades administrativas responsables, con base en el marco de la normatividad aplicable y en las actividades extraordinarias. | 02/05/23 | 30/11/23 | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Atender las solicitudes de información pública y proporcionar a la ciudadanía acceso a la documentación que requiera, salvaguardando la confidencialidad de los datos personales en posesión de la institución. | 02/05/23 | 30/11/23 | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Difundir entre los servidores públicos el procedimiento a seguir para solicitar los bienes y servicios que requieren sus áreas para la realización de sus actividades. | 02/05/23 | 15/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Promover acciones de sensibilización para la autoprotección en caso de presentarse situaciones de emergencia, tales como incendio, sismo, huracán o artefacto explosivo. | 02/05/23 | 15/12/23 | | | | | | | | | | | | |



| No. Práctica | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Meses 20223 | | | | | | | | | | | |
|--------------|--|--------------------------------|-----------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | | | | M | J | J | A | S | O | N | D | | | | |
| 21 | Implementar acciones de sensibilización a los servidores públicos para la prevención de accidentes de trabajo. | 02/05/23 | 15/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Difundir las medidas de mantenimiento realizadas en los bienes muebles e inmuebles, así como los lineamientos para el cuidado que deben tener los servidores públicos en los bienes asignados. | 02/05/23 | 15/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Dar a conocer a los servidores públicos los diferentes medios para presentar quejas y denuncias ante el titular del área responsable. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Difundir la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales, que se manejaran al presentar una queja o denuncia. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |
| 25 | Difundir entre los servidores públicos la numeralia de las denuncias recibidas y atendidas en el Órgano Interno de Control. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | | | | |



| No. Práctica | Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional | Fecha de inicio de la Práctica | Fecha de fin de la Práctica | Meses 20223 | | | | | | | | |
|--------------|---|--------------------------------|-----------------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | | M | J | J | A | S | O | N | D | |
| 26 | Difundir infografías de los distintos tipos de denuncias y peticiones, identificando cuales son del ámbito competencia del OIC. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | |
| 27 | Difundir entre las personas servidoras públicas, infografías respecto de la Ley Federal de Austeridad Republicana. | 02/05/23 | 31/12/23 | | | | | | | | | |



Directorio

MANUEL DE JESÚS ESPINO BARRIENTOS

Director General del Sistema CONALEP
mjespino@conalep.edu.mx

ALEJANDRA MANZANILLA DE LA TORRE

Secretaria de Planeación y Desarrollo Institucional
amanzanilla@conalep.edu.mx

ROCÍO CARMIÑA LUNA RODRÍGUEZ

Directora de Modernización Administrativa y Calidad
agonzalez@conalep.edu.mx

SERGIO GUZMÁN ÁLVAREZ

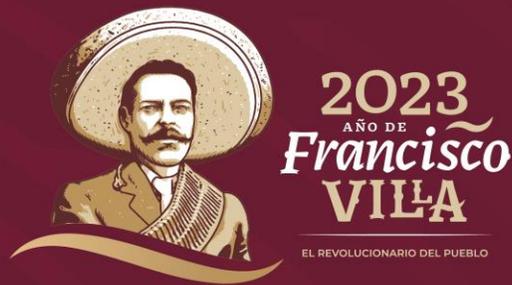
Coordinador de Promoción de la Cultura Institucional
sguzman@conalep.edu.mx

LESLIE MARTÍNEZ GUERRERO

Jefa de Departamento de Diagnósticos de Calidad
lmguerrero@conalep.edu.mx

EMMA MARTINA OSORIO ARELLANO

Subjefe Técnico Especialista
eosorio@conalep.edu.mx



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

